

「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」実装ウェビナー

ガイドラインを実践する上での ポイント・アドバイス

EY新日本有限責任監査法人

名越 正貴

2022年10月13日

本資料中のコンテンツの無断転載、複製、転用はご遠慮ください。

EY

Building a better
working world

自己紹介



名越 正貴 (なごし まさたか)

EY新日本有限責任監査法人
CCaSS事業部
(気候変動・サステナビリティサービス)
シニアマネージャー

略歴

EY Japanの「人権・サプライチェーンサービス」リーダーとして、人権方針策定支援、人権デュー・ディリジェンスの導入、サプライチェーンの人権リスク管理、ESGリスク評価などの分野で、日本国内外の企業への支援を担当。ファイナンス・事業投資から消費財・小売り業界まで、多様な業界での支援実績がある。

EY入社前は、外務省専門調査員として「在ジュネーブ国際機関日本政府代表部」勤務(2010～14)し、国際人権分野における国際ルール形成に関する国際交渉を担当。「ビジネスと人権に関する指導原則」を巡る議論においても、日本政府代表団の一員として、各国との交渉を担当した。その後も、ビジネスと人権を中心としたサステナビリティ分野における関連する国際ルール形成の議論の動向などについて、各国政府・国際機関・企業・市民社会関係者と連携しつつフォローアップを継続している。

NHK勤務(報道番組制作)や、国際移住機関勤務(担当業務:移民の権利尊重)経験も有する。現在、国連グローバルコンパクト・ジャパンネットワーク人権デュー・ディリジェンス分科会アドバイザーを務める(2015～)。ロンドン大学人権修士。日、英、中、仏語での業務に対応。

EYの紹介

サステナビリティ・アドバイザーに関する長年の豊富な実績と各業界のリーダーや顧客からの厚い信頼を得るグローバルな組織

EYでは、2,800人以上の気候変動およびサステナビリティ分野の専門家が、保証、税務、アドバイザリー、トランザクションに関する経験と各業界に関する知見を共有するためのグローバルネットワークを保有しています。またEYはBig4の中でも最もグローバルとして統合されたプロフェッショナル・サービス・ファームであり、グローバルに蓄積したベストプラクティスから得た知見を、それぞれの地域のクライアント企業のために活用しています。

EYはクライアント企業の長期的価値向上に向けた質の高いサービスを提供しており、日本のビジネス界でも保証業務の提供者と信頼できるアドバイザーとして、定評があります。



1. 企業に求められる人権尊重責任とは？
2. 人権への負の影響に対応する
 - 2-1. 高リスクの事業領域の特定
 - 2-2. 負の影響の具体的な特定・評価



