

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の概要

「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

2011年

●国連において、ビジネスと人権に関する指導原則が全会一致で支持され、海外では企業に人権尊重を求める動きが加速。

2020年

●我が国も「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定し、企業による人権デュー・ディリジェンス（※）実施について期待を表明。

（※）人権デュー・ディリジェンスとは企業のサプライチェーン上の人権侵害リスクを特定し、防止・軽減する試み



2021年

●9～10月、東証1部2部上場企業等（約2800社）を対象に政府として初の調査を実施。サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスを実施している企業は、回答した企業のうちの52%。

●また、政府に対してガイドライン整備を求める声が多数（51%）。

●2021～2022年、米欧では法規制によって、企業に人権尊重を義務付ける動きが活発化（次頁参照）。

米欧での人権に関する法規制の動向

米国

強制労働由来の製品に対する**輸入規制**を実施。

- 関税法に基づく新疆ウイグル自治区由来の綿・トマトの輸入禁止措置（米国：2021年）
- ウイグル強制労働防止法（米国：2021年成立、2022年6月施行）

（同法によって、新疆ウイグル自治区由来の製品は全て強制労働によるものと推定され輸入禁止。）

輸入するには、強制労働に依拠していないこと等を証明する必要。

欧州

企業のサプライチェーンにおける人権尊重（人権デュー・ディリジェンス**）の実施や開示**を法律で義務づけ。

- 企業注意義務法（フランス：2017年制定） 
- サプライチェーン法（ドイツ：2021年制定、2023年1月施行） 
- 企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案（E U：2022年指令案公表、立法機関で議論中） 

強制労働製品の上市（市場流通）禁止を提案（**上市規制**） 

- 強制労働禁止規則案（E U：2022年9月規則案公表、立法機関で議論中）

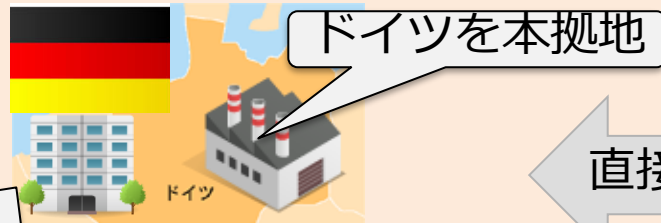
米国、欧州（具体的には英国、フランス、ドイツ、E U）は、人権侵害の懸念のある製品や取引先に対して**輸出管理**を実施。

（例）監視カメラを製造するハイクビジョン(中国)を実質的な禁輸リストに入れて輸出管理（米国：2019年）

※ 上記の輸入規制、人権デュー・ディリジェンス義務化、輸出管理、上市規制に加えて、米欧は標的型人権制裁制度を導入済み。（米国マグニツキー法、E Uグローバル人権制裁制度など）

(参考) ドイツのサプライチェーン法イメージ

ドイツ国籍の大企業 現地に支店・子会社を置く外国企業



ドイツ国内に支店または子会社をもつ外国企業

※ドイツにおいては
2023年は従業員3000名以上、2024年以降は1000名以上の企業を対象

法律の義務・法的責任が発生

- ・リスク管理体制の整備、リスク分析の実施
- ・人権戦略に関する方針書の策定、DD実施結果の報告書作成・公表
- ・予防措置の実施、是正・救済措置の実施
- ・苦情処理手続の確立



直接・間接取引先の企業



【直接取引先】
人権DDの対象

【間接取引先】
法対象企業が苦情受付体制を確立させ、
苦情を受けた場合には人権DDを実施

(例) 自動車のサプライチェーンの場合



自動車メーカー
(ドイツを本拠地)

法律の義務・法的責任が発生

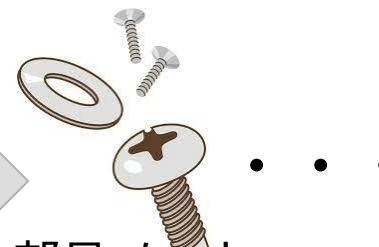
直接取引



部品メーカー
(日本国内企業)

