



今企業に求められる
「ビジネスと人権」
への対応

概要版

「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書

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
○ビジネスと人権に関する指導原則	5
○国別行動計画 (NAP) の策定	6
○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	6
○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	7
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	8
○企業が尊重すべき人権の主体 (ライツホルダー)	8
○企業が対応すべき負の影響の範囲	8
○人権に関するリスク	9
○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	9
1-3 企業による人権への取組の必要性と影響	11
○人権に関する取組が事業活動に与える影響	11
○人権に関する取組の充実/不足が及ぼす主要な影響	11

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	13
①賃金の不足・未払、生活賃金	14
②過剰・不当な労働時間	14
③安全で健康的な作業環境 (労働安全衛生)	14
④社会保障を受ける権利	15
⑤パワーハラスメント (パワハラ)	15
⑥セクシュアルハラスメント (セクハラ)	15
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)	16
⑧介護休業等ハラスメント (ケアハラ)	16
⑨強制労働	16
⑩居住移転の自由	17
⑪結社の自由・団体交渉権	17

⑫外国人労働者の権利	17
⑬児童労働・こどもの権利	18
⑭テクノロジー・AIに関する人権問題	18
⑮プライバシーの権利	18
⑯消費者の安全と知る権利	19
⑰差別	19
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	19
⑲表現の自由	19
⑳先住民・地域住民の権利	20
㉑環境・気候変動に関する人権問題	20
㉒知的財産権	20
㉓賄賂・腐敗	20
㉔サプライチェーン上の人権問題	21
㉕紛争等の影響を受ける地域における人権問題	21
㉖救済へアクセスする権利	21

第3章

企業による人権尊重への取組の進め方

3-1 企業に求められる人権尊重への取組	22
はじめに	22
○企業が対応すべき負の影響の種類	22
○人権尊重への取組の全体像	23
○人権尊重への取組の具体的なプロセス	24
(1) 人権方針の策定	24
(2) 負の影響の特定・評価	25
(3) 負の影響の防止・軽減	27
(4) 取組の実効性の評価	28
(5) 説明・情報開示	29
(6) 救済	30
○全てのプロセスを通じて求められる取組	31
・ 教育・研修の実施	31
・ 社内環境・制度の整備	31
・ サプライヤーへの働き掛け	32
・ ステークホルダーとの対話	32
3-2 人権尊重への取組に注力している企業の事例	33
主な参考文献一覧	34

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に、人類が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。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、人権は全ての人々が持つ権利として認められています。同宣言は、その後には作られた人権に関する国際規約^{2,3}や条約の考え方の基となっているほか、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、児童労働や強制労働、土地所有の概念を持たない先住民の土地の収奪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、「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へ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、また、グローバル企業による途上国における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るようになりました。そのような状況を背景に、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p5を参照）。平成27（2015）年には持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals。以下「SDGs」という。）を中核とする「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、その中においても同指導原則が言及されています。

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、日本でも令和2（2020）年10月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」が、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。

