

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)
～サプライチェーンと人権デュー・ディリジェンス
に関する経済産業省ガイドライン案～

弁護士法人 三宅法律事務所
弁護士 渡邊 雅之

弁護士法人三宅法律事務所 パートナー
弁護士 渡邊 雅之
TEL: 03-5288-1021
Email: m-watanabe@miyake.gr.jp

パブリックコメント

○意見募集: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\(案\)に対する意見募集について](#)

Guidelines on Respect for Human Rights in Responsible Supply Chains

○意見募集締切:2022年8月29日(月曜日)

参考:[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](#)

評価と課題

[評価できるところ]

- 日本企業のために作られたもので具体的な対応に使いやすい。
- 豊富な事例(実際に起こった事例も参照している)
- 国内に留まる企業も対象としていることは評価できる。
- サプライチェーンの間接的な取引先も対象としている。

[課題]

- ガイドラインとして法的拘束力がない限界
- サプライチェーンの取引先が中小企業である場合の支援など明確でない。
- 下請先(二次下請先も含む)がサプライチェーンの対象となっているか明らかでない。
- 派遣元企業もサプライチェーンに入るか。
- 金融機関の取引停止の場合の措置が記載されていない(EU指令案にはあり)
- 人権DDが内部統制の問題までにはなっていない(取締役の善管注意義務の要素とまではならない。)。開示責任に留まるようによめる。

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検討会の設置

「[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の設置について](#)」(令和4年3月・経済産業省)

- 2011年の国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則(以下「国連指導原則」)」が支持され、人権の尊重は、すべての企業に期待されるグローバルな行動基準であるとされている。
- 企業活動における人権尊重は、人権に対する悪影響に対処し、社会に貢献するとともに、企業の継続的事業運営を妨げる要因の回避、さらには、国際社会からの信頼を高めてグローバルな投資家等の高評価を得ることにもつながる。欧米を中心に人権尊重を理由とする法規制の導入が進み、企業として取組の強化が求められていることへの留意も必要である。
- 2021年に経済産業省がビジネスと人権に関する行動計画のフォローアップの一環として外務省と共同で実施した企業の人権に関する[取組状況調査](#)(2021年11月30日公表)では、人権デュー・ディリジェンスの実施率は回答企業の約5割に留まるなど、日本企業の取組にはなお改善が必要であることが明らかになった。また、同調査では、政府に対する要望として、ガイドライン整備を期待する声が最も多く寄せられ、人権尊重への取組が進んでいない企業の半数からは、具体的な取組方法が分からないとの回答も寄せられた。また、企業のみならず多くのステークホルダーからもガイドライン作成についての要望がある。
- このような状況を踏まえ、経済産業省は、検討会を立ち上げ、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に向けて取り組むこととなった。ガイドラインに沿った取組を行う日本企業の評価を高めるべく、諸外国への働きかけ・国際協調を進め、企業が公平な競争条件の下で積極的に人権尊重に取り組める環境、各国の措置の予見可能性が高まる環境の実現に向けて取り組むことになる。

上記の観点から、ガイドラインは以下の2つを満たすよう検討がなされる。

- ① 国連指導原則をはじめとする国際スタンダードに則ったもの
- ② 人権尊重に関する具体的な取組方法が分からないという企業の声に応えたもの

ガイドライン案策定のスケジュール

ガイドライン検討会は、月1回程度開催され、令和4年(2022年)夏を目途に、ガイドライン案の取りまとめを目指す。

[2022年3月9日 第1回検討会](#)

[2022年3月24日 第2回検討会](#)

[2022年4月27日 第3回検討会](#) (骨子案について議論)

[2022年6月4日 第4回検討会](#) (ディスカッションペーパーに基づく議論・非公開)

[2022年8月3日 第5回検討会](#) (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
(仮)案(非公表))

[2022年8月8日 ガイドライン\(案\)への意見募集](#) (2022年8月29日意見締切)

2022年5月18日 OECDとの意見交換

2022年6月3日 国連ビジネスと人権作業部会委員との意見交換

本来は、2022年6月末にガイドライン案をパブリックコメント、同年7月末にはガイドライン施行予定であったが、スケジュールが遅れた。

「ビジネスと人権推進円卓会議」へのガイドライン案の検討状況報告やガイドライン案のパブリックコメント等が予定されている。

はじめに(1)

グローバル化による経済発展の一方で、世界は、格差や貧困の拡大、気候変動等の環境問題の深刻化、感染症の拡大、紛争の勃発等の多くの難題に直面しており、人権侵害をめぐる問題はこれらと密接に関連している。我が国は、自由、民主主義、人権、法の支配といった普遍的・基本的価値をより一層尊重しながら、世界の国々とともに、これらグローバルな課題の解決を図り、持続可能な経済・社会を実現していく。

人権は、全ての人々が生命と自由を確保し、幸福を追求する権利であって、人間が人間らしく生きる権利であるとともに、生まれながらに持つ権利である。そして、その保護及び実現は、国家の義務である。

同時に、グローバル化の進展によって、企業活動が人権に及ぼす負の影響が拡大し、企業活動による人権侵害についての企業の責任に関する国際的な議論がより活発になる中で、2011年に「ビジネスと人権」における最も重要な国際的枠組の一つである「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」(以下「国連指導原則」という。)が国連人権理事会において全会一致で支持された。

同原則では、国家の人権保護義務・企業の人権尊重責任・救済へのアクセスという3本柱を規定しており、国家と企業とは、相互に補完し合いながらそれぞれの役割を果たしていくことが求められている。

日本政府は、国連指導原則を踏まえ、2020年に「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」を策定・公表し、様々な取組を進めている。特にアジア諸国と共にサプライチェーンを整備してきた我が国は、現地の状況を考慮しつつ、人権尊重の取組の普及・促進に向けてリーダーシップを発揮していくことが期待されている。

同時に、日本で事業活動を行う企業は、国連指導原則の下、日本国内のみならず世界各地における自社・グループ会社及びサプライチェーン等における人権に対する負の影響に注意を払わなければならない。

日本政府は、これからも、国家としての義務を積極的に果たしていく。本ガイドラインの策定をはじめ、企業による人権尊重の取組を促進すべく、企業に対する周知・啓発活動を推進していく。また、企業が積極的に人権尊重に取り組めるよう情報の提供・助言等の支援を行うとともに、企業の取組を後押しする更なる方策についても検討を進めていく。このような日本政府・日本企業の取組について、各国政府、国際機関等と協力し、積極的に海外発信も行っていく。

参考：国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

<p>第1の柱 人権を保護する国家の義務</p> <ul style="list-style-type: none">• 一般的な国家の規制及び政策機能(指導原則3)• 国と企業の連携(指導原則4、5)• 紛争影響地域における企業による人権尊重の支援(指導原則7)• 政策の一貫性の確保(指導原則8～10)	<p>【国に義務付けられる事項】</p> <p>個人の権利を保護する義務を負い、ビジネスが人権に与える悪影響について防止し、救済するための法律や政策の実施(例：ビジネスと人権に関する行動計画)</p>
<p>第2の柱 人権を尊重する企業の責任</p> <ul style="list-style-type: none">• 企業方針によるコミットメント(指導原則16)• 人権デュー・ディリジェンス(指導原則17～21)• 救済への取組(指導原則22)• 置かれている状況を踏まえた対応(指導原則23、24)	<p>【企業が求められる事項】</p> <ul style="list-style-type: none">• 人権方針の策定• 人権リスクの特定・予防・軽減• 救済のための人権DDの実施
<p>第3の柱 救済へのアクセス</p> <ul style="list-style-type: none">• 国家による司法手続(指導原則26)• 国家による非司法的苦情処理の仕組み(指導原則27)• 非国家基盤型の苦情処理の仕組み(指導原則28～30)• 非司法的苦情処理メカニズムの実効性の基準(指導原則31)	<p>【国が求められる事項】</p> <ul style="list-style-type: none">• 司法のみならず非司法的な救済手続きの提供 <p>【企業が求められる事項】</p> <ul style="list-style-type: none">• 苦情処理メカニズムの設置

参考:「ビジネスと人権に関する行動計画」(NAP)の策定・公表

- 2011年の国連決議によって設置された専門家作業部会は、指導原則の普及と実施にかかる国別行動計画を作成することを各国に推奨している。
- これを受け、**20か国以上が行動計画を公表**。(英国、米国、ドイツ、フランス、イタリア、北欧等先進国に加え、途上国でもタイ、チリ、コロンビア、ペルー、ケニア、ウガンダ等が作成済)
- 日本では、「ビジネスと人権」に関する行動計画に係る諮問委員会/作業部会での意見等を踏まえ、**2020年10月**、関係府省庁連絡会議において**行動計画が策定**。

○「ビジネスと人権」に関する行動計画(日本)

第1章 行動計画ができるまで

- 1 「ビジネスと人権」に関する国際的な要請の高まりと行動計画の必要性
- 2 行動計画の位置付け
- 3 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの
 - ・ 国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進
 - ・ **「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保**
 - ・ **日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上**
 - ・ SDGsの達成への貢献
- 4 行動計画の策定プロセス

