

ビジネスと人権をめぐる各国法規制の 動向と国別行動計画の役割

——調達・開示に関するルール形成を中心に——

高橋大祐

●「責任あるサプライチェーン」のルール化の背景としての国連指導原則

近年、企業に対し、人権関連分野を中心に、そのサプライチェーンの管理や透明性の確保を義務付けるルールが、各国で急速に導入されている。その背景には、2011年に採択されたビジネスと人権に関する国連指導原則が、企業が人権尊重責任を負うことを確認したうえ、「人権デュー・ディリジェンス」（以下「人権DD」）を要求していることがある。

指導原則の下、企業には、人権DDの内容として、その事業およびサプライチェーンを通じて、人権に対する負の影響を与えていないか否かを評価し、これに対処することが要求される（原則17～21）。サプライチェーンにおいて人権侵害が判明した場合、企業は人権侵害企業に対し、これを是正するように影響力を行使することが求められている（原則19解説）。

このような指導原則に基づく要請に加え、サプライチェーンにおける人権侵害が各地で問題となり、サプライチェーンの管理を企業の自主的な取り組みだけに委ねるのは適切ではなく一定のルール化が必要であるという認識が広がっている。その結果、指導原則が要求する人権DDを具体化するルールとして、企業に対し、サプライチェーンにおける人権DDや開示を義務付ける法規制が欧米で導入され始めているのだ。

留意が必要なのは、「責任あるサプライチェーン」に関するルールは、その全てが企業を一般的に拘束する法規制ではないことだ。公共調達の基準や証券取引所の規則など特定の局面においてのみ適用されるルールも存在する。このようなルールも公共調達への参加や市場からの資金調達のために、企業に対し、基準を遵守するインセンティブを与える。

また、サプライチェーン規制は、企業に対し、サプライチェーンにおける人権DDなどの一定の措置を義

務付けるものばかりではない。取組状況などの開示を義務付けるにとどまるものも存在する。とはいえ、開示の義務付けは、企業のサプライチェーンの透明性を確保し、市民社会・投資家などの監視の下に置くことにより、レピュテーションの維持・向上のために取り組みを強化させるインセンティブを与える場合もある。

サプライチェーン規制は、現時点では、欧米を中心に導入されている。しかし、日本企業の多くも、欧米企業のサプライチェーンに組み込まれており、顧客である欧米企業から規制の遵守を求められるという意味で実質的な域外適用を受けている。そのため、サプライチェーン規制は、特定の国のルールであったとしても、サプライチェーン全体に規制の影響を及ぼし、グローバルなルール形成を促す特徴がある。

●サプライチェーン規制の導入の動機付けとしての国別行動計画の策定

指導原則を実施するために、世界各国の政府が国別行動計画（National Action Plan：NAP）を発表・策定している。NAPは、政府から企業に対する人権尊重の期待を明確にしたうえ、指導原則の実施状況および将来の計画・目標を示したものであり、必ずしも策定・公表と同時に新たな法規制の導入が盛り込まれるとは限らない。しかし、表1が示すとおり、主要なサプライチェーン規制は、各国のNAPの発表・改訂に前後して導入されていることがわかる。

これは、NAPの策定の前段階として、マルチステークホルダーにおける議論が実施されることが通常であり、その過程でサプライチェーン規制の必要性が認識されることが多いことによると思われる。各国政府も、NAPにおいて自国の積極的な取組姿勢を示すために、NAP発表に前後してサプライチェーン規制の導入を検討する動機が生じる。以下では表1に示した主要な

表1 サプライチェーン規制とNAPの関係

規制の名称	規制の採択時期	NAPの発表時期
EU非財務情報開示指令	2014年採択 (2016年12月までにEU加盟国で国内法化)	ドイツ、イタリアが2016年12月NAPを発表
英国現代奴隷法	2015年3月採択	英国が2016年5月にNAP改訂版発表
米国連邦調達規則	2015年1月改正	米国が2016年12月にNAP発表
フランス人権DD法	2017年2月採択	フランスが2017年4月にNAP発表

