

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

論題 Title	責任あるサプライチェーンと人権デュー・ディリジェンス
他言語論題 Title in other language	Responsible Supply Chains and Human Rights Due Diligence
著者 / 所属 Author(s)	鈴木 絢子 (SUZUKI Ayako) / 国立国会図書館調査及び立法考査局 経済産業課
雑誌名 Journal	レファレンス (The Reference)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	850
刊行日 Issue Date	2021-10-20
ページ Pages	123-152
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	事業活動における人権侵害の問題に関し、各国では企業に人権デュー・ディリジェンスの実施や報告を義務付ける法律が制定されている。国連の指導原則や法制化の動き、今後の課題を概説する。

* この記事は、調査及び立法考査局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰（めいせき）性等の観点からの審査を経たものです。

* 本文中の意見にわたる部分は、筆者の個人的見解です。

責任あるサプライチェーンと人権デュー・ディリジェンス

国立国会図書館 調査及び立法考査局
経済産業課 鈴木 絢子

目 次

はじめに

I 責任あるサプライチェーンと指導原則

- 1 ビジネスと人権の問題
- 2 ビジネスと人権に関する指導原則
- 3 人権デュー・ディリジェンス
- 4 国別行動計画 (NAP)

II 諸外国の人権デュー・ディリジェンス法制

- 1 英国
- 2 フランス
- 3 オーストラリア
- 4 オランダ
- 5 ドイツ
- 6 EU
- 7 米国
- 8 小括

III 日本における今後の課題

- 1 日本の NAP
- 2 企業の取組と求められる支援
- 3 スマートミックスの検討

おわりに

キーワード: ビジネスと人権、ビジネスと人権に関する指導原則、責任あるサプライチェーン、人権デュー・ディリジェンス、国別行動計画 (NAP)、現代奴隷法

要 旨

- ① 企業の生産、調達、販売などの事業活動がグローバル化するにつれて、それらの活動が社会や環境、人権に及ぼす影響も大きくなっている。特に近年、環境問題と並んで、市民や国際社会から高い関心が寄せられているのは、企業の事業活動が人権に及ぼす負の影響、すなわち、事業活動における人権侵害の問題である。
- ② 企業活動と人権に関して、現在最も影響力のある国際的なフレームワークは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」である。指導原則は、国家の人権保護義務を規定するとともに、企業の人権尊重責任を明記し、企業に対し、自らの活動の人権への負の影響を適切に把握し、それに対処する「人権デュー・ディリジェンス」の実施を求めている。指導原則の普及と実施を図るため、各国では、政府が国別行動計画（NAP）を策定する動きが相次いでいる。
- ③ 諸外国では、企業の人権デュー・ディリジェンスの実施や報告を法制化する動きがある。英国、フランス、オーストラリアでは既に施行されており、オランダ、ドイツでは法律が成立し、EUでは立法化に向けた検討が始まっている。法律の影響は、制定国に本社を置く企業のみならず、制定国で事業活動を行う外国企業やサプライヤーにも広がっており、日本企業も例外ではない。
- ④ 日本ではNAPが2020年10月に策定されたが、既存の関連政策の整理にとどまっており、現在の法制度・政策に足りないものの分析が十分でない。企業に対しても、人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンスの実施を期待するのみであり、具体的な数値目標や満たすべき水準の提示がなく、取組を促進させるための施策はほとんど記されていない。
- ⑤ 日本においても、大企業を中心に人権リスクへの関心が高まっているものの、自社に身近な範囲で基本的な対策を始めたばかりである。複雑化するサプライチェーンやバリューチェーン全体を対象とした人権デュー・ディリジェンスはハードルが高く、また、一社だけでは解決できない問題もあり、政府や公的機関による支援が求められている。
- ⑥ 指導原則は、国家が企業の人権尊重を促進するため、国内的及び国際的措置、強制的及び自発的な措置を組み合わせる「スマートミックス」を考えるべきであるとしており、日本も企業の取組を促進させるための政策を、複合的に実施していく必要性が指摘されている。

はじめに

企業の生産、調達、販売などの事業活動がグローバル化するにつれて、それらの活動が社会や環境、人権に及ぼす影響も大きくなっている。近年、環境問題と並んで、企業の事業活動が人権に及ぼす負の影響、すなわち事業活動における人権侵害の問題が、市民や国際社会から高い関心を寄せられている。児童労働や強制労働、劣悪な労働環境等、労働者の人権を侵害する行為が介在して作られた製品は、国際社会から厳しい批判にさらされ、消費者による世界的な不買運動や投融資家のダイベストメント⁽¹⁾につながることもある。企業は、自社の活動のみならず、原材料の調達先や納入先、加工の委託先など、自社のサプライチェーン⁽²⁾上に位置する企業についても、人権侵害のリスクがないか把握する責任を求められるようになってきている。

企業の事業活動と人権に関して、現在最も影響力のある国際的なフレームワークは、2011年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」（以下「指導原則」）⁽³⁾である。指導原則は、国家の人権保護義務のみならず、企業に人権を尊重する責任があることを国際的な合意文書としては初めて明記したものであり、企業に対し、自らの活動の人権への負の影響を適切に把握し、それに対処する「人権デュー・ディリジェンス」を実施することを求めている。指導原則は法的拘束力を持たないものの、数々の国際的な基準や指針に取り込まれており、また、指導原則に沿った企業行動を促すために、各国政府が国別行動計画（National Action Plan: NAP）を策定する動きが活発化している。2015年のG7エルマウ・サミットの首脳宣言では、「責任あるサプライチェーン」と題し、指導原則への強い支持とNAP策定の努力に対する歓迎の意が示されるとともに、民間部門には、人権デュー・ディリジェンスの履行が要請された⁽⁴⁾。

NAPの策定と前後して、諸外国では、企業に人権デュー・ディリジェンスの実施や報告を義務付ける法律が相次いで制定されている。法律の影響は、制定国に本社を置く企業のみならず、制定国で事業活動を行う外国企業やサプライヤーにも広がっており、日本企業も例外ではない。

本稿では、前述の指導原則や人権デュー・ディリジェンスの概要について述べた上で、諸外国の人権デュー・ディリジェンスに関する法律について概説し、日本における今後の課題を考察する。

I 責任あるサプライチェーンと指導原則

1 ビジネスと人権の問題

企業による人権侵害の問題は古くからあるが、国際的な問題として注目を集めたのは1990

*本稿は2021年9月15日までの情報を基にしている。インターネット情報の最終アクセス日も同日である。

(1) 投資している金融資産（株式、債券等）や融資を引き揚げること。

(2) ある製品が、原料の段階から消費者に至るまでの全過程のつながりのこと。供給網ともいう。

(3) “Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework,” A/HRC/17/31, 2011.3.21. United Nations Digital Library Website <https://digitallibrary.un.org/record/705860/files/A_HRC_17_31-EN.pdf> 和訳は、「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」A/HRC/17/31, 2011.3.21. 国際連合広報センターウェブサイト <https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/> を参照。

(4) 「2015 G7エルマウ・サミット首脳宣言（仮訳）」2015.6.8. 外務省ウェブサイト <https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecom/ec/page4_001244.html>

年代以降とされる。この時代、企業は貿易の自由化、国内での規制緩和、世界的な公営事業の民営化等を背景に活動の領域を世界に広げ、グローバル・バリューチェーン⁽⁵⁾を構築した。自国以外の企業や取引先との関わりが飛躍的に増えたことによって、企業が直接的・間接的に人権侵害に関与する事例が顕在化した⁽⁶⁾。

1990年代には、スポーツ用品メーカーであるナイキ社（米国）の製造委託先の工場（インドネシア、パキスタン等）において、劣悪な労働条件や低賃金、児童労働、有害化学物質の使用等が行われていることが判明し、米国での大規模な不買運動に発展した⁽⁷⁾。

石油・ガス会社のロイヤル・ダッチ・シェル社（英国・オランダ）がナイジェリアのオゴニランドで展開していた石油事業では、1990年代に環境破壊に対する住民の反対運動が起こり、ナイジェリア政府が軍を派遣してその運動を弾圧した。弾圧では、多くの住民が殺害・逮捕・処刑されたとされ、この弾圧にロイヤル・ダッチ・シェル社が関与していたとして世界的な批判が高まった。同社はこれまでに弾圧への関与の疑いと現地の石油汚染への責任に関して、複数の国で訴訟を提起されている⁽⁸⁾。

近年の事例では、2013年、バングラデシュのダッカ近郊で、縫製工場が入居するビルが崩落し、アパレルメーカーの下請けとして働いていた若い女性労働者を含む約1,100人が死亡する事故があった（ラナ・プラザ崩落事故⁽⁹⁾）。事故後、ビルの安全性が以前から不安視されていたことや、犠牲となった労働者の劣悪な労働条件が明らかになり、2015年6月にドイツのエルマウで開かれたG7サミットの首脳宣言に、「責任あるサプライチェーン」の構築が盛り込まれた⁽¹⁰⁾。

2020年には、オーストラリア戦略政策研究所（Australian Strategic Policy Institute: ASPI）が、中国の新疆ウイグル自治区から移送されたウイグル人労働者を使用する中国国内27工場を特定し、これらの工場が日本企業14社を含む有名グローバルブランド82社のサプライチェーンの一部であるとする報告書を発表した。報告書では、これらの工場においてウイグル族が監視下に置かれ、徹底的な「イデオロギー教育」を受け、強制労働させられているとされる⁽¹¹⁾。この報告書を受けて、大手多国籍企業は、現地の工場や取引先に対する第三者監査を含む調査、調達先の見直し等を行った⁽¹²⁾。

このように、新興国や紛争地域では、国際人権関連の条約を批准していたとしても、労働者

(5) バリューチェーンは、1つの製品の材料調達から製造、出荷、販売、マーケティング、アフターサービスまでの流れの各ステップにおいて、価値を生み出すこと（國部克彦編著、神戸CSR研究会編『CSRの基礎—企業と社会の新しいあり方—』中央経済社、2017、pp.45, 185-186）。グローバル・バリューチェーンは、バリューチェーンが複数の国にまたがること。

(6) ジョン・ジェラルド・ラギー（東澤靖訳）『正しいビジネス—世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題—』岩波書店、2014、pp.12-13, 42。（原書名：John Gerard Ruggie, *Just business*, New York: W.W. Norton, 2013.）

(7) 同上、pp.43-46。

(8) 同上、pp.47-55; 「ナイジェリア：シェル石油汚染 今も苦しむ住民」2020.6.30. アムネスティ・インターナショナル日本ウェブサイト <https://www.amnesty.or.jp/news/2020/0630_8831.html>; “Ogoni: Timeline of the Ogoni Struggle,” 2018.3.30. Unrepresented Nations and Peoples Organization Website <<https://unpo.org/article/20716>>

(9) 「（ワールドけいざい）劣悪 バングラデシュの縫製工場」『朝日新聞』2013.7.28。

(10) 「2015 G7 エルマウ・サミット首脳宣言（仮訳）」前掲注(4)

(11) Vicky Xiuzhong Xu et al., “Uyghurs for sale: ‘Re-education’, forced labor and surveillance beyond Xinjiang,” *Policy Brief Report*, No.26/2020, 2020, pp.3-7. Australian Strategic Policy Institute Website <https://s3-ap-southeast-2.amazonaws.com/ad-aspi/2021-08/Uyghurs%20for%20sale%2005AUG21.pdf?VersionId=GP9ffrnwRXoF2FCWUM_pd5YodoTBK_U>

(12) 「制裁の応酬 通商波及も ウイグル人権問題 米欧と中国 対立深く 投資協定・企業取引に暗雲」『日本経済新聞』2021.3.24。

の人権等を保護するための現地法が十分に整備されていない、又は執行されていない場合がある。そのようなガバナンスの脆弱な国・地域では、一般に、事業活動に関する人権侵害の発生率は高くなる傾向にある⁽¹³⁾。人権を保護する義務は、後述するように一義的には国家にあるが、国家がその義務を必ずしも実行するとは限らないことが、企業に人権保護に関する責任の一端を担うことが期待される理由であり、指導原則の根拠となっている。

2 ビジネスと人権に関する指導原則

(1) 国際規範の形成

企業に責任ある行動を求める、法的拘束力のない国際的なソフト・ローとしては、1970年代に承認された、経済協力開発機構（Organization for Economic Co-operation and Development: OECD）の「多国籍企業行動指針」⁽¹⁴⁾や、国際労働機関（International Labour Organization: ILO）の「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」⁽¹⁵⁾がある。いずれも改訂を経て、現在まで用いられている。

法的拘束力を持つ人権関連の国際的なハード・ローとしては、国連の「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」（人種差別撤廃条約）⁽¹⁶⁾や国際人権規約⁽¹⁷⁾、ILOの国際労働条約⁽¹⁸⁾等がある。ただし、これらの条約は批准した国家に対してだけ適用される。また、条約では、人権保護義務の大部分が国家に課されており、企業には直接的な義務は課されていない⁽¹⁹⁾。

この点について、国連では2000年代初頭、企業に国家と同等の人権保護義務を課するため、条約化による法規制の導入が議論されたことがあったが、条約締結を訴える市民社会と慎重論を唱える先進国や企業との間に深い意見対立が生じ、合意には至らなかった⁽²⁰⁾。

こうした利害対立の状況を打開し、新たな国際規範を模索するため、国連の人権委員会⁽²¹⁾は、国連事務総長に「企業と人権に関する国連事務総長特別代表」を任命することを求め、ハーバード大学のジョン・ラギー（John Ruggie）教授が任命された。ラギー教授は、人権に関する企業の基準や慣行、政府の役割等について調査を行い、多様なステークホルダーとの協議を重ね、2008年、「保護、尊重、救済：『企業活動と人権』についての基本的考え方」（以下「ラギー・

(13) ラギー 前掲注(6), p.76.