第2章 行動計画

- 1 基本的な考え方
- 2 分野別行動計画

第3章 政府から企業への期待

政府は、その規模、業種等に関わらず、日本企業が、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、**人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入することを期待**。

第4章 行動計画の実施・見直しに関する枠組み

行動計画期間は5年。毎年、関係府省庁連絡会議において実施状況を確認。ステークホルダーとの対話の機会を設け、その概要を公表。公表3年後に中間レビュー、5年後に改定。

本ガイドラインの策定の経緯・目的等(1.1)

前記1のとおり2011年に[国連指導原則](#)が国連人権理事会において全会一致で支持され、また、OECD(経済協力開発機構)による「[OECD 多国籍企業行動指針](#)」の2011年改訂、ILO(国際労働機関)による「[多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言](#)」(以下「ILO 多国籍企業宣言」という。)の2017年改訂に際して、国家の人権保護義務や企業の人権尊重責任が盛り込まれた。

※OECDは、OECD多国籍企業行動指針に基づき「[責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス](#)」(「OECDガイダンス」)を作成しており、人権DDの検討・実施に当たって参考になる。なお、OECDは、産業分野別のガイダンスも作成しており、それらは、[外務省のウェブサイト](#)や関係府省庁等のウェブサイト上で閲覧できる。

日本政府も支持するこれら[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](#)が示すように、国家が人権保護義務を負うことはもちろん、企業に人権尊重責任があることも、国際的な原則である。企業は、その活動を通じて人権に負の影響を与え得ることから、[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](#)に沿って行動することが求められている。

日本政府は、2020年10月、「[『ビジネスと人権』に関する行動計画\(2020—2025\)](#)」を策定・公表し、2021年11月には、この行動計画のフォローアップの一環として、経済産業省と外務省が共同で実施した「[日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査](#)」の結果を公表した。同調査では日本政府による[ガイドラインの策定等への強い要望](#)も示された。さらに、他の多くのステークホルダーからも、企業による人権尊重の取組促進に関して日本政府によるイニシアチブを期待する声が上がっていた。

日本政府は、このような状況を踏まえ、国際的なスタンダードを踏まえた企業による人権尊重の取組をさらに促進すべく、2022年3月、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ガイドライン検討会](#)」を設置して検討を重ね、この度、本ガイドラインの策定・公表に至った。

本ガイドラインは、[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](#)をはじめとする国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組について、日本で事業活動を行う企業の実態に即して、具体的かつわかりやすく解説し、企業の理解の深化を助け、その取組を促進することを目的として策定したものである。国際スタンダードのより深い理解のためには、本ガイドラインが基礎とする[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](#)を参照することが適当である。なお、国際スタンダードの今後の発展等に応じて、本ガイドラインも見直していくこととする。

本ガイドラインの策定に併せて、主に企業の実務担当者に対して、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を経済産業省が作成しており(※経済産業省注:今後作成予定)、本ガイドラインと併せて参照されたい。

人権尊重の意義(1.2)

国連指導原則が示すとおり、事業活動を行う主体として、企業には、人権を尊重する責任がある。企業の人権尊重責任は、企業が他者への人権侵害を回避し、企業が関与した人権への負の影響(※実際に生じている負の影響及び潜在的に生じ得る負の影響の双方を含む。)に対処すべきことを意味し、企業の規模、業種、活動状況、所有者、組織構成に関係なく、全ての企業にある。

企業による人権尊重の取組は、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を通じて、持続可能な経済・社会の実現に寄与する。同時に、企業は、人権尊重責任を果たし続ける結果として、例えば以下のように、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る。

第一に、人権尊重への取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる。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。また、大企業のみならず、中小企業にとっても、人権侵害を理由に取引先から取引を停止される可能性は重大な経営リスクである。

現在、欧州を中心として人権尊重に向けた取組を企業に義務付ける国内法の導入が進むほか、米国等で強制労働を理由とする輸入差止を含む人権侵害に関連する法規制が強化されている。直接にこれら法令の適用を受ける企業はもちろん、適用を受けない企業も、適用を受ける企業からの要請を通じ人権尊重の取組の更なる強化が求められつつある。人権尊重の取組を進めることは、これら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。

第二に、企業がその人権尊重責任を果たすことの結果として、企業は、企業経営の視点からプラスの影響を享受することが可能となる。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。

このように、人権尊重に向けた取組は、企業がその責任を果たすという点だけでなく、その結果として、経営リスクの抑制や企業価値の向上という視点でも企業にとって大きな意義を持つ。

既に、多くの日本企業は、ESG9・SDGsを意識した取組を行うとともに、自社・グループ会社だけでなく、特にアジア諸国のサプライヤーを含む関係企業と協力して、労働者の技能開発や、労働安全衛生の向上、建設的な労使関係の構築に取り組み、信頼関係を築いてきている。このようなディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)や建設的労使関係等の取組は、国際スタンダードの求める負の影響の防止・軽減・救済に資するものであり、日本企業がサプライチェーンを通じて深く結びつくアジア地域等にも展開され、これら地域の社会的・経済的な進歩に貢献しており、日本企業の持つ強みといえる。日本企業が構築してきた信頼関係を土台に、サプライヤーを含む関係企業と共に人権尊重の取組を実施・強化していくことは、強靱で包摂的な国際競争力のあるサプライチェーン構築にも繋がる。

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(1.3)

本ガイドラインは法的拘束力を有するものではないが、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。以下同じ。)は、国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り、自社・グループ会社、サプライヤー等(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をいう。以下同じ。)における人権尊重の取組に最大限努めるべきである。

※企業は、国連指導原則が対応を求める「負の影響」の全てについて直ちに取組むことが困難である場合には、負の影響の深刻度が高いものから優先して対応

本ガイドラインにおいて、「サプライチェーン」とは、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・消費等に関する「下流」を意味するものとする。

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。具体的には、例えば、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が挙げられる。

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。企業は、この点も踏まえて、人権尊重責任を果たしていくことが求められる。

関連Q&A

No.	Q	A
1.	<p>「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は、…人権尊重の取組に最大限努めるべき」(本ガイドライン 1.3)とのことであるが、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。</p>	<p>本ガイドラインは、日本で事業活動を行う全ての企業を対象としており、国際的な事業を行っていても対象である。</p> <p>各国政府とともに日本政府が支持する国連指導原則等が示すとおり、企業には人権尊重責任があり、企業が尊重すべき人権には、国際的な事業に限られず、自社内や国内事業におけるステークホルダーの人権も含まれる。したがって、例えば自社の直接の取引先が全て国内企業であり、国際的な事業を行っていない企業であっても、国際スタンダードに則った人権尊重の取組に最大限努めるべきである。</p> <p>なお、企業は、海外企業と直接の取引がなくても、間接的には何らかの形で、サプライチェーンを通じて繋がっていると考えられる。そのため、取引先から人権尊重の取組を求められることが増えており、こうした要請に適切に応えていくためにも、国連指導原則をはじめとする国際スタンダードに則った取組の実施に努めるべきである。</p>
2.	<p>本ガイドラインは、自社・グループ会社における人権尊重の取組も求めていることに関し(本ガイドライン 1.3)、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。</p>	<p>人権への負の影響に最も効果的に対応する方法は何かという視点から検討すべきである。</p> <p>例えば、現地に所在するグループ会社には地理的優位性がある一方で、人的リソース等の視点から、現地のグループ会社のみで効果的な対応を行うことが困難なケースも多い。日本に所在する本社、現地に所在するグループ会社それぞれの状況を勘案し、必要に応じて、本社がグループ会社による人権DD実施の支援を行うなど、人権への負の影響に最も効果的に対応するために、本社とグループ会社とがよく情報共有を行い、密接に協力していくことが望ましい。</p>
3.	<p>人権尊重の取組の対象には、「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)(本ガイドライン 1.3)も含まれるとのことであるが、2次取引先以降の、直接の取引関係にはないサプライヤー等における負の影響も、防止・軽減の対象としないければならないのか。どこまでのサプライヤー等を対象としないければならないのか。</p>	<p>企業は、直接の取引関係になくても、①自社が引き起こす負の影響、②自社が助長する負の影響、及び、③自社の事業・製品・サービスと直接関連する負の影響について、防止・軽減すること(③については防止・軽減に努めること)が求められる。したがって、2次取引先以降における①～③の負の影響も全て対象になる。</p> <p>もっとも、全ての直接・間接の取引先における負の影響について直ちに取組を行うことは困難であることから、まずは、より深刻度の大きい人権への負の影響から優先して取り組むべきである。優先度の高い負の影響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、自社が引き起こし又は助長している負の影響に優先的に対応することも考えられるが、その場合には、間接的な取引先や自社の事業等と直接関連するのみの負の影響へと対応を広げていく必要がある。</p> <p>なお、防止・軽減の対象とすべき負の影響は、企業が人権DDにおいて特定した負の影響だけでなく、例えば、苦情処理メカニズムを通じてステークホルダーから提起された懸念を通じて特定された負の影響も当然含まれる。</p>

OECD「ビジネスと人権に関する指導原則」の人権DD関連の規定①

方針によるコミットメント

16. 人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、企業は、以下の要件を備える方針の声明を通して、その責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきである。
- 企業の最上級レベルで承認されている。
 - 社内及び／または社外から関連する専門的助言を得ている。
 - 社員、取引先、及び企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対して企業が持つ人権についての期待を明記している。
 - 一般に公開されており、全ての社員、取引先、他の関係者にむけて社内外にわたり知らされている。
 - 企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続のなかに反映されている。

