



『ビジネスと人権』

(経産省ガイドラインと企業に求められる取組)

令和6年11月18日

弁護士 赤崎 雄作

E-mail : akasaki_y@clo.gr.jp

第1 はじめに

近時ニュースなどでも「ビジネスと人権」という言葉を耳にすることが多くなりました。今年の2月には、フォルクスワーゲングループ傘下的高级ブランドであるポルシェ、ベントレー、アウディの各車両について、部品メーカーが別の会社から調達した電子部品の中に、「ウイグル強制労働防止法」違反の部品が含まれていたとして、米国当局が、数千台の車両を差し止めた事例の報道がありました。このように、「ビジネスと人権」関連のニュース報道がなされることも珍しくなくなっています。

国連など国際機関においては従前から「ビジネスと人権」について議論が進められてきたおりましたが、我が国では令和4年9月に、経済産業省において「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「経産省ガイドライン」)が策定されました。これは、「ビジネスと人権」にかかる国際スタンダードをふまえ、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、具体的に分かりやすく解説したものです。

本稿では、経産省ガイドラインの概要を説明いたします。今後取組をされる企業の参考になれば幸いです。

第2 ガイドラインの位置づけ

経産省ガイドラインは法的拘束力を有するものではありませんが、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(個人事業主を含みます。)は、経産省ガイドラインに則り、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等の人権尊重の取組に最大限努めるべきであるとされています。

従い、自社は経産省ガイドラインとは無関係であると考えことは適切ではなく、同ガイドラインに則った取組をすることが求められています。

第3 対象となる「人権」について

経産省ガイドラインにおいて企業が尊重すべき「人権」とは、日本国憲法で保

障される人権は当然のこと、国際的に認められた人権をいうものとされています。同ガイドラインにおいては、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旨指摘されています。

ただし、「ビジネスと人権」といった場合に思い描きやすい強制労働や児童労働の問題のみならず、たとえば企業におけるハラスメントについても人権への負の影響を与える行為に該当する可能性はあり、どのような企業においても「ビジネスと人権」の問題は容易に生じるものであることを認識することが重要であると言えます。

第4 企業に求められる取組の概要

企業には、その人権尊重責任を果たすため、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」）、③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が求められています。

1 人権方針の策定

まずは、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を、企業の内外に向けて表明すべきとされています。人権方針の策定にあたっては、以下の5つのポイントを満たすことが重要です。

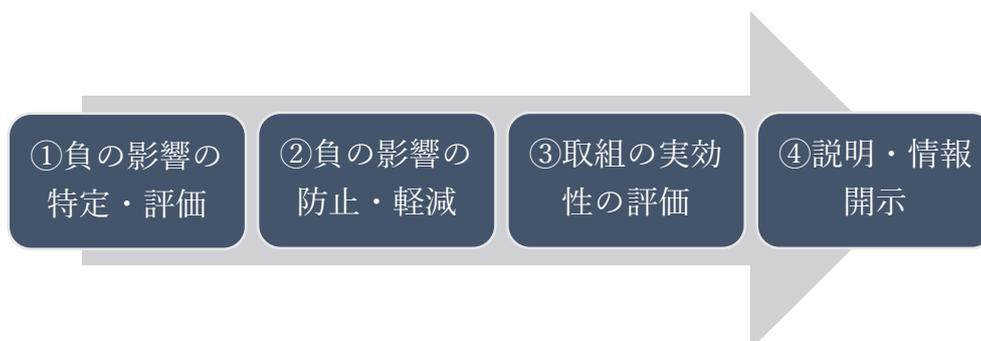
①	企業のトップを含む経営陣で承認されていること
②	企業内外の専門的な情報・知見を参照した上で作成されていること
③	従業員、取引先、及び企業の事業、製品又はサービスに直接関わる他の関係者に対する人権尊重への企業の期待が明記されていること
④	一般に公開さ入れており、全ての従業員、取引先及び他の関係者にむけて社内外にわたり周知されていること
⑤	企業全体に人権方針を定着させるために必要な事業方針及び手続に、人権方針が反映されていること

