

「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」実装ウェビナー

ガイドラインの実践にあたっての 法的留意事項・実務対応

2022年10月13日

西村あさひ法律事務所
弁護士・ニューヨーク州弁護士
根本 剛史

1. 人権尊重の取組に際しての留意点
2. 人権への負の影響の防止・軽減
3. 説明・情報開示
4. 海外法制

1. 人権尊重の取組に際しての留意点

1 見るべきは、負の影響を受ける人のリスク（≠企業の経営リスク）

2 サプライチェーンその他のビジネス上の関係先も対象

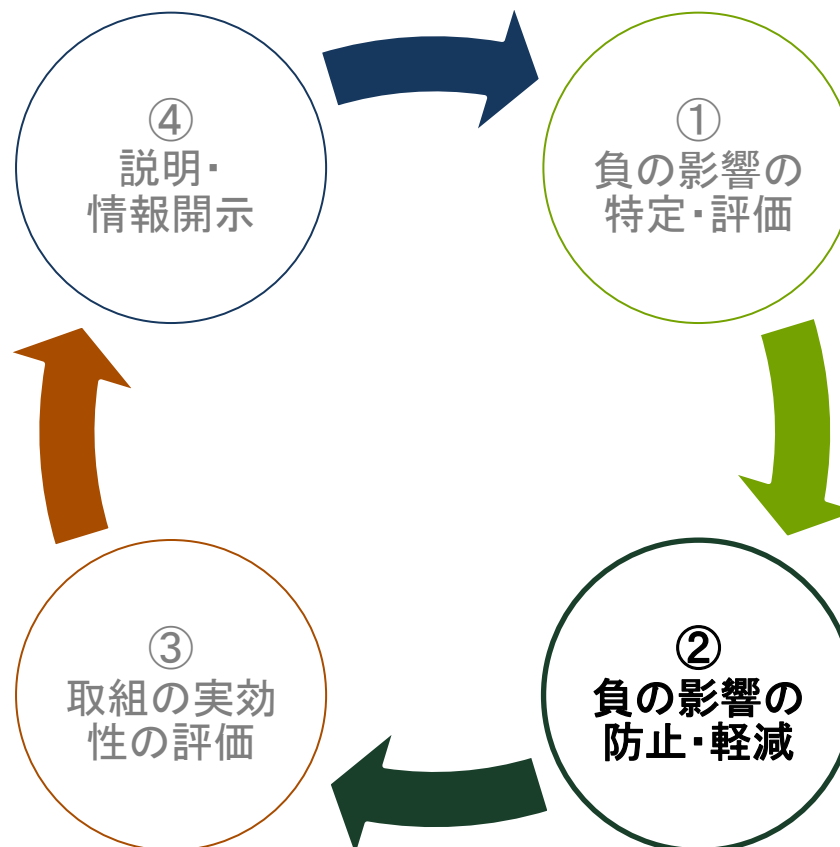
3 一回きりではない、継続的な取組

4 様々なステークホルダーとのエンゲージメントが必要

5 社内の横断的な連携が必要

1. 人権尊重の取組に際しての留意点
2. 人権への負の影響の防止・軽減
3. 説明・情報開示
4. 海外法制

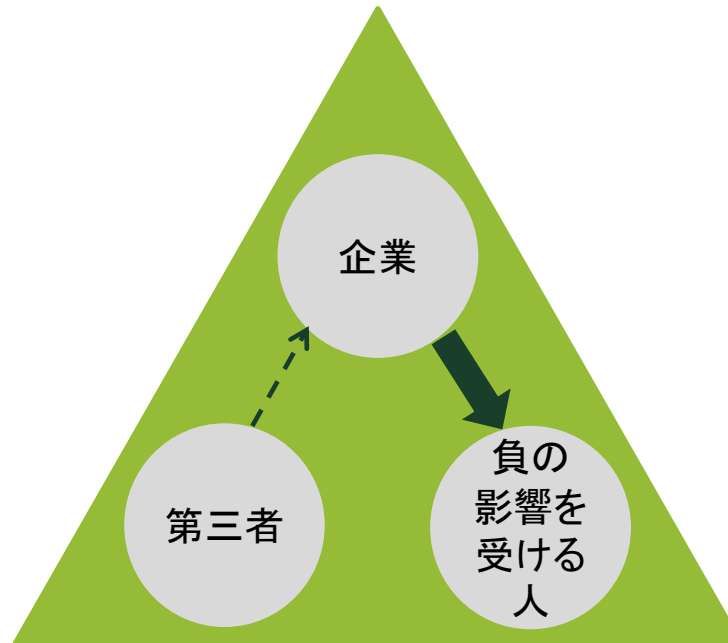
2. 人権への負の影響の防止・軽減



- 人権への負の影響と企業とのかかわり方の類型に応じて、企業に求められる対応が異なる

