



SCB

信金中央金庫

SHINKIN CENTRAL BANK

地域・中小企業研究所

ニュース&トピックス No. 2023-3

(2023. 4. 7)

〒103-0028 東京都中央区八重洲 1-3-7 TEL. 03-5202-7671 FAX. 03-3278-7048

URL <https://www.scbri.jp> e-mail : s1000790@FaceToFace.ne.jp

サプライチェーン上で企業経営に求められる「人権尊重経営」

わらしな
薫品 和寿

ポイント

- 政府が2022年9月に策定した「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」に基づき、経済産業省は、2023年4月4日に、「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」を公表した。
- 実務参照資料は、ガイドラインに沿って取組みを行う企業を対象に、まずは検討しなければならない「人権方針の策定」や「人権への負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価」について、詳細な解説をしている。併せて、負の影響の特定・評価の各ステップで実施すると考えられる内容については、別添1（参考資料）および別添2（作業シート）に示されている。
- 実務参照資料を活用した取組みにおけるキーワードとして、「個社別」、「文書化」、「優先順位付け」、「対話」等が挙げられるだろう。また、人権を尊重する経営に向けた対応は、サプライチェーン上で、中小企業にも求められている。

1. 人権を尊重する経営に向けた機運の高まり

ニュース&トピックス No. 2022-83¹（2022年10月18日発刊）では、企業経営において人権対応への注目が高まる中、政府が2022年9月に策定した「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」という。）の概要を紹介した。

本ガイドラインの「1.1 本ガイドライン策定の経緯・目的等」では、「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、…（略）」ということが明記されている。これに基づき、経済産業省は、2023年4月4日に、「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」（以下、「実務参照資料」という。）を公表した。

経済産業省は、実務参照資料が多くの企業に活用されるよう、今後、周知活動に努めるとしている。

2. 「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

実務参照資料は、ガイドラインに沿って取組みを行う企業を対象に、まずは検討しなければならない「人権方針の策定」や「人権への負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価」について、詳細な解説をしている。したがって、実務参照資料でカバーしている範囲は、ガイドラインで示された人権尊重の取組みの全体像の一部となる（図表1）。併せて、負の影響の特定・評価の各ステップで実施すると考えられる内容に関しては、別添1（参考資料）および別添2（作業シート）に示されている。

¹ 信金中央金庫 地域・中小企業研究所ホームページ(<https://www.scbri.jp/reports/newstopics/20221018-esg.html>)を参照

以下では、外務省が2021年9月に公表した「「ビジネスと人権」に関する取組事例集」（以下、「取組事例集」という。）に掲載された具体例を適宜示しながら、実務参照資料の内容を概説する。

（１）人権方針の策定

人権方針策定の流れは、ガイドラインに示された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を

踏まえると、図表２のとおりとなる。なお、実務参照資料で強調されているとおり、人権方針は、策定・公表することで終わりではなく、企業全体に定着させ、その活動の中で具体的に実践していくことが求められる。

（図表２）人権方針策定のプロセス

プロセス	ポイント
① 自社の現状把握	➢社内各部門からの知見収集、ステークホルダーとの対話・協議等を通じた、自社が関与し得る人権侵害リスク ³ についての確認。（ガイドライン 3.1）
② 人権方針案作成	➢上記も踏まえつつ、記載すべき項目を検討
③ 経営陣の承認	➢企業のトップを含む経営陣（例：取締役会 ⁴ ）の承認（ガイドライン 3）
④ 公開・周知等	➢自社ホームページへの掲載など一般への公開（ガイドライン 3.1） ➢従業員、取引先、関係者への周知（ガイドライン 3.1）

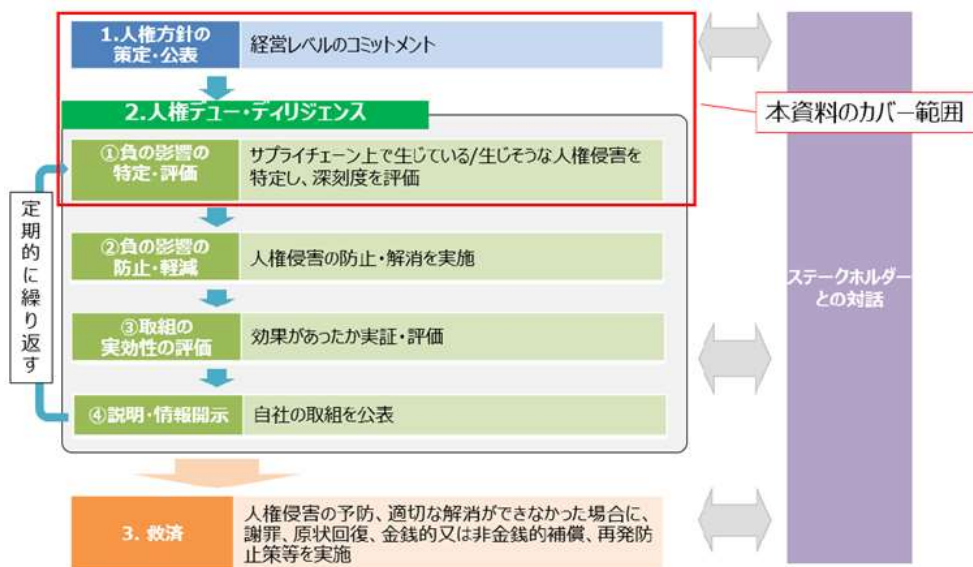
（出所）「実務参照資料」３頁

人権方針の内容や記載ぶりは、自社の経営理念を踏まえた固有の人権方針を策定することになるため、各社によって異なり得る。したがって、グループ子会社であっても、自社のために親会社の人権方針に追加的な内容を加えて策定することも考えられる²。