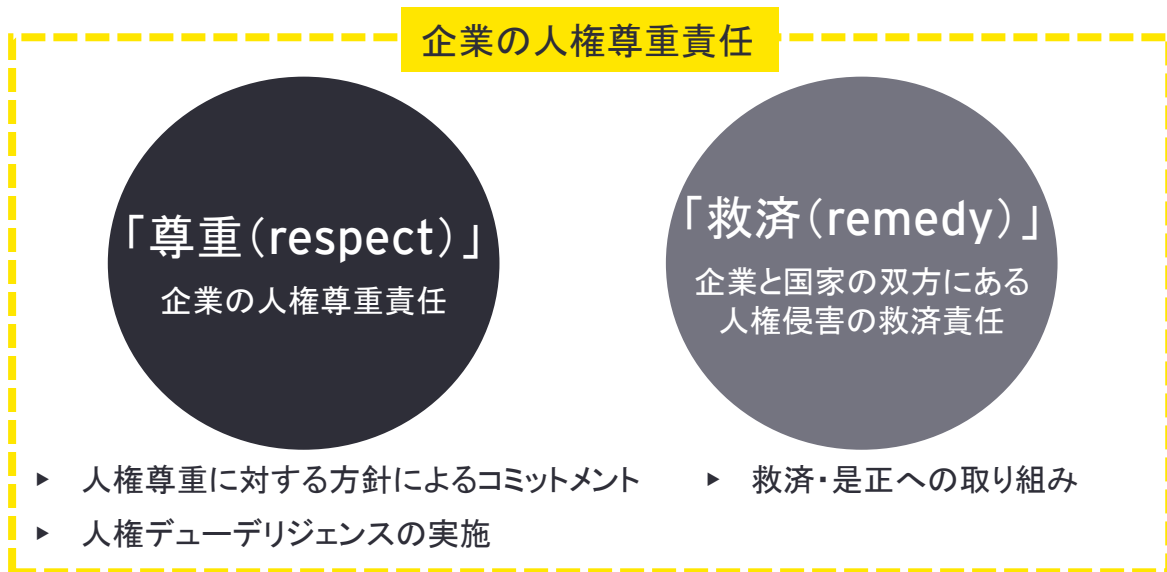
01

企業に求められる人権尊重責任とは？

1. 企業に求められる人権尊重責任とは？

企業の人権尊重責任に関する国際合意

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は、2011年に国連人権理事会で承認された、国家と企業を対象としたガイドラインです。指導原則は、以下の3つの原則から成り立っています。



指導原則のポイント



国際人権章典、および、国際労働機関の中核労働基準（強制の廃止、児童労働の撤廃、差別の撤廃、結社の自由、安全で健康的な職場環境）尊重への公的コミットメントの表明



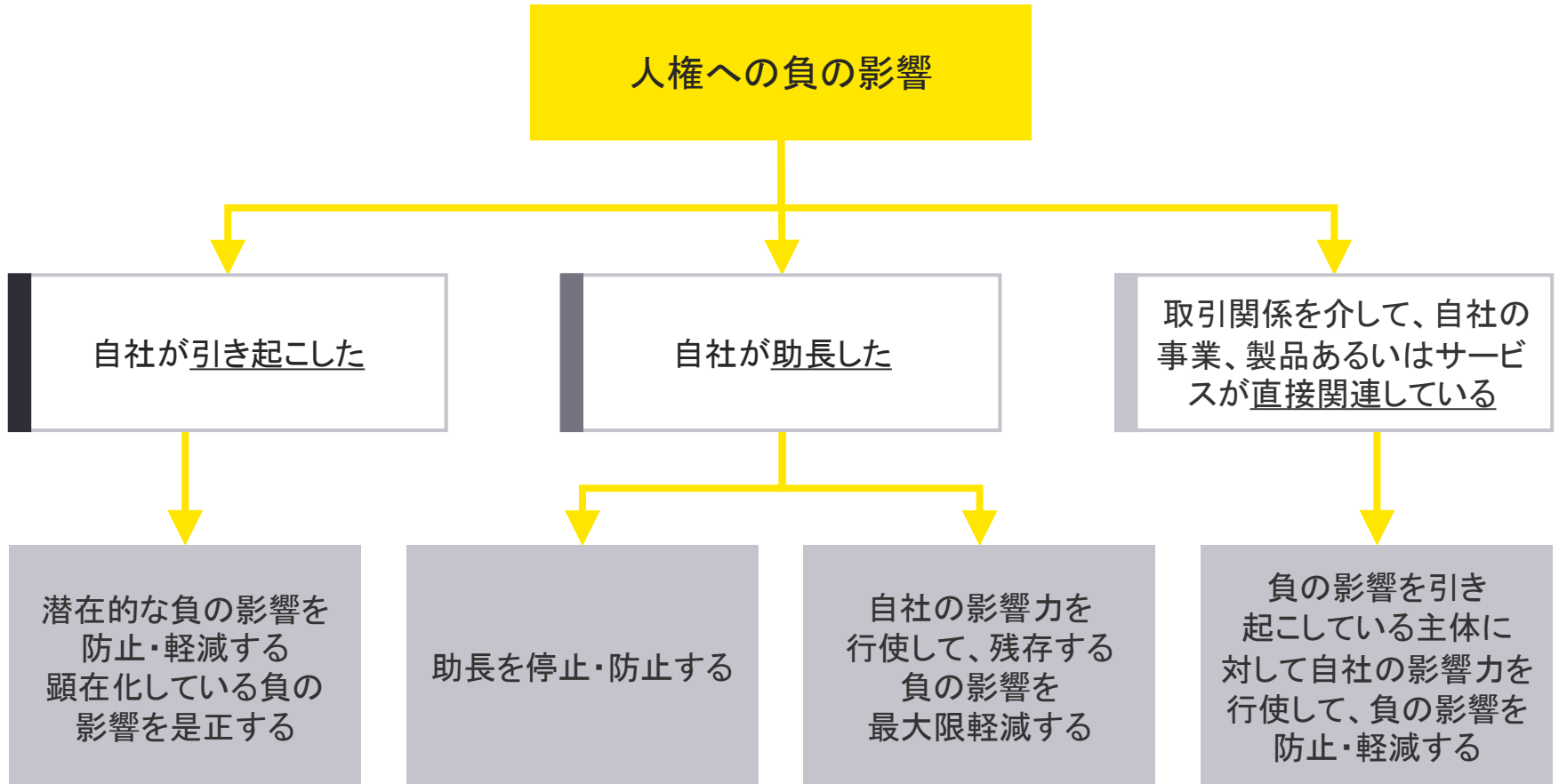
自社の関与・関連性が認められるバリューチェーン上の人権侵害リスクへの対応（＝人権デューデリジェンスの実施）



