

2022年8月17日

## サプライチェーンと人権に関するガイドライン案の公表と その全体像

弁護士 横井 傑

本年8月8日、経済産業省より、「ビジネスと人権」問題について日本政府が出す初めてのガイドラインとなる[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\(案\)](#)<sup>1</sup>が公表され、パブリックコメントの募集が開始されました<sup>2</sup>。

本ガイドライン案は、未だパブリックコメント版に過ぎませんが、「ビジネスと人権」が現代の企業にとって取り組むべき重要課題であること、そう遠くない先に本ガイドライン案の正式版が発行されるとみられることから、日本企業としては、現段階から本ガイドライン案の位置づけや概要について情報収集をしておく必要があると思われます。

これを踏まえ、本ニュースレターでは、まず「ビジネスと人権」とはいかなる問題であるかをごく簡単に概観した上で（Ⅰ）、本ガイドライン案の目的と位置づけを明らかにし（Ⅱ）、その上で、本ガイドライン案の枠組みと概要を解説していきます（Ⅲ）。

### I 「ビジネスと人権」問題とは何か

「ビジネスと人権」問題とは、あえて一言でいえば、国の枠組みを超えてグローバルに発展した現代ビジネスと人

<sup>1</sup> 英語名：[Guidelines on Respect for Human Rights in Responsible Supply Chains](#)

<sup>2</sup> [経済産業省ウェブサイト「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」](#)（意見募集期間：2022年8月8日から8月29日まで）

権の緊張関係にまつわる問題をいいます。

人権は、伝統的には国家との間の問題として語られてきました。人権を侵害するのは主として国家権力でしたし、国家以外の他者からの人権侵害についても国家がその調整を担ってきました。

ところが、世界がぐっと近く狭くなった現代のビジネスでは、ビジネスが巨大化して大きな社会的権力となったり、1つのビジネスのサプライチェーンが何カ国にも跨がって繋がるため、一連のビジネスに内容も水準も不統一な各国の人権保護規制をバラバラにしか適用できず、保護が不十分となったりする状況が生じています。

例えば、労働コストの低い開発途上国で生産活動を行い、消費購買力の高い先進国で販売するビジネスモデルがありますが、ここでは先進国の巨大需要を賄うため、開発途上国で生産効率重視の生産が行われることがあり、構造的に人権侵害につながりやすいリスクがあります。

本来的には、人権保護規制がブレーキになるはずですが、労働コストの低い国では得てして法令の人権保護水準も低いことが多く、開発途上国の法規制が先進国レベルのビジネスから生じる人権問題に対応しきれずに問題化しています。

このように現代ビジネスでは、各国による個別の人権保護規制では対処しきれない問題が生じており、これがまさに「ビジネスと人権」問題の核心と言えます。

言葉を換えれば、「ビジネスと人権」問題とは、企業が単に各国の法令を遵守するだけでは対応できない問題と言え、法令を超えたあるべき人権保護の姿を念頭におき、これを達成していかなければならない点に難しさがあります。

## II 本ガイドライン案の目的と位置づけ

前項で述べたとおり、「ビジネスと人権」問題は、何かの法令・ルールを遵守するという問題ではなく、法令を超えた水準での人権尊重が求められる点で、従来の法的問題とは一線を画します。

しかしながら、何の指針もないわけではなく、企業が採るべき行動の考え方、方向性、対処手法などにつき、例えば、以下の国際的な指針が示されています。

- [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](#)（国連指導原則）<sup>3</sup>
- [OECD 多国籍企業行動指針](#)<sup>4</sup>
- [多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言](#)（ILO 多国籍企業宣言）

本ガイドライン案は、上記指針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みについて、日本企業の実態に即してわかりやすく解説をし、その取組みを促進するものとして策定されています（本ガイドライン案 1.1）。

