



2020年
10月30日号

- トピックス I. 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-
II. 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 -
コラム 連載コラム: アジア新興国法務の勘所を探る(第1回)

I. 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-

執筆者: 渡邊 純子

サステナビリティや ESG 投資、気候変動対策やビジネスと人権という言葉が日本企業の間でも常識となりつつある今、日本企業の途上国・新興国への海外進出は、これらの 이슈との関係でも大きな鍵を握ります。他方で、非常に多くの要素を包含し、それ故時としてわかりにくいサステナビリティという言葉や、統一的な評価基準が未だ存在せず外延の掴みにくい ESG 投資¹という言葉を目にして、海外進出事業に携わる日本企業の皆様にとって、どのような切り口でこれらを捉えていけば良いのか、また、捉えていくべきなのか、各々の立場で整理し切れない部分も多いのではないのでしょうか。

個別の 이슈については次回以降の解説にて行いますが、本稿では、まず、途上国・新興国ビジネスがグローバルなサステナビリティ実現にとっての重要な鍵を握り、かつ大きな市場機会も包含していることの確認とあわせて、急速に変容しつつある外部環境の中で日本企業が従前の視点に新たなマインドセットを付加していかなければならないと考えられる以下 3 点について提言します。

1. 途上国・新興国ビジネスのビジネスモデル策定時・事業遂行時におけるサステナビリティの視点の導入の必要性
2. 各国現地法を超えた、国際法や異なる法領域の横断的な理解の必要性
3. 法務部を含む他部署との連携の必要性

1. 途上国・新興国ビジネスのビジネスモデル策定時・事業遂行時におけるサステナビリティの視点の導入の必要性

世界の大手企業の売上高が多くの国の GDP を上回り、多国籍企業のサプライチェーンが世界中に拡大する中で、民間企業がグローバルなサステナビリティ目標の実現のために果たす役割は益々重要になっています。

¹ 従来の財務情報だけでなく、環境(Environment)・社会(Social)・ガバナンス(Governance)要素も考慮した投資を指します。

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頂く必要があります。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。

国連総会が 2015 年に採択した SDGs(持続可能な開発目標)²の中でも、その前身である MDGs(ミレニアム開発目標)と比較して、民間企業の活躍が明確に期待されています³。また、途上国の経済・社会課題の解決に関して従来国家間で行われてきた ODA(Official development assistance(政府開発援助))だけでは不十分という認識が世界的に広まる中で、日本政府も、ビジネスを通じた現地の課題解決を推進しています⁴。さらに、ESG 投資が世界的に注目を集める中で、持続的な企業価値の向上に向けて日本でも民間企業が SDGs に関連する要素を経営戦略に組み込む流れが加速しています。

このような流れの中で、日本企業が海外進出を行う際に検討しなければならない事項も大きく変わりつつあります。多くの日本企業による途上国・新興国への事業進出自体は過去数十年の間継続して見られる傾向ですが、従前は、進出先の決定要因のうち大きな割合を占めるのは、進出先現地の市場規模の拡大傾向・経済成長率とされてきました。外国投資を誘致することにより自国の経済成長率を維持・向上させたい途上国・新興国側政府も毎年自国の GDP 成長率を対外的にアピールし、日本企業は、外国投資家として、これを判断の基礎として投資の決定を行う事が極めて当然とされてきたといえます。

もっとも、サステナビリティの観点を事業に組み込むという視点を持った際には、**GDP やその成長率といった経済指標は、現地の人々の生活の質を測る数ある指標のうちの一つに過ぎず、必ずしも当該人々のニーズの大きさを適切な角度から反映しているわけではない**ことに気付く必要があります。それは、GDP で示される国全体としての経済的な体力と相関する形で所得の再分配が機能しているとは限らず、むしろ途上国・新興国では、政府の汚職や目先の GDP 成長率に対する執着、社会課題解決のための有力なドライバーであると信じられてきた経済発展を促進するはずの自由貿易・外国投資誘致が生む熾烈な競争でかえって悪化する進出先国の貧困問題や環境問題等を理由に、実際のところは多くの社会課題は解決しておらず、魅力的な GDP の数値から想像されるところとは程遠く、その結果先進国の大半と途上国・新興国内の一部を除く大部分の貧困層とのギャップが益々拡大しているとも言えるためです⁵。世界の貧困率は過去数十年の政府間協力にも関わらずむしろ悪化しているという指摘もあります⁶。

SDGs や ESG 投資の S(社会)は、先進国の社会課題をも含む非常に広い概念ですが、SDGs や ESG 投資のレンズを通して見た際には、途上国・新興国におけるこれらの社会課題が大きな優先課題となっていることは明らかです。課題があるということは、それだけニーズがあるということを意味します。**UNDP(国連開発計画)は、2030 年までに SDGs が創出する市場機会は全世界で年間 1200 兆円に達するという予測を公表していますが⁷、そのうち 50%以上のビジネスチャンスが先進国ではなく途上国に存在するとされています⁸**。このニーズを埋める事業の出現を後押しする一つの要因がコロナ危機が加速させるデジタル革命であり、従前はコストと利益の見合いから敬遠されてきたようなビジネスモデルであっても、利益を生む事業として実現可能とされる領域も今後益々増加することが予想されます。そのような中で、日本企業にも、分かり易い経済成長率や既に外縁が形成されている市場以外も視野に入れて本当の意味でのニーズ解決を目指した新たなビジネスモデルの開拓を模索するためのマインドセットが求められています。