（助長・関係する）人権課題へのレバレッジ（影響力）行使を通じた改善

人権への負の影響に対応する

指導原則において、企業が自社の責任範囲として対応が求められる、事業活動と関係する人権への負の影響は、3つに類型化されている。





02 人権への負の影響に対応する

人権への負の影響に対応する際のポイント

1

人権リスクを幅広く把握する

企業活動を通じて、または取引関係の結果として企業が関与したあらゆる人権の負の影響を特定し、評価していくことが求められます。これには、製品やサービスの設計、開発、宣伝、販売／ライセンス供与、契約、利用が人権に悪影響を及ぼし得るかどうか、またどのような影響を及ぼし得るかなども含まれます。

2

影響を受ける可能性のあるステークホルダーに焦点を当てる

人権リスクを評価する際には、企業の規模や業務の性質・状況に応じ、潜在的に影響を受ける可能性のあるステークホルダーと関わり、人権リスクの評価と優先順位付けを行うべきとされています。

3

最も深刻な人権リスクに優先的に対応する

優先順位を付ける場合は、その事業活動がどのような影響を与えるか、与える可能性があるかを判断し、最も深刻なものから影響を停止、予防、軽減するように努めるべきとしています。



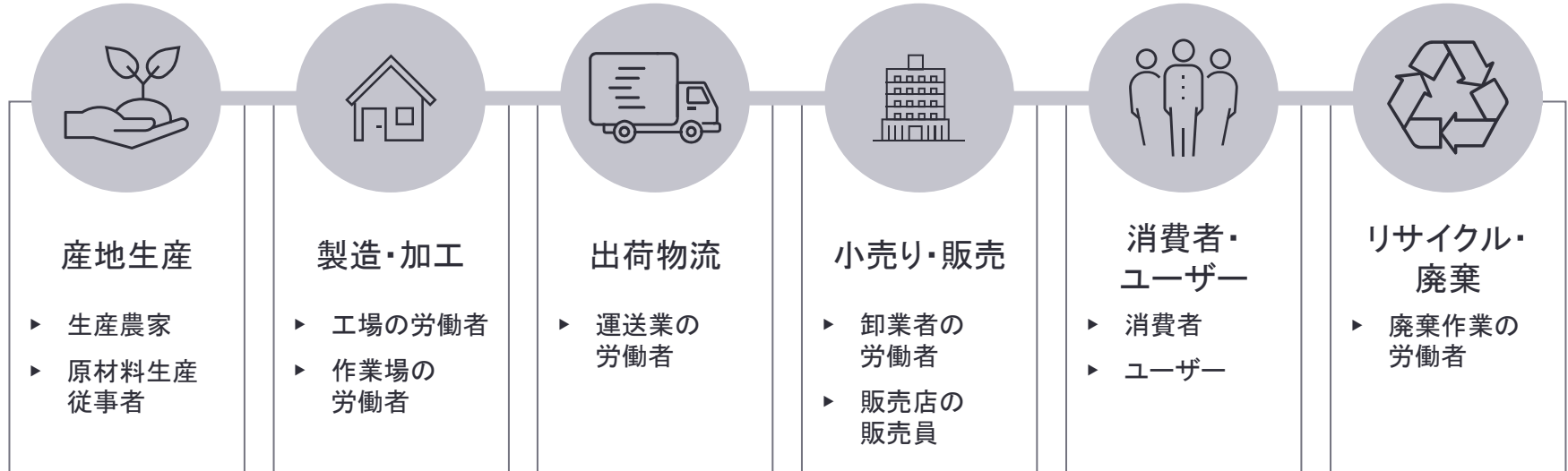
2 人権への負の影響に対応する

2-1. 高リスクの事業領域の特定

2. 人権への負の影響に対応する(高リスクの事業領域の特定)

事業活動を通じて影響を受けるステークホルダーの洗い出し

指導原則は、企業が人権リスクを把握すべき範囲は、自社グループを含むバリューチェーン全体に及ぶ。人権リスクは、事業活動を通じて、各バリューチェーンのステークホルダーの人権を侵害する可能性(リスク)と理解することが可能である。人権への負の影響に対してとりわけ脆弱な立場に置かれやすいステークホルダーの存在も認識する必要がある。



脆弱なグループに属する人々(例:女性、子ども、障がい者、移民、少数者)

2. 人権への負の影響に対応する(高リスクの事業領域の特定)

関連する人権課題

以下は、事業活動によって影響を受ける可能性があるステークホルダーと、そのステークホルダーと関連する人権課題例となる。もともと、以下の分類は一例であり、他の形で分類される場合もある*。事業活動の違いによって、人権の影響を受ける可能性がステークホルダーの属性や、捕捉すべき人権課題の内容も変化する。