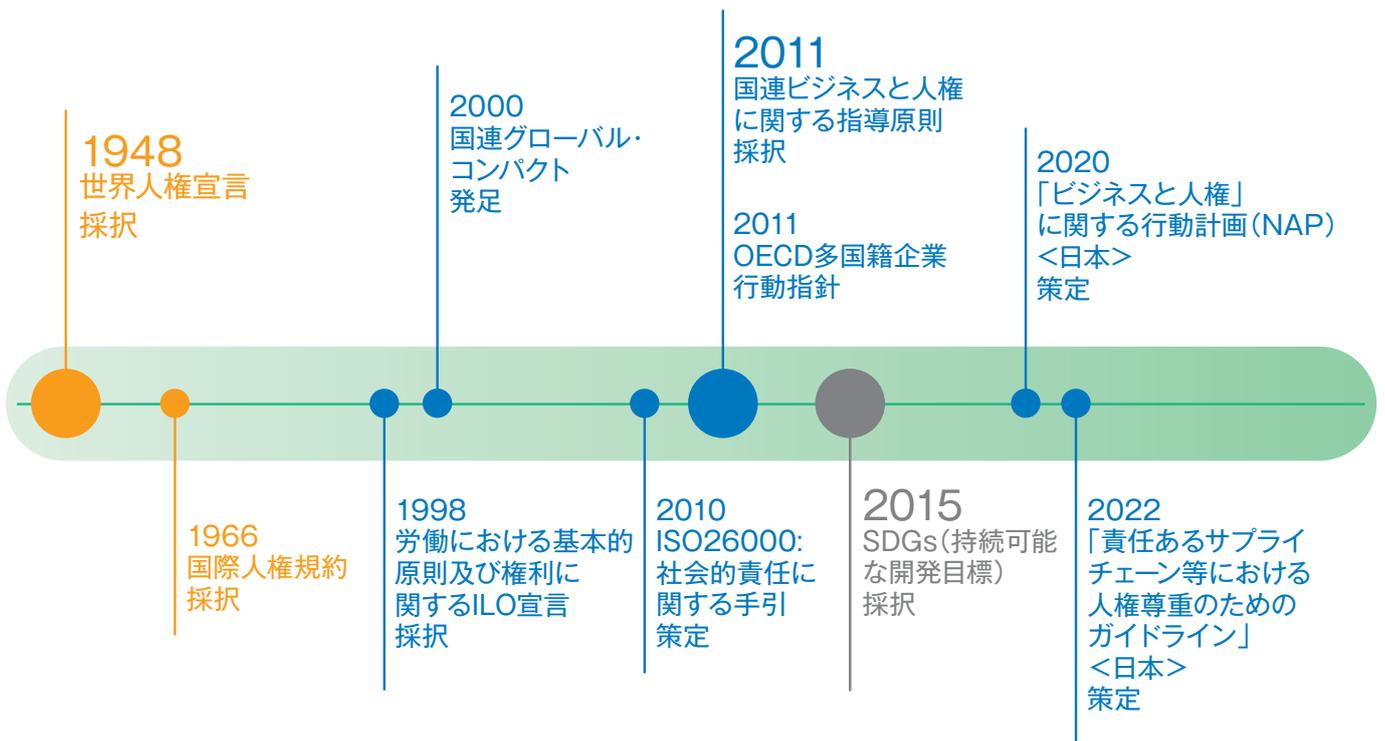
また、欧米諸国においては、各国のみならず欧州委員会等でもサプライチェーンにおける人権デュー・デリジェンス（人権への負の影響を特定、防止、軽減し、どのように救済するかという継続的なプロセス）に関する法令案や法律が制定・施行されています。

コラム

SDGs（持続可能な開発目標）と「ビジネスと人権」

平成27（2015）年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載されたSDGs。あらゆる形態の貧困・格差をなくし、全ての人々の人権の尊重、ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）平等等に配慮した豊かな社会を実現するため、途上国も先進国も含め、全ての国が取り組む「普遍的」なものとされています。企業においても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。

●ビジネスと人権に関する年表



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「UNGPs10+ 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、次の10年に向けた目標と具体的な行動が提示されています。

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を作成することが奨励されており、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、アジアやアフリカ、南米地域の各国でも、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。

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、パブリックコメント等を経て、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)」が公表されました。

日本のNAPにおいては、「政府・地方公共団体、企業、社会全体によ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。調査結果を踏まえて、「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」において検討を重ね、令和4 (2022) 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への取組に努めることが求められています¹⁰。その上で、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、企業が対応すべき負の影響の三つの種類 (Cause/Contribute/Directly Linked) 等に言及しています。

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・医薬品を始めとする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、ガイドラインの内容に沿って、農産物や鉱物等の各セクターに関連性が深い製品別、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。

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つ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。 ¹¹
国連グローバル・コンパクトの10原則 ¹²	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。 ¹³
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によって策定された、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是正措置の六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 ¹⁴	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。

