

執筆者:

E-mail☒ [稲岡 優美子](#)E-mail☒ [根本 拓](#)

監修者:

E-mail☒ [森田 多恵子](#)E-mail☒ [根本 剛史](#)

1. はじめに

昨年 9 月に日本政府が策定した「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」¹ 詳説第 6 回の本号では、人権デュー・ディリジェンスを行って特定された負の影響をどのように防止及び軽減すべきかについて解説します²。人権への負の影響の防止及び軽減は、人権デュー・ディリジェンスにおいて特定された人権のリスクに具体的に対応する、重要なステップとなります。

2. 負の影響の防止・軽減において検討すべき措置の種類(4.2.1)

国連指導原則 13 において、企業は、人権尊重責任として、(1) 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長したりすることを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処すること、及び(2) たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品又はサービスと直接的に関連する人権への負の影響を防止又は軽減するように努めることが求められています³。

これを踏まえ、本ガイドラインでは、検討すべき措置の種類として、「自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合」(4.2.1.1)及び「自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合」(4.2.1.2)について説明した上で、特に「取引停止」(4.2.1.3)に際して考慮すべき事項について説明しています。そこで、本ニューズレターでも以下同じ順番で解説します。

(1) 自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合(4.2.1.1)

本ガイドラインは、自社が人権への負の影響を引き起こし(cause)又は助長している(contribute)場合⁴、それを防止及び軽減するための措置をとり、仮に他社が引き起こしている負の影響が残存する場合には、これが最大限軽減されるよう、自身の影響力を行使すべきとしています(影響力の行使については下記(2)参照)。

この際、本ガイドラインでも指摘があるとおり、どのような措置をとるかを決定するにあたっては、ステークホルダー(特に、権利主

¹ 原文は[こちら](#)です。本稿で引用されている項目番号は、ことわりのない限り、本ガイドラインの項目番号です。

² 本ニューズレターは連載企画であり、第 1 回(ガイドライン策定の経緯等、人権尊重の取組の全体像)は[こちら](#)、第 2 回(人権尊重の意義、人権の範囲、人権尊重の取組にあたっての考え方)は[こちら](#)、第 3 回(人権方針の策定及び事業への組込)は[こちら](#)、第 4 回(負の影響の範囲)は[こちら](#)、第 5 回(負の影響の特定・評価)は[こちら](#)からご覧いただけます。

³ 企業は、人権デュー・ディリジェンス等により得られた人権への負の影響の評価結果について、企業全体として社内に関連する部門及びプロセスに組み込み、企業内の誰がその取組に関与するかを特定し、有効な対応を確保することが必要とされています(国連指導原則 19 及び国連人権高等弁務官事務所「人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-」(以下「解釈の手引き」といいます。)) 問 43。なお、以下、和訳は国際民商事センターによるもの<https://www.icclc.or.jp/human_rights/#chap04_c_1>を参照しています。)

⁴ 「引き起こす」(cause)及び「助長する」(contribute)の意義については本連載企画[第 4 回\(負の影響の範囲\)](#)参照。

体であるライツホルダー)と協議し、エンゲージメントを行うことが重要です。

(2) 自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合(4.2.1.2)

本ガイドラインは、自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長していないが、自社の事業、製品又は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、負の影響を引き起こし又は助長している企業に対して、影響力を行使し、若しくは、影響力がない場合には影響力を確保・強化し、又は、支援を行うことにより、負の影響を防止及び軽減するよう努めるべきとしています。

国連人権高等弁務官事務所による「解釈の手引き」によれば、そもそも、「影響力」とは、人権への負の影響を引き起こし又は助長させている関係者の不適切な業務慣行の変更を実現する力を意味するものとされ⁵、以下の要素が他の組織に対する影響力に反映されるとされています⁶。したがって、企業は、以下の要素も踏まえ、負の影響を引き起こし又は助長している他の組織に対して、影響力を行使したり、強化したりすることが考えられます。

