

人権デューディリジェンスとグローバル・サプライチェーンのリスクマネジメント

著者	藤川 信夫
雑誌名	人間関係学研究 : 社会学社会心理学人間福祉学 : 大妻女子大学人間関係学部紀要
巻	24
ページ	77-96
発行年	2023-02-14
URL	http://id.nii.ac.jp/1114/00007438/



人権デューディリジェンスとグローバル・サプライチェーンの リスクマネジメント

Human Rights Due Diligence and Global Supply Chain Risk Management

藤川 信夫 *
Nobuo FUJIKAWA

<キーワード>

ビジネスと人権, 人権デューディリジェンス, 人権尊重ガイドライン, 国連指導原則,
EU 企業持続可能性デューディリジェンス指令案, サステナビリティ, ソフトロー,
サプライチェーン, リスクマネジメント, 表明保証条項

<要 約>

グローバルなサプライチェーン等において、未成年者を対象とする強制労働など人権リスクの顕在化が問題となっている。企業側においても、人権保護に向けて人権デューディリジェンスを実施し、人権・環境・ガバナンスに関するリスクを継続的に特定し評価、公表することが求められる。国際的フレームワークとして国連指導原則や OECD 多国籍企業行動指針のほか、EU ではデューディリジェンスの義務化、サステナブル・コーポレートガバナンス・イニシアチブなどを盛り込んだ具体的な指令案が策定中であり、各国でも人権デューディリジェンスの法制化が進められる。我が国政府も「ビジネスと人権」に関する行動計画策定後、2022年9月「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」が経産省から公表された。企業としては、ガイドライン遵守とともに、経営陣のリーダーシップ発揮の下、守りの視点のみならず、中長期的視点に立ち企業価値向上に向けた全社的なリスクマネジメント態勢の整備が重要になる。今後我が国は、グローバルスタンダードとなりつつある人権デューディリジェンスの法制化に向かうのか、多国間あるいは2国間の国際協定締結など国際連携・外交の動きとも併せて注視され、エンフォースメントの実効性確保が成否の鍵となろう。

Human rights risks such as forced labor toward minors have become a serious problem in global supply chains. Businesses are required to conduct human rights due diligence in order to protect human

* 大妻女子大学 非常勤講師

rights, and to continuously identify, assess, and disclose risks related to human rights, the environment, and governance. In addition to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, as international frameworks, the EU is formulating Directive on Corporate Sustainability Due Diligence, that include mandatory due diligence and sustainable corporate governance initiatives. Concurrently legislations on human rights due diligence have been proceeding in developed countries. After formulating Japan's National Action Plan (NAP) on Business and Human Rights, the Ministry of Economy, Trade and Industry has published the Guidelines for Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains, in September 2022, as a soft law. As global companies, in addition to complying with the guidelines, it is important to develop risk management systems to improve corporate value across international supply chains, not only from a defensive perspective but also from a medium to long term perspective, under the leadership of the management team. In the future, it should be closely watched, whether Japan will move toward legalization of human rights due diligence, which has been becoming a global standard, along with international cooperation and diplomatic movements such as the conclusion of multilateral or bilateral international agreements. Ensuring the effectiveness of enforcement would be the key to success.

はじめに

ビジネスと人権に関して、サプライチェーンにおける人権 DD の実践が問われている。国家のみならず、企業の側でいかに人権保護を図っていくか、という新たな問題である。公法と私法の交錯領域であり、本稿では、かかる問題意識の下で、グローバル企業のサプライチェーンを念頭に、国際取引にかかるリスクマネジメントのあり方、更には今後の法規形成などについて、包括的視点から考察を行ったものである。ビジネスと人権保護に関しては、ウイグル強制労働防止法など輸入規制（関税法 307 条と推定規定等）に依拠する米国に比して、EU 各国はサプライチェーンの企業に対して人権デューディリジェンス (DD) の実施・開示を義務付ける手法によって、ハードローによる法的保護を図らんとしつつある。本稿では、主として人権 DD の枠組み形成、ならびに実施・実務のあり方などに焦点を当てる。

第 1 章 ビジネスと人権保護

1. 人権リスクの顕在化と法整備の動向

(1) 人権リスクの顕在化

近年サプライチェーン等において、未成年者を

対象とする強制労働など人権リスクの顕在化が問題となっている⁽¹⁾。国際労働機関 (ILO) 統計では、全世界で毎年約 250 万人が強制労働の被害者とされ、アジア太平洋地域に占める人数割合は半数以上に上る⁽²⁾。EU ではデューディリジェンスの義務化、サステナブル・コーポレートガバナンス・イニシアチブなど、人権に関するデューディリジェンスの法制化について具体的な指令案が検討されてきた。各加盟国では指令に先行して法制化を進め、フランスの企業注意義務法 (Loi de vigilance, 2017 年制定) などの他、EU は脱退したが英国の現代奴隷法 (Modern Slavery Act 2015)、更に EU 以外でもカナダの現代奴隷法など法整備に向けた動きがみられる。

(2) 人権デューディリジェンスの法制化

先進国と途上国間の経済的格差拡大の背景の下、コロナ禍で深刻化するグローバル・サプライチェーン上の労働問題等につき、EU 欧州委員会のレンデルス司法委員は 2020 年 4 月人権および環境に関するデューディリジェンスを義務化する指令案⁽³⁾の提出を発表した。原案によれば、EU 加盟国内に拠点を有しない日本企業も EU 域内で事業を行う場合、規制対象となるため注視が必要

となってくる。

本指令は、EU 域内で事業を行う事業者が人権・環境およびグッド・ガバナンスを尊重し、事業および事業上の関係を通じてリスクを作出または助長しないようにすることを目的としている。対象事業者は、事業および事業上の関係が人権・環境・ガバナンスに関するリスクを作出または助長していないかについて、適切な方法で継続的に特定し評価、公表しなければならない。自社の業界・規模・リソース・サプライチェーンの長短および規模等を含む各社状況に相応する形で、バリューチェーンのデューディリジェンスを実施しなければならず、バリューチェーンの定義はサプライチェーンの範囲を超え広範な内容となっている。事業者が期限内に是正措置を講じない場合、制裁が課され、故意または重過失に基づく反復した違反は刑事処罰の対象となる。本邦企業としては、欧州において人権課題にかかる対応を迫られているが、サプライチェーンの関連が深いアジア諸国の人権課題に対しても、今後真摯に取り組むべき立場にある。

2. 国連指導原則と人権尊重責任一類型別に企業に求められる対応、人権リスクと表明保証条項の対応、コンプライアンス法務との相違一

(1) 人権関連の国際フレームワーク

ビジネスと人権の国際的フレームワークを概観として、種々な国際機関のガイドライン等が存在している。以下では、主なガイドラインや枠組みと企業活動との関係を概観しておきたい⁽⁴⁾。

① 先ず基準として、国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約（自由権・社会権））、ILO（国際労働機関）中核的労働基準（児童労働、強制労働、結社権と団体交渉、雇用差別関係等）がある。企業活動との関係では、人権の国際基準を定義しており、国内法を通じて企業にも法的拘束力を有する場合もある。

② 次にこの中核的基準に基づき、原則を確立することになる。国連「ビジネスと人権に関する指導原則（Guiding Principles on Business and Human Rights）」、およびこれに依拠した各国の国別行動

計画（National Action Plan, NAP）が存在する。

③ 指導原則を踏まえて更に具体化を進めるものとして、第1に、ガイドラインが存在する。代表的なものとして、OECD（経済協力開発機構）多国籍企業行動指針（The OECD Guidelines for Multinational Enterprises）、責任ある企業行動のためのOECD デューディリジェンス・ガイダンス、および産業別ガイダンスがある。企業活動との関係では、市民団体や労働組織等のステークホルダーから幅広く支持され、企業活動に対する評価指標にも活用される。OECD については、毎年総会で違反事案について報告・公開がなされる。④ 指導原則の具体化について、第2に、産業界の取組がある。国連グローバルコンパクト（United Nations Global Compact, 人権・労働・環境・腐敗防止に関する10原則の企業の自発的取組）が代表例である。

⑤ 指導原則の具体化について、第3に、報告書によるガイドラインがあり、例としてCSR サステナビリティ報告書ガイドライン（Global Reporting Initiative サステナビリティ・レポートング・ガイドライン（GRI G4））が存在する。④、⑤は、産業界の自主的取組として、情報収集や開示・情報発信等の関連コストの圧縮、参加することによる投資家の信頼度向上、等にも繋がるのが期待される。

⑥ この他の枠組みとして、規格があり、例として社会的責任の国際規格であるISO26000「社会的責任に関する手引き」が存在する。但し自主的手引きに留まり、認証規格ではない。企業活動との関係では、経団連の「企業行動憲章」に反映され、企業のCSRの取組へお墨付きを付与する効果を有する。

(2) 国連のビジネスと人権に関する指導原則

(イ) ビジネスと人権に関する指導原則（国連指導原則）

2011年、国連人権理事会において、人権の保護・尊重・救済の枠組みとしての「ビジネスと人権に関する指導原則（Guiding Principles on Business and Human Right, 保護、尊重および救済枠組みの実施）」が全会一致で支持（endorse）された。国連指導原

