

## 「業界毎に重要な人権課題（第十一版）（案）」に対する意見の募集について

2022年10月7日

ニッポンCSRコンソーシアム

ニッポンCSRコンソーシアムでは2012年9月より、様々な業種に属する企業やNPO/NGOの方々、学識有識者の参加を得て、企業が関与する人権への負の影響の特定に向けた議論を行って参りました。

2022年の第11回目のステークホルダー・エンゲージメントプログラムは、国連環境計画金融イニシアチブ（UNEP FI）が策定した人権ガイダンスツール（Human Rights Guidance Tool）を引き続き活用して、「業界毎に重要な人権課題」の特定を行いました。5月19日から7月14日迄で計8回に及ぶワークショップを実施し、本文書を纏めました。本コンソーシアムでは、自由闊達で、より深い議論を通じて、対話を促進するために、チャットハウスルールを適用しています。参加者は、自らが所属する組織に捉われることなく、参加者個人の見解に基づき策定を進めたことを、ここに明示しておきます。本文書の取り纏めに関する一切の責任は、ニッポンCSRコンソーシアムを運営する経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）にあります。

本文書はこの議論の結果を取り纏めたものであり、「業界毎に重要な人権課題（案）」としてここに開示し、下記の通り、皆さまよりご意見を募集いたします。

### 1. 意見募集の対象

「業界毎に重要な人権課題（案）」

### 2. 募集期間

#### (1) 意見募集期間

2022年10月7日から2022年11月7日（日本時間）

#### (2) 意見提出先・提出方法

以下の記入要領に従い、電子メールにて、ニッポンCSRコンソーシアム事務局（CRT日本委員会内、[info@crt-japan.jp](mailto:info@crt-japan.jp)）までご送付ください。なお、電話、FAX、郵送での送付及び匿名での意見はお受けしかねますので、あらかじめご了承ください。また、電子メールによる提出時のファイル形式は、添付2の意見記入用紙を活用してください。

#### (3) 記入要領

宛先：ニッポンCSRコンソーシアム事務局（CRT日本委員会内）

件名：「業界の人権課題」に対する意見

組織名および氏名：（部署名及び担当者名）

Emailアドレス・電話番号：

#### (4) 募集意見

経済人コー円卓会議日本委員会

〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町 29-33 渋谷三信マンション 505 号室

電話: 03-5728-6365 FAX: 03-5728-6366 <http://www.crt-japan.jp>

以下についてのご意見を募集いたします。ご意見は、該当箇所が分かるように、対象業界、項目名等を明記の上、意見内容およびそのように考える理由について、できる限り具体的に記載ください。必要に応じて、添付1の意見記入用紙をご利用ください。

1. 本文書に対して、感じたことや思われたことについて、自由にご意見ください。
2. 業界毎が特定した重要な人権課題についてご意見ください。
3. 最終報告書は2022年12月に発行予定です。最終報告書を取り纏める際の形式や手続き等について、ご意見ください。

(5) 提出先及びお問い合わせ先

経済人コー円卓会議日本委員会内 ニッポンCSRコンソーシアム事務局

Tel: 03-5728-6365 Fax: 03-5728-6366 E-mail: [info@crt-japan.jp](mailto:info@crt-japan.jp)

3. ご意見の取り扱い

皆様からいただいたご意見につきましては、今後の取組みにおいて参考とさせていただきます。なお、いただいたご意見についての個別の回答はいたしかねますので、あらかじめ、その旨をご了承ください。ご提出いただきましたご意見については、住所、電話番号、FAX及びメールアドレスを除き、ご意見の内容、氏名および団体名等を経済人コー円卓会議日本委員会のWEBページ上にて後日公開する場合があります。ただし、ご意見中に、個人に関する情報であって特定の個人を識別しうる記述がある場合及び個人・法人等の財産権等を害するおそれがあると判断される場合には、公表の際に当該箇所を伏せさせていただきます。

経済人コー円卓会議日本委員会  
事務局長 石田 寛



## 目次

1.	はじめに.....	4
1-1.	ステークホルダー・エンゲージメントプログラム （人権デュー・ディリジェンス・ワークショップ）実施の目的.....	4
1-2.	人権課題の特定に向けた取り組み（経過）.....	5
1-3.	2022年度の実施プロセス.....	9
1-4.	本文書における留意点.....	10
2.	意見の募集について.....	10
3.	ニッポン CSR コンソーシアム事務局（CRT 日本委員会）の見解.....	11
3.	業界毎に重要な人権課題（案）	
3-1	製造業.....	16
3-2	化学・建築材料業.....	20
3-3	消費財業.....	23
3-4	食品・飲料業.....	26
3-5	製薬業.....	31
3-6	運輸・物流業.....	34
3-7	アパレル業.....	37

添付資料 1 意見記入用紙

添付資料 2 異業種企業間討論まとめ（全 12 チーム）

## 1 はじめに

### 1-1. ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（人権デュー・ディリジェンス・ワークショップ）実施の目的

ニッポン CSR コンソーシアムは、企業が単独ではなく NGO/NPO 及び有識者と共に人権課題について議論する場を設け、「企業と人権」の関連性について気付きを高め、人権に配慮した企業活動を促進すべく 2012 年 9 月に設立された。それ以来、11 年にわたり、ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（人権デュー・ディリジェンス・ワークショップ）を実施している。本プログラムには、企業からの参加者を中心に NGO/NPO や学識経験者、有識者の参加を得て実施している。

本プログラム実施の背景には、企業はどのように対応すればいいのかが容易に判断できないステークホルダーからの多岐に亘る要望や要求が寄せられる現実がある。そこで、企業と NGO/NPO との間で討議する場を設け、次年度において着手すべき人権課題が何かを議論して重点的に取り組む課題を特定することは、計画的に事業活動が遂行される企業の仕組みにおいて、効果的で現実的な手法であるといえる。一方で、本プログラムでは活動の継続性も重視している。前述したようにあらゆる課題や要望を一度に解決することが不可能である以上、少しずつであっても解消に向けて努力を続けていくことが重要だからである。また、社会が企業に求める課題や要望は一定ではないため、その変化にいち早く気づくことが重要だからである。ニッポン CSR コンソーシアムでは、本ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（人権デュー・ディリジェンス・ワークショップ）を、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」（Guiding Principles on Business and Human Rights<sup>1</sup>）が定義する人権デュー・ディリジェンスの①企業が関与する人権への負の影響の特定に資する活動と位置付け、その後の個々の企業における人権への負の影響の特定、分析、評価、②適切な対処のための行動、③情報提供、④継続的追跡調査<sup>2</sup>につながる活動と捉えている。

ここに、本年度 2022 年 5 月から行ってきた議論の積み重ねの成果を公開する。本案に対し、関係するステークホルダーから忌憚なき意見をいただくことを期待している。いただいた意見の内容を可能な限り反映した形で、2022 年 12 月末を目処に「業界毎に重要な人権課題（第十一版）」を取り纏める予定である。

<sup>1</sup> [http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31\\_en.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf)（アクセス日時 2014.11.26）

<sup>2</sup>参考：ヒューライツ大阪「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」フレームワークの実施のために」、[http://www.hurights.or.jp/japan/img/guiding\\_principles\\_digest.pdf](http://www.hurights.or.jp/japan/img/guiding_principles_digest.pdf)（アクセス日時 2014.11.26）

## 1-2. 人権課題の特定に向けた取り組み（経過）

ニッポンCSRコンソーシアムでは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(UN Guiding Principles) に沿って、業界別に重要な人権課題の特定を進めている。それぞれの年度における取り組みは以下の通りである。

2012 年度開催した本ステークホルダー・エンゲージメントプログラムでは、国連環境計画金融イニシアティブが策定した人権ガイダンスツールにおける「ビジネスに関連する人権課題と、ビジネスへの期待を特定する（仮訳）」(Identifying the human rights issues and expectations relevant to business)<sup>3</sup>を参考に、業界毎に重要な人権課題を特定した。結果は、「業界毎に重要な人権課題（2013年）」として公表した。

2013 年度は、前年度に策定した「業界毎に重要な人権課題（2013年）」について、さらにバリューチェーンの観点から深掘りを行った。結果は、「業界毎に重要な人権課題（第二版）」として公表した。これは、各々の人権課題がどの部署における活動と関連しているのかを理解する上で有用であると考えている。

2014 年度は、前年度に寄せられたパブリックコメント「人権課題はその課題が発生する文脈に則して理解するべきだ」に対応すべく、(1) World Economic Forum がグローバルリスク報告書において特定しているグローバルリスク<sup>4</sup>（以下、WEF グローバルリスク）31 種のうち、特に相互関連性の高い WEF グローバルリスク 16 種を対象に、自業界に特に大きな影響を与えるものを選択し、(2) 選択した 16 種の WEF グローバルリスクと人権課題およびビジネスとの関連性の把握に努めた。これは、自業界にとって人権課題が重要である理由や、社会課題と環境課題がダイナミックに関連づくことを理解する上で有用であると考えている。

2015 年度の第 1 部では、NGO/NPO、有識者から問題提起を受け、国連環境計画金融イニシアティブが策定した人権ガイダンスツール（2011 年策定、2014 年改正）<sup>5</sup>を参考に、2013 年度にニッポン CSR コンソーシアムが策定した「業界毎に重要な人権課題（第二版）」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。2015 年度のワークショップの特徴として、近年日本で高い関心を集める性的マイノリティ問題や外国人実習生・労働者問題が NGO/NPO、および有識者より提起された。また、2014 年度では対象業界が 9 業界に対し、2015 年度のワークショップでは新たな業界が追加され（11 業界）、より幅広い業界で重要な人権課題を見直し、特定した。

第 2 部では、食品業界が中心となり 2020 東京オリンピック・パラリンピックに向け「持続

<sup>3</sup> <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/fundamentals.php>（アクセス日時 2012.11.01）

<sup>4</sup> [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalRisks\\_Report\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalRisks_Report_2014.pdf)（アクセス日時 2014.08.08）

<sup>5</sup> <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php>（アクセス日時 2015.07.03）

可能性に配慮した食の調達」に関するワークショップを開催し、フードビジョン<sup>6</sup>を作成し公表した。

2016 年は、前年の世界的に重要な 4 つの動きに注目した。① 6 月（2015 年）には、G7 サミットにおいて、エルマウ・サミット首脳宣言<sup>7</sup>が出された。ここにおいて G7 首脳は、「ビジネスと人権に関する指導原則」を強く支持すること、実質的な国別行動計画（ナショナル・アクション・プラン、NAPs）を推進させ、苦情処理メカニズムを強化し、持続可能なサプライチェーンを促進させることを宣言した。② 9 月には、国連サミットにおいて、持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）<sup>8</sup>が採択された。③ さらに 10 月には英国現代奴隷法が施行された。④ 12 月には COP21（国連気候変動枠組条約第 21 回締約国会議）において、2020 年以降の温暖化対策の国際枠組みである「パリ協定」が採択された。このような状況に鑑み、当初から用いる国連環境計画金融イニシアティブが策定した人権ガイダンスツールに加えて、国連持続可能な開発目標 SDGs と、本年度（2016 年度）の伊勢志摩 G7 サミットで NGO/NPO から提起された提言文書についても検討し「業界毎に重要な人権課題」の見直し・特定、及び「SDGs に基づく業界毎に重要な優先課題」の特定を行なった。

2017 年は、昨年と同様に NGO/NPO、有識者から問題提起を受け、国連環境計画金融イニシアティブが策定した人権ガイダンスツール（2011 年策定、2014 年改正）<sup>9</sup>を参考に、昨年にニッポン CSR コンソーシアムが策定した「業界毎に重要な人権課題」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。本年度のワークショップの特徴として、英国現代奴隷法等への企業の対応が求められる中で、企業が認識すべきアジアのサプライチェーン上の人権問題、日本特有の人権問題、また日本の機関投資家の動向についても加味した。参加企業の構成にも変化があり、従来に比べて消費財業と食品業からの企業の参加が増え、製造業とインフラ業からの企業の参加に減った。参加者に関しては、従来は CSR 部からの参加が多かったが、本年度は人事部や調達部からの参加が多く見られた。また、本年度の企業参加者の 7 割以上が新規参加者であった。

2018 年は、昨年と同様に NGO/NPO、有識者から問題提起を受け、国連環境計画金融イニシアティブが策定した人権ガイダンスツール（2011 年策定、2014 年改正）<sup>10</sup>を参考に、昨年にニッポン CSR コンソーシアムが策定した「業界毎に重要な人権課題」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。2018 年度のワークショップの特徴として、近年グローバルで高い関心を集める海洋プラスチック汚染問題や SOGI（性的指向・性自認）問題、日本国内で日々注目を集めている外国人実習生・労働者問題が NGO/NPO から、ま

