

「ビジネスと人権」において必要な被害者 救済メカニズム

一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)共同代表理事
弁護士(日本国、米国ニューヨーク州資格)
蔵元 左近

蔵元 左近



取扱い業務

- ESG/SDGs/ビジネスと人権+環境・気候変動
- コンプライアンス
- M&A
- 民事商事訴訟
- 国際紛争解決
- 企業法務全般

学歴

- コーネル大学ロースクール LL.M.
- 一橋大学院法学研究科 修士(国際法)
- 慶應義塾大学法学部 学士

言語

- 日本語
- 英語

弁護士(日本国、米国ニューヨーク州資格)。

ESG/SDGs/ビジネスと人権+環境・気候変動分野の専門家の弁護士として、日本企業をサポートしている。その他、コンプライアンス、M&A、スタートアップ/VC案件に従事。

東京オリンピック・パラリンピック委員会から「持続可能性に配慮した調達コード」通報受付窓口助言委員長に選任された他、国際協力機構(JICA)等が事務局である「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」(JP-MIRAI)の専門家会合委員、環境省TJインキュベーターを歴任。東京都NEXs Tokyoメンター。

日本企業のためのグリーンバンス(通報対応・救済)メカニズムの共同プラットフォームとして設立された、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)共同代表理事。

専門家として、新聞・テレビ・ラジオ・雑誌等の各メディアから取材を受け、随時コメントが紹介されている。各団体、各企業等での講演や執筆も多数実施。

関連著書・論考(その他多数)

- 対談シリーズ「ESG株主に聞く」(『資料版商事法務』2023年7月号より連載)
- 対談シリーズ「ステークホルダー資本主義の最前線」(『NBL』、初回: 渋澤健氏、第2回: 夫馬賢治氏、第3回: 松原稔氏、第4回: 平田仁子氏)
- 連載「ステークホルダー対応の最前線」(『NBL』、2016年1月より連載)
- 『詳説 ビジネスと人権』(共著、2022年5月)
- 『日米連ESGガイドラインの解説とSDGs時代の実務対応』(共著、2018年4月)

連絡先

蔵元国際法律事務所

skuramoto@kuramoto-jurist.com

1 「ビジネスと人権」に関する事案(例)

□ 芸能問題

- Aさん(女性、14才)は、アイドルになることを夢見て、B芸能プロダクション(非上場企業)に所属し、日々懸命に活動していた。
- Bプロダクションは、多くの人気タレントが在籍し、C社(上場企業)等のテレビ・ラジオ局と強力なコネクションがあり、D社(上場企業)等の多くの取引先企業と取引関係を築いていた。Bプロダクションには、多くの子どもたちが所属していた。
- Bプロダクションでは、創業者であるX氏(男性、存命中)が長年に渡り、所属する子どもたち(女性)へ性加害を行っていた。X氏の行為は、業界内の噂となっていた。
- そうした所、X氏の行為が大手新聞でスクープ報道された。X氏やBプロダクションだけではなく、C社等のテレビ・ラジオ局やD社等の取引先企業、更に、政府に対して批判が向けられることになった。

1 「ビジネスと人権」に関する事案の例

□ 芸能問題

- Q1: 「ビジネスと人権」の観点からは、何が問題で、C社とD社にはどのような責任があるのか？
- Q2: C社やD社はどのような対応をすべきか？
- Q3: 政府はどのような対応をすべきか？

2 国連「ビジネスと人権」指導原則

- 2011年、国連人権理事会での全会一致による支持
- 企業が、世界人権宣言、国際人権規約、ILO中核的労働基準（ILO中核8条約）を始めとする国際人権基準を尊重する「責任」を負うことを明記した国際文書
- 各国の政策・法令の基礎となっている最重要文書

2 国連「ビジネスと人権」指導原則

- 政府の人権保護義務
- 企業の人権尊重責任：日本政府の「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020－2025）でも「政府から企業への期待表明」として明示＋政府の「人権尊重ガイドライン」も企業に対して要請
- 人権方針の策定
- 人権デューディリジェンス（≒人権監査）の実施・運用
- 救済：救済（苦情処理）メカニズムの構築・運用