労働者	地域住民	消費者・ユーザー・一般市民社会
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 強制労働の排除 ▶ 児童労働の実効的廃止 ▶ 結社の自由と団体交渉 ▶ 非差別、機会均等など ▶ 労働条件と社会的保護 ▶ ハラスメント、非人道的な扱い ▶ 労働安全衛生 ▶ プライバシーの保護 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 安全衛生 ▶ 水へのアクセス ▶ 保安慣行 ▶ 土地への権利、土地収奪と強制移住 ▶ 先住民の権利 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 差別的な広告表現の排除 ▶ 責任あるマーケティング ▶ プライバシーの保護 ▶ 紛争鉱物 ▶ ハイリスクな状況

*欧州委員会が2022年2月に公表したコーポレートサステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案(DD指令案)ドラフトでは、デュー・ディリジェンスの対象とすべき人権への負の影響となる具体的な内容として、ILOの中核的労働基準として列挙されている課題(強制労働の禁止、児童労働の禁止、結社の自由と団体交渉権の尊重、差別の禁止)を含む、21の各種国際人権条約で規定されている権利への侵害や禁止行為への違反行為を列挙している(DD指令案附属書II)。

2. 人権への負の影響に対応する(高リスクの事業領域の特定)

対応の優先順位付け(リスクが重大な事業領域の特定)

人権への負の影響が生じる可能性が高く、リスクが重大であると考えられる事業領域を特定し、特定された高リスク領域から、具体的な負の影響の特定を行っていく。

高リスク領域の特定

要素

業種(セクター)・製品リスク

国・地域リスク

企業固有のリスク

考慮する事項

- ▶ 業種に起因する人権リスク
 - ▶ 例: 移民労働者の雇用が多く、強制労働に注視すべき業種
 - ▶ 例: 生産時に化学物質や水を大量に使う業種
- ▶ 製品に特有の人権リスク
 - ▶ 例: 児童労働によって生産された可能性のある原材料を使用している
- ▶ 人権課題に関連する国・地域の状況
 - ▶ 法規制の有無や執行
 - ▶ 社会的慣習
 - ▶ 汚職
 - ▶ 紛争 など
- ▶ 特定の企業に関連するもの
 - ▶ 貧弱なガバナンス、人権尊重に関する過去の不十分な行動状況等

