

太陽光発電産業のサプライチェーン等における 人権尊重に係る取組ガイダンス ～実践の手引～

Ver 1.0

一般社団法人 太陽光発電協会 (JPEA)
2023年4月

太陽光発電に係る事業者は、国の「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」に準拠した事業活動に取り組むことが原則であり、実施に当たっての参考となるよう本取組ガイダンスを策定しました。本取組ガイダンスのとおりを実施しなければならないものでなく、また、記載した項目だけをやっておけば良いというものではありません。

第1部 本取組ガイダンスの目的等 (1) 気候危機と太陽光発電の役割

パリ協定は、2015年に国連気候変動枠組条約（UNFCCC）を締結する我が国を含む、すべての国が歴史上初めて地球温暖化の原因となる温室効果ガスの削減に取り組むことを約束した枠組みです。

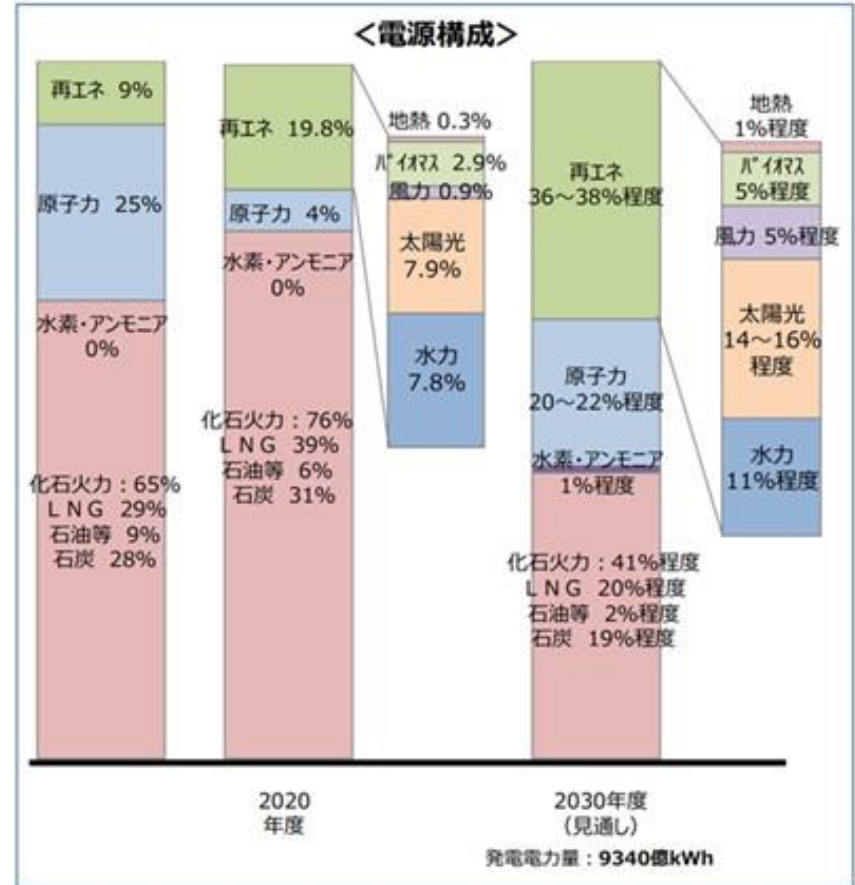
世界共通の長期目標

- ・産業革命前からの気温上昇を2℃未満に保つ
- ・1.5℃に抑える努力を追求する

我が国は、2050年までのカーボンニュートラルを目指すことを宣言

2030年度において温室効果ガスを2013年度から46%削減することを目指し、さらに50%の高みに向けて挑戦を続けていくことを表明

そしてこの場合の目標として、電源構成における**再エネ電力比率を36～38%**に高めることとしています。



2030年度におけるエネルギー需給の見通し（エネルギーミックス）

出典：経済産業省 資源エネルギー庁 総合資源エネルギー調査会 省エネルギー・新エネルギー分科会／電力・ガス事業分科会 再生可能エネルギー大量導入・次世代電力ネットワーク小委員会「制度的な検討を要する論点の整理」参考資料3頁目（参考）新たな「エネルギーミックス」実現への道のり、2022年10月）より

第1部 本取組ガイダンスの目的等 (1) 気候危機と太陽光発電の役割

太陽光発電をはじめとする再生可能エネルギーは、

国内で生産可能

⇒エネルギー安全保障にも寄与できる有望かつ多様

⇒重要な国産エネルギー源

地球上のあらゆるところに降り注ぐ太陽光は、
SDGsの精神である5つのpを支える再生可能
エネルギーの切り札

- ① 人間people
- ② 地球planet
- ③ 豊かさprosperity
- ④ 平和peace
- ⑤ パートナーシップpartnership)



出典：国際連合広報局_我々の世界を変革する：持続可能な開発
のための2030アジェンダ 4P

第1部 本取組ガイダンスの目的等 (2) 太陽光発電を取り巻く世界の状況 **JPEA**

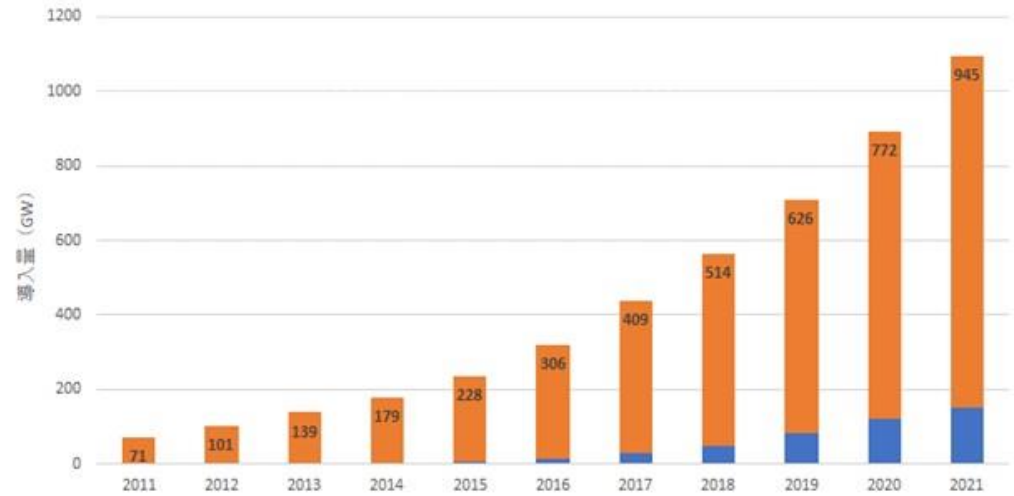
世界の太陽光発電システムの導入量は、年々増加。

我が国は**2030年までに新築戸建住宅の6割に太陽光発電設備の導入を目指す目標**を掲げており、太陽光発電産業界としてもこの目標達成に向けてしっかりと取り組む必要がある。

地方自治体においても、**東京都及び川崎市が2025年度から大手ハウスメーカー等が供給する新築中小住宅等に対する太陽光発電の設置義務化を開始する等、先進的な政策を展開。**

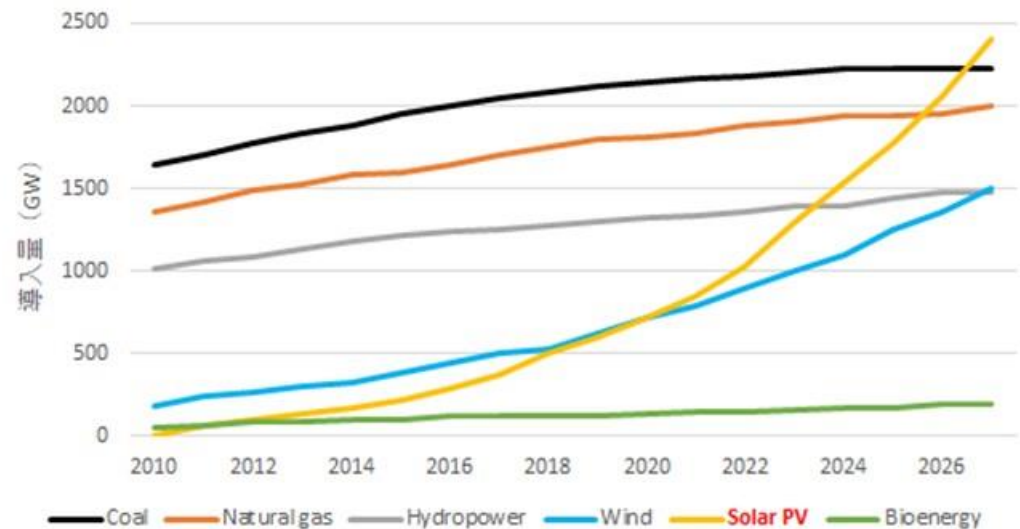
中長期的には世界的な脱炭素化の潮流と太陽光発電をはじめとする再生可能エネルギーのコスト低減等から、**グリーンエネルギー転換が国内外で加速**していくと見られている。

⇒太陽光発電産業に係る企業活動は、世界中からこれまで以上に注目されることが予想される。



太陽光発電世界導入量推移

出典：PVPS_Trend_Report_2022よりJPEA作成



将来に向けての太陽光発電世界導入量予測4)

出典：Cumulative power capacity, gigawatts (GW), by technology, 2010-2027. Source: IEA Renewables 2022.よりJPEA作成

第1部 本取組ガイダンスの目的等 (3) 人権尊重に向けた国際基準の形成

人々が手にする多くの製品は、その原材料や部品の調達においてグローバル化が進展。

⇒一部の企業はサプライチェーン上の人権等を軽視し、人々の生活に負の影響を与えていること判明。

特に**1990年代以降、先進国のグローバル企業が途上国で事業展開するに当たって、強制労働・児童労働等の事例が数多く報告されるようになった。**

⇒こうした状況を背景に、**企業を取り巻くステークホルダーから、企業が人権尊重等の取組に真剣に向き合う必要があるとの要請が高まってきた。**

・1998年「労働における基本的原則及び権利に関するILO（国際労働機関）宣言」、2000年「国連グローバル・コンパクトの発足」、2010年「ISO26000（社会的責任に関する手引）」、2011年「OECD多国籍企業行動指針に人権に関する章が新設」される等、企業と人権に関する国際的な枠組みの整備が進み、同年2011年に、最も重要な国際的枠組みの1つである「**ビジネスと人権に関する指導原則**」が**国連人権理事会において全会一致で支持された。**

