



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

○人権とは何か	3
○企業による人権対応への注目の高まり	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	5
コラム SDGs (持続可能な開発目標) と「ビジネスと人権」	6
○企業が尊重すべき人権の主体 (ライツホルダー)	7
○企業が人権に負の影響を及ぼす形態	7
○人権に関するリスク	8
○企業が尊重すべき人権の分野	8
○(参考) 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	10

1-2 企業が尊重すべき主要な人権と人権に関するリスクの内容・近年の動向

①賃金の不足・未払、生活賃金	11
②過剰・不当な労働時間	12
③労働安全衛生	13
④社会保障を受ける権利	14
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)	16
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)	17
⑧介護ハラスメント (ケアハラスメント)	18
⑨強制的な労働	19
⑩居住移転の自由	21
⑪結社の自由	22
⑫外国人労働者の権利	23
⑬児童労働	24
⑭テクノロジー・AI に関する人権問題	26
⑮プライバシーの権利	27
⑯消費者の安全と知る権利	28
⑰差別	29
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	31
⑲表現の自由	32
⑳先住民族・地域住民の権利	33
㉑環境・気候変動に関する人権問題	34
㉒知的財産権	35
㉓賄賂・腐敗	36
㉔サプライチェーン上の人権問題	37
㉕救済へアクセスする権利	38

第2章

企業による人権への取組の必要性

2-1 人権に関する取組が事業活動に与える影響	39
○人権に関する取組の充実／不足が及ぼす15の主要な影響	39
2-2 人権に関する取組の充実によるポジティブな影響	40
2-3 人権に関する取組の不足によるネガティブな影響	42
○人権への取組の不足がネガティブな影響につながった例	44

第3章

企業による人権への取組の在り方

3-1 企業による人権への取組の在り方の全体像	48
○企業が行うべき取組の全体像	48
○「負の影響」を防止するための主な取組	49
(1) 人権方針の策定	50
(2) 人権への影響評価(人権インパクト・アセスメント)	51
(3) 教育・研修の実施	53
(4) 社内環境／制度の整備	55
(5) サプライチェーンの管理	55
(6) モニタリング(追跡調査)の実施	57
(7) 外部への情報公開	58
(8) 苦情処理メカニズムの整備	58
3-2 人権への取組に注力している企業の事例	62
代表的な取組企業へのインタビュー	65
参考文献一覧	71

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、全ての人が生まれながらに持つ権利です。

ただし、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たことを忘れてはなりません。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、これを保証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はある意味で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ますし、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が人権について理解し、その責務を果たすことを目指してきました。そうした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じ理解に到達しているわけではなく、また財源などの問題から、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言えません。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かったり、新しい権利について国民の意見が分かれることで、十分な権利を保証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、特に冷戦終了後に表面化したのが、次項以降に述べるような企業の活動による人権への影響です。サプライチェーン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ました。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などは、そうした人権への影響の端的な例です。こうした背景から、21世紀を迎えた国際社会は、主権国家だけが責務として担っていた人権という概念に対して、企業を含む国家以外の主体も責任を持ち、人権が保護され伸長されるべきだという一致した考え方に到達します。この、パラダイムシフトとさえも言える大きな変化を決定づけたものが、後述する「ビジネスと人権に関する指導原則」です。

今次日本において、「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」が策定され公表されたことは、こうした長い人類の取組と国際社会におけるここ数十年の努力を国内的にも反映し、実現するための大きな一歩です。この行動計画の実施を通じて、より多くの人たちが国内のみならずグローバルな経済活動の中で権利を保障され、より多くの選択肢をそれぞれの人生の中で得ることができ、また企業の側も様々なリスクを低減することが可能となり、より健全かつ強靱な成長を実現していくことが求められます。

日本のみならず世界の人々の人権を確保し、そのことを通じて持続可能な社会と経済発展を実現する担い手は、政府や大企業だけではありません。中小企業、生活者・消費者や市民社会など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。今回策定された行動計画は、そうした将来の発展のための重要な礎となるものです。

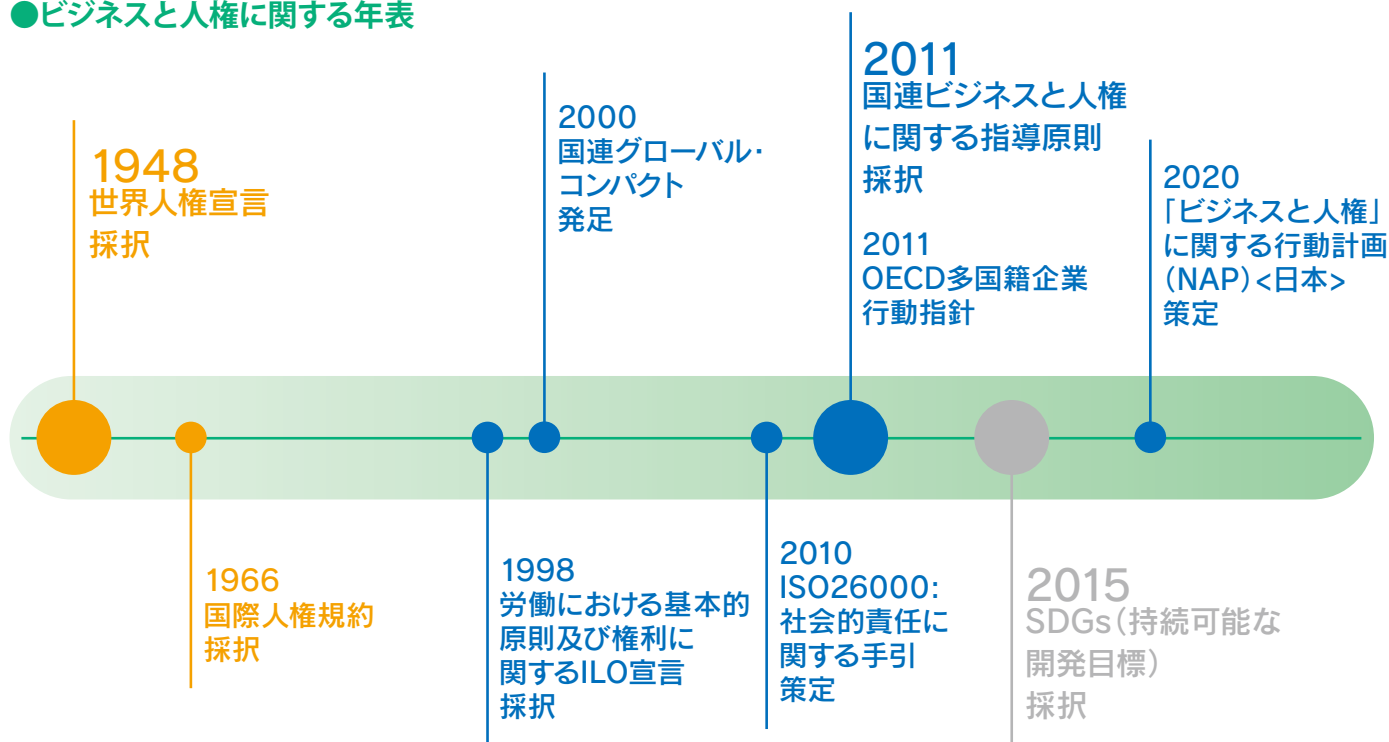
企業による人権対応への注目の高まり

近年、経済活動のグローバル化の進展に伴い、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。その中で、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などが軽視されるとともに、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で事業展開するに当たり、強制労働・児童労働、環境破壊などの事例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、株主などの利害関係者）から、環境・気候変動問題や人権尊重などに企業が真剣に取り組むことが求められています。

こうした流れも受けて、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」⁴が採択され、平成12（2000）年には国連グローバル・コンパクト⁵が発足する等、企業が尊重すべき労働における基本的な権利に関する国際的な基準やガイドラインが定められました。その後、ISO26000（社会的責任に関する手引）（平成22（2010）年）⁶、OECD多国籍企業行動指針（平成23（2011）年）⁷等、企業と人権に関する国際的なフレームワークの整備が進み、その集大成の1つとして、平成23（2011）年に、最も重要な国際的枠組みの1つである「ビジネスと人権に関する指導原則」が承認されました⁸。同指導原則では、「人権を保護する国家の義務」と並び、「人権を尊重する企業の責任」が3つの柱の1つと位置付けられています（なお、もう1つの柱は、「救済へのアクセス」です。）。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」⁹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、同指導原則のもとでは、各国に対して、「ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）」を策定することが奨励されており、欧米諸国を中心にNAPの策定が進む中、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）」¹⁰が公表されました。

●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、人権侵害の事例は後を絶ちません。特に企業による国境をまたいだ人権侵害が行われ、被害が救済されていないという批判がある中で、国際社会はいったい何ができるのか、という問いに答えたのが、ハーバード大学のジョン・G・ラギー教授が中心となり、国連が策定した「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」といいます。）です。指導原則は、次の3つを柱として、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：権利と義務が、その侵害・違反がなされた場合に、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原則、企業の責任 (Corporate Responsibility) に関する14原則、そして救済へのアクセス (Access to Remedy) について記した7原則の、合計31の個別原則からなりますが、企業が何をすべきかを考えていく上で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、国際社会に承認された人権により、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人権を尊重することが明確に求められています。

国別行動計画 (NAP) の策定

各国は、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います。欧米諸国は指導原則を受けて迅速に、自国の実状と法令に則した国別行動計画 (NAP) の策定に着手しました。平成25 (2013) 年にイギリスが世界で初めてNAPを策定したのに続き、イタリア、オランダ、ノルウェー、アメリカ、ドイツ、フランスなど各国がNAPを策定しました。令和元 (2019) 年10月には、タイがアジア諸国として初めてNAPを策定しています。

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)、有識者による諮問委員会及び各関係者による作業部会の設置、優先分野と重点的に検討する事項の特定などが行われてきました。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、諮問委員会での検討を経て、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、企業がその活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行い、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) を導入することへの期待が表明されています。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ける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6つの横断的事項と、指導原則の3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。これにより、ビジネスと人権に関する関係府省庁の政策の一貫性を確保するとともに、責任ある企業行動の促進、企業活動による人権への悪影響を受ける人々の人権保護・促進、日本企業の企業価値と国際競争力の向上などが期待されます。

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、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」といいます。)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(SDGs, Sustainable Development Goals)」¹¹として知られています。

その前身で平成12 (2000) 年に策定されたMDGs (ミレニアム開発目標/2001~2015年) は開発途上国の支援が中心であったのに対し、SDGsは、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)¹² 平等など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」なものとしてされています。

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兒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にも象徴されるように、SDGsは、その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他なりません。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・法の下での平等など、いわば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。

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、下記のように明示的に指導原則が言及されています。

「ビジネスと人権に関する指導原則と国際労働機関の労働基準」、「児童の権利条約」及び主要な多国間環境関連協定等の締約国において、これらの取り決めに従い労働者の権利や環境、保健基準を遵守しつつ、ダイナミックかつ十分に機能する民間セクターの活動を促進する。

なお、日本政府では、その実施に向けて、内閣総理大臣を本部長、全閣僚を構成員とする「SDGs推進本部」を設置し、「SDGs実施指針」を決定するなど、国内実施と国際協力の両面できちんとした基盤を整備しました。省庁間や国と自治体の壁を越え、更に民間セクター、NGO・NPO、国際機関、各種団体などの広範なステークホルダーと連携し、SDGsを推進しています。特に人権に関しては、法務省の人権擁護機関において、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。

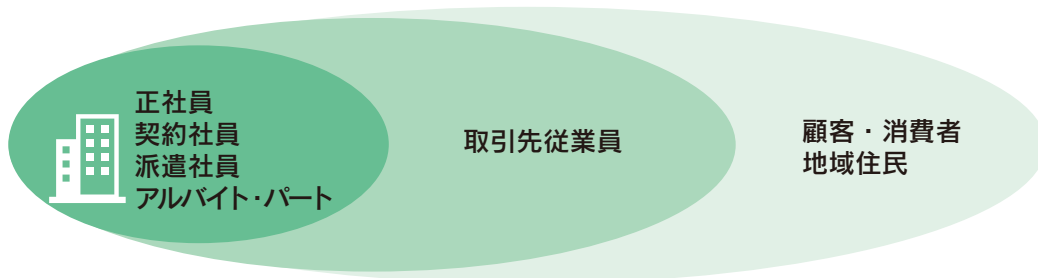
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



企業が尊重すべき人権の主体（ライツホルダー）

企業は、雇用形態にかかわらず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。）の人権を考慮すべきなのはもちろんのこと、取引先従業員、更には、顧客・消費者や事業活動が行われる地域住民など、当該事業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、必ずしも容易なことではありませんが、例えば従業員が顧客・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いたりする等、深刻な人権課題が発生する可能性があるため、十分な検討と対策が必要です。

●企業が人権への影響を考慮すべき対象

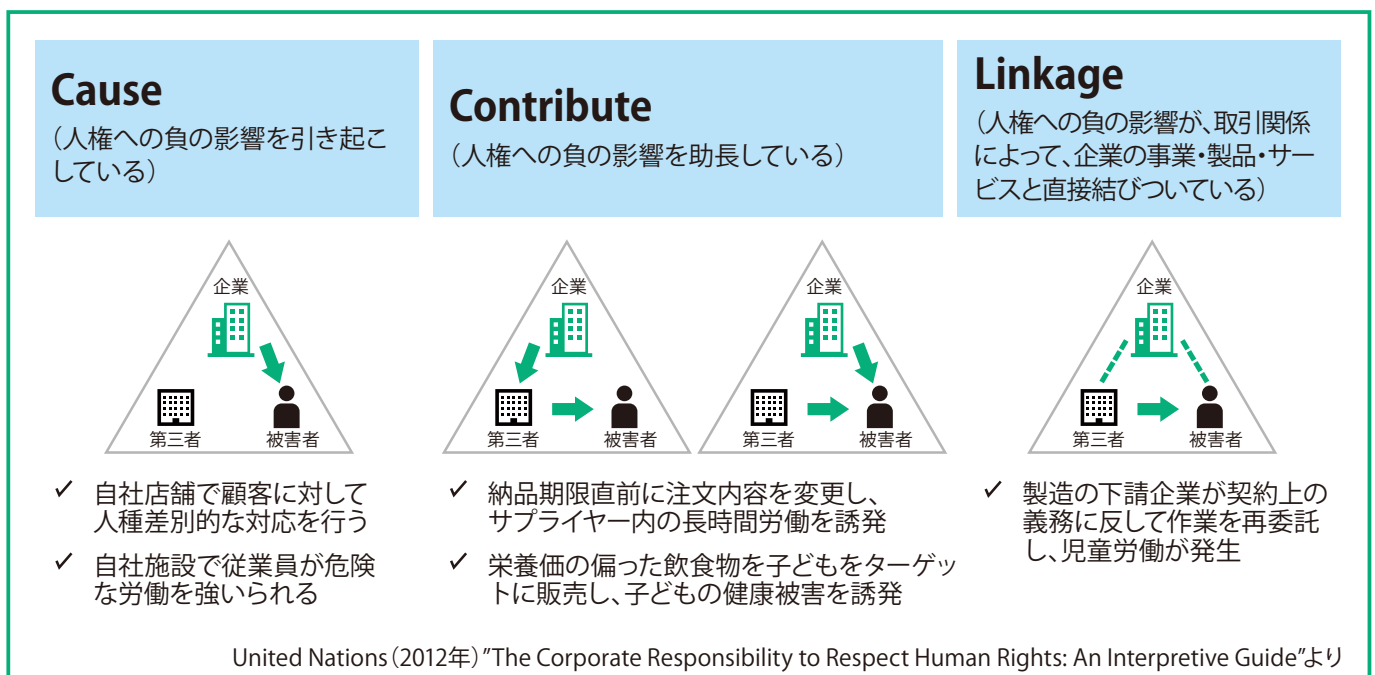


企業が人権に負の影響を及ぼす形態

指導原則では、企業自ら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・サービスと結びついている）人権侵害についても、対応する必要があるとしています。

例えば、自社工場で従業員が危険な労働環境にあるような状態は、自らが直接引き起こしている問題として、従来から一定程度の対応がなされてきました。しかし、現在の国際的な人権に関する議論に照らすと、例えば、自らの一方的都合で取引内容を突然変更することにより取引先従業員での長時間労働を誘発したり、更に自社製品・サービスが人権侵害の現場で悪用されていたりする場合にも、企業の人権に対する責任が問われます。

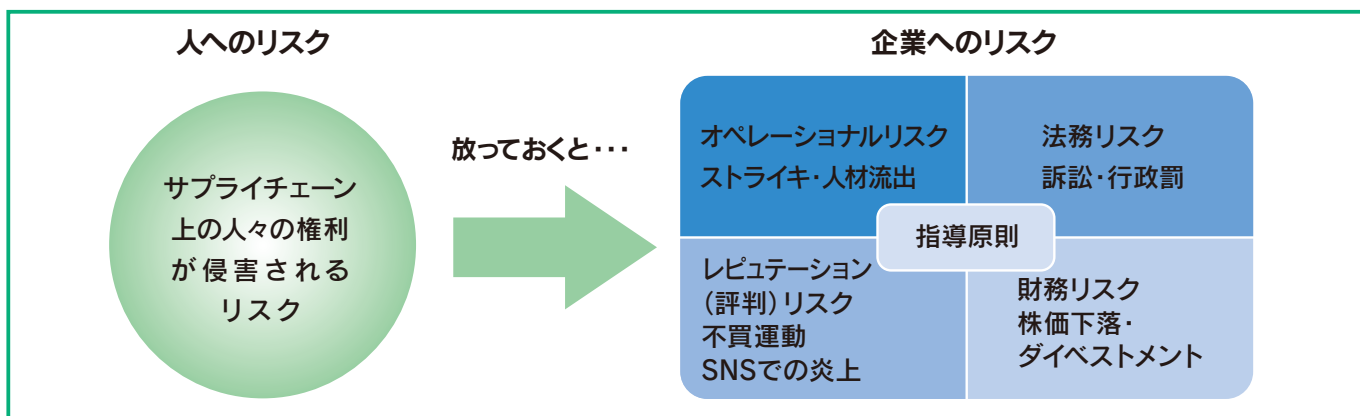
●企業が人権への影響を配慮すべき状況



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にとってのリスクではありません。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、前ページで述べたライツホルダーが負の影響を受けるリスクです。例えば、児童労働によるリスクは、子どもたち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を奪われてしまうことを意味します。このように、事業活動に関連して、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、そのリスクをしっかりと把握することが必要になります。

一方、企業が人権課題に関心を払わず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様々なリスクが生じることになります。具体的には、訴訟や行政罰などの法務リスク、ストライキや人材流出などのオペレーショナルリスク、不買運動やSNSでの炎上などのレピュテーション（評判）リスク、株価下落や投資の引揚げ（ダイベストメント）といった財務リスクなど、様々なリスクが考えられます。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うるといえます。




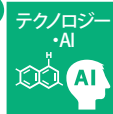























企業が尊重すべき人権の分野

では、「人権に関するリスク」にはどのようなものが考えられるでしょうか。企業において人権課題の現状を把握し対応を検討する必要性に鑑み、ここで一度整理してみましょう。多くの日本企業がこれまで「人権」と捉えてきたのは、パワーハラスメント（パワハラ）、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た伝統的な差別問題がほとんどでした。しかし、ビジネスと人権という文脈では、従来責任を負うとされた範囲をはるかに超えて、最上流の取引先から製品・サービスの使用にとどまらず廃棄にまで及ぶサプライチェーン全体や、消費者の先にある社会や広告の受け手、直接の取引関係にはない地域住民やNPO・NGOなども含めて、強制労働や児童労働も含め、あらゆる人権侵害が起きていないかを考慮する必要があります。

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（10ページ参照）に照らし、以下の表のとおり、企業が配慮すべき主要な人権及び企業活動に関連する人権に関するリスクをリストアップしました。

ここで特に注目すべきなのは、企業のビジネス活動に関係するサプライチェーンにおいて人権侵害が発生した場合、それが直接の取引先でなくとも、企業の責任が問われるようになってきているという点です。指導原則に従うと、例えば取引先で起きた人権侵害を看過し、その取引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。今後は、自社内における人権侵害に限らず、調達から商品の販売・サービスの提供、そして廃棄・再利用まで、サプライチェーン全体における人権に関するリスクの管理と適切な対応が求められます。

このように、人権に関するリスクは非常に多岐にわたりますが、一部の人権に関するリスクへの対応にとどまっている、あるいは人権に関するリスクがあることをほとんど把握できていない企業も多いのが実状です。今後は人権に関する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。

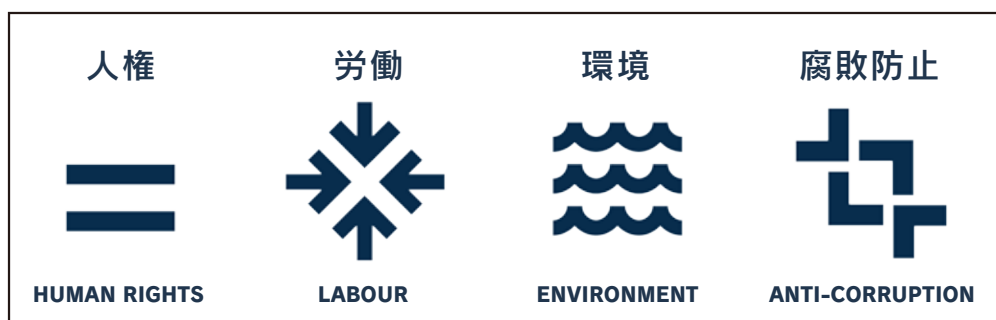
1	 賃金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金	14	 テクノロジー・AI	テクノロジー・AIに関する人権問題
2	 労働時間	過剰・不当な労働時間	15	 プライバシーの権利	プライバシーの権利
3	 労働安全衛生	労働安全衛生	16	 消費者の安全と知る権利	消費者の安全と知る権利
4	 社会保障	社会保障を受ける権利	17	 差別的対応・表現	差別
5	 パワハラ	パワーハラスメント (パワハラ)	18	 ジェンダー	ジェンダー (性的マイノリティを含む)に関する人権問題
6	 セクハラ	セクシュアルハラスメント (セクハラ)	19	 表現の自由	表現の自由
7	 マタハラ パタハラ	マタニティハラスメント/ パタニティハラスメント	20	 先住民族・地域住民の権利	先住民族・地域住民の権利
8	 ケアハラ	介護ハラスメント (ケアハラスメント)	21	 環境・気候変動	環境・気候変動に関する人権問題
9	 強制的な労働	強制的な労働	22	 知的財産権	知的財産権
10	 居住移転の自由	居住移転の自由	23	 賄賂・腐敗	賄賂・腐敗
11	 結社の自由	結社の自由	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
12	 外国人労働者	外国人労働者の権利	25	 救済へのアクセス	救済へアクセスする権利
13	 児童労働	児童労働			

