

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。

はじめに

太陽光発電産業に係る企業は、温室効果ガスへの影響が少ないエネルギーの生産、エネルギー安全保障の向上、雇用と経済発展の創出等を通じて、顧客に持続可能な製品やサービス等を提供しています。しかし、こうした取組は、持続可能な社会の実現における企業の役割の一部に過ぎません。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。

こうした人権尊重に関する取組の重要性を認識し、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、一般社団法人太陽光発電協会は、2022年1月に「持続可能な社会の実現に向けた行動指針」を公表して人権の尊重を掲げたほか、賛同企業とともに同年10月、「太陽光発電産業の人権問題に関する取り組み宣言」を発表しました。

そして今般、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『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～』を策定しました。

本取組ガイダンスは、2部構成となっており、第1部は本取組ガイダンス策定の目的等を説明します。第2部では、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します。

また、巻末には、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しましたので必要に応じて参照してください。

なお、本取組ガイダンスは、「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助言も踏まえて作成したものです。

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。

2023年4月28日

一般社団法人 太陽光発電協会

目次

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・ディリジェンス（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) 救済の必要性和企業の努力.....	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

第1部 本取組ガイダンスの目的等

1. 目的

(1) 気候危機と太陽光発電の役割

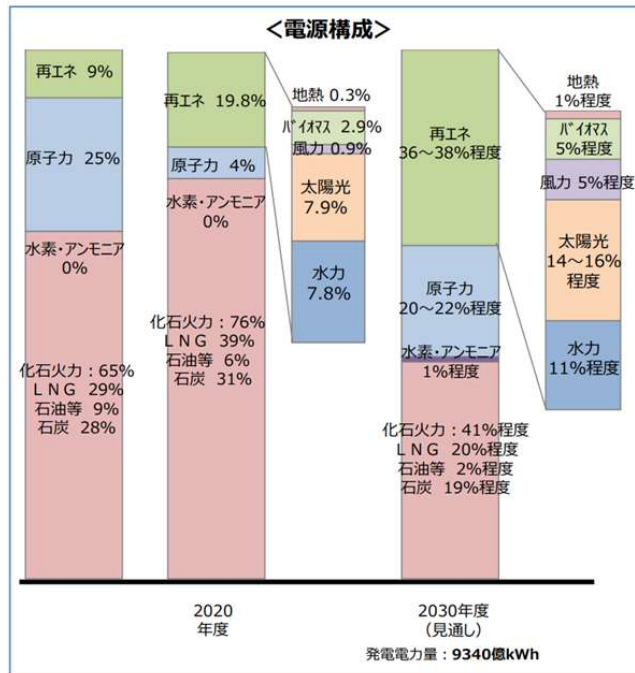
パリ協定は、2015年に国連気候変動枠組条約（UNFCCC）を締結する我が国を含む、すべての国が歴史上初めて地球温暖化の原因となる温室効果ガスの削減に取り組むことを約束した枠組みです。

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するとともに、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*¹⁾しています。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。

※) 参考資料については巻末で紹介いたします(以下同じ)。



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）¹⁾

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

その中でも特に太陽光発電をはじめとする再生可能エネルギーは、国内で生産可能なことから、エネルギー安全保障にも寄与できる有望かつ多様で、重要な国産エネルギー源です。

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（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）を支える再生可能エネルギーの切り札であると考えられます。



