

2021.8.25 NSC勉強会

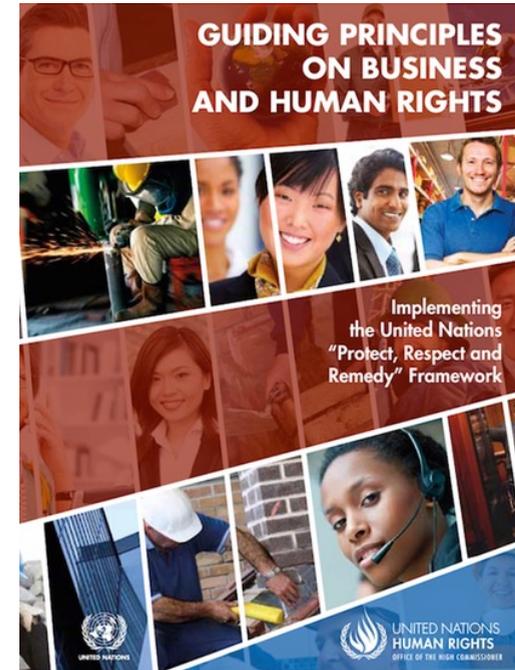
ビジネスと人権
～欧州の状況～

ことのは総合法律事務所
弁護士 佐藤 暁子

国連ビジネスと人権に関する指導原則

UNGPs

- 国家による市民の権利保障を定めてきた「国際人権」が、その影響力ゆえ、企業にも尊重することを求める声の高まり
- 2011年国連人権理事会で全会一致で承認
 - 企業も、世界人権宣言、国際人権章典、ILO中核的労働基準といった**国際人権基準を尊重する責任を負うことが明確に明記**
 - NAPの策定・国内法化も欧州を中心に急速に進む
 - 中心となるのは「人権リスク」（経営リスクではない）



