

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の公表

2023年11月
One Asia Lawyers Group
コンプライアンス・ニューズレター
アジア SDGs/ESG プラクティスグループ

第1 はじめに

経済産業省は、2023年9月に策定された「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、「日本政府ガイドライン」といいます。）を踏まえ、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、検討すべきポイントや実施フローの例を示すため、2023年5月、「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」を公表しました。

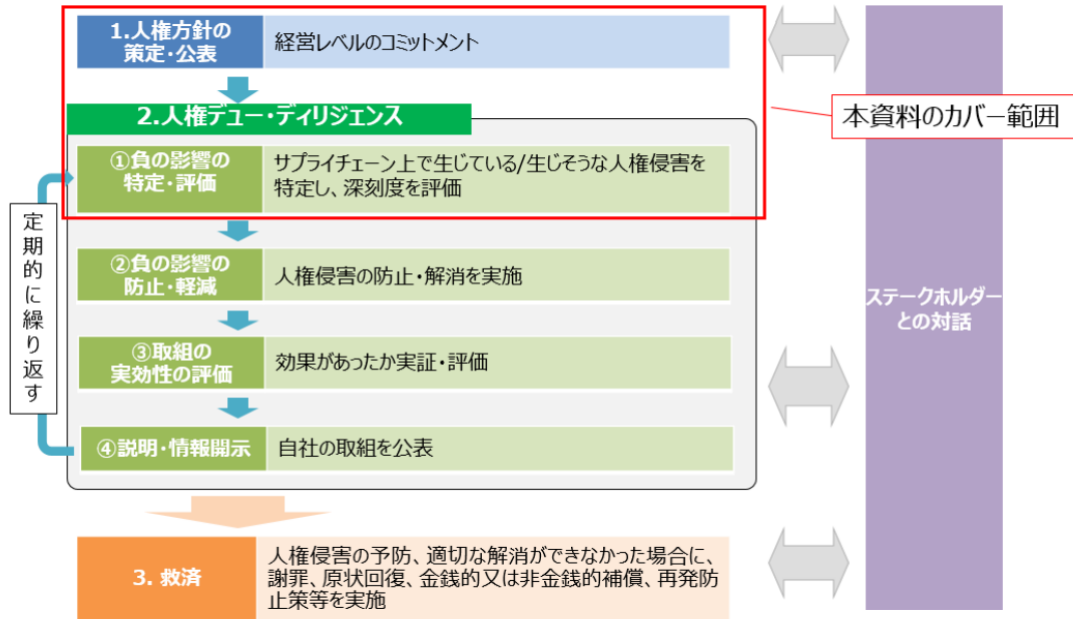


本資料は、必ずしもこれに従って人権尊重の取り組みを進めなければならないというものではなく、逆に、これに従った取り組みだけをしておけばよいという趣旨のものではなく、このことは本資料中でも重ねて強調されています。とはいえ、ビジネスと人権に関して、どのような取り組みをしていけばよいのか、その理解を深める為には有意義であるため、本号ではこの実務参照資料について、ご紹介いたします。

企業の皆様におかれましては、本資料も参照いただきながらまずは人権方針の策定、人権への負の影響の特定・評価を行われることと存じますが、ご不明な点がございましたら、当グループまでお気軽にお問い合わせください。

第2 実務参照資料の位置づけ

本資料は、上記のとおり、日本政府ガイドラインで示されている事項のうち、「人権方針の策定」及び「人権への負の影響の特定・評価」をカバーする内容となっています。



(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より抜粋)

第3 人権方針の策定の流れ

人権方針の策定については、日本政府ガイドライン3において、その要件や策定時及び策定後の留意点が示されています。本資料は、これを踏まえてより具体的に、以下のような策定の流れが示されています。

プロセス	ポイント
① 自社の現状把握	➢ 社内各部門からの知見収集、ステークホルダーとの対話・協議等を通じた、自社が関与し得る人権侵害リスク ³ についての確認。(ガイドライン 3.1)
② 人権方針案作成	➢ 上記も踏まえつつ、記載すべき項目を検討 (以下参照)
③ 経営陣の承認	➢ 企業のトップを含む経営陣 (例：取締役会 ⁴) の承認 (ガイドライン 3)
④ 公開・周知等	➢ 自社ホームページへの掲載など一般への公開 (ガイドライン 3.1) ➢ 従業員、取引先、関係者への周知 (ガイドライン 3.1)

(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実務参照資料より抜粋)

