

食品企業向け人権尊重の取組のための手引き 別添 1

各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

はじめに

- 「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」に沿って人権尊重の取組を実施いただくにあたり、**食品企業の皆様には、国際的に認められた人権**（手引き本編 p 4、参考資料編 p 4～5 参照）**の尊重に取り組んでいただくことが求められます。**このうち、本手引き別添 1 では食品産業でとりわけ重要と思われる人権に関するリスクの理解を深めていただくため、各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイントを整理しました。
- 以下①～⑪**以外の国際的に認められた人権に関するリスクについても**、本手引き本編の p 29、本手引き参考資料編 p 13、「実務参照資料（別添 1）参考資料」等も参考に確認し、本手引きに沿って人権尊重の取組を進めましょう。

- | | |
|------------------|------------------|
| ① 強制労働の禁止 | ⑧ 公正な賃金の支払い |
| ② 児童労働の禁止 | ⑨ 暴力とハラスメントの禁止 |
| ③ 差別の排除 | ⑩ 先住民・地域住民の権利の保護 |
| ④ 外国人労働者の権利の尊重 | ⑪ 消費者の安全と知る権利 |
| ⑤ 結社の自由・団体交渉権の尊重 | ⑫ 管理体制 |
| ⑥ 労働安全衛生の確保 | ⑬ サプライヤーへの展開の仕方 |
| ⑦ 過剰・不当な労働時間の禁止 | |

①強制労働の禁止

参考資料編 15-28ページ

別添 1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

- 労働者の自由な意思に反する雇用や労働を強制してはなりません。
- 労働は強制されるものではなく、労働者の退職や移動等の権利は保障されなければなりません。

処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでない全ての労働により、自由意思で働き、自らの仕事を自由に選ぶという基本的人権を侵害されること

リスクの内容

- 労働者に賃金その他の補償を提供してさえいれば、その労働が強制労働に当たらないということではなく、当然の権利として、労働は自由に提供されるべきであり、かつ労働者は確立された規則によって自由にその職を離れられなくてはなりません。（国連グローバル・コンパクト 原則4）
- 強制労働は、以下の2つの要素によって特徴づけられます。
 - ① 処罰の脅威：賃金の支払拒否、オフィス・工場等の施設からの自由な移動の禁止、暴力・身体的義務、違法労働者を当局へ告発するという脅しなど
 - ② 非自発的に行われる労働又は役務：旅券、身分証明書及び旅行関係文書等（原本）の預かり、借金の返済として賃金や報酬を支給しないこと、違法な人材斡旋会社の利用／高額な就職斡料の徴収など

（出所）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、19頁。

※関連する点が多いので、後述の「外国人労働者の権利の尊重」もあわせてご参照ください。

①強制労働の禁止

参考資料編 15-28ページ

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例

各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例（出所はp57参照）

例えば、以下の項目について対応・取組の有無を確認しましょう。また、定期的の方針等を見直しや、取組の結果や有効性の確認・評価を行って、人権に関するリスクへの取組を改善していきましょう。

（※関連する点が多いので、後述の「外国人労働者の権利の尊重」もあわせてご参照ください。）

注意:以下の項目例は、各人権に関するリスクへの取組としてどのような項目を確認すべきか、各事業者においてそれぞれ検討する手がかりとして提示しているものです。以下の項目例のみを確認すればよい訳ではないことにご注意下さい。各事業者において意識すべき項目を十分検討の上確認してください。

- 強制労働を禁止するコミットメントを指針や文書等で表明していますか？
- 事前の通知をすれば労働者が自由に退職できる権利を保障していますか？
- 雇用条件や労働者の権利は書面にてわかりやすく提供していますか？
- パスポートなど労働者の身分証明書の原本を本人の意思によらずに保管・没収していませんか？
- 企業が労働者の身分証明書を保管している場合、労働者の真正な要請と同意に基づくものですか？労働者は身分証明書をいつでも自由に利用できますか？
- 仲介手数料や預託金、債務の返済などにより、本人の意思に反して働かざるを得ない労働者はいませんか？
- トイレや水分補給など、労働者の移動の自由は保障されていますか？
- 強制労働の事案が発見された場合、効果的な救済措置を実施していますか？



取組のヒント

- 強制労働を禁止する旨の明確な指針や文書を作成・周知する。
- 経営陣や管理職を含む労働者全員を対象に強制労働を含む人権に関する研修を実施する。
- 被害者への救済・保護手段や相談窓口体制・ヘルプラインなど違反の疑いがある事案を調査し対処するための制度を導入する。
- 人材仲介業者を使用する際は、倫理的な業者かどうか事前確認して、労働者が不当な金銭を徴収されないようにする（業者ウェブサイトを確認する、人材仲介業者を利用している他社に聞いてみる等）。違反が確認された場合の対処・処分を定める（明確にする）。
- 救済措置の実施状況は定期的に経営層や担当部署が確認し、救済された後は再発防止策や是正措置を改善するための検証を行う。

