

## CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

2022年8月号 (Vol.24)

### 経済産業省「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）」の公表

- I. はじめに
- II. ガイドライン（案）の概要
- III. おわりに

森・濱田松本法律事務所

弁護士 梅津 英明

TEL. 03 6212 8347

[hideaki.umetsu@mhm-global.com](mailto:hideaki.umetsu@mhm-global.com)

弁護士 田中 亜樹

TEL. 03 6266 8919

[aki.tanaka@mhm-global.com](mailto:aki.tanaka@mhm-global.com)

弁護士 御代田 有恒

TEL. 03 6266 8989

[aritsune.miyoda@mhm-global.com](mailto:aritsune.miyoda@mhm-global.com)

弁護士 上田 優介

TEL. 03 5223 7773

[yusuke.ueda@mhm-global.com](mailto:yusuke.ueda@mhm-global.com)

弁護士 筑井 翔太

TEL. 03 6212 8394

[shota.tsukui@mhm-global.com](mailto:shota.tsukui@mhm-global.com)

弁護士 松井 春樹

TEL. 03 6266 8951

[haruki.matsui@mhm-global.com](mailto:haruki.matsui@mhm-global.com)

#### I. はじめに

2011年に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「国連指導原則」といいます。）が策定されて以降、他の先進国と比較して取組が遅いのではないかと指摘が多かった日本においても、政府から2020年10月に『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」が策定、公表され、また、2021年12月には、経団連において「人権を尊重する経営のためのハンドブック」が策定されるなど、近年、ビジネスと人権に関する日本政府及び産業界の取組が活発になっています。

そのような状況において、産業界からの要望等も踏まえ、経済産業省において、サプライチェーンにおける人権尊重のための業種横断的なガイドライン策定を目指し、「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」が立ち上げられました。同検討会での議論を受け、2022年8月8日、「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「ガイドライン（案）」といいます。）が公表され、8月29日までパブリックコメントに付されています。ガイドライン（案）が成立すれば、下記II.2.（1）に述べるとおり、日本で事業活動を行う全ての企業に、これに則った取組への努力が求められることとなります。

弊所においては、当該ガイドライン（案）の重要な点について、弊所で開催中の『<人権 DD 連続ウェビナー（全5回シリーズ）>の臨時回として「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）概説（仮題）」を、8月26日（予定）

## CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

より配信する予定ですが、これに先立ち、本ニュースレターにおいて、ガイドライン(案)の主要な部分をご紹介します。

### II. ガイドライン(案)の概要

#### 1. ガイドライン(案)の構成

ガイドライン(案)の構成は、前提として第1項でガイドラインの制定経緯や適用範囲等について説明したうえで、総論として、第2項で企業による人権尊重の取組の総論として人権方針の策定・人権DDの実施・救済という取組を概観し、次に、各論として、第3項～第5項で、それぞれ人権方針の策定、人権DDの実施、救済について論じるものとなっています。それぞれの項目においては、本文中に多くの具体例等が示されており、実務担当者にとって参照しやすい構成になっています。

また、末尾に、読者が疑問に思うであろう点を纏めたQ&A集が付されており、かかる内容も実際に人権DDに取組む担当者にとっては、有用かつ実務的で、参照しやすい内容になっています。

また、後述のとおり、国家等の統治者が人権侵害に関与しているような地域での取引停止の論点や、紛争地域に関する論点(「強化された人権DD」、「責任ある撤退」)など、近時注目されている課題についても触れるなど、日本企業がまさに今直面している問題にも一定の指針を示そうとしている点が印象的です。

#### 2. ガイドライン(案)の内容

##### (1) はじめに(1項)

ガイドライン(案)第1項において、上記I.で述べたようなガイドライン(案)制定の経緯・目的の説明に加えて、企業の人権尊重の意義について詳しく述べられています。特に、企業による人権尊重の取組が、持続可能な経済・社会の実現に寄与するだけでなく、企業自身の社会からの信用の維持・獲得や企業価値の維持・向上に繋がると説明されています。具体的には、企業による人権尊重への取組は、企業が直面する経営リスク(例えば、人権侵害を理由とした製品・サービスの不買運動、投資家による投資引き揚げ等)の抑制に繋がるのみならず、企業経営の視点からプラスの影響(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、優秀な人材の獲得等を通じた、競争力や企業価値の向上)を享受することが可能とされています。(1.2項)