(14) OECD 閣僚理事会「OECD 多国籍企業行動指針—世界における責任ある企業行動のための勧告 2011 年—」（日本語仮訳版）2011.5. 外務省ウェブサイト <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf>

(15) 国際労働機関（ILO）事務局「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（日本語版 第5版）2017. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf>

(16) 「人種差別撤廃条約（あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約）」2021.2.12. 外務省ウェブサイト <<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinshu/index.html>>

(17) 世界人権宣言の内容を基礎として、これを条約化したものであり、人権諸条約の中で最も基本的かつ包括的なもの。社会権規約（経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）と自由権規約（市民的及び政治的権利に関する国際規約）があり、1976年発効、日本は1979年に批准した。「国際人権規約」2020.4.17. 同上 <<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/index.html>>

(18) ILOが採択する、労働条件、団結権、社会保障などに関する国際条約。条約の数は190（うち撤回・廃止11、棚上げ19）に上り、日本は49条約に批准。「条約一覧（番号順、議定書を含む）」国際労働機関ウェブサイト <<https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/lang--ja/index.htm>>

(19) ラギー 前掲注(6), p.89.

(20) 2003年、国連人権委員会（現在の国連人権理事会）の下部組織において、国家が批准した条約の下で受諾している人権義務と同じ範囲の義務を、企業に課すことを目指す条約類似の文書が起草されたが、人権擁護団体と企業との間に深刻な軋轢を生み出し、人権委員会での採択は見送られた（菅原絵美「ビジネスと人権に関する国連指導原則の形成と展開」『アジア研ワールド・トレンド』223号, 2014.5, pp.6-7）。

(21) 2006年に国連人権理事会に改組。

フレームワーク」)を国連人権理事会に勧告した⁽²²⁾。ラギー・フレームワークは、企業と人権に関する基本的な考え方として、「人権侵害から保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、「救済へのアクセス」の3つを柱とし、各主体の責務を明らかにしたものである。

(2) 指導原則の概要

2011年には、ラギー・フレームワークを運用可能なものとするために、上記の3つの柱について、国家や企業が取べきステップを詳しく説明した「指導原則」が、国連人権理事会に提出され⁽²³⁾、決議⁽²⁴⁾により承認された。指導原則は全31原則から成り、概要は表1のとおりである。

表1 「ビジネスと人権に関する指導原則」の概要

3つの柱	主な原則
①国家の人権保護義務	<ul style="list-style-type: none"> 国家は企業を含む第三者による人権侵害から個人を保護する義務がある。そのために、実効的な政策、立法、規制及び裁定を通じて、侵害防止のための適切な措置を取る必要がある(原則1) 国家は、全ての企業が活動を通じて人権を尊重すべきだという期待を、明確に表明すべきである(原則2)
②企業の人権尊重責任	<ul style="list-style-type: none"> 企業は、他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべきである(原則11) 人権尊重責任を果たすために、企業は以下のものを実施すべきである(原則15) <ul style="list-style-type: none"> (a) 人権尊重責任を果たすという方針の約束(コミットメント) (b) 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、企業が取り組む方法を明確にさせる人権デュー・ディリジェンスのプロセス (c) 企業が引き起こし、又は助長する人権への負の影響について、是正を可能とするプロセス
③救済へのアクセス	<ul style="list-style-type: none"> 国家は、人権侵害が生じた場合に、司法、行政、立法又はその他の然るべき手段を通じて、影響を受ける人々が実効的な救済にアクセスできるように、適切な措置を取らなければならない(原則25) 苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするように、企業は、負の影響を受けた個人及び地域社会のために、実効的な事業レベルの苦情処理メカニズムを確立し、又はこれに参加すべきである(原則29)

(出典)「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」A/HRC/17/31, 2011.3.21. 国際連合広報センターウェブサイト <https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/> を基に筆者作成。

指導原則の意義は、企業に対する規制の導入を求めてきた市民社会と、それに消極的であった国家・企業との間の硬直化した対立関係を打開したことにある。また、指導原則は、多様なステークホルダー、政府、企業、そして市民社会との対話を経て策定されたものであり、その合意形成のプロセスこそが国際的な信頼の基盤となっている⁽²⁵⁾。指導原則はソフト・ローであり、国や企業に新たな法的義務を課すものではないが、様々な国際基準に取り込まれており⁽²⁶⁾、

²² John Ruggie, "Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights," A/HRC/8/5, 2008.4.7. United Nations Digital Library Website <https://digitallibrary.un.org/record/625292/files/A_HRC_8_5-EN.pdf>

²³ A/HRC/17/31, *op.cit.*(3)

²⁴ "Human rights and transnational corporations and other business enterprises: Resolution adopted by the Human Rights Council," A/HRC/RES/17/4, 2011.7.6. Undocs.org Website <<https://undocs.org/en/A/HRC/RES/17/4>>

²⁵ 山田美和「国際シンポジウム報告 責任あるビジネス・責任あるサプライチェーン『ビジネスと人権に関する国連指導原則』にもとづく日本の行動はどうあるべきか—国別行動計画の策定へのマルチステークホルダーエンゲージメント—」『アジア研ワールド・トレンド』262号, 2017.8, p.30.

²⁶ OECDの「多国籍企業行動指針」やILOの「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」の改訂、企業の社会的責任に関する国際基準である「ISO26000」、国際金融公社(IFC)の「改訂版IFC持続可能性に関する枠組み」及び「パフォーマンス・スタンダード」等に、指導原則の考えが取り入れられている(坂元茂樹「ビジネスと人権—国際的な潮流—(特集 ビジネスと人権)」『法律のひろば』73(4), 2020.4, p.7)。

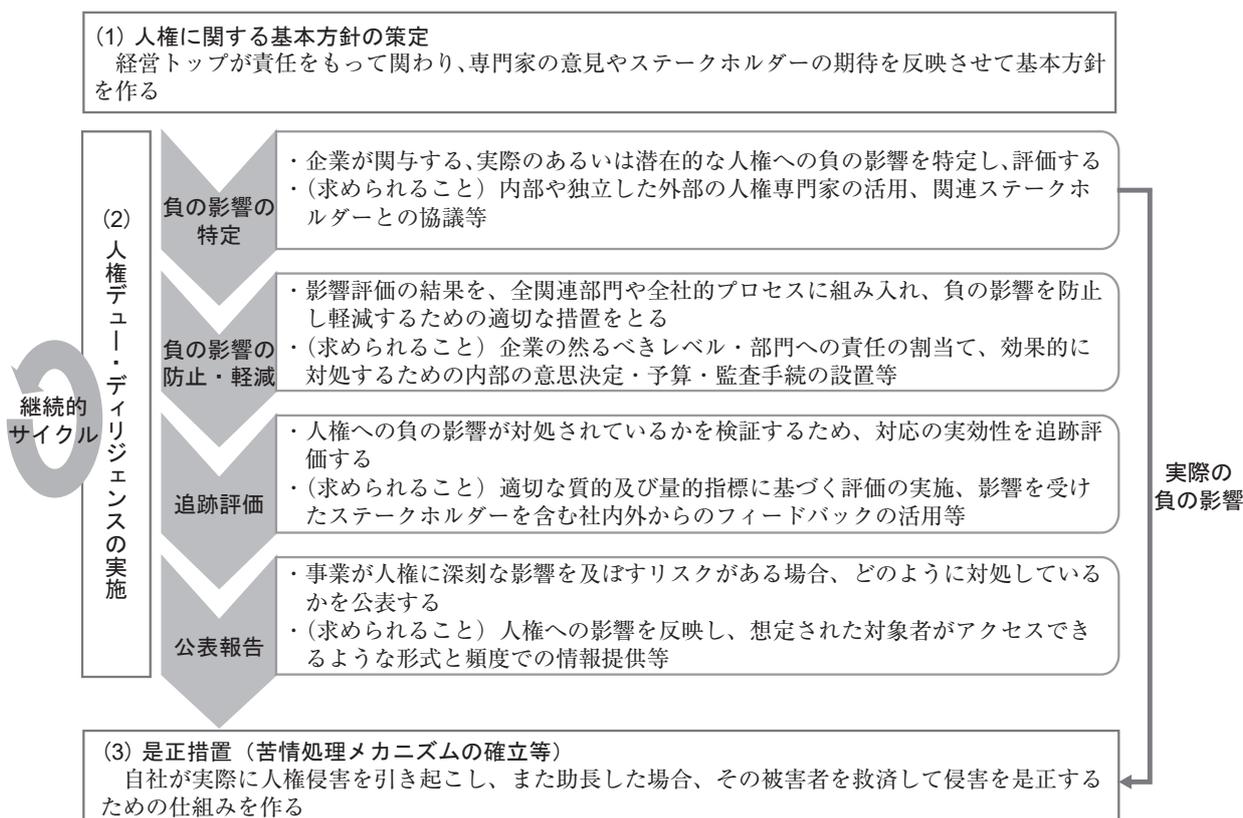
ステークホルダーの期待や行動を取れんする権威ある枠組みとして機能している⁽²⁷⁾。

なお、国連における条約化の動きは現在も継続している。多国籍企業による人権侵害の防止のために、2014年6月、「国際的な条約締結による法制化に向けた国連作業部会の設置」の決議が採択され、条約化に向けた検討が行われている⁽²⁸⁾。

3 人権デュー・ディリジェンス

指導原則は、企業に人権デュー・ディリジェンスを実施することを求めている（原則15b）。デュー・ディリジェンスとは、本来「（負の影響を回避・軽減するために）その立場に相当な注意を払う行為又は努力」といった意味である⁽²⁹⁾。OECDのガイドラインでは、「自らの事業、サプライチェーンおよびその他のビジネス上の関係における、実際のおよび潜在的な負の影響を企業が特定し、防止し、軽減するとともに、これらの負の影響へどのように対処するかについて説明責任を果たすために企業が実施すべきプロセス」とされる⁽³⁰⁾。そのプロセスは、おおむね図のとおりである。

図 人権デュー・ディリジェンスのプロセス



（出典）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」2018, pp.21-54. <<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>>; 外務省「ビジネスと人権とは？」<<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100116940.pdf>>; 國部克彦編著、神戸CSR研究会編『CSRの基礎—企業と社会の新しいあり方—』中央経済社、2017, pp.191-193等を基に筆者作成。

27) 菅原 前掲注(20), p.7.

28) 坂元 前掲注(26), pp.7-8.

29) 日本弁護士連合会「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引）」2015.1, p.26. <https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2015/opinion_150107_2.pdf>

30) 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」2018, p.15. <<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>>

人権デュー・ディリジェンスは、バリューチェーンを対象に行われるべきである（原則 17a 及び原則 13 の解説）。ただし、関係する企業が多岐にわたり、それら全てにわたって人権デュー・ディリジェンスを行うことが難しい場合は、関係する供給先や受給先の事業状況等によって人権への負の影響のリスクが最も大きくなる分野を特定し、優先的に取り上げるべきとされる（原則 17 の解説）。

人権デュー・ディリジェンスは予防手段として、事業活動が引き起こす、又は助長するかもしれない人権への負の影響を対象にすべきであり（原則 17a）、潜在的な影響は、評価結果を企業横断的に組み入れることによって、防止又は軽減されるべきである（原則 19 及び解説）。同時に、既に生じた負の影響は是正の対象となるべきであり、企業は苦情処理メカニズム等を通じて、その是正に積極的に取り組むことが求められる（原則 22 及び解説）。

人権デュー・ディリジェンスの一連のプロセスは、経営トップの関与や全社的プロセスへの組み入れからも分かるとおり（図）、「人権リスクに関する内部統制」のシステムである⁽³¹⁾。人権デュー・ディリジェンスを適切に実施し、然るべき手段を全て講じてきたことを内外に示すことは、自社に対する訴訟リスクに対処する助けとなるとされており（原則 17 の解説）、人権デュー・ディリジェンスが経営責任の判断基準として用いられることも想定されている⁽³²⁾。

なお、ここでいう「人権」とは、国際的に認められた人権のことであり、最低限の基準として、世界人権宣言⁽³³⁾、国際人権規約⁽³⁴⁾及び ILO 中核的労働基準に基づく基本的権利に関する原則⁽³⁵⁾であると理解される。人権に関する国家のガバナンスが脆弱な国・地域でも企業が人権保護の責任を果たすという目的に照らし、指導原則の人権の定義は、関連する法域の国内法により定義されている法的責任や執行の問題とは区別されている（原則 12 の解説）。

指導原則に基づく人権デュー・ディリジェンスの方法を解説したものとして、OECD の「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」⁽³⁶⁾や、日本弁護士連合会の「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス」⁽³⁷⁾があり、特に前者は人権デュー・ディリジェンスを行う上での国際的な必読文書となっている。

4 国別行動計画（NAP）

指導原則の普及と実施を図るため、各国では、政府が NAP を策定する動きが相次いでいる。デンマーク人権研究所によると、2021 年 9 月時点で日本を含む 28 か国が NAP（NAP 相当の文書を含む。）を策定している⁽³⁸⁾。日本政府は、2016 年の国連ビジネスと人権フォーラムにて

(31) 日本弁護士連合会 前掲注(29), p.26.

(32) 同上, p.26.

(33) 人権尊重における全ての人民と全ての国とが達成すべき共通の基準として、1948 年に国連総会の決議として宣言された。

(34) 「国際人権規約」前掲注(17) 国際人権規約は、世界人権宣言に示された諸権利を条約化したもの。

(35) ILO が条約や勧告によって定める国際労働基準のうち、現在の国際社会が最低限遵守すべき基準とされている「結社の自由及び団体交渉権」、「強制労働の禁止」、「児童労働の実効的な廃止」、「雇用及び職業における差別の排除」の 4 分野（8 条約）を、「ILO 中核的労働基準」という。通常 ILO 条約の発効には国内での批准手続が必要だが、ILO 中核的労働基準は、8 条約を批准していない場合でも、「加盟国であるという事実そのものにより（略）、これらの条約の対象となっている基本的権利に関する原則を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負うこと」が求められる（國部編著 前掲注(5), p.194）。日本は、「強制労働の廃止に関する条約（第 105 号）」と「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第 111 号）」が未批准。

(36) OECD 前掲注(30) 前述の OECD 多国籍企業行動指針を実施するための実務的ガイダンスに位置付けられる。

(37) 日本弁護士連合会 前掲注(29), p.26.