②児童労働の禁止

参考資料編 29-42ページ

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

- 就業最低年齢（原則15歳）に達していない児童を雇用してはなりません。
- 18歳未満の年少者を健康や安全が損なわれるおそれのある危険業務に従事させてはなりません。

法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童（就業最低年齢は原則15歳、健康・安全・道徳を損なうおそれのある労働については18歳）によって行われる労働（※）

18歳未満に禁止されている危険有害労働の例

- 高さが5メートル以上で、墜落する恐れのある場所での業務
- 足場の組み立てや解体業務
- 重量物を取り扱う業務（継続作業の場合、16歳未満の女性は8kg以上、男性は10kg以上の重量物を取り扱う作業）
- 酒席に侍する業務／特殊の遊興的接客業務（バー、キャバクラ、クラブ等）

その他18歳未満に関する労働規定の例（労働基準法から）

- 深夜業の禁止（午後10時から午前5時まで原則使用禁止。中学生以下は午後8時から午前5時まで原則使用禁止。）
- 時間外労働や休日労働の制限
- 年齢証明書の備えつけ

児童労働の中でも「最悪の形態の児童労働」とされる労働

- 人身取引、徴兵を含む強制労働、債務労働などの奴隷労働
- 売春、ポルノ製造、わいせつな演技に使用、斡旋、提供
- 薬物の生産・取引など不正な活動に使用、斡旋、提供
- 児童の健康、安全、道徳を害するおそれのある労働

（※）開発途上国では就労最低年齢を14歳（軽易な労働は12歳）に設定することができる等の例外があるため、法令遵守のためには各国の国内法の規定を確認することが不可欠です。
手引きの参考資料編でも参考となる情報を整理しているので、あわせてご参照ください。

（出所）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、24頁。

②児童労働の禁止

参考資料編 29-42ページ

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例

各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例（出所はp57参照）

例えば、以下の項目について対応・取組の有無を確認しましょう。また、定期的の方針等を見直しや、取組の結果や有効性の確認・評価を行って、人権に関するリスクへの取組を改善していきましょう。

注意: 以下の項目例は、各人権に関するリスクへの取組としてどのような項目を確認すべきか、各事業者においてそれぞれ検討する手がかりとして提示しているものです。以下の項目例のみを確認すればよい訳ではないことにご注意下さい。各事業者において意識すべき項目を十分検討の上確認してください。

- 児童労働を禁止するコミットメントを指針や文書等で表明していますか？
- すべての労働者は法定就労可能年齢に達していますか？（原則義務教育を終了した15歳以上）
- 採用時に公的書類で年齢を確認していますか？
- 18歳未満の子どもを夜間または危険有害業務に従事させていませんか？
- 児童労働の事案が発見された場合、子どもの利益を最優先に救済措置を実施していますか？



取組のヒント

- 児童労働を禁止する旨の明確な指針や文書を作成・周知する。
- 経営陣や管理職を含む労働者全員を対象に児童労働を含む人権に関する研修を実施する。
- 雇用開始前は公的な証明書で年齢を確認する（履歴書だけでは偽造されているおそれがあるため）。
- 児童労働が発生していることが明らかとなったときは、児童の利益を最大限考慮して救済措置を実施する。
- 救済措置の実施状況は定期的に経営層や担当部署が確認し、救済された後は再発防止策や是正措置を改善するための検証を行う。

③差別の排除

参考資料編 43-56ページ

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

■人種、皮膚の色、宗教、性別、政治的意見、国民的出身、社会的出身など「遂行すべき業務と何ら関係のない属性」に基づく差別待遇をしてはなりません。

人種、皮膚の色、民族、性別、言語、宗教、政治的及びその他の意見、国民的出身又は社会的出自、財産、出生、その他の状態（性的指向や健康状態、障害の有無）を含む、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態（正規・非正規）を理由に、特定個人を事実上、直接的又は間接的に、従属的又は不利な立場に置くこと

主な差別の種類

- 性別、性的指向、性自認
- 障害、疾病
- 部落差別（同和問題）
- 国民的出身／出自
- 宗教
- 政治的意見
- 雇用形態（正規・非正規）

主な差別の発生シチュエーション

- 採用・配置・賃金・昇進・降格：性別や国民的出身等に基づく人事対応など
- 社内規定・制度や福利厚生：特定の性的指向の場合に適用されない福利厚生など
- コミュニケーション：障害があることを理由とする差別的発言など
- サービス・製品：特定の人種をステレオタイプ的にイメージさせる商品デザインなど
- 広告：ステレオタイプ的なCMやポスター表現など
- 施設・設備：オフィス・店舗等のバリアフリー対応の著しい遅れなど