(出所) 筆者作成。

サプライチェーン規制の概要を解説すると共に、各規制のNAPにおける位置付けについて分析する。

●EU非財務情報開示指令の概要とNAPにおける位置付け

2014年に採択されたEU非財務情報開示指令(DIRECTIVE 2014/95/EU)は、従業員500人超の公的な利益を有する企業(上場企業・金融機関)に対し、年次報告書において、サプライチェーンをふくめ非財務情報の開示を要求するものである。開示分野として、環境・社会および従業員に関する事項に加え、人権尊重や腐敗・贈賄防止に関する事項にも拡大している。

開示事項は、上記分野に関する企業の方針、その方針の結果、会社が直面するリスクおよび当該リスクに対する対処方法、関連する重要業績評価指標(KPI)であり、サプライチェーンにおける重要なリスクとその対処状況についても開示が求められる。

2016年12月までにEU各国において国内法化が求められていたところ、ドイツでは2016年9月、イタリアでは2017年1月に国内法化がなされた。

2016年12月に発表されたドイツのNAPにおいては、企業の人権への影響に関する透明性やコミュニケーションを向上させるための取り組みの一環として本指令を国内法化したことが記載された(ドイツNAP30ページ)。また、同月に発表されたイタリアのNAPも、企業に対する政府の期待として非財務情報の開示を求め、そのために本指令を国内法化することを規定すると共に(イタリアNAP9ページ)、行動計画として本指令の効果的な実施の促進を列挙した(同16ページ)。

●英国現代奴隷法の概要とNAPにおける位置付け

2015年3月に採択された英国現代奴隷法(Modern Slavery Act 2015)の第54条は、一定の企業に対し、自社の事業およびサプライチェーンにおいて、現代奴隷(奴隷・人身取引)が存在しないことを確実にするための手続に関する声明を毎年度行うことを要求して

いる。2015年10月には内務省が同条項に関する実務ガイドを発表している。

同法は、英国で事業の一部を行い、3600万ポンド以上の年間売上を有する企業には広く適用されることから、日本企業も含め域外適用の余地が非常に広い。

声明の内容としては、現代奴隷のリスクに対処するために実施した手続を開示すれば足り、手続を実施しなかった場合にもその旨声明を行えば足りる。しかし、企業が現代奴隷の撤廃のために十分な対応を行っていないことを開示した場合、消費者、投資家、およびNGOなどから社会的批判を受ける危険性がある。そのため、企業はそのレピュテーションを維持・向上する観点から対策を講じることが期待されている。

英国は2013年に世界で最初にNAPを策定した国であったが、3年後の2016年5月にNAPの改訂を行った。NAP改訂版の序論において、改訂経緯の説明にあたって、現代奴隷法の採択に言及している(英国NAP3ページ)。また、国家が人権を保護する義務を果たすために取った措置としても現代奴隷法の採択を記載すると共に(同8ページ)、ケーススタディとして同法の詳細を記載している(同11ページ)。さらに、ビジネスが指導原則を実施するのをサポートする取り組みとしても実務ガイドを挙げている(同15ページ)。

●米国連邦調達規則の概要とNAPにおける位置付け

米国は、連邦契約における人身取引に対する保護を強化する大統領令第13627号を実施し、連邦政府の公共調達に関する規則(Federal Acquisition Regulation)を改正するための最終規則を2015年1月に発表した。米国では、以前より、政府調達の請負業者およびその下請業者に対し、人身取引への関与などを禁止してきた。今回の連邦調達規則の改正は、その禁止・要求事項をさらに拡大した。すなわち、請負業者に対し、パスポート・査証等の没収、採用の際の詐欺行為等、違法な採用担当者の使用、採用手数料の徴