(38) “Countries.” National Action Plans on Business and Human Rights Website <<https://globalnaps.org/country/>>

NAP 策定に取り組むことを表明し、2020 年 10 月に NAP を公表した⁽³⁹⁾。

NAP とは、「指導原則に基づき、企業による人権への負の影響から保護するため国が策定する発展的な政策戦略」⁽⁴⁰⁾であり、国連のビジネスと人権に関する作業部会が各国に策定を推奨している。国連作業部会のガイダンスは、効果的な NAP に欠かせない 4 つの要素として、①指導原則に基づいていること、②その国の状況に応じて、企業に関連した人権への負の影響の実態と可能性に対処したものであること、③包括的で透明性のあるプロセスを経て策定されること、④そのプロセスを見直し、更新することを挙げている⁽⁴¹⁾。NAP の目的は、多様なステークホルダーとの対話を通じて、実行可能な具体的な政策と目標を明らかにするプロセスによって、企業による人権侵害を防止し、人権保護を強化することにある。

NAP 策定のメリットとしては、政府の指導原則へのコミットメント（積極的な関与の約束）を国内外に示すことができること、策定の過程でステークホルダーと建設的な対話の機会が生まれることがある。また、企業にとっては、政府がビジネスと人権に関するコミットメント及び方針を示すことによって公平な競争条件（レベル・プレイング・フィールド）⁽⁴²⁾の形成が促される点も重要である⁽⁴³⁾。

II 諸外国の人権デュー・ディリジェンス法制

NAP 策定と前後して、企業の人権デュー・ディリジェンスに関する法制度が整備された国は少なくない。これは、NAP 策定の前段階として、多様なステークホルダーにおける議論が実施されることが通常であり、その過程で、サプライチェーンに対する規制の必要性が認識されることが多いことや、各国政府の積極的な取組姿勢を国内外に示すインセンティブが働くことが理由と考えられている⁽⁴⁴⁾。II では、英国、フランス、オーストラリア、オランダ、ドイツ、欧州連合（EU）、米国における人権デュー・ディリジェンスに関する法制度や立法化の動向を概観する。特にドイツと EU については、新しい動きとして注目されているため詳述する。

1 英国

英国では、2015 年 3 月に、「2015 年現代奴隷法」⁽⁴⁵⁾が制定された。同法は、奴隷、隷属、強制（又は義務的な）労働及び人身取引を犯罪行為と定め（第 1 条・第 2 条）、英国で事業活動

⁽³⁹⁾ ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議「[ビジネスと人権]に関する行動計画(2020-2025)」2020.10. 外務省ウェブサイト <<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>>

⁽⁴⁰⁾ UN Working Group on Business and Human Rights, “Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights,” 2016.11, p.i. OHCHR Website <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf>

⁽⁴¹⁾ *ibid.*, p.i.

⁽⁴²⁾ 企業が同じ条件の下でビジネスを行うことができるようにすること。人権保護に取り組む企業がコストを負担し、人権保護に取り組まない企業がその分安いコストで事業活動を行うことは市場競争の在り方として望ましくないとして、法によって国際的な水準を標準化すること。標準化により国際的な水準の底上げを図る狙いのほか、自国企業の市場での競争力を維持する目的もあるとされる。

⁽⁴³⁾ 山田 前掲注⁽²⁵⁾, p.32.

⁽⁴⁴⁾ 高橋大祐「[ビジネスと人権]に関するグローバルな立法動向と労働法実務への影響」『季刊労働法』262号, 2018. 秋季, p.32.

⁽⁴⁵⁾ Modern Slavery Act 2015 c.30. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/pdfs/ukpga_20150030_en.pdf> 本法の日本語訳としては、日本貿易振興機構（ジェトロ）海外調査部ロンドン事務所「英国 2015 年現代奴隷法（参考和訳）」2021.7. <https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/aa1e8728dcd42836/20210026.pdf> を参照。

を行う営利団体・企業のうち、年間の売上高が一定金額（現在は 3600 万ポンド（約 49 億円⁽⁴⁶⁾）以上の企業⁽⁴⁷⁾について、奴隷及び人身取引排除等の取組に関する年次声明を開示することを義務付けた（第 54 条第 1 項・第 2 項）。

企業は、自社の事業とサプライチェーンにおいて、奴隷及び人身取引等が行われなくするために会計年度中に講じた措置を声明として開示し、講じていない場合はその旨の声明を開示しなければならない（第 54 条第 4 項）。開示義務を怠った場合には、高等法院の「強制執行命令」の対象となる（第 54 条第 11 項）。

法律には声明に含めることを推奨する 6 つの項目が列挙されているが（第 54 条第 5 項。表 2）、開示は必須ではなく、企業の判断に委ねられている。英国内務省の調査では、6 項目全てを開示している企業は約 50% とされる⁽⁴⁸⁾。

表 2 声明に含まれることが推奨されている 6 項目（第 54 条第 5 項）

(a) 組織構成、事業、サプライチェーン
(b) 奴隷及び人身取引に関するポリシー
(c) 事業とサプライチェーンにおける奴隷及び人身取引に関するデュー・ディリジェンスのプロセス
(d) 事業とサプライチェーンのうち奴隷及び人身取引が発生するリスクがある部分と、当該リスクを評価・管理する手段
(e) 適切な評価指標に照らした、事業とサプライチェーンにおける奴隷及び人身取引を確実に防ぐための措置の有効性
(f) 従業員に対する奴隷及び人身取引に関する研修

（出典）Modern Slavery Act 2015 c.30, s.54(5). <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/pdfs/ukpga_20150030_en.pdf> を基に筆者作成。

企業の取組が低迷していることを背景に、英国政府は、2020 年 9 月に「サプライチェーンの透明性に関する意見公募に対する政府回答」において、①第 54 条第 5 項の義務化、②政府レジストリ（登録簿）への声明登録の義務化（現在は各社のウェブサイトで公開）、③開示期限の統一、④年間予算 3600 万ポンド（約 49 億円）以上の公共セクター（省庁や地方自治体を含む。）に対する声明開示の義務化、⑤民事上の罰金の導入について、企業やステークホルダーからおおむね賛意が得られたことを発表した（ただし民事上の罰金については、上限額を設定するか等について更なる検討が必要とされた。）⁽⁴⁹⁾。

2021 年 1 月、ドミニク・ラーブ（Dominic Raab）外務大臣は、英国の企業や公的機関が新疆ウイグル自治区（中国）での人権侵害に加担しないようにするため、現代奴隷法の年次声明の開示を怠った組織に対する「金銭的ペナルティ」導入のための改正を含む、一連の措置を実施することを発表した⁽⁵⁰⁾。また、2021 年 3 月には、企業の声明を登録する政府レジストリが

(46) 邦貨換算に当たっては、“Exchange Rates selected indicators.” International Monetary Fund Website <<https://data.imf.org/regular.aspx?key=61545850>> における 2020 年の実績値（月次データの平均）に基づき、以下、次のレートを用いる。1 ドル = 106.77 円、1 ポンド = 136.88 円、1 ユーロ = 121.33 円、1 豪ドル = 73.63 円。

(47) [Home Office], “Transparency in Supply Chains etc.: A practical guide,” 2015.10.29, p.7. <https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/649906/Transparency_in_Supply_Chains_A_Practical_Guide_2017.pdf>

(48) Home Office, “Transparency in supply chains consultation: Government response,” 2020.9.22, pp.30-31. <https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/919937/Government_response_to_transparency_in_supply_chains_consultation_21_09_20.pdf>

(49) *ibid.*, pp.5-18.

(50) Foreign, Commonwealth & Development Office et al., “UK Government announces business measures over Xinjiang human rights abuses,” 2021.1.12. <<https://www.gov.uk/government/news/uk-government-announces-business-measures-over-xinjiang-human-rights-abuses>>

公開された⁽⁵¹⁾。現在は、声明の登録は推奨にとどまるが、将来的には法改正により義務化される見通しである。政府レジストリによって、時系列で様々な企業の取組を俯瞰できるようになり、市民社会や投資家、政府が企業の行動や法の遵守を監視し、透明性を高めることが期待されている⁽⁵²⁾。

さらに英国議会下院のビジネス・エネルギー・産業戦略委員会は、新疆へのサプライチェーンに関して現代奴隷法に違反していないことの証拠を示した組織と証拠を提供できなかった組織を、ホワイトリスト又はブラックリストの形で政府が示すなどのより厳しい措置の導入を求めた。しかし、政府回答では、政府が何万社もの企業の取組を包括的に検証することは不可能であり、政府レジストリを通じた透明性の確保により、市民社会から企業に変化を促すことが重要であると認識していることや、企業が十分な情報を得た上で自ら判断できるような協力的なアプローチを追求していくとの理由から、ホワイトリスト／ブラックリストの導入は否定された⁽⁵³⁾。今後は、前述①～⑤の措置を導入するための同法の改正案の提出が予定されている。

2 フランス

フランスでは、2017年に「企業注意義務法」⁽⁵⁴⁾が制定され、2年連続してフランスに所在する従業員5,000人以上（フランス内の子会社との合算）又は1万人以上（フランス内外の子会社との合算）の企業⁽⁵⁵⁾に対し、人権デュー・ディリジェンス計画の作成と実施、年次報告書内での開示が義務付けられた。

人権デュー・ディリジェンス計画には、人権、基本的自由、関係者の健康・安全、環境に対する深刻な損害を及ぼすリスクを特定し、これらを予防するための適切で合理的な対策を含み、子会社はもちろんサプライヤーや下請事業者の活動も対象となる。計画に盛り込むべき項目として、①リスクを特定・分析・評価するためのリスク・マッピング、②特定の子会社・下請事業者・サプライヤーの定期的な評価手続、③リスクや深刻な被害を防止・軽減するための行動計画、④労働組合と共同で開発したリスクの報告を収集するための警報・通報メカニズム、⑤計画の実施状況や有効性をフォローするモニタリングの仕組みの5項目が定められている（第1条）。

ステークホルダー（NGOや組合等）は、企業が人権デュー・ディリジェンス計画を策定、公表、又は効果的に実施していないとみなした場合、その義務を履行するよう企業に催告する

(51) Home Office, “Government launches modern slavery statement registry,” 2021.3.11. <<https://www.gov.uk/government/news/government-launches-modern-slavery-statement-registry>>

(52) House of Commons Business, Energy and Industrial Strategy Committee, “Uyghur forced labour in Xinjiang and UK value chains: Government Response to the Committee’s Fifth Report of Session 2019–21,” HC241, 2021.6.10, p.10. <<https://committees.parliament.uk/publications/6194/documents/68945/default/>>

(53) *ibid.*, pp.6-7.

(54) “LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre (1).” <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=9aawcYcwvknTYs2UUCMwL4iX_erjixoTD_Jy3AVXRfk=> 本法の日本語訳としては、日本貿易振興機構（ジェトロ）海外調査部パリ事務所「フランス共和国親会社及び経営を統括する企業の監視義務に関する2017年3月27日付け法律2017-399号（1）（参考和訳）」2021.7. <https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/9cb61dd611a50c96/20210028.pdf> を参照。

(55) 本社がフランス国外にある場合、フランスの子会社やその子会社の従業員数が要件を満たしている場合に限って当該フランス子会社が同法の対象となり、フランス国外に所在する親会社は適用外となる（奥山直子「人権関連の法制化が進む一方で、順守体制に課題も（フランス）—「サプライチェーンと人権」に関する主要国の政策と執行状況（4）—」『地域・分析レポート』2021.6.10. ジェトロウェブサイト <<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2021/267f862f02af9ec3.html>>）。

ことができる⁽⁵⁶⁾。催告後3か月が経過しても履行されない場合は、管轄の裁判所に申立てを行うことができ、申立てを受けた裁判所は、企業に実施を命じ、必要な場合は罰金を科することができる（第1条）。

また、企業の民事責任が問われることもあり、裁判所は義務違反の企業に、履行すべき義務の実施により回避できたであろう損害の補償を命じることができる（第2条）⁽⁵⁷⁾。2019年10月には、フランスのNGO 2団体及びウガンダの4団体が、仏エネルギー大手トタル（Total）社のウガンダで行う油田開発について、現地の住民及び環境に壊滅的な影響を与えたとして、同社を同法違反で提訴した。同社以外にも、2021年7月時点で5件の訴訟が提起されている⁽⁵⁸⁾。

罰則については、当初1000万ユーロ（約12億円）から3000万ユーロ（約36億円）の民事上の罰金が規定されていたが、違法性や罰則の定義が明確でなく、憲法違反であるとする憲法院⁽⁵⁹⁾判決によって罰金条項が削除された⁽⁶⁰⁾。

企業の人権デュー・ディリジェンス計画とその実施状況は、年次報告書内で開示されることになっている（第1条）。ただし、同法の対象となる企業を指定した公的なリストがないため、ステークホルダーが各企業の人権デュー・ディリジェンス計画を確認し、法律の遵守状況を監視することは難しい。この課題に対応するため、仏NGOのシェルパ（Sherpa）が中心となり、同法の対象と思われる企業の毎年の年次報告書を登録したデータベース⁽⁶¹⁾を公開するとともに、企業の法律の遵守状況を調査している。

同調査では、同法の対象と思われる263社のうち、マクドナルド・フランスやユーロ・ディズニー等を含む44社が過去3年間、法的義務があるにもかかわらず人権デュー・ディリジェンス計画を公表していないことが明らかになった⁽⁶²⁾。公表していない企業に理由を尋ねたところ、企業が独自に法律を解釈し、自社は公表義務が免除されている、又は公表義務の対象とならないと判断し、非公表を「正当化している」ことが示された⁽⁶³⁾。

シェルパは、こうした企業による限定的な法解釈や、人権デュー・ディリジェンス計画へのアクセスの困難性を同法の課題として挙げており、同法の適用対象となる企業を一覧化した公

(56) 同上

(57) 日本貿易振興機構（ジェトロ）海外調査部パリ事務所 前掲注(54), p.3.