③差別の排除

参考資料編 43-56ページ

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例

各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例（出所はp57参照）

例えば、以下の項目について対応・取組の有無を確認しましょう。また、定期的の方針等を見直しや、取組の結果や有効性の確認・評価を行って、人権に関するリスクへの取組を改善していきましょう。

注意:以下の項目例は、各人権に関するリスクへの取組としてどのような項目を確認すべきか、各事業者においてそれぞれ検討する手がかりとして提示しているものです。以下の項目例のみを確認すればよい訳ではないことにご注意下さい。各事業者において意識すべき項目を十分検討の上確認してください。

- 差別を排除するコミットメントを指針や文書等で表明していますか？
- 採用時に遂行すべき業務と関係ない個人情報等（宗教や出身地、結婚や妊娠の予定等）について尋ねていませんか？
- 賃金や休暇、人事評価等の基準は、性別等に基づく差別的・恣意的取扱いができないよう客観的なものになっていますか？
- 人事記録などを分析して、差別の排除のに向けた改善状況を把握していますか？
- 相談窓口を利用した労働者が不利益な扱いを受けないよう、対策を講じていますか？
- 差別排除への意識向上のため、採用担当者や管理職、経営陣を含む全労働者を対象にした研修を定期的を実施していますか？
- 差別の被害者を発見する仕組みや、被害者が利用できる相談窓口は設置されていますか？



取組のヒント

- 差別の排除に関する企業方針を策定・周知する。
- 恣意的な決定を防ぐために人事関連意思決定の基準を客観的かつ透明性の高いものにする。
- 社内で差別が生じていないか把握するための社内アンケートを実施する。
- 採用・選考担当者、管理職、経営陣など、企業の全労働者を対象に差別への認識を高めるための研修を実施する。
- 差別が生じた際に速やかに対処できるよう、ヘルプラインなどの苦情処理のための仕組みを設置・実施体制の整備、研修等を実施する。
- 人事関連の記録やヘルプラインなどの情報を保存して、差別がなく平等な扱いがされているか事後的に検証できるようにする。

④外国人労働者の権利の尊重

参考資料編 57-70ページ

別添 1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

■外国人労働者の立場の脆弱性を理解するとともに、外国人労働者の人権を尊重しましょう。

リスクの内容

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

- 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ります。

(出所) 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、23頁。

※関連する点が多いので、前述の「強制労働の禁止」もあわせてご参照ください。

④外国人労働者の権利の尊重

参考資料編 57-70ページ

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例

各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例（出所はp57参照）

例えば、以下の項目について対応・取組の有無を確認しましょう。また、定期的の方針等を見直しや、取組の結果や有効性の確認・評価を行って、人権に関するリスクへの取組を改善していきましょう。

（※関連する点が多いので、前述の「強制労働の禁止」もあわせてご参照ください。）

注意:以下の項目例は、各人権に関するリスクへの取組としてどのような項目を確認すべきか、各事業者においてそれぞれ検討する手がかりとして提示しているものです。以下の項目例のみを確認すればよい訳ではないことにご注意下さい。各事業者において意識すべき項目を十分検討の上確認してください。

- 求職者が適切な政府機関が許可した在留資格を有するかを確認していますか？
- 雇用条件や労働者の権利は書面にて外国人労働者を含むすべての労働者が容易に理解できる言語で提供していますか？
- 人材仲介業者等の費用を労働者に不当に負担させたり、天引きしたりしていませんか？
- 利用している人材仲介業者や斡旋業者は人権を尊重する倫理的な業者ですか？
- 労働者が理解できる言語や表示で安全衛生に関する注意喚起や研修を行っていますか？
- 給与明細や業務でよく利用する情報や用語は、外国人労働者が理解できる言葉で情報提供されていますか？
- 外国人労働者が職場環境になじめるよう、積極的にコミュニケーションをしていますか？



取組のヒント

- 外国人労働者の権利を尊重する旨の明確な指針や文書を作成・周知する。
- 違反事例が発生した際に外国人労働者がアクセスしやすい相談窓口を設置し、調査・処理・処罰等の体制を整備する。
- 雇用契約は当該外国人労働者が理解できる言語で文書で作成する。
- 可能な限り労働者は直接雇用する。
- 人材仲介業者を介して外国人労働者を雇用する際は信頼できる仲介業者を利用する。
- 外国人労働者からパスポートや身分証明書をとり上げるといった権利侵害をしている人材仲介業者はブラックリストに載せる。
- （労働者から希望があった場合に企業が証明書類を保管する必要が生じた場合）労働者のみが開閉できる私用ロッカーを設置する。

⑤結社の自由・団体交渉権の尊重

参考資料編 71-76ページ

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

- すべての労働者が労働組合を結成し、加入する（加入しない）権利を尊重しましょう。
- 組合活動や団体交渉活動をする労働者は、差別行為や不利益扱いに対して十分な保護が与えられなければなりません。

