

2022年08月

経済産業省が「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(案)」に対する意見募集を開始

2022年8月8日、経済産業省より、「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(案)」(以下「本ガイドライン案」といいます。)が公表されました。本ガイドライン案は、2022年3月に経済産業省において設置された、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検討会における議論を経て作成されたものであり、2022年8月29日までの間、パブリックコメントの募集が行われた後、しかるべきタイミングで正式版が公表されることが見込まれます。

本ガイドライン案は、法的拘束力を有するものではありませんが、日本で事業活動を行う企業に求められる人権尊重の取組について解説し、その取組を促進するものとされています。日本で事業活動を行う全ての企業は、規模、業種等にかかわらず、「人権方針の策定」、「人権デューデリジェンス」、及び「救済」を実施することが求められることとなります。正式版の公表前ですが、本ニュースレターにおいては、本ガイドライン案の内容を要約するとともに、その制定の背景についても言及します。

なお、本ニュースレター内における括弧書き内の番号は、本ガイドライン案の項目番号を指すものです。

1. ガイドラインの策定の背景

本ガイドライン案においては、ガイドライン策定の目的について、以下のように述べられています(1.1)。

本ガイドラインは、国連指導原則ⁱ、OECD 多国籍企業行動指針及びILO 多国籍企業宣言をはじめとする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、日本での事業活動を行う企業の実態に即して、具体的かつわかりやすく解説し、

企業の理解の深化を助け、その取組を促進することを目的として策定したものである。

このように、本ガイドライン案の目的は、「企業の理解を助け、取組を促進すること」であり、また、本ガイドライン案は法的拘束力を有するものでないことが明記されていますので(1.3)、日本政府が本ガイドライン案によって強力なルール形成を新たに行おうとしているわけではないことが読み取れます。

それでは、なぜ今回、本ガイドライン案が作成されたのか、また、ここで示されている国際スタンダードとはどのようなものであるのかを理解するためには、現代の国際人権法の文脈における議論を踏まえておく必要があります。

国連総会で世界人権宣言が採択されてから間もなく75年が経とうとしていますが、現代の国際人権法は、この間に国家間で締結された、自由権規約ⁱⁱ及び社会権規約ⁱⁱⁱをはじめとする多くの人権条約により具体化されてきました^{iv}。2021年に、国連人権理事会において、安全で清潔、健康で持続可能な環境の権利を人権と認める決議が採択されたことも記憶に新しいところですが、気候変動等の我々が今まさに直面している社会的課題も踏まえて、人権の実現に向けた取組みが不断に行われています。

本ガイドライン案が、「人権は、全ての人々が生命と自由を確保し、幸福を追求する権利であって、人間が人間らしく生きる権利であるとともに、生まれながらに持つ権利である。」と述べているように、人権保障の理念は非常に力強く、普遍的な価値を有するものであるといえます。その一方で、人権の保護及び実現のためには、克服すべき多くの困難と課題があり、その一つが、ガバナンス・ギャップの問題です。

国際法上、先に述べた人権条約に基づき人権を保護する義務を負うのは締約国である国家であり、国家は、国際的に他の国家に対して義務を負うと同時に(国家間の水平的な関係)、自国領域/管轄内の個人の人権

【執筆者】[弁護士 中嶋 隆則](#)

【執筆者】[弁護士 日野真太郎](#)

【執筆者】[弁護士 河浪 潤](#)

本ニュースレターは法的助言を目的するものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。本ニュースレターの発送中止のご希望、ご住所、ご連絡先の変更のお届け、又は本ニュースレターに関する一般的なお問合せは、下記までご連絡ください。

北浜法律事務所・外国法共同事業 ニュースレター係

(TEL: 06-6202-1088 E-mail: newsletter@kitahama.or.jp)

