

# サステナブル通信

## 第29号

三菱UFJ信託銀行

法人コンサルティング部

ESGビジネス推進室

JSS 日本シェアホルダーサービス株式会社

ESG/責任投資リサーチセンター

### 今回のテーマは

## 『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)について』

2022年8月、経済産業省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より「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)」が公表されました。本ガイドライン(案)が策定された経緯は、2021年11月に公表された「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\*」において、人権尊重への取り組みが進んでいない企業の半数からは、「具体的な取組方法がわからない」、「ガイドラインを整備して欲しい」、「日本政府主導で進めて欲しい」との要望が多く寄せられたことによります。現在、企業活動はグローバルにつながっており、海外企業との直接的な取引がない国内企業であっても、間接的には何らかの形でサプライチェーンを通じて海外とつながっていることから、**人権対応は全ての企業にとって重要な経営課題**となっています。欧米ではサプライチェーンの人権配慮規制が強化され、機関投資家から企業に対応することの要請も高まっていることから、未対応の企業については財務上のリスクが高まっていると言えます。今回のサステナブル通信では、本ガイドライン(案)が策定された目的、企業が人権尊重を進めるための具体的な取り組み内容について整理します。

\*2021年9月から10月の期間に東証第一部・第二部上場企業(約2,800社)を対象にアンケート調査を実施。回答企業社数760社。うち人権方針が未策定かつ、人権DDを実施していない企業約160社に取り組みを進めるための問題点や要望を調査

### 1. 人権関連のフレームワークについて

#### 【図1：人権関連の国際フレームワーク】

本ガイドライン(案)は、これまでに策定された国際的なフレームワークに則り、中小企業を含む日本で事業を行う全ての企業を対象に、人権尊重の取り組みについて解りやすく説明することを目的としています。国際的に認められた人権及び「ILO宣言」に述べられている基本的原則を尊重することを踏まえ、「人権方針の策定」「人権デューデリジェンス(以下、人権DD)の実施」「救済メカニズムの構築」の進め方や手順が示されています。これらの取り組みを実践することにより、サプライチェーンで発生した人権を侵害する問題を解決するこ

#### 基準

- 「国際人権章典」  
世界人権宣言、国際人権規約(経済的/社会的/文化的/市民的/政治的権利)
- 「ILO(国際労働機関)中核的労働基準」  
労働に関する最低限の基準を定めたもの「結社の自由・団体交渉権の承認」「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「差別の撤廃」の4分野

#### 原則

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)  
「人権を守る国家の義務」「人権を尊重する企業の責任」「救済措置へのアクセス」の3つに分類した、人権の保護・尊重及び救済の原則
- 各国の国別行動計画  
2013年より各国ごとに行動計画を策定(欧米20か国以上で策定済み)。日本は2020年に「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」を策定。政府から企業への期待として「人権方針の策定」「人権DDの実施」「救済メカニズムの構築」が表明

#### ガイドライン

- 「OECD多国籍企業行動指針」  
多国籍企業への法的拘束力のない勧告、人権デューデリジェンス規定を追加(2011年)
- 「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス」(2018年)  
サプライチェーンに含まれる人権等のリスクに対処する実務的な手順を提示(リスク特定・評価→対策実施→実施状況・結果調査→公表)、分野別(衣類/履物、鉱物)のガイダンスも策定

(出所) 経済産業省 企業のサプライチェーンと人権を巡る国際動向を元に弊社で作成

と、もしくは発生するであろう問題を防止することが期待されています。なお、日本ではこれらの取り組みを、企業が自主的に取り組むことに期待を示す内容にとどまっている点は、人権の取り組みが先行する欧米諸国と異なります。

