今企業に求められる

「ビジネスと人権」への対応　概要版

「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書

令和３年２月１５日（月）
「ビジネスと人権」をテーマとする企業内研修（モデル講義）用暫定版

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

概要版
目次

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 ………… 3

1–1. 企業が尊重すべき人権の全体像 ………… 3
○人権とは何か ………… 3
○企業による人権対応への注目の高まり ………… 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
○企業が尊重すべき人権の主体（ライツホルダー） ………… 6
○企業が人権に負の影響を及ぼす形態 ………… 6
○人権に関するリスク ………… 7
○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 ………… 9
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 ………… 10

第2章 企業による人権への取組の必要性 ………… 17

2–1. 人権に関する取組が事業活動に与える影響 ………… 17
○人権に関する取組の充実／不足が及ぼす15の主要な影響 ………… 17
2-2. 人権に関する取組の充実によるポジティブな影響 ………… 18
2-3. 人権に関する取組の不足によるネガティブな影響 ………… 19

第3章 企業による人権への取組の在り方 ………… 20

3–1. 企業による人権への取組の在り方の全体像 ………… 20
○企業が行うべき取組の全体像 ………… 20
○「負の影響」を防止するための主な取組 ………… 21
3–2. 人権への取組に注力している企業の事例 ………… 26

主な参考文献一覧 ………… 27

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証され、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、より健全かつ強靭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。

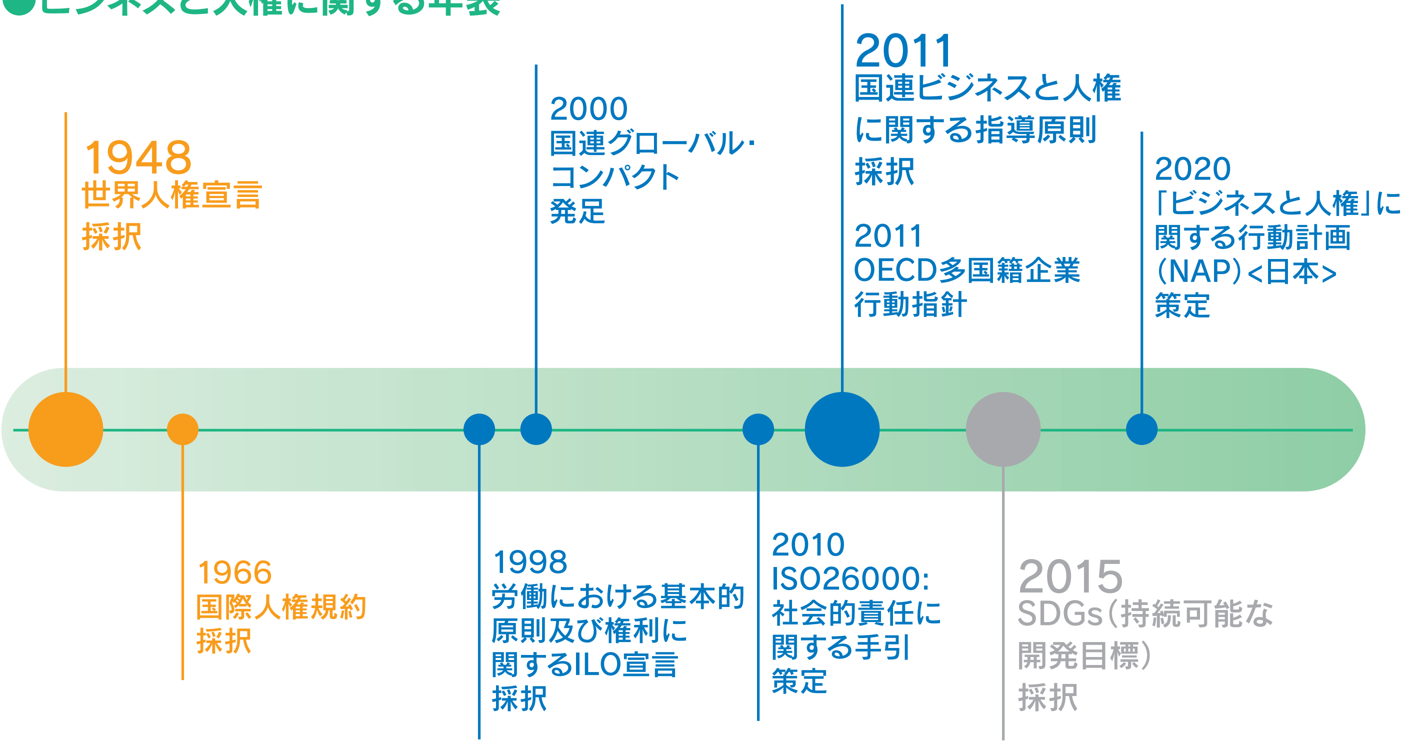
企業による人権対応への注目の高まり

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、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、(a) 人権を保護する国家の義務、(b) 人権を尊重する企業の責任、(c) 救済へのアクセスの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。

