



# Newsletter

ATSUMI & SAKAI  
www.aplawjapan.com

2023年7月25日

No. ITL\_003

## A&S ニュースレター「ビジネスと人権」シリーズ 第3回

### 日本国内における人権尊重の取り組み

ー 経済産業省による「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（2023年4月）ー

執筆者：弁護士 [土居 文代](#)／弁護士 [落合 孝文](#)

**Q1. 「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」とは何ですか。**

**A.** 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」（以下、「ガイドライン」といいます。）の人権尊重の取り組み内容をより具体的かつ実務的な形で示した資料です。内容的には、ガイドラインが示した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。）、③救済の取り組みのうち、①人権方針の策定と、②人権DDの最初のステップである「人権への負の影響の特定・評価」について検討すべきポイントや実施フローの例を示しています。

**Q2. 「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」には企業に対して拘束力はありますか。**

**A.** 前述したように、この資料はあくまでもガイドラインの参照資料であり、ベースとなるガイドラインに拘束力がないことから、現時点では本参照資料にも拘束力はありません。また、あくまでも人権方針の策定と人権DDの最初のステップのポイントや実施フロー例とされており、実務参照資料の内容が必要十分というわけでもありません。企業は、自らこの実務参照資料を参考にして自社の適切な取り組みを模索する必要があります。

**Q3. 「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」の概要を教えてください。**

**A.** 本資料の内容は①人権方針の策定の具体例と②負の影響の特定・評価に関する具体例の大きく2部に分かれます。その概要はそれぞれ以下のとおりです。

### <人権方針の策定の具体例>

- 人権方針に求められる要件や策定時及び策定後の留意点として以下の詳細が述べられています。
  - i) 自社の現状把握
  - ii) 人権方針案作成
  - iii) 経営陣の承認
  - iv) 公開・周知等
  
- 人権方針の項目例として以下のものがあげられています。
  - i) 人権方針の位置付け
  - ii) 人権方針の適用範囲
  - iii) 関係者に対する人権尊重の期待の明示
  - iv) 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
  - v) 人権尊重責任と法令遵守の関連性
  - vi) 自社における重点課題（自社及びそのサプライチェーン等における人権侵害の重点課題の理解とこれに対して特に焦点を当てた取り組みを行う旨）
  - vii) 人権尊重の取り組みを実践する方法（人権 DD の実施や救済の方針、ステークホルダーとの対話の実施など）

### <負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価>

- 以下の事項について、負の影響特定の端緒となるべきリスク領域や作業シートといった参考資料を拡充して説明しています。
  - i) リスクが重大な事業領域の特定
  - ii) 負の影響（人権侵害リスク）の発生過程の特定
  - iii) 負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価及び優先順位付け

### Q4. 企業が定めるべき人権方針の記載事項は決まっているのでしょうか。

- A. 人権方針は国際スタンダードを踏まえて作成することが期待されていること、それ故に企業が尊重責任を負う「国際的に認められた人権」として国際人権章典や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の支持・尊重が求められていることから、押さえておくべきポイントはあります。しかし、各社の企業理念を踏まえた人権方針が策定されることが想定されており、画一的な記載が求められるものではありません。

### Q5. 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価といっても端緒をどのように見つければよいのでしょうか。

- A. 本参照資料では、リスクが重大な事業領域の特定のため参考資料として事業分野別人権課題、産品別人権課題、地域別人権課題、人権侵害リスクの例が付されています。これらに加えて、企業固有のリスクとして、各種報道や苦情処理メカニズムに寄せられた情報等の社内資料から、人権侵害の端緒を見つけることが可能です。

具体的には、事業分野別であれば、国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）の「金融セクターのための人権ガイダンスツール」（2017年改訂版）の「セクター別人権課題」の仮訳が参照されており①農業・漁業、②化学品・医薬品、③林業・伐採、④一般製造業、⑤インフラ、⑥鉱業・金属、⑦石油・ガス、⑧発電事業、⑨サービス業、⑩公益事業・廃棄物処理業といった事

