

はじめに

ごく最近まで、一般の人々はもちろんのこと、企業に携わる人々も「人権リスク」がビジネスに与える影響を意識し真摯に考えることはほとんどなかったといってよいだろう。

新疆ウイグル自治区での人権侵害や、香港での民主化運動の弾圧を理由として、2022年2月開催の北京冬季オリンピックに対し、米国をはじめとする西側諸国が「外交ボイコット」を行ったことに伴い、同オリンピックのスポンサーとなった企業が難しい対応を迫られたことは記憶に新しいが、米中対立の文脈で語られることが多く、対岸の火事という印象は拭えなかった。

また、日本政府が2020年に公表した『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）」（「行動計画」）では、企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上や国内外のサプライチェーンにおける人権尊重を促進するしくみの整備を、日本政府の優先分野として取り組むべきとされており、これを受けて、2022年9月には経済産業省から「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」（「経済産業省ガイドライン」）も公表された。これらや経済産業省による「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」（経済産業省実務参照資料）の公表を契機として、「ビジネスと人権」や人権デュー・ディリジェンス（人権DD）をテーマとした実務解説本も多数発刊されたが、ビジネスにおける「人権リスク」の影響の大きさや、人権DDの必要性を真摯に理解し対応しようとしている企業は一部の先進企業にとどまっており、中小企業も含んだ日本企業全体が取組みの必要性を広く認識しているとはいえない状況にあった。

しかし、旧ジャニーズ事務所の元社長による性加害問題が公になったことを契機として、「ビジネスと人権」という言葉がメディアに溢れるようになった。この問題の顕在化を受けて同所所属タレントを自社のCMに起用している多くの企業が、CM放映を見送ることを公表するなどの動きもあり、人権問題がビジネスに直接の影響を与える現場を誰もが目の当たりにするよ

はじめに

うになった。このような動きの中で、企業の大小を問わず、企業やその担当者は「人権リスク」がビジネスに与える影響を意識し、これについて真摯に考えざるを得ない状況に追い込まれ、自らのサプライチェーンにおける「人権リスク」の把握やその極小化に真摯に取り組むことが待ったなしの課題となっている。

本書は、このような現状認識の下、『サプライチェーンにおける人権リスク対応の実務』と題して、課題に直面している企業やその担当者を実務的に有用な知識を届けるべく、企業の人権 DD に対するサポートで多くの実績を積んできたデロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー合同会社（デロイト トーマツ）のメンバーと、多数の顧客企業に対し人権問題についてのアドバイスを提供している阿部・井窪・片山法律事務所のメンバーが共同して作成したものである。

本書は、「ビジネスと人権」に関する基礎的知識の理解や各国における規制についての概要の理解を目的とした類書とは異なり、人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンスの実施に携わる企業の担当者の皆様が、直ちに活用できる実務的な知識やノウハウを提供することを目的としている。

第1章「ビジネスと人権」では、実務的な知識やノウハウを理解するのに必要となる基礎的知識の習得、すなわち国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」（指導原則（2011年））の承認に至るまでの流れや、わが国を含めた各国における「ビジネスと人権」への取り組み、人権に関する取り組みが企業に与える影響等、「ビジネスと人権」に関する知識の習得を目的としている。

第2章「人権リスクとサプライチェーンの可視化」では、人権方針の策定や人権 DD の実施に必要なリスクアセスメントの前提として極めて重要なサプライチェーンの可視化について、デロイト トーマツの豊富な実績に基づき具体的な知識・ノウハウを提供することを目的としている。

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」では、本書執筆のためにデロイト トーマツが2023年秋に日系上場企業を中心とした

企業を対象として実施したアンケート調査（人権サーベイ2023）の結果について解説している。同種のアンケートとしては、経済産業省と外務省が共同で実施した「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関するアンケート調査」（経済産業省・外務省アンケート調査）が2021年11月に公表されているが、「ビジネスと人権」をめぐる問題状況が大きく変化している中で約2年後に実施されたデロイトによる人権サーベイ2023は、他企業の取組みの直近の状況を知る機会として有用であり、自社の人権方針の策定や人権 DD の実施にとっても極めて有益かつ示唆に富んだ情報となっている。

