

## 企業による人権デュー・ディリジェンスをより有効的に実施するために ——いくつかの重要な課題と条件

ウィニバルドス・ステファヌス・メレ

### 1. はじめに

この数年、人権デュー・ディリジェンス（以下「DD」という）が、企業による人権責任に関する議論の中心概念となっている。この概念は2008年に初めて導入され、2011年に国連人権理事会において採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「国連指導原則」という）では、人権を尊重する事業活動の中心原則として位置づけられている。人権法において通常、人権DDといえば、人権を保護する国家の義務と結び付けて考えるが、「国連指導原則」は人権DDを企業による人権を尊重する責任としても理解する。企業が人権を尊重する責任を果たすために、どのようにこの国家及び企業による人権DDの意味と関係を理解すべきかを説明する必要がある。更に、人権DDとは言え、それはおそらく外部のステークホルダー（第三者）の益に対する責任と関連するため、通常の内部的な企業の利益を中心とする一般の企業DDとは組み合わせられないと思われかねない。というのは、ビジネス社会において、DDといえば、企業の利益を脅迫するリスク、つまり、企業買収時の相手の企業価値や潜在リスクを、事業・財務・法令・契約・人事などの観点から調査をし評価する作業として理解され（Speeding 2009, Muchlinski 2012）、契約や法令上は何の関係もない外部的な第三者である人権被害者の利得を対象とする人権リスクはそのビジネスリスクには含まれていないと思われるからである。人権DDにおいて、人権リスクをビジネスリスクとして取り扱ふとすれば、理論的には通常の企業DDを超える新たな理解が必要になり、実践的には人権リスクを含む人権DDを取り込むことが不可欠であろう。そこで問われるのは、もし人権リスクが実際にビジネスリスクにもなり得るとしたら、それはどういうことか、である。また、構想のうえでも内容のうえでも人権DDは既存の人権影響評価と似ているところが多くあるため、その必要性が疑われるかもしれない。そうであれば、その人権DDは、既存の人権影響評価と結び付けて考えられる時にどのように理解されるべきか。その理解の仕方は、正確な人権DDを実現するためにどんな影響をもたらすのか。本稿ではこれらの問いに解答してみたい。

## 2. 「国連指導原則」における国家と企業の人権デュー・ディリジェンスの理解

### (1) 国家の人権デュー・ディリジェンス

国連の「保護、尊重、救済」の枠組みとしても知られているこの「国連指導原則」は、「国家の人権保護義務」（原則1-10）、「企業の人権尊重責任」（原則11-24）、「救済へのアクセス」（原則25-31）という三柱で構成されている。第一柱と第三柱は通常の国際人権法に基づいて、人権を保護する義務、即ち、人権侵害が発生した場合に犠牲者に対する救済のアクセスを規定する義務が第一義的に国家にあることを強調している。「国家は、その領域及び／または管轄内で生じた、企業を含む第三者による人権侵害から保護しなければならない」（原則1）。国家自体が加害者ではないため、企業による違反に対してそれ自体は責任を負わないが、人権を保護する義務は、企業と関わる時に「行動の基準」として持ち出さなければならない（原則1コメント）。この「行動基準」は「実効的な政策、立法、規制及び裁定を通じてそのような侵害を防止し、捜査し、処罰し、そして補償するために適切な措置を取るように」国家に義務付けられている（原則1）。言い換えれば、国家は、具体的な政策と司法措置の実施を通じて予防措置を講じることに積極的でなければならない。

これは、国際人権法が認知された各国の管轄下にある一人一人の市民の権利を、企業を含む第三者によるあらゆる侵害から、保護するための国家の人権DDである。そうしなければ、その国際人権の義務に違反する過失（ネグリジェンス）となる。例えば、*Velásquez Rodríguez v. Honduras* (IACtHR (Ser.C) No.4, 29 July 1988) のケースに、米州人権裁判所はホンジュラスがその市民であるロドリゲスの失踪における人権DDの義務（個人の自由と人道的な待遇を尊重し、確保する義務）に違反したという判決を下した。ここで、ホンジュラスの国民であるロドリゲスが失踪していたにも関わらず、政府が法的取り調べなどを提供しなかったということが証拠となった。この国際的責任の帰属は、法律によって「行為自体のためではなく、違反を防止するため、または〔加害者を調査して処罰するため〕のDDの欠如のために」生じた（¶¶ 172-188）。

### (2) 企業の人権デュー・ディリジェンス

上述のようにこの国家の人権DDは、企業による侵害から人権を保護するためにも適用される。但し、現実には企業の経済力に対する国家の無力さや国内の経済の配慮、更に、不確実な国内法や広範な腐敗行為などのため、国家が企業による人権侵害から国民を保護する義務を果たせない可能性があり、その義務を国家のみに負わせるのは不十分だと思われる。このような状況の中で、企業自身の行為及び自らの事業と関係している第三者の行為の結果として生じる人権侵害を保護するために、第二柱となる「企業の人権尊重責任」が必要となる。勿論、国家

の義務と異なり、企業の責任の範囲は自らが「引き起こす影響」、「助長する影響」、あるいは自らのビジネス活動と「直接結び付く影響」に限定される（原則15b）。そのために、企業は原則として自らの「人権を尊重する企業の責任」に対するコミットメントを確立し、更に人権侵害の発生を避けるためにリスク測定や人権への負の影響を特定・評価し対処する「人権DD」を行う義務がある（原則15b）。

人権リスクを特定し回避するための責任としてDDを企業活動に適用するのは、比較的最近のことではあるが、DD自体は商業リスクを取り調べその法的責任を回避するためにビジネスの世界で既によく適用されているメカニズムである。それは米国の証券法（Securities Act of 1933, as amended and approved 13 October 2009）11条に規定された証券取引の情報開示義務に由来するものと思われる。証券取引の詐欺と不実表示を防ぐために、証券法は、証券を販売する発行者が重要な情報を開示し、証券取引が不正な情報または慣行に基づいていないことを保証する。もし誤解を招くような不実表示や不正な情報などが生じた場合に、証券を買い付けた者がそれを商売した者に対して訴訟を提起し、かかる損害賠償を請求する（11条a, e）。それに対して、証券を販売した者がDDの抗弁（due diligence defenses）を利用することが認められており、取引に関する情報が実際に規定されているDDの基準を満たしていたことを証明できる場合には、この責任を免れることができるとされている（11条b（3））。したがって、このDD抗弁の有効性は、取引に必要なとされる情報の事実を特定し評価するために、被告によるDD調査の妥当性によって決定される。

このようにして、企業DDは行動の基準に従い、事業リスク管理の内部統制として、また責任の弁護のための規制順守メカニズムとして機能する。人権DDも行動の基準として理解され、人権リスク管理の内部統制として機能するが、拘束力がない限り、その可能性が限られる。これに関して、「国連指導原則」は次のように述べている。

人権DDをしかるべく実行すること、申し立てをされるような人権侵害への関与を回避するためにしかるべき手段をすべて講じてきたことを示すことにより、企業は自社に対する訴訟リスクに対処する助けとなるはずである。しかしながら、そのようなDDを実行する企業は、それをもって、人権侵害を引き起こしあるいは助長することに対する責任から自動的にそして完全に免がれることになるだろうと考えるべきではない。（原則17、コメント）

ここで企業による人権DDの主たる目的は責任の弁護のための規制順守メカニズムとしてよりも、企業による人権に及ぼす具象的潜在的悪影響を特定し、防止し、軽減し、対処するリスク管理のメカニズムとして使われる（原則15（b）；17）。要するに、これは、企業の行動に対応する事後（ex-post）のメカニズムではなく、企業が人権リスクを認識し、適切に対処する事前（ex-ante）の手段である。勿論、その結果として企業が人権侵害訴訟の被告になる場合に、実施された適切な人権DDは責任の弁護にもなり得る。と同時に、原告にとっても、この人権

DDは裁判所が企業の不法行為及び刑事行為を起訴する「過失責任」の標準として「予見可能性」及び「知識」を使用する場合、被告である企業がそのDDを通して人権リスクに関する「予見可能性」、または「知識」を持っている証拠として使用できる（*Chandler v Cape Plc* [2012] EWCA (Civ) 525; *Choc v. Hudbay Mineral Inc.*, ONSC 1414, Judgment, 22 July 2013）。