則は、ビジネスと人権の関係を、①人権を保護する国家の義務（一般的な国家の規制および政策機能（指導原則3）、国と企業の連携（指導原則4,5）、紛争影響地域における企業による人権尊重の支援（指導原則7）、政策の一貫性の確保（指導原則8-10））、②人権を尊重する企業の責任（企業方針によるコミットメント（指導原則16）、人権デューデリジェンス（指導原則17-21）、救済への取組（指導原則22）、置かれている状況を踏まえた対応（指導原則23,24））、③救済へのアクセス（国家による司法手続（指導原則26）、国家による非司法的苦情処理の仕組み（指導原則27）、非国家基盤型の苦情処理の仕組み（指導原則28-30）、非司法的苦情処理メカニズムの実効性の基準（指導原則31））、の3つに分類し、被害者が効果的救済にアクセスするメカニズムの重要性が強調された。

①国が義務づけられる事項としては、個人の権利を保護する義務を負い、ビジネスが人権に与える悪影響を防止し、救済のための法律・政策の実施（ビジネスと人権に関する行動計画など）すること、②企業が求められる事項としては、人権方針の策定、人権リスクの特定・予防・軽減、救済のための人権DDの実施、③国が求められる事項としては、司法ならびに非司法的な救済手続きの提供、企業が求められる事項は、苦情処理メカニズム設置、とされている⁶⁾。

国連指導原則では、企業が人権尊重責任を負う場面として人権への負の影響と企業との関わり方に応じて3類型を想定している（指導原則13）。①企業が人権への負の影響の原因となり、または原因となり得る場合は、当該負の影響を停止または防止する。②企業が人権への負の影響を助長しまたは助長し得る場合は、助長行為を停止または防止し、かつ、残存する負の影響を軽減するために自社の有する影響力を最大限行使する。③こうした①②には該当しないものの、人権への負の影響が第三者との事業上の関係を通じて、企業の事業・製品またはサービスと直接結び付く場合において、負の影響を防止または軽減するための当該第三者に対する影響力を自社が有しているときは、これを行使する。また当該影響力を欠き、強

化することもできないときは、当該第三者との事業上の関係の終了を検討することが求められ、当該関係の終了によって更に人権への負の影響が発生する可能性について信頼できる評価を考慮する必要がある⁶⁾。

（ロ）人権リスクと表明保証条項、コンプライアンス法務との相違

取引先に人権リスクがある場合、国際取引にかかる英文契約書の表明保証条項で対応できるかが問われる。契約上、法的拘束力を有する形で国連指導原則に沿った対応を可能とする仕組みを規定しておくことが取引先等に対する影響力の行使の手段として重要になってくる。

従来のコンプライアンス法務において、取引先にリスクが想定される場合は、リスクが存在しないことについて取引先が表明保証条項を定め、表明保証違反があった場合に契約解除、損害賠償が可能となるコンセプトが一般的に採用されていた。しかしながら人権デューデリジェンスを行う場合には、伝統的な表明保証条項では実質的效果が伴わないこと、ビジネスと人権に関する取組は、国際規範や国内法の理解を前提としつつも、企業のリスクのみに着眼する従来のコンプライアンス法務とは異なる側面を持つこと、を理解する必要性が指摘されている。①人権デューデリジェンスのプロセス自体を契約上の規定として内包させる点について、ABA（American Bar Association、アメリカ法曹協会）モデル契約条項2021年改訂版を見ると、売主側に人権リスクが存在しないことの表明保証を行わせる代わりに、買主・売主双方が各自の責任によって人権デューデリジェンスを行うことの義務を負う（1.1条（a））。売主がサプライヤーの行動規範等を遵守できない場合は、買主がこれを支援する義務を負う（1.3条）。買主が人権侵害の原因を作出・助長している場合は、買主が当該人権侵害の是正計画の作成と実施に参加する義務を負う（2.3条（e））。最終的に、売主の人権侵害が治癒できず契約を解除する場合も、買主は契約を解除することによる人権への悪影響を考慮し、防止・軽減する商業上合理的な努力義務を負う（1.3条（f））。②人権リ

スクの不存在に関する単なる表明保証条項が実効的でない理由として、ビジネスと人権の枠組みでは問題となる人権侵害が性質上膨大となり得ることから、あらゆる人権侵害が存在しないことを表明保証させることは両当事者の主観、あるいは客観的事実にそぐわない場合を前提とすることになってしまいかねないこと、売主側の人権侵害は、無理のある発注条件等、買主が支配する購買構造自体が根本的な原因となっていることが多いこと、国連指導原則、更には法的拘束力を伴って同原則を具現化する近時の各国ハードローも、買主自身による主体の人権デューディリジェンス実施を求めており、人権リスクが発見された場合に一方的に取引先等に責任を負わせるものではないことが挙げられる⁽⁷⁾。

人権への負の影響の是正、あるいは救済措置実施に関して、(i) 自社の事業活動が第三者を通じて人権への負の影響に直接関連する場合には、当該第三者との取引関係を直ちに終了させる前に、影響力行使または影響力強化を検討し、人権侵害の軽減・防止に向けて働きかけること、(ii) 適切な契約条項の規定は影響力行使の有効な手段であり、国連指導原則に則った仕組みとすべきで、従来のコンプライアンス法務と異なる観点が必要であること、(iii) 影響力行使の方法として、バリューチェーン全体のサステナビリティ向上を目指し、サプライヤーのキャパシティビルディング(研修など)支援にも留意し、対応策実施後のモニタリングを適切に行うこと、④グリーンバンスメカニズム(苦情処理制度)設置においては、既存体制の不足点も分析し、範囲(対象事項・対象人員)を拡大すること、等が挙げられている⁽⁸⁾。

3. 国連指導原則と人権デューディリジェンスの実践

(1) 人権デューディリジェンスの意義

人権デューディリジェンス(Due Diligence DD, 詳細調査)の意義等について、国連指導原則をみていきたい⁽⁹⁾。人権DDとは、合理的かつ慎重に行動する企業体が業種、事業状況など様々である特定の状況下において、人権尊重責任を果たすた

めに講ずることが必要な、継続的な経営プロセス(ongoing management process)を意味する⁽¹⁰⁾。企業が個々の状況下で果たすべき注意義務であり、絶対的かつ一律な基準が存在するものではない。企業の個々の状況、企業による人権への負の影響の深刻さに応じて、様々に変わり得る(国連指導原則14)。M & A(企業買収)取引におけるデューディリジェンスとは継続的である点、企業のリスクではなく人権の享有主体にとって享受が妨げられるリスクである点において相違がある。

(2) 人権デューディリジェンス実践のプロセス、留意点

人権デューディリジェンス(DD)のプロセスは、6つのステップに区分できる⁽¹¹⁾。①人権尊重責任を果たすという方針によるコミットメント(声明)。以下の5要件を備えることが求められる。(i) 企業の最上級レベルで承認されていること。(ii) 社内または社外から関連する専門的助言を得ていること。(iii) 人権尊重に関して、社員、取引先、ならびに企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対する期待を表明していること。(iv) 一般に公開されており、全ての従業員、取引先その他の関係者に対して社内外にわたり知らされていること。(v) 企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針および手続きの中に反映されていること。②企業の事業、サプライチェーンおよび取引関係における負の影響を特定し、評価する。③負の影響を停止、防止および軽減する。④実施状況および結果を追跡する。⑤影響にどのように対処したかを伝える。⑥適切な場合、是正措置を行う、または是正のために協力する。

更に人権DDを実施する際の留意点として、以下の6つが挙げられる⁽¹²⁾。①リスクベースの優先付けが必要であること。②継続的なプロセスであること。③個別具体的な企業の状況に適合したものであること。④ステークホルダーとの継続的なエンゲージメントに基づくものであること。⑤継続的なコミュニケーションが必要であること。⑥影響力を行使するために個別具体的な状況を踏ま

えた工夫が必要になること。

第2章 EU企業持続可能性デューディリジェンス指令案とリスクマネジメント

1. EU企業持続可能性デューディリジェンス指令案の概要

2022年2月23日、欧州委員会は一定規模の企業に対して人権および環境に関するデューディリジェンスを義務化する、企業持続可能性デューディリジェンス指令案(Directive on corporate sustainability due diligence)を公表した。指令案に併せて公表された文書において、強制労働関連製品の上市禁止に関する立法手続きの準備を進めることを表明している⁽¹³⁾。

同指令案による義務化の対象は、EU域内設立企業のうち、(a)全世界での年間純売上高が1億5,000万ユーロ超、かつ年間平均従業員数が500人超の企業、(b)全世界の年間純売上高が4,000万ユーロ超、かつ人権・環境の観点からハイリスクと指定された繊維、農林水産、鉱業などの分野の売上高が年間純売上高の50%以上を占め、更に年間平均従業員数が250人超の企業とされる。EU域外で設立された企業では、従業員数の要件はなく、域内での売上高が(a)または(b)の年間純売上高の基準を満たす企業に限定される。EU企業約1万3,000社(全EU企業の1%程度)、域外企業約4,000社が対象となる見込みである⁽¹⁴⁾。

デューディリジェンス(DD)には、自社・子会社の企業活動のほか、バリューチェーンにおける継続的ビジネス関係を持つ取引先による企業活動も含まれるため、直接的な義務化の対象外であっても、対象企業とビジネス関係がある場合、対象企業から対応を求められる可能性がある。