2 国連指導原則：人権方針の策定

- 原則16：企業は、以下の要件を備える方針の声明を通して、その責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきである。
 - a. 企業の最上級レベルで承認されている。
 - b. 社内及び／または社外から関連する専門的助言を得ている。
 - c. 社員、取引先、及び企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対して、当該企業が持つ人権についての期待を明記している。
 - d. 一般に公開されており、全ての社員、取引先、他の関係者にむけて社内外にわたり知らされている。
 - e. 企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続のなかに反映されている。

2 国連指導原則：人権デューディリジェンス (≒人権監査)

- 原則17：人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかということに責任をもつために、企業は人権デューディリジェンスを実行すべきである。そのプロセスは、実際のまたは潜在的な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ことを含むべきである。
 - a. 企業がその企業活動を通じて引き起こしあるいは助長し、またはその取引関係によって企業の事業、商品またはサービスに直接関係する人権への負の影響を対象とすべきである。
 - b. 企業の規模、人権の負の影響についてのリスク、及び事業の性質並びに状況によってその複雑さも異なる。
 - c. 企業の事業や事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時とともに変りうることを認識したうえで、継続的に行われるべきである。

2 国連指導原則：人権デューディリジェンス (≒人権監査)

- 「人権デューディリジェンス」≠M&Aデューディリジェンス
- 一回的ではなく継続的な取り組み≒メカニズム
- 方針の策定→調査対象の確定→リスク評価→リスク対応措置・モニタリング→開示→調査対象の確定...
- リスクベースの取り組み⇒負の影響の想定される発生確率や深刻度に応じて、実施範囲や方法・頻度を流動的に拡大・限定

2 国連指導原則：人権デューディリジェンス (≒人権監査)

- 企業の、人権への負の影響（人権問題）への関わりの3類型と対処
 - 具体的な人権問題を引き起こしている、又は、引き起こし得る場合（自社の行為が直接の原因）⇒影響の停止・予防
 - 人権問題を助長している、又は、助長し得る場合（第三者の行為が直接の原因）⇒助長の停止・予防、及び、影響力の行使
 - 自社と取引関係を有する第三者によって人権問題が引き起こされている、又は、引き起こされ得る場合であって、当該問題が自社の事業・製品・サービスと直接結び付いている場合（第三者の行為が直接の原因）⇒**影響力の行使**

2 国連指導原則：人権デューディリジェンス (≒人権監査)

□ 対策として、取引関係の停止(=終了)は「最後の手段」

- 日本政府の人権尊重ガイドライン:「取引停止は、自社と人権への負の影響(注:人権問題)との関連性を解消するものの、負の影響それ自体を解消するものではなく、むしろ、負の影響への注視の目が行き届きにくくなったり、取引停止に伴い相手企業の経営状況が悪化して従業員の雇用が失われる可能性があったりするなど、人権への負の影響がさらに深刻になる可能性もある。」

「このため、人権への負の影響が生じている又は生じ得る場合、直ちにビジネス上の関係を停止するのではなく、まずは、サプライヤー等との関係を維持しながら負の影響を防止・軽減するよう努めるべきである。したがって、取引停止は、最後の手段として検討され、適切と考えられる場合に限り実施されるべきである」

- 被害者、人権擁護者、労働者、労働組合、NGO、現地住民等との対話・協働も重要

2 国連指導原則：人権デューディリジェンス (≒人権監査)



住友金属鉱山

印刷 言語 English 文字サイズ 標準 大

事業紹介 サステナビリティ 株主・投資家情報 企業情報 ブランド ニュース 採用

▶ ジャニーズ事務所に対する当社の対応について

[← 年別一覧に戻る](#)

2023年9月21日
住友金属鉱山株式会社

当社は、ジャニーズ事務所の元社長である故ジャニー喜多川氏による性加害は、決して許されることのない人権侵害問題であると考えております。本件に対しては、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際的な規範に基づき制定した当社のグループ人権方針に則した対応を実施しています。

