

ソーラーウィークセミナー

人権問題と企業の人権デュー・ディ リジェンスへの対応

2023年10月17日

西村あさひ法律事務所・外国法共同事業

弁護士 根本 剛史

目次

1. 「人権」対応の必要性	p.3
2. 人権侵害に伴う企業への影響	p.7
3. 海外の法制化(ハードロー化)による日本企業への影響	p.27
4. 人権尊重ガイドラインについて	p.32

1 | 「人権」対応の 必要性

「人権」対応の必要性

- ▶ 「人権」はもともと国家を名宛人とするもの
 - ▷ この点は今も変わらない

- ▶ 現代において、企業による人権侵害が顕著に
 - ▷ グローバル化の加速等により、先進国の企業による途上国の人権の侵害が増加
 - ▷ 途上国における脆弱な法基盤、政治情勢、経済情勢等を踏まえると、国による人権尊重だけでは対処しきれない

- ▶ 企業を名宛人として、企業に人権尊重の「責任」を負わせる

「人権」対応の必要性

- ▶ 持続可能な社会の実現に向けて、企業に求められる責任・役割として、人権課題に取り組む必要性が高まっている
- ▶ 国際的規範における企業の人権尊重責任の明確化
 - ▷ 欧米を中心に「ビジネスと人権」の法制化（ハードロー化）
 - ▷ 日本においても、2022年9月に政府ガイドラインの策定、法制化の議論の進展
- ▶ 投資対象からの除外、NGO等からの株主提案、訴訟提起等のリスクが高まっている
- ▶ 「守りのガバナンス」だけでなく、人的資本経営等の「攻めのガバナンス」の観点からも人権尊重の取組は重要
 - ▷ ESG投資・サステナビリティファイナンスの流れ
 - ▷ 良い人財の獲得・リテンション

「人権」対応の必要性

▶ 世界・日本における主な動き

2011年	国連人権理事会が「 <u>ビジネスと人権に関する指導原則</u> 」を全会一致で支持 ✓ 第1の柱: 人権を保護する国家の義務 ✓ 第2の柱: 人権を尊重する企業の責任 ✓ 第3の柱: 救済へのアクセス
2011年	「OECD多国籍企業行動指針」改訂 ✓ 人権に関する章や人権DDに関する規定の新設
2018年	OECD「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」策定
2020年	日本政府「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」策定
2022年9月	日本政府「 <u>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</u> 」策定

2 | 人権侵害に伴う企業 への影響

人権侵害に伴う企業への影響

▶ 人権侵害・人権リスク

▷ 自社内

- ▶ パワハラ、セクハラ、マタハラ
- ▶ 差別的対応
- ▶ 労働安全衛生、長時間労働

▷ サプライチェーン等

- ▶ 強制労働、児童労働
- ▶ 賃金不払い、賃金不足
- ▶ 結社の自由
- ▶ 先住民の権利

人権侵害に伴う企業への影響

- A) 取引停止・融資停止リスク
- B) 新規取引機会喪失リスク
- C) 輸入停止リスク
- D) 株価下落・投資引き揚げリスク
- E) 訴訟リスク
- F) 不買運動・抗議運動リスク
- G) 採用・人財流出リスク

人権侵害に伴う企業への影響

A) 取引停止・融資停止のリスク

- ▶ 東南アジアの食品大手企業が運営する農園と工場で人権侵害(2018年)
 - ▶ 認証取消措置
 - ▶ 各国の企業が取引中止
 - ▶ 金融機関が融資を停止
 - ▶ 機関投資家が投資を引き揚げ

- ▶ 日本企業の中にも、人権対応が不十分な場合には取引停止も視野に入れて、取引先に人権対応を求める企業が増加
 - ▶ 質問票の送付等

人権侵害に伴う企業への影響

A) 取引停止・融資停止のリスク

▶ Corporate Human Rights Benchmark(企業人権ベンチマーク)2022

- ▶ 2022年、食品・農業(57社)、ICT製造業(43社)、自動車製造業(29社)の3つのセクターを評価。日本企業は、22社が評価対象
- ▶ 評価のテーマは、国連指導原則をはじめとする国際人権基準に基づき、ガバナンスと政策へのコミットメント、人権尊重の定着と人権DDの実施、苦情処理メカニズムと救済へのアクセス、各業界における人権への影響を防止するための具体的実践、人権への深刻な悪影響の申立てに対する対応
- ▶ 2021年に評価方法が改訂され、企業の実際のパフォーマンスがより重視され、企業運営の様々な段階で実施されるステークホルダー参画の種類に統合的に焦点



(出所： Corporate Human Rights Benchmarkウェブサイト
(<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrb/>))

人権侵害に伴う企業への影響

A) 取引停止・融資停止のリスク

▷ Corporate Human Rights Benchmark(企業人権ベンチマーク)2022

- ▶ 1位ユニリーバ (スコア50.3%)
- ▶ 日本企業の中で、1位サントリー (スコア27.5%・全体29位)、2位キヤノン (スコア25.2%・全体34位)、3位麒麟(スコア22.7%・全体39位)
- ▶ スコア10~20%の日本企業13社、スコア10%未満の日本企業6社

表1:食品・農業関連企業のスコアバンド別実績

スコアバンド	会社名
50-60	Unilever
40-50	Wilmar International
	PepsiCo
30-40	Coles Group
	The Hershey Company
	Marks & Spencer
	Diageo
	Woolworths Group
	Tesco
	Anheuser-Busch InBev
	Nestle
	Glencore
	Kellogg's
	General Mills

表2:自動車メーカーのスコアバンド別実績

スコアバンド	会社名
30-40	Ford
	General Motors Company (GM)
20-30	Mercedes-Benz Group
	BMW
	Volkswagen
10-20	Renault
	Stellantis
	Toyota Motor Corporation
	Subaru
	Mahindra and Mahindra
	Honda Motor Company
	Nissan Motor Company

表3:スコアバンド別のICT関連企業の実績

スコアバンド	会社名
30-40	Hewlett Packard Enterprise
	Corning
	Samsung Electronics
	Ericsson
	Apple
	HP
	NXP Semiconductors
20-30	Cisco
	Microsoft
	Dell
	Western Digital
	Canon
	TSMC
	Intel
	Walmart
	Nokia

(出所: Corporate Human Rights Benchmarkウェブ
サイト
(<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chr/>))

人権侵害に伴う企業への影響

A) 取引停止・融資停止のリスク

- ▷ 取引先に対して質問票への回答を要請
 - ▶ 回答・評価を複数のバイヤー企業が確認できるプラットフォームの活用も進む

	Sedex(セデックス)	EcoVadis(エコバディス)
活用企業数	バイヤー企業・サプライヤー6万社以上	バイヤー企業760社、サプライヤー9万社
評価項目	労働、安全衛生、企業倫理、環境	環境、人権と労働、倫理、持続可能な調達
特徴	社会・人権面の監査プログラム「SMETA」を提供	総合スコアと「プラチナ」「ゴールド」などメダル授与、改善計画の提案
活用している主なバイヤー企業	マークス・アンド・スペンサー、ネスレ、ユニリーバ、アサヒグループHD、味の素、花王、キリンHD、ニチレイフーズ	アクサ、アマゾン、デュポン、ネスレ、ミシュラン、ユニリーバ、塩野義製薬、武田薬品工業、ブリヂストン、明治HD

(出所：日経ESG「サプライヤーの人権評価を共有」掲載の表をもとに講師作成)

- ▷ 人権尊重の取組に関する質問票を受領することが増加傾向

人権侵害に伴う企業への影響

B) 新規取引機会の喪失リスク

- ▶ 新規取引前に、人権尊重の取組をチェックして、対応が不十分な企業とは取引を行わない企業も
 - ▶ 工場の監査を要求（欧米企業→日本企業）
 - ▶ 人権方針の策定その他人権尊重の取組を要求
- ▶ 人権尊重の取組を行う企業を優遇する動き
 - ▶ 次回取引での優先的な発注を約束、取引条件の優遇等
- ▶ 日本政府が、人権尊重の取組を行っている企業を、政府調達で優遇することを検討(2022年9月13日付日本経済新聞)
 - ▶ 入札において、人権尊重ガイドラインを踏まえて人権尊重に取り組むよう努めることが求められている

