

企業に求められる人権尊重のための取り組み

—新たに公表されたガイドラインを踏まえて—

In brief

- 近年、世界的な人権尊重の動きが加速していることに伴い、企業活動が人権に及ぼす負の影響について注目されることが増えています。欧米に比べ、日本企業における人権尊重の取り組みは後れをとっており、日本企業としても適切な対応をしなければならないことは認識しているものの、何からアクションすればよいのか分からない企業も多いのが実情です。
- 日本企業における人権尊重の取り組みを促進すべく、2022 年 9 月 13 日に経済産業省より「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」が公表されました。日本で事業活動を行う全ての企業は、人権尊重の取り組みに最大限努めることが求められています。
- 本記事では、ガイドラインに則り、実際にどのように人権尊重の取り組みを実践していくべきか、実務的な方策を検討します。

In detail

1. 日本企業が抱える課題

人権とは、全ての人々が生命と自由を確保し、幸福を追求する権利であり、人間が人間らしく生きる権利です。これは人間が生まれながらに持つ権利です。近年、世界的な人権尊重の動きが加速していることに伴い、世界各地で企業活動が人権に及ぼす負の影響について注目されることが増えています。国外サプライチェーンにおける強制労働や児童労働、環境汚染に伴う地域住民への被害は、人権への負の影響の端的な例です。2011 年に国連で、全会一致で支持された「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、国連指導原則)では、人権を尊重する責任は国家だけでなく企業にもあるとし、両者が相互に補完し合いながらそれぞれの役割を果たしていくことが求められています。

日本企業においても、海外調達先での強制労働の関与や、国内における外国人技能実習実施者に対する法令違反などが指摘されています。自社や直接的な取引先では人権侵害が起きていなくても、二次、三次といった間接的な取引先で起きている可能性もあります。取引先も含め自社が関わるビジネスにおいて人権侵害のリスクを把握し、その軽減や予防を行うこと、すなわち人権デューデリジェンス(以下、人権 DD)を実施することは、規模や業種を問わず、あらゆる企業が負うべき責務と言えます。

国際社会では、欧米を中心に、人権の尊重、環境の保護など持続可能な開発への意識が強く、人権 DD の実施を法制化・義務化する傾向にあり、多くの日本企業にも直接・間接的に影響します。しかしながら、日本国内においては諸外国に比べて深刻な人権問題が表沙汰になるのが少ないこともあり、人権コンプライアンスに対する理解が進んでいません。その結果、環境問題への取り組みに比べ、人権尊重への取り組みがなかなか進まず、日本企業の経営陣および実務担当者は対応に悩まされているのが実情です。2021 年に外務省と経済産業省が共同で実施したアンケート¹によれば、回答した企業(760 社)のうち、人権 DD を実施している企業は 50%強、うち間接仕入先まで実施している企業はその約 25%となっています。人権 DD を実施していない理由は、3 割強が「実施方法が分からない」、3 割弱が「十分な人員・予算を確保できない」となっています。

¹ 2021 年 11 月「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」集計結果

2. ガイドラインの概要

上述のような背景および課題を踏まえ、2022 年 8 月に経済産業省よりガイドラインの原案が公表され、約 1 カ月にわたるパブリックコメントの募集後、9 月 13 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ガイドライン」(以下、ガイドライン)が公表されるに至りました。法的拘束力を有するものではないものの、日本で事業活動を行う全ての企業は、このガイドラインに則って、国内外における自社、グループ会社、サプライヤーなど(サプライチェーン上の企業およびその他のビジネス上の関係先を指し、直接の取引先に限られない)の人権尊重の取り組みに最大限努めることが求められています。

(1) 構成

ガイドラインは、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て策定されています。計 5 部で構成されており、第 1 部でガイドライン策定の経緯・目的など、第 2 部で企業による人権尊重の取り組みの全体像、第 3～5 部で人権尊重の取り組みの各論が、具体例を交えつつ記載されています。末尾には 15 の Q&A に加え、海外法制の概要が添付されています。