<sup>6</sup> 東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会へ「2020 年東京オリンピック・パラリンピック フード・ビジョン（案）」の提出 <http://crt-japan.jp/files2014/2-4-0-olympic2020/pdf/Food%20Vision%20for%20the%20Tokyo%202020%20Olympic%20Games.pdf>

<sup>7</sup> 外務省、2015 G7 エルマウ・サミット首脳宣言（仮訳） [http://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page4\\_001244.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page4_001244.html)

<sup>8</sup> 外務省、持続可能な開発のための 2030 アジェンダの策定 [http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/doukou/mdqs/p\\_mdqs/index.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/doukou/mdqs/p_mdqs/index.html)

<sup>9</sup> <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php>（アクセス日時 2015.07.03）

<sup>10</sup> <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php>（アクセス日時 2015.07.03）

た日本の機関投資家の動向について有識者より提起された<sup>11</sup>。また、参加企業の構成にも変化があり、前年度から引き続き化学建築材料業界、消費財業、食品業からの企業の参加が大幅に増えた。また、前年度に重要な人権課題を特定できなかった製菓業、印刷業、コンサルティング業の企業が参加した。その一方で、2012年からの参加のある製造業・運輸業からの参加が見送られた。

2019年は、昨年と同様に NGO/NPO、有識者から問題提起を受け、国連環境計画金融イニシアティブが策定した人権ガイダンスツール（2011年策定、2014年改正）<sup>12</sup>を参考に、昨年にニッポン CSR コンソーシアムが策定した「業界毎に重要な人権課題」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。2019年度のワークショップの特徴として、新規の課題として「AIと人権」「AIとプライバシー」という問題や、今や世界の共通課題として認識される「気候変動」と人権の関係性、4月に入管法が改正され一層増加が見込まれる「日本における外国人労働者」、未だサプライチェーンまで広がりを見せない「救済メカニズム」、また、多くの企業が CSR・サステナビリティ活動の基軸に掲げる「SDGs」と関連する人権等、多岐にわたる問題が提起された。また、参加企業の構成にも変化があり、前年度から引き続き化学建築材料業界、消費財業、食品業からの企業の参加が大幅に増えた。

2020年は、昨年と同様に NGO/NPO、有識者から問題提起を受け、国連環境計画金融イニシアティブが策定した人権ガイダンスツール（2011年策定、2014年改正）<sup>13</sup>を参考に、昨年にニッポン CSR コンソーシアムが策定した「業界毎に重要な人権課題」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。本年度は新型コロナウイルス感染症（Covid-19）の影響により、本来5月～7月にかけて開催する本プログラムを2度にわたって延期した。最終的には、8～11月にかけてオンライン会議ツールである Zoom システムを活用したオンライン形式のプログラムを考案し実施した。プログラム当初は、事務局・参加者が Zoom システムの操作方法にミスや戸惑いがあったが、プログラムの回数を重ねる毎にノウハウが蓄積した。プログラムの後半には、十分な感染症対策を講じた対面式も取り入れ、オンライン形式と対面式を併用したハイブリッド形式で実施した。多くの参加者はコロナ過対応として在宅勤務しており、まさに現下コロナ禍のワークスタイルを反映したプログラムとなった。

2021年は、昨年と同様に NGO/NPO、有識者から問題提起を受け、国連環境計画金融イニシアティブが策定した人権ガイダンスツール（2011年策定、2014年改正）<sup>14</sup>を参考に、昨年にニッポン CSR コンソーシアムが策定した「業界毎に重要な人権課題」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。昨年来の新型コロナウイルス感染症（Covid-19）の影響により、オンライン会議ツールである Zoom システムを活用したオンライン形式の

<sup>11</sup> 2018年度のプログラムで提起された課題は下記 URL を参照。

[http://crt-japan.jp/project/overview/stakeholder\\_engagement/program2018/](http://crt-japan.jp/project/overview/stakeholder_engagement/program2018/)

<sup>12</sup> <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php>（アクセス日時 2015.07.03）

<sup>13</sup> <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php>（アクセス日時 2015.07.03）

<sup>14</sup> <http://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php>（アクセス日時 2015.07.03）

プログラムで実施した。開催時期（6-10月期）においては緊急事態宣言下の為、ほとんどの参加者がテレワーク状況であり、コロナ禍のワークスタイルを反映したプログラムとなった。テレワーク環境の為、一部の参加者は中部・関西・九州・東北・米国からも参加し、その裾野は広がった。再生可能エネルギーへシフトが進む中での配慮すべき人権・環境問題やグローバルサプライチェーンに大きな影響を与えている新疆・ウイグル自治区での強制労働問題、気候変動を機に立ち上がったZ世代からの提言、資源リサイクルに隠された課題等、10のテーマを取り上げていた。結果は、「業界毎に重要な人権課題（第十版）」及び「業界を超えた共有・ディスカッションの内容」を公表した。「業界を超えた共有・ディスカッションの内容」は他業界で参加者同士が市民社会から紹介された「ビジネスと人権」に関連する具体的事例を参照に、自社の事業活動がステークホルダーの人権にどのような負の影響を生じさせているのか、またどのように対応すべきか等について議論した結果である。

2022年は、昨年と同様にNGO/NPO、有識者から問題提起を受け、国連環境計画金融イニシアティブが策定した人権ガイダンスツール（2011年策定、2014年改正）を参考に、昨年にニッポンCSRコンソーシアムが策定した「業界毎に重要な人権課題」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。新型コロナウイルス感染症（Covid-19）の影響により、昨年につき、オンライン会議ツールであるZoomシステムと対面の併用を活用したプログラムで実施した。緊急事態宣言下と、行動制限下の状況でありSTEP1はWEBにて、STEP2（第6回）以降は、WEBと、感染対策を行った対面会場との2次元中継での開催となり、コロナ禍のワークスタイルを反映したプログラムとなった。テレワーク環境併用の為、参加者は日本各地からとなり、その裾野は広がった。本年度は、ウクライナ避難民をはじめとする、国内避難民・難民の問題、地球規模で汚染が進むプラスチックごみ問題、日本における移住労働者（外国人技能実習生を含む）問題、ビジネス利用が進むサイバー空間上の個人情報の扱いの危うさの問題等、10のテーマについて市民社会からの問題提起を受け、議論を進めた。結果は、「業界毎に重要な人権課題（第十一版）」として纏めた。また今回は「異業種企業間討論のまとめ（全12チーム）」（添付資料2）を付票として添付した。「異業種企業間討論のまとめ（全12チーム）」では、業界をシャッフルした企業参加者が次の視点で議論し、図式化して事務局が纏めた。

- ・ 国家が関与する人権侵害の疑いが、現実のビジネスに与える影響と顕在化した事例
- ・ 市民社会からの問題提起を受け、自社の活動が負の影響を生じさせる可能性の事例
- ・ 社会的脆弱な立場にある人々に対して整えるべき「救済メカニズム」の形

### 1-3. 2022 年度の実施プロセス

以下の 4 つのステップを実施している。各ステップの詳細は以下の通り。



#### Step1 (第 1 回～第 5 回)

- 企業からの参加者（以下、参加者）は、NGO/NPO、及び有識者の計 10 団体より、企業活動を通じて侵害されうる人権状況とその背景についての説明を受けた。その後、参加者と登壇者は、提起された問題毎にグループに分かれ、問題の深掘りを行った。

#### Step2 (第 6 回～第 7 回)

- 2021 年度にニッポン CSR コンソーシアムが策定した「業界毎に重要な人権課題（第十版）」に追加・削除・修正事項があるか業界毎に見直しを行った。  
※業界毎に、進捗に応じて、補足的な会合を WEB 上で、適宜追加で行った。

#### Step3 (第 8 回)

- 参加者は STEP2 の議論内容を取り纏めて NGO/NPO、及び有識者間でダイアログを行った。ダイアログ後に参加者は NGO/NPO、及び有識者から受けたコメントを再度検討し、業界毎に最終版を取り纏めた。事務局は、全業界の最終版を取り纏め、「業界毎に重要な人権課題（案）」を策定した。  
※業界毎に、進捗に応じて、補足的な会合を WEB 上で、適宜追加で行った。

#### Step4

- 事務局は、案文を 2022 年 10 月 7 日から 2022 年 11 月 7 日（日本時間）の期間にパブリックコメントを実施する。

## 1-4. 本文書における留意点

### 1-4.a 事業活動とビジネスと人権の関連性について

本プログラムの当初は、登壇する NGO/NPO 団体は彼らが提起する社会・環境問題がどのように「ビジネスと人権」と関連付くのかを理解していなかった。一方、本プログラムに参加する企業の参加者も自社の事業活動と人権の関連性を理解していなかった。しかし、本プログラムを通して徐々に、双方とも社会・環境問題は「ビジネスと人権」の問題であり、企業の事業活動と「ビジネスと人権」は関連性があることを理解してきている。

### 1-4.b 検討および分析の範囲について

今回の検討および分析の範囲には、以下を含めない。

- 第3回で策定された「WEF グローバルリスクマップ」については、今回のワークショップに検討範囲に含めない。
- 第5回で策定された「SDGs に基づく業界毎に重要な優先課題」については、今回のワークショップに検討範囲に含めない。

## 2 意見の募集について

以下の1から3までの3点についてのご意見を募集します。ご意見は、該当箇所が分かるように、対象業界、項目名等を明記の上、意見内容およびそのように考える理由について、できる限り具体的に記載ください。必要に応じて、添付1の意見記入用紙をご利用ください。

1. 本文書に対して、感じたことや思われたことについて、自由にご意見ください。
2. 業界毎が特定した重要な人権課題についてご意見ください。
3. 最終報告書は2022年12月に発行予定です。最終報告書を取り纏める際の形式や手続き等について、ご意見ください。

### 3 ニッポン CSR コンソーシアム事務局（CRT 日本委員会）の見解

2021年から2022年は、パンデミックとなった Covid-19 が次々と変異種を生み出し、引き続き世界に蔓延が続いた。本年 2 月には突然のロシアのウクライナへの軍事侵攻により、世界の人々がどこに暮らしていても大きな影響をうける異常な事態を生み出す年となった。エネルギー危機・食物価格の高騰・急激な円の通貨安が進行した。「ビジネスと人権」が、その前提としていたグローバル経済活動に大きなマイナスの影響を与えた。

#### 【世界動向】

昨年 3 月には、欧州議会は、企業が自らのバリュー・チェーンに対して人権及び環境に関するデュー・ディリジェンス法制化を採択した。国連では、21 年 10 月国連人権理事会（第 48 会期）で、「クリーン・健康的・持続可能な環境で暮らす権利」を基本的人権として認める決議を採択した。21 年 11 月に行われた COP26 でも気候変動を人権とする議論が続いた。環境を絡めて人権を見る重要性が高まっている。これらの流れは、グローバル経済に人権の概念をきちんと組み込む促進を主流化する取り組みであったが、ロシアのウクライナ侵攻で状況は変わった。ロシアは、欧州を中心とする民主主義国間の結束によるウクライナ支援としてのロシア経済制裁への報復として、石油とガスを交渉材料に利用して、世界的なエネルギー危機を生み出している。欧州では今年の冬のエネルギー備蓄が不安視されて、脱原発の動きから、原発再稼働決める動きも出ている。

また、8 月末には、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）が、中国・新疆ウイグル自治区での中国政府による「深刻な人権侵害が行われてきた」とする報告書を発表した。これにより、各国・世界の人権 NGO は国連の場での追及の議論を求めている。恣意的に集められたマイノリティ（少数民族）に対する強制労働・監禁等が問題とされ、ここ 2-3 年、日本企業も実名入りの報道があり、対応が迫られているサプライチェーン上の人権問題である。昨年 10 月の G7 の外相会議では、強制労働が取り上げられ、中国、新疆・ウイグル自治区を念頭に「強制労働排除声明」に至っている。この地域がサプライチェーン組み込まれる「農業・太陽光パネル・衣料品」に人権問題の懸念があり、日本の大手アパレル会社は仕入れ先が強制労働に関わっていない証明が不十分だとして 1 月に米国で輸入を差し止められた。

引き続き、ミャンマーでは、クーデター後の 2 年目の軍事政権の統治が続き、国軍と関連ある企業活動による、間接的人権侵害（助長・関与）について、企業は市民社会から引き続き問われており、日本企業もその対象となっている。

経済安全保障の観点から、ロシア・中国（一部地域）を切り離したサプライチェーンの構築について真剣な議論が政府・企業間でスタートした年となった。

#### 【国内動向】

##### 経済人コー円卓会議日本委員会

〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町 29-33 渋谷三信マンション 505 号室  
電話: 03-5728-6365 FAX: 03-5728-6366 <http://www.crt-japan.jp>