第4章「人権デュー・ディリジェンスの実務」では、指導原則（2011年）における人権 DD の位置づけや、経済産業省ガイドラインや経済産業省実務参照資料を踏まえた人権 DD 実施の具体的な方法について解説しており、本書の核心部分となる章である。本章は、人権 DD の実施について多数の企業をサポートした実績を有するデロイト トーマツでの実例を可能な限り開示し、人権 DD に携わる担当者の具体的な道標になることを目的としており、これを読むことによって、類書にはない知識・ノウハウを得ることができる。

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」では、「人権リスク」が顕在化しそれがビジネスに影響を与えた実例をあげながら、「人権リスク」が顕在化した際の企業がなすべき当面のマネジメント（クライシスマネジメント）について解説している。本章では、「人権リスク」顕在化の契機について実例に即して解説しており、「人権リスク」を管理しそれをコントロールするにはさまざまなステークホルダーを意識する必要性についても理解を深めることができる。

第6章「企業活動と人権問題に関する法令等」では、指導原則（2011年）を含め、企業活動と人権問題にとって規範となるわが国のガイドライン等を解説するとともに、日本企業に適用されうる諸外国の法令等についても解説している。これら法令等は第1章～第5章でも引用し、その都度解説を加えているが、本章では、読者の参照の手間を軽減するとともに、各法令等のポイントを理解できるように心がけた。

はじめに

企業担当者として「ビジネスと人権」の問題に初めてかかわる読者は、第1章から読み始め、基礎的知識を習得したうえで第2章以下に進む必要があるが、すでに基礎的知識を有しており、人権方針の策定や人権DDの実施に直面している読者は、第2章と第4章のみを読んでも有益な道標となるはずである。また、自社の人権リスクへの取組み状況を他社との比較でレポートすることを求められている読者にとっては第3章、第5章および第6章を中心に読むことで、有益なレポートが作成できると思われる。本書は、さまざまな読者・読み方を想定して作成しており、「ビジネスと人権」や「サプライチェーンにおける人権リスク」に対応することを求められるあらゆる読者のニーズに応えるものと、執筆者一同確信している。

本書は、株式会社民事法研究会社長田口信義氏と東京弁護士会人権擁護委員会で長く活躍されている弁護士藤川元氏の発案が契機となって生み出された。貴重な執筆の機会を与えていただいた両氏に感謝する。また、執筆者一同を叱咤激励して執筆に向かわせ、粘り強く編集・校正作業を続けていただいた同社編集部の南伸太郎氏・堺紀美子氏のご努力に、深い敬意を表するものである。

令和6年5月

執筆者一同

したり、新規人材の確保が難しくなったりすることは容易に想像できる。

(B) 株主からの責任追及の可能性

自社ビジネスに対する負のインパクトに関しては、株主からも強く責任を問われることになるだろう。甚大な負の影響が発生してしまった場合、株主代表訴訟となってしまう可能性も無視できない。

株主の視点から考えると、このような人権コンプライアンスへの取組みが脆弱な企業に対しては、ESG投資の視点で投資するに値しないとの評価をもってしまう可能性は高いだろう。

また、昨今の投資に対する評価に対して、大きな影響を与える要素としてESGの評価機関のレーティングがあるところ、ESGの「S:Social」の重要な一つの要素である人権コンプライアンスの視点は、このレーティングに与える影響も大きいものといえる。これらの評価機関による影響は、金融機関の融資の際の評価にも少なからず影響を与えることになる。

(4) 人権デュー・ディリジェンスの社内における進め方

以上のように、人権侵害リスクに関する経営者の責任は、広範囲でかつ重大であることがわかる。このような経営者責任について十分に理解されていない企業経営者もいるため、人権デュー・ディリジェンスを担当する部門としては、あらためて経営者責任とこれに伴うリスクについて注意喚起をする意味でも、経営者を含めた勉強会を実施することは非常に重要である。経営者に対する影響を効果的に与えるためには、このような勉強会の実施について、専門家に依頼をすることが最も効果的であると考えられる。

