

CONTENTS

Prologue・i

第1章 「ビジネスと人権」の最新動向と実務対応

| | |
|---|----|
| I 企業にとっての「ビジネスと人権」の重要性 | 2 |
| 1 はじめに | 2 |
| 2 国連指導原則等による（国家に限らず）企業も名宛人としたフレームワークの構築 | 3 |
| 3 企業の人権尊重責任の明確化 | 4 |
| 4 ESG投資とのリンク | 4 |
| 5 国連での条約化の議論と欧州におけるハードロー化の動き | 5 |
| II 欧州における先端動向 | 6 |
| 1 法制化につながる社会的出来事の例 | 6 |
| (1) ラナプラザ事件 | 6 |
| (2) 投資家を含むステークホルダーの意識変化 | 7 |
| (3) EUの政策 | 7 |
| (4) コロナ禍等を経た Volatility・Uncertainty・Complexity・Ambiguity (VUCA) 時代への対応からの要請 | 8 |
| 2 法制度（ハードロー）の3類型 | 9 |
| 3 欧州域内で一定の売上があれば日本企業にも適用がある人権DD義務付法案（CSDDD） | 11 |
| 4 バッテリー規制や森林破壊フリー製品規則 | 12 |
| 5 企業サステナビリティ報告指令（CSRD） | 14 |
| 6 ビジネスと人権に関する訴訟提起の動き | 15 |
| 7 各国の動向 | 16 |
| 8 ハードロー化にあたって議論となっている諸論点 | 17 |
| (1) ドイツのサプライチェーンDD法 | 17 |
| (2) 対象企業の範囲 | 18 |
| (3) DD対象の範囲 | 19 |
| (4) 義務内容の明確化 | 20 |
| (5) EUレベルでの法制化 | 20 |
| (6) 実践面での課題 | 21 |
| (7) 第三者による訴訟提起 | 21 |
| 9 取締役の法的義務 | 24 |
| 10 ハードロー化が企業にもたらす影響 | 26 |

| | |
|--|----|
| III 米国の通商規制型の状況（米国法制編） | 27 |
| 1 米国の輸入規制 | 27 |
| 2 貿易協定（USMCA 等） | 29 |
| 3 多国間枠組みの動き | 30 |
| 4 日本企業としての留意点 | 31 |
| 5 リスクベースアプローチで公表情報等にきちんと目を配ること | 32 |
| IV アジアにおける動向 | 35 |
| 1 最もリスクが高いアジア | 35 |
| 2 「ビジネスと人権」に関する政策が着実に進展 | 36 |
| 3 ASEAN 諸国の人権尊重に関する取組み | 38 |
| 4 開示に関するアジアの動き | 39 |
| 5 日本が果たしていくリーダーシップ | 40 |
| V 日本の動向 | 41 |
| 1 日本の人権 DD ガイドライン | 41 |
| 2 業界団体等でのガイドラインの取組み | 44 |
| VI 日本企業における実務上の論点・課題 | 47 |
| 1 重要性の特定 | 48 |
| (1) 重要性の特定でよく生じる誤解 | 49 |
| (2) ジェンダー・ギャップも重要な論点 | 50 |
| (3) 自社の直接取引先から網羅的に始めるのではリスクベースから外れて しまう懸念 | 51 |
| (4) 取引基本契約のあり方自体を変更するインパクトがある人権 DD | 52 |
| 2 取引先との対話・契約上の手当等 | 53 |
| (1) 表明保証条項での対応で十分なのか | 53 |
| (2) 人権尊重を CSR 部門を超えて会社全体で浸透させることが重要 | 55 |
| (3) 取引先との対話の重要性 | 57 |
| 3 グリーバンスメカニズムに関する対応 | 58 |
| (1) グリーバンスメカニズムに関する企業現場の悩み | 58 |
| (2) サプライヤー対応 | 59 |
| (3) コンプライアンス・法令違反窓口との関係 | 59 |
| (4) グローバル企業の取組み | 60 |
| 4 ステークホルダー・エンゲージメント | 62 |
| 5 経営陣のコミットメント | 66 |
| (1) 経営陣のコミットメントをいかに醸成するか | 66 |
| (2) 全社的取組への進展させていく各種工夫 | 67 |
| (3) サステナビリティ委員会の活用 | 69 |
| VII M&A における人権 DD の留意点 | 72 |
| 1 高まる M&A 時の人権 DD の重要性 | 72 |

