

農林水産省委託事業

「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

2023年3月

目次

I. 調査業務の背景・目的、実施体制	3
II. 企業のサプライチェーンと人権を巡る国内外の動向と人権リスクの種類	5
III. 国内企業の人権リスク対応状況と課題	20
経済産業省・外務省アンケートの調査結果	
食品関連企業へのアンケート調査	
食品関連企業へのヒアリング調査	
IV. 企業の取組み事例	54
Unilever	
Nestlé	
Plamil Foods	
Hampstead Tea & Coffee Co Ltd	
Divine Chocolate Ltd	
麒麟ホールディングス株式会社	
有楽製菓株式会社	
V. 人権リスク対応を行う上での課題の整理と必要な国の施策	87
VI. 「ビジネスと人権」の手引き骨子(案)	95

1. 調査業務の背景・目的、実施体制

調査内容と実施体制

調査の背景と目的

調査の 背景・目的

- 近年、「ビジネスと人権」に注目が集まっている中で、国内外の食品産業における「ビジネスと人権」に係る取組の実態を把握することが、今後の政策立案に重要である。特に、人権デュー・デリジェンスについては、欧州各国において義務化の動きがあるなど、早急に対応する必要がある課題である。
- 本事業においては、国内外の食品産業における「ビジネスと人権」及び人権デュー・デリジェンスに係る取組の実態調査を行い、当該調査結果を踏まえ、食品産業等の「ビジネスと人権」への取組を促進するとともに、課題整理とその解決に必要な国の施策及び民間の取組等を取りまとめることを目的とする。

調査項目

- 国内企業や業界団体が人権デュー・デリジェンスの指針を策定する際に参考となるように、食品業界に特有の課題等を洗い出すための調査を実施。調査は、文献調査、企業・業界団体・NGO等へのヒアリング調査、及び業界団体を通じたアンケート調査によって行った。

調査の 実施体制

- 受託者：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
 - 業務責任者：秋山 卓哉（持続可能社会部 副主任研究員）
 - 業務担当者：藺 巳晴（自然資源経済・政策室長 主任研究員）
橋本 和子（持続可能社会部 副主任研究員）
櫻井 洋介（サステナビリティ戦略部 シニアマネージャー）

II. 企業のサプライチェーンと人権を巡る国内外の動向と人権リスクの種類

企業のサプライチェーンと人権を巡る国内外の動向

国内外でのルール策定の進展

- グローバル化の進展と企業活動が人権に及ぼす負の影響が発生しているとの認識の広がりを背景に、企業活動による人権侵害について、企業の責任に関する国際的な議論が活発化。
- 企業の人権対応を促す様々な法律・政策が、我が国を含め各国政府や国際機関等で講じられている。

年	動向
2000年以前	「世界人権宣言」採択(1948年)、「国際人権規約」採択(1966年)、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言採択」(1998年)
2000	■ 国連グローバル・コンパクト発足
2010	■ ISO26000:社会的責任に関する手引き策定
2011	■ 「ビジネスと人権に関する指導原則 :国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」(以下、「指導原則」)採択 ■ OECD多国籍企業行動指針
2015	■ SDGs(持続可能な開発目標)採択 ■ 「現代奴隷法」制定(英国)
2017	■ 「注意義務法」制定(フランス)
2018	■ OECD「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」策定 ■ 「現代奴隷法」制定(豪州)
2019	■ 「児童労働デュー・ディリジェンス法」制定(オランダ)
2020	■ 「ビジネスと人権」に関する行動計画(NAP)策定(日本)
2021	■ EU企業による活動・サプライチェーンにおける強制労働のリスク対処に関するデュー・ディリジェンス・ガイダンス ■ 「ウイグル強制労働防止法」成立(米国) ■ 「サプライチェーン・デューディリジェンス法」成立(ドイツ)
2022	■ 「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」策定(日本) ■ 「企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案」を公表(EU) ■ 「強制労働により生産された製品のEU域内での流通を禁止する規則案」を公表(EU)

日本政府も国連指導原則を踏まえ、2020年に「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」を策定・公表。2022年9月には「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」を策定するなど、様々な取組みを進める。

企業のサプライチェーンと人権を巡る国内外の動向

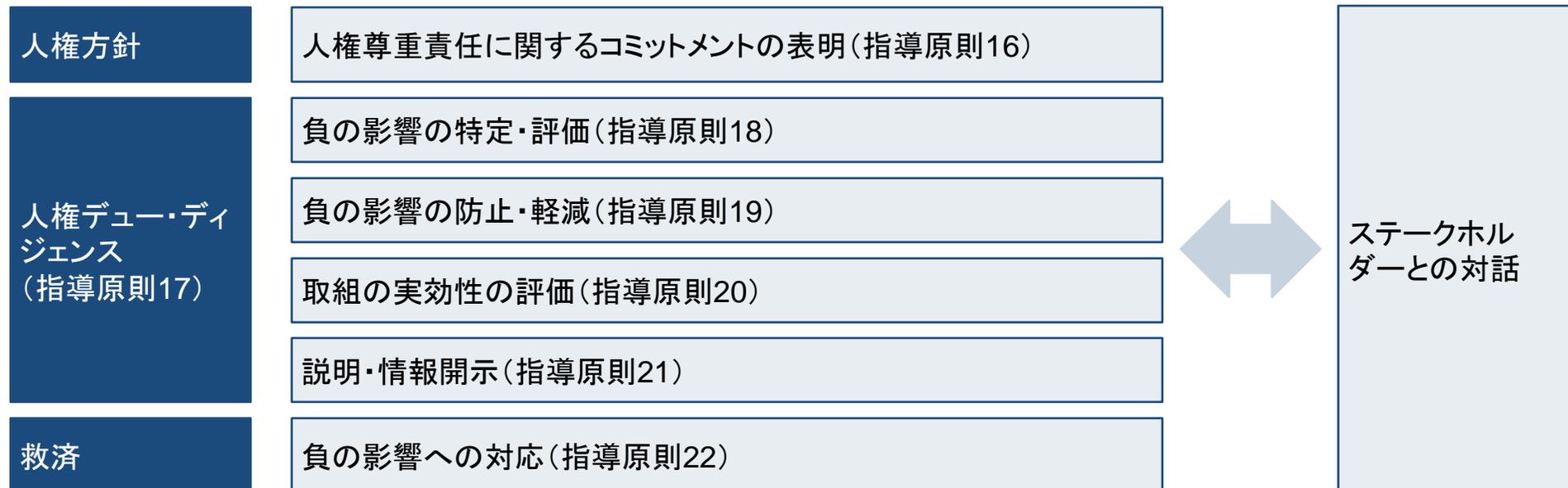
日本政府による「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の策定

- 2022年9月13日、日本政府によって「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」が策定・公表されている。
- 我が国企業の人権対応が求められており、食品関連企業や中堅・中小企業も例外ではない。
- ガイドラインの構成は次頁のとおり。

本ガイドラインは法的拘束力を有するものではないが、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む。以下同じ。）は、国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等（サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいい、直接の取引先に限られない。以下同じ。）の人権尊重の取組に最大限努めるべきである。

（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ガイドライン」6頁。

企業に求められる人権対応の全体像



（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ガイドライン」6頁（一部改変）。

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(政府策定)

日本政府策定「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」の構成

■ 「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」の人権方針、人権DD、救済の各論の構成は以下のとおりである。

章	項目
3. 人権方針(各論)	3.1 策定に際しての留意点 3.2 策定後の留意点
4. 人権DD(各論)	4.1 負の影響の特定・評価 4.1.1 具体的なプロセス 4.1.2 負の影響の特定・評価プロセスの留意点 4.1.2.1 継続的な影響評価 4.1.2.2 脆弱な立場にあるステークホルダー 4.1.2.3 関連情報の収集 4.1.2.4 紛争等の影響を受ける地域における考慮 4.1.3 負の影響への対応の優先順位付けの判断基準 4.1.3.1 優先順位付けの考え方 4.1.3.2 深刻度の判断基準 4.2 負の影響の防止・軽減 4.2.1 検討すべき措置の種類 4.2.1.1 自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合 4.2.1.2 自社の事業等が人権の負の影響に直接関連している場合 4.2.1.3 取引停止 4.2.2 紛争等の影響を受ける地域からの「責任ある撤退」 4.2.3 構造的問題への対処

(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(政府策定)

