

食品企業向け人権尊重の取組のための手引き 参考資料編



令和5年12月
農林水産省
大臣官房新事業・食品産業部

本参考資料について

本参考資料は「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」本編に沿って人権尊重の取組を行う際に参考となる情報を紹介したものです。本編の内容に対応した順に紹介しています。あくまで本編の参考資料であり、取り組むべき人権侵害リスクの種類・内容等は必ずしも本参考資料で取り上げているものに限られません。

また、本参考資料に記載の取組例は一例であり、そのとおりやらなければならない又はそれだけやっておけばよいというものではありません。各企業は、本手引を参照しながら、自社の状況等を踏まえ、人権尊重の観点からどのような取組が適切か具体的に検討する必要がありますのでご注意ください。

なお、本参考資料に示された国際労働機関（ILO）に関連する内容は、ILO条約の解釈に関する日本政府の見解ではありませんのでご注意ください。

農林水産省 大臣官房 新事業・食品産業部
（令和5年度委託事業委託先：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）

目次

項目	本資料ページ番号	手引き本編該当 ページ番号
人権の範囲	4-5	4
負の影響の特定・評価	6-8	16-17
説明・情報開示	9-11	26
救済	12	27
参考資料・リンク集	13	
各人権に関するリスクの解説		
①強制労働の禁止	15-28	31-32
②児童労働の禁止	29-42	33-34
③差別の排除	43-56	35-36
④外国人労働者の権利の尊重	57-70	37-38
⑤結社の自由・団体交渉権の尊重	71-76	39-40
⑥労働安全衛生の確保	77-89	41-42
⑦過剰・不当な労働時間の禁止	90-106	43-44
⑧公正な賃金の支払い	107-116	45-46
⑨暴力とハラスメントの禁止	117-127	47-48
⑩先住民・地域住民の権利の保護	128-132	49-50
⑪消費者の安全と知る権利	133-143	51-52

人権の範囲

企業が尊重すべき人権

責任あるサプライチェーン等における
人権尊重のためのガイドライン
(以下、政府ガイドライン) 2.1

本編 4ページ

企業が尊重すべき人権は、国際的に認められた人権です。

- 企業の人権尊重責任は、**国際的に認められた**人権に依拠しています。
- 国際的に認められた人権には、少なくとも、**国際人権章典**や「**労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言**」で挙げられた基本的権利に関する原則が含まれます（次ページ参照）。
- 御社で人権方針を策定される際は、**国際的に認められた**人権への**コミットメントや支持**を示すことが重要です。
- 国際人権章典とILO宣言は、国際的に認められた人権の「**最低限**」の内容です。将来的に企業が尊重すべき人権が追加される可能性はあります。御社の事業規模や製品、ビジネスモデルに応じて、御社に関連する人権が何であることを検討し、関連する条約や基準、原則を参照してください。

人権の範囲

国際的に認められた人権と関連する条約等

政府ガイドライン 2.1.2.1

本編 4ページ

【国際的に認められた人権】

国際人権章典

世界人権宣言

国際人権規約

自由権規約

社会権規約

ILO宣言

中核的労働基準

結社の自由・団体交渉権

強制労働の禁止

児童労働の廃止

差別の排除

労働安全衛生

【国際的に認められた人権に関する主な条約等】

- 国際人権章典
 - 世界人権宣言
 - 国際人権規約（市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）と経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約））
- 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言に挙げられた基本的権利に関する原則
 - 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
 - あらゆる形態の強制労働の禁止
 - 児童労働の実効的な廃止
 - 雇用及び職業における差別の排除
 - 安全で健康的な作業環境
- その他、女性、児童、移住労働者、障害者、先住民のように個別のテーマに関する条約やガイドラインが存在します。

負の影響の特定・評価

世界の労働者の権利侵害状況

政府ガイドライン 4.1

本編 16-17ページ

- 手引き本編で挙げた海外の団体の資料の一例として、国際労働組合総連合（ITUC）の世界各地域・国における労働者の権利の保障状況を示す「グローバル権利インデックス（Global Rights Index）」を紹介します。
- インデックスでは、日本企業が進出している国や地域でも労働者の権利が多く侵害されていることが指摘されています。企業の海外展開は現地での雇用創出や現地労働者の知識やスキルの獲得といった恩恵があり、その国の発展や貧困削減につながるなどよい影響があります。また、企業の事業や調達の戦略上、労働者の権利が十分な保障されていない国での事業やそこからの調達を止めることができないことも多いでしょう。
- そのため、リスクがあってもその国での事業等を継続しなければならないこともあります。こうした様々な機関が発行するレポート等を参照することで、事業展開国での人権の負の影響の特定・評価をすることができ、対策を講じることで御社の事業リスクを軽減させることができます。

「この他にもリスクデータの資料は多数ありますので、手引き本編の29ページの一覧等を参照してください」

ITUCによる各地域の労働者の権利の保障状況の評価（2023年）

地域	スコア
中東・北アフリカ（MENA）	4.53
アジア・大洋州	4.18
アフリカ	3.84
南北アメリカ	3.52
欧州	2.56

【スコアの見方】

5+：法の支配が崩壊しており権利が全く保障されていない
5：権利が全く保障されていない
4：権利の組織的な侵害（systematic violations）がある
3：権利がよく侵害されている（regular violations）
2：権利が繰り返し侵害されている（repeated violations）
1：権利が散発的に侵害されている（sporadic violations）

（出所） International Trade Union Federation, 2023 ITUC Global Rights Index, p.18.

負の影響の特定・評価

世界の労働者の権利侵害状況（続き）

政府ガイドライン 4.1

本編 16-17ページ

ITUCによる世界の労働者の権利の保障状況の評価（2023年）

権利	遵守状況
ストライキの権利	87%の国で侵害
団体交渉権	79%の国で侵害
結社の自由	77%の国で労働者が団結権から排除されている
司法の権利	65%の国で労働者が司法へのアクセスがないか、制限されている
労働組合の活動の権利	73%の国で労働組合の登録が阻害されている
市民的自由の権利	69か国で労働者が拘留・逮捕されている
労働者への暴力	44か国で労働者が暴力を経験している
言論・集会の自由	42%の国で言論と集会の自由が制限されている
殺人	8か国で労働組合の組合員が殺害されている

（出所） International Trade Union Federation, 2023 ITUC Global Rights Index, pp.10-11をもとに作成。 .

負の影響の特定・評価

強制労働や児童労働が指摘されている製品の例

政府ガイドライン 4.1

本編 16-17ページ

国際機関により強制労働や児童労働が指摘されている製品の例

	児童労働が指摘されている製品の例	強制労働が指摘されている製品の例
農産物	カカオ、珈琲、紅茶、ヒマワリ、花、パーム油、スパイス（クローブ、バニラ）、小麦、米、とうもろこし、バナナ、メロン、柑橘系フルーツ、ブルーベリー、葡萄、キャッサバ、ジャガイモ、カシューナッツ、ヘーゼルナッツ、ブラジルナッツ、栗、豆、オリーブ、サトウキビ、嗜好品（タバコ、ケシ、カート）、キャベツ、きゅうり、タマネギ、トマト、ニンニク、ブロッコリー、レタス	珈琲、紅茶、パーム油、バナナ、イチゴ、柑橘系フルーツ）、ブラジルナッツ、サトウキビ、タバコ、トマト、米、とうもろこし、胡椒）
畜産物・魚介	エビ、魚、牛、豚、鶏、羊、山羊	エビ、魚、貝、牛、羊、山羊
アパレル・布製品	綿、サイザル麻、絹繭、織物、衣服、靴、カーペット、糸	綿、織物、衣服、靴、カーペット
鉱物	錫、タンタル、タングステン、コバルト、金、銀、銅、雲母、鉄、サファイア、ダイヤモンド、タンザナイト、トロナ、亜鉛、石炭、砂、翡翠、花崗岩、蛍石、石膏	錫、金、銀、サファイア、翡翠
雑貨・その他	ポルノ、革・革製品、花火、電化製品、サッカーボール、レンガ、陶器、家具、お香、マッチ、塩、木炭、手術器具、ゴム	木材、電化製品、ゴム手袋、レンガ、ゴム

（出所）「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料（別添1）参考資料」66頁。

説明・情報開示

説明・情報開示の方法

政府ガイドライン 4.4

本編 26ページ

- 上場企業や大手企業では、情報開示（ホームページ、統合報告書、サステナビリティ報告書、CSR報告書、人権報告書等）に取り組む企業が増えています。
- 人権尊重の取組を進めているようであれば、中小企業であっても、**積極的に情報開示**をすることで**社会的信頼の向上**につなげることもできるでしょう
- 情報開示には「負の影響を受ける又は受けたステークホルダーに対して情報を提供する」ということも含まれます。
- 企業規模やリソースの問題により社内外の幅広い関係者に対する情報開示に時間がかかる場合も、取引先企業に対する情報開示やステークホルダーへの情報提供に積極的に取り組み・対応するようにしましょう。

情報開示方法の例

取引先企業に対する情報開示

- 引先企業からのアンケート調査への回答
- サプライヤー行動規範の遵守確認等への回答
- 現地訪問・監査への対応／等

【メリット】

- 人権への取組を調達基準とする取引先企業との関係強化・取引の継続
- 人権への取組を求める新規顧客・消費者受容の開拓

社内外の幅広い関係者に対する情報開示

- 自社のホームページ
- 統合報告書、サステナビリティ報告書、CSR報告書、人権報告書／等

【メリット】

- 新規顧客の開拓
- 人材の確保
- 社内のさらなる取組意識の醸成
- 地域社会等からの評判・信頼性の向上

負の影響を受ける又は受けたステークホルダーへの情報提供

- 面談（オンライン形式を含む）
- 書面によるコミュニケーション／等

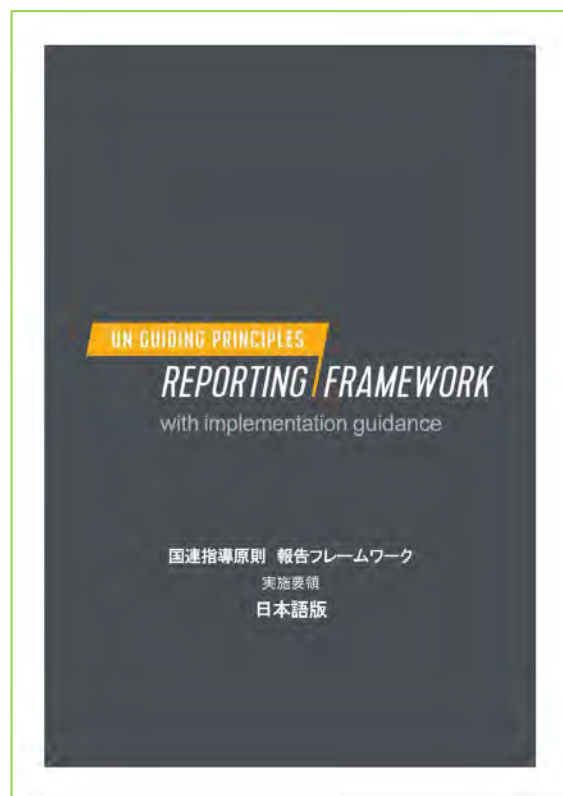
説明・情報開示

人権デュー・ディリジェンスの実施

政府ガイドライン 4.4

本編 26ページ

- 社内外の幅広い関係者に対する情報開示への取組を検討されている企業であれば、国連指導原則の策定を主導したラギー（John Gerard Ruggie）ハーバード大学教授等によって設立された研究機関であるShiftと監査・アドバイザリー企業のMazars「**国連指導原則報告フレームワーク**」が参考になります。
- 本フレームワークは、指導原則に基づく開示を後押しするためのツールであり、日本語版も公開されています。
- 人権のみを対象にしたものではありませんが、農林水産省の「**食品企業のためのサステナブル経営に関するガイダンス－目標設定・情報開示のための手引き－**」も参考になります（ガイダンスの目次は次ページ）。



第1部

国連指導原則報告フレームワーク及び報告原則

第2部

概要

1. はじめに
2. 理論的根拠
3. 目的
4. ビジネスと人権
5. ビジネスと人権に関する国連指導原則
6. 国連指導原則報告フレームワーク
7. 顕著な人権課題
8. 報告原則

第3部

実施要領

パートA：人権尊重のガバナンス
方針のコミットメント
人権尊重の組みこみ

パートB：報告の焦点と明確化

顕著な課題の提示
顕著な課題の確定
重点地域の選択
追加的な深刻な影響

パートC：顕著な人権課題の管理

具体的方針

ステークホルダー・エンゲージメント

影響の評価

評価結果の統合及び対処

パフォーマンスの追跡

是正

第4部：付属文書

A. ビジネスと人権の関係

B. 用語集

C. 回答索引

D. 参照される報告及びその他
イニシアチブの名称について

農林水産省 「食品企業のためのサステナブル経営に関するガイダンス－目標設定・情報開示のための手引き－」 の目次

I. はじめに	4	IV. ESG課題別 情報開示の方法	59
● 背景	5	● 情報開示の考え方（中堅・中小食品企業にとっての視点）	60
II. サステナブル経営の重要なポイント	10	● 顧客企業に対する情報開示	61
● サステナブル経営の全体像	11	● 社内外の幅広い利害関係者に対する情報開示	67
● 重要なポイント	12	－ ガバナンス、リスク管理	69
● ESGの観点でのサプライチェーン管理	16	－ 気候変動	70
● 参考資料・リンク集	17	－ 人権尊重	72
III. ESG課題別 目標設定と取組の方法	19	－ 食品ロス削減、食品廃棄物リサイクル	74
● 本ガイダンスで扱うESG課題	20	－ 脱プラスチック、容器包装リサイクル	74
－ 気候変動	21	－ 自然環境・生物多様性の保全	75
－ 人権尊重	29	－ アニマルウェルフェアへの配慮、抗菌剤使用の抑制	78
－ 食品ロス削減、食品廃棄物リサイクル	37	－ 消費者の健康・栄養	79
－ 脱プラスチック、容器包装リサイクル	40	－ 参考：人的資本に関する開示	80
－ 自然環境・生物多様性の保全	43	V. おわりに（持続可能な食料システムの実現を目指して）	81
－ アニマルウェルフェアへの配慮、抗菌剤使用の抑制	49		
－ 消費者の健康・栄養	52	付録：目標設定・開示事項参考集	
● 参考資料・リンク集	56		

●法的トラブルや職場におけるトラブル等に関する相談窓口

- 法務省「人権相談」 http://www.moj.go.jp/JINKEN/index_soudan.html
- 日本司法支援センター（法テラス）「法的トラブル解決のための総合案内所」
<https://www.houterasu.or.jp/lp/roudou2022b/>
- 厚生労働省「個別労働紛争解決制度（労働相談、助言・指導、あっせん）」
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>
- 内閣府「障害に関する相談窓口」
https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h30hakusho/zenbun/furoku_08.html

●外国人技能実習生を含む外国人労働者への相談窓口

- 出入国在留管理庁「相談窓口・情報受付」
<http://www.moj.go.jp/isa/consultation/index.html>
- 厚生労働省「外国人労働者向け相談ダイヤル、労働条件相談ほっとライン、外国人労働者相談コーナー」
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/sp/soudan/foreigner.html>
- 外国人技能実習機構「外国人技能実習生向け母国語相談」
<https://www.support.otit.go.jp/soudan/jpindex.html>
- 外国人技能実習機構「外国人技能実習生向け情報提供」
<https://www.otit.go.jp/sns/index.html>
- 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP・MIRAI） <https://jp-mirai.org/jp/>

●裁判外紛争解決手続

- 法務省「法務大臣による裁判外紛争解決手続の認証制度 かいけつサポート」
<https://www.moj.go.jp/KANBOU/ADR/index.html>

●その他の苦情処理メカニズム

- 日本NCP（外務省・厚生労働省・経済産業省により運営）
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>
- JaCER 一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構
<https://jacer-bhr.org/index.html>

外部の制度を活用することで救済へのアクセスを確保することもできます。主な制度を紹介するので、活用を検討してみてください。

参考資料・リンク集

●政府ガイドライン

- 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>
- 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」
<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html>

●官公庁のウェブサイト

- 外務省「ビジネスと人権ポータルサイト」
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>
- 経済産業省「ビジネスと人権～責任あるバリューチェーンに向けて～」
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/index.html>
- 農林水産省「ビジネスと人権」
https://www.maff.go.jp/j/kokusai/kokusei/kanren_sesaku/business_and_human_rights.html
- 法務省「ビジネスと人権」
https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00090.html

●国際機関・各国政府

- Shift、Mazars LLP「国連指導原則報告フレームワーク 実施要領 日本語版」
<https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2017/06/UNGPRreportingFramework-Japanese-June2017.pdf>

●NGO・業界団体等

- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「CSR調達セルフ・アセスメント質問票」
<https://www.ungcnj.org/activities/help/index.html>
- 業界毎に重要な人権課題（レポート）経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）
食品・飲料業含む7業種別人権侵害リスクをまとめたレポート（毎年更新）
<https://crt-japan.jp/blog/2022/03/01/2021-she-japan/>
- フェアトレード・リスクマップ（Fairtrade International）
国毎の人権・環境リスクや製品ごとの人権・環境リスクを可視化するWebツール（定量・定性データ含む）
<https://fairtrade-jp.org/news-detail.php?id=148>
- International Trade Union Federation, 2023 ITUC Global Rights Index
<https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2023?lang=en>
- オウルズコンサルティンググループ「【解説レポート】経済産業省 ビジネスと人権 実務参照資料：解説と実践に向けたアドバイス」

各人権に関するリスクの解説

強制労働の禁止

手引き本編では31-32ページ



解説

「処罰の脅威」の存在と「非自発的に行われる労働または役務」という2つの特徴を持つ労働が、強制労働に当てはまります。

- すべての労働関係は、使用者と労働者の**双方の同意**に基づくべきであり、合理的な予告期間があれば、労働者は**いつでも**労働関係から離れられる（**退職**する）ことが保障されなければなりません。
- 強制労働は「**処罰の脅威**」の存在と「**非自発的に行われる労働または役務**」という2つの要素によって特徴づけられます（各要素の説明は次ページ参照）。
- そのため、労働者が処罰をおそれることなく労働関係を終了させて退職する権利を否定された時点から、強制労働とみなされかねません。

【強制労働の定義】

（ILOの1930年の強制労働条約（第29号）の第2条より）

- ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ、右の者が自らの自由意思で申し出たものではない一切の労務を指す。



解説

処罰の脅威	■ 処罰：逮捕や投獄といった刑罰であったり、賃金の支払拒否や労働者の自由な移動の禁止といった権利または特権の剥奪であったりします。 ■ 報復：暴力や身体的義務、殺害の脅しを含むあからさまなものから、違法労働者を当局へ告発するという脅しなど、より狡猾で、心理的なものに至るまで、様々な形態で現れることがあります。
非自発的な労働	■ 作業が自発的に遂行されているか否かの判断には、外部からの間接的な圧力も含まれます。例えば、借金の返済として労働者の給与の一部が天引きされていることや、賃金や報酬が支給されていないこと、労働者の身分証明書が取り上げられていることなどが該当します。 ■ すべての労働関係は、契約当事者双方の同意に基づくべきです。合理的な予告があれば、双方の当事者がいつでも労働関係を離れられることが保障されなければなりません。 ■ 労働者が処罰を受けるおそれなく労働関係を終了させ、働くのを止める権利を否定された時点から、強制労働とみなされかねません。

(出所) ILO 「ILOビジネスのためのヘルプデスク：強制労働に関するQ&A」 https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang--ja/index.htm



解説

- ILOは、強制労働の指標を示しています。これらの指標に当てはまる状況に労働者が置かれている場合、その労働者は強制労働を強いられている可能性があります。
- もし強制労働に当てはまる場合、その労働者を早急に救済することが求められます。

強制労働を判断する11の指標

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">① 脆弱性の悪用② 詐欺③ 移動の制限④ 孤立⑤ 身体的・性的暴力⑥ 脅迫・威嚇 | <ul style="list-style-type: none">⑦ 身分証明書の保持⑧ 賃金の留保⑨ 借金による束縛⑩ 虐待的な労働・生活環境⑪ 過度な時間外労働 |
|---|---|

(出所) ILO, Indicators of Forced Labour, 2012, https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm.