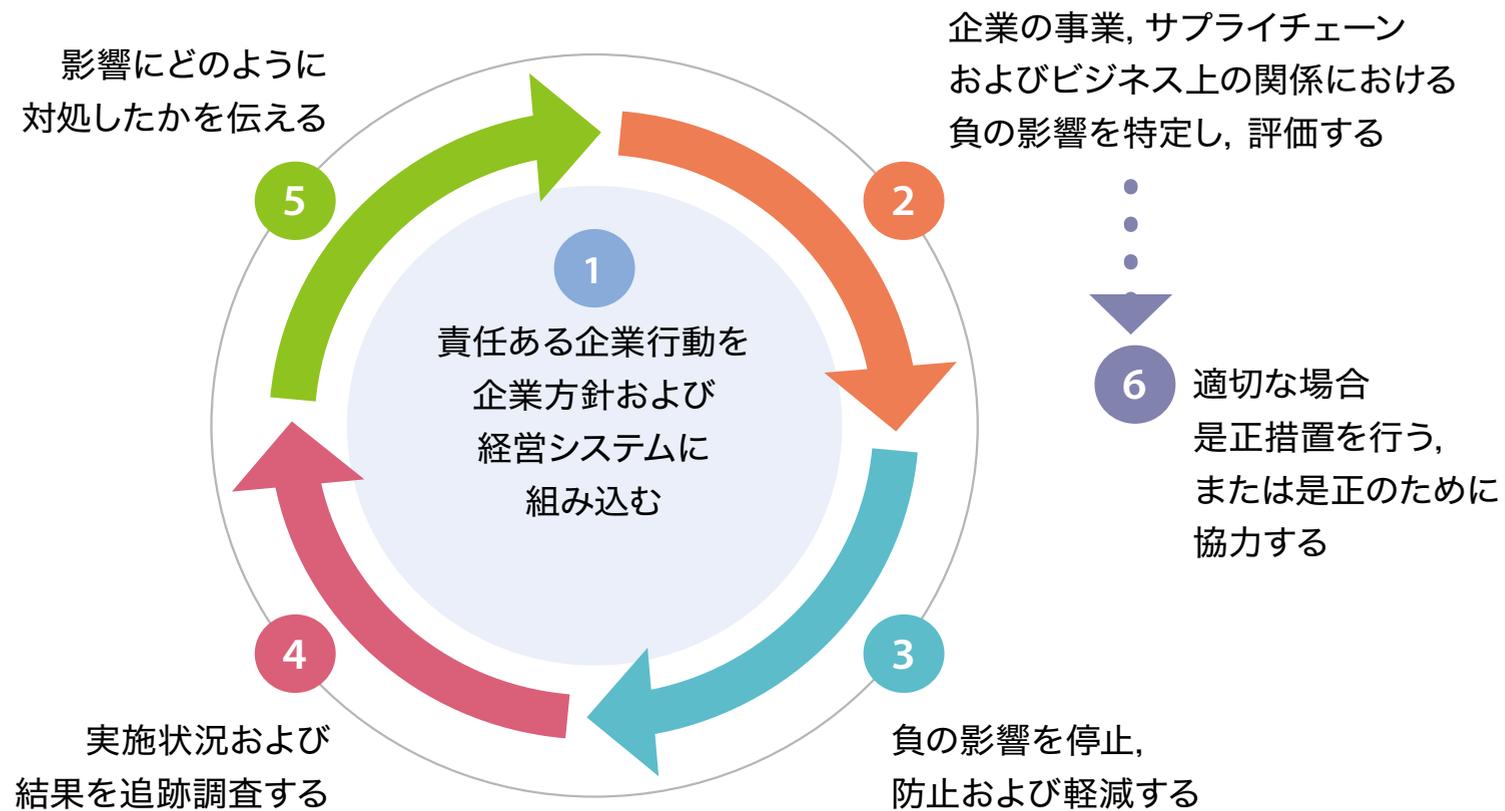
国家の
人権保護義務

企業の
人権尊重責任

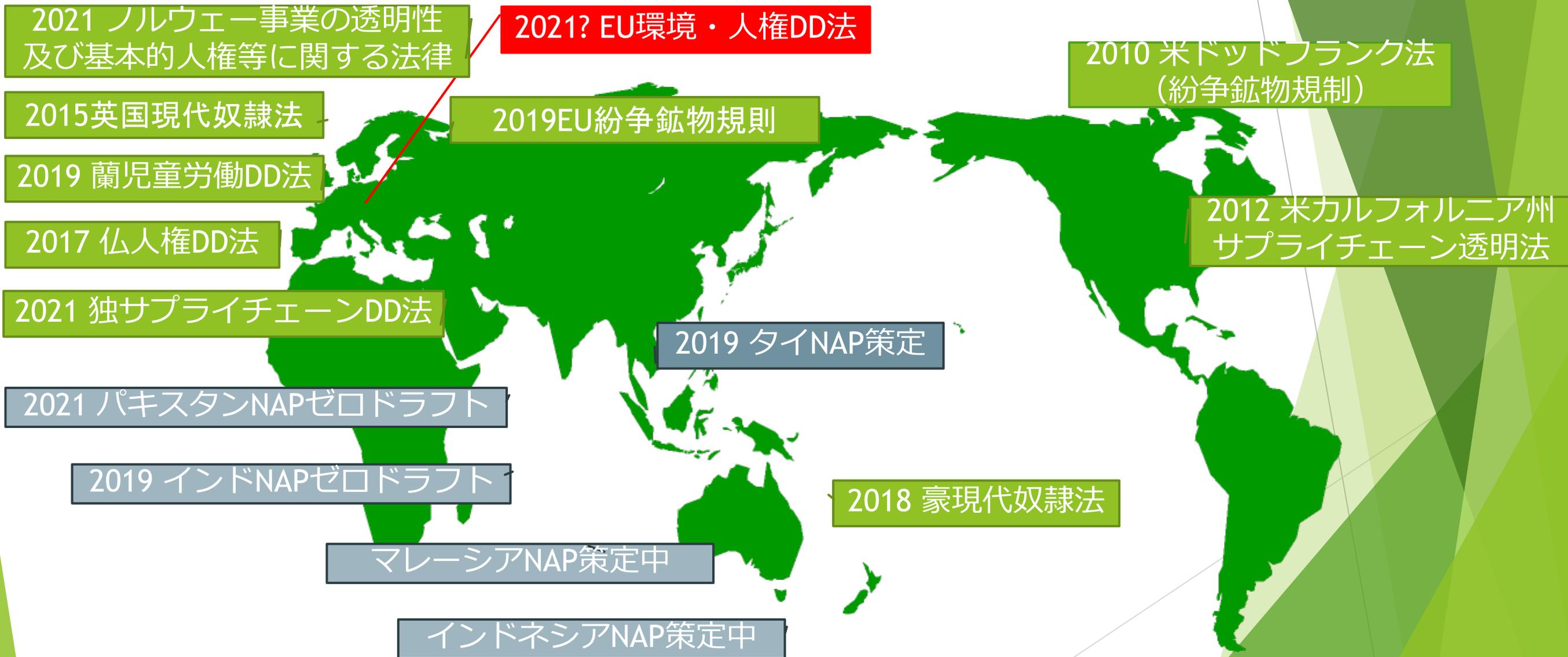
救済への
アクセス

人権デュー・ディリジェンス 継続的取組み

図1. デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



グローバルにおける議論の進展



ハードロー比較

	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、優先順位づけたマッピング 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

ドイツ人権DD法

➤ 適用範囲

- 2023年から：ドイツに拠点を置く従業員3,000人以上の企業、またはドイツに登録された従業員3,000人以上の外国企業の支店
- 2024年以降：ドイツ国内に拠点を置き、従業員数1,000人以上の企業、またはドイツに籍を置き、従業員数1,000人以上の外国企業の支店

➤ 注意義務

- サプライチェーン（バリューチェーン）および自社の事業活動において、人権や環境に関するリスクや影響を特定、評価、防止、是正するためのプロセスを確立することを求める。
- 予防措置として、調達方針と実践、研修、リスクベースのコンプライアンスチェック、契約での保証など。
- 苦情処理メカニズムはサプライチェーン全体がアクセス可能であることが必要。

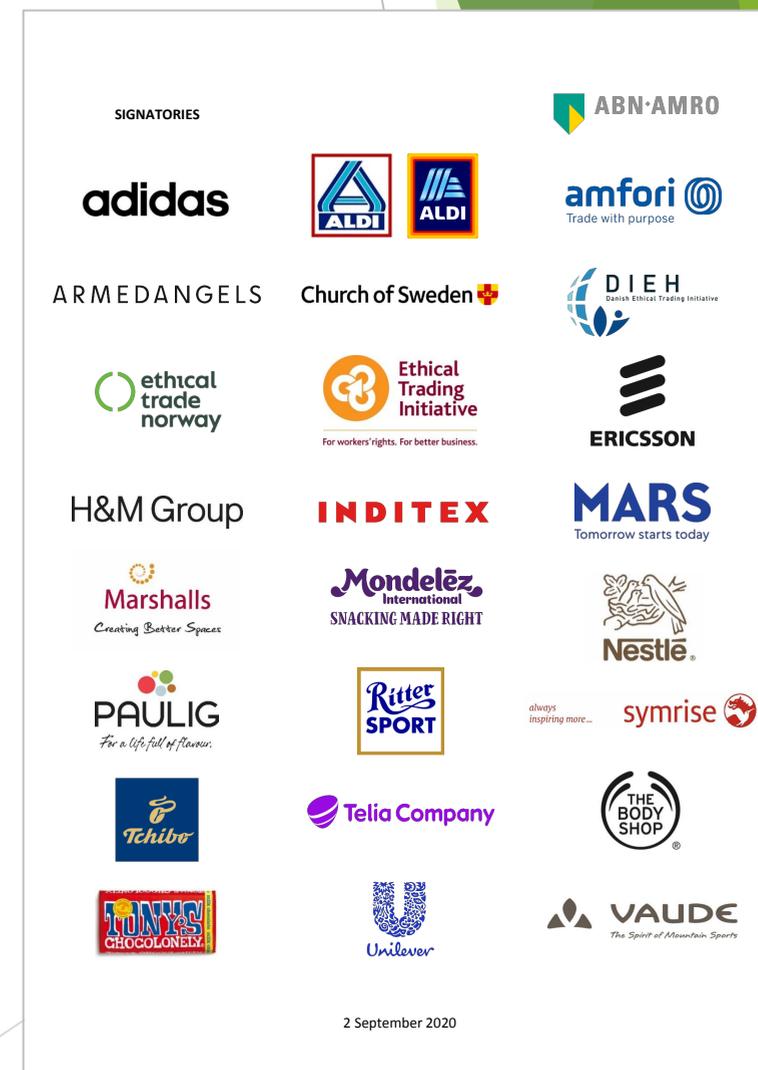
➤ 企業が対処すべきリスク

- 強制労働・児童労働・差別（職場での平等な取扱い）・結社の自由への違反・生活賃金・倫理に反する雇用・安全でない労働条件・環境の悪化・土地の権利
- これらのリスクを特定し、対処するためにとった措置をまとめた年次報告書を発行する
- 充足しない場合：最大80万ユーロの罰金、または世界の平均年間売上高の最大2%の罰金。最大3年間、ドイツ国内での公的契約の締結ができなくなる。
- 撤退は、①人権侵害が深刻であり、②軽減措置が効果なく、③その他に可能な手段がなく、影響力の増加も考えられない場合のみ。

EU環境・人権デューデリジェンス法

- 2020年9月2日には26の企業、業界団体、イニシアチブがEUの人権・環境デューデリジェンス法への支持を表明

「義務的な法律は、競争力のあるレベル・プレイングフィールドに貢献し、人権と環境を尊重するために企業によって期待される基準についての法的確実性を高め、責任が果たされなかった場合の法的な影響を明確にし、サプライチェーンのパートナー間のエンゲージメントと影響力のある行動を促進し、何よりも現場における影響力のある効果的な行動の契機となり、インセンティブを与えることができる。各国の動向を反映し、明確な説明責任を伴うEU全体の横断的な法律は、企業に対するこれらの期待を調和させ、最終的には人々と地球のための成果を向上させるべき。」