⇒同指導原則では、**人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任及び救済へのアクセスが3つの柱**として位置付けられている。

「ビジネスと人権に関する指導原則」の3つの柱

①人権を保護する国家の義務	・ 国家が主体となって人権を保護すべきことを要請
②人権を尊重する企業の責任	・ 企業は人権を尊重し人権方針の策定を行う責任を負う ・ 企業方針によるコミットメント ・ 人権デュー・ディリジェンス ・ 救済手続
③救済へのアクセス	・ 国家は人権侵害を受けたものが救済を受けられる仕組みを構築 ・ 企業も悪影響を受けた可能性がある個人やコミュニティが利用可能な苦情処理の仕組みを構築又はそれに参加する

第1部 本取組ガイダンスの目的等 (4) 国際スタンダードを踏まえた取組の必要性

我が国は、米国・欧州をはじめ、特にアジア諸国とともにサプライチェーンを構成し、強い経済的結びつきを有する。

企業はサプライヤー等との持続可能性を考慮しつつ、前述の人権尊重に向けた国際基準に沿った取組を進めていくことが求められる。

日本で事業活動を行う企業は、国連指導原則のもと、国内のみならず世界各地における自社・グループ会社において、サプライチェーン等における人権に対する負の影響に注意を払わなければならない。

企業の人権尊重に関する世界・日本における主な動き

1998年	「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」が採択
2000年	国連グローバル・コンパクト発足
2010年	ISO26000（社会的責任に関する手引）策定
2011年	「OECD多国籍企業行動指針」改訂 国連人権理事会が「ビジネスと人権に関する指導原則」を全会一致で支持
2017年	ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」改訂
2020年	日本政府「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020－2025）」策定
2022年	日本政府「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」策定
2023年	日本政府「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」公表

太陽光発電産業に係る企業も国際的なサプライチェーンの中で事業活動を行っていることから、企業は国際的に求められる人権尊重の取組を積極的に行う必要がある。

2011年：国連において「**ビジネスと人権に関する指導原則**」が全会一致で支持
国家の人権保護義務・企業の人権尊重責任・救済へのアクセスという3本柱3を規定しており、国家と企業と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た

2011年：OECDによる「**OECD 多国籍企業行動指針**」改訂
2017年：ILOによる「**多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(ILO 多国籍企業宣言)**」改訂

2020年：日本政府は「**ビジネスと人権に関する行動計画**」を策定
企業による権デューディリジェンス実施についての期待と共に、国家等の関与の下で人権侵害が行われている場合には、日本政府に期待される役割を果たしていくことを表明

2021～2022年、米欧では法規制によって企業に人権尊重を義務付ける動きが活発化

2022年1月21日：JPEA「**持続可能な社会の実現に向けた行動指針**」発表
会員企業が太陽光発電産業における社会的責任を果たすと共に、人権の尊重、持続可能なサプライチェーンの構築に向けて、中立・公平を遵守した事業活動の規範となる指針

2022年9月：日本政府「**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**」発表
(ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議)

2022年10月：JPEA「**太陽光発電産業の人権問題に関する取り組み宣言**」発表
政府が策定した人権ガイドライン等を尊重し取り組む旨を宣言

政府が策定した「**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**」を踏まえた事業活動の重要性を改めて示すとともに、**企業に求められる人権尊重の取組促進を目的として**

2023年4月「太陽光発電産業のサプライチェーン等における人権尊重に係る取組ガイダンス～実践の手引～Ver 1.0」を策定・公表

本取組ガイドスの構成

本取組ガイドスの構成

- 第1部：本取組ガイドス策定の目的等を説明。
- 第2部：各企業において人権尊重に関して取り組むべき内容を、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンス及び救済等について、例示を盛り込んだ上で解説。
- 巻末：参考資料として、サプライヤー等に対して求める行動規範の例や、太陽光発電システムの設置に係る契約時の確認事項を記載した書面例を添付。※下図
(必ず取り入れる必要はありません。必要に応じて参照してください)

JPEA Japan Photovoltaic Energy Association

別紙① サプライヤー等向け行動規範

サプライヤー等向け行動規範（例）

〇〇〇社（以下「当社」という。）は、国連が提唱する「S」企業と人権に関する最も重要な国際的枠組みの1つである「人権に関する指導原則」に賛同し、事業活動における人権尊重を重要視している。本行動規範は、製品の製造に使用される「みならず、事業活動に必要な機械・設備等の購入及びサプライヤー等（サプライチェーン（自社の製品・サービスの原料・設備やソフトウェアの調達・確保等に関係する「上流」と自社の販売・消費・廃棄等に関係する「下流」をいう。以下単業及びその他のビジネス上の関係先をいい、直接の取引先に以下同じ。）が最低限順守すべき基準を示したもので、サブ全体において適用される。

法的要求事項

サプライヤー等はその事業活動を行う国で適用される地域の法令、法的要求事項及び条約（以下「法令等」という）を遵守しなければならない。

児童労働

サプライヤー等は15歳、又は義務教育を修了する年齢未満の者を労働に従事させてはならない。

強制労働

サプライヤー等は拘束労働、年季奉公、奴隷労働、受刑者、奴隷制類似の労働又は人身取引を通じた労働など、ある種の威の下に強要され、かつ、右の者が自らの自由意思で申

JPEA Japan Photovoltaic Energy Association

是正措置

本行動規範への違反が発見された場合、当社とサプライヤー等は問題事項を合理的な時間内に解決する是正措置計画を作成し、これに合意する。本行動規範に違反したと認められた場合、当社は注文の取消し又は取引の停止を含む、しかるべき措置をとることがある。

再委託及び資材調達

サプライヤー等は当社から受けた注文を下請業者に再委託する場合、当該再委託先の事業活動が本行動規範に沿うものであることを保証しなければならない。また、商品や製造するために必要な原材料もしくは副資材を第三者から調達する場合、本行動規範に違反した事業活動を行う調達先と取引してはならない。当社が、再委託先又は調達先の事業活動が本行動規範に沿っているかの確認を望むときは、これに誠実に対応し協力しなければならない。

透明性及び誠実性

サプライヤー等はすべての事業活動において、記録、物証、証言の偽造並びに改ざん及び隠蔽その他これらに類する倫理に反する行為を行

JPEA Japan Photovoltaic Energy Association

別紙② 契約時の確認書

購入モデル契約時の確認書

この度、太陽光発電システムのご利用をいただき誠にありがとうございました。弊社では、ご契約時に営業担当者からお客様へ適切な説明がなされているかどうかの確認をさせていただきます。よりお客様に誠実な企業となることを目指しております。つきましては、下記の項目のご確認をよろしくお願い申し上げます。

〇株式会社 お客様相談室

〇株式会社行

記

（下記内容を確認し、□欄にチェックマークを入れてください）

	ご確認内容	チェック
1	太陽光発電システムの仕様についての説明を受けました。	<input type="checkbox"/>
2	太陽光発電システムの施工方法についての説明を受けました。 ・落雪や積雪など太陽光発電システムの設置が周辺におよぼす危険性とその対策について説明を受けました。	<input type="checkbox"/>
3	太陽光発電システム・施工の費用（見積内容）についての説明を受けました。	<input type="checkbox"/>
4	補助金等の状況についての説明を受けました。	<input type="checkbox"/>
5	太陽光発電システムの電力会社（送配電事業者）及び固定価格買取制度（事業計画の作成・提出・遵守義務）の申請や報告についての説明を受けました。	<input type="checkbox"/>
6	発電量および経済性について、計算根拠を示して作成した書面を用いて説明を受けました。	<input type="checkbox"/>

太陽光発電に係る事業者は、国の「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」に準拠した事業活動に取り組むことが原則であり、実施に当たっての参考となるよう本取組ガイドスを策定しました。本取組ガイドスのとおりに実施しなければならないものでなく、また、記載した項目だけをやっておけば良いというものではありません。

(参考) 政府人権ガイドライン記載事項のカバー範囲について

本取組ガイダンスと2022年9月に政府が公表した人権ガイダンス、2023年4月に経産省が公表した実務参照資料の構成を以下に比較しました。

太陽光発電産業のサプライチェーン等における人権尊重に係る取組ガイダンス～実践の手引～Ver 1.0 (JPEA, 2023年4月)

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 (ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議、2022年9月)

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、2023年4月)

- はじめに..... 1
- 目次..... 2
- 第1部 本取組ガイダンスの目的等**..... 3
 - 1. 目的..... 3
 - (1) 気候危機と太陽光発電の役割..... 3
 - (2) 太陽光発電を取り巻く世界の状況..... 4
 - (3) 人権尊重に向けた国際基準の形成..... 6
 - (4) 国際スタンダードを踏まえた取組の必要性..... 7
 - 2. 本取組ガイダンスの活用対象..... 8
 - 3. 本取組ガイダンスの位置付け..... 8
 - 4. 用語の定義..... 8
- 第2部 企業における人権尊重の取組 (本論)**..... 10
 - 1. 取組の全体像**..... 10
 - 2. 人権方針**..... 13
 - (1) 人権尊重責任に関するコミットメント..... 13
 - (2) 組織内事業方針・手続きへの反映..... 13
 - 3. 人権デュー・デリジェンス (人権DD)**..... 14
 - (1) 負の影響の特定・評価..... 14
 - (2) 負の影響の防止・軽減..... 24
 - (3) 取組の実効性の評価..... 31
 - (4) 説明・情報開示..... 32
 - 4. 救済**..... 34
 - (1) 救済の必要性と企業の努力..... 34
 - (2) 苦情処理メカニズム..... 34
 - (3) 国家による救済の仕組み..... 36
- おわりに..... 37
- 別紙① サプライヤー等向け行動規範..... 38
- 別紙② 契約時の確認書..... 40
- 参考資料一覧..... 41
- 作成・改訂履歴..... 45

