



今企業に求められる
「ビジネスと人権」
への対応

詳細版

「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書

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

第1章

企業の人権尊重責任

| | |
|-------------------------------------|----|
| 1-1 企業が尊重すべき人権の全体像 | 3 |
| ○人権とは何か | 3 |
| ○企業による人権対応への注目の高まりと近年の動向 | 4 |
| コラム1 SDGs(持続可能な開発目標)と「ビジネスと人権」 | 6 |
| ○ビジネスと人権に関する指導原則 | 6 |
| ○国別行動計画(NAP)の策定 | 7 |
| ○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策定 | 8 |
| コラム2 ビジネスと人権に関する主要な評価基準の動向 | 8 |
| ○人権に関する主要な国際ルール/フレームワーク/ガイドライン | 9 |
| 1-2 企業が尊重すべき人権の範囲と取組に関する考え方 | 11 |
| ○企業が尊重すべき人権の主体(ライツホルダー) | 11 |
| ○企業が対応すべき負の影響の範囲 | 11 |
| ○人権に関するリスク | 12 |
| ○企業における人権尊重への取組に関する基本的な考え方 | 12 |
| 1-3 企業による人権への取組の必要性と影響 | 14 |
| ○人権に関する取組が事業活動に与える影響 | 14 |
| ○人権に関する取組の充実/不足が及ぼす主要な影響 | 14 |
| コラム3 ビジネスと人権における金融セクターの影響力 | 17 |

第2章

企業が配慮すべき主要な人権リスク類型と その内容・近年の動向

| | |
|--|----|
| はじめに | 18 |
| ①賃金の不足・未払、生活賃金 | 19 |
| ②過剰・不当な労働時間 | 20 |
| ③安全で健康的な作業環境(労働安全衛生) | 22 |
| ④社会保障を受ける権利 | 23 |
| ⑤パワーハラスメント(パワハラ) | 24 |
| ⑥セクシュアルハラスメント(セクハラ) | 26 |
| ⑦マタニティハラスメント(マタハラ) / パタニティハラスメント(パタハラ) | 27 |
| ⑧介護休業等ハラスメント(ケアハラ) | 28 |
| ⑨強制労働 | 29 |

| | |
|-----------------------------|----|
| ⑩居住移転の自由 | 31 |
| ⑪結社の自由・団体交渉権 | 32 |
| ⑫外国人労働者の権利 | 33 |
| ⑬児童労働・こどもの権利 | 35 |
| ⑭テクノロジー・AIに関する人権問題 | 37 |
| ⑮プライバシーの権利 | 38 |
| ⑯消費者の安全と知る権利 | 39 |
| ⑰差別 | 41 |
| ⑱ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題 | 44 |
| ⑲表現の自由 | 45 |
| ⑳先住民・地域住民の権利 | 46 |
| ㉑環境・気候変動に関する人権問題 | 47 |
| ㉒知的財産権 | 49 |
| ㉓賄賂・腐敗 | 50 |
| ㉔サプライチェーン上の人権問題 | 51 |
| ㉕紛争等の影響を受ける地域における人権問題 | 52 |
| ㉖救済へアクセスする権利 | 54 |
| おわりに | 55 |

第3章

企業による人権尊重への取組の進め方

| | |
|---------------------|----|
| ○企業が対応すべき負の影響の種類 | 56 |
| ○人権尊重への取組の全体像 | 57 |
| ○人権尊重への取組の具体的なプロセス | 58 |
| (1) 人権方針の策定 | 58 |
| (2) 負の影響の特定・評価 | 61 |
| (3) 負の影響の防止・軽減 | 65 |
| (4) 取組の実効性の評価 | 69 |
| (5) 説明・情報開示 | 70 |
| (6) 救済 | 72 |
| ○全てのプロセスを通じて求められる取組 | 76 |
| ・ 教育・研修の実施 | 76 |
| ・ 社内環境・制度の整備 | 79 |
| ・ サプライヤーへの働き掛け | 80 |
| ・ ステークホルダーとの対話 | 82 |
| ○一連のプロセスにおける総合的な取組 | 83 |
| 参考文献一覧 | 85 |

第1章 企業の人権尊重責任

1-1 企業が尊重すべき人権の全体像

人権とは何か

人権とは、人間が人間らしく尊厳をもって幸せに生きる権利で、全ての人生まれながらに持つ権利です。

この価値体系をここまで形づくるため、人類は約千年という長い時間をかけて努力を積み上げてきました。力の強い者が勝ち、弱者は生命までも奪われるという不条理な原始の状態から、全ての人に権利を認め、これを保障する側の責務と責任を明確にし、これをルールとして勝ち取るまでには、膨大な時間と先人たちの強い思いが必要でした。昭和23(1948)年に国連総会で採択された「世界人権宣言」¹はそうした人類の努力の集大成であり、その中で人権は全ての人を持つ権利として認められています。同宣言は、その後の人権に関する国際規約^{2,3}や条約の考え方の基盤となっているほか、多くの国々の憲法の規定に同宣言の内容が取り入れられるなど、国際社会共通の人権基準として受け入れられています。

戦後の国際社会における人権の推進と伸長は、基本的に国家の責務と観念され、国際社会は各国政府に対して人権について理解し、その責務を果たすことを求めてきました。それらの取組は一定の成果を挙げましたが、全ての国が人権について同一の価値基準を有しているわけではなく、また複雑な社会構成や財源等の問題から、人権という考え方を支持していても政策として実現できないという国もあります。こうした国々においては人権を保護・推進するための法律や法執行機関が必ずしも十分に整備されているとはいえません。また、日本を含む先進国においてもグローバル化に伴う新たな課題に必ずしも立法が追いついていないことや、新しい権利について国民の意見が分かれることで、十分な権利を保障されず取り残される人々が出てくるという現実があります。

そうした状況の中で、特に1990年代に表面化したのが、次項以降に述べる企業の活動による人権への影響です。サプライチェーン(原料調達から生産、物流、販売等を通じて、製品やサービスが最終消費者に届くまでの一連の流れ)が国境をまたぐようになると、各国の経済力や法制度の違いが現場で働く人々に様々な形で影響を与えるようになり、国外サプライチェーンにおける児童労働や強制労働、あるいは土地所有の概念を持たない先住民の土地の収奪や森林の伐採等の人権課題が頻発しました。こうした背景から、21世紀を迎えた国際社会は、主権国家だけが人権保護の責務を担うのではなく、企業を含む国家以外の主体も人権尊重の責任を持つべきだという一致した考え方に到達します。この、パラダイムシフト(常識を覆す転換)ともいえる大きな変化を決定付けたものが、後述する「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下「指導原則」という。)です。

現在、日本においては、政府が令和2(2020)年に策定した「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」に続けて、「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」という。)を令和4(2022)年に策定し、日本企業が経済活動の中で取り組むべき人権尊重を実践的な視点から支える基礎づくりが進んでいます。人権を確保し、持続可能な社会と経済発展を実現するためには、政府や大企業だけではなく、中小企業や生活者・消費者、市民社会等の全ての主体が手を携えて、力強いパートナーシップを構築していく必要があります。また、企業への投資や公共調達⁴において、人権に関する取組が重視されるなど、企業には、セクターや規模を問わず人権尊重の取組を行うことが求められています。

企業による人権対応への注目の高まりと近年の動向

現在、経済活動のグローバル化に伴い、企業活動が地球環境や私たちの生活に及ぼす影響は、より一層拡大しています。これまで、企業が自社の利益を優先し、倫理観やコーポレート・ガバナンス（企業統治）、コンプライアンス（法令遵守）、サプライチェーン上の人権等を軽視してきたことで、環境破壊やそれに伴う健康被害、製品やサービスの偽装、顧客情報の漏えいといった様々な社会問題が発生し、私たちの生活に多大な悪影響を及ぼしてきました。特に1990年代以降、先進国のグローバル企業が途上国において事業を展開する際、強制労働や児童労働、環境破壊等の問題が数多く報告されたことから、企業を取り巻くステークホルダー（消費者、労働者、顧客、取引先、地域社会、株主等の利害関係者）からは、企業が環境・気候変動問題や人権尊重等に真剣に取り組むことが求められるようになりました。

こうした流れを受けて、平成10（1998）年に「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」⁵が採択され、平成12（2000）年には国連グローバル・コンパクト⁶が発足するなど、労働における基本的な権利を企業が尊重するための国際的な基準やガイドラインが定められました。その後、ISO26000（社会的責任に関する手引。平成22（2010）年）⁷の発行や、OECD多国籍企業行動指針（昭和51（1976）年。以下「OECD指針」という。）⁸の改訂等、企業と人権に関する国際的なフレームワーク（取組等のための共通の考え方や思想の枠組み）の整備が進み、その集大成の一つとして、平成23（2011）年に、最も重要な国際的枠組みの一つである指導原則が国連で支持されました⁹。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」、「救済へのアクセス」が三つの柱として提示されており、国家のみならず、企業も人権尊重の責任を担う主体として認識されるようになりました。指導原則の大きな特徴は、この三つの柱に基づき、企業に対して国際人権規範に沿って事業活動を行うことを求めているほか、責任の範囲も自社のみならずサプライチェーン全体に広げている点であるといえます（詳細は本章p6-7を参照）。平成27（2015）年にはSDGs（持続可能な開発目標）を中核とする「持続可能な開発のための2030アジェンダ」¹⁰が採択され、その中においても指導原則について言及されています。また、指導原則の下では、各国に対して、「ビジネスと人権に関する国別行動計画」（National Action Plan。以下「NAP」という。）を策定することが奨励されており、欧米諸国を中心にNAPの策定やそれに伴う法律の制定・改正が進められ、日本においても、前述のとおり令和2（2020）年10月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」が¹¹、令和4（2022）年9月にガイドラインがそれぞれ公表されました。

また、欧米諸国においては、各国のみならず欧州委員会（以下「EU」という。）等でもサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンス（人権への負の影響を特定、防止、軽減し、どのように救済するかという継続的なプロセス）に関する法令案や法律が制定・施行されており、以下のような類型に整理することができます。^{12,13}

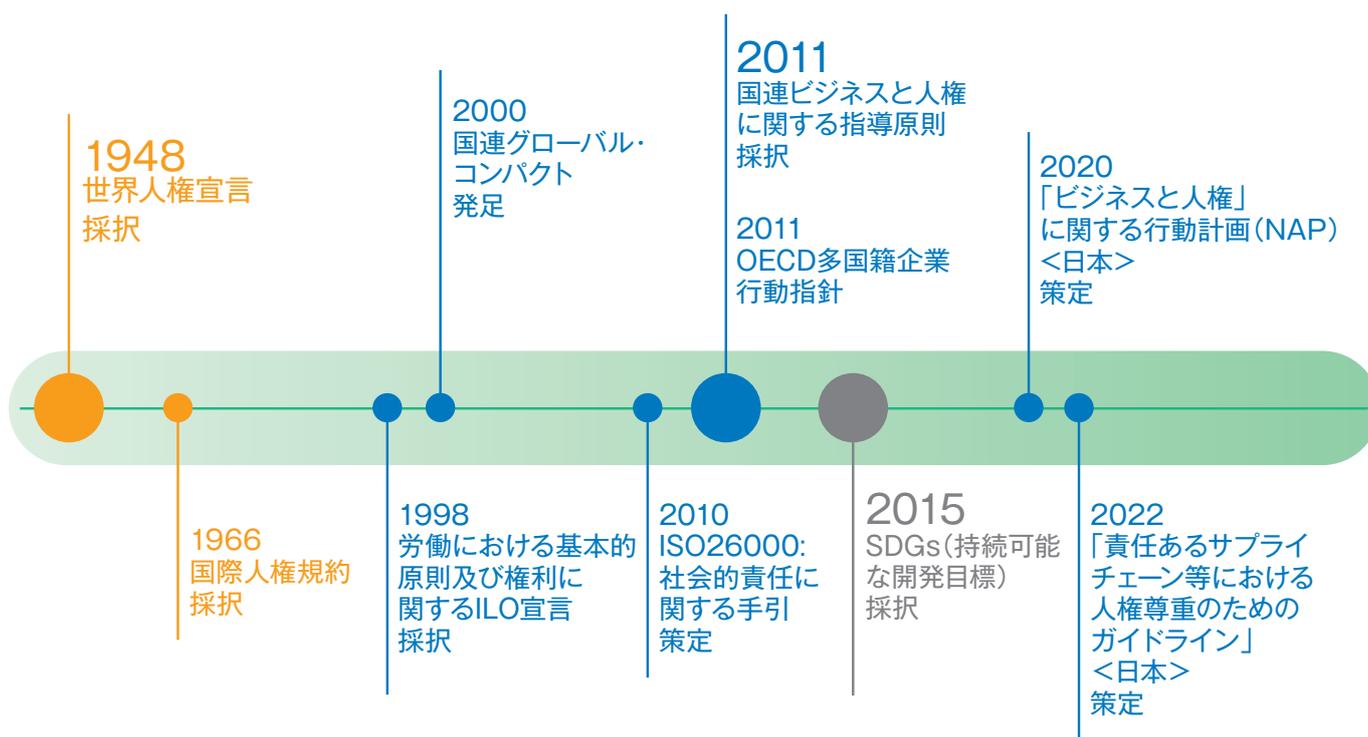
- (a) 人権リスク（詳細は本章p12を参照）への対応状況の開示・報告の義務付け
…企業に対し、自社事業及びサプライチェーン等における人権リスクへの対応状況に関する開示や監督官庁への報告を義務付ける法制
- (b) 人権デュー・ディリジェンスの実施と開示の義務付け
…企業に対し、人権デュー・ディリジェンスの実施及び開示を義務付ける法制・法令案
- (c) 強制労働による製造物の輸入規制
…強制労働により製造等された製品に対し、輸入規制を行う法制

●欧米における人権デュー・ディリジェンスに関する法令案や法律

| 分類 | 法令案や法律名 | 国名 | 公表・制定年 |
|------------------------------|--|---------------|------------------------------|
| (a) 人権リスクへの対応状況の開示・報告の義務付け | 2015年現代奴隷法(英)、 豪州2018年現代奴隷法(オーストラリア) | 英国 オーストラリア | 2015年(英) 2018年(豪) |
| | 2010年カリフォルニア州サプライチェーン透明法 | 米国 | 2010年 |
| | サプライチェーンにおける強制労働と児童労働との闘いに関する法律の制定および関税率の改正法 | カナダ | 2023年5月 |
| (b) 人権デュー・ディリジェンスの実施と開示の義務付け | 親会社及び発注会社の注意義務に関する2017年3月27日法律2017-399号(注意義務法) | フランス | 2017年 |
| | サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法 | ドイツ | 2021年 |
| | 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(CSDD) | EU | 2022年(公表) |
| | 企業持続可能性報告指令(CSRD) | EU | 2023年 |
| (c) 強制労働による製造物の輸入規制 | ウイグル強制労働防止法 | 米国 | 2021年 |
| | 関税定率法(新疆ウイグル自治区産品)を改正する法律(法案S-204) | カナダ | 2021年(2023年5月時点では法制化に至っていない) |

なお、EUによる、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(以下「CSDD」という。)や企業持続可能性報告指令(以下「CSRD」という。)は、最終決定はしておらず、今後も変更されることが予想されますが、日本企業の活動にも影響を与える指令案として認識されています。特にCSRDにおいては、企業に対して環境や社会、ガバナンス等のサステナビリティ(持続可能性)に関する項目の報告が義務付けられており、EU域内の大企業や上場企業のみならず、EU域外の国の企業でも、EU域内での売上高が大きい場合は適用対象とされています。したがって、CSRDの対象となる日本企業は、人権尊重の取組に関して、より詳細な情報開示を求められることとなります。

●ビジネスと人権に関する年表



SDGs (持続可能な開発目標) と「ビジネスと人権」

平成27(2015)年、ニューヨークの国連本部にて「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」(以下「2030アジェンダ」という。)が採択されました。同文書では、人間、地球及び繁栄のための2030年までの行動計画として宣言及び目標が掲げられており、その17のゴール(目標)は「持続可能な開発目標」(Sustainable Development Goals。以下「SDGs」という。)¹⁴として知られています。

SDGsの17目標・169ターゲットには「人権」という言葉はほとんど出てきませんが、2030アジェンダの前文において、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児の能力強化を達成することを目指す。」と記載されていることから、SDGsに掲げられた全ての目標が人権の尊重を包含しており、人権はSDGs全体を支えるフレームワークにほかなりません。貧困の撲滅(生きる権利)、飢餓の撲滅(食べる権利)、教育の権利、ジェンダー平等、クリーンな水やエネルギーを得る権利、労働者の権利、格差解消(差別されない権利)、サプライチェーン上の権利、気候変動・環境汚染で生活を侵害されない権利、平和・法の下での平等、SDGsはその全てが権利をうたったものであり、人権がなければSDGsは成立しないといっても過言ではありません。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



特に企業は、ビジネス活動を通じて人々の生活に大きな影響力を与えるからこそ、その人権尊重に対する責任が明示された指導原則に沿って、SDGsが目指す世界の実現に寄与することが期待されています。そうした背景から、2030アジェンダの「実施手段とグローバル・パートナーシップ」の章にある第67段落においても、指導原則等の取決めに従い、労働者の権利や環境、保健基準を遵守しつつ民間セクターの活動を促進することが言及されています。

なお、日本政府においては、その実施に向けて「SDGs推進本部」を設置し、「SDGs実施指針」を示すなど、国内実施と国際協力の両面でも取り組む基盤を整備することで、国や自治体、民間セクター、NGO・NPO、国際機関、各種団体等あらゆるステークホルダーと連動した、SDGsの推進を目指しています。法務省の人権擁護機関においても、人々が様々な人権問題について自分ごととして捉え、考えることを促し、SDGsが掲げる「誰一人取り残さない」社会の実現を目指して、各種の人権啓発活動が展開されています。

ビジネスと人権に関する指導原則

これまで、様々な人権保護の枠組みが整備されてきたにもかかわらず、企業による国境を越えた人権侵害が行われ、被害が救済されていないという批判がある中で、国際社会の対応として導かれたのが、国連事務総長特別代表として任命されたハーバード大学教授のジョン・G・ラギー氏を中心に国連が策定した指導原則です。指導原則は、以下の三つの柱に基づき、あらゆる国家及び企業に、その規模、業種、所在地、所有者、組織構造にかかわらず、人権の保護・尊重への取組を促すものです。

- (a)人権を保護する国家の義務:人権及び基本的自由を尊重し、保護し、充足する国家の既存の義務
- (b)人権を尊重する企業の責任:全ての適用可能な法令の遵守と人権尊重が要求される、専門的な機能を果たす専門化した社会的機関としての企業の役割

(c)救済へのアクセス：権利と義務の侵害・違反が見られた場合に、適切かつ実効的な救済を備えているという要請

指導原則は、国家の義務 (State Duty) に関する10の原則、企業の責任 (Corporate Responsibility) に関する14の原則、そして救済へのアクセス (Access to Remedy) に関する7の原則の、合計31の個別原則からなりますが、そのうち特に重要なのが企業の責任に関する記述です。指導原則において、企業は基本的な諸原則にのっとり、社会的・道義的な責任を十分に認識して、国際的に認められた人権を尊重することが明確に求められています。

さらに、指導原則の策定から10年が経過したことを受け、令和3 (2021) 年に国連ビジネスと人権フォーラムにおいて「UNGP510+ ビジネスと人権の次の10年に向けたロードマップ」が作成されました。このロードマップでは、次の10年に向けた目標として、政府における政策の一貫性や、企業におけるサプライチェーン全体での取組の拡大、全てのステークホルダーの参画や協働の観点から、それぞれ具体的な行動が提示されています¹⁵。

国別行動計画 (NAP) の策定

指導原則においては、各国に対して指導原則の普及・実施に関する行動計画の作成が奨励されており、特に欧米諸国において、自国の実状と法令に則したNAPの策定が迅速に進められました。平成25 (2013) 年に世界で初めてNAPを策定した英国に続き、イタリア、オランダ、ノルウェー、米国、ドイツ、フランス等欧米各国がNAPを策定したところ、近年では、欧米諸国以外の地域でも動きが加速しており、アジア諸国では、令和元 (2019) 年10月にタイが策定以来、日本やベトナム、モンゴルなどが策定しています。また、韓国では他国のようにビジネスと人権に特化した行動計画¹⁶ではないものの、人権全体の行動計画において「ビジネスと人権」の項目が盛り込まれました¹⁷。さらに、ケニアやウガンダといったアフリカ諸国のほか、チリやコロンビア、ペルー等の南米諸国でもNAPを公表するなど、国際社会全体で「ビジネスと人権」に関する施策の重要度がより一層高まっていることが伺えます。¹⁸



日本では、平成28 (2016) 年に政府がNAP策定を表明して以来、ベースラインスタディ (現状把握調査) や有識者による諮問委員会及び各関係者による作業部会において検討されてきました。その後、令和2 (2020) 年2月にNAPの原案が公表され、パブリックコメントの結果を踏まえ再度諮問委員会における検討を経て、令和2 (2020) 年10月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画 (2020-2025)」が公表されるに至りました。日本のNAPにおいては、「ビジネスと人権」に関して政府が取り組む各種施策が記載され、企業に対して、事業活動を通じて人権への負の影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を継続的に行う「人権デュー・ディリジェンス」(本報告書第3章で詳述)を導入することへの期待が表明されています。日本のNAPは、「政府・地方公共団体、企業、社会全体におけるビジネスと人権に関する理解促進と意識向上」、「サプライチェーンにおいて人権尊重を促進する仕組みの整備」、「救済メカニズムの整備及び改善」を基本的な考え方としており、分野別行動計画として、(ア) 労働 (ディーセント・ワーク (働きがいのある人間らしい仕事) の促進等)、(イ) 子どもの権利の保護・促進、(ウ) 新しい技術の発展に伴う人権、(エ) 消費者の権利・役割、(オ) 法の下での平等 (障害者、女性、性的指向・性自認等)、(カ) 外国人材の受入れ・共生の六つに関する事項と、指導原則の三つの柱 (「人権を保護する国家の義務」・「人権を尊重する企業の責任」・「救済へのアクセス」) に沿った個別事項が、体系立てて整理されています。

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策定

日本では、令和3(2021)年11月に国別行動計画策定後のフォローアップとして、経済産業省と外務省の共同実施による「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」の結果が公表されました。これによって、企業が政府に対して、人権尊重の取組への牽引を期待していることや、政府による実践的なガイドラインの策定を要望していること等が示されました。調査結果を踏まえて、令和4(2022)年3月に経済産業省は「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」を設置し、そこでの検討を重ね、同年9月にガイドラインの公表に至りました。

ガイドラインでは、法的拘束力は持たないとしつつも、規模や業種にかかわらず日本国内で事業活動を行う企業は、ガイドラインにのっとり、サプライチェーン全体で人権尊重の取組に努めることが求められています¹⁹。その上で、ガイドラインでは、本報告書第3章で解説している人権デュー・ディリジェンスのプロセスや、様々な企業による実践事例等が紹介されているほか、本章3節及び本報告書第3章に記述している、企業が対応すべき負の影響の三つの種類(Cause/Contribute/Directly Linked)や、本報告書第2章に記述している、紛争等の影響を受ける地域の状況に関して、人権デュー・ディリジェンスの対応において考慮すべきと言及されています。

あわせて、令和5(2023)年4月には、ガイドラインの関連資料として、「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」が公表されました。実務参照資料では、農業・漁業、化学品・医薬品、林業・伐採、一般製造業、インフラ、鉱業・金属、石油・ガス、発電事業、サービス業、公益事業・廃棄物処理業といった、10のセクターにおいて、それぞれの事業分野に関連性が深い人権課題について、国際機関の資料等に基づいて整理されているほか²⁰、ガイドラインの内容に沿って、農産物や鉱物等各セクターに関連性が深い産品別、それらの栽培や採掘が盛んな地域別に分類した人権リスクについても補足説明されています。

コラム2

ビジネスと人権に関する主要な評価基準の動向

「ビジネスと人権」に関する企業の取組は、国際機関や各国政府に加えて、国際的なベンチマーク(対応度合いを数値化したもの。以下「評価基準」という。)によって評価されてきました。本コラムでは、「ビジネスと人権」に関係する代表的な評価基準や企業への期待を概観していきます。

(1) Corporate Human Rights Benchmark

Corporate Human Rights Benchmark(以下「CHRБ」という。)²¹は、下記(2)のWorld Benchmarking Alliance(以下「WBA」という。)が実施している、「ビジネスと人権」に関する最も主要な評価基準の一つです。CHRБでは、企業の人権に関する取組について、A:ガバナンスと政策へのコミットメント(約束)、B:人権尊重の定着と人権デュー・ディリジェンスの実施、C:苦情処理メカニズムと救済へのアクセス、D:人権への影響防止のための具体的な実践、E:人権への深刻な悪影響の申し立てへの対応²²の五つのテーマに基づき評価し、スコア結果と全体のランキングを公開しています。

CHRБによる調査では、令和4(2022)年に食品・農業(57社)、ICT(情報通信技術)製造業(43社)、自動車製造業(29社)のセクターにおけるグローバル企業127社を、令和5(2023)年にはアパレル業(55社)と採掘業(55社)を評価しました。²³この調査の評価手法においては、企業における実際の取組度合いがより注視されるようになったことから、企業のビジネスモデルや戦略、リクルート費用等の新規項目が追加され、企業の取組を総合的に評価することとなりました。

評価結果の報告によると、ルール形成や規制の強化により、企業の人権尊重の機運は全体的に高まっており、各社の施策や取組自体も増えていることが示されました。一方で、人権方針等でステークホルダーとの建設的な対話の実施を表明しているものの、実際に実施している企業は調査対象企業の5%未満にとどまっており、取引先への支援も含めたサプライチェーン全体における人権に対する取組には、課題が多いことが指摘されています。

(2) World Benchmarking Allianceによるその他の評価基準

前述のとおり、CHRBを実施しているWBAは、CHRB以外にも企業のサステナビリティに関する影響力を適切に測定する指標や評価基準を開発している代表的な組織²⁴であり、平成30（2018）年に国連財団や英国保険会社、オランダのNGOの「Index Initiative」が中心となって設立されました。WBAは、企業のSDGsを始めとするサステナビリティへの貢献度を測定する上で、金融システム、脱炭素とエネルギー、食料と農業、都市、デジタル、自然、社会の7つの領域²⁵において主要な役割を担う企業を特定し、それらの企業の取組を評価するための基準を開発しています。中でも社会分野においては、後述の「ビジネスと人権」やジェンダーに関する評価基準が展開されており、企業の人権デュー・ディリジェンスや、人材の公平性と多様性の実現を目指すダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（以下「DE&I」という。）の実践を定期的に評価しています。また、デジタル分野等における評価の論点として人権へのコミットメントが強く言及されるなど²⁶、WBAが提供しているあらゆる分野の指標において、人権への取組は非常に高い位置づけに置かれていることが分かります。

(3) KnowTheChain

「KnowTheChain²⁷」は、ビジネスと人権リソースセンター等のNGOやESG格付け機関、財団等で構成された共同イニシアティブ（問題を解決するための共同体又は行動）であり、平成28（2016）年以降、強制労働や人身取引への対応に重きをおいた評価基準を公表し、特に強制労働リスクが高いとされるICT、食品・飲料、アパレル・フットウェア等のセクターを対象に取組を評価しています。評価に際しては、A：コミットメントとガバナンス、B：トレーサビリティとリスク評価、C：調達行動、D：採用活動、E：労働者の声、F：モニタリング、G：救済措置の項目²⁸に基づいて分析されています。

令和4（2022）年から5（2023）年に全てのセクターの企業を対象として実施された評価では、企業のスコア平均は100点満点中19点とされており、企業の現状から比べると高い指標が定められているといえますが、どの企業にとっても継続した取組が必要であるとも捉えられます。令和5（2023）年に食品・飲料セクターの企業を対象に実施された評価では、グローバル大手企業60社が対象とされ、日本企業からは、イオン、味の素、キッコーマン、明治、セブン&アイ・ホールディングス、サントリー食品インターナショナル、ヤクルト本社の7社が対象となりました。²⁹

上記の評価の結果では、特に採用活動や労働者の声、救済措置に関する評価が低く、基本的な方針やプロセスの開示、サプライチェーン全体でのニーズへの考慮が対応すべき課題として指摘されました。³⁰

人権に関する主要な国際ルール／フレームワーク／ガイドライン

人権に関する主要な国際ルールやフレームワーク、ガイドラインには以下のようなものがあり、本報告書で扱うほぼ全ての人権に関するリスクは、これらに含まれています。社会環境の変化とともに、企業活動に関連する人権リスクも多様化しているため、既存のルールに限らず、国内外の最新の議論も把握した上で、適切に対応する必要があります。

| | |
|----------------------------------|--|
| 世界人権宣言 | 昭和23（1948）年に国連総会において採択。全ての人民と全ての国が達成すべき共通の基準を宣言し、現代人権法の柱石となっているもの。 |
| 国際人権規約 （社会権・自由権規約） | 昭和41（1966）年に国連総会において採択。世界人権宣言の内容を基礎として条約化したもの。「社会権規約／A規約（経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）」と「自由権規約／B規約（市民的及び政治的権利に関する国際規約）」からなり、世界人権宣言と合わせて「国際人権章典」と呼ばれる。人権諸条約の中で最も基本的かつ包括的なもので、「ビジネスと人権」に関する各種権利がほぼ網羅されている。 |
| ILO中核的労働基準 | 平成10（1998）年にILO総会で採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」において、グローバル化の進んだ現代世界にあって最低限遵守されるべき基本的権利を、結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別の撤廃の分野にわたって定めたもの。2022年6月に4分野に加え、新たに労働安全衛生が加わった。 ³¹ |
| 国連グローバル・コンパクトの10原則 ³² | 平成12（2000）年に発足した国連グローバル・コンパクト（UNGC）が、世界的に採択・合意された普遍的な価値として国際社会で認められている4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）に関して定めた原則。UNGCの署名企業はトップ自らのコミットメントのもとに賛同することが求められる。 |

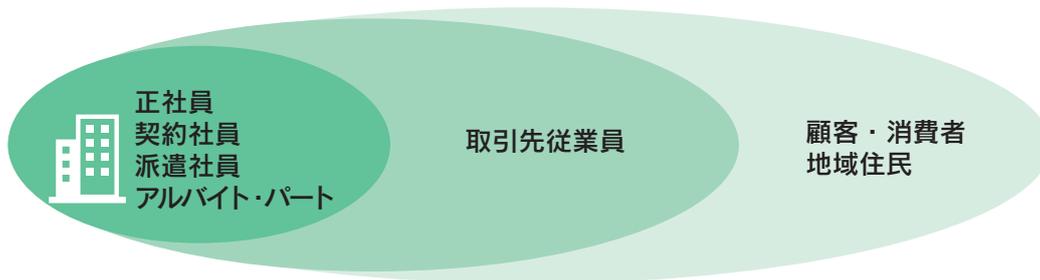
| | |
|-----------------------------------|---|
| OECD多国籍企業行動指針 | 昭和51 (1976) 年に経済協力開発機構 (Organisation for Economic Co-operation and Development。以下「OECD」という。) によって策定された。多国籍企業に対して、企業に対して期待される責任ある行動を自主的にとるよう勧告するもの。これまで6回改訂され、平成23 (2011) 年の改訂では、企業の人権尊重の責任を明記した章の新設、人権デュー・ディリジェンス実施の規定等が盛り込まれた。令和5 (2023) 年の改訂では、気候変動や生物多様性に関する国際目標との整合性、責任ある企業行動の情報開示に関する勧告の更新がなされた。 ³³ |
| 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 | 平成30 (2018) 年に、OECDによって公表された、企業が「OECD多国籍企業行動指針」を実施するための具体的な取り組み方を示したガイダンス。デュー・ディリジェンスを①経営システムへの組み込み、②負の影響の特定・評価、③負の影響の停止・防止・軽減、④モニタリング、⑤情報開示、⑥是正措置の6つのプロセスに整理し、留意点とともに解説している。また、附属資料には各プロセスでの質疑応答と、それに合わせた具体例等も掲載されている。 |
| ISO26000 | 平成22 (2010) 年発行のISO国際規格。「社会的責任に関する手引」として、官民両セクター、NPO等あらゆる組織が社会的責任を果たす際のガイダンスとされる。従来のISO規定と異なり要求事項がないため認証規定としては用いられず、組織の自主的な活用が意図されている。 |
| 国連指導原則 報告フレームワーク ³⁴ | 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って企業が人権課題の報告を行うための初の包括的ガイダンスとして、平成27 (2015) 年にShift (指導原則の策定を主導したラギー氏らによる研究機関) らが作成。 |

1-2 企業が尊重すべき人権の範囲と取組に関する考え方

企業が尊重すべき人権の主体（ライツホルダー）

企業は、自社事業に関わる全ての従業員（正社員のほか、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート社員等を含む。）の人権はもちろんのこと、取引先の従業員、また、顧客・消費者や事業活動が行われる地域の住民等、自社の活動に関わる全ての人の人権を尊重しなければなりません。社外の人権課題を把握することは容易ではありませんが、例えば、自社従業員が顧客・消費者や取引先従業員に対して差別的な対応を行ったり、工場建設のために住民に立ち退きを強制するなど、深刻な人権課題が発生する可能性があるため、十分な検討と対策を行う必要があります。

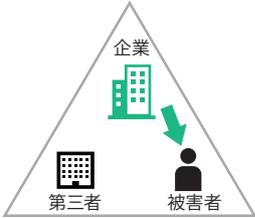
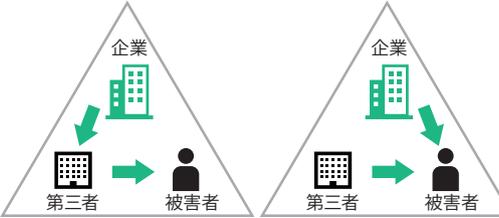
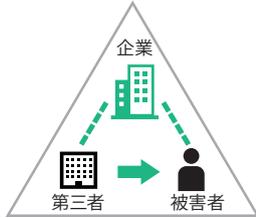
●企業が人権への影響を考慮すべき対象



企業が対応すべき負の影響の範囲

指導原則は、企業に対して、自社が直接的に引き起こしている人権侵害のみならず、間接的に負の影響を助長していたり、関与したりしている（事業・製品・サービスと直接関連している）人権侵害についても対応することを求めています。「ビジネスと人権」では、企業が対応すべき人権の負の影響の種類を、「企業が対応すべき人権の負の影響の種類を、企業が人権への負の影響を引き起こしている場合（Cause）」、「企業が人権への負の影響を直接的又は間接的に助長している場合（Contribute）」、「企業の事業やサービスが取引関係を通じて人権への負の影響と直接関連している場合（Directly Linked）」という三つの分類に整理することができます（詳細は本報告書第3章を参照）。

●企業が人権への影響を配慮すべき状況

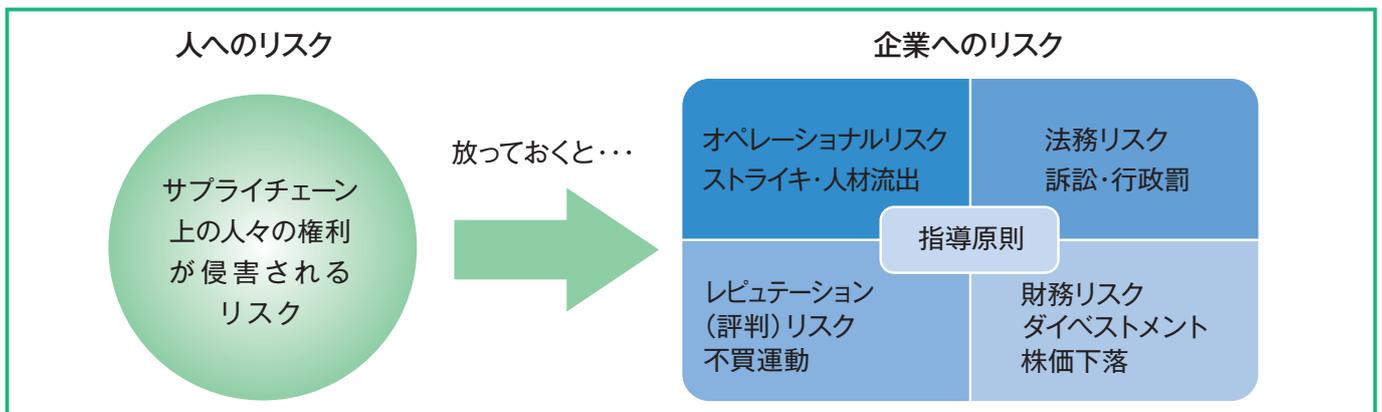
| Cause (企業が人権への負の影響を引き起こしている場合) | Contribute (企業が人権への負の影響を直接的又は間接的に助長している場) | Directly Linked (企業の事業・製品・サービスが、取引関係を通じて、人権への負の影響と直接関連している場合) |
|--|--|--|
| <p>(例)</p>  <ul style="list-style-type: none">✓ 自社店舗で顧客に対して人種差別的な対応を行う✓ 自社施設で従業員が危険な労働を強いる |  <ul style="list-style-type: none">✓ 自社が発注した商品の納品が遅延しないよう、労使問題を抱えるサプライヤーに対し、組合に加入している労働者への報復を予告するよう勧める（サプライヤーが上記の提案に従った場合、自社は負の影響を助長したことになる） |  <ul style="list-style-type: none">✓ 取引先又は第三者における人権侵害の現場で自社製品が悪用されているなど |