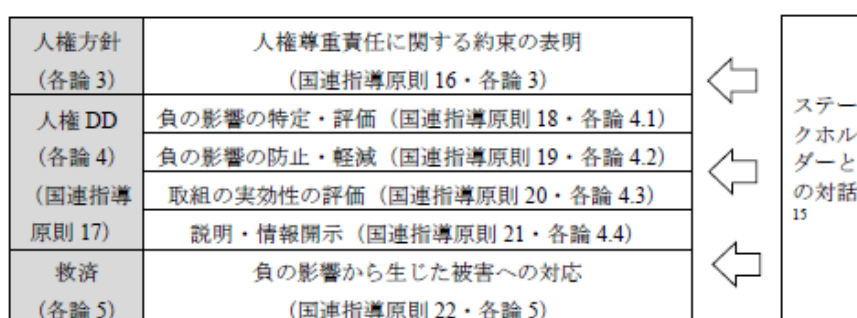
また、ガイドライン(案)は、法的拘束力を有するものではないものの、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業(個人事業主を含む)に対して、自社・グループ会社、サプライヤー等における人権尊重の取組に最大限努めることを求めることを明記しています。(1.3項、Q&A No.1～2)

## CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

また、「サプライヤー等」は「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」と定義され、そのうえで「サプライチェーン」の意味するところも具体的に記載されており、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」のみならず自社の製品・サービスの販売・消費等に関する「下流」（顧客等）を意味するものとされ、また、「その他のビジネス上の関係先」は、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とされており、対象が広く含まれることが明記されています。（1.3 項、Q&A No.3）

### （2） 企業による人権尊重の取組の全体像（総論）（2 項）

ガイドライン（案）では、企業に求められる取組の全体像として、下図が示されています。（2.1 項）



そのうえで、人権尊重の取組にあたっての考え方として、以下の 5 点が挙げられており、企業が今後取組を進めていくうえでの指針として参考になります。（2.2 項、Q&A No.4）

- ・ 経営陣によるコミットメントが極めて重要である
- ・ 潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する
- ・ 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
- ・ 優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が重要である
- ・ 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

なお、「ステークホルダー」という用語はその意味するところが分かりにくい面もあるところ、ここでは「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」とされ、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、投資家・株主、国や地方自治体等が例示されています。

### （3） 人権方針の策定（各論）（3 項）

企業による人権尊重の取組として、まず、企業が人権方針を策定し、人権尊重責任を果たすことにコミットメントすべきとされています。また、人権方針は、①経

## CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

営陣により承認され、②専門的な情報・知見を参照して策定され、③関係者に対する期待が表明されており、④企業の内外に公開・周知され、⑤企業の事業方針や手続の中に反映されていることが必要とされています。

また、人権方針の策定にあたっては、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、社内の各部門のみならず、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の対話・協議を行うことによって、より実態を反映した人権方針の策定が期待されるとされています。(3.1 項、Q&A No.5)

加えて、一度策定した人権方針について、社内に周知し、調達指針等に内容を反映することで事業活動の中で実践をしていくことや、後述の人権 DD の結果を踏まえて改定を続けることの有用性についても指摘されています。(3.2 項)

#### (4) 人権 DD の実施 (各論)

本項目では、企業が人権 DD を実施するにあたって、留意すべき事項等が様々な具体例も含めて記載されています。

##### ①負の影響の特定・評価

###### リスクが重大な領域の特定方法

まず、人権 DD の第一歩である「人権への負の影響の特定・評価のプロセス」における「リスクが重大な事業領域の特定方法」について、セクター、製品・サービス、地域、及び企業固有のリスク毎の概要が説明されています。中でも「セクター・製品のリスク」については、「OECD 衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス」をはじめとする主に OECD により発行されたガイドラインが、「地域リスク」については、ILO や UNICEF 等により発行された「Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains」がそれぞれ参考資料として紹介されています。これらを用いて事業領域を特定したのちに、負の影響の実際の発生過程や、企業とのかかわりを見たうえで、優先順位付けを行うこととされています。(4.1.1 項、Q&A No.6)

