

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

令和 5 年 4 月
経済産業省

本資料は、企業による人権尊重の取組の方法例を示すものであり、本資料に記載のとおりやらなければならない、本資料の記載事項だけやっておけばいいという趣旨のものではありません。

目次

第 1	本資料の位置付け	2
第 2	人権方針の策定	3
1.	位置付け	4
2.	適用範囲	4
3.	期待の明示	4
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	5
5.	人権尊重責任と法令遵守の関係性	5
6.	自社における重点課題	6
7.	人権尊重の取組を実践する方法	6
第 3	負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価	7
	ステップ①：リスクが重大な事業領域の特定（ガイドライン 4.1.1(a)）	9
	ステップ②：負の影響（人権侵害リスク）の発生過程の特定（ガイドライン 4.1.1(b)）	10
	ステップ③：負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価及び優先順位付け（ガイドライン 4.1.1(c)・(d)）	12

（別添 1）参考資料

- (a) 事業分野別人権課題
- (b) 産品別人権課題（強制労働・児童労働）
- (c) 地域別人権課題（児童労働）
- (d) 人権侵害リスクの例

（別添 2）作業シート 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価

- ステップ① リスクが重大な事業領域の特定
- ステップ② 負の影響（人権侵害リスク）の発生過程の特定
- ステップ③ 負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価及び優先順位付け

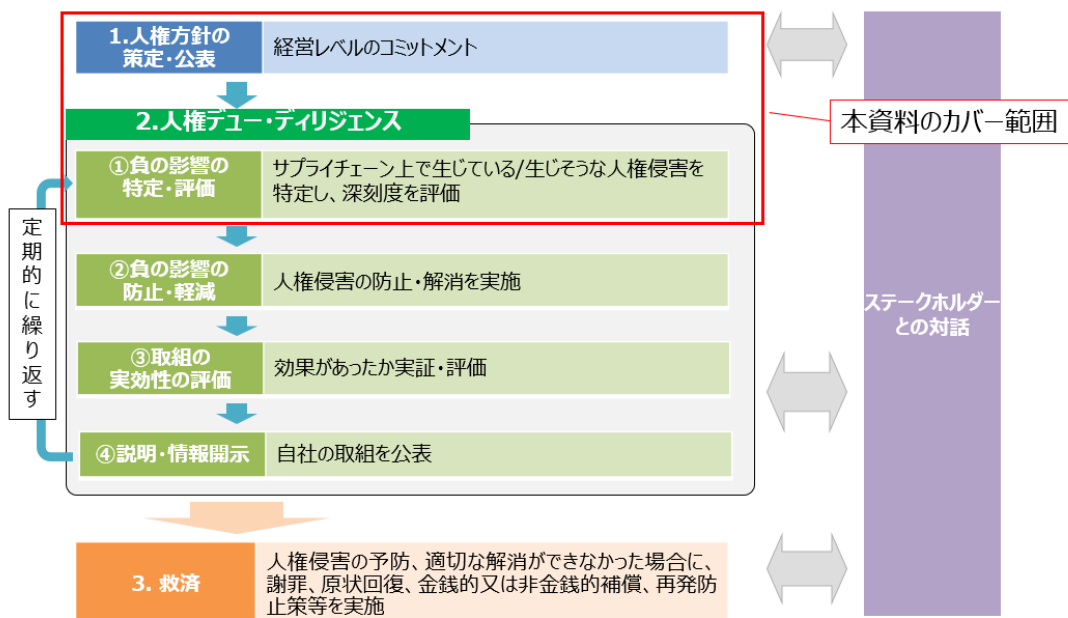
第1 本資料の位置付け

日本政府は、企業に求められる人権尊重の取組について、日本で事業活動を行う企業の実態に即して、具体的かつわかりやすく解説し、企業の理解の深化を助け、その取組を促進することを目的に「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」といいます。）¹を令和4年9月に策定しました。

今後、ガイドラインが多くの企業に活用され、企業による取組が進展していくことが期待されますが、多くの中小企業をはじめ、これから本格的に人権尊重の取組を進めていく企業にとって、実務レベルで何をすればよいのかイメージしにくい可能性があります。