人権デュー・ディリジェンス

17. 人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかということに責任をもつために、企業は人権デュー・ディリジェンスを実行すべきである。そのプロセスは、実際のまたは潜在的な人権への影響を考量評価すること、その結論を取り入れ実行すること、それに対する反応を追跡検証すること、及びどのようにこの影響に対処するかについて知らせることを含むべきである。人権デュー・ディリジェンスは、
- 企業がその企業活動を通じて引き起こしあるいは助長し、またはその取引関係によって企業の事業、商品またはサービスに直接関係する人権への負の影響を対象とすべきである。
 - 企業の規模、人権の負の影響についてのリスク、及び事業の性質並びに状況によってその複雑さも異なる。
 - 企業の事業や事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時とともに変りうることを認識したうえで、継続的に行われるべきである。
18. 人権リスクを測るために、企業は、その活動を通じて、またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべきである。このプロセスでは、以下のことをすべきである。
- 内部及び／または独立した外部からの人権に関する専門知識を活用する。
 - 企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む。
19. 人権への負の影響を防止し、また軽減するために、企業はその影響評価の結論を、関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置をとるべきである。
- 効果的に組み入れるためには以下のことが求められる。
 - そのような影響に対処する責任は、企業のしかるべきレベル及び部門に割り当てられている。
 - そのような影響に効果的に対処できる、内部の意思決定、予算配分、及び監査プロセス。
 - 適切な措置は以下の要因によって様々である。
 - 企業が負の影響を引き起こしあるいは助長するかどうか、もしくは影響が取引関係によってその事業、製品またはサービスと直接結びつくことのみを理由に関与してきたかどうか。
 - 負の影響に対処する際の企業の影響力の範囲。

参考：[日本語訳\(国連\)](#)

OECD「ビジネスと人権に関する指導原則」の人権DD関連の規定②

20. 人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、企業はその対応の実効性を**追跡評価**すべきである。追跡評価は、
- 適切な質的及び量的指標に基づくべきである。
 - 影響を受けたステークホルダーを含む、社内及び社外からのフィードバックを活用すべきである。

21. 人権への影響についての対処方法について責任をとるため、企業は外部にこのことを通知できるように用意しておくべきである。影響を受けるステークホルダーまたはその代理人から懸念が表明される場合には、特にそうである。企業は、その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。あらゆる場合において、情報提供は、
- 企業の人権への影響を反映するような、また想定された対象者がアクセスできるような形式と頻度であるべきである。
 - 関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報を提供すべきである。
 - それと同時に、影響を受けたステークホルダー、従業員、そして商取引上の秘密を守るための正当な要求にリスクをもたらすべきではない。

是正

22. 企業は、負の影響を引き起こしたこと、または負の影響を助長したことが明らかになる場合、正当なプロセスを通じてその是正の途を備えるか、それに協力すべきである。

状況の問題

23. あらゆる状況において、企業は、次のことをすべきである。
- どこで事業をおこなうにしても、適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権を尊重する。
 - 相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する。
 - どこで事業をおこなうにしても、重大な人権侵害を引き起こすまたは助長することのリスクを法令遵守の問題としてあつかう。
24. 人権への実際及び潜在的な負の影響への対応策に**優先順位をつける必要がある場合**、企業は、**第一に最も深刻な影響または対応の遅れが是正を不可能とするような影響を防止し、軽減するよう努めるべきである。**

デュー・ディリジェンスのプロセスとこれを支える手段(OECD・DDガイドライン)

- ① 責任ある企業行動(RBC)を企業方針および経営システムに組み込む
- ② 企業の事業、サプライチェーンおよびビジネス上の関係における負の影響を特定し、評価する。
- ③ 不能影響を停止、防止および軽減する。
- ④ 実施状況および結果を追跡調査する。
- ⑤ 影響にどのように対処したかを伝える。
- ⑥ 適切な場合、是正措置を行う、または是正のために協力する。



「人権方針」・「人権DD」

○人権方針(2. 1. 1)

人権方針は、企業が、その人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメント(約束)を企業の内外のステークホルダーに向けて明確に示すものである。

○人権DD(2. 1. 2)

人権 DD は、企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為を指す。

そして、人権 DD は、その性質上、人権侵害が存在しないという結果を担保するものではなく、ステークホルダーとの対話を重ねながら、人権への負の影響を防止・軽減するための継続的なプロセスである。

「人権」の範囲(2. 1. 2. 1)

本ガイドラインにおいて、「人権」とは、国際的に認められた人権をいう。国際的に認められた人権には、少なくとも、国際人権章典で表明されたもの、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が含まれる。

具体的には、企業は、例えば、強制労働(ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ、その者が自ら任意に申し出たものではない一切の労務)や児童労働(最低就業年齢に満たない児童による労働を)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を受けない自由、居住移転の自由、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、ジェンダーによる差別を受けない自由等への影響について検討する必要がある。人権の保護が弱い国・地域におけるサプライヤー等においては、日本国内のサプライヤー等と比して、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は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。

また、国際的に認められた人権であるかどうかにかかわらず、各国の法令で認められた権利や自由を侵害してはならず、法令を遵守しなければならないことは当然であることに留意が必要である。

他方で、各国の法令を遵守していても、人権尊重責任を十分に果たしているといえるとは限らず、法令遵守と人権尊重責任とは、必ずしも同一ではない。特に、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においては、可能な限り、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求する必要がある。

「負の影響」の範囲(2. 1. 2. 2)

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、企業は、自ら引き起こしたり(cause)、又は、直接・間接に助長したり(contribute)した負の影響に加えて、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(※努力義務)についても、人権DDの対象とする必要がある。

また、実際に生じている負の影響だけでなく、潜在的な負の影響も人権DDの対象となる。人権への負の影響が実際に生じると、その被害の回復は容易ではなく、不可能な場合もあることから、事前に負の影響を予防すること、そして、実際に負の影響が生じてしまった場合にはその再発を予防することが重要である。

負の影響の類型	例
企業がその活動を通じて負の影響を引き起こす(cause)場合	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 自社工場からの化学物質の流出が地域の飲料水を汚染する場合
企業がその活動を通じて一直接に、又は外部機関(政府、企業その他)を通じて一負の影響を助長する(contribute)場合	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 企業が、投資先企業が保有する工場における廃水処理のための高額な設備の導入が地域の飲料水の汚染を防止するために必要であると認識しているにもかかわらず、その企業が導入案に反対することで、投資先企業の工場による排水がその地域の飲料水を汚染する場合
企業は、負の影響を引き起こさず、助長もしていないものの、取引関係によって事業・製品・サービスが人権への負の影響に直接関連する(directly linked)場合	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 事業活動のためにある企業への貸付を行ったが、その企業が自社との合意に違反し、地域住民を強制的に立ち退かせる場合

自社の事業・製品・サービスに直接関連するのみの負の影響・救済

No.	Q	A
9.	<p>自社の事業・製品・サービスに直接関連するのみの負の影響については、自 社が引き起こし又は助長する負の影響と異なり、負の影響を防止・軽減するように「努める」べきとされている(本ガイドライン4.2)。これは、「直接関連」のケースにおいて、企業は人権尊重責任を負わないという趣旨か。</p>	<p><u>「直接関連」(Directly linked)のみのケースにおいても、企業には人権尊重責任がある。</u> もつとも、「直接関連」(Directly linked)の場合は、負の影響を引き起こし(Cause)又は助長(Contribute)している場合と異なり、<u>企業の影響力が及ばない範囲において負の影響が発生することもあるため、負の影響の防止・軽減に「努める」べきとしている。</u> 具体的には、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べきである。</p>
13.	<p>自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているのみの場合には、企業には救済を実施する責任はないとされているが(本ガイドライン5)、そのような場合と、自社が負の影響を助長している場合とはどのように区別して判断したらよいか。</p>	<p><u>「助長」、「直接関連」のどちらに該当するかは、(1)他の企業に負の影響を引き起こさせた程度、又は、他の企業が負の影響を引き起こすことを促進し若しくは動機付けた程度(負の影響への寄与の大小)、(2)負の影響又はその可能性について知り得たか、知るべきであったかどうかの程度(予見可能性の度合い)、(3)負の影響を軽減し又はその発生リスクを減少させたかどうかの度合い、などの要素を総合的に考慮して判断する。</u> もつとも、<u>実際には、「助長」又は「直接関連」のいずれのケースに該当するかの区別が困難な場合も多く、</u>そのような場合には、人権尊重責任の趣旨が人権への負の影響の防止・軽減にあることから、「助長」として捉え、負の影響を防止・軽減するとともに、救済を提供することが望ましい。</p>

「ステークホルダー」(2. 1. 2. 3)

「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。

ステークホルダーの例としては、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、投資家・株主、国や地方自治体等が考えられる。

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。

例：海外で土地開発事業を行う企業にとって、その企業が取得しようとしている土地に現地住民が居住していたり生計のためにその土地を使用したりしている場合、その現地住民はステークホルダーに当たる。また、その土地を直接使用していなくても、その開発事業が負の影響を与え得る周辺住民は、ステークホルダーに当たる。