SDGs の 5 つの P²⁾

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

（2）太陽光発電を取り巻く世界の状況

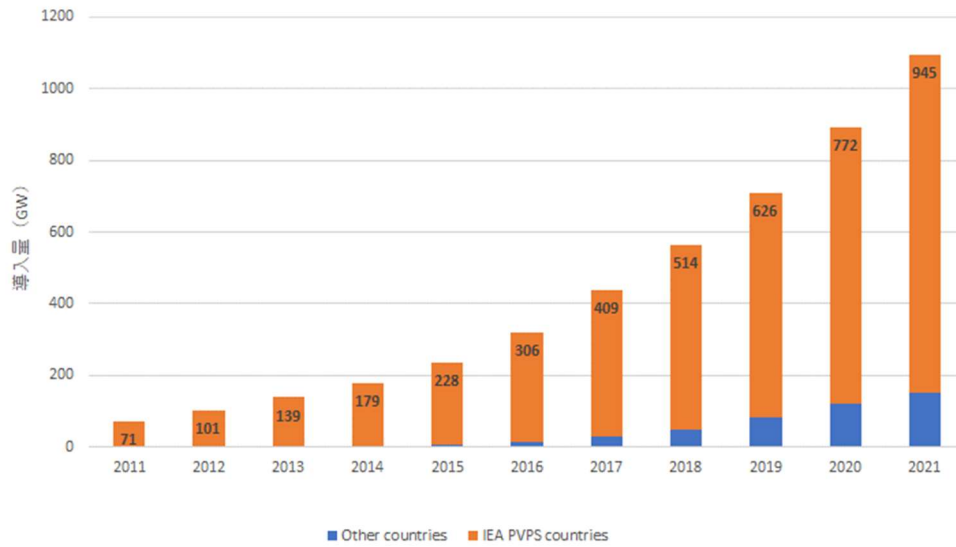
世界の太陽光発電システムの導入量は、年々増加しています。

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ります。

また、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しています。

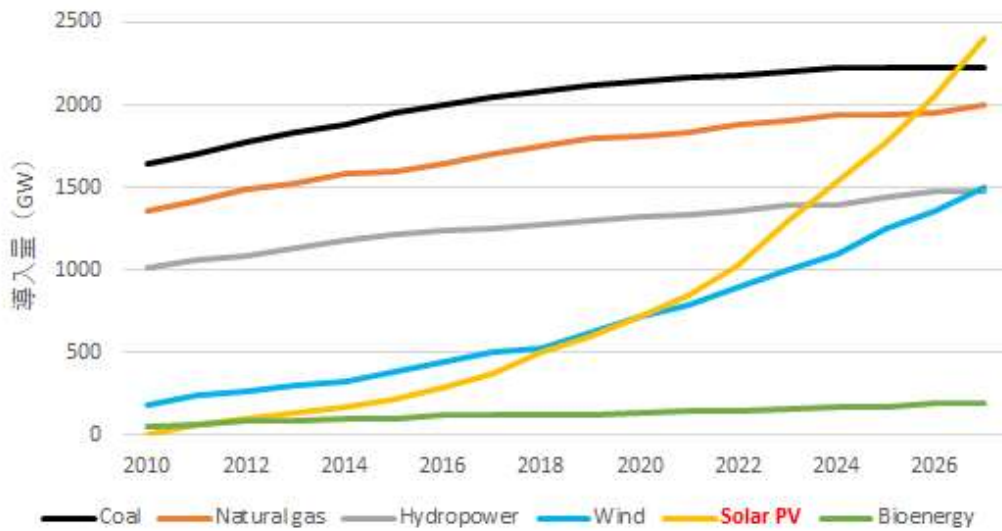
このような取組が梃となり、中長期的には世界的な脱炭素化の潮流と太陽光発電をはじめとする再生可能エネルギーのコスト低減等から、グリーンエネルギー転換が国内外で加速していくと見られています。

そのため、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ます。



太陽光発電世界導入量推移³⁾

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

(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しています。その中で、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が明らかになっており、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りました。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ました。

このような中、1998 年に「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」が採択され、2000 年には国連グローバル・コンパクトが発足する等、企業が尊重すべき労働における基本的な権利に関する国際的な基準やガイドラインが定められました。その後、2010 年に ISO26000（社会的責任に関する手引）、2011 年には 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、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ました。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ます。

「ビジネスと人権に関する指導原則」の 3 つの柱⁵⁾

- 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

出典：国際連合広報センターホームページ「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」枠組み実施のために」序文パラ 6 より JPEA 作成

2017年にはILO（国際労働機関）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」の改訂に際して、国家の人権保護義務や企業の人権尊重責任が盛り込まれました。

このような背景の中、我が国は、2020年10月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」を策定・公表し、さらに2022年9月には「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「人権ガイドライン」という。）を策定・公表しました。さらに、2023年4月には、「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」（以下「実務参照資料」という。）を公表し、人権ガイドラインを実践する上で参考となる事例を紹介する等、様々な取組を進めています。

表1 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

（4）国際スタンダードを踏まえた取組の必要性

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我が国では、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ます。このため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りません。

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ります。

2. 本取組ガイドンスの活用対象

一般社団法人太陽光発電協会（以下「JPEA」という。）は、会員企業、さらには太陽光発電に係る企業に対しても広く活用を働きかけ、また、本取組ガイドンスをもとに、人権尊重の取組に向けた研修会等を実施し、企業の取組を促していきます。

3. 本取組ガイドンスの位置付け

太陽光発電事業に係る事業者は、人権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、取組に当たっては本取組ガイドンスも参考にしてください。

4. 用語の定義

本取組ガイドンスで使用する用語の定義は、次のとおりです。

人権

国際的に認められた人権をいう。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」に掲げられた基本的権利に関する原則が含まれる。

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。

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」及び自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関する「下流」をいう。

サプライヤー等

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、直接の取引先に限られない。

人権デュー・ディリジェンス（以下「人権DD」という。）

企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為をいう。

救済

人権への負の影響を軽減・回復すること及びそのためのプロセスをいう。

第2部 企業における人権尊重の取組（本論）

第2部では、主に太陽光発電産業に係る企業が具体的に取り組むべき人権尊重に関する事項について、人権ガイドラインの趣旨を踏まえつつ、太陽光発電産業におけるサプライチェーンの実情を例示しながら解説しています。太陽光発電産業に係る企業は、自社の事業の実態や人権ガイドラインを十分に踏まえた上でどのように取り組むかを検討してください。

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。

人権 GL (P6)

※人権ガイドライン及び実務参考資料の該当ページを記載いたします（以下同様）。



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⁶⁾

※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 参照)。

人権方針（人権尊重責任に関するコミットメント）、人権 DD、救済については、後述しておりますが、「人権」の範囲、「ステークホルダー」の考え方は以下になります。

「人権」の範囲

人権 GL (P7)



企業が尊重すべき『人権』とは、国際的に認められた人権をいいます。そして、国際的に認められた人権には、少なくとも、国際人権章典で表明されたものと ILO 宣言に掲げられた基本的権利に関する原則が含まれます。ILO 宣言では、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などが挙げられています。法令遵守は当然のこと、法令や執行によって人権が適切に保護されていない場合があることにも留意が必要です。

「ステークホルダー」

人権 GL (P9)



ステークホルダーとは、企業活動によって影響を受ける、又はその可能性がある利害関係者を指し、取引先や自社・グループ会社及び取引先の従業員（非正規含む）、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、投資家・株主、国、地方自治体等が考えられます。企業は、これらのステークホルダーとの対話を通じて、人権尊重の取組をレベルアップしていくことが求められます。

また、本取組ガイダンスの各項目と国連指導原則、人権ガイドラインとの対応状況は下表のとおりです。必要に応じて各種ガイドライン等を確認することで取組のさらなる理解を深めてください。

表2 本取組ガイダンスの各項目と国連指導原則及び人権ガイドラインの対応

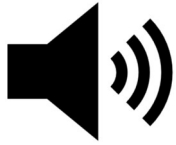
本取組ガイダンスの各項目	国連指導原則 ^{*)}	人権ガイドライン
2 企業における人権尊重の取組		
2-1 取組の全体像	II.A、P4～5	2、P6～12
2-2 人権方針		
(1) 人権尊重責任に関するコミットメント	II.B、P5	3、P12～13
(2) 組織内事業方針・手続きへの反映	II.B、P5	3、P13～14
2-3 人権 DD		
(1) 負の影響の特定・評価	II.B、P5～6	4.1、P14～20
(2) 負の影響の防止・軽減	II.B、P6	4.2、P20～26
(3) 取組の実効性の評価	II.B、P6	4.3、P26～27
(4) 説明・情報開示	II.B、P6～7	4.4、P27～28
2-4 救済		
(1) 救済の必要性和企業の努力	II.B、P7	5、P29～
(2) 苦情処理メカニズム	II.B、P8～9	5.1、P29～30
(3) 国家による救済の仕組み	II.B、P7～9	5.2、P30～31