このため、本資料では、図表1のとおり、**企業がまず行うこととなる「人権方針の策定」や人権デュー・ディリジェンス（以下「人権 DD」といいます。）の最初のステップである「人権への負の影響の特定・評価」について、検討すべきポイントや実施フローの例を示す**こととしています。

図表1：人権尊重の取組の全体像及び本資料のカバー範囲



もちろん、人権尊重の取組に唯一の正解はなく、どのような取組が適切か、企業は自らの状況等を踏まえながら、真摯に検討していく必要があります。このため、**本資料は、企業による人権尊重の取組について、本資料の記載のとおりやらなければならない、本資料の記載事項だけやっておけばいいという趣旨のものではありません。**本資料を活用する企業は、本資料を参照しながら、人権尊重の観点から、自社が行い得る適切な取組について模索していくことが必要です。

本資料が、上記の点に留意しながら、多くの企業に活用され、その取組を後押しするものとなるよう期待しています。

¹ <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html>

第2 人権方針の策定

ガイドラインでは、人権方針に求められる要件（ガイドライン 3）や策定時及び策定後の留意点について記載しており（ガイドライン 3.1・3.2）、これから人権方針を策定する企業を念頭におけば²、概ね以下の流れにそって策定することが考えられます。

なお、人権方針は策定・公表することで終わりではなく、企業全体に人権方針を定着させ、その活動の中で人権方針を具体的に実践していくことが求められることに留意が必要です（ガイドライン 3.2）。

プロセス	ポイント
① 自社の現状把握	➢ 社内各部門からの知見収集、ステークホルダーとの対話・協議等を通じた、自社が関与し得る人権侵害リスク ³ についての確認。（ガイドライン 3.1）
② 人権方針案作成	➢ 上記も踏まえつつ、記載すべき項目を検討（ <u>以下参照</u> ）
③ 経営陣の承認	➢ 企業のトップを含む経営陣（例：取締役会 ⁴ ）の承認（ガイドライン 3）
④ 公開・周知等	➢ 自社ホームページへの掲載など一般への公開（ガイドライン 3.1） ➢ 従業員、取引先、関係者への周知（ガイドライン 3.1）

ガイドラインにおいては、人権方針に記載すべき内容として、「従業員、取引先、及び企業の事業、製品又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」を記載しています（ガイドライン 3）。以下では、これに加えて、人権方針に盛り込むことが考えられる項目について例示しています。

もちろん、企業は、自社の経営理念を踏まえた固有の人権方針を策定することになるため（ガイドライン 3.1）、経営理念と人権方針がどのように関係するかといった観点から社内でも十分な議論・検討を経る必要があり、また、自社が関与し得る人権侵害リスクの内容も各社によって異なることから、結果として、各社の人権方針の内容や記載ぶりは異なり得る⁵ものと考えられます。

このため、以下項目例は、これらのとおり記載しなければならない、これだけを記載しておけば足り

² なお、人権方針は、単独の文書である必要は必ずしもなく、実質的に人権方針の要件を満たす文書でもよいとされていますが（ガイドライン脚注 41）、本資料は、単独の文書としての人権方針を作成する場合を念頭に置いています。

³ 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「人権侵害リスク」と表記することがあります。「人権侵害リスク」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。

⁴ 取締役会をはじめとする法定の機関ではない、企業のトップを含む経営会議やサステナビリティ委員会といった任意の会議体による承認を経て策定することも考えられます。

⁵ 人権方針は、国際スタンダードを踏まえて作成することが期待され、どのような内容のものでもよいという趣旨ではありません。

る、という趣旨のものではありません（ただし、下記「3.期待の明示」については、ガイドライン 3 に記載のとおり、人権方針に必要な要件となります。）。企業は、自らの状況等を踏まえ、どのような項目が必要か真摯に検討していく必要があります⁶。このことは、本資料全体の位置付けと同様です。