(2) 企業による人権尊重の取り組みにあたってのポイント

ガイドラインでは、企業に対し、人権尊重責任を果たすため、①人権方針の策定、②人権 DD の実施、③救済措置への取り組みを求めています。その際、以下の点が重要であるとしています。

- 経営陣が人権尊重の取り組みを実施していくことをコミットし、積極的・主体的に取り組む
- 人権への潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在することを前提に取り組む
- ステークホルダー(利害関係者)との対話と協働を、取組全体にわたって実施する
- 各企業の状況に応じ、より深刻度の高い人権への負の影響から優先して順次取り組む
- 取引先などとも協力して共に人権尊重に取り組む

3. ガイドラインに基づく実務的な対応方法の検討

ガイドラインの各論では、具体的な取り組みのプロセスや留意点を記載していますが、企業の実務担当者にとっては、実際のところ何から始めればよいのか疑問に思われるかもしれません。以下では、各取り組みを具現化していく実務的な方策について検討します。

(1) 人権方針の策定

ガイドラインでは、人権方針の策定に際しての留意点として、まずは自社が影響を与える可能性のある人権を把握する必要があるとしています。その際、社内の各部門から知見を収集することに加え、ステークホルダーとの対話・協議を行うことによって、より実態を反映した人権方針の策定が期待されるとしています。

上記を踏まえた実務的な対応策の一例として、まずは自社の業務の川上、川下にわたる各段階(研究開発、調達、生産、マーケティング、物流、販売など)において、どのステークホルダー(自社社員、協力会社社員、サプライヤー社員、顧客、地域住民など)にどのような人権の影響が及ぶのか、人権リスクの課題の洗い出しを行うことが考えられます。その上で、かかる人権リスクについて深刻度などの観点から初期的な分析を行い、自社が影響を与える可能性のある人権リスクを理解してから、自社の実情に合った人権方針を、国際的スタンダードに照らしつつ策定していくことになります。自社だけで取り組むのが難しい複雑な人権リスクや、リソースが足りない場合は、専門家の協力を得ることも有効です。

(2) 人権 DD の実施

ガイドラインでは、人権 DD の具体的なプロセスとして、以下を挙げています。

- セクターのリスク、製品・サービスのリスク、地域リスク、企業固有のリスクなどをもとに、人権リスクが重大な事業領域を特定

- 自社のビジネスの各工程において、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)を特定
- 適切な対応方法を決定するため、人権への負の影響と企業のかかわりを評価
- 特定・評価された人権への負の影響への対処について、その深刻度によって対応の優先順位を検討

人権 DD を実施するにあたり、自社に加え、取引先が膨大に存在する場合、どこから手を付けてよいかわからないと思われるかもしれません。その場合、人権リスクの高い対象を絞り込んで順次実施していくことが考えられます。

実務的な対応の一例として、まずは自社グループ会社や取引先の所在国、所属する業界、製品・サービスの種類、外部機関のリスク指標、ネガティブニュースなどをもとに、人権リスクが比較的高いグループ会社や取引先を分類します。また、年間取引金額や代替企業数など、自社の依存度や影響の大きさを指標に加えることも考えられます。

次に、上記で人権リスクが比較的高いと分類されたグループ会社や取引先に対し、人権リスクの特定、評価を行います。具体的な方策としては、まずは関連資料や記録のレビュー、社内部署や取引先へのアンケート調査、関係者へのヒアリングなどが挙げられます。その結果、一定レベルのリスクが検出された部署や事業所、取引先に対しては実査を行います。実査では、現地工場、作業現場、寮などを訪問し、管理担当者や労働者に対して実態把握のためのヒアリングを実施します。実際に目で見て現場の声を聞くことで、アンケートやヒアリングでは検知できないリスクが発見されることが多く、実査は非常に重要と言えます。もちろん、全てのグループ会社や取引先に対して上記の手続きを実施することが望ましいですが、自社のリソースや予算などを踏まえ、リスクベースのアプローチを取り入れることが現実的かつ効果的と考えられます。

