

コンプライアンス InSight 2022年 秋号

企業に求められる 人権デューデリジェンス

～事例と解説で理解する「人権尊重ガイドライン」～

企業活動と人権を取り巻く状況はここ数年で大きく変化した。法制化が進む欧米との取引を行う企業の中には、すでに「ビジネスと人権」がいかに企業経営と密接に結びついているか実体験をもって理解した、との声もあるだろう。そして先般、日本政府から「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」が発表された。これによって、日本企業もいよいよ担うべき責任を強く“自分事”として認識せざるを得なくなったと推察する。

では、「ビジネスと人権」にまつわるハードローやソフトローに対し、企業はどのように向き合い、何に取り組む必要があるのか？ その要諦を理解すべく開催されたのが、リフィニティブ・リスク・セミナー「企業に求められる人権デューデリジェンス～ガイドラインの解説と対策～」だ。

同セミナーは、凸版印刷株式会社 執行役員 グローバルガバナンス本部長 兼 人事労政本部 人事部部長の櫛嶋（ぬでじま）俊司氏による具体的な問題例の紹介や、オリック東京法律事務所・外国法共同事業 日本国弁護士、米国ニューヨーク州弁護士 蔵元左近氏と真和総合法律事務所 パートナー弁護士 高橋大祐氏による同ガイドラインや最新動向の解説を受ける機会となった。

本稿は、その内容をまとめたレポートだ。グローバルビジネスを展開する日本企業にとって、コンプライアンス・ガバナンス強化や安定的で持続可能な企業経営のためのインサイトになれば幸いだ。

いま、ビジネスの現場で起きている人権問題



櫛嶋 俊司氏 (Shunji Nudejima)
凸版印刷株式会社
執行役員 グローバルガバナンス本部長 兼
人事労政本部 人事部部長

パネルディスカッションに登壇した凸版印刷 執行役員櫛嶋氏は、海外展開する多くの日本企業が直面するであろう「ビジネスと人権」にまつわる問題の一例として、次の経験を語った。

「ある日、欧州の人権擁護家から、我々の元に『東南アジアの子会社が人権侵害を行なっているのではないか？』との投書が寄せられた。即座に調査をしたところ、当該海外子会社に外国籍（ネパール）の従業員を招聘するにあたり、その社員を斡旋したエージェントの先にいる別のエージェントが、パスポート取得等の必要経費を受け取っていたとのこと。子会社がある国とネパールの間では、コロナ禍前は『必要経費を派遣労働者から受け取っても良い』とする二国間協定があった。その後、協定が変わり、ILOの規則に従って『受け取ってはならない』ということになったにも関わらず、当該エージェントはそれを知らなかった、というのが事の真相だった。

当然、社員にはすぐに“必要経費”として本人が支払った代金を支払い、人権擁護家にも経緯を説明して事なきを得た。後に分かったのだが、この人権擁護家は非常に著名な存在で、過去には某企業の労働搾取の現場を世界に発信し、結果的にその企業が米国からの輸出規制措置を受けて業績悪化に陥ったそう。このような不測の事態は海外では特に起こりうるため、ぜひ、注意してほしい。

この出来事を受け、凸版印刷では、当該子会社の外国籍社員に「本当に搾取されていないか」、本社員が直接インタビューする機会を設け、苦情を受け付ける目安箱の設置等も行ったという。

櫛嶋氏は、「今回の出来事は自社と直接取引のあるサプライヤー（人材派遣会社）の先で起こったことだ。直接のサプライヤーの先に存在する関係者との契約について、全ての契約書を本社でつぶさにチェックしていたが、そのような場で何が起きているかを管理監督することは本当に難しい」と、問題の複雑さを吐露した。

凸版印刷の迅速な対応は、世界的に求められる企業責任を適時適切に果たしたベストプラクティスだと言える。では、翻って自社の状況を見た時に、同じような対応はできるだろうか？

「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」

冒頭でも触れた通り、「ビジネスと人権」に関する世界レベルの取り組みはこの数年で深化している。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(国連指導原則)や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」の他、英国「現代奴隷法」やドイツ「サプライチェーンデューデリジェンス法」、米国「ウイグル強制労働防止法」は日本でもよく知られた法規制だ。

これに続き、日本政府でも「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、人権尊重ガイドライン)」が、2022年9月に発表された。