強制労働の禁止

規範の内容と解説

本編 31-32ページ



解説

強制労働は私たちが想像するよりも広い概念であり、私たちが違和感を抱かないものでも強制労働に当てはまることがあるので、国際基準を知ることが大切です。

- 強制労働というと、途上国の農場や鉱山、劣悪な環境の工場などで苦しい肉体労働をしているイメージがあるかもしれませんが。
- 現代の国際基準での強制労働はより広い意味で理解されています。企業が外国人労働者からパスポート等の身分証明書を没収・保管したり、寮からの外出を許可制にしたりすることや、労働者が拒否することが難しい状況で時間外労働を強いることや、賃金の未払い（賃金の一部の未払いを含む）は、労働者の退職の自由を制限するものとして強制労働とみなされる可能性があります¹。
- 安全に保管する目的で労働者本人から身分証明書の保管を求められた際は、労働者の退職の自由を侵害しないよう、雇用関係が終了した際に即座に身分証明書が労働者に返却されるよう取決めを結ぶとよいでしょう。ILOは好事例として、労働者のみが開閉できる私用ロッカーの設置を奨励していますので²、御社でもロッカーの設置を検討されるとよいでしょう。



パスポート等の身分証明書の
没収・保管



寮等からの外出の
許可制



賃金の未払い

これらの慣行は強制労働に該当するおそれがあります。

強制労働の禁止

規範の内容と解説

本編 31-32ページ
(本編 37-38ページ)



解説

外国人技能実習生を雇用している企業においては、強制労働とみなされかねない違反行為が発生しないよう、技能実習制度の趣旨を理解し、適切に実習を実施してください。

- 強制労働が疑われる事案が、技能実習生を雇用している企業などで生じています。
- 外国人技能実習生の実習実施者に対して行われた監督指導のうち、食料品製造と農業では7割以上で違反が見つかっていますが（本資料61ページ参照）、労働時間や割増賃金及び賃金の不払いなど、主な違反事項は強制労働とみなされかねないものです（外国人技能実習生については「外国人労働者の権利の尊重」の節も参照してください）。
- もし、これらの違反が明らかになった場合は、早急に当該技能実習生の被害救済に取り組んでください。



解説

就労に際して費用が発生する際は、雇用する側である企業が、全ての料金と経費の支払いに責任をもたなくてはなりません。

- **労働者は、雇用の条件として費用を支払うことを求められるべきではありません**（人材仲介業者を通じた労働者を含む。前金の要求も不可）。費用が発生する際は、**雇用する側である企業が、全ての料金と経費を支払わなければなりません。**
- 海外では、労働者の賃金が不当に低いことが発覚した場合、取引先からサプライヤーに対して労働者に賃金の不足分を払うよう要請するケースも起きています。労働者が人材仲介業者から不当な料金を請求されていた場合、取引先とサプライヤーがともに対処し、当該労働者に払い戻しをするケースもあります³。
- 人材仲介業者を利用する際は、**人材仲介業者の責任の原則に則って採用活動を行う仲介業者**を利用しましょう（人材仲介業者の責任の原則について65ページ参照）。



解説

原材料の生産現場で強制労働がないことを確認するのが難しい場合は、人権基準を含む認証品や強制労働がないことが確認された原材料や製品を調達するようにしましょう。

- 次ページ以降で見るとおり、世界では**2,760万人**が強制労働の下にあり、**農業セクターでも200万人以上**の成人が強制労働を強いられています。
- 強制労働はアジアや大洋州をはじめ多くの地域で確認されており、強制労働によって生産された農産物等も多岐にわたります。
- 企業はサプライチェーン上で**強制労働が生じていないか確認する必要があります**ありますが、中小企業にとっては原料調達先などサプライチェーンの上流における強制労働リスクを把握することはかなりの負担と感じられるでしょうし、御社だけで対応することは難しいことも多いでしょう。
- **人権に関する基準を含む認証**がすでに存在する場合があります（例えば、大阪・関西万博における「持続可能性に配慮した調達コード」等を参照することも考えられます）。
- 商社を通じて原材料を調達している場合は、商社に認証品を調達してもらうか、認証品でなくても強制労働がないと確認できているものを調達してもらうとよいでしょう。
- 強制労働の発生状況の監視に関する取組方法も複数あります。御社のリソースの範囲内でできるものがあるか検討してみてはいかがでしょうか（39ページの「児童労働の発生状況を監視するための取組の一例」で示した取組も参考になります）。

強制労働の禁止

規範の内容と解説

本編 31-32ページ

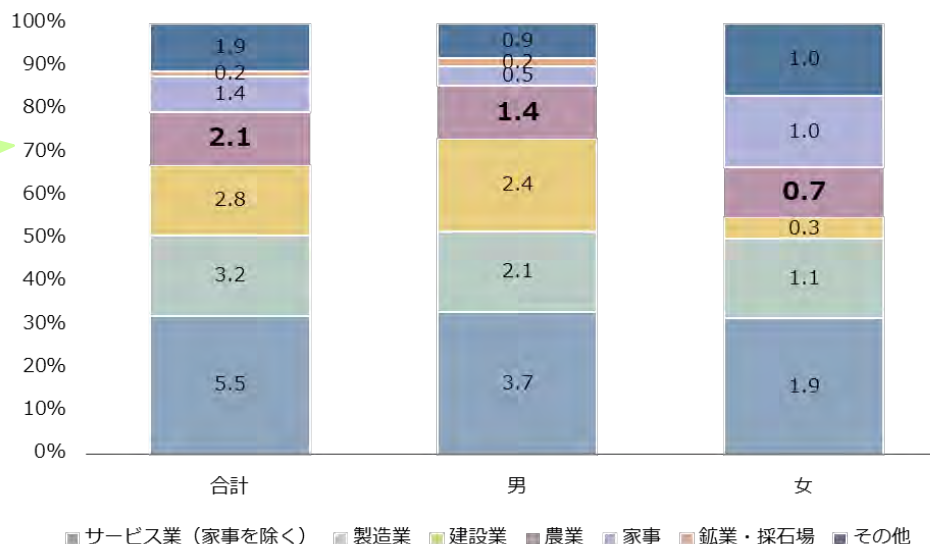


解説

2021年において世界で2,760万人が強制労働の下にあります。農業セクターでも強制労働下に置かれている労働者が多数存在し、食品企業は注意して原材料を調達することが重要です。

- ILOによると、2021年において世界で2,760万人が強制労働の下にあります。性的搾取を除く強制労働の下にある成人は1,730万人存在し⁴、その12.3%に相当する210万人が農業セクターで働いています。
- 食品産業の川上に位置する農業セクターで強制労働の下にある労働者が多いことから、食品企業は調達する原材料の生産現場（特に海外）で強制労働が発生していないか注意する必要があります。

セクター別に見た強制労働の下で働く成人労働者数
(2021年、性的搾取を除く、単位：100万人)



農業セクターで働く成人の強制労働従事者は世界で210万人（全体の12.3%）

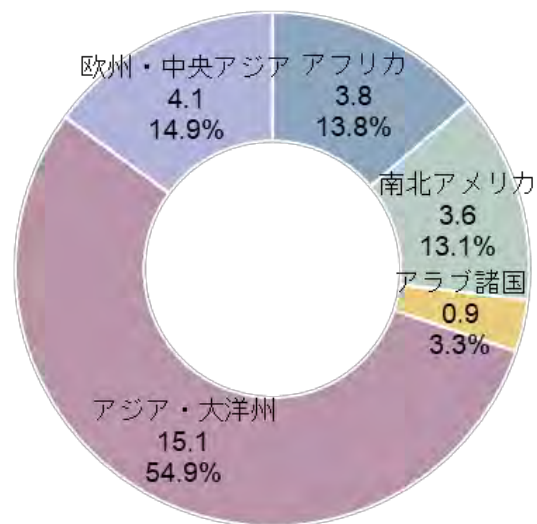
(出所) ILO, Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage, 2022, p.31に基づき作成。



解説

- アジアと大洋州で強制労働の下にある労働者は全体の半数を超える1,510万人です。
- 欧州と中央アジアが410万人、アフリカが380万人が続いています。

地域別に見た強制労働の下にある労働者の割合（2021年、単位100万人）



(出所) ILO, Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage, 2022, p.24.

強制労働の禁止

規範の内容と解説

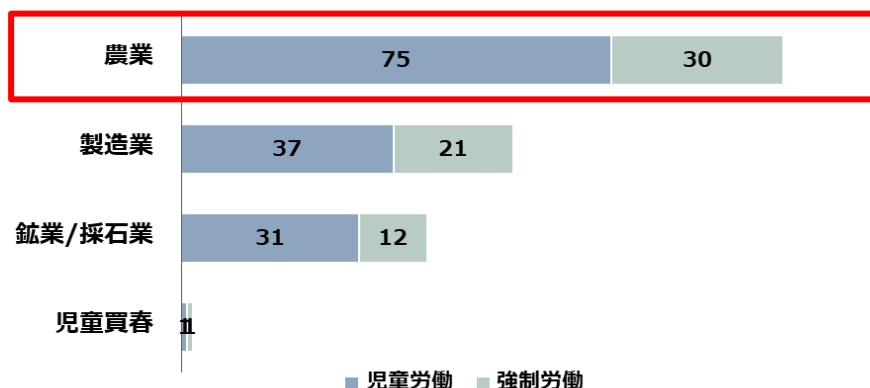
本編 31-32ページ



解説

- 米国労働省（DOL）の報告書によると、農業は児童労働や強制労働によって生産された製品が最も多いセクターであると指摘されています。
- 強制労働が指摘されている主な品目は、サトウキビ、家畜、魚類ですが、品目や国・地域は広範に広がっています。

児童労働と強制労働による生産が確認されているセクターと品目数



強制労働による生産が確認されている品目（国・地域数）

品目	国・地域数	品目	国・地域数
レンガ	9	サトウキビ	5
衣服	8	家畜	5
コットン	7	魚	5
金	5		

（出所）（左図表）DOL, 2022 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, p.29.（枠線追加）
（右図表）同上より作成。

強制労働の禁止

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 31-32ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 憲法
 - 奴隷的拘束の禁止（第18条）
 - 職業選択の自由（第22条）
- 労働基準法
 - 強制労働の禁止（第5条）
 - 賠償予定の禁止（第16条）



- 世界人権宣言
 - 奴隷・苦役の禁止（第4条）
 - 職業選択の自由（第23条1）
- 自由権規約
 - 奴隷及び強制労働の禁止（第8条）
- ILO
 - 1930年の強制労働条約（第29号）
 - 1957年の強制労働廃止条約（第105号）
 - 多国籍企業宣言（第25項）
- OECD多国籍企業行動指針V章1.d

強制労働の禁止

出所・参考資料・リンク集

出所

- 1 ILO 「ILOビジネスのためのヘルプデスク：強制労働に関するQ&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang--ja/index.htm
- 2 同上
- 3 Know the Chain 『日本の食品・飲料企業のサプライチェーンにおける強制労働－リスク、優良事例、報告のギャップを理解する－』
2020年、8-9頁、<https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2020-KnowTheChain-FB-Japan-Brief.pdf>。
- 4 ILO, Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage, 2022, p.17.

強制労働の禁止

出所・参考資料・リンク集

参考資料・リンク集

●省庁・公的機関

- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

●国際機関・各国政府

■ ILO

- ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：強制労働に関するQ&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang--ja/index.htm
- ILO, Indicators of Forced Labour, 2012
https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm
- ILO, Combating forced labour: A handbook for employers and business
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_101171/lang--ja/index.htm
- ILO, Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage, 2022
https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854733/lang--en/index.htm
- ILO, General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs, 2019
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang--en/index.htm

- U.S. Department of Labor, International Child Labor & Forced Labor Reports,
<https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor>

●NGO・業界団体等

- Know the Chain『日本の食品・飲料企業のサプライチェーンにおける強制労働－リスク、優良事例、報告のギャップを理解する－』2020年
<https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2020-KnowTheChain-FB-Japan-Brief.pdf>

児童労働の禁止

手引き本編では33-34ページ



解説

児童労働は子どもを肉体的・精神的に搾取することであり、子どもの権利を奪うものであることを理解しましょう。

- 児童労働は、**子どもを肉体的・精神的に搾取**することであり、また、**教育の機会を奪い、子どもの身体的・知的・社会的・道徳的発達を阻害**します。児童労働はその子どもの次の世代にも悪影響を及ぼし、貧富の差を拡大させ、その国の発展を阻害します。
- 児童労働は中核的労働基準の中でも**特に深刻なリスクとして理解**されています。自社内やサプライチェーン上で児童労働が発生すると、**企業の評判に深刻な影響を与え、海外では不買運動にも発展**します。特に海外から原材料を調達している場合はサプライチェーンや取引先で児童労働が発生していないか注意が必要です。



解説

就労最低年齢は義務教育修了年齢で、原則15歳です。

- 日本の**労働基準法**では、原則として**満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了**するまでの児童を労働者として雇用することを禁止しています。また、**満18歳未満**の年少者についても、**危険有害業務に従事させない**など就業に様々な制限が設けられています（危険有害業務の一例は次ページ参照）。

最低年齢に関する労働基準法の規定

第五十六条

1. 使用者は、児童が満十五歳に達した日以後の最初の三月三十一日が終了するまで、これを使用してはならない。
 2. 前項の規定にかかわらず、別表第一第一号から第五号までに掲げる事業以外の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満十三歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。映画の製作又は演劇の事業については、満十三歳に満たない児童についても、同様とする。
- ILOの1973年の最低年齢条約（第138号）では、就業の最低年齢を**義務教育修了年齢と定め、いかなる場合も15歳を下回ってはならないものとして**います。しかし、**開発途上国**の場合はさしあたり**14歳と**することも認められています。また、**危険有害業務の最低年齢は18歳**と規定されています。

雇用または就業が認められる年齢（1973年の最低年齢条約（第138号））

	原則	例外
軽易な労働	13歳	12歳（一部の開発途上国）
通常の労働	15歳	14歳（一部の開発途上国）
危険有害業務	18歳	16歳（条件付き）

（出所）ILO「ILOヘルプデスク：児童労働」をもとに作成（https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_448661/lang--ja/index.htm）。

- 各国・地域の法令遵守のためには、最低年齢に関する**各国の法律を確認**することが不可欠です¹。



危険有害業務の一例

■ 危険有害業務とは**子どもの健康、安全もしくは道徳を害するおそれのある性質を有する業務、またはそのようなおそれのある状況下で行われる業務**と定義されています。何を危険有害業務とするかは各国政府によって決められることになっていますが、主な危険有害業務には下記のもの挙げられます。重量物の取扱いも危険有害業務に該当するので注意が必要です。

- 重量物の取扱い業務
- 運転中の機械等の掃除、検査、修理等の業務
- ボイラー、クレーン、2トン以上の大型トラック等の運転又は取扱いの業務
- 高さが5メートル以上で墜落のおそれのある場所における業務
- 足場の組立等の業務
- 感電の危険性が高い業務
- 有害物又は危険物を取り扱う業務
- 著しく塵埃等を飛散する場所、又は有害物のガス、蒸気若しくは粉じん等を飛散する場所又は有害放射線にさらされる場所における業務
- 著しく高温若しくは低温な場所又は異常気圧の場所における業務
- 酒席に侍する業務／等

危険有害業務に該当する業務 (1999年の最悪の形態の児童労働勧告(第190号))

- (a) 児童を肉体的、心理的又は性的な虐待にさらす業務
- (b) 坑内、水中、危険な高所又は限られた空間で行われる業務
- (c) 危険な機械、設備及び工具を用いる業務又は重量物の手動による取扱い若しくは運搬を伴う業務
- (d) 不健康な環境で行われる業務(例えば、危険な物質、因子若しくは工程、又は児童の健康を損ねるような温度、騒音水準、若しくは振動に児童をさらすようなもの)
- (e) 長時間の業務、夜間の業務又は児童が不当に使用者の敷地に拘束される業務のような特に困難な条件の下での業務

重量物を取り扱う業務(年少者労働基準規則第7条)

		重量(単位: キログラム)	
		断続作業の場合	継続作業の場合
年齢及び性	女	12	8
	男	15	10
満16歳以上 満18歳未満	女	25	15
	男	30	20



解説

採用時の年齢確認など日頃の取組も児童労働防止対策につながっています。

- 日本国内での児童労働の違反例は少なく、児童労働対策を意識的に行っていないという認識の企業が多いのではないのでしょうか。そのため、「児童労働対策をしていますか？」とたずねられても、自社では何もやっていないと考えてしまうかもしれません²。
- 日本の労働基準法では、**年齢を証明する戸籍証明書**（氏名や生年月日が記載された住民票記載事項証明書等）を事業場に備え付けなければならないとされており、この規定を遵守して採用時に面接や履歴書、**公的な身分証明書で年齢や身元を確認することは児童労働防止の取組**にもなります（履歴書だけでは偽造のおそれがあるので、公的な証明書で確認しましょう）。

年少者に証明書に関する労働基準法の規定

第五十七条

1. 使用者は、満十八才に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。
2. 使用者は、前条第二項の規定によつて使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。

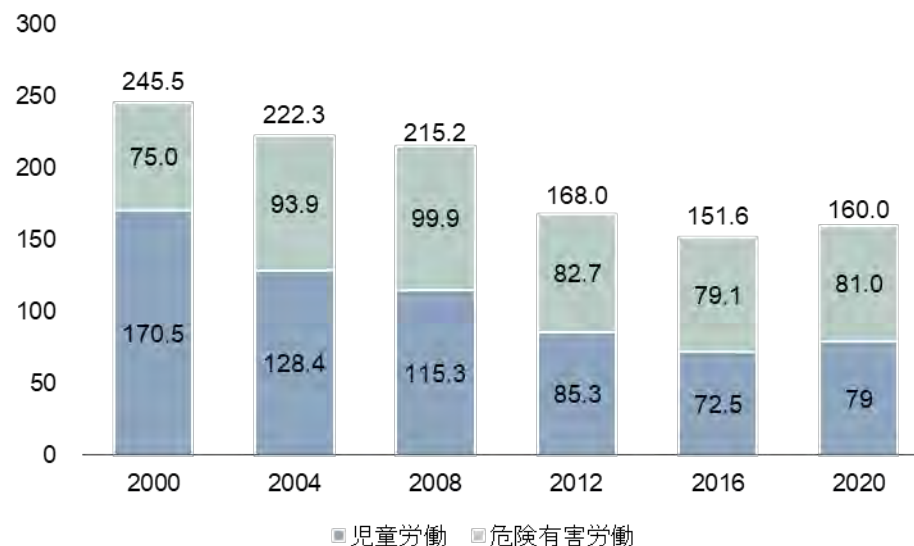


解説

世界では1億6,000万人の子どもが児童労働を強いられており、その7割が農業セクターで働いていることを理解しましょう。

- アジアやアフリカを中心に、**世界では1億6,000万人の児童労働**の下にある子どもがいますとされています（2020年）。これは全世界の子どもたちのほぼ10人に1人に相当します。
- その**約半数の7,900万人**が、健康、安全、道徳的な発達を直接危険にさらす**危険有害労働**に就いています。

児童労働の下にある子どもの数・割合の推移（5歳～17歳、単位：100万人）



児童労働の禁止

規範の内容と解説

本編 33-34ページ

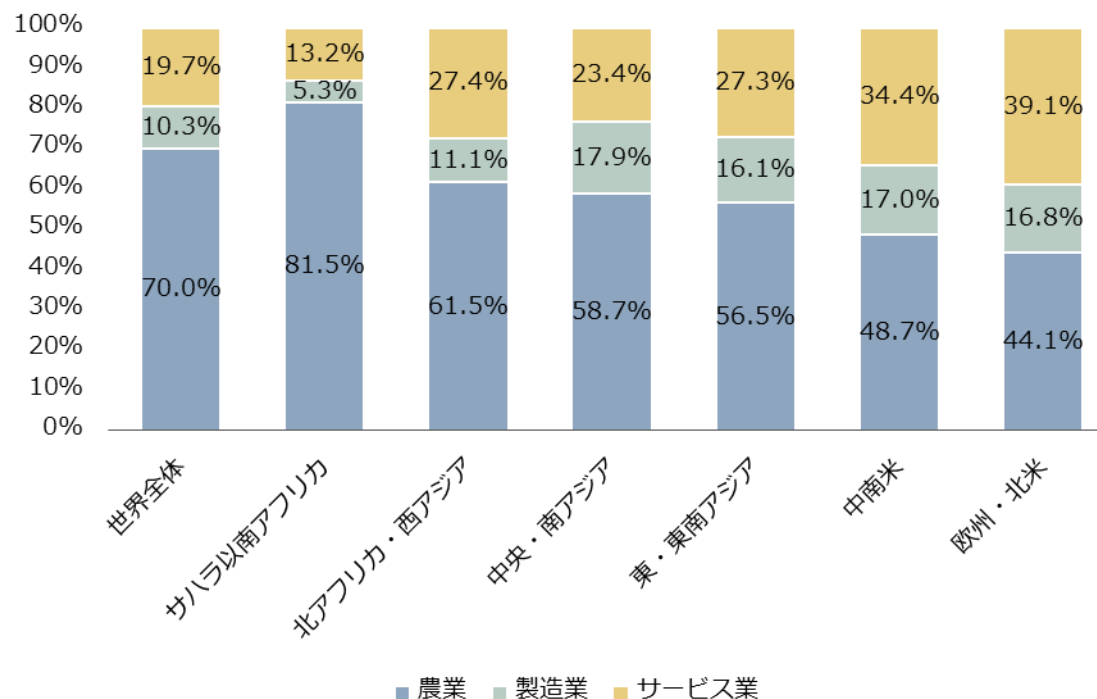


解説

- 世界の児童労働の下にある5歳から17歳の子どもの**7割（1億1,210万人）**が**農業セクター**で働いています³。

児童労働の下にある子どものセクター別の割合

農業セクターが
占める割合は、
児童労働の**7割**
（1億1,210万人）



児童労働の禁止

規範の内容と解説

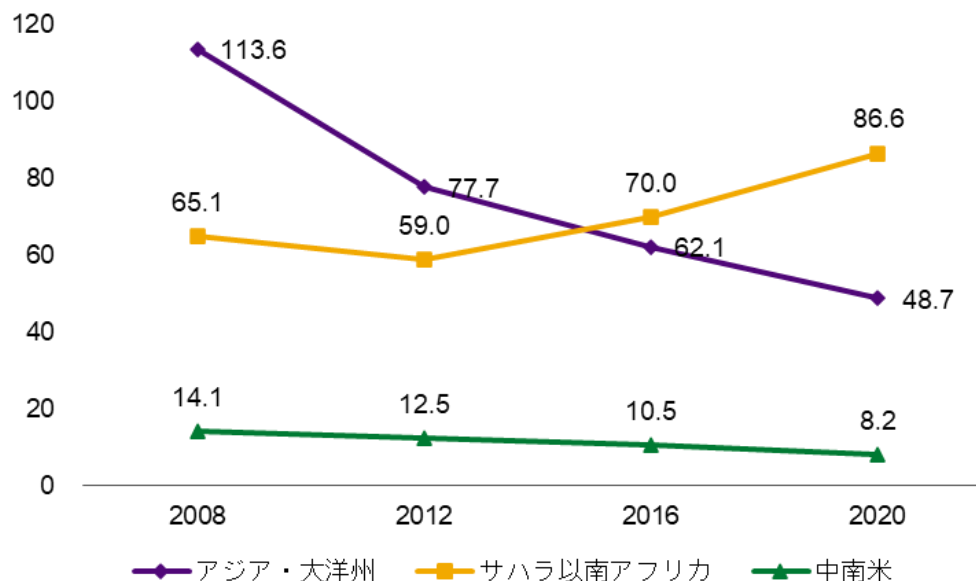
本編 33-34ページ



解説

- サハラ以南のアフリカで児童労働の下で働くことを強いられる子どもの数が増加しています。
- サハラ以南アフリカで8,660万人、アジア・大洋州で4,870万人、中南米で820万人の子どもが児童労働の下にあります（2020年）。