*…経済産業省ウェブサイト：国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（仮訳）に掲載のページ

人権尊重の取組を進めるうえでは次の事項についてもあわせて検討することで、より取組が効果的かつ明確になることがあります。

- ① 取組の適用範囲
- ② 特に重要と考えられる人権項目
- ③ 人権 DD 実施方針
- ④ 取組を進めるための実施・マネジメント体制
- ⑤ 労働関連の各種行動指針等との整合・調整、関係性の明示（雇用の自由選択、若年労働者、労働時間、賃金及び福利厚生、人道的待遇、差別の控除、結社の自由等）

2. 人権方針



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です。

人権 GL (P10)
実務資料 (P3)

(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です。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。

人権 GL (P12)
実務資料 (P3)

表3 コミットメントの5つの要件

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

人権 GL (P13)
実務資料 (P5)

(2) 組織内事業方針・手続きへの反映

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ります。そこで、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。

人権 GL (P13)
実務資料 (P4,5)

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ます。

人権 GL (P13)
実務資料 (P9)

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です。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ります。

人権方針は策定・公表することで終わりではありません。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ます。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です。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。

人権 GL (P14)
実務資料 (P6)

3. 人権デュー・ディリジェンス (人権 DD)



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とされています。

人権 GL (P7)

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ます。

人権 GL (P27)

(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、評価することです。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です。

人権 GL (P14)
実務資料 (P7)

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。



ア リスクが重大な事業領域の特定

実務資料 (P9)

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・管理が有効であることが知られており、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ます。

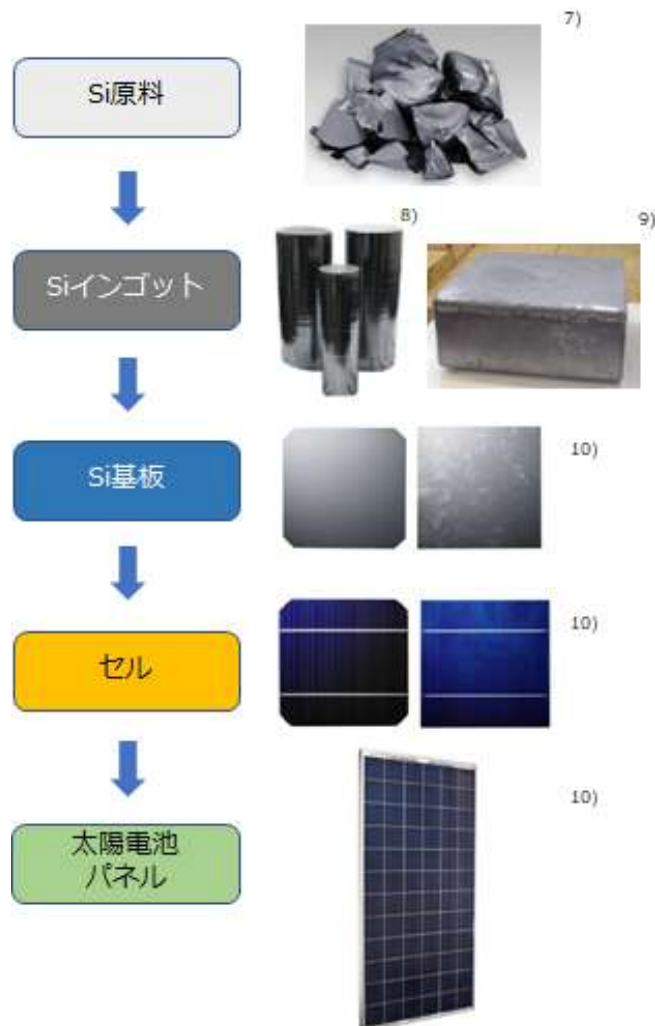
太陽電池パネルを中心とした「上流」及び「下流」におけるサプライチェーンマップ

企業は、原材料等の調達・確保から販売・廃棄等に至るまで、関係する事業者及びモノの流れを提示・説明できる必要があります。この提示等には、原材料から廃棄等までの段階的な流れにおけるサプライチェーンのリンクの図解、すなわちサプライチェーンマップを作成・管理することが含まれます。

サプライチェーンマップを作成する最初のステップは、調達・確保等する物品又は材料の生産に使用される原材料の供給者に至るまでの「上流」に加え、販売から廃棄・リサイクルに至るまでの「下流」を含むサプライチェーン全体を「マッピング」することです。マッピングとは、企業又は第三者がサプライチェーン全体のサプライヤー等に関する情報を収集する作業です。この作業によって企業は、プロセスの各段階において誰が製造作業等を行っているか、及び製造作業等が行われている条件を特定することができます。企業はサプライチェーンをより包括的にマッピングできれば、サプライチェーンに沿ってリスクが最も高い場所を、より正確に特定することができるようになります。

