

中小企業におけるビジネスと人権デューディリジェンスの実際

一般客員研究員・中小企業診断士

藤川 信夫

1. ビジネスと人権尊重およびESG投資

グローバルな活動を行う企業に対して責任ある行動が強く求められるようになり、企業活動における人権尊重への関心も高まってきている。2011年国連人権理事会で合意された「ビジネスと人権に関する指導原則」は企業活動における人権尊重のあり方に関する基礎的な国際文書となっている¹。

企業の人権尊重を促す政策が欧米各国で講じられ、グローバル企業は進出国の国内法令の遵守にとどまらず、国際的基準等に照らして行動が評価されるようになってきている。これは企業規模を問わず、取引先も含む人権尊重の状況についてリスクの特定、適切な対策の実施を図る必要がある。

企業活動における人権尊重は、ESG投資を構成する環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)のうち、社会に区分される重要な要であり、ESG資金の調達の見点からも重要性が増している。投資家側は、企業による人権分野の取組の情報開示、広範なステークホルダーとの対話を期待するに至っている。

日本企業の取組を促す観点から、2020年10月日本政府は、国連指導原則等を踏まえ、「ビジネスと人権」に関する行動計画(NAP)を策定した²。企業活動における人権尊重は、社会的に求められる当然の責務で、経営上のリスクへの対処に資するものであり、国際社会の信頼を高め、グローバルな投資家等の高評価を得ることに繋がることと示された。

2. 国連の指導原則など

ビジネスと人権の国際的なフレームワークとして、①2011年国連「ビジネスと人権に関する指導原則」では、ビジネスと人権の関係について、(i)人権を保護する国家の義務、(ii)人権を尊重する企業の責任、(iii)救済へのアクセス、に分類して人権を保護する国家の義務を確認すると共に、企業は企業活動、バリューチェーンにおいて人権に関する諸権利を尊重する責任があることが明記され、人権尊重の方法として人権デューディリジェンスの実施が規定された。

②OECDからは、1976年「多国籍企業行動指針」が出され、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している。更に、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」により、「多国籍企業行動指針」を実施する実務的方法を提示している。

③この他にも2000年国連グローバルコンパクトにおいて、企業に対し、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野に関する10原則を順守し実践するよう要請している。ラギー国連事務総長特別代表(ハーバード大学教授)による「保護、尊重及び救済」枠組み報告が2008年第8回人権理事会に提出され、国籍企業と人権との関係を分類し、各主体が各々の義務・責任を遂行すべき具体的な分野と事例を挙げている。2015年9月には「持続可能な開発目標」(SDGs)を中核とする「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が国連サミットで全会一致で採択され、持

1 経済産業省大臣官房ビジネス・人権政策調整室「ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンに向けて～」(2022年12月13日)参照。

2 「「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)」ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議(2020年10月)1-35頁。

続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標を掲げていることは周知の通りである。また2020年10月責任投資原則(PRI)により、投資にESGの視点を組み入れること等について記載し、機関投資家の投資原則を示している。

④国際労働機関(ILO)からは、2017年「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(ILO多国籍企業宣言)が発せられ、社会政策と包摂的で責任ある持続可能なビジネス慣行に関して、多国籍企業および国内企業に対して直接の指針を示している。

3. 我が国のビジネスと人権保護への対応

日本政府は、2020年10月に国連指導原則等を踏まえ、「ビジネスと人権」に関する行動計画(NAP)を策定した。更に、2022年9月13日「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」が政府のガイドラインとして決定されている³。

欧州では近時、ハードローとして英国の現代奴隷法、フランスの企業注意義務法、ドイツでもサプライチェーン法が成立し、EUレベルでもサプライチェーンにおける強制労働に関するガイドライン案が発表され、人権デューディリジェンス法令化の検討が進んでいる。米国でも、輸出入規制などを主に、関税法等に基づく強制労働に関連する製品への禁輸措置等の措置が取られている⁴。日本企業も、サプライチェーンにおける人権への配慮は、国連指導原則、OECD、ILO等の国際ガイドライン、他国の法令等を踏まえ、適切に取り組むことが求められている。