以上の制定経緯・目的を踏まえると、[本ガイドライン案は、法的拘束力はなく（本ガイドライン案 1.3）、また日本企業が充たすべき基準を示すような実質的なハードローとなるガイドラインでもなく、あくまで日本企業が採るべき行動の考え方等の参考を示した真の意味でのソフトローとして策定されている](#)といえます。

### Ⅲ 本ガイドライン案の枠組みと概要

本ガイドライン案の記載は多岐にわたりますが、本項では、1. 企業による人権尊重の取組の全体にかかる内容と、2. 個別の各論（(a) 人権方針の策定、(b) 人権 DD の実施、(c) 救済）にかかる内容の大きく 2 つに分け、各項目について特に重要と思われる点について解説します。

#### 1. 企業による人権尊重の取組の全体像

##### ① 企業の人権尊重責任の範囲

本ガイドライン案の定める[企業の人権尊重責任の対象は、以下のとおり極めて広範囲](#)に及びます。

しかしながら、「Ⅱ 本ガイドライン案の目的と位置づけ」記載のとおり、本ガイドライン案はすべてを 100% 達成することは求めています。むしろ本ガイドライン案は、いかなる企業にも人権への負の影響を及ぼすリスクがあることを受け容れたうえで（本ガイドライン案 2.2.2）、[より深刻度の高い人権リスクから優先順位をつけて順次対応し](#)

---

<sup>3</sup> 原文：[Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect Respect and Remedy” Framework](#)

<sup>4</sup> 原文：[OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#)

ていくべきことを示しています(本ガイドライン案 2.2.4)。

**■企業が尊重すべき人権の範囲：**

以下を含む国際的に認められた人権 (本ガイドライン案 2.1.2.1)

- ✓ 国際人権章典 (世界人権宣言及び社会権規約、自由権規約) で表明されたもの
- ✓ 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

**■人権尊重責任を負う企業の範囲：**

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 (本ガイドライン案 1.2)。

**■人権尊重の取組の対象：**

以下の広汎な企業に対して人権尊重の取組に最大限努める (本ガイドライン案 1.3)。

- ✓ 自社・グループ会社
- ✓ 国内外のサプライチェーン上の全ての企業
- ✓ それ以外の自社の事業・製品・サービスと関連する他の企業 (例：投資先、合弁企業の共同出資者、設備の保守点検や警備サービスを提供する事業者等)

**②経営陣によるコミットメントの重要性**

本ガイドライン案は、人権尊重の取組について採用、調達、製造、販売等を含む企業活動全般において実施されるべき全社的なものであるとし、経営陣のコミットメントの重要性を強調しています(本ガイドライン案 2.2.1)。

日本企業の実際的な取組例をみても、経営陣をはじめとした企業全体で問題意識を共有しているか否かが、人権尊重の取組の成否を大きく分けているように思われます。問題意識が浸透していない企業では、統合報告書などを形式的に備える外形的な対応に陥りがちであるので注意が必要です。

**③ステークホルダーとの対話の重要性**

「ビジネスと人権」の問題は、「Ⅱ 本ガイドライン案の目的と位置づけ」記載のとおり、充たすべき明確な基準があるわけではなく、法の強制力で解決していくわけではありません。

むしろ各ステークホルダーとの対話プロセスを経て問題意識が把握され、解決されていくというプロセスを経るため、ステークホルダーとの対話(エンゲージメント)が重要となります(本ガイドライン案 2.2.3)。

## 2.人権方針の策定

企業は、人権尊重責任を果たすことについてのコミットメントを、以下の 5 要件を充たす人権方針の策定によって企業の内外に表明するよう推奨されています(本ガイドライン案 3.)。

