



労務コンプライアンス

Human resources (HR) Compliance

# 2022年は「ヒト」の時代！ 時流を読む～人権デューディリジェンス～

一般社団法人労務コンプライアンス協会

※この資料は法務省人権擁護局「今企業に求められる  
「ビジネスと人権」への対応」を参考に作成しています



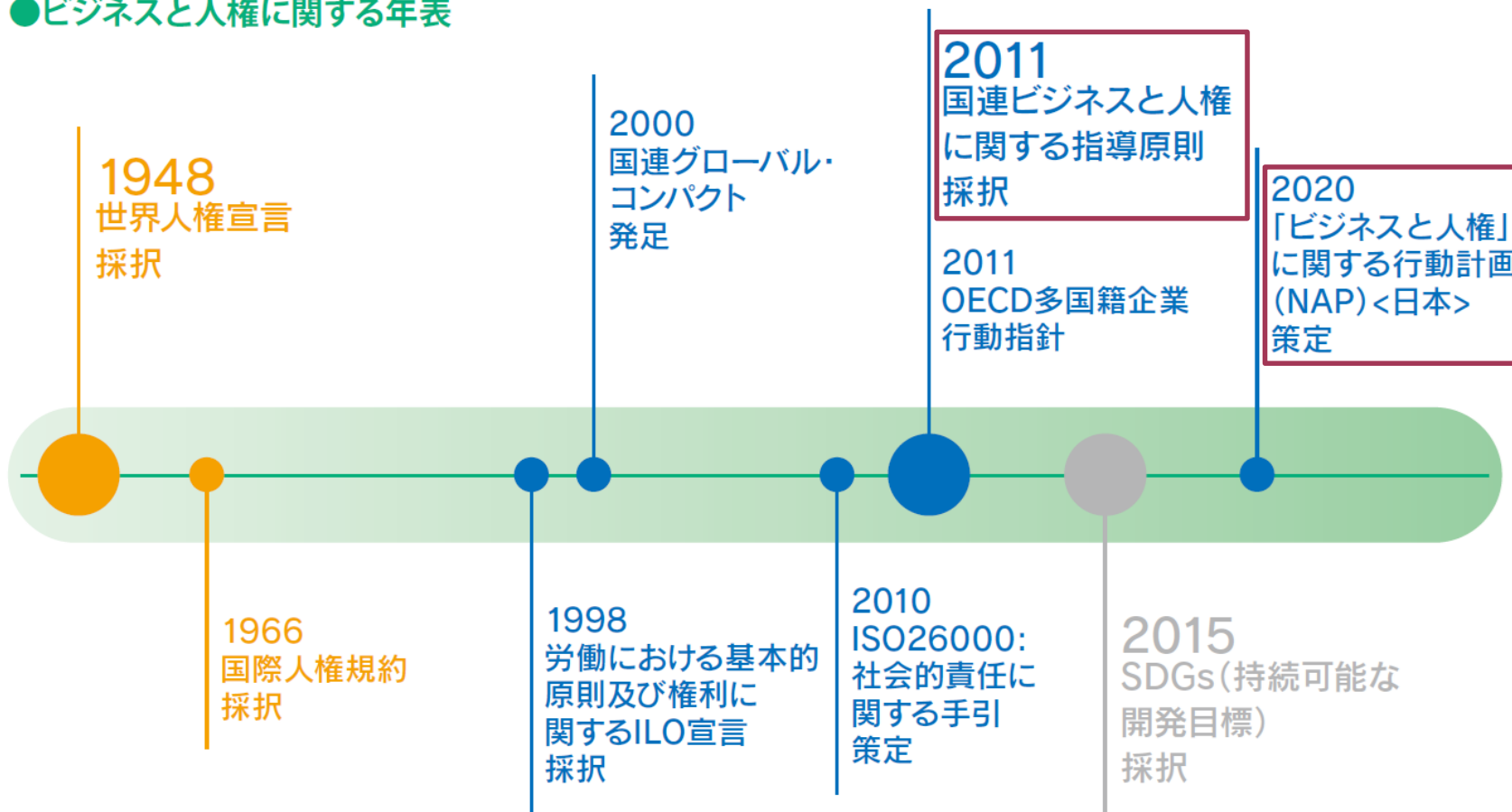
# 1. 「ビジネスと人権」

## 「人権」への注目の高まり

- グローバル化の進展により、企業活動が地球環境や生活に及ぼす影響が拡大している
- 企業が自社の利益を優先した結果、様々な社会問題が発生
  - ・ 倫理観の軽視
  - ・ コーポレート・ガバナンスの軽視
  - ・ コンプライアンスの軽視
  - ・ サプライチェーン上の人権などの軽視
  - ・ 環境破壊やそれに伴う健康被害
  - ・ 製品やサービスの偽装
  - ・ 顧客情報の漏洩
- 特に1990年代以降、\*先進国のグローバル企業が途上国で事業展開する際の問題が発生
  - \*強制労働・児童労働、環境破壊といった事例の報告

