

西村あさひ法律事務所

ビジネスと人権：日本政府人権 DD ガイドライン詳説(1)
—ガイドライン策定の経緯等、人権尊重の取組の全体像—

企業法務ニューズレター

2022年10月31日号

監修者：

E-mail☒ [森田 多恵子](mailto:soneda@nishimura-asahi.com)E-mail☒ [根本 剛史](mailto:nemoto@nishimura-asahi.com)

執筆者：

E-mail☒ [根本 剛史](mailto:nemoto@nishimura-asahi.com)E-mail☒ [安井 桂大](mailto:aisai@nishimura-asahi.com)

1. 本連載の目的

日本政府は、2022年9月13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ガイドライン」(以下「本ガイドライン」といいます。)を策定・公表しました。本ガイドラインは、日本で事業活動を行う全ての企業に、本ガイドラインに則り、人権尊重の取組に最大限努めるよう求めています(1.3)。

本ガイドラインの策定を契機に、日本企業において人権尊重の取組がより進んでいくことが期待されます¹。本連載では、日本企業が人権尊重の取組を行うにあたっての一助になることを目的に、本ガイドラインの内容について、各執筆者の実務経験も踏まえて解説を行います。

2. 本ガイドライン策定の経緯・目的等

(1) 本ガイドライン策定の経緯・目的

2011年に国連人権理事会において全会一致で支持された「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」といいます。)²等を踏まえ、日本政府は、2020年に「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」を策定・公表しました³。2021年11月に、同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「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」を実施したところ、同調査では、企業による人権尊重の取組の促進に関して政府によるイニシアチブを期待する声が上がリ、また、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ました。そのような状況も踏まえ、国際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月に、経済産業省が「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」を設置して検討が重ねられました。そして、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、具体的かつ分かりやすく解説し、その取組を促進することを目的として、本ガイドラインが策定されました(1.1)。

(2) 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

本ガイドラインは、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に適用されます(1.3)。本ガイドラインは法的拘束力を有しませんが、国内外における自社・グループ会社、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

¹ 日本における業種別のガイドラインも策定されており、例えば、日本繊維産業連盟は、2022年8月28日に、「[繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン](#)」を公表しています。同ガイドラインの詳細については、渡邊純子「[サステナビリティと日本企業の海外進出-ビジネスと人権⑩ 繊維産業連盟「責任ある企業行動ガイドライン」の紹介-](#)」参照。

² 和訳：https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

³ <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>

先の人権尊重の取組に最大限努めるべきとされています(1.3)。

「サプライチェーン」には、自社の製品・サービスの原材料等の調達・確保等に関する「上流」、自社の製品・サービスの販売・消費等に関する「下流」⁴の両方が含まれます(1.3)。また、「その他のビジネス上の関係先」とは、サプライチェーン上の企業以外の企業で、自社の事業・製品サービスと関連する他企業を意味します(1.3)⁵。なお、契約関係がなくても、また、直接の取引先でなくても、自社の「サプライチェーン」又は「その他のビジネス上の関係先」に該当し得ることに留意が必要です。

(3) 本ガイドラインの構成

本ガイドラインの構成は、下記表のとおりです。本文中に具体例が記載されており、また、別紙には疑問を持つことが想定される点について記載した Q&A も付いており、企業の実務担当者が使いやすいようにする工夫がなされています。

項目	概要
1. はじめに	本ガイドライン策定の経緯・目的等(1.1)、人権尊重の意義(1.2)、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)
2. 企業による人権尊重の取組の全体像(総論)	取組の概要(2.1)、人権尊重の取組にあたっての考え方(2.2)
3. 人権方針(各論)	策定に際しての留意点(3.1)、策定後の留意点(3.2)
4. 人権 DD(各論)	負の影響の特定・評価(4.1)、負の影響の防止・軽減(4.2)、取組の実効性の評価(4.3)、説明・情報開示(4.4)
5. 救済(各論)	苦情処理メカニズム(5.1)、国家による救済の仕組み(5.2)
Q&A	本ガイドラインに関する Q&A
海外法制の概要	ドイツ、英国、フランス、オランダ、EU、米国、オーストラリアにおける人権に関する各法制についての概説

なお、経済産業省は、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作成・公表することを予定しているとのこと(1.1)。

3. 企業による人権尊重の取組の全体像

(1) 人権尊重の取組の概要

本ガイドライン上、企業は、その人権尊重責任を果たすため、①人権方針の策定、②人権デュー・ディリジェンス(以下「人権 DD」といいます。)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(2.1)。詳細については本連載の次回以降に解説しますが、本ガイドライン上で説明されている各取組の概要は、以下のとおりです。

