

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

令和4年9月  
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

# 目次

1. はじめに	1
1.1 本ガイドライン策定の経緯・目的等	2
1.2 人権尊重の意義	4
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	6
2. 企業による人権尊重の取組の全体像（総論）	6
2.1 取組の概要	6
2.1.1 人権方針（各論3参照）	7
2.1.2 人権DD（各論4参照）	7
2.1.2.1 「人権」の範囲	7
2.1.2.2 「負の影響」の範囲	8
2.1.2.3 「ステークホルダー」	9
2.1.3 救済（各論5参照）	10
2.2 人権尊重の取組にあたっての考え方	10
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	10
2.2.2 潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する	11
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	11
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	11
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	12
3. 人権方針（各論）	12
3.1 策定に際しての留意点	13
3.2 策定後の留意点	14
4. 人権DD（各論）	14
4.1 負の影響の特定・評価	14
4.1.1 具体的なプロセス	14
4.1.2 負の影響の特定・評価プロセスの留意点	16
4.1.2.1 継続的な影響評価	16
4.1.2.2 脆弱な立場にあるステークホルダー	17
4.1.2.3 関連情報の収集	18
4.1.2.4 紛争等の影響を受ける地域における考慮	18
4.1.3 負の影響への対応の優先順位付けの判断基準	19

4.1.3.1	優先順位付けの考え方	19
4.1.3.2	深刻度の判断基準	20
4.2	負の影響の防止・軽減	20
4.2.1	検討すべき措置の種類	20
4.2.1.1	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	20
4.2.1.2	自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合	21
4.2.1.3	取引停止	22
4.2.2	紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」	24
4.2.3	構造的問題への対処	25
4.3	取組の実効性の評価	26
4.3.1	評価の方法	26
4.3.2	実効性評価の社内プロセスへの組込	27
4.3.3	評価結果の活用	27
4.4	説明・情報開示	27
4.4.1	説明・開示する情報の内容	28
4.4.1.1	基本的な情報	28
4.4.1.2	負の影響への対処方法	28
4.4.2	説明・情報開示の方法	28
5.	救済（各論）	29
5.1	苦情処理メカニズム	29
5.2	国家による救済の仕組み	30

## 1. はじめに

グローバル化による経済発展の一方で、世界は、格差や貧困の拡大、気候変動等の環境問題の深刻化、感染症の拡大、紛争の勃発等の多くの難題に直面しており、人権侵害をめぐる問題はこれらと密接に関連している。我が国は、自由、民主主義、人権、法の支配といった普遍的・基本的価値をより一層尊重しながら、世界の国々とともに、これらグローバルな課題の解決を図り、持続可能な経済・社会を実現していく。

人権は、全ての人々が生命と自由を確保し、幸福を追求する権利であって、人間が人間らしく生きる権利であるとともに、生まれながらに持つ権利である。そして、その保護及び実現は、国家の義務である。

1948年、基本的人権尊重の原則を定め、初めて人権保障の目標や基準を国際的に謳った世界人権宣言が国連総会において採択された。その後、2011年には、グローバル化の進展によって、企業活動が人権に及ぼす負の影響が拡大し、企業活動による人権侵害についての企業の責任に関する国際的な議論がより活発になる中で、「ビジネスと人権」における最も重要な国際的枠組の一つである「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」という。）<sup>1</sup>が国連人権理事会において全会一致で支持された<sup>2</sup>。同原則では、国家の人権保護義務・企業の人権尊重責任・救済へのアクセスという3本柱<sup>3</sup>を規定しており、国家と企業とは、相互に補完し合いながらそれぞれの役割を果たしていくことが求められている。

---

<sup>1</sup> 和訳は、[https://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404/](https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/)より閲覧できる。なお、国連指導原則が規定する企業の人権尊重責任について説明する、国際連合人権高等弁務官事務所の「人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-」（[https://www.icclc.or.jp/human\\_rights/](https://www.icclc.or.jp/human_rights/)）も参考になる。

<sup>2</sup> 人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会は、国家及び企業による国連指導原則の実施に関する最初の10年間を総括するレポート「Guiding Principles On Business And Human Rights At 10: Taking stock of the first decade」（<https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/ahrc4739-guiding-principles-business-and-human-rights-10-taking-stock>）を公表している。

<sup>3</sup> 国家は国際人権体制のまさに中核にあるが故に、国家には保護するという義務がある。人権に関して社会がビジネスに対して持つ基礎的な期待の故に、企業には尊重する責任がある。そして細心の注意を払っても全ての侵害を防止することはできないが故に、救済への途が開かれている（国連指導原則序文第6項）。

日本政府は、国連指導原則を踏まえ、2020年に『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020－2025）」<sup>4</sup>を策定・公表し、様々な取組を進めている<sup>5</sup>。我が国は、特にアジア諸国と共にサプライチェーンを整備し、各国と強い経済的結びつきを有する国家として、現地の状況を考慮しつつ、企業による人権尊重の取組の普及・促進に向けてリーダーシップを発揮していくことが期待されている。

同時に、日本で事業活動を行う企業は、国連指導原則の下、日本国内のみならず世界各地における自社・グループ会社及びサプライチェーン等における人権に対する負の影響に注意を払わなければならない。

日本政府は、これからも、国家としての義務を積極的に果たしていく。本ガイドラインの策定をはじめ、企業による人権尊重の取組を促進すべく、企業に対する周知・啓発活動を推進していく。また、企業が積極的に人権尊重に取り組めるよう情報の提供・助言等を行うとともに、特に国家等の関与の下で人権侵害が行われている場合には、日本政府に期待される役割を果たしていく。企業の取組を後押しする更なる方策についても検討を進めていく。このような日本政府・日本企業の取組について、各国政府、国際機関等と協力し、積極的に海外発信も行っていく。

## 1.1 本ガイドライン策定の経緯・目的等

前記1のとおり2011年に国連指導原則が国連人権理事会において全会一致で支持され、また、OECD（経済協力開発機構）による「OECD 多国籍企業行動指針」<sup>67</sup>の2011年改訂、ILO（国際労働機関）による「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣

---

<sup>4</sup> この行動計画は、<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>より閲覧できる。なお、2022年6月、この行動計画の1年目の実施状況について政府報告が行われた（[https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr-ha/page24\\_001838.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr-ha/page24_001838.html)）。

<sup>5</sup> 例えば、経済産業省や日本貿易振興機構（ジェトロ）は、「ビジネスと人権」に関する特集ページをそれぞれ設けている（<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>及び[https://www.jetro.go.jp/world/scm\\_hrm/](https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/)）。また、外務省は、「「ビジネスと人権」に関する取組事例集～「ビジネスと人権の指導原則」に基づく取組の浸透・定着に向けて～」（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100230712.pdf>）を、法務省は、「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書（[https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04\\_00188.html](https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html)）を作成している。

<sup>6</sup> [https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku\\_ho.pdf](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf)

<sup>7</sup> OECDは、OECD多国籍企業行動指針に基づき「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」（以下「OECDガイダンス」という。）（<http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>）を作成しており、人権DDの検討・実施に当たって参考になる。なお、OECDは、産業分野別のガイダンスも作成しており、それらは、外務省のウェブサイト（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/links.html>）や関係府省庁等のウェブサイト上で閲覧できる。

言」(以下「ILO 多国籍企業宣言」という。)<sup>8</sup>の2017年改訂に際して、国家の人権保護義務や企業の人権尊重責任が盛り込まれた。また、G7においても、ビジネスと人権に関する国際基準に沿った行動が求められている<sup>10</sup>。日本政府も支持するこれら国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針及びILO 多国籍企業宣言が示すように、国家が人権保護義務を負うことはもちろん、企業に人権尊重責任があることも、国際的な原則である。企業は、その活動を通じて人権に負の影響を与え得ることから、国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針及びILO 多国籍企業宣言に沿って行動することが求められている。

日本政府は、前記1のとおり、2020年10月、『『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)』を策定・公表し、2021年11月には、この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実施した「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」の結果を公表した。同調査では日本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た。さらに、他の多くのステークホルダーからも、企業による人権尊重の取組促進に関して日本政府によるイニシアチブを期待する声が上がっていた。

日本政府は、このような状況を踏まえ、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、経済産業省において「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」を設置して検討を重ね、この度、本ガイドラインの策定・公表に至った<sup>11</sup>。

本ガイドラインは、国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針及びILO 多国籍企業宣言をはじめとする国際スタンダードを踏まえ、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、具体的かつわかりやすく解説し、企業の理解の深化を助け、その取組を促進することを目的として策定したものである。国際スタンダードのより深い理解のためには、本ガイドラインが基礎とする国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針及びILO 多国籍企業宣言を参照することが適当である。な

---

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms\\_577671.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf)

<sup>9</sup> ILO は、企業が ILO 多国籍企業宣言等の国際労働基準等について相談することができる、「ビジネスのためのヘルプデスク」を開設している (<https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/lang--ja/index.htm>)。また、国際労働基準上の原則により整合した事業展開をサポートする視点で資料等を公開している (<https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/tools-resources/lang--ja/index.htm>)。

<sup>10</sup> 直近では、2021年G7貿易大臣会合 (<https://www.meti.go.jp/press/2021/10/20211022008/20211022008.html>) や2022年G7労働大臣会合 ([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200566\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200566_00003.html)) において、関連文書が採択された。

<sup>11</sup> 本ガイドラインの付属資料として、末尾に本ガイドラインのQ&Aに加え、人権に関連する企業向けの海外法制の概要をまとめた資料「海外法制の概要」を掲載している。

お、国際スタンダードの今後の発展等に応じて、本ガイドラインも見直していくこととする。

本ガイドラインの策定に併せて、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経済産業省が作成・公表することを予定しており、本ガイドラインと併せて参照されたい。

## 1.2 人権尊重の意義

国連指導原則が示すとおり、事業活動を行う主体として、企業には、人権を尊重する責任がある。企業の人権尊重責任は、企業が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<sup>12</sup>に対処すべきことを意味し、企業の規模、業種、活動状況、所有者、組織構成に関係なく、全ての企業にある。

企業による人権尊重の取組は、論ずるまでもなく、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を目的とするべきである。その上で、企業が人権尊重責任を果たし続けることの結果として、持続可能な経済・社会の実現に寄与するとともに、例えば以下のように、社会からの信用の維持・獲得や企業価値の維持・向上に繋げることもできる。

まず、人権尊重への取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる。具体的には、例えば、人権侵害を理由とした製品・サービスの不買運動、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。また、大企業のみならず、中小企業にとっても、人権侵害を理由に取引先から取引を停止される可能性は重大な経営リスクである。

現在、欧州を中心として人権尊重に向けた取組を企業に義務付ける国内法の導入が進む<sup>13</sup>ほか、米国等で強制労働を理由とする輸入差止を含む人権侵害に関連する法規制<sup>14</sup>が強化されている。直接にこれら法令の適用を受ける企業はもちろん、適用を受けない企業も、適用を受ける企業からの要請を通じ人権尊重の取組の更なる強化が求められつつある。人権尊重の取組を進めることは、これら法令への対応の更なる強化や、グローバル・ビジネスにおける予見可能性の向上にも繋がる。

また、企業がその人権尊重責任を果たすことの結果として、企業は、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となる。例えば、人権尊重の取組を実施し適切

---

<sup>12</sup> 明示的に特定して記載していない限り、本ガイドラインにおいて、「負の影響」は、実際に生じている負の影響及び潜在的に生じ得る負の影響の双方を含む。