地域別に見た児童労働の下にある子どもの数（5歳～17歳、単位：100万人）



児童労働の禁止

規範の内容と解説

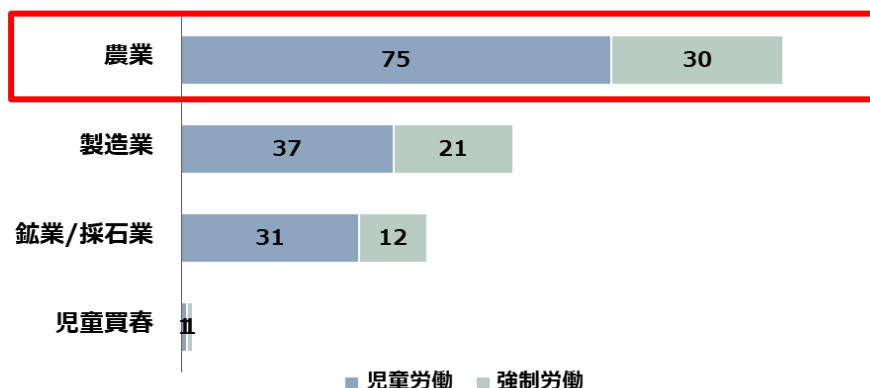
本編 33-34ページ



解説

- 米国労働省（DOL）によると、**サトウキビ、コーヒー、家畜、コメ、魚類、カカオ**を中心に、多くの農産物が多くの国で児童労働を伴って生産されていると指摘されています。
- また、農業は児童労働や強制労働によって生産された製品が最も多いセクターであるとも指摘されています。
- したがって、食品の原材料として世界で取引されている農産物の中には、**児童労働を伴って生産されている**ものが少なくないということになります。その意味で、**農業や農産物を原料とする食品業界は児童労働と関係する業界として世界的に注視されていることを意識したほうがいいでしょう。**

児童労働と強制労働による生産が確認されているセクターと品目数



児童労働による生産が確認されている品目（国・地域数）

品目	国・地域数	品目	国・地域数
金	24	家畜	13
レンガ	18	コメ	12
サトウキビ	18	魚	11
コーヒー	17	衣類	9
タバコ	17	ココア	7
コットン	15	児童買春	7

（出所）（左図表）DOL, 2022 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, p.29.（枠線追加）
（右図表）同上より作成。



解説

日本国内でも児童労働のリスクはゼロではないことを知っておきましょう

- 日本では基本的に労働基準法を遵守していれば児童労働の問題は起こりにくいといえますが、児童労働を禁止する旨の**明確な指針**を作成することが望ましいです。
- 件数が少ないとはいえ日本でも児童労働違反事例は発生しています。
- また、児童労働問題はグローバル企業や川下の食品企業が**特に注意を払う人権リスク**であり、**自社内及び原料の調達先**などで児童労働が発生しない仕組みや制度の構築を進めることが大切です（強制労働のリスクへの対応と同様、認証品の調達も有効な対策の一つです。本資料の22ページ参照）。

日本における児童労働の違反事例（2021年）

	労働時間	休日	最低年齢	深夜業	就業制限	合計
全産業合計	36	2	2	36	7	81
うち食料品製造	1	0	0	1	0	2
うち小売業	15	2	0	20	0	37
うち飲食店	8	0	1	13	0	21

（出所） 厚生労働省「令和3年労働基準監督年報（第74回）」12-13頁をもとに作成。



解説

可能な範囲で、児童労働の発生状況を監視する様々な取組を実施すること一案です。

- 児童労働は、食品の原材料となる農産物を生産する開発途上国などで多く発生します。サプライチェーンの上流であり、かつ遠隔地であるこれらの生産現場での児童労働の発生状況を把握することは非常に困難です。
- ILOは児童労働の発生状況の監視等の取組として以下のものを紹介しています。御社のリソース等を勘案して、実施可能な取組がないか検討してみてくださいはいかがでしょうか。

児童労働の発生状況を監視するための取組の一例

取組の分類	取組の一例
自社によるモニタリング	■ 当該企業自身によるモニタリング。 ■ 企業の規模が大きく、農場等が複数の国に存在する場合、すべての地点や部署等で当該企業の児童労働方針を遵守しているかどうか確認するうえで重要な取組。 ■ 自社で実施するため管理は容易だが、信頼性に欠ける場合がある。
買い手によるモニタリング	■ 買い手がサプライヤーをモニタリングすること。
第三者によるモニタリング	■ 第三者によるモニタリング。費用は当該企業が支払う。 ■ 被モニタリング企業が費用を支払うため、信頼性に欠ける場合があるが、モニタリングをする第三者が信頼されている機関である場合は、信頼性は高くなる。
独立したモニタリング	■ 被モニタリング企業が費用を支払わない形式の第三者モニタリング。
苦情処理メカニズム	■ 苦情処理メカニズムを通じて情報を入手する。
認証制度	■ 児童労働等の人権の基準を要件に含む認証を取得する。または認証品を調達する。 ■ 当該認証が信頼されていることが重要。



解説

人権デュー・ディリジェンス（DD）を実施した上で、可能な範囲で、児童労働の防止に寄与する様々な取組を実施することも一案です。

- 人権DDを実施した上で、児童労働を世界からなくすためには、児童労働を撤廃するほか、それに寄与する効果的な取組を実施することも選択肢の一つです。
- ILOが挙げる具体的な取組の一部を紹介します。個別企業（特に中小企業）では取組が難しいものもありますが、児童労働をなくすためのさらなる取組に意欲のある企業は、可能な範囲で実施することを検討してみてもいいでしょうか。

児童労働防止に寄与する取組の一例

取組の分類	取組の一例
貧困への取組支援	■ 児童労働の根本原因となる貧困への取組支援。 ● 成人労働者に十分な賃金を支払い、子どもたちが学校に行けるようにする。 ● 従業員の子どもの対象に、通学手当を支給する。 ● 一定の教育水準に達した従業員の子どものボーナスを支給する ● 幼い子どもが通学できるように、親の職場の近くに託児所を設ける。 ● 子ども向けの放課後のレクリエーション施設を提供して、宿題をする場所と遊び場を確保する
意識の向上	■ 教育の価値に対する親などの意識を高めて、子どもが学校に通い続けられるようにする。
共同での取組	■ 現場の状況に応じて最適な奨励策の提案や指針ができる、その国の労使団体と協力する。 ■ 個別企業では難しい金銭的な支援策を、共同で実施することで可能にする。 ■ 政府に対して義務教育の無償化や教員の適切な研修機会の確保、教室の増室等を求める。

（出所） ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：児童労働 Q&A」をもとに作成（https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_634108/lang--ja/index.htm）。

児童労働の禁止

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 33-34ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



■ 労働基準法

- 最低年齢（第56条）
- 年少者の証明書（第57条）
- 労働時間及び休日（第60条）
- 深夜業（第61条）
- 危険有害業務の就業制限（第62条）
- 重量物を取り扱う業務（年少者労働基準規則第7条）
- 年少者の就業制限の業務の範囲（年少者労働基準規則第8条）
- 児童の就業禁止の業務の範囲（年少者労働基準規則第9条）



■ 世界人権宣言

- 児童の社会的保護（第25条2）

■ 社会権規約

- 児童労働の禁止と搾取からの保護（第10条3）

■ ILO

- 1973年の最低年齢条約（第138号）
- 1999年の最悪の形態の児童労働条約（第182号）
- ILO多国籍企業宣言第27項

■ 児童の権利に関する条約（第32条）

■ OECD多国籍企業行動指針V章1.c

■ OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス

児童労働の禁止

出所・参考資料・リンク集

出所

1. ILO「ILOヘルプデスク：児童労働」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_448661/lang--ja/index.htm。
2. 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 「『令和4年度食品企業の「ビジネスと人権」に係る取組等の実態調査委託事業』報告書」（農林水産省委託事業）2022年3月、50頁。
3. ILO and UNICEF, Child Labour: Global Estimate 2020, Trends and the Road Forward, 2021, p.38

参考資料・リンク集

●省庁・公的機関

- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

●国際機関・各国政府

- ILO
 - ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：児童労働 Q&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_634108/lang--ja/index.htm
 - Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward,
https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_797515/lang--ja/index.htm
- OECD Business Handbook on Due Diligence in the Cocoa Sector
https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/business-handbook-on-due-diligence-in-the-cocoa-sector_79812d6f-en
- U.S. Department of Labor, International Child Labor & Forced Labor Reports,
<https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor>
- JICA 開発途上国におけるサステナブル・カカオ・プラットフォーム 児童労働分科会
<https://www.jica.go.jp/Resource/press/2022/glkryk0000007uly-att/action02.pdf>
- NGO・業界団体等
 - 特定非営利法人ACE『日本にも存在する児童労働～その形態と事例～』2019年
<https://acejapan.org/info/2020/03/29189>
 - 認定NPO ACE、株式会社オウルズコンサルティンググループ、デロイトトーマツコンサルティング合同会社『[児童労働白書2020](#)—ビジネスと児童労働—』

差別の排除

手引き本編では35-36ページ



解説

「遂行すべき業務と何ら関係のない属性」を理由にした不利益な取り扱いをすることが差別に当てはまります。

- 雇用及び職業における差別とは、「人種、皮膚の色、宗教、性別、政治的意見、国民的出身、社会的出身その他、**遂行すべき業務と何ら関係のない属性を理由に、特定個人を事実上、労働市場または職場において従属的又は不利な立場に置く慣行**」を指します。
- 人種、皮膚の色等は、あくまで例示的なものであり、「**遂行すべき業務と何ら関係のない属性**」を理由にした**不利益な取り扱い**をすることが差別に当てはまります（代表的な差別の種類については次ページ参照）。
- 機会と待遇を平等**にすることで、すべての個人が**自らが希望するかたちで能力と技能を伸ばす**ことができるようになり、雇用への平等なアクセスと労働条件を享受できるようになります。

差別の排除

規範の内容と解説

本編 35-36ページ



解説

差別の種類	内容
人種や皮膚の色に基づく差別	人種や皮膚の色に基づく差別。特定の民族集団や先住民・種族民に対する差別に関係するものもある。
性別による差別	男女を区別する生物学的な特徴・機能、及び男女の社会的な差異を理由に行われる差別。
宗教による差別	特定の宗教的信条の有無や宗教団体への所属・無所属、無神論を理由に行われる差別。
政治的意見に基づく差別	政党への加入、政治的・社会政治的にまたは道徳的態度の表明、市民活動への参加に基づく差別。
出生・出身による差別	本人の出生地、家系、外国出身であること、社会階級、社会職業階層・カーストに基づく差別。
年齢による差別	年齢を理由とした差別。高齢または若年であることを理由とする差別を受けることが多くなっている。
HIV/エイズによる差別	HIV/エイズを理由とした差別。求職者や従業員へのHIV/エイズ検査の要求もすべきではない。
障害による差別	障害を理由とした差別。障害を持つ労働者の特殊なニーズに可能な限り積極的な措置を講じるべきことが求められる。
性的指向による差別	同性愛や両性愛、トランスジェンダーであることを理由とした差別。
家庭における責任による差別	家庭における責任（育児や介護など）を理由とした差別。
労働組合への加入や組合活動を理由とする差別	労働組合を結成したり、加入したり、その活動をするを理由とした差別。
その他の理由による差別	上記以外でも、一般的に、「雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるあらゆる差別、除外又は優先」が労働における差別に含まれます。

（出所）ILO「ビジネスのためのヘルプデスク：差別と平等 Q&A」をもとに作成（https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_644782/lang--ja/index.htm）。



解説

差別には、直接的なものと間接的なものがあり、いずれの差別も職場からなくしましょう。

- 差別には、**直接的なものと間接的なもの**があります。

直接的差別と間接的差別の定義

分類	定義	例
直接的差別	何らかの理由に基づき特定の属性を持つ者を明示的な区別、優先または排除を行うこと。	「男性限定」とする求人広告
間接的差別	中立的に見えながらも事実上、特定の属性を持つ者にマイナスの影響を及ぼす状況、措置、慣行。	身長や体重、体力といった生物学的な性差を採用要件として、一方の性別の優遇すること

(出所) ILO「ビジネスのためのヘルプデスク：差別と平等 Q&A」をもとに作成 (https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_644782/lang--ja/index.htm)。

- 中には身体的な強さを必要とする業務も存在します。固有の要件に基づく特定の業務についての差別、除外、または優先は、差別待遇とはみなされません。
- ただし、こうした業務において、何が差別に当たり、何が差別でないかを区別することは難しく、基本的に**例外は制限的に解釈**すべきです。
- いかなる区別も**客観的に決定**すべきであり、特定の属性を持つ集団ではなく、**個別の能力を考慮**に入れるべきです。かつては女性や身長が低い人では難しかった仕事も、現在では**技術の進歩などによって可能**になっていることが少なくありません。そのため、従来は固有の要件に基づく区別をしていた業務でも、現在でもその区別が本当に必要なのか**絶えず見直す**ことが大切です。



解説

雇用及び職業における差別からの自由を全面的に達成するには、雇用関係の全段階において、職場での平等な機会と待遇の促進が必要です。

- 差別は採用段階から雇用の終了に至る各プロセスで起こり得ます。
- 周知のとおり、各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数において日本は146か国中125位（2023年）であり、管理職に占める女性の割合は世界的に見て低い水準にあります（データは53ページ参照）。

差別が発生し得る各プロセス

■ 採用 ■ 報酬 ■ 福利厚生 ■ 労働時間及び休息	■ 有給休暇 ■ 母性保護 ■ 在職期間の保障 ■ 業務の割当	■ 業績評価及び昇進 ■ 研修の機会 ■ 昇格の見込み ■ 労働安全衛生 ■ 雇用の終了
---	---	--

（出所）ILO「ビジネスのためのヘルプデスク：差別と平等 Q&A」https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_644782/lang--ja/index.htm。



解説

技能や努力に基づく区別や積極的差別是正措置、合理的配慮は差別に当たりません。

- 差別の禁止はあらゆる区別を否定するものではなく、**技能や努力に基づく区別は正当なものです。**
- 歴史的な差別を是正する取組（**積極的差別是正措置**（アファーマティブアクション）など）や、健康や母性など国内法で定める**特別な保護措置や扶助措置**も差別には該当しません。
- 平等な待遇の原則を守るための特別な措置や障害者への**差異ある対応（合理的配慮）**は必要な区別であり、差別には該当しません。
合理的配慮が具体的にどのような配慮を指すのか迷われる場合は、内閣府の「合理的配慮等具体例データ集（合理的配慮サーチ）」などが参考になります。



（出所）内閣府「合理的配慮等具体例データ集（合理的配慮サーチ）」
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/>。



解説

無意識の偏見・思い込みが差別につながることもあるので、注意が必要です。

- **無意識の偏見・思い込み（アンコンシャスバイアス）**などにより、本人や企業に**自覚がなくても差別が生じて**しまうことがあります。
- **ヘルプライン**など差別の被害者が苦情を申し出るための仕組みを設置し、差別が発生した場合に**速やかに対処**できるようにしましょう。

アンコンシャスバイアスの例

- 血液型で、相手の性格を想像することがある
- 「親が単身赴任中」ときくと、父親を思い浮かべる（母親ではなく）
- 「介護中の社員」と聞くと、女性のことを思い浮かべる
- 年齢、学歴、職業等の属性で、相手を見ることがある
- 評判や噂で、相手を見ることもある
- 「普通は〇〇だ」「たいてい〇〇だ」という言葉を使うことがある

（出所）（一社）アンコンシャスバイアス研究所「アンコンシャスバイアスとは？」<https://www.unconsciousbias-lab.org/unconscious-bias>（一部表現を変更）。



解説

厚生労働省の「公正な採用選考をめざして」といった手引きなどを参考にして、差別のない公正な採用プロセスをつくりましょう。

【公正な採用選考の基本的な考え方】

(厚生労働省「公正な採用選考をめざして」より)

- 「人を人として見る」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重すること
- 応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと

就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の把握

- 本籍・出生地に関する事
- 家族に関する事
- 住宅状況に関する事
- 生活環境・家庭環境などに関する事

本来自由であるべき事項の把握 (思想・信条にかかわること)

- 宗教に関する事
- 支持政党に関する事
- 人生観・生活信条などに関する事
- 尊敬する人物に関する事
- 思想に関する事
- 労働組合、学生運動などの社会運動に関する事
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

採用選考の方法

- 身元調査などの実施
- 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施



解説

同一の価値をもつ労働に対しては同等の報酬を与えなければなりません（同一労働同一賃金）。

- 企業は「**同一労働同一賃金**」の原則のもと、同じ価値を持つ労働に対しては性別による区別をすることなく、同等の報酬を与えることも差別をなくすうえで重要です。
- 海外では男女間の賃金格差を開示を企業に義務付ける法整備が進んでおり、日本でも「女性活躍推進法」のもと、2022年7月から常用労働者が301人以上の企業は、直近の**男女賃金の差異に関する実績を情報公開**することが義務付けられました。

【同一労働同一賃金の原則】

同一の価値の労働に対しては性別による区別を行うことなく同等の報酬を与えなければならないという原則

（出所）ILO「1951年の同一報酬条約（第100号）」https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239079/lang--ja/index.htm。

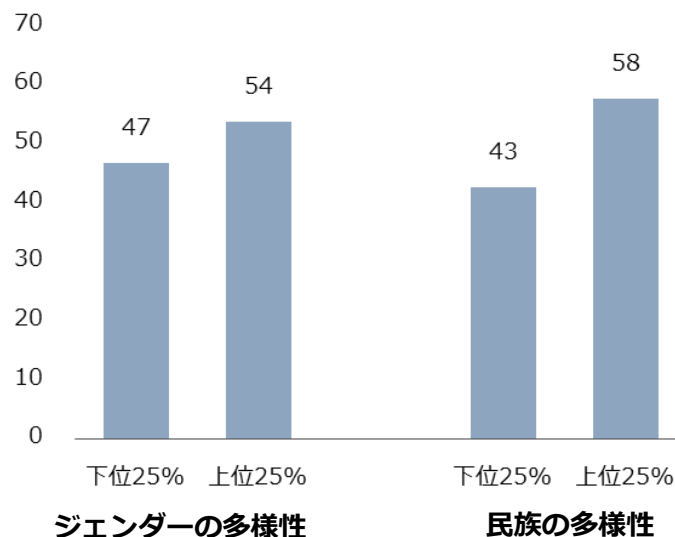


解説

多様性を高めることは業績の向上につながることが明らかになっています。

- 次ページのとおり、日本のジェンダー・ギャップ指数の評価は低位にありますが、**多様性（ダイバーシティ）**のある企業は、そうでない企業よりも**業績が高くなる傾向**が明らかになっています。差別を撤廃し、企業の多様性を高めることは**経営戦略上も重要**な取組であるといえます。
- ジェンダーの多様性と民族（ethnic）の多様性がある企業は、多様性が低い企業よりもそれぞれ7%と15%ほど高い確率で、業種平均よりも高い業績を達成する傾向があるという分析もあります¹。

多様性と優れた業績との関係





解説

- 各国の男女格差を図るジェンダー・ギャップ指数において日本は146か国中125位（2023年）であり、賃金の男女格差や管理職に占める女性の割合は世界的に見て低い水準にあります。

日本の主なジェンダー・ギャップ指数（2023年）

指数	スコア	ランク
ジェンダー・ギャップ指数(総合)	0.647	125位
経済参加・機会	0.561	123位
労働力参加率	0.759	81位
同一労働同一賃金	0.621	75位
推定勤労所得	0.577	100位
議員・役員・管理職	0.148	133位
政治参加	0.057	138位

（出所） World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023, p.217を基に作成。



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 憲法
 - 法の下での平等（第14条）
- 労働基準法
 - 均等待遇（第3条）
 - 男女同一賃金の原則（第4条）
- 労働施策総合推進法
 - 募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保（第9条）
- 男女雇用機会均等法
 - 募集・採用における性別を理由とする差別の禁止（第5条）
 - 労働者の配置、昇進、降格、教育訓練等における性別を理由とする差別的取扱いの禁止（第6条）
 - 性別以外の事由を要件とする措置（間接差別）の禁止（第7条）
 - 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（第9条）
- 障害者基本法
 - 差別禁止の基本原則（第4条）
- 障害者差別解消法
 - 事業者における障害を理由とする差別の禁止（第8条）
- 障害者雇用促進法
 - 募集・採用の均等な機会の提供（第34条）
 - 合理的配慮（第36条の2、第36条の3）
- パートタイム・有期雇用労働法
 - 不合理な待遇の禁止（第8条）
 - 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取り扱いの禁止（第9条）



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 世界人権宣言
 - 差別を受けない権利（第2条）
 - 法の下での平等（第7条）
- 社会権規約
 - 同一労働同一賃金等（第7条(a)(i)）
- ILO
 - 1951年の同一報酬条約（第100号）、同勧告（第90号）
 - 1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）、同勧告（第111号）
 - 1981年の家族的責任を有する労働者条約（第156号）、同勧告（第165号）
 - ILO多国籍企業宣言
 - － 機会及び待遇における均等（第28項～第31項）
- 人種差別撤廃条約
- 女子差別撤廃条約
- OECD多国籍企業行動指針第V章1.e

差別の排除

出所・参考資料・リンク集

出所

1. カナダ、ラテンアメリカ、英国、米国の企業366社の業績を見ると、多様性を含む企業は、そうでない企業よりも、業種平均の業績より優れた業績を達成する確率が高い傾向にありました。ジェンダーの多様性を含む企業は業種平均よりも15%高い確率で優れた業績を達成し、人種・民族的多様性を含む企業は35%高い確率で優れた業績を達成する確率が高い傾向にありました。反対に、ジェンダーや人種・民族的な多様性が低い企業の業績は業種平均を下回る確率が25%高い傾向にありました。 McKinsey & Company, Diversity Matters, 2015.