人権DDの対象

間接取引



部品メーカー
(日本国内企業)
場合により
人権DDを実施

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

- 2022年3月、経済産業省は、「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」を立ち上げ、計5回にわたる議論を実施。
- 検討会にOECDや国連ビジネスと人権作業部会メンバーを招待した意見交換も実施。
- ①国連指導原則、OECD多国籍企業行動指針、ILO多国籍企業宣言をはじめとする国際スタンダードに則った、かつ、②企業にとって分かりやすい具体例付きのガイドライン案を取りまとめ。
- 9月13日、パブリックコメントを経たガイドライン案は「ビジネスと人権に関する行動計画の 関係府省庁施策推進・連絡会議」にて報告され、日本政府のガイドラインとして決定。

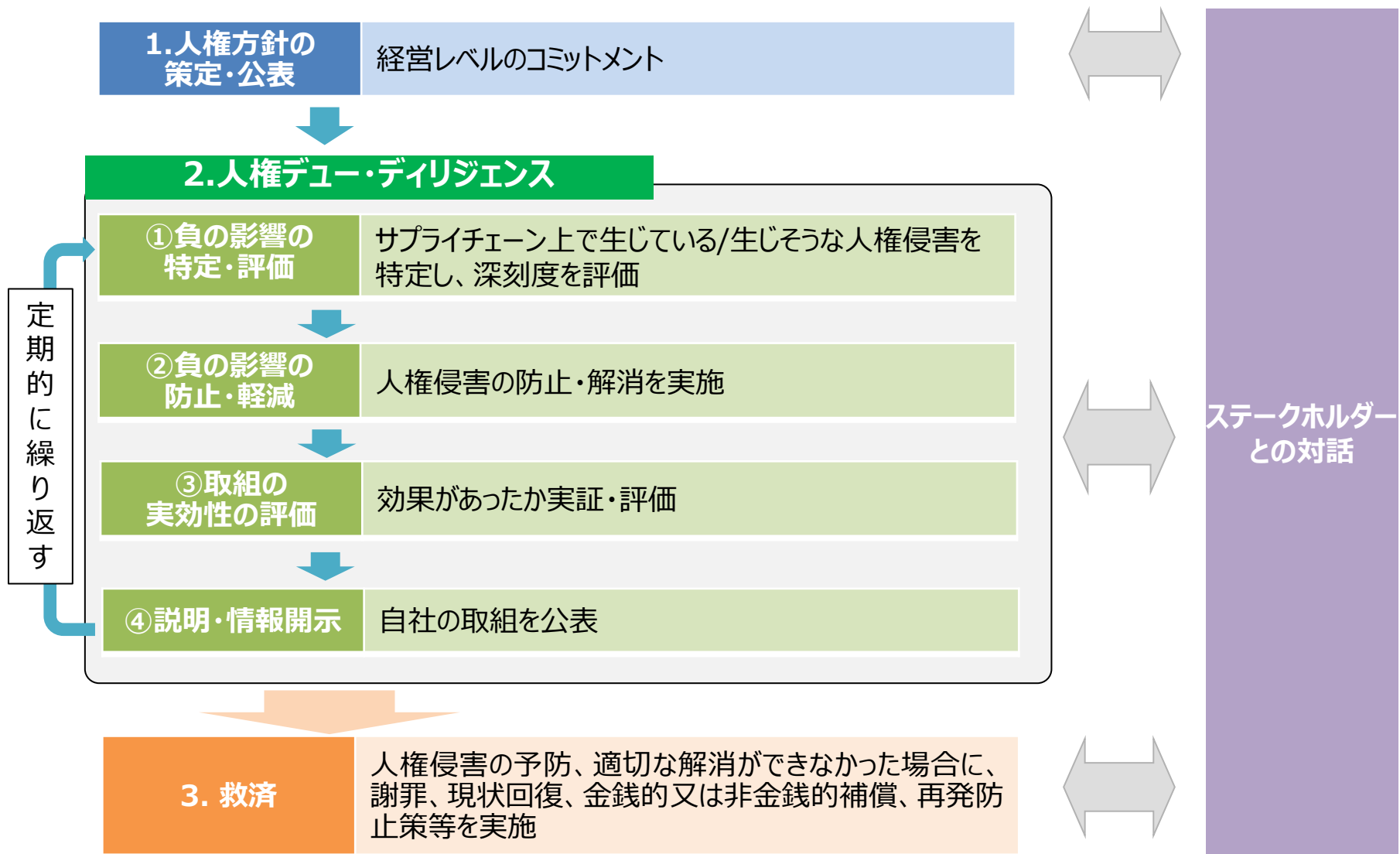
<検討会メンバー構成>

委員：学識者（会社法、国際政治）、国際労働機関（ILO）、日本貿易振興機構（JETRO）アジア経済研究所、ビジネスと人権市民社会プラットフォーム、弁護士、監査法人、投資家、日本経済団体連合会、日本労働組合総連合会、日本商工会議所、日本繊維産業連盟、電子情報技術産業協会（計15名）

