

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

2023年7月号 (Vol.32)

ビジネスと人権：「人権×訴訟」

- I. はじめに
- II. 近時の事例紹介
- III. 技能実習生の問題
- IV. 「ビジネスと人権に関する条約」の草案
- V. おわりに

森・濱田松本法律事務所
弁護士 田中 亜樹
TEL. 03 6266 8919
aki.tanaka@mhm-global.com
弁護士 石田 祐一郎
TEL. 03 5223 7755
yuichiro.ishida@mhm-global.com
弁護士 石河 有彩
TEL. 03 5220 1887
arisa.ishikawa@mhm-global.com

I. はじめに

2011年に国連「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。）が策定されて以降、近時、欧米諸国や一部新興国の政府・企業を中心に、日本におけるビジネスと人権に関する取組みが活発になっています。日本政府は、2022年9月に「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」（以下「日本政府ガイドライン」といいます。）を策定し、2023年4月には、経済産業省が「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」を公表しました。

このような状況においては、これまで「ビジネスと人権」の取組みとの関係が意識されることが多くなかった法分野についても、企業に「ビジネスと人権」に関する取組みを踏まえた対応が求められることが増えると思われます。弊所においては、『「ビジネスと人権」分野別連続ウェビナー（全10回シリーズ）』を実施しており、6月21日に第5回として「人権×訴訟」と題するウェビナーを配信しております¹。

本ニュースレターでは、「人権×訴訟」として、近時の海外での注目すべき事例につきご紹介し、技能実習生に関する近時の動向についてご説明し、国連で検討がすすめられているビジネスと人権に関する条約についてもご説明をいたします。企業に求められる人権尊重の取組みは、法的な義務がある点に尽きるものではなく、したがって、ある取組みをしなかった場合提訴されるか・敗訴するかは取組みを進めるにあたっての本質的な問題では全くありません。しかしながら、近時の動向について把握しておくことは、人権尊重の取組みを進めるうえで有益かと存じますので、こちらでご紹介するものです。

なお、「人権×訴訟」の詳細については、下記の「人権×訴訟」のウェビナー（以下「本ウェビナー」といいます。）をご参照ください。

[『「ビジネスと人権」分野別連続ウェビナー（全10回シリーズ）第5回「人権×訴訟」』](#)

¹ 人権デュー・ディリジェンスの基礎については、弊所が昨年実施した『2022年人権DD連続ウェビナー』において、詳しく解説しております。こちらも [MHMマイページのアーカイブ](#) からご視聴いただけますので、是非ご参照ください。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

II. 近時の事例紹介

海外では、人権侵害を理由として企業が提訴された事例が複数出てきています。例えば、海外子会社が海外で生じさせた人権侵害について、親会社の所在国の裁判所に裁判管轄が認められたり、親会社の責任が認められたりするものが当然とは考えられてきていませんでした。しかし、2019年に、イギリスの最高裁判所は、このような場面で、イギリスの親会社がザンビア子会社の行為についてザンビアの住民から提訴されたケースにおいて、イギリスの裁判管轄を認めました²。判決において最高裁は複数の論点について判断していますが、特に、「子会社への監督や支配を行っている」と公表資料に記載しており、グループレベルでの方針遂行のために子会社に積極的な関与をしていた場合などに、親会社が子会社の行為に関しても注意義務を負う場合がある」と言及しています。このように海外においては、自社だけでなく海外子会社が海外で引き起こした人権侵害についても親会社の責任を認める余地が出てきていることには留意が必要です。

加えて、一定の場合には、サプライチェーンの下流での人権侵害の被害について、企業の法的責任が認められる余地があるとした裁判例もあります。あるイギリス企業が、船舶のオーナーを代理して、船舶を解体目的で売却したところ、当該船舶がバングラデシュで解体されることとなり、解体中の事故で労働者が死亡し、遺族がイギリス企業を訴えたという事例において、2021年に、イギリスの裁判所は、イギリス企業は被害者の労働条件を管理することは出来なかったとして、本件におけるイギリス企業の責任は認めなかったものの、企業の危険創出の度合いによっては注意義務を負う可能性があると述べています³。このように、企業としては下流での人権に関する問題についても注意を払うことが期待される場合があります。

