

『サプライチェーンにおける人権リスク対応の実務』

目次

第1章 ビジネスと人権

I	なぜ、今、「ビジネスと人権」なのか	2
1	人権の伝統的な考え方——国家による人権侵害からの救済	2
	【図表1】 国家における保護の対象と保護される人権	2
2	人権に対する考え方の変化——企業による人権侵害の増加	2
3	「ビジネスと人権」——指導原則（2011年）の承認に至るまで	3
(1)	国連での軌轢	3
(2)	枠組み（2008年）の歓迎	4
(3)	指導原則（2011年）の承認	4
4	指導原則（2011年）の位置づけ	4
5	指導原則（2011年）の概要	5
II	企業が尊重すべき人権とは	5
	【図表2】 企業における人権尊重の対象と尊重される人権	6
	【図表3】 国際人権章典	7
	【図表4】 ILO 宣言であげられた基本的権利に関する原則	7
	【図表5】 国際的に認められた人権にかかわる重要な規範	8
	【図表6】 企業が尊重すべき主要な人権と人権に関するリスクの内容	9
III	各国の動向	12
1	国別の行動計画	12
2	法制化（ハード・ロー）	12
IV	わが国の動向	13
1	政府の動向	13
(1)	行動計画	13
(2)	経済産業省ガイドライン	15

(3) 経済産業省実務参照資料	15
2 企業の動向	16
V 人権に関する取組みの必要性	16
【図表7】 経団連「『企業行動憲章』実行の手引き」	17
【図表8】 コーポレートガバナンス・コード	18
【図表9】 人権に関する取組みが事業活動に与える影響	19
コラム ラギー氏の「6つの戦略上の道程」	20

第2章 人権リスクとサプライチェーンの可視化

I サプライチェーンの可視化の意義	22
II 人権デュー・ディリジェンスにおける具体的な人権リスクの調査の視点	22
1 業界ごとの人権リスクの内容	22
2 人権リスクの調査の視点	23
(1) 労働時間・賃金の視点	23
(2) 労働環境における安全・衛生の視点	23
(3) 強制労働の視点	24
(4) 差別的扱い・ハラスメント・性被害等の視点	24
(5) 救済の視点	25
III ビジネスモデルの種類	25
1 販売モデル（製造販売モデル）	26
【図表10】 販売モデル	26
【図表11】 サプライチェーンを含めた販売モデル	27
2 小売りモデル	27
【図表12】 小売りモデル	27
【図表13】 製造元が別にある小売りモデル	27
3 レンタルモデル	28
【図表14】 レンタルモデル	28

	【図表15】 保守委託・レンタル資産の購入先のあるレンタルモデル／29	
4	ライセンスモデル	29
	【図表16】 ライセンスモデル／30	
5	プラットフォームビジネスモデル	30
	【図表17】 プラットフォームビジネスモデル／30	
6	サブスクリプションモデル	31
	【図表18】 サブスクリプションモデル／31	
7	広告モデル	32
	【図表19】 広告モデル／32	
	【図表20】 下請委託を含めた広告モデル／32	
IV	サプライヤーオンボーディングプロセスにおけるリスク評価	33
	【図表21】 オンボーディングプロセス／34	
V	サプライチェーンの広がりリスク低減のための考え方	34
	【図表22】 サプライチェーンの広がり／35	
	【図表23】 本社―子会社・委託先とのつながりと人権リスク／35	
VI	サプライチェーンの可視化のプロセス	36
	【図表24】 サプライチェーン可視化のプロセス／37	

第3章 デロイト人権サーベイ2023による 日本企業の現状調査

I	デロイト人権サーベイ2023の実施	40
1	調査の目的・実施方法	40
	【図表25】 所属組織の形態／40	
2	回答した企業	41
	【図表26】 所属組織の産業分類／42	
	【図表27】 所属組織の海外拠点の有無／42	
	【図表28】 所属組織の海外取引の有無／44	

