

2023年4月11日

## 「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

弁護士 横井 傑

### Contents

- I. 実務参照資料の位置づけと概要
  - 1. 全体像
  - 2. 人権方針の策定の検討ポイント
  - 3. 人権への負の影響(人権侵害リスク)の特定・評価の実施フロー
- II. ビジネスと人権分野の展望

2023年4月4日、経済産業省は、これからビジネスと人権分野の取組を進める企業に向けて、「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」<sup>1</sup>(以下「実務参照資料」という。)を公表しました。2022年9月13日に公表された「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」<sup>2</sup>(以下「人権尊重ガイドライン」という。)の1.1項末尾では、経済産業省が各企業のなすべき人権尊重の取組を具体的・実践的に示す資料を作成すると予告していましたが、実務参照資料がまさにこの資料にあたります。

## I. 実務参照資料の位置づけと概要

### 1. 全体像

実務参照資料は、ビジネスと人権分野を網羅的に対象とする資料ではなく、これから本格的に人権尊重の取組を進めていく企業に向けて、企業が最初に行うこととなる①人権方針の策定の検討ポイントと②人権デュー・ディリジェンス(以下「人権 DD」という。)の最初のステップで行う人権侵害リスクの特定・評価の実施フローの参考例を示した資料です。

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

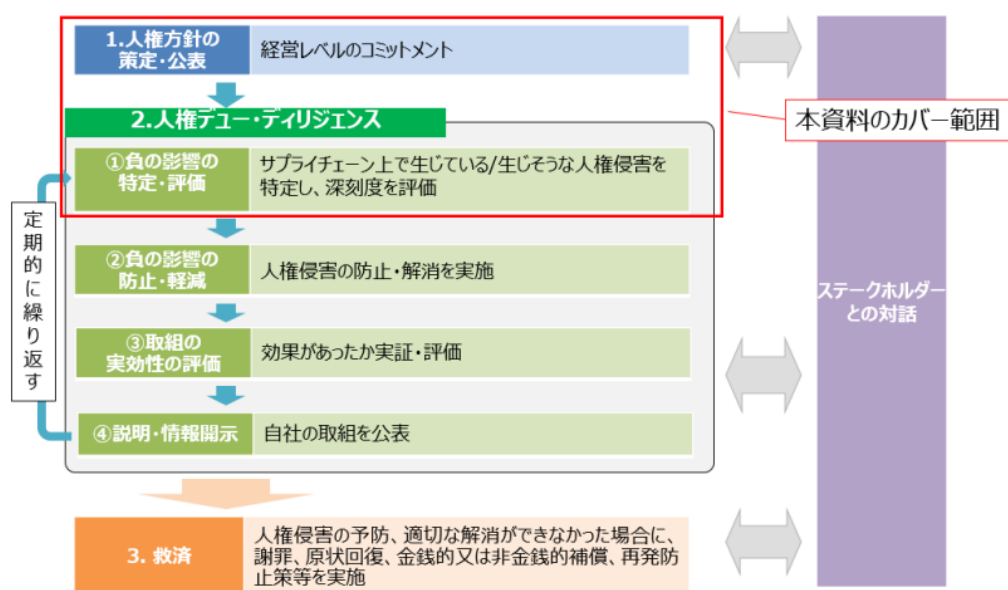
2 <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

概要は、[2022年8月17日ニュースレター「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」](#)及び[同年9月20日ニュースレター「人権尊重ガイドラインに関する考察」](#)を参照されたい。

本文	①人権方針の策定の検討ポイント ②人権への負の影響(人権侵害リスク)の特定・評価の実施フロー
別添 1	人権侵害リスクの特定・評価(②)のための補助ツールとして、事業分野別の人権課題、産品別人権課題、地域別人権課題、人権侵害リスクの例を示した資料
別添 2	人権侵害リスクの特定・評価(②)のための作業シート

人権尊重ガイドラインは、企業のなすべき人権尊重の取組として、(i)人権方針の策定、(ii)人権 DD の実施、(iii)救済の 3 項目を挙げていますが(人権尊重ガイドライン 2.2 項)、実務参照資料は、この全体プロセスのうち冒頭部のみを対象としている点に注意が必要です。この点は、以下で引用した実務参照資料の図表1が明快で分かりやすく参考になります。

【図 1: 人権尊重の取組の全体像及び本資料のカバー範囲】



出典: 実務参照資料 図表1

また、実務参照資料は、人権尊重の取組の実践方法についてかなり具体的に踏み込んだ内容となっており、これから取組を始める企業のみならず、既にある程度取組が進んでいる企業においても参照価値のある資料と思われます。他方で、実務参照資料が示す検討ポイントや実施フローは、あくまで参考例に過ぎないと繰り返し強調されている点にも留意が必要です。

したがって、実務参照資料は、有用な参考例や検討の叩き台として大いに活用すべきである一方、網羅性はなく、あくまで参考例であることを踏まえて、これに囚われすぎず、もうワンステップ各社のビジネスの実情を踏まえた個別の検討を行うことも大切といえます。

## 2. 人権方針の策定の検討ポイント

実務参照資料は、(i)策定の具体的なプロセスの例を示しています。これに加えて、人権尊重ガイドライン 3 項の関連箇所や、英文ではありますが実務参照資料注記 6 で示された国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)等の「A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy」等を合わせて読むと、人権方針の策定