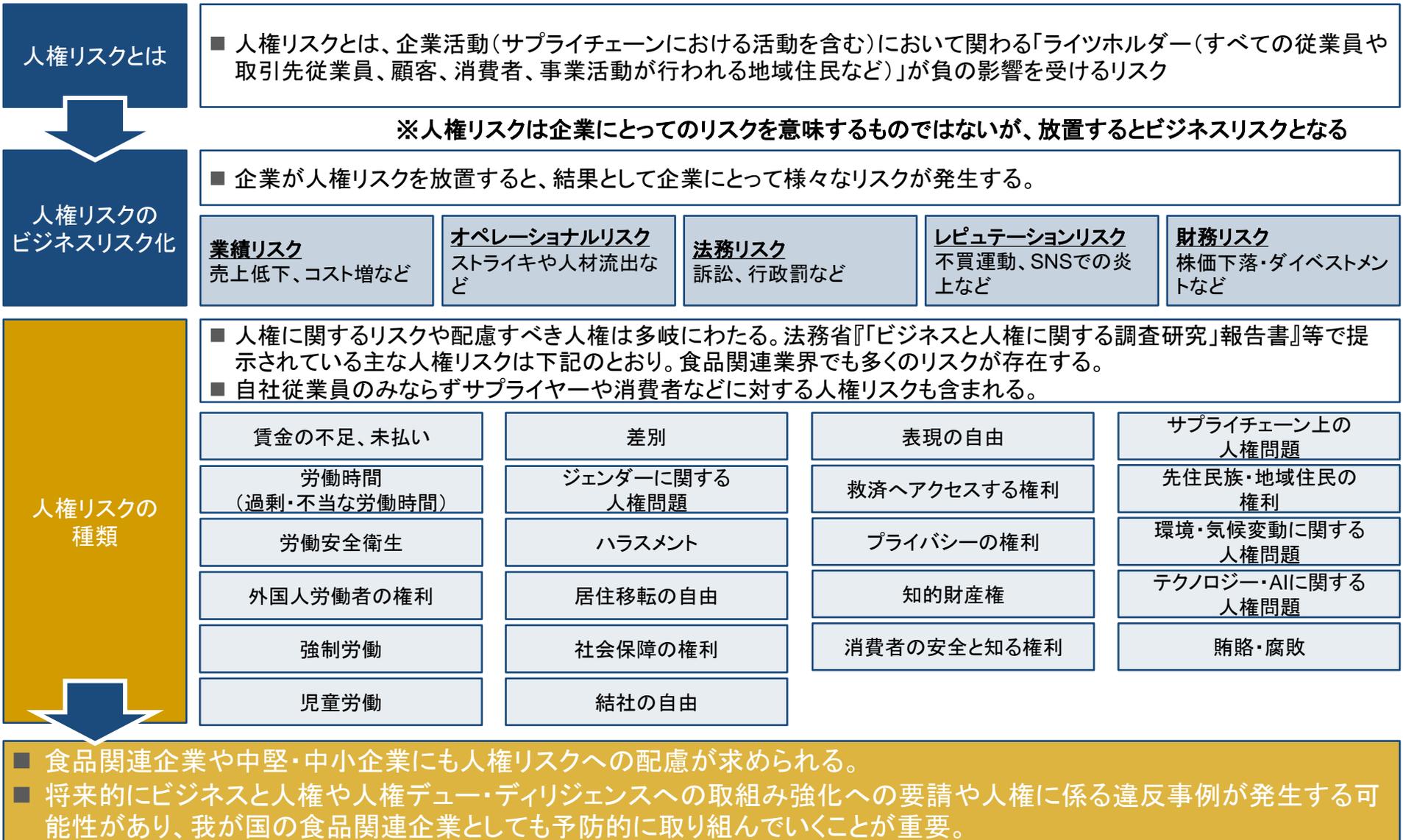
日本政府策定「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の構成

章	項目
4. 人権DD(各論) (続き)	4.3 取組みの実効性の評価 4.3.1 評価の方法 4.3.2 実効性評価の社内プロセスへの組込 4.3.3 評価結果の活用 4.4 説明・情報開示 4.4.1 説明・開示する情報の内容 4.4.1.1 基本的な情報 4.4.1.2 負の影響への対処方法 4.4.2 説明・情報開示の方法
5. 救済(各論)	5.1 苦情処理メカニズム 5.2 国家による救済の仕組み

(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ガイドライン」

人権リスクに対応する必要性とリスクの種類

企業が配慮すべき主な人権リスク



人権リスクに対応する必要性とリスクの種類

「企業が配慮すべき主な人権リスク(詳細)」

■ 各人権リスクに関する具体的な内容は以下のとおりである。

人権リスク	具体的なリスク
賃金の不足、未払い	<ul style="list-style-type: none"> ■ 取引先からのコスト圧縮圧力により最低賃金が遵守されないおそれ ■ 賃金水準が地域の生活水準に合わない(不十分) ■ 従業員、外国人労働者、外国人技能実習生の不当な低賃金、雇止めなどの不利な扱い ■ 時間外労働に対する適正な報酬が支払われない ■ 不当な給与からの控除(トイレ使用料など)の発生／等
労働時間 (過剰・不当な労働時間)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自社、サプライヤー、物流(トラックドライバーなど)等における長時間労働 ■ 季節もの等の生産集中時期に、納期を守るために発生する拘束的労働 ■ コロナ等による需要増による増産に伴う過剰労働／等
労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ■ 製造における危険作業、農薬を含む化学物質の取扱い、労災対応の不備や過重労働による従業員の健康・安全へのリスク ■ 物流拠点での労働者の負担(コンテナの荷下ろし、冷蔵庫の作業等) ■ 従業員に健康診断を受けさせていない／等
外国人労働者の権利	<ul style="list-style-type: none"> ■ 外国人労働者や技能実習生への各種サポートが不十分(医療機関の受診、衣食住、メンタルヘルス等)／等
強制労働	<ul style="list-style-type: none"> ■ 外国人・移民労働者への強制労働 ■ 原材料(農水産物)生産・調達過程における奴隷的労働 ■ 技能実習生への搾取(苛酷な労働、パスポートを取り上げる等) ■ 契約時における強制貯金の強要(使用者が通帳印鑑を管理) ■ 送り出し機関への借金による実質的な債務労働／等
児童労働	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最低就業可能年齢未満の児童労働 ■ 特に発展途上国での上流サプライヤーでの児童労働 ■ 若年労働者の夜間労働、危険労働への従事／等

人権リスクに対応する必要性とリスクの種類

「企業が配慮すべき主な人権リスク(詳細)」

人権リスク	具体的なリスク
差別	<ul style="list-style-type: none">■ 人種、性別、宗教、出身地域・国、性的指向、性自認、障がい、民族、信条などによる採用・就業・評価・処遇における差別■ 女性管理職が少ない■ バリアフリー化の遅れ／等
ジェンダーに関する人権問題	<ul style="list-style-type: none">■ 性別、性自認等を理由とした差別、いやがらせ／等
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none">■ セクハラ、パワハラ、マタハラ・パタハラ／等
居住移転の自由	<ul style="list-style-type: none">■ 企業の事業活動により、地域住民の立ち退き■ 従業員が育児への参加が困難となるため遠方への転勤要請を強く拒否したにもかかわらず、転勤を強制■ 外国人労働者等のパスポート等を保管し、移動を制限／等
社会保障の権利	<ul style="list-style-type: none">■ 労働者に対し、契約上合意された業務災害手当を給付しない■ 労働者に対して、差別的な加入要件をもつ民間の団体保険プランを提供■ 社会保険の加入要件を満たしているにもかかわらず、パート社員に対して社会保険に加入できないと伝える／等
結社の自由	<ul style="list-style-type: none">■ 採用試験応募者に対し、労働組合に加入しないことを採用の条件として提示■ 労働組合との団体交渉の延期を繰り返し、結局、団体交渉が実施されない■ 管理職が、部下である労働組合の組合員に対して組合に加入すると昇進できないため脱退するよう示唆■ 使用者側が形式的にしか団体交渉に対応しない、労働条件に関連する資料請求等に正当な理由なく対応しないなど、実質的に誠実な交渉を行わない(不誠実団交)■ 外国人労働者が労働組合に加入することを認めない／等

人権リスクに対応する必要性とリスクの種類

「企業が配慮すべき主な人権リスク(詳細)」

人権リスク	具体的なリスク
表現の自由	<ul style="list-style-type: none">■ NGOやジャーナリストによる自社に対する批判的な発言を妨害■ 従業員による会社や待遇に対する意見表明を禁止・抑圧■ 国際基準に反するにもかかわらず、国家の要請に応じてオンライン・コンテンツを検閲■ 労働者が公の場で意見表明することが法律により日常的に妨げられている国で事業実施／等
救済へアクセスする権利	<ul style="list-style-type: none">■ グリーバンス対応のための相談窓口の不備■ 言語等の問題により相談窓口にアクセスできない■ 謝罪、原状回復、金銭的・非金銭的補償等が不十分／等
プライバシーの権利	<ul style="list-style-type: none">■ フードディフェンス(食品供給過程における危害要因を防止し、食品の安全性を高めること)のための監視カメラによるプライバシー侵害■ 消費者等の個人情報の漏洩／等
知的財産権	<ul style="list-style-type: none">■ 個人がインターネット上に公開しているデザインを企業が公開資料に無許可で使用■ 従業員の業務における発明について企業が合理的な対価を支払わない／等
消費者の安全と知る権利	<ul style="list-style-type: none">■ 不適切な表示(原材料・優良誤認等)による健康被害、宗教上の問題■ 不適切なマーケティングにより消費者を誤った食行動に導く(特定食品・成分の過剰摂取による健康被害等)■ 不適切な広告やPRによる差別の助長■ 品質管理や従業員への教育が不十分で、消費者の健康が害される／等
サプライチェーン上の人権問題	<ul style="list-style-type: none">■ 原料調達先の工場において、労働者が劣悪な環境での労働を強いられる■ 取引先従業員が下請企業従業員に対してハラスメント■ 人権侵害に加担していることが明白な企業に対して、金銭の貸付を実施／等

人権リスクに対応する必要性とリスクの種類

「企業が配慮すべき主な人権リスク(詳細)」

人権リスク	具体的なリスク
先住民族・地域住民の権利	<ul style="list-style-type: none"> ■ 原料調達先での生産活動により、コミュニティの生産高が減少 ■ 現地住民・先住民の生活や伝統・現地生態系への悪影響 ■ 換金作物のモノカルチャーにより、食の自給体制が喪失 ■ 操業に伴う環境悪化(騒音、振動、悪臭、廃棄物等) ■ 原料調達用の田畑、製造拠点、廃棄物処理場建設などにより、地域住民や先住民の立ち退き等の権利侵害／等
環境・気候変動に関する人権問題	<ul style="list-style-type: none"> ■ 気候変動による農産物生産の減少 ■ 気候変動による自然災害の発生によって生活が脅かされる／等
テクノロジー・AIに関する人権問題	<ul style="list-style-type: none"> ■ GPSデータを利用するシステムを通じて個人の位置情報や行動追跡が可能となり、システム利用者が監視されプライバシーの侵害が発生 ■ AIを人材採用システムに導入した際、特定の人種や性別に不利な情報が含まれており、公正な人材の選考が行われにくい ■ 顔認識技術を用いたマッチングサービスの開発において、差別的バイアスを含む生体情報データをAIが学習してしまうことで、偏見や差別に基づいたサービスを提供 ■ AIやテクノロジー製品の設計や開発、運用において、一部の人のアクセス・利用が制限される等の悪用／等
賄賂・腐敗	<ul style="list-style-type: none"> ■ 工場設立や操業権許可取得にあたり、賄賂を要求される ■ 送り出し機関や現地政府の腐敗による人身売買など人権侵害の発生 ■ 労働安全が保障されていない国への進出・操業・調達／等