日本においては、「ビジネスと人権に関する行動計画」(NAP)(2020年10月)を策定し、外務省から、法務省、そして経産省への動きに繋がった。経産省では昨年7月にビジネス・人権政策調整室を新設した。政府は2021年8月に上場企業などを対象にサプライチェーン上の人権問題に関する大規模な調査を実施し、9月に調査結果の中間取りまとめとして企業の実践事例集を公表した。11月にはアンケート結果を公表している。この結果を踏まえて、今後は企業に対応を義務づけるルールや法整備が必要かどうかを検討する方向とした。岸田第2次内閣(2021年11月発足)は、企業によるサプライチェーン上の人権侵害リスクを把握し予防する「人権デュー・ディリジェンス」の推進を後押しすることを表明した。これは、欧米では企業に対応を義務づける法整備が進んでおり、日本企業が適切な対応を取らなければ、国際競争力を失いかねないとの懸念への対応と思われる。本年8月には、「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえた、「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のガイドライン(案)」のパブコメ実施を行っている。これは、昨年実施の企業アンケートからの要望(ガイドライン文書策定要請)に応えた形である。

※ 上記一連の動きの中で、本プログラム(SHE)は、参考すべき「人権デュー・ディリジェンス」の取り組みとして、2021年に人権法務省人権擁護局が公表した「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」の手引きの中で、(正式名称)ニッポンCSRコンソーシアムが発行した「業界毎に重要な人権問題(案)日本語」(2020年末実施のパブリックコメント)が参考にすべき事例として引用され、注目される取り組みとなって紹介されている。

#### 【Covid-19】

ワクチン接種が各国で継続普及した効果か厳格な行動制限を世界各地で行われた2021年から2022年は、各国がwithコロナへの対応を始め経済活動再開への取り組みが進んだ。しかしながら、変異株の出現、デルタ株からオミクロン株(BA-1)へ、BA-2へ移行し、重篤な感染者は減少するものの感染者は増加を続けている。日本においては、第6波中に、政府により、「withコロナ」感染対策と社会経済活動の両立が打ち出され、夏の第7波(BA-2、BA-5主流)進行中は、経済活動の公的制限は設けられなかった。各国は、入国制限の緩和を実施し、ビザ無し渡航ができる国々も徐々に増えてきている。日本では、渡航制限緩和は限定的な状況が続く。

2020年来、パンデミックとなったCovid-19は、グローバルに広がるサプライチェーンの生産力の低下、輸送上の労働力の確保、資源高騰、課題は山積される状況が続いている。Withコロナ時代のテレワークによるメンタルヘルス等の新たな問題、エッセンシャルワーカーに代表される立ち止まれない人々の労働環境など、Covid禍における厳しい労働環境が明らかにされている。これらは人権課題に直結している。

#### 【本年度の特徴的な取り組み】

参加企業間では、STEP1の市民社会からの問題提起を受けた後、業界をシャッフルし12チ

ームに分かれ異業種間での議論を進め、現在直面する懸念を共有化するワークショップを実施した。

- ・国家が関与する人権侵害の疑いが、現実のビジネスに与える影響と顕在化した事例
- ・市民社会からの問題提起を受け、自社の活動が負の影響を生じさせる可能性の事例
- ・社会的脆弱な立場にある人々に対して整えるべき「救済メカニズム」の形

こちらについては、本成果物の付票として、事務局で纏めを行った。こちらは、ビジネスの現場における問題がどのようなものかを具体的に知ることができる。その後業界別に分かれて、業界毎の人権課題の見直しを行った。

### 【所感】

本プログラムに参加する企業は、継続的に「ビジネスと人権」に、真摯に取り組んでいる。前述した企業活動を取り巻くビジネス環境においても、各企業は人権デュー・ディリジェンスの取り組みを開始している。しかしながら、日本企業の人権尊重の主体（ライツホルダー）の調査対象の範囲は自社の正規雇用の従業員である場合が多い。サプライチェーンを含む人権デュー・ディリジェンスを実施している企業は増加するものの、その方法も取引先のCSRの取り組みを確認するアンケートが主体であり、人権尊重の主体である従業員（現場の労働者）にアプローチできていない。また、各種認証制度や社会性監査の活用した人権デュー・ディリジェンスの実施を検討している企業もいたが、それらはライツホルダーとの有意義なエンゲージメントを保証するものではなく、人権デュー・ディリジェンスの代わりにならない。アンケートや監査等の人権チェックボックスに印をつけて確認する取り組みではなく、企業が自社の事業関連全体にわたって、どこで、誰に対して、どのような人権や環境問題が発生しているのかを動的に把握することが求められる。

自らのサプライチェーンを現状より、見える化し、具体的な脆弱な立場であるライツホルダーを特定し、エンゲージメントする活動に至る企業は少数である。

このような状況から、ライツホルダーに直接届くグリーンバンスメカニズム（救済メカニズム）の取り組みに遅れが目立つ。既に稼働中の内部通報システムの延長上に、その答えを求めておりパラダイムの変革に至れない状況が続くと捉えている。コンプライアンス違反を注目する内部通報制度と、サプライチェーン上に広がる人権課題とは、その範囲やステークホルダーの違いを意識すべきと事務局は感じている。

最後に、人権への取り組みは対話（ダイアログ）が本質であることを明記しておく。本プログラムでは、懸念される人権課題を、市民社会・企業双方から可視化している。次の段階として、企業が人権問題に取り組む際に重要なことは、人権侵害を受けている当事者や彼らを支援するNGO/NPOと対話をして問題を認識することである。本プログラムの取り組みは、企業が人権デュー・ディリジェンスを実施するための第一歩を支援することであり、その入り口である。問題があれば、企業は、ステークホルダーと連携して、企業が有する専門性と

戦略性を活用して問題に対応し、説明責任（accountability）と透明性（transparency）を果たして正当性（legitimacy）を確保していくことである。そうすることで、社会より操業する許可（License to Operate）を得られ、事業の持続性が確保されうるものとする。本プログラムの企業参加者が、いかに社内でこの取り組みを企業経営に取り込み、自社の人権への取り組みに繋げていくかである。

開かれた市場開放を目指したグローバル経済であるが、その裾野広がるサプライチェーンには、明らかで顕著な解決すべき課題を次々に生み出す現実がある。これまで、拡大基調を続けてきたが、この数年は政治体制の違いから、あらたな国家対立の構図も生まれた。更に2月にロシアが軍事侵攻に踏み切ったことにより、グローバルなサプライチェーンは、決定的な打撃を受けた。今後は、安全保障上のBCPを意識したサプライチェーンの再構築への変革を迫られる状況となった。どのような状況下でも、ビジネス活動は人権に対する負の影響を生じる可能性を秘めており、これらの問題を真摯に取り組み企業活動のみが、持続可能性を担保される。

CRT 日本委員会  
ニッポン CSR コンソーシアム事務局  
松崎 稔 / 和田 浩揮

本年度に市民社会から提起された課題の一覧表

1. 日本 ILO 協議会 企画委員 熊谷 謙一氏  
「国連「ビジネスと人権」とアジア途上国での日本企業の労働問題」
2. 国連開発計画（UNDP）アジア太平洋地域事務所  
ビジネスと人権プロジェクト リエゾンオフィサー 佐藤 暁子氏/弁護士  
「EUにおける法規制の発展と日本企業の実践強化に向けて」
3. ノット・フォー・セール・ジャパン（NFSJ） 代表 山岡 万里子氏  
「人身取引と現代の奴隷制 ～「ビジネスと人権」と「企業のエシカル通信簿」～」
4. 公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン  
アドボカシーグループ グループリーダー 長島 美紀氏（Ph.D.）  
「ジェンダーギャップ解消と女性・女の子のリーダーシップ促進」
5. 特定非営利活動法人ウォーターエイドジャパン 事務局長 高橋 郁氏  
「ビジネス・人権と水・衛生」
6. 特定非営利活動法人 難民を助ける会（AAR Japan）  
啓発担当マネージャー 穂積 武寛氏  
「日本における難民問題を考える」
7. サステナビリティ消費者会議 代表 古谷 由紀子氏  
「市民社会から見た プライバシー・ガバナンスにおける課題」

8. 株式会社日本総合研究所 若目田 光生氏  
「テクノロジーの進化と人権課題」
9. WWF ジャパン  
自然保護室 プラスチック政策マネージャー シーフード・マーケット・マネージャー  
三沢 行弘氏  
「持続可能なサーキュラー・エコノミープラスチック問題解決に向けて企業にもとめられるもの」
10. 株式会社ワールドディング マネージャー 池邊 正一朗氏  
「外国人技能実習制度のどこどのような人権リスクが潜んでいるのか～」

### 3. 業界毎に重要な人権課題（案）

#### 3.1 製造業

※製造業に適合するバリューチェーン

創：研究、開発、設計 買：設備建設、調達 造：生産、製造 運：保管、物流

売：販売、営業 使：消費、利用、保守・メンテナンス 捨：廃棄、リサイクル

製造業において重要と考える人権課題		具体的懸念事項	バリューチェーン						
			創	買	造	運	売	使	捨
職場における待遇	労働時間または賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>最低賃金が地域の生活水準に合わず、長時間労働につながるリスク</li> <li>子どもの突然の休園・休校によって長期的な休暇を取らざるを得なくなった場合の休暇・賃金補償（保護者が休暇を取れない場合に、適正な居場所が保証されないおそれ）</li> <li>生産調整（納期優先）による超過労働リスク</li> <li>※COVID-19に伴う生活必需品の増産要請もある一方で、需要減による急激な減産計画もあった</li> <li>適正な労働時間管理ができていないおそれ⇒業務とプライベートの切り分け（自己申告）</li> <li>リモートワークでの適正な労働時間の管理がされていないおそれ（ワークライフバランス）</li> <li>労働時間が切り捨てられるおそれ（就業時間の端数の切り捨ての問題）</li> <li>みなし労働時間制において、所定・法定労働時間を超過しているが、残業代が支払われないおそれ（就業時間管理）</li> <li>みなし残業時間制において、みなし残業時間を超過しているが、残業代が支払われないおそれ</li> <li>労働に対する適正な対価（賃金）が支払われないおそれ。働いた時間をつけていない⇒支払えない</li> <li>賃金格差が子どもの将来の教育に影響を与えるおそれ</li> <li>地政学的な変化による原材料・エネルギーコスト増を下請事業者へに転嫁することで、下請事業者の長時間労働、賃金の引き下げが発生するリスク</li> </ul>							
	健康および安全 ①物理的、ハード ②メンタル面 ③健康 ④教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>特に日本でのサービス残業、長時間労働。マネージャー（中間管理職）の過剰労働</li> <li>裁量労働制・みなし管理職の適正でない運用</li> <li>グループ会社との労働条件や賃金格差。同一労働同一賃金。</li> <li>古い生産設備により長時間労働が発生する可能性</li> </ul>							
		<ul style="list-style-type: none"> <li>① 特に、研究や製造・工場現場における死亡や重傷を伴う労働災害〔創/造〕</li> <li>① 在宅勤務中の労働災害が発生するおそれ（安全配慮が行き届かない、労働環境が異なることによる健康被害、生活リズムの乱れ）</li> <li>① 一部屋数名での寮生活等最低限のスペースが確保されていない生活環境、衛生設備（シャワー、トイレなど）の不備、工場敷地内の寮の設置、外側から鍵を掛けた管理等が従業員の健康に悪影響を及ぼすおそれ</li> <li>① 安全衛生基準がグローバル基準に適合していない。（非常口、避難訓練、など）</li> <li>① 業務とプライベートが曖昧になり、結果的に労働者のプライベートが減少するおそれ</li> <li>① COVID-19流行国での従業員・帯同家族の安全確保</li> <li>① COVID-19下でテレワーク不可の業務（製造現場）に従事する従業員の安全確保</li> <li>①～④保護者の長時間労働により子どもの健やかな生活が侵害されるおそれ</li> <li>② 長時間労働により、従業員のヘルスケア特にメンタルヘル스에不調をきたすおそれ</li> <li>② リモートワークによりコミュニケーションが不足し、職場から疎外・排除されるおそれ</li> <li>② リモートワーク中に、ケガや病気にかかった場合に労災認定されないおそれ</li> <li>② リモートワークに伴う光熱費の増加を自己負担するおそれ（在宅勤務手当の補償）</li> <li>③ 健康診断の未実施による病気の進行</li> <li>③ 指サック、手袋、マスク、イヤプラグ等の保護用品の欠如または不着用による職業病の進行</li> <li>③ リモートワークが恒常化し、それに伴う長期作業環境が整備されていないおそれ（病気の未調等）</li> <li>③ 外国人労働者が言葉の問題から医療に適切にアクセスできないおそれ</li> <li>④ 外国人労働者の扱い（特に安全衛生面の指導・周知等、言葉の問題）</li> <li>④ 長時間労働により従業員の教育の機会の喪失</li> <li>④ 雇用形態・国籍・人種・性別・年齢・学歴・勤続年数・等の違いによって教育機会の差が発生するおそれ</li> </ul>							

