

この資料に関する問い合わせ先は、経済産業省 大臣官房 ビジネス・人権政策調整室まで
電話：03-3501-1511（内線 2937～8）、03-3501-1539（直通）

参考4

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の概要

「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

2011年

- 国連において、ビジネスと人権に関する指導原則が全会一致で支持され、海外では企業に人権尊重を求める動きが加速。

2020年

- 我が国も「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定し、企業による人権デュー・ディリジェンス（※）実施について期待を表明。

（※）人権デュー・ディリジェンスとは企業のサプライチェーン上の人権侵害リスクを特定し、防止・軽減する試み



2021年

- 9～10月、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。サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスを実施している企業は、回答した企業のうちの52%。

- また、政府に対してガイドライン整備を求める声が多数（51%）。

- 2021～2022年、米欧では法規制によって、企業に人権尊重を義務付ける動きが活発化（次頁参照）。

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。

- 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（EU：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（EU：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、EU）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、EUグローバル人権制裁制度など）

(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



ドイツを本拠地

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



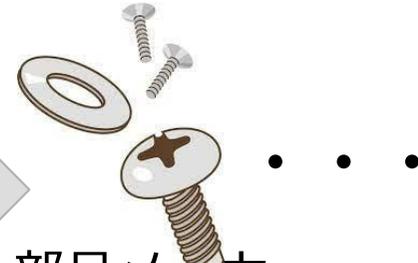
自動車メーカー
(ドイツを本拠地)

直接取引



部品メーカー
(日本国内企業)

間接取引



部品メーカー
(日本国内企業)

法律の義務・法的責任が発生

人権DDの対象

場合により
人権DDを実施

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

- 2022年3月、経済産業省は、「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」を立ち上げ、計5回にわたる議論を実施。
- 検討会にOECDや国連ビジネスと人権作業部会メンバーを招待した意見交換も実施。
- ①国連指導原則、OECD多国籍企業行動指針、ILO多国籍企業宣言をはじめとする国際スタンダードに則った、かつ、②企業にとって分かりやすい具体例付きのガイドライン案を取りまとめ。
- 9月13日、パブリックコメントを経たガイドライン案は「ビジネスと人権に関する行動計画の 関係府省庁施策推進・連絡会議」にて報告され、日本政府のガイドラインとして決定。