2. 人権への負の影響の防止・軽減

①負の影響を引き起こす場合

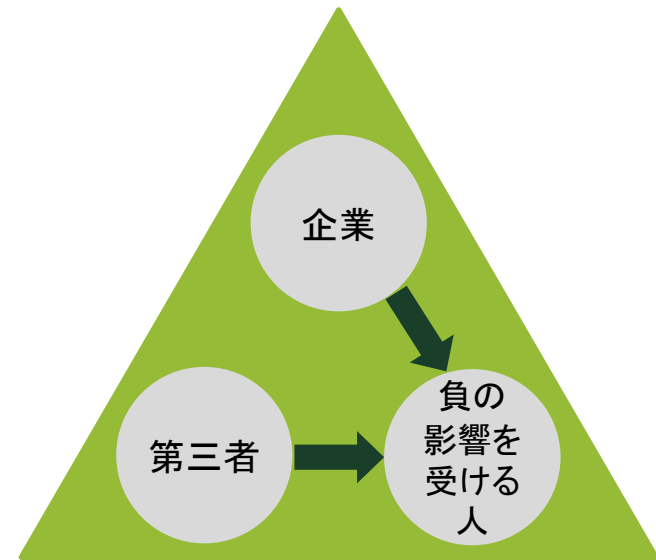
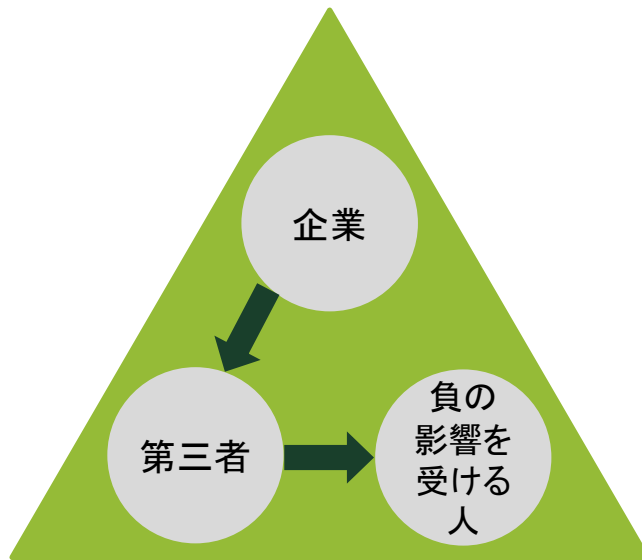


※United Nations Office of The High Commissioner For Human Rights, “THE CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS An Interpretive Guide” 16頁に基づいて作成

- 例：自社工場の作業員を適切な安全装備なしで危険な労働環境において労働させる場合

2. 人権への負の影響の防止・軽減

②負の影響を助長する場合

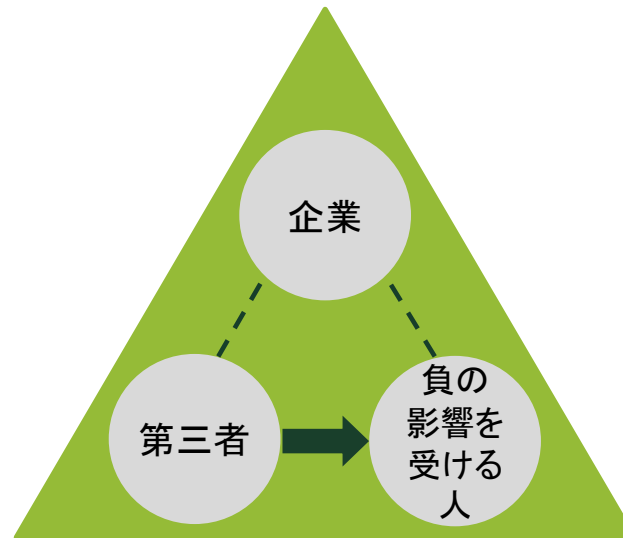


※United Nations Office of The High Commissioner For Human Rights, “THE CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS An Interpretive Guide” 16頁に基づいて作成

