

前編 サステナブル経営 (ESG 対応) における 企業活動と「人権」の尊重



PwC 弁護士法人
パートナー代表 北村 導人

はじめに

本稿では「サステナブル経営 (ESG 対応) における企業活動と『人権』の尊重」について、今号と次号 (2022年1月号) の2回に分けて解説していきます。前編では、1. 企業の人権尊重 (ビジネスと人権) を巡る潮流、2. 企業が尊重すべき人権とその在り方、3. 世界的潮流とハード・ローとソフト・ローの併存を扱います。次号の後編では、4. 人権方針によるコミットメント、5. バリューチェーンと人権デュー・ディリジェンスの必要性と対応について解説します。

1 企業の人権尊重 (ビジネスと人権) を巡る潮流

近時、企業がサステナブル (持続可能) な経営を行う上で、ESG (Environment、Social、Governance) 対応に留意することは必要不可欠となっています。なかでも気候変動等の E (環境) の課題に対する取組みを推進している企業は少なくありません。他方、ESG の S (社会) に関係の深い「人権」に関する課題については、未だ十分な取組みを行っている企業は必ずしも多くはないというのが現状です。しかしながら、企業は、自らの活動がステークホルダー (ライツホルダー) の人権へ与える影響について直視し、「人権の尊重」に真剣に取り組むべき時期が来ていることを認識しなければなりません。

そもそも「人権」とは、人間が生まれながらにして当然に有している基本的な権利であり、いかなる国家権力や社会的権力、他者の力によっても、決して奪うことのできない、また他に譲渡することのできない自然権であるとされています (世界人権宣言第1条参照)。従来は、このような「人権」の尊重に関する問題は国家対私人という構図で議論されてきました。しかしながら、経済活動のグローバル化の進展に伴い、企業活動が地球環境や私人の生活に及ぼす影響が拡大していることを踏まえ、2011年の国連人権理事会では「ビジネスと人権に関する指導原則」 (以下「指導原則」という) が採択および公表され、経済協力開発機構 (OECD) で「OECD 多国籍企業行動指針」の改訂が行われることにより、企業における人権尊重の責任が明示的に求められるようになりました。

このような指導原則の採択等を皮切りに、企業活動が人権に与える影響に焦点が当てられるようになり、英国現代奴隷法等をはじめとするハード・ローが欧米各国において制定されています。さらに、OECD の「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」 (以下「OECD ガイダンス」という) や EU を中心としたソフト・ローの公表等も

相次いでなされています。日本では、2020年10月、「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）（以下「行動計画」という）が策定され、企業に対して人権デュー・ディリジェンスの遂行を含む人権関連対応に対する意識の向上が求められています。2021年のコーポレート・ガバナンス・コードの改訂においても、明確に、取締役会は「人権の尊重」の課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、能動的に取り組むべきものとされています（原則2-3）。また、企業活動における人権尊重は、ESG投資においても、重要な取組みの1つと捉えられており、投資家や金融機関からの資金調達の観点からもその重要性が増しています^{*1}。

そのため、企業がサステナブルな経営を実現するためには、早期に、ESGのSに係る企業活動と「人権」の尊重に係る経営課題に正面から取り組むことが必要不可欠です。

2 企業が尊重すべき人権とその在り方

(1) 企業活動と人権関連リスク

企業活動と人権の尊重を検討する上で重要な点は、本来何者にも侵害されるべきではない自然権である「人権」は常に尊重されるべきであり、それを侵害するような活動や行為は許容されないということです。それ故、企業の事業自体への影響を「人権」の尊重より優先すべきではありません。この観点から、人権に関連するリスク（以下「人権関連リスク」という）とは、企業自体への負の影響を与えるリスクではなく、企業活動に係る従業員、取引先、投資家、消費者、地域住民、国・地域・環境等に係る関係者等のさまざまなステークホルダー（ライツホルダー）の人権に負の影響を与えるリスクであると認識されるべきです。

