社会保険労務士（社労士）の「ビジネスと人権」（人権尊重経営）へのご支援事例

～一社労士の取組事例のご紹介

「ビジネスと人権」研修構築PTメンバー

薦田　勉（こもだつとむ）

ビジネスと人権との出会い

■初めて「ビジネスと人権」というフレーズを耳にしたのは、2021年中ごろ

- それ以前は「人権への負の影響」を強く意識せず業務遂行

■「ビジネスと人権」に対する素朴なイメージ

- ビジネスと人権？いったい何なの？
- 「人権」は日本国憲法でも高らかに謳われている崇高で尊いものであり、当然、尊重すべきものだが・・・・
- 「人権」の頭に「ビジネス」がついている？？何だろう？

■「ビジネスと人権」でワンフレーズだと気づく

- 調べてみて、初めて「ビジネスと人権」でワンフレーズと認識
- しかし、抽象的で実務においてどのように対応していけばいいのかよくわからない、イメージがわかない・・・
- ILO中核的労働基準、国連グローバルインパクト、人権デューデリジェンス、ステークホルダーエンゲージメント・・・・といった聞きなれない用語が多く、「？？？」の連続

ビジネスと人権についての理解を深めるために行ったこと

当時は経産省公表のガイドラインなし

■公的機関（国際機関含む）公表の資料の研究

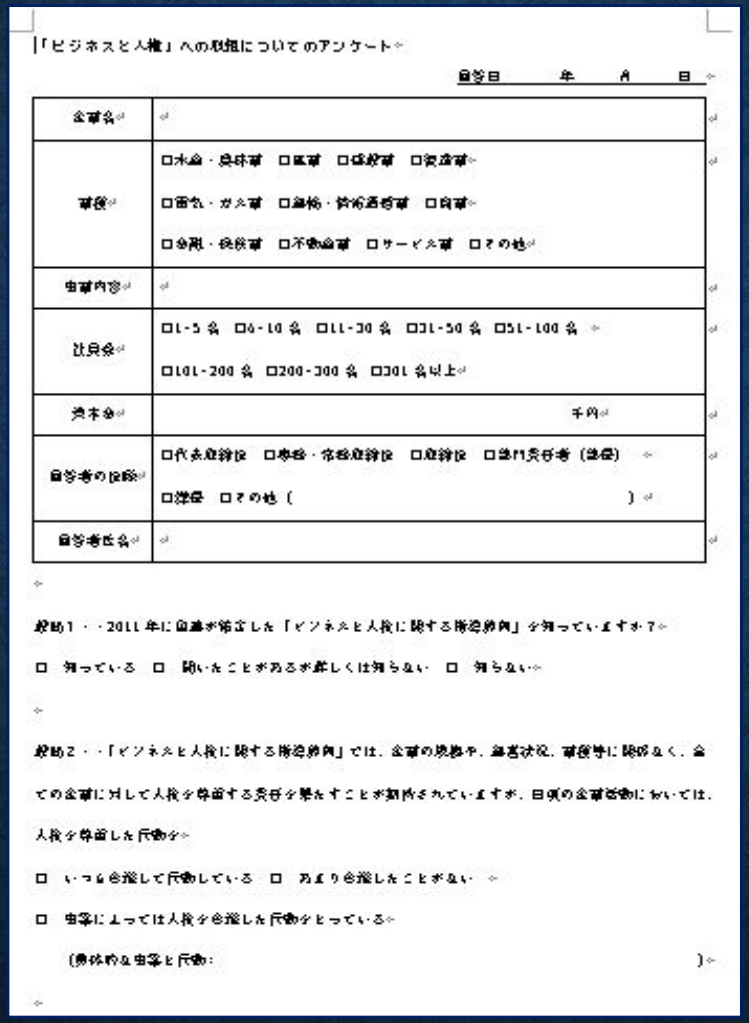
- ビジネスと人権に関する指導原則（仮訳）
- 外務省ビジネスと人権に関するポータルサイト
- 経団連「人権を尊重する経営のためのハンドブック」
- ILOのサイト
  - 公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針ならびに募集・斡旋手数料及び関連費用の定義
  - 多国籍企業宣言（入門編）』e-ラーニング　等
- 日本版NAP　等

