


人権デュー・ディリジェンス 参考リンク集

日本政府・政府関係機関の取組

 **日本政府**
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 **PDF**
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

 **外務省**
「ビジネスと人権」に関する取組事例集 **PDF**
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100230712.pdf>

 **日本貿易振興機構 (JETRO)**
「特集 サプライチェーンと人権」ウェブサイト
https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/

二次元コードが読み取りにくい場合は、隣のコードを指などで隠して読み取ってください。


主な国際文書

 **国連**
ビジネスと人権に関する指導原則
https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/


2011年、国連人権理事会において、全会一致で支持された原則です。1. 人権を保護する国家の義務、2. 人権を尊重する企業の責任、3. 救済へのアクセスという3つの柱を規定しました。企業に求められる人権デュー・ディリジェンスの内容も明記しています。

 **OECD**
多国籍企業行動指針 **PDF**
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf

1976年にOECDが策定した指針であり、多国籍企業に対して責任ある行動を自主的にとるよう勧告しています。2011年の改訂では、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ました。


 **OECD**
責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス **PDF**
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100166755.pdf>

2018年にOECDが策定したガイダンスであり、「多国籍企業行動指針」を実施するための実務的方法を提示しています。衣類・履物、鉱物等といった産業分野については、その産業特有のリスクを踏まえた詳細な手引書が公表されています。

 **ILO**
多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言 **PDF**
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf

「ILO多国籍企業宣言」とも呼ばれ、社会政策と包括的で責任ある持続可能なビジネス慣行に関して、企業(多国籍企業及び国内企業)に直接の指針を示した文書です。

ご相談については

 **日本貿易振興機構 (JETRO) ビジネスと人権に関する貿易投資相談窓口**
<https://www.jetro.go.jp/services/advice/>

海外ビジネスにおけるサプライチェーンと人権等に関するご相談のほか、「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」及び関連の実務参照資料に関するご相談にも対応しています。

INDEX

P.2
人権尊重の取組とは
企業活動における人権尊重の意義

P.3
ガイドラインの対象
人権の範囲
人権尊重の取組に当たっての考え方

P.4
人権尊重の取組のステップ
STEP1 人権方針の策定・公表
STEP2 人権デュー・ディリジェンス
STEP3 救済

P.5
企業の取組事例

P.6
人権デュー・ディリジェンスの
具体的なプロセス

P.8
人権デュー・ディリジェンス
参考リンク集

Human Rights Due Diligence

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
〈ダイジェスト〉

人権デュー・ディリジェンス
とは何？

人権デュー・ディリジェンスは
誰がやること？
我が社もやる必要がある？

人権尊重の取組で気を付けることは？

自社の従業員の人権尊重には取り組んでいるが、
それだけでは不十分？

人権尊重の取組とは

- 2011年、国連人権理事会において、**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、**企業に人権尊重を求める動き**が国際的に加速しています。
- 我が国も、国連指導原則を踏まえ、2020年、「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020～2025）を策定しました。
- 2021年11月に公表した「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」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ました。
- 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んでいます。
- 日本政府は、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**国際スタンダードを踏まえた**、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を策定**しました。