具体的には、ジャニーズ事務所が記者会見を実施する以前の9月4日に、ジャニーズ事務所へ「被害実態の徹底的な調査」「十分な救済措置の実施」「さらなる人権侵害の防止」を要請し、また、これらが実行されない場合は取引関係を維持できない旨を文書で伝えました。

当社は、取引先などのステークホルダーが人権への負の影響に関与している場合、当該ステークホルダーに対して人権を侵害しないよう働きかけるとともに、是正や救済の取り組みに協力することを人権方針で掲げております。今回の性加害問題に対して、当社は、サプライチェーン上における人権侵害リスクを低減できる立場として、ジャニーズ事務所の人権問題の改善・是正に関与していく方針です。

この観点から、当社の企業広告に関して、同事務所所属の俳優の起用を直ちに切りやめる予定は現時点ではございませんが、今後の同事務所の対応を見極め、人権侵害の是正や救済に取り組んでまいります。

21°C
くもりのち晴れ

検索

15:04
2023/10/25

2 国連指導原則：救済（苦情処理）メカニズム

- 原則31：その実効性を確保するために、非司法的苦情処理メカニズムは、国家基盤型及び非国家基盤型を問わず、次の要件を充たすべきである。
 - a. 正当性がある
 - b. アクセス可能性がある
 - c. 予測可能性がある
 - d. 公平性がある
 - e. 透明性がある
 - f. 国際的に認められた人権に適合している
 - g. 継続的な学習源となる
 - h. **エンゲージメント及び対話に基づく**

2 国連指導原則：救済（苦情処理）メカニズム

- 原則31(h)：エンゲージメント及び対話に基づく
- 公式コメントリー：「これらメカニズムは、対話を通じて合意による解決に到ることに焦点をあてるべきである。裁定が必要とされる場合は、正当で、独立した第三者メカニズムにより行われるべきである。」
 - ⇒ 日本企業の既存の内部通報制度やコンプライアンス通報制度を超えた対話・救済を目的としたメカニズムを志向
- 人権デューディリジェンスとの不可分一体性が重要

2 国連指導原則：救済（苦情処理）メカニズム

	内部通報制度	クレーム処理制度	救済メカニズム
利用者 (通報可能な者)	役員・従業員に限定されていることが一般的	消費者に限定されていることが一般的	ステークホルダー全般 (サプライヤーの外国人技能実習生を含む)
対象案件	法令・社内規範に関連する問題に限定されていることが一般的	商品やサービスの質・内容に限定されていることが一般的	責任ある企業行動に関わる全ての問題 を対象とすることが可能 (サプライ・チェーンにおける人権の保護や、環境保全、個人情報保護等の問題を広く含む)
問題解決の透明性・実効性	企業とステークホルダー間の二者の対立構造となり、問題の実効的解決を図れないことがあり得る	企業とステークホルダー間の二者の対立構造となり、問題の実効的解決を図れないことがあり得る	独立した専門家 が積極的に関与し、企業とステークホルダー間の 対話と相互理解を促す ことで、 問題の実効的解決 を図ることが可能 ⇒ 指導原則：「正当で、独立した第三者メカニズム」に合致

一般社団法人 ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER)