(参考) 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、ガイドラインには下記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、これらのルール等に含まれています。ただし、社会環境の変化とともに企業が関係する人権に関するリスクも多様化しているため、必ずしも既存のルール等だけを参照していれば十分というわけではなく、国内外のビジネスと人権に関する最新の議論を把握することが必要です。

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として、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4分野にわたる労働に関する最低限の基準を定めたもの。
国連グローバル・コンパクトの10原則 ¹³	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OECD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5回改訂され、直近の平成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などが盛り込まれた。
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、非営利など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。

国連グローバル・コンパクトの定める4分野



グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン公式ウェブサイトより

企業が事業活動を行う上で、仮に当該事業そのものが直接に人権侵害を起こすことはないとしても、サプライチェーン及びその他のビジネス上の関係において、間接的に負の影響の原因となったり、負の影響を助長したりする可能性があるため、人権への負の影響を完全になくすることは困難です。しかしながら、人権への負の影響を予測・特定することにより、リスクを防止・軽減させることができます。そのような観点から、9ページの分類に従って、企業活動に伴い発生し得る人権に関するリスクについて、それぞれ解説します。



①賃金の不足・未払、生活賃金

内容

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関わらず、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）の支払いを行わないこと

（参照）東京労働局ウェブサイト「未払い賃金とは」¹⁵ /ILO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

- ・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（労働法第39条）／その他労働法第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に関するリスクの事例

- ・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

100万円以上の割増賃金の遡及支払状況

年度	企業数（企業）	対象労働者数（百人）	是正支払額（万円）
2011	1,312	1,170	1,459,957
2012	1,277	1,024	1,045,693
2013	1,417	1,149	1,234,198
2014	1,32	2,035	1,424,576
2015	1,348	927	999,423
2016	1,349	980	1,272,327
2017	1,870	2,052	4,464,195
2018	1,768	1,187	1,244,883

厚生労働省「監督指導による賃金不払残業の是正結果（平成30年度）」より

■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）、令和元（2019）年度は、是正企業数1,611 企業、対象労働者数は7万8,717 人、支払われた割増賃金合計額は、98億4,068万円となっています。¹⁸

近年の事例として、平成29（2017）年に宅配大手企業が、労働基準監督署からの勧告を受け、約5万9千人の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が報道されています。¹⁹

また、国内で技能実習生を低賃金で働かせていた例も複数発覚しています。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。²⁰

近年では、主に国外で事業を行う企業を中心に、法的義務である最低賃金額の支払いにとどまらず、「生活賃金を上回る適切な賃金の支払い」を人権方針や行動指針などに盛り込む企業が増えています。日本労働組合総連合会（連合）は、働きながら最低限の生活を送ることのできる必要生計費を、「連合リビング・ウェイジ」として都道府県、世帯別に独自に算出しています。²¹

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」²²

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

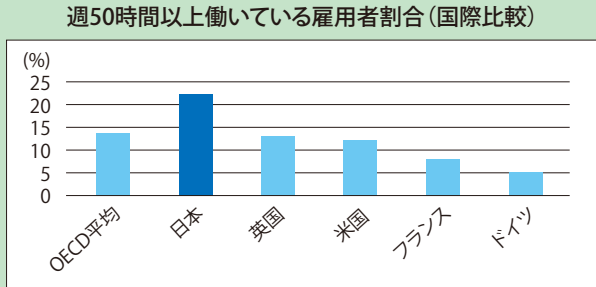
■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- ・繁忙期に長時間労働が続いた結果、鬱病を発症
- ・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
- ・裁量労働制をとっているからといっ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

厚生労働省による令和元（2019）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32,981事業場のうち、15,593事業場（47.3%）で違法な時間外労働が認められ、このうち37.1%に当たる5,785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。²³

令和元（2019）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174人と、過去3年間では漸減しているものの、請求件数は2,996件と、認定件数よりもはるかに多く、また年々増加しています。²⁴ 令和元（2019）年に実施された産業医に対するアンケート調査（働き方改革による「長時間労働の改善を感じるか」に関して株式会社Mediplatが産業医500人を対象に実施。）においても、約7割の産業医が、「長時間労働の改善」の必要を感じると回答しています。²⁵ 他国との比較においても、週50時間以上働く長時間労働者の割合は日本で21.9%と、他の先進国（OECD）平均13.0%に比べて高くなっています。（アメリカ11.7%、イギリス12.8%、フランス7.8%、ドイツ5.0%）²⁶



厚生労働省「平成29年版 労働経済の分析 - イノベーションの促進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題-」より

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。²⁷ また、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」など、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。²⁸

平成29（2017）年に株式会社東京商工リサーチが実施した「『長時間労働』に関するアンケート調査」では、残業減少の努力をしている企業は、79.7%と約8割を占め、「いいえ」と回答した企業は、12.4%と約1割に留まりました。残業減少に向けた努力として、具体的には「仕事の効率向上のための指導」や「仕事の実態に合わせた人員配置の見直し」、「ノー残業デーの設定」等が挙げられています。²⁹

③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に関するリスクの事例

- ・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
- ・工場内の換気不足による衛生状態の悪化を放置する
- ・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
- ・新型コロナウイルス感染症等への従業員の感染を防止するための対策を講じない

■近年の動向

令和元（2019）年の死傷災害（死亡災害及び休業4日以上
 の死傷災害）による死傷者数は12.6万人に上ります。産業別
 構成比をみると、第三次産業が60,208人と最も多く、次いで
 製造業26,873人、陸上貨物運送事業15,382人、建設業15,183人
 でした。³⁰

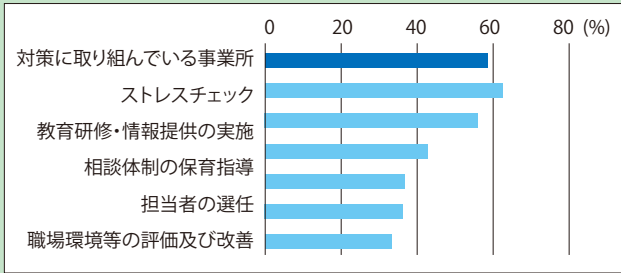
職場のメンタルヘルスへの関心の高まりを背景に、労働安全
 衛生法の改正により平成27（2015）年からストレスチェックの実
 施が義務化されました。従業員が50人以上の事業所が対象と
 なります。（契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の
 労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の
 対象外です）³¹

平成30（2018）年の厚生労働省の調査によると、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事務所の割合は平成30（2018）年で59.2%であり、具体的な取組としてはストレスチェックの実施（62.9%）や教育研修の実施（56.3%）等が挙げられました。ただし、既に義務化されている50人以上の事務所であっても、50人～99人規模ではストレスチェック実施率が86.9%である等、更なる対応が必要な側面もあります。³²

また、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などの設置が必要となりました。³³

他方、傷病（がん、糖尿病等の私傷病）を抱えた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55.8%であり、具体的な取組としては「柔軟な労働時間の設定、仕事内容の調整等」（90.5%）が最も多く、次いで「年次有給休暇以外の休暇制度、勤務制度等」（28.0%）でした。³⁴

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〔平成30年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況〕より

④ 社会保障を受ける権利

内容	傷病や失業、労働災害、退職などで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国籍がある者と同様に適用される

■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- ・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、「パート社員は社会保険に入ることができない」と伝える

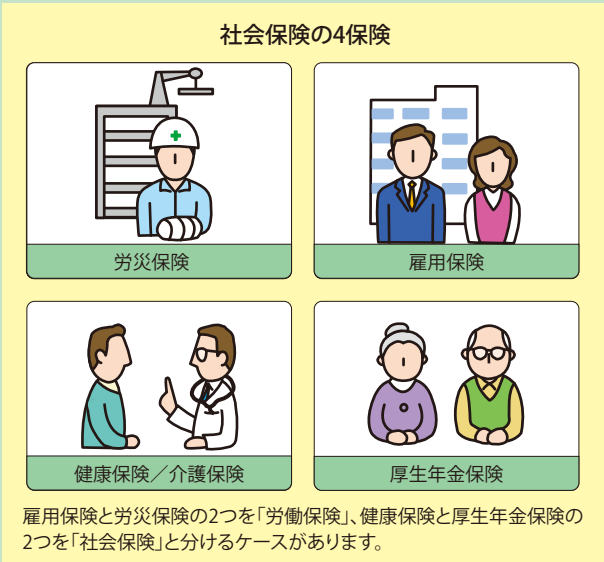
■ 近年の動向

社会環境の整備や働き方の多様化に合わせて、社会保障制度のあり方も変わってきています。平成29(2017)年に社会保険の加入対象が拡大され、非正規雇用の労働者も、労使で合意すれば社会保険に加入できるようになりました。

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、原則として日本国籍がある者と同様に社会保障制度が適用されます。したがって、日本の企業は、国籍を問わず雇用する全ての労働者を労災保険に加入させる義務があります。企業には、労働者本人や家族に対して、労災保険給付の請求権があることを通知し、証明書を出すなどの協力義務もあります。³⁵ また、外国人労働者も一定の労働時間等の要件を満たせば、雇用保険、健康保険、厚生年金に加入することになりますし、40歳以上の労働者は介護保険の対象となります。

一方、日本企業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基礎的な社会的保護の土台を保障されなかった場合、企業は効率性低下及び評判悪化の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。³⁶

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、民間セクターが集まり、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、ゴール1.3を始め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などを行っており、ロレアル、ダノン、ネスレ、カルフルなどの企業が参加しています。³⁷



⑤ パワーハラスメント (パワハラ)

パワハラの3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

厚生労働省「パワーハラスメントの定義について」³⁸／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)³⁹

内容	【パワハラの6つの類型】
	<ul style="list-style-type: none"> ・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：私的なことに過度に立ち入ること

■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

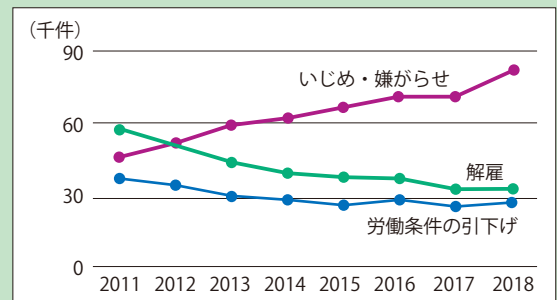
- ・皆の前で起立させたまま、大声で長時間怒鳴り続ける
- ・部下が仕事ができない人間であると決めつけ、何の説明もなく役職に見合った業務を与えない
- ・不要不急にもかかわらず、休みの日や夜間に出勤を要請する
- ・簡単な仕事だけを要求すること (過少な要求)
- ・取引先従業員に対して、納品物の不満について長時間電話で怒鳴り続ける

■ 近年の動向

日本では、パワハラは統計上増加の一途をたどっており、都道府県労働局への「嫌がらせ、いじめ」の相談件数は、令和元 (2019) 年には87,570件に上りました。⁴⁰ また、平成28 (2016) 年の調査では、およそ3人に1人が過去3年以内にパワハラを受けた経験があると回答する⁴¹等、パワハラは日本において最も発生しやすい人権侵害の1つです。そのため、日本企業による対応が強く求められています。同調査ではパワハラの対策を実施している企業は52.2%に留まりました。

こうした背景を受けて、日本では令和元 (2019) 年5月、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) を改正し、パワハラ防止への取組を初めて義務化しました (通称：パワハラ防止法)。令和2 (2020) 年6月以降、大企業においては、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が求められます (中小企業への適用は、令和4 (2022) 年4月)。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、他社従業員及び顧客等による自社従業員への迷惑行為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。改正労働施策総合推進法等の履行確保を通じ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はNAP「ビジネスと人権」に関する行動計画 (2020-2025) でも明記されています。

民事上の個別労働紛争相談件数の推移 (相談内容別)



厚生労働省「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

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)」⁴²

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など)、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、強制わいせつ行為、強姦など) (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などもセクハラに含まれる

■企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- ・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

令和元 (2019) 年の日本労働組合総連合会による調査では、職場でセクハラを受けたことがある人は26.7% (女性:37.7%、男性:14.2%) に上りました。⁴³ また平成28 (2016) 年の調査においてセクハラの様態別で最も多いのは、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」(53.9%) であり、次いで「不必要に身体に触られた」(40.1%)、「性的な話や、質問をされた」(38.2%) でした。⁴⁴

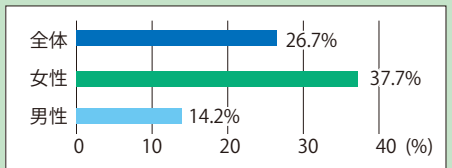
事業主に対しては、平成19 (2007) 年の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律 (男女雇用機会均等法) の改正により、セクハラ防止措置の実施が義務付けられています。具体的には、方針の明確化や相談体制の整備、事案発生時の迅速・適切な対応の整備、その際のプライバシー保護等の措置が、業種・規模にかかわらず事業主の義務となっています。事業主が必要な措置を講じず、また、厚生労働大臣による勧告に従わなかったときは、その旨 (企業名) を公表できるとされています。

また、令和元 (2019) 年の法改正ではセクハラ対策が強化され、「自社の労働者が他社の労働者に対してセクハラ行為に及んだ場合、他社からの社内調査などの協力要請に応じる努力義務」等が新設されました。

令和元 (2019) 年には、就活生に対するセクハラ問題が注目を集め、学生団体が対応を求める声明を出す等の動きが見られました。同年に発表された厚生労働省の指針においては、「就業規則などで就活生へのセクハラ・パワハラを行ってはならないという方針を明確化し、社内報、パンフレット、ウェブサイト、研修などで周知すること」等が「望ましい」取組として示される等、自社従業員に留まらない対応が求められています。

令和元 (2019) 年の厚生労働省による雇用均等基本調査では、セクハラ防止対策に取り組んでいる企業は80.2%に上りました。取組内容としては、「就業規則、労働協約等の書面でセクシュアルハラスメントについての方針を明確化し、周知した」が64.8%と最も高く、次いで、「当事者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知している」が53.2%となっています。⁴⁵

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 2019」より

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忌諱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：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、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

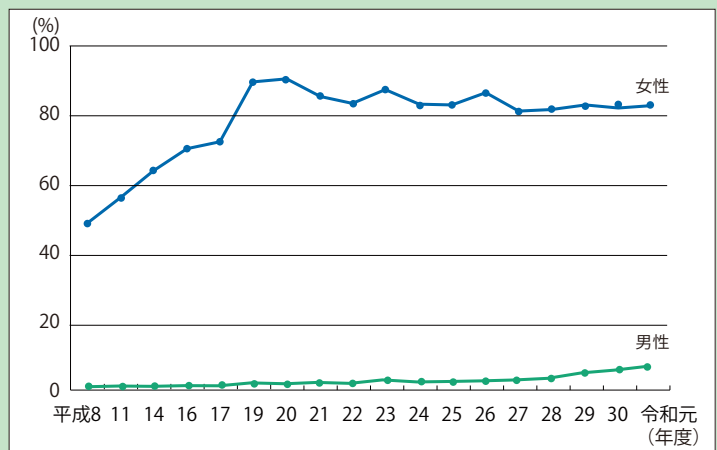
■企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- ・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思え」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

厚生労働省が平成28(2016)年に発表した調査結果では、職場でマタニティハラスメント(マタハラ)を受けた・見聞きしたことがある人は21%に上り、その内約50%は上司・先輩からのマタハラを受けた・見聞きしたと回答しています。⁴⁶ 令和元(2019)年の雇用均等基本調査で、女性の育児休業取得率は83%であるのに対し、男性の育児休業取得率は平均7.5%と低い水準です。⁴⁷ また、令和元(2019)年の日本労働組合総連合会による調査では、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など)を受けた経験のある人は育休取得者の21%にも上り、具体的な被害としては「復帰したら嫌味を言われた」「責任ある仕事を任せられなくなった」等が多く挙げられました。⁴⁸

育児休業取得率の推移



厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」より

育児・介護休業法などにおいて、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い(解雇など)は禁止されています。また、平成29(2017)年の同法改正により、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。更に政府は、男性の育児休暇取得率について、令和2(2020)年までに13%に引き上げる目標を設定しています。妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止する対策に「取り組んでいる」と回答した企業割合は全体の75.7%。1,000人を超える規模の企業では「取り組んでいる」割合が99%を超える等、法令による義務化を受けて対応が進んでいます。⁴⁹ 具体的な取組内容としては、「方針・規則の整備」「相談窓口の設置」「業務体制の整備」等、政府指針に定められている施策を中心に対応がなされています。

⑧介護ハラスメント(ケアハラスメント)

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、制度利用の障害、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

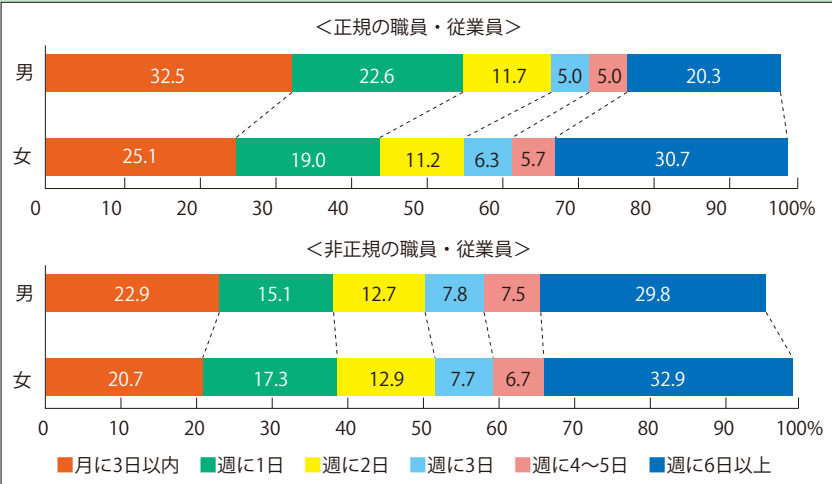
■企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- ・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、平成30(2018)年度末の要介護(要支援)認定者数は658万人となっています。⁵⁰ そうした状況のもと、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。平成29(2017)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10万人に及びました。介護をしている労働者の介護日数は、正規の職員・従業員のうち、男性は「月に3日以内」、女性「週に6日以上」の割合が最も高いという結果も出ており、特に働く女性にとって介護の負担が大きいことが分かります。⁵¹

男女、雇用形態、介護日数別介護をしている雇用者の割合ー平成29年



総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」より

平成27(2015)年の日本労働組合総連合会による調査では、介護休業制度や短時間勤務制度利用者の約3割が、介護に関する不利益な扱いを受けたと回答しており、具体的には「賃金や一時金の引き下げ」「人事考課での不利益な評価」「言動等による嫌がらせ」等を経験したとしています。⁵²

令和元(2019)年の改正育児・介護休業法により、従来は半日単位で取得が可能だった介護休暇が、時間単位で取得できるようになりました。また、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は介護休暇を取得できなかったところ、全ての労働者が取得できるようになりました。

コラム

企業に求められるハラスメント防止策

介護ハラスメントのみならず、パワハラ、セクハラ、マタハラ・パタハラも含め、あらゆるハラスメントは、起きてしまうと被害者は物理的にも精神的にも大きなダメージを受けることとなります。企業は、起きてしまった後の対策だけでなく、ハラスメントが起きないようにするための努力も求められます。企業は、ハラスメントの実態に関して調査・点検を行い、社内の制度利用に関する周知や啓発を行うなど、ハラスメントの防止に取り組むとともに、ハラスメントを受けた人の相談窓口を設ける、被害者等に対して適切な対応を行うといった取組も必要となります。

⑨ 強制的な労働

内容

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)⁵³ / ILO第105号 強制労働の廃止に関する条約 (1957年)⁵⁴

- ・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2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など
 - 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／高額な就職料の徴収など

■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- ・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、平成28 (2016) 年の世界の強制労働者数は2,490万人に上り、その内、政府関与の強制労働が410万人、性産業の強制労働が480万人、その他民間セクターにおける強制労働が1,600万人でした。⁵⁵ 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 (Minderoo Foundation) によると、日本国内での強制労働は他国と比べると少ないとはいえ、その経済活動を通じて国外での強制労働に関与しており、その規模は世界第2位とされています。⁵⁶ 食品・消費財大手や小売大手が加盟する国際的な業界団体ザ・コンシューマー・グッズ・フォーラム (CGF) によると、日本への輸入品で強制労働の懸念のある上位5製品として、パソコンや携帯電話等のエレクトロニクス製品、衣服、魚、カカオ、木材が挙げられ、サプライチェーン上の強制労働を防止する必要があります。⁵⁷

日本への輸入品で強制労働の懸念のある上位5製品

製品	輸入元
エレクトロニクス製品：コンピューター、携帯電話	中国、マレーシア
衣服：アパレル、服飾品	アルゼンチン、ブラジル、中国、インド、マレーシア、タイ、ベトナム
魚	ガーナ、インドネシア、タイ、台湾、韓国、中国、ロシア
カカオ	コートジボワール、ガーナ
木材	ブラジル、ペルー

日経ESG経営フォーラム「日本の「強制労働」に焦点」より

国内では、平成29 (2017) 年施行の技能実習法において、外国人技能実習生の強制労働を禁止し、更にパスポートや在留カードを会社が預かること等を禁止しています。しかしながら、アメリカ国務省人身取引監視対策部による「2020年人身取引報告書」では⁵⁸、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して強制的に労働に従事させる事案が引き続き発生していることが指摘されています。更に、人手不足等を背景に、従業員の出勤を強制したり、本人の意思を無視して時間外労働を強いたりする事案も報道されており、注意が必要です。

イギリスの現代奴隷法 (平成27 (2015) 年) やオーストラリアの現代奴隷法 (平成31 (2019) 年) に代表されるように、欧州など各国では強制労働等の禁止を実効的に担保するための法律の策定が進められ、強制労働を含む奴隷労働や人身取引をはじめとする人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、救済するための一連のプロセス (人権デュー・ディリジェンス) ・報告等が企業に義務付けられ、当該国で事業を展開する日本企業のみならず、当該国企業と取引をする場合にも、このような法律への対応を適切に把握し対応する必要が出てきています。

イギリスの人権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。令和2 (2020) 年現在、日本企業はICT分野で13社、アパレル&フットウェア部門で5社、食品・飲料部門で6社の合計24社が対象となっています。⁵⁹ 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だけでなく市民社会からも、企業に人権尊重の対応を求める声が高まっています。⁶⁰

