

SHE添付について(解説)：

SHEにおける市民社会からの問題提起(STEP 1)を受けた、企業側の討議内容を議論の経過を示すために(STEP 2)第6回会合に作成された「業界を超えた共有・ディスカッション(グループ毎の討議)」を参考資料として添付します。議論の経過の公開することにより、最終成果物策定のプロセスが理解されることを期待しています。

1. 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、皆さん自身で、自社の活動を通じて人権に負の影響を生じさせている/可能性がある事例をご記載ください。(自社の業界外での事例でも結構ですので、ご記載ください。)

①「Cause」企業の自らの活動を通じて影響を引き起こす事例

システム) 長時間労働、個人情報、医療情報の漏洩

食品 A) 自社内のハラスメント、LGBT、広告、劣悪な労働環境、サービス残業、製造(水質、大気汚染、騒音)への近隣住民への影響、**お客様への健康被害**、不適切な飲酒による顧客の健康被害、**日本語のみの説明による事故**

食品 B) 飲料製造ではないため、生産ラインがインラインではない。原材料も多く、加工工程も商品により異なり、手作業が多い業界。**工程に携わる人数が多い。労働者不足。外国人技能実習生を2桁雇用している。出国時の費用負担等、調査も不十分。自己負担をしている従業員もいるおそれ。**

運輸) 空港で外国人労働者が多く従事している。**外国人労働者は業務に必要不可欠な担い手**。外国人の労働課題は航空業界で認識されている問題。危険性の高い職場のため、ルールの徹底が不可欠。安全面の教育、理解をしてもらう。多言語での教育資料の整備ができているのか?安全面は歴史もあり対応できているが、遅延、天候によるイレギュラーな対応が必要となる。運航最優先にバックアップ対応をしているため、従事する**従業員の長時間労働、特定作業者の深夜早朝業務の誘発**。それも突発的に発生する。

コスト削減・・厳しい環境での業務のため、日本人の採用が困難。外国人労働者に頼っている。二次以降の委託先へ処遇面を求めると、負の影響を受けやすい。

日本の技能実習制度事体に問題があると海外からの指摘がある。経団連への働きかけを行い、日本国政府への改善を促していく必要がある。

業務の実態の把握ができていない。業務の委託先に理解してもらい、アンケートを実施しているのが実態。

化学 A) 全国工場の火災、排水発生時の地域への被害自社従業員へのハラスメント

化学 B) 健康被害を起こす化学品を提供し、健康被害を引き起こすおそれ

製薬) **患者、医療従事者、従業員への影響**

アパレル) 研修システムが確立しておらず、化学物質の取り扱いや機械操作ミスによる、事故または健康被害が発生するおそれ。適切な保護具や薬の管理できておらず、安全な職場環境が確保されていないおそれ。

②「Contribute」企業の自らの活動を通じて影響を助長する事例

システム) **取引先への短納期要求。長時間労働に結び付きやすい業務内容**

食品 A) サプライヤーへの長時間労働の誘発。**栄養価の偏った製品を提供することによる子供への健康被害(広告)**。外国人技能実習生への不適切な労働を強要するおそれ。

食品 B) 国内だけでなく、海外工場もある。海外協力工場 OEM 先の人権問題、DD の確認ができていない状態。**従来通りの品質を主体にした監査をしているのが現状。国内も原料サプライヤーが多岐にわたる。400社もすべて調査していけるかが課題。**

化学 A) お客様の短納期要望による長時間労働の誘発

化学 B) **低賃金、違法労働をおこなっている会社との取引**

紛争鉾物が資金源になってしまう、人権被害を引き起こす可能性

アパレル) 短納期要請によるサプライヤーへの長時間労働を誘発。

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

③ 「Linkage」取引関係によって、企業の事業・製品・サービスと直接結びついている事例

システム) サプライヤーにおける児童労働が発生しているおそれ納品先以降の先で、自社サービス品を悪用されているおそれ

食品 A) 製造委託している工場外で人権侵害が発生しているおそれ利益が発生した特定の民族に対する

化学 A) 業務委託先が再委託することにより、強制労働を助長するおそれ

化学 B) 多くのサプライヤーを抱えているため、把握できていないことも踏まえたリスクを考える必要がある。

製薬) 偽造医薬品流通の撲滅。トラックを強盗されるおそれ

製造) 天然ゴム 東南アジア。人権侵害の事例が多い。調達前のリスク調査。

アパレル) コットン原料調達で、二次以降のサプライヤーで強制労働が発生し、特定の民族の権利、文化、子供の自由が奪われている可能性。(ウイグル)

※[法務省人権擁護局が発行した資料](#)をご参照ください。(関連の箇所は、添付)

2. 1 で示された人権侵害の事例において、どのように対応すればいいのでしょうか？

(現状とギャップを考えて頂いてもOKです)

システム) 設計の段階から人権問題を防げるような開発

食品 A) 自社従業員、サプライヤーへ説明会。専門性に合せた研修をおこなっていく。苦情メカニズムの設置。人権リスク分析。新規取引時の人権要素を強化していく。商品開発、広告で事前チェック項目に人権要素を入れていく。認証を受けた原材料へ調達を切り替えていく。労働者の負担が減る装備(業務負担が減らせるツールなど)を準備。サプライヤー調査、監査の実施。

食品 B) 自社内のリスク外国人実習生の聞き取り調査。Sedex の SMETA 監査の年内実施。

SAQ による CSR 調査を 400 社に提出している。

化学 A) 事業者の人権リスクへのモニタリング。設問数を増やしている。

化学 B) 常時監視製薬。医薬品の開発は、身体に入るもののため、規制が厳しい。今後も継続的に取り組む。

デジタル対応のため、プライバシー情報強化。二次利用に注視し、個人情報情報を管理していく。

製造) デスクトップ調査。サプライヤーへエコバディスを受けてもらっている。その結果を見て、重大なリスクがあると判断した場合は、現状の Covid 禍においてはオンラインでの面談を実施していく。

