

ビジネスと人権

- 最新のアジアの状況 -

ことのは総合法律事務所 弁護士 佐藤 暁子

略歴

- ▶ 2006 上智大学法学部国際関係法学科
- ▶ 2009 一橋大学法科大学院
- ▶ 2010.1-8 名古屋大学日本法教育研究センター
(在カンボジア)
- ▶ 2012-2015 坂口法律事務所 (札幌)
- ▶ 2016.12 International Institute of Social
Studies (開発学) (オランダ・ハーグ)
- ▶ 2017 UNDP アジア太平洋地域事務所 (バンコ
ク) ビジネスと人権プロジェクト
- ▶ 2018.4~ ことのは総合法律事務所
- ▶ 日弁連国際室嘱託、同国際人権問題委員会幹事、同ビジネスと
人権PTメンバー、同高齢者障害者支援委員会精神保健PT幹事、
東京弁護士会高齢者障害者支援委員会委員

アジア各地で企業のサプライチェーン上 の人権課題に対する声が高まっている

大きなきっかけとなったのは・・・



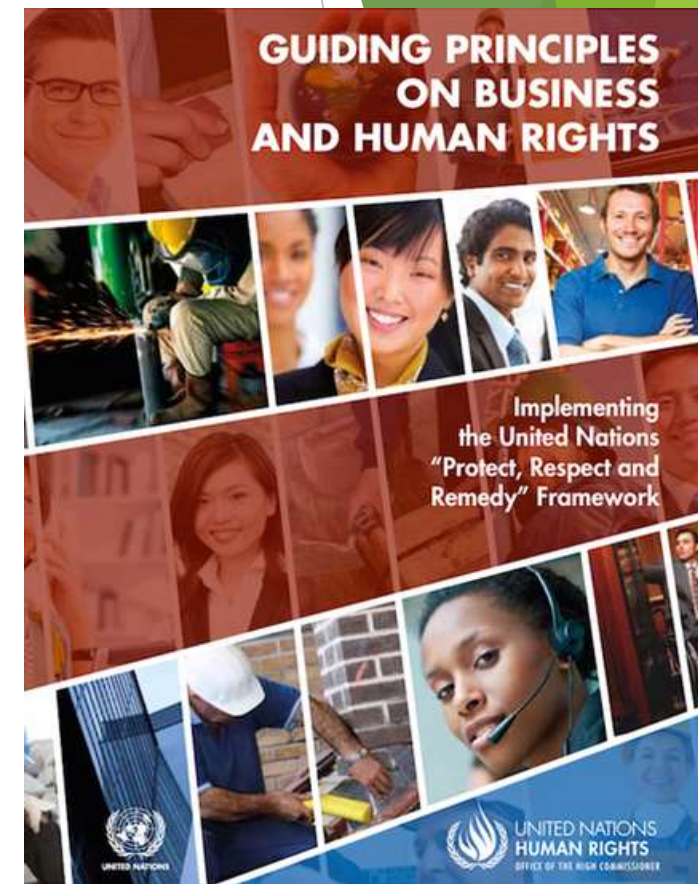
出典：The Guardian

© 2019 Akiko Sato

国連

ビジネスと人権に関する指導原則

- ▶ これまで「国際人権」は国家と市民との関係を規律するものとされてきたが、企業による影響力が大きくなるにつれ、企業も責任を負うべきという声が高まり、2011年国連人権理事会で全会一致で承認
 - ①国家の人権保護義務
 - ②企業の人権尊重責任
 - ③救済



国別行動計画 (NAP)