企業はステークホルダー（消費者、労働者、顧客、取引先、地域社会、株主など）から特に人権尊重に関する課題への対応が求められている

## ●ビジネスと人権に関する年表



出典：法務省人権擁護局資料より

1990年代後半から2010年代初頭にかけて、企業が尊重すべき労働における基本的な権利に関する国際的な基準や、企業と人権に関する国際的なフレームワークの整備が進む

## 国別行動計画（NAP）の策定

- 2011年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」のもと、各国で「ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）」の策定が奨励された
- 日本では、2016年に政府がNAP策定を表明
  - ➔ 現状把握調査、有識者による諮問委員会及び各関係者による作業部会の設置、優先分野と重点的に検討する事項の特定などを実施
- 2020年10月、日本の「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」が公表

## 日本のNAP

政府による各種施策の記載とともに、企業が企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有と人権デューディリジェンスを導入することへの期待が表明された

政府・地方公共団体、企業、社会全体によるビジネスと人権に関する理解促進と意識向上、サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備、救済メカニズムの整備及び改善という基本的な考え方のもとに、分野別行動計画が設定されている

## 日本のNAPにおける分野別行動計画

- 労働（ディーセント・ワークの促進など）
- 子どもの権利の保護・促進
- 新しい技術の発展に伴う人権
- 消費者の権利・役割
- 法の下での平等  
（障害者、女性、性的指向・性自認など）
- 外国人材の受入れ・共生

上記の横断的事項と下記の国連による指導原則の3つの柱に沿った個別事項が体系づけて整理され、分野別行動計画が設定されている

「人権を保護する国家の義務」

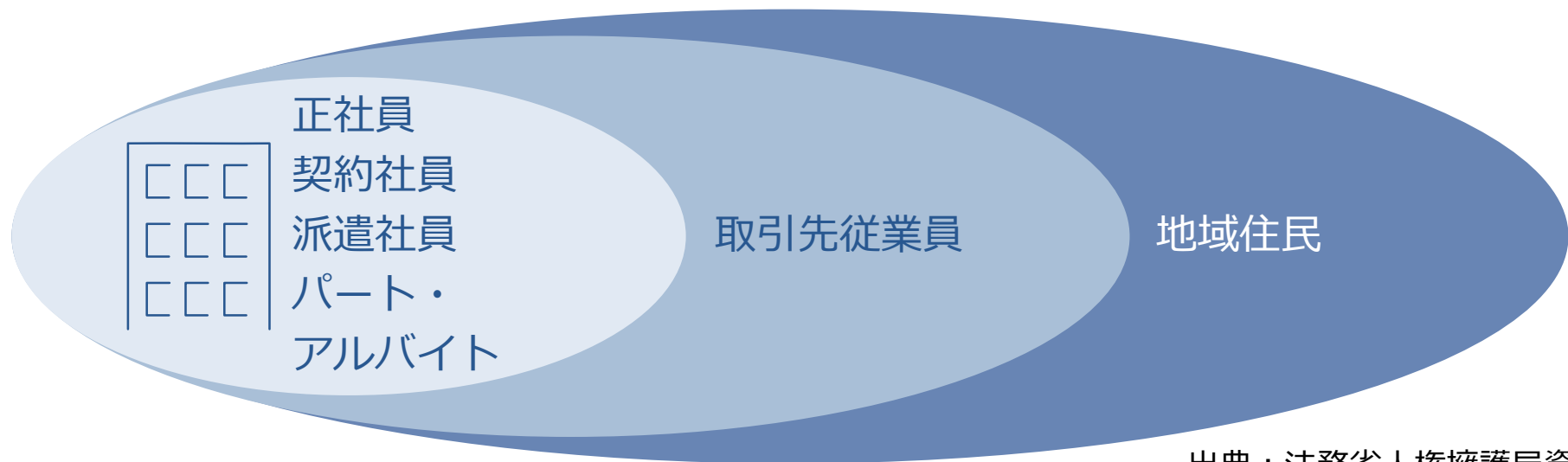
「人権を尊重する企業の責任」

「救済へのアクセス」

## 企業が尊重すべき人権の主体

企業は、全ての従業員（正社員のほか、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート社員などを含む）だけでなく、取引先従業員や顧客・消費者や事業活動が行われる地域住民など、事業活動に関わる全ての人の人権を尊重しなければならない