もちろん、企業が人権関連リスクに適切に対応しなければ、結果としてライツホルダーからの訴訟提起、輸入差止め、行政罰の賦課などの法的リスク、従業員等のストライキや人材流出などのオペレーショナルリスク、消費者等の不買運動やSNSでの炎上などのレピュテーションリスク（ブランド棄損等）^{*2}、株価下落や金融機関や機関投資家等の投資の引揚げ

（ダイベストメント）といった財務リスクなど、さまざまなリスクを発現させることとなります。ひいては企業経営の存続に重大な影響を及ぼしかねません。しかしながら、人権関連リスクの捉え方は、これらの企業経営に係るリスクとは次元の異なるリスクであることに留意する必要があります。

(2) 企業が尊重すべき人権

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、その権利の内容は多様ですが、最低限、国際人権章典^{*3}で表明された人権及び国際労働機関の「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」（以下「ILO宣言」という）で表明されている人権を含むものとされています（指導原則12）。

例えば労働関連では、ILO宣言で述べられている基本的権利である、結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認、強制労働の撤廃、児童労働の廃止、雇用及び職業における差別の撤廃等の他に、パワー、セクシュアル、マタニティ、介護等によるハラスメントの防止や外国人労働者の権利等が挙げられます。また、時代や環境の変化に伴い、尊重すべき人権は変化・拡大しています。例えば、居住移転の自由、先住民族・地域住民の権利、差別禁止、ジェンダーに関する人権、表現の自由、消費者の安全と知る権利、テクノロジー・AIに関する人権、プライバシーの権利、環境・気候変動に関する人権、サプライチェーン上の人権、救済へアクセスする権利など、企業はステークホルダーとのエンゲージメント等を通じて尊重すべき人権の変化に注視していく必要があります。

特に、近年注目されているのは、児童労働や強制労働を含む労働関連の権利の侵害の他、テクノロジーやAIに関連する、ヘイトスピーチを含むインターネット上の名誉棄損・プライバシー侵害や、気候変動等と関連する人権侵害などです。とりわけ、後者の気候変動等は、E（環境）の文脈でしばしば議論されますが、例えば、企業の事業活動により生じた大気・土壌汚染や水質汚濁による地域住民の立退き等の居住移転の自由や水等へのアクセス権を含む先住民族・地域住民の権利の侵害、環境破壊・地球温暖化を導く事業に対する資金提供による人権侵害の助長など、気候変動等の環境問題がSの「人権」にも深く影響し得る問題であることを

*1 例えば、国連では、国連責任投資原則（PRI）が公表され、その後、国連の機関投資家向けの投資行動フレームワーク（投資家が人権を尊重すべき理由およびその方法）、国連持続可能な保険原則（PSI）、国連責任銀行原則（PRB）等が策定されており、投資行動においても人権の尊重が強く求められています。

*2 例えば、2013年にバングラデシュで起きた商業ビル崩落事故では1000人以上の死者が出ましたが、そのほとんどは欧米や日本の衣料品メーカーが安価な労働力を求めて現地業者に製造委託した工場の労働者でした。この事故に関しては、NGO、NPO、消費者等からも批判の声が上がり、同メーカーのブランドの棄損につながりました。