➤ National Action Plan = NAP

- UNGPの実行のために各国政府が既存の法律と人権問題とのギャップを特定し、国家としての対応策のロードマップを示すもの。ハードローの導入にも影響。

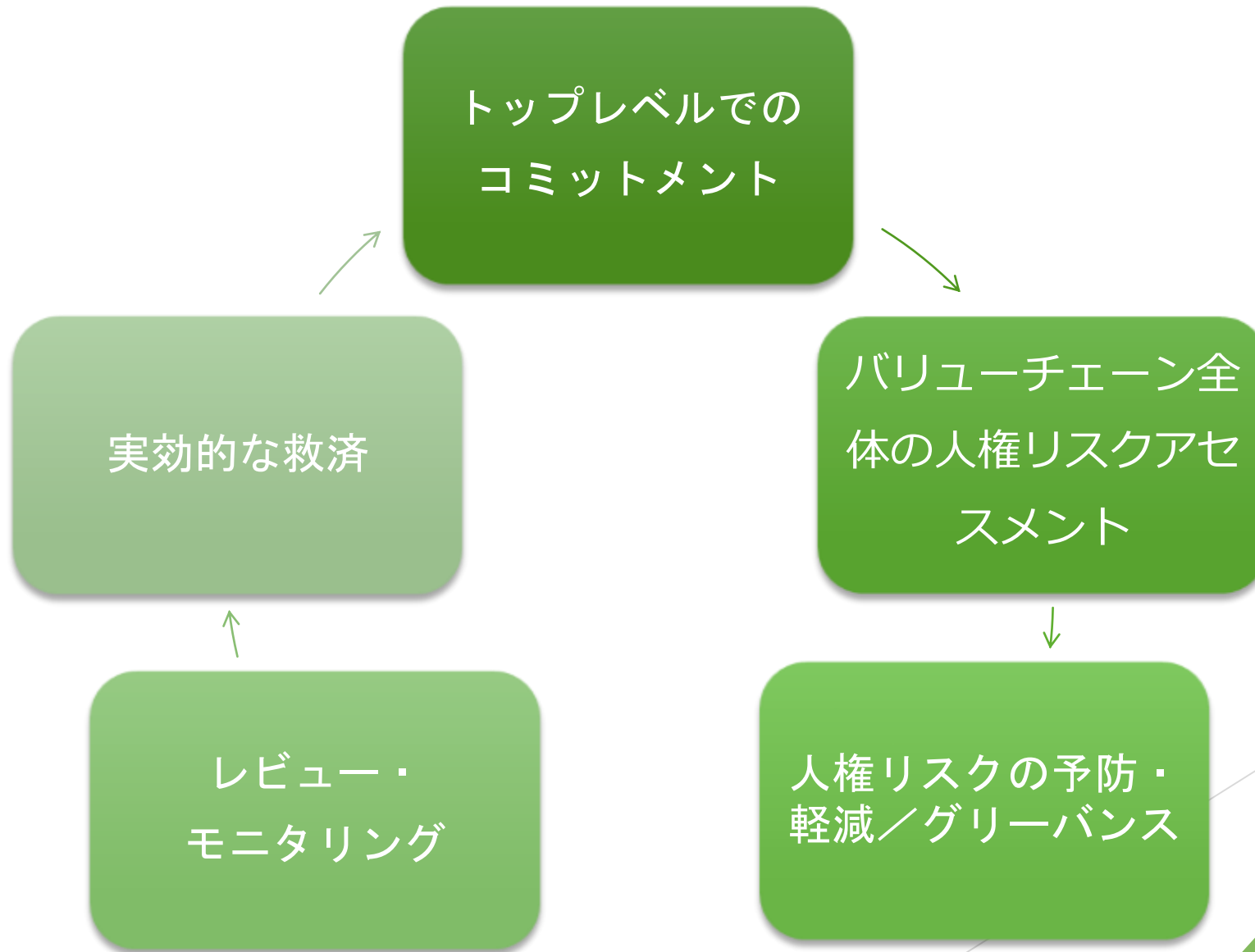
➤ 世界20ヶ国で既に策定済み

- イギリス、オランダ、デンマーク、フィンランド、スウェーデン、ノルウェー、ドイツ、フランス、ポーランド、スペイン、アメリカ、コロンビア、チリなど

➤ 日本のNAP

- 2016.11にジュネーブでコミットメントを表明。
- 2018.3より、ステークホルダー（経団連、連合、GCNJ、CSO、日弁連、関係省庁など）を招き、「ベースラインスタディ意見交換会」を外務省主導で実施。
- 2019前半に優先分野の特定、後半に原案公表、2020半ばに公表予定。

人権デューデリジェンス



サプライチェーンの中核を担う アジアで様々な事例が顕在化

- 中国・カンボジアの縫製工場
- タイの養鶏場
- マレーシアの森林伐採
- マレーシア・インドネシアのパーム油農園
- ミャンマーのティラワ経済特区
- ラオスのダム崩壊
- タイの自動車工場での労使紛争

など

アジア各国の対応

タイ	首相のトップダウンによる取り組みの加速 間もなくNAP公表予定 漁業・鶏肉セクター
マレーシア	NAPプロセス開始 パーム油・材木セクター 社会・環境アセスの義務化・年末までにRSPO義務化
インドネシア	NAPプロセス開始 パーム油・漁業セクター 先住民
インド	NAPゼロドラフトの公表（企業省が主導）
中国	特に環境分野では高い基準。訴訟提起も。 「CSR」自体への関心は高い。

従前の「低賃金労働」ではなく、「国際基準の人権保護」が前面に

アジアの特徴

チャレンジ

- 国のガバナンスの弱さ
 - ・ 汚職
 - ・ 司法アクセス
- 国の投融資促進政策
- 文化的・社会的多様性
 - ・ ジェンダーマイノリティ
 - ・ 先住民
 - ・ 宗教
- HRDの弾圧