上記の人権DDの目標（特定、防止、軽減、対処）は、より広範なビジネスリスク管理システムに組み込むことができる。それは企業自体の重大なリスクを単に特定して対抗するだけでなく、権利保有者のリスクもその企業のリスク管理システムに含めることによって実現する（原則17、コメント）。結果として、企業（株主）の経済的な利益と共に、自らの事業活動に関係ある個人やコミュニティの人権も尊重する責任を果たすことができるであろう。更に、人権を尊重するコーポレートカルチャー（企業風土）を醸成するよう企業を動機付けるための内部（株主）及び外部（利害関係者）のコントロールシステムをも生成することができるであろう（*Ruggie Report 2010*, ¶ 79）。

その広範なビジネスリスク管理システムの中に組み込まれる人権DDの目標を積極的に果たすために、企業は「人権への影響を考量評価すること、その結論を取り入れ実行すること、それに対する反応を追跡検証すること、及びどのようにこの影響に対処するかについて知らせる」という四つの人権DDの役割を実行するべきである（原則17）。

#### 特定——評価

人権DDを実行する際、人権リスクを測るための第一の方法として、「企業は、その活動を通じて、またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべきである」（原則18）。このように影響を区別するのは、「特定の事業の状況において特定の人々に対する特定の影響を理解する」ためであり、人権への影響の各形式に対処するために必要な異なるタイプの対応を指示するからである。人権リスクは、企業の人権に対する潜在的な負の影響の表示となり、防止あるいは軽減することを通して対処されるべきであり、一方で、既に生じたものである現実の影響は法的責任や是正などの対象となるべきである（原則、17、コメント、原則22）。

人権への影響の特定と評価には、「事業計画の実施に先立って人権状況を評価すること」、「誰が影響を受けるかを特定し、関連する人権基準及び問題を整理すること」、および「事業計画の実施及び関連する取引関係が特定されたものに対してどのように人権の負の影響を与えうるのかを予測すること」が含まれる（原則18、コメント）。人権への影響の特定と評価は、人権DDプロセスにおける次の段階を知らせるので、正確なものでなければならない。そのために、「内部及び／または独立した外部からの人権に関する専門知識を活用」し、「企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む」必要がある（原則18）。というのは、より広く深刻な人権への悪影響をもたらす事業活動の人権リスクに対処する場合、企業が社内の専門家だけに頼る

のは不適切である。特定の分野における事業活動の最新の状況が人権に与える影響を知るために、外部の専門家に相談する必要がある。

同様に、人権リスクは人々の日常生活に影響を与える可能性があるため、そのようなリスクと影響を効果的に管理するには、影響を受ける可能性のある個人とコミュニティ（あるいは彼らの代表）からの直接的な協力が必要になる。提案または進行中の事業運営に関する意見や懸念を理解するために、彼らとの直接協議と建設的な対話を行うべきである（原則18、コメント）。影響を受ける可能性のある個人とグループは、人権への影響の重要性を理解し、評価する上で異なる視点を持つ場合があるからである。

この数年、問題になっているインドネシアのフロレス島で行われている多国籍鉱山会社の事業活動がその恰好の例であろう。先住民コミュニティの未使用の丘で採鉱用の土地を取得する際、企業は、土地と森林への損害によるコミュニティの財産権への影響を小さいものと見なしたので、補償または代替地を提供することでこれに容易に対処できるだろうと思込んでいた。実際には地域社会の人々にとって、それは、補償または代替地で解決される経済的権利（財産権）だけでなく、有形財で片付けられない社会的及び文化的権利にも、深刻な影響（文化及び信念体系の破壊）を与えると見なされた。しかし、先住民の人々との適切な対話を軽視したため、そのような人権への影響に関する理解のギャップを見抜けなかったし、早い段階でそれに対処することもできなかった。その結果、事業活動が始まった際、専門家や市民社会グループに支持された地域社会からの鉱業活動への反対運動が起こり、広まった。この反対運動は、事業運営に混乱を生じさせただけでなく、一部の企業に採掘を中止させることにも成功した（Jebadu et.al, 2009）。

以上のケースはDDにおける人権リスク管理が、ただ確率を計算するだけでなく、本質的に関与とコミュニケーションを伴う対話プロセスでもあることを明確にする（Ruggie 2010, ¶ 85）。まさしく、人権DDプロセスにおけるこの権利保有者の関与こそが、人権リスク管理を商業及びその他のリスク管理システムとは区別されるものにする。このプロセスにおいて、人権への影響の評価は、企業の既存の商業的、環境的、社会的影響評価における単なる追加項目であってはならない。

#### 防止と軽減——組み入れと措置

第一段階の人権への評価に基づいて、第二段階では防止と軽減を行う。そのために、原則19は、「人権への負の影響を防止し、また軽減するために、企業はその影響評価の結論を、関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置を取るべきである」と規定する。効果的な防止と軽減には、企業が人権への影響評価の結果を、企業全体にわたる水平統合を通じて具体的なビジネスポリシーと実践に変換することが必要とされる。その中で、効果的な影響評価の組み入れを行うために、その「企業のしかるべきレベル及び部門」にその影響に対処する責任を負わせることが必要であり、「内部の意思決定、予算配分、及び監査プロセス」はその



ような影響に対処できるものとして有効だと考えられる（原則19、a）。この組み入れのプロセスは、新しい人権への影響が生じるたびに繰り返し行うべきである。最近のある調査によると、実践的には、人権を尊重する政策コミットメントと企業風土を持っている企業は、人権に対する影響評価の結果の組み入れに成功する可能性が高くなり、またこの組み入れにより、企業が潜在的な人権への影響に対処できるようになれば、人権侵害のリスクを減少させることになる（The Foundation for International Human Rights Reporting Standards (FIHRRST) 2019）。

人権への影響評価の結果を組み入れる企業がそのリスクを軽減するため取る適切な措置は、企業の規模、人権への影響（因果関係または寄与）へのビジネス関与の特性、及び負の影響に対処する際の企業の影響力の範囲によって異なる（原則19、b）。組み入れのプロセスは、少数の企業関係者の間では頻繁なコミュニケーションと相互作用がある小規模企業で自然かつ容易に発生する可能性がある。しかし、大企業では、組み入れは時間がかかり複雑なプロセスとなり得る。異なるセクションのスタッフとの体系的な内部コラボレーション、外部の専門家との定期的な協議、外部のアクターとの集団行動など、より調整され体系化されたアプローチが必要となる。このコラボレーションは、特に（1）企業が複雑なビジネス関係から生じる人権への影響を軽減するために、内部ポリシーを組み入れなければならない場合、また（2）企業が事業活動の人権への影響に対処するのに十分な影響力を持っていない場合に不可欠である。自らの影響力、即ち外部のアクターとのコラボレーションによって影響力を持っている企業は勿論、負の影響を防止または軽減するためにそれを行使すべきである。もし、その影響力を持たず負の影響を防止または軽減することができないことが分かれば、事業や取引関係を終了することを検討すべきである。実際には、下の図で明らかにされているように、人権リスクを軽減する影響力の有無は、事業活動の重要度において異なる組み入れと措置を伴う。

こうして、企業がある事業活動と関係を継続すべきか中止すべきか、また、継続する場合にどうすれば良いかを把握することができる。このプロセスの中で、事業と取引を継続する故に起こされる人権侵害は、事業活動の影響を軽減できない表示となる。

### 対抗——追跡評価

人権への影響評価の結果に基づいて措置を取る最も大事な目的は、事業活動による人権への悪影響に対処することである。但し、企業は、「人権への悪影響に対処しているかどうかを確認する」ために、パフォーマンスの進捗と有効性を常に追跡するべきである（原則20）。これは、企業が人権への影響に対処する際のパフォーマンスの継続的な発展を綿密に確認できるようにする「監視及び監査プロセス」を通じて実行される（原則20、コメント）。

適切な追跡評価は、「適切な定性的及び定量的指標」に基づいており、影響を受ける利害関係者を含む内部及び外部の情報源からのフィードバックに基づかなければならないものである。定量的な指標は通常、より正確なデータを提供し、事業活動に組み入れやすい。しかし、人権を尊重する責任の文脈では人権のパフォーマンスを追跡することは、主に数値的問題では