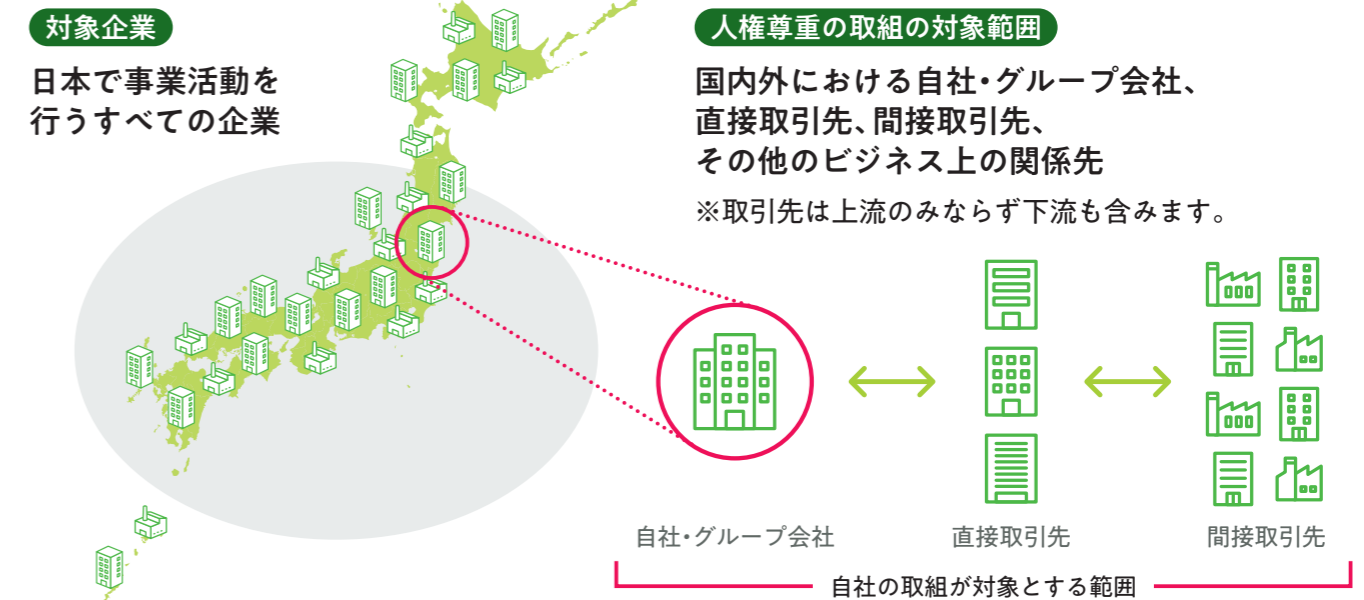
人権方針 (ガイドライン各論3)	人権尊重責任に関する コミットメント(約束)の表明 (国連指導原則16・ガイドライン各論3)	↔	ステークホルダーとの対話
人権デュー・ ディリジェンス (国連指導原則17) (ガイドライン各論4)	人権侵害等の特定・評価 (国連指導原則18・ガイドライン各論4.1)	↔	
	人権侵害等の防止・軽減 (国連指導原則19・ガイドライン各論4.2)	↔	
	取組の実効性の評価 (国連指導原則20・ガイドライン各論4.3)	↔	
説明・情報開示 (国連指導原則21・ガイドライン各論4.4)	↔		
救済 (ガイドライン各論5)	人権侵害等への対応 (国連指導原則22・ガイドライン各論5)	↔	

※分かりやすさの観点から、ガイドラインの「人権への負の影響」を「人権侵害等」と表記しています。「人権侵害等」は、実際に発生している人権侵害と、生じる可能性のある人権侵害の双方を含みます。以下同じです。

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、**企業活動における人権侵害等の防止・軽減・救済を目的**とするべきです。
- 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・向上につなげることもできます。

ガイドラインの対象



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」に挙げられた基本的権利に関する原則が含まれます**。
- 具体的には、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があります。

人権尊重の取組に当たっての考え方

- 1 経営陣によるコミットメントが重要**
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が対象。全社的な関与が必要です。
- 2 人権侵害リスクはどの企業にもある**
人権侵害リスクはどの企業にもあることを前提に、いかにそれらを特定、防止・軽減し、その取組を説明していくかを検討しましょう。
- 3 ステークホルダーとの対話が重要**
ステークホルダー（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、周辺住民、先住民族、投資家・株主、国や地方自治体等）との対話は人権尊重の取組全体にわたって実施することが重要です。例えば、対話を通じて人権侵害等の実態やその原因を理解しましょう。
- 4 優先順位を付けて取り組む**
すべての取組を同時に行うことが難しい場合は、より深刻な人権侵害等から優先して取り組みましょう。
- 5 各企業の協力が重要**
各企業が共に協力して人権尊重に取り組みましょう。なお、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をした場合、下請代金支払遅延等防止法（下請法）や独占禁止法に抵触するおそれがあります。