<人権方針に記載することが考えられる項目の例>

1. 位置付け

- 人権方針は、特にこれから策定する企業の従業員等にとっては、その位置付けが明確ではないことも考えられます。そこで、人権方針が自社にとってどのような文書であるのかを明確にするため、人権方針にその位置付けを記載することが考えられます。
- 例えば、人権方針は、人権尊重の取組について企業の基本的な考え方を示すものであり（ガイドライン 3.1）、企業のあるべき姿勢等を定める経営理念や行動指針等と密接に関わります。そのため、こうした企業経営における重要な文書と人権方針の関係を検討し、両者の一貫性を担保することで、社内における位置付けが明確になり、より人権方針を社内に定着させることに繋がります（ガイドライン 3.1）。そこで、経営理念や行動指針等と人権方針の関係性について記載することが考えられます。

2. 適用範囲

- 企業は、その事業活動を通じて人権尊重に取り組む必要があり、一般に、人権方針は、一般的な社内規程と異なり、自社だけではなく自社が支配権を有する他の企業にも適用されると考えられます。他方で、場合によっては、例えば、グループ会社に適用される人権方針とは別に、そのグループ内の特定の企業が自社のために追加的な人権方針を策定することなども考えられます。
- そこで、人権方針の適用範囲を明確にすることが考えられます。グループ会社にも自社の人権方針を適用する場合には、「グループ会社」の定義を明らかにすることが望ましいと考えられます。

3. 期待の明示

- 人権方針を実践していくためには、取引先を含む関係者の協力が不可欠であり、人権方針では、従業員や取引先をはじめとする関係者に対する人権尊重への期待を明らかにすることが求められます（ガイドライン 3）。

⁶ 企業がどのように人権方針を策定し実践していくかを記載した国際機関の文書として、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）等の「A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy」（<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/guide-business-hr-policy.pdf>）が参考になります。

- 例えば、自社の事業・製品・サービスと直接関連する可能性がある関係者に対して、人権を尊重することを期待する旨を記載することが考えられます。また、自社の人権方針に対する理解や支持を期待すると明示することも考えられます。

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

- 人権尊重責任を果たしていく自社の姿勢を明確にし、社内外のステークホルダーの理解を得る観点等から、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（約束）を表明することが考えられます。
- まず、企業が尊重責任を負う「国際的に認められた人権」には、少なくとも、国際人権章典⁷で表明されたもの、及び、「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⁸が含まれます（ガイドライン 2.1.2.1）。そのため、上記コミットメントを示すため、これらの文書の支持・尊重等を記載することが重要と考えられます。
- 加えて、そうした人権を尊重していく企業の責任については、国連指導原則や OECD 多国籍企業行動指針等が言及していることから、これらの国際文書への支持等を記載することも考えられます。
- 上記以外にも、自社の活動に特に関連する国際文書への支持等を記載することも考えられます。なお、こうした国際文書への支持等は、事前にそれらの内容について理解を深めた上で記載するのが大前提であり、人権方針策定後はそうした支持等を表明した企業として適切な対応をしていく必要がある点に留意が必要です。

5. 人権尊重責任と法令遵守の関係性

- 企業は、国際的に認められた人権であるかどうかにかかわらず、各国の法令で認められた権利や自由を侵害してはならず、法令を遵守しなければならないことは当然です（ガイドライン 2.1.2.1）。他方で、企業には「国際的に認められた人権」を尊重することが求められるため、ある国の法令を遵守しているだけでは人権尊重責任を十分に果たしていないと考えられることもあります。例えば、ある国の法令やその執行によって国際的に認められた人権が適切に保護されていない場合、企業は、国際的に認められた人権を可能な限り最大限尊重する方法を追求する必要があります（ガイドライン 2.1.2.1）。
- 人権尊重に向けた自社の姿勢を明確にするといった観点から、これらの内容を人権方針に改めて

⁷ 国際人権章典とは、「世界人権宣言」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html）、並びに、これを条約化した主要文書である「市民的及び政治的権利に関する国際規約」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c_001.html）、及び、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b_001.html）を指します。

⁸ 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な作業環境を指します（https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm）。

明記することも考えられます。

6. 自社における重点課題

- 人権侵害リスクが生じ得る人権の種類や、想定される人権侵害リスクの深刻度等も各企業によって異なるため、人権方針の策定に当たっては、**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ります**（ガイドライン 3.1）⁹。
- **企業は、自社のサプライチェーン等において、より深刻な人権侵害が生じ得るステークホルダー¹⁰やその人権を認識し、それらに特に焦点を当てた取組を行うことが考えられ、自社の重点課題として人権方針に記載することも考えられます。**
- なお、自社の事業や社会状況等の変化によって、**自社にとっての重点課題が変化する可能性があるため、定期的に見直しを行うことが重要**です。