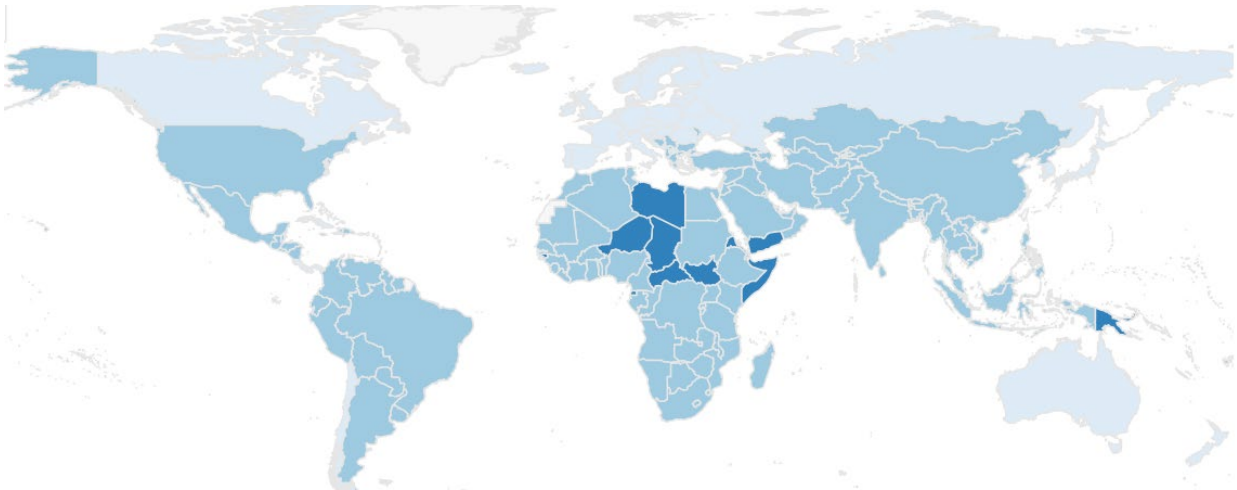
業別に人権課題が掲載されています。例えば、国際労働機関（ILO）の情報に基づき、世界の児童労働の60%が農業セクターにあることなどです。企業が自ら児童労働の問題を抱えていなかったとしても、劣悪な慣行や紛争に関連する可能性のある他の企業・下請業者から商品やサービスを購入することで、サプライチェーンにおける人権問題やリスクに直面することが示されています。

ほか、製品別の人権課題として下表が記載されています。事業分野別人権課題で取り上げられたとおり、農業・漁業分野での強制労働・児童労働リスクが高いことがわかります。製品が具体的に示されていることで、自社との関係がより把握しやすいものとなっています。なお、この表はあくまでもILO、UNICEF、OHCHRの公表資料から抽出された例であって、この製品のほかに強制労働・児童労働のリスクがないわけではありません。

### 国際機関により強制労働や児童労働が指摘されている製品の例

	児童労働が指摘されている製品の例	強制労働が指摘されている製品の例
農産物	カカオ、珈琲、紅茶、ヒマワリ、花、パーム油、スパイス（クローブ、バニラ）、小麦、米、とうもろこし、バナナ、メロン、柑橘系フルーツ、ブルーベリー、葡萄、キャッサバ、ジャガイモ、カシューナッツ、ヘーゼルナッツ、ブラジルナッツ、栗、豆、オリーブ、サトウキビ、嗜好品（タバコ、ケシ、カート）、キャベツ、きゅうり、タマネギ、トマト、ニンニク、ブロッコリー、レタス	珈琲、紅茶、パーム油、バナナ、イチゴ、柑橘系フルーツ）、ブラジルナッツ、サトウキビ、タバコ、トマト、米、とうもろこし、胡椒
畜産物・魚介	エビ、魚、牛、豚、鶏、羊、山羊	エビ、魚、貝、牛、羊、山羊
アパレル・布製品	綿、サイザル麻、絹繭、織物、衣服、靴、カーペット、糸	綿、織物、衣服、靴、カーペット
鉱物	錫、タンタル、タングステン、コバルト、金、銀、銅、雲母、鉄、サファイア、ダイヤモンド、タンザナイト、トロナ、亜鉛、石炭、砂、翡翠、花崗岩、蛍石、石膏	錫、金、銀、サファイア、翡翠
雑貨・その他	ポルノ、革・革製品、花火、電化製品、サッカーボール、レンガ、陶器、家具、お香、マッチ、塩、木炭、手術器具、ゴム	木材、電化製品、ゴム手袋、レンガ、ゴム