JaCER: Japan Center for Engagement and Remedy on Business and Human Rights

2022年 6月14日:法人登記2022年10月12日:Webサイトフルオープン 苦情受付開始

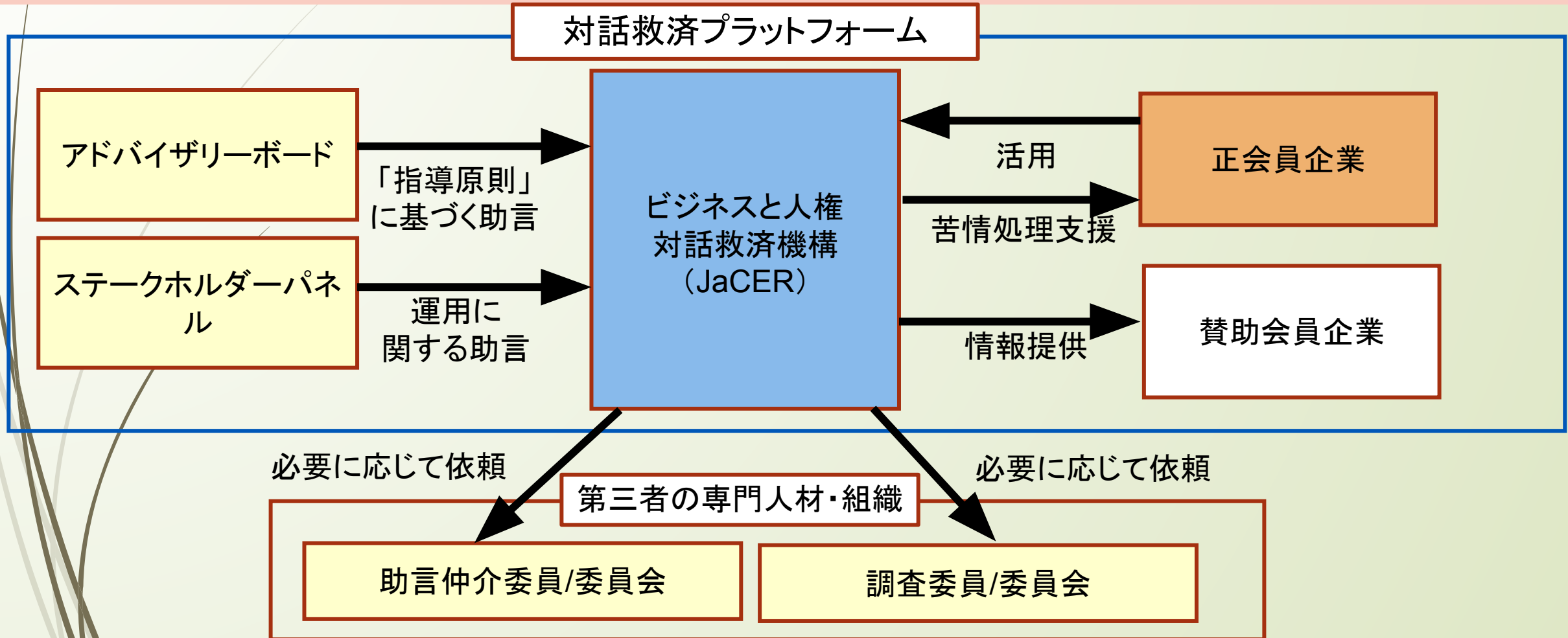
役員情報

役職	名前(五十音順)
代表理事(共同)	蔵元左近(弁護士) 高橋大祐(弁護士) 富田秀実(LRQAサステナビリティ(株)代表取締役)
理事	執行裕子(一般社団法人電子情報技術産業協会 理事) 菅原絵美(大阪経済法科大学教授、認定NPO法人虹色ダイバーシティ理事) 長谷川真一(NPO法人 ILO活動推進日本協議会 理事) 米岡優子(公益財団法人 日本適合性認定協会 元専務理事)
監事	魚住隆太(魚住サステナビリティ研究所 代表、環境計量士、公認会計士)

JaCERは、専門性・多様性のある人材による運営に努めています。

JaCERとは

「国連 ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく非司法的な苦情処理の共同プラットフォームを提供し、専門的な立場から参加企業の苦情処理の支援を行う。