	影響力がある	影響力がない
不可欠な 事業関係	<p><b>A.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 人権侵害が継続・再発するリスクを軽減する</li> <li>▶ もし失敗する場合</li> </ul>	<p><b>B.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 影響力の増加を追求する</li> <li>▶ 成功する場合、人権侵害が継続・再発するリスクを軽減する</li> <li>▶ 失敗する場合、事業関係の終了を検討する、または、侵害を軽減する努力を示し、残りのありうる影響を認識する</li> </ul>
不可欠でない 事業関係	<p><b>C.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 人権侵害が継続・再発するリスクを軽減してみる</li> <li>▶ 失敗する場合、事業関係の終了を検討する</li> </ul>	<p><b>D.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 影響力を増やして、侵害が継続・再発するリスクを軽減するための理に適った選択肢を評価する</li> <li>▶ 可能性がない、または、成功しない場合、事業関係の終了を検討する</li> </ul>

参照：UN Working Group on Business and Human Rights 2018, p. 16)

なく、尊厳ある人々への扱いについてであるため、影響を受ける可能性のあるグループの懸念を反映する指標が、パフォーマンスを追跡するための貴重なガイダンスとなり得る。つまり、定性的指標が最も重要である。定性的指標の重要な価値を認識した上で、「国連指導原則」は、影響を受けるグループ及び関連する外部と内部の関係者からフィードバックの必要性を強調する。それは、内部の企業アクター及び外部の専門家、人権活動家、政府関係者又は影響を受けるグループの観察から生じる懸念が、企業が人権の影響にどの程度正確に対処するかを示すのに役立つ貴重なフィードバックを提供するからである（原則20、コメント）。

責任（アカウンタビリティ）—— 報告（コミュニケーション）

一般的に、人権は公益の領域にある。事業活動の過程で人権が実際にまた潜在的に危険にさらされている場合に企業がそれに対応する方法は、アカウンタビリティに影響を及ぼす。このアカウンタビリティのために、企業は外部、特に影響を受けるステークホルダーにその方法を通知できるように用意しておくべきである（原則21）。要するに、内容的にその報告は「関与した特定の人権に対する影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報を提供すべきである」（原則21、b）。その報告の特性は「企業の人権への影響を反映するような、また想定された対象者がアクセスできるような形式と頻度であるべきである」（原則21）。具体的にそれが、「対面会議、ネットワークによる対話、影響を受けるステークホルダーとの協議」という非正式な形で提供できれば、伝統的な年次報告書や企業責任／サステナビリティ

ティ報告書から、ウェブサイト上の更新及び財務・非財務統合レポートという正式な公開報告書なども提供できる。但し、その事業や事業環境が人権へ深刻な影響を与えるリスクが存在する場合には、「それが事業の性質のためであるのか、あるいは事業状況のためであるのか」、又は、「どのように企業が人権への負の影響を特定し対処するか」に関する項目と指標を取り上げながら報告するべきである（原則21、コメント）。

こうして、人権DDのすべての段階は正確に行う必要がある。アカウントビリティとコミュニケーションへの責任はその正確なDD行使の動機となる。というのは、どんな企業も、自らのDDの良いパフォーマンスを報告し、そうすることによって、信頼を得て、事業の利益に繋がりたいからである。確かに、もし良いパフォーマンスを報告しているのに実際にはそのように実践していない場合、その報告は広報を目的とした偽りの宣伝に過ぎない。しかし、インターネットとソーシャルメディアの時代においては、そのような根拠のない広報戦略は、世間の精査にさらされるであろう。事業活動中に人権侵害が生じる場合、報告と実践の間のギャップが明らかになり、すぐにインターネットとソーシャルメディアを通じて広まる可能性がある。その場合、企業の信頼性と評判を破壊する可能性があり、企業の利益にも悪影響を及ぼす。

### (3) 国家及び企業の人権デュー・ディリジェンスの関係

「国連指導原則」では、国際法秩序における上述の国家と企業の特徴的な役割に基づいて、人権DDの特徴的な領域と範囲が認識されている。第一柱における国家の人権DD義務の中心性を認めながら、「国連指導原則」は第二柱における企業の人権DD責任の関連性を強調している。これらはどちらも、企業の人権侵害の被害者に効果的な救済策を提供するという同じ目標に向けられている（第三柱）。しかし、企業は国の中にある社会の機関としての「独自の責任」である人権DD義務を負っており、単に国家の人権DD義務を「反映」するだけではない（Ruggie Report 2008, ¶ 53）。

こうして、「国連指導原則」には、それぞれの法的領域と適用範囲に基づいて、二つの異なるレベルの人権DD義務が存在しているといえる。一つは国のレベルでの人権DD、もう一つは企業のレベルでの人権DDである。国際法は、国家の人権DD義務の根拠となる法的領域であり、社会的期待（ソフトローで明確化）と国内法は、企業の人権DD責任の基礎を提供する。国家の人権DD義務の範囲は国家の管理範囲（管轄権）をカバーし、企業の人権DD責任の範囲は、ある人権問題に対する影響力（leverage）によって決定される。国家と企業は、それぞれ異なる法的領域で、異なる役割とそれに伴う責任を生じさせる異なる機能を担う（de Schutter 2006, p. 12）。

そのような応用の領域と範囲の違いがあるにもかかわらず、国家及び企業レベルでの人権DDの概念の理解を橋渡しするいくつかの共通の根拠がある。人権DDは、勤勉なアクター（この場合、国家かつ企業）に期待される「行動の基準」であり、それぞれの領域及びその義務



の範囲で有害な行動のリスクに対処するために必要な措置を講じる。人権DD責任は、本質的に「結果」に関する責任ではなく、むしろ「行動」に対する責任である。つまり、人権侵害が起こる前の行動基準であり、結果としての人権侵害に対する行動基準ではない（Chetail 2014, P. 125）。

このプロセスでは、悪影響を防ぐためのリスク特定かつ評価手段として人権DDが実行される。国家と企業は、それぞれの管理下にある人々が人権に悪影響を与えるのを防ぐために必要な措置を講じなかった場合に責任を負う。国家の場合、この人権DD義務は、有害な事業活動に対する救済義務も含むように拡張されている（Ruggie, ‘Clarifying’ 2008, ¶ 17-25）。企業の場合、「国連指導原則」は、同じように人権DD義務を拡張し、それは継続的な人権DDメカニズムの一部として救済を含むものと認識している。そういう意味で、「国連指導原則」では、もし、人権DDが実施されたにもかかわらず人権への悪影響が生じた場合、企業は人権を尊重する責任の下に必要な是正措置を講じることが求められている。

勿論、法的なアカウンタビリティの視点から見れば、国際法では拘束力がある国家の人権DD義務と異なり、「国連指導原則」にある拘束力のない企業の人権DD責任に対するコンプライアンスの程度が弱いといえる。一国からのみ例を取り上げることが相応ではないと思われるかもしれないが、それは無作為に選択されたインドネシアの公営企業100社に対する調査で確認されている。「国連指導原則」の採択から8年が経過したにもかかわらず、その調査の結果によると、その公営企業100社の内、4社だけが正確に人権DD原則を実施している。その結果からすれば、「人権を尊重する責任」を果たす上でその進歩は非常に遅いことが明らかになった（FIHRRST 2019）。このような状況では、国家は、自らの人権DD義務（保護義務）の一部として、企業の人権DD責任のコンプライアンスを保証する役割を果たすべきである。Martin-Ortega（2013）は以下のように指摘している。

企業による人権DDの発展への支援は、国家が自らの人権への保護義務を履行するための適切な措置の特徴の一つである。そのため、最終的には、そのような義務のコンプライアンスに関する国家の人権DDは、企業の人権DDに対する要求とサポートによって測定できる。（p. 52）

こうして、国家と企業の人権DDは区別されるが、相互に補完的な義務であることが明らかになる。人権DDは、国家と企業の両方がそれぞれの義務（国家の人権への保護と企業の人権への尊重）を果たす媒体となる。この場合、国家は、人権に対する企業の尊重責任を確保するために、裁判所の訴訟及び議会の法律制定プロセスを通じて新たな法律（企業の人権DDについての法律も含む）を策定することにより、自らの人権DDの義務を果たすことになる（Clapham, 2006, 10章）。そうすることによって、たとえ拘束力のある企業の人権DD原則が国際法上では不在であっても、国内の法律上では存在することになる。