ポジティブ

- 欧米企業・市民社会からのプレッシャー
- 地域内での健全な競争 "Healthy Competition"
- SDGs・社会的インパクトといった観点への関心の高さ
- メディアの活用
- 「経済的利益」という国家に対するインセンティブを利用した人権全体へのアプローチ
- 国内人権機関の存在

ハードロー化の潮流

	英国現代奴隷法	フランス人権DD法	オーストラリア現代奴隷法
必要事項	<p>下記の条件を満たすステートメントが必要。</p> <p>Section54</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 企業のウェブサイト上で、かつ目立つ (prominent) 場所で公開 2 取締役会あるいはそれに匹敵する経営陣による承認 3 取締役あるいはそれに匹敵する経営者による署名 <p>*推奨事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 サプライチェーンも含めた組織構造 2 奴隷労働と人身取引に関連する社内方針 3 サプライチェーンも含む事業活動に関連する人権DD 4 奴隷労働と人身取引のリスクのあるサプライチェーンも含む事業活動の特定 5 サプライチェーンも含む事業活動において奴隷労働と人身取引が存在しないことを保証するために適切とされた方策の有効性 6 従業員に対する奴隷労働・人身取引に関するトレーニング 	<p>人権DD計画 (人権リスクの特定と予防) 構築と効果的な実行。サプライヤーも含む自社事業関連活動の人権侵害が対象。以下の内容を含むことが必要。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 人権リスクを特定、分析、優先順位つけたマッピング 2 1のマッピングに従って子会社や再委託、サプライヤーに対する定期的評価プロセス 3 人権リスクの軽減、深刻な侵害の予防のための適切な手段 4 関連する労働組合と協力して構築する潜在的・実在する人権リスクを探知するアラートメカニズム 5 導入した体制をフォロー・実効性評価のモニタリング体制 	<p>サプライチェーンも含めた事業活動内の奴隷労働への対応策として法で求められたアクションに関する、以下の内容を含むステートメントを監督官庁に報告することが必要。</p> <p>Section16</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 現代奴隷報告書発行企業の特定 2 企業の組織構造、業務、サプライチェーン 3 サプライチェーンや子会社などを含む企業活動全体での現代奴隷のリスク 4 DDや救済のプロセスなどによって特定された人権リスクの評価・対応のために行われた対策 5 4の取り組みの有効性 6 子会社などとの協議過程の説明 7 その他、企業が関連性が高いと考える情報の提供 8 取締役会など責任者の承認及び署名 <p>10</p>

人権対応のポイント①

ステークホルダー／NGOの役割

- ダイアログ／エンゲージメント
 - CGコード・日本版スチュワードシップコード・UNGPで強調
 - 物理的に顔を合わせるダイアログ：デスクレビューとの違い
 - 異なる価値観・社会をつなぐ役割、リソースとしてのCSO
- ステークホルダー型ガバナンス
 - リスクマネジメントに最も資するのは、潜在的リスクを持つステークホルダーを巻き込んだガバナンス（内部通報も含む）の構築
 - NGOを対立相手ではなく、協働相手にすることの強み
- 外部の意見に触れることによるトップの意識変革のきっかけ

多様なステークホルダーとの対話を通じた企業価値の向上

人権対応のポイント②

救済制度／グリーンバンス

➤ 適用範囲

- 申立人：海外法人・サプライヤーの従業員も含む
- 対象：人事・労務・環境・障害者、ジェンダーに基づく差別など
- 設置方法：既存のホットライン、内部通報窓口などの活用

スキーム自体の妥当性・ダイバーシティへの配慮の検討

※サプライヤーへの窓口も発注元に一括化する例も。

※申し立てが急増する？

➤ 東京オリパラ

- グリーンバンス制度への申立ては2019.4時点で7件
- カタールW杯：2007年に「グリーンバンスホットライン」を設置

人権対応のポイント③ ディスクロージャー範囲の拡大

**透明性・
説明責任**

財務情報

人権DD

その他の非財務情報

- 事業活動のバリューチェーン全体が対象
- トレーサビリティの確保
- 従前のCSR活動

情報公開の基準としての国際人権

世界人権宣言、ILO条約、人種差別撤廃条約、女性差別撤廃条約、障害者権利条約など

人権対応のポイント④

対象範囲

➤ サプライヤーのリスクについて

- ✓ どのような人権をリスクとして捉えることが求められるか。
- ✓ サプライチェーンをどこまで遡ることが求められるか。

人権リスクを「ゼロ」にすることの**実現可能性はほぼない**。
自社のリスク認定の過程・明らかになった場合の対応について、**理由とプロセスを説明できるように**

ビジネスと人権と企業リスク

オペレーショナルリスク

ストライキ・人材流出

法務リスク

訴訟・行政罰

指導原則

UNGP

レピュテーションリスク

不買運動

財務リスク

ダイベストメント・株価低下