

はじめに

私は、「ビジネスと人権」と呼ばれる分野に取り組む、企業法務を生業とする弁護士です。

この分野に取り組み始めてから相当の期間が経ち、おかげさまで、日本経済新聞の「2023年に活躍した弁護士」ランキングの同分野で入賞させていただきました。ある程度は企業の皆さんのお役に立っているようです。

企業向けセミナーなどで、企業の役職員の皆さんに企業の人権尊重への取組みについてお話をしますと、「わかりやすかった」などのお言葉をいただくことも増えました。ただ、気になるのは、その表情に「腹落ち感」がなかったり、なぜ企業が人権尊重をしなければならないのかについて正面から疑問を呈される場面も一度ではないことです。

企業内でこの問題に取り組んでおられるサステナビリティ推進部門や、法務部門、調達部門の皆さんも、その意義を真に見いだせず、強い疲弊感を持たれている場合も少なからずある印象です。

このような反応から、もっと前向きに、主体的に、意欲的に取り組んでもらえるような説明ができていないのではないかというのは常に自分にとっての課題となっています。

今回、本書を執筆する機会を得て、その課題に徹底的に向き合った結果出た結論は、「なぜ」取組みをしなければいけないかという疑問を解消しきれていないのではないかと。ということでした。自社が取り組む理由もわからずにやっていたのであれば、「やらされ感」があるのは当然ですし、間違いもするでしょう。

日本政府が2022年に「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

するなど、企業が人権尊重のために「何を」すればよいのかの情報については、従前よりも大幅に増えました。それでも「腹落ち感のなさ」が解消されないのは、「何をするか」に先立つ「なぜやるのか」がクリアではないからではないでしょうか。

そして、「なぜ」についてもう一步進んで考えると、そこには、①なぜ企業は人権を尊重しなければならないのかという根本的な問いと、②なぜ人権尊重への取組みに際して求められている行動をとらなければならないのかという技術的な方法論に関する2つの疑問があるのではないかと思うに至りました。

本書は、このような「なぜ」に真正面から取り組むことをテーマとしています。

「なぜ企業は人権を尊重しなければならないのか」という根本的な問いに対して、セミナーなどでは、国連指導原則（xix頁参照）がそう言っているから、EUなどで法整備が進んでいるから、あるいは、日本政府のガイドラインができたから、という形式論からの説明をしたり、企業から見た経済的合理性、つまり、企業にとっての損得を理由として挙げたりもしました。前者は、「ルールがそうだから従うんだ」という話であり、私自身が聞いても、理解はできても、それだけでは納得はしないでしょう。後者は、自社が実際に大きな人権問題に直面して経済的なダメージでも受けたら、数字など目に見える成果が出ない限り、肌で感じづらいように思われます。

人権尊重を「なぜ」するのかわからない理由を深掘りしていった結果、そもそも「ビジネスと人権」において企業に求められている人権尊重というのが何であるのか、つまり、「人権」とは何か、「尊重」とはどういうことか。なぜ、国ではなく営利追求を目的としている企業がその責任を負うのか。なぜ自社のみならず他社における人権侵害にまで目を向けないといけないのか。そういったごく素朴な疑問が解消されていない

のではないかと思うに至りました。

また、上記のような形式的、あるいは、アメとムチ的な損得勘定ベースの説明の裏には、私自身に日本人・日本企業には人権意識が欠如している、つまり、そのような方便的な説明をしなければ理解をしてもらえないのではないかという、「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」や「諦め」のようなものが潜んでいたのではないかという反省があります。

多くの企業人や学生と接していても、日本人に人権意識がないということは決してないと思います。確かに、人権発祥の地である欧米と比べると異なるところもあるのですが、世界全体で見た場合には決してそんなことはなく、むしろ人権意識がある方に入ると思います。例えば、イギリスの非営利組織である Global Change Data Lab とオックスフォード大学の研究者とのパートナーシップによる Our World in Data の Human rights index (2023) によると、日本の人権状況は欧米とほぼ同じ高い水準にあります。また、最近、各種のハラスメントが報道されない日はありませんが、このようなものが取り上げられているのも、ハラスメント⇨人権侵害⇨悪いこと、ということが理解できていることの証左でしょう。

そうだとすると、「ビジネスと人権」における前述のような疑問が解消されれば、企業の取組みは大きく前進するのではないかと考えています。

加えて、本書では、上記のような「なぜ」が生じる背景に切り込むというチャレンジもしています。

手前味噌ながら、私はこのような本を書いたり、セミナーに講師として呼んでいただくこともあるので、「ビジネスと人権」がわかっている方なのでしょう。では、なぜ自分は理解できているのか？ そのあたりに、ヒントがあると思っています。

私は、子どもの頃から「人権」というものをかなり強く意識してきました。

幼稚園年長の歳で、父の仕事の関係でルクセンブルクというヨーロッパの小国に4年間住むことになりました。そこで通ったインターナショナルスクール（当時は日本人学校がありませんでした）ではアジア人であることでからかいを受けました。その後、小学校4年のときに帰国して東京の公立小学校に転入しましたが、今度は日本人らしからぬ態度をとるといじめの対象になりました。流石にその歳では「人権」という概念は知りませんでした。理不尽な仕打ちに怒りを感じ、法律家を目指そうと思ったのはこの頃です。高校では先輩に対する態度が悪いということで、教室に行ったら机がひっくり返して置かれていたり、部活で理不尽な扱いを受けたことは今でも記憶に残っています。この頃から人権について考えるようになり、司法試験科目でも一番得意だったのは憲法の人権でした。

大学時代は多くの友人に恵まれて楽しく過ごしましたが、弁護士になった後、2006年からの米国スタンフォード大学ロースクールでの留学生活でも、キャンパス内でアジア人差別的な言動をされたり、ショッピングセンターで対向車のドライバーにいきなり中指を突き立てられるなどの経験をしました。

さらに、2013年からは、所属する事務所のミャンマー（ヤンゴン）事務所を立ち上げるべくミャンマーに赴任しました。私にとって初めての本格的な海外勤務となるミャンマー駐在中、親日的で、仏教に親しんでいるとされるミャンマーの人々と、日本人との間にある多くの違いに驚きました。

そうしているうちに、2021年2月1日、ミャンマーで軍事クーデターが発生し、自分の仲間を含めた多くの人々が人権侵害の対象となり、依頼者の日本企業が「ビジネスと人権」の問題に直面しました。

このように、人生の様々な場面で人権というものを意識せざるを得ない状況に遭遇をしているのですが、そのきっかけの多くは、**異なる文化、詰まる場所は異なるバックグラウンドを持つ「人」との接点を通じ**