United Nations (2012年) "The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide"より

人権に関するリスク

人権問題を検討する際に、「リスク」という言葉がよく出てきますが、この場合のリスクは企業や組織にとってのリスクではなく、飽くまで、企業活動（サプライチェーンにおける活動を含む。）においてライツホルダー（企業が尊重すべき権利を保持する主体）が負の影響を受けるリスクを指します。例えば、児童労働によるリスクは、こどもが教育を受ける機会や保護を受けて健康で安全な生活を送る権利が奪われることを意味します。このように、企業活動に関連して、人間が生まれながら当然に持つべき自由や権利を侵してしまう可能性があることから、そのリスクをしっかりと把握する必要があります。

一方、企業が人権に関するリスクを放置すると、その結果として、企業にとっての様々なリスクが生じることとなります。具体的には、訴訟や行政罰等の法務リスク、人材流出やストライキ等のオペレーショナルリスク（日常の業務におけるミスや事故によって引き起こされる損失可能性）、不買運動やSNSでの炎上等のレピュテーション（評判）リスク、株価の下落や投資の引揚げといった財務リスク等が考えられます。すなわち人権に関するリスクは、そのまま経営に関するリスクにもなり得るといえます。



企業における人権尊重への取組に関する基本的な考え方

企業が人権尊重に取り組む上では、次に挙げる五つの点の重要性を理解し、社内での取組体制を構築していく必要があります。

①経営陣によるコミットメント

人権尊重への取組は、採用、調達、製造、販売等の企業活動のプロセス全般において実施されるべきものであり、企業が人権尊重責任を果たすためには、全社的な認識と行動変容が必要不可欠です。そのため、組織一体となって取組を進める上で中枢的な役割を担う経営層は、人権尊重への取組に関するコミットメントを示すとともに、各取組に主体的かつ継続的に関与することが必要となります。

②潜在的な負の影響への理解を踏まえた継続的な取組

組織の中で人権尊重への取組を行っても、全ての人の考えや行動を変えるためには長い時間がかかるほか、社会構造に起因する課題も存在することから、人権への潜在的な負の影響を全て解消することは困難です。したがって企業には、人権への負の影響は常に存在することを前提として、それらを発見し、防止・軽減するための取組を継続的に検討・実施するとともに、その取組に関する情報開示を含め、社内外へ説明していくことが求められます。

③ステークホルダーとの対話

企業は、人権尊重の取組全体にわたり、ステークホルダーとの対話を行うことが推奨されています。積極的

な対話は、企業活動における負の影響の実態・原因を理解し、その対処方法の改善を導くことにつながるとともに、ステークホルダーとの信頼関係の構築にも寄与します。

④優先順位を踏まえ順次対応していく姿勢

企業には、指導原則を始めとする国際スタンダードを踏まえ、①自社・グループ会社及びサプライヤー（直接又は間接的な仕入れ先やサービス・役務等の提供者）等のサプライチェーン全体において、②国際的に認められた人権について、③自社が引き起こし又は助長する負の影響だけでなく、自社の事業・製品・サービスに関連する負の影響も含めて、あらゆる取組を実施することが最終目標として求められています。しかし、人的・経済的リソースの制約等により、全ての取組を直ちに開始することは現実的ではないことも理解されているため、まずは、より深刻度や蓋然性（詳細は本報告書第3章p62-64を参照）の高いものから優先して取り組むことから始め、順次その他の取組へと対応の範囲を広げていくことが期待されています。

⑤企業間の連携と協力

規模や業種等にかかわらず、全ての企業には人権尊重責任があることを踏まえて、自社のサプライヤー等の直接契約関係にある企業に対して、その負担を考慮した上で一定の取組を要求することも想定されます。人権尊重の取組は、一部の企業に委ねるのではなく、共に協力して取り組むことが重要です。例えば、自社向けの研修に取引先を招待したり、国際スタンダードに基づく取組を十分に行えていない取引先に対して、参考事例を紹介したりすることが考えられます。

1-3 企業による人権への取組の必要性と影響

人権に関する取組が事業活動に与える影響

近年、「ビジネスと人権」に関する社会的な関心の高まりを背景に、人権に関する取組が企業活動に与える影響が拡大しています。

先進的な人権に関する取組は、結果的に売上の増加や株価の上昇、採用活動における競争力の強化等、企業の利益の増加につながることであります。一方、人権に関する取組が不十分である場合、取引の停止や不買運動による売上の低下、株価の下落、罰金の発生等、重大な損失をもたらすこととなります。

本来、人権に関するリスクは、企業活動が負の影響を与える対象（ライツホルダー）にとってのリスクという観点から、企業自身が自社が与える負の影響を排除する取組の必要性を理解すべきですが、人権に関する取組が結果的に企業に正負の影響を与え、企業活動を行う上での新たな可能性や機会又はリスクにつながるというのもまた事実です。こうした影響の連鎖を経営者自身が適切に理解し、社内への浸透を図ることが、人権を考慮した事業活動を行うための組織体制を整えることにつながります。

人権に関する取組の充実／不足が及ぼす主要な影響

正負の影響（下記の表にて正の影響を（+）、負の影響を（-）と表記）

| | | | |
|------------------------|----------|--------------------------------|---------------------------------|
| 事業活動における 人権に関する取組 | 業績への影響 | 売上の増減 | (a) 新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化（+） |
| | | | (b) 商品等の差別的要素や欠陥による販売停止・事業撤退（-） |
| | | | (c) 従業員離反による業務停滞・事業停止（-） |
| | | | (d) 既存顧客や政府との取引停止（-） |
| | | | (e) 不買運動の発生（-） |
| | コストの増減 | (f) 生産性の向上（+） | |
| | | (g) 採用力・人材定着率の向上 / 低下（+ / -） | |
| | | (h) 罰金の発生（-） | |
| | | (i) 訴訟提起・損害賠償の発生（-） | |
| | 企業価値への影響 | (j) 投資家や消費者等の評価の向上 / 低下（+ / -） | |
| | | (k) 株価の上昇 / 下落（+ / -） | |
| (l) ダイベストメント（投資引揚げ）（-） | | | |

(a) 新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化（+）

消費者や企業の人権意識の向上を受け、人権に関する取組は販売数量・単価の上昇につながる

人権に関する取組は、人権に配慮した製品・サービスの提供や、全般的な人権への取組による企業の印象を含めた価値向上に伴い、新規顧客の開拓や既存顧客との関係強化につながり、結果として売上増加をもたらすことがあります。近年、消費者の間でも人権やサステナビリティへの関心が高まっており、企業の人権への取組やそれらに基づく製品開発は、イノベーション創出や消費行動にも影響を与えています。また、B to Bビジネス（法人顧客に対するビジネス）の場合でも、人権にも配慮した調達基準を策定する企業が増加しており、そのような調達基準を満たせるだけの取組を実施することで、取引先の拡大にもつながり得ます。

(b) 商品等の差別的要素や欠陥による販売停止・事業撤退（-）

人権に配慮しない商品・広告の「炎上」による販売停止や、製品欠陥によるリコールの発生

SNSの普及により、商品や広告表現に人種やジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）等に関する

差別的な要素が含まれている場合、SNSを通して瞬く間に拡散されて批判の声が集まるケース（いわゆる「炎上」）が増加しています。制作側に差別的な意図はなかったとしても、企業には、自社の商品や広告表現が負の影響を与えたことに対する説明責任とともに、被害者への補償対応や製品の販売停止、リコールを行うための回収費用等の負担が発生することがあります。

(c) 従業員離反による業務停滞・事業停止（－）

従業員のストライキによる業務停滞・事業停止

賃金や待遇等、労働条件の改善を訴えて、従業員が集団で業務を拒否すること（ストライキ）により、当該従業員の業務遂行が滞り、事業に悪影響を与えるほか、消費者や顧客等からの企業に対する印象や評価の悪化にもつながります。

(d) 既存顧客や政府との取引停止（－）

不祥事や調達基準の未達成による取引停止や、政府入札参加資格の停止

持続的な経営を目指す企業が、自社の調達基準に環境や人権への配慮に関する項目を設け、基準を満たしていない企業との取引を見合わせる場合があります。また、政府や地方公共団体による調達においても、重大な権利侵害が発生した企業に対して、競争入札の参加資格を停止する場合があります。

なお、令和5(2023)年4月には、政府の実施する公共調達において、入札する企業における人権尊重の確保に努めるとの方針が決定され、入札説明書等において、ガイドラインを踏まえて人権尊重に取り組むよう努める旨の記載の導入を進めることとされています。

(e) 不買運動の発生（－）

人権侵害の発覚による当該企業商品のボイコット（不買運動）

企業による人権侵害が発覚した際、NGO等の市民団体や消費者から批判を受け、それが当該企業の商品やサービスの購買を拒否する運動（不買運動）に発展することがあります。当該企業の悪評がメディアやインターネット、SNS等を通して消費者や地域住民に拡散され、売上や利益に大きな打撃を受けることとなります。例えば、サプライチェーン上の児童労働の発覚や、広告における差別的表現等、様々な人権侵害が不買運動につながった事例が過去に存在しています。

(f) 生産性の向上（＋）

従業員やサプライヤー等のモチベーション向上や生産システムの透明化を通じて生産性が向上

DE&Iや働き方改革といった、従業員の権利を尊重する取組は、従業員の職場に対する満足度、モチベーションや集中力を高め、労働生産性を向上させることにつながります。取引先や顧客に対する人権の考慮、人権デュー・ディリジェンスの実施は、生産性の管理やガバナンスの見直しだけでなく、サプライヤーによる人権侵害の防止や自社従業員によるサプライヤーの従業員に対するハラスメント等の防止につながるため、結果的に、取引先や顧客のモチベーションやエンゲージメント（会社への愛着心や思い入れ）の向上を通じて生産性が向上する可能性があります。

(g) 採用力・人材定着率の向上/低下（＋/－）

社会課題への関心の高い世代の採用競争力強化や、労働環境の整備による人材定着が実現

近年、特にミレニアル世代（昭和56（1981）年以降に生まれた世代）やZ世代（1990年代半ばから2000年代の初めに生まれた世代³⁵）は社会課題への関心が高いと言われています。そのため、就職活動の際に企業の社会課題への貢献度を意識して就職先選択を行う傾向が高まっており、人権尊重への取組やDE&I、働き方改革といった従業員の権利を尊重する取組を推進することで、人材の確保や人材の定着、モチベーションにプラスの効果が見込まれます。言い換えれば、人権尊重への取組をおろそかにすると、企業にとって優秀な

人材獲得や定着の機会を失うことにつながるほか、性別や国籍等に基づく労働条件等における差別といった人権侵害の事案は、SNSやインターネットを通して拡散されやすく、長期にわたって離職率の高まりや、採用コストの増大を招く可能性があります。

(h) 罰金の発生(一)

労働関連法やプライバシー関連法違反等による罰金

労働関連法に違反する行為や贈収賄の発覚、プライバシー関連の規制違反等により、企業が日本国内や事業展開国において罰金を科される場合があります。罰金の額は違反内容によりますが、場合によっては数億円規模に上ることもあります。

(i) 訴訟提起・損害賠償の発生(一)

人権侵害の被害者に対する損害賠償の支払

ハラスメントや長時間労働の強要、製品事故等に関する訴訟を受けて、損害賠償の支払が命じられることがあります。また、訴訟対応として、事実確認のための社内調査委員会の設置や専門家への相談等に人員を割く必要もあり、企業にとって大きな負担となります。

(j) 投資家や消費者等の評価の向上/低下(+/-)

人権関連の企業ランキングや認証等を通して、人権尊重への取組は企業への評価に大きく影響

企業の人権への取組度合いは、近年、社会から注目を集めており、NGO等によって人権への取組に関する企業のランキングが多く発表されています。また、DE&Iや働き方改革の観点から、政府機関等による認証制度やその表彰機会も増加しています。企業自身も、自社の人権への取組を社会に開示する流れが広がっており、メディアもまたそのような動きを大きく取り上げることが多くなっている昨今では、企業に対する印象や評価に即時的に大きな影響を与えます。そのため、社会的に求められる対応を行わなかった場合、投資家や消費者等の評価を低下させることにつながり、長期的に企業のブランドへの印象にも大きな悪影響を与えます。

(k) 株価の上昇/下落(+/-)

ESG投資の高まりにより、人権尊重への取組を推進する企業に投資が集中

近年、従来の財務情報だけでなく、ESG(環境(Environment)・社会(Social)・企業統治(Governance))の要素も考慮したESG投資が注目を集めており、これまでは特に環境(E)の分野が重視されてきましたが、近時では社会(S)の観点を重視する動きが出ています。中でも注目されるのは、世界のESG投資をリードしてきた責任投資原則(Principles for Responsible Investor。以下「PRI」という。)の取組であり、投資は人権等の社会的な要素を中心に据えるべきという考えのもと、人権を考慮した投資行動はESG投資発展の重要なステップと位置づけ、令和2(2020)年10月に、PRIに署名した機関投資家に対して、年次報告に人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済へのアクセスに関する内容を盛り込むよう求めることを公表しました(令和5(2023)年5月から義務付け)³⁶。これを機にESG評価機関においても、人権に関連する基準を指標の項目に盛り込むことが一般的になってきており、企業が人権尊重への取組を強化することが、金融市場における評価向上に大きく影響し始めています。そのため、それらの取組への対応の遅れは、今や投資判断におけるマイナス要素の一つとして認識されており、持続可能な企業経営の観点から、投資の継続や新規投資の阻害といった事態を導く可能性が大きくなるとされています。

(l) ダイベストメント(投資の引揚げ)(一)

人権侵害の発覚を受けて、投資が撤退する可能性

人権侵害の発覚により、投資家が撤退し、株価に大きな影響を与える場合もあります。株主として経営者

との対話を積極的に行い、経営改善を求めることをエンゲージメントといい、他方で人権侵害を含め経営上の問題を抱えた企業から投資を引き揚げられることをダイベストメントといいます。例えば、欧米では年金基金等の機関投資家がダイベストメントを行ったことが話題になりました。近年では、石炭火力事業等に対して、環境問題等を理由としたダイベストメントが主流ですが、今後は、人権問題等を理由としたダイベストメントが発生する可能性も高まっていくものと予想されます。

コラム3

ビジネスと人権における金融セクターの影響力

ビジネスと人権に関する動向の中でも、金融セクターがビジネスと人権の領域において果たす役割や機能が理解されるようになり、主に融資・投資や株主の責任に関するルールの見直しが急速に進んでいます。金融セクターが直面する多くの人権課題は、全てのビジネスとも関わりが深く、融資・投資先を始めとする取引先との関係性を通して、大きな影響力を持つことが認識されています。³⁷

金融セクターにおいてサステナビリティを大きく意識する契機となったのは、平成18（2006）年に当時のコフィ・アナン国連事務総長の提唱により、機関投資家による投資における意思決定プロセスにESG要因を組み込むことをうたったイニシアティブであるPRIが発足したこととされています。その後、平成23（2011）年の指導原則の策定に伴い、OECD指針の改訂に際しても人権の項目が新たに追加され、他のセクターと同様に金融セクターに対しても対応が求められるようになりました。平成25（2013）年には、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）が、指導原則は機関投資家にも適用されることを明確にしたほか³⁸、OECD指針において人権尊重に対する機関投資家の責任や遵守に関しても言及されるようになりました³⁹。これらの動きを受けて、機関投資家の間でも、人権に関するイニシアティブの確立やアライアンス形成の動きが見られるようになりました。

日本国内でも、令和5（2023）年現在、大手金融機関3社が人権レポートを発表し、金融機関の働き掛けが注目されています。同3社は、融資先の人権侵害に関する審査を強化し、融資実行ガイドラインの改訂や外部データの活用を通じて取引先の人権侵害に関する調査を進めていくことで、世界的な人権に対する意識の高まりに寄与することを明確にしています。

はじめに

「ビジネスと人権」において認識される人権リスクには、どのようなものが考えられるでしょうか。本章では、企業が人権リスクの現状を把握し対応を検討する上で、配慮すべき主要な人権リスクを解説します。従前、多くの日本企業が主な人権リスクと捉えて責任範囲としてきたのは、パワーハラスメント（パワハラ）やセクシュアルハラスメント（セクハラ）、部落差別（同和問題）、消費者の権利といった、自社の従業員や直接の顧客との間に起こり得る問題でした。しかし、「ビジネスと人権」では、従来の責任範囲をはるかに超えて、原料の生産から開発、製品・サービスの使用、廃棄に至るまでの、サプライチェーン全体で発生し得る人権侵害も自社の責任とされます。さらに、消費者、広告の受け手、直接の取引関係にはない地域住民等に対して、企業活動が及ぼす影響を認識しながら、あらゆる人権侵害の可能性を考慮した事業活動を行うことが、企業の社会に対する責任として求められています。例えば、原材料の調達先で起きた人権侵害を看過し、その調達先との関係を継続することは、「人権侵害を助長した」とみなされる可能性があります。

本報告書においては、人権に関する主要な国際ルールやフレームワーク（詳細は本報告書第1章p9-10を参照）に照らして、以下の一覧のとおり、企業活動に関連する26の主要な人権リスク類型を解説します。これらは、国内法上遵守する義務があるものに加え、国際的に企業の責任として対応が求められるものを類型化し整理したものです。なお、人権リスクの類型は以下の26類型が全てというわけではなく、社会の変化に伴い、求められる人権尊重の在り方も変化していくことを踏まえ、事業活動や提供する商品・サービスに合わせた人権への負の影響の特定・軽減に取り組む必要があります。

- | | | | | | |
|---|--|-------------------------|----|--|---|
| 1 | 賃金の不足・未払  | 賃金の不足・未払、生活賃金 | 7 | マタハラ パタハラ  | マタニティハラスメント（マタハラ）/ パタニティハラスメント（パタハラ） |
| 2 | 労働時間  | 過剰・不当な労働時間 | 8 | ケアハラ  | 介護休業等ハラスメント （ケアハラ） |
| 3 | 安全で健康的な 作業環境 （労働安全衛生）  | 安全で健康的な作業環境 （労働安全衛生） | 9 | 強制労働  | 強制労働 |
| 4 | 社会保障  | 社会保障を受ける権利 | 10 | 居住移転 の自由  | 居住移転の自由 |
| 5 | パワハラ  | パワーハラスメント （パワハラ） | 11 | 結社の自由・ 団体交渉権  | 結社の自由・団体交渉権 |
| 6 | セクハラ  | セクシュアルハラスメント （セクハラ） | 12 | 外国人労働者  | 外国人労働者の権利 |

| | | | | | |
|----|---|----------------------------|----|--|----------------------|
| 13 |  児童労働・こどもの権利 | 児童労働・こどもの権利 | 20 |  先住民・地域住民の権利 | 先住民・地域住民の権利 |
| 14 |  テクノロジー・AI | テクノロジー・AIに関する人権問題 | 21 |  環境・気候変動 | 環境・気候変動に関する人権問題 |
| 15 |  プライバシーの権利 | プライバシーの権利 | 22 |  知的財産権 | 知的財産権 |
| 16 |  消費者の安全と知る権利 | 消費者の安全と知る権利 | 23 |  賄賂・腐敗 | 賄賂・腐敗 |
| 17 |  差別的対応・表現 | 差別 | 24 |  サプライチェーン管理の不徹底 | サプライチェーン上の人権問題 |
| 18 |  ジェンダー | ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題 | 25 |  紛争等の影響を受ける地域 | 紛争等の影響を受ける地域における人権問題 |
| 19 |  表現の自由 | 表現の自由 | 26 |  救済へのアクセス | 救済へアクセスする権利 |

このように、企業が尊重すべき人権は非常に多岐にわたりますが、一部の人権リスクの対応にとどまっている、あるいは人権リスクがあることをほとんど把握できていない企業が多いのが実状です。企業は人権リスクの全体像を国際人権基準に従って捉え、適切にリスクを把握・特定し、予防・軽減し、実際に人権侵害が起きてしまった際には是正・救済するために包括的な対応を行うことが必要となります。

①賃金の不足・未払、生活賃金



使用者が、あらかじめ労働契約や就業規則で定められた賃金を所定の支払日に支払わないこと
使用者が、法律で定める最低賃金額にかかわらず、労働者とその家族が基本的ニーズを満たすために十分な賃金（生活賃金）の支払を行わないこと

(参照) 東京労働局ウェブサイト「未払い賃金とは」⁴⁰ / 国際労働機関(以下「ILO」という)ウェブサイト「賃金、給付に関するQ&A」⁴¹ / Living Wage Foundation ウェブサイト⁴²

内容

- ・賃金：定期賃金／退職金／一時金（賞与・ボーナス）／休業手当／割増賃金／年次有給休暇の賃金（労働基準法第39条）／その他労働基準法第11条に定める賃金に当たるもの
- ・最低賃金：「労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的」として設定される賃金（最低賃金法第1条）

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 事業を行う営業地域の最低賃金を確認せず、基準に満たない賃金を支払う
- ✓ 管理者が、まだ残業中の労働者のタイムカードを終業時刻に合わせて打刻し残業代を支払わない

- ✓ 深夜残業したにもかかわらず、割増賃金が一部しか支払われない
- ✓ 退職者が賃金の支払を請求したにもかかわらず、規定の給料日までに支払わない
⇒使用者は請求から7日以内に賃金を支払う義務が課されている（労働基準法第23条）
- ✓ 労働者とその家族が生活する地域の物価を勘案せず、またその家族の平均生活費を考慮せず賃金を決定する

近年の動向

全国の労働基準監督署が、賃金不払残業に関して企業への監督指導を行った結果（支払額が1企業で合計100万円以上となった事案）、令和4（2022）年は、是正件数は1,250 企業、対象労働者数は6万800 人、支払われた割増賃金の合計額は、55億9,136万円となっています。⁴³

近年の事例として、平成29（2017）年に宅配大手企業が従業員に対して残業代の未払分総額約230億円を支給した事例や⁴⁴、令和5（2023）年に大手鉄道会社が従業員55人に対して、超過勤務（残業）手当約1,300万円の未払いがあることを発表した事例等が報道されています。また、技能実習生を低賃金で働かせていた例も複数発覚しており、例えば、令和元（2019）年には婦人服製造業者が中国人技能実習生に対して、岐阜県の当時の最低賃金を下回る給料しか支払わなかったとして、県の労働基準監督署に逮捕されました。一方、発生した事案に対して企業が救済の対応を行った例では、縫製会社で働くベトナム人女性技能実習生11人に対して、令和2（2020）年から令和4（2022）年の間の約2,700万円の残業代が支払われていなかったことを受け、委託元の手衣料品メーカーが、自社のCSR調達ガイドラインに基づき、当事者を支援する団体に寄付をする対応を行ったというものがあります。⁴⁵

近年では、労働者とその家族が衣食住や保健・医療等の生活維持のために最低限必要となる「生活賃金」について、その定義や算出方法が盛んに議論されており、国際的にはILOやその他のイニシアティブがルール形成を主導しています。⁴⁶CHRB（詳細は本報告書第1章p8を参照）は、「生活賃金」を主要な人権リスクの一つとした上で、到達目標や進捗の開示等の基準を設けており、企業による更なる取組の強化が期待されます。⁴⁷また、日本国内では日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）が、令和3（2021）年に「連合リビングウェイジ」の金額設定等の見直しを行いました。⁴⁸



②過剰・不当な労働時間

週8時間×5日の労働時間に加え、36協定で定める時間外労働の上限（月45時間・年360時間）を超えて、臨時的な特別の事情なしに、労働させること。適切な休憩の取得を妨げること

（参照）厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」⁴⁹

- 内容
- ・企業の規模を問わず、また雇用形態を問わず1日8時間以上勤務する全ての労働者に適用される
 - ・臨時的な特別の事情があっても労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）。また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月以内
 - ・使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負い、また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意が必要

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 繁忙期に長時間労働が続いた結果、鬱病等を発症する

- ✓ 人手不足により8時間以上連続して業務が続き、適切な休憩を取得できない
- ✓ 取引先が納期の直前に注文内容を変更し、サプライヤー内部における長時間労働を誘発する
- ✓ 裁量労働制を理由として、法定労働時間の総枠を超えた時間数を時間外労働と認めない
- ✓ 非正規雇用の労働者に対して労働時間の上限を考慮しない

近年の動向

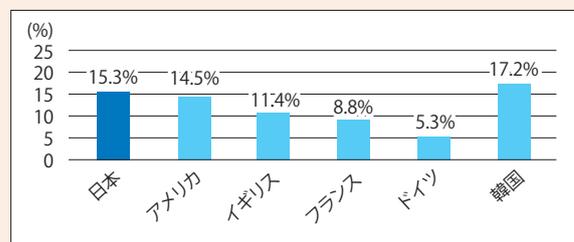
日本では、労働者一人当たりの労働時間は過去約20年間において緩やかな減少傾向にあるものの、先進国の中では週の労働時間が49時間以上である者の割合が比較的高く、長時間労働は依然として大きな問題であるといえます。⁵⁰厚生労働省による令和4（2022）年度「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果」では、対象33,218事業場のうち、14,147事業場（42.6%）で違法な時間外労働が認められ、この

うち37.1%に当たる5,247事業場で1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が確認されています。⁵¹また、令和4（2022）年度に過労死及び過労自殺として労災認定された人数は121人、請求件数は3,486件であり、ともに増加傾向にあります。⁵²

こうした状況も背景に、日本では国を挙げて働き方改革の取組が進んでいます。平成26（2014）年に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づき、政府は長時間労働対策を強化しており、事業主に対しては、平成29（2017）年から、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた場合、都道府県労働局長等による指導及び企業名の公表が実施されるようになりました。⁵³また、令和元（2019）年以降、働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制、勤務終了から翌日の出社までの間の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」の導入の努力義務化、中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ等の措置が、順次施行されています。⁵⁴令和3（2021）年に採択された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」では、労働時間や勤務間インターバル制度に関する数値目標が掲げられたほか⁵⁵、令和6（2024）年4月から改正労働基準法上の運送・建設業における時間外労働規制が適用されることを受け、生活インフラの維持と特定業種への長時間労働等のしわ寄せの是正の両立について議論されています。

労働時間の適正な把握のために、厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署が策定した「労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドライン」等、近年、複数のガイドラインが策定され、労働時間問題の改善の取組が進められています。⁵⁶企業における取組例としては、勤怠管理システムを導入して時間外労働の状況をリアルタイムで管理する、年次有給休暇を入社時から付与することで入社当初から安心して休める環境を整える、時間外労働の上限規制に伴う給与額の減少を防止するための割増賃金の上乗せを行うといった取組が挙げられます。⁵⁷

諸外国における「過労時間が49時間以上の者」の割合(令和4年)



厚生労働省「令和4年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」より

③安全で健康的な作業環境(労働安全衛生)

内容

労働に関係して負傷及び疾病(人の身体、精神又は認知状態への悪影響)が発生すること
快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じた労働者の安全と健康の確保が行われないこと

(参照) JIS Q 45001:2018 (ISO 45001:2018) :労働安全衛生マネジメントシステムー 要求事項及び利用の手引

企業活動に関連する人権リスクの事例

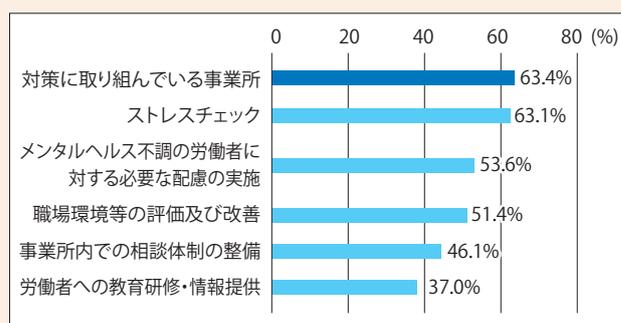
- ✓ 就業中に転倒、転落、怪我をする可能性があることへの対策を行わない
- ✓ 健康へのリスクが懸念される危険な化学物質を使用する際に事故防止等の安全策を講じない
- ✓ 工場内の換気不足による衛生状態の悪化を放置する
- ✓ 職場での受動喫煙を防止するための対策を講じない
- ✓ 伝染病・感染症等への罹患を防止するための対策を講じない
- ✓ 従業員が定期健康診断を受診できない
- ✓ 取引先の労働環境が劣悪であることを知りながら改善要請をせず取引を継続する
- ✓ 労働者の安全防止施策について母国語で伝達されていない

近年の動向

令和4(2022)年の死傷災害による死傷者数(新型コロナウイルス感染症への罹患によるものを除いた労働災害による休業4日以上死傷者数)は約13.2万人に上ります。⁵⁸産業別構成比をみると、製造業が26,694人と最も多く、次いで陸上貨物運送業が16,580人、小売業が16,414人、建設業14,539人となっています。⁵⁹また年齢別では、60歳以上が約3割を占めており、特に転倒による発生率が高くなっており、その防止対策が重要な課題とされています。⁶⁰

職場のメンタルヘルスは引き続き大きな課題であり、厚生労働省による調査では、仕事や職業生活(対人関係等)に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合が、平成14(2002)年以降、常に半数を超えていると示されています。⁶¹労働安全衛生法の改正により、平成27(2015)年から、従業員が50人以上の事業所を対象に、従業員に対するストレスチェックの実施が義務化されました(契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外となります)。⁶²令和4(2022)年の厚生労働省による労働安全衛生調査(実態調査)では、事業所による具体的な取組例及びその実施状況として、「ストレスチェックの実施」(63.1%)のほか、「メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施」(53.6%)、「メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備」(46.1%)、「職場復帰における支援」(23.9%)を挙げています。⁶³同調査によると、ストレスチェック結果の集団ごとの分析を実施していない事業所が3割近くあり、特に中小規模の事業者でのメンタルヘルスへの配慮には課題があるといえます。⁶⁴また、長時間労働やメンタルヘルスの不調の対策として、働き方改革関連法において、産業医の権限を強化し、労働環境の改善や労働者の健康管理を促進することを目指すこととされています。⁶⁵

メンタルヘルス対策の取組内容別事業所割合



厚生労働省「令和4年『労働安全衛生調査(実態調査)』の概況」より

そのほかの動向としては、平成30（2018）年の健康増進法改正により、受動喫煙の防止対策が強化され、令和2（2020）年4月から職場（事務所や工場等）における原則屋内禁煙が義務化、喫煙を認める場合は喫煙専用室等の設置が必要となったものの⁶⁶、令和4（2022）年の厚生労働省の調査によると、受動喫煙があると答えた労働者の割合は20.6%で、前年とほぼ横ばいの結果となっています。⁶⁷また、傷病（がん、糖尿病等の私傷病）を抱え、何らかの配慮を必要とする労働者に対して、治療と仕事を両立できるような取組を行っている事業所の割合は約6割にとどまっています。同調査では、事業所が取組に当たって課題を感じている点として、代替要員の確保や上司・同僚への負担等が挙げられています。⁶⁸

また、近年ではテレビ番組制作現場を含む芸術・芸能業界において、事故や長時間労働、睡眠が十分に取れないことに起因するメンタルヘルスの問題といった課題が指摘されています。このような状況の改善のため、令和3（2021）年3月には総務省、文化庁、厚生労働省、経済産業省が連名で事故防止に関する通達を発出し、同年4月に労働者以外の「芸能従事者」が労災保険の特別加入制度の対象に追加されました。⁶⁹

国際的な動向として、令和4（2022）年のILO総会にて、加盟国が尊重し実現すべき中核的労働基準として、「安全で健康的な労働環境」を含めることに関する決議が採択されました。⁷⁰指導原則においても、中核的労働基準は尊重すべき国際基準であることが明記されており、国内外問わずサプライチェーン全体で、労働者の健康及び安全を確保することの重要性が再認識されています。⁷¹



④ 社会保障を受ける権利

内容

傷病や失業、労働災害、退職等により生活が不安定になった時に、健やかで安心な生活を継続するために、健康保険や年金、社会福祉制度などの仕組みによる現金・現物等の給付に差別なくアクセスする権利が侵害されること

(参照) 国際人権規約／厚生労働白書

- ・日本の社会保障制度は、国籍に関係なく、日本国内に居住していれば原則として日本人と同様に適用される

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 労働者に対し、契約上合意された業務災害手当を給付しない
- ✓ 企業が労働者に対して、差別的な加入要件をもつ民間の団体保険プランを提供する
- ✓ 社会保険の加入要件を満たしている可能性があるにもかかわらず、雇用形態や国籍を理由に「社会保険に入ることができない」と伝える

近年の動向

社会環境の整備や働き方の多様化に合わせて、社会保障制度の在り方も変わってきています。平成28（2016）年から、従業員501名以上の企業においては、パート・アルバイトの労働者の社会保険への加入が義務化され、以降、対象企業の範囲は順次拡大されています（令和4（2022）年10月以降：101人以上、令和6（2024）年10月以降：51人以上に拡大）。⁷²

また、近年の外国人労働者増加に伴い、外国人労働者への社会保障の適用が注目されています。日本国内に居住している者は、国籍に関係なく、原則として日本人と同様に社会保障制度が適用されるため、企

業には、国籍を問わず全ての労働者を労災保険に加入させる義務があるほか、労働災害等が発生した場合に、労災保険給付の請求やその他の手続に関して、労働者本人や家族からの相談に応じて必要な援助を行うよう努めるべきとされています。⁷³また、労働時間等の一定の要件を満たしていれば、外国人労働者も雇用保険、健康保険、厚生年金に加入することとなるほか、40歳以上の労働者は介護保険への加入対象となります。

一方、自社のサプライチェーンに社会保障制度が整備されていない国が含まれる場合には、当該国の労働者に対して、取引元の企業として社会保障を受ける権利をどのように担保すべきか、検討する必要があります。サプライチェーン上の多くの労働者が十分な社会保障を受けられない場合、企業は結果的に効率性の低下や、企業への印象や評価を低下させるリスクに直面する可能性があります。ILO多国籍企業宣言22項では、「多国籍企業及びそれ以外の企業は、自社が提供するプログラムを通じ、公的社会保障制度を補完するとともに、その発展のいっそうの促進に役立つこともできる。」とされています。⁷⁴

社会保障の促進に注力する企業連合体として設立された「ILO Global Business Network for Social Protection Floors」(社会的保護の土台グローバル・ビジネス・ネットワーク)は、民間セクターが中心となり、社会的保護を全ての人に広げる方法を議論し、グッドプラクティス(好事例)を共有することによって、SDGsに貢献することを目的としています。ピア・ラーニング(学習者同士が互いに協力しながら学び合う学習手法のこと)のための情報共有プラットフォーム、ビジネスと社会保障の両立に関する知見構築への貢献、社会保障制度構築に関する国への支援等を行っており、複数のグローバル企業が参加しています。⁷⁵



⑤ パワーハラスメント (パワハラ)

パワハラの三つの要件は、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであり、③労働者の就業環境が害されるもの／改正労働施策総合推進法第30条の2 単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした、又はそのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行又はその脅威

(参照)厚生労働省「パワーハラスメントの定義について」⁷⁶／仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約 (ILO第190号条約)⁷⁷

内容

【パワハラの六つの類型】

- ・身体的攻撃：暴行、傷害
- ・精神的な攻撃：脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言
- ・人間関係からの切り離し：隔離、仲間外し、無視
- ・過大な要求：業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- ・過小な要求：業務上の合理性なく、能力・経験とかけ離れたレベルの低い仕事を命じること、仕事を与えないこと
- ・個の侵害：私的なことへ過度に立ち入ること

企業活動に関連する人権リスクの事例

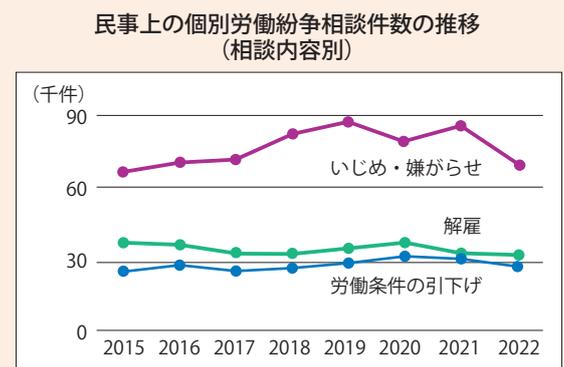
- ✓ 皆の前で起立させたまま、大声で長時間怒鳴り続ける
- ✓ 部下が仕事ができない人間であると決めつけ、何の説明もなく役職に見合った業務を与えない
- ✓ 不要不急にもかかわらず、休みの日や夜間に出勤を要請する
- ✓ 簡単な仕事だけを要求すること(過少な要求)