対象企業に求められるデューディリジェンス義務として、①デューディリジェンスの企業ポリシーへの統合、②人権および環境に対する実在または潜在的悪影響の特定、③実在の悪影響の終了または最小化、④苦情受付手続の設置と維持、⑤デューディリジェンス・ポリシーおよびその措置の効果の監視、⑥デューディリジェンスの公表が

掲げられる。対象企業の取締役に対しては、DDを実施・監督する義務を課し、DDを遂行するに当たっては人権や気候変動、環境への影響を考慮することを求める。

EU指令案における対象企業の義務の内容について、欧州委員会によれば、グループ1の企業にはデューディリジェンス義務の他に、温暖化対策条項(第15条)も適用される。グループ1では、(a)DD義務では完全なDD義務を求められる。(b)温暖化対策条項も適用され、企業のビジネス戦略がパリ協定による温暖化抑制(地球温暖化を産業革命前と比べ1.5度に抑制すること)と整合するように計画を策定すること(取締役の変動報酬とリンク)を求められる。(c)開示面では、企業持続可能性報告指令(審議中のCSRD)に基づく開示義務が課せられる。(d)取締役義務については、取締役の注意義務(決定が短中長期に与える影響を考慮する)、取締役のDD実施義務(この注意義務とDD実施義務はEU域内企業にのみ適用)、取締役の変動報酬(グループ1のみ対象、長期的利益と持続可能性に対する取締役の貢献が変動報酬に紐づいている場合に温暖化対策における義務の履行を正当に考慮する)が掲げられている。他方グループ2では、深刻な影響がある場合のみDD義務が課せられる。温暖化対策条項は適用されず、開示、取締役義務については基本的にグループ1と同様である。

情報開示については、CSRD施行が持続可能性デューディリジェンス指令による国内法施行に先行する可能性がある。DDの詳細、対応措置の公開について、指令案は、EU会計指令(2013/34)の非対象企業は指令の対象項目を含む年次報告書をウェブサイト上で翌年度4月30日までに毎年公開する必要があるとする。EU会計指令は、2014年発効の非財務情報開示指令(NFRD)による改正が最新であり、NFRD対象の従業員500人超の上場企業はNFRDの開示義務に従うことになる。ここで、NFRD改正の企業持続可能性報告指令(CSRD)案が2021年4月欧州委から提案され、持続可能性デューディリジェンス指令対象企業はCSRDの開示義務を負うことが示されているため、

CSRD 改正動向を注視する必要がある。改正では、委任法で規定される持続可能性報告基準に従い、詳細な情報開示が必要になる。CSRD 案は 2024 年適用開始を目指し、審議中であるが、開示が求められる対象企業は、(a) 非上場企業を含む全大企業、即ち従業員 250 人超、売上高 4,000 万ユーロ超、総資産 2,000 万ユーロ超の 3 条件のうち 2 つ以上の条件を満たす企業、(b) 零細企業を除く上場企業、に拡大される。このため、企業持続可能性デューデリジェンス指令の対象企業は全て該当することになり、同指令が求める DD の内容・対応措置は CSRD による開示義務の対象になる。違反への対応として、EU 加盟国に対し、各国国内法で違反に対する行政処分を規定すること（加盟国が売上高に応じた罰金を科す）、義務に違反し損害を生じせしめた企業に対する民事責任の確保、を求めている⁽¹⁵⁾。但し、取引先による違反の場合、契約においてデューデリジェンス義務を遵守する旨の保証があれば対象企業の損害賠償責任は免責される。企業がサプライチェーン管理について責任を負うことができるか、との懸念に配慮したものともみられているが、契約条項により責任を免れることが可能になるという批判も出されている⁽¹⁶⁾。同指令案は EU 理事会（閣僚理事会）と欧州議会における審議・採択を経て、加盟国による 2 年間の国内法制化の期間の後に適用が開始される（グループ 2 の対象企業は適用開始後に 2 年間の猶予期間を経た後に適用）。

同指令案に対しては、バリューチェーン管理は現実的か、について疑問が呈されている。ビジネスヨーロッパ（欧州産業連盟）の声明では、DD に関する EU の枠組みを支持するとして上で、多くの企業にとり取り組み可能なルールではなく、企業負担を更に増やすこと、欧州企業が間接的サプライヤー・顧客も含む世界全域に広がるバリューチェーン全体を管理することができると期待するのは非現実的であり実行可能なルールではないこと、取締役の義務をデューデリジェンス指令に盛り込むことは各国会社法で規定されている取締役会の主要職務を混乱させるリスクを生み出すこと、義務対象から中小企業を部分的に除外

しても間接的な影響を受け負担を負うこと、同指令案には複雑で不明確な用語が多く含まれ、加盟国が追加できる余地が大きいこと、EU レベルで共通ルールを策定するという指令案の主要目的を阻害しかねないこと、について言及がなされている⁽¹⁷⁾。

2. 加盟国独自の人権デューデリジェンス法策定と企業のリスクマネジメント

(1) 各加盟国等の人権デューデリジェンス法策定

各加盟国では、EU 指令案に先行して法制化を進め⁽¹⁸⁾、英国の現代奴隷法（Modern Slavery Act 2015）、フランスの企業注意義務法（2017 年制定）、スペインの非財務情報開示義務（2018 年制定）⁽¹⁹⁾、オランダの児童労働デューデリジェンス法（2019 年制定、2022 年施行予定）、ドイツのサプライチェーンにおける人権・環境デューデリジェンス法（2021 年可決、2023 年施行予定）、ノルウェーの事業の透明性及び基本的人権等に関する法律（2021 年可決）がある。各国法令や EU 指令の日本所在企業への域外適用、自社グループに各法律が適用される拠点があるか、制裁金、EU 指令はいつ成立・施行されるか等に関心が集まっている。この他にも、スイスの責任ある企業のイニシアチブの対案（2020 年否決）、オーストラリアの現代奴隷法（2019 年施行）、カナダの現代奴隷法（2020 年上院議会審議に移行）がある。また 2012 年施行の米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法は、英国やオーストラリアの奴隷法同様に報告義務のみを課す法律であり、カリフォルニア州で事業を行い、全世界における売上高が 1 億ドルを超える小売業者・製造業者を対象とする。サプライチェーンにおける奴隷労働・人身取引に関するリスク評価のための監査等の実施、製品の原材料が奴隷労働・人身取引に関する法令を遵守したものであることの一次サプライヤーからの証明の取得等の取組の有無・内容について、ウェブサイト等での開示等を義務付けるものである。このように世界各国で企業を対象として人権デューデリジェンスの実施を義務付け、

取組の有無等の報告を義務付けるハードローの導入が加速しており、ハードローが策定されない場合も多く、多くの国でビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）が作られている。我が国も、2020年10月16日行動計画を策定した。

特に英国、フランス、オランダ、豪州では2015-2019年にかけて一定規模以上の企業に対し、人権DDと開示・報告を義務づける法律を既に導入している。主要な各国法制の内容をみていきたい⁽²⁰⁾。

(イ) 英国は、2015年現代奴隷法を制定し、奴隷労働と人身取引に関する取組の開示を義務化した。対象は、英国で事業を行っている世界売上高3,600万ポンド（約50億円）以上の企業である。内容は、グローバルなサプライチェーン上の人権リスクを確認し、奴隷と人身取引に関する声明を毎年公表することを義務付ける。（報告・開示義務のみ負わせる類型）

(ロ) フランスは、2017年企業注意義務法を制定し、大企業の人権・環境DDを義務化した。対象は、所在地がフランス国内にありフランス国内で従業員5,000人以上の企業、または所在地がフランス国内にあり国内外で1万人以上の従業員を雇用する企業である。人権・環境リスクの特定・回避を目的とした人権デューディリジェンス計画の作成、実施・開示を義務付ける。（注意義務及び損害賠償責任まで負わせる類型）

(ハ) オランダは、2019年児童労働デューディリジェンス法（議員立法）を制定した。対象は、オランダに拠点を有し、同国市場に製品やサービスを提供する企業、もしくは拠点を有しない場合であっても1年に2回以上同国市場に製品やサービスを提供する企業である。内容は、企業は全てのサプライチェーンにわたって児童労働を使用して商品やサービスが生産されているかどうかを調査し、調査したと宣言する声明文を当局に提出する。調査の結果、児童労働が確認・疑いがある場合には、アクションプランの作成を義務付けている。

(ニ) オーストラリアは、英国に続き2018年現代奴隷法を制定した。奴隷労働と人身取引に関する

取組の開示を義務化する。対象は、豪州で事業をする年間売上高が1億豪ドル（約80億円）以上の企業（NSW州では州法により5000万豪ドル（約40億円）以上の企業）である。内容は、NSW州および連邦レベルの両方で、企業のオペレーションとサプライチェーンにおいて、現代奴隷制度のリスク評価方法と軽減措置の報告を義務付ける。NSW州法では罰則がある（最高110万豪ドル）。

(ホ) ドイツのサプライチェーン法（Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG）⁽²¹⁾をみると、ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）において、企業に対する人権DDの実施、損害を受ける者に対する是正措置・救済措置を規定し、NAPの要求事項を満たす企業が一定数を満たさない場合には法制化を検討する旨が規定されていたが、要求事項を達成している企業が少ないことが判明し、ドイツ政府は法制化を図ることとした。（注意義務および行為規範の遵守義務を負わせる類型）