■企業の実態調査による現状把握

- アンケート（A4サイズ2枚：次スライド参照）・ ヒアリング活動
- 2021年末から2022年1月にかけて実施（主にヒアリング）

ビジネスと人権取組み状況についてのアンケート

2021年末から2022年1月



「ビジネスと人権」への取組についてのアンケート

回答日　　年　　月　　日

企業名	
業種	□水産・農林業　□鉱業　□建設業　□製造業 □電気・ガス業　□運輸・情報通信業　□商業 □金融・保険業　□不動産業　□サービス業　□その他
事業内容	
従業員	□1-5 名　□6-10 名　□11-30 名　□31-50 名　□51-100 名 □101-200 名　□200-300 名　□301 名以上
資本金	千円
回答者の役職	□代表取締役　□取締役・常務取締役　□取締役　□部門責任者（課長） □従業　□その他（　　）
回答者氏名	

設問1・・2011 年に国連が策定した「ビジネスと人権に関する指導原則」を知っていますか？

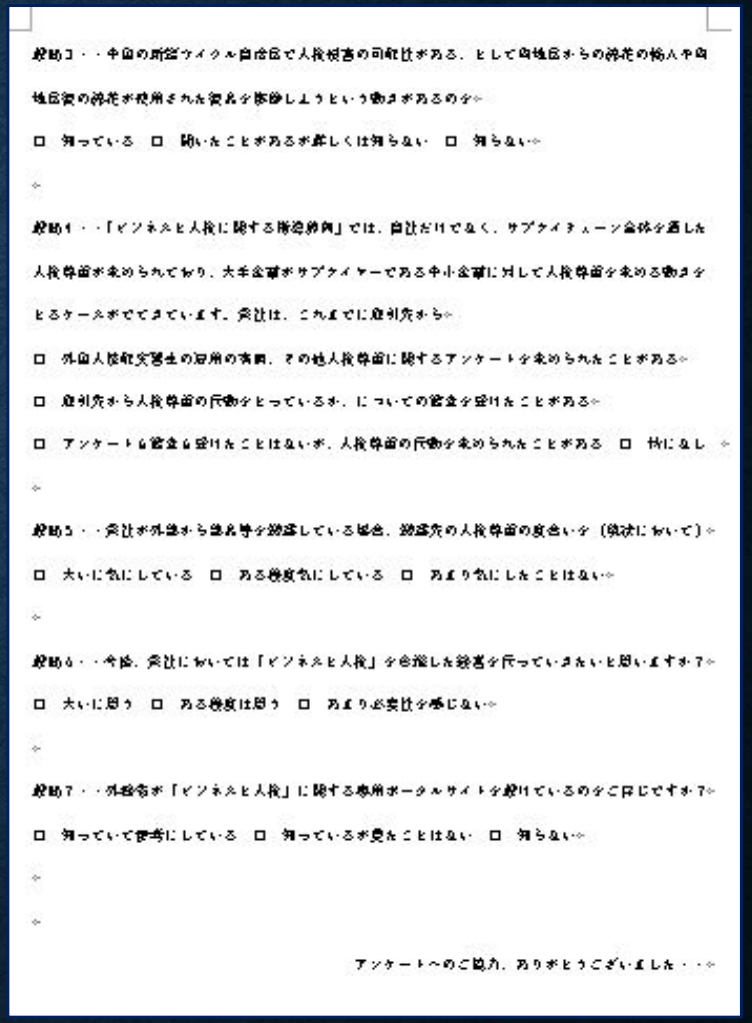
□　知っている　□　聞いたことがあるが詳しくは知らない　□　知らない

設問2・・「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業の規模や、事業状況、雇用等に関係なく、全ての企業に対して人権を尊重する責任を果たすことが期待されていますが、日頃の企業活動において、人権を尊重した行動を

□　いつも意識して行動している　□　あまり意識したことがない

□　事案によっては人権を意識した行動をとっている

（具体的な事案と行動：　　）



設問3・・中国の新型ウイルス自治区で人権侵害の可能性がある、として自地区からの綿花の輸入や自地区産の綿花が使用された製品を排除しようという動きがあるのを

□　知っている　□　聞いたことがあるが詳しくは知らない　□　知らない

設問4・・「ビジネスと人権に関する指導原則」では、自社だけでなく、サプライチェーン全体を通した人権尊重が求められており、大手企業がサプライヤーである中小企業に対して人権尊重を求める動きをとるケースがでてきています。貴社は、これまでに取引先から