事業/ サプライ チェーン	差別	採用時・従業員時	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働条件、研修・トレーニング（職業訓練）、昇進面において不平等な扱いを受けるおそれ</li> <li>女性、性的マイノリティの差別</li> <li>ハラスメント（セクハラ、パワハラ、リモハラ）</li> <li>カスタマーハラスメント</li> <li>テクノロジーハラスメント（若手から年配者に対して）</li> <li>SOGI（性的指向/性自認）への対応（トイレ・更衣室の改修、履歴書への性別記載取りやめた企業も）</li> <li>国籍、人種、宗教などへの差別</li> <li>ワクチン非接種者への差別（接種強要）</li> <li>感染者への差別</li> <li>労働者が差別されることにより、その子どもまで差別されるおそれ</li> <li>ロシアによるウクライナ軍事侵攻をきっかけに、ロシア人に対する差別が発生するおそれ</li> <li>AIが学習するデータを通して、人間の潜在的な差別の傾向を読み取り、助長する恐れ（TMSなども）</li> <li>AIによる退職予測、内定辞退予測において不平等な扱いを受けるおそれ</li> <li>AIによる労働者監視を行うことにより、労働者のプライバシーが侵害されるおそれ</li> <li>労働者のバイタル情報（睡眠情報など）を会社が管理することにより、労働者のプライバシーが侵害されるおそれ</li> <li>AIを採用や人事評価に活用する際に、担当者が適切な判断を行えず意図せずに差別を助長するおそれ</li> <li>技能実習生が婚姻、妊娠、出産などを理由に解雇や帰国など不利益な扱いをされるおそれ</li> <li>技能実習生が産休・育休・時短勤務などが認められないおそれ</li> <li>採用時にアンコンシャス・バイアスにより不平等な判断がなされるおそれ</li> <li>（紛争国等で）事業から撤退したことにより、消費者へ製品・サービスが届かなくなるおそれ</li> <li>一般従業員のESGに関する意識が低いことにより、企業活動が人権侵害につながるリスク（役員のみならず一般従業員に対してもESG評価の概念を入れ、当事者意識を高くする必要性の風潮から）</li> <li>社内の技能実習生の労働環境は確認できているが、サプライヤーが雇っている技能実習生については把握できないリスク</li> <li>所属コミュニティによる差別が起こるおそれ（居住地域・就業地域など）</li> <li>ジェンダーバイアスにより、女性の業務選択の自由度が奪われ、活躍の機会が減るおそれ（女性が扱えない薬品や、重い荷物を持たせてはいけななどのバイアスにより業務経験機会の損失のリスクも含む）</li> <li>多様性の観点において平等な登用がされていないおそれ（入社時の属性比率とリーダー登用の比率変化）</li> <li>業界のイメージが向上されないことにより、結果的に女性の活躍の機会が減るリスク（業界特性を言い訳せず、ロールモデルの未周知やライフタイムイベントを通じて女性が働くイメージ不足により）</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ
児童労働	① 最低年齢 ② 若年労働者の対応		<ul style="list-style-type: none"> <li>途上国のサプライチェーン（下請作業等）において児童の就労、ブローカーによる児童の斡旋が行われているおそれ。</li> <li>① アジアの労働者が年齢を偽り採用に応募するおそれ</li> <li>② 夜間労働、危険作業に従事してしまうおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ
強制労働	採用		<ul style="list-style-type: none"> <li>移住労働者（外国人、国内移動も含む）が雇用にあたり過度な採用費用の支払いや身分証明書（パスポート等）の預かりを求められるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ
強制労働	強制的な残業		<ul style="list-style-type: none"> <li>過度なノルマによる長時間労働が事実上の強制労働となるおそれ</li> <li>材料を作るプロセスにおいてステークホルダーに負の影響を与えているおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ
結社の自由			<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者の代表や労働組合等との対話やコミュニケーションが不足しているおそれ</li> <li>労使協議や団体交渉の制度化や運営が十分になされていないおそれ。また、団体交渉権は認められているが、実際には交渉が行われていないおそれ</li> <li>ユニオン・ショップ制において労働者の権利が十分に確保されていないおそれ</li> <li>労働組合の組成や活動が禁止されている（実体として禁止されている場合も含む）。国や地域において、労働者の権利が十分に確保されていないおそれ労働組合が社員を守っていない（労働組合が社員を守っていない、あるべき姿の役割を果たしていない場合がある）</li> <li>外国人労働者の結社の自由を妨げているおそれ</li> <li>日本では会社側との交渉の主体が企業別組合にあり、産業別労働組合に比べ影響力を持つリスク</li> <li>デリバリーやリテールなど、労働者の権利が確保されていないことによるリスク</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ

コミュニティ	資源／地域社会	天然資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 環境負荷の高い（電力使用量の高い、リサイクルしにくい）製品開発および製品設計、物流、販売を行うことにより、資源を過剰に採取するおそれがある（上流サプライチェーン）。</li> <li>・ また生産現場周辺での地域住民の生活や健康を損なうおそれがあり、併せて工場や現地工事サイトにおける水や土地の乱用や汚染、資源の枯渇〔買/造/捨〕</li> <li>・ 環境負荷が実際は高いのに低いと思い込んでいるようなエネルギーや資源を利用することにより、環境破壊や人権侵害を助長するおそれ</li> <li>・ 再生可能エネルギーやバイオマス資源を利用することによる地域コミュニティへ悪影響を及ぼすおそれ（発電所による環境負荷、パームオイル利用による森林破壊の助長）</li> <li>・ 納入先や最終消費者による不適切な利用や廃棄のおそれ（例：海洋プラスチック問題、廃棄物処理施設での工程増大）</li> <li>・ 仮想通貨の流通使用により膨大な消費電力が発生するおそれ</li> <li>・ 原材料調達に起因する森林や海洋の生態系破壊のおそれ</li> <li>・ 事業所建設、操業による地域の生態系を破壊するおそれ</li> <li>・ ビジネスの環境負荷を見直さないことによる地球環境への悪影響が継続されるおそれ</li> <li>・ 環境に配慮した製品を製造する際に、環境への悪影響が発生しているおそれ</li> <li>・ 一部の優れた企業による自然エネルギーの買占めが行われるおそれ</li> <li>・ 半導体不足に伴い、レアメタル採掘現場で児童労働や強制労働が行われるおそれ</li> <li>・ 太陽光パネル処理時に、地球環境へ悪影響を及ぼすおそれ</li> <li>・ テイクアウト増加に伴い、ごみが急増するおそれ</li> <li>・ 海外での製造において、現地の水の負荷を高めているおそれ（バーチャルウォーター問題）</li> <li>・ 洗車機や食器洗い機などオートメーション化できていないことにより、使用する水が増加するおそれ</li> <li>・ 温暖化の影響により、疾病のリスクが増大するおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		廃棄	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業活動によりマイクロプラスチックが発生するリスク</li> <li>・ ごみの分別は行っているが、リサイクル率が低いリスク</li> <li>・ 魚介類を消費するだけで、結果的に海洋プラスチックごみの増加に加担しているリスク</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	治安	反社会組織への支払い	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 原材料の調達や製品の廃棄において、資金、製品、サービスが非政府勢力や武装勢力へ流れるおそれ（例：紛争鉱物）</li> <li>・ 労働力の調達において賃金の一部が反社会組織や武装勢力へ流れるおそれ（例：技能実習生）</li> <li>・ 紛争国での地雷等の設置により、物流に影響が起これるおそれ</li> </ul>	レ						レ
	土地へのアクセス	土地への所有権	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業用地の取得時に、先住民・地域住民の強制移住などが発生するおそれ</li> <li>・ 事業所建設、操業による土地の価値を毀損するおそれ</li> <li>・ 開拓によるウイルスの蔓延、感染により先住民・地域住民へ健康被害が起これるおそれ</li> <li>・ 山を切り開いて太陽光パネルを設置することにより、環境が破壊されるおそれ</li> <li>・ 事業者の倒産などにより、使用しなくなった太陽光パネルが放置されるおそれ</li> <li>・ 耐性或適応性、経年変化を考えず土地を利用することにより、結果的に地域住民の生活が脅かされるおそれ（熱海の土石流問題など）</li> <li>・ レアメタルや金などの採掘により、周辺地域の環境が汚染され、地域住民に被害が起これるおそれ</li> </ul>	レ	レ					
社会と政府	政府との関係	賄賂と腐敗	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特に許認可を得る際に、Facility Paymentなどの賄賂や腐敗行為に加担するおそれ</li> <li>・ 契約時の贈収賄、業界での慣習、馴合い（取引/操業形態において）、政府系事業受注時の不正行為への加担リスク</li> <li>・ 提携、投資している海外企業が軍事政権に寄付を行う等により結果的に軍事政権に加担するおそれ</li> <li>・ 物流を止めないために、賄賂などの腐敗リスクが発生するおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		人権リスクの高い国との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現地法や習慣と国際基準にギャップがある国や地域で事業を行う際に人権侵害に加担するおそれ</li> <li>・ 軍事政権等の国の空港を使用する際に、軍事政権へ使用料を払い、結果的に加担するおそれ</li> <li>・ 日本は人権リスクが高くないという思い込みによるリスク</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ

その他	消費者との関係	健康、安全、および個人情報保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客に提供した製品・サービスの不具合や不適切なマーケティング活動または情報を適切に開示しないことにより、最終的に消費者の生命や健康面、財産に被害を与えるおそれ</li> <li>事業プロセスで得た個人情報が適切に管理されないことにより個人の権利が侵害されるおそれ</li> <li>個人の権利が侵害されたときに、具体的な対応策が示されず、被害が拡大してしまうおそれ</li> <li>不適切な広告・情報発信により、消費者へ不快な思いや誤った認識を持たれるおそれ、差別や偏見の助長、誤った認識による健康被害のおそれ</li> <li>多様性の配慮に欠けた製品サービスが社会的弱者のアクセスを困難にするおそれ</li> <li>様々な手続きがPC、スマートフォンを用いたものが主流になり、ITデバイスを使いこなせない人が取り残されるおそれ</li> <li>様々な手続きの多言語化対応が未整備の状態により、外国人が生活に必要なインフラにアクセスできないおそれ</li> <li>容器など、業界規格が統一されていないことにより、コスト高およびゴミが増加するおそれ</li> <li>外国人、子供への配慮（チャイルドロックなど）が足りておらず、消費者に不便や危険が生じるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ
	負担	目的外使用や悪用	<ul style="list-style-type: none"> <li>監視カメラ等が強制労働の設備に利用されるおそれ、盗撮などの性的被害に使用されるおそれ</li> <li>SNSを活用した犯罪利用のおそれ</li> <li>車やドローンなどの兵器への転用、悪用のための違法改造のおそれ</li> <li>ICタグを活用したストーカー被害のおそれ</li> <li>洗剤等を専用容器以外へ移し替えを行ったときに、破裂したり有害なガスが発生したりなど、消費者が被害に遭うおそれ（アルコール消毒液を、アルコールに対応していない容器に入れてしまうなど）</li> <li>3Dプリンターで武器等の権利侵害を及ぼすモノを製造してしまうおそれ</li> <li>スキャナーで偽札を製造されるおそれ</li> <li>カメラの高度な機能等により、盗撮などの性的被害に使用されるおそれ</li> </ul>					レ
	救済	救済プロセスの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>救済窓口やプロセスの整備が不十分な場合、権利侵害が是正されないおそれ</li> <li>第三者機関による監視不足によって救済プロセスの実効性が担保されないおそれ</li> <li>通報が救済プロセスに接続されないおそれ</li> <li>通報者が保護されないおそれ</li> <li>現状機能の形骸化のおそれ</li> <li>サプライチェーンも包含した救済プロセスの検討が必要だが、現状未実施</li> <li>情報発信不足（絶対量の少なさ・多言語未対応・商習慣要因）による、救済対象者として認識されないおそれ</li> <li>問い合わせ先の表示がメールやチャットのみで電話番号の記載がなく（あるいは電話番号の情報取得まで著しく労力を要し）、特に視覚障害者や他消費者に不便を生じるおそれ</li> <li>納品先の担当者の連絡先は知っているものの、担当者には相談できない内容の場合に、相談できないおそれ</li> <li>相談窓口を信用することができず、問い合わせできないおそれ（心理的安全性の担保）</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ

3.2 化学・建築材料業

本表は業界において一般的と考えられるバリューチェーンについて概要をまとめたものであり、個社における特定の製品・サービスに関する事象については、当該個社にて検討が必要である。

※各バリューチェーンの項目は、自社だけでなくバリューチェーンの各段階で製造や物流・サービス等を委託する委託業者・協力企業も含む。（オフィスや工場出入りの業者も含まれる）

化学・建築材料業において重要と考える人権課題			具体的懸念事項	バリューチェーン									
				研究	開発	調達	製造	物流	営業	使用・利用	再利用・再資源化	廃棄	協力企業 (※)
職場における待遇	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>リソースを考えない受注や国際情勢の変化</b>（例：COVID-19等のパンデミック、ウクライナ情勢）に伴うグローバルサプライチェーンへの影響により、<b>短納期での受注対応</b>などが生じ<b>超過勤務</b>が発生しやすい懸念、あるいは<b>超過勤務が定期的</b>に生じている中で<b>対策が取れず改善が難しい懸念</b></li> <li>・ 国/地域によって異なる労働条件に応じた労働時間管理の<b>徹底度合い</b>について、十分に<b>徹底</b>・把握できていない懸念</li> <li>・ 国際規範と各国の法律に乖離がある場合、国際規範より長い労働時間を認める国の法律に従うことにより、労働者の健康被害に繋がる懸念</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ				レ	
	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 危険物質（化学物質等）や大規模設備を使用する製造業として、職場環境内や製造拠点周辺の人々に<b>負の影響を引き起こす懸念比較的危险源が多い</b></li> <li>・ 危険物質運搬時の事故により、当事者および現場周辺の人々の健康被害を引き起こす懸念</li> <li>・ サプライヤーから化学物質に係る情報提供が不十分な場合に、自社従業員や最終消費者に対して健康被害を引き起こす懸念</li> <li>・ 人を介しての安全性試験や機能性試験等<b>を外部に委託</b>した場合、委託先企業の倫理観が希薄であれば、人権問題につながる懸念</li> <li>・ 製造業（特にプラント運転）においては在宅勤務の導入が難しく、また、定修時などは多くの工事関係者が出入りするため、COVID-19等の感染症への対策が不十分な場合は<b>労働者の健康被害に繋がる安全安定操業に影響を与える懸念</b></li> <li>・ 国際規範と各国の法律に乖離がある場合、国際規範より長い労働時間を認める国の法律に従うことにより、労働者の健康被害に繋がる懸念</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	懲戒処分	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 懲戒処分に対する各国/地域の慣習が異なる<b>中夫大きく異なっており</b>、地域に合致していない懲戒処分方針を策定している懸念（自社）</li> <li>・ 懲戒処分に対する各国/地域の慣習が異なる<b>中夫大きく異なっており</b>、サプライヤーにおける懲戒処分の実態を把握や必要な改善の促しが<b>実施できていない懸念</b>することが困難</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ	レ		
	賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 調達先、委託先等で特に以下が懸念される： <ul style="list-style-type: none"> <li>①労働時間に見合った適正な賃金が支払われていない懸念</li> <li>②外国人技能実習生へ支払われる賃金の<b>実態</b>が把握できていない懸念</li> <li>③国際情勢の影響を受けた金融市場の混乱による労働者への支払い遅延や未払い</li> <li>④物価上昇に応じた賃金設定となっておらず、生活賃金（適正な生活水準の維持に必要な賃金）が支払われていない</li> </ul> </li> </ul>			レ	レ				レ	レ	レ	
事業/サプライチェーン	差別	採用・従業員時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域/時期によって<b>社会問題となっている主なハラスメントの事例は異なる</b>（例えば、近年では特定民族や性的マイノリティの差別、パワハラが<b>夫大きく取り上げられた</b>）、グローバルで従業員時における差別の撲滅に<b>適切に取り組めていない懸念が実施できていると言えない</b></li> <li>・ 障がい者/日本語を理解できない外国人労働者の労働環境の整備が追いつかないことで人権問題に繋がる懸念</li> <li>・ 欧州の「一般データ保護規則」に基づく規制が、日本でも強化される方向にある中で、従業員のプライバシーの尊重、個人情報の確実な保護が出来ていない懸念</li> <li>・ <b>アンコンシャスバイアスによる配慮とエクイティ逆差別の混在の懸念</b>（希望職種への就労機会の喪失）</li> <li>・ アンコンシャスバイアス（無意識の偏見、思い込み）により<b>カテゴライズ</b>（性別、性的指向や性自認、年齢、国籍、言語等）され希望職種への<b>就労機会や昇進・昇格機会が奪われる懸念</b></li> <li>・ COVID-19ワクチン接種・未接種による<b>就労機会や職場環境における差別の懸念</b></li> <li>・ 国際情勢を受けた特定人種への差別の懸念</li> <li>・ 客観的に<b>妥当な基準を明示せず病气・妊娠等の理由で労働者が不当な差別的取り扱いを受ける懸念</b></li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ	レ	レ
		整理解雇、解職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>配置転換が困難な外国人技能実習生や派遣社員などの就労において、客観的に妥当な基準を明示せず病气・妊娠等が判断要素となる恐れ、また十分なコミュニケーションに基づく実施がなされない懸念</b></li> <li>・ <b>ライフサイクルの変化により勤務地変更が困難となった場合の解雇懸念</b></li> <li>・ <b>事業環境の変化によりバリューチェーン上で特に脆弱な立場と考えられる雇用形態（非正規労働者、委託事業者など）の予期せず雇用が失われる懸念</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>①<b>急激な景気悪化</b></li> <li>②<b>COVID-19による急激な事業環境の変化</b></li> </ul> </li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ				レ
		危険な作業や雇用／労働時間と労働条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ サプライチェーンが複雑化・グローバル化する中で、Tier2、3以降の調達先でリスクがあるが、把握しきれていない懸念</li> <li>・ <b>調達先、委託先で懸念あり</b></li> </ul>		レ							レ	レ





3.3 消費財業（化粧品と日用品）

消費財業において重要と考える人権課題		具体的懸念事項	バリューチェーン							
			研究開発	調達	製造	物流	広告・宣伝	販売	使用	廃棄
自社従業員 /サプライヤー	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・(a) 残業を織り込んだ生産計画や、現場で上流の計画の遅れを吸収するという事態により、(b) 賃金水準が地域の生活水準に合わないことにより、(c) 出来高払い賃金制により、あるいは(d) 不良品・手直し品の大量発生など工場側の理由によって長時間労働が発生するおそれ</li> <li>・過度な顧客対応や、曖昧な目標設定による工数の肥大化により、長時間労働が発生するおそれ</li> <li>・労務管理が不十分であったり、あるいは意図的に法で定められた休日が付与されなかったり、時間外労働の限度が守られていないおそれ</li> <li>・特にコロナ禍以降、在宅勤務の導入でマネジメントが十分に機能せず、時間外労働、最低限必要な休憩時間を担保できない状態が恒常化しているおそれ</li> <li>・特に日本でのサービス残業、長時間労働。マネージャーの過剰労働</li> <li>・男性の育児休暇取得や介護休暇取得、週休3日制導入が進むことで、労働が偏りしわ寄せが起こるおそれ</li> <li>・自社の労働時間を削減したり、多様なニーズに合わせ付加価値の高いアウトプットにこだわるあまり、取引先に負担をかけるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メーカー・小売り等からのコスト圧縮の圧力により、取引価格への転嫁が阻害され、主にサプライヤーで最低賃金や生活賃金が遵守されないおそれ</li> <li>・国によっては、最低賃金の改定が頻繁にあり最低賃金が遵守されないおそれ</li> <li>・法令遵守が不十分、あるいは労務管理の不備で時間外労働に対する適正な報酬が支払われないおそれ</li> <li>・同一労働同一賃金が守られていないおそれ</li> <li>・性差による賃金格差が起こるおそれ</li> <li>・生産性に応じた公正な報酬が支払われないおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>・防災訓練、救急処置訓練、有害化学物質の取扱を含め、安全衛生教育が徹底されないおそれ</li> <li>・健康に有害な作業環境（騒音・振動・照度・室温・換気・局所排気など）への対応がされず、健康被害が出るおそれ</li> <li>・妊産婦、若年層などに危険または有害な業務に就かせるおそれ</li> <li>・建物の老朽化、違法建築、非常口、避難通路などが違法状態で、労働者に危害が及ぶおそれ</li> <li>【COVIT-19による新たな懸念事項】</li> <li>・リモートワークを強いられプライベートと仕事の境界線があいまいとなり長時間残業・過重労働につながり健康被害が出るおそれ</li> <li>・リモートワーク増加に伴うコミュニケーションの機会欠如に起因するメンタル不調</li> <li>・業務上、職場や店舗に通勤しなければならず感染リスクに対するストレスや心理的ストレスが高まるおそれ</li> <li>・管理側が現場に向く機会が減り、現場の安全配慮チェックが疎かになるおそれ（避難訓練を怠る等）</li> <li>・トラブルがあったときに十分な情報共有がなされなかったり、会社のフォロー体制がないまま従事することで過度なストレスがかかるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体的、性的、精神的、また言葉による嫌がらせや虐待を受けるおそれ</li> <li>・売上UPするための施策などにかかる時間が重要視されており、ハラスメント抑止のための啓発に十分な時間を割かなくなるおそれ</li> <li>・コロナ禍以降、管理側が現場に向く機会が減り、ハラスメントの実態把握ができず対応が遅れるおそれ</li> <li>・外国人労働者や外国人技能実習生およびその家族に向け、言語を含めて十分な説明が行われず孤立するおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	懲戒処分	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の内容が不適切なために不当な懲罰や取扱いをされるおそれ</li> <li>・外国人労働者や外国人技能実習生に向け、言語を含めて十分な説明が行われていないおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
	差別	採用、研修、昇進、就業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダー、年齢、人種、宗教、LGBTQ、障害の有無、BLMなどの違いにより、労働環境や研修、昇進の機会において不平等な扱いを受ける可能性</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	結社の自由	結社の自由、団体交渉権	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合の結成を拒まれる、団体交渉を正当な理由なく拒まれる、組合員に対する不利益な扱いや解雇されるおそれ</li> <li>・ストライキを理由に解雇のおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
苦情処理メカニズム	従業員向け通報窓口の有効性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・苦情処理メカニズムが設置されていない、または設置されているが機能していないおそれ（通報者の保護や対象者範囲・通報を受け付ける内容の周知が足りず、通報窓口が形骸化するおそれ）</li> <li>・多言語に対応しておらず、脆弱なグループの人権侵害の申し出を把握できていないおそれ</li> <li>・LGBTQに関する対応の専門性が不足し、人権侵害を放置するおそれ/二次被害を引き起こすおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
児童労働	最低年齢	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身分証明等が確認されないまま、または、偽造の身分証明に基づいて、最低年齢未満の児童労働が行われるおそれ</li> <li>・貧困により最低年齢未満の児童労働が行われるおそれ</li> <li>・原材料調達（プランテーション・採掘場等）において最低年齢未満の児童労働が行われるおそれ</li> <li>・派遣社員や委託先社員などを含めた労働者において児童労働が行われるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ				レ	