サプライチェーン法は、2021年6月成立、2023年1月より適用予定である。法案の概要をみると、対象の人権分野は、児童労働、奴隷・強制労働、労働環境、労働基本権の制限、人体に影響を与える環境問題（水質汚濁、大気汚染）等である。法律の義務を実施する企業は、ドイツを本拠地とする企業、ドイツ国内に支店または子会社を持つ企業（2023年は従業員3000名以上、2024年以降は1000名以上の企業を対象）であり、人権DD対象のサプライチェーンは、自社および直接の取引企業である。また間接的取引者（二次サプライヤー以降）に対しては、企業は苦情処理体制を確立させ、苦情を受けた場合には、DDを実施しなければならない。法律上の義務としては、社内のリスク管理体制整備、リスク分析実施、人権戦略に関する方針書策定、自社と直接取引先における予防措置実施、人権侵害等が確認された場合の是正・救済措置の実施、苦情処理手続の確立（内部・外部告発・通報受付体制、苦情申出の対応）、DD実施結果に関する報告書作成・公表である。法的責任では民事責任規定はなく、罰金（最大80万ユーロ、平均年間売上高が4億ユーロ超の法人・団体の場合は最大で平均年間売上高の2%）、公共調達

への入札禁止の規定がある。

直接取引先は人権 DD の対象となり、間接取引先については、法対象企業が苦情受付体制を確立させ、苦情を受けた場合には人権 DD を実施する。自動車のサプライチェーンを例にとると、(a) ドイツを本拠地とする自動車メーカー A では、法律の義務・法的責任が発生する。(b) A の直接取引先である部品メーカー（日本国内企業）は人権 DD の対象となる。(c) 更にこの B の取引先である部品メーカー（日本国内企業）は、A の間接取引に該当するが、場合により人権 DD を実施することになる。

(ハ) 米国議会においては、ウイグル製品の輸入を原則禁止するウイグル強制労働防止法 (Uyghur Forced Labor Prevention Act) が成立している (2021 年 12 月 16 日上院可決, 12 月 23 日バイデン大統領署名, 成立)⁽²²⁾。人権 DD の手法に依拠していた EU も強制労働製品の上市禁止を提案 (強制労働禁止規則案, 2022 年 9 月公表) するなど、輸入規制を主とする米国との収斂の傾向も窺える。

(a) 新疆ウイグル自治区で一部でも採掘、生産、製造された製品は全て強制労働によるものと推定し、輸入を禁止する (対象を綿、トマト等から全製品へと対象拡大)。(b) 輸入禁止を避けるためには、強制労働に依拠していないこと等を輸入者側の方で証明する必要がある (証明責任の転換)。(c) 米国政府に対し、ウイグル強制労働問題に対処するための同盟国、パートナー国との連携など外交戦略策定を義務付ける。(d) 新疆ウイグル自治区での人権侵害に関する制裁 (資産凍結・米国入国・滞在禁止等) の発動理由として、強制労働による人権侵害を追加する。(e) 米国政府に対し、新疆ウイグル自治区で強制労働を行っている組織、優先的に取り締まるセクター等のリスト化、物品の特定方法など法執行のための戦略策定を義務付けるほか、輸入者向けガイダンスも策定する。

(2) EU 指令案等にかかる企業の対応

企業または EU 加盟国に対しては、企業が DD の義務をいかに実施するか、を示すべく、欧州委

員会等は今後、特定の産業または特定の負の影響に関するものを含むガイドラインを策定することとされている (法案 13 条)。人権課題は広範な内容を含むこと、従前の法務・コンプライアンス対応とは異なる視点も必要であることから、本邦企業としても人権 DD の取組には長期的コミットメントが必要となる。本法案は欧州で制定される法律であるが、グローバルなバリューチェーンを念頭に置くと、各国の現地任せの対応では対処しきれない場合が生じる。適用対象企業が EU 域外企業 (日本本社) と EU 域内企業 (欧州子会社) の双方である場合、双方のサプライチェーン (アジア各国等、欧州以外の地域に所在する場合も想定される) が共通・重複または相互に関連し合うことも考えられ、効率的に進める必要があり、統一されたグローバルな企業戦略に基づきグループ全体で取り組むことが求められる⁽²³⁾。

具体的には、自社が DD 指令案において適用事業者となる可能性があるか、について確認を行い、その可能性がある場合は、自社の現在の運用と指令案の要求事項のギャップ分析を行い、対応計画を策定する。直接の対象事業者ではない場合でも、顧客が対象事業者となる場合には自社がデューデリジェンスの対象となる場合がある。その場合、ビジネスの継続のためには契約に行動規範を遵守する項目を含めること、環境や人権リスクへの適切な対応の実施などが求められる可能性があります。また自社のバリューチェーンが欧州に展開している場合は、顧客との対話の中で指令案への対応が必要になる⁽²⁴⁾。

第 3 章 デューデリジェンス法と 司法的救済、ソフトロー

1. デューデリジェンス法と司法的救済と国際裁判管轄、準拠法

人権侵害の問題に関して、デューデリジェンス法と司法的救済、エンフォースメントとしてのソフトローのあり方などについて、以下の考察がなされている⁽²⁵⁾。

(1) 被害者に対する司法的救済

途上国の被害者が、途上国に設立された子会社、

請負業者等に救済を求めるのみならず、先進国に存在する親会社に司法的救済を求めることができるか、が課題となる。

米国最高裁は、2013年 *Kiobel* 事件 (*Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.*, 569 U.S. 108) において、外国人不法行為法 (*Alien Tort Statute, ATS*) につき訴因を限定解釈した上で域外適用を原則として否定し、米国企業の外国における不法行為による被害者救済は否定した。未成年の児童労働従事の案件であるが、2021年 *Nestle* 事件 (*Nestle USA Inc. v. Doe*, 141 S. Ct. 1931) においても救済していない。

欧州では、欧州先進国所在の親会社本拠地で提訴がされた場合、国際裁判管轄については親会社 (ブリュッセル *Ibis* 規則 4 条 1 項・63 条) の他、子会社の併合管轄については EU 構成国国内法で否定するものが多い。次に準拠法については、契約法、会社法、一般不法行為、更に環境汚染の各検討を行うことになる。今後の方向として、2020年9月11日欧州議会ドラフト・レポートにおいて、(a) 国際裁判管轄に関するブリュッセル *Ibis* 規則改正案では、構成国親会社の住所地/事業活動地の管轄 (第三国の子会社またはビジネス関係者による第三国での人権侵害の場合)、子会社に対する管轄につき密接な関係のある構成国の緊急管轄 (第三国における司法アクセスが保障されていない場合)、(b) 契約外債務の準拠法に関するローマ II 規則改正案では、被害者に損害発生地法または親会社の本拠地法/事業活動地法の選択権を付与すること、が検討されている⁽²⁶⁾。

(2) 各国のデューディリジェンス法について、(a) サプライチェーン内で人権侵害に関する報告・開示義務のみを規定するもの (2014年 EU 非財務情報開示指令 (2014/95/EU, *Non-Financial Reporting Directive, NFRD*), 英国)、(b) 注意義務および行為規範の遵守を規定するもの (2017年 EU 紛争鉱物規則 (EU 2017/821), *Conflict Minerals Regulation, CMR*), オランダ、ドイツ、スイス法案、(c) 注意義務および被害者に対する損害賠償責任 (親会社による監督責任) を規定するもの (フランスのみ) に分類できる。

(3) 我が国では、(a) 国際裁判管轄につき日本親会社の主たる営業所 (民法 3 条の 2) ならびに子会社の併合管轄 (3 条の 6)、(b) 準拠法については、EU 国際私法とほぼ同じ結論となることが示される。即ち、先ず契約面で契約関係がない場合は請求できない。次に会社法における法人格否認の法理などによって親会社の監督責任あるいは指揮命令権の存否を問うことになる。最後に不法行為として、侵害結果の発生地法 (法の適用に関する通則法 17 条) ならびに日本法の累積的適用 (同 22 条) を図ることになるが、親会社の共同不法行為を構成するものとして損害賠償請求あるいは差止請求を図ることは難しい。このため、我が国においても、今後デューディリジェンス法の制定により、親会社の報告義務、注意義務を規定し、損害賠償責任の追及を可能とすることが望まれる⁽²⁷⁾。

日本での提訴の可能性について、国際裁判籍、準拠法の点で現行法の枠内での救済は困難とみられるが、EU ではフランスの企業注意義務法のみは、子会社等のサプライチェーン上の人権侵害の責任について、開示義務にとどまらず、注意義務ならびに損害賠償責任を負わせる類型となっている。EU 指令案については、絶対的強行法規として適用され、被害者に有利な第三国法は適用できず、不法行為責任自体は現地法制に依拠するにしても、EU 指令案に基づく各国 DD 法が凌駕することとなり、人権侵害があった場合も人権 DD を実施していれば抗弁となって免責されるものと見込まれることが指摘されている⁽²⁸⁾。