EU環境・人権デューディリジェンス法①

- **目的**：EU域内の事業実施主体が、人権・環境及びグッド・ガバナンスを尊重し、事業及び取引関係を通じてこれらに対するリスクを引き起こしあるいは加担しないようにすること。事業者がバリューチェーン全体を通じて人権、環境、ガバナンスへの悪影響に対して説明責任を果たせるようにすること。
- **対象（第2条）**：EU加盟国の法律に準拠している or EU域内に設立されたあるいはEU域外に設立されたEU域内市場で物品販売・サービス提供をしている以下の事業者
 - ①大企業②上場している中小企業③高リスクの中小企業
- **定義（第3条）** (1)ステークホルダーとは、事業やその取引上の関係によってもたらされる人権、環境、グッドガバナンスのリスクによって、権利や利益が影響を受ける可能性のある個人やグループを意味し、設立の目的が社会・労働権、環境、グッドガバナンスを含む人権の擁護である団体。労働者とその代表者、地域社会、子ども、先住民族、市民団体、労働組合、市民社会組織、事業の株主を含む。

EU環境・人権デューディリジェンス法②

- **DD戦略（第4条）**：事業者は、人権、環境、グッドガバナンスに対する潜在的または実際の影響の可能性、重大性、緊急性を考慮したリスクベースのモニタリング手法を用いて、地理的な状況を含めた事業の性質と状況、および事業者の業務と取引関係がこれらの潜在的または実際の悪影響を引き起こしているか、寄与しているか、あるいは直接関連しているかどうかを識別し、評価するために、自らの手段であらゆる努力を継続的に行う義務を負う。
- (4)リスクが特定された場合は、**DD戦略の策定義務**
 - 人権、環境、グッドガバナンスに関する潜在的または実際の悪影響のうち、**事業および取引関係に存在する可能性が高いもの、ならびにその重大性、可能性、緊急性のレベル、およびこれらの結論に至った関連データ、情報、方法論を明示する**
 - 商業上の機密性を考慮した上でバリューチェーンの地図を作成し、バリューチェーンに含まれる子会社、サプライヤー、ビジネスパートナーに関する名称、所在地、供給される製品やサービスの種類、その他の関連情報を含む、企業のバリューチェーンに関する関連情報を公開
 - 人権、環境、グッドガバナンスに対する潜在的または実際の悪影響を停止、防止、緩和するためのすべての相応の方針と措置の導入と明示
 - 全ての特定された潜在的あるいは自裁の悪影響に一度に取り組めない場合には、指導原則17に従った優先順位づけ

EU環境・人権デューディリジェンス法③

➤ ステークホルダーエンゲージメント（第5条）：

- DD戦略を確立し、実施する際、利害関係者との間で効果的、有意義、かつ十分な情報に基づく協議の誠実な実施の確保。特に、関連する労働組合が関与する権利を保障

➤ グリーバンス（第9条）：

- 早期警告のリスク通告として、また救済システムとして、あらゆる利害関係者が人権、環境、ガバナンスのリスクの存在に関する懸念を表明できるように、苦情処理メカニズムを設置する義務を負う
- 指導原則31の要素が遵守された仕組み
- 提起された懸念事項及び是正に対する取り組みを公表し、それらの事例における進捗状況を定期的に報告

➤ 民事責任（第19条）

- DD義務を尊重したことは、国内の民事上の責任を免除しない

EUの情報開示の取り組みにおける 人権の重要性

➤ Corporate Sustainability Reporting Directives (CSRD)案

- 非財務情報開示指令をアップデートしたもの
- 指導原則に沿った内容であること（DDのプロセスを含む）
- バリューチェーンにおける強制労働に関するリスクの開示（43）
- 社会（Social）のファクター
 - ✓ ジェンダー平等を含めた均等な機械の提供、同一労働同一賃金、障害者雇用とインクルージョン
 - ✓ 労働条件、社会対話、団体交渉、ワークライフバランス、労働安全衛生など
 - ✓ 人権尊重、基本的自由、国連諸条約で確立された民主主義の原則とスタンダード、ILO中核的労働基準等

EUの情報開示の取り組みにおける 人権の重要性

➤ サステナブルファイナンス開示規則（SFDR）

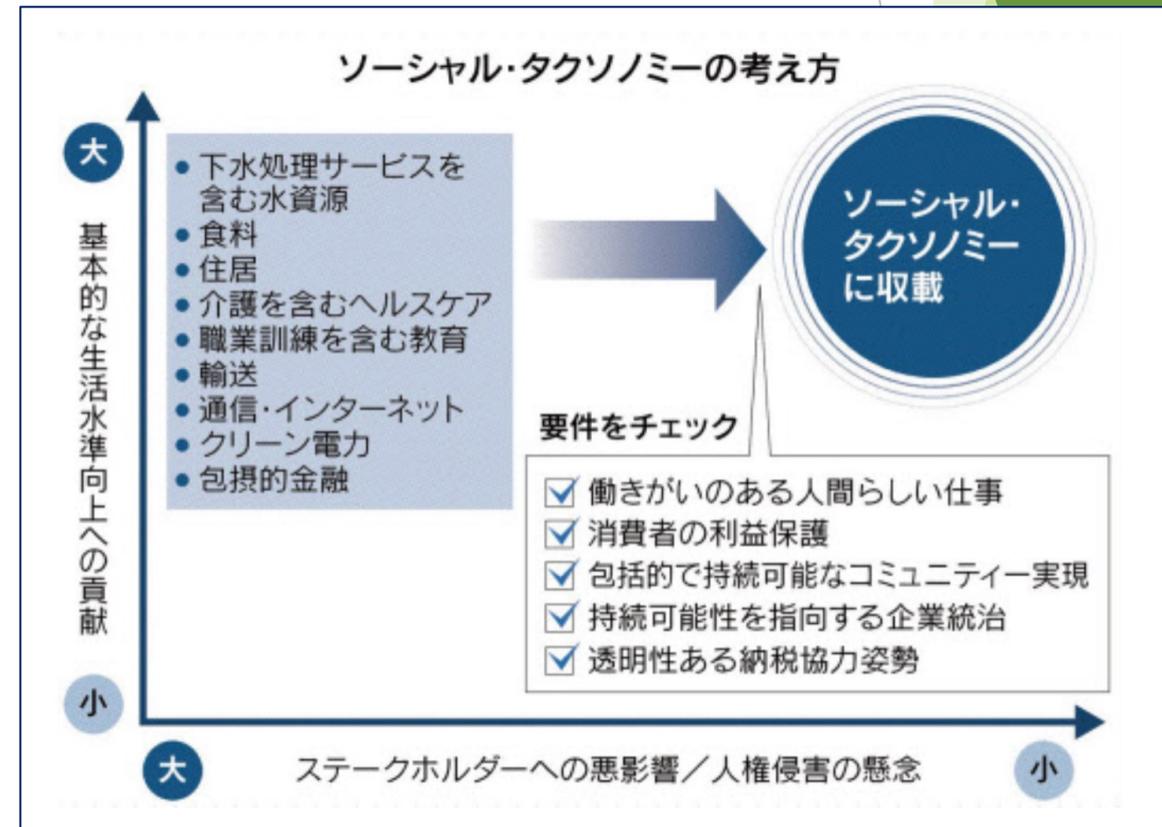
- ダブル・マテリアリティ
- サステナビリティ
 - ✓ サステナビリティリスク：発生すれば、投資の価値に実際または潜在的な重大な負の影響を与える可能性のある環境、社会、またはガバナンス上の事象または状態
- ①持続可能性リスクの統合とそのリスクがファンドのリターンに与える影響（SFDR第6条）
- ②投資決定が持続可能性要因に与える悪影響（SFDR第4条・第7条）
- 要因：環境、社会、従業員に関する事項、人権の尊重、腐敗防止、贈収賄防止に関する事項

