

ビジネスと人権 -人権方針の策定・公表-

2024年10月30日

西村あさひ法律事務所・外国法共同事業

弁護士 根本 剛史

目次

1. 総論

2. 人権方針のプロセス（策定前）

3. 人権方針の内容

4. 人権方針のプロセス（策定後）

1

総論

なぜ人権方針を策定する必要があるのか

▶ 形式論

- ▶ 国連指導原則上、策定することが求められているから
- ▶ 自社に適用がある海外法令で求められているから
- ▶ 取引先から策定するように要請を受けたから

▶ 実質論

- ▶ 人権尊重の取組みの道標
 - ✓ 経営トップを含む経営陣のコミットメント
- ▶ ステークホルダーからの信頼
- ▶ 投資家からの評価

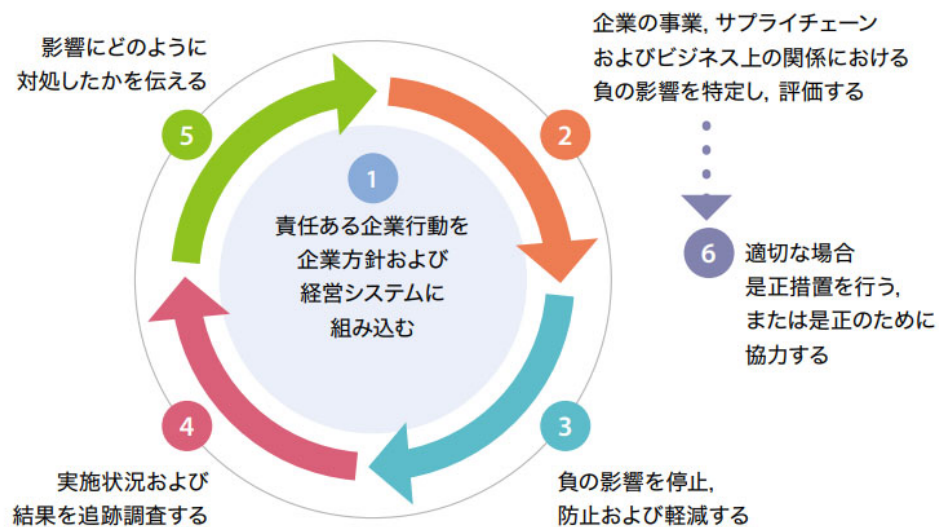
人権方針策定における全般的な留意点(1)

▶ 腹落ちした上で進める

- ▶ 人権尊重に「コミットメントする」ことの意味を理解する
- ▶ 必要性を理解する

▶ 人権DDにおける位置付けを理解する

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



人権方針策定における全般的な留意点(2)

- ▶ 自社固有の人権方針を策定する
 - ▷ 人権方針に規定すべき具体的な内容は、企業毎に当然に異なる

- ▶ 自社の人権方針の内容を理解する

- ▶ 最初から完璧を求めすぎない

人権方針が満たすべき5つの要件

人権方針が満たすべき5つの要件 (国連指導原則16.)

①	企業の <u>トップを含む経営陣で承認</u> されていること
②	<u>企業内外の専門的な情報・知見を参照</u> した上で作成されていること
③	従業員、取引先、及び企業の事業、製品又はサービスに直接関わる他の関係者に対する <u>人権尊重への企業の期待が明記</u> されていること
④	一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者にむけて <u>社内外にわたり周知</u> されていること
⑤	企業全体に人権方針を定着させるために必要な <u>事業方針及び手続に、人権方針が反映</u> されていること

- ▶ 人権尊重責任を果たすという明確なコミットメント (国連指導原則16本文)

人権方針が満たすべき5つの要件

人権方針が満たすべき5つの要件 (国連指導原則16.)