| | |
|--|----|
| 2 通常の法務 DD との違い | 73 |
| 3 守秘性の管理との調整 | 74 |
| 4 売主側の観点からの人権 DD・企業の関係解消時等の留意点 (責任ある撤退) | 76 |
| 5 M&A 契約上の留意点 | 78 |
| VIII 結 語 | 79 |

第 2 章 「人権デュー・ディリジェンス指針」の概要

| | |
|---|----|
| I はじめに | 82 |
| 1 ビジネスと人権 | 82 |
| (1) 国際的なフレームワークの整備と企業への期待の高まり | 82 |
| (2) 人権の取組みを進めるべき理由 | 83 |
| ① 海外法令への対応 | 83 |
| ② 訴訟リスクの回避 | 83 |
| ③ 人権尊重の取組みを行うことによるプラスの効果 | 84 |
| 2 人権 DD ガイドライン策定までの経緯 | 84 |
| (1) 「ビジネスと人権」に関する行動計画 | 84 |
| (2) 上場企業等を対象としたアンケート調査結果 | 84 |
| (3) 政府ガイドラインの策定 | 85 |
| II 人権 DD ガイドライン (総論) | 85 |
| 1 人権 DD ガイドラインの特徴 | 85 |
| 2 人権 DD ガイドラインの対象 | 86 |
| (1) 適用対象となる企業の範囲 | 86 |
| (2) 人権尊重の取組みの対象 | 86 |
| (3) 対象となる人権の範囲 | 87 |
| 3 負の影響の類型 | 87 |
| 4 是正・救済 | 89 |
| (1) 負の影響のタイプと求められる対応 | 89 |
| (2) 優先順位づけ | 90 |
| 5 人権 DD の枠組み | 90 |
| (1) 人権尊重の取組み | 90 |
| (2) 継続的プロセス | 91 |
| (3) ステークホルダーとの対話や協議 (ステークホルダー・エンゲージメント) | 91 |
| (4) いつまでに何をすればよいか | 91 |
| III 人権 DD ガイドライン (各論) | 92 |
| 1 人権方針の策定 | 92 |
| (1) 人権方針の 5 つの要件 | 92 |