2. 企業の社会的責任の実現

企業の社会的責任を実現する手段としては、① 通商政策では、(i) 多数国間の枠組みにより通商条約・投資関連協定において人権保障・労働者保護条項、環境保護条項を挿入することが考えられる。また (ii) 単独通商政策として、人権保障を考慮する内容を盛り込んだ米国の商務省産業安全保障局 (BIS) のデュアル・ユース (軍民両用) 品目輸出規制、同じく米国関税法 307 条 (外国の強制労働による商品輸入禁止) による貨物引渡保

留命令（WRO）などがある。もっとも、かかる米
国による単独通商措置に対しては、中国による対
抗立法（2020年12月1日輸出管理法、2021年1
月9日不当域外適用阻止弁法（ブロック規制））
の結果、本邦企業が米中経済対立の狭間で苦吟す
ることになりかねないデメリットも存する⁽²⁹⁾。

EU指令による人権デューデリジェンスの義
務化の方針と共に、欧米を中心に人権リスクに関
するソフトローから法的な強制力を有する規範概
念であるハードローへの移行が急速に進んでおり、
企業活動に伴い人権侵害に関与してしまうリス
ク、更には人権侵害の予防を目的とした規制に関
するコンプライアンスリスクへの対応の必要性
が高まり、サンクションも強化されている⁽³⁰⁾。

今後は、ソフトローとして、業界の自主規制
（コーポレートガバナンス・コード、スチュワード
シップ・コード）、ESG投資の浸透などのスキーム
も活用し、デューデリジェンス法制定や貿易
管理体制の充実、途上国の司法的救済のための先
進国による法整備支援なども併せて、人権救済
に向けたグローバル・ガバナンスの実現を図るこ
とが望まれる⁽³¹⁾。

第4章 サプライチェーンにおける 人権尊重ガイドライン

1. 「ビジネスと人権」に関する行動計画

日本政府は、2020年10月16日『『ビジネスと
人権』に関する行動計画（2020-2025）』と題する
行動計画を策定した⁽³²⁾。ビジネスと人権に関す
る国際的な要請の高まりと行動計画の必要性を掲
げ、OECD多国籍企業行動指針、ILO多国籍企業
宣言の策定、国連グローバル・コンパクトの提唱
がなされる中で、国連の「ビジネスと人権に関す
る指導原則」を支持する。企業も人権尊重への対
応が求められ、企業自ら人権に関するリスクを特
定し、対策を講じる必要がある。

行動計画は、国連指導原則、OECD多国籍企業
行動指針、ILO多国籍企業宣言等を踏まえて作成
され、2015年9月国連サミットで全会一致で採択
されたSDGs（持続可能な開発目標）実現に向け
た取組と位置付けられる。行動計画策定・実施を

通じ目指すものは、国際社会を含む社会全体の
人権の保護・促進、「ビジネスと人権」関連政策に
かかる一貫性の確保、日本企業の国際的な競争力
および持続可能性の確保・向上である。行動計画
の基本的な考え方は、(a) 政府、政府関連機関お
よび地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関す
る理解促進と意識向上、(b) 企業の「ビジネスと
人権」に関する理解促進と意識向上、(c) 社会全
体の人権に関する理解促進と意識向上、(d) サプ
ライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組み
の整備、(e) 救済メカニズムの整備および改善で
ある。

分野別行動計画は、(a) 横断的事項（労働（ディー
セント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）
の促進等）、子供の権利の保護・促進、新しい技
術の発展に伴う人権（ヘイトスピーチを含むイン
ターネット上の名誉毀損等への対応、AIの利用と
人権やプライバシーの保護に関する議論の推進）、
消費者の権利・役割、法の下での平等（障害者、女
性、性的指向・性自認等）、外国人材の受入れ・共生）、
(b) 人権を保護する国家の義務に関する取組（公
共調達（ルールの徹底）、開発協力・開発金融、
国際場裡における「ビジネスと人権」の推進・拡
大（労働者など幅広い層の人々が恩恵を受ける
EPA（経済連携協定）および投資協定締結に努力
など）、人権教育・啓発）、(c) 人権を尊重する企
業の責任を促すための取組（国内外のサプライ
チェーンにおける取組および国連指導原則に基づ
く人権デュー・デリジェンス促進、中小企業に
おける「ビジネスと人権」への取組に対する支援）、
(d) 救済へのアクセスに関する取組（司法的救済
および非司法的救済（人権侵害の予防・被害の救
済、裁判外紛争解決手続の利用促進など）、(e)
その他（途上国における法制度整備支援、質の高
いインフラ投資の推進）から構成されている。

2. 責任あるサプライチェーンにおける人権尊重 のためのガイドライン（経済産業省）

政府・経済産業省は、企業による人権尊重の取
組を促進すべく、2022年8月8日ガイドライン原
案に続き、2022年9月13日「責任あるサプライ

チェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」を策定、公表した⁽³³⁾。我が国において事業を行う全ての企業を対象に、自社・グループ会社、サプライヤー等における人権尊重の取組に最大限務めるべきであるとされている。企業に求められる人権尊重の取組について、日本で事業活動を行う企業の実態に即して、具体的かつ分かり易く解説し、企業の理解の深化を助け、取組の促進を目的として策定している。国際スタンダードの今後の発展等に応じて、ガイドラインも見直すものとする。

(1) 人権方針の策定について、企業は、人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメントを、経営陣による承認等の所定の要件を満たす人権方針を通じて、企業の内外に向けて表明する。所定の5要件として、以下を掲げている。①企業のトップを含む経営陣で承認されていること、②企業内外の専門的な情報・知見を参照した上で作成されていること、③従業員、取引先、および企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対する人権尊重への企業の期待が明記されていること、④一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者にむけて社内外にわたり、周知されていること、⑤企業全体に人権方針を定着させるために必要な事業方針及び手続に、人権方針が反映されていること。

(2) 人権デューディリジェンス(人権DD)の実施について、企業は自社が関与し、または関与し得る人権への負の影響を特定し、評価した上で、負の影響を防止・軽減する。企業が、自社が人権への負の影響の特定・評価や防止・軽減等に効果的に対応してきたかを評価し、その結果に基づいて継続的な改善を進める。企業は、自社が有する人権への重大な負の影響またはリスクおよびそれに対する対処方法等を開示する。

(3) 自社が人権への負の影響を引き起こしまたは助長している場合における救済：企業は、自社が人権への負の影響を引き起こし、または助長していることを認識した場合、救済を実施し、または救済の実施に協力する。具体例としては、謝罪、原状回復、金銭的または非金銭的な補償の他、再発防止プロセスの構築・表明、サプライヤー等

に対する再発防止の要請等が挙げられる。

3. ガイドラインの概要

(1) 人権尊重の意義と取組

経営陣においては、ガイドラインの遵守はコンプライアンス、あるいは守りの経営姿勢ではなく、経営戦略や経営計画に向けたリーダーシップを発揮すべく、社内態勢整備により、PDCAサイクルによる積極的妥当性の検証が求められる、といえようか(私見)。以下、ガイドラインの内容をみていきたい⁽³⁴⁾。

ガイドラインは、国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、ILO 多国籍企業宣言など国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組について、企業の実態に即して解説し、企業の理解の深化を助け、取組を促進することを目的として策定されている。企業においては、グローバルなサプライチェーン等を通じて既にESG・SDGs(Sustainable Development Goals)を意識した取組を行っているところ、人権尊重を通じて社会の信用維持・獲得、経営リスク抑制、更に企業価値の維持・向上に繋げることができる。

第1に、人権尊重への取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる。欧州を中心に人権尊重に向けた取組を企業に義務付ける国内法導入が進んでいる。米国バイデン政権下でも、2021年12月23日成立のウイグル強制労働防止法(Uyghur Forced Labor Prevention Act)に見る通り、強制労働を理由とする輸入差止を含む人権侵害に関連する法規制が強化されている。人権尊重の取組を進めることは、法令への対応の更なる強化、グローバル・ビジネスにおける予見可能性の向上に繋がる。第2に、人権尊重の取組を実施し、適切に開示することで、ブランドイメージや投資先としての評価が向上し、取引先の関係性の向上など競争力や企業価値向上が期待できる。

企業による人権尊重の取組のあり方は、①人権方針について、内外のステークホルダーに向けて、人権尊重責任に関する約束の表明を行う(国連指導原則16)。②人権DDは、自社・グループ会社およびサプライヤー等における人権への負の影響

を特定、防止・軽減し、取組の実効性を評価して、いかに対処したかを説明・情報開示する継続的なプロセスである（国連指導原則 17）。③救済について、負の影響から生じた被害への対応を図る（国連指導原則 22）。②においては、人権の範囲として 1966 年国際人権章典（International Bill of Human Rights）、および 1998 年労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）における内容が含まれる。企業は、強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用および職業における差別を受けない自由、居住移転の自由、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、ジェンダーによる差別を受けない自由等への影響について検討する必要がある。各国法令を遵守しても人権尊重責任を十分に果たしているとは限らず、法令遵守と人権尊重責任とは必ずしも同一ではない（国連指導原則 23 参照）。

負の影響には、(a) 企業がその活動を通じて負の影響を引き起こす（cause）場合、(b) 企業がその活動を通じて、直接または外部機関（政府、企業その他）を通じて、負の影響を助長する（contribute）場合、(c) 企業は、負の影響を引き起こさず、助長もしていないものの、取引関係によって事業・製品・サービスが人権への負の影響に直接関連する（directly linked）場合、の 3 類型がある。人権尊重の取り組みに当たっては、経営陣によるコミットメントが極めて重要であること、人権尊重の取組にはステークホルダーとの対話が重要であることなどが示される。