² 国連加盟国 193 ヶ国が 2016 年から 2030 年までの 15 年間に達成することを掲げた国際目標を指します。
<<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>>

³ 持続可能な開発目標(脚注 2)39 段落目、41 段落目、52 段落目、60 段落目、67 段落目等

⁴ 「開発協力大綱」(2015 年 2 月 10 日閣議決定)参照
<<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/000072774.pdf>>

⁵ Thomas Pogge, 'Recognized and Violated by International Law: The Human Rights of the Global Poor' 18 Leiden Journal of International Law (2005) 717; John Linarelli, Margot E Salomon and M Sornarajah, *The Misery of International Law: Confrontations with Injustice in the Global Economy* (OUP 2018) chapter 7

⁶ Jason Hickel, 'The true extent of global poverty and hunger: questioning the good news narrative of the Millennium Development Goals' Third World Quarterly (2016) 37:5, 749-767

⁷ UNDP website, 'More than philanthropy: SDGs are a \$12 trillion opportunity for the private sector'
<<https://www.undp.org/content/undp/en/home/blog/2017/8/25/More-than-philanthropy-SDGs-present-an-estimated-US-12-trillion-in-market-opportunities-for-private-sector-through-inclusive-business.html>>

⁸ ①食糧・農業、②都市、③エネルギーおよび資源、④健康および福祉の4つの産業分野における上位 60 種類の市場機会の収益合計とされています。(Business and Sustainable Development Commission, 'Better Business Better World' (2017))
<<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/2399BetterBusinessBetterWorld.pdf>>。当該 60 の市場機会については、本稿末尾に紹介します。

また、プラスのビジネスチャンスを生み出す視点だけではなく、**自社の事業から生じ得るネガティブなインパクトを抑えるという視点でも、サステナビリティや ESG 投資は重要な概念**であり、むしろ後者については、全ての企業が今すぐ対応すべき喫緊の課題を包含しています。途上国・新興国に日本企業が進出する際、進出先国での事業を通じた新たな雇用の創出やノウハウの提供を通じた貢献という側面がある一方で、例えば、グローバルファッションブランドの縫製工場として劣悪な環境下の労働が強制されていたバングラデシュの工場崩壊により1000人を超える死者が発生した2013年のラナプラザ事件等に見られるように、多国籍企業の海外事業や外国資本の流入が必ずしも進出先国に良い影響だけを及ぼしているわけではないということにも気付く必要があります。

今世紀全ての企業に求められる「サステナビリティ経営」の根幹となる発想を海外進出事業に当てはめると、進出先国で事業を行うことにより恩恵を受ける企業は、その恩恵を受けていない人々の支援を行う責任が伴うという発想を意味します。ESGのS(社会)の一課題として、昨今日本企業の間でも認識が広まりつつある「ビジネスと人権」(自社のサプライチェーン上の労働者の人権や事業を行う地域社会の先住民の権利保護・環境保護等)も、自社のビジネスを介してまたはこれに関連して生じ得るネガティブなインパクトをいかに回避・緩和するかという発想であり、これらの課題に適切に対処しないことは様々なリスクを顕在化させます。従来は、分かり易いリスクとして、**機関投資家からの投資引き上げリスク、人権の被侵害者や市民団体からのクレームに対応するオペレーションコスト、消費者の不買運動リスク等の法的リスク以外が挙げられて来ましたが、欧米諸国を先駆けとして「ビジネスと人権」に関するハードロー化等⁹が進む中、法的リスクも益々顕著**になりつつあります(「ビジネスと人権」に関しては次回以降解説します。)

2. 各国現地法を超えた、国際法や異なる法領域の横断的な理解の必要性

従前の途上国・新興国事業に関わる法務では、各進出先国の法令を中心に検討を行いリスクを分析し、企業戦略に組み込んでいくことが中心的な対応とされてきました。最も、特に2010年代の後半から、途上国・新興国の社会課題に直接的に関わる様々な国際法の領域がダイナミックに変わりつつあり、その中には企業が事業を行う上での外部環境として無視できない法分野も含まれます。事業そのものに影響のある枠組みとしては、「ビジネスと人権」や、外国投資協定改定の新たな動きはその例の一部です。また、事業での実際の取り組みに関して金融市場で適切な評価を得る際に必要なESG投資の評価基準に関する国際的な基準策定等も、今後進んでいくことが予想されます。国際法、すなわち国と国との取り決めが変更されてから各国国内法に落とされていくことが多いことから、国際的な議論を常に先行して抑えていくことが、将来のハードロー化の動きを見越して事業戦略を考えしていく上でも、途上国・新興国ビジネスとの関係で今後益々必要となります。

また、例えば、欧州諸国が先行してハードロー化を推進している「ビジネスと人権」に関する分野のように、そもそも途上国・新興国以外の国の法制でも、直接的に途上国・新興国ビジネスと関連し、影響を生じさせる法分野も出現しています。この分野でも、**途上国・新興国における各現地法を遵守しているのみではそもそも不十分であり、国際的な基準に沿った形で事業を行うことが必要**とされています。よって、日本企業としても、進出先国毎に現地の法務マターを押さえていくまたは各現地子会社の法務部に委ねていけば足りる領域以外に、横断的に抑えておくべきイシューが増加していくことにも対応する必要があります。**サステナビリティやESG投資というキーワードが国際的に重要視されることで、世界共通の枠組みを作ろうとする動きが様々な分野でダイナミックに生じ始めており、今後は、個別案件毎の各国現地の弁護士との連携のみでは解決しない問題も増加することが予想**されます。