その他サプライチェーン上の製造委託先での労働問題により同様の状況となる例が多くあります。

*3 世界人権宣言、経済的・社会的・文化的権利に関する国際規約及び市民的及び政治的権利に関する国際規約の3つの文書で構成されています。

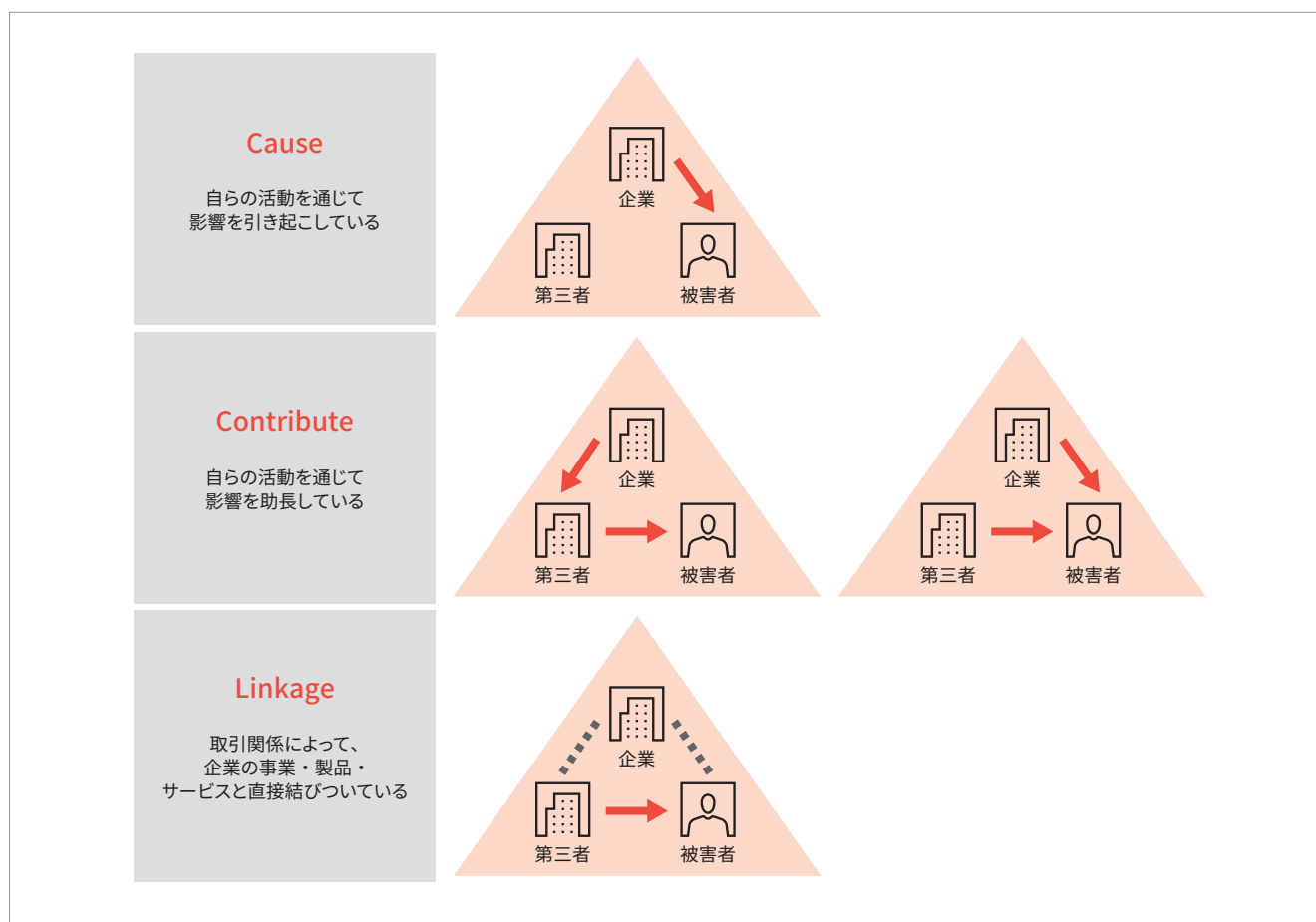
企業としては留意しておく必要があります^{※4}。

また、指導原則では、自社内部で発生しうる人権関連リスクのみならず、サプライチェーン^{※5}やバリューチェーン^{※6}全体で発生している人権関連リスクに対しても対応することが求められています。例えば、原料調達先や取引先における強制労働や地域住民の権利侵害等が発生するリスク、取引先とその下請企業間で納期やコストの圧力を受けて労働関連の人権侵害が発生するリスクなど、自社の製品・サービス及びそのバリューチェーンにおいて人権侵害が発生し得ることを認識しなければなりません。