最近の数年においてそれらの法的発展の兆候は、特定の種類の事業活動における特定の人権問題に関連して人権DDを行使することを企業に要求する新たな国内法に見られる。例えば、イギリスでは「国連指導原則」が採用されてから2年後、2013年上場企業によるナラティブ・レポート《記述情報開示》改正規則（Company Act 2006（Strategic Report and Directors' Report）Regulations 2013）を制定した。この法律では、上場企業は、人権に関する方針・実績を報告することを求められているため、正確な報告を作成するために人権DDを行使しなければならない。2015年にイギリス政府はまた現代奴隷法（Modern Slavery Act）を制定した。イギリスで事業活動を行い、年間の売上高が3600万ポンドを超える企業に対して、自社の事業活動とサプライヤーの取引で起こる現代奴隷と人身取引があるかどうかを明確にするための年次ステートメント（Slavery and Human Trafficking Statement）を公開することを義務付けている。そのために、Section 54（5、c）では、対象となる企業が年次ステートメントに「事業活動とサプライヤーにおける現代奴隷と人身売買についてのDDプロセス」を含む義務がある。

同年に同じ法的な展開がいくつかのヨーロッパの国々にも起こり始めた。それは欧州連合政府によって、義務的な人権DDに関する欧州連合全体の法律を策定しようとの働きかけで始められた（European Commission 2014）。2015年、欧州議会は、企業の強制的な人権DDに関する決議を求める動議を採択した。2016年に、8カ国の国会が欧州連合レベルで「グリーンカード」イニシアチブを開始し、人権と地域環境が事業活動によって影響を受ける欧州連合に拠点を置く企業の個人及びコミュニティに対する人権保護義務を呼びかけた。

それがきっかけに翌年の2017年2月に、オランダ議会は児童労働DD法案（Child Labor Due Diligence Act）<sup>(1)</sup>を採択した。これは、オランダ企業のサプライヤーにおける児童労働のリスクを特定し、その影響に対処する計画を策定することを要求する。同様に、3月27日にフランス議会は「注意責任法」（No. 2017-399, 2017）を採択し、フランスの大企業に効果的な注意義務計画（plan de vigilance）の策定と制定をした。注意義務の違反は、それが損害を引き起こす場合に（子会社や関連会社が犯した人権侵害行為を含む）、親企業に対する責任を依然として伴う可能性がある。また、スイスで提案されている憲法改正は、スイス企業に対する現代の奴隷制を含む人権侵害を防止するための人権DDを義務付けている。現時点でこの法的発展の傾向がヨーロッパの少数の国だけで見られるが、これからより多くの国々も同じような企業の人権DDに関連する法律を設定することになり得る。最近の数年、ますます多くの国が「国連指導原則」に沿った企業活動を確保するため、「ビジネスと人権に関する国別行動計画」（National Action Plan / NAP）を策定するように推奨されているので<sup>(2)</sup>、それを実現する際、企業に

(1) Child Labor Due Diligence Act 2017。法案は、2017年2月7日に議会下院で採択され、最終的に議会上院で2019年5月14日に採択された。〈<http://www.bhrinlaw.org/key-developments/66-netherlands>〉（アクセス2019年10月27日）

(2) 現時点で既に21カ国はNAPの策定を済ませており、他の23カ国（日本を含む）はNAPの策定の準備中である。〈<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>〉（アクセス2019年10月27日）

対する人権DDの法律がそのNAPの最も重要な構成要素の一つになることが予想される。

### 3. リスクに対する理解転換と適切なデュー・ディリジェンス適用の徹底

#### (1) ビジネスリスクとしての人権リスク

たとえ国家が人権DDの法律を設定しても、それを本格的に遵守し、正確に実践するかどうかは、それぞれの企業次第である。したがって、企業は、根本的にビジネスリスクとしての人権リスクを理解し、そのリスクを特定し、評価するために人権DDを企業DDとして取り込む必要がある。それは上述のように、ビジネス社会においてDDは、企業の内部的な利益を脅かすリスクだけに限られていた。そのために、企業DDのプロセスには、様々なビジネスの側面に関する重要な事実だけが含まれており、人権に関する懸念は、通常、事業活動、特に商取引における企業DD調査の対象として扱われていなかった。その結果、多くの企業が労働者、消費者、地域社会の人々の人権を直接的<sup>(3)</sup>及び間接的<sup>(4)</sup>に侵害しながら、事業活動の利益を蓄積してきた。そういう状況の中で人権リスクが企業に悪影響をもたらすビジネスリスクとして見なされなかったため、多くの企業は、人権侵害を問題にされていない国家、特に自国主義の国家を、最大の商業利益をもたらす投資の場と見なしている<sup>(5)</sup>。または、他の企業は、人権問題が無視されている国こそがビジネス利益を蓄積するのに有望な国だと思える場合もあるかもしれない。

但し、企業による人権侵害に対する疑いの増加、またそのような人権侵害に対する道徳的法的責任を企業に持たせることへの需要の高まり<sup>(6)</sup>に伴い、人権リスクもビジネスリスク管理において懸念の対象となりつつある。そうすると、普段、契約や法令上は何の関係もない外部的な第三者である人権被害者の利得を対象とする人権リスクが、その企業のビジネスリスクにも含まれるようになり得る。この場合、DDプロセスは、企業のリスク管理に関する内部の懸念だけではなく、社会（外部の利害関係者）のリスク、特に被害者（権利者）のリスクにも焦点

(3) 自ら人権侵害を起こす場合：社内での差別、セクハラ、児童労働など。

(4) 第三者を通して人権侵害を起こす場合：独裁者やサプライヤーや雇われた武装警備などによる人権侵害。

(5) 武器会社は、独裁政権を、大量の武器を販売する機会と見なす。IT企業は、人々の自由または人種差別を管理する独裁政権の政策を、国の政府が管理かつ抑制できるインターネットプログラムを作成及び販売する機会と見なす可能性もある。例えば、アパルトヘイトの間、IBMは、南アフリカ政府が黒人人口を管理し差別することを可能にするコンピュータープログラムの設計と販売をしていたことで訴えられた (*In Re South African Apartheid Litigation*, 617 F. Supp. 2d 228 (S.D.N.Y.2009))。

(6) この数十年、外国人不法行為請求権法 (Alien Tort Claims Act, 28 U.S.C. § 1350.) を適用して、米国の裁判で多国籍企業による人権侵害に対する訴訟が増えて来た。同じ動きはヨーロッパのいくつかの国 (イギリス、オランダ、フランスなど) にも見られる。それと同時に、人権侵害の疑いのある企業に対する消費者ボイコットやブラックキャンペーンなども強まって来た。

を当てることになる。

「国連指導原則」にある人権DD原則、そしてそれを実現するために国家及び企業のレベルで人権DDに対する施策を果たすために、根本的にまず企業が「人権リスクは実際にビジネスリスクである」（ビジネスリスクとしての人権リスク）という理解の転換を前提として持たなければならない。この理解の転換の重要性が、実際は「国連指導原則」の第二柱である「企業の人権尊重責任」を実現するための最初の方策として作成しなければならない「方針によるコミットメント」と関連している。このリスクに対する理解の転換がなければ、人権を尊重する責任に繋がる有効的な「方針によるコミットメント」を作成することができないはずだからである。原則15は次のように述べる。

人権を尊重する責任を果たすために、企業は、その規模及び置かれている状況に適した方針及びプロセスを設けるべきである。それには以下のものを含む。

- a. 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント。
- b. 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権DDプロセス。

この原則の構成から明らかなように、「方針によるコミットメント」と「人権DD」が企業の人権尊重責任を果たすために最も重要な条件として理解されている。その相互関係には、企業の人権尊重責任に対するコミットメントが、人権DDプロセスを通じて全社的に実現しなければならない。それゆえ、そのコミットメントに関して、全社及び取引先の関係者に明らかな声明の形で指し示す必要がある（原則16）。そうすることによって、全社及び取引先の関係者がそのコミットメントの声明を理解することができる。