### 3.4 食品・飲料業

食品・飲料業において重要と考える人権課題		リスク発生エリア	具体的懸念事項	バリューチェーン					
				研究開発	調達	製造	物流	販売	消費
職場における待遇	労働時間	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自社／製造委託先の製造工場（取引先）、物流のドライバー等、すべての業務において長時間労働が発生するおそれ</li> <li>・ 季節もの等生産が集中する時期に、納期を守るために拘束的な労働が発生するおそれ</li> <li>・ 仮需特需の影響で増産に迫られ過剰労働の発生、働き方変化でテレワークが増加したことにより労働時間管理の問題発生のおそれ（サービス残業）</li> <li>・ COVID-19の影響により大幅に労働時間が削減される恐れ、賃金が減少する</li> <li>・ 長時間労働により、従業員の家族に影響を及ぼす恐れ</li> <li>・ 感染拡大による人員不足と負担増大</li> <li>・ 残業を前提とした人員配置により所定労働時間を慢性的に超過する恐れ</li> <li>・ COVID-19の影響）出社せざるを得ない従業員の心理的負担が大きくメンタル疾患を引き起こす恐れ</li> <li>・ 副業・兼業による長時間労働の懸念</li> <li>・ COVID-19の影響）子の保育園や休校、オンライン授業により子育て世代の労働時間の確保が難しい</li> <li>・ 感染症、戦争等の影響による人手不足の深刻化とそれに伴う従業員の労働時間の増加の懸念</li> <li>・ 人手不足の深刻化に伴う労働時間の増加の懸念</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	賃金	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賃金水準が地域の生活水準に合わない</li> <li>・ 出来高払い賃金制の下で正当な賃金が支払われない（パーム油などの農園、又は漁場）</li> <li>・ フェアトレードなどを考慮し、取組を効果的に世の中に伝えることで消費者の安心や企業の価値を向上させ、且つ、労働者に適正な賃金を払うことが可能となる。</li> <li>・ 外国人労働者の賃金が生活最低水準を満たしていない、または住居が整っていないなどのおそれがある</li> <li>・ 労働時間に応じた賃金確保（各国における法令順守）</li> <li>・ COVID-19影響で工場操業停止、ロックダウンなどで賃金が保証されない</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		日本国内	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同一労働内容にも関わらず雇用形態によって賃金に差が生じている（COVID-19影響により）</li> <li>・ 生活水準に満たない賃金になっている</li> <li>・ 外国人労働者、技能実習生に不当な低賃金、雇止め、などの不利な扱いがなされる</li> <li>・ 日本人でも派遣労働者に不当な低賃金、雇止め、などの不利な扱いがなされる</li> <li>・ 予め定められていない不当な給与からの控除（例：トイレ使用料など）が発生、明細に不記載</li> <li>・ 原材料価格の価格高騰を価格転嫁できないために賃金を上げられない、</li> <li>・ 生産停止による失業、円安に伴う母国への実質的な送金額の目減り・日本での労働の魅力低下</li> <li>・ 原材料の確保難によるサプライヤー間の競争激化（偏ったサプライヤー選定、供給可能な原材料の独占）⇒選ばれないサプライヤーにおける就労環境・賃金環境の悪化の可能性</li> <li>・ サプライヤーへの生活賃金の保証の国際基準とのズレ</li> <li>・ 外国人労働者の家賃徴収水準が都心部と地方で変わらないため都心部と地方の手取り額の差が大きい</li> <li>・ 原材料価格高騰から価格転嫁せざるを得ず、価格改定交渉、原材料置換え作業に業務負担、精神的ストレスが増える</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ



評価 処遇 解雇		世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人種、性別、宗教、地域、LGBTQ、SOGI、障がい、民族、信条、病歴（HIV等）、介護、不妊治療、育児などにより評価・処遇等で差別が発生するおそれ</li> <li>・外国人労働者やその家族への生活への支援、地域社会での孤立を防ぐことが必要</li> <li>・外国人労働者への評価に応じた昇進昇給の適正な実施。日本人も含め平等に公平に。</li> <li>・COVID-19における需要の減少で、非正規雇用など労働契約上弱い立場の方の不当解雇が発生</li> <li>・ハイリスクの仕事を労働上立場の弱い人へ押しつけ</li> <li>・COVID-19禍で工場不稼働時の賃金保証がなされない</li> <li>・従業員（技能実習生含む）への契約内容と処遇の相違がある</li> </ul>								
		日本国内	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職が<b>少ない</b>、バリアフリー化が遅れている、障がいの働き甲斐を損なっている可能性がある</li> <li>・外国人技能実習生への評価に応じた昇進昇給の適正な実施。コミュニケーション不足が孤立を生み、働きがいのある評価や処遇がなされていない。</li> <li>・年功序列型の評価により適切な評価がなされない</li> <li>・新卒採用者と中途採用者での処遇に違いがある</li> <li>・女性への制度拡充に伴う男性社員などへの配慮欠如</li> <li>・昇進試験を日本語で行うことを前提としている</li> <li>・不当な評価・扱いをされる（成果の関わらず、個人の好き／嫌いで評価される）</li> <li>・管理職の<b>国籍的なダイバージェントの実現（女性だけでなく）</b></li> <li>・原材料・エネルギーコスト高騰に因る、適切な評価・処遇体制の維持及び雇用環境が悪化するおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
児童労働 (14歳以下)		海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最低就業可能年齢未満の児童労働が行われるおそれ、ID偽造の恐れ</li> <li>・児童が教育を受ける権利を喪失するおそれ・心身に被害を受けるおそれ</li> <li>・COVID-19禍での格差拡大による貧困者増加による児童労働の増加</li> <li>・特に発展途上国での上流サプライヤー（二次三次）での児童労働がないことの確認</li> <li>・家族経営の環境下における児童労働</li> <li>・（国内）CM撮影における子供タレントの深夜労働</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
18歳未満の若年労働者の雇用		海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夜間労働、危険労働への従事、ID偽造</li> <li>・18歳未満の危険労働として国内にもリスクがあり得ることの認識不足（ニュースになった顕在化した事例も存在）</li> <li>・小規模な農作物生産者において、家庭内労働として18歳未満の若年者が関わっていることもある。</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
強制労働		海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>・移民労働者に対する強制労働発生のおそれ</li> <li>・不法入国者などが非人道的扱いを受けるおそれ</li> <li>・農林水産調達過程での奴隷労働（水産作業現場での労働環境）</li> <li>・取引先からの過度な要求により長時間の労働を強いられるおそれ</li> <li>・労働契約書の締結の有無と母国語での契約書の作成（世界共通）</li> <li>・特に発展途上国での上流サプライヤー（二次三次）での過重労働がないことの確認</li> <li>・労働者の身分証等を会社で管理することのおそれ</li> <li>・供給網混乱によって、サステナブル認証品以外の原料を調達せざるをえない状況となり、強制労働が疑われる原料を調達するおそれ</li> </ul>			レ	レ	レ	レ	レ	
		日本国内	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習生への搾取（パスポートを取り上げる等）、危険労働への従事など。</li> <li>・農林水産調達過程での奴隷労働（国内の畜産業農場での労働環境）</li> <li>・契約時に強制貯金の強要（使用者が通帳印鑑を保管）</li> <li>・COVID-19における技能実習生帰国困難者へのサポート</li> <li>・留学生への搾取、偽留学生の雇用（表向きは留学だが、実態は出稼ぎのために来日）、留学生の学費や手数料を負担する代わりに登録・勤務を強要する派遣会社の存在</li> <li>・技能実習生において、母国での送出国関・ブローカー等への手数料が高額となり、強制労働へ繋がるおそれ</li> </ul>								
結社の自由と団体交渉権	国内法で認められていない場合の措置	海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合が許されていない国において、あるいは認められつつも実体として適用されていない国において、（国際法に則った）結社の自由と団体交渉権が確保されないおそれ</li> <li>・法制度の弱い国の場合、結社の自由を認めて会社でも組合があっても、会社側の「脅迫」があり、実態としては組合が十分に機能しない。</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		日本国内	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人技能実習生に、結社の自由と団交権について十分な説明がなされていないおそれ</li> <li>・外国人技能実習生に対して、労働組合への加入を制限／禁止する言動がなされているおそれ</li> </ul>								

	救済の窓口		世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・バリューチェーンすべてで救済窓口としてのグリーンパス対応が必要。消費に関してもお客様相談窓口や印字への多言語、24時間対応などが必要となる。</li> <li>・内部通報システムのみではなく、外部へも開かれた苦情処理メカニズムの整備が必要</li> <li>・ホットラインへのアクセスが不十分であるおそれ（従業員が知らない、システムが使いにくい、解決されないなど）</li> <li>・多言語対応ができたとしても、対応が面倒との理由などで、苦情・相談が無視されてしまう／後回しにされてしまうおそれ</li> <li>・救済を必要としていない相談が多いために、解決が必要な苦情・相談が無視されてしまう／後回しにされてしまうおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	プライバシーの保護		日本国内	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フードディフェンスのための監視カメラのデータ利用など、プライバシーの侵害リスクがある。</li> <li>・適切な個人情報の管理</li> <li>・特に技能実習生の寮の同居の割り当や監査等による寮の内見等による、プライバシーが十分に確保されないおそれ、また、認められている権利を知らないことによる不本意な同意による権利侵害</li> <li>・AI、メタバースなどの技術革新に制度が追いつかず、プライバシーを侵害するおそれ</li> <li>・人生を左右する人事データ、採用データをAI分析のみで運用するリスク</li> <li>・外国人技能実習生の個人情報を複数（雇用主（人事管理者以外）、監理団体、送出機関等）が管理することによる流出リスクの高まり</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
コミュニティ	資源	天然資源の利用	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原料調達先の大規模農業・漁業・林業により、コミュニティが生産高と漁獲高の減少に直面するおそれ</li> <li>・現地住民・先住民の生活や伝統・現地生態系（大気汚染・土壌汚染・廃棄物やプラスチックごみによる汚染等）や水へのアクセスへ影響を与えるおそれ</li> <li>・単一作物化（換金作物への転換）により、食の自給体制が喪失するおそれ</li> <li>・環境負荷の高い（電力使用量の高い、リサイクルしにくい）製品開発および製品設計、物流、販売を行うことにより、資源を過剰に採取するおそれ（上流サプライチェーン）</li> <li>・消費者が分別しにくい、リサイクルしにくい容器包装により、プラスチックごみの発生</li> <li>・廃プラ輸出による輸出先の環境汚染、住民の健康悪化</li> <li>・農作物の作付け増加ほか、サプライチェーン全体での水使用増加による水ストレス上昇のおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		気候変動	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地球温暖化によって収穫量の減少</li> <li>・気候変動による自然災害の発生によって生活圏への影響</li> <li>・渇水などによって事業停止となり雇用に影響する</li> <li>・農地の拡大による気候変動への影響とそれに伴う自然災害の増加等、生活への影響</li> <li>・食料システムを構築しないことによる、食品ロスの削減の遅れ、貧困格差の助長</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	地域社会への影響		世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設・操業に伴う公害（騒音・振動・悪臭・廃棄物等）による地域社会ライフラインへの負の影響</li> <li>・災害時の避難場所へのアクセスの侵害</li> <li>・値上げにより貧困のトリガーをひいてしまう</li> <li>・飲料・食品工場の過剰な取水による地域社会の水アクセス権侵害</li> </ul>		レ	レ	レ	レ	レ	レ
	土地へのアクセス	土地の所有権	海外	<ul style="list-style-type: none"> <li>・畑などの耕地、養殖池、工場・製造事業所、廃棄物処理場などを建設する際に、土地の囲い込みで発生する地域住民や先住民グループの権利が無視されるおそれ</li> </ul>		レ	レ				レ
	コミュニティへの投資		世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現地工場やプロジェクトの撤退、取引停止により、周辺地域の雇用が減少し、地域経済が衰退してしまうおそれ</li> <li>・地政学リスクによる事業撤退や取引停止に伴う雇用喪失のおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	救済の窓口		世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業時のみならず、労働者の家庭環境や家族の生活など、配慮やグリーンパス対応が必要。</li> <li>・工場等の事業所の近隣住民の苦情・相談が届かないおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	社会・政府との関係	賄賂と腐敗	世界共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・工場設立や販売権（販売許可）にあたり、そのための用地取得や許認可取得等の際に賄賂を要求される</li> <li>・貧困格差の助長、課題解決が遅れる、または阻害する。</li> </ul>		レ	レ		レ		レ