リスクの内容

- 使用者が労働者の有する労働組合加入の自由決定権を侵害したり、使用者が労働者による結社の決定を妨げたりすること
- 労働者が労働組合に加入しない、又は労働組合から脱退することを雇用条件としたり、組合員であるという理由や、労働時間外又は使用者の同意を得て労働時間中に、組合活動に参加したという理由などで解雇されたり、その他の不利益な取扱いをされたりすること
- 労働組合の団結権、団体交渉権、団体行動権（争議権）のいわゆる「労働三権」は日本国憲法上の基本的人権として保障されています。
- 労働者及び使用者は、事前の許可を受けないで、自ら選択する団体を設立し、加入することができます。
- 労使団体（連合体も含む）は、規約を作り、完全な自由のもとにその代表者を選び、管理・活動を決めることができます（ILO 1948年の結社の自由及び団結権保護条約（第87号））

（出所）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、22頁。

⑤結社の自由・団体交渉権の尊重

参考資料編 71-76ページ

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例

各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例（出所はp57参照）

例えば、以下の項目について対応・取組の有無を確認しましょう。また、定期的の方針等を見直しや、取組の結果や有効性の確認・評価を行って、人権に関するリスクへの取組を改善していきましょう。

注意:以下の項目例は、各人権に関するリスクへの取組としてどのような項目を確認すべきか、各事業者においてそれぞれ検討する手がかりとして提示しているものです。以下の項目例のみを確認すればよい訳ではないことにご注意下さい。各事業者において意識すべき項目を十分検討の上確認してください。

- 結社の自由や団体交渉権を保障するコミットメントを指針や文書等で表明していますか？
- 組合活動や団体交渉への関与の有無等を理由とした差別や不利益待遇を禁止していますか？
- 労働組合や労働者代表者等と不当に交渉を遅らせることなく、誠実に交渉していますか？
- 結社の自由や団体交渉権が認められていない国では、労働者代表が企業と職場問題について話し合うための代わりになる仕組みを設けていますか？



取組のヒント

- 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や文書で明確にする。
- 組合活動を理由とした差別や不利益な扱いを行わないことをルール等で明確にする。
- 結社の自由の権利を尊重するよう経営陣と労働者に研修を行う。
- 労働者の結社の自由に干渉しない。
- 実効性のある組合活動の実施のため、労働者代表に適切な便宜を供与する。
- 労働組合や労働者代表から要請された際は、団体交渉や協議などを行う。

⑥労働安全衛生の確保

参考資料編 77-89ページ

別添 1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

■企業は労働者の安全衛生について、法令に基づき適切な水準を維持しなければなりません。

リスクの内容

- 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

（出所）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、13頁。

⑥労働安全衛生の確保

参考資料編 77-89ページ

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例

各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例（出所はp57参照）

例えば、以下の項目について対応・取組の有無を確認しましょう。また、定期的の方針等を見直しや、取組の結果や有効性の確認・評価を行って、人権に関するリスクへの取組を改善していきましょう。

注意:以下の項目例は、各人権に関するリスクへの取組としてどのような項目を確認すべきか、各事業者においてそれぞれ検討する手がかりとして提示しているものです。以下の項目例のみを確認すればよい訳ではないことにご注意下さい。各事業者において意識すべき項目を十分検討の上確認してください。

- 労働安全衛生に関する取組を書面にて作成していますか？
- 法令に基づき衛生責任者や安全衛生委員会を設置していますか？
- 化学的または物理的なリスクを特定し、労働者の安全や健康に対する危険を取り除いていますか？
- 法令に基づき安全で健康的で、清潔な職場（社員食堂、社員寮が提供されているときはそれらを含む）が提供されていますか？
- 安全作業や緊急事態、労働災害対応のためのマニュアルやルールを作成し、労働者が理解できる言語での定期的な研修や、見やすい表示での注意喚起等を実施していますか？
- 発生した労働災害の再発防止策だけでなく、未然防止対策を講じていますか？
- 避難訓練は少なくとも年1回は実施し、全労働者が参加していますか？
- 法令に基づき、労働者に健康診断を受けさせていますか？
- 労働者のメンタルヘルス対策を実施していますか？
- 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ていますか？
- 保護具やユニフォームは無償で労働者に提供していますか？
- 消防用設備は法令に基づいて適切に整備され、定期的に点検していますか？
- 避難経路は障害なく通行できる状態であり、非常口の扉は瞬時かつ簡単に開けることができますか？



取組のヒント

- 労働安全衛生に関する方針を策定し、形骸化しないように定期的に更新する。
- 労働安全衛生に関するマニュアルを作成する。
- 火災や災害といった緊急事態発生時の対応マニュアルを作成し、労働者が理解できる言語や表示で周知する。
- 全労働者を対象に、定期的に安全訓練や研修を実施する。
- 職場にある危険に関して労働者に正確に通知し、その危険を避けるために必要な知識と保護具を提供する。
- 非常口の扉を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）で外開きにできるものにする。