但し、この方針の声明が全社的に人権を尊重する責任に繋げる人権DDを実現するためには、企業全体及び取引先の関係者による「ビジネスリスクとしての人権リスク」に対する理解の転換が必要である。さもないと、人権DDを全社的に正確に実現することはできないはずである。あるいは、もし、企業のレベルでのDDに対する施策を取り組んだとしても、このリスクに対する理解の転換なしには、それは人権を尊重する事業活動に繋がらない広報目的のための芸当となってしまう。人権の視点から、方針の声明に表明されている人権に対する企業の取り組みは、商業の利益を目標とする企業の商業演説だけではなく、人権を尊重する責任を実現するコミットメントの声明でもあるべきである。そうでなければ、事業活動の結果として人権侵害が発生した場合、ビジネスに対する評判の失墜や財務上の損失など、統一的な影響を与える法



的<sup>(7)</sup>及び商業的<sup>(8)</sup>リスクが生じる可能性がある。

ナイキ社に対する訴訟 (*Kasky v Nike*, Case No. No. S087859, 2002) はその恰好の事例である。ナイキ社は、海外サプライヤー工場での労働政策と慣行に関する誤解を招くような商業声明の故に訴えられた。その声明の中でナイキ社は労働者の身体的及び性的虐待からの保護、現地の法律かつ規制に従う賃金の支払い、生活賃金や無料の食事とヘルスケアの提供、労働安全衛生に関する現地の法律と規制に準拠している労働条件など(項947)を表明していたが、これらは実際には海外サプライヤー工場での現実と異なっていた。このケースは米国の最高裁判所まで持ち出されたが、結局最高裁判所はキスキからの控訴を棄却し、その前の段階でナイキ社に有利な判決を下したカリフォルニア州最高裁判所の決定を支持した。勿論、キスキはカリフォルニア州の控訴裁判所以外はすべての裁判での訴訟に負けたが、その訴訟を通じてナイキ社の海外サプライヤー工場に対する人権侵害の慣行も明確になって来た。

それがきっかけで、ナイキ社に対する消費者のボイコットやネガティブなキャンペーンによる反対運動が世界中に広がり始めた。さらなる悪影響を避けるために、米国最高裁判所の判決から数ヶ月後、キスキとナイキ社が、この訴訟を150万USドルで和解することに同意した。この和解には、職場の監視と工場労働者のプログラムを強化するためのナイキ社による投資が含まれていた。ところが、引き続き2003年の12月に職場での黒人労働者に対する人種差別や敵対的な労働状態の疑いでナイキ社に対する新たな訴訟がシカゴの裁判所で提起された (*Smith v. Nike Retail Servs. Inc.*, 2003)。2007年に両側が和解することに同意し、被害者となった400人の労働者にナイキ社が760万USドルを払うことによって訴訟を終了させた (*Smith v. Nike Retail Servs. Inc.*, 2007)。但し、サプライヤーでの人権侵害の啓発の増加に伴い、1990年代以降からナイキ社の事業活動と製品に対する反対運動が世界中に広まっていたため、ナイキ社のブランド評判と株価が下がり続けた。結果的にこれはナイキ社の商品販売にも悪影響をもたらし、内部的な財務上の損失を引き起こした。ここで注意すべきことは、海外サプライヤー工場の労働者の状況は、労働者に悪影響をもたらす人権リスクだけではなく、企業(親会社及び子会社

(7) 米国では企業に対する40以上の訴訟(例えば、*Doe I v. Unocal Corp.*, 963 F. Supp. 880, 891 (C.D. Cal. 1997); *Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Co.*, 1998 U.S. Dist. LEXIS 23065 (S.D.N.Y. 1998); *Khulumani v. Barclay Nat'l Bank Ltd.*, 504 F.3d 254 (2d Cir. 2007); *Presbyterian Church of Sudan v. Talisman Energy, Inc.*, 244 F. Supp. 2d 289, 296 (S.D.N.Y. 2003); *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.* 133 S. Ct. 1659, 1663 (2013)、などのを起こした。イギリス: *Connelly v. RTZ Corporation Plc* [1998] AC 854; *Lubbe v. Cape Plc* [2000] 1 WLR 1545; *Chandler v. Cape PLC*, [2011] EWHC 951; [2012] EWCA (Civ) 525。オランダ: *Akpan v. Royal Dutch Shell PLC*, *Arrondissementsrechtbank Den Haag*, Jan. 30, 2013, Case No. C/09/ 337050/HA ZA 09-1580。カナダ: *Choc v. Huidbay Mineral Inc* 2013 ONSC 1414, Judgment (22 July 2013)。

(8) 場合によっては、和解金の支払い、被災地の清掃費用、評判の低下による売却結果の減少のために、企業は多くのお金を失う可能性がある。*Unocal: Doel I v. Unocal Corp.*, 403 F 3d 708 (9 Cir. 2005); *EarthRights International* (2005), "Final Settlement Reached in *Doe v. Unocal*," (10 May) <<http://earthrights.org/news/unocalsettlefinal.shtml>> (アクセス2019年10月27日)。



とサプライヤー)にも悪影響を及ぼす法的経済的社会的リスクでもある。このような状況にこそ、親企業だけでなく、子企業とサプライヤーにも、ビジネスリスクとしての人権リスクに対する理解の転換が求められる。

ナイキ社の場合、人権リスクから湧き上がった企業への悪影響を受けてから、和解契約に書かれたように労働者に対する改革の政策を表明した。未だに、ナイキ社の公式ウェブサイトと同じような人権に対するコミットメントを表す方針の声明が公開されている<sup>(9)</sup>。ところが、2017年にベトナムにあるナイキ社のサプライヤーで発生した労働者の人権侵害に対して、学生及び人権活動家による反対運動がアメリカやインド、ホンジュラスなどのいくつかの町で起こった。その反対運動グループに同調して、ロゴの提供などでナイキ社と提携していた190の米国大学の関係者がナイキ社との契約を打ち切った (Bain 2017)。更に、その反対運動から間もない頃、2018年から2019年にわたって、ナイキ社、またはその取締役に対して三つの訴訟が提起された。二つのケースでは、従業員が差別慣行の疑いでナイキ社を訴訟し (*Cahill et.al v. Nike, Inc, Case No. 3: 18-cv-01477; Inam v. Nike, Inc, Case No. 19CV12898*)、もう一つは、株主たちが職場での人権侵害の状態を許してしまったため、ナイキ社の評判が悪くなってきた疑いでナイキ社の取締役を訴えたケースである (*Stein et.al v Knight, Case No. 18CV38553*)。訴訟は進行中であるため、その最終的な結果についてまだ何もいえないが、それに伴う法的なリスクが商業や評判についてのリスクにも影響をもたらす可能性がある。

上のナイキ社のケースで明確にされた通り、人権リスクをビジネスリスクとして理解し、それを全社の理解として広め、実施に移すまでには時間が掛かる。特にサプライヤーが多くある企業では尚更である。ナイキ社は、自らの経済的損失に繋がる労働者の権利をめぐる20年以上の外部からのキャンペーンがあったから、人権政策と慣習に関する内部の企業風土をある程度変容させた (Birch, 2012)。ナイキ社のサプライヤーに対する最近の訴訟は、ビジネスリスクとしての人権リスクの理解、またそれを、DDを通じて実施することは部分的な取り組みではなく、全社的な企業風土になるべきであることを明らかにした。更に、企業が人権リスクをビジネスリスクとして認識している場合にのみ、見込まれるそれぞれの人権リスクを軽減する自らの影響力 (leverage) がどの程度かを測定することができる。上述のように、「国連指導原則」は、ある特定の人権リスクに対してあらゆる方法を取り込んでも影響力を改善することができない場合、事業活動とビジネス関係の中止を検討することを勧めている。それに沿った最近の良い動向として、低価格の消費者向けの製品に関する事業を行っている多国籍企業が、児童労働者を働かせたパキスタンのサプライヤーとの契約を中止したケースもある (UN Forum on Business and Human Rights 2016)。とはいえ、一般的に言えば、サプライヤーとのビジネス関係が自社の利益と持続に不可欠である場合には、ビジネスチャンスと人権尊重との間に利益

---

(9) Nike, Human Rights and Labor Compliance Standard (<https://purpose.nike.com/human-rights>)