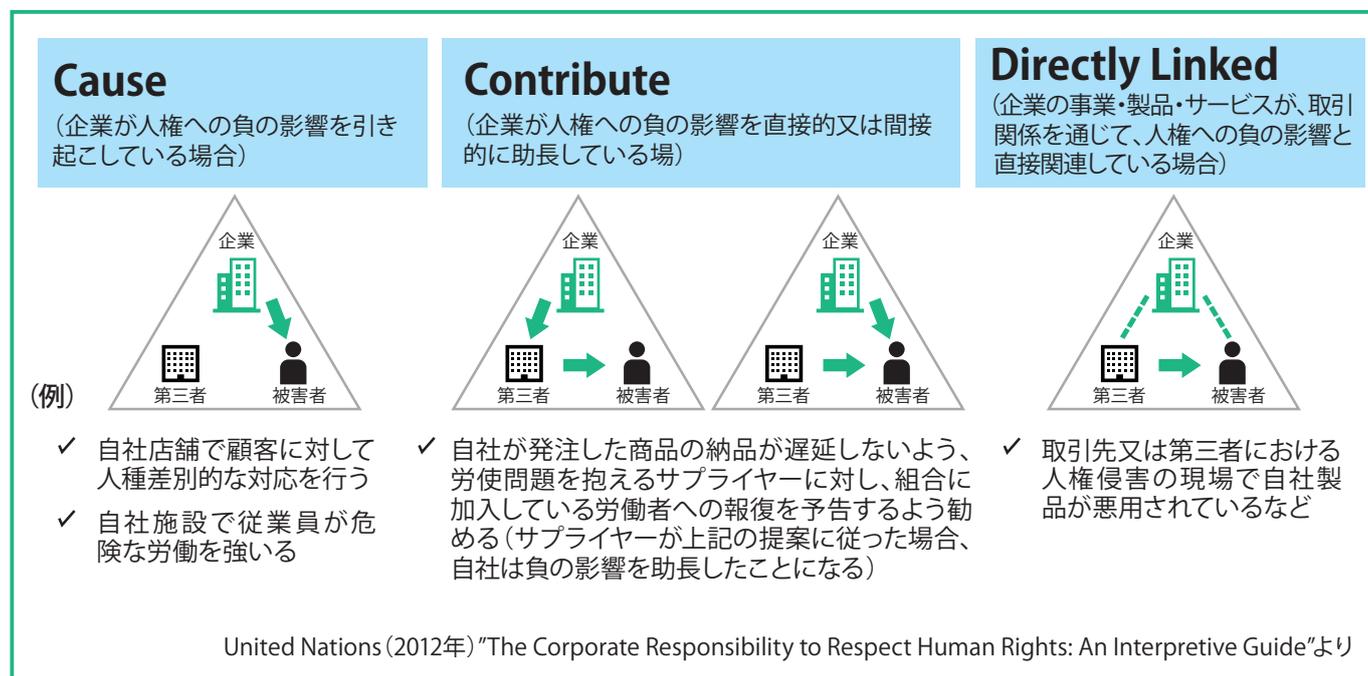
●企業が人権への影響に配慮すべき対象



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

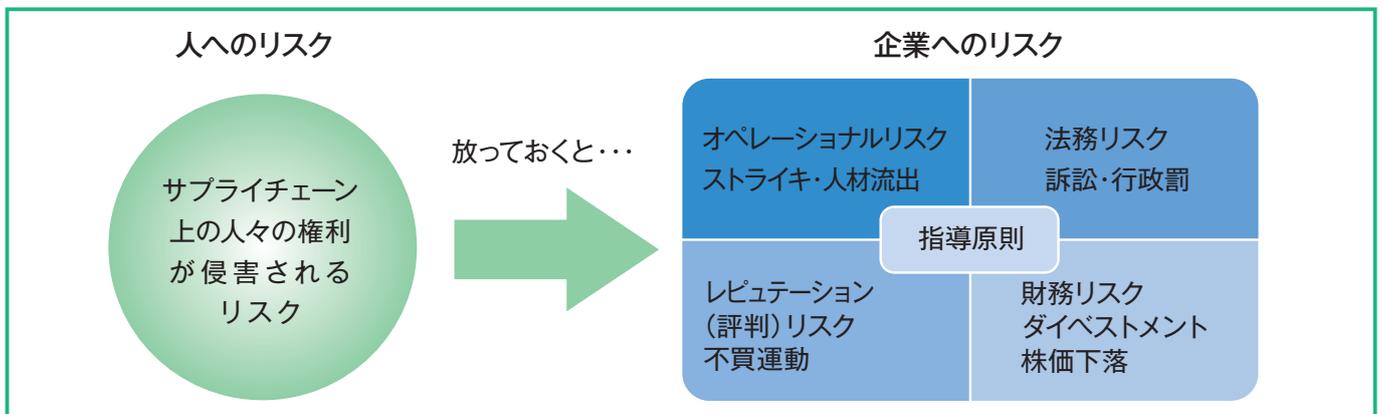


United Nations (2012年) "The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide"より

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、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、企業にとって様々なリスクが生じることとなります。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（約束）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p26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）

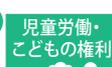
事業活動における 人権に関する取組	業績への影響	売上の増減	(a) 新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化（+） 消費者や企業の人権意識の向上により、人権に関する取組やそれに基づく事業展開は、既存顧客や新規顧客の開拓・関係強化につながり、売上増加や取引先の拡大をもたらします。
			(b) 商品等の差別的要素や欠陥による販売停止・事業撤退（-） 人種やジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）等に関する差別的な表現が含まれた商品や広告表現は、制作側に差別的な意図がなかったとしても、人権への負の影響を与えるものとして批判され、事業に大きな影響を与えます。
			(c) 従業員離反による業務停滞・事業停止（-） 従業員が、賃金や待遇等の労働条件の改善を訴え、ストライキ等を実施することにより、事業遅滞等の影響や、消費者・顧客等からの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（-） 持続的な経営を目指す企業や政府、地方公共団体においては、自社等で定める調達基準に達していない企業や、重大な権利侵害が発生した企業に対して、取引の停止や競争入札の参加資格の停止等を行う場合があります。
			(e) 不買運動の発生（-） 企業による人権侵害が発覚した際に、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。

事業活動における
人権に関する取組