EUの情報開示の取り組みにおける 人権の重要性

▶ タクソノミー

- ミニマムスタンダードとしての指導原則の言及 (Art3(c), 18)
- ソーシャルタクソノミーはより人権にフォーカスした内容
 - 垂直：適切な生活水準の促進という目的を含む、人間の基本的なニーズに応える製品やサービスの利用しやすさの向上
 - 水平：プラスの影響をより広範に促進し、影響を受けるステークホルダーへの悪影響に対処するという目的
 - ✓ UNGP、OECD多国籍企業ガイドライン、労働における基本的権利と原則に関するILO宣言、欧州社会憲章に基づく。「重大な損害を与えないという原則を適用する基準の策定には、人権の尊重が不可欠である」ことの強調
- 持続可能な経済への移行による利益を最大化する一方で、その移行によって影響を受ける労働者、消費者、コミュニティの苦難を最小限に抑える、**公正な移行**のための投資の必要性

- 人権、労働基準、その他の社会的リスクに関連する投資リスクを含む、持続可能性リスクの管理
- 社会的投資の本質的な特徴の定義と測定方法を開発する必要性



「EUの企業が事業活動や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デューデリジェンスに関するガイダンス」

12.07.2021



GUIDANCE

ON DUE DILIGENCE FOR EU BUSINESSES TO ADDRESS THE RISK OF FORCED LABOUR IN THEIR OPERATIONS AND SUPPLY CHAINS¹

INTRODUCTION

An estimated 25 million people are in forced labour globally.² Out of this number, 16 million are exploited in the private sector, 4.8 million are in forced sexual exploitation and 4 million in forced labour imposed by state authorities. Women and girls are disproportionately affected by forced labour.

Combating forced labour is a priority for the EU.³ In line with the EU Charter of Fundamental Rights, the EU is committed to eliminating all violations of fundamental principles and rights at work, including forced labour, promoting the protection of victims of business-related abuses, as well as ratification and effective implementation of ILO fundamental conventions. In accordance with the EU Treaties, the EU promotes respect for human rights, including labour rights, in the world. This includes also a long standing commitment of the EU to “decent work”⁴.

Responsible business conduct by European companies plays a crucial role in ensuring that EU policies on human rights are effectively implemented, including with regard to labour. The EU is committed to promoting the implementation of responsible business conduct⁵ across all sectors of production and all levels of the supply chain and the protection of victims of business-related human rights violations and abuses, and calls on EU companies to respect human rights, including labour rights, regardless of their location, size, sector, operational context, ownership and structure.

- DDを実施する際に、強制労働に特化するために考慮すべき事柄について
- 強制労働のリスク要因について
 - 国レベル／移民や非正規／債務
- より入念なリスクアセスメントについて
- 強制労働のリスク対応の具体的なアクション
- 国家がスポンサーの強制労働の対応時の考慮要素
- 責任ある撤退(responsible disengagement)について
- 救済について
- ジェンダー・民族や宗教上のマイノリティの考慮

ビジネスと人権関連訴訟

国	内容
フランス	2019年10月、6つの市民社会団体がフランスの石油会社トタルに対し、ウガンダでの採掘プロジェクトで仏人権DD法を遵守していなかったと主張しフランスで訴訟を提起
メキシコ/フランス	2020年10月、メキシコの先住民族がエネルギー企業であるElectricité de France (EDF) 同社が彼らの土地に大規模風力発電所を建設する前に十分な協議を行っていないと主張し提訴
ザンビア/イギリス	2015年、2,500人以上のザンビアの村人が、Konkola Copper Mines Plcとその親会社である英国のVedanta Resourcesに対して鉱山から排出された有毒な排水が、地元の土地や灌漑用の水路に損害を与え、汚染された水を飲用、洗濯、入浴に使用したことで、住民に深刻な健康被害が生じたと主張。和解が成立。

- 市民社会による、サプライチェーン上での人権侵害について法的な責任を問う声はますます大きくなっている。
- 訴訟の勝敗そのものよりも、このプロセスにおいて企業がどのように対応するかが問われている。



気候変動と人権

➤ 気候変動による人権侵害

- とりわけ脆弱な人々の人権（食糧、資源へのアクセス、住居など）を侵害する cf. 日本の自然災害

➤ 企業は温室効果ガスの削減について取り組む必要

- 気候変動は人権に対する脅威として、温室効果ガス削減を強化する国家の義務を認めた**オランダ最高裁判決**
- Shellに対し温室効果ガス削減を命じた**オランダ地裁判決**
 - 判断要素としての指導原則の言及
- 現行の気候保護法は2031年以降の削減策が不十分で、将来世代の自由の権利を侵害するとして、一部違憲の判断をした**ドイツ連邦憲法裁判所**
 - 2週間ほどで気候保護法改正の閣議決定
- ポルトガルの若者らが各国政府が必要な排出削減を実施できていないことを理由に**欧州人権裁判所**に提訴された件に対する優先権の付与

➤ 気候変動緩和を目指す事業による人権侵害

- バイオマスやEVなど、気候変動緩和が目的の事業でも人権問題は懸念されているcf.アップル、グーグル、マイクロソフト、テスラ、デルに対する訴訟



Sumireko Tomita/BuzzFeed



Manuel Silvestri/ロイター

人権取組みのポイント

ビジネスと人権と経営リスクの関連性



参照：日本のサステナビリティ関連 ソフトローの動き

➤ スチュワードシップコード：2020年改訂

- 目的：投資家の責任・義務を明確し、中長期的に投資家・企業間で緊張感のある関係の構築
- 法的拘束力はないものの、多くの機関投資家が賛同し、企業とのエンゲージメントにおいて活用
- 改訂で原則7に、エンゲージメントにおいて「**サステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）**」を考慮することが加わった

➤ コーポレートガバナンスコード：2021年6月11日施行

- 目的：中長期的な企業価値増大に向けた経営者による的確な意思決定を支える実務的な枠組み。上場会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上。コンプライアンスor エクスプレイン
- 補充原則2-3 ①取締役会は、**気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正、適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にも繋がる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。**
- 補充原則3-1 ③（抜粋）**上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。**