※「人権擁護者(human rights defender)」とは、個人で又は他者ととも、人権を促進し又は保護するために平和的な方法で行動する人々を指す。人権擁護者の具体例としては、先住民が権利を持つ土地が違法に収奪されたことについて正当に問題提起をする現地の弁護士等が挙げられる。世界的には、人権擁護者が、人権への負の影響について懸念を表明することを理由に、攻撃や脅威に晒されることがあり、近時、この傾向が強くなっているとも指摘されている。企業は、根拠のない法的手段を採って人権擁護者を不当な危険に晒したり、人権擁護者を脅す手段として当局に報告したりしてはならないことに留意すべき。

「救済」(2. 1. 3)

救済とは、人権への負の影響から生じた被害を軽減・回復すること及びそのためのプロセスを指す。

企業による救済が求められるのは、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であるが、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ことが求められる。

※影響力の行使にあたっては、競争法(日本においては独占禁止法や下請法等)に抵触することがないように留意する必要がある。

人権尊重の取組にあたっての考え方(2. 2)

- **経営陣によるコミットメントが極めて重要である(2. 2. 1)**
 - 人権尊重責任を十分に果たすためには全社的関与必要。
 - 経営陣は人権尊重の取組の実施について約束、積極的・主体的に継続的に取組
- **潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する(2. 2. 2)**
 - 企業は潜在的な負の影響の存在を前提に、それらを特定・防止・軽減するか検討し、取組を説明することが重要。
- **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. 3)**
 - 企業がそのプロセス通じ負の影響の実態・原因を理解し、負の影響の対処方法の改善を容易にする。
 - ステークホルダーとの信頼構築。
- **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. 4)**
 - 人権尊重の取組の最終目標を認識しながら、まず、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
 - 深刻度の高い負の影響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、自社が引き起こし又は助長している負の影響に優先的に対応する
- **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(2. 2. 5)**
 - 自社のサプライヤー等に対して一定の取組を要求することも想定
 - 直接契約関係にある企業に対して、その先のビジネス上の関係先における人権尊重の取組全てを委ねるのではなく、共に協力して人権尊重に取り組む

人権方針(3)

【人権方針の要件】

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 (※)専門家からの助言のほか、信頼できる資料の確認も含まれる
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(※)にむけて社内外にわたり周知されていること (※)「その他の関係者」には、例えば、自社の事業に直接関係する組織、投資家、重大な人権への負の影響のリスクを伴う事業における影響を受ける可能性のあるステークホルダーが含まれる。
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 (※)行動指針や調達指針が含まれる

【策定に際しての留意点】(3. 1)

- ・ 自社が影響を与える可能性のある人権を把握。(スコーピング)
- ・ 社内の各部門(例:営業、人事、法務・コンプライアンス、調達、製造、経営企画、研究開発)から知見を収集することに加えて、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(例:労働組合・労働者代表、NGO、使用者団体、業界団体)との対話・協議を行う。
- ・ 人権方針の策定に際して人権DDを実施が求められるわけではない。自社の実情と乖離しないように、例えば、自社の事業におけるサプライヤー等とステークホルダーを把握するとともに、自社が影響を与える可能性のある人権を理解しておくことが望ましい。(Q&A5)

【具体例】

- ・ 人権方針を策定する前に、負の影響を受け得るステークホルダーが誰で、自社の事業にどのように関係して存在しているかを把握する。そして、社内の問題事例等の情報収集を行うとともに、労働組合との対話や専門家との協議を実施し、自社グループ事業で重要と思われる人権課題を列挙して整理する。その上で、リスクが高いと特定される部分については、人権専門家の意見も聞き、その知見を反映させる。

【策定後の留意点】(3. 2)

- ・ 企業全体に人権方針を定着させ、その活動の中で人権方針を具体的に実践していくことが求められる。
- ・ 人権方針を社内に周知し、行動指針や調達指針等に人権方針の内容を反映することなどが重要である。
- ・ 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も有用である。

人権DD:負の影響の特定・評価①(4. 1)

□ 負の影響の特定・評価(4. 1)

- ・ 人権 DD の第一歩は、企業が関与している、又は、関与し得る人権への負の影響を特定し、評価すること。
- ・ 特定・評価に当たっては、従業員、労働組合・労働者代表、市民団体、人権擁護者、周辺住民等のステークホルダーとの対話が有益。

□ 具体的なプロセス(4. 1. 1)

(a)リスクが重大な事業領域の特定

リスク	概要	参考資料
セクターのリスク	そのセクターの特徴、活動、製品及び製造工程に起因するものとして、そのセクター内で世界的に広くみられるリスク	【セクター・製品のリスク】 “Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector” (UNEP) 「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」 (OECD) 「OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の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 第三版」 (OECD) “Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains“ (OECD) 「責任ある農業サプライチェーンのための OECD-FAO ガイダンス」 (OECD) 「責任ある企業融資と証券引受のためのデュー・デリジェンスOECD 多国籍企業行動指針を実施する 銀行等のための主な考慮事項」 (OECD) “OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector” (OECD) 【地域リスク】 “Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains” (ILO 等) “Children’s Rights and Business Atlas” (UNICEF 等) 「国・地域リスト」 (OHCHR)
製品・サービスのリスク	特定の製品・サービスの開発又は利用において使われる原材料等又は開発・製造工程に関連するリスク	
地域リスク	セクターのリスクをさらに高めると考えられる特定の国の状況。例えば、ガバナンス(例: 監督機関の強さ、法の支配、汚職の程度)、社会経済状況(例: 貧困率及び就学率、特定の人口の脆弱性及び差別)等	
企業固有のリスク	特定の企業に関連するものである。例えば、貧弱なガバナンス、人権尊重に関する過去の不十分な行動状況等	

(b) 負の影響の発生過程の特定

- ・ 自社のビジネスの各工程において、人権への負の影響がどのように発生するかを具体的に特定していく。前記(a)においてリスクが重大な事業領域を特定している場合には、その事業領域から特定を行っていく。

(c) 負の影響と企業の関わりの評価

- ・ 適切な対応方法を決定するために、人権への負の影響と企業の関わりを評価する。特に、自社が負の影響を引き起こしたか(引き起こす可能性があるか)、負の影響を助長したか(助長する可能性があるか)、又は、負の影響が自社の事業・製品・サービスと直接関連しているか(直接関連する可能性があるか)について評価する。

(d) 優先順位付け

- ・ 特定・評価された人権への負の影響の全てについて直ちに対処することが難しい場合には、対応の優先順位を検討する。

現代奴隷リスク分析(アサヒグループの分析参考)

○生産拠点所在国の現代奴隷リスク

国名	国別評価
ミャンマー	超高
マレーシア、中国、タイ、日本、インドネシア、ポーランド	高
チェコ、ルーマニア、ベトナム、イタリア、オランダ、ハンガリー	中
スロバキア、ニュージーランド、イギリス、オーストラリア	低

○バリューチェーンの現代奴隷リスク

国名	国別評価
栽培	高
加工・製造	中
倉庫・輸送	中
卸売業	低

上記の分析を基に、主要原材料調達11品目についてリスク分析

- [アサヒグループ 現代奴隷リスク分析\(理論分析\)結果](#)

負の影響の特定・評価のプロセスの留意点(人権DD)(4. 1. 2. 1~4. 1. 2. 4)

- 継続的な影響評価(4. 1. 2. 1)
- 脆弱な立場にあるステークホルダー(4. 1. 2. 2)
- 関連情報の収集(4. 1. 2. 3)
- 紛争等の影響を受ける地域における考慮(4. 1. 2. 4)

継続的な影響評価(4. 1. 2. 1)

人権の状況は常に変化するため、人権への影響評価は、定期的に繰り返し行うべきである。このような定期的な評価に加えて、例えば以下のような場合にも、影響評価を実施すべきである(非定期の影響評価)。

- (a) 新たな事業活動を行おうとし又は新たな取引関係に入ろうとする場合
 - (b) 事業における重要な決定又は変更(例:市場への参入、新製品の発売、方針変更、又は事業の大幅な変更)を行おうとする場合
 - (c) 事業環境の変化(例:社会不安の高まりによる治安の悪化)が生じていたり予見されたりする場合
- 影響評価においては、「苦情処理メカニズム」を通じて得られた情報も役立てることができる。
 - このように継続して影響評価を実施することにより、各社が取り組む負の影響の優先度は、当然に見直されることになる。また、影響評価の結果は、その負の影響の防止・軽減のみならず、事業活動における様々な意思決定全般において考慮されることが望ましい。

※「非定期の影響評価」として、いわゆる M&A(企業の合併・買収)を行うような場合にも影響評価を実施すべきであるが、M&Aの文脈における、一回的な取引に係る各種リスクを把握するために行われるデュー・ディリジェンスとは異なり、人権 DD は、定期・非定期の影響評価を通じて、継続的に実施されるべきものである。なお、定期的な影響評価と非定期の影響評価とで、同じ影響評価手法を採用しなければならないというわけではない。