記載項目について、実務参照資料では、「位置付け」、「適用範囲」、「期待の明示」、「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」、「人権尊重責任と法令遵守の関係性」、「自社における重点課題」、「人権尊重の取組を実践する方法」の7つの観点から紹介している。以下

² 実務参照資料では、人権方針の適用範囲について、「グループ会社にも自社の人権方針を適用する場合には、「グループ会社」の定義を明らかにすることが望ましいと考えられます。」と明記している。

（図表１）人権尊重の取組全体における実務参照資料のカバー範囲



（出所）「実務参照資料」２頁

では、実際の事例を紹介するという観点から、人権方針の策定を進めている事例等について、国際連合で 2011 年に承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」の要件に沿ってまとめている取組事例集の記載内容を紹介する。

1. 企業の経営トップが承認していること

（例 1）経営トップからのコミットメントの発信

- 経営トップからのビデオメッセージを作成し、グループ企業が展開する全地域・国の言語の字幕を付けて、全グループ会社にメッセージを発信
- 経営トップのコミットメントの表現手段として、人権尊重に係るグループポリシーを公表
- 毎年、社長の直筆署名入りのメッセージを発出

（例 2）経営トップや取締役会による人権方針の承認

- 人権の取組を進めていくための推進力として、経営トップが人権方針の策定を推進・承認
- 役員会議で人権方針を承認

（例 3）経営層等や関係部署の理解促進

- 人権の取組を行わないことによる将来的な機会損失の額を試算し、ビジネスへの影響を示し、経営層や関連部署の「ビジネスと人権」の重要性の理解を促進

2. 社内外から専門的な助言を得ていること

（例 1）人権方針作成時に、指導原則や関連国連文書を考慮

- 指導原則や国際人権章典、ILO 宣言、OECD 多国籍企業行動指針等といった国際的な指針や取組を考慮し、人権方針を作成
- 国際規範の文言をそのまま適用するのではなく、企業の理念・文化に応じて自社の言葉・表現で発信

（例 2）社内関連部署との協議や外部専門家等の意見、他社の取組みを踏まえ、人権方針を策定・改定

- 各担当部門が人権課題への理解を深めながら、社内横断の体制を構築し、人権方針を策定
- 外部専門家からの助言やステークホルダーとの対話を通じ、人権方針を策定・改定
- 国内の他社の事例や、欧米金融機関等の取組や開示情報を参考に策定

3. 従業員、取引先及び、製品やサービス等に直接関与する関係者に対する人権配慮への期待を明記すること

（例）人権方針に従業員、取引先等に対する期待を表明

- 従業員の人権だけでなく、サプライチェーンを含めた人権尊重への対応といった観点を盛り込んだ人権方針を策定
- 取引先行動指針の中には、児童労働や強制労働の禁止などを求め、二次サプライヤーに対しても、指針の理解を促進するような対応を求めている。

4. 一般公開され、全ての従業員や、取引先、出資者、その他関係者に向けて周知されていること

（例）ホームページでの公表や研修を通じた、社内外への周知

- 人権研修（新入社員・管理職研修、全従業員を対象とした E ラーニングを含む。）における周知や、人権啓発ハンドブック、人権方針の解説書を作成・配布
- 社外講師を招き、経営層等を対象に、人権に関する講習会を実施
- 海外の合併パートナーやサプライヤーに対して研修・説明会を実施

5. 企業全体の事業方針や手続きに反映されていること

（例1）企業経営戦略・企業活動方針等に反映

- 「人権」を企業にとっての重要課題（マテリアリティ）の一つとして位置付け
- グループ企業の社員に対し周知されている既存の行動規範に、新たに人権に関するコミットメントを盛り込み、グループ全体への浸透を図る。
- 人権配慮の必要性、人権の尊重を、調達方針や、取引先との調達基準書、約款に盛り込む。

（例2）社内体制の構築

- 社内において「ビジネスと人権」の推進に係る方針等について議論する体制を設置
- 人権リスクが存在し得る領域について、それぞれ方針やリスク低減のためのマネジメントシステム（社内体制及びプロセス／仕組み）を整備
- 人権を含むサステナビリティ課題に関する取組について、定期的に、経営層に報告を実施
- 人権研修（新入社員・管理職研修、全従業員を対象としたEラーニングを含む。）の実施