アパレル) 安全衛生委員会の設置。自社の業務活動において、事故や問題が起こりうる問題点について、各部門で話し合い、委員会、その対策を採れる仕組みをつくる。

① 自社の環境への影響と、法令とのギャップを知り、問題点を認識する。具体的な対策を列挙し、優先順位と期間を設定し、計画的に進める。内部監査にて、毎年進捗を確認していく。

② 二次以降のサプライヤー調査を実施。問題がある場合は、取引先の変更を検討する。

3. どのように人権デューデリジェンスを実施すれば、上記の事例で人権侵害を被っている当事者や地域社会を特定できると思いますか？

システム) 顧客のエンドユーザーを特定する。サプライヤーの委託先を見つける。

食品 A) アンケートを取っても隠ぺいされると実態は分からない。人権リスク分析を行い、該当国、地域の NGO と対話をして、現地を訪問して実態調査を行う。従業員の声が届けられる仕組みづくり（内部通報制度）一社で解決できない問題は、業界団体、NGO と取り組む。

食品 B) リスクの高いサプライヤーを優先に、監査を実施していく。

運輸) アンケートを実施。実態調査中。

化学 A) 製品が売れないことで、原料調達先で職を失うおそれ

化学 B) 事業セクター、地域により、個別に対応、把握していく必要がある。第三者の視点を取り入れることも必要。知ることによる被害の拡大への配慮が必要。

アパレル) 調査 社内、社外へアンケートを実施し、実態を知る。労働者の声を聴く。第三者監査を活用し、自社の認識とのギャップを知る。

4. Covid-19 の影響により、自社のサプライチェーン上において、特に人権への負の影響を被っているのは、どのような人々ですか？

システム) システム化されていない業務に携わる人（デジタル対応できない人）

食品 A) サプライヤーの技能実習生。売上減少している商品のサプライヤー、農園の従業員。業務委託をしていた食堂、清掃員（非正規労働者）、人と接触が多い従業員（物流）

食品 B) 売れる、売れない商品が二極化。需給の影響を与えている。

運輸) 運航便が減り、業務量が減少。外国人労働者が失業しているおそれ。二次委託先については、各社管理のため、直接管理、把握ができていない。

化学 A) 雇用元での相談窓口。国の相談窓口。企業任せにせず、国もかかわって支援していくことを加速していく。

化学 B) サプライチェーンが長い。物流に過剰労働が発生する恐れ。

製品が手に入らないため仕事減。食堂清掃スタッフ等の業務減

製薬) 必要な手術が受けられない実態がある。必要な人に商品を届けられるように。

製造) 現地アセスメントが困難。人権への負の影響への対応ができない。

アパレル) 売上減による（有期労働者の）雇止め

5. 3と4で示された社会的に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」とは、どのようなものと考えますか？

システム) 使用するエンドユーザーの人権リスクが発生するおそれに対応する仕組みづくり

食品 A) 不当な解雇を受けていないか？ 監査基準に組み込む。監査、NGO との対話で情報収集をしていく。

食品 B) 外国人技能実習生は期間限定。1号、2号、3号。コロナの影響で帰国できない人を雇用継続しているのかどうか？ →人権問題をふまえ、企業は技能実習生との契約をどのように扱うべきか？

運輸) 苦情システムの導入を進めている。

化学) 通報者への業務。国全体で改善へ取り組む仕組み。

製造) リストを把握、公開し対処していく。

アパレル) 労働者の声を聴く仕組みづくり。改善委員会を設置し、定期的な調査、問題のある先へのヒアリング、管理者への報告、問題に対する回答、公開を行う一連の仕組みを構築する。経営者層の理解を得て、社内ガバナンスを浸透させる。透明性のある仕組みづくり。次年度は、導入した施策に効果があるのかを再調査する。

6. 透明性という点で、自社・関連会社の人権関連の情報公開について改善すべき点を上げてください。

システム) サプライチェーンの情報開示

食品 A) 海外への取り組みの把握ができていない。開示は日本の一部の情報にとどまっている。人権 DD への具体的な優先取り組みを公開できていないこともあるためか、外部協力者が得られていない。

食品 B) 社外的に発表しているのは HD。事業会社性になっているため、Sedex, SMETA 監査は事業会社ごとの対応になっており、グループ全体で取り組んでいるという実態ではない。

運輸) グループ会社の理解浸透を HD が進めている。グループ全体として、社外に対しても透明性を持った対応をしていく。

化学) 開示できる情報を増やしていく。

化学) 社外に伝わって、社内に伝わっていないこともある。教育制度の確立。実効性の確認。モニタリング。

日本ステークホルダーエンゲージメント

人権侵害の可能性と対応①

1枚目

①「Cause」企業の自らの活動を通じて影響を引き起こす事例

- ・従業員への長時間労働、安全衛生、ハラスメントの問題

⇒労務管理、監査で問題を事前に取り除く

社内教育・啓発活動

- ・工場からの排水、廃棄物・操業に伴う排出などが環境、地域コミュニティに負の影響を与える

⇒監査、積極的な環境対応

- ・製品の安全性に問題がありユーザーに負の影響を与える

⇒品質保証部門の機能強化、工場内の多重チェック機能

- ・従業員都合を無視した異動、配置により従業員家族へ負の影響を与える

⇒組合の健全な運営、上司部下の適切なコミュニケーション

- ・工場や建物を建設する際に地域コミュニティを破壊

⇒建設計画立案時に市民との対話を実施

- ・広告宣伝による子供などとする消費者へのステレオタイプ強要の可能性

⇒社内教育、啓発活動

- ・製品表示にまつわる消費者の誤認をまねく恐れ

⇒QRコード等の多言語対応など 販売国毎の対応

① 「Cause」企業の自らの活動を通じて影響を引き起こす事例

- ・労働の実態において、危険な作業環境、長時間労働、労働監視、児童労働が行われ、労働者に精神的にも肉体的にも苦痛を与える

⇒ライツホルダーの声を聴くシステムの構築。是正措置を行うための専門家による助言

- ・LGBTQ+当事者の方への設備面での不足、SOGIハラ

⇒今後の取り組み課題として、だれでもトイレや更衣室の設置

- ・同一労働同一賃金（パート社員・派遣社員）
- ・ある程度年齢で決めている（役職定年）年齢差別
- ・危険な作業環境、長時間労働、労働監視、児童労働 精神的/肉体的苦痛
- ・外国人労働者：技能実習制度、業務繁忙（長時間労働、深夜労働）、安全教育、職場の安全衛生など
- ・重量物の運搬、航空機に近接した作業など安全面の確保
- ・各種ハラスメント
- ・食品への異物混入やアレルギー表示誤りによる健康被害