たものだったような気がします。

このような個人的な経験を踏まえ、そして、人権というものが一人ひとりの個人が持つものであるという大原則に立ち返り、**本書では、「人から見る」をキーワードとして、繰り返しこれに触れています。**2022年に開催された国連の人権フォーラムのコンセプトも *"Rights holders at the centre"*（権利保有者を中心に）でした。この考え方は「ビジネスと人権」に取り組むにあたつての全ての基本となるものであり、本書の英語タイトルにも採用しました。本書では、抽象的になりがちな「人から見る」というコンセプトを、より解像度を上げて解説することを心がけましたので、是非読む際に意識していただければと思います。

また、「ビジネスと人権」の理解を妨げている大きな理由の1つは、企業の人権尊重責任の守備範囲がわからなくなってしまう点にあると思います。

「なぜ」人権を尊重する必要があるのかという問いに対する端的な答えは、「人権侵害が悪いことだから」です。損得勘定で行うものではありません。ほとんどの企業は、「悪いこと」の典型である犯罪を犯しながらビジネスをしたり、反社会的勢力と関係を持つことはあり得ないと考えているはずです。そうであれば、時には犯罪行為にもなりうる人権侵害をしながらビジネスをしたり、継続的に人権侵害を行う者などと関係を持つことについても同様にあり得ないと普通は思うでしょう。

にもかかわらず、「なぜ人権尊重をするのか」という疑問が生じてしまうのは、「ビジネスと人権」というのは、そのような「悪いことをしない」というところを超えたものが求められていると誤解されているからではないか？ それが本書の問題意識です。

そこで、本書においては、**人権尊重を、「正しいことをする」ではなく、「悪いことをしない」、「悪いことをする人に手を貸さない」ことと端的に捉えることとしました。そのキーワードが「do no harm（害をなさない）」です。**

世の中には数多くの人権問題がありますが、企業が必ずしも自らの事業とは関係ない局面で、世の中の人権課題に積極的に取り組む場面もあるでしょう。そのため、企業との関係で人権が語られる際には、「害をなさない」を超えたより広い文脈で語られることもあると思います。

つまり、企業が悪いことをしていないことも、その存在の社会的な意義に照らして、積極的に「正しいことを行うべきである」とか、よりよき社会の創造に貢献する責任があるといった話です。実際にも、「ビジネスと人権」に関するグローバルレベルの有力な論者の中には、企業は「do no harm」を超えて「do good for others」をすべきだと言う人もいますし、広い意味での企業の社会的責任としてそのようなものがあるという議論もあるでしょう。ステークホルダー資本主義論もそれに近いものがあるかもしれません。

本書は、「ビジネスと人権」について、**そのような広い文脈ではなく「国連指導原則に基づく企業の人権尊重責任」という範囲の中で説明をするものです。**そして、その責任の内容を、企業が自ら人権侵害をせず、また、事業を通じて他人の人権侵害に関与しない、すなわち、他人に害をなさない「do no harm」という責任に尽きると捉えています。

このような「do no harm」を超えた活動を企業が自主的に行うことについては、素晴らしいことであり、是非多くの企業に取り組んでもらえればと思います。ですが、まずは「do no harm」をきっちりできていることが基本であり、最低限のことでもあるとの考えのもと、本書はこの点にフォーカスしました。し

たがって、それを超えるものや、一般的な企業の社会的責任についてのべき論について語るものではありません。

このように、本書は、企業による「ビジネスと人権」への取組みにつき、「人から見る」と「do no harm」の2つのキーワードを軸にしながら、説明していくものです。

国連指導原則に基づく取組みの細かい実践方法の解説については他の文献などに譲ります（さらに理解を深めていただくために参考となる情報源も紹介しています）。本書はそのような文献を読む前のイントロダクションとしてご活用いただければと思います。

この本は、上記のような趣旨のもと、「ビジネスと人権」の専門家ではなく、この分野に関わりを持つ経営者、マネジメント層から担当者レベルまでの企業人や、これからこの分野に取り組むことに関心がある学生などを広く読者として想定しています。そしてわかりやすさを重視すべく、あえて書き言葉ではなく、セミナーなどで話すような文体にしています。

私は、企業にアドバイスをする立場の弁護士であることから、その内容も、企業が「国連指導原則の枠内で」どのような考え方のもとと人権尊重の取組みを行うべきかという視点で記載しており、その範囲を超えて、一般的な人権の普及・促進（アドボカシー）を目指して書いたものではありません。

そのため、人権NGOなど市民社会や、人権擁護のための活動を行っている弁護士など（英語だと、Human Rights Defender）から見られた場合には、企業寄りの内容に見えたり、企業のより広い社会的責任に目を向けていないように映るかもしれません。他方、一貫して、国連指導原則から論じるようにしていますので、

企業から見たら、企業活動の実態への理解が不足していると感じることもあるでしょう。

また、私は慶應義塾大学のロースクールと学習院大学国際社会科学部において「ビジネスと人権」に関する講義を担当しています。あくまでも実務家教員であり、本書も、日々の業務などを通じて得た経験や考えに基づいて記載していることから、アカデミアの皆さんから見ると理論的には不十分なところもあるかもしれません。

つまり、どの立場の方から見ても、中途半端、どっちつかずなものになっている可能性があります。

しかし、ミャンマーにおいて自分に近い人々が人権侵害に直面するのを目の当たりにし、他方で、企業が事業活動の中で具体的な人権課題にどう取り組み、思い悩んでいるかの実態の一端を知り、これらに関わる者として、そのような独特な立場にいるからこそ伝えられることがあるのではないかという気持ちで、非才の身を省みず、本書を世に出す決意をしました。

私にとって一番大事なことは、企業活動によって人権侵害が生じないようにすること、具体的な人権侵害が生じた場合にそれを実際に解消するための適切な取組みがなされることに尽きます。そのために、本書においても、「理想・抽象論に偏りすぎず、また、現状におもねりすぎない」というバランス感覚を大事にしつつ、プラグマティック（現実主義的）な考え方にに基づき、割り切ったものの言い方をしていくところが多々あります。

そのため、至らぬところ、ご批判など多々あるうかと思いますが、ご理解をいただけるとありがたいとともに、ご意見等ありましたら忌憚なくいただければ幸いです。

はじめに

最後になりますが、本書の内容は筆者個人の見解を示すものであり、筆者が現に所属し、または、過去に所属した組織の見解を示すものではありません。

2024年8月

湯川雄介

目次

はじめに *i*

本書の読み方 *xviii*

第1章 企業が尊重すべき「人権」とは何か……………1

I 「日本人は人権感覚がない」は本当か？ 2

- 1 「人権」という言葉から思い浮かぶこと (3) 2 日本の憲法における「人権」 (4)
- 3 何が足りないのか (6)

II 「ビジネスと人権」における「人権」は「国際人権」 7

- 1 いったん日本の話は忘れてください (7) 2 国連指導原則における「国際人権」 (10)
- 3 世界人権宣言 (10) 4 国際人権規約 (14) 5 ILOの中核的労働基準 (15)
- 6 これらは「最低限」のものであること——人権の動態性や広がり (15) 7 「脆弱な立場にある人々」のレンズを持つこと (20)