□　外国人技能実習生の雇用の有無、その他人権尊重に関するアンケートを求められたことがある

□　取引先から人権尊重の行動をとっているか、についての確認を受けたことがある

□　アンケートも確認も受けたことはないが、人権尊重の行動を求められたことがある　□　特になし

設問5・・貴社が外部から調達等を検討している場合、検討先の人権尊重の度合いを（現状において）

□　大いに気にしている　□　ある程度気にしている　□　あまり気にしたことはない

設問6・・今後、貴社においては「ビジネスと人権」を意識した経営を行っていきたいと思いますか？

□　大いに思う　□　ある程度は思う　□　あまり必要性を感じない

設問7・・外務省が「ビジネスと人権」に関する専用ポータルサイトを設けているのをご存じですか？

□　知っていて参考にしている　□　知っているが見たことはない　□　知らない

アンケートへのご協力、ありがとうございました・・

A4サイズ2枚：アンケート設問・回答選択肢は次ページ

ビジネスと人権取組み状況についてのアンケート

2021年末から2022年1月

従業員代表、労働組合等と相談しての回答か？
回答者単独の回答か？の設問はなし

企業名	
業種	□水産・農林業　□鉱業　□建設業　□製造業 □電気・ガス業　□運輸・情報通信業　□商業 □金融・保険業　□不動産業　□サービス業 □その他
事業内容	
社員数	□1~5名　□6~10名　□11~30名 □31~50名　□51~100名　□101~200名　□200~300名 □301名以上
資本金	千円
回答者の役職	□代表取締役　□専務・常務取締役　□取締役 □部門責任者（部長）　□課長 □その他（　　）
回答者氏名	

ビジネスと人権取組み状況についてのアンケート

2021年末から2022年1月

設問1・・2011年に国連が策定した「ビジネスと人権に関する指導原則」を知っていますか？

- □ 知っている
- □ 聞いたことがあるが詳しくは知らない
- □ 知らない

設問2・・「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業の規模や、運営状況、業種等に関係なく、全ての企業に対して人権を尊重する責任を果たすことが期待されていますが、日頃の企業活動においては、人権を尊重した行動を

- □ いつも意識して行動している
- □ あまり意識したことがない
- □ 事案によっては人権を意識した行動をとっている

具体的な事案と行動：

ビジネスと人権取組み状況についてのアンケート

2021年末から2022年1月

設問3・・中国の新疆ウイグル自治区で人権侵害の可能性がある、として同地区からの綿花の輸入や同地区製の綿花が使用された製品を排除しようという動きがあるのを

- □ 知っている
- □ 聞いたことがあるが詳しくは知らない
- □ 知らない

設問4・・「ビジネスと人権に関する指導原則」では、自社だけでなく、サプライチェーン全体を通した人権尊重が求められており、大手企業がサプライヤーである中小企業に対して人権尊重を求める動きをとるケースがでてきています。貴社は、これまでに取引先から

- □ 外国人技能実習生の雇用の有無、その他人権尊重に関するアンケートを求められたことがある
- □ 取引先から人権尊重の行動をとっているか、についての監査を受けたことがある
- □ アンケートも監査も受けたことはないが、人権尊重の行動を求められたことがある
- □ 特になし

ビジネスと人権取組み状況についてのアンケート

設問5・・貴社が外部から部品等を調達している場合、調達先の人権尊重の度合いを（現状において）

- □ 大いに気にしている
- □ ある程度気にしている
- □ あまり気にしたことはない

設問6・・今後、貴社においては「ビジネスと人権」を意識した経営を行っていきたいと思いますか？

- □ 大いに思う
- □ ある程度は思う
- □ あまり必要性を感じない

設問7・・外務省が「ビジネスと人権」に関する専用ポータルサイトを設けているのをご存じですか？

- □ 知っていて参考にしている
- □ 知っているが見たことはない
- □ 知らない

ビジネスと人権取組み状況についてのアンケート

2021年末から2022年1月

- 個別対応だけではなく、業界団体、監理団体等を通じたアンケートの配布・回収ができないか検討
- しかし、団体のキーパーソンとの意見交換を通じ、アンケートの一斉配布・回収による状況確認は断念
  - 当時の状況下においては「ビジネスと人権」の認知度がそれほど高くないため、アンケートの回答率低迷、回答内容も「知らない」等になるのでは？
- このため、アンケートではなくヒアリング活動中心の取組みに転換
  - ヒアリング時には、主に経団連の「人権を尊重する経営のためのハンドブック」活用
    - ✓ 人権デュー・ディリジェンスの図
    - ✓ 業種別の人権リスク・権利保持者別の人権リスクの例