企業の実践 人権ベンチマーク：Know The Chain

KNOW THE CHAIN The Benchmarks Resources About Us The Issue Views SIGN UP

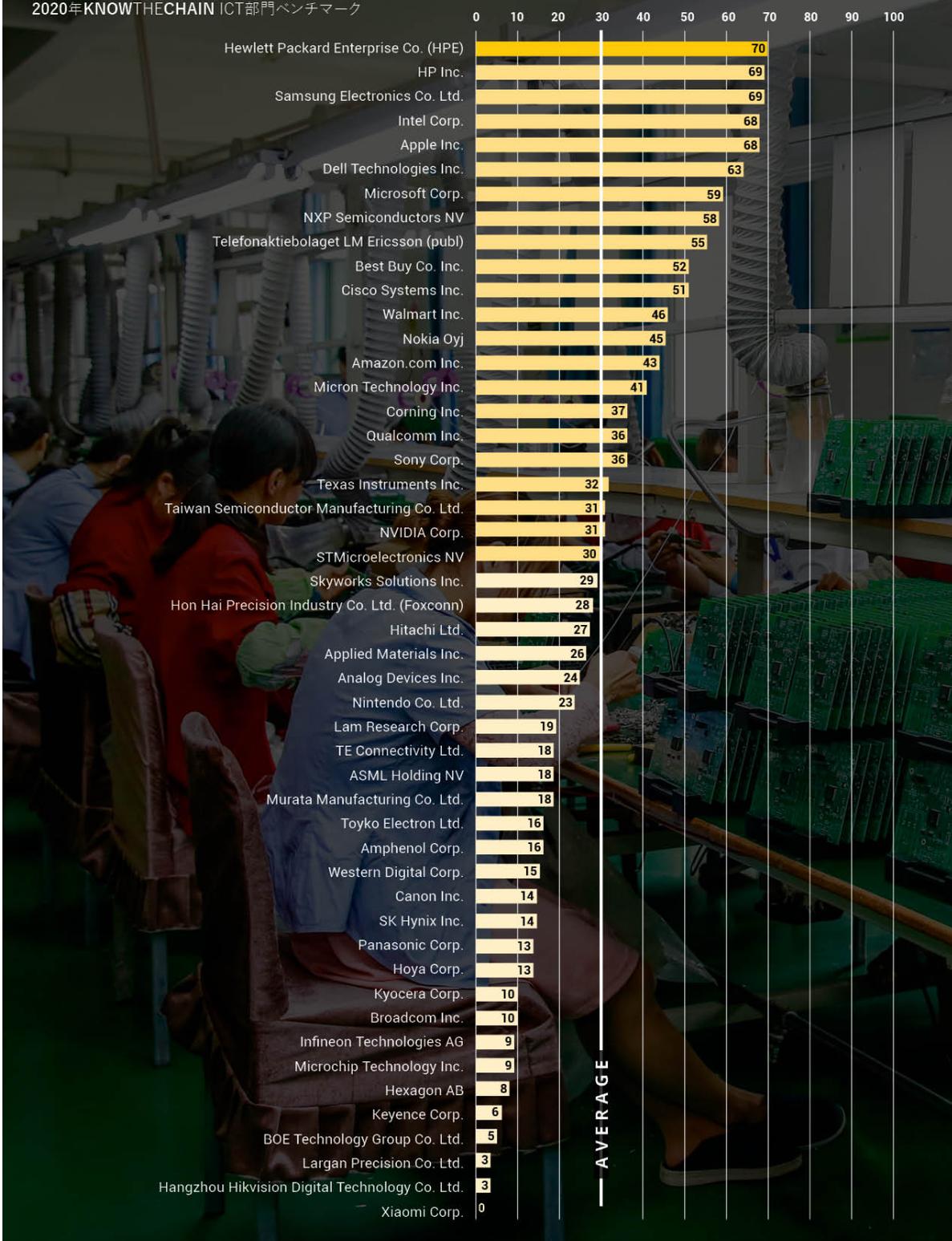
Business & Human Rights Resource Centre SUSTAINALYTICS HUMANITY UNITED VERTIE

WHO WE ARE

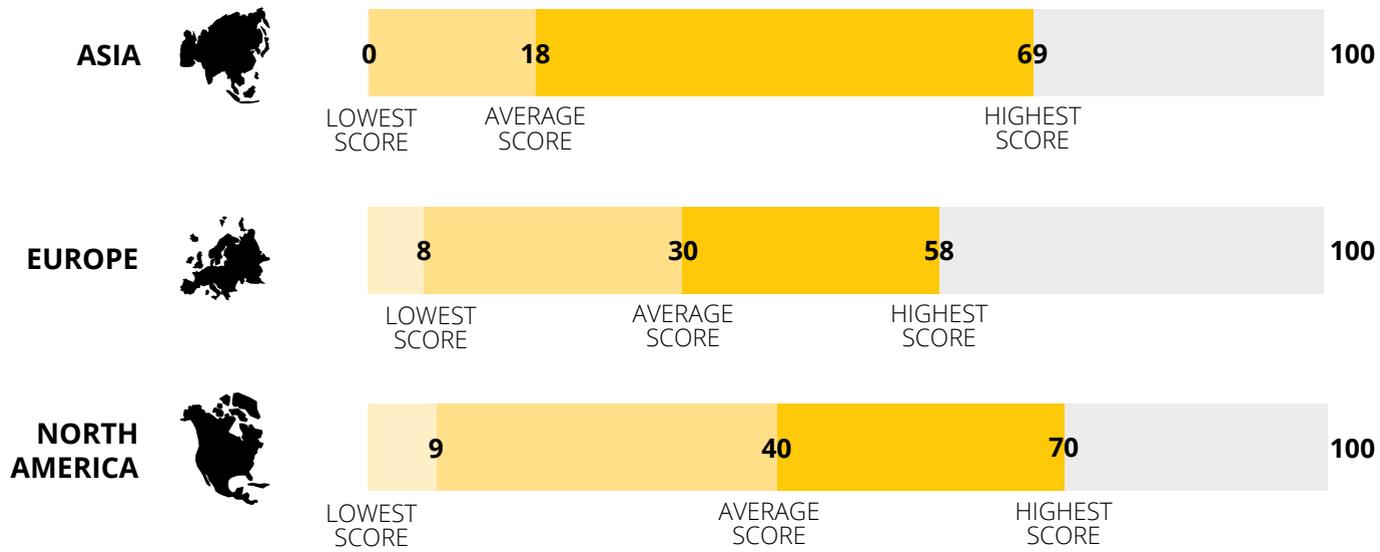
A nonprofit organization founded to help improve workers' lives all over the world.

LEARN MORE

- ビジネスと人権リソースセンター（NGO）、サステナリティクス（ESG格付機関）、Humanity United（財団）、VERTIE（NGO）による共同イニシアチブ
- 強制労働リスクの高い、ICT、食品・飲料、アパレルに対する取組み評価
 - コミットメントとガバナンス
 - トレーサビリティとリスクアセスメント
 - 調達行動
 - 採用活動
 - 労働者の声
 - モニタリング
 - 救済措置