3. 法務部を含む他部署との連携の必要性

サステナビリティに関する対応は従前はCSR活動の一環として捉えられることが多く、担当部署もCSR部が中心となってフォローしていることが多いと思われます。もっとも、上記のとおり、サステナビリティやESG投資に関連する諸々の領域で国際的な

⁹ 法令すなわち法的拘束力のある社会的規範を指します。

フレームワーク作りが急速に進む中、リーガル 이슈にダイレクトに関わる領域も増加しています。言い換えれば、気候変動問題や「ビジネスと人権」を一例として、法的リスク(規制リスクや紛争リスク)を包含する 이슈が増加しているため、従前は CSR 部の管轄事項とされていたものであっても、法務部が積極的に連携して関与していく必要があります。また、1 に述べたようなそもそも新たなビジネス戦略の策定・ビジネスモデルの開拓に関しては企画部や海外事業部との更なる連携も必要であり、**自社の事業を通じて取り組むべき社会課題へのアプローチを全社連携して行っていくことが、今後求められるサステナビリティ経営の在り方**ともいえます。

以上のように、サステナビリティや ESG 投資の観点からは、途上国・新興国関連事業との関係で非常に重要であり、今後、民間企業が主導で社会課題への解決に取り組んでいくべきことが益々求められる中で、必要とされるマインドセットを理解し、対応していくことが肝要といえます。個別の 이슈の紹介と対応方針については次回以降に解説いたします。

(参考) 2030 年までに SDGs が創出する年間 1200 兆円の市場機会の内訳一覧

	 Food and Agriculture	 Cities	 Energy and Materials	 Health and Well-Being
1	Reducing food waste in value chain	Affordable housing	Circular models - automotive	Risk pooling
2	Forest ecosystem services	Energy efficiency - buildings	Expansion of renewables	Remote patient monitoring
3	Low-income food markets	Electric and hybrid vehicles	Circular models - appliances	Telehealth
4	Reducing consumer food waste	Public transport in urban areas	Circular models - electronics	Advanced genomics
5	Product reformulation	Car sharing	Energy efficiency - non-energy intensive industries	Activity services
6	Technology in large-scale farms	Road safety equipment	Energy storage systems	Detection of counterfeit drugs
7	Dietary switch	Autonomous vehicles	Resource recovery	Tobacco control
8	Sustainable aquaculture	ICE vehicle fuel efficiency	End-use steel efficiency	Weight management programs
9	Technology in smallholder farms	Building resilient cities	Energy efficiency - energy intensive industries	Better disease management
10	Micro-irrigation	Municipal water leakage	Carbon capture and storage	Electronic medical records
11	Restoring degraded land	Cultural tourism	Energy access	Better maternal and child health
12	Reducing packaging waste	Smart metering	Green chemicals	Healthcare training
13	Cattle intensification	Water and sanitation infrastructure	Additive manufacturing	Low-cost surgery
14	Urban agriculture	Office sharing	Local content in extractives	
15		Timber buildings	Shared infrastructure	
16		Durable and modular buildings	Mine rehabilitation	
17			Grid interconnection	

(出典: Business and Sustainable Development Commission, 'Better Business Better World' (January 2017))

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@plusjurists.co.jp

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、一般企業法務等、日系企業のベトナムへの進出案件や進出後の事業展開に関する業務に数多く携わり、2019 年からロンドンスクールオブエコノミクスにて国際人権法専攻(2020 年卒業予定)。2020 年 9 月から Ashurst LLP ロンドンオフィスに出向中。

II. 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 -

執筆者: 渡邊 純子

多くのビジネスパーソンが「人権」という概念は企業活動や企業法務とは無縁のものと考えていた時代は、サステナビリティに関する国際的な意識の高まりを受けて終わりを迎えつつあります。国連総会が2015年に採択したSDGsも、その169個のターゲットの90%以上が国際人権に関係することをご存知でしょうか¹。ESG投資の「S(社会)」においても人権が主要な要素であり、コロナ危機により最も焦点があてられるようになったESGの要素も「S(社会)」とされています。世界中のサプライチェーン上で失業者が急増し²、コロナ危機による餓死者は今年中に1日あたり12,000人に達しウイルス感染による死者数さえも上回るとの予測もあります³。

企業のパフォーマンスを測る指標策定の難しさや厳格な規制の不存在を背景に、従前、「S(社会)」に関する取り組みは最も遅れていましたが、コロナ危機を経て、国連とのパートナーシップによる投資家イニシアチブPRI(責任投資原則)が今後環境問題と同等のレベルまで人権問題についても投資家の意識を高める必要性を強調し⁴、米国資産運用会社最大手であるブラックロックも人権リスクに対処するための人権デューデリジェンス等の取り組み開示の重要性を指摘する等⁵、機関投資家の意識も急速に変化しつつあります⁶。また、人権問題はESGの「E(環境)」、気候変動問題とも密接に関連しています。

「ビジネスと人権」は国内事業および海外事業の双方において、かつ業種を問わず問題となりますが、途上国・新興国では特に法整備の欠如や経済的脆弱性、複雑な人種問題等が絡まりあってより深刻な問題が生じているのが現状であり、海外進出企業は特に留意が必要です。

本稿では、まず総論として「ビジネスと人権」の概要・現在の国際的潮流の大きな流れを紹介した上で、日本政府の対応(国別行動計画の策定)および日本企業の取り組みの最新動向を紹介します。