### 3.6 運輸・物流業

#### 運輸・物流業に適合するバリューチェーン

※創：研究、開発 買：設備投資、船や車両、航空機や燃料の調達 売：プロモーション、販売営業

運：オペレーション（保管、物流、輸送） 捨：廃棄、リサイクル

運輸・物流業において重要と考える人権課題		具体的懸念事項	バリューチェーン				
			創	買	売	運	捨
事業	労働時間	<p>※ 物流・運輸は労働集約型産業であり、機械化などがより進むと考えられる将来においても、人の手による労働から脱却し得ない業務を少なからず有する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>受注量により、長期的な雇用がなされず、従業員が不安定な雇用形態にさらされるおそれ</li> <li>繁忙期に、現場や協力会社において長時間労働や突発的な労働が発生するおそれ</li> <li>他国との協業により時差に伴う深夜・早朝業務により、長時間労働が発生するおそれ</li> <li>公共性が高い事業であるがゆえに、災害発生時や国際紛争時に、予期せぬ深夜勤務や長時間労働、休日出勤が発生するおそれ</li> <li>在宅勤務の増加により家庭と仕事の境界線が曖昧になるおそれ</li> <li>一定の公益性を有する側面からも、コロナ禍での巣ごもり需要やオリパラでの交通規制等で過重労働・長時間労働が発生するおそれ</li> <li>現場において、労働時間の管理が行き届かないことにより、長時間労働が発生するおそれ</li> <li>人員不足により、長時間労働が発生するおそれ</li> <li>自社以外の労働状況の把握が困難であることから、サプライチェーン上で長時間労働が発生するおそれ</li> <li>倉庫でのトラックの待機時間が長いことにより、長時間労働が発生するおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ
	低賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者及びその家族が生活するのに必要な水準より賃金が低くなるおそれ</li> <li>通販市場の拡大などに伴い恒常的に労働時間が長大化し、単位時間当たりの賃金が低下するおそれ</li> <li>コロナ禍により物流量の変動が業務量に影響し、安定的な収入が得られなくなるおそれ</li> <li>コロナ禍により業績が上がった場合、従業員の努力に見合った賃金が支給されていない、特別報酬等でのねぎらいがないことでモチベーションが低下するおそれ</li> <li>自社以外のサプライチェーン上で働く労働者の賃金が低下するおそれ</li> <li>雇用形態の違いにより、同一労働における賃金の公平性が保てないおそれ</li> <li>特定の国籍を有する社員だけが昇進の機会を与えられる等、キャリアへの国籍差別が生じるおそれ</li> <li>需要低迷により、賃金が低下するおそれ</li> <li>機械化による賃金低下や雇用機会喪失のおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ
	健康および安全	<p>※ 物流・運輸業の現場には、重量物の積み下ろし・運搬、大型機械・車両の使用、列車や航空機、船舶に近接した作業など危険を伴う業務が必ず存在する。安全な状態を保つためには、日々の努力により危険を抑え込み続けることが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>運航船舶やターミナル、航空機や空港など、重機械や重量のある貨物を扱う現場において、労働災害が発生するおそれ</li> <li>屋外や低温倉庫等の不安定な労働環境において、社員の健康被害や労働災害が発生するおそれ</li> <li>国際紛争が発生している地域や海賊発生地域、ホルムズ海峡等地政学的リスクのある地域における、労働者の安全確保【海運業】</li> <li>公共性が高い事業であるがゆえに、災害発生時に、労働災害の2次被害が発生するおそれ</li> <li>長時間労働や事故発生時、ハラスメントによりメンタルヘル스에不調をきたすおそれ</li> <li>(従業員以外に) 自社サプライチェーンにおいて健康および安全を脅かすおそれ、児童労働、強制労働を発生させるおそれ</li> <li>在宅勤務の拡大により、メンタル不全や運動不足を起因とする生活習慣病等の健康被害が増大するおそれ(兆候が周りから見えにくい)</li> <li>在宅勤務が困難な職場においてコロナウイルスを含む感染症対策不徹底による感染および後遺症のおそれ</li> <li>コロナ禍での船員交代がスムーズにいかず長期間乗船による船員の疲弊が船舶運航安全を阻害するおそれ</li> <li>コロナ禍での予期せぬ長時間の滞船や航海が続くと生鮮食品のストックが品薄になることでの健康被害のおそれ【海運業】</li> <li>エッセンシャルワーカーとして働く社員の健康および安全が担保されないおそれ</li> <li>欠勤の社員を補うための休日出勤や長時間労働により、健康被害が発生するおそれ</li> <li>お客様からの営業妨害や暴力が発生するおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ
	雇用環境・条件	<p>※ 人口減少に伴う人材の不足を見込み、近年、契約・派遣社員やシニア社員、外国人社員、障がい者の雇用、契約社員の正社員化、時短勤務や在宅勤務の実施など、人材や雇用形態は多様化している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>多様な従業員(国籍、民族、宗教、性別、年齢、障がいの有無、性的自認等)が様々な形態の下で雇用されることにより、労働条件、研修・トレーニング、昇進面において不平等な扱いを受けるおそれ(ソフト面)</li> <li>多様な従業員(国籍、民族、宗教、性別、年齢、障がいの有無、性的自認等)に対する職場環境(多目的トイレ等)が整備されていないことにより、人権が侵害されるおそれ(ハード面)</li> <li>多様性(SOGI等)を認めない画一化した取り扱いがなされるおそれ</li> <li>コロナ罹患患者およびワクチン未接種の従業員に対する偏見や差別が起こるおそれ</li> <li>シニア労働者の雇用環境や処遇面(雇用延長・定年延長制度による)⇒(例)シニアドライバーの問題</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ



その他	不正取引、密輸	人身取引	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人身取引の被害者・臓器売買等に関わる者の輸送に関与するおそれ</li> <li>・密航者を意図せず輸送するおそれ【海運業】</li> <li>・禁制品を運ぶおそれ</li> </ul>			レ	レ	レ		
	救済へのアクセス		<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権課題全般が発生した場合に救済を受けられないおそれ</li> <li>・二次、三次サプライヤーで働く従業員が救済にアクセスできないおそれ（救済窓口がない、多言語対応していない、24時間体制ではない、窓口があっても機能していない等）</li> <li>・アクセスしたい人の心理的安全性（匿名性の選択、情報の機密性、無報復政策の有無等）が担保されていないため、アクセスできないおそれ</li> <li>・サプライチェーン上において、救済窓口の設置がない、または浸透していないため、当事者がアクセスできないおそれ</li> <li>・解決に時間がかかる課題に適切な救済をタイムリーに用意できないおそれ</li> </ul>			レ	レ	レ	レ	レ

### 3.5 製薬業

製薬業において重要と考える人権課題		具体的懸念事項	バリューチェーン								
			研究	開発	購買	生産	流通	販売	消費	廃棄	
事業/ サプライ チェーン	職場における 待遇	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開発品の治験集中、新製品承認に伴う生産集中、パンデミック発生による増産、製品回収等より長時間労働が発生するおそれ</li> <li>・ 過度な顧客対応により長時間労働が発生するおそれ</li> <li>・ 各国/地域の労働法に基づく労務管理が不十分なことにより長時間労働が発生するおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賃金水準がその地域の生活水準に合わない</li> <li>・ 各国/地域の労働法が遵守されないことによる時間外労働に対する適切な賃金が支払われないおそれ</li> <li>・ 非正規労働者（外国人含む）、外国人技能実習生の不当な処遇（評価、低賃金等）</li> <li>・ 同一労働同一賃金が実現されないおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 営業職や海外転勤者の単身赴任による子どもの成育や家族のメンタルヘルスへの影響</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究開発や製造現場における危険な作業、動物・細胞・化合物もしくは医薬品の扱い、および労働安全衛生の不徹底（防具等の不備、不十分な教育等）において、従業員の健康や安全を損なうおそれ</li> <li>・ SDSの不備により従業員、流通担当者の健康や安全を損なうおそれ</li> <li>・ 指示、標識などの記載が労働者に理解されず健康や安全を損なうおそれ</li> <li>・ 長時間労働、リモートワークの拡大、社会からの孤立等による健康被害（メンタルヘルスを含む）が発生するおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 医薬品の臨床開発段階で、受託臨床試験機関 (Contract Research Organization) の倫理観が希薄なため、被験者の健康と安全が十分に管理されていないおそれ。また、臨床データに不適切な関与が発生するおそれ</li> </ul>		レ						
		懲戒処分	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業による不当な懲戒処分が実行されるおそれ</li> <li>・ 内部通報体制が構築されていないことによる、<b>不当な取り扱いにより通報者の権利が損なわれるおそれ</b></li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	過度の監視	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員に対する過度の監視、就業状況の管理</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ			
	差別	採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人種、出生地、国籍、性別、SOGI、年齢、信条、宗教、障がい、疾病の有無などに起因した差別が行われるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		従業時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ハラスメント（セクハラ、パワハラ、マタハラ、SOGIハラ）が発生するおそれ</li> <li>・ 人種、出生地、国籍、性別、SOGI、年齢、信条、宗教、障がい、疾病の有無、雇用形態の違いなどに起因した差別待遇のおそれ</li> <li>・ ワクチン接種を強制されるおそれ</li> <li>・ 不安定な雇用形態を強いられるおそれ</li> <li>・ <b>社内制度（育児休暇、介護休暇、傷病休暇など）が正しく適用されないおそれ</b></li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
		整理解雇、解職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人種、出生地、国籍、性別、SOGI、年齢、信条、宗教、障がい、疾病の有無などに起因した整理解雇が行われるおそれ</li> <li>・ 雇用形態の違いにより不当な圧力を受けるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ

	児童労働	法的雇用年齢遵守と18歳未満の若年労働者に対する危険な作業や雇用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各国の最低就労年齢未満の児童労働が行われるおそれ</li> <li>・18歳未満の若年労働者を雇用することによる以下の問題が発生するおそれ <ul style="list-style-type: none"> <li>- 教育の機会を奪う</li> <li>- 搾取</li> <li>- 精神的・肉体的損傷を与える</li> </ul> </li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	強制労働	強制労働	・移民や難民、非正規労働者（外国人含む）、外国人技能実習生などの弱い立場を利用した強制的な労働をさせているおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	結社の自由と団体交渉権	結社の自由と団体交渉権	・企業関係者からの報復や脅迫、嫌がらせによる労働組合や同様の組織への加入を阻害しているおそれ、および労使協議の機会が実質的に確保されていないおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		国内法で認められていない場合の措置	・労働組合や同様の組織が認められていない、あるいは認められつつも実態として適用されていない国において、（国際法に則った）結社の自由と団体交渉権が確保されないおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	個人情報	個人情報の管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パーソナル・ヘルス・レコード（遺伝情報も含む）などの個人情報が流出・不正利用され、個人が特定されたりプライバシーが侵害されるおそれ</li> <li>・医療従事者、患者さん、従業員等の業務上知りえた個人情報が本人の許可を超えた範囲に流出、<b>利活用</b>するおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
コミュニティ	資源	天然資源の利用	・医薬品開発に欠かせない天然化合物（薬草など）を求めることによる生物学的海賊行為（Bio-Piracy）のおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	医薬品の環境影響	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>・動物・細胞・医薬品・化学物質・<b>廃棄プラスチック</b>により環境が汚染され、<b>それにより</b>住民が健康を害するおそれ、およびその住民が食料とする動植物に汚染が広がるおそれ</li> <li>・工場や現地工事サイトにおける水や土地の乱用</li> </ul>	レ			レ	レ		レ	レ
	地域住民	居住権	<ul style="list-style-type: none"> <li>・工場など新規建設に伴う強制的な立ち退き、<b>住民の居住環境に関する権利の侵害</b></li> <li>・工場、事業所等の防災対策不備による地域影響</li> </ul>	レ	レ		レ	レ	レ		レ
政府との関係	紛争リスクの高い地域および紛争地域における事業	製品供給リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不安定な社会情勢により医薬品を必要とする立場の人々に製品が供給できないおそれ</li> <li>・<b>当該地域での紛争に間接的に加担するおそれ（製品・資金）</b></li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	賄賂と腐敗	認可権限者との関係	・製造販売の許認可権者（中央政府、地方政府）に対しスムーズな承認を求めて違法行為を行うおそれ		レ		レ	レ			
		医療関係者(研究者含む)との関係	・研究、処方、治験等のデータ改ざん、自社に有利な販促用データの作成を依頼するために違法行為を行うおそれ	レ	レ	レ			レ		
	人権に対する認識が低い国との関係	公共政策との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国・地域の公衆衛生施策への協力が、人権を軽視する当局のプロパガンダや政治的信条を持つ個人に利用されるおそれ</li> <li>・政府の偽造医薬品対策が不十分なことによる、不適切な医療を受けるおそれ</li> </ul>				レ	レ	レ	レ	レ
救済へのアクセス	グリーンバンス	患者・被治験者との関係	・体制整備が不十分または未整備のため、適切な救済が行われぬおそれ		レ						レ
		従業員・サプライチェーン	・体制整備が不十分または未整備のため、適切な救済が行われぬおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ		レ
			・偽造医薬品 <b>対策</b> への不十分な取り組み				レ	レ		レ	レ
			・乱用、誤用などによる健康被害発生のおそれ					レ		レ	
			・副作用報告の遅延による健康被害発生のおそれ						レ	レ	

