



# Newsletter

ATSUMI & SAKAI  
www.aplawjapan.com

2023年6月30日

No. VNM\_037

## ベトナムにおける人権問題と企業の責任 —最近の事例を踏まえて—

執筆者：弁護士 [入江 克典](#)

### 目次

1. はじめに
2. ビジネスと人権
3. 人権問題と企業の責任に関する事例
  - (1) 韓国系半導体メーカーのサプライヤーにおける中毒事故
  - (2) アパレル業界における労務問題
  - (3) 台湾系プラスチックグループの工場火災による深刻な環境被害
  - (4) 日本本社企業の人権問題への対応事例集
4. 終わりに

### 1. はじめに

昨今、ビジネス分野における人権の配慮とこれに対する企業の社会的責任（CSR）を求める声が高まっています。5月に開催されたG7広島サミットの首脳コミュニケでも、G7内外において「ビジネスと人権」に関する議論を深める必要性が言及されました<sup>1</sup>。ベトナムで事業活動をするにあたっては、労働者や環境資源などに対する配慮が不可欠であり、これを怠れば企業として甚大な責任を負う可能性があります。本稿では、このような、いわゆる「ビジネスと人権」に関わる問題の中でも、企業の責任に関する問題を概観したうえで、昨今問題となったベトナムでの話題を取り上げてみたいと思います。

<sup>1</sup> 外務省ウェブサイト ([https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page1\\_001700.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page1_001700.html))（最終閲覧 2023年6月28日）

## 2. ビジネスと人権<sup>2</sup>

人権規範は、歴史的には、国家が権力を濫用し市民の人権を制約する主体であったことから、国家と市民との間の関係を規律するものと考えられてきました。しかし、今日の経済社会においては、企業が国家に並ぶほど強大な権限を持つようになり、グローバル化に伴い新興国などでのビジネスが広がるにつれて、企業も、事業活動を行うに際しては人権を尊重すべきという考えが広がってきています。

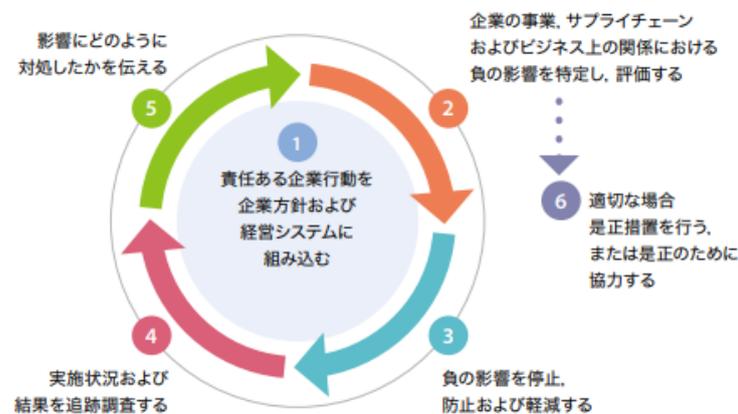
このような背景から、国際連合人権理事会は、2011年、国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下「指導原則」といいます）を全会一致で承認しました。指導原則は、国家だけではなく、企業に対してもその事業活動において人権を尊重することを明示的に求めています。

指導原則は、企業は、国際的に認められた人権を尊重すべきであるとしたうえで、ビジネス自体の活動及びその活動に伴う第三者（ビジネスの共同者、サプライチェーンの主体など）との関係性を通じた、現実の人権に対する有害な影響とその可能性について責任を負うとしています。そして、人権を尊重する責任を果たす方法として、定期的な「人権デュー・ディリジェンス」を実施することが重要であり、単に人権を尊重していると明らかにすることでは足りないとしています。

人権デュー・ディリジェンスは、企業が人権への悪影響を特定し、予防し、軽減し、対処するための手続です。指導原則は、人権デュー・ディリジェンスにおいて、利害関係者との協議・意見の活用や、人権専門家の知見の活用など、一連の過程にステークホルダーの関与を求めたうえ、自社のみならず取引関係やサプライチェーンにおける人権の悪影響も含めて、単なる調査だけでなく、負の影響を受けうるものへの現実的な対処を求めています。

このような人権デュー・ディリジェンスの実施については、実務上様々な指針やガイダンスが存在しています。例えば、経済協力開発機構（OECD）が発行している「責任ある企業行動のためのOECD デュー・ディリジェンスガイダンス」（以下「OECD・DDガイダンス」といいます）は、外務省がウェブサイトにおいて和訳を公開しています<sup>3</sup>。紙面の都合により詳細な説明は省略しますが、重要なことは、各企業が、人権への負の影響を特定し、その影響を停止、防止及び軽減し、追跡調査によりその影響を周知する、というサイクル（以下図1参照）の中で、自社の課題にとって最適な方法でこれを行うことです。