(58) Swann Bommier et al., eds., “Duty of vigilance radar: Follow up on current cases,” 2021.7, pp.5-18. duty of vigilance radar Website <<https://vigilance-plan.org/wp-content/uploads/2021/07/A4-VF-FICHES-UK-060721-xxs.pdf>>

(59) Conseil constitutionnel. 第五共和国憲法の下での違憲立法審査機関。審署（法律又は条約が憲法の規定に従って成立したことを認証し、それに執行力を付与する国家元首の行為）前の通常法律及び国際協定については、大統領、首相、国民議会議長、元老院議長又は60名以上の国民議会議員あるいは60名以上の元老院議員の連名による申立てにより合憲性を審査する（山口俊夫編著『フランス法辞典』東京大学出版会、2002、pp.112、465）。当該法律は、法律に反対する約120名の議員の連名によって違憲審査の申立てが行われた。

(60) Sandra Cossart et al., “The French Law on Duty of Care: A Historic Step Towards Making Globalization Work for All,” *Business and Human Rights Journal*, Vol.2 No.2, 2017.7, pp.321-322. <<https://doi.org/10.1017/bhj.2017.14>>

(61) “Find a vigilance plan.” duty of vigilance radar Website <<https://vigilance-plan.org/search/>>

(62) “Third edition of the Duty of Vigilance Radar: McDonald’s, Lactalis, Bigard, Adrexo, Leroy Merlin, Generali, Altrad, Euro Disney … 44 companies still breaking the law?” 2021.7.7. Sherpa Website <<https://www.asso-sherpa.org/third-edition-of-the-duty-of-vigilance-radar-mcdonalds-lactalis-bigard-adrexo-leroy-merlin-general-ialtrad-euro-disney-44-companies-still-breaking-the-law>>

(63) 例えば、人権デュー・ディリジェンス計画は非財務業績報告書によって既に代替されると考えている企業や、金融保険業や持株会社、単純型株式会社（Société par action simplifiée: SAS。資本金を含め定款自治に委ねられる部分が多い柔軟な組織形態）は対象にならないと認識している企業等が存在するとされる（Swann Bommier et al., “Le radar du devoir de vigilance: Identifier les entreprises soumises à la loi,” Edition 2021, pp.5-8. duty of vigilance radar Website <<https://plan-vigilance.org/wp-content/uploads/2021/07/2021-07-05-Radar-DDV-Rapport-2021.pdf>>）。

的リストや、企業のデュー・ディリジェンス計画を登録した公的データベースの作成・公開を求めている。また、民事責任訴訟の立証責任を企業側に転換すること、検察が注意義務を怠った企業に対し義務履行の催告を行うこと、同法の適用範囲を拡大し、全ての営利企業に適用すること等も提案している⁽⁶⁴⁾。

3 オーストラリア

オーストラリアでは、2018年に「2018年現代奴隷法」⁽⁶⁵⁾が制定された。同法の「現代奴隷」とは、奴隷・隷属、人身取引、児童労働を指す（第4条）⁽⁶⁶⁾。

同法では、オーストラリア籍又はオーストラリアで事業活動を行う年間売上高1億豪ドル（約74億円）以上の官民の法人に（第5条第1項）、自社及びサプライチェーンにおける奴隷・隷属、人身取引等の現代奴隷に係るリスクについて記載した「現代奴隷報告書」を内務大臣に毎年提出することが義務付けられた（第13条・第14条）。連邦政府も同法の適用対象となっており（第5条第1項）、内務大臣は、全ての非法人の連邦政府機関について記載した連邦現代奴隷報告書を作成しなければならない（第15条）。

現代奴隷報告書には、①報告対象となる法人、②法人の組織構成、運営及びサプライチェーン、③法人及び当該法人が保有し、又は管理する法人（以下「法人等」）の事業運営及びサプライチェーンにおける現代奴隷慣行のリスク、④法人等が、デュー・ディリジェンスや是正プロセスを含め、当該リスクを評価し及び解消するために取った措置（例えば、リスク対応への方針及びプロセスの開発や、従業員への研修等）、⑤法人が当該措置の効果を評価した方法、⑥法人等の間での協議プロセス、⑦関連する事項についての記述を含むことが義務付けられている（第16条1項）。

自社のウェブサイトや年次報告書内での開示が義務付けられている英国やフランスと異なり、オーストラリアでは、内務大臣が運用するレジストリ⁽⁶⁷⁾に現代奴隷報告書を登録し（第19条）、無料で公開することが同法に規定されている（第18条）。レジストリは、国境警備隊（Australian Border Force: ABF）によって運営されており、ABFは、報告書が法律に準拠しているかをモニタリングし、不十分な法人には改善を要求するとともに、優れた事例や改善が必要な事項を公表し、報告書の質の向上に努めている⁽⁶⁸⁾。

⁽⁶⁴⁾ *ibid.*, pp.9-10.

⁽⁶⁵⁾ Modern Slavery Act 2018. <<https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>> 本法の日本語訳としては、日本貿易振興機構（ジェトロ）海外調査部「豪州2018年現代奴隷法（参考和訳）」2021.8. <https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/fdca4b3c98012046/20210030.pdf> を参照。概要としては、原田久義「【オーストラリア】2018年現代奴隷法」『外国の立法』No.278-2, 2019.2, pp.24-25. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11239714_po_02780211.pdf?contentNo=1> を参照。

⁽⁶⁶⁾ 同法第4条の現代奴隷の定義(a)の刑法第270条、第271条は、Criminal Code Act 1995. <https://www.legislation.gov.au/Details/C2021C00183/Html/Volume_2>、同定義(c)の「国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約を補足する人（特に女性及び児童）の取引を防止し、抑止し及び処罰するための議定書」は、外務省ウェブサイト <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/pdfs/treaty162_1a.pdf>、同定義(d)の「『最悪の形態の児童労働の禁止等に関する条約』第3条」は、「最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（第百八十二号）」同 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/pdfs/B-H14_15-003.pdf> を参照。

⁽⁶⁷⁾ “Online Register for Modern Slavery Statements.” Australian Border Force Website <<https://modernslaveryregister.gov.au/>>

⁽⁶⁸⁾ “Criminal Justice: Modern slavery.” Australian Government Department of Home Affairs Website <<https://www.homeaffairs.gov.au/criminal-justice/Pages/modern-slavery.aspx>>; “Modern Slavery Act Reporting Update: November 2020,” 2020.11. Australian Border Force Website <https://modernslaveryregister.gov.au/resources/FINAL_-_Modern_Slavery_-_Reporting_Update.pdf>

現代奴隷報告書の提出義務を履行しない法人に対する罰則規定は、同法には設けられていない。この点について、立法段階において、政府や産業団体は、次のような理由を挙げて罰則導入に反対していた。すなわち、報告要件は企業間の協調的な競争の促進を目的としており、罰則はチェックボックス的なコンプライアンスの考え方⁽⁶⁹⁾につながる可能性があること、企業のコンプライアンスの遵守には、罰則よりも投資家の圧力と市民社会での評判の方が効果的であること、先に施行された英国の現代奴隷法も罰則は導入されていないこと等である。一方、市民団体等は、英国の現代奴隷法の下では企業の報告率が低いことを取り上げ、レピュテーション（風評）リスクだけではコンプライアンスを確保するための十分なインセンティブたり得ないと主張し、罰則規定の導入を求めた⁽⁷⁰⁾。

結果的に罰則規定の導入は見送られたが、代わりに、同法には、施行から3年後に同法の効果等を内務大臣がレビューし、その結果を連邦議会に報告しなければならない旨の規定が置かれた（第24条）。そのため、制定時に争点となった罰則規定の導入等については、2021年以降見直される可能性がある。

4 オランダ

オランダでは、2019年に児童労働の撤廃に向けた「児童労働注意義務法」⁽⁷¹⁾が制定された。同法の施行は2022年1月の予定であり、現時点では施行されていない。

同法は、オランダ市場に製品やサービスを提供・販売する外国籍を含む全ての企業に、児童労働に関するサプライチェーンのデュー・ディリジェンスの実施と報告を義務付けるものである。対象企業は、全てのサプライチェーンにおいて、児童労働⁽⁷²⁾によって商品やサービスが生産されていないか調査し、調査したことを宣言する声明文を規制当局に提出しなければならない（第4条第2項）。調査の結果、児童労働が確認できた、あるいは「合理的な疑い」が想定される企業には、防止するための行動計画の作成が義務付けられ、行動計画の実施と注意義務を課される（第5条第1項）。声明文は、規制当局のレジストリに登録され、公開される（第4条第5項）。

また、同法には行政罰の規定があり、第4条第2項の声明文の提出義務に違反した場合は、最大4,350ユーロ（約53万円）の、第5条第1項の調査の実施又は行動計画策定の義務に違反した場合は、最大87万ユーロ（約1億円）又は年間売上高の10%の過料を科される⁽⁷³⁾。5年以内に同じ役員の下で違反が繰り返される場合は、オランダ経済犯罪法に基づく経済犯罪となり、刑事罰が科される（第9条⁽⁷⁴⁾）。

⁽⁶⁹⁾ 企業の取組の有無をチェックボックスに当てはめるようなコンプライアンスの考え方。チェックボックスは内外に結果を示しやすい一方、形式主義に陥りやすいとされる。

⁽⁷⁰⁾ “Modern Slavery Bill 2018,” *Bills Digest*, No.12, 2018-19, 2018.8.16, pp.20-22. <https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/legislation/billsdgs/6150516/upload_binary/6150516.pdf>

⁽⁷¹⁾ Wet van 24 oktober 2019 houdende de invoering van een zorgplicht ter voorkoming van de levering van goederen en diensten die met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen (Wet zorgplicht kinderarbeid). <<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>>

⁽⁷²⁾ 18歳未満であって、最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（第百八十二号）第3条に定義されている「最悪の形態の児童労働」等を指す（同法第2条第1項）。

⁽⁷³⁾ 同法第7条は、オランダ刑法（Wetboek van Strafrecht. <<https://wetten.overheid.nl/BWBR0001854/2021-07-01>>）の第23条第4項（第2級・第6級）及び第7項を準用している。

⁽⁷⁴⁾ 経済犯罪法（Wet op de economische delicten. <<https://wetten.overheid.nl/BWBR0002063/2021-08-01#TiteldeelIII>>）第6条第1項第2号に基づき、2年以下の拘禁、社会奉仕命令又は罰金。

なお、2020年6月には、オランダの企業50社が、全ての企業が同じ規制を適用されることによる公平な競争条件（レベル・プレイング・フィールド）の構築等を理由に、より広範なサプライチェーンのデュー・ディリジェンス法を求める書簡を大臣に提出した⁽⁷⁵⁾。同年9月には、オランダの企業、学術界、市民社会が連携して、バリューチェーン全体における義務的なデュー・ディリジェンスを求めるイニシアティブを発足させた⁽⁷⁶⁾。こうした動きを背景に、2021年3月、社会党（SP）、グリーンレフト（GL）、労働党（PvdA）、キリスト教連合（CU）の4党が「責任ある持続可能な国際事業活動に関する法案」を議会に提出した。同法案は、デュー・ディリジェンス義務の対象を児童労働だけでなく、より広範な人権及び環境（気候変動への影響を含む。）への影響にまで拡大するものである。対象となる企業は、オランダに本拠を置き、従業員250人以上、資産2000万ユーロ（約24億円）以上、売上高4000万ユーロ（約49億円）以上の3つの要件のうち、2つを満たす企業となっている⁽⁷⁷⁾。同法案は児童労働注意義務法に代わる法案として提出されており、同法案が成立すれば、児童労働注意義務法は廃止されることになる。

5 ドイツ

ドイツでは2021年6月に、人権デュー・ディリジェンスを義務付ける法律が成立したばかりであるが、2016年に策定されたNAPにおいて企業の人権デュー・ディリジェンスの実施が奨励され、連邦政府による実施度の調査等の実績が積み上げられてきた。本節では、法制化以前の取組についても紹介する。

(1) NAPにおける人権デュー・ディリジェンス実施目標

連邦政府は、2016年に策定したNAPにおいて、ドイツに拠点を置く企業（従業員500人以上）の少なくとも50%が、2020年までに人権デュー・ディリジェンスを自社の業務プロセスに導入することを目標とし、目標未達成であれば法制化を検討するとしていた⁽⁷⁸⁾。連邦政府は、企業の人権デュー・ディリジェンスの実施度を調べるため、2018年以降、継続的に企業に対するアンケート調査を行ってきた。目標最終年である2020年度の調査では、NAPの要件を実施した企業は13～17%であり、目標を達成することはできなかった⁽⁷⁹⁾。

⁽⁷⁵⁾ “Due Diligence Legislation puts an end to negative impact on people and the environment,” 2020.6.25. Tony’s chocolonely Website <<https://tonyschocolonely.com/nl/en/our-mission/news/due-diligence-legislation-puts-an-end-to-negative-impact-on-people-and-the-environment>>; Henk Jan Beltman, “Due Diligence Wetgeving pakt negatieve impact op mens en milieu serieus aan.” <<https://tonyschocolonely.com/nl/en/download/letter-to-kaag.pdf>>

⁽⁷⁶⁾ “Join the Initiative for Sustainable and Responsible Business Conduct (IDVO).” Initiative for Sustainable and Responsible Business Conduct Website <<https://idvo.org/english/>>

⁽⁷⁷⁾ ジェトロ・アムステルダム事務所「児童労働規制が先行、より広範な人権デューディリジェンス法案の審議へ（オランダ）—「サプライチェーンと人権」に関する主要国の政策と執行状況（7）—」『地域・分析レポート』2021.6.11. <<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2021/4da35ef96cb39f14.html>> 法案の進捗は、“Wet verantwoord en duurzaam internationaal ondernemen.” Tweede Kamer Website <<https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?dossier=35761&id=2021Z04465>> を参照。

