

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

2023年4月号 (Vol.27)

経済産業省による「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」の公表

I. はじめに

II. 実務参照資料の概要

III. 実務参照資料の内容

IV. おわりに

森・濱田松本法律事務所

弁護士 梅津 英明

TEL. 03 6212 8347

hideaki.umetsu@mhm-global.com

弁護士 田中 亜樹

TEL. 03 6266 8919

aki.tanaka@mhm-global.com

弁護士 御代田 有恒

TEL. 03 6266 8989

aritsune.miyoda@mhm-global.com

弁護士 須賀 裕哉

TEL. 03 6212 8392

yuya.suga@mhm-global.com

弁護士 高津 洸至

TEL. 03 6266 8525

koshi.takatsu@mhm-global.com

I. はじめに

2011年に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」といいます。）が策定されて以降、欧米諸国や一部新興国の政府・企業を中心にビジネスと人権に関する取組が活発化していましたが、近時、日本においてもその取組が活発になっています。日本政府は、2020年10月に『『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）』を策定・公表し、また、2022年9月には「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「本ガイドライン」といいます。）を策定しました。

本ガイドラインにおいては、経済産業省が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公表するとされていましたが、2023年4月4日に、同資料として、「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実務参照資料」（以下「実務参照資料」といいます。）が公表され、関連する報道も多くなされています^{1, 2}。

そこで、本ニュースレターにおいて、実務参照資料の主要な部分をご紹介します。

II. 実務参照資料の概要

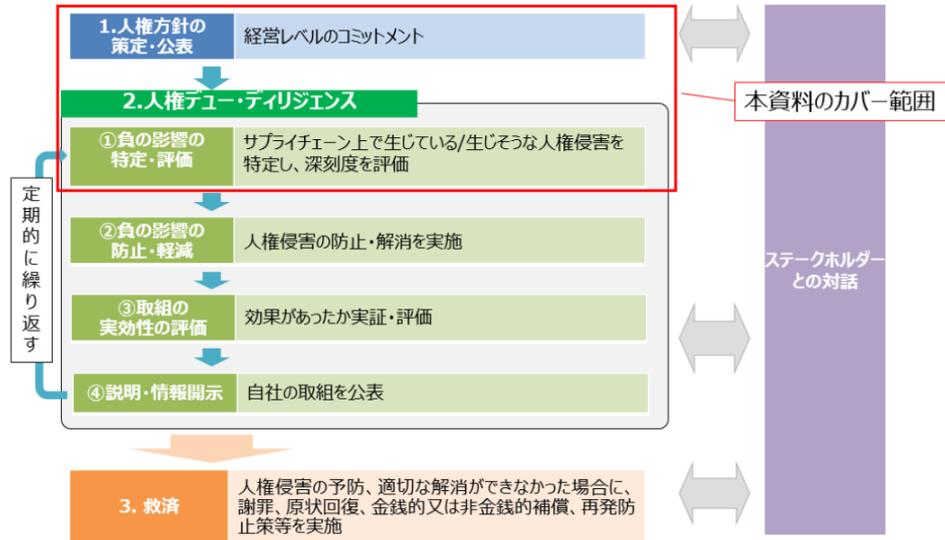
実務参照資料は、これから本ガイドラインに沿って人権尊重の取組を進めていく企業が実務レベルで何をすればよいのかをイメージできるよう、図表1のとおり、企業がまず行うこととなる「人権方針の策定」及び人権デュー・ディリジェンス（以下「人権DD」

¹ 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ための実務参照資料」を公表しました（2023年4月4日）

² 日本経済新聞（2023年4月4日）等

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

といいます。)の最初のステップである「人権への負の影響の特定・評価」について、検討すべきポイントや実施フローの例を示すものです。実務参照資料の記載においては頻繁に本ガイドラインの対応する項目（主に、本ガイドラインにおいて人権方針及び人権への負の影響の特定・評価に言及している第3項及び第4.1項の中の小項目）が参照されており、実務担当者が本ガイドラインとの関連性を意識しながら読み進められる工夫がされています。