(4)「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議」(令和5年4月3日決定)において、政府の実施する公共調達においては、入札する企業における人権尊重の確保に努めるとされたことを受け、当該事業の落札者に対しては「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」(令和4年9月13日ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議決定)を踏まえて人権尊重に取り組むよう努めることを求めている。当該ガイドラインの内容を承知の上で、入札をすること。

<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

(出所：入札公告(抜粋))

人権配慮の企業、政府調達で優遇へ

2022/9/13 19:13

政治 | 政策 | 経済 | 産業・ビジネス | 国際 | 中国・台湾



中谷元・首相補佐官

政府は13日、企業のサプライチェーン(供給網)上から人権侵害をなくすための取り組みを進める企業に対し、政府が行う公共工事や物品の政府調達で優遇する仕組みを検討する方針を明らかにした。同日、企業の人権侵害を防ぐための指針を取りまとめた有識者会議で、中谷元・首相補佐官が明らかにした。

(出所：産経新聞ニュース(2022年9月13日))

人権侵害に伴う企業への影響

C) 輸入停止リスク

- ▶ 製品のサプライチェーンのどこかに児童労働・強制労働が介在していた場合、米国での輸入停止のおそれ
- ▶ 米国関税法307条、米国ウイグル強制労働防止法
 - ▶ 児童労働・強制労働品であると合理的に認められる場合、輸入停止
 - ▶ 一定の製品について強制労働品であると推定
 - ▶ 反証は容易ではない

人権侵害に伴う企業への影響

D) 株価下落・投資引き上げリスク

- ▶ 米国への輸入産品がWRO(貨物引渡保留命令)の対象となり、翌日に株価が10%近く下落(2020年)
- ▶ パタハラが発覚してSNSで炎上し、株価が約20%下落(2019年)

人権侵害に伴う企業への影響

D) 株価下落・投資引き上げリスク

- ▶ GPIFが実施した調査で、国内外全てのパッシブ運用機関が「人権」を「重大な ESG課題」とした

＜国内株式運用機関全社が挙げた重大な ESG 課題＞

国内株式	パッシブ運用機関	アクティブ運用機関
2022 年	気候変動、不祥事、情報開示、サプライチェーン、ダイバーシティ、コーポレートガバナンス、 <u>人権と地域社会</u>	取締役会構成・評価、少数株主保護(政策保有等)、情報開示、 <u>資本効率、気候変動</u>
2021 年	気候変動、不祥事、情報開示、サプライチェーン、ダイバーシティ、コーポレートガバナンス	取締役会構成・評価、少数株主保護(政策保有等)、情報開示

＜外国株式運用機関全社が挙げた重大な ESG 課題＞

外国株式	パッシブ運用機関	アクティブ運用機関
2022 年	気候変動、ダイバーシティ、情報開示、 <u>人権と地域社会、健康と安全、生物多様性、森林伐採、その他(ガバナンス)</u>	該当なし
2021 年	気候変動、ダイバーシティ、情報開示、サプライチェーン	気候変動

人権侵害に伴う企業への影響

E) 訴訟リスク

- ▶ 児童労働を助長しているとして、米国企業等に訴訟提起(2019)
 - ▶ 電子機器や自動車に使用するリチウム電池の原料であるコバルトの採掘現場での児童労働
- ▶ フランスの人権団体等が、日本企業等に訴訟提起(2023年)
 - ▶ 中国新疆ウイグル自治区での強制労働で作られた製品を販売し利益を得ているとして、フランスの裁判所に提訴

人権侵害に伴う企業への影響

F) 不買運動・抗議運動のリスク

- ▶ サッカーW杯カタール大会：外国人労働者の死亡、性的少数者(LGBTQ)への不寛容(2022年)
 - ▶ パブリックビューイング・試合放映の中止
 - ▶ 欧州議会は、FIFAに対し、外国人労働者・遺族への補償を求める決議
- ▶ ドキュメンタリー番組で、ベトナム人技能実習生の過酷な労働環境を報道(2019年)
 - ▶ SNSで社名が特定され、不買運動に
- ▶ 米国企業の東南アジア工場で日常的な児童労働が発覚(1997年)
 - ▶ 世界的な不買運動、売上減少

人権侵害に伴う企業への影響

G) 採用・人財流出リスク

▷ 新規採用への悪影響・優秀な人財の流出のリスク

- ▶ 就職先を選ぶ際に、人権、環境、サステナビリティへの取組を重視する学生が増えている

人権侵害に伴う企業への影響

- ▶ 人権尊重責任を適切に果たすことによる良い影響
 - i. 取引の安定的継続、新規取引先の獲得
 - ii. 投資家から選ばれる
 - iii. レピュテーション・ブランドイメージの向上
 - iv. 人財の獲得・維持、労働者のパフォーマンスの向上

人権侵害に伴う企業への影響

▶ 人権尊重の取組を支援するプラットフォーム（例）

- ① Responsible Business Alliance (RBA)
(<https://www.responsiblebusiness.org/>)
- ② Responsible Minerals Initiatives (RMI)
(<https://www.responsiblemineralsinitiative.org/>)
- ③ ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)
(<https://jacer-bhr.org/index.html>)
- ④ 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）
(<https://jp-mirai.org/jp/>)

人権侵害に伴う企業への影響

▶ 人権尊重の取組を支援するプラットフォーム（例）

- ① Responsible Business Alliance (RBA)
(<https://www.responsiblebusiness.org/>)



- ▶ 電子機器等のサプライチェーンにおける労働環境の安全性や労働者の権利を支援することを目的とした企業連盟
- ▶ 人権、労働権、環境保護などの重要な問題に対処するためのフレームワークやツールを開発
- ▶ 加盟企業は、サプライヤーに対する統一的な行動規範と監査手順に合意している

人権侵害に伴う企業への影響

▶ 人権尊重の取組を支援するプラットフォーム（例）

② Responsible Minerals Initiatives (RMI)
(<https://www.responsiblemineralsinitiative.org/>)



- ▶ 世界の企業や団体が加盟する、紛争鉱物に関する取組みを主導している団体
- ▶ 世界標準の責任ある鉱物調査票の制定や精錬業者の紛争非関与監査プログラムの推進、その他責任ある鉱物調達サプライチェーンのためのさまざまな取り組みを行っている

人権侵害に伴う企業への影響

▶ 人権尊重の取組を支援するプラットフォーム（例）

- ③ ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)
(<https://jacer-bhr.org/index.html>)



- ▶ 国連指導原則に準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を目指す組織
- ▶ 会員企業に対する苦情を受け付け、会員企業による苦情処理を支援し、苦情処理メカニズムの正当性の担保と苦情処理の実効性・効率性の向上を図ることで、対話・救済を促進することを目指している

人権侵害に伴う企業への影響

▶ 人権尊重の取組を支援するプラットフォーム（例）

- ④ 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）
(<https://jp-mirai.org/jp/>)



JP-MIRAI

- ▶ 日本における外国人の労働者に対する強制労働・差別・ハラスメントなどの問題について、国際的な批判が強まっていることを受け、雇用主や受入団体が法令遵守をはじめとした外国人労働者の責任を持った安定的な受入れを行うことにより、外国人労働者の労働・生活環境を改善し、それによって豊かで持続的な社会が生まれ、「世界の労働者から信頼され選ばれる・日本」となることを目指す団体
- ▶ 外国人労働者受入れに関する最新の動向や優良事例の情報提供、参加企業・団体が抱える課題についての解決策の議論等を行っている