本資料は、このうち、①自社の現状把握のために必要な自社が関与しうる人権侵害リスクについて、産業別に考えられる一般的事項を本資料別添1において示しています。また、人権方針に盛り込むことが考えられる項目について、以下のとおり例示しています。

<人権方針に記載することが考えられる項目>

1. 位置付け

人権方針は、企業の経営理念や行動指針等と密接に関わるため、これらの文書と人権方針の関係を検討し、両者の一貫性を担保することで、社内における位置付けを明確にし、より人権方針を社内に定着させることを目的とします。

2. 適用範囲



一般に、人権方針は、一般的な社内規程と異なり、自社だけではなく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ます。そのため、「グループ会社」の定義を明らかにすることも望ましいと思われます。

3. 期待の明示

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ことが求められ、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ます。これを基に、サプライヤー審査方針、調達方針等を規定することとなります。ガイドライン3に記載のとおり、人権方針に必要な要件となっています。

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

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」という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（約束）を表明することが考えられます。

5. 人権尊重責任と法令遵守の関係

法令の遵守は当然として、ある国の法令やその執行によって国際的に認められた人権が適切に保護されていない場合、企業は、国際的に認められた人権を可能な限り最大限尊重する方法を追求する必要があります。そのため、このような内容を人権方針に明記することも考えられます。

6. 自社における重点課題

まずは、自社が影響を与える可能性のある人権を把握するだけでなく、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でその人権を認識し、それらに特に焦点を当てた取り組みを行うことが考えられます。このような自社の重点課題を人権方針に記載することが考えられます。これにおいては、本資料別添1も参照するとより具体的なイメージがつかめると思われます。

7. 人権尊重の取組を実践する方法

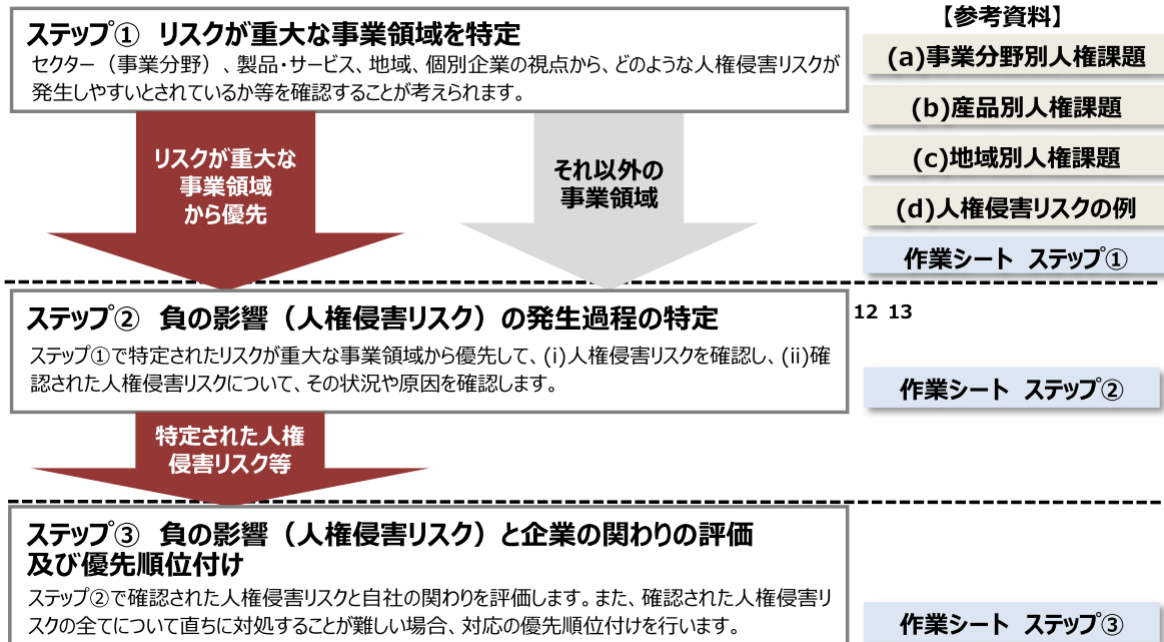
企業が人権方針をどのように実現していくかを記載することが考えられます。具体的には、人権 DD の実施や救済の方針、ステークホルダーとの対話の実施、また、人権方針の実施状況を監督する責任者の配置、責任者及びその責任の内容を記載することが考えられます。

