NAGASHIMA OHNO & TSUNEMATSU
長島·大野·常松 法律事務所

NO&T Compliance Legal Update
企業不祥事・コンプライアンス ニュースレター

2018-2021 The Legal 500 Asia Pacific Risk Management and Investigations Tier 1 4年連続獲得

2016-2019 ALB Japan Regulatory and Compliance Law Firm of the Year 4年連続受賞

2021年7月　No.56

EUにおけるサプライチェーン等の強制労働のリスクに関するデュー・ディリジェンスガイダンスの発出

弁護士 福原 あゆみ

1　はじめに

企業のサプライチェーン等における強制労働のリスクについては、米国当局により、2021年7月13日、企業に対して自社のサプライチェーンに中国の新疆ウイグル自治区での強制労働等に関与する企業が含まれていないかを確認するため、人権デュー・ディリジェンスを強化すること等が勧告されるなど、取り組みの必要性が高まっています。

このような中、欧州委員会及び欧州対外行動庁（EEAS）は、同日付けで「EU企業が事業活動やサプライチェーンにおける強制労働のリスクに対処するためのデュー・ディリジェンスについて」と題するガイダンス[1]を発出しました（以下「本ガイダンス」といいます。）。欧州委員会では、人権デュー・ディリジェンスの義務化を含む持続可能なコーポレートガバナンスに関するEU指令案の検討が現在も行われていますが、本ガイダンスはこの公表に先だって公表されたもので、欧州委員会として強制労働に関するサプライチェーン等のデュー・ディリジェンスを行う際の留意点等を示した初めてのガイダンスになります。本ガイダンスは法的拘束力を有するものではなく、企業に義務付けられるデュー・ディリジェンスの範囲等については上記のEU指令案により今後明らかにされると考えられる[2]ものの、企業が人権ポリシーの策定・見直しや人権デュー・ディリジェンスを行うにあたって考慮すべき視点等について非常に参考となると思われため、本稿ではこの内容について紹介します。

2　本ガイダンスにおける強制労働及びデュー・ディリジェンスの範囲

本ガイダンスでは、強制労働は、ILO条約第29号[3]における「何らかの処罰の脅威によって強制され、かつ、自らが任意に申し出たものでない全ての労働又は役務」とされており、以下の例示を含む幅広い概念が示されています。

- 行政拘禁者、未決拘禁者、政治犯、労働組合活動や平和的集会を理由として拘禁されている者に強制労働を課す、国家が組織したプログラム
- 人材紹介料や人身売買に関連した、労働による債務返済
- 強制栽培（Forced cropping）として、農民を自分の土地に縛り付け、強制的に利権者に農産物を販売することを強要すること
- 生産目的での「労働規律」に依拠すること（会社の規則に違反したり、生産ノルマを達成できなかったりした場合の制裁として、労働を義務付けること）

---

[1] Guidance on Due Diligence for EU Businesses to Address the Risk of Forced Labour in Their Operations and Supply Chains（https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2021/july/tradoc_159709.pdf）

[2] また、本ガイダンスは、強制労働のリスク以外のその他のサプライチェーンのリスクに対するデュー・ディリジェンスは対象としていない点に注意が必要です。

[3] 日本は1932年11月に批准しています。

© 2021 Nagashima Ohno & Tsunematsu

- 武装勢力や準軍事的組織への子どもの募集
- 労働者が雇用主を変えることを制限したり、雇用主の許可なく受入国を離れることを許さないこと
- 強制的な手段（例：脅迫や威力の行使）により労働者の移動を制限すること
- 従業員を会社による雇用に拘束する手段として、賃金の不規則な支払や支払の遅延、先延ばし、又は不払いを利用すること
- 国内法や（該当する場合は）労働協約で認められている以上の時間外労働を、処罰の脅威により労働者に強要すること

また、本ガイダンスにおける「人権デュー・ディリジェンス」とは、国連のビジネスと人権に関する指導原則やOECD の多国籍企業行動指針に沿った形で「企業が自社の事業、サプライチェーン、取引関係において、実際の強制労働や潜在的な強制労働のリスクを特定し、防止し、軽減し、その対処方法を公表するために実施すべきプロセスを指す」とされており、実効的なデュー・ディリジェンスのフレームワークとして以下の 6 つのステップが示されています。