(2) 人権方針の策定

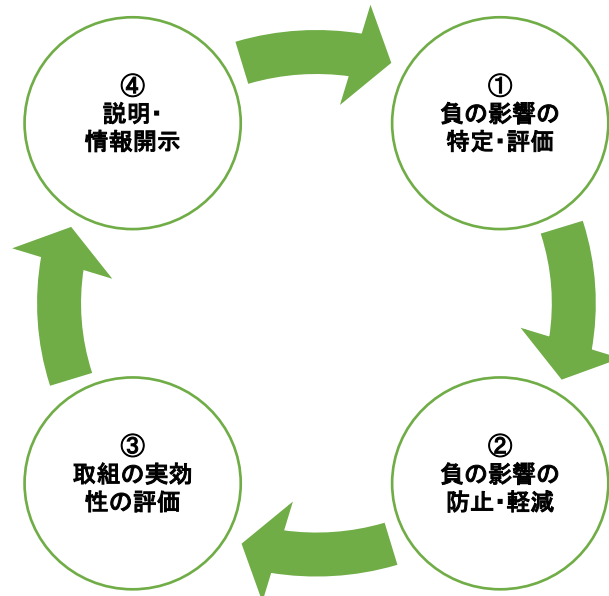
人権方針は、企業が、その人権尊重責任を果たすというコミットメント(約束)を、内外のステークホルダーに向けて明確に示すものです(2.1.1)。人権尊重の取組は、採用、調達、製造、販売等を含む企業活動全般において実施されるべきものであるところ、経営陣の承認を経た企業によるコミットメント(約束)は、企業の行動を決定する明瞭かつ包括的な方針となるものであり、極めて重要であるとされています(2.2.1、3)。

⁴ 「下流」の人権デュー・ディリジェンスについては、湯川雄介＝伴真範「[ビジネスと人権のフロントライン：いわゆる「下流」の人権デュー・ディリジェンスに関する一考察](#)」参照。

⁵ 具体例として、投融資先、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が挙げられています(1.3)。

(3) 人権 DD の実施

本ガイドラインによると、人権 DD は、以下のような一連の行為を指す、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とされています(2.1.2)⁶。



まず、本ガイドラインでは、①負の影響の特定・評価について、その具体的なプロセス((a)リスクが重大な事業領域の特定、(b)負の影響の発生過程の特定、(c)負の影響と企業の関わりの評価、(d)優先順位付け)を説明しています(4.1.1)。その上で、負の影響の特定・評価プロセスの留意点について記載されており(4.1.2)、例えば、紛争等の影響を受ける地域においては、従業員等のステークホルダーが人権への負の影響を被る可能性が高いこと、通常どおり事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こと等から、高いリスクに応じた人権 DD(強化された人権 DD)を実施すべきこと等について説明されています(4.1.2.4)。

次に、②負の影響の防止・軽減について、(a)自社が人権への負の影響を引き起こし(cause)又は助長している(contribute)場合、(b)自社の事業・製品・サービスが人権の負の影響に直接関連している(directly linked)場合において、企業がとるべき措置をその類型ごとに示しています(4.2.1.1、4.2.1.2)。ここで、取引停止については、負の影響それ自体を解消するものではなく、むしろ、人権への負の影響がさらに深刻になる可能性もあるため、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とされています(4.2.1.3)。また、紛争等の影響を受ける地域における事業活動の停止・終了という、日本企業も近時直面することが多い問題について、強化された 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こと、紛争等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こと等が示されています(4.2.2)。

その後、③取組の実効性の評価について、評価の方法(4.3.1)、実効性評価の社内プロセスへの組込(4.3.2)、評価結果の活用(4.3.3)が説明されています。評価の前提としての情報収集の方法については、具体例として、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挙げられています(4.3.1)。

最後に、④説明・情報開示について、説明・開示する情報の内容(4.4.1)、説明・情報開示の方法(4.4.2)が説明されています。説

⁶ なお、「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」(和訳:<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>)(以下「OECD ガイダンス」といいます。)²¹ 頁の「デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段」という図では、上記サークルの中心部分に、「責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む」という内容が記載されています。また、国連指導原則上、人権 DD のプロセスにおいて(a)人権尊重責任を果たすというコミットメントを企業全体に定着させるために必要な事業方針及び手続に反映させること(16.e.)、(b)負の影響に対処するための責任の社内での割当て、内部の意思決定、予算配分、監査プロセス(19.a.)等が求められています。以下の図では本ガイドラインのプロセスをそのまま表現しておりますが、これらのように、人権 DD のプロセス全般において企業の手続・体制等の制度面にも意を用いる必要があります。

明・情報開示の方法については、1年に1回以上情報提供することが望ましいこと、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、面談等を行うことが考えられること等が示されています(4.4.2)。

(4) 救済

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には、救済を実施し又は救済の実施に協力すべきであり、②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、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とされています(5)。救済の具体例として、謝罪、原状回復、金銭的・非金銭的な補償、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ています(5)。

また、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、救済を可能にすべきであること(5.1)、国家が設けている救済の仕組みについて説明されています(5.2)。

4. おわりに

サプライチェーン等における人権 DD の必要性は国連指導原則をはじめとした国際的な枠組等で強調されてきましたが、企業によって取組状況が異なることが課題として指摘されてきました。本ガイドラインの策定を契機に、より多くの企業がサプライチェーン等における人権尊重の促進のために、人権 DD を含む人権尊重の取組を実施していくことが期待されます。これから人権 DD 等を実施していく企業にとって対策の一助となるよう、次号以降で本ガイドラインの内容について詳述していきます。

当事務所では、クライアントの皆様ビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜に合ったトピックを解説したニューズレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニューズレター購読をご希望の方は [N&A ニューズレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。また、バックナンバーは [こちら](#) に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニューズレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ法律事務所 広報室 [E-mail](#) 