7. 人権尊重の取組を実践する方法

- **人権方針は策定・公表することで終わりではなく、企業全体に人権方針を定着させ、その活動の中で人権方針を具体的に実践していくことが求められます**（ガイドライン 3.2）。そのため、**企業がその約束（人権方針）をどのように実現していくかを記載することが考えられます。**
- 具体的には、例えば、人権DDの実施や救済の方針、ステークホルダーとの対話の実施について、人権方針に記載することが考えられます。また、人権方針の実施状況を監督する責任者を配置することも考えられ、そうした責任者及びその責任の内容を人権方針に記載することも考えられます。

⁹ こうした検討に当たっては、社内の各部門（例：営業、人事、法務・コンプライアンス、調達、製造、経営企画、研究開発）から知見を収集することに加えて、自社業界や調達する原料・調達国の事情等に精通したステークホルダー（例：労働組合・労働者代表、NGO、使用者団体、業界団体）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ます（ガイドライン 3.1）。

¹⁰ 脆弱な立場に置かれることの多い個人（例：外国人、女性や子ども、障害者、先住民族、民族的又は種族的、宗教的、及び言語的少数者）は、より深刻な人権侵害リスクを受けやすいため、こうした個人への人権侵害リスクには特別な注意を払うべきです。なお、これらの属性は重複することがあり（例：外国人の女性）、その場合には脆弱性がさらに強まることがあります（ガイドライン 4.1.2.2）。

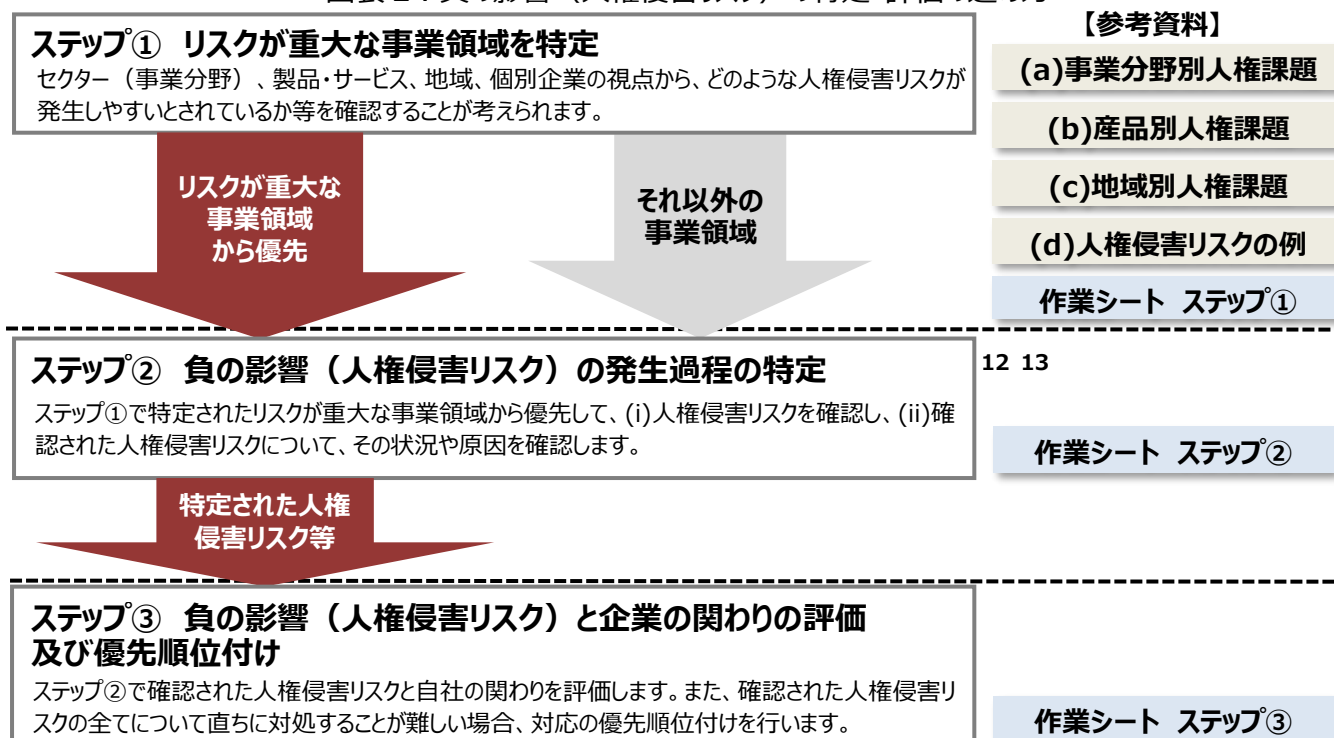
第3 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価