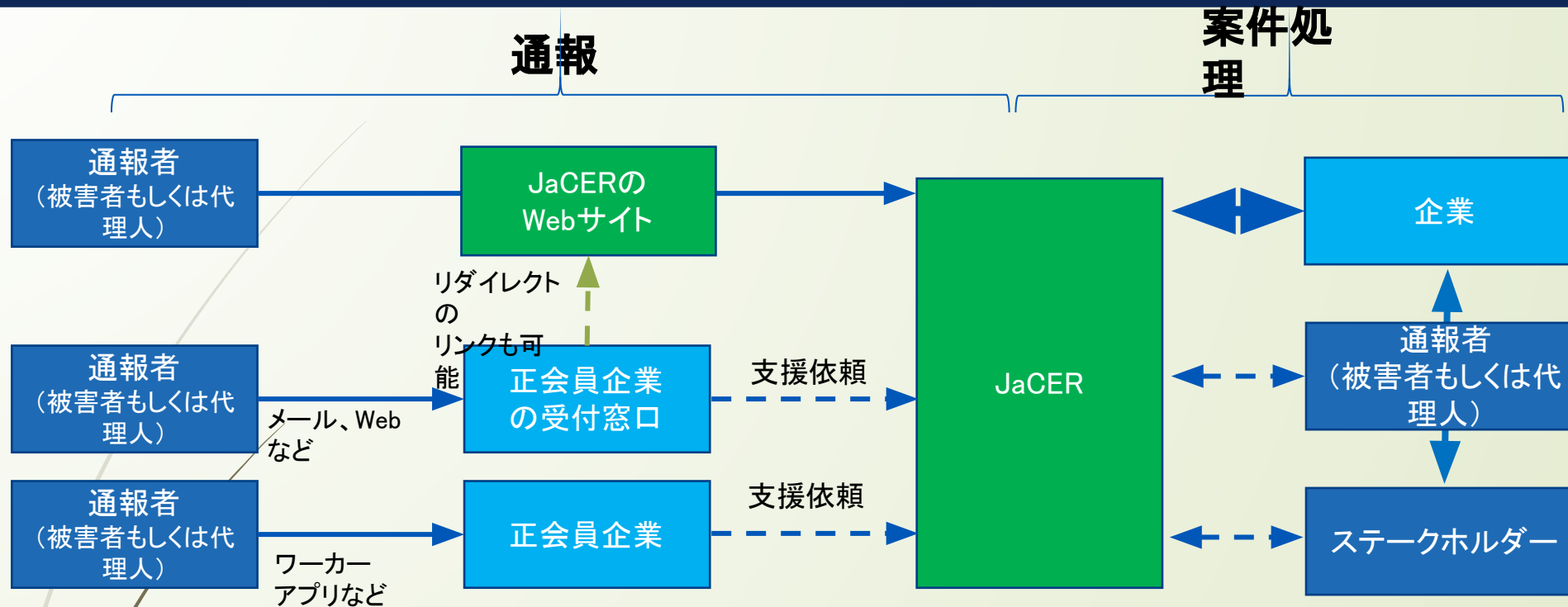


プラットフォームを通じて、JaCERのみならず、第三者の専門人材から支援を受けることも可能です。

ステークホルダーパネル

氏名	ご所属	役職
飯沼 佐代子 Sayoko Iinuma	地球・人間環境フォーラム The Global Environmental Forum (GEF)	-
伊古田 隆一 Ryuichi Ikoda	日本労働組合総連合会(連合) RENGO (The Japanese Trade Union Confederation)	国際政策局長 Director, International Policy Division
伊藤 芳浩 Yoshihiro Ito	DPI日本会議、ビジネスと人権市民社会プラットフォーム DPI Japan (Japan National Assembly of Disabled Peoples' International), BHRC (Business and Human Rights Civil Society Platform)	特別常任委員 Special Standing Committee Member
氏家 啓一 Keiichi Ujii	グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン GCNJ (Global Compact Network Japan)	事務局次長 Deputy Executive Director
川上 豊幸 Toyoyuki Kawakami	熱帯林行動ネットワーク JATAN (Japan Tropical Forest Action Network)	-
齊藤 誠 Makoto Saito	弁護士 ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク Lawyer, BHR Lawyers Network Japan	運営委員 Steering Committee Officer
銭谷 美幸 Miyuki Zeniya	三菱UFJフィナンシャル・グループ MUFG	グループ・チーフ・サステナビリティ・オフィサー Chief Sustainability Officer
成岡 剛 Tsuyoshi Naruoka	JEITA(電子情報技術産業協会) CSR委員会 JEITA (Japan Electronics and Information Technology Industries Association) CSR Committee	委員長 Committee Chair
長谷川 知子 Tomoko Hasegawa	日本経済団体連合会(経団連) KEIDANREN (Japan Business Federation)	常務理事 Managing Director
古谷 由紀子 Yukiko Furuya	CSOネットワーク、ビジネスと人権市民社会プラットフォーム CSO Network Japan, BHRC	代表理事 Board Chair
松原 稔 Minoru Matsubara	りそなアセットマネジメント Resona Asset Management	常務執行役員 責任投資部担当 Senior Executive Officer - Responsible Investment
水口 剛 Takeshi Mizuguchi	高崎経済大学 Takasaki City University of Economics	学長 President
文 公輝 KongHwi Moon	多民族共生人権教育センター Multi-Ethnic Human Rights Education Center for Pro-existence	理事・事務局長 Board, Secretary General
若林 秀樹 Hideki Wakabayashi	JANIC、ビジネスと人権市民社会プラットフォーム JANIC (Japan NGO Center for International Cooperation), BHRC	理事 Trustee