- ・ SDGsの169個のターゲットの90%以上が人権に関連
- ・ コロナ危機により最も焦点があてられたのもESGの中の「S(社会)」
- ・ 日本政府も諸外国に追随して、国別行動計画を発表(2020年10月)
- ・ 欧米諸国を中心にハードロー化が急速に進んでいる
- ・ 「ビジネスと人権」の国際的な枠組策定のための条約交渉も継続中

¹ Sarah Rattray, 'Human rights and the SDGs - two sides of the same coin (United Nations Development Programme website, 5 July 2019) <[² コロナ危機の影響により、例えばインドネシアでは今年7月までに80万人を超える労働者、カンボジアでは15万人以上の労働者が解雇され職を失ったとされており、経済的脆弱性の高い新興国を中心に深刻な問題となっています。\(International Labour Organization, 'The supply chain ripple effect: How COVID-19 is affecting garment workers and factories in Asia and the Pacific' \(Oct, 2020\)\) <\[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_758626.pdf\]\(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_758626.pdf\)>](https://www.undp.org/content/undp/en/home/blog/2019/human-rights-and-the-sdgs---two-sides-of-the-same-coin.html#:~:text=Over%2090%20percent%20of%20the.correspond%20to%20human%20rights%20obligations.&text=Currently%2C%2079%20of%20all%20193.achieved%20this%20milestone%20since%202015.>></p>
</div>
<div data-bbox=)

³ Oxfam, 'The hunger virus: how COVID-19 is fuelling hunger in a hungry world' (Oxfam website, 9 July 2020) <<https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621023/mb-the-hunger-virus-090720-en.pdf>>

⁴ Sarah Simpkins, 'Investors weak on human rights: PRI' (InvestorDaily, 17 July 2020) <<https://www.investordaily.com.au/markets/47475-investors-weak-on-human-rights-pri>>

⁵ BlackRock Investment Stewardship Global Quarterly Stewardship Report (Q1 2020) <<https://www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-qrtly-stewardship-report-q1-2020.pdf>>

⁶ Jonathan Neilan, 'Time to Rethink the S in ESG' (Harvard Law School Forum on Corporate Governance, 28 June 2020) <<https://corpgov.law.harvard.edu/2020/06/28/time-to-rethink-the-s-in-ess/>>

1. 「ビジネスと人権」の概要

「ビジネスと人権」が国際的に重要な問題として認識される契機となったのは、2011年に国連の人権理事会の関連決議により全会一致で承認された「**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。)です⁷。当該原則自体は法的拘束力のないソフトロー⁸ですが、その後の国際的な各種ガイドラインや、以下で述べる各国によるハードロー⁹化・条約化・日本政府による政策内容は全てこの指導原則の内容をベースにしたものであるため、理解しておく必要があります。人権は、伝統的な国際人権法の議論の中では、各国が自国の国民を対象としてその人権を保護する義務を負うもの(他国の国民に対しては当該他国がその人権保護の義務を負うため直接的には干渉をしない。)という考え方をされてきたものですが、その後の**グローバル化・多国籍企業の出現に伴い、国家ではなくビジネスの主体である民間企業が、また自国内ではなく事業進出先の他国においても国境を越えて深刻な人権侵害を引き起こしている事象の増加が世界的に問題視される**ようになりました。そこで、指導原則は、企業の責任として「国際的に認められた人権」を尊重させることを主眼として策定されました。

指導原則は、企業に対して①企業活動による人権への負の影響の惹起・助長の回避、及びそのような影響が生じた場合の対処、②(自ら助長していない場合であっても)取引関係により自社の製品・サービスに直接関連する人権への負の影響についての防止・軽減を求めています¹⁰。また、そのための具体的な運用として、(1)人権を尊重する責任を果たすという企業方針に基づくコミットメント、(2)人権への負の影響の特定・防止・軽減・対処についての責任を持つための人権デューデリジェンスの定期的な実施、(3)企業が惹起又は寄与した負の影響に対する救済手続の整備を要求しています¹¹。

留意しなければならないのは、従来、日本企業は、人権に関する問題を自社の従業員の労務に関する問題のみと捉える傾向がありましたが、指導原則は、上記①②のとおりより幅広い責任を企業に課すことによって、自社の従業員ではないバリューチェーン上の取引先の従業員や、事業を行う場所の地域社会全体に属する地域住民の人権(例えば大規模なインフラ事業により天然資源の開発事業により住居の移転を強制される地域住民の人権)の尊重をも対象にしており(人的範囲の拡大)、かつ、参照すべき法も、各国国内法ではならず「国際的に認められた人権」すなわち世界人権宣言や国際人権規約等の非常に幅広い権利を対象にしている¹²点です(準拠すべき法源の拡大)。特に途上国・新興国では、例えば法定労働時間や就業最低年齢の定め・結社の自由等、国内法と「国際的に認められた人権」との間に未だギャップがある場合が多く、そのような場合には国際的な人権基準を下回る国内法の規制だけを調査し対応していれば十分ということにはなりません。また、そもそも国内法として対応する法令が存在しない場合もあります。よって、ビジネスと人権の文脈において人権デューデリジェンスを行う際には、各進出先国の現地資格を有する弁護士に助言を求めるのみでは足りず、国際人権法の正確な理解を有する弁護士の確認を経る必要があります。