<sup>13</sup> 例えば、フランス、ドイツ、オランダ等においては、人権 DD の実施等を一定の企業に義務付ける法律が制定されている。また、EU においては、2022 年 2 月、人権 DD の実施等を一定の企業に義務付けること等を内容とするコーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案が公表された。これらの概要は、「海外法制の概要」に記載している。

<sup>14</sup> 例えば、米国の 1930 年関税法第 307 条やウイグル強制労働防止法が挙げられる。これらの概要は、「海外法制の概要」に記載している。

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・定着等に繋がりを、国内外における競争力や企業価値の向上が期待できる。

このように、人権尊重に向けた取組は、企業がその責任を果たすという点だけでなく、その結果として、経営リスクの抑制や企業価値の向上という視点でも企業にとって大きな意義を持つ。

既に、多くの日本企業は、ESG<sup>15</sup>を意識した企業経営や SDGs<sup>16</sup>の達成に向けた取組を行うとともに、自社・グループ会社だけでなく、特にアジア諸国のサプライヤーを含む関係企業と協力して、労働者の技能開発や、労働安全衛生の向上、建設的な労使関係の構築<sup>17</sup>に取り組み、信頼関係を築いてきている<sup>18</sup>。このようなディーセント・ワーク<sup>19</sup>や建設的労使関係等の取組は、国際スタンダードの求める負の影響の防止・軽減・救済に資するものであり、日本企業がサプライチェーンを通じて深く結びつくアジア地域等にも展開され、これら地域の社会的・経済的な進歩に貢献しており、日本企業の持つ強みといえる。日本企業が構築してきた信頼関係を土台に、サプライヤーを含む関係企業と共に人権尊重の取組を実施・強化していくことは、強靱で包摂的な国際競争力のあるサプライチェーン構築にも繋がる。

---

<sup>15</sup> ESG とは、Environment（環境）、Social（社会）、Governance（ガバナンス）の略語であり、例えば、ESG 投資（従来の財務情報だけでなく ESG の要素も考慮した投資）という用語が使われる。国連環境計画・金融イニシアチブ（UNEP FI）及び国連グローバル・コンパクトと連携した投資家イニシアチブの責任投資原則（<https://www.unpri.org/download?ac=14736>）は、「責任投資」（ESG 要因を投資決定やアクティブ・オーナーシップに組み込むための戦略および慣行）を提唱し、ESG 要因のうち Social（社会）の例として、現代奴隷制や児童労働等を挙げている。

<sup>16</sup> SDGs とは、Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の略語であり、2001 年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015 年 9 月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/000101402.pdf>）に記載された、2030 年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標である。なお、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」は、パラグラフ 19 において人権尊重に、パラグラフ 67 において国連指導原則に言及している。

<sup>17</sup> 例えば、一部の企業では、自社の労働組合及び国際産業別労働組合組織とグローバル枠組み協定（多国籍企業の行動に関する国際的な労使協定）を作成し、ILO の基本条約の遵守といった公約を協定という形で広く社会に宣言するとともに、その公約の達成に取り組むことも行われている。

<sup>18</sup> 例えば、自社の従業員だけでなく、取引先の従業員や地域住民等の経済的に困窮した状況にある人々や失業者にも広く職業訓練・教育を提供し、より良い雇用機会の創出に貢献しながら、同時に、そうした取組が優秀な人材の確保にも繋がった例もある。

<sup>19</sup> ILO の定義によると、「ディーセント・ワーク」とは、働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事を指す。なお、ディーセント・ワークについては、ILO 駐日事務所のウェブサイト（<https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang-ja/index.htm>）が参考になる。



### 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

本ガイドラインは法的拘束力を有するものではないが、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（個人事業主を含む。以下同じ。）は、国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等（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先をいい、直接の取引先に限られない。以下同じ。）の人権尊重の取組に最大限努めるべきである<sup>20</sup>。

本ガイドラインにおいて、「サプライチェーン」とは、自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関する「上流」と自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関する「下流」を意味するものとする。

また、「その他のビジネス上の関係先」は、サプライチェーン上の企業以外の企業であって、自社の事業・製品・サービスと関連する他企業を指す。具体的には、例えば、企業の投融资先や合弁企業の共同出資者、設備の保守点検や警備サービスを提供する事業者等が挙げられる。

このように、「サプライヤー等」は広範に及ぶが、企業がその「サプライヤー等」に対して持つ影響力の度合いは、様々な要因によって異なる。企業は、この点も踏まえて、人権尊重責任を果たしていくことが求められる。

## 2. 企業による人権尊重の取組の全体像（総論）

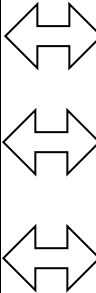
### 2.1 取組の概要

企業は、その人権尊重責任を果たすため、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンス（以下「人権DD」という。）の実施、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<sup>21</sup>が求められている。その全体像の概要は下図のとおりである。

---

<sup>20</sup> 後記 2.2.4 のとおり、企業は、国連指導原則が対応を求める「負の影響」の全てについて直ちに取り組むことが困難である場合には、負の影響の深刻度が高いものから優先して対応していくことになる。

<sup>21</sup> 後記 5 の通り、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は、その企業は、救済の役割を担うことはあっても、救済を実施することまでは求められていない。ただし、こうした場合であっても、後記 4.2.1.2 のとおり、企業は、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であることに留意が必要である。

人権方針 (各論 3)	人権尊重責任に関するコミットメント (約束) の表明 (国連指導原則 16・各論 3)		ステークホルダーとの対話 <sup>22</sup>
人権 DD (各論 4) (国連指導 原則 17)	負の影響の特定・評価 (国連指導原則 18・各論 4.1)		
	負の影響の防止・軽減 (国連指導原則 19・各論 4.2)		
	取組の実効性の評価 (国連指導原則 20・各論 4.3)		
	説明・情報開示 (国連指導原則 21・各論 4.4)		
救済 (各論 5)	負の影響への対応 (国連指導原則 22・各論 5)		

### 2.1.1 人権方針 (各論 3 参照)

人権方針は、企業が、その人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメント (約束) を企業の内外のステークホルダーに向けて明確に示すものである。

### 2.1.2 人権 DD (各論 4 参照)

人権 DD は、企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権 (後記 2.1.2.1) への負の影響 (後記 2.1.2.2) を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為を指す。

そして、人権 DD は、その性質上、人権侵害が存在しないという結果を担保するものではなく、ステークホルダー (後記 2.1.2.3) との対話を重ねながら、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。

#### 2.1.2.1 「人権」の範囲

本ガイドラインにおいて、企業が尊重すべき「人権」とは、国際的に認められた人権をいう<sup>23</sup>。国際的に認められた人権には、少なくとも、国際人権章典<sup>24</sup>で表明されたも

<sup>22</sup> 国際スタンダードで求められる「ステークホルダー・エンゲージメント」は、企業とステークホルダーとの間の意思の疎通及び対話の持続的なプロセスを指すものであるが、本ガイドラインでは、「ステークホルダーとの対話」と表記している。

<sup>23</sup> 日本国内において日本国憲法が保障する人権が尊重されるべきことは当然である。

<sup>24</sup> 国際人権章典とは、「世界人権宣言」 ([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」 ([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」 ([https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b\\_001.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b_001.html)) を指す。なお、国際的に認められた人権は、国際的な議論の発展等によって拡大し得る。例えば、2022年7月、国連総会において、「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」決議が採択されたが、一部の国は、「クリーンで健康的で持続可能な環境に対する人権」は権利として確立していない旨を主張しており、人権の範囲については様々な議論が継続している。

の、及び、「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<sup>25</sup>が含まれる。

具体的には、企業は、例えば、強制労働<sup>26</sup>や児童労働<sup>27</sup>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がある。一般論としては、人権の保護が弱い国・地域におけるサプライヤー等においては、人権への負の影響の深刻度が高いと言われる強制労働や児童労働等には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。

また、国際的に認められた人権であるかどうかにかかわらず、各国の法令で認められた権利や自由を侵害してはならず、法令を遵守しなければならないことは当然であることに留意が必要である。

他方で、各国の法令を遵守していても、人権尊重責任を十分に果たしているといえるとは限らず、法令遵守と人権尊重責任とは、必ずしも同一ではない。特に、ある国の法令やその執行によって国際的に認められた人権が適切に保護されていない場合においては、国際的に認められた人権を可能な限り最大限尊重する方法を追求する必要がある<sup>28</sup>。

#### 2.1.2.2 「負の影響」の範囲

本ガイドラインにおいて、「負の影響」には、下表の 3 類型がある。すなわち、企業は、自ら引き起こしたり (cause)、又は、直接・間接に助長したり (contribute) <sup>29</sup>した

---

<sup>25</sup> 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指す。なお、安全で健康的な作業環境は、2022 年 6 月の ILO 総会における決議より追加された。これらの詳細については、ILO 駐日事務所のウェブサイト ([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)) が参考になる。

<sup>26</sup> ILO は、「強制労働」とは、ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ、その者が自ら任意に申し出たものではない一切の労務を指すとしている ([https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/about/WCMS\\_449451/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/about/WCMS_449451/lang--ja/index.htm))。また、ILO は、強制労働を疑う 11 の指標を公表している ([https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_203832/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm))。

<sup>27</sup> 児童労働は、最低就業年齢に満たない児童による労働を指す。具体的な年齢は、各国法により定められるものの、ILO「就業が認められるための最低年齢に関する条約」(第 138 号)は、一定の例外を除き、義務教育が終了する年齢及び 15 歳を下回ってはならないとする。また、ILO「最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約」(第 182 号)は、18 歳未満の児童による「最悪の形態の児童労働」(児童の健康、安全もしくは道徳を害するおそれのある性質を有する業務を含む。)を禁止している。詳細は、ILO 駐日事務所のウェブサイト ([https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/WCMS\\_239915/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/WCMS_239915/lang--ja/index.htm)) が参考になる。

<sup>28</sup> 国連指導原則 23 参照。

<sup>29</sup> この場合において加担の問題が生じ得る。適用される法令によっては、当事者による侵害行為への加担という法的責任が生じる可能性もある。

負の影響にとどまらず、自社の事業・製品・サービスと直接関連する（directly linked）人権への負の影響についてまでを、人権 DD の対象とする必要がある<sup>30</sup>。

また、実際に生じている負の影響だけでなく、潜在的な負の影響も人権 DD の対象となる。人権への負の影響が実際に生じると、その被害の回復は容易ではなく、不可能な場合もあることから、事前に負の影響を予防すること、そして、実際に負の影響が生じてしまった場合にはその再発を予防することが重要である。

負の影響の種類	例
企業がその活動を通じて負の影響を引き起こす（cause） <sup>31</sup> 場合	自社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る場合 自社工場からの化学物質の流出が地域の飲料水を汚染する場合
企業がその活動を通じて—直接に、又は外部機関（政府、企業その他）を通じて—負の影響を助長する（contribute） <sup>32</sup> 場合	過去の取引実績から考えると実現不可能なリードタイム（発注から納品までに必要な時間）であることを知りながら、そのリードタイムを設定してサプライヤーに対して納品を依頼した結果、そのサプライヤーの従業員が極度の長時間労働を強いられる場合 企業が、投資先企業が保有する工場における廃水処理のための高額な設備の導入が地域の飲料水の汚染を防止するために必要であると認識しているにもかかわらず、その企業が導入案に反対することで、投資先企業の工場による排水がその地域の飲料水を汚染する場合
企業は、負の影響を引き起こさず、助長もしていないものの、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（directly linked） <sup>33</sup> 場合	小売業者が衣料品の刺繍を委託したところ、受託者であるサプライヤーが、小売業者との契約上の義務に違反して、児童に刺繍を作成させている業者に再委託する場合 事業活動のためにある企業への貸付を行ったが、その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る場合