なお、人権 DD の実施にあたっては、手続きの全般を通じて、ステークホルダー(自社および取引先の労働者、労働組合、労働者代表など)とのエンゲージメントが重要です。中でも、負の影響を受けやすいステークホルダー(外国人、女性、子ども、障がい者など)には、特別な注意を払う必要があります。ステークホルダーとの対話は、人権侵害の実態や原因を理解し、事態を改善し、信頼関係を構築する上で、欠かせないプロセスです。また、自社のみでの人権リスク評価の実施が難しい場合や、第三者の客観的な評価による裏付けを行う必要がある場合には、外部専門家(コンサルタント、監査機関、NGO・NPO など)を活用することも有効です。

(3) 救済措置

ガイドラインでは、自社が人権への負の影響を引き起こし、または助長していることが明らかになった場合、救済を実施することを求めています。救済の方法には、謝罪、原状回復、金銭的・非金銭的な補償などがあります。効果的な救済を可能にするため、企業においては、人権への負の影響を受けた人や第三者が、人権リスクに関する懸念を提起し、救済を求めることができる苦情処理メカニズムを確立することが求められています。その際、実効性を保つため、国連指導原則に基づく一定の要件を満たすべきとしています。

苦情処理メカニズムとして、メールや SNS などによるホットラインの設置が考えられますが、PwC Japan グループが提供する専用プラットフォームは、国連指導原則が求める要件を満たすよう設計されており、自社従業員だけでなく、サプライヤーや消費者も利用でき、多言語での利用も可能です。詳細は、[こちら](#)をクリックしてご一読ください。

The takeaway

企業にとって収益性の追及はもちろん重要ですが、ESG 投資が一般的になりつつある現在、人権の尊重、環境の保護などを伴う持続可能な形でなければビジネスを続けることが難しい時代となっています。人権尊重のための取り組みは、一次的には企業にとって負担と思われるかもしれませんが、人権を尊重することにより得られる信頼は、長期的には企業の価値を高め、企業の持続的な成長につながります。そのためには、

経営陣が人権コンプライアンスに対する認識を変え、組織全体にコミットメントを示して、人権への取り組みを企業の根本施策の一つとして、真摯に対応することが求められます。

Contact us

本件が貴社のビジネスに与える影響についてより詳しいディスカッションをご希望の場合は、下記までお問い合わせください。

PwC アドバイザリー合同会社

東千100-0004 東京都千代田区大手町 1-1-1 大手町パークビルディング

www.pwc.com/jp/en.html

丸山 琢永

パートナー

takuei.maruyama@pwc.com

平尾 明子

ディレクター

akiko.hirao@jp.pwc.com

志村 亜希

マネージャー

aki.a.shimura@pwc.com

PwC Japan グループは、日本における PwC グローバルネットワークのメンバーファームおよびそれらの関連会社（PwC あらた有限責任監査法人、PwC 京都監査法人、PwC コンサルティング合同会社、PwC アドバイザリー合同会社、PwC 税理士法人、PwC 弁護士法人を含む）の総称です。各法人は独立した別法人として事業を行っています。

複雑化・多様化する企業の経営課題に対し、PwC Japan グループでは、監査およびアシュアランス、コンサルティング、ディールアドバイザリー、税務、そして法務における卓越した専門性を結集し、それらを有機的に協働させる体制を整えています。また、公認会計士、税理士、弁護士、その他専門スタッフ約 10,200 人を擁するプロフェッショナル・サービス・ネットワークとして、クライアントニーズにより的確に対応したサービスの提供に努めています。

PwC は、社会における信頼を構築し、重要な課題を解決することを Purpose（存在意義）としています。私たちは、世界 155 カ国に及ぶグローバルネットワークに 327,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

発刊年月: 2022 年 9 月 管理番号: I202209-03

©2022 PwC. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.