4. 責任ある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 (経済産業省)

経済産業省の人権尊重ガイドラインでは、我が国において事業を行う全企業を対象に、自社・グループ会社、サプライヤー等における人権尊重の取組に最大限務めるべきである、とされる。

(1) 人権尊重の意義と取組

経営陣においては、ガイドラインの遵守はコンプライアンス、あるいは守りの経営姿勢ではなく、経営戦略や経営計画に向けたリーダーシップを発揮すべく、社内態勢整備により、PDCAによる積極的妥当性の検証が求められる、といえようか(私見)。以下、ガイドラインの内容をみていきたい⁵。

ガイドラインは、国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、ILO多国籍企業宣言など国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組について、企業の実態に即して解説し、企業の理解の深化を助け、取組を促進することを目的として策定されている。企業においては、グローバルなサプライチェーン等を通じて既にESG・SDGs (Sustainable Development Goals)を意識した取組を行っているところ、人権尊重を通じて社会の信用維持・獲得、経営リスク抑制、更に企業価値の維持・向上に繋げることができる。

第1に、人権尊重への取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる。欧州を中心に人権尊重に向けた取組を企業に義務付ける国内法導入が進んでいる。米国バイデン政権下でも、2021年12月23日成立のウイグル強制労働防止法(Uyghur Forced Labor Prevention Act)に見る通り、強制労働を理由とする輸入差止を含む人権侵害に関連する

3 「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(2022年9月13日) 1-67頁参照。

4 日本貿易振興機構(ジェトロ)海外調査部ニューヨーク事務所「グローバル・バリューチェーン上の人権侵害に関連する米国規制と人権デューディリジェンスによる実務的対応」(2022年6月) 1-86頁。

5 JETRO、経済産業省共催「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13日)、内閣総理大臣補佐官(国際人権問題担当)中谷元(挨拶)、豊田原経済産業省大臣官房ビジネス・人権政策調整室長「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」策定の背景と概要」1-22頁、根本剛史「ガイドラインの実践にあたっての法的留意事項・実務対応」西村あさひ法律事務所1-25頁、名越正貴「ガイドラインを企業が実践する上でのポイント・アドバイス」EY新日本有限責任監査法人1-22頁、各講演資料参照。M&Aの一般的DDと異なり、①継続的・サイクルで行う必要がある。結果を担保するものではない。②見るべきは経営リスクではなく人権保護である。③ステイクホルダーとの対話・協議が重要。④サプライチェーンなどの関係先も対象になる。⑤CSR部門以外の横断的社内連携も重視される。⑥表明保証条項違反を解除条項で受ける従前の契約の建付けでは解除によって逆に人権侵害が助長されかねない。⑦実効性評価を内部監査対象にすることが望まれる。

法規制が強化されている。人権尊重の取組を進めることは、法令への対応の更なる強化、グローバル・ビジネスにおける予見可能性の向上に繋がる。第2に、人権尊重の取組を実施し、適切に開示することで、ブランドイメージや投資先としての評価が向上し、取引先の関係性の向上など競争力や企業価値向上が期待できる。企業による人権尊重の取組のあり方は、①人権方針について、内外のステークホルダーに向けて、人権尊重責任に関する約束の表明を行う(国連指導原則16)。②人権DDは、自社・グループ会社およびサプライヤー等における人権への負の影響を特定、防止・軽減し、取組の実効性を評価して、いかに対処したかを説明・情報開示する継続的なプロセスである(国連指導原則17)。③救済について、負の影響から生じた被害への対応を図る(国連指導原則22)。②においては、人権の範囲として1966年国際人権章典(International Bill of Human Rights)、および1998年労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)における内容が含まれる。企業は、強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用および職業における差別を受けない自由、居住移転の自由、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、ジェンダーによる差別を受けない自由等への影響について検討する必要がある。各国法令を遵守しても人権尊重責任を十分に果たしているとは限らず、法令遵守と人権尊重責任とは必ずしも同一ではない(国連指導原則23参照)。