⑦過剰・不当な労働時間の禁止

参考資料編 90-106ページ

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

- 企業は、法令で認められた限度を超えて労働者を働かせてはなりません。
- 十分な休日・休憩の確保と自由な利用を含め、労働者の労働時間を「適切に管理」しなければなりません。

リスクの内容

- 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。
- 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）。
- 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です。

（出所）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、12頁。

⑦過剰・不当な労働時間の禁止

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例

参考資料編 90-106ページ

各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例（出所はp57参照）

例えば、以下の項目について対応・取組の有無を確認しましょう。また、定期的の方針等を見直しや、取組の結果や有効性の確認・評価を行って、人権に関するリスクへの取組を改善していきましょう。

注意:以下の項目例は、各人権に関するリスクへの取組としてどのような項目を確認すべきか、各事業者においてそれぞれ検討する手がかりとして提示しているものです。以下の項目例のみを確認すればよい訳ではないことにご注意下さい。各事業者において意識すべき項目を十分検討の上確認してください。

- 労働時間、休憩および休日に関する法令および業界基準を遵守するコミットメントを指針や文書等で表明していますか？
- 労働時間に関する法令を遵守していますか？（原則1日8時間、1週40時間）
- 少なくとも7日に1日の休暇を与えていますか？
- 労働者は休憩時間を取ることができていますか？（原則6時間を超えると45分、8時間を超えると1時間の休憩）
- 法令に基づき、有給休暇を全労働者に与えていますか？
- 労働者は有給休暇等を本人の意思に基づき自由に取得していますか？
- 労働者が長時間労働で働いている場合には、労働者の健康や安全を保護するための適切な措置がとられていますか？
- 時間外労働は労働者と合意の上で実施していますか？（強制してはいませんか？）
- 労働者の労働時間は、タイムカードなど正確で信頼できる記録システムによって文書化されていますか？
- 年次有給休暇の取得状況を可視化し、計画的に取得するための管理体制は整えていますか？



取組のヒント

- 関係法令に従い、就業規則において、勤務時間、休暇、年次有給休暇等に係る規定についてルールを策定する。
- 給与および勤怠システムの記録・管理体制についての明確な指針や文書を作成する。
- 労働時間について相談窓口やヘルプラインなど事案発生時に相談できる制度を構築し、指針や文書を作成する。
- 信頼できる記録システム（タイムカード、ICカードの入退館ログ、パソコンの使用時間の記録等）によって、勤怠状況を客観的に確認できる記録方法を採用する。
- 時間外労働時間を可視化し、月間目標残業時間の目標を設定する。
- 年次有給休暇の取得状況を可視化し、計画的な年次有給休暇の消化率の向上に向けた具体的な取り組みを図る。
 - 管理職が率先して年次有給休暇を取得する
 - 連休前後の年次有給休暇取得を推奨する／等

⑧公正な賃金の支払い

参考資料編 107-116ページ

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

- 使用者は、法定最低賃金以上の賃金を支払う義務があります。
- 賃金は適切な方法で支払わなければなりません。

リスクの内容

- 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
-
- 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）

（出所）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、11頁。

⑧公正な賃金の支払い

参考資料編 107-116ページ

別添 1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例

各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例（出所はp57参照）

例えば、以下の項目について対応・取組の有無を確認しましょう。また、定期的の方針等を見直しや、取組の結果や有効性の確認・評価を行って、人権に関するリスクへの取組を改善していきましょう。

注意:以下の項目例は、各人権に関するリスクへの取組としてどのような項目を確認すべきか、各事業者においてそれぞれ検討する手がかりとして提示しているものです。以下の項目例のみを確認すればよい訳ではないことにご注意下さい。各事業者において意識すべき項目を十分検討の上確認してください。

- 労働者の賃金は法定最低賃金以上であり、労働者の基本的なニーズを満たした水準ですか？
- 時間外労働等について労働協約や就業規則等で適切に定めていますか？
- 賃金は定期的に全額支払っており、支払い遅延等は発生していませんか？
- 時間外労働に対しては、法令等に基づき割増された時間外手当を支払っていますか？
- 労働者の賃金からの控除は、社会保険や税金など法令で許可されたものに限っていますか？
- 懲戒処分としての減給は、法令の制限内で行っていますか？
- 給与明細は書面で詳細がわかりやすく提供されていますか？
- 同一労働同一価値の原則を順守し、性別や雇用形態にかかわらず同じ価値を持つ労働には同じ賃金を支払っていますか？