図1. デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



（出典）OECD・DDガイダンス（外務省和訳）

<sup>2</sup> 参考文献として、日本弁護士連合会国際人権問題委員会編『詳説 ビジネスと人権』（現代人文社、2022年）など。

<sup>3</sup> 外務省ウェブサイト（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000486014.pdf>）（最終閲覧 2023年6月28日）

以下では、ベトナムにおける最近の事例を紹介しながら、企業活動に関連した人権問題への対応について考えていきたいと思ひます。

### 3. 人権問題と企業の責任に関する事例<sup>4</sup>

#### (1) 韓国系半導体メーカーのサプライヤーにおける中毒事故

2023年3月、ベトナム北部のバクニン省にある韓国系半導体メーカーのサプライヤーで、メタノール中毒により女性従業員1人が死亡、37人が入院したと報じられました<sup>5</sup>。同社は、同年2月最終週から新しいエタノールの使用を開始し、機材を冷やすためにエタノールを噴霧していたほか、一部の部品の洗浄にもエタノールを使用していたとのことです。

この事故を受け、半導体業界の労働環境の調査等を行う団体であるSHAPRS (Supporters for the Health and Rights of People in the Semiconductor Industry)、ベトナムのNGOであり女性の発達とジェンダー平等を目的として活動を展開するCGFED (Research Centre for Gender, Family and Environment in Development)及び有毒化学物質による人間の健康と環境への害を軽減、排除するために国際的に活動しているNGOのネットワークであるIPENが、共同でプレスリリースを発表し<sup>6</sup>、その中で、今回の事故をこのメーカーによる長年にわたる広範な有害物質の管理ミスによるものと述べています。

問題を発生させたこの韓国系メーカーは、この事故は、ベトナムの現地企業がベトナムの二次サプライヤーにメタノールを大量に含む「偽のエタノール」を不正に供給していたことが現地当局の調査で確認されたことを明らかにするとともに、化学物質管理と安全対策を強化すると述べています。

この事例は、製造業のサプライチェーン（バリューチェーン）において労働者が安全に就労できる権利に対するグローバル企業の責任を示唆するものです。ベトナムのような新興国においては、法令の整備及び執行が不十分であるために、労働環境の安全体制の確保に対して政府の監視が行き届いていません。そこで、企業は、自社のみならずサプライチェーンなどを含め、さらには業界全体を巻き込んで安全確保を目的とした協力体制を構築し、事故を未然に防ぐための監視を行うことが重要となります。

#### (2) アパレル業界における労務問題

ベトナムのアパレル業界は、2022年以來の世界的なインフレと西側諸国の消費者需要の低下により、大手ブランドからの注文の減少やキャンセルのみならず、支払いの遅延や衣料品の出荷延期、ブランドによるコスト削減の申し出にさらされています。その結果、この業界の労働者は、賃金の低さ

<sup>4</sup> 本稿の事例は、Business and Human Rights Resource Center (<https://www.business-humanrights.org/en/>) 及び各脚注の記事等により報道された内容に従った（最終閲覧 2023 年 6 月 28 日）。

<sup>5</sup> Tuoitrenews 2023 年 3 月 15 日記事 (<https://tuoitrenews.vn/news/society/20230315/1-killed-dozens-hospitalized-due-to-methanol-poisoning-in-northern-vietnam/72109.html>)（2023 年 6 月 28 日最終閲覧）

<sup>6</sup> プレスリリース 2023 年 4 月 12 日 [SHARPS CGFED IPEN NT Report Press Release 12 Apr 2023 ENG.pdf](#)（2023 年 6 月 28 日最終閲覧）

というこれまでの課題に加えて、大量解雇、雇止め、労働時間の減少などの問題に直面しています<sup>7</sup>。ホーチミンのトゥドック市 (Thu Duc City) の繊維企業の生産マネージャーは、昨年、会社は注文を厳選する必要があったが、現在は当月分の注文しかない、と述べました。また、ベトナム国家繊維服装グループ (the Vietnam National Textile and Garment Group: Vinatex) のゼネラルディレクターは、今年最初の数カ月の状況は非常に悪く、多くの注文が 2%から3%減少したと述べました。ホーチミン市繊維服装・刺繍協会 (the Ho Chi Minh City Textile and Garment - Embroidery Association) の会長は、欧米の主要市場は回復の兆しが見られないため、同協会に所属する企業では、顧客と従業員を維持するために、コストを下回る低価格でも注文を受け付けていると述べています。