ヒアリング活動の結果

（面談・電話による回答）
（製造業中心・建設業も）
（50名前後から上場企業まで
20社程度）
（経営者・人事労務担当者）

2021年末から2022年1月

■「ビジネスと人権」について
ほとんど認知されていない

- 業種、事業内容、事業規模、役職を問わず
- 外務省のポータルサイトの認知度も低い
- ただし、「ビジネスと人権」というフレーズは聞いたことがないものの、発注元から対応を求められた経験を有する企業があった（製造業）
- 自社が発注元になる際にも、発注先の人権尊重の度合いを気にするという回答はなかった
- 今後、「ビジネスと人権」を意識した経営を行うか、という点についてもよくわからない、という回答が多かった

ヒアリング活動の結果

（面談・電話による回答）
（製造業中心・建設業も）
（50名前後から上場企業まで20社程度）
（経営者・人事労務担当者）

2021年末から2022年1月

- 「ビジネスと人権」の認知度が低いこともあり、「ビジネスと人権」を意識した活動はほとんどとられていないが、「人権」だけを切りだすと、意識しているという回答が得られた。
  - パワハラ、セクハラ、マタハラ等が人権侵害であるという認識は、一定程度周知されていることが影響している？
- 新疆ウイグル自治区の話題はニュース等で耳にしたという回答が多かったが、「ビジネスと人権」「サプライチェーン全体を通した人権尊重」という視点で捉えている回答はなかった

ビジネスと人権への関心の高まり

- アンケート・ヒアリング活動からも明らかなように2021/12～2022/1時点では、実感としても「ビジネスと人権」に対する関心は総じて低かった
- しかし、政府の動向をはじめ「ビジネスと人権」に関連する動きが目につくようになるに伴い、事業所における関心もしだいに高まってきている、と実感
  - 2022/9/28　繊維産業連盟の会員組合繊維産業連盟ガイドラインを用いた勉強会開催
  - 2023/1/27　技能実習生受入団体協議会でビジネスと人権についての講演会

日常業務での
ビジネスと人権

～社労士から
個別の事業所への
確認・啓発活動

■ 発注先からの要請の有無、及びその内容の確認

- ある程度の規模がある事業所なら大企業の直接取引先になっている可能性も高い （特に製造業）
- その場合、従来から製品・商品の品質確保のための監査を受けている可能性大
- 来訪しての監査か？書面での質問か？
- 製品・商品に関することだけでなく、長時間労働や外国人労働者（外国人技能実習生を含む）についての監査・質問はあるか？
- 発注元の方針遵守を要請されたことはないか？
  製品・商品だけでなく、人権尊重についての発注元の方針遵守を要請されたことはないか？
- 人権方針の策定を要請されたか？
- 外国人技能実習生がいる場合、母国での借金の負担について要請されたことはないか？（ゼロフィー）

日常業務でのビジネスと人権

～事業所の回答

- 長時間労働対策、適正な労働時間管理についての要請のあった事例
  - 変形労働時間制導入のための要件遵守
  - 時間外労働時間の適性な把握
  - 振替休日、代休の区分　等
- 人権方針策定の要請があった事例【後述】
  - 同業の大企業が自社HPで公開している人権方針を参考に作成していた。これでOKなのか？
    - 自社のビジネス活動において人権に負の影響を与える可能性がある活動は何か、を検討する作業を行わず模倣
    - 人権方針を外形的に策定すれば足りるという認識
人権DDの必要性への意識が希薄
- ゼロフィーの要請を受けた事例
  - 送り出し国の問題なので自社は無関係という認識
  - なぜ自社負担しないといけないのか？という反応