(3) 企業が対応すべき人権尊重の範囲

企業としては、これらの人権の尊重に関して、どの範囲で対応すべきかが問題となりますが、指導原則13では、①企業が自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こす場合 (Cause) のみならず、②企業が自らの活動を通じて人権への負の影響を助長する場合 (Contribute)、③取引関係によって企業の事業・製品またはサービスと直接につながっている人権への負の影響を引き起こす場合 (Linkage) には、企業はその影響に対応する必要があるとされています (図表1)。すなわち、企業は自社内の労働者の人権や自社の製品やサービス等から直接生じる人権への負の影響のみならず、例えば、

図表1：企業が人権への影響を配慮すべき状況



出所：The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide (国連人権高等弁務官事務所, 2012) 16ページをもとに作成

※4 2021年5月、オランダ・ハーグ地方裁判所は、大手石油会社に対し、気候変動は地域住民の生存権を脅かし、人権侵害をもたらし得ると認定し、気候変動と人権問題の関係を示した上で、指導原則を企業の注意義務の基準として採用し、CO2排出量の削減義務が存することを判示しました（なお、同年7月に控訴されています）。

※5 一般に、原料生産・調達から、製品・サービスが消費者に使用・廃棄されるまでの一連のプロセスをいいます。

※6 一般に、企業の事業活動に関連する付加価値の創出から費消に至るすべての過程における一連の経済主体もしくは経済行動をいい、原料採掘、調達、生産、販売、輸送、使用、廃棄等、事業活動に関連する一連の行為と主体が含まれます。

自社の一方的な納期変更等によりサプライヤーにおける長時間労働の誘発など間接的に生じ得る人権への負の影響や、さらに下請企業がその作業を再委託し、再委託先で強制労働の問題が生じるなど、取引関係等によって人権への負の影響を生じさせる場合についても、企業の人権に関する責任が問われうることとなります。

3 世界的潮流とハード・ローとソフト・ローの併存

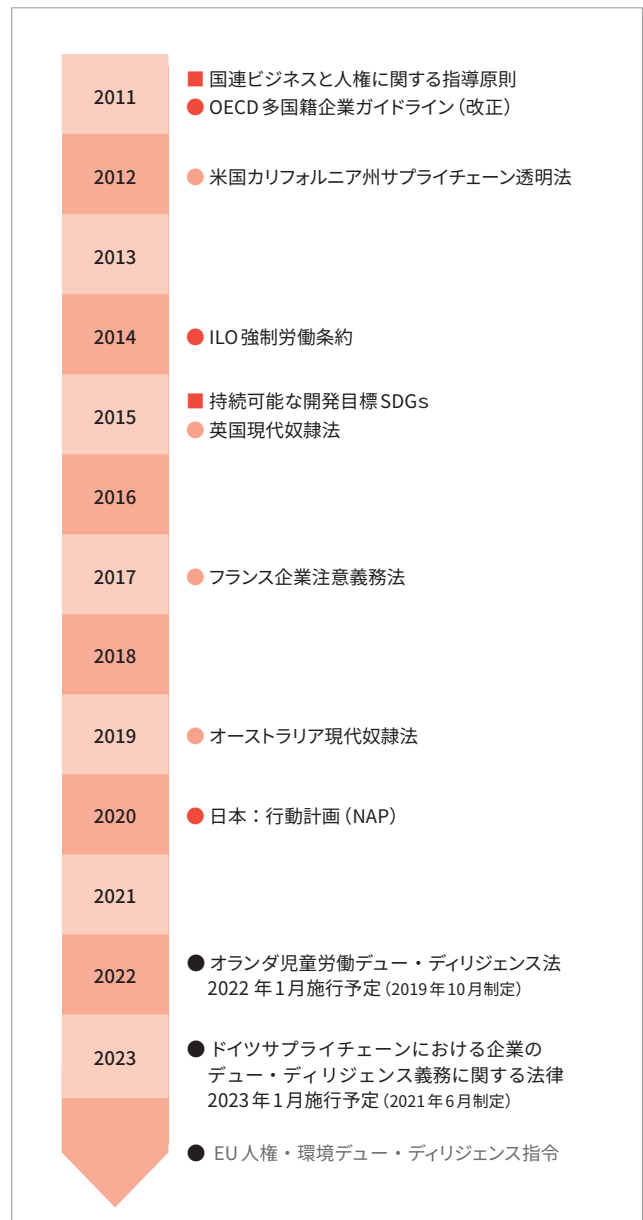
1で述べた指導原則やOECDガイダンスは法的拘束力のないものですが、近年、欧米を中心に急速にビジネスと人権に関するハード・ロー化が進められています。このような外国での法制は、現地に子会社や支店を有する日本企業だけでなく、自社のバリューチェーンが当該法制化した国と関わりがある場合には日本企業にも適用される可能性があります。また、バリューチェーン上の企業から法令上の措置を求められる可能性もあります。それ故、日本企業においてもこのような法制化の動向を注視し、適切な対応を取る必要があります。また、ESGに関しては、人権を含めてさまざまなソフト・ローが公表されており、その内容は各国での法制化にも影響を与えるため同様に注視しなければなりません。以下では、諸外国における主な法制について概説します（図表2）。