3

海外の法制化(ハードロー化)による日本企業への影響

海外の法制化による日本企業への影響

▶ 海外の取引先から求められる対応

▷ 海外法制の種類

	概要	国・地域(例)
(a)	人権リスクへの対応等に関する <u>開示・報告</u> を企業に義務付け	英国、オーストラリア、米国カリフォルニア州
(b)	<u>人権デュー・ディリジェンスの実施・開示</u> を企業に義務付け	EU(案)、フランス、ドイツ、オランダ
(c)	強制労働により製造等された製品に対する <u>輸入規制</u>	米国、カナダ

- ▷ 自社に海外法制が直接適用されない場合でも、適用対象の海外企業との関係で影響を受ける

海外の法制化による日本企業への影響

▶ 主な海外法制

- ▶ 2012年 米国カリフォルニア州 サプライチェーン透明法
- ▶ 2015年 英国 現代奴隷法
- ▶ 2017年 フランス 企業注意義務法
- ▶ 2019年 オーストラリア 現代奴隷法
- ▶ 2019年 オランダ 児童労働デュー・ディリジェンス法（施行未了）
- ▶ 2021年 ドイツ サプライチェーン注意義務法
- ▶ 2021年 ノルウェー 事業の透明性と基本的人権及びディーセントワークへの取組みに関する法律
- ▶ 2021年 オーストラリアニューサウスウェルズ州 現代奴隷法
- ▶ 2022年 スイス 紛争鉱物と児童労働に関するデュー・ディリジェンス法
- ▶ 2023年 カナダ 現代奴隷法

<現在審議中>

- ▶ ニュージーランド 現代奴隷法を審議中
- ▶ オーストリア・ベルギー・スペイン等でもDD法案審議中

海外の法制化による日本企業への影響

▶ 欧州の人権DD法令の適用を受ける取引先からの要求

- ▷ 取引先が貴社に対して調査を行う
- ▷ 調査の過程で取引先に提供した貴社の情報が取引先によって公表される
- ▷ 取引先から、人権関連事項の遵守の条項を契約に規定するように求められる
- ▷ 貴社の人権尊重の取組が十分でないと取引先が判断した場合、契約の解除等により取引を停止される

海外の法制化による日本企業への影響

- ▶ グループ会社が米国に輸出している製品のサプライチェーンで、強制労働・児童労働が発覚した場合
 - ▷ 米国法に基づいて、米国での輸入禁止、公表措置
 - ▷ サプライチェーンの現地法上の刑事罰・行政罰、報告義務等
 - ▷ 米国の取引先に対する契約上の責任（解除、損害賠償等）
 - ▷ サプライチェーンへの対応
 - ▷ 児童・家族への対応

4 | 人権尊重ガイドラインについて

人権尊重の取組 – 総論

1 見るべきは、負の影響を受ける人のリスク (≠企業の経営リスク)

2 サプライチェーンその他のビジネス上の関係先も対象

3 一回きりではない、継続的な取組

4 様々なステークホルダーとのエンゲージメントが必要

5 社内の横断的な連携が必要

人権尊重ガイドラインー 総論

- ▶ 対象：日本で事業活動を行う全ての企業（1.3）

- ▶ 人権尊重の取組みの対象（1.3）
 - ▷ 自社、グループ会社
 - ▷ サプライチェーン（上流も下流も。2次取引先以降も含まれる）
 - ▷ その他のビジネス上の関係先（例：投融資先、合併企業の共同出資者、設備の保守点検や警備サービスを提供する事業者）

- ▶ 企業の人権尊重責任は、人権を保護する国内法及び規則の遵守を越えるもので、それらの上位にある（国連指導原則11解説）
 - ▷ 企業は、国内法及び規則を遵守するだけでは足りず、国際的に認められた人権の基準に従って事業を運営しなければならない（国連指導原則23）

人権尊重ガイドライン – 総論

▶ 企業が尊重すべき「人権」 = 国際的に認められた人権 (2.1.2.1)

▷ 少なくとも、以下は含まれる

▶ 国際人権章典で表明されたもの

□ 「世界人権宣言」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」

▶ 「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」

▷ 人権の範囲は可変的

▶ EUのCorporate Sustainability Due Diligence指令案では、バリューチェーンにおける環境についてのDDの実施等も義務付け

▶ 2022年7月、国連総会において、「クリーンで健康な環境へのアクセス」が普遍的人権であることを宣言

人権尊重ガイドラインー 総論

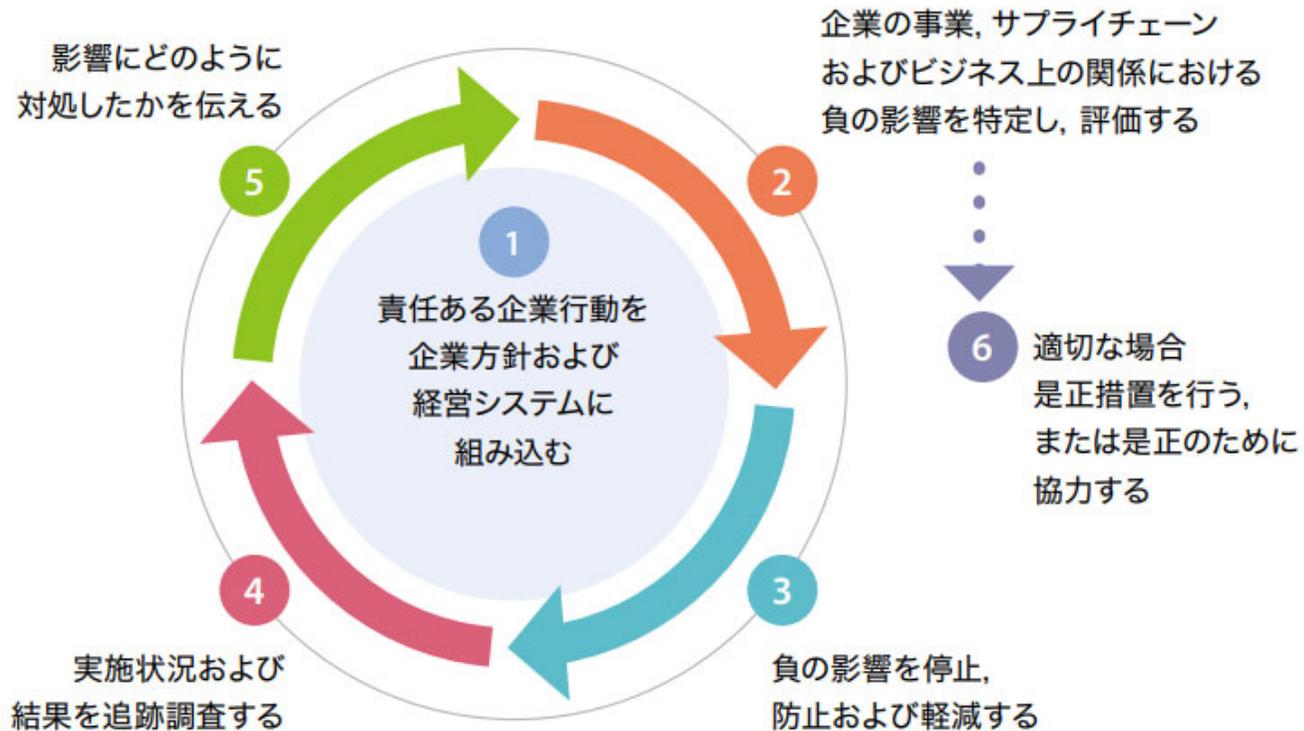
1. 人権方針の策定(①)

2. 人権デュー・ディリジェンス(人権DD)
 - A) 負の影響の特定・評価(②)
 - B) 負の影響の防止・軽減(③)
 - C) 取組の実効性の評価(④)
 - D) 説明・情報開示(⑤)

3. 救済(⑥)

人権尊重ガイドラインー 総論

図1. デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



出所：OECD「責任ある企業行動に関するOECDデュー・ディリジェンスガイダンス」

(1)人権方針

(2)人権DD

(3)救済

(1)人権方針

▶ 人権方針が満たすべき5つの要件 (3)

人権方針が満たすべき5つの要件 (3、国連指導原則16.)