この「人権尊重ガイドライン」について、蔵元弁護士は、「日本でも法制化への動きが出ている。日本企業としては、先んじた対応はもちろん、EUや米国との取引を行うにあたり各種法規制への対応が不可欠になりつつある」と指摘する。

では、「人権尊重ガイドライン」とはどのような内容なのか？

「人権尊重ガイドライン」の意義と人権デューデリジェンスの概要

実際のところ、「人権尊重ガイドライン」は法的拘束力を有するものではない。そのため、企業はこれに取り組むモチベーションを抱きづらい、との声も聞かれる。また、例えば、日本の外国人技能実習生の制度利用の他、ロシアやミャンマー、中国のような国で事業活動を行う企業にとって、「人権尊重ガイドライン」への対応とビジネスの現実との間での板挟みになることも想像できる。

そうした場面を想定し、国連指導原則や日本政府の「人権尊重ガイドライン」では、例えば、ロシアや中国やミャンマーにおいて、国際的に認められた人権に反するような法令が成立・施行された場合、「各企業は国際的な人権尊重責任を負う。もし、現地国内法と国際的に認められた人権との間でジレンマが生じれば、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求しなければならない」と、明言している。企業からすると、「そう簡単に事を運べない」との意見もあるかもしれないが、「基本原則に沿って行動する」という大前提が成り立つため、「人権尊重ガイドライン」が議論の余地なく判断する拠り所になる、との見方もできるはずだ。

他方、前述のような「現地国内法と国際的に認められた人権との間にジレンマが生じる場面」の他、凸版印刷の櫛嶋氏が紹介したような出来事等、「思わぬ人権リスク」の低減を企業としては考えたいことだろう。その下地にもなり得るのが、人権デューデリジェンス(以下DD)の実施だ。

国連指導原則の原則15には、企業に求められる取り組みとして具体的に以下の①～③が記されている。

- ①人権方針の策定(原則16)
- ②人権DDの実施(原則17-21)
- ③人権への負の影響の是正と救済(原則22等)

まず、①人権方針の策定については、人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、以下の要件を備える方針が求められている。

【人権方針の要件】

- 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、すべての社員、取引先、他の関係者に向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きの中に反映されている

蔵元弁護士は、「日本企業が策定する人権方針の中には、上記の要件を満たしていないケースも少なくない。要件を満たし、企業としてコミットメントを明らかにしてほしい。さらに、OECD・DDガイダンスでは、ガバナンスや契約書等への組み込みも含めて、企業内部の体制システムに加えるよう求めている。一例を挙げるなら、近年日本企業で活発なサステナビリティ委員会の設置が該当する」と補足した。

②人権DDについては、ビジネスサイドにいればいるほど、M&Aの際に行うDDと混同してしまう向きもあるようだ。だが、人権DDとそれとは全く異なるものとして考える必要がある。

櫛嶋氏は自社が実際に人権DDを行う場面について、「以前、アフリカのとある国に事業を展開するにあたり、『Refinitiv World-Check One』を活用して人権を含むリスクに関するDDを行った。勤所が掴めないまま調べようとしていたが、取引相手の経営陣の犯罪歴の他、人種問題や児童労働、強制労働等のESGリスクに分類されて最新の情報を確認することができ、様々な判断をする上で有益だと感じた」と紹介した。

調査内容や精度だけでなく、人権DDを行う際の留意点としては、そもそも相手方の状態が変化する、ということも意識しておきたい。あるタイミングで調査した際の経営陣等がいつの間にか代わっている、会社の屋号自体は同じでも構成メンバーが全く異なる、といったことは往々にしてあるものだ。

このことを踏まえ、蔵元弁護士は、「人権DDは一度きりではなく、継続的に取り組むメカニズム、あるいは、PDCAで対応するシステムであると捉える必要がある」と強調した。



蔵元 左近氏 (Sakon Kuramoto)

オリック東京法律事務所・外国法共同事業
日本国弁護士、米国ニューヨーク州弁護士
(一社)サステナビリティ・コンプライアンス
支援機構(ISC)共同代表

③人権への負の影響の是正と救済は、「通常の企業の経営リスクの判断とは逆向きの視点から判断しなければならない」という点で少し厄介かもしれない。負の影響とは、企業にとっての経営リスクではなく、各ステークホルダーにとっての「人権への負の影響（人権リスク）」であり、どの程度権利が侵害されているか、その恐れがあるのか、を評価して判断することだ、という理解が大前提だ。

