

西村あさひ法律事務所

ビジネスと人権：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(上)

企業法務ニューズレター

2023年4月6日号

執筆者：

E-mail☒ [湯川 雄介](#)E-mail☒ [根本 剛史](#)E-mail☒ [三島 隆人](#)

1 はじめに

経済産業省は、本年4月4日に、「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」(「**実務参照資料**」)を公表しました¹。これは、2022年9月に日本政府が策定した「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」(「**ガイドライン**」)において、「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・公表すること」とされていたことを踏まえて作成・公表されたものです。

また、本年4月3日に開催された、ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議では、政府が実施する調達(公共調達)においては、入札する企業における人権尊重の確保に努めることとされました。具体的には、公共調達の入札説明書や契約書等において、「入札希望者/契約者は『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』…を踏まえて人権尊重に取り組むよう努める」旨の記載の導入を進めるとともに、政府として引き続きビジネスと人権に関する行動計画を着実に実施し、省庁横断的に取組を進めていくものとされました²。

このような流れの中で、企業に対しては、ガイドライン、そのベースとなっている国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(「**国連指導原則**」)等の国際スタンダードに即した人権尊重の取組が一層求められるようになっていきます。

実務参照資料においては、①実務参照資料の位置付けが示されるとともに、②人権方針の策定、③負の影響(人権侵害リスク)の特定・評価について解説がされています。また、別添1として事業分野・産品・地域別の人権課題及び人権侵害リスクの例が、別添2として負の影響(人権侵害リスク)の特定・評価に係る作業シートが添付されています。

本ニューズレターは、実務参照資料の解説を目的とするものです。本稿では、上記のうち、②人権方針の策定について、ガイドラインがよりどころとしている国連指導原則と照らし合わせつつ、実務上の課題等も踏まえながら解説します。

2 国連指導原則における人権尊重責任に関するコミットメント

国連指導原則16は、「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。」³とし、企業に対して、以下の要件を備えた人権方針を策定することを求めています。

- a. 企業の最上級レベルで承認されている
- b. 社内及び/又は社外から関連する専門的助言を得ている
- c. 社員、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して企業が持つ人権についての期待を明記している

¹ 経済産業省「『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』を公表しました」、日本経済新聞「[経産省、企業に人権尊重促す 製品など4つの点検項目](#)」(2023年4月4日)

² 内閣官房「『ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議』(局長級第7回会合)の開催(結果)」、日本経済新聞「[供給網の人権状況把握、政府調達の参加企業に順守要求](#)」(2023年4月3日)

³ 国連指導原則につき、本ニューズレターにおいては、[国際連合広報センターの和訳](#)を参照しています。

- d. 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
- e. 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

3 人権方針策定のプロセスについて

人権方針策定のプロセスについては、上記のとおり、①企業の最上級レベルで承認されていること(国連指導原則 16a)、②社内外から専門的助言を得ていること(同 16b)、③一般への公開と関係者への周知(同 16d)が求められており、実務参照資料においてもこれらに関する具体例がポイントとして挙げられています。

このうち、②社内外からの専門的助言の水準は、「企業の事業の複雑性の度合いによって異なり得、信頼できるオンラインまたは文書資料から広く認知された専門家との協議まで、様々な情報源から取り出すことができる」とされる等(国連指導原則 16 解説)、実務参照資料において例示されているものも含め、幅広い方法を取り得ます。

また、③周知については、責任に関する管理系統や制度がどのようなものとなるかや、関連する業務に従事する従業員に必要とされる研修等によっても支援すべきであることを明確にすべきであるとされています(国連指導原則 16 解説)。

さらに、このようなプロセスを経て作成された人権方針は、人権尊重責任を企業に定着させるための基礎となるものであることから、策定して終わりというものではなく、それ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のなかに反映することが必要である(国連指導原則 16e)点に留意が必要であり、この点は実務参照資料 3 頁においても強調されています。

4 人権方針の内容

実務参照資料は、4 頁以下において人権方針に記載することが考えられる項目について例示しているところ、「これらのとおり記載しなければならない、これだけを記載しておけば足りる、という趣旨のものではありません」という点を強調しています。これは、人権方針が企業の人権尊重責任へのコミットメントである以上、その内容について十分な検討をせずに「とりあえずこれだけ入れておけばよい」というアプローチをとることに対して警鐘を鳴らしているものと思われ、人権方針の策定においては、極めて重要な示唆といえます。

