

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

2021年7月号 (Vol.18)

ビジネスと人権をめぐる最新動向（後編）
～実務対応の留意点と最新動向～

I. はじめに	森・濱田松本法律事務所
II. 人権 DD	弁護士 梅津 英明 TEL. 03 6212 8347 hideaki.umetsu@mhm-global.com
III. 人権侵害に係る苦情処理手続（グリーバンス）	
IV. ESG と人権	弁護士 足立 悠馬 TEL. 03 6266 8997 yuma.adachi@mhm-global.com
V. ミャンマー・ウイグル等を巡る動向 ～制裁との関連を中心に	
VI. おわりに	弁護士 塚田 智宏 TEL. 03 6213 8115 chihiro.tsukada@mhm-global.com

I. はじめに

[本ニュースレターの前編](#)で解説したように、欧州を中心とした海外においてはビジネスと人権に関する立法化の動きは様々なレベルで益々加速しており、日本企業も待ったなしの対応を迫られている。

このような状況を踏まえ、本ニュースレターの後編においては、日本企業における実務上の近時の動きを取り上げる。「ビジネスと人権」の対応は、実務上多くの対応が要求されるものではあるが、やはりその中でも実務上重要かつ対応が難しいものは、人権デュー・ディリジェンス（以下「人権 DD」という。）及び苦情処理メカニズム（グリーバンスメカニズム）であると思われる。本稿においてはこれらに関する近時の動向をご紹介するとともに、また、近時急速に注目されるようになっているミャンマー及びウイグルにおけるビジネスと人権に関連する動きも、経済制裁等との関連性を中心に触れることとしたい。

II. 人権 DD

上記のとおり、近時、「ビジネスと人権」の重要性が増すにつれ、企業による人権 DD が益々重要視されてきている。

人権 DD とは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」という。）によれば、「人権への負の影響を特定し、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ため」（指導原則 17）に行われる手続をいう。指導原則の策定後、日本においては、一部の先進的な取組みをしてきた企業等を除き、人権 DD に対する取組みは（欧米各国と比較し）そのスピードが遅かったと言わざるを得ない面もあるものの、近時、急速にその関心が高まり、取組みも加速しているように思われる。この背景には、近時の「ビジネスと人権」に関する意識や ESG 投資への関心の高まりは

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

もちろんのこと、昨年 10 月に日本政府によって公表された国別行動計画において人権 DD の実施に関する「期待表明」がなされたことや、下記でも紹介するミャンマーやウイグルにおける問題への関心の高まり等があるものと思われる。

人権 DD における実務上の最も重要な留意点の一つは、人権 DD は、「人権リスクが時とともに変り得ることを認識したうえで、継続的に行われるべき」ものとされており（指導原則 17(c)）、いわゆる M&A 等における DD のような一回的な DD とは異なり、人権に与える負の影響を特定し改善するために継続的に取り組むことが必要であるという点である。このように、人権 DD は、同じ「DD」という用語が用いられてはいるが、M&A 等の DD とは目的が全く異なる概念である点に留意が必要である。そのため、人権 DD は、実行に移してもすぐに「完了する」ものではなく、長い期間を掛けて継続的に実施する仕組みを構築し、また、その改善を続けていくことを要し、その意味では「終わりのない」取り組みと言える。企業としては、このように長い取り組みになることを前提に人権 DD に関する計画を策定し、取り組みを進める必要がある。

その他、近時、筆者らが人権 DD に関するご相談を受ける中で感じている主な実務上のポイント（人権 DD の取り組みを進める中で立ち返るべき考え方）には、以下のようなものが挙げられる。