- ✓ 取引先従業員に対して、納品物の不満について長時間電話で怒鳴り続ける
- ✓ 従業員が顧客から暴言等の著しい迷惑行為を受けているにもかかわらず、事業主として対策を行わない

近年の動向

令和2（2022）年にILOが初めて公表した、職場における暴力・ハラスメントに関する調査によると、労働者の5人に1人が何らかの暴力やハラスメントを経験しているとされており、世界的な問題であるといえます。⁷⁸令和元（2019）年には、職場空間における暴力とハラスメントの問題を扱った初めての国際基準である「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」（以下「ILO190号条約」という。日本は未批准）及びそれに付随する勧告（206号勧告）が総会において採択されました。内容としては、企業における対応措置や職場ポリシー、ハラスメントが生じやすい就労環境、被害支援策等、効果的な取組を行う上での参考となる情報が盛り込まれています。⁷⁹また、日本のNAPにおいて、ハラスメントのない職場環境の実現に向けた取組を推進していくことが明記されています。

しかしながら、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、令和4（2022）年においては69,932件であり、11年連続で最も件数の多い項目となっています。⁸⁰また、令和2（2020）年度の厚生労働省による調査では、およそ3人に1人（31.4%）が過去3年以内にパワハラを受けた経験があると回答しているなど、パワハラは日本において最も発生しやすい人権侵害の一つといえます。⁸¹



厚生労働省「令和4年個別労働紛争解決制度の施行状況」より

日本では、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）の改正によって、令和2（2020）年から大企業に対するパワハラ防止措置が義務化され、令和4（2022）年には中小企業を対象が拡大されました（このため、同改正法は「パワハラ防止法」と呼ばれています。）。これによって、全ての企業に対して、パワハラ防止措置としてパワハラに関する方針の明確化と周知、相談体制の整備、パワハラ発生時の正確な事実確認や行為者への措置等の対応を行うことが求められています。⁸²また、自社内におけるパワハラのみならず、自社従業員による他社従業員に対する迷惑行為や、顧客や取引先等による自社従業員への迷惑行為（カスタマーハラスメント）についても対応が望まれており、各企業における対応強化が必要となります。令和4（2022）年には厚生労働省から「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」が公開され⁸³、独自に指針の公表等に取り組む業界団体や企業が出てきています。

⑥セクシュアルハラスメント(セクハラ)

職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること

(参照)厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)」⁸⁴

内容

- ・「職場」：労働者が業務を遂行するところ(取引先事務所、業務上の移動車中等含む)
- ・「性的な言動」：性的な内容の発言(性的な内容の情報(うわさ)を流布すること、性的な事実関係を尋ねること等)、性的な行動(性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、不同意わいせつ行為、不同意性交等)(男女雇用機会均等法第11条)
- ・「ジェンダーに基づく暴力及びハラスメント」とは、性若しくはジェンダーを理由として個人に向けられた暴力及びハラスメント又は特定のジェンダーの個人に対して不均衡に影響を及ぼす暴力及びハラスメントをいい、セクシュアルハラスメントを含む(ILO第190号条約)
- ・女性から男性に対する、又は同性に対する性的な言動等もセクハラに含まれる

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 必要なく身体へ接触したり、食事やデートに執拗に誘う
- ✓ 性的な事実関係を尋ねたり、個人的な性的体験談を話す
- ✓ 業務用パソコンでアダルトサイトを閲覧し、それを見た同僚が苦痛に感じて業務に専念できない

近年の動向

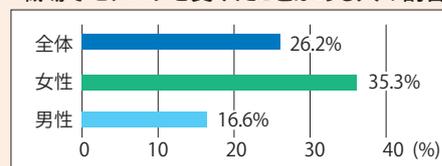
令和3(2021)年の連合による調査では、職場でハラスメントを経験した人のうち、セクハラを受けたことがある人は全体の26.2%であり、態様別では、「性的な冗談やからかい」(44.7%)が最も多く、次いで「必要ない身体への接触」(24.7%)、「食事やデートへの執拗な誘い」(20.0%)となっています。⁸⁵

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律」(男女雇用機会均等法)においては、セクハラの内容及びその禁止に関する方針の明確化や、相談体制の整備、事案発生時の迅速・適切な対応の整備等が、業種・規模にかかわらず事業主の義務とされています。しかしながら、女性の精神障害による労災認定数のうち、特にセクハラ等の嫌がらせに起因するものが多いこと等から、被害は依然深刻であるといえます。⁸⁶

令和2(2020)年度の厚生労働省による調査では、就職活動(転職を除く)又はインターンシップを経験した男女のうち、約4人に1人がセクハラ行為を一度以上受けたと回答しています。⁸⁷また、同調査では、セクハラ行為を受けたことで「怒りや不満、不安などを感じた」(44.7%)、「就職活動に対する意欲が減退した」(36.9%)等、心身への影響があったとの回答がある一方で、セクハラ行為を受けた後の行動として、全体の24.7%が「何もしなかった」と回答しているとの結果が出ています。⁸⁸令和3(2021)年の連合による調査では、就活生等へのハラスメントに関する社内規定を設けていると回答した企業は全体の6.5%にとどまっており、より一層の取組の強化が必要といえます。

企業の取組に関して、令和4(2022)年に厚生労働省が実施した雇用均等基本調査によると、セクハラ防止対策に取り組んでいる企業は85.9%に上り、⁸⁹取組内容としては、「就業規則、労働協約等の書面で内

職場でセクハラを受けたことがある人の割合



日本労働組合総連合会「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査 2021」より

容及び、あってはならない旨の方針を明確化し、周知している」が73.7%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置している」が62.8%となっています。⁹⁰また、自社・グループ会社内のみならず、サプライチェーン上でもセクハラを含む性的搾取が問題となりえます。NGOによる報告書において、令和4（2022）年にインド繊維産業におけるジェンダー・カーストに基づくハラスメントを解決するために、大手アパレルブランド、インドの大手サプライヤー、労働者団体等の関係するステークホルダーが協定を締結し、結社の自由の保障、苦情処理メカニズムを通じた被害の救済に取り組んだ結果、1年間で大きな成果を挙げたことが報告されています。



⑦ マタニティハラスメント（マタハラ）／パタニティハラスメント（パタハラ）

労働者の妊娠・出産や、育児のため勤務時間の制限、育児休業等の申出・取得に関して、職場において行われる上司・同僚からの言動により、当該労働者の就業環境が害されること

（参照）厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）」

内容

- ・制度の利用に対するもの（制度利用による解雇・その他不利益な取扱い及びその示唆、制度利用の阻害、制度利用に対する嫌がらせの言動・業務に従事させないこと・専ら雑務に従事させること）
 - 主な対象制度：産前・産後休業、妊娠中・産後の健康管理措置、時間外労働・所定外労働・深夜業の制限、危険有害業務の制限、出生時育児休業・育児休業、子の看護休暇、時短措置、始業時間の変更等
- ・状態に対するもの（女性労働者の妊娠・出産等による解雇・その他不利益な取扱い及びその示唆、嫌がらせ）
 - 主な対象事由：妊娠、出産、産前・産後休業、妊娠・出産に起因する症状（つわり等）により労働能率が低下したこと等

企業活動に関連する人権リスクの事例

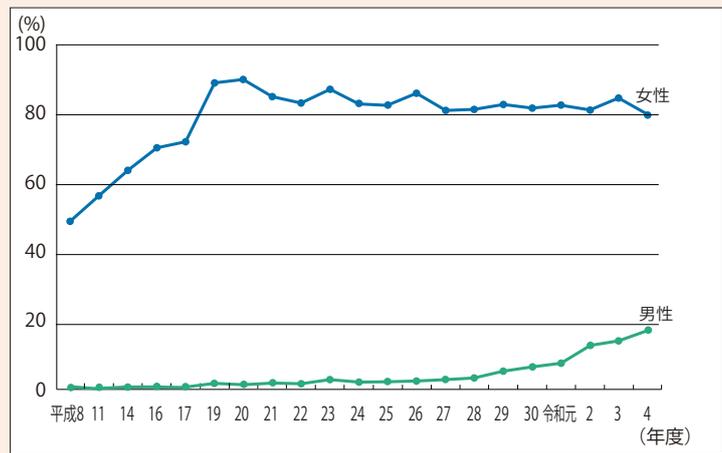
- ✓ 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた
- ✓ 妊娠している従業員本人の意に反して仕事を減らし、専ら雑務に業務を限る
- ✓ 男性従業員から育児休業の希望があったにもかかわらず取得を認めない
- ✓ 妊娠や育児を理由に時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと見え」と言われた
- ✓ 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人は大した仕事はさせられない」と繰り返し言い、専ら雑務のみさせられ、就業する上で支障が生じている

近年の動向

令和2（2020）年度の厚生労働省による調査では、就業中に妊娠・出産をした女性労働者のうち、職場でマタニティハラスメント（マタハラ）を受けたことがある人は約3割に上り、そのうちの62.7%は上司（役員以外）からの被害であったと回答しています。⁹¹また、同調査では、育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者のうち、パタニティハラスメント（パタハラ：育児のための休暇や時短を申し出る男性に対する嫌がらせ等）を受けた経験のある人は約3割に上り、具体的な被害としては上司又は同僚による、制度等の利用の申出や制度等の利用を阻害する言動等が多く挙げられました。⁹²

育児・介護休業法等においては、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い（解雇等）は禁止されており、平成29（2017）年の改正法施行により、事業主には「職場における妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント」の防止措置が義務付けられました。男性の育児休業については、令和4（2022）年に男性の出生時育児休業の制度が創設され⁹³、翌年に政府は「こども未来戦略」を閣議決定し、令和12（2030）年度までに公務員・民間双方で男性の育児休暇取得率を85%に引き上げるという目標を設定しました。⁹⁴令和4（2022）年の厚生労働省による雇用均等基本調査で、女性の育児休業取得率は80.2%であるのに対し、男性の育児休業取得率は平均17.1%と低水準となっており、状況の改善が期待されます。⁹⁵

育児休業取得率の推移



厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査事業所調査結果概要」より

令和3（2021）年の連合による調査では、マタハラの防止や予防のための方針の明確化及び社内における周知・啓発に関して、会社が何も取組を行っていないと回答した労働者は44.6%となっており、特にハラスメント対策関連法で「望ましい取組」とされている、妊娠等の実情に応じた業務体制の整備に課題があるとされています。

また、令和2（2022）年に法務省が行った、技能実習生の妊娠や出産をきっかけとした不利益取扱いに関する調査において、技能実習生の4人に1人（約26%）が妊娠したことを通知した時「仕事を辞めてもらう（帰国してもらう）」と直接言われたことがあると回答していることが明らかになりました。⁹⁶このように、技能実習生や非正規雇用者等が、雇用関係の脆弱さを背景として妊娠に際して不利益な取扱いを受けるケースがあることにも留意する必要があります。



⑧ 介護休業等ハラスメント（ケアハラ）

職場において、働きながら家族の介護を行う労働者に対して、介護に関する制度利用の妨害や、上司・同僚からの嫌がらせ等の言動により、当該労働者の就業環境が害されること

- 内容
- ・制度の利用に対するもの（制度利用による解雇・その他不利益な取扱い及びその示唆、制度利用の阻害、制度利用に対する嫌がらせ的言動・業務に従事させないこと・専ら雑務に従事させること）
 - 主な対象制度：介護休業、介護休暇、時間外労働・所定外労働・深夜業の制限、介護のための所定労働時間の短縮等の措置等

企業活動に関連する人権リスクの事例

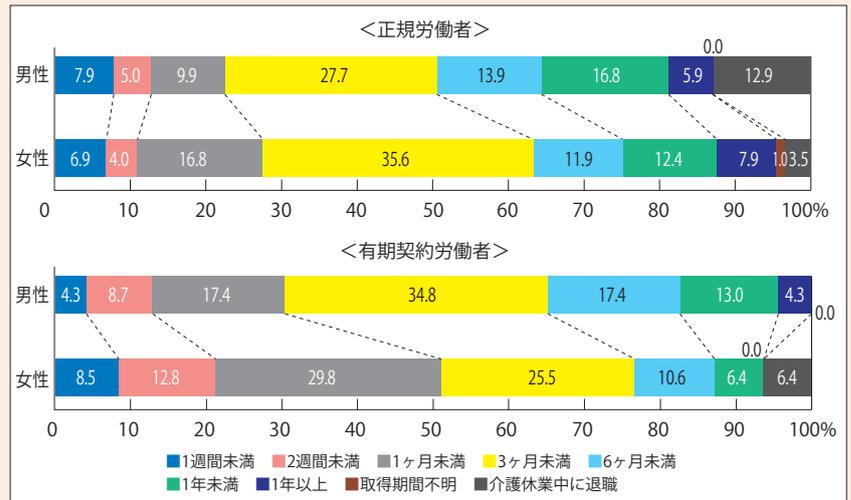
- ✓ 介護休業を申請する旨を周囲に伝えたところ、同僚から繰り返し批判的な発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた
- ✓ 介護のため所定労働時間短縮の希望を伝えたところ、上司や同僚から「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し言われ、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている
- ✓ 介護休業を取得したことを理由に、賃金や一時金の引き下げや人事考課での不利益な評価を受けた

近年の動向

高齢者人口の増加に伴い、要介護者の数は年々増加しており、厚生労働省の調査によると、令和3（2021）年度末時点での要介護（要支援）認定者数は690万人となっています。⁹⁷ そうした状況の下、働きながら家族の介護をせざるを得ない労働者も増加していますが、仕事と介護の両立が難しい実態があります。令和4（2022）年の総務省統計局による就業構造基本調査によれば、過去1年間で家族の介護・看護を理由とする離職者数は約11万人に及んでおり、過去5年間で増加傾向にあります。⁹⁸ また、令和3（2021）年度の厚生労働省による別の調査では、介護休業取得者における男女比をみると、女性が67.9%、男性が32.1%という結果が出ており、働く女性にとっての介護の負担が大きい、あるいは男性の方が介護休業を取得しづらいといった状況が考えられます。⁹⁹

令和元（2019）年に改正された育児・介護休業法においては、介護休暇の時間単位での取得や、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者を含め、全ての労働者が介護休暇を取得できるようになるなど、制度利用の拡大が試みられています。一方で、令和2（2020）年度の厚生労働省による調査では、上司・同僚からの制度等の利用を阻害する言動、継続的な嫌がらせ、自宅待機命令や雇い止め等のハラスメントも依然として報告されています。¹⁰⁰ 企業の取組に関して、令和3（2021）年の連合による調査では、ケアハラは、パワハラやセクハラと比較してハラスメントの禁止方針の策定といった企業の取組が十分でないという結果が出ていることから、ケアハラも他のハラスメントと同様に、防止のための取組を進めていくことが求められています。

介護休業取得者における男女別、介護休業期間



総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」より



⑨強制労働

処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでない全ての労働により、自由意思で働き、自らの仕事を自由に選ぶという基本的な人権を侵害されること

(参照)ILO第29号 強制労働に関する条約(1930年) / ILO第105号強制労働の廃止に関する条約(1957年)

内容

- ・労働者に賃金その他の補償を提供してさえいれば、その労働が強制労働に当たらないということではなく、当然の権利として、労働は自由に提供されるべきであり、かつ労働者は確立された規則によって自由にその職を離れられなくてはならない。(国連グローバル・コンパクト 原則4)
- ・強制労働は、以下の二つの要素によって特徴づけられる
 - ① 処罰の脅威：賃金の支払拒否、オフィス・工場等の施設からの自由な移動の禁止、暴力・身体的義務、違法労働者を当局へ告発するという脅し等
 - ② 非自発的に行われる労働又は役務：旅券、身分証明書及び旅行関係文書等（原本）の預かり、借金の返済として賃金や報酬を支給しないこと、違法な人材斡旋会社の利用／高額な就職斡旋料の徴収等

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 自社の海外拠点の取引先の工場で、地域住民が強制的に業務に従事させられている
- ✓ 外国人技能実習生や外国人労働者のパスポートを取り上げて移動の自由を奪い、強制的に仕事に従事させる
- ✓ 海外拠点で利用した人材斡旋業者が誘拐・人身取引に関与していた、又は法外な紹介手数料を労働者に請求しており、労働者が多額の債務の返済のために働かざるを得ない状況になっている

近年の動向

ILOの調査によると、令和3（2021）年の世界の強制労働の被害者数は2,760万人に上り、そのうち政府が関与した強制労働が390万人、性産業の強制労働が630万人、その他民間セクターにおける強制労働が1,740万人との結果となりました。¹⁰¹

日本政府は令和4（2022）年に、ILOの中核的労働基準に含まれる、強制労働廃止条約（第105号）を批准しました。¹⁰²一方、強制労働と強制結婚を含む「現代奴隷」や人身売買に関する各国の状況を、定期的に評価・報告しているオーストラリアの人権NGOである「Walk Free Foundation」による令和5（2023）年の調査では、日本国内での強制労働は他国と比べると少ないものの、経済活動を通じた国外での強制労働への関与の規模は世界第2位（輸入額に換算して531億ドル）とされており、深刻な事態となっています。¹⁰³強制労働が懸念されている商材の中で、特に日本における輸入額が大きな商材は、エレクトロニクス製品、衣服、水産物であり、主な輸出国は中国、ベトナム、バングラデシュとなっています。¹⁰⁴

現代奴隷のリスクの高い重要品目の主な輸入元

| 製品 | 輸入元 |
|------------------------|---------------------------------------|
| エレクトロニクス製品：コンピューター、携帯等 | 中国、マレーシア |
| 衣服 | 中国、ベトナム、バングラデシュ、インド、マレーシア、ブラジル、アルゼンチン |
| 水産物 | 中国、タイ、台湾、インドネシア、ガーナ |
| 太陽光パネル | 中国 |
| 織物 | 中国 |

Walk Free Foundation（2023）“The Global Slavery Index 2023”より

国内では、技能実習法において、外国人技能実習生の強制労働や、パスポートや在留カードを会社が預かること等の行為を禁止しています。しかし、米国国務省人身取引監視対策部による「2023年人身取引報告書」では、依然として外国人技能実習生や外国人労働者のパスポートを取り上げるなど、強制的に労働に従事させる事案が発生していることが指摘されています。¹⁰⁵

国際的な動向としては、平成27（2015）年に英国で、平成30（2018）年にオーストラリアで現代奴隷法が成立したほか、令和5（2023）年にカナダで「サプライチェーンにおける強制労働と児童労働との闘いに関する法律」が成立しました。各法律では、強制労働のリスクを防止するための措置の実施状況について、政府に報告することが義務付けられています。¹⁰⁶また、米国で令和3（2021）年に成立した「ウイグル強制労働防止法」に基づく輸入禁止措置により、米国では中国の新疆ウイグル自治区が関与する製品の輸入が原則禁止されました。¹⁰⁷これらの法律においては、海外展開をしている日本企業も適用対象となる場合があり、対応が求められる可能性があります。

また、英国の人権NGOの「KnowTheChain」は、業種別に企業のサプライチェーン上の強制労働防止への対応をスコアリングしたランキングを発表しています（詳細は本報告書第1章p9を参照）。令和5（2023）年の評価では、評価対象全体の平均が100点満点中19点であることに対して、日本企業（ICT分野11社、食品飲料部門7社）の平均は11点と低い点数にとどまっています。¹⁰⁸一方で、取組が高く評価され、過去の評価に比べ点数を大きく上げた日本企業も見られています。¹⁰⁹同年の評価結果に基づく報告書では、人権デュー・ディリジェンスの実践（サプライチェーンの透明性の確保等）、外国人労働者の責任ある採用、救済の三つの重要

分野を中心に、好事例や改善に向けた提案が紹介されています。¹¹⁰

強制労働は、時に人命が失われたり人の心身の健康に甚大な影響を与えかねない、最も深刻で重大な人権に関するリスクの一つです。そうした影響の大きさに鑑み、国際社会では法規制によるもののみならず、市民社会からも企業に人権尊重への対応を求める声が高まっています。



⑩ 居住移転の自由

内容 本人の意思に反して居住地や移動を決定すること

(参照) 世界人権宣言第13条・国際人権規約B規約第12条

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 企業の事業活動により、地域住民が立ち退きを余儀なくされる
- ✓ 従業員に転勤を要請したところ、本人は育児への参加が困難となるため遠方への転勤を強く拒否したにもかかわらず、転勤を強制する
- ✓ 外国人労働者等のパスポート等を預かることで、移動を制限する

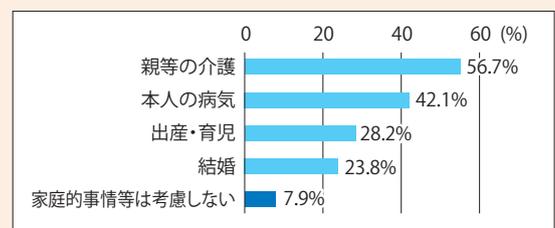
近年の動向

従前、大規模な施設の建設等を伴う海外展開に際して、当該地域住民の立退きを半強制的に実施する事例が発生し、問題視されてきました。平成18(2006)年にカンボジアの首都プノンペン市内バサックスラムの住民が強制移転させられた例が知られていますが、そのほか近年の例では、平成26(2014)年にミャンマーのティラワ経済特別区において、日本政府と日本企業3社がミャンマー政府・企業連合体と共同で行った開発事業で、68世帯が国際ガイドラインに沿わない移転プロセスにより強制移転させられ、収入源や生計手段としていた農地を失ったと報告されています。

また、近年は企業の従業員に対する転勤の要請についても、一部問題視され始めています。平成4(1992)年施行の育児・介護休業法(第26条)においては、就業場所の変更を伴う配置変更の際には、育児・介護の状況に配慮することが規定されていますが、令和元(2019)年に、大手化学メーカーにおいて男性社員が育児休業明けに強制的に転勤を命じられたことについて、SNS上で批判が集まるという事例が発生しました。

平成29(2017)年の独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)による調査では、転勤命令の決定について「会社主導で全て決めている」との回答が約80%であり、「転勤命令は従業員の意見・希望を踏まえて決めている」との回答は約19%にとどまるなど、個人の事情への配慮が不足している可能性があります。実際に、この調査において「過去3年間での転勤において家庭的事情等を考慮したことがあるか」との質問に対し、「親等の介護」(56.7%)「本人の病気」(42.1%)「出産・育児」(28.2%)等の家庭的事情を考慮していると回答した企業は一定程度あったものの、7.9%の企業は「家庭的事情等は考慮しない」と回答しています。¹¹¹

過去3年間での転勤における家庭的事情等の考慮



独立行政法人JILPT「企業の転勤の実態に関する調査」より

企業側の対応として、同調査において「転勤に関する配慮を申し出る制度・機会を設けている」と回答し

た企業は83.7%と大半を占めている一方、「育児・介護に関わる転勤免除制度を導入している」と回答した企業は、5.6%と依然として少なく、3.9%が導入を検討中という状況でした。近年、一部の企業においては、社員の同意のない転居を伴う転勤の廃止や、リモートワークを基本とすることで転勤や単身赴任を減らしていく方針をとるなどの対応が進められています。



⑪ 結社の自由・団体交渉権

内容

使用者が労働者の有する労働組合加入の自由決定権を侵害したり、使用者が従業員による結社の決定を妨げたりすること

労働者が労働組合に加入しない、又は労働組合から脱退することを雇用条件としたり、組合員であるという理由や、労働時間外又は使用者の同意を得て労働時間中、組合活動に参加したという理由等で解雇されたり、その他の不利益な取扱いをされたりすること

(参照) 国連グローバル・コンパクト 4分野10 原則の解説 / ILO第98号 団結権及び団体交渉権条約¹¹²

- ・労働組合の団結権、団体交渉権、団体行動権（争議権）のいわゆる「労働三権」は日本国憲法上の基本的人権として保障されている
- ・労働者及び使用者は、事前の許可を受けずに、自ら選択する団体を設立し、加入することができる。労使団体（連合体も含む）は、規約を作り、完全な自由のもとにその代表者を選び、管理・活動を定めることができる

(参照) ILO第87号 結社の自由及び団結権保護条約¹¹³

企業活動に関連する人権リスクの事例

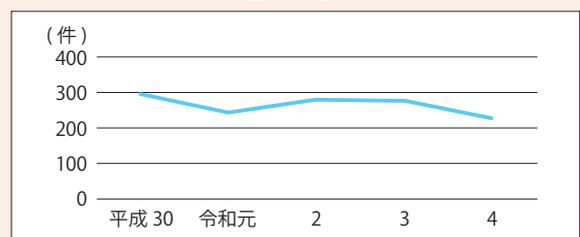
- ✓ 会社が、採用試験応募者に対し、労働組合に加入しないことを採用の条件として提示する
- ✓ 会社が、労働組合の団体交渉の申入れには応じたものの、合意した開催予定日直前に期日の延期を申し入れることを繰り返し、結局、団体交渉が実施されない
- ✓ 会社の管理職が、部下である労働組合の組合員に対して労働組合に加入していると昇進は難しいから労働組合を脱退するよう示唆する
- ✓ 使用者側が形式的にしか団体交渉に対応せず、労働条件に関連する資料請求等に正当な理由なく対応しないなど、実質的に誠実な交渉を行わない（不誠実団交）
- ✓ 外国人労働者が労働組合に加入することを認めない

近年の動向

令和4（2022）年の不当労働行為（使用者が労働者の団結権を侵害する行為）申立て件数は227件となりました。¹¹⁴日本における近年の事例としては、令和5（2023）年に、バス会社が労働組合の求める団体交渉に応じず、組合側への支配介入を行ってきたのは不当労働行為に当たるとして、関係する地方の労働委員会は組合側の申立てを全面的に認める救済命令を出しました。

特定業種の労働者をめぐる動きとしては、ギグワーカー（インターネット経由で単発の仕事を受注する労働者）の権利保障が世界的に問題となっているところ、令和4（2022）年に東京都労働委員会が、大手オンライン注文

不当労働行為事件取扱件数の推移
(初審、新規申立)



厚生労働省中央労働委員会「不当労働行為事件処理状況」より

配達事業者の配達員が組織した労働組合の要求を認め、会社側に団体交渉に応じるよう命じたことにより、日本で初めてギグワーカーに労働者としての権利が認められました。また、外国人技能実習生の受入れ企業を監督する監理団体と労働組合の連合東京が、外国人技能実習生のための労働組合を組織したことは、劣悪な労働環境の是正に向けた取組として注目されています。

海外に目を向けると、令和4（2022）年に、ドイツ本社の手衣料メーカーのミャンマーにあるサプライヤー工場の労働改善を巡り大規模なストライキが発生し、ストライキを主導した複数の労働者が解雇されたことが問題となっており、企業は、国内だけでなく海外拠点における現地従業員の結社の自由にも留意する必要があります。



⑫外国人労働者の権利

内容

外国人であることを理由に賃金、労働時間その他の労働条件において差別的な扱いを受けること

（参照）厚生労働省「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」¹¹⁵

使用者は、外国人労働者が適正な労働条件・安全衛生を確保しながら、在留資格の範囲内でその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、適切な措置を講じ、かつ外国人労働者が理解できる方法で説明する必要がある

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 日本国籍でないことのみを理由に、外国人求職者の採用面接への応募を拒否する
- ✓ 労働契約の締結に際し、日本語が理解できない外国人労働者に対して、労働条件等を日本語でのみ提示する
- ✓ 外国人労働者の旅券、在留カードを保管する
- ✓ 外国人労働者の退職時に当人の権利に属する金品を返還しない
- ✓ 外国人労働者から求めがあった場合に、他の労働者との待遇の相違の内容及び理由についての説明を怠る
- ✓ 外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等の体制整備を行わない
- ✓ 外国人労働者の妊娠、出産等を理由として解雇する
- ✓ 外国人労働者を健康指導・健康相談の対象から外す

近年の動向

出入国在留管理庁による調査では、令和4（2022）年時点で、日本に在留する外国人は約307.5万人¹¹⁶、外国人労働者は約182.2万人となっており¹¹⁷、ともに過去最高となっています。政府は、平成30（2018）年に在留資格として「特定技能」が創設されたことを受けて取りまとめた「外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策」について、令和5（2023）年に受入環境の充実を図ることを目的とした改訂を行いました。¹¹⁸

上記の外国人労働者のうち、外国人技能実習生は約34.3万人（18.8%）、特定技能は約8万人（4.3%）を占めていますが¹¹⁹、技能実習生制度と特定技能制度の在り方に関して、政府の「外国人材の受け入れ・共生に関する関係閣僚会議」の下に、令和4（2022）年に両制度の施行状況の検証等を行うことを目的とした有識者会議が開催され¹²⁰、人材確保・育成を目的とした両制度の業種や分野の一致、技能実習の転籍の在り方、支援体制、日本語能力向上等の議論が行われ¹²¹、令和5（2023）年11月に最終報告が同関係閣僚会議に提出さ

れました。

令和6（2024）年2月、関係閣僚会議は、当該最終報告を踏まえ、人権侵害等の防止・是正等を図る観点から、技能実習制度を発展的に解消し、人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設するほか、特定技能制度については、適正化を図った上で存続すること等を方針に、検討を進める旨の決定を行いました。

特に、長年問題が指摘されている技能実習生への深刻な人権侵害に関しては、その温床となる構造的な課題の解決が非常に重要となります。令和4（2022）年の厚生労働省が行った調査では、監督指導を実施した9,829事業場のうち7,247事業場（73.7%）で、実習実施者による労働基準関係法令違反が認められました。¹²²主な違反事項は、使用する機械等の安全基準（23.7%）が最も多く、続いて割増賃金の支払（16.9%）、健康診断結果についての医師等からの意見聴取（16.1%）となっています。このように、労使協定を超えた残業、危険や健康障害を防止する措置の未実施等、労働基準関係法令に違反する深刻な事例が依然として存在していることが明らかになりました。¹²³令和5（2023）年の国連ビジネスと人権作業部会による訪日調査ステートメントでも、職場の事故で負傷した労働者の解雇、出身国の仲介業者への法外な手数料の支払い、劣悪な生活環境等のケースを例示し、人権リスクが高い状況であると指摘されています。¹²⁴

また、技能実習生に限らず、正社員として事務や営業、語学学校の教師といった業務に就く外国人労働者や外国人留学生等も、言語の壁等により不安定な立場に置かれることがあり、解雇や賃金未払い等の問題が起こった際に相談しづらい、あるいは法的に不利な状況に置かれやすい傾向があることに留意が必要です。

海外の外国人労働者（移民・移住者含む）の人権問題について、例えば北米の農産物サプライチェーン、英国の水産事業者等、様々な業種で過重労働や労働安全衛生リスク等の人権侵害が報告されています。また、NGOの報告によると、令和2（2020）年以降で約2000人のインドネシア人の労働者が他国の労働現場で虐待、事故、傷病により死亡したことが報告されています。外国人労働者が社会構造の中で置かれる立場の脆弱性を考慮しながら、サプライチェーン全体において、外国人労働者の人権尊重への取組を推進する必要があります。

⑬児童労働・こどもの権利

児童労働：法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童（就業最低年齢は原則15歳、健康・安全・道徳を損なうおそれのある労働については18歳）によって行われる労働
 こどもの権利：「児童の権利条約」を土台とした全てのこどもに与えられる基本的な権利と自由のことを指し、「子どもの最善の利益」「差別の禁止」「子どもの参加」「生存と発達」の四つの一般原則がある

(参照)ILOウェブサイト¹²⁵、国連グローバル・コンパクト他「子どもの権利とビジネス原則」¹²⁶

内容

【18歳未満に禁止されている危険有害労働の例】¹²⁷

- ・高さが5メートル以上で、墜落する恐れのある場所での業務
- ・足場の組み立てや解体業務
- ・重量物を取り扱う業務（継続作業の場合、16歳未満の女性は8kg以上、男性は10kg以上の重量物を取り扱う作業）
- ・酒席に侍する業務／特殊の遊興的接客業務（バー、クラブ等）

【その他18歳未満に関する労働規定の例（労働基準法より）】

- ・深夜業の禁止（午後10時から午前5時まで原則使用禁止。中学生以下は午後8時から午前5時まで原則使用禁止。）
- ・時間外労働や休日労働の制限
- ・年齢証明書の備え付け

【児童労働の中でも「最悪の形態の児童労働」とされる労働】¹²⁸

- ・人身取引、徴兵を含む強制労働、債務労働等の奴隷労働
- ・売春、ポルノ製造、わいせつな演技に使用、斡旋、提供
- ・薬物の生産・取引等不正な活動に使用、斡旋、提供
- ・児童の健康、安全、道徳を害するおそれのある労働

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 年齢確認書類の詳細を確認せず、15歳未満のこどもを雇用する
- ✓ 18歳未満のこどもを、建築現場や屋根の清掃現場で高所での業務、重量物の運搬を伴う作業、酒席での接待等に従事させる
- ✓ 18歳未満のこどもを午前5時以前又は午後10時以降に労働に従事させる
- ✓ 取引先の海外工場や原料調達先の農場等で15歳未満のこどもが雇用されていた
- ✓ 広告やマーケティングによりこどもの精神的健康被害が生じる

近年の動向

こどもは、身体と精神の発達を急速に遂げる時期にあるため、おとなに比べ衛生環境、人的環境、自然・社会的環境等からの影響を受けやすい傾向にあります。同時に、教育の機会の剥奪等、長期にわたり影響を与えるものもあることから、児童労働を含むこどもの人権に関わる課題は、社会が早期に解決すべき課題であるとされています。¹²⁹平成24（2012）年に発表された「子どもの権利とビジネス原則」では、児童労働、製品サービスの安全性、マーケティングや広告活動、こどもの保護と安全等、企業がこどもの権利保護のために取り組むべき10の原則を定めています。¹³⁰

ILOの調査によると、令和2（2020）年の世界の児童労働者数は1億6,000万人に上り、世界のこどもの10人に1人が児童労働に従事しています。そのうち70%は農林水産業で発生しており、残りが工業で10.3%、サー

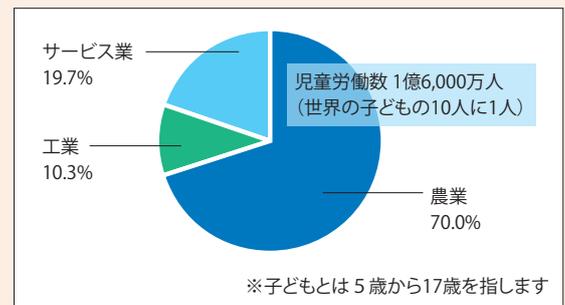
ビス業で19.7%となりました。またILOは高所得国においても約160万人(子ども人口の0.9%)が児童労働に従事していると報告しています。¹³¹

近年では、世界で使われる電子機器や、再生可能エネルギー関連の電池に用いられるコバルトの半数以上は、コンゴ民主共和国(DRC)の採掘現場の児童労働に依存していることが大きな問題となっています。¹³²日本政府は、『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)やG7広島サミット

における首脳宣言を通じて、児童労働の廃止に向けたコミットメントをしており、国内外の児童労働の撲滅に向けて、政府と企業が共に取り組むことを掲げています。¹³³一部の企業においては、カカオ農家における児童労働の撲滅を目的として、ブロックチェーン技術(情報通信ネットワーク上にある端末同士を直接接続して、取引記録を暗号技術を用いて分散的に処理・記録するデータベースの一種)を用いた実証実験を行うといった先進的な取組も進められています。¹³⁴

児童労働以外で、企業活動が子どもの人権に影響を与える態様として、近年では広告やマーケティングが子どもに与える影響が注目されています。セーブ・ザ・チルドレンとグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンによる「子どもに影響のある広告およびマーケティングに関するガイドライン」では、過度な商品サービスの推奨、早期購入やおねだりの助長、恐怖感や不安感、差別やいじめの連想といった観点から、広告等における子どもの発達や特性への配慮を求めています。¹³⁵その他社会的に影響力のある企業に関連して発生した児童に対する性的虐待の事案において、関係企業の対応が問われています。¹³⁶

部門別の児童労働



ILO "Child Labour : Global estimates 2020, trends and the road forward" より

コラム

ビジネスと人権リソースセンター

平成14(2002)年に英国で設立された国際人権NGOである「ビジネスと人権リソースセンター」(Business & Human Rights Resource Centre)は、ビジネスにおける人権尊重を推進し、人権侵害の根絶に取り組むため、企業が行動を起こすための豊富なリソースとガイダンスを提供しています。¹³⁷世界各地にいる18人の地域調査員が、現地のコミュニティにおいて企業や政府の関係者と定期的な対話を行ったり、各種報告書や分析書の発表、企業、政府、地域、セクターに向けた提言等を行ったりしています。また、180以上の国々から9,000社以上の企業の人権方針や人権尊重の取組を確認及び情報公開し、KnowTheChainやCHRB等のベンチマーク(詳細は本報告書第1章p8-9を参照)にも参加しています。令和2(2020)年には、ビジネスと人権に関する情報を広く日本のステークホルダーに発信し、責任ある企業に向けた取組を促進することを目指して、日本語のウェブサイトを構築しました。