さらに地域別人権課題について、ガイドラインでは①Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains (ILO 等)、②Children's Rights and Business Atlas (UNICEF 等) 及び③国・地域リスト (OHCHR) を参考資料として挙げています。本参照資料では、その中で「子どもの権利とビジネス・アトラス」が提供する3つのインデックスのうち、「職場における子どもの権利インデックス」を図表化したものも掲載されています。資料全体を掲載することはできませんが、児童労働について注意の必要な地域については以下の地図を参照してください。色が濃いほどリスクレベルの高い地域と考えられます。



「子どもの権利とビジネス・アトラス」

(<https://www.childrensrighsatlas.org/country-data/workplace/>) より引用(2023年5月7日最終アクセス)

## Q6. 負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりにはどのようなものがありますか。優先順位付けはどのようにするのですか。

- A. 企業と人権侵害リスクの関わりは、その度合いが大きい順に 1) 企業が人権侵害リスクを引き起こす（Cause）、2) 人権侵害を助長する（Contribute）、3) 人権リスクが事業・製品・サービスと直接関連する（Directly Linked）と分類されています。

人権侵害リスクの優先順位付けは、全てのリスクについて直ちに対処することが難しい場合に検討するものです。規模・範囲・救済困難度の 3 つの観点から人権侵害リスクの深刻度を評価し、深刻度の高いものが優先します。

救済困難度という言葉はわかりづらい印象があり、同資料内では是正不能性とも言い換えられています。この点についてはガイドラインと合わせ読む方が正確です。救済困難度には 2 つの視点があり、①補償や被害回復による救済が可能かという評価と、②人権侵害を受けた人々が人権侵害を受ける前の状況と同等の状況に回復させることができる限界をいうとされており、1) 直ちに対応しなければ回復できないか、2) 速やかに対応しなければ回復できないか、3) 即時の対応までは必要ないか、といういわば緊急度の評価によるとされています。

優先順位付けにおいては、深刻度が同等である場合には発生可能性の高いものが優先し、深刻度及び発生可能性が同等である場合には、行為者が自社であるか自社の取引先であるかを確認のうえ、自社の対処を優先することなどが例示されています。

## Q7. 人権DDはどのように進めていけばよいのでしょうか。

- A. 本資料において示されているのは企業と人権侵害リスクの関わり・優先順位付けの実務例までです。その後のプロセスについてはガイドラインを参考に進めていく必要があります。ガイドラインで示される人権 DD の概要は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・情報開示となります。

既に①については述べましたので、②以降についてご説明すると、負の影響の防止・軽減の取り組みとしては、1) 負の影響の原因行為が自社の活動によるのであれば、その終了・停止を目指すことや適切な措置の検討のためにステークホルダーと対話することなどが期待されています。他方で、2) 自社とかかわる他企業の活動が負の影響の原因となっている場合には、可能な限り自

©Atsumi & Sakai 2023

らの影響力を行使すべきとされています。多様な方法が例示されており、中には取引停止や「責任ある撤退」といった内容も示されていますが、実務上不可能である場合や、企業側のアクションにより労働者が職を失うことでより困難な状況に置かれることも考えられるなど、問題に応じた個別の対応が必要です。

さらに、このような取り組みは、企業内外のステークホルダーから情報を集め、評価し、継続的に改善していくことが求められています。そして、ここまで講じてきた取り組み全体を説明・開示していくことが、人権 DD の一環として企業の責任であり、また、企業価値の向上にも寄与すると示されています。