消費者課題	患者さんとの関係	健康および安全	・製品不良、取り扱い時の事故による怪我（医師、看護師、薬剤師などを含む）							レ	レ			
			・事前の十分な説明なしに、患者さんに対して治験薬・治療薬が用いられるおそれ							レ	レ			
			・投薬による副作用や、誤った投薬により、患者さんへの健康被害発生のおそれ									レ		
			・製品情報の誇大PRによる不適切な処方・治療を受けるおそれ									レ	レ	
			・ワクチン接種を強制されるおそれ、摂取しないことによる人権侵害のおそれ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
		脆弱な対象への配慮	・希少疾患に対する治療を受けられないおそれ	レ								レ		
			・地域の過疎化、需給バランスの変化による医療アクセスの低下により、医薬品が適時適切に提供できなくなるおそれ		レ		レ		レ	レ	レ			
			・言語の障壁により医薬品またはその情報にアクセスできないおそれ									レ	レ	レ
		・臨床試験を実施したにも関わらず、当該国でその薬が承認・販売されず患者さんに届かないおそれ								レ	レ			
その他	公衆衛生	パンデミックへの対応	・パンデミックによる地域社会での衛生状況の悪化・人命危機	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ			
			・パンデミックによる社会不安・治安悪化により、事業活動が阻害され、薬の供給ができなくなるおそれ							レ	レ	レ	レ	
			・パンデミック発生時において、生産能力等の問題により、治療薬の供給が追いつかないおそれ								レ	レ	レ	レ
			・不適切な抗菌薬使用により、既存の抗菌薬が効かない薬剤耐性（AMR: Antimicrobial Resistance）菌の感染症が増加し、公衆衛生の悪化・人命危機につながるおそれ										レ	レ

### 3.7 アパレル業

創：研究、開発、設計、デザイン 買：設備建設、調達（生地、副資材） 造：生産、製造（縫製） 運：保管、物流 売：販売、営業、小売

使：消費、利用、保守・メンテナンス、包装（ラッピング） 捨：廃棄、リサイクル、廃プラ

アパレル業において重要と考える人権課題		具体的懸念事項	バリューチェーン							
			創	買	造	運	売	使	捨	
職場における待遇	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・残業を織り込んだ生産計画や、縫製の現場で上流の計画の遅れを吸収するという事態により、賃金水準が地域の生活水準に合わないことにより、出来高払い賃金制により、あるいは不良品・手直し品の大量発生など工場側の理由によって長時間労働が発生するおそれ（<b>自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・勤務管理が不適切なために、法で定められた休日が付与されなかったり、時間外労働の限度が守られていないおそれ（<b>自社の従業員または、自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・技能実習生の勤務実態の把握ができていないため、労働基準違反が発生しているおそれ（日本）（<b>国内縫製工場または、生産委託先の技能実習生</b>）</li> <li>・技能実習生へ現地語でのサポートができていないため、生活面での十分なサポートやケアができていない可能性、生活が孤立化しているおそれ（日本）（<b>国内縫製工場または、生産委託先の技能実習生</b>）実習生とのコミュニケーションに時間を要し、サポートが十分にできていない要素もある。</li> <li>・サービス残業、管理職の過重労働、みなし管理職の過重労働（日本）（<b>自社の従業員</b>）</li> <li>・テレワークによる超過労働が発生しているおそれ（日本）（<b>自社の従業員</b>）</li> <li>・国の方針、政策変更（紛争、ロックダウン）等、外的要因による超過労働の発生のおそれ（<b>自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・商品購入後の修理縫製に従事する外国人（中国、東南アジアなど）労働者が海外情勢（コロナによる影響等）の影響で帰国してしまい、人手不足による労働超過が発生するおそれ（<b>自社の従業員または、生産委託先の労働者</b>）</li> </ul>								
	賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・バイヤーからのコスト圧縮により最低賃金（生活賃金）が遵守されないおそれ（<b>海外自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・国によっては、最低賃金の改定が頻繁にあり最低賃金が遵守されないおそれ（<b>海外自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・法令遵守が不十分、あるいは勤務管理の不備で時間外労働に対する適正な報酬が支払われないおそれ（<b>自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・生産性に応じた公正な報酬が支払われないおそれ（<b>自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・正規、非正規労働による同一労働同一賃金の問題（<b>自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・インフレ等による社会情勢の変化で実質賃金が低下し、労働者の生活水準が保たれなくなるおそれ（<b>自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・男女の賃金差の状況が把握できておらず、格差が発生しているおそれ。女性の役員構成比が低い。女性の登用が積極的に為されていないなどの現実がある。（<b>自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> </ul>								
	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>・防災訓練、救急処置訓練、有害化学物質の取扱を含め、安全衛生教育が徹底されないおそれ。（<b>自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・外的要因により、安全衛生教育や健康診断が適切に実施されない状況が発生し、従業員への安全、健康リスクが高まるおそれ（<b>自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・健康に有害な作業環境（騒音・振動・照度・室温・換気・局所排気など）への対応がされず、健康被害が出るおそれ（<b>自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・妊産婦、若年層などに危険または有害な業務に就かせるおそれ（<b>自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・危険または有害な作業場で個人用防護用具（PPE）が支給されず、また、適切な教育、研修が実施されておらず、作業者に危害が及ぶおそれ（<b>自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・点検義務のある機械や設備の点検がされず、また保護装置が不十分なために、作業員に危害が及ぶおそれ（<b>自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・建物の老朽化、違法建築、非常口、避難通路などが違法状態で、労働者に危害が及ぶおそれ（<b>自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・化学物質の保管が不適切なことによる、事故または健康被害が発生するおそれ（<b>自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者</b>）</li> <li>・テレワークができない生産業務従事者の感染への不安やストレスなどメンタルヘルスに不調をきたすおそれ（心の問題が生じるおそれ）（日本）（<b>自社の従業員</b>）</li> </ul>								

事業/ サプライ チェーン		<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人情報漏洩や、リモートワークの監視ツールなどの導入により、プライバシー侵害による心の問題が生じるおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> <li>・お客様との関係性や接点(接客やSNS対応など)において、心の問題(カスタマーハラスメント、誹謗中傷、ストーカー行為など)が発生するおそれ。または、十分な解決メカニズムが確立されていないおそれ。(自社従業員)</li> <li>・国の習慣、文化の違いの無理解による、双方でメンタルヘルス不調(ストレス)が発生するおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> <li>・社会情勢の突然の変化により、長時間労働が増加し、メンタルヘルス不調が発生するおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	懲戒処分	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の内容が不適切なために不当な懲罰や取扱いをされるおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> <li>・非正規の従業員に対し、適切な説明をせず不当な契約を結ばされるおそれ(不当解雇等)(自社およびサプライチェーン上における非正規従業員)</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
差別	採用時 従業員時 多様性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国籍、人種、宗教、性別、年齢に制限を加えた不平等な募集・採用をする可能性(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> <li>・性別、年齢の違いにより(女性蔑視)、労働環境や研修、昇進の機会において不平等な扱いを受ける可能性(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> <li>・多様性(LGBTQ,SOGIなど)を軽視したハラスメントや不平等な扱いを受ける可能性(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> <li>・障害、疾病等による採用時における差別が生じるおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> <li>・個人情報漏洩による、プライバシー侵害や採用時における差別が生じるおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> <li>・Aiによる評価制度などの導入により、人権侵害が発生するおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
児童労働	最低年齢	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身分証明等が確認されないまま、または、偽造の身分証明に基づいて、最低年齢未満の児童労働が行われるおそれ(自社工場または生産委託先の労働者)</li> <li>・途上国のサプライチェーン(下請作業等)において児童の就労、ブローカーによる児童の斡旋が行われているおそれ(自社工場または生産委託先の労働者)</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
強制労働	強制的な残業 人身売買	<ul style="list-style-type: none"> <li>・強制的な残業に従事させられているおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> <li>・労働契約(雇用契約)が文書で明示されず、労働者が合意していない労働条件で働かせられるおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> <li>・日本においては技能実習生の旅券・外国人登録証・在留カードの預け入れや、強制貯金により、自由な行動を制限するなど、深刻な労働法令な違反が発生しているおそれ(国内工場の技能実習生)</li> <li>・海外においては移民や難民の弱い立場を利用した強制的な労働をさせているおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)(特にTier 2以降の取引先に強制労働の実態が潜んでいる可能性)</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
苦情処理 メカニズム	従業員向け通報窓口の有効性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・苦情処理メカニズムが設置されていない、または設置されているが機能していないおそれ(通報者の保護や対象者範囲・通報を受け付ける内容の周知が足りず、通報窓口が形骸化するおそれ)</li> <li>・苦情処理メカニズムの仕組みはあっても、運用のチェックが機能していない。</li> <li>・多言語に対応しておらず、脆弱なグループの人権侵害の申し出を把握できていないおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
結社の自由	結社の自由と 団体交渉権	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合の結成を拒んだり、団体交渉を正当な理由なく拒んだり、組合員に対する不利益な扱いや解雇するおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> <li>・ストライキを理由に解雇のおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> <li>・労使協議や団体交渉の制度化や運営が十分になされていない(形骸化している)おそれ。また、団体交渉権は認められているが、実際には交渉が行われていないおそれ(特に海外生産工場)(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	温暖化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生産工場や販売店舗における過剰な電力消費によるCO2排出の問題</li> <li>・責任を持たない(非計画による)大量生産、大量廃棄によるCO2排出の問題</li> <li>・熱中症などによる従業員の体調悪化のおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> <li>・気候変動の影響により、生産拠点の変更に伴う工場閉鎖などによる解雇のおそれ(自社の従業員、自社工場または生産委託先の労働者)</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ

コミュニティ	資源	水ストレス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・皮なめし工場や染色工場、メッキ工場などで大量の水の使用や有害化学物質による河川の汚染により、周辺住民への健康被害や地域の環境に悪影響を及ぼすおそれ (周辺住民)</li> </ul>	レ	レ	レ						
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・原材料（綿花、牛、天然ゴム）生産時に大量の水の使用による水の枯渇、水質汚染につながるおそれ (周辺住民)</li> </ul>	レ	レ							
		生物多様性の保全	<ul style="list-style-type: none"> <li>・木製製品（紙資材）製造のため森林生態系の保全に悪影響を及ぼすおそれ (森林生態系で生活する原住民)</li> <li>・合繊素材製品洗濯時等により発生するマイクロプラスチックが海洋汚染につながるおそれ (全人類)</li> <li>・トレーサビリティが明確になっていないルートで調達された資材が、環境汚染、土壌汚染につながっているおそれ (オーガニックコットン、ウールなど) (周辺住民)</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ		
		自然資源の枯渇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・石油やガスなどの限度がある自然資源の枯渇</li> <li>・資源の大量使用による、気候変動、異常気象を助長させてしまうおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・無駄の多い製品設計により、生地裁断時に、裁断屑が大量発生し、限りある資源の枯渇につながるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ						
		廃棄物処理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・廃棄物を放置したり、適切な業者を使用しないために廃棄物を不法に投棄するおそれ</li> <li>・廃棄物削減に取り組まないことで、環境に悪影響が出るおそれ</li> <li>・自然に戻せない材料を使用することで、環境汚染を引き起こしているおそれ</li> <li>・可燃性資材など、不必要な資材にまで生分解性プラを使用することで、リサイクルが機能しなくなるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	先住民の権利	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パルプ原料調達国に住む住民の生活を脅かす（立ち退き、暴力など）おそれ</li> <li>・法令が整備されていない途上国で、現地法を遵守しているが、地域の環境汚染、住民への健康被害を引き起こしているおそれ</li> <li>・コストを削減するため、内地へ進出することにより、新たな先住民の生活をおびやかすおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ						
	差別	多様性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・広告等の媒体を通じて、不適切な表現による差別（unconscious bias/LGBTQ等）が発生するおそれ</li> <li>・技能実習制度に対する過度なマイナスイメージにより、制度事体の存続が危ぶまれるおそれ（国内工場の技能実習生）</li> <li>・広告宣伝やSNSを通じた販売活動を行う際、ステレオタイプのジェンダーバイアスを助長するおそれ（女性向け、男性向けに特定の色を使用するなど）</li> </ul>	レ	レ	レ	レ					
消費者	消費者との関係	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リサイクルへの消費者意識を高めてもらうための取り組みが不十分のため、サーキュラーエコノミー（循環型素材など）の仕組みが構築できていない。</li> <li>・サステナブル素材の正しい情報提供不足により、消費者に誤解を招き、消費者が意図した購買活動が妨げられるおそれ</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・商品の品質とその安全性を高め、消費者へ及ぼすリスク</li> <li>・最終製品への有害物質含有による健康被害の発生</li> <li>・バッテリー不具合等、ウェアラブルデバイス等、新規素材使用における発火事故等、消費者への健康リスクの発生</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人情報漏洩やAI、SNS等のテクノロジーによる、プライバシー侵害や差別が生じるおそれ</li> <li>・ECサイトでダークパターンによる誘導を行っているおそれ（解約、返品がしにくい事例）</li> <li>・ECサイトで、AI等の利用により、消費者の誤認やステレオタイプを助長するアルゴリズム、情報提供が発生するおそれ（ターゲティング広告など、お薦めを押し付けられるおそれ）</li> </ul>	レ	レ	レ	レ	レ				
		多様性への配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様化する消費者（LGBTQ、国籍、宗教）への配慮が不十分であるおそれ</li> </ul>							レ	レ	