収、基準を満たさない住宅の提供・手配、雇用契約書類の不提供などの禁止事項を定めると共に、移民労働者に対する帰国渡航費の負担等も要求した。

また、米国外で履行される割合が50万ドルを超える連邦契約に関しては、請負業者に、コンプライアンス計画の策定および計画実施の認証を要求している。加えて、請負業者には、下請業者・エージェントに対し、改正連邦調達規則における要求事項を遵守させることも要求されている。

2016年12月に発表された米国NAPでは、NAPに関連する関連法令を附属書類Ⅱで列挙しているが、その冒頭で上記の大統領令を挙げている。また、米国政府調達における影響力を活用する取り組みのひとつとして、改正連邦調達規則の実施にあたり、国務省およびNGOが、2016年、人身取引に関する国・産業・商品別のリスクを評価したオンライン・プラットフォーム（ResponsibleSourcingTool.org）を開設したことも紹介している（米国NAP10ページ）。

●フランス人権DD法とNAPにおける位置付け

2017年2月にフランスで採択された人権DD法（Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre）は、フランス商法を改正し、大企業に対し、子会社およびサプライチェーンの人権DDを義務付けるものである。

同法の適用対象は、フランスで設立された会社に限られ、(1) 親会社およびフランスに本店を有する子会社が2会計年度末に連続して5000人以上の従業員を有する場合、および(2) 親会社およびその子会社（本店がフランス内外にあるかを問わない）が1万人以上の従業員を有する場合に適用される。

人権DDを実施する対象には、自社に加え、その直接的・間接的な子会社および安定的な取引関係を有している下請業者・サプライヤーが含まれる。人権DDの内容として、DDの計画（Le plan de vigilance）を策定、公表、実施することが義務付けられる。

2017年4月に発表されたフランスのNAPにおいても国家の人権保護義務を確保するための国家的枠組みのひとつとして、人権DD法が紹介されている（フランスNAP27ページ）。また、企業の人権DDを促進するための措置のひとつとして、人権DD法に基づき企業が子会社および下請け業者・サプライヤーに関する人

権DDの計画を公表するように実施状況を監督すると共に法律を執行することを記載している（同42ページ）。

●ドイツNAPにおける人権DDの目標設定と支援

ドイツではフランスのように人権DDを義務付ける法律ははまだ存在しない。しかし、2016年12月に発表されたNAPにおいては、2020年までにドイツを拠点とする500人超の従業員を有する企業の50%以上が人権DDを実施することを目標として掲げた。万が一人権DDを実施した企業が50%未満であった場合、連邦政府は、人権DDを法的義務に引き上げることを検討することを予告した（ドイツNAP7ページ以下）。

同時にドイツのNAPは、企業の人権DDの実施を支援するための体制構築についても独立した項目を設け、詳細に規定している。具体的には、(1) ヘルプデスクと初期相談の提供、(2) 情報提供とベストプラクティスの実例の集積、(3) 研修・対話の提供、(4) グローバルなレベルプレーイングフィールドの創造に向けた措置を挙げている（同33ページ以下）。

●日本の国別行動計画の策定に向けて期待されるルール形成

日本政府は、2016年11月に、NAPを数年内に策定することを発表した。日本がNAP策定にあたり直面する最大の課題は、欧米とは異なり、上述したサプライチェーン規制に比類するようなルールがほとんど存在しないことにある。ルール不在のままNAPを策定することは、指導原則が要求する国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任双方の観点から、指導原則の実施が不十分であると評価されてしまう危険性がある。

日本国内にルールが存在しないことは日本企業にとっても外国企業との競争上の優位性という観点から不利益を生じさせ得る。日本企業は、現状、域外適用のある他国のサプライチェーン規制の動向に大きな影響を受けている一方、他国の規制は必ずしも日本企業の実務をふまえたものとはいえない。ルール形成のイニシアティブをとる観点からも、日本独自のルールの策定が期待される場所である。