JaCERの苦情受付窓口



JaCERの苦情通報フォーム:

<https://jacer-bhr.org/application/form.html>

- JaCERの通報窓口・支援は、会員企業に応じた活用が可能です。
- JaCERの外部通報窓口はwebサイトの通報フォームとなります。(電話、メールの受付はしていません)
- 各社独自の通報機能等と併用も可能です。必要に応じてサプライヤー等での展開も可能です。

JaCER 一般社団法人
ビジネスと人権対話救済機構

よくある質問 EN | JP 苦情通報窓口

JaCERについて 苦情を申し立てる 入会案内 お知らせ お問い合わせ

「ビジネスと人権」を 苦情処理メカニズムで 支援する

重要なお知らせ 2022.07.15 テスト記事⑧(その他) 重要なお知らせ

ABOUT

一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく非司法的な苦情処理の共同プラットフォームを提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援を行う組織です。

[詳しく見る](#)

通報フォーム

[トップページ](#) | [苦情を申し立てる](#) | [通報フォーム](#)

通報前にご確認ください

JaCERは、加盟企業（正会員）に関連する人権侵害事例について通報を受け付け、その解決を支援する団体です。JaCERは申し立てられた苦情を解決する機関ではなく、「人権を尊重する責任」の主体である企業が実施する対応（救済策）を中立的な立場から支援します。なお、法的紛争に関する法的助言等は弁護士により行うこととします。

JaCERの苦情処理メカニズムにおいて、対象となる案件、対象企業、苦情処理の時間軸の目安等について、[当ウェブサイト](#)でご確認ください。

匿名での通報、不十分な情報提供の場合、事実関係の確認が実施できず、適切な処理につながらない可能性があります。可能な限り詳細な情報提供をお願いします。通報者の個人情報、[プライバシーポリシー](#)に基づき管理されます。

