

ビジネスと人権に関する国際的な動向と日本企業の対応



大江橋法律事務所 弁護士
橋本 小智

▶ PROFILE

kochi.hashimoto@ohehashi.com

第1 はじめに

2022年9月、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」(以下「日本版人権尊重ガイドライン」といいます。)を公表しました。このガイドラインは、サプライチェーンにおける人権について、企業に対して具体的な取組みを促すものです。ガイドラインの公表を契機として、日本でも「ビジネスと人権」に対する取組みが広がっていますが、諸外国に目を向けるとこの分野での動きは一段と拡大しています。

日本におけるビジネスと人権の分野においては、法的な規制ではなく、このようないわゆるソフトロー・アプローチが主流ですが、欧米を中心に法令による規制が広がってきており、国際的にビジネスを展開する日本企業にとっても無視できない課題となっています。そこで本稿では、ビジネスと人権の分野の発展の経緯を振り返った後、諸外国における人権デュー・ディリジェンスについての取組みを紹介した上で、日本企業としてどのような対応が必要かについて説明していきたいと思います。

第2 国際的な流れ

ビジネスと人権についての近年の動向の1つの出発点とされているのが、2011年に国際連合において採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」です。この指導原則は、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、救済へのアクセスの3つの柱に基づいており(指導原則1から31)、国際的な企業活

動における人権保護の基本的な指針となっています。

このうち企業の責任について、企業には、自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合には対処することが求められています。また、たとえ自身がそのような影響を助長していない場合であっても、取引関係により、企業の事業、製品又はサービス直接に繋がっている人権への負の影響を防止又は軽減するように努めることが求められています(指導原則13)。

企業がこのような責任を果たすプロセスとして、①人権方針の策定、②人権デュー・ディリジェンスの実施、③人権への負の影響からの是正を可能とする救済メカニズムの構築が含まれるとされています(指導原則15から22)。

第3 国際的な立法の状況

1 諸外国の立法状況

近年、欧州を中心として、企業の人権尊重についての取組みに関する立法(サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実施や開示を義務付ける立法など)が年々増加しています。このような人権デュー・ディリジェンス等を義務付ける各国の立法例としては、以下のようなものが挙げられます。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

【諸外国の立法例】

| 国 | 名称(施行年) | 概要 |
|------------|--|---|
| アメリカ (CA州) | サプライチェーン透明化法(2012年) | 対象となる企業に対し、奴隷労働や人身取引を根絶するための取組みに関する情報を消費者に開示することを義務付ける。 |
| 英国 | 現代奴隷法(2015年) | 対象となる企業に対し、奴隷労働や人身取引の防止のための声明の公表等を義務付ける。 |
| フランス | 親会社及び発注会社の注意義務に関する法律(2017年) | 対象となる企業に対し、人権・環境リスクを特定し、人権侵害を軽減すると共に、その継続的な実施を監視するための措置等を記載した計画書を公表し、実施することを義務付ける。 |
| オーストラリア | 現代奴隷法(2019年) | 対象となる企業に対し、現代奴隷や人身取引等の防止のための取組みに関する報告書の提出を義務付けている。 |
| オランダ注1 | 児童労働デュー・ディリジェンス法(2019年成立、未施行) | 対象となる企業に対し、サプライチェーン上の児童労働に係るデュー・ディリジェンスの実施を義務付ける。 |
| スイス | 児童労働及び紛争鉱物に関する透明性とデュー・ディリジェンスに関する法律(2022年) | 対象となる企業に対し、紛争鉱物と児童労働に関する方針の策定、デュー・ディリジェンスの実施、サプライチェーンにおけるトレーサビリティシステムの構築、苦情処理措置の構築、リスク監理体制の構築、実施状況の報告等を義務付ける。 |
| ノルウェー | ノルウェー透明化法(2022年) | 対象となる企業に対し、OECD多国籍企業行動指針(OECD行動指針)に従った |

| | | |
|-----|---|---|
| | | 人権及びディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)に関するデュー・ディリジェンスの実施、説明・公表、情報開示要求への対応等義務付ける。 |
| ドイツ | サプライチェーンにおける企業のデュー・ディリジェンス義務に関する法律(2023年) | 対象となる企業に対し、サプライチェーンにおける人権・環境デュー・ディリジェンスの実施、リスク管理体制の構築、苦情処理手続の確立、報告の実施等を義務付ける。 |
| カナダ | サプライチェーンにおける強制労働及び児童労働の防止に関する法律(現代奴隷法)(2024年) | 対象となる企業に対し、自社及びそのサプライチェーン上での強制労働・児童労働リスクに関する報告・開示を義務付ける。 |

対象となる企業の要件は国によって様々ですが、多くの国の法令において、立法国において一定規模の事業活動を行っている企業を対象としており、人権(及び一部の国においては環境)デュー・ディリジェンスの実施や救済メカニズムの構築、情報の開示等を定めるものが一般的と考えられます。