⁽⁷⁸⁾ Federal Government, “National Action Plan: Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016-2020,” 2017.9, p.10. <<https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/04/germany-national-action-plan-business-and-human-rights.pdf>>

⁽⁷⁹⁾ “Monitoring of the status of implementation of the human rights due diligence obligations of enterprises set out in the National Action Plan for Business and Human Rights 2016-2020: Final Report,” 2020.10.13, p.4. Auswärtiges Amt Website <<https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2417212/9c8158fe4c737426fa4d7217436acc7/201013-nap-monitoring-abschlussbericht-data.pdf>>

なお、この実施率は、単なる企業への形式的な実施有無の聞き取りではなく、企業の実施内容が期待される水準に達しているかを含めた、実質的な実施度の調査結果である。連邦政府は、企業の実施状況を正確に把握するため、企業に送付した調査票の各質問に、企業が満たすべき水準としての期待値である「要求フレームワーク」を併記し、回答を得た⁽⁸⁰⁾。要求フレームワークは、政府が関係省庁やステークホルダーとの議論から得られた知見を基に定義したものであり、中核となる要素を全て満たしているか、又は満たしていないことを十分に説明した企業のみが、総合結果においてNAPの要件を「満たしている」企業と判断される⁽⁸¹⁾。このような評価手法を用いることによって、調査実施主体にとっては、企業の達成度の定量的な計測が可能となるとともに、企業の取組が弱い項目が明らかになり、支援の検討に役立つというメリットがある。一方、調査対象となった企業にとっても、自社に足りない部分を自覚し、改善することにより、人権デュー・ディリジェンスの実施や報告のレベルについて、将来的な底上げの契機となることが期待できる。

企業の取組を促進するため、連邦労働社会省のウェブサイトでは、企業向けに実施事例や人権デュー・ディリジェンスのプロセス等を解説したガイドラインを紹介している⁽⁸²⁾。2017年10月からは、連邦経済協力開発省が資金提供し、事業経済開発庁内にビジネスと人権に関するヘルプデスクが設置された。ヘルプデスクでは、企業に対し、無料のアドバイザー・サービスや研修、オンラインツール等が提供されている⁽⁸³⁾。

(2) デュー・ディリジェンス法

NAPに掲げた、ドイツ企業への人権デュー・ディリジェンス導入の目標が未達成に終わったことにより、連邦政府は、十分なコンプライアンスを確保するためには、法的拘束力があり、国際的に通用するデュー・ディリジェンスの基準が必要であるとして、NAPで予告したとおり、一定規模以上の企業に人権デュー・ディリジェンスを義務付ける法律の立法作業に入った。2021年6月、「サプライチェーンにおける企業のデュー・ディリジェンスに関する法律」(以下「デュー・ディリジェンス法」)⁽⁸⁴⁾が成立し、7月に公布された。法律は、2023年1月に施行される予定となっている⁽⁸⁵⁾。

⁽⁸⁰⁾ “Monitoring des Umsetzungsstandes der im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020 beschriebenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen: Zwischenbericht Erhebungsphase 2020,” 2020.9.15, pp.34-59. Auswärtiges Amt Website <<https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2384126/f793a1412234e5c281abc876f05e6974/200915-nap-3-bericht-data.pdf>>

⁽⁸¹⁾ *ibid.*, p.III.

⁽⁸²⁾ “Leitfäden.” Bundesministerium für Arbeit und Soziales Website <<https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Umsetzungshilfen/Leitfaeden/leitfaeden.html>>

⁽⁸³⁾ “Helpdesk on Business & Human Rights.” Agentur für Wirtschaft und Entwicklung Website <<https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights>>; Agency for Business & Economic Development, “Integrating human rights due diligence processes into your core business - our free services for companies.” <https://wirtschaft-entwicklung.de/fileadmin/user_upload/5_Wirtschaft_und_Menschenrechte/Aktuelle_Downloads/Onepager_Helpdesk_on_Business_Human_Rights.pdf>

⁽⁸⁴⁾ Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten vom 16 Juli 2021 (BGBl. I S.2959). <https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D__1630541753095> 日本語訳は、連邦議会による修正案可決前の政府提出法案についての資料であるが、蔵元左近「令和2年度内外一体の経済成長戦略構築にかかる国際経済調査事業（企業のサプライチェーンに関する他国制度等の分析）調査報告書」2021.3.31. 経済産業省ウェブサイト <https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2020FY/000022.pdf> を参照。

⁽⁸⁵⁾ 法律（BGBl. I S.2959, *ibid.*）の附則第5条で規定。

成立したデュー・ディリジェンス法の概要は、表3のとおりである。ドイツに拠点を置く一定規模以上の企業は、人権デュー・ディリジェンスを実施することにより、国際的に認知された人権に関して、サプライチェーンにおける責任をより良く履行する義務を負う。

表3 ドイツのデュー・ディリジェンス法の概要

対象企業 (第1条)	ドイツに拠点(本社、主たる事業所、支店)があり、従業員が一定数以上の企業(外国籍企業もドイツ国内の従業者数が基準を満たしていれば対象となる。)。2023年1月の施行時には従業員3,000人以上、2024年1月からは1,000人以上の企業
定義 (第2条)	保護対象となる法的地位とは、国際条約(法律の別表に記載。国際人権規約やILO条約など)に規定されたもの(第1項)。人権リスクとは、第1項の法的地位を保護するため、下記の禁止事項への違反が、実際の状況に基づき、十分な蓋然性をもって差し迫っている状態をいう 《禁止事項》 ・児童労働、強制労働、奴隷・隷属、労働安全衛生義務の不履行、結社の自由の侵害、雇用における不平等な取扱い、非合理的賃金、環境義務違反、土地の権利侵害等
デュー・ディリジェンス (第3条)	企業は、人権又は環境リスクの予防と最小化、義務違反の停止を目的として、サプライチェーンにおいて、以下の人権・環境デュー・ディリジェンスの義務に十分配慮することが求められる(第1項) 《デュー・ディリジェンスの義務》 ・リスク管理体制の確立、社内の責任の明確化、定期的なリスク分析、人権戦略の方針の表明、自社の事業領域及び直接のサプライヤー(1次サプライヤー)に対する予防措置の定着、是正措置の実施、苦情処理メカニズムの確立、間接的なサプライヤー(2次以下のサプライヤー)のリスクに関するデュー・ディリジェンスの実施 ^(注) 、書類作成と人権報告書の作成
書類作成及び報告の義務 (第10条)	企業は、第3条の義務について、年次報告書を作成し、7年間は自社のウェブサイトで無料公開しなければならない。年次報告書には、少なくとも、①人権・環境関連のリスク、又は義務違反の有無とその内容、②デュー・ディリジェンス義務を果たすために行った措置、③対策の影響と効果の評価、④評価から得られた将来の企業行動についての結論、についての情報を含む(第2項)
特別訴訟担当 (第11条)	第2条第1項に基づく特に重大な法的地位に関して侵害を受けた者は、法廷でその権利を主張するために、国内の労働組合又は非政府組織に手続を開始する権限を付与することができる
主務官庁の義務 (第20条・第21条)	主務官庁(連邦経済輸出管理局)は、関係省庁と協議の上、本法の遵守に関する分野横断的又は分野別の情報、支援、勧告を公表する。また、企業の管理・執行活動の年次報告を行う。報告書では、発見された違反や是正措置への言及、企業の人権報告書への評価を行う
公共調達からの除外 (第22条)	過料(第24条)を科された事業者は、最長3年間公共調達から除外される
過料 (第24条)	本法に故意又は過失により違反した場合には、最大80万ユーロ(約9700万円)(ただし平均年間売上高が4億ユーロ超の法人等の場合は最大で平均年間売上高の2%)の過料を科される

(注) 間接的なサプライヤーへの人権デュー・ディリジェンスは、企業が苦情処理メカニズム等を通じて検知した、特定のリスクに対して随時行えばよく(第9条)、定期的なリスク分析等を求められる自社及び直接のサプライヤーに対する義務よりも弱い。

(出典) Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten vom 16 Juli 2021 (BGBl. I S.2959). <https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D__1630541753095>等を基に筆者作成。

連邦政府が提出した法案では、第3条第1項のデュー・ディリジェンス義務の不履行に基づく民事責任が発生するか不明確であるとして、連邦議会(下院)において「同法に基づく義務違反からは民事責任が生じない」旨を明文化する条文が追加された(第3条第3項)。これによって、第3条第1項は手続上の義務であり、義務として掲げられた対策は実施しなければならないものの、全ての人権リスクの防止を保証することまでは求められていないことが明確化された。企業の調査力に限界があり、サプライチェーン全体を追跡できないことや、企業の影響力が不足しているために特定の予防措置や是正措置を講じることができないことは十分想定し得るが、そのような場合であっても、手続上の義務を履行していれば、企業はデュー・ディリジェ

ンスの義務を果たしているとされる⁽⁸⁶⁾。

この点は、注意義務を怠ったことによる民事責任を負うフランスよりも、弱い規制となっている。ただし、第3条第3項では、他の法律で認められている民事責任は影響を受けないことも明記されており、特に深刻なケースでは他の法律に基づく民事責任の執行があり得る⁽⁸⁷⁾。

6 EU

EUにおいても、EU域内の統一的な人権・環境デュー・ディリジェンス指令⁽⁸⁸⁾の導入に向けた検討が始まっている。欧州委員会の指令案は2021年8月末時点では未発表だが、欧州議会が推奨する原案が、これまで紹介した欧州諸国の法律よりも包括的な義務化を求める内容となっているため、(2)で詳述する。

(1) 欧州委員会

欧州委員会は2018年3月に発表されたサステナブル・ファイナンスに関するアクションプランの中で、2019年第2四半期までに、サプライチェーン全体の適切なデュー・ディリジェンス等を企業の取締役会に求めることの必要性について、ステークホルダーと共に検討することを目標に掲げた⁽⁸⁹⁾。

2020年2月には、欧州委員会が「サプライチェーンを通じたデュー・ディリジェンス要求に関する調査」の最終報告書を発表した⁽⁹⁰⁾。当該調査は、前述のアクションプランの一環として、英国国際比較法研究所等により行われ、様々な業界の多国籍企業や中小企業を含む企業、ステークホルダーへのアンケート調査やインタビュー等を基に、企業のデュー・ディリジェンスの実施状況や、規制の在り方を検討したものである。

報告書によると、企業及び利害関係者を含めた調査対象者のほとんど（後述の業界団体を除く）は、EUレベルの一般的なデュー・ディリジェンス規制を導入することに賛成した。その理由としては、①各国が異なる規制を導入する「パッチワーク状態」からの脱却、②EU域内で活動する全ての企業が同じ規制を適用されることによる公平な競争条件（レベル・プレイング・フィールド）の構築、③バリューチェーン全体における自社以外の関係者の取組の底上げ等が挙げられている。

一方、業界団体は規制導入に反対する意見が多く、また中小企業への影響については、規制導入による潜在的な負担の増加を懸念する意見が多くの回答者から示された。大企業に限らない包括的な規制を志向しつつも、対象企業の段階的な拡大や、デュー・ディリジェンス義務の範囲や深さについて、企業規模や業界の特徴等に応じた柔軟性を認めること等の必要性が指摘された⁽⁹¹⁾。

欧州委員会は、2021年中に人権及び環境デュー・ディリジェンス義務化についての指令案を

⁽⁸⁶⁾ “Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten,” *BT-Drucksache*, 19/30505, 2021.6.9, p.37. <<https://dserver.bundestag.de/btd/19/305/1930505.pdf>>

⁽⁸⁷⁾ *ibid.*, p.38.

⁽⁸⁸⁾ 指令は、加盟国に実施義務が及ぶ拘束力を持つが、その具体的な形式及び手法は加盟国に委ねられる。適用に当たっては、加盟国内での実施手続（担保法の制定等）が必要となる。

⁽⁸⁹⁾ European Commission, “Action Plan: Financing Sustainable Growth,” COM(2018) 97 final, 2018.3.8, p.11. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018D0097&from=EN>>

⁽⁹⁰⁾ British Institute of International and Comparative Law et al., “Study on due diligence requirements through the supply chain: Final Report,” 2020.1, p.15. Publications Office of the European Union Website <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>>

⁽⁹¹⁾ *ibid.*, pp.17, 129-134.