負の影響には、(a)企業がその活動を通じて負の影響を引き起こす(cause)場合、(b)企業がその活動を通じて、直接にまたは外部機関(政府、企業その他)を通じて、負の影響を助長する(contribute)場合、(c)企業は、負の影響を引き起こさず、助長もしていないものの、取引関係によって事業・製

品・サービスが人権への負の影響に直接関連する(directly linked)場合、の3類型がある。人権尊重の取組みに当たっては、経営陣によるコミットメントが極めて重要であること、人権尊重の取組にはステークホルダーとの対話が重要であることなどが示される。

(2) 人権DDの策定とリスク要素、対処および救済
 (イ)負の影響の特定・評価プロセスについて、①リスクが重大な事業領域の特定、②負の影響の発生過程の特定、③負の影響と企業の関わりの評価、④優先順位付け、の順となる。①リスクが重大な事業領域の特定においては次の各リスク要素を考慮することが考えられる。セクターのリスク⁶、製品・サービスのリスク、地域リスク(特定国の状況として、ガバナンス(監督機関の強さ、法の支配、汚職の程度)、社会経済状況(貧困率・就学率、特定の人口の脆弱性・差別)等)⁷、企業固有のリスク(貧弱なガバナンス、人権尊重に関する過去の不十分な行動状況等)。負の影響の特定・評価プロセスの留意点は、継続的な影響評価(非定期的の影響評価を含む)、脆弱な立場にあるステークホルダーへの特別な注意(外国人、女性や子供、障害者、先住民族、民族的、種族的、宗教的または言語的少数者)、関連情報の収集、紛争等の影響を受ける地域における考慮(従業員等のステークホルダーが人権への深刻な負の影響を被る可能性があること、通常通り企業活動を行っても意図せず紛争等に加担してしまう可能性が高まること等)である。

負の影響への対応の優先順位は、人権への深刻度の高いものから対応すること、複数存在する場合には、蓋然性の高いものから対応することが合理的である。深刻度は、人権への負の影響の規模、範囲、救済困難度の3つの基準を踏まえて判断されるが、企業経営に与え得る負の影響(経営リスク)の大小を基準として判断はされない。企業は、負の影響を防

6 “Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector” (UNEP)、[OECD 衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイドンス] (OECD)、[OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイドンス 第三版] (OECD)、 “Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains” (OECD)、[責任ある農業サプライチェーンのためのOECD-FAO ガイドンス] (OECD)、[責任ある企業融資と証券引受のためのデュー・デリジェンスOECD 多国籍企業行動指針を実施する銀行等のための主な考慮事項] (OECD)、 “OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector” (OECD)。
 7 “Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains” International Labour Organization (ILO), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), International Organization for Migration (IOM), United Nations Children’s Fund (UNICEF), 12 November 2019, pp1-102.

止・軽減することが求められる。

(ロ)負の影響の防止・軽減の検討すべき措置には、①他企業が引き起こしている負の影響を自社が助長しているときは、自社による措置では負の影響を完全に解消することは難しいものの、助長する自社の活動を停止した後に、更に残存した負の影響を最大限軽減するよう、関係者に働きかけを行うなど、可能な限り自身の影響力を行使すべきである。②自社の事業・製品・サービスと直接関連する人権への負の影響が生じている場合には、影響力を行使し、もしくは影響力がない場合には影響力を確保・強化し、または支援を行うことにより負の影響を防止・軽減するよう努めるべきである。③取引停止については、相手企業の経営状況が悪化して従業員の雇用が失われる可能性など人権への負の影響がさらに深刻になる可能性もある。取引停止が適切でない場合、不可能または実務上困難と考えられる場合もあり、取引を停止あるいは継続する場合のいずれも、人権への負の影響の深刻度について考慮し、責任ある対応が期待される。また事業活動を行う地域の国家等の統治者の関与の下、人権侵害が行われることが想定される場合、即時に自社の事業停止や終了が求められるわけではないが、関連性について慎重に検討していくことは必要である。統治者の関与の下で人権侵害が行われている疑義が生ずる場合、関係者からの協力が得られずに人権侵害の実態を確認できず、あるいは負の影響を防止・軽減できない場合には、取引停止も検討する必要がある。④紛争等の影響を受ける地域からの責任ある撤退について、撤退企業を代替する企業が登場せず、消費者が生活に必要な製品・サービスを入手できないこと、あるいは撤退企業から解雇された労働者が職を得ることが難しくなったりすることが考えられるため、事業活動の停止・終了を判断する場合、強化された人権DDを実施し、通常以上に慎重な責任ある判断が必要である。撤退により影響を受けるステークホルダーに生じる可能性のある人権リスクについて考慮し、撤退の是非等について判断すること、事前に撤退計画を検討しておくこと、にリスク分析を行い、撤退計画の検討等の準備を始めることが期待