（2）人権 DD の策定とリスク要素、対処および救済

（イ）負の影響の特定・評価プロセスについて、①リスクが重大な事業領域の特定、②負の影響の発生過程の特定、③負の影響と企業の関わりの評価、④優先順位付け、の順となる。①リスクが重大な事業領域の特定においては次の各リスク要素を考慮することが考えられる。セクターのリスク⁽³⁵⁾、製品・サービスのリスク、地域リスク（特定国の状況として、ガバナンス（監督機関の強さ、法の支配、汚職の程度）、社会経済状況（貧困率・就

学率、特定の人口の脆弱性・差別）等⁽³⁶⁾、企業固有のリスク（貧弱なガバナンス、人権尊重に関する過去の不十分な行動状況等）。負の影響の特定・評価プロセスの留意点は、継続的な影響評価（非定期的影響評価を含む）、脆弱な立場にあるステークホルダーへの特別な注意（外国人、女性や子供、障害者、先住民族、民族的、種族的、宗教的または言語的少数者）、関連情報の収集、紛争等の影響を受ける地域における考慮（従業員等のステークホルダーが人権への深刻な負の影響を被る可能性があること、通常通り企業活動を行っても意図せず紛争等に加担してしまう可能性が高まること等）である。

負の影響への対応の優先順位は、人権への深刻度の高いものから対応すること、複数存在する場合には、蓋然性の高いものから対応することが合理的である。深刻度は、人権への負の影響の規模、範囲、救済困難度の 3 つの基準を踏まえて判断されるが、企業経営に与え得る負の影響（経営リスク）の大小を基準として判断はされない。企業は、負の影響を防止・軽減することが求められる。

（ロ）負の影響の防止・軽減の検討すべき措置には、①他企業が引き起こしている負の影響を自社が助長しているときは、自社による措置では負の影響を完全に解消することは難しいものの、助長する自社の活動を停止した後、更に残存した負の影響を最大限軽減するよう、関係者に働きかけを行うなど、可能な限り自身の影響力を行使すべきである。②自社の事業・製品・サービスと直接関連する人権への負の影響が生じている場合には、影響力を行使し、もしくは影響力がない場合には影響力を確保・強化し、または支援を行うことにより負の影響を防止・軽減するように努めるべきである。③取引停止については、相手企業の経営状況が悪化して従業員の雇用が失われる可能性など人権への負の影響がさらに深刻になる可能性もある。取引停止が適切でない場合、不可能または実務上困難と考えられる場合もあり、取引を停止あるいは継続する場合のいずれも、人権への負の影響の深刻度について考慮し、責任ある対応が期待される。また事業活動を行う地域の国家

等の統治者の関与の下、人権侵害が行われることが想定される場合、即時に自社の事業停止や終了が求められるわけではないが、関連性について慎重に検討していくことは必要である。統治者の関与の下で人権侵害が行われている疑義が生ずる場合、関係者からの協力が得られずに人権侵害の実態を確認できず、あるいは負の影響を防止・軽減できない場合には、取引停止も検討する必要がある。④紛争等の影響を受ける地域からの責任ある撤退について、撤退企業を代替する企業が登場せず、消費者が生活に必要な製品・サービスを入手できないこと、あるいは撤退企業から解雇された労働者が職を得ることが難しくなったりすることが考えられるため、事業活動の停止・終了を判断する場合、強化された人権 DD を実施し、通常以上に慎重な責任ある判断が必要である。撤退により影響を受けるステークホルダーに生じる可能性のある人権リスクについて考慮し、撤退の是非等について判断すること、事前に撤退計画を検討しておくこと、にリスク分析を行い、撤退計画の検討等の準備を始めることが期待される。⑤構造的な問題への対処として、児童労働のリスクを増大させる就学難・高い貧困率、マイノリティー集団に対する差別等、構造的な問題が生じている状況においても責任をもって事業を継続できるかについて検討しておくべきである。

(ハ) 取組の実効性の評価について、評価方法、実効性評価の社内プロセスへの組込、評価結果の活用などに基づいて継続的な改善を進める必要がある。評価方法には、自社従業員やサプライヤー等へのヒアリング、質問票活用、自社・サプライヤー等の工場等を含む現場訪問、監査・第三者による調査等がある。

(ニ) 説明・情報開示について、人権 DD に関する基本的な情報を伝えること、負の影響への対処方法について説明すべきこと、受け手が入手しやすい方法により情報提供を行うことが期待される。

(ホ) 救済について、自社が人権への負の影響を引き起こし、助長していることを認識した場合、救済を実施、または救済実施に協力すべきである。自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関

連しているにすぎない場合は救済を実施する責任はないが、負の影響を引き起こしまたは助長した他企業に働きかけることにより負の影響を防止・軽減するよう努めるべきであることに留意が必要である。救済の種類・組み合わせについて、具体的には謝罪、原状回復、金銭的・非金銭的補償、再発防止プロセスの構築・表明、サプライヤー等に対する再発防止の要請等が挙げられる。企業は苦情処理メカニズムの確立、あるいは参加を通じて救済を可能にするべきである。企業にとっては、苦情処理メカニズムを通じて得た情報や意見を人権への負の影響の特定、負の影響への対応に役立てることが可能となる。苦情処理メカニズムの充足すべき要件として、正当性、利用可能性、予測可能性、公平性、透明性、権利適合性、持続的な学習源、対話に基づくことが掲げられ(国連指導原則 31 準拠)、例として自社だけでなく、直接・間接のサプライヤーの従業員も利用が可能な苦情処理メカニズムの設置が示されている。他方、国家による救済の仕組みとして、①裁判所による裁判の他、②非司法手続では、厚生労働省の個別労働紛争解決制度、OECD 多国籍企業行動指針に基づき外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成する連絡窓口(National Contact Point)、法務局における人権相談及び調査救済手続、外国人技能実習機構における母国語相談等が存在する⁽³⁷⁾。

第5章 グローバル企業の対応ーリスクマネジメント態勢整備に向けてー

1. 国際契約など法務の対応とリーダーシップ発揮

グローバルに展開する本邦企業としては、国際契約面、ならびに社内の態勢整備の両面から人権 DD などの対応を検討することが焦眉の急の課題となってくる。

(1) コロナ禍とサステナビリティー英文契約に対する影響ー

今般のコロナ禍により、①最悪の事態を想定した契約書作成の重要性が改めて認識されている。②契約交渉のリモート化、電子契約・電子署名などのデジタル化、が進展した。③不可抗力条項における不可抗力事態の適切な想定に向けて、AI に

よるリスクの洗い出しも有効になった。⑤BCP(事業継続計画)にかかるサプライチェーン修復の供給契約書, SDGsを重視する人権保障条項あるいはCSR(企業の社会的責任)条項など, サステナビリティ(持続可能性), ならびにグローバル性を備えた英文契約書作成の実務対応が求められる⁽³⁸⁾。

(2) 人権保護・サステナビリティと表明保証条項ならびに誓約条項

サステナビリティと英文契約の一般条項としての表明・保証条項ならびに誓約条項は, 共に約束を内容とし, 主にファイナンス関連, M & A 契約などで用いられる点で共通する。

表明保証条項 (representations and warranties clause) は事実関係について, 例えば現状では重大な法令違反がこれまでないことを表明者自身が表明し (represent), 正しいものであることを保証する (warrant) ものとして用いられるが (法令遵守の表明保証など), 他方で誓約条項 (covenant clause) は, 将来に亘り人権侵害がなく, 強制労働をさせないことを約する (covenant) 等に用いられる点に相違がある。

人権保護などサステナビリティの内容を盛り込んだ英文契約の場合, ESG 基準によるデューデリジェンス (DD) を約束するなどの内容については, 表明保証条項よりも covenants (誓約) 条項の方が適合している面がある点が指摘されている⁽³⁹⁾。就中, 人権デューデリジェンスを行う場合には, 伝統的な表明保証条項では実質的効果が伴わないこと⁽⁴⁰⁾, 更に従来の表明保証条項と解除条項の組み合わせでは, 人権保護の面で逆効果にもなりかねない嫌いもあること, 等を述べてきた。

ABA (American Bar Association, アメリカ法曹協会) による国際的サプライチェーンにおける労働者保護のためのモデル条項として, 「サプライチェーンにおける虐待的な行為 (abusive practices) との戦いに関する〔売主と買主〕相互の義務」をみると, 1.1 条「人権デューデリジェンス (Human Rights Due Diligence)」において, 国連のビジネスと人権に関する指導原則, OECD ガイダンスに沿ってデューデリジェンス (DD) が行われるべき

としている。DD については, プロセス, システムを策定した上で将来に向けて実施する内容であり, 今後はサプライチェーンにおける人権保障, DD 事項については, 表明保証よりも covenants 条項の中に記載していく事例が多くなっていくものと見られる。