提出することを目標にしており、指令案は2021年秋頃を目途に公表される見通しとなっている⁽⁹²⁾。

2021年7月には、欧州委員会と欧州対外行動庁（European External Action Service: EEAS）が、EU企業に向けて、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効果的な人権デュー・ディリジェンスに関するガイダンスを発表した⁽⁹³⁾。

(2) 欧州議会

EUでは法案の提出権は原則として欧州委員会のみにあるが、欧州議会も、包括的で義務的なデュー・ディリジェンス枠組みの立法化を欧州委員会に要求し⁽⁹⁴⁾、人権委員会や法務委員会等で独自に協議を行ってきた。2021年3月に可決した決議では、附属書に指令の原案を付し、附属書の推奨事項に従ってデュー・ディリジェンス義務化に関する指令案を遅滞なく提出することを欧州委員会に求めた⁽⁹⁵⁾。附属書にある欧州議会の提案は、表4のとおりである。

表4 「企業のデュー・ディリジェンス及び企業の説明責任に関する指令（欧州議会提案）」の概要

目的 (第1条)	EU域内で事業を行う企業が、人権、環境、ガバナンスを尊重し、事業及び事業上の関係、あるいはバリューチェーン ^(注1) を通じて、これらに対するリスクを作出又は助長しないようにすること（人権、環境、ガバナンスに対する潜在的又は実際の悪影響は、指令の附属書にて別途指定（第3条））
対象企業 (第2条)	① EU加盟国の法律に準拠し又はEU域内にて設立された大企業、上場中小企業又はリスクの高い ^(注2) 中小企業、② EU域外の法律に準拠し、EU域外で設立された企業のうち、EU域内市場に商品やサービスを提供している大企業・上場中小企業・リスクの高い中小企業
デュー・ディリジェンス戦略 (第4条)	<ul style="list-style-type: none"> 事業者は、その事業及び事業上の関係が、人権・環境・ガバナンスに関する潜在的又は実際の負の影響を作出又は助長していないか、適切な方法で継続的に特定し評価しなければならない。その結果、リスクを作出又は助長していないと結論付けた場合には、その旨を示した、リスクアセスメントを含む声明を公表しなければならない。リスクがあると結論付けた事業者は、デュー・ディリジェンス戦略を立て、効果的に実施しなければならない。戦略には以下のものを含む <p>《デュー・ディリジェンス戦略》</p> <ul style="list-style-type: none"> ①特定されたリスクとその深刻性及び緊急性のレベル、及びこれらの結論に至った関連データ、情報、方法論 ②バリューチェーンの地図、及びバリューチェーン上の子会社、サプライヤー等の名称、所在地、供給される製品・サービスの種類等 ③特定されたリスクの阻止・防止・緩和の観点から、事業者が採用する方針と手段 ④全てのリスクに同時に対処できる立場にない場合、優先順位付けの戦略 <ul style="list-style-type: none"> 事業者は、特に業種、バリューチェーンの規模と長さ、事業の規模と能力等に応じたバリューチェーンのデュー・ディリジェンス義務を負う 事業者は、その取引関係者が自社のデュー・ディリジェンス戦略に沿った人権、環境、グッド・ガバナンスの方針を策定し、実施することを、契約条項や行動規範の採用、独立認証機関による監査等により確保しなければならない。特に下請事業者やサプライヤーについては、定期的にこれを遵守しているかを検証しなければならない
デュー・ディリジェンス戦略の公開と通知 (第6条)	<ul style="list-style-type: none"> 加盟国は、事業者の最新のデュー・ディリジェンス戦略又は声明を、事業者のウェブサイトにおいて無料でアクセスできるように確保しなければならない 加盟国と欧州委員会は、事業者がそのデュー・ディリジェンス戦略又は声明を、各国の主務官庁が監督する欧州の集中型プラットフォームにアップロードすることを確保しなければならない
中小企業支援 (第15条)	加盟国は、中小企業がデュー・ディリジェンス義務の実施方法についてガイダンスを求め、更なる支援や情報を受けられる特別なポータルを確保しなければならない
制裁 (第18条)	<ul style="list-style-type: none"> 加盟国は、当該指令を国内法化した規定への違反に対し、相応の制裁措置を規定し、当該制裁措置の実施を確保するために必要な全ての措置を講じなければならない 加盟国の管轄当局は、企業に対し、売上高に応じた過料、公共調達や国家支援等の公的スキームからの排除、商品の差押えやその他の適切な行政処分を行うことができる

(注1) バリューチェーンは、企業の全ての活動、事業、取引関係、投資関係を意味し、直接・間接の取引関係を持ち、上流・下流の事業上の関係を有する事業者を含む（第3条）。サプライチェーンよりも広い概念。

(注2) 高リスク分野で活動している中小企業。高リスク分野は欧州委員会が指令で定義することになっている。

(出典) European Parliament, "Corporate due diligence and corporate accountability: European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129(INL))," 2021.3.10. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.pdf> 等を基に筆者作成。

上記はあくまで欧州議会の提案であるものの、サプライチェーンよりも広範囲なバリューチェーンを対象とすることや、一定の条件を満たす中小企業にもデュー・ディリジェンス義務が課されること、人権だけでなく環境やガバナンスに関するリスクが対象になること等、欧州諸国で導入されている法律よりも包括的な内容になっている。今後欧州委員会から提出される指令案の内容が注目されている。

7 米国

(1) カリフォルニア州サプライチェーン透明化法

米国の連邦法においては、サプライチェーンの人権デュー・ディリジェンスを業種問わず包括的に義務付ける法律はない⁽⁹⁶⁾。州法では、カリフォルニア州に「カリフォルニア州サプライチェーン透明化法」(California Transparency in Supply Chains Act of 2010)⁽⁹⁷⁾があり、2012年に施行されている。州法とはいえ、企業のサプライチェーン規制に関する各国の法制化の動きの先駆けと評されており、英国現代奴隷法のモデルとも言われている⁽⁹⁸⁾。

当該法律では、カリフォルニア州で事業を行い、全世界での総収入が1億ドル(約107億円)以上の製造業者又は小売業者に対し、サプライチェーンにおける奴隷労働及び人身取引排除の取組等に関する情報を開示することが義務付けられている(カリフォルニア州民法第1714.43条(a))。開示は、事業者のウェブサイトへの掲載により行われなければならない(同条(b))。開示する情報には、法律で定められている必須項目の実践の有無及び程度を含まなければならない。必須項目には、サプライチェーンのリスク評価と対応、サプライヤーへの監査等が含まれる(同条(c))。違反した場合には、カリフォルニア州の司法長官から裁判所に対し、同法の遵守を求める強制履行命令を出すように申し立てることができる(同条(d))。罰金などの罰則規定はない⁽⁹⁹⁾。

⁹² ジェトロ・ブリュッセル事務所「域内統一ルールを志向し、多様な手法で人権侵害抑止を狙う(EU) — 「サプライチェーンと人権」に関する主要国の政策と執行状況(5) —」『地域・分析レポート』2021.6.10. <<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2021/2398dcf082bdfc38.html>>

⁹³ “New EU guidance helps companies to combat forced labour in supply chains,” 2021.7.13. European Commission Website <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_3664>

⁹⁴ European Parliament, “Sustainable finance: European Parliament resolution of 29 May 2018 on sustainable finance (2018/2007(INI)),” 2018.5.29, para.6. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0215_EN.pdf>

⁹⁵ European Parliament, “Corporate due diligence and corporate accountability: European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129(INL)),” 2021.3.10. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.pdf>

⁹⁶ 法案の提出は2014年頃から継続的に行われている。最近では、2020年3月、第116回下院議会に「人身取引と奴隷に関するビジネスサプライチェーン透明化法」の法案が提出された。また同回次の上院議会にも、「奴隷フリー(Slave-Free)ビジネス認証法」の法案が提出されたが、いずれも廃案となっている。H.R.6279-Business Supply Chain Transparency on Trafficking and Slavery Act of 2020, 116th Congress (2019-2020). <<https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/6279?r=1&s=2>>; S.4241-Slave-Free Business Certification Act of 2020, 116th Congress (2019-2020). <<https://www.congress.gov/bill/116th-congress/senate-bill/4241?r=1&s=4>>

⁹⁷ “Senate Bill No. 657: CHAPTER 556: An act to add Section 1714.43 to the Civil Code, and to add Section 19547.5 to the Revenue and Taxation Code, relating to human trafficking.” State of California Department of Justice Office of the Attorney General Website <https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/cybersafety/sb_657_bill_ch556.pdf> 本法の和訳と概要は、日本貿易振興機構(ジェトロ)海外調査部ロサンゼルス事務所「カリフォルニア州サプライチェーン透明法の概要」2021.8. <https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/e386703c87743757/20210027.pdf> を参照。

⁹⁸ 蔵元左近「ステークホルダー対応の最前線(第5回)「責任あるサプライチェーン」に関する各国の法令の最近の動向(下)「カリフォルニア州サプライチェーン透明法」(California Transparency in Supply Chains Act of 2010)、Trade Facilitation and Trade Enforcement Act of 2015、米国大統領令等」『NBL』1075号, 2016.6.1, p.71.

⁹⁹ 同上, pp.71-73.

(2) 米国関税法第 307 条

これまでに挙げた人権デュー・ディリジェンスそのものを対象とする法律とは異なるが、米国には、強制労働・児童労働により生産された疑いのある製品に関して、米国税関国境保護局 (U.S. Customs and Border Protection: CBP) が、違反商品保留命令 (Withhold Release Order: WRO) を用いて米国への輸入を差し止めることができる制度がある。

これは「1930 年関税法」(Tariff Act of 1930) の第 307 条に基づく制度であり、2016 年に同条の適用範囲を広げる改正⁽¹⁰⁰⁾がなされた。これ以降、WRO の発令件数は増加傾向にある⁽¹⁰¹⁾。保留命令を受けた輸入者は、保留となっている製品を米国外に輸出するか、3 か月以内に異議を唱えることができる。異議申立てにおいては、輸入者は該当製品及びその構成要素の出所と、製造に使われた労働力の特徴を確かめるために、「あらゆる合理的な努力」を講じたことを証明しなければならない。異議申立てが認められなかった場合、60 日以内に該当製品を米国外への移出又は再輸出をしなければ、該当製品は CBP によって没収・破棄される⁽¹⁰²⁾。

WRO は従来、生産者や生産施設が特定された、特定の商品に対して発行されるものであったが、2016 年以降、CBP は、トルクメニスタン産の綿花やマラウイ産のタバコに対する WRO のように、特定の国・地域を対象とした、より広範囲な WRO を相次いで発行している⁽¹⁰³⁾。

また、最近では、新疆ウイグル自治区 (中国) のウイグル族に対する国家主導の組織的な強制労働の疑惑を反映した WRO が増加している。2021 年 6 月時点で有効な WRO 計 49 件中 35 件が中国製品を対象としたものであり、さらにこのうち 11 件が新疆ウイグル自治区の製品を対象にした WRO である⁽¹⁰⁴⁾。

2021 年 1 月には、新疆ウイグル自治区で栽培された綿花とトマト (当該 WRO は前述の広範囲な WRO に該当する。)⁽¹⁰⁵⁾、同年 6 月には、新疆ウイグル自治区に拠点を持つ合盛硅業 (ホシャイン・シリコン・インダストリー) が製造するシリコン原材料製品に対する WRO が発行された⁽¹⁰⁶⁾。同社は、世界最大のシリコン原材料製造者であり、同社の製品は、近年需要が急拡大

⁽¹⁰⁰⁾ 同条には、米国の消費需要を満たす観点から、米国内で同量の製品が生産されていない場合には、これらの製品の輸入を認める適用除外が設けられていたが、同条が活用されていないことへの懸念と、人身取引への関心の高まりを受けて、「2015 年貿易円滑化・貿易是正法」(Trade Facilitation and Trade Enforcement Act of 2015, Public Law 114-125. <<https://www.congress.gov/114/plaws/publ125/PLAW-114publ125.pdf>>) 第 910 条において、この例外規定が削除された。蔵元 前掲注⁽⁹⁸⁾, pp.73-74.

⁽¹⁰¹⁾ 1990 年代には連邦議会からの圧力があり、CBP は主に中国製品に対し、年間数件の WRO を発行していたが、2000 年から 2015 年の 15 年間で CBP が発令した WRO は 0 件であった。改正後の 5 年間では 30 件近くの WRO が発令されている。なお、CBP は WRO を取り消すことができるが、ほとんど行われていない (Cathleen D. Cimino-Isaacs et al., “Section 307 and U.S. Imports of Products of Forced Labor: Overview and Issues for Congress,” *CRS Report*, R46631, 2021.5.21, pp.1, 5-6. <<https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R46631>>).

⁽¹⁰²⁾ *ibid.*, pp.8-9.

⁽¹⁰³⁾ *ibid.*, p.7.

⁽¹⁰⁴⁾ “FACT SHEET: New U.S. Government Actions on Forced Labor in Xinjiang,” 2021.6.24. White House Website <<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/06/24/fact-sheet-new-u-s-government-actions-on-forced-labor-in-xinjiang/>>

⁽¹⁰⁵⁾ “CBP Issues Region-Wide Withhold Release Order on Products Made by Slave Labor in Xinjiang,” 2021.1.13. U.S. Customs and Border Protection Website <<https://www.cbp.gov/newsroom/national-media-release/cbp-issues-region-wide-withhold-release-order-products-made-slave>>; “Xinjiang Uyghur Autonomous Region WRO Frequently Asked Questions,” 2021.8.2. *ibid.* <<https://www.cbp.gov/trade/programs-administration/forced-labor/xinjiang-uyghur-autonomous-region-wro-frequently-asked-questions>>

⁽¹⁰⁶⁾ “The Department of Homeland Security Issues Withhold Release Order on Silica-Based Products Made by Forced Labor in Xinjiang,” 2021.6.24. *ibid.* <<https://www.cbp.gov/newsroom/national-media-release/department-homeland-security-issues-withhold-release-order-silica>>; “Hoshine Silicon Industry Co. Ltd Withhold Release Order Frequently Asked Questions,”

している太陽光パネルの原材料として使われている。同社の製品を原材料として使用して、全体又は一部が製造された製品（中国の他の地域又は第三国で生産されたものも含む。）も、WROの対象に含まれる。

WROの執行件数も増加しており、WROに関連する保留貨物の総数は、2017～2019年度は30件未満であったのに対し、2020年度は314件、2021年度は7月30日までに1,125件と急増している⁽¹⁰⁷⁾。2021年1月には、株式会社ファーストリテイリング傘下のユニクロ社のシャツが、中国の新疆生産建設兵団（XPCC）によって製造された製品に対するWRO⁽¹⁰⁸⁾の適用を受け、米国への輸入を保留された⁽¹⁰⁹⁾。ユニクロ社は、当該製品に使用された原綿が中国以外の事業者により供給されたものであることを示す証拠を提出したが、それだけでは差し止められた綿製品が強制労働で生産されたものではないことを証明できないとして、申立ては棄却された⁽¹¹⁰⁾。

米国の輸入者は、米国に輸入する際に「合理的な注意」を払う一般的な義務を負っており、これには、輸入品が強制労働によって生産されていないことを確認するために信頼できる措置を取る責任が含まれるとされる。CBPは、企業に対し、サプライチェーンのデュー・ディリジェンスの実施や原産地証明書の取得、サプライヤーとの契約条項に強制労働禁止を含めること等を通じて強制労働のリスクに対応するよう推奨している⁽¹¹¹⁾。新疆ウイグル自治区で生産された綿花・トマトに対するWROに関しては、該当製品が強制労働で生産されていないことを証明する書類として、綿花から完成品までの生産プロセスとサプライヤーのリスト、トマトの種子から加工品までの原産地を示すトレーサビリティに関する書類、加工施設による宣誓書、発注書や請求書、支払い証明書、生産記録等が、CBPによって例示されている⁽¹¹²⁾。

2021年7月には、連邦議会上院で「ウイグル強制労働防止法」(Uyghur Forced Labor Prevention Act)の法案が全会一致で可決された。同法案は、輸入者が強制労働によるものではないと証明しない限り、新疆ウイグル自治区からのあらゆる製品の輸入を禁じるものであり、成立した場合、日本企業にも大きな影響を及ぼす可能性がある⁽¹¹³⁾。

2021.7.27. *ibid.* <<https://www.cbp.gov/trade/programs-administration/forced-labor/hoshine-silicon-industry-co-ltd-withhold-release-order-frequently-asked-questions>>

⁽¹⁰⁷⁾ “Trade Statistics,” 2021.9.3. *ibid.* <<https://www.cbp.gov/newsroom/stats/trade>> なお、当該数値はCBPが監視目的で使用している数値であり、公式統計ではない。

⁽¹⁰⁸⁾ “CBP Issues Detention Order on Cotton Products Made by Xinjiang Production and Construction Corps Using Prison Labor,” 2020.12.2. *ibid.* <<https://www.cbp.gov/newsroom/national-media-release/cbp-issues-detention-order-cotton-products-made-xinjiang-production>>

⁽¹⁰⁹⁾ 「ユニクロ綿シャツ 米で輸入差し止め 新疆産の原料使用巡り」『朝日新聞』2021.5.20.