取組のヒント

- 関係法令に従い、就業規則において、定期賃金、退職金、一時金（賞与・ボーナス）、休業手当、割増賃金、支払い手続きに係るルールや文書を策定する。
- 給与および勤怠システムの記録・管理体制についての明確な指針や文書を作成する。
- 賃金に関して相談窓口体制やヘルプラインなど事案発生時に相談できる制度を構築し、指針や文書を作成する。
- 信頼できる記録システム（タイムカード、ICカードの入退館ログ、パソコンの使用時間の記録等）によって、勤怠状況を客観的に確認できる記録方法を採用する。
- 賃金や勤怠に関して安心して相談できる相談窓口やヘルプラインを設置し、連絡先を労働者に周知する。
- 外国人労働者などに対しては、就業規則について説明する機会を設けるとともに、理解可能な言語で雇用契約を提示する。
- 懲戒処分としての賃金控除は最小限にする（国際的には賃金からの控除を懲戒処分にすることが問題視されます）。

⑨暴力とハラスメントの禁止

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

参考資料編 117-127ページ

- 職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければなりません。

■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

- パワーハラスメント（パワハラ）：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。
- 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。
- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント：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。
- 職場の範囲：オフィスだけではなく。休憩室、食堂、トイレ、更衣室、出張中、研修中、職務に関連したイベント、メール、SNS、社員寮、通勤途中など仕事に関連した場所が広く対象。

リスクの内容

（出所）厚生労働省「職場におけるパワーハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！」を基に作成。

⑨暴力とハラスメントの禁止

参考資料編 117-127ページ

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例

各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例（出所はp57参照）

例えば、以下の項目について対応・取組の有無を確認しましょう。また、定期的の方針等を見直しや、取組の結果や有効性の確認・評価を行って、人権に関するリスクへの取組を改善していきましょう。

注意:以下の項目例は、各人権に関するリスクへの取組としてどのような項目を確認すべきか、各事業者においてそれぞれ検討する手がかりとして提示しているものです。以下の項目例のみを確認すればよい訳ではないことにご注意下さい。各事業者において意識すべき項目を十分検討の上確認してください。

- 暴力やハラスメントを許さないコミットメントを指針や文書等で表明していますか？
- 就業規則における懲戒規程は、どのような言動がどのような処分に相当するかを明記していますか？
- 社内研修など、どのような言動がハラスメントに該当するか労働者の理解を高める取組をしていますか？
- 暴力やハラスメントの被害者を発見する仕組みや、被害者が利用できる相談窓口（ハラスメント窓口や内部通報窓口など）は設置されていますか？
- 暴力やハラスメントの事案が発見された場合、救済措置を実施していますか？



取組のヒント

- 暴力やハラスメントを容認しない旨の明確な指針や文書を作成する。指針や文書は以下の項目を入れる。
 - どのような行為が暴力やハラスメントに該当するか
 - 暴力やハラスメントを行った者への措置（懲戒措置を含む）
 - 相談窓口体制やヘルプラインなど事案発生時に相談できる制度
- 暴力やハラスメントに関する指針や文書を労働者に周知するために、社内の目立つところに掲示する。
- 暴力やハラスメントに関する指針や文書を周知するために、経営陣や管理職を含む労働者全員を対象に暴力やハラスメントを含む人権に関する研修を実施する。
- 暴力やハラスメントに関して安心して相談できる相談窓口やヘルプラインを設置し、連絡先を労働者に周知する。
- 相談窓口やヘルプラインの信頼性や透明性を確保するため、制度の利用時は、利用者が匿名でも相談できること、プライバシーが守られること、相談しても不利益な扱いはされないこと、暴力やハラスメントの事実が確認された際は加害者に対して適切な処分が科されることなどを周知する。
- 事案が発生した際は、被害者への適切な保護や支援、及び被害者の意思を尊重した解決を行う。

⑩先住民・地域住民の権利の保護

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

参考資料編 128-132ページ

■企業活動による先住民や地域住民への負の影響を防止しましょう。

リスクの内容

企業活動により、先住民や地域住民のあらゆる人権を侵害すること

- 土地・資源収奪や環境汚染による先住民・地域住民への負の影響
- 先住民や地域住民の生活や文化、宗教への負の影響
- 生命・身体の安全を脅かす行為
- 強制移住、強制的な同化・統合
- 人種的又は民族的差別を助長又は扇動する意図をもつあらゆる形態のプロパガンダ等

(出所) 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頁をもとに作成。

⑩先住民・地域住民の権利の保護

参考資料編 128-132ページ

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例

各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例（出所はp57参照）

例えば、以下の項目について対応・取組の有無を確認しましょう。また、定期的の方針等を見直しや、取組の結果や有効性の確認・評価を行って、人権に関するリスクへの取組を改善していきましょう。

注意:以下の項目例は、各人権に関するリスクへの取組としてどのような項目を確認すべきか、各事業者においてそれぞれ検討する手がかりとして提示しているものです。以下の項目例のみを確認すればよい訳ではないことにご注意下さい。各事業者において意識すべき項目を十分検討の上確認してください。