⑭テクノロジー・AIに関する人権問題

内容

インターネットやICT（情報通信技術）を利用した様々なサービス、AI（人工知能）等の新しい技術の普及に伴い人々の名誉毀損・プライバシー侵害や差別等の人権問題が生じること

（参照）「ビジネスと人権」に関する国別行動計画（2020-2025）

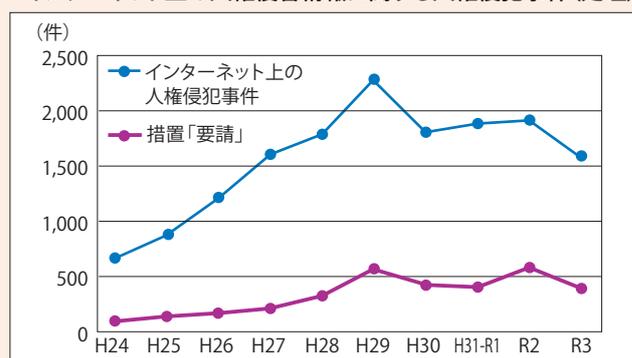
企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ GPSデータを利用するシステムを通じて個人の位置情報や行動追跡が可能となり、システム利用者が監視されプライバシーが侵害される
- ✓ AIを人材採用システムに導入した際、特定の人種や性別に不利な情報が含まれており、その情報を元に最適な人材を選定してしまうことで、公正な人材の選考が行われない
- ✓ 顔認識技術を用いたマッチングサービスの開発において、差別的バイアスを含む生体情報データをAIが学習してしまうことで、偏見や差別に基づいたサービスが提供される
- ✓ AIやテクノロジー製品の設計や開発、運用において、一部の人のアクセス・利用が制限されるなどの悪用が行われる

近年の動向

テクノロジーやAIに関する人権問題は、欧米を中心に平成30（2018）年頃から関心が高まり、近年は国際的なルール形成の動きが活発化しています。令和3（2021）年の国連事務総長報告「私たちの共通課題」の中で、開かれた、自由で安全なデジタルの未来のためのマルチステークホルダー対話の場として、「グローバル・デジタル・コンパクト」の作成を目指すとし、オンライン空間での人権尊重も課題として取り上げられています。¹³⁸令和5（2023）年のG7デジタル・技術大臣会合の閣僚宣言では、テクノロジーの設計・開発から使用に至るまでの全ての工程において人権を尊重する必要がある、テクノロジー企業の責任ある行動と指導原則へのコミットメントの強化の必要性が述べられました。¹³⁹

インターネット上の人権侵害情報に関する人権侵犯事件（処理）



法務省人権擁護局

「令和4年における『人権侵犯事件』の状況について」より

様々なテクノロジーの中でも、生成AIを含めたAIやそのほかの先端技術の中には、人権侵害の危険性が指摘されるものもあり、その対応策が検討されています。特にAIについては、人種やジェンダー等に基づく社会的なバイアスを助長し得るとの懸念が指摘されており、近年では、AIの人権や倫理的な側面の対応を目的とした企業方針の策定や委員会の設置、懸念が生じた際のAIの使用停止や救済等の対応策の有無といった観点で、テクノロジー企業の取組を評価する動きが出てきています。¹⁴⁰

また、平成31（2019）年に内閣府は、AIをより良い形で社会実装し共有するための三つの基本理念（人間の尊厳が尊重される社会（Dignity）、多様な背景を持つ人々が多様な幸せを追求できる社会（Diversity & Inclusion）、持続性ある社会（Sustainability））と七つの原則（①人間中心の原則、②教育・リテラシーの原則、③プライバシー確保の原則、④セキュリティ確保の原則、⑤公正競争確保の原則、⑥公平性、説明責任及び透明性の原則、⑦イノベーションの原則）からなる「人間中心のAI社会原則」を策定したほか、令和5（2023）年から、同じく内閣府において生成AIを含むAIを扱う事業者向けの指針の

検討が進められています。

そのほか、インターネットやSNS上におけるヘイトスピーチ、メタバース上のハラスメント等も、テクノロジー・AIに関する人権問題として懸念されています。¹⁴¹政府関係機関における取組として、法務省の人権擁護機関では、インターネット上の名誉毀損・プライバシー侵害等の人権侵害情報について相談が寄せられた場合、当該情報の削除依頼の方法に関する助言や、プロバイダ等に対する当該情報の削除要請といった調査救済活動を行っています。加えて、インターネット上で展開されるヘイトスピーチを含む差別問題に関しても、差別の解消に向けた取組が推進されています。



⑮ プライバシーの権利

私生活、家族、住居、又は通信に対して恣意的、不当、又は違法に干渉したり、私生活上の事実情報、非公知情報、一般人なら公開を望まない情報をみだりに公開したりすること。また、特に個人情報について、本人の了承を得ずに、取得、保管、公開又は第三者への提供を行うこと

(参照) 国連指導原則報告フレームワーク／個人情報保護委員会「個人情報保護法の基本」¹⁴²

内容

- ・生存する個人に関する情報であって、氏名や生年月日等により特定の個人を識別することができるもの
- ・要配慮個人情報については、不当な差別・偏見その他の不利益が生じないように取扱いに配慮を要する
 - 要配慮個人情報とは、人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実、身体・知的・精神障害等の情報のこと。これを取得する場合、利用目的の特定、通知又は公表に加え、事前の本人の同意が必要

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 従業員や顧客、又は他の個人に関して有する個人情報の秘密保持を怠る
- ✓ 従業員のメール誤送信や外部からの不正アクセスにより個人情報を含むデータを紛失・漏えいする
- ✓ 採用に際し、従業員の人種・病歴・犯罪歴等の情報を、本人の同意なく取得する
- ✓ 採用にあたって妊娠検査を条件とする
- ✓ 利用目的を通知せず、調査目的で店舗内で個人を特定できる映像を撮影し、本人の同意なく第三者に提供する
- ✓ 国内法で禁じられた、又は国際人権基準に外れる国家の要請に応じて、個人の情報を本人の許可なく国家機関に提供する
- ✓ 個人の通信や移動を追跡・モニタリングできる機器や技術を、プライバシーの権利の保護が十分になされていない国に販売する

近年の動向

平成27(2015)年の個人情報保護法の改正により、個人情報保護の対応義務を負う企業の範囲が拡大され、個人情報を取り扱う全ての事業者(中小企業含む)が対象となりました。そして、令和2(2020)年の改正では、個人の権利利益を害するおそれが大きい漏洩等の事案に関して、個人情報保護委員会への報告及び本人への通知の義務化、不適正な個人情報の利用の禁止といった事業者の責任が明確化され、令和3(2021)年の改正では、個人情報の定義を国・民間・地方で統一するなど、官民を通じた個人情報の保護と

活用が強化されました。¹⁴³近年の事案としては、令和5（2023）年に学習塾大手の元講師が児童を盗撮・性的搾取を行った事件で、盗撮した児童の氏名や住所をSNSのグループチャットに投稿したとして、元講師及び学習塾が個人情報保護法違反の疑いでも書類送検されています。また、令和5（2023）年の独立行政法人情報処理推進機構による報告書では、情報セキュリティリスクの中で、企業等にとって特に脅威となり得るリスクとして、ランサムウェアによる被害、サプライチェーン上の脆弱なシステムを悪用した攻撃、標的型攻撃による機密情報の窃取等が挙げられており、企業においては、このようなセキュリティリスクへの対応が求められます。¹⁴⁴

国際的には、平成25（2013）年にOECDにおいて「OECDプライバシーフレームワーク」が採択されました。また、平成30（2018）年に施行されたEUの「一般データ保護規則（GDPR：General Data Protection Regulation）」により、オンライン上の識別子情報を含む個人情報について利用の際には本人の明確な同意を要するなどの厳格な管理体制の整備が義務化され、EAA域内（EUを含む欧州経済領域）に居住する個人の情報を扱う日本企業にも影響を及ぼしています。¹⁴⁵近年は国際的なデータ流通に当たって、個人のプライバシー、データの保護等を強化するためのDFFT（Data Free Flow with Trust: 信頼性ある自由なデータ流通）が議論されており¹⁴⁶、令和5（2023年）のデジタル庁によるデジタル社会の実現に向けた重点計画等の文書にも盛り込まれています。¹⁴⁷

また、特定の国・地域では、国家権力による監視により、プライバシーの権利を含めた人権侵害の懸念が高まっており、事業活動や人権デュー・ディリジェンスの実施に当たって注意が必要です。例えば、新疆ウイグル自治区の警察が、同地区内の約120万台の携帯電話を対象に大規模な監視を行っていることや、中東および北アフリカにおいて、政府関係者が性的マイノリティを標的としたSNSを用いての監視やハラスメントを行っていることが、NGOによって指摘されています。

情報セキュリティ10大脅威2023上位5位（組織の場合）

| 順位 | 情報セキュリティの脅威 |
|----|--------------------------|
| 1位 | ランサムウェアによる被害 |
| 2位 | サプライチェーンの弱点を悪用した攻撃 |
| 3位 | 標的型攻撃による機密情報の窃取 |
| 4位 | 内部不正による情報漏えい |
| 5位 | テレワーク等のニューノーマルな働き方を狙った攻撃 |

独立行政法人情報処理推進機構セキュリティセンター
「情報セキュリティ10大脅威2023」より

16 消費者の安全と知る権利



内容 消費者の心身の健康を害するような製品・サービスの提供、及び製品表示等における不当表示や消費者の知る権利の侵害

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 製品の欠陥が発覚したにもかかわらず、迅速かつ適切なリコール手続を実施しない
- ✓ 製品の誤作動により、購入者が身体にけがを負った
- ✓ 製品の健康リスクに関して、文献、ラベル、広告等で十分な説明を行わない
- ✓ 製品のリスクの影響をより受けやすい立場にある人々（例：子ども、妊婦、障害者等）に配慮した説明を行わない
- ✓ 製品表示が誤っており、消費者が正確な産地を知ることができない
- ✓ 明確で合理的な根拠なく、製品の感覚的な印象から「効果は3倍（他社比）」等と表示する

近年の動向

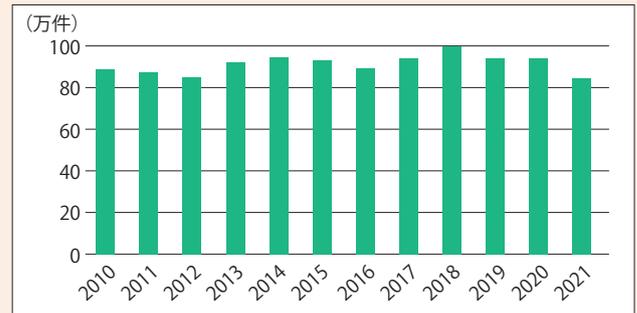
独立行政法人国民生活センターの「消費生活年報2022」によると、国内の消費者生活相談件数は令和3（2021）年度に84.4万件に上り高水準で推移しています。¹⁴⁸また、不当表示については、近年食品や消費財等だけではなく、ネットゲーム等における特典の表記についても問題が指摘されるケースが発生しています。

平成30（2018）年に公布された改正食品衛生法・改正食品表示法により、食品リコール（自主回収）を実施した際の行政への届出が義務化されています。また、平成24（2012）年にOECDは、製品リコール情報に関する国際的な情報共有のため、OECDグローバル・リコール・ポータルを立ち上げ、平成27（2015）年には日本も参加しました。令和5（2023）年12月時点で、参加各国から計41,381件のリコール情報が提供されています。

近年増加しているオンライン上での取引に関して、令和4（2022）年に新たに取引デジタルプラットフォーム消費者保護法が施行され、デジタルプラットフォームを提供する事業者に対して情報開示請求が可能となりました。¹⁴⁹また、OECDが公表した「製品安全誓約の声明」を踏まえ、関係府省庁やオンラインマーケットプレイスの運営事業者が協働して、令和5（2023）年に日本版「製品安全誓約」を策定しました。これは、オンラインマーケット上で、リコール製品や安全性が確保されていない製品がもたらす、生命・身体に及ぼすリスクから消費者を保護することを目的としたもので、策定時点で主要なオンラインマーケットプレイス運営事業者7社が署名しています。¹⁵⁰

そのほか、令和5（2023）年に改正消費者契約法が施行され、契約を取り消すことのできる「不当な勧誘行為」の対象範囲を拡大したほか、事業者に対して、解約料についての算定根拠を説明する努力義務が課せられました。

消費生活相談件数の推移



独立行政法人国民生活センター「消費生活年報2022」より

17 差別

人種、民族、性別、言語、宗教、政治的及びその他の意見、国籍又は社会的出自、財産、出生、その他の状態（性的指向や健康状態、障害の有無）を含む、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態（正規・非正規）を理由に、特定個人を事実上、直接的又は間接的に、従属的又は不利な立場に置くこと

（参照）国際人権規約／ILOウェブサイト「差別と平等 Q&A」¹⁵¹

内容

・主な差別の種類

- 性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティ
- 障害、疾病
- 部落差別（同和問題）
- 国籍／出自
- 宗教、政治的意見
- 雇用形態（正規・非正規）

・主な差別の発生シチュエーション

| | |
|----------------|-------------------------------|
| 採用・配置・賃金・昇進・降格 | 性別や国籍等に基づく人事対応等 |
| 社内規定・制度や福利厚生 | 特定の性的指向の場合に適用されない福利厚生等 |
| コミュニケーション | 障害があることを理由とする差別的発言等 |
| サービス・製品 | 特定の人種をステレオタイプ的にイメージさせる商品デザイン等 |
| 広告 | ステレオタイプ的なCMやポスター表現等 |
| 施設・設備 | オフィス・店舗等のバリアフリー対応の著しい遅れ等 |

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 採用・募集に当たり、「ビジネスマン」「生保レディ」「男性歓迎」「女性向きの職種」等の表示をする
- ✓ 採用等に当たり、障害があるという理由で不利益な取扱いをする
- ✓ 採用の基準を満たす人の中から、性別や年齢、国籍等を基準として採用する
- ✓ 採用、昇進昇格、退職において、業務能力や勤怠状況等の合理的理由なく差別したり不利益を与えたりする
- ✓ 病気にかかったことを理由に本人の望まない異動を強いる
- ✓ 非正規雇用者には在宅勤務を認めない
- ✓ 企業の公式ホームページやSNSで人種差別的な発言・表現をする

近年の動向

■ 性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティ

男女雇用機会均等法において、雇用管理の各ステージにおける労働者に対する性別を理由とする差別の禁止が、また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）において、職業生活における女性活躍の推進等がそれぞれ行われてきましたが、依然として職場における男女格差は大きいのが現状です。

令和5（2023）年6月、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律

GGI（ジェンダー・ギャップ指数）〔令和5（2023）年〕

| 順位 | 国名 | スコア（0-1） |
|-----|----------|----------|
| 1 | アイスランド | 0.912 |
| 2 | ノルウェー | 0.879 |
| 3 | フィンランド | 0.863 |
| 4 | ニュージーランド | 0.856 |
| 5 | スウェーデン | 0.815 |
| | ... | |
| 40 | フランス | 0.756 |
| 43 | 米国 | 0.748 |
| 107 | 中国 | 0.678 |
| 125 | 日本 | 0.647 |

世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2023」より

が公布・施行されたところ、同法第6条において、事業主は、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティ¹⁵²の多様性に関する労働者の理解の増進に努めるものとされました。

国連ビジネスと人権作業部会は、各国における男女格差を測る世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数において、日本が146か国中125位であることや女性役員比率が15.5%であること、トランスジェンダーへの配慮が欠けている職場慣行が存在すること等の課題を指摘しています（詳細は本章p45を参照）。¹⁵³

■ 障害、疾病

令和4（2022）年の内閣府「人権擁護に関する世論調査」では、障害者に関して現在起きていると思う人権問題として「職場、学校などで嫌がらせやいじめを受けること」を挙げた回答者は43.3%と最も多く、次いで「じろじろ見られたり、避けられたりすること（40.7%）」、「差別的な言葉を言われること（38.9%）」であり、ハンセン病患者・元患者とその家族に関しても同様の問題が起きていると思うとした回答者は、それぞれ約17%でした。

平成28（2016）年に、「障害者差別解消法」と「改正障害者雇用促進法」が新たに施行されたほか、令和5（2023）年に厚生労働省は、企業に義務付けられている障害者雇用率について、現行の2.3%から段階的に引き上げ、3年後に2.7%とすることを決めました。また、障害者差別解消法改正に伴い、令和6（2024）年4月から合理的配慮の提供（障害のある人から、社会での障壁を取り除くために何らかの対応の必要性が伝えられたときに、行政機関や事業者が、必要かつ合理的な範囲で対応を行うこと）が、事業者に対しても義務化されました。¹⁵⁴

一方、国連ビジネスと人権作業部会の訪日調査ステートメントでは、総人口に占める障害者の割合が7%であることから、雇用率には改善の余地があるとするほか、職場での差別や低賃金、支援システムを通じた適切なサポートへのアクセスが困難であること等の懸念も指摘されており、労働市場と労働力における障害者のインクルージョン（包摂）を求めています。¹⁵⁵また、同ステートメントでは、令和4（2022）年の国連障害者の権利委員会による提言に基づき、政府と企業がジェンダーや人種、性的指向及び障害の重なり合い（インターセクショナルリティ）を認識した上で、全ての人の機会均等の確保に取り組むことが必要であるとしています。¹⁵⁶

■ 部落差別（同和問題）

上記「人権擁護に関する世論調査」において、部落差別（同和問題）に関して現在起きていると思う人権問題として「就職・職場で不利な扱いを受けること」を挙げた回答者は27.5%に上り、国連ビジネスと人権作業部会の訪日調査ステートメントでも、当事者に対する偏見・差別に基づく言動や職場差別の存在が指摘されています。¹⁵⁷平成28（2016）年に「部落差別解消推進法」が施行されましたが、同法では部落差別の解消に関し、基本理念を定め、国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めています。近年の事例としては、全国の被差別部落の地名をまとめた本の出版等がプライバシー侵害であり差別を助長するとして、かつて被差別部落があったとされる地域の出身者等が出版社側に出版の差し止め等を求めた訴訟が行われました。東京高等裁判所は、かつて被差別部落があったとされる地域の所在に関する情報を公表することは、当該地域住民等の「不当な差別を受けることなく、人間としての尊厳を保ちつつ平穏な生活を送ることができる人格的利益」の侵害であるとし、書籍やサイト上で地名等の情報を一切公表しないこと及び賠償金の支払を命じました。他方で、国連ビジネスと人権作業部会の見解では、このような訴訟で勝訴する例も見られる一方で、裁判手続の長期化によって、迅速な救済へのアクセスが困難となっていることが指摘されています。¹⁵⁸

■ 国籍／出自

令和4（2022）年度の出入国管理庁による「在留外国人に対する基礎調査」によると、18歳以上の中長期在留者及び特別永住者のうち、差別を受けた相手として「職場関係者」（35.3%）と回答した人が最も多く、主な仕事の困りごととしては「給料が低い」（35.7%）、「採用、配属、昇進面で日本人と比べて不利に扱われている」（10.4%）が挙げられています。労働基準法第3条は、労働条件に関する国籍による差別を禁止しており、近年では、職場で民族差別的な文書を配布され苦痛を受けたとして会社側に損害賠償を求めた裁判で、賠償金の支払を命じる判決が出されるとともに、当該判決において、企業には職場で差別的な思想が醸成されないよう配慮する義務があるとされました。そのほか、大手外食チェーンにおいて、外国籍と判断した大学生の採用説明会への参加を拒否した事案では、差別的扱いであるという批判が集まりました。

■ 宗教、政治的意見

宗教に基づく服装や礼拝の習慣、食習慣等への配慮も、近年注目を集めています。労働基準法第3条は、労働条件に関する信条による差別を禁止しています。また、採用における差別の防止のため、厚生労働省は公正採用に関する事業主啓発のためのリーフレットを発行し、採用選考時に思想・信条に関わる事項（宗教や支持政党等）や本人に責任のない事項（家族や住宅状況等）14項目を挙げ、それらを面接時に尋ねること等は就職差別につながるおそれがあると注意を喚起しています。

■ 雇用形態（正規／非正規）

正規雇用と非正規雇用の労働者の間には、往々にして賃金や休暇、福利厚生等の待遇に格差があり、欧米諸国に比べて日本では均等待遇への取組が遅れているといわれています。特に令和2（2020）年は、新型コロナウイルス感染症の影響で多くの非正規雇用労働者が雇い止め・解雇されたことが問題視されました。同年に施行された改正パートタイム・有期雇用労働法では、正社員と非正規社員の間での基本給や賞与等のあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止され、令和3（2021）年から、当該取扱いの適用範囲が中小企業まで拡大されました。これを受けて、正社員と同じ仕事を担うパートタイム労働者については、賃金や待遇を正社員と同等とする制度を導入する事例も出てきています。

コラム

差別的なデザイン・表現

近年、製品デザインや広告表現等における差別的な表現について注目が集まっています。例えば衣服や小物のデザインに人種差別を連想させる表現が含まれていたり、テレビCMに性差別的な表現が含まれていたりするケースがあり、SNS等で消費者からの批判が急速に集まって「炎上」を引き起こす事案も多発しています。

例えば、スウェーデンの大手アパレルメーカーがオンラインストアに掲載したこども向け衣類の広告で、黒人の少年が身に付けていた衣類に人種差別的な言葉が書かれていたことで、多くの消費者から抗議のメッセージが寄せられ、SNSでも炎上状態となりました。そのほか、大手食品メーカーのインターネット上の動画広告で、スポーツ選手の肌の色を実際よりも白く描いたアニメを使用したことで炎上状態となる事案もありました。

差別によって負の影響が生じるリスクは、結果的に不買運動や企業の印象や評価の低下といった、企業におけるリスクに繋がる可能性があることから、企業は、職場における差別だけでなく、製品や広告表現においても差別的な内容が含まれていないか、差別する意図はなかったとしても見る側が差別と受け取る要素がないかを、十分に検討する必要があります。

⑱ ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題

内容

生物学的・社会・文化的な性別役割に基づいて、就職の機会や賃金、労働環境等の待遇において差別又は不当な扱いを受けること。また、性的指向やジェンダーアイデンティティにおけるマイノリティ当事者が、職場での日常的な差別や就職活動等で不利益を被ること

(参照) 厚生労働省「令和元年度厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」¹⁵⁹

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 男女間で賃金等の待遇に格差が生じている
- ✓ 「男性のみ募集」「女性のみ募集」という求人のため、性別やジェンダーアイデンティティが原因で希望職種での就職活動ができない
- ✓ 就職活動の際、履歴書の性別の記載義務により就職機会が限定されたり、採用側から「詐称ではないか」等の不当な扱いを受けたりする
- ✓ 女性や性的マイノリティ当事者に対して、結婚や出産等のライフイベントの予定を就職活動の面接で尋ねる
- ✓ 性的指向やジェンダーアイデンティティを理由に内定取消し、異動の強要、解雇等をする
- ✓ 性的指向やジェンダーアイデンティティによって給与体系や賃金に差が生じる
- ✓ 妊娠、出産を理由に昇進の機会を与えられない
- ✓ 職場環境内での理解が進んでおらず、性的指向やジェンダーアイデンティティに基づくいじめや偏見、ハラスメントが生じている
- ✓ アウティング（本人の同意なく性的指向・ジェンダーアイデンティティ関することを第三者に暴露すること）を行う
- ✓ トイレや更衣室、専用相談窓口等の設備や、職場の行動基準、人権ポリシー等の制度的・政策的支援が整っていないため、企業側に相談できない/相談しても不適切な対応をされる。

近年の動向

ジェンダーに基づく労働環境の格差やハラスメントに関する課題は、今でも根強く存在していますが、近年では、自社内だけでなくサプライチェーン全体のジェンダーに基づく人権侵害への問題意識も徐々に強まってきました。その背景には、平成25（2013）年に発生したバングラデシュのラナ・プラザ倒壊事故を始め、海外でも廉価な製品の生産のために、従順で安価な労働力として、女性に劣悪な環境下での労働を強制する現状が明らかになったこと等があります。国連の報告書である“Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights”では、年齢、人種、言語、障害、移民等、その女性が置かれる状況次第で、企業活動により不均衡な負の影響を受けるという構造を踏まえ、指導原則に記載の各原則に関してジェンダーの側面から考慮すべき点を述べています。¹⁶⁰

国内でも、令和4（2022）年の総務省統計局の労働力調査によると、非正規職員・従業員の割合は男性17.0%に対して、女性は50.5%となっており、結果として男女間の賃金・待遇の格差につながっています。¹⁶¹この課題に対して、女性活躍推進法の改正によって、令和4（2022）年から、労働者が301人以上の企業に対して、男女の賃金の差異が情報開示の必須項目となりました。¹⁶²また、内閣府によって令和5（2023）年に策定された「女性版骨太の方針2023」では、プライム市場上場企業の女性役員比率を令和12（2030）年までに30%以上とする目標が掲げられる等、取組の強化が求められています。¹⁶³

性的マイノリティ当事者に対しては、就職活動の段階から職場での勤務に至るまで、不当な扱いや無理解による差別、偏見を受ける事例が発生しています。国連LGBTI企業行動基準は、指導原則を土台に職場、マーケット、コミュニティの三つの状況それぞれにおいて、企業の果たすべき役割を示しています。¹⁶⁴

日本では、令和元（2019）年の厚生労働省による調査において、取組を行っている企業は全体の10.9%にとどまっていることや、その取組内容として、研修や勉強会等の実施、相談窓口の設置は全体の4割程度を占める一方、同性パートナーへの福利厚生施策の実施は全体の2割程度にとどまっていること等が報告されました。¹⁶⁵しかしながら、令和5（2023）年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が公布・施行され、事業主は、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する労働者の理解の増進に努めるものとされたほか、また、当事者が職場でアウティングを受け、その後に精神疾患を発症した事案に対して、労働基準監督署から労災として認定されたことが報じられる等、今後の企業における取組の進展が注目されます。厚生労働省では、就職の採用選考をより公正なものにするため、事業主に対してジェンダーに基づく人権を尊重した採用基準・方法の決定を促す啓発活動を行っており¹⁶⁶、また、平成30（2017）年に、日本経済団体連合会（経団連）が「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」¹⁶⁷を、連合が「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」¹⁶⁸をそれぞれ発表し、性的指向及びジェンダーアイデンティティに関する方針の策定や規定、行動規範の明文化を行いました。



19 表現の自由

内容

外部から干渉されることなく意見を持ち、求め、受け取り、伝える権利を妨げること

(参照) 指導原則 報告フレームワーク実施要領 日本語版

- ・権利の保護の対象は、従業員のみならず、顧客、サプライヤー、消費者、人権活動家（NGO等）等の外部ステークホルダーも含まれる
- ・国家が国際人権基準にのっとって表現の自由の制限を許可することは認められている

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ NGOやジャーナリストによる自社に対する批判的な発言を妨害する
(訴訟費用の負担能力において圧倒的に優位な企業が、NGO等に対して訴訟を起こすことも含む)
- ✓ 従業員による会社や待遇に対する意見表明を禁止・抑圧する
- ✓ 国際基準に反するにもかかわらず、国家の要請に応じてオンライン・コンテンツの検閲を行う
- ✓ 労働者が公の場で意見表明することが法律により日常的に妨げられている国で事業を行う

近年の動向

近年、企業内部における人権問題をジャーナリストが告発した際に、当該企業が「名誉棄損に当たる」として法外な金額を損害賠償請求するような事例が発生しています。このように、巨大企業が個人を相手取って訴訟を起こす事例がスラップ訴訟（社会的に影響力や発言力のある優位者が、それらを持たない相対的弱者を相手取り訴訟を起こすこと）に当たるとして、国際NGO等から批判を受けるといった事態がみられており、表現の自由の侵害にも関連して注意が必要です。

ICT・通信企業は事業の性質上、特に表現の自由やプライバシーへの対応・配慮が求められます。同分野に関しては、米国のNPOとESG格付企業により、グローバル企業の表現の自由とプライバシーへの対応度の

ランキング「Corporate Accountability Index」が作成されているほか、複数の大手IT企業は、マルチステークホルダーグループGlobal Network Initiative (GNI) を形成し、表現の自由とプライバシーに関する方針を定めたガイドラインを作成しており、¹⁶⁹令和2 (2020) 年には日本企業もアジア企業として初めてGNIに参加しました。通信企業においても同様に、複数の大手企業が連携しTelecommunications Industry Dialogueを発足しています。また、表現の自由を保護する必要性がある一方で、企業が公式ホームページやSNSで差別発言・差別表現を行った事案も発生しており、注意が必要となります。

また、人権擁護者 (Human Rights Defenders。労働組合、影響を受けるコミュニティ、ジャーナリストを含め、人権を守るための平和的な活動をしている人々) は、大規模開発等の企業活動による人権への負の影響に対して懸念を表明することから、しばしば脅迫や暴力、誹謗中傷等の攻撃の脅威にさらされています。¹⁷⁰こうした事態は、表現の自由の保障のみならず、企業活動における人権尊重を促進する観点からも問題となっています。実際に、平成27 (2015) 年から令和5 (2023) 年の間に、4,700件を超える人権擁護者に対する攻撃が報告され、攻撃の4分の3は気候変動、土地、環境に関する人権擁護者、5分の1以上が先住民に関する人権擁護者に対する攻撃でした。¹⁷¹国連のビジネスと人権作業部会は、指導原則の採択から10年目を迎える令和3 (2021) 年の国連人権理事会において、人権擁護者保護に関するガイダンスを発表しました。¹⁷²

また、令和5 (2023) 年に改訂されたOECD多国籍企業行動指針でも、人権擁護者の保護に特別な配慮を行うことを求めており¹⁷³、人権方針の中で人権擁護者及び環境擁護者 (環境保護のために平和的な活動をしている人々) の保護に言及する企業も出てきました。¹⁷⁴



②0先住民・地域住民の権利

内容

企業活動により、先住民や地域住民のあらゆる人権を侵害すること

- ・土地・資源収奪や環境汚染による先住民・地域住民への負の影響
- ・先住民や地域住民の生活や文化、宗教への負の影響
- ・生命・身体の安全を脅かす行為
- ・強制移住、強制的な同化・統合
- ・人種的又は民族的差別を助長又は扇動する意図をもつあらゆる形態のプロパガンダ等

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 企業活動により水資源が汚染され、地域住民が清潔な飲料水を入手することが困難となる
- ✓ 大規模店舗の出店により、騒音や違法駐車が増加し、地域住民の生活に影響が生じる
- ✓ 企業の工場による廃棄物投棄、建設物による日照不足、店舗の夜間照明等で地域住民の生活の安心・安全が損なわれる
- ✓ 住民にとって伝統的な意義をもつ土地を、住民との正当な協議を行わずに取得し、事業活動を行う
- ✓ コミュニティの移転を求めるときに、正当な補償や資源、土地の適切な代替提供を行わない
- ✓ 希少資源を搾取する原材料調達により、地域社会に不利益を与える
- ✓ 開発事業により、先住民又は地域住民のアイデンティティの基礎を形成する文化的・歴史的遺跡の破壊、あるいはアクセスの制限が生じる

近年の動向

平成19 (2007) 年に「先住民族の権利に関する国際連合宣言」が国連で採択され、先住民は、集団又は

個人として、国際法・基準等で認められた全ての人権と基本的自由を十分に享受する権利を持つことが確認されました。同宣言の第10条【強制移住の禁止】には、「先住民族は、自らの土地または領域から強制的に移動させられない。関係する先住民族の自由で事前の情報に基づく合意なしに、また正当で公正な補償に関する合意、そして可能な場合は、帰還の選択肢のある合意の後でなければ、いかなる転住も行われまい」と明記されています。¹⁷⁵この合意はFPIC (Free, Prior and Informed Consent) と呼ばれ、先住地域に関連する資源の開発、利用、採取等に際しても義務付けられている、先住民の重要な権利の一つです。平成25 (2013) 年には国連グローバル・コンパクトが同宣言に関するビジネス・ガイドを公開しています。¹⁷⁶

大規模な非自発的移転を伴う開発を行う場合には、住民たちの生計への影響を十分に考慮して移転計画を策定することが必要です。世界銀行、国連開発計画 (以下「UNDP」という) 等の国際機関¹⁷⁷、独立行政法人国際協力機構 (JICA) によるガイドライン等を参照し¹⁷⁸、住民たちに対して十分に財産上・生活上の補填をすることが求められます。

令和2 (2020) 年にはオーストラリアの大手資源採取会社が、先住民のアボリジニが聖地と定める古代の洞窟遺跡を爆破し、強く批判されました。この事案を受け、同社は国際的な人権対応のベンチマークであるCHRB (詳細は本報告書第1章p8を参照) の評価から一時的に除外されたものの、当該事案の短期及び中長期的な対応に関する調査 (特別手続) を経たのちに再び評価対象とされ¹⁷⁹、令和5 (2023) 年では高い評価を得ています。¹⁸⁰近年は、特に移行鉱物 (再生可能エネルギーへの移行にあたって不可欠とされる鉱物) について、世界全体の埋蔵量の50%以上を占める地域において、先住民からのFPICを得ることなく、開発が進められていると批判されています。¹⁸¹

国内では、令和元 (2019) 年に、アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律が公布・施行され、同法第4条において、何人もアイヌの人々に対して、アイヌであることを理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならないとされていますが、アイヌの人々の職場での差別やFPICを巡って、国連ビジネスと人権作業部会から懸念が示されているほか、北海道の地熱発電プロジェクトにて大量の蒸気が噴出したことにより、近隣住民への健康被害があったと一部マスメディアで報じられています。



②1 環境・気候変動に関する人権問題

企業が自社の事業活動において環境を破壊したり、大気・土壌の汚染や水質の汚濁を引き起こしたりするなどして、地域住民の「良い環境を享受し健康で快適な環境の保全を求める権利」を侵害すること
環境破壊や地球温暖化を加速させることが明らかな事業等に対し資金の提供を行うことを通じて、
人権の侵害を助長すること

(参照) 日本国憲法第13条、第25条 / 国連指導原則 報告フレームワーク実施要領 日本語版

内容

・2022年国連総会で人権であると認められた「クリーンで健康で持続可能な環境へアクセスする権利」の主な構成要素

- 実質的権利: 安全な気候、クリーンな空気、健全な生態系と生物多様性、安全で十分な水、健康的で持続可能な食糧、有害性のない環境
- 手続的権利: 情報へのアクセス、市民参加、司法手続へのアクセス

(参照) 国連環境計画 (「UNEP」) 他 “What is the Right to a Healthy Environment ? Information Note”¹⁸²

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 火災や化学物質の流出等の産業事故の発生により、周辺の環境を破壊し大気・土壌汚染や水質汚濁、地域住民への健康被害・生計への悪影響等を生じさせる
- ✓ 調達過程において森林破壊や森林火災を引き起こしたり、違法伐採されたりした木材を事業活動に使用する
- ✓ 自然分解されない資源を活用した製品が消費者により投棄され、海洋へ流出するなどして環境汚染を引き起こす
- ✓ 再生エネルギー開発等の際に事業地の環境を破壊し、また近隣住民を土砂災害等のリスクに晒す
- ✓ 銀行や機関投資家等が環境破壊や地球温暖化を加速させる事業に対し投融資を行う

近年の動向

企業活動は、環境汚染や地球温暖化・気候変動に関して直接的・間接的に影響を与えており、時には他の産業や生活環境を脅かしたり、健康に甚大な被害を及ぼす等、様々な形で人々の生活にも影響を与えています。国際的にも気候変動と人権の関係性について盛んに議論されており、令和4（2022）年には国連総会で「クリーンで健康で持続可能な環境への権利」は人権であると採決されました。また、令和5（2023）年には国連ビジネスと人権作業部会より、「Information Note on Climate Change and the Guiding Principles on Business and Human Rights」という気候変動と指導原則に関する文書が公表されるなど、人権尊重と環境保護が相互に関係していることが再認識され、両方の取組を推進していく機運が高まっています。フィリピンやオランダ¹⁸³を始め、海外では気候変動対策を行わないことが人権侵害であるという国内裁判所・人権機関の判断が増加しており、今後も増えていくことが予想されます。日本でも、環境省による環境デュー・ディリジェンスの普及促進¹⁸⁴や経済産業省による蓄電池の人権・環境デュー・ディリジェンス（令和4（2023）年度に同省において実施した試行事業。同事業に参画する電池メーカーから提出された、蓄電池の原材料となる鉱物（コバルト、ニッケル、リチウム及び黒鉛）の採掘・精錬・加工プロセス等における人権・環境リスクへの対応状況に関する調査報告を基に、現状の課題や今後の論点等を確認・検討したもの）の検討等が進められています。¹⁸⁵

