

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

2021年6月号 (Vol.17)

ビジネスと人権をめぐる最新動向（前編） ～各国及び日本における立法等の最新動向～

- I. はじめに
- II. 英国現代奴隷法
- III. 豪州現代奴隷法
- IV. EUの動向
- V. 児童労働デュー・ディリジェンス法（オランダ）
- VI. 人権デュー・ディリジェンス法案（ドイツ）
- VII. コーポレートガバナンス・コードの改訂（日本）
- VIII. 小括

森・濱田松本法律事務所
弁護士 梅津 英明
TEL. 03 6212 8347
hideaki.umetsu@mhm-global.com
弁護士 田中 亜樹
TEL. 03 6266 8919
aki.tanaka@mhm-global.com
弁護士 重富 賢人
TEL. 03 5293 4917
kento.shigetomi@mhm-global.com

I. はじめに

ビジネスと人権の分野については、近時世界的に立法化も含めた動きが活発になっており、また、これまで動きの遅かった日本においても2020年10月に国別行動計画（国連ビジネスと人権に関する指導原則の実効性を確保するために各国において定められている行動計画）が策定される等、ルール整備が徐々に進み始めている。これと並行して、金融機関や機関投資家によるESG投資の動きや（ビジネスと人権分野もこのうちの「S」として注目を集めている。）、昨年来の新型コロナウイルスの世界的感染拡大を背景にした人権問題への注目等もあり、近時、ビジネスと人権の分野の重要性が急速に増してきている。

そこで、本ニュースレターにおいては、本号（vol.17）と次号（vol.18）の2回に分けてビジネスと人権を巡る最新動向を取り扱うこととし、本号では日本企業としても理解しておくべき海外の法制のアップデート状況等を中心にご紹介し、次号ではそれらを念頭に置いた実務の最新動向について検討することとしたい。

本号においては、以下のとおり、ビジネスと人権分野での法整備が特に進んでいる欧州における、英国現代奴隷法の改正の動き等を含む直近の法制化の動きをご紹介します。また、日本においても、法制化の動き自体はまだないものの、コーポレートガバナンス・コードにおいて「人権の尊重」が明記されるといった新たな動きもみられることから、合わせて紹介する。

II. 英国現代奴隷法

英国では、2015年に施行された Modern Slavery Act 2015（以下「英国現代奴隷法」

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

という。)のもと、企業は slavery and human trafficking statement を毎年度作成・開示しなければならないとされ、既に多くの日本企業が開示を行っている。開示義務の対象企業は、英国法人であるか否かにかかわらず、英国で事業の全部又は一部を行っており、年間売上が3,600万ポンド以上の企業とされている。

英国現代奴隷法については、随時改正に向けたレビューが進められているところ、2019年7月のパブリックコメントの結果を踏まえて、2020年9月に発表された政府からの回答において、以下のような改正方針が示されていた。

- ✓ slavery and human trafficking statement の記載内容の義務付け
- ✓ オンラインレジストリ経由での statement 公表の義務付け（2021年3月時点では、オンラインレジストリは整備されているが、オンラインレジストリ経由での statement 公表は任意とされている）
- ✓ 報告期限の9月30日への統一
- ✓ 報告義務の対象を公共団体にも拡張

さらに、2021年6月15日には、改正法案が貴族院に提出された。本法案は、①独立反奴隷委員会（Independent Anti-Slavery Committee）に対する、情報開示と透明性の要求を満たさない企業への警告権限の付与、及び、②罰則の導入を内容としている。