	【図表29】 所属組織の売上規模／44	
	【図表30】 所属組織の従業員規模／45	
	【図表31】 所属組織の進出拠点・直接取引地域／45	
	【図表32】 進出の地域／46	
II	日本企業の現状	46
1	人権についての理解度と人権教育の程度	46
	【図表33】 人権についての理解度／47	
2	人権侵害に対する行動	47
	【図表34】 人権教育の程度／48	
	【図表35】 所属組織内で人権侵害を見聞きしたと仮定した場合の行動／48	
3	日本における人権侵害の意識のレベル	49
	【図表36】 国際社会と比較して日本における人権侵害の意識はどのレベルと思うか／49	
4	業界と人権の重要性の比較	50
	【図表37】 所属組織内において業績向上と人権どちらが重視されるか／50	
5	人権侵害の種類とリスク	50
(1)	人権侵害の種類と自社の人権リスク	50
	【図表38】 人権侵害の種類としてよく理解しているものはどれか／51	
	【図表39】 所属組織においてどのような人権リスクが想定されるか／52	
	【図表40】 人権侵害の種類と社内の人権リスク／53	
(2)	人権侵害の種類と取引先の人権リスク	54
	【図表41】 所属組織の取引先における人権リスクは何があるか／55	
(3)	人権侵害の種類と日本社会の人権リスク	56
	【図表42】 日本社会における人権侵害の事例で最も多いと考え	

	られるものは何か／56	
	【図表43】 種類別の人権侵犯事件の受理および処理件数 (2022年)／57	
6	海外の法規制	58
	【図表44】 自身が知っている法規制（複数回答可）／58	
7	人権対応の社内体制	59
(1)	人権対応の所管部門・担当者	59
	【図表45】 所属組織における人権対応の所管部門・担当者の 有無／60	
	【図表46】 所管部門の担当者の人数／60	
	【図表47】 所管部門（担当者）がある場合、新規人材採用をし ているか／61	
(2)	人権への取組みの姿勢	61
	【図表48】 所属組織で人権リスクに取り組む姿勢は十分か／62	
	【図表49】 所属組織において人権への取組みが不十分となる原 因は何と思うか／62	
(3)	人権への取組みの内容	62
	【図表50】 所属組織で取り組んでいる人権関連の内容／63	
(4)	人権への取組みの予算	63
	【図表51】 所属組織における人権関連の予算／64	
(5)	人権の専門家の支援	64
	【図表52】 所属組織における人権の専門家の支援の有無／64	
(6)	人権への取組み状況の開示	65
	【図表53】 所属組織における人権の取組み状況の開示の有無／65	
(7)	人権に関する研修	66
	【図表54】 所属組織における人権に関する研修の有無／66	
(8)	人権に関する救済制度・通報体制	67
	【図表55】 所属組織における人権に関する救済制度・通報体制	

	の有無／67	
(9)	人権侵害が発生した際の取引停止基準 ……………	67
	【図表56】 所属組織における取引停止基準の有無／68	
(10)	広告宣伝における人権リスクへの配慮 ……………	68
	【図表57】 所属組織で広告宣伝を行う際に考慮する人権リスク／69	
(11)	外部ステークホルダーへの配慮 ……………	70
	【図表58】 外部ステークホルダーで重要視している対象先／71	
	【図表59】 所属組織における外部ステークホルダーからの要求 の内容／71	
	【図表60】 要求のある外部ステークホルダーの国名／72	
(12)	重要視するリスクと地域 ……………	72
	【図表61】 所属組織における人権リスクのうち重要視するリ スク／73	
	【図表62】 所属組織のサプライチェーンで人権リスクの高いと 思う地域／74	
8	人権リスクの発生可能性 ……………	74
	【図表63】 所属組織において人権侵害が発生する可能性／75	
	【図表64】 所属組織のサプライチェーンの把握の程度／75	
	【図表65】 所属組織のサプライチェーンにおけるリスク把握・ 管理の範囲／76	
	【図表66】 所属組織の取引先において人権侵害が発生する可 能性／77	
III	サプライチェーンにおけるリスク評価の考え方 ……………	77
	【図表67】 所属組織で人権への取組みを実施して得られた成 果・効果／78	
	【図表68】 国内・国外におけるサプライチェーンの構成／79	
IV	サプライチェーンにおけるステークホルダーの検討 ……………	80
	【図表69】 企業を取り巻くステークホルダー／80	