人権方針の内容について、国連指導原則との関係において明確に記載が求められているのは、①人権尊重責任を果たすというコミットメント(国連指導原則 16 本文)、及び、②社員、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して企業が持つ人権についての期待です(同 16c)⁴。実務参照資料においては、国連指導原則において示されたベースラインを踏まえつつ、各企業の人権課題等に関する状況・経営理念等を踏まえた内容にすることが期待されているといえます。

以下、実務参照資料の項目例ごとに、人権方針策定における実務上の課題等を紹介いたします。

(1) 位置付け

人権方針の位置付けについては、実務参照資料に記載のとおり、当該企業においてどのような位置付けであるかを明確にすることが有意義であると思われます。実務上は、企業が既に有している、又は、これから作ろうとしている各種の規程・規範(例えば、コンプライアンス憲章、CSR 調達基準等)とどのような関係にあるのかの整理や、その整合性の確保が課題となるため、これらの点に留意しつつ人権方針を策定することが求められるとともに、人権方針の策定をコンプライアンス・サステナビリティ関連の規程・規範の再確認・再整理の機会として活用することも考えられます。

(2) 適用範囲

実務参照資料に記載のとおり、人権方針を企業のグループにわたって適用する場合には、その適用範囲を明確にする必要があります⁵。例えば、「グループ」について特段の定義なくして単に「〇〇グループに適用される」と記載してしまうと、100%子会社、支配対象子会社、持分法適用会社等グループ内のどの会社に適用されるのかが不明確となります。その結果、例えば、自社がマイノリティ出資をしている会社にも人権方針が適用されるとした場合に、当該会社に出資している他のマジョリティ株主も同様に

⁴ 上記①②については、実務参照資料においても記載が求められています(同 4～5 頁)。

⁵ 国連グローバル・コンパクト「[A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy](#)」19 頁、実務参照資料 4 頁

同社の人権方針を適用するとしている場合には、被出資会社において適用される人権方針がバッティングする事態も生じかねませんので、慎重な確認が必要になります。

(3) 期待の明示

国連指導原則は、関係者に対する人権尊重の期待を明らかにすることを求めており(国連指導原則 16 本文)、本項目の記載は必須です。

実務参照資料は、関係者に対する人権尊重の期待を明示する方法として、関係者に対して、「人権を尊重することを期待する」、「自社の人権方針に対する理解や支持を期待する」旨を人権方針に記載することが考えられると述べています⁶。人権尊重の期待の記載ぶりは、当該期待を具現化するために関係者に対してどのようなアクションをとるのかということにも影響します。例えば、関係者に対して、「自社の人権方針に対する理解や支持を期待する」旨を人権方針に記載した場合には、潜在的な取引先に対して人権方針を示した上で、取引関係に入るのに先立ち、それに対する理解や支持を表明する文書の差し入れを求めるといったアクション等をとることが想定されます。したがって、各企業及びそれを取り巻く関係者の状況に応じて、どのような期待をしているのかを十分に検討した上で自社に適合した内容とすることが望ましいといえます。

(4) コミットメントの表明

上記のとおり、国連指導原則上、人権方針は、人権尊重責任を果たすというコミットメント(国連指導原則 16 本文)そのものであることから、その旨を明確にすることが求められています。

その上で、企業の人権尊重責任の対象たる人権は、最低限、「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国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則」であるとされていることから(国連指導原則 12)、国連指導原則それ自体への参照や、実務参照資料が例示している方法等により、国連指導原則に則した内容の人権尊重責任を果たす旨を明確にすることが考えられます。

また、実務参照資料においては、国連指導原則や OECD 多国籍企業行動指針等以外の「自社の活動に特に関連する国際文書への支持」を記載することも考えられるとしています⁷。「自社の活動に特に関連する国際文書」の例としては、国連グローバル・コンパクトの 10 原則⁸、子どもの権利とビジネス原則⁹、女性差別撤廃条約¹⁰等が挙げられます。事前にそれらの内容について十分に理解を深め、コミットするという決意をした上での記載が求められます¹¹。