- ✓ ①情報開示と透明性の要求の具体的な内容としては、(i) サプライチェーンにおける原材料の原産国に関する情報の公開と検証、(ii) 信頼できる外部検査、外部監査及び抜き打ちの外部スポットチェックの実施、(iii) 海外政府を代理して活動する雇用エージェントの利用に関する報告が挙げられている。
- ✓ ②処罰の対象とされるのは、(i) statement の記載内容に責任を負うべき者について、statement に記載された情報の重要な部分が虚偽又は不完全であることにつき、故意又は重過失がある場合、又は、(ii) 独立反奴隷委員会から正式な警告を受けた後も透明性の最低基準を満たせないサプライヤー又はサブサプライヤーから調達を継続した場合である。これらに対する罰則としては、2,000万ポンドを上限として、当該企業の全世界での総売上の4%の罰金が定められているほか、statement への虚偽情報の記載については2年以下の懲役も定められており、これらの併科もありうる。

本法案の提出は直近の動きであり、最終的にどのような内容になるかについては不透明ではあるものの、その影響度の大きさから、今後の動向を注視する必要がある。

III. 豪州現代奴隷法

2018年12月にオーストラリアにおいて Modern Slavery Act 2018（以下「豪州現代奴隷法」という。）が成立し、2019年1月より施行されている。豪州現代奴隷法のもとでは、オーストラリアの事業体又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場合に、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行うことを義務付

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

けられる。

この報告義務については、2020年から生じるものとされ、3月末決算の多くの日本企業の場合、2020年3月に終了する会計年度に関し、2020年9月末までに報告を行うことが必要とされていた（但し、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う措置として、報告義務の終期が2020年12月末までに延長された。）。2020年12月決算の企業の場合の報告期限は2021年6月までとされている。

IV. EUの動向

欧州議会において、2020年3月10日、企業に環境・人権デュー・ディリジェンスの義務化を求める内容のイニシアティブレポートが可決された。このレポートには、欧州議会及び欧州委員会においてコーポレート・デュー・ディリジェンス及びアカウンタビリティに関するEU指令を作成するに際して、推奨すべき内容が定められている。

イニシアティブレポートにおいては、まず、適用対象企業として、EU加盟国の法律に準拠している企業やEU域内で設立された企業のみならず、EU域内において物の販売やサービスの提供に従事する企業も含まれており、EU域内で活動する日本企業やその子会社・グループ会社等において広く適用される可能性もある。

そして、これらの適用対象企業は、その事業運営や取引関係が、人権・環境・ガバナンスリスクを作出したり助長したりしていないかにつき、リスクベースでのモニタリング手法を用いて継続的に特定及び評価しなければならないとされ、かかるリスクの作出及び助長がないと当該企業が判断した場合には、リスク評価を含め、その旨を公表しなければならないとされ、新たなリスクが生じた場合や、リスクが生じうる取引関係を新たに開始する場合には、そのリスク評価を見直さなければならないとされている。他方、当該企業がリスクを特定した場合には、当該企業は、デュー・ディリジェンス戦略を作成しなければならないとされている。このデュー・ディリジェンス戦略とは、(i) その事業運営及び取引関係に存在すると思われると当該企業が判断したリスクとその重大性・緊急性を特定するものであり、(ii) 当該企業のバリューチェーンについてその名称、所在地その他の情報を十分に開示するものであり、(iii) 当該企業がリスクの終了、予防及び軽減のために採用するポリシー及び手段を特定するものであり、(iv) 企業が全てのリスクに同時に対応することができない場合には、その重要性、緊急性、リスクの対象範囲等を考慮の上、優先順位に関する戦略を定めるものでなければならないとされている。

なお、バリューチェーンとはEU域内外における対象企業の全ての活動、事業運営、取引関係及びインベストメントチェーンを指すものと定義されており、適用対象企業にはバリューチェーンに対するデュー・ディリジェンスを行うことが求められている。

また、EUにおいては、2021年4月にAI（人工知能）を包括的に規制する法案が発表され注目を集めているが、この中においても、特定のAIに関しては基本的人権を侵害する可能性があり、これらのAIの使用について制約する動きも出ている。今後のどのような議論が進むことになるか不透明な部分もあるが、AIと「ビジネスと人権」の交錯

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

する分野として、今後注目される。

V. 児童労働デュー・ディリジェンス法（オランダ）

オランダでは2019年10月24日に児童労働デュー・ディリジェンス法(Wet zorgplicht kinderarbeid)（以下「児童労働DD法」という。）が制定された。施行は2022年1月を予定している。