① 責任ある事業活動を企業のポリシーとマネジメントシステムに組み込む。
② 当該企業の事業、サプライチェーン、取引関係において実際に発生し、又は発生する可能性のある悪影響を特定し、評価する。
③ 悪影響の停止、防止、及び軽減
④ 実施及び結果の追跡
⑤ 影響に対する対処方法を公表する。
⑥ 必要に応じて是正策を提示、又は（軽減のために）協力する。

3 強制労働のポリシー等に関する留意事項

本ガイダンスでは、企業のポリシーとマネジメントシステム（上記 2 の①）で定めるべき内容について、以下を含む事項が推奨されています。

- **強制労働に対する「ゼロ・トレランス・ポリシー」を明記**する。
- ポリシー及びマネジメントシステムでは、サプライヤーや従業員等が、**強制労働のリスクや事案を報告することで報復を受けないことを明確にする**必要がある。また、サプライヤーや従業員等が強制労働のリスクや事案を報告することを抑制するものであってはならず、報告されたリスクがどのように対処され、必要に応じてエスカレーションされるかについての明確な手続を示さなければならない。
- 企業の主要な従業員等（バイヤーや調達担当者等）やサプライヤーが、強制労働の構成要素（一般的な形態、脆弱な労働者の種類、サプライチェーン、特にリスクの高い状況で事業を行うことが想定されるサプライヤー等）について認識を深める。購買活動等の自社の活動により、未承認の下請業者を用いるリスクやその他の強制労働のリスク要因をいかに増加するかについての社内の認識は特に重要である。

4 強制労働のリスク要因

本ガイダンスでは、デュー・ディリジェンスの一環でサプライチェーンやバリューチェーンを調査する（上記 2 の②）際に考慮を要する、強制労働のリスク要因（いわゆる「レッドフラッグ」と呼ばれるもの）として以下のとおり、**(i)カントリー・リスク要因、(ii)移民及び非正規労働に関連するリスク要因、(iii)債務の存在につながるリスク要因**といった 3 つの分類を示しています。そして、企業のサプライチェーンにおいてこれらのレッドフラッグが特定される場合には、より詳細な情報収集等のデュー・ディリジェンスが推奨されています。

(i) カントリー・リスク要因

- ILO 基本条約を批准していない国、又は実施実績の乏しい国

© 2021 Nagashima Ohno & Tsunematsu

- 大規模な国家開発プログラムのための大衆動員や民族的又は宗教的にマイノリティに属する人々を対象とした労働・職業プログラム等を行っている国
- 平和的なストライキ行動を違法とする法制度
- 未決拘禁者を非自発的に労働させる政策やプログラムを有する国
- 政府・雇用主等の脅威等により、深度あるリスク評価を行うことができないこと

(ii) 移民及び非正規労働に関連するリスク要因

- 移民労働者（特に非正規の移民労働者）の雇用
- 政府系のあっせん業者を含む第三者経由であっせんされた労働者
- 住み込みの労働者、又は雇用主に関連する施設に居住する労働者
- 非正規雇用の労働者の存在
- 書面による労働契約の欠如
- 職場、特に危険な環境における子どもや青少年の存在
- 労働者が現地語を話せないこと

(iii) 債務の存在につながるリスク要因

- 労働者に対する信用協定や債務スキームの存在
- 労働者が賃金を自由に処分することに対する制約（賃金の不相応な部分が住居費として控除される場合等）
- 労働者が自身の身分証明書や在留資格証明書を自由に入手できないこと
- 国内法や（該当する場合は）労働協約で認められている以上の時間外労働を、罰則の脅威により労働者に強要すること
- 身体的又は心理的な虐待、暴力、ハラスメント

5 高リスクのサプライヤー等に関するより詳細なデュー・ディリジェンス

さらに、本ガイドラインでは、強制労働のリスクが高いサプライヤー又はサプライチェーン・セグメントの詳細なリスク評価を実施する際の留意点としては、以下を含む事項が推奨されています。