### ■ 企業が人権への影響を考慮すべき対象



出典：法務省人権擁護局資料より



## 企業が人権に影響を及ぼす形態

企業自らが直接的に引き起こしている人権侵害だけでなく、  
間接的に負の影響を助長したり関与している（事業・製品・サービスと結びついている）  
人権侵害についても対応する必要がある

出典：法務省人権擁護局資料より

### ■ 人権に関するリスク

人へのリスク



放っておくと…




























企業へのリスク





## 企業が尊重すべき人権の分野

1  賃金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金	10  居住移転の自由	居住移転の自由	18  ジェンダー	ジェンダー (性的マイノリティを含む)に関する人権問題
2  労働時間	過剰・不当な労働時間	11  結社の自由	結社の自由	19  表現の自由	表現の自由
3  労働安全衛生	労働安全衛生	12  外国人労働者	外国人労働者の権利	20  先住民族・地域住民の権利	先住民族・地域住民の権利
4  社会保障	社会保障を受ける権利	13  児童労働	児童労働	21  環境・気候変動	環境・気候変動に関する人権問題
5  パワハラ	パワーハラスメント (パワハラ)	14  テクノロジー・AI	テクノロジー・AIに関する人権問題	22  知的財産権	知的財産権
6  セクハラ	セクシュアルハラスメント (セクハラ)	15  プライバシーの権利	プライバシーの権利	23  賄賂・腐敗	賄賂・腐敗
7  マタハラ パタハラ	マタニティハラスメント/ パタニティハラスメント	16  消費者の安全と知る権利	消費者の安全と知る権利	24  サプライチェーン管理の不徹底	サプライチェーン上の人権問題
8  ケアハラ	介護ハラスメント (ケアハラスメント)	17  差別的対応・表現	差別	25  救済へのアクセス	救済へアクセスする権利
9  強制的な労働	強制的な労働				

出典：法務省人権擁護局資料より



## 2. 「SDGsとESGとの関係」

SDGsの目標は全て「人権の尊重」を包含しており、人権はSDGs全体を支える  
フレームワーク

- 貧困の撲滅（生きる権利）
- 飢餓の撲滅（食べる権利）
- 教育の権利
- ジェンダー平等
- クリーンな水やエネルギーを得る権利
- 労働者の権利
- 格差解消（差別されない権利）
- サプライチェーン上の権利
- 気候変動・環境汚染で生活を侵害されない権利
- 平和・法の下での平等 など

「ビジネスと人権」に関する行動計画によると・・・

SDGsの実現に向けた取り組みの一つとして位置づけ

SDGsの達成への貢献

E : Environment (環境)

S : Social (社会)

G : Governance (企業統治)

ESGのうち「S」にはダイバーシティや労働分野における問題などの人権課題が含まれる。  
キーワードは「ディーセント・ワーク」「多様性、公平性」など

## 【参考】

ESG投資では、環境や人権などの問題にどれだけ企業が取り組んでいるかを考慮して、これらを投資基準とします。



### 3. 「尊重すべき人権とリスク」

出典：法務省人権擁護局資料より

## (1) 賃金の不足・未払、生活賃金

使用者があらかじめ労働契約や就業規則で定められた賃金を、所定の支払日に支払わないこと

使用者が法律で定める最低賃金額に関わらず、労働者とその家族が基本的ニーズを満たすために十分な賃金（生活賃金）の支払いを行わないこと

(参照) 東京労働局ウェブサイト「未払い賃金とは」・ILOウェブサイト「賃金、給付に関するQ&A」  
Living Wage Foundation ウェブサイト

- 賃金：定期賃金／退職金／一時金（賞与・ボーナス）／休業手当／割増賃金／年次有給休暇の賃金（労働法第39条）／その他労働法第11条に定める賃金に当たるもの
- 最低賃金：「労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的」として設定される賃金（最低賃金法第1条）

## (1) 賃金の不足・未払、生活賃金

### ■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- 事業を行う営業地域の最低賃金を確認せず、基準に満たない賃金を支払う
- 管理者が、まだ残業中の労働者のタイムカードを終業時刻に合わせて打刻し残業代を支払わない
- 深夜残業したにもかかわらず、割増賃金が一部しか支払われない
- 退職者が賃金の支払を請求したにもかかわらず、規定の給料日までに支払わない  
⇒使用者は請求から7日以内に賃金を支払う義務が課されている（労働基準法第23条）
- 労働者とその家族が生活する地域の物価を勘案せず、またその家族の平均生活費を考慮せず賃金を決定する



## (2) 過剰・不当な労働時間

週8時間×5日の労働時間に加え、36協定で定める時間外労働の上限（月45時間・年360時間）を超えて、臨時的な特別の事情なしに、労働させること  
適切な休憩の取得を妨げること