また、策定・公表することで終了ではなく、企業全体に人権方針を定着させ、具体的な実践をしていくことが重要です。人権方針を社内に周知し、行動指針や調達指針等に人権方針の内容を反映するほか、人権 DD の結果等を踏まえて人権方針を改定していくことが考えられます。

2 人権 DD

人権 DD は、企業が自社・グループ会社等における人権への負の影響を特定し（①）、負の影響を防止・軽減し（②）、取組の実効性を評価し（③）、どのように対処したかについて説明・情報開示する（④）という、4つのプロセスで構成さ

れます。そして、これらのプロセスについては一度実施したら終了ではなく、繰り返し継続的に実施することが求められます。



具体的なプロセスについて、「①負の影響の特定・評価」については、セクター、製品・サービス、地域、企業固有のそれぞれのリスクを検討の上、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を具体的に特定します。その上で、自社がその負の影響とどのように関わっているかを評価します。

次に、①のプロセスで特定・評価された負の影響を防止・軽減することが求められますが（②）、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困難である場合には段階的に活動を停止するなど、慎重な対応が必要となります。

特定・評価や防止・軽減等については実施すればそれで終わりではなく、取組の実効性を評価することが求められます（③）。そのためには、企業内外のステークホルダーから幅広く情報を収集することが必要であり、たとえば、自社従業員やサプライヤー等へのヒアリングを実施したり、自社・サプライヤー等の工場など現場への訪問・監査をしたりすることが考えられます。

最後に、①から③の取組について情報開示することが期待されます（④）。人権侵害の存在が特定された場合であっても、それを開示することは企業価値を毀損するものではなく、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資するものであると言えます。

3 救済

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には、救済の実施又は協力が求められます。具体的には、自社にて苦情処理メカニズムを確立するか、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が考えられます。

第5 人権尊重の取組にあたっての考え方

企業による人権尊重の取組は、経営陣によるコミットメントが非常に重要です。社内規程を管理する管理部門の担当者が人権方針ドラフトを作成の上、経営陣がその意味を深く理解しないまま取締役会で承認し、正式な人権方針として策定されたとしても、企業による人権尊重の取組が実効性を有する可能性は低いと言わざるを得ません。経営陣が真にその意味を理解し、積極的・主体的に継続して取り組むことによって初めて実効性を有するものとなり得ます。

とは言え、人権尊重の取組に際して企業が独りよがりになるのではなく、ステークホルダーとの対話を通じて、それらの意見をふまえて進めていくことが重要です。なお、経産省ガイドラインにおいて、ステークホルダーとは企業の活動による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）を指すものとされており、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等、業界団体、人権擁護者、周辺住民、先住民族、投資家・株主、国や地方自治体等が例として挙げられており、幅広い関係者を指すものとされています。

また、潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在することを理解しつつ、優先順位を踏まえて順次対応していくことが求められます。さらに、自社のみでの取組が困難であるような場合には、取引先と協力して人権尊重の取組をしていくことが求められます。

第6 終わりに

経産省ガイドラインに基づいた人権尊重の取組には一つの型があるわけではなく、その企業に応じた取組が求められます。たとえば、これから人権方針を策定することを検討している企業においては、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ことから始める必要があります。通り一遍の形式的な人権方針を策定するのではなく、自社にとって適切な人権方針を策定し、実効的な人権尊重の取組を実施することが求められています。

以上

当事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。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。

本稿は一般的な情報を提供するもので、リーガルアドバイスを目的とするものではありません。本稿記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所の見解ではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要がございます。お問い合わせ等ございましたら、執筆担当者までご遠慮なくご連絡くださいますよう、お願いいたします。

【配信停止・お問い合わせについて】

今後、本メールマガジンの配信又は配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。

clo_mlstop@clo.gr.jp