

2023年04月

経済産業省が「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実務参照資料」を公表

2023年4月4日、経済産業省より、「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実務参照資料」(以下「本資料」といいます。)が公表されました。

2022年9月に「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」が日本政府によって策定されたものの、特に中小企業をはじめ、これから本格的に人権尊重の取組みを進めていく企業にとっては実務レベルで何をすればよいのかイメージしづらく現実的に実行することは必ずしも容易ではありませんでした。

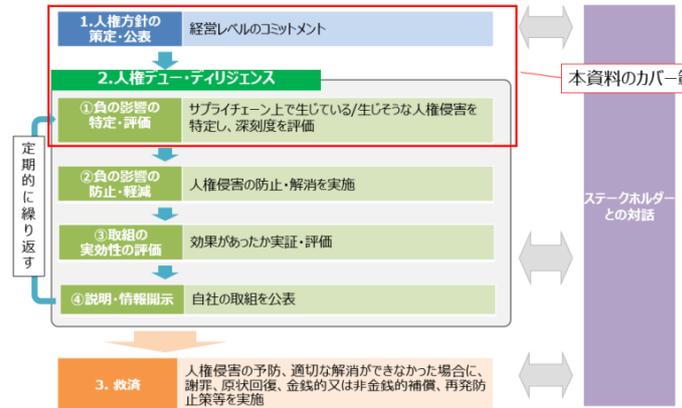
そこで、本資料では、企業がまず行うこととなる、「人権方針の策定」や、「人権デューデリジェンス」の最初のステップである「人権への負の影響の特定・評価」について、詳細な解説と事例が掲載されています。具体的には、人権方針に記載する項目例及びその解説や、サプライチェーン上のどこに高いリスクがあるかを洗い出すステップの解説及びそのための参考資料が提供されています。

本ニュースレターにおいては、本資料の中でも特にポイントとなる点を整理し、人権方針の策定や人権DDに取り組むにあたっての具体的な方法を示します。

1. 本資料のカバー範囲

2022年9月に日本政府によって策定された「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」(以下「ガイドライン」といいます。)において、全ての企業が、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」(以下「人権DD」といいます。)、及び「救済」を実施することが求められることとされています。本資料は、下図の赤線で囲われた部分のとおり、企業がまず行うこととなる「人権方針の策定」と人権DDの最初のステッ

プである「人権への負の影響の特定・評価」について、カバーするものとなります。



2. 人権方針の策定

(1) 人権方針策定のプロセス

人権方針は概ね以下の流れに沿った策定が考えられるものとされています。

- ① 自社の現状把握
- ② 人権方針案の策定
- ③ 経営陣(企業トップを含む)の承認
- ④ 公開・周知等

上記①に関して、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ります(ガイドライン3.1)。また、人権方針の策定後は、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重要となります(ガイドライン3.2)。

(2) 人権方針の記載項目例(概要)

本資料では、人権方針に盛り込むことが考えられる項目について、以下の7点が例示されています。

- ① 位置づけ
- ② 適用範囲
- ③ 期待の明示

【執筆者】[弁護士 中嶋 隆則](#)

【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>

- ④ 国際的に認められた人権を尊重する旨のコミットメントの表明
- ⑤ 人権尊重責任と法令遵守の関係性
- ⑥ 自社における重点課題
- ⑦ 人権尊重の取組みを実践する方法

なお、これらの項目はあくまで例示であり、自社が関与し得る人権侵害リスクの内容も各社によって異なることから、各社の人権方針の内容や記載ぶりは当然異なるものとなります。他社例をコピーしたり、テンプレートに少し手を加える程度でとりあえず形を整えるのではなく、個々の企業がそれぞれ独自の状況等を踏まえて、どのような項目が必要かを真摯に検討することが重要となります。

具体的な検討にあたっては、社内の各部門から情報・知見を収集するとともに、労働組合やNGO、業界団体等のステークホルダーとの対話・協議を行い、必要に応じて専門家に相談することが望まれます。

(3) 人権方針の記載項目例（解説）

上記7点について、個別にポイントを解説します。

①「位置づけ」については、人権方針が自社にとってどのような文書であるのかを明確にするため、人権方針にその位置づけを記載するものとなります。例えば、企業の経営理念や行動指針等と人権方針の関係性について記載することが考えられます。

②「適用範囲」については、一般に、人権方針は、自社が支配権を有する他の企業にも適用されると考えられ、他方で、グループ内の特定の企業が自社のために追加的な人権方針を策定すること等も考えられることから、人権方針の適用範囲を明確にするものとなります。グループ会社にも適用する場合には当該「グループ会社」の定義を明らかにすることが望ましいとされています。

③「期待の明示」については、ガイドラインでも人権方針に必要な要件とされていましたが、従業員や取引先をはじめとする関係者に対する人権尊重への期待を明らかにするものとなります。例えば、自社の事業・製品・サービスと直接関連する可能性がある関係者に対して、人権を尊重することを期待する旨を記載することが考えられるとされています。