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そのうち特に重要なのが企業の責任に関する記述です。指導原則において、企業は、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って社会的・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）年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載されたSDGs。あらゆる形態の貧困・格差をなくし、全ての人々の人権の尊重、ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）平等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」なものとされています。企業においてもSDGsが目指す世界の実現に寄与することが期待されています。

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、取引先の従業員、さらには、顧客・消費者や事業活動が行われる地域住民など、自社の活動に関わる全ての人の人権を尊重しなければなりません。社外の人権課題を把握することは、必ずしも容易なことではありませんが、例えば自社従業員が顧客・消費者や取引先従業員に対して差別的な対応を行ったり、工場建設のために住民に立ち退きを強いたりする等、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。

●ビジネスと人権に関する年表

企業が人権に負の影響を及ぼす形態

指導原則では、企業は自社が直接的に引き起こしている人権侵害のみならず、間接的に負の影響を助長していたり、関与したりしている（事業・製品・サービスと結びついている）人権侵害についても、対応する必要があるとしています。

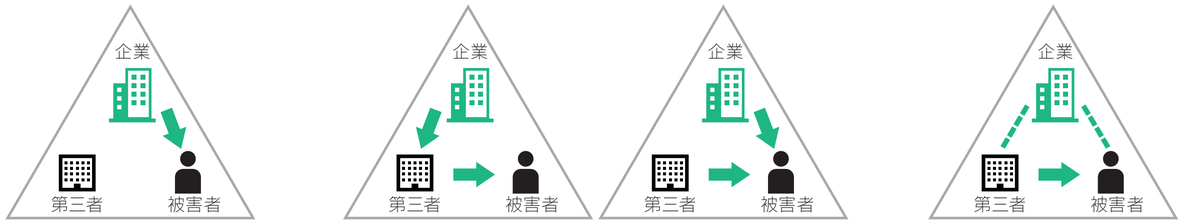
例えば、自社工場で従業員が危険な労働環境にあるような状態は、自社が直接引き起こしている問題として、従来から一定程度の対応がなされてきました。しかし、現在の国際的な人権に関する議論に照らすと、例えば、自社都合で取引内容を突然変更することにより取引先の内部での長時間労働を誘発したり、さらに自社製品・サービスが人権侵害の現場で悪用されていたりする場合にも、企業の人権に対する責任が問われます。

●企業が人権への影響を配慮すべき状況

Cause
（人権への負の影響を引き起こしている）

Contribute
（人権への負の影響を助長している）

Linkage
（人権への負の影響が、取引関係によって、企業の事業・製品・サービスと直接結びついている）



Cause:
- ✓ 自社店舗で顧客に対して人種差別的な対応を行う
- ✓ 自社施設で従業員が危険な労働を強いられる

Contribute:
- ✓ 納品期限直前に注文内容を変更し、サプライヤー内の長時間労働を誘発
- ✓ 栄養価の偏った飲食物を子どもをターゲットに販売し、子どもの健康被害を誘発

