

# 中小企業のための 人権デュー・ディリジェンス・ ガイドライン

～持続可能な社会を実現するために～

(一財) 国際経済連携推進センター (CFIEC)  
ビジネスと人権問題を考える研究会

# はじめに

## 1. 経済社会の持続的発展と人権問題への対応

(1) 資源、環境などの制約が高まり、政治、経済などあらゆる局面で極めて変化の激しい時代を迎え、我が国を含めた国際社会では、2015年に国連が採択した持続可能な開発目標（SDGs）に沿った持続可能な経済社会の実現が避けて通れない課題となっています。企業においても同様です。経営にSDGs戦略を取り込み、自社のビジネスとSDGsの関連性を表明する企業も増えています。

(2) そのSDGsについて、日本政府が2020年に策定した「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）では、「SDGsの実現と人権の保護・促進は、相互に補強し合い、表裏一体の関係にある」としています。つまり、人権はSDGs各ゴール実現のための共通課題であり、人権問題への対応なくしては持続可能性（サステナビリティ）の追求は困難だということです。

## 2. 人権問題の広がりと企業の対応責任

(1) 人権を保護する義務は政府にあります。が、児童労働や強制労働などを中心に企業の責任も問われるようになりました。しかし近年は、企業活動に伴う地域の生活環境や地球環境の悪化などが基本的人権の侵害に問われるなど、保護すべき人権の範囲が大きく拡大しています。企業自身が問題を自ら把握し、対応することが重要となり、人権問題への取り組みは新たな局面を迎えることになりました。

(2) 人権への企業の責任のあり方を国際的な枠組みとして定式化したのが、国連で2011年に承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」です。ここでは国の人権保護の義務に加えて、人権を尊重する企業の責任を具体的に規定し、人権を尊重する経営を行うための手段として「人権デュー・ディリジェンスの実施」を求めています。その内容は本文で詳述しますが、指導原則は、企業の対応指針として国際標準になっています。

(3) 既に多くの欧米企業では、指導原則の下で人権デュー・ディリジェンスを実施し、自社のサプライチェーン上での人権課題の予防と対処にコミットしています。こうした企業の姿勢は金融機関や投資家による投融資の判断にも大きく影響しています。人権デュー・ディリジェンスは事実上、企業価値の向上や企業の競争力、ひいては市場や消費者の信頼を左右しかねない課題となっているのです。

### 3. 我が国、特に中小企業の現状と課題

(1) 人権を巡るこうした世界の潮流は大きなうねりとなって、日本企業にも対応を促してきています。ただ、取り組みは緒に就いたばかりです。昨年11月に公表された政府の企業アンケート調査結果によれば、国際ビジネスを展開する大企業は比較的対応の進展がみられるものの、国内ビジネス中心の中小企業からは、「この問題にどのように取り組んだらよいのか分からない」といった声が聞かれ、まだまだ手探りの状態にあることが明らかになりました。

(2) これまで日本経済の発展を支える中核的役割を担ってきたのは紛れもなく中小企業です。我が国が人権問題に的確に対応して持続可能な発展をしていく上で、中小企業にはその意思決定の早さや行動力、地域社会の安定と住民生活への貢献力などの特性や優位性を活かし、牽引役として活躍して頂くことが期待されています。

もとよりこの問題は、外部から他律的に強制されるべきものではありません。むしろ自ら主体的、積極的に取り組むことで、自社のブランド力を高め、取引先、消費者、そして人材からも選ばれる企業となれるのです。自社の持続的発展につなげる大きなチャンスではないでしょうか。

(3) 他方で多くの中小企業はリソースや情報が限られ、十分な対応が直ちに取りにくい面があります。また大企業との関係では常に弱い立場にあることも事実です。本文でも触れますが、中小企業がこの問題に取り組もうとする際には、その抱える課題の克服に向けて、取引先や同じ業種・業界の方々、更には公的機関など、是非とも関係者のご支援、ご協力をお願いしたいと思います。

### 4. ガイドライン策定の狙い

以上の認識を踏まえ、国際経済連携推進センターでは「人権問題とは何か」、「具体的に何をすれば良いのか」といった中小企業の方々のご疑問にお答えすることを主たる目的に、昨年7月に研究会を立ち上げ、今般、ガイドラインとして取り纏めを行いました。

中小企業の皆様が本書を手掛かりに、人権問題への理解を深められると共に、直ちに人権デュー・ディリジェンスに取り組んで頂けるよう、具体例や作業フローなどを示し、平易な解説を心掛けました。皆様が本書を手にとられ、まずはできるところから取り組みを始めて頂けることを期待しております。何卒宜しくお願い致します。

ビジネスと人権問題を考える研究会 座長 中川 淳司

# 目次

はじめに .....	2
<b>1 企業にとって人権とは？</b>	
①そもそも人権とは？ .....	6
②企業と人権の関係は？ .....	7
③企業が守るべき労働者の基本的権利とは？ .....	7
④これも人権侵害です！ .....	9
<b>2 企業にとって守るべき国際的指針とは？</b>	
①ビジネスと人権に関する指導原則（国連） .....	10
②人権DDはサプライチェーン全体で考える！ .....	11
〔コラム〕 人権DDと公正な取引慣行は車の両輪 .....	13
③なぜ人権DDを実施するのか？ .....	14
〔コラム〕 SDGs（持続可能な開発目標）を考える上で人権は不可欠！ .....	15
④人権DDを実施しないとどうなるのか？ .....	16

### 3 人権DDとは具体的に何をすればいいのか？

①ステップⅠ 人権方針の策定 .....	18
②ステップⅡ 人権の影響評価 .....	22
③ステップⅢ 是正・軽減措置の実行 .....	26
④ステップⅣ モニタリング・実効性評価 .....	28
⑤相談窓口（苦情処理メカニズム）の整備 .....	30
（参考）通報・相談窓口も活用しよう .....	31
⑥これだけはおさえよう！人権DDのまとめ .....	32

### 4 人権DDをやってみよう（業種別事例）

①製造業A社 .....	34
②建設業B社 .....	36
③小売業C社 .....	38

付録1 よくある質問 .....	40
付録2 参考資料集・リンク集 .....	45

# 1 企業にとって人権とは？

企業にとって「人権」とは、今や極めて身近なところにも潜んでいます。企業が尊重し、責任を負う人権の範囲を確認しておきましょう。

## ①そもそも人権とは？

人権とは、「人が生まれながらにして持っている権利で、人が人として生きていくための基本的な権利」です。

(注) 企業が人権問題に対応する際の国際的な指針である、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、「指導原則」)においては、人権の基本的権利に関する原則として「国際人権章典」「中核的労働基準」が挙げられています。この国際人権章典に含まれる世界人権宣言(1948年)の第1条で「すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である」と宣言されており、これが“人権とは何か”についての国際的な考え方になっています。

**重要ワード**▶ ビジネスと人権に関する指導原則 (国連)

**重要ワード**▶ 世界人権宣言

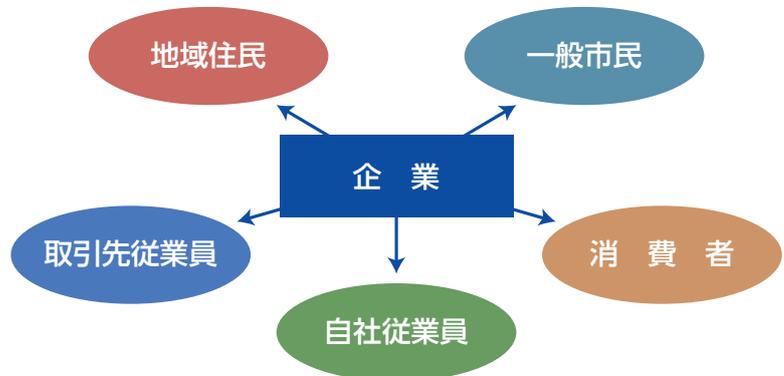
**重要ワード**▶ 中核的労働基準 (ILO)



## ② 企業と人権の関係は？

企業には、その活動に密接に関係し、影響を受ける人々（ステークホルダー）が多くいます。企業の活動がこうした人々の人権にも大きく関わることに注意しなければなりません。

企業活動から影響を受ける様々な人々（ステークホルダー）



## ③ 企業が守るべき労働者の基本的権利とは？

多くのステークホルダーの中でも、企業にとって最も身近な存在は、自社が雇用する労働者です。労働者の権利として、国際労働機関（ILO）では、「中核的労働基準」として次の4つの分野を規定しています。これらは、企業がまず尊重すべき基準であるとされています。

### 国際労働機関（ILO）の示す中核的労働基準

- |                  |  |
|------------------|--|
| 1 強制労働の禁止        | ■ 強制労働とは、「処罰の脅威の下で、非自発的に行われる労働」を指します                           |
| 2 児童労働の禁止        | ■ 児童労働とは、法律で定められた就業最低年齢（原則15歳。危険・有害な業務の場合は18歳）に満たない労働者の雇用を指します |
| 3 差別の撤廃          | ■ 雇用において、人種、皮膚の色、性、宗教等、あらゆる形態の差別は行われてはなりません                    |
| 4 結社の自由と団体交渉権の承認 | ■ 労働者が労働組合等の団体を結成したり、それに参加したりする権利を企業は尊重しなければなりません              |

## 【強制労働・児童労働なんて日本にあるの？】

強制労働や児童労働というと、鎖で繋がれた奴隷労働者や、発展途上国で学校に行けずに労働に駆り出される子どもたちをイメージするかもしれませんが、特に強制労働については、こうした通念よりも国際的には広い概念でとらえられており、日本でも下記のような「強制労働」や「児童労働」の事案が明らかになっています。

### 例えばこれも強制労働に……

- 賃金の不規則な支払、遅延や不払
- 法律の上限を超える残業の義務付け
- (外国人労働者や技能実習生) パスポートや身分証明書の会社預かり (移動の自由を制限しているとみなされます)



何らかの強制力の下に労働しなければならない状況は、国際的には「強制労働」とみなされてしまう恐れがあります。

### 日本でも児童労働が行われています！

- 2012年、群馬県桐生市の中学校の体育館の工事現場でアルバイト中の14歳の中学生が、崩れた壁の下敷きとなって死亡した事故が発生しています。
- 2017年には、茨城県で工場の屋根に設置された太陽光パネルを点検する仕事をしていた15歳の少女が、天窗のガラスが割れて死亡するという事故が発生しています (本来、18歳未満の人は高所作業に従事できません)。

※ILO, “Combating forced labour: a handbook for employers and business” (2015)、ACE『日本にも存在する児童労働 ～その形態と事例～』(2019) をもとに作成