①	企業の <u>トップを含む経営陣で承認</u> されていること
②	<u>企業内外の専門的な情報・知見を参照</u> した上で作成されていること
③	従業員、取引先、及び企業の事業、製品又はサービスに直接関わる他の関係者に対する <u>人権尊重への企業の期待が明記</u> されていること
④	一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者にむけて <u>社内外にわたり周知</u> されていること
⑤	企業全体に人権方針を定着させるために必要な <u>事業方針及び手続に、人権方針が反映</u> されていること

(1)人権方針

- ▶ 自社が影響を与える可能性のある人権の把握・検討(3.1)
 - ▷ 社内の各部門からの知見の収集、社内での議論
 - ▷ 社内外の専門的な知見の参照(国連指導原則16.b.)
 - ▷ ステークホルダー(労働組合・労働者代表、NGO、使用者団体、業界団体等)との対話・協議

(1)人権方針

▶ 人権方針案の策定(3.1)

▷ 人権方針に最低限規定すべき事項

(United Nations Global Compact 「A Guide for Business How to Develop a Human Rights Policy」 5.)

- ▶ 全ての国際的な人権基準の尊重への明確なコミットメント
- ▶ 個人、ビジネスパートナーその他の関係者に対する人権尊重への企業の期待
(国連指導原則16.c.)
- ▶ 人権尊重へのコミットメントを実施する方法

▷ 人権方針に規定することが考えられる事項

(上記「A Guide for Business How to Develop a Human Rights Policy」 5.、OECD「責任ある企業行動に関するOECDデュー・ディリジェンスガイダンス」附属書Q14等)

- ▶ 方針策定に際して行ったステップの概要
- ▶ 重要な人権課題
- ▶ 人権デュー・ディリジェンス、ステークホルダーとのエンゲージメント及び是正にどのように取り組むか
- ▶ 各国の法規制と国際的な人権規範が相反する場合の対処方法

(1)人権方針

▶ 人権方針案の策定(3.1)

▷ 人権方針に規定すべき具体的な内容は、企業毎に当然に異なる

- ▶ 経済産業省「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実務参照資料」(2023年4月4日)
 - ✓ 人権方針に規定することが考えられる項目について例示
 - ✓ 「これらのおり記載しなければならない、これらだけを記載しておけば足りる、という趣旨のものではありません」という点を強調

▷ 最初から完璧を求めない

- ▶ その後に実施する人権DDの結果等を踏まえ人権方針を改定していく

(1)人権方針

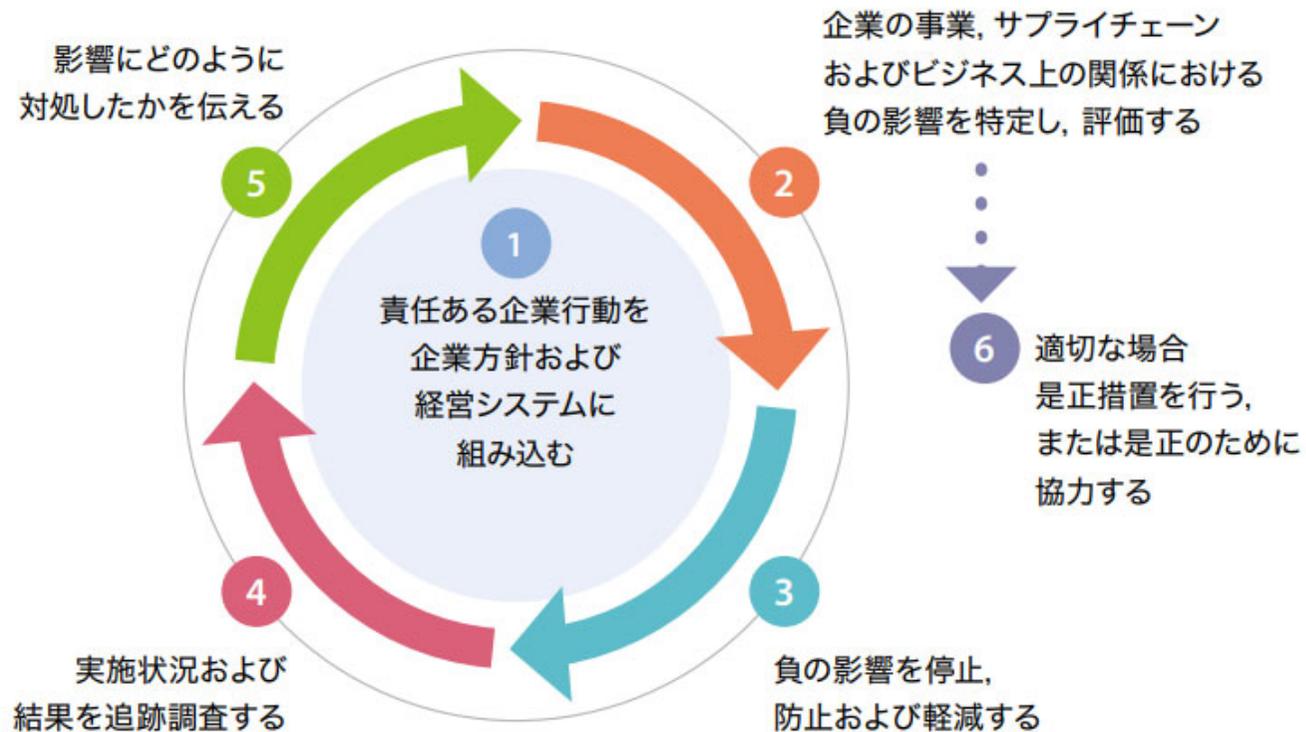
▶ 人権方針の周知・公開(3.2)

- ▷ 一般に公開し、アクセスが容易な方法で、全ての従業員、取引先及び他の関係者に周知する(国連指導原則16.d.)
 - ▶ 自社ウェブサイト
 - ▶ プレスリリース
 - ▶ サステナビリティレポート、統合報告書、アニュアルレポート
 - ▶ ハンドブックを作成して配付
 - ▶ 英語等への翻訳

(1)人権方針

▶事業方針・手続への人権方針の組み込み(3.2)

図1. デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



出所：OECD「責任ある企業行動に関するOECDデュー・ディリジェンスガイダンス」

(1)人権方針

▶ 事業方針・手続への人権方針の組み込み(3.2)

(国連指導原則16.e、国連人権高等弁務官事務所「人権尊重についての企業の責任－解釈の手引き－」問25、OECD「責任ある企業行動に関するOECDデュー・ディリジェンスガイダンス」附属書Q18)

▷ 具体例

- ▶ サプライヤー行動規範、調達指針等の人権方針の内容を反映する
- ▶ 新規取引先の決定の際の事前審査プロセス、入札・選考基準に人権方針の内容を反映する
- ▶ 人権を尊重するという責任と注意すべき主要な事項（例:差別の禁止）、職員の業務にとってそれが何を意味するのか、どのような説明責任が生じるのか（違反した場合の帰結を含む）を記載したメモの職員への提供