企業の強制労働への対応のベンチマーク

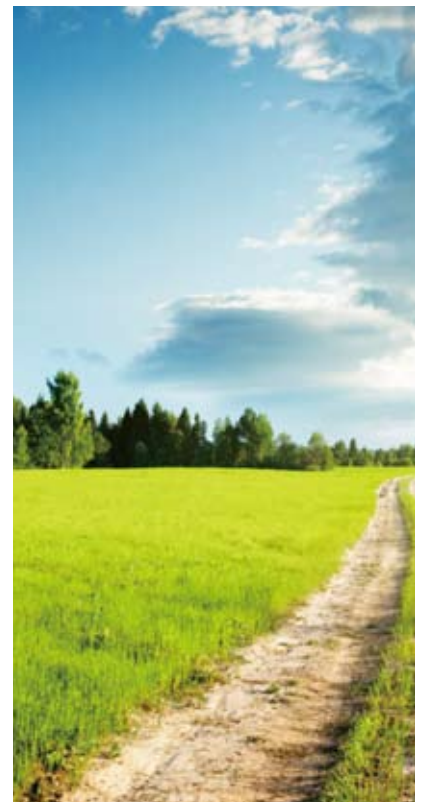
KnowTheChainは、イギリスに本部を置くビジネスと人権に関する諸問題に取り組む人権NGO及びESG評価会社等のパートナーシップで、平成28(2016)年より隔年で、企業の強制労働・人身取引への対応に重点をおいたベンチマーク(対応の度合いを数値化したもの)を公表しています。特に人権に関するリスクが高いとされるICT(情報通信技術)、飲食料、アパレル・靴の3セクターについて、令和2(2020)年現在で180社が対象となっています。評価項目は、コミットメント(公約)とガバナンス(企業統治)、トレーサビリティ(追跡可能性)とリスク評価、調達行動、採用活動、労働者の声、モニタリング(追跡調査)、救済措置の7項目です。

セクターごとに異なるタイミングで結果を公表していますが、令和2(2020)年6月にはICTセクター、同10月には飲食料セクターのベンチマークが公表されました。これら2セクターでは、日本企業も10数社が対象になりましたが、海外企業に比べると低いスコアとなっています。

2020年の飲食料・ICTセクターのベンチマーク(100点満点)

スコア	飲食料	ICT
70～		ヒューレット・パカード・エンタープライズ
60～	ユニリーバ	HP Inc.、サムスン、インテル、アップル、デル
50～	ネスレ、ケロッグ、ウォルマート、コカコーラ	マイクロソフト、シスコシステムズ
40～	ダノン、ペプシコ	ノキア、アマゾン
30～	アマゾン、キャンベル、ハーシー	ソニー
20～	コストコ、セブン&アイ、カルフル	日立、任天堂
10～	イオン	村田製作所、東京エレクトロン、キヤノン、パナソニック、HOYA、京セラ
0～	サントリー	キーエンス

Know The Chain 2020 Benchmark から主要企業及び日本企業を抜粋



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に関するリスクの事例

- ・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

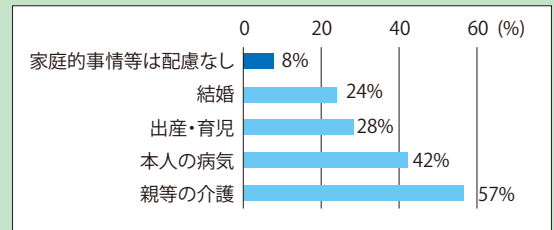
大規模な施設の建設等を伴う海外展開に際し、当該地域住民の立退きを半強制的に実施してしまう事例が発生し、問題視されてきました。2006年にカンボジアの首都プノンペン市内バサックスラムの住民が強制移転させられた例が知られていますが、そのほか近年の例では、2014年にミャンマーのティラワ経済特別区において、日本政府と日本の3企業がミャンマー政府・企業連合体と共同で行った開発事業で、68世帯が国際ガイドラインに沿わない移転プロセスにより強制移転させられ、収入源や生計手段としていた農地を失った例が報告されています。

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。令和元(2019)年には、ある企業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上で批判が集まった事例が発生しました。

平成29(2017)年の独立行政法人JILPTによる企業に対する調査では、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19%に留まる等、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、この調査において「過去3年間で転勤において家族的事情等を考慮したことがあるか」について尋ねたところ、「親などの介護」(57%)「本人の病気」(42%)「出産・育児」(28%)は考慮されたとの回答があったものの、8%の企業は「家庭的事情などは考慮しない」と回答しています。⁶¹

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・機会を設けている企業は83.7%と大半を占めています。しかし「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。また、一部企業においては、「望まぬ全国転勤の廃止」や現地採用従業員の増員やテレビ会議の活用による転勤の削減といった対応が進められています。

過去3年間で転勤における家族的事情等の考慮



独立行政法人JILPT「企業の転勤の実態に関する調査」より

11 結社の自由

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に、組合活動に参加したという理由などで解雇されたり、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⁶²

- ・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・活動を決めることができる（ILO第87号 結社の自由及び団結権保護条約⁶³）

■企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- ・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し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
- ・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

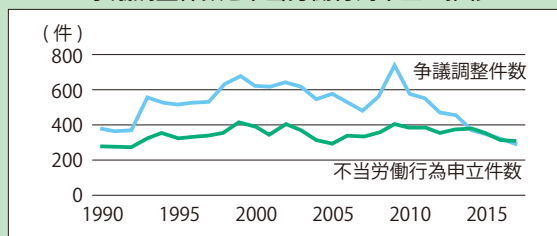
■近年の動向

令和元（2019）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245件となりました。⁶⁴

日本における近年の事例としては、平成30（2018）年に自動車メーカーが派遣社員の雇い止めを巡る労働組合との団体交渉に応じず、県の労働委員会から団体交渉に応じるよう命じられました。また、平成29（2017）年に引っ越し業者が労働組合への加入をきっかけに従業員の懲戒解雇や配転を行ったことに対し、都の労働委員会は不当労働行為であると認定し救済命令を交付しています。

他方、近年世界的にライドシェアサービス（一般のドライバーが自家用車等を用いて利用客を輸送するビジネス）に代表されるプラットフォーム型の労働が増加していることを受けて、オンコールワーカー（事業主の求めに応じて不定期に短時間業務を受託する契約労働者）の労働権が世界的に問題となっており、オンコールワーカーによる労働組合も結成され始めています。⁶⁵このような動向を踏まえ、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の侵害にも気をつける必要があります。

争議調整件数と不当労働行為申立の推移



労働制作研究・研修機構「早わかり グラフでみる長期労働統計」より

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」⁶⁶

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に関するリスクの事例

- ・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
- ・女性である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

出入国在留管理庁の統計によると、在留外国人は令和元(2019)年末で293.3万人で、前年末に比べ20万人超増加し過去最高となりましたが、そのうち外国人技能実習生は41.2万人と14%を占めています。⁶⁷

政府では外国人が暮らしやすい地域社会づくり等に努めてきましたが、平成30(2018)年に在留資格「特定技能」が創設されたことを受け、外国人材の受入れ・共生のための取組を強化し、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を取りまとめました。⁶⁸ 人手不足が深刻といわれている介護、外食、建設、ビルクリーニング業界を中心に外国人労働者の受入れが進んでいますが、その労働環境は十分に把握されておらず、違法状態となっている場合があります。こうした状況は、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、不安定な立場に置かれ、解雇や賃金未払いなどの問題が起こった際にも相談する先がなく、法的に不利な状況に置かれることも指摘されています。⁶⁹

特に令和2(2020)年には新型コロナウイルス感染症の感染が拡大するなか、多くの外国人労働者が会社から無給での休業を命じられ、更に身分証明書を会社が預かっていたり、一定の期間以内に辞めた場合に違約金を課したりするために転職ができず、生活に困窮している事例も報じられました。⁷⁰

技能実習生に関しても、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(技能実習法)や、送出国政府との間の二国間取決め等に基づき、技能実習制度の適正化及び技能実習生の保護を図る取り組みが進められていますが、権利の侵害事例は多く発生しています。

全国の労働局や労働基準監督署が、平成31・令和元(2019)年に技能実習生の実習実施者(技能実習生が在籍している事業場)に対して行った監督指導や送検等の結果をまとめた厚生労働省の報告書によると、労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、監督指導を実施した9,455事業場のうち6,796事業場で、71.9%に上りました。⁷¹ 主な違反事項は、労働時間(21.5%)が最も多く、続いて使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準(20.9%)、割増賃金の支払(16.3%)となっており、労使協定を超えた残業、割増賃金の不払い、危険や健康障害を防止する措置の未実施などの労働基準関係法令に違反する事例が依然として存在しています。

13 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

(参照) ILOウェブサイト⁷²

内容

- 【18歳未満に禁止されている危険有害労働の例】⁷³
- ・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、キャバクラ、クラブ等）
- 【その他18歳未満に関する労働規定の例（労働基準法から）】
- ・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
 - ・年齢証明書の備えつけ
- 【児童労働の中でも「最悪の形態の児童労働」とされる労働】⁷⁴
- ・人身取引、徴兵を含む強制労働、債務労働などの奴隷労働
 - ・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・取引など不正な活動に使用、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に関するリスクの事例

- ・年齢確認書類の詳細を確認せず、15歳未満の子どもを雇用する
- ・18歳未満の子どもを、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、酒席での接待などに従事させる
- ・18歳未満の子どもを午前5時以前又は午後10時以降に深夜残業に従事させる
- ・取引先の海外工場や原料調達先の農場等で15歳未満の子どもが雇用されていた

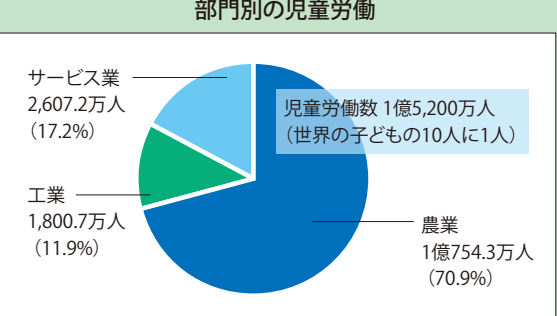
■近年の動向

ILOの調査によると、平成28(2016)年の世界の児童労働者数は1億5,200万人に上り、世界の子ども10人に1人が児童労働に従事しています。その内71%は農林水産業で発生しており、残りが工業で12%、サービス業で17%となりました。またILOは高所得国においても約200万人(子ども人口の1%)が児童労働に従事していると報告しています。

令和元(2019)年、コンゴ民主共和国(DRC)のコバルト鉱山での採掘中にトンネルや壁が崩壊する事故が起き、アメリカの産業界を代表する複数の大手企業に対し、事故で死傷した児童の保護者14人が原告となって損害賠償を求める集団訴訟が起こされたことが報じられました。⁷⁵これらの企業がコバルトのサプライチェーン上で児童労働に加担しているとの主張に基づく訴訟です。

国内では、平成30(2018)年の厚生労働省の調査において年少者に関わる労働基準法違反が214件報告されています。その内、深夜業が最も多く104件、労働時間面の違反が87件と多くなっています。平成24(2012)年と平成29(2017)年には18歳未満の危険有害労働による死亡事故が発生する等、深刻な被害も発生しています。⁷⁶また、女子高生らが男性客に親密なサービスを行う「JKビジネス」が国際的に批判を浴びていることなどを受けて、平成29(2017)年に東京都では「特定異性接客営業等の規制に関する条例」を施行し、児童労働の防止を図っています。

日本政府は、児童労働の撤廃につながる教育や人身取引(性的サービスや労働の強要等)対策等の取組を支援してきました。「オンラインの児童性的搾取撲滅のためのWePROTECT世界連携」への参画、令和元(2019)年のG20大阪首脳宣言及びG20



ILO「児童労働の世界推計：推計結果と趨勢、2012~2016年」より ※子どもとは、18歳未満を指す

労働雇用大臣会合大臣宣言における児童労働等を根絶することへのG20のコミットメントの再確認、市民社会・企業等と共同での「子どもに対する暴力撲滅行動計画」の策定作業といった取組も行っているほか、NAP〔「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)〕にも児童労働撤廃のための様々な行動計画が盛り込まれています。

欧州など各国では以前より、現代奴隷法や児童労働デュー・ディリジェンス法等の策定が進められており、児童労働を含む人権への負の影響を特定し、予測・防止・軽減するための一連のプロセス(人権デュー・ディリジェンス)・報告等が企業に義務付けられています。

児童労働は、子どもたちの権利と健全な発達を侵害するだけでなく、子どもたちから教育の機会を奪う大きな要因となる上、労働の現場で声を上げにくい脆弱な立場であるため、往々にして劣悪な環境での強制労働と結びつくことがあることから、人権に関するリスクの中でも最も深刻で重大なものとされています。日本企業には、現代奴隷法等の影響を受けるか否かに関わらず、自社及びサプライチェーン上で児童労働に直接又は間接的に関与していないかを把握し、対策を講じることが求められています。

一部の日本企業では、サプライチェーン上の児童労働等を撤廃するための取組が始まっています。大手自動車会社では、ハイブリッド車やEV用の電池などコバルトを含有する製品に関して、サプライチェーンの特定、精錬業者の素性確認等の取組を進めています。⁷⁷ また、食用油脂などの食品素材加工会社は、令和12(2030)年までに、グループで調達するカカオ豆などのチョコレート原料の生産に関わる児童労働をゼロにするという公約を発表しました。⁷⁸



写真：不二製油グループ本社公式ウェブサイトより

コラム

ビジネスと人権リソースセンター

平成14(2002)年にイギリスで設立された国際人権NGO、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。⁷⁹ 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など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し、情報を公開しています。

⑨強制的な労働に関して紹介したKnowTheChainや⑩先住民族・地域住民の権利に関して紹介するCHRB(Corporate Human Rights Benchmark)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

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）など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に関するリスクの事例

- ・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・利用が制限される等の悪用が行われる

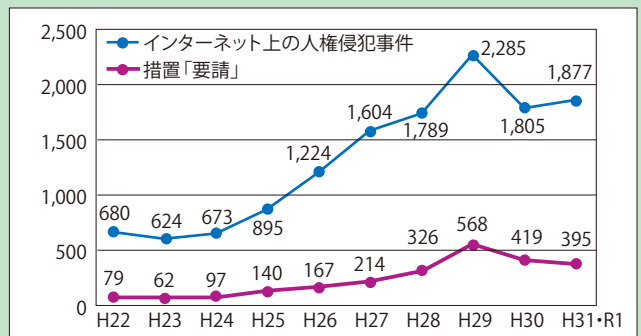
■ 近年の動向

テクノロジーやAIに関する人権問題は、平成30（2018）年頃から急速に関心が高まり、欧米では法整備が行われているほか、個人情報保護したテクノロジーの開発・利用が進んでいます。特にAIは、企業・組織の人材選考から警察のプロファイリングまで多岐にわたって活用されていますが、国際社会では、社会のバイアスがかかった差別的な判定結果が出てしまいかねないことに対して、人権擁護団体などから批判されています。令和2（2020）年には、世界大手のIT企業各社が、自社開発の顔認識技術において人種・性差別的な判定が見られるとして、適切な法律が整備されるまで警察等へのサービスの販売を停止する方針を固めたとの報道がありました。⁸⁰

日本においても、テクノロジー・AIと人権問題に関する問題が注目されはじめ、対策も行われています。政府関係機関における取組として、法務局・地方法務局では、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、相談者の意向に応じて当該情報の削除依頼の方法に関する助言をしたり、違法性を判断した上で、プロバイダ等に対し当該情報の削除要請をする等の救済活動を行っています。加えて、インターネット上などで展開されるヘイトスピーチを含む差別問題について、その解消に向けた取組が推進されています。

またAIに関しては、平成31（2019）年に、AIをより良い形で社会実装し共有するための3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7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」が策定されました。⁸¹

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)



法務省人権擁護機関
 「平成31年及び令和元年における「人権侵犯事件」の状況について」

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
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「個人情報保護法ハンドブック」⁸²

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

■企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- ・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、人権についての取組が遅れている国に販売する

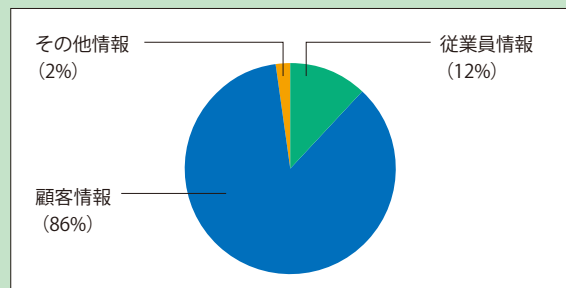
■近年の動向

プライバシーの権利は、日本国憲法には明文規定はないものの、第13条（個人の尊重）によって保障されると解釈されています。プライバシーと個人情報は似ているようで異なるものですが、プライバシーの権利として保護される対象に個人情報が含まれ、また個人情報にもプライバシーに関する情報が含まれます。

平成29（2017）年の個人情報保護法の改正により、適用範囲が拡大され、個人情報を取り扱う全ての事業者（中小企業含む）が個人情報保護の対応義務を負うこととなりました。平成30（2018）年の調査によると、プライバシーポリシー等を策定・公開している事業者の割合は68.1%であり⁸³、一定程度の対応が進んでいますが、近年、サイバー攻撃による個人情報の流出事案も発生しており、企業の更なる対応が求められています。

国際的には、平成25（2013）年に「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等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。⁸⁴

漏えいした個人データの種類（平成30（2018）年）



個人情報保護委員会 平成30年年次報告より

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に関するリスクの事例

- ・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きを実施しない
- ・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

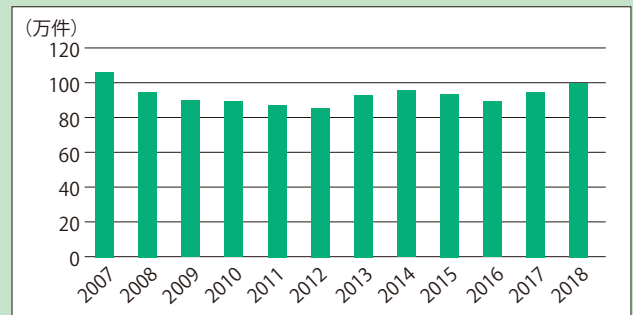
■近年の動向

独立行政法人国民生活センターの「消費生活年報2019」によると、日本国内の消費者生活相談件数は平成30（2018）年度に99.2万件に上り高水準で推移しています⁸⁵。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ました。

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2（2020）年11月現在、参加各国から計28,680件のリコール情報が提供されています。⁸⁶

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2019」より



独立行政法人国民生活センター
「消費生活年報2019」より

17 差別

内
容

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」⁸⁷

【主な差別の種類】

- ・性別、性的指向、性自認
- ・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など
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など
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など
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など
広告	ステレオタイプ的なCMやポスター表現など
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など

■企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- ・採用・募集に当たり、「営業マン」「ウエイトレス」「男性歓迎」「女性向きの職種」等の表示をする
- ・募集又は採用に当たり、障害者に対する合理的配慮が提供されない
- ・採用の基準を満たす人の中から、性別や年齢、国籍など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

■近年の動向

●性別、性的指向、性自認

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、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）を通じた職業生活における女性活躍の推進などが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。各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数において日本は153か国中121位であり、管理的職業従事者に占める女性の割合は17.4%と、国際的に見ても低い水準にあります。⁸⁸ こうした現状に鑑み、女性活躍を通じた経済成長の意義を広く示し、ビジネス上の成果を共有していく取組、男女双方のワークライフバランス実現のためケアワークの平等な分担の推進などが、今後重点的に行われていくことが期待されます。

GGI（ジェンダー・ギャップ指数）〔令和2（2020）年〕

順位	国名	スコア (0-1)
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
4	スウェーデン	0.820
5	ニカラグア	0.804
	...	
15	フランス	0.781
53	米国	0.724
106	中国	0.676
121	日本	0.652

World Economic Forum 「The Global Gender Gap Report」より

●障害、疾病

平成29(2017)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「就職・職場で不利な扱いを受けること」を挙げた回答者は49.9%と最も多く、HIV感染者やハンセン病患者・回復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34.5%、27.0%に上りました。⁸⁹平成28(2016)年には、「障害者差別解消法」と「改正障害者雇用促進法」が新たに施行されました。

●部落差別(同和問題)

上記「人権擁護に関する世論調査」で、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23.5%でした。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。

●国籍/出自

平成29(2017)年の法務省「外国人住民調査報告書」によると、過去5年間に日本で仕事を探したり、働いたりしたことのある外国人のうち、「外国人であることを理由に就職を断られた」経験のある人が25.0%、「同じ仕事をしているのに、賃金が日本人より低かった」経験のある人が19.6%に上りました。⁹⁰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います。

●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、厚生労働省はリーフレットを発行し、採用選考時に思想・信条にかかわる事項(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。⁹¹

●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えます。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止め・解雇されたことが問題視されました。同年4月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など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ました。中小企業への適用は令和3(2021)年4月からとなりますが、この改正が雇用形態による格差を解消する一助となることが期待されています。

コラム

差別的なデザイン・表現への注目の高まり

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たり、テレビCMに性差別的な表現が含まれ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子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。日本でも、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がありました。

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。差別により負の影響が生じるリスクは、企業にとっても不買運動やレピュテーション(評判)の毀損、企業価値の低下といったリスクにつながる可能性があります。

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、労働環境などの待遇において差別又は不当な扱いを受けること
LGBTなど、性的指向や性自認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「職場と性的指向・性自認をめぐる現状」⁹²

■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- ・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、性別や性自認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」など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、結婚や出産などライフイベントの予定を就職活動の面接で尋ねる
- ・性的指向や性自認を理由に内定取り消し、異動の強要、解雇などをする
- ・性的指向や性自認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、性的指向や性自認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・性自認に関することを第三者に暴露すること）
- ・トイレや更衣室、専用相談窓口など設備や、職場の行動基準、サプライヤーの人権ポリシーなど制度的・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ィッシュのラナ・プレーザ倒壊事故をはじめとして、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。

令和2（2020）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（「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合）は男性21.9%、女性53.4%となっており、結果として男女間の賃金・待遇格差につながっています。⁹³ また、結婚や出産、育児といったライフイベントに合わせて、ワークライフバランスを考慮した制度支援を男女ともに利用しにくい環境が存在しており、それに基づくセクハラやマタハラ・パタハラなどが発生しています。

令和元（2019）年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（改正法）」が成立し、女性労働者がハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由として、事業主が解雇や不利益な取り扱いを行うことが法的に禁止されることになりました。

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や偏見を受ける事例が発生しています。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います。⁹⁴ また、平成30（2017）年に、日本経済団体連合会が「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」⁹⁵、日本労働組合総連合が「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」⁹⁶ を発表し、それぞれ性的指向及び性自認に関する方針の策定や規定、行動規範を明文化しました。

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 <small>(参照) 国連指導原則 報告フレームワーク実施要領 日本語版</small>
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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) など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り他人の権利を侵害する表現は制限され得る (本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律)

■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- ・ 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「名誉毀損に当たる」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り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、それを持たない相対的弱者を相手取り訴訟を起こすこと) であるとして国際NGOなど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、アメリカのNPOとESG格付大手により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」が作成されています。⁹⁷ また、FacebookやGoogle等の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います。⁹⁸ 令和2 (2020) 年8月にはLINEが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、AT&TやNokia、Orange、Vodafoneなどの企業がTelecommunications Industry Dialogueを発足しています。⁹⁹

Human Rights Defenders (HRD) と呼ばれる人権を守るための活動をしている人々¹⁰⁰ は、ビジネスと人権に関する権利を保障する上で重要な役割を果たしますが、平成27 (2015) 年から令和元 (2019) 年の間に、2000件を超える攻撃が報告され、とりわけ過去5年間で女性のHuman Rights Defendersに対する攻撃件数が増加しています。鉱業、農業関連産業 (アグリビジネス)、再生可能エネルギー産業で多く報告されています。¹⁰¹ 人権方針の中で、人権・環境擁護者の保護に言及する企業も出てきており、企業の役割が期待されています。¹⁰²