リスクの重大性については、「規模（程度）、範囲、是正・救済可能性」という3つの要素から判断し、重大なリスクから取り組んでいくことになる。その際、次のような段階を踏むのが理想とされる。

- スコーピング：初期段階での検討範囲の絞り込み、人権の負の影響が重大な事業領域の特定→業種・製品・地域・企業特有の要因の情報収集
- 特定された重大な事業領域を起点とし、繰り返し徐々に掘り下げながら、具体的な人権への負の影響の特定・評価→内部監査、サプライチェーンマッピング、調査票、現地調査、エンゲージメントなどを行っていく

ここでもステークホルダーとのエンゲージメント（対話・協働）が重要とされており、その対象は「企業活動により影響を受ける、またはその可能性のある利害関係者（個人または集団）全て」と捉える必要がある。例えば、NGOや人権擁護家はその一例だ。日本企業にとっては、これまでなかなか繋がりを構築する機会がなかった相手だと想像するが、むしろ海外では彼らの持つ幅広いネットワークや多岐にわたる知見を頼り、協力を仰ぐケースは珍しくない。グリーンバンス（苦情処理）メカニズムとの補完関係の強化も期待できるとあれば、その繋がりを新たに模索しない手はないだろう。

なお、③について、自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合は、企業は「是正の責任まで負わない」ということになってはいる。だが、今般の状況を見る限り、可能な範囲の責任について対処することが社会的に強く期待されていると考えるべきだろう。実際に負の影響が発生した場合は、謝罪、人権への負の影響の再発防止、補償、行為・関係の停止等の対応が必須だ。だが、「取引停止」については、それが逆に現地における人権への負の影響を大きくすることにも繋がりがかねないことにも配慮して行動する必要がある。

他方、問題を早期に把握するためにも、グリーンバンスメカニズムの運用は必須だ。それにあたり、以下a～hのメカニズムを備えた制度設計が不可欠であり、それが対話を通じて合意による解決を下支えすることになると考えられる。

【グリーンバンスメカニズムの要件】

- 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

グリーンバンスメカニズムについて、日本企業の中には、「既存の内部通報制度やコンプライアンス通報制度を活用できる」とする意見が出るかもしれない。だが、それらは労働組合やNGO、さらにサプライチェーン下の外国人技能留学生からの通報を受け付けていない、あるいは、正当で独立した第三者メカニズムによって行われていない、といった点で問題がある。あくまで、対話・救済を目的としたメカニズムを志向することが重要だ。

蔵元弁護士は、ここまでの内容の他、人権DDにおける重要点として、「サプライヤーとの契約書の中に、強制労働禁止や監査受け入れ、協力義務、それらの不履行に基づく契約解除・損害賠償、さらにその先の取引先との間の契約書でも同様の条項を記載する必要がある。そうではあるものの、日本企業の中でそのような整備が進んでいるとは必ずしも言えない状況だと感じる」と指摘した。

企業が本当に「人権尊重ガイドライン」に沿った活動をするには、そのようなこれまで続けていた業務内容にも踏み込んで見直す必要に迫られることが多々ある。確かにコストやリソースはかかるかもしれないが、「EU指令案では、取引先との間で適切な契約条項を整備することが、企業の責任の軽減・免責に繋がる可能性もある」とのことだ。この点は企業にとって魅力的に映るのではないだろうか。

「人権尊重ガイドライン」は強制か、努力目標か？

ここまで紹介してきた「人権尊重ガイドライン」だが、「法的拘束力がないのであればそれほど注力する必要はないのではないか？」との考えも根強くありそうだ。では、企業が丸となって取り組むきっかけはどのようなものか？

高橋弁護士は、「日本政府の『人権尊重ガイドライン』発表の背景には、海外取引先の人権に関する期待や要求が非常に高まっているということがまず挙げられる。その大きな原動力には、欧米での人権DD法規制の力が大きいことは言うまでもない。同法規制は、欧米の自国企業の事業活動だけでなく、その取引先やサプライチェーンを通じて規制を広げていこうという意図が見える。中にはすでに、欧米取引先からサプライチェーン管理の一環として、監査や調査票や契約条項の改定等、様々な形で要請を受けている日本企業もあるだろう。



