

2022年8月18日

国際取引法学会9月全国大会

大塚章男先生追悼シンポジウム（グローバルコンプライアンス法制部会）企画概要

部会長・平野温郎

2022年9月4日（日）午後（14時-17時@東京大学法文1号館22番教室）に開催される掲題シンポジウム（部会）に関し、以下の企画を立案したのでご報告致します。

1. シンポジウムテーマ

「人権とビジネス～コーポレートガバナンスの視点から考える」

2. 主旨説明

「人権とビジネス」を考える法的な視点は、国際私法の観点、不法行為法（救済）の観点、労働法の観点など、多岐に亘るが、本シンポジウムでは、主にコーポレートガバナンスの視点（法制度、規制の在り方、ステークホルダーとの関係など）から検討を行う。

前提として、伊達論文（下記5（1））が現時点における法制度上の捉え方、問題の所在を詳細に明らかにしている。本邦会社法は、取締役に対し、人権を含む ESG 価値の取り入を義務付けてはいないため、人権リスクについてもこれまでのさまざまなリスクと同様に、（他の）法令違反とならない限り、通常の経営判断の原則による枠組みが適用されるとする。すなわち、「人権リスクを安易に見過ごしたり、十分に予防したりしていない場合、株主などは「取締役の責任追及」を考慮しうる。他方で、会社や取締役が適切な手続きに従ったことを証明できれば、株主などにとって、取締役の責任を追及できない可能性もある」とし、取締役が人権問題の適切な調査（情報収集）、監視を怠り、その結果、事業からの撤退や、取引停止ないしボイコットなどにより会社が損害を被った場合に限り、任務懈怠の責任を問われ得るとする。

一方、大塚先生の近年のご研究テーマは、そもそも、（ハードローがない場合でも）人権を含む ESG 価値を取り入れた経営と取締役の信認義務との関係を明らかにする点にあった。すなわち、昨今の、人権を含む ESG 価値を取り入れた経営が信認義務に反しないとするとその根拠は何か。そもそも「株主利益最大化」は現代において適切な基準なのか。適切でないとするなら、これに変わり得るべき基準は何か、といった点である（国際取引法フォーラム 2021 年 9 月 5 日定例研究会報告から）。

大塚先生は、英国 2006 年会社法 172 条（会社の成功を促進すべき義務）が具体化した「啓発された株主価値（ESV）」モデルを 1 つの基準として捉えられていたと思われる。このモデルは、株主の利益を実現するために、従業員やコミュニティなどステークホルダーの利益を配慮すべきとする考え方である。その結果、企業にとって本業ではない社会的利益、例えば人権擁護とか格差解消といったステークホルダーの利益を原則なく取り込むということになると、株主価値の毀損を招くことも考えられる。しかし、神作（下記 5（3））が指摘するように、ESV モデルは多元的ステークホルダー主義を取り入れたものではなく、その実質は従来の株主第一主義と大差ないという見方もでき、その限りでは株主利益最大化が依然として適切な基準であり、ESG 価値を取り入れることの是非や基準も説明可能であるという見方もできる（本業を通じた ESG 価値の実現）。

しかしながら、大塚先生は、株主の長期的利益の問題と、ステークホルダー利益の考慮の問題は、分けて考えないと、長期的に辻褄が合えば短期的には利益減や損失を発生させてもよいのか、という疑問があると指摘する。人権 DD の結果、一定の人権侵害が認められた場合に、多額の損失を計上したり、サプライチェーンが一時的に途絶したりすることがあっても、直ちに事業から撤退すべきなのか、それともまずはその改善努力など漸進的な対応をすればよいのか、その判断は容易ではない。

一般的な日本企業であれば後者を選択するであろう。日本企業の「人権」に対する認識は、（本音はさておき）EU 企業などとは基本的に異なり、人権を根源的な価値として捉え、多元的ステークホルダー主義に基づき社会全体のサステナビリティを支えるためというよりは、自社のレピュテーションに対する「リスク」要因であり、人権重視をコンプライアンスの一環か、ビジネス機会（拡大）のツールとして捉えるにとどまっており、経営上の基軸が依然曖昧であるともいえる。営利企業であるという本旨からは、そのように人権対応を位置付けるスタンスも決して誤りではないが、一方で、「人権」に対する曖昧な企業方針、取組姿勢は、個々の経営判断にも影響を与えている可能性があり、それは時にグローバルスタンダードからは受け入れられないものである可能性がある。しかし、（例えばサプライチェーンにおける）人権保護のハードロー（国内法）が未整備の現状では、会社法上、人権侵害監視システムを内部統制システムに組み込む義務があるとも言い難く、このまま日本特有のソフトロー中心のアプローチで何らかのゴールが達成可能なのか、抜本的には会社法改正や、さらに包括的な立法等の対応が必要なのか。