例えば、プラスチックについて、製造過程における労働者の労働安全衛生や、輸送や廃棄の際の海上流出による沿岸地域住民への健康被害等、プラスチックの有害性に起因するライフサイクル全体における人権侵害について国連の特別報告者により指摘されており¹⁸⁶、令和4（2022）年には国際条約の採択に向けて交渉することが合意されました。¹⁸⁷

気候変動との関係では、ILOの報告書によると、地球温暖化に伴う世界各地の気温上昇によって、特に農業・建設業に従事する労働者の労働安全衛生のリスクが高まっており、南アジアや西アフリカ等でとりわけ大きな影響が出ているとされています。¹⁸⁸また、ビジネスと人権リソースセンター（詳細は本章p36を参照）では、6種類の移行鉱物（詳細は本章p47を参照）に関する人権リスクの追跡調査が行われていますが、調査が開始された平成22（2010）年から令和4（2022）年までに、510件の人権侵害の申立てがなされています。この結果を受けて、カーボンニュートラルに向けた取組で発生する人権への負の影響も検証することが企業に求められています。¹⁸⁹

生物多様性との関係では、令和4（2022）年の生物多様性条約に関する締約国会議（COP15）に先立ち、国連専門家らは先住民の権利や人権擁護者及び環境擁護者の安全等の論点を指摘し、生物多様性の枠組みの中心に、人権に関する事項を据えるよう求めました。¹⁹⁰また、令和5（2023）年の、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の最終提言においては、先住民や地域コミュニティを含めた、影響を受ける可能性

のあるステークホルダーとの対話についてのガイダンスが盛り込まれています。¹⁹¹さらに、自然資本に関する企業の取組を評価するベンチマークでも、環境に関する権利や土地の権利、先住民の権利、水や衛生に関する権利等の人権の側面が評価基準となっています。¹⁹²

日本国内においては、平成24(2012)年に電力の固定価格買取制度(再生可能エネルギーで発電した電気を、電力会社が一定価格で一定期間買い取ることを国が約束する制度)が法律で定められて以降、全国各地で大規模太陽光発電所(メガソーラー)の開発が行われましたが、一方で、環境破壊や水質汚染、土砂災害の危険等から住民の反対運動が広がり、大きな問題となりました。これを受けて、令和元(2019)年に日本政府は、メガソーラー設置工事を法定環境アセスメントの対象とする「環境影響評価法施行令の一部を改正する政令」を閣議決定し、同政令は令和2(2020)年から施行されています。¹⁹³



②知的財産権

個人や企業等に属する知的財産権(著作権や特許権等)を侵害すること

内容 従業員の職務発明に関して、企業は従業員との契約の中で権利の所在を明らかにしておく必要があり、「相当の金銭その他の経済上の利益を受ける権利」を契約の中で明記し、その権利を保護する対応が一般的

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 個人がインターネットに公開しているデザインを企業が公開資料に無許可で使用する
- ✓ 従業員の業務における発明について企業から合理的な対価が支払われない
- ✓ 先住民の知識や資源を利用する際に、自由で事前の情報に基づく同意(FPIC)が得られていない
- ✓ 特許紛争を理由に製品へのアクセスが制限され、より安価で安全性の低い製品が開発・販売される状況を引き起こしている

近年の動向

インターネットの発達により、個人が自身の作成した著作物(絵や論文等)を世界中に公開することが可能となる中、企業は個人の知的財産権を侵害することのないよう注意する必要があります。

また、先住民等の伝統的なデザイン等をもとにした製品の製造・販売等について、「文化の盗用」であるとして非難されたり訴訟を提起されたりするケースも発生しています。

日本国内では、平成28(2016)年に施行された「特許法等の一部を改正する法律」により、職務発明制度が見直され、一定の契約の下では、発明に関する特許の権利は使用者である企業側に帰属すると定められました。一方、発明した本人である従業員については「相当の金銭その他の経済上の利益を受ける権利」の明記によって権利が保護されています。また、同法の改正法が令和元(2019)年に施行され、査証制度(中立的な技術専門家による現地調査制度)の導入や損害賠償の算出方法の見直しがなされ、特許侵害を受けた際に特許訴訟を利用しやすくなりました。¹⁹⁴また令和5(2023)年に日本政府は、生成AIをめぐる著作権侵害が多発する恐れがあるとして、必要な対策を検討することを盛り込んだ「知的財産推進計画2023」を決定しています。



23 賄賂・腐敗

企業が事業を行う中で、不正、違法、又は背任に当たるような行為を引き出す誘因として、いずれかの人物との間で贈与、融資、謝礼、報酬その他の利益を供与又は受領すること、又は受託した権力を個人の利益のために用いること

(参照) 国連グローバル・コンパクトの10原則

- 内容
- ・公務員に対する贈収賄は、公務員の業務の適正な執行を阻害し、本来公務員によって実施されるべき人権保護のための行政サービスの提供を妨げるとして、人権問題にも密接に関わっているとされている
 - ・したがって、企業には、公務員に対する贈収賄、強要、その他の形態による腐敗を避けるだけでなく、腐敗に取り組む方針や具体的プログラムを定める責任があり、政府や国連機関、市民社会とともに、グローバル経済の透明性をより高めることが求められる

企業活動に関連する人権リスクの事例

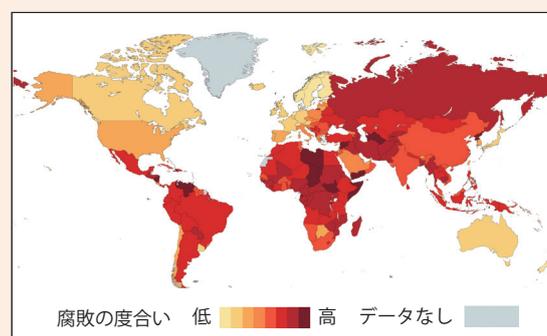
- ✓ 環境基準を満たしていないプラントに関する許認可の獲得を目的として、検査機関の職員に対して金銭を提供する
- ✓ 海外現地子会社が、実績を上げるために、影響力のある現地公務員に金銭を渡し、事業に関係する公的手続を優先的に進めさせる
- ✓ 通関等の手続において、手続の遅延を余儀なくされた場合、金銭や物品を提供する
- ✓ 闇市場や違法取引への供給者の参加を防止する施策を講じない

近年の動向

平成15(2003)年12月に国連腐敗防止条約(UNCAC)が採択され、平成16(2004)年に国連グローバル・コンパクトの10原則の一つとして、贈収賄等の腐敗の防止が盛り込まれました。¹⁹⁵また、令和5(2023)年に改訂されたOECD多国籍企業行動指針では、賄賂や腐敗防止に関するリスク評価及びその対応についての記述が強化されました。¹⁹⁶

各国の現状に目を向けると、腐敗防止に関する様々な調査・啓発活動を行っている国際NGOであるトランススペアレンシー・インターナショナルにおいて、1995年以降毎年公開している腐敗認識指数(CPI:Corruption Perception Index、公的部門の腐敗度ランキング)の令和4(2022)年の結果では、上位(腐敗の度合いが低い国)にはデンマーク、フィンランド、ニュージーランドに続いてノルウェー(4位)が位置しており、日本はベルギー、英国と並び18位となっています。一方、下位(腐敗の度合いが高い国)にはソマリア(180位)、シリア(178位)、南スーダン(178位)が位置しています。日本企業も多く進出している国々では、中国は65位、インドは85位、タイは101位となっており、贈賄への関与が起こらないよう注意する必要があります。¹⁹⁷

腐敗認識指数(CPI)「令和4(2022)年」



トランススペアレンシー・インターナショナルウェブサイトより

日本では、不正競争防止法において、日本国民による海外での贈賄が外国公務員贈賄罪として禁止されていますが、外国公務員等の定義には、中央政府職員のほか政府関係機関の職員(政府指定検査機関・試験

機関の職員等)も含まれており、企業の従業員が通常業務で外国公務員等に接触する可能性は十分にあります。通関等の手続において金銭等を要求される場合も多々あり、差別的な不利益を回避するためであっても、海外法等によって処罰される場合もあるため、現地日本大使館・領事館や現地商工会議所等を経由する方法も含めて、拒絶の意思を明らかにするなどの慎重な対応が必要です。また、経済産業省では「外国公務員贈賄防止方針」を平成16(2004)年に策定、令和3(2021)年に改訂し、企業に向けてあるべき贈賄防止体制の在り方等を示しています。¹⁹⁸近年の企業事例として、平成30(2018)年に日系大手企業がタイの港湾での資材荷揚げに際して現地公務員から現金を要求されて支払った事案では、令和4(2022)年に不正競争防止法違反(外国公務員への贈賄)で有罪が確定しました。別の事案では、米国司法省と米国証券取引委員会が同年に、日系大手企業とその米国子会社に対して、海外腐敗行為防止法違反等で計2億8060万ドル(約310億円)の制裁金を課しています。¹⁹⁹



②4 サプライチェーン上の人権問題

内容

企業のサプライチェーン上で人権侵害が発生すること

- ・指導原則では、自社内部で発生し得る人権に関するリスクのみならず、サプライチェーン全体で発生しているリスクに対しても対応することが求められている
- ・サプライチェーンにおける人権侵害の主なパターン
 - 自社の取引先内部で人権侵害が発生
 - 自社の取引先間(取引先とその下請企業間等)で人権侵害が発生
 - 自社の製品・サービスが人権を脅かす用途で使用される事態が発生

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 自社の原料の調達先の工場において、労働者が劣悪な環境での労働を強いられる
- ✓ 取引先従業員が下請企業従業員に対してセクハラを行う
- ✓ 電化製品内の部品に、紛争鉱物(採掘、輸送、取引等を行うことによって、非政府武装集団やその関連組織への直接的又は間接的な支援に繋がり得る鉱物)等の人権への負の影響の高い鉱物が含まれている
- ✓ 人権侵害に加担していることが明白な企業に対して、金銭の貸付や投融資を行う
- ✓ 委託先工場の廃棄物や排水により、周辺地域に住む住民への健康被害を引き起こす
- ✓ 製品を使用した消費者のプライバシーの権利を侵害したり、健康被害を発生させるなどの人権への負の影響を生じさせる

近年の動向

グローバル化の進展や企業の社会的責任に対する意識の高まりを受けて、自社だけでなくサプライチェーンにおいて人権・環境に配慮する必要性について、世界的な注目が集まっています。現在、諸外国ではサプライチェーンを含めた人権デュー・ディリジェンスを義務化する法律の策定が進められており、日本でも令和4(2022)年に政府からガイドラインが公表されたことにより、取組の機運が高まっています(詳細は本報告書第1章p8を参照)。

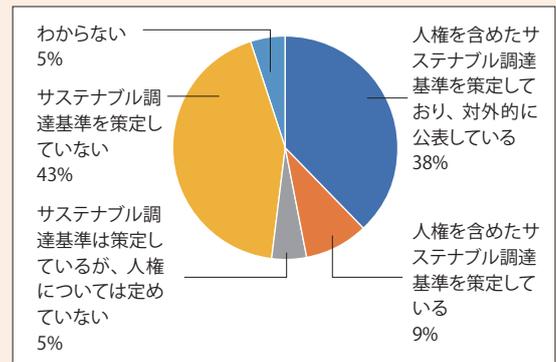
ガイドラインの策定に先立ち、令和3(2021)年に経済産業省及び外務省が共同で「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」を実施しました。同調査によると、人権に関する

事項を盛り込んだサステナビリティ調達基準を策定している企業は約5割となっており、「サプライチェーン上における人権尊重の対応状況进行评估する手法が確立されていない」、「サプライチェーン構造が複雑で、対象範囲の特定が難しい」といった点が課題であると回答した企業が多いことが報告されています。²⁰⁰

このような課題に対して、近年は大手企業を中心に「調達方針」や「サプライヤー行動規範」等において人権尊重を求める項目を策定したり、人権デュー・ディリジェンスの枠組み（詳細は本報告書第3章p58を参照）に基づいてサプライチェーンにおける人権侵害の実態を調査し、対応策を実行したりするなどの動きが進んでいます。また、特定の商材や業界に応じて、人権を含めたサステナビリティ項目の基準に従った調達を行うための、外部の認証制度の活用やマルチステークホルダーイニシアティブ（企業や市民社会等の複数のステークホルダーが連携して、人権やサステナビリティの課題解決を図る枠組み）も進んでいます。例えば、パーム油の持続可能な生産・調達のためのRoundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO認証) や²⁰¹、持続可能な漁業資源のためのMarine Stewardship Council (MSC認証, 海のエコラベル)²⁰²、電子産業に関するResponsible Business Alliance (RBA) 等があり、企業向けの有用なツールやガイダンスを提供しています。²⁰³

一方、中小企業においてはリソースや情報が限られるため、十分な対応が取りにくく「この問題にどのように取り組んだらよいか分からない」といった声が多く聞かれています。これを受けて、令和4（2022）年に、一般財団法人国際経済連携推進センターが、「中小企業のための人権デュー・ディリジェンス・ガイドライン～持続可能な社会を実現するために～」を作成しました。²⁰⁴また、令和5（2023）年には、日本政府の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・連絡会議において、公共調達の入札要件に人権尊重への取組を盛り込むなど、中小企業や地方企業でも人権尊重への取組が求められるようになっていきます。²⁰⁵

人権を含めたサステナブル調達基準の有無(令和3(2021)年)



外務省・経済産業省「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」より



②5 紛争等の影響を受ける地域における人権問題

「紛争等の影響を受ける地域」：国家間戦争や内戦、武装反乱、武装過激組織、その他の組織的暴力を含む様々なレベルの武力紛争や暴力の蔓延している地理的な場所、地域、国のこと

(参照) UNDP他「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化手引書」²⁰⁶

内容

「より強化された」人権デュー・ディリジェンスの実施：武力紛争中という事態が目まぐるしく変化する特殊な環境において、人々（人権）だけでなく、状況（紛争）に対する潜在的又は実際的な影響を特定することが求められる、一般的な人権デュー・ディリジェンスのプロセス（詳細は本報告書第3章p58を参照）を更に強化したプロセスのこと

・主な考慮要素

- ① 紛争は必ず人権に負の影響を及ぼしているということ
- ② 紛争等の影響を受ける地域において、中立かつ影響を与えない事業活動を行うことは不可能であるということ
- ③ 企業は国際人権法のほかに国際人道法の基準も遵守すべきであるということ

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 地域住民の生活に不可欠とはいえながらもかかわらず、製品・サービスが生活必需品であることを理由に、紛争地域の市場から事業の撤退を行わない
- ✓ 紛争地域からの撤退計画の中で現地従業員の安全や雇用を考慮しない
- ✓ 製品や部品の一部が武器の製造に利用される
- ✓ 軍系企業との事業提携等を通じて、紛争関係者へ資金の流入が発生する

近年の動向

紛争地域における危機的な状況の予防や、そのような状況からの復興には、国際社会全体でのアプローチが必要となります。民間セクターや企業が紛争地域・紛争のダイナミクス（紛争行為の動向の変化等）に与える影響の大きさが、アフガニスタン、ミャンマー、ウクライナ等の様々な地域における紛争を通じて着目されてきました。²⁰⁷

このような背景を受けて、令和4（2022）年にUNDP及び国連ビジネスと人権作業部会が共同で「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化 手引書」を発行し、一般的な人権デュー・ディリジェンスの枠組をベースに、「強化された人権デュー・ディリジェンス」の方法論を提示しています。同文書では、紛争自体が必ず人権に負の影響をもたらすことを前提とし、暴力行為の警告サインを含む紛争の原因やダイナミクス（紛争行為の動向の変化等）を理解・整理するための観点、企業の対応策や影響力の態様、撤退計画の検討といった内容に関して解説されています。また、同書ではQ&Aや赤十字委員会等の専門機関の参考情報、企業における対応のチェックリスト等、実務的な内容も多く盛り込まれています。

令和4（2022）年に発生した、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻に関して、ビジネスと人権リソースセンターは企業400社に対してアンケートを実施し、WEBサイト上で回答結果の開示を行なっています。²⁰⁸同機関を含めた複数のNGOが取りまとめた報告書では、ロシアの市場からの責任ある撤退に関する対応強化について、多数の提言が行われているほか、侵攻以前において、当該地域の企業による人権デュー・ディリジェンスの取組が構造的に不足していたことも、ロシアによる侵攻後の当該地域における企業の対応の不足や遅れに影響を及ぼしたと指摘しています。

また、ミャンマー国軍による少数民族に対する深刻な人権侵害や戦争犯罪が発生していることに関して、国際人権NGOは、複数の日本企業がミャンマーでの人権侵害に関わっていることを指摘しました。令和5（2023）年に公表された、ミャンマーの人権問題に関する専門家による報告書では、ミャンマー軍が自国民に対して使用する膨大な種類の武器について、米国、フランス、インド、日本を含めた少なくとも13か国の企業から部品等の供給を受けて製造していると報告されています。²⁰⁹

②6 救済へアクセスする権利

内容

企業が人権への負の影響を引き起こした際に、被害者が効果的な救済を受けるための適切で実効的なプロセス(事業レベルの苦情処理メカニズム)へのアクセスが確保されないこと

(参照) 国連指導原則 報告フレームワーク実施要領

- ・救済： 謝罪／原状回復／リハビリテーション／金銭的又は非金銭的補償／及び処罰的な制裁（罰金等の刑事罰又は行政罰）／行為停止命令や繰り返さないという保証等による損害の防止等
- ・アクセスの確保： ライツホルダー・グループ全てに認知されており、アクセスする際に特別の障害に直面する人々に対し適切な支援が提供されている状態

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ ハラスメントを含む人権に関する被害を受けた従業員が利用できる相談窓口が企業に置かれていない
- ✓ ホットラインが日本語のみで提供されており、外国人労働者が利用できない
- ✓ 商品を利用して健康被害が出たが、お客様相談窓口が設けられていない
- ✓ 相談内容の解決までの所要時間やプロセスが十分に開示されていない

近年の動向

指導原則には、「国家は、ビジネスに関連した人権事案の当事者間の不均衡、及び社会的に弱い立場に置かれ、又は排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人が直面する、アクセスへの追加的な障壁に対処する方策を考慮すべきである」とあります。

平成29(2017)年に施行された「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」では、外国人技能実習生に対する人権侵害行為等に対する禁止規定や違反に対する罰則規定を設け、外国人技能実習機構(OTIT)を設立し技能実習生からの相談・申告を受けるなど、技能実習生の保護等に関する措置を講じています。²¹⁰

日本司法支援センター(法テラス)では、資力の乏しい国民や日本に住所を有し適法に在留する外国人に対し、無料法律相談等の支援を実施し、司法的救済へのアクセス確保に努めています。また、関係する府省庁や地方公共団体において、個別法令に基づく労働者、障害者、消費者等向けの相談窓口の設置、苦情相談や苦情処理の対応のためのあっせん等が行われているほか、法務省の人権擁護機関では、人権に関する相談を受け付け、事案に応じて調査救済活動を行っています。

また、OECDによる「OECD多国籍企業行動指針」に関する照会処理、問題解決支援のため、各国に「連絡窓口」(National Contact Point。以下「NCP」という。)が置かれているところ、日本NCPは外務省・厚生労働省・経済産業省の3者で構成され、令和5(2023)年の同行動指針改訂において、NCPによる問題解決支援の機能が強化されました。²¹¹

近年では、令和4(2022)年に設立された一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構において、指導原則に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームを提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を行っています。²¹²この動きは、非常に緻密な設計と迅速な対応が求められる救済の取組について、一企業のみで対応するのではなく、専門家も交えながら企業間で協働して対応する取組として重要であるといえます。

おわりに

本章では26の人権リスク類型について解説をしてきましたが、当該類型は飽くまで企業の人権尊重責任に関する近年の情勢を踏まえた主要な類型という位置づけであり、この26の人権リスク類型が全てというわけではありません。技術の進歩や社会の変化に伴い、求められる人権尊重の在り方も変化していくことを踏まえながら、本章で取り上げた26類型を土台に、自社・グループ会社を含めたサプライチェーン全体での人権への負の影響特定・軽減に取り組んでいく必要があります。

また、人権への負の影響が発生する際は、一つの類型だけでなく複数の類型が重なり合って発生するケースが多いことから、人権への負の影響を特定していく際に、一つの事象に一つの類型を当てはめるのではなく、多角的に事象を捉えることも必要です。参考として、人権リスクが複合している事例を紹介します。

<事例1> A社（塗装業）

過大なノルマの設定・セクハラによる鬱病罹患 [平成29(2017)年]

平成29(2017)年にA社へ入社し営業配属となった女性従業員2人は、住宅への飛び込み訪問や個人の売上目標等として、達成が困難と考えられるようなノルマが課され、帰りが深夜になることも多くなっていました。1日の訪問ノルマがこなせないときには同僚が集まる場において達成できなかった事実を大声で言わされたり、上席者から罵倒されたりすることもありました。さらに、社内における異性の上席者からの身体的接触等もありました。

女性従業員2人は平成29(2017)年に鬱病を発症した後、平成30(2018)年に解雇され、同年に労働基準監督署に労災を申請しました。令和元(2019)年、労働基準監督署は長時間の時間外労働や、同僚従業員の面前において叱責をされるといった嫌がらせを受けたこと等を含め、それぞれ労災を認定しました。

本件は、A社が「女性が活躍する会社」という評判を得ていたこともあり、メディアやSNSで大きく取り上げられました。

該当すると思われる主な人権リスク類型



<事例2> B社（鉄鋼卸売業）

18歳未満の危険労働（児童労働）による死亡事故 [平成29(2017)年]

平成29(2017)年、金属加工工場の屋根に設置された太陽光パネルの洗浄作業をしていた15歳の少女が、天窗を踏み抜いて13メートル下のコンクリート床に転落し、搬送先の病院で外傷性脳障害により亡くなりました。この労働状況は、労働基準法第62条及び年少者労働基準規則第8条24号において、「高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務」に満18歳未満の子どもを就かせてはならないとされていることに抵触します。これは、国際条約（ILO182号条約）においても禁止すべきとされる「18歳未満の危険有害労働」として、最悪の形態の児童労働に当たります。

この事件の報道においては、被害者となった少女がB社から直接雇用されておらず、B社にとっては第3次サプライヤーに当たる保守点検企業のアルバイトであったことが判明し、大手企業による下請企業の管理の不徹底も指摘されました。日本の大企業のサプライチェーンで深刻な児童労働が起きていた事件として、児童労働の撤廃と予防に取り組む国際協力NGOが声明文を出したことも注目されました。

該当すると思われる主な人権リスク類型



第3章 企業による人権尊重への取組の進め方

本報告書第2章で紹介したとおり、企業による人権への負の影響は多岐にわたるため、自社が関与している全ての負の影響について、直ちに対応することが困難である場合は、優先して対応する負の影響の順位づけを行うことが有用です。しかしながら、最終的には、自社を含むサプライチェーン全体において特定された全ての人権への負の影響に対応していくことが求められることから、本章では、企業がどのようなプロセスで人権尊重の取組を進めるべきかについて解説します。

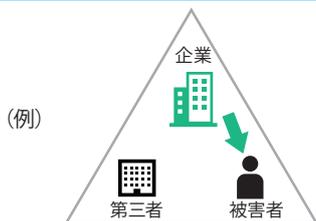
企業が対応すべき負の影響の種類

指導原則においては、企業に対して、自社が直接的に引き起こしている人権侵害のみならず、直接的又は間接的に助長したり、関与したりしている（自社の事業・製品・サービスと何らかの形で直接関連している）人権侵害についても、負の影響の防止・軽減に向けて対応することが求められています。また、他の企業が引き起こしている負の影響に自社が関与している場合は、自社の取組だけで是正することはできないため、負の影響を引き起こしている企業に対して働き掛けることが必要とされています。

●企業が人権への影響を配慮すべき状況

Cause

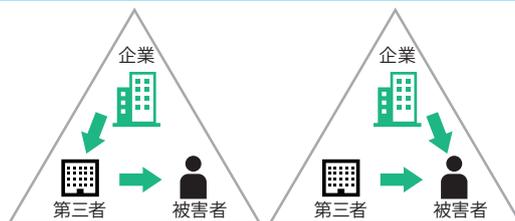
企業が人権への負の影響を引き起こしている場合



- ・自社店舗で顧客に対して人種差別的な対応を行う
- ・自社工場の従業員に労働組合への加入禁止を命じるなど

Contribute

企業が人権への負の影響を直接的又は間接的に助長している場合



- ・自社が発注した商品の納品が遅延しないよう、労使問題を抱えるサプライヤーに対し、組合に加入している労働者への報復を予告するよう勧めるなど（サプライヤーが上記の提案に従った場合、自社は負の影響を助長したことになる）²¹³

Directly Linked

企業の事業・製品・サービスが、取引関係を通じて、人権への負の影響と直接関連している場合



- ・取引先又は第三者における人権侵害の現場で自社製品が悪用されているなど

United Nations (2012年) "The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide"より

企業が人権への負の影響を引き起こしている場合 (Cause) の例としては、自社店舗の従業員が顧客に対して人種差別的な言動をすることや、企業が自社工場の従業員に対して労働組合への加入禁止を命じること等、自社や自社従業員の行動が人権侵害の「直接的な原因」になっているものが該当します。この場合、企業には、人権への負の影響を引き起こしている活動を直ちに停止するとともに、再発防止を講じることが求められます。

企業が負の影響を助長している場合 (Contribute) の例としては、自社が発注した商品の納品が遅延しないよう、サプライヤーに対して、組合に加入している従業員への報復を予告するよう勧めること等が該当します。この場合、自社の行動はサプライヤーの従業員に対して直接的に負の影響を及ぼすものではありませんが、サプライヤーの判断によっては、負の影響を及ぼすことになるため、自社の行動は負の影響を助長しているといえます。一方、自社がサプライヤーに対して優越な立場にあり、自社の勧告にサプライヤーが従わ

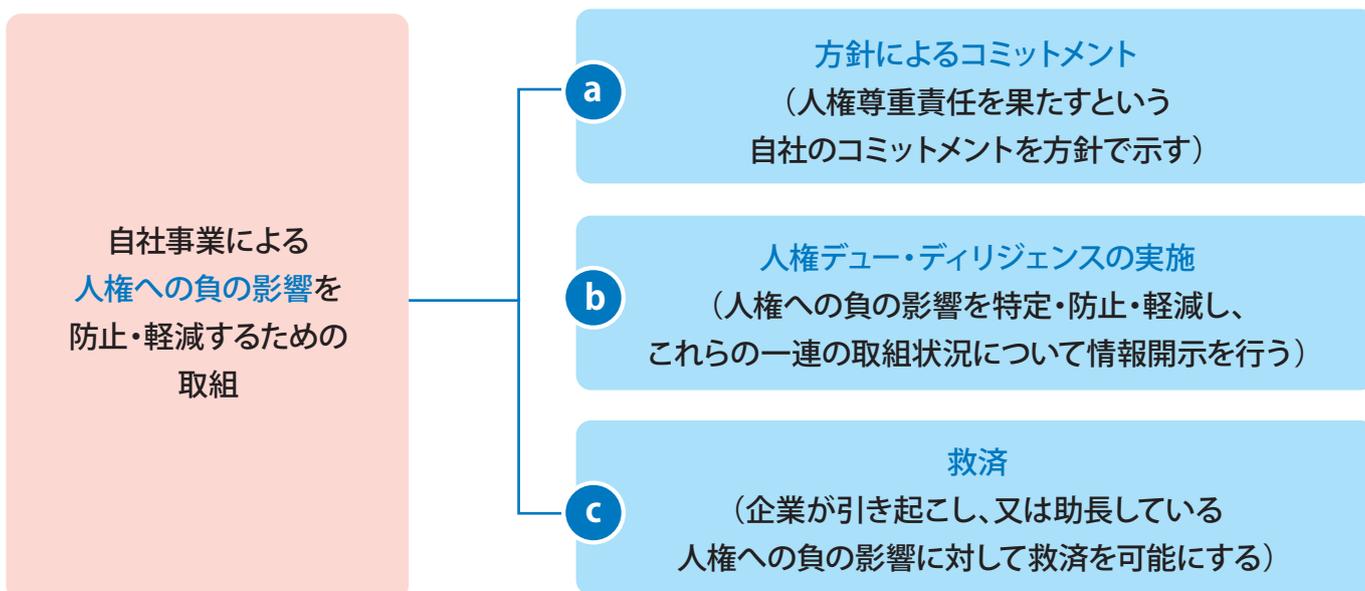
ざるを得ない状態にある場合においては、事実上、サプライヤーの従業員に対する負の影響を引き起こすこととなります。そのため、自社の行動が負の影響を「引き起こしている場合 (Cause)」と「助長している場合 (Contribute)」のいずれに該当しているかを判断する際には、自社の行動と負の影響との関連性に注意する必要があります。²¹⁴

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場合 (Directly Linked) の例としては、取引先又は第三者における人権侵害の現場で自社製品が悪用されること等が該当します。この場合、自社の取組だけで負の影響を防止・軽減することは困難であるため、企業には、負の影響を引き起こしている又は助長している企業に対して、自社製品の使用や人権侵害行為そのものを停止するよう働き掛けるなどの取組が求められるほか、自社の事業・製品・サービスが人権への負の影響と直接関連していないか、定期的に評価することも期待されます。²¹⁵

人権尊重への取組の全体像

指導原則には、企業による人権への負の影響を防止・軽減・救済するための具体的な措置として、(a) 方針によるコミットメント、(b) 人権デュー・ディリジェンスの実施、(c) 救済の三つの行動が示されています。

●企業による人権尊重への取組の全体像



「(a) 方針によるコミットメント」とは、人権尊重責任を果たすという企業のコミットメント (約束)、及び自社の従業員や取引先に対する期待事項を示した人権方針を策定し、社内外に公表することを指します。

「(b) 人権デュー・ディリジェンスの実施」とは、自社、グループ会社及び取引先等における人権への負の影響を特定・評価し、特定された負の影響を防止・軽減するための取組を実施し、それらの取組の実効性を評価し、対応状況について説明・情報開示していく一連の行為を指します。

「(c) 救済」とは、負の影響の是正に向けた苦情処理メカニズム (苦情・相談・通報窓口等の総称で、人権侵害についての相談の受付から対処までを行う一連の取組を指す) を構築し、対応フローや体制、再発防止プロセスを整備・改善することで、人権侵害を受けた又は受けている人を迅速に救済するための仕組みを構築することを指します。

人権尊重への取組の具体的なプロセス

自社事業による人権への負の影響を防止・軽減・救済するための取組は、下記(1)から(6)の六つのプロセスに分けることができます。これらのプロセスは、一部だけではなく一連のものとして継続的に取り組むことで、更なる人権尊重を図ることが期待されます。本節では、各プロセスにおける具体的な取組をそれぞれ解説します。なお、人権尊重への取組を円滑かつ効果的に進める上では、各プロセスにおける取組と並行して、人権に関する教育・研修の実施や人権侵害の防止・軽減に向けた社内環境・制度の整備に加え、自社事業によって負の影響を受けているステークホルダーとの対話やサプライヤーへの働き掛け等の取組を行うことが必要とされています(全てのプロセスを通じて求められる取組)。

●人権尊重への取組の具体的なプロセス

| | |
|-----------------------|----------------------|
| (I) 方針によるコミットメント | (1) 人権方針の策定 |
| (II) 人権デュー・ディリジェンスの実施 | (2) 負の影響の特定・評価 |
| | (3) 負の影響の防止・軽減 |
| | (4) 取組の実効性の評価 |
| (III) 救済 | (5) 説明・情報開示 |
| | (6) 救済(苦情処理メカニズムの整備) |



全てのプロセスを通じて求められる取組

- ・教育・研修の実施
- ・社内環境・制度の整備
- ・サプライヤーへの働き掛け
- ・ステークホルダーとの対話

(1)人権方針の策定

企業が人権尊重への取組を始めるに当たっては、まず、人権尊重責任を果たすという企業のコミットメント(約束)を示す人権方針を定め、自社の従業員やグループ会社、サプライヤー等に周知することが必要です。人権方針の策定に当たっては、指導原則で挙げられる以下の五つの要件を満たした上で、人権尊重に関する自社の考え方や、自社が準拠する人権関連の国際ルール、自社が特に重要だと考えるリスク類型(詳細は本報告書第2章を参照)、自社の従業員や取引先を含めたサプライチェーン全体の関係者に対する人権尊重への期待等を定めることとなります。

人権方針の五つの要件

- 1 企業の取締役会等の最高意思決定機関、又は最上層レベルによって承認されていること
- 2 内部及び/又は外部の専門家により情報提供を受けたこと
- 3 企業の従業員、取引先及び自社の事業・製品・サービスの関係者に対して、自社の人権方針を理解・支持し、人権を尊重することを期待する旨が明記されていること²¹⁶
- 4 社内外を問わず全ての従業員、取引先、出資者、その他の関係者に周知されていること
- 5 人権方針の内容が、企業全体の事業方針や行動指針、調達方針、その他の関連手続に反映されていること

人権方針の策定に際する留意点

人権方針は、企業の経営理念や行動指針とも密接に関わるものであることから、他社の人権方針の模写による人権方針の策定は適切ではありません。自社独自の人権方針を策定するためには、人権に関する国

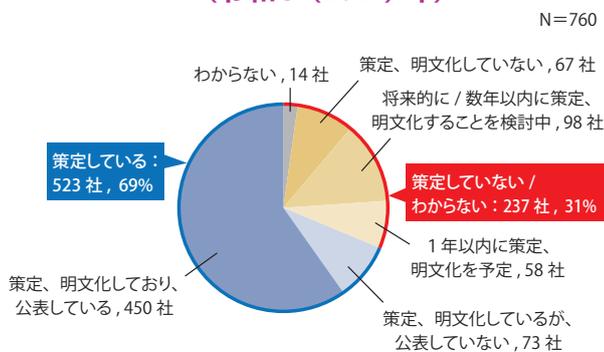
際ルールや業界特有のリスク類型等を踏まえた上で、自社の事業活動によってもたらされている可能性のある人権への負の影響を特定し、それらの負の影響と自社がどのように関わっているのかを調査することが重要であり、具体的な調査方法としては、社内の各部門へのヒアリングや、特定の業界や原料調達国等の状況に精通した専門家との対話等が有用です。なお、人権方針は企業の経営層が自社の人権尊重への取組に対するコミットメントを社内外に示す文書であり、策定段階における経営層の積極的な関与が重要であることから、経営層との協議を行うことを踏まえて、策定に要する期間を確保する必要があります。

人権方針を策定した後の留意点

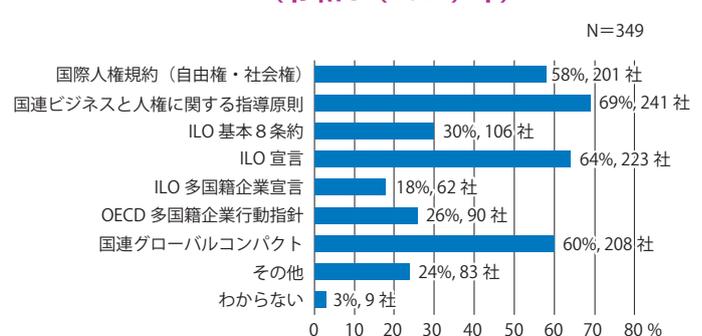
策定した人権方針は、自社のウェブサイト等で対外的に周知するほか、研修等を通じて自社の従業員やグループ会社、サプライヤー等に浸透させる必要があります。また、人権方針を形骸化させないためには、既存の方針・手続に人権方針を反映し、企業の施策全体に定着させることが重要です。なお、人権方針については、自社における人権デュー・ディリジェンスの結果や法整備の状況等を受けて改定が必要となる場合があるため、数年ごとのサイクルで内容の適否についての再確認・検討を行うことが有用です。

経済産業省による令和3（2021）年の調査では、人権方針を「策定している」と答えた企業は全体の69%、「策定している」「1年以内に策定、明文化を予定」「将来的に／数年以内に策定、明文化することを検討中」と答えた企業を合わせると、全体の9割を占めており、日本国内でも人権尊重に関する企業の意識が高まっていると言えます。また、人権方針を策定していると回答した企業のうち、「国際的な基準に準拠している」と答えた企業は65%であり、その中でも指導原則やILO宣言に準拠していると回答した企業の割合が高くなっています。

人権方針の策定状況 (令和3（2021）年)



国際的な基準への準拠の有無 (令和3（2021）年)



(出典) 経済産業省(2021)「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」²¹⁷

人権方針の策定における取組例

■ 帝人株式会社

人権方針にCEO自らが署名し、人権方針浸透のため、CEOのビデオメッセージを全グループ会社に展開

企業理念として「クォリティ・オブ・ライフの向上」を掲げ、その実現には「すべての人間の尊厳と権利を尊重すること」が不可欠であるという基本姿勢に基づき、人権方針を策定しています。同社の人権方針では、全ての事業活動において、あらゆる人権侵害に直接的にも間接的にも加担しないよう努めることを表明しているほか、人権方針の実践については同社グループCEOの責任の下で行うことを宣言することで、人権尊重への取組に対する経営層のコミットメントとして明示しています。