- ✓ 人権 DD は、人権に関する課題を発見することのみを目的とするものでなく、発見された人権の課題に係る改善への取り組みをも含むプロセスであること
- ✓ 人権 DD は自社内で完結するものではなく、サプライヤー等を始め社外関係者にも DD を行うプロセスであること。その場合、「DD」という調査的な側面もあるものの、むしろ、当該社外関係者との「対話」や「協働」等を通じて「共に改善していく」という視点が重要であること（その方が結果として早い改善につながっているように思われる）
- ✓ 対象が広範であるため、最初から包括的で完全な取り組みの在り方を求めていくのではなく、最も深刻な人権課題の解決から優先して取り組む、いわゆる「リスクベースアプローチ」の視点が重要であること
- ✓ 通常は、既に企業内に存在しているプロセスや取り組みをもって人権 DD の対応が完了していると整理することは非常に困難であり、そうした既存のプロセス・仕組みが、真に指導原則等が要求している人権 DD の概念と一致しているか等を慎重に検討する必要があること
- ✓ 「規程が存在する」「制度が存在する」と言った表面的なチェック項目だけでは人権課題を発見することができない場合も多いため、人権 DD においては、実際の対話や現地往訪等も含めてより具体的・実質的な DD が要求されること

Ⅲ. 人権侵害に係る苦情処理手続（グリーバンス）

指導原則においては、各企業は、人権方針の策定及び上記人権 DD の実施に加えて、人権への悪影響の是正のための苦情処理メカニズム（グリーバンスメカニズム）の構築を求められている。日本の国別行動計画においても、日本企業に対し効果的なグリーバ

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

ンス手続の構築を期待する旨が表明されており、グリーンバンス手続の構築に対する期待・要請は今後一層増していくことが予想される。

特に、海外におけるサプライチェーン上の従業員等は、裁判管轄及び執行可能性等の観点から、司法的救済では十分な救済を受けることができない可能性があるため、企業による非司法的救済であるグリーンバンス手続の構築が、実効的な救済には重要である。

しかし、現実にはグリーンバンス手続を導入するには、相応の実務コストが必要となる。指導原則は、グリーンバンス手続が具備すべき8つの要素を列挙しており（原則31）、かかる要素には、グループ会社に限らない「ステークホルダーグループ」全てを利用者としてグリーンバンス手続の利用に関する適切な支援を提供すること（アクセス性）、苦情を申し立てた当事者への対応状況の継続的な告知及びグリーンバンス手続のパフォーマンスに関する十分な情報提供（透明性）、さらに利用者となるステークホルダーとの協議・対話による苦情解決手段に焦点が当てられていること（エンゲージメント及び対話）等が含まれているが、これらの要素を全て満たすグリーンバンス手続を実際に一企業が導入することは必ずしも容易ではない。例えば、これらの要素を全て満たしたグリーンバンス手続を導入するためには、苦情の受入れ・解決のための対話等及び情報提供を各地の言語も用いて適切かつ適時に行い、苦情の受入れ及び対応の状況を社内でモニタリングして、その適切性を評価し、都度改善を図り、かつ、その対象を（グループ会社や直接の取引先に含まれない者も含めた）サプライチェーン上の全当事者とする必要がある。このような体制の構築に要する金銭的、手続的その他のコストを考慮すると、かかる体制の導入に躊躇を覚える日本企業の数はいくつか少ないように思われる。

このような観点から、近時、日本企業社会全体として（産業横断的に）かかるグリーンバンス手続を整備し、負担を分散して平等に分担することで、実効的な非司法的救済を実現しようとする動きも出ており、今後の動向が注目される。

IV. ESG と人権

本ニュースレターの前編でもご紹介したとおり、近時、ESG を指標に取組む投融資や、企業に対する ESG の観点からのエンゲージメント等、投融資分野における ESG に対する関心が増している。もっとも、日本においてはこれまで、ESG における関心の多くは、G（Governance）や E（Environment）を中心としたものであり、人権を含む S（Society）に関する関心は相対的に薄かったようにも思われる。

また、「S」の分野に含まれる ESG に係る活動は、従業員の労務管理、サプライチェーンとの関係性、地域コミュニティや先住民との関係性、贈収賄関連の取引の公正性等多岐にわたるため、「G」の分野に係る活動等と比べてわかりにくさがあることも指摘されている。

しかし、諸外国における規制化の潮流その他の近時のビジネスと人権に対する関心の高まりからすると、ESG の文脈においても人権が占める重要性は今後高まっていくことが予想される。実際に、わが国のコーポレートガバナンス・コードにおいても、近時、人権に具体的に言及する改訂がなされており、ビジネスと人権への対応状況に関するエ