(出所) 法務省『「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書』2021年。

食品関連業界における人権リスク

アグリビジネスにおける深刻な人権リスク

持続可能な開発を目指す企業のCEOの連合体である「持続可能な開発のための経済人会議(World Business Council For Sustainable Development: WBCSD)」が2020年に公表した報告書では、アグリビジネスにおいて特に深刻な人権リスクを以下のとおり整理している。

アグリビジネスにおける最も深刻な人権リスクの例

リスク	主な権利者	アグリビジネスに関連する人権リスクの例
基本的な労働権	労働者	<ul style="list-style-type: none">■ 強制労働■ 児童労働■ 結社の自由の尊重が欠如していること■ 雇用における差別
労働条件	労働者	<ul style="list-style-type: none">■ 法定最低賃金を下回る賃金■ 生活賃金を下回る賃金■ 労働時間の超過■ 安全衛生上の違反■ 虐待■ 苦情処理制度の利用が欠如していること■ 臨時契約の濫用■ 非倫理的な採用
社会・環境・経済的な権利	労働者、地域コミュニティ	<ul style="list-style-type: none">■ 地域社会に影響を及ぼす騒音・大気汚染■ 地域の水供給に影響を与える排出物■ 道路輸送による交通上の危険■ 正当な手続きを踏んでいない土地取得
市民的・政治的権利	労働者、地域コミュニティ	<ul style="list-style-type: none">■ 使用者が労働者の政治参加を妨げること■ 治安部隊による過度の武力行使によるコミュニティからの苦情の抑圧■ 公務員に対する贈賄

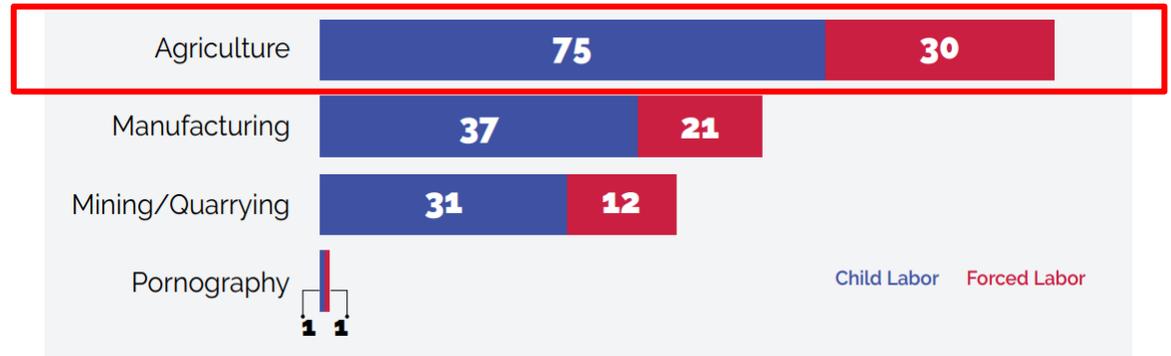
(出所) WBCSD, Advancing human rights policy and practice in the agribusiness sector; An implementation toolkit, 2020, p.7.

食品関連業界における人権リスク

米国労働省報告書で児童労働や強制労働による生産が指摘されている食品

- 児童労働と強制労働によって生産・製造されている製品に関する米国労働省(DOL)の報告書によると、農業はこうした労働によって製品が最も生産されている分野であると指摘されている。品目や国・地域も広範に広がっている(次ページ参照)。
- 児童労働が指摘されている主な品目は、サトウキビ、コーヒー、家畜、コメ、魚類、カカオである。
- 強制労働が指摘されている主な品目は、サトウキビ、家畜、魚類である。

児童労働と強制労働による生産が確認されている分野



児童労働による生産が確認されている品目(国・地域数)



強制労働による生産が確認されている品目(国・地域数)



(出所) いずれの図表もDOL, 2022 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, p.29より転載(枠線追加)。

食品関連業界における人権リスク

米国労働省報告書で児童労働や強制労働による生産が指摘されている食品

児童労働や強制労働による生産が確認されている食品や国・地域は広範に及んでいる。

国・地域	児童労働	強制労働	児童労働と強制労働
イエメン	魚類		
トルコ	かんきつ類、クミン、ヘーゼルナッツ、ピーナッツ、乾燥豆、テンサイ		
レバノン	ジャガイモ		

国・地域	児童労働	強制労働	児童労働と強制労働
ウガンダ	家畜、コーヒー、魚類、コメ、サトウキビ、茶、バニラ		
エスワティニ(旧国名:スワジランド)	ウシ		
エチオピア	家畜		
ガーナ	ウシ、カカオ、コメ		魚類、ティラピア
カメルーン	カカオ		
ギニア	カシューナッツ、カカオ、コーヒー		
ケニア	家畜、コーヒー、魚類、コメ、サトウキビ、茶		
コートジボワール			カカオ、コーヒー
ザンビア	家畜		
シエラレオネ	カカオ、コーヒー、パーム油		
ジンバブエ	サトウキビ		
タンザニア	クローブ、コーヒー、ナイルパーチ、茶		
チャド	家畜		
ナイジェリア	キャッサバ		カカオ、コーヒー
ニジェール	塩	家畜	
マダガスカル	バニラ		
マラウイ	茶		
マリ			コメ
南スーダン			家畜
モーリタニア	家畜、ヤギ		
ルワンダ	茶		
レソト	家畜		

国・地域	児童労働	強制労働	児童労働と強制労働
アフガニスタン	塩		
インド	サトウキビ	茶	コメ
インドネシア			魚、パーム油
カンボジア	酒類、ウシ、魚類、キャッサバ、肉類、塩、エビ、サトウキビ		
タイ			魚類
台湾			エビ
中国			魚類
パキスタン	ウシ、コメ		魚類、トマト製品
バングラデシュ	家禽、塩、エビ		サトウキビ、小麦
フィリピン	バナナ、ココナッツ、トウモロコシ、魚類、ブタ、コメ、サトウキビ		乾燥魚
ベトナム	カシューナッツ、カカオ、コーヒー、コーヒー、魚類、コショウ、コメ、サトウキビ、茶		
マレーシア			パーム油
ミャンマー		ヤシ、ゴマ、エビ、ヒマワリ	豆類、コメ、サトウキビ

国・地域	児童労働	強制労働	児童労働と強制労働
アルゼンチン	ブルーベリー、ニンニク、ブドウ、オリーブ、イチゴ、トマト、イェルバ・マテ(マテ茶の原料)		
エクアドル	バナナ、ウシ、ブタ、家禽、コメ		
エルサルバドル	家畜、穀物、コーヒー、貝類、サトウキビ		
グアテマラ	ブロッコリー、コーヒー、トウモロコシ、サトウキビ		
コスタリカ	家禽、コーヒー		
コロンビア	コーヒー、果実(ナシ、オレンジ、核果)、サトウキビ		コカ
ドミニカ共和国	コーヒー、コメ、トマト		サトウキビ
ニカラグア	バナナ、コーヒー、貝類		
パナマ	コーヒー、メロン		
パラグアイ	豆類、キャベツ、ニンジン、トウモロコシ、魚類、ヤギ、ブタ、レタス、キャッサバ、メロン、タマネギ、ピーナッツ、コショウ		家禽
ブラジル	家禽、ゴマ、ヒツジ、サトウキビ、サツマイモ、トマト、イェルバ・マテ		家畜、コーヒー、サトウキビ
ペルー	アサイー、バナナ、牛肉、カシューナッツ、カカオ、トウモロコシ、魚、豚、キャッサバ、パイナップル、家禽、コメ、ヒツジ		
ベリーズ	バナナ、かんきつ類、サトウキビ		
ペルー	コカ、魚類	ブラジルナッツ・チェスナッツ	
ボリビア		ピーナッツ	ブラジルナッツ・チェスナッツ、トウモロコシ、サトウキビ
ホンジュラス	コーヒー、ロブスター、メロン		
メキシコ	豆類、家禽、コーヒー、キュウリ、ナス、メロン、タマネギ、サトウキビ		トウガラシ、トマト

(出所) いずれの図表もDOL, 2022 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, pp.24-28より作成。

サプライヤーに求められる人権リスク対応

食品大手企業のサプライヤー行動規範やSAQで対応が求められる人権リスクや取組み

- 近年、持続可能な調達方針を定め、その方針のもとサプライヤーに遵守してもらいたい事項や取組みをまとめたサプライヤー行動規範 (CoC)を策定する食品大手企業が増えている。
- 調達方針やCoCが遵守されているかどうかを把握する手段として、人権リスク対応への取組み状況や調達方針の遵守状況に関する質問票 (セルフアセスメント質問票 (SAQ)) をサプライヤーに送付し回答を求める企業も多い。また、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) など持続可能な発展や企業の人権リスク対応を後押しする団体などがSAQのサンプルを公開している。
- 食品大手企業のCoCやサンプルSAQなどで主に求められている取組みは以下のとおりである。

人権遵守に対する基本姿勢

人権尊重へのコミットメント

人権遵守のための方針・ガイドラインの制定

人権遵守体制の構築

労働遵守に対する基本姿勢

国際的な労働規範尊重へのコミットメント

労働規範遵守のための方針・ガイドラインの制定

児童労働の禁止

最低就業年齢に満たない、または14歳未満の児童の雇用禁止

年齢を確認できる公的な書類等による確認

18歳以下の児童の安全・衛生・倫理的に害になるような有害業務への従事禁止

強制労働の禁止

強制労働の禁止

文書化された雇用条件の提示

賃金の留保や不払いの禁止

従業員が自由に離職する権利の尊重

従業員が自由に移動する権利の尊重

パスポートなどの公的な身分証等の預託要求の禁止

法定労働時間要件に違反する時間外労働や生産割当の義務付け禁止

外国人労働者の権利尊重

外国人労働者の差別禁止

有効なライセンスを保有し法的に認められた人材紹介会社のみを使用

従業員は雇用者や人材紹介会社に雇用を目的または条件として手数料や斡旋料等を支払わない

(出所) 食品大手企業のCoCやSAQなどをもとに三菱UFJリサーチ&コンサルティング(以下、MURC)作成。

サプライヤーに求められる人権リスク対応

食品大手企業のサプライヤー行動規範やSAQで対応が求められる人権リスクや取組み(続き)