## 4 これも人権侵害です！

企業が責任を求められる人権侵害の範囲は、自社の雇用する労働者の基本的な権利にとどまりません。サプライチェーン上の取引先の問題に加え、地域の生活環境の悪化も住民の基本的な人権を侵害する人権問題と言われるようになるなど、その範囲が大きく広がっていることに注意が必要です。「ビジネスと人権」の関係は、非常に身近なところにも潜んでいるのです。

### ビジネスと人権の結びつきの例

労働時間

- 従業員に長時間労働や休日勤務を強制している。
- 有給休暇の取得を制限する。

労働安全衛生

- 工場の生産現場でヘルメット等の保護具を着けさせない等、安全性に配慮しないまま従業員を働かせている。

差別・ハラスメント

- 採用や昇進等に関して、男女差を設けている。
- ハラスメント防止のための措置を取っていない。
- 製品の広告やパッケージで差別的表現を用いる。

原材料輸入元での  
児童労働・強制労働

- マーガリンやチョコレート等に使われているパーム油の原料であるアブラヤシの生産現場で児童労働や強制労働が発生している。

地域住民の権利

- 工場からの工業廃水等をそのまま地域の河川等へ流出させて、周辺住民の生活を脅かしている。
- 夜中に騒音を出して工場を稼働させ、住民に迷惑をかけている。



## 2 企業にとって守るべき国際的指針とは？

企業として取り組むべき人権デュー・ディリジェンスとは何なのでしょう。指導原則に沿って、まずその考え方を解説します。

### ① ビジネスと人権に関する指導原則（国連）

企業が人権の取り組みを進めていく上では、2011年に国連が策定した「指導原則」が国際的な指針となっており、日本政府も「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）の中で、企業に対して指導原則に沿った取り組みを進めることを求めています。

指導原則は、次の3つの柱から構成されており、企業にとって特に重要なのは、「人権を尊重する企業の責任」です。企業には、その事業活動及びサプライチェーン（供給網）において人権を尊重する責任があるとし、具体的に「人権デュー・ディリジェンス」（以下、人権DD）の実施を求めています。

「人権DD」とは、「企業の事業活動に伴い顕在化する（または潜在的な）人権への負の影響（人権リスク）を特定し、そのリスクを軽減または防止するために、研修や社内環境の整備、サプライチェーンの管理などの対応策を実施し、フォローアップを行っていくプロセス」のことです。

#### 指導原則 3本の柱

##### 人権を保護する 国家の義務

- 法律や規制、政策等を通じて人権を保護する

##### 人権を尊重する 企業の責任

- 人権デュー・ディリジェンスの実施を通じて人権侵害へ対処する

##### 救済への アクセスの確保

- 人権侵害を受けた人が適切な救済を受けられるようにする

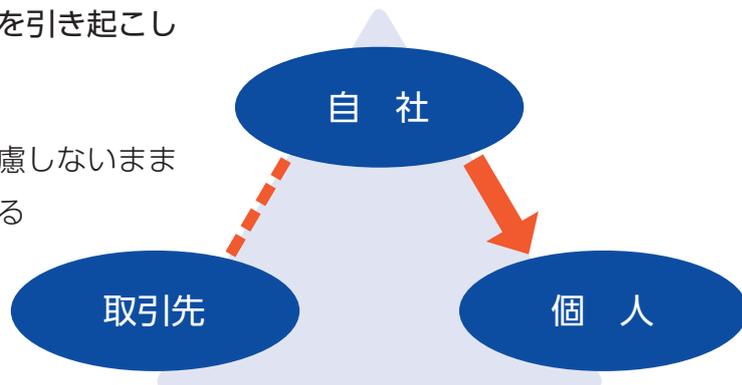
## ②人権DDはサプライチェーン全体で考える！

指導原則では、企業が責任を負う形を以下の3つのパターンに整理しています。重要なのは、自らが人権侵害に関与している場合だけではなく、人権侵害が発生している第三者と取引を通じてつながっている場合など、自社だけでなく、サプライチェーン全体で、人権尊重への取り組みを求めている点です。

### 企業が取引先との関係において責任を負う3つのパターン

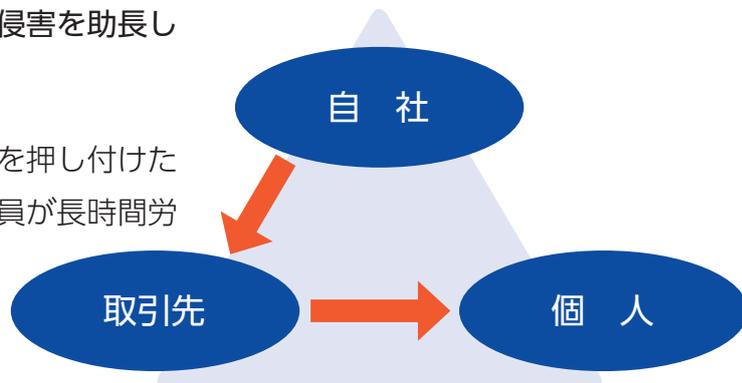
- ①企業が人権侵害を引き起こしている場合

例) 労働者の安全に配慮しないまま危険な作業をさせる



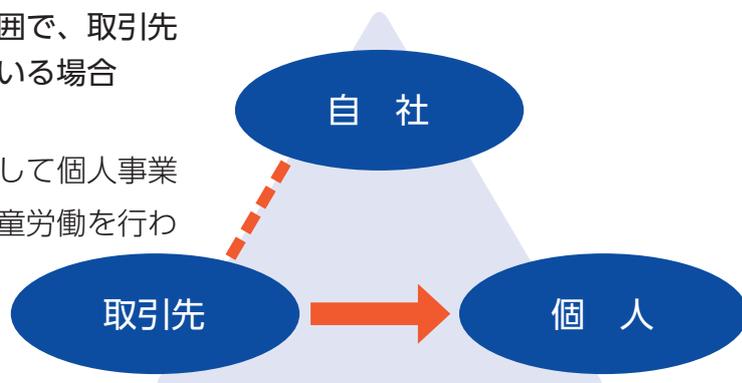
- ②企業が取引先の人権侵害を助長している場合

例) 取引先に無理難題を押し付けた結果、取引先従業員が長時間労働に陥る



- ③企業の承知しない範囲で、取引先が人権侵害を行っている場合

例) 取引先が契約に反して個人事業主に再発注し、児童労働を行わせている

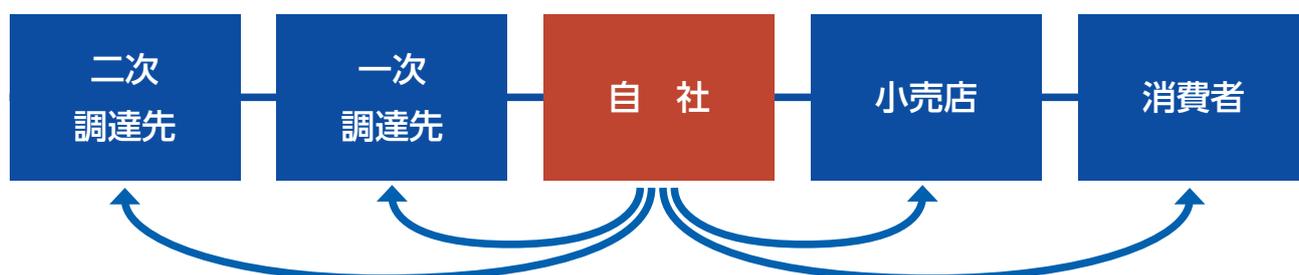


※ OHCHR, “The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide,” (2012) をもとに作成

## 【サプライチェーンの中で、取引先と協力しながら取り組むパターン】

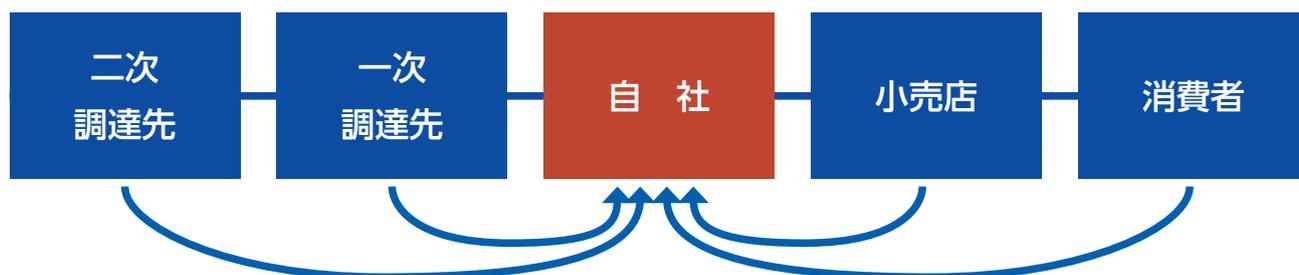
### 【Aパターン】 自社からサプライチェーンへ働きかけて取り組む場合

- 調達先にアンケートや監査を行い、労働環境や人権侵害の有無を確認。問題があれば、解決に向けて一緒に取り組む。
- 小売店や消費者に人権尊重の重要性を理解してもらい、人権を尊重する企業の製品・サービスが選ばれる市場を作っていくことで、持続可能な社会の実現に貢献しつつ自社の競争力の強化を実現する。



### 【Bパターン】 サプライチェーンから自社への働きかけに応じて取り組む場合

- 取引先から人権や労働に関するアンケート調査（下記、調査票の例を参照）の要請を受ける。
- 第三者監査の受け入れや認証の取得を求められる。
- 調達方針や取引先向けガイドラインへの遵守を求められる。



### 調査票の例

児童労働

- 採用時に年齢を確認する仕組みやルール、方針はありますか？
- 18歳未満の従業員を危険な業務に就かせていませんか？

差別の禁止

- 差別を禁止することを記載した社内方針等がありますか？
- 匿名で相談できるような相談窓口を社内に設けていますか？

## 人権DDと公正な取引慣行は車の両輪

サプライチェーン全体で人権DDに取り組む際も、取引先と協働することで、知識の共有や蓄積、効果的措置の拡大、費用の分担・節減等が可能になります。公正な取引慣行の実現と人権尊重への取り組みを車の両輪として進めることで、サプライチェーン全体での業績の向上、更には我が国経済の持続的な成長への貢献が期待されているのです。

その一環として、大企業と中小企業の新たな共存共栄の関係を目指したパートナーシップ構築宣言という取り組みが進められています。生産性向上の成果やコスト負担を取引先と適正にシェアし、価値を反映した適正価格で取引するなど、サプライチェーン全体で「取引の適正化」の促進を目指すものです。大企業、中小企業を問わず付加価値に基づく適正な取引を尊重する機運が醸成されてきています。