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

ンゲージメントが活発化していくことが想定される¹。

このような状況を踏まえると、各企業は、投資家その他のステークホルダーからエンゲージメント・要請を受けて初めて人権を含む「S」に対する対応を検討・開始するのではなく、現段階から、人権方針の策定や人権 DD の方針等自社における人権への取組方針を明確にし、人権分野における取組状況の積極的な開示や投資家との対話の充実化を図ることが重要である。

V. ミャンマー・ウイグル等を巡る動向～制裁との関連を中心に

「ビジネスと人権」に関する関心は急速に高まりつつある状況にあるが、直近では、特にミャンマーやウイグルを巡り、「ビジネスと人権」の観点からの報道が多くなされる事態が続いている。

ミャンマーでは、2021年2月のクーデター発生以降、現地の人権状況を巡り国際的にも強い批判がなされ、人権の観点から対応を迫られている日本企業も少なくない。また、ウイグルに関しても、オーストラリア戦略政策研究所（Australian Strategic Policy Institute, ASPI）による調査報告書が公表されたこと（その中では日本企業の名前も指摘されている）や、近時の欧米と中国との政治的対立の激化等も背景に、問題が深刻化しており、多方面において対応が必要とされている。

ミャンマーやウイグルを巡るこれらの問題は、政治的対立が背景にあることもあり、欧米の経済制裁や輸出管理規制等と人権の問題が大きく絡んでいる点が共通している。そのため、通常のビジネスと人権に関する取組みに加えて、こうした各国の経済制裁や輸出管理規制等も意識しながら対応する必要がある。

ミャンマーでは、クーデター直後から欧米各国等による経済制裁の動きが始まり、それが徐々に強まることによりミャンマー国内における日本企業のビジネスも影響を受けることとなった。

また、ウイグルに関しても、米国によって、2021年1月、1930年米国関税法（Tariff Act of 1930）307条に基づき、新疆ウイグル自治区に由来する、綿、トマト及びそれらの下流製品（downstream products）に関する違反商品保留命令（Withhold Release Order, WRO）が発出されている²。報道によれば、2021年1月、米税関・国境取締局（U.S. Customs and Border Protection, CBP）によって、大手衣料品メーカーの綿製品の輸入がWRO違反として保留され、同メーカーによる再審査の要請も同年5月に却下されている。加えて、米国においては、ウイグル問題に関連して、グローバル・マグニツキー法（Global Magnitsky Human Rights Accountability Act）等を法的根拠として大統領令13818号（Executive Order 13818）³が発出されており、一部の中国企業や中国政府幹

¹ コーポレートガバナンス・コードの内容や、諸外国における規制化の潮流等については、[Crisis Management Newsletter 2021年6月号（Vol.17）](#)を参照。

² <https://www.cbp.gov/newsroom/national-media-release/cbp-issues-region-wide-withhold-release-order-products-made-slave>

³ https://home.treasury.gov/system/files/126/glomag_eo.pdf

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

部等が米国内における取引の禁止等の制裁の対象とされている⁴。またこれ以外にも EU も制裁を発動する等、国際的な制裁の動きも強まっている。

このようにミャンマーやウイグルの問題においては、指導原則等で求められるビジネスと人権の取組みに加えて、政治的背景に起因して、急激に変化していく各国の制裁や輸出管理規制等も把握しながら対応をしていく必要があり、より複雑で難しい舵取りが迫られている。

VI. おわりに

本ニュースレターにおいては、前編・後編に分けて、各国における立法化の動きをご紹介するとともに、日本企業が今迫られている実務上の対応に関する問題点に関して検討を行った。

企業にとって、人権の問題はいつ発現してもおかしくないものであり、また、一度発現すると突然の難しい対応を迫られる。有事に至ってから対応を開始するのでは事態をコントロールするのが困難な場合も多い。従って、平時から人権 DD の取組み等を進め、可能な限り早いタイミングでその兆候を把握することで、少しでもリスクの「芽」のうちに、準備検討や対応を進め、是正を図ることができる体制を構築することが、何よりも重要である。

(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

⁴ <https://home.treasury.gov/news/press-releases/sm1073>