虐待の禁止

虐待の禁止

ハラスメントの禁止

ハラスメントの禁止

差別の禁止

差別の禁止

適性な賃金の支払い

法定最低賃金または生活賃金以上の賃金の保証

超過勤務手当や各種手当を支払うこと

法律で定められたものを除き、賃金の天引き禁止

結社の自由と団体交渉権の尊重

結社の自由と団体交渉権の尊重

組合員やその代表者に対する報復や脅迫、差別の禁止

労働時間、休暇・有給休暇等の公正な適用

適切な労働時間

法令に基づく、休憩・休暇・休日の取得保証

時間外労働は本人に同意に基づき行われ、割増賃金を支払うこと

地域住民・先住民への配慮

事業の影響を受ける地域コミュニティへの配慮・尊重

土地や水源等の利用時における、地域コミュニティに対する事前の情報提供、理解、合意形成の確保

救済窓口の設置

アクセス可能で信頼かつ公正な苦情処理メカニズムの設置

従業員の安全衛生、健康に関する適切な管理

職場の安全確保

人体に有害な生物や化学物質、騒音や悪臭などに対して適切な対策を講じること

適切な職場環境の提供

宿舎・寮・食堂等の適切な建設・維持・管理

宿舎・寮・食堂等における安全衛生とプライバシーの確保

防災管理

(出所) 食品大手企業のCoCやSAQなどをもとにMURC作成。

III. 国内企業の人権リスク対応状況と課題

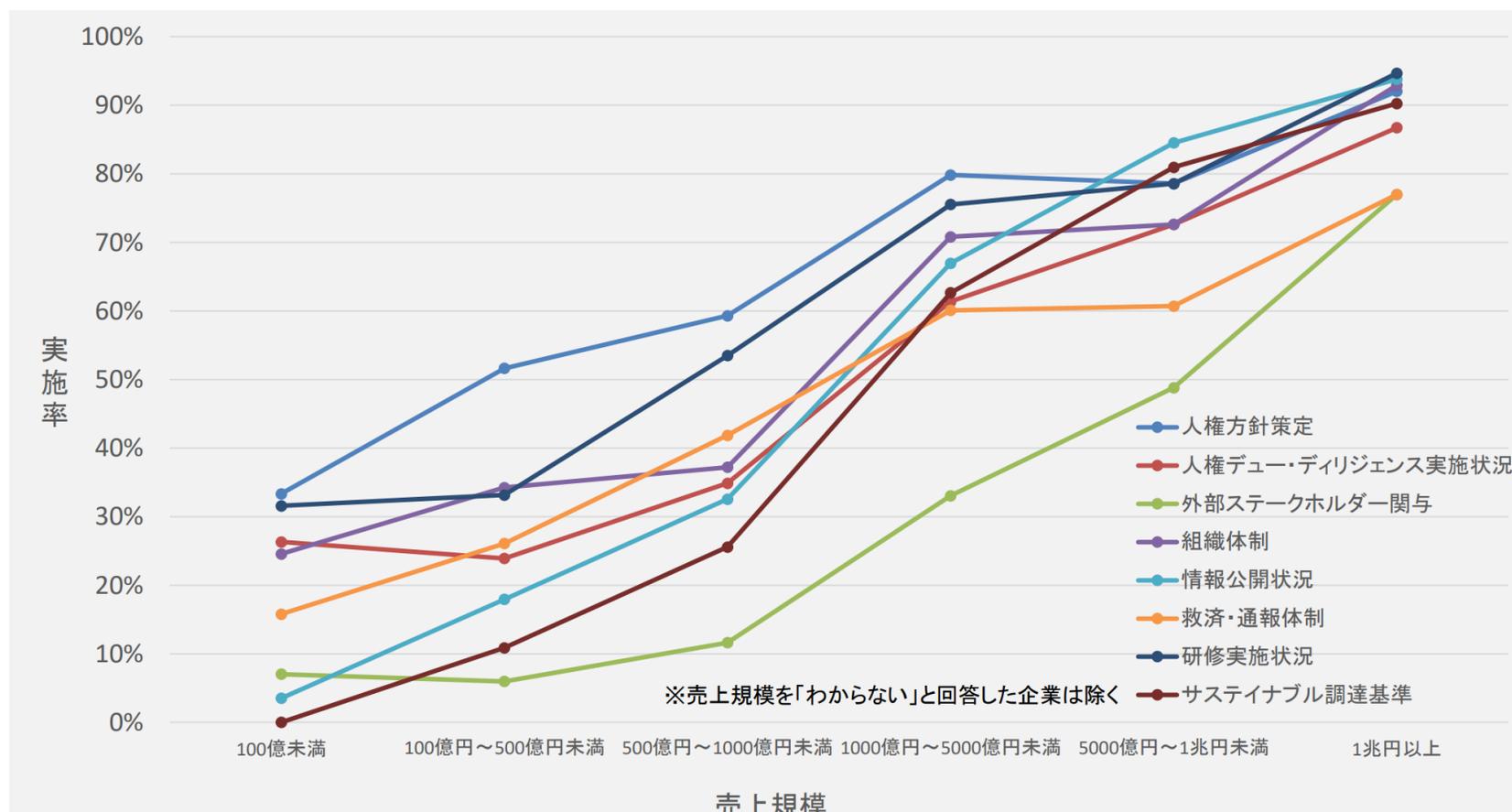
経済産業省・外務省アンケートの調査結果

売上規模別人権対応の実施状況

経済産業省・外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」の調査結果より

- 経済産業省・外務省が実施した「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」(対象企業:2021年8月末時点での東証一部・二部上場企業等2,786社。うち回答企業は760社)では、売上規模が大きくなるほど、人権対応の基礎項目(※)の実施率が高くなる傾向が明らかにされている。反対に規模の小さい中小企業で人権対応が進みにくいおそれがある。

(※)人権方針策定、人権DD実施状況、外部ステークホルダー関与、組織体制、情報公開状況、救済・通報体制、研修実施状況、サステナブル調達基準

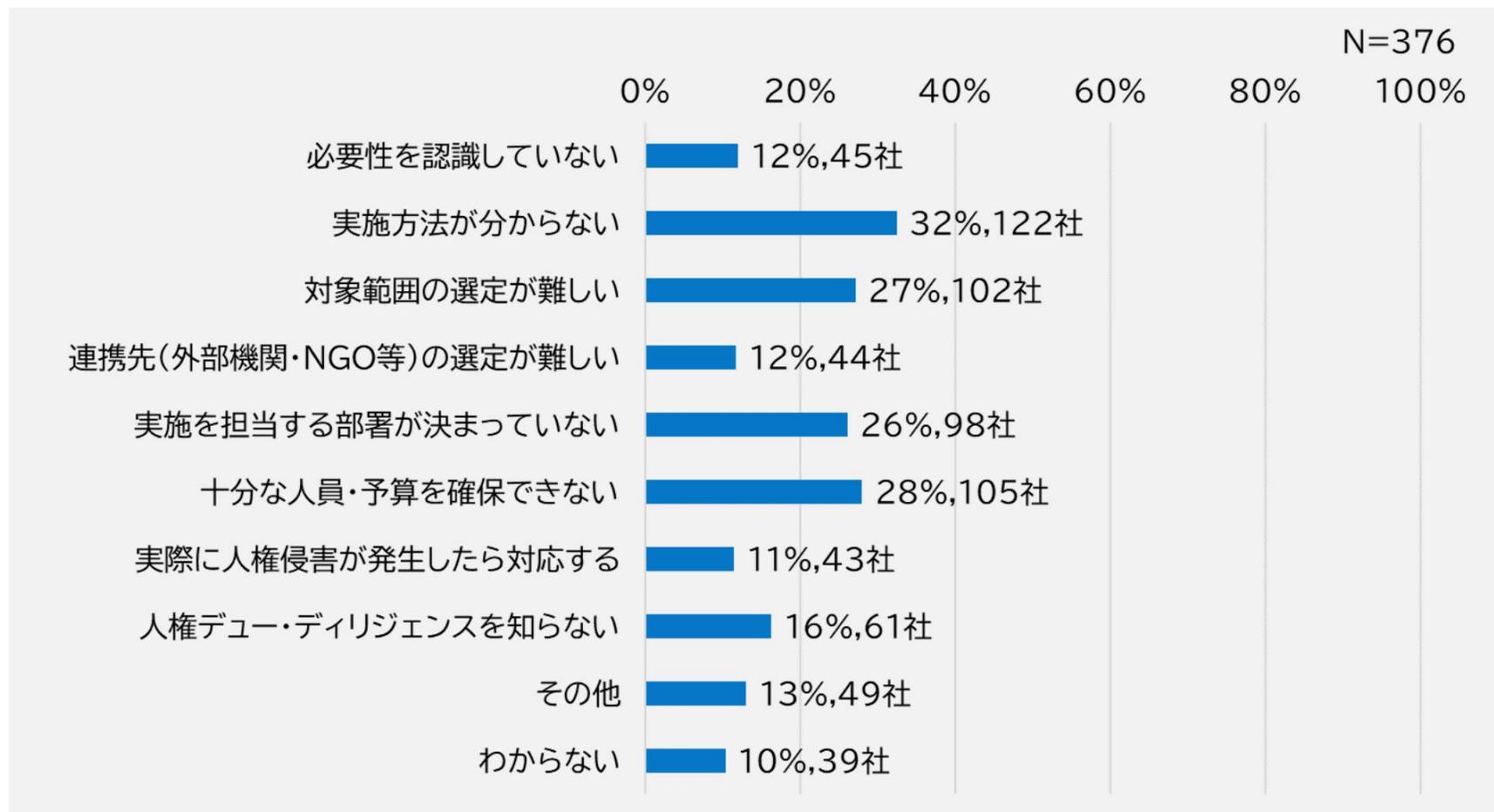


(出所) 経済産業省・外務省『「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果』2021年、18頁より転載。

企業が人権デュー・ディリジェンスを実施していない理由

経済産業省・外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」の調査結果より

- 経済産業省・外務省が実施した「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」では、人権デュー・ディリジェンスを実施していない理由として、3割程度が実施方法が分からない、十分な人員・予算を確保できない、対象範囲の選定が難しいと回答している。

