



## 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⑤ 人権デューデリジェンスの実践[その1]— 執筆者: 渡邊 純子

本稿より、人権デューデリジェンスの具体的な実践方法を解説していきます。実際の人権デューデリジェンスの方法を幾つかのステップに分け、数回にわたってステップ毎の視点や留意点を解説していきますが、本稿ではまず、人権デューデリジェンスに取り組むにあたっての全般的な留意点を解説した上で、各ステップの構成(全体像)を説明します。

### 1. 人権デューデリジェンスを行うにあたっての全般的な留意点

人権デューデリジェンスに取り組む際、まず初めに念頭に置いて頂きたい点として、**企業買収の過程において一般的に行われる「デューデリジェンス」とは、手続としての継続性も見べきリスクの性質・視点も、具体的な対処方法も全く異なる**ということが挙げられます。法務監査を含む企業買収の際のデューデリジェンスに慣れ親しんでいる場合は、この点の発想の転換が十分に行われていないが故に、本来必要とされる対応ができず表面的な対応に終始してしまうといったことが起こりがちです。よって、**基本的には全く別の性質の取組みであり、人権に関する専門知識(更にいえばリスクの種類別・国/地域別・製品別等の専門知識)が必要である**とマインドセットをすることで始めることが良いと考えます(なお、類似点としては、法務監査との比較でいえば、調査対象の範囲を確定し、関係者へのヒアリングも含む形で情報を収集し、基準となる法の内容と事実とのギャップ等を確認・分析し、対策を検討するという大雑把なプロセスは同じですが、人権デューデリジェンスの場合の基準となる法は究極的には国際人権法であり個々の国内法ではなく、また、関係者に対する事実確認の際には当該関係者に法律知識があることを前提とした質問をしても意味をなさないことが原則である等、多くの違いがあります。)

本来、「デューデリジェンス」という言葉は、「(負の影響を回避・軽減するために)相当な注意を払う行為又は努力」といった意味を持ち、国際人権法の世界では、国際人権条約の締約国である国家が個人の人権を第三者(私人や私企業)から保護するという国家自身の義務を履行するために必要な、国家による「デューデリジェンス」という文脈でも使用されます(国家が相当の注意をもって、第三者による人権侵害の防止のための合理的な措置をとることを指します。1980年代にラテンアメリカにおいて多発した強制失踪事件を契機に、この国家による「デューデリジェンス」の概念が発展しました。)。これをグローバル化する現代社会の企業に置き換え、**企業活動が関与する人権への負の影響を特定・分析し、これを回避・軽減し、責任を果たすために実施するのが**

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニューズレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

西村あさひ法律事務所 広報室 (E-mail: [newsletter@nishimura.com](mailto:newsletter@nishimura.com))

**企業に求められる人権デューデリジェンス**です。以上を踏まえ、筆者として特に注意を呼びかけたい人権デューデリジェンス全般に関する各留意点は以下の通りです。

**\* 1 \* 見るべきリスクは人に対する人権リスクであり、企業に対するリスクではない。**



企業が適切に人権リスクに対処しない場合、ストライキなどによるオペレーショナルリスク・投資の引き揚げリスク・訴訟リスク・レピュテーションリスクなど、様々な形で企業自身に対するリスクに波及するのは事実ですが、人権デューデリジェンスで確認すべきリスクは企業自身に対するリスクではなく、企業の事業活動から影響を受け得る幅広いステークホルダー（自社グループの従業員のみではなく、当該企業の事業活動が関係する（又は関係し得る）地球上の全ての人間を含みます。）の人権に対するリスクであることを忘れないようにする必要があります。この点は、ごく当たり前のようですが、以下の各留意点にも関連する、適切な対応とは何かということを考える際の出発点ともなる重要な点です。

**\* 2 \* 最も深刻、又は対応の遅れが是正を不可能とするような人権リスクから、優先的に取り組むべき。**



上記 1 の視点から、企業の事業活動が関係する人権リスクは無数にあり得ることを認識する必要があります（サプライチェーン上の問題に限っても、現代奴隷が現在世界の約 200 人に 1 人存在すること<sup>1</sup>から、いかなる関係性をも排除することは寧ろほぼ不可能であることを前提に置く必要があります。）。よって、企業の規模が大きいく程、適切な優先順位付けをして取り組みを行っていく必要がありますが、その際に重要なのは、「最も深刻、又は対応の遅れが是正を不可能とするような人権リスク」への影響の防止・軽減が最優先となるということです<sup>2</sup>。そして、一般的に当該リスクは、サプライチェーン上の問題に関していえば、企業と直接契約関係にある一次サプライヤーではない間接サプライヤー、自社とは離れたバリューチェーンの上流の方で多く生じていることに注意する必要があります。