⑳先住民族・地域住民の権利

内容	企業活動により、先住民族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族・地域住民への負の影響 ・先住民族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に関するリスクの事例

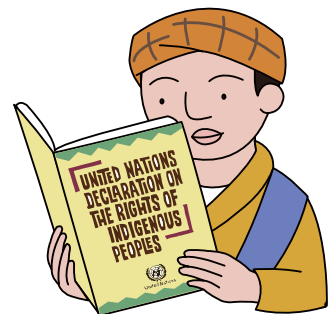
- ・企業活動により水資源が汚染され、地域住民が清潔な飲料水を入手することが困難となる
- ・大規模店舗の出店により、騒音や違法駐車が急増し、地域住民の生活に影響が生じる
- ・企業の工場による廃棄物投棄、建設物による日照不足、店舗の夜間照明等で地域住民の生活の安心・安全が損なわれる
- ・住民にとって伝統的な意義をもつ土地を、住民との正当な協議を行わずに取得し、事業活動を行う

■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、先住民族は、集団又は個人として、国際法・基準等で認められたすべ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、自らの土地又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ず」と明記されています。¹⁰³ この合意はFPIC（Free, Prior and Informed Consent）と呼ばれ、資源の開発、利用、採取などに際しても義務付けられている、先住民族の重要な権利の一つです。また、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。¹⁰⁴

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（UNDP）等の国際機関や独立行政法人国際協力機構（JICA）によるガイドライン^{105、106、107}を参照し、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、先住民アボリジニが聖地と定める古代の洞窟遺跡を爆破し、人権擁護機関などから強く批判されました。同社は国際的な人権対応のベンチマークCorporate Human Rights Benchmark（CHRB）で高い評価を得ていましたが、その評価からの除外¹⁰⁸、CEO辞任等の対応を迫られるに至っています。



21 環境・気候変動に関する人権問題

内容

企業が自ら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」を奪うこと
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など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

■企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- ・火災や化学物質の流出などの産業事故の発生により、人命を危険に晒すとともに、周辺の環境を破壊し大気・土壌汚染や水質汚濁を生じさせる
- ・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などの際に事業地の環境を破壊し、また近隣住民を土砂災害などのリスクに晒す
- ・銀行や機関投資家など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、それが人々の生活にも様々な影響し、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したりしています。

世界経済フォーラムが平成28(2016)年に発表した報告書によると、毎年800万トンものプラスチックごみが海洋に流出しており、2050年には海洋プラスチックごみは魚の量を上回ると予想されています。¹⁰⁹ 海洋中のプラスチックごみは自然に分解されることはなく、細片化されマイクロプラスチックとなり、有害な化学物質を吸着しながら沖や海底、砂などに蓄積され海洋汚染を引き起こします。これにより漁業関係者等の生業が被害を受けることが懸念されますが、それ以外にも、特に近年、魚や貝など人間が摂食する海洋生物から相次いでマイクロプラスチックが検出されていることから、人体への影響も懸念されています。

平成24(2012)年に固定価格買取制度(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、日本全国各地で大規模太陽光発電所(メガソーラー)開発が行われましたが、一方で、環境破壊や水質汚染、土砂災害の危険などから住民の反対運動が広がり、大きな問題となりました。これを受けて日本政府は、令和元(2019)年7月、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4月1日から施行されています。¹¹⁰

海外の事例として、フィリピンでは、令和元(2019)年、化石燃料関連企業47社が地球温暖化を加速させ市民の人権を侵し、法的責任を問われる可能性があるとする調査結果を同国の人権委員会が公表しました。¹¹¹ またオランダでは同年、気候変動による影響は切迫した人権の侵害であり、国には実質的な温室効果ガスの削減施策を講じて国民を保護する義務があるとして、最高裁が国家に対して、温室効果ガス排出削減目標の引き上げを命じました。¹¹² こうした気候変動に起因する人権侵害の事例は、今後も国内外で増えていくものと予想されます。EUでは、サステナビリティファイナンスの一環として、タクソノミー(EUのサステナビリティ方針に資する経済活動を分類したもの)が最終化されましたが、環境的にサステナブルである経済活動と認定されるために最低限遵守すべき基準の一つとして指導原則が言及されました。¹¹³ このように、企業の気候変動対策においても指導原則を反映させることが国際基準として認識されつつあります。

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
	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に関するリスクの事例

- ・個人がインターネット上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

■近年の動向

近年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（絵や論文など）を世界中に公表することが可能となるなか、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性が高まっています。

また、先住民族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」の明記により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5月に施行され、査証制度（中立的な技術専門家による現地調査制度）や損害賠償算出方法の見直しが行われ、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。¹¹⁴



23 賄賂・腐敗

企業が事業を行う中で、不正、違法、又は背任にあ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に関するリスクの事例

- ・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き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

■近年の動向

腐敗防止に関するさまざまな調査・啓発活動を行っている国際NGOであるトランスパレンシー・インターナショナルが平成7(1995)年以来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)の令和元(2019)年の結果では、ワースト3位はソマリア、南スーダン、シリアでした。上位にはデンマーク、ニュージーランド、フィンランドに続いてシンガポール(4位)が位置している一方で、日本は20位となっています。日本企業も多く進出している国々では、中国とインドは80位、タイは101位となっており、贈賄への関与が起らないよう注意する必要があります。¹¹⁵

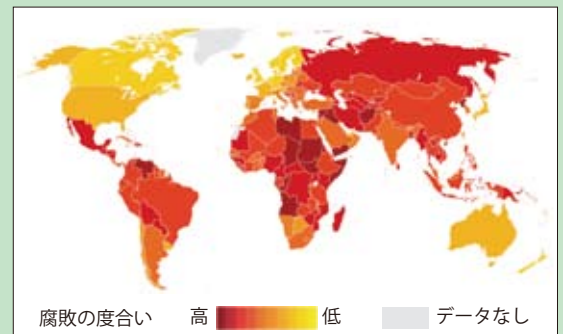
実際に、平成30(2018)年には日系大手企業がタイの港湾での資材荷揚げに際して現地公務員から現金を要求されて支払い、令和元(2019)年に不正競争防止法違反(外国公務員への贈賄)で有罪判決を受けました。また、同年に別の日系大手企業と米子会社も海外腐敗行為防止法違反等で計2億8060万ドル(約310億円の制裁金を課される等、違反した場合の企業への経済的打撃も大きくなっています。¹¹⁶

平成15(2003)年12月に国連腐敗防止条約(UNCAC)が採択され¹¹⁷、平成16(2004)年6月に国連グローバル・コンパクトの10原則の1つとして贈収賄等の腐敗の防止が盛り込まれました。

日本では、不正競争防止法により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・試験機関の職員など)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、慎重な対応が必要です。

経済産業省では「外国公務員贈賄防止指針」を平成16(2004)年に策定、平成29(2017)年にも改訂し、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。¹¹⁸

腐敗認識指数(CPI)「平成30(2018)年」



トランスパレンシー・インターナショナルウェブサイトより

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、自社内部で発生しう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】

- ・取引先において人権侵害が発生（例：原料調達先において児童労働が発生）
- ・取引先間（取引先とその下請企業間等）で人権侵害が発生（例：取引先従業員により、その下請先企業の従業員に対するハラスメントが発生）
- ・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（例：金融関連企業が、住民の強制立退きを推し進める企業に金銭を貸付、自社製品が非正規軍に利用され住民が虐殺される）¹¹⁹

■企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- ・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ていた
- ・取引先従業員が下請企業従業員に対してセクハラを行っていた
- ・人権侵害に加担していることが明白な企業に対して、金銭の貸付を行った
- ・医療機器メーカーの超音波技術が、途上国の農村地帯において女兒と判別された胎児の中絶に使用される

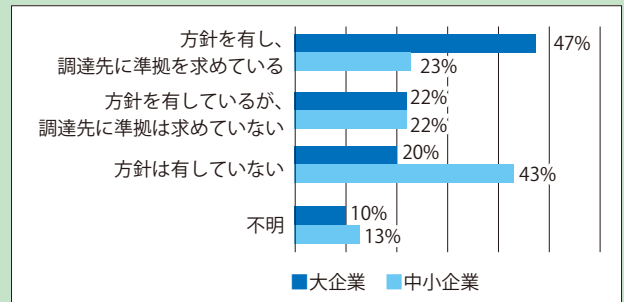
■近年の動向

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環境・人権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。更にイギリスの現代奴隷法（平成27（2015）年）に代表されるように、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（第3章で詳述）を義務化する法律の策定が進められ、当該国で営業する多くの日本企業にも対応が求められています。

こうした流れを受けて、大手企業を中心に、「調達方針」や「調達先行動規範」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・ディリジェンス等を通じてサプライチェーンにおける人権侵害の実態を調査し、対応策を実行する等の動きが進んでいます。平成29（2017）年には、ISO20400（持続可能な調達の国際規格）が発行されました。

平成29（2017）年度のJETRO（日本貿易振興機構）の調査においては、調達先に対する労働・安全衛生・環境に関する方針を策定し遵守を求めている企業は全体の29%、方針はあるが調達先に準拠を求めている企業が22%でした。企業の規模別に見ると、大企業の場合は方針を有して調達先に遵守を求めている割合が47%と約半数に上るのに対し、中小企業では23%に留まりました。¹²⁰ サプライチェーン上の人権問題は、企業の規模や業種に関わらず起こるもので、企業がビジネス活動をする上で人権への負の影響をなくすことは困難ですが、今後は中小企業や地方企業においても、サプライチェーンまで含めた人権への対応が求められます。

調達先に対する労働・安全衛生・環境に関する方針の有無
〔平成29（2017）年〕



JETRO「グローバル市場で求められる『責任あるサプライチェーン』とは？」より

② 救済へアクセスする権利

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

- 内容
- ・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（罰金など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などによる損害の防止など
 - ・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に関するリスクの事例

- ・ハラスメント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

■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。

2017（平成29）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。¹²¹

平成28（2016）年に消費者庁が公表した「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」¹²²に基づき、内部通報制度を適切に整備・運用している事業者が評価され、消費者・取引先からの信頼、企業ブランドの向上、金融市場からの評価、公共調達における評価等につなげる社会経済環境橋を醸成し、事業者のインセンティブを高め、その取組みを促進するため、内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度、WCMS認証）が平成30年2月（2018年）に導入されました。令和2年（2020年）10月末日現在、85社が登録しています。¹²³

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。非司法的救済では、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が設けられているほか、「消費者安全法（平成21年法律第50号）」に基づき、苦情相談や苦情処理のためのあっせん等が行われています。また、法務局・地方法務局では、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」（NCP：National Contact Point）が置かれていますが、日本NCPは外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成されています。2011年の行動指針改訂では、NCPによる問題解決支援の機能が強化されました。¹²⁴

企業においては、顧客や消費者、サプライヤー、従業員向けの相談窓口やホットラインが設けられていても、人権問題に関する相談に幅広く対応しているケースは少なく、今後は指導原則に沿った水準の苦情処理メカニズムの整備が求められてきます。

第2章 企業による人権への取組の必要性

2-1 人権に関する取組が事業活動に与える影響

人権に関する取組の充実／不足が及ぼす15の主要な影響

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、採用競争力の強化等にもつながり、企業の利益の増加に作用することが分かってきました。また逆に、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低下や、株価の下落、罰金の発生等、企業の大きな損失につながることもあります。

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、企業による取組の必要性が理解されるべきですが、人権に関する取組が企業活動に正負の影響を与え、それが機会やリスクにつながるというのもまた事実です。こうした影響を適切に理解することが、企業が人権の尊重を重視することに対する経営層の理解を促進させ、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資するといえます。

そのような観点から、本章では、人権に関する取組が、事業活動に与える影響について検討します。

●人権に関する取組が事業活動に与える影響

(人権に関する取組の 充実による) ポジティブな影響 	業績への影響	売上の増加	(a) 新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化
		コストの減少	(b) 採用力・人材定着率の向上(≒採用コストの減少) (c) 生産性の向上
(人権に関する取組の 不足による) ネガティブな影響 	業績への影響	企業価値への影響	(d) ブランド価値の向上
			(e) 株式等価値の上昇
			(f) 商品等の差別的要素や欠陥による販売停止・事業撤退
	業績への影響	売上の減少	(g) 従業員離反による事業停滞・事業停止
			(h) 既存顧客や政府との取引停止
			(i) 不買運動の発生
	企業価値への影響	コストの増加	(j) 罰金の発生
			(k) 訴訟提起・損害賠償の発生
			(l) 採用力・人材定着率の低下(≒採用コストの増加)
			(m) ブランド価値の毀損
		企業価値への影響	(n) 株価の下落
			(o) ダイベストメント(投資の引揚げ)

(人権に関する取組の
充実による)
ポジティブな影響



業績への影響	売上の増加	(a) 新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化
	コストの減少	(b) 採用力・人材定着率の向上(≒採用コストの減少) (c) 生産性の向上
企業価値への影響		(d) ブランド価値の向上 (e) 株式等価値の上昇

(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ブランドイメージの向上に伴い、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は消費行動にも影響を与えています。また、BtoBビジネス（法人顧客に対するビジネス）の場合でも、近年人権にも配慮した調達基準を策定する大手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していれば、取引先の拡大にもつながり得ます。

人権に配慮した製品には、バリアフリー製品や地域環境に配慮した製品等も含まれます。人権やサステナビリティに配慮した製品開発は、イノベーションを生む種となり得るため、近年特に注目を集めています。

(b) 採用力・人材定着率の向上(≒採用コストの減少)

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、社会的に人権やサステナビリティへの関心が高まっており、特にミレニアル世代（1981年以降に生まれた世代）やZ世代（1990年代後半から2000年代に生まれた世代）は社会課題への関心が高いと言われています。そのため、就職活動の際にも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出始めており、人権等への取組を採用競争力の強化につなげている企業も多く存在します。

また、ダイバーシティ&インクルージョンや働き方改革等、従業員の人権を尊重する取組の推進は労働環境に直結するため、モチベーションに大きく影響し、人材の定着効果が見込まれます。

(c) 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

ダイバーシティ&インクルージョンや働き方改革を始めとして、従業員の人権を尊重する取組の推進は、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ることを通じた労働生産性の向上につながります。サプライヤー（取引先）や顧客等の人権の考慮、サプライヤー内部におけ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より、サプライヤーや顧客におけるモチベーションやエンゲージメントの向上を通じて生産性が向上する可能性があります。

更に、人権デュー・ディリジェンスの実施が生産システムやガバナンスの見直しにより透明性強化や効率化につながり、自社やサプライヤーの生産性を向上させることも期待できます。

(d) ブランド価値の向上

人権関連の企業ランキングや認証等を通して、人権への取組はブランドイメージに大きく影響

企業の人権への取組の度合いは、近年社会から注目を集めており、NGOなどによって人権への取組に関する企業ランキングが多く発表されています。また、ダイバーシティ&インクルージョンや働き方改革を始めとして、政府機関等による認証制度や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広告、報告書作成、プレスリリース等により、社会にアピールする流れが大きくなっています。

そういったランキングや認証、取組は、積極的な情報開示やメディアの報道等を通して消費者や他企業の目に触れ、各社のブランドイメージに大きく影響し始めています。

(e) 株式等価値の上昇

ESG投資の高まりにより、人権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、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。平成30 (2018) 年の調査では世界全体のESG運用資産残高は30兆ドル (約3,400兆円) を超えました。日本においても、まだ規模こそ欧米諸国に比べると小さいものの、年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) がESG投資を開始したことを受け、平成28 (2016) 年時点では国内の運用資産の3.4%に過ぎなかったESG投資が、平成30 (2018) 年には18.3%にまで急成長しています。¹²⁵

ESG投資においては、これまでは特に環境 (E) の分野が重視されてきましたが、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国連責任投資原則 (PRI) の取組で、令和2 (2020) 年のコロナ禍において、投資に人権などの要素を中心に据えるべきという考えを発表し、同年10月には、指導原則が求める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、PRIに署名した機関投資家に対して、年次報告において人権方針の策定、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ことを求めることを公表しました (令和5 (2023) 年から義務付け)。¹²⁶

ESG評価機関でも、人権に関連する基準を指標の項目に盛り込み始めており、企業が人権への取組を強化することが、資本市場や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。



イメージ

(f) 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**

近年のSNSの普及により、商品や広告表現において人種やジェンダーに関する差別的な要素が含まれた場合、消費者のコメントがSNSを通して瞬く間に拡散されて批判の声が集まる（いわゆる「炎上」）ケースが増加しています。制作側の担当者に差別的な意図はなかったとしても、企業は自社の商品や広告表現により負の影響を与えたことに対して公式に謝罪を表明する等の対応が必要となりますし、最終的に商品の回収や広告の取り下げに至る場合も多くあります。

また、製品の欠陥が事故を招いた場合には、被害者への補償を含めた真摯な対応が重要であるのはもちろんのこと、製品の販売停止やリコールを行うための回収費用負担等が発生することがあります。

(g) 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ストライキにより、当該従業員の業務遂行が滞り、事業に打撃を与えることがあります。例えば平成30（2018）年に国内飲料関係企業の従業員がストライキを実施し、都内の一部の自販機の補充が滞るといった事案が発生しました。¹²⁷ ストライキは多くの場合、メディアにも取り上げられて消費者や顧客の印象に影響を与え、企業のレピュテーションリスク（評判が悪化する危険）にもつながります。

(h) 既存顧客や政府との取引停止**不祥事や調達基準の未充足による取引停止や、政府入札参加資格の停止**

人権侵害に関連する不祥事が発生した企業との取引の継続はリスクになるとして、取引先を変更する企業は多く存在します。また、近年は大手企業が環境や人権に配慮した調達基準を設定するケースが増加しており、その基準を満たしていない下請企業との取引を徐々に停止することがあります。

政府や地方公共団体も、重大な労働者の権利侵害や事故が発生した企業に対して、公共事業や物品調達の競争入札の参加資格を一定期間停止する場合があります。

(i) 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）**

企業に関して人権侵害が発覚した際、NGOなど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、商品の売上に大きな打撃を与えます。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。アメリカのある大手アパレルメーカーの場合は、児童労働の発覚を発端とする不買運動により、1兆円以上の売上を失ったと推計されています。

(j) 罰金の発生**労働関連法やプライバシー関連法違反等による罰金**

労働関連法の違反や贈収賄の発覚、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の罰金が科されることもあります。

(k) 訴訟提起・損害賠償の発生

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、場合によっては、数億円規模の損害賠償の支払が命じられることがあります。また訴訟対応のために、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、対応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。

(l) 採用力・人材定着率の低下(≒採用コストの増加)

採用競争力低減や、ロイヤリティの喪失による人材離れ

人権侵害の事案は、メディアやインターネット、SNSを通して拡散されて長期間にわたって掲載され続ける場合もあり、企業の採用競争力の低下や人材離れを招くことがあります。インターネットを利用した企業情報の収集が、就職先や転職先の選択に影響を与える可能性は高いでしょう。労働条件・待遇や性別・国籍等に基づく採用時の差別に関する悪評等は、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もつながります。

(m) ブランド価値の毀損

人権侵害の発覚によるレピュテーションの悪化、ブランド価値の低下

人権侵害の事案は、メディアやインターネット、SNSを通して瞬く間に拡散し、長期間にわたって企業イメージに悪影響を及ぼし続けます。企業の対応が法的には問題がなかった場合においても、社会的に求められる対応を行わなかった場合は、各媒体を通じた批判によりブランド価値が毀損される場合があります。ブランド価値の低下は、顧客離れや人材離れ等の様々な弊害を生み出し、企業活動にも大きな悪影響をもたらします。

(n) 株価の下落

企業の人権対応が投資家による企業価値の評価に影響

前述のとおり、ESG投資においては、社会(S)の重要な要素の一つとして、人権に関連する基準を用いた評価が行われており、人権対応の遅れが投資の継続や新規投資を阻害する可能性があります。例えば、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ケース〔第1章 1-2⑩居住移転の自由の侵害(p21)〕では、SNSで炎上状態となった結果、株価が大きく下落し、時価総額約600億円を毀損したとされます。

機関投資家が投資判断において、人権を侵害しない企業体質やサプライチェーンの透明性に重点を置く傾向が次第に強まっています。特に人権尊重を重視する国連グローバル・コンパクトの10原則を軸に企業をスコアリングするESG評価会社もあります。¹²⁸ 人権対応の遅れは、今や投資判断のマイナス材料の一つとして多くの投資家に考慮され始めているのです。

(o) ダイベストメント(投資の引揚げ)


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、機関投資家が投資先企業から撤退し、株価に大きな影響を与える場合もあります。株主としての地位を利用して、経営者との対話を積極的に行い経営改善を求めるエンゲージメントとは逆に、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ることをダイベストメントといいます。特に欧米の年金基金等の機関投資家がダイベストメントを行い話題になるケースも増えており、現状では石炭火力事業など環境関連のダイベストメントが主流ですが、人権問題によるダイベストメントの可能性も今後高まっていく可能性があります。

人権への取組の不足がネガティブな影響につながった例

第1章で述べた通り、企業活動にはそもそも人権に関するリスクが存在し、自社内及びサプライチェーン上で人権侵害が発生する可能性は常にあります。また、人権侵害のリスクは必ずしも単一のものではなく、例えばパワハラと長時間労働、ジェンダー差別と移転の自由の侵害等、複数の人権課題が複合し顕在化している例も珍しくありません。人権侵害は被害者の人生に多大な影響をもたらすものであり、企業にとって売上・利益の維持や事業存続のためであり仕方なかった、といった理由で済まされる問題ではありません。

一方で、人権への負の影響の顕在化や取組不足により、企業の経営自体が前節で述べたようなネガティブな影響を受けることも多々あります。人権関連のトラブルは近年大きく報道される傾向にあり、業界全体又は一企業として社会から批判を受けることは少なくありません。本節では、企業において人権侵害が顕在化したり、それが事業に悪影響を及ぼした事例をご紹介します。

(人権に関する取組の不足による) ネガティブな影響 	業績への影響	売上の減少	(f) 商品等の差別的要素や欠陥による販売停止・事業撤退
			(g) 従業員離反による事業停滞・事業停止
			(h) 既存顧客や政府との取引停止
			(i) 不買運動の発生
	業績への影響	コストの増加	(j) 罰金の発生
			(k) 訴訟提起・損害賠償の発生
			(l) 採用力・人材定着率の低下(≒採用コストの増加)
	企業価値への影響	(m) ブランド価値の毀損	
		(n) 株価の下落	
		(o) ダイベストメント(投資の引揚げ)	

<事例1> A社(エンターテインメント業)

聴覚障害のある来館者の単独での入館拒否[平成30(2018)年]

平成30(2018)年、A社の運営するレジャー施設を訪れた聴覚障害のある来館者複数名は、介助者が同行していないことを理由に同施設への入館を断られました。入館を断られた来館者がこのことを障害者団体に相談し、同団体は国や施設の所在する地方公共団体に対応を求めました。