（参照）厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

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

## (2) 過剰・不当な労働時間

### ■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- 繁忙期に長時間労働が続いた結果、鬱病を発症
- 人手不足により8時間以上連続して業務が続き、適切な休憩を取得できない
- 取引先が納期の直前に注文内容を変更し、サプライヤー内部における長時間労働を誘発
- 裁量労働制をとっているからといって法定労働時間の総枠を超えた時間数を時間外労働と認めない
- 非正規雇用の労働者に対して労働時間の上限を考慮しない

## (3) 労働安全衛生

労働に関係して負傷及び疾病（人の身体、精神又は認知状態への悪影響）が発生すること  
快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じた労働者の安全と健康の確保が行われない  
こと

（参照） JIS Q 45001 : 2018 (ISO 45001 : 2018) : 労働安全衛生マネジメントシステムー 要求事項及び利用の手引

### ■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- 就業中に転倒、転落、怪我をする可能性があることへの対策を行わない
- 工場内の換気不足による衛生状態の悪化を放置する
- 従業員が定期健康診断を受診できない
- 取引先の労働環境が劣悪であることを知りながら改善要請をせず取引を継続する
- 新型コロナウイルス感染症等への従業員の感染を防止するための対策を講じない

## (4) 社会保障を受ける権利

傷病や失業、労働災害、退職などで生活が不安定になった時に、健やかで安心な生活を継続するために、健康保険や年金、社会福祉制度などの仕組みによる現金・現物等の給付に差別なくアクセスする権利が侵害されること

(参照) 国際人権規約／厚生労働白書

- 日本の社会保障制度は、国籍に関係なく、日本国内に居住していれば原則として日本国籍がある者と同様に適用される

### ■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- 労働者に対し、契約上合意された業務災害手当を給付しない
- 企業が労働者に対して、差別的な加入要件をもつ民間の団体保険プランを提供する
- 社会保険の加入要件を満たしている可能性があるにもかかわらず、「パート社員は社会保険に入ることができない」と伝える

## (5) パワーハラスメント

パワハラ3つの要件は、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであり、③労働者の就業環境が害されるもの  
(改正労働施策総合推進法第30条の2)

単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした、又はそのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行又はその脅威

(参照) 厚生労働省「パワーハラスメントの定義について」  
仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約 (ILO第190号条約)

## (5) パワーハラスメント

### ■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- 皆の前で起立させたまま、大声で長時間怒鳴り続ける
- 部下が仕事ができない人間であると決めつけ、何の説明もなく役職に見合った業務を与えない
- 不要不急にもかかわらず、休みの日や夜間に出勤を要請する
- 簡単な仕事だけを要求すること（過小な要求）
- 取引先従業員に対して、納品物の不満について長時間電話で怒鳴り続ける

## (6) セクシュアルハラスメント

職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること

(参照) 厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）」

- 「職場」：労働者が業務を遂行するところ（取引先事務所、業務上の移動車中等含む）
- 「性的な言動」：性的な内容の発言（性的な内容の情報やうわさを流布すること、性的な事実関係を尋ねることなど）、性的な行動（性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など）（雇用機会均等法第11条）
- 「ジェンダーに基づく暴力及びハラスメント」とは、性若しくはジェンダーを理由として個人に向けられた暴力及びハラスメント又は特定のジェンダーの個人に対して不均衡に影響を及ぼす暴力及びハラスメントをいい、セクシュアルハラスメントを含む
- 女性から男性に対する、又は同性に対する性的な言動などもセクハラに含まれる



## (6) セクシュアルハラスメント

### ■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- 必要なく身体へ接触したり、食事やデートに執拗に誘う
- 性的な事実関係を尋ねたり、個人的な性的体験談を話す
- 業務用パソコンでアダルトサイトを閲覧し、それを見た同僚が苦痛に感じて業務に専念できない

## (7) 外国人労働者の権利

外国人であることを理由に賃金、労働時間その他の労働条件において差別的な扱いを受けること

(参照) 厚生労働省「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」

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

## (8) 外国人労働者の権利

### ■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- 日本国籍でないことのみを理由に、外国人求職者の採用面接への応募を拒否する
- 労働契約の締結に際し、日本語が理解できない外国人労働者に対して、労働条件等を日本語でのみ提示する
- 外国人労働者の旅券、在留カードを保管する
- 外国人労働者の退職時に当人の権利に属する金品を返還しない
- 外国人労働者から求めがあった場合に、他の労働者との待遇の相違の内容及び理由についての説明を怠る
- 外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等の体制整備を行わない
- 女性である外国人労働者の妊娠、出産等を理由として解雇する
- 外国人労働者を健康指導・健康相談の対象から外す