業績への影響	コストの増減	<p>(f) 生産性の向上 (+)</p> <p>従業員や取引先等の人権を尊重する取組の推進は、自社及びサプライヤーの従業員の職場に対する満足度やモチベーション、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。</p> <p>(g) 採用力・人材定着率の向上 / 低下 (+ / -)</p> <p>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 年代初めに生まれた世代) は、社会課題への意識が高く、就職先選択においても、企業の社会課題への取組を重視しています。従業員の権利を尊重する取組の推進は、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。一方、それらの取組をおろそかにした場合、優秀な人材の確保機会の損失や、離職率の高まり、採用コストの増大を招く可能性があります。</p> <p>(h) 罰金の発生 (-)</p> <p>労働関連法やプライバシー関連の規制等に違反する行為により、企業が、日本国内や事業展開国において、罰金を課される場合があります。</p> <p>(i) 訴訟提起・損害賠償の発生 (-)</p> <p>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ほか、訴訟対応等、企業にとって大きな負担が生じることとなります。</p>
企業価値への影響		<p>(j) 投資家や消費者等の評価の向上 / 低下 (+ / -)</p> <p>企業の人権への取組度合いは、社会から注目を集めており、メディア等でも大きく取り上げられ、投資家や消費者等の企業に対する印象や評価に、大きな影響を与えることとなります。そのため、社会に求められる対応を行わなかった場合、長期的な企業評価の低下につながる可能性があります。</p> <p>(k) 株価の上昇 / 下落 (+ / -)</p> <p>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います。責任投資原則 (Principles for Responsible Investor) や ESG 評価機関においては、企業の人権尊重への取組を、企業評価や投資判断基準の中心に据える動きが高まっており、それらの取組への対応の遅れは、投資判断におけるマイナス要素の一つと認識されており、投資の継続や新規投資の阻害を招く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。</p> <p>(l) ダイベストメント (投資引揚げ) (-)</p> <p>経営上の問題を抱えた企業から、投資を引き揚げることをダイベストメントといいます。近年は、石炭火力発電事業等に対して、環境問題を理由とするダイベストメントが主流ですが、今後、人権問題によるダイベストメントの可能性が高まっていくものと予想されます。</p>