障害を理由にサービスの提供を拒否することや、障害者でない者に付けない条件を付けることは障害者差別解消法が禁止する不当な差別的取扱いになります。また、国は「介助者がいないと施設や店に入れない」ケースを不当な差別として例示しています。今回の事態に対し、国は「障害者差別解消法の禁止事項に当たる」として、A社へ改善を求めました。

この事態を受け、A社は当該対応に対する報告と謝罪を行う文書を公表しました。「障害のある来館者への対応に関して全従業員へ教育・研修する」などを始めとする改善策を実施し、このような事態を二度と起こさないように取組を進めるとしています。また、当該施設のウェブサイト上の「障害者だけの入館はできず、健常者の付添人との入館を求める」旨の記載は削除されました。現在、この施設のウェブサイトには「障害のあるお客様へ」というページが設けられ、車いす利用の人、肢体不自由の人、視覚、聴覚、その他障害のある人が快適に楽しむことができるよう様々なサービスを実施していることが案内されています。

該当すると思われる主な人権課題

17



<事例2> B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B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などとして、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日の訪問ノルマを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れたり、上席者から罵倒されたりすることもありました。更に、社内における異性の上席者からの身体的接触などもなされていました。

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されるといった嫌がらせを受けたことなどを含め、それぞれ労災を認定しました。

本件は、B社が「女性が活躍する会社」という評判を得ていたことと共にメディアや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課題



<事例3> C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、天窓を踏み抜いて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条年少者労働基準規則において、「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C社から直接雇用されておらず、C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課題



<事例4>D社(建設業)

ベトナム人技能実習生に対する除染作業への強制従事[令和元(2019)年]

平成27(2015)年、ベトナム人技能実習生複数名は、D社との間で建設技術に係る特定の技能を実習する雇用契約を締結し来日しましたが、実際には契約通りの内容の仕事に従事することはできず、平成28(2016)年から約1年間にわたり、東京電力福島第一原発事故の除染作業に従事することとなりました。

労働安全衛生法では、除染作業に従事する労働者の健康被害を防止するため、事業者は労働者に対して学科・実技の両面で特別教育を実施しなければならないとする「除染電離則」を定めていますが、技能実習生に対しては放射線被ばくの可能性などについて十分な教育をしていませんでした。

このような経緯から、令和元(2019)年にベトナム人技能実習生たちは同社に損害賠償を求める訴訟を起こしました。その後、令和2(2020)年に、福島地裁郡山支部が、除染作業が技能実習制度の趣旨に沿わないと指摘して和解案を提示し、D社が原告らに計171万円を支払うことで和解しました。

該当すると思われる主な人権課題

3



9



12



<事例5>E社(アパレル業)

中国人技能実習生に対する長時間労働と賃金の未払[平成29(2017)年]

E社の取引メーカーが商品を発注していた国内の縫製工場において、約2年半にわたって中国人技能実習生複数名に対して違法な長時間労働が強いられ、賃金や残業代が未払のままとなっていました。平成29(2017)年に放送された外国人技能実習生の労務問題を取り上げたテレビ番組において、同縫製工場における実態も報じられました。番組内ではE社の社名は伏せられていましたが、商品のタグからE社の製品を生産する縫製工場であることが分かり、インターネット上ではE社の社会的責任を問う議論が盛んになりました。

これを受け、E社は縫製工場での技能実習生の就業実態を巡る経緯についての説明を自社ウェブサイト上で行いました。E社は番組放送前に労働組合と番組制作会社から連絡を受けて初めて外国人技能実習生の労務問題を認識し、その後確認した結果、孫請け会社の同縫製工場で外国人技能実習生の労務問題が存在する事実が判明したため、放送時すでに同縫製工場での製造は終了していたと説明されました。令和元(2019)年、E社は、取引先であるアパレルメーカーに対して、外国人技能実習生の労務実態を調査するための協力を依頼しており、健全なサプライチェーン構築のために努力を重ねていく旨の声明文を発表しました。

該当すると思われる主な人権課題

1



2



9



12



24



＜事例6＞ F社（アパレル業）

東南アジアの製造委託工場における深刻な労働者の権利侵害 [平成29（2017）年]

平成28（2016）年、ミャンマーにあるF社の委託工場を含む複数の日系企業の縫製工場に対して、国際人権NGO及び現地NGOによる労働環境調査が行われました。調査の結果、F社の委託先工場において、労働法に違反する長時間残業の強要、低賃金、給与の支払遅延、劣悪な労働安全環境、雇用契約書の不交付、産休を含む女性労働者の保護の欠如などの深刻な労働者の権利侵害が確認されました。事態を重く見た同NGOは、同社を含む複数社に事実確認を求めました。

同年、F社は自社ウェブサイトにおいて指摘を重く受け止める旨の見解を発表し、第三者委員会による調査報告書を公表し、指摘のとおり事実があったとしました。その後、F社は同NGOからの要請も踏まえ、自社のCSR調達方針・サプライヤー行動規範の改訂を行い、自社のウェブサイトで発表しました。

該当すると思われる主な人権課題



＜事例7＞ G社（建設業）

過労による従業員の自殺に対する損害賠償命令 [平成27（2015）年]

G社に勤務していた営業課長の男性は鬱病を発症し、その後平成23（2011）年に自殺しました。翌年、労働基準監督署は、男性従業員の自殺は過重労働によるものであるとして労災認定をしました。自殺した従業員の妻はG社に対し、1億円の損害賠償請求を求めました。裁判所は平成27（2015）年、数か月間の長時間労働による過労により心身が困憊し、自殺に至ったとし、安全配慮義務違反があったと認め、請求全額の支払を同社に命じたと報じられています。

該当すると思われる主な人権課題



＜事例8＞ H社（製造業）

労災事故発生によるストライキ [令和元（2019）年]

報道によると、令和元（2019）年、倉庫の商品多段積みが原因で、H社において従業員複数名がけがをする事故が発生し、当該従業員は骨折などにより入院を余儀なくされました。こうした事態を受け、H社の労働者でつくる労働組合が安全対策の改善や労働者への損害賠償を求めるストライキを行いました。安全衛生問題でストライキを行うことはまれで、H社の社屋前には近隣の労働組合員などを含め数百名が集まり、一部従業員の業務が一時的に停滞する事態となりました。

該当すると思われる主な人権課題



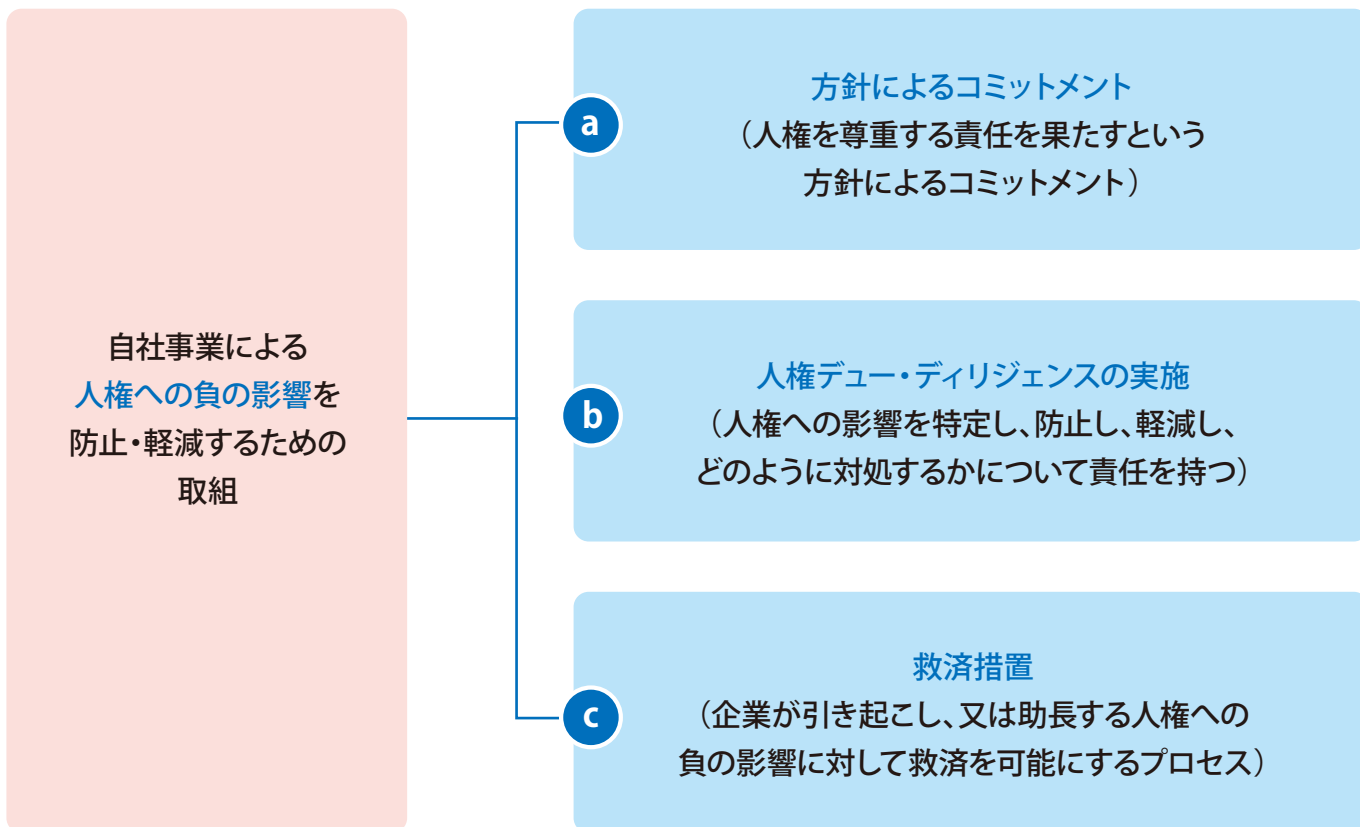
第3章 企業による人権への取組の在り方

3-1 企業による人権への取組の在り方の全体像

企業が行うべき取組の全体像

指導原則では、企業の責任として「人権を尊重する」ことが求められており、具体的には、人権への負の影響を防止・軽減し、救済するための具体的な措置として、大きく(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)救済措置、の3つの行動が挙げられています。つまり、人権に関する対応方針を策定し企業としてのコミットメントを表明すること、社内外で調査を実施して人権への影響を把握・特定すること、そして特定した人権に関するリスクに対して予防策・対応策を実施し、適切な救済を提供することが求められているのです。

●企業による人権への取組の全体像



指導原則では、環境分野と人権分野の大きな違いは「あくまで人権は『オフセットできない（正の影響により負の影響を相殺することができない）』ものであり、負の影響の軽減が最も重要である」という考えのもと、何よりもまず人権への負の影響の防止・軽減・救済が重視されています。

その一方で、企業が自社の能力・資源を生かして、人権への正の影響の創出に関与していくことも重要となります。具体的な取組として考えられるのは、企業内でのダイバーシティ&インクルージョン推進、働き方改革、人権侵害が生じにくく、また、相談があった場合に適切に対応する風通しの良い職場作りのほか、人権を考慮した製品・サービスの開発・提供、サプライヤー・取引先・顧客・消費者・地域住民など外部ステークホルダーとの良好な関係構築、透明性ある情報開示などが挙げられます。

「負の影響」を防止するための主な取組

自社事業による人権への負の影響を防止・軽減するための3つの取組は、更に8種類の施策に分類することができますと考えられます。

● 自社事業による人権への負の影響を防止・軽減する取組

分類		主な取組の例		
a 方針による コミットメント	人権方針の策定	(1)	・自社人権方針（人権ポリシー）の作成・公開 ・人権への取組の責任者を含むマネジメント体制の説明 など	
	人権への影響評価	(2)	・人権への負の影響の特定・分析・評価	
b 人権デュー・ ディリジェンス の実施	（顕在的・潜在的な 負の影響に対する） 予防／是正措置の 実施	教育・研修の実施	(3)	・人権研修の実施 ・ダイバーシティに関する社内啓発活動の実施 など
		社内環境／制度の整備	(4)	・各種社内制度（人事・評価・働き方等）の変更・改善 ・バリアフリー設備の導入 など
		サプライチェーンの管理	(5)	・「サプライヤー行動規範」の策定 ・持続可能な責任ある原料の調達 など
	モニタリング（追跡調査）の実施	(6)	・定期的な従業員／取引先アンケートの実施 ・従業員の勤務状況／労働時間のモニタリング／労働組合との意見交換 など	
	外部への情報公開	(7)	・人権報告書／サステナビリティ報告書等の作成・公開 ・人権に関するリスクの評価結果に関する情報公開 など	
c 救済措置	（実際に引き起こされた負の影響に対応するための） 苦情処理メカニズムの整備	(8)	・社内向けホットライン（苦情／相談窓口）の設置 ・サプライヤー向けホットライン（同上）の設置 ・お客様相談室の設置 など	

「(a) 方針によるコミットメント」は、企業が人権尊重責任をどのように理解し、自社の従業員や自社の事業・製品・サービスに関係するビジネスパートナーにどのように期待するかを明示した人権方針として策定し、公式に表明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」として、企業は事業による人権への負の影響を調査・分析するとともに、特定された顕在的・潜在的な負の影響への対応として、教育・研修による啓発や社内環境・制度の整備、サプライチェーンの管理等を実施する必要があります。更に労働組合などステークホルダーとの意見交換も含むモニタリングによって再発状況を監視しつつ対応を続け、対応状況について報告書等を通じて外部に情報公開していくことも求められています。

そして、「(c) 是正措置」では、実際に企業が引き起こしてしまった、もしくは助長してしまった負の影響からの是正・回復を可能にするためのプロセス／メカニズム整備が求められます。人権に関する問題・トラブル等が起こった際のホットラインや対応プロセス（指導原則では「苦情処理（グリーンバンス）メカニズム」と呼ばれています。）を整備することが非常に重要です。

(1) 人権方針の策定

企業は人権に関する対応方針を策定し、従業員を始めとして関係者に周知することが求められています。人権方針には、人権尊重に関する自社としての考え方や、人権関連の国際ルールとの関連性、ビジネスパートナーなど関係者に対する人権についての期待等を含める必要があります。また、指導原則は、人権方針が満たすべき5つの条件を下記のように示しています。

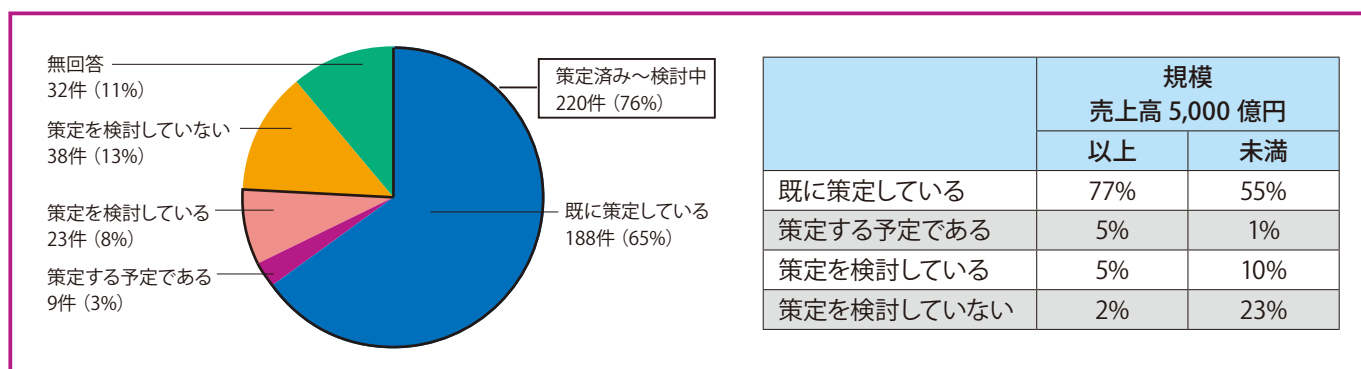
【人権方針の5つの条件】

1. 企業の最上層レベルによる承認があること
2. 内部及び／又は外部の適切な専門家により情報提供を受けたこと
3. 企業の従業員、取引関係者及びその他企業活動・製品又はサービスに直接関係している者に対する人権配慮への期待が明記されていること
4. 一般に入手可能でかつ内外問わず全従業員、共同経営／共同出資者及びその他関係者に周知されていること
5. 企業全体に定着させるために企業活動方針や手続に反映されていること

人権方針の策定に当たっては、企業はまず人権に関する国際的なフレームワークや業界ルールを調査・理解し、その内容に照らしながら、自社の人権課題の実態を調査・分析し、自社の状況を把握する必要があります。それらの結果を踏まえて、各人権課題に対する自社の対応方針を策定しますが、方針策定の過程では社内外の当事者や専門家と議論を重ねることが重要です。策定した方針は、取締役会等による承認を経て、社内外に公開し、更に事業方針やプロセスの中に組み込むことで確実に実行していくことが求められています。

令和2(2020)年に日本経済団体連合会が会員企業・団体を対象に実施した調査では、人権方針を策定済みの企業は全体の65%で、「策定済み」「策定予定」「策定を検討」している企業を合わせると76%となりました。規模別に見ると、売上高5,000億円未満の企業では策定している企業の割合が少ないことがわかりました。¹²⁹

●人権方針の策定状況 規模別(令和2(2020)年)



(出所) 経団連(2020)「第2回 企業行動憲章に関するアンケート」調査結果-ウィズ・コロナにおける企業行動憲章の実践状況-より

(2) 人権への影響評価(人権インパクト・アセスメント)

企業は、自社の事業を通じて引き起こされるかもしれない人権への負の影響(人権に関するリスク)を特定し、そのインパクトや重要度を分析・評価することが求められます。このリスク特定から評価までの取組を「人権への影響評価(人権インパクト・アセスメント)」と呼びます。

人権への影響評価(人権インパクト・アセスメント)には様々な手法・アプローチが存在しますが、自社の事業に関連して発生する潜在的／顕在的な人権に関するリスクの全体像を把握した上で、各リスクの重要度を「深刻度」と「影響が生じる可能性」の観点から評価するアプローチが代表的です。

深刻度	仮にその人権に関するリスクが顕在化した場合(インシデントが起こってしまった場合)に引き起こされる人権侵害の深刻さ
-----	--

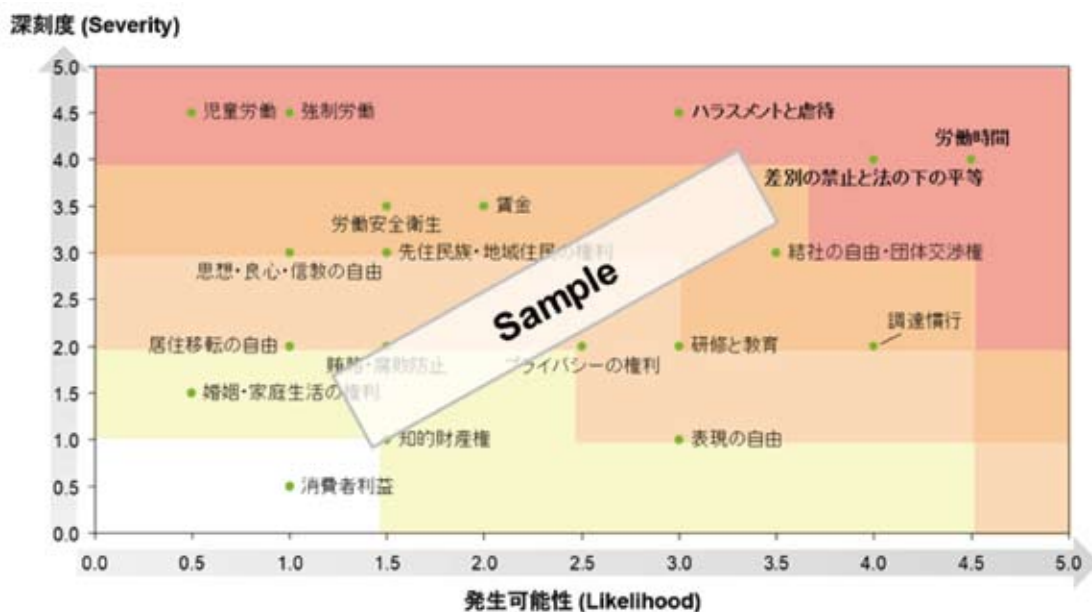
影響が生じる可能性	人権への負の影響が生じる可能性
-----------	-----------------

深刻度は、①規模(人権侵害が命に与える影響度合い)、②範囲(影響を受けている、又はその可能性のある人の数)、③是正可能性(影響を被った被害者が、当該人権を享受していた元の状態に復帰できる可能性)の3つの観点で評価できます。ここで重要となるのは、人権侵害がどれだけ被害者らにとって深刻であるか、すなわち人のリスクの深刻さであり、企業にとっての事業影響等の深刻さではないことです。

影響が生じる可能性は、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)や業界の状況に基づいて評価する方法が考えられます。

深刻度・影響が生じる可能性の双方が高いことが判明した人権に関するリスクは、自社として最優先で対処すべき対象となります。

例えば、人権侵害として想起しやすいセクハラ・パワハラ、長時間労働はもちろんのこと、サプライチェーン上で危険性の高い児童労働は子どもが教育を受ける機会を奪い、将来の選択肢を狭めるため、また強制労働は時に人命が失われる可能性もあるため、いずれも深刻な問題です。



人権に関するリスクの特定・分析を進めていくための具体的な手段としては、自社従業員及びマネジメントへのヒアリング、取引先やその他関係者へのヒアリングやアンケート、関連する社内書類・記録のレビュー、業界・地域特有のリスクや国内外の潮流に関するデスクトップリサーチ等が挙げられます。

また、指導原則では、以下のことが推奨されています。人権デュー・ディリジェンスへの取組当初は、自社のみでのリスク評価の実施が難しいことや、第三者の客観的な評価による裏付けを行う必要があること等から、外部専門家（NGO・NPO、コンサルタント、監査機関等）の協力を得ることも有効です。