①	企業の <u>トップを含む経営陣で承認</u> されていること	プロセス (策定前)
②	<u>企業内外の専門的な情報・知見を参照</u> した上で作成されていること	プロセス (策定前)
③	従業員、取引先、及び企業の事業、製品又はサービスに直接関わる他の関係者に対する <u>人権尊重への企業の期待が明記</u> されていること	内容
④	一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者にむけて <u>社内外にわたり周知</u> されていること	プロセス (策定後)
⑤	企業全体に人権方針を定着させるために必要な <u>事業方針及び手続に、人権方針が反映</u> されていること	プロセス (策定後)

▶ 人権尊重責任を果たすという明確なコミットメント (国連指導原則16本文)

内容

2 | 人権方針のプロセス (策定前)

人権方針策定前に人権DDを実施すべきか？

▶ 実施すべきという考え方

- ▷ 自社が影響を与える可能性のある人権、自社の人権課題を把握しないと、人権方針として何をコミットすべきかが分からない

▶ 実施しなくて良いという考え方

- ▷ 国連指導原則に明記されていない
- ▷ 方針がないと実施すべき人権DDの方向性が定まらない
- ▷ 人権DDの結果を踏まえて、人権方針を改定すれば良い

人権方針の策定プロセス(1)

▶ 社内外の専門的な知見の参照(国連指導原則16.b.)

- ▷ 必要となる社内外の専門的な知見のレベルは、企業が行う事業の複雑さの度合い等によって異なり得る
- ▷ 社内の各部門からの知見の収集、社内での議論
 - ✓ 部署横断的な関与
- ▷ 社外の知見
 - ✓ 信頼性のある公表文書
 - ✓ 信頼できる独立した専門家等（例：業界団体、法律家、事業を遂行している現地国の状況に精通したNGO）からの意見
- ▷ ステークホルダー(労働組合・労働者代表、NGO、使用者団体、業界団体等)との対話・協議も

人権方針の策定プロセス(2)

- ▶ 企業のトップを含む経営陣での承認(国連指導原則16.a.)
 - ▷ 多くの企業では、取締役会での承認

3 | 人権方針の内容

人権方針の形態・名称・言語(1)

▶ 独立した方針として策定する必要があるか？

▷ いずれでも良い

▷ 企業行動指針等に規定する

✓ 全体とのバランスとの関係から分量に制約等が生じ得る

✓ 所管部署との関係で策定や改定の際の社内調整が煩雑なことも

▷ 独立した方針として策定する

✓ 対外的に明確になり、社内・社外（ステークホルダー、機関投資家等）からアクセスが容易になる

人権方針の形態・名称・言語(2)

- ▶ 「人権方針」という名称にする必要があるか？
 - ▷ 実質的に人権方針の要件を満たしていれば、どのような名称でも良い
 - ▷ 他方で、「人権方針」という名称の方がアクセスは容易

- ▶ 日本語以外でも策定すべきか？

人権方針の内容(1)

A) 位置付け

- ▶ 自社にとってどのような文書であるのかを明確にする
- ▶ 自社が既に策定している方針・規範等（例えば、サステナビリティ基本方針、コンプライアンス憲章、CSR調達基準）とどのような関係にあるのかを整理する

本方針は、「サステナビリティ基本方針」に基づく人権尊重に関する方針として、当社グループ全ての事業活動における基盤になるものです。

本方針は、「企業理念」及び「企業行動指針」に基づいた人権に関する最上位の方針として、当社グループ全ての事業活動における基盤になるものです。

- ▶ 人権方針の策定が、既存の方針・規範等の再確認・再整理の機会になる

人権方針の内容(2)

B) 適用範囲

- ▷ 適用範囲を明確にする
 - ✓ 「当社グループ」
 - ✓ 「役員及び従業員」

本方針は、当社及びその子会社（以下「当社グループ」といいます。）の全ての役員及び従業員（正社員、契約社員及び派遣社員を含みます。）に適用されます。

人権方針の内容(3)

C) 期待の明示

- ▶ 社員、取引先、及び企業の事業、製品又はサービスに直接関わる他の関係者に対して企業が持つ人権についての期待の明記(国連指導原則16.e.)
- ▶ 適用範囲を明確にする
 - ✓ 「当社グループ」期待の記載ぶりは、当該期待を具現化するためにどのような行動を取るかということにも影響する