（2）負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価

企業が人権デュー・デリジェンス（以下、「人権DD」という。）に取り組む第一歩として、ガイドラインを踏まえると、自社・グループ会社、サプライヤー等における人権侵害リスクを確認し、当該リスクの評価を行うことが求められる。

実務参照資料では、特定・評価の進め方として、「ステップ① リスクが重大な事業領域を特定」、「ステップ② 負の影響（人権侵害リスク）の発生過程の特定」、「ステップ③ 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」が示されている（図表3）。また、すべてのプロセスにおいて、従業員、取引先、消費者、投資家等を含むさまざまなステークホルダーとの対話が求められている。なお、作業にあたって、実務参照資料と同時に提供された別添1（参考資料）および別添2（作業シート）を活用することは有用だろう。

（図表3）負の影響の特定・評価の進め方



（出所）「実務参照資料」7頁

以下では、実際の事例を紹介するという観点から、(1)と同様に、取組事例集の記載内容を紹介する。

人権への悪影響の特定

(例1) 第三者・外部専門家の参加による高リスク分野・地域・重点課題の特定

- 関連部署や外部専門家を交えて、人権リスクアセスメント（人権リスクの特定）を実施し、リスクが高い事業分野を特定
- 独立したコンサルタントや専門家が必要に応じて現地調査も行いつつ、リスクを特定
- 第三者が参加した上で、リスクマッピングを実施。高リスクの分野を特定
- 先進企業の事例や、NGO、コンサルティング会社の意見を踏まえ、重要課題を特定
- 「ビジネスと人権」の考え方が理解されていない中での人権課題の洗い出しは難しいと考え、外部専門家も交え、インタビューを実施しつつ、グループ全体のリスク評価やリスクの特定を実施
- 全事業における人権課題につき、グループ会社に分析を依頼。深刻度（人権への影響度）と、当該リスクの自社（依頼元）とのつながりの両面から点数付けを行い、人権リスクにおける重点課題を特定
- 海外コンサルタント会社のデータを活用してリスク評価を行い、リスクの高い課題や国・地域を明確化

(例2) 国際基準や人権関連情報等をもとにした人権課題の特定

- 世界人権宣言、ILO 国際労働基準、OECD 多国籍企業行動指針といった国際基準から、人権課題のリストを作成。ビジネスモデルやステークホルダーとの接点等も考慮してリスクをマッピング
- 案件所在国の法規制や世界銀行等の国際機関の基準に基づき、リスクを特定
- 各種の報道等に基づき顕著な人権課題として「技能実習生を始めとする外国人労働者の人権リスク」を特定
- 国際 NGO が保有するデータベースから人権リスクに関するデータを抽出し、自社の知見も活かしてリスク分析を実施
- サプライヤーに対して、国際 NPO が提供する情報プラットフォームによるリスク評価を実施

(例3) 高リスクと特定された分野への重点的な監査

- 高リスクと判明した国・地域を対象に現地の事業会社のアセスメントを実施。本社担当者が現地を訪問
- リスクがあるとされた地域に駐在経験を持つ社員へのインタビューを行う等、現地の実際の取組や現地特有の事情等について調査を実施
- リスクに応じたアセスメントを実施し、高リスクとされたサプライヤーには、更に訪問監査も実施
- 独自の基準に基づきハイリスクと特定された案件については、より深くデュー・デリジェンスを実施
- 取引先に対して CSR 監査を実施。監査の結果、一定以下の結果となった場合、再監査を実施

なお、実務参照資料の「第1 本資料の位置付け」で強調されているとおり、企業が人権尊重の取組みをするにあたって、本資料は、「記載のとおりにならなければならない」、あるいは「記載事項だけをやっておけばよい」という趣旨のものではない。

3. 中小企業にも求められる「人権尊重経営」

以上を総括すると、実務参照資料を活用した取組みにおけるキーワードとして、「個社別（グループ会社であっても自社固有の追加的な人権方針を策定等）」、「文書化（国際文書への指示等を記載等）」、「優先順位付け（より重大なリスクのある事業領域から取り組む等）」、「対話（懸念の聴取等）」等が挙げられるだろう。

実務参照資料の「第3」の冒頭に、「本章では、多くの中小企業をはじめ、これまで人事DDを行ったことがない企業を主たる対象に、…（略）」という表現があるとおり、人権を尊重する経営に向けた対応は、中小企業にも求められているといえよう。

経団連SDGs本部は、公表資料（「「ビジネスと人権」に関する経団連の取組み」）の中で、「人権デュー・デリジェンスはどこまでやれば十分か」という問いに対して、「どこまでやれば十分か、明確な線引きはできない」という回答を示している。したがって、自社の事業にとってのマテリアリティ（重要課題）から人権への負の影響を判断するにあたっては、杓子定規ではない柔軟性のある姿勢が求められるだろう。

以 上

<参考文献>

- ・ 経済産業省(2023 年4月4日)「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」
- ・ 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(2022 年9月)「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」
- ・ 経団連 SDGs本部(2022 年3月9日)「「ビジネスと人権」に関する経団連の取組み -企業行動憲章実行の手引きの改訂とハンドブックの策定-」
- ・ 外務省(2021 年9月)「「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～」