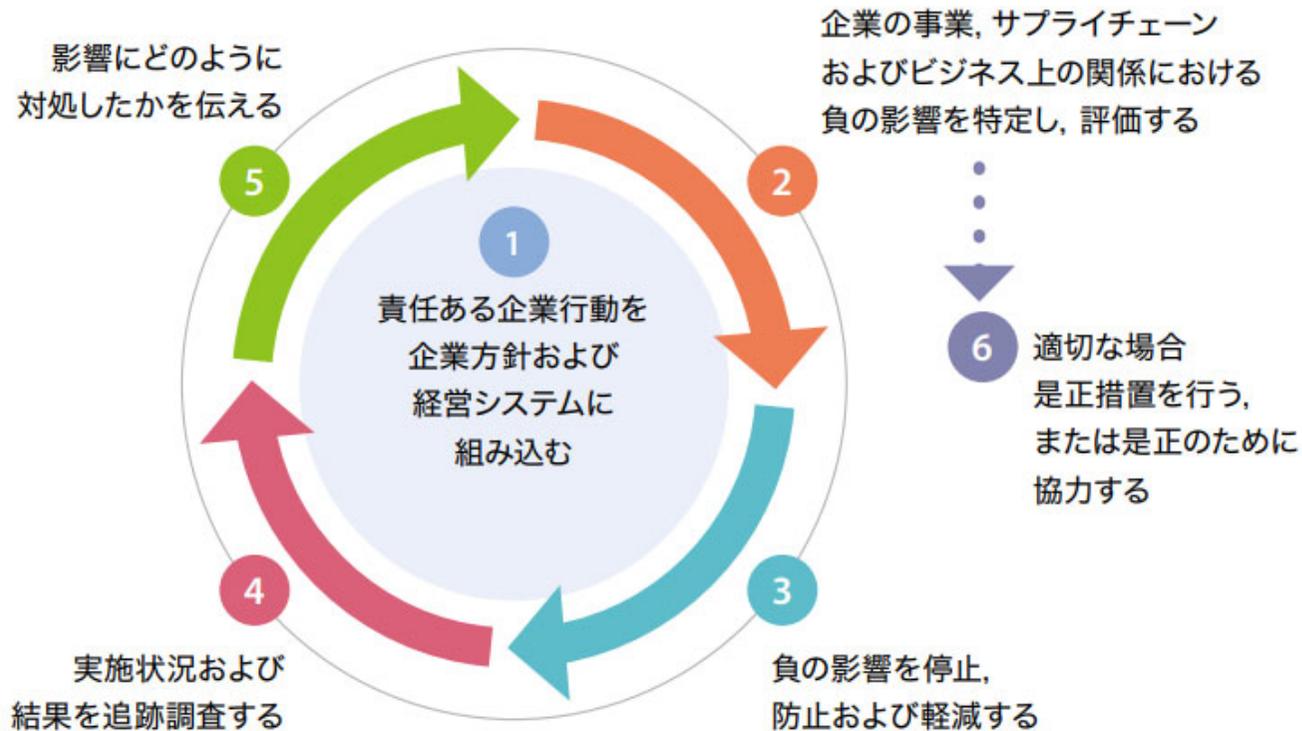
(1)人権方針

(2)人権DD

(3)救済

(2)人権DD – 負の影響の特定・評価

図1. デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



出所：OECD「責任ある企業行動に関するOECDデュー・ディリジェンスガイダンス」

(2)人権DD－負の影響の特定・評価

▶ (a)リスクが重大な事業領域の特定 (4.1.1(a))



▶ (b)負の影響の発生過程の特定 (4.1.1(b))



▶ (c)負の影響と企業の関わりの評価 (4.1.1(c))



▶ (d)優先順位付け (4.1.1(d))

(2) 人権DD – 負の影響の特定・評価

▶ (a) リスクが重大な事業領域の特定 (4.1.1(a))

リスク	概要
セクターのリスク	▶ そのセクターの特徴、活動、製品及び製造工程に起因するもの
製品・サービスのリスク	▶ 特定の製品・サービスの開発又は利用において使われる原材料等又は開発・製造工程に関連するリスク
地域リスク	▶ セクターのリスクをさらに高めると考えられる特定の国の状況。例えば、ガバナンス（例：監督機関の強さ、法の支配、汚職の程度）、社会経済状況（例：貧困率及び就学率、特定の人口の脆弱性及び差別）等
企業固有のリスク	▶ 特定の企業に関連するものである。例えば、貧弱なガバナンス、人権尊重に関する過去の不十分な行動状況等



(2) 人権DD – 負の影響の特定・評価

▶ (b)負の影響の発生過程の特定 (4.1.1(b))



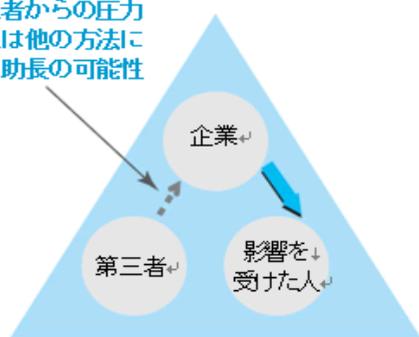
▶ 脆弱な立場にあるステークホルダー(例：外国人、女性、子ども、障がい者、先住民族等)への潜在的な負の影響に特別な注意を払うべき (4.1.2.2)

(2)人権DD – 負の影響の特定・評価

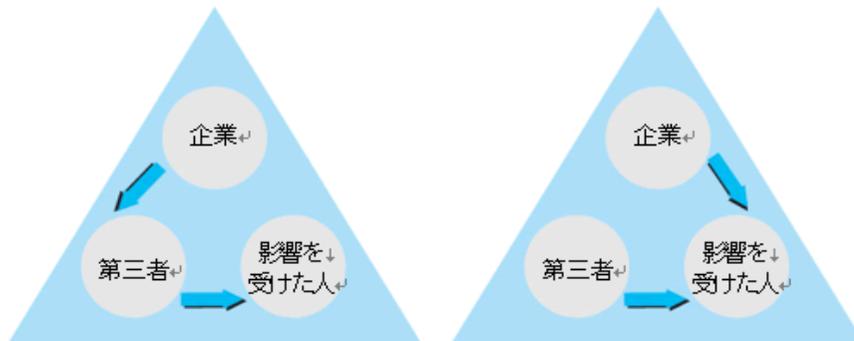
▶ (c)負の影響と企業の関わり方の評価 (4.1.1(c))

①負の影響を引き起こす場合

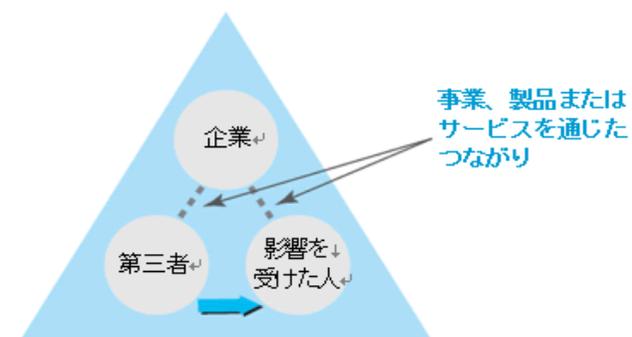
第三者からの圧力
または他の方法による
助長の可能性



②負の影響を助長する場合



③助長はしていないが、事業・製品・サービスが負の影響に直接関連する場合



(出所：人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-)

(2)人権DD－負の影響の特定・評価

▶(d)優先順位付け (4.1.1(d))

- ▶ 人権への負の影響の深刻度が高いものから対応が求められる (4.1.3.1)
- ▶ 同等に深刻度の高い潜在的な負の影響が複数存在する場合には、蓋然性が高いものから対応することが合理的 (4.1.3.1)

