帝国タイムス
明治33年3月3日創業　THE TEIKOKU TIMES
旬刊 2022年（令和4年）5月15日（日曜日）　第13758号

成長のための企業法務

アンビシャス総合法律事務所　弁護士　奥山倫行

第38回

コンプライアンス（ビジネスと人権）

Q 先日「ビジネスと人権に対する関心が日に日に高まっている」といった内容の報道を目にしました。このことは、当社のような中小企業にも関係がありますか。もし関係がある場合には、具体的にどのような取り組みを進めればよいのか、教えてください。

A 近年、企業経営における持続可能性を巡る課題として、気候変動などの地球環境問題とともに、企業に対する人権配慮の要請が高まっています。多くの企業は、潜在的に人権問題を抱えていますが、人権への配慮を欠いた企業の姿勢や対応がSNS等を通じて発露・噴出した場合、既存取引の打ち切りや、顧客離れといった事態にまで発展しかねません。これは大企業特有の問題ではなく、全ての企業が意識すべき事柄です。具体的な取り組みについては、本稿の内容を参考にしてください。

企業への人権配慮の要請の高まり

ビジネスと人権の問題は最近始まった話ではなく、以下の流れの中で国際的な問題として、クローズアップされてきた背景があります。

(1)国連による「ビジネスと人権に関する指導原則」

1990年代後半以降、国際的なサプライチェーンの中で、労働者の人権侵害や労働問題が継続的に報告され、国際人権団体やNGOから厳しい批判を受けました。

このような批判への対応として、国連は、99年に「国連グローバル・コンパクト」で人権尊重を提唱し、2011年には国連人権理事会の全会一致で「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」）を承認しました。指導原則は、ビジネスと人権の関係を「人権を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」の三つの柱に分類したうえで、企業には、企業活動やバリューチェーンにおいて、人権を尊重する責任があることを明記しています。指導原則自体に法的拘束力はありませんが、ビジネスと人権に関する国際的な基準文書になっています。

(2)各国における国別行動計画（NAP）

指導原則を受け、欧米を中心とする各国は、自国の実状と法令に則した国別行動計画（National Action Plan、以下「NAP」）の策定に着手しました。具体的には、13年にイギリスが世界で初めてNAPを策定し、その後、イタリア、オランダ、ノルウェー、アメリカ、ドイツ、フランスなどの国々が策定し、19年10月にはアジア諸国として初めてタイが策定しました。

(3)日本政府の「ビジネスと人権に関する国別行動計画（2020-2025）」

このような流れの中で、日本政府も20年10月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」（以下「行動計画」）を策定しました。行動計画には「ビジネスと人権」に関して今後政府が取り組む各種施策のほか、企業に対し、企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行うことや、人権デュー・ディリジェンスの導入促進への期待などが表明されています。現在、日本では、関係省庁が連携して、「ビジネスと人権」の普及・啓発活動を進めています（具体的な内容は、外務省、法務省、経済産業省の各ホームページで紹介されていますので、ご参照ください）。

企業に求められる具体的な取り組み

長時間労働による過労死やハラスメントの防止などの労働問題の是正、LGBT（性的少数者）、障害のある人、外国人に対する差別・偏見の防止など、企業が取り組むべき課題は様々です。まずは、企業の基本姿勢を示したうえで、具体的な実施体制を整備し、各種予防や是正措置を進めていく必要があります。様々な方法があり得ますが、以下のような取り組みが有益とされています。

(1)人権方針の策定・公表

指導原則や行動計画では、人権に関する国際規範の内容を理解したうえで、人権尊重の責任を果たすという自社の「人権方針」を策定し、社内外に発信することが期待されています。大企業の中には、人権方針を策定し、自社のホームページ上で公表している例もありますので、複数の企業の人権方針を参照しながら、自社に適した人権方針を策定し、公表してください。

(2)人権デュー・ディリジェンスの実施

指導原則や行動計画では、企業が人権デュー・ディリジェンスを実施することが期待されています。人権デュー・ディリジェンスと言うと大袈裟な感じがしますが、中小企業でも実施可能です。自社を取り巻く利害関係者を列挙し、弁護士など外部の専門家の意見も聞きながら、そこで生じ得る人権問題を想起し、調査や確認を進めるのが現実的な方法です。具体的な方法は、日本弁護士連合会が15年に公表した「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引）」が参考になります（日弁連のホームページからダウンロード可能です）。

（2面へ続く）

（1面から続く）

(3)実施体制の整備

人権方針の策定・公表や人権デュー・ディリジェンスの実施に向けた体制構築も必要です。大企業の中には、人権に関する専門部署を設置している企業もありますが、中小企業で専門部署を設置するのは難しいと思いますので、担当役員や担当者を指名するのが現実的な対応になります。

(4)人権への配慮を盛り込んだ契約書式の整備

取引先との契約書のひな型に、人権尊重に関する項目を追加することも検討に値します。「CSR条項」と呼ばれることもありますが、契約書に人権への配慮を盛り込んだ規定をおくことで、企業としての姿勢を示すことができ、人権を尊重しない取引先を排除する機能があると言われています。ただ、中小企業が締結する契約書に大袈裟な「CSR条項」を盛り込むのは現実的ではないので、必要な内容のみを限定的に記載するのが現実的な対応だと思います。

(5)経営戦略・事業計画の確認

策定された人権方針が企業経営に正しく反映されているかをチェックする仕組みも必要です。具体的には、経営戦略や事業計画の作成にあたり、内容が自社の人権方針に適合しているかといった観点からもチェックを行い、違反があった場合には修正や改善を行ってください。

(6)職場内における研修の実施

法務省はホームページ上で、人権啓発冊子や動画を公表し、企業が人権研修を実施するにあたり講師を無料で派遣する等の施策も進めています。これらを活用しながら、職場内で、人権や労働環境、地球環境保全などに対する啓発、法令順守の徹底を目的にした研修を実施することが有益です。特に、海外での取引については、国際規範やその国独自の法制度を理解しないと、無知のまま人権侵害を行ってしまう場合がありますので、その点に配慮した内容で実施する必要があります。

(7)社内外の通報・相談窓口の設置

これらの取り組みを実効的なものにするためには、人権方針に反する行為や、反するおそれのある行為があった場合に、従業員や取引先が報復を恐れず匿名性を担保したうえで通報・相談できる窓口の設置が不可欠です。設置に際しては、社内だけではなく、弁護士など社外の専門家に依頼し、社外窓口も設置できるとより実効性の高い制度になるので、併せてご検討ください。

北海道札幌市中央区大通西11の4の22第2大通藤井ビル8F、電話011-210-7501
https://ambitious.gp.jp/