- 例：過去の取引実績から考えると実現不可能なリードタイムであることを知りながら、そのリードタイムを設定してサプライヤーに対して納品を依頼した結果、そのサプライヤーの従業員が極度の長時間労働を強いられる場合

2. 人権への負の影響の防止・軽減

③助長はしていないが、事業・製品・サービスが負の影響に直接関連する場合



※United Nations Office of The High Commissioner For Human Rights, “THE CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS An Interpretive Guide” 16頁に基づいて作成

- 例：小売業者が衣料品の刺繍を委託したところ、受託者であるサプライヤーが、小売業者との契約上の義務に違反して、児童に刺繍を作成させている業者に再委託する場合

2. 人権への負の影響の防止・軽減

■ 企業に求められる対応

負の影響の種類	求められる対応	例
①負の影響を引き起こす場合	負の影響を引き起こす活動を <u>停止する</u>	適切な安全装備の着用を含め、自社工場における安全な労働環境を整備する
②負の影響を助長する場合	負の影響を助長する活動を <u>停止する</u> + 残存した負の影響を最大限軽減するよう、可能な限り自身の <u>影響力を行使する</u>	サプライヤーとの間の取引条件を見直す
③助長はしていないが、事業・製品・サービスが負の影響に直接関連する場合	(i)負の影響を引き起こし又は助長している第三者に対して <u>影響力を行使する</u> (ii)影響力がない場合には、 <u>影響力を確保・強化し又は支援を行う</u>	サプライヤーに対して、雇用記録の確認や、児童が雇用された原因の分析を行い、その結果を踏まえて、更に徹底した本人確認書類のチェック等の児童の雇用を防ぐための適切な管理体制の構築を要請する。また、貧困故に就労せざるを得なかったその児童に就学環境改善支援を行っているNGOに協力する

2. 人権への負の影響の防止・軽減

■ 契約上の手当て

- 影響力を確保・行使できるように、契約上で予め手当てを行っておく

- 従前の実務：人権リスクに関する表明保証条項+契約解除条項
 - ✓ 必ずしも実態に合致していない
 - ✓ 売主の人権侵害は買主側にも原因があり得る
 - ✓ 人権尊重に関する売主の具体的な行動に結びつきにくい

2. 人権への負の影響の防止・軽減

■ 契約上の手当て

➤ 近時の傾向

- ✓ 人権デュー・ディリジェンスの実施義務
- ✓ 人権デュー・ディリジェンスの実施状況に関する情報開示義務
- ✓ サプライヤー行動規範の遵守義務
- ✓ サプライヤー行動規範違反・違反の可能性の場合の通知義務、買主の調査権、是正計画の策定、是正の実施等
- ✓ 契約の解除
 - 契約の解除は最後の手段 ⇒ 解除事由を限定
 - 解除する場合、負の影響を防止・軽減するための合理的努力