〔大阪〕北浜法律事務所・外国法共同事業

〒541-0041 大阪市中央区北浜 1-8-16 大阪証券取引所ビル
TEL 06-6202-1088(代)/FAX 06-6202-1080

〔東京〕弁護士法人北浜法律事務所東京事務所

〒100-0005 東京都千代田区丸の内 1-7-12 サピアタワー14F
TEL 03-5219-5151(代)/FAX 03-5219-5155

〔福岡〕弁護士法人北浜法律事務所福岡事務所

〒812-0018 福岡市博多区住吉 1-2-25
キャナルシティ・ビジネスセンタービル4F
TEL 092-263-9990/FAX 092-263-9991

<http://www.kitahama.or.jp>

を保護する義務を負っています（国家と個人との垂直的な関係）。基本的に、人権の保護は国家による国内法の整備と法執行を通じて行われることになるので、当該国家で経済活動を行う企業は、当該国家における国内法を遵守すればよいというのが法制度上の建付けです。

しかしながら、国内法の整備の状況も、それを執行する能力も、国によって大きく異なるのが現状であり、人権条約の締約国間でも、人権保障の水準は一律ではありません。他方で、輸送コストの低下や情報通信技術の発展等により急速にグローバル化が進んだ結果、グローバル企業は、国境を越えて経済活動を行い、世界中の個人に対して影響（特にここで問題となるのは人権に対する有害な影響です。）を与え得る存在になりました。グローバル企業の経済活動により引き起こされる人権に対する負の影響が、それを規制・管理すべき国家や社会の能力を超えてしまっている状態を、ガバナンス・ギャップと呼んでいます。

さらに悩ましいことに、企業は規制が弱くコストの低い国を活動拠点とするインセンティブを持つ一方、受入国は海外からの投資を呼び込むことを優先して規制強化のインセンティブを持ちにくい等の問題がありました。そして、ナイキ社の委託先工場における労働問題や、ロイヤル・ダッチ・シェル社のナイジェリアにおける地域住民との対立とその後のナイジェリア政府による地域住民への弾圧等、いくつかの重大かつ象徴的な人権侵害事案を目の当たりにし、グローバルなビジネス活動と人権の問題、そしてガバナンス・ギャップの問題に取り組む必要性が強く認識されるに至りました。

国連指導原則は、上記で述べたガバナンス・ギャップの問題を含む、グローバルなビジネス活動と人権の問題に関する様々な議論を踏まえ、詳細な調査とあらゆるステークホルダーとの協議を経て策定され、2011年に国連人権理事会において全会一致で支持されるに至りました。それから既に10年が経過していますが、国連指導原則は、各国で実施に向けた取組みが行われており、「ビジネスと人権」における最も重要な国際的枠組みの一つとして認識されています。国連指導原則は、それ自体は法的拘束力を有する文書ではないものの、各国の法制度に埋め込まれることで、人権の保護及び実現に向けた新たなシステムの土台となるものと考えられますし、「人権を尊重する企業の責任」は、国内法・国際法の枠組みに収まらない規範として、国際的な共通認識となっていくものと考えられます。

本ガイドライン案は、日本政府が2020年に国連指導原則を踏まえて策定・公表した「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」^{vi}に基づく取組みの

一環としての側面もあり、国連指導原則に沿いながら、日本での事業活動を行う企業の実態に即していつそう踏み込んだ内容を提供するものとなっており、今後、日本企業がビジネス活動の前提として参照すべき文書の一つとなるポテンシャルを有しているものと思われるます。

2. 本ガイドライン案の内容

(1) 概要

本ガイドライン案は、企業による人権尊重の取組の全体像について述べる総論部分（2）と、具体的な取組みについて述べる各論部分（3～5）から構成されており、各論の内容は「人権方針の策定」、「人権デューデリジエンス（以下「人権DD」といいます。）の実施」、そして「救済」です。企業の人権尊重責任は、企業が他者への人権侵害を回避し、企業が関与した人権への負の影響に対処すべきことを意味するとされており（1.2）、①人権方針の策定、②人権DDの実施、及び③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における救済は、企業が人権尊重責任を果たすための取組みを具体的に示すものです。