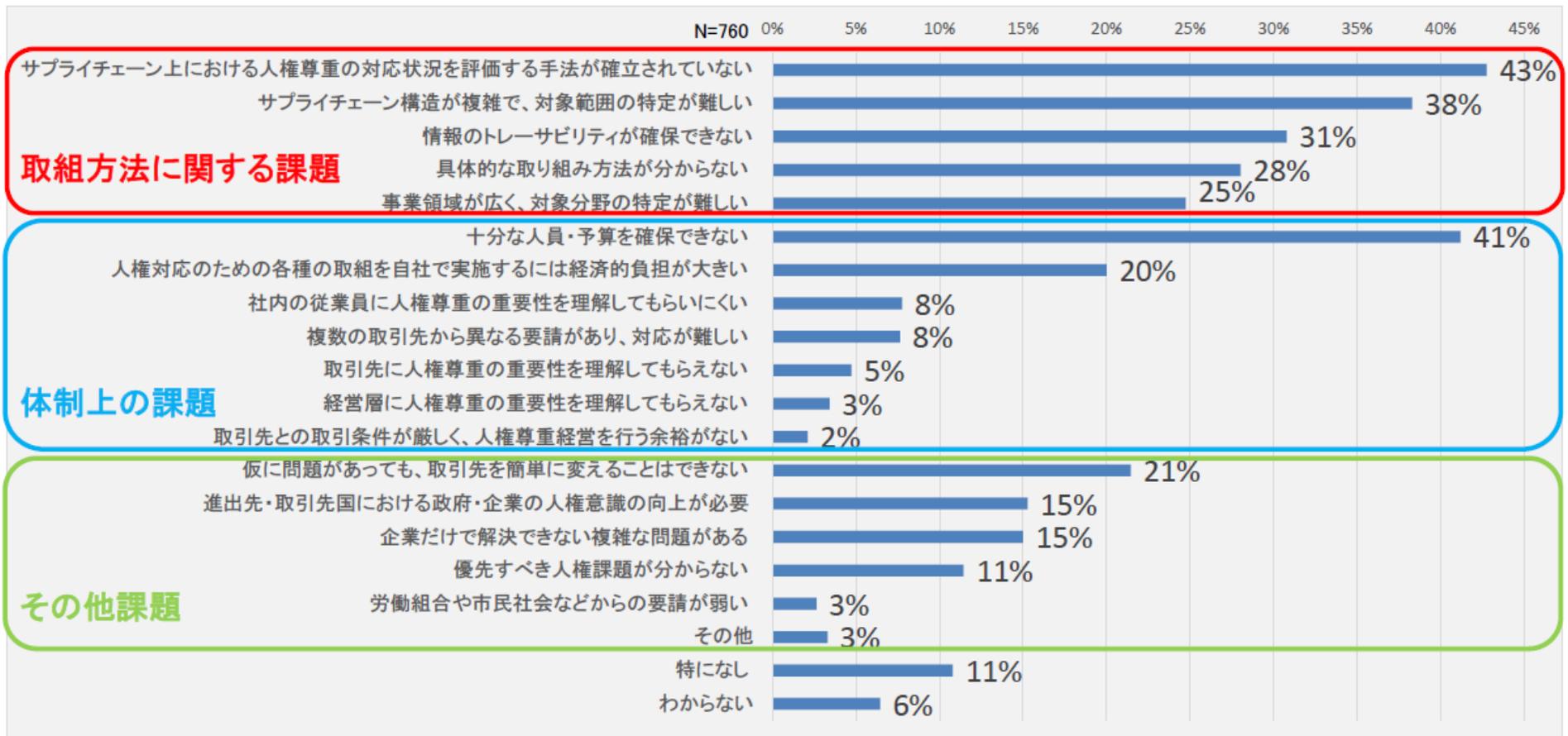


(出所) 経済産業省・外務省『「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果』2021年、8頁より転載。

人権を尊重する経営を実践する上での課題

経済産業省・外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」の調査結果より

- 経済産業省・外務省が実施した「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」では、人権尊重の経営実践における課題として、対応状況の評価手法の確立や対象範囲の特定（取組方法に関する課題）、人員・予算の確保（体制上の課題）が上位に挙げられている。



(出所) 経済産業省・外務省『「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果』2021年、14頁より転載。

食品関連企業へのアンケート調査

食品関連企業へのアンケート

実施概要

- 食品関連企業の人権リスク対応状況や取組むうえでの課題、政府への要望等を調査するため、(一財)食品産業センターに加盟する食品関連企業に対してアンケートを実施した。
- 回答企業の従業員数や売上規模にあるとおり、回答企業は大企業が中心である。その意味で本アンケートの結果は食品産業全体の平均的な姿とは必ずしも一致しない点には留意が必要である。
- アンケートの実施概要は下記のとおりである。

アンケート名称	■ 農林水産省委託調査「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」アンケート
調査方法	■ アンケート作成ツール「Microsoft Forms」を使用 ■ (一財)食品産業センターのメーリングリストにより会員企業にアンケートへのリンクを送付し、回答を依頼
調査対象	■ (一財)食品産業センターの会員である食品関連企業
回答企業数	■ 27社(回答企業の属性は次頁以降参照)
実施時期	■ 2023年1月27日(金)～2月10日(金)

食品関連企業へのアンケート

質問項目

■ 質問項目は以下のとおり。

1. 御社名をご記入ください。(※重複回答の確認を行うことが目的であり、本報告書では回答の掲載を割愛)
2. 御社が主に生産・販売している品目、または業種を教えてください。【単一回答】
3. 御社の従業員数を教えてください(グループ企業がある場合は、グループ全体の従業員数をお答えください)。【単一回答】
4. 御社の売上規模を教えてください(グループ企業がある場合は、グループ全体の売上規模をお答えください)。【単一回答】
5. 人権リスク対応のためにすでに実施されているお取り組みについて、当てはまるものをすべてお選びください。【複数回答】
6. 人権リスク対応を実施(またはその検討)するきっかけについて、特に当てはまるものを一つお選びください。【単一回答】
7. 人権リスクに取り組むための方針策定や体制構築において、特に対応が難しい(難しかった)ものについて当てはまるものをすべてお選びください。【複数回答】
8. 人権リスク対応を進めるうえで、今後特に重視する取り組みについて当てはまるものを3つまでお選びください。【複数回答(3つまで)】
9. 投資家や取引先、NPO等から求められている人権リスク対応を進める(または対応を検討する)なかで、これまで御社で実施されてきた法令遵守や企業の社会的責任(CSR)活動の取り組み等では対応が不十分(または、さらなる対応が求められている)と感じられている人権リスクや対応方法について、当てはまるものをすべてお選びください。【複数回答】
10. 人権リスク対応を実践する上での課題について、当てはまるものをすべてお選びください。【複数回答】
11. 前の設問の選択肢のうち、特に実践が難しい(または大変な)課題を3つまでお選びください。【複数回答(3つまで)】
12. 人権侵害などの違反事例や人権リスク対応の要望に関連して、実践が難しい(または大変な)課題をすべてお選びください。【複数回答】
13. 人権リスク対応を実践する上での課題について、特に対応が難しいと感じられる人権リスクやお取り組みについて教えてください。【自由回答】
14. 人権リスク対応を実践する上で課題に直面した際にどのように課題に取り組まれているか、当てはまるものすべてお選びください。【複数回答】
15. 人権リスク対応を実践する際に、御社にて参考にされた資料等を教えてください。(例:「責任ある企業行動のためのOECDデュール・ディリジェンス・ガイドダンス」、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・ツール」等)【自由回答】
16. 人権リスク対応を実践したことによるメリットや成果について、当てはまるものすべてお選びください(将来的に発生を期待しているメリットや成果も含む)。【複数回答】
17. 人権リスク対応を進めるうえで、農林水産省や公的機関に対する要望があれば、当てはまるものをすべてお選びください。【複数回答】
18. その他、人権リスク対応について農林水産省や公的機関に要望がありましたら、ご自由にご記入ください。【自由回答】

食品関連企業へのアンケート

アンケート結果の整理と結果から得られる示唆

- アンケートの主な結果と結果から得られる示唆は下記のとおりである。
- なお、回答企業の従業員数や売上規模にあるとおり、回答企業は大企業が中心であることから、本アンケートの結果は食品産業全体の平均的な姿とは必ずしも一致しない点には留意が必要である。

人権リスク対応の実施状況

- 回答企業の多くは「人権方針の策定」や「サプライヤー等との取引方針や原材料調達方針の策定」等は実施済みであり、大企業では人権尊重へのコミットメントとそれを規定する方針の策定は進んでいる。
- 「実際または潜在的な人権リスクやそのリスクがもたらす影響の特定・評価」を実施している回答企業も全体の半数を超えており、人権リスクの特定・評価は一定程度進んでいる。
- また、人権リスクに関する研修や勉強会も開催されており、人権リスク対応に取り組むための社内等での意識啓発に取り組む企業は進みつつある。
- 一方で、「問題発生時や被害者救済のためのガイドライン・方針等の策定」や「実際に発生している人権リスクの件数やその内容等の把握、人権リスク対応の取組みの有効性の検証」を実施している回答企業数は相対的に少なく、政府の「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」における「取組みの実効性の評価(4.3)」や「救済(5)」に関連する取組みの後押しが必要であるといえる。
- 前述の経済産業省・外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」では、売上規模と取組みが相関していたことから、中小企業では本アンケート結果ほどには人権リスク対応が進んでいないことが推測される。

対応が難しい取組み

- 人権リスク対応の取組みのうち、対応が難しい取組みとして突出して高いものはなかったが、「実際に発生している人権リスクの件数やその内容等の把握、人権リスク対応の取組みの有効性の検証」や「実際または潜在的な人権リスクやそのリスクがもたらす影響の特定・評価」、「問題発生時や被害者救済のためのガイドライン・方針等の策定」、「被害者救済のためのホットライン等の苦情処理メカニズムの整備」は、相対的に難しいと感じている企業が多かった。
- これらは政府の「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」の「負の影響の特定・評価(4.1)」や「負の影響の防止・軽減(4.2)」、「救済(5)」に関連する取組みであり、大企業でもこれらの取組みの実施に難しさを感じているところ、中小企業であればさらに難しいと感じる可能性が高く、これらの取組みを広げていくための施策が必要であるといえる。