参考資料・リンク集

●省庁・公的機関

- 厚生労働省「公正な採用選考をめざして（令和5年度版）」
<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/pdf/12.pdf>
- 内閣府「合理的配慮等具体例データ集（合理的配慮サーチ）」
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/>
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

●国際機関・各国政府

- ILO「ビジネスのためのヘルプデスク：差別と平等 Q&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_644782/lang--ja/index.htm

●NGO・業界団体等

- McKinsey & Company, Diversity Matters, 2015
<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.pdf>
- World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023
<https://jp.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>

外国人労働者の権利の尊重

手引き本編では37-38ページ



解説

外国人労働者の脆弱性を理解して、外国人労働者の人権を尊重するとともに、彼らが職場環境などになじめるように配慮しましょう。

- 外国人労働者（または、移民労働者（migrant worker））は、**社会的に脆弱**な立場に置かれていることが少なくありません。その意味で、外国人労働者は**強制労働の被害等**に遭いやすいといえます。
- 外国人労働者の立場の脆弱性を理解して、**外国人労働者の人権を尊重**するとともに、**職場環境などになじめる**ように意識的に配慮することが大切です。

【外国人労働者が脆弱な立場に置かれる要因】

- 勤務国での就労のために多額の借金を背負っている。
- 勤務国の言語が理解できずコミュニケーションがうまく取れない。
- 文化的な違いにより勤務国の地域社会になじめない。

外国人労働者の権利の尊重

規範の内容と解説

本編 37-38ページ



解説

- 2022年10月末時点で、外国人労働者数は 1,822,725人で、前年比 95,504人増加し、届出が義務化された2007年以降、**過去最高を更新**しました。
- 農業、漁業、食品製造、卸売・小売、飲食店など、**食品関連業界にかかわる産業**では産業全体の**事業所の約4割、外国人従業員の約3割**が働いています。

産業別の外国人雇用事業所数及び外国人労働者数（単位：所、人）

産業	外国人雇用 事業所数	全体に占める 割合	外国人従業員数	全体に占める 割合
全産業	298,790	—	1,822,725	—
農業	11,564	3.9%	43,562	2.4%
漁業	1,148	0.4%	4,465	0.2%
食品製造	8,067	2.7%	147,910	8.1%
卸売・小売	55,712	18.6%	237,928	13.1%
飲食店	37,633	12.6%	182,550	10.0%

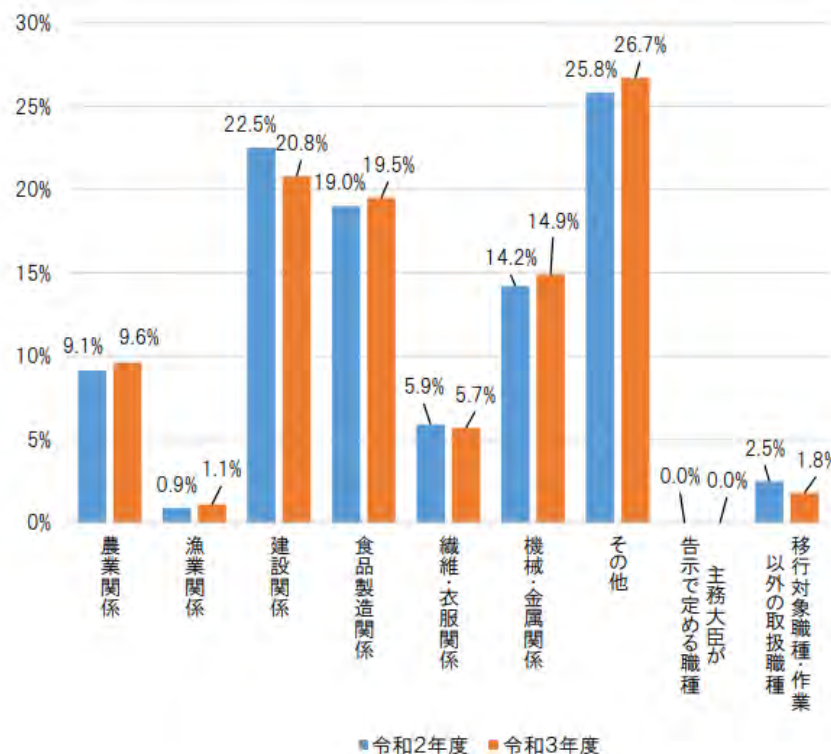
（出所）厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）」の別添3に基づき作成。



解説

- 技能実習生の職種別計画認定件数をみると、**農業が9.6%、漁業が1.1%、食品製造関係が19.5%**となっており、この3つの職種で全体の約3割の技能実習計画が認定されています。

職種別計画認定件数（単位：構成比）



※1 その他の職種は、家具製作、印刷、製本、プラスチック成形、強化プラスチック成形、塗装、溶接、工業包装、紙器・段ボール箱製造、陶磁器工業製品製造、自動車整備、ビルクリーニング、介護、リネンサプライ、コンクリート製品製造、宿泊、RPF製造、鉄道施設保守整備、ゴム製品製造である。以下同じ。

※2 主務大臣が告示で定める職種は、空港グランドハンドリングである。以下同じ。

※3 移行対象職種・作業以外の取扱職種は、第2号技能実習又は第3号技能実習を実施できない職種である。以下同じ。

（出所） 外国人技能実習機構「令和3年度外国人技能実習機構業務統計 概要」令和4年10月3日、3頁、

<https://www.otit.go.jp/files/user/docs/%E4%BB%A4%E5%92%8C%E5%BC%93%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E6%A6%82%E8%A6%81%E5%BC%88%E6%A5%AD%E5%8B%99%E7%B5%B1%E8%A8%88%E5%BC%89.pdf>。



解説

- 外国人労働者も日本人労働者と同等に扱わなければならない、労働基準法等の関係法令を遵守し、適切に受け入れるようにしてください。

- 外国人労働者も労働者である以上、この手引きで取り上げている各種人権が保障されます。
- 労働基準関係法令違反が疑われる技能実習生の実習実施事業者には監督指導が行われますが、監督指導が行われた事業者の7割以上で法令違反が確認されています。
- 食品製造や農業など食品関連業界の企業も例外ではなく、違反率はいずれも7割を超えています。
- 外国人労働者を日本人の労働者と同等に扱うことは当然であり、農林水産省も外国人を雇用する際は、入管法や労働基準法等の関係法令を遵守し、適切に受け入れるよう要請しています¹。

技能実習生の実習実施事業者に対する監督指導と労働基準関係法令の違反状況

主な業種	監督指導 実施事業場 数	違反事業場 数 (違反率)	主な違反事項		
機械・金属	2,874	1,963 (68.3%)	安全基準 812 (28.3%)	衛生基準 435(15.1%)	労働時間 401(14.0%)
食料品製造	1,405	1,025 (73.0%)	安全基準 506(36.0%)	労働時間 249(17.7%)	割増賃金の支払 176(12.5%)
繊維・衣服	491	350 (71.3%)	割増賃金の支払 96(19.6%)	労働時間 87(17.7%)	賃金の支払 77(15.7%)
建設	1,528	1,228 (80.4%)	割増賃金の支払 403(26.4%)	安全基準 299(19.6%)	賃金の支払 295(19.3%)
農業	275	209 (76.0%)	賃金の支払 79(28.7%)	安全基準 39 (14.2%)	労働条件の明示 34(12.4%)
<参考> 全業種	9,036	6,556 (72.6%)	安全基準 2,204(24.4%)	割増賃金の支払 1,443(16.0%)	労働時間 1,345 (14.9%)

(注) 農業には畜産業を含む。

(出所) 厚生労働省「外国人技能実習生の実習実施事業者に対する令和3年の監督指導、送検等の状況を公表します」令和4年7月27日、2頁 <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27067.html> を基に作成。



解説

- 身分証明書を保管しないことや適切な人材仲介業者の利用、外国人労働者が理解できる言語での情報提供、積極的なコミュニケーションは、外国人労働者の権利尊重や働きやすさの向上のために重要な取組です。

- 外国人労働者の人権尊重や職場での働きやすさの向上などで特に重要な点を以下のとおりです。

●外国人労働者の身分証明書を保管しない

- パスポートなどの身分証明書は労働者の所有物です。労働者が失くさないように善意で保管することがあるかもしれませんが、労働者自らが証明書類を保管しないことは職場からの自由な移動を妨げるとして移動の自由の侵害としてみなされるおそれがあります。
- 原則としてこうした身分証明書は外国人労働者本人が保持すべきです。もし、外国人労働者本人から企業に保管してほしいとの申し出があった場合、ILOは好事例として、外国人労働者本人だけが開閉できる私用ロッカーの設置を推奨しています²。



解説

●信用できる人材仲介業者を利用する

- 労働者の採用に際して人材仲介業者を利用することは人材確保のための有効な手段です。しかし、その人材仲介業者が労働者に斡旋料を要求するといった問題のある行為をしているおそれがあります。人材仲介業者を利用する際はその業者が信頼に足る会社なのか確認・監視することが大切です。
- 「募集・斡旋手数料（recruitment fees）」という名称でなくても、労働者は採用に際して料金や前金を支払うことを要請されるべきではありません。必要な料金や経費は雇用する側が支払いの責任を負います。海外在住の外国人労働者を雇用する際には、渡航費（採用面接や雇用契約時など）、各種手続きに要する費用（労働許可やビザの取得費用）、求職申込費用、健康診断、スキルのチェックなどの経費が発生しますが、これらの費用の支払いを労働者に要請してはいけません。これらの経費は外国人労働者にとって過大な負担であり、経費の支払いのために借金をする場合には強制労働の一類型である債務労働につながる可能性があります。
- 人材仲介業者の責任の原則については65ページを参照してください。

●外国人労働者が理解できる言葉で情報提供する

- 外国人労働者は必ずしも日本語が堪能なわけではありません。
- 労働条件などが明記された雇用契約書は外国人労働者が理解できる言語で締結することは当然として、それ以外でも業務でよく使用する用語などは対訳表（対訳表に載せる情報の例：よく使う用語、その用語のひらがなとカタカナでの表記、母国語など理解できる外国語）を作成するなど、言語面で外国人労働者が働きやすい環境をつくりましょう。こうした取組は外国人労働者の業務の理解度向上につながります³。



解説

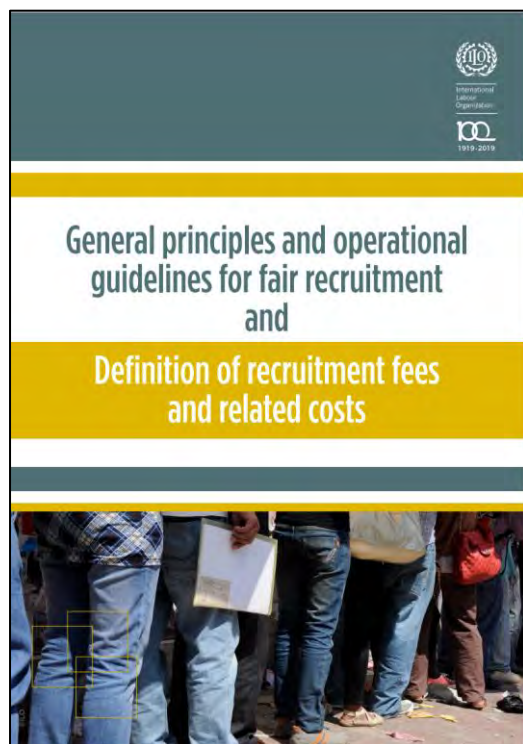
●外国人労働者と積極的にコミュニケーションを図る

- 外国人労働者の多くは、出身国と異なる生活環境に少なからず不安を抱えて日本で働いています。
- 繊維産業の事例ですが、外国人労働者（技能実習生）が企業内や地域から孤立しないよう、外国人労働者と一緒に昼食をとったり日本文化に接する機会（例えば、餅つき、初詣、花見、紅葉を愛でる等）を設けたりして、コミュニケーションを図ることで、外国人労働者との距離を縮めて彼らが悩みなどを相談しやすい環境をつくっている企業もあります。また、外国人労働者が地域と共生することが重要という観点から、祭りや盆踊りなどの地域の行事に参加させて地域住民との交流を図っています。こうした取組により、その外国人労働者の紹介により新たな外国人労働者に採用につながるなど、人材採用の面でプラスの効果も出ています⁴。



解説

- ILOは、移民労働者を含むすべての労働者を対象とした**公正な採用のためのガイドライン**（General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs、以下、ILO公正採用ガイドライン）を公表しています。
- 本ガイドラインでは、人材仲介業者（labour recruiter）の責任の原則についても規定されています。人材仲介業者を利用する際はこの**原則を遵守している業者**を選びましょう。



【人材仲介業者の責任】

（「ILO公正採用ガイドライン」の責任21～25より）

- 労働において適用される法律や基本的な原則を尊重する。
- 他国での雇用のために労働者を募集する際は、国際法や送り出し国、通過国、仕向け国の法律、及び国際的な労働基準を遵守するかたちで、労働における基本的な原則と権利を含む人権を尊重する。
- 国境を越えて活動する人材仲介業者は、労働者の権利を含む人権を促進する関係国間の二国間または多国間の移民協定を尊重する。
- 人材仲介業者は、採用される労働者の労働条件や生活条件が労働者に約束されたものであることを確保するための措置をとる。
- 人材派遣会社と利用企業は、当該労働者に対する十分な保護を確保するために両企業の責任を明確に配分することを確保する。

（出所） ILO, General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs, 2019, p.21, https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang-en/index.htm.



解説

- 外国人労働者が日本の職場で働きにくい理由を見ると、「仕事の進め方が違うこと」、「勤務時間が長いこと」、「自分の意見をはっきりと言えないこと」などが上位になっています。

外国人労働者が日本の職場で働きにくい理由

	計	英語圏	中国語圏
N数	57	20	37
仕事の進め方が違うこと	22.8%	10.0%	29.7%
勤務時間が長いこと	19.3%	15.0%	21.6%
自分の意見をはっきりと言えないこと	14.0%	15.0%	13.5%
日本人の同僚と給与に差があること	12.3%	—	18.9%
日本人の同僚と待遇に差があること	8.8%	20.0%	2.7%
日本人の同僚と権限や責任に差があること	5.3%	15.0%	—
日本人の同僚より昇進に不利なこと	3.5%	—	5.4%
休日出勤を要求されること	3.5%	—	5.4%
日本人同士で固まること	1.8%	—	2.7%
会議の数や時間が多いこと	1.8%	5.0%	—
その他	7.0%	20.0%	—

(出所) 徳永英子 (リクルートワークス研究所) 「日本人就業者と外国人就業者とのギャップは何かー仕事上での“抵抗感”から探るー」
『Works Review』 Vol.4, 2009, 12頁。



解説

厚生労働省や外国人技能実習機構等が提供する情報や教材等も活用してください。

- 厚生労働省「外国人労働者の安全衛生対策について」ウェブサイトや、外国人技能実習機構のウェブサイトには、外国人労働者の労働安全衛生教育等に役立つ資料や教材が豊富に揃っているので、活用してみてください。

【厚生労働省「外国人労働者の安全衛生対策について」ウェブサイトに含まれる主なコンテンツ】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>

- 外国人特別相談・支援室のご案内
- 安全衛生教育
 - 視聴覚教材等
 - － マンガでわかる働く人の安全と健康（教育用教材）（11言語（日本語、英語、中国語、ベトナム語、タガログ語（フィリピン）、クメール語（カンボジア）、インドネシア語、タイ語、ミャンマー語、ネパール語、モンゴル語）に対応し、8業種と業種共通の教材を用意）
 - パンフレット等（「外国人労働者安全衛生管理の手引き」、「未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル」、「外国人労働者の労働災害防止」）
- 「農業に従事する外国人労働者向け教材」（日本語、英語、インドネシア語、中国語、ベトナム語、フィリピン語、モンゴル語、タイ語、カンボジア語、ネパール語、ミャンマー語による映像とテキスト教材）
- 「漁業（漁船、養殖業）に従事する外国人労働者向け教材」（同上）

【外国人技能実習機構のウェブサイトに含まれるコンテンツ】

<https://www.otit.go.jp/kyozai/>

- 日本語教育教材（職種共通、食品製造関係職種、農業関係職種等）
- 日本語教育アプリ「げんばのにほんご」

外国人労働者の権利の尊重

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 37-38ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律



- ILO
 - 1997年の民間職業仲介事業所条約（第181号）、同勧告（第188号）
 - 国際組織犯罪防止条約人身取引議定書

※外国人労働者にも労働基準関係法令等が適用されるため、本手引きの各人権リスクに関する他の節も参照してください。

外国人労働者の権利の尊重

出所・参考資料・リンク集

出所

- 1 農林水産省「農業分野における外国人の受入れについて」 <https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/>。
- 2 ILO 「ILOビジネスのためのヘルプデスク：強制労働に関するQ&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang--ja/index.htm
- 3 日本繊維産業連盟『繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン』2022年、64頁。
- 4 同上、65頁。

外国人労働者の権利の尊重

出所・参考資料・リンク集

参考資料・リンク集

●省庁・公的機関

- 外国人技能実習機構「日本語教育教材」
<https://www.otit.go.jp/kyozai/>
- 厚生労働省「外国人労働者安全衛生管理の手引き」2023年
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001124694.pdf>
- 厚生労働省「外国人労働者の安全衛生対策について」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>
- 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
[000601382.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf)
- 農林水産省「農業分野における外国人の受入れについて」
<https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/>
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

●国際機関・各国政府

- ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：強制労働に関するQ&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang--ja/index.htm

●NGO・業界団体等

- 「技能実習生 特定技能としての外国人労働者の責任ある雇用ガイドライン」 Consumer Goods Forum（CGF）
https://www.theconsumergoodsforum.com/jp/social_sustainability/

※「強制労働の禁止」で挙げた参考資料やリンク集も参照してください。

結社の自由・団体交渉権の尊重

手引き本編では39-40ページ



解説

結社の自由はそれ自体が権利であると同時に、他の権利を実現するために重要な権利です。

- 結社の自由は**労働者の権利**であると同時に、**他の権利を実現するための手段**として重要な権利です¹。
- 結社の自由や団体交渉権が認められていなければ、労働時間や賃金などの労働条件について企業と交渉することが難しくなり、労働者の人権が尊重されない事態になりかねません。
- 結社の自由や団体交渉権を尊重するため、企業には以下の取組が求められています²。
 - 従業員の結社に干渉しないこと
 - すべての労働者が自ら選択する労働組合を結成したり、これに加入したりすることを認めること
 - 反組合的な差別待遇を行わないこと
 - 企業の方針、手続き及び慣行で、労働組合に関する見解または労働組合活動を理由に個人を差別しないこと
 - 労働者の代表が、企業の通常業務を阻害しないかたちでその任務を果たしている場合、その活動に干渉しないこと
- 結社の自由や団体交渉権を尊重し、これらの権利を認めることを**方針等で明確**にすることが重要です。
- また、組合活動を理由とした差別や不利益な扱いをしないことを**ルール化**しましょう。そうすることで、労働者は躊躇せずに組合活動に参加できるようになります。



解説

正当な理由なく労働者の代表と団体交渉を拒むことは、不当労働行為として禁止されています。

- 労働者の団結権は**憲法28条**で保障されており、労働組合法により「使用者が雇用する代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むこと」は**不当労働行為として禁止**されています（労働組合法第7条第2号）。
- 労働組合の運営等に対する支配介入や経費援助は不当労働行為として禁じられていますが、賃金や社会・付加給付を喪失することなく労働者代表としての任務を果たすことができるようにすることは、組合活動を実効的に行うための措置であり、不当労働行為には該当しません³。

結社の自由・団体交渉権の尊重

規範の内容と解説

本編 39-40ページ



解説

結社の自由と団体交渉権が制限されている国では、労働者が経営層や労働者代表に懸念を申し出る苦情処理制度など代替手段を設置してください。

- 御社または御社のサプライヤー等の中には、**結社の自由が認められていない国**で事業を展開していることもあるでしょう。東南アジアの主要国を含め、世界では結社の自由が十分に保障されていない国が少なくありません。
- そのような場合、その企業が現地の法令遵守と結社の自由・団体交渉権の尊重との間で**板挟み**になってしまいます。現地法令と労働者の権利尊重に関する国際的な基準とが相反する場合、労働者が懸念を伝えることのできる苦情処理制度を設置するなど、その国の**国内法で許されている範囲で結社の自由・団体交渉権を尊重**するための取組を導入しましょう⁴。

結社の自由・団体交渉権の尊重

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 39-40ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 憲法
 - 勤労者の団結権及び団体行動権（第28条）
- 労働組合法



- 世界人権宣言
 - 労働組合の組織・加入の権利（第23条4）
- 自由権規約
 - 結社の自由（第22条）
- 社会権規約
 - 団結権、同盟罷業（ストライキ）の権利（第8条）
- ILO
 - 1948年の結社の自由及び団結権保護条約（第87号）
 - 1949年の団結権及び団体交渉権条約（第98号）