###### 人権への負の影響の特定・評価プロセス

続く人権への負の影響の特定・評価プロセスの留意点としては、定期的な評価のみならず非定期的影響評価の実施場面について紹介されており、これらの継続的評価を通じて負の影響の優先度が見直されることが説明されています。(4.1.2.1 項)  
また、負の影響の評価に際し特に注意をすべき脆弱な立場にあるステークホルダーとして、「外国人、女性や子ども、障害者、先住民族、民族的、種族的、宗教的又は言語的少数者」が具体例として挙げられ、具体例において技能実習生も取り上げられています<sup>1</sup>。(4.1.2.2 項)

<sup>1</sup> なお、技能実習制度に関しては、古川禎久前法務大臣が 2022 年 7 月 29 日の記者会見において、人権の観点も含め、その制度の見直しについて本格的に検討することを表明しています。

## CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

負の影響の特定・評価の前提となる関連情報の収集方法についても、ステークホルダーとの対話・苦情処理メカニズムの利用といったアプローチに加えて、現地取引先の調査としては現地調査やインタビューが、書面調査としては現地取引先への質問票の送付や内部資料や公開情報の調査を行うことが具体例として列挙されています。(4.1.2.3 項、Q&A No.7)

### 「強化された人権 DD」(いわゆる Heightened Human Rights Due Diligence)

また、紛争等の影響を受ける地域における人権 DD においては、特に、ステークホルダーが深刻な負の影響を被る可能性が高いこと、通常通り事業活動を行っていても意図せず紛争等に加担する可能性が高まることなどから、一層の配慮が必要であり、「強化された人権 DD」(いわゆる Heightened Human Rights Due Diligence)を実施すべきことが指摘され、2022 年 6 月に公表された国連開発計画のガイダンス等も引用されています。(4.1.2.4 項)。

### 優先順位付けの考え方

そして、直ちに全ての負の影響に対処することが困難な場合における負の影響への対応の優先順位付けの判断基準の考え方として、深刻度が高いものから対応し、深刻度が同程度の場合には蓋然性の高いものから対応することが合理的であるとされています。深刻度の判断基準としては人権への負の影響の①規模(重大性)、②範囲、及び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)が示され、企業経営に与える負の影響(経営リスク)の大小では判断されないという点に関する注意喚起もされています。(4.1.3 項)

### ②負の影響の防止・軽減(4.2 項)

#### (a) 検討すべき措置(4.2.1 項、Q&A No.9)

上記①で特定評価された負の影響に関し、企業が「負の影響を引き起こし(cause)又は助長している(contribute)場合」と「自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している(directly linked)場合」とに分けて、それぞれの場合において負の影響の防止・軽減のためにとるべき対応について、具体例とともに説明されています。

#### 負の影響を引き起こし(cause)又は助長している(contribute)場合(4.2.1.1 項)

この場合には、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とともに、将来引き起こしたり助長したりする活動を防止することを求めつつも、契約上・法的理由により停止することが難しい場合においては、停止に向けた工程表を作成の上、段階的に活動を停止することを求めています。

#### 自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している(directly linked)場合(4.2.1.2 項)



## CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

また、directly linked の場合においては、負の影響を直接与える企業への影響力を行使するか、影響力が無ければそれを確保・強化し、又は、当該企業を支援することで、負の影響の防止・軽減に向けた活動をするように努めるべきとされています。

取引停止の考え方 (4.2.1.3 項、Q&A No.10)

本ガイドライン（案）では、対応の一態様である「取引停止」について、多くの具体例とともに詳述されていることが印象的であり、取引停止は、負の影響それ自体を解消するものではなく、場合によっては人権への負の影響がさらに深刻になる可能性があることから、取引停止については最後の手段として検討されるべきであるとしたうえで、取引を停止する場合についても、取引停止が適切でない又は不可能もしくは事実上困難といった理由で停止しない場合についても、企業がとるべき一定の責任ある対応の具体例が示されています。また、事業活動を行う地域や、製品・サービスの供給過程において、その国家等の統治者の関与のもとで人権侵害が行われている場合に関しても、上記の「強化された人権 DD」が必要である他、企業が特に検討すべき内容について具体的に説明されています。

(b) 「責任ある撤退」(4.2.2 項)

紛争地域における撤退は、代替企業の参入があまり考えられず現地の消費者がサービスを入手できない、撤退企業から解雇された場合の再雇用が難しいなどのリスクがあるため、紛争地域からの撤退に際しては、上記①で言及した、強化された人権 DD を実施し、通常より慎重な判断が求められることが指摘されています。そして、紛争が生じる可能性がある場合には、可能な場合は参入前に、参入後であってもその可能性が出てきた場合にはそのタイミングで、前もって撤退計画を検討しておくことの有用性に言及されています。