2. ハードロー化の流れ

1で述べた指導原則はあくまでソフトローであり強制力はありませんでしたが、**欧米を中心に近年急速にビジネスと人権に関するハードロー化**が進んでいます。例えば、米国カリフォルニア州のサプライチェーンにおける透明性確保のための法律、英国やオーストラリアにおける現代奴隷法、フランスの人権デューデリジェンス法等が挙げられます。オランダの児童労働デューデリジェンス法は、企業の設立国を問わず、オランダのエンドユーザーに商品またはサービスを提供する企業を対象に、同法に従いデューデリジェンスを実施しない場合の役員の刑事罰を伴う厳しい規定を含んでいます¹³。また、EUでは、EU加盟国内の企業およびEU域内における事業実態を有する全ての企業を対象として、人権デューデリジェンスを義務化する指令案を2021年上半期

⁷ UN Special Representative (Ruggie), Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy Framework

⁸ 国連総会決議の内容等、ハードローと異なり法的拘束力のない社会的規範を指します。

⁹ 法令すなわち法的拘束力のある社会的規範を指します。

¹⁰ 指導原則 13

¹¹ 指導原則 15

¹² 指導原則 12

¹³ Kamerstukken I, 2016/17, 34 506, A.

に欧州委員会が提出する予定であることが公表されています¹⁴(詳細な内容は次号以降にて紹介します。)。これらの海外の法制の対象となる企業(必ずしも当該国にて現地法人を設立している企業に限定されていません。))は、当該国における人権侵害のみに注意を払っていれば良いわけではなく、全く無関係の第三国での自社の事業に関連して発生した人権侵害についても規制の対象となるため、**アジアその他の途上国・新興国にて事業を行う日本企業は、これら先進国での規制にも留意する必要があります。**

もっとも、各国の法制には、規制対象となる企業や罰則の有無等含めて微妙な相違があります。各国毎の法整備状況のフォローが必要であることは勿論、下記 3 に述べる条約化の動きも踏まえれば、企業にとって最も効率的な方法は、自社のオペレーションおよびバリューチェーン上で人権侵害が生じないよう実質的な人権デューデリジェンスを通じて真摯に「ビジネスと人権」に関する課題に取り組むことであり、それが結局、各法域毎に類似の規制が乱立している現状においても一番の近道となります。

3. 条約化の動き

伝統的な国際人権法は、国家を義務者とするものであり、かつ、国家が当該義務に従わない場合でも強制的にこれを解決する手段を敢えて用意していませんでした(各国家の主権を重視し、各国の政治的・経済的事情に応じた対応を許容しやすくするという発想を前提とするものです。)。また、国家が負う義務の内容としても、当該国に本店所在地を有する企業の他国での人権侵害を防止する義務までは明確に認められていませんでした。もっとも、国境を跨いで企業による人権侵害が深刻化する中で、これらの建付けの妥当性自体が国際的議論の対象となっており、現在、**企業の責任を担保させるための世界共通の枠組みを策定する目的で、ビジネスと人権に関する条約交渉**が行われています。2018 年 7 月には条約案の第一次草案(Zero Draft)¹⁵が公表され、2020 年 8 月には、国連人権理事会の設置した政府間ワーキンググループにより第二次修正案¹⁶が公表されました。

第二次修正案では、各締約国は、当該国の領域内または管轄内に本店所在地を有する企業(多国籍企業を含みます。)をして国際的に認められた人権を尊重させるため、人権デューデリジェンスを実施することを企業に対して要請し、また、当該企業自身の事業活動または事業上の関係¹⁷から生じた人権侵害について当該企業に法的責任を負わせるための国内法を制定することが求められています。留意すべき点として、人権デューデリジェンスを実施していたとしてもそれにより直ちに当該法的責任が免除されるわけではないことが明記されており¹⁸、これを通じて**単に機械的・形式的な人権デューデリジェンスを行うだけでは企業が責任を免れない**ようにする仕組みが意図されています。

条約案が最終化され、その後全締約国にてビジネスと人権に関する国内法が整備されるまでにはまだ時間がかかることが予想されますが、**将来的に世界中でさらにハードロー化が進むことが想定**されます。

4. 訴訟リスク

ハードロー化の流れと並行して、ビジネスと人権に関する主張を根拠として特定の国または地域裁判所にて企業を相手に訴訟が提起される例も国際的に増加しています。特に、多国籍企業が途上国・新興国でビジネスを展開し、進出先国で人権侵害を行った場合、当該進出先国においては、途上国・新興国特有の問題としての現地の裁判所等紛争解決機関の中立性や経験値、執行力に関する制約があるため、進出先国ではなく、本社の所在国において本社を被告として訴訟が提起される例が相次いでいます。

例えば、英国の最高裁判所は、2019 年4月、ザンビアで銅採掘事業を行う英国企業の子会社により水質汚染が生じ、ザンビア

¹⁴ Responsible Business Conduct Working Group of the European Union によるウェビナー中の European Commissioner for Justice Didier Reynders による発言。<<https://vimeo.com/413525229>>

¹⁵ Open-Ended Intergovernmental Working Group (OEIWG), Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises: Zero Draft (16 July 2018)
<<https://www.ohchr.org/documents/hrbodies/hrcouncil/wgtranscorp/session3/draftlbi.pdf>>

¹⁶ OEIWG, Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises: Second Revised Draft (6 August 2020)
<https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TN_Cs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf>