2. 人権への負の影響の防止・軽減

■ 契約上の手当て

➤ サプライヤー行動規範

✓ 対話・協働の姿勢、人権尊重の意識共有が重要

□ 人権尊重の推進はサプライヤーにもメリット

□ サプライヤーへのインセンティブ付与

✓ 一般的・抽象的な内容 ⇒ 企業毎のリスク

✓ 人権デュー・ディリジェンスの結果をサプライヤー行動規範にも反映

2. 人権への負の影響の防止・軽減

■ 社内環境・制度の整備

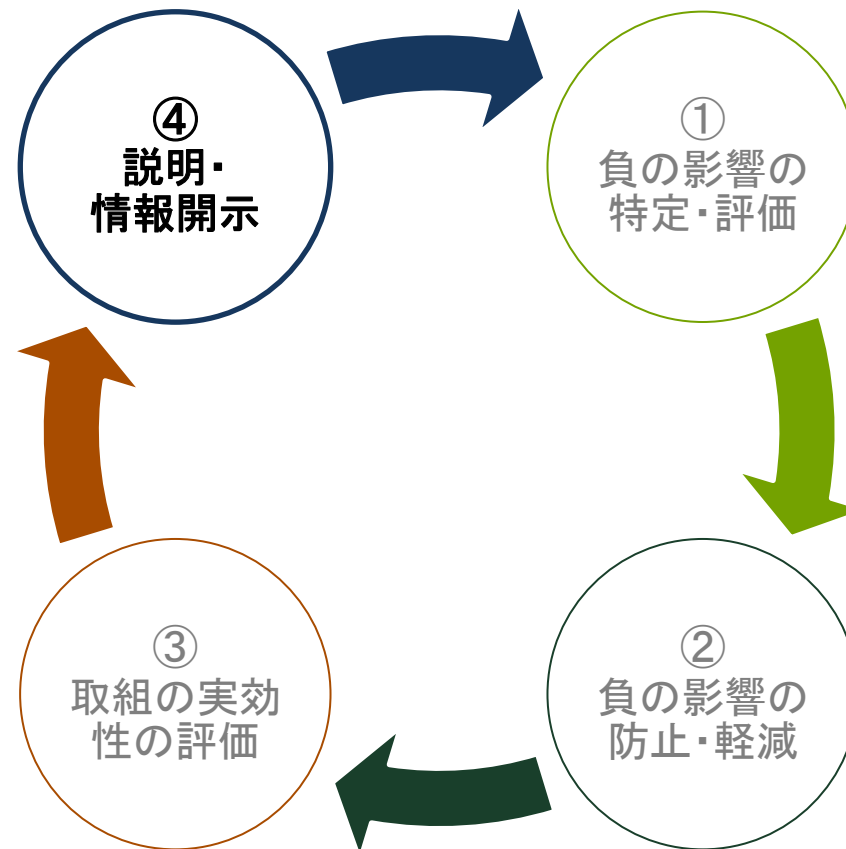
- 社内制度の変更・改善
- 人権方針の各社内規程への反映

■ 教育・研修・啓発

- 対面研修、eラーニング、ハンドブックの作成、イントラネットへのトピック掲載等
- 新卒入社時、中途採用時、役員研修、管理職研修

1. 人権尊重の取組に際しての留意点
2. 人権への負の影響の防止・軽減
- 3. 説明・情報開示**
4. 海外法制

3. 説明・情報開示



3. 説明・情報開示

- 国際的には、説明・情報開示をして、初めて人権デュー・ディリジェンスを実施したことになると言っても過言ではない
 - 情報開示をしないと、何もやっていないと思われかねない
 - 全てのステップを完了するのを待ってから情報開示するのではなく、随時情報開示することが、ステークホルダーの信頼に繋がる
 - 人権リスクが全くない企業は存在しない。発見された人権リスクが、いかに自社と関係がないかを示すのではなく、どのように対処したか、どのようなステークホルダーと対話したか等を開示すべき
 - プライバシー、個人情報、サプライヤーの秘密情報等に要配慮

3. 説明・情報開示

- 想定する受け手が入手しやすい方法により、情報開示を行うことが求められる
 - 情報開示の質を高めるためには、国連指導原則等の国際文書のどの条項に対応しているかを明示するのが望ましい
 - 方法例：人権報告書、サステナビリティ報告書、アニュアルレポート、統合報告書、CSR報告書、自社ウェブサイト等
 - 独立した第三者が報告書を検証することは、その内容と信頼性を強化する(国連指導原則21解説)

3. 説明・情報開示

■ 上場会社に求められる開示対応

➤2021年6月 コーポレートガバナンス・コードの改訂

- ✓上場会社が適切な対応を行うべき「社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題」(原則2-3)に、「人権の尊重」を含むことを明記(補充原則2-3①)

