

「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」の解説

梅田総合法律事務所 弁護士 今田 晋一
弁護士 石田真由美
弁護士 今西 知篤

▶ POINT

- ① 「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」が策定・公表されました。
- ② 政府の示した方針では、公共調達における入札企業は、上記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ことが求められています。
- ③ 人権尊重の取組によって、企業活動における人権侵害を防止・軽減・救済するとともに、社会的信用の維持・獲得や企業価値の維持・向上に繋げることもできます。

1 はじめに

グローバル化の進展により、企業活動が人権に及ぼす負の影響（人権侵害のリスク）が拡大し、欧米諸国を中心に、企業に人権尊重を求める法制を導入する動きが広がる中、日本政府は、昨年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」を策定・公表しました（以下「本ガイドライン」といいます）。¹

本ガイドラインは、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行うすべての企業（個人事業主を含む。以下同じ。）が、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等（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ことを求めています。

政府は、本年4月には、公共調達の入札説明書や契約書等に「入札希望者/契約者は、本

¹ <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

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。」旨の記載の導入を進める方針を示しており²、経済産業省が、本ガイドラインに沿った企業における人権尊重の取組内容を具体的かつ実務的に示す資料として「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」³を公表するなど、企業に人権尊重の取組を求める動きが広がっています。

以下、本ガイドラインの概要をご紹介します。

2 人権尊重の意義

企業による人権尊重の取組は、いうまでもなく、企業活動における人権侵害等の防止・軽減・救済を目的とするべきです。

その上で、持続可能な経済・社会の実現に寄与するとともに、以下のように、社会からの信用の維持・獲得や企業価値の維持・向上に繋げることもできます。

- (1) 企業が直面する経営リスクを抑制する
 - ・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
 - ・人権侵害を理由とする取引停止の可能性
- (2) 国内外における競争力や企業価値の向上が期待できる
 - ・ブランドイメージの向上
 - ・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

3 人権の範囲

本ガイドラインにおいて、企業が尊重すべき「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や「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ます。

(具体例)

- ・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

² https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryoku4.pdf

³ <https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-1.pdf>

本資料は、本ガイドラインに沿って取組を行う企業がまず検討する、「人権方針の策定」や、人権デュー・ディリジェンス（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」について解説や事例を掲載しています。

4 人権尊重の取組にあたっての考え方

(1) 経営陣によるコミットメント(約束)が極めて重要

人権尊重の取組は、採用、調達、製造、販売などを含む企業活動全般において実施されるべきですから、全社的な関与が必要です。したがって、企業トップを含む経営陣がコミットメント(約束)を表明し、積極的・主体的に継続的に取り組むことが重要です。

(2) 人権侵害リスクはどの企業にもある

いかなる企業にも人権侵害リスクは存在します。企業は、人権侵害リスクの存在を前提に、いかにそれらを特定し、防止・軽減するか検討すること、また、その取組を説明することが重要です。

(3) ステークホルダーとの対話が重要

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を指し、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、国や地方自治体等が考えられます。

ステークホルダーとの対話は、企業が、人権侵害の実態やその原因を理解し、対処方法の改善を容易にすることやステークホルダーとの信頼関係構築を促進するものであり、人権尊重の取組全体にわたって実施することが重要です。

(4) 優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が重要

全ての人権尊重の取組を直ちに行うことが難しい場合は、まずは、より深刻度の高い人権侵害等から優先して取り組むべきです。

(5) 企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要

契約関係にある企業と共に協力して人権尊重に取り組むことが重要です。契約上の立場を利用して、取引先に対し一方的に過大な負担を負わせる形で人権尊重の取組を要求した場合、下請法や独占禁止法に抵触するおそれがあります。

5 人権尊重の取組のステップ

(1) 人権方針の策定・公表

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、以下の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す。

- ① 企業のトップを含む経営陣で承認されていること
- ② 企業内外の専門的な情報・知見を参照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人権尊重への企業の期待が明記されていること
- ④ 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に向けて社内外にわたり周知されていること
- ⑤ 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に、人権方針が反映されていること

(2) 人権デュー・ディリジェンス(人権 DD)

① 負の影響の特定・評価

人権 DD の第一歩は、企業が関与している、又は関与しうる人権への負の影響(人権侵害リスク)を特定、評価することです。

特定・評価にあたっては、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、書面調査等により、関連情報を収集する必要があります。