III 「人権」理解を深めるポイント 23

- 1 「権利」であるとはどういうことか (23) 2 人類に普遍的なものであるという前提 (25)

第2章 企業の人権尊重責任とは何か……………53

- 3 一人ひとりのものであるということ (29)
- 4 個別の権利をより具体的に理解する (34)
- IV 理解と実践のボトルネック 40

- 1 多様性(ダイバーシティ)の欠如 (41)
- 2 「無意識の偏見」(アンコンシャス・バイアス) (43)
- 3 社会で守るべき共通の価値と認めているか (48)

I 人権を「尊重する」とはどういうことか 54

- 1 「尊重」と「思いやり」の違い (54)
- 2 指導原則における尊重責任とは「do no harm」である (62)
- 3 「人権への正の影響」を及ぼすことは求められていない (63)
- 4 ESG、CSR、SDGsとの関係 (67)

II どの企業が、誰に対して責任を負うのか 74

- 1 人権尊重責任を負う企業の範囲 (74)
- 2 人権尊重すべき責任がある「ライツホルダー」の範囲 (76)

III 責任を負う場合と、その場合の対処 81

- 1 企業が「人権への負の影響」を与える場合 (81)
- 2 「引き起こす」、「助長する」、「直接結びつく」 (84)
- 3 負の影響への関わり方と求められる対応の違い (89)
- 4 企業に求

められている具体的な行動 (91) 5 優先順位を付ける——リスクベースアプローチ (93)

IV 人権尊重責任を果たす際の重要ポイント 96

- 1 継続的な対応を行う (97)
- 2 自分たちだけで考えない (98)
- 3 人権対応に一律・決まったやり方はない (100)
- 4 相殺は容認されない (102)

第3章 企業の「ビジネスと人権」対応のツボ

..... 105

I 「国連指導原則」の理解 106

- 1 国連指導原則の制定の経緯 (107)
- 2 国連指導原則は「ソフトロー」である (111)
- 3 ソフトロー遵守とハードローコンプライアンス (112)
- 4 国連指導原則の読み方——「原則」であるということ (118)

II 企業にもたらすリスクの理解は十分か？ 124

- 1 取引先からの人権対応の要請 (125)
- 2 公共調達 (128)
- 3 投資引上げ (ダイベストメント) (130)
- 4 団体や組織などへの加盟 (131)
- 5 レピュテーション (評判) の低下 (132)
- 6 争訟対応 (133)

III ものの考え方・取り組む姿勢や心構え 135

- 1 唯一無二の正解があるとは思わない (136)
- 2 マニュアルを作って満足することの危うさ

第4章 人権尊重のために求められる具体的な行動……………161

- ⑬⑨ 3 間違いはありうるという前提に立つ ⑭①
- ⑭④ 5 人権を政治問題「だけ」だと狭く捉えない ⑭⑦
- ⑭⑤ 7 指導原則にローカルルールはない ⑭⑥
- 8 人権尊重により生じる危険がゼロになることはあり得ない ⑭⑦
- 4 黙っていては何も伝わらない
- 6 経済競争の中での国際的

I 人権尊重に向けた取り組みを始める前に 162

- 1 プロセスの重要性和それを自己目的化しないこと ⑭⑥
- 2 「いつから」やるべきなのか
- 3 他社比較をする際の注意点 ⑭⑥
- 4 場数を踏むことを意識する ⑭⑦

II 人権方針を作る 172

- 1 人権方針が先か、人権デュー・デiligenceが先か ⑭⑦
- 2 人権方針をどのように作るか ⑭③
- 3 人権方針を作る際の注意点 ⑭⑤
- 4 企業活動への「定着」をどう進めるべきか ⑭⑦

III 人権デュー・デiligence 総論 180

- 1 人権デュー・デiligenceとは ⑭⑨
- 2 プロセスの全体像 ⑭④
- 3 専門的知見とステークホルダーエンゲージメント ⑭⑤
- 4 まずはやってみること、続けること ⑭⑥

IV 人権への負の影響の特定・評価 187

- 1 どこから手をつけるべきか (187)
- 3 どこまでやるべきか (198)
- 4 人権リスクの特定のための具体的な方法 (203)

V 影響の評価の結論についての「適切な措置」 210

- 1 人権への負の影響の特定・評価の次のステップ (210)
- 2 「適切な措置」とは何か — 「影響力の行使」 (211)
- 3 「最後の手段」としての関係の解消 (214)

VI 追跡評価 218

VII 情報提供 220

- 1 なぜ情報提供が求められるのか (220)
- 2 形式と頻度 (221)
- 3 何を提供すべきか (224)
- 4 全てを公表する必要はない (226)

第5章 人権尊重責任を果たす社内体制の構築 229

I 人権影響評価の結論の社内への「組み入れ」 230

- 1 「組み入れ」とは何か (230)
- 2 体制作りの前提としてのリスクアセスメントの大切さ (232)
- 3 どの部門が対応すべきか (233)
- 4 各部門の理解不足や断絶が生む深刻な問題 (236)
- 5 社外との関係での「組み入れ」——1つの方策としての契約 (240)

II 苦情処理メカニズム 243

- 1 苦情処理メカニズムの意義、重要性とその位置づけ (243) 2 「事業レベルの」とはどういうことか (246)
- 3 苦情処理メカニズムを実効的なものにするために (248)

III マネジメント層のものの考え方 252

- 1 本質を押さえて、シンプルに、堂々と (253) 2 俯瞰目線を持ち、二項対立的思考から脱却する (257)
- 3 企業活動全体のコンテクストの中で捉える (258) 4 人権対応と経営判断 (259)
- 5 人を育て、カネを付ける (263)

第6章 ステークホルダーエンゲージメント 269

I ステークホルダーエンゲージメントとは何か 270

- 1 国連指導原則上求められていること (270) 2 なぜステークホルダーエンゲージメントが必要なのか (272)
- 3 必須のプロセスであること (273)

II ステークホルダーとは誰か 276

- 1 ステークホルダーIIライツホルダーと考える (276) 2 関連ステークホルダーとは？ (277)
- 3 「話すべき相手」についてよくある誤解 (280)
- 4 エンゲージ先への誤解がもたらすリスク (284)

III エンゲージメント 287

- 1 エンゲージメントとは何か？ (287)
- 2 結論を出す必要はない (289)
- 3 エンゲイ

IV NGOについて 291

- 1 NGOの存在意義について (292)
- 2 NGOに関するありがちな誤解 (294)
- 3 個

V エンゲージメント上手になるために 302

- 1 何よりも「姿勢」が大事 (302)
- 2 求められるコミュニケーションスキル (305)
- 3 目的設定を誤らない (308)
- 4 準備を怠らない (310)
- 5 習うより慣れる (312)