企業は、人権 DD の第一歩として、企業が関与している、又は関与し得る人権侵害リスクの特定・評価を行う必要があります。具体的には、自社・グループ会社、サプライヤー等¹¹における人権侵害リスク（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）を確認し、確認された人権侵害リスクの評価を行います（ガイドライン 4.1）。

本章では、多くの中小企業をはじめ、これまで人権 DD を行ったことがない企業を主たる対象に、人権侵害リスクの特定・評価の各ステップで実施することが考えられる内容について、取組の際の参考となるよう、取組方法の例を参考資料（別添 1）及び作業シート（別添 2）と併せて記載しています。

本章も、本資料全体の位置づけと同じく、本章の記載のとおりやらなければならない、本章の記載事項だけやっておけばいいという趣旨のものではありません。企業は、本章も参照しながら、自社の状況等を踏まえ、人権尊重の観点からどのような取組みが適切か検討する必要があります。本章で記載する各ステップについてのイメージは、図表 2 のとおりです。なお、本章の各ステップを実施し、人権侵害リスクの防止・軽減、取組の実効性の評価を経て、最終的には人権 DD としてどのようなプロセスを踏んだかを開示していくことが重要です（ガイドライン 4.4）。

図表 2：負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価の進め方



¹¹ サプライヤー等は、サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいいます（ガイドライン 1.3）。

¹² ステップ①記載のとおり、自社がビジネスを展開している事業領域のうち、より重大なリスクのある事業領域から優先してステップ②を実施するものであり、全ての事業領域において人権尊重の取組を実施していくことが最終目標です。

¹³ 事業領域が限られた企業、特に小規模な企業は、ステップ②からスタートすることも考えられます。

なお、特定・評価プロセスの途中であっても、例えば、明らかに深刻な人権侵害リスクが確認され、直ちに防止・軽減措置を講じなければ被害の回復が困難と想定されるような場合、その人権侵害リスクに直ちに対応する必要があることは言うまでもありません。また、人権侵害リスクの特定・評価の全てのプロセスにおいて、**ステークホルダー¹⁴との対話は重要**です（ガイドライン 2.2.3）。

¹⁴ ステークホルダーの例としては、例えば、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、国や地方自治体等が考えられます（ガイドライン 2.1.2.3）。

ステップ①：リスクが重大な事業領域の特定（ガイドライン 4.1.1(a)）

人権侵害リスクの特定・評価プロセスでは、まず、自社の事業のうち、**リスクが重大な事業領域を特定**することが考えられます。この際、社内関連部門（例：営業、人事、法務・コンプライアンス、調達、製造、経営企画、研究開発等）や社外の専門家等と意見交換を行いながら、以下のように、セクター（事業分野）、製品・サービス、地域、個別企業の視点から、どのような人権侵害リスクが指摘されているか等を確認することが考えられます。

そして、自社がビジネスを展開している事業領域のうち、**より重大なリスクのある事業領域から優先して、ステップ②以降のステップを実行して**いきます。

リスク視点の例	確認ポイントの例	参考資料の例 ¹⁵
セクター (事業分野) のリスク	自社のセクター（事業分野）、製品・サービス、又は、自社・取引先が事業を行う地域において、 どのような人権侵害リスクが指摘されているか について、人権侵害リスクの種類、深刻度、発生可能性といった観点から確認します。	参考資料(a) 事業分野別人権課題
製品・サービスの リスク		参考資料(b) 産品別人権課題
地域リスク		参考資料(c) 地域別人権課題
企業固有 のリスク	自社・グループ会社、サプライヤー等において、企業のガバナンス体制の問題や、人権侵害リスクとの関わりについて指摘を受けたことがないか など、企業固有の状況を確認します。	各種報道 社内資料（苦情処理メカニズムに寄せられた情報を含む）