サプライヤーを含む全てのビジネスパートナーの皆様にも、人権を尊重することを期待します。

サプライヤーを含む全てのビジネスパートナーの皆様にも、本方針を理解し、支持して頂くことを期待します。

人権方針の内容(4)

D) コミットメントの表明

- ▶ 人権尊重責任を果たすというコミットメントを明確にすることが求められる
(国連指導原則16.本文)
- ▶ 企業が尊重責任を負う「国際的に認められた人権」の尊重へのコミットメント
 - ✓ 国際人権章典（世界人権宣言、A規約、B規約）
 - ✓ 「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則
- ▶ 国連指導原則やOECD多国籍企業行動指針等の国際文書への支持等を記載することも考えられる
- ▶ 自社の活動に特に関連する国際文書への支持等を記載することも考えられる
 - ✓ 国連グローバルコンパクトの10原則
 - ✓ 子どもの権利とビジネス原則
 - ✓ 女性差別撤廃条約

当社グループは、国際人権章典、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則、ビジネスと人権に関する指導原則を支持し、尊重します。また、国連グローバル・コンパクトに署名し、その10原則を支持しています。

人権方針の内容(5)

E) 自社における重点課題

- ▶ 侵害リスクが高い人権、人権侵害リスクの深刻度等は、各企業によって異なる
- ▶ より深刻な人権侵害が生じ得る人権やそのステークホルダーについて、重点的に取り組みを行うことが考えられる
- ▶ 定期的な見直しを行うことが重要

当社グループは、人権に関する重点課題を以下のとおり設定します。なお、社会や当社グループの事業の変化等を踏まえ、当該重点課題について適宜見直します。

- ・ 強制労働・児童労働の禁止
 - ・ 差別の撤廃
 - ・ ハラスメント行為の禁止
-

人権方針の内容(6)

F) 人権尊重の取組みを実践する方法

- ▷ 自社における実現可能性や、実現への意欲を具体的に勘案した上で記載すべき
 - ✓ 人権DDの実施
 - ✓ 救済の方針
 - ✓ ステークホルダーとの対話の実施
 - ✓ 研修・教育の実施

人権方針の内容(7)

G) その他

- ▶ 人権方針の策定に際して行ったステップの概要

- ▶ 各国の法規制と国際的な人権規範が相反する場合の対処方法

国際的に認められた人権と各国や地域の法令の間に矛盾がある場合には、人権に関する国際規範を最大限尊重するための方法を追求します。

4 | 人権方針のプロセス (策定後)

社内外への周知

▶ 人権方針の社内外への周知(国連指導原則16.d.)

- ▷ 人権方針を策定・公表して終わりではない

- ▷ 一般に公開し、アクセスが容易な方法で、全ての従業員、取引先及び他の関係者に周知する(国連指導原則16.d.)
 - ✓ 自社ウェブサイト
 - ✓ プレスリリース
 - ✓ サステナビリティレポート、人権報告書、統合報告書、アニュアルレポート
 - ✓ ブレイクダウンしたハンドブックを作成して配付
 - ✓ 英語その他の言語への翻訳
 - ✓ 人権方針に関する研修・トレーニング
 - ✓ 調達方針の策定・説明

人権方針の組み込み

▶ 事業方針・手続に人権方針を反映する(国連指導原則16.e.)

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



出所：OECD「責任ある企業行動に関するOECDデュー・ディリジェンスガイダンス」

人権方針の組み込み

▶ 事業方針・手続に人権方針を反映する(国連指導原則16.e.)