④「国際的に認められた人権を尊重する旨のコミットメントの表明」における「国際的に認められた人権」には、少なくとも、国際人権章典ⁱⁱⁱで明示されたもの、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^{iv}が含まれます。さらに、国連指導原則やOECD多国籍企業行動指針等への支持等を記載することも考

えられますが、これらの内容について理解を深めた上で記載することが大前提となります。

⑤「人権尊重責任と法令遵守の関係性」については、ある国の法令を遵守しているだけでは人権尊重責任を十分に果たしていない場合や国内法令を遵守すると国際的に認められた人権を侵害してしまう場合も起こり得ることから、これらのような場合には可能な限り国際的に認められた人権を尊重する方法を追求する旨記載することが考えられます。

⑥「自社における重点課題」については、人権侵害リスクが生じ得る人権の種類やリスクの深刻度等が各企業によって異なることから、まずは、自社が影響を与える可能性のある人権を把握し、さらに、自社のサプライチェーン等においてより深刻な人権侵害が生じ得るステークホルダーやその人権を認識して、それらに特に焦点を当てた取組みを自社の重点課題とすることが考えられます。

⑦「人権尊重の取組を実践」については、企業全体に人権方針を定着させ、人権方針を具体的にどのように実現していくかを記載するものとなります。例えば、人権DDの実施や救済の方針、ステークホルダーとの対話の実施、人権方針の実施状況を監督する責任者等を記載することが考えられるものとされています。

3. 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価

(1) 概要

企業は、人権DDを実施するにあたって、まず、関与し得る人権リスクの特定・評価、すなわち、自社・グループ会社、サプライヤー等における人権侵害リスク（実際に発生している人権侵害と、生じる可能性のある人権侵害の双方を含みます）を確認し、確認された人権侵害リスクの評価を行うものとされています（ガイドライン4.1）。

本資料では、中小企業をはじめ、これまで人権DDを行ったことがない企業を主たる対象として、人権侵害リスクの特定・評価の各ステップで実施することが考えられる内容（概要は下図^vのとおり）が、参考資料^{vi}・作業シート^{vii}と併せて示されています。



以下では、3つのステップについて、それぞれポイントとなる点を解説します。

(2) ステップ①：リスクが重大な事業領域の特定

社内の各関係部門や社外の専門家等と意見交換を行いながら、自社のセクター（専門分野）、製品・サービス、自社・取引先が事業を行う地域それぞれにおいて、どのような人権侵害リスクが指摘されているか等を確認することが考えられます。また、自社・グループ会社、サプライヤー等において、企業のガバナンス体制の問題や、人権侵害リスクとの関わりについて指摘を受けたことがないか等、企業固有のリスクを確認することも考えられるとされています。

具体的な検討にあたっては、本資料別添2の作業シート(ステップ①のエクセルシート)を活用して、自社の事業活動をいくつかの事業領域に分解し、各事業領域についてどのような人権侵害リスクが指摘されているかを検討し、整理することが考えられます。もちろん、当該作業シートをそのまま用いる必要はありませんが、特にこれから人権DDをはじめる中小企業等にとっては、取っ掛かりとして有用と考えられます。

自社が提供する製品・サービスに関連して、どのようなサプライヤー等が存在するか把握できていることが望まれますが、実際には一定のサプライヤー等については把握することが困難となる場合も多いと考えられます。そのような場合には、ステークホルダーとの対話によって追跡可能性が低いサプライヤー等における人権侵害リスクも把握するように務めることが重要となり、併せて、なぜサプライヤー等の把握に限界があるのかを対外的に説明できるようにしておくことが望まれるとされています。

そして、リスクがより重大な事業領域から優先して、次のステップ②を実施することとなります。事業領域が限られた企業、特に小規模な企業については、ステップ①をとばして、次のステップ②からスタートすることも考えられます。

(3) ステップ②：人権リスクの発生過程の特定

リスクが重大な事業領域について、次のような方法をとることで、人権侵害リスクを確認し、確認された人権侵害リスクについて、その状況や原因を確認することとなります。

(a) 社内資料に基づく確認・調査（例：契約書において、取引先との間で人権侵害リスクを防止する取決めがあるかを確認）

- (b) 企業に対する質問票調査（例：サプライヤーに質問票を送付。取引先における人権侵害リスクの防止・軽減や救済のための取組みを確認する質問項目を設ける）
- (c) 従業員に対するアンケート・ヒアリング
- (d) 現地調査・訪問（例：現地の従業員に安全で健康的な作業環境が提供されているかを確認）
- (e) ステークホルダーとの対話（原料調達国に精通したNGOと対話をして懸念を聴取）

具体的な検討にあたっては、ここでも、本資料別添2の作業シート（ステップ②のエクセルシート）を活用して、整理することが考えられます。

なお、問題となり得る人権リスクは多数に上る可能性がありその全てについて完璧に発生過程を特定しようとするのは困難であるため、一定の初期的なステップ②における調査をもとに暫定的にステップ③の優先順位を付けて、人権侵害リスクの防止・軽減へと進めていくという柔軟な対応が重要とされています。