出典：日本商工会議所 パートナーシップ構築宣言 Web サイト

### ③なぜ人権DDを実施するのか？

#### 【ステークホルダーから選ばれる企業になる】

人権DDを実施することでステークホルダーからの信頼の向上を通じ、企業価値の向上や経営基盤の強化、従業員の離職率の低下や生産性の向上、更には優秀な人材の獲得やブランドイメージの向上が期待されます。中小企業が持続的発展を目指す上で、極めて重要な手段となっています。

取引先との関係

- サプライチェーン全体で企業の人権責任が求められている中、社会的責任をきちんと果たそうとする企業は、人権を尊重する企業との取引を求めています。人権DDを実施し、人権尊重の責任を果たすことで、取引先から選ばれる企業の地位を確立することができ、企業価値の向上や経営基盤の強化につながります。

従業員との関係

- 労働者の権利を尊重し、働きやすい労働環境を整備することで、一人ひとりが最大限能力を発揮でき、離職率の低下や生産性の向上が期待できます。

就職希望者との関係

- ミレニアル世代やZ世代と呼ばれる若年層は、企業の社会的責任に敏感であるとされ、就職先を選ぶ際の基準として人権尊重の取り組みが注目されています。そのため、人権DDの実践は優秀な人材の獲得にもつながります。

地域社会との関係

- 企業の持続的な成長や中長期的な発展のためには、地域社会との良好な関係を築くことが不可欠です。地域住民の権利を尊重する企業として、企業イメージの向上に貢献します。

消費者との関係

- 人権DDの実施は、企業のブランドイメージの向上につながり、自社の製品やサービスの「ファン」を作ることにつながります。消費者から選ばれる企業となることで、中長期的かつ持続的な成長が期待できます。

## SDGs (持続可能な開発目標) を考える上で人権は不可欠！

2001年に発展途上国向けの開発目標として策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) を前身に、2015年に採択されたSDGsは、先進国、途上国を問わず、すべての国々が持続可能でよりよい世界を目指すための国際目標です。17のゴールが設定されており、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。日本政府は、「ビジネスと人権」に関する行動計画 (2020-2025) の中で、「SDGsの実現と人権の保護・促進は、相互に補強し合い、表裏一体の関係にあると考える」と述べています。人権DDの実践はSDGsの実現につながるのです。



出典：外務省『「ビジネスと人権」に関する行動計画 (2020-2025)』(2020)

## 4 人権DDを実施しないとどうなるのか？

### 【企業の評判やブランド価値が低下することで、売上や採用に影響します】

スマートフォンやSNSの普及によって、消費者が企業に関する情報を簡単に入手できる時代です。仮に人権侵害のリスクに気が付かず、これを放置し、問題が顕在化した場合には、その情報は瞬く間に世界中に拡散されます。

これにより、消費者が不買運動を起こしたり、学生が就職を敬遠するような事態や、投資家が投資を引き揚げる動き、更には訴訟リスクにつながる懸念されます。

人権DDを適切に実施することで、人権侵害の発生を未然に防ぎ、万が一発生した場合には、速やかにその是正に取り組むことができます。



## 人権に関連する企業の不祥事の例

労働時間・  
メンタルヘルス

- 長時間労働によりうつ病を発症した労働者が自殺。この自殺は労働災害としても認定され、社員に違法な残業をさせていたとして会社は略式起訴され、当時の社長も引責辞任。これによりESG投資銘柄から除外された他、官公庁や地方自治体から指名停止処分を受けた。

技能実習生の  
労働基準

- 日本国内の縫製工場における技能実習生の過酷な労働環境がテレビで放映された。発注元のアパレル企業とこの技能実習生の受入企業とは直接の取引関係はなかったが、テレビ番組を見た視聴者によって発注元のアパレル企業が特定され、批判の声が高まったことで、アパレル企業が謝罪をするに至った。

ハラスメント

- 長時間労働やセクハラ等が原因でうつ病を発症したとして、女性従業員2名が労災認定を受けた。「ノルマ未達成であることを大勢の前で罵倒される」、「社内恋愛を推奨するメールが送られてくる」等のセクハラ横行が明らかとなったが、当該企業は「女性が活躍する企業」としてメディアで紹介されてきたため、この事件は大きく報道で取り上げられた。

地域住民の権利

- 中国で、工場から排出される廃水が環境汚染や健康被害を引き起こすとして、地域住民による大規模な抗議デモが展開された。

広告上の表現

- 食品や消費財等を扱うメーカーのCM広告が、性別に基づく偏見や先入観（家事や育児を行うのは女性である等）を押し付ける内容であるとして、メディアや消費者から批判を受けた。

製品の使用

- 建設重機の販売先であるミャンマーの鉱山会社が、地域住民から土地を収奪したり環境破壊に関与しているとして、この建設重機メーカーがNGOから告発を受けた。

※法務省人権保護局『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 詳細版』（2021）、一般財団法人 企業活力研究所『新時代の「ビジネスと人権」のあり方に関する調査研究報告書』（2019）をもとに作成

# 3 人権DDとは具体的に何をすればいいのか?

「指導原則」における人権DD実施のポイントをステップ別に解説します。

## ①ステップⅠ 人権方針の策定

人権DDの最初のステップとして、人権方針の策定を行います。人権方針は、企業が「人権を尊重したビジネスを行っていくこと」を、社内外に宣言するものです。重要なのは、経営トップが自らの言葉で伝えることです。人権に関する自社の考え方を、従業員や取引先といったステークホルダーに浸透させましょう。

●指導原則では、人権方針に次の5つの手続き、配慮事項を求めています。

(策定手続き)

- 1 企業の経営トップが承認していること
- 2 一般公開され、すべての従業員や、取引先、出資者、その他関係者に向けて周知されること

(配慮事項)

- 3 社の内外から専門的な助言を得ていること
- 4 従業員、取引先及び製品やサービス等に直接関与する関係者に対する人権配慮への期待を明記すること
- 5 企業全体の事業方針や手続きに反映させること

## ●人権方針に盛り込まれる代表的な柱建て、項目の具体例は以下の通りです。

- 国際的な基準に従い、人権を尊重する責任を果たすことを宣言します
- 方針の適用範囲を明示します  
(役職員やグループ会社へは直接適用し、取引先へは遵守を依頼する等)
- 法令を遵守していくことや、人権DDを実施していくことを宣言します
- 人権に対する取り組みの実施体制や管理体制に関する説明をします
- 人権に関する社内教育の推進方法を示します
- ステークホルダーとの対話・協議、情報開示等を積極的に行っていくことを宣言します



## 人権方針の掲載例

### 不二製油グループ本社株式会社

#### 不二製油グループ人権方針

##### ■ 人権に対する基本的な方針

不二製油グループは、不二製油グループ憲法の下、ステークホルダーの皆様と双方向のコミュニケーションを図りながら、事業活動を通じて社会に貢献し、社会と共に持続的に発展していくことを目指しています。当社グループ憲法にて表明する「人のために働く」の精神に則り、事業活動が影響を及ぼし得る人々の人権を尊重する責任があることを認識し、この責任を果たすように努めます。

当社グループは、「国際人権章典」（世界人権宣言と国際人権規約）、国際労働機関の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」を支持し、尊重しています。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく取り組みの実行を通じて、人権尊重の責任を果たします。

##### ■ 人権尊重責任の実行

- ・ 人権デューディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施します。人権デューディリジェンスの実施を通じ、当社グループの事業活動が及ぼし得る人権への負の影響を特定し、防止または低減策を講じ、その進捗と結果について継続的に情報を開示します。
- ・ 当社グループの事業活動が人権への負の影響を引き起こしたことが明らかとなった場合、あるいは取引関係等を通じた関与が明らかとなった場合には、国際基準に基づいた手続きを通じて、救済に取り組みます。
- ・ 事業活動を行うそれぞれの国・地域における法および規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の国内法に矛盾がある場合には、国際的な人権原則を最大限に尊重するための方法を追求します。
- ・ 不二製油グループ人権方針（以下：本方針）を実行する過程において、ステークホルダーや外部専門識者との対話と協議を組み込みます。
- ・ 不二製油グループは、本方針の実行に責任を持つ責任者を明確にし、実施状況を監督します。
- ・ 本方針がグループ全体の事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、適切な研修・教育を行います。

##### ■ 適用範囲

本方針は、当社グループのすべての従業員と役員に適用します。また、当社グループのビジネスパートナーおよびサプライヤーに対しても、本方針を支持し、人権の尊重に努めて頂くよう働きかけていきます。

2021年4月1日  
代表取締役社長

酒井 幹夫

出典：不二製油グループ本社株式会社 Web サイト

●CSR宣言の一部や経営方針の一部として示すことは、人権方針策定への第一歩です。

 **平野ビニール工業株式会社** Hirano Vinyl Industry Co.,Ltd.

会社概要    事業内容    多文化共生    採用情報    アクセス

経営理念

# 共存共栄

あなたもよくなれ！  
わたしもよくなれ！  
みんなよくなれ！



私達平野ビニール工業株式会社は、繊維製品、帆布製品、車両用シート表皮の裁断縫製メーカーとして、ものづくりの頂点を目指し、日々の研鑽と堅実な成長を重ねております。  
日頃からお客様に喜んで頂ける仕事を第一優先とし、思いやりの心、誠実で素直な心を忘れずに、顧客満足を追求しています。  
国内外の競争力が必要とされる昨今です。物心両面から人材育成とコスト競争力の強化を徹底していきます。また技術力向上のため、自社ブランドの開発にも挑戦し、お客様により一層満足して頂ける企業を目指します。私達は、モチベーションの一翼を担っている自負心を忘れずに、お客様とともに繁栄を継続するために、挑戦し続けてまいります。

## 多文化共生

Multicultural Symbiosis

平野ビニール工業株式会社では多様な人材の就業機会を増やし、積極的な活用に努めています。



人にはさまざまな個性があります。国籍、文化、年齢、性別、学歴、ライフスタイルなど個々の考え方や価値観は、まさに多様です。当社では、ブラジル人、ペルー人、フィリピン人、ベトナム人の4カ国の人達がそれぞれに生きがいと仕事に対する目標を持って働いていて、日本語教育や自治会活動などに積極的に参加し、より地域交流に努めています。

平野ビニール工業株式会社はこうした「多様性」が会社の強みになると信じ、いろいろな考え方を持つ人たちが、多様な意見を出し合い、より豊かで発展的・独創的な社会の実現に向けて取り組むとともに、日本人、外国人関係なく一つの目標に向かって個人も会社も成長していける仕組みを目指しています。