オブザーバー：外務省、法務省、厚生労働省、金融庁、農林水産省、総務省、財務省、国土交通省

事務局：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全体像



※ 1 ガイドラインでは、**日本で事業活動を行う全ての企業**に、1.人権方針の策定・公表、2.人権デュー・ディリジェンスの実施、3.救済の実施を求めている。

※ 2 これら取組全体において、**ステークホルダーとの対話**が重要。

(参考) 負の影響の特定・評価について

- 負の影響の特定・評価とは、自社・グループ会社や取引先で人権侵害が起きているか（又は起こりそうにないか）を調査し、もし人権侵害やその可能性が確認された場合には、人権侵害の深刻度に基づいて対応の優先順位付けを行うことを指す。

サプライチェーン

自社・グループ会社

直接取引先

二次取引先

⋮

負の影響の調査方法の例

- ・ 国際機関等の公開情報による調査
(ガイドラインにて参考となる資料を紹介)
 - ・ 取引先等への質問票の送付
 - ・ 自社・グループ会社及び取引先企業等の従業員アンケートやヒアリング等の実施
 - ・ 実地訪問
 - ・ 監査や第三者機関による調査
 - ・ 関連するステークホルダーとの対話
- ※上記はあくまで一例であり、自社の状況を踏まえて適切な調査方法を検討する必要がある。

ガイドラインの構成

(1) ガイドライン本体

1. はじめに	1.1 本ガイドライン策定の経緯・目的等 1.2 人権尊重の意義 1.3 本ガイドラインの対象企業及び人権尊重の取組の対象範囲
2. 企業による人権尊重の取組の全体像 (総論)	2.1 取組の概要 2.1.1 人権方針 (各論 3 参照) 2.1.2 人権DD (各論 4 参照) 2.1.3 救済 (各論 5 参照) 2.2 人権尊重の取組にあたっての考え方 2.2.1 経営陣によるコミットメントが極めて重要である 2.2.2 潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する 2.2.3 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 2.2.4 優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が重要である 2.2.5 各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である
3. 人権方針 (各論)	3.1 策定に際して留意点 3.2 策定後の留意点

ガイドラインの構成

(1) ガイドライン本体

4. 人権DD (各論)	4.1 負の影響の特定・評価 4.1.1 具体的なプロセス 4.1.2 負の影響の特定・評価プロセスの留意点 4.1.3 負の影響への対応の優先順位付けの判断基準 4.2 負の影響の防止・軽減 4.2.1 検討すべき措置の種類 4.2.2 紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」 4.2.3 構造的問題への対処 4.3 取組の実効性の評価 4.3.1 評価の方法 4.3.2 実効性評価の社内プロセスへの組込 4.3.3 評価結果の活用 4.4 説明・情報開示 4.4.1 説明・開示する情報の内容 4.4.2 説明・情報開示の方法
5. 救済 (各論)	5.1 苦情処理メカニズム 5.2 国家による救済の仕組み

(2) ガイドラインQ&A集及び海外法制概要資料

※ガイドラインの参考資料として、別途、実務参照用資料も作成予定

<企業活動における人権尊重の意義>

- 企業による人権尊重の取組は、論ずるまでもなく、**企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を目的**とするべきである。
- 取組の結果として、**持続可能な経済・社会の実現に寄与**するとともに、社会からの信用の維持・獲得や**企業価値の維持・向上**に繋げることができる。
- ✓ **企業が直面する経営リスクの抑制**
具体的には、例えば、人権侵害を理由とした製品・サービスの不買運動、投資先としての評価の降格、投資候補先からの除外・投資引き揚げの検討対象化等のリスクが抑制され得る。
欧州を中心として導入が進む、人権尊重に向けた取組を企業に義務付ける等の**海外法令への対応の更なる強化や、グローバル・ビジネスにおける予見可能性の向上にも繋がる。**
- ✓ **企業経営の視点でのプラスの影響**
例えば、人権尊重の取組を実施し適切に開示していくことで、**企業のブランドイメージの向上や、投資先としての評価の向上、取引先との関係性の向上、新規取引先の開拓、優秀な人材の獲得・定着等に繋がり、国内外における競争力や企業価値の向上が期待できる。**