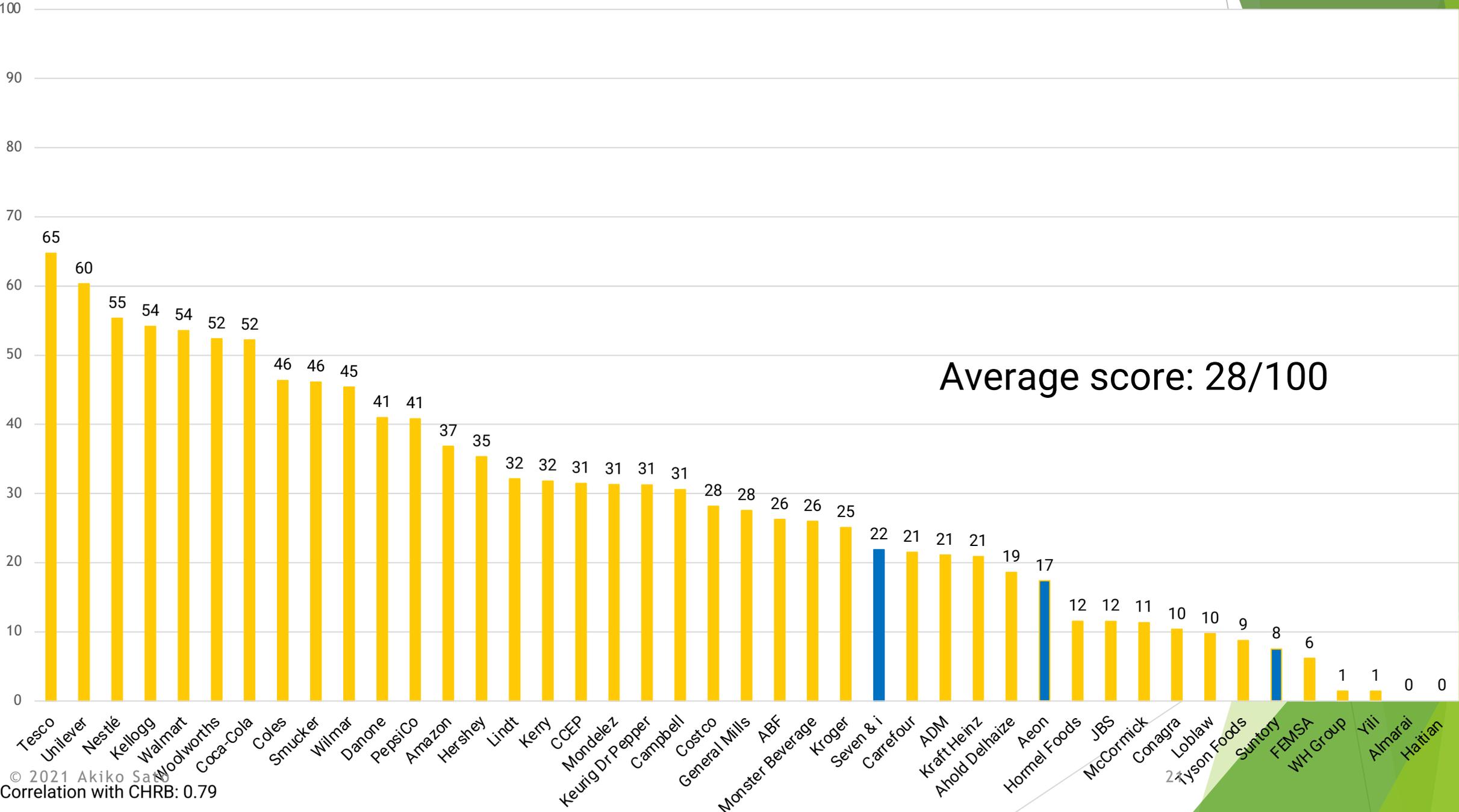


欧州企業の実践 ～ICT編～



- セクター全体では、平均して欧州企業のスコアが最も高くなっているが、欧州に拠点を置く企業のスコアが北米の企業よりも低い。
- ノキア（フィンランド）とエリクソン（スウェーデン）のスコアが2018年以降改善しているのに対し、
- アマゾンやアップルなどの企業に納入しているインフィニオン・テクノロジーズ（ドイツ）やヘキサゴン（スウェーデン）などの企業のパフォーマンスは、同業他社と比べて平均を大きく下回っている。
- さらに、ベンチマークでトップスコアを獲得したアジアや北米の企業は、トップスコアを獲得した欧州の企業よりも上位にランクされている。
- 欧州における人権デューデリジェンスの義務化法案の台頭がこれを²⁰変える可能性

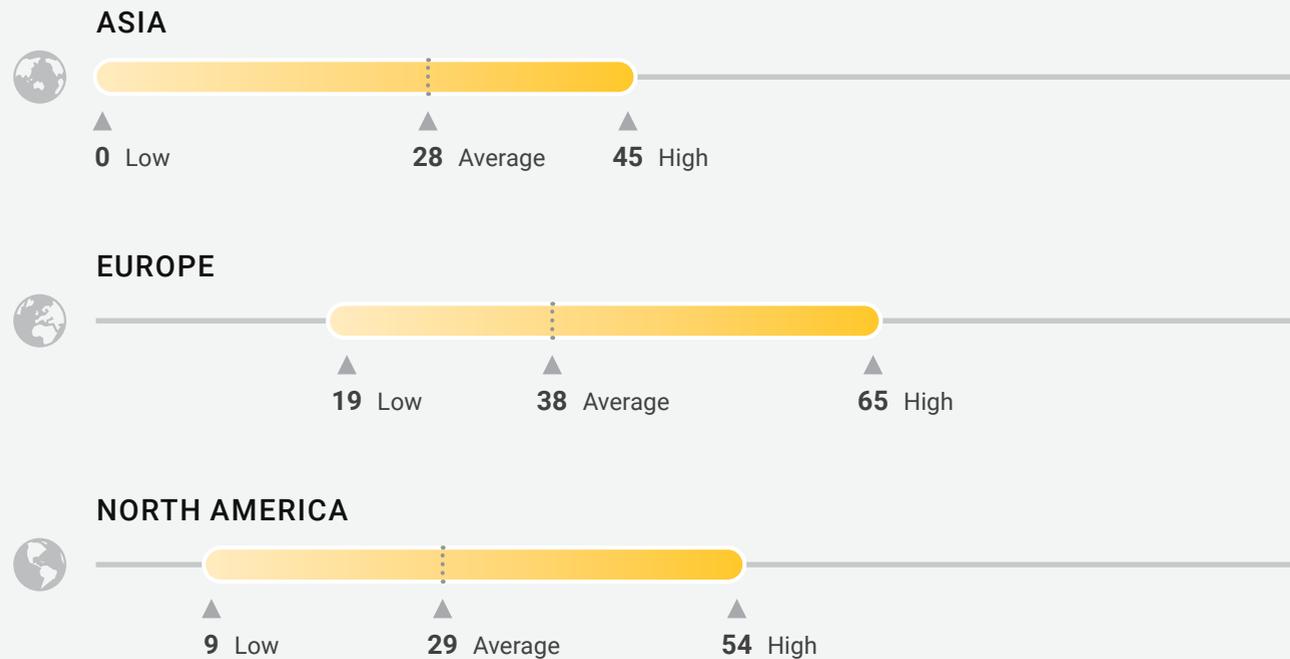
KnowTheChain 2020 Food & Beverage Benchmark