➤2022年7月 「コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針」(CGSガイドライン)の改訂

- ✓人権尊重ガイドラインの活用を推奨(2.2)

➤2022年6月 金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」報告書

- ✓有価証券報告書にサステナビリティに関する記載欄を新設し、人権とも密接に関連する人的資本や多様性に関する内容を含むサステナビリティ情報の開示を求めていく方針
- ✓早ければ、2023年3月期の有価証券報告書から開示が求められる可能性

1. 人権尊重の取組に際しての留意点
2. 人権への負の影響の防止・軽減
3. 説明・情報開示
4. **海外法制**

4. 海外法制

■ 海外法制の類型

	概要	国・地域(例)
(a)	人権リスクへの対応等に関する <u>開示・報告</u> を企業に義務付け	英国、オーストラリア、米 国カリフォルニア州
(b)	<u>人権デュー・ディリジェンスの実 施・開示</u> を企業に義務付け	EU(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産 品に対する <u>輸入規制</u>	米国、カナダ

- 日本企業に直接適用される海外法制も
- 直接適用されなくても、適用対象の海外企業と直接・間接に取引のある日本企業は影響を受ける可能性あり

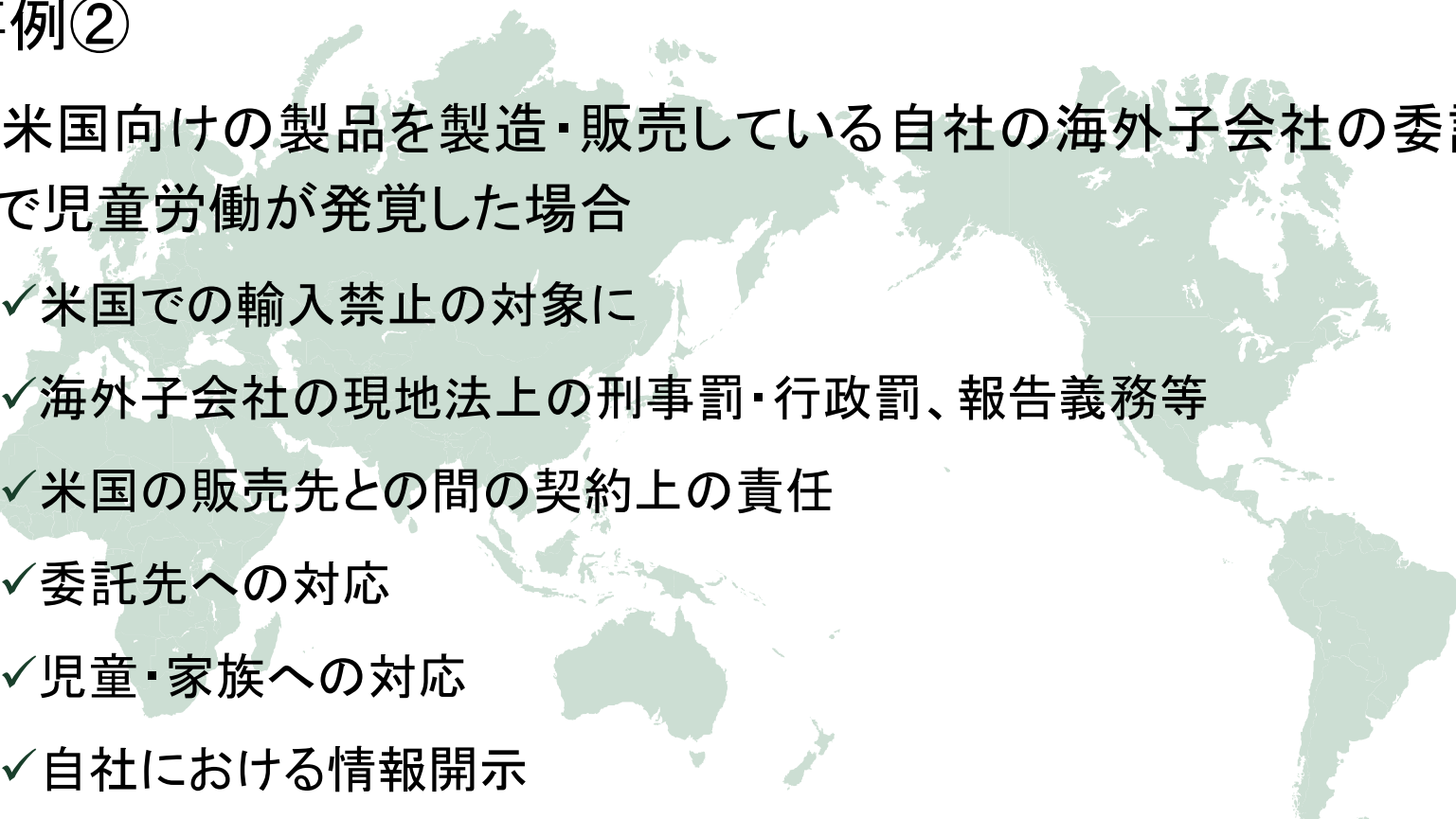
4. 海外法制

■ 事例①

- 取引先の海外企業A社が海外法令上の人権デュー・ディリジェンス実施義務を負っている場合
 - ✓自社がA社による調査の対象になる
 - ✓調査の過程でA社に提供した自社の情報がA社によって公表される
 - ✓A社との契約において、人権関連事項の遵守を求められる
 - ✓人権尊重の取組が十分でないとA社が判断した場合、契約の解除等により取引を停止される可能性がある

4. 海外法制

■ 事例②

- 
- 米国向けの製品を製造・販売している自社の海外子会社の委託先で児童労働が発覚した場合
 - ✓ 米国での輸入禁止の対象に
 - ✓ 海外子会社の現地法上の刑事罰・行政罰、報告義務等
 - ✓ 米国の販売先との間の契約上の責任
 - ✓ 委託先への対応
 - ✓ 児童・家族への対応
 - ✓ 自社における情報開示

4. 海外法制

