

「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」策定の背景と概要

経済産業省

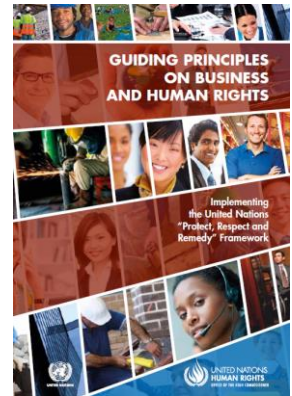
<企業に人権尊重を求める海外の動き>

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

- **2011年**、国連人権理事会において、人権の保護・尊重・救済の枠組みである「**ビジネスと人権に関する指導原則**」（以下、指導原則）が**全会一致で支持（endorse）**された。
- 指導原則は、ビジネスと人権の関係を、**①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセス**の三つの柱に分類し、被害者が効果的な救済にアクセスするメカニズムの重要性を強調。

第1の柱 人権を保護する国家の義務

- 一般的な国家の規制及び政策機能（指導原則3）
- 国と企業の連携（指導原則4,5）
- 紛争影響地域における企業による人権尊重の支援（指導原則7）
- 政策の一貫性の確保（指導原則8～10）



【国が義務づけられる事項】
個人の権利を保護する義務を負い、ビジネスが人権に与える悪影響について防止し、救済するための法律や政策の実施（例：ビジネスと人権に関する行動計画）

第2の柱 人権を尊重する企業の責任

- 企業方針によるコミットメント（指導原則16）
- 人権デュー・ディリジェンス（指導原則17～21）
- 救済への取組（指導原則22）
- 置かれている状況を踏まえた対応（指導原則23,24）

【企業が求められる事項】
人権方針の策定
人権リスクの特定・予防・軽減
救済のための人権DDの実施

第3の柱 救済へのアクセス

- 国家による司法手続（指導原則26）
- 国家による非司法的苦情処理の仕組み（指導原則27）
- 非国家基盤型の苦情処理の仕組み（指導原則28～30）
- 非司法的苦情処理メカニズムの実効性の基準（指導原則31）

【国が求められる事項】
司法のみならず非司法的な救済手続きの提供
【企業が求められる事項】
苦情処理メカニズムの設置

人権関連の国際フレームワーク

● ビジネスと人権の国際的フレームワークとして、様々な国際機関のガイドライン等が存在。

主なガイドライン・枠組み等

企業活動との関係

中核的基準に基づき、
原則を確立

指導原則を踏まえて、
更に具体化



人権の国際基準を定義。国内法を通じて企業にも法的拘束力を持つ場合がある。

市民団体や労働組織等多くのステークホルダーから幅広く支持されている。企業活動に対する評価の指標にも活用される。
(なおOECDについては、毎年総会で違反事案について報告・公開される。)

産業界の自主的取組として、情報収集や開示・情報発信等の関連コストの圧縮や、参加することによる投資家の信頼度向上にもつながる。

経団連「企業行動憲章」に反映。CSRの取組へのお墨付き効果。

米欧での人権に関する法規制の動向

米国

強制労働由来の製品に対する**輸入規制**を実施。





- 関税法に基づく新疆ウイグル自治区由来の綿・トマトの輸入禁止措置（米国：2021年）
- ウイグル強制労働防止法（米国：2021年成立、2022年6月施行）


（同法によって、新疆ウイグル自治区由来の製品は全て強制労働によるものと推定され輸入禁止。）

輸入するには、強制労働に依拠していないこと等を証明する必要。

欧州

企業のサプライチェーンにおける人権尊重（**人権デュー・ディリジェンス**）の**実施や開示**を法律で義務づけ。

- 現代奴隷法（英国：2015年制定） 
- 企業注意義務法（フランス：2017年制定） 
- サプライチェーン法（ドイツ：2021年制定、2023年1月施行） 
- 企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案（E U：2022年指令案公表、立法機関で議論中） 

強制労働製品の上市（市場流通）禁止を提案（**上市規制**） 

- 強制労働禁止規則案（E U：2022年9月規則案公表、立法機関で議論中）

米国、欧州（具体的には英国、フランス、ドイツ、E U）は、人権侵害の懸念のある製品や取引先に対して**輸出管理**を実施。

（例）監視カメラを製造するハイクビジョン(中国)を実質的な禁輸リストに入れて輸出管理（米国：2019年）

※ 上記の輸入規制、人権デュー・ディリジェンス義務化、輸出管理、上市規制に加えて、米欧は標的型人権制裁制度を導入済み。（米国マグニツキー法、E Uグローバル人権制裁制度など）