とはいえ、以下のとおり、日本国内でも「責任あるサプライチェーン」に関するルールの萌芽ともいえる枠組みが少しずつ形成されつつある。NAP策定のプロセスでは、このような既存の枠組みをさらに発展さ

せる形でルールの形成を検討することが効果的である。

●東京五輪「持続可能性に配慮した調達コード」をふまえた政府調達ルールの導入の可能性

東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会は、2017年3月、「持続可能性に配慮した調達コード」を採択した。調達コードは、組織委のサプライヤーおよびライセンサーとなる企業に対し、調達物品等の製造・流通等に関して調達コードの遵守が求められると共に、サプライチェーンに対しても調達コードを遵守するように働きかけることを求めている。

調達コードが遵守を求める持続可能性に関する基準には、人権・労働・環境・社会に関する様々な要求事項や禁止事項が含まれている。また、企業が調達コードを遵守し、また調達コードの遵守をサプライヤーに働きかけるにあたっては、持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価したうえで、そのリスクの高さに応じて対処することが求められており、そのためには、人権DDを参照することが推奨されている。

調達コードは、組織委による調達のみにも適用されるものであるが、組織委は、東京都および政府機関等に対して、大会関係で調達する物品・サービスに調達コードを尊重するよう働きかけることも調達コードに明記されている。今後、調達コードに準じた公共調達のルールを国・地方公共団体にも導入していくことは、東京五輪のレガシーを遺すという観点と共に、NAP策定に向けて「責任あるサプライチェーン」のルールを形成するという観点からも有益である。

●コーポレートガバナンス・コードをふまえた開示ルールの導入の可能性

金融庁は、2015年3月にコーポレートガバナンス・コード（「CGコード」）を発表し、東京証券取引所は、有価証券上場規程等を改正し上場制度を整備した上で、上場企業を対象として2015年6月からCGコードを適用している。CGコードは、5つの基本原則に付随して30原則、さらに原則を補足する38の補充原則の73原則から構成されている。

CGコードには持続可能性に関係する原則も複数存在する。基本原則2は、株主以外のステークホルダーとの適切な協働について規定している。原則2-3は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡

る課題への適切な対応を要求している。特に、補充原則2-3は、取締役会は、サステナビリティを巡る課題への対応は重要なリスク管理の一部であると認識し、適確に対処することを要求している。

もともと、現状では、CGコードに基づき開示が要求される項目はガバナンスに関連する項目に集中しており、環境・社会・サプライチェーンに関する情報を含んでいない。

また、上場企業は、各原則について実施を表明するか実施しない場合にはその理由を説明することが求められており、ほとんどの上場企業が上記持続可能性に関連する原則について実施を表明している。しかし、どのように原則を実施するのかその詳細を開示することまでは求められていない点で課題がある。

今後、CGコードに基づく開示項目などを拡大・具体化する形で、環境・社会・サプライチェーンなどに関する非財務情報を効果的に開示するルール・枠組みを策定していくことも期待される。

●日弁連「人権DDガイダンス」をふまえた人権DDガイドラインの策定の可能性

日本弁護士連合会は、2015年1月に、日本企業および日本企業に助言を行う弁護士向けに人権DDを実践するための手引として「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引）」を公表している。同ガイダンスは、サプライヤー契約における「CSR条項」に関しそのモデル条項を提唱すると共に、その法的論点に関して解説している。

日本企業の人権DDの実践にあたっての課題として、そもそもサプライチェーンにおける人権侵害のリスクが十分に共有されていないことや人権DDの実施のノウハウが十分ではないことが挙げられる。

日本政府においては、現段階で人権DDを法的義務に引き上げるまでの検討は困難であるとしても、企業による人権DDの実践を支援していく観点から、人権DDに関する共通認識と企業に対する期待を示すことは可能であると思われる。そのような意味で、人権DDに関する公的なガイドラインを策定していくと共に、ガイドライン実施のための支援体制を構築していくことが有益であろう。

（たかはし だいすけ／真和総合法律事務所弁護士）