- サプライヤーが利用しているあっせん業者や、高リスク地域において原材料を調達したり（サプライチェーンの）上流で事業を行う取引先等の「チョークポイント」（戦略的に重要な部分）を徹底的に評価するなど、リスクが高い部分のチェックを強化する。
- リスクの高い分野では、労働組合、市民団体、その他の専門家との広範なステークホルダー・エンゲージメントを実施する。
- 高リスク分野の担当者やサプライヤーに対するトレーニング、及びサプライヤーの事前資格審査を強化する。
- 情報収集と職場評価の実施のために、独立した抜き打ちでの労働現場及び労働者へのアクセスを確保する。
- 安全な環境で、管理職の立ち会いなしに、必要に応じて通訳を介して労働者を面接する（例：移民労働者や少数民族に属する労働者の場合）。

6 デュー・ディリジェンスにより発見された強制労働のリスクに対する対処

本ガイドラインは、デュー・ディリジェンスにより発見された強制労働のリスクに対処する（上記 2 の③～⑥）際の考慮事項として、概要以下の点を示しています。

- サプライヤーやビジネスパートナーとの間で合意した是正措置を実施するため、適宜モニタリング等を行い、適切な金銭的サポートを含む支援を行う。
- 強制労働を国が支援している場合には、サプライヤーやビジネスパートナーが取引先又は原材料を自ら選択

© 2021 Nagashima Ohno & Tsunematsu

する裁量権を有しているかなどを確認・検討するとともに、業界団体等を通じて政府に対するコミュニケーションを行うことも検討する。

- 強制労働のリスクを理由に取引関係から離脱することは、改善が合理的に期待できない場合等の最後の手段であるが、離脱にあたり当該取引先に対して十分な情報提供・通知を行うなど離脱により生じうる悪影響に配慮する。
- 契約上取引期間が定められている場合や、サプライヤーが重要な取引関係にある場合等、企業がすぐに取引関係を終了させることができない場合には、企業の経営幹部へのレポーティング、継続的なモニタリングを行い状況の変化により取引継続を再検討すること等を行う。
- 企業が強制労働を引き起こし又は寄与した場合には、生じた影響の程度等に応じて被害者に対する救済を行うよう対処するとともに、適切な救済措置を決定するにあたり被害者等と協議を行うこと等を検討する。

7　横断的な考慮事項

最後に、本ガイダンスでは、デュー・ディリジェンスを行う際の横断的な検討事項として、以下を含む事項が挙げられています。

- **ジェンダーに配慮したデュー・ディリジェンス**：女性は男性よりも低賃金である可能性が高く、不安定な雇用や非正規雇用に結びつくことが多いことが強制労働のリスク要因となること等から、サプライチェーンのリスク評価にあたり、女性がより被害の影響を受けやすい状況（紛争下、女性の雇用割合が高い分野等）の有無を考慮する必要がある。
- **民族的又は宗教的少数派に対する差別に関する検討**：特定の民族・宗教グループを対象とした強制労働の事例や、実際に特定の民族・宗教グループに偏在した影響を与えている事例は、政府や企業の政策に基づく広範な差別政策の一部である可能性があることから、自社の事業やサプライチェーンがそのような政策や慣行に直接的にも間接的にも寄与していないことを確認するための行動をとるべきであり、また、そのような影響に寄与していない場合でも、悪影響の停止・軽減に努めるべきである。
- **高リスク地域に由来し又は原産地不明な原材料に関する強制労働リスクへの対処**：原産性に関する情報を信頼できる形で入手・検証するために、サプライヤーやその他のビジネスパートナーとの間で、拘束力を有する期限を定めた計画を策定することが重要である。また、計画を実施した後も原産地が不明であるか、又は高リスク国に由来するものであるとの申告を受けた場合、（調達先の）情報収集や職場評価を実施するために、職場および労働者への独自のアクセスが可能かどうかを評価する。これが実現不可能な場合は、高リスク地域外の商品取引業者から材料を調達するようサプライヤーに指示する。