- 1. はじめに**..... 1
 - 1.1 本ガイドライン策定の経緯・目的等..... 2
 - 1.2 人権尊重の意義..... 4
 - 1.3 本ガイドラインの対象企業及び人権尊重の取組の対象範囲..... 6
- 2. 企業による人権尊重の取組の全体像 (総論)**..... 6
 - 2.1 取組の概要..... 6
 - 2.1.1 人権方針..... 7
 - 2.1.2.1 「人権」の範囲..... 7
 - 2.1.2.2 「負の影響」の範囲..... 8
 - 2.1.2.3 「ステークホルダー」..... 9
 - 2.1.3 救済..... 10
 - 2.2 人権尊重の取組にあたっての考え方..... 10
 - 2.2.1 経営陣によるコミットメントが極めて重要である..... 10
 - 2.2.2 潜在的な負の影響はいかなる企業にも存在する..... 11
 - 2.2.3 人権尊重の取組にはステークホルダーとの対話が鍵である..... 11
 - 2.2.4 優先順位を踏まえ順次対応してゆく姿勢が重要である..... 11
 - 2.2.5 各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である..... 12
- 3. 人権方針 (各論)**..... 12
 - 3.1 策定に際しての留意点..... 13
 - 3.2 策定後の留意点..... 14
- 4. 人権DD (各論)**..... 14
 - 4.1 負の影響の特定・評価**..... 14
 - 4.1.1 具体的なプロセス..... 14
 - 4.1.2.1 継続的な影響評価..... 16
 - 4.1.2.2 脆弱な立場にあるステークホルダー..... 17
 - 4.1.2.3 関連情報の収集..... 18
 - 4.1.2 負の影響の特定・評価プロセスの留意点..... 16
 - 4.1.2.1 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場合..... 20
 - 4.1.2.2 自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合..... 21
 - 4.1.2.3 取引停止..... 22
 - 4.1.3 負の影響への対応の優先順位付けの判断基準..... 19
 - 4.2 負の影響の防止・軽減**..... 20
 - 4.2.1 検討すべき措置の種類..... 20
 - 4.2.1.1 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場合..... 20
 - 4.2.1.2 自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合..... 21
 - 4.2.1.3 取引停止..... 22
 - 4.2.2 紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」..... 24
 - 4.1.3 負の影響への対応の優先順位付けの判断基準..... 19
 - 4.3 取組の実効性の評価**..... 26
 - 4.3.1 評価の方法..... 26
 - 4.3.2 実効性評価の社内プロセスへの組込..... 27
 - 4.3.1 評価結果の活用..... 27
 - 4.4 説明・情報開示**..... 28
 - 4.4.1 説明・開示する情報の内容..... 28
 - 4.4.1.1 基本的な情報..... 28
 - 4.4.1.2 負の影響への対処方法..... 28
 - 4.4.2 説明・情報開示の方法..... 28
- 5. 救済 (各論)**..... 29
 - 5.1 苦情処理メカニズム..... 29
 - 5.2 国家による救済の仕組み..... 30

- 第1 本資料の位置付け..... 2
- 第2 人権方針の策定**..... 3
 - 1. 位置づけ..... 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..... 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..... 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..... 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

国の「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」の全編に渡り、太陽光発電産業に係る企業が国のガイドラインに準拠した事業活動を行う際に参考となるよう例示を盛り込んだ上で解説。

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



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、2023年4月) P2より

国の「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」のうち、『人権方針の策定』、『人権DDの負の影響の特定・評価』にフォーカスして実例も踏まえ、実務参照資料として解説

2. 人権方針 (1) 取組の全体像

人権ガイドラインでは、企業は、その人権尊重責任を果たすため、**人権方針の策定、人権DDの実施**、自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合における**救済**が求められています。この人権尊重の取組に関する全体像の概要は下図のとおりで、**ステークホルダーとの対話を通じて、PDCAサイクルを回していくことが重要**です。



出典：OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」21頁より

※上図の⑥において、「適切な場合」という留保が付されているのは、複数の是正措置（国による司法的な苦情処理の仕組みを含む。）の選択肢が存在する場合に、自社自身が是正措置を行うことが適切な場合もあれば、第三者による是正措置に協力することが適切な場合もあるためであると考えられます(OECDガイダンス附属書Q53をご参照ください)。

2. 人権方針 (1) 人権尊重責任に関するコミットメント

人権尊重の取組は、採用、調達、製造、販売等を含む企業活動全般において実施されるべきですので、人権尊重責任を十分に果たすためには、**全社的な関与が必要**

(1) 人権尊重責任に関するコミットメント

太陽光発電産業に係る企業は、**人権尊重責任を果たすというコミットメント（約束）**を、下表の5つの要件を満たす人権方針を通じて、**企業の内外に向けて表明するべき**

経営陣の承認を経た企業によるコミットメント（約束）は、企業の行動を決定する明瞭かつ包括的な方針となるものであり、極めて重要です。

①	企業のトップを含む経営陣で承認されていること
②	企業内外の専門的な情報・知見を参照した上で作成されていること
③	従業員、取引先、及び企業の事業、製品又はサービスに直接係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
④	一般に公開されており、全ての従業員、取引先及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
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及び手続に、人権方針が反映されていること

事業の種類や規模等は各企業によって様々であり、負の影響が生じ得る人権の種類や、想定される負の影響の深刻度等も各企業によって異なる。

人権方針の策定に当たっては、**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。

こうした検討においては、**社内だけでなく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。

人権方針は、人権を尊重するための取組全体について企業としての基本的な考え方を示すものであり、**企業の経営理念とも密接に係るもの**。

各企業が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よって、**人権方針と経営理念との一貫性を担保し、人権方針を社内に定着させることにつながる**。

人権方針は策定・公表することで終わりではない。

企業全体に**人権方針を定着**させ、その活動の中で**具体的に実践**していくことが求められる。

そのためには、**人権方針を社内に周知し、行動指針や調達指針等に内容を反映**すること等が重要。

また、人権DDの結果等を踏まえ、**必要に応じて人権方針を改訂**することも有用です。

3. 人権デューディリジェンス：（1）負の影響の特定・評価

人権DDは、その性質上、**人権侵害が存在しないという結果を担保するものではなく**、ステークホルダーとの対話を重ねながら、**人権への負の影響を防止・軽減するための継続的なプロセス**。

人権尊重の取組について情報を開示していくことは、**仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、企業価値を減殺するものではなく**、むしろ**改善意欲があり透明性の高い企業として企業価値の向上に寄与**するものであり、また、ステークホルダーから評価されるべきもの。

（1）負の影響の特定・評価

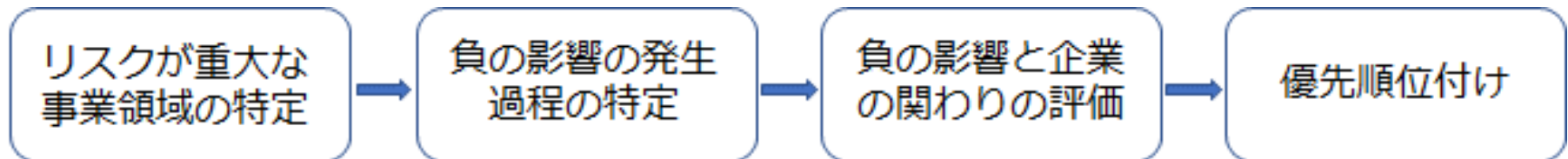
人権 DDの第一歩は、企業が関与している、又は関与し得る人権への負の影響を特定し評価すること。