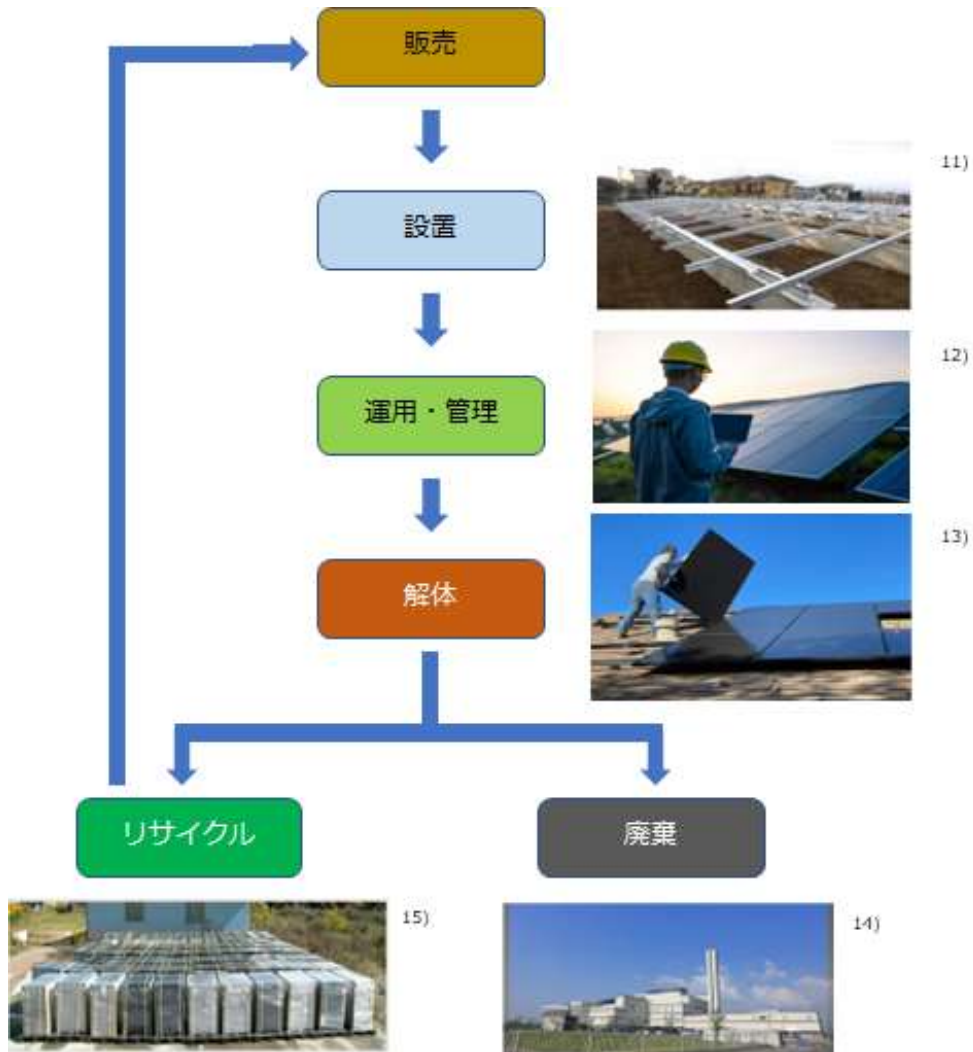
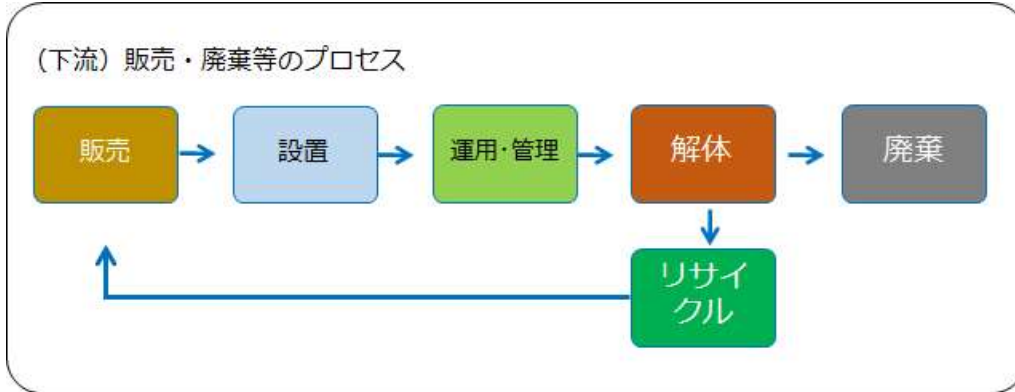
サプライチェーンマップには様々な形態があり得ますが、マップ作成に至る流れは以下のとおりです。

例えば太陽電池パネルを最終製品としたサプライチェーンでは、シリコン (Si) 原料、シリコン (Si) インゴット、シリコン (Si) 基板、セルの製造プロセスを経て、太陽電池パネルが最終製品として完成することになります。



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)

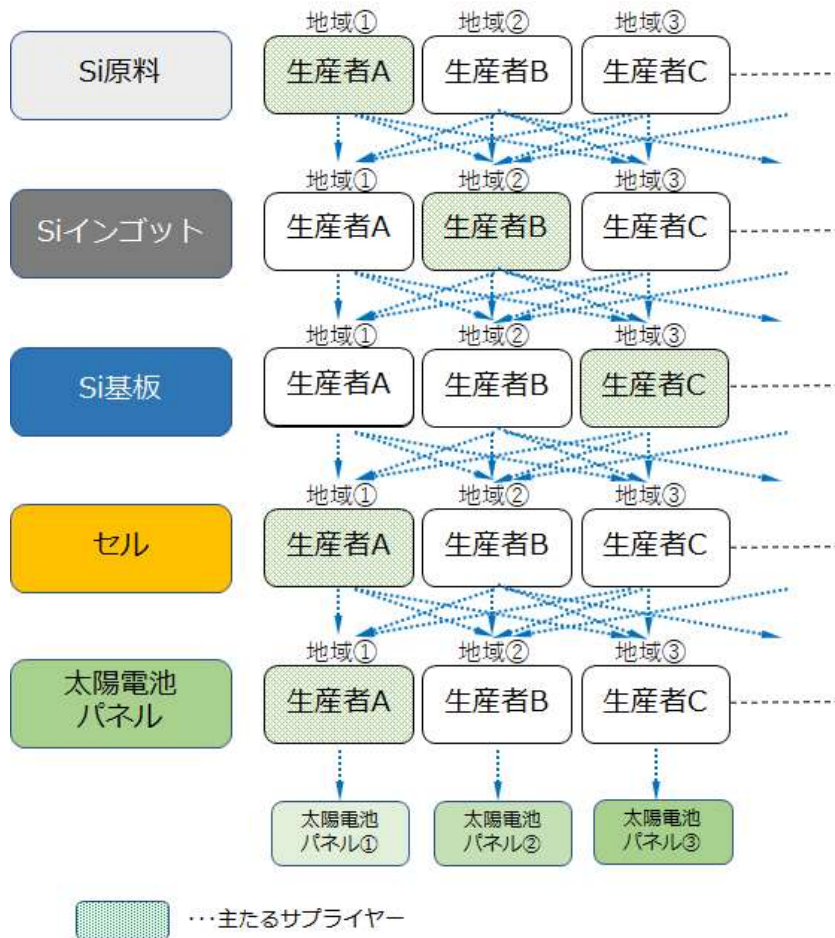
製品の販売・廃棄等では、製品の一連の工程である販売、設置、運用、リサイクルを含めた廃棄等がサプライチェーンの対象となります。