すべての負の影響に直ちに対処することが難しい場合は、深刻度に応じて対応の優先順位付けをします。

② 負の影響の防止・軽減

自社が人権侵害等を引き起こし、又は助長している場合には、その活動を確実に停止するとともに、将来の活動を防止します。その活動を直ちに停止することが難しい場合は、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します。

自社の事業等が人権侵害等に直接関連している場合は、人権侵害等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・確保・強化し、又は支援を行うことにより、人権侵害等を防止・軽減するよう努めます。

③ 取組の実効性の評価

自社が実施した対応策が人権侵害等の防止・軽減に効果があったか、より効果のある対応策があるかを検討します。

評価にあたっては、その前提として広く情報を集める必要があります(従業員やサプライヤー等へのヒアリング、質問票の活用、工場等を含む現場への訪問、監査や第三者による調査等)。

④ 説明・情報開示

企業は、自身が人権を尊重する責任を果たしていることを説明できなければなりません。企業が人権侵害の主張に直面した場合、中でも負の影響を受けるステークホルダーから懸念を表明された場合は特に、その企業が講じた措置を説明できることは不可欠です。

人権尊重の取組について情報を開示することは、仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、企業価値を損なうものではなく、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し、ステークホルダーから評価されるべきものであり、企業による積極的な取組が期待されます。

(3) 救済

企業は、自社が人権侵害等を引き起こし、又は、助長していることが明らかになった場合、救済を実施し、又は、救済の実施に協力する必要があります。

救済の具体例には、謝罪、原状回復、金銭的また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あります。

また、苦情処理メカニズムを確立するか、業界団体等が設置する苦情メカニズムに参加することを通じて、救済を可能にするべきです。

6 おわりに

企業には、事業活動を行う主体として、人権を尊重する責任があります。また、SNS等の普及により人権侵害が企業の社会的評価を低下させ、企業の存続にも影響する時代になっています。事業規模の大小にかかわらず、全ての企業が継続的に取り組む必要があります。

本ガイドラインを踏まえた人権尊重の取組については、当事務所までご相談下さい。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは郵送から PDFファイルでのメール配信に変更できます。PDFファイルは、貴社内で転送・共有いただいて差し支えありません。電話またはメール(newsletter@umedasogo-law.jp)でお気軽にお申し出ください。

COLUMN

先日、カンボジアの「くっくま孤児院」(<https://glojun.com/project/kukkuma/>)を訪れました。国際的な教育支援活動(児童用英語教材の現地語辞書の作成・配布事業)の一環での団体訪問です。

カンボジアは平均年齢約27歳という大変若い国です。超高層ビルの建設ラッシュに沸く首都プノンペン、くっくま孤児院はその郊外にあります。直前にトゥール・スレン虐殺犯罪博物館を訪れ、生々しい展示に打ちのめされていたこともあって、大虐殺、拷問、内戦、地雷、経済格差、貧困、人身売買・・・、悲惨で恵まれない子ども達、どんよりとした絶望的な雰囲気、を想像していました。

が、全く違いました。くっくま孤児院で生活する約30人の子ども達は、満面の笑顔で来訪者たちを熱烈☆大歓迎！将来の夢を熱く語り、ノリノリで歌やダンスを披露してくれました。最後の一曲は「夢をかなえてドラえもん」。プノンペンでたくましく生きる子ども達が、孤児院で学んだ日本語で、「こころのなか～ いつも いつも～ えがいてる～♪」、「タケコプタ～♪」と、元気一杯歌って踊る姿に、直前に見たカンボジアの暗い歴史、何十年も前の夏休みに観たドラえもんの映画、至らない今の自分・・・、いろいろ重なって見えてきて、聴こえてきて、勇気づけられ、涙腺崩壊。しわくちやになった「支援者」の顔を、最前列のダンサーの子どもが不思議そうにのぞき込んでいました。「支援に行ったつもりが、元気をもらって帰ってくる」というのは、しばしばあることのようにです。

(弁護士／地球環境学博士 望月 康平)

梅田総合法律事務所

大阪事務所 〒530-0003 大阪市北区堂島1丁目1番5号 関電不動産梅田新道ビル12階

TEL: 06-6348-5566(代) FAX: 06-6348-5516

東京事務所 〒106-0032 東京都港区六本木6丁目8番28号 宮崎ビル3階

TEL: 03-6447-0979 FAX: 03-5410-1591

<https://www.umedasogo-law.jp>