| | |
|---------------------------------|-----|
| (2) 人権方針策定時の留意点 | 92 |
| (3) 人権方針策定後の留意点 | 93 |
| 2 人権 DD について | 94 |
| (1) 人権 DD に関する主な留意点 | 94 |
| (2) 人権 DD の具体的な内容 | 95 |
| (3) 負の影響の特定・評価 | 95 |
| ① リスクが重大な事業領域の特定 | 96 |
| ② 負の影響の発生過程の特定 | 97 |
| ③ 負の影響と企業の関わり方の評価 | 97 |
| ④ 優先順位づけ | 98 |
| (4) 負の影響の防止・軽減 | 99 |
| ① 負の影響の防止・軽減の3類型 | 99 |
| ② 3 類型ごとに求められる対応 | 99 |
| ③ 影響力行使のための契約上の手当て | 100 |
| (5) 事業撤退時の手当（責任ある撤退） | 103 |
| (6) 取組みの実効性の評価 | 103 |
| (7) 説明・情報開示 | 104 |
| 3 是正・救済 | 105 |
| (1) 負の影響の是正 | 105 |
| (2) 苦情処理メカニズム | 106 |
| 4 人権 DD ガイドラインの実務参照資料 | 107 |
| (1) 実務参照資料——人権方針の策定 | 107 |
| ① 位置づけ | 107 |
| ② 適用範囲 | 108 |
| ③ 期待の明示 | 108 |
| ④ コミットメントの表明 | 108 |
| ⑤ 自社における重点課題 | 109 |
| ⑥ 人権尊重の取組みを実践する方法 | 109 |
| (2) 実務参照資料——負の影響の特定・評価 | 109 |
| IV 「ビジネスと人権」に関する海外法制の最新動向とその対応 | 110 |
| 1 海外法制を理解することの意義 | 110 |
| 2 「ビジネスと人権」に関する取組強化の背景 | 111 |
| 3 ビジネスと人権に関する国際的枠組み | 112 |
| 4 ビジネスと人権に関する各国法制（EU を含む） | 117 |
| 5 法制化が進む国で指摘される課題 | 118 |
| 6 企業の取組みについて | 119 |
| 7 海外法制対応のための留意事項 | 120 |
| V ビジネスと人権に関する開示等の実務対応 | 121 |
| 1 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報開示の充実化 | 121 |
| (1) 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告書 | 121 |
| (2) 背景としてのコーポレートガバナンス・コード改訂 | 122 |
| (3) 有価証券報告書におけるサステナビリティ情報開示の枠組み | 122 |
| (4) 国際開示基準の策定動向を踏まえた検討の継続 | 123 |
| 2 人権尊重の取組みに関する情報開示の例 | 123 |
| (1) ファーストリテイリングの開示例 | 124 |

| | |
|---|-----|
| (2) 不二製油グループ本社の開示例・125 | |
| 3 M&A の際の ESG DD | 127 |
| (1) M&A の際に ESG DD を実施する必要性・127 | |
| (2) ESG DD を行う際に依拠する基準・128 | |
| VI 企業の人権尊重の取組みに関する企業の皆様からの疑問 点への回答 | 129 |
| VII 結 語 | 130 |
| 第3章 M&A における人権デュー・ディリジェンスの 実務と留意点 | |
| I 様々な法分野の連携が必要な「ビジネスと人権」 | 132 |
| II M&A における人権デュー・ディリジェンス（人権 DD） の重要性 | 132 |
| 1 M&A において人権リスクが発現した事案 | 132 |
| 2 M&A における人権リスクの高まり | 133 |
| 3 法務デュー・ディリジェンス（法務 DD）との連続性 | 134 |
| 4 人権リスクが企業価値影響を与えるものであること | 134 |
| 5 M&A 後の統合プロセスである PMI（Post Merger Integration） との連続性 | 135 |
| III M&A における人権 DD の実務上の留意点 | 136 |
| 1 人権 DD についての基礎的説明 | 136 |
| 2 従来の法務 DD との相違点 | 137 |
| 3 M&A における人権 DD の方法と活用 | 139 |
| 4 M&A における人権 DD の実施ステップ | 140 |
| 5 従来の法務 DD では拾いきれないリスクの例 | 142 |
| 6 M&A の場面における制約 | 143 |
| 7 株式譲渡契約への反映 | 144 |
| (1) 表明保証条項・144 | |
| (2) コベナンツ（誓約条項）・145 | |
| (3) マテリアリティ（重要性）・146 | |
| (4) 損害条項・146 | |
| 8 PMI における対応 | 147 |
| 第4章 人権尊重の取組みの実践知——人権デュー・ ディリジェンス指針を踏まえて | |
| I 総論（基礎）：人権 DD の全体像 | 150 |

| | |
|--|-----|
| II 各論（実務上の留意点）：企業による人権尊重の取組み、 人権方針策定 | 164 |
| III 各論（実務上の留意点）：負の影響の特定・評価・防止・ 軽減 | 175 |
| IV 各論（実務上の留意点）：企業による取組みの実効性の 評価、情報開示、救済 | 191 |