第4章 人権デュー・ディリジェンスの実務

I	総論	84
1	人権尊重の取組みの重要性	84
2	人権尊重の取組みの概要	85
	【図表70】 指導原則（2011年）における三つの要件／86	
(1)	人権尊重責任に対するコミットメント	86
(2)	人権デュー・ディリジェンスの実行	87
(3)	苦情処理メカニズム（グリーンバンス・メカニズム）の確立	90
3	人権に関する取組みの状況	91
(1)	経済産業省・外務省アンケート調査	91
(2)	ジェトロ会員アンケート調査	91
(3)	デロイト人権サーベイ2023	92
4	人権尊重に関する取組みにおける留意点	92
(1)	経営陣によるコミットメントの重要性	92
(2)	取組みに関する優先順位の設定	93
(3)	関係者間の協力体制の構築	93
II	人権方針の策定	94
1	人権方針の策定の意義	94
(1)	企業のトップを含む経営陣で承認されていること	95
(2)	企業内外の専門的な情報・知見を参照したうえで作成されていること	95
(3)	従業員、取引先、および企業の事業、製品またはサービスに直接かか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	96
(4)	一般に公開されており、すべての従業員、取引先およ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	96
(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およ	

び手続に人権方針が反映されていること	96
2 人権方針策定の進め方	97
【図表71】 人権方針策定のプロセス／97	
(1) 自社の現状把握	97
(2) 人権方針案の作成	98
【図表72】 人権方針策定の声明をとおして明らかにすべき項目／99	
(3) 経営陣の承認	99
(4) 公開・周知等	99
3 人権方針の項目	100
(1) 人権方針の位置づけ	101
(2) 人権方針の適用範囲	101
(3) 人権尊重への期待の明示	102
(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	103
(5) 人権尊重責任と法令遵守との関係性	103
(6) 自社における重点課題	104
(7) 人権尊重の取組みを実践する方法	104
(8) 人権方針の実例からみた記載項目の集計データ	104
4 人権方針の拘束力	105
5 人権方針の実例	105
(1) キリングroup人権方針	105
【図表73】 各企業における人権方針の項目／106	
(2) ソニーグループ行動規範	109
III 人権デュー・ディリジェンスの進め方	110
1 指導原則（2011年）の内容の理解	110
(1) 人権デュー・ディリジェンスの実行	110
【図表74】 指導原則（2011年）内の18～21の概要／111	
(2) 負の影響の特定・評価	112

(3) 負の影響の防止・軽減	113
(4) 取組みの実効性の評価	115
(5) 説明・情報開示	115
(6) 負の影響への対応（是正措置あるいは苦情処理メカニズム （グリーンバンス・メカニズム）の確立）	116
2 人権デュー・ディリジェンスの範囲の確定（スコーピング）	117
(1) スコーピングとは	117
(2) スコーピングの想定軸	118
【図表75】 スコーピングの想定軸	118
3 人権デュー・ディリジェンスの実施対象と社内における進 め方	119
(1) 人権デュー・ディリジェンスの実施対象	119
【図表76】 リスク評価対象の範囲	119
【図表77】 社内における人権デュー・ディリジェンスの進 め方	120
(2) ソフト・ローとハード・ローによる影響	120
【図表78】 「ビジネスと人権」への対応に関する要求	121
【図表79】 各国における人権に関する法規制	122
(3) 人権侵害が企業に与える影響	123
(4) 人権デュー・ディリジェンスの社内における進め方	124
4 人権への影響評価	124
(1) 人権リスク評価	124
【図表80】 リスク評価の視点	125
【図表81】 人権リスク評価の視点	126
(2) 人権リスク評価の手続	126
【図表82】 人権リスク評価のプロセス	126
【図表83】 スコーピングに必要な分析項目・内容	128
【図表84】 ドキュメント調査において対象となる資料	129