(3) サステナブルな内容に関する英文契約の解除条項, 約因文言, ならびに民法改正における目的適合性重視

サステナブルな内容を有する英文契約における一般条項の視点から, 解除条項を検討しておきたい⁽⁴¹⁾。目的適合性などの視点から, 解除事由等の要件を英文契約の中で明確化しておくことが重要になる。解除条項は, 当事者の合意により, 準拠法の法定解除事由に加えて契約解除が可能となる場合を定めておく条項であるが, ①サステナブルな内容を持つ英文契約においては, 解除事由 (event of termination) の書き方の点で変化がみられ, 契約条項違反に加えて, 契約当事者の相手方のレピュテーションを傷つける行為, 支配権移動も書く傾向がある。②また従業員の人権を侵害する行為, サプライチェーンの原材料・部品の調達先における同様の侵害行為, 贈賄など事業遂行上の重大な反社会的犯罪行為があった場合, ③解除事由が, 同種の他の契約における解除事由 (クロスディフォルト・イベント) となる旨を書く場合, もある。

サステナブルな内容に関しては, 英文契約では前文, あるいは契約成立要件としての約因文言を入れることが多い (in consideration of covenants and conditions set forth below)。英米法に基づく契約書では, 約因文言や Whereas clauses においては契約の目的・動機を明記する役割を果たしており, 我が国の近時の民法改正において例えば瑕疵担保責任が契約不適合の担保責任に変容しており, 人権保護などサステナビリティなどを内容とする場合には, 契約の目的などを一層明示することが契約における法的責任の履行・追求において重要な意味合いを有することになってきたといえよう。民法改正では, ウィーン国際売買条約 (国際物品

売買契約に関する国連条約, United Nations Convention on Contracts for the International Sale of Goods: CISG) の内容を取り込み, グローバルスタンダードとしてのルールの内容に近づいたこととなる。

最後に

(1) 社内態勢整備ーリスクマネジメント, 内部統制の重視ー

国際取引法を巡る人権保護・サステナビリティあるいは ESG 経営を巡る各国の新しい法規制の展開の下, CEO を始めとする経営陣のリーダーシップの発揮が一層重要性を増しており, 規制動向についての確に対応し, 成長機会・商機ととらえてステークホルダーに配慮しつつ中長期的企業価値向上, 持続的成長を図ること, そのために経営陣主導で経営理念, 経営戦略と経営計画策定ならびに従業員向けの行動規範策定を含め, 人権 DD の対応などに向け全社的・戦略的な視点でリスクマネジメント態勢の構築・運用を進めること, などが経営陣に求められる。(以下, 私見)。

今後は, 経営企画部や内部監査部など関連部署とも緊密に連携し, 経営・法務の一体的把握・検討を重ね, 守りのコンプライアンス法務の視点のみならず, ビジネスと人権保護の課題を寧ろ自社の収益機会としてとらえ, 適切な時宜に適切にリスクをとって企業価値向上を図ったか等, の積極的妥当性の検証など PDCA の視点に立った総合的なガバナンス態勢確立が望まれる。

具体的には内部監査部が不正防止のみならず, 適切な時期に適切なリスクテイク (risk tolerance リスク許容度, risk appetite リスク選好等によるリスクアセスメント・フレームワーク構築) を図って収益向上の機会を経営陣が逃すことがなかったか, という積極的妥当性のチェックをリスクアプローチの観点からの絞って重点的に行うこと, その際には評価対象となる CEO・社長のラインとは切り離し, 取締役会評価 (board evaluation) の実施や独立社外取締役主体の監査委員会などの三様監査, リスク委員会等ともリンクして, 自社のビジネスと人権にかかる経営理念・パーパス, 経営

戦略の見直しを徹底的に図ること, が重要となる。

(2) ソフトローならびにケースローの形成に向けて

日本では人権 DD の実践に関し, 同じくソフトローではあるが, 上場規則となっているコーポレートガバナンス・コードなどとは異なり, 先ずはソフトローの中でもエンフォースメントの比較的弱いガイドラインの形式で 2022 年 9 月政府・経済産業省から「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」が公表された。欧米各国がビジネスと人権の保護に向け, 制定法としてハードロー策定に進む中で, ハードローが策定されない場合でも多くの国でビジネスと人権に関する国別行動計画 (NAP) が定められる流れを受けて, 我が国も 2020 年 10 月 16 日『『ビジネスと人権』に関する行動計画 (2020-2025)』を発出し, これと合わせた形でガイドラインを示し, 人権 DD のあり方について模索するグローバル企業に対する指針として, 誘導を図らんとするものといえよう。

一般にガイドライン/ガイダンスは, ハードローである制定法の内容面での補完・実務面の手助けとして提示されることも多いが, コーポレートガバナンス・コードについて見ると, ソフトローではあるが, 上場維持または廃止という事実上のエンフォースメントを備えており, 上場企業に対して, 公開会社法制を有しない我が国会社法 (ハードロー), あるいは金融商品取引法と間の空白を補う, 調和のとれた柔軟な規律付けとしての役割を期待される場所である。今般の人権尊重ガイドラインについては, 我が国で未だハードローとしての人権に関する人権 DD 法について, 未だ制定に至っていない状況下で, 行動計画と一体化した形で提示されたものといえる。

企業側の遵守状況などと共に, 人権 DD 法の存在しない状況下で, このガイドラインが今後は裁判規範の位置付けにまでなり得るか⁽⁴²⁾, 即ち具体的な係争事案の蓄積を通じてケースロー (制定法よりも従前の具体的な事件に伴う裁判の判例の蓄積に従うことにより確立・形成される法制度)

となって、法規範として機能・展開するに至るのか、更には別途ハードローとして EU 各国のように我が国独自の DD 法制定に及ぶのか、多国間あるいは 2 国間の国際協定の締結など国際連携・外交の動き、枠組みの形成とも合わせて、エンフォースメント実現を見据えて、今後の実務動向も踏まえた関連法制度・規範制定に向けた展開、帰趨が注視されよう。私見であるが、英米法・コモンローに近接しつつある我が国としては、大陸法・シビルローのアプローチによるよりも、ビジネスと人権の問題については、こうしたソフトローならびにケースローの組み合わせによる柔軟できめ細かい対応が可能となる設計は、まずはサステナブルで馴染みやすいのではないかと、思料される。[本稿は、公益財団法人民事紛争処理研究基金の研究助成金を利用した研究成果の一部である]

脚注：参考・引用文献等

- (1) 渡邊純子「サステナビリティと日本企業の海外進出ービジネスと人権②コーポレート・デューデリジェンス及びコーポレート・アカウンタビリティに関する EU の新指令ー」西村あさひ法律事務所アジアニュースレター (2020 年 11 月 20 日) 1-15 頁, 同「サステナビリティ時代に求められる企業の経営戦略ー第 7 回世界の人権デューデリジェンス関連法制総まとめ」Business Lawyers (2021 年 6 月 23 日) 参照。
- (2) ILO, 'Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage', (ILO Website, 2017) 2 Raquel Carvalho, 'Legal expert launches Remedy Project to tackle forced labour in Asia's supply chains' (This Week in Asia, 1 Nov 2020).
- (3) European Parliament Committee on Legal Affairs, Draft Report with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (11Sep 2020).
- (4) 経済産業省「企業のサプライチェーンと人権を巡る国際動向」(2022 年 3 月) 1-23 頁, 2-10 頁参照。
https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/supply_chain/pdf/001_05_01.pdf
- (5) 経済産業省・前掲注 (4) 3 頁。
- (6) 渡邊純子「サステナビリティと日本企業の海外進出ービジネスと人権⑨ 人権デューデリジェンスの実践 [その 4]」西村あさひ法律事務所企業法務ニュースレター (2021 年 9 月 8 日) 1-6 頁参照。
- (7) 渡邊純子「サステナビリティと日本企業の海外進出ービジネスと人権⑩ 人権デューデリジェンスの実践 [その 6] ~取引先に人権リスクがある場合に、契約書上の表明保証条項で対応できるか?~」西村あさひ法律事務所企業法務ニュースレター (2021 年 11 月 25 日) 1-6 頁に表明保証条項について詳説される。参照した。
- (8) 強制労働の現地管轄当局への通報について, European Commission and European External Action Service 'GUIDANCE ON DUE DILIGENCE FOR EU BUSINESSES TO ADDRESS THE RISK OF FORCED LABOUR IN THEIR OPERATIONS AND SUPPLY CHAINS' (12 Jul 2021). 渡邊純子・前掲注 (7) 5 頁 (注 9)。
- (9) 齋藤宏一「人権デュー・デリジェンスの実践 [上], [中], [下・1], [下・2]ービジネスと人権の国際的動向を踏まえてー」商事法務 2297 号 (6 月 15 日号) 4-12 頁, 同 2298 号 (6 月 25 日号) 39-49 頁, 同 2299 号 (7 月 5 日号) 33-39 頁, 同 2300 号 (7 月 15 日号) 36-45 頁参照。
- (10) United Nations, Office of High Commissioner for Human rights (OHCHR), THE CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS, An Interpretive Guide (2012) pp1-92, p6.
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- (11) 齋藤宏一・前掲注 (9) 商事法務 2297 号 7-12 頁, 同 2298 号 39-49 頁。