第5章 グローバルサプライチェーンにおける契約対応 の実務

| | |
|--|-----|
| I 「ビジネスと人権」に関する近時の潮流およびモデル条 項の位置づけ | 206 |
| 1 はじめに | 206 |
| 2 ビジネスと人権におけるモデル条項の位置づけについて | 208 |
| (1) 国連指導原則および OECD ガイダンスの基本的な構造 | 208 |
| (2) 契約による拘束が有する意味 | 209 |
| (3) モデル条項の構成 | 210 |
| 3 モデル条項作成の沿革と特徴 | 211 |
| (1) モデル条項（第1版）が作成された沿革 | 211 |
| (2) モデル条項（第1版）の内容 | 212 |
| ① 概要 | 212 |
| ② 特徴 | 212 |
| (3) 新たなモデル条項が作成された沿革 | 212 |
| (4) モデル条項の特徴 | 214 |
| ① 人権デュー・ディリジェンスを両当事者において確立する義務の負 担 | 214 |
| ② グリーバンスメカニズムの新設（1.4条） | 215 |
| ③ 紛争 解決条項の新設（8条） | 215 |
| (5) 本章の活用法 | 215 |
| II 契約当事者が従うべき人権パフォーマンス基準の概要 ——Schedule P および Schedule Q の概要 | 216 |
| 1 はじめに | 216 |
| 2 サプライヤー側の基準：Schedule P | 217 |
| (1) フレームワーク | 217 |
| ① 考え方 | 217 |
| ② 必須の構成要素等 | 218 |
| ③ 参考情報等 | 218 |
| (2) 考察 | 219 |
| 3 バイヤー側の基準：Schedule Q | 220 |
| (1) Schedule Q の規定内容 | 220 |
| ① 制度的コミットメント | 220 |
| ② サプライヤーの選定 | 221 |
| ③ 契 約交渉 | 222 |
| ④ 契約の履行および更新 | 223 |
| ⑤ 人権への危害の救済 | 225 |
| ⑥ 解約と責任あるエグジット | 225 |

(2) 考 察・226

| | |
|---|-----|
| III モデル条項の概要および実務上の留意点 | 227 |
| 1 はじめに..... | 227 |
| 2 主要な条項..... | 227 |
| (1) サプライチェーンにおける当事者の義務・227 | |
| ① 人権デュー・ディリジェンス実施義務・227 / ② サプライヤーの義務等・230 / ③ バイヤーの義務・233 | |
| (2) 人権への負の影響の是正措置・234 | |
| ① 違反等の通知・234 / ② 調 査・235 / ③ 是正計画・235 / ④ 治 癒・237 / ⑤ 即時解約・237 / ⑥ 解除の仕組み・238 | |
| (3) 受取拒絶等・239 | |
| (4) バイヤーの救済方法・241 | |
| (5) 第三者の権利・242 | |
| (6) 紛争解決・242 | |
| 3 今後の展望..... | 243 |

第6章 ジェンダー・ギャップに関する近時の動向と人的資本改革

| | |
|---|-----|
| I はじめに | 246 |
| 1 ガバナンス改革の一環として求められるジェンダー・ギャップへの対応..... | 246 |
| 2 2021年のコーポレートガバナンス・コード改訂..... | 246 |
| 3 2023年の有価証券報告書における開示の強化..... | 247 |
| 4 女性役員比率30%以上の数値目標の提示..... | 247 |
| 5 女性活躍推進法等による取組み..... | 247 |
| 6 グローバル・レベルとの比較..... | 248 |
| II 諸外国における議論の動向 | 249 |
| 1 取締役会における多様性の確保..... | 249 |
| 2 クォータ制の主な導入国..... | 250 |
| 3 英 国..... | 251 |
| 4 E U..... | 252 |
| 5 米 国..... | 252 |
| III ジェンダー・ギャップに真摯に取り組む人的資本改革 | 253 |

参考資料

「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」（ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議、令和４年９月）…………… 255

日本語版・256

英語版・338

●著者紹介・394