児童労働DD法は、オランダ国内のエンドユーザ（個人であるか法人であるかを問わない）に対し、物又はサービスを提供する会社（オンラインでの取引も含む）を適用対象としている。対象はオランダ国内で設立された会社に限られず、外国会社も含まれるため、日本企業も対象となりうる。

児童労働DD法の適用対象となる会社には、①デュー・ディリジェンスを行い、自社が提供している物又はサービスが児童労働を利用して生産又は製造されたものであることの合理的な疑いがあるか否かを調査し、上記調査の結果合理的な疑いを確認した場合には対処のためのアクション・プランを作成し実行する義務、及び②上記のデュー・ディリジェンスの義務を履行していることを Netherlands Authority for Consumers & Markets (ACM) に報告する義務、が課せられる。

また、2021年3月には、野党4党よりこれよりも広範な義務を定める「責任ある持続可能な国際事業活動に関する法案」が提出されている。この法案では、適用対象は①貸借対照表の総額が2,000万ユーロ以上、②年間売上高が4,000万ユーロ以上、③従業員が250名以上、の3つのうち2つを満たす会社とされており、こうした会社は、サプライチェーンにおける人権、労働者の権利、環境への悪影響に対するデュー・ディリジェンスを行う義務があるとされる。デュー・ディリジェンスの対象となるリスクが児童労働に限られず拡張されていることが特色であり、今後の審議の進展に注視が必要と考えられる。

VI. 人権デュー・ディリジェンス法案（ドイツ）

ドイツでは2021年4月より人権デュー・ディリジェンス法案の審議が進められており、2021年6月11日に連邦議会で可決された。これは、2016年にドイツ連邦政府が策定した国別行動計画において、2020年までにドイツに拠点を置く従業員500人以上の企業の半数が自主的に人権デュー・ディリジェンスを導入するという目標が達成できなかった場合には、法制化も含めた検討を行うとされていたことによるものである。施行は2023年1月1日が予定されている。

適用対象としては、ドイツを本拠とする企業（事業活動がドイツ国内で行われるだけでなく、経営上の意思決定がドイツ国内で行われるものも含む。）で3,000人以上の従業員を雇用している会社、又は外国企業のドイツ国内の支社・子会社であって当該支社・子会社がドイツ国内において3,000人以上の従業員を雇用している会社が想定されて

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

いる（この従業員数基準は、2024年1月1日からは、1,000人に変更される予定である。）。

これらの企業は、サプライチェーン全体（下請け業者やドイツ国外のものも含む。）について、①人権に関するポリシーステートメントを作成し、②その事業活動が人権に悪影響を及ぼさないかどうかを精査し、③人権に悪影響が生じた場合のためのリスクマネジメント体制（救済措置を含む。）を構築し、④グリーンバンスのためのメカニズムを策定し、⑤これら義務履行につき文書化し、また報告書を公表する義務を負う。

Ⅶ. コーポレートガバナンス・コードの改訂（日本）

日本においても近時、機関投資家等によって人権に関する取組み等を問うエンゲージメントの機会が増加傾向にある（なお、ESGの「S」においてはまさに人権の取組みも問われている。）。そのような傾向は、2021年6月11日に改訂されたコーポレートガバナンス・コード（以下「CGコード」という。）においても現れており、従前より対応が求められてきたサステナビリティを巡る課題の内容がより具体化され、その一つとして「人権の尊重」も明記された。さらに、取締役会は、サステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定することが求められ、経営戦略の開示に当たってはサステナビリティについての取組みを適切に開示することも要求されることとなる。

また、CGコードと併せて改訂された「投資家と企業の対話ガイドライン」では、ESGやSDGsへの社会的要請・関心の高まりが経営戦略・経営計画等に反映されているかどうか重要な評価項目として掲げられており、人権の尊重の観点の反映についても評価項目に含まれる点が注目に値する。