(アクセス2019年10月27日)

相反が生じかねないため、中止するか継続するかという選択は最も難しいであろう。

とはいえ、このような状況でこそ、様々な社会問題（人権問題を含む）の解決に当たって、企業は、あらゆる面において、どんな社会的主体よりも優れた社会の組織として、人権を尊重する事業活動を通じて革新的なアプローチを取る先駆者ともなり得る。企業が直接的なビジネス利益を追求するだけでなく、社会全体へのリスクと影響の長期的な展望を追求すると、最終的にはビジネスにも利益をもたらすということは、興味深い所見であろう。これは、長期的なビジネスのある段階において、社会的かつ商業的利益が収束する傾向があるからである。健全で持続可能な社会を作るために良いことは、健全で持続可能なビジネスを作るためにも良いことである。逆に、ナイキ社のケースにあったように、企業がより広い社会（最も疎外された人口の一部を含む）の利益を考慮に入れないことを決定した場合、それはある段階の事業活動で社会的及び法的な操業許可（social and legal license to operate<sup>(10)</sup>）さえも失い始める可能性がある。

## (2) 適切なデュー・ディリジェンス適用の徹底：既存の人権影響評価から学ぶ

人権リスクをビジネスリスクとして特定し、評価する人権DDを、企業DDの一部として取り込むのが新しいアプローチであるため、それを企業DDに組み込む際に、既存の社会的環境的影響評価、特に人権影響評価を振り返りながら学ぶ必要がある。上述のように、「国連指導原則」には、人権影響評価が人権DDの一部として含まれているが（原則17、18）、実際には、「国連指導原則」が勧めている人権DDの内容とプロセスには、既存の一般の人権影響評価に関する内容とプロセスと似ているところが沢山ある。

一般に、人権影響評価は「人権に対する政策、プログラム、プロジェクト、介入の影響を測定する」プロセスだと定義されている（Harrison 2011, p. 166; Walker 2014, p. 395）。企業だけではなく、政府、非政府組織、専門家などという複数の団体が、複数の人権影響評価を導入し開発した<sup>(11)</sup>。それらの人権影響評価を読めると、手順要素を記述するために使用される命名

(10) これは、事業を運営する社会的法的に許可された権利として定義される。企業は、法制度の下での許可と、社会（地域社会）によるその活動の幅広い受け入れを通じてのみ、社会的及び法的な操業許可を取得できる。この承認がなければ、企業は重大な遅延とコストをかけずに活動を続けることができない可能性がある（Wilburn and Wilburn, 2011）。

(11) 例：Gotzmann, N. et al. (2016), "Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox", The Danish Institute for Human Rights, <<http://www.humanrights.dk/business/humanrights-impact-assessment-guidance-toolbox>> (アクセス2019年9月10日); Abrahams, D. and Wyss, Y. (2010), "Guide to Human Rights Impact Assessment and Management", The International Business Leaders Forum (IBLF) and the International Financial Corporations (IFC) <[www.ifi.org/hriam](http://www.ifi.org/hriam)> (アクセス2019年9月10日); NomoGaia, "Human Rights Impact Assessment Toolkit", <<http://nomogaia.org/tools/#item1>> (アクセス2019年9月10日); "Salcito Kendyl and Wielga, M. (2015), "Kayelera HRIA: Monitoring, Summary", NomoGaia, <<http://nomogaia.org/wp-content/uploads/2015/10/KAYELEKERA-HRIA-MONITORING-SUMMARY-10-5-2015-Final.pdf>> (アクセス2019年9月10日); BSR (2013), "Conducting An

法にはわずかな違いがあっても、少なくとも八つの主な手順、即ち、スクリーニング、スコーピング、証拠収集、協議、分析、結論と推奨、公開、モニタリングとレビューを特定できる (Hamm and Scheper 2012, p. 15; Harrison 2011 pp. 172-179)。人権影響評価のプロセスは、さらなる分析に適した主要な人権問題を特定するためのスクリーニングプロセスで始まる。それは特定のポリシーと実践の評価を実施する必要があるかどうかを確立するためである。それに引き続き、何を強化すべきか、誰が評価を実施するか、どんな方法で評価を実行するのか、誰がどのような権利に関して影響を受けているか、などをスコーピングする。それから関連するポリシーと事業慣行の顕在的潜在的な影響を特定するために、情報と証拠の収集を行う。この段階には、市民参加、関連している外部の利害関係者、特に影響を受ける可能性のあるグループとの協議が含まれる。それに続くのは、人権に基づく評価プロセスによる情報の分析である。それに基づいて、意思決定者が具体的な行動を取ることができるように、結論と勧告が策定される。それらの結論と勧告は、以前のすべての段階とともに、公開と公開監査のために利用可能でなければならない。最後に、適切な評価プロセスを通じて結論と勧告が提供され、意思決定者がそれらに基づいて行動したことを確認するには、特定のモニタリングとレビューのプロセスが不可欠である (Harrison 2011)。

要するに、これらの人権影響評価の主要なコンポーネントの多くは、上記で概説した人権DDプロセス (原則17～21) の対象でもあり、人権DDに必要なものには、人権影響評価で慣例となっている多くの重要な要素が含まれているということは明らかである。したがって、これまで行われてきた人権影響評価は実質的に人権DDプロセスの全体に関わるものだとみなされるべきである。勿論、「国連指導原則」は、企業が自らの人権DD責任を果たすためのプロセスとしてそのような人権影響評価を推奨することはなかったが、実際には、人権影響評価が人権DDプロセスの基礎を提供する可能性が非常に高いであろう (Deva 2012; Melish and Meidinger 2012; Morrison and Vermijs 2011)。つまり、多くの企業は、人権影響評価を利用して自らのDD責任を順守することになり得る。これこそ、企業が堅牢な人権DDプロセスを開発するために、既存の人権影響評価の慣行から学ぶ重要性の理由である。

上記のすべての必要な要素を考慮に入れた優れた人権影響評価の数少ない国際的な例の一つは、UNICEF, Save the Children UK, DFID and DEP Bosnia and Herzegovinaが共同で実施した、「ボスニアとヘルツェゴビナの潜在的な電力価格上昇の児童権利影響評価」(Child Rights Impact Assessment (CRI) of Potential Electricity Price Rise in Bosnia and Herzegovina)である<sup>(12)</sup>。それは、証拠に基づいた評価を通じて適切な方法論を使用して実行され、政策立案者の意思決定に対する影響の検証と監視のために一般に公開された<sup>(13)</sup>。それと異なり、数年前に、ヤフー！は表現

---

Effective Human Rights Impact Assessment: Guidelines, Steps and Examples”, [http://www.bsr.org/reports/BSR\\_Human\\_Rights\\_Impact\\_Assessments.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf) (アクセス2019年9月10日)。

(12) 共同評価の原稿, [http://www.unicef.org/ceecis/CRIA\\_English\\_version.pdf](http://www.unicef.org/ceecis/CRIA_English_version.pdf) (アクセス2019年9月11日)。

(13) 上の人権影響評価をレビューした独立の組織、Krieger, Y.P and Ribar, E.(2008), “Child Rights Impact

の自由の権利に関して人権影響評価にコミットしたと公式ウェブサイトで主張していたが、どの方法論が使用され、どの人権影響評価のプロセスが実行されたかについて、公開されているデータと情報はなかった。実際には、上のナイキ社のケースと同様に、それが企業の人権影響評価の実践とは何の関係もない広報戦略でしかなかった。ヤフー！は、中国での表現の自由を抑圧した「Great Firewall/金盾」<sup>(14)</sup>というプロジェクトで中国政府との共謀（グーグルとマイクロソフトと共に）が明らかになってから（*Xiaoning v. Yahoo!, Inc.*, No. C07-02151 (N.D. Cal. 13 November 2007)、人権影響評価を実施するコミットメントと努力を見せ始めたわけである。