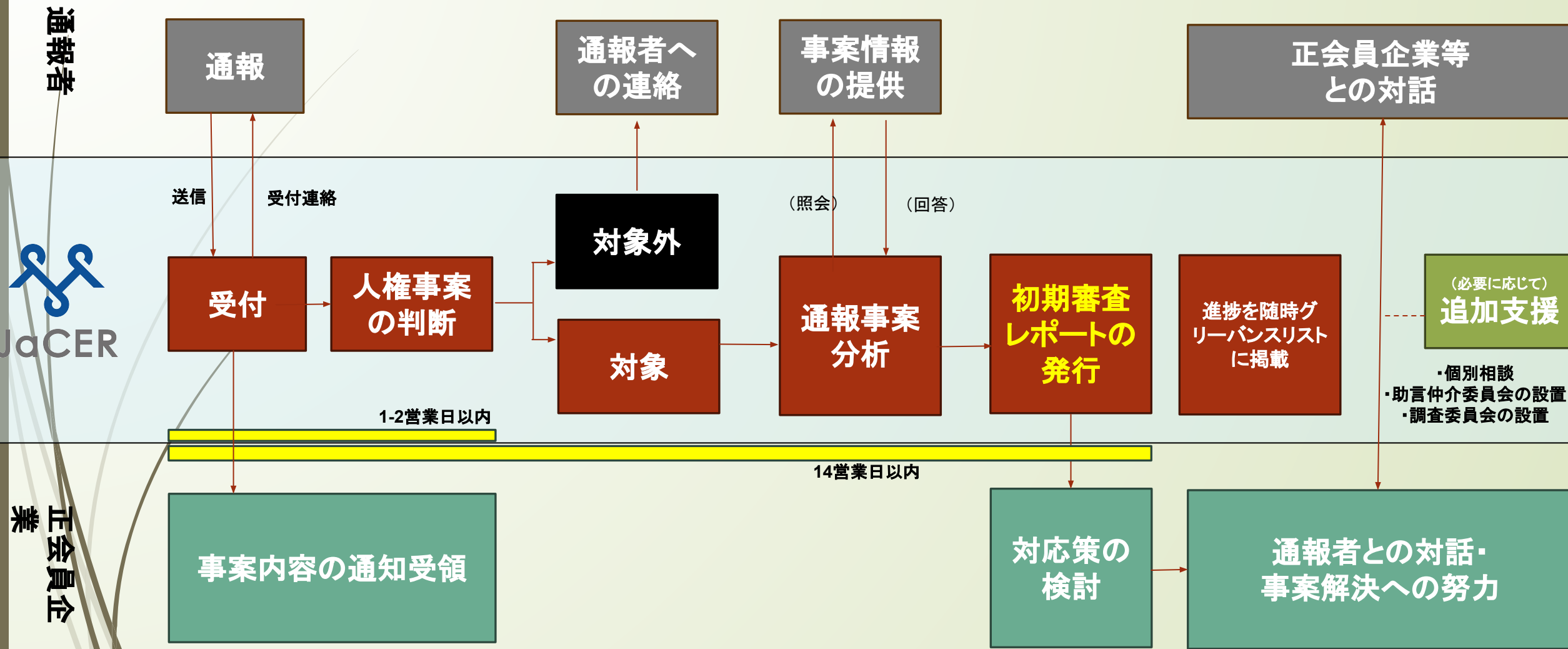
通報前の確認事項 **必須**

上記について、確認しました。

JaCERでは、**通報フォームを含む日本語・英語サイトを構築しています。**

その他の言語での通報対応に関しては、会員ごとの個別対応となります。

通報受付・事案処理の基本的なフロー



グリーンバンスリスト(JaCERのwebサイトで公開)



グリーンバンスリスト

更新日：2023年6月12日

本リストは、JaCERが現時点で受け付けた、人権侵害事案に関する通報のリストです。

案件登録番号	受付日	通報手段	通報者(立場)	被申立者	人権侵害を行ったとされる企業と正会員企業との関係	事案の発生地	事案の種別(大項目)	事案の種別(小項目)	事案の概要	事案処理の進捗	ステータス
No.001_2022	2022年11月2日	JaCERウェブサイト	人権侵害を受けた当事者	正会員企業	グループ企業	中国	労働・雇用	労働者の解雇	通報者は、中国に所在地をおくJaCER正会員企業のグループ企業に雇用されていたが、試用期間中の解雇に対して内容不服とする申立てを行った。	・JaCERより当該正会員企業に初期審査レポートを発行済み。 ・当該正会員企業とそのグループ企業より、通報者にコンタクトをとり、対話を実施したが両者間での和解に至らず、司法プロセスに移行した。 ・上記の結果、非司法プロセスであるJaCERによる会員企業支援は区切りとなるが、通報事案そのものは解決していないため、「モニタリング」のステータスとする。	モニタリング中
No.002_2022	2022年12月22日	JaCERウェブサイト	人権侵害を受けた当事者	正会員企業	グループ企業	日本国内	労働・契約	差別的待遇(サブプライチェーン)	JaCER加盟企業の国内グループ企業より業務を委託される下請け運送業者が、他社と比較し差別的な待遇を受けたとの申し立てを行った。	・JaCERより当該正会員企業に初期審査レポートを発行済み。 ・当該正会員企業において、グループ内で事実関係を確認のうえ、通報者との対話を実施した結果、差別的な行為や下請け法に抵触する行為もなかったとの通報者の理解が得られた。 ・今回の値上げ問題については、通報者はグループ企業ではなくその委託先である直接契約先と交渉する必要があり、実際に待遇の改善がなされるかは経緯を見守る必要があるため、「モニタリング」のステータスとする。	モニタリング中
No.003_2022	2023年1月31日	JaCERウェブサイト	人権侵害を受けた当事者	非正会員企業	-	日本国内	労働・雇用	労働者の再雇用	JaCER非加盟企業における従業員の新雇用に関する事案	非正会員企業に関する事案のため、通報者の同意を得た上で、JaCERより当該企業に通報内容を通知した。	-
No.001_2023	2023年4月12日	JaCERウェブサイト	人権侵害を受けた当事者(匿名)	正会員企業	正会員企業	日本国内	労働・雇用	雇用関係の終了	通報者は労働災害(通勤災害)の結果、就労不能となったが、最終的に雇い止めにあつたため、理不尽な対応であるとの申し立てを行った。	・JaCERは、当該正会員企業に対して、匿名性に配慮しつつ、初期審査レポートを作成・発行し、通報事案の概要を通知し助言を行った。 ・JaCERとしては、当該正会員企業の今後の対応を見守ることとし、「モニタリング」のステータスとする。	モニタリング中
No.002_2023	2023年4月20日	JaCERウェブサイト	人権侵害を受けた当事者(匿名)	正会員企業	グループ企業	日本国内	ハラスメント	パワーハラスメント	通報者は、JaCER正会員企業のグループ会社に勤務しているが、上司よりパワーハラスメントを受けたとの申し立てを行った。	・JaCERは、当該正会員企業に対して、匿名性に配慮しつつ、初期審査レポートを作成・発行し、通報事案の概要を通知し助言を行った。 ・JaCERとしては、当該正会員企業の今後の対応を見守ることとし、「モニタリング」のステータスとする。	モニタリング中