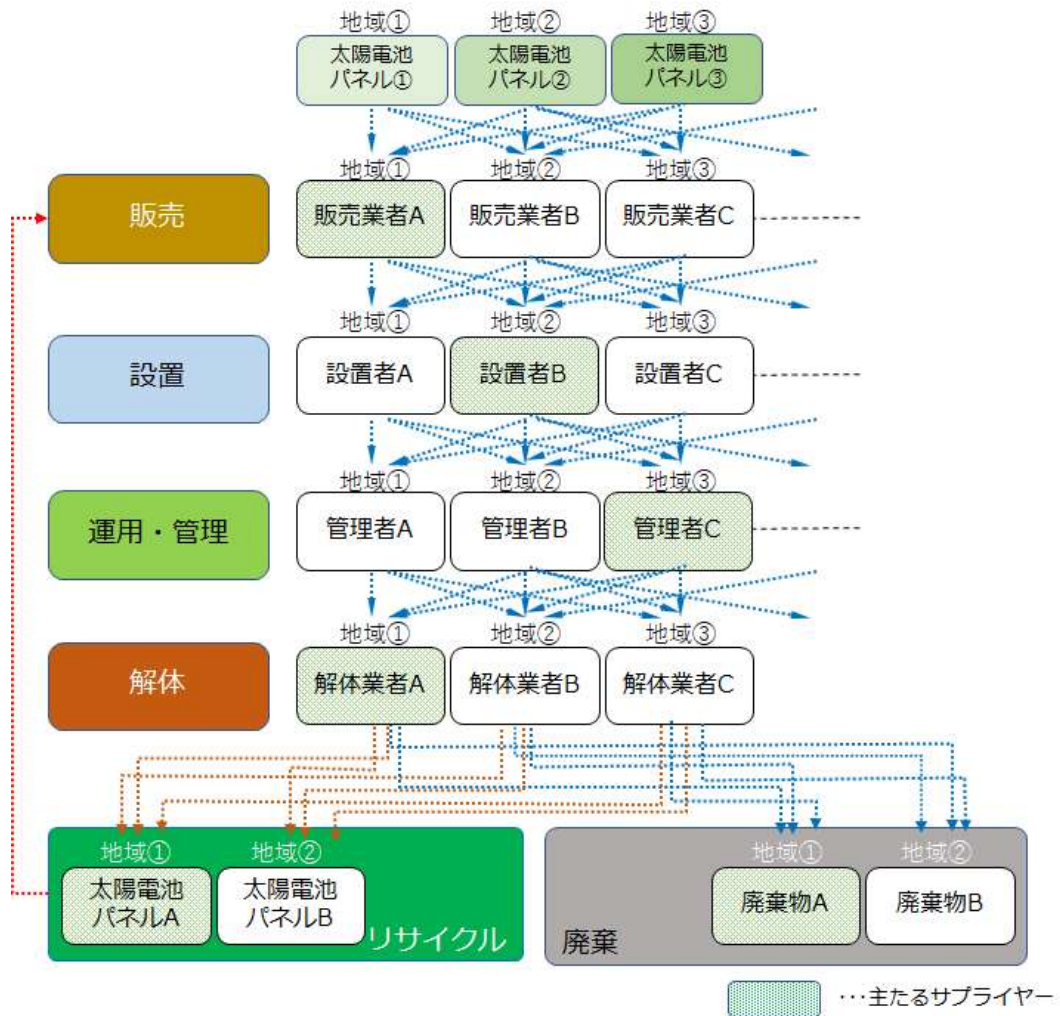
販売・廃棄等に係る工程図 (例) (サプライチェーンマップの作成準備)

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します。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ります。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になります。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です。

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です。



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



販売から廃棄等までに係るサプライヤーの洗い出し（サプライチェーンマップの作成）

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、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。

イ 負の影響の発生過程の特定

実務資料 (P10)

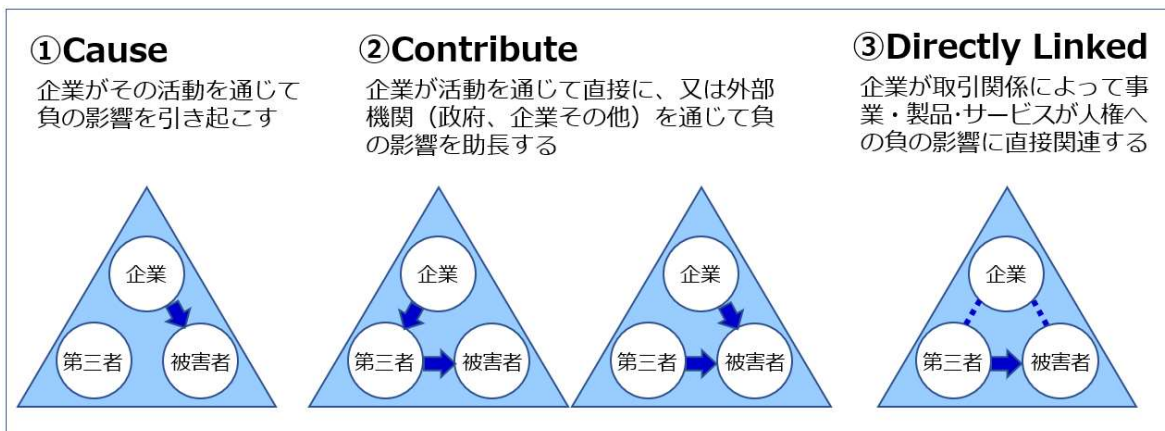
企業は、自社ビジネスの各工程において、人権への負の影響がどのように発生するか（誰がどのような人権について負の影響を受けるか）を具体的に特定していく必要があります。