2 EU

このような各国の立法に加え注目されているのが、2022年2月23日に、欧州委員会が公表した「企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案(Directive on corporate sustainability due diligence)」(以下「EU指令案」といいます。)です。EU指令案は、EU域内で一定の活動をする企業、すなわち①EU域内の従業員数500人以上、世界における純売上高が1億5000万ユーロ

注1 オランダでは現在、より広範なデュー・ディリジェンス義務を定める人権・環境デュー・ディリジェンス法の立法手続きが進んでいる。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

以上の企業（発効から2年後には、従業員数250人以上で、世界における純売上高が4000万ユーロ以上で、うち50%以上を繊維、農業、または鉱物等のハイリスクセクターからの売上が占める企業も対象となる予定）と、②EU域外の企業でEU域内の純売上高が1億5000万ユーロ以上の企業（発効から2年後には、EU域内の純売上高が4000万ユーロ以上の企業）に人権デュー・ディリジェンスの実施を義務付けるものです。同指令案の適用対象となる企業は、バリューチェーン（サプライヤーのみでなく顧客を含む直接・間接の取引関係全体を指す概念）について、人権や環境関連のリスクを特定し、防止または最小化するためのリスクマネジメントシステムを構築し、予防・是正措置の実施、苦情処理手続の策定や定期的な報告等を行う必要があります。

EU指令は、加盟国の企業や一般市民に直接的な効果を持つものではなく、指令で定められた期間までに各加盟国における立法措置を経て、各国法として施行されます。今回のEU指令案は、現在EUで立法に向けた手続が進められているところですが、2023年12月14日に、EU上院の役割を担うEU理事会とEU下院の役割を担う欧州議会が政治的合意に達したとの報道がありました^{注2}。今後、承認手続に入り、2024年に正式な指令として発効した場合、2026年までに各国が国内法化の対応をすることになります。

3 アメリカ(連邦政府)

アメリカでは、連邦政府レベルで人権デュー・ディリジェンスを義務付ける法律はありませんが、輸出管理や輸入規制において人権保護を取り込む対応が行われています。例えば、輸入規制に関しては、1930年関税法307条に基づき、強制労働に依拠した製品の輸入を差し止める違反商品保留命令(WRO)が発令されています。2021年12月には、中国の新疆ウイグル自治区が関与する製品の輸入を原則禁止するウイグル強制労働防止法(UFLPA)が成立し、同法に基づく輸入禁止措置により、2023

年4月の段階で3500件以上の貨物が差止めの対象になります^{注3}。

4 条約

この他に国際的な法整備という文脈の中で注目されているのが、条約締結に向けた動きです。企業の活動を国際人権法の観点から規制する枠組みの策定を目的として、2014年の国連人権理事会の決議により、「ビジネスと人権」に関する条約の締結を目指した政府間作業部会が設置されました。2018年7月に条約案の第1次草案(Zero Draft)が公表された後、各国による交渉が進められています。2022年秋以降、第3次改訂草案を基にした議論が行われており、直近では2023年10月に政府間ワーキンググループでの議論が行われました。これは国連指導原則をさらに推し進め、各締約国が、企業に対してデュー・ディリジェンス義務を課すことを求めるもので、その動向が注目されています。

第4 日本企業のリスクと対応

このような国際的な状況は日本企業にどのような影響を及ぼすのでしょうか。上記のとおり人権デュー・ディリジェンスに関連する法令の適用範囲は国により異なるものの、立法国において一定規模の事業活動を行っている企業であれば外国企業も対象とされるのが一般的です。例えば、EU指令案では、従業員数と純売

^{注2} 日本経済新聞 電子版「EU、企業に供給網の「人権・環境リスク管理」を義務化」(2023年12月15日)
(<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOGR14CQ80U3A211C2000000/>)

^{注3} 日本貿易振興機構「サプライチェーンと人権」に関する 政策と企業への適用・対応事例 (改訂第八版)
(https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/136c666a3a6cfcc4/20230008rev1.pdf) 61頁。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

上高が一定の閾値を超えるEU域内の企業及びEUで活動を
するEU域外の企業を対象としています。そのため、国際的にビジ
ネスを展開する日本企業の中には、現地法人を持っていない場合
であっても、ビジネスと人権に関する外国法令の適用を受ける企
業も多いと考えられます。法令の適用対象となる企業（以下「適
用対象企業」といいます。）については、これに違反した場合、当
該法令が定める制裁が課されることとなります。もっとも、このよ
うな法令が直接は適用されない企業であっても、サプライチェー
ンを通して間接的に法令の影響を受ける可能性は十分にありま
す。以下では、法令の適用対象企業と適用を受けない企業に分
けて、リスクと対応策についてご説明します。

1 適用対象企業のリスク

各国の法令において、適用対象企業が法令上の義務に違反
した場合、当該法令の定めに従い、処分や制裁が科されるリス
クが生じます。例えば、ドイツのサプライチェーンにおける企業の
デュー・ディリジェンス義務に関する法律（Gesetz über die
unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten）で
は、同法の定めるデュー・ディリジェンス義務に違反した企業に
は、最大80万ユーロ又は年間売上高の最大2%の過料が科さ
れる（同法24条）ほか、過料の金額が一定額を超える場合には、
最大3年間、公共調達から排除される可能性があります（同法22
条）。また、米国では、2021年に日本企業が綿製品を輸入しよ
うとした際に、強制労働が疑われる新疆ウイグル自治区産の綿が
使用されていたとして、輸入禁止措置を受けた事案があります（な
お、企業側は、製品の生産過程において強制労働が確認された
事実はないと主張しましたが、証拠不十分としてその主張は退け
られています。）。