結社の自由・団体交渉権の尊重

出所・参考資料・リンク集

出所

- 1 ILO「ILOヘルプデスク: 結社の自由と団結権に関するQ&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_720941/lang--ja/index.htm
- 2 同上
- 3 同上
- 4 同上

参考資料・リンク集

●省庁・公的機関

- 厚生労働省「労使関係総合調査（実態調査）」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list15-19.html>
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>
- （独法）労働政策研究・研修機構「早わかり グラフでみる長期労働統計」
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/index.html>

●国際機関・各国政府

- ILO「ILOヘルプデスク: 結社の自由と団結権に関するQ&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_720941/lang--ja/index.htm

●NGO・業界団体等

- Freedom House
<https://freedomhouse.org/>

労働安全衛生の確保

手引き本編では41-42ページ



解説

労働者の安全と健康の確保は企業の義務です。

- 労働安全衛生法では、労働者の安全と健康を確保することを**企業（使用者）に義務付けて**います。
- 労働安全衛生については、労働安全衛生法や労働安全衛生規則、消防法等の様々な規定が整備されており、これらの**法令を遵守する必要があります**。さらに、これまで大きな事故が起きていなかったとしても、何もしなくても今後も大丈夫と考えず、**労働安全衛生の取組**を積極的に進めてください。
- 労働安全衛生を確保すべき場所は、職場だけではなく、**寮や社宅、社員食堂**も含まれます。

【労働安全衛生に関する主なポイント】

- 機械や原材料等の危険性や有害性に関する周知や適切な管理
- 安全装置の整備
- 安全作業手順の確立
- 緊急事態や災害時の対応手順の明確化
- 定期的な研修や避難訓練等の実施
- 適切な消火設備や非常口の確保



解説

食品関連業界は他産業よりも労働災害が多い傾向にあることを認識し、労働者の安全や衛生の確保に必要な対策を講じましょう。

- **食品産業（特に食品製造業）**は、スライサー等の食品加工用機械を使用して調理を行ったり、水や油を扱うこと等から、**労働災害の発生頻度が他産業と比べて高い**傾向にあります（次ページ参照）。
- 食品関連業界が労働災害が起こりやすい業界であることを意識して、**労働安全衛生の取組**を積極的に進めてください。

【食品産業の業種別労働災害ワースト3】



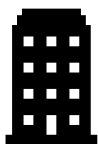
食品製造業

転倒、はさまれ・巻き込まれ、
切れ・こすれ



小売業

転倒、動作の反動・無理な動作、
墜落・転落



卸売業

転倒、墜落・転落、
動作の反動・無理な動作



外食業

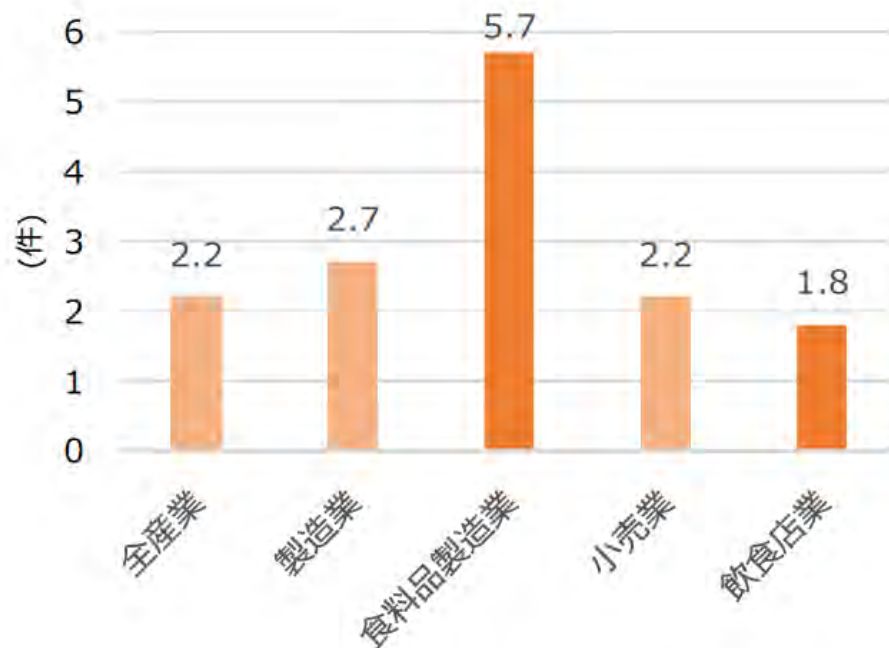
転倒、切れ・こすれ、
高温・低温の物との接触



解説

労働者1,000人当たり1年間に発生する死傷者数は食料品製造業において5.7件となっています。全産業の平均である2.2件より、食品製造業の労働災害は、**2倍以上多く発生**しています。

労働者1,000人あたり1年間に発生する死傷者数



(出所) 農林水産省「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」
https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/hatarakikata_shokusan/attach/pdf/handbook-12.pdf



解説

食品産業の業種別労働災害ワースト5

業種	1位	2位	3位	4位	5位
食料品製造業	転倒 (28.8%)	はさまれ・巻き込まれ (20.6%)	切れ・こすれ (12.3%)	動作の反動・無理な動作 (9.4%)	墜落・転落 (8.5%)
小売業	転倒 (35.0%)	動作の反動・無理な動作 (14.3%)	墜落・転落 (11.8%)	交通事故 (10.1%)	切れ・こすれ (7%)
卸売業	転倒 (22.5%)	墜落・転落 (19%)	動作の反動・無理な動作 (13.8%)	はさまれ・巻き込まれ (12.3%)	激突 (6.2%)
外食産業	転倒 (28.6%)	切れ・こすれ (22%)	高温・低温の物との接触 (16.4%)	動作の反動・無理な動作 (9.1%)	墜落・転落 (6.9%)

食品産業の業種別労働災害の傾向

業種	1位	2位	3位	4位	5位
肉・乳製品	転倒 (27.7%)	切れ・こすれ (18.5%)	はさまれ・巻き込まれ (17.6%)	動作の反動・無理な動作 (9.3%)	激突 (5%)
水産食料品	転倒 (27.5%)	はさまれ・巻き込まれ (21.9%)	切れ・こすれ (16.4%)	動作の反動・無理な動作 (7.2%)	激突され (4.5%)
農産食料品	転倒 (31.1%)	はさまれ・巻き込まれ (21.3%)	切れ・こすれ (10.4%)	動作の反動・無理な動作 (7.8%)	高温・低温の物との接触 (4.8%)
パン・菓子製造	転倒 (29.5%)	はさまれ・巻き込まれ (27.4%)	動作の反動・無理な動作 (9.8%)	切れ・こすれ (6.4%)	激突 (4.5%)
酒製造	はさまれ・巻き込まれ (29.5%)	墜落・転落 (24.8%)	転倒 (14.0%)	動作の反動・無理な動作 (9.3%)	高温・低温の物との接触 (9.3%)
飲料製造	はさまれ・巻き込まれ (21.2%)	墜落・転落 (21.2%)	転倒 (15.4%)	高温・低温の物との接触 (11.5%)	動作の反動・無理な動作 (9.6%)
その他の食品	転倒 (29.7%)	はさまれ・巻き込まれ (18.8%)	切れ・こすれ (12.2%)	動作の反動・無理な動作 (10%)	高温・低温の物との接触 (5.5%)



解説

食品関連業界における労働災害の主な発生要因

転倒災害

- 床の水濡れや飛散した油などで「滑る」
- 床に放置した物、床の凸凹や段差などで「躓く」
- 階段などで「踏み外す」

はさまれ 巻き込まれ 災害

- 機械を止めずに付着物・異物の除去や調整・清掃
- これらの作業を安全装置を無効化して行ってしまう

墜落・転落 災害

- 脚立や踏み台の上で作業中にバランスを崩す
- 昇降時に滑る
- はしごの脚部が滑る

火傷

- 油の飛散
- 転倒などで熱湯や高温のコーヒーやスープなどに接触する

高齢労働者の 労働災害

- 加齢による身体的、精神的機能の低下

外国人労働者 の労働災害

- コミュニケーション不足、作業ルールの理解不足などが原因



解説

職場の危険を把握するためのリスクアセスメントとその結果に応じたリスク対策を実施しましょう。

- 労働安全衛生の目的は、仕事をする**労働者の安全と健康を守る**ことにあります。
- この目的の達成には、**何が危険かを的確に把握し予防**することが必要です。
- 職場の危険を把握するためには**危険性や有害性**を洗い出し、リスクの高い労働災害の**未然防止や再発防止策**を講じましょう。怪我をしやすい機械・設備では、**ガードやインターロック**など安全装置のついたものにする、**非常停止装置**を作業者の**手の届く位置**に設置するといった対策をしましょう¹。

対策の優先順位（小売業における切れ・こすれリスクの低減方法の例）

本質的対策

- 精肉加工工場であらかじめスライスしておき、店内作業をなくす。

工学的対策

- 精肉用のスライサーの刃の部分にガードを取り付ける。

管理的対策

- 作業マニュアルやルールを作成し、定期的に従業員に教育する。
- 切れ、こすれリスクがある場所に注意喚起の表示をする。

保護具の使用

- 耐切創手袋を着用する。



解説

保護具やユニフォームは従業員に無償で提供してください。

- 労働災害リスクを低減する上で**保護具**の使用は有効な対策です。また、**ユニフォーム**を導入している企業もあるでしょう。
- 国際的な基準では、保護具やユニフォームを労働者に**無償で提供**することが求められています。ILOの「職業上の安全及び健康に関する条約」（第155号）は、「職業上の安全及び衛生に係る措置は、労働者に費用を負担させてはならない」と規定しています。これは、企業は**労働者の安全に配慮する義務**があるため、安全に要する**費用負担を労働者側に課すことは妥当ではない**と考えに基づいています。



解説

防火・防災対策のため適切な設備を導入するとともに、避難訓練等を実施しましょう。

- **消防法**は、工場や飲食店等の廊下、階段、避難口その他避難上必要な施設について避難の支障になるような障害物が置かれることがないようにするなど、防火対策を適切に行うことを管理者に義務付けています。
- 食品企業等が策定する「サプライヤー行動規範」などでも**非常口や避難経路の確保**が含まれていることがあります。非常口の設置や非常口の扉を常時利用可能な状態にすること、施設内部にいる人が瞬時に扉を開けられる状態にすること、非常灯を含む避難誘導等の設置などが取引先等から求められることがあります。
- こうした要請の多くは関係法令を遵守していれば問題がないことがほとんどですが、理想的には非常口が避難する方向に向かって**ワンアクション（短時間かつ簡単）で外開き**にできることが望ましいといえます。
- 日本でしばしば見られるプラスチックカバー（サムターンカバー）のある非常口から避難するためには、①サムターンカバーを割る（外す）、②サムターンを回す、③ドアノブを回す、④ドアを開けるという4つのアクションが必要になり、慣れないと避難までに時間を要します。プラスチックカバーは施設を管理する側にとっては都合がよいものですが、非常時に避難する人からするとメリットはありません。
- ワンアクションでの避難を可能にする**非常口・防火戸用プッシュオープンバー**などであれば非常時の逃げ遅れを防止できます。こうした設備投資にはコストを要するため、導入するかは経営判断になりますが、設備改修などが必要なタイミングがあれば、**避難する人の目線**に合わせた設備の導入を検討してみてください。

【消防法第8条2の4】

学校、病院、工場、事業場、興行場、百貨店、旅館、飲食店、地下街、複合用途防火対象物その他の防火対象物で政令で定めるものの管理について権原を有する者は、当該防火対象物の廊下、階段、避難口その他の避難上必要な施設について避難の支障になる物件が放置され、又はみだりに存置されないように管理し、かつ、防火戸についてその閉鎖の支障になる物件が放置され、又はみだりに存置されないように管理しなければならない。



解説

労働安全衛生に取り組むことは、人材確保や生産性の向上、食の安全などのメリットを企業にもたらしめます。

- 労働安全衛生に取り組むことは、**企業の人材確保や生産性向上、食の安全等**の効果があります。
- 逆に、労働災害が発生すると従業員の休業による**人手不足や生産性の低下、事故が報道やSNSで拡散されること**で**売上の減少や企業イメージの悪化**といった損害が企業に発生します。

労働安全衛生に取り組むメリット

人材確保

- 働きやすい会社であると評判になり、**応募が増えた**
- 労働安全の取組を説明したら、**応募する就活生が増えた**
- 働き甲斐を感じる従業員が増え、**離職率が下がった**
- 安全な職場環境であることが従業員の**家族に安心感**を与え、**従業員が定着する**

生産性の向上

- 労働安全対策として設備保全の力を入れたところ、**一時的な機械停止が3割減った**
- ベルトの巻き込まれ対策を講じたところ製品ロスの削減につながり、**歩留まりがよくなった**
- 切創対策としてカット野菜に切り替えたところ、**生産性が向上した**

食の安全

- 機械に安全カバーを取り付けたら、すき間からの**異物混入がなくなった**
- 安全目的の定位置管理や作業ルール遵守の取組が定着し、**異物混入対策のルール徹底につながった**
- 火傷対策ではじめたスープサーバーやご飯盛り付け器の導入により、**異物混入がなくなった**



解説

農林水産省の「食品産業の従業員の安全と健康の確保」ウェブサイトには労働安全衛生水準を改善するために役立つ情報が揃っているので、参考にしてください。



【「食品産業の従業員の安全と健康の確保」ウェブサイトに含まれるコンテンツ】

https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/roudou_anzen.html#a2

- 農林水産業・食品産業の作業安全のための規範
- 食品産業の安全な職場づくりハンドブック
 - 食品産業の安全な職場づくりハンドブック
 - 食品企業の労働安全の取組&対策事例集
 - 食品産業の安全コンサルタントによる安全診断・指導・調査分析事業（令和3年度）
- 労働災害と労働安全衛生の基礎情報
- 労働災害の防止対策
- お役立ち情報



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 労働安全衛生法
 - 事業者の講ずべき措置等（第20条～第27条）
 - 技術上の指針等の公表等（第28条）
 - 事業者の行うべき調査等（第28条の2）
 - 爆発性の物等の表示等（第57条）
- 労働安全衛生規則



- 世界人権宣言
 - 生命、自由、身体の安全に対する権利（第3条）
- 社会権規約
 - 安全かつ健康的な作業条件（第7条b）
- ILO
 - 1981年の職業上の安全及び健康に関する条約（第155号）、同勧告（第164号）
 - 2006年の職業上の安全及び健康促進枠組条約（第187号）、同勧告（第197号）
 - 多国籍企業宣言
 - － 安全衛生（第43-46項）
- OECD多国籍企業行動指針V章4.c)

労働安全衛生の確保

出所・参考資料・リンク集

出所

- 1 農林水産省「食品産業の安全な職場づくりハンドブック」2021年、8、35、39、42頁。

参考資料・リンク集

●省庁・公的機関

- 厚生労働省「労働安全衛生マネジメントシステムについて」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05821.html
- 農林水産省「食品産業の従業員の安全と健康の確保」
https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/roudou_anzen.html
- 農林水産省「食品産業の安全な職場づくりハンドブック」2021年
https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/attach/pdf/roudou_anzen-48.pdf
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

●国際機関・各国政府

- ILO「ILOヘルプデスク：労働安全衛生 Q&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_634196/lang--ja/index.htm
- ILO, Code of practice on safety and health in agriculture, 2010
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_159457/lang--ja/index.htm
- ILO, Safety and Health at the heart of the Future of Work: Building on 100 years of experience, 2019
https://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_686645/lang--en/index.htm

過剰・不当な労働時間の禁止

手引き本編では43-44ページ

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

本編 43-44ページ



解説

労働時間は、原則として1日に8時間、1週間に40時間です。

- 使用者は、原則として、**1日に8時間、1週間に40時間**を超えて労働させてはいけません（1ヶ月や1年単位の変形労働制あり）。これを超える労働を法定時間外労働と言い、いわゆる残業になります（時間外労働に関しては、「36協定」の項目参照）。
- 法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えて労働させた場合には、右表の割増率以上の**割増賃金**を支払う必要があります。
- 労働基準法では、**農業に関しては、労働時間・休憩・休日の規定が適用除外**となっていますが、継続的に人材を確保していくためにも、労働者が**働きやすい環境**を整えるよう努めることが重要です（なお、農業従事者であっても深夜労働に対する割増賃金を支払うことが必要です。また、農業に従事する外国人技能実習生については、農林水産省の通達において、労働時間・休憩・休日等について労働基準法の規定に準拠するとされています）。

時間外労働ごとの割増賃金

時間外労働	割増賃金
時間外労働 （週40 時間超、 または1日8 時間 超）	25% 月60時間超の時間外 労働は50% （時間外労働＋深夜 労働＝50%、月60時 間超の時間外労働＋ 深夜労働＝75%）
深夜労働 （午後10 時～午 前 5 時）	25%
休日労働 （法定休日に勤務 した場合）	35% （休日労働＋深夜労 働＝60%）

労働時間に関する労働基準法の規定

第三十二条

1. 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。
2. 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。



解説

36協定はあくまで「例外」であり、限定的な運用を心がけてください。

- 日本の時間外労働の上限規制について、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てはならず、労働者が適切な休憩を取得することを妨げてはいけません（なお**海外の場合、当該国の法令の遵守**が必要です）。
 - 企業の規模を問わず、また雇用形態を問わず全ての労働者に適用されます。
 - 臨時的な特別の事情があっても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）であり、また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月以内です。
 - 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**ことに留意が必要です（本資料の95-96ページ参照）。

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

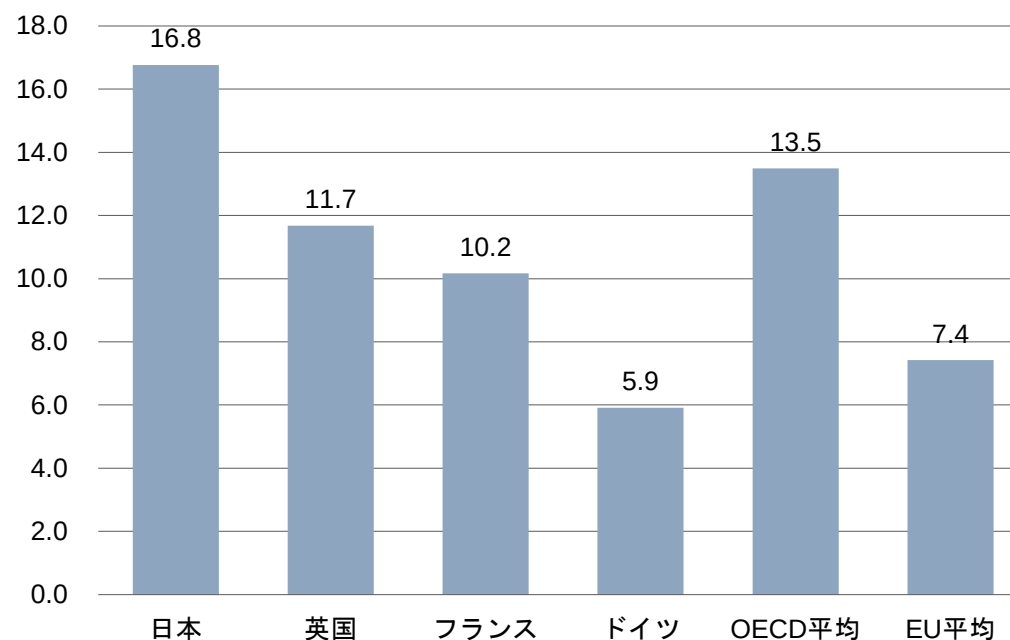
本編 43-44ページ



解説

OECDの統計によると、日本はOECD平均、EU平均、主要な先進国と比べ、週50時間以上働く労働者の割合が高くなっています。

OECD主要国の週50時間以上働いている労働者の割合（2022年、単位：％）



（出所） OECD Statをもとに作成

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

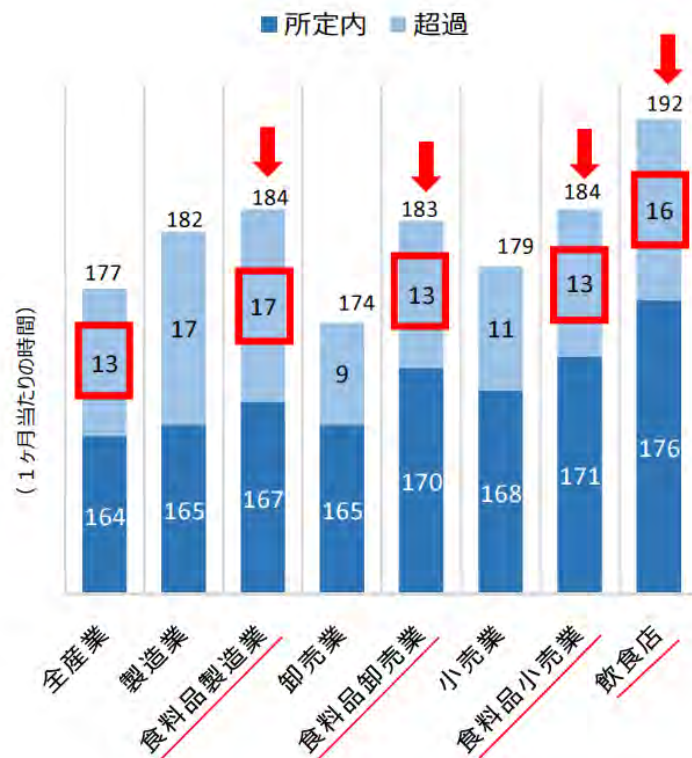
本編 43-44ページ



解説

食品産業の所定内労働時間及び超過勤務時間のいずれも、産業全体の平均と比較して長い傾向が見られます。

業種別所定内・超過勤務時間（単位：時間）



(出所) 農林水産省「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」5頁、
https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/hatarakikata_shokusan/attach/pdf/handbook-12.pdf