- (a) 企業による当該組織に対するある程度の直接の支配が存在するかどうか
- (b) 企業と当該組織の間の契約の条件
- (c) 企業が当該組織に占める事業の割合
- (d) 企業が当該組織に対して、将来の業務、評判上のメリット、能力養成支援などの点に関して、人権に関する実績の改善を動機付ける力
- (e) 当該組織の評判にとって企業と連携することの利益、またその関係が失われた場合にその評判に及ぼす悪影響
- (f) ビジネス団体や複数のステークホルダーによるイニシアチブを通じて行われるものを含め、企業が、他の企業又は組織に人権に関する実績を改善するように動機付ける力
- (g) 企業が、地方又は中央政府を動かして、規制の施行、監視、制裁などを通じて当該組織による人権に関する実績の改善を求めることができる力

影響力の行使に関する独占禁止法上の留意点

影響力の行使を行う際には、独占禁止法(競争法)に抵触しないよう留意する必要があります⁷。特に水平関係の行為(競争事業者間の行為)については、OECD ガイダンスにおいて、多くの場合人権デュー・ディリジェンスにおける協働は競争法に違反することなく行うことができるとされつつ、競争法上の懸念を評価するに際し、下記の事項が考慮に値するとされています⁸。

- その協働や活動は、競合企業間の協定を伴うものか。
- その協働や活動は、競争法上の当然違法の行為(価格カルテル、談合、市場分割等)であるとみなされ得るか。
- 競争を制限する意図の有無にかかわらず、その協働又は活動は、競争制限的效果(商品又はサービスの価格上昇、入手困難化等の消費者市場に対する影響)を伴うか。
- 総合的にみて、その協働や活動の競争促進的效果は、競争制限的效果を上回っているか。
- その協働や活動は、上記比較較量の対象に含められ得る又はそれに優先する公共利益を生み出すか。

国際的には、例えば、サプライチェーンの上流における賃金に関する協調行為(例えば、衣料品のブランド間で、製造過程における工場労働者の最低賃金について協調する行為)は、一般的には競争法上の懸念が相対的に低いとしつつ、労働コストが最終製品の価格の相当部分を占めるような場合には、競争法上の懸念が生じるため、その競争法適合性についてはケース

⁵ 解釈の手引き「I. 主要概念」、問 46 参照。

⁶ 解釈の手引き問 46

⁷ 関連する問題として、EU における ESG と競争政策に関する論点について、「EU における ESG/SDG 関連政策と競争政策を巡る最新動向及び日本への示唆」(企業法務ニューズレター2022 年 2 月 15 日号)<https://www.nishimura.com/ja/newsletters/corporate_220215.html>参照。

⁸ OECD「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」(以下「OECD ガイダンス」といいます。)^{Q13(和訳版 53-54 頁)}。競争法上の問題点については各法域で異なる規制が存在するとの留保も付されています。

バイケースで判断されるとの議論がされています⁹。また、事業者間での情報交換についても独禁法上の観点に留意する必要があり、例えば、人権への負の影響を引き起こしているサプライヤーに対して他の事業者と共同で是正に向けた働きかけ(影響力の行使)を行うことが事業者間の情報交換を伴う場合、競争上の機微情報(例えば、当該サプライヤーからの調達量や価格、事業者の市場戦略等)が交換されない等、交換する情報の範囲や程度について事前に十分検討しておくことが必要と考えられます¹⁰。