ドイツのサプライチェーン法

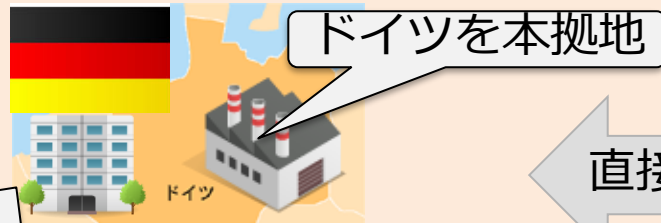
- ドイツでは、「ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）」において、企業に対する人権デューデリジェンス（DD）の実施や損害を受ける者に対する是正措置・救済措置を規定するとともに、**NAPの要求事項を満たす企業が一定数を満たさない場合には、法制化を検討する旨規定されている**。独政府の調査によれば、NAPの要求事項を達成している企業が少ないことが判明し、**独政府は法制化を図ることとした**。
- 独サプライチェーン法は、一定規模以上の企業に**人権DDを義務付け。2021年6月に成立、2023年1月より適用**。

ドイツのサプライチェーン法案の概要（2021年3月3日閣議決定、審議過程で一部修正）

対象となる人権分野	児童労働、奴隷・強制労働、労働環境、労働基本権の制限、人体に影響を与える環境問題（水質汚濁、大気汚染）等。
法律の義務を実施する企業	ドイツを本拠地とする企業、ドイツ国内に支店又は子会社を持つ企業（2023年は従業員3000名以上、2024年以降は1000名以上の企業を対象）
人権DDの対象となるサプライチェーン	自社及び直接の取引企業 ※間接的取引者（二次サプライヤー以降）に対しては、企業は苦情処理体制を確立させ、苦情を受けた場合には、DDを実施しなければならない。
法律における義務	<ul style="list-style-type: none">・ 社内におけるリスク管理体制の整備・ リスク分析の実施・ 人権戦略に関する方針書の策定・ 自社と直接取引先における予防措置の実施・ 人権侵害等が確認された場合の是正・救済措置の実施・ 苦情処理手続の確立（内部・外部からの告発・通報受付体制、苦情の申出があった場合の対応）・ DD実施結果に関する報告書の作成・公表
法的責任	<ul style="list-style-type: none">・ 民事責任の規定なし。・ 罰金（最大80万ユーロ、ただし平均年間売上高が4億ユーロ超の法人・団体の場合は最大で平均年間売上高の2%）や公共調達への入札禁止といった規定有。

(参考) ドイツのサプライチェーン法イメージ

ドイツ国籍の大企業
現地に支店・子会社を置く外国企業



ドイツ国内に支店または子会社をもつ外国企業

※ドイツにおいては
2023年は従業員3000名以上、2024年以降は1000名以上の企業を対象

法律の義務・法的責任が発生

- ・リスク管理体制の整備、リスク分析の実施
- ・人権戦略に関する方針書の策定、DD実施結果の報告書作成・公表
- ・予防措置の実施、是正・救済措置の実施
- ・苦情処理手続の確立



直接・間接取引先の企業



【直接取引先】
人権DDの対象

【間接取引先】
法対象企業が苦情受付体制を確立させ、
苦情を受けた場合には**人権DDを実施**

(例) 自動車のサプライチェーンの場合



自動車メーカー
(ドイツを本拠地)

法律の義務・法的責任が発生

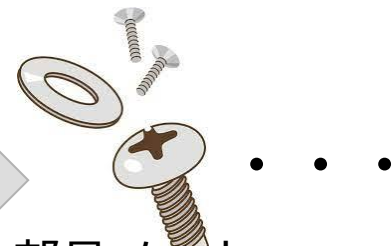
直接取引



部品メーカー
(日本国内企業)

人権DDの対象

間接取引



部品メーカー
(日本国内企業)

場合により
人権DDを実施



- ◆ 2022年2月23日、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(注1)」を公表。
- ◆ また、デューデリジェンス指令案に併せて公表された文書において、強制労働関連製品の上市禁止に関する立法手続きの準備を進めることを表明。

(注1)「指令(directive)」とは、各EU加盟国に対して一定の裁量を認めつつ国内立法手続を求めるものであり、各国に直接適用される「規則(regulation)」とは異なる。

制度の概要

●対象企業

	EU企業	第三国企業
グループ1	<ul style="list-style-type: none"> ● 500人超の従業員, かつ ● 年間純売上高が150百万€超 	<ul style="list-style-type: none"> ● EU市場における年間純売上高が150百万€超
グループ2 (注3)	<ul style="list-style-type: none"> ● 250人超の従業員, ● 年間純売上高が40百万€超, かつ ● センシティブ分野(注2)における純売上高が50%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ● EU市場における年間純売上高が40百万€超, かつ ● センシティブ分野における純売上高が50%以上

●対象企業に求められる義務デューデリジェンス

- (1) デューデリジェンスの企業ポリシーへの統合
- (2) 人権及び環境に対する実在又は潜在的悪影響の特定
- (3) 実在の悪影響の終了又は最小化
- (4) 苦情受付手続の設置と維持
- (5) デューデリジェンスポリシー及びその措置の効果の監視
- (6) デューデリジェンスの公表

(注2) センシティブ分野とは、繊維・皮革、農業・林業・漁業、鉱業関連の分野を指す。

(注3) グループ2に企業の義務適用の開始は、グループ1企業の適用開始の2年後。

●違反への対応

EU加盟国に対し、各国国内法で違反に対する行政処分を規定すること、また、義務に違反し損害を生じせしめた企業に対する民事責任の確保を求めている。

米国ウイグル強制労働防止法

- 米国議会において、ウイグル産品の輸入を原則禁止する「ウイグル強制労働防止法」が成立。

(2021年 12/8下院、12/16上院にて可決。12/23に、バイデン大統領が署名し成立。
2022年6/21施行。)

法律概要

- ① 新疆ウイグル自治区で一部なりとも採掘、生産、製造された製品は全て強制労働によるものと推定し輸入を禁止（これまでも対象であった綿、トマト等から全製品へと対象拡大）。
輸入禁止を避けるには、強制労働に依拠していないこと等を輸入者が証明する必要がある。
- ② 米政府に対し、ウイグル強制労働問題に対処するための同盟国、パートナー国との連携など外交「戦略」策定を義務付け
- ③ 新疆ウイグル自治区での人権侵害に関する制裁（資産凍結・米国入国・滞在禁止等）
発動理由として「強制労働による人権侵害」を追加
- ④ 米政府に対し、新疆ウイグル自治区で強制労働を行っている組織や優先的に取り締まるセクター等のリスト化、物品の特定方法など法執行のための「戦略」策定を義務付け。輸入者向けガイダンスも策定する。

グローバル企業による調達ガイドライン策定の動き

グローバル企業が、環境や人権に配慮した調達ガイドライン・内規を策定。→取引先の選別に活用

アップル

- サプライヤーが遵守すべき規範として「サプライヤー行動規範」と、詳細な指針である「サプライヤー責任基準」を定め、その遵守状況を監査。
- 3段階評価のうち下位2段階の評価を得たサプライヤーは、改善が見られない場合に**取引停止の可能性**。

＜Appleサプライヤー行動規範（抜粋）＞

Appleは、最高水準の社会・環境責任及び倫理的な行動に取り組んでいます。Appleのサプライヤーもまた、Apple製品の製造やサービスの提供の際には、常に安全な労働環境、労働者に対する尊厳ある取扱い、公平で倫理的な行動、環境に対する責任ある実践が求められます。

ユニリーバ

- 「責任ある調達方針」を自社の持続可能生活プランの中核と位置づけ、**長期的なサプライヤーとの連携を強化**。

＜ユニリーバ責任ある調達方針（抜粋）＞

ユニリーバ責任ある調達方針（Responsible Sourcing Policy, RSP）は（中略）、サプライヤーと連携することについての当社の責務を一層強固にするものです。RSPは、世界各国で当初のサプライチェーンに関与する数百万人にも及ぶ人々の生活に良い社会的影響を及ぼす一報、環境負荷を軽減しながらビジネスの目的を遂行することを確実にするための有益な手段となります。こうした意欲的な待望は、ユニリーバ持続可能生活プラン（Unilever Sustainable Living Plan, USLP）の中核となるものです。

ダウ

- 全てのサプライヤーが遵守すべき倫理基準として「サプライヤー行動規範」を公表。
- 契約書や注文書内に行動規範の遵守要請を含めているため、**契約上の強制力あり**。

＜ダウ サプライヤー行動規範（抜粋）＞

当規範は、サプライヤーがダウと業務を行う際の基本原則。ダウはこの原則を遵守し、サプライヤーにも遵守を求める。

強制労働と強制的労働	強制労働や自発的でない労働、囚人労働、奉公、債務労働、奴隷労働を利用しない。
児童労働禁止	児童労働に関するすべての適用法を遵守する。
適切な労働時間と賃金	労働時間、時間外労働、賃金、福祉に関するすべての適用法を遵守する。
紛争鉱物の調達	紛争鉱物に関するすべての適用法規制を遵守し、サプライヤーが提供した製品における、紛争鉱物の合理的原産国調査とデュー・ディリジェンスを完了するために必要なすべての情報を、ダウの要請に応じて提供する。

<日本政府の取組み>

「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）の策定・公表

- 2011年の国連決議によって設置された専門家作業部会は、指導原則の普及と実施にかかる国別行動計画を作成することを各国に推奨している。
- これを受け、**20か国以上が行動計画を公表**。（英国、米国、ドイツ、フランス、イタリア、北欧等先進国に加え、途上国でもタイ、チリ、コロンビア、ペルー、ケニア、ウガンダ等が作成済）
- **日本**では、「ビジネスと人権」に関する行動計画に係る諮問委員会/作業部会での意見等を踏まえ、**2020年10月**、関係府省庁連絡会議において**行動計画が策定**された。

「ビジネスと人権」に関する行動計画（概要）

第1章 行動計画ができるまで

- 1 「ビジネスと人権」に関する国際的な要請の高まりと行動計画の必要性
- 2 行動計画の位置付け
- 3 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの
 - 国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進
 - 「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保
 - 日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上
 - SDGsの達成への貢献
- 4 行動計画の策定プロセス

第2章 行動計画

- 1 基本的な考え方
- 2 分野別行動計画

第3章 政府から企業への期待

政府は、その規模、業種等に関わらず、日本企業が、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、**人権デュー・デiligenceのプロセスを導入することを期待**。

第4章 行動計画の実施・見直しに関する枠組み

行動計画期間は5年。毎年、関係府省庁連絡会議において実施状況を確認。ステークホルダーとの対話の機会を設け、その概要を公表。公表3年後に中間レビュー、5年後に改定。

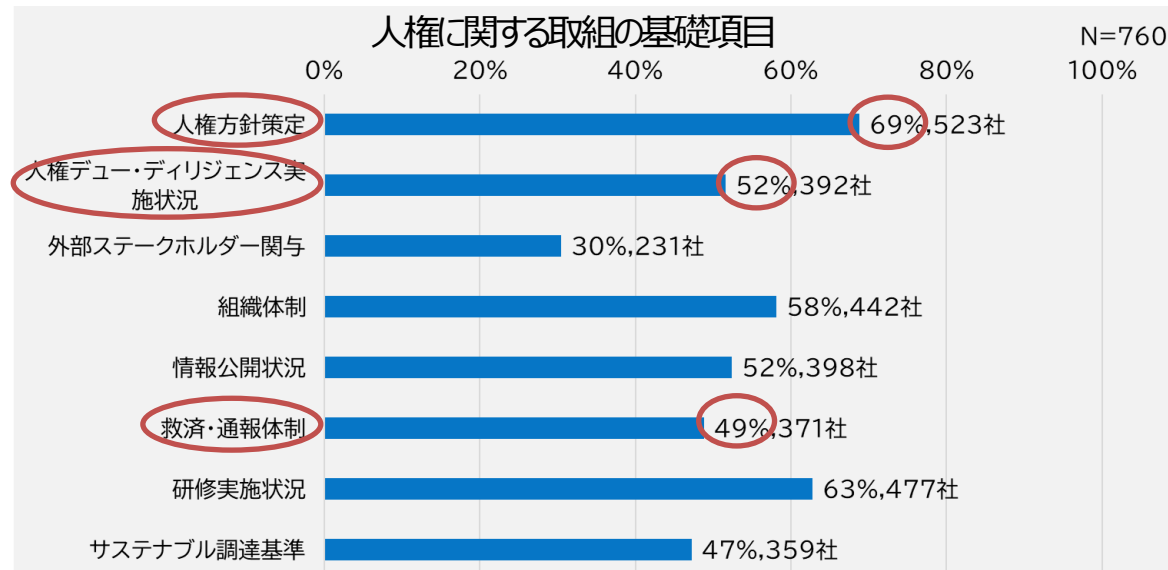
日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査について

- 9～10月に、東証1部2部上場企業等（約2800社）を対象に政府として初の調査を実施。→ **11月30日公表**。
- 回答した企業（760社）のうち、約7割が人権方針を策定し、5割強が人権デュー・ディリジェンスを実施。

調査期間 2021年9月3日～10月14日

調査対象 2021年8月末時点での東証一部・二部上場企業等

対象企業数及び回答企業数 対象企業数2786社に対し、回答企業数760社（27.3%）



人権への取組について

- 企業の人権への取組について、**グループA**と**グループB**に大別し、成果や課題、政府への要望について分析。

グループA（103社）：人権方針策定、人権DD実施等の基礎項目※を**全て実施**

※人権方針策定、人権DD実施状況、外部ステークホルダー関与、組織体制、情報公開状況、救済・通報体制、研修実施状況、サステナブル調達基準

<人権を尊重する経営により、得られた成果・効果>

- ・社内の人権リスク低減（83%）、ESG評価機関からの評価向上（82%）を実感

<政府への要望>

- ・ガイドライン整備（58%）に加え、国際的な制度調和（50%）を多く要望

グループB（160社）：人権方針**未策定**、かつ、人権DDを**実施していない**

<人権を尊重する経営を実践する上での課題>

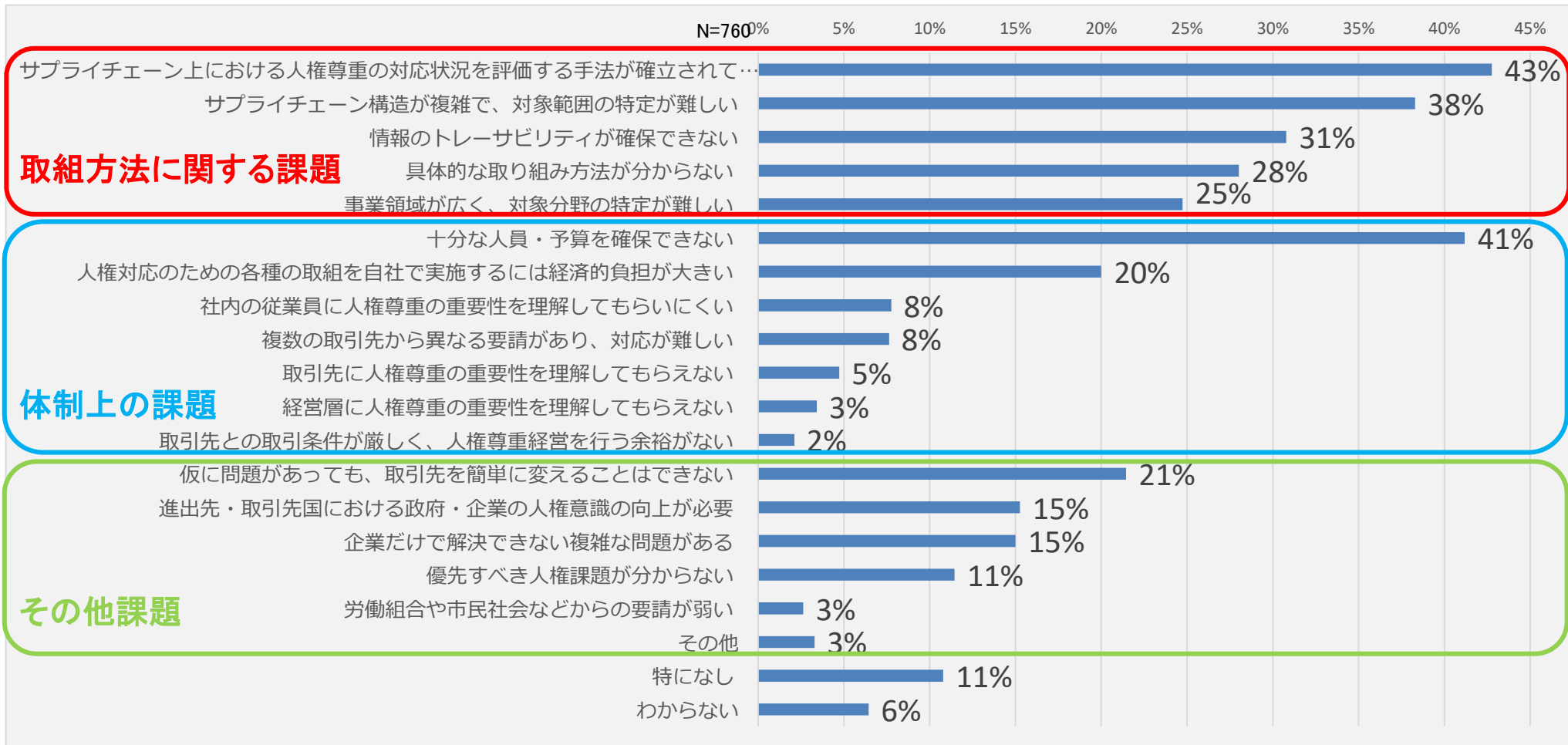
- ・「具体的な取り組み方法がわからない」の回答が多数（48%）

<政府への要望>

- ・ガイドライン整備（42%）や企業の意識向上（35%）が要望上位
- ・政府への要望が比較的少ない

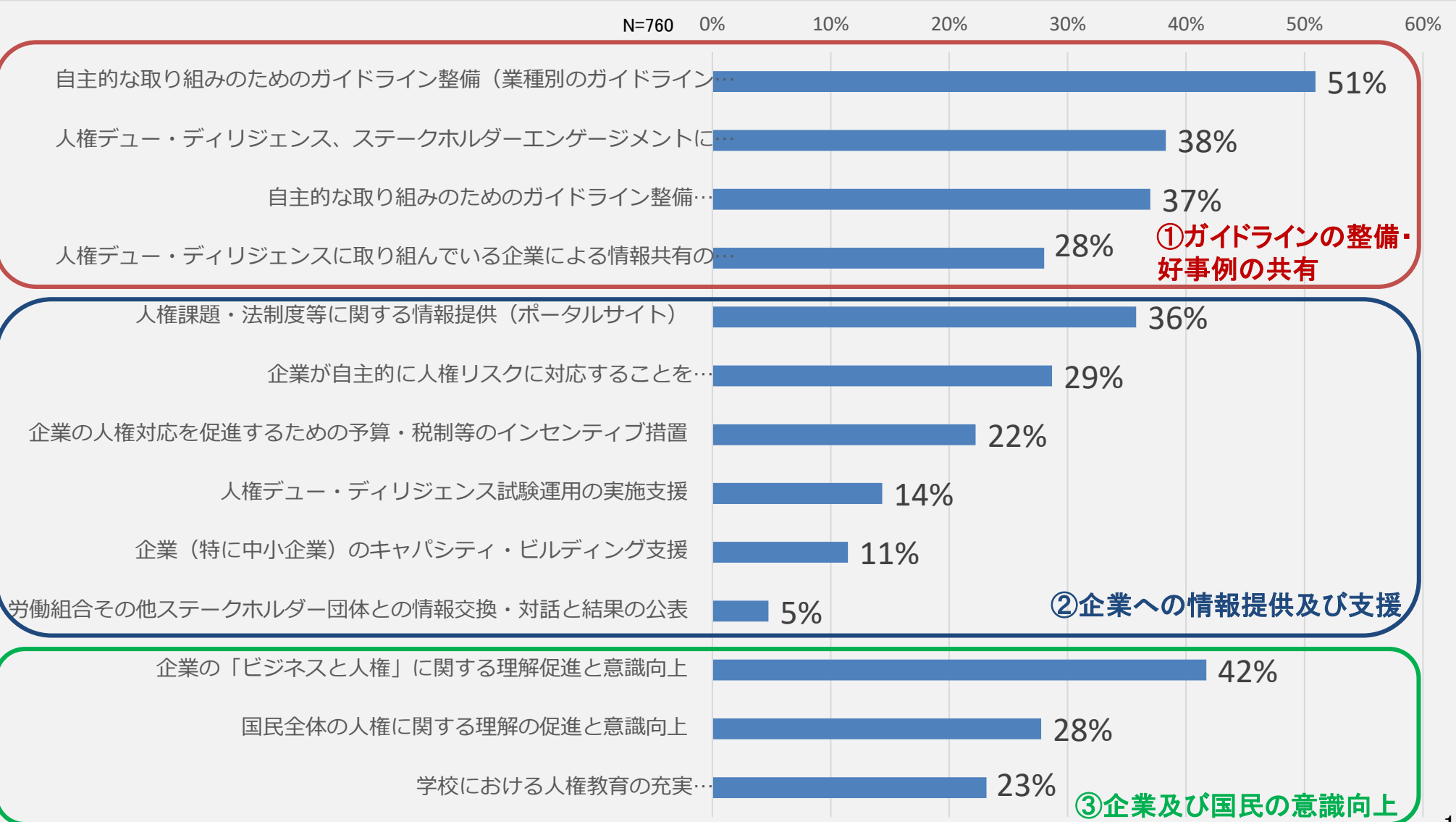
人権を尊重する経営を実践する上での課題

- 人権尊重の経営実践における課題は、取組方法、体制、その他に大別される。対応状況の評価手法の確立や対象範囲の特定(取組方法に関する課題)、人員・予算の確保(体制上の課題)が上位に挙げられる。

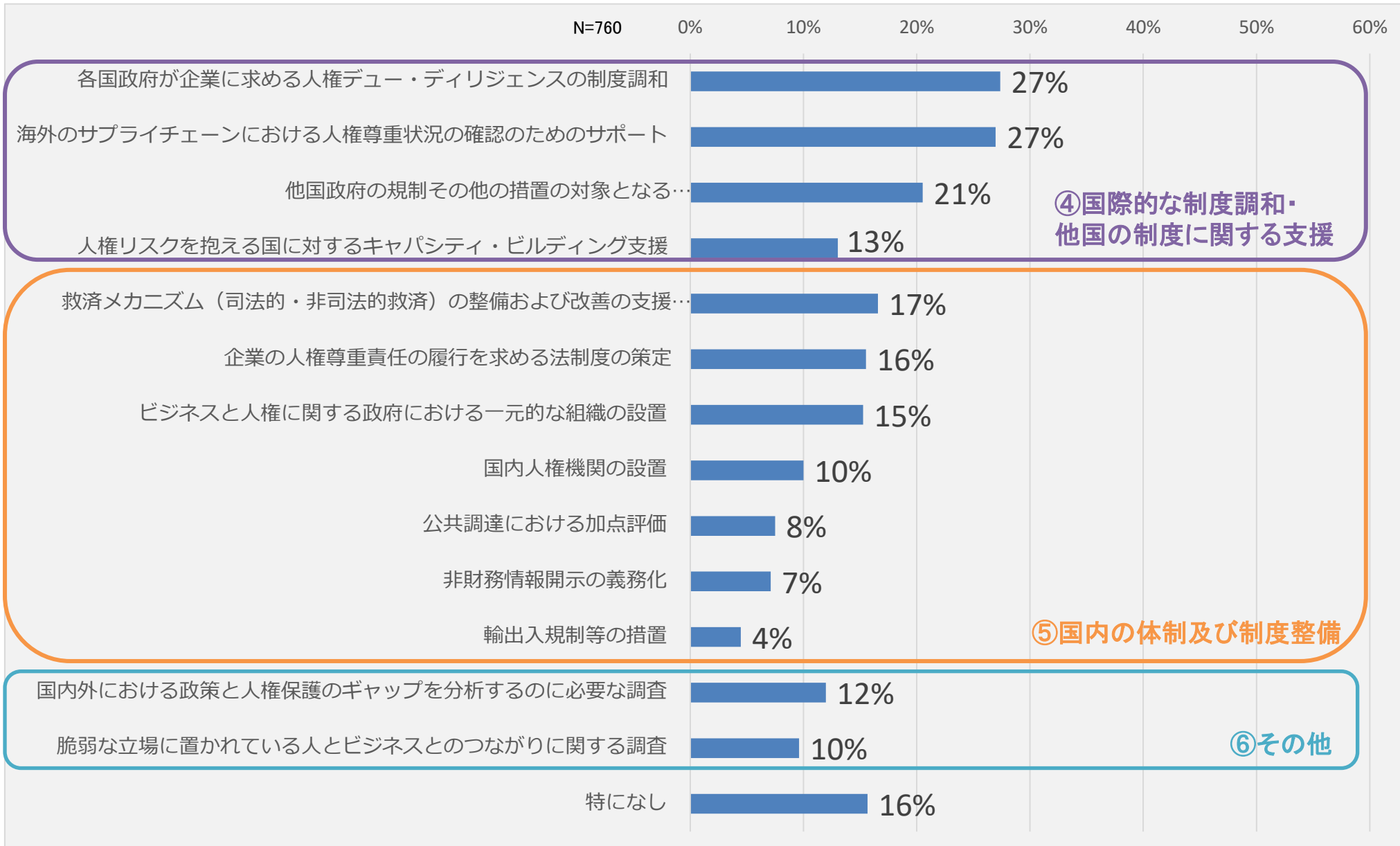


政府・公的機関に対する要望①

- 政府・公的機関に対する要望は、①ガイドラインの整備・好事例の共有、②企業への情報提供及び支援、③企業及び国民の意識向上、④国際的な制度調和・他国の制度に関する支援、⑤国内の体制及び制度整備などに大別。



政府・公的機関に対する要望②



＜ガイドライン概要＞

「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

- 昨年9～10月、経産省・外務省が実施した東証上場企業等向けのアンケートでは、政府に対してガイドライン整備を求める声が多数（51%）。
- このため、本年3月、経済産業省において、企業による人権尊重に向けた、業種横断的ガイドライン策定のための検討会を設置。9/13、中谷総理補佐官の関係府省庁政策推進・連絡会議に報告し、日本政府のガイドラインとして決定。
- ガイドライン策定と併せて、企業が公平な競争条件の下、積極的に人権尊重に取り組める予見可能性の高い事業環境整備に向けて国際協調を進めていく。

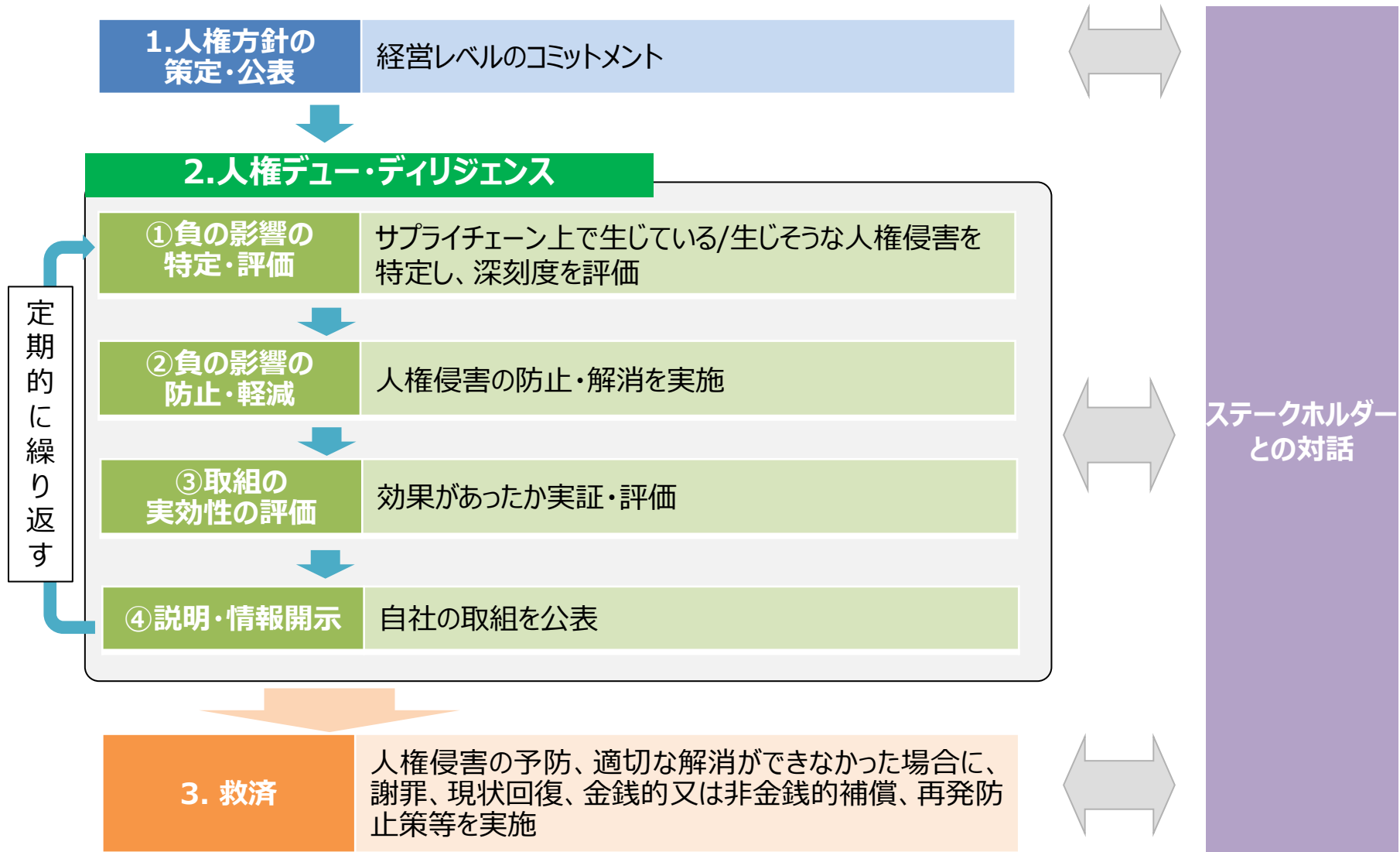
<検討会メンバー構成>

委員：学識者（会社法、国際政治）、国際労働機関（ILO）、日本貿易振興機構（JETRO）アジア経済研究所、ビジネスと人権市民社会プラットフォーム、弁護士、監査法人、投資家、日本経済団体連合会、日本労働組合総連合会、日本商工会議所、日本繊維産業連盟、電子情報技術産業協会（計15名）

オブザーバー：外務省、法務省、厚生労働省、金融庁、農林水産省、総務省、財務省、国土交通省

事務局：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全体像



※ 1 ガイドラインでは、**日本で事業活動を行う全ての企業**に、1.人権方針の策定・公表、2.人権デュー・ディリジェンスの実施、3.救済の実施を求めている。

※ 2 これら取組全体において、**ステークホルダーとの対話**が重要。

ガイドラインの構成

(1) ガイドライン本体

1. はじめに	<p>1.1 本ガイドライン策定の経緯・目的等</p> <p>1.2 人権尊重の意義</p> <p>1.3 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 ※本ガイドラインの対象は<u>日本で事業活動を行う全ての企業</u>。取組の対象範囲は<u>サプライチェーンの上流・下流を含み、直接の取引先に限られない</u>。</p>
2. 企業による人権尊重の取組の全体像 (総論)	<p>2.1 取組の概要</p> <p>2.1.1 人権方針 (各論3参照)</p> <p>2.1.2 人権DD (各論4参照) ※<u>「人権」とは、国際的に認められた人権</u>をいい、具体的には、企業は、例えば、強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用及び職業における差別からの自由、居住移転の自由、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からの自由等への影響について検討する必要。人権保護が弱い国・地域のサプライヤー等においては、強制労働や児童労働等に特に留意が必要であり、優先的な対応をすることも考えられる。</p> <p>2.1.3 救済 (各論5参照)</p> <p>2.2 人権尊重の取組にあたっての考え方</p> <p>2.2.1 経営陣によるコミットメントが極めて重要である</p> <p>2.2.2 潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する</p> <p>2.2.3 人権尊重の取組にはステークホルダーとの対話が重要である</p> <p>2.2.4 優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢が重要である ※<u>全ての取組を直ちに行うことが困難な場合、より深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組むべき</u></p> <p>2.2.5 各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である ※<u>下請法や独占禁止法に抵触しないように留意することが必要</u></p>
3. 人権方針 (各論)	<p>3.1 策定に際して留意点</p> <p>3.2 策定後の留意点</p>

ガイドラインの構成

(1) ガイドライン本体

4. 人権DD (各論)	4.1 負の影響の特定・評価
	4.1.1 具体的なプロセス
	4.1.2 負の影響の特定・評価プロセスの留意点 ※紛争等の影響を受ける地域での「強化された人権デュー・ディリジェンス」の実施についても言及
	4.1.3 負の影響への対応の優先順位付けの判断基準
	4.2 負の影響の防止・軽減
	4.2.1 検討すべき措置の種類 ※取引停止に関する考え方（国家が関係する人権への対応含む）や紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」についても言及
	4.2.2 紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」
	4.2.3 構造的問題への対処
	4.3 取組の実効性の評価
	4.3.1 評価の方法
	4.3.2 実効性評価の社内プロセスへの組込
	4.3.3 評価結果の活用
	4.4 説明・情報開示
4.4.1 説明・開示する情報の内容	
4.4.2 説明・情報開示の方法	
5. 救済 (各論)	5.1 苦情処理メカニズム
	5.2 国家による救済の仕組み

(2) ガイドラインQ&A及び海外法制の概要

※ガイドラインの参考資料として、別途、実務参照用資料も作成予定