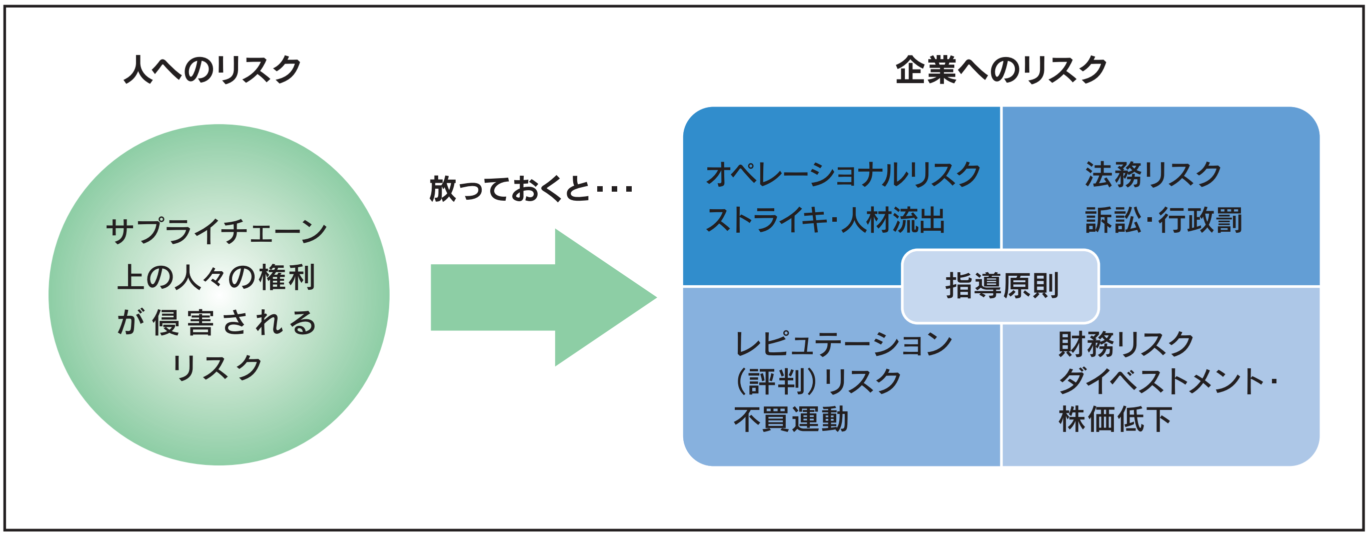
Linkage:
- ✓ 製造の下請企業が契約上の義務に反して作業を再委託し、児童労働が発生

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

人権に関するリスク

人権問題を検討する際に「リスク」という言葉がよく出てきますが、この場合のリスクは企業や組織にとってのリスクではありません。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。たとえば、「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リスクを意味します。このように、企業活動に関連して、人間が生まれながら当然に持つべき自由や権利を侵してしまう可能性がある、そのリスクをしっかり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、人材流出やストライキ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、株価の下落や投資の引き揚げ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

　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（9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。

No.	アイコン	人権の分野
1	賃金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金
2	労働時間	過剰・不当な労働時間
3	労働安全衛生	労働安全衛生
4	社会保障	社会保障を受ける権利
5	パワハラ	パワーハラスメント（パワハラ）
6	セクハラ	セクシュアルハラスメント（セクハラ）
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
8	ケアハラ	介護ハラスメント（ケアハラスメント）
9	強制的な労働	強制的な労働
10	居住移転の自由	居住移転の自由
11	結社の自由	結社の自由
12	外国人労働者	外国人労働者の権利
13	児童労働	児童労働
14	テクノロジー・AI	テクノロジー・AIに関する人権問題
15	プライバシーの権利	プライバシーの権利
16	消費者の安全と知る権利	消費者の安全と知る権利
17	差別的対応・表現	差別
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
19	表現の自由	表現の自由
20	先住民族・地域住民の権利	先住民族・地域住民の権利
21	環境・気候変動	環境・気候変動に関する人権問題
22	知的財産権	知的財産権
23	賄賂・腐敗	賄賂・腐敗
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
25	救済へのアクセス	救済へアクセスする権利

ここで特に注目すべきなのは、企業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、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。

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留まっている、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。

（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[11]	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[12]	国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って企業が人権課題の報告を行うための初の包括的ガイダンスとして、平成27（2015）年にShift（指導原則の策定を主導したラギー氏らによる研究機関）らが作成。

1-2 企業が尊重すべき主要な人権と人権に関するリスクの内容

企業活動を行う上で、仮に自らの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、P.8の分類に従って、企業活動に伴い発生しう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」[13]／ILOウェブサイト「賃金、給付に関するQ&A」[14]／Living Wage Foundation ウェブサイト[15]
	・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章総則第1条)

②過剰・不当な労働時間

内容	・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 」[16]
	・企業の規模を問わず、また雇用形態を問わず1日8時間以上勤務する全ての労働者に適用される ・臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内(休日労働を含む)、月100時間未満(休日労働を含む)。また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月以内 ・使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負い、また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意が必要