おわりに 315

Column 一覧

1-1：環境・気候変動と人権	18
1-2：伝統的価値観と人権	28
1-3：トイレ掃除への参加の強制が大トラブルに	33
1-4：自分の立ち位置の自覚	46
1-5：「市民社会」という概念と働き方改革	50
2-1：自由な意思決定	59
2-2：「よりよき社会」への取組みと国連グローバルコンパクト	66
2-3：「構造的問題」への対処と人権尊重責任	72
2-4：なぜ自社グループ以外の第三者(他者)の行為について責任を負うのか	79
3-1：国家の義務	110
3-2：法務・コンプラアタマと「ビジネスと人権」アタマ	120
3-3：旗幟を鮮明にすることの重要性	145
3-4：「どの口」が言っているのかを見極める	151
3-5：ミャンマーで学んだ「ルールセッティング」の戦い	155
4-1：M&Aにおける人権デュー・ディリジェンス	181
4-2：紛争影響地域と「強化されたデュー・ディリジェンス」	196
4-3：いわゆる「下流」のデュー・ディリジェンス	202
4-4：社会的責任監査（Social Audit）と人権デュー・ディリジェンス	209
4-5：「責任ある撤退（Responsible Exit）」	216
4-6：NGO などからの質問レターへの回答書の書き方	222
5-1：内部通報制度と苦情処理メカニズム	244
5-2：苦情処理メカニズムにおける外部のリソースの活用	251
5-3：ステークホルダーは何を求めているのか	256
5-4：分析とビジネス判断と、それをどう表現するかは別の話	262
5-5：国際フォーラム参加の効用	266
6-1：ステークホルダーエンゲージメントを行わないリスク	274
6-2：関連ステークホルダーの活用事例	278
6-3：人権擁護者（Human Rights Defenders）とスラップ訴訟	283
6-4：国連組織とのエンゲージメント	286
6-5：NGO は清貧でなくてははいけないのか？	295

本書の読み方

「はじめに」で述べたように、本書は、国連指導原則に基づく企業の人権尊重への取組みについて、「なぜ」それらを行うのかを意識しつつ、「人から見る」と「do no harm」という2つのキーワードを軸にしなから、説明するものです。本書をより有効に活用し、「ビジネスと人権」の理解を深めていただくために、本書の読み方のイントロダクションをさせていただきます。

(1) 本書の構成

本書は、全6章から構成されています。

まず、第1章では、「ビジネスと人権」における「人権」について、第2章では、人権の「尊重」と企業の責任について、それぞれ説明をし、「人権」の「尊重」の基礎を紹介します。

この基礎を踏まえて、企業の人権尊重への取組みの説明に入りますが、第3章では、各論に入る前の導入として、「なぜ」企業が人権尊重責任を負うのか、取組みにあたっての、ものの考え方など「心構え」を紹介します。

そのうえで、第4章と第5章では、企業の具体的な取組みに向けた行動について、実務を踏まえて解説します。第4章は企業活動による人権侵害をどのように確認し、それらに対応するか、第5章はどのような確認や対応に必要な社内体制に着目します。

最後に、第6章では、企業の人権尊重責任への取組全般で要求される、対話のプロセスたる「ステークホルダーエンゲージメント」について説明をします。

本書は、もちろん、関心のある各パートからお読みいただいても問題ありません。ただし、前述のように、本書は基礎的な概念について最初に説明し、徐々に企業の具体的な取組みの各論に進むという構成を採用しており、また、本書のキーワードである「人から見る」、「do no harm」などについては、前半で多くのページを割いて説明をしていますので、一度は最初から通読していただくと内容の理解が深まると思います。

(2) 国連指導原則などと読み合わせる

本書は単体でも問題なく読めるようになっていますが、**国連指導原則**を座右におき、**相互に参照しながら読み進めること**で、より理解が深まるのではないかと思います。

国連指導原則については、国際連合広報センターのウェブサイトに掲載されている、サステナビリティ日本フォーラム、アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）翻訳、国連広報センター「国連決議・翻訳校閲チーム」校閲の和訳（https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/〔二次元コード①〕）が、解説もついております。読みやすいため、本書における指導原則の和訳も原則としてこちらに依拠しています。**解説部分は理解を深めるために必須**ですので、是非読んでいただきたいと思います。

また、前記に加え、国連指導原則のうち、企業の責任に関する部分について国際連合人権高等弁務官事務所（OHCHR）が作成した「**人権尊重についての企業の責任——解釈の手引き**」（THE CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS: An Interpretive Guide）

の和訳が、公益財団法人国際民間商事法センターのウェブサイトに掲載されていますので（<https://www.icclc>、



①



②

or.jp/human-rights/「二次元コード②」)、そちらも是非参照してみてください。

また、指導原則に基づく人権尊重責任を理解するためには、それが制定された背景、経緯を理解することが非常に重要かつ有用です。この点については、本書第3章で簡単に触れていますが、国連指導原則の作成者であるハーバード大学の故ジョン・ジェラルド・ラギー教授の『正しいビジネス——世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題』（東澤靖訳、岩波書店、2014年）に詳細に記載にされていますので、多くの皆さんに手に取っていただければと思います。

「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」（2023年改訂版につき日本貿易

振興機構〔ジェトロ〕・アジア経済研究所〔IDEJETRO〕などの協力により外務省が作成した日本語版訳 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100586174.pdf>（二次元コード③））に基づき策定された、

「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイドランス」（IDEJETROの協力・支援のもと作成された日本語訳 <https://meguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>（二次元コード④））は、人権デュー・ディリジェンスについてのより具体的な取組みの理解に有用です。

また、雇用、訓練、労働条件・生活条件、労使関係等についてのガイドラインとしては、国際労働機関（ILO）の「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(<https://www.ilo.org/ja/media/534661/download>（二次元コード⑤））が世界的に認識されたものですので、合わせて参照いただいてもよいかもしれません。

③



④



⑤



これらの資料は、いずれも「ビジネスと人権」への取組みに関して権威ある国際的な機関が発行している一次的なものであり、現在世界各国で制定されつつある「ビジネスと人権」関連の法律もこれらに依拠している、基本的なものです。そのため、まずは、これらを理解するところから始めるとともに、何かあったら指導原則に立ち返る、最終的には**国連指導原則に始まり国連指導原則に終わる**というのが基本的な考え方になります。

ただ、これらの資料は公的文書ということもあり、表現の硬さや、その長さゆえに読みづらいところもあるうかと思えます。

本書では、これらのわかりにくさを解消したり、より深く理解するために、有用と思われる文献などを、**「▼この分野で有益な情報源▲」**として紹介しています。

最後に、本書や、これらの資料・文献を読む際の「コツ」を1つ。

これらに書かれている内容は、企業人・ビジネスサイドの理屈、モノの考え方とはだいぶ趣を異にしています (Column 32 「法務・コンプラアタマと『ビジネスと人権』アタマ」)。そのため、最初は意味がわからなかったり、強烈な違和感を感じることもあると思います。その場合でも、できるだけ、それをその通り受け止めるようにし、普段から馴染んでいる考え方や感覚を無理にあてはめたりしないようにしてみてください。