参考のできるデータ・資料の例:

【業種(セクター)・製品リスク】

- ▶ “Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector”(UNEP FI)
- ▶ “OECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス”に記載の産業分野
- ▶ “List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor”(米国労働省)

【国・地域リスク】

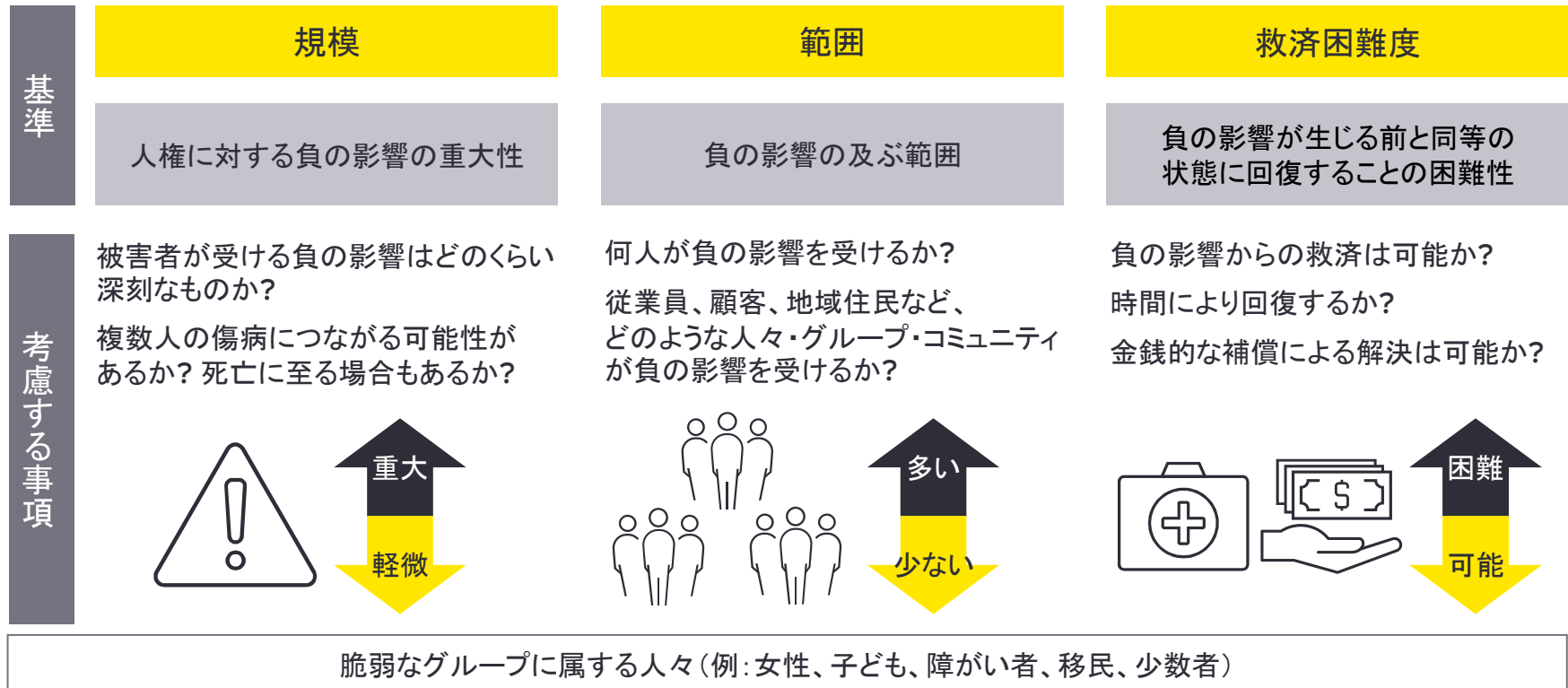
- ▶ “Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains”(ILO 等)
- ▶ “Global Slavery Index”(Walk Free Foundation, ILO 等)
- ▶ “Children’s Rights and Business Atlas”(UNICEF 等)