4 人権への影響評価

(1) 人権リスク評価

一般的なリスク評価においては、事業における金銭的な負の影響の大きさや、金銭外の負の影響の大きさ等を評価する軸である「影響度」と、想定しているリスクが顕在化する可能性や過去におけるリスクが顕在化した頻度等の軸である「発生可能性」の二つの軸で評価をすることが一般的である（【図

【図表80】 リスク評価の視点

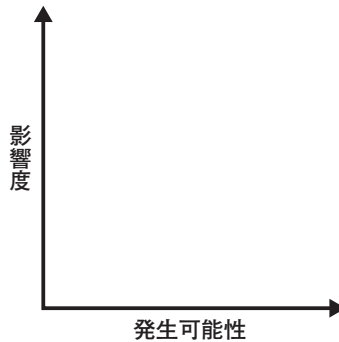


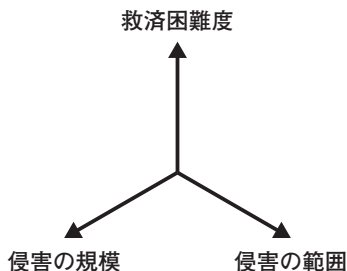
表80】参照)。この二つの軸がともに高い領域、すなわち【図表80】における右上が高リスク領域と評価できる。

これに対し、人権リスク評価を実施する際には、以下の視点で実施することが要求される。

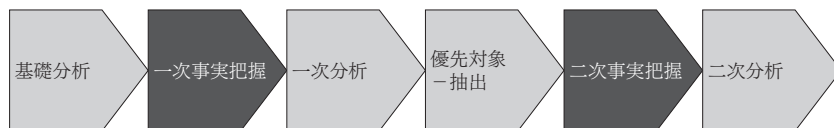
一つ目の評価軸は、人権侵害の特性や重大性、被害者の状況を評価する「侵害の規模」であり、二つ目の評価軸は、侵害の及ぶ対象者・人数や被害を受けたグループの大きさを評価する「侵害の範囲」であり、三つ目の評価軸は（ここが人権リスク評価として一般的なリスク評価と異なる部分でもあるが）、人権侵害が発生してしまった以前の状態への回復をすることへの困難さ（たとえば、補償や被害の物理的な回復等が可能であれば回復が可能ではあるが、精神的被害等治療等を必要とする場合や、回復に相応の時間を要する場合、あるいは、そもそも以前の状態への回復が見込めない場合など）の視点でリスク評価を行う「救済困難度」である（【図表81】参照）。

人権リスク評価においては、これらの視点についてリスクの度合いを評価していくことになるが、「救済困難度」の視点で、侵害前の状態への回復が見込めないという状況の場合は、「侵害の範囲」と「侵害の規模」が相対的に低リスクとの評価結果であったとしても、重大な人権侵害として取り扱う点に留意されたい。

【図表81】 人権リスク評価の視点



【図表82】 人権リスク評価のプロセス



(2) 人権リスク評価の手続

人権侵害におけるリスク評価の軸については理解できたかと思うが、以下では、実際の人権リスク評価の手続についてみていきたい。ここでは、①基礎分析、②一次事実把握、③一次分析、④優先対象抽出、⑤二次事実把握、⑥二次分析という流れに沿ってその実務上の留意点を紹介する（【図表82】参照）。なお、リスク評価の手続にはさまざまな手法があり、これが正解であるというものはないため、ここで紹介するものは一つの例としてみていただければ幸いである。

(A) 基礎分析

まずは、自社グループがおかれている内的環境・外的環境等を踏まえた基礎分析を実施することを推奨している。ここで言う基礎分析とは、リスクの範囲を絞り込むための初期的分析として実施することを目的とし、入手が可能な情報の範囲内で行う。基礎分析の結果、リスク評価の範囲に含めるべき人権の種類（カテゴリー）、サプライチェーンの範囲（スコープ）、含めるべき地域や国（エリア）等を絞り込む「スコーピング」を実施する。