される。⑤構造的問題への対処として、児童労働のリスクを増大させる就学難・高い貧困率、マイノリティー集団に対する差別等、構造的問題が生じている状況においても責任をもって事業を継続できるかについて検討しておくべきである。(ハ)取組の実効性の評価について、評価方法、実効性評価の社内プロセスへの組込、評価結果の活用などに基づいて継続的な改善を進める必要がある。評価方法には、自社従業員やサプライヤー等へのヒアリング、質問票活用、自社・サプライヤー等の工場等を含む現場訪問、監査・第三者による調査等がある。

(ニ)説明・情報開示について、人権DDに関する基本的な情報を伝えること、負の影響への対処方法について説明すべきこと、受け手が入手しやすい方法により情報提供を行うことが期待される。

(ホ)救済について、自社が人権への負の影響を引き起こし、助長していることを認識した場合、救済を実施、または救済実施に協力すべきである。自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているにすぎない場合は救済を実施する責任はないが、負の影響を引き起こしまたは助長した他企業に働きかけることにより負の影響を防止・軽減するよう努めるべきであることに留意が必要である。救済の種類・組み合わせについて、具体的には謝罪、原状回復、金銭的・非金銭的補償、再発防止プロセスの構築・表明、サプライヤー等に対する再発防止の要請等が挙げられる。企業は苦情処理メカニズムの確立、あるいは参加を通じて救済を可能にするべきである。企業にとっては、苦情処理メカニズムを通じて得た情報や意見を人権への負の影響の特定、負の影響への対応に役立てることが可能となる。苦情処理メカニズムの充足すべき要件として、正当性、利用可能性、予測可能性、公平性、透明性、権利適合性、持続的な学習源、対話に基づくことが掲げられ(国連指導原則31準拠)、例として自社だけでなく、直接・間接のサプライヤーの従業員も利用が可能な苦情処理メカニズムの設置が示されている。他方、国家による救済の仕組みとして、①裁判所による裁判の他、②非司法手続では、厚生労働省の個別労働紛争解決制度、OECD多国籍企業行動指針に基

づき外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成する連絡窓口(National Contact Point)、法務局における人権相談及び調査救済手続、外国人技能実習機構における母国語相談等が存在する⁸。

5. 社内態勢整備－リスクマネジメント、内部統制の重視－

国際取引法を巡る経済安全保障・経済制裁、人権保護・サステナビリティあるいはESG経営を巡る各国の新しい法規制の展開の下、CEOを始めとする経営陣のリーダーシップの発揮が一層重要性を増しており、規制動向についての的確に対応し、成長機会・商機ととらえてステークホルダーに配慮しつつ中長期的企業価値向上、持続的成長を図ること、そのために経営陣主導で経営理念、経営戦略と経営計画策定ならびに従業員向けの行動規範策定を含め、人権DDの対応などに向け全社的・戦略的な視点でリスクマネジメント態勢の構築・運用を進めること、などが経営陣に求められる。(以下、私見)。

今後は、経営企画部や内部監査部など関連部署とも緊密に連携し、経営・法務の一体的把握・検討を重ね、守りのコンプライアンス法務の視点のみならず、適切な時宜に適切にリスクをとって企業価値向上を図ったか等、の積極的妥当性の検証などPDCAの視点に立った総合的なガバナンス態勢確立が望まれる。