故に、その方法論、結論、推奨事項を含む人権影響評価の全プロセスの公開が、透明性と説明責任を確保するには不可欠である。それにより、一般の利害関係者は人権影響評価が適切に実施されたかどうかを評価し、推奨事項が適切に実施されているかどうかをモニタリングしレビューすることができる。それに関連して、2013年にネスレ社はデンマーク人権研究所と協力して、7か国での事業活動に関するサプライヤーの人権影響評価を発表した（*Nestle and the Danish Institute for Human Rights 2013*）。報告書は、人権影響評価の方法論とプロセスが人権DDプロセスの不可欠な部分として設定されていると主張したが、「選択的な焦点、限定された範囲、明白な省略」などのため、信頼できない人権影響評価として複数の学者や利害関係者やNGOなどから批判されていた。第一に、それが企業の慣行ではなく企業のポリシーの選択的評価のみに焦点を当てたため、ネスレ社の人権に対する政策と実際の慣行との間に大きな矛盾が生じた。第二に、人権影響評価のプロセスに独立した外部スタッフがいないため、適切な分析が欠けていた<sup>(15)</sup>。要するに、証拠に基づく評価を無視し、堅牢な評価のために不適切な基準に頼っていた。とはいえ、このケースの良い面は、自らの人権影響評価を公開したことによって外部の利害関係者がネスレ社の人権影響評価の報告書を確認し、評価することができたことである。その評価に基づいて、またより良い人権影響評価に改善される。

場合によって、方針の声明に記された人権影響評価と事業の慣行の間にギャップが生じる。それは、公開された人権影響評価が、人権リスクに対する具体的な政策を作成するためというよりも、既に決定された政策と慣行を正当化しようとするために行われるからであろう。その場合、人権リスクに関する証拠よりも、既存の政策と慣行を検証する証拠のない要素を人権影

---

Assessment of Economic Policies: A Case Study from Bosnia and Herzegovina”, <http://www.childimpact.unicef-irc.org/documents/view/id/113/lang/en>（アクセス2019年9月11日）。

(14) 金盾は中国におけるネット検閲システムのことを指す。国民に対して中国政府にとって都合の悪い情報を読覧できないようになっている。ヤフー！社は（グーグル社マイクロソフト社とともに）このシステムを可能にするプログラムを提供した。

(15) これは独立した団体のレビューで明らかにされた。Joint statement by Blue Planet Project, FIVAS, Food & Water Watch, and Public Services International(2013), “Organizations denounce Nestlé’s new human rights impact assessment”, Joint Media Release(19 December), <http://canadians.org/media/organizations-denounce-nestle%C3%A9%E2%80%99s-new-human-rights-impact-assessment>（アクセス2019年9月11日）。



響評価の報告書として公開する (Equity and Human Rights Commission 2009)。その原因は、スクリーニングプロセスなしで、または不適切なスクリーニングプロセスで、人権影響評価が行われる最初の段階まで遡る場合がある。どちらの場合も、評価は非常に表面的になり、最終的には焦点になるはずの人権リスクを見失う可能性がある。それを避けるために、影響評価プロセスの焦点となる人権の種類に関する知識が必要になる。特定の人権に焦点を正しく当てることで、その後の正当な影響評価のプロセスを通して人権を尊重する良い意思決定に繋がる可能性が非常に高くなるはずである。

人権影響評価の既存の慣行に関するある短いレビューは、その同様の要素が効果的な人権DDプロセスの制度化の基盤として採用される場合、更に多くの改善が必要だということを明らかにしている。効果的な人権DDプロセスとは、「所有権としてだけでなく、企業風土と人権を尊重する意思決定の基盤としても」、それを取り扱うグローバルな企業活動の態度に変革的な影響を及ぼす慣行を意味する (Harrison 2013; De Beco 2009)。したがって、既存の人権影響評価に欠けていると考えられるものは、人権DDを開発し実行する時に学習し改善する必要がある。それには、効果的なDDプロセスに関わる人権影響評価の主要要素とその重要性を理解することから始める必要がある。

上記の短いレビューから明らかであり、また専門家からの学術的評価によって確認された (Walker 2011; Harrison 2013) ように、既存の人権影響評価者のほとんどが人権政策と実践に関する企業の意思決定に対して意味ある影響をあまりもたらさなかったのは、そのプロセスと方法論があまり信頼できなかつたからである。Harrison (2013) は、あらゆる種類の人権影響評価を精査した上で、有効的かつ変革的な人権影響評価を果たすためには、その方法論と全体のプロセスが信頼性のあるものでなければならないと論じた。同じ条件は有効的かつ変革的な人権DDを達成するためにも当てはまる。彼はその信頼性のある方法論とプロセスには、効果的な精査と一般的な評価を可能にする前提条件、つまり (1) 透明性、(2) 公衆参加と検証、(3) 独立したモニタリングとレビューが必要であると主張した (PP. 112-115)。

「国連指導原則」の人権DDは、透明性の重要性を強調しているが、企業が人権への影響を特定し対処する方法に関する外部へのコミュニケーションと、人権への影響の深刻なリスクをもたらす運用状況に関する正式な報告に関してのみである (原則21)。しかし、信頼できる人権DDでは、外部の当事者が適切に評価できるように、企業はその全ての方法論と結果を定期的に公開する必要がある。したがって、透明性とは、評価された人権ポリシーの内容とそれに伴う方法 (プロセス) の両方の公開を指す (World Bank (2013))。この意味での透明性がなければ、人権DDを実行したという主張はもはや信頼できない可能性がある。勿論、秘密にしておくべき情報もあるが、それは可能な限り包括的に情報を公開しないでおくことの言い訳にはならない。

透明性により、外部からの参加と検証に関する第二の前提条件の実装が可能になる。人権DDプロセスに関する情報にアクセスし、それらの検証を行うことができる専門家、市民社会、



影響を受けるグループの参加なしに、人権DDを実施したという主張は信頼に値しないだろう。またそのような主張をサポートするデータも、企業自身の利益のためだけに操作されている可能性がある。したがって、評価プロセスの全サイクルに対する利害関係者の参加は、人権DDプロセスとその結果の「受け入れと正当性」の中心となる（World Bank 2013, P. 16）。基本的に外部の参加者（特に影響を受けるグループとその代表者）は、人権DDの公開の対象であり、また彼らからも企業が正当なフィードバックを受けるという関係性を考えると、彼らの参加は、事業活動に対する敵対や障壁ではなく、人権に関する企業パフォーマンスの変化の触媒と見なされるべきである。この認識がなければ、人権DDのプロセスと結果は、上記のヤフー！のケースのように非常に表面的であり、企業の人権パフォーマンスに意味のある変化をもたらすことはないであろう。

第三の前提条件は、人権DDプロセスの全体的なパフォーマンスを監督及び評価するための独立機関によるモニタリングとレビューメカニズムの提供である。上述のように、「国連原則」の人権DDプロセスは、監視・監査のプロセスによるパフォーマンスの追跡を含むが、それは主に企業の内部的なメカニズムを指す。人権DDプロセスが適切な方法論で実行され、透明性と公衆参加を考慮し、独立する検証を可能にする手順を使用しているかどうかを確認するために、独立したモニタリングとレビューの組織が必要である。そのモニタリングとレビューによって既存の人権DDプロセスの不備が見つければ、企業が人権DDパフォーマンスを改善するのに役立つ。但し、人権DDの優れたパフォーマンスは、専門家やその他の外部の利害関係者が関与する長いプロセスと巧妙に作成された方法論がもたらしたものであるため、企業がその優れたパフォーマンスから教訓をあえて学ぼうとしないリスクがある（Harrison 2013, P. 114）。ヤフー！社のケースのように、沢山の時間とリソースを必要とする人権DDメカニズムを採用する代わりに、企業が簡単に表面的な人権DDを実行する可能性がある。あるいは、ネスレ社のケースのように浅い人権DDのレポートを作成するかもしれない。これらのことを回避するには、独立したモニタリングとレビューが不可欠である。

#### 4. 終わりに

ビジネス社会において、人権DDは遥かに新しい概念とはいえ、これまでのところほとんどの国家と企業がそれを支持している。この広範な支持が実際に人権を尊重するビジネス風土を作り上げるために、どの程度それを事業活動において有効な施策として行使できるかが、多くの国々と企業にとって克服しなければならない深刻な課題となっている。

本稿では、人権DD原則に対する企業のコンプライアンス、人権リスクに関する企業の理解、人権DDを実施するためのノウハウ（know-how）、という三つの主な課題に焦点を当てた。

