

連載  
海外で進む企業向けの  
人権関連法制化

2011年に国連人権理事会  
が「ビジネスと人権に関する指  
導原則」を全会一致で支持して  
以降、西側諸国では、企業に人  
権尊重の義務を課す法制化作業  
が加速している。今回は、G7  
諸国の代表的な法令や規制につ  
いて紹介した後、日本政府の取  
り組みについて説明する。

政府が公表した「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」で  
は、海外における人権関連の企  
業向け法制を以下の(a)、(b)、(c)に分  
け、生産または製造された商品

連載

# ビジネスと人権、 求められるリスク管理

## 2 ビジネスと人権を巡る 内外当局の取り組み



ディレクター  
**三尾 仁志**



PwCコンサルティング  
パートナー  
**永野 隆一**

類している（図表）。以下、そ  
れぞの代表的な事例について  
簡潔に見ていく。  
(a) 英国「現代奴隸法」（15年施  
行）

英國で事業を営み、年間売上  
高が3600万ポンド以上の商業組  
織が対象。事業およびサプライ  
チェーン上で実施した、奴隸や  
隸属、強制労働、人身取引の排  
除に向けた対策に関する声明を  
毎年開示することを義務付ける。

(b) ドイツ「サプライチェーン・  
デューデリジェンス法」（23年  
施行）

本店、主要な事業所または登  
録事務所がドイツにある従業員  
3000人以上（24年以降は1  
0000人以上）の企業が対象。  
国内外の自社のサプライチェー  
ンにおける人権および環境リス  
クにつき、リスクベースでデュ  
ーデリジェンスを実施し、内容  
を開示することを義務付ける。

(c) 米国「ウイグル強制労働防止  
法」（22年施行）

法令上、対象企業は限定され  
ていない。中国の新疆ウイグル  
自治区ですべてまたは一部が採  
掘、生産または製造された商品

〔図表〕

海外における人権関連の企業向け法制の分類と採用国・地域の例

(a)	自社事業およびサプライチェーン等におけるリスク対応等に関する開示または監督官庁への報告を企業に義務付ける法制	英国、オーストラリア、米国カリフォルニア州
(b)	人権デューデリジェンスの実施および開示を企業に義務付ける法制	E U（指令案）、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商品に輸入規制	米国、カナダ

（出所）「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」

は、明確に立証可能な場合を除き、強制労働産品であると推され、米国への輸入が禁止される。

## 欧州の法制が 本邦金融機関にも影響

これらの企業向け法制が本邦金融機関に与える影響について、金融機関自身が(a)や(b)の適用対象となっている場合は、法令順守が求められることは言うまでもない。この点、欧州連合(EU)では、企業のESGの取り組みに関する広範な開示を要請する「企業サステナビリティ報告指令(CSRD)」が23年1月に発効したほか、人権・環境デューデリジェンスの実施を義務付ける「企業サステナビリティ・デューデリジェンス指令(CSDD)」が審議中であり、本邦金融機関にも相応の影響があるものと見込まれている。

なお、本邦金融機関が(c)に直接抵触する状況は現実には考えにくい。ただし、投融資先が課題を指摘された場合にどのように

にエンゲージしていくべきか、人権デューデリジェンスのプロセスの一環として整理しておく必要があるだろう。

## 海外の目を意識した 政府の対応

西側諸国で人権関連の企業向け法制が整備されるなか、日本政府は20年10月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020～2025)」を策定した。行動計画は、ビジネスと人権に関して当該国が優先的に取り組む内容等をまとめた政策文書で、26カ国が策定している(本稿執筆時点)。

行動計画は基本的に、ビジネスと人権に関する理解を促進することを重視しつつ、企業による人権尊重の取り組みを促す仕組みの整備に努めていくことを優先分野の一つに掲げている。そのための具体的な取り組みとして、(ア)国内外のサプライチェーンにおける取り組みおよび指導原則に基づく人権デューデリジェンスの促進、(イ)中小企業における「ビジネスと人権」への

取り組み——に対する支援に注力する方針を示し、22年9月に前述したガイドラインを策定・公表した。

ガイドラインは、国連の指導原則のほか、「OECD多国籍企業行動指針」「ILO多国籍企業宣言」といった国際スタンダードを踏襲し、金融機関を含む、日本で事業活動を行うすべての企業を対象にサプライチェーン上の企業およびその他のビジネス上の関係先を含めた人権尊重の取り組みを求めている。具体的な事例も数多く組み込まれており、理解を促進するための付属資料や実務参考資料も充実している(金融機関に求められるリスク管理体制の整備については、本連載第5～7回で詳しく考察する)。

ガイドラインで解説されてい

る人権尊重の取り組みの中でも、内外の関心が高い技能実習制度の見直しに触れておこう。技能

実習制度については、米政府をはじめ、内外から人権リスクを懸念する声が上がっている。この点、前述の行動計画では、現状の制度を維持して懸念に対処

する方針が示されていたが、政府は22年7月、制度の廃止を含め、抜本的な見直しを行う方針に転換した。

背景には、外交戦略上の配慮が色濃くにじんでいる。政府の方針転換とほぼ軌を一にして、日米両国は同月、日米経済政策協議委員会(経済版2プラス2会合)を初開催し、「民間企業が人権を擁護する環境を醸成するため、ビジネスと人権に関する協調にコミットし、進行中の二国間の協議を歓迎する」ことを、同委員会の22年行動計画に盛り込むことに合意した。その後開催された政府の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」では、米政府等から寄せられている懸念が詳しく報告されている。

技能実習制度の見直しを巡る一連の動きは、地政学的環境や社会情勢の変化が、ビジネスと人権の問題に対する政府の取り組みに変化をもたらし、そのことが、金融機関が念頭に置くべき人権リスクの範囲や内容にも影響を及ぼすことを示唆している。