

分な考察が求められる。

2. 筆者の見解

蔵元 全体的に見て、日本の製造業における指導原則の実施状況について、改善が必要なことは、筆者も否定するものではない。日本企業が、国際人権NGOからの正当な指摘を受け止めて的確に対処することは、攻め（＝経済上ないしレピュテーション上の利益拡大）と守り（＝リスク管理）のガバナンス双方の利益にとってもきわめて重要であり⁶、企業自身の利益にも沿うものであるから、国際人権NGOとの建設的対話（エンゲージメント）をことさら避けるべきではないと考える。

ただし、筆者が気になる点として、これまでにHRNのアクションの対象となった日系大手企業を含め、日本企業においては、現在までのところ、リスクマネジメントを主管する法務・コンプライアンス部門が、法律専門家である弁護士のサポートを受けて、十分な対策を講じて国際人権NGOへの対応を行っている例がほとんどなく、面談の際に企業側弁護士を同席させていないこともあり、企業側から正当な反論が行えなかったり、十分な防御を行えなかったりして、総じて国際人権NGO側に押し込まれているように見受けられることは指摘せざるを得ない。

HRNも同様であるが、特に欧米系の国際人権NGOには国際的な人権保護活動で活躍してきた複数の弁護士が中心的なスタッフとして配置されており、企業に対して、国際人権法に基づき、法的な論理を駆使しつつアクションを行う組織が多い。このような国際人権NGOに対しては、リスクマネジメントの観点から、企業からの依頼を受けて事案調査

の効果を追跡評価するPDSCサイクルを進めていくことであるが、多くの企業で「デューデリジェンス」に対する議論が始まっていないように見受けられる。

「デューデリジェンス」を効果的に行うためには、NGOや影響を受ける当事者とのステークホルダーとのエンゲージメント（原則18）が要請される。

早期に人権リスクを軽減するためには、外部のNGO、利害対立が起きそうなグループとの対話にむしろ積極的に取り組んでほしい。

さらに、日本企業に圧倒的に足りていないのは情報開示と透明性の確保である。サプライヤーリストを一部でも開示する決断をした企業はユニクロ、ワコール等ごく少数であり、監査結果を公表している企業も少ない。発生した人権問題について密かに是正プロセスを講じて公表しない企業も見られるが、自社の人権リスクを明らかにした上で取組みや是正を社会に積極的に示し説明責任を果たすほうが社会的には評価が高まるのではない。

もう一点、指導原則はILOや世界人権宣言等国際的な人権基準の遵守を求めている（原則23）が、この点の対応を誤る事例も少なくない。係争事案の中には、現地国で日本企業のサプライヤーと労働者が厳しく対立して訴訟案件となり、国内裁判所では企業側が勝訴したり労働者が逮捕されたりする事例もある。ところが仮に訴訟で企業側が勝訴したとしても、それが抑圧的な政権下での国際人権基準からかけ離れた法解釈に基づくものであったり、そもそもILO条約に反して結社の自由に抑圧的な法制の国での法適用の場合、国内裁判所の判断や、現地国の顧問弁護士の判断に依拠していると、国際的な世論や国連からも厳しい非難にさらされることがある。国際基準でどうとらえるべきなのか、十

場における労働環境問題について通報を受け、調査報告書等をリリースしてきたが、法令に反する長時間労働、低賃金、危険な労働環境、結社の自由の否定など、上記基本原則から見て問題のある現実が確認されている⁵。

上記4社はその後改善にも取り組まれていることを指摘しておきたいが、NGOから指摘を受けていない企業の多くではむしろ、取組みのペースが非常に遅い。

またHRNが現在把握しているサプライチェーン上の労働環境問題は、アジア等の国境を越えるビジネスに限らない。驚くべきことに、日本国内の労働環境問題のほうが深刻な事例もあり、技能実習生については最低賃金法に反する実態の横行や、強制労働・人身取引と評価される事態が見られる。

こうした調査結果や情報提供を受け、HRNは、2018年にアパレル上位企業に対して一斉アンケート調査を実施し、人権方針を採択しているか、それが国際人権基準を取り入れたものか、サプライヤーを把握しているか、サプライヤーリストを公表しているか、監査はどの程度実施しているのか、等を質問したが、人権方針の採択すらない企業も多く見られ、「責任あるサプライチェーン」の視点での取組みは一部を除きわめて乏しいものであった。

(2) 指導原則では、「人権方針の策定」（原則16）、「デューデリジェンス」（原則17～20）、取組みに関する情報公開（原則21）、人権侵害の是正（原則22）という企業の責任が明確に記載されているが、これが十分に会社の方針に取り入れられている企業は少ない。最近、「人権方針を策定した」という企業は少なからず聞くものの、調達コード等のかたちで取引先にも遵守を求めるケースはまだ少ない。

「デューデリジェンス」とは、人権リスクを調査して影響評価し、リスクを特定し、企業方針として防止・軽減の対策を講じ、そ

ただし、指導原則の序文自体が述べているように、指導原則は、企業に対して新たに国際法上の義務を負わせているものではない（序文14項）。その意味で、指導原則が、企業に対し、「サプライチェーンまたはバリューチェーンのどこかで人権侵害が発生している場合に、それを防止・軽減すべき努力義務を課している」というのは言い過ぎと思われる。

指導原則は、各ステークホルダーの人権を尊重することは、すべての企業に期待される国際的な行動基準であると述べ、それを「責任」として明記している（原則11コメント）。前述のとおりこれは法的義務ではない以上、各ステークホルダーの人権の尊重は、現時点ではあくまで企業が準拠すべき行動基準の範疇にとどまると考えられる。

さらに、そもそも、企業が、本質的に営利性を追求する組織であることは否定できず、国際人権NGOと同じ役割や責任を担うことはできないし、また、すべきでもないとする。

本連載第3回⁴でも述べたように、筆者としても、今後、日本企業は、社会的目標の共有可能性や、対象地域・予定事業についての専門性等を総合的に考慮しつつ、国際人権NGOとの建設的な対話や協働を行うことを前向きに検討して良いと考えているが、それはあくまで企業自身の合理的な経営判断に基づいて行われるべきものであり、国際人権NGOの主張については是々非々で対処すべきと考える。

IV 日本の製造業における指導原則の実施状況

1. 伊藤弁護士の見解

(1) 伊藤 日本の製造業で指導原則がどの程度認識されているか、という問いはまだ心もとない。HRNでは、2014年以降、アパレル産業にフォーカスをした調査活動を実施し、日系大手アパレルメーカー4社の海外委託先工

4 本連載3回「『責任あるサプライチェーン』、企業と国際NGOの積極的協働」本誌1071号（2016）83頁以下参照。

5 詳細についてはHRNのウェブサイトを参照されたい（<http://hrn.or.jp/>）。

6 前掲注(4)。