一方で、垂直関係の行為(取引関係にある事業者との関係での行為)については、例えば本ガイドラインが、「企業が、製品やサービスを発注するにあたり、その契約上の立場を利用して取引先に対し一方的に過大な負担を負わせる形で人権尊重の取組を要求した場合、下請法や独占禁止法に抵触する可能性がある」としています(2.2.5)。このうち、独占禁止法との関係では、具体的には、サプライヤーに対する影響力の行使が、優越的地位の濫用(自己の取引上の地位が相手方に優越していることを利用して、正常な商慣習に照らして不当に、取引の相手方に不利益となるように取引の条件を設定・変更したり、取引を実施すること(2条9項5号ハ))として不正な取引方法の禁止(19条)に該当しないかが問題となり得ます。ここで、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとは、①取引の相手方に予め計算できない不利益を与えることとなる場合や、②取引の相手方が得る直接の利益等を勘案して合理的であると認められる範囲を超えた負担となり、不利益を与えることとなる場合を指すとされています¹¹。したがって、かかる認定を避けるためには、影響力の行使にあたり、例えば、予見可能性を高めるために予め取引先企業に対して人権尊重に関する期待事項を明示したり、取引先企業に対して人権への負の影響の防止及び軽減のために合理的に必要な範囲を超えた要求を行わないよう留意したり、負の影響を引き起こし又は助長している企業に対して必要な支援を行ったりする等の措置又は配慮を行うことが有効となると考えられます。

このように、影響力の行使にあたっては独占禁止法及び下請法との抵触の有無について事前に検討することが求められ、疑義が残る場合には公正取引委員会の事前相談制度を利用することも検討に値します。また、近時公正取引委員会から発表されてパブリックコメントに付されている『[『グリーン社会の実現に向けた事業者等の活動に関する独占禁止法上の考え方』\(案\)](#)』(以下「本グリーンガイドライン案」といいます。)¹²は、基本的には温室効果ガス削減に向けた取組に関連する独占禁止法上の考え方を示していますが、「持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けた取組についても同じ判断枠組みを適用できる可能性が高いともされているため¹²、今後発表される本グリーンガイドライン案の最終版の内容も参考になると考えられます¹³。

(3) 取引停止(4.2.1.3)

取引停止は、負の影響それ自体を解消するものではなく、むしろ人権への負の影響を深刻化させる可能性すらあるものであるため、企業が影響力の行使等により人権への負の影響を防止又は軽減することができない場合の最後の手段として検討されるべきとされています。本ガイドラインでは、取引停止を検討することが考えられる例として、「負の影響の防止や軽減の試みが何度も失敗した場合、負の影響が解消不能な場合、改善する合理的な見込みがない場合」が挙げられています。また、深刻な人権への負の影響やリスクが特定されたにもかかわらず、その影響を引き起こしている企業が直ちに防止や軽減のための措置を講じない場合にも、取引停止をすることが考えられます¹⁴。例えば、国家の関与の下での深刻な人権侵害が行われており¹⁵、企業が状

⁹ OECD (2015), *Competition Law and Responsible Business Conduct*, p.10 <<http://mneguidelines.oecd.org/global-forum/2015GFRBC-Competition-Law-RBC.pdf>>

¹⁰ 同上 p.11。

¹¹ 菅久修一ほか『独占禁止法(第4版)』184頁(商事法務、2020)

¹² 本グリーンガイドライン案 2-3頁。

¹³ 本グリーンガイドライン案の内容については、「グリーン社会の実現に向けた事業者等の活動に関する独占禁止法上の考え方(案)の概要と今後について」(独禁/通商・経済安全保障ニューズレター2023年1月26日号) <https://www.nishimura.com/ja/newsletters/competition_law_international_trade_230126.html>を参照。

¹⁴ OECD ガイダンス Q39 (和訳版 80-81頁)

¹⁵ 例えば、国連人権高等弁務官事務所「OHCHR Assessment of human rights concerns in the Xinjiang Uyghur Autonomous Region, People's Republic of China」<<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/countries/2022-08-31/22-08-31-final-assesment.pdf>>は、中国の新疆ウイグル自治区では、ムスリム少数民族等に対して、国家の関与の下での深刻な人権侵害があると報告しています。

況を改善することが困難であるような場合には、最終的に取引停止が検討されるべきと考えられます。なお、特に新疆ウイグル自治区に関する人権侵害については、米国がウイグル強制労働防止法に基づき、新疆ウイグル自治区産品等について輸入禁止措置をとる¹⁶等、各国の規制が強化されているという観点からも、サプライチェーンの見直しが求められます。

3. 紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」(4.2.2)