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っていきます。

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ります。特に、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）、又は、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します。

人権 GL (P16)
実務資料 (P12)



負の影響の種類¹⁶⁾

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

表4 負の影響の種類

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

エ 優先順位付け

実務資料 (P13)

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です。

人権 GL (P19)

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です。

なお、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です。

人権 GL (P20)

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

人権 GL (P20)

3つの基準（下表参照）を踏まえて判断されます。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ありません。

表5 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な程度（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

オ 負の影響の特定・評価プロセスの留意点

実務資料 (P10)

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いましょう。

人権 GL (P16)

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いましょ。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です。

人権 GL (P17)

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 を実施しましょう。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

人権 GL (P18)

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ます。

なお、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として添付されていますので、活用されることを推奨します。

(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ます。また、企業がその影響を引き起こし又は助長していても、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ます。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ります。

人権 GL (P20)

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ますが、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です。

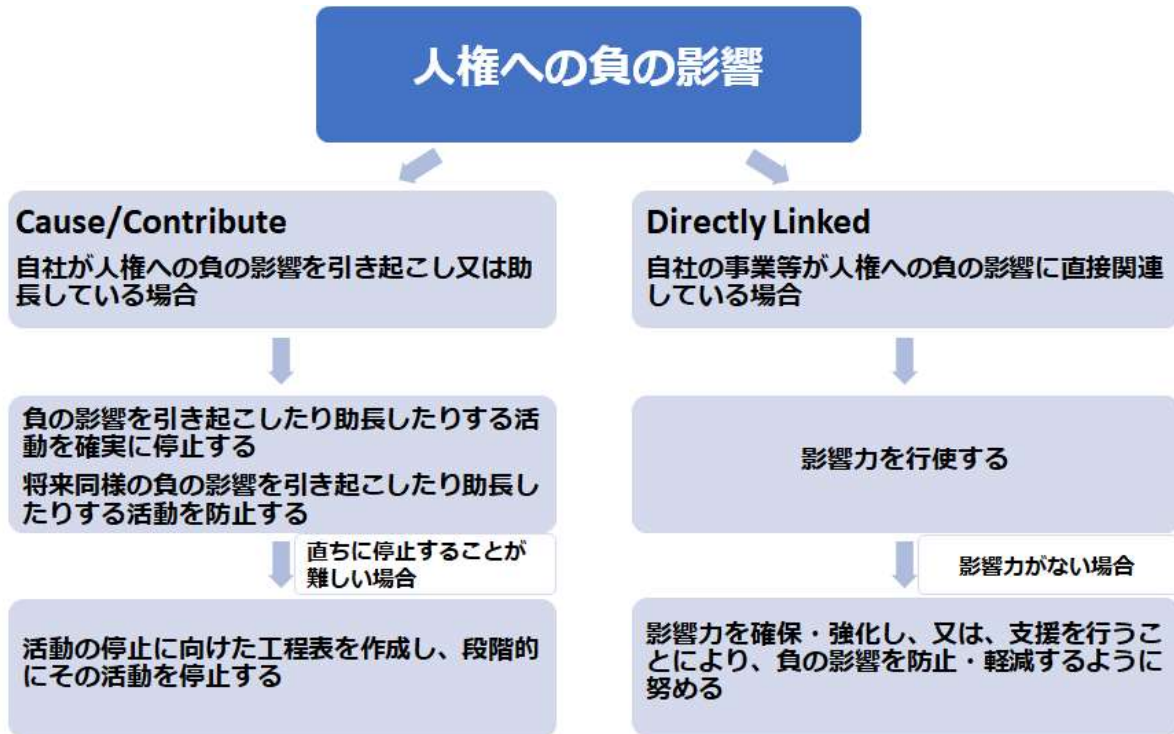
- 契約を結ぶ前に、強制労働等の有無をサプライヤー等に確認するプロセスを持つこと。
- サプライチェーンで強制労働等が確認された場合、サプライヤー等による是正措置を実施することや是正措置を取らなかった場合に、契約の解除を行うこと等を盛り込んだ契約を取り交わしておくこと。

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です。

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ます。

「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しましょう。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・公表しています。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）。

このうえで負の影響の防止・軽減に向けて、負の影響の類型に応じて次の措置を検討してください。



ア（ア）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

企業は、以下のような方法で、負の影響を防止・軽減するための措置をとることが可能です。また、企業が実施すべき措置を検討する際は、ステークホルダーとの対話を行うようにしましょう。

- (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。 人権 GL (P20)
- (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。 人権 GL (P21)

(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。

ア（イ） 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ましょう。

人権 GL(P21)

(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。

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。

- 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)



地上設置型太陽光発電システムの設計ガイドライン



太陽光発電システム保守点検ガイドライン



J-COT(PV マスター技術者制度運営センター)の運営

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。



太陽光発電の保守点検に係るセミナー開催

イ 取引停止

取引停止は、自社と人権への負の影響との関連性を解消するものです。しかし、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しましょう。

人権 GL (P22)

このため、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・軽減するよう努めてください。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です。