(4) ステップ③：人権侵害リスクと企業の関わりの評価・優先順位付け

上記ステップ②で確認された人権侵害リスクについて、次のいずれにあたるかを評価します。

- (i) 自社が引き起こしているのか（例：自社工場の作業員を適切な安全装備なしで危険な労働環境において労働させる場合）
- (ii) 自社が助長しているのか（例：過去の取引実績から考えると実現不可能なリードタイムであることを知りながら、それを設定してサプライヤーに納品を依頼した結果、当該サプライヤーの従業員が極度の長時間労働を強いられる場合）
- (iii) 自社の事業・製品・サービスと直接関連しているのか（例：小売業者が衣料品の刺繍を委託したところ、受託者であるサプライヤーが、小売業者との契約上の義務に違反して、児童に刺繍をさせている業者に再委託する場合）

上記(i)又は(ii)の場合は、人権侵害リスクの防止・軽減措置を講ずる必要がありますし、上記(iii)の場合は、人権侵害リスクを引き起こし又は助長している企業に働きかけて、人権侵害リスクの防止・軽減に努めることとなります。

また、確認された人権侵害リスクの全てについて直ちに対処することが難しい場合は、対処する順番について優先順位付けをすることとなります。このとき、規模（影響がどれくらい重大又は深刻であるか）、範囲（影響を受けた人々の数）、救済困難度（前の状況に回復させることができる限界）の3つ

の観点から深刻度の評価をし、深刻度の高いものから対処することとなります。深刻度が同等なケースが複数ある場合は、発生可能性の高いものから対処することとなります。また、深刻度と発生可能性が同等なケースが複数ある場合は、自社が人権侵害リスクを引き起こし又は助長しているケースについて優先的に対応することが考えられるものとされています。

このような優先順位付けにおいても、本資料別添2の作業シート(ステップ③のエクセルシート)を活用して、整理することが考えられます。

4. 今後の展開と企業の対応

ガイドラインにおいては、企業の実務担当者に対して、人権尊重の取組みの内容をより具体的かつ実践的な形で示すための資料を作成・公表することが予定されていました(1.1項)。これを受けて本資料が公表され、まず、人権方針の策定と人権DDの最初のステップである人権への負の影響の特定・評価について詳細な解説と事例が掲載されたものとなりますので、今後

も、人権DDの以降のステップ及び救済等について、実践的な資料が公表されるものと思われます。

また、本資料が公表される前日の2022年4月3日に、公共調達の入札説明書や契約書において、企業に人権尊重を求めることが日本政府により決定されました^{viii}。具体的には、政府が製品やサービスを購入する際の入札説明書や契約書に、ガイドラインを踏まえて人権尊重に取り組むよう努める旨の記載の導入が進められることとなりました。

このような公共調達の場面に限らず、企業はガイドラインを踏まえた人権尊重への取組みが今後ますます求められるものと考えられます。また、人材や資金に余裕のない中小企業であっても、大企業のサプライチェーンに組み込まれていることが多く、重大な人権侵害が発生した場合は取引が停止されるなどのリスクも考えられます。

特に未だ人権方針の策定や人権DDに着手できていない企業は、本資料や外部の専門家を活用しつつ、はじめから完璧を求めずメリハリをつけた第一歩を踏み出すことが望まれます。

ⁱ 経済産業省「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実務参照資料」<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-1.pdf>

ⁱⁱ 本資料2頁の「図表1：人権尊重の取組の全体像及び本資料のカバー範囲」

ⁱⁱⁱ 国際人権章典とは、「世界人権宣言」、並びにこれを条約化した主要文書である「市民的及び政治的権利に関する国際規約」及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」を指します。

^{iv} 「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」、「あらゆる形態の強制労働の禁止」、「児童労働の実効的な廃止」、「雇用及び職業における差別の排除」、並びに「安全で健康的な作業環境」を指します。

^v 本資料7頁の「図表2：負の影響(人権侵害リスク)の特定・評価の進め方」

^{vi} 本資料の別添1。当該参考資料は、国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)の「金融セクターのための人権ガイダンスツール」(2017年改訂版)1の「セクター別人権課題」(Human Rights Issues by Sector)の仮訳が掲載されたものです

が、金融機関以外の企業にとっても、自社の事業における人権侵害リスクの特定等にあって有用と考えられるものとされています。なお、参考資料(a)には産業分野別の人権課題、参考資料(b)には製品別の人権課題、参考資料(c)には地域別の人権課題、参考資料(d)には具体的な人権侵害リスクの例がまとめられています。
<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-2.pdf>

^{vii} 本資料の別添2。当該作業シートにおいては、ステップ①、ステップ①の記入例、ステップ②、ステップ②の記入例、ステップ③の各シートが設けられており、それぞれのステップにおける検討にあたって活用することができます。
<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-3.xlsx>

^{viii} 2023年4月3日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(第7回)資料「公共調達における人権配慮について」
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf