

企業法務相談室

【第68回】

弁護士 かくがわ ひろみ
角川 博美

同志社大学法学部を卒業し、京都大学法科大学院に進学後、

2017年に弁護士登録。2021年より弁護士法人イノベントイア

アに所属し、企業をクライアントとする訴訟、交渉、各種契

約書・規程の作成・レビュー等に携わっている。



今回のご相談

本年九月、日本政府により「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」が策定されたようですが、当社でも対応が必要でしょうか。そもそもこのガイドラインは、何について、どういったことを定めたものか、教えてください。

ビジネスと人権—政府による「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」の策定—

一・企業の人権尊重責任・人権意識の高まり

ガイドラインの解説の前に、ガイドラインのテーマである「ビジネスと人権」の関係を説明します。

「人権」は、全ての人が生まれながらにして持つ権利であり、生命と自由を確保し、幸福を追求する権利であって、人間が人間らしく生きる権利です。人権を実現し、侵害してはならないという人権規範は、本来、国家と個人との間に適用されるものです。

しかし、戦後、経済発展により企業が影響力を持ち、グローバル化が進む裏では、コスト削減等を図る企業が、主に新興国、発展途上国の労働者や資源を搾取することにより個人の権利に負の影響を与えることが明るみになりました。

このように、国家に限らず、企業も人権に負の影響を与え得ることを受け、二〇一一年、国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下「指導原則」といいます。)が採択され、人権を保護する「義務」自体は国家にあるとしつつ、企業に人権を尊重する「責任」があることを初めて明示されました。

企業の人権尊重に関する取組は、ESG投資におけるS(社会)に位置付けられるもので、二〇二〇年発行の有報で「人権」の言葉を掲載する企業数が前年比約一・五倍など、

ビジネスの現場でも人権への関心が高まっています。

二・サプライチェーン管理の重要性

指導原則が採択されるきっかけになった事例には、①ナイキ社が、委託先のアジア圏の工場における低賃金、劣悪な労働条件や有害物質の使用等の人権問題が告発され不買運動に発展したケース、②シエル社とナイジェリア政府との合弁事業による石油採掘によりオゴニ族に深刻な環境汚染と農漁業の危機をもたらした、抗議運動により閉鎖を余儀なくされ、最終的に政府がオゴニ族に弾圧を行う事態に発展したケースなどがあり、また、国内で大きく報道されたケースには、③ファッションブランドの縫製工場が入るラナプラザビルが、耐震性無視の違法増築が原因で崩落し多数の犠牲者が出たケースなどがあります。これらは、企業にとってサプライチェーン上で発生しています。「ビジネスと人権」のテーマは、しばしばサプライチェーンの管理を中心的な問題として取り上げられます。

三・ガイドラインの概要

ガイドラインは、指導原則などの国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組について、日本で事業活動を行う企

業の実態に即して、具体的かつわかりやすく解説したものです。基本的には、国際スタンダード以上に企業に新たな取組を求めるものではなく、指導原則の構成に則り、「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス」など、既存のガイダンスの内容を各所で紹介するにとどまります。

ガイドラインの適用対象は、「日本で事業活動を行う全ての企業」であり、個人事業主も含まれます。規模、業種などを問わず、非常に広く適用されます。

企業が尊重すべき「人権」は、国際的に認められた人権であり、ガイドラインでは明示されていませんが、強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用及び職業における差別からの自由、居住移動の自由、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、性別・ジェンダーによる差別からの自由などが挙げられます。

取組の対象範囲は、国内外における、自社・グループ会社、サプライヤー等(サプライチェーン上の企業、ビジネス上の関係先であり、直接の取引先に限られない)であり、対象企業には、取組の対象範囲における「人権尊重の取組に最大限努めるべき」ことが求められます。

具体的な取組内容は、(一)人権方針の策定、(二)人権DD(人権デューデリジェンス)の実施、(三)救済の三つです。経営陣によるコミットメントがあることや、ステークホルダー(企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある利害関係者)との対話の中で行われることが、重要ポイントに挙げられます。

四・三つの取組の内容

(一) 人権方針の策定

人権方針の策定は、企業価値に人権尊重を取り込む最初の一步です。人権方針は、企業が、その人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメント(約束)を企業内外のステークホルダーに向けて明確に示すものであり、経営陣の承認を経るなど所定の五要件を満たす必要があります。

各社HP等で公表されている人権方針は参考になりますが、各社により人権への影響は異なるほか、人権方針は経営理念とも密接に関わるものであるため、同業他社の人権方針をそのまま取り入れることは適切ではなく、その企業に固有の人権方針を策定する必要があります。

(二) 人権DD

「人権DD」は、企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権への「負の影響」を①特定し、②防止・軽減し、③取組の実効性を評価し、④どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為を指します。M&Aなどの際に行われるDDと異なり、説明・情報開示をしていくための一連のPDCAサイクルを指すもので、継続的な実施が求められます。人権の「負の影響」には、「引き起こし」(企業がその活動を通じて負の影響を引き起こす場合)、「助長」(企業がその活動を通じて直接に、又は外部機関(政府、企業その他)を通じて負の影響を助長する場合)、「直接関連」(企業は、負の影響を引き起こさず、助長もしていないものの、取引関係によって事業・製品・サービスが人権への負の影響に直接関連する場合)の三類型があり、関与が間接的であっても負の影響ありとされ得ます。

特定・評価された負の影響の防止・軽減は、経営陣の最終責任の下で、責任部署・責任者を明確にした上で、「引き起こし」「助長」の場合は適切に是正策を講じることが、「直接関連」の場合にはその努力をすることが求められます(なお、取引停止は最後の手段として検討されるべき)。そして、自社が人権への負の影響の特定・評価や防止・軽減等に効果的に対応してきたかどうかを評

価し、その結果に基づいて継続的な改善を進めます。

最終的に、自社が人権尊重責任を果たしていることを説明する必要があります。情報提供は、年一度以上の頻度が望ましいとされる一般公開(企業のHPに記載、統合報告書、サステナビリティ報告書やCSR報告書、人権報告書を作成して開示)に加え、特に負の影響を受ける又は受けたステークホルダーに対しては面談等で個別説明を行うことも考えられます。

(三) 救済

自社が人権への負の影響を引き起こし、又は、助長していることが明らかになった場合、救済を実施し、又は、救済の実施に協力することになります。救済方法は、謝罪、原状回復、金銭的又は非金銭的な補償のほか、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の要請等が挙げられ、負の影響を受けたステークホルダーの視点で決定されます。

また、苦情への早期の対処による直接救済を可能とするために、企業に、所定の要件を満たす苦情処理メカニズムを確立し、又は、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加することを求めています。

五・まとめ

技能実習生制度や、従業員の労働安全衛生など、ビジネスと人権に関するトピックは身近に存在します。ガイドラインに法的拘束力はありませんが、日本でもビジネスと人権に関する意識向上は加速すると見込まれます。人権方針の策定では「専門的な情報・知見を参照した上で作成する」必要があるほか、欧州を中心に法的拘束力を伴う法制度が整備されつつありこれらが適用される可能性もあるので、ビジネスと人権に関する取組を行う際は、弁護士等の専門家への相談をお勧めします。