食品関連企業へのアンケート

アンケート結果の整理と結果から得られる示唆(続き)

人権リスク対応に取り組むうえでの課題

- 人権リスク対応を実践する上での課題として回答企業の約半数が、「サプライチェーンが長大かつ複雑であり、対応すべき人権リスクの特定が難しい」、「サプライチェーンが長大かつ複雑であり、サプライヤーや取引先すべてに協力を求めることが難しい」、「十分な人員・予算が確保できない」ことを挙げている。
- 多くの産業で当てはまることであるが、企業が直接取引のない上流のサプライヤーや原材料の生産現場の情報まで把握することは非常に困難である。原材料を生産する農場等までを含めると食品関連業界はとりわけサプライチェーンが長大かつ複雑な業界であり、取扱う品目も多種多様である。こうしたサプライチェーンの長さや複雑さに起因する問題が食品関連企業が人権リスクに取り組むうえで課題になっている。
- 大企業でも十分な人員・予算が確保できないことが主な課題として挙げられており、さらに様々な資源が限られる中小企業にとっては人権リスク対応が負担になると考えられる。そのため、彼らの負担を軽減することが我が国で人権リスク対応を広げるうえで不可欠である。

人権リスク対応を実施するメリット

- アンケートにより人権リスク対応をすることで様々なメリットを感じている企業が多いことがわかった。特に「社内の人権リスクの低減」、「サプライチェーンにおける人権リスクの低減」、「SDGsへの貢献」、「ブランド価値の向上」、「投資家やESG評価機関等からの評価向上」のメリットは回答企業の7割以上が挙げており、「採用力・人材定着力の向上」を挙げる回答企業も半数以上存在した。
- 人権リスク対応では取組みの大変さや負担に注目されがちであるが、取組むことで得られるメリットも多いことから、人権リスク対応を普及させるうえではこうしたメリットがあることもあわせて伝えることが重要である。

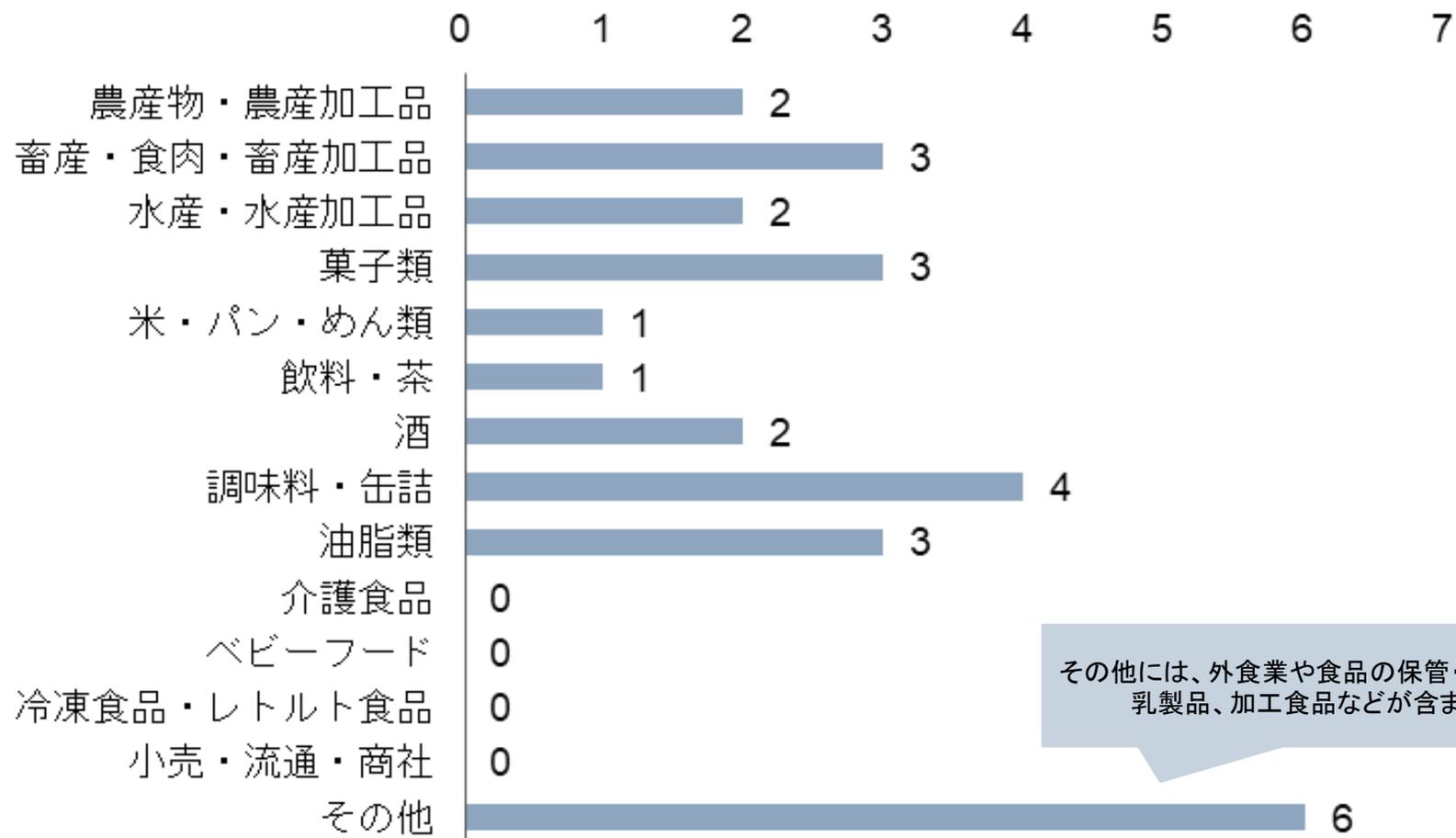
農林水産省等への要望

- 回答で最も多かった要望が「人権デュー・ディリジェンスに関する好事例の収集・周知」であり、「自主的な取組みのためのガイドライン整備」や「人権課題・法制度等に関する情報提供(ポータルサイト等)」、「人権リスクに対応することを推進・支援するための相談窓口の設置」がこれに続いた。
- 回答企業の多くが人権リスク対応を進めるうえでの具体的な事例や関連する情報提供を要望しているといえる。政府の「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」がすでに発行されているところではあるが、政府ガイドラインを踏まえたうえで食品関連業界の特徴やニーズに応える情報発信や普及啓発活動が求められているといえる。