⁽¹¹⁰⁾ U.S. Customs and Border Protection, “CBP Ruling HQ H318182,” 2021.5.10. なお、ユニクロ社は対象のシャツに新疆綿を使用していないとの声明を発表している（「ユニクロ、米輸入差し止めに見解 シャツの綿「中国以外で生産」新疆綿は使わず」『日本経済新聞』2021.5.26）。

⁽¹¹¹⁾ Cimino-Isaacs et al., *op.cit.*⁽¹⁰¹⁾, pp.10-11; U.S. Customs and Border Protection, “What Every Member of the Trade Community Should Know: Reasonable Care,” 2017.9, pp.14-15. <<https://www.cbp.gov/sites/default/files/assets/documents/2020-Feb/icprescare2017revision.pdf>>

⁽¹¹²⁾ “Xinjiang Uyghur Autonomous Region WRO Frequently Asked Questions,” *op.cit.*⁽¹⁰⁶⁾

⁽¹¹³⁾ 成立には下院の可決と大統領の署名が必要。S.65-Uyghur Forced Labor Prevention Act, 117th Congress (2021-2022). <<https://www.congress.gov/bill/117th-congress/senate-bill/65?r=1&s=1>>; 「米、禁輸法案を可決 中国のウイグル自治区産製品」『朝日新聞』2021.7.16.

8 小括

各国の法律をまとめたものが、表5である（米国を除く。）。制度の違いとして、①対象企業（自国企業のみならず、自国で活動する外国企業を対象に含めるか、また中小企業は対象にするか）、②対象となる負の影響（人権の種類、また、環境やガバナンス等のリスクまで対象にするか）、③企業の義務（英国やオーストラリアのような報告義務か、フランスやドイツのような人権デュー・ディリジェンスの実施義務か。またサプライチェーンのみを対象とするのか、バリューチェーンまでを対象とするのか）、④罰則の有無などがある。

このような違いはあるものの、新しく法制化されたドイツ、改正や新規立法が検討されている英国、オランダ、EUの例を見ると、法律の対象となる企業の規模や負の影響の種類、義務付けられる事項等の範囲が拡大し、全体的には規制強化に向かっていると言えよう。この背景には、先行して導入された英国等で思うように企業の取組実績が上がらなかったことや、昨今の米国と中国の対立に代表されるように、いわゆる「民主主義国家と権威主義国家の競争や対立」が過熱する中において、人権や環境といった普遍的価値の重要性が、先進国政府の間で増していることが関係していると考えられる。

一方で、企業への義務付けはあくまでもデュー・ディリジェンス義務の履行という手続上の義務にとどまり、全ての人権リスクの防止を実現することまでは義務付けられていない（ただし、フランスは注意義務を怠ったことによる民事責任を負う規定になっており、原告側の主張によっては手続上の義務を履行していないとみなされる可能性がある。）。中小企業への義務付けや、間接サプライヤーまで含めた網羅的な人権デュー・ディリジェンスの実施については、対象企業の段階的な拡大や、間接サプライヤーに対するデュー・ディリジェンス義務の軽減（以上ドイツ）、デュー・ディリジェンス義務の範囲を事業の規模や能力等に応じたものにする（欧州議会提案）等により、企業に過度な負担を生じさせないようにしている。これらの措置は、企業のコスト増加や実効性の確保といった課題に対する、現実的な解決策と言える。

中小企業や業界団体からは企業負担の増加を懸念する意見もあるが、少なくとも、先進諸国で事業を展開する多国籍企業に対する人権や環境のデュー・ディリジェンス義務が今後後退するとは考えにくい。そして、中小企業や制定国以外の企業にとっても、そうした多国籍企業のサプライチェーンやバリューチェーンに参加する以上は、当該企業から人権や環境に関するデュー・ディリジェンスの実施や報告等が求められることになり、間接的に規制の影響を受けることになろう。

表5 各国の人権デュー・ディリジェンス法制

	英国	フランス	オーストラリア	オランダ	ドイツ	(参考) EU
法律名	2015年現代奴隷法	企業注意義務法	2018年現代奴隷法	児童労働注意義務法	デュー・ディリジェンス法	企業のデュー・ディリジェンス及び企業の説明責任に関する指令(欧州議会提案)
成立年	2015年	2017年	2018年	2019年 (2022年施行予定)	2021年 (2023年施行予定)	(2021年提案)
対象企業	英国で事業活動を行う年間売上高3600万ポンド(約49億円)以上の企業	2年連続してフランスに所在する従業員5,000人以上(フランス内の子会社との合算)又は1万人以上(フランス内外の子会社との合算)の企業	オーストラリア籍又はオーストラリアで事業活動を行う年間売上高1億豪ドル(約74億円)以上の官民の法人	オランダ市場に製品やサービスを提供・販売する外国籍を含む全ての企業	ドイツに拠点があり、従業員が3,000人(2024年から1,000人)以上の企業	EU域内に設立された、又はEU域内市場に商品やサービスを提供している大企業・上場中小企業・リスキの高い中小企業
対象となる人権等への負の影響	奴隷、隷属、強制(又は義務的な)労働及び人身取引	人権及び基本的自由の重大な侵害、健康と安全及び環境に対するリスク及び重大な侵害	奴隷、隷属、人身取引、児童労働	児童労働	児童労働、強制労働、奴隷、隷属、結社の自由の侵害、環境義務違反等	人権、環境、ガバナンスに対するリスク
企業の義務	自社の事業とサプライチェーンにおいて、奴隷及び人身取引等が行われないうようにするために会計年度中に講じた措置の声明開示。講じていない場合はその旨の声明を開示	人権デュー・ディリジェンス計画の作成と実施、年次報告書内での開示	自社及びサプライチェーンにおける奴隷、隷属、人身取引等の現状について記載した「現代奴隷報告書」を内務大臣に毎年提出	児童労働に関するサプライチェーンのデュー・ディリジェンスの実施と規制当局への報告、行動計画の作成と注意義務	サプライチェーンにおける人権・環境デュー・ディリジェンスの実施と報告	サプライチェーンのリスク評価と声明、デュー・ディリジェンス戦略の策定と実施、公開と通知
罰則 ^(注)	なし	注意義務違反による民事責任	なし	過料(最も厳しいもので最大87万ユーロ(約1億円)又は年間売上高の10%、刑事罰)	過料(最も厳しいもので最大80万ユーロ(約9700万円)又は年間平均売上高の2%)	加盟国による制裁措置(売上高に応じた過料、公共調達や国家支援等の公的スキームからの排除等の行政処分が可能な)

(注) 裁判所の実施命令を除く。
(出典) 各種資料を基に筆者作成。

Ⅲ 日本における今後の課題

1 日本の NAP

日本では、前述のように 2020 年 10 月に NAP が策定された。内容としては、第 1 章において、NAP 策定・実施の目的として、社会全体の人権の保護・促進、「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保、日本企業の国際競争力の確保等が掲げられている。第 2 章の分野別行動計画には、政府の「既存の制度・これまでの取組」が整理され、「今後行っていく具体的な措置」が担当省庁名とともに明記された。第 3 章では、日本企業が規模や業種にかかわらず、国際的に認められた人権等を尊重し、国際的なスタンダードを踏まえ、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入することへの期待が表明されている⁽¹¹⁴⁾。

日本の NAP 策定については、肯定的な評価として、政府が計画を策定したこと自体を評価するという意見や、国内での国連の指導原則の知名度を引き上げ、日本企業の取組を加速する効果が見込めるとの意見⁽¹¹⁵⁾、NAP に現在の国の制度や取組、今後の施策がまとめられ、担当省庁が明記されたことは、重要な出発点であるとの意見がある⁽¹¹⁶⁾。

一方、内容については、NAP 策定に参画した、「ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会」のメンバーであるステークホルダー団体の意見が、十分に反映されていないとの指摘がある。同作業部会では、意見や立場の異なるステークホルダーが、一致して要請する事項を「ステークホルダー共通要請書」にまとめ、2 度にわたって作業部会に提案している。こうした取組は他国の NAP 策定のプロセスと比較しても独自の取組であるとされるものの、NAP に完全に反映された事項は 61 項目中 9 項目にすぎなかった⁽¹¹⁷⁾。

また、国連作業部会の NAP ガイダンスでは、NAP 策定のプロセスとして、国内外の事業活動が及ぼす人権への具体的な負の影響を継続的に評価し、既存の政策とのギャップ（ガバナンス・ギャップ）を分析し、それを解決するための取組を NAP に盛り込むことが求められている⁽¹¹⁸⁾。しかし、日本の NAP は既存の関連政策の整理にとどまっており、現在の法制度・政策に足りないものを十分に分析した形跡がない⁽¹¹⁹⁾。企業に対しても、人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンスの実施を期待するのみであり、ドイツが NAP で示したような具体的な数値目標や満たすべき水準の提示（要求フレームワーク）がなく、促進のための施策もほとんど記されていない⁽¹²⁰⁾。NAP は 3 年後に中間レビュー、5 年後に改定を予定しているが（第 4 章）、急速に変化する世の中であって、5 年後の改定は遅すぎるとの意見もある⁽¹²¹⁾。

(114) ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議 前掲注(9), pp.6, 7-30.

(115) 「「ビジネスと人権」取り組み遅れる日本」『日本経済新聞』（電子版）2020.11.18. <<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO66142990S0A111C2000000/>>

(116) ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会ステークホルダー構成員一同「ステークホルダー合同コメントービジネスと人権 NAP 公表にあたってー」2020.11.9, p.1. 国際労働機関ウェブサイト <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/statement/wcms_760380.pdf>

(117) 同上, pp.3-4.

(118) UN Working Group on Business and Human Rights, *op.cit.*(40), pp.7-8.

(119) 「(複眼) 人権、企業が向き合う理由 弁護士大村恵実氏 技能実習、改善が急務」『日本経済新聞』2021.5.17; 「ビジネスと人権に関する行動計画公表を受けての会長声明」2020.12.2. 日本弁護士連合会ウェブサイト <<https://www.nichibenren.or.jp/document/statement/year/2020/201202.html>>

(120) 『日本経済新聞』同上

(121) 同上; 『日本経済新聞』（電子版）前掲注(115)

このような批判がある中で、NAPの実効性を担保し、具体的な行動につなげていくためには、企業の取組に役立つガイダンスやサポートの提供、NAPの進捗に関するステークホルダーを交えたモニタリング体制の整備と継続的なギャップ分析等が求められよう。

2 企業の取組と求められる支援

(1) 企業の取組状況

日本経済団体連合会（以下「経団連」）は、2020年10月、企業行動憲章に関するアンケート調査の結果を発表した。調査事項には「人権に関する取り組み」が含まれており、人権尊重のための企業方針を策定している企業は全体の65%、策定予定・策定を検討している企業を合わせると76%に上る。人権を尊重する社内の仕組みについて、「人権相談窓口の設置」や「苦情処理・救済メカニズムの構築」、「人権に関する教育・研修を実施」の実施率は60～70%台である一方、事業が人権に与える影響（人権リスク）の特定・分析・評価、評価結果の活用、追跡・対処結果の評価、公表・報告等、人権デュー・ディリジェンスの主要なプロセスに該当する項目の実施率は、10～30%台にとどまる⁽¹²²⁾。

また、国連の指導原則に基づく取組を進めていると回答した企業は36%であり、取り組んだ理由としては、「国際的なビジネスの場で主流化」（79%）や、「指導原則の採択」（65%）、「海外での法制化やガイドライン策定の流れ」（65%）などが挙げられている。しかし、取組を進めていると回答した企業のうち、人権リスクの特定・評価の実施範囲を「事業を行っている国・地域のほぼすべて」と回答した企業は24%（25件）にとどまり、サプライチェーンの人権デュー・ディリジェンスの実践に関して課題が示された⁽¹²³⁾。

日本経済新聞の「社長100人アンケート」でも、人権問題の調査・監視体制について「整備済み」と答えた企業は70.8%に上った。一方、調査・監視の範囲は多くが直接取引先（41.3%）や、海外含めた自社グループ内（33.7%）にとどまり、間接取引先まで調査している企業は12%であった⁽¹²⁴⁾。

これらの調査からは、大企業において人権リスクへの関心が高まっているものの、自社に身近な範囲で基本的な対策を始めたばかりであることがうかがえる。複雑化するサプライチェーンやバリューチェーン全体を対象とした人権デュー・ディリジェンスは、大企業にとってもハードルが高く、また、一社・企業だけでは解決できない複雑な問題もあるため、政府や公的機関による支援が求められる。

(2) 求められる公的支援

公的支援に関し、企業やステークホルダーからの要望としては、自主的な取組のためのガイドライン整備や、取組の事例収集（人権デュー・ディリジェンスの事例のみならず、ステークホルダーとの対話や協働の事例等）、海外における人権リスクに関する情報提供（ポータルサイト等）、相談窓口の設置や専門家の派遣、人権に関する国際行動規範に対する国民的理解の

⁽¹²²⁾ 日本経済団体連合会「第2回企業行動憲章に関するアンケート調査結果—ウィズ・コロナにおける企業行動憲章の実践状況—」2020.10.13, pp.26-27. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/098_honbun.pdf>

⁽¹²³⁾ 同上, pp.32-33.