1) 人権尊重に辿り着く人権DDを実施するために、企業は人権DDの原則へのコンプライアンスを必要とする。人権DDは拘束力のない原則であるため、深刻な人権侵害がない限り企業

はそれを見逃す可能性がある。この場合、国家が、国際法に規定されている自らの人権DD義務（人権保護義務の一部）として、企業の人権DDに関する法律を制定する必要がある。このような国家の人権DDと企業の人権DDとの相互関係は、国内に拘束力のある人権DDの法律を生み出し、それが人権DD原則に対する企業のコンプライアンスを強めるインセンティブにもなり得る。

2) 人権DDを企業DDの枠組みに組み込む意思を持つために、企業と株主を中心とする通常のビジネスリスクの理解に、社会とそのステークホルダーに対する人権リスクの理解も取り入れる必要がある。つまり、人権リスクは実際にビジネスリスクだという新たな理解の転換が非常に重要である。ナイキ社のケースにあったように、人権リスクの特定、評価、対処を行わないために人権侵害を起こす場合、人権リスクは実際に商業における評判の低下や財務上の損失などを引き起こすビジネスリスクであることを意識すると、人権DDを企業DDの枠組みに組み込む意思を持つことになる。

3) この人権DDを組み込む意思によって人権リスクの特定、評価、対処が有効に実践されるために、その方法論とプロセスは信頼できるものでなければならない。そのために、人権DDを実施するノウハウが求められる。人権DDの取り組みは新しいものであるため、そのノウハウを既存の人権影響評価の慣行から学ぶことで、それぞれの企業のユニークな人権の状態に適した人権DDの方法論とプロセスを作成し実施することができるであろう。

#### 参考文献

- Bain, Marc [2017] "Nike is facing a new wave of anti-sweatshop protests," *Quartz*, 1 August (<https://qz.com/1042298/nike-is-facing-a-new-wave-of-anti-sweatshop-protests/>) (アクセス2019年8月15日)。
- Birch, Simon [2012] "How activism forced Nike to change its ethical game," *The Guardian*, Friday 6 July.
- Chetail, Vincent. [2014] "The Legal Personality of Multinational Corporations, State Responsibility and Due Diligence: The Way Forward," Denis, A. et al (eds.), *Unité et diversité du droit international: Écrits en l'honneur du Professeur Pierre-Marie Dupuy*, Leiden: Martinus Nijhoff.
- Clapham, Andrew [2006] *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford: Oxford University Press.
- De Beco, Gauthier [2009] "Human Rights Impact Assessment," *Netherlands Quarterly of Human Rights*, vol. 27, no. 2.
- de Schutter, Oliver [2006] "The Challenge of Imposing Human Rights Norms on Corporate Actors" de Schutter, Oliver (ed.) *Transnational Corporations and Human Rights*, Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing.
- Deva, Surya [2012] "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Companies," *European Company Law*, vol. 9, no. 2.
- Equality and Human Rights Commission [2009], "Equality Impact Assessment Guidance: A step-by-step guide to integrating equality impact assessment into policymaking and review, Public Sector Guidance, (<http://www.reading.ac.uk/web/files/humanresources/humres-eiaguidance.pdf>) (アクセス2019年3月9日)。
- European Commission [2014] "Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council: setting up a Union system for supply chain due diligence self-certification of responsible importers of tin, tantalum and tungsten, their ores, and gold originating in conflict affected and high-risk areas," *COM(2014) 111 final 2014/0059 (COD)*

(Brussels, 5 March) .

- Hamm, Brigitte and Scheper, Christian [2012] “Human Rights Impact Assessments for Implementing Corporate Responsibility: Conceptual Challenges and Practical Approaches” *INEF Research Paper Series Human Rights, Corporate Responsibility and Sustainability Development* 10/2012 ([http://humanrights-business.org/files/hria\\_english\\_final\\_1.pdf](http://humanrights-business.org/files/hria_english_final_1.pdf)) (アクセス2019年9月5日)
- Harrison, James [2011] “Human Rights Measurement: Reflections on the Current Practice and Future Potential of Human Rights Impact Assessment,” *J Human Rights Practice*, vol.3, no. 2.
- Harrison, James [2013] “Establishing a meaningful human rights due diligence process for corporations: learning from experience of human rights impact assessment,” *Impact Assessment and Project Appraisal*, vol. 31, no. 2.
- Jebadu, Alex, et.al [2009] *Pertambangan di Flores – Lembata: Berkah atau Kutuk*, Maumere: Ledalero.
- Martin-Ortega, Olga [2013] “Human Rights Due Diligence for Corporations: From Voluntary to Hard Law at Last?,” *Netherland Quarterly of Human Rights*, vol. 31, no. 4.
- Morrison, John and Vermijs, David [2011] “The “State of Play” of Human Rights Due Diligence: Anticipating the next five years,” London: Institute for Human Rights and Business.
- Muchlinski, Peter [2012] “Implementing the New UN Corporate Human Rights Framework: Implications for Corporate Law, Governance, and Regulation,” *Business Ethic Quarterly*, vol. 12, no. 1.
- Nestle and the Danish Institute for Human Rights (2013), “Talking the Human Rights Walk: Nestle’s Experience Assessing Human Rights Impacts in Its Business Activities” ([http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate\\_social\\_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf](http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf)) (アクセス2019年5月2日)
- Ruggie, John [2008] “Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human rights,” *UN Doc. A/HRC/8/5* (7 April)
- Ruggie, John [2008] “Clarifying the Concepts of “Sphere of influence” and “Complicity,” *UN Doc. A/HRC/8/16* (15 May).
- Ruggie, John [2010] “Business and Human Rights: Further Steps Toward the Operationalization of the ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework,” *UN Doc A/HRC/14/27* (9 April).
- Spedding, Linda, S [2009] *Due Diligence Handbook: Corporate Governance, Risk Management and Business Planning*, Amsterdam: CIMA Publishing.
- United Nations [2011] *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect, Remedy” Framework*, Human Rights Office of the High Commissioner, New York and Geneve (日本語版: 国際連合広報センター、「ビジネスと人権に関する指導原則: 国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」(A/HRC/17/31) (2011年3月21日)。
- The Foundation for International Human Rights Reporting Standards (FIHRRST) [2019] “Growing Respect for Human Rights: A Study and Ranking of 100 Indonesian Public Companies,” ([https://www.idbhr.org/FIHRRST\\_Growing\\_Respect\\_for\\_Human\\_Rights-A\\_Study\\_and\\_Ranking\\_of\\_100\\_Indonesian\\_Public\\_Companies.pdf](https://www.idbhr.org/FIHRRST_Growing_Respect_for_Human_Rights-A_Study_and_Ranking_of_100_Indonesian_Public_Companies.pdf)) (アクセス2019年6月3日)
- The Working Group on Business and Human Rights [2018], “Corporate human rights due diligence – Getting started, emerging practices, tools and resources,” *Companion note II to the Working Group’s 2018 report to the General Assembly* (A/73/163), (<https://www.ohchr.org/>)

Documents/Issues/Business/Session18/CompanionNote2DiligenceReport.pdf) (アクセス2019年3月2日)。

The Working Group on Business and Human Rights [2016] “2016 United Forum on Business and Human Rights: Key Messages, Takeaways and Discussion Highlights,” Geneva, 14–16 November (https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession6/2016UNForumHighlights.pdf) (アクセス2019年6月6日)。

Walker, Simon [2014] “Human Rights Impact Assessment: Emerging Practices and Challenges” Riedel, E., Giacca, G. and Golay, C., (eds.) *Economic, Social and Cultural Rights in International Law: Contemporary Issues and Challenges*, Oxford: Oxford University Press.

Wilburn, Kathleen and Wilburn, Ralph [2011] “Achieving Social License to Operate Using Stakeholder Theory,” *Journal of International Business Ethics*, vol. 4, no. 2.

World Bank [2013] “Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with Other Forms of Assessment and Relevance for Development”, *Commissioned by the Nordic Trust Fund* (Washington D. C. (http://documents.worldbank.org/curated/en/834611524474505865/Human-rights-impact-assessments-a-review-of-the-literature-differences-with-other-forms-of-assessments-and-relevance-for-development) (アクセス2019年5月6日)。