③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– 要求事項及び利用の手引

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人と同様に適用される

⑤パワーハラスメント（パワハラ）

内容	・パワハラの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、また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またはその脅威 厚生労働省「パワーハラスメントの定義について」[17]／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）[18]
	【パワハラの6つの類型】 ①身体的攻撃：暴行、傷害 ②精神的な攻撃：脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言 ③人間関係からの切り離し：隔離、仲間外し、無視 ④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 ⑤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 ⑥個の侵害：私的なことへの過度に立ち入ること

⑥セクシュアルハラスメント（セクハラ）

内容	・職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること （参照）厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に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）」[19]
	・「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、または同性に対する性的な言動などもセクハラに含まれる

⑦マタニティハラスメント（マタハラ）／パタニティハラスメント（パタハラ）

内容	・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）」
	・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

⑧介護ハラスメント（ケアハラスメント）

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

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）[20]／ILO第105号強制労働の廃止に関する条約（1957年）[21]
	・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／高額な就職斡旋料の徴収など

⑩居住移転の自由

内容	・本人の意思に反して居住地や移動を決定すること （参照）世界人権宣言第13条・国際人権規約Ｂ規約第12条

⑪結社の自由

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、また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、労働時間外また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 [22]
	・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、事前の許可を受けないで、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)[23]

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」[24]
	・使用者は、外国人労働者が適正な労働条件・安全衛生を確保しながら、在留資格の範囲内でその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、適切な措置を講じ、かつ外国人労働者が理解できる方法で説明する必要がある

⑬児童労働

内容	・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・道徳を損なう恐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[25]
	【18歳未満に禁止されている危険有害労働の例】[26] ・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(労働基準法より)】** ・深夜業の禁止 (午後10時から午前5時まで原則使用禁止。中学生以下は午後8時から午前5時まで原則使用禁止。) ・時間外労働や休日労働の制限 ・年齢証明書の備えつけ **【児童労働の中でも「最悪の形態の児童労働」とされる労働】** ・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

⑭テクノロジー・AIに関する人権問題

内容

・インターネットやICT（情報通信技術）を利用した様々なサービス、AI（人工知能）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）

⑮プライバシーの権利

内容

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

（参照）国連指導原則報告フレームワーク／個人情報保護委員会「個人情報保護法ハンドブック」[27]

【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

〇要配慮個人情報とは、人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実、身体・知的・精神障害等の情報のこと。これを取得する場合、利用目的の特定、通知又は公表に加え、事前の本人の同意が必要

⑯消費者の安全と知る権利

内容

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

⑰差別

内容

・人種、民族、性別、言語、宗教、政治的及びその他の意見、国籍または社会的出自、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、直接的または間接的に、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」[28]

【主な差別の種類】

〇性別、性的指向、性自認　〇障害、疾病　〇部落差別（同和問題）　〇国籍／出自

〇宗教、政治的意見　〇雇用形態（正規・非正規）

【主な差別の種類】

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

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または不当な扱いを受けること。また、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」[29]

⑲表現の自由

内容	・外部から干渉されることなく意見を持ち、求め、受け取り、伝える権利を妨げること （参照）国連指導原則 報告フレームワーク実施要領 日本語版
	・権利の保護の対象は、従業員のみならず、顧客、サプライヤー、消費者、人権活動家（NGO等）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って他人の権利を侵害する表現は制限されうる（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）

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
	・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 ・人種的または民族的差別を助長または扇動する意図をもつあらゆる形態のプロパガンダ等）

㉑環境・気候変動に関する人権問題

内容	・企業が自社の事業活動において環境を破壊したり、大気・土壌の汚染や水質の汚濁を引き起こしたりするなどして、地域住民の「良い環境を享受し健康で快適な環境の保全を求める権利」を奪うこと ・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

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

㉓賄賂・腐敗

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

㉔サプライチェーン上の人権問題

内容	・企業のサプライチェーン上で人権侵害が発生すること
	・指導原則では、自社内部で発生し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】** ・自社の取引先内部で人権侵害が発生（例：原料調達先において児童労働が発生） ・自社の取引先間（取引先とその下請企業間等）で人権侵害が発生（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）[30]

㉕救済へアクセスする権利

内容	・企業が人権への負の影響を引き起こした際に、被害者が効果的な救済を受けるための適切で実効的なプロセス（事業レベルの苦情処理メカニズム）へのアクセスが確保されないこと （参照）国連指導原則 報告フレームワーク実施要領
	・救済：謝罪／原状回復／リハビリテーション／金銭的または非金銭的補償／及び処罰的な制裁（罰金などの刑事罰または行政罰）／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