出典：平野ビニール工業株式会社Webサイト

## ②ステップⅡ 人権の影響評価

# 自社のビジネスが人権に及ぼす影響を確認し、取り組みの優先順位を付けましょう

### ①自社のビジネスの流れの確認

まずは自社のビジネスの流れ（サプライチェーンの工程）を確認します。これは業種によって様々ですが、次のページに製造業の例を紹介しますので参照してください。

### ②人権課題の洗い出し

サプライチェーンの行程が確認できたら、各行程で、どのような人権課題が発生する可能性があるかを特定します。サプライチェーンを細分化するのが難しければ、工程を整理して、社内の課題と社外の課題の2つの観点から整理しても構いません。まずはできるところから始めていきましょう。

どういう人権課題が存在しうるかの検討に際しては、次ページの事例と共に、政府や国際機関、NGO等の報告書やメディアの情報等を参考にしてください（巻末のリンク集も参照してください）。また、社内の関係部署や従業員、更には取引先から直接、話を聞くことも有益です。

**参 照** ▶ よくある質問Q1：評価の対象とすべき具体的な人権課題を教えてください。

### ③人権課題の優先順位付け

自社のビジネスが抱える人権課題のすべてに直ちに対応することは、現実的ではありません。このため対応の優先順位をつける必要があります。その優先順位付けは、①問題が発生した場合の人権の負の影響の深刻度と②問題の発生可能性の高さ・低さ、

更には自社や事業にとっての重要性の観点から、評価してください。

○人権課題の深刻性の尺度としては、①影響を受ける人々の人数や②影響を取り除くことの難しさ等が目安になります。

○優先順位の判断に際しては、影響を受ける人々との対話（例えば、労働者であれば労働組合や代表者のヒアリング）も重要です。自社にとっての重要性も勘案しつつ、実行可能な取り組みとなるよう優先順位を決定しましょう。

**参 照** ▶ よくある質問Q2：人権課題を評価していく上でのポイントを教えてください。

### 製造業のサプライチェーンと人権課題の例



**参 照** ▶ よくある質問Q3：影響評価を行う際にはどのような資料が活用できますか。

具体的な取り組み事例は、「4 人権DDをやってみよう」(p.34～39)参照

## 業種別人権リスクの例

### グローバルなサプライチェーンにおいて人権への負の影響（人権リスク）が指摘されている例

業種	人権への負の影響の例
アパレル	<ul style="list-style-type: none"> <li>縫製工場における長時間労働・不公正な賃金・労働条件</li> <li>染色工場での労働安全衛生、化学物質使用による健康への影響</li> <li>原料となるコットン栽培時の農薬使用による健康被害、児童労働、女性の強制労働</li> <li>移民労働者の強制労働</li> <li>有害物質を含む排水の放出による水質汚染に伴う健康への影響</li> </ul>
農林水産業・食品	<ul style="list-style-type: none"> <li>小規模零細事業者に対する不公正な契約・労働条件</li> <li>生産現場での児童労働</li> <li>移民労働者の強制労働</li> <li>パーム油を製造するためのアブラヤシ農園での児童労働・不公正な賃金・労働条件、農園開発に伴う強制立ち退き</li> <li>農薬使用による健康被害</li> <li>農地開拓に伴う強制立ち退き</li> <li>船上での暴力、強制労働</li> <li>違法な森林伐採による先住民の生活破壊</li> </ul>
建設・建機	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設現場における危険労働</li> <li>移民労働者の強制労働</li> <li>開発に伴う強制立ち退き</li> <li>強制立ち退きや自然破壊が指摘される現場での販売した建機の使用</li> </ul>
自動車・電子機器・ICT	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産工場での労働安全</li> <li>移民労働者の強制労働</li> <li>工場移転に伴う大量解雇</li> </ul>

### 国内において人権への負の影響（人権リスク）が指摘されている例

権利保持者	人権への負の影響の例
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>長時間労働</li> <li>パワーハラスメント</li> <li>職場における差別</li> <li>思想・信条による差別</li> <li>労働安全、健康への悪影響</li> <li>存在の否定、無視</li> </ul>
女性	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職や昇進、業務内容における差別</li> <li>上司や同僚からのセクシャルハラスメント</li> <li>男女の賃金格差</li> <li>閉鎖的な環境における性暴力</li> <li>育児や介護におけるハラスメント</li> <li>性差別やジェンダーバイアスを助長する製品開発やマーケティング</li> </ul>
障がい者	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がいや理由とした差別的な発言、待遇、いやがらせ</li> <li>不公平な雇用機会</li> </ul>
外国人(生活者、消費者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>宗教・信仰・異文化への無理解</li> <li>ヘイトスピーチ・ヘイト行為</li> <li>外国人であることを理由とした差別的な対応</li> </ul>
子ども	<ul style="list-style-type: none"> <li>精神的、身体的、道徳的に有害な製品開発・マーケティング</li> <li>若年労働者の危険労働</li> <li>児童ポルノなどの性的搾取につながる製品開発・流通</li> <li>インターネットサービスの利用によるいじめ</li> <li>子どもアスリートの搾取</li> </ul>

出典：一般社団法人 企業活力研究所『新時代の「ビジネスと人権」のあり方に関する調査研究報告書』（2019）、p.9-12より抜粋

## 深刻性の考え方（負の影響の重大度）

### 規模、範囲および是正不能性に関する指標の例

負の影響	規模に関する例	範囲に関する例	是正不能性に関する例
人権	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 基本的生活必需品へのアクセスまたは自由に対する侵害の程度（例えば、教育、生計手段等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 影響を受けた人々の数</li> <li>■ 影響を受けた、特定可能な人々の集団の割合（%）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 影響が是正可能である程度（例えば、補償または被害回復による）</li> <li>■ 影響を受けた人々が、対象となった権利を元のとおり行使できるか否か</li> </ul>
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人体の健康に対する影響の程度</li> <li>■ 生物の種の構成における変化の程度</li> <li>■ 水使用量原単位（利用可能資源の総量のうち使用した割合（%））</li> <li>■ 廃棄物および化学物質の発生程度（トン、発生割合（%））</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 影響の地理的広がり</li> <li>■ 影響を受けた生物の種の数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 自然の復旧可能または実施可能な度合い</li> <li>■ 是正措置に要する期間の長さ</li> </ul>
労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働者の健康または安全に対する影響の程度</li> <li>■ 違反が労働の基本的権利に関わるか否か</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 影響を受けた労働者または従業員の数</li> <li>■ 影響の構造的度合い（例えば、特定の地域、産業またはサブセクター）</li> <li>■ 一部の集団が偏って影響を受けた程度（例えば、マイノリティに属する人々、女性等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 影響が是正可能である程度（例えば、補償、復職等による）</li> <li>■ 影響を受けた労働者が、対象となった権利を従前と同様に享受できるか否か</li> <li>■ 労働者の労働組合結成または加入に対する威嚇によって、労働者の代表についての権利を侵害する程度</li> </ul>

出典：OECD『責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス』（2018）、p.43-44より抜粋

### ③ステップⅢ 是正・軽減措置の実行

## 特定した人権課題を踏まえ、対応策を検討、実行しましょう

ステップⅡで特定した人権課題に対し、その是正措置・軽減措置を内容とする実施計画を策定します。もちろん、これは自社だけで対応できるものばかりではありません。複数の企業とともに人権侵害を助長している場合や、取引先等、自社以外が原因となっている場合もあります。有効な是正・軽減措置は、課題によって異なり、状況に合わせた対応が必要です。

#### 対応策・実施計画の具体例

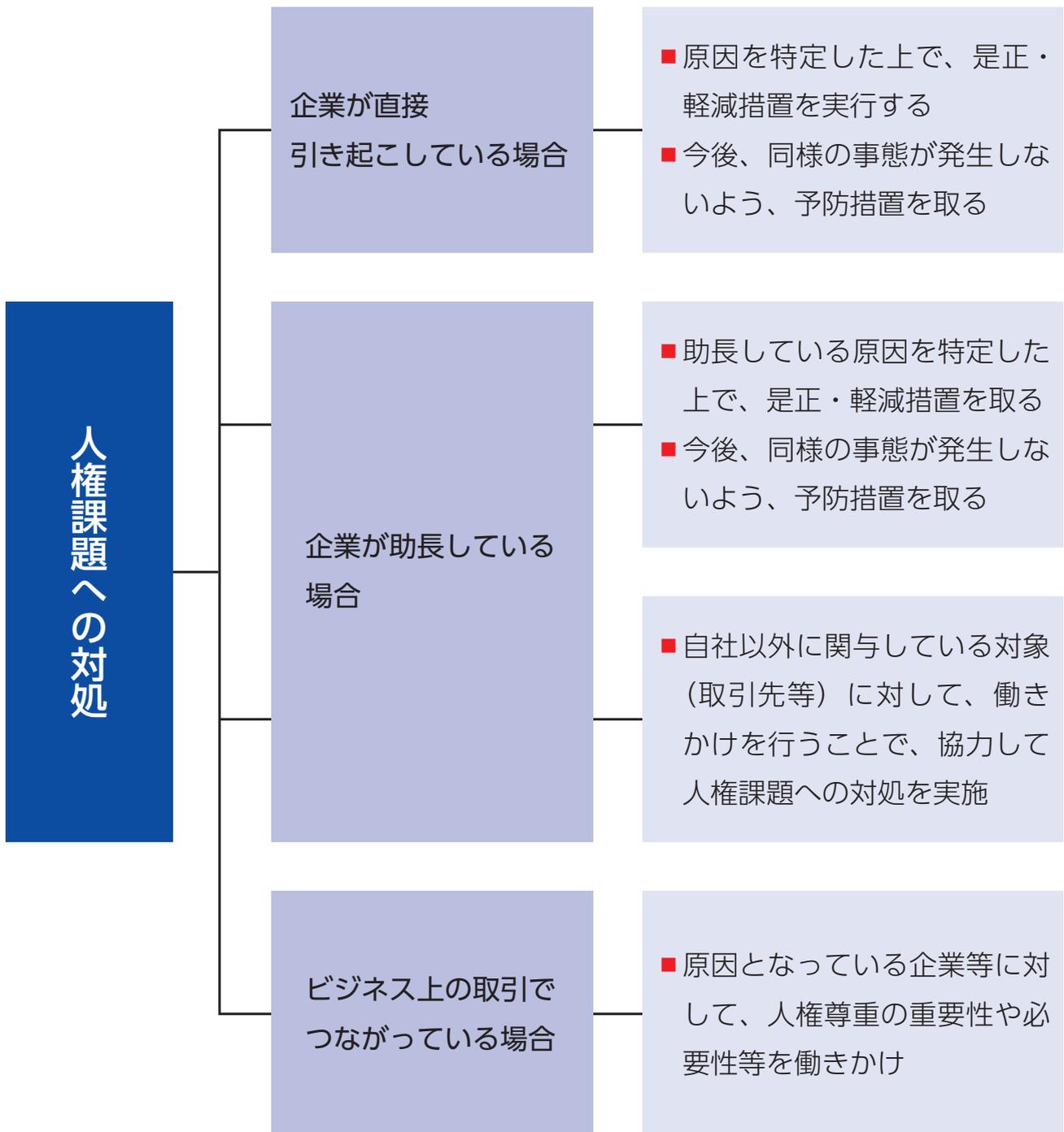
##### ①自社が原因となっている人権課題への対応事例

- 人権侵害の発生を予防し、また発生した場合に適切な措置が取れるよう、社内制度や環境の整備
- 自社の活動が人権侵害を引き起こしている場合は、事業の実施プロセスを変更する等、速やかに是正措置を検討