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

本編 43-44ページ

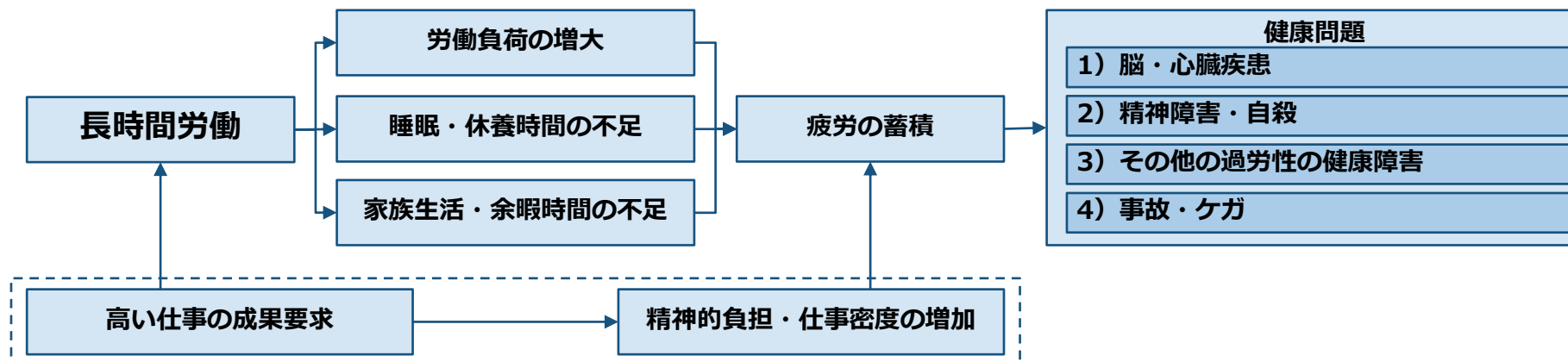


解説

長時間労働は労働の負荷の増大だけでなく、様々な健康問題を引き起こします。

- 長時間労働は、労働の負荷を大きくするだけでなく、**睡眠・休養時間、家庭生活・余暇時間の不足**を引き起こして、**疲労を蓄積**させます。一方、長時間労働の背景には、**高い仕事の成果要求（業務量が多い、質的に高度な仕事）**が存在することが多く、この存在は精神的負担、仕事密度の増加をもたらして、疲労の蓄積のもう一つの原因になります。
- 長時間労働と関連する健康問題は、下図の右端枠内に示す4つの項目に分類できます。**脳・心臓疾患と精神障害・自殺は**、深刻な健康問題（過労死等）として大きな社会問題になっています。その他の過労性の健康障害としては、様々なもの（例えば、胃十二指腸潰瘍、過敏性大腸炎、腰痛、月経障害など）が挙げられます。事故・ケガも長時間労働が一因になっている場合があります。

長時間労働と関連する健康問題



過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

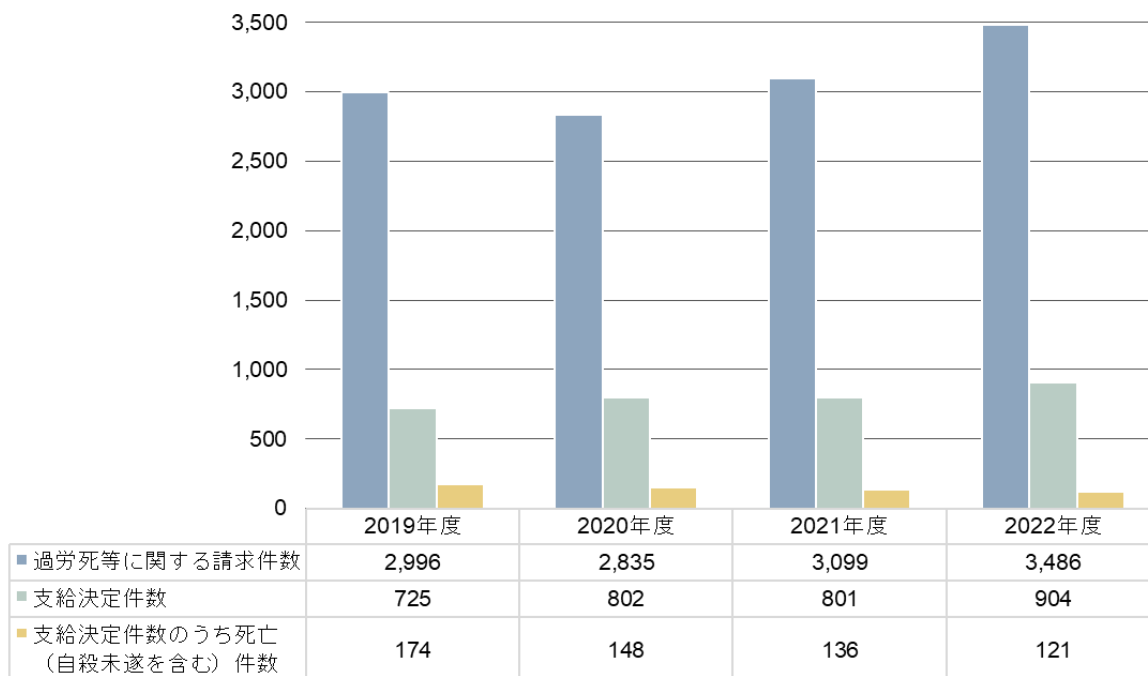
本編 43-44ページ



解説

- 過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害に係る2022年度の過労死等の労災請求件数は3,486件、支給決定件数は904件、うち死亡（自殺未遂を含む）件数は121件となっています。
- 過労死等に関する労災請求件数は増加傾向にあります。

過労死等に関する労災請求件数、支給決定件数



注：グラフの「過労死等」とは、過労死等防止対策推進法第2条において、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。」と定義されています。

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

本編 43-44ページ



解説

労働者の休憩・休日・休暇を適切に保障してください。

- 労働時間が**6時間を超える場合は少なくとも45分**、**8時間を超える場合は少なくとも1時間**の休憩時間を労働時間の途中に与える必要があります。休憩時間は、原則として一斉に与える必要があり、使用者は、休憩時間を自由に利用させる必要があります。
- 使用者は、少なくとも**毎週1日**、または**4週間を通じて4日以上**与えなければなりません。
- 労働基準法により、使用者は雇入れの日（試用期間を含みます）から起算して6か月継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者には、年次有給休暇を与えなければなりません。

- 使用者は、法定の年次有給休暇日数が10日以上全ての労働者に対し、**毎年5日間**、年次有給休暇を確実に取得させることが必要です。
- パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者についても年次有給休暇は付与されます。ただし、一般の労働者よりも少なく、比例的に付与されます（右表参照）。

年次有給休暇の付与日数

通常の労働者の付与日数

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数（※）	継続勤務年数（年）						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

（※）週以外の期間によって労働日数が定められている場合

（出所）厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」https://work-holiday.mhlw.go.jp/holiday/manual_1.html#:~:text=%E5%8E%9F%E5%89%87%E3%81%A8%E3%81%AA%E3%82%8B%E4%BB%98%E4%B8%8E%E6%97%A5%E6%95%B0,%E3%81%AA%E3%81%91%E3%82%8C%E3%81%B0%E3%81%AA%E3%82%8A%E3%81%BE%E3%81%9B%E3%82%93%E3%80%82。

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

本編 43-44ページ



解説

- 労働者1人当たりの平均年次有給休暇日数と取得率は、それぞれ**10.3日**と**58.3%**でした（令和3年1年間）。卸売業、小売業と宿泊業、飲食サービス業、及び労働者数が299人以下の企業は全産業平均を下回っています。

労働者1人平均年次有給休暇の取得状況（令和3年1年間）

企業規模・産業・年	労働者1人平均付与日数 ¹⁾	労働者1人平均取得日数 ²⁾	労働者1人平均取得率 ³⁾
令和4年調査計	17.6	10.3	58.3
1,000人以上	18.5	11.7	63.2
300～999人	17.8	10.2	57.5
100～299人	17.1	9.5	55.3
30～99人	16.7	8.9	53.5
鉱業、採石業、砂利採取業	18.1	10.5	58.0
建設業	17.8	9.5	53.2
製造業	18.6	11.7	62.6
電気・ガス・熱供給・水道業	19.3	13.8	71.4
情報通信業	18.6	11.7	63.2
運輸業、郵便業	17.4	10.4	59.5
卸売業、小売業	17.5	8.7	49.5
金融業、保険業	19.8	11.2	56.8
不動産業、物品賃貸業	17.2	9.5	55.5
学術研究、専門・技術サービス業	19.0	11.5	60.7
宿泊業、飲食サービス業	14.8	6.6	44.3
生活関連サービス業、娯楽業	15.8	8.4	53.2
教育、学習支援業	18.0	9.0	50.1
医療、福祉	16.4	9.9	60.3
複合サービス事業	19.6	14.2	72.4
サービス業（他に分類されないもの）	16.0	9.8	61.3
令和3年調査計	17.9	10.1	56.6

（出所） 厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」を基に作成

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaiyou01.pdf>)

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

本編 43-44ページ



解説

従業員の労働時間を「適切に管理」してください。

- 「適切な管理」とは、以下を指します。
 - 年間所定労働日数が法定限度を超えないこと
 - 超過勤務時間を含めた労働時間が法定限度を超えないこと（災害その他の避けることのできない緊急時、非常時を除く）
 - 法令に定められた休憩時間、休日を与えること
 - 法令に定められた年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇等の権利を与えること
 - 労働者の健康を守るために身体的並びに精神的な健康診断を行うこと

（出所）日本繊維産業連盟『繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン』2022年、42頁。

労働時間の適性な把握に関する「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の規定

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置（一部抜粋）

（１）始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

（２）始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

本編 43-44ページ

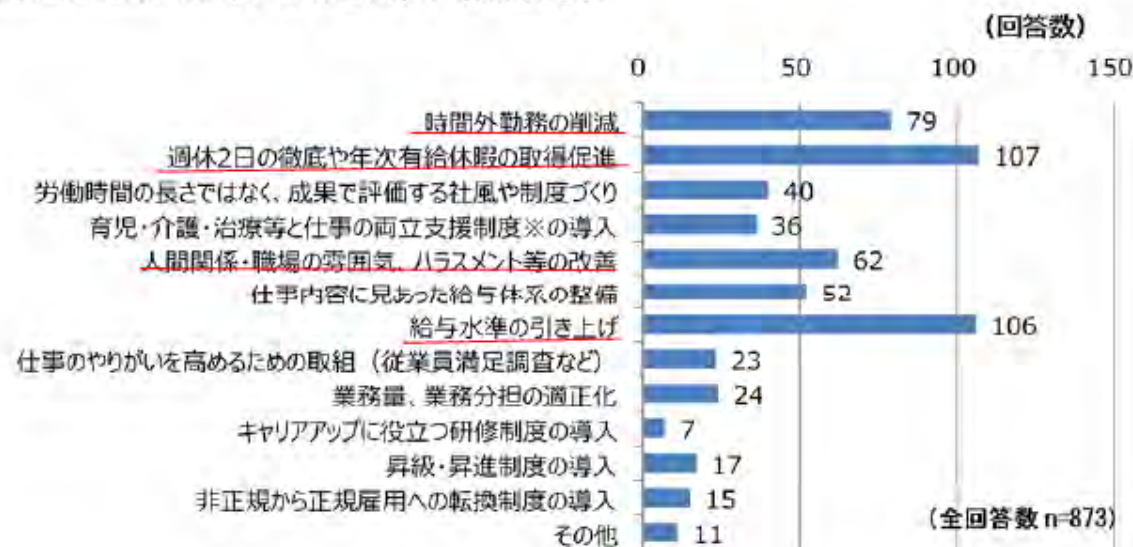


解説

- 勤務先で今後取り組んでほしいこと、あるいは既に取り組まれているが更に強化してほしいことについて、食品産業の従業員へのアンケート結果によると、「給与水準の引き上げ」と並んで、「週休2日の徹底や年次有給休暇の取得促進」、「時間外労働の削減」など、労働時間に関する要望が上位に挙げられています。

「働き方改革」において、勤務先に望む取組・強化してほしい取組

- 図 26：【アンケート結果】問：「働き方改革」において、お勤め先で今後取り組んでほしいこと、あるいは既に取り組まれているが更に強化してほしいことはなんですか（3つまで選択可）。（従業員対象）



※短時間勤務、フレックス制度、テレワーク等

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

本編 43-44ページ



解説

従業員の時間外労働や長時間労働を防ぐために、働き方改革に取り組みましょう。

- **時間外労働**は、労働者による**自発的**なものでなければなりません。
- しかし、低賃金労働の場合、労働者および家族の基本的なニーズを満たすために長時間労働を誘発しやすい傾向が見られます。このため労働者が自発的に残業を希望したとしても、管理者側で必要な休憩や休暇の取得状況を把握し、取得を促していく必要があります。また、外国人労働者は賃金面での差別から低賃金労働に従事せざるを得ず、出身国の家族へ仕送りをする必要に迫られていることも、長時間労働に拍車をかける原因にもなりうるため、注意が必要です。
- 2014年に「過労死等防止対策推進法」が施行されてから、政府により**働き方改革**を進める取組が行われています。2017年の「労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドライン」策定や、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた事業主に対する指導や企業名の公表等も行われています。
- 農林水産業は食品産業の働き方改革に取り組んでおり、「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」の作成、食品業界の優良な取組事例の紹介、働き方意識・行動アンケートなどのツールを紹介しています。



(出所) 農林水産省「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」
https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/hatarakikata_shokusan/attach/pdf/handbook-12.pdf



解説

- 「食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック」でも示されているとおり、長時間労働の抑制や年次有給休暇は、働き方改革の重要なテーマとなっています。
- 食品産業において、人材確保や働きやすい環境づくりに取り組む事業者は、働き方改革を進める上で基本となる取組事項を確認するためのチェックリストや、食品製造業、食品流通業、外食・中食産業にとって参考となる取組事例などが紹介されています。働き方改革で何から着手すべきかわからない企業は参考にしてみてください。
- ハンドブックの構成は以下の通りとなっています。
 - 食品産業の働き方チェックリスト～働く人や企業のために確認すべき12の項目～
 - 食品産業をめぐる状況
 - 課題解決のためのヒント
 - 企業の取組事例
 - 働き方改革のお役に立つ情報

<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/hatarakikata/shokusan/index.html>



1 食品産業の働き方チェックリスト

～働く人や企業のために確認すべき12の項目～

まず、読み終わりにお読みください。

「働き方改革は必要だと思いますか？」

必要だと感じる人は下の「YES/リスト」。企業と似た感じの人は「A/B」の欄をご覧ください。

Check List

企業の活動内容によっては、チェックに該当する項目があるものと見なせる、必ずチェックしてください。

対応の必要な項目については、該当のチェックを「○」にしてください。

取り巻く環境が目的を達成する

意識を変える

1 組織の働き方や従業員の抱える問題について定期的に把握している。	YES → NO → P.7
2 経営方針の中で「どのような働き方を目指すか」を明確に示している。	YES → NO → P.8
3 従業員が働き方改革の取組について提案がある。	YES → NO → P.9

行動を変える

4 従業員の労働時間を把握している。	YES → NO → P.12
5 連休2日も取っており、年次有給休暇も取得しやすい。	YES → NO → P.13
6 時間外労働について、仕事の内容を見直すことにより減少傾向にある。	YES → NO → P.14
7 突然の休みや柔軟な勤務時間に対応できる支援体制がある。	YES → NO → P.15

従業員を守り、育てる

8 過去に発生した労働災害に学び、類似災害の発生が防いでいる。	YES → NO → P.18
9 ハラスメントが発生していない職場である。	YES → NO → P.19
10 3年次のうち、育児・介護を理由に離職した従業員が少ない。	YES → NO → P.20
11 パート/アルバイトが短期間で離職することなく、継続して勤務している。	YES → NO → P.21
12 従業員が育つための仕組み・風土がある。	YES → NO → P.22

[illegible]

(出所) 農林水産省「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」
https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/hatarakikata_shokusan/attach/pdf/handbook-12.pdf

過剰・不当な労働時間の禁止

規範の内容と解説

本編 43-44ページ



解説

取引先で長時間労働を助長させないように、短納期での大量追加発注を控えるなどの取引の適正化に努めてください。

- **取引適正化がなされず、短納期発注、頻繁な仕様の変更等**の取引慣行により、長時間労働が常態化するケースがしばしばみられます。勤怠管理のみならず、全社的に取引や業務を見直し、長時間労働削減に向けて取り組む必要があります。
- 「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」により、**他の事業主との取引**において、長時間労働につながる**短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう**配慮する必要があります。具体的に求められる取組の例は以下の通りです。
 - 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
 - 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
 - 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

過剰・不当な労働時間の禁止

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 43-44ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 労働基準法
 - 労働時間（第32条）
 - 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等（第33条）、
 - 休憩（第34条）、
 - 休日（第35条）、
 - 時間外および休日の労働（第36条）、
 - 時間外、休日および深夜の割増賃金（第37条）、
 - 時間計算（第38条）、
 - 年次有給休暇（第39条）、
 - 労働時間および休憩の特例（第40条）、
 - 労働時間等に関する規定の適用除外（第41条）、
- 労働安全衛生法
 - 労働時間の客観的把握義務（第66条の8の3）、
- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
- 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン
- 男女雇用機会均等法
 - 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（第9条）、
 - 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等・事業主の責務（第11条の3、第11条の4）、
- 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（マタハラ指針）
- 育児介護休業法、子の養育または家族の介護を行い、または行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針／等

過剰・不当な労働時間の禁止

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 43-44ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 世界人権宣言
 - 生命、自由及び身体の安全に対する権利（第3条）
- ILO
 - 1962年の労働時間短縮勧告（第116号）
 - 多国籍企業宣言第41項、第42項
- OECD多国籍企業指針V章4 a) b) 、
- OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスのセクションIIモジュール4

過剰・不当な労働時間の禁止

出所・参考資料・リンク集

参考資料・リンク集

●省庁・公的機関

- 厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/jigyousya.html>
- 厚生労働省「労働基準法に関するQ&A」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/faq/faq_kijyunhou.html
- 厚生労働省「長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう！！」
<https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/content/contents/000841278.pdf>
- 農林水産省「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」
https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/hatarakikata_shokusan/attach/pdf/handbook-12.pdf
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>
- 独立行政法人労働安全衛生総合研究所「長時間労働者の健康ガイド」
https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/houkoku/houkoku_2012_01.html

●国際機関・各国政府

- ILO「ILOヘルプデスク：労働時間に関するQ & A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721950/lang--ja/index.htm

●NGO・業界団体等

- 日本繊維産業連盟「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」
<https://www.jtf-net.com/index.htm>

公正な賃金の支払い

手引き本編では45-46ページ



解説

企業は国が定めた最低賃金を超える賃金を支払ってください。

- 企業は、労働者に支払われる賃金について、**関係法令を遵守**しなければなりません。賃金には、**定期賃金**の他、**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**（労働基準法第39条）、**その他労働基準法第11条に定める賃金**などが含まれます。
- 「最低賃金」とは、「使用者が、労働を提供した労働者に対して支払うことが求められる最低限の報酬であり、労働協約や個別の雇用契約によっては減額できない額」を指します。
- 最低賃金は「時間額」で定められますが、月給制や日給制、出来高払制などすべての給与形態に適用され、またパートやアルバイトを含めたすべての従業員に適用されます。**月給制や日給制、出来高払制**の場合は、**月給や日給、出来高払制によって計算された賃金の総額を時間額に換算**したうえで、その額が**最低賃金（時間額）以上**でなければなりません。

労働基準法第三十七条

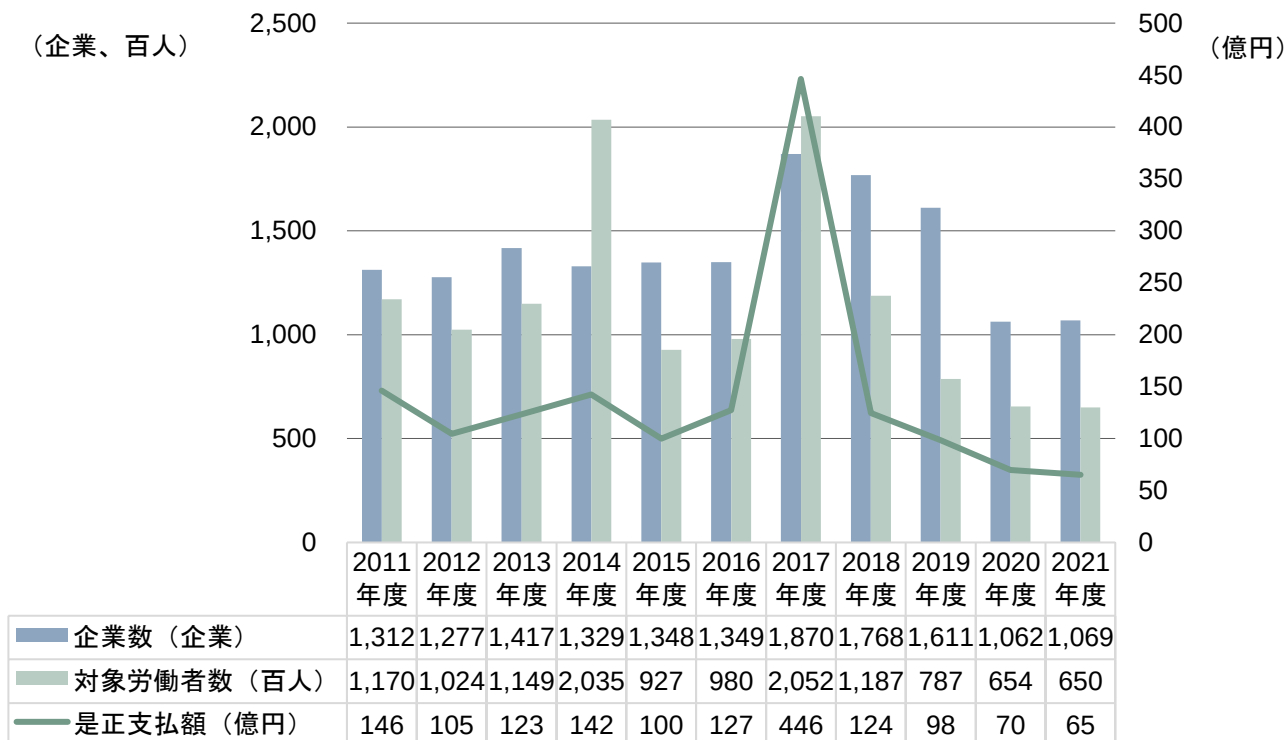
- 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。