(2) 人権DD – 負の影響の特定・評価

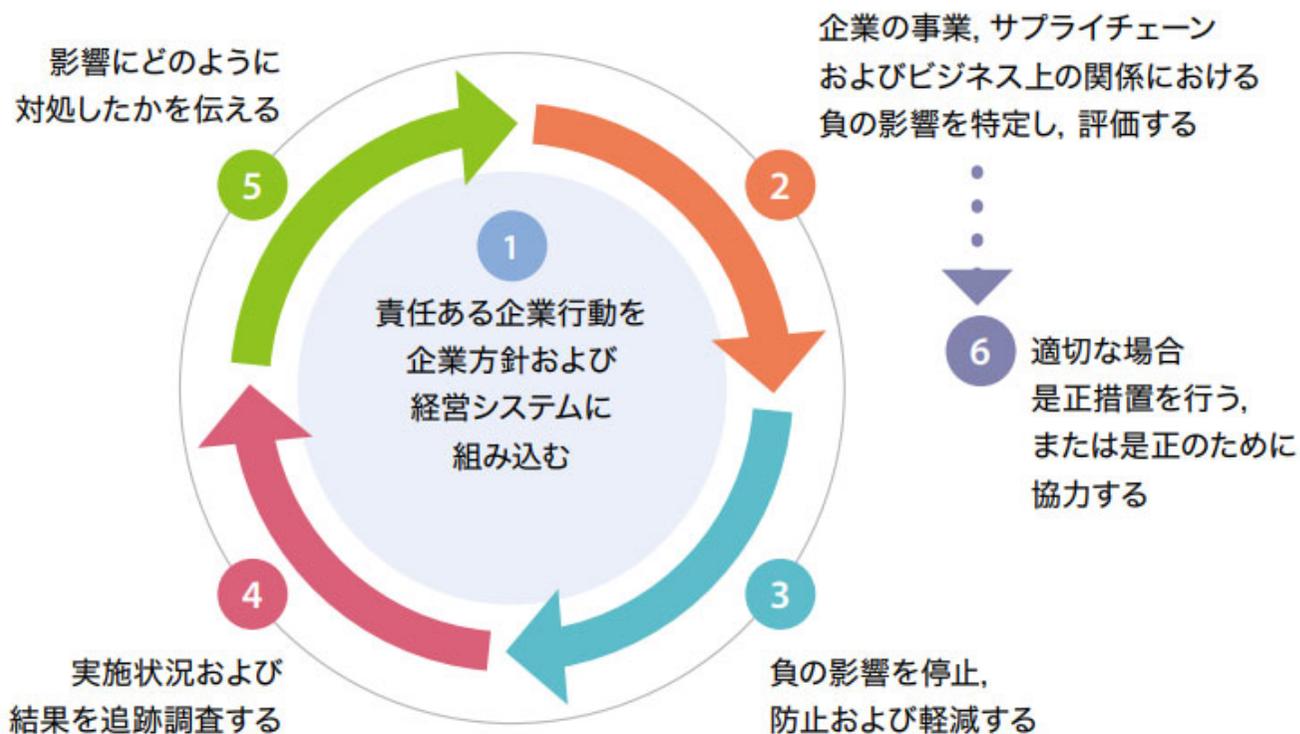
▶ (d)優先順位付け (4.1.1(d))

▷ 深刻度の判断基準 (4.1.3.2)

基準	意味	考慮事項の例
①規模	▶ 人権に対する負の影響の重大性	<ul style="list-style-type: none">• 侵害の性質や背景• 侵害の態様• 被害者の状況
②範囲	▶ 負の影響の及ぶ範囲	<ul style="list-style-type: none">• 負の影響を受ける人々の人数• 負の影響を受けるグループやコミュニティの大きさ
③救済困難度	▶ 負の影響が生じる前と同等の状態に回復することの困難性	<ul style="list-style-type: none">• 負の影響からの救済が可能である程度（例えば、補償又は被害回復による救済が想定される）• 負の影響が生じる前と同等の状態に回復するために求められる行動の迅速性の程度

(2)人権DD – 負の影響の防止・軽減

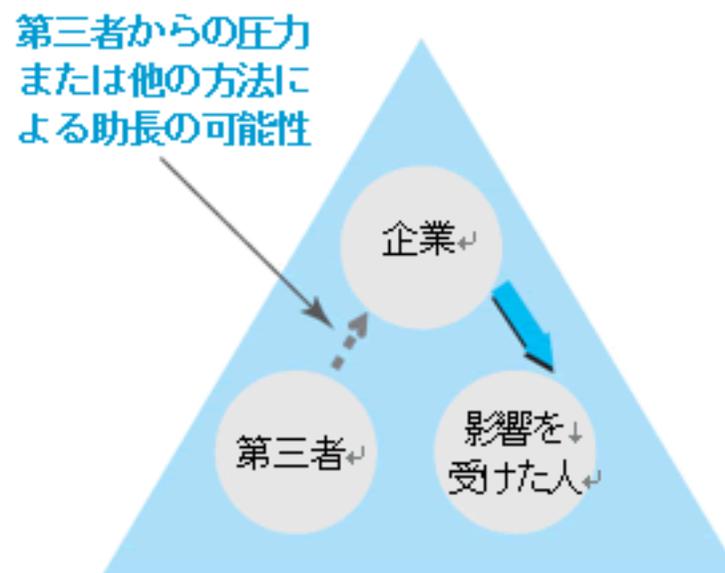
図1. デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



出所：OECD「責任ある企業行動に関するOECDデュー・ディリジェンスガイダンス」

(2)人権DD – 負の影響の防止・軽減

①負の影響を引き起こす場合

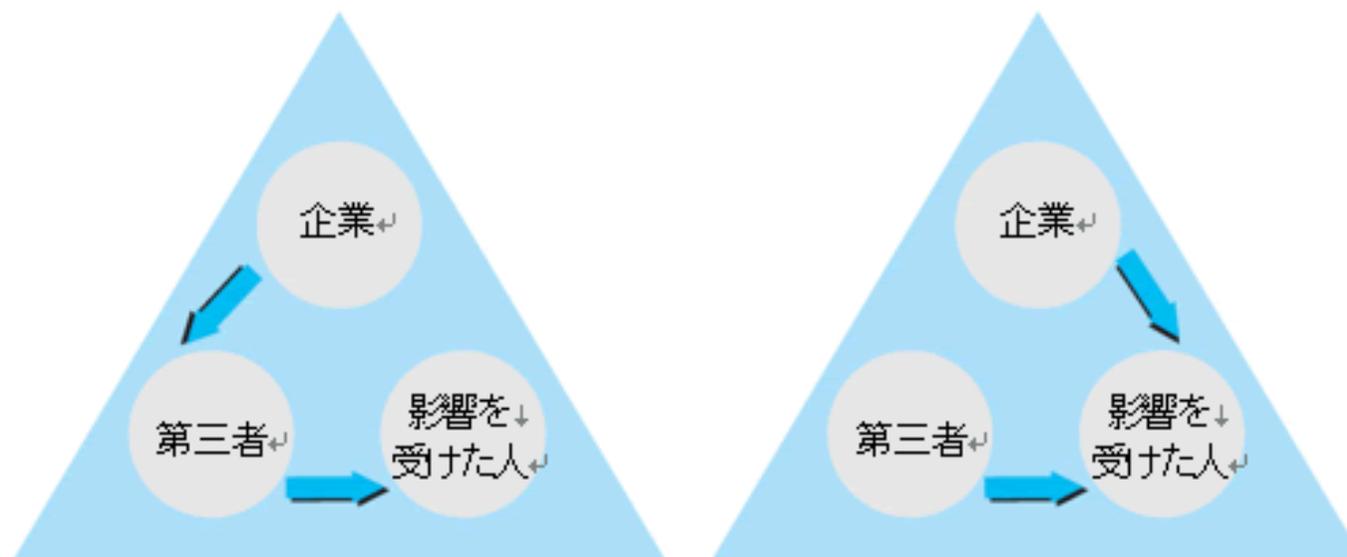


(出所：人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-)

