

を行う場面や助言を行う場面で弁護士・依頼者間秘匿特権（以下「秘匿特権」という）の網をかぶせることができ、かつ、職業的に法的分析・議論を行う能力を有する弁護士のサポートを受けて的確な防御・反論を行う必要があると考える。これにより、日本企業は、的確な反論を行うことができるようになるし、万一、証拠開示制度が認められている米国等での訴訟や国際仲裁に至った場合でも秘匿特権を活用して防御を行うことが可能になる。

日本企業は今後、国際人権NGOへの対応を迫られる機会が増えると思われるが、日本企業の法務・コンプライアンス部門は、弁護士のサポートを受け、的確な防御・反論を行う体制を早急に整備する必要があると考える。その際は、指導原則が、企業に対し、最低限、国際人権章典（世界人権宣言および自由権・社会権規約）ならびにILO国際労働基準で保障された人権の尊重を求めていることに鑑みて、国際人権法に関する精緻な分析・検討を行って反論を準備する必要がある。

さらに、日本企業としては、自社（グループ）のブランドイメージの毀損を防止するため、国内外のメディア等を通じて効果的な反論を行う必要がある。法務・コンプライアンス部門の担当者は、CSR部門や広報部門と共同でチームを組んで対応する必要があることにも留意すべきである。

なお、伊藤弁護士からも指摘されているように、わが国の外国人技能実習制度に課題が多いことは否定できない。本連載第10回<sup>7</sup>で論じたように、筆者の見るところ、日本企業の国内のサプライチェーンの適正化・透明化の課題の本丸は、外国人労働者——特に外国人技能実習生——への対応にある。外国人技能実習生への対応は、実習生を多く抱えるわが国の中小企業のみならず、自社のサプライチェーン上において技能実習生が存在する大企業においても、ESGリスク・人権リスク予防の観点、特に、現在の日本企業の喫緊

の課題である「働き方改革」を広く自社の国内のサプライチェーンへ及ぼすという観点で、積極的に取り組むべき課題といえる。サプライチェーンの適正化・透明化の課題というと、英国現代奴隷法のような海外の法令に意識が向き、日本国内の課題ではないように思いがちであるが、わが国で「特定技能」の在留資格が創設され、今後、外国人労働者の増大が予想される中で、日本企業の法務・コンプライアンス・CSR部門としては、日本企業が本拠地を置く日本国内のサプライチェーンの適正化・透明化にこそ、積極的な取り組みを行う必要があると考える。

## V 気になる見過ごされている人権リスクの課題

### 1. 伊藤弁護士の見解

**伊藤** HRNでは、製造業を中心とする調査・提言を実施してきたが、他分野でも当然気になる課題があり、少し概観したい。

#### (1) インターネットと人権

インターネットを通じたヘイトスピーチ、いじめ、オンラインハラスメントは現在深刻な人権侵害として認識されている。日本では2017年に起きた座間市での殺人事件以降、自殺に関連するサイトへの対応が強化されたものの、広くインターネットと人権に関し、指導原則を踏まえた包括的な議論が検索大手、SNS大手、サービスプロバイダー各社において進んでいるとは言い難い。今後重要となる課題であろう。

#### (2) バリューチェーンとしての武器・兵器産業への投資・取引

日本でも武器・兵器産業への投資や参入が取りざたされているが、兵器が実戦において民間人攻撃や無差別攻撃に使用される場合、ジュネーブ条約違反の戦争犯罪となり、多大な人権侵害を生む。こうした武力紛争上の人

権侵害の責任はきわめて重く、国際的な世論も厳しい。最も厳しい人権デューデリジェンスが求められる分野といえる。

#### (3) ハラスメント・国内課題

昨年以降の国際的な#MeTooの流れで世界の大企業のセクハラ対応が問われ、最高経営責任者が辞任する事例が後を絶たない。セクハラは深刻なESGリスクとして国際的に理解されるようになってきているが、日本企業のセクハラ対応は雇用機会均等法施行から多年が経過したにもかかわらずきわめて不十分である。深刻な人権リスクとしてセクハラ、パワハラ、そして差別や多様性をめぐる問題に対処することが必要である。また、「ブラック企業」と名指しされるような、過酷な長時間労働は深刻な人権問題であり、諸外国からは眉を顰められるような企業慣行である。こうした足元の問題にこそ焦点がもっとあてられるべきではないだろうか。

### 2. 筆者の見解

#### (1) インターネットと人権

**蔵元** 現代においては、インターネットを通じたヘイトスピーチ、フェイクニュース等の新たな課題が生じており、これに対してわが国の政府やIT企業を中心とする各日本企業が従来とは異なる取り組みを行わなければならない時代に入っていることは否定できない。また、自由権規約が人種憎悪の唱導等について法律の禁止を定めていたり（同規約20条2項）、人種差別撤廃条約が人種差別の扇動等について処罰に関する立法措置をとることを義務付けている（同条約4条）<sup>8</sup>等、国際人権条約がこれらの主張に対して厳しい姿勢を

取っていることは事実である。

もともと、言論の自由は、国際的に保障された市民的権利の中核であると同時に（自由権規約19条2項）、わが国では特に歴史的教訓を踏まえて憲法上最大限に尊重されるべき基本的な人権といえる。何が「ヘイトスピーチ」であるかは論者の立場により判断に違いがあり得るところ、これを規制することは、わが国の憲法の保障する集会、結社、表現の自由等への不当な制約や、文明評論、政治評論等の正当な言論を不当に萎縮させることにつながるおそれがあり、また、かかる概念を刑罰法規の構成要件として用いることについては、刑罰の対象となる行為とそうでないものとの境界がはっきりせず、罪刑法定主義に反することにならないか等についてきわめて慎重に検討する必要がある<sup>9</sup>。

「自由の気風は唯（ただ）多事争論の間に在りて存するもの」であるが、わが国の歴史を紐解くまでもなく、歴史上、左右両翼の全体主義が、「社会における正しい言論」、「差別的言論の禁止」等を名目として、言論ないし表現の自由をまず制限し、これを契機として自由な市民社会が圧迫されていった苦い記憶を忘れてはならないと考える。

2018年、海賊版ウェブサイトへの遮断措置が検閲に該当するか否かの議論がなされたことからわかるように、高度情報化社会が進展する中で、わが国においても、市民的権利の中核である言論の自由の重要性は依然として変わることはなく、むしろその重要性は高まっていると考えられる。日本企業の法務・コンプライアンス部門としては、今後、インターネットを通じたヘイトスピーチ、フェイクニュース等の新たな課題に対する取り組みを検討する際には、言論ないし表現の自由の

<sup>7</sup> 本連載第10回「日本企業の外国人技能実習適正化への対応策——ステークホルダー経営／国内のサプライチェーンの適正化の観点から」本誌1114号（2018）65頁以下。

<sup>8</sup> ただし、わが国は4条(a)および(b)に留保を付している。

<sup>9</sup> 外務省ウェブサイト〈<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinshu/top.html>〉。