はじめに

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について、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p7を参照）に照らし、以下の一覧のとおり、26の主要な人権リスク類型として解説します。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	11	結社の自由・団体交渉権 	結社の自由・団体交渉権
2	労働時間 	過剰・不当な労働時間	12	外国人労働者 	外国人労働者の権利
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)	13	児童労働・子どもの権利 	児童労働・子どもの権利
4	社会保障 	社会保障を受ける権利	14	テクノロジー・AI 	テクノロジー・AIに関する人権問題
5	パワハラ 	パワーハラスメント (パワハラ)	15	プライバシーの権利 	プライバシーの権利
6	セクハラ 	セクシュアルハラスメント (セクハラ)	16	消費者の安全と知る権利 	消費者の安全と知る権利
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)	17	差別的対応・表現 	差別
8	ケアハラ 	介護休業等ハラスメント (ケアハラ)	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
9	強制労働 	強制労働	19	表現の自由 	表現の自由
10	居住移転の自由 	居住移転の自由	20	先住民・地域住民の権利 	先住民・地域住民の権利

21	 環境・気候変動	環境・気候変動に関する人権問題	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
22	 知的財産権	知的財産権	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
23	 賄賂・腐敗	賄賂・腐敗	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



内容	<p>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</p> <p><small>(参照) 東京労働局ウェブサイト「未払い賃金とは」¹⁵ / 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」¹⁶ / Living Wage Foundation ウェブサイト¹⁷</small></p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・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）

②過剰・不当な労働時間



内容	<p>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</p> <p><small>(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」¹⁸</small></p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・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つて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

③安全で健康的な作業環境（労働安全衛生）



内容	<p>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</p> <p><small>(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－要求事項及び利用の手引</small></p>
----	--

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

⑤ パワーハラスメント (パワハラ)

内容

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」¹⁹／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)²⁰

【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

⑥ セクシュアルハラスメント (セクハラ)

内容

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)」²¹

- ・「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



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



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: 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



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)²² / ILO第105号 強制労働の廃止に関する条約 (1957年)²³

内容

- ・労働者に賃金その他の補償を提供してさえいけば、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



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



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²⁴

内容

- ・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²⁵



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」²⁶

内容 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

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²⁷、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」²⁸

内容

【18歳未満に禁止されている危険有害労働の例】²⁹

- ・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】³⁰

- ・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

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)

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」³¹

内容

【個人情報とは】

- ・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

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

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」³²

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

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」³³

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

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
	<ul style="list-style-type: none"> ・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)

21 環境・気候変動に関する人権問題

内容	<p>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</p> <p>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</p> <p style="text-align: right;">(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</p>
	<p>・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</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 <p style="text-align: right;">(参照) 国連環境計画(「UNEP」) “What is the Right to a Healthy Environment ? Information Note”³⁴</p>

22 知的財産権

内容	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
	<p>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</p>

23 賄賂・腐敗

内容	<p>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</p> <p style="text-align: right;">(参照) 国連グローバル・コンパクトの10原則</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・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

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（原料生産・調達から、製品・サービスが消費者の手に届き使用・廃棄されるまでの一連のプロセス）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

②5 紛争等の影響を受ける地域における人権問題

内容

「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」³⁵

「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p24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