特定・評価に当たって企業は、**従業員、労働組合・労働者代表、市民団体、人権擁護者、周辺住民等のステークホルダーと対話することが有益。**

企業は負の影響の特定・評価を行うためには、

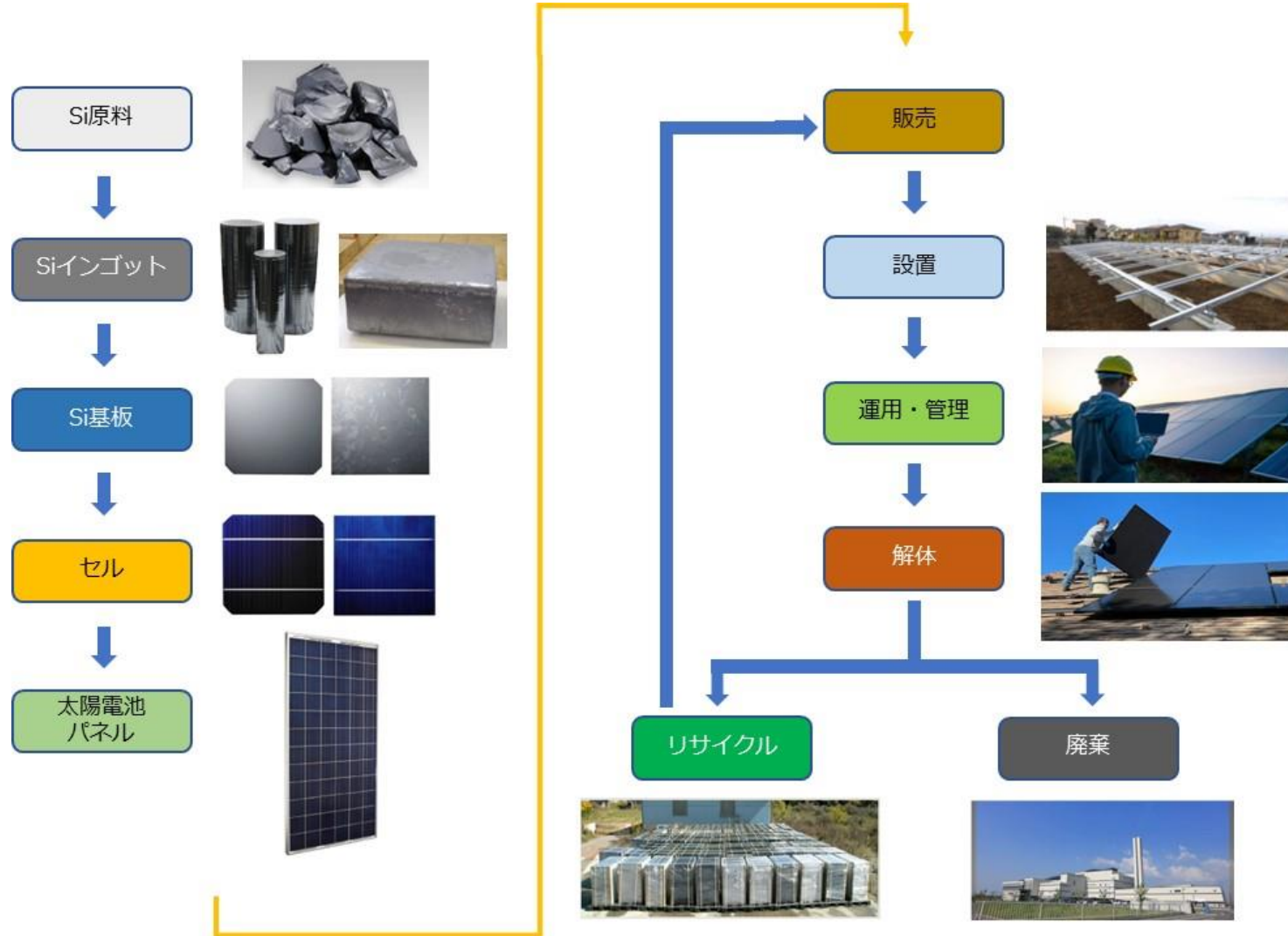
自社製品・サービスの追跡可能性を確保するべく、自社のサプライヤー等について把握しておくことが必要です。

負の影響の特定と評価については、次のプロセスを通じて行います。



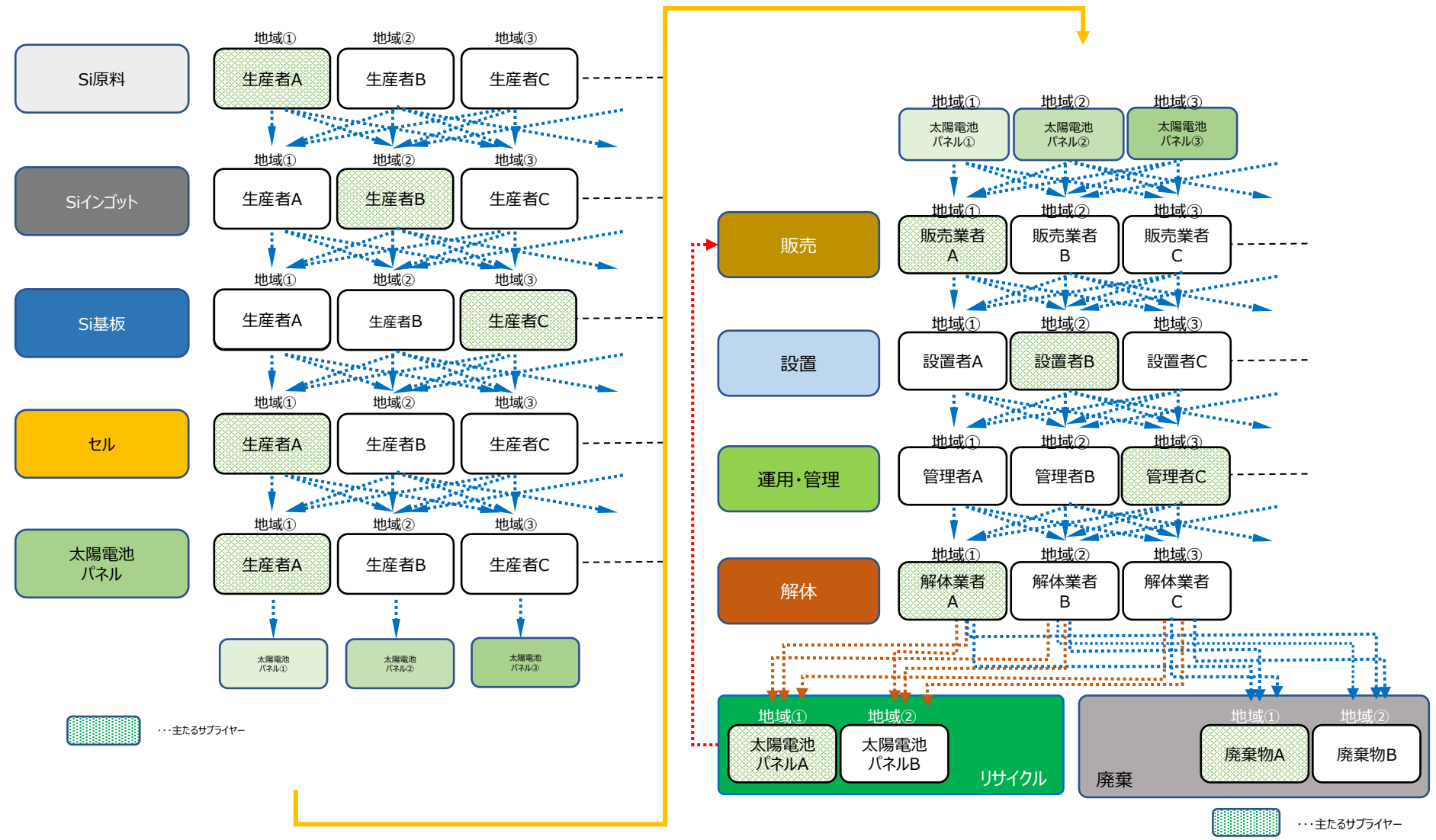
(1) 負の影響の特定・評価 ア) リスクが重大な事業領域の特定

人権への負の影響の特定に当たっては、**サプライチェーンマップの作成・管理が有効**。
 代表的なものとして、以下に**太陽電池パネルの事例**を記した。



太陽電池パネル製品に係る工程図 (例) (サプライチェーンマップの作成準備)

(1) 負の影響の特定・評価 ア) リスクが重大な事業領域の特定



太陽電池パネル製品に係るサプライヤーの洗い出し (例) (サプライチェーンマップの作成)

ア) リスクが重大な事業領域の特定、イ) 負の影響の発生過程の特定

サプライチェーンマップ作成上の留意点

- ① サプライチェーンマップは、**製造プロセスの個々のステップを識別**できるようにする。
- ② 各ステップには、生産される品目や採用されている全体的な**製造プロセスの説明、生産者の名前、生産場所**等、その**ステップの実体に関する情報を含める**必要がある。
- ③ 同じ品目に**複数の供給者がいる場合、サプライチェーンマップ中に複数の事業者を示す**こととなります。製品のサプライチェーンにおいて、ある事業者が**複数の生産拠点を持つ場合、関連する拠点を特定**することも重要。
- ④ 複雑な製品や多くの部品及びサプライヤー等を持つ製品は、**複雑なサプライチェーンマップにつながる可能性**もあります。このような場合は、**場所やコスト、時間の独自性や重要性を考慮し、特に重要な原材料や中間生産を取り上げる**ことでサプライチェーンマップの**作成・管理を簡素化**することも可能。

※なお、サプライチェーンマップの作成に当たっては、**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**ケースも考えられる。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、より一層重要となる。

※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。

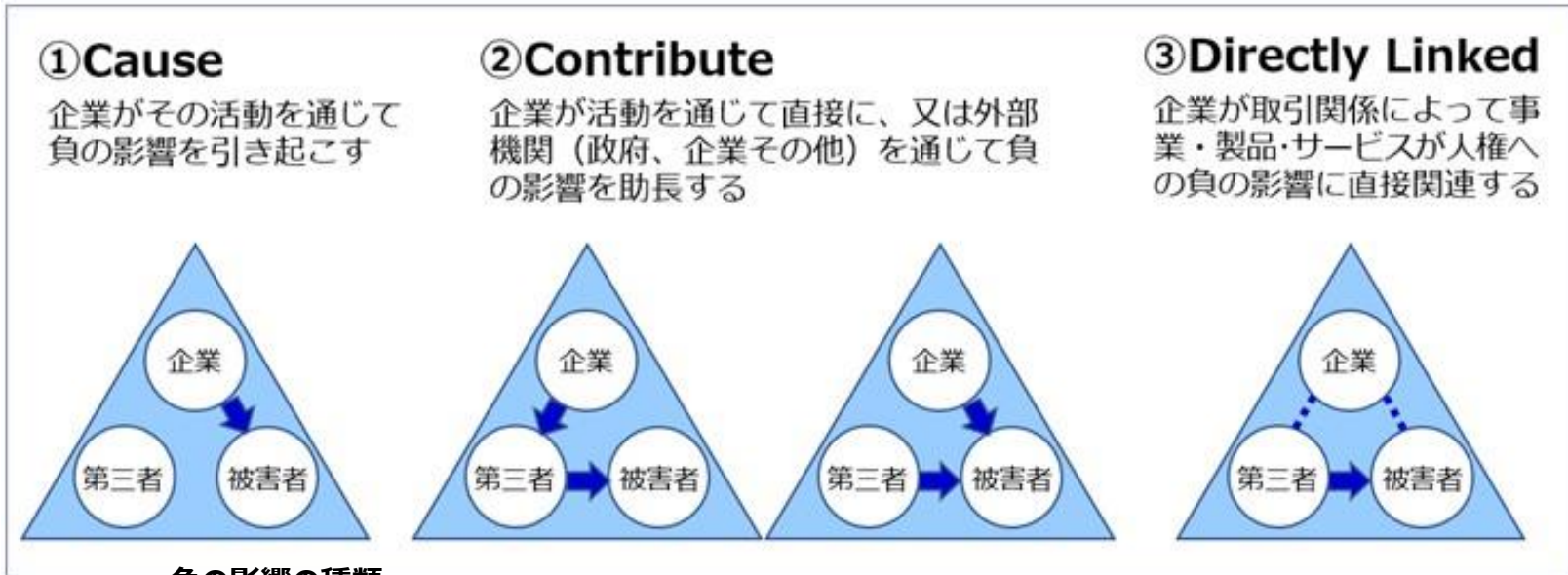
※企業は、自社ビジネスの各工程において、人権への負の影響がどのように発生するか（誰がどのような人権について負の影響を受けるか）を具体的に特定していく必要がある。アにおいてリスクが重大な事業領域を特定している場合には、その事業領域から発生過程の特定を行う。