- (12) 齋藤宏一・前掲注 (9) 商事法務 2297 号 8-10 頁。
- (13) 経済産業省・前掲注 (4) 1-23 頁。経済産業省・外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果 (2021 年 11 月) 1-26 頁。吉沼啓介「欧州委, 人権・環境デューデリジェンスの義務化指令案を公表」JETRO ビジネス短信 (2022 年 2 月 28 日), 田中晋「欧州委, ディーセント・ワークを推進する戦略を発表」JETRO ビジネス短信 (2022 年 3 月 2 日)。
- (14) 田中晋「バリューチェーンも人権・環境デューデリジェンスの対象に (EU) 域内の調和・法制化に向け, 欧州委が指令案」JETRO 地域・分析レポート (2022 年 4 月 28 日) 参照。EUROPEAN COMMISSION, Brussels, 23. 2.2022, COM (2022) 71 final, 2022/0051 (COD), Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937, pp1-69.
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_1_1_83885_prop_dir_susta_en.pdf
- (15) 経済産業省・前掲注 (4) 13 頁。
- (16) 田中晋・前掲注 (14)。
- (17) 滝澤祥子「欧州委のデューデリジェンス指令案, 産業界は企業の負担増を強く懸念」JETRO ビジネス短信 (2022 年 2 月 28 日)。
- (18) 安田啓「欧州で進む人権デューデリジェンスの法制化と企業の取り組み—欧州の「サプライチェーンと人権」セミナーから」日本貿易振興機構 (ジェトロ) 地域・分析レポート (2021 年 11 月 16 日) (在欧日系ビジネス協議会 (JBCE) CSR 委員長木下由香子, 経済産業省通商政策局通商戦略室長 (ビジネス・人権政策調整室長併任) 門寛子, 西村あさひ法律事務所フランクフルト・デュッセルドルフ事務所共同代表石川智也, Fuji Europe Africa B.V. 山田瑤による解説)。
- (19) 伊藤裕規子「法制化の動きは限定的 (スベイン) —人権犯罪責任, 既存法で問われるリスクも「サプライチェーンと人権」に関する主要国の政策と執行状況 (8)」JETRO 地域・分析レポート (2021 年 6 月 11 日)。
- (20) 経済産業省・前掲注 (4) 14-17 頁。
- (21) Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten, pp1-68. 労働政策研究・研修機構「フォーカス: ビジネスと人権—アメリカ, イギリス, ドイツ, フランスの取り組みの状況 ドイツ: 「サプライチェーン・デューデリジェンス法」2023 年施行へ」(2021 年 7 月)。
- (22) 政府・経済産業省・前掲注 (4) 17 頁参照。中島和穂・平家正博・田代夕貴「ウイグル問題に関する米国の対中規制及び日本企業の留意点」西村あさひ法律事務所企業法務ニューズレター (2020 年 12 月 17 日) 1-7 頁) 中島和穂「米国経済安全保障規制の基礎とサプライチェーン・デューデリジェンス」日経リスク&コンプライアンス解説資料 (2022 年 5 月) 1-34 頁, 中川裕茂「米中情勢を踏まえた中国企業との取引—日本企業の経済安全保障的法務—」アンダーソン・毛利・友常法律事務所, JCAA 主催国際取引セミナー講演資料 (2021 年 7 月 20 日) 1-56 頁。
- (23) 渡邊純子「サステナビリティと日本企業の海外進出—ビジネスと人権③ EU のコーポレート・サステナビリティ・デューデリジェンスに関する指令案」西村あさひ法律事務所企業法務ニューズレター (2020 年 11 月 20 日) 1-6 頁参照。加藤由美子「欧州委員会「コーポレートサステナビリティ・デューデリジェンス指令案」を公表 (速報版)」同ヨーロッパニューズレター (2022 年 2 月 25 日) 1-4 頁。加藤由美子, マクシミリアン・レンツ, 谷山風未花【【ドイツ】持続可能な社会の実現に向けて: サプライチェーンにおける人権・環境デューデリジェンス法の成立」西村あさひ法律事務所ヨーロッパニューズレター (2021 年 6 月 23 日) 1-5 頁。

- (24) 高村比呂典・名越正貴「欧州サステナビリティ・デューデリジェンスの義務化に関する動向と日本企業への影響」EY Japan (2022年5月19日) 参照。
- (25) 先行研究として、西谷祐子「国際取引における企業の社会的責任－「ビジネスと人権」をめぐって－」国際商取引学会全国大会研究報告資料(2021年11月7日) 1-6頁参照。
- (26) 西谷祐子・前掲注(25) 3頁。
- (27) 西谷祐子・前掲注(25) 4頁。
- (28) 西谷祐子「国際取引におけるビジネスと人権－企業のデュー・デリジェンスとリスク管理の視点から－」国際取引法フォーラム研究報告資料((2022年9月24日)1-19頁, ならびに質疑応答を参照。強行法規性, 抵触法などの論点について, 横溝大「『ビジネスと人権に関する指導原則』と抵触法」【特集】国境を越える不法行為と実務上の課題」ジュリスト1560号(2021年7月) 39-43頁。
- (29) 米中対立と経済安全保障について, 湯川雄介・中島和穂・平家正博・加藤由美子・田代夕貴「ウイグル問題に関する米国・欧州の対中規制及び日本企業の留意点」同(2021年9月21日) 1-8頁, 中島和穂・前掲注(22) 1-34頁。藤川信夫『現代国際取引法－その理論と新たな展開に向けて－』「第18章 経済安全保障, マネロン・テロ資金供与対策ガイドラインなどと国際コンプライアンス」文眞堂(2021年) 全453頁, 406-437頁。
- (30) 福原あゆみ「EUにおける人権デューデリジェンス義務化の動向について」長島・大野・常松法律事務所企業不祥事・コンプライアンスニュースレターNo.47(2021年1月) 1-5頁, 1頁(注1), (注2), (注3) 参照。2020年12月には, EU外相会議において米国のマグニツキー法と同様に, 重大な人権侵害に関与した国家, 団体, 個人に対してEU域内の渡航禁止, 資金凍結などを可能とする制度が承認されている。
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2020:410I:FULL&from=EN#pa>
- ge=3 (REGULATIONS), =15 (COUNCIL DECISION), Official Journal L 410 I of the European Union Volume 63 English edition Legislation 7 December 2020, REGULATIONS, Council Regulation (EU) 2020/1998 of 7 December 2020 concerning restrictive measures against serious human rights violations and abuses.
- (31) 西谷祐子・前掲注(25) 4-6頁。
- (32) 『『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)』ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議(2020年10月) 1-36頁。
- (33) 経済産業省「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」ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議(2022年9月13日) 1-67頁参照。
- (34) JETRO, 経済産業省共催『「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』(2022年10月13日), 内閣総理大臣補佐官(国際人権問題担当) 中谷元(挨拶), 豊田原経済産業省大臣官房ビジネス・人権政策室長「『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』策定の背景と概要」1-22頁, 根本剛史「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」西村あさひ法律事務所1-25頁, 名越正貴「ガイドラインを企業が実践する上でのポイント・アドバイス」EY 新日本有限責任監査法人1-22頁, 各講演資料参照。M & Aの一般的DDと異なり, ①継続的・サイクルで行う必要がある。結果を担保するものではない。②見るべきは経営リスクではなく人権保護である。③ステイクホルダーとの対話・協議が重要。④サプライチェーンなどの関係先も対象になる。⑤CSR部門以外の横断的社内連携も重視される。⑤表明保証条項違反を解除条項で受ける従前の契約の建付けでは解除によって逆に人権侵害が助長され

かねない。⑥実効性評価を内部監査対象にすることが望まれる。

- (35) “Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector” (UNEP), 「OECD 衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス」(OECD), 「OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス 第三版」(OECD), “Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains” (OECD), 「責任ある農業サプライチェーンのための OECD-FAO ガイダンス」(OECD), 「責任ある企業融資と証券引受のためのデュー・デリジェンス OECD 多国籍企業行動指針を実施する 銀行等のための主な考慮事項」(OECD), “OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector” (OECD).
- (36) “Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains” International Labour Organization (ILO), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), International Organization for Migration (IOM), United Nations Children’s Fund (UNICEF), 12 November 2019, pp1-102.
- (37) 経済産業省・注 (33) 29-31 頁, 31 頁 (注 86)。連絡窓口に関係する案件の正当な申立が行われた場合, 企業は問題解決の手段の 1 つとして連絡窓口を通じた対応も真摯に検討するべきである。
- (38) 長谷川俊明「英文契約の実務～総論・サステナビリティを向上させる一般条項編～」日本商事仲裁協会主催「英文契約セミナー」資料 (2021 年 10 月 14 日) 1-23 頁。藤川信夫「コロナ禍とサステナビリティにかかる国際契約の課題と展望ーグローバル・リスク管理と実務対応ー」千葉商大論叢第 59 巻第 3 号 (2022 年 3 月) 247-270 頁。
- (39) 渡邊純子・前掲注 (7) 1-6 頁。
- (40) 長谷川俊明・前掲注 (38) 13-16 頁。
- (41) 長谷川俊明・前掲注 (38) 2-12 頁, 16 頁。
- (42) 裁判規範としての役割を期待される指針として, 経済産業省「公正な M&A の在り方に関する指針ー企業価値の向上と株主利益の確保に向けてー」(2019 年 6 月 28 日) 1-47 頁, 経済産業省・法務省「企業価値・株主共同の利益の確保又は向上のための買収防衛策に関する指針」(2005 年 5 月 27 日) 1-17 頁。