「ビジネス」と「人権」である以上は、「ビジネス」的なものの考え方と、「人権」的なものの考え方、いわば、「モノサシ」が2つ必要になるのです。

本書が、皆さんの「人権」の「モノサシ」を作る一助となれば幸いです。

第1章

企業が尊重すべき「人権」とは何か

本章のポイント

「ビジネスと『人権』」を理解するためには、まず、「人権」が何であるかを理解できていることが出発点になります。

多くの皆さんは、「人権」の本質を感覚的には捉えていると思いますが、「ビジネスと人権」において企業が人権尊重を実践するためには、その内容や特性についてより具体的に理解できていなければなりません。また、そのような理解や実践の妨げになっている事柄もありますので、それらについて明確に認識することも重要です。

本章では、まずは「人権」とはどういうものであるかについて見ていきましょう。

I 「日本人は人権感覚がない」は本当か？

「日本人は人権感覚がない」「人権意識が低い」という言葉を聞く機会がよくあります。皆さんも耳にされたことがあるかもしれません。

「ビジネスと人権」との関係では、企業が人権問題の対応をうまくできなかったことをとらまえて、その評価としてそういう言われ方をすることがあるようですが、このような言い方はとても雑だと思います。

私は、10年以上、ミャンマーにおける日本企業の活動の様子を見ていますが、コンプライアンス意識が高い日本企業は労働者の権利に対する配慮が基本的には行き届いており、（もちろん、全く問題が

ないとは言いませんが）他国の企業が運営する工場と比べて問題も少ないと感じています。

「ビジネスと人権」においても、そこで問題とされている人権が何を指すのか、求められている人権対応が何であるのかを理解していただければ、日本企業はしっかり対応ができることに私は確信を持っており、「人権感覚がない」「人権意識が低い」と紋切り型・断罪調に批判をすることは建設的ではないと思います。

一方で、人権とはどういうものであるかや、その具体的な内容について十分な知識がなかったり、何をすれば人権の「侵害」に当たるのかについて不慣れな場面も少なからずあるようです。

そのような点について、正確な知識を身につけ、適切な理解をしていただくことが、「人権感覚がある」という評価につながると思いますので、本章ではまずはこれらに焦点を当てて説明をしていきます。

1 「人権」という言葉から思い浮かぶこと

家族や友人との何気ないおしゃべりや、職場での同僚たちとの日常的な会話の中で、「人権」という言葉が出てくる機会はあまりないかもしれませんが。

改めて「人権とは何ですか？」と聞かれたら、どう答えますか？

私は、「ビジネスと人権」に関して複数の大学で講義をしていますが、そこで学生たちに「人権とは何ですか？」というシンプルな問いかけを行い、アンケート形式で答えてもらいました。答えの一部を抜粋してみましょう。

- ・ 誰もが生まれながらに持っている他人に侵されないもの
- ・ 差別されることなく、一人の人間として尊重されるもの
- ・ 全ての人が等しく、生まれつき持っているはずのもの
- ・ 他人と平等に扱われること
- ・ 質問された際に、「はい」か「いいえ」かを自由に言う権利
- ・ 暴力を振るわれないこと
- ・ 可能性が遮られないこと
- ・ 生まれ持った要素を否定されないこと

どうでしょうか？ 思いつかれた「人権」と似ている回答もあれば、首を傾げたくなる回答もあるかもしれません。「人権」という言葉の理解は、人によって捉え方は様々なようですが、概ね人権の本質を捉えているように思われる一方、漠然としている感も否めません。

このような理解はどこから来ているのでしょうか？

2 日本の憲法における「人権」

日本における「人権」理解のベースとなっているのは、国の最高法規である日本国憲法（1946年公布）だろうと思います。

日本国憲法では、第3章の「国民の権利及び義務」において、人権に関する定めがなされており、第11条では「国民は、すべての基本的な人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。」、第13条では「すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。」（個人の尊重）と規定されています。第14条では「すべての国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と平等に関する定めがあり、以下、個別の人権に関する規定が続きます。

これらの規定は、先ほど紹介した学生へのアンケートへの答えとかなりの部分が重複しており、このことから、学校教育などを通じて憲法上の人権に関する理解は一定程度浸透しているように思われます。

また、日本初の憲法である明治時代の大日本帝国憲法（いわゆる明治憲法。1889年公布）は、国家の近代化に必要なものとして明治維新の元勳たちが欧米諸国の憲法を参考にして作ったものですが、ここにも人権の概念はすでに盛り込まれています。明治憲法は、18世紀のフランス革命や、世界最古の成文憲法である1787年のアメリカ合衆国憲法の存在を前提として日本が自ら取り入れたものであり、**戦前から日本においても人権に関する素地はあった**と言えます。

3 何が足りないのか

このように、我が国においては、「人権」について短くない歴史があり、また、その中身についても大づかみには理解ができているようにも思えます。

おそらく、足りないのは、個別具体的な人権としてどのようなもの（「人権のリスト」と言われたりします）があるのかという知識だと思います。

ある問題に「人権」という名がついて取り沙汰されると、「何でもかんでも人権と言うな」などと言われることがあります。しかし、「人権」とは具体的に何であるかの認識があれば、それが人権問題かどうかについてももう少し冷静なやりとりになるはずです。

このような現象が生じる一因は、日本の学校教育の中で人権について学ぶ機会が乏しいせいではないかと私は推察しています。実際のところ、前述の学生たちに、「人権について中学・高校で学んだ経験がありますか？」と聞いてみたところ、ほとんどの学生が首を横に振りました。

気になった私は、現在の中学生たちが学校で学んでいる公民の教科書を、図書館でチェックしてみました。そこにはジョン・ロック（1632～1704年。イギリスの哲学者。アメリカ独立宣言、フランス人権宣言に大きな影響を与えました）から始まり、人権に関する最低限の記述がコンパクトになされていました。ですが、その分量はおそらく授業1コマ分くらいの記事にとどまっており、「人権とは何か」を深く学ぶ機会にはなっていないという印象を持ちました。

私自身、中学・高校の授業で「人権とは何か」を深く学んだ記憶はありません。大学の法学部で憲法の授業を受け、司法試験での繰り返し勉強を通じて、ようやく「人権とは何か」の理解ができた

第3章

企業の「ビジネスと人権」対応のツボ

本章のポイント

第1章においては「人権」とは何か、第2章においては企業がそれを「尊重する」とは何を意味するのかについて、国連指導原則の考え方に沿って説明してきました。

次章以降においては、企業の人権尊重責任の果たし方の各論について説明をしていきますが、その前に、企業が「ビジネスと人権」に取り組むにあたっての「ツボ」を本章では紹介します。