2. 人権への負の影響に対応する(高リスクの事業領域の特定)

対応の優先順位付け(深刻度を軸にした判断基準)

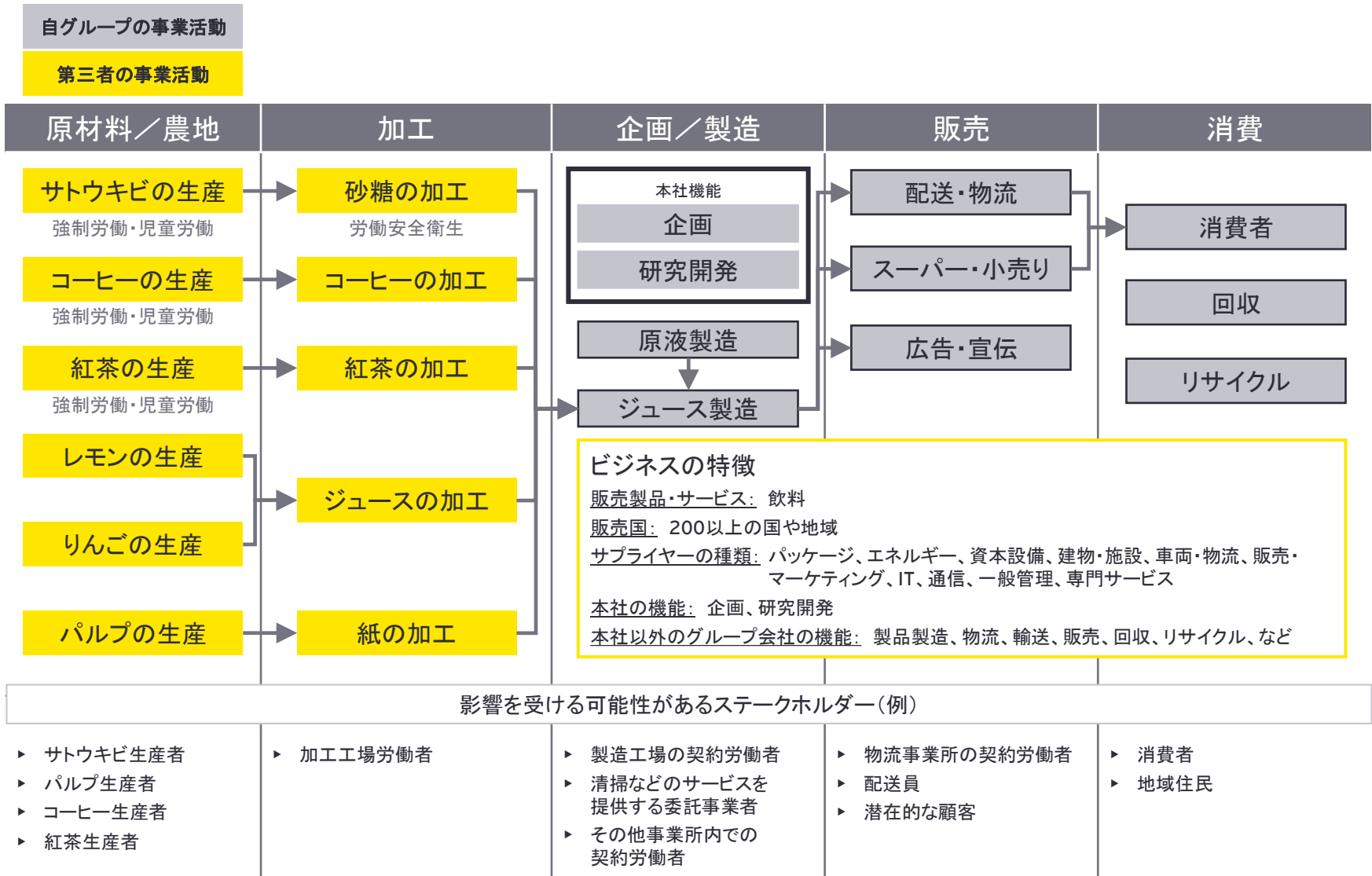
対応の優先順位は、人権への負の影響の深刻度の高いもから対応することが求められる。同等に深刻度の高い潜在的な負の影響が複数存在する場合には、まず、蓋然性の高いものから対応することが合理的である。