【具体例】

- 自社工場の労働者に対して、人権への負の影響(例:危険な作業環境下での労働)が生じていないか定期的にアンケート・ヒアリング等を行う。その際、労働者が自らの回答を使用者に見せることなく提出することができるよう配慮する。
- サプライヤーに対して CSR調達方針の説明会を実施するとともに、年1回の自己評価アンケートへの回答を依頼し、その結果を踏まえてサプライチェーンにおける人権や環境といった項目のリスクについて調査を実施する。その際、自己評価アンケートをサプライヤーに適切に理解してもらい、また、サプライヤーからの(形式的なものでなく)実質的な回答の提出を受け、自己評価アンケートの実施にあたりサプライヤーとの対話の機会を持つ。
- 現地住民の土地収用を伴う事業について融資を実施する場合には、現地住民との対話を含め、その事業が現地住民に与える可能性のある負の影響を特定・評価する。

脆弱な立場にあるステークホルダー(4. 1. 2. 2)

- 人権への負の影響の評価に当たっては、脆弱な立場に置かれ得る個人、すなわち、社会的に弱い立場に置かれ又は排除されるリスクが高くなり得る集団や民族に属する個人への潜在的な負の影響に特別な注意を払うことが望ましい。そうした個人はより深刻な負の影響を受けやすいからである。
- 個別具体的に検討する必要があるものの、例えば、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は、脆弱な立場に置かれることが多い。これらの属性は重複することがあり(例:外国人の女性)、その場合には脆弱性がさらに強まり得ることに留意が必要である。

【具体例】

- 技能実習生を含む外国人に対して、脆弱な立場の労働者における人権課題一般(例:外国人であることのみを理由とした賃金差別)や、新型コロナウイルス影響下での労働環境の変化等について、ヒアリング等の調査を実施し、特定された課題に対応する。また、調査に当たっては、対象者にとってコミュニケーションが容易な言語を用いる。
- 先住民族の人権に負の影響を与え得る事業(例:先住民族の転住が必要な土地開発事業)に融資する場合には、融資予定先による負の影響の防止・軽減施策を確認するとともに、社内の専門部署が実地調査を行う。

関連情報の収集(4. 1. 2. 3)

- 企業は、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(※)。その方法としては、例えば、**ステークホルダーとの対話**(例:労働組合・労働者代表、NGO 等との協議)、**苦情処理メカニズムの利用**や、**現地取引先の調査**(例:労働環境の現地調査、労働者・使用者等へのインタビュー)、**書面調査**(例:現地取引先に対する質問票の送付、契約書等の内部資料や公開情報の調査(※))が挙げられる。
- どのような方法が適切かは、収集する情報の種類等を踏まえて判断される。例えば、企業が人権への負の影響を正確に理解するためには、**潜在的に負の影響を受けるステークホルダーと直接対話**することに努めるべきである。
 - 関連情報の収集及び提供等にあたっては、例えば、適用される個人情報保護法令や契約上の守秘義務に違反しないように留意する必要がある。
 - 公開情報としては、特に公的機関や国際機関の提供する情報が有益。
 - 「現地取引先の調査」としての現地調査は常に実施する必要はないが、工場における労働環境の確認を行うためには、現地に赴かなければ確認しづらいことも多く、現地調査が最も効果的な方法の一つ(Q&A7)

【具体例】

- NGO との対話を通して、資材の調達候補先において、資材に係る先住民の土地の収奪等の行為に関する情報を確認する。
- 人権侵害の発生事例データベースをもとに、一般的に人権への負の影響(例:強制労働・児童労働)が発生しやすいセクターや地域を抽出し、自社のサプライヤー等における状況を確認する。

紛争等の影響を受ける地域における考慮(4. 1. 2. 4)

武力紛争が生じている地域や犯罪者集団による広範な暴力又は深刻な危害が人々に及ぼされている地域等においては、以下のような点に留意が必要である。

- (a) 従業員等のステークホルダーが人権への深刻な負の影響を被る可能性が高い。
- (b) 地域に影響を与える力を持ち、人権侵害を行う可能性が高い紛争等の当事者自身が、その地域において様々な活動に関与していることから、自社の事業活動と紛争等の当事者の活動が密接に関連しているかどうかの判断がより困難になり、その結果、通常どおり企業活動を行っていても意図せず紛争等に加担してしまう可能性が高まる。
- (c) 後記 4.2.2 のとおり企業が紛争等の影響を受ける地域から撤退するに際しても特別な配慮が必要となる。このような固有の事情が存在する地域においては、高いリスクに応じた人権 DD(「強化された人権 DD」)を実施すべきである。

【具体例】

- 紛争等の影響を受ける地域において現地企業と合併事業を実施していたが、強化された人権 DD を実施した結果、その現地企業が、広範に市民に対して武力を行使して人権侵害を行っている反政府組織と密接な関係にあり、合併事業の収益がその反政府組織による人権侵害行為の大きな資金源になっていることが判明したため、撤退によるステークホルダーへの影響を十分に考慮・検討した上で、合併事業を解消する。
- 紛争等の影響を受ける地域において現地企業と共同で情報サービスを提供していたところ、紛争等の当事者が現地企業に対して、その事業によって得られた情報の提供を強制したことを受け、強化された人権 DD を実施し、自社の事業における人権への負の影響について改めて評価を行う。

【強化された人権DDに関する資料】

- 人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会 のレポート”[Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action](#)”
- 国連開発計画の”[Heightened Human Rights Due Diligence for Business in ConflictAffected Contexts: A Guide](#)”

負の影響への対応の優先順位付けの判断基準(人権DD)(4. 1. 3)

□ 4.1.3.1 優先順位付けの考え方

- 前記 4.1.1 のとおり、特定された負の影響の全てについて、直ちに対処することが困難である場合には、対応の優先順位付けを行う必要がある。

※中長期的には、優先順位の低い負の影響についても対応していくことが最終目標として求められている。

- 対応の優先順位は、人権への負の影響の深刻度により判断され、深刻度の高いものから対応することが求められる (国連指導原則24参照)。同等に深刻度の高い潜在的な負の影響が複数存在する場合には、まず、蓋然性の高いものから対応することが合理的である。

※蓋然性が低いとしても、その低さは深刻度の評価を下げるものではなく、深刻度の高い負の影響については、優先度が高いものとして対応を求められる。もっとも、蓋然性が認められない、抽象的な可能性にとどまる潜在的な負の影響については、そもそも防止・軽減すべき負の影響として検討しないことも許容されると考えられる。

- なお、優先順位は、状況の変化に応じて変わり得るものであり、そのため、前記4.1.2.1 に定める継続的な影響評価を行うことが重要になる。

□ 4.1.3.2 深刻度の判断基準

- 深刻度は、人権への負の影響の規模、範囲、救済困難度という3つの基準(下表参照)を踏まえて判断される。言い換えれば、深刻度は、人権への負の影響の程度を基準として判断され、企業経営に与え得る負の影響(経営リスク)の大小を基準として判断されない。

基準	意味	考慮事項の例
①規模	人権に対する負の影響の重大性	<ul style="list-style-type: none"> 侵害の性質や背景 侵害の態様 被害者の状況
②判断	負の影響が及ぶ範囲	<ul style="list-style-type: none"> 負の影響を受ける人々の人数 負の影響を受けるグループやコミュニティの大きさ
③救済の困難度	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	<ul style="list-style-type: none"> 負の影響からの救済が可能である程度(例えば、補償又は被害回復による救済が想定される) 負の影響が生じる前と同等の状態に回復するために求められる行動の迅速性の程度

負の影響の防止・軽減(人権DD)(4. 2)

- 企業は、人権尊重責任を果たすため、企業活動による人権への負の影響を引き起こしたり助長したりすることを回避し、負の影響を防止・軽減することが求められる。
- また、企業がその影響を引き起こし又は助長していなくても、取引関係によって企業の事業、製品又はサービスに直接関連する人権への負の影響については、防止・軽減に努めることが求められる。
- 企業は、特定・評価された負の影響の防止・軽減について、経営陣の最終責任の下で、責任部署・責任者を明確にした上で、適切に取り組む必要がある。

(項目)

4.2 負の影響の防止・軽減

4.2.1 検討すべき措置の種類

4.2.1.1 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

4.2.1.2 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

4.2.1.3 取引停止

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

負の影響の防止・軽減と経営リスクの関係

No.	Q	A
8.	<p>人権尊重の取組は経営リスクの抑制に繋がるとされる一方で、負の影響の防止・軽減(本ガイドライン4.2)と経営リスクの関係についてどう考えればよいか</p>	<p>企業は、①自社が引き起こす負の影響、②自社が助長する負の影響、及び、③自社の事業・製品・サービスと直接関連する負の影響について、防止・軽減すること(③については防止・軽減に努めること)が求められるが、このことは、<u>その負の影響に係る経営リスクの大小によって左右されない。そもそも人権尊重の取組は、その結果として経営リスクを低減させ得るものではあるが、その目的は、人権への負の影響を防止・軽減・救済することにあるからである。</u></p>

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(4. 2. 1. 1)

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(例: 有害物質を使用しないために製品設計を変更)、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する。
- (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する。