(1) 負の影響の特定・評価 ウ) 負の影響と企業の関わりの評価

企業は特定した負の影響の発生過程に対して、**適切な対応方法を決定するために、人権への負の影響と当該企業の関わりを評価**する必要がある。

Point

- ・**自社が負の影響を引き起こしたか**（引き起こす可能性があるか）
 - ・**負の影響を助長したか**（助長する可能性があるか）
 - ・**負の影響が自社の事業・製品・サービスと直接関連しているか**（直接関連する可能性があるか）
- の3類型に分類して評価する。



負の影響の種類

出典United Nations "The Corporate Responsibility to Respect Human Rights : An Interpretive Guide"よりJPEA作成

(1) 負の影響の特定・評価 ウ) 負の影響と企業の関わりの評価

負の影響の種類（太陽光発電産業に係る事例）

※考え方の参考にしてください。

負の影響の種類	（上流） 太陽電池パネル製品に係る例	（下流） 販売から廃棄等に係る例
企業がその活動を通じて負の影響を引き起こす（cause）場合	自社工場で外国人労働者に待遇面で差別したり、日本的な慣習を強要	自社販売において、従業員に過剰なノルマを課して慢性的な長時間労働を引き起こしている
企業がその活動を通じて直接に、又は外部機関（政府、企業その他）を通じて負の影響を助長する（contribute）場合	サプライヤー等への納期や価格交渉等の場面において、過去の取引実績から考えると実現不可能であることを知りながら、過度な要求を行い、サプライヤー等の労働者が長時間労働等を強いられる	自社が供給した太陽電池パネルの所有者が、自社のアドバイスにしたがって太陽電池パネルを廃棄したところ、アドバイスの内容が適切でなかったために土壌汚染が発生した
企業は、負の影響を引き起こさず助長もしていないものの取引関係によって事業・製品・サービスが人権への負の影響に直接関連する（directly linked）場合	自社の委託先が、自社との契約上の義務に違反して、児童労働が行われている業者に再委託していた	販売先が、自社が定めた設置条件に反して太陽電池パネルを設置したことで、周辺住民に健康被害が生じた

(1) 負の影響の特定・評価 Ⅰ) 優先順位付け

特定された負の影響の全てについて直ちに対処することが難しい場合には、**対応の優先順位付け**を行うことが必要。

対応の優先順位は、人権への**負の影響の深刻度により判断**され、深刻度の高いものから対応することが求められます。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（確実性の度合い）の高いものから対応**することが合理的。

優先順位は状況の変化に応じて変わり得るものであり、そのため、継続的に影響評価を行うことが重要。

深刻度は、人権への負の影響の

- ①規模
- ②範囲
- ③救済困難度

という**3つの基準（左表参照）**を踏まえて判断される。

言い換えれば、深刻度は、人権への**負の影響の程度を基準として判断**されるもので、**企業経営に与え得る負の影響（経営リスク）の大小を基準として判断**されるわけではない。

負の影響の基準と考慮事例

基準	意味	考慮事項の例
①規模	人権に対する負の影響の重大性	<ul style="list-style-type: none"> ・侵害の性質や背景 ・侵害の態様 ・被害者の状況
②範囲	負の影響の及ぶ範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・負の影響を受ける人々の人数 ・負の影響を受けるグループやコミュニティの大きさ
③救済困難度	負の影響が生じる前と同等の状態に回復することの困難性	<ul style="list-style-type: none"> ・負の影響からの救済が可能である程度（例えば、補償又は被害回復による救済が想定される） ・負の影響が生じる前と同等の状態に回復するために求められる行動の迅速性の程度

(1) 負の影響の特定・評価 オ) 負の影響の特定・評価プロセスの留意点

人権の状況は常に変化するため、人権への**影響評価は、定期的に繰り返し、かつ徐々に掘り下げながら行う。**

人権への負の影響の評価に当たっては、**脆弱な立場に置かれ得る個人、すなわち、社会的に弱い立場に置かれ又は排除されるリスクが高くなり得る集団や民族に属する個人への潜在的な負の影響に特別な注意を払う。**このような視点は、負の影響の特定・評価に限らず、人権尊重の取組全体にわたり重要。

武力紛争が生じている地域や犯罪者集団による広範な暴力又は深刻な危害が人々に及ぼされている地域においては、高いリスクに応じた人権DDを実施する。そのような人権DDの例としては、企業が、事業を行う地域の状況について理解し、紛争等を助長する潜在的な要因を特定することを通して、事業活動が人権への負の影響を与えないようにするだけでなく、地域における暴力を助長しないようにする取組が挙げられる。

政府が4月に公表した実務参照資料には、負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価用の作業シートが別添2として添付されており、活用されることを推奨。

3. 人権デューデリジェンス：（2）負の影響の防止・軽減

企業は、人権尊重責任を果たすため、**企業活動による人権への負の影響を引き起こしたり助長したりすることを回避し、負の影響を防止・軽減することが求められる**。また、企業がその影響を引き起こし又は助長していなくても、取引関係によって企業の事業、製品又はサービスに直接関連する人権への負の影響については、防止・軽減に努めることが求められる。企業は、**特定された負の影響の防止・軽減について、経営陣の最終責任のもとで、責任部署・責任者を明確にした上で、適切に取り組む必要がある**。

企業は事業実態を踏まえた形での負の影響の防止・軽減策を講じることが推奨されるが、その実施に当たっては特に次の点に留意することが必要。

- **契約を結ぶ前に、強制労働等の有無をサプライヤー等に確認するプロセスを持つこと。**
- **サプライチェーンで強制労働等が確認された場合、サプライヤー等による是正措置を実施することや是正措置を取らなかった場合に、契約の解除を行うこと等を盛り込んだ契約を取り交わしておくこと。**

これらの点を考慮し、負の影響を防止・軽減する取組を円滑に進めるうえで、**太陽光発電産業に係る企業はサプライヤー等との契約締結時に同意を得ることも有効な方法のひとつ**。

具体的には、

- 「上流」に対しては別紙①に示すようなサプライヤー等向け行動規範を示すこと等が考えられる。
- 「下流」に対しては、特に太陽光発電設備が、店頭販売で完結する商品ではなく、**設置すべき場所・屋根の状況確認等、個別の訪問・確認及び説明が欠かせない**ことに注意。

※このためJPEAは、周辺の住環境への影響等、人権尊重にも配慮して設置いただけるよう太陽光発電システムの設置に係る契約時の確認書を作成・公表している。法令に順守した販売活動はもちろんのこと、不測のトラブルを避けるためにも活用を検討してください（別紙②参照）。

3. 人権デューディリジェンス：（2）負の影響の防止・軽減

負の影響の防止・軽減に向けて、負の影響の類型に応じて次の措置を検討。



※企業は、特定された負の影響の防止・軽減について、**経営陣の最終責任のもとで、責任部署・責任者を明確にした上で、適切に取り組む**必要がある。

具体的な負の影響の防止・軽減についての対応①

◆自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合

- (i) 負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を**確実に停止**するとともに、将来、**同様の負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を防止**する。(手引書に事例を記載)
- (ii) 事業上、契約上又は法的な理由により、負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を直ちに**停止することが難しい**場合は、その活動の停止に向けた**工程表を作成し、段階的にその活動を停止**する。

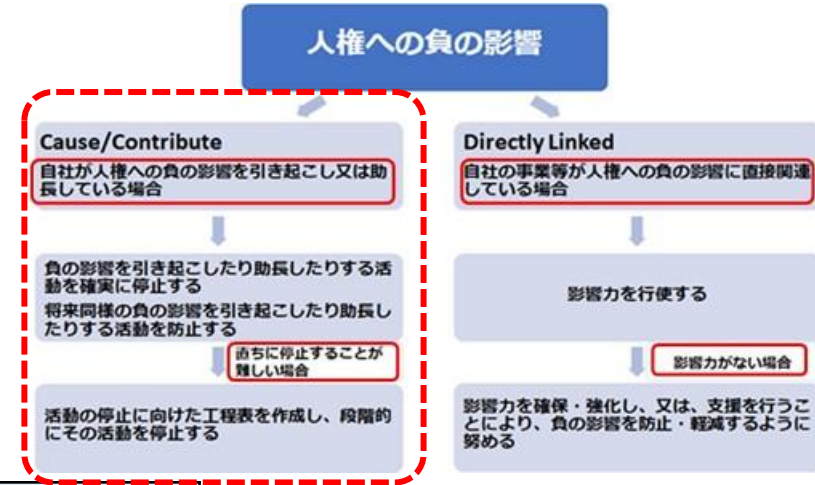
※以下、事例をご紹介します。考え方の参考にしてください。

(例：自社が人権への負の影響を引き起こしている場合)

自社の販売部門において、従業員に**過剰なノルマ**を課していたことが原因で、大幅な**長時間労働が常態化**していた。そこで、当該部門の従業員全員を対象に**産業医面談を実施**したうえで、医師の指導の下、**適切な健康管理措置**を講じるとともに、外部の専門家による**事実調査等を実施**した。また、当該事実調査等の結果を踏まえて、長時間労働の再発を防止するために、**適正な人員体制の構築、販売目標の設定方法の見直し等の対策**を講じた。