## (9) ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題

生物学的・社会・文化的な性別役割に基づいて、就職の機会や賃金、労働環境などの待遇において差別又は不当な扱いを受けること

LGBTなど、性的指向や性自認におけるマイノリティ当事者が、職場での日常的な差別や就職活動等で不利益を被ること

(参照) 厚生労働省「職場と性的指向・性自認をめぐる現状」

### ■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- 男女間で賃金等の待遇に格差が生じている
- 「男性のみ募集」「女性のみ募集」という求人のため、性別や性自認が原因で希望職種での就職活動ができない
- 就職活動の際、履歴書の性別の記載義務により就職機会が限定されたり、採用側から「詐称ではないか」などの不当な扱いを受けたりする

## (9) ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題

- 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例（続き）
- 女性や性的マイノリティ当事者に対して、結婚や出産などライフイベントの予定を就職活動の面接で尋ねる
- 性的指向や性自認を理由に内定取り消し、異動の強要、解雇などをする
- 性的指向や性自認によって給与体系や賃金に差が生じる
- 妊娠、出産を理由に昇進の機会を与えられない
- 職場環境内での理解が進んでおらず、性的指向や性自認に基づくいじめや偏見、ハラスメントが生じている
- アウティング（本人の同意なく性的指向・性自認に関することを第三者に暴露すること）
- トイレや更衣室、専用相談窓口など設備や、職場の行動基準、サプライヤーの人権ポリシーなど制度的・政策的支援が整っていないため、企業側に相談できない／相談しても不適切な対応をされる

## (10) サプライチェーン上の人権問題

企業のサプライチェーン上で人権侵害が発生すること

- 指導原則では、自社内部で発生しうる人権に関するリスクのみならず、サプライチェーン（原料生産・調達から、製品・サービスが消費者の手に届き使用・廃棄されるまでの一連のプロセス）全体で発生しているリスクに対しても対応することが求められている

### 【サプライチェーンにおける人権侵害の主なパターン】

- 取引先において人権侵害が発生（例：原料調達先において児童労働が発生）
- 取引先間（取引先とその下請企業間等）で人権侵害が発生  
（例：取引先従業員により、その下請先企業の従業員に対するハラスメントが発生）
- 自社の製品・サービスが人権を脅かす用途で使用される事態が発生  
（例：金融関連企業が、住民の強制立退きを推し進める企業に金銭を貸し付ける、自社製品が非正規軍に利用され住民が虐殺される）

## (10) サプライチェーン上の人権問題

### ■ 企業活動に関連する人権に関するリスクの事例

- 自社の原料の調達先の工場において、労働者が劣悪な環境での労働を強いられていた
- 取引先従業員が下請企業従業員に対してセクハラを行っていた
- 人権侵害に加担していることが明白な企業に対して、金銭の貸付を行った
- 医療機器メーカーの超音波技術が、途上国の農村地帯において女兒と判別された胎児の中絶に使用される





## 4. 「人権に関する取り組み」

出典：法務省人権擁護局資料より

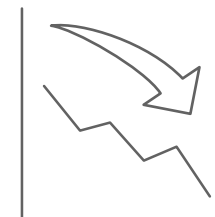
## 人権に関する取組が事業活動に与える影響

(人権に関する 取組の充実による) ポジティブな影響	業績への 影響	売上の 増加	(a) 新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化
		コスト の減少	(b) 採用力・人材定着率の向上 (≒採用コストの減少)
			(c) 生産性の向上
	企業価値への影響		(d) ブランド価値の向上
			(e) 株式等価値の上昇



## 人権に関する取組が事業活動に与える影響

(人権に関する取組の不足による) ネガティブな影響	業績への影響	売上の減少	(f) 商品等の差別的要素や欠陥による販売停止・事業撤退
			(g) 従業員離反による事業停滞・事業停止
			(h) 既存顧客や政府との取引停止
			(i) 不買運動の発生
	コストの増加	(j) 罰金の発生	
		(k) 訴訟提起・損害賠償の発生	
		(l) 採用力・人材定着率の低下 (≡採用コストの増加)	
	企業価値への影響	(m) ブランド価値の毀損	
		(n) 株価の下落	
(o) ダイベストメント (投資の引揚げ)			



## 企業が行うべき人権に関する取組の全体像

自社事業による 人権への負の影響 を防止・軽減する ための取組	(a) 方針によるコミットメント (人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント)
	(b) 人権デューディリジェンスの実施 (人権への影響を特定し、防止し、軽減し、どのように対処するかについて責任を持つ)
	(c) 救済措置 (企業が引き起こし、又は助長する人権への負の影響に対して救済を可能にするプロセス)