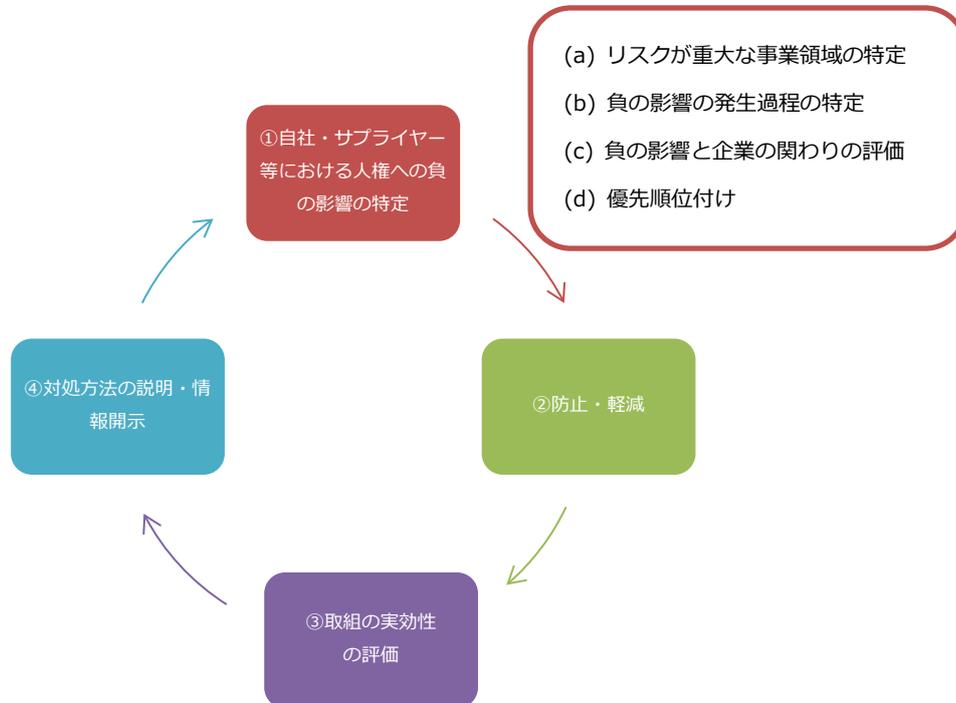
- ① 企業のトップを含む経営陣で承認されていること
- ② 企業内外の専門的な情報・知見を参照した上で作成されていること
- ③ 従業員、取引先、及び企業の事業、製品又はサービスに直接関わる他の関係者に対する人権尊重への企業の期待が明記されていること
- ④ 一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者に向けて社内外にわたり周知されていること
- ⑤ 企業全体に人権方針を定着させるために必要な事業方針及び手続に、人権方針が反映されていること

人権方針の策定に際し、社内の各部門や外部のステークホルダーなど幅広い関係者との対話・協議を推奨していること(本ガイドライン案 3.1)、その後に企業全体に人権方針を定着させて具体的に実践していくこと(本ガイドライン案 3.2)の重要性が説かれています。

日本企業の実際的な取組例でも、人権方針の策定段階で、企業の内部やステークホルダーとのコンセンサスがとれている企業は、その後の人権デュー・ディリジェンス等の取組がスムーズに進む傾向にあり、既述のとおり企業の内部やステークホルダーとの対話は重要なプロセスといえます。

### 3.人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンス(以下「人権 DD」)とは、以下のプロセスを実施するための一連の行為をいいます(本ガイドライン案 2.1.2)。



#### ①自社・サプライヤー等における人権への負の影響の特定

人権への負の影響の特定・評価のプロセスは、上図のとおり、さらに(a)～(d)の過程に分けられます(本ガイドライン案 4.1.1)。企業は、これによって企業の人権リスクとその軽重を把握し、対処すべき優先順位付けを行っていくこととなります。

なお、本ガイドライン案は、「(c) 負の影響と企業の関わりの評価」につき、人権への負の影響を以下の 3 類型に分けたうえで(本ガイドライン案 2.1.2.2)、(i) 惹起と(ii) 助長については負の影響の防止・軽減が求められるが、(iii) 直接関連については負の影響の防止・軽減への努力が求められるとしました(本ガイドライン案 4.2)。