【図表85】	サーベイ調査において参考となる法律・ガイドライン等	131
【図表86】	サーベイ調査の質問例	132
【図表87】	一次分析における分類と評価の対象となるリスク	133
【図表88】	優先対象抽出のプロセス	133
【図表89】	インタビューの実施	135
【図表90】	インタビュー調査の際の確認事項（例）	135
【図表91】	二次分析における着眼点と内容	137
【図表92】	二次分析における人権問題に関するカテゴリと内容	138
【図表93】	評価対象に関するリスクの高低と是正アクション（例）	138
(3)	オンサイトによる人権リスク調査	139
【図表94】	オンサイトによる人権リスク調査のプロセス	139
【図表95】	オンサイトによる人権調査の実施項目・調査対象・確認項目（例）	141
5	負の影響に対する是正の実行	142
(1)	人権コンプライアンス体制の強化	142
【図表96】	人権リスク評価の流れ	143
【図表97】	人権リスク調査対象とアクション（例）	144
【図表98】	所属組織における人権対応の所管部門・担当者の有無	145
【図表99】	所管部門の担当者の人数	145
【図表100】	所属組織で人権への取組みを実施して得られた成果・効果	146
(2)	人権方針の策定と業務への導入	146
(3)	サプライチェーンに対する是正の依頼	147
【図表101】	サプライチェーンに対する是正の依頼のプロセス	147

【図表102】 サプライヤーのオンボーディングプロセスにおけるチェック項目（例）／150	
(4) 継続教育・研修の実施（日本における人権コンプライアンスの認識）	151
【図表103】 所属組織における人権に関する研修の有無／153	
【図表104】 所属組織で人権リスクに取り組む姿勢は十分か／153	
【図表105】 所属組織内において業績向上と人権どちらが重視されるか／154	
【図表106】 人権侵害の種類としてよく理解しているものはどれか／155	
【図表107】 日本社会における人権侵害の事例で最も多いと考えられるものは何か／156	
(5) 苦情処理メカニズム（グリーンバンス・メカニズム）を備えた救済窓口への見直し	156
【図表108】 所属組織の取引先における人権リスクは何かあるか／157	
【図表109】 所属組織で人権リスクに取り組む姿勢は十分か／157	
6 モニタリング・継続監視	159
(1) 是正実行状況の確認・情報開示	159
【図表110】 所属組織における人権に関する救済制度・通報体制の有無／160	
【図表111】 是正実行に関するプロセス／160	
(2) モニタリング体制の構築	161
【図表112】 モニタリング体制構築に関するプロセス／161	
(3) オンサイトによる人権リスク継続調査	162
【図表113】 オンサイトによる人権リスク継続調査に関するプロセス／162	
(4) 継続教育・研修の実施	163

	【図表114】 継続教育・研修の実施に関するプロセス／163	
7	外部への情報開示	164
	【図表115】 情報開示に関するプロセス／164	
	【図表116】 所属組織における人権の取組み状況の開示の有無／165	
8	中長期ロードマップの策定と実行	166
	【図表117】 中長期ロードマップ（例）／168	
IV	苦情処理メカニズム（グリーンバンス・メカニズム）の構築に あたっての考え方	169
1	概要	169
2	指導原則（2011年）における「救済へのアクセス」	169
	【図表118】 指導原則（2011年）における「救済へのアクセ ス」／170	
3	苦情処理メカニズム（グリーンバンス・メカニズム）の実効性確 保の要件	171
	【図表119】 苦情処理メカニズム（グリーンバンス・メカニズム） の実効性／171	
	(1) 第1要件：正当性がある	172
	(2) 第2要件：アクセスすることができる	172
	(3) 第3要件：予測可能である	173
	(4) 第4要件：公平である	173
	(5) 第5要件：透明性がある	173
	(6) 第6要件：権利に矛盾がない	174
	(7) 第7要件：継続的学習の源となる	174
	(8) 第8要件：エンゲージメントおよび対話に基づく	174
4	小括	174
V	M&Aにおける人権デュー・ディリジェンスの実務	175
1	M&Aにおける人権デュー・ディリジェンスの重要性	175
	(1) 通常の企業活動に関して人権デュー・ディリジェンスを行う	