実務参照資料において明記されているとおり、人権尊重の取組に唯一の正解はなく、どのような取組が適切か、企業は自らの状況等を踏まえながら、真摯に検討していく必要があります。これを踏まえ、実務参照資料は、企業による人権尊重の取組について、実務参照資料のとおりやらなければならない、実務参照資料の記載事項だけやっておけばいいという趣旨のものではなく、企業が実務参照資料を活用する場合、実務参照資料を参照しながら、人権尊重の観点から、自社が行い得る適切な取組について模索していくことが必要とされる、という実務参照資料の位置付けが説明されています。この位置付けと同内容の説明が、第2項及び第3項の冒頭でも繰り返されています。このように、実務参照資料はあくまで参照資料であって、企業は自らの具体的な状況に沿って最適な取組を考え、実行していくことが重要である点を繰り返し述べている点が印象的です。また、それは、実務においてビジネスと人権の取組に携わる当職らとしても重要であると考えている点でもあり、実務参照資料はそうした実務・現場の状況も踏まえた記述を行っているものと思われます。

実務参照資料の構成は、前提として第1項で上記のような実務参照資料の位置付けを説明した上で、第2項で人権方針の策定、第3項で負の影響（人権侵害等）の特定・評価について論じるものになっています。また、別添1の参考資料では、(a)事業分野別人権課題、(b)産品別人権課題（強制労働・児童労働）、(c)地域別人権課題（児童労働）、及び(d)人権侵害リスクの例が記載されています。別添2は、作業シート「負の影響（人権侵害リスク）」の特定・評価の各ステップに関する資料となっています。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

特にビジネスと人権の取組に初めて取り組む実務担当者にとっては、「人権方針の策定」及び人権 DD の「人権への負の影響の特定・評価」の実施にあたり有用かつ実務的な指針を示す内容になっており、他方、既に自社の取組を一定程度進めている実務担当者にとっては、自社の取組を一度見直してみるきっかけとなる資料とも言えるように思われます。

Ⅲ. 実務参照資料の内容

1. 人権方針の策定

企業内で人権尊重の取組を進めるにあたり、多くの場合、初期段階で検討することになる取組が人権方針の策定です。実務参照資料では、本ガイドラインの第 3 項（特に 3.1）について、実務担当者向けに、人権方針の策定プロセス及び人権方針の内容という二つの点にフォーカスし、具体化した説明を行っています。

策定プロセスという観点では、本ガイドラインの第 3 項の要請をみたしつつ策定を進めるプロセスとして、①自社の現状把握、②人権方針案作成、③経営陣の承認、④公開・周知等という 4 段階のプロセスに沿って策定することを一案として示しつつ、①～④の各プロセスにつき、本ガイドラインの該当項目を示しつつ留意すべきポイントを挙げています。

加えて、人権方針の内容という観点では、人権方針に記載することが考えられる項目の例として、①位置付け、②適用範囲、③期待の明示、④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、⑤人権尊重責任と法令遵守の関係性、⑥自社における重点課題、⑦人権尊重の取組を実践する方法、を挙げています。また、これらの各項目例において、それぞれ実務上検討しなければならない留意ポイント等が記載されており、実務担当者が人権方針に記載する各項を検討し、社内外での議論を深めていく過程において、参考になるものと思われま

す。もっとも、企業は自社の経営理念を踏まえ、自社が関与し得る人権侵害リスクを検討した上で人権方針を策定することになるため、各企業にとって人権方針の内容や記載ぶりは異なり得るものであること、上記項目例のとおり記載しなければならない、項目例のように記載しておけば足りる、というものではないことも念押しされています（但し、③については指導原則の要請にも従い、必須とされています）。

なお、本ガイドライン 3.2 でも強調されているように、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という点を、人権方針策定後も常に念頭に置いておく必要がある、ということは、実務参照資料でも繰り返されており、実務担当者はこの点に十分留意する必要があります。

2. 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

実務参照資料第3項では、本ガイドライン4.1.1で示された「負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価」のための具体的なプロセスにおける各ステップについて実施すべき内容につき、別添資料2の作業シート（実務担当者が各ステップでの検討結果を書き込めるようなシート）も参照しつつ、一例が説明されています。こちらも、実務参照資料記載のとおりやらなければならない、記載されたことだけやっておけばいいというわけではなく、各企業において、自社の状況等を踏まえた適切な取組を検討することが求められているということが念押しされています。