## 2.人権尊重の意義と期待できる効果について

人権尊重の意義	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業は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に対処すべきである</li> <li>・企業の規模、業種、活動状況、所有者、組織構成に関係なく、全ての企業に責任がある</li> </ul>
期待できる効果	<p>企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる。例えば、人権侵害を理由とした製品・サービスの不買運動、取引先からの取引停止、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。法令対応強化への適応力向上にもつながる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業がその人権尊重責任を果たすことで、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</li> <li>・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</li> </ul>

(出所) 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)」より一部抜粋

## 3.人権尊重の取り組み

企業は人権尊重責任を果たすため、「①人権方針の策定」、「②人権DDの実施」、「③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における救済」が求められています。

① **人権方針の策定**：次の5つの要件を満たす方針を社内外に周知することが極めて重要です。特に経営陣のコミットメント、関係する方針に反映することが極めて重要です。

### i.企業のトップを含む経営陣で承認されていること

ii.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

iii.従業員、取引先、事業・製品・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

iv.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

v.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

② **人権DDの実施**：次の4ステップに分けられています。

1.負の影響の特定・評価

2負の影響の防止・軽減

3取り組みの実効性の評価

4.説明・情報開示

### 【1.負の影響の特定・評価】

次のプロセスが示されており、自社製品・サービスの追跡可能性を確保するためのサプライヤー等の把握が重要です。

#### (a) リスクが重大な事業領域の特定

人権への負の影響\*が生じる可能性が高く、リスクが重大であると考えられる事業領域を特定する。セクター、製品・サービス、地域、企業固有のリスク要素を考慮する。

#### (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する。重大な事業領域を特定している場合には、そこから取り組む。

#### (c) 負の影響と企業の関わりの評価

人権への負の影響と企業の関わりを評価する。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。

(出所) 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)」より一部抜粋

*負の影響の範囲	例
●企業活動を通じて負の影響を引き起こす場合	・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た ・自社工場から化学物質が流出し地域の飲料水を汚染した
●企業活動を通じて、直接又は外部機関を通じて、負の影響を助長する場合	・取引先に実現不可能な短い納期を設定し、サプライヤー従業員に極度の長時間労働が発生した ・投資先企業が工場廃水処理設備が必要にもかかわらず、その導入に反対し排水水がその地域の飲料水を汚染した
●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	・小売業者が衣料品の刺繍を委託した際、委託者が小売業者との契約上の義務に違反し児童に刺繍をさせている業者に再委託した ・資金を貸し付けた企業が、自社との合意に違反し地域住民を強制的に立ち退かせた

## 【2.負の影響の防止・軽減】

企業は人権尊重責任を果たすため、次の負の影響を防止・軽減するための措置が求められています。

### 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

- ・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。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
- ・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

### 自社の事業等が人権への負の影響に直接関連している場合

- ・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、その負の影響そのものに企業が対処できない場合は、負の影響を引き起こし又は助長している企業に対して影響力を行使する（例：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場合、そのサプライヤーに対し懸念を表明し、改善を要請する）
- ・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で、負の影響を防止・軽減するように努める（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き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、共に改善する方法を協議する）

### 取引停止

（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）

- ・取引停止に伴い相手企業の経営状況が悪化し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、直ちにビジネス上の関係を停止するのではなく、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。取引を停止又は継続するいずれの場合も、人権への負の影響の深刻度については考慮しなければならない
  - a. 取引を停止する場合：取引先との手順の明確化、取引先への情報提供、取引停止に関する十分な予告期間
  - b. 取引を継続する場合：取引先状況の継続的な状況確認及び見直し（影響力を行使する試みとして実施していること、改善状況）

### 紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」

- ・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。企業は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。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

### 構造的問題への対処

- ・企業による制御可能な範囲を超える社会問題等で、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：児童労働のリスクを増大させる就学難及び高い貧困率、マイリティー集団に対する差別等）企業は、この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ことも重要
- ・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。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