高橋 大祐氏 (Daisuke Takahashi)
真和総合法律事務所 パートナー弁護士
(一社)サステナビリティ・コンプライアンス
支援機構 (ISCJ) 共同代表

一方、ESG 投資が活発化することによって、金融機関や投資家らに中では人権DDを重視する意向も高まっている。彼らから評価を得るためにも、対応が必須だと考える傾向は強い」とした。

続いて棚嶋氏も、「取引先、特にグローバル企業と仕事をする際には、人権に抵触していないか、ESGを意識した行動を実践しているか、といった内容の調査票に回答するよう要請されたり、監査を受けるよう依頼されたりすることが多くなっている。今や国際標準になっている『人権尊重ガイドライン』の基準をクリアしなければ仕事を受けられない。以前から海外企業からそうした要望を寄せられることはあったが、最近は日本企業からの要望も増えている」と語った。

高橋弁護士はさらに、「法的拘束力がないにしても、棚嶋氏が言うように、取引先のお客様から要請がある、または、投資家からのエンゲージメント要請がある、評価機関からの要請事項にも書いている、という事実を見せることで、経営陣らが意識を変える可能性は大いにある。社会の流れの中で、人権の問題が

どのように企業の価値や経営に影響を与えているのか、社内外の研修や議論、対話を通して浸透させることが重要だ」とした。

このようなインサイトは、今日「(経営陣が、あるいは、社員が)なかなか『人権尊重ガイドライン』の重要性やそれに沿うべきだとの意識転換をしてくれない」という現場へのヒントになるだろう。

より高度なリスク管理と積極的な事業展開のためにできること

高橋弁護士によると、海外ではすでに人権侵害に深く関与したことを理由に経済制裁が発動されるケースが増えているとのことだ。人権と経済活動の密接化は想像以上に進んでいると言える。

「多くの企業では、サプライチェーンと言えば『上流』に注目して考えていたと思うが、現在はロシアのウクライナ侵攻の問題もあり、輸出する製品やサービスを販売した先で、軍事転用や監視技術の悪用といった問題が起きていないか、『下流』を注視するようになってきている。輸出管理等の規制の中で人権の要素を組み込むという流れはそうしたことから広がっていくのではないかと見ている」とは、高橋弁護士の見解だ。

一方、日本国内でも、人権と経済活動とが密接化しようという気運は高まっている。例えば、「人権尊重ガイドライン」に即した企業から政府調達を検討する、との発表はその文脈に沿っていると言えるだろう。

その先、最終的に議論になるのは、「開示の部分ではないか」というのが高橋弁護士の見方だ。「人権尊重ガイドライン」では、企業の責任に関する実施状況および結果の追跡調査を行い、ステークホルダーへの情報提供は少なくとも年に1回以上は行うように、と明示されている。その内容がより厳格化され、人権DDとその内容の開示を義務付けられるようになるのではないかと、という議論は実際に国内外ですでに始まっている。

そのような状況を踏まえて、高橋弁護士もまた、「今から対応しておくことが、より高度なリスク管理、さらに積極的な事業展開のためになるだろう」とした。

肝心の人権DDを実践する手法だが、Web検索をして費用をかけず情報を得る、というものから、現地に人を派遣して調査する、というものまで幅広く考えられる。しかし、前者は正確性や情報の即時性、粒度等の問題があり、後者はコストやリスクの問題がつきまとう。

現場の実態を踏まえると、正確かつ即時性があり、より深い情報であるだけでなく、「注視している企業や経営陣等の人物に何か変化が起こったら、それが即座に通知される」といったテクノロジーの助力も必要だろう。その上で、凸版印刷のベストプラクティスのように、万が一の場面で正しく機動力を発揮できる体制の構築が今まさに求められていると考えられる。

そうした意味では、この領域には、DX(デジタル・トランスフォーメーション)と専門人材の育成が欠かせない。このような難易度の高い取り組みを、どれほどの本気度で進めるか? 自社の事業が国内外のステークホルダーに与える人権への負の影響を認識し、「人権尊重ガイドライン」等に基づいた対処ができるよう環境を整備するかどうかは、真の意味でのグローバル企業であるかどうかを問うことと同義だと言えるだろう。