**\* 3 \* チェックボックスにチェックを付けていくような事務的・機械的な対応では不十分で、非常に「人間的」な対応が求められる分野。**



上記 2 の点を認識すると、実際の人権侵害の状況に関する生の情報を収集するための具体的な手段から、実際のリスクの防止・軽減方法に至るまで、決まり切った簡単な方法はないこと、寧ろ雛形に沿ったような対応では本来見るべき人権リスクに適切に対処できないことに気付くこととなります。無数にあり得る人権リスクの中で、産業分野毎に最も問題となる人権リスクの種類も、実際の人権侵害を生み出す国・地域毎の要因も、（サプライチェーン上の問題に関していえば）サプライヤーとの関係や購買構造の在り方も、個別ケース毎に様々な点異なるためです。そのため、リスク監査のための情報収集の段階でも、複数の方法を組み合わせる必要があります、個別ケースに即して知恵を絞る必要があります。また、調査の結果発見されたリスクに関して、国際人権法の要求する基準と国内法の基準が異なる場合に企業が陥るジレンマ等についても全てのケースに画一的に当てはまる対処方法があるものではなく、クリエイティブな発想が求められます。

別の言い方をすれば、上記 1 のとおり、地球上のあらゆる地域に生きている生身の人間個人の尊厳に関わる「人権」を対象にするものであることから、人間社会の構造や人間心理も踏まえた非常に「人間的な」対応が必要となる分野ともいえます。この点はある意味単純なようでいて、実践する場合に難しい所の一つですが、この点の複雑さに目を瞑った一般的に用意された詳細な確認リストを用いてチェックボックスにチェックを付けていくような確認方法では、課題を発見する段階からつまづいてしまうことも多くあります。よって、このような方法を回避すべき必要性は、人権デューデリジェンスに関するハードロー化が先行<sup>3</sup>する欧州の実務や現在の立法過程の議論の中でも大きな議題の一つとなっており、また、過去のプラクティスの反省からも実証されていると

<sup>1</sup> 当事務所企業法務ニューズレター2021年1月28日号「[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 英国現代奴隷法の強化と「現代奴隷」の解説 –](#)」をご参照下さい。

<sup>2</sup> ビジネスと人権に関する指導原則（以下「指導原則」といいます。）24。指導原則の詳細は、当事務所アジアニューズレター2020年10月30日号「[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① 総論 –](#)」をご参照下さい。

<sup>3</sup> 当事務所企業法務ニューズレター2021年3月31日号「[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④ 世界の人権デューデリジェンス関連法制総まとめ –](#)」をご参照下さい。

ころです<sup>4</sup>。まずは取組みを開始するということが大事ですが、安易で表面的な対応を継続する場合、一定の調査費用をかけて適切に対応していたつもりが、ある日突然認識していなかったような人権リスクが発生し、結果として予期せぬ株価の下落やレピュテーションリスク等様々な企業にとってのリスクに繋がりが得るため、注意が必要です。本稿では、現時点までのベストプラクティス等を踏まえたステップ毎の解説をしていきますが、個別ケース毎に実際の対応方法は異なることにはご留意下さい。

**\* 4 \*** **継続的に、長期にわたって行うものであり、一回性の高い取組みではない。**



上記 1~3 の通り、ビジネスと人権に関して求められる取組みは非常に広範かつ複雑であり、国・地域毎に存在する根深い問題にも関わるため、一朝一夕に解決できない性質の課題が多いこと、人権を取り巻く状況はあらゆる国・地域で刻一刻と変化すること、企業側の事業活動の範囲やストラクチャーの変更にも伴い企業と人権リスクとの関わり方も常に変化すること、また、そもそも時代に合わせて新たな国際人権の概念が生まれていくことなどの多くの理由から、人権デューデリジェンスは、継続して定期的に行っていくべき手続とされます。その意味で、長期にわたる粘り強い取組みが必要とされます。また、状況の急変を考慮に入れる必要性から、紛争が勃発した地域との関係では有事における人権デューデリジェンスも益々必要性が認識<sup>5</sup>されています。