(1) ステップ①：リスクが重大な事業領域の特定（本ガイドライン4.1.1(a)）

本ガイドライン4.1.1(a)では、リスクが重大な事業領域の特定にあたって、セクター（事業分野）のリスク、製品・サービスのリスク、地域リスク及び企業固有のリスクの4つの要素から検討することが提案されていますが、実務参照資料では、企業固有のリスク以外の3要素につき、一般的・類型的にどういったリスクが指摘されているのかを知るための参考資料として、(a)事業分野別人権課題、(b)産品別人権課題、(c)地域別人権課題の例が別添資料1にまとめられています。（したがって、例えば、自社もしくはグループ会社がガーナでカカオを生産しており、又はガーナでカカオを生産している会社をサプライヤー等としている会社であれば、(a)の「1. 農業・漁業」から問題となり得るリスクの一例を確認することができるほか、(b)及び(c)から児童労働のリスクが高いレベルであることを確認することができます。）但し、(a)はあくまでも一例を示したにすぎないことや、(b)は強制労働及び児童労働のみを、(c)は児童労働のみを対象とした一例にすぎないことには留意する必要があります。なお、強制労働及び児童労働以外の人権侵害リスクの例については、別添資料1の(d)に記載があります。

こうした検討に加えて、各種報道や社内資料等をもとに、自社・グループ会社、サプライヤー等について、企業のガバナンス体制の問題や、人権侵害リスクに関わったことについて指摘を受けたことがないか等の観点から、企業固有のリスクを確認することとされています。

(2) ステップ②：負の影響（人権侵害リスク）の発生過程の特定（本ガイドライン4.1.1(b)）

本ガイドライン4.1.1(b)では、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）を具体的に特定することが求められています。実務参照資料では、上記の具体的な特定のために、実務担当者において、どのような方法でどのようなポイントを確認すべきか、の一例を説明しています。具体的には、方法の例として社内資料（苦情処理メカニズムに寄せられた情報を含む）に基づく確認・調査、企業に対する質問票調査、従業員に対するアンケート・ヒアリング、現地調査・訪問及びステークホルダーとの対話を挙げた上で、それぞれの確認ポイントの例を具体的に記載しています（例えば、社内資料に基づく確認・調査の場合には、苦情処理メカニズムに寄せられた人権侵害リスクの情報や過去にサブ

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

ライヤー等において人権侵害リスクが発生した情報が社内記録に残されていないかを調査し、その状況を確認するとともに、同様の人権侵害リスクが再発する状況にないかを確認することが提案されています。)

なお、実務参照資料では、このステップ②を完璧に行うことの困難さ、完璧に行おうとすることによって、かえって対応の遅れが生じる弊害等も指摘し、ステップ②の一定の初期的な調査をもとに暫定的に下記のステップ③の優先順位付けをして人権侵害リスクの防止・軽減へと進めるという柔軟な対応の重要性が指摘されています。これらの指摘も、当職らがビジネスと人権の取組の実務・現場に携わる中で肌で感じている難しさでもあり、実務参照資料においてこうした言及がなされたことは、実務担当者にとっても有用な指針になるものと思われれます。

(3) 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（本ガイドライン 4.1.1(c)・(d)）

基本的には本ガイドラインの関連する記載がより視覚的に再構成された内容となっていますが、優先順位付けの判断基準の例が記載される等、実務レベルでより活用しやすい形となっています。また、評価者が変わっても優先順位付けに係る評価が大きく異ならないようにすべきことや、深刻度及び発生可能性が同等のケースが複数存在する場合には、自社及び直接契約関係にある取引先における人権侵害リスクに優先的に対応することが考えられること等、実務的に想定される問題に係る記載が整理されています。

IV. おわりに

本ガイドライン自体も、具体例の適示や Q&A 集の掲載など、読み手である日本企業の実務担当者にとって読みやすいものとするのが意識されていましたが、実務参照資料はその方向性を一歩進めたものといえます。実務参照資料は企業が人権尊重責任を果たすための取組のうち、主に人権方針の策定及び負の影響の特定・評価にフォーカスをあてた内容となっていますが、その中では、当職らも企業の実務担当者から多くご相談をいただいたり、実務・現場の課題として直面したりするような点にも配慮した記載も盛り込まれています。

冒頭記載のとおり、実務参照資料に記載されている方法が唯一の正解ではなく、また実務参照資料の取組さえ行っていれば十分というわけではないことに十分留意をする必要はありますが、実務参照資料は企業の実務担当者の方に、人権尊重責任を果たすための取組を実行に移す際の具体的なステップを具体例やビジュアル化された資料を交えて指し示す有益な資料といえます。

なお、実務参照資料の公表とほぼ同じ時期の 2023 年 4 月 3 日に開催された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・連絡会議において、「公共