上記の事例の他にも、企業の取引後にも責任を負うとした事例、気候変動に関する問題を人権侵害ととらえて提訴をした事例、企業の開示についての責任を問う事例など、さまざまな種類の訴訟が出てきています。これらの詳細については、本ウェビナーをご覧ください。

企業としては、人権DDを通じてリスクを発見し対処をしたり、グリーンバンスメカニズムを通じて得た苦情に適切に対処していくことを通じて、事前に問題を解決していくことがより一層重要になっています。

III. 技能実習生の問題

技能実習制度は新興国から実習生を受け入れ、日本の技術を移転する制度として導入されました。しかしながら導入以来安価な労働力の受け入れ制度として運営されてきた実態があります。このような制度と実態の乖離もあり、技能実習制度については様々な問題点が指摘されてきました⁴。一例として転籍制限があります。実習の実を上げるため

² [VEDANTA RESOURCES PLC AND ANOTHER V. LUNGOWE AND OTHERS. \[2019\] UKSC 20](#)

³ [Begum v Maran \(UK\) Ltd EWCA Civ 326](#)

⁴ 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議「中間報告書」3頁

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

に実習先を変えることを禁じるものですが、このために実習先において無理を言われても訴え出ることが難しくなり、これが人権侵害の背景・原因となるという問題が指摘されてきていました⁵。また自国の送出国機関に対し多額の渡航手数料を支払うことを求められ、債務を背負う形で来日する実習生がいることも指摘されています⁶。こうした実態は移民労働者の人権保護の観点から批判を受けてきていました。また、実習生が実習先や監理団体を提訴する事例もあり、そのため人権×訴訟という観点で留意が必要な事項であるといえます。

2023年5月に、技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議から、技能実習制度・特定技能制度の検証についての中間報告書が提出されました。この報告書において、技能実習制度を廃止し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度の創設を検討すべきという方向性が示されており⁷、転籍制限については継続議論としつつも緩和の方向性が示されています⁸。監理団体については要件を厳格化するなどして監督が強化されることとされており、悪質な送出国機関の排除等に向けた実効的な二国間取り決めなどを強化すべきとされています^{9,10}。

IV. 「ビジネスと人権に関する条約」の草案

ビジネスと人権の取組みにおいて中心的な文書であるビジネスと人権に関する指導原則（「指導原則」）は法的拘束力のないいわゆるソフトローです。企業の人権尊重の取組をより実効的にする観点から、欧米を中心に、各国がめいめい法的拘束力のある、いわゆるハードローを制定する動きがみられました。このような動きも背景に、2014年6月、国連人権理事会決議に基づき「ビジネスと人権に関する条約」（「本条約」）の検討が開始されました。現時点での最新の草案は、2021年8月の第3次改訂草案（「本条約草案」）です。

企業の事業活動により人権侵害を受けた被害者が司法において救済を求める場合には、国内法の整備不十分、紛争解決機関の経験値不足・中立性への疑義といった様々な問題があります。本条約草案はこうした状況への手当も念頭において作成されたものであり、司法による救済にアクセスしやすくするための様々な規定案がおかれています。そのため人権×訴訟というテーマでこちらをご紹介します。

例えば、本条約草案8.6条は、企業や個人が、事業関係（business relationship）にあった他の企業や個人が人権侵害を引き起こしたり、助長したりすることを防止できなかった場合において、①人権侵害を引き起こしたり、助長したりした人物や関連活動を管理、運営、監督している場合や、②人権侵害のリスクを予見すべきであったにもかかわらず、

⁵ 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議「中間報告書」10頁

⁶ 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議「中間報告書」19-21頁、28頁

⁷ 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議「中間報告書」24頁

⁸ 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議「中間報告書」26頁

⁹ 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議「中間報告書」29頁

¹⁰ その後の第9回有識者会議（2023年6月30日開催）において最終報告書の取りまとめに向けて転籍の在り方等を含む9つの論点が整理されています。

https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00071.html

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

侵害を防止するための適切な措置を講じなかった場合には、当該企業や個人も、他の主体が引き起こした人権侵害について責任を負うことが規定されています。この規定案は、企業が人権侵害の責任を負う場面を明確化する効果を持つものといえます。

この他にも、立証責任を転換する規定¹¹や、時効に関する規定¹²等、被害者が司法へアクセスしやすくするための種々の規定案が設けられています。詳細については本ウェビナーをご覧ください。

本条約の成立時期は不透明ですが、成立に向けた議論状況について引き続き注視する必要があります。

V. おわりに

冒頭記載のとおり、企業が人権尊重の取組みを進めるに際し、取組みを行わなかった場合に提訴されるかや敗訴するかは本質的な問題ではありません。しかしながら、海外での裁判例の発展や、司法による救済を求めやすくなる内容を含む条約の検討など、ビジネスと人権に関する訴訟が行われやすくなる潮流が出てきていることから、今後の法制度の構築・実務の変化について注視しておく必要があります。

¹¹ 条約締結国は国際法及びその国の憲法に照らし適切な場合には、被害者の救済へのアクセスを十全にするため、裁判官により立証責任を転換 (reverse the burden of proof) することを認める法律を制定し、又は改正する必要がある (本条約草案 7.5 条)。

¹² 国際法に違反し、国際社会にとって最も重大な懸念を生じさせる犯罪となる人権侵害ではない人権侵害に適用される時効・出訴期間制限等が、(とくに外国で人権侵害が生じた場合や損害が長期間経過後に初めて判明する場合) 法的手続の開始に合理的な期間のものであるようにする (本条約草案 10.2 条)。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

セミナー情報

- セミナー [『「ビジネスと人権」分野別連続ウェビナー（全10回シリーズ）第5回「人権×訴訟」』](#)
- 視聴期間 2023年6月21日（水）～2023年10月31日（火）
- 講師 MHM「ビジネスと人権」プラクティスチーム
- 講義時間 約30分程度

No.	テーマ（予定）
1.	人権×危機管理
2.	人権×独禁法：公正取引委員会グリーンガイドランスからの示唆
3.	人権×不動産
4.	人権×国際通商法：経済制裁・輸出入管理と人権
5.	人権×訴訟
6.	人権×株主アクティビズム
7.	人権×ファイナンス
8.	人権×ディスクロージャー
9.	人権×M&A①：責任ある撤退、M&Aにおける“強化された人権DD”
10.	人権×M&A②：M&A DDにおける人権の観点

- セミナー 『～3時間で理解する！～企業におけるChatGPTを含む生成系（ジェネレーティブ）AI活用の法務実務～利用態様を踏まえて基礎から実務上のポイントを詳説～』
- 開催日時 2023年9月4日（月）14:00～17:00
- 講師 田中 浩之
- 主催 一般社団法人企業研究会
- セミナー 『企業によるジェネレーティブAI（Chat GPTなど）の利用をめぐる法律問題～大規模言語モデル・画像生成AI等の利用にあたっての実務上のポイント～』
- 視聴期間 2023年9月15日（金）10:00～2023年10月16日（月）17:00
- 講師 田中 浩之
- 主催 株式会社プロネクサス

文献情報

- 論文 「Practice Guides Japan M&A Third edition - Corporate Governance Issues around M&A in Japan」
- 掲載誌 Practice Guides Japan M&A Third edition
- 著者 石川 大輝、御代田 有恒、笠間 周子（共著）

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- 論文 「改正公益通報者保護法の現場実務—施行から1年で見えてきた課題と対応策—」
- 掲載誌 資料版商事法務 No.471
- 著者 山内 洋嗣、金山 貴昭、今泉 憲人、稲垣 尊仁（共著）

（当事務所に関するお問い合わせ）
森・濱田松本法律事務所 広報担当
mhm_info@mhm-global.com
03-6212-8330
www.mhmjapan.com