本章を通じて、国連指導原則をどう位置づけるかや、それを読み解くにあたってどのような考え方をすべきか、取り組みにあたっての心構えなどを準備をしたうえで、個別の論点に進むことで、それらの理解もしやすくなるのではないかと思います。

I 「国連指導原則」の理解

「ビジネスと人権」におけるスタンダードである国連指導原則は、全31カ条と決して長くはありません。特に、企業の責任に関して定める第2章はわずか14カ条しかなく、苦情処理メカニズムについての第3章の規定を含めても、その数は非常に少なく、かつ、規定内容が企業人目線で見ると具体性を欠いています。初めて読む人にとってはその短さがかえってとっつきにくさを生じさせ、実際の活動に落とし込みにくいものとなっているのではないのでしょうか。

しかしながら、国連指導原則のコンセプトを理解すると、その抽象性などが、まさに指導原則が「ビジネスと人権」に関して世界的に支持を受けている理由であることが理解できると思います。ま

ずは、国連指導原則についての理解を少し深めていくところから始めたいと思います。

1 国連指導原則の制定の経緯

後述するように、国連指導原則は法的拘束力を有しない規範、いわゆる「ソフトロー」です。にもかかわらず、なぜそれが現在のように広い支持を受けているのか、また、その読み解き方、内容を理解するにあたっては、**指導原則が定められるに至った経緯を知ることがとても重要**です。

まず、「ビジネスと人権」の根底にある問題意識、事実認識として、グローバル化に伴い企業活動が人権に対する悪影響をもたらしているということ、そして、このような事態に対して国のような公的な主体が制裁などを通じて実効的な形で規制をすることができていないことがあります。指導原則の起草者であるハーバード大学のジョン・ラギー教授は、この状況を「つまり、経済的な力とその行使者が及ぼしている範囲や影響と、それがもたらす有害な結果を管理する社会の能力との間にギャップが拡大している」（ジョン・ジェラルド・ラギー〔東澤靖訳〕『正しいビジネス』（岩波書店、2014年）10頁）と表現しています。これは、一般的にはガバナンス・ギャップと呼ばれます。

この問題にどう対応するかという点について、指導原則が定められる前に1つの試みがなされました。それは、国連の人権委員会の専門家による「多国籍企業及びその他の企業に関する規範」と呼ばれるものの策定です。この草案の特徴は、企業による人権尊重を、国際「法」に基づいて直接義務づける点、つまり、法的拘束力を持った形で行わせるところにありました。しかしながら、経済界はこれに強く反対し、各国政府の支持も得られませんでした。他方、このような法的拘束力を有する規範

ではなく、企業の自発的な取組みの枠組みを作ることについては、人権擁護団体からの強い反対があり、この草案が日の目を見ることはありませんでした。

そのような中、ラギー教授が、2005年に当時のコフィー・アナン国連事務総長より「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題」に関する事務総長特別代表に任命されます。ラギー教授は、企業活動による人権への負の影響に対応するためには、「何がなされるべきか」にまず焦点が当てられるべきであり、(法的に)「強制的に」か「自発的に」かという形式論は後回しであるという現実主義的なアプローチをとりました。

専門的な話は本書の性質上割愛しますが、ラギー教授は、かたや、条約という法的拘束力のある国際的な規範によつては、その制定に要する時間や、現実的な実効性などの様々な問題点から、目の前で発生している人権侵害に対応することは難しいと考えました。他方において、前に述べたCSRのような企業の自発的な取組み(イニシアティブとも言います)についても、それを行っている企業の数の少なさやその構造上の限界などを理由として、「ビジネスと人権」を巡る課題の解消には不十分であるとも考えました。

このような状況の表現として、ラギー教授は「**ビジネスと人権の難題を解決する銀の弾丸などはない**。全ての関係者による、各方面に配列された広範な措置が必要とされる」と述べています(ラギー・前掲書123頁)。

ラギー教授は、このような分析や、「ビジネスと人権」を巡る既存の基準、法令、慣行等の調査研究を行いながら、様々なステークホルダーとの協議を行い、それらの期待や行動を集めることができ

る権威のある規範的な枠組みと、それに対する政策ガイダンスを作り、国家、企業、市民社会組織と
いった全ての関係者の合意を獲得することを目指したのです。

その活動は、2008年に「保護、尊重及び救済」という枠組みとして提示され、国連人権理事会
において「歓迎」されました。この枠組みは、人権を保護する国家の義務、人権を尊重するという企
業の責任、および、救済へのアクセスという3つの柱（スリー・ピラーズとよく呼ばれます）から成り
立っています。

そして、この枠組みが「何がなされるべきか」についてのものであるとすると、これを「どのよう
になすべきか」について定めるものとして、「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」、すなわち国連指導原則が定められ、2011年の人権理事会に
おいて、全会一致で支持（endorse）されるに至ったのです。この働きに対するラギー教授の多大な
貢献に敬意を表し、国連指導原則はラギー原則と呼ばれることもあり、2021年に死去された際に
は立場を超えて多くのステークホルダーから哀悼の意が示されました。

ここで押さえていただきたいのは、**国連指導原則は、様々なステークホルダー（国家、企業、市民
社会）から広く支持を得ることを目的とし、あえて、「法的強制力」も持たせず、かつ、単なる「自
発的な取組み」にもとどまらせないことを目指して作られたということ**です。

往々にして企業の側からは、「何故、法律のような強制力のある規範ではないものを守らねばなら
ないのか」という問いが出されますが、それに対する答の1つとして、「そもそも、皆に守ってもら
える共通の規範とするためにあえて法的強制力を持たせていない作りになっている（ので、強制力の有

無のみに着目した議論は無意味である」という点が挙げられるでしょう。

Column 3-1

国家の義務

人権の尊重については、国家がそれを行う（名宛人とされる、などとも言われます）ものというのが伝統的な理解だと思えます。

そのような考え方からは、なぜ私企業がその責任を負うのか、人権を守るのは国の仕事ではないのかという疑問が湧いてくると思います。

指導原則も、前述の3つの柱（スリー・ピラーズ）の中の第1の柱を「人権を保護する国家の義務」としており、第2の柱である企業に先んじて、国がこれを行うべきことを明確にしています。

そして、このような「義務」を踏まえて、日本を含む多くの国において、国連指導原則を実行するための行動計画（国別行動計画、National Action Plan. 日本は2020年に策定）を作ったり、後述のマandatリーローなど人権遵守のための立法措置などを講じたりしています。

したがって、人権尊重に向けた各種の取組みを官民ともに行うべきであるというのが国連指導原則の構造であり、民間だけに責任を押し付けているものではありません。指導原則においても、企業の人権尊重責任は国家の義務とは独立したもので、国家の義務を軽減させるものではないとしています。

ともすると、「ビジネスと人権」に関する情報は企業の責任に関するものばかりに目が行きがちですが、上述の人権の伝統的な理解や、指導原則上も「責任」とは異

なる「義務」とされていることにもあるように、国による取組みが第1の柱であり、企業の取組みのみに依拠することは想定されていないということは、関係者が共有すべき大事な点だと思います。