なお、本ガイドライン案は、タイトルに「サプライチェーンにおける人権尊重」を掲げてはいますが、対象企業及び人権尊重の取組の対象範囲として、「企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む。以下同じ。）は、国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り、自社・グループ会社、サプライヤー等（国内外のサプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいう。以下同じ。）における人権尊重の取組に最大限努めるべきである」とし、「その他のビジネス上の関係先」は、企業の投融資先や合併企業の共同出資者、設備の保守点検や警備サービスを提供する事業者等、自社の事業・製品・サービスと関連する他企業を指すとしておりますので、その守備範囲はかなり広範に及ぶ可能性があります（1.3）。

(2) 企業による人権尊重の取組の全体像

本ガイドライン案において、企業に求められるのは、①人権方針の策定、②人権DDの実施、③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における救済です（2.1）。以下では、これらの意味や概要について説明したうえで、その詳細については（4）以下で説明します。

まず、①の人権方針とは、企業が、人権尊重責任を果たすことを企業内外のステークホルダー^{vi}に向け

て明確に示すものです。企業は、このような人権方針を策定することが求められています(2.1.1)。

次に、②の人権DDとは、企業が人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為を意味します。これは、人権侵害が存在しないという結果を担保するのではなく、ステークホルダーとの対話を重ねながら、人権への負の影響を防止・軽減するための継続的プロセスをいうものです(2.1.2)。

また、ここでいう「人権」とは、国際的に認められた人権をいい、少なくとも、国際人権章典で表明されたもの及び「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則が含まれるとされます。この点、法令遵守と人権尊重責任とは必ずしも同一ではなく、各国の法令を遵守すれば人権尊重責任が果たせる訳ではないとされている点には留意が必要です(2.1.2.1)。

最後に、③の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における救済については、以下のように整理されています(2.1.3、5)。

まず「負の影響」に関しては、以下の三類型があるとされています。

- ・企業がその活動を通じて負の影響を引き起こす場合(引き起こす(=cause)場合)
- ・企業がその活動を通じて、直接に又は外部機関(政府、企業その他)を通じて負の影響を助長する場合(助長する(=contribute)場合)
- ・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提供に直接関連する場合(直接関連する(=directly linked)場合)

そのうえで、類型ごとに以下のように対応すべきとされています。

- (a) 自社が人権への負の影響を引き起こし、又は助長していることを認識した場合は、救済を実施し、又は救済の実施に協力すべきである。
- (b) 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過ぎない場合は、その企業には救済を実施する責任はないが、その場合も負の影響を引き起こし又は助長した他企業へ働きかけることで、その負の影響を防止・軽減するよう努めることが必要である。

救済方法としては、国家以外の主体による苦情処理メカニズム(企業又は業界団体の苦情処理メカニズム)によって、救済を可能にすべきとされている一方、国家による救済の仕組みの利用も想定されています(5)。

(3) 人権尊重の取組にあたっての考え方

本ガイドライン案は、人権尊重の取組にあたっての考え方として、以下の5つを挙げています(2.2.1~2.2.5)。

- ・経営陣が、人権尊重の取組の実施を約束したうえで、積極的・主体的に取り組むことが重要である。
- ・いかなる企業においても、潜在的な負の影響は存在し、人権尊重への取組を行っても、すべてを解消することは困難である。そのため、各企業は、潜在的な負の影響の存在を前提に、いかにそれらを特定し、防止・軽減するか検討し、その取組を説明していくことが重要である。
- ・人権尊重の取組においては、ステークホルダーと対話することが重要であり、人権尊重の取組全体においてこれを実施することが重要である。
- ・企業の人的・経済的リソースの制約等を踏まえると、すべての取組を直ちに行うことは困難なので、優先順位付けて取り組むべきである。深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組むべきであり、かかる影響が複数あるときは、自社及び直接契約関係にある取引先において、自社が引き起こし又は助長しているものから優先的に対応することが考えられる。
- ・各企業が協力して人権尊重に取り組む必要がある。直接契約関係にある企業に対して、その先のビジネス上の関係先における人権尊重の取組全てをゆだねるのではなく、協力して取り組むべきである。ただし、取組の要求が下請法や独占禁止法に違反しないよう留意する。

(4) 人権方針の策定(各論)