本ガイドラインでは、特に紛争等の影響を受ける地域において事業活動の停止や終了を判断する場合、強化された人権デュー・ディリジェンスを実施し、撤退によって生じる人権への負の影響を考慮した、慎重な責任ある判断が必要としています¹⁷。例えば、撤退により従業員が解雇されるような場合には、労働組合とのエンゲージメントも含め、現地の労働法及び国際的な労働基準に則った対応が必要となります¹⁸。

このような紛争等の影響を受ける地域からの撤退の例としては、2021年のミャンマーの軍事クーデタの後に、現地で携帯通信事業を営んでいたノルウェーの通信大手テレノールが当該事業を売却したことが挙げられます。テレノールは、国軍から通信傍受のための装置を起動させるよう要請を受けたことを背景に、人権尊重及びEUの制裁法との抵触を避けるという観点から、撤退を行いました¹⁹。もっとも、売却先企業はミャンマー国軍との関連が指摘されており、事業売却後にユーザーの個人情報が国軍に渡り、人権侵害が行われるのではないかと懸念が報じられています²⁰。

この例でも明かなとおり、責任ある撤退を実現するためには人権の負の影響に関する様々な要素を考慮する必要があり、難しい判断を迫られるケースが多いと考えられることから、本ガイドラインが指摘するように、紛争等が生じる可能性がある場合には、事前に撤退計画を検討しておくことが重要であると考えられます。

4. 構造的問題への対処(4.2.3)

最後に、本ガイドラインでは、負の影響の防止及び軽減のための対応の一つとして、構造的問題への対処について説明しています。構造的問題とは、企業による制御可能な範囲を超える社会問題等により広範に見られる問題でありながら、企業の事業又はサプライチェーン内部における負の影響のリスクを増大させているものをいうとされ、例として、児童労働のリスクを増大させる就学難及び高い貧困率、外国人、女性、マイノリティー集団に対する差別等が挙げられています²¹。

構造的問題が存在する場合、企業の事業及びサプライチェーンにおける負の影響が増大するため、構造的問題の存在により生じるリスクに対処するために人権デュー・ディリジェンスを強化することが求められるとされています²²。

また、構造的問題が存在する中で事業活動を行う場合には、政府への働きかけを行うこと、複数の業界が協働して取組を行うことや、国際機関やNGO等による活動を把握し活用すること等により、構造的問題の対処に努めることも企業に対して期待されます²³。

¹⁶ 「米国におけるウイグル強制労働防止法の成立と日本企業への影響」(企業法務ニューズレター2022年1月7日号)<https://www.nishimura.com/ja/newsletters/corporate_220107.html>参照。

¹⁷ 本ガイドライン 24 頁。また、紛争等の影響を受ける地域における人権デュー・ディリジェンス等については、国連開発計画(UNDP)「[紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化 手引書](#)」が参考になります。この点については、本連載企画第5回(負の影響の特定・評価)も参照。

¹⁸ OECD ガイダンス Q39 (和訳版 80-81 頁)

¹⁹ テレノールの2021年9月15日付プレスリリース<<https://www.telenor.com/media/newsroom/continued-presence-in-myanmar-not-possible-for-telenor/>>及び2022年3月18日付プレスリリース<<https://www.telenor.com/media/newsroom/press-releases/sale-of-telenor-myanmar-approved-by-myanmar-authorities/>>を参照。

²⁰ Reuters, “Telenor looking to support Myanmar customers at risk”, October 28, 2022 <<https://www.reuters.com/business/media-telecom/telenor-provide-support-customers-former-myanmar-unit-2022-10-28/>>

²¹ 本ガイドライン 25 頁

²² OECD ガイダンス コラム 6 (和訳版 76 頁)

²³ OECD ガイダンス コラム 6 (和訳版 76 頁)参照。本ガイドライン 25 頁も参照。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜に合ったトピックを解説したニューズレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニューズレター購読をご希望の方は [N&A ニューズレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。また、バックナンバーは [こちら](#) に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニューズレターはリーガルアドバイス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アドバイスを求めている必要があります。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。

西村あさひ法律事務所 広報室 [E-mail](#) 