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
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

（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
	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（投資引揚げ）

2-2 人権に関する取組の充実によるポジティブな影響

(a)新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化

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。

(b)採用力・人材定着率の向上(≒採用コストの減少)

ミレニアル世代(昭和56(1981)年以降に生まれた世代)やZ世代(平成2(1990)年代後半から平成12(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おり、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いるため、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(性別、年齢、人種等において多様な人材を活用すること/D&I)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。さらに、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

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、D&Iや働き方改革をはじめとして、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。こうし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

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。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。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。

2-3 人権に関する取組の不足によるネガティブな影響

(f)商品等の差別的要素や欠陥による販売停止・事業撤退

商品や広告表現における差別的な要素が批判される場合や、製品の欠陥が事故を招く場合、企業は公式な謝罪、被害者への補償を含めた真摯な対応、場合によっては商品の回収、販売停止やリコール等も必要になります。

(g)従業員離反による業務停滞・事業停止

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が、事業に打撃を与えるだけでなく、それがメディアに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(評判)リスクにもつながります。

(h)既存顧客や政府との取引停止

人権侵害に関連する不祥事が発生した企業に対して、企業や政府、地方公共団体などが取引を停止したり、環境や人権を考慮する調達基準をもつ企業が、基準を満たさない下請企業との取引を停止することがあります。

(i)不買運動の発生

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、またそれがメディアやSNS等を通じて拡散され、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。

(j)罰金の発生

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、多額の罰金を科される場合があります。

(k)訴訟提起・損害賠償の発生

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、多額の損害賠償の支払が命じられることがあります。また訴訟対応のコストは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)

人権侵害の事案は、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。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、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

人権侵害の事案が長期間にわたって企業イメージに悪影響を及ぼし続け、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弊害を生み、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

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機関投資家に考慮され始めており、投資の継続や新規投資を阻害する可能性があります。

(o)ダイベストメント(投資の引揚げ)

人権侵害の発覚により、特に欧米の年金基金等の大手機関投資家が投資先企業から投資を引き揚げ、株価に大きな影響を与える場合もあります。

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

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
取組

- **a　方針によるコミットメント**
  （人権を尊重する責任を果たすという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地**
  （人権への影響を特定し、防止し、軽減し、どのように対処するかについて責任を持つ）
- **c　救済措置**
  （企業が引き起こし、又は助長する人権への負の影響に対して救済を可能にするプロセス）

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D&I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、さらに8種類の施策に分類することができると考えられます。

●自社事業による人権への負の影響を防止・軽減する取組

<table>
<tr><th colspan="3">分類</th><th colspan="2"></th></tr>
<tr><td>a 方針による コミットメント</td><td colspan="2">人権方針の策定</td><td>(1)</td><td>・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</td></tr>
<tr><td rowspan="6">b 人権デュー・ ディリジェンス の実施</td><td colspan="2">人権への影響評価</td><td>(2)</td><td>・人権への負の影響の特定・分析・評価</td></tr>
<tr><td rowspan="3">(顕在的・潜在的な負の影響に対する)予防/是正措置の実施</td><td>教育・研修の実施</td><td>(3)</td><td>・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</td></tr>
<tr><td>社内環境/制度の整備</td><td>(4)</td><td>・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</td></tr>
<tr><td>サプライチェーンの管理</td><td>(5)</td><td>・「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</td></tr>
<tr><td colspan="2">モニタリングの実施</td><td>(6)</td><td>・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</td></tr>
<tr><td colspan="2">外部への情報提供</td><td>(7)</td><td>・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</td></tr>
<tr><td>c 救済措置</td><td colspan="2">(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</td><td>(8)</td><td>・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</td></tr>
</table>