本ガイドライン案は、企業が人権尊重責任を果たすという企業による約束(コミットメント)を、人権方針を通じて企業の内外に向けて表明すべきとします。また、この人権方針は、以下の五つの要件を満たす必要があるとします(3)。

- ・企業のトップを含む経営陣で承認されていること
- ・企業内外の専門的な情報・知見を参照したうえで作成されていること
- ・従業員、取引先及び企業の事業、製品又はサービスに直接関わるほかの関係者に対する人権尊重への企業の期待が明記されていること
- ・一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者^{vii}に向けて社内外にわたり周知されていること

・企業全体に人権方針を定着させるために必要な事業方針及び手続^{viii}に、人権方針が反映されていること

また、人権方針の策定にあたっては、社内の各部門や、社外のステークホルダーとの対話・協議を行うことで自社が影響を与える可能性のある人権を把握する必要があるとされています（3.1）。

そして、人権方針の策定後は、企業全体にこれを定着させ、その活動の中で具体的に実践をする必要があるとされています。このためには、社内での周知や、行動指針・調達指針等に人権方針の内容を反映することが重要であり、人権 DD の結果等を踏まえ、必要に応じて人権方針を改定することが有用であるとされています（3.2）。

（5）人権 DD の実施（各論）の概要

人権 DD は、M&A 取引における DD とは目的が根本的に異なります。人権 DD の実施に際しては、人権 DD の対象が企業のバリューチェーン全体と広範囲であり人権への負の影響の深刻度に応じた優先順位を付けて実施すべきこと、国際的に認められた人権が侵害されていないかについても確認すべきであること、人権専門家や人権 NGO 等とも協働し、ステークホルダーとの対話が重要とされていることに留意が必要です。本ガイドライン案においても、新たな事業活動・取引関係を始める場合や市場への参入・新製品の販売をする場合、M&A を行うような場合等にも影響評価を実施すべきであるところ、M&A における DD とは異なり、人権 DD は、継続的に実施されるべきということが明記されています（4.1.2.1）。

本ガイドライン案においては、人権 DD の実施に関して、以下のとおり、①負の影響の特定・評価、②負の影響の防止・軽減、③取組の実効性の評価、及び④説明・情報開示という 4 つのステップが示されています。以下、これらの内容について詳説します。

① 負の影響の特定・評価

人権 DD にあたっては、まず、企業が関与している、又は関与し得る人権の負の影響を特定することが第一歩となり、具体的には、以下の(a)から(d)のプロセスが示されています（4.1.1）。

(a) リスクが重大な事業領域の特定（下表のリスク要素を考慮して、人権への負の影響が生じる可能性が高く、リスクが重大であるものを特定）

リスク	概要
セクターのリスク	そのセクターの特徴、活動、製品及び製造工程に起因するものとして、そのセクター内で世界的に広くみられるリスク

製品・サービスのリスク	特定の製品・サービスの開発又は利用において使われる原材料等又は開発・製造工程に関するリスク
地域リスク	セクターのリスクをさらに高めると考えられる特定の国の状況 ガバナンスの例：監督機関の強さ、法の支配、汚職の程度 社会経済状況の例：貧困率及び就学率、特定の人口の脆弱性及び差別
企業固有のリスク	特定の企業に関連するもの 例：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

- (b) 負の影響の発生過程の特定（自社のビジネスの各工程で、人権への負の影響がどのように発生するかを特定）
- (c) 負の影響と企業の関わりの評価（特に、自社が負の影響を引き起こす可能性があるか、助長する可能性があるか、又は負の影響が自社の事業・製品・サービスと直接関連する可能性があるかについて評価）
- (d) 優先順位付け（下表の基準で深刻度を判断し、深刻度の高いものから対応）

基準	意味	考慮事項の例
①規模	負の影響の重大性	・侵害の性質や背景、態様 ・被害者の状況
②範囲	負の影響の及ぶ範囲	・負の影響を受ける人々の人数 ・負の影響を受けるグループやコミュニティの大きさ
③救済困難度	負の影響が生じる前と同等の状態に回復することの困難性	・補償又は被害回復等による救済可能性 ・回復に求められる行動の迅速性の程度