## 自社事業による人権への負の影響を防止・軽減する取組

分類		主な取組の例		
(a) 方針によるコミットメント	人権方針の策定	(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自社人権方針（人権ポリシー）の作成・公開</li> <li>● 人権への取組の責任者を含むマネジメント体制の説明など</li> </ul>	
(b) 人権デューディリジェンスの実施	人権への影響評価	(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人権への負の影響の特定・分析・評価</li> </ul>	
	(顕在的・潜在的な負の影響に対する) 予防／是正措置の実施	教育・研修の実施	(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人権研修の実施</li> <li>● ダイバーシティに関する社内啓発活動の実施など</li> </ul>
		社内環境／制度の整備	(4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各種社内制度（人事・評価・働き方等）の変更・改善</li> <li>● バリアフリー設備の導入など</li> </ul>
	サプライチェーンの管理	(5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「サプライヤー行動規範」の策定</li> <li>● 持続可能な責任ある原料の調達など</li> </ul>	

## 自社事業による人権への負の影響を防止・軽減する取組

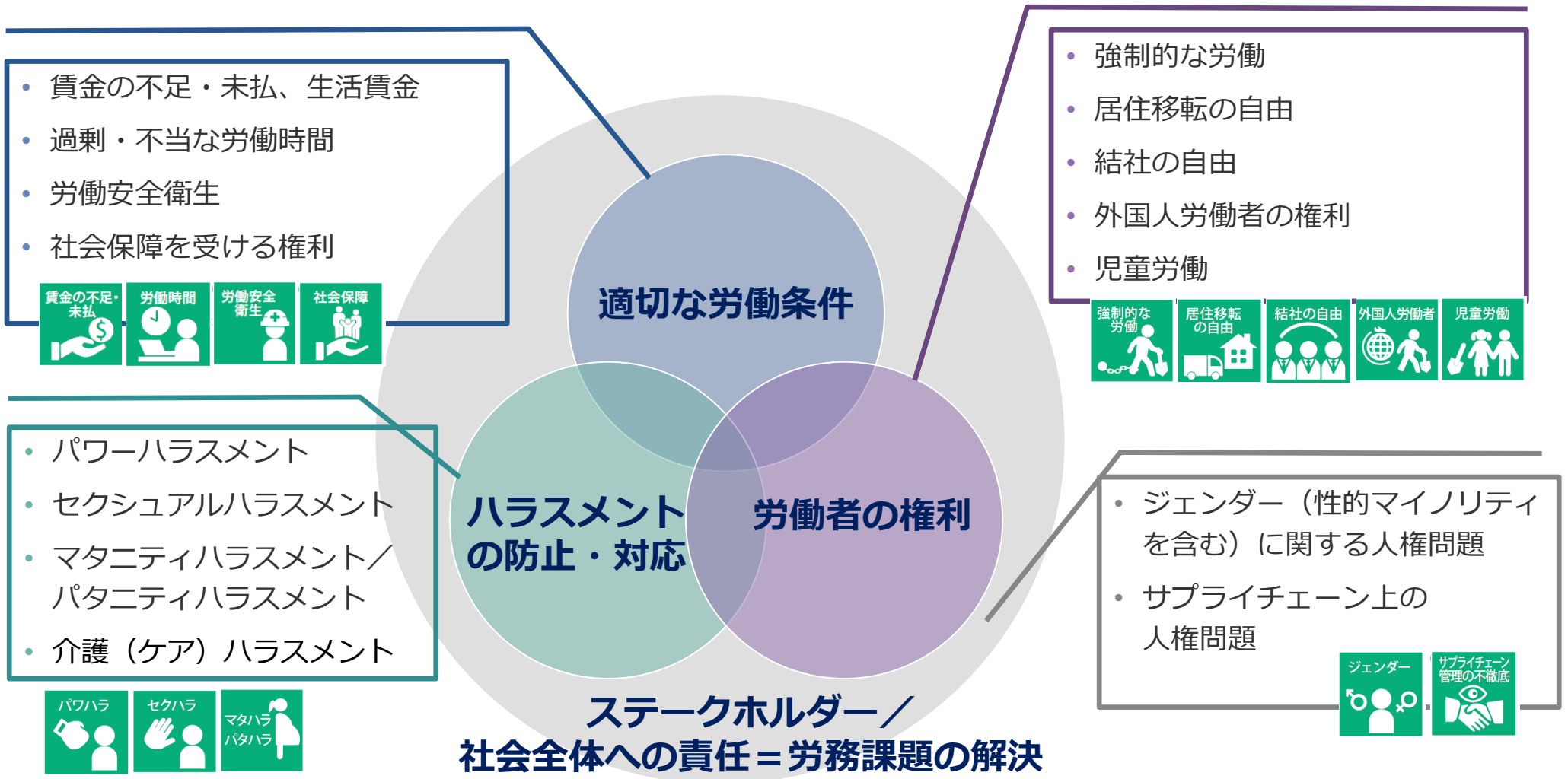
分類		主な取組の例	
(b) 人権デューディリジェンスの実施	モニタリング（追跡調査）の実施	(6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期的な従業員／取引先アンケートの実施</li> <li>● 従業員の勤務状況／労働時間のモニタリング／労働組合との意見交換など</li> </ul>
	外部への情報公開	(7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人権報告書／サステナビリティ報告書等の作成・公開</li> <li>● 人権に関するリスクの評価結果に関する情報公開など</li> </ul>
(c) 救済措置	（実際に引き起こされた負の影響に対応するための）苦情処理メカニズムの整備	(8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社内向けホットライン（苦情／相談窓口）の設置</li> <li>● サプライヤー向けホットライン（苦情／相談窓口）の設置</li> <li>● お客様相談室の設置など</li> </ul>