(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。

【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。

(2)人権への影響評価

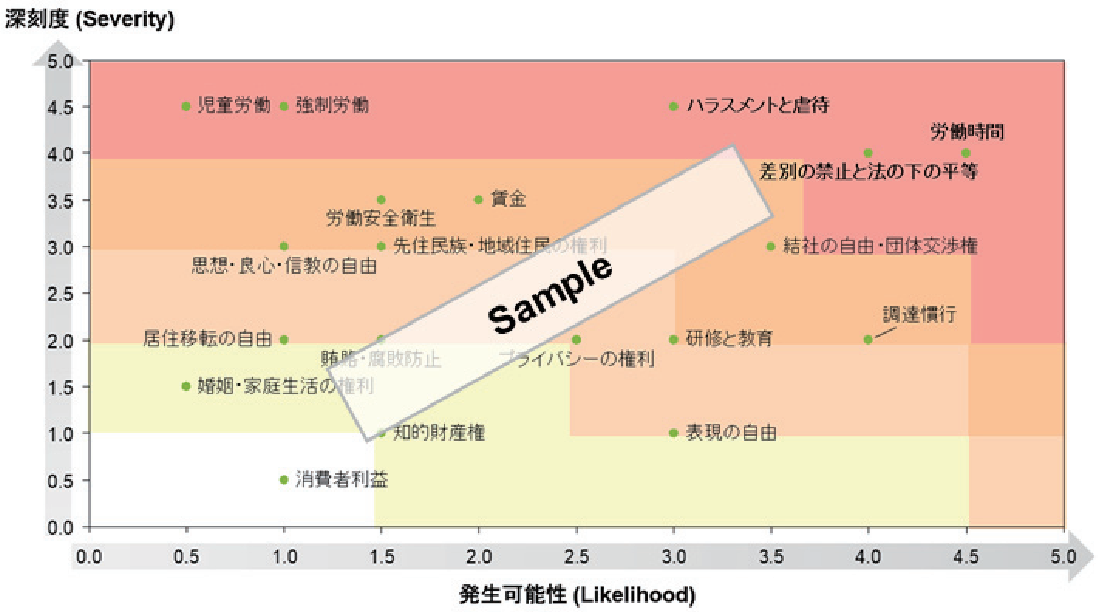
企業は、自社の事業を通じて引き起こされるかもしれない人権への負の影響（人権に関するリスク）を特定し、そのインパクトや重要度を分析・評価しなければなりません。このリスク特定から評価までの取組を「人権への影響評価」と呼びます。

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（仮にその人権に関するリスクが顕在化した場合に引き起こされる人権侵害の深刻さ）」と「影響が生じる可能性（人権への負の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、また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。
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、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が推奨されています。



(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う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るでしょう。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しょう。人権関連NGO・NPO等の協力を受けながら研修プログラムを作成している企業もあります。

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。

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留まらず、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。

(5)サプライチェーンの管理

リスク特定～評価の過程で、サプライヤーに起因するような顕在化・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・法令順遵守(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。

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

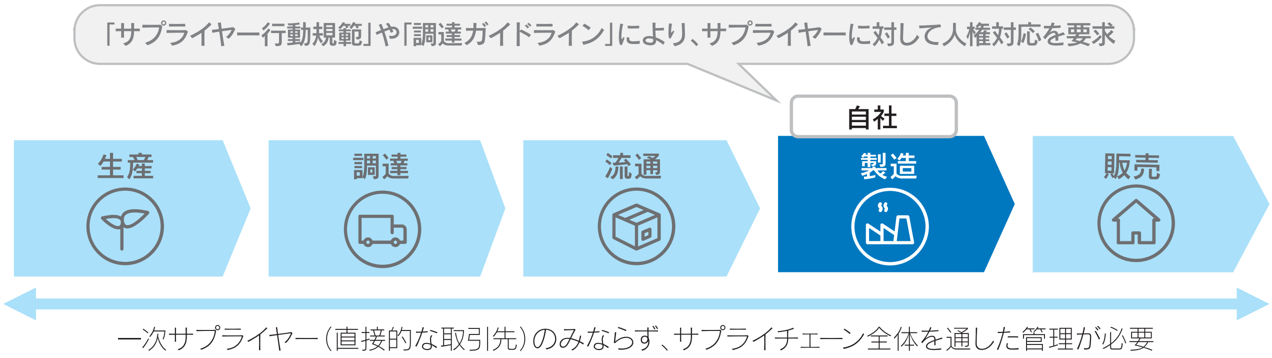
・ サプライヤーに対する人権に関する要求事項を記載（児童労働の禁止、差別の禁止等）
・ ウェブサイトによる公開や契約時に行動規範への署名を求める、契約条項に含める等の措置を通して、サプライヤーに周知し対応を求める

■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



(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て実施していくことが求められます。

社内における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

(7)外部への情報提供

ここまで述べてきたような一連の取組･対応に関して、外部への情報提供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。

情報提供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。また、26ページで紹介するANAホールディングス株式会社のように、特に人権領域のみにフォーカスした「人権報告書」を作成しているケースも存在します。