加えて、新規取引の決定時において人権リスクは増大・軽減され得るものであること、また、企業買収を通じて人権リスクが承継される可能性もあることから、新規事業や取引関係を展開したり既存の取引関係を変更する際にも、人権デューデリジェンスを実行することが推奨されます<sup>6</sup>。

**\* 5 \*** **多くの場合、見るべき人権リスクの根本には、国・地域毎の複雑な要因が絡むため、様々なステークホルダーとのエンゲージメントが必要。**



上記までに触れた通り、人権リスクには、各国家における法律の執行体制のみでなく、背景にある貧困問題、差別、現地特有の文化、ライツホルダー（権利保持者）を取り囲む人々の人権意識、その時々<sup>7</sup>の政治的安定性、内戦や紛争など、国・地域・コミュニティ毎の固有の事情が複雑に絡み合うことが多いため、課題発見までのステップにおいても、発見された課題に対する解決策検討・実行のステップにおいても、個社毎の努力で解決できることについての限界が多いことも認識する必要があります。よって、実際に影響を受け得るステークホルダー、人権に関する専門知識を有する人材、上記のような課題の解決を目的とする各種機関・団体（国際機関や NGO）、他企業など、様々な立場の人・機関・企業等と協働する必要があります<sup>7</sup>。また、上記に挙げたような根本原因を念頭に置き、サプライチェーンの問題にしていえば、サプライヤーに対して一方的に人権保護に関する高い要求水準を突きつけるだけでは根本的な解決にならないことも多いこと、自社の購買構造の見直し自体が必要な場合もあることを意識する必要があります。

**\* 6 \*** **全社横断的に行うべき取組みである。**



上記の各留意点を踏まえれば、ビジネスと人権の取組みは、重要な新規事業決定時・取引先決定時、リスク監査、法務対応など、あらゆる場面で問題になることがわかります。また、一連のプロセスを社内のガバナンスに組み込んで浸透させる必要があり、従来多くの企業でビジネスと人権に関して主導的役割を果たしてきた CSR 部のみで完結させるのではなく、全社で横断的に連携して取組みを行うための社内の仕組みを構築する必要があります。当事務所アジアニューズレター2020年10月30日号「[サステナビリティと日本企業の海外進出 -求められる3つのマインドセット-](#)」でも触れましたが、ビジネスと人権の分野に関しては特にその点が強調されるといえるでしょう<sup>8</sup>。2021年4月6日に公表されたコーポレートガバナンス・コードの改定案にも「人権の

<sup>4</sup> 指導原則 17 でも、人権デューデリジェンスは、事業の性質や状況等の個別の事情に応じたものであるべきことが示されています。

<sup>5</sup> 指導原則 7 では、国家の義務として、紛争の影響を受ける地域で事業を行う企業が人権侵害に加担しないよう支援を行う義務等が規定されていますが、前提として、企業には当該加担を回避するための人権デューデリジェンスが求められます。

<sup>6</sup> 指導原則 17・18 の各コメント部分

<sup>7</sup> 専門知識を有する人材の活用や、影響を受け得るステークホルダーとの協議・エンゲージメントの必要性は、指導原則 18 や 20 でも触れられている点です。

<sup>8</sup> 指導原則 19 でもその点が明示的に触れられています。

尊重」が明示的に盛り込まれた<sup>9</sup>ことは、注目に値します。

## 2. 人権デューデリジェンスの全体像

以上の留意点を念頭に置いて頂いた上で、以下の通り、人権デューデリジェンスの各ステップの全体像を解説します。なお、各ステップの分け方については、(ソフトローである指導原則や先行して導入が進む海外の法律でも)画一的なものとして明記されているものではなく、また、実際に人権デューデリジェンスを行う際には複数のステップが並行して実施されることもあります。本連載で解説を加える際の便宜のため、各種ガイドラインも踏まえて、筆者自身が分かりやすいと考える区分に従っています<sup>10</sup>。また、上記の留意点 4 で触れた、企業買収時における人権デューデリジェンスでは、情報へのアクセスの難しさや M&A 契約における手当ての仕方など、自社事業に関して一般的に行う人権デューデリジェンスとは異なる観点からの工夫が必要となるため、本連載の後の方で別途解説をします。