会員企業・団体

正会員:

- JaCERの苦情処理プラットフォームの利用を希望する企業会員

賛助会員:

- JaCERの正会員への参加を検討している事業会社
- JaCERの目的に賛同し、その活動に協力を希望する団体等(金融機関、業界団体等)

最新の会員情報(定期的に更新しています。)

<https://jacer-bhr.org/member/index.html>

JaCERには、JEITA会員企業のみならず、全ての産業分野の企業の参加が可能です。

会員企業（2023年6月末時点の公開企業：現在は更に増加）

正会員

アルプスアルパイン株式会社	伊藤忠商事株式会社	オムロン株式会社
キリングroup(※)	KOA株式会社	堺化学工業株式会社
シャープ株式会社	住友金属鉱山株式会社	株式会社東芝
株式会社ニッスイ	パナソニックグループ	株式会社ビックカメラ
ブラザー工業株式会社	古河電気工業株式会社	三菱電機株式会社
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ	森永製菓株式会社	森永乳業株式会社
ヤマハ株式会社	横浜ゴム株式会社	

賛助会員

キオクシア株式会社	りそなアセットマネジメント株式会社
-----------	-------------------

まとめ: JaCERの共同プラットフォームの特徴

指導原則の原則31、欧州CSDDD指令案等への対応を念頭に置いたプラットフォームの設計

- 通報窓口は、会員企業に応じたフレキシブルな運用が可能
 - 社内の通報制度との棲み分け、RBA Voice等アプリの併用など
- 誰でも通報可能
 - 個人・団体: 被害者、その代理人、NGO、労働組合等
 - 国内・海外: 本社、グループ会社、サプライチェーンの労働者、消費者、地域住民等
 - 特定の対象のみに限定公開することも可能
- 人権に限らず、責任ある企業行動全般が対象
 - 環境、倫理等も対象とすることが可能
- 苦情対応に対し、専門的な助言を受けることが可能
 - 法律、国際規範、ビジネスの観点など多面的な助言
- 第三者組織の利用による客観的・中立的な対応が可能
 - 助言・仲介委員会など
- 知見の蓄積
 - 個社レベルでは困難な多様な案件の集積による知見、対応力の向上
- 透明性の確保
 - 通報内容はグリーンバンスリストとして、匿名化の上、概要、ステータス等を情報開示
- 学びの場の提供
 - 研修会を年2回実施。ケーススタディによるVSの実施など。
 - 国内外の関連組織とのネットワーク、国際イベントへの参加
 - 苦情処理メカニズムなどに関する調査研究の実施