2 国連指導原則は「ソフトロー」である

前記の経緯にある通り、国連指導原則は、人権理事会において支持（endorse）された「原則」であり、法律でもなければ、国家間の条約でもないもので、国際的にも国内的にも、その執行、実現を国家権力などの力で強制的に行うことができる力——法的強制力や法的拘束力などと言います——を持つ国家等が定めた制定法（このようなものを「ハードロー」と言います）ではありません。

他方、指導原則は、いわゆる「ソフトロー」であるとは一般的には理解されています。ソフトローとは、裁判所等の国家機関によるエンフォースメント（法や規則の執行）が保証されていないにもかかわらず、企業や私人の行動を事実上拘束している規範（ソフトローの定義については、中山信弘編集代表『ソフトロー研究叢書』シリーズ〔有斐閣、2008（2010年）を参考にしました〕のことを言い、民間で自主的に定められているガイドライン、行政府が示す法解釈なども含む幅広い概念です。

このようなソフトローの例の1つとして、東京証券取引所（東証）が実効的な企業統治を実現するための主要原則をまとめた「コーポレートガバナンス・コード」が挙げられます。企業が、株主をはじめ、顧客・従業員・地域社会などの立場を踏まえて、「透明・公平かつ迅速・果断な意思決定を行

第5章

人権尊重責任を果たす社内体制の構築

本章のポイント

前章では、企業が国連指導原則に従って人権尊重責任を果たすための具体的な行動のうち、人権方針の策定（コミットメント）と、人権デュー・ディリジェンスについて説明をしました。これらの行動は、企業の具体的なアクションですので、それらができるようにするための組織や、人材の配置や予算付けなど適切な社内体制が必要になります。

また、事業レベルの苦情処理メカニズムの設置も体制に関する事柄ですので、そちらについても触れたいので、最後にこれらを統括する立場にあるマネジメント層の皆さんに考えていただきたい点をいくつかご案内します。

I 人権影響評価の結論の社内への「組み入れ」

人権デュー・ディリジェンスのプロセスの一環として、企業活動の人権への負の影響の特定・評価を行ったあとには、それについて「適切な措置」をとることが求められているというお話を前章でしました。この「適切な措置」とともに求められているのが、影響評価の結論の全社内部門およびプロセスへの「組み入れ」(integration)ですので、それが具体的に意味するところを説明していきます。

1 「組み入れ」とは何か

「組み入れ」とは、人権影響評価の結果を取り上げて、**企業内の誰がその取組みに関与するかを特**

定して、効果的な行動を確保するプロセスであるとされています。

前章で説明した「適切な措置」が、人権への負の影響に何をもって対応するかという内容面の話であるとする、「組み入れ」はそれを効果的に行うための体制を整えるという制度面の話であると考えられます。

似た話として、人権方針の「定着」というものが前に出てきました（第4章II 4）。そちらは、企業の人権尊重のコミットメントを理解し、それが企業にとって中核的な価値であるという本質的な理解を促進するための一連のプロセスという、もう少し大所高所の視点からの取組みです。それに対し、「組み入れ」とは個別具体的な問題にどう対応するかという各論レベルの話であると整理できます。

指導原則は、そのような体制作りを効果的にやるために2つのことを求めています。

- ① 負の影響に対処する責任が、企業のしかるべきレベルおよび部門に割り当てられていること
 - ② 負の影響に効果的に対処できる内部の意思決定、予算配分および監査プロセスがあること

これは、具体的な影響に対処するためには、責任の所在を明確にして適切な対応ができる部門に対処させることと①、そのために必要な社内の意思決定プロセスを決めたうえで、しっかりと予算付けをし、それが適正に行われるかをチェックする体制を整える②ということでしょう。以下、関連するポイントをいくつか挙げていきます。

2 体制作りの前提としてのリスクアセスメントの大切さ

企業が人権への負の影響に取り組みにあたってどのような部門設計や制度が適切なのかは、企業が直面する人権課題、企業の事業の業種・形態、規模の大小、どこで事業を展開しているかなどによって異なるはずであり、ある企業にとって適切な体制が他の企業にとってもそうであるとは限りません。

例えば、ゼネコンが直面している人権問題と、飲料メーカーが直面している人権問題には自ずと違いがあるでしょう。日本国内の労働環境には似ている部分があるかもしれませんが、ある国で不動産の複合開発をしているゼネコンの工事現場における人権問題にどう対応するかと、コーヒー飲料を発売している飲料メーカーが、コーヒー豆のサプライチェーン上に存在している人権課題を適切に捕捉・対応するための体制は異なるはずで、それぞれにとって何が適切かを考えるべきです。

このように、適切な体制作りにおいては、自社とそのサプライチェーン・バリューチェーンにおける「**具体的な「人権リスクを理解したうえで、その人権リスクに対応するためには何が最も効果的な体制かという視点を持つことが求められます。**指導原則が、このような「組み入れ」について、具体的な影響評価の結論を踏まえて「効果的に」行うためとしているのはこのような意図からきています。

具体的には、例えば、まずは①国連指導原則などの国際スタンダードが求めている体制に関する事項（前述の責任・権限分配の適切さや、予算をちゃんと付けているかなど）を正確に理解する。そのうえで②社内においてそれができているかの検証を一方でしつつ、③人権影響評価の結果判明した人権リ

スクに対応するためにはどのような体制が求められるか、④それが現在の社内の組織構造とフィットしているか、⑤フィットしていなければどのように変えればよいかなどを具体的に考えていくというアプローチが考えられます。

このような具体的な分析なくして、「とりあえず部署・仕組みを作ってみよう」というのは、「**まずはマニュアル作りから**」と並んで**ありがちなアプローチ**としてよく見られます。これも、「人から見る」ではなく、「企業から見る」アプローチの1つの例と言えると思います。しかし、人権対応への予算もマンパワーも限られる中で方向性を誤ると、本来優先的に対処されるべき人権への負の影響への対処が後手に回ったり、適切な社内体制作りができなくなるなど、企業全体の人権対応に悪影響を広げかねません。原則に立ち戻り、具体的な人権への負の影響に対処するための最適解は何かという観点から取り組んでいただければと思います。

3 どの部門が対応すべきか

指導原則上は、責任の所在を明確にして適切な対応ができる部門に対処させることと、そのために必要な社内の意思決定プロセスを決めることが求められるわけですが、どのような組織作りをすればよいのでしょうか？

この点について、OECDガイドランスは、「デュー・ディリジェンス実施に関連し得る部署および職能の例」として、以下の部署を挙げています。

- ・ 持続可能性、企業の社会的責任（CSR）、倫理的調達
- ・ 環境および／または社会
- ・ 人事
- ・ 労働者代表、労働組合代表
- ・ オペレーション、製造
- ・ 法務
- ・ コンプライアンス、企業倫理または廉潔性
- ・ 調達、サプライチェーン、取引先関係
- ・ 販売およびマーケティング
- ・ コミュニティ開発
- ・ 広報、報告
- ・ リスク管理
- ・ 監査
- ・ 上級管理者
- ・ 取締役会または企業の所有者

このように企業のほとんどの全ての部署がカバーされています。例えば、人事・労務部署は、ハラ

スメントや労働安全衛生について、法務はマンドトリーローなどについて、調達部門はサプライヤーにおける人権尊重体制について、販売・マーケティングは下流における問題点について、広報は情報提供についてなど、それぞれ期待されている役割があります。

これは、企業活動の全てのプロセスで人権への負の影響が発生しうることを考えると、不思議なことではありません。基本的には、**会社の部署・職能の中で人権対応に関係ない部署などは存在せず、全ての部署がそれぞれの役割・機能に応じた人権尊重の対応が求められると考えるべきです。**

同時に、これらがバラバラに対応することは、「効果的な」対処の観点からは望ましくないため、通常は、**リーダー的立場であったり、情報の収集・管理などを一元的に行ったり、各部門の相互調整的な機能を果たす役割を担う部署が求められるところ**です。OECDガイドンス上は、持続可能性、企業の社会的責任（CSR）、倫理的調達に関する部署がこれを担うことが多いとされ、日本の企業の実務を見ても、これらに該当するサステナビリティ推進部門が担っていることが多いように思えます。ただし、これは必ずしもそうでなければいけないわけではなく、他の部署が名実ともに担うこともおかしいことはありません。

最近では、さらに一歩進んで、チーフサステナビリティオフィサー（CSuO）などサステナビリティを統括する役員レベルのポジションを設け、人権、環境などのサステナビリティに関する事項について責任ある体制で取り組んでいる企業も登場しています。マネジメント層の「コミットメント」を具現化している好例と言えるでしょう。

おわりに

本書を手にとっていただいたことに心から感謝を申し上げます。

本書を執筆するにあたって一番心がけたのは、「ビジネスと人権」を、できるだけわかりやすく語ることでした。

「わかりやすさ」を追い求めることには危険が伴います。本質とは異なる利益をちらつかせて誘導すること、耳触りのよい概念に近づけて語るにより原則論を曲げること、本当は簡単ではないことを単純化しすぎる、など、色々な落とし穴があります。

わかりやすくすることには、とっつきにくさを下げる効用はありますが、わかりやすくしたために誤った理解を生み、それに基づいた行動をしてしまうと、評価されないどころか批判の対象になりかねません。本書では、「わかりやすさ」が「耳触りのよさ」で終わってはいけないということを強く意識しました。そのため、「耳触りが悪い」ところもあったかもしれませんが、ご容赦いただければ幸いです。

人権は、人類が長い歴史の中の経験や苦難を経て導き出された、人間のあり方の1つの到達点です。そして、普遍的な概念で「あるべき」であり、「目指すべき」価値があるものであると確信しています。

ただ、現時点では、人類全てが必ずしも心底共有している概念ではないのかもしれないかもしれません。

それは何故か？

様々な国家や民族の価値観は長い歴史の中でどのように培われてきたのか、その背後にある哲学、宗教観の有無・中身、企業の仕組みを含む社会の構造、また、それらに密接に結びついている教育システムなど、

極めて幅広い分野にわたって思いを巡らせていますが、私自身もまだまとまった結論にはたどり着けていません。

これに関係するものとして、「尊厳」をどう捉えるかがあります。「個人の尊厳」という概念は、一人ひとりが個人として尊重されるべきという考え方で人権の基礎となっています。

しかし、現実の世の中を見渡し、また、様々な国で異なるバックグラウンドを持つ人々と接するにつけ、「尊厳」をどう捉えるかは非常に複雑・難解な課題であると感じています。「人の尊厳」自体の多様性はあるのか、その立場によつては本書で紹介した人権リストとも抵触するのではないか、ある立場の「尊厳」を認めることは、異なる「尊厳」の理解をする側からは受け入れがたいのではないか、といった難しさです（このあたりについては、フランシス・フクヤマ〔山田文訳〕『IDENTITY（アイデンティティ）——尊厳の欲求と憤りの政治』（朝日新聞出版、2019年）から得るところが大きかったです）。

これらの問題は引き続き自分にとつてのテーマです。

このような課題や難しさを抱えつつも、人はすべからず平等であるということを前提として、個人一人ひとりの心身に対して理不尽な干渉をしないことを求める「人権の尊重」は、追求を諦めてはいけない「綺麗事」であると考えています。

その一方で、現実世界では、不平等や理不尽さが横行しており、それがおかしいことと思ったり、言うことができず、むしろそれを仕方のないものとして、理不尽さを耐え凌ぎ日々を生きなければならないことも多いでしょう。

「そうやって恵まれた場所から偉そうに……。あんたみたいなやつが一番腹立つのよ！」（虎に翼」第73回、福田瞳のセリフより）という声はいつも心にとめておかなければならないと思います。

個々人の日々の生活を無視した非現実的な「綺麗事」を語ることだけに陥らず、同時に、現実世界での不平等や理不尽を許さないことを、どのように実現するかを日々考え、行動し続けていきたいと思っています。

本書の執筆にあたっては、多くの方々から貴重なご助言、サポートをいただきました。特に、当初から長時間にわたり協力をいただいたライターの上田健二さんの存在なくしては本書が世に出ることはなかったでしょう。心から御礼を申し上げます。

また、有斐閣の皆さんには、粘り強く伴走いただき、執筆の過程を通じて勇気づけてもらいました。感謝に堪えません。

企業活動の「do no harm」が積み重なることにより、不平等と理不尽がない世界に近づくことを祈り、また、本書がその一助となれば幸いです。

最後までお読みいただき、ありがとうございました。

「人」から考える「ビジネスと人権」

Business and Human Rights : Rights Holders at the Centre

2024 年 10 月 10 日 初版第 1 刷発行

著 者 湯川雄介
発行者 江草貞治
発行所 株式会社有斐閣
〒101-0051 東京都千代田区神田神保町 2-17
<https://www.yuhikaku.co.jp/>
装 丁 Siun
印 刷 株式会社精興社
製 本 牧製本印刷株式会社
装丁印刷 株式会社享有堂印刷所

落丁・乱丁本はお取替えいたします。定価はカバーに表示してあります。

©2024, Yusuke YUKAWA.

Printed in Japan ISBN 978-4-641-12653-4

本書のコピー、スキャン、デジタル化等の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内の利用でも著作権法違反です。

【COPY】 本書の無断複写(コピー)は、著作権法上での例外を除き、禁じられています。複写される場合は、そのつど事前に、(一社)出版者著作権管理機構(電話 03-5244-5088, FAX 03-5244-5089, e-mailinfo@jcopy.or.jp)の許諾を得てください。