また、同社は、策定した人権方針を社内の各種方針やガイドライン等に反映することで、企業全体へ

の定着を図っています。例えば「帝人グループ行動規範」では、「Integrity」（常に正しく行動すること）の項目において、人権尊重への取組として、自社の事業活動及びサプライチェーン全体において人権を尊重し、差別やハラスメント等を許容しない旨を明記するほか、当該行動規範を、国外企業を含むグループ会社全体に浸透させるため、グループ会社の従業員が日常的に使用する14の言語による字幕を付したビデオメッセージによって、行動規範の周知展開を行っています。

更に、「帝人グループ購買・調達の基本方針」において、人権を尊重し、不当な差別や奴隷労働、強制労働、児童労働、人身取引等の人権侵害を行わない取引先からの購買・調達を推進する旨を、「帝人グループ購買・調達担当者の基本姿勢」において、グループ会社の購買・調達担当者に対して、不当な取引条件の強要や買い叩き等を行わず、人権を尊重し、強制労働や長時間労働を行わない取引先からの購買・調達を推進する旨を、それぞれ定めています。そのほか、「帝人グループ CSR 調達ガイドライン」においては、強制労働、児童労働及び若年労働、外国人労働者、労働時間と休日、賃金と福利厚生、差別、ハラスメント、結社の自由、地域社会への配慮、相談・通報窓口、責任あるサプライチェーンの推進等の人権に関する項目を設け、取引先に対しても、当該ガイドラインに準拠した取組の実施を求めています。

■リクルートホールディングス

人権方針に沿って人権尊重への取組を行うことが、自社の企業理念の実現および拡大につながると宣言

「一人ひとりが輝く豊かな世界の実現」を基本理念として掲げその実現のためには、人権尊重への取組を通じて人々の権利の保護・伸長に努めることが必要であるという姿勢に基づいて人権方針を策定しています。同社の人権方針においては、その適用範囲が明確に示されており、グループ会社(自社および連結子会社)の役員と従業員のみならず、派遣サービスに登録されている全ての人々を保護の対象とするとともに、人権尊重の実践の主体とする旨を明記しています。

同社においては、人権方針の内容を事業活動に反映させるため、同社グループの事業体制を構築する三つの戦略ビジネスユニット (Strategic Business Unit。以下「SBU」という。) において、各テーマごとの具体的な取組方針を掲げています。例として、人材派遣SBUが掲げる「RGF Staffing人権方針」では、自社の全ての従業員、求職者、候補者、派遣登録者、派遣労働者のみならず、自社の事業を通じてクライアント企業で働く全ての人々が、業務上のいかなる人権侵害からも保護される対象であると示すとともに、同社が人権に負の影響を与えた、又は加担したことが明らかになった場合には、人権侵害を受けた当事者が救済を受けられるよう対応することとしています。また、マッチング&ソリューションSBU (販促領域と人材領域の二つの事業領域で、個人ユーザーと企業を結ぶマッチングプラットフォームを展開) の「パーソナルデータ指針」では、法令上の「個人情報」だけでなく、ユーザーのパーソナルデータ全体を、プライバシー保護の対象として真摯に向き合う旨が示されているほか、当該データの活用目的や活用範囲、プライバシー保護を実現するための社内体制に関する方針について明記しています。更に、「リクルートAI活用指針」では、AIの活用起因する、人権侵害や多様性の排除等の問題に対する取組や、AIの判断がユーザーの不利益に繋がらないよう、人がAIによる判断結果を考察した上で、ユーザーに対して理解しやすい説明や適切な情報提供を実施する方針を示しています。そのほか、HRテクノロジーSBU (求職者と求人中の企業を結ぶオンラインプラットフォームである「Indeed」、及び職場の口コミや情報を交換するコミュニティサイト「Glassdoor」を展開) が掲げる「アルゴリズムと公正性に関するIndeedの指針」において、偏見等のない公正な採用プロセスの実現に向けたテクノロジーの活用について示しており、具体的には、研究者やデータサイエンティスト (大量のデータを収集・分析して、ビジネス等の課題解決を提案する職種)、弁護士等のメンバーで構成されたワーキンググループを中心として、採用プロセスにおける「不公正な偏見」に

ついて、テクノロジーを用いて評価・検証するための研究を進めること等を示しています。このように同社は、グループにおける人権方針を策定するだけでなく、それを土台として、より具体的な取組方針を、各事業部門ごとに作成することによって、企業全体での実践を推進しています。

(2) 負の影響の特定・評価

策定した人権方針に基づく人権尊重への取組として、まず第一に、人権に関わる自社の実態を把握する必要があります。具体的には、自社が関与している、又は関与している可能性のある人権への負の影響を特定し、それぞれの負の影響がもたらす被害の大きさ(深刻度)及び負の影響が発生する可能性(蓋然性)を評価した上で、どの負の影響から対応していくのかについて、優先順位づけを行います。

負の影響の特定・評価のプロセス

①人権に関する負の影響が重大であると考えられる事業領域を特定する

自社が関与する又は関与している可能性のある人権への負の影響について、蓋然性が高く、深刻度が重大であると考えられる事業領域を特定します。人権への負の影響の例としては、下表のようなものが考えられます。

<事業活動において発生し得る負の影響の種類例>

| 負の影響 | 内容 |
|-----------|---|
| セクター関連 | 特定のセクターの特徴、活動、製品及び製造工程に関連する負の影響 (例：土地開発に際する先住民・地域住民の強制立ち退き等) |
| 製品・サービス関連 | 特定の製品・サービスの開発又は利用において使用される原材料等又は開発・製造工程に関連する負の影響 (例：監視カメラの悪用等) |
| 地域関連 | 特定の国・地域の状況に関連する負の影響 (例：強制労働、児童労働、紛争、特定の人口の脆弱性／差別等) |
| 企業関連 | 特定の企業に関連する負の影響 (例：ジェンダーや国籍に基づく差別等) |

上表における負の影響の中でも、地域関連の負の影響については、特定の国・地域における情勢の変化に応じて深刻度・蓋然性が変動しやすいことから、特に留意が必要です。また、地域関連の負の影響の中でも、武力紛争が生じている地域や、犯罪者集団による暴力又は危害が深刻な地域等においては、自社の従業員等のステークホルダーが人権への深刻な負の影響(生死に関わる負傷又は生涯にわたる身体的・精神的な障害等)を被る可能性があります。したがって、企業が紛争地域において事業を行っている場合や、紛争地域に自社の工場やオフィスがないとしても、自社の商品に使用している原料等が紛争地域から調達されている場合等、自社の事業が紛争地域と何らかの形で関わっている場合には、負の影響が重大な事業領域として特定し、対応を検討する必要があります。

②負の影響の発生過程を特定する

本節①の特定を行った後、自社の事業活動における各工程で、誰がどのような負の影響を受けているかを特定します。特定に当たって、①において人権に関する負の影響が重大であると考えられる事業領域が特定された場合には、その事業領域から優先して確認・特定を行う必要がありますが、それ以外の事業領域についても順次、事業活動における負の影響の発生状況等について確認していくことが求められます。

特定するための手段（例）

- 苦情処理メカニズムに寄せられた情報の活用
- 従業員に対するアンケート・ヒアリングの定期実施
- サプライヤーに対する自己評価アンケートの定期実施
- ステークホルダーとの対話（例：労働組合・労働者代表、NGO等）
- 人権分野の専門家との対話
- 現地取引先の調査（例：労働環境の現地調査、労働者・使用者等へのインタビュー等）
- インターネット検索（例：NGO等が公開している人権侵害の発生事例データベースを基に、人権への負の影響（強制労働・児童労働等）が発生しやすいセクターや地域を抽出し、自社及びサプライヤーにおいてこのような負の影響が発生していないか確認するなど）

脆弱な立場にあるステークホルダーへの配慮：

指導原則では、企業は、社会的に脆弱な立場にあるステークホルダー（個人又は集団）への潜在的な負の影響に特別な注意を払う必要があるとされています。このようなステークホルダーの例としては、外国人、女性、子ども、障害者、先住民、民族的／種族的／宗教的／言語的少数者等が挙げられ、また、複数の属性（例：外国人かつ女性）に該当する場合には、脆弱性が更に高まる可能性があることから、特に注意が必要となります。なお、このような脆弱な立場にあるステークホルダーへの配慮は、負の影響の特定・評価の場面に限らず、人権尊重への取組全体にわたって検討・実施することが重要であり、具体的な取組例として、上記の例に該当する属性のステークホルダーを対象として、属性に基づく賃金等の差別の有無に関するヒアリング調査を実施すること等が挙げられます。

③負の影響と企業の関わりを評価する

本節②の特定を行った後、自社がどのような形で負の影響に関わっているのかを評価します。評価に当たっては、自社と負の影響との関係性が、以下3種類のいずれの状況に該当するかを調査・分類します（各状況の詳細については本章p56-57参照）。

- Cause：自社が負の影響を引き起こしている場合
- Contribute：自社が負の影響を助長している場合
- Directly Linked：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場合

④優先して取り組むべき負の影響を検討する

自社が関与している負の影響について、その全てに直ちに対応することが困難である場合は、それぞれの負の影響における深刻度及び蓋然性を基準として、優先順位を設定した上で対応する必要があります。優先順位の設定に当たっては、深刻度が高いものを高順位とし、深刻度が同程度のものが複数存在する場合は、その中で蓋然性の高いものから対応することが合理的です。

深刻度の判断基準：

深刻度（負の影響がもたらす被害の大きさ）は、負の影響の規模、範囲、救済困難度という三つの基準を踏まえて判断されます（各基準の内容は下表を参照）。ここでいう深刻度は、企業に対する被害の大きさではなく、飽くまでも被害者に対する被害の大きさを指しますが、被害者に対する負の影響が大きいほど、このような負の影響が発生した場合に、不買運動や事業停止等、企業の経営や財務に対する影響も大きくなるといえます。

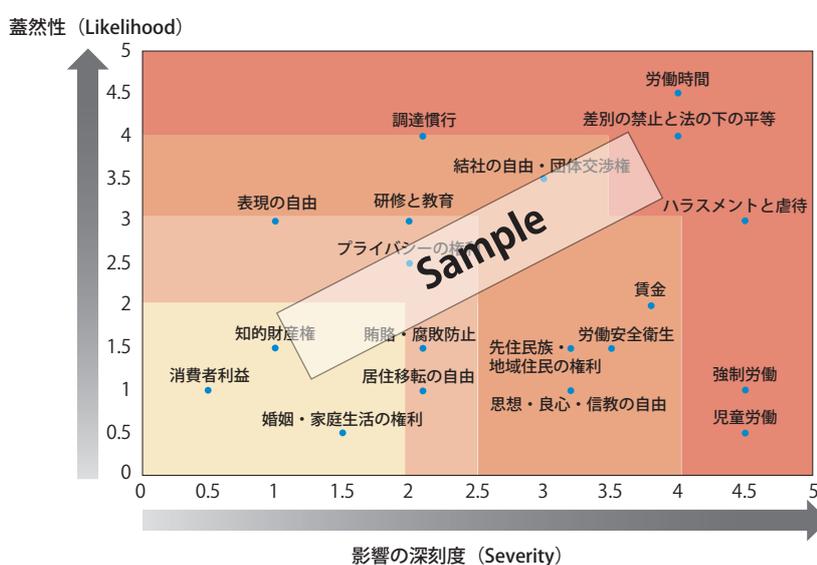
| 負の影響 | 内容 |
|--------|---|
| ①規模 | 人権侵害による被害者への影響の大きさ |
| ②範囲 | 負の影響を受ける、又は受ける可能性のある人数 |
| ③救済困難度 | 負の影響からの救済が可能である程度、負の影響が生じる前と同等の状態に回復するために求められる行動の迅速性の程度 |

蓋然性の判断基準：

蓋然性（負の影響が起きる可能性）の判断に当たっては、各企業の事業内容（従業員の事故リスクを伴う高所でのインフラ点検事業や、先住民・地域住民の立ち退きを伴う土地開発事業等）に加えて、事業活動を行う国の状況（法律体系、社会慣行、救済措置の有無等）も評価の基準となります。例えば、男女の賃金格差を始めとするジェンダーギャップ（性差に基づく格差）が社会的に存在する国で事業活動を行う場合、職場においてもジェンダーギャップに起因する差別の蓋然性が高いと推測されます。このような社会背景に加え、業界特有の慣行や利益構造が、負の影響の蓋然性を高め得る要素であることを認識し、評価していくことが必要です。

優先して取り組むべき負の影響を検討する際の考え方：

自社が関与している負の影響に対応の優先順位を付ける際は、それぞれの負の影響を深刻度と蓋然性で評価し、以下の図のように可視化することが有用です。



▲負の影響の評価のアウトプットイメージ（一例）

上図の例では、右上部の「ハラスメントと虐待」は、深刻度及び蓋然性の双方が高いことから、優先して対応すべき項目です。一方、右下部の「児童労働」及び「強制労働」については、「ハラスメントと虐待」と同等の深刻度であるものの、「ハラスメントと虐待」よりも蓋然性は低いいため、優先順位としては「ハラスメントと虐待」の次に位置づけられます。このように、負の影響に優先順位を付ける際は、深刻度を主な判断基準とし、深刻度だけでは判断が難しい場合には、蓋然性も判断基準として用いることが推奨されています。

なお、深刻度及び蓋然性が同等に高いものが複数存在する場合には、自社及び直接契約関係にある取引先において、自社が引き起こし又は助長している負の影響等、自社が密接に関与している負の影響に優先

的に対応することが考えられます。しかし、そのような対応を取る場合でも、最終的には、間接的な取引先や、自社の事業・製品・サービスが何らかの形で直接関連している負の影響についても対応していくことが必要とされています。

負の影響の特定・評価における留意点

人権を取り巻く状況は常に変化することから、負の影響の特定・評価は、定期的、かつ徐々に掘り下げながら（例えば、サプライヤーから調達する製品・サービスの価格が、不当に廉価となっていないかなどの観点を加えながら）行う必要があります。また、定期的な評価に加えて、新規事業を行う場合や、新規の取引先と契約する場合、事業方針・事業環境が大幅に変わる場合等のタイミングにおいても、負の影響の評価を行うことが重要です。例えば、現地住民の土地収用を伴う事業への融資を行う際には、事前に、当該事業が現地住民に与え得る負の影響を特定・評価し、負の影響を与える可能性が高いと判断した場合には、その影響を未然に防ぐための策を講じる必要があります。このように、定期的及び非定期的に負の影響の特定・評価を行う中で、人々に与える負の影響の種類や深刻度に変化があった場合は、取り組むべき負の影響の優先順位を検討し、必要に応じて、変更等の対応を行うこととなります。

人権への負の影響の特定・評価における取組例

■アサヒグループHD

取引先へのインタビューや調査機関との協働を通じてサプライチェーン上の負の影響の特定・評価を実施

サプライチェーンにおける、優先して取り組むべき人権への負の影響を特定・評価するために、直接取引関係にある原材料の一次サプライヤーにおける人権リスクと、高リスクカテゴリーの農園等の自社製品の原材料に関係するサプライヤーにおける人権リスクの、二つの切り口で調査・分析を行っています。一次サプライヤーにおける人権リスクの特定に当たっては、継続的に取引のある、国内外全ての一次サプライヤーを対象として、人権に関する質問表による調査を実施し、回答結果を分析・フィードバックしたり、重大な負の影響があると判断したサプライヤーの現地調査を行ったりすることで、人権への負の影響に対するサプライヤーの理解・改善を支援しています。自社製品の原材料に関係するサプライヤーにおける人権リスクの特定に当たっては、同社グループの生産拠点17ヶ国において、主要な調達品目である11品目を対象として、国際人権団体が公表している現代奴隷に関する統計データ等を基に、各国及び調達品目における現代奴隷リスク（強制労働や強制結婚のリスク）の高低を評価し、特にリスクが高いと判断された品目を対象として、令和3(2021)年以降、計画的に人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

同社による人権デュー・ディリジェンスの例として、製品の原材料の流通経路の特定に当たって、取引先である輸入商社を通じて調査したところ、生産農家や農協といった上流のサプライヤーは特定できないことが判明したことから、ロンドンを拠点とする人権に関する調査機関である「RightsDD Limited」に委託し、原産国における調達品目の生産に関する調査及び人権への影響の評価を実施しました。また、取引先の輸入商社や当該商社の取引先である原産国の輸出業者、農業協同組合、現地で活動するNGOやNPO等に対して、インタビュー調査を実施することによって、原産国の小規模農家における児童労働や、紛争に起因する人権侵害といった、潜在的な人権リスクの特定・評価を行いました。上記の例のとおり、同社においては様々な手法を組み合わせ、また、外部機関との連系を行うことにより、実効的に人権への負の影響を特定するとともに、優先して取り組むべき負の影響の検討を行っています。

また、同社においては、CEOを始めとする経営層の、人権に対するコミットメントの強化や人権方針の実効性を高めるため、令和元(2019)年以降、継続的に、経営層と人権有識者とのダイアログ*（対話）

を実施し、人権への負の影響に関する様々な意見や情報を収集するとともに、ダイアログによって得られた意見等を踏まえた取組方針等を議題とした討議を、経営戦略会議において5度に渡って行うなどして、人権尊重への取組に関する検討等を行っています。当該検討によって、同社における「人権尊重」への姿勢を明確にした上で、バリューチェーン全体での人権リスクの低減等の取組を推進するとともに、同社に關係する人権への負の影響の特定・評価を継続的に実施し、必要に応じて優先課題の見直し等を行っています。その結果として、令和5（2023）年においては、同社における人権尊重の位置づけを「取組テーマ」から「マテリアリティ（重要課題）」として再定義・分類することで、人権尊重への取組の更なる推進を図っています。

■栗田工業株式会社

人権への負の影響の特定・評価のために、第三者評価や専門の監査人等の外部の仕組みを活用

同社は、自社の事業活動における各工程で、誰がどのような負の影響を受けているかを特定するため、自社及び国内・海外關係会社の取引先を対象に、第三者評価プラットフォームのEcoVadis上で自己評価アンケートを実施しています。このアンケートは、人権を含むサステナビリティの観点からサプライヤーを評価するために行われているもので、質問項目や質問数を、業種、企業規模、国・地域によってカスタマイズしています。令和5（2023）年3月時点では、国内外の取引先123社からアンケートの回答を得ており、今後回答社数の増加を図り、負の影響の特定・評価プロセスを強化していく予定です。

また、令和4（2022）年度からは、独立かつ専門の監査人による同社のサプライチェーンの査察を実施しています。一部の会社で長時間労働や安全衛生の問題が特定されたとともに、外国人技能実習生制度において、現地の送り出し機関が実習生本人から規定を超える額の手数料を徴収するリスクが明らかになりました。同社は、こうした人権への負の影響について会社webサイトや統合レポート・サステナビリティレポートで開示するとともに、是正・予防に向けて取引先に対して是正指導や説明会を行っています。さらには、同社は、自社製品に関わる原材料の中から調達品リスクの高い製品を特定し、紛争鉱物が含まれていないことを確認するため、原材料の履歴調査も実施しています。

（3）負の影響の防止・軽減

取り組むべき負の影響の優先順位づけを行った後、企業は、それらの負の影響を防止・軽減するための措置を講じることとなります。なお、企業がどのように人権への負の影響と関わっているかによって、必要となる措置は異なるため、これらの関わり方を踏まえた上で、また、ステークホルダーとの対話を行いながら、それぞれの負の影響に対してどのような措置が適切かを検討していくことが求められます。

負の影響の防止・軽減に向けた措置

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（Cause / Contribute）

自社が負の影響を引き起こし（Cause）又は助長（Contribute）している場合、企業は、その原因となっている活動を直ちに停止するとともに、当該活動の実施に至った経緯や影響等を確認・分析し、同様の活動が再発しないよう、対応する必要があります。例えば自社製品の購入を希望する企業において、何らかの人権侵害が発生していることが明らかになった場合、当該企業に対して自社製品の使用用途等を確認し、自社製品が人権侵害に用いられている／寄与している可能性があることが判明した際は、当該企業への販売を取りやめるなどの対応が考えられます。なお、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してい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、段階的に活動を停止する必要があります。

留意点：

取引先や他の企業が引き起こしている負の影響を自社が助長している場合には、負の影響を助長している自社の活動を停止するだけでは、それらの負の影響を完全に解消できないことがあります。例えば、サプライヤーから調達する製品・サービスの価格が不当に廉価であり、サプライヤーの従業員に低賃金労働の問題が発生しているおそれがある場合、仮に自社が当該サプライヤーとの契約を解消したとしても、他社と当該サプライヤーとの契約において同様の問題が発生する可能性があります。したがって、企業には、サプライヤーと取引関係にある企業と、適正な価格設定について協議を行うなど、サプライヤーの従業員に対する負の影響を防止・軽減するよう、継続して関係者に働き掛けることが期待されます。

②自社の事業・製品・サービスが人権の負の影響に直接関連している場合 (Directly Linked)

自社の事業・製品・サービスが、負の影響に何らかの形で直接関連している場合 (Directly Linked) においては、負の影響に対して直接的に対処できないとしても、負の影響を引き起こし又は助長している企業に対して、以下の例のように、負の影響を防止・軽減するよう自社の影響力を行使する又は支援を行うことが期待されています。²¹⁸

(a) 影響力を行使する

人権への負の影響を防止・軽減するための、サプライヤー等に対する働き掛けの例としては、サプライヤーにおいて児童労働が発覚した場合に、児童がサプライヤーに雇用されるに至った経緯の調査及び児童の雇用を防ぐための適切な管理体制の構築を行うよう、サプライヤーに要請すること等が挙げられます。一方、児童が生計のために就労せざるを得なかった場合には、解雇されることで児童に更なる負の影響が及ぶこととなるため、負の影響の防止・軽減に取り組む上では、単に負の影響の原因となっている活動を停止するだけでなく、それによってもたらされ得る影響を踏まえて、必要な対応を検討・実施することが重要です。

(b) 支援を行う

人権への負の影響を防止・軽減するためのサプライヤー等に対する支援の例としては、サプライヤーに対して人権尊重への取組状況に関する質問票を送付し、返答された回答を基に、人権尊重に取り組む上での課題及び解決策をサプライヤーと協議すること等が挙げられます。質問票の内容の例としては、サプライヤーにおける人権尊重への取組体制や人権侵害の是正に向けた取組内容、救済の有無等が考えられるほか、質問票を作成するに当たっては、業界団体等が一般公開している質問票の例を参考とすることも有用です。また、サプライヤーによる即時の改善が困難である場合には、改善に必要となる期間を協議した上で、改善に向けた取組を行うことを条件として継続的な取引を約束すること等も挙げられます。

留意点：

人権への負の影響の防止・軽減に向けた措置を行う際には、自社の優越的な立場や影響力を利用して、サプライヤーに一方的に過大な負担を負わせるのではなく、サプライヤーとの対話等を通じて、協力的に取り組む姿勢が求められます。なお、自社による働き掛けの結果、取引先が積極的に負の影響の防止・軽減に取り組むこととなった場合には、当該取組の実施状況を確認する必要があるため、取組状況の確認方法等について取引先と協議・合意した上で、定期的かつ継続的なモニタリング等を行うこととなります。なお、このようなモニタリングを実施していく上では、当該サプライヤーとの取引を継続することが自社の人権方針に反するものとなっていないかなど、取引継続の妥当性を検討することが求められます。

③取引停止について

取引停止は、負の影響と自社の関連性を断ち切るものであって、負の影響自体をなくすものではないほ

か、取引停止によって、相手企業の経営が悪化して従業員が大量解雇されるなど、負の影響が深刻化する可能性もあります。したがって、取引先による人権侵害が発覚した場合は、当該取引先との契約継続による企業イメージの悪化等を理由として直ちに取引を停止するのではなく、まずは、取引先における負の影響の防止・軽減に努めることが推奨されており、このような対応はCHRB（本報告書第1章p8を参照）等の機関からも評価されています。

一方、取引先が負の影響の防止・軽減についての要請を受け入れない場合や、取引先における人権侵害の状況が一向に改善されない場合には、取引停止を含めた対応について検討することとなりますが、取引停止を行う場合においても、取引先に対して十分な予告期間を設けたり、取引停止の段階的な手順を明示したりするほか、取引停止のきっかけとなっ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提供を行うなど、取引先に対して責任ある対応を取ることが期待されます。

④紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」について

紛争等の影響を受ける地域においては、紛争等の当事者が様々な活動に関与しているため、通常どおりに事業活動を行っていても意図せず紛争等の当事者に資金が流入してしまうなど、事業活動を継続することで紛争等に加担してしまう可能性が高まります。また、急激な情勢の悪化等によって自社従業員の安全が脅かされることもあるため、一時的に操業を停止して従業員を避難させたり、早期に事業を撤退したりすることが必要となる場合があります。しかし、企業がこのような地域における事業の撤退又は停止を急ぐと、企業の事業活動に依拠していた人々が生計を立てるために武装勢力に加入せざるを得なくなったり、医療や社会インフラへのアクセスが断絶されたりするなど、現地住民を取り巻く状況が脆弱になりやすいことに留意が必要です。したがって、企業には、高いリスクに応じた人権デュー・ディリジェンス（強化された人権DD）の実施を通じて、平時から事業の撤退又は停止による影響を慎重に検討するなど、有事に備えることが求められるとともに、撤退の判断に至った際は、撤退による影響を回避又は最小限に抑えるための撤退計画を策定した上で、当該判断に関してステークホルダーへ説明するなどの対応が必要となります。なお、企業が紛争等の可能性を事前に予測することは困難であるものの、反政府組織の活動の活発化や治安情勢の悪化等の情報を収集・検討し、紛争等の影響が懸念される場合には、撤退によるステークホルダーへの負の影響等を踏まえて事前に撤退計画の作成等を行うことが重要です。²¹⁹

⑤構造的問題との向き合い方について

構造的問題とは、企業がコントロールできる範囲を超える社会問題等のうち、企業の事業又はサプライチェーンにおいて、負の影響のリスクを増大させているものを指し、例えば、就学難や高い貧困率等の要因から児童労働のリスクが増大すること等が挙げられます。企業は、構造的問題の解決に責任を負うわけではありませんが、構造的問題が生じている状況を利用して利益を得たり、助長したりすることのないように留意する必要があるほか、企業による構造的問題への取組が、人権への負の影響を防止・軽減する上で有効な場合もあるため、自社を始め、業界横断で協働したり、国際機関やNGO等による支援プログラムに参加したりするなどして、構造的問題の解決に向けて積極的に取り組むことが期待されます。

人権への負の影響の防止・軽減における取組例

■Ericsson

自社製品が人権侵害に加担しないよう、自社製品の販売契約前に当該取引に関する人権リスクを評価

ICTサービスプロバイダー（インターネットに接続するサービスを提供する事業者）であるEricsson社においては、消費者のプライバシーと表現の自由に関わる人権への負の影響に着目し、そのような負の影

響を予防するための取組として、同社が策定したセンシティブ・ビジネス・フレームワーク（人権リスクの観点から販売機会を精査するためのフレームワーク。以下「SBF」という。）に基づき、自社製品の販売に関する人権への負の影響やそのリスクの有無等を、「製品」、「使用用途」、「顧客」「国」の四つの観点から確認し、その結果に基づいて、対応を検討・実施しています。例として、紛争地域等の、人権への負の影響が発生する可能性が高いと推測される状況において、人権侵害の目的で悪用される可能性の高い通信機器等の製品を販売することは、人権への負の影響のリスクが高まると判断し、販売に制限を設けるなどの対応を行っています。

なお、同社においては、全ての取引にSBFを適用することで、サプライチェーン全体における人権への負の影響を監視するとともに、上記の四つの観点から分析した結果、人権へのリスクが高いと判断した場合は、契約締結の前提として、自社の担当部署（センシティブ・ビジネス・コアチーム）による精査を行い、その結果に応じて、更に自社の取締役会において審議を行うこととしています。このようなプロセスを通じて、契約締結を行うことの是非等を検討・判断し、場合によっては、人権へのリスクを軽減するための条件（製品に関する技術的な条件や、製品の使用の制限に関する条件等）を付した契約を締結するなどの対応を行っています。

また、同社は、ICTセクター全体に見られる構造的な人権へのリスク（例えば顔認識AIを搭載した監視カメラによるプライバシーの侵害や、サーバーへの不法侵入者による個人情報の漏洩等）を防止することを目的として、顧客やサプライヤー、投資家等の関連するステークホルダーとの建設的な対話の機会を積極的に設けるほか、国連グローバル・コンパクトやグローバル・ネットワーク・イニシアティブ等のネットワークに参加し、ICTセクター全体に見られる人権侵害の動向やその対応方法等の知見を共有することによって、ICTセクター全体における人権尊重への取組の推進を行っています。

■日清食品ホールディングス

サプライチェーン上にある搾油工場・農園を定期モニタリングし、人権の観点からは正に向けた取組を実施

サプライチェーン全体で人権への負の影響の防止・軽減に向けた取組を行うため、自社製品の原材料であるパーム油の生産・調達に関わっている、又は関わっている可能性のある農園や搾油工場の名称及び所在地を掲載したリストを作成し、これらの農園・工場における、同社が策定した「日清食品グループ人権方針」の遵守状況等を調査するほか、当該リストを同社のWebサイト上に公開し、リストに掲載されている農園・工場の人権遵守状況に関する一般からの通報・報告等を、同社において受け付けるなどの取組を行うことで、サプライチェーン全体における人権への負の影響の調査及びその防止・軽減を推進しています。

なお、同社のWebサイトにおいては、令和元（2019）年以降の上記の取組に関する実績として、7件の是正指導及び3件の取引停止を行った事例を公開しており、是正指導の内容（人権尊重への取組に向けた協定書への署名に消極的なサプライヤーからの、原材料等の購入を停止するなど）を併せて公開することによって、取引の透明性の向上等を推進しています。また、令和5（2023）年度において、同社の調達に関わる工場から、半径50km以内に位置する小規模農家（20戸程度）に対して、賃金・強制労働・児童労働・若年労働者・脆弱な労働者・労働安全衛生・苦情処理等に関するヒアリングを実施し、日々の作業において、作業効率を優先するために労働者の安全性が確保されていない（保護具を正しく着用していないなど）事例が確認されたため、小規模農家に対して、安全を確保した上で作業効率を高める手法を指導するなどの対応を行っており、このような取組によって、自社のサプライチェーンにおける人権・環境への負の影響の防止・軽減を推進しています。

(4) 取組の実効性の評価

企業には、自社が関与している人権への負の影響について、実効的に特定・評価・防止・軽減等に取り組んでいるかを継続的に評価し、評価結果に基づいて人権尊重への取組を改善していくことが求められています。このような実効性評価の方法としては、以下のようなプロセスが考えられます。

① 様々なステークホルダーから情報を収集する

より客観的かつ正確に評価を行うためには、様々なステークホルダーから人権侵害の実態についての情報を収集し、人権への負の影響を防止・軽減するための様々な取組による改善状況の測定を行うことが重要です。情報収集の方法としては、従業員・サプライヤーへのアンケートやヒアリング、自社・サプライヤーの工場等への現場訪問、第三者による監査・調査等が挙げられるほか、自社の苦情処理メカニズムに寄せられた相談内容等を始め、自社内外で負の影響を受けた又は受けた可能性のあるステークホルダー自身から情報を収集することも重要です。

② 定量的・定性的な指標に基づいて実効性評価を行う

上記①において収集した情報から、評価の基準となる一定の指標を設定した上で、自社の取組の実効性を評価することとなります。それぞれの取組の実効性を評価するに当たっては、定量的に数値化して評価することが難しい場合もあるため、評価基準には定量的・定性的な指標の両方を設けることが有用です。定量的な評価の例としては、人権侵害が特定された自社又はサプライヤーの職場における同様の人権侵害の再発率を評価すること等、定性的な評価の例としては、相談窓口到人権侵害を通報した当事者に対して、人権侵害がどれだけ適切に対処されたと感じているかを調査すること等が挙げられます。

なお、人権尊重への取組の実効性評価については、それ単体で実施するよりも、関連する既存の社内プロセスに組み込むことで、評価に要する負担等を削減できるほか、人権尊重への取組をより迅速に浸透させることにつながります。社内プロセスへの組込の例としては、自社における定期的な内部監査の監査対象項目に、人権尊重への取組の実効性を評価するための内容を追加することや、サプライヤーを対象とした既存のアンケート調査等の項目に人権に関する項目を追加することが考えられます。

③ 評価結果を基に取組を改善する

実効性評価の結果、人権への負の影響を防止・軽減するための取組に十分な効果が見込めないと判断した場合は、収集した情報を基に、その原因等を分析した上で、その他に評価結果の分析を通じて明らかになった今後の課題や気づき、その他の重要事項等と併せて取締役会等に付議・報告し、経営層と共に人権尊重への取組を検討・改善していくことが重要です。

人権尊重に向けた取組の実効性評価における取組例

■ミズノ株式会社

人権尊重に関する遵守事項を定めた行動規範を基にサプライヤーでの遵守状況を定期監査

サプライチェーン全体における人権尊重への取組の一環として、自社のサプライヤーに対して、「ミズノCSR調達行動規範」の遵守を求めるとともに、行動規範を形骸化させず、実効性のあるものとして機能していることを確認するため、主要なサプライヤーの工場を対象として、当該行動規範への遵守状況等について、3年サイクルの定期的なCSR監査を実施しています。監査対象の工場の選定に当たっては、当該工場における取引額や生産全体に占めるミズノ製品の割合等を基準とし、現場監査、書類監査及び従業員に対するインタビューの3点について、複数名の監査員によって1日～数日間をかけて実施しています。監査項目中、行動規範の遵守状況の確認に当たっては、ISO26000（詳細は本報告書第1

章p10を参照)をベースとした国内外共通のモニタリングシート(CSR監査の各種監査項目を掲載したチェックシート)を使用するところ、当該モニタリングシートの各監査項目については、重要度(人権への負の影響の防止に当たって、監査項目への適合がより重要とされる項目)と緊急度(人権への負の影響の是正に当たって、監査項目に適合していない場合に求められる対応の迅速性)を指標として、3段階(致命的、重大及び一般)の評価を行うこととしており、これによって、サプライヤーにおける行動規範への遵守状況を評価しています。

現場監査及び書類監査においては、児童労働の有無や労働時間、給与、社会保険等が適切なものであるかなどを、従業員に対するインタビューにおいては、労働時間や休暇、賃金等に関する確認事項への回答が、工場の責任者による説明や書類等の内容と合致していることや、セクハラや差別、虐待の有無等を調査しています。また、工場の生産現場や周辺環境、使用する機械、危険物の取扱いや保管方法、廃棄物置場、食堂や調理場、寮等における安全衛生状況についても、監査員が現地において調査しており、これらの監査結果に基づいて、各工場をA、B、C及びDの4段階(監査基準への適合状況によって、評価指数100点満点中、90点以上の場合A、80から89点の場合B、70から79点の場合C、69以下である場合又は児童労働・強制労働が発見された場合はDの評価とする。)で評価し、A又はB評価であったサプライヤーに対しては、監査の結果をまとめた報告書及び是正計画を提示し、CSR監査実施後3か月から6か月を目途に、不適合であった項目の是正・報告を依頼します。C又はD評価であったサプライヤーに対しては、不適合項目に対する改善指導を行うとともに、監査実施後6か月から10か月を目途に、フォローアップ監査を実施します。さらに、フォローアップ監査を3回実施してもなお、B以上の評価を取得できないサプライヤーについては、取引の停止を含めた見直しを検討するなどの措置をとることとしています。

(5) 説明・情報開示

人権への負の影響を防止・軽減するための一連の取組に関して、負の影響を受けたステークホルダーはもちろんのこと、社内やその他のステークホルダーに対して情報提供を適切に行うことも、企業が果たすべき責任の一つです。自社が関与している人権への負の影響について、情報公開することを躊躇する企業も見受けられますが、負の影響のリスクはあらゆる企業に存在するものであり、人権への負の影響に向き合い対応している姿勢を見せることは、自社の従業員はもちろん、株主や顧客、その他のステークホルダーからの信頼を高めることにつながります。

情報開示の内容・範囲

人権尊重への取組に関して情報開示を行う際、開示する内容や範囲については各社の判断に委ねられるところ、例えば以下のような情報を開示することで、人権尊重への取組における自社の考え方や取組方法を示すことができます。

- ✓ 人権方針を社内・サプライヤーに浸透させるために講じた措置(研修等)
- ✓ 特定した重大リスク領域
- ✓ 特定した重大な負の影響又はリスク
- ✓ 優先順位づけの基準
- ✓ 負の影響又はリスクの防止・軽減に向けた取組
- ✓ 実効性評価の方法・結果

なお、人権への重大な負の影響又はリスクが特定された場合は、それらの負の影響又はリスクを防止・

軽減するために行った対処が適切なものであったかどうかを第三者において評価できるよう、対処方法について十分な情報を開示することが期待されています。ただし、そのような情報の提供に当たっては、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の機密情報等を除くなど、関係者のプライバシーに留意する必要があります。