＜本ガイドラインの対象企業＞

- 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を対象とする。

＜人権尊重の取組の対象範囲＞

- 国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等（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い、直接の取引先に限られない。）の人権尊重の取組に最大限努めるべきである。

「サプライチェーン」：

自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関する「上流」と自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関する「下流」を意味する。

「その他のビジネス上の関係先」：

サプライチェーン上の企業以外の企業であって、自社の事業・製品・サービスと関連する他企業を指す。（例）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

- このように、「サプライヤー等」は広範に及ぶが、企業がその「サプライヤー等」に対して持つ影響力の度合いは、様々な要因によって異なる。

<「人権」の範囲>

- 本ガイドラインでは、「人権」とは国際的に認められた人権をいい、少なくとも、国際人権章典や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」にあげられた基本的権利に関する原則が含まれる。
- 具体的には、企業は、例えば、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、雇用及び職業における差別からの自由、居住移転の自由、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、性別・ジェンダーによる差別からの自由等への影響について検討する必要。
- 一般論としては、人権保護が弱い国・地域におけるサプライヤー等においては、人権への負の影響の深刻度が高いと言われる強制労働や児童労働等に特に留意が必要であり、優先的な対応をすることも考えられる。

<「負の影響」の範囲>

ガイドライン2.1.2.2、2.1.3参照

- 本ガイドラインにおいて、「負の影響」には、下表の3類型がある。すなわち、①**企業は、自ら引き起こしたり（cause）**、又は、②**直接・間接に助長したり（contribute）**した負の影響にとどまらず、③**自社の事業・製品・サービスと直接関連する（directly linked）**人権への負の影響についてまでを、**人権DDの対象とする必要**がある。

企業が人権への影響を配慮すべき状況の3類型

① **引き起こす**（Cause）

（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

関連 大

② **助長する**（Contribute）

（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（発注から納品までに必要な時間）であることを知りながら、そのリードタイムを設定してサプライヤーに対して納品を依頼した結果、その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

関連 中

③ **直接関連**（Directly Linked）

（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、児童に刺繍を作成させている業者に再委託する場合

関連 小

- 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、**企業による救済が求められる**。ただし、企業の事業・製品・サービスが人権への負の影響と直接関連するのみであっても、企業は、負の影響を引き起こし又は助長している他企業に対して、影響力を行使するように努める事が求められる。

<「ステークホルダー」>

- 「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。例えば、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、周辺住民、先住民族、投資家・株主、国や地方自治体等。
- 企業は、その具体的な事業活動に関連して、影響を受け又は受け得る利害関係者（ステークホルダー）を特定する必要がある。

<人権尊重にあたっての考え方>

① 経営陣によるコミットメントが極めて重要である

② 潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する

③ 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

④ 優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が重要である

※ 全ての取組を直ちに行うことが困難な場合、より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る。

⑤ 各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である

※ 下請法や独占禁止法に抵触しないように留意することが必要である。

<人権方針の策定>

- 企業は人権尊重責任を果たすというコミットメント（約束）を、以下 5つの要件を満たす人権方針を通じて、企業の内外に向けて表明するべきである。

人権方針が満たすべき5つの要件

人権方針が満たすべき5つの要件	
①	企業のトップを含む <u>経営陣で承認されていること</u>
②	<u>企業内外の専門的な情報・知見を参照</u> した上で作成されていること
③	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他の関係者に対する <u>人権尊重への企業の期待が明記されていること</u>
④	<u>一般に公開されており</u> 、全ての従業員、取引先及び他の関係者にむけて <u>社内外にわたり周知されていること</u>
⑤	企業全体に人権方針を定着させるために必要な <u>事業方針及び手続に、人権方針が反映されていること</u>