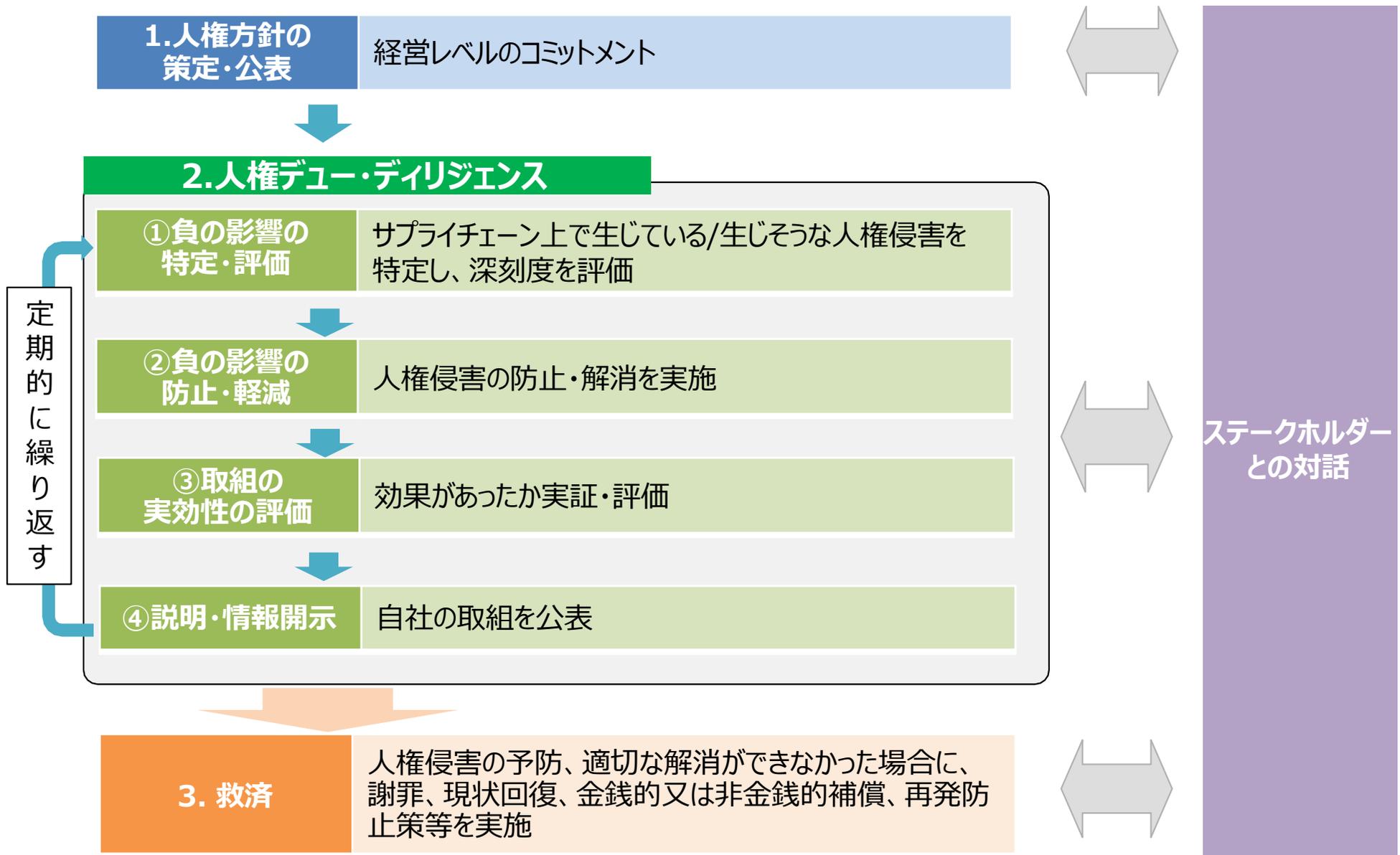
<検討会メンバー構成>

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。

(参考) 負の影響の特定・評価について

- 負の影響の特定・評価とは、自社・グループ会社や取引先で人権侵害が起きていないか（又は起こりそうにないか）を調査し、もし人権侵害やその可能性が確認された場合には、人権侵害の深刻度に基づいて対応の優先順位付けを行うことを指す。

サプライチェーン

自社・グループ会社

直接取引先

二次取引先

⋮

負の影響の調査方法の例

- 国際機関等の公開情報による調査
（ガイドラインにて参考となる資料を紹介）
- 取引先等への質問票の送付
- 自社・グループ会社及び取引先企業等の従業員アンケートやヒアリング等の実施
- 実地訪問
- 監査や第三者機関による調査
- 関連するステークホルダーとの対話
※上記はあくまで一例であり、自社の状況を踏まえて適切な調査方法を検討する必要がある。

ガイドラインの構成

(1) ガイドライン本体

1. はじめに	1.1 本ガイドライン策定の経緯・目的等 1.2 人権尊重の意義 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
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 2.1.1 人権方針 (各論3参照) 2.1.2 人権DD (各論4参照) 2.1.3 救済 (各論5参照) 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 2.2.2 潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する 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 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 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
3. 人権方針 (各論)	3.1 策定に際して留意点 3.2 策定後の留意点

ガイドラインの構成

(1) ガイドライン本体

4. 人権DD (各論)	<ul style="list-style-type: none">4.1 負の影響の特定・評価<ul style="list-style-type: none">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<ul style="list-style-type: none">4.2.1 検討すべき措置の種類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<ul style="list-style-type: none">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<ul style="list-style-type: none">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)	<ul style="list-style-type: none">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集及び海外法制概要資料

※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

<企業活動における人権尊重の意義>

- 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。
- 取組の結果として、**持続可能な経済・社会の実現に寄与**するとともに、社会からの信用の維持・獲得や**企業価値の維持・向上**に繋げることできる。
- ✓ **企業が直面する経営リスクの抑制**
 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。
 欧州を中心として導入が進む、人権尊重に向けた取組を企業に義務付ける等の**海外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。**
- ✓ **企業経営の視点でのプラスの影響**
 例えば、人権尊重の取組を実施し適切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、国内外における競争力や企業価値の向上が期待できる。**

<本ガイドラインの対象企業>

- 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を対象とする。

<人権尊重の取組の対象範囲>

- 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。）の人権尊重の取組に最大限努めるべきである。

「サプライチェーン」:

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。

「その他のビジネス上の関係先」:

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。（例）企業の投融資先や合併企業の共同出資者、設備の保守点検や警備サービス提供する事業者等

- 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。

<「人権」の範囲>

- 本ガイドラインでは、「人権」とは国際的に認められた人権をいい、少なくとも、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」にあげられた基本的権利に関する原則が含まれる。
- 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。
- 一般論としては、人権保護が弱い国・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。

<人権尊重にあたっての考え方>

① 経営陣によるコミットメントが極めて重要である

② 潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する

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

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

※ 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である。

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

※ 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である。