- ▶例：自社工場の作業員を適切な安全装備なしで危険な労働環境において労働させる場合

(2)人権DD－負の影響の防止・軽減

②負の影響を助長する場合

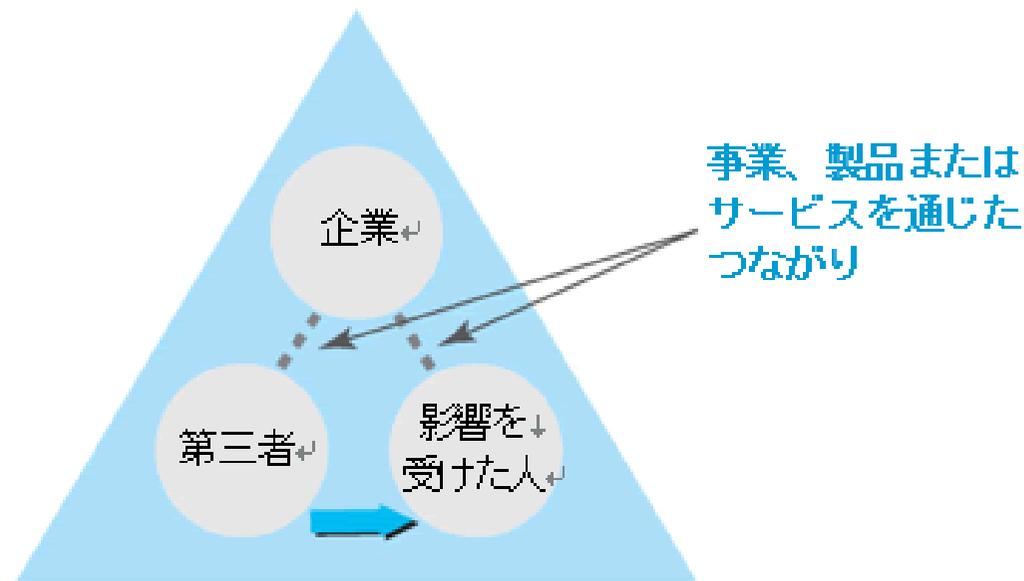


(出所：人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-)

- ▶例：過去の取引実績から考えると実現不可能なリードタイムであることを知りながら、そのリードタイムを設定してサプライヤーに対して納品を依頼した結果、そのサプライヤーの従業員が極度の長時間労働を強いられる場合

(2)人権DD – 負の影響の防止・軽減

③助長はしていないが、事業・製品・サービスが負の影響に直接関連する場合



(出所：人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-)

- ▶例：小売業者が衣料品の刺繍を委託したところ、受託者であるサプライヤーが、小売業者との契約上の義務に違反して、児童に刺繍を作成させている業者に再委託する場合

(2)人権DD－負の影響の防止・軽減

▶ 企業に求められる対応 (4.2.1.1、4.2.1.2)

負の影響の種類	求められる対応	例
①負の影響を引き起こす場合	負の影響を引き起こす活動を 停止する	適切な安全装備の着用を含め、自社工場における安全な労働環境を整備する
②負の影響を助長する場合	負の影響を助長する活動を 停止する + 残存した負の影響を最大限軽減するよう、可能な限り自身の 影響力を行使する	サプライヤーとの間の取引条件を見直す
③助長はしていないが、事業・製品・サービスが負の影響に直接関連する場合	(i)負の影響を引き起こし又は助長している第三者に対して 影響力を行使する (ii)影響力がない場合には、 影響力を確保・強化し又は支援を行う	サプライヤーに対して、雇用記録の確認や、児童が雇用された原因の分析を行い、その結果を踏まえて、更に徹底した本人確認書類のチェック等の児童の雇用を防ぐための適切な管理体制の構築を要請する。また、貧困故に就労せざるを得なかったその児童に就学環境改善支援を行っている NGO に協力する

(2)人権DD－負の影響の防止・軽減

▶ 契約上の手当て

- ▷ 従前の実務：人権リスクに関する表明保証条項+契約解除条項
 - ▶ 必ずしも実態に合致していない
 - ▶ サプライヤーの人権侵害はバイヤー側にも原因があり得る
 - ▶ 人権尊重に関する売主の具体的な行動に結びつきにくい

(2)人権DD－負の影響の防止・軽減

▶ 契約上の手当て

▷ 近時の傾向

- ▶ 人権デュー・ディリジェンスの実施義務
- ▶ 人権デュー・ディリジェンスの実施状況に関する情報開示義務
- ▶ サプライヤー行動規範の遵守義務
- ▶ サプライヤー行動規範違反・違反の可能性の場合の通知義務、バイヤーの調査権、是正計画の策定、是正の実施等
- ▶ 契約の解除
 - ✓ 契約の解除は最後の手段(4.2.1.3) ⇒ 解除事由を限定
 - ✓ 解除する場合、負の影響を防止・軽減するための合理的努力

(2)人権DD－負の影響の防止・軽減

▶ 契約上の手当て

▷ サプライヤー行動規範

- ▶ 対話・協働の姿勢、人権尊重の意識共有が重要
 - ✓ 人権尊重の推進はサプライヤーにもメリット
 - ✓ サプライヤーへのインセンティブ付与
- ▶ 一般的・抽象的な内容 ⇒ 企業毎のリスク
- ▶ 人権デュー・ディリジェンスの結果をサプライヤー行動規範にも反映

(2)人権DD – 取組の実効性の評価

図1. デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



出所：OECD「責任ある企業行動に関するOECDデュー・ディリジェンスガイダンス」

(2)人権DD－取組の実効性の評価

▶ 評価の方法 (4.3.1)

▷ ステークホルダーから広く情報を収集

- ▶ 例：ヒアリング、質問票、現場への訪問、監査、苦情処理メカニズム等

▷ 適切な質的・量的な指標の設定

- ▶ 例：負の影響を受けたステークホルダーのうち負の影響が適切に対処されたと感じているステークホルダーの比率、特定された負の影響が再発した比率等

▶ 実効性評価の社内プロセスへの組込 (4.3.2)

▷ 社内プロセスに組み込んで企業に定着させる

- ▶ 例：内部監査の監査対象項目に、人権への負の影響を改善するための取組の効果を追加する

(2)人権DD – 説明・情報開示

図1. デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



出所：OECD「責任ある企業行動に関するOECDデュー・ディリジェンスガイダンス」

(2)人権DD－説明・情報開示

- ▶ 説明・情報開示は、人権DDの重要なステップの一つ
 - ▷ 情報開示をしないと、何もやっていないと思われかねない
 - ▷ 全てのステップを完了するのを待ってから情報開示するのではなく、随時情報開示することが、ステークホルダーの信頼に繋がる
 - ▷ 人権リスクが全くない企業は存在しない。発見された人権リスクを隠すのではなく、どのように対処したか、どのようなステークホルダーと対話したか等を開示すべき
 - ▷ プライバシー、個人情報、サプライヤーの秘密情報等に要配慮

(2)人権DD－説明・情報開示

- ▶ 想定する受け手が入手しやすい方法により、情報開示を行うことが求められる(4.4.2)
 - ▷ 国連指導原則等の枠組みに沿って開示すると、人権尊重に取り組んでいくことが伝わりやすい
 - ▷ 方法例：人権報告書、サステナビリティ報告書、アニュアルレポート、統合報告書、CSR報告書、自社ウェブサイト等(4.4.2)
 - ▷ 独立した第三者が報告書を検証することは、その内容と信頼性を強化する(国連指導原則21解説)

(1)人権方針

(2)人権DD

(3)救済

(3)救済

- ▶ ①人権への負の影響を引き起こした場合、又は、②人権への負の影響を助長した場合 (5)
 - ▷ 救済を実施し、又は、救済の実施に協力すべき

- ▶ ③事業・製品・サービスが人権への負の影響に直接関連する場合 (5)
 - ▷ 救済の実施までは求められない
 - ▷ ただし、負の影響を引き起こし又は助長した他企業に働きかけることにより、その負の影響を防止・軽減するよう努めるべき

(3)救済

▶ 救済の方法 (5)

- ▶ 例：謝罪、原状回復、金銭的・非金銭的な補償、再発防止プロセスの構築・表明、サプライヤー等に対する再発防止策の要請
- ▶ 負の影響を受けたステークホルダーとエンゲージメントした上で決めることが重要

(3)救済

▶ 苦情処理メカニズム (5.1)