指導原則では、報告内容の信頼性を高めるために、「独立した社外の人権専門家」による検証を受けることを推奨しています。ここでも、外部専門家（NGO･NPO、コンサルタント等）の協力を得ることが考えられます。

(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8つの要件が次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つの条件】

1. 正当性
2. 利用可能性
3. 予測可能性
4. 公平性
5. 透明性
6. 権利適合性
7. 持続的な学習源
8. 関与（エンゲージメント）と対話に基づくこと

3-2 人権に関する取組に注力している企業の事例

実際には、人権に関する取組に関心はあっても「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でしょうか。本節では、実際に人権への取組を先進的に実施している企業の事例を取扱い、取組の糸口となるヒントを探っていきます。

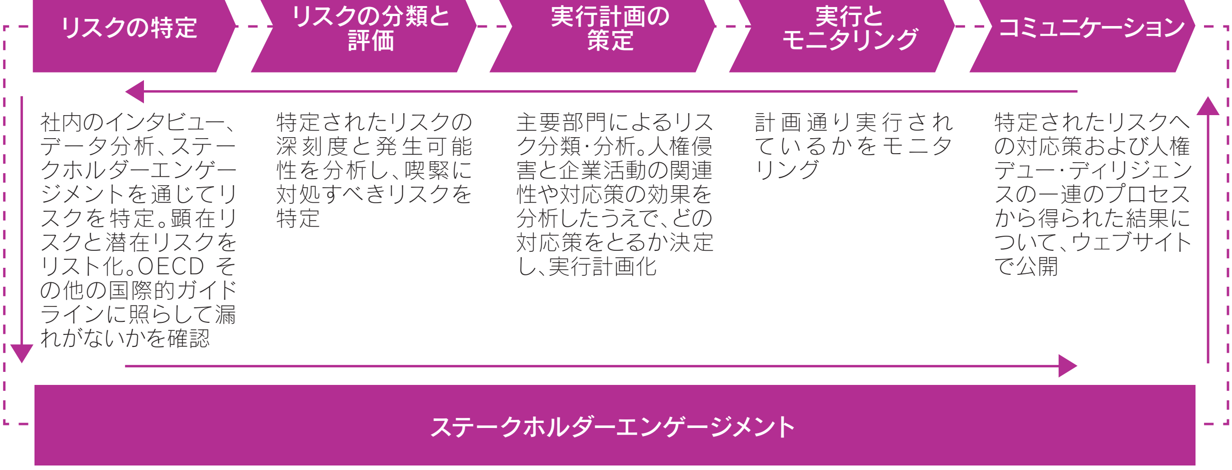
＜事例1＞株式会社ファーストリテイリング

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。[31]

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（25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。



主要なステークホルダーとの相互理解を深め、業界全体のレベルアップをはかる

同社公式ウェブサイトより

＜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。[32]

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合せ窓口なども案内しています。

参考文献一覧

1 外務省「世界人権宣言（仮訳文）」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html）
2 外務省「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（A規約）」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b_001.html）
3 外務省「市民的及び政治的権利に関する国際規約（B規約）」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c_001.html）
4 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://ungcjn.org/gc/index.html）
6 ISO（2010）「ISO26000:社会的責任に関する手引」
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/）
外務省「ビジネスと人権に関する指導原則：国連「保護、尊重及び救済」枠組みの実施（仮訳）（https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf）
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 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.ungcjn.org/gc/principles/）
12 Shift，Mazars LLP「国連指導原則 報告フレームワーク 実施要領 日本語版」（https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2017/06/UNGPReportingFramework-Japanese-June2017.pdf）
13 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）
14 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）
15 Living Wage Foundation（https://www.livingwage.org.uk）
16 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）
17 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）
18 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）
19 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）
20 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）
21 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）
22 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）
23 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）
24 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）
25 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）
26 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）
27 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）
28 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）
29 厚生労働省　「職場と性的指向・性自認をめぐる現状」（https://www.mhlw.go.jp/content/000625158.pdf）
30 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）
31 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）
32 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/）

本冊子は、法務省から委託を受けた公益財団法人 人権教育啓発推進センターとの契約に基づき、デロイト トーマツ コンサルティング合同会社において作成したものを、SDGパートナーズ有限会社が監修したものです。

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（概要版）

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

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

人権ライブラリー　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！

令和３年２月セミナー用暫定版