- 事業活動が先住民や地域住民に及ぼすや負の影響の可能性を認識し、特定するプロセスはありますか？
- 原料が、先住民や地域住民の多い国・地域やその森林地帯など権利侵害リスクの高いところで生産されていないか特定・把握できていますか？
- 自由かつ情報提供にもとづく事前の同意（FPIC）の原則を知っていますか？
- 先住民や地域住民の権利や利害関心に影響し得る事業活動を行う場合には、FPICを得たうえで実施していますか？
- 研究開発や商品に先住民の言語やデザイン、表現、薬草などの知識・資源などを無断で使用していませんか？



取組のヒント

- 先住民や地域住民の固有の文化や歴史を尊重し、関係法令や国際基準を守り先住民の権利に配慮する旨の方針や文書を策定する。
- 事業の開始前や各段階において、影響を受ける先住民や地域住民など住民と協議・合意形成する。
- 協議では、文化的重要性のある聖地や神聖な区域と関連がある無形価値を調査する。
- 先住民や地域住民とのエンゲージメントにより、彼らの文化や伝統的な活動への影響を軽減する方法を特定し、彼らの願望や優先事項を協議や合意に反映させる。
- 事業活動に関する全ての情報を、先住民や地域住民が理解可能な方法で提供する。
- 事業活動について承諾された合意や保留になった点、合意の条件や継続的協議が必要な点等を文書として記録し、先住民や地域住民が理解できる方法や言語で共有する。
- FPICが得られなかった場合は、事業活動を進めない。
- FPICの取得を基準に含む認証品（RSPO等）や、FPICが取得された原材料を優先的に調達する。

⑪消費者の安全と知る権利

参考資料編 133-143ページ

別添 1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

関連法令で規定されている表示方法を理解し、適切な表示をしましょう。

リスクの内容

消費者の心身の健康を害するような製品・サービスの提供、及び製品表示等における不当表示や消費者の知る権利の侵害

（出所）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、28頁。

⑪消費者の安全と知る権利

参考資料編 133-143ページ

別添 1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例

各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例（出所は57参照）

例えば、以下の項目について対応・取組の有無を確認しましょう。また、定期的の方針等を見直しや、取組の結果や有効性の確認・評価を行って、人権に関するリスクへの取組を改善していきましょう。

注意: 以下の項目例は、各人権に関するリスクへの取組としてどのような項目を確認すべきか、各事業者においてそれぞれ検討する手がかりとして提示しているものです。以下の項目例のみを確認すればよい訳ではないことにご注意下さい。各事業者において意識すべき項目を十分検討の上確認してください。

- 食品表示法などの関連法令で規定されている表示方法を理解していますか？
- アレルゲン表示が義務付けまたは推奨されている原材料を知っていますか？
- どのような表示が虚偽誇大表示や不当表示に該当するか知っていますか？
- 従業員が表示方法を学ぶスキルアップや研修の機会がありますか？
- 表示方法の仕方やルール変更などは社内の担当者に共有されていますか？
- ダブルチェックなど表示ミスを防ぐ社内ルールや取組がありますか？



取組のヒント

- ミスをゼロにすることはできないので、ミスが発生することを前提に対策を検討・実施する（例えば、担当者が原産地情報のデータ入力を誤ったり忘れたりすることを想定し、現物と表示を確認するチェック体制をつくる）。
- 現場の改善のための組織横断的なチームを設置したり、（小規模な企業では）社内ですら起きた問題や課題を共有できる場や機会をつくる。
- 法令改正による表示方法のルール変更や、仕入先から商品名や原産地変更の連絡があれば、担当者に共有することをルール化する。
- （口頭ではなく、）書類による指示にすることで作業員の勘違いや忘れを防止する。
- 原産地等の表示が適切に記載されているかを複数名で照合する。

⑫管理体制

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

■ 人権尊重責任を果たすための企業行動を企業方針や経営システムに組み込みましょう。

取組の内容

方針の策定や責任・実施体制の構築等により人権尊重責任の取組を推進すること

- 人権に関するリスクへの取組を進めるための方針や文書の策定・周知
- 方針や文書の見直し・更新
- 重大なリスクに対処するための方針の策定と具体的方法の検討・実施
- 取組を主導する経営層クラスの管理者の任命や部署横断的な社内連携体制の構築
- 取組を推進するための研修等の実施
- 企業の事情やサプライチェーン、その他ビジネス環境の変化やリスクの出現に応じて方針を更新
- 人権侵害事案や問題点、苦情を提起できるようにするため、苦情処理メカニズムを構築
- 違反事案に対処・是正するためのプロセスを構築（調査や能力開発、懲戒処分や制裁の実施）