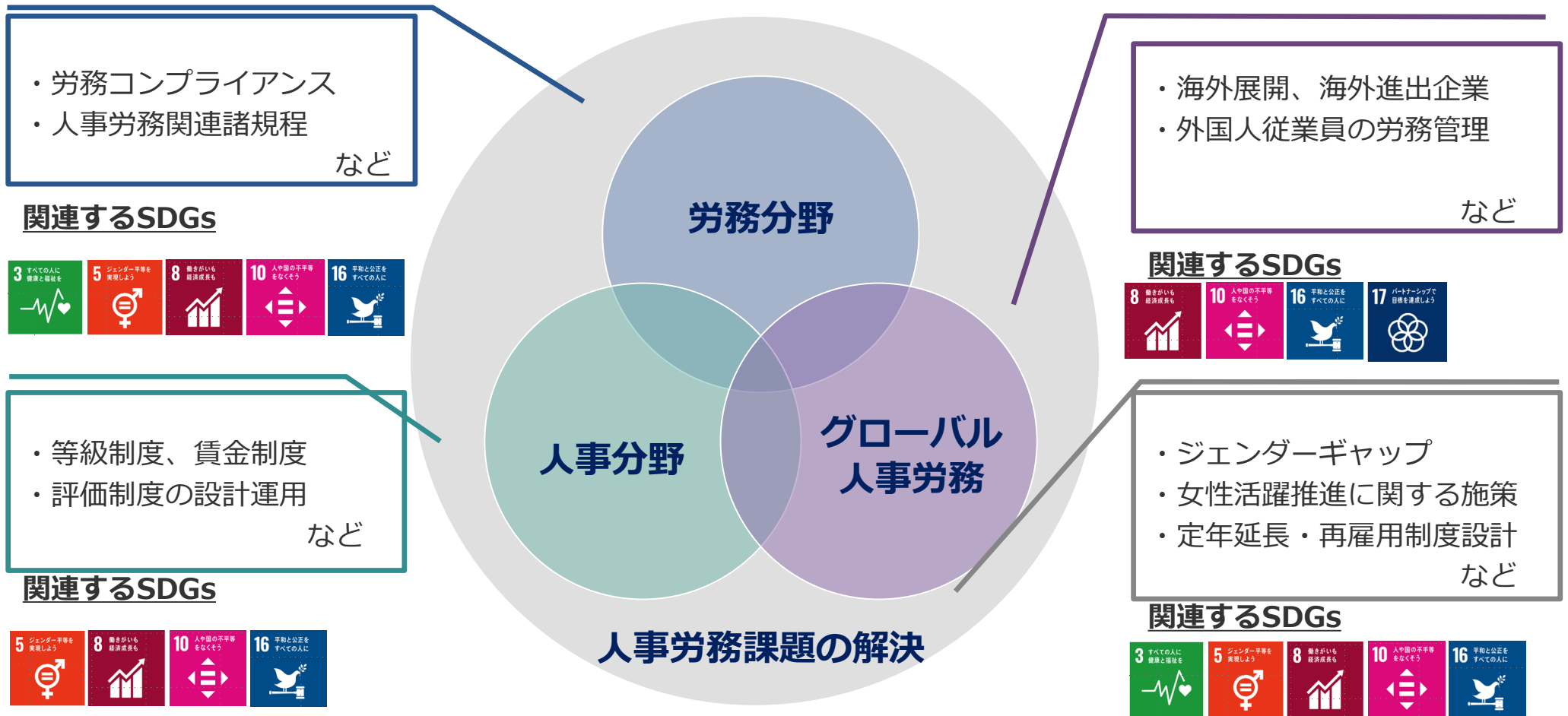
## 5. 「労務コンプライアンス調査と 人権デューディリジェンス」



## 企業が尊重すべき人権の分野

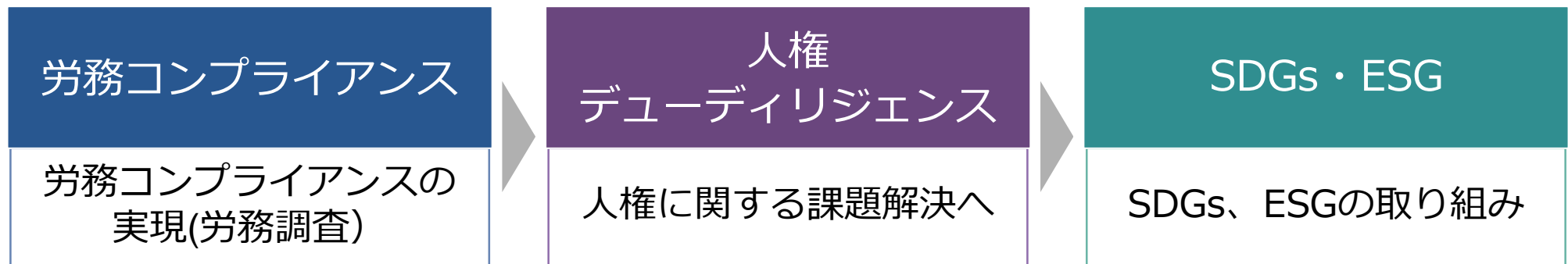


## SDGsと人事労務分野



## 労務コンプライアンスと人権、SDGs、ESG

人権デューディリジェンスで労務コンプライアンス調査を使い、  
人権への取り組みを強化する



労務コンプライアンス調査を、IPOやM&Aから人権デューディリジェンスへと  
拡大し、企業の成長を実現していく

## 一般社団法人 労務コンプライアンス協会

代表理事	岡田 烈司 葛西 美奈子 向井 蘭
理事	福田 芳明 安藤 幾郎 岡部 正治 小沼 友宏
監事	岡部 浩二 (公認会計士)
設立	2021年3月30日
所在地	〒104-0031 東京都中央区京橋2-2-1 京橋エドグラン19階 TEL : 03-6281-9810(代) / FAX : 03-5255-9811
e-mail	roumu-compliance-a@miraic.jp (担当宛)