(例：自社が人権への負の影響を助長している場合)

取引先が、**自社のアドバイスにしたがった措置**を講じて、**使用済みの太陽電池パネルを廃棄**したところ、アドバイスの内容が**適切でなかったために土壌汚染が発生**した。そのため、直ちに専門家に依頼して、**周辺住民や環境に被害が生じていないことを調査・確認**したうえで、**適切な除染作業を実施**した。また、専門家の助言の下、JPEAの「**使用済太陽電池モジュールの適正処理に資する情報提供のガイドライン**」に準拠して、太陽電池パネルの廃棄等に関する**自社のガイドラインを改訂し、社内教育及び取引先への周知を徹底**した。自社においては、今後も社内教育及び取引先への周知を徹底するとともに、取引先に定期的に聞き取りを行い、管理体制が**維持・継続**されていることを確認する予定である。



具体的な負の影響の防止・軽減についての対応②

◆自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合

企業は、その**負の影響そのものに対処できないとしても**、状況に応じて負の影響を引き起こし若しくは助長している企業に対して**影響力を行使**し、又は影響力がない場合には**影響力を確保・強化し、若しくは支援を行う**ことにより、その負の影響を防止・軽減するように努める。

(例：自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合)

太陽光発電パネルメーカーである**自社が定めた設置条件に反して販売・施工会社が太陽電池パネルを設置したことで、周辺住民に健康被害が生じた**。自社は、当該販売・施工会社の経営陣に対して**設置条件を順守するよう依頼**。設置条件が順守されない状況が継続し、周辺住民に対する健康被害が**是正されない場合には、当該販売・施工会社との取引を停止する可能性がある旨を伝える**とともに、設置条件を順守するための体制構築に関する**アドバイス**を行った。その後、当該販売・施工会社における施工管理体制の改善が確認された。また、自社は、当該販売・施工会社との**取引契約を改訂する際、環境保護に関する条項を追加した**。自社は、今後も、当該販売・施工会社に対して、**定期的に聞き取りを行い、管理体制が維持・継続されていることを確認する**予定である。

人権への負の影響

Cause/Contribute

自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合

負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を確実に停止する
将来同様の負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を防止する

直ちに停止することが難しい場合

活動の停止に向けた工程表を作成し、段階的にその活動を停止する

Directly Linked

自社の事業等が人権への負の影響に直接関連している場合

影響力を行使する

影響力がない場合

影響力を確保・強化し、又は、支援を行うことにより、負の影響を防止・軽減するように努める

JPEAが取り組む負の影響防止対策例

JPEAでは、構造安全性の高い太陽光発電設備の提供を目的として学識者からなる専門委員会での討議を経て、**以下のガイドライン等を公表**しています。また、**保守点検や安全管理等に関する啓発活動を実施**しています。

- 1) 地上設置型太陽光発電システムの設計ガイドライン及び構造設計例について(17)
- 2) 太陽光発電システム保守点検ガイドライン(18)
- 3) 技術者・人材育成 (PVマスター施工技術者及び保守点検技術者制度等)



具体的な負の影響の防止・軽減についての対応③

◆取引停止

企業は自社の事業等により人権への負の影響が生じている、又は生じ得る場合、直ちにビジネス上の関係を停止するのではなく、**まずはサプライヤー等との関係を維持しながら負の影響を防止・軽減するよう努める**。したがって、**取引停止は、最後の手段として検討**され、適切と考えられる場合に限って実施されるべき。

※取引停止は負の影響それ自体を解消するものではなく、むしろ負の影響への注視の目が行き届きにくくなったり、取引停止に伴い相手企業の経営状況が悪化して従業員の雇用が失われる可能性があったりする等、人権への負の影響がさらに深刻になる可能性もあることを認識。

取引を停止する場合又は取引を継続する場合の対応例

取引停止の有無	責任ある対応の例
取引を停止する場合	<ul style="list-style-type: none"> ・取引停止の段階的な手順を事前取引先との間で明確にしておく ・取引停止決定を基礎づけた人権への負の影響について、取引先が適切に対応できるよう情報を提供する ・可能であれば、取引先に対して取引停止に関する十分な予告期間を設ける
取引を継続する場合	<ul style="list-style-type: none"> ・取引先の状況を継続的に確認する ・定期的取引を継続することの妥当性について見直す ・取引維持の決定がいかにか自社の人権方針と一致するものであるか、負の影響を軽減するために影響力を行使する試みとして何が行われているか、取引先の状況を今後どのように確認し続けるかを説明する

具体的な負の影響の防止・軽減についての対応②

◆紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」

企業は、こうした地域において事業活動の停止や終了を判断する場合、**強化された人権DDを実施し**、通常の場合以上に、慎重な**責任ある判断**が必要。可能な限り、撤退によって影響を受ける**ステークホルダーに生じる可能性のある人権への負の影響について考慮し、撤退の是非等について判断**する必要があります。また、その判断は**ステークホルダーに適切に説明できること**が望ましい。

次の情報の内容について、説明・開示を行う。

※新規参入や買収等により撤退企業を代替する企業が登場しないことも十分に想定され、消費者が生活に必要な製品・サービスを手に入できなかったり、撤退企業から解雇された労働者が新たな職を得ることが一層難しくなったりすることが考えられる。

※責任ある**撤退の検討に際して企業は、日本政府や日本貿易振興機構（JETRO）等に情報提供を行い、相談**する。

◆構造的問題への対処

企業は、このような各国政府、国際機関等と協力しながら取り組む**社会レベルの構造的問題の解決に責任を負うものではないが、可能な限り、企業においても取組を進めることが期待**される。企業は、構造的問題が生じている状況を利用したり助長したりすることのないように留意するとともに、個社や業界団体等での取組と並行して、構造的問題が生じている状況においても責任をもって事業を継続できるか否かについて検討。

※**構造的問題**：企業による制御可能な範囲を超える**社会問題等により広範に見られる問題**でありながら、企業の事業又はサプライチェーン内部における負の影響のリスクを増大させているもの
⇒児童労働のリスクを増大させる就学難及び高い貧困率、外国人、女性、マイノリティ集団に対する差別等

3. 人権デューデリジェンス：（3）取組の実効性の評価

企業は、自社が人権への負の影響の特定・評価や防止・軽減等に効果的に対応してきたかどうかを評価し、その結果に基づいて継続的な改善を進めるため、

以下の**具体的プロセスを通じて実効性の評価を実施**。

ア 評価の方法

企業の事業環境・規模、負の影響の**類型・深刻度を考慮**したうえで、従業員・サプライヤー等への**ヒアリング**、**質問票**の活用、工場等を含む**現場への訪問**、**監査・第三者による調査**等を実施。

イ 実効性評価の社内プロセスへの組込

企業における**社内監査**や**工場訪問時に人権の視点を取り込む**等、**人権尊重の定着化**を図る。

ウ 評価結果の活用

企業は評価結果を活用して、負の影響防止・軽減への**効果の確認**や、より効果のある**対応策の検討**等を実施。対応策に効果がない又はその効果が不十分との評価結果が得られた場合は、評価の過程で得られた各種情報を分析することで、人権尊重の取組を改善していくことも大切。

3. 人権デューディリジェンス：（４）説明・情報開示

企業は、自身が人権を尊重する責任を果たしていることを説明できなければならない。企業が人権侵害の主張に直面した場合、中でも負の影響を受けるステークホルダーから懸念を表明された場合は特に、その企業が講じた措置を説明できることが不可欠。

人権尊重の取組について情報を開示していくことは、仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、企業価値を減殺するものではなく、むしろ改善意欲があり透明性の高い企業として企業価値の向上に寄与するものであり、また、ステークホルダーから評価されるべきものでもあり、企業による積極的な取組が期待される。

次の情報の内容について、説明・開示を行う。

ア 説明・開示する情報の内容

（ア）基本的な情報

例えば、人権方針を企業全体に定着させるために講じた措置、重大リスク領域、重大な負の影響又はリスク、優先順位付けの基準、リスク防止・軽減の対応に関する情報、実効性評価に関する情報等について説明・開示する。

（イ）負の影響への対処方法

自社の事業が人権への重大な負の影響を引き起こすリスクがある場合は、その負の影響への対処方法について説明すべきであり、その内容は、関与した特定の人権への影響事例への自社の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報であるべき。ただし、そうした情報提供に当たっては、**影響を受けたステークホルダーの個人情報や、サプライヤー等の機密情報等を守るよう留意**。

イ 説明・情報開示の方法

企業が情報を広く一般に公開する方法としては、ホームページに掲載することや、統合報告書、サステナビリティ報告書、CSR報告書、人権報告書等を通じて行う方法がある。公開する場合には**英語版も併せて作成する等、ステークホルダーがアクセスしやすい開示方法についても検討**。

情報公開は、人権DDのいずれの過程を行っている時にも実施することが可能。随時情報を公開することが、ステークホルダーからの信頼獲得につながる。

こうした情報公開は、**定期でも非定期でも構わないが、1年に1回以上**行われること、企業は負の影響を受ける又は受けたステークホルダーに対してはオンライン形式や面談等を通じて情報提供を行うことが重要。

4. 救済 (1) 救済の必要性と企業の努力

- ◆ 自社が人権への負の影響を引き起こし、又は、助長していることが明らかになった場合、**救済を実施し、又は救済の実施に協力**することが必要。
- ◆ 自社の事業・製品・サービスが負の影響と直接関連しているのみの場合は、**その企業は、救済の役割を担うことはあっても、救済を実施することまでは求められていない。**
 - ※ただし、こうした場合であっても、**企業は負の影響を引き起こし又は助長した他企業に働きかけることにより、その負の影響を防止・軽減するよう努力**