© 2021 Akiko Sato
Correlation with CHR: 0.79

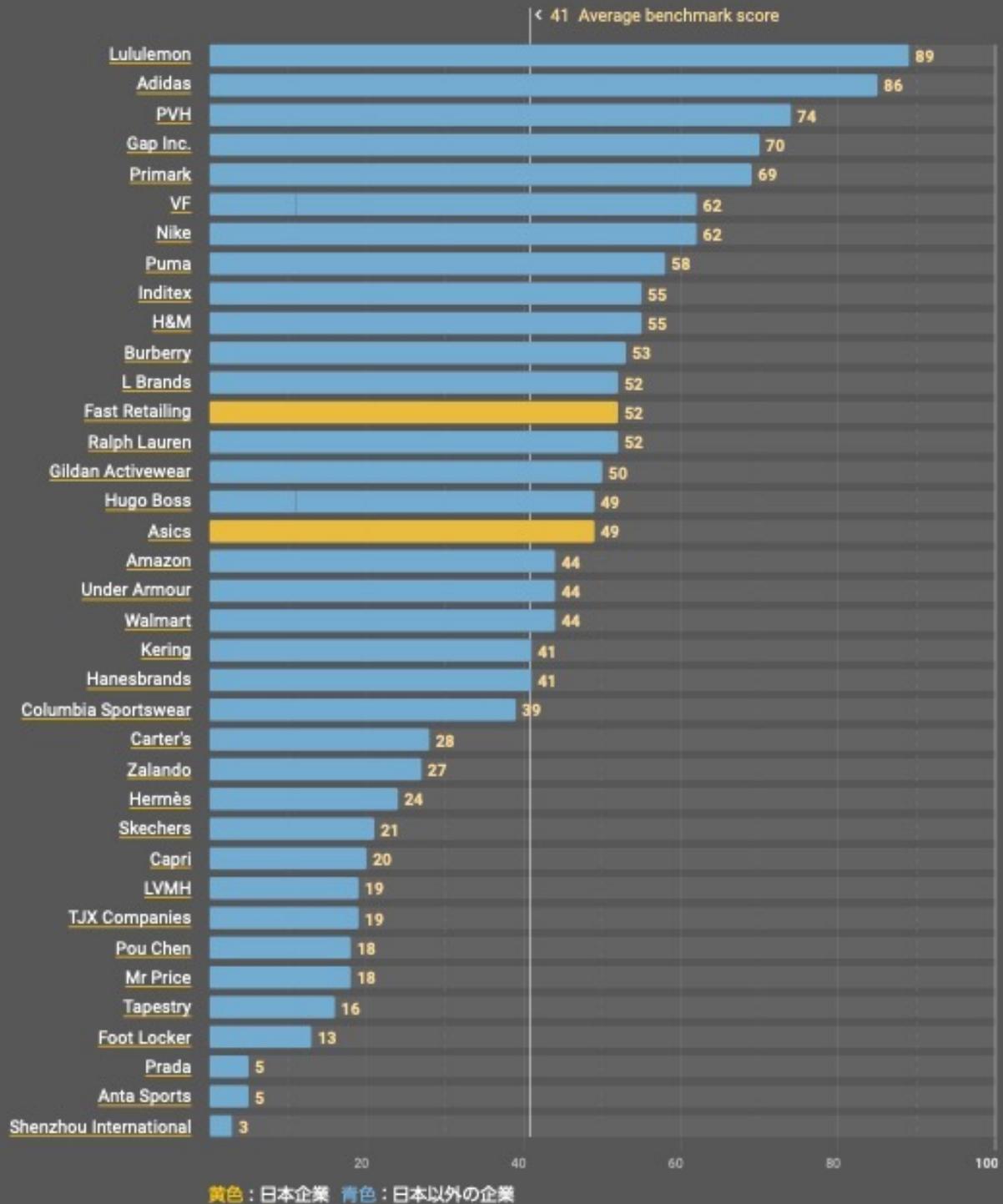
欧州企業の実践 ～食品・飲料編～

REGIONAL SCORES



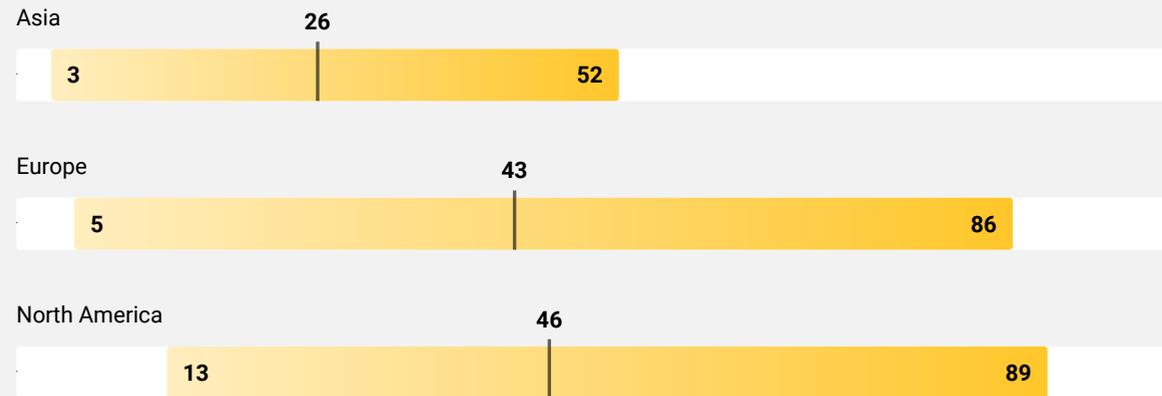
- ヨーロッパに拠点を置く企業は、平均してアジアや北米の企業よりも高いスコアを獲得しており、Tescoは65/100という最高のスコアを獲得している。
- しかし、この地域の平均スコアは38/100で、オランダの小売業者Ahold Delhaize社のスコアは19/100と低く、欧州で今後義務化される人権デューディリジェンスへの準備ができているかどうか疑問視される。

KnowTheChain 2021年アパレル・フットウェア部門ベンチマーク評価



欧州企業の実践 ～アパレル&フットウェア編～

SCORE DIFFERENCE BY REGION



KNOWTHECHAIN | 2021 APPAREL AND FOOTWEAR BENCHMARK REPORT

23

- この地域で最も高いスコアを獲得したのは、ドイツのスポーツウェア企業である「Adidas」(86/100)
- アディダス社のスコアは、地域平均の43/100を大幅に上回っており、欧州のスコアの格差は、地域内の企業の実践に矛盾があることを示す。
- このような矛盾は、ヨーロッパで今後義務化される人権デューディリジェンスの要求に対して、企業が十分な準備をしていないことを示している。
- ラグジュアリー企業のプラダ(5/100)は、この地域で最も低いスコアを記録

24

日本企業に 期待されること

- 自社のサプライチェーンの全容の把握
- 国ごとの強制労働のリスクの把握
 - ソース：国連・NGO等のレポート、現地新聞記事、労働組合など
- サプライヤーへの人権方針・調達方針等の共有
 - 必要であればリソースの提供も
 - 協働でのキャパシティビルディング
 - 第三者監査等によるモニタリング
- グリーバンスメカニズムの設置
 - 人権リスクはゼロにはならない
- ライツホルダーとの継続的なステークホルダーエンゲージメントの実施

- ❖ 人権リスクは常に存在するもの。できるだけ早くに感知し、対応することができるように、日頃からサプライヤー・NGO含むステークホルダーとしっかりとコミュニケーションを取り、かつ、バリューチェーン全体をカバーするグリーバンスを設置すること