■ 日本企業における対応

➤ 海外法制の最新の動向を注視

➤ 国際スタンダード・人権尊重ガイドラインに則って、人権尊重の取組を推進



根本 剛史 Takeshi Nemoto

パートナー | 東京

Tel: 03-6250-6345
E-mail: t.nemoto@nishimura.com
言語: 日本語、英語

登録

- 日本、ニューヨーク州

主な業務分野

- M&A
- コーポレートガバナンス
- ビジネスと人権
- ESG、サステナビリティ
- Social Enterprise、インパクト投資

略歴

2003年 慶應義塾大学法学部(LL.B.)卒業
2005年 - 西村あさひ法律事務所
2014年 University of Virginia School of Law (LL.M.)卒業
2014年 - 2015年 Debevoise & Plimpton LLP (ニューヨーク) 出向
2016年 - 2017年 一橋大学大学院国際企業戦略研究科 非常勤講師
2020年 - 一橋大学法科大学院 非常勤講師

M&A、コーポレートガバナンス、「ビジネスと人権」の分野を中心に、企業に対して法的アドバイスをを行っている。また、特に近時は、ESG、サステナビリティ、Social Enterprise、インパクト投資の分野にも多く携わっている。

国際的な法曹界の評価機関であるChambers and Partnersが主催したChambers D&I Awards Asia-Pacific 2020においてOutstanding Allyを受賞。また、英Thomson Reuters Foundation主催のTrustLaw Awards 2020において、TrustLaw Innovation Awardを受賞。

最近の主な案件実績

- 人権方針の策定・運用に関するアドバイス
- 人権デュー・ディリジェンス、サプライチェーンにおける人権対応、海外の人権関連法制への対応等
- 人権に関する海外法制の調査
- 日本の中小企業におけるグリーンバンスメカニズムの実態調査
上記含む多数

最近の主な論文・書籍

- 「新型コロナの影響をふまえた法務DDの進め方」(著、ビジネス法務2021年2月号、中央経済社)
- 「M&Aにおけるビジネスと人権への対応 - 人権デュー・ディリジェンス(人権DD)を中心に」(2020年9月29日)
- 『M&A法大全(上)(下)[全訂版]』(共著、商事法務)
上記含む多数