⁽¹²⁴⁾ 「（社長100人アンケート）人権問題「調査」1割どまり 間接取引先の把握に遅れ リスク8割認識も未対応」『日本経済新聞』2021.6.29.

促進等が挙げられている⁽¹²⁵⁾。諸外国の例を挙げると、自主的な取組のためのガイドライン整備や取組の事例収集については、前述のとおりドイツ連邦労働社会省が行っている。また、米国労働省がサプライチェーンにおける児童労働や強制労働等のリスクに対応する企業のためのコンプライアンスツールを提供しているほか⁽¹²⁶⁾、オランダでも非営利法人である MVO Nederland が、オランダ外務省から資金提供を受けて、企業向けに製品や輸入先のリスクチェックができる、CSR リスク評価ツールを提供している⁽¹²⁷⁾。海外における人権リスクに関する情報提供は、英国外務省による各国の経済活動リスクに関する情報公開⁽¹²⁸⁾、米国国務省による年次の「人権慣行に関する国別報告書」⁽¹²⁹⁾や「人身取引報告書」⁽¹³⁰⁾等がある。相談窓口の設置や専門家の派遣は、ドイツの事例で紹介した、ヘルプデスクによる人権研修の提供、オーダーメイドのコンサルティングサービス等が参考になるであろう。日本においても、2021年夏、経済産業省や日本貿易振興機構（ジェトロ）は、ウェブサイトにおいてビジネスと人権に関する情報提供を開始した⁽¹³¹⁾。

一社だけでは解決できない問題については、業界全体での取組や産業横断的なイニシアティブに参加する方法等があり⁽¹³²⁾、このような動きを企業や業界に促すための支援も有効であろう。例えば、経済産業省は、繊維業界が人権デュー・ディリジェンスに取り組みやすくするためのガイドラインの策定を業界団体に提言しており、日本繊維産業連盟は、今後、ILO と連携して、ガイドラインを策定する予定である⁽¹³³⁾。また、一社だけで構築するには負担が重い、被害者のための苦情処理メカニズムについて、NGO や弁護士等が連携し、公益財団法人の支援を受けて、企業横断的な対話救済サポートプログラムを開発する動きがある。同プログラムは、日本企業等が苦情を申し立てられた際に、対話救済のために利用できるプログラムである。紛争当事者の合意に基づき、事前に公開されている「仲介委員リスト」から任意に仲介委員（専門家）を選び、規則に従って適切な解決に向けた対話を行うほか、必要に応じて事実関係調査や対応方針の策定、改善措置勧告等を行うこと等が想定されている⁽¹³⁴⁾。多くの企業にとってデュー・ディリジェンスのプロセスは馴染みのないものであり、企業の業務負担を軽減しつつ、望ましい水準にまで企業の取組を底上げするような支援が求められる。

また、企業だけでは解決できない問題の代表例として、事業環境における構造的リスクの除去がある。例えば、ガバナンスの脆弱な国・地域で活動する日本企業の人権リスクを除去する

(125) 日本経済団体連合会 前掲注(102), pp.29-30; ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会ステークホルダー構成員一同 前掲注(110), p.3.

(126) “Comply Chain: Business Tools for Labor Compliance in Global Supply Chains.” U.S. Department of Labor Website <<https://www.dol.gov/general/apps/ilab-comply-chain>>

(127) “About us.” MVO Risico Checker Website <<https://www.mvorisicochecker.nl/en/about-us>>

(128) Foreign & Commonwealth Office et al., “Overseas Business Risk.” GOV.UK Website <<https://www.gov.uk/government/collections/overseas-business-risk>>

(129) “Country Reports on Human Rights Practices.” U.S. Department of State Website <<https://www.state.gov/reports-bureau-of-democracy-human-rights-and-labor/country-reports-on-human-rights-practices/>>

(130) “Trafficking in Persons Report.” *ibid.* <<https://www.state.gov/trafficking-in-persons-report/>>

(131) 「ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンに向けて～」経済産業省ウェブサイト <<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>>; 「特集 サプライチェーンと人権」ジェトロウェブサイト <https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/>

(132) 『日本経済新聞』前掲注(104)

(133) 「繊維産業の「人権」調査指針 官民、ウイグル問題念頭に」『日本経済新聞』2021.7.11.

(134) 蔵元左近「企業・ステークホルダー間の相互理解と対話を促進「問題解決メカニズム」設置・運用時の重要ポイント（ビジネスと人権 法務の実践ガイド）」『ビジネス法務』21(5), 2021.5, pp.101-103.

ため、日本政府が貿易相手国に対し、現地の労働法を国際基準に合致させるよう促すことや、日本が未批准である ILO 中核的労働基準のうちの第 105 号条約（強制労働の廃止）及び第 111 号（差別待遇禁止）を批准することによって、日本のカントリーリスクを軽減することが必要との意見がある⁽¹³⁵⁾。

3 スマートミックスの検討

指導原則は、国家が企業の人権尊重を促進するため、国内的及び国際的措置、強制的及び自発的な措置といった措置を上手に組み合わせる「スマートミックス」を考えるべきであるとしている（原則 3 の解説⁽¹³⁶⁾）。

強制的な措置の代表例は、各国で進展しているサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの義務化であるが、前述の経団連のアンケートでは、「一定の法制化」を望む企業は 2 割にすぎず⁽¹³⁷⁾、英国企業が現代奴隷法の強化に賛成したり、オランダの企業が人権や環境のデュー・ディリジェンス義務の法制化を政府に要請したりしていることとは対照的である。

英国やオランダなど企業の自発的な取組が進んでいる国では、「公平な競争条件（レベル・プレイング・フィールド）」の構築を望む企業が多く、そうした企業では、義務化への対応が、法的不確実性（企業に対する提訴等）を軽減し、競争への参加資格を得ることとなり企業価値の向上につながるとの認識が定着している。しかし、日本では、企業の自主的な取組が始まったばかりであり、現時点では目立った政策的な支援もないため、企業にとっては、義務化によってメリットを享受するというインセンティブよりも、負担の増加に対する不安の方が大きいと考えられる。したがって、日本で法制化について議論する際には、企業のインセンティブを引き出すような施策を同時に実施していくことも必要であろう。

このほか、義務的な措置として、国・地方公共団体の公共調達に人権基準を組み入れることや、一定規模以上の企業に対して非財務情報報告にサプライチェーンを通じた人権リスクの管理状況等の開示を義務付けること⁽¹³⁸⁾が考えられる⁽¹³⁹⁾。また、国際的な措置としては、条約への参加や、国・地域間の投資協定への人権条項の組入れ等がある⁽¹⁴⁰⁾。

今後、EU の立法化等により、義務化への対応を迫られる日本企業が増えていくであろうこ

(135) 山田美和「人権デューディリジェンスをいかに促すか—日本政府「ビジネスと人権に関する行動計画（2020-2025）」を活用する—」『アジア研究政策・ブリーフ』No.146, 2021.4.5. <<https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Publish/Reports/AjikenPolicyBrief/pdf/146.pdf>>

(136) 「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」前掲注(3)

(137) 日本経済団体連合会 前掲注(12), p.30.

(138) 日本弁護士連合会「ビジネスと人権に関する行動計画に盛り込むべき具体的な事項・施策に関する意見書」2019.11.21, pp.4-9. <https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2019/opinion_191121_2.pdf>

(139) 調達基準への組入れは、東京オリンピック・パラリンピック競技大会でも「持続可能性に配慮した調達コード」として採用されており、調達に関与する事業者に対し、法令遵守、環境問題や人権・労働問題の防止、公正な事業慣行の推進等に関する基準を満たすよう求めている（公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会「東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会 持続可能性に配慮した調達コード 基本原則」2016.1. <<https://gting.tokyo2020.org/image/upload/production/dssklepc49zxtatj2a4o.pdf>>）。非財務情報としての開示は、東京証券取引所が 2021 年 6 月に発表した「コーポレートガバナンス・コード」の改訂版において、上場会社の責務として「人権の尊重」などサステナビリティをめぐる課題について適切な対応を行うことが明記された（株式会社東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード—会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために—」2021.6.11, p.9. <<https://www.jpx.co.jp/news/1020/nlsgeu000005ln9r-att/nlsgeu000005ln9.pdf>>）。

(140) 「環太平洋パートナーシップに関する包括的及び先進的な協定」（Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership: CPTPP）や日 EU・EPA には、ILO 中核的労働基準の採用といった人権に関する規定が含まれている。

とが予想される。また、EUの立法化が実現した後は、先進国の間でグローバルな共通フレームワーク構築への議論が始まるであろう。政府には、日本企業の実践レベルを引き上げるとともに、グローバルな共通のフレームワーク形成に能動的に関与していくことが望まれる⁽¹⁴¹⁾。企業の取組を促進させるには、自主的な取組への支援だけでなく、義務的な措置の導入も視野に入れ、指導原則が掲げる「スマートミックス」を日本でも進めていく必要がある⁽¹⁴²⁾。

おわりに

本稿では、国連の指導原則と NAP、そして欧米で相次いで導入・検討されている企業のサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンス法制について概説した。指導原則は法的拘束力のないソフト・ローであるものの、これが定める義務や責任は、数々の国際的な基準や指針に取り入れられているほか、各国の人権デュー・ディリジェンス法制、投資協定や通商政策等、ハード・ローとしても取り込まれ始めている。経済のグローバル化が進む中、国際的に事業を展開する企業はもちろん、国内取引を主体とする日本企業であっても、指導原則に従った企業行動を取り、法的・社会的な責任を果たすことを求められる機会は増えるであろう。その場合、企業は、自らの事業活動と関係する人権への負の影響を適切に把握し、防止するための対策を取っていることを具体的に内外に示す必要がある。

しかし、現在のところ、日本企業の人権デュー・ディリジェンスの取組は始まったばかりである。人権デュー・ディリジェンスの義務化にも消極的であり、公平な競争条件（レベル・プレイング・フィールド）の構築を望む欧米企業のように、義務化に対応すること（すなわち、責任を明示的に果たすこと）が企業価値を高めると前向きに捉えられるような段階には至っていない。人権尊重の取組が企業の競争力や持続可能性、企業価値の向上等につながるとの認識の下、企業の人権尊重責任を促進するための政策を、義務化に限らず複合的に（スマートミックスで）実施していく必要性が指摘されている⁽¹⁴³⁾。

2020年以降、新型コロナウイルス感染症がもたらす社会的・経済的に脆弱な立場の人への悪影響や、香港、ミャンマー、新疆ウイグル自治区での人権問題等が世界的に注目を集め、日本においても、ビジネスと人権の問題や、責任あるサプライチェーンの構築に対する関心が急速に高まっている。国内の事業環境についても、企業における過重労働やハラスメント、米国から強制労働として指摘された技能実習制度の濫用⁽¹⁴⁴⁾等の問題があり、人権リスクと無縁とは言えない。

企業の成功や消費者の得る利便性が、このような問題と全く無関係であると証明することは

(141) 山田美和「『ビジネスと人権に関する国連指導原則』行動計画（NAP）策定のその先にあるもの」『アジア研ポリシー・ブリーフ』No.138, 2020.8.13. <<https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Publish/Reports/AjikenPolicyBrief/pdf/138.pdf>>

(142) 「『国連ビジネスと人権に関する指導原則』の現状評価と今後の10年」『経団連タイムズ』No.3510, 2021.8.5. <https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2021/0805_08.html>; 白石理「第8回国連ビジネスと人権フォーラム（2019年11月25 - 27日）に参加して—ジュネーブから—」2019.12. アジア・太平洋人権情報センターウェブサイト <<https://www.hurights.or.jp/archives/newsinbrief-ja/section1/2019/12/82019112527.html>>

(143) 山田 前掲注(141)

(144) Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons, “JAPAN: Tier 2,” *2021 Trafficking in Persons Report*, 2021.6. U.S. Department of State Website <<https://www.state.gov/reports/2021-trafficking-in-persons-report/japan/>>; U.S. Mission Japan 「2021年人身取引報告書」（日本に関する部分）2021.7.29. 在日米国大使館と領事館ウェブサイト <<https://jp.usembassy.gov/ja/trafficking-in-persons-report-2021-japan-ja/>>

難しい。しかし、企業に期待される最も重要なことは、自らの事業活動がこれらの人権リスクと全く無関係であると証明することではなく、特定されたリスクに対し、予防や軽減のため影響力を発揮することと、問題の是正に積極的に取り組むことである。人権デュー・ディリジェンスの実施においても、グローバルに構築されたサプライチェーンは複雑であり、間接的な人権リスクの特定は容易ではないが、指導原則は企業に、最も深刻なリスクから対応に取り組むことを求めている（原則 24）。なお、この場合のリスクとは、企業にとっての経営上のリスクではなく、事業活動によって人権の権利者が負の影響を受けるリスクのことであることを忘れてはならない⁽¹⁴⁵⁾。人権問題に関し、企業に求められる責任は増しており、企業の責任を後押しする政策が期待されている。

(すずき あやこ)

(145) 江口幹太 「「ビジネスと人権」への対応—「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書から—」『NBL』1192号, 2021.4.15, p.32.