救済方法の例

- ・謝罪
- ・原状回復
- ・金銭的又は非金銭的な補償・サプライヤー等に対する再発防止の要請 等

4. 救済 (2) 苦情処理メカニズム

苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするために、企業は、**企業とそのステークホルダーに係る苦情や紛争に取り組む一連の仕組みである苦情処理メカニズムの確立**を目指す。

苦情処理メカニズムは、利用者が苦情処理メカニズムの存在を認識し、信頼し、利用することができる場合に初めてその目的を達成することができるもの。このため、**苦情処理メカニズムとしては次のような要件を備えていることが必要**。

苦情処理メカニズムの要件

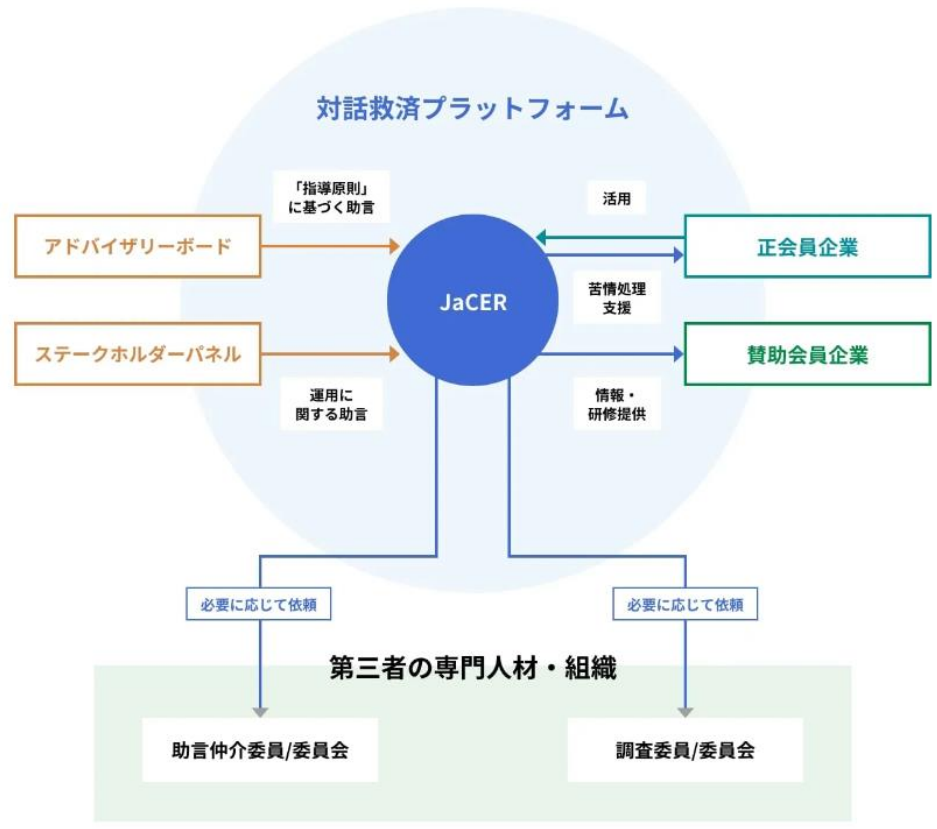
正当性	苦情処理メカニズムが公正に運営され、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーから信頼を得ていること。
利用可能性	苦情処理メカニズムの利用が見込まれる全てのステークホルダーに周知され、例えば使用言語や識字能力、報復への恐れ等の視点からその利用に支障がある者には適切な支援が提供されていること。
予測可能性	苦情処理の段階に応じて目安となる所要時間が明示された、明確で周知された手続が提供され、手続の種類や結果、履行の監視方法が明確であること。
公平性	苦情申立人が、公正に、十分な情報を提供された状態で、敬意を払われながら苦情処理メカニズムに参加するために必要な情報源、助言や専門知識に、合理的なアクセスが確保されるよう努めていること。
透明性	苦情申立人に手続の経過について十分な説明をし、かつ、手続の実効性について信頼を得て、問題となっている公共の関心に応えるために十分な情報を提供すること。
権利適合性	苦情処理メカニズムの結果と救済の双方が、国際的に認められた人権の考え方と適合していることを確保すること。
持続的な学習源	苦情処理メカニズムを改善し、将来の苦情や人権侵害を予防するための教訓を得るために関連措置を活用すること。
対話に基づくこと	苦情処理メカニズムの制度設計や成果について、そのメカニズムを利用することが見込まれるステークホルダーと協議し、苦情に対処して解決するための手段としての対話に焦点を当てること。

4. 救済 (2) 苦情処理メカニズム

(ご参考)

2022年6月に、国連指導原則に準拠した、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER) が設立された。

JaCERは、企業が対話と救済に取り組むことを支援・促進する、非司法的な苦情処理プラットフォームを提供しており、このような救済機構の活用も、早期に苦情処理メカニズムを構築するうえでは選択肢の一つと考えられる。



一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 /JaCERについて/苦情処理プラットフォームより引用
<https://jacer-bhr.org/about/index.html>

現在、JPEAでは事務局窓口にて各種苦情等の問い合わせがあった場合には、関連機関等の紹介等を行っています。今後は、**会員企業の取組事例の紹介や担当窓口情報をホームページへ掲載するとともに、人権セミナー等でベストプラクティスを水平展開する等の活動を通して業界の透明性を確保し、人権尊重責任の重要な要素である救済が適切に行われるように努めてまいります。**

4. 救済 (3) 国家による救済の仕組み

企業は、自ら苦情処理メカニズムを設置するか、又はこれに参加するべきだが、同時に、**国家も救済の仕組みを設けている。**

具体的には、例えば、

◆ 司法的手続としては**裁判所による裁判**

◆ 非司法手続としては、

・厚生労働省の**個別労働紛争解決制度**

・OECD 多国籍企業行動指針に基づき外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成する連絡窓口 (**National Contact Point**)

・法務局における**人権相談及び調査救済手続**、外国人技能実習機構における**母国語相談**

等が存在する。

必要に応じてこれらの救済の仕組みの活用を検討。

サプライヤー等向け行動規範（例）

〇〇〇社（以下「当社」という。）は、国連が提唱する「SDGs」並びに企業と人権に関する最も重要な国際的枠組みの1つである「ビジネスと人権に関する指導原則」に賛同し、事業活動における人権尊重と持続可能性を重要視している。本行動規範は、製品の製造に使用される部材や材料のみならず、事業活動に必要な機械・設備等の購入及びサービスを含むサプライヤー等（サプライチェーン（自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関する「上流」と自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関する「下流」をいう。以下同じ。）上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいい、直接の取引先に限られない。以下同じ。）が最低限順守すべき基準を示したもので、サプライチェーン全体において適用される。

法的要求事項

サプライヤー等はその事業活動を行う国で適用されるすべての国・地域の法令、法的要求事項及び条約（以下「法令等」という。）に従わなくてはならない。

児童労働

サプライヤー等は15歳、又は義務教育を修了する年齢のいずれか高い年齢未満の者を労働に従事させてはならない。

強制労働

サプライヤー等は拘束労働、年季奉公、奴隷労働、受刑者による労働、奴隷制類似の労働又は人身取引を通じた労働など、ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ、右の者が自らの自由意思で申し出たものではない一切の労務をさせてはならない。

抑圧及びハラスメント

サプライヤー等は全ての労働者を尊重しなければならない。体罰、その他抑圧行為や虐待、性的嫌がらせを含むいかなるハラスメントを行ってはならない。

差別

サプライヤー等は労働者を、人種、性別、国籍、宗教、年齢等、社会的又は民族的出自、性的嗜好、政治的意見、又はその他の状況による差別をしてはならない。

是正措置

本行動規範への違反が発見された場合、当社とサプライヤー等は問題事項を合理的な時間内に解決する是正措置計画を作成し、これに合意する。本行動規範に違反したと認められた場合、当社は注文の取消し又は取引の停止を含む、しかるべき措置をとることがある。

再委託及び資材調達

サプライヤー等は当社から受けた注文を下請業者に再委託する場合、当該再委託先の事業活動が本行動規範に沿うものであることを保証しなければならない。また、商品を製造するために必要な原材料もしくは副資材を第三者から調達する場合、本行動規範に違反した事業活動を行う調達先と取引してはならない。当社が、再委託先又は調達先の事業活動が本行動規範に沿っているかの確認を望むときは、これに誠実に対応し協力しなければならない。

透明性及び誠実性

サプライヤー等はすべての事業活動において、記録、物証、証言の偽造並びに改ざん及び隠蔽その他これらに類する倫理に反する行為を行わないこと。事業活動に関する情報は、適用される規制と一般的な業務慣行に従って正しく開示すること。

私は会社代表として、本行動規範を確認し、内容を完全に理解しました。本行動規範への違反が発見された場合、速やかに是正措置を講じることを誓います。

私は、以下に記入した日付以降、この文書が貴社と取引を継続する間有効であること、及びステークホルダー（企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある利害関係者（個人又は集団）をいう。）が理解できる言語で書面により入手できるようにすることに合意します。

署名日（年 月 日）

会社名

会社の所在地

電話

役職

氏名

別紙② 契約時の確認書 ※考え方の参考にしてください。

購入モデル契約時の確認書

この度、太陽光発電システムのご用命をいただきまして誠にありがとうございました。

弊社では、ご契約時に営業担当者からお客様へ適切な説明がなされているかどうかの確認をさせていただきます。

より『お客様に誠実な』企業となることを目指しております。つきましては、下記の項目のご確認をよろしくお願いたします。

○ ○株式会社 お客様相談室

○ ○株式会社行

記

(下記内容を確認し、□欄にチェックマーク☑を入れてください)