- (1) 英国：2015年に現代奴隷労働や人身取引に関する法的執行力の強化を目的とした現代奴隷法が施行されています。同法では、英国法人であるか否かに関わらず、英国で事業の全部または一部を行っており、年間売上高が3600万ポンド以上の企業に対して、奴隷及び人身取引が存在しないことを確実にするための手続に関する声明を毎年行うことを義務付け、義務違反がある場合は強制執行命令や罰金等が課されます。2021年6月には、改正法案が貴族院に提出され、情報開示と透明性への要求を満たさない企業への警告権限の付与及び罰則の導入を内容としており、今後の動向が注視されます。
- (2) フランス：2017年に「企業注意義務法」が制定され、同法は、多国籍企業である親会社とその海外子会社及びサプライチェーンを通じて及ぼす人権・環境に対する負の影響の回避を目的としています。フランス国内の従業員数が2会計年度連続で5000人以上、または全世界の全グループ従業員数が10000人以上の企業は、自社とその子会社等及びサプライヤー等の行為を対象として、人権・環境リスクを特定するための措置（リスクマッピング

グ等)、人権侵害を軽減するための措置、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を公表し、実施する義務が課せられます。当該義務の違反によって第三者に損害を生じさせた場合には、当該第三者に対する民事責任が課せられます。

- (3) オランダ：2019年10月に「児童労働デュー・ディリジェンス法」が制定され、2022年1月から施行される予定です。同法は、オランダ国内市場に物・サービスを提供する会社（外国法人を含む）を適用対象としています。対象企業は、児童労働を防止するために適切なレベルのサプライチェーン上のデュー・ディリジェンスを行い、そ

図表2：人権関連法制等の世界的潮流



の課題対処のためのアクションプランを作成し実行する義務を負い、これらを当局に報告する義務を負います。なおオランダでは、2021年3月に「責任ある持続可能な国際事業活動に関する法案」が国会に提出されています。この法案では、一定の企業に対してサプライチェーン上の広範な人権への負の影響（環境被害等含む）に対するデュー・ディリジェンスの実施を義務付けるものであり、今後の動向が注視されます。

