

平成31年3月24日

「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス」の私的解説

新清水法律事務所 弁護士 浅井裕貴

※これは、日本弁護士連合会が作成した「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス」を、私が、独自の視点で解説した書面です。したがって、本書面は、私の解釈に過ぎず、日本弁護士連合会の公式見解ではありません。

※文中の「p〇〇」は、「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス」の参照ページを指します。

1 人権デュー・ディリジェンスの概要

人権デュー・ディリジェンス（以下「人権DD」という。）とは、人権リスクに関する内部統制をいう（p 2）。

人権リスクとは、人権に対する企業の潜在的な負の影響をいう（p 47）。企業による直接的な人権侵害に留まらず、間接的な人権侵害をも含む趣旨である（p 42）。

たとえば、Aという企業が、Bという下請けを使っていたとする。Aという企業が人権を守らなければならないのは当然である。しかし、Aは、Bが人権侵害をしないように配慮しなければならないとされる。

2 なぜ企業が人権を配慮しなければならないか

そもそも、なぜ、企業が人権に配慮しなければならないのかという疑問が生じられると思われる。人権に配慮する義務があるのは、国家ではないかという指摘があるろう。

実は、2011年に、企業も人権に配慮しなければならないという内容を含む「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGP 指導原則）が、国際連合の人権理事会において、全会一致で可決されたのである（p 1）。

3 企業の義務

（1）企業が配慮すべき人権

ここでいう「人権」とは、国際的に認められた人権をいう（p 11）。

国際的に認められた人権とは、国際人権章典（世界人権宣言、A 規約、B 規約）および労働に関する基本原則及び権利に関する宣言に挙げられた ILO 中核 8 条約上の基本権に関する原則をいう。

上記の「人権」には、日本国未批准の内容もある。しかし、未批准でも守るべきとされている。

また、企業は必ずしも、当地の法律を遵守するだけでは足りない。当地の法律に上記の「人権」を守るべきという規定がないとしても、「人権」は守らねばならないとされている（p 22）。

たとえば、X国に進出したAという企業があるとする。X国に、児童労働を禁止する法律がないとしても、Aは、X国において児童労働させてはならない。さらに、X国に、Aの下請けDが進出した場合、Aは、Dが、児童労働させないよう配慮する義務まで負うとされる。

(2) 企業は、以下の義務を負う（p 10）

(a) 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長したりすることを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。

(b) たとえその影響を助長していない場合であっても、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的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。

(3) 上記（1）の実践のため、人権DDに以下の内容を盛り込む（p 10）

(a) 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント

(b) 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス

(c) 企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス（p 10）

4 人権DDのメリット

(1) 人権DDを実施するメリット

人権DDを実施しなくても、法律に違反しない限り、法的な制裁はない。しかし、人権DDを実施することによって、p 13に記載されたメリットが期待できる。

さらに、人権DDを実施すると、ESG投資（環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）を配慮した投資。）の対象になりやすく、

株価上昇につながる。現に、KnowTheChain のベンチマーク（ベンチマークの配慮対象には、人権DDが含まれている。）が高い企業の一部は株価が上昇している。例えば、アディダスは、ここ4年、おおむね上昇を続けている。

（2）人権DDを実施しないデメリット

人権DDを実施しないデメリットは、p 13のメリットが期待できないということが真っ先に挙げられる。

さらに、現代奴隷法が制定された国（イギリス、オーストラリア）では、商売ができない、あるいは、商売がしにくくなるといえる（現代奴隷法とは、誤解を恐れず大雑把に言えば、人権DD実施を義務付ける法律である。）。現代奴隷法を制定する国は増えつつあり、日本も制定準備に入っている。

さらに、p 72には、デメリットの実例もある。

（3）人権DDの具体例

ここまでくれば、人権DDに興味を持ってくださったと思われる。

人権DDのための書面は、それほど長くなくてよい。p 77の日立グループの例で十分である。

ただ、p 77くらいで良いとされると、書面を作った後、企業は何をすればよいかという疑問が生じるとと思われる。書面を作った後は、p 36の代表的なリスク箇所を点検すべきといえる。

（4）人権DDの範囲

人権DDは、当該企業のみではなく、サプライチェーンまで必要とされる（p 47、p 55）。企業による人権侵害は、サプライチェーンで発生しやすいからである。

しかし、ある企業が、全てのサプライチェーンまで配慮することは現実的ではない。そこで、当該企業の人権DDは、当該企業および、その一次サプライチェーンまで実施されればよいとされている（p 60）。

当該企業は、主体的に人権DDを実施することに問題はない。しかし、一次サプライチェーンは別法人である以上、当該企業は、一次サプライチェーンに対し何をすればよいのだろうかという疑問が生じ得る。当該企業は、CSR条項を一次サプライチェーンに求めるのである（p 57）。

たとえば、Aという企業は、Aとして人権DDを実施する。Aの一次サプライヤーBに対しては、Bとの契約の際、「人権DDを実施すること」等を含ん

だCSR条項を契約内容に含めるべきということになる。

では、二次以下のサプライチェーンには何をすればよいか。

一次サプライヤーに対し、一次が、二次に対しCSR条項を守らせるような条項を盛り込むよう、一次サプライチェーンに求めることになる（p60）。

たとえば、一次サプライヤーBに二次サプライヤーCがいる場合、Aは、Bに対し、「BC間の契約に、『Cは人権DDを実施する』という条項を盛り込め」と求めるのである。

(5) CSR条項について

CSR条項自体は、p61が参考になる。その他、独自の条項を入れたい場合には、暴排条項が参考になるとされる（p58）。

ただし、CSR条項自体が、いわゆる下請けいじめに当たらないように配慮しなければならない（p65）。

5 全企業に影響する

何となく、人権DDは、大企業が実施すれば良いのではないかという印象を持たれたかも知れない。しかし、これまで述べたとおり、人権DDは、間接的には、サプライヤーにまで及ぶ。しかも、CSR条項には、解除条項も含まれている。

したがって、どんなに小さい企業であっても、ある日、元請け企業から人権DDの実施を求められ、求めに応じないと、最終的には元請けから契約終了を言い渡されるリスクがあるということになる。

また、株式上場をしている会社は、ある日突然、人権侵害の事実を突きつけられ、ダイベストメント（株式売却）を宣告されることがある。

いずれにせよ、事前に人権DDを実施しておくことがリスク回避となる。

以上

〒424-0821 静岡市清水区相生町6-17

静岡市清水産業・情報プラザ616

新清水法律事務所 弁護士 浅井裕貴

電話 054-625-5757 FAX 050-3737-9182