また、2023年1月には、ホーチミン市の労働者600人以上が、雇用主である日本企業に対し、給料の引き上げが殆どないにもかかわらず、旧正月 (テト) 前のボーナスが少なすぎるとして抗議し、ストライキを実施しました<sup>8</sup>。これは、2022年に、ベトナム政府によって最低賃金が6%引き上げたにもかかわらず、同社の給与の引き上げは1%程度にとどまったこと、それにもかかわらず、ベトナム人労働者が最も期待する旧正月前のボーナスがあまりに低廉であったことを受けたものである、と報道されています。

本事例も、(1)と同様に、企業が負うべき労働者の権利に対する社会的責任を問うものです。特に、アパレル業界においては、20世紀末より、労働コスト削減のためのグローバルなアウトソーシングが進むとともに、グローバルブランドによる低価格とスピードへの要求がサプライヤーを圧迫していると言われていています。また、アパレル業界は、低廉な仕入れ価格、短いリードタイム、発注仕様・数量の頻繁な変更、納期遅れのペナルティ、値引き要求等の購買実務が存在しており、これらが過剰な残業やハラスメント、賃金の不払い等に影響していると言われていています。グローバル企業は、サプライチェーンで働く労働者の福祉に配慮した労働条件・環境を整備する責任を負うとともに、業界における取引慣行の改善に対しても働きかけをしていくことが重要です。

### (3) 台湾系プラスチックグループの工場火災による深刻な環境被害

2022年10月、沿岸部のハティン省キアン地区にある台湾系大手プラスチックグループが主要投資家である製鉄工場で起きた火災により、濃い腐敗した煙が発生し、深刻な大気汚染が生じる危険性が取り沙汰されました<sup>9</sup>。このグループは、2016年、有毒化学物質を海洋放出したことでベトナム史上最悪といわれる環境災害を引き起こし、これにより、ベトナム中部4省の100マイル以上の海岸線が破壊された、といわれています。

この台湾系グループは、2016年の海水汚染の責任を認め、流出事故の被害の浄化と補償のために5億ドルを提供しましたが、この賠償金は被災者に直接支払われたのではなく、ベトナム政府に支払われることとなりました。そのため、ベトナム政府は、和解金額や和解条件、支払いの遅さなどを巡る市民からの抗議に直面しており、政府の方針を批判したとして多くの環境活動家が逮捕される事

<sup>7</sup> Vietnamnet 2023年5月7日記事 ([Building a sustainable labour supply chain: struggles and solutions](#)) (最終閲覧 2023年6月28日)。なお、この問題は、ベトナムに限らず、バングラデシュ、カンボジア、パキスタン、フィリピン、インドネシア、トルコ、スワジランドなどの国々に影響が及んでいると報道されています。

<sup>8</sup> Vnexpress 2023年1月13日記事 (<https://e.vnexpress.net/news/companies/600-workers-strike-for-better-pay-at-japanese-company-4559766.html>) (最終閲覧 2023年6月28日)

<sup>9</sup> Radio Free Asia 2022年10月27日記事 ([Fire at Formosa steel factory in Vietnam emits thick putrid yellow smoke — Radio Free Asia](#)) (最終閲覧 2023年6月28日)

態となりました<sup>10</sup>。被災者の何人かはベトナムの裁判所を通じて同グループに訴訟を提起しようとしたが、訴えを却下された、と報道されています。

このような汚染物質の排出に関する事例は、欧米の多国籍企業に対する訴訟において多く散見されており、損害発生を防止するための合理的な措置を取らなかったことに基づく善管注意義務違反に基づき、巨額の損害賠償責任を問われることとなります（なお、現地法人とは別法人である日本本社に対する訴訟提起については裁判管轄の問題があり、本稿では省略します）。事前に被害を防止するための措置を講じることはもちろん、被害が発生してしまった後においては市民に対する速やかな情報提供により二次的被害を防止するとともに、被害者を効果的に救済するための方法（司法的・非司法的救済のいずれも）を講じることが重要です。

#### (4) 日本本社企業の人権問題への対応事例集

最後に、日本貿易振興機構（JETRO）が、人権デュー・ディリジェンスに取り組む日本企業の具体的な事例を特集していますのでご紹介します。JETROは、国際労働機関（ILO）駐日事務所による「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築」プロジェクトの一環として<sup>11</sup>、繊維・アパレル、電気・電子分野を主な対象に、ベトナム、カンボジア、バングラデシュに製造拠点を持つ日本企業の本社や現地法人でインタビューした人権尊重への対応などを、ILOとの共同報告書の発表に先駆けて公開しました<sup>12</sup>。

ここで取り上げられている日本企業各社は、ESGやSDGsの推進を念頭に置き、以下のような様々な施策を実施しており、重要な示唆を含んでいます。

（事例に登場した人権尊重のための施策の例）

- ・ 全社的な戦略の策定と体制の構築
  - －サステナビリティ委員会・人権委員会などの設置
  - －経営の現地化による指導管理体制の強化
  - －人権方針、行動規範などの策定
  - －第三者機関へのモニタリングの委託 など
- ・ 従業員等に対する人権に関する研修の実施
- ・ 人権デュー・ディリジェンス方針の策定
- ・ 人権リスク把握のための工夫
  - －業務のガイドラインやマニュアルを整備
  - －定期的な報告や意見交換による従業員の意見・要望吸い上げ
  - －サプライヤーに関するリスクマッピング、啓発、意識改革
  - －リスク事例集を作成
  - －苦情処理システム、通報システムの構築 など
- ・ 積極的な情報開示・発信
  - －ウェブサイトへの掲載、機関投資家からの問い合わせ対応 など

<sup>10</sup> この一連の逮捕、拘留等について、国連人権理事会（恣意的拘束に関するワーキンググループ）は、国際法違反の可能性を指摘しています（[A/HRC/WGAD/2022/86](https://www.hrc.org/ua/press-releases/2023/06/28)）。（2023年6月28日最終閲覧）

<sup>11</sup> 国際労働機関（ILO）ウェブサイト（[https://www.ilo.org/tokyo/ilo-japan/projects/WCMS\\_848737/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/ilo-japan/projects/WCMS_848737/lang--ja/index.htm)）（最終閲覧 2023年6月28日）

<sup>12</sup> 日本貿易振興機構（JETRO）ウェブサイト（<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2023/0302/f22b36902a04180b.html>）（最終閲覧 2023年6月28日）

## 4. 終わりに

以上のとおり、本稿は、企業に対し人権問題への配慮の要求が高まっている昨今の潮流を概観したうえで、ベトナムでの直近の事例を取り上げました。日本に本社を置くグローバル企業は、ベトナムにある自社子会社や事業所の活動に加えて、サプライチェーンの事業に対しても目を光らせ、事前の人権リスクを予防し、事後に適切な解決策を迅速にとることが強く求められています。社会的に弱い立場に置かれがちな女性や非正規労働者、またサプライチェーンにおいて原材料等の調達に関わる人を含めた人権に配慮すること、そして、ホームページなどで人権尊重の理念を述べるにとどまらず、指導原則などに基づき、自社事業に即したベトナム現地企業やそのサプライチェーンをも包含する人権デュー・ディリジェンスの指針を策定し、実施を推進していくことが肝要です。

以上

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業のベトナムプラクティスチーム責任編集のニューズレターを隔月でお届けしています。当事務所のベトナムプラクティスチームは、政府当局との折衝・交渉の実績を持つ法律事務所であるA-PAC International Law Firm (APAC) と提携関係を結び、目覚ましい発展を遂げてまいりました。ベトナムプラクティスでは、進出支援、M&A・企業再編、官庁折衝・交渉、企業法務、訴訟・仲裁、撤退、法令調査といった、多種多様な業務に関して、質の高いリーガルサービスを提供するよう努めております。

### ベトナムプラクティスメンバー

#### 日本

弁護士 [鈴木 由里](#) (パートナー、第二東京弁護士会)  
Email: [yuri.suzuki@aplaw.jp](mailto:yuri.suzuki@aplaw.jp)

弁護士 [岸田 梨江](#) (パートナー、第一東京弁護士会)  
Email: [rie.kishida@aplaw.jp](mailto:rie.kishida@aplaw.jp)

弁護士 [上東 亘](#) (パートナー、第二東京弁護士会)  
Email: [wataru.kamihigashi@aplaw.jp](mailto:wataru.kamihigashi@aplaw.jp)

弁護士 [入江 克典](#) (オブ・カウンセル、東京弁護士会)  
Email: [katsunori.irie@aplaw.jp](mailto:katsunori.irie@aplaw.jp)

弁護士 [関根 光一](#) (オブ・カウンセル、第二東京弁護士会)  
Email: [koichi.sekine@aplaw.jp](mailto:koichi.sekine@aplaw.jp)

弁護士 [宮西 啓介](#) (アソシエイト、東京弁護士会)  
Email: [keisuke.miyanishi@aplaw.jp](mailto:keisuke.miyanishi@aplaw.jp)

弁護士 [及川 泰輔](#) (アソシエイト、第一東京弁護士会)  
Email: [taisuke.oikawa@aplaw.jp](mailto:taisuke.oikawa@aplaw.jp)

当事務所ベトナムプラクティスチームについては[こちら](#)をご覧ください。

## お問い合わせ先

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 ベトナムプラクティスチーム

Email: [aandsvietnam@aplav.jp](mailto:aandsvietnam@aplav.jp)

当事務所のニュースレターをご希望の方は[ニュースレター配信申込フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは[こちら](#)よりご覧いただけます。

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したものではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。