##### ②取引先等が関わっている人権課題への対応事例

- 事業の実施プロセス変更の検討
- 原因となっている取引先等への働きかけ
  - ・ 取引先等に自社の人権方針や調達方針を遵守することを要請
  - ・ 取引先等の状況を確認するための調査や監査を実施
  - ・ 取引先等の状況改善のための方法を一緒に検討（研修の開催等）

**参 照** よくある質問Q4：取引先に対してどのような働きかけを行うことができますか。



※ OECD『責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス』（2018）をもとに作成

**参 照** ▶ よくある質問Q5：契約関係のないビジネス上の関係先が人権侵害の原因となっている場合、どのように働きかけることができますか。

具体的な取り組み事例は、「4 人権DDをやってみよう」（p.34～39）参照

## ④ステップⅣ モニタリング・実効性評価

### 人権DDのモニタリングと実効性評価を通じ、 その教訓を今後の人権DDに活かしましょう

人権DDは、改善を継続的に行っていく仕組みです。このため、自社の人権DDの取り組みを定期的に振り返り、その実効性・成果を評価することが必要です。特定された人権課題に対して自社とその取引先が有効に対処できたかを確認し、対策が不十分な場合には今後の人権DDプロセスを改善していきましょう。

#### ①実効性評価に必要な指標を設定する（具体的な指標の例は次ページを参照）

- 人権DDの実効性の評価に必要な指標を設定し、人権DDが機能しているかを確認するための手法の検討

#### ②人権DDの実施状況をモニタリングする（具体的な指標の例は次ページを参照）

- 人権への影響に対する軽減策や改善策の実施状況を、アンケートや監査、従業員等のステークホルダーとの対話を通じて確認

#### ③人権DDの実効性を評価する

- 設定した指標を活用しながら、経営層レベルで人権DDの有効性を評価
- 軽減策や改善策が十分に機能していない場合は、その原因と対策を協議

#### ④実効性評価の結果、得られた教訓を今後の人権DDに反映する

- 実効性評価の教訓を人権DDのプロセスへ反映

## 人権DDの実効性評価の指標例とモニタリング手段の例

<p><b>従業員</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 従業員の労働時間                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・タイムカード記録や入退館ログ等の定期確認</li> </ul> </li> <li>■ 社内の人権トラブルの発生状況</li> </ul>
<p><b>取引先</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 取引先の人権トラブルの発生状況                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホットラインへの通報・相談件数の定期確認</li> </ul> </li> <li>■ 取引先におけるハラスメント等の発生状況                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート調査の定期実施</li> </ul> </li> <li>■ 取引先の労務環境や人権トラブルの発生状況                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・第三者監査の定期実施</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>地域住民</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 地域住民に対する人権トラブルの発生状況                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホットラインへの通報・相談件数の定期確認</li> <li>・NGOや地域住民の代表、有識者等ステークホルダーとの定期的な対話の実施</li> </ul> </li> </ul>

**参照** ▶ よくある質問 Q6：モニタリングではどのような情報を確認するべきですか。

**参照** ▶ よくある質問 Q7：人権DDの実施状況をどのようにモニタリングするのですか。

**参照** ▶ よくある質問 Q8：誰がモニタリングを担当するのですか。

**参照** ▶ よくある質問 Q9：モニタリングの優先順位を企業はどう決めるのですか。

具体的な取り組み事例は、「4 人権DDをやってみよう」(p.34～39)参照

## ⑤ 相談窓口（苦情処理メカニズム）の整備

指導原則では、迅速な問題解決を図る観点から、人権侵害を受けた人のために、通報・相談窓口や相談対応の仕組み（苦情処理メカニズム）を設けることを、企業に求めています（注参照）。

ただ、中小企業にとっては、苦情処理の窓口を自社単体で整備していくことは困難です。そのため、まずは最も身近なステークホルダーである従業員との対話を大切にしましょう。対話の機会を積極的に設けることで労働者の意見を吸い上げるための制度を作ることも、苦情処理の仕組み構築の一環といえます。

また、業界団体やステークホルダーとともに仕組みを作っていくことも考えられます。官公庁や公的機関が提供している窓口もありますので（次ページ参照）、こういった窓口の存在を従業員等の周知させていくことも、企業の重要な役割です。

（注）指導原則では、苦情処理の仕組みとして、以下の要素を挙げています。

①信頼されるための公正なプロセスを確保する（正当性）

⑤利用者に対して進捗状況等の十分な情報を継続的に提供する（透明性）

②人権侵害を受ける人々がアクセスできる（アクセス可能性）

⑥救済方法等が国際的に認められた人権の基準に沿っている

③利用者にとって手続きや対応プロセスが明確である（予測可能性）

⑦受け止めた苦情を今後の被害防止のために活用できる

④当事者にとって公平である（公平性）

⑧苦情に対処する手段として、ステークホルダーとの対話を重視する

## (参考) 通報・相談窓口も活用しよう

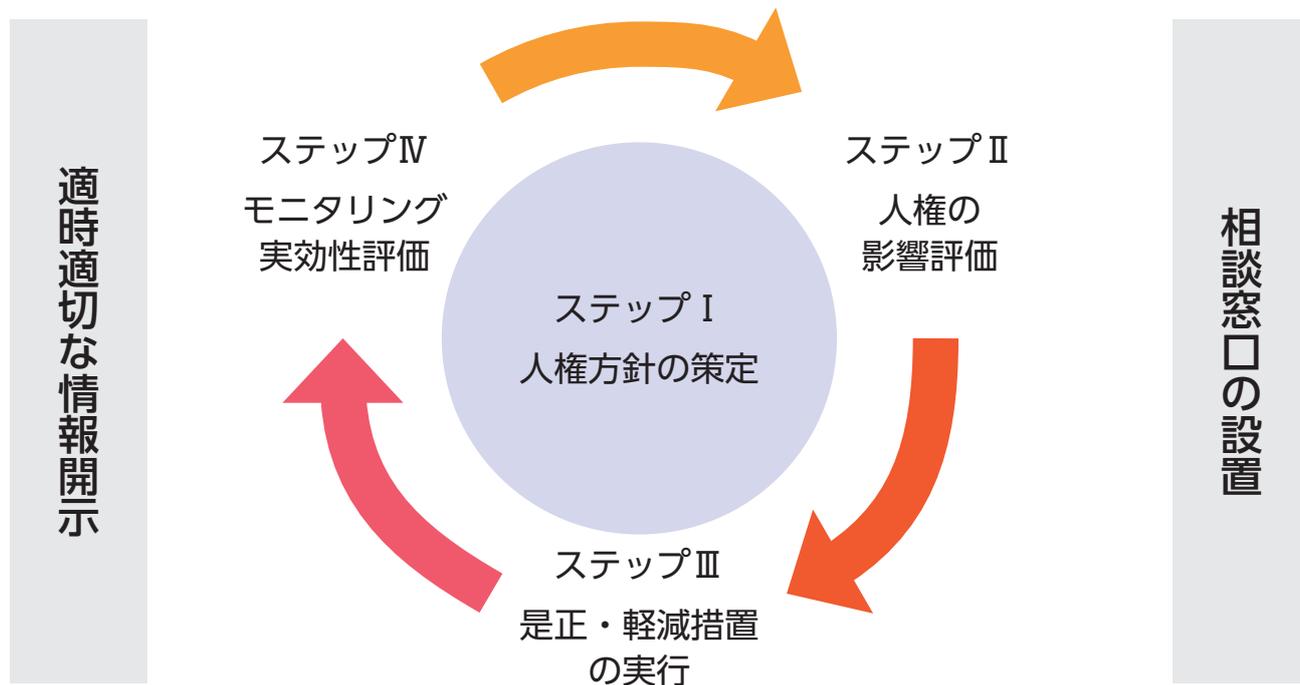
現在、国や関連団体が、以下のような通報・相談窓口を用意しています。自社や取引先の従業員に対しては、人権侵害を受けたときに下記の相談窓口を利用することも周知していきましょう。

➡参照：外務省「救済へのアクセス」

[https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/salvation\\_access.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/salvation_access.html)

相談窓口	担 当	概 要
法的トラブル解決のための総合案内所	日本司法支援センター (法テラス)	借金、労働、保険、年金等、様々な法的トラブルに関する無料相談受付、情報提供を実施。電話、メールの他、各地域の事務所で相談可能。多言語対応あり。 <a href="https://www.houterasu.or.jp/">https://www.houterasu.or.jp/</a>
人権相談	法務省	様々な人権問題の相談受付、救済措置を実施。電話、インターネット、各地域の法務局・支局で相談可能。多言語対応あり。 <a href="https://www.moj.go.jp/JINKEN/index_soudan.html">https://www.moj.go.jp/JINKEN/index_soudan.html</a>
個別労働紛争解決制度（労働相談、助言・指導、あっせん）	厚生労働省	労働条件、職場環境、労働契約に関する紛争等について、労働者、事業主からの相談を受付、紛争解決を援助。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html">https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html</a>
ハラスメント悩み相談室	厚生労働省	セクハラ、マタハラ、パワハラに関する相談窓口。電話またはメールで相談可能。 <a href="https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/">https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/</a>
障害に関する相談窓口	内閣府	障害に関する各種相談窓口について掲載。 <a href="https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h30hakusho/zenbun/furoku_08.html">https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h30hakusho/zenbun/furoku_08.html</a>
外国人労働者向け相談ダイヤル、労働条件相談ホットライン、外国人労働者相談コーナー	厚生労働省	外国人労働者向けの相談窓口について掲載。電話または各地域の労働局で相談可能。多言語対応あり。 <a href="https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html">https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html</a>
外国人技能実習生向け母国語相談	外国人技能実習機構	外国人技能実習向けの相談窓口。メール、電話、手紙で相談可能。多言語対応あり。 <a href="https://www.support.otit.go.jp/soudan/jpindex.html">https://www.support.otit.go.jp/soudan/jpindex.html</a>
消費者ホットライン	消費者庁	消費者相談の窓口。電話で相談可能。 <a href="https://www.caa.go.jp/policies/policy/local_cooperation/local_consumer_administration/hotline/">https://www.caa.go.jp/policies/policy/local_cooperation/local_consumer_administration/hotline/</a>