スコーピングにおいては、一般的に、①事業概要、②ビジネス特性、③組織図、④グループ会社、⑤経営方針、⑥顧客、サプライヤーリスト、⑦社内規程、⑧競合他社、⑨業界特性、⑩サプライチェーンが所在する対象国の法規制などの項目について情報収集し、概観の分析を行う（【図表83】参照）。自社内の情報を中心として収集するため、関係部門を巻き込むことができれば必要な情報は入手することができるはずである。情報が十分に入手できない場合は、自社グループ内におけるガバナンスや統制状況が不十分である可能性もあるため、人権に対する取組み以前に課題がないかについても同時に評価すべきである。

(B) 一次事実把握

一次事実把握の段階では、ある程度スコーピングが実施できてきており、評価すべき対象の人権リスクの概観がみえてきている段階である。ここから具体的なリスク評価を実施するための情報の収集を開始するわけだが、まずはデスクトップ調査（①ドキュメント調査、②サーベイ調査など）にて収集できる情報を入手することを優先する。デスクトップ調査は、インタビューや現地訪問を伴わない調査方法であり、広範囲な情報収集を行う際にはより効率的に行うことが可能である。

(a) ドキュメント調査

ドキュメント調査では、自社グループにおいて既存の社内方針や社内規程、職務分掌・決裁権限関連文書、教育関連文書、サプライチェーン関連の契約書、内部通報実績等の分析評価を行うために、関連する評価対象の文書や情報を収集する（【図表84】参照）。

一言で文書・情報といってもさまざまなものが含まれており、社内方針については、ウェブサイトに記載があったり、反対に明文化されているものがなかったりするため、必要に応じて経営者にインタビューを行う必要が出てくる可能性がある。

社内規程については、まずは社内規程一覧を入手し把握すべき範囲を可視化してから個別の内容のアセスメントを実施することを推奨する。

●事項索引●

【英数字】

CRT 日本委員会 22
 CSDDD 欧州指令 120, 121, 229
 CSR (企業の社会的責任) 3
 —活動方針 101
 DEI 推進 107
 ESG (環境・社会・ガバナンス) 79
 —投資 108, 121, 124
 EU 一般データ保護規則 (GDPR) 79
 GDP (国内総生産) 2, 182
 Human Rights and development Foundation (HRDF) 196
 ILO 182
 —宣言 6, 7, 88, 103, 190
 ILO 多国籍企業宣言 8, 15
 IP (Intellectual Property) 29
 M&A 84, 102, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181
 MAP 財団 187, 197
 NGO 22, 71, 89, 98, 175, 191
 OECD 131
 OECD 指針 6, 8, 15, 20, 88, 103, 121
 OECD 多国籍企業行動指針→ OECD 指針
 SDGs (Sustainable Development Goals) 5, 193
 SEA (Sexual Exploitation, Abuse) →性的搾取
 SOGI ハラスメント 50
 UNGC 6, 8, 88, 103
 UNGPs 10+ ビジネスと人権の次の10年に向けたロードマップ→ロードマップ
 6つの戦略上の道程 20

【人名】

コフィー・アナン 4, 8
 ジョン・ジェラルド・ラギー 3, 4, 20
 マイケル・E・ポーター 2

【ア行】

アクションプラン 106, 227
 アセスメント 127, 133
 アンケート 148
 アンケート調査 37, 58, 130
 育児・介護休業法 52, 131
 育成就労制度 55
 移住労働者 118
 一次サプライヤー 35, 37, 76, 140
 一次事実把握 126, 127
 一次分析 126, 132
 一般社団法人日本経済団体連合会→経団連
 イニシアチブ 215
 今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応——「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書→法務省人権擁護局「調査研究」報告書
 移民 54
 インタビュー 134, 135, 136, 141, 152
 —調査 135
 英国現代奴隷法 40, 58, 122, 131, 227
 エルマウ・サミット 12
 エンゲージメント 90, 123, 164, 174
 欧州委員会 229
 —指令案 40
 欧州理事会 229
 オーストラリア現代奴隷法 122, 131, 227
 オランダ児童労働デュー・ディリジェンス法 122, 131, 227
 オンサイト 139, 162
 オンサイト人権リスク調査 111, 139
 オンサイト訪問 136
 オンボーディングプロセス 33, 149, 150