情報開示の方法

人権尊重への取組に関する情報開示の方法は、開示先によって異なる媒体が考えられますが、一般に向けた情報開示に当たっては、以下のような媒体が挙げられます。

- ✓ 自社ウェブサイト
- ✓ 年次報告書
- ✓ 統合報告書
- ✓ サステナビリティ・レポート
- ✓ 人権報告書

なお、自社内又は自社のサプライチェーンにおいて負の影響を受けたステークホルダーに対しては、面談等を行って、自社の対応やその進捗等について、直接情報提供を行うことが望ましいとされています。

情報開示の頻度については、各企業の実情を踏まえて判断することとなりますが、少なくとも年に1回以上は行うことが望ましいとされており、また、株主総会等の株主や投資家等による意思決定のタイミングに先立って人権尊重への取組に関する情報を公開することは、ステークホルダーに自社の人権尊重への取組をあらかじめ理解してもらうことにつながります。

なお、指導原則においては、上記例示の報告書を作成・公開するに当たって、その報告内容の信憑性を高めるために、外部専門家(NPO・NGO、コンサルタント等)を始めとする、独立した第三者による検証を受けることが推奨されています。

説明・情報開示の取組例

■株式会社みずほフィナンシャルグループ

人権への取組を示した人権レポートを公表し、透明性のある情報開示に注力

人権尊重への取組に関するステークホルダーへの説明を目的として、令和4(2022)年に、国内の金融機関として初めて、人権尊重に関する取組の詳細をまとめた人権レポートを作成・公表しました。同社の人権レポートは、「国連指導原則報告フレームワーク」(平成27(2015)年にRAFI(人権報告と保証(アシュアランス)のフレームワーク・イニシアチブ)によって策定された、企業が人権課題に関する報告を行うためのガイダンス)に基づいて作成されており、人権尊重に関する方針や、同社にとって重要であると特定した人権課題、苦情処理メカニズムの体制整備等、人権尊重への取組について包括的に説明しているほか、人権デュー・ディリジェンスの枠組み・実施状況についても示しています。

そのほか、当該レポートにおいては、同社の人権尊重への取組の実施に関するプロセスが詳細に説明されており、例として、「人権方針の策定」については、内容だけでなく方針の制定及び改定に係る議論のプロセス等を詳細に解説しており、また、同社が、アジアの金融機関として初めて採択したエクエーター原則(金融機関が大規模な開発や建設を伴うプロジェクトに参加する場合に、当該プロジェクトが自然環境や地域社会に与える影響に十分配慮して実施されることを確認するための枠組み。)に基づき、同社において融資を行った中東地域のプラント建設プロジェクトに対する人権デュー・ディリジェンスの結果や、サプライヤー等における適切なリスク防止・軽減のための取組の実施状況等に関する調査

結果について情報開示を行っています。

このように、自社における人権デュー・ディリジェンスの取組方法・結果だけでなく、同社の融資先である事業者等において、人権への負の影響を特定し、防止・軽減するために行った人権デュー・ディリジェンスの結果といった情報も開示することで、自社の人権尊重への取組に関する透明性を担保しています。

(6) 救済

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、企業には、被害を受けている人々を速やかに救済することが必要とされています。また、自社の事業・製品・サービスが何らかの形で負の影響と直接関連している場合は、負の影響を引き起こし又は助長している企業に働き掛けることにより、その負の影響を防止・軽減するよう努めることが期待されます。

救済の具体例として、ガイドラインでは、謝罪、原状回復、金銭的又は非金銭的な補償のほか、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が挙げられています。このような救済の手法のうち、どの手法が適切かについては、それぞれの負の影響の事象によって異なりますが、いずれの場合においても、負の影響を受けたステークホルダーにとって適切な手法を検討することが重要です。

苦情処理メカニズム

企業には、人権への負の影響を受けた、又は受けている人を迅速に救済するための仕組みとして、自社の苦情処理メカニズム（苦情・相談・通報窓口等の総称で、相談の受付から対処までを行う一連の取組を指す。）を構築するか、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加することが求められています。また、苦情処理メカニズムはただ設置すればよいというものではなく、利用者が苦情処理メカニズムの存在を認識し、信頼し、利用できる状態にすることで、初めて効果を発揮するものといえます。指導原則やガイドラインにおいては、苦情処理メカニズムに求められる八つの要件が提示され、最終的にはこれら全ての要件を満たすよう、自社の苦情処理メカニズムを設置及び拡充することが推奨されています。²²⁰

【苦情処理メカニズムに求められる八つの要件】

1 正当性

手続の利用が見込まれる利害関係団体から信頼され、苦情処理の仕組みでの公正な運営に責任を持っていること。メカニズム利用者であるステークホルダーがその利用を選択するには、メカニズムを信頼しているはずである。苦情処理プロセスの当事者がメカニズムの公正な遂行に干渉できないように、責任の所在を明らかにすることは、一般的に言って、ステークホルダーの信頼を築き上げるための一つの重要な要素である。

2 利用可能性

手続の利用が見込まれる全ての利害関係団体に周知され、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。利用者が手続にアクセスすることを困難にする要因としては、メカニズムに対する認知不足や使用言語、識字能力、費用、所在地の問題及び報復に対するおそれなどがある。

3 予測可能性

段階に応じて必要な時間枠が示され、明確で周知された手続が提供され、手続の種類や結果、履行監視方法について明確であること。メカニズムが信頼され活用されるためには、メカニズムが設ける手続についての情報を広く提供すべきである。段階毎の所要期間枠は、時に柔軟性が必要とされることを認めながらも、可能なかぎり尊重されるべきである。

4 公平性

苦情申立人が、公正に、情報に基づき、敬意を払われながら苦情処理手続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。企業と影響を受けるステークホルダーの間の苦情申し立てまたは紛争において、後者は情報や専門知識や助言へのアクセスで非常に不利であり、費用を支払う財源を欠くこともしばしばである。この不均衡を是正できない場合、公正な手続を達成すること、また、手続は公正なものであるとの認識が共に弱まり、永続的な解決に至るのが困難になり得る。

5 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され、問題となっている公共の関心に応えるため十分な情報提供をすること。それぞれの苦情処理の進捗について当事者と定期的に情報を共有することは、プロセスの信頼性を維持するために必要不可欠である。メカニズムのパフォーマンスについて、統計、事例研究、又は具体的事案の処理に関する詳細な情報を通じて、広範なステークホルダーに対して透明性を確保することは、その正当性を示し広く信頼を得るために重要である。同時に、必要な場合には、当事者対話や個人情報に関する秘密性は保持されるべきである。

6 権利適合性

結果と救済双方が、国際的に承認された人権と適合していることを確保すること。苦情は人権という視点から構成されていないことがしばしばで、当初は人権への懸念を提起しないことも多い。しかしながら、結果が人権への関わりを持つ場合は、国際的に認められた人権に合致したものになるように注意すべきである。

7 持続的な学習源

苦情処理の仕組みを改善し、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。苦情の頻度、パターン及び要因を定期的に分析することは、メカニズムの運営組織が今後の被害を防止するために変更すべき政策、手続または慣行を特定し、これらに影響を与えることを可能とする。

運用レベルの手続はさらに以下の要件を満たすべきである

8 関与（エンゲージメント）と対話に基づくこと

制度設計や成果について、利用が見込まれている利害関係団体と協議し、苦情に対処し解決するための手段として対話に焦点を当てること。運用レベルの苦情処理メカニズムに関して影響を受けるステークホルダー・グループと、その設計や実績について対話・協議することは、彼ら

のニーズを満たし、メカニズムが実際に活用され、それが首尾よく機能するという共通の利益を確保するのに役立つ。企業が、訴えの対象でありながら、同時にまた一方的に苦情処理の結果を決定することは正当ではなく、受け入れられないことである。これらメカニズムは、対話を通じて合意による解決に至ることに焦点を当てるべきである。裁定が必要とされる場合は、正当で、独立した第三者メカニズムにより行われるべきである。

(国連「ビジネスと人権に関する指導原則」及び「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」を基に作成)

苦情処理メカニズムは、人権への負の影響を早期に探知し改善に取り組むことによって、深刻化を防ぎ、適切に対応することを可能にするものです。しかし、苦情処理メカニズムが設置されていたとしても、多くの方が安心して使用できなければ、実効性のある制度とはいええず、相談実績が少ないことは、必ずしもその企業における人権への負の影響が少ないことを意味するものではありません。したがって、苦情処理メカニズムを実効性のある制度とするためには、利用者が制度を利用したことを理由とする、いかなる不利益も受けないことを担保する仕組みを構築し、その旨を周知することで、利用者の不安を払しょくする必要があります。また、相談に対応する担当者が人権に対して高い感度を持つことも大切です。かつて、ハラスメントが個人や人間関係の問題とされ、人権に関わる問題とは捉えられていなかった経緯があるように、本来であれば人権に関わる問題として取り組むべき課題が見過ごされていないか、注意して検討することが求められます。更に、企業が負の影響を及ぼし得る範囲は社内のみにとどまらないため、自社従業員向けのホットラインだけでなく、取引先や消費者等のステークホルダーが利用できる通報・相談窓口も整備することが重要です。なお、苦情処理メカニズムに寄せられた情報は、負の影響を受けた、又は受けているステークホルダーを救済する際だけでなく、企業が人権への負の影響を特定・評価したり、負の影響の防止・軽減に向けた取組を推進したりする際にも活用できます。

また、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) やビジネスと人権ロイヤーズネットワーク (BHR Lawyers) 等で構成される「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン研究会」は、令和2 (2020) 年、企業と社会の建設的な対話の促進、苦情処理・問題解決制度の強化及び救済へのアクセスの確保を目的として、指導原則を始めとする国際規範が要請する、苦情処理メカニズムの要件や基本アクションを具体化した「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン」を策定しました。同ガイドラインにおいては、苦情処理・問題解決制度の強化に当たって実施できる10の行動(対話救済基本アクション)として、以下のとおり示されています。²¹

- 1 国際人権やサプライ・チェーンを含む責任ある企業行動に関する苦情を受け付けます。
- 2 企業内で苦情処理・問題解決責任者と苦情受付・対話の対応部署を指定します。
- 3 苦情申立受付・対話の窓口を設置し、外部に開示します。
- 4 苦情処理・問題解決の手続を定め、外部に開示します。
- 5 苦情処理・問題解決における利益相反関係を防止します。
- 6 苦情申立者に対する報復行為等の不利益な取扱いを防止します。
- 7 苦情処理や対話の状況を可能な範囲で開示します。
- 8 苦情処理や課題解決に当たってステークホルダーとの対話や独立専門家の活用を行います。
- 9 同ガイドライン(責任ある企業行動及びサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン)を参考としながら、苦情処理・問題解決制度を定期的に見直し、改善します。
- 10 苦情処理や対話の状況を、経営層を含む企業内で共有します。

※ 必要に応じて、集団的な苦情処理・対話の手續（苦情処理・問題解決センター等）を活用することとなります。

なお、苦情処理メカニズムには、企業・業界団体等が設置しているものと、国家が設置しているものがあり、負の影響を受けたステークホルダーは、いずれかの苦情処理メカニズムを選択して利用することとなります。

企業・業界団体による苦情処理メカニズムの例

- ✓ ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER)
- ✓ 持続可能なパーム油のための円卓会議 (RSPO)
- ✓ 責任ある鉱物イニシアチブ (RMI) 等

国家による苦情処理メカニズムの例

- ✓ 司法的手續：裁判所による裁判
- ✓ 非司法的手續
 - 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續
 - 外国人技能実習機構における母国語相談等

救済（苦情処理メカニズム）の取組例

■イオン株式会社

自社とサプライヤーの従業員向けに苦情処理メカニズムを設置し、対応の流れや対応日数の目安を明示

人権への負の影響を受けている又は受けている可能性のある人々を救済するための仕組みとして、同社グループ内の全ての従業員及び取引先を対象とした内部通報窓口（以下「通報窓口」という。）を設置しています。通報窓口においては、法令違反や不正に関する通報、ハラスメントや人権侵害等の問題を幅広く受け付け、対応することとしています。

通報窓口寄せられた通報については、同社の理念・ビジョン推進チームによって、人権への負の影響に関する懸念が挙げられた各グループ会社に連絡され、通報を受け付けてから2週間以内を目途に、事実関係の調査等の対応を行うこととしています。また、当該通報があった案件について、通報から救済までの一連の対応の結果や、その中で実施することとされた是正措置等について、対応等を行った各グループ会社から理念・ビジョン推進チームへフィードバックされ、週ごと及び月ごとに、同社の経営幹部及びグループ企業の責任者へ報告することとされています。更に、通報窓口においては、人権への負の影響を受けている当事者だけでなく、それを目撃した人等からの通報・相談も受け付けているほか、グループ内の各企業が所在する国に応じて、12の言語に対応しています。

また、通報窓口は、同社の定める運用規定に則って運用され、通報を行ったことを理由とする、通報者への報復や不利益・不当な扱いを禁止しており、これに違反した場合には、就業規則に定める懲戒処分を行うことを明示することで、利用者が安心して通報窓口を利用できる環境を整備しています。更に、通報窓口の実効性を高めるため、通報窓口の認知度や信頼度等を定期的にモニタリングするとともに、

その結果に基づき、社内報等で、通報窓口の連絡先や利用方法（報復等の禁止や匿名での利用が可能であること等を含む）を周知するなど、継続的な改善を行っています。そのほか、社外のステークホルダーを対象として、外部機関と連携して「お取引先さまホットライン」を整備・運用し、同社のプライベートブランド商品のサプライチェーン及びその従業員からの、同社の「イオンの人権基本方針」及び「イオンサプライヤー取引行動規範」から逸脱する人権侵害行為・事案に関する通報・相談を受け付けています。

全てのプロセスを通じて求められる取組

人権尊重への取組は、当該取組の推進を担う部署だけでなく、役員等を含む全ての従業員やサプライヤー等と共同して取り組むことが重要であることから、企業には、これまでに解説した(1)から(6)までのプロセスの実施と並行して、自社の従業員、サプライヤー及びステークホルダーに、人権尊重への取組に対する参画を働き掛けていく必要があります。具体的な働き掛けの例としては、教育・研修の実施、社内環境・制度の整備、サプライヤーへの働き掛け、ステークホルダーとの対話等が挙げられるところ、本節では、これらの取組について解説します。

●人権尊重への取組の具体的なプロセス

| | |
|-----------------------|----------------------|
| (I) 方針によるコミットメント | (1) 人権方針の策定 |
| (II) 人権デュー・ディリジェンスの実施 | (2) 負の影響の特定・評価 |
| | (3) 負の影響の防止・軽減 |
| | (4) 取組の実効性の評価 |
| | (5) 説明・情報開示 |
| (III) 救済 | (6) 救済(苦情処理メカニズムの整備) |



全てのプロセスを通じて求められる取組

- ・教育・研修の実施
- ・社内環境・制度の整備
- ・サプライヤーへの働き掛け
- ・ステークホルダーとの対話

教育・研修の実施

人権尊重への取組に、従業員やサプライヤー等の参画を促すためには、従業員やサプライヤー等が取組の意義を理解するとともに、人権に関する一定の知識を習得している必要があります。その理由は、経営陣や従業員の人権に関する知識・理解が不足している場合、職場におけるハラスメントや差別、サプライチェーンにおける強制労働等の人権侵害が起きる可能性が高まるためであり、企業には、従業員やサプライヤー等が必要となる知識を習得できるよう、教育・研修を行うことが求められています。

現在、多くの国内企業で行われている研修においては、ハラスメントや心理的安全性（自分の意見や気持ちを安心して表現できる組織の状態）、アンガーマネジメント（自分の怒りの感情を適切に管理するスキル）等の特定のテーマのみが取り扱われる傾向にあります。本報告書第2章で示したとおり、リスク類型は多岐にわたっていることから、自社を含むサプライチェーン全体において人権尊重への取組を推進するためには、様々なリスク類型に関する研修を実施し、幅広い知識の習得を促すことが重要です。

社内で研修を実施する場合は、担当部署の従業員が講師を務める方法もありますが、自社のみで実施することが難しい場合は、外部講師を招いたり、人権関連NGO等の協力を受けながら研修プログラムを作成したりすることが考えられます。また、法務局・地方法務局等の行政機関やNGO等が開催する研修会や講演会に従業員を参加させ、そこで得た知識を社内で共有する方法も有効です。そのほかに、公益財団法人人権教育啓発推進センターが運営する人権ライブラリー (<https://www.jinken-library.jp/>) 及び法務局・地方法務局において、研修教材として活用できるDVD等の資料の貸出しを行っているため、それらを用いて研修を行うことも有効です。

教育・研修の形態：

- ✓ 担当従業員による社内研修
- ✓ 外部講師による社内研修
- ✓ 外部の研修・講演会への参加
- ✓ eラーニング 等

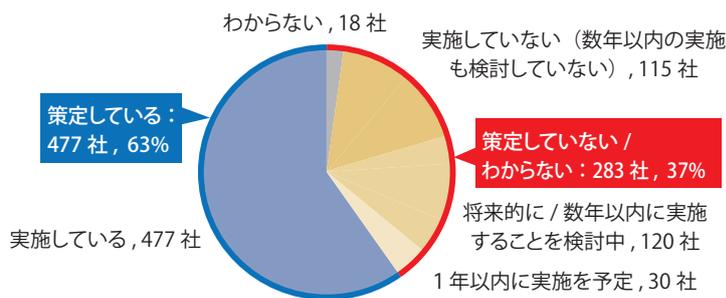
教育・研修のテーマ例：

- ✓ 企業に求められる人権尊重への取組とは
- ✓ 事業活動で起きる可能性のある人権侵害とは
- ✓ 職場におけるハラスメント（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント等）
- ✓ 他社における人権尊重への取組事例

経済産業省による令和3（2021）年の調査では、人権に関する研修を「実施している」と答えた企業は全体の63%で、半数を超えており、従業員への教育が企業にとって重要であることが、一定程度認識されているといえるほか、現時点では人権に関する研修を実施していない企業においても、人権尊重への取組を推進するために、できる限り早期に人権に関する教育・研修を実施することが期待されます。²²²

人権研修の実施状況
（令和3（2021）年）

N=760



教育・研修の取組例

■ヤマハ株式会社

従業員が業務上起こり得る人権侵害と防止策について学べるよう「ヤマハ人権ガイドブック」を策定

自社のみならず、グループ全体の一人一人が「人権」を自分ごととして捉え、企業の人権尊重責任を実践することを目的とし、同社グループ内の企業に適用する「労働・人権規定」において、各企業が実施すべき人権教育・研修について定めるとともに、グループ企業の経営幹部や担当部門等への説明や、教育・研修用の教材等の提供等を行うことで、グループの各企業が主体的に、人権に関する教育・研修に取り組むことを推進しています。教育・研修の例としては、自社及び国内のグループ企業において、業

務上起こり得る人権侵害やその防止策等に関する資料として、「ヤマハ人権ガイドブック」（日・英2か国語）を作成し、その内容を基にしたeラーニングを実施するほか、グループ企業全社を対象としたセミナーや、イントラサイト（社内で使う様々なツールや従業員への周知事項等を集約した、社内用Webサイト）を活用したクイズ形式による人権啓発情報の発信、業務に関連する人権問題等を題材とした研修・勉強会等の取組を実施しています。また、広告表現における多様性への配慮について理解を深める「ヤマハDE&Iコミュニケーションハンドブック」を、日・英の2か国語で作成し、広告担当者向けの人権侵害予防に関する勉強会等での教材として活用するほか、海外のグループ企業に対しても、「ヤマハ人権ガイドブック」や「コンプライアンス行動規準」（同社の全ての役員・社員及び関係者が、法令や社内規程等を誠実に遵守し、ビジネス倫理・社会規範に則り、公明かつ公正に行動していくための具体的な指針を示すもの）等に関する独自の教育・研修を行うなど、グループ全体として、人権に関する従業員向けの教育・啓発に取り組んでいます。更に、国内外のグループ企業における人権教育・啓発の実施状況をモニタリングしており、令和5（2023）年時点では、グループ内企業47社中44社において、人権に関する従業員向けの教育・啓発を実施していることを確認したほか、実施していない企業に対して、上記の教材等を提供するなどの支援を行うことによって、取組状況の改善を行っています。

■株式会社ニコン

人権に関するeラーニングを毎年実施し、人権に配慮したマーケティングのためのハンドブックを作成

グループ全体で人権尊重への取組を実施するため、同社の人権方針の周知を行うとともに、全従業員に対する人権教育を行っています。具体的には、従業員に対して人権に関するeラーニングを実施（国内における令和4（2022）年度受講率は92%）したり、人権に配慮した広報・マーケティング活動を行うため、「人権などに配慮した責任あるマーケティングコミュニケーションハンドブック」をテーマに啓発イベントを実施したりしています。

同社は、電子機器業界を中心としたサプライチェーンにおける、労働者の人権尊重等を推進している業界団体である「Responsible Business Alliance」（RBA）に加盟しており、グループ全体に「RBA行動規範」を浸透させるため、国内外の生産系事業所に対して、当該行動規範に関する教育を実施しています。また、教育と並行して「RBA行動規範」の遵守状況の調査を行い、遵守していない項目を特定した場合には、改善に向けた支援を行うなどして、各事業所におけるRBA行動規範の浸透を促進しています。また、毎年12月の「世界人権デー」に合わせて、同社の社長から全従業員に向けたメッセージを社内報等で配信するほか、令和4（2022）年12月には、「世界人権デーに寄せて2022」と題した人権イベントを開催し、約1か月にわたって、人権等に配慮した責任あるマーケティングに関するトークイベントや、外部の専門家による講演等、人権に関する各種のプログラムをとおして、従業員への教育や意識向上を推進しました。更に、従業員のサステナビリティ（人権を含む）に関する意識向上を目的として、同社のサステナビリティに関わる活動（人権尊重への取組を含む）を取り上げたニュースレターを、四半期に一度、国内外の従業員向けに14言語で発行するなどの取組を行っています。

海外のグループ企業に対しては、本社および地域統括会社（米州、欧州及び亜州に設置）のサステナビリティ部門が主導して、eラーニングによる研修を実施しています。また、国内外のサプライヤーに対しては、同社の調達方針等に関するオンライン形式での説明会や、主要なサプライヤーの代表者を招いた「調達パートナーの会」を開催することで、サプライヤーとの関係を強化し、サプライチェーン全体における人権尊重への取組の推進を行っています。

社内環境・制度の整備

人権尊重への取組は、自社だけでなくサプライチェーン全体の状況等を踏まえて実施する必要がある一方、自社従業員が受けている人権侵害を放置したまま、サプライチェーンにおける人権侵害に取り組むことは、従業員の自社に対する不信感を高めることにつながります。そのため、まず第一に、自社における長時間労働や劣悪な労働環境、差別的な要素を含む人事評価といった、社内の環境や制度に起因する人権への負の影響について調査し、これらの負の影響が特定された場合には、社内の環境や制度を人権の観点から改善することが必要となります。

改善方法の例として、自社において長時間労働に関するリスクが特定された場合には、自社における労働時間に関するルールの再確認・検討を行うとともに、ルールが遵守されていない状況が発生している場合には、従業員に対してルールの再周知を行うほか、長時間労働を誘発している原因を調査・改善するなどの対応によって、長時間労働を是正していくことが重要です。また、近年では、ワークシェアリング等の仕組みを活用して一人当たりの業務負荷を減らし、子育て・介護・病気等の背景を抱えた従業員でも働きやすい環境を作っている企業が増えています。

また、自社において差別に関するリスクが特定された場合は、差別を受けている当事者との対話を通じて差別の実態等を調査したり、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）²²³を含む差別や偏見を是正するための教育・研修を行ったりすることで、職場における差別の排除及び社内環境の改善に努める必要があります。さらに、従業員の採用時にも、ジェンダーや国籍等による差別が発生しないよう、履歴書やエントリーシートにおける性別や国籍等の項目を廃止したり、採用候補者に対する差別的な言動を防ぐために面接官の教育を徹底したりするなどの対応が必要とされます。

なお、特定されたリスクの種類や企業の業種・業態によって、必要となる取組は異なるため、自社における人権侵害等の状況に応じて、外部専門家を招聘したり、社外研修会・企業勉強会等に参加したり、さらには、共通の人権課題を抱えた他企業と人権課題及びその是正に向けた取組について知見を共有したりすることが有効と考えられます。

社内環境・制度の整備の例：

■ 柔軟な働き方の実現・長時間労働の是正に向けた施策例

- ✓ 長時間労働を誘発している原因の分析・特定
- ✓ 労働生産性の向上に向けた各種ルールの制定（ミーティング時間に制限を設ける等）
- ✓ 業務自動化ツールの導入
- ✓ リモートワークの導入
- ✓ フレックスタイムの導入
- ✓ ワークシェアリング

■ 従業員の安全保護に向けた施策例

- ✓ 労働安全管理マニュアルの整備
- ✓ 安全管理設備の導入

■ 差別の防止に向けた施策例

- ✓ 職場における差別を行った及び受けた当事者との対話
- ✓ 差別・偏見に関する教育の実施（Eラーニング、ワークショップ等）
- ✓ より公平な採用方法への変更

社内環境・制度の整備の取組例

■パナソニックコネクト株式会社

働きやすく差別のない職場づくりに向けて、社内環境・制度改革を推進

「すべての人が尊重される健全な風土からしか競争力は生まれない」という信念の下、フェアで差別のない職場づくりに向けて社内環境／制度改革に関する取組を進めています。例として、平成28(2016)年4月から、同性婚を含む事実婚を法律婚同様に扱い、育児休業や介護休業等の取得を可能とするなど、社内規程の整備を行っているところ、当該規程において、同性のパートナーや事実婚カップル等が申請を行う際、その関係を登録する証憑として、公的書類(住民票や自治体が発行するパートナーシップ証明書)や、一般社団法人Famieeの発行するパートナーシップ証明書「Famiee証明書」等を認めています。

また、子育てや介護等の背景を抱えた従業員でも働きやすい環境を作るため、時短勤務制度等を整備するほか、ワークライフバランスの観点から、始業・終業時刻を選択できる(5時から22時の間から選択)フレックスタイム制度、職場以外(自宅やシェアオフィス、ワーケーション先等)での勤務を可能とする「Work Anywhere制度」や「Living Anywhere制度」(リモートワークで仕事が完結できること等の一定の条件を満たした社員について、本人からの申請を上司において適当と判断した場合に、国内であれば居住地を自由に選択できる制度)等を設けています。更に、同社が掲げる「男性社員の育休取得率100%」に向けた取組として、育休を取得した社員へのインタビュー記事を自社Webサイトに掲載したり、その体験に基づく参考情報を、育休の取得を検討している社員へ提供したりすることで、男性社員の育休取得を積極的に推進し、令和4(2022)年度においては、男性社員の育休取得率が89.6%に達しています。

サプライヤーへの働き掛け

前述のとおり、企業には、自社だけでなくサプライチェーン全体にわたって人権尊重への取組を行うことが求められているため、自社における制度・環境の整備だけでなく、サプライヤーに対しても人権尊重に取り組むよう働き掛けることが期待されています。働き掛けの例としては、自社がサプライヤーに対して遵守を期待する内容を明記した「サプライヤー行動規範」又は「調達ガイドライン」(企業によって異なる名称を用いることもあります)を作成・公開することが挙げられます。それらの文書では、人権(及び労働)、環境、安全衛生、法令遵守(コンプライアンス)等の観点からサプライヤーに遵守を求める内容や、自社の調達においてサプライヤーの倫理的な行動を重視すること等を明記することが重要です。特に「人権(及び労働)」については、児童労働や強制労働の禁止、差別やハラスメントの排除、健康的な労働時間の遵守、結社の自由の担保等、サプライヤーにおいて発生し得る人権への負の影響を網羅的に記載することが重要です。

ただし、「サプライヤー行動規範」等を制定してウェブサイト等で公開することで、必ずしも全てのサプライヤーから理解を得られるわけではないことから、サプライヤーに人権尊重への取組に対する参画を求めるに当たっては、サプライヤーと対話したり、自社の研修に招待したりするなどして、自社の行動規範の内容を理解してもらうことが重要です。また、新たなサプライヤーとの契約時には、行動規範を遵守する旨の署名を求める又はその旨を契約条項に明記することで、違反が明らかになった場合に取引停止を含めた措置を検討するなど、一定の強制力を持たせる仕組みを整備することが有用です。なお、サプライヤーに対して人権に関する行動規範の遵守を求めるときは、一方的な押し付けにならないように配慮し、協働して取り組む姿勢が重要です。

なお、これまで述べてきたように、自社が引き起こしたり助長したりしていなくても自社の事業・製品・サービスが直接関連している負の影響についても、その防止・軽減に向けてサプライヤーに働き掛けることが求められています（本報告書第3章p66を参照）。

サプライヤーへの働き掛けの例：

■ サプライヤーへの教育・情報提供

- ✓ 特定のセクター・製品において発生しやすい人権への負の影響に関する情報の提供
- ✓ 特定の原材料の調達において懸念される人権への負の影響に関する情報の提供
- ✓ サプライヤーが、人権に配慮した調達基準を満たせるようになるための研修を実施

■ サプライヤーによる人権への負の影響に関するヒアリング

- ✓ 深刻な人権侵害が懸念される国・地域での事業活動の有無について
- ✓ 深刻な人権侵害が懸念される会社との取引の有無について
- ✓ サプライヤーの従業員向けアンケートで特定された人権侵害の発生有無・状況について

■ サプライヤーにおける人権尊重への取組状況のモニタリング

- ✓ サプライヤーの工場を訪問し、人権への負の影響を確認・評価した上で、是正を依頼
- ✓ サプライヤーによる負の影響の再発の有無等に関するヒアリング

サプライヤーへの働き掛けの取組例

■ 株式会社日立製作所

調達パートナーと協働で人権尊重への取組を推進

サプライチェーン全体において人権尊重への取組を推進する上で、同社は、調達先（サプライヤー、ベンダー、プロバイダー等）を「対等な立場で一緒にビジネスをつくり上げるパートナー」として位置づけています。同社の「調達取引行動指針」においても、「調達パートナー」と明記し、調達パートナーと協力して人権尊重への取組を推進していくことを定めています。その一環として、同社は、人権の観点を含むサステナブル調達の推進のため、「日立グループ サステナブル調達ガイドライン」を策定し、日本語、英語、中国語及びタイ語の4か国で作成した上で、約3万社の調達パートナーへの配布及び一般への公開を行っています。当該ガイドラインでは、人権を含むサステナビリティに関する方針や取組と併せて、「調達パートナー行動規範」として、調達パートナーに期待する遵守事項が明記されています。

また、調達パートナーにおけるサステナブル調達活動への理解を促進するため、調達パートナーを対象とした「サステナブル調達説明会」において、当該ガイドラインに基づく調達方針の説明等を行っており、令和4（2022）年度に開催した説明会には約520社の調達パートナーが参加しました。更に、環境や人権、持続可能な調達等の観点から企業を評価する第三者評価プラットフォームである「EcoVadis」を活用して、調達金額や事業戦略上重要な調達パートナーにおける人権尊重への取組状況等を評価しています。評価の結果、取組状況が高水準であると評価した調達パートナーについては、事業部門ごとに開催する調達パートナーイベントや説明会等において表彰等を行い、低水準と評価した調達パートナーに対しては、改善に向けた取組の働き掛けとして、改善に向けたトレーニングの提供や改善状況のモニタリング、監査の実施等の支援を行っています。

ステークホルダーとの対話²²⁴

サプライチェーン全体にわたって人権尊重への取組を行うに当たっては、サプライヤーに加えて、企業の活動によって負の影響を受ける又は受ける可能性のあるステークホルダーとの対話の機会を設け、対話を通じて収集した自社への期待や懸念、意見等を基に、人権尊重への取組を改善していくことが重要です（指導原則で求められている「ステークホルダー・エンゲージメント」は、企業とステークホルダーとの間の意思疎通及び対話の持続的なプロセスを指すものですが、本報告書ではガイドラインに倣い、「ステークホルダーとの対話」と表記しています。）。ここでいうステークホルダーには、自社の従業員を始め、顧客、取引先、株主、労働組合・労働者代表、周辺住民、地方公共団体、NGO等が含まれます。ステークホルダーとの対話は対面又はオンラインで実施し、原則として企業とステークホルダーが直接意思疎通できる言語を使用しますが、言語又は何らかの理由（例えば企業とステークホルダーの主張が相反して対立状態にあるなど）によってステークホルダーとの直接的な対話が難しい場合は、中立的かつ信頼のおける第三者に協力を得ながら、間接的に対話を図ることも有用です。また、負の影響を受ける又は受ける可能性のあるステークホルダーとの対話が、地理的、経済的又はその他の理由から困難である場合には、政府や国際機関等の信頼のおける情報源を通じて、当事者の主張や懸念を調査することも考えられます。

ステークホルダーとの対話をもたらす効果：

人権デュー・ディリジェンスのプロセス全体を通じてステークホルダーとの対話を図ることは、企業が優先して対応すべき負の影響や負の影響の是正に向けた取組の検討のほか、実施している取組の実効性を確認する際など、人権尊重への取組を実施及び改善する上で有用な情報をもたらします。

また、企業が適切であると考えられる措置が、負の影響を受けた、又は受けているステークホルダー自身にとっては不適切なものとなる場合があることに留意が必要です。例えば、企業が先住民の土地を収用する場合、かつ当該土地が耕作されておらず、経済的な目的のために使用されていない場合、企業は、金銭的補償又は代わりとなる土地を提供すれば容易に対処可能であると考えられる可能性があります。しかし、先住民自身が、当該土地は先住民の文化、伝統及び信仰が根付く重要な土地であると考えている場合、金銭的補償と引き換えに当該土地からの立ち退きを強いることは、人権侵害につながるといえます。このように、負の影響の深刻度や優先順位、是正のための措置については、企業と負の影響を受けるステークホルダーとの間で認識が相違することがあるため、企業には、ステークホルダーとの対話を通じて自社の判断が正当かどうかを確認していくことが求められます。

なお、前述した苦情処理メカニズムは、自社の人権侵害状況を把握する手段として有用ですが、負の影響を受けている全ての当事者の状況を把握できるものではないことから、ステークホルダーとの対話を行うことで、潜在的な負の影響の特定が可能となります。例えば、企業の経営陣にとって合理的と思われる工場のシフト時間の変更は、子育て等のために勤務時間が限られる従業員や、特定の時間帯に宗教上のしきたりを行う従業員に対して負の影響を与える可能性があります。このような潜在的な負の影響については、ステークホルダーとの対話によって特定できるものであるため、企業には、苦情処理メカニズムの設置と並行して、ステークホルダーとの対話の機会を積極的に設けていくことが推奨されています。

ステークホルダーとの対話の取組例

■アステラス製薬株式会社

患者や医療従事者、研究機関等、自社の事業活動に関わる様々なステークホルダーと対話を実施

臨床試験や研究開発活動における人権への負の影響の防止・軽減を目的として、事業活動によって影

響を受ける患者や医療従事者、社員、株主・投資家等との対話を積極的に行っています。特に、同社の医薬品を服用する当事者である患者との対話を重視しており、同社のペイシェントパートナーシップチーム（患者との対話を促進する仕組みの構築を担当するチーム）は、患者や患者団体との対話の機会を積極的に設けており、対話の中で、自社の事業活動における患者への負の影響の発生等を調査するとともに、得られた調査結果等を基に自社の医薬品の改良を行うなど、患者への負の影響の防止・軽減に向けた取組を推進しています。

なお、患者との対話に当たっては、ペイシェント・セントリシティ（患者志向又は患者中心）という考え方を重視しており、例えば、医薬品の開発プロセスにおいて、患者の意見等を積極的に収集・反映したり、病気によってもたらされる患者の不安や疲労、悩み等の理解・解消に向けて、投薬中の心身の状態等について継続して患者と対話を行ったりするなど、患者との対話によってもたらされる意見・情報等を重視した取組を行っています。

また、これらの対話から得られた意見等を基に、創薬やソリューション設計（健康促進のためのモバイルアプリを始めとした、テクノロジーを活用したシステム等）の改善を行うほか、従業員を対象としたイベントである「ペイシェント・セントリシティ月間」において、創薬、開発、生産、流通等の各分野の責任者による意見交換を実施し、当該意見等に基づく業務改善等の検討を行っています。そのほか、一般社団法人のグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンや、BSR (Business for Social Responsibility) が主催する人権関連の分科会や、保健医療へのアクセス改善に取り組むNGO等、関連企業や団体との対話を積極的に行うことで、保健医療における人権尊重への取組を推進しています。

一連のプロセスにおける総合的な取組

人権尊重への取組については、各プロセスごとに個別に取り組むのではなく、「全てのプロセスを通じて求められる取組」を含め、プロセス全体を一連のものとして、総合的かつ継続的に取り組むことによって、更に実効性の高いものになるといえます。本項では、一連のプロセスに総合的に取り組んでいる企業事例を紹介します。