他方で、そもそも取引停止が適切でない場合があることはもちろん、適切であるとしても不可能又は実務上困難と考えられる場合もあるでしょう。

企業は、取引を停止する場合、取引を継続する場合、いずれも人権への負の影響の深刻度については考慮されなければならない、下表のような責任ある対応が期待されます。

表6 取引を停止する場合又は取引を継続する場合の対応例

人権 GL (P23)

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

国家等の関与の下で人権侵害が行われる場合、その地域の拠点の事業活動が納税等を通じて国家等による人権侵害の資金源となる懸念が生じ得ますが、納税等と人権侵害との関連性の有無・強弱を判断することは容易ではありません。このため、その地域の拠点の事業活動を行っていることのみをもって、直ちに人権侵害に関係したことはならず、事業活動の即時停止又は終了が求められるわけではありません。他方で、関連性について慎重に検討することが必要であり、その結果に応じて、事業停止や終了という判断に至ることも十分に考えられます。

人権 GL (P23)

また、自社の製品・サービスの生産・供給過程において、国家等の関与の下で人権侵害が行われている疑義が生じる場合もあります。この疑義について、国家等の関与により関係者からの協力が得られず、その実態を確認できない、あるいは、実態が確認できた場合であっても国家等の介入があるため企業の力では人権への負の影響を防止・軽減できないといった場合には、取引停止も検討する必要があります。なお、企業として取引停止が必要と判断したものの、取引停止による違約金等が生じる場合には、契約の解除のための手順を踏むことも考えられます。

人権 GL (P24)

上記のいずれの場合においても、取引停止をすべきと判断しても、それが不可能又は実務上困難と考えられる場合も考えられます。

このような場合、企業は日本政府に情報提供を行い、また助言を求めながら適切な対応を行いましょう。

ウ 紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」

一般に、紛争等の影響を受ける地域においては、急激な情勢の悪化等により、企業が突如として撤退せざるを得なくなるケースがありますが、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・サービスを手に入れないこと、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ます。

人権 GL (P24)

このため、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です。もちろん、企業が、その従業員等の安全を確保するため、一時的に操業停止し従業員を避難させたり、場合によっては早期に撤退したりすることが必要なケースも考えられますが、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です。

このため、紛争等が生じる可能性がある場合には、事前に撤退計画を検討しておくことが大切です。

「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（ジェトロ）等に情報提供を行い、相談しましょう。

エ 構造的問題への対処

例えば、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の構造的問題（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をいう。）については、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ありませんが、企業による問題への取組が、人権への負の影響を防止・軽減する上で有効な場合もあり、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ます。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しておきましょう。

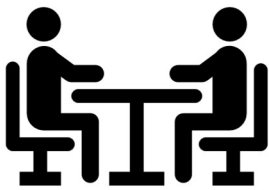
人権 GL (P25)

(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行いましょ

人権 GL (P26)

ア 評価の方法



企業の事業環境・規模、負の影響の種類・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します。

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ようにします。

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行ってください。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です。

(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りません。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です。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ます。

人権 GL (P27)

次の情報の内容について、説明・開示を行います。

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・開示します。

人権 GL (P28)

(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です。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してください。

人権 GL (P28)

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ります。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してください。

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です。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ります。

こうした情報公開は、定期でも非定期でも構いませんが、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です。

情報開示の方法の例（開示に当たっては英語版等を合わせて用意することが望ましい）

- ・ ホームページ
- ・ 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

4. 救済

(1) 救済の必要性と企業の努力

企業は、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です。

人権 GL (P29)

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ません。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・軽減するよう努めましょう。

救済方法の例

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

(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を確立しましょう。

人権 GL (P29)

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です。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です。

人権 GL (P30)

表7 苦情処理メカニズムの要件

人権 GL (P30)

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。

なお、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）が設立されました。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ます。

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。

(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ですが、同時に、国家も救済の仕組みを設けています。 人権 GL (P30)

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が、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します。必要に応じてこれらの救済の仕組みの活用も検討しましょう。

おわりに

本取組ガイドンスでは、太陽光発電産業に係る企業が、人権問題への理解を深め、人権尊重の取組を具体的に進めるうえでの方法等について説明しました。

今後、会員企業やそのサプライヤー等が本取組ガイドンスを参考に進めていくうえで疑問が生じ、新たな課題やニーズが生じる可能性が考えられます。

また、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りません。さらにサプライヤー等は国内外に広く存在することから、国際的な情勢も踏まえることが重要です。

本取組ガイドンスは、各企業が人権ガイドラインを実践するための手引書ですが、政府方針や国際的な太陽光発電業界の動向等を踏まえ、適宜見直しを図ってまいります。

さらに、次のような活動を含め企業におけるより具体的な行動変容を促進していくことで、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まいります。

【今後の活動方針】

- ・JPEA ホームページでの、賛同各社の人権 DD を含む人権尊重の取組に関する情報開示状況の紹介
- ・JPEA ホームページでの会員企業の担当窓口情報及び取組事例の紹介
- ・会員各社を中心とした太陽光発電産業に係る企業に対する研修・広報普及活動

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「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

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、

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： _____ ㊞

参考資料一覧

引用文献

- 1) 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
https://www.meti.go.jp/shingikai/enecho/denryoku_gas/saisei_kano/pdf/20221007_1.pdf
- 2) 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
https://www.unic.or.jp/files/UNDPI_SDG_0707.pptx
- 3) PVPS、PVPS_Trend_Report_2022
https://iea-pvps.org/trends_reports/trends-2022/
- 4) IEA、Cumulative power capacity, gigawatts (GW), by technology, 2010-2027. IEA Renewables 2022、2022年12月5日
<https://www.iea.org/data-and-statistics/charts/share-of-cumulative-power-capacity-by-technology-2010-2027>
- 5) 国際連合広報センター、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 (A/HRC/17/31)、2011年3月21日
https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
- 6) 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頁の図1より
https://www.oecd.emb-japan.go.jp/itpr_ja/00_000485.html
- 7) <https://www.solarquotes.com.au/blog/daqo-polysilicon-prices-mb2123/>
- 8) <http://www.semicor.com.ua/en/catalog/silicon-ingots/>
- 9) <https://www.pveducation.org/pvcdrom/manufacturing-si-cells/growing-ingots>
- 10) https://www.researchgate.net/figure/Two-types-of-silicon-wafers-for-solar-cells-a-156-mm-monocrystalline-solar-wafer-and_fig17_260582305
- 11) 太陽光発電協会、地上設置型太陽光発電システムの設計ガイドライン2019年版より引用、2019年4月26日
<https://www.jpea.gr.jp/wp-content/uploads/PVguideline2019.pdf>
- 12) 太陽光発電は点検義務がある？必要なメンテナンス費用まで徹底解説より引用
<https://news.mynavi.jp/taiyoko/32399>