## ⑥これだけはおさえよう！ 人権DDのまとめ



### ステップⅠ 方針の策定 (18～21ページ)

#### ○5つのチェックポイント

(策定手続き)

1. 企業の経営トップが承認していること
2. 一般公開され、すべての従業員や、取引先、出資者、その他関係者に向けて周知されること

(配慮事項)

3. 会社の内外から専門的な助言を得ていること
4. 従業員、取引先及び製品やサービス等に直接関与する関係者に対する人権配慮への期待を明記すること
5. 企業全体の事業方針や手続きに反映させること

## ステップⅡ 人権の影響評価（22～25ページ）

### ○3つのチェックポイント

1. 自社のビジネスの流れ（サプライチェーンの工程）の確認
2. 人権課題の洗い出し
3. 人権課題の優先順位付け

## ステップⅢ 是正・軽減措置の実行（26～27ページ）

○ステップⅡで特定した人権課題に対し、その是正措置・軽減措置を内容とする実施計画を策定

## ステップⅣ モニタリング・実効性評価（28～29ページ）

### ○4つのチェックポイント

1. 実効性評価に必要な指標を設定
2. 人権DDの実施状況をモニタリング
3. 人権DDの実効性を評価
4. 実効性評価の教訓を今後の人権DDに反映

### 業界単位での取り組みの活用

中小企業が単独では解決困難な事態には、課題を共有する業種・業界、更には公的部門との連携なども考えられます。

- 繊維業界では経済産業省、ILOと連携したガイドラインを作成
- 建設・不動産の複数企業による人権DD勉強会の実施
- 電子産業における責任ある鉱物調達に向けた課題の検討や情報発信

# 4 人権DDをやってみよう（業種別事例）

ここでは人権DDを始めた企業の例を紹介します。事例を参考に取り組んでみてください。

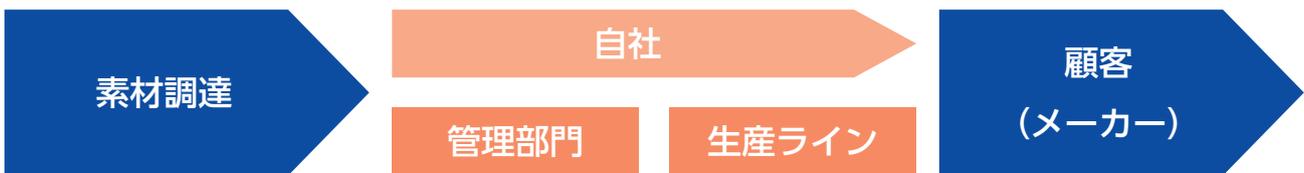
## ① 製造業A社

### 【取り組み背景】

A社は、自動車部品や産業機械の部品を製造する中小企業です。これまで、工場  
の環境配慮や労働者の働き方改革に関してはできる範囲で取り組んできましたが、  
人権についてはあまり意識したことはありませんでした。  
しかし、取引先である自動車メーカーや産業機械メーカーから、人権状況に関する  
ヒアリングを受けたことをきっかけに、自社でも人権方針を策定（ステップⅠ）。  
その後、自社としても人権DDの取り組みを本格的に始めることにしました。

### 【ステップⅡ 人権の影響評価】

A社はまず、人権DDの実施にあたって、自社のビジネスの流れを整理し、それぞれの  
工程における人権への影響を考慮することにしました。人権課題を洗い出す上では、  
官公庁から公表されている資料やNGOの報告書、ニュース記事等を調査し、A社が関  
連するサプライチェーンでこういった人権問題が指摘されているかを調べていきました。  
また、外部の専門家にヒアリングを行うことでA社の業種で問題視されている人権課  
題を確認しました。A社では企業内の労働組合はありませんでしたが、従業員代表と意  
見交換を行う場を設けて、職場環境や労働条件等に関する問題意識を確認しました。そ  
の結果、A社が優先的に対応すべき人権課題として、下記の3つを特定するに至りました。



### 洗い出した人権課題・優先順位付け

発生場所	人権課題	概要	発生可能性	深刻性
自社 (管理部門)	差別・ハラスメント	ハラスメントの発生防止策や相談窓口の整備が求められる中、取り組みを強化する必要性を感じた。	高	中
自社 (生産ライン)	外国人 技能実習生	自社生産ラインで外国人技能実習生を採用しているが、近年、技能実習生の労務管理が国際的に問題となっており、対応の強化をすべきと考えた。	中	高
素材調達	児童労働 強制労働	自社が使用する鉱物資源の採掘現場では、児童労働や強制労働が問題視されていることが分かった。	中	高
自社	労働時間	適切に管理できていることが確認された。	低	中

### 【ステップⅢ 是正・軽減措置の実行】

A社では、①差別・ハラスメントの防止、②外国人技能実習生の権利保障、③サプライチェーン上の児童労働や強制労働の3つの人権課題を優先的に対応していくこととしました。

①に対しては、管理職向けのハラスメント研修を実施することで意識啓発を行いつつ、社内のイントラネット等に匿名で相談を受け付ける体制を整備し、社内で窓口の存在を改めて周知することにしました。

また、②に関して、A社ではベトナム人の技能実習生を採用していたため、人事関連の規定等をベトナム語でアクセスできるようにするとともに、技能実習生と定期的な面談を行い、生活指導員を増員する等、個別のフォロー体制を強化していくことにしました。

③については、重要な課題であるとは認識をしたものの、A社だけで対応を行うことは難しいと判断しました。そこで、業界団体から対応に関するアドバイスをもらったり、調達元に対して、自社の人権方針を説明して協力を依頼したりすることから始めることにしました。

### 【ステップⅣ モニタリング・実効性評価】

A社では、ステップⅢで策定した是正・軽減措置を図るための指標を設定するとともに、目標数値を設定。目標の達成状況を自社のWebサイトに開示することにしました。

③の課題については、現段階では指標の設定が困難であったため、継続的に情報収集や取引先と協働していくことで、数年以内に指標を設定する旨を開示しました。

人権課題	是正・軽減措置	指標	目標/実績	評価
差別・ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 管理職向けのハラスメント研修の実施</li><li>■ 相談窓口の整備と周知徹底</li></ul>	ハラスメント研修受講率	目標：100% 実績：85%	△
外国人技能実習生	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 人事関連規定の多言語対応（ベトナム語）</li><li>■ 技能実習生との月1回の面談実施</li></ul>	月1回の面談を実施した技能実習生の割合	目標：100% 実績：100%	○
児童労働 強制労働	(現段階での取り組み) <ul style="list-style-type: none"><li>■ 業界団体を通じた情報収集</li><li>■ 取引先への自社の人権方針の周知</li></ul>	数年以内に設定予定	数年以内に設定予定	—

#### 【ここがポイント！】まずやってみること、情報を積極的に開示することが重要です！

人権課題の洗い出しや優先順位の決定を行っていく上では、「すべての課題が網羅できているか不安」、「優先順位の設定はこれで正しいか分からない」と思われるかもしれませんが。しかし、ここで重要なのは、手探りでも「まずやってみる」ことです。人権のリスクを100%管理できている企業は存在しません。まずは自社なりに評価を実施して結果を開示し、その内容をたたき台として、社内外の関係者（従業員や取引先、地域社会等）との対話を通じて、改善を図っていけば良いのです。

A社の児童・強制労働の問題のように、自社だけではすぐに対応が難しいこともあります。人権DDは継続的な取り組みとされているため、最初から完璧を目指すのではなく、できることから始め、「ここまでできた」、「この点は今後の課題である」と真摯に開示していくことが重要です。

## 2 建設業 B 社

### 【取り組み背景】

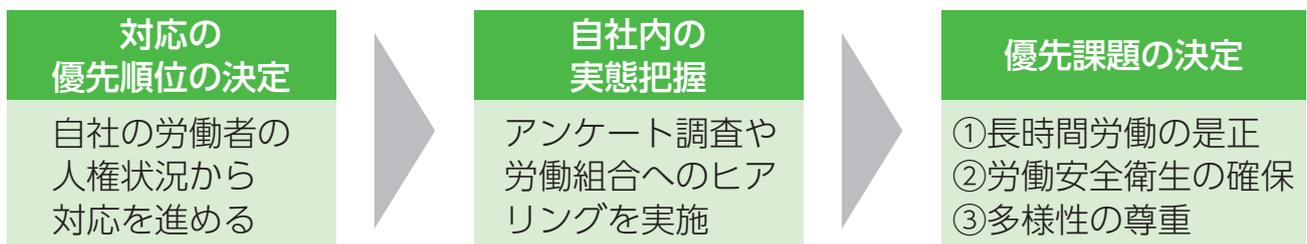
B社は、建設業を営む中小企業です。ここ数年、業績は堅調ですが、新卒・中途採用ともになかなか応募者が増えず、離職率も緩やかな上昇傾向にある等、人材の確保に課題を抱えています。

従業員の平均年齢もだんだんと上がってきており、企業として安定的に成長していくためには、若手人材の確保が急務です。そこで、自社のブランド価値を高め、多様な人材が能力を発揮できる職場を目指して、人権方針を策定し（ステップⅠ）、人権の取り組みを進めていくことにしました。

### 【ステップⅡ 人権の影響評価】

B社ではまず、自社のビジネスの中でどのような人権課題が存在しているかを把握するため、自社の従業員を対象としたアンケート調査を実施するとともに、労働組合と協議の場を設けて労働環境に関する課題を確認しました。ビジネスと人権の取り組みは、サプライチェーン全体で考えなければならないことは理解していましたが、自社のリソースや人権に関する取り組みを始めた目的等も考慮し、自社内の課題を洗い出すことに注力することにしたためです。

結果として、B社では営業や設計、施工等のビジネスの全工程において「長時間労働」が課題であることを認識しました。また、労働安全衛生やメンタルヘルス等についても、取り組みの強化が必要なことも分かってきました。更に、女性の活躍や国籍、障がいの有無等、多様性（ダイバーシティ）への配慮が不十分であったこともあり、今後は、すべての従業員にとって働きやすい労働環境を目指すことが、自社にとって最も重要であるとB社としては考えました。