深刻度



2. 人権への負の影響に対応する(高リスクの事業領域の特定)

リスクが重大な事業領域の特定の例：飲料業界の場合





2 人権への負の影響に対応する

2-2. 負の影響の具体的な特定・評価

2. 人権への負の影響に対応する(負の影響の具体的な特定・評価)

サプライチェーン(取引先・委託先)における人権リスク管理のアプローチ

企業が、サプライヤーのサステナビリティ面での関わり方は多岐にわたっています。以下は、サプライヤーに対して、自社の影響力を行使する代表的なアプローチである。

先進的	パートナー	サプライヤーとのパートナーシップによる持続可能性の課題についての根本原因に対処する
	積極的なリスクの低減と キャパシティビルディング	特定されたリスクに対処するためのサポート、トレーニング、またはその他のリソースをサプライヤーに提供し、持続可能性のパフォーマンスを高める方法を積極的に模索する
	モニターおよび評価	アンケート、インタビューや現場での評価などを通して、サプライヤーモニタリングおよびアセスメントを実施する
基礎的	求めるレベルの設定	ポリシー、ガイドライン、行動規範など、サプライヤーとの契約などを通して、サプライヤーに求めるレベルを伝える

2. 人権への負の影響に対応する(負の影響の具体的な特定・評価)

サプライチェーン(取引先・委託先)における人権リスク管理プロセス(例)

✓ 持続可能な調達管理プロセス(例)

企業により順番が前後する場合もある

基礎調査の実施

(例: サプライチェーンの把握、リスクの洗い出し・評価)

調査手法の整備

(例: 方針整備、書面・訪問調査、監査用手順・ツールの整備)

取引先アンケートの実施

取引先説明会の開催

モニタリングの実施


エンゲージメントの実施

継続的改善

2. 人権への負の影響に対応する(負の影響の具体的な特定・評価)

負の影響の具体的な特定・評価: アプローチ例

下に示す手法は、一定の定義付けに基づく分類例である。これらの手法の中間に位置付けられるものなども考えられる。人権デューデリジェンスの取り組みの目的が、企業の事業およびサプライチェーンにおける人権への負の影響を防止・軽減、是正・救済することであることを踏まえ、事業者の置かれた状況も考慮に入れつつ、採りえる最も効果的な手法を使い分けることが望まれる。

厳格	確認方法	概要	長所	短所	評価者*
	監査	国際的な人権の監査基準に基づく監査手法を用いた包括的なパフォーマンス評価不適合指摘を行う	最も包括的なリスク・機会の評価が可能	準備・実施に資源と知見が必要	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 一者・三者(対子会社の場合) ▶ 二者・三者(対サプライヤーの場合)
	訪問	監査の短時間・簡易版 ワーカーインタビューや現場視察などを適宜削減・省略する 不適合指摘を行う	短時間・限定的でも現場および管理体制を確認可能	限定的なリスク評価	
	現場視察	原則記録チェック、ワーカーインタビューは行わない 不適合指摘は行わない	一定程度の現場確認が可能	リスク評価として不足(重大なリスクを見逃す可能性)	
	電話・オンライン会議などによるヒアリング	自己評価結果に基づき、留意すべきと思われる回答に関し、具体的な状況についての確認をする	評価対象先の取り組み状況について、一定程度具体的な状況について把握可能	現場確認ができない	
	質問票などによる自己評価	ネット・Excel・紙面などによる遠隔でのアンケート調査	コストが比較的低い	設問に対して、回答者の恣意的な判断が入る可能性	

緩やか

*一者(組織自身<自社の社員>または代理人<コンサルなど>)、例として、内部監査)、二者(顧客など、その組織に利害関係のある団体またはその代理人)、三者(外部の独立した組織、例として第三者審査機関)

2. 人権への負の影響に対応する(負の影響の具体的な特定・評価)