About Us

ビジネスと人権リソースセンターは、世界中の10,000を超える企業のポジティブ&ネガティブな影響に着目して活動している唯一の国際NGOです。

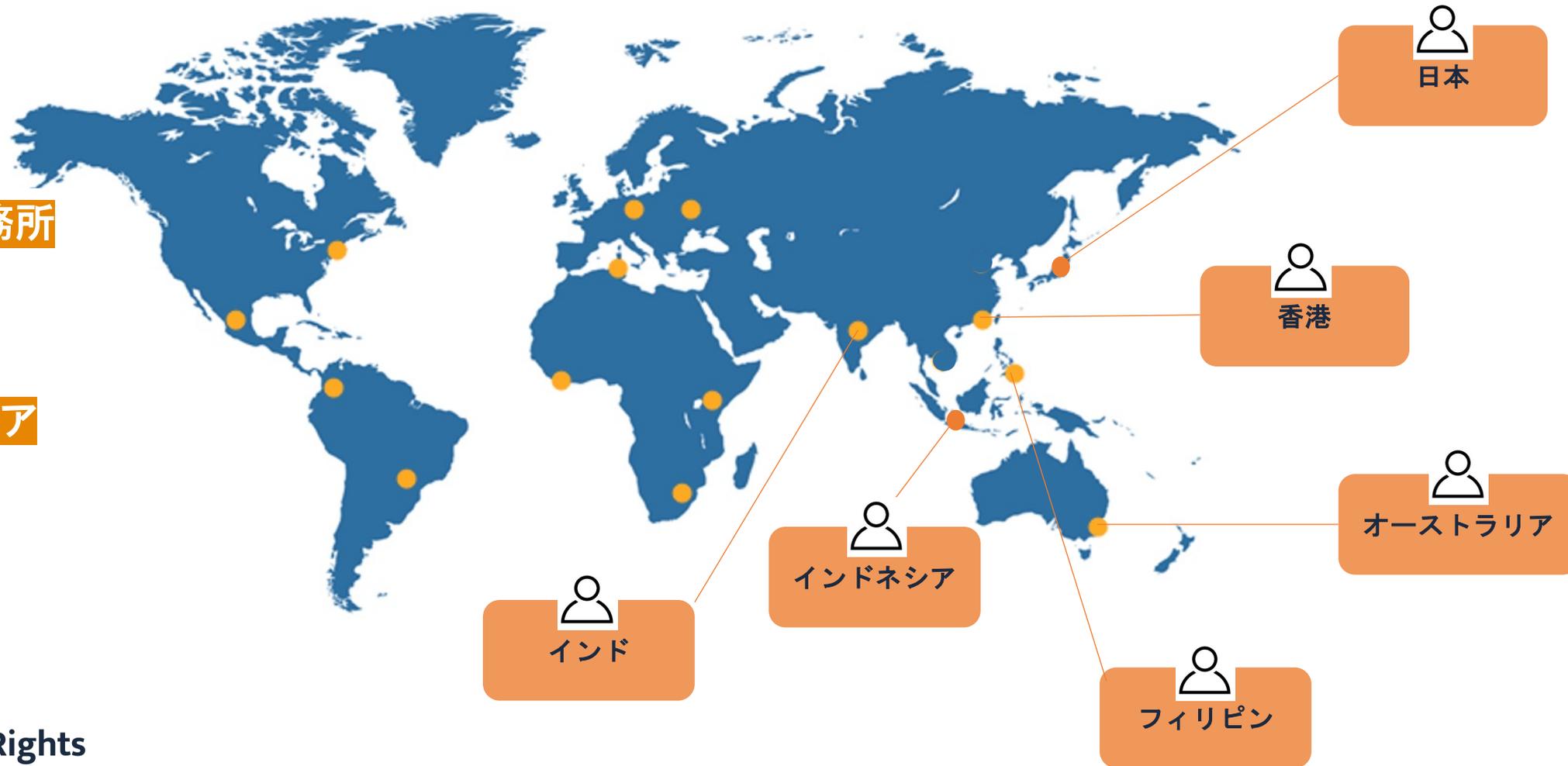
ロンドン本部／NY事務所

北米・南米

ヨーロッパ & 中央アジア

アフリカ & 中東

アジア & パシフィック



日本語 登録 検索

ビジネスと人権リソースセンター

最新ニュース 企業 重点課題 リソースセンターから ブログ 寄付 About Us Show all languages

事業における人権を推進します。

私たちは10,000社を超える企業を追跡し、脆弱性を排除して虐待を根絶します。

[企業を探す →](#) [ニュースを読む →](#) [重点課題を見る →](#)



Privacy



記事

メールマガジン2021年5月号

16月 2021

最新ニュース

更新済み: 19:53 10 6月 2021 [リフレッシュ](#)

「相次ぐ強制労働の申し立てにもかかわらず日本のアパレル企業によるリスク対応はまだまだ不十分」 KnowTheChain新報告書ウェビナー
記事 3 6月 2021

メールマガジン2021年5月号
記事 16月 2021

Japan Monthly Newsletter 2021年5月
更新 16月 2021

オランダ：シェル社全体のCO2排出量の削減を命令、エネルギー各社への更なる圧力に
記事 31 5月 2021

While you're here, could you support our work?

オランダ裁判所、2030年までにCO2排出量を45%削減するようロイヤル・ダッチ・シェル社に命令

ビジネスと人権リソースセンター
Japan Monthly Newsletter

2021年5月号



KnowTheChain

- オランダ裁判所、2030年までにCO2排出量を45%削減するようロイヤル・ダッチ・シェル社に命令<和訳>
 - オランダ：シェル社全体のCO2排出量の削減を命令、エネルギー各社への更なる圧力に
- The Netherlands: Dutch court orders Royal Dutch Shell to cut carbon emissions by 45% by 2030 in compliance with Paris climate agreement
- 中国：新疆ウイグル自治区産綿花の使用疑惑に対し岐路に立つ企業
 - ユニクロの綿シャツが米税関で差し止め 新疆ウイグル自治区での強制労働で生産の疑い<和訳>
 - ミズノ、スポーツウェアへの新疆ウイグル自治区産綿花の使用中止を発表<和訳>
 - 「新疆綿」利用掲げる良品計画、欧米企業と一線
- China: Companies at the crossroads in response to the alleged use of Xinjiang cotton
 - USA: UNIQLO shirts seized by customs after being suspected of using forced labor in Xinjiang
 - Mizuno announces that it would stop sourcing cotton from Xinjiang
 - Muji appeals to China by advertising use of Xinjiang Cotton
- コーポレートガバナンス・コードに「人権尊重」記載へ<和訳>
Japan to add provision on human rights in corporate governance code



◀ご購入はこちらから！

Company Response Mechanism 企業との透明性のある対話の促進



Company Response Mechanism

5694

ポータルで追跡されている全企業への回答リクエスト

データベースを探索 →

Since 2005, Business & Human Rights Resource Centre has invited companies to respond to allegations of misconduct raised by civil society, when we find no evidence that they have otherwise responded to the concerns. This process encourages companies to publicly address human rights concerns, and provides the public with both the allegations and the company's comments in full. In some cases this process helps to bring about resolution of the issues. In other cases it has led to dialogue between the company and those raising the concerns. In all cases it has increased transparency.

We indicate response rates in the [company sections](#) of the site. While this is not a reflection of a company's actual conduct, and while the quality of responses varies, it is an important indicator of a firm's openness to engaging with human rights concerns being raised by civil society.

Find Company Responses

ここに検索キーワードを入力

検索



Find Company Responses

ここに検索キーワードを入力

検索



Download All Company Responses

セクター

地域

国

期間

データをダウンロード ↓

The overall worldwide company response rate to us is an average of 73%. If a company is listed as having failed to respond to a particular allegation, but it has in fact issued a response or statement about that allegation, please [let us know](#).

- ・企業活動による人権侵害の主張が記載されている記事、報告書などについて、ウェブサイト掲載前に、当該企業に対して見解を求め、両者の主張を掲載することによって、透明性のある対話、それを通じた企業の取り組みの促進を目指すもの
- ・返答率は73%ほど

ご静聴頂きありがとうございました。

akikosato.1210@gmail.com