### 【ステップⅢ 是正・軽減措置の実行】

B社では、長時間労働を是正するために、業務フローの見直しを行い、ムダな作業や社内手続き、打合せ等を極力なくすことにしました。また、従業員アンケートの結果、B社では長時間働くことが高く評価されるような雇用慣行であることが明らかとなったため、部下の労働時間の削減に貢献した管理職を評価する等、管理職を中心とした人事評価体制

を見直しました。

B社では、労働時間の短縮に関する取り組みを進める過程で、取引先との協力が不可欠であると感じたため、営業部門を中心に働きかけを行い、短納期での発注を控えてもらうように要請しました（この働きかけには、B社が策定した人権方針を活用しました）。結果として、多くの取引先には理解をしてもらえましたが、協力してもらえない企業からの受注は断ることにしました。B社の経営者としては、一時的に売上が減少したとしても、長時間労働を是正し労働環境を整備する方が、中長期的な経営にはプラスに働くと考えたのです。

また、労働安全衛生の取り組みとして、労働安全衛生方針を策定し、管理体制を整備するとともに、安全衛生教育を改めて徹底することで、労働者一人ひとりに「安全が何より優先されること」を周知させました。労働安全衛生のマネジメントシステムの外部認証も取得することで、社外に対してもB社が労働安全衛生に力を入れている企業であると示すことにしました。

B社では、長時間労働の是正によって多様性に関する取り組みも大きく進展しました。無駄な作業等をなくすことで、短時間勤務等も実施しやすくなり、育児休暇後の復職率も向上しました。また、作業分担を見直し、障がいを持つ労働者であっても実施できる業務が明確になったことで障がい者雇用も進み、法定雇用率を上回る雇用率を達成しています。

#### 【ステップⅣ モニタリング・実効性評価】

B社では、それぞれの課題に対する是正措置が有効に機能しているかどうかを確認するための指標を作成しました。また、各種の取り組みを通じて達成する目標として、離職率や従業員満足度に関する定量目標を設定して、達成度合いをモニタリングしています。

人権課題	是正・軽減措置	指標	目標
長時間労働の是正	■ 管理職の人事評価制度の見直し ■ 納期に関する取引先への働きかけ	従業員の平均残業時間	2030年までに 離職率5%以下 従業員満足度 95%以上
労働安全衛生の確保	■ 方針の策定と管理体制の整備 ■ 労働安全衛生教育の実施	労働災害の度数率・強度率	
多様性の尊重	■ 業短時間勤務対象者の拡大 ■ 障がい者雇用の推進	育児休暇復職率 障がい者雇用率	

#### 【ここがポイント！】人権課題は相互に関連しています！

B社では、自社のブランド価値向上や人材の確保を目的として人権DDを始めました。しかし、自社の課題を解決する過程で、長時間労働の是正が多様性の尊重につながる等の副次効果をもたらしています。1つの人権課題に取り組むことが様々な人権課題の解決につながるという点では、1つの目標に取り組むことで、他の目標の達成にもつながるというSDGs経営に通じるものがあるといえます。

### ③小売業C社

#### 【取り組み背景】

C社は小売業を営んでおり、地域に根差したビジネスを行っています。ある日、自社がインターネットに掲載していた広告について「差別的な表現を用いているのではないか」という指摘が消費者から寄せられました。そして、この噂は瞬く間に地域住民に広がり、消費者からの批判の声にさらされ、企業の売上も大きく低下してしまいました。

C社は謝罪広告を出し、人権方針を策定（ステップⅠ）。今後は人権を尊重するビジネスを行うことを宣言して、何とか事態を収束させることができましたが、これをきっかけとして人権尊重の重要性を痛感し、自社として本格的な人権DDを行っていくことにしました。

#### 【ステップⅡ 人権の影響評価】

C社はまず、自社のビジネスの流れ（サプライチェーン）を下記のように整理しました。その上で、サプライチェーンの各段階において、どのような人権への影響があるかを調査しました。調査では、自社の従業員からのヒアリングのほか、店舗を利用する顧客の声も収集しました。



その結果としてC社では、①消費者の権利と②地域住民への貢献、という2つの視点で人権への取り組みを進めることにしました。この優先順位付けでは、C社が「地域の人々の豊かな暮らしに貢献する」という創業時からの経営理念を実践するという意図がありました。

C社では、人権課題を定量的に評価して優先順位付けを行うのではなく、自社の経営理念を踏まえて「優先すべき課題」は何かについて、経営層や管理職、新入社員等が一体となって議論することで合意形成を図っていくという方法で、対応する優先課題を特定しました。

#### 【ステップⅢ 是正・軽減措置の実行】

C社では、消費者の権利を尊重するために、サプライチェーンのあらゆる段階での取り組み

を進めました。まず、C社が展開するプライベートブランドの商品企画においては、消費者の安全衛生を意識して、環境や健康に優しい原材料にこだわって商品開発を行うことを徹底しました。また、販売時には消費者の「知る権利」を尊重し、販売している商品の表示が適切になされているかを確認するとともに、販売している商品に不具合があったときには、迅速に対応する体制を整備しました。更に、苦情処理メカニズムとして、消費者からの苦情を受け付けるための目安箱を設置し、消費者の声を店舗運営に反映させる仕組みを構築しました。

また、地域住民の権利を尊重するため、新店舗を出店する際には周辺環境への影響に十分に配慮した上で店舗開発を行っていくためのルールを策定しました。そして、「地域の人々の豊かな暮らしに貢献する」という経営理念を実現するために、店舗へのアクセスが不便な地域に住む高齢者等のために移動販売や訪問販売等を始めました。また、地域のインフラとして店舗を機能させるために、災害時には避難拠点となるような設備を導入しました。

## 【ステップⅣ モニタリング・実効性評価】

C社では、モニタリングの指標として、消費者からの評価を直接採用することにしました。また、お客様満足度に関しては、特に重要な指標として、取締役会に結果が報告される仕組みが確立されました。社長が自ら進捗を確認し、取り組みが不十分な場合はトップダウンによって取り組みを推進していく体制を整えています。

人権課題	是正・軽減措置	指 標
消費者の権利	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 商品開発における健康・環境への配慮</li> <li>■ 商品ラベルの適切な表示の徹底</li> <li>■ 苦情処理メカニズムの整備</li> </ul>	お客様満足度 (目標：90%以上)
地域住民の権利	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 移動販売や訪問販売の実施</li> <li>■ 災害時拠点として使用可能な店舗開発</li> </ul>	移動販売等実績 災害時拠点として利用可能な店舗の割合

企業理念の実現

### 【ここがポイント！】経営理念等から、取り組むべき人権課題を考えることも有効です！

人権DDで対象とする権利は、労働者の権利だけではありません。自社のビジネスに関与するあらゆる人々（ステークホルダー）の人権について、企業は配慮する必要があります。

C社は、地域に根差した企業であるため、消費者や地域住民の権利等について優先的に取り組みを進めることとしました。企業には「自社が社会に提供する価値は何か」、「なぜ自社は存在するのか（これをパーパスといいます）」といった、その企業の理念やあり方を体現するキーワードがあるはずで、人権課題の優先順位付けに迷った際は、企業理念や経営理念に立ち返って、自社が大切にしなければならない課題を考えてみると良いかもしれません。

# 付録1 よくある質問

## 人権の影響評価

Q1：評価の対象とすべき具体的な人権課題を教えてください。

A：国際的に認められた人権を参照しましょう。

国際的に認められた人権にはどのようなものがあるのかを確認するには、世界人権宣言を確認してみるのが良いでしょう。世界人権宣言は分量もあまり多くはありませんが（全30条）、すべての人々とすべての国が達成すべき「共通の基準」であるとされ、世界中で幅広く受け入れられています。

また、労働者の権利としては、国際労働機関（ILO）が提唱する「中核的労働基準」を参照すべきです。中核的労働基準とは、「強制労働の禁止」、「児童労働の禁止」、「差別の禁止」、「結社の自由・団体交渉権の保障」の4つの分野を指します。

これらは付録2にリンクを記載しておりますので、是非一度、確認をしてみてください。

### 国際的に認められた人権

#### 国際人権章典

- 世界人権宣言  
（全30条からなる共通の基準）
- 自由権規約
- 社会権規約

#### ILO 中核的労働基準

- 児童労働の禁止、強制労働の禁止、差別の禁止、結社の自由と団体交渉権の保障

Q2：人権課題を評価していく上でのポイントを教えてください。

A：業種毎、製品毎、国や地域毎、企業毎の課題を確認しましょう。

自社のサプライチェーン上にどのような人権課題が潜んでいるかを確認する視点としては、①業種特有の課題、②製品特有の課題、③国や地域特有の課題、④取引企業特有の課題、の4つの視点から検討してみると良いでしょう。

例えば、①業界全体で問題視されている働き方はないか、②紛争地域で生産されている原材料が製品に使われていないか、③サプライチェーン上に存在する国や地域において児童労働が

発生していることがNGO等から指摘されていないか、④取引企業が過去に人権侵害で問題になったことがないか等を確認することです。

もちろん、この4つの視点がすべてという訳ではありませんが、サプライチェーン上の人権課題の洗い出しを行う際は、この4つの視点をヒントに考えてみましょう。

**Q3：影響評価を行う際にはどのような資料が活用できますか。**

**A：国が発行しているデータやNGOが発行している報告書のほか、ステークホルダーや専門家から直接話を聞くことも重要です。**

人権課題の深刻性と発生可能性を判断していく上では、国や政府機関が発行している資料や、人権NGOが発行している報告書等、インターネットで開示されている公表資料をまず調べてみると良いでしょう。日本政府が公開している資料は、付録2にリンクをまとめておりますので、ご参照下さい。

しかし、机上の調査だけでは十分に情報が集められなかったり、実態が把握できなかったりすることがあります。その場合は、可能な範囲で直接話を聞くことを検討しましょう。話を聞く対象としては、自社の労働者や取引先の労働者、労働組合や労働者代表、NGOや外部専門家等が考えられます。

人権の影響評価を行う上では、第三者の視点を確保することが重要であるとされています。積極的な対話や外部知見の活用を通じて、影響評価の信頼性を高めていきましょう。

## 是正・軽減措置の実行

**Q4：取引先に対してどのような働きかけを行うことができますか。**

**A：契約に盛り込む方法もありますが対話を重視するよう心がけましょう。**

取引先等が人権尊重の取り組みを推進できるよう働きかける方法としては、取引先との契約条項に人権DDの期待事項を盛り込むことや、取引先等の状況を調査し、必要に応じてや改善を依頼すること等が考えられます。