さらに、各国における「ビジネスと人権」に関する訴訟の増加も
無視できないものであり、企業は経済的なリスクだけでなく、レピ
ュテーションリスクにも直面しています。例えば、2023年4月、ドイツ

において、施行されたばかりのサプライチェーンにおける企業の
デュー・ディリジェンス義務に関する法律に基づき、人権保護団
体が多国籍企業に対して、ドイツ国外のサプライチェーンにおけ
る人権侵害に関する訴訟を提起しました。このような訴訟は、単
なる訴訟における勝訴が目的ではなく、むしろ訴訟を契機として当該
企業や社会全体に対して問題提起することを目的とする性格を
有することが一般的です。訴訟を提起された企業は、自社のサブ
ライチェーン上の人権問題に対処する必要が生じるだけでなく、
そのような問題となり得る事象を発見できなかったか、あるいは放
置していたことに対して法的責任を問われ、社会的批判を浴びる
可能性があります。このような訴訟の存在は、企業にとって取引
先からの契約拒絶や不買運動を引き起こす可能性のあるレピ
ュテーションリスクを招くこととなります。このようなレピュテーションリ
スクもまた、想定される重要なリスクになると考えられます。

2 各国法の適用対象ではない企業のリスク

各国法の適用対象ではない企業には、法令による処分や制
裁がなされることはありませんが、これらの企業も、適用対象企業
との契約を通じて法令の影響を受ける可能性があります。すなわ
ち、人権デュー・ディリジェンスを義務付ける法令においては通
常、適用対象企業が、サプライチェーンにおける人権リスクに対
して予防策を講じることが求められます。そして予防策の内容とし
て、適用対象企業が取引先との契約において、人権デュー・ディ
リジェンスを適切に実施するための条項（いわゆるサステナビ
リティ条項）を導入することが一般的です。サステナビリティ条項の
具体的な内容としては、①サプライヤーが発注企業の人権ポリ
シーに従った行動をすること、②サプライヤーが人権デュー・ディ
リジェンスを実施すること、③サプライヤーが人権リスクを発見した
場合には報告・是正措置をすること、④必要に応じて発注企業
による調査・監査を受け入れること、⑤サプライヤーによる違反が
あった場合、発注企業が是正措置の要求を認めること、⑥サプラ

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみならず、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

イヤーが是正措置要求に応じない場合、契約の解除を認めること、⑦サプライヤーに一方的な責任転嫁が生じないようにすること、⑧各取引先（サプライチェーンのさらに上流の企業）との間で同様の人権条項を合意すること、などが含まれるとされています。これにより、サプライチェーン内の各企業にも法令の内容が契約を介して影響を及ぼし、サプライチェーン全体において、法令の要求する人権デュー・ディリジェンスの実施・協力が求められるのです。

容を自社の取組みに反映させていくことになります。

以上

3 具体的な対応

このように法令の適用の有無により状況が大きく異なることから、自社にどの国の法令が適用されるのかを把握することが重要となります。上記のとおり各国の法令の適用範囲は様々であることから、まずは自社の諸外国での活動範囲（事業展開の実態やサプライチェーンの状況など）を十分に洗い出すことが必要です。諸外国の法令の中には適用範囲が相当広いものもあることから注4、各国法令の適用条件やビジネスと人権に関する規制について広めに調査を行い、可能性のある国ごとに法令の詳細な調査を進めていきます注5。これらの調査は地道な作業になりますが、自社の方針を定める上でとても重要になります。

他方で、実践の段階について考えると、どの法令もその根底に想定している人権の概念や人権デュー・ディリジェンスの内容は基本的に同様です。そのため、日本版人権尊重ガイドラインに沿った人権デュー・ディリジェンスのプロセス構築が、各国法令への対応にも生きてくることとなります。同ガイドラインは人権デュー・ディリジェンスを含む人権尊重の取組みについて、日本で事業活動をする企業の実態に即した具体的な説明がなされていることから、同ガイドラインに即した取組みを進めると同時に、上記の各国の法令適用調査の結果を踏まえて、諸外国の法令のうち自社への適用可能性があるものについては、その義務内

注4 例えば、オランダの児童労働デュー・ディリジェンス法はオランダ市場に製品やサービスを提供・販売する全ての企業（外国企業も含む）を対象としています。

注5 具体的な調査の手掛かりとしては、前掲注2のレポートを含む日本貿易振興機構による調査レポート (https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/) や Business & Human Rights Resource Centre の Web サイト (<https://www.business-humanrights.org/en/>) (一部の記事には日本語訳もあり) などが役に立つと思われます。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。