¹⁷ 以前の修正案では狭く「契約関係」に限定されていましたが、批判を受けて第 2 次修正案にて拡大されています。

¹⁸ 第二次修正案(脚注 16)8 条 7 項

の地域住民約 1800 人の健康および営業権が害されたことを理由に英国の裁判所での裁判管轄が争われていた事案において、親会社の子会社に対する事実上の監督のみではなく、グループ管理に関する企業方針を根拠に生じる子会社管理に対する合理的な期待をも理由に、子会社の事業に関する英国親会社の潜在的な責任を認めました¹⁹。また、そのように直接的に自社の子会社が人権侵害を惹起した場合にはなくとも、サプライヤー(第 2 次サプライヤーを含みます。)、その他バリューチェーン上の下請業者に対する事実上の影響力を理由として企業が訴訟を提起される事例も海外で相次いでいます(例えば、チリでの採鉱廃棄物の投棄により 700 人のチリ人が健康を害されたとの主張に基づき、当該廃棄物処理業者と契約をしていたスウェーデンの企業が訴えられた事例で、スウェーデンの裁判所は、事実関係を認知した時点以降にスウェーデンの企業が当該契約を継続していたこと自体を問題視し当該廃棄物処理業者に対する影響力を行使すべきであった旨示唆しています²⁰。その他、カナダの企業のエリトリア子会社の第 2 次サプライヤーによる人権侵害(強制労働等の国際人権法違反)について、親会社である当該カナダ企業が民事責任を負う余地を認めた本年2月のカナダの裁判例²¹や、パキスタンの繊維工場で発生した火災により数百人が死傷した事案において、当該工場の主要取引先であったドイツ企業が安全な労働環境を確保する注意義務を負っていたことを理由にドイツの裁判所に訴訟提起された事例²²等)。

このような事案では、原告側は必ずしも勝訴することのみを意図して訴訟提起している訳ではなく、社会的注目を集めることで、現状の法的枠組と社会のニーズにギャップがある場合にそれを埋める役割を政府に期待し、企業にも同時に事実上のプレッシャーをかけることも意図している点に留意が必要です。このように**世界的にビジネスと人権の分野での訴訟件数が増加している状況も相俟って、紛争発生時に適切な防御をするためにも、指導原則が提唱する人権デューデリジェンスを適切に実施することの重要性**がより一層高まっています。

日本企業も、同様に、途上国・新興国で自社のビジネスに関連して発生した人権侵害を理由に、進出先国の裁判所のみではなく日本の裁判所にも訴訟提訴される可能性がある点には留意が必要であり、よって、**ビジネスと人権に関するハードローが導入されれば当該法令の不遵守自体から法的リスクが生じることは勿論、これが整備されていない段階でも法的リスクが存在している**ことを認識する必要があります。

5. 日本の「ビジネスと人権に関する行動計画」

ビジネスと人権に関する国別行動計画とは、当該国の企業をして、ビジネスにおける人権インパクトに対する適切な対処をさせるために、当該国が今後コミットする内容および既に実施した措置を優先分野と共に纏めた政策文書です。上記 1 で述べた指導原則の普及および実施を図るために、国連のビジネスと人権作業部会によって全ての国による作成が奨励されており、これを受けて 2013 年以降、英国を筆頭に、イタリア、オランダ、ノルウェー、米国、ドイツ、フランス、アジアの中ではタイを含む 24 ケ国が既に行動計画を策定・公表しています。また、国別行動計画を今後策定することを約束した国または現在策定プロセス中である国は、インド・インドネシア・マレーシア・ミャンマー・パキスタン・モンゴルのアジア諸国を含め、20 ケ国以上に上ります²³。

日本政府も、2016 年に行動計画の策定を表明して以来、4 年近くに亘る作業部会によるステークホルダーを交えた議論やパブリックコメントの収集等を経て、今月 16 日、「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」を発表しました²⁴。目的は、①国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進、②関連する政策に係る一貫性の確保、③日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上、④SDGsの達成への貢献とされており、特に③においては、「企業リスク要因の回避・管理、グローバルな投資家等の高評価を得る」目的にも言及されています。

また、特に重要と考える 5 つの優先分野は以下のとおりとされており、特に、実体的なイシューとして唯一個別に挙げられている

¹⁹ Vedanta Resources PLC and another v. Lungowe and others [2019] UKSC 20

²⁰ Arica Victims KB v. Boliden Mineral AB

²¹ Newsun Resources Ltd. v Araya [2020] SCC 5

²² Jabir and Others v KiK extilien und Non-Food GmbH [2019] 7 O 95/15

²³ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner website, 'State national plans on Business and Human Rights'
<<https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/nationalactionplans.aspx>>

²⁴ 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)」
<<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>>

「④サプライチェーンにおける人権尊重」は、企業のグローバル化に伴い途上国・新興国においてとりわけ問題になる 이슈といえます。

- ① 政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解の促進と意識向上
- ② 企業の「ビジネスと人権」に関する理解の促進と意識向上
- ③ 社会全体の人権に関する理解促進と意識向上
- ④ サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備
- ⑤ 救済メカニズム(司法的・非司法的救済)の整備及び改善

以下に示す行動計画の分野別の内容によっても、企業の責任に関わるものとしては国内外のサプライチェーンにおける取り組みが最重要課題とされおり、企業の責任を促すための政府による今後の取り組みとしても、海外進出日本企業に対する行動計画の周知や人権デュー・デリジェンスに関する啓発が掲げられています。