作業シート 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価（ステップ①/ステップ①記入例）

参考資料(d) 人権侵害リスクの例

なお、本ステップを実行する際、**自社が提供する製品・サービスに関連して、どのようなサプライヤー等が存在するか把握できていることが望ましい**です。他方、実際には全てのサプライヤー等を把握することが困難なケースも考えられます。**そのような場合には、幅広いステークホルダーとの対話や、適切な苦情処理メカニズムの設置・運用等を通じて、又は、ステークホルダー等や業界団体と連携しながら、追跡可能性が低いサプライヤー等における人権侵害リスクも把握するように努めることが、より一層重要**となります。また、**なぜサプライヤー等の把握に限界があるのかを対外的に説明できるようにしておく**ことが望ましいです（ガイドライン Q&A の Q6）。

¹⁵ これらはいくまでも例であり、自社のセクター（事業分野）、製品・サービス、地域、取引先等の企業を踏まえ、必要な資料を検討することが期待されます。なお、人権侵害リスクには様々なものがありますが、参考資料(b)では強制労働・児童労働を、参考資料(c)では児童労働を扱っています。

ステップ②：負の影響（人権侵害リスク）の発生過程の特定（ガイドライン 4.1.1(b)）

リスクが重大な事業領域について¹⁶、**(i)人権侵害リスクを確認**します。そして、**(ii)確認された人権侵害リスクについて、その状況や原因を確認**します。これらの確認に際しては、以下のような方法で行うことが考えられます。

方法の例	確認ポイントの例
<ul style="list-style-type: none"> 社内資料（苦情処理メカニズムに寄せられた情報を含む）に基づく確認・調査 	<ul style="list-style-type: none"> 苦情処理メカニズムに寄せられた人権侵害リスクの情報や、過去にサプライヤー等において人権侵害リスクが発生した情報が社内記録に残されていないかを調査し、その状況を確認するとともに同様の人権侵害リスクが再発する状況にないか確認します¹⁷。 契約書等を確認し、取引先との間で人権侵害リスクを防止する取決めがあるかを確認します。
<ul style="list-style-type: none"> 企業（経営者・管理責任者）に対する質問票調査 	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤー等に質問票を送付し、返送された回答を確認します。 例えば、取引先等における人権尊重の取組体制（例：人権侵害リスクの防止・軽減や救済のための仕組み）を確認する質問項目や、人権侵害リスクが発生していないかを確認する質問項目等を含めることが考えられます¹⁸。
<ul style="list-style-type: none"> 従業員に対するアンケート・ヒアリング 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員に対して、自社内外において、実際に人権侵害リスクが発生していないか、確認します。 アンケートから人権侵害リスクが確認された場合、関係する従業員等に対してヒアリングを実施する方法も考えられます。
<ul style="list-style-type: none"> 現地調査・訪問 	<ul style="list-style-type: none"> 典型的な例として、例えば、現地の従業員の労働環境（安全で健康的な作業環境が提供されているかどうか）を確認します。
<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとの対話 	<ul style="list-style-type: none"> 自社業界や調達する原料・調達国の事情等に精通したステークホルダーと対話をして懸念を聴取します。 実際に人権侵害リスクを受けるステークホルダーから、被害の状況や人権侵害リスクについて聴取します。

作業シート 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価（ステップ②/ステップ②記入例）

¹⁶ 前記「図表 2. 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価の進め方」のとおり、より重大なリスクのある事業領域から優先してステップ②を実施するものであり、全ての事業領域において人権尊重の取組を実施していくことが最終目標です。

¹⁷ なお、特定・評価プロセスの途中であっても、例えば、明らかに深刻な人権侵害リスクが確認され、直ちに防止・軽減措置を講じなければ被害の回復が困難と想定されるような場合、その人権侵害リスクに直ちに対応する必要があることは p.8 に記載のとおりです。