ご 確 認 内 容		チェック
1	太陽光発電システムの仕様についての説明を受けました。	<input type="checkbox"/>
2	太陽光発電システムの施工方法についての説明を受けました。	<input type="checkbox"/>
	・落雪や滑雪など太陽光発電システムの設置が周辺におよぼす危険性とその対策について説明を受けました。	<input type="checkbox"/>
3	太陽光発電システム・施工の費用（見積内容）についての説明を受けました。	<input type="checkbox"/>
4	補助金等の状況についての説明を受けました。	<input type="checkbox"/>
5	太陽光発電システムの電力会社（送配電事業者）及び固定価格買取制度（事業計画の作成・提出・遵守義務）の申請や報告についての説明を受けました	<input type="checkbox"/>
6	発電量および経済性について、計算根拠を示して作成した書面を用いて説明を受けました。	<input type="checkbox"/>
	・発電量は、設置方位・角度、天候・気温、配線・接続箱等の電気抵抗、パワコンの損失の影響により、設置容量＝発電量ではないことの説明を受けました。 <input type="checkbox"/>	
	・樹木、建物の影、将来の周辺環境の変化や積雪等が発電に影響を与えることの説明を受けました。 <input type="checkbox"/>	
	・電圧上昇による出力抑制及び電力の需給バランス調整のための出力制御の発生による発電量が減少する可能性があることの説明を受けました。 <input type="checkbox"/>	
	・運用中の保守点検費用、撤去時の廃棄費用等が別途必要であることの説明を受けました。 <input type="checkbox"/>	
7	太陽光発電システムの保証制度についての説明を受けました。	<input type="checkbox"/>
8	割賦販売についての説明を受けました。	<input type="checkbox"/>
9	契約書についての説明を受けました。	<input type="checkbox"/>
10	クーリング・オフについての説明を受けました。	<input type="checkbox"/>

上記内容についての説明を受けたことを確認いたしました。

年 月 日

御氏名： _____ ㊞

なお、本取組ガイダンスは、策定過程全般に渡り、包括連携協定に基づいた活動の下、**東京都環境局の皆様**の多大なるご協力を頂きました。

また、「ビジネスと人権」の専門家である**西村あさひ法律事務所の根本剛史弁護士**からのご助言を踏まえて作成したものです。

更に、**資源エネルギー庁・新エネルギー課（太陽班・人権政策調整室）の皆様**には、取組ガイダンス公表に向けて貴重なアドバイスを頂きました。この場をお借りして感謝申し上げます。

その他、ご協力頂きました皆様に感謝申し上げます。

持続可能な社会の実現に向け、太陽光発電産業に係る企業が本取組ガイダンスを活用しながら、太陽光発電の普及拡大を進めることで、エネルギーをクリーンにしてゆく社会的使命を果たすことができれば幸いです。

今後とも、JPEAの活動にご協力賜りたく、何卒宜しくお願い致します。

お知らせ

CSR委員会発足について

2023年7月21日
一般社団法人 太陽光発電協会

CSR委員会の発足について

企業は、労働者の人権はもちろんのこと、地域社会やその他の利害関係者の権利を尊重し事業運営を安全で環境に配慮したものにする等、社会と環境に与えるあらゆる影響を緩和し管理する責任を負っています。

JPEAは、太陽光発電業界全体でサプライチェーン等における人権問題の防止・軽減等に取り組んでいくため、2022年9月に政府が策定した「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」を踏まえた事業活動の重要性を改めて示すとともに、**企業に求められる人権尊重の取組促進を目的として2023年4月に『太陽光発電産業のサプライチェーン等における人権尊重に係る取組ガイダンス Ver1.0～実践の手引～』を公表**しました。

今後、本取組ガイダンスの実効性を担保・強化するため、以下に示す継続的な活動が重要と考えております。

- ①各企業での**人権デューデリジエンス実施促進のための施策の検討・実施**（進捗状況把握等）
- ②会員企業やそのサプライヤー等が本取組ガイダンスを参考に進めていく上で**疑問が生じたり、新たな課題やニーズが生じたりした場合の対応**
- ③太陽光発電産業に係る企業は、日本国内のみならず世界各地における自社・グループ会社のサプライチェーン等における人権に対する負の影響に注意を払わなければならない、**政府方針や国際的な太陽光発電業界の動向等を踏まえた見直し**
- ④**研修会やセミナー等**を通じて企業における、より具体的な行動変容の促進
- ⑤**政府およびCSR関連団体・機関との連携**

太陽光発電業界における人権尊重の取組の推進に向けて積極的な役割を果たしていくためには、**本取組ガイダンス公表で終わらず、JPEA内に専門の委員会を組成し継続的な活動を継続して行かなければならない**と考えられることから、今般、**JPEA内にCSR委員会を設置**する予定です（2023年9月キックオフ）

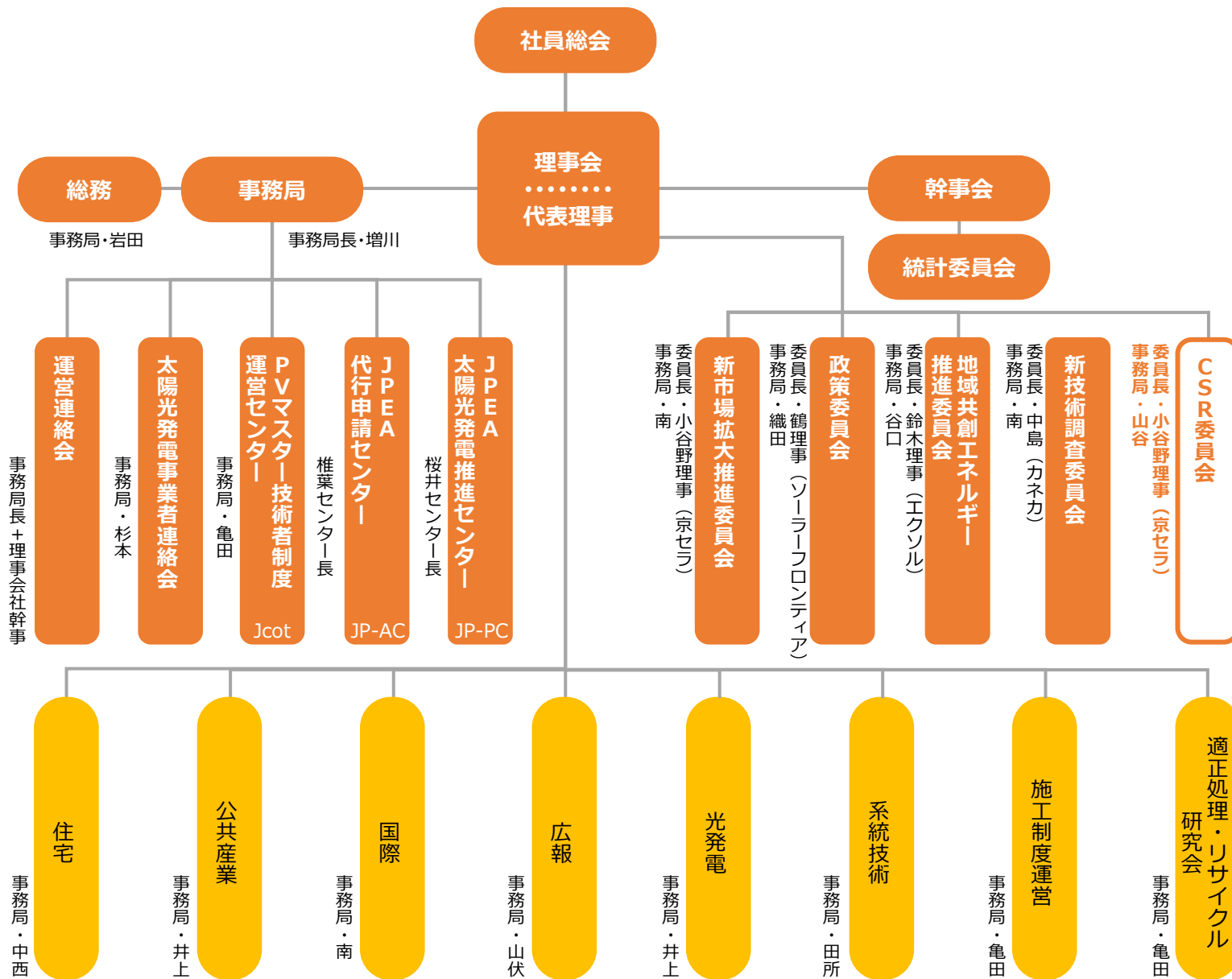
活動目的

CSR（Corporate Social Responsibility:企業の社会的責任）に係わる業界共通の諸課題に対処するとともに、CSRに関する調査、研究、普及および対外的な提言などを行う。

活動内容

個社では十分に対応しきれない太陽光発電に係る企業共通のCSR課題に関する活動を実施

<p>CSR全般への理解促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修・セミナー等を通じたCSRに対する意識向上・啓発のための最新動向の把握 ・米国・EUその他を含む国内外のサステナビリティ政策動向調査 	<p>ガイドラインの改訂</p> <ul style="list-style-type: none"> ・JPEA 人権ガイダンスのメンテナンス ・国内外の政策動向を考慮しての改訂検討
<p>人権デューディリジェンスの実施促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各企業での人権デューディリジェンス実施促進のため施策検討 	<p>政府およびCSR関係団体・機関、他業界団体との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政府およびCSR関連団体・機関からの問合せ・協力依頼等に対する対応 ・OECD、ILO他との連携 ・織産連、JEITA等、他業界団体との意見交換



2023年9月
発足

ご清聴ありがとうございました。

ご質問等は、下記までお願い致します。

◆一般社団法人 太陽光発電協会

(Japan Photovoltaic Energy Association / 略称 : JPEA)

TEL : 0570-003-045

※受付時間 : 土日祝日及びJPEA所定休日を除く平日の9:00～12:00、13:00～17:00

※**現在、在宅勤務制度を導入しておりますため、お電話が繋がりにくい場合がございます。**

◆JPEAホームページ お問い合わせフォーム

<https://reg34.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=nbsi-lclamd-2b11ded924515b55e3b5b5f4e155a0be>

JPEAホームページ トップページ
⇒よくあるご質問⇒お問い合わせ