どのような働きかけを行うにしても、取引先等と一緒に人権課題に取り組んでいく姿勢が大切です。取引先等に対して、対話を通じて人権尊重の重要性や取り組むことのメリット等を説明することで、自主的な取り組みを促すべきです。また、取引先のリソースが限られる場合は、人権に関する研修を取引先等に対して実施する等も考えられます。

**Q5：契約関係のないビジネス上の関係先が人権侵害の原因となっている場合、どのように働きかけることができますか。**

**A：契約関係にある取引先を通じて働きかけを行っていきましょう。**

確かに、契約関係のない取引先に対して直接的に働きかけを行うことは困難です。その場合は、契約関係にある取引先を通じて働きかけを行っていきましょう。A社⇒B社⇒C社と取引関係が繋がっている場合、A社はB社に対して、C社への働きかけを依頼することができるでしょう。また、特に深刻な人権課題が発生する可能性がある場合には、B社と一緒に、C社に対して監査を行うこと等も考えられます。

人権侵害を予防するためには、取引開始前に調査等を行うことで、人権尊重に関して適切な対応を行っている関係先とだけ取引するように求めることも有効です。

## モニタリング・実効性評価

**Q6：モニタリングではどのような情報を確認すべきですか。**

**A：人権への影響に企業がどう対応したかを確認しましょう。**

人権DDの実施状況のモニタリングで最も重要なことは、企業が特定された人権課題に対して適切に対応したかを評価することです。人権DDのモニタリングでは、人権への影響に対する対応状況や関連するステークホルダーの反応等を確認しましょう。予め指標を設定しておく人権DDの実効性を評価する際に役立ちます。

**Q7：人権DDの実施状況をどのようにモニタリングするのですか。**

**A：質問票や監査の実施、ホットラインの整備等、企業の状況に応じて適切に方法を組み合わせてモニタリングを行いきましょう。**

サプライチェーン上で懸念される人権侵害に対してであれば、取引先に対するアンケート調査や第三者機関による監査の実施、ステークホルダーとの対話、人権侵害を通報できるホットラインの整備等を適切に組み合わせることで、現場の対応状況と結果が確認できます。モニタリングの頻度は、対象となる人権課題の性質や深刻度によって変わりますが、影響が深刻な場合には、より丁寧かつ定期的な確認が必要になります。

**Q8：誰がモニタリングを担当するのですか。**

**A：関連部署に担当者を置き、経営層が進捗を把握できる体制を整えましょう。**

人権の取り組みは部門横断的な側面が強いため、複数の関連部署でモニタリングをしていくことが一般的です。例えば、取引先に対するアンケート調査を通じた状況把握であれば調達関連の部署、自社の従業員の権利に関する問題であれば人事部門等、情報収集を適切に行える部署の担当者がモニタリングを行うようにします。そして、必ず経営層がモニタリング結果の進捗状況を確認し、得られた教訓を全社で共有できるよう体制を整えることが重要です。

**Q9：モニタリングの優先順位を企業はどう決めるのですか。**

**A：是正・軽減措置を実行する優先順位に沿ってモニタリングしましょう。**

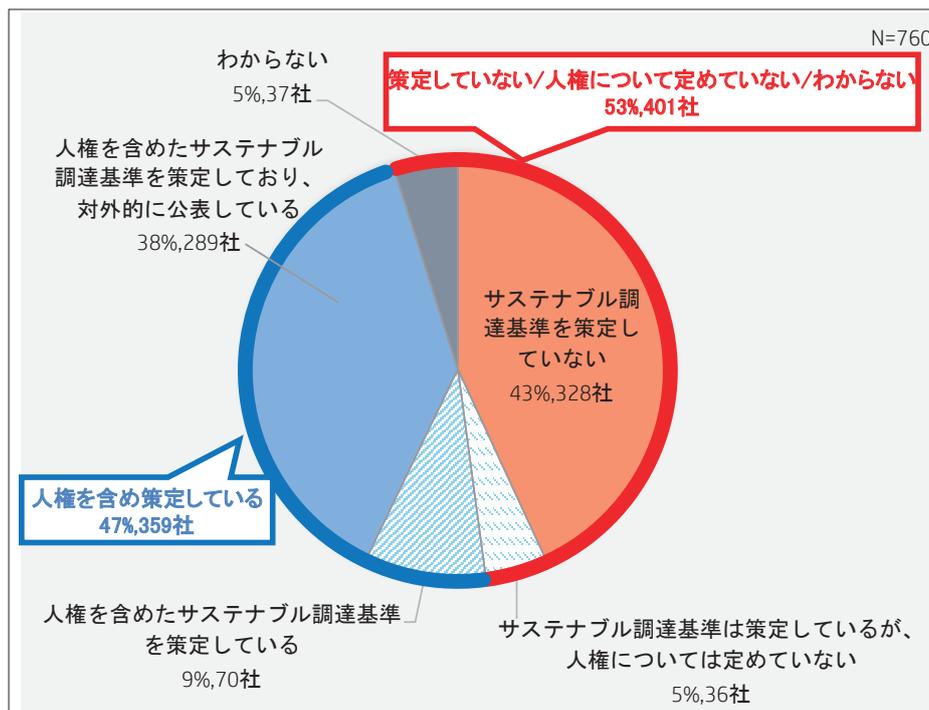
モニタリング対象の優先順位は、人権に対する影響の是正・軽減措置を実施する際に決めた優先順位と整合させておくようにします。人権への影響が最も深刻で、優先的な対処が必要と認識された課題に対しては、優先的にモニタリングを行うようにします。広い範囲の人権DD実施状況のモニタリングは、定期的の実施されることが望ましいですが、企業のリソースには限りがあるため、人権DDが有効に機能していないと分かった段階で行うことも検討できます。

## その他

**Q10：人権への取り組みは、どういう場面で求められますか。**

**A：人権の取り組みを実施しているかどうかを取引先の条件として指定してくる企業が増えています。**

2021年に経済産業省・外務省が東証一部・二部上場企業等に対して実施した調査によれば、人権を含めたサステナブル調達基準を設定している企業は5割弱となっています。取引先に対して、調達ガイドラインの遵守等を求める企業は、今後更に増加することが予想されます。



出典：経済産業省・外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」（2021）

**Q11：人権DDは最初からすべてのプロセスを実施する必要があるのでしょうか。**

**A：自社の状況やリソースを考えて、まずできることから始めれば良いのです。**

リソースも限られる中小企業の中には、人権に関するコストや人員を割くことが難しいとお考えの企業も多いかもしれません。重要なのは、①まずできるところから段階的に進めていくことと、②自社だけでできないところは外部の助けを借りることを念頭に、早期に取り組みに着手して頂くことです。

①について、人権DDに関する取り組みのすべてを完璧に行うことは、どんな大企業であっても不可能です。まずは方針策定から進め、自社内に人権課題がないかを従業員に聞いてみることから始めても構いません。人権DDの全体像を意識しながら早期に取り組みを開始し、段階を踏んで取り組みを進めていきましょう。

また、②に関しても重要です。取引先と協力して社内研修を実施したり、業界共通の人権課題について業界団体や労働組合にヒアリングしたり等、積極的にコミュニケーションを取りながら進めていきましょう。ガイドラインの最後に参考リンクを掲載しておりますので参照して下さい。

※ OECD『責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス』（2018）をもとに作成

## 付録2 | 参考資料集・リンク集

### ◆リンク集

#### 〈省庁・関連機関のサイト〉

- 【外務省】 ビジネスと人権ポータルサイト：「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）、企業の取り組み事例集等を掲載しています。  
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>
- 【経済産業省】 ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンに向けて：国際的なガイドラインの日本語訳等、各種関連リンクを掲載しています。  
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>
- 【法務省】 ビジネスと人権：企業向けの人権研修に関する資料や、ビジネスと人権を解説した冊子等の他、人権相談窓口等を掲載しています。  
[https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04\\_00090.html](https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00090.html)
- 【日本貿易振興機構（ジェトロ）】 特集 サプライチェーンと人権：海外主要国の人権を理由とした規制等の動向や対応事例、企業としての留意点、関連ニュースなどを紹介しています。  
[https://www.jetro.go.jp/world/scm\\_hrm/](https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/)

#### 〈ビジネスと人権に関する国際基準〉

- 【国際連合広報センター】 世界人権宣言：人権尊重の考え方の基本を定めた世界人権宣言の日本語訳を掲載しています。  
[https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill\\_of\\_rights/universal\\_declaration/](https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/universal_declaration/)
- 【ILO（国際労働機関）】 国際労働基準：国際的な労働基準についての条約、勧告の日本語訳を掲載しています。  
[https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS\\_246572/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm)

- 【国際連合広報センター】 ビジネスと人権に関する指導原則：指導原則の日本語訳を掲載しています。  
[https://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404/](https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/)

### 〈ビジネスと人権に関するガイドライン〉

- 【法務省】 今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応（詳細版）：ビジネスと人権についての基本的な事項や取り組みの必要性、具体例等を掲載しています。  
<https://www.moj.go.jp/content/001346120.pdf>
- 【OECD】 責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス：人権DDのプロセスを解説しています。  
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100166755.pdf>
- 【経団連】 企業行動憲章 実行の手引き 第4章 人権の尊重、人権を尊重する経営のためのハンドブック：経営者が人権への取り組みの重要性を理解して行動に移す上で必要な事項を解説するとともに、実務に役立つ取組事例などを紹介。  
<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/2021handbook.pdf>

### 〈ビジネスと人権に関する各種資料（英語）〉

- 【国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）】 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights-An Interpretive Guide：指導原則の解釈ガイド（英語）  
[https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf)
- 【国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）】 Frequently Asked Questions About the Guiding Principles on Business and Human rights：指導原則のFAQ（英語）  
[https://www.ohchr.org/documents/publications/faq\\_principlesbusinesshr.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/faq_principlesbusinesshr.pdf)
- 【EU】 My business and human rights: A guide to human rights for small and medium-sized enterprises：中小企業向けの人権DDガイド（英語）  
<https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/SME-BHR-guide-EU.pdf>

## ビジネスと人権問題を考える研究会

- 座長 中川 淳 司 中央学院大学 現代教養学部 教授
- 委員 銭谷 美 幸 第一生命ホールディングス (株)  
経営企画ユニット フェロー 兼  
第一生命保険 (株) 運用企画部 フェロー
- 鶴岡 路 人 慶應義塾大学 総合政策学部 准教授
- 西澤 正 純 日本・東京商工会議所 国際部 課長
- 長谷川知子 (一社) 日本経済団体連合会 常務理事
- 濱本正太郎 京都大学大学院 法学研究科 教授

(五十音順、敬称略)

(一財) 国際経済連携推進センター  
2022年2月 発行