¹⁸ 具体的な質問項目の内容については、自社が属する業界の事情や状況等を踏まえて検討することも考えられます。複数の業界団体等が、自業界における質問票の例を作成して一般に公開しています。

どのような方法が適切かは、収集する情報の種類等を踏まえて判断されます（ガイドライン 4.1.2.3）。そして、社内資料や質問票等の書面調査については、それらにより確認できる内容が限定的であり、また、質問票への回答内容が客観的な事実と整合しない可能性もあるということにも留意が必要です。

なお、事業活動の問題の中で問題となり得る人権侵害リスクは多数に上ると考えられることから、その全てについて、完璧に人権侵害リスクの発生過程を特定しようとするのは困難であると考えられます。むしろ、情報収集の正確を期そうとするあまり、防止・軽減を実施する前に実際に深刻な人権侵害が生じてしまいかねません。そのため、一定の初期的なステップ②における調査をもとに暫定的にステップ③の優先順位を付けて、人権侵害リスクの防止・軽減へと進めていく（新たな事象が確認されれば必要に応じて優先順位付けを変更する）という柔軟な対応が重要と考えられます。

ステップ③：負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価及び優先順位付け（ガイドライン

4.1.1(c)・(d)

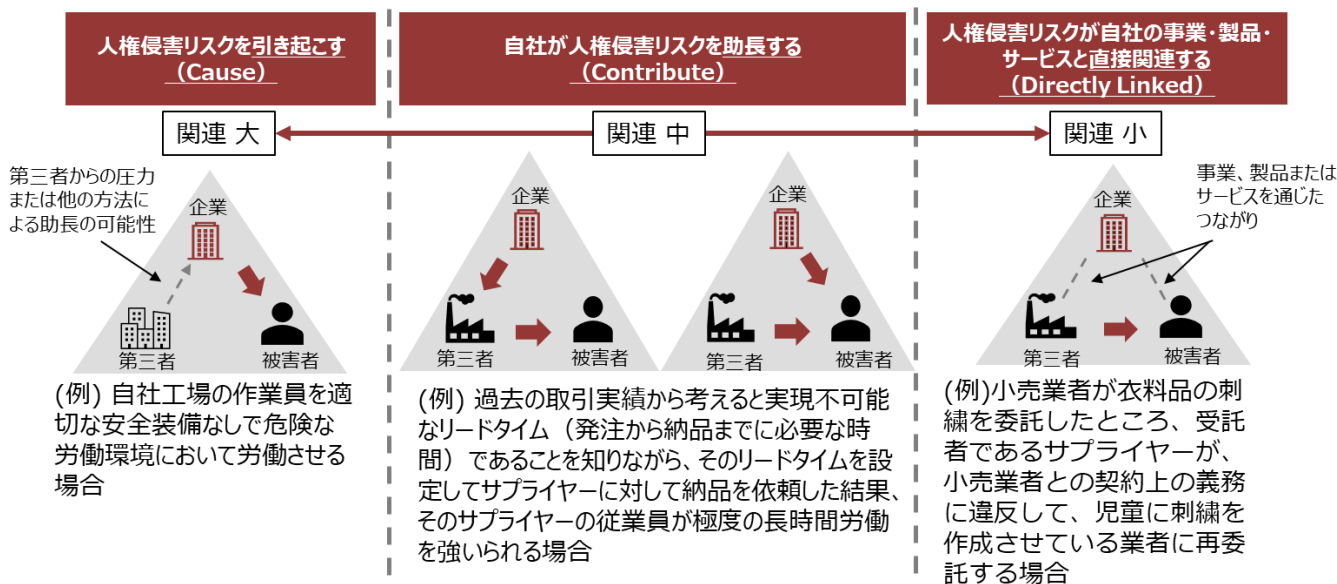
I. 人権侵害リスクと企業の関わりの評価

ステップ②で確認された人権侵害リスクと自社の関わり、すなわち、その人権侵害リスクが下表の(i)～(iii)のいずれに該当するかを評価します¹⁹。

	関わりの評価	求められる対応
(i)	<u>自社が人権侵害リスクを引き起こしているか</u>	人権侵害リスクの防止・軽減措置を講ずる必要があります
(ii)	<u>人権侵害リスクを助長しているか</u>	
(iii)	<u>人権侵害リスクが自社の事業・製品・サービスと直接関連しているか</u>	人権侵害リスクを引き起こし又は助長している企業に働きかけて、人権侵害リスクの防止・軽減に努めます