6. 中小企業における人権デューデリジェンスの実践

ビジネスと人権保護への対応の必要性については、中小企業も例外ではなく、欧州各国・EUの規制においては扱いに差異があるものの、国連指導原則においては企業規模による相違は設けられていない。サプライチェーンにおいて直接・間接に影響の

ある下請企業・部品製造企業などを企業としては、具体的対応を準備する必要がある。サプライチェーンあるいはグループにおける親会社等から見て、全体に亘って人権侵害がないように、また人権侵害の防止のために不当な負担やしわ寄せが契約面で下請け企業などにかかっていかないように配慮が必要になる。川上の中小企業側から見た独自の考察・検討も重要になろう。消費者に近い、川下分野の人権保護の対応の必要性も唱えられている⁹。

人権デューデリジェンス(DD)は、企業のステークホルダーの人権への負の影響を特定、予防、軽減し、対処方法に関する説明責任を果たすためのプロセスと定義され、企業が事業活動において人権侵害を行っていないか調査・評価し、対応と開示をする一連の手続きを指している。企業のステークホルダーは、企業が人権尊重責任を負う利害関係者であり、自社の従業員のほか、取引先の従業員、顧客、地域住民等を広く含むことになる。以下では、中小企業において特に留意すべき視点を主に、見ていきたい。

中小企業がとり得る現実的な対応として、①対象とする取引先の選別において、直接取引先の他に間接取引先や海外取引先を含めるか、サプライヤー(仕入先)と共に顧客(販売先)も対象とするか、が課題となる。②リスクの洗い出し、調査範囲と調査方法について、人権侵害の深刻度、発生可能性を踏まえて優先順位を付け、調査範囲を確定する。調査方法は、資料精査やオンライン調査のほか、現地調査、ステークホルダーのインタビュー等の現地調査が人権リスクの具体的確認・評価のために求められる。中小企業では、人権デューデリジェンスの全部の場面で厳格な現地調査、ステークホルダー・エンゲージメントを実施することは現実的ではない。質問票を送付して回答を求めるセルフアセスメントを実施し、回答内容に懸念がある場合は踏み込んだ調査(管

8 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・前掲注(3) 29-31頁、31頁(注86)。連絡窓口に自社に関係する案件の正当な申立が行われた場合、企業は問題解決の手段の1つとして連絡窓口を通じた対応も真摯に検討するべきである。

9 日本貿易振興機構(ジェトロ)海外調査部「『サプライチェーンと人権』に関する政策と企業への適用・対応事例(改訂第六版)」(2022年7月) 1-76頁、森田多恵子・根本剛史・湯川雄介・三島隆人「ビジネスと人権：日本政府人権 DDガイドライン詳説(2) 一人権尊重の意義、人権の範囲、人権尊重の取組にあたっての考え方」西村あさひ法律事務所企業法務ニュースレター(2022年11月22日号) 1-4頁、森田多恵子・根本剛史・安井桂大・加藤由美子「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」西村あさひ法律事務所N&Aリーガルフォーラムオンライン講演解説資料(2022年10月20日) 1-81頁。

理職層・工場長等のインタビュー、現地調査)を求め対応も考えられる¹⁰。

対象となる人権リスクにリスクアプローチの手法で優先順位をつけ、また決して自社のキャパシティを超える対応を求めているのではないこと、違反の場合にも表明保証条項による契約解除と損害賠償請求では人権保護の点では逆効果になりかねず、コベナンツ(誓約)条項などサステナブルな対応が求められること¹¹、自社の経営リスクの枠組みではなく、あくまでも従業員等に及ぼす人権リスクを主に考えること、人権デューデリジェンスの実施をコスト負担と捉えずに、寧ろ収益機会と把握した積極的な経営姿勢が求められ、経営陣のリーダーシップ、経営戦略に組み込む経営判断などが重要になることが指摘できよう。