- ▷ 企業全体に人権方針を定着させて、取組みを具体的に実践していくために、人権方針の内容を事業活動に組み込んでいく
 - ✓ サプライヤー行動規範、調達指針等に人権方針の内容を反映する
 - ✓ 新規取引先の決定の際の事前審査プロセス、入札・選考基準に人権方針の内容を反映する
 - ✓ 人権を尊重するという責任と注意すべき主要な事項（例:差別の禁止）、職員の業務にとってそれが何を意味するのか、どのような説明責任が生じるのか（違反した場合の帰結を含む）を記載したメモの職員への提供
 - ✓ 企業の各部門の特有の事業活動に即した、人権方針の解説文書の作成
 - ✓ リスク管理規程上のリスクとして、人権侵害を加える
 - ✓ 内部監査の監査項目に、人権リスクを加える

講師紹介



根本 剛史

Takeshi Nemoto

パートナー | 東京

Tel: 03-6250-6345

E-mail: t.nemoto@nishimura.com

言語: 日本語、英語

登録

第一東京弁護士会 (2005年登録 58期)

ニューヨーク州 (2015年登録)

学歴

2003年 慶應義塾大学法学部(LL.B.)

2014年 University of Virginia School of Law (LL.M.)

経歴

2014年-2015年 Debevoise & Plimpton LLP (ニューヨーク)

2016年-2017年 一橋大学大学院国際企業戦略研究科 非常勤講師

2020年- 一橋大学法科大学院 非常勤講師

受賞歴

- 国際的な法曹界の評価機関であるChambers and Partnersが主催したChambers D&I Awards Asia-Pacific 2020においてOutstanding Allyを受賞
- 日本経済新聞「2023年に活躍した弁護士ランキング」の「ビジネスと人権」部門でランクイン

調査案件

- 経済産業省: 信頼あるグローバル・バリューチェーン構築に向けた日本企業のサステナビリティ対応促進のための海外実証・国際枠組み構築等事業 委託調査 (2022年11月)

M&A、コーポレートガバナンス、「ビジネスと人権」の分野を中心に、企業に対して法的アドバイスを行っている。また、特に近時は、ESG、サステナビリティ、Social Enterprise、インパクト投資の分野にも多く携わっている。「ビジネスと人権」については、人権方針の策定、人権デューデリジェンスの実施、人権侵害事案の対応等について企業に対するアドバイスを実施すると共に、各種法制調査案件も行っている。

講演・セミナー

- International Bar Association主催Conference「The financial industries and ESG: investing, private equity, banking, and rating agencies」(2023年2月)
- 東京都環境局主催ウェビナー「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(2023年2月)
- 経産省主催「『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン』セミナー」(2023年1月・2月)
- 弊事務所主催ウェビナー「『ビジネスと人権』最新実務」(2022年12月)
- 経産省・JETRO共催「『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン』実装ウェビナー」(2022年10月)
- 弊事務所主催ウェビナー「人権DDガイドラインの解説、『ビジネスと人権』の最新動向とその対応」(2022年10月)

著作

- 「企業の人権尊重の取組み」(旬刊商事法務2024年2月5日号)
- 『『ビジネスと人権』の実務』(2023年7月、共著、商事法務)
- 「『人権尊重ガイドライン』を読み解く」(ジュリスト2023年3月号~7月号)
- ニュースレター「ビジネスと人権: 責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料の公表(上)」(2023年4月)
- 「50問のQ&Aで体得する 人権DDガイドラインを踏まえた人権尊重の取組の実践地」(NBL2023年1月15日号・2月1日号・2月15日号・3月1日号)
- サプライチェーンの人権尊重をめぐる法的問題「人権への負の影響の特定・評価に関する実務対応の概説」(ジュリスト2023年2月号)
- ニュースレター「ビジネスと人権: 日本政府人権DD ガイドライン詳説(1)~(6)」(2022年10月~2023年2月)



名刺交換はこちら



「いつまでも、開きつらぬいていようか」
本格化する人的資本経営改革



ガイドライン

- 太陽光発電協会(JPEA)の「太陽光発電産業のサプライチェーン等における人権尊重に係る取組ガイダンス~実践の手引~ Ver1.0」(2023年4月)策定に際してアドバイス

NISHIMURA
& ASahi



NISHIMURA
& ASAHI