第4 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価

企業は、人権 DD の第一歩として、企業が関与している、又は関与し得る人権侵害リスクの特定・評価を行う必要があります。

そのための具体的なプロセスの例として、以下の手順が示されており、本資料では、これの参考となるような参考資料（別添1）、作業シート（別添2）が示されています。別添1では具体的な事業分野、製品別等の人権課題とその説明がされており、別添2はこれらを踏まえて実際に自社に当てはめがしやすいものとなっています。

図表 2：負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価の進め方



（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より抜粋）

ステップ①：リスクが重大な事業領域の特定（ガイドライン 4.1.1(a)）

まず、自社の事業のうち、リスクが重大な事業領域を特定します。この際、社内関連部門や社外の専門家等と意見交換をしながら、以下のような観点から、具体的にどのような人権侵害リスクが指摘されているかなどを確認します。

リスク視点の例	確認ポイントの例	参考資料の例 ¹⁵
セクター（事業分野）のリスク	自社のセクター（事業分野）、製品・サービス、又は、自社・取引先が事業を行う地域において、 <u>どのような人権侵害リスクが指摘されているか</u> について、人権侵害リスクの種類、深刻度、発生可能性といった観点から確認します。	参考資料(a) 事業分野別人権課題
製品・サービスのリスク		参考資料(b) 産品別人権課題
地域リスク		参考資料(c) 地域別人権課題
企業固有のリスク	<u>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</u> など、企業固有の状況を確認します。	各種報道 社内資料（苦情処理メカニズムに寄せられた情報を含む）

（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より抜粋）

この際、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を把握できていることが望ましいとされており、これが困難な場合でも、ステークホルダーとの対話や、苦情処理メカニズムの設置・運用等を通じて、追跡可能性が低いサプライヤー等の人権侵害リスクも把握するよう努めることが重要です。

ステップ②：負の影響（人権侵害リスク）の発生過程の特定（ガイドライン 4.1.1(b)）

次に、リスクが重大な領域について、人権侵害リスクを確認し、その状況や原因を確認します。その際は、以下のような方法で行うことが考えられます。

方法の例	確認ポイントの例
<ul style="list-style-type: none"> 社内資料（苦情処理メカニズムに寄せられた情報を含む）に基づく確認・調査 	<ul style="list-style-type: none"> 苦情処理メカニズムに寄せられた人権侵害リスクの情報や、過去にサプライヤー等において人権侵害リスクが発生した情報が社内記録に残されていないかを調査し、その状況を確認するとともに同様の人権侵害リスクが再発する状況にないか確認します¹⁷。 契約書等を確認し、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します。
<ul style="list-style-type: none"> 企業（経営者・管理責任者）に対する質問票調査 	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤー等に質問票を送付し、返送された回答を確認します。 例えば、取引先等における人権尊重の取組体制（例：人権侵害リスクの防止・軽減や救済のための仕組み）を確認する質問項目や、人権侵害リスクが発生していないかを確認する質問項目等を含めることが考えられます¹⁸。
<ul style="list-style-type: none"> 従業員に対するアンケート・ヒアリング 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員に対して、自社内外において、実際に人権侵害リスクが発生していないか、確認します。 アンケートから人権侵害リスクが確認された場合、関係する従業員等に対してヒアリングを実施する方法も考えられます。
<ul style="list-style-type: none"> 現地調査・訪問 	<ul style="list-style-type: none"> 典型的な例として、例えば、現地の従業員の労働環境（安全で健康的な作業環境が提供されているかどうか）を確認します。
<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとの対話 	<ul style="list-style-type: none"> 自社業界や調達する原料・調達国の事情等に精通したステークホルダーと対話をして懸念を聴取します。 実際に人権侵害リスクを受けるステークホルダーから、被害の状況や人権侵害リスクについて聴取します。

（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より抜粋）

ステップ③：負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価及び優先順位付け（ガイドライン 4.1.1(c)・(d)）

ステップ②で確認された人権侵害リスクと自社のかかわりを、日本政府ガイドラインで示されている以下のカテゴリに基づいて、評価します。

	関わりの評価	求められる対応
(i)	<u>自社が人権侵害リスクを引き起こしているか</u>	<u>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</u>
(ii)	<u>人権侵害リスクを助長しているか</u>	
(iii)	<u>人権侵害リスクが自社の事業・製品・サービスと直接関連しているか</u>	<u>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・軽減に努めます</u>

（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より抜粋）

そのうえで、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、下記(i)及び(ii)のように優先順位を検討します（ガイドライン 4.1.3.1）。