### 2.1.2.3 「ステークホルダー」

「ステークホルダー」とは、企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある利害関係者（個人又は集団）を指す。

<sup>30</sup> 本ガイドラインにおいて企業に取組を求めている「負の影響」は、国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針及び ILO 多国籍企業宣言等の国際スタンダードにおいて従来から企業による取組が求められているものである。

<sup>31</sup> 「引き起こす」とは、企業の活動がそれだけで負の影響をもたらすのに十分である場合を指す。

<sup>32</sup> 「助長する」とは、①企業の活動が他の企業の活動と合わさって負の影響を引き起こす場合、及び、②企業の活動が、他の企業に負の影響を引き起こさせ、又は、他の企業が負の影響を引き起こすことを促進し若しくは動機付ける場合をいう。

<sup>33</sup> 「直接関連する」の関連性は、他の企業を介する、負の影響と企業の事業・製品・サービスとの関係により定義される。「直接関連する」かどうかは、「直接調達」といった直接の契約関係として定義されるものではない。

ステークホルダーの例としては、例えば、取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者のほか、市民団体等の NGO、業界団体、人権擁護者<sup>34</sup>、周辺住民、先住民族、投資家・株主、国や地方自治体等が考えられる。

企業は、その具体的な事業活動に関連して、影響を受け又は受け得る利害関係者（ステークホルダー）を特定する必要がある。

例：海外で土地開発事業を行う企業にとって、その企業が取得しようとしている土地に現地住民が居住していたり生計のためにその土地を使用したりしている場合、その現地住民はステークホルダーに当たる。また、その土地を直接使用していなくても、その開発事業が負の影響を与え得る周辺住民は、ステークホルダーに当たる。

### 2.1.3 救済（各論 5 参照）

救済とは、人権への負の影響を軽減・回復すること及びそのためのプロセスを指す。後記 5 のとおり、企業による救済が求められるのは、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場合であるが、企業の事業・製品・サービスが人権への負の影響と直接関連するのみであっても、企業は、負の影響を引き起こし又は助長している他企業に対して、影響力を行使<sup>35</sup>するように努めることが求められる。

## 2.2 人権尊重の取組にあたっての考え方

### 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

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であるから、人権尊重責任を十分に果たすためには、全社的な関与が必要になる。したがって、企業トップを含む経営陣が、人権尊重の取組を実施していくことについてコミットメント（約束）するとともに、積極的・主体的に継続して取り組むことが極めて重要である。

---

<sup>34</sup> 人権擁護者（human rights defender）とは、個人で又は他者とともに、人権を促進し又は保護するために平和的な方法で行動する人々を指す。人権擁護者の具体例としては、住民の土地が企業により違法に収奪されたことについて正当に問題提起をする現地の弁護士等が挙げられる。人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会のレポート「The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: guidance on ensuring respect for human rights defenders」([https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Formatted-version-of-the-guidance-EN\\_0.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Formatted-version-of-the-guidance-EN_0.pdf))によれば、世界的には、人権擁護者が、人権への負の影響について懸念を表明することを理由に、攻撃や脅威に晒されることがあり、近時、この傾向が強くなっているとも指摘されている。企業は、根拠のない法的手段を採って人権擁護者を不当な危険に晒したり、人権擁護者を脅す手段として当局に報告したりしてはならないことに留意すべきである。

<sup>35</sup> 影響力の行使に当たっては、競争法（日本においては独占禁止法や下請法等）に抵触することがないように留意する必要がある。以下同じ。

## 2.2.2 潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する

いかなる企業においても、人権への潜在的な負の影響は常に存在し、人権尊重への取組を行っても全てを解消することは困難である。このため、各企業は、潜在的な負の影響の存在を前提に、いかにそれらを特定し、防止・軽減するか検討すること、また、その取組を説明していくことが重要である。

負の影響を正確に特定するには、後記 2.2.3 のステークホルダーとの対話や後記 5.1 の苦情処理メカニズムが有用である。

## 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

ステークホルダーとの対話は、企業が、そのプロセスを通じて、負の影響の実態やその原因を理解し、負の影響への対処方法の改善を容易にするとともに、ステークホルダーとの信頼関係の構築を促進するものであり、人権 DD を含む人権尊重の取組全体にわたって実施することが重要である<sup>36</sup>。

本ガイドラインにおいては、それぞれの項目でステークホルダーとの対話について具体的な取組方法やその例について言及している。なお、ステークホルダーは、前記 2.1.2.3 のとおり、取引先や労働組合・労働者代表等の様々な主体を含む。

## 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

企業には、国連指導原則をはじめとする国際スタンダードを踏まえ、①自社・グループ会社及びサプライヤー等に対して、②国際的に認められた人権について、③企業が引き起こし又は助長する負の影響だけでなく、自社の事業・製品・サービスと直接関連する負の影響も含めて、人権尊重の取組を実施していくことがその最終目標として求められている。

しかし、多くの企業にとって、人的・経済的リソースの制約等を踏まえると、全ての取組を直ちに行うことは困難である。

そこで、企業は、人権尊重の取組の最終目標を認識しながら、まず、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である。深刻度及び蓋然性を考慮した上で<sup>37</sup>優先順位の高い負の影響が複数存在する場合には、まず、自社及び直接契約関係にある取引先<sup>38</sup>において、自社が引き起こし又は助長している負の影響に優先的に対応す

---

<sup>36</sup> ILO 多国籍企業宣言 11 項を踏まえると、企業は、事業活動を行う国における確立した一般政策目標を十分考慮し、その国の開発の優先度や社会的目標との調和を図るべきであり、その観点から、その国の政府及び労使団体と対話すべきことになる。これにより、企業は、受入国において信頼関係を構築し、社会的・経済的な進歩への貢献に向けて積極的役割を果たすことができる。

<sup>37</sup> 後記 4.1.3 のとおり、深刻度が同等に高い潜在的な負の影響が複数存在する場合には、まず、蓋然性の高いものから対応することが合理的である。

<sup>38</sup> 実質的にみて直接契約関係にあるといえる取引先も含む。

ることも考えられるが、その場合には、間接的な取引先や自社の事業等と直接関連するのみの負の影響へと対応を広げていく必要がある<sup>39</sup>。

人権尊重の取組に唯一の正解はなく、各企業は、自らの状況等を踏まえて適切な取組を検討する必要がある。このことは、優先順位付けに限らず、人権尊重の取組全般において重要な姿勢である。

### 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

前記 1.3 のとおり、全ての企業には、その規模や業種等にかかわらず、人権尊重責任があるが、それぞれの企業が人権尊重に取り組む際に、自社のサプライヤー等に対して一定の取組を要求することも想定される。

その際、企業は、直接契約関係にある企業に対して、その先のビジネス上の関係先における人権尊重の取組全てを委ねるのではなく、共に協力して人権尊重に取り組むことが重要である。

例：人権尊重に向けた取組の優良事例を共有するための自社・グループ会社向けワークショップにサプライヤーも招待する。

例：取引先と定期的に取組を強化すべき人権課題等についての意見交換会を開催し、両者の間に共通理解を形成した上で、それぞれの企業における人権尊重の取組に活用する。

例：国際スタンダードに基づく人権尊重の取組を実施してきたことを踏まえ、その取組が十分に行えていない取引先に対して、その参考になる取組方法や取組の好事例を紹介する。

なお、企業が、製品やサービスを発注するに当たり、その契約上の立場を利用して取引先に対し一方的に過大な負担を負わせる形で人権尊重の取組を要求した場合、下請法や独占禁止法に抵触する可能性がある<sup>40</sup>。人権尊重の取組を取引先に要請する企業は、個別具体的な事情を踏まえながらも、取引先と十分な情報・意見交換を行い、その理解や納得を得られるように努める必要がある。

## 3. 人権方針（各論）

企業は、その人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメント（約束）を、下表の 5 つの要件を満たす人権方針<sup>41</sup>を通じて、企業の内外に向けて表明すべきであ

<sup>39</sup> 優先度の高い負の影響が複数存在する場合における優先順位の考え方の一例であり、必ずしも他の考え方を排斥するものではない。

<sup>40</sup> 日本国内において親事業者と下請事業者の間の望ましい取引関係の構築を図る観点からは、中小企業庁がそのホームページに掲載する下請適正取引等の推進のための各種ガイドライン（<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/guideline.htm>）が参考になる。

<sup>41</sup> 人権方針という名称の単独の文書である必要は必ずしもなく、実質的に人権方針の要件を満たす文書でもよいが、人権方針に相当するものであることが対外的に明確な文書であることが望ましい。



る。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。

①	企業のトップを含む経営陣で承認されていること
②	企業内外の専門的な情報・知見 <sup>42</sup> を参照した上で作成されていること
③	従業員、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する人権尊重への企業の期待が明記されていること
④	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 <sup>43</sup> にむけて社内外にわたり周知されていること
⑤	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 <sup>44</sup> に、人権方針が反映されていること

### 3.1 策定に際しての留意点

事業の種類や規模等は各企業によって様々であり、負の影響が生じ得る人権の種類や、想定される負の影響の深刻度も各企業によって異なる。そこで、人権方針の策定に当たっては、まずは、自社が影響を与える可能性のある人権を把握する必要がある。

そして、こうした検討に当たっては、社内の各部門（例：営業、人事、法務・コンプライアンス、調達、製造、経営企画、研究開発）から知見を収集することに加えて、自社業界や調達する原料・調達国の事情等に精通したステークホルダー（例：労働組合・労働者代表、NGO、使用者団体、業界団体）との対話・協議を行うことによって、より実態を反映した人権方針の策定が期待される。

例：人権方針を策定する前に、負の影響を受け得るステークホルダーが誰で、自社の事業にどのように関係して存在しているかを把握する。そして、社内の問題事例等の情報収集を行うとともに、労働組合との対話や「ビジネスと人権」分野に精通した専門家との協議を実施し、自社グループ事業で重要と思われる人権課題を列举して整理する。その上で、リスクが高いと特定される部分については、その専門家の意見も聞き、その知見を反映させる。

人権方針は、人権を尊重するための取組全体について企業としての基本的な考え方を示すものであり、企業の経営理念とも密接に関わるものである。各企業が自社の経営理念を踏まえた固有の<sup>45</sup>人権方針を策定することによって、人権方針と経営理念との一貫性を担保し、人権方針を社内に定着させることに繋がる。

<sup>42</sup> 「専門的な情報・知見」には、例えば、専門家からの助言のほか、信頼できる資料の確認も含まれる。

<sup>43</sup> 「その他の関係者」には、例えば、自社の事業に直接関係する組織、投資家、重大な人権への負の影響のリスクを伴う事業における影響を受ける可能性のあるステークホルダーが含まれる。

<sup>44</sup> 「事業方針及び手続」には、例えば、行動指針や調達指針が含まれる。

<sup>45</sup> 例えば、同業他社の人権方針を形式的な調整を行うのみでそのまま自社の人権方針として策定することなどは適切ではない。



## 3.2 策定後の留意点

人権方針は策定・公表することで終わりではない。企業全体に人権方針を定着させ、その活動の中で人権方針を具体的に実践していくことが求められる。このためには、人権方針を社内に周知し<sup>46</sup>、行動指針や調達指針等に人権方針の内容を反映することなどが重要である。また、人権 DD の結果等を踏まえ必要に応じて人権方針を改定することも有用である。

## 4. 人権 DD (各論)

### 4.1 負の影響の特定・評価

人権 DD の第一歩は、企業が関与している、又は、関与し得る人権への負の影響を特定し、評価することである。特定・評価に当たっては、従業員、労働組合・労働者代表<sup>47</sup>、市民団体、人権擁護者、周辺住民等のステークホルダーとの対話が有益である。

#### 4.1.1 具体的なプロセス

具体的な負の影響の特定・評価プロセスは、以下のとおりである。特定・評価の前提として、自社製品・サービスの追跡可能性を確保するべく、自社のサプライヤー等について把握しておく必要がある。

##### (a) リスクが重大な事業領域の特定<sup>48</sup>

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。そして、この事業領域の特定に当たっては、下表<sup>49</sup>のリスク要素を考慮することが考えられる。

リスク	概要	参考資料 <sup>50</sup>
セクターのリスク	そのセクターの特徴、活動、製品及び製造工程に起因するもの	【セクター・製品のリスク】

<sup>46</sup> 例えば、自社の従業員に対して、「公開」とは別に「周知」のための行動（例：研修の実施）をとることが適切と考えられる。ただし、必ずしも全ての場合において、「公開」とは別に「周知」のための手続が必要となるわけではない。

<sup>47</sup> ILO 多国籍企業宣言 10 項(c)によれば、「多国籍企業宣言の目的を達成するため、この（人権への負の影響の特定・評価の）過程では、結社の自由と団体交渉及び継続的な過程としての労使関係と社会対話が果たす中心的な役割に配慮すべきである。」とされている。

<sup>48</sup> 事業領域が限られた企業、特に小規模な企業は、この事業領域の特定を省略することも可能と考えられる。

<sup>49</sup> OECD ガイダンスの Q20 等を参照して作成している。

<sup>50</sup> 本表には、人権への負の影響のリスクが重大であると考えられる事業領域を検討するに当たって参考にし得る、国際機関の主な資料を掲載している。これらの資料は、それぞれ作成された背景や目的が異なり、また、必ずしも日本社会や日本企業に着目したものではないことから、これらの資料のみに依拠するのではなく、日本又は各社固有の状況に応じた検討が必要になる。また、国際機関の資料以外にも、様々な資料が公開されており、必要に応じてそれらも参照できる。

リスク	概要	参考資料 <sup>50</sup>
	として、そのセクター内で世界的に広くみられるリスク	“Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector” (UNEP FI) <sup>51</sup> 「OECD 衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス」(OECD) <sup>52</sup>
製品・サービスのリスク	特定の製品・サービスの開発又は利用において使われる原材料等又は開発・製造工程に関連するリスク	「OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス 第三版」(OECD) <sup>53</sup>
地域リスク	セクターのリスクをさらに高めると考えられる特定の国の状況。例えば、ガバナンス（例：監督機関の強さ、法の支配、汚職の程度）、社会経済状況（例：貧困率及び就学率、特定の人口の脆弱性及び差別）等	“Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains“ (OECD) <sup>54</sup> 「責任ある農業サプライチェーンのための OECD-FAO ガイダンス」(OECD/FAO) <sup>55</sup> 「責任ある企業融資と証券引受のためのデュー・デリジェンス OECD 多国籍企業行動指針を実施する銀行等のための主な考慮事項」(OECD) <sup>56</sup>
企業固有のリスク	特定の企業に関連するものである。例えば、貧弱なガバナンス、人権尊重に関する過去の不十分な行動状況等	“OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector” (OECD) <sup>57</sup> 【地域リスク】 “Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains” (ILO 等) <sup>58</sup> “Children’s Rights and Business Atlas (UNICEF 等) <sup>59</sup> 「国・地域リスト」(OHCHR) <sup>60</sup>

## (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（誰がどのような人権について負の影響を受けるか）を具体的に特定していく。前記(a)においてリスクが重大な事業領域を特定している場合には、その事業領域から特定を行っていく。

## (c) 負の影響と企業の関わりの評価

<sup>51</sup> <https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php>

<sup>52</sup> [https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/mono/fiber/pdf/JP\\_OECD-Due-Diligence-Guidance-Garment-Footwear.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/pdf/JP_OECD-Due-Diligence-Guidance-Garment-Footwear.pdf)

<sup>53</sup> <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100057444.pdf>

<sup>54</sup> <https://mneguidelines.oecd.org/Practical-actions-for-worst-forms-of-child-labour-mining-sector.pdf>

<sup>55</sup> <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100100155.pdf>

<sup>56</sup> [http://www.env.go.jp/policy/JP\\_Due-Diligence-for-Responsible-Corporate-Lending-and-Securities-Underwriting.pdf](http://www.env.go.jp/policy/JP_Due-Diligence-for-Responsible-Corporate-Lending-and-Securities-Underwriting.pdf)

<sup>57</sup> <https://www.oecd.org/publications/oecd-due-diligence-guidance-for-meaningful-stakeholder-engagement-in-the-extractive-sector-9789264252462-en.htm>

<sup>58</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipec/documents/publication/wcms\\_716930.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_716930.pdf)

<sup>59</sup> <https://www.childrensrighsatlas.org/country-data/workplace/>

<sup>60</sup> <https://www.ohchr.org/en/countries>

適切な対応方法を決定するために、人権への負の影響と企業の関わりを評価する。特に、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。詳細は、後記 4.1.3 のとおりである。

### 4.1.2 負の影響の特定・評価プロセスの留意点

#### 4.1.2.1 継続的な影響評価

人権の状況は常に変化するため、人権への影響評価は、定期的に繰り返し、かつ徐々に掘り下げながら行うべきである。このような定期的な評価に加えて、例えば以下のような場合にも、影響評価を実施すべきである（非定期の影響評価）<sup>61</sup>。

- (a) 新たな事業活動を行おうとし又は新たな取引関係に入ろうとする場合
- (b) 事業における重要な決定又は変更（例：市場への参入、新製品の発売、方針変更、又は事業の大幅な変更）を行おうとする場合
- (c) 事業環境の変化（例：社会不安の高まりによる治安の悪化）が生じていたり予見されたりする場合

影響評価においては、後記 5.1 のとおり、苦情処理メカニズムを通じて得られた情報も役立てることができる。

また、様々な視点から自社が負の影響に関係していないかを検討すべきであり、例えば、サプライヤーから調達する製品・サービスの価格が不当に廉価ではないかという視点にも留意する必要がある。

このように継続して影響評価を実施することにより、各社が取り組む負の影響の優先度は、当然に見直されることになる。また、影響評価の結果は、その負の影響の防止・軽減のみならず、事業活動における様々な意思決定全般において考慮されることが望ましい。

例：自社工場の従業員に対して、人権への負の影響（例：危険な作業環境下での労働）が生じていないか定期的にアンケート・ヒアリング等を行う。その際、従業員が自らの回答を使用者に見せることなく提出することができるよう配慮する。

---

<sup>61</sup> 非定期の影響評価として、いわゆる M&A（企業の合併・買収）を行うような場合にも影響評価を実施すべきであるが、M&A の文脈における、一回的な取引に係る各種リスクを把握するために行われるデュー・ディリジェンスとは異なり、人権 DD は、定期・非定期の影響評価を通じて、継続的に実施されるべきものである。なお、定期的な影響評価と非定期の影響評価とで、同じ影響評価手法を採用しなければならないというわけではない。

例：サプライヤーに対して CSR 調達方針の説明会を実施するとともに、年1回の自己評価アンケートへの回答を依頼し、その結果を踏まえてサプライチェーンにおける人権や環境といった項目のリスクについて調査を実施する。その際、自己評価アンケートをサプライヤーに適切に理解してもらい、また、サプライヤーからの（形式的なものでなく）実質的な回答の提出を受けるべく、自己評価アンケートの実施に当たりサプライヤーとの対話の機会を持つ。

例：現地住民の土地収用を伴う事業について融資を実施する場合には、現地における人権や環境への負の影響の調査の実施を含め、その事業が現地住民に与える可能性のある負の影響を特定・評価する。

例：サプライヤーから、「児童労働を排除するために、一般的な市場価格よりも不当に安い現状の納入価格を値上げさせてほしい」と言われたため、サプライヤーの物資調達先を確認したところ、児童労働が懸念される地域であることが分かり、値上げを受け入れる。

#### 4.1.2.2 脆弱な立場にあるステークホルダー

人権への負の影響の評価に当たっては、脆弱な立場に置かれ得る個人、すなわち、社会的に弱い立場に置かれ又は排除されるリスクが高くなり得る集団や民族に属する個人への潜在的な負の影響に特別な注意を払うべきである<sup>62</sup>。そうした個人はより深刻な負の影響を受けやすいからである。

個別具体的に検討する必要があるものの、例えば、外国人、女性<sup>63</sup>や子ども<sup>64</sup>、障害者、先住民族<sup>65</sup>、民族的又は種族的、宗教的、及び言語的少数者は、脆弱な立場に置かれることが多い。これらの属性は重複することがあり（例：外国人の女性）、その場合には脆弱性がさらに強まり得ることに留意が必要である<sup>66</sup>。

これらの視点は、負の影響の特定・評価に限らず、人権尊重の取組全体にわたって重要である。

例：技能実習生を含む外国人や女性に対して、脆弱な立場の従業員における人権課題一般（例：外国人や女性であることのみを理由とした賃金差別）や、新型コロナウイルス

<sup>62</sup> 国連指導原則 18 参照。

<sup>63</sup> 女性と男性とでは異なるリスクがあり得るということにも留意すべきである。また、女性の脆弱性等を理解するに当たっては、2010年3月に、国連と企業の自主的な盟約の枠組みである国連グローバル・コンパクトと国連婦人開発基金（現 UN Women）が共同で作成した7原則である、「女性のエンパワーメント原則」が参考になる（[https://www.gender.go.jp/international/int\\_un\\_kaigi/int\\_weeps/index.html](https://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weeps/index.html)）。企業は、ジェンダー平等の視点も踏まえて人権 DD を実施することが重要である。

<sup>64</sup> 子どもの脆弱性等を理解するに当たっては、ユニセフが国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレンとともに策定した「子どもの権利とビジネス原則」が参考になる（<https://www.unicef.org/jp/csr/principle/>）。

<sup>65</sup> 2007年に国連で採択された「先住民族の権利に関する国際連合宣言」は、先住民族の転住に当たっては、関係する先住民族の自由で事前の情報に基づく合意（FPIC：Free, Prior and Informed Consent）が必要であると言及している。

<sup>66</sup> 例えば、ジェンダーの視点について、人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会のレポート「Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights」（<https://digitallibrary.un.org/record/3822962>）が参考になる。

ルス影響下での労働環境の変化等について、ヒアリング等の調査を実施し、特定された課題に対応する。また、調査に当たっては、対象者にとってコミュニケーションが容易な言語を用いる。

例：先住民族の人権に負の影響を与え得る事業（例：先住民族の転住が必要な土地開発事業）に融資する場合には、融資予定先による負の影響の防止・軽減施策を確認するとともに、社内の専門部署が実地調査を行う。

#### 4.1.2.3 関連情報の収集

企業は、負の影響の特定・評価の前提となる関連情報を収集する必要がある<sup>67</sup>。その方法としては、例えば、ステークホルダーとの対話（例：労働組合・労働者代表、NGO 等との協議）、苦情処理メカニズムの利用や、現地取引先の調査（例：労働環境の現地調査、労働者・使用者等へのインタビュー）、書面調査（例：現地取引先に対する質問票の送付、契約書等の内部資料や公開情報の調査<sup>68</sup>）が挙げられる。

どのような方法が適切かは、収集する情報の種類等を踏まえて判断される。例えば、企業が人権への負の影響を正確に理解するためには、潜在的に負の影響を受けるステークホルダーと直接対話することに努めるべきである<sup>69</sup>。

例：NGO との対話を通して、資材の調達候補先において、資材に係る先住民族の土地の収奪等の行為に関する情報を確認する。

例：人権侵害の発生事例データベースをもとに、一般的に人権への負の影響（例：強制労働・児童労働）が発生しやすいセクターや地域を抽出し、自社のサプライヤー等における状況を確認する。

#### 4.1.2.4 紛争等の影響を受ける地域における考慮

武力紛争が生じている地域や犯罪者集団による広範な暴力又は深刻な危害が人々に及ぼされている地域等<sup>70</sup>においては、以下のような点に留意が必要である。

- (a) 従業員等のステークホルダーが人権への深刻な負の影響を被る可能性が高い。例えば、紛争等時に性的・ジェンダーに基づく暴力のリスクは特に頻発する。
- (b) 地域に影響を与える力を持ち、人権侵害を行う可能性が高い紛争等の当事者自身が、その地域において様々な活動に関与していることから、自社の事業活動と紛争等の当事者の活動が密接に関連しているかどうかの判断がより困難になり、そ

<sup>67</sup> 関連情報の収集及び提供等に当たっては、例えば、適用される個人情報保護法令や契約上の守秘義務に違反しないように留意する必要がある。

<sup>68</sup> 特に公的機関や国際機関の提供する情報が有益である。

<sup>69</sup> そのような対話が可能ではない状況においては、信頼できる独立した専門家との対話等、適切な代替策を考えるべきである。

<sup>70</sup> 企業は、どのような場所で事業を行うにしても、域外の民事請求等の潜在的な企業の法的責任の幅が拡大していることを踏まえ、重大な人権侵害を引き起こす又は助長することのリスクを、法的責任を生じさせる可能性のある問題として扱うべきであり、このことは、紛争等の影響を受ける地域において特に留意すべきである。

の結果、通常どおり企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。

- (c) 後記 4.2.2 のとおり企業が紛争等の影響を受ける地域から撤退するに際しても特別な配慮が必要となる。

このような固有の事情が存在する地域においては、高いリスクに応じた人権 DD（以下「強化された人権 DD」という。）<sup>71</sup>を実施すべきである。

例：紛争等の影響を受ける地域において現地企業と合弁事業を実施していたが、強化された人権 DD を実施した結果、その現地企業が、広範に市民に対して武力を行使して人権侵害を行っている反政府組織と密接な関係にあり、合弁事業の収益がその反政府組織による人権侵害行為の大きな資金源になっていることが判明したため、撤退によるステークホルダーへの影響を十分に考慮・検討した上で、合弁事業を解消する。  
例：紛争等の影響を受ける地域において現地企業と共同で情報サービスを提供していたところ、紛争等の当事者が現地企業に対して、その事業によって得られた情報の提供を強制したことを受け、強化された人権 DD を実施し、自社の事業における人権への負の影響について改めて評価を行う。

#### 4.1.3 負の影響への対応の優先順位付けの判断基準

##### 4.1.3.1 優先順位付けの考え方

前記 4.1.1 のとおり、特定された負の影響の全てについて、直ちに対処することが困難である場合には、対応の優先順位付けを行う必要がある<sup>72</sup>。

対応の優先順位は、人権への負の影響の深刻度により判断され、深刻度の高いものから対応することが求められる<sup>73</sup>。同等に深刻度の高い潜在的な負の影響が複数存在する場合には、まず、蓋然性の高いものから対応することが合理的である<sup>74</sup>。

---

<sup>71</sup> 強化された人権 DD は、例えば、企業が事業を行う紛争等の影響を受ける地域の状況についての理解を深め、紛争等を助長する潜在的な要因等を特定することを通して、事業活動が人権への負の影響を与えないようにするだけでなく、紛争等の影響を受ける地域における暴力を助長しないようにする取組を指す。強化された人権 DD において、企業にとっては、サプライヤー等が過去又は現在の紛争等に関係しているかどうかを理解することが極めて重要である。強化された人権 DD に関する資料として、人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会のレポート“Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action” (<https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/report-business-human-right-and-conflict-affected-regions-towards>) や、国連開発計画の“Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide” (<https://www.undp.org/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>) が挙げられる。

<sup>72</sup> そのような場合であっても、中長期的には、優先順位の低い負の影響についても対応していくことが最終目標として求められている。

<sup>73</sup> 国連指導原則 24 参照。

<sup>74</sup> 蓋然性が低いとしても、その低さは深刻度の評価を下げるものではなく、深刻度の高い負の影響については、優先度が高いものとして対応を求められる。もっとも、蓋然性が認められない、抽象的な可能性にとどまる潜在的な負の影響については、そもそも防止・軽減すべき負の影響として検討しないことも許容されると考えられる。

なお、優先順位は、状況の変化に応じて変わり得るものであり、そのため、前記4.1.2.1に定める継続的な影響評価を行うことが重要になる。

#### 4.1.3.2 深刻度の判断基準

深刻度は、人権への負の影響の規模、範囲、救済困難度という3つの基準（下表参照）を踏まえて判断される<sup>75</sup>。言い換えれば、深刻度は、人権への負の影響の程度を基準として判断され、企業経営に与え得る負の影響（経営リスク）の大きさを基準として判断されない。

基準	意味	考慮事項の例
①規模	人権に対する負の影響の重大性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・侵害の性質や背景</li> <li>・侵害の態様</li> <li>・被害者の状況</li> </ul>
②範囲	負の影響の及ぶ範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>・負の影響を受ける人々の人数</li> <li>・負の影響を受けるグループやコミュニティの大きさ</li> </ul>
③救済困難度 <sup>76</sup>	負の影響が生じる前と同等の状態に回復することの困難性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・負の影響からの救済が可能である程度（例えば、補償又は被害回復による救済が想定される）</li> <li>・負の影響が生じる前と同等の状態に回復するために求められる行動の迅速性の程度</li> </ul>

## 4.2 負の影響の防止・軽減

企業は、人権尊重責任を果たすため、企業活動による人権への負の影響を引き起こしたり助長したりすることを回避し、負の影響を防止・軽減することが求められる。また、企業がその影響を引き起こし又は助長していなくても、取引関係によって企業の事業、製品又はサービスに直接関連する人権への負の影響については、防止・軽減に努めることが求められる。

企業は、特定・評価された負の影響の防止・軽減について、経営陣の最終責任の下で、責任部署・責任者を明確にした上で、適切に取り組む必要がある。

### 4.2.1 検討すべき措置の種類

#### 4.2.1.1 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

企業は、引き起こし又は助長している人権への負の影響について、例えば以下のような方法で、負の影響を防止・軽減するための措置をとるべきである。

- (a) 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とともに（例：有害物質を使用しないために製品設計を変更）、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。

<sup>75</sup> 深刻度の判断に当たっては、国連開発計画の「Training Facilitation Guide: Human Rights Due Diligence」(<https://www.undp.org/publications/human-rights-due-diligence-training-facilitation-guide>)も参考になる。

<sup>76</sup> OECD ガイダンスでは「是正不能性」と表記されている。



- (b) 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。

また、企業が実施すべき適切な措置を検討するに当たっては、ステークホルダーとの対話を行うことが期待される。

例：法律によって明示的に禁止されているにもかかわらず、自社内において、技能実習生の旅券（パスポート）を保管したり、技能実習生との間でその貯蓄金を管理する契約を締結していたりしたことが発覚したため、社内の他部門はもちろん、サプライヤーに対しても、そうした取扱いの有無を確認するとともに、それらが違法であることを周知し、取りやめを求める。

例：調達活動における具体的な業務手順（例：サプライヤーの生産設備や生産能力に基づく発注計画をサプライヤーと協議しながら立案すること、事前に合意した数量・納期で発注しサプライヤーの同意なしに数量や納期の変更をしないこと）を調達方針に明記し、調達関連部門の従業員に対して定期的にトレーニングを実施する。

例：自社の製品の新規販売予定先について、人権侵害を行っていたとの報道があるため、用途を確認した結果、自社の製品がその販売予定先において人権侵害に用いられる蓋然性があることが判明したことから、その販売予定先に自社の製品を販売することを取りやめる。

例えば、他企業が引き起こしている負の影響を自社が助長している場合には、自社による措置ではその負の影響を完全に解消することは難しいものの、負の影響を助長する自社の活動を停止した後、さらに、残存した負の影響を最大限軽減するよう、関係者に働きかけを行うなど、可能な限り自身の影響力を行使するべきである。

例：取引先工場の廃水が湖を汚染し周辺住民に健康被害が生じたが、その汚染原因は自社がその取引先に販売した化学物質を取引先工場が他の化学物質と併用したことで発生した有害物質によるものであったことを受け、その取引先に対して、自社が販売した化学物質を取引先工場が使用する際の留意事項を説明しそれに従うよう要請して、その取引先が有害物質を発生させないように働きかける。

#### 4.2.1.2 自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合

自社が引き起こしたり、又は、助長したりしていないが、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ている場合には、企業は、その負の影響そのものに対処できないとしても、状況に応じて、負の影響を引き起こし又は助長している企業に対して、例えば以下のように、影響力を行使し、若しくは、影響力がない場合には影響力を確保・強化し、又は、支援を行うことにより、その負の影響を防止・軽減するよう努めるべきである。

##### 【影響力の行使・強化の例】

例：児童労働が発覚したサプライヤーに対して、雇用記録の確認や、児童がサプライヤーにおいて雇用された原因の分析を行い、その結果を踏まえて、更に徹底した本人確認書類のチェック等の児童の雇用を防ぐための適切な管理体制の構築を要請する。また、貧困故に就労せざるを得なかったその児童に就学環境改善支援を行っているNGOに協力する。



例：海外サプライヤーの工場における実地調査により、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ことから、そのサプライヤーに対して、生産や納品のための期間が適切に与えられていることを確認した上で、深刻な懸念を表明するとともに、法令違反の状況を直ちに改善するように要請する。

例：新規の取引に当たっては、外部調査会社を起用して調査を実施し、取引予定の相手方が自社の調達基本方針に合致していることを確認したうえで、その相手方における人権尊重の取組を担保するための条項を含む契約を締結する。

例：業界において大きなシェアを持つサプライヤーから原料の調達を行う複数の企業が、そのサプライヤーに対して人権に関する共通の要件を設定し、それら調達企業間で共有して影響力の強化に努める。そして、その要件に関わる懸念事項が確認された場合には、競争法に十分配慮した上で、それら調達企業が強化された影響力を共同で行使し、そのサプライヤーが有効な負の影響の防止・軽減措置を実施するよう促す。

#### 【支援の例】

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くアセスメント（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、一緒に改善していく方法について協議する。

例：サプライヤーが、人権への潜在的な負の影響を防止・軽減するための取組を実施するに当たっては、一定の条件の下で継続的な調達を約束すること等を通じて支援を行う。

### 4.2.1.3 取引停止

取引停止は、自社と人権への負の影響との関連性を解消するものの、負の影響それ自体を解消するものではなく、むしろ、負の影響への注視の目が行き届きにくくなったり、取引停止に伴い相手企業の経営状況が悪化して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、人権への負の影響が生じている又は生じ得る場合、直ちにビジネス上の関係を停止するのではなく、まずは、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べきである。したがって、取引停止は、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<sup>77</sup>。

他方で、そもそも取引停止が適切でない場合があることはもちろん、適切であるとしても不可能又は実務上困難と考えられる場合<sup>78</sup>もある。取引を停止する場合、取引を継続する場合、いずれも、人権への負の影響の深刻度については考慮されなければならない、下表のような責任ある対応が期待される。

取引停止の有無	責任ある対応の例
---------	----------

<sup>77</sup> 取引停止を検討することが考えられる例としては、負の影響の防止や軽減の試みが何度も失敗した場合、負の影響が解消不能な場合、改善する合理的な見込みがない場合が考えられる。

<sup>78</sup> 例えば、契約期間が契約上又は実務上の要因によって拘束されている場合や取引先が極めて重要である場合が考えられる。

取引を停止する場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 取引停止の段階的な手順を事前に取引先との間で明確しておく</li> <li>・ 取引停止決定を基礎づけた人権への負の影響について、取引先が適切に対応できるよう情報を提供する</li> <li>・ 可能であれば、取引先に対して取引停止に関する十分な予告期間を設ける</li> </ul>
取引を継続する場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 取引先の状況を継続的に確認する</li> <li>・ 定期的に取引を継続することの妥当性について見直す</li> <li>・ 取引維持の決定がいかにか自社の人権方針と一致するものであるか、負の影響を軽減するために影響力を行使する試みとして何が行われているか、取引先の状況を今後どのように確認し続けるかを説明する</li> </ul>

例：サプライヤーが、技能実習生に技能実習に係る契約の不履行について違約金を定める契約の締結を強要したり、旅券（パスポート）を取り上げたりしている不適切な状況が確認されたことから、そのサプライヤーに対して事実の確認や改善報告を求めたが、十分な改善が認められなかったため、実習先変更や転籍支援を行う監理団体に対して連携・情報提供するとともに、そのサプライヤーからの今後の調達を行わないこととする。

例：海外サプライヤーの工場における実地調査により、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ことから、そのサプライヤーに対して、生産や納品のための期間が適切に与えられていることを確認した上で、深刻な懸念を表明するとともに、法令違反の状況を直ちに改善するように要請する。また、再三の要請にもかかわらず同様の法令違反が繰り返され、慎重に検討した上でなお適切な場合には、取引を停止する<sup>79</sup>。

例：海外の融資先企業が強制労働や児童労働といった人権への負の影響を引き起こしていることが確認された場合には、その負の影響を引き起こしている行為の停止及び再発防止を求めるとともに、一定期間経過してもなお対応がなされない場合には、融資停止によるステークホルダーへの負の影響の有無・内容について十分に考慮した上で、融資契約期間満了後の新規の貸付けを行わないこととする。

（国家等の関与の下で人権侵害が行われている地域での事業活動）

国家等の関与の下で人権侵害が行われる場合、その地域の拠点の事業活動が納税等を通じて国家等による人権侵害の資金源となる懸念が生じ得るが、納税等と人権侵害との関連性の有無・強弱を判断することは容易ではない。このため、その地域の拠点の事業活動を行っていることのみをもって、直ちに人権侵害に関係したことはならず、事業活動の即時停止又は終了が求められるわけではない。他方で、関連性について慎重に検討することが必要であり<sup>80</sup>、その結果に応じて、事業停止や終了という判断に至ることも十分に考えられる。

<sup>79</sup> 現地国の労働法等の法令違反を理由とする解除条項のほか、人権尊重の取組に関する契約上の義務違反を理由とする解除条項を取引先との契約において規定しておくことが考えられる。例えば、取引先に対して自社の調達指針を遵守する義務を課した上で、その義務の不履行が確認された場合には改善措置の実施を要求できることとし、その要求にもかかわらず調達指針を取引先が遵守しない場合には、契約を解除することができる旨を規定することが考えられる。ただし、解除のための契約上の要件の内容にかかわらず、取引停止（契約解除）が最後の手段として検討されるものであることに留意が必要である。

<sup>80</sup> 紛争等の影響を受ける地域と同様に、強化された人権 DD を実施するべきである。

(自社の製品の生産過程等で国家等の関与の下での人権侵害が疑われる場合)

自社の製品・サービスの生産・供給過程において、国家等の関与の下で人権侵害が行われている疑義が生じる場合もある。この疑義について、国家等の関与により関係者からの協力が得られず、その実態を確認できない、あるいは、実態が確認できた場合であっても国家等の介入があるため企業の力では人権への負の影響を防止・軽減できないといった場合には、取引停止も検討する必要がある。なお、企業として取引停止が必要と判断したものの、取引停止による違約金等が生じる場合には、契約の解除のための手順を踏むことも考えられる。

例：国際機関等において、国家が関与した少数民族への人権侵害疑惑が提起されている地域において、これら少数民族による強制労働を利用していない旨、現地の工場を利用している取引先に証明書を求めたが、十分に根拠のある証拠の提示を受けられず、現地視察の受け入れも拒否され、改善の見込みがないため、最終手段として、その取引先との取引を停止する。

日本政府は、企業が積極的に人権尊重に取り組めるよう情報の提供・助言等を行っていく。また、上記いずれの場合においても、前述のとおり、取引停止をすべきと判断しても、それが不可能又は実務上困難と考えられる場合もある<sup>78</sup>。

#### 4.2.2 紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」

一般に、紛争等の影響を受ける地域においては、急激な情勢の悪化等により、企業が突如として撤退せざるを得なくなるケースがあるが、新規参入や買収等により撤退企業を代替する企業が登場しないことも十分に想定され、消費者が生活に必要な製品・サービスを手に入できなかったり、撤退企業から解雇された労働者が新たな職を得ることが一層難しくなったりすることが考えられる<sup>81</sup>。

このため、企業は、こうした地域において事業活動の停止や終了を判断する場合、強化された人権 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。もちろん、企業が、その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が、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への負の影響について考慮し、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。

---

<sup>81</sup> こうした状況に加え、紛争等の影響を受ける地域においては、職を失った労働者が生活を維持することが難しくなって武装勢力に加わったり、また、医療や社会インフラが損害を受けたりするなど、現地住民を取り巻く状況が脆弱になりやすい。こうした事態は、紛争等の影響を受ける地域において人権への負の影響をより深刻にする背景事情として重要である。

このため、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。そうしておくことで、人権への負の影響の特定・評価や、その緩和策の検討を行うことができ、撤退をするとしても、ステークホルダーへの負の影響を可能な限り緩和した責任ある形で撤退することが可能になる。緩和策としては、例えば、従業員と安全上の懸念について対話を行いその結果を踏まえて対応策を講じること、危機が続く間は従業員が継続して収入を得られるようにすることなどが考えられる。

企業が紛争等の可能性を事前に予測することには限界があり、そうした予測ができない場合においても、例えば反政府組織の活発化や一般市民への暴力行為の増加等、紛争等の端緒が確認された場合には、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。

例：紛争等の影響を受ける地域において、現地住民への電力供給を支える事業を行っていることから、紛争等の発生後も引き続き操業を続けるための方策を探求したものの、それが難しいことが判明し、契約に基づき事業継続が義務付けられている期間の経過後の撤退を決定した場合には、速やかに関係者に通知し、また、撤退までは電力供給に影響を与えないよう事業を運営する。  
例：現地企業と合弁事業を実施していたが、その現地企業が、広範に市民に対して武力を行使して人権侵害を行い始めた反政府組織と密接な関係にあり、合弁事業の収益がその反政府組織による人権侵害行為の大きな資金源になっていることが判明したため、撤退によるステークホルダーへの影響を十分に考慮・検討した上で、合弁事業を解消する。

本項記載のような場合における「責任ある撤退」の検討に際しては、日本政府や国際機関、日本貿易振興機構（ジェトロ）等に情報提供や相談の機会を求めることが有用である。

#### 4.2.3 構造的問題への対処

構造的問題とは、企業による制御可能な範囲を超える社会問題等により広範に見られる問題でありながら、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。例えば、児童労働のリスクを増大させる就学難及び高い貧困率、外国人、女性、マイノリティー集団に対する差別等がある。

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。具体的には、個社での取組ももちろんであるが、例えば、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。

企業は、構造的問題が生じている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とともに、個社や業界団体等での取組と並行して、構造的問題が生じている状況においても責任をもって事業を継続できるか否かについて検討しておくべきである。

日本政府としては、各国政府、国際機関等と協力し、社会レベルの構造的問題について、解決に向けて努力していく。

例：技能実習生を受け入れている企業は、悪質な仲介業者が介在していないかや不適正な費用を技能実習生が負担していないか等を、監理団体と連携しながら技能実習生本人や現地の送出国機関に対して確認する。特に、ベトナム社会主義共和国から技能実習生を受け入れている企業は、日本政府がベトナム政府との間で合意した技能実習生等の送り出しに関するプラットフォームの運用が開始された際には、送出国機関が同プラットフォームを活用することを促す。

例：海外で広く児童労働の問題が顕在化している製品について、その児童労働の原因が現地の社会経済情勢にもあることを踏まえ、その製品の責任あるサプライチェーンを目指す団体に加盟し、その活動の一つとして、現地の人々の収入状況を改善し、また、学校に通えない児童が通学できるようにするための活動を行う。

### 4.3 取組の実効性の評価

企業は、自社が人権への負の影響の特定・評価や防止・軽減等に効果的に対応してきたかどうかを評価し、その結果に基づいて継続的な改善を進める必要がある。

#### 4.3.1 評価の方法

評価に当たっては、その前提として情報を広く集める必要がある。例えば、自社内の各種データ（苦情処理メカニズムにより得られた情報を含む）のほか、負の影響を受けた又はその可能性のあるステークホルダーを含む、企業内外のステークホルダーから情報を収集することである。

その具体的な方法は、企業の事業環境や規模、対象となる負の影響の類型や深刻度等を考慮して選択される。具体例としては、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ある。

様々な情報を取り入れることで、より客観的かつ正確に実態を評価できるようになる。

例：自社の従業員に対して、特定した潜在的な負の影響を防止・軽減するための取組（例：労働安全衛生状況の改善・職場における差別排除）を実施し、その取組の実施前と実施後の状況をそれぞれ評価し、その取組による効果を測定する。

例：人権尊重の取組について、取引先の工場による自己評価の結果の提供を受けるとともに、第三者機関による現地実査（従業員、労働組合・労働者代表、経営陣等へのインタビュー、労働安全衛生状況の確認）を実施し、同機関の報告内容を評価する。さらに、その回答を踏まえて各サプライヤーの取組状況を把握するとともに、取組が不十分であると考えられるサプライヤーに対しては、その改善計画の確認等を実施する。

また、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・量的の両側面から適切な指標に基づき行われるべきである。そうした指標としては、例えば、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や、特定された負の影響が再発した比率等が挙げられる。

#### 4.3.2 実効性評価の社内プロセスへの組込

企業は、実効性の評価手続を関連する社内プロセスに組み込むべきである。これによって、人権尊重の取組を企業に定着させることにも繋がる。

関連する社内プロセスとして、例えば、環境や安全衛生の視点から従前実施していた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が考えられる。

例：内部監査部門による定期的な内部監査の際には、人権への負の影響（例：職場における人種や性別・ジェンダーを理由とする不当な差別）を改善するために自社が行ってきた取組の効果についても、監査対象項目として盛り込む。

例：サプライヤー等に対して、環境や労働安全衛生に加え、人権に関する項目も対象とした担当部署による調査を定期的実施する。そして、調査結果を過去の結果と比較・分析し、負の影響が有効に対処されているかをその担当部署で検討するとともに、重要事項は取締役会等に付議・報告する。

#### 4.3.3 評価結果の活用

企業は、評価結果を活用することで、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ことができる。

それらの対応策に効果がない又はその効果が不十分との評価結果が得られた場合、評価の過程で得られた各種情報を分析することで、効果が得られなかった理由を把握することができる。これは、人権尊重の取組を改善していくために有用である。

#### 4.4 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ことができなければならない。企業が人権侵害の主張に直面した場合、中でも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は特に、その企業が講じた措置を説明することができることは不可欠である。

人権尊重の取組について情報を開示していくことは、仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、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企業価値の向上に寄与するものであり、また、ステークホルダーから評価されるべきものでもあり、企業による積極的な取組が期待される。

各企業が実際に行う情報開示の内容や範囲は、それぞれの状況に応じて、各社の判断に委ねられる<sup>82</sup>。なお、人権 DD では、不断の改善プロセスを踏んでいることが重要であり、どのようなプロセスを踏んだかを開示していくことが重要である。

#### 4.4.1 説明・開示する情報の内容

##### 4.4.1.1 基本的な情報

企業が自身の人権への負の影響に取り組む上での人権 DD に関する基本的な情報を伝えることが何よりもまず重要である。例えば、以下の情報が挙げられる。

人権方針を企業全体に定着させるために講じた措置、特定した重大リスク領域、特定した（優先した）重大な負の影響又はリスク、優先順位付けの基準、リスクの防止・軽減のための対応に関する情報、実効性評価に関する情報
--

##### 4.4.1.2 負の影響への対処方法

人権への重大な負の影響を引き起こすリスクがある場合は、その負の影響への対処方法について、説明すべきであり、その内容は、関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報であるべきである。ただし、そうした情報提供に当たっては、影響を受けたステークホルダーの個人情報や、サプライヤー等の機密情報等を守るよう留意が必要である。

#### 4.4.2 説明・情報開示の方法

各企業は、想定する受け手が入手しやすい方法により、情報提供を行うことが求められる。

- (a) 情報を一般に公開する際には、例えば、企業のホームページ上で記載したり、統合報告書、サステナビリティ報告書や CSR 報告書、人権報告書を作成して開示したりする例がある。こうした情報提供は、定期でも非定期でもよいが、1年に1回以上であることが望ましい。
- (b) 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、オンライン形式を含む面談等を行うことが考えられる。

---

<sup>82</sup> 株式会社東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」(<https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq0000008jdy-att/nlsgeu000005lnul.pdf>) は、2021年6月の改訂に当たって、「原則2-3」において上場会社が適切な対応を行うべきと規定する「社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題」に、人権の尊重も含むことを明記した（補充原則2-3①）。また、同コードの「基本原則3」及び同原則の「考え方」は、上場会社に対して、ガバナンスや社会・環境課題に関する事項（いわゆる ESG 要素）を含む非財務情報についても、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきであるとしている。

## 5. 救済（各論）

企業は、自社が人権への負の影響を引き起こし、又は、助長していることが明らかになった場合、救済を実施し、又は、救済の実施に協力すべきである。

他方で、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は、その企業は、救済の役割を担うことはあっても、救済を実施することまでは求められていない。ただし、こうした場合であっても、前記4.2.1.2のとおり、企業は、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であることに留意が必要である。

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適切な救済が提供されるべきである。具体例としては、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る。

例：自社において、技能実習生との合意に基づかない家賃や光熱水費の天引きが行われていたり、夜間労働に係る割増賃金の支払いが適切に行われていなかったりしたことが発覚したことを受け、天引きについて丁寧な説明を実施した上で技能実習生の自由意思に基づく承諾を得るとともに、未払金を即座に支払う。

例：自社において性別・ジェンダーを理由とした差別が行われているとの苦情が寄せられたことから、自社の労働組合に依頼して、自社における差別に関する懸念について情報提供を受けるとともに、労使間の対話を通して、差別が今後生じないための予防策を検討・実施する。

例：自社において従業員の作業環境について調査をするに当たっては、自社の労働組合にも帯同してもらうことで、より従業員の視点を意識して負の影響を特定し、その結果を基に改善策を検討する。

例：自社の海外のサプライヤーが、労働組合の結成を認めず、仲裁機関が結成を認めるべきと判断を示したにもかかわらず、仲裁判断に従わない場合において、そのサプライヤーの従業員から相談を受けた自社が、そのサプライヤーに対して、仲裁機関の判断に従うよう促す。

救済の仕組みには、後記 5.1 及び 5.2 のとおり、大きく分けて、企業を含む国家以外の主体によるものと国家によるものがある。企業及びステークホルダーは、それぞれの仕組みの特徴を踏まえて、個別具体的な場面に応じて、適切な仕組みを選択して利用することになる。

### 5.1 苦情処理メカニズム

苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするために、企業は、企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取り組む一連の仕組みである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、人権尊重責任の重要な要素である救済を可能にするべきである。

個人や集団は、苦情処理メカニズムを通じて、企業から受ける負の影響について、懸念を表明したり、苦情を申し立てたりすることができ、また、救済を求めることができ



る。企業にとっては、苦情処理メカニズムを通じて得た情報や意見を、人権への負の影響の特定や、負の影響への対応に役立てることができる。

例：企業が、国内外のサプライヤーの従業員も使用できるホットラインを設置していたところ、海外に所在する特定のサプライヤーにおいて、職場での特定の人権侵害に関する相談が多かったことを踏まえ、そのサプライヤーの経営陣への注意喚起、苦情処理委員会の設置を要請する。

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ものである。したがって、苦情処理メカニズムとしては、以下の要件を満たすべきである<sup>83</sup>。

正当性	苦情処理メカニズムが公正に運営され、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーから信頼を得ていること。
利用可能性	苦情処理メカニズムの利用が見込まれる全てのステークホルダーに周知され、例えば使用言語や識字能力、報復への恐れ <sup>84</sup> 等の視点からその利用に支障がある者には適切な支援が提供されていること。
予測可能性	苦情処理の段階に応じて目安となる所要時間が明示された、明確で周知された手続が提供され、手続の種類や結果、履行の監視方法が明確であること。
公平性	苦情申立人が、公正に、十分な情報を提供された状態で、敬意を払われながら苦情処理メカニズムに参加するために必要な情報源、助言や専門知識に、合理的なアクセスが確保されるよう努めていること。
透明性	苦情申立人に手続の経過について十分な説明をし、かつ、手続の実効性について信頼を得て、問題となっている公共の関心に応えるために十分な情報を提供すること。
権利適合性	苦情処理メカニズムの結果と救済の双方が、国際的に認められた人権の考え方と適合していることを確保すること。
持続的な学習源	苦情処理メカニズムを改善し、将来の苦情や人権侵害を予防するための教訓を得るために関連措置を活用すること。
対話に基づくこと	苦情処理メカニズムの制度設計や成果について、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーと協議し、苦情に対処して解決するための手段としての対話に焦点を当てること。

例：自社だけでなく、直接・間接のサプライヤーの従業員も利用することができる苦情処理メカニズムを設置する。  
 例：外国人労働者が、自身が受けた人権侵害について第三者に相談できる、スマートフォンのアプリケーション（多言語で利用可能）を他企業と共同で開発する。

## 5.2 国家による救済の仕組み

前記 5.1 のとおり、企業は、自ら苦情処理メカニズムを設置するか、又はこれに参加するべきであるが、同時に、国家も救済の仕組みを設けている。

具体的には、例えば、司法的手続としては裁判所による裁判が、非司法手続としては、厚生労働省の個別労働紛争解決制度や OECD 多国籍企業行動指針に基づき外務省・

<sup>83</sup> 国連指導原則 31 に基づいている。

<sup>84</sup> 利用者は、苦情処理メカニズムを利用したことを理由とするいかなる不利益も受けるべきではない。

厚生労働省・経済産業省の三者で構成する連絡窓口（National Contact Point）<sup>85</sup>、法務局における人権相談及び調査救済手続、外国人技能実習機構における母国語相談等が存在する<sup>86</sup>。

以上

---

<sup>85</sup> <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>

<sup>86</sup> 連絡窓口自社に關係する案件の正当な申立が行われた場合には、企業は、問題解決の手段の一つとして連絡窓口を通じた対応も真摯に検討すべきである。

No.	Q	A
1.	<p>「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は、…人権尊重の取組に最大限努めるべき」（本ガイドライン 1.3）とのことであるが、当社は国際的な事業を行っていないにもかかわらず、「ビジネスと人権」に関する国際スタンダードに則り人権尊重の取組を行う必要があるか。あるとすればそれはなぜか。</p>	<p>本ガイドラインは、日本で事業活動を行う全ての企業を対象としており、国際的な事業を行っていない企業でも対象である。</p> <p>各国政府とともに日本政府が支持する国連指導原則等が示すとおり、企業には人権尊重責任があり、企業が尊重すべき人権には、国際的な事業に限られず、自社内や国内事業におけるステークホルダーの人権も含まれる。したがって、例えば自社の直接の取引先が全て国内企業であり、国際的な事業を行っていない企業であっても、国際スタンダードに則った人権尊重の取組に最大限努めるべきである。</p> <p>なお、企業は、海外企業と直接の取引がなくても、間接的には何らかの形で、サプライチェーンを通じて繋がっていると考えられる。そのため、取引先から人権尊重の取組を求められることが増えており、こうした要請に適切に応えていくためにも、国連指導原則をはじめとする国際スタンダードに則った取組の実施に努めるべきである。</p>
2.	<p>本ガイドラインは、自社・グループ会社における人権尊重の取組も求めていることに関し（本ガイドライン 1.3）、グループ会社が所在する外国において人権 DD を実施していくにあたり、そのグループ会社と日本に所在する本社のいずれが人権 DD を主導的に進めていくべきか。</p>	<p>人権への負の影響に最も効果的に対応する方法は何かという視点から検討すべきである。</p> <p>例えば、現地に所在するグループ会社には地理的優位性がある一方で、人的リソース等の視点から、現地のグループ会社のみで効果的な対応を行うことが困難なケースも多い。日本に所在する本社、現地に所在するグループ会社それぞれの状況を勘案し、必要に応じて、本社がグループ会社による人権 DD 実施の支援を行うなど、人権への負の影響に最も効果的に対応するために、本社とグループ会社とがよく情報共有を行い、密接に協力していくことが望ましい。</p>
3.	<p>人権尊重の取組の対象には、「サプライヤー等」（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先）（本ガイドライン 1.3）も含まれるとのことであるが、2次取引先以降の、直接の取引関係にはないサプライヤー</p>	<p>企業は、直接の取引関係になくても、①自社が引き起こす負の影響、②自社が助長する負の影響、及び、③自社の事業・製品・サービスと直接関連する負の影響について、防止・軽減すること（③については防止・軽減に努めること）が求められる。したがって、2次取引先以降における①～③の負の影響も全て対象になる。</p> <p>もっとも、全ての直接・間接の取引先における負の影響について直ちに取組を行うことは困難であることが多く、その場合には、まずは、より深刻度の大きい人権への負の影響から優先して取り組むべきである。優先度の高い負の影響が複数存在する場合には、まず、自社及び直接契約関係にある取引先において、自社が引き起こし又は助長</p>

No.	Q	A
	<p>等における負の影響も、防止・軽減の対象としなければならないのか。どこまでのサプライヤー等を対象としなければならないのか。</p>	<p>している負の影響に優先的に対応することも考えられるが、その場合には、間接的な取引先や自社の事業等と直接関連するのみの負の影響へと対応を広げていく必要がある。</p> <p>なお、防止・軽減の対象とすべき負の影響は、企業が人権 DD において特定した負の影響だけでなく、例えば、苦情処理メカニズムを通じてステークホルダーから提起された懸念を通じて特定された負の影響も当然含まれる。</p>
4.	<p>なぜ「共に協力して人権尊重に取り組む」(本ガイドライン 2.2.5) ことが重要なのか。企業が負う人権尊重責任について、より人的・経済的リソースのある企業がその経済的負担において実施することを求める趣旨か。</p>	<p>そもそも人権尊重責任は、企業に対して、自社・グループ会社だけでなく、サプライヤー等における負の影響についても対応することを求めるものであり、自社内で対応が完結するものではなく、各企業が協力して共に取り組むことによって初めて人権尊重責任を果たすことができるからである。</p> <p>具体的な協力の内容・方法については、人権への負の影響に効果的に対応する観点から、どのようなものが望ましいか当事者同士の対話・協議を通じて合意に至ることが期待されている。例えば、企業が相互に経験やリソースを共有することや、より人的・経済的リソースのある企業が、他の企業による人権尊重の取組のためのコストを負担することが考えられる。</p> <p>ただし、個々の企業が、人権尊重責任を果たすべく取組を実施することが求められていることに留意すべきである。なお、本ガイドライン 2.2.5 のとおり、企業が、製品やサービスを発注するに当たり、その契約上の立場を利用して、取引先に対し一方的に過大な負担を負わせる形で人権尊重の取組を要求した場合には、下請法や独占禁止法に抵触する可能性があることに留意が必要である。</p>
5.	<p>「人権方針の策定に当たっては、まずは、企業が影響を与える可能性のある人権を把握する必要がある」(本ガイドライン 3.1) とあるが、人権方針を策定するためにも、人権 DD を実施する必要があるか。</p>	<p>人権方針の策定に際して人権 DD の実施が求められるわけではない。他方で、人権方針は人権尊重責任を果たすとの経営陣によるコミットメントを示すものであり、企業の人権尊重の取組の基礎となる方針となるものであるから、自社の実情と乖離したものにならないようにする必要がある。具体的には、例えば、自社の事業におけるサプライヤー等とステークホルダーを把握するとともに、自社が影響を与える可能性のある人権を理解しておくことが望ましい。</p>
6.	<p>自社製品・サービスの追跡可能性を確保することが求められているが(本ガイドライン 4.1.1)、追跡可能性が低く</p>	<p>自社の製品・サービスに関与する全てのサプライヤー等を把握することが望ましいものの、一般に、そのサプライヤー等が多いほど、追跡可能性を完全に確保することは容易ではなくなる。追跡可能性が低い場合は、企業が特定し、防止・軽減すべき人権への負の影響を把握できていない可能性があり、追跡可能性が低いこと自体により人権</p>

No.	Q	A
	<p>全てのサプライヤー等を把握することができない場合、どのように対応すべきか。</p>	<p>への負の影響のリスクも大きくなると同時に、企業にとってのリスクにもなり得る。このような場合には、幅広いステークホルダーとの対話や、適切な苦情処理メカニズムの設置・運用を通じて、又は、ステークホルダー等や業界団体と連携しながら、追跡可能性が低いサプライヤー等における人権への負の影響も把握するように努めることが、より一層重要となる。</p> <p>なお、追跡可能性が低い場合には、なぜサプライヤー等の把握に限界があるのかを対外的に説明することができるようにしておくことが望ましい。</p>
7.	<p>負の影響の特定・評価に必要な「関連情報の収集」（本ガイドライン 4.1.2.3）のための「現地取引先の調査」の例として、現地調査も挙げられているが、常に現地調査を実施する必要があるか。</p>	<p>本ガイドライン 4.1.2.3 のとおり、収集する情報の種類等によって適切な方法は異なり得るが、常に現地調査を実施する必要があるわけではない。もっとも、例えば、工場における労働環境の確認を行うためには、現地に赴かなければ確認しづらいことも多く、現地調査が最も効果的な方法の一つであると考えられる。</p> <p>他方、現地調査の実施が望ましいと考えられる場合であっても、現実的に実施が困難な場合も考えられ、このような場合には、書面調査や、現地のステークホルダーとのオンラインでの対話等を実施することが考えられる。また、現地調査の実施が現実的に可能な場合であっても、大きな負担を伴うこともあるため、例えば、深刻度が高く優先的に対応すべき負の影響について実施することなども考えられる。また、現地の専門家に、監査の実施や自社による現地訪問時のサポートを依頼することで、現地に赴くことに伴う負担を軽減することも考えられる。ただし、その場合であっても、全てを委ねることは極力避けることが望ましい。</p>
8.	<p>人権尊重の取組は経営リスクの抑制に繋がるとされる一方で、負の影響の防止・軽減（本ガイドライン 4.2）と経営リスクの関係についてどう考えればよいか。</p>	<p>企業は、①自社が引き起こす負の影響、②自社が助長する負の影響、及び、③自社の事業・製品・サービスと直接関連する負の影響について、防止・軽減すること（③については防止・軽減に努めること）が求められるが、このことは、その負の影響に係る経営リスクの大小によって左右されない。そもそも人権尊重の取組は、その結果として経営リスクを低減させ得るものではあるが、その目的は、人権への負の影響を防止・軽減・救済することにあるからである。</p>
9.	<p>自社の事業・製品・サービスに直接関連するのみの負の影響については、自社が引き起こし又は助長する負の影響と異なり、負の影響を防止・軽減する</p>	<p>「直接関連」（Directly linked）のみのケースにおいても、企業には人権尊重責任がある。もっとも、「直接関連」（Directly linked）の場合は、負の影響を引き起こし（Cause）又は助長（Contribute）している場合と異なり、企業の影響力が及ばない範囲において負の影響が発生することもあるため、負の影響の防止・軽減に「努める」べきと</p>

No.	Q	A
	<p>ように「努める」べきとされている（本ガイドライン4.2）。これは、「直接関連」のケースにおいて、企業は人権尊重責任を負わないという趣旨か。</p>	<p>している。具体的には、影響力を行使し、若しくは、影響力がない場合には影響力を確保・強化し、又は、支援を行うことにより、その負の影響を防止・軽減するように努めるべきである。</p>
10.	<p>取引停止は最後の手段として検討される（本ガイドライン4.2.1.3）とのであるが、例えばサプライヤーにおいて深刻な人権への負の影響が確認された場合、（レピュテーション・リスクなど）経営リスクの増大を防止するためにそのサプライヤーとの取引を停止すべきか。</p>	<p>人権尊重の取組は、経営リスクの低減を目的とするものではなく、あくまでも、人権への負の影響を防止・軽減することを目的とするものである。したがって、経営リスクの増大を抑制するために取引停止を行うことは、人権尊重の取組における基本的な考え方に合致しない。ただし、深刻な経営リスクは、人権への負の影響も増大させる可能性があるなど、取引停止が人権尊重に資するケースもある。</p> <p>直ちに取引を停止すると、自社と人権への負の影響との関連性はなくなるものの、その負の影響自体はなくなり、注視の目が届きにくくなったり、取引停止に伴い相手企業の経営状況が悪化して従業員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とに留意する必要がある。</p>
11.	<p>「人権侵害の主張に直面した場合、中でも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は特に、その企業が講じた措置を説明することができることは不可欠」とされているが（本ガイドライン4.4）、自社が人権侵害をしているとの懸念の表明があればすべからず措置を講ずることが必要か。</p>	<p>ステークホルダーから人権侵害の主張があった場合には、特に慎重に負の影響の防止・軽減を検討すべきであるが、その慎重な検討の結果、客観的に見てそもそも人権侵害の主張に合理的な根拠がないと判断される場合は、何らの対応も行わないことも肯定される。ただし、このような場合でも、どのような情報や判断過程に基づいて、合理的な根拠がないと判断したのかについて、説明できることが重要である。</p>
12.	<p>説明・情報開示に当たって様々な方法が例示されているが（本ガイドライン4.4.2）、より望ましい方法はあるか。</p>	<p>情報の受け手、特に負の影響を受けたステークホルダーに到達しやすい方法であることが大切であり、企業に対して、一律に特定の説明方法を求めるものではない。情報の受け手が入手しやすい方法を検討するに当たっては、物</p>

No.	Q	A
		<p>理的なアクセスの容易さだけでなく、理解しやすく、かつ、意図された受け手の人々が確実に情報を知り、有効に利用できるようなタイミング、書式、言語、場所などの要素を考慮することが求められる。</p>
13.	<p>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、企業には救済を実施する責任はないとされているが（本ガイドライン5）、そのような場合と、自社が負の影響を助長している場合とはどのように区別して判断したらよいか。</p>	<p>「助長」、「直接関連」のどちらに該当するかは、(1)他の企業に負の影響を引き起こさせた程度、又は、他の企業が負の影響を引き起こすことを促進し若しくは動機付けた程度（負の影響への寄与の大小）、(2)負の影響又はその可能性について知り得たか、知るべきであったかどうかの程度（予見可能性の度合い）、(3)負の影響を軽減し又はその発生リスクを減少させたかどうかの度合い、などの要素を総合的に考慮して判断する。</p> <p>もっとも、実際には、「助長」又は「直接関連」のいずれのケースに該当するかの区別が困難な場合も多く、そのような場合には、「直接関連」が「助長」に発展することなどもあるため、人権尊重責任の趣旨が人権への負の影響の防止・軽減にあることを踏まえ、「助長」として捉え、負の影響を防止・軽減するとともに、救済を提供することが望ましい。</p> <p>なお、企業と人権への負の影響の関係性は、変わり得るものであり、「直接関連」が「助長」に発展する可能性があることにも留意が必要である。</p>
14.	<p>「個人や集団」が苦情処理メカニズムを通じて負の影響について懸念を提起すると記載されているが（本ガイドライン5.1）、苦情処理メカニズムの利用者の範囲はどのようにすべきか。</p>	<p>苦情処理メカニズムの利用者は、自社の従業員等に限られるべきではなく、自社によって負の影響を受け得るステークホルダーを対象とすべきである。したがって、取引先の従業員・労働組合や、事業活動によって影響を受ける地域住民等も含まれる。なお、国連指導原則に則り、国際的に認められた人権に係る負の影響について申立を受けることができる制度とすべきである。</p>
15.	<p>国家による救済の仕組みも記載されているが（本ガイドライン5.2）、この仕組みを活用すれば、企業として苦情処理メカニズムは用意しなくても良いのか。</p>	<p>国家による救済の仕組みは、人権への負の影響を受けたステークホルダーのための救済へのアクセスを確保する手段の一つではあるが、国家による救済の仕組みが全てのケースにおいて常に有効というわけでもない。したがって、企業は、国家による救済の仕組みが存在する場合であっても、負の影響を受けたステークホルダーが苦情処理メカニズムを利用できるようにすることが求められる。負の影響を受けたステークホルダーにとって、アクセス可能な救済の仕組みの選択肢があることが重要である。</p>