【カ行】

海外子会社 34

- 外国人 54, 55
 - 技能実習生 55, 201
 - 技能実習制度 54
 - 技能実習法 131
 - 労働者 54
 - 労働者の権利 10
- 介護ハラスメント（ケアハラスメント）
10, 50
- 開発途上国 3
- 外務省取組事例集 109
- 外部告発 196
- 外部ステークホルダー 16, 70, 71, 72
- 外部通報 196
- 各種ハラスメント 54, 56, 57, 118, 138,
154, 158
- カナダサプライチェーンにおける強制労働、
児童労働防止法 59
- ガバナンス 34, 119
 - 体制 104
- 株主 68, 70, 80, 124
- 環境基本法 209
- 関係府省庁連絡会議 210
- 危機管理広報 199, 200
- 「企業行動憲章」実行の手引き 16, 17
- 企業行動指針 87
- 企業サステナビリティ・デューデリジ
ェンス指令案→欧州委員会指令案
- 規則 6
- 基礎分析 126
- 技能実習制度 55
- 基本的権利に関する原則 6, 7, 103
- 救済 12, 14, 90, 219
 - 困難度 125
 - へのアクセス 197
 - メカニズム 197
- 業界団体 89, 98
- 強制労働 51, 53, 54, 56, 85, 118, 138
- 居住移転の自由 10
- 苦情処理メカニズム（グリーンバンス・メ
カニズム）67, 86, 90, 104, 105, 116, 117,
142, 156, 158, 169, 171, 220
- クライシス事案 68
- クライシスマネジメント 186, 198
- グループ会社 36, 37, 76, 89, 101, 102,
113, 117, 119
- グローバリゼーション 2
- グローバル化 210
- グローバルサプライチェーン 36, 43,
49, 58, 72, 77, 78, 79, 118
- 経営責任 71, 73
- 経営者責任 124
- 経営リスク 85, 87
- 経済危機 78
- 経済産業省ガイドライン 15, 40, 65, 77,
85, 86, 88, 91, 93, 215, 216, 218, 219
- 経済産業省・外務省アンケート調査
15, 91, 92
- 経済産業省実務参照資料 16, 84, 85, 100,
101, 220, 221, 223
- 継続教育・研修 163
- 継続モニタリング 139
- 経団連 16, 17
 - ハンドブック 213
- 結社の自由 10
 - の侵害 52, 53, 54, 56
- 原油価格高騰 78
- 公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・
ジャパン 69
- 公開・周知 99
- 広告宣伝 68
- 広告表現 81
- 広告モデル 32
- 行動規範 101
- 行動計画 12, 210
- 行動指針 96, 178, 231
- 購買システム 37
- 小売りモデル 27
- コーポレートガバナンス・コード
16, 18, 95, 212
- コーポレート・サステナビリティ・デュ
ー・デリジエンス指令→CSDDD
欧州指令
- 顧客 70, 80, 117
 - マスター 37
- 国際規範 106
- 国際人権規約 2

国連人権小委員会 3
 国際人権章典 7, 103
 国際連合→国連
 国連 3, 40, 84
 — 規範 3
 — グローバル・コンパクト
 → UNGC
 — 人権小委員会 3
 — 人権理事会 (国連人権委員会)
 3, 4, 131
 — 総会 7, 131
 子会社 34, 76
 子どもに影響のある広告およびマーケティングに関するガイドライン 69
 コミットメント 86, 87, 92, 96, 97, 99,
 102, 103, 110, 114, 216
 コンプライアンス 79
 — 違反 128
 — 行動規範 87
 — リスク 33, 36

【サ行】

サードパーティ 80, 119
 サーベイ調査 127, 130, 133
 最低賃金 118, 138
 最低賃金違反・給与差別 52, 53, 54, 56
 最低賃金法 131
 サイバー攻撃 78
 サステナビリティ 95, 103, 176
 サブスクリプションモデル 31
 サプライチェーン 2, 59, 78, 93, 96, 102,
 112, 113, 117, 123, 130, 131, 134, 137,
 147
 サプライチェーン透明法 (米国カリフォルニア州) 122
 サプライヤー 70, 78, 89, 93, 94, 108, 117
 — からの (サプライヤーに関する)
 人権侵害 53, 54, 57
 差別的表現 81
 仕入先 80, 123
 — マスター 37
 ジェトロ (日本貿易振興機構) 91
 ジェトロ会員アンケート調査 91

