



人権デュー・ディリジェンス法（人権DD法）等の必要性について

2023年4月21日

非営利活動法人ヒューマンライツ・ナウ

1. なぜガイドラインでは不十分なのか？

2022年9月13日、日本政府は「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定しました。このことは一歩前進ではありますが、今世界で起きている深刻な人権侵害から被害者を救済するためには極めて不十分です。

なぜなら本ガイドラインは、法的拘束力を有さない「ガイドライン」に過ぎません。確かにガイドラインであっても、これを参考に自主的に真摯に人権デュー・ディリジェンスに取り組もうとする企業も存在する可能性はあります。しかし一方で、法的拘束力が無い以上、真剣に取り組みを行わない企業が出てくることは避けがたいといえます。現状、日本では企業間の取り組みに大きな差異が存在しています。

ここで最大の問題は、深刻な人権侵害の多くは、そうした人権デュー・ディリジェンスを真剣に行わない企業のバリューチェーン上でこそ、発生しているということです。法規制がないままでは、人権侵害がなくなることはありません。

たとえば、2023年1月19日にヒューマンライツ・ナウが公表したとおり、日系企業の部品が新疆ウイグル人らへの深刻な人権弾圧の一部を構成する大規模監視に関わり、米国が制裁対象にした企業において同部品が使用されているという問題が存在します。HRNは、この問題について各日系企業に対応を調査しましたが、その結果からは、日系企業の人権尊重の取り組みの不十分さが浮き彫りになりました。あるいは国際法人権法・人道法違反のウクライナへの軍事侵攻によりロシアで展開

されるバリューチェーンに対しては強度の人権DDが求められますが、未だ多くの日本企業が自社のバリューチェーンとウクライナ軍事侵攻との関わりについて説明責任を果たさないまま、ロシアでの事業を継続しています。あるいはミャンマー（ビルマ）においても軍事クーデター以降、民間人への攻撃や市民への抑圧等が続いていますが、まだ多くの日本企業がミャンマーで事業を継続しています。

このような状況を踏まえると、自社のバリューチェーンに対して人権DDを行う能力・体制を有する一定規模以上の日本企業に対して、人権DDを義務づける法律の制定が急務です。人権DD法以外にも、人権DDを間接的に促す通商規制（輸出入規制等）も積極的に検討する必要があります。

なお、十分な議論の時間的余裕をもって法制度を整備するには十分な時間が必要です。また、人権尊重の取り組みは、国家・市民社会・企業それぞれが協同しつつ行うべき取り組みで、それぞれの主体のキャパシティビルディングも必要であり経過措置等をもうける必要もあります。したがってまさに今、一刻も早く、人権DDを義務づける法律を議論し、法整備を進めることが必要なのです。

2. 人権DD法の必要性について3つのポイント

以下では、人権DD法の必要性について3つのポイントから説明いたします。

ポイント1： 人権尊重に資するための重要性

先の述べたとおり、人権尊重の取り組みが法制化されていない日本では、企業の人権尊重にかかる取り組みが不十分の企業が多いのが現状です。日本はアジアで有数の経済大国であり、日本企業はアジアの多くの地域と取引関係があります。その日本で人権尊重のための法制化を導入することは、アジア地域の人権課題を解決し、被害を救済することにリーダーシップを発揮することを意味し、日本の「人権外交」を強く後押しすることになります。

ポイント 2： 国際的な潮流

2011年に国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」が成立して10年以上が経ち、日本を含む世界の20カ国以上で行動計画（NAP）が策定され、欧米各国を中心に人権DDを義務づける法律や、人権DDを間接的に促す通商規制（輸出入規制等）の導入が進められています。

国家間・企業間の公正な競争環境を確保するために、すでに欧米各国より日本に対し、企業の人権尊重への取り組みにコミットすることが求められつつあります。たとえば、各種G7での強制労働産品規制に関する声明、日米重要鉱物サプライチェーン強化協定における人権・環境DDへの言及、「サプライチェーンにおける人権及び国際労働基準の促進に関する日米タスクフォースに係る協力覚書」への署名などです。今後、こうした動きは更に加速していくと考えられていますが、この国際的潮流に日本は乗り遅れるべきではありません。

ポイント 3： 企業間の公平性を高めるという視点

新疆ウイグル自治区の「人権問題」をめぐって欧米で相次いだ制裁措置や輸出入規制の発動、および2021年2月のミャンマーにおける軍事クーデター後の情勢変化、2022年2月のロシアによるウクライナへの軍事侵攻など、近年、企業が直面する人権リスクが顕在化した事象が多く見られます。このような人権リスクに不意打ち的に直面することを防ぐためには、企業において、人権尊重の取り組みを日頃から進める体制作りが必要です。

また、現在のように法制化がなされない中では、すでに先進的な取り組みを進めている企業と、そうでない企業の差が生じており、人権尊重責任に対して真摯に向き合い、先進的に取り組む当該企業ほどコストをかけることで損をする状況にあります。そのため人権尊重責任を果たすためにコストをかけることを、会社の上層部や国内投資家に対して説明することに苦慮する状況も見られます。人権・環境等への問題に先進的に取り組もうとする持続可能性を追求した企業は、将来的にも競争

力を有するであろう日本の中核的な企業であり、そうした企業向けに公正な競争環境を整えるという観点からも法制化が望まれています。