<負の影響の特定・評価>

- 継続的な影響評価

人権の状況は常に変化するため、人権への影響評価は、定期的に繰り返し、かつ徐々に掘り下げながら行うべきである。

- 脆弱な立場にあるステークホルダー

脆弱な立場に置かれ得る個人への潜在的な負の影響に特別な注意を払うべきである。

（例）外国人、女性 や子ども、障害者、先住民族、民族的又は種族的、宗教的、及び言語的少数者

- 関連情報の収集

負の影響の特定・評価の前提となる関連情報を収集する必要がある。

（例）ステークホルダーとの対話、苦情処理メカニズムの利用、現地取引先の調査、書面調査

- 紛争等の影響を受ける地域における考慮

武力紛争が生じている地域等においては、その固有の事情に留意し、高いリスクに応じた人権DDを実施すべきである。

＜負の影響の防止・軽減＞

検討すべき措置の種類

（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）

企業は、引き起こし又は助長している人権への負の影響について、例えば以下のような方法で、負の影響を防止・軽減するための措置をとるべきである。

(a) 負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を確実に停止するとともに、将来同様の負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を防止。

(b) 事業上、契約上又は法的な理由により、負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を直ちに停止することが難しい場合は、その活動の停止に向けた工程表を作成し、段階的にその活動を停止。

（自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合）

企業は、その負の影響そのものに対処できないとしても、状況に応じて、負の影響を引き起こし又は助長している企業に対して、影響力を行使し、若しくは、影響力がない場合には影響力を確保・強化し、又は、支援を行うことにより、その負の影響を防止・軽減するように努める。

＜負の影響の防止・軽減＞

検討すべき措置の種類

（取引停止）

- **取引停止は**、自社と人権への負の影響との関連性を解消するものの、負の影響それ自体を解消するものではなく、さらに深刻になる可能性もある。
- このため、人権への負の影響が生じている又は生じ得る場合、直ちにビジネス上の関係を停止するのではなく、まずは、サプライヤー等との関係を維持しながら負の影響を防止・軽減するよう努めるべきである。したがって、**取引停止は、最後の手段として検討され、適切と考えられる場合(※1)に限って実施されるべき**である。

(※1)（例）負の影響の防止や軽減の試みが何度も失敗した場合、負の影響が解消不能な場合、改善する合理的な見込みがない場合等

- 取引停止が適切であるとしても**不可能又は実務上困難と考えられる場合(※2)もある**。

(※2)（例）契約期間が契約上又は実務上の要因によって拘束されている場合や取引先が極めて重要である場合等

＜負の影響の防止・軽減＞

検討すべき措置の種類

(取引停止)

国家等の関与の下で人権侵害が行われている地域での事業活動

- 国家等の関与の下で人権侵害が行われる場合、その地域の拠点の事業活動が納税等を通じて国家等による人権侵害の資金源となる懸念が生じ得るが、納税等と人権侵害との関連性の有無・強弱を判断することは容易ではない。このため、その地域の拠点の事業活動を行っていることのみをもって、直ちに人権侵害に関係したこととはならず、事業活動の即時停止又は終了が求められるわけではない。
- 他方で、関連性について慎重に検討することが必要であり、その結果に応じて、事業停止や終了という判断に至ることも十分に考えられる。

＜負の影響の防止・軽減＞

検討すべき措置の種類

(取引停止)

自社の製品の生産過程等で国家等の関与の下での人権侵害が疑われる場合

- 自社の製品・サービスの生産・供給過程において、国家等の関与の下で人権侵害が行われているとの疑義について、国家等の関与により関係者からの協力が得られず、その実態を確認できない、あるいは、実態が確認できた場合であっても国家等の介入があるため企業の力では人権への負の影響を防止・軽減できないといった場合には、取引停止も検討する必要がある。
- なお、企業として取引停止が必要と判断したものの、取引停止による違約金等が生じる場合には、契約の解除のための手順を踏むことも考えられる。
- 日本政府は、企業が積極的に人権尊重に取り組めるよう情報の提供・助言等の支援を行っていく。また、上記いずれの場合においても、前述のとおり、取引停止をすべきと判断しても、それが不可能又は実務上困難と考えられる場合もある（※）。