負の影響の特定・評価の前提となる関連情報の収集方法としては、以下のような方法が挙げられています（4.1.2.3）。

- (a) ステークホルダーとの対話（例：労働組合・労働者代表、NGO 等との協議）
- (b) 苦情処理メカニズムの利用
- (c) 現地取引先の調査（例：労働環境の現地調査、労働者・使用者等へのインタビュー）
- (d) 書面調査（例：現地取引先に対する質問票の送付、契約書等の内部資料や公開情報の調査）

また、社会的に弱い立場に置かれ又は排除されるリスクが高くなり得る集団に属する個人（外国人、女性、子ども、障がい者、先住民族等）については、

より深刻な負の影響を受けやすいことから、潜在的な負の影響に特別な注意を払うことが望まれます(4.1.2.2)。例えば、技能実習生が外国人であることのみを理由に賃金差別されていないか、新型コロナウイルス影響下でどのように労働環境が変化しているか等について、コミュニケーションが容易な言語を用いて調査することが望まれます。

さらに、武力紛争が生じている地域等においては、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受ける可能性が高いこと、自社の事業活動と紛争等の当事者の活動が密接に関連しているかの判断が困難となり意図せず紛争に加担してしまい得ること等から、高いリスクに応じた人権 DD を実施すべきとされています(4.1.2.4)。通常の場合以上に、慎重かつ責任ある判断が必要となり、可能な限り、撤退によって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必要があります(4.2.2)。

② 負の影響の防止・軽減

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には、その後の変更等を含む活動を確実に停止するとともに将来同様の活動が起こらないようにすべきですし、直ちに停止することが難しい場合には、その活動の停止に向けた工程表を作成し、段階的に停止すべきとされています(4.2.1.1)。例えば、技能実習生の貯蓄金を管理する違法な契約を締結していたことが発覚した場合、社内の他部署のみならず、サプライヤーに対しても、そうした取扱いの有無を確認するとともに、それらが違法であることを周知し、取りやめを求めるべきです。

自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長していなくても、自社の事業等が人権の負の影響に直接関係している場合には、負の影響を引き起こし又は助長している企業に対して、影響力を行使する等して、負の影響を防止・軽減するように努めるべきとされています(4.2.1.2)。例えば、サプライヤーにおいて児童労働が発覚した場合、雇用記録の確認や児童が雇用された原因を分析し、更に徹底した本人確認書類のチェック等の児童の雇用を防ぐための適切な管理体制の構築を要請するとともに、貧困ゆえに就労せざるを得なかった児童に就学環境改善支援を行っている NGO に協力依頼すること等が考えられます。

なお、取引停止は、自社と人権への負の影響との関係性を解消するものの、負の影響それ自体を解消するのではなく、むしろ、取引停止に伴い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

能性がある等、人権への負の影響がさらに深刻になり得るため、適切と考えられる場合に限って実施されるべきです(4.2.1.3)。また、取引を停止する場合でも、取引停止決定を基礎づけた人権への負の影響について、取引先が適切に対応できるよう情報を提供する等、責任ある対応をとることが求められます。

③ 取組の実効性の評価

企業は、自社が人権への負の影響の特定・評価や防止・軽減等に効果的に対応してきたかどうかを評価し、その結果に基づいて継続的な改善を進める必要があります(4.3)。評価をする前提として、苦情処理メカニズムにより得られた情報を含む自社内の各種データのほか、企業内外のステークホルダーから情報を収集することが考えられ、例えば、自社従業員やサプライヤー等へのヒアリング、質問票の活用、自社・サプライヤーの工場等を含む現場への訪問、第三者による調査等が挙げられます(4.3.1)。

実効性の評価手続に関連する社内プロセスに組み込むことも有効です(4.3.2)。例えば、環境や安全衛生の視点から従前実施していた監査や現地訪問等の手続きに、人権の視点を取り込むことが考えられます。

④ 説明・情報開示

人権尊重の取組について情報を開示していくことは、仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、企業価値を減殺するものではなく、むしろ改善意欲があり透明性の高い企業として企業価値の向上に寄与するものであり、また、ステークホルダーから評価されるべきものとして、積極的な説明・情報開示が期待されています(4.4)。