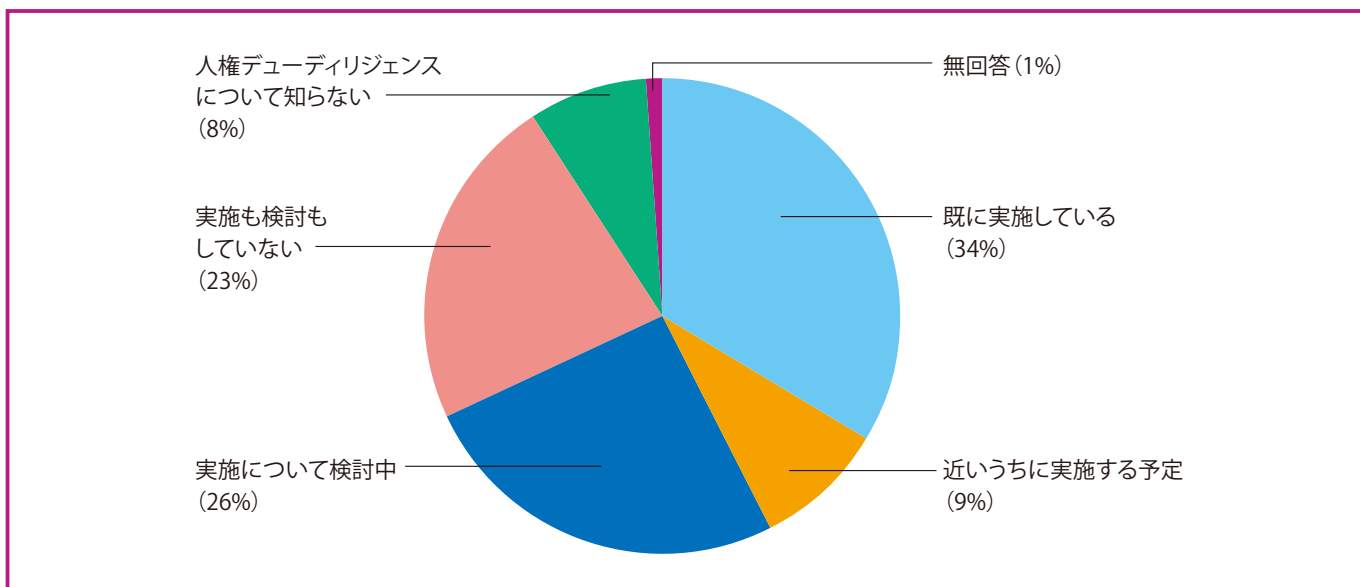
【指導原則における推奨事項】

- ・社内もしくは社外の専門家などを通じて、人権に関する専門知識を活用すること
- ・自社事業によって影響を受ける可能性があるグループやその他の関連ステークホルダーと協議し、その内容を組み込むこと

経団連の関連団体である公益社団法人企業市民協議会による平成29（2017）年の調査では、人権デュー・ディリジェンスについて「既の実施している」と答えた企業が34%、「近いうちに実施する予定である」と答えた企業が9%でした。欧州を中心に人権デュー・ディリジェンスの義務化・法制化に向けた動きが加速する中、国内企業においても取組を開始する例が更に増えていくものと見込まれます。¹³⁰

上記の取組を通じて、自社が抱える人権に関するリスクが明らかになったら、次のステップではそれらに対する予防・改善策を実行していく必要があります。予防・改善に向けて取り組むべきことは事業内容や人権に関するリスクの種類によっても異なりますが、ここでは特に代表的なものを取り上げます。

●日本企業の人権デューディリジェンスの実施状況〔平成29（2017）年〕



（出所）公益社団法人企業市民協議会「CSR実態調査」

海外企業の人権インパクト・アセスメントの事例

企業のサプライチェーン上の強制労働防止への対応をベンチマークしている「KnowTheChain」による海外企業に対する評価結果から、人権デュー・ディリジェンスの各プロセスにおける取組事例を抜粋して御紹介します。

■マイクロソフト

アジア諸国のサプライヤーに対して、賃金、労働時間、移民労働者や学生の労働者といった労働者の種類、結社の自由、法的要件などの分析を含むサプライチェーン・リスク評価を実施したことを開示。評価は、日本、韓国、マレーシア、フィリピン、シンガポール、台湾、タイ、ベトナムの8カ国を対象としており、監査役へのヒアリングを実施。同社は評価結果を開示し、評価対象国の半数以上で移民労働者と労働時間が高リスクであることが判明。評価では更に、手数料、過剰な残業、差別、安全衛生などのリスクも指摘した。¹³¹

■アップル

2018年、台湾、ベトナム、タイ、日本、シンガポール、マレーシア、UAEで債務労働に特化した監査を実施。サプライヤーに対する労働・人権アセスメントによって、26の労働時間の改ざん、債務労働と未成年者の労働を含む「主要な」侵害が発見された。¹³²

(3) 教育・研修の実施

指導原則では、「人権への影響評価で得た調査結果を全社的に関連する職務部門及び手続に組み込み、適切な措置をとるべき」としています。例えば(2)で述べたリスク特定～評価のプロセスにおいて、経営陣や従業員の人権に関する知識・理解不足が原因で起こり得る人権に関するリスク（例：ハラスメントや差別、サプライチェーン上の労働問題等）が発見された場合、企業は教育・研修プログラムの提供を通じて対応していく必要があります。現在多くの企業で行われているハラスメントやダイバーシティに関する研修等がこれに当たります。

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、自社のみでコンテンツを作成するのが難しい場合は外部講師を招くのも有用であると考えられます。

また、法務局・地方法務局などの行政機関等が開催する研修会や講演会に従業員を参加させるのも一つの方法です。担当部署の従業員が外部の研修会等に参加し、そこで得た知識を社内に広く共有することも理解の増進につながると考えられます。

さらに、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（<http://jwww.jinkenlibrary.jp/>）及び法務局・地方法務局では、研修に使用することができるDVDの貸出しを行っているので、これを利用して教育・検証を行うことも有用であると考えられます。

【教育・研修のテーマ例】

- ・ハラスメント
- ・ダイバーシティ（ジェンダー、性的指向・性自認、国籍、宗教等）
- ・サプライチェーン管理 など

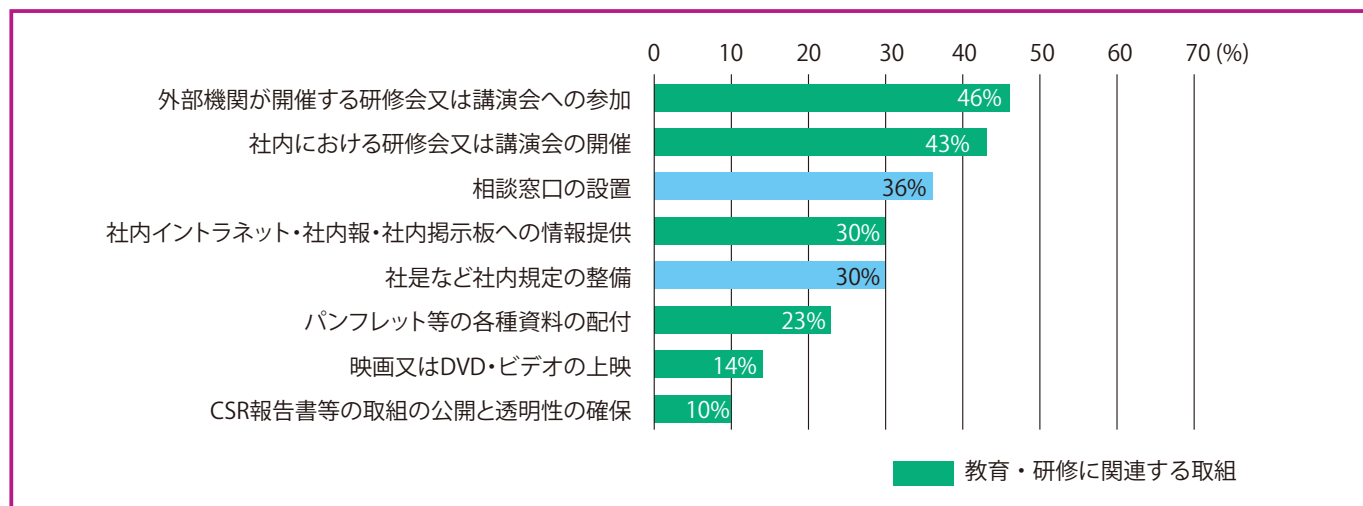
【教育・研修の形態】

- ・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 など

平成25(2013)年に公益財団法人人権教育啓発推進センターが実施した調査では、人権に関する取組を「実施している」と答えた企業(1,859社)のうち、「社内における研修会又は講演会の開催」を実施しているのは42.8%、「外部機関が開催する研修会又は後援会への参加」を実施しているのは45.7%でした。その他、パンフレット配布や映画・DVD上映等を行っている企業も一定数存在するようです。¹³³

●人権に関する取組を実施している企業が取り組んでいる内容

[複数回答可/平成25(2013)年調査]



公益財団法人人権教育啓発推進センター資料より

海外企業の教育・研修の実施の事例

■ネスレ

自社のサプライヤーの査定を行うパーム油の直接サプライヤーから5名を含む12名の査定員をマレーシアでの「倫理的採用監査員」ワークショップに派遣したことを開示。審査員たちは、採用プロセスや移民労働者の移動における強制労働のリスクをよりよく見極める方法に関する研修を受講した。¹³⁴

■ウォルマート

従業員と調達業者に対し、彼らの決定が、強制労働を含むサプライチェーン上の労働環境にどのように影響を与えるかについてトレーニングを受講したことを開示。平成31・令和元(2019)年には、3,300人以上の従業員が責任ある調達行動についてトレーニングを受講した。¹³⁵



イメージ

(4) 社内環境／制度の整備

「適切な措置」として社内環境／制度の整備も必要です。長すぎる労働時間や安全・衛生的でない労働環境、差別的な要素を含む人事評価など、社内の環境や制度が整っていないことに起因する人権に関するリスクは多く存在します。リスク特定～評価のプロセスでそういったリスクが特定された場合は、改善に向けた速やかな対応が求められます。

例えば長時間労働に関するリスクが発見された場合は、多くの従業員にとってより健康的で、ワークライフバランスを保てる労働環境を作るため、既存の制度やルールの見直しが必要になります。特定の部署や従業員に業務が集中する構造になっていないか、残業時間に関する社内ルールはきちんと遵守されているか等、まずは現状の課題を洗い出し、そこから制度やルールの改善検討につなげていくことが重要です。

近年では、ワークシェアリング等の仕組みを新たに導入することで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フレキシブルに働きやすい環境を作っている企業も存在します。

また、「差別」に関するリスクを防ぐためには、障害者・高齢者等に配慮したバリアフリー対応も非常に重要な要素です。自社オフィス以外にも店舗を構える業態（例：アパレル、小売業等）の場合は、社内設備のバリアフリー化のみにとどまらず、店舗におけるバリアフリー対応にも取り組む必要があります。従業員の採用の際にも、ジェンダーや国籍等による差別が発生しないよう、採用基準を変更したり面接ガイドラインを設けたりすることも重要です。

取り組むべき施策の内容は、特定されたリスクの種類だけでなく業種・業態によっても異なるため、ここでも外部専門家の協力や社外研修会・企業勉強会等への参加が役立つ可能性があります。同じ課題を抱えた他企業と問題意識の共有やディスカッションを行うことで、自社にとってより効果的な施策が見出せることもあるでしょう。

【社内環境／制度の整備の例】

●柔軟な働き方の実現のための施策

- ・ワークシェアリング
- ・リモートワークの導入
- ・フレックスタイムの導入

●差別の防止のための施策

- ・バリアフリー設備／制度の整備
- ・より公平な採用基準への変更

●安全保護のための施策

- ・労働安全管理マニュアルの整備
- ・安全管理設備の導入 など

(5) サプライチェーンの管理

リスク特定～評価の過程で、サプライヤー（取引先）に起因するような顕在的・潜在的な人権に関するリスクが発見された場合は、速やかにサプライチェーンの管理体制やそのスキームを強化する必要があります。指導原則では、企業に「たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品又はサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止又は軽減するように努める」ことが求められています。

代表的な取組としては、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・公開することです。人権（及び労働）・環境・安全衛生・法令遵守（コンプライアンス）等の観点でサプライヤーに遵守を求めたい内容を明文化し、社として公的な形で公開することで、サプライヤーに対して倫理的な行動を期待することができます。

「人権（及び労働）」の項目においては、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・結社の自由の担保など、サプライヤー内で発生し得る人権に関するリスクを広く考慮した上で、抜け漏れなく記載する必要があります。

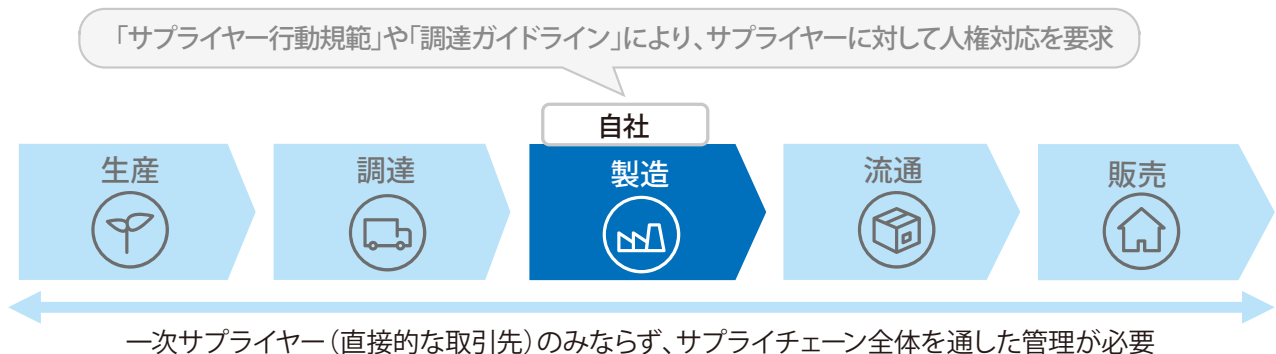
ただし、行動規範等を制定してウェブサイト等で公開しただけでは、サプライヤーから理解を得られるとは限らないため、より管理を徹底するためには、その内容を浸透させ、確実に遵守してもらうための施策も必要です。新たなサプライヤーとの契約時には行動規範を遵守する旨の署名を求める、あるいは契約条項に組み入れ、もし違反（人権侵害やそれに準ずるリスク）が明らかになった場合は取引停止も含めて検討する等、一定の強制力を持たせる仕組みも、併せて検討していくのが効果的です。

また、もし自社が仕入れている原材料等について人権面での懸念がある場合（例：生産工程で児童労働や強制労働が用いられている可能性がある等）は、サプライチェーン自体を見直し、より人権を考慮した代替品に変更することにより、持続可能で責任ある調達を行うことが望ましいでしょう。

サプライヤーに対する取組においては、一方的な押し付けにならないよう、対話を通じて課題に対する認識を共有し、協働して取り組む姿勢が重要です。

【サプライチェーンの管理の取組の例】

- サプライヤー行動規範／調達ガイドラインの策定
 - ・ サプライヤーに対する人権に関する要求事項を記載（児童労働の禁止、差別の禁止等）
 - ・ ウェブサイトによる公開や契約時に行動規範への署名を求める、契約条項に含める等の措置を通して、サプライヤーに周知し対応を求める
- サプライヤーの人権への取組状況のモニタリング
 - ・ サプライヤーの工場等の監査の実施により、人権に関するリスクの状況を確認・評価し是正を求める
- 調達基準への人権対応に関する要求の採用
- より人権を考慮した企業活動を実施するサプライヤーからの調達へ切り替える



海外企業のサプライチェーン管理の事例

■ネスレ

カカオ、コーヒー、魚介類、ヘーゼルナッツ、パーム油、砂糖の調達国を示す地図を公開。魚介類の99%を「タイ原産」とし、船舶又は養殖場のレベルまで追跡できると報告。また、パーム油工場、製糖工場、コーヒー輸出業者の倉庫の第二層のサプライヤーリストを公開している。¹³⁶

(6) モニタリング(追跡調査)の実施

これまで述べてきた(3)~(5)のような予防・改善措置を実行したとしても、その効果を一切測れない状態では意味がありません。施策の実効性を把握し、継続的に改善を進めていくために、企業はモニタリング(追跡調査)を実施する必要があります。

指導原則では、モニタリングに関して具体的な手法・指標等は特に定められていませんが、以下のことが求められています。

【指導原則における要求事項】

- 適切な質的・量的指標に基づいていること
- 人権への悪影響を受けた利害関係者を含む社内外からの意見を活用していること

企業には、自社における人権に関するリスク状況や取り組んでいる施策の内容に応じて適切なモニタリング手法を検討し、社内外からのフィードバックも反映してブラッシュアップしていくことが求められます。

人権に関するリスクへの対応状況をモニタリングする手法には、様々なアプローチが存在します。自社の状況や追跡すべきリスクを鑑みた上で、必要な手法を組み合わせることで実施していくことが求められます。

【人権に関するリスクのモニタリング手法の例】

- ・従業員の労働時間を把握したい場合：タイムカード記録(又は入退館ログ等)の定期確認・分析
- ・社内における人権関連トラブルの発生状況を把握したい場合：従業員ホットライン(通報窓口)への通報・相談件数の定期確認・分析
- ・社内外におけるハラスメント等の発生状況を把握したい場合：アンケート調査(対従業員・取引先)の定期実施
- ・従業員のメンタルヘルスの状態を確認したい場合：ストレスチェックの定期実施
- ・労働組合との定期的な意見交換の実施 など

海外企業のモニタリング実施の事例

■アマゾン

サプライヤー行動規範に、評価後、サプライヤーは詳細な改善計画を提供しなければならないことを記載。評価の合間にサプライヤーと会合を持ち、進捗状況を議論し、主要な調達国のサプライヤーと作業するための専門チームを設置。サプライヤーコードには、是正措置計画の例も含まれており、発見内容、根本原因、是正処置、長期的な予防処置などを詳細に記載。また、労働者の視点や計画へのフィードバックを求めると、救済措置プロセスに労働者を巻き込むことも推奨している。¹³⁷

■HP

強制労働を対象としたサプライヤー行動規範に対して、最終の組立を担当するサプライヤーが自社のサプライヤーをどのように監査しているかを把握するためのプログラムを開始したと報告。毎年パートナービジネスレビューでは、サプライヤーはサプライチェーンの監査を通じて、自社のプログラムがどのように行動規範の要件に対処しているかを提示することが期待されており、これはサプライヤーの支出の85%が対象。このプログラムは主要なPCサプライヤー6社を対象としており、令和2(2020)年にはディスプレイとプリンターのサプライヤーも対象に拡大される予定となっている。¹³⁸

(7) 外部への情報公開

ここまで述べてきたような一連の取組・対応に関して、外部への情報公開を適切に行うことも企業が果たすべき責任の一部です。企業は、自社がどのように人権に関するリスクを評価し、どのようにその予防や改善に取り組んでいるのか、全てのステークホルダーに対して十分に説明する義務があります。

情報公開の手法は様々ですが、近年は自社ウェブサイトへの掲載や、各種報告書／レポートの発行等を通じて行っている企業が多く存在します。年次報告書（アニュアルレポート）や統合報告書内で「人権への取組」として言及しているケースもあれば、「サステナビリティ・レポート」として人権・環境等への取組をまとめている例もあります。

指導原則では、報告内容の信頼性を高めるために、「独立した第三者」による検証を受けることを推奨しています。

【情報公開方法の例】

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



(8) 苦情処理メカニズムの整備

人権に対する負の影響を引き起こした（又は助長した）ことが明らかになった場合、企業には、負の影響の是正・回復に努めること、またそのための仕組みである「苦情処理（グリーバンス）メカニズム」の整備が求められます。

企業における苦情処理メカニズムとして、代表的なのはホットライン（社内外からの苦情・相談・通報などを受け付け、対応する窓口）ですが、ただホットラインを設置すればよいというものではありません。指導原則では、実効性を保つために満たすべき要件が下記の通り示されています。

【苦情処理メカニズムに求められる8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を得、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。

アクセスへの障壁は、メカニズムに対する認知不足、使用言語、識字能力、費用、所在地の問題及び報復に対する恐れを含むであろう。

3. 予測可能性

段階に応じて必要な時間枠が示されている、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、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又は紛争において、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、永続的な解決に到るのが困難になりうる。

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、且つ手続の実効性について信頼を得、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ろう。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、手続又は慣行を特定し、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更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というのは正当ではなく、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」より)

着手当初からこれらの要件を全て備えることは難しいかもしれませんが、最終的にはこれらを満たすことを目指して、企業は自社内のメカニズムを整備していく必要があります。

苦情処理メカニズムは、人権に関するリスクを早期に探知し、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。したがって、できる限り多くの人に安心して使ってもらえることが何より重要です。また、相談された案件が少ないことは、必ずしもその企業における人権に関するリスクが低いことを意味するものではありません。社内での不利益な取り扱いや、対応に対する不信感を覚えることなく利用されるような仕組み作りを考える必要があります。

実効的な制度とするためには、対応する担当者の人権に対する感度を上げることも大切です。かつては、ハラスメントは個人や人間関係の問題であって、人権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するリスク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。

また、企業が負の影響を及ぼし得る範囲は社内のみには留まらないため、自社従業員向けのホットラインだけでなく、取引先（サプライヤー）や消費者が利用できる通報・相談窓口も準備することが重要です。

令和2（2020）年、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）及び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、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。そのなかで、苦情処理・問題解決制度の強化にあたって実施できる基本的なステップを、下記の10の行動（対話救済基本アクション）として提示しています。¹³⁹

- 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あ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・対話の手続（苦情処理・問題解決センターなどを活用します）。



写真：ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク（2020）公式ウェブサイトより

海外企業の苦情処理メカニズム整備の事例

■マイクロソフト

労働者の声のホットライン (Workers' Voice Hotline) プログラムを公開しており、令和元 (2019) 年で153のサプライヤー工場が同プログラムを利用していると報告。2,500人以上の労働者が、ホットラインの使用方法について現場でオリエンテーションを受けたとしている。¹⁴⁰

■ウォルマート

全ての利害関係者が利用できる独自のホットラインに加え、移民労働者のホットラインを運営する Issara Institute に参加したと報告。また、Issara Institute がタイのミャンマー (ビルマ) 系移民労働者向けに「Golden Dreams」というアプリを開発し、懸念事項を報告したり、採用者や雇用者へのフィードバックを提出したり、労働者の権利に関する情報を共有したりできるようにしたと報告。また、サプライヤーの農場労働者に苦情処理プロセスへのアクセスを提供する「フェア・フード・プログラム」のメンバーにもなっている。¹⁴¹

■デル

強制労働に関連した苦情への対応プロセスと、サプライチェーン内の労働者に対するいくつかの救済措置の結果について情報を開示。例えば、労働者に就職斡旋料 (リクルートフィー) を請求された16のサプライヤーについて、サプライヤーと協力して労働者に82万5,000米ドルを返還したことを報告。更に、移民労働者やその他の労働者にこのような料金を請求しているサプライヤー工場が増加していることを確認した後、健康診断料の請求の防止と労働者への弁済に取り組んだと報告している。¹⁴²

■ノキア

サプライヤーとの是正処置計画プロセスの詳細 (例: 是正処置の検証方法や、是正処置を行わなかったサプライヤーに対する潜在的な影響の詳細)、労働者に対する是正処置の結果を開示。インドのサプライヤーが労働者に雇用条件を提供していなかったことを発見したと報告。他のケースでは、必要な雇用の詳細が全て含まれていない不完全な労働者契約が発見された。同社は、サプライヤーがアポイントメントレターを通じて労働者との間でこの問題を是正するよう求められ、労働者の契約書が修正されたことを開示した。¹⁴³