URL	<a href="https://roumu-compliance.jp/">https://roumu-compliance.jp/</a>
発起人	

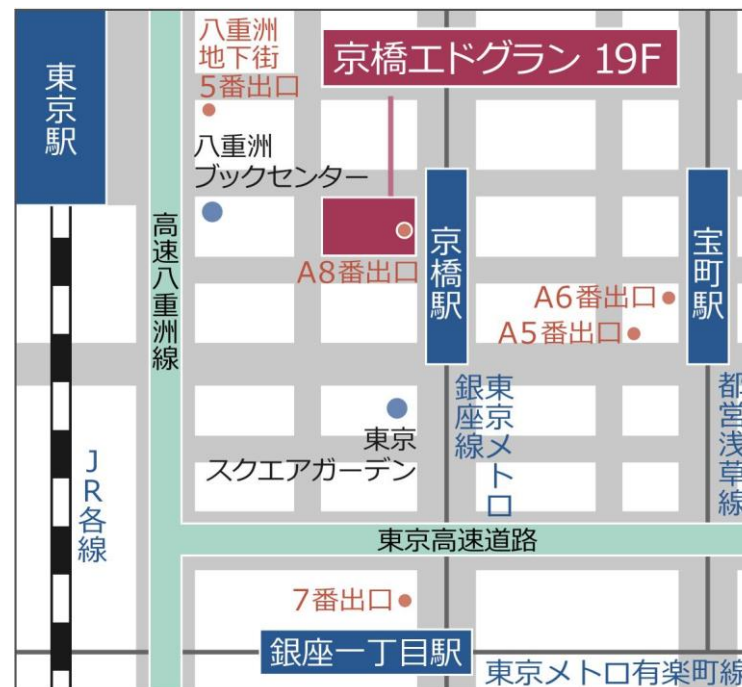
 未来コンサルティンググループ

 Labor-Management.net | かきつばた  
労務ネット | 杜若経営法律事務所

### <アクセス>

東京都中央区京橋2-2-1 京橋エドグラン19階  
TEL : 03-6281-9810

東京メトロ銀座線 京橋駅直結 7番/8番出口  
東京メトロ有楽町線 銀座一丁目駅 徒歩5分7番出口  
都営浅草線 宝町駅 徒歩3分 A5番/A6番出口  
JR各線 東京駅 徒歩5分 八重洲地下街5番出口



※本文書は、一般社団法人労務コンプライアンス協会が著作権その他の権利を有する営業秘密です。当法人の許可なく複製し利用すること、また漏洩することは「著作権法」「不正競争防止法」によって禁じられております。



# 労務コンプライアンス

Human resources (HR) Compliance