また、企業が実施すべき適切な措置を検討するにあたっては、ステークホルダーと対話を行うことが期待される。

【具体例】

- 法律によって明示的に禁止されているにもかかわらず、自社内において、技能実習生の旅券(パスポート)を保管したり、技能実習生との間でその貯蓄金を管理する契約を締結していたりしたことが発覚したため、社内の他部門はもちろん、サプライヤーに対しても、そうした取扱いの有無を確認するとともに、それらが違法であることを周知し、取りやめを求める。
- 調達活動における具体的な業務手順(例: サプライヤーの生産設備や生産能力に基づく発注計画をサプライヤーと協議しながら立案すること、事前に合意した数量・納期で発注しサプライヤーの同意なしに数量や納期の変更をしないこと)を調達方針に明記し、調達関連部門の従業員に対して定期的にトレーニングを実施する。

例えば、他企業が引き起こしている負の影響を自社が助長している場合には、自社による措置ではその負の影響を完全に解消することは難しいものの、負の影響を助長する自社の活動を停止した後に、さらに、残存した負の影響を最大限軽減するよう、関係者に働きかけを行うなど、可能な限り自身の影響力を行使するべきである

【具体例】

- 取引先工場の廃水が湖を汚染し周辺住民に健康被害が生じたが、その汚染原因は自社がその取引先に販売した化学物質を取引先工場が他の化学物質と併用したことで発生した有害物質によるものであったことを受け、その取引先に対して、自社が販売した化学物質を取引先工場が使用する際の留意事項を説明しそれに従うよう要請して、その取引先が有害物質を発生させないように働きかける。

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(4. 2. 1. 2)

自社が引き起こしたり、又は、助長したりしていないが、自社の事業・製品・サービスと直接関連する人権への負の影響が生じている場合には、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、例えば以下のように、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べきである。

【影響力の行使・強化の例】

- 児童労働が発覚したサプライヤーに対して、雇用記録の確認や、児童がサプライヤーにおいて雇用された原因の分析を行い、その結果を踏まえて、更に徹底した本人確認書類のチェック等の児童の雇用を防ぐための適切な管理体制の構築を要請する。また、貧困故に就労せざるを得なかったその児童に就学環境改善支援を行っているNGOに協力する。
- 海外サプライヤーの工場における実地調査により、現地国の労働法に違反する過度の長時間労働が常態化していたことが確認されたことから、そのサプライヤーに対し深刻な懸念を表明するとともに、法令違反の状況を直ちに改善するよう要請する。
- 新規の取引にあたっては、外部調査会社を起用して調査を実施し、取引予定の相手方が自社の調達基本方針に合致していることを確認したうえで、その相手方における人権尊重の取組を担保するための条項を含む契約を締結する。
- 業界において大きなシェアを持つサプライヤーから原料の調達を行う複数の企業が、そのサプライヤーに対して人権に関する共通の要件を設定し、それら調達企業間で共有して影響力の強化に努める。そして、その要件に関わる懸念事項が確認された場合には、競争法に十分配慮した上で、それら調達企業が強化された影響力を共同で行使し、そのサプライヤーが有効な負の影響の防止・軽減措置を実施するよう促す。

【支援の例】

- サプライヤーに対して、サプライヤー行動規範の内容に基づくアセスメント(自己評価)を依頼し、提出された回答の評価を行う。そのうえで、評価が低かった項目についてサプライヤーとコミュニケーションを取り、一緒に改善していく方法について協議する。
- サプライヤーが、人権への潜在的な負の影響を防止・軽減するための取組を実施するに当たっては、一定の条件の下で継続的な調達を約束すること等を通じて支援を行う。

取引停止(4. 2. 1. 3)①

- 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、むしろ、負の影響への注視の目が行き届きにくくなったり、取引停止に伴い相手企業の経営状況が悪化して従業員の雇用が失われる可能性があったりするなど、人権への負の影響が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に限って実施されるべきである。

※取引停止を検討することが考えられる例としては、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が考えられる。

- 他方で、そもそも取引停止が適切でない場合があることはもちろん、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もある。取引を停止する場合、取引を継続する場合、いずれも、人権への負の影響の深刻度については考慮されなければならない、下表のような責任ある対応が期待される。

取引停止の有無	責任ある対応の例
取引を停止する場合	<ul style="list-style-type: none"> • 取引停止の段階的な手順を事前に取引先との間で明確にしておく • 取引停止決定を基礎づけた人権への負の影響について、取引先が適切に対応できるよう情報を提供する・可能であれば、取引先に対して取引停止に関する十分な予告期間を設ける
取引を継続する場合	<ul style="list-style-type: none"> • 取引先の状況を継続的に確認する • 定期的に取り取引を継続することの妥当性について見直す • 取引維持の決定がいかに自社の人権方針と一致するものであるか、負の影響を軽減するために影響力を行使する試みとして何が行われているか、取引先の状況を今後どのように確認し続けるかを説明する

【具体例】

- サプライヤーが、技能実習生に技能実習に係る契約の不履行について違約金を定める契約の締結を強要したり、旅券(パスポート)を取り上げたりしている不適切な状況が確認されたことから、そのサプライヤーに対して事実の確認や改善報告を求めたが、十分な改善が認められなかったため、実習先変更や転籍支援を行う監理団体に対して連携・情報提供するとともに、そのサプライヤーからの今後の調達を行わないこととする。
- 海外サプライヤーの工場における実地調査により、現地国の労働法に違反する過度の長時間労働が常態化していたことが確認されたことから、そのサプライヤーに対して深刻な懸念を表明するとともに、法令違反の状況を直ちに改善するように要請する。また、そのような要請にもかかわらず同様の法令違反を繰り返す場合には、慎重に検討した上でなお適切な場合には、取引を停止する。
- 海外の融資先企業が強制労働や児童労働の人権への負の影響を引き起こしていることが確認された場合には、その負の影響を引き起こしている行為の停止及び再発防止を求めるとともに、一定期間経過してもなお対応がなされない場合には、融資停止によるステークホルダーへの負の影響の有無・内容について十分に考慮した上で、融資契約期間満了後の新規の貸付けを行わないこととする。

取引停止(4. 2. 1. 3)②

- 事業活動を行う地域の国家等の統治者の関与の下、人権侵害が行われることも想定される。このような場合において、例えば、自社がこの地域で行う事業活動や、この統治者の関与が深い取引相手方の収益が、納税等を通じてこの統治者の関与の下行われる人権侵害の資金源となるなどの懸念が生じ得るが、自社がこの地域で行う事業活動と其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ないことも想定され、この統治者の関与の下で人権侵害が行われている疑義があるとしても、そのことから即時にその地域における自社の事業停止や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していくことは必要であり、その結果、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。
- また、製品・サービスの取引に関して、その製品・サービスの生産・供給過程において、国家等の統治者の関与の下で人権侵害が行われている疑義が生ずる場合も考えられる。このような場合において、統治者の関与等により関係者からの協力が得られずに人権侵害の実態を確認できない、あるいは、人権侵害の実態を確認できたものの自社が取引を継続しながら影響力を行使することで人権侵害による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。

【具体例】

- 国際機関等において、国家が関与した少数民族への人権侵害疑惑が提起されている地域において、これら少数民族による強制労働を利用していない旨、現地の工場を利用している取引先に証明書を求めたが、十分に根拠のある証拠の提示を受けられず、現地視察の受け入れも拒否され、改善の見込みがないため、最終手段として、その取引先との取引を停止する。

「経営リスク」と「取引停止」

No.	Q	A
10.	<p>取引停止は最後の手段として検討される(本ガイドライン 4.2.1.3)とのことであるが、例えばサプライヤーにおいて深刻な人権への負の影響が確認された場合、(レピュテーション・リスクなど)経営リスクの増大を防止するためにそのサプライヤーとの取引を停止すべきか。</p>	<p><u>人権尊重の取組は、経営リスクの低減を目的とするものではなく、あくまでも、人権への負の影響を防止・軽減することを目的とするものである。したがって、経営リスクの増大を抑制するために取引停止を行うことは、人権尊重の取組における基本的な考え方に合致しない。</u></p> <p>直ちに取引を停止すると、自社と人権への負の影響との関連性はなくなるものの、<u>その負の影響自体はなくなり、注視の目が届きにくくなったり、取引停止に伴い相手企業の経営状況が悪化して従業員の雇用が失われる可能性があったりするなど、人権への負の影響がさらに深刻になる可能性もある</u>ことに留意する必要がある。</p>

紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」(4. 2. 2)

- 一般に、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が、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。
(※)こうした状況に加え、紛争等の影響を受ける地域においては、職を失った労働者が生活を維持することが難しくなって武装勢力に加わったり、また、医療や社会インフラが損害を受けたりするなど、現地住民を取り巻く状況が脆弱になりやすい。こうした事態は、紛争等の影響を受ける地域において人権への負の影響をより深刻にする背景事情として重要である。
- 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。もちろん、企業が、その従業員等の安全を確保するため、一時的に操業停止し従業員を避難させたり、場合によっては早期に撤退したりすることが必要なケースも考えられるが、可能な限り、撤退によって影響を受けるステークホルダーに生じる可能性のある人権リスクについて考慮し、撤退の是非等について判断する必要がある。また、その判断はステークホルダーに適切に説明できることが望ましい。
- このため、紛争が生じる可能性がある場合には、事前に撤退計画を検討しておくことが大切である。そうしておくことで、人権への負の影響の特定・評価や、その緩和策の検討を行うことができ、撤退をするとしても、ステークホルダーへの負の影響を可能な限り緩和した責任ある形で撤退することが可能になる。緩和策としては、例えば、従業員と安全上の懸念について対話を行いその結果を踏まえて対応策を講じること、危機が続く間は従業員が継続して収入を得られるようにすることなどが考えられる。
- 企業が紛争の可能性を事前に予測することには限界があり、そうした予測ができない場合においても、例えば反政府組織の活発化や一般市民への暴力行為の増加等、紛争の端緒が確認された場合には、撤退によるステークホルダーへの負の影響を検討・考慮しながら、速やかにリスク分析を行い、撤退計画の検討等の準備を始めることが期待される。
- 「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(ジェトロ)等に情報提供や相談の機会を求めることが有用である。