解説

- 厚生労働省の「監督指導による賃金不払残業の是正結果」によると、労働基準監督署が監督指導を行った結果、令和3年度に不払だった割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で合計100万円以上となった企業数は1,069社、未払の是正の対象となった労働者数は約6万5千人、是正支払額は、約65億円となっています（2021年度）。

100万円以上の割増賃金の遡及支払状況（過去10年度分）





解説

生活賃金の考え方を理解しましょう。

- 最低賃金は、各国の国内法等で定められます。我が国では、最低賃金法に基づき最低賃金が決定されます。
- 一方で、国際的には「**生活賃金**」の保障が推奨されていることを理解しておくことが重要です¹。
労働者、労働組合や労働者代表などのステークホルダーと協働し、実際の賃金と、**労働者およびその家族が適切な生活を営むことができる水準**の賃金の把握に努めることが推奨されます。
- 日本国内で事業を営む限り、日本の法定最低賃金以上の賃金が支給されていれば違法にはなりませんが、**国際的には生活賃金の支給が求められている**ことは理解しておきましょう。
- **生活賃金**の水準に関する**国際的な合意はありませんが**、国際的な団体であるGLWC（Global Living Wage Coalition）の定義や算定額がしばしば参照されています。GLWCは、いくつかの国（主として新興国）や地域の生活賃金を算定しています。海外で事業されている企業は生活賃金の算定の際に参照するのも一案です。

最低賃金と生活賃金の定義

分類	定義
最低賃金	最低賃金は、使用者が労働者に支払わなければならない賃金の最低額を定めた制度に基づき支払われる賃金をいいます。最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされます。
生活賃金	生活賃金とは、特定の場所での標準的な週間労働に対して労働者が受け取る、本人及びその家族が適切な生活水準を維持できるだけの十分な水準の賃金をいいます。 適切な生活水準の要素には、食料、水、住居、教育、医療、交通、衣服、及び不測の事態への備えを含むその他の必要不可欠なものが含まれます。



解説

労働基準法第24条が定める賃金支払いの5原則を守りましょう。

- 賃金は金額だけでなく、適切な方法で支払うことも重要です。その支払い方法については労働基準法第24条において、①**通貨払い**で、②**直接労働者に**、③**全額を**、④**毎月1回以上**、⑤**一定の期日を定めて**支払わなければならないと規定されています（**賃金支払いの5原則**）。

●通貨払いの原則

通貨払いの原則は、貨幣経済の支配する社会において最も有利な交換手段である通貨による賃金支払を義務付け、これによって、価格が不明瞭で換価にも不便であり、弊害を招くおそれが多い実物給与を禁じたものです。

●直接払いの原則

直接払いの原則は、中間搾取を排除し、労務の提供をなした労働者本人の手に賃金全額を帰属させるため、労働者本人以外の者に賃金を支払うことを原則禁止するものです。

●全額払いの原則

全額払いの原則は、賃金の一部を支払留保することによる労働者の足止めを封じるとともに、直接払の原則と相まって、労働の対価を残りなく労働者に帰属させるため、控除を禁止するものです。（所得税の源泉徴収や物品購入代金などの公益性、事理明白なものについては例外として控除は認められます。）

●毎月払いの原則

毎月払いの原則は、賃金支払期の間隔が開き過ぎることによる労働者の生活上の不安を除くことを目的としています。

●一定期日払いの原則

一定期日払いの原則は、支払日が不安定で間隔が一定しないことによる労働者の計画的生活の困難を防ぐことを目的としています。



解説

雇用契約書の書面交付や給与明細の交付など、労務管理を適切に実施しましょう。

- 労働基準法では、労働契約締結時に、労働条件を明示することを義務付けています（労働基準法第15条、労働基準法施行規則5条）。勤怠管理について、労働者の**タイムカードの出退勤記録を厳格に記録・保存**し、残業代を含め、法令等に従って**正確に給与を算定**し、**正しく支払う**必要があります。
- 所得税法第231条は、企業は労働者に**給与の支払明細書を交付**しなくてはならないと定めています。企業には従業員に給与明細書を交付する義務があり、給与を支払う際に交付しなければいけません。



解説

外国人労働者には、理解できる言語で給与明細を交付してください。

- 技能実習生を含む外国人労働者は、雇用者との関係で**立場が弱く、言語の問題から経済的な不利益**などを被るリスクが高いといえます。
- 外国人労働者の出身国とは社会・文化的背景が異なることから、契約条件や労働環境に関して、雇用契約やその他就業規則等の決まりごとを**適切に理解**してもらうために**配慮**する必要があります。例えば、あらかじめ**労働者側が理解できる言語での書面の作成、労働条件、労働環境、交付する書面の意味**など、説明する場を設ける等が考えられます。
- 給与明細も同様に、外国人労働者が**理解できる言語で手取り金額や控除額等**がわかるように交付しましょう。



解説

適切な就業規則を策定し、労働者がいつでも閲覧できる状態としましょう。

- 就業規則は、事業場で働く労働者の具体的な労働条件や守らなければならない規則のことです。（ア）必ず記載しなければならない事項、（イ）定めがある場合には記載義務のある事項、（ウ）記載するかどうか自由な事項（服務規律、人事異動に関する事項など）があります（労働基準法第89条）。
- 労働者が常時10人以上いる事業場は、作成及び所轄労働基準監督署長への届出が義務づけられています（労働基準法第89条、第90条）。
- 就業規則は、労働者がいつでも自由に閲覧できるようにしておかなければなりません。
- 労働者と使用者が、就業規則とは違う内容の労働条件を個別に合意（労働契約）していた場合、その労働条件が就業規則を下回っている場合には、その部分は、就業規則の内容まで引き上げられます。
- 厚生労働省がモデル就業規則を作成しているので、これから就業規則を作成される企業は参考にしてみてください。

モデル就業規則について

常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされています。就業規則を変更する場合も同様に、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

次に掲載しております「モデル就業規則」の規程例や解説を参考に、各事業場の実情に応じた就業規則を作成・届出してください。

※令和5年7月の主な改訂事項
退職金の支給（54条）を改訂。

モデル就業規則（令和5年7月）

▶ 全体版 [Word形式] [880KB] ※WordファイルをPDFに変換する場合は、レイアウト崩れにご注意ください。

▶ 全体版 [PDF形式] [1.1MB]

▶ 外国語版（英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語）は [こちら](#)

▶ やさしい日本語版は [こちら](#)

（出所）厚生労働省「モデル就業規則について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

公正な賃金の支払い

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 45-46ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 最低賃金法
 - 最低賃金の効力（第4条2項）
- 労働基準法
 - 賃金の支払い（第24条）
 - 出来高払制の保障給（第27条）
 - 時間外、休日および深夜の割増賃金（第37条）
 - 時間外および休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（平成6年政令第5号）、
 - 年次有給休暇（第39条）



- 世界人権宣言
 - 公正な報酬を受ける権利（第23条3）
- 社会権規約
 - 公正な賃金を享受する権利（第7条a）
- ILO
 - 1928年の最低賃金決定条約（第26号）
 - 公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言
 - 多国籍企業宣言第41、第42項
- OECD多国籍企業指針V章4 a) b) 、
- OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスのセクションIIモジュール7

公正な賃金の支払い

出所・参考資料・リンク集

参考資料・リンク集

● 省庁・公的機関

- 厚生労働省「最低賃金制度の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-09.htm>
- 厚生労働省「賃金の支払方法に関する法律上の定めについて教えてください。」
https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/faq_kijyungyosei05.html
- 厚生労働省「スタートアップ労働条件」
<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/index.html>
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

● 国際機関・各国政府

- ILO「ILOヘルプデスク：賃金、給付に関するQ&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_755448/lang--ja/index.htm

● NGO・業界団体等

- GLWC (Global Living Wage Coalition) <https://www.globallivingwage.org/>
- Fairtrade International, Fairtrade Minimum Price and Premium Information（産品・地域ごとのフェアトレード最低価格とプレミアム一覧）
<https://www.fairtrade.net/standard/minimum-price-info>

暴力とハラスメントの禁止

手引き本編では47-48ページ



解説

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

- セクシュアルハラスメント（セクハラ）やパワーハラスメント（パワハラ）、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど、時代や社会の変化に応じて様々な種類のハラスメントが生まれていますが、暴力やハラスメントは**労働者等の基本的人権や人間の尊厳を損なう**ものであり、企業は暴力やハラスメントを容認してはなりません。

暴力とハラスメントの禁止

規範の内容と解説

本編 47-48ページ

ハラスメントの一例

ハラスメント	内容	該当する行為の例
パワーハラスメント (パワハラ)	■ パワハラとは、職場において行われる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により、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすもの。 ■ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワハラには該当しない。	■ 他の労働者の前で立たせたまま、大声で長時間怒鳴り続ける ■ 他の労働者も含むメールで罵倒する ■ 休日や夜間に不要不急な出勤を要請する
セクシュアルハラスメント (セクハラ)	■ 職場におけ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、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること。 ■ 被害者の性的指向や性自認に関わらず、性的な言動はセクハラに該当する。 ■ 男性も女性もセクハラに加害者にも被害者にもなる。 ■ 同性に対する性的な言動もセクハラに該当する。	■ 必要なく身体に接触する ■ 食事やデートを執拗に誘う ■ 性的な事実関係を尋ねる、自分の性的体験談を話す ■ 就活生に相談に乗った見返りとして身体的関係を強要する
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	■ マタニティハラスメント（マタハラ）、パタニティハラスメント（パタハラ）、介護ハラスメント（ケアハラ）とも言われる。 ■ 職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること。	■ 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。 ■ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたところ、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき」と言われ苦痛に感じた。 ■ 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。

暴力とハラスメントの禁止

規範の内容と解説

本編 47-48ページ



解説

- 日本では、2019年に**労働施策総合推進法**が改正され、職場におけるパワハラの定義が定められるとともに、企業に対して**パワハラの防止対策を講じることが義務付けられました**。2022年4月からは**中小企業にもこの義務が適用**されています。
- セクハラについて男女雇用機会均等法は、セクハラ防止のために必要な体制整備等の雇用管理上の措置を企業に義務付けています。また、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、**防止措置を講じ**ることを企業に義務付けています。

パワハラ防止のための措置の義務付け

労働施策総合推進法 第30条の2 第1項

- 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業関係が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

セクハラ防止のための措置の義務付け

男女雇用機会均等法 第11条 第1項

- 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための措置の義務付け

男女雇用機会均等法 第11条の3 第1項

- 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

育児・介護休業法 第25条

- 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。



解説

コミュニケーションが少ない企業やハラスメント防止規定が制定されていないといった特徴のある企業でハラスメントが発生しやすい傾向があります。

- 「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「残業が多い／休暇を取りづらい」といった特徴がある企業で、パワハラやセクハラの経験者が多くなる傾向があります。
- パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントへの対策として、約8割の企業が「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施し、「事実関係の迅速かつ正確な確認」や「再発防止に向けた措置」、「被害者に対する適正な配慮の措置」、「行為者に対する適正な措置」も多くの企業で実施されています。
- ハラスメントが発生しやすい職場環境の特徴を理解したうえで、こうした特徴を是正してハラスメントが起きにくい職場をつくりましょう。それでもハラスメントが発生した際は、各種措置を実施して、ハラスメントの被害者の救済を図りましょう。

暴力とハラスメントの禁止

規範の内容と解説

本編 47-48ページ



解説

ハラスメントが発生する職場の特徴

図3 職場の特徴(パワハラ経験有無別)

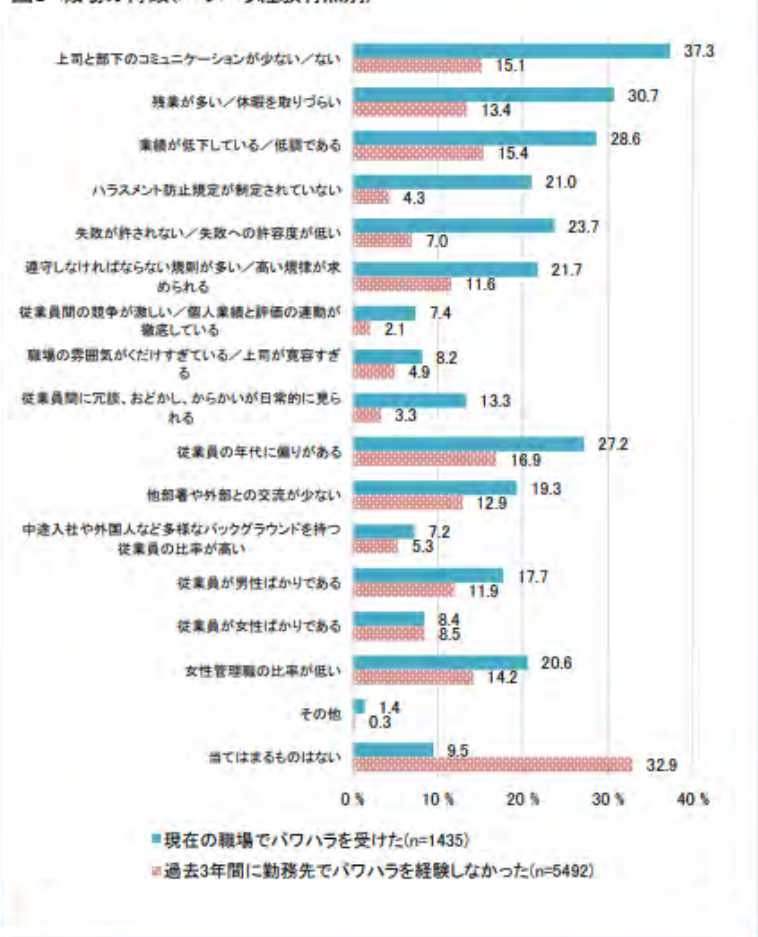
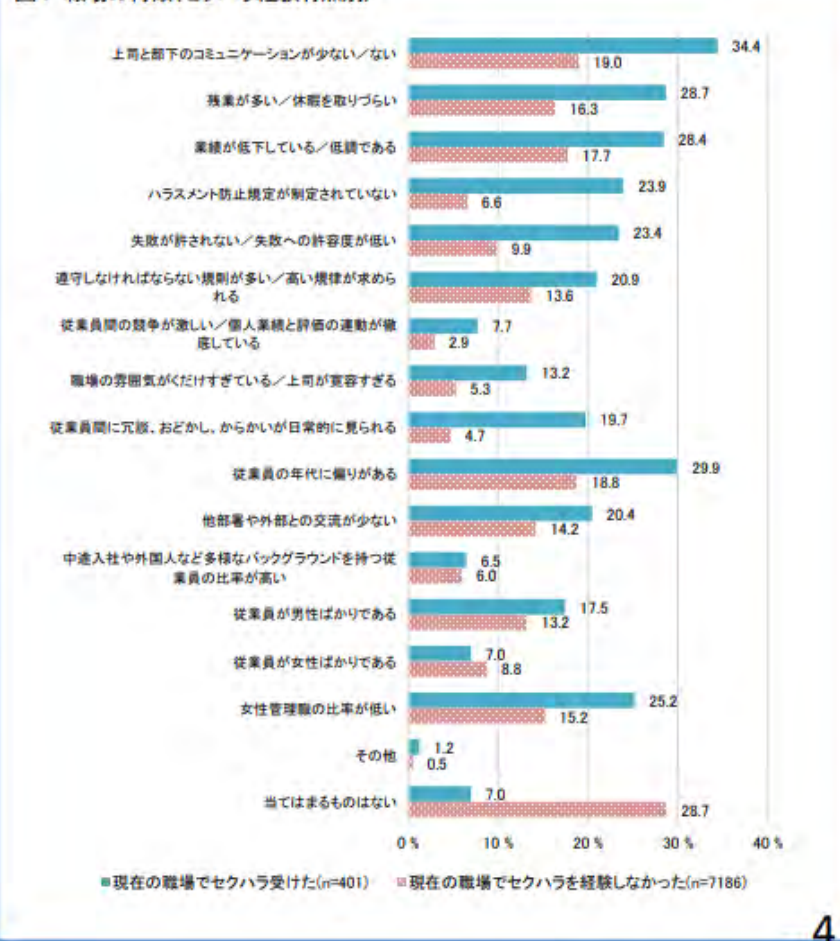


図4 職場の特徴(セクハラ経験有無別)



暴力とハラスメントの禁止

規範の内容と解説

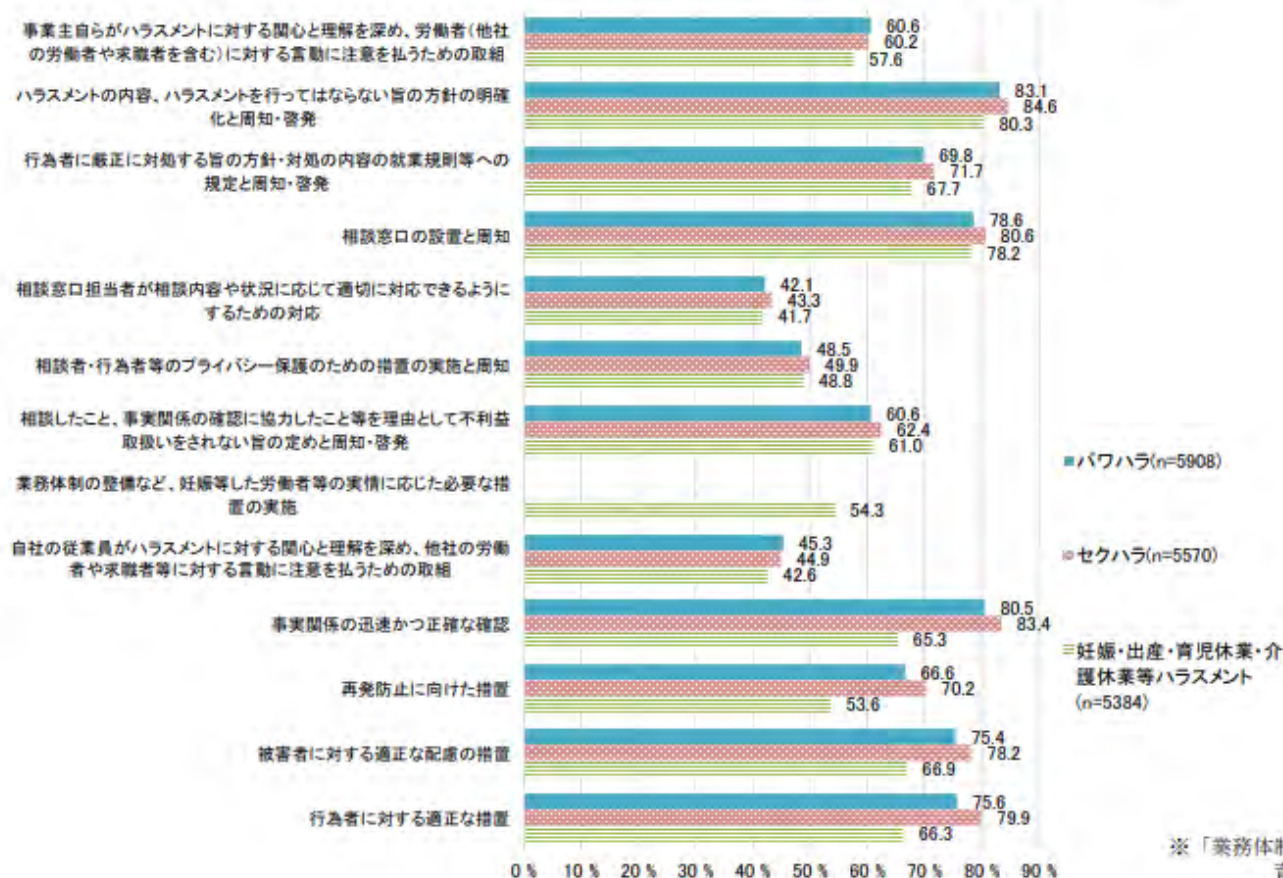
本編 47-48ページ



解説

企業がハラスメントの予防・解決のために実施している取組

図5 企業がハラスメントの予防・解決のために実施している取組（パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント）



暴力とハラスメントの禁止

規範の内容と解説

本編 47-48ページ



解説

暴力・ハラスメント対策の推進は従業員の人権尊重のみならず、企業の利益にもつながります。

- 一方で企業及び労働者に対するアンケートでは、暴力やハラスメントの予防や解決に取り組むことで、**職場のコミュニケーションが活性化する・風通しがよくなる、会社への信頼感が高まる、管理職の意識の変化により職場環境が変わる**といった効果も明らかになっています。職場等での暴力やハラスメントを減らすよう取り組むことは**企業にとっても利益**になります（次ページ参照）。