日常業務でのビジネスと人権

- 顧問先事業所での取組み事例（約250名の製造業）
  - 某外資系食品製造業A社のサプライヤーの一つ・OEM供給
  - 発注元であるA社から「人権方針の策定」を要請されたのがきっかけで人権方針策定の支援を社労士に依頼！
    - 役員会での「ビジネスと人権」についての概要を説明
    - 人権DDへの取組みが必要なこと、しかも、人権DDは継続的な取組である必要があることから、その実施体制の構築も必要であることを理解していただく
  - 既存の組織（コンプライアンス委員会）が人権DDを所管する体制とし、コンプライアンス委員会規程を改正
    - コンプライアンス委員会の定例化と開催時に必ず人権DDを議題の一つとして組み込む方向
    - コンプライアンス委員会のメンバーに、労働組合の役員（組合が選出）を加える方向で調整。規程も改正
      - ステークホルダー・エンゲージメントの実践の一つ

人権尊重経営ができているか、の確認ツール

■日本繊維産業連盟（JTF）様
「繊維産業の責任ある企業行動ガイドライン」及び附属のチェックリスト

- チェックリストは国際基準に則ったチェック項目で整理
- 他産業でも利用可能な汎用性あり
  - 総論
  - 強制労働
  - 結社の自由・団結権・団体交渉権
  - 差別
  - 児童労働
  - ハラスメント
  - 外国人労働者・外国人技能実習生
  - 労働安全
  - 賃金
  - 労働時間
  - 取引適正化関係

JTFガイドライン活用

（JTFガイドライン及びチェックリストの実証実験）

- JTFガイドライン及びチェックリストの実証実験に参加
  - 実証実験に協力いただいた事業所には事前に「ビジネスと人権」及びサプライチェーン全体での人権尊重が求められるようになっていること等の説明を行った上で、チェックリストのみを配布し、これに回答してもらった
    - ガイドラインそのものはお渡ししていない
    - 回答に際しては、できるだけ労働組合等労働者の代表者とともに回答内容を検討していただくよう依頼
  - 訪問時にチェックリストについての感想、意見をお応えいただいた

JTFガイドライン チェックリストを使用した事業所の反応

（実証実験参加事業所様の感想）

■ 実証実験参加事業所様の感想等

- 事前に簡単に説明してもらったとはいえ、ビジネスと人権についての知識が十分でないため、質問の意図・意味が理解しづらいことがあった
  - チェックリストのみを使用する場合、簡単な解説が必要ではないか？
- 労働組合がないため、労働者の意見は聞かず、社長の考えのみで回答した
- 自社よりも末端に近い事業所（発注者からみて数次先のサプライヤー）ほど単独で対応する力が弱くなるのでは？
  - 末端に近いほど人権に負の影響を及ぼす可能性が高いと思われるにもかかわらず、可能性が高い事業所ほど人権侵害のリスクへの対応ができていない可能性
  - 発注元との連携、エンゲージメントによる対応が必要

JTFガイドライン チェックリスト 活用でわかったこと

（実証実験後の社労士の感想）

- 自社が発注元になるケースがある、という認識に乏しい
- 発注先が、労働者を使用していない個人経営の事業所の場合の児童労働の可能性も
  - 同居の親族は労基法適用除外だが、適用除外だというだけで人権に負の影響を及ぼしていない、とはいえない
  - 人権に負の影響が現実に生じているなら、労基法適用除外であっても、是正が必要なことを伝え、実際に是正に向けた指導を行う必要がある
  - 国内法と国際基準のギャップ
    - チェック項目は国際基準に則って作成されている
  - 前述の「ゼロフィーは送り出し国の問題」という認識でいることの危うさ

ビジネスと人権をサプライチェーン全体に浸透させるには

- 「人権尊重」の必要性を理解してもらう
  - サプライチェーンからの排除リスクも
- どういう行為が人権侵害にあたるのか？を具体的な事例で示し、理解してもらう
  - 自社は常に大手企業の発注先（サプライヤー）でしかない、という認識を改め、自社も発注元に該当する（もしくは該当する可能性がある）ことを理解してもらう
  - 外国人技能実習生その他の外国人労働者を使用しているなら、身近なテーマとなる外国人についてのチェックリストからチェックを開始する
  - パワハラ、セクハラといったハラスメント、差別など比較的日頃の企業活動で意識しやすい項目もイメージがつかみやすいだろう
- 発注元による発注先の人権リテラシーを高める努力が有効か？
  - 発注先の事業主だけでなく、一般社員に対する教育をどうするか？

ご清聴ありがとうございました