人権尊重の取組のステップ

STEP 1 人権方針の策定・公表

人権方針の策定

- 企業は人権尊重責任を果たすというコミットメント（約束）を、以下5つの要件を満たす人権方針を通じて、企業の内外に向けて表明するべきです。

人権方針が満たすべき5つの要件

- 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、製品また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、すべての従業員、取引先及び他の関係者に向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。

STEP 2 人権デュー・ディリジェンス

⇒ 具体的なプロセスをP.6~7で紹介しています。

- 人権デュー・ディリジェンスとは、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侵害等を特定し、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いいます。
- これは、ステークホルダーとの対話を重ねながら、人権侵害等を防止・軽減するための継続的なプロセスです。

STEP 3 救済

- 企業は、自社が人権侵害等を引き起こし、または、助長していることが明らかになった場合、救済を実施し、または、救済の実施に協力する必要があります。
- 救済の具体例には、謝罪、原状回復、金銭的または非金銭的な補償のほか、再発防止プロセスの構築・表明等があります。
- 企業は、苦情処理メカニズムを確立するか、または、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、救済を可能にするべきです。

国家による救済の仕組み

- 国家による救済の仕組みには、裁判所による裁判のほか、厚生労働省の個別労働紛争解決制度、外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成する連絡窓口、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あります。

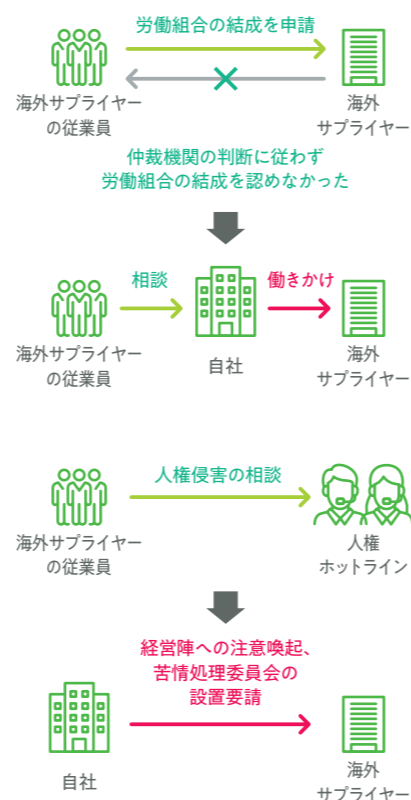
ケーススタディ

救済

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。それにもかかわらず、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。

苦情処理メカニズム

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の従業員から、職場での特定の人権侵害に関する相談が多かった。そのことを踏まえ、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。



企業の取組事例

化学メーカーA社における取組の例

STEP 1 人権方針の策定・公表

人権に対する基本的な考え方、教育・研修、人権デュー・ディリジェンス、救済、情報開示・対話等を明記。

STEP 2 人権デュー・ディリジェンス

- 1 人権侵害等の特定・評価
 - 自社・グループ会社：自社での調査に加えて外部委託により自社・グループ会社の人権侵害等を調査し、その人権侵害等をスコア評点化。
 - 取引先：アンケート・実地訪問監査により、取引先の人権尊重の取組状況を調査。
- 2 人権侵害等の防止・軽減
 - 取引先に対する教育と改善指導を目的としたオンラインセミナーの実施。
 - 取引先への「調達ガイドライン」の浸透。
- 3 取組の実効性の評価
 - 自社による評価：「調達ガイドライン」やアンケート調査の項目見直し。
 - 第三者による評価：国際NGOをはじめとしたステークホルダーと対話し、その助言や評価をもとに改善を図る。
- 4 説明・情報開示
 - ウェブサイトでの情報開示：人権尊重の取組の進捗状況や結果のほか、外部有識者から受けた指摘等についてもHP上で公開。