苦情処理メカニズムが満たすべき8つの要件 (5.1)

正当性	苦情処理メカニズムが公正に運営され、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーから信頼を得ていること
利用可能性	苦情処理メカニズムの利用が見込まれる 全てのステークホルダーに周知 され、例えば 使用言語 や識字能力、報復への恐れ等の視点からその利用に支障がある者には適切な支援が提供されていること
予測可能性	苦情処理の段階に応じて目安となる所要時間が明示された、明確で周知された手続が提供され、手続の種類や結果、履行の監視方法が明確であること
公平性	苦情申立人が、公正に、十分な情報を提供された状態で、敬意を払われながら苦情処理メカニズムに参加するために必要な情報源、助言や専門知識に、合理的なアクセスが確保されるよう努めていること
透明性	苦情申立人に手続の経過について十分な説明をし、かつ、手続の実効性について信頼を得て、問題となっている公共の関心に応えるために十分な情報を提供すること。
権利適合性	苦情処理メカニズムの結果と救済の双方が、国際的に認められた人権の考え方と適合していることを確保すること
持続的な学習源	苦情処理メカニズムを改善し、将来の苦情や人権侵害を予防するための教訓を得るために関連措置を活用すること
対話に基づくこと	苦情処理メカニズムの制度設計や成果について、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーと協議し、苦情に対処して解決するための手段としての対話に焦点を当てること

- ▶ 自社で確立、又は、業界団体等のメカニズムに参加
- ▶ 迅速な救済が実施可能に。潜在的な負の影響を早期に把握可能に

ご清聴ありがとうございました

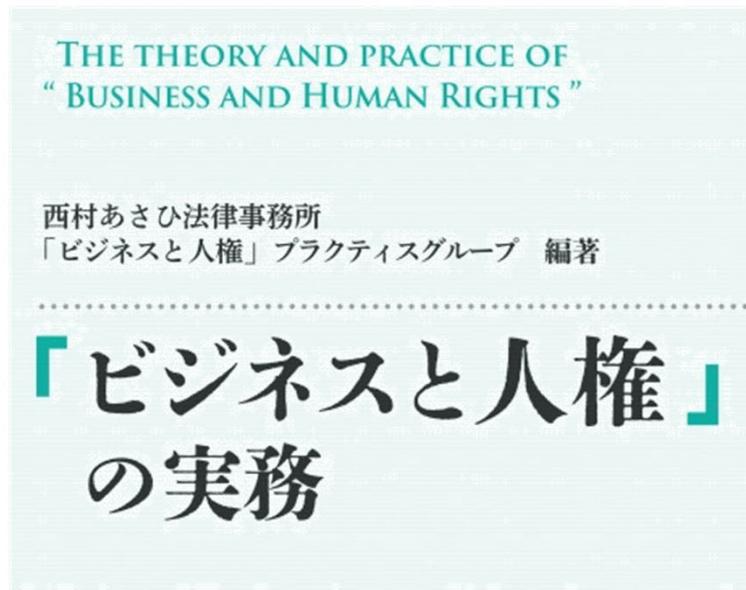
*ご質問等がある方は、ご遠慮なく

t.nemoto@nishimura.comまでご連絡ください。

ご留意事項

- ▶ 本講演内で示される説明等のうち意見にわたる部分は講師個人の見解であり、講師ら過去又は現在において所属するいかなる組織の見解を示すものではありません。
- ▶ 本講演は、具体的な案件や法律問題に対する法的助言ではありません。本講演で示される説明等は法的助言を構成するものではなく、講師は貴社その他関係者に生じうる不利益について一切責任を負いません。個別の案件に関する法的助言をご希望の場合は、別途講師までお問い合わせください。
- ▶ 本資料について、講師の事前の許可なく複製、引用、転載等を行うことを禁止いたします。

近著



「ビジネスと人権」の実務

西村あさひ法律事務所
「ビジネスと人権」プラクティスグループ編著

出版社：商事法務
発売日：2023年7月18日

- 第1章 「ビジネスと人権」の最新動向と実務対応
- 第2章 「人権デュー・ディリジェンス指針」の概要
- 第3章 M&Aにおける人権デュー・ディリジェンスの実務と留意点
- 第4章 人権尊重の取組みの実践知——人権デュー・ディリジェンス指針を踏まえて
- 第5章 グローバルサプライチェーンにおける契約対応の実務
- 第6章 ジェンダー・ギャップに関する近時の動向と人的資本改革

「いつまでに、何をしたらよいでしょうか？」

本格化する人的資本経営改革

「ビジネスと人権」の最新動向と
人権デュー・ディリジェンスのエッセンスを
実務目線でわかりやすく解説

講師紹介



根本 剛史

Takeshi Nemoto

パートナー | 東京

Tel: 03-6250-6345

E-mail: t.nemoto@nishimura.com

言語: 日本語、英語

登録

第一東京弁護士会 (2005年登録 58期)

ニューヨーク州 (2015年登録)

学歴

2003年 慶應義塾大学法学部(LL.B.)

2014年 University of Virginia School of Law (LL.M.)

経歴

2014年-2015年 Debevoise & Plimpton LLP (ニューヨーク)

2016年-2017年 一橋大学大学院国際企業戦略研究科 非常勤講師

2020年- 一橋大学法科大学院 非常勤講師

受賞歴

- 国際的な法曹界の評価機関であるChambers and Partnersが主催したChambers D&I Awards Asia-Pacific 2020においてOutstanding Allyを受賞



調査案件

- 経済産業省: 信頼あるグローバル・バリューチェーン構築に向けた日本企業のサステナビリティ対応促進のための海外実証・国際枠組み構築等事業 委託調査 (2022年11月)



名刺交換はこちら

M&A、コーポレートガバナンス、「ビジネスと人権」の分野を中心に、企業に対して法的アドバイスを行っている。また、特に近時は、ESG、サステナビリティ、Social Enterprise、インパクト投資の分野にも多く携わっている。「ビジネスと人権」については、人権方針の策定、人権デューディリジェンスの実施、人権侵害事案の対応等について企業に対するアドバイスを実施すると共に、各種法制調査案件も行っている。

講演・セミナー

- International Bar Association主催Conference「The financial industries and ESG: investing, private equity, banking, and rating agencies」(2023年2月)
- 東京都環境局主催ウェビナー「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」(2023年2月)
- 経産省主催「『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』セミナー」(2023年1月・2月)
- 弊事務所主催ウェビナー「『ビジネスと人権』最新実務」(2022年12月)
- 経産省・JETRO共催「『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』実装ウェビナー」(2022年10月)
- 弊事務所主催ウェビナー「人権DDガイドラインの解説、『ビジネスと人権』の最新動向とその対応」(2022年10月)

著作

- 『『ビジネスと人権』の実務』(2023年7月、共著、商事法務)
- 「『人権尊重ガイドライン』を読み解く」(ジュリスト2023年3月号~7月号)
- ニューズレター「ビジネスと人権: 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実務参照資料の公表(上)」(2023年4月)
- 「50問のQ&Aで体得する 人権DDガイドラインを踏まえた人権尊重の取組の実践地」(NBL2023年1月15日号・2月1日号・2月15日号・3月1日号)
- サプライチェーンの人権尊重をめぐる法的問題「人権への負の影響の特定・評価に関する実務対応の概説」(ジュリスト2023年2月号)
- 『誇れる会社であるために 戦略としてのCSR』(2022年12月、共著、クロスメディア・パブリッシング)
- ニューズレター「ビジネスと人権: 日本政府人権DD ガイドライン詳説(1)~(6)」(2022年10月~2023年2月)

ガイドライン

- 太陽光発電協会(JPEA)の「太陽光発電産業のサプライチェーン等における人権尊重に係る取組ガイダンス~実践の手引~ Ver1.0」(2023年4月)策定に際してアドバイス

NISHIMURA
& ASAHII



NISHIMURA
& ASAHI