■ケロッグ

サプライヤーと協力してサプライヤーコード違反を是正していることを開示。問題が是正されたかどうかを確認するために、デスクトップレビュー、抜き打ち検査、再監査を実施。同社によれば、トルコのりんご農園で収穫作業員に賃金が全額支払われていない、又は予定通りに支払われていないことが判明した後、サプライヤーは年次研修を改善し、支払いプロセスを文書化し、収穫作業員の署名を取得するようになった。ケロッグ社は、新しい支払いプロセスや賃金水準、支払い時期を労働者が認識しているかどうかを確認するために、労働者をフォローアップし、聞き取り調査を行ったと報告している。¹⁴⁴

■コカ・コーラ

サプライヤー監査の一環として、従業員の秘密厳守の面接を実施。面接の質問には、「従業員がどのようにして自分のポジションを見つけたか、報酬が支払われたかどうか、残業が任意であったか、強制された場合は雇用時に伝えられたかどうか」などが含まれる。また、面接の対象となる労働者の選定には、性別、民族、宗教の違いを考慮し、若年労働者、妊娠中の労働者、労働組合の代表者も含まれる。¹⁴⁵

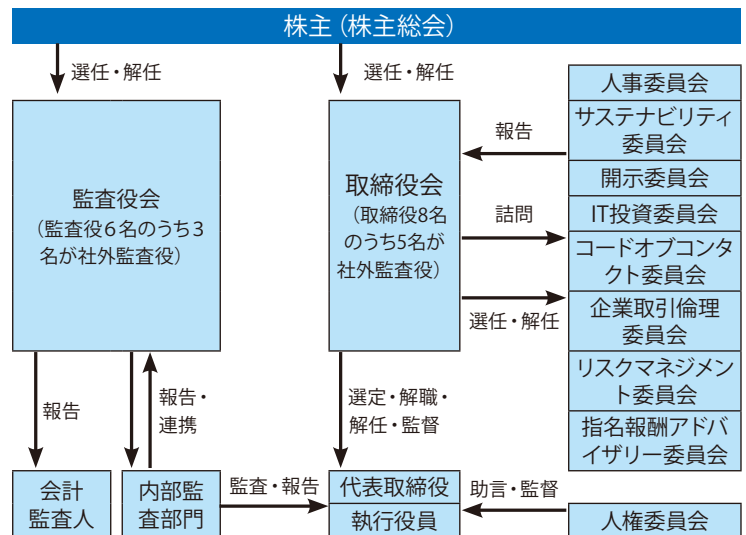
前節で紹介した通り、人権に関する取組としては、人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンス、是正措置を中心とする「人権への負の影響を防止・軽減する取組が必要となります。しかし、人権に関する取組に関心はあっても実際には「何から始めてよいか分からない」等の理由から、実施に踏み出せていない企業も少なくないのではないのでしょうか。本節では、人権への取組を先進的に実施している企業の事例を取り扱い、取組の糸口となるヒントを探っていきます。

<事例1>株式会社ファーストリテイリング

グローバルなマネジメント体制を整え包括的な人権デュー・ディリジェンスを実施

人権尊重の取組を推進するため、取締役会直下のリスクマネジメント委員会で人権に関するリスクを含む全てのリスクを事業への影響度・頻度などを分析・評価し、喫緊性の高いものから対応策を議論し、発生前の牽制を目指すとともに、取締役会への重要リスクの報告及びリスク対策に関する各部門への具体的な支援をしています。平成30(2018)年からは人権委員会を設置し、法務省人権擁護局長の経験を有する外部有識者を委員長に選任、社外取締役、社外監査役、常勤監査役、執行役員が委員を務めています。社内インタビュー、データ分析、ステークホルダー・エンゲージメント(利害関係者の関心や期待することを把握すること)を通じて顕在リスクと潜在リスクに分類し、深刻度と発生可能性の二軸で喫緊に対処すべきリスクを特定しています。¹⁴⁶

コーポレートガバナンス体制(2019年11月29日現在)



具体的な取組としては、指導原則に基づいた人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施し、取引先工場のモニタリングやステークホルダーとのエンゲージメントを通じ、新規取引や生産国などの新しい事業環境のリスク評価を行っていることが挙げられます。また、令和元(2019)年には第三者による自社の事業活動におけるリスク評価を実施し、従業員に対する研修、各人の取組姿勢の業務評価への組み込み等を通じて、未然防止と課題への対処に取り組んでいます。

グローバルでのホットライン体制・運用の強化など、苦情処理メカニズムにも力を入れています。通報窓口は、事業を展開する国と地域の言語に対応しており、通報があると、担当部門が調査、救済策を検討、各部署に是正を要請し、深刻な事象は人権委員会に上程するといった体制が整っています。通報者のプライバシーを保護し、報復行為を禁止し、不利益な取り扱いは一切認めないと宣言しているほか、外部組織と連携して救済措置を行っています。指導原則が苦情処理メカニズムに求める8つの要件(58、59ページ参照)に照らしたレビューを実施し、システムの改善にも努めています。

＜事例2＞イオン株式会社

サプライヤーCoCを制定し、継続的なコミュニケーションで理解浸透に努める

平成15(2003)年に独自の「イオンサプライヤー取引行動規範(イオンサプライヤーCoC)」を制定し、「従業員の人権が守られた安全で健康的な職場環境が保証され、ステークホルダーや環境への配慮も適切に行われている中で商品をご生産いただく」ことについて、サプライヤーに遵守を求めてきました。平成31(2019)年には、サプライチェーンに属するそれぞれの組織が、自社と関わりのある組織に対応を要請してくことを強調した内容に改訂しています。¹⁴⁷

自社の事業に関して、ステークホルダーや環境への配慮をサプライヤーに求めるだけでなく、サプライヤーが自社と関わりのある組織にも対応を要請することを期待しており、18の言語で作成し、Webサイト上で公開されています。また、イオンサプライヤーCoCへの適合状況を、監査(外部監査、二者監査、一者監査)などを通じて確認し改善につなげているほか、初めて取引するサプライヤーを対象に、CoCの重要性や同社のポリシーへの理解を目的として、毎月説明会を実施し、具体的な監査の申請方法やお問い合わせ窓口なども案内しています。

＜事例3＞大橋運輸株式会社

ダイバーシティの取組により人材の定着や生産性向上を実現

運送業界における価格競争の激化を背景とする新事業への転換の必要性や人材不足の深刻化を受けて、同社は人材の活躍・確保を意図したダイバーシティ推進として、女性、高齢者、障害者、外国人、LGBTが働きやすい環境を整備するための各種の取組を実施しました。¹⁴⁸

最初に同社が取り組んだのは女性の活躍の推進であり、女性従業員が子育てと両立しつつ活躍できるよう、短時間勤務制度の導入や配置の工夫を実施しました。更に、高齢従業員の雇用延長や新規採用、外国人従業員に対する寮提供や里帰り旅費補助、LGBT対応として求人フォームからの性別欄削除等、制度面の整備を推進しました。また、従業員に対する研修や啓発活動により、意識醸成にも力を入れています。

同社のダイバーシティへの取組は各種メディアでも取り上げられ、ダイバーシティ関連の表彰やベストプラクティス集への掲載などで知名度が向上しました。女性従業員数は1.6倍に増加し、正社員の離職者数も半減する等、採用力・人材定着率の向上を達成しています。また、女性従業員らの推進により安全・品質に関する新企画が生まれ、これにより安全・品質事故が64%減少する等、生産性の向上もみられ、営業利益は大幅に増加しています。

＜事例4＞グリービジネスオペレーションズ株式会社

障害者の活躍を通じて生産性向上をめざす

グリーの特例子会社(厚生労働大臣の認可を受け、障害者雇用率の算定において親会社の一事業所と見なされる子会社)で、全従業員の7割以上である30人が発達障害です。企業ビジョンに「障害者が自身の能力を最大限に発揮でき、仕事を通じて自律的に成長し続けられる会社を創る」を掲げており、障害の有無にかかわらず、グループ全体で生産性を上げていくことを目指しており、発達障害者雇用の有効な事例として、各種メディアで取り上げられています。¹⁴⁹

障害のある従業員の担当業務は、総務及び人事業務支援から、モバイルゲームのグラフィック作成や品質管理、バグの発見等多岐にわたり、管理職と相談しながら本人の適性に基づいた担当を決めます。面談機会の増加、残業廃止等のフォローも積極的に実施しているほか、社長が2~3か月に1回、従業員全員と面談することで、個々の要望や悩みを吸い上げています。また、発達障害者雇用に当たっては、それぞれの要望に合わせて座席の間にパーテーションを設置したり、感覚過敏の症状を持つ従業員のためにサングラスやイヤーマフ(耳を覆う形の防音保護具)を貸し出す等、物理的な配慮も行っています。

<事例5> AIG損害保険株式会社

望まぬ転勤の廃止・在宅ワーク推進により働きやすい職場づくり／性的指向・性自認に関する理解浸透

同社では、勤務地の希望を従業員に定期的にヒアリングし、本人が働きたい場所に配置する制度を実施しています。全国転勤が可能である「モバイル社員」と、希望勤務地のみで働きたいという「ノンモバイル社員」の2種類に分類することで、従業員が希望しない場合の半強制的な転勤制度を廃止しました。ノンモバイル・モバイル社員は同じ職務であれば同一の給料が支給され、評価にも差をつけません。本制度の発表後の新卒応募の数は前年度の10倍に増加しました。

一方、働き方改革の一環として、仮想デスクトップでの作業を通じ在宅ワークを推進しています。在宅ワークが可能な従業員は半数程度おり、外勤従業員のほぼ全てを網羅しています。今後も従業員の自宅に近い拠点でも作業可能とするような制度をより拡充していく予定です。

また、LGBTへの配慮の取組として、平成28(2016)年にLGBTの従業員ネットワーキング・グループLGBT & Allies Rainbow ERGの発足や、LGBTに配慮した社内制度改革を実施しました。更に、役員向けにLGBTに関する研修を実施、従業員向けにLGBTへの理解を求めるメッセージを役員より配信しました。また、全管理職向けのハラスメント研修にLGBTに関連する内容を追加しています。

<事例6> 株式会社サイバーエージェント

独自開発のアンケートシステムで従業員の悩みや職場のトラブルに早期対応

月1回3問の、わずか1分で回答できる簡単なアンケートシステム「Geppo (ゲッポウ)」を自社開発し、ハラスメント防止や悩みの早期把握に活用しています。¹⁴⁹ 回答を上司が閲覧することはできず、人事のキャリアエージェントチームと役員が確認し、コメントがある場合は全て返答する他、必要に応じ担当役員にレポートし、対策の検討や追加ヒアリングを実施する等の運用により、対象従業員の90%以上という高い回答率を得ています。

その他にも、従業員の関心事項やキャリア志向を確認可能な設問をGeppoに取り入れ適材適所の人事配置を検討したり、育休明けの従業員には別途ヒアリングを行い再配置するといったフォローも実施しています。¹⁵⁰



Geppo「サイバーエージェント流「社員がイキイキ働ける会社」のつくりかた。」

<事例7> ライフネット生命保険株式会社

「採用マニフェスト」であらゆる差別を廃止／モニタリング施策で柔軟に働き続けられる仕組みづくり

「採用マニフェスト」において性別、性的指向、性自認、性表現、国籍、学歴不問であることを記載し、障害者や高齢者についても公平に採用しています。定期育成採用の一次選考では、学歴・性別等の情報を伏せた上で選考を実施しています。また、女性職員向け研修や短時間勤務制度等のキャリア支援・子育て支援・継続就業支援に関する取組を導入しているほか、就業規則で一律の定年を定めず、高齢者に対し業務内容の特別な区別も行っておりません。

モニタリングとして、人事部門との個別面談を年に数回実施、管理職による部下全員との個別面談を毎月実施し、個々の従業員の状況を把握しています。面談では従業員の仕事への意欲を「晴れ、曇り、雨」の3種類で可視化し、「雨」と回答した従業員には人事が適宜面談を実施するなど、必要に応じ追加フォローを実施します。また、全若手従業員を対象にメンター制度（豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動）¹⁵¹を構築し、メンターにも必要な研修を課しています。

ANAホールディングス株式会社

経営トップを中心とする包括的な人権対応により世界的に評価される企業へ

- ・国際フレームワークに沿った体系的な人権対応
- ・外部有識者やNGOとの連携
- ・経営トップによる高いコミットメント



- ・世界的に高い評価の獲得
- ・サプライチェーン含めたリスクマネジメント

本社：東京都港区東新橋1-5-2

設立：昭和27（1952）年

事業内容：航空運送事業等

従業員数：45,849名（連結）（2020年3月31日現在）

連結売上高：1兆9742億円

URL：<https://www.ana.co.jp/group/>

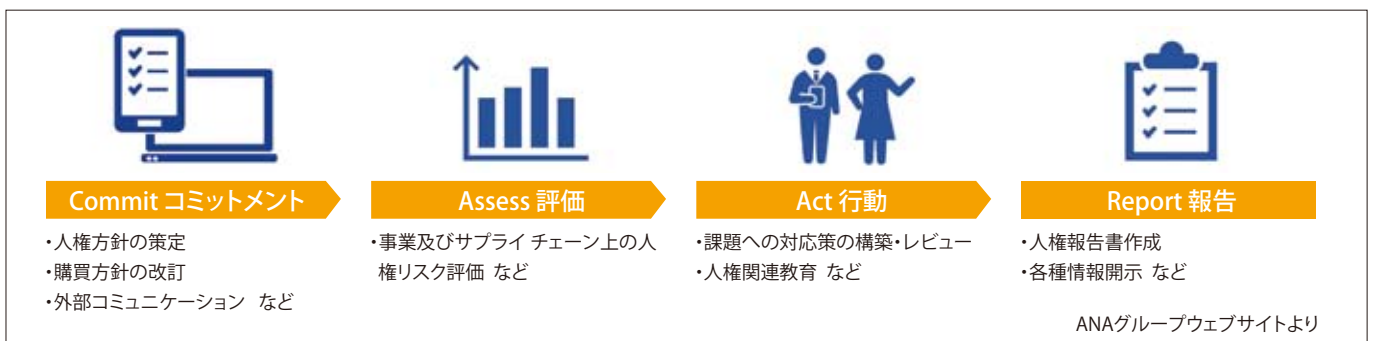
人権対応への危機感の高まり、そして現在は世界的に評価される企業へ

現在は、ビジネスと人権を含めたサステナビリティに関する取組を世界的に高く評価されているANAホールディングス株式会社。しかし「過去には、不適切な演出のテレビCMを放映してしまうなど、人権対応の遅れへの危機感を高めた時期がありました」とCSR推進部の杉本マネジャーは話します。SNSの急速な普及による消費者の影響力の拡大や欧州を中心とする人権対応の義務化の流れ等も受け、リスクマネジメントの観点から、同社は人権関連の取組の積極化に踏み切りました。様々な取組を進めた結果、平成29（2017）年から3年連続でDow Jones Sustainability World Index（世界的な社会的責任投資の指標）の構成銘柄に選定され、2年連続（平成29（2017）年と平成30（2018）年）で航空事業のIndustry Leader（最も評価が高い企業）にも選出される等、国際的に高い評価を獲得しています。

人権方針の策定を出発点に、様々な取組を実施

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、同社が最初に着手したことが、人権方針の策定でした。NPO法人経済人コー円卓会議日本委員会（CRT Japan）からアドバイスを受ける等の外部連携のもと、3～4か月ほどで策定して公表しました。「たとえ不完全な内容だとしてもまずは策定することが重要と考え、改訂をあらかじめ視野に入れて策定・公表しました」（杉本マネジャー）その後同社は、人権方針にのっとり、社内教育や人権デュー・ディリジェンスの取組を積極的に推進しています。平成28（2016）年、同社は人権インパクトアセスメントと称してVerisk Maplecroft社及びCRT Japanと連携して自社事業の人権への影響度評価を実施しました。国内外における事業活動の潜在的な人権に関するリスクを洗い出し、社内での対応状況を評価した上で、重点的に取り組むべき人権テーマを特定しました。そのテーマについて、リスク発生の防止と対応に重点的に取り組んでいます。

ANAグループの人権対応の概観



日本で最初の「人権報告書」の発行

平成30（2018）年、同社は日本企業として初めて、「人権報告書」を発行しました。同報告書では、人権方針やガバナンス体制、人権デュー・ディリジェンスの結果と対応等、同社の人権への取組内容を詳細にまとめています。

「日本で初ということもあり、人権報告書の発行にはリスクが伴う、との意見が社内で挙がったこともありました。しかし 国内外の機関投資家や海外の有識者などとの対話を通じて、『人権報告書の発行こそがリスクマネジメントになる』との共通の見解を得られました。

『リスクがまったくない企業など存在しない。リスクの所在を認識した上で、それに対応するための適切な計画を策定し、確実に遂行していることを情報として開示することこそが重要だ』とも言われ、発行に踏み切りました」（杉本マネジャー）人権報告書の発行により、様々な外部機関から取組へのアドバイスを得るなど、コミュニケーション機会が増加するメリットがあったといえます。「人権報告書の作成においては、次の3点が重要であると考えています。指導原則等の枠組みに従って情報開示すること、可能な限り多くの情報を掲載すること、第三者と連携することです」（杉本マネジャー）実際同社は、報告書の中で国連指導原則報告フレームワークと報告書の内容の対応関係を掲載しており、各取組の内容やNPO・国際機関等からのコメントも詳細に掲載しています。



ANA グループ人権方針（左）と
ANA グループ人権報告書 2019（右）

経営トップのリーダーシップと現場の巻き込みにより、全社的な取組へ

人権への取組に社内を巻き込むためには、経営トップのリーダーシップと地道な現場の巻き込みの両方が必要です。「他社の方からは、『トップ（社長）の意識が、海外で開催されるサステナビリティに関わる外部会議やイベントへの参加を契機に大きく変わった』と聞きました。こうした機会を活用することは効果的かもしれません。」（杉本マネジャー）同社の場合は、代表取締役社長がこうした外部会議等に参加する機会が多く、人権に限らずサステナビリティ全般に対する深い理解を既に有していたことから、社内での取組の大きな後押しを得られました。一方で、従業員に対しては、教育や会議等を通じて理解の促進に努めて



CSR 推進部
杉本 茂マネジャー

います。人権関連のeラーニングは毎年、全従業員の必須教育としています。また各グループ会社や部署にCSRプロモーションリーダー（CSRの推進者）を配置して、年に2回会議を実施しています。調達部や人事部等の鍵となる部署とは、直接コミュニケーションをとって対応を強化しています。「弊社としても取組が不足している部分はまだまだあります。指導原則に基づきながら、今後もより一層取組を進めていきます」（杉本マネジャー）

株式会社ダイドーリミテッド

サプライチェーン管理の先進的な取組により、取引先からの信頼獲得やブランド価値の維持向上を推進

- ・国際的な認証の取得
- ・サプライヤー行動規範の策定
- ・サプライヤーのアセスメントの実施



- ・取引の拡大
- ・レピュテーションの維持・向上

本社：東京都千代田区外神田3-1-16

設立：昭和24（1949）年

事業内容：アパレル、衣料原料製造

従業員数：730名（2020年3月末現在）

連結売上高：236億円（連結）（2020年3月期）

URL：<https://www.daidoh-limited.com/>

他社との差別化を意識して、人権面を含む国際的な認証を取得

「当時の経営層が、繊維に特化した認証を取得し、差別化していく必要があると考え、平成14（2002）年にCSM2000認証の取得に踏み切りました」とダイドーエンゲージメント推進室の鹿嶋室長は話します。CSM2000とは、正式名称は「Compliance & Supply-Chain Management 2000 Standard」であり、ドイツ国際研究機関が作成した繊維分野の統合型マネジメントシステムの認証です。同認証においては、品質・安全衛生や社会的責任等、人権に関連する要素を含む項目の監査が行われます。同社はプロジェクトチームを編成して1年間かけて準備を行い、中国の自社工場で認証を取得する体制を整えました。そして現在も継続して同認証を保持しています。

自社工場のみならず、サプライヤー管理の取組を推進

更に同社は、CSR活動の社会的な機運の高まりを受けて、自社工場のみならずサプライヤー工場を含めたサプライチェーン管理を進めていきました。平成23年（2011）年に「ダイドーサプライヤー行動規範」を定め、サプライヤーに対して人権を含む各項目について理解と遵守を求める活動を開始しました。同行動規範はILO中核的労働基準等の国際ルールやCSM2000の内容に基づいて構成し、外部の専門団体であるエコテックジャパン株式会社の助言のもと、策定しました。同行動規範への理解と賛同を示す同意書への署名を求めるため、サプライヤー各社に対して個別に説明を行っています。現在までに、同社の取引額の97%以上をカバーする150社以上から同意書を取得しています。

また、特に取引額の多いサプライヤーを中心に、同行動規範の内容に基づくWebアセスメント（Webを活用した自己評価ツール）を実施し、実態の評価を行っています。Webアセスメントは日本語・英語の2か国語で用意され、サプライヤーに対して約300の質問への回答と関連書類の提出を求めています。更に第三者機関によって回答内容について審査の上、分野ごとの評価を行っています。

「評価が低かった項目については、サプライヤーとコミュニケーションを取り、一緒に改善していく方法について話し合っています」（鹿嶋室長）

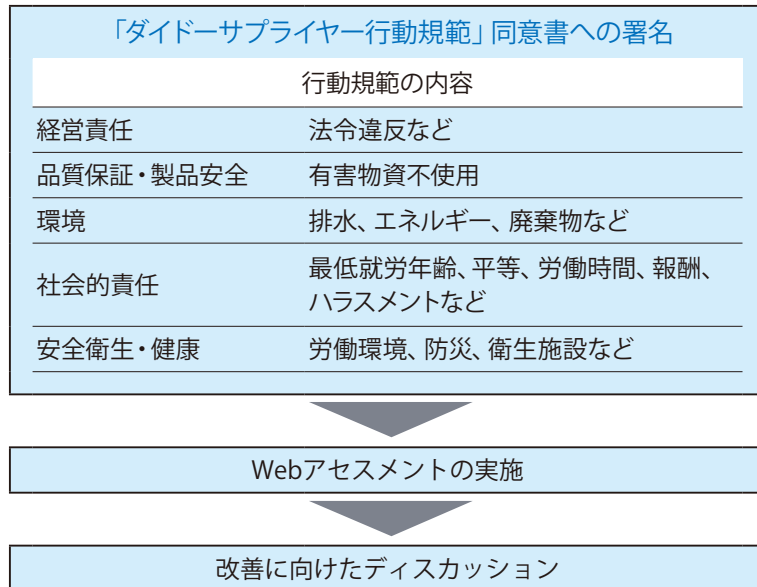


ダイドーエンゲージメント推進室
鹿嶋謙介室長

欧米からの受注獲得とブランド価値の維持向上につながった

「中国の自社工場は、CSM2000認証の取得を含め人権関連の対応を行っていたこともあり、結果として、人権対応等に厳しい欧米のアパレル企業からの受注を獲得しました」（鹿嶋室長）。欧米の大手アパレル企業から同社に対して取引の依頼があり、正式発注が決まる前に、工場に対して同アパレル企業から監査が入りました。監査においては、品質管理に加えて安全管理や人権面についても対応状況が確認されましたが、以前から取組を進めていた自社工場はスムーズに要件をクリアすることができました。中国の一般的な工場よりも厳しい管理を行ってきたことがアドバンテージとなり、同工場は欧米アパレル大手からの受注を逃さずに済んだのです。