（出所）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）」より一部抜粋

## 【3.取り組みの実効性の評価】

負の評価・防止措置等の効果について評価し、その結果に基づいて継続的な改善を進める必要があります。

評価の方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の事業環境や規模、対象となる負の影響の種類や深刻度等を考慮し評価方法は選択される。（例：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）</li> <li>・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・量的の両面から適切な指標に基づき行われるべきである。（指標例：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、特定された負の影響が再発した比率等）</li> </ul>
実効性評価の社内プロセスへの組込	環境や安全衛生の視点から従前より企業が実施している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で、人権尊重の取組を企業に定着させることにも繋がる。
評価結果の活用	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

（出所）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）」より一部抜粋

## 【4.説明・情報開示】

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必要があります。特に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には、講じた措置や対策を説明することが不可欠です。人権侵害の存在が特定されたことの情報を開示することは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の信頼性が高まること、ステークホルダーからの評価が向上すること等、企業価値向上につながることを踏まえ、各企業が積極的に情報開示することが期待されています。

- ③ **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における救済**：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ることが求められています\*。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見て、適切な救済が提供されることが期待されています。(例：謝罪、原状回復、金銭的又は非金銭的な補償のほか、再発防止にむけたプロセスの構築・表明、サプライヤー等に対する再発防止の要請等)

※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、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、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。

#### 【苦情処理メカニズム】

企業はステークホルダーの苦情や紛争に取り組む仕組みとして苦情処理メカニズムを確立するか、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加することが求められています。収集した情報は、人権への負の影響の特定や対応に役立てることができます。また、苦情処理メカニズムは、利用者が苦情処理メカニズムの存在を認識し、信頼し、利用することができる場合に初めてその目的を達成することができることを留意し、「正当性」「利用可能性」「公平性・透明性」「対話に基づくこと」等の要件を満たす必要があります。

## 4. まとめ

企業活動における人権尊重とは、サプライチェーンを含めた人権問題に関する悪影響に対処し社会に貢献すること、企業の継続的事業運営を妨げる要因を回避することであり、それは、国際社会からの信頼を高め投資家からの高評価を得ることにもつながります。本ガイドライン(案)はパブリックコメントの結果等を踏まえ、最終化される予定です。日本企業全体で、ビジネス活動におけるステークホルダーの人権を尊重する責任についての理解が進み、人権尊重の取り組みの後押しになるガイドラインとしてまとまることを期待したいです。

2022年2月に欧州委員会は、一定規模の企業に対して人権及び環境に関するデューデリジェンスを義務化する「企業持続可能性デューデリジェンス指令案」を公表し、EU加盟国に国内法の整備を求めています。またESG投資が拡大する現状においては、機関投資家や運用機関はESG課題と企業の取り組みについても関心が高まっています\*。検討・策定が進む非財務情報の開示ルールへの影響、企業に求める人権対応と開示、評価基準などにどのような影響があるのかは、今後も注目すべきポイントだと考えられます。日本企業もグローバルな流れに対応すること、取引先から人権尊重を求められること、要請に適切に応えていく必要性が高まっていると考えます。

\* GPIFが発行した「2021年度ESG活動報告」では、GPIFの委託先運用機関が考える重大なESG課題として、国内株式パッシブでは83%、国内株式アクティブでは75%、外国株式アクティブでは86%の運用会社が「人権と地域社会」に注目しています(調査は2021年12月実施)

以上

- ✓ 本資料は信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。ここに示したすべての内容は、当社の現時点での判断を示しているに過ぎません。
- ✓ また、本資料に関連して生じた一切の損害については、当社は責任を負いません。その他専門的知識に係る問題については、必ず貴社の弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談の上ご確認下さい。
- ✓ 記載した内容については、今後の法改正等により変わる可能性があります。
- ✓ 本資料の著作権は三菱UFJ信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用又は複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先  
三菱UFJ信託銀行 法人コンサルティング部  
ESGビジネス推進室  
03-6747-0305 (受付時間：9:00～17:00 (土日・祝日除く))