優先順位	検討内容
(i)	人権侵害リスクの深刻度を評価し、深刻度の高いものから対処 します。深刻度は3つの観点（規模・範囲・救済困難度）で評価を行います。これらの観点の詳細は、図表4を参照ください。
(ii)	深刻度が同等な潜在的なケースが複数存在する場合には、発生可能性²²の高いものから対処 します。
(iii)	深刻度及び発生可能性が同等なケースが複数存在する場合には、まず、自社及び直接契約関係にある取引先において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も考えられます ²³ 。

（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より抜粋）

〈注記〉本資料に関し、以下の点をご了承ください。

- ・本ニュースレターは2023年11月13日時点の情報に基づいて作成されています。
- ・今後の政府による発表や解釈の明確化、実務上の運用の変更等に伴い、その内容は変更される可能性がございます。
- ・本ニュースレターの内容によって生じたいかなる損害についても弊所は責任を負いません。

◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group」は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Groupは、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。

この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> または info@oneasia.legal までお願いします。

なお、本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。

◆ アジア SDGs/ESG プラクティスグループ ◆

One Asia Lawyersは、ESG・SDGsと人権DDに関して、東南アジア・南アジア・オセアニアなどの海外においても、各国の法律実務に精通した専門家が、現地に根付いたプラクティカルなアドバイス提供およびニュースレター、セミナーなどを通じて情報発信を行っています。ESG・SDGs・人権DDに関連してご相談がございましたら、以下の各弁護士までお気軽にお問い合わせください。

<著者／アジア SDGs/ESG プラクティスグループ>



	<p>難波 泰明 弁護士法人 One Asia 大阪オフィス パートナー弁護士アジア SDGs/ ESG プラクティスグループ リーダー</p> <p>国内の中小企業から上場企業まで幅広い業種の企業の、人事 労務、紛争解決、知的財産、倒産処理案件などの企業法務全 般を取り扱う。個人の顧客に対しては、労働紛争、交通事 故、離婚、相続等の一般民事事件から、インターネット投稿 の発信者情報開示、裁判員裁判を含む刑事事件まで幅広く対 応。その他、建築瑕疵、追加請負代金請求などの建築紛争、 マンション管理に関する理事会、区分所有者からの相談や紛 争案件も対応。行政関係では、大阪市債権管理回収アドバイ ザーを務めるなど、自治体からの債権管理回収に関する個別 の相談、研修を担当。包括外部監査人補助者も複数年にわたり 務め、活用賞を受賞するなど、自治体実務、監査業務にも 精通している。</p> <p>yasuaki.nanba@oneasia.legal 06-6311-1010</p>
	<p>佐野 和樹 One Asia Lawyers パートナー弁護士（日本法） ミャンマー・マレーシア統括 アジアSDGs/ESGプラクティスグループ</p> <p>2013年よりタイで、主に進出支援・登記申請代行・リーガル サポート等を行うM&A Advisory Co., Ltd.で3年間勤務。2016年 のOne Asia Lawyers設立時に参画し、ミャンマー事務所・マ レーシア事務所にて執務を行う。2019年にミャンマー人と結 婚し、現在はミャンマーに居住しながらミャンマー・マレー シア統括責任者として、アジア法務全般のアドバイスを提供 している。</p> <p>kazuki.sano@oneasia.legal</p>
	<p>齋藤 彰 One Asia Lawyers Group 顧問 弁護士・神戸大学名誉教授・CEDR 認定調停人</p> <p>大手海運会社で北米・紅海・欧州向けの自動車専用船の運行 管理を経験したのち、研究者への転身を決意。神戸大学法学 研究科で比較契約法・国際取引法・国際 ADR 等の教育研究 に従事し、学生の国際模擬仲裁大会参加等を促進することに より、法律学のグローバル化に努めてきた。また法科大学院 生の海外インターンシップ制度や英語による LL.M.プログラ ムの創設を主導した。その間に、ICC 仲裁及び調停の実務に も従事し、英国を代表する ADR 機関である CEDR の調停ス キルトレーニング（CEDR MST）の日本での初の実施に尽力 した。2018 年からOne Asia Lawyers の顧問に就任し、実務・ 教育・研究の架橋に勤めてきた。ビジネスと人権及び海外腐 敗慣行防止に向けた規律枠組みの最新動向の調査研究にも取 り組んでいる。</p> <p>akira.saito@oneasia.legal</p>