説明・開示する情報の内容としては、人権方針を企業全体に定着させるために講じた措置、特定した重大リスク領域、重大な負の影響又はリスク、優先順位付けの基準、リスクの防止・軽減のための対応に関する情報、実効性評価に関する情報等の基本的な情報を伝えることがまずは重要となります(4.4.1.1)。また、人権への重大な負の影響を引き起こすリスクがある場合は、その負の影響への対処方法について説明すべきです(4.4.1.2)。

情報を一般に公開する際には、企業のホームページ上で記載したり、統合報告書、サステナビリティ報告書や CSR 報告書、人権報告書を作成して開示することが考えられます(4.4.2)。

(6) 救済（各論）の概要

企業が救済を実施するにあたって、適切な救済の種類及び組み合わせは、負の影響の性質や影響が及んだ範囲により異なり、人権への負の影響を受けたステークホルダーの視点から適切な救済が提供されるべきとされています。救済の具体例としては、謝罪、原状回復、金銭的又は非金銭的な補償のほか、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ています（5）。

また、救済の仕組みとしては、企業を含む国家以外の主体によるものと、国家によるものがあるとされ、企業及びステークホルダーは、個別具体的な場面に応じて、適切な仕組みを選択して利用することになります（5）。

このうち、国家以外の主体による救済の仕組みについて、企業は、苦情処理メカニズムを自ら設置し、又は業界団体等が設置するものに参加することを通じて、人権尊重責任の重要な要素である救済を可能にすべきとされています。このような苦情処理メカニズムは、正当性・利用可能性・予測可能性・公平性・透明性・権利適合性・持続的な学習源であること・対話に基づくことといった要件^{ix}を満たすべきとされています（5.1）。

一方、国家による救済の仕組みとしては、司法的手続として裁判所による裁判が、非司法的手続として厚生労働省の個別労働紛争解決制度等が挙げられています（5.2）。なお、企業は、国家による救済の仕組みがある場合であっても、負の影響を受けたステークホルダーが苦情処理メカニズムを利用できるようにすることが求められるとされ、負の影響を受けたステークホルダーにとって、アクセス可能な救済の仕組みの選択肢があることが重要であるとされています（Q&A No.15）。

3. 今後の展開と企業の対応

冒頭で述べたとおり、本ガイドライン案については、遠くない将来、正式版が公表されることが見込まれます。企業の人権尊重責任は国際的なコンセンサスとなりつつあり、これを踏まえて各国で人権 DD や非財務情報の開示に関するルール作りが進められていることからすれば、ガイドラインに法的拘束力がないからといって人権に関する取組みを行わないことは、企業にとって種々のリスクとなり得ます。

今後、企業としては、本ガイドライン案をはじめとする日本国内の動向に注視するだけでなく、人権に関する国際スタンダードについても知見を深めることが求められていくといえるでしょう。

ⁱ ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために
https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>（外務省仮訳）

ⁱⁱ 市民的及び政治的権利に関する国際規約
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c_001.html

ⁱⁱⁱ 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b_001.html

^{iv} 世界人権宣言及び2つの国際人権規約を指して、「国際人権章典」と呼ばれます。

^v <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>

^{vi} 本ガイドライン案では、「ステークホルダー」とは、「企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある利害関係者（個人又は集

団）」を指すものとして定義されています。具体例としては、取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者のほか、市民団体等の NGO、業界団体、人権擁護者（human rights defender）、周辺住民、投資家・株主、国や地方自治体等が考えられるとされています（2.1.2.3）。

^{vii} 「その他の関係者」には、例えば、自社の事業に直接関係する組織、投資家、重大な人権への負の影響のリスクを伴う事業における影響を受ける可能性のあるステークホルダーが含まれるとされています。

^{viii} 「事業方針及び手続」には、例えば、行動指針や調達指針が含まれるとされています。

^{ix} 本ガイドライン案では、それぞれの要件の意味が説明されています。詳細は本ガイドライン案をご参照ください。