② 「Contribute」企業の自らの活動を通じて影響を助長する事例

- ・製品の不適切使用による負の影響拡大（麻薬、抗精神病薬などの乱用、必要のない患者への投薬）

⇒厳格な管理体制を敷く、適正使用の啓発活動

- ・下請けへの無理な値下げ圧力

⇒サプライヤー通報窓口で上記問い合わせを受け付け

- ・不適切なマーケティング、広告

⇒ブランディングについてガイドラインを定める。SNS担当、広告担当への教育、複数人承認体制

- ・M&Aで人権侵害を行う企業を買収

⇒DDの項目に「ビジネスと人権」を追加

- ・サプライヤー従業員からの内部通報で、サプライヤーの経営に改善を働きかけるよう要請されながら有効な手立てを講じない

⇒ライツホルダーの声を聴くシステムの構築。是正措置を行うための専門家による助言

サプライヤーに対しての態度（不当な値下げ、納期短縮）

⇒

②「Contribute」企業の自らの活動を通じて影響を助長する事例

- ・サプライヤーの従業員からの内部通報において、適切な対応を行わない
- ・イレギュラー対応や繁忙のため、長時間労働・深夜・早朝労働
- ・原料調達（パーム油など）
- ・物流会社の過剰労働

ドックヤード、スクラップヤードによる児童労働、強制労働、長時間労働

⇒現地アンケート。回答が全くなければ取引見直し

市場の浮き沈みにより運航する船舶の数が上下、環境汚染の助長

船が荷役をするターミナル付近、運航する航路付近への騒音、異臭等の近隣住民被害

③ 「Linkage」取引関係によって、企業の事業・製品・サービスと直接結びついている事例

- ・ 製品原材料の製造現場で児童労働、強制労働が発生

⇒ Direct Communication、1次以降のサプライヤーに通報、是正を依頼

- ・ 外国人労働者

⇒

- ・ 製造工場近隣住民への影響

⇒

- ・ サプライチェーン上での負の人権課題（ウィグル問題など）

⇒ 業界での取り組みのムーブメント構築

紛争鉱物（レアメタル）を使用している製品の検査を目的とした販売

- ・ 海外の事業進出において、地域コミュニティの反対派を弾圧する現地政府系企業とJVを行うなどして人権侵害に加担する

⇒ ライツホルダーの声を聴くシステムの構築。是正措置を行うための専門家による助言

パートナー企業や業務委託先において、従業員に対する雇用や処遇面での不当な扱い（強制的な長時間労働や賃金の未払い、給与からの不当な天引き、不当な解雇等）が発生する可能性

⇒ ◆現状の把握

- ・ 業務委託先会社への調査（アンケート、ヒアリング、現場視察等）
- ・ 外国人労働者本人への調査（アンケート、インタビュー等）
- ・ 国際ルールに則った苦情処理メカニズムの導入

人権DD

- ・ 自社に関しては適切な研修を実施し、現場から本部までレポートが上がってくるガバナンスラインを構築する。特に、工場以外の施設は内部監査を受ける機会も少ないので、通報窓口も含めてアナウンスするサプライチェーンはDesktop Audit、現地監査、Direct Communicationの役割とバウンダリを明確にし、リスクアセスメントを毎年回していく

- ・ 現地調査を実施（抜き打ち・覆面調査が望ましい） SAQ、アンケートなど

- ・ 通報窓口の設定

- ・ パフォーマンスベースの評価制度、正社員登用制度

- ・ サプライヤへの資材調達方針説明会

コロナの影響

サプライチェーン末端の労働者

医療関係者

•コロナによる業績悪化による、技能実習生・外国籍従業員への雇用の不安定化
海外製造拠点の稼働減による賃金の相対的な低下

•社内の子育て世代への負の影響

•生産現場社員への健康上の負の影響の特定

・バリューチェーン上の経済的影響

・部品メーカ、物流業者（リスクを負っている）、船乗り リモートワークができない人たち

⇒感染対策、PCR検査のサポートで対応

・クラスターなどで低下した生産量をカバーするために短納期での納入を強要されるサプライヤーとその従業員。（感染防止の貢献製品）

・需要減による予期せぬ突然の解雇を通告される正社員以外の非正規労働者・工場内作業委託業者。

・ECの増加における物流サプライヤー従業員様への負担増

・店頭販売員のワクチン等に関する個人意見の尊重

ロックダウンにより工場閉鎖、不当解雇の恐れ

⇒賃金、雇用の保証が必要

・物流・・・EC増加による物流委託業者従業員さまの業務負担

・販売・・・店頭販売スタッフの接客業務におけるCOVID-19罹患可能性の増大（健康被害の可能性）

自身の健康情報に対する消費者からの問い合わせ（個人情報保護と消費者への説明責任）

救済メカニズム

- 社内でのシステム構築および多様なノウハウのグループ会社間共有
 - ・手軽な通報システムの構築と周知
- 医療アクセスの確保
- 通報窓口
- 業界イニシアチブ
- 語学上の心理的障壁を取り除く

情報公開について改善すべき点

- 関連会社との認識共有と情報開示レベルの平均化が課題
 - ・アセスメントや人権DDなど、現在の取り組みの情報開示を推進
 - ・サプライチェーンへの調査など
 - ・ホットラインシステムにおいて、あるべき姿としては、当事者にその進捗情報を継続的に知らせるなど、またその実効性について信頼を築く為にも十分な情報を提供すること。

現場の人間の働き方を国際機関へ報告して業界全体の改善
タイムリーな更新

まとめ 人権侵害の可能性と対応①Cause

①「Cause」企業の自らの活動を通じて影響を引き起こす事例

- ・従業員（オフィスだけでなく、生産現場・輸送現場・販売現場・医療現場など）
 - 労働安全衛生、ハラスメント、賃金格差
 - 正しい理解促進のための啓発活動
- ・消費者、社会
 - 製品使用の誤認や健康被害、販売時の直接的な人権侵害（人種・性差・障がい・・・）
 - 使用者の適切な認知のための多言語化やわかりやすい表示など
 - 社内の教育、啓発と行動規範の設定
- ・地域社会や環境
 - 操業に伴う大気排出や排水等による影響や新拠点建設に伴う環境汚染
 - 環境負荷を与えない配慮

まとめ 人権侵害の可能性と対応②Contribute

- ・製品の不適切使用による負の影響拡大（麻薬、抗精神病薬などの乱用、必要のない患者への投薬）

⇒厳格な管理体制を敷く、適正使用の啓発活動

- ・下請けへの無理な値下げ圧力

⇒サプライヤー通報窓で上記問い合わせを受け付け

- ・不適切なマーケティング、広告によるバイアスの植え付けなど

⇒ブランディングについてガイドラインを定める。SNS担当、広告担当への教育、複数人承認体制

- ・M&Aで人権侵害を行う企業を買収

⇒DDの項目に「ビジネスと人権」を追加

- ・サプライヤー従業員からの内部通報で、サプライヤーの経営に改善を働きかけるよう要請されながら有効な手立てを講じない

⇒ライツホルダーの声を聴くシステムの構築。是正措置を行うための専門家による助言

まとめ 人権侵害の可能性と対応③Linkage

- ・ 製品原材料の製造現場で児童労働、強制労働が発生
⇒ Direct Communication、1次以降のサプライヤーに通報、是正を依頼
- ・ 外国人労働者
⇒ 下請け会社の調査、教育
⇒ 製品の言語的・文化的配慮
⇒ 内部通報担当者の教育、対応の徹底
- ・ 製造工場近隣住民への影響
⇒ 市民との意見交換、監査
- ・ サプライチェーン上での負の人権課題（ウィグル問題など）
紛争鉱物（レアメタル）を使用している製品の検査を目的とした販売
⇒ 業界での取り組みのムーブメント構築

まとめ 人権DDの方法

- ・ 自社の行動基準改定 社内・関連企業との共有
- ・ 現地調査、SAQを組み合わせて幅広く監査
 - ⇒ 何度言ってもアンケートに協力してくれない場合は取引見直し
- ・ 自社、サプライヤーの教育（LGBTQなど強制労働以外も注力）
- ・ 便利なアクセスしやすい通報窓口

まとめ COVID-19

- ・ 企業の業績悪化に伴う、外国籍労働者・技能実習生・非正規雇用者などの賃金低下による影響（ロックダウンによる賃金未払い、不当解雇・・・）
- ・ テレワークのできない事業所従業員への影響（感染対策、検査支援）
- ・ 従業員への健康維持や、ワクチン接種有無等の個人情報の保護など
 - ワクチン接種に対する考え方の尊重
- ・ 子育て世帯、高齢家族同居世帯従業員への負担増（業務と家庭）
- ・ サプライチェーン上の影響（飲食産業、輸送産業など）
- ・ EC増加による物流委託業者の負担増

まとめ 救済システム

手軽な通報システムの構築と周知

医療アクセスの確保

通報窓口のアクセスのしやすさ

業界イニシアチブの構築

→社内でのシステム構築および多様なノウハウのグループ会社間共有が重要

→語学・文化上の心理的障壁を取り除くことが重要

まとめ 情報開示

・アセスメントや人権DDなど、現在の取り組みの情報開示を推進

・サプライチェーンへの調査状況などの積極的開示

・ホットラインシステムにおいて、あるべき姿としては、当事者にその進捗情報を継続的に知らせるなど、またその実効性について信頼を築く為にも十分な情報を提供すること。

→現場の人間の働き方を国際機関へ報告して業界全体の改善も必要

→タイムリーな更新が重要

→関連会社との認識共有と情報開示レベルの平均化が課題

3グループ ディスカッション内容

1. 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、皆さん自身で、自社の活動を通じて人権に負の影響を生じさせている/可能性がある事例をご記載ください。(自社の業界外での事例でも結構ですので、ご記載ください。)

2. 1で示された人権侵害の事例において、どのように対応すればいいのでしょうか？

(現状とギャップを考えて頂いてもOKです)

① 「Cause」企業の自らの活動を通じて影響を引き起こす事例

・食品工場での国別人種差別、ハラスメント 特にアジア(中国とベトナム、タイとカンボジア歴史的背景により。)

→外国の方の価値観を理解する。仲良くなる工夫(スポーツ活動等)。トラブルが起きない工夫。(シフトで調整し一緒にしない。なにごととも国ごとに平等にする。等)

・国内のハラスメント→相談窓口。教育。

・従業員のジェンダー等のマイノリティの人権侵害。→気づいていない従業員に知る機会を提供。

・衣料品を梱包するポリ袋が海洋汚染に。燃やした時気候変動に影響。

→バイオマス由来のもの／生分解・海洋分解のものに切り替える。FSC認証されている紙に置き替え。プラを使用しないようにする。

・システムが引き起こす障害、社会への影響。不適切に使われることで人権侵害。

・24時間操業、危険物扱っているという理由で製造現場の女性採用が少ない。女性の働く権利を侵害する可能性。

→職場懇談会やパトロール等でコミュニケーション。現場を見て声を吸い上げる。

・外国人労働者の人権リスク→手順を整備。

1. 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、皆さん自身で、自社の活動を通じて人権に負の影響を生じさせている/可能性がある事例をご記載ください。(自社の業界外での事例でも結構ですので、ご記載ください。)

2. 1で示された人権侵害の事例において、どのように対応すればいいのでしょうか？

(現状とギャップを考えて頂いてもOKです)

② 「Contribute」企業の自らの活動を通じて影響を助長する事例

- ・量販店の物流において、全国一括の特売情報が洩れたりや急な企画により、荷捌きやトラックの手配の長時間労働が悪環境(低温度等)で起こる→**管理者が職場環境に配慮。的確な情報共有**
- ・ジェンダーバイアスに問題がある宣伝をする企業の商品を作る→**知識や情報入手し社内教育。通報窓口**
- ・健康被害、サービス残業、ハラスメント、(自社と取引先)
- ・請負会社での社員に作業中ケガ等を負わせる可能性。
→**職場懇談会やパトロール等でコミュニケーション。現場を見て声を吸い上げる。**
- ・急激なニーズ増加により製造委託先への工数増加、短納期要望し人権侵害するリスク
→**人権配慮したサプライチェーン構築。製造チャネル複数化。**
- ・優秀な人材確保できない、就労機会を提供しきれない
- ・マーケティングで子供へ悪影響

1. 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、皆さん自身で、自社の活動を通じて人権に負の影響を生じさせている/可能性がある事例をご記載ください。(自社の業界外での事例でも結構ですので、ご記載ください。)

2. 1で示された人権侵害の事例において、どのように対応すればいいのでしょうか？

(現状とギャップを考えて頂いてもOKです)

③「Linkage」取引関係によって、企業の事業・製品・サービスと直接結びついている事例

・タイで鶏肉生産、工場の餌に子魚・イワシを使うが、そこで強制労働や児童労働が起り得る

→人権DDでリスクの特定。取引先と話合って進める。

・縫製等委託する海外工場で強制労働、安全衛生、児童労働が起り得る

→しっかり監査ができるスキームを回す(第三者の協力を得る)

・海洋プラスチック問題。→業界をあげてアライアンスに参加しながら、技術等検討。

・サプライヤー(電気等)もみていかななくてはならない。

・新たな価値創造につなげられていない

・パーム油問題

3. どのように人権デューデリジェンスを実施すれば、上記の事例で人権侵害を被っている当事者や地域社会を特定できると思いますか？

- ・まず洗い出しから。プロセスごとの仕組みを検討。(前段に仕事の洗い出しして、それぞれ考える。)
 - ・サプライチェーン全体で考える必要がある。
 - ・監査を受けてご指導いただいたことがある。
 - ・アンケートが思いつくがたくさんの項目で面的な調査をすることが果たして現実的なのか??
-
- ・アメリカの労働局で業界ごとのリスクがリストアップされている。
 - ・かなりの原材料がある中、「ストップしたら事業的に大きい影響がある」ところから優先順位を決めている。
 - ・各国ごとに法規制がスピーディーに進んでいるのでそのスピード感に合わせて検討する。
 - ・国連グローバルコンパクトが出しているアンケートは無料で使うことができる。
 - ・SEDEX監査をまず自社でやってみる。自社ができていないことをサプライチェーンにやってと言えない。

4. Covid-19の影響により、自社のサプライチェーン上において、特に人権への負の影響を被っているのは、どのような人々ですか？

- ・現場の方(リモートワークできない)
- ・ベトナムの縫製工場 解雇も。
- ・(製薬)事業機会となり、研究部門で労働環境悪化。

5. 3と4で示された社会的に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」とは、どのようなものと考えますか？

- ・ES調査等から改善策を見出す。例:手当
- ・取引先から相談できる窓口開設

6. 透明性という点で、自社・関連会社の人権関連の情報公開について改善すべき点を上げてください。

- ・まず開示するところから。
- ・マテリアリティ(何年までにこれをやる。)を社内外に発信。

1. 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、皆さん自身で、自社の活動を通じて人権に負の影響を生じさせている/可能性がある事例をご記載ください。(自社の業界外での事例でも結構ですので、ご記載ください。)

①「Cause」企業の自らの活動を通じて影響を引き起こす事例

化粧品：女性の広告(年齢)で傷付ける。「美」を強調、エイジズム(年齢)、性別のステレオタイプを流布。女性社員が活躍しきれない

物流：冷蔵倉庫(食品を預かる) 顧客からの要望納期に応じて長時間労働発生。子会社従業員、委託会社でも。システム：ハラスメント(派閥)、労働環境悪化(長時間労働)

アパレル：女性管理職が少ない。各種ハラスメント。アパレル不況による不当な異動。ジェンダーバイアスのある商品販売。不良品による人体被害の可能性。差別的なデザイン・表現。ジョブ型雇用。

製薬：臨床試験の管理/品質安全の確保/使用段階での事故防止と対応/個人情報とプライバシー/従業員へのパワハラ/取引先従業員への優越的行為/差別/長時間労働/緊急時の医薬品の安定供給/グローバルヘルスの向上/その他のヘルスケアへのアクセスの改善

化粧品：「美白」概念による人種差別、誤解。多品種少量生産、流行に左右されることによる長時間労働。容器等の多様化による労働条件への影響。

②「Contribute」企業の自らの活動を通じて影響を助長する事例

化粧品：パーム油(化粧品・日用品)、雲母(マイカ)児童労働への加担可能性。外国人技能実習生。若いインフルエンサーを通じて化粧の低年齢化助長。

物流：ドライバー不足。作業委託会社が無理な求人を行い、外国人労働者(在留資格のない)雇用の可能性

システム：サプライヤー企業での労働環境悪化

アパレル：人による作業が多くトレンドを追うことによる長時間労働。衣料品価格の低下による低賃金、外国人労働者。余剰在庫焼却による環境悪化。

製薬：廃棄段階での事故防止と対応/取引先拠点での有害物質の流出/取引先拠点での生物学的海賊行為/強制労働、児童労働/労働安全衛生、労働条件

化粧品：女性向けがメインという概念でジェンダー意識助長

③「Linkage」取引関係によって、企業の事業・製品・サービスと直接結びついている事例

化粧品：身体に関する個人情報漏洩

物流：長期デフレによる食品価格低下による物流費圧縮。運送・荷役会社の低賃金・非正規雇用を招く。

システム：ネットワークを通じた特殊詐欺事件等、SNSでの個人攻撃

アパレル：外注工場での不当労働。汚染。リサイクル。新疆綿の使用リスク(ジェノサイド)

製薬：偽造医薬品流通の撲滅/取引先拠点での有害物質の流出/取引先拠点での生物学的海賊行為/強制労働、児童労働/労働安全衛生、労働条件

化粧品：サプライチェーンの末端の労働条件(把握が難しいが)

※[法務省人権擁護局が発行した資料](#)をご参照ください。(関連の箇所は、添付)

2. 1で示された人権侵害の事例において、どのように対応すればいいのでしょうか?

(現状とギャップを考えて頂いてもOKです)

- ・データ不足でリスクの度合い判定が困難であり情報収集が大事。

- ・化粧品業界で「倫理的な広告・マーケティングのガイドライン」をアップデートする。
- ・業界で消費者の声を拾う。
- ・社内での人権研修を行っているが、マーケッター、社外取引先も含めて人権教育が必要。(ジェンダー、ルッキズムなど)
- ・荷主との作業の平準化に向けた計画策定。(実例：コンビニの便数減少。定時定数の交渉など)
- ・安全衛生委員会の活用
- ・出庫を予測するシステム構築
- ・アパレルでは監査はキーワード。正確な実態把握がまず重要。救済措置、アフターケア。
- ・ブランディング強化(付加価値のある商品)
- ・輸入通関時の特惠、減税(人権に配慮した製品である証明書など)
- ・教育とモニタリングの実施
- ・サプライヤー企業でのモニタリング、キャパシティービルディング
- ・特殊詐欺事件については、情報セキュリティ強化、製品デザイン確認、社会のデジタルリテラシー向上
トレーサビリティが重要。インターネット上での個人情報漏洩、目的外使用は重大問題。
- ・顧客への発信の意識改革を社内教育。
- ・デジタル化による管理強化。製薬業としての人権への貢献(人権の促進)領域の取り組み展開
- ・化粧品業界団体で人権 DD ガイドライン策定

3. どのように人権デューデリジェンスを実施すれば、上記の事例で人権侵害を被っている当事者や地域社会を特定できると思いますか？

- ・化粧品業界で定期的なインターネット調査を実施
- ・化粧品業界でサステナビリティ活動の社会的インパクトを測る活動
- ・作業委託先との契約内容事前確認、抜き打ちの現場監査、従業員インタビューによる実態把握。
- ・利害関係のない第三者機関に監査・調査を依頼。第三者機関の正しい選定
- ・モニタリングが重要
- ・バリューチェーン上で人権被害を受ける人の洗い出し
- ・グローバルな人権ネットワークの活用

4. Covid-19の影響により、自社のサプライチェーン上において、特に人権への負の影響を被っているのは、どのような人々ですか？

- ・化粧品業界：女性消費者の失業
- ・日本向けの縫製工場での突然解雇、賃金カット、日本人のみ帰国して現地従業員が放置された。
- ・巣ごもり需要で食品、物流工場従業員の激務。金銭的補助による士気維持。
- ・影響を受けた業界。システムでのコラボレーション
- ・管理職、顧客先常駐従業員へのケア
- ・COVID19 対応が優先されて、その他の治療・投薬への影響。開発品申請承認遅延による患者さんへの影響
- ・カウンセリング販売が困難になりオンライン購入が増加。物流会社への負担増。

5. 3と4で示された社会的に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」とは、どのようなものと考えますか？

- ・行政側の就職支援などへの協力
- ・DVの相談先としての協力

6. 透明性という点で、自社・関連会社の人権関連の情報公開について改善すべき点を上げてください。

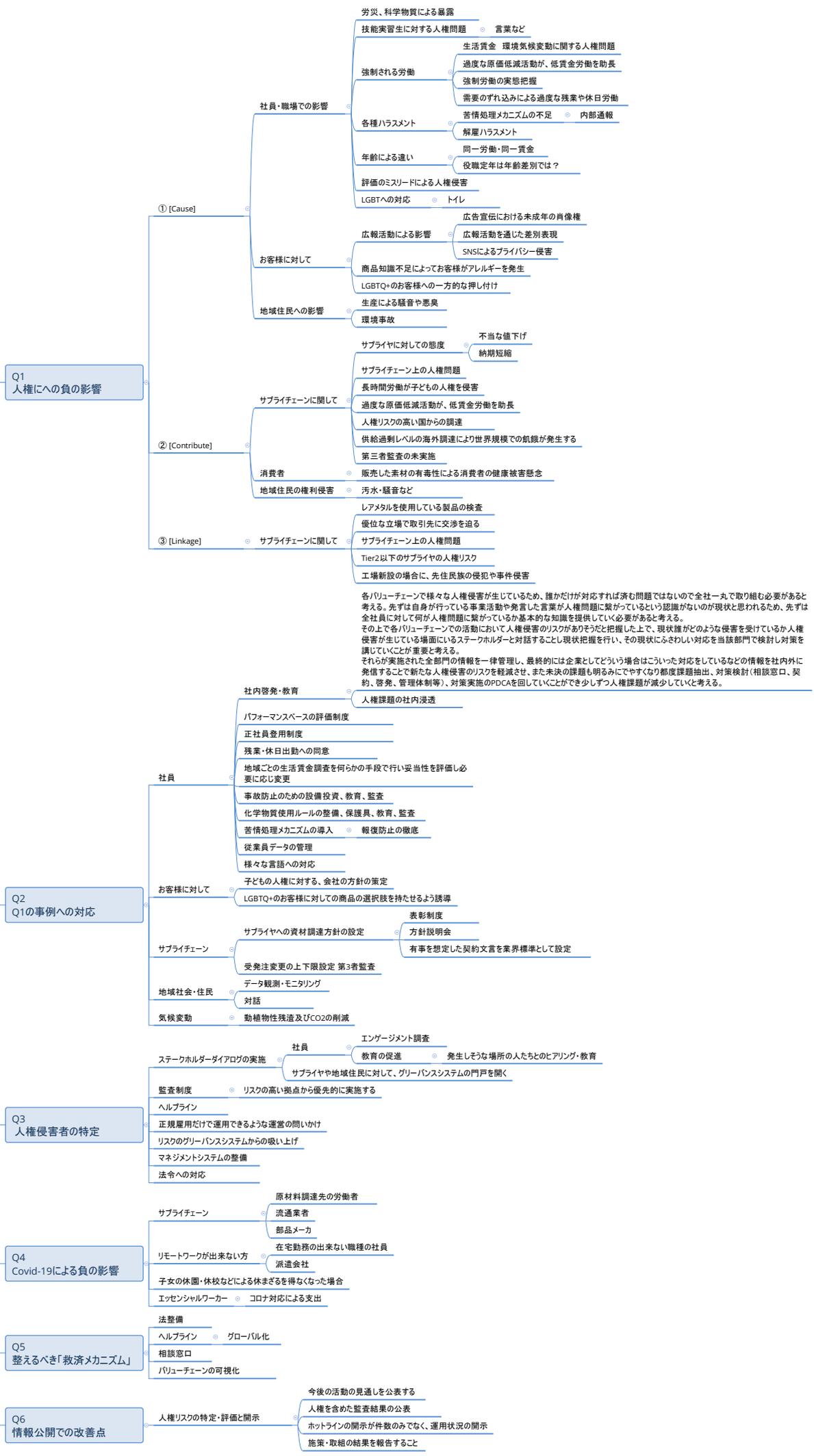
- ・取組実績は開示しやすいが、把握できていない、対策ができていないリスクにはおよび腰

- ・ルール化、方針化で対応が難しい課題への取り組みが滞りがち
- ・経営層が情報公開に後ろ向き（総会屋経験、NPO イメージ等）
- ・問題が浮上してから対応することが多い。第三者機関を利用して透明性を向上させる。
- ・リテラーから開示要求が来て開示した

作成：CRT 日本委員会

以上

SHE 第6回
グループワーク
グループ 6



2021 日本：ステークホルダー ・ エンゲージメントプログラム SHE

第6回 業界を超えたディスカッション

2021年9月9日 13時～15時

グループ番号：7

1. 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、皆さん自身で、自社の活動を通じて人権に負の影響を生じさせている/可能性がある事例をご記載ください。

(自社の業界外での事例でも結構ですので、ご記載ください。)

① 「Cause」 企業の自らの活動を通じて影響を引き起こす事例

- 社員へのSOGIハラスメントやアウティングを含むパワーハラスメント、及びその他のハラスメントや差別など
- 社員への長時間労働・夜勤業務
- 社員の転勤に伴う家族への影響、単身赴任者の子供とのふれあい減少
- 社員の海外勤務での言語や家族へのフォロー不足
- 自社で利用しているポリ袋や自社製品が海洋汚染、気候変動に影響
- 自社製品の消費者への健康被害
- 消費者の個人情報漏洩
- 社員の安全・健康を損なう労災の発生

② 「Contribute」 企業の自らの活動を通じて影響を助長する事例

- ウイグルの強制労働で生産された太陽光パネルを購入し自社で発電
- 委託先海外工場などでの過剰労働・強制労働
- ジェンダーバイアスやルッキズムを助長しかねない広告の商品セールスプロモーション
- 工場近辺の地域住民に対して環境破壊により、健康被害・農業被害・騒音・悪臭・有害物質流出

③ 「Linkage」 取引関係によって、企業の事業・製品・サービスと直接結びついている事例

- 再生可能エネルギーとして、反NDPE方針のバイオマス系再エネを購入・投資
- ウイグルに関する新疆綿の使用での強制労働
- 委託先国内・海外工場での過剰労働・強制労働・搾取（技能実習生など）
- 委託先工場で地域住民に対して環境破壊により、健康被害・農業被害・騒音・悪臭・有害物質流出
- 賞味期限切れなどの商品の消費者への健康被害
- サプライヤーの児童労働・長時間労働(2次、3次サプライヤー)

2. 1で示された人権侵害の事例において、どのように対応すればいいのでしょうか？（現状とギャップを考えて頂いてもOKです）

- 実態調査アンケート実施、社内啓発、ハラスメントの内容と禁止規定・懲戒規定を制定、相談窓口における適切な対応
- 生産体制の見直し、労働時間の見直し、デジタル化での働き方改革
- 外部(国際社会)の専門家などを交えた透明性の高い調査、その調査結果の詳細を全て公開、自信を持って強制労働への関与を否定できないような問題視されているサプライヤーとの取引を中止
- 購入・投資対象の再生可能エネルギーが人権への負の影響がないかを特定・分析・評価, 結果によって購入・投資の実施 or 中止の判断
- サプライチェーンのリスクを把握する体制作り、サプライチェーンとのコミュニケーション
- 広告をおこなう前のレビュープロセスの確立、ガイドラインの策定

3. どのように人権デューデリジェンスを実施すれば、上記の事例で人権侵害を被っている当事者や地域社会を特定できると思いますか？

- 実際に権利を有する人々(ライツ・ホルダー：権利保持者)、人権侵害を受けている/受ける可能性のある人々、の視点を理解するために、その代弁者といえるNGOや関連組織の声を聴くステークホルダーエンゲージメントを実施し、人権侵害を被っている当事者や地域社会を特定する
- 積極的に外部の人の意見を聞く、広く情報収集する
- 社内・社外での事例を共有

4. Covid-19の影響により、自社のサプライチェーン上において、特に人権への負の影響を被っているのは、どのような人々ですか？

- 景気が急激に悪化した産業・業種(外食など)で労働している(弱い立場に置かれている)技能実習生など ⇒ 解雇や賃金の減少に
- 需要が急激に増加した産業・業種(通販・医療品など)で労働している(弱い立場に置かれている)技能実習生など ⇒ 過酷な労働や安全性の低い労働に
- 癌患者など ⇒ 通常の治療が受けられない
- ワクチン未接種の人 ⇒ 差別に
- 在宅勤務のできない人 ⇒ Covid-19に罹患するリスクに
- 経済的に自立していない女性 ⇒ パートナーの在宅勤務が増加する等して家庭内暴力が悪化、失業

5. 3と4で示された社会的に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」とは、どのようなものと考えますか？

- 有識者(ビジネスと人権分野の専門家)との意見交換(ダイアログ)により、独りよがり陥るのを回避し、取り組みを効果的なものとする
- 自社、及びサプライチェーンでのホットライン(内外からの苦情・相談・通報などを受け付け、対応する窓口)の設置・対応システム作り
- 適正な雇用・賃金
- 精神衛生上への配慮
- 社内・社外での事例を共有

6. 透明性という点で、自社・関連会社の人権関連の情報公開について改善すべき点を上げてください。

- 自社がどのように人権に関するリスクを評価し、どのようにその予防や改善に取り組んでいるのか、全てのステークホルダーに対して十分に説明
- 救済メカニズム(ホットライン)の状況などを開示
- 「独立した第三者」による検証や意見の取り入れ

1. 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、皆さん自身で、自社の活動を通じて人権に負の影響を生じさせている/可能性がある事例をご記載ください。

①「Cause」企業の自らの活動を通じて影響を引き起こす事例

【オフィスや工場】

- SOGI ハラスメントやアウティングを含むパワーハラスメント、及びその他のハラスメント
- 職場における差別（特にアジア地域で人種差別がある）
- 長時間労働・夜勤業務・休日出勤
- 国内外の転勤に伴う家族への影響、単身赴任者の子供とのふれあい減少
- 工場現場で従業員の安全・健康を損なう労災の発生（特に外国人労働者）
- 女性社員が十分に活躍できていない（女性管理職の少なさ）

【消費者、利用者、地域社会】

- 自社製品の品質や製品表示に問題があることにより、消費者の健康被害を引き起こす
- 自社開発のシステムが社会全体に引き起こす障害、又は不適切に使用されることによる人権侵害
- 消費者の個人情報漏洩やプライバシーの侵害
- 広告や宣伝を通じた差別表現や性別のステレオタイプの流布
- 自社店舗先で販売員によるバイアスのある接客
- 自社で利用しているポリ袋や自社製品が海洋汚染を引き起こし、気候変動に影響している
- 自社工場の操業による地域社会への負の影響（公害など）

②「Contribute」企業の自らの活動を通じて影響を助長する事例

- 業界全体でジェンダーバイアスやルッキズムを助長しかねない広告の商品セールス、プロモーション
- 取引先に対する不当な価格交渉、急な企画の変更、工数の増加、無理な納期短縮により、物流会社や製造委託先の現場で過重労働や長時間労働を引き起こしている
- 業界全体で製品の価格の低下により、生産現場における低賃金・長時間労働の蔓延化

③「Linkage」取引関係によって、企業の事業・製品・サービスと直接結びついている事例

- 再生可能エネルギーとして、反 NDPE 方針のバイオマス系再エネを購入・投資
- ウィグルの強制労働で生産された太陽光パネルを購入し自社で発電
- ウィグルの強制労働で生産されたコットンを購入し自社で使用
- M&A 先における人権課題
- 人権認識が低い企業とのジョイントベンチャー
- サプライヤーの工場での低賃金、長時間労働、過剰労働、児童労働、強制労働
- サプライヤーの工場が引き起こした公害による住民に対する健康被害

※[法務省人権擁護局が発行した資料](#)をご参照ください。（関連の箇所は、添付）

2. 1で示された人権侵害の事例において、どのように対応すればいいのでしょうか？

- 社内に限らず、社外取引先に対する人権教育の実施
- 広告・宣伝に関するレビュープロセスとガイドラインを確立する
- サプライヤー通報窓口を設置し、コンプライアンス違反を防止する
- 取引先と作業の平準化に向けた計画策定
- デジタル化での働き方改革の実施

- 自社工場、製造委託先、国内外のサプライヤーに対して労働実態調査アンケートの実施
- ハラスメントの内容と禁止規定・懲戒規定を制定し、社内に普及・浸透させる
- 購入・投資対象の再生可能エネルギーが人権への負の影響がないかを特定・分析・評価する
- 安全衛生委員会の活用

3. どのように人権デューデリジェンスを実施すれば、上記の事例で人権侵害を被っている当事者や地域社会を特定できると思いますか？

- 実際に権利を有する人々(ライツ・ホルダー：権利保持者)、人権侵害を受けている/受ける可能性のある人々の視点を理解するために、その代弁者といえる NGO や関連組織の声を聴くステークホルダーエンゲージメントを実施し、人権侵害を被っている当事者や地域社会を特定する
- 積極的に外部の人の意見を聞く、広く情報収集する
- 社内・社外での事例を共有

4. Covid-19 の影響により、自社のサプライチェーン上において、特に人権への負の影響を被っているのは、どのような人々ですか？

- 景気が急激に悪化した産業・業種で労働している社会的に脆弱な立場に置かれている労働者(非正規労働者や技能実習生など)
- 癌患者やワクチン未接種の人
- 在宅勤務のできない人、エッセンシャルワーカー
- 経済的に自立していない女性(家庭内暴力)
- 物流工場従業員の激務

5. 3と4で示された社会的に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」とは、どのようなものと考えますか？

- 有識者(ビジネスと人権分野の専門家)との意見交換(ダイアログ)により、独りよがりになるのを回避し、取り組みを効果的なものとする
- 自社、及びサプライチェーンでのホットライン(内外からの苦情・相談・通報などを受け付け、対応する窓口)の設置・対応システム作り
- 適正な雇用・賃金
- 精神衛生上への配慮
- 社内・社外での事例を共有

6. 透明性という点で、自社・関連会社の人権関連の情報公開について改善すべき点を上げてください。

- 自社がどのように人権に関するリスクを評価し、どのようにその予防や改善に取り組んでいるのか、全てのステークホルダーに対して十分に説明
- 救済メカニズム(ホットライン)の状況などを開示
- 「独立した第三者」による検証や意見の取り入れ
- ルール化、方針化で対応が難しい課題への取り組みが滞りがち
- 取組実績は開示しやすいが、把握できていない、対策ができていないリスクにはおよび腰
- 問題が浮上してから対応することが多い。第三者機関を利用して透明性を向上させる。