STEP 3 救済

- 内部通報システム（自社従業員向け）：事実関係の調査、是正のための注意喚起・教育の実施。通報者への報復がなされていないかモニタリング。
- 苦情処理メカニズム：取引先の従業員も対象とする通報システムの導入を検討中。

食品製造業B社における取組の例

当社では、事業活動が関与し得る人権侵害等を特定・評価し、そこで特に優先すべき人権侵害等として特定されたサプライチェーン上の労働者の人権課題にまず向き合い、サステナブルな原料調達に取り組んでいます。

POINT 「サステナブルな原料調達」のための方針策定と取組

調達方針の策定

当社製品は食品から化学品まで幅広く使われていますが、農園開発に起因する森林破壊や、強制労働・児童労働などの人権侵害等が危惧されています。それらの課題に向き合うため、「調達方針」を策定しました。本方針では、当社グループのサプライチェーンにおける製品生産において、「森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ（NDPE）」を明言しています。

サプライヤー支援の取組 (キャパシティ・ビルディングの支援)

当社の現地グループ会社を通じて、サプライチェーンにおける労働環境改善プログラムを実施しています。このプログラムは現地の工場や農園の管理者などを対象に面対面式で実施され、サプライヤーの事業や供給拠点における人権侵害等を低減するため、コンプライアンスを遵守するための情報や支援文書の提供、専任スタッフや部署に対する研修等を行っています。

人権デュー・ディリジェンスの具体的なプロセス

① 人権侵害等の特定・評価

- 自社・グループ会社や取引先を含むサプライチェーンを調査し、人権侵害等を特定し、深刻度を評価します。
- すべての人権侵害等に直ちに対処できない場合には、深刻度に応じて対応の優先順位付けをします。

人権侵害等の調査方法の例

- 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
- 実地訪問
- 関連するステークホルダーとの対話

※上記は一例であり、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ります。

※脆弱な立場にあるステークホルダー及び紛争等の影響を受ける地域における考慮も必要です。

継続的な影響の評価

自社工場の従業員に対して、人権侵害等(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。



関連情報の収集

人権侵害の発生事例データベースをもとに、一般的に人権侵害等(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。



ステークホルダーとの対話

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できなければなりません。企業が人権侵害の主張に直面した場合、中でも人権侵害等について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できることは不可欠です。
- 人権尊重の取組について情報を開示することは、仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、企業価値を損なうものではありません。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もあり、企業による積極的な取組が期待されます。

開示する情報の例

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)重大な人権侵害またはリスク、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。

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ます。例えば、情報を一般に公開する際には企業のホームページ上で記載すること等が考えられます。人権侵害等に晒されている関係者に情報を提供するにはオンライン形式を含む面談等が考えられます。

② 人権侵害等の防止・軽減

自社が人権侵害等を引き起こし、または助長している場合

人権侵害等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、将来のその活動を防止します。事業上、契約上または法的な理由により、その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します。

対応例

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。

自社の事業等が人権侵害等に直接関連している場合

企業は、人権侵害等を引き起こしまたは助長している企業に対して、影響力を行使するよう努めます。影響力がない場合には影響力を確保・強化し、または、支援を行うことにより、その人権侵害等を防止・軽減するよう努めます。

対応例

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。そのため、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。

※取引停止は、人権侵害等をさらに深刻にする可能性もあるため、最後の手段として検討され、適切と考えられる場合に限り実施されるべきです。

③ 取組の実効性の評価

- 企業が実施した対応策が人権侵害等の防止・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します。
- 評価の前提としては情報を広く集める必要があります。例えば、自社内のデータ(苦情処理メカニズムにより得られた情報を含む)の他、企業内外のステークホルダーから情報を収集することが考えられます。

具体的な評価方法

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。

実効性評価の社内プロセスへの組込の例

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。調査結果を過去の結果と比較・分析し、人権侵害等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。