（※）例えば、契約期間が契約上又は実務上の要因によって拘束されている場合や取引先が極めて重要である場合が考えられる。

＜負の影響の防止・軽減＞ 紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」

- 紛争等の影響を受ける地域においては、急激な情勢の悪化等により、企業が突如として撤退せざるを得なくなるケースがある。
- しかし、このような地域では新規参入や買収等により撤退企業を代替する企業が登場しないことも十分に想定され、消費者が生活に必要な製品・サービスを手に入できなかったり、撤退企業から解雇された労働者が新たな職を得ることが一層難しくなったりすることが考えられる。
- このため、企業は、こうした地域において事業活動の停止や終了を判断する場合、強化された人権DDを実施し、通常の場合以上に、慎重な責任ある判断が必要である。
- 「責任ある撤退」の検討に際しては、日本政府や国際機関、日本貿易振興機構（JETRO）等に情報提供や相談の機会を求めることが有用。

＜負の影響の防止・軽減＞ 構造的問題への対処

- 企業は、社会レベルの構造的問題の解決に責任を負うわけではないが、企業による問題への取組が、人権への負の影響を防止・軽減する上で有効な場合もあり、**可能な限り、企業においても取組を進めることが期待される。**
- 日本政府としては、各国政府、国際機関等と協力し、社会レベルの構造的問題について、解決に向けて努力していく。

構造的問題の例：

児童労働のリスクを増大させる就学難及び高い貧困率、外国人、女性、マイノリティー集団に対する差別等

<取組の実効性の評価>

ガイドライン4.3参照

(評価の方法)

- 評価の前提として、情報を広く集める必要がある。例えば、自社内のデータ（苦情処理メカニズムにより得られた情報含む）の他、企業内外のステークホルダーから情報を収集する。
- 具体的な評価方法は、企業の事業環境や規模、対象となる負の影響の類型や深刻度等を考慮して選択される。具体例としては、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・サプライヤー等の工場等を含む現場への訪問、監査や第三者による調査等がある。

(実効性評価の社内プロセスへの組込)

- 企業は実効性の評価手続きを関連する社内プロセスに組み込むべき。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といった手続きに、人権の視点を取り込むことが考えられる。

(評価結果の活用)

- 企業が実施した対応策が人権への負の影響の防止・軽減に効果があったか、また、より効果のある対応策があるかを検討する。

<説明・情報開示>

(説明・開示する情報の内容)

基本的な情報

- 企業が自身の人権への負の影響に取り組む上での人権DDに関する基本的な情報を伝えることが何よりもまず重要である。例えば、以下の情報が挙げられる。
(例) 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、特定した(優先した)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

負の影響への対処方法

- 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、説明すべきである。

(説明・情報開示の方法)

- 各企業は、想定する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求められる。

<救済>

- 適切な救済の種類又は組み合わせは、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**である。

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る。

(苦情処理メカニズム)

- 企業は、企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取り組む一連の仕組みで**ある苦情処理メカニズムを確立するか、又は、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加すること**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るべき。

(国家による救済の仕組み)

- 国家による救済の仕組みには、連絡窓口（National Contact Point）等がある。連絡窓口自社に関係する案件の正当な申立が行われた場合には、企業は、問題解決の手段の一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。

<参考>

- ガイドラインは取組の具体例を多数記載。
- 附属資料：ガイドラインのQ&A 及び 海外法制の概要

-Q&Aの質問例-

- ① 当社は国際的な事業を行っていないにもかかわらず、「ビジネスと人権」に関する国際スタンダードに則り人権尊重の取組を行う必要があるか。あるとすればそれはなぜか。
- ② グループ会社が所在する外国において人権DDを実施していくにあたり、そのグループ会社と日本に所在する本社のいずれが人権DDを主導的に進めていくべきか。
- ③ なぜ「共に協力して人権尊重に取り組む」ことが重要なのか。企業が負う人権尊重責任について、より人的・経済的リソースのある企業がその経済的負担において実施することを求める趣旨か。
- ④ 負の影響の特定・評価に必要な「関連情報の収集」のための「現地取引先の調査」の例として、現地調査も挙げられているが、常に現地調査を実施する必要があるか。