

2023年5月22日

人権尊重等に関する飯野海運グループにおける取組みへのコメント

立教大学法学部教授 松井秀征

◆目次

- | | |
|-------------------------------|--------------------|
| 1 人権尊重をめぐる動向等 | P1 |
| 2 企業における人権課題——海運業・不動産業を念頭において | P3 |
| 3 飯野海運グループの取組みについて | P5 |

◆コメント本文

1 人権尊重をめぐる動向等

(1) 国際連合における動き等

国際連合人権理事会は、2011年、「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、これを「国連指導原則」という）を採択した。その背景としては、1990年代以降、国境を超えて行われる企業活動が盛んになる中、人権に関する企業の影響が明らかになってきた、という事情がある。

国連指導原則は、3つの柱によって構成されており、国家の義務、企業の責任、そして実効的な救済である。第1の国家の義務とは、人権保護に向けた国家の義務であるが、しかるべき政策、規制、そして司法的裁定を通じて、企業を含む第三者による人権侵害からの保護を行うというものである。第2の企業の責任とは、企業が人権を尊重する責任を指し、具体的には、企業が他者の権利を侵害することを回避するため、また企業が関係する人権侵害に対処するため、デュー・ディリジェンスを実施して行動すべきことを意味している。そして第3の実効的な救済とは、人権侵害の被害者が、司法的、非司法的を問わず、実効的な救済手段に容易にアクセスできるようにすることを指している。

この国連指導原則を受けて、各国は、その普及と実施にかかる国別行動計画（NAP；National Action Plan）を作成することが求められている。わが国では、2020（令和2）年10月、「ビジネスと人権」に関する行動計画に係る諮問委員会／作業部会での意見等を踏まえ、関係府省庁連絡会議において行動計画が策定されている。そして、当該行動計画において、企業に対して、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入することが期待され、2022（令和4）年9月に取りまとめられた「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、これを「人権尊重ガイドライン」という）につながっている。

(2) OECDにおける動き

OECDは、1976年、多国籍企業に対して、責任ある行動を自主的にとるよう勧告するため、「多国籍企業行動指針」を策定している。そして、やはり2011年、この多国籍企業行動指針の中に、人権デュー・ディリジェンスに関する規定が導入された。そこでは、企業には人権を尊重する責任があり、自企業及び取引先の活動等において、適切に人権デュー・ディリジェンスを実施すべきものとされ、国連指導原則と同様の方向性がとられている。

その後OECDは、2018年、「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を策定している。これは企業が人権尊重を含む多国籍企業行動指針を実施するにあたり、事業運営とサプライチェーンに含まれるさまざまなリスクに対処するための実務的方法を提示したものである。とりわけこのガイダンスにおいては、デュー・ディリジェンスの実施手法が規定されている。

(3) 各国における動き

以上の国際連合レベル、そしてOECDレベルでの動きを受けて、各国でもNAPが作成され、一部の国ではこれを受けて立法による対応もなされてきたところである。

具体的には、一定規模以上の企業に人権デュー・ディリジェンスを義務付け、あるいはその開示や報告を義務づける、という内容の法律が導入されている。ヨーロッパでは、イギリス(2015年)、フランス(2017年)、オランダ(2019年)、ドイツ(2021年)、ノルウェー(2021年)などでそのような動きが見られ、それ以外にもオーストラリア(2018年)で立法がなされている。

わが国では、現時点では立法による強制力を持った対応はとられておらず、先に述べたガイドラインという形式で対応することとされた。わが国のすべての企業が対象となる人権尊重の取組みを構築することを考えた場合、個別企業において、それぞれの事情に応じて、対応のための準備が必要となる。そのような事情に鑑みた場合、立法による一律の対応をとるよりは、ガイドラインという緩やかな方向づけの方が対応において合理的だと判断されたわけである。

(4) 基本的な考え方

今日、人権の尊重という目的それ自体に異を唱える者はいないはずだが、その目的を実現するためにとり得る手法については、一義的な解があるわけではない。各国が自らの国内に生ずべき人権問題に責任をもって対処すべきことはもちろんのことだが、国境を越えて活動する企業に関わる人権問題について、特定の国だけで対応することは必ずしも容易ではない。

簡単な例を挙げたい。A国に事業活動の本拠のある企業(A国企業)が、B国でも事業活動を行い、そのB国において、A国企業に係る人権問題が生じたとしよう。もとより当該人権問題はB国が対応すべき事項ではあるものの、このB国において人権尊重のための対

応が必ずしも十分でない、ということはある。

国際連合や OECD で説かれてきた取組みというのは、このような場合が起こりうることに鑑みて、A 国において、A 国企業に B 国における人権尊重も含めた取組みをさせよう、という考え方である。そのような考え方が採用される背景として、いくつかのアプローチから説明が可能ではある（例えば競争上の問題等）。しかし、現時点ではこの点について特定の説明を充てることはせず、まずは普遍的な理念として人権を尊重しなければならないこと、そして最も実効的な取組がどのようなものであるかということからアプローチされているように思われる。

以上のような前提の下、企業に求められる役割というものは、国によってその濃淡があるのも事実である。また、ある国において企業に求める内容は、適用範囲の設定次第では外国企業にも適用があるから、場合によっては各国の規制やその運用に通ずる必要性がある。ただ、現在のわが国としては、自らのサプライチェーンにおいて、管理・監督可能な範囲の中で人権尊重の取組みをすることを求めており、それは経営裁量上の事項として位置付けられていると理解できるだろう。もとよりそれが何らの法的意味を持たないというわけではなく、究極的に企業経営陣の善管注意義務の問題として取り扱われる可能性はある、ということには留意する必要がある。

2 企業における人権課題——海運業・不動産業を念頭において

以上に述べたとおり、国際的に活動する企業の場合、サプライチェーンの展開次第で、各国の人権尊重の取組みに留意する必要がある。ただ、第一には事業の本拠国（法人の設立準拠法のある国）の取組みが重要であり、以下ではわが国の人権尊重ガイドラインを念頭に置きながら、議論を進めることとしたい。

(1) 一般

人権尊重ガイドラインの下、企業は、その事業を問わず、サプライチェーンにおける人権尊重の取組みをしなければならない。そして、その取組みの重要な 1 つが、人権デュー・ディリジェンスである。

人権デュー・ディリジェンスの出発点は、自社の事業やサプライヤーの全体像の把握にある。そしてその中でリスクが重大な事業領域を特定し、人権への負の影響が発生すべき過程を把握したうえで、この影響に当該企業がどのようにかわり得るのかを評価する必要がある。

以上のプロセスで特定される人権への負の影響というのは、数限りないが、人権尊重ガイドラインの中では、特に留意すべき対象や事項が挙げられている。それは、脆弱な立場にあるステークホルダー（人権尊重ガイドライン 4.1.2.2）、あるいは紛争等の影響を受ける地

域における考慮（人権尊重ガイドライン 4.1.2.4）である。前者は、労働問題として表れやすく、後者は、紛争局面で生じる人権侵害に加担するという問題として表れやすい。また、自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合として、環境汚染の例が挙げられているが（人権尊重ガイドライン 4.2.1.1）、これはヨーロッパ各国の立法でも意識されている問題であり、特に留意すべき点の一つである。

もとより人権尊重の取組みは、労働問題、紛争時における人権侵害問題、あるいは環境問題に限定されるわけではないから、これらの点に留意すれば足りるというものではなく、企業の事業内容に応じて網羅的に人権侵害の可能性について洗い出す必要はある。他方で、企業における有限の資源を人権尊重の取組みに配分するとした場合、相対的に重点を置くべき取り組みはありうるのであって、やはり上記の人権問題については特段の配慮をしつつ、それぞれの企業、業界における特性に応じた取組みをすべきことになる。

（2）海運業の場合

海運業は、船舶の運航によって実施される事業であり、船舶における労働者の就労は、少なくとも船舶運航の期間中は生活空間と就労空間が連続性を有している点で、地上における労働者の就労とは大きく異なる。また、船舶運航の形態は、海運事業者が自ら船舶を保有し、かつ運航するとは限らず、むしろ船舶所有者が国内外の別の事業者であったり、あるいは運送を引き受けた事業者と実運送を行う事業者が分離したりすることが一般的である。加えて、船舶の運航のために就労する船員が外国人であることも少なくない。つまり、事業の遂行それ自体が純粋に国内の関係者で完結することが極めてまれであり、船舶の保有や運送契約の形態が国境をまたいで多層化し、かつ現場で就労する労働者に外国人が含まれることが多い、ということがある。これは、まさに(1)で確認したとおり、脆弱な立場にあるステークホルダーに関わる労働問題が生じる可能性があり、かつ連鎖する契約関係の中でこれを把握すべき場合がある、ということの意味している。

海運業は、荷主から荷物の海上運送を引き受けることを業としている。この運送品の出自のすべてを把握することはおよそ不可能であるが、他方で人権侵害と関連しやすい運送品が存在することも事実である。いわゆる紛争鉱物や、児童労働等に由来する産品がそれであり、少なくともその蓋然性が高い品物の運送を引き受けることは、海運事業者として人権侵害に加担していると評価される可能性が全くないとは言えない。したがって、海運事業者としては、人権侵害と関連しやすい運送品について、その蓋然性の有無を把握するための取組みを可能な範囲で行う必要があるし、現に蓋然性が高いとなった場合の対応方針は検討しておく必要がある。

その他、海運事業者は、船舶の運航に伴って生ずべき環境問題には留意する必要がある。船舶運航に伴う燃料に由来する環境汚染に関する問題、あるいは船舶事故が生じた場合の環境汚染に関する問題は、そのリスクの大きさに応じて対応方針を検討する必要があるだろう。

(3) 不動産業

不動産業の場合、海運業と比較して、それ自体に固有の人権侵害のリスクは高くない。ただし、国外の不動産を管理する場合、事業の管理は現地法人を通ずる等、必然的に複層的になり、またわが国から見て外国人の労働者を雇用することにもなるため、場合によっては脆弱な立場であるステークホルダーに関わる労働問題が生じる可能性はある（ただし、不動産の所在する国において当該国の労働者を雇用する場合、当該国においてはマイノリティではないともいえるので、この問題が生じる可能性はさほど高くないかもしれない）。

その他、これは不動産業に固有の話ではないが、建物の建設や管理において調達が生じる場合、紛争鉱物や児童労働等に由来する産品が含まれる可能性がないとは言えず、この点は留意をする必要がある。また、管理する不動産の売却、賃貸、その他取引を行う場合は、その取引相手における人権侵害への関与の可能性は考える必要がある。

3 飯野海運グループの取組みについて

(1) 一般

2では、事業の特性を念頭に置いて、人権への負の影響の特定・評価にかかる個別的な説明を行った。個々の企業は、その事業の特性を念頭において、その特定及び評価の取組みを進めていくことが期待される。

各企業の取組みにあたって、さらに重要なのは、以上の個別的取組みを行うにあたっての考え方である。人権尊重ガイドライン 2.2 でも示されている通り（カッコ内の数字は、人権尊重ガイドラインのナンバリングに対応）、

- ① 経営陣によるコミットメントがあるか (2.2.1)
- ② いかなる企業にも潜在的な負の影響が存在するという認識があるか (2.2.2)
- ③ ステークホルダーとの対話がなされているか (2.2.3)
- ④ 優先順位を踏まえて対応する姿勢があるか (2.2.4)
- ⑤ 関係する企業との協力関係があるか (2.2.5)

という点が企業の取組みを実効性あるものとするために必要である。

以上を踏まえ、現状の飯野海運グループの取組みについて、確認をしていきたい。

(2) 具体的な取組みに対するコメント

まず、飯野海運グループにおいては、人権尊重にかかる基本方針としての「飯野海運グループ人権方針」（2022年10月27日）が定められている。また、調達の局面における人権尊重等を求める「飯野海運グループ調達方針」（2023年5月25日）が定められたほか、当該調達方針を踏まえ、取引先に遵守を求める事項として「飯野海運グループサプライヤー行動規範」も策定している。これらは、いずれも取締役会によって承認されているものである。

その意味で少なくとも飯野海運株式会社経営陣において、これら方針に関するコミットメントの意思は認めることができる。むしろ、これが形式にとどまっては実効性ある取組みとならないが、2021年6月に新しく創設されたサステナビリティ推進部内に部署横断組織であるCSRワーキングチームを組成しており、人権尊重に係る取組みがグループ全体で積極的に進められていることがうかがえる。重要なのは、今後も経営陣、現場それぞれが当該問題を高い意識を保持しながら取り組むことができるかどうかであり、それが継続できれば実効性のある人権尊重の取組みを実現することが期待できると思われる（以上、3・(1)・①関係）。

次いで、飯野海運グループにおいては、具体的な人権への負の影響の特定・評価にあたっては、社内各部署に網羅的に問い合わせをして確認をしている。そのプロセスで認識されたリスクについて、発生頻度・社会的信用の毀損可能性と規模・範囲・救済困難度をマトリックス化して整理しつつ、優先度を付した上で取組み方針を検討している。また、その具体的なリスクの内容としては、2において示した通り、海運業において固有に発生しやすい人権侵害のリスクは明確に意識されているほか（長時間労働、火災・爆発等の事故、環境汚染、紛争鉱物等の問題）、不動産業も含め企業一般で生じやすい人権侵害のリスク（差別やハラスメントの問題）ももれなく洗い出されている。その意味において、事業の特性も踏まえた潜在的な負の影響は意識されているし、認識されたリスクについて優先順位を踏まえた対応も検討できていると言えるだろう（以上、3・(1)・②/④関係）。

さらに、関係する企業との協力関係については、上記「飯野海運グループ調達方針」と「飯野海運グループサプライヤー行動規範」からわかる通り、これを構築することを目指した取組みが進められている。この協力関係が構築できていくかどうかは、今後のこの調達方針と行動規範の運用次第である。経営陣において当該運用が適正になされるべきことが重要であるとの認識を明確に持つことができるかどうか、そして同様の認識を現場に浸透させることができるかが鍵になるものと思われる（以上、3・(1)・⑤関係）。

その他、ステークホルダーとの対話は重要である。上述の調達先関係企業もステークホルダーの一部を構成するものであるが、その他にも労働者や顧客をはじめ、ステークホルダーは多岐にわたる。人権尊重ガイドラインでは、人権尊重の取組みを進める中で、そのリスクに応じて関係するステークホルダーとの対話を推進すべきことを求めており（それによって防止される侵害もあるものと考えられる）、飯野海運グループにおいては、今後、この点についても具体的な取組みを意識しながら進めていただけるとよいと思われる（以上、3・(1)・③関係）。

以 上