以上のような基本認識に立って、「現在の会社法の規律および今後のソフトローの展開や社会的要請が高まっていく状況の下で、会社がどのように行動すべきか、取締役がどのように取り組むべきか、その義務はいかなる内容になるか、内部統制の観点含めこれらの基

準はどう考え、定めるべきか」といった観点から、ご講演、コメント、パネルディスカッションを行い、理解の深化を図ると共に、グローバルに事業展開する企業・実務家にとっての示唆を得られるような内容としたい。

### 3. 登壇者（敬称略）

#### （1）イントロダクション

平野 温郎 東京大学教授（司会）

（上記主旨説明を行なった後、登壇者をご紹介します）

#### （2）基調講演：「会社法の体系と『ビジネスと人権』」

小塚 莊一郎 学習院大学教授

【概略】国連の人権理事会における規範形成に端を発した「ビジネスと人権」の問題は、ようやく日本でも行動計画が策定され、日本企業が取り組まなければならない課題となった。その結果、コーポレートガバナンスの考え方において、株主ないし資本市場と向き合うことと人権に関するデュー・ディリジェンスはどのような関係に立つのかという理論的な問題が提起されている。他方で、「新しい資本主義」の中でベネフィット・コーポレーションが注目されているように、企業が株主（資金提供者）の利益を行動の基準とすることは、必ずしも所与の前提ではない。また、考慮が要請される「人権」も一義的に自明なものではなく、政治的な文脈の中で問題提起がなされる場面も少なくない。こうした明確な答えがない状況に対応していく上で必要とされるコーポレートガバナンスとは何か、という問題を考えてみたい。

#### （2）講演1：「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン～コーポレートガバナンスの視点からみた課題と示唆」

松井 智予 東京大学教授

【概略】法的義務のないガイドラインとして人権デュー・ディリジェンス手続を策定する日本のアプローチは、世界的に見ても特徴的なものである。会社がソフトローとしての人権尊重規範を実施するに際しては、どこまで積極的に行えば経営上のリスクが低減できるのか、どう行えば実践に当たってのコストを有効に低減できるのか、実施によって他の法令（他の ESG に関する価値も含め）との衝突が起きるなどの新しいリスクが生じないかなど、様々な疑問点が生ずる。報告では、ガイドラインの内容を紹介しつつこれらの点の考察を試みる。

#### （3）講演2：「豪州における人権法と企業行動、海外から見た日本への示唆」

Veronica Taylor オーストラリア国立大学教授（オンライン、日本語）

(4) コメント

- ①伊達 竜太郎 沖縄国際大学教授
- ②高橋 均 獨協大学教授

(5) パネルディスカッションおよび質疑応答

登壇者全員

\*事前参照資料

- (1) 伊達竜太郎「「ビジネスと人権」に関わる取締役の責任」国際商事法務 2022年6月号
- (2) 「企業のサプライチェーンと人権を巡る国際動向」(2022年3月、経済産業省)
- (3) 神作裕之「サステナビリティ・ガバナンスをめぐる動向」商事法務 2296号

\*その他参考文献

- 小川雅代「「ビジネスと人権」に関する行動計画の策定～更なる人権尊重の推進に向けて～」法律のひろば2021年12月号
- 北島敬之「企業で社会を変える～消費財メーカーの取組～」法律のひろば2020年4月号
- 安部憲明「ビジネスと人権を巡る最新の国際動向——「責任ある企業行動（RBC）」の現状と課題」ジュリスト1566号81頁
- 久保田安彦「コーポレート・ガバナンスとサステナビリティ」ジュリスト1563号34頁
- 松井智予「コーポレート・ガバナンスとSDGs」ジュリスト1566号68頁
- 田中竜介「SDGsと企業・労働関係実務」ジュリスト1566号93頁
- 中嶋隆則「グローバル・サプライチェーンでの契約検討事項とモデル条項」ビジネス法務2021年10月号