食品関連企業へのアンケート

回答企業業種

Q2.御社が主に生産・販売している品目、または業種を教えてください。

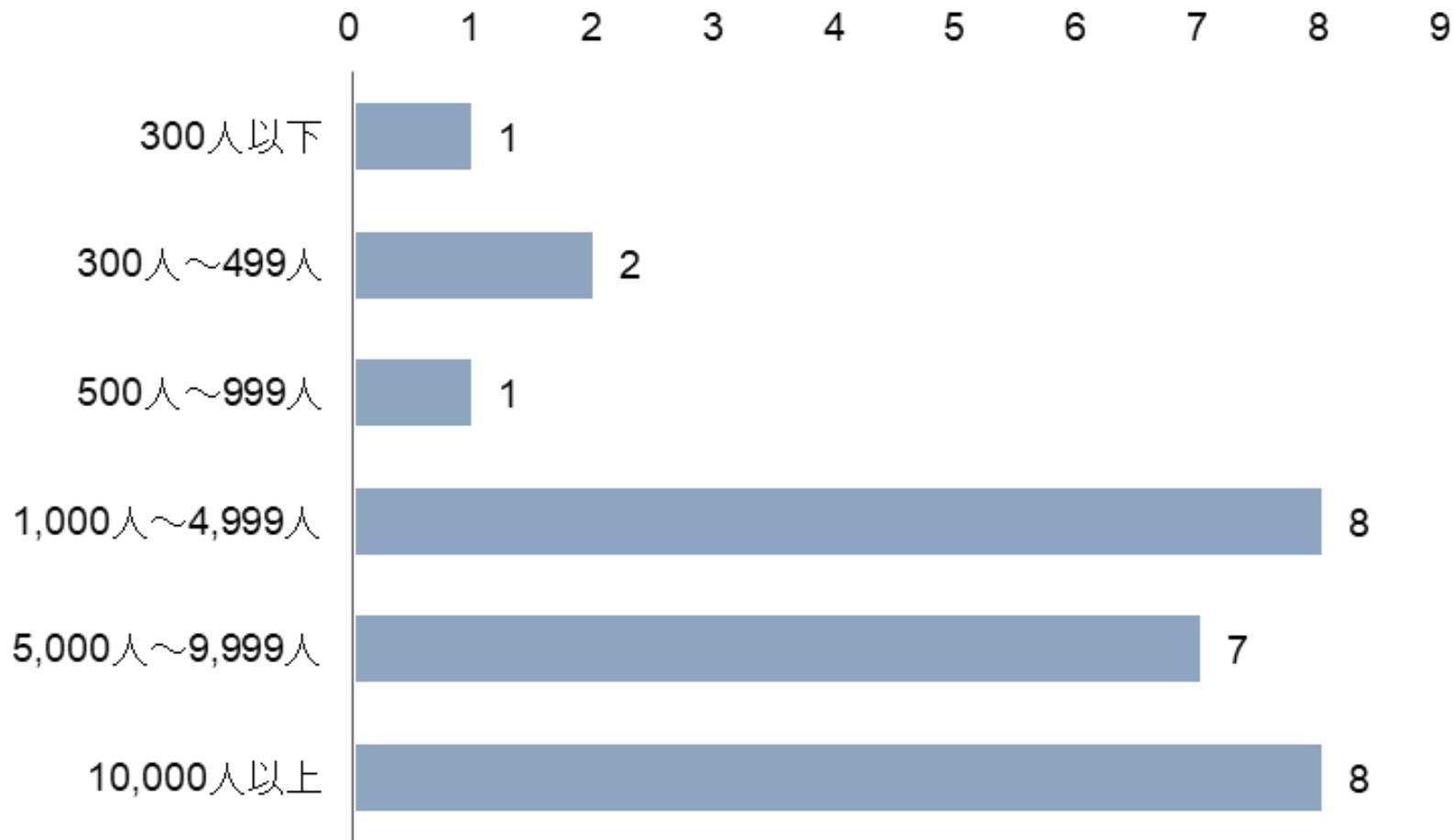


その他には、外食業や食品の保管・物流、牛乳・乳製品、加工食品などが含まれる。

食品関連企業へのアンケート

回答企業従業員数

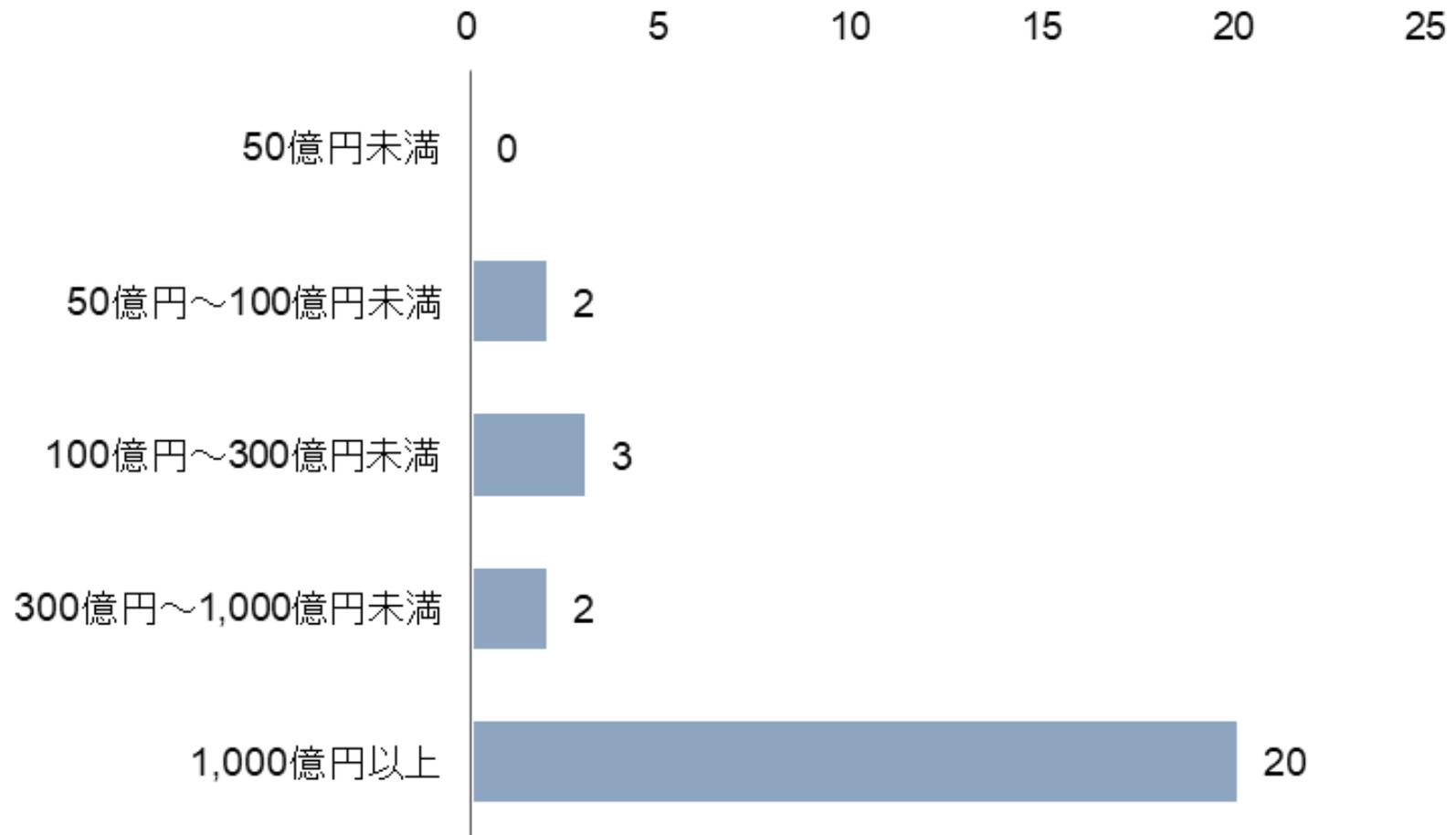
Q3.御社の従業員数を教えてください(グループ企業がある場合は、グループ全体の従業員数をお答えください)。



食品関連企業へのアンケート

回答企業売上規模

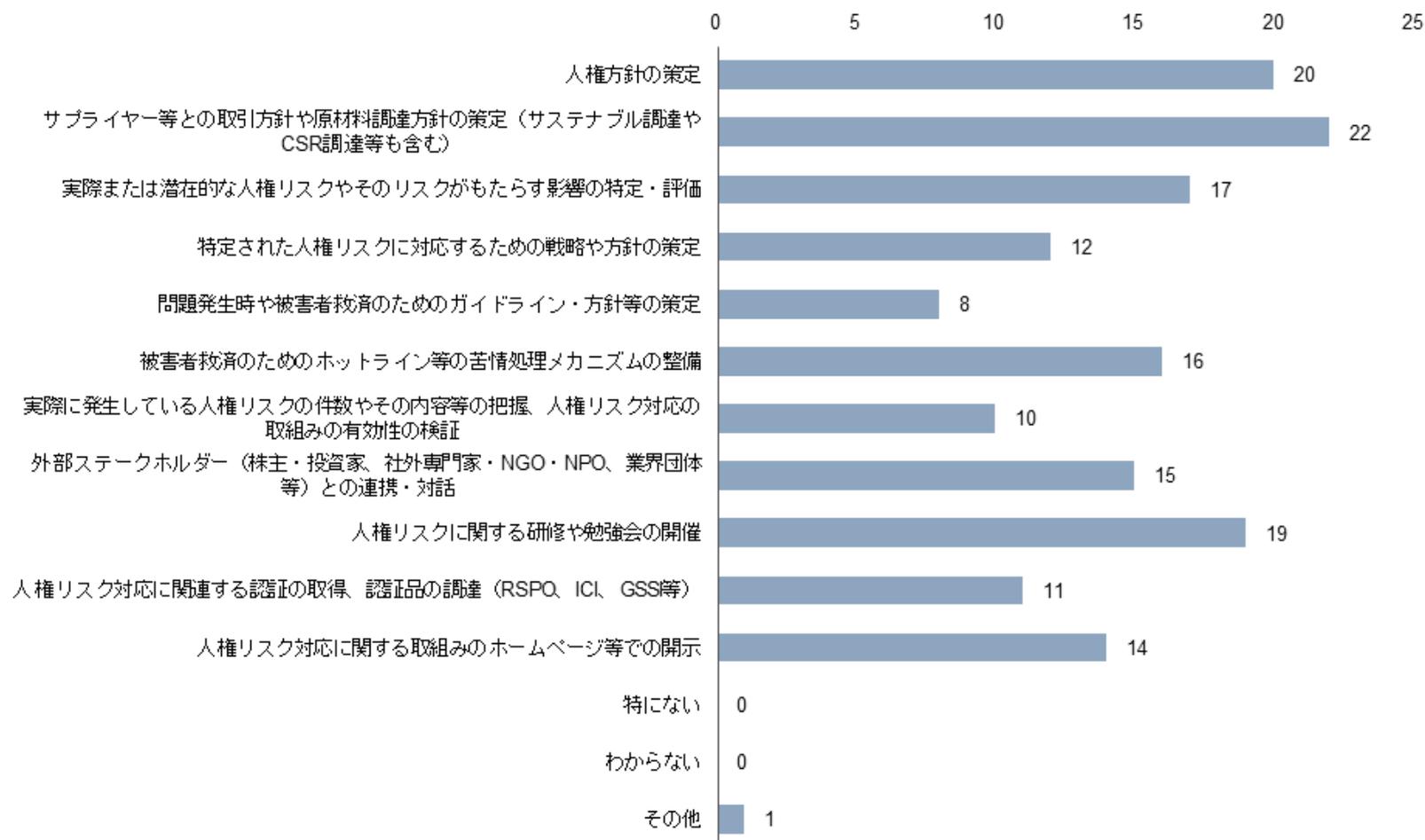
Q4.御社の売上規模を教えてください(グループ企業がある場合は、グループ全体の売上規模をお答えください)。