必要性の高まり	175
(2) 有価証券報告書におけるサステナビリティに関する取組みについての情報開示のニーズの高まり	176
(3) 人権リスクを企業価値判断の重要な要素とする機関投資家によるニーズの高まり	176
(4) 企業のあらゆる人権リスクについてカバーすることが可能であること	176
2 M&Aにおける人権デュー・ディリジェンスの留意点	177
3 M&Aにおける人権デュー・ディリジェンスの実施プロセス	177
(1) ステップ1：対象会社と人権リスクとのかかわりのマッピング	178
(2) ステップ2：人権リスクの調査の実施	178
【図表120】 M&Aにおける人権デュー・ディリジェンスの実施プロセス	179
(3) ステップ3：契約交渉における人権尊重に関する内容の検討	180
(4) ステップ4：PMIでの対応	181
コラム 中小企業における「ビジネスと人権」への対応	182

第5章 人権リスク顕在化の際の対応 ——クライシスマネジメント

I 人権リスク顕在化の実例	186
1 実例	186
(1) タイの縫製工場において最低賃金を下回る額しか支払われなかったことに対し補償請求がなされたケース	186
(2) 日系大手アパレル企業やそのグループ会社に対して、米国での輸入差止めがなされたほか、フランス検察当局の捜査も開始されたケース	187

(3) 大手タレントマネジメント事務所元社長による性加害のケース	188
(4) ブラジルの総合資源開発企業が保有する鉱山の鉱滓ダムが決壊し270人の犠牲者を出したほか、環境汚染を引き起こしたケース	189
2 実例におけるサプライチェーンの反応	190
(1) タイの縫製工場におけるグローバルブランド製品の製造をめぐる各社の対応	190
(2) 米国税関当局による輸入差止めおよびフランス検察当局による捜査開始に対する対応とその後の状況	192
(3) 大手タレントマネジメント事務所元社長による性加害を同事務所が公式に認めたことによる影響	193
(4) 鉱滓ダムの崩壊で極めて多くの人的損害を発生させ、かつ甚大な環境被害も生じさせたことによる影響	195
II 人権リスク顕在化の契機と対応	196
1 顕在化の契機	196
2 クライシスマネジメント	198
(1) 組織レジリエンスとダメージコントロール	198
(2) 「危機管理広報」の重要性	199
(3) 「危機管理広報」の観点からみた評価	200
(4) 組織レジリエンスを高める取組み	201
 第6章 企業活動と人権問題に関する法令等 	
I 指導原則（2011年）の概要	204
II 日本におけるガイドライン等	209
1 行動計画（2020年10月発表）	210
(1) 基本的な考え方	210
(2) 三つの柱に対する具体的・横断的な取組み	211

(3) 政府から企業への期待表明	212
2 コーポレートガバナンス・コード（2021年6月改訂）	212
3 経団連ハンドブック（2021年12月公表）	213
【図表121】 企業の人権尊重の取組みの全体像	214
4 経済産業省ガイドライン（2022年9月策定）	215
(1) ガイドライン策定・公表の経緯	215
(2) 企業による人権尊重の取組みの全体像	215
【図表122】 企業による人権尊重の取組みの全体像の概要	216
【図表123】 深刻度の判断基準	217
【図表124】 苦情処理メカニズム（グリーンバンス・メカニズム） の要件	220
5 経済産業省実務参照資料（2023年4月策定）	220
(1) 人権方針の策定	221
(2) 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価	221
【図表125】 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価の進 め方	222
【図表126】 リスクが重大な事業領域の特定に際する確認ポイ ント	222
【図表127】 リスクの状況・原因確認の方法	223
【図表128】 人権侵害リスクの類型	225
【図表129】 人権侵害リスクの優先順位	226
III 諸外国の状況	226
1 日本企業に適用されうる諸外国の法令	226
【図表130】 諸外国の法令	227
2 CSDDD 欧州指令	229
コラム ハード・ロー？ ソフト・ロー？	231
おわりに	233

事項索引	237
著者紹介	243