#### ■人権への負の影響の類型

- (i) 企業がその活動を通じて負の影響を惹起する場合
- (ii) 企業がその活動を通じて直接又は間接に負の影響を助長する場合
- (iii) 企業は負の影響を惹起も助長もしないが、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場合

この記載の趣旨ですが、(iii) 直接関連の場合に免責されるということではなく、むしろ負の影響を惹起も助長もし

ていない場合にまで人権リスクとして把握をし、人権尊重責任を果たすべきことを示していると解釈すべきであり(本ガイドライン案末尾のQ&A9.及び13.)、この点は誤解しないよう注意が必要です。

## ②防止・軽減

本ガイドライン案は、以下のとおり、人権への負の影響の防止・軽減の段階でも、初めから100%防止することを求めている点が注目されます。他方で、人権への負の影響を及ぼす原因企業を安易に切り離すことを良しとしておらず、時間がかかっても根本的な解決が推奨されます。

- ✓ 事業上、契約上又は法的な理由により、直ちに該当する活動の停止が難しい場合については、段階的な活動停止をも許容(本ガイドライン案 4.2.1.1)
- ✓ 人権への負の影響を生じさせるサプライヤーとの取引停止は、最後の手段であり、まずは関係を維持しながら負の影響の防止・軽減に努めるべき(本ガイドライン案 4.2.1.3)

## ③取組の実効性の評価

本ガイドライン案では、取組の実効性評価の手法として、従業員・サプライヤー等へのヒアリング、質問票の活用、現場訪問、監査、第三者による調査等が挙げられています(本ガイドライン案 4.3.1)。

また、既存の社内プロセスに人権尊重の取組の実効性評価の視点を織り込む方法も提案されています(本ガイドライン案 4.3.2)。

## ④対処方法の説明・情報開示

企業のウェブサイトへの掲載、統合報告書、サステナビリティ報告書等(本ガイドライン案 4.4.2)

## 4.救済

人権への負の影響についての救済に実効性を持たせるためには、救済メカニズムの確立が必要となります。国家が設ける救済メカニズムのほか(本ガイドライン案 5.2)、企業は、自ら苦情処理メカニズムを設けることが推奨されています(本ガイドライン案 5.1)。

苦情処理メカニズムの設置について日本企業の実際取組例を見ると、特に海外子会社の従業員等向けの窓

口については、言語の問題やマンパワーの問題などに鑑みて、自社での窓口設置と外部への事業委託を組み合わせ、実効性を担保しているようです。

## IV 日本企業は本ガイドライン案を受けて何をなすべきか

「II 本ガイドライン案の目的と位置づけ」で述べたとおり、本ガイドライン案は、人権尊重の取組について全く新しいルールを設けたり、基準を提示したりするものではありません。そういう意味では、日本企業が、本ガイドライン案によってなすべき必須の対応はありません。

他方で、周知のとおり「ビジネスと人権」は欧米のマーケットで益々重視されており、ハードローも含めたルールメイキングも加速しています。この流れは既に国際的に確立した潮流であるといえ、日本においても、本ガイドライン案に対するパブリックコメントや、パブリックコメント版で提供されなかった経済産業省が作成する予定の関連資料（本パブリックコメント案 1.1）の公開などによって、今後、更に議論が深化していくことが予測されます。

「ビジネスと人権」問題は、各ステークホルダーと全社的に対話（エンゲージメント）を図りながら対応していくべき問題であるため、一朝一夕には改善しない側面があります。そこで、日本企業としては、今後もグローバル市場において評価され続けるため、本ガイドライン案を契機として、自社の取組をもう一度見直し、一段階ステップアップさせていくことが有益と考えます。

- 
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
  - 本ニュースレターの執筆者は、以下の通りです。  
弁護士 横井 傑 ([suguru.yokoi@amt-law.com](mailto:suguru.yokoi@amt-law.com))
  - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
  - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。