【具体例】

- 紛争等の影響を受ける地域において、現地住民への電力供給を支える事業を行っていることから、紛争等の発生後も引き続き操業を続けるための方策を探求したものの、それが難しいことが判明し、契約に基づき事業継続が義務付けられている期間の経過後の撤退を決定した場合には、速やかに関係者に通知し、また、撤退までは電力供給に影響を与えないよう事業を運営する
- 現地企業と合併事業を実施していたが、その現地企業が、広範に市民に対して武力を行使して人権侵害を行い始めた反政府組織と密接な関係にあり、合併事業の収益がその反政府組織による人権侵害行為の大きな資金源になっていることが判明したため、撤退によるステークホルダーへの影響を十分に考慮・検討した上で、合併事業を解消する。

麒麟のミャンマーからの撤退

- キリンホールディングス株式会社は、2022年2月14日の取締役会において、Myanma Economic Holdings Public Company Limited (MEHPCL) との合弁事業 (麒麟の連結子会社 Myanmar Brewery Limited (MBL)) の提携を早期に解消することを目指し、ミャンマー事業の撤退方針を決定。
- キリンは、2021年2月5日、ミャンマーにおいて国軍が武力で国家権力を掌握した行動について遺憾の意を表明するとともに、当社のビジネス規範や人権方針に根底から反するものであること、また、福利厚生基金の運用会社として国軍と取引関係のある MEHPCL との合弁事業の提携を解消することを表明。
- その後1年にわたり、麒麟主導でビール事業を通じてミャンマーの社会・経済に継続して貢献することを目指し、MEHPCL との合弁解消を求めてまいりました。しかしながら、MEHPCL との協議やシンガポールでの仲裁提起などを通じ、麒麟が望む形で直ちに合弁を解消することは困難であると判断。
- 撤退方法については、現在の状況を総合的に判断した結果、MBL へ株式譲渡することが最適であると判断。
- 合弁解消・撤退に向けて当社が採り得る方法は、「第三者への株式譲渡」、「MBL の会社清算」、そして「MBL への株式譲渡 (MBL による自己株式取得)」の三点であり、麒麟は、現地従業員および取引先などの影響を勘案した上で、早期に合弁解消することを最優先に検討。
- 「第三者への株式譲渡」は、実現にあたり、合弁契約上、譲渡先について MEHPCL の承認が必要となるとともに、現地法令上、ミャンマー政府当局の承認なども必要。このような制約の中、麒麟は株式譲渡先候補の検討を進めて参りましたが、適切な譲渡先の選定には慎重な判断を要することから、当社が目指す早期の合弁解消を実現することは困難。
- 「MBL の会社清算」は、清算により MBL の事業が失われてしまうことにより、現地従業員や取引先などへの影響が甚大となることから回避すべきと判断。
- このような状況から、現地従業員や取引先などへの影響を勘案し、早期の合弁解消を図る手段として、「MBL への株式譲渡 (MBL による自己株式取得)」が最適な手段であると判断。
- 当該株式譲渡の成立には、投資企業管理局 (Directorate of Investment and Company Administration: DICA) 及びミャンマー投資委員会 (Myanmar Investment Commission: MIC) の承認、その他ミャンマー法に基づく標準的な手続き終了に係る条件を満たす必要があり、当社としてはこれらの手続きを可能な限り速やかに完了させることを目指す。

(出所)

[「ミャンマー事業の合弁解消に向けた当社の撤退方針の決定について」](#)(2022年2月14日)

[「\(開示事項の経過\) Myanmar Brewery Limited の株式譲渡に伴う子会社の異動に関する基本合意について」](#)(2022年6月30日)

構造的問題への対処(4. 2. 3)

- 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見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ているものをいう。例えば、児童労働のリスクを増大させる就学難及び高い貧困率、マイノリティー集団に対する差別等がある。
- 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。具体的には、個社での取組もちろんであるが、例えば、複数の業界が協働して取組を行うことや、国際機関や NGO 等による支援事業に参加することも考えられる。
- 企業は、構造的問題が生じている状況を利用したり助長したりすることのないように留意するとともに、個社や業界団体等での取組と並行して、構造的問題が生じている状況においても責任をもって事業を継続できるか否かについて検討しておくべきである。
- 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。

【具体例】

- 技能実習生を受け入れている企業は、悪質な仲介業者が介在していないかや不適正な費用を技能実習生が負担していないか等を、監理団体と連携しながら技能実習生本人や現地の送出機関に対して確認する。特に、ベトナム社会主義共和国から技能実習生を受け入れている企業は、日本政府がベトナム政府との間で合意した技能実習生等の送り出しに関するプラットフォームの運用が開始された際には、送出機関が同プラットフォームを活用することを促す。
- 海外で広く児童労働の問題が顕在化している製品について、その児童労働の原因が現地の社会経済情勢にもあることを踏まえ、その製品の責任あるサプライチェーンを目指す団体に加盟し、その活動の一つとして、現地の人々の収入状況を改善し、また、学校に通えない児童が通学できるようにするための活動を行う。

取組の実効性の評価(4. 3)

企業は、自社が人権への負の影響の特定・評価や防止・軽減等に効果的に対応してきたかどうかを評価し、その結果に基づいて継続的な改善を進める必要がある。

【評価の方法】(4. 3. 1)

- 評価に当たっては、その前提として情報を広く集める必要があり、例えば、自社内の各種データ(苦情処理メカニズムにより得られた情報を含む)のほか、負の影響を受けた又はその可能性のあるステークホルダーを含む、企業内外のステークホルダーから情報を収集することが考えられる。
- その具体的な方法は、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。
- 様々な情報を取り入れることで、より客観的かつ正確に実態を評価できるようになる。
- 人権尊重の取組は、適切に数値化して評価することが困難な場合も多く想定されるため、実効性の評価は、質的・量的の両側面から適切な指標に基づき行われるべきである。そうした指標としては、例えば、負の影響を受けたステークホルダーのうち負の影響が適切に対処されたと感じているステークホルダーの比率や、特定された負の影響が再発した比率等が挙げられる。

【具体例】

- 自社の従業員に対して、特定した潜在的な負の影響を防止・軽減するための取組(例：労働安全衛生状況の改善・職場における差別排除)を実施し、その取組の実施前と実施後の状況をそれぞれ評価し、その取組による効果を測定する。
- 人権尊重の取組について、取引先の工場による自己評価の結果の提供を受けるとともに、第三者機関による現地実査(従業員、労働組合・労働者代表、経営陣等へのインタビュー、労働安全衛生状況の確認)を実施し、同機関の報告内容を評価する。さらに、その回答を踏まえて各サプライヤーの取組状況を把握するとともに、取組が不十分であると考えられるサプライヤーに対しては、その改善計画の確認等を実施する。

【実効性評価の社内プロセスへの組込】(4. 3. 2)

- 企業は、実効性の評価手続を関連する社内プロセスに組み込むことができる。これによって、人権尊重の取組を企業に定着させることにも繋がる。
- 関連する社内プロセスとして、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。

【具体例】

- 内部監査部門による定期的な内部監査の際には、人権への負の影響(例：職場における人種や性別を理由とする不当な差別)を改善するために自社が行ってきた取組の効果についても、監査対象項目として盛り込む。
- サプライヤー等に対して、環境や労働安全衛生に加え、人権に関する項目も対象とした担当部署による調査を定期的に実施する。そして、調査結果を過去の結果と比較・分析し、負の影響が有効に対処されているかをその担当部署で検討するとともに、重要事項は取締役会等に付議・報告する。

【評価結果の活用】(4. 3. 3)

- 企業は、評価結果を活用することで、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ことができる。
- それらの対応策に効果がない又はその効果が不十分との評価結果が得られた場合、評価の過程で得られた各種情報を分析することで、効果が得られなかった理由を把握することができる。これは、人権尊重の取組を改善していくために有用である。

説明・開示に関する情報の内容(4. 4)

- 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することができなければならない。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することができることは不可欠である。
※慎重な検討の結果、客観的に見てそもそも人権侵害の主張に合理的な根拠がないと判断される場合は、何らの対応も行わないことも肯定されるが、どのような情報や判断過程に基づいて、合理的な根拠がないと判断したのかについて、説明できることが重要。(Q&A11)
- 人権尊重の取組について情報を開示していくことは、仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、企業価値を減殺するものではなく、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するものであり、また、ステークホルダーから評価されるべきものでもあり、企業による積極的な取組が期待される。
- 各企業が実際に行う情報開示の内容や範囲は、それぞれの状況に応じて、各社の判断に委ねられる。