8　おわりに

本ガイダンスが公表された際のプレスリリース[4]では、本ガイダンスを通じた強制労働の一掃及び EU のサプライチェーンの持続可能性の強化について強いメッセージが発出されており、新疆ウイグル自治区での強制労働等への対応が念頭に置かれていると考えられます。企業としては、本ガイドラインで示されている強制労働リスクが特定した場合の対処についても今後更に検討すべき場面が増加することが予想されるため、本ガイダンスを基にあらかじめ対応を想定しておくことも有用でしょう[5]。

以　上

[4] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_3664

[5] 人権リスクが発現した場合に企業に求められる対応等については、弊所のウェブサイトに掲載しております対談録「企業活動における人権デュー・ディリジェンス」でも取り上げておりますので、併せてご参照いただけますと幸いです。
（http://www.noandt.com/common/featured/esg_01/）

© 2021 Nagashima Ohno & Tsunematsu

[執筆者]

福原　あゆみ（弁護士・カウンセル）
ayumi_fukuhara@noandt.com

法務省・検察庁での経験をバックグラウンドとして、企業の危機管理・争訟を主たる業務分野としており、海外当局が関係したクロスボーダー危機管理案件の経験も豊富に有している。これまで、検察庁等、証券取引等監視委員会の取締当局への対応のほか、米国司法省をはじめとする海外の取締当局の対応に関わっている。また、企業の役職員による品質不正や会計不祥事をはじめとする幅広い危機管理案件に従事してきた。そのほか、個人情報・営業秘密の取扱い、贈賄防止、ビジネスと人権に関するアドバイス等、コンプライアンス体制構築に関するアドバイスも行っている。

本ニュースレターは、各位のご参考のために一般的な情報を簡潔に提供することを目的としたものであり、当事務所の法的アドバイスを構成するものではありません。また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当事務所の見解ではありません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず弁護士にご相談ください。

© 2021 Nagashima Ohno & Tsunematsu

社内調査ワークショップのご案内

当事務所の危機管理・不祥事対応チームでは、法務・総務担当者の皆様を対象に効果的に社内調査を実施するための基本的なノウハウをお伝えするための、参加型の出張ワークショップを行っています。

役員研修、コンプライアンス研修等のご案内

当事務所の豊富な実務経験を活かした実践的な研修プログラムを各種実施しています。最近の不祥事事件からの教訓や、コーポレートガバナンスコード対応を含む最新の法令動向を踏まえ、各社のニーズに沿った内容とさせて頂いています。

ご興味をお持ちの場合や、さらに詳しい情報を知りたい場合は、遠慮なく下記編集者または本メールへのご返信にてお問い合わせください。

[編集者]

垰 尚義　パートナー
takayoshi_tao@noandt.com

眞武 慶彦　パートナー
yoshihiko_matake@noandt.com

深水 大輔　パートナー
daisuke_fukamizu@noandt.com

辺 誠祐　パートナー
tomohiro_hen@noandt.com

長島·大野·常松 法律事務所　www.noandt.com

〒100-7036　東京都千代田区丸の内二丁目７番２号　ＪＰタワー
Tel: 03-6889-7000（代表）　Fax: 03-6889-8000（代表）　Email: info@noandt.com

長島・大野・常松法律事務所は、500 名を超える弁護士が所属する日本有数の総合法律事務所であり、東京、ニューヨーク、シンガポール、バンコク、ホーチミン、ハノイ及び上海にオフィスを構えています。企業法務におけるあらゆる分野のリーガルサービスをワンストップで提供し、国内案件及び国際案件の双方に豊富な経験と実績を有しています。

企業不祥事・コンプライアンスニュースレターの配信登録を希望される場合には、<https://legal-lounge.noandt.com/portal/subscribe.jsp>よりお申込みください。本ニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、<newsletter-compliance@noandt.com>までご連絡ください。なお、配信先としてご登録いただきましたメールアドレスには、長島・大野・常松法律事務所からその他のご案内もお送りする場合がございますので予めご了承いただけますようお願いいたします。

© 2021 Nagashima Ohno & Tsunematsu