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

第3章 企業による人権尊重への取組の進め方

3-1 企業に求められる人権尊重への取組

はじめに

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。

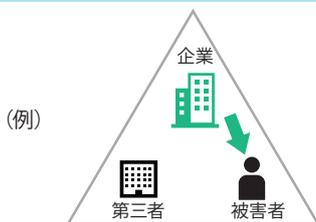
企業が対応すべき負の影響の種類

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。

●企業が人権への影響を配慮すべき状況

Cause

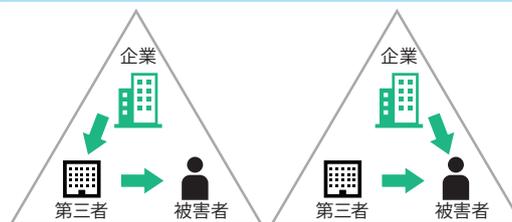
企業が人権への負の影響を引き起こしている場合



- ・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）³⁶

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) とは、上記の例のとおり、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) とは、上記の例のとおり、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ないものの、サプライヤーの判断によっては、負の影響を及ぼすこととなるようなものが該当します。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

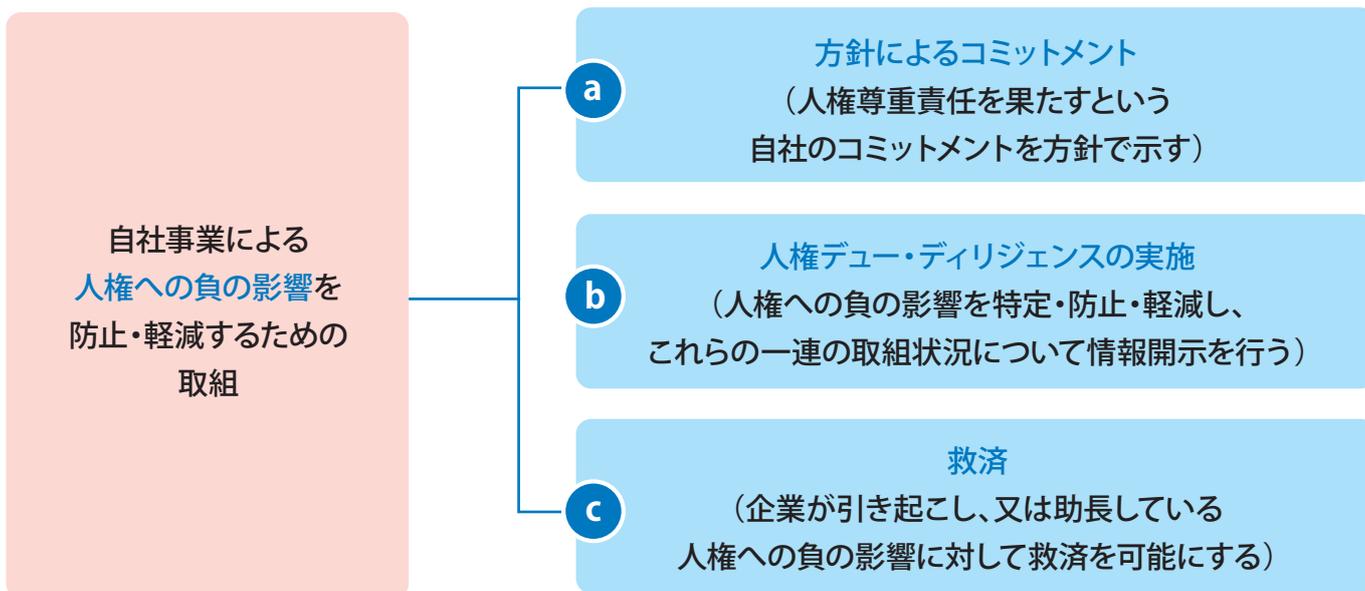
(Cause)」と「助長している場合 (Contribute)」のいずれに該当しているかを判断する際には、自社の行動と負の影響との関連性に注意する必要があります。

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) とは、上記の例のとおり、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するところ、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。

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、これらの措置は、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。また、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)。

●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

●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

(1) 人権方針の策定(取組例は、本報告書 詳細版のp59-61を参照)

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³⁷
- 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。