株式会社東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」は、2021年6月の改訂にあたって、「原則2-3」において上場会社が適切な対応を行うべきと規定する「社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題」に、人権の尊重も含むことを明記した(補充原則2-3①)。また、同コードの「基本原則3」及び同原則の「考え方」は、上場会社に対して、ガバナンスや社会・環境課題に関する事項(いわゆるESG要素)を含む非財務情報についても、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきであるとしている。

【基本的な考え方】(4. 4. 1)

- 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。

(具体例)

- 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】(4. 4. 2)

- 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、説明すべきであり、その内容は、関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報であるべきである。ただし、そうした情報提供にあたっては、影響を受けたステークホルダーの個人情報や、サプライヤー等の機密情報等を守るよう留意が必要である。

※情報の受け手、特に負の影響を受けたステークホルダーに到達しやすい方法であることが大切。物理的なアクセスの容易さだけでなく、理解しやすく、かつ、意図された受け手の人々が確実に情報を知り、有効に利用できるようなタイミング、書式、言語、場所などの要素を考慮。(Q&A12)

【説明・情報開示の方法】(4. 4. 3)

- 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。
 - 情報を一般に公開する際には、例えば、企業のホームページ上で記載したり、統合報告書、サステナビリティ報告書やCSR報告書、人権報告書を作成して開示したりする例がある。こうした情報提供は、定期でも非定期でもよいが、1年に1回以上であることが望ましい。
 - 特に負の影響を受ける又は受けたステークホルダーに対して情報を提供する際には、オンライン形式を含む面談等を行うことが考えられる。

救済(5)

- 企業は、自社が人権への負の影響を引き起こし、又は、助長していることを認識した場合、救済を実施し、又は、救済の実施に協力すべきである。
- 他方で、自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているにすぎない場合は、その企業には救済を実施する責任はない。ただし、こうした場合であっても、企業は、負の影響を引き起こし又は助長した他企業に働きかけることにより、その負の影響を防止・軽減するよう努めるべきであることに留意が必要である。
- 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。
- 救済の仕組みには、「苦情処理メカニズム」(5.1)及び「国家による救済の仕組み」(5.2)のとおり、大きく分けて、企業を含む国家以外の主体によるものと国家によるものがある。企業及びステークホルダーは、それぞれの仕組みの特徴を踏まえて、個別具体的な場面に応じて、適切な仕組みを選択して利用することになる。

【具体例】

- 自社において、技能実習生との合意に基づかない家賃や光熱水費の天引きが行われていたり、夜間労働に係る割増賃金の支払いが適切に行われていなかったりしたことが発覚したことを受け、天引きについて丁寧な説明を実施した上で技能実習生の自由意思に基づく承諾を得るとともに、未払金を即座に支払う。
- 自社において性別を理由とした差別が行われているとの苦情が寄せられたことから、自社の労働組合に依頼して、自社における差別に関する懸念について情報提供を受けるとともに、労使間の対話を通して、差別が今後生じないための予防策を検討・実施する。
- 自社において労働者の作業環境について調査をするに当たっては、自社の労働組合にも帯同してもらうことで、より労働者の視点を意識して負の影響を特定し、その結果を基に改善策を検討する。
- 自社の海外のサプライヤーが、労働組合の結成を認めず、仲裁機関が結成を認めるべきと判断を示したにもかかわらず、仲裁判断に従わない場合において、そのサプライヤーの従業員から相談を受けた自社が、そのサプライヤーに対して、仲裁機関の判断に従うよう促す。

苦情処理メカニズム(5. 1)

- 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である。
- 個人や集団は、苦情処理メカニズムを通じて、企業から受ける負の影響について、懸念を提起し、また、救済を求めることができる。企業にとっては、**苦情処理メカニズムを通じて得た情報や意見を、人権への負の影響の特定や、負の影響への対応に役立てることができる。**
- **苦情処理メカニズムの利用者は、自社の従業員等に限られるべきではなく、自社によって負の影響を受け得るステークホルダーを対象とすべきである。**したがって、取引先の従業員・労働組合や、事業活動によって影響を受ける地域住民等も含まれる。なお、国連指導原則に則り、国際的に認められた人権について申立を受けられることができる制度とすべきである。(Q&A14)

【具体例】

- 企業が、国内外のサプライヤーの従業員も使用できるホットラインを設置していたところ、海外に所在する特定のサプライヤーにおいて、職場での特定の人権侵害に関する相談が多かったことを踏まえ、そのサプライヤーの経営陣への注意喚起、苦情処理委員会の設置を要請する。

【苦情処理メカニズムの要件】(国連指導原則31)

正当性	苦情処理メカニズムが公正に運営され、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーから信頼を得ていること。
利用可能性	苦情処理メカニズムの利用が見込まれる全てのステークホルダーに周知され、例えば使用言語や識字能力、報復への恐れ(※)等の視点からその利用に支障がある者には適切な支援が提供されていること。(※利用者は、苦情処理メカニズムを利用したことを理由とするいかなる不利益も受けるべきではない。)
予測可能性	苦情処理の段階に応じて目安となる所要時間が明示された、明確で周知された手続が提供され、手続の種類や結果、履行の監視方法が明確であること。
公平性	苦情申立人が、公正に、十分な情報を提供された状態で、敬意を払われながら苦情処理メカニズムに参加するために必要な情報源、助言や専門知識に、合理的なアクセスが確保されるよう努めていること。
透明性	苦情申立人に手続の経過について十分な説明をし、かつ、手続の実効性について信頼を得て、問題となっている公共の関心に応えるために十分な情報を提供すること。
権利適合性	苦情処理メカニズムの結果と救済の双方が、国際的に認められた人権の考え方と整合していることを確保すること。
持続的な学習源	苦情処理メカニズムを改善し、将来の苦情や人権侵害を予防するための教訓を得るために関連措置を活用すること。
対話に基づくこと	苦情処理メカニズムの制度設計や成果について、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーと協議し、苦情に対処して解決するための手段としての対話に焦点を当てること。

【具体例】

- 自社だけでなく、直接・間接のサプライヤーの従業員も利用することができる苦情処理メカニズムを設置する。
- 外国人労働者が、自身が受けた人権侵害について第三者に相談できる、スマートフォンのアプリケーション(多言語で利用可能)を他企業と共同で開発する。

国家による救済の仕組み(5. 2)

- 企業は、自ら苦情処理メカニズムを設置するか、又はこれに参加するべきである(5. 3)が、同時に、国家も救済の仕組みを設けている。
- 具体的には、例えば、司法的手続としては裁判所による裁判が、非司法手続としては、厚生労働省の個別労働紛争解決制度や OECD 多国籍企業行動指針に基づき 外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成する連絡窓口 (National Contact Point)、法務局における人権相談及び調査救済手続、外国人技能実習機構における母国語相談等が存在する。

※連絡窓口に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。

No.	Q	A
15.	国家による救済の仕組みも記載されているが(本ガイドライン 5.2)、この仕組みを活用すれば、企業として苦情処理メカニズムは用意しなくても良いのか。	国家による救済の仕組みは、人権への負の影響を受けたステークホルダーのための救済へのアクセスを確保する手段の一つではあるが、国家による救済の仕組みが全てのケースにおいて常に有効というわけでもない。したがって、 企業は、国家による救済の仕組みが存在する場合であっても、負の影響を受けたステークホルダーが苦情処理メカニズムを利用できるようにすることが求められる。 負の影響を受けたステークホルダーにとって、アクセス可能な救済の仕組みの選択肢があることが重要である

日本NCPの声明事例

OECD多国籍企業行動指針に関するタワーセミコンダクター社及びタワージャズジャパン株式会社に対する問題提起に係る最終声明 (2016年9月30日) (経済協力開発機構(OECD)多国籍企業行動指針に係る日本連絡窓口(NCP))

- 2014年7月31日、イスラエルに本社を置く半導体メーカーの日本法人であるタワージャズジャパン株式会社が西脇工場を突然閉鎖し、解雇問題が発生した。これを受けて連合北播地域ユニオン タワージャズジャパン支部、連合兵庫北播地域協議会、日本労働組合総連合会兵庫県連合会及び日本労働組合総連合会は、本件がOECD多国籍企業行動指針に違反することを踏まえ2014年8月18日に日本NCPに対して問題提起(審理要請)を行った。
- 日本NCPが会社側に対して「当事者を含む関係者との協議の場を設定する」ことを促したことで、一地域における工場閉鎖の問題を多国籍企業による国際労働問題に発展させ、退職金の支払いや再就職の斡旋など、組合側が求めていた対応を会社から引き出すことにつながった。
- 一方で、同社のCEOが労使交渉に出席したのは1度のみであることや、「平均賃金の三カ月分の退職一時金」の対応などの団体交渉が継続中であることなど、課題が残されている。
- それにもかかわらず、日本NCPが、一定の期間が経過したことや、「元従業員との協議の場を設けていることを確認した」ことを理由に「一連の対応を終結する」とする最終声明を発出するに至ったことに対しては、問題提起者側に不満が残っている。