のイメージは、ある程度湧いてくるものと思われます。

【図2: 人権方針の策定のプロセス例】



当職の経験上、上記の第1ステップにあたる「自社が関与し得る人権侵害リスクの確認」は、既に人権方針を策定した会社においても特に実施の程度が区々です。中には、社内各部門への聞き取り、サプライチェーン上のリスクの整理、外部専門家のアドバイス等を実施し、具体的に自社ビジネスに特有のリスク把握に努めたりしている企業もあるようです。

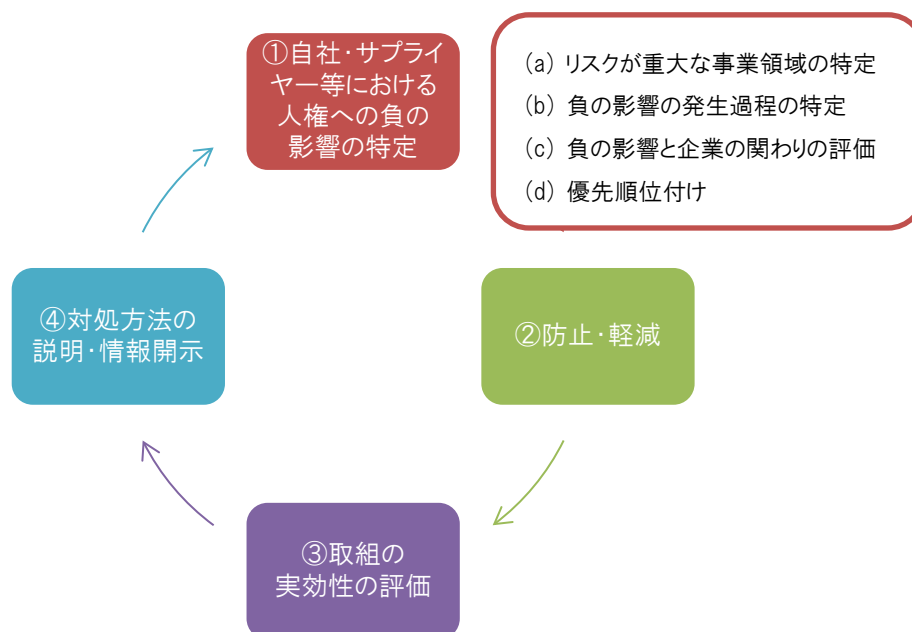
また、実務参照資料は、あくまで最大公約数的な内容を示したものではありませんが、人権方針の記載項目例を具体的に挙げており参考になります。

- 他の社内文書(例: 経営理念、行動指針等)を踏まえた人権方針の位置づけ
- 適用範囲(例: どのグループ会社まで適用されるか)
- 従業員や取引先等の関係者に対する人権尊重への期待の表示
- 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
- 法令遵守を超えた人権尊重責任
- 自社における重点課題
- 人権尊重の取組を実践する方法

### 3. 人権への負の影響(人権侵害リスク)の特定・評価の実施フロー

人権DDは、一般的に以下のフローで進んでいくところ(人権尊重ガイドライン 2.1.2 項)、実務参照資料の対象は、このうち①の(a)~(d)の部分となります。実務参照資料は、これら各段階において参考になる有用なツールを提供しています。

【図3:人権 DD の実施フロー】



まず、「(a)リスクが重大な事業領域の特定」のステップとの関係では、以下の項目を示した別添1の参考資料の参照価値が特に高いといえます。

- 事業分野別(例:一般製造業、インフラ、サービス業)の人権リスク及び管理・緩和策等
- 強制労働・児童労働が問題となりやすい製品・サービス
- 児童労働リスクが高い地域
- 人権侵害リスクの例

本ステップの実践としてリスク・マッピングを行う企業も少なくありませんが、別添1は参考例として有用と思われます。このほか類似の資料としては、経済人コー円卓会議(CAUX ROUND TABLE)が公表している「業界毎に重要な人権課題」も参考になります。

また、実務参照資料では、「(b) 負の影響の発生過程の特定」について人権侵害リスクや状況を確認する手法の例が示されていたり(社内資料の調査、取引先等に対する質問票調査、従業員へのアンケート等、現地調査、ステークホルダーとの対話)、「(c) 負の影響と企業の関わりの評価」について人権侵害リスクの評価の類型区分が示されていたり、「(d) 優先順位付け」について優先付けの判断基準の例が示されていたりしています。

## II. ビジネスと人権分野の展望

日本におけるビジネスと人権分野の議論は、2011年の国連指導原則の公表、その後のSDGsの国内での浸透を受けて急速に広まっており、今まさに社会実装の段階に入っています。日本政府も人権尊重ガイドライン、実務参照の公表によりこれに答えており、2023年以降も益々広まっていくことに疑いはありません。

これから人権尊重の取組を進めていく企業にとって、実務参照資料は、第一歩目を踏み出すきっかけを提供しており、各企業には人権を踏まえた経営の展開が待ったなしで求められています。

以上

- 
- 
- 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、以下のとおりです。  
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。

---

アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

[www.amt-law.com](http://www.amt-law.com)