プロフィール

棚嶋 俊司氏

1986年に凸版印刷に入社して以来、本社や国内の事業本部あるいは海外支社や子会社で総務・人事畑を歩む。

米国やシンガポールで海外駐在を経験するなど、海外子会社の人財マネジメントに携わってきたが、近年は、海外買収案件で人事デューデリジェンスやPMIに携わる一方で、海外子会社のガバナンス、リスクマネジメント、コンプライアンス基盤の整備にも注力している。

蔵元 左近氏

ESG/SDGs/ビジネスと人権+環境・気候変動、VC/スタートアップ、M&A、コンプライアンス分野で日本企業をサポートしている。

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）の専門家会合委員を務める。更に、環境省 TJインキュベーター、東京都 NEXs Tokyoメンター、日本企業のためのグリーバンス（苦情処理）メカニズムのプラットフォームとして設立された「ビジネスと人権対話救済機構」（JaCER）共同代表。ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク運営委員。ESG 関連の連載論考・著書としては、『詳説ビジネスと人権』（共著、2022年5月）、対談シリーズ「ステークホルダー資本主義の最前線」（『NBL』、2021年10月から現在まで）（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月から現在まで）、『日弁連 ESG ガイドの解説と SDGs 時代の実務対応』（共著、2019年6月）。

高橋 大祐氏

法学修士（米・仏・独・伊）。日本証券アナリスト協会認定アナリスト（CMA）。SDGs/ESG、人権・環境分野を含むグローバルコンプライアンス・サステナビリティ分野を中心に法的助言・危機管理を担当。

国際法曹協会ビジネスと人権委員会副議長、日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会 CSRと内部統制PT副座長、第一東京弁護士会環境保全対策委員会委員長も務める。外務省「ビジネスと人権に関する行動計画」作業部会構成員、OECD 責任ある企業行動センターコンサルタント、2025年日本国際博覧会協会「持続可能な調達ワーキンググループ」委員などの公職も歴任。関連著書に「SDGs/ESG 経営とルール活用戦略」（商事法務2022年）、「グローバルコンプライアンスの実務」（金融財政事情研究会2021年）、「詳説 ビジネスと人権」（現代人文社2022年共著）がある。

ウェブサイト [refinitiv.com/ja](https://www.refinitiv.com/ja) |  @RefinitivJP  @RefinitivJP

ロンドン証券取引所グループ(LSEG)傘下のRefinitiv(リフィニティブ)は、金融市場のデータとインフラストラクチャの提供で世界をリードしています。リフィニティブは、約190カ国にわたって4万以上の企業や40万を超えるお客様にサービスを提供しながら、世界中の金融市場に関わる人々を支援しています。また、重要な投資や取引、リスク判断をお客様に自信をもって行っていただくための情報やインサイト、テクノロジーを取り揃えています。独自のオープン・プラットフォームと業界トップクラスのデータおよび専門的な知識を組み合わせることで、人々を取引機会と選択肢でつなぎ合わせ、お客様とビジネス・パートナーの皆様のパフォーマンス、革新、成長を促進してまいります。詳しくはウェブサイトをご参照ください。 <https://www.refinitiv.com/ja>

© Refinitiv 2022. All rights reserved.

本文および本文の内容(以下、「本内容」)は、あくまでも一般的な情報提供を目的としたもので、筆者の本主題に係る過去の経験に基づくものであります。記載された内容はRefinitivの見解を反映するものではありません。なお、無断での複製、転送等を行わないようにお願いします。

本内容は、如何なる法域又は領域においても、投資助言(及びその他の如何なる助言)を提供するものではなく、また金融商品の売買の申し込み又はその勧誘とみなされるべきではありません。記載された意見や予測等は作成時点のものであり、Refinitivは、本内容に含まれる情報の正確性、最新性、適切性及び完全性、また本内容の利用結果について如何なる保証も行わず、本内容に起因して生じた損失や損害について一切責任を負いません。Refinitivは予告なくいつでも本内容を変更、削除する権利を留保します。

発行元: リフィニティブ・ジャパン株式会社

Webサイト: [refinitiv.com/ja/governance-risk-compliance-solution](https://www.refinitiv.com/ja/governance-risk-compliance-solution)

お問い合わせ先

URL: [refinitiv.com/ja/ask](https://www.refinitiv.com/ja/ask)

電話: 03-6743-6515