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

調達における人権配慮について」が決定・公表されました³。当該決定は、公共調達の入札説明書や契約書等において、入札希望者や契約者が、本ガイドラインを踏まえて人権尊重に取り組むよう努める旨の記載を導入することを進めるものとしています。従前から、公共調達の場面での障害者優先調達推進法の適用や、女性活躍推進法に基づく認定企業への優遇などを通じ、一定の人権への配慮がなされてきた部分もありますが、今後は、より包括的な形での人権尊重への取組が求められるようになってくるものと考えられ、今後の実務動向に注視が必要です。

セミナー情報

- セミナー [『【危機管理類型別ミニウェビナー】不正・不祥事への初動対応のポイント（全7回シリーズ）第7回「環境汚染」』](#)

視聴期間 2023年3月7日（火）～2023年4月7日（金）

講師 山内 洋嗣、北 和尚、高田 和佳

主催 森・濱田松本法律事務所

- セミナー 『「ビジネスと人権」分野別連続ウェビナー（全10回）第1回「人権×危機管理」』

視聴期間 4月上旬～（第1回）予定

講師 MHM「ビジネスと人権」プラクティスチーム

主催 森・濱田松本法律事務所

講義時間 各20～30分程度

No.	テーマ（予定）
1.	人権×危機管理
2.	人権×独禁法：公取委のグリーンガイドランスを中心に
3.	人権×不動産
4.	人権×国際通商法：経済制裁・輸出入管理と人権
5.	人権×訴訟
6.	人権×株主アクティビズム
7.	人権×ファイナンス
8.	人権×ディスクロージャー
9.	人権×M&A①：責任ある撤退、M&Aにおける“強化された人権DD”
10.	人権×M&A②：M&A DDにおける人権の観点

³ 内閣官房 第7回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

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

- セミナー 『企業における不正調査と労働法（アジャイル・ガバナンス シンポジウム 2023）』
開催日時 2023年4月9日（日）11:00～12:15
講師 山内 洋嗣
主催 京都大学 法政策共同研究センター、信州大学 社会基盤研究所

文献情報

- 論文 「経済安全保障に関する 2022 年までの動向と 2023 年以降の展望（上）」
掲載誌 NBL No.1238
著者 宮岡 邦生、蔦 大輔、伊奈 拓哉、新井 雄也

NEWS

- ニューヨークオフィス開設のお知らせ

森・濱田松本法律事務所は、2023 年秋の業務開始を目指してニューヨークオフィスを開設する運びとなりましたので、お知らせいたします。

当事務所は、2002 年に森綜合法律事務所と濱田松本法律事務所との統合により設立され、現在約 720 名の弁護士（外国法弁護士を含む）がグループに所属する総合法律事務所です。日本国外においては、1998 年に、他の日本の法律事務所に先駆けて北京にオフィスを開設し、また、2017 年には、バンコクの手法律事務所と経営統合するなど、クライアントの皆様から「選ばれる事務所（Firm of Choice）」となるという経営ビジョンの下、アジア地域において業容を拡大してまいりました。

一方、当事務所は長年、米州とアジアにまたがる取引や紛争案件については、各地の法律事務所と緊密に連携しながら助言を行ってまいりましたが、ニューヨークは、グローバル経済の中心地であるとともに、米州とアジアを結ぶ重要な拠点であることから、今般、アジア地域以外では初めてオフィスを開設することいたしました。当事務所は、ニューヨークオフィスを通じ、現地法律事務所やクライアントの皆様との連携をより強固なものとし、双方の地域にまたがる多種多様な法務需要に応じることのできる体制を充実させてまいります。

ニューヨークオフィスでは、当事務所の経営トップの一人であり、海外に幅広いネットワークを有する松村 祐土 弁護士が代表パートナーに就任するとともに、クロスボーダー案件に関し高い専門性、経験および実績を有するパートナーの加賀美 有人 弁護士および鈴木 信彦 弁護士が常駐いたします。加賀美弁護士はクロスボーダーの競争法案件や不正調査・危機管理対応・紛争案件に、鈴木弁護士はクロスボーダーM&A およびコーポレート業務に精通しています。

CRISIS MANAGEMENT NEWSLETTER

米州は、クライアントの皆様にとって重要な市場であり続けると同時に、法的にもひと際大きい市場の一つといえます。当事務所は、ニューヨークオフィスの開設を契機に、当事務所グループの全弁護士の総力を結集してさらなるリーガル・サービスの向上、国際業務の深化を目指してまいります。

(当事務所に関するお問い合わせ)
森・濱田松本法律事務所 広報担当
mhm_info@mhm-global.com
03-6212-8330
www.mhmjapan.com