一連のプロセスにおける総合的な取組例

■三井物産株式会社

自社の直接的・間接的な取引先を含めたサプライチェーン全体における人権尊重の取組に注力

世界中の国や地域でグローバルに事業を展開し、自社のみならずサプライチェーンも含めた人権尊重への取組を推進しています。同社の人権方針においては、取締役会が本方針の遵守及びその取組を監督する旨が示されており、経営会議及び取締役会において、人権尊重への取組状況を管理・監督しています。具体的には、経営会議において人権尊重への取組の執行に関する重要事項の決定を行い、経営会議の下部組織である「サステナビリティ委員会」が、実行組織である「サステナビリティ経営推進部」を通じて、人権を含むサステナビリティやESGに関する経営の基本方針、事業活動やコーポレート（人事や総務、経理、法務、経営企画等、企業経営の土台を担う管理部門の総称）の方針・戦略の企画・立案・提言を行っています。

また、人権や環境への負の影響の特定・評価に際し、外部専門家の協力を得て、人権問題が生じる可能性の高い国や商品を踏まえ、優先的に調査・特定を行うべき事業分野（高リスク事業分野）を設定

し、当該事業分野の全ての主要サプライヤーを対象として、アンケート調査や、現地訪問調査を実施しています。調査の結果、対応が不十分であると評価したサプライヤーや、人権や環境に関するリスクの存在が疑われるサプライヤーに対しては、適切な手続を通じて、その是正・救済に取り組んでいます。また、人権や環境等に関するリスクが高いと特定した事業に参画する場合や、事業から撤退する場合には、同社に関連する過去の環境・社会リスク事例に基づき、代表的な事業分野ごとに注意点をまとめた「リスクヒートマップ」を活用するとともに、社外の専門家等の助言も得ながら、リスクの低減に向けた検討・対応を行っています。

更に、同社はサプライチェーン全体における人権尊重への取組を推進しており、自社のサプライチェーン上の全てのステークホルダーを対象とした苦情処理メカニズムの整備や、サプライヤーも対象とした研修会の実施、同社のサプライチェーン全体における人権尊重への取組方針を定めた「持続可能なサプライチェーンマネジメントハンドブック」を策定し、社内や直接的・間接的な取引先に配布するなどの取組を行っています。なお、当該ハンドブックにおいて、指導原則やOECD多国籍企業行動指針等の国際ルールやフレームワークについて紹介し、サプライチェーン全体における人権や環境に関するリスクへの対応が求められている旨を示すとともに、同社の定める各種方針の実践をサプライヤーに求める旨や、サプライヤーが具体的な取組のイメージを持てるよう、児童労働やハラスメント等の人権リスクへの対応に関する解説等を掲載することで、サプライチェーン全体における人権尊重への取組の強化を図っています。

参考文献一覧

- 1 外務省「世界人権宣言（仮訳文）」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html）
- 2 外務省「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（A 規約）」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b_001.html）
- 3 外務省「市民的及び政治的権利に関する国際規約（B 規約）」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c_001.html）
- 4 内閣官房「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」（https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/index.html）
- 5 国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言とそのフォローアップ」（https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/history/WCMS_246572/lang-ja/index.htm）
- 6 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「国連グローバル・コンパクトとは」（<https://www.ungcnj.org/gcnj/index.html>）
- 7 ISO (2010)「ISO26000: 社会的責任に関する手引」（<https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>）
- 8 外務省「多国籍企業行動指針（2011 年改訂版仮訳）」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf）
- 9 外務省「ビジネスと人権に関する指導原則：国連「保護、尊重及び救済」枠組みの実施（仮訳）」（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>）
- 10 外務省「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（仮訳）」（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>）
- 11 外務省『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）』（<https://www.mofa.go.jp/files/100104121.pdf>）
- 12 経済産業省 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）「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」（<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>）
- 13 日本貿易振興機構（JETRO）（2023）『「サプライチェーンと人権」に関する政府と企業への適用・対応事例』（<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2023/01/136c666a3a6cfcc4.html>）
- 14 外務省「JAPAN SDGs Action Platform」（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/index.html>）
- 15 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「ビジネスと人権に関する国連作業部会『UNGPs 10+ ビジネスと人権の次の 10 年に向けたロードマップ』（仮訳）」（https://www.ungcnj.org/library/files/ungps10plusroadmap_jp.pdf）
- 16 UN Working Group on Business and Human Rights (2016) “Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights”（https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf）
- 17 The Danish Institute for Human Rights (2023) “National Action Plans on Business and Human Rights-Countries-South Korea”（<https://globalnaps.org/country/south-korea/>）
- 18 The Danish Institute for Human Rights (2023) “National Action Plans on Business and Human Rights-Countries”（<https://globalnaps.org/country/>）
- 19 経済産業省 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）「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 1.3 対象企業の範囲について」（<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>）
- 20 経済産業省（2023）「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（別添 1）参考資料」（<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-2.pdf>）
- 21 World Benchmarking Alliance “Corporate Human Rights Benchmark”（<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/corporate-human-rights-benchmark/>）
- 22 World Benchmarking Alliance, Corporate Human Rights Benchmark (2022) “2022 Corporate Human Rights Benchmark”（<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/2022-corporate-human-rights-benchmark/>）
- 23 World Benchmarking Alliance, Corporate Human Rights Benchmark (2023) “Total Ranking”（<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrbrankings/>）
- 24 World Benchmarking Alliance（<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/>）
- 25 World Benchmarking Alliance “Seven systems transformations”（<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/seven-systems-transformations/>）
- 26 World Benchmarking Alliance (2023) “Digital Inclusion Benchmark 2023 Insight Report”（<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/2023-digital-inclusion-benchmark-insights-report/>）
- 27 KnowTheChain（<https://knowthechain.org/>）
- 28 KnowTheChain (2023) “2022-2023 Benchmark -Themes”（<https://knowthechain.org/benchmark/>）
- 29 KnowTheChain (2023) “2022-2023 Benchmark – Ranking Score”（<https://knowthechain.org/benchmark/>）
- 30 ビジネスと人権リソースセンター（2023）「フリーフィンギング：2023 年 KnowTheChain 食品・飲料セクターベンチマーク」（<https://www.business-humanrights.org/ja/%E3%83%AA%E3%82%BD%E3%83%BC%E3%82%B9%E3%82%BB%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%BC%E3%81%8B%E3%82%89/%E3%83%96%E3%83%AA%E3%83%BC%E3%83%95%E3%82%A3%E3%83%B3%E3%82%B0/2023%E5%B9%B4knowthechain%E9%A3%9F%E5%93%81%E9%A3%B2%E6%96%99%E3%82%BB%E3%82%AF%E3%82%BF%E3%83%BC%E3%83%99%E3%83%B3%E3%83%81%E3%83%9E%E3%83%BC%E3%82%AF/>）
- 31 国際労働機関（ILO）駐日事務所「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」（https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang-ja/index.htm）
- 32 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「国連グローバル・コンパクトの 10 原則」（<https://www.ungcnj.org/gcnj/principles.html>）
- 33 OECD Guideline for Multinational Enterprises (2023) “2023 update of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Conduct”（<https://mneguidelines.oecd.org/targeted-update-of-the-oecd-guidelines-for-multinational-enterprises.htm>）
- 34 Shift, Mazars LLP「国連指導原則 報告フレームワーク 実施要領 日本語版」（<https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2017/06/UNGPREportingFramework-Japanese-June2017.pdf>）
- 35 株式会社電通（2022）『電通、「Z 世代就活生 まるわかり調査 2022」を実施』（<https://www.dentsu.co.jp/news/item-cms/2022039-0929.pdf>）
- 36 PRI (2020) Principles for Responsible Investment Sets New Human Rights Expectations for Investors（<https://www.unpri.org/news-and-press/principles-for-responsible-investment-sets-new-human-rights-expectations-for-investors/6638.article>）
- 37 UNEP Finance Initiative (2014) “Human Rights Guidance Tool for the Finance Sector”（<https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/>）
- 38 国連環境計画・金融イニシアティブ（2020）「Principles for Responsible Investment (PRI) 投資家が人権を尊重するべき理由およびその方法」（<https://www.unpri.org/download?ac=13796>）

- 39 OECD Guideline for Multinational Enterprises (2017) "Responsible business conduct for institutional investors"
(<https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>)
- 40 東京労働局「未払賃金とは」(https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/roudousaiken1.html)
- 41 国際労働機関 (ILO)「ILO ヘルプデスク 賃金、給付に関する Q&A」
(https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_450666/lang--ja/index.htm)
- 42 Living Wage Foundation (<https://www.livingwage.org.uk>)
- 43 厚生労働省 (2022)「賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果 (令和4年) 別紙」
(https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/chingin-c_r04.html)
- 44 ヤマトホールディングス (2017)「一時金の状況に関するお知らせ (平成 29 年 6 月 21 日ニュースリリース)」
(https://www.yamato-hd.co.jp/news/h29/h29_22_01news.html)
- 45 ワコールホールディングス (2022)「外国人技能実習生の支援団体への寄付について」(<https://www.wacoalholdings.jp/news/2022/post-34.html>)
- 46 国際労働機関 (ILO) (2022) "ILO Brief Setting adequate wages: The question of living wage"
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_857876.pdf)
- 47 経済人コーポレート会議 (仮訳) (2021) "Corporate Human Rights Benchmark Methodology ~ Food and agricultural products sector ~"
(https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2022/04/CHRB-Methodology_2021_Food_Japanese.pdf)
- 48 日本労働組合総連合会 (連合) (2021)「2021 連合リビングウェッジ報告書」
(https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/data/living_wage/2021_living_wage_report.pdf?6673)
- 49 厚生労働省 (2021)「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>)
- 50 厚生労働省 (2023)「令和4年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のための講じた施策の状況」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf>)
- 51 厚生労働省 (2023)「長時間労働が疑われる事業所に対する令和4年度の監督指導結果を公表します」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000969975.pdf>)
- 52 厚生労働省 (2023)「令和4年度『過労死等の労災保障状況』を公表します」(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33879.html)
- 53 厚生労働省「過労死等防止対策推進法について」
(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000061175.pdf>)
- 54 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署 (2020)「働き方改革関連法のあらまし」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000611834.pdf>)
- 55 厚生労働省 (2021)「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000811145.pdf>)
- 56 厚生労働省 (2017)「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」
(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000149439.pdf>)
- 57 厚生労働省 (2022)「わたしの会社の働き方改革取組事例集 2022」
(https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/assets/img/download/all_pdf_2022.pdf)
- 58 厚生労働省 (2023)「令和4年労働災害発生状況の分析等」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001099504.pdf>)
- 59 58 に同じ
- 60 厚生労働省 (2023)「令和4年 高齢労働者の労働災害発生状況」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001099505.pdf>)
- 61 厚生労働省 (2023)「令和4年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のための講じた施策の状況」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf>)
- 62 厚生労働省「労働安全衛生法の一部を改正する法律 (平成 26 年法律第 82 号) の概要」
(<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11301000-Roudoukijunkyoukuanzeniseibu-Keikakuka/0000049181.pdf>) (2024 年 1 月 10 日)
- 63 厚生労働省 (2023)「令和4年『労働安全衛生調査 (実態調査)』の概況」(https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r04-46-50_gaikyo.pdf)
- 64 厚生労働省 (2023)「令和4年『労働安全衛生調査 (実態調査)』の概況」(https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r04-46-50_gaikyo.pdf)
- 65 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署 (2020 年)「働き方改革関連法のあらまし」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000611834.pdf>)
- 66 厚生労働省 (2020)「健康増進法の一部を改正する法律 (平成 30 年法律第 78 号) 概要」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000469083.pdf>)
- 67 厚生労働省 (2023)「令和4年『労働安全衛生調査 (実態調査)』の概況」(https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r04-46-50_gaikyo.pdf)
- 68 厚生労働省 (2023)「令和4年『労働安全衛生調査 (実態調査)』の概況」(https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r04-46-50_gaikyo.pdf)
- 69 厚生労働省 (2022)「令和3年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のための講じた施策の状況」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001181881.pdf>)
- 70 国際労働機関 (ILO)「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」
(https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm)
- 71 国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR) (2011) "United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights"
(https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf)
- 72 厚生労働省「従業員数 100 人以下の事業主のみなさまへ 社会保険適用拡大ガイドブック (A3 見開き版)」
(https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/pdf/guidebook_jigyonusshi.pdf)
- 73 厚生労働省 (2023)「外国人を雇用する事業主の皆さまへ 外国人雇用はルールを守って適正に (令和5年6月版)」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000603552.pdf>)
- 74 国際労働機関 (ILO) (2017)「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf)
- 75 国際労働機関 (ILO) (2018)「社会的保護の土台グローバル・ビジネス・ネットワーク ILO 事務局長挨拶—社会的保護へ投資を」
(https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/director-general/WCMS_651937/lang--ja/index.htm)
- 76 厚生労働省 (2020)「職場におけるパワーハラスメントについて」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)

- 77 国際労働機関 (ILO) 「2019 年の暴力及びハラスメント条約 (第 190 号)」
(https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_723156/lang--ja/index.htm)
- 78 国際労働機関 (ILO) Lloyd's Register Foundation (2022) "Experience of violence and harassment at work: A global first survey"
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf)
- 79 国際労働機関 (ILO) 駐日事務所 (2019) 「仕事の世界における暴力とハラスメント - 暴力とハラスメント根絶に向けた国際労働基準」
(https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_733206/lang--ja/index.htm)
- 80 厚生労働省 (2023) 「令和 4 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001114181.pdf>)
- 81 厚生労働省 (2021) 「令和 2 年度厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf>)
- 82 厚生労働省「労働施策総合推進法に基づく『パワーハラスメント防止措置』が中小企業の事業主にも義務化されます!」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000855268.pdf>)
- 83 厚生労働省 (2022) 「カスタマーハラスメント企業対策マニュアル」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>)
- 84 厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 (平成 18 年厚生労働省告示第 615 号)」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605548.pdf>)
- 85 日本労働組合総連合会 (連合) (2021) 「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査 2021」
(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20210625.pdf?23>)
- 86 厚生労働省 (2023) 「令和 4 年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のための講じた施策の状況」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf>)
- 87 厚生労働省 (2020) 「令和 2 年度厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf>)
- 88 87 に同じ
- 89 厚生労働省 (2023) 「令和 4 年度雇用均等調査 企業調査結果概要」(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r04.html>)
- 90 89 に同じ
- 91 87 に同じ
- 92 87 に同じ
- 93 厚生労働省 (2022) 「産後/パパ育休 (出生児育児休業) が 10 月 1 日から施行されます」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27491.html)
- 94 こども家庭庁 (2023) 「こども未来戦略～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～」(https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/fb115de8-988b-40d4-8f67-b82321a39daf/b6cc7c9e/20231222_resources_kodomo-mirai_02.pdf)
- 95 厚生労働省 (2023) 「令和 4 年度雇用均等基本調査 事業所調査結果概要」(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/03.pdf>)
- 96 法務省 (2022) 「技能実習生の妊娠・出産に係る不適正な取り扱いに関する実態調査について (結果の詳細)」
(<https://www.moj.go.jp/isa/content/001386331.pdf>)
- 97 厚生労働省 (2022) 「令和 3 年度介護保険事業状況報告 (年報) 結果 概要」
(<https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyo/21/index.html>)
- 98 総務省 (2023) 「令和 4 年就業構造基本調査」(<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/pdf/kall.pdf>)
- 99 厚生労働省 (2022) 「令和 3 年度 仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業報告書企業アンケート調査結果」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000988659.pdf>)
- 100 87 に同じ
- 101 国際労働機関 (ILO) (2022) "Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage"
(https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854733/lang--en/index.htm)
- 102 国際労働機関 (ILO) (2022) 「日本、強制労働廃止条約を批准」(https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_851878/lang--ja/index.htm)
- 103 Walk Free Foundation (2023) "The Global Slavery Index 2023"
(<https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/05/17114737/Global-Slavery-Index-2023.pdf>)
- 104 Walk Free Foundation (2023) "The Global Slavery Index 2023"
(<https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/05/17114737/Global-Slavery-Index-2023.pdf>)
- 105 米国国務省人身取引監視対策部 (2023) 「2023 年人身取引報告書 (日本に関する部分)」
(<https://jp.usembassy.gov/ja/trafficking-in-persons-report-2023-japan-ja/>)
- 106 日本貿易振興機構 (JETRO) (2023) 「『サプライチェーンと人権』に関する政策と企業への適用・対応事例 改訂第九版」
(https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/136c666a3a6cfc4/20230008rev1.pdf)
- 107 日本貿易振興機構 (JETRO) (2022) 「米国のウイグル強制労働防止法への対応は」
(<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2022/42665c0ac0e7cd05.html>)
- 108 Know The Chain "2022-2023 Benchmark" (<https://knowthechain.org/benchmark/>)
- 109 Know the Chain (2023) "Know The Chain Food and Beverage Report 2023"
(<https://knowthechain.org/wp-content/uploads/KTC-2023-FB-Benchmark-Report.pdf>)
- 110 Know the Chain (2023) "Know The Chain Food and Beverage Report 2023"
(<https://knowthechain.org/wp-content/uploads/KTC-2023-FB-Benchmark-Report.pdf>)
- 111 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT) (2017) 「企業の転勤の実態に関する調査」
(https://www.jil.go.jp/institute/research/2017/documents/174_01.pdf)
- 112 国際労働機関 (ILO) 「1949 年の団結権及び団体交渉権条約 (第 98 号)」
(https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239081/lang--ja/index.htm)
- 113 国際労働機関 (ILO) 「1948 年の結社の自由及び団結権保護条約 (第 87 号)」
(https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239092/lang--ja/index.htm)

-
- 114 中央労働委員会「不当労働行為事件処理状況」(<https://www.mhlw.go.jp/churoi/shinsa/futou/futou03.html>)
- 115 厚生労働省(2007)「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>)
- 116 出入国在留管理庁(2023)「令和4年末現在における在留外国人数について」(https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00033.html)
- 117 厚生労働省(2023)『『外国人雇用状況』の届出状況まとめ【本文】(令和4年10月現在)』(<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001044543.pdf>)
- 118 出入国在留管理庁(2023)「外国人の受入れ・共生のための総合的対応策(令和5年度改訂)概要」(https://www.moj.go.jp/isa/policies/coexistence/nyuukokukanri01_00140.html)
- 119 厚生労働省(2023)『『外国人雇用状況』の届出状況まとめ【本文】(令和4年10月現在)』(<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001044543.pdf>)
- 120 出入国在留管理庁「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」(https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00033.html)
- 121 出入国在留管理庁(2023)「最終報告書(概要)(技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議)」(<https://www.moj.go.jp/isa/content/001407012.pdf>)
- 122 厚生労働省(2023)「外国人技能実習生の実習実施者に対する令和4年の監督指導、送検等の状況を公表します」(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34487.html)
- 123 厚生労働省(2023)「外国人技能実習生の実習実施者に対する令和4年の監督指導、送検等の状況を公表します」(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34487.html)
- 124 国連ビジネスと人権作業部会(2023)「訪日調査,2023年7月24日~8月4日ミッション終了ステートメント」(<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/development/wg/statement/20230804-eom-japan-wg-development-japanese.pdf>)
- 125 国際労働機関(ILO)「児童労働」(<https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/child-labour/lang--ja/index.htm>)
- 126 国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレン、国連児童基金(UNICEF)(2012)「子どもの権利とビジネス原則」(https://www.savechildren.or.jp/partnership/crbp/pdf/principles_01.pdf)
- 127 厚生労働省(2012)「年少者使用の際の留意点~児童労働は原則禁止!!~」(<https://site.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/library/tochigi-roudoukyoku/topics/kantoku/nensyou.pdf>)
- 128 国際労働機関(ILO)「児童労働」(<https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/child-labour/lang--ja/index.htm>)
- 129 国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレン、国連児童基金(UNICEF)(2012)「子どもの権利とビジネス原則」(https://www.savechildren.or.jp/partnership/crbp/pdf/principles_01.pdf)
- 130 129に同じ
- 131 国際労働機関(ILO)(2021)“Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward”(https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_797515/lang--en/index.htm)
- 132 国際労働機関(ILO)(2019)“Child Labour in Mining and Global Supply Chains”(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_720743.pdf)
- 133 外務省(2023)「G7広島首脳コミュニケ(2023年5月20日)」(<https://www.mofa.go.jp/files/100507035.pdf>)
- 134 PRタイムス「ブロックチェーンを用いたガーナ産カカオ豆サプライチェーンのトレーサビリティと児童労働リスク情報に関する実証実験を開始」(<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000001956.000002360.html>)
- 135 セーブ・ザ・チルドレン、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(2023)「子どもに影響のある広告およびマーケティングに関するガイドライン(2023年増補版)」(<https://www.savechildren.or.jp/partnership/crbp/pdf/fm2023.pdf>)
- 136 国連ビジネスと人権の作業部会(2023)「国連ビジネスと人権の作業部会訪日調査、2023年7月24日~8月4日ミッション終了ステートメント」(<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/development/wg/statement/20230804-eom-japan-wg-development-japanese.pdf>)
- 137 ビジネスと人権リソースセンター(<https://www.business-humanrights.org/ja/>)
- 138 国際連合広報センター(2021)「事務総長報告『私たちの共通の課題(Our Common Agenda)』概要の日本語訳はこちら*大切な提案(12のコミットメント)のインフォグラフィックス日本語版を追加しました」(https://www.unic.or.jp/news_press/info/42716/)
- 139 総務省(2023)「閣僚宣言 G7 デジタル・技術大臣会合 2023年4月30日」(https://www.soumu.go.jp/main_content/000879093.pdf)
- 140 World Benchmark Alliance(2023)“Digital Inclusion Benchmark 2023”(<https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2023/04/Digital-Inclusion-Benchmark-2023-insights-report.pdf>)
- 141 法務省(2020)「インターネット上におけるヘイトスピーチなどの不当な差別的言動への対応」(https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken05_00032.html)
- 142 個人情報保護委員会(2023)「個人情報保護法の基本」(https://www.ppc.go.jp/files/pdf/kihon_202309.pdf)
- 143 142に同じ
- 144 独立行政法人情報処理推進機構セキュリティセンター「情報セキュリティ10大脅威2023」(https://www.ipa.go.jp/security/10threats/ps6vr70000009r2f-att/kaisetsu_2023.pdf)
- 145 個人情報保護委員会「個人データの取扱いと関連する自然人の保護に関する、及び、そのデータの自由な移転に関する、並びに、指令95/46/ECを廃止する欧州議会及び理事会の2016年4月27日の規則(EU)2016/679(一般データ保護規則)」(<https://www.ppc.go.jp/files/pdf/gdpr-provisions-ja.pdf>)
- 146 総務省(2023)「閣僚宣言 G7 デジタル・技術大臣会合 2023年4月30日」(https://www.soumu.go.jp/main_content/000879093.pdf)
- 147 デジタル庁(2023)「デジタル社会の実現に向けた重点計画」(<https://www.digital.go.jp/policies/priority-policy-program#actions>)
- 148 独立行政法人国民生活センター(2022)「消費生活年報2022」(https://www.kokusen.go.jp/pdf_dl/nenpou/2022_nenpou.pdf)
- 149 独立行政法人国民生活センター(2022)「消費者問題アラカルト『取引デジタルプラットフォーム消費者保護法』の概要」(https://www.kokusen.go.jp/wko/pdf/wko-202204_04.pdf)
- 150 経済産業省(2023)「リコール製品や安全ではない製品から消費者を守るための日本版『製品安全誓約』がスタートしました」(<https://www.meti.go.jp/press/2023/06/20230629001/20230629001.html>)

- 151 国際労働機関 (ILO) 「差別と平等 Q&A」 (https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_644782/lang-ja/index.htm)
- 152 「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」第二条において、「性的指向」は「恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向」、「ジェンダーアイデンティティ」は「自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識」と定義されている。
- 153 国連ビジネスと人権作業部会 (2023) 「訪日調査、2023年7月24日～8月4日、ミッション終了ステートメント」 (<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/development/wg/statement/20230804-eom-japan-wg-development-japanese.pdf>)
- 154 内閣府 (2023) 「障害者差別解消法に基づく基本方針の改定」 (https://www.cao.go.jp/press/new_wave/20230331_00008.html)
- 155 国連ビジネスと人権作業部会 (2023) 「訪日調査、2023年7月24日～8月4日、ミッション終了ステートメント」 (<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/development/wg/statement/20230804-eom-japan-wg-development-japanese.pdf>)
- 156 155 に同じ
- 157 155 に同じ
- 158 155 に同じ
- 159 厚生労働省 (2020) 「令和元年度厚生労働省委託事業職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000673032.pdf>)
- 160 国連環境計画 (UNEP)、国連人権高等弁務官事務所 (2019) “Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights” (<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf>)
- 161 総務省統計局 (2023) 「労働力調査 (基本集計) 2022年 (令和4年) 平均結果の概要」 (<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index.pdf>)
- 162 厚生労働省、女性活躍推進法特集ページ (えるぼし認定・プラチナえるぼし認定) (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)
- 163 内閣府 (2023) 「女性版骨太の方針 (女性活躍・男女共同参画の重点方針) 2023 概要」 (https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2023_setsumei.pdf)
- 164 国連人権高等弁務官事務所 (2017) “Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans & Intersex People” (<https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>) (日本語概要版 https://www.unic.or.jp/files/LGBTI_UN_4Pager_JP.pdf)
- 165 厚生労働省 (2020) 「令和元年度厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000673032.pdf>)
- 166 厚生労働省 (2020) 「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000673032.pdf>)
- 167 日本経済団体連合会 (経団連) (2017) 「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」 (<https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>)
- 168 日本労働組合総連合会 (連合) (2017) 「性的指向及び性自認 (SOGI) に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」 (https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGI_guideline20190805.pdf#4917)
- 169 Global Network Initiative (<https://globalnetworkinitiative.org>)
- 170 国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR) “About human rights defenders” (<https://www.ohchr.org/en/issues/srhrdefenders/pages/defender.aspx>)
- 171 ビジネスと人権リソースセンター (2023) 「2022年の人権擁護者とビジネス: 地球を守るために企業の強大な既得権益に挑む人々」 (<https://www.business-humanrights.org/ja/%E3%83%AA%E3%82%BD%E3%83%BC%E3%82%B9%E3%82%BB%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%BC%E3%81%8B%E3%82%89%E3%83%96%E3%83%AA%E3%83%BC%E3%83%95%E3%82%A3%E3%83%B3%E3%82%B0/hrds-2022/2022%E5%B9%B4%E3%81%AE%E4%BA%BA%E6%A8%A9%E6%93%81%E8%AD%B7%E8%80%85%E3%83%93%E3%82%B8%E3%83%8D%E3%82%B9%E5%9C%B0%E7%90%83%E3%82%92%E5%AE%88%E3%82%8B%E3%81%9F%E3%82%81%E3%81%AB%E4%BC%81%E6%A5%AD%E3%81%AE%E5%BC%B7%E5%A4%A7%E3%81%AA%E6%97%A2%E5%BE%97%E6%A8%A9%E7%9B%8A%E3%81%AB%E6%8C%91%E3%82%80%E4%BA%BA%E3%80%85/>)
- 172 国連ビジネスと人権作業部会 (2021) “The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: guidance on ensuring respect for human rights defenders” (https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Formatted-version-of-the-guidance-EN_0.pdf)
- 173 経済協力開発機構 (OECD) (2023) “OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct” (<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/81f92357-en.pdf?expires=1696508186&id=id&accname=guest&checksum=D905AF25777244EA5CA99755F08AAF12>)
- 174 Unilever (2023) “Unilever Principles in Support of Human Rights Defenders and implementation guidance for existing commitments and requirements” (<https://www.unilever.com/files/a9ee0484-3dad-4f48-9f0b-69cea560ebba/Unilever%20Principles%20in%20support%20of%20Human%20Rights%20Defenders%20Sept%202023.pdf>)
- 175 国連広報センター「先住民族の権利に関する国際連合宣言 (仮訳)」 (https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_japanese.pdf)
- 176 United Nations Global Compact (2013) “Business Reference Guide to the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples” (<https://unglobalcompact.org/library/541>)
- 177 UNDP “Standard 5: Displacement and Resettlement” (https://info.undp.org/sites/bpps/SES_Toolkit/SES%20Document%20Library/Uploaded%20October%202016/UNDP%20SES%20S5%20Displacement%20and%20Resettlement%20GN_Final_rev_July2021.pdf)
- 178 国際協力機構 (JICA) (2022) 「国際協力機構 環境社会配慮ガイドライン (2022年1月版)」 (<https://www.jica.go.jp/about/organization/environment/guideline/index.html>)
- 179 Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) (2023) “Our special process for assessing Rio Tinto in our 2023 Corporate Human Rights Benchmark due its destruction of the Juukan Gorge rock shelters” (https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2023/04/Special_process_for_assessing_RioTinto_2023CHRB.pdf)
- 180 Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) “Corporate Human Rights Benchmark Total Ranking 2023” (<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrbrankings/>)
- 181 ビジネスと人権リソースセンター (2023) “International Day of the World’s Indigenous Peoples: Climate Action without informed consent branded ‘green colonisation’” ([https://mailchi.mp/business-humanrights.org/indigenous-group-brands-climate-action-without-informed-consent-green-colonisation?e=\[UNIQID\]](https://mailchi.mp/business-humanrights.org/indigenous-group-brands-climate-action-without-informed-consent-green-colonisation?e=[UNIQID]))
- 182 国連開発計画 (UNDP) (2023) “What is the right to a Healthy Environment.” (<https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/41599/WRHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)

- 183 オランダ最高裁 (2019) 「オランダ最高裁判所判決全文」 (<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:HR:2019:2007>)
- 184 環境省「環境デュー・ディリジェンス」 (https://www.env.go.jp/policy/j-hiroba/post_38.html)
- 185 経済産業省 (2023) 「蓄電池の人権・環境デュー・ディリジェンス」 (https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/chikudenchi_sustainability/pdf/004_04_00.pdf)
- 186 国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR) (2021) “The stages of the plastics cycle and their impacts on human rights- Report of the Special Rapporteur on the implications for human rights of the environmentally sound management and disposal of hazardous substances and wastes, Marcos Orellana” (<https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/a76207-stages-plastics-cycle-and-their-impacts-human-rights-report>)
- 187 国連環境計画 (UNEP) “Intergovernmental Negotiating Committee on Plastic Pollution” (<https://www.unep.org/inc-plastic-pollution>)
- 188 国際労働機関 (ILO) (2019) “Working on a Warmer Planet, The impact of heat stress on labour productivity and decent work” (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_711919.pdf)
- 189 ビジネスと人権リソースセンター “Transition Minerals Tracker” (<https://www.business-humanrights.org/en/from-us/transition-minerals-tracker/>)
- 190 国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR) (2022) “Post-2020 Global Biodiversity Framework: Urgent need to protect nature and human rights, say UN experts” (<https://www.ohchr.org/en/press-releases/2022/12/post-2020-global-biodiversity-framework-urgent-need-protect-nature-and-human#:~:text=>)
- 191 Taskforce on Nature-related Financial Disclosure (2023) “Recommendations of the Taskforce on Nature-related Financial Disclosure” (https://tnfd.global/wp-content/uploads/2023/08/Recommendations_of_the_Taskforce_on_Nature-related_Financial_Disclosures_September_2023.pdf?v=1695118661)
- 192 World Benchmark Alliance (2022) “Nature Benchmark Methodology April 2022” (<https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2022/08/The-2022-Nature-Benchmark-Methodology-20-August-update.pdf>)
- 193 環境省 (2021) 「環境影響評価法施行令の一部を改正する政令」の閣議決定及び意見募集の結果について (<https://www.env.go.jp/press/106917.html>)
- 194 特許庁 (2020) 「特許法等の一部を改正する法律 (令和元年5月17日法律第3号)」 (https://www.jpo.go.jp/system/laws/rule/hokaisei/tokkyo/tokkyohoutou_kaiei_r010517.html)
- 195 外務省「腐敗の防止に関する国際連合条約 (略称: 国連腐敗防止条約)」 (https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/shomei_6.html)
- 196 経済開発協力機構 (OECD) (2023) “OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct”p 39-41 (<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/81f92357-en.pdf?expires=1696508186&id=id&accname=guest&checksum=D905AF25777244EA5CA99755F08AAF12>)
- 197 Transparency International (2022) “Corruption Perception Index” (<https://www.transparency.org/en/cpi/2022>)
- 198 経済産業省「外国公務員贈賄防止指針について」 (https://www.meti.go.jp/policy/external_economy/zouwai/overviewofguidelines.html)
- 199 パナソニック (2018) 「当社米国子会社のアビオニクス事業に係る米国司法省および米国証券取引委員会との合意について」 (<https://news.panasonic.com/jp/topics/20180501>)
- 200 外務省・経済産業省 (2021) 「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」 (<https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001-1.pdf>)
- 201 Roundtable on Sustainable Palm Oil (<https://rspo.org/ja/as-an-organisation/certification/>)
- 202 Marine Stewardship Council (<https://www.msc.org/jp>)
- 203 Responsible Business Alliance (<https://www.responsiblebusiness.org/>)
- 204 一般財団法人国際経済連携推進センター (CFIC) (2022) 「中小企業のための人権デュー・ディリジェンス・ガイドライン〜持続可能な社会を実現するために〜」 (<https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/02/08e9ff5eb005bdf3.html>)
- 205 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・連絡会議決定 (2023) 「公共調達における人権配慮について」 (https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken_dai7/siryou4.pdf)
- 206 国連開発計画 (UNDP) ・国連ビジネスと人権作業部会 (2022) 「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化: 手引書」 (<https://www.undp.org/ja/japan/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>)
- 207 国連開発計画 (UNDP) ・国連ビジネスと人権作業部会 (2022) 「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化: 手引書」 序文 (<https://www.undp.org/ja/japan/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>)
- 208 ビジネスと人権リソースセンター「ロシアによるウクライナへの軍事侵襲」 (<https://www.business-humanrights.org/ja/%E9%87%8D%E7%82%B9%E8%AA%B2%E9%A1%8C/%E3%83%AD%E3%82%B7%E3%82%A2%E3%81%AE%E3%82%A6%E3%82%AF%E3%83%A9%E3%82%A4%E3%83%8A%E4%BE%B5%E6%94%BB/>)
- 209 BBC (2023) 「ミャンマー軍、日本など外国企業から機器の供給受け武器を製造＝国連報告書」 (<https://www.bbc.com/japanese/features-and-analysis-64286734>)
- 210 厚生労働省「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律 (技能実習法) について」 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/03.html)
- 211 外務省 (2023) 「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」 (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>)
- 212 一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (<https://jacer-bhr.org/index.html>)
- 213 Debevoise Business Integrity Group (2017) “Practical Definitions of Cause, Contribute, and Directly Linked to Inform Business Respect for Human Rights” (<https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/Debevoise-Enodo-Practical-Meaning-of-Involvement-Draft-2017-02-09.pdf>)
- 214 213 に同じ
- 215 213 に同じ
- 216 経済産業省 (2023) 「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」 (<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-1.pdf>)
- 217 経済産業省 (2021) 「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」 (<https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001.html>)
- 218 OECD (2023) “OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct” (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100514804.pdf>)

-
- ²¹⁹ B4Ukraine (2023) "The Business of Leaving: How multinationals can responsibly exit Russia"
(https://media.business-humanrights.org/media/documents/B4Ukraine_Business_of_Leaving_report.pdf)
- ²²⁰ 経済産業省 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) 「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」 (<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>)
- ²²¹ ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク (2020) 「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン」 (<https://www.bhrlawyers.org/erguidelines>)
- ²²² 217 に同じ
- ²²³ 内閣府男女共同参画局 (2021) 「共同参画」 (<https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202105/pdf/202105.pdf>)
- ²²⁴ 公益財団法人国際民事法センター (2018) 「人権尊重についての企業の責任 - 解釈の手引き -」 (https://www.icclc.or.jp/human_rights/)



令和5年度法務省委託
今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応
「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書(詳細版)

公益財団法人人権教育啓発推進センター
〒105-0012 東京都港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル4F
TEL 03-5777-1802(代表) / FAX 03-5777-1803
ウェブサイト <http://www.jinken.or.jp> @Jinken_Center

YouTube「人権チャンネル」 <https://www.youtube.com/jinkenchannel>
YouTube「法務省チャンネル」 <https://www.youtube.com/MOJchannel>

人権ライブラリー <https://www.jinken-library.jp/>
※ 人権教育啓発推進センター併設

■人権に関する図書、DVD資料、無料会議室をお探しの方は、人権ライブラリーまでお問合せください

法務省人権擁護局 <https://www.moj.go.jp/JINKEN/>

■人権に関する研修について、講師の派遣など行っておりますので、お近くの法務局にご相談ください



法務省人権擁護局で検索!