(5) 自社における重点課題

人権方針は、自社が人権尊重責任を果たすというコミットメントです。そして、企業がどのような責任を果たすべきかということについて検討するためには、自社の活動が人権に与える影響を理解していることが重要です。このような理解・状況把握の進捗度については、各企業の「ビジネスと人権」への取組の状況によって様々であることが考えられます。したがって、自社の取組状況が十分でない場合には、重点課題について具体的に言及することなく人権方針を作成することも、国連指導原則上は否定されておらず、実務上もそのような人権方針は少なからず見受けられます。ただし、そのような場合であっても、人権方針は、人権尊重責任の内容をしっかりと理解した上でコミットメントを示すべきものです。そのような理解と決意なくして、「とりあえず作ればよい」という感覚で、他社の事例や、実務参照資料に記載の項目を具体的な検討なくして切り貼りするようなアプローチは、国連指導原則の精神にもとるものです。実務参照資料においても、「本資料の記載事項だけやっておけばよい」という趣旨のものではありません。

⁶ 実務参照資料 5 頁

⁷ 実務参照資料 5 頁

⁸ 国連グローバル・コンパクト「[国連グローバル・コンパクトの 10 原則](#)」

⁹ ユニセフ「[子どもの権利とビジネス原則](#)」

¹⁰ 外務省「[女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約](#)」

¹¹ 実務参照資料 5 頁

ん」¹²、「これらだけを記載しておけば足りる、という趣旨のものではありません」¹³等、再三にわたり注意がされているのは、そのような問題意識の表れと思われる。

なお、実務参照資料に記載されているとおり、人権方針については定期的な見直しを行うことが重要です¹⁴。他方で、人権方針は企業のステークホルダーにとっての基準点であり、企業の活動方針やプロセスが従うべき基本的な期待を定めるものとして、通常は長期的に変化がない状態であり続けるものであることが想定されていることから、状況の変化に応じて頻繁に変動する可能性が高い方針やプロセスの詳細を記載することが想定されているものではないことにも留意が必要です¹⁵。時々刻々と変化する自社を取り巻く人権状況を踏まえて、定期的な検討及びそれを踏まえた改定がなされるべきことと、人権方針に期待される「骨太さ」は分けて考える必要があると思われる。

(6) 人権尊重の取組を実践する方法


国連指導原則は、人権方針について、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することを求めており(国連指導原則 16e)¹⁶、実務参照資料も、人権方針の「定着」及び「実践」が求められるとしています¹⁷。実務上の記載例としては、実務参照資料においても挙げられているように、人権 DD の実施、救済の方針、ステークホルダーとの対話の実施等について言及するものがあるほか¹⁸、人権尊重責任に関する自社(グループ)における研修・教育の実施等について定めるものが比較的良く見受けられます。

人権尊重の取組を実践する方法についての記載は、企業が人権尊重責任へのコミットメントをどのように実現していくかに関する内容であるため、自社における当該内容の実現可能性や、実現への意欲を具体的に勘案した上で慎重に判断する必要があると思われる。

当事務所では、クライアントの皆様の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スレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 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。

本ニュース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、日本法又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、当事務所又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](#) 

¹² 実務参照資料 2 頁

¹³ 実務参照資料 3～4 頁

¹⁴ 実務参照資料 6 頁

¹⁵ 国際民商事法センター「[国際連合人権高等弁務官事務所『人権尊重についての企業の責任: 解釈の手引き』の和訳](#)」(「[解釈の手引き](#)」)問 22

¹⁶ 解釈の手引きによると、「定着させること」とは、「企業の人権についての方針によるコミットメントについて、すべての従業員がこれを認知し、どのように業務を遂行するかについてその意義を理解し、コミットメントをサポートするような方法で行動するよう訓練を受け、権限を与えられ、奨励され、またこれを職場の中核となる価値の本質をなすものと理解するに至る、マクロ的なプロセスである」とされています(問 43)。

¹⁷ 実務参照資料 6 頁、ガイドライン 3.2

¹⁸ 実務参照資料 6 頁