自然災害リスク 78
 持続可能な開発目標→SDGs (Sustainable Development Goals)
 下請企業 117
 下請法 93, 159
 児童虐待防止法 131
 指導原則 (2011年) 4, 15, 40, 77, 84, 85,
 86, 87, 89, 90, 94, 101, 102, 103, 106,
 110, 111, 120, 123, 142, 156, 169, 170,
 204, 209, 231
 児童福祉法 131
 児童労働 10, 51, 53, 54, 56, 118, 138
 司法的手続 219
 従業員 70, 80, 107
 重点領域の特定 107
 周辺住民 81, 89
 出入国在留管理庁 55
 主要取引先 54
 消費者 81
 — のプライバシー侵害 81
 — の安全と知る権利 11
 情報開示 87, 109, 111, 164
 条約 7
 女性・LGBTQ+差別 51, 52, 53, 54, 56,
 57, 118, 138, 154
 女性活躍推進法 52
 人権教育 46
 人権サーベイ2023 41
 人権遵守 49
 人権侵害 47, 49, 50, 56, 67, 74, 81, 97,
 123, 136
 — リスク 51, 80, 124, 225, 226
 人権尊重 95, 96, 101, 104, 106
 — 責任 95, 103
 人権調査 142
 人権デュー・ディリジェンス 72, 80,
 84, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 100, 104, 105,
 110, 112, 114, 116, 117, 118, 119, 120,
 124, 128, 140, 152, 165, 176, 216
 — のためのガイダンス (手引) →日
 弁連ガイダンス (手引)
 人権と多国籍企業及びその他の企業の問
 題に関する作業部会→ビジネスと人権

に関する国連作業部会
人権に関する多国籍企業及び他の企業の
責任に関する規範→国連規範
人権の民営化 3
人権方針 87, 92, 94, 95, 96, 97, 100, 101,
102, 103, 104, 105, 106, 142, 146, 147
——策定 97
人権ポリシー 92, 142
人権擁護者 89
人権擁護団体 3
人権リスク 54, 73, 74, 84, 87, 89, 90, 132,
133, 162, 176, 186, 196
——評価 124, 125, 126, 143
人権を尊重する経営のためのハンドブッ
ク→経団連ハンドブック
人事評価制度の見直し 53
人事評価等の差別 52, 53, 54, 57
スコーピング 112, 117, 118, 119, 126,
127, 128
ステークホルダー 6, 68, 80, 81, 89, 90,
96, 98, 101, 103, 104, 108, 109, 112, 113,
115, 132, 217
——との対話 89, 105
ステートメント 86, 94, 235
脆弱な立場の人への差別（国籍・人種・
宗教的差別） 53, 54, 56, 138
性的搾取（SEA） 51, 52, 53, 54, 55, 56,
138, 155, 156, 157
——と性的虐待 138
世界人権宣言 2, 103, 106
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→経済産
業省ガイドライン
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→経済産
業省実務参照資料
セクシュアルハラスメント（セクハラ）
9, 50, 132
是正アクション 138
是正措置 116
説明責任 68, 109
先住民族 89
戦争 78

組織レジリエンス 198, 201
ソフト・ロー 5, 120, 123, 210, 231

【タ行】

ダイアログ 106
ダイベストメント（投資の引揚げ） 19
多国籍企業 2
多様化 210
男女雇用機会均等法 52, 131, 209
チェックリスト 131, 134, 136
力の不均衡 90
地政学的リスク 78, 119
中長期ロードマップ 111, 166
長時間労働 52, 53, 54, 56, 57, 118, 138
調達指針 96, 178
追跡評価 115
通報窓口 91
ディーセント・ワーク 211
ディストリビューション・チャンネル 26
底辺への競争（Race to the bottom 問題）
3
デスクトップ調査 109, 127, 136
ドイツ デュー・ディリジェンス法
40, 58, 120, 122, 131, 227
投資家 89, 96
東証上場企業 91
ドキュメント調査 127, 133
独占禁止法 93, 158
途上国 3
特定非営利活動法人経済人コー円卓会議
日本委員会→CRT 日本委員会
取引停止 68, 70, 72, 73, 123
——基準 67