### □ステップ 1: スコーピング(調査対象の範囲の確定)

上記の留意点でも述べた通り、企業活動に関わる又は関わり得る人権リスクは無数にあるため、毎回の人権デューデリジェンスにおいて、適切な優先順位付けが必要となります。企業内部・外部の専門知識を有する人材と協働しながら、様々な要素を考慮し、調査すべき人権 이슈の種類・国/地域・コモディティ等の範囲を確定します。

### □ステップ 2: データ収集

ステップ 1 で確定したスコープ(人権デューデリジェンス)に基づき、情報収集を行います。次のステップのリスク分析を行う上で前提となる重要なステップとして、適切な方法を用いて適切なソースから有用な情報を収集する必要があります。

### □ステップ 3: リスク分析

ステップ 2 で収集した情報に基づいて、国際人権基準に違反する又は潜在的に違反する可能性のある事実(人権リスク)の有無・その大小(深刻性等)を分析・検証します。この際、国際人権法に基づく具体的な国際人権の内容を理解しておくことが必要です。

### □ステップ 4: リスクの防止・軽減・是正/モニタリング

ステップ 3 で分析・特定したリスクの内容を踏まえ、「最も深刻、又は対応の遅れが是正を不可能とするような人権リスク」から優先順位を付けて対応方法を検討します。具体的には、企業活動と、当該人権リスクとの関わり方の態様に応じて、当該人権リスクの停止・防止・軽減、又はそれらを目指した企業としての影響力(レバレッジ)の行使の具体的な方法を模索し、実行します。また、

<sup>9</sup> スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議による[コーポレートガバナンス・コード改定案](#)の補充原則 2-3①

<sup>10</sup> ここでは、デンマーク人権研究所(DIHR)の Human rights impact assessment guidance and toolbox を主に参考にしています。

適切にこれらの施策が実行されているかを追跡するための、モニタリングの仕組みも策定・実行していきます。

#### □ステップ5: 報告

企業の人権責任を果たすためには、どのようにして自社が関与する人権リスクに取り組んでいるかについて透明性を確保して説明責任を果たすことが重要です。そのため、上記の一連の過程を公に報告することが重要となります。この際、第三者が検証することにより、報告内容の信頼性も担保されます<sup>11</sup>。

以上が各ステップの概要です。上記で述べた通り、人権デューデリジェンスは継続的に行うべきものであるため、ステップ5までを実行したら終わりというのではなく、その後は、変化する日々の状況も踏まえてステップ1からまた繰り返すこととなります。また、この全てのステップを通じて、上記1で述べた留意点を念頭に置いて頂き、基本的には全てのステップにおいて様々なアクターと協働することが望ましいとされます。今後の本連載記事で、ステップ毎のより詳細な解説をしていきます。



わたなべ じゅんこ  
渡邊 純子

西村あさひ法律事務所 弁護士

[j.watanabe@plus.nishimura.com](mailto:j.watanabe@plus.nishimura.com)

2011年弁護士登録、2012年西村あさひ法律事務所入所。国内外のコーポレート業務一般に関する経験を経て、ベトナムその他東南アジア諸国におけるM&A、一般企業法務、当局対応、労務、紛争対応、規制調査等、日系企業の東南アジア諸国への進出案件や進出後の事業展開に関する業務に幅広く携わった後に、2020年ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス修士課程を修了(国際人権法専攻)。新興国での実務経験と英国法律事務所での研修経験を踏まえ、企業の立場からの国際開発への関わりを支援。ビジネスと人権も主な取扱い分野とする。International Bar Association Business Human Rights (BHR) Committee / Human Rights Law Committee 委員。

<sup>11</sup> 指導原則 21

西村あさひ法律事務所では、M&A・金融・事業再生・危機管理・ビジネスタックスロー・アジア・中国・中南米・資源/エネルギー等のテーマで弁護士等が時宜にかなったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。

バックナンバーは<https://nishimura.com/ja/newsletters>に掲載しておりますので、併せてご覧ください。

(当事務所の連絡先) 東京都千代田区大手町 1-1-2 大手門タワー 〒100-8124

Tel: 03-6250-6200 (代) Fax: 03-6250-7200

E-mail: [info@nishimura.com](mailto:info@nishimura.com) URL: <https://www.nishimura.com>

© Nishimura & Asahi 2021