- (4) **ドイツ^{※7}**：2021年6月に「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」が連邦議会で可決され、2023年1月に施行される予定です。同法は、企業のサプライチェーンにおける人権侵害及び環境関連侵害を未然に防止することを目的として、ドイツを本拠とする企業または外国企業のドイツ国内の支店・子会社であって、ドイツ国内において3000人以上（2024年1月からは1000人以上）の従業員を雇用している企業のデュー・ディリジェンス義務を定める法律です。企業には、自社の事業領域のみならず、サプライチェーンについて、人権に関するリスク管理態勢の構築、リスク分析や予防措置の実施、グリーンバンスメカニズムの策定及びこれらの義務履行に関する報告書の公表に関する義務等が課せられています。一定の義務に違反した場合は、行政罰（過料）等が課せられます。
- (5) **オーストラリア**：2019年1月より「現代奴隷法」が施行され、オーストラリアの事業体またはオーストラリアにおいて事業を行っている事業体で、年間連結収益が1億豪ドルを超えている企業に対して、自社の事業やそのサプライチェーンにおける現代奴隷のリスクやその対応策等に関する報告を当局に対して行うことを義務付けています。
- (6) **米国カリフォルニア州**：2012年に「サプライチェーン透明法」が施行され、同州で事業を行い、全世界で年間売上高が1億ドルを超える小売業者または製造業者を対象として、サプライチェーンにおける奴隷労働や人身売買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などを義務付けられています。
- (7) **EU**：EUでは、EU域内で事業を行う事業体に、バリューチェーン上の人権・環境及びガバナンスに関するデュー・ディリジェンスを義務付けさせることを目的と

する指令（人権・環境デュー・ディリジェンス指令）案が検討されています。同指令案は、欧州企業のみならずEU域内で活動する企業が対象となるため、日本企業も対象となる可能性があります。また、2021年7月に、EU企業の事業活動とサプライチェーンの管理に関連して、「強制労働に關与するリスクに対処するためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」が公表され、強制労働のリスク評価における留意点等が示されています。

上記のとおり、各国でハード・ロー化の波（デュー・ディリジェンス義務の拡大）が進む中、今後、各国法令の対象企業やそのサプライチェーン上の企業との取引契約において、人権方針や調達方針等への合意や遵守の徹底、それらを徹底するための適切なトレーニングの実施、遵守状況の調査協力等に関する契約条項を定めること等が求められる可能性（そのような定めが受けられない場合は新規取引や取引継続が困難となる可能性）があります。そのため、日本企業としては、自社のサステナブル（持続可能）な経営を実現するためには、自社及び自社のバリューチェーン上の人権課題に向き合い、人権尊重の義務を果たすことが必要不可欠であることを認識しながら、能動的に、適切な人権方針の策定によるコミットメントや人権デュー・ディリジェンスの実施等の取組みを推進していくことが重要です。

※本稿後編は、次号（2022年1月号）に掲載します。

北村 導人（きたむらみちと）

PwC弁護士法人 パートナー代表

ESG／サステナビリティ関連法務、税法、会計が交錯する企業法務およびウェルスマネジメントを主に専門とする。ESG／サステナビリティに関連する経営アジェンダやトランザクションに係る法務（人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスその他人権関連法務全般を含む）など幅広いサービスを提供する。その他、M&A、JV組成、金融取引、信託など各種取引のストラクチャリングに対する法務・税務上の観点に基づく助言やリスク検証および実行支援、経営者・創業者・資産家に対する事業承継、相続に関する法務・税務上の助言および実行支援、税務調査対応および税務争訟（外国の税務争訟のマネジメントを含む）の代理実績を数多く有する。

2000年 弁護士登録

1996年 公認会計士登録

メールアドレス：michito.kitamura@pwc.com

※7 ドイツのサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法の概要については、PwC弁護士法人のESG/サステナビリティ関連ニュースレター（2021年10月号）の記事「ドイツのサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法（人権デュー・ディリジェンス）と日本企業への影響」をご参照ください。
<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/legal-news/legal-20211029-1>