7. 負の影響の範囲、特定・評価、防止・軽減、是正に関する措置

2022年5月経済安全保障推進法においても、重要物資の安定的な供給の確保に関する制度(第2章)・特定物資の指定とサプライチェーンの強靱化に関し、主務大臣が配慮すべき共通事項の1つに人権の尊重の勧奨等の対応が盛り込まれている。最後に、人権DDの実践において、大きなポイントとなる負の影響への対応の要諦を掲げておきたい。人権DDは、①事業、サプライチェーン、ビジネス上の関係における負の影響を特定・評価し(ガイドライン 4.1)、②停止、防止、軽減し(4.2)、③実施状況を追跡調査・評価し(4.3)、④負の影響にいかに対処したかを伝え(4.4)、⑤必要に応じ是正措置等を行う(5)、という一連のプロセスにより行われる¹²。人権への負の影響について、企業が活動を通じて負

の影響を引き起こす(cause)場合、企業が直接、または外部機関(政府、企業他)を通じて負の影響を助長する(contribute)場合、負の影響を引き起こさず、助長もしないが、取引関係によって事業・製品・サービスが負の影響に直接関連する(directly linked)場合、の3類型の全てを人権DDの対象とする。ガイドラインでは人的・経済的リソースの制約等を踏まえ、規模、範囲、救済困難度という深刻度の判断基準に基づき優先順位付けをし、人権DDに取り組むことも認める。

自社が人権への負の影響を引き起こし、または助長している場合、防止・軽減措置をとり、他社が引き起こす負の影響が残存する場合は最大限軽減されるよう、自身の影響力を行使する。自社事業等が負の影響に直接関連している場合、負の影響を引き起こし、助長している企業に対して影響力を行使し、影響力がない場合には影響力を確保・強化、支援を行うことにより負の影響を防止・軽減するよう努める。取引停止は、寧ろ人権への負の影響を深刻化させる可能性すらあり、最後の手段として検討される。取組の実効性の評価、説明・情報開示のほか、救済方法として謝罪、原状回復、金銭的・非金銭的補償、再発防止プロセス構築・表明、サプライヤー等に対する再発防止策の要請があり、負の影響を受けたステークホルダーとエンゲージメントして決めることが重要となる。現地法で救済方法が定められている場合もある。苦情処理メカニズムを自社あるいは、業界団体等のメカニズムに参加して確立することで迅速な救済、潜在的な負の影響の早期把握が可能になる。

[本稿は、公益財団法人民事紛争処理研究基金の研究助成金を利用した研究成果の一部である]

10 水谷嘉伸(松田総合法律事務所)「法制化も視野に 中小企業にも求められる人権デューデリジェンス」SMBCコンサルティング株式会社ソリューション開発部経営相談グループNetpress第2207号(2022年9月12日)参照。「人権デューデリジェンスのためのガイダンス(手引)」日本弁護士連合会(2015年1月)1-114頁、山田美和「ビジネスと人権—中小企業の役割と責任」商工金融(2022年5月)62-63頁、田中晋「国際経済連携推進センターが中小企業向け人権DDガイドラインを公表」ジェトロ日本貿易振興機構(JETRO)海外調査部(2022年2月15日)。

11 藤川信夫「コロナ禍とサステナビリティにかかる国際契約の課題と展望—グローバル・リスク管理と実務対応—」千葉商大論叢第59巻第3号(2022年3月)247-270頁。河野雄介「ビジネスにおけるSDGsサプライチェーンの契約上のガバナンス」国際商取引学会発表資料(2022年11月13日)1-36頁。

12 田代夕貴・渡邊純子・加藤由美子(監修:森田多恵子・根本剛史)「ビジネスと人権:日本政府人権DDガイドライン詳説(4)一負の影響の範囲—」西村あさひ法律事務所企業法務ニューズレター(2022年12月19日号)1-4頁、田代夕貴・加藤由美子・森田多恵子・根本剛史「同上・DDガイドライン詳説(5)一負の影響の特定・評価—」同上(2023年1月5日号)1-7頁、稲岡優美子・根本拓(監修:森田多恵子・根本剛史)「同上・DDガイドライン詳説(6)一負の影響の防止・軽減—」同上(2023年2月1日号)1-5頁。