暴力とハラスメントの禁止

規範の内容と解説

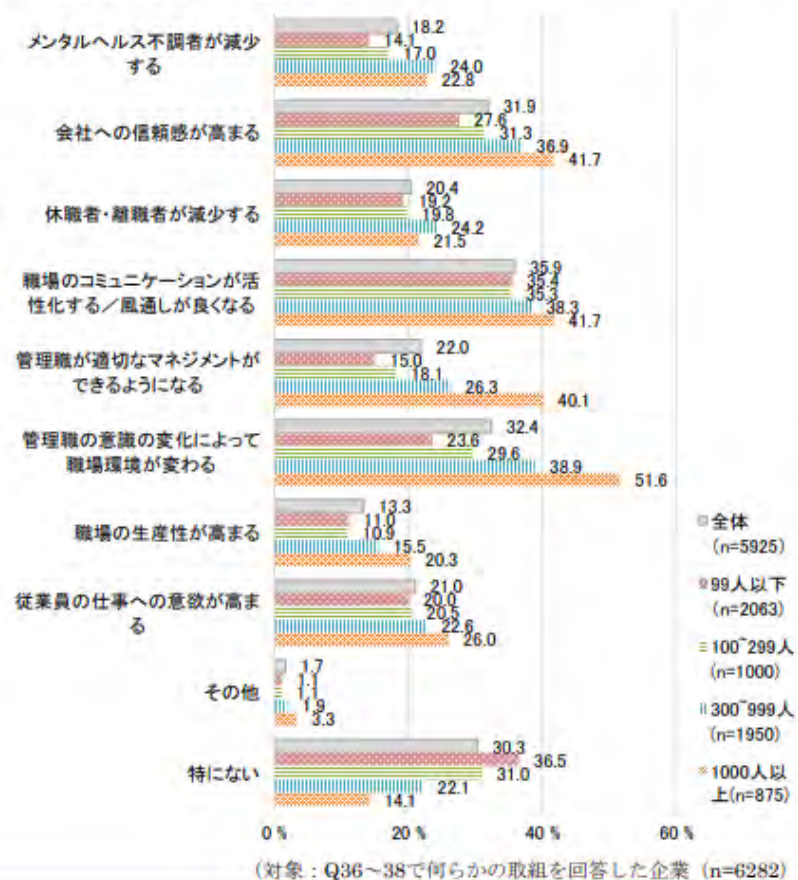
本編 47-48ページ



解説

ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果

図7 ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果
従業員規模別 ※企業調査



暴力とハラスメントの禁止

関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン

本編 47-48ページ



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 男女雇用機会均等法
- 労働施策総合推進法
- 育児・介護休業法



- 世界人権宣言
 - 生命、自由、身体の安全に対する権利（第3条）
- 社会権規約
 - 安全で健康的な作業条件（第7条b）
- OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス

暴力とハラスメントの禁止

出所・参考資料・リンク集

参考資料・リンク集

●省庁・公的機関

- 厚生労働省「あかるい職場応援団（ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト）」
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>
- 厚生労働省「カスタマーハラスメント対策 企業マニュアル」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

先住民・地域住民の権利の保護

手引き本編では49-50ページ



解説

先住民・地域住民の権利の尊重は、国際社会、市民社会の強い関心事であることを認識しましょう。

- 調達先を含め、事業活動の過程では、様々な形で生産・操業地の地域の住民との関わりを無視することはできません。環境リスクへの対応を含め、生産・操業地の**地域住民への配慮やコミュニケーション**に基づいて、事業活動による**負の影響を回避・低減**し、できれば**地域社会に貢献**していくことが求められます。
- 中でもとりわけ留意が必要なのが**先住民や、各地域に固有のアイデンティティや背景をもつ地域の住民**です。
- こうした先住民・地域住民は、**伝統的に小規模な農林漁業を通じ土地や資源を利用**していることも多く、事業活動によって、こうした**土地や資源へ悪影響が及ぼすことがあってはなりません**。それは、その国の法令遵守だけでは必ずしもリスクを回避することができないことを意味します。
- 国により、先住民・地域住民の法的地位やその権利の承認の度合いは異なりますが、近年では国際社会において、こうした**先住民・地域住民の権利の尊重についてますます強い関心**が払われるようになってきています。NGOをはじめ市民社会による監視も強まっており、企業の活動による権利侵害や負の影響について、様々な反対キャンペーンが展開されることもあり、国の法令・ガイドライン等を遵守することはもちろん、単に法令遵守にとどまらず、個別の状況に応じて、先住民・地域住民の権利の尊重と負の影響の回避・低減に取り組んでいくことが肝要です。



解説

「自由かつ情報提供にもとづく事前の同意（FPIC）」の概念を理解しましょう。

- 先住民を含め小規模農林漁業者による資源の生産・利用に対して、事業活動による悪影響が生じないように配慮することが求められます。
- 事業活動によって直接・間接に、先住民や地域住民の人々の**土地や資源の収奪、強制移住、環境破壊、アイデンティティ**を基礎づける**歴史・文化・宗教的な事物・遺産の毀損・消滅**に関与しないよう配慮することが求められます。
- 先住民・地域住民の権利侵害の典型として、森林伐採等による**土地・資源の収奪や環境破壊**が挙げられます。環境リスクの文脈でも、国際的に食料生産のための森林伐採に強い懸念が提起されており、食品産業にとっては特に原料の生産地において、生産のための大規模森林伐採やこれに伴う**先住民・地域住民の強制移住**などが生じていないか十分な注意を払うことが求められます。
- 先住民や地域住民の権利や利害関心に影響し得る活動を行う場合には、「**自由かつ情報提供にもとづく事前の同意（Free, Prior, and Informed Consent: FPIC）**」を得たうえで実施しなければなりません。
- 先住民の伝統的な知識や薬草などの資源を用いて、研究開発や商業化を行う場合には、その国の法令やガイドライン等と先住民からのFPICにもとづいて対応し、**適切に利益配分**を行う必要があります。



解説

地域の近隣住民への負の影響の軽減や良好な関係構築に取り組みましょう。

- 日本国内で事業が完結している企業も近隣住民など**事業活動が地域社会に影響**を与えることはあるため、**近隣住民への負の影響の軽減や良好な関係構築**に取り組んでください。

【企業活動が地域の近隣住民等に与える影響の例】¹

- 企業活動により水資源が汚染され、地域住民が清潔な飲料水を手に入れることが困難となる
- 大規模店舗の出店により、騒音や違法駐車が増し、地域住民の生活に影響が生じる
- 企業の工場による廃棄物投棄、建設物による日照不足、店舗の夜間照明等で地域住民の生活の安心・安全が損なわれる

- 地域での**ボランティア**など**CSR活動や社会奉仕活動**は近隣住民との良好な関係構築に有効です。
- 人権リスクに関する取組は、基本的に人権に対する負の影響の軽減を目的としており、ボランティアやCSR活動は社会に多大な貢献になり得ますが、こうした貢献によって企業活動による**負の影響を相殺し、なかったことにできるわけではない**ことには注意が必要です²。しかし、常日頃地域と良好な関係を築いておけば、問題が発生した際に**早期の問題の発見や解決**につなげることが可能であることから、**地域との良好な関係の構築は人権リスク対策としても重要**といえるでしょう。

先住民・地域住民の権利の保護

出所・参考資料・リンク集

出所

1. 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年、33頁。
2. Shift、Mazars LLP「国連指導原則報告フレームワーク 実施要領 日本語版」18頁、<https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2017/06/UNGPRReportingFramework-Japanese-June2017.pdf>。

参考資料・リンク集

●省庁・公的機関

- 国際協力機構「環境社会配慮ガイドライン」（2022年1月版）
<https://www.jica.go.jp/Resource/environment/guideline/>
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

●国際機関・各国政府

- ILO「ILOヘルプデスク：先住民族 Q&A」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_644778/lang--ja/index.htm
- United Nations Global Compact, The Business Reference Guide to the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, 2013
<https://unglobalcompact.org/library/541>

●NGO・業界団体等

- Global Witness, Responsible Sourcing: The business case for protecting land and environmental defenders and indigenous communities' rights to land and resources, 2020
<https://www.globalwitness.org/en/campaigns/environmental-activists/responsible-sourcing/>

消費者の安全と知る権利

手引き本編では51-52ページ



解説

食品表示法によって消費者等に販売される全ての食品に食品表示が義務付けられています。

- 2015年に**食品表示法**が施行され、食品の表示に関する包括的な制度がつくられました。具体的な表示ルールは食品表示基準（平成27年内閣府令第10号）によって定められており、食品製造業者、加工業者、輸入業者、販売者の皆さまはこの基準の遵守が義務付けられています。
- 表示ルールについては、消費者庁の「**早わかり食品表示ガイド**」（令和5年3月版・事業者向け）に整理されているので、表示ルールを知りたい方はこのガイドを参考にするといいでしょう。

「早わかり食品表示ガイド」は消費者庁のウェブサイトから入手することができます。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/food_labeling/information/pamphlets/assets/food_labeling_cms202_230324_02.pdf





解説

食品の種類別の表示基準

	種類	表示事項
生鮮食品	農産物	「名称」、「原産地」／等
	畜産物	「名称」、「原産地」／等
	水産物	「名称」、「原産地」／等
	玄米及び精米	「名称」、「原料玄米」、「内容量」、「調製時期、精米時期または輸入時期」、「食品関連事業者の氏名または名称、住所及び電話番号」
加工食品		「名称」、「保存の方法」、「消費期限または賞味期限」、「原材料名」、「添加物」、「原料原産地名」、「内容量または固形量及び内容総量」、「栄養成分の量及び熱量」、「食品関連事業者の氏名または名称及び住所」、「製造所または加工所の所在地及び製造者または加工者の氏名または名称」／等
特定保健用食品		「特定保健用食品である旨」、「許可等を受けた表示の内容」、「一日当たりの摂取目安量」／等
機能性表示食品		「機能性表示食品である旨」、「科学的根拠を基にした機能性について、消費者庁長官に届け出た内容」、「届出番号」、「一日当たりの摂取目安量当たりの機能性関与成分の含有量」、「機能性及び安全性について国による評価を受けたものではない旨」、「疾病の診断、治療、予防を目的にしたものではない旨」／等

（出所）消費者庁「早わかり食品表示ガイド〈事業者向け〉～食品表示基準に基づく表示～」（令和5年3月版）、1頁に基に作成。



解説

- 加工食品を消費者向けに販売する際には、以下の9つの項目の表示が必要です（食品表示基準第3条第1項）。

項目	内容
名称	■ 加工食品の内容を表す一般的な名称の表示。
保存の方法	■ 開封前の保存方法を、食品の特性に従い表示。例：「直射日光を避け、常温で保存すること」
消費期限または賞味期限	■ 品質が急速に劣化する食品には「消費期限」、それ以外の食品には「賞味期限」を表示。
原材料名	■ 使用した原材料に占める重量の割合が高いものから順番に、その最も一般的な名称により表示。
添加物	■ 栄養強化の目的で使用されるもの、加工助剤、キャリーオーバーを除き、添加物に占める重量の割合の高いものから順番に、その添加物の物質名を表示。
内容量または固形量 及び内容総量	■ 内容重量（グラムまたはキログラム）、内容体積（ミリリットルまたはリットル）、または内容数量（個数等）を表示。
栄養成分の量及び熱量	■ 容器包装に入れられた一般用加工食品には、熱量、たんぱく質、脂質、炭水化物及びナトリウム（食塩相当量に換算したもの）の量を表示。 ■ 栄養成分の量及び熱量は、100グラム、100ミリリットル、一食分、一包装分などの「食品単位」当たりの量を表示。
食品関連事業者の氏名 または名称及び住所	■ 食品関連事業者のうち表示内容に責任を有する者の氏名または名称及び住所を表示。
製造所または加工所の所在地 及び製造者または加工者の 氏名または名称等	■ 製造所または加工所の所在地及び製造者または加工者の氏名または名称を表示。



解説

- 下記に挙げる特定原材料を原材料とする加工食品や特定原材料に由来する添加物を含む食品には、**アレルギーの表示が義務**付けられています（食品表示基準第3条第2項、別表第14）
- これらの原材料を含んでいる場合は、特定原材料などを含むことがわかるように原材料名の直後に括弧で「（〇〇）を含む」と表示してください。
- アレルギーを適切に表示することは、食物アレルギーを持つ消費者を**健康危害から守る**ことにつながります。

特定原材料 8品目 （アレルギー表示を義務付け）

えび、かに、くるみ（※）、小麦、そば、卵、乳（乳成分）、落花生（ピーナッツ）

（※）くるみの義務表示化は、2025年3月31日まで経過措置が設けられています。

特定原材料に準ずるもの 20品目 （アレルギー表示を推奨）

アーモンド、あわび、いか、いくら、オレンジ、カシューナッツ、キウイフルーツ、牛肉、ごま、さけ、さば、大豆、鶏肉、バナナ、豚肉、まつたけ、もも、やまいも、りんご、ゼラチン

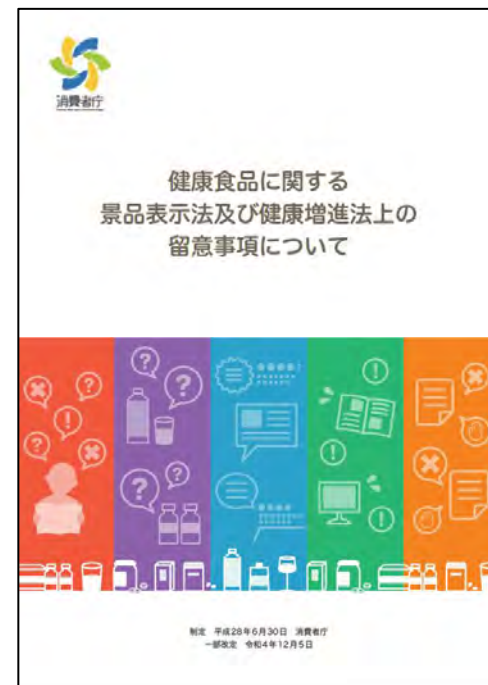
（出所）消費者庁「早わかり食品表示ガイド〈事業者向け〉～食品表示基準に基づく表示～」（令和5年3月版）、15頁に基に作成。



解説

健康食品などの広告や宣伝では、虚偽誇大表示や不当表示をしてはなりません。

- 消費者の健康志向の高まりを受けて、多くの健康食品が販売されており、それら食品の広告や宣伝も活発です。
- しかし、中には健康の保持増進の効果などが必ずしも実証されていないにもかかわらず、そうした効果を期待させるような**虚偽誇大表示や不当表示（優良誤認表示や有利誤認表示）**も行われています。
- 虚偽誇大表示と不当表示は**健康増進法と景品表示法で禁止**されています。
- 例えば、健康保持増進の効果について、虚偽誇大表示などが行われ、消費者がその表示を信じてしまうと適切に**医療機関に受診する機会を逸してしまうこと**にもつながります。消費者の心身の健康を害するリスクを避けるためにも虚偽誇大表示などをしてはなりません。
- 健康食品の広告やその他の表示について、消費者庁が「健康食品に関する景品表示法及び健康増進法上の留意事項について」で景品表示法や健康増進法の問題となる具体的な表示例をまとめています。



「健康食品に関する景品表示法及び健康増進法上の留意事項について」は消費者庁のウェブサイトから入手することができます。
https://www.caa.go.jp/policies/policy/representation/extravagant_advertisement/assets/representation_cms213_23013_1_01.pdf



解説

虚偽誇大表示の禁止 (健康増進法第65条第1項)

何人も、食品として販売に供する物に関して広告その他の表示をするときは、健康の保持増進の効果その他内閣府令で定める事項（次条第三項において「健康保持増進効果等」という。）について、著しく事実と相違する表示をし、又は著しく人を誤認させるような表示をしてはならない。

不当表示の禁止 (景品表示法第5条)

事業者は、自己の供給する商品又は役務の取引について、次の各号のいずれかに該当する表示をしてはならない。

- 一 商品又は役務の品質、規格その他の内容について、一般消費者に対し、実際のものよりも著しく優良であると示し、又は事実と相違して当該事業者と同種若しくは類似の商品若しくは役務を供給している他の事業者に係るものよりも著しく優良であると示す表示であつて、不当に顧客を誘引し、一般消費者による自主的かつ合理的な選択を阻害するおそれがあると認められるもの
- 二 商品又は役務の価格その他の取引条件について、実際のもの又は当該事業者と同種若しくは類似の商品若しくは役務を供給している他の事業者に係るものよりも取引の相手方に著しく有利であると一般消費者に誤認される表示であつて、不当に顧客を誘引し、一般消費者による自主的かつ合理的な選択を阻害するおそれがあると認められるもの
- 三 前二号に掲げるもののほか、商品又は役務の取引に関する事項について一般消費者に誤認されるおそれがある表示であつて、不当に顧客を誘引し、一般消費者による自主的かつ合理的な選択を阻害するおそれがあると認めて内閣総理大臣が指定するもの



解説

問題となる表示の例

食品の分類		問題となる表示の例
保健機能食品	特定保健用食品	■ 許可を受けた表示内容を超える表示 ■ 試験結果やグラフの使用方法が不適切な表示 ■ アンケートやモニター調査等の使用方法が不適切な表示 ■ 医師又は歯科医師の診断、治療等によることなく疾病を治癒できるかのような表示 ■ 特定保健用食品の許可の要件を満たしたものであるかのような表示
	機能性表示食品	■ 届出内容を超える表示 ■ 特定保健用食品と誤認される表示 ■ 国の評価、許可等を受けたものと誤認される表示 ■ 表示の裏付けとなる科学的根拠が合理性を欠いている場合
	栄養機能食品	■ 国が定める基準に係る栄養成分以外の成分の機能の表示 ■ 国が定める基準を満たさない食品についての栄養成分の機能の表示
健康食品		■ 解消に至らない身体の組織機能等に係る不安や悩みなどの問題事項等の例示 ■ 医師又は歯科医師の診断、治療等によることなく疾病を治癒できるかのような表示 ■ 健康食品を摂取するだけで、特段の運動や食事制限をすることなく、短期間で容易に著しい痩身効果が得られるかのような表示 ■ 最上級又はこれに類する表現を用いている場合 ■ 体験談の使用方法が不適切な表示 ■ 試験結果やグラフの使用方法が不適切な表示 ■ 行政機関等の認証等に関する不適切な表示 ■ 価格等の取引条件について誤認させる表示

問題となる表示や広告例は消費者庁の「健康食品に関する景品表示法及び健康増進法上の留意事項について」の23-37ページで詳しく解説されているので参考にしてください。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/representation/extravagant_advertisement/assets/representation cms213_230131_01.pdf

(出所) 消費者庁「健康食品に関する景品表示法及び健康増進法上の留意事項について」(令和4年12月5日一部改定版)、23-31頁を基に作成。



解説

- 消費者庁は、健康増進法違反のおそれのある表示がないかインターネット監視を行っており、不適切な内容の表示を発見した際には、事業者に表示の修正や削除をするよう改善指導をしています。

表示されていた健康保持増進効果等の一部 (2023年4月～6月)

商品区分	表示されていた健康保持増進効果等
加工食品 (農産加工品、畜産加工品、水産加工品等) 【16 商品】	■ 高血圧予防、アレルギー対策、自然治癒力 UP、歯周病・口内炎、便秘解消、血管の老化防止、血液サラサラに効果を有すること等を標ぼうする表示
飲料等 (茶、コーヒー及びココア調製品、飲料、酒類) 【61 商品】	■ 高血圧抑制・血圧降下作用、花粉症対策、アレルギー症状改善、口臭・加齢臭予防、自然治癒力、老廃物排出、血液浄化、活性酸素除去、体内毒素の中和・排出、筋肉・血管・骨の老化防止、飲む脂肪吸引に効果を有すること等を標ぼうする表示
いわゆる健康食品 (カプセル、錠剤、顆粒状等) 【60 商品】	■ 高血圧・動脈硬化予防、自己治癒力向上、自然免疫細胞活性化、免疫・代謝・治癒力アップ、口臭・体臭・加齢臭改善、活性酸素除去、強肝・解毒作用、宿便排出、生理不順・骨粗鬆症の改善、細胞修復促進、NK細胞活性化に効果を有すること等を標ぼうする表示 ■ 女性ホルモンの活性化に働きかけ、デトックス、むくみ解消、アンチエイジング、痩身、肥満予防に効果を有すること等を標ぼうする表示

(出所) 消費者庁「インターネットにおける健康食品等の虚偽・誇大表示に対する改善指導について(令和5年4月～6月)」(2023年8月31日)、
https://www.caa.go.jp/policies/policy/representation/extravagant_advertisement/assets/representation_cms213_230831_01.pdf。



関連する日本及び国際的な法令・基準・ガイドライン



- 食品表示法（平成25年法律第70号）
- 食品表示基準（平成27年内閣府令第10号）
- 健康増進法（平成14年法律第103号）
 - 誇大表示の禁止（第65条第1項）
- 不当景品類及び不当表示防止法（景品表示法）（昭和37年法律第134号）
 - 不当な表示の禁止（第5条）

消費者の安全と知る権利

出所・参考資料・リンク集

参考資料・リンク集

●省庁・公的機関

- 消費者庁「健康食品に関する景品表示法及び健康増進法上の留意事項について」（令和4年12月5日一部改定版）
https://www.caa.go.jp/policies/policy/representation/extravagant_advertisement/assets/representation_cms213_230131_01.pdf
- 消費者庁「早わかり食品表示ガイド〈事業者向け〉～食品表示基準に基づく表示～」（令和5年3月版）
https://www.caa.go.jp/policies/policy/food_labeling/information/pamphlets/assets/food_labeling_cms202_230324_02.pdf
- 農林水産省「食品表示制度等に関する取組」
<https://www.maff.go.jp/j/syouan/hyoji/index2.html>
- 法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）（「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書）」2021年
<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>