（出所） 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」2018年、22-23頁をもとに作成。

⑫管理体制

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例

各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例（出所はp57参照）

例えば、以下の項目について対応・取組の有無を確認しましょう。

注意:以下の項目例は、各人権に関するリスクへの取組としてどのような項目を確認すべきか、各事業者においてそれぞれ検討する手がかりとして提示しているものです。以下の項目例のみを確認すればよい訳ではないことにご注意下さい。各事業者において意識すべき項目を十分検討の上確認してください。

- 人権方針を策定していますか？
- 研修等を通じて企業の方針を全従業員に定期的に周知し、理解度を高めていますか？
- 人権尊重の取組を全社的に実施するため、トップを含む経営陣が人権尊重の取組を継続的・主体的に実施することにコミットメントしていますか？
- 経営陣の最終責任の下、責任部署・責任者を明確にした上で取組を実施していますか？
- 自社の事業やサプライチェーンおよびその他のビジネス上の関係におけるリスクの出現、外部環境の変化に応じて、企業方針を更新していますか？（する予定ですか？）
- 人権に関するリスクが存在する可能性が最も高く、リスクが最も重大と考えられる事業領域を特定し、対策を講じていますか？
- 取組の実施状況や有効性を定期的にチェックしていますか？
- 労働者を含むステークホルダーと対話し、信頼関係を構築するよう取り組んでいますか？
- 取引先からの情報開示の要望（アンケート調査、行動規範の遵守確認、監査等）に積極的に対応していますか？

⑬ サプライヤーへの展開の仕方

別添 1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

- 人権尊重責任を果たすための期待事項や企業の方針をサプライヤーやその他取引先との関係に組み込みましょう。

方針や行動規範の策定等よりサプライヤーとともに人権尊重責任の取組を推進すること

取組の内容

- 人権尊重責任を果たすための方針をサプライヤー等のビジネス上の関係先に伝える
- 人権尊重責任を果たすための取組に関する条件や期待事項を、サプライヤーや取引先との契約や書面による合意書（サプライヤー行動規範等）に盛り込む
- サプライヤーや取引先が取組を実施できるよう、適切なリソースや研修を提供する
- サプライヤーや取引先が取組を実施するうえでの障害となっている取引慣行を改める
- サプライヤーや取引先から関連情報を取得・評価する仕組みやプロセスを構築する。

（出所） 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」2018年、24、60頁をもとに作成。

⑬ サプライヤーへの展開の仕方

別添 1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例

各人権に関するリスクへの取組において意識すべき項目例（出所はp57参照）

例えば、以下の項目について対応・取組の有無を確認しましょう。

注意:以下の項目例は、各人権に関するリスクへの取組としてどのような項目を確認すべきか、各事業者においてそれぞれ検討する手がかりとして提示しているものです。以下の項目例のみを確認すればよい訳ではないことにご注意下さい。各事業者において意識すべき項目を十分検討の上確認してください。

- 労働者やサプライヤーや取引先に対する人権尊重への企業の期待を明確にしていますか？
- 人権尊重に関する企業方針をサプライヤーや他の取引先に伝えていますか？
- サプライヤーや取引先への期待事項を契約やその他書面による合意書に盛り込んでいますか？
- 説明会や研修等を実施してサプライヤーや取引先に調達方針や行動規範を周知し、サプライヤーがそれらを適用できるよう理解を促していますか？
- 優先度の高いリスクに関連する自社の事業、サプライヤーや取引先を特定できていますか？
- サプライヤーや取引先のリスク軽減策が効果的に実施されているかどうかアセスメントや聞き取り等で定期的に評価していますか？
評価が低い項目についてはサプライヤー等と協力して一緒に改善していく方法について話し合っていますか？

参考資料

別添1 各人権に関するリスクへの取組において意識すべきポイント

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「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

ILO「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/WCMS_644782/lang--ja/index.htm ;

ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：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

ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：労働安全衛生 Q&A」https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_634196/lang--ja/index.htm

ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：労働時間に関する Q&A」https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_721950/lang--ja/index.htm

ILO「ILOビジネスのためのヘルプデスク：賃金、給付に関する Q&A」https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_450666/lang--ja/index.htm

OECD・FAO「責任ある農業サプライチェーンのためのOECD-FAOガイダンス（仮訳）」2016年 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100100155.pdf>

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」2018年 <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

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>

「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>

農林水産省「食品産業の安全な職場づくりハンドブック」https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/attach/pdf/roudou_anzen-48.pdf

厚生労働省「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.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「事例に学ぶ！食品表示ミス防止のチェックポイント～農産物・農産加工品 編～」2022年；
https://www.maff.go.jp/j/syouan/hyoji/kansa/attach/pdf/kansa_kenshu-13.pdf

農林水産省「克服しよう！ヒューマンエラーと表示ミス」https://www.maff.go.jp/j/syouan/hyoji/kansa/attach/pdf/kansa_kenshu-21.pdf

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

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」2023年 <https://www.maff.go.jp/j/shokusan/fund/esgitakuR4.html>