なお、上表の(i)～(iii)のイメージ図を図表3に記載しています。

図表3：人権侵害リスクの類型²⁰



¹⁹ 「助長」のケースに該当するか、「直接関連」のケースに該当するかの区別については、ガイドライン Q&A の 13 番が参考になります。

²⁰ 人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き- (https://www.iccl.or.jp/human_rights/) を踏まえて作成しています。

II. 優先順位付け

確認された人権侵害リスクの全てについて直ちに対処することが難しい場合、下記(i)及び(ii)のように優先順位を検討します²¹（ガイドライン 4.1.3.1）。

下記(i)及び(ii)の検討により同等の優先順位の人権侵害リスクが存在する場合には、下記(iii)のように対応の優先順位付けを行うことも考えられます（ガイドライン 4.1.3.1）。

優先順位	検討内容
(i)	人権侵害リスクの深刻度を評価し、深刻度の高いものから対処 します。深刻度は3つの観点（規模・範囲・救済困難度）で評価を行います。これらの観点の詳細は、図表4を参照ください。
(ii)	深刻度が同等な潜在的なケースが複数存在する場合には、発生可能性²²の高いものから対処 します。
(iii)	深刻度及び発生可能性が同等なケースが複数存在する場合には、まず、自社及び直接契約関係にある取引先において自社が人権侵害リスクを引き起こし又は助長しているケースについて優先的に対応することも考えられます ²³ 。

作業シート 負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価（ステップ③）

²¹ 優先順位付けの判断に当たっては、評価者によって評価が異なることも十分あり得、厳密に客観的で正確な判断を行うことは困難であると思われます。一方、評価者が変わっても評価が大きく異ならないようにすることは重要であり、例えば、どのようなケースであれば「図表4 優先順位付けの判断基準の例」の高度・中程度・低度に該当すると判断すべきかの大枠を社内で検討しておくことも考えられます。

²² 本資料においては、ガイドラインで記載している「蓋然性」を「発生可能性」と表記しています。

²³ その場合には、間接的な取引先や自社の事業等と直接関連するのみの負の影響へと対応を広げていく必要があります（ガイドライン 2.2.4）。

図表 4 : 優先順位付けの判断基準の例²⁴

最重要要素 深刻度	規模 (影響がどれくらい重大または深刻であるか)	高度	人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する重大な影響を伴っている。対象になっているコミュニティが特に脆弱な立場にあると考えられる
		中程度	人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する中程度の影響を伴っている
		低度	人権侵害が、被害者の生活に対する長期の、または実質的な影響を伴っておらず、脆弱な立場にある人々を対象としていない
	範囲 (影響を受けた人々の数)	高度	影響を受けた人々が多数であること。これには、社員、家族、または労働者、そして周囲の住民が含まれます
		中程度	影響を受けた人々が中程度の人数であること
		低度	影響を受けた人々が少数であること
	是正不能性 (影響を受けた人々について負の影響を受ける前の状況と少なくとも同一または同等の状況に回復させることができる限界)	高度	即時に措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正できないことになる
		中程度	速やかに措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正することができない可能性が高い
		低度	人権侵害を完全に是正するために即時に措置を講じる必要はない
発生可能性	高度	事業活動（または部門）において事由が年に数回発生しており、再び発生する可能性が非常に高い	
	中程度	事業活動において事由が数回発生しており、その業界で過去にも発生している	
	低度	事業活動においてその事由が発生したことはないが、その業界で過去に発生した可能性がある	

²⁴ UNDP（国連開発計画）の「研修進行ガイド 人権デュー・ディリジェンス」（<https://www.undp.org/ja/japan/publications/hrdd-guide-2022>）の内容を図表化して作成しています。なお、同資料の用語に従い、ガイドライン上の「救済困難度」を「是正不能性」と表記しています。

本資料（別添資料を含む）は、株式会社オウルズコンサルティンググループから提供を受けた資料を基に、経済産業省が作成したものです。