もっとも、国別行動計画の内容としてどこまで踏み込んだコミットをするかは国毎にレベル感が異なるのが現状であり、例えばドイツの行動計画(従業員数が500人以上の企業の50%未満のみしか2020年までに人権デューデリジェンスを実施しなかった場合は、法律による義務化を含めた更なる規制強化を検討することが規定されています²⁵。)と比較すると、今回の日本の行動計画には将来の(ビジネスと人権に焦点を当てた)法制化やその検討についての明記がない、現在の日本の政策と国際的に求められる水準とのギャップに係る分析が十分に行われていない等の議論もあるところです(なお、例えばアジア諸国の中でも、タイの行動計画では、各達成目標毎にクリアな期限と達成度を測る指標が明記されており、例えば、労働者保護に関する現在の法制が十分か、実情と国際的に求められる基準とのギャップを分析して該当法令の改正を検討すること等もマイルストーンとともに規定され

²⁵ The German National Action Plan – Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016–2020 <<https://globalnaps.org/country/germany/>>なお、その後本年7月、ドイツ政府は2021年末までにデューデリジェンス法を制定する旨公表しています。

ています²⁶。)

もっとも、今後の日本企業による取り組みの促進を目指す明確なメッセージを含め、国際社会に対してもコミットされた初めての公式文書という意味では大きな前進であり、ビジネスと人権は今後日本企業としても益々無視のできない重要課題となります。また、今回の行動計画の期間は5年間とされており、3年後には日本企業の取組状況について中間的なレビューを行った上で5年後に改定を行うこととされています。

6 日本企業による人権に関する取り組みの最新動向

日本経済団体連合会が今年13日に発表した「第2回企業行動憲章に関するアンケート調査結果」²⁷によれば、「指導原則に即してビジネスと人権に関する取り組みを進めている」と回答したのは(調査対象の質問に回答した企業数の)3割強に留まっており、「指導原則を理解しているが活動に落とし込めていない」企業も含め、取り組みを行っていない企業は約6割と公表されています。また、機関投資家と人権NGOが設立したビジネスと人権に関する国際的なイニチアチブとして世界の主要企業の格付けを行っているCHRB(Corporate Human Rights Benchmark: 企業人権ベンチマーク)の昨年度の評価結果によれば、評価対象となった日本企業18社のうち15社の獲得スコアは、合計200社の全体平均スコアを下回る結果となっています²⁸。

もっとも、日本でも取り組みを進めている企業における対応内容は、経団連の2018年度の調査結果²⁹と比較すると進展が見られ、例えば、サプライチェーンの持続性確保のための取組内容として第2次サプライヤー以降の取引先における人権リスク(強制労働や児童労働等)の把握と対処を行っている企業数の増加等の傾向もみられます³⁰。また、取り組みを行っている企業の推進理由としては、「国際的なビジネスの場で主流化しつつあるから」(79%)、「海外での法制化やガイドライン策定の流れ」(65%)、「投資家や評価機関への対応」(63%)が回答の上位を占めており³¹、**日本でハードローが存在しない状況でも海外での法制化および投資家からの評価を踏まえて取り組みを開始している企業から順に実質的な取り組みを深化させ国際的な評価を高めている状況**といえます³²。

上記のアンケート調査結果によれば、人権の尊重に関する企業方針の策定を既に行っている企業および策定予定の企業の割合は7割であることからすると、日本企業による人権意識の高まり自体は確かに存在しているといえますが、人権デューデリジェンスにより自社の事業が人権に与える影響の特定・対処・評価・改善のプロセスを経なければ実質的な取り組みとしては不十分であるということを念頭に、対策を練ることが必要です。

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@plusjurists.co.jp

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、一般企業法務等、日系企業のベトナムへの進出案件や進出後の事業展開に関する業務に数多く携わり、2019年からロンドンスクールオブエコノミクスにて国際人権法専攻(2020年卒業予定)。2020年9月からAshurst LLP ロンドンオフィスに出向中。

²⁶ 1st National Action Plan on Business and Human Rights (2019–2022)
<<https://mk0globalnapshvlfq4.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2017/11/nap-thailand-en.pdf>>

²⁷ 経団連(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」<<https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/098.html>>

²⁸ CHRB website ‘2019 Results’ <<https://www.corporatebenchmark.org>>

²⁹ 経団連「企業行動憲章に関するアンケート調査結果」<https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/059_kekka.pdf>

³⁰ 脚注27・22頁

³¹ 脚注27・32頁

³² 例えばファーストリテイリングは、新規の事業パートナーとの取引決定前に人権デューデリジェンスを行う運用の導入等により、CHRBの獲得スコアを2017年度の15点から2019年度には世界主要企業の合計を大幅に上回る41点まで伸ばしています(合計スコア100点中。脚注37)。

連載コラム: アジア新興国法務の勘所を探る(第1回)

本コラムでは、アジア新興国の法務問題に対応する際の横断的な視点を提供することを試みようと思います。個別の法律問題についてはもちろん当該国の個別法令の解釈論ですが、その前提としてアジア新興国に共通する俯瞰的な思考様式のヒントを示し、問題解決に役立てればという発想です。本コラムでは、東南アジア/南アジア諸国の実務を通じて得た知見をベースにしますが、シンガポールについては法整備状況も実務の成熟具合もむしろ先進国に近く、やや感覚が異なると考えています。

初回は、法解釈の基本的なアプローチについてです。日本の実務では、ある法律の条文について、立案担当者の解説に始まり、学者・実務家の論文/書籍、当局のガイドラインや個別照会結果、判例検索等様々なソースに基づいて、法制度の趣旨や運用を理解し、個別事案において法律要件の外縁を考えていくというプロセスが可能ですが、新興国においてはそうはいきません。新興国では立法時の議論が公表されることはほとんどないですし、現地の法学者・実務家が見解を書籍にまとめ公表することも極めて限定的なので、制度趣旨をベースに解釈をするというアプローチ自体容易ではありません。当局による法運用の情報を得ることもまた困難です(取れたとしても、人により情報が異なることはままあります)し、判例検索システムも十分には整っていない国もあります。