(2) 負の影響の特定・評価(取組例は、本報告書詳細版のp64-65を参照)

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)

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。なお、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p22-23を参照）。

- 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）。

深刻度の判断基準	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。³⁸

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ものであることから、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な負の影響の特定・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。

(3) 負の影響の防止・軽減（取組例は、本報告書 詳細版のp67-68を参照）

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に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。

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。³⁹

(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。なお、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、サプライヤーに一方向的に過大な負担を負わせるのではなく、対話等を通じて、協力的に取り組む姿勢が求められます。また、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い、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、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。⁴⁰

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取り組むことが期待されます。

(4) 取組の実効性の評価(取組例は、本報告書 詳細版のp69-70を参照)

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、その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。評価の手順として、まず、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います。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。次に、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。そうして得られた実効性評価の結果から、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付き、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。

(5) 説明・情報開示 (取組例は、本報告書 詳細版のp71-72を参照)

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には、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、例えば、自社のウェブサイト、年次報告書、統合報告書、サステナビリティ・レポート、人権報告書といった媒体が挙げられます。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

抄等について、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、上記の報告書等を作成・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。

(6) 救済(取組例は、本報告書 詳細版のp75-76を参照)

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。

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、多くの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。指導原則及びガイドラインにおいては、苦情処理メカニズムにおける八つの要件が提示されています(①正当性、②利用可能性、③予測可能性、④公平性、⑤透明性、⑥権利適合性、⑦持続的な学習源、⑧関与(エンゲージメント)と対話に基づくこと)。さらに、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

- ✓ 司法的手続:裁判所による裁判
- ✓ 非司法的手続

- 厚生労働省の個別労働紛争解決制度
- OECD多国籍企業行動指針に基づき外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成する連絡窓口 (National Contact Point)
- 法務局における人権相談及び調査救済手続
- 外国人技能実習機構における母国語相談等

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、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を行うことで、様々な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ことが重要であるところ、本節では、これらの取組について解説します。

教育・研修の実施

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ことから、企業には、従業員やサプライヤー等が人権に関する一定の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が、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、さまざま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。

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、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）⁴¹を含む差別や偏見を是正するための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。

サプライヤーへの働き掛け

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が、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。

ステークホルダーとの対話⁴²

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。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。

3-2 人権尊重への取組に注力している企業の事例

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。

■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 国連広報センター「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために（A/HRC/17/31）」（https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/）
- 10 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>）
- 11 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）
- 12 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>）
- 13 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>）
- 14 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/UNGPRReportingFramework-Japanese-June2017.pdf>）
- 15 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）
- 16 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）
- 17 Living Wage Foundation（<https://www.livingwage.org.uk>）
- 18 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>）
- 19 厚生労働省雇用環境・均等局（2018）「パワーハラスメントの定義について」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000366276.pdf>）
- 20 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）
- 21 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>）
- 22 国際労働機関（ILO）「1930 年の強制労働条約（第 29 号）」（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239150/lang--ja/index.htm）
- 23 国際労働機関（ILO）「1957 年の強制労働廃止条約（第 105 号）」（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239150/lang--ja/index.htm）
- 24 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）
- 25 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）
- 26 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>）
- 27 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>）
- 28 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）
- 29 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://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/library/tochigi-roudoukyoku/topics/kantoku/nensyou.pdf>）
- 30 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>）
- 31 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）
- 32 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）
- 33 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>）
- 34 国連環境計画（UNEP）（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>）
- 35 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>）
- 36 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>）

-
- ³⁷ 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>)
- ³⁸ 国連開発計画 (2021) 「研修進行ガイド - 人権デュー・ディリジェンス」 (https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-10/Japanese_UNDP-Human-Rights-Due-Diligence-Training-Facilitation-Guide-2021.pdf)
- ³⁹ OECD (2023) “OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct” (<https://www.oecd.org/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct-81f92357-en.htm>)
- ⁴⁰ 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)
- ⁴¹ 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>)
- ⁴² 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.iccl.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(概要版)

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!

令和6(2024)年3月