日本においては欧米に見られるような、法的な強制力を持ったビジネスと人権に関する立法化の動きはまだ見られないものの、このような「ソフトロー」としてのCGコードやガイドラインにおいてサステナビリティ・人権の観点が明確化され、強化された意義は大きく、今後企業においてもスピード感を持った一層の取組みが求められることになろう。

Ⅷ. 小括

このように、欧州を中心に海外においては、ビジネスと人権に関する立法化の動きが様々なレベルで加速しており、グローバルに活動する日本企業においては、今後これらの法制のアップデートを注意深くフォローし、適切な対応をとることが必要となる。特に人権デュー・ディリジェンスの取組み等、実質的な取組みが義務化される動きが明確になってきており、このような取組みは一朝一夕にできるものではなく、その実行までに時間を要する。そのため、（法の施行自体はまだ先のものが多いとしても）今の内から、スピード感をもって取組みを検討し、実行に移していく必要がある。

これらの動きを含めた、実務の最新動向については、次号（後編）で検討する。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

文献情報

- 論文 「ケーススタディで考える不正競争防止法リスク（下）—品質・データ偽造」

掲載誌 ビジネス法務 Vol.21 No.5

著者 御代田 有恒
- 論文 「不正・不祥事案の再発防止策の類型化と分析 第9回 取引関係・取引先の管理」

掲載誌 資料版商事法務 444号

著者 新井 朗司、湯浅 哲
- 論文 「＜企業法務＞「ビジネスと人権」を巡る最新動向—日本の国別行動計画や諸外国の立法の動きを中心に—」

掲載誌 会計・監査ジャーナル Vol.33 No.4

著書 梅津 英明、田中 亜樹
- 論文 「不正・不祥事案の再発防止策の類型化と分析 第10回 取締役会・監査役会」

掲載誌 資料版商事法務 445号

著者 奥山 健志、平岡 優
- 論文 「Getting the Deal Through - Risk & Compliance Management 2021 - Japan Chapter」

掲載誌 Getting the Deal Through - Risk & Compliance Management 2021

著者 藤津 康彦、梅津 英明、宮田 俊、御代田 有恒、塚田 智宏
- 論文 「＜特別企画＞海外リーガルリスクマネジメントの要諦：（第1章）平時における態勢構築にあたっての留意点／（第2章）有事における初動対応と戦略構築上の留意点」

掲載誌 旬刊経理情報 No.1611

著者 梅津 英明、片桐 大、川端 遼、御代田 有恒
- 論文 「改正公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の構築と運用——消費者庁が2021年4月に公表した指針案も踏まえて——」

掲載誌 資料版商事法務 446号

著者 山田 徹、西本 良輔、奥田 敦貴

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- 論文 「不正・不祥事案の再発防止策の類型化と分析 第11回 財務会計」
掲載誌 資料版商事法務 446号
著者 澤口 実、金丸 由美、田野口 瑛

- 論文 「Practice Guides Japan M&A - Corporate Governance Issues around M&A in Japan」
掲載誌 Practice Guides Japan M&A
著者 山内 洋嗣、石川 大輝、御代田 有恒、笠間 周子

NEWS

- The 12th Edition of The Best Lawyers™ in Japan にて高い評価を得ました Best Lawyers®(ベスト・ロイヤー)による、The 12th Edition of The Best Lawyers™ in Japan に当事務所の弁護士 120 名が選ばれ、うち 4 名は Lawyers of the Year に選ばれました。

- Benchmark Litigation Asia-Pacific 2021 において高い評価を得ました

- Benchmark Litigation Asia-Pacific Awards 2021 にて受賞しました Eunromoney による Benchmark Litigation Asia-Pacific Awards 2021 において、当事務所は Firm of the Year-Japan を受賞しました。

(当事務所に関するお問い合わせ)
森・濱田松本法律事務所 広報担当
mhm_info@mhm-global.com
03-6212-8330
www.mhmjapan.com