【ナ行】

内部通報 47
——制度 48, 67
——窓口 47
内部統制 34
二次サプライヤー 35, 36, 37, 76, 117
二次事実把握 126, 134
二次分析 136
2022年度日本企業の海外事業展開に関す

るアンケート調査→ジェトロ会員アンケート調査
 日弁連ガイドランス（手引） 98, 100, 105
 日系企業 36
 ニッポン CSR コンソーシアム 22
 日本企業のサプライチェーンにおける人権に関するアンケート調査→経済産業省・外務省アンケート調査
 日本国憲法 209

【八行】

ハード・ロー 120, 123, 210, 231
 パタニティハラスメント（パタハラ） 10
 ハラスメント 53
 —— 5法 52
 —— 対策関連法 131
 —— 専用窓口 108
 バリュチェーン 2
 パワーハラスメント（パワハラ） 9, 50
 反社チェック 33, 151
 反贈収賄法（英国） 79
 パンデミック 79
 —— リスク 78, 79
 販売システム 37
 販売モデル（製造販売モデル） 26
 ヒアリング 98, 218
 「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）→行動計画
 ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府庁施策推進・連絡会議 15
 ビジネスと人権に関する国連作業部会 198, 233
 ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために→指導原則（2011年）
 「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→外務省取組事例集
 ビジネスモデル 25
 評価（アセスメント） 214

評価分析 67
 表現の自由 11
 負の影響 80, 88, 97, 221
 不買運動 85, 191, 192
 プライバシーの権利 10
 プライム市場上場企業 41, 43, 77
 プライム市場非上場企業 41, 43, 77
 部落差別 57
 プラットフォームビジネスモデル 30
 ——（OS型） 31
 ——（ソリューション型） 31
 ——（仲介型） 31
 ——（マーケットプレイス型） 30
 ——（マッチング型） 30
 フランチャイズ 29
 ブランドイメージ 68, 123
 フランス企業注意義務法 40, 122, 131, 227
 米国ウイグル強制労働防止法 58, 122, 123, 131
 米国FCPA（海外腐敗行為防止）法 79
 米国OFAC（米国財務省・外国資産管理局） 79
 ベンダー 117
 貿易の自由化 2
 法務省人権擁護局「調査研究」報告書 8
 保護、尊重及び救済：ビジネスと人権のための枠組み→枠組み（2008年）
 ポジションペーパー 199
 ホットライン 108

【マ行】

マスターデータ 37
 マタニティハラスメント（マタハラ） 10, 50
 マッピング 109
 マトリクス分析 45
 民法 209
 メーカー 78
 モニタリング 107
 —— 体制 104, 111, 161, 162

【ヤ行】

優先対象抽出 126, 132
ユニバーサルデザイン 108

【ラ行】

ライセンスモデル 29
ラナ・プラザの悲劇 3
リスクベースアプローチ 118
リスク評価 33, 36, 45, 77, 80, 92, 124,
125, 126, 127, 152
リスクマネジメント 79
レピュテーション 68, 149
レンタルモデル 28
ロイヤリティ収入 29
労働安全衛生 9
——法 52, 131
労働環境 23, 118
——・労働安全 52, 53, 54, 56, 57, 138
労働基準法 131, 209
労働組合・結社の自由 138
労働契約法 131
労働施策総合推進法 52, 131
労働における基本的原則及び権利に関する
国際労働機関宣言→ILO宣言
労働法 176
ロードマップ 233

【ワ行】

枠組み(2008年) 4

著者紹介

[執筆者 (阿部・井窪・片山法律事務所)]

佐長 功 (さいき いさお)

〔経歴〕

北海道大学法学部卒業

〔論文・著書〕

『契約書作成の実務と書式 [第2版]』(分担執筆、有斐閣、2019年)