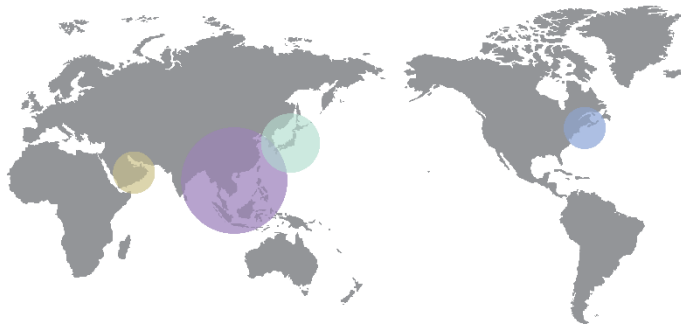
以上の現状において何を検討のベースにするかと言えば、それは(ある意味当然ですが)法律の条文であるべきです。法律が現地語のみの国も少なくありませんが、インターネット検索や現地実務家への照会により、まずは条文の英訳を入手することが大切です。条文全体を自分でみて、条文の構造(何が条件で、何が例外か等)を確認し、どの言葉の解釈論になっているのか特定できれば、字義の通常の意味での範囲でどのように理解できるのか、まずは日本の実務の常識に照らし自分の頭で考えることができます。いずれの新興国においても、信頼できる現地実務家であればあるほど、条文の忠実な文言解釈からスタートし、その上で、現在の運用に関する周辺情報(違反した場合の効果を含みます)を併せて提供し、ある解釈の「リスクの程度」を判断できるように説明をします。条文さえあれば、一見違和感のある現地実務家からの助言に対し適切な更問を投げかけることも可能です。

新興国では法律の条文と運用の乖離傾向があることから、この原則論がおろそかにされる場面が少なくないように思われます。むしろ運用に不透明さが残る新興国だからこそ、基本に立ち返り、条文からスタートすることの重要性を心に留めて頂ければと思います。

西村あさひ法律事務所 弁護士 ヤンゴン事務所副代表

[今泉 勇](#)





西村あさひ法律事務所では
現在、国内外に
16の拠点を設けています。

東京

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
Tel 03-6250-7210 (弁護士法人西村あさひ法律事務所 主事務所)

名古屋

Tel 052-533-2590
社員 藤井宏樹

大阪

Tel 06-6366-3013
社員 白杵弘宗
井垣太介
廣田雄一郎
伴真範

福岡

Tel 092-717-7300
社員 尾崎恒康
高木謙吾
舞田靖子

ニューヨーク

Nishimura & Asahi NY LLP
Tel +1-212-830-1600
E-mail info_ny@jurists.co.jp
執行パートナー 山口勝之
副執行パートナー 清水恵

ドバイ

Tel +971-4-253-3646
E-mail info_dubai@jurists.jp
森下真生

バンコク

Tel +66-2-168-8228
E-mail info_bangkok@jurists.jp
パートナー 小原英志
タイパートナー* Chavalit Uttasart
(SCL Nishimura)
Jirapong Sriwat

北京

Tel +86-10-8588-8600
E-mail info_beijing@jurists.jp
首席代表 中島あずさ
代表 志賀正帥

ハノイ

Tel +84-24-3946-0870
E-mail info_hanoi@jurists.jp
ベトナム事務所統括 小口光
代表 廣澤太郎

ジャカルタ*1

Walalangi & Partners
Tel +62-21-5080-8600
E-mail info@wplaws.com
執行パートナー Luky Walalangi

上海

Tel +86-21-6171-3748
E-mail info_shanghai@jurists.jp
首席代表 前田敏博
代表 野村高志

ホーチミン

Tel +84-28-3821-4432
E-mail info_hcmc@jurists.jp
ベトナム事務所統括 小口光
代表 大矢和秀
ベトナムパートナー* Vu Le Bang
Ha Hoang Loc

Rosetini & Partners Law Firm

Tel +62-21-2933-3617
E-mail info_jakarta@jurists.jp
カウンセラー 町田憲昭

シンガポール

Tel +65-6922-7670
E-mail info_singapore@jurists.jp
共同代表 山中政人
宇野伸太郎
パートナー 佐藤正孝

台北

西村朝日台湾法律事務所
Tel +886-2-8729-7900
E-mail info_taipei@jurists.jp
共同代表 孫櫻倩
張勝傑

Okada Law Firm (香港)*2

Tel +852-2336-8586
E-mail s_okada@jurists.co.jp
代表 岡田早織

*1 提携事務所 *2 関連事務所
* 外国法共同事業を営むものではありません。

当事務所のアジアプラクティスは、日本とベトナム、インドネシア、シンガポール、フィリピン、タイ、マレーシア、ラオス、カンボジア、ミャンマー、インド、中国、台湾、香港、韓国等を含むアジア諸国との間の、国際取引を幅広く取り扱っております。例えば、一般企業法務、企業買収、エネルギー・天然資源関連、大型インフラ、プロジェクト・ファイナンス、知的財産権、紛争処理、進出および撤退等の取引について、同地域において執務経験のある弁護士が中心となり、同地域のビジネスおよび法律実務を熟知した、実践的なリーガルサービスの提供を行っております。本ニュースレターは、クライアントの皆様のニーズに即応すべく、同地域に関する最新の情報を発信することを目的として発行しているものです。