(c) 構造的問題への対処 (4.2.3 項)

「構造的問題」とは、企業による制御可能な範囲を超える社会問題等により広範にみられる問題でありながら、企業の事業又はサプライチェーン内部における負の影響のリスクを増大させる問題のことであるとされ、例えば、児童労働のリスクを増大させる就学難・高い貧困率、マイノリティー集団に対する差別等が挙げられています。このように企業による制御可能な範囲を超える構造的問題に対しても、企業にどのような取組が求められるかについて説明されています。

③取組の実効性の評価 (4.3 項)

企業には、上記①②で論じた、負の影響の特定・評価とその防止・軽減への取組の実効性を評価することが求められ、評価の前提となる情報を企業内外のステークホルダーから収集することや、その具体的方法（ヒアリング、質問票等）について説明されているほか、実効性評価手続を内部監査やサプライヤー監査などの関連する社内プロセスに組み込んで実施することについても説明がされています。

## CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

## ④説明・情報開示（4.4 項、Q&amp;A No.11～12）

上記①②③で論じた一連の取組についての説明・情報開示に関しても、開示されるべき情報の例が説明されるとともに、公開の頻度についても年 1 回以上が望ましいことや、その方法（ウェブサイト上での開示や統合報告書などでの開示に加えて、負の影響を受けたステークホルダーに対して情報提供をする際には面談等を行うこともありうること）について説明されています。

## (5) 救済（各論）（5 項、Q&amp;A No.13～15）

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としたうえで、負の影響とありうる救済の組み合わせについての具体例が説明されています。

さらに、企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取組む一連の仕組である「苦情処理メカニズム」を、企業が確立するか、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに企業が参加することを通じて、救済を可能にすることを求めています。また苦情処理メカニズムを実効性あるものとするために、正当性、利用可能性、予測可能性、公平性等など、国連指導原則が求める一定の要件を満たすべきとされています。（5.1 項）あわせて、こうした苦情処理メカニズムを通じて企業が得た情報が上記①の負の影響の特定・評価に有益であることについても指摘されています。

## III. おわりに

ガイドライン（案）は、国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針及び ILO 多国籍企業宣言などが求める国際的なスタンダードを踏まえ、企業が実際に行うべき取組を説明するものです。そのため、ガイドライン（案）は、国際的なスタンダードの理解を深めるべく、国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針及び ILO 多国籍企業宣言などを参照することを推奨しています。こうした国際的なスタンダードに基づき企業に求められている取組の基礎については、冒頭で紹介したウェビナーの[第 1 回](#)、[第 2 回](#)及び[第 3 回](#)でご説明していますので、併せてご参照ください。

ガイドライン（案）では、人権尊重の取組の内容をより具体的かつ実務的な形で示すための資料も経済産業省にて今後作成予定とされており、パブリックコメント後のガイドライン最終版の内容とともに、これらの資料も注視する必要があります。

## CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

### セミナー情報

- セミナー 『一歩先の「ビジネスと人権」と人権デュー・ディリジェンス～理想と現実の間で、どう対応するべきか～』  
開催日時 2022年8月25日(木) 13:00～16:00  
講師 梅津 英明  
主催 企業研究会セミナールーム／オンライン
  
- セミナー 『実務担当者のためのインサイダー取引規制の基礎と実務』  
視聴期間 2022年10月7日(金)～2022年12月7日(水)  
講師 戸嶋 浩二  
主催 株式会社商事法務
  
- セミナー 『海外グループガバナンス・海外コンプライアンスの実務～地政学リスクや「ビジネスと人権」等の最新対応も含めて～』  
視聴期間 2022年10月12日(水)～2022年12月12日(月)  
講師 梅津 英明  
主催 株式会社商事法務

### 文献情報

- 論文 「人権・紛争とM&A～「責任ある撤退」の議論を視点に考える～」  
掲載誌 MARR (Mergers & Acquisitions Research Report) 2022年8月号  
著者 梅津 英明
  
- 論文 「「ブレない」贈賄防止コンプライアンス」  
掲載誌 経営法友会レポート No.581  
著者 梅津 英明

(当事務所に関するお問い合わせ)  
森・濱田松本法律事務所 広報担当  
mhm\_info@mhm-global.com  
03-6212-8330  
www.mhmjapan.com