- 13) プレグリップエナジー、太陽光発電所の撤去費用 | 住宅用と産業用に分けて費用相場をご紹介より引用
https://energy.pregrip.co.jp/column_list/solar-power-removal-costs/
- 14) 産廃メディア、産業廃棄物処理施設とは？種類別・処理能力の規模について徹底解説より引用、2020年4月25日
<https://sanpai-media.com/column/1780>
- 15) 太陽光発電リサイクルセンター、太陽光発電リサイクルセンターとはより引用
<https://www.pvrecycle.com/>
- 16) United Nations、“The Corporate Responsibility to Respect Human Rights : An Interpretive Guide”、2012年12月2日
https://www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf
- 17) 太陽光発電協会、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、2019年7月9日
<https://www.jpea.gr.jp/feature/design/>
- 18) 太陽光発電協会、太陽光発電システム保守点検ガイドライン、2019年12月27日
https://www.jpea.gr.jp/feature/o_m/

参考文献

- ・ 経済産業省 資源エネルギー庁、エネルギー基本計画、2021年10月
https://www.enecho.meti.go.jp/category/others/basic_plan/pdf/20211022_01.pdf
- ・ 国際連合広報センター、ビジネスと人権に関する指導原則、2011年3月21日
https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
- ・ 国際連合広報センター、国際人権章典、2011年3月21日
https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/
- ・ KPMG、KPMGの人権マネジメントの全体像 図1、2022年9月14日
<https://kpmg.com/jp/ja/home/insights/2022/09/sustainablevalue-human-rights-due-diligence-202209.html>
- ・ ILO、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、1998年6月18日
https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm
- ・ 国連グローバル・コンパクト、国連グローバル・コンパクトについて
<https://www.ungcnj.org/gcnj/about.html>
- ・ 日本規格協会、ISO/TMB/WG SR N 172 社会的責任に関する手引、2010年2月14日
<https://webdesk.jsa.or.jp/dev/iso26000disjr2>
- ・ OECD、OECD多国籍企業行動指針、2011年5月25日
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>

- ・ 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(本文和訳)、2017年3月17日
https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_577671/lang-ja/index.htm
- ・ 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、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、2022年9月
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html>
- ・ 経済産業省、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、2023年4月
<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html>
- ・ 太陽光発電協会、太陽光発電産業の人権問題に関する取り組み宣言について、2022年10月17日
<https://www.jpea.gr.jp/news/4982/>
- ・ 経済産業省・資源エネルギー庁、2050年カーボンニュートラルを目指す 日本の新たな「エネルギー基本計画」、2022年1月14日
https://www.enecho.meti.go.jp/about/special/johoteikyo/energykihonkeikaku_2022.html.html
- ・ 法務省人権擁護局公益財団法人人権教育啓発推進センター、今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応概要版「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書、
<https://www.moj.go.jp/content/001346121.pdf>
- ・ European Union 、GUIDANCE:ON DUE DILIGENCE FOR EU BUSINESSES TO ADDRESS THE RISK OF FORCED LABOUR IN THEIR OPERATIONS AND SUPPLY CHAINS、2021年12月7日
https://www.business-humanrights.org/documents/36279/tradoc_159709.pdf
- ・ SSI 、Solar Stewardship Initiative Code of Conduct、2022年10月
<https://solarstewardshipinitiative.org/our-code/>
- ・ SSI、Driving a more responsible, transparent, and sustainable solar value chain.、
<https://solarstewardshipinitiative.org/>
- ・ SolarPower Europe 、Solar Sustainability Best Practices Benchmark、2021年5月
<https://www.solarpowereurope.org/insights/thematic-reports/solar-sustainability-best-practices-benchmark>
- ・ IEA、Solar PV Global Supply Chains, IEA, Paris、2022年7月
<https://www.iea.org/reports/solar-pv-global-supply-chains>, License: CC BY 4.0
- ・ CLEAN ENERGY COUNCIL 、ADDRESSING MODERN SLAVERY IN THE CLEAN ENERGY SECTOR、2022年11月29日
<https://www.cleanenergycouncil.org.au/resources/resources-hub/addressing-modern-slavery-in-the-clean-energy-sector>

- ・JETRO、中国で強制労働により採掘、生産又は製造された物品の輸入を防止するための戦略〔ウイグル強制労働防止法（UFLPA）戦略〕概要、2022年6月
<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2022/01/03b41b9b8644e519.html>
- ・外務省、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、2021年9月
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100230712.pdf>
- ・イオン行動規範
https://www.aeon.info/company/code_of_conduct/
- ・太陽光発電協会、販売規準、2020年3月
<https://www.jpea.gr.jp/wp-content/themes/jpea/pdf/hanbaikijyun.pdf>
- ・太陽光発電協会 販売規準 添付資料“契約時の確認書”、2020年3月
<https://www.jpea.gr.jp/wp-content/themes/jpea/pdf/kakuninsyo.pdf>
- ・日本繊維産業連盟、繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン(デュー・ディリジェンス入門)、2022年9月22日
<https://www.jtf-net.com/news/200220831RBCguideline.htm>

作成・改訂履歴

2023年4月28日 初版 Ver 1.0 発行



本取組ガイドンスの無断での転載・複製を禁じます。