負の影響の具体的な特定・評価: 取引相手先のリスク増加・低減要因**強制労働のリスク**リスク増加要因の例:

- ▶ 定型的な業務のために移民労働者を雇用している。
- ▶ 移民労働者の受け入れに人材あっせん・派遣事業者を利用している。

リスク低減要因の例:

- ▶ 強制労働排除のための方針・手続きを整備している。
- ▶ 身分証明書原本の会社による保管はない。
- ▶ 労働者が理解できる言語によって、労働条件や就業環境の説明をしている。
- ▶ 人材のあっせん手数料に関して求人者からの徴収はない。
- ▶ 労働者が利用可能な相談窓口が設置されている。

人権リスク全般に関して一定程度低減されていることを推測される証跡・状況の例:

- ▶ メディア情報のチェック(例:対象企業、対象事業についての、ネガティブ情報が特定されなかった)
- ▶ 認証取得状況(例:各種認証<ISO14001、ISO45001、SA8000、RBA-VAP監査など>を取得している)
- ▶ 公的機関からの免許取得・認定状況(例:<制度がある場合>優良事業者に認定されている)

児童労働のリスクリスク増加要因の例:

- ▶ 児童労働の課題事例が、これまでに、多数指摘されている業界・国である。
- ▶ 危険有害業務や夜勤が発生する事業である。

リスク低減要因の例:

- ▶ 児童労働排除のための方針・手続きを整備している。
- ▶ 採用時において、少なくとも、二つの公的な書類により、採用者が、最低就業年齢以上の年齢であることを確認している。

「ビジネスと人権—日本企業の挑戦—」 (GCNJ&EY共著)

グローバルコンパクト及びEYの共同で、「ビジネスと人権—日本企業の挑戦—」という小冊子を発行しています(2016年発行)。本小冊子には、「ビジネスと人権」、「人権デューデリジェンス」についての解説が掲載されています。

URL: <https://www.ungcnj.org/activities/topics/detail.php?id=185>



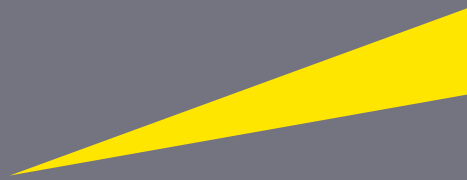
持続可能な世界実現のためのお役立ちシリーズ第7弾「ビジネスと人権—日本企業の挑戦—」を発行いたしました

この度、お役立ちシリーズ第7弾として、「ビジネスと人権—日本企業の挑戦—」を発行いたしました。本書は、GCNJのヒューマンライツデューデリジェンス分科会がEY Japan様と共同で、人権に関する日本企業の実践事例を取りまとめたものとなります。

本書が、人権に関する配慮や対応のためのヒントの一助となることを期待いたします。

Source: グローバルコンパクトネットワークジャパンHPより

Q&A ご質問にお答えします



EY

**Building a better
working world**

EY | Building a better working world

EYは、「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」をパーパス（存在意義）としています。クライアント、人々、そして社会のために長期的価値を創出し、資本市場における信頼の構築に貢献します。

150カ国以上に展開するEYのチームは、データとテクノロジーの実現により信頼を提供し、クライアントの成長、変革および事業を支援します。

アシュアランス、コンサルティング、法務、ストラテジー、税務およびトランザクションの全サービスを通して、世界が直面する複雑な問題に対し優れた課題提起 (better question) をすることで、新たな解決策を導きます。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報の取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、ey.com/privacyをご確認ください。EYのメンバーファームは、現地の法令により禁止されている場合、法務サービスを提供することはありません。EYについて詳しくは、ey.comをご覧ください。

EY新日本有限責任監査法人について

EY新日本有限責任監査法人は、EYの日本におけるメンバーファームであり、監査および保証業務を中心に、アドバイザリーサービスなどを提供しています。詳しくは ey.com/ja_jp/people/ey-shinnihon-llc をご覧ください。

© 2022 Ernst & Young ShinNihon LLC.

All Rights Reserved.

ED None

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、税務およびその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。EY新日本有限責任監査法人および他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

ey.com/ja_jp