**Q8. 人権DDで特定された人権への負の影響に対してはどのような救済が考えられるのでしょうか。**

- A.** どのような救済が適切であるかは、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判断されるべきものですが、具体例としては、謝罪、原状回復、金銭的または非金銭的な補償の他、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あげられます。

**Q9. これらのガイドラインや実務参照例に法的拘束力がないのであれば、これらのガイドラインを守らなかった場合のリスクは何でしょうか。**

- A.** 確かにガイドラインそのものには法的拘束力はありません。しかし、対象となっている人権そのものが法令で守られている場合もあります。その場合にガイドラインを参照せず、人権への負の影響を放置することは企業にとっては訴訟リスクとなります。また、自社の拠点やサプライチェーンの現地国で法制化されていない人権であったとしても、現在は最終消費者に至るまでの様々な企業関係者において人権に対する意識が上がってきています。国際ルール上の人権に対する負の影響を放置した事業活動については、レピュテーションリスクや不買運動ひいては投資撤退と経済的なリスクにもつながる可能性があります。さらに今後のガイドラインの浸透によっては、ガイドライン違反自体を問題として訴訟提起等されることも考えられますので、十分に注意が必要です。

**Q10. 国際ルール上の人権について参考資料はありますか。**

- A.** 本参照資料においてもガイドラインにおいても、企業が尊重責任を負う「国際的に認められた人権」として国際人権章典と「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があげられています。

国際人権章典とは、「世界人権宣言（仮訳文）」([https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b\\_001.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html))、並びに、これを条約化した主要文書である「市民的及び政治的権利に関する国際規約（B 規約）」([https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c\\_001.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c_001.html))、及び、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（A 規約）」([https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b\\_001.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b_001.html))を指します。

また、「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とは、結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な作業環境をいいます([https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS\\_246572/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm))。

なお、本参照資料及び別添資料では、ガイドライン上で言及されている人権リスクの例として以下のものを上げていますので参照してください。

- i) 強制労働
- ii) 児童労働
- iii) 結社の自由の侵害・団体交渉権の侵害
- iv) 雇用及び職業における差別
- v) 安全で健康的な作業環境の侵害
- vi) 居住移転の自由の侵害
- vii) 人種、障害の有無、宗教、社会的出身、性別・ジェンダーによる差別
- viii) 先住民族・地域住民の権利の侵害
- ix) 過剰・不当な労働時間
- x) 賃金未払い

## 結論

本参照資料はガイドラインに記載された人権方針策定と人権DDの実務例を示したものであり、企業のとるべき人権DDという新しいプロセスの理解に有用です。

しかしながら、これらの資料で全ての人権リスクが網羅されているわけではありません。また、人権リスクそのものが時代や環境に応じて変化していくことから、ある時点の人権DDで問題が完結するものでもありません。常に自社の内部資料やステークホルダーとの対話による問題の精査が必要となります。各国では企業の人権侵害リスクにより、金融機関による融資の拒否や不買運動、人権団体による抗議なども行われており、人権侵害が企業活動にとって身近で現実的なリスクであると考えられる必要があります。また、国内の状況も、今は拘束力のないガイドラインの公表にとどまっていますが、今後、国内で法整備がなされることも考えられますので、人権侵害に関しては敏感であることが必要です。

## 執筆者

弁護士 [土居 文代](#) (パートナー、第一東京弁護士会)  
Email: [fumiyo.doi@aplaw.jp](mailto:fumiyo.doi@aplaw.jp)

弁護士 [落合 孝文](#) (パートナー、第二東京弁護士会)  
Email: [takafumi.ochiai@aplaw.jp](mailto:takafumi.ochiai@aplaw.jp)

## お問い合わせ先

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業

土居 文代 [fumiyo.doi@aplaw.jp](mailto:fumiyo.doi@aplaw.jp)

落合 孝文 [takafumi.ochiai@aplaw.jp](mailto:takafumi.ochiai@aplaw.jp)

当事務所のニュースレターをご希望の方は[ニュースレター配信申込フォーム](#)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](#)よりご覧いただけます。

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したのではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。