『法務リスク・コンプライアンスリスク管理実務マニュアル [第2版]』(分担執筆、民事法研究会、2021年)

『破産実務 Q&A220問』(分担執筆、金融財政事情研究会、2019年)

『通常再生の実務 Q&A150問』(分担執筆、金融財政事情研究会、2021年)

『民法 (債権関係) 改正法案逐条解説』(分担執筆、清文社、2015年)

本多 広和 (ほんだ ひろかず)

〔経歴〕

東京大学法学部卒業

カリフォルニア大学デービス校 (LL.M.) 卒業

〔論文・著書〕

『契約書作成の実務と書式 [第2版]』(分担執筆、有斐閣、2019年)

『法務リスク・コンプライアンスリスク管理実務マニュアル [第2版]』(分担執筆、民事法研究会、2021年)

『内部通報・内部告発対応実務マニュアル [第2版]』(共著、民事法研究会、2022年)

『会社法書式集』(共同編集代表、商事法務、2017年)

『コンパクト解説 会社法1 株主総会』(分担執筆、商事法務、2016年)

『民法 (債権関係) 改正法案逐条解説』(共同編集代表、清文社、2015年)

原田 崇史 (はらだ たかふみ)

〔経歴〕

慶應義塾大学法学部法律学科卒業

慶應義塾大学大学院法学研究科修士課程（民事法学専攻）修了

〔論文・著書〕

『契約書作成の実務と書式〔第2版〕』（分担執筆、有斐閣、2019年）

『法務リスク・コンプライアンスリスク管理実務マニュアル〔第2版〕』（分担執筆、民事法研究会、2021年）

『内部通報・内部告発対応実務マニュアル〔第2版〕』（共著、民事法研究会、2022年）

『会社法書式集』（共同編集代表、商事法務、2017年）

『コンパクト解説 会社法1 株主総会』（分担執筆、商事法務、2016年）

『民法（債権関係）改正法案逐条解説』（共同編集代表、清文社、2015年）

『専門訴訟講座⑧倒産・再生訴訟』（分担執筆、民事法研究会、2014年）

梶並 彰一郎 (かじなみ しょういちろう)

〔経歴〕

早稲田大学理工学部電気電子情報工学科卒業

学習院大学法科大学院卒業

ワシントン大学（シアトル）(LL.M.) 卒業

〔論文・著書〕

『契約書作成の実務と書式〔第2版〕』（分担執筆、有斐閣、2019年）

『民法（債権関係）改正法案逐条解説』（分担執筆、清文社、2015年）

『経済安全保障推進法と企業法務』（分担執筆、民事法研究会、2023年）

Legal Analysis on Artificial Intelligence (AI) in Japan(Patents & Licensing (Vol. 49, No. 1 (Issue No. 281) June 2019)) IP・L Communications

First Judgement Applying Criteria of FRAND Declaration by IP High Court (Patents & Licensing (Vol. 45, No. 4 Issue No. 260 December 2015)) IP・L Communications

【執筆者（デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー合同会社）】

デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー合同会社
フォレンジック & クライシスマネジメント

【阿部・井窪・片山法律事務所】

〒100-6613 東京都千代田区丸の内1丁目9番2号
グラントウキョウサウスタワー
03-5860-3640（代表電話）

【デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー合同会社】

フォレンジック & クライシスマネジメント
〒100-8363 東京都千代田区丸の内3-2-3
丸の内二重橋ビルディング
03-6213-1180（代表電話）

サプライチェーンにおける人権リスク対応の実務

令和6年6月12日 第1刷発行

著者 佐長 功・本多広和・原田崇史・梶並彰一郎
デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー
合同会社

発行 株式会社 民事法研究会

印刷 株式会社 太平印刷社

発行所 株式会社 民事法研究会

〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿3-7-16

[営業]TEL03(5798)7257 FAX03(5798)7258

[編集]TEL03(5798)7277 FAX03(5798)7278

<http://www.minjiho.com/> info@minjiho.com

カバーデザイン 関野美香

ISBN978-4-86556-623-9

落丁・乱丁はおとりかえます。