同社のサプライチェーン管理の仕組み



また、「令和元（2019）年、日本の人権関連NGOによりアパレル企業に対するアンケート調査が行われました。弊社は既に入権対応をある程度進めていたのでスムーズに回答できた部分もありましたが、対応が遅れている可能性のある企業をNGOやマスコミが実名で取り上げる等、社会的な注目の高まりも感じました」（鹿嶋室長）。近年、世界的にビジネスと人権への関心が高まる中、人権対応を先進的に進めていることは、企業のブランド価値を維持するためにも重要になってきています。

重要なのは「丁寧なコミュニケーション」と「まずは完璧を求めずに実行に移すこと」

「社内の関連部署や取引先と丁寧にコミュニケーションをしていくことが重要です」（鹿嶋室長）。

同社では、社内の生産管理部門や発注の企画部門等に対して、サプライチェーン管理の重要性等について時間をかけて説明を行い、各部の理解を得ながら進めることを意識しています。また、サプライヤーに対して人権対応を求める際も、「現在の社会状況から考えると、弊社だけでなく他の企業との取引が増える可能性がある等、サプライヤーにとってもメリットがあることを伝えていきます」（鹿嶋室長）。

また、取組を進めるには、まずはできることから実行に移すことが重要です。例えば、サプライヤーのアセスメント（評価）は本来は実地監査が理想的ですが、最初から多くのサプライヤーに対して実地監査を実施することはなかなか現実的ではありません。そのため、同社はまず、行動規範への同意やWebアセスメントから始めることを選択しました。

「実行に移していくことで、自社内での意識向上にもつながります。また、取引先からも、ダイドーとの取引は気を抜けないなと意識してもらうことがまずは重要だと考えています」と鹿嶋室長は話します。

「最初から完璧を求めずに、まずは実施してみることが肝要です」（鹿嶋室長）。



株式会社ペンシル

多様な人材の活躍を促すダイバーシティ経営で生産性向上や収益拡大を実現

- ・性的指向・性自認に配慮した社内制度と研修
- ・アクティブシニアの活用
- ・自社に適した短時間勤務制度を構築



- ・生産性の向上
- ・シニアを生かした新規事業による売上上昇
- ・ブランド向上と採用・人材定着への好影響

本社：福岡市中央区天神1丁目3-38

設立：平成7（1995）年

事業内容：Webコンサルティング

従業員数：140名

売上高：23億円（2020年2月実績）

URL：<https://www.pencil.co.jp/>

優秀な人材の確保のため、ダイバーシティ経営へ転換

「今後会社が成長していくに当たって、優秀な人材の確保と育成が重要となり、平成27（2015）年にダイバーシティを中心とした経営への転換を図りました」と株式会社ペンシルの倉橋代表取締役は話します。人材の質がサービスの質に直結するWebコンサルティング事業を営む同社は、多様な人材の活躍を促す「ダイバーシティ経営」が、人材を獲得・育成していく上で不可欠であると認識しています。

様々な取組が評価され、同社は平成30（2018）年に経済産業省の「新・ダイバーシティ経営企業100選」に、九州の情報通信業の企業として初めて選定され、社会的に注目を浴びています。

様々なダイバーシティ施策により、生産性向上や新規収益源の確保、採用等に好影響

介護・育児等で就業時間に制限のある従業員に、正社員コンサルタントのアシスタント業務を割り振り、短時間勤務を可能とする「メイト制度」は、時間外労働を約50%削減して生産性の向上をもたらしました。仕事の負担が軽減したことにより、人材の流出抑制の効果にもつながっています。また、アクティブシニアの積極採用を実施したところ、新サービスとしてシニア目線でのウェブサイト診断のリリースに至り、新しい収入源を確保しました。



同社オフィス 「メイトチーム」

更に性的指向・性自認等への理解促進の研修や、性的指向・性自認等に配慮した社内制度の整備（求人応募フォームの性別欄を削除する等）を実施。採用面接の際にも、同社の多様性を尊重した労働環境を志望理由とする入社希望者も増えているといます。

「収益の上昇や顧客満足度の向上など、会社としての成長にもつながったため、ダイバーシティへの取組に対して全社的に更に前向きになりました」（倉橋代表取締役）

ダイバーシティ経営推進方針の策定

同社は、「ダイバーシティ経営推進方針」を策定しており、トップのコミットメントを表すと共に、取組事項として女性、障害者、高齢者、外国籍従業員、LGBT等の活躍推進を掲げています。同方針の策定時は、担当従業員が外部セミナー出席やリサーチ等を通じて情報を収集しつつ、自社の現状の課題を洗い出して方針・内容を検討しました。更に、外部のNPOの専門家による確認を経て最終化し、ウェブサイト上での公開に至りました。

その後同社は、人事部を改編してDiversity & Inclusion推進室 (D&I推進室) を組織し、同組織を中心として社内教育や制度の構築に取り組まれました。取組の起案プロセスは様々であり、他社事例等を参考にしてD&I推進室が提案することもあるれば、従業員と管理者層の日々のコミュニケーションの中で挙がった意見が採用される場合もあります。



ペンシル ダイバーシティ経営推進方針

NPOとの連携や外部イベントへの参加により、取組をレベルアップ

また、同社は社内のダイバーシティ活動へのアドバイザーとなるLGBT当事者として、外部のNPOと既に5年ほど連携を続けています。NPOには、ダイバーシティ方針の内容確認や、性的指向・性自認関連の社内研修の実施、従業員からの相談への対応等を依頼しています。また、ダイバーシティ関連の外部イベントに参加し、他社事例等を学ぶことで社内の施策検討にも生かしています。「自分たちだけでは分からないことも多いので、外部の方に聞いたり、交流の場で他社事例を聞くことが、非常に役に立っています」(倉橋代表取締役)

経営陣が覚悟を決めること。中小企業こそダイバーシティ経営へ

「経営陣が、ダイバーシティに取り組む覚悟を決めることが一番重要」と倉橋代表取締役は話します。同社の場合も、ダイバーシティの取組に経営陣が関与していたことで、スピーディに施策が進みました。経営陣を動かすためには、ダイバーシティへの取組は単なるCSR活動ではなく、優秀な人材の確保や収益につながる活動であると経営陣に理解してもらうことが必要だと、倉橋氏は指摘します。



倉橋美佳
代表取締役

「このような取組を進めなければ、優秀な人材を集めることが難しい時代が来ています。従来の考え方を転換し、中小企業こそがダイバーシティに取り組むべきだと考えています」(倉橋代表取締役)

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 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）
- 5 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://ungcn.org/gc/index.html>）
- 6 ISO（2010）「ISO26000: 社会的責任に関する手引」（<https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>）
- 7 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）
- 8 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/）
- 9 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>）
- 10 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>）
- 11 外務省「Japan SDGs Action Platform」（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/index.html>）
- 12 内閣府男女共同参画局「第 5 次男女共同参画基本計画 用語解説」（https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/yougo.pdf）
- 13 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.ungcn.org/gc/principles/>）
- 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「監督指導による賃金不払残業の是正結果（平成 31 年度・令和元年度）」（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00002.html）
- 19 朝日新聞デジタル「ヤマト、巨額の未払い残業代 7.6 万人調べ支給へ」（<https://digital.asahi.com/articles/ASK335QWFK33ULFA02X.html>）
- 20 弁護士ドットコムニュース「時給 405 円で実習生働かせた社長を「逮捕」…指宿弁護士「労基署の強い意志を感じる」（https://www.bengo4.com/c_5/n_9698/）
- 21 日本労働組合総連合会「労働・賃金・雇用 連合リビングウェイジ」（https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/living_wage.html）
- 22 厚生労働省「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>）
- 23 厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する令和元年度の監督指導結果」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000667303.pdf>）
- 24 厚生労働省「令和元年度過労死等の労災補償状況」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11975.html
- 25 メドピア株式会社（2019）「ー「first call」、産業医 500 名へアンケート調査ー 産業医の約 7 割が、働き方改革による「長時間労働の改善を感じる」と回答」（<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000196.000010134.html>）
- 26 厚生労働省「平成 29 年版 労働経済の分析」（<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/17/17-1.html>）
- 27 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>）
- 28 厚生労働省「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>）
- 29 東京商工リサーチ「「長時間労働」に関するアンケート調査」（https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20170310_01.html）
- 30 厚生労働省「平成 31 年 / 令和元年 労働災害発生状況」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000633583.pdf>）
- 31 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）概要」（<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11301000-Roudoukijunkyoukuanzeniseibu-Keikakuka/0000049181.pdf>）
- 32 厚生労働省「平成 30 年 労働安全衛生調査（実態調査）結果の概況」（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h30-46-50b.html>）
- 33 厚生労働省「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>）
- 34 32 に同じ
- 35 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 事務局長挨拶ー社会的保護へ投資を」（https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/director-general/WCMS_651937/lang--ja/index.htm）
- 36 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）
- 37 35 に同じ
- 38 厚生労働省雇用環境・均等局（2018 年）「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>）
- 39 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）
- 40 厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000643973.pdf>）
- 41 厚生労働省「平成 28 年度 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000165752.pdf>）
- 42 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>）
- 43 連合 JTUC「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査 2019」（<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20190528.pdf?40>）
- 44 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2016 年）「「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する 実態調査」結果（概要）」（<https://www.jil.go.jp/press/documents/20160301.pdf>）
- 45 厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r01.html>）

- 46 厚生労働省 (2016) 「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」
(<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/150.html>)
- 47 45 に同じ
- 48 日本労働組合総連合会「男性の家事・育児参加に関する実態調査 2019」(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20191008.pdf>)
- 49 48 に同じ
- 50 厚生労働省「平成 30 年度 介護保険事業状況報告 (年報)」(<https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyosyo/18/index.html>)
- 51 総務省統計局「平成 29 年就業構造基本調査」(<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf>)
- 52 連合「介護休業制度等に関する意識・実態調査」(2015 年 2 月実施)
- 53 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)
- 54 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_238131/lang-ja/index.htm)
- 55 国際労働機関 (ILO) 「現代奴隷制の世界推計：強制労働と強制結婚」
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_615274.pdf)
- 56 The Minderoo Foundation Pty Ltd., “Global Slavery Index 2020” (<https://www.globallslaveryindex.org/2018/findings/highlights/>)
- 57 日経 ESG (2019) 「日本の「強制労働」に焦点 食品・小売りの世界的団体が人権・労働に本腰」
(<https://project.nikkeibp.co.jp/ESG/atcl/news/00045/>)
- 58 在日アメリカ大使館・領事館「2020 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-2020-japan-ja/>)
- 59 KnowTheChain Company List (<https://knowthechain.org/company-lists/>)
- 60 KnowTheChain 2020/2021 benchmark (<https://knowthechain.org/benchmark/>)
- 61 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT) 「企業の転勤の実態に関する調査」(平成 29 年)
(<https://www.jil.go.jp/institute/research/2017/174.html>)
- 62 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)
- 63 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)
- 64 厚生労働省「不当労働行為事件処理状況」(<https://www.mhlw.go.jp/churoi/shinsa/futou/futou03.html>)
- 65 ウーバーイーツユニオン (<https://www.ubereatsunion.org>) 等
- 66 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/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/1015820920.pdf>)
- 67 法務省「令和元年末現在における在留外国人数について」(http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00003.html)
- 68 首相官邸 (2018 年) 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」
(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai3/siryosyo3-2.pdf>)
- 69 Yahoo! ニュース (2019) 「外国人労働が「無法状態」となる理由 対応するための「支援者」が必要」
(<https://news.yahoo.co.jp/byline/konnoharuki/20190124-00112299/>)
- 70 Yahoo! ニュース (2020) 「無給でも「辞められない」外国人たち 卒業証明書を奪われ、多額の賠償金の脅しも」
(<https://news.yahoo.co.jp/byline/konnoharuki/20200513-00178330/>)
- 71 厚生労働省「外国人技能実習生の実習実施者に対する平成 31 年・令和元年の監督指導、送検等の状況」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13980.html)
- 72 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>)
- 73 厚生労働省「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>)
- 74 72 に同じ
- 75 The Guardian (2019) “Apple and Google named in US lawsuit over Congolese child cobalt mining deaths” (https://www.theguardian.com/global-development/2019/dec/16/apple-and-google-named-in-us-lawsuit-over-congolese-child-cobalt-mining-deaths?CMP=Share_iOSApp_Other)
- 76 厚生労働省労働基準局「平成 30 年労働基準監督年報」(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kantoku01/dl/30.pdf>)
- 77 トヨタ自動車株式会社「人権の尊重」(<https://global.toyota.jp/sustainability/esg/human-rights/>)
- 78 不二製油グループ (2020) 「児童労働撲滅、森林破壊防止に向け、サステナブル調達コミットメントを策定」
(https://www.fujioilholdings.com/news/2020/1198316_2533.html)
- 79 ビジネスと人権リソースセンター (<https://www.business-humanrights.org/ja/>)
- 80 Forbes JAPAN (2020) 「IBM、アマゾンに続きマイクロソフトも「顔認識」を停止」(<https://newspicks.com/news/4985956/>)
- 81 内閣府 (2019) 「人間中心の AI 社会原則」(<https://www8.cao.go.jp/cstp/aigensoku.pdf>)
- 82 個人情報保護委員会「個人情報保護法ハンドブック」(https://www.ppc.go.jp/files/pdf/kojinjouhou_handbook.pdf)
- 83 野村総合研究所「個人情報の保護に関する事業者の取組実態調査 (平成 29 年度) 報告書」(平成 30 年 3 月)
(https://www.ppc.go.jp/files/pdf/personal_report_3003_jigyosya.pdf)
- 84 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>)
- 85 独立行政法人国民生活センター「消費生活年報 2019」(2019 年 10 月) (http://www.kokusen.go.jp/pdf_dl/nenpou/2019_nenpou.pdf)
- 86 OECD Global Portal on Product Recalls (<https://globalrecalls.oecd.org/>)


- 87 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)
- 88 World Economic Forum “Global Gender Gap Report 2020” (http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)
- 89 内閣府「人権擁護に関する世論調査」(平成 29 年 10 月) (<https://survey.gov-online.go.jp/h29/h29-jinken/index.html>)
- 90 公益財団法人人権教育啓発推進センター「外国人住民調査報告書 - 訂正版 -」(平成 29 年 6 月)
- 91 厚生労働省 公正な採用選考に関する事業主啓発用リーフレット (<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/dl/saiyo-03.pdf>)
- 92 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 II . 職場と性的指向・性自認をめぐる現状」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000625158.pdf>)
- 93 総務省統計局 「労働力調査(詳細集計) 2020 年 雇用形態別役員を除く雇用者数」(<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/index.html>)
- 94 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」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000673032.pdf>)
- 95 日本経済団体連合会 (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>)
- 96 日本労働組合総連合 (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)
- 97 2019 Ranking Digital Rights Corporate Accountability Index (<https://rankingdigitalrights.org/index2019/>)
- 98 Global Network Initiative (<https://globalnetworkinitiative.org>)
- 99 Telecommunications Industry Dialogue (<https://www.telecomindustrydialogue.org>)
- 100 Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights “Who is a defender” (<https://www.ohchr.org/en/issues/srhrdefenders/pages/defender.aspx>)
- 101 Business & Human Rights Resource Centre (2020) “Human rights defenders & Business” (<https://dispatches.business-humanrights.org/hrd-january-2020/index.html>)
- 102 Business & Human Rights Resource Centre “Business support for HRDs & civic freedoms”(https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/human-rights-defenders-civic-freedoms/how-companies-investors-can-support-hrds/)
- 103 国連広報センター「先住民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)
- 104 United Nations Global Compact (2013) “Business Reference Guide to the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples”
- 105 World Bank (2004) “Involuntary Resettlement Sourcebook” (<http://documents1.worldbank.org/curated/en/206671468782373680/pdf/301180v110PAPE1ettlement0sourcebook.pdf>)
- 106 UNDP “Standard 5: Displacement and Resettlement” (https://info.undp.org/sites/bpps/SES_Toolkit/SitePages/Standard%205.aspx)
- 107 国際協力機構 (2014) 「国際協力機構 環境社会配慮ガイドライン」(<https://www.jica.go.jp/environment/guideline/pdf/guideline01.pdf>)
- 108 World Benchmarking Alliance & CHRB (2020) “CHRB response to the destruction of a 46,000-year-old Aboriginal heritage site by Rio Tinto at Juukan Gorge in Western Australia on 24 May 2020” (<https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/CHRB%20response%20to%20Rio%20Tinto%20destruction%20of%20Aboriginal%20site%20at%20Juukan%20Gorge%20-%202009July2020.pdf>)
- 109 World Economic Forum (2016) “The New Plastic Economy Rethinking the future of plastics” (http://www3.weforum.org/docs/WEF_The_New_Plastics_Economy.pdf)
- 110 環境省 「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(令和元年 7 月 2 日) (<http://www.env.go.jp/press/106917.html>)
- 111 アムネスティ・インターナショナル (2019 年) 「フィリピン: 人権委員会 気候変動がもたらす人権侵害の企業責任を問う」(https://www.amnesty.or.jp/news/2019/1217_8501.html)
- 112 オランダ最高裁 (2019 年) 「オランダ最高裁判所判決全文」(<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:HR:2019:2007>)
- 113 EU Technical Group on Sustainable Finance (2020) “Taxonomy: Final report of the Technical Expert Group on Sustainable Finance” (https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/business_economy_euro/banking_and_finance/documents/200309-sustainable-finance-teg-final-report-taxonomy_en.pdf)
- 114 特許庁「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)
- 115 Transparency International, Corruption Perceptions Index 2019 (<https://www.transparency.org/en/cpi/2019>)
- 116 産経新聞 (2019 年) 「初の司法取引、元幹部ら有罪 タイ公務員贈賄」(<https://www.sankei.com/affairs/news/190301/afr1903010027-n1.html>)
- 117 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)
- 118 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)
- 119 Reuters (2018) 「キャタピラーやコマツ、ミャンマーの人権侵害に関与=非営利団体」(<https://jp.reuters.com/article/myanmar-mining-rights-idJPKBN1JG0IB>)
- 120 日本貿易振興機構 (JETRO) 「グローバル市場で求められる『責任あるサプライチェーン』とは?」(https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Research/Project/2018/pdf/2018110007_06.pdf)
- 121 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)
- 122 消費者庁 (2016) 「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する 民間事業者向けガイドライン」(https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/overview/pdf/overview_190628_0004.pdf)
- 123 内部通報制度に関する認証制度検討会 (2018) 「内部通報制度に関する認証制度の導入について(報告書)」(https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/research/review_meeting_001/pdf/review_meeting_001_180501_0001.pdf)
- 124 外務省 (2020) 「OECD 多国籍企業行動指針」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>)
- 125 Global Sustainable Investment Alliance “Global Sustainable Investment Review 2018” (http://www.gsi-alliance.org/wp-content/uploads/2019/06/GSIR_Review2018F.pdf)
- 126 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>)

- 127 Yahoo! ニュース (2019) 「飲料自販機業界で同時ストライキ! 「自販機産業ユニオン」の結成も」
(<https://news.yahoo.co.jp/byline/konnoharuki/20190226-00116204/>)
- 128 Arabesque S-Ray, S-ray Scores (<https://www.arabesque.com/s-ray/our-scores/>)
- 129 経団連 (2020) 「第2回 企業行動憲章に関するアンケート調査結果 ―ウイズ・コロナにおける企業行動憲章の実践状況―」
(https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/098_honbun.pdf)
- 130 企業市民協議会 (CBCC) (2017) 「CSR 実態調査」 (https://www.keidanren.or.jp/CBCC/report/201707_CSR_survey.pdf)
- 131 KnowTheChain, Information and Communications Technology Benchmark Company Scorecard 2020 – Microsoft
(https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2020_KTC_ICT_Scorecard_Microsoft.pdf)
- 132 KnowTheChain, Information and Communications Technology Benchmark Company Scorecard 2020 – Apple
(https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2020_KTC_ICT_Scorecard_Apple.pdf)
- 133 公益財団法人権教育啓発推進センター (経済産業省中小企業庁委託) 「企業における人権及び企業の社会的責任 (CSR) に関する調査結果概要」
(http://www.jinken.or.jp/wp-content/uploads/2014/06/h25_meti_jinken_csr_chousa_gaiyou.pdf)
- 134 KnowTheChain, Food and Beverage Benchmark Company Scorecard 2020 – Nestle
(https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2020_KTC_FB_Scorecard_Nestle.pdf)
- 135 KnowTheChain, Food and Beverage Benchmark Company Scorecard 2020 – Walmart
(https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2020_KTC_FB_Scorecard_Walmart.pdf)
- 136 134 に同じ
- 137 KnowTheChain, Information and Communications Technology Benchmark Company Scorecard 2020 – Amazon
(https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2020_KTC_ICT_Scorecard_Amazon.pdf)
- 138 KnowTheChain, Information and Communications Technology Benchmark Company Scorecard 2020 – HP
(https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2020_KTC_ICT_Scorecard_HP.pdf)
- 139 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>)
- 140 131 に同じ
- 141 135 に同じ
- 142 KnowTheChain, Information and Communications Technology Benchmark Company Scorecard 2020 – Dell
(https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2020_KTC_ICT_Scorecard_Dell.pdf)
- 143 KnowTheChain, Information and Communications Technology Benchmark Company Scorecard 2020 – Nokia
(https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2020_KTC_ICT_Scorecard_Nokia.pdf)
- 144 KnowTheChain, Food and Beverage Benchmark Company Scorecard 2020 – Kellogg
(https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2020_KTC_FB_Scorecard_Kellogg.pdf)
- 145 KnowTheChain, Food and Beverage Benchmark Company Scorecard 2020 – Coca Cola
(https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2020_KTC_FB_Scorecard_Coca-Cola.pdf)
- 146 株式会社ファーストリテイリング「人権」 (<https://www.fastretailing.com/jp/about/frway/humanrights.html>)
- 147 イオン株式会社「イオンサプライヤー取引行動規範」 (<https://www.aeon.info/sustainability/social/coc/>)
- 148 大橋運輸株式会社「ダイバーシティ & インクルージョンの推進」 (<https://www.0084.co.jp/activity/diversity/>)
- 149 LITALICO 仕事ナビ (2018) 「社員の7割以上に発達障害。個々の強みを生かす環境づくりで成長するグリービジネスオペレーションズ」
(<https://snabi.jp/article/100>)
- 150 Geppo 「サイバーエージェント流「社員がイキイキ働ける会社」のつくりかた。」 (https://www.geppo.jp/blog/cyberagent_geppo_ca)
- 151 厚生労働省 (2012) 「女性社員の活躍を推進するためのメンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」
(https://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2013/03/dl/h27030913-01_1.pdf)

※リンク先URLは令和3年2月現在の有効情報です。



令和2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 <http://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い合わせください

法務省人権擁護局 <http://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!