

長島・大野・常松法律事務所

ESG/SDGs推進の要としての人権デュー・ディリジェンス ～リスクからチャンスへ

「ビジネスと人権」を取り巻く グローバルの潮流の変化

福原：最近EU指令による人権デュー・ディリジェンスの義務化の方針や中国新疆ウイグル自治区等の人権侵害に対する制裁等、「ビジネスと人権」に関する話題が多く見られますが、近時の「ビジネスと人権」の議論の流れについてどのようにご覧になっていますか。

佐藤：2011年に国連で策定された「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下「指導原則」)は、法的拘束力を持たないソフトローとして人権尊重における企業の責任を求めています。それから10年が経ち、英国の現代奴隷法や2021年6月に可決されたドイツのサプライチェーン法等、各国が関連する立法を競い、指導原則のハードロー化が急速に進んでいるという点で時代の転換期にあるといえるでしょう。新型コロナウイルスの影響によって、弱さを抱える人々がより深刻な影響を受けていることも、この点の議論が急速に高まってきた背景にあると思います。

福原：人権に対する意識の高まりを受けて、欧米では企業の人権侵害を理由とするクラスアクション等の訴訟も増加している印象です。他方、日本では2020年10月に国別行動計画(NAP)が策定されましたが、ハードロー化という点ではグローバルの流れに比べて遅れているという批判も受けていますね。

佐藤：そのような側面は否定できません。人権侵害に対する制裁は米中の政治的な駆け引きも背景にありますので、日本での法制化は今後慎重な議論がなされるのではないのでしょうか。とりわけ、ウイグル、香港、ミャンマーの問題等で、これまで想定されていなかった自由権、市民権侵害を理由とする経済制

裁や輸出規制が米国、欧州等でも発動され、日本でも超党派の議員が議員立法を目指しています。これらが連動、共鳴し合い、グローバルなサプライチェーンでビジネスをしている日本企業にも直撃し、市場から法的に排除されるリスクがあります。一方で、ソフトローの段階では企業にとっては柔軟な制度設計がしやすいという意味では「融通が利く」というメリットもあると思います。

福原：現在(2021年10月時点)法制化が議論されているEUのデュー・ディリジェンスに関する指令等、ハードローとしてEU市場でビジネスを行う日本企業にも適用される法令もありますし、企業としては双方を見据えた人権コンプライアンスの制度設計をする必要がありますね。

「人権デュー・ディリジェンス」の、その先

福原：人権リスクの特定・評価・対応の枠組みとしての人権デュー・ディリジェンスという言葉は日本でもだいぶ浸透してきましたが、企業として特に留意すべき点は何でしょうか。

佐藤：人権デュー・ディリジェンスが表面的な取り組みにならないようにすることが重要だと考えます。人権デュー・ディリジェンスを行うことはもちろん重要ですが、その過程でサプライチェーンにおける強制労働等の人権リスクが判明した場合にそのサプライヤーとの取引を終了したからといって、人権リスク自体が消えるわけではないことは注意しなければなりません。

福原：一方で人権リスクが判明した場合に取引を継続しつつ対話・救済を行うといった判断をした場合、企業としては人権リスクを抱え続けることになるの



佐藤安信弁護士 福原あゆみ弁護士

で難しい判断を迫られることになっていきますが、取り組みの内容を積極的に公表していくことでステークホルダーからの評価につなげていくということも考えられますね。

佐藤：指導原則の中でも救済は非常に重要な柱だと考えています。NGOやNPO等のステークホルダーも含めて水平的な対話を行うことも今後必要性が高まっていくでしょう。

日本企業に求められる対応

福原：本年6月にはコーポレートガバナンス・コードにおいて人権の尊重等が言及される改訂版も公表されました。これに対応して投資家から人権等のサステナビリティへの取り組みに関する開示を求められることも増えそうです。

佐藤：各国でもESGに関する非財務情報開示の取組みがなされており、機関投資家によるESG投資の流れが今後も続くと思われます。土地収用に関する先住民の権利の侵害の事例等、人権リスクが環境リスクと重なり合う部分も多く、一貫した枠組みで対応していくことが必要です。逆に、ESGは、これらを企業の評価の基準とするものですから、これを攻めの戦略として取り組めば、リスクをチャンスにも変えられるのです。

福原：一方で、人権のみに限っても、強制労働・児童労働から、LGBTQ、ヘイトスピーチの問題等、

広義では様々なものが含まれるため、企業の担当者の方からは、どこに力点を置いて対応すべきかの判断が難しいというご意見をいただくこともあります。

佐藤：人権とは、穿った見方をすれば「異質なものを遠ざけない」ということです。これは「誰一人取り残さない」というSDGsの原則ともつながりますが、このような考え方を念頭に置きつつマルチステークホルダーに対応することが求められています。非常に難しいバランスが求められますが、各リスク

の評価や優先順位付けといった平時の対応や人権リスクが発現した有事の場面において、今後は弁護士がよりお役に立てるのではないのでしょうか。欧米と中国の対立軸の中にあって、アジアを主戦場とする日本企業がグローバル市場でのリーダーシップを発揮できるためにも、日本の弁護士のますますの活躍を期待します。

長島・大野・常松法律事務所

弁護士数:523名(日本弁護士483名、外国弁護士40名)(2021年10月1日現在)
代表弁護士:杉本文秀(東京弁護士会)、井上広樹(第一東京弁護士会)
〒100-7036
東京都千代田区丸の内二丁目7番2号 J Pタワー
TEL:03-6889-7000(代表)
URL:www.noandt.com
Mail:info@noandt.com

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

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。
当事務所は、日本のリーディングファームとして数々の大型案件を手掛け、あらゆる分野の法律問題に対応してきた実績に基づき、企業が必要とする様々なリーガルサービスをワンストップで提供できる体制を整えています。多岐にわたる分野の専門的知識と実績をもつ弁護士が機動的にチームを組み、質の高いアドバイスや実務的サポートを行っています。