食品関連企業へのアンケート

実施している人権リスク対応

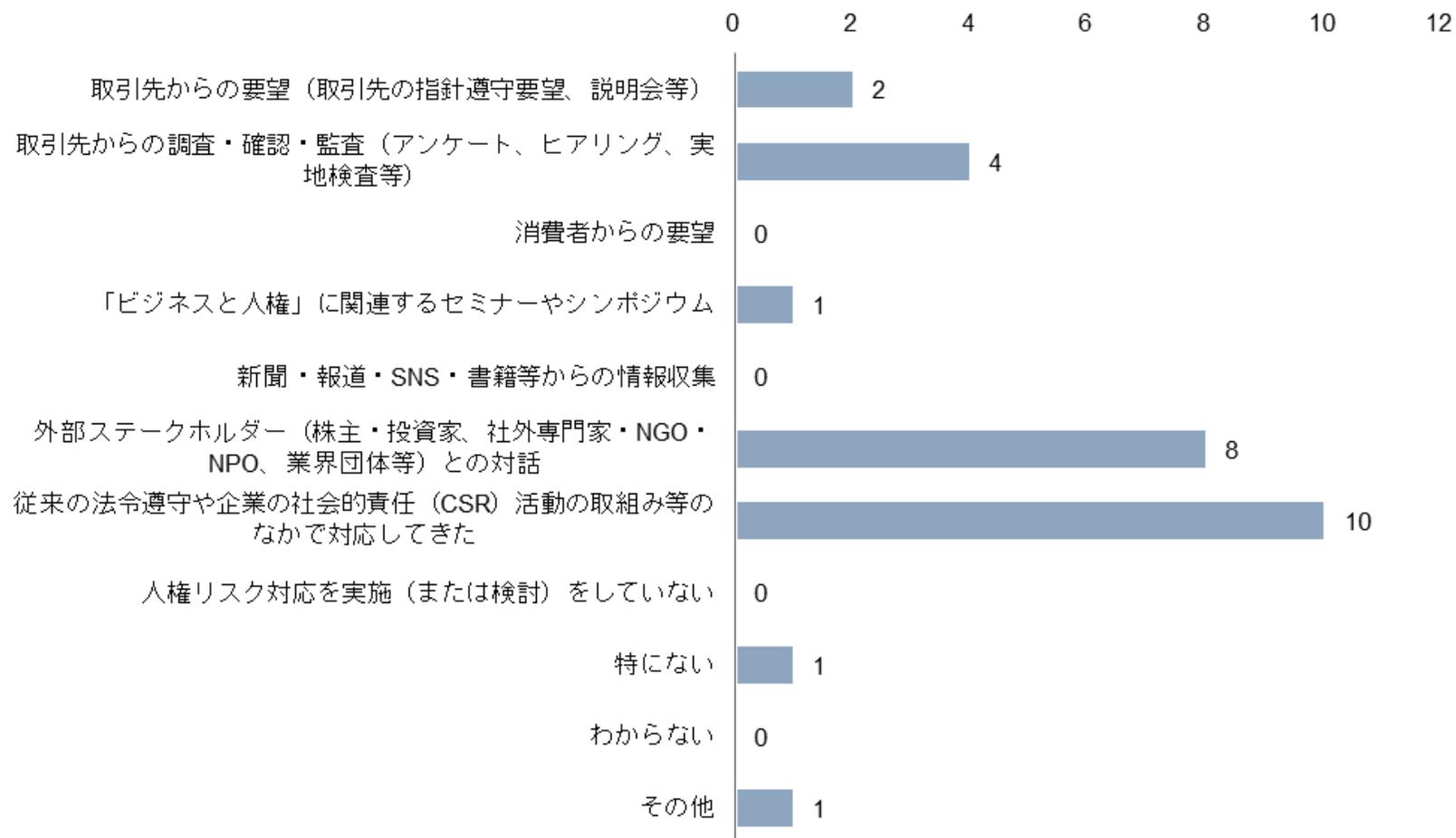
Q5.人権リスク対応のためにすでに実施されているお取組みについて、当てはまるものをすべてお選びください。



食品関連企業へのアンケート

人権リスク対応をするきっかけ

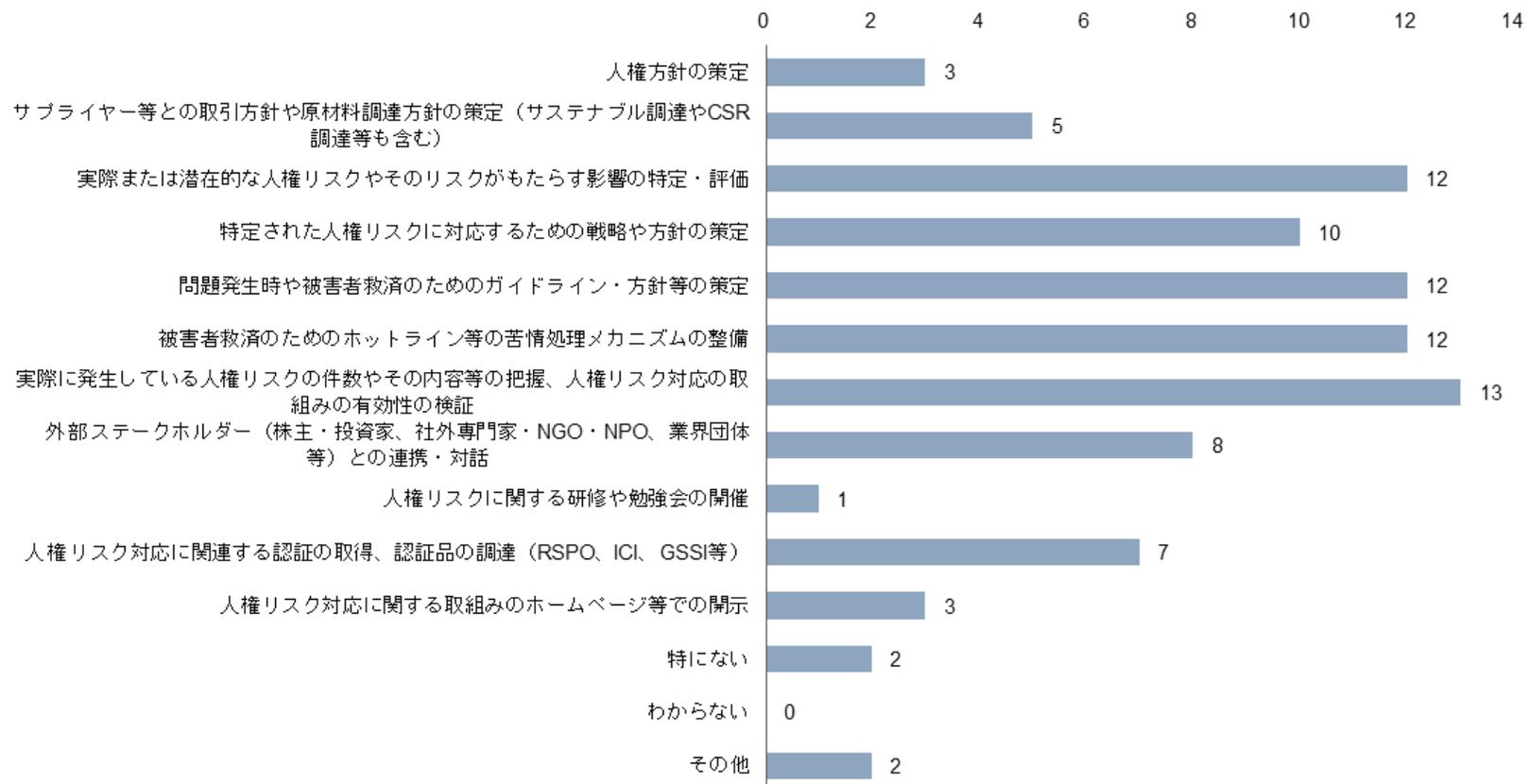
Q6.人権リスク対応を実施(またはその検討)するきっかけについて、特に当てはまるものを一つお選びください。



食品関連企業へのアンケート

人権リスクに取り組むための方針策定や体制構築において、特に対応が難しい(難しかった)もの

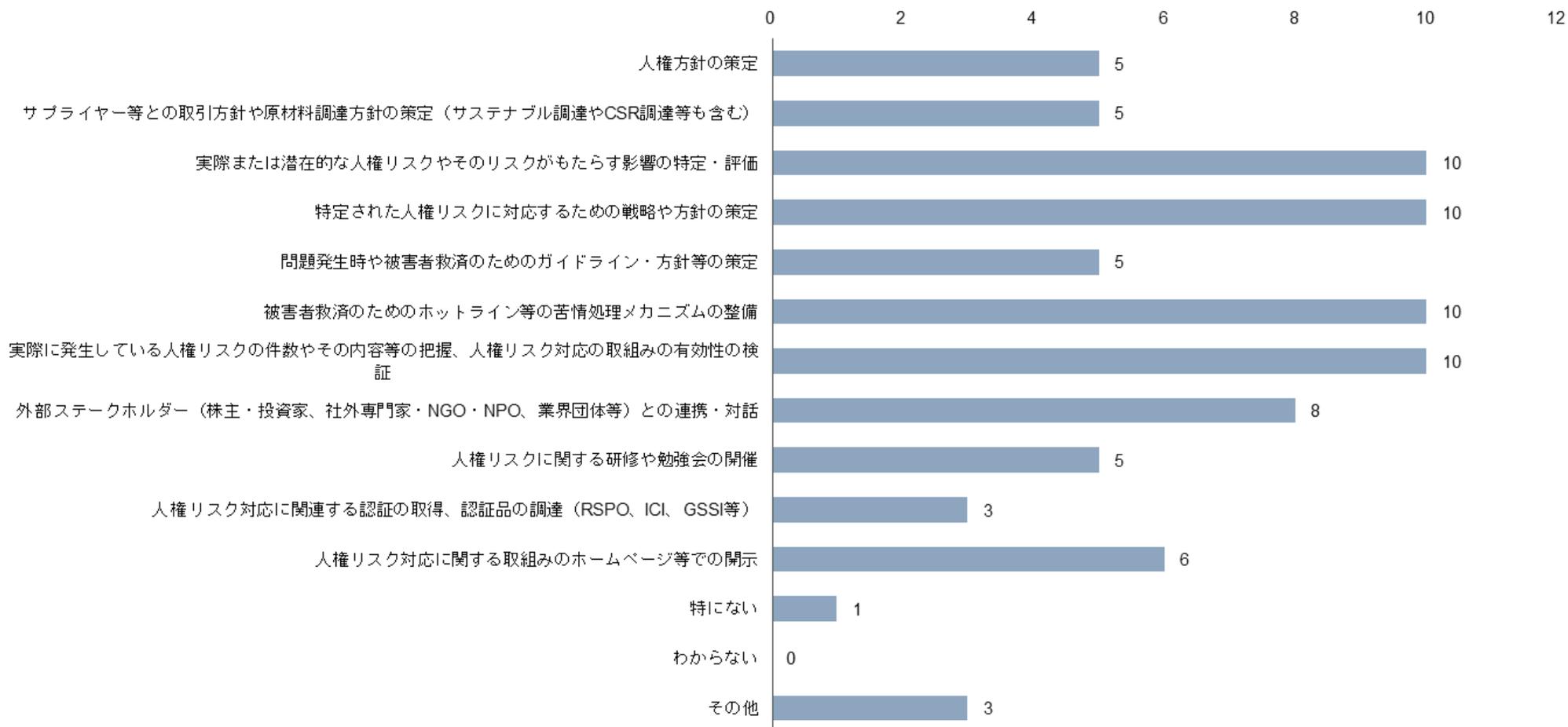
Q7.人権リスクに取り組むための方針策定や体制構築において、特に対応が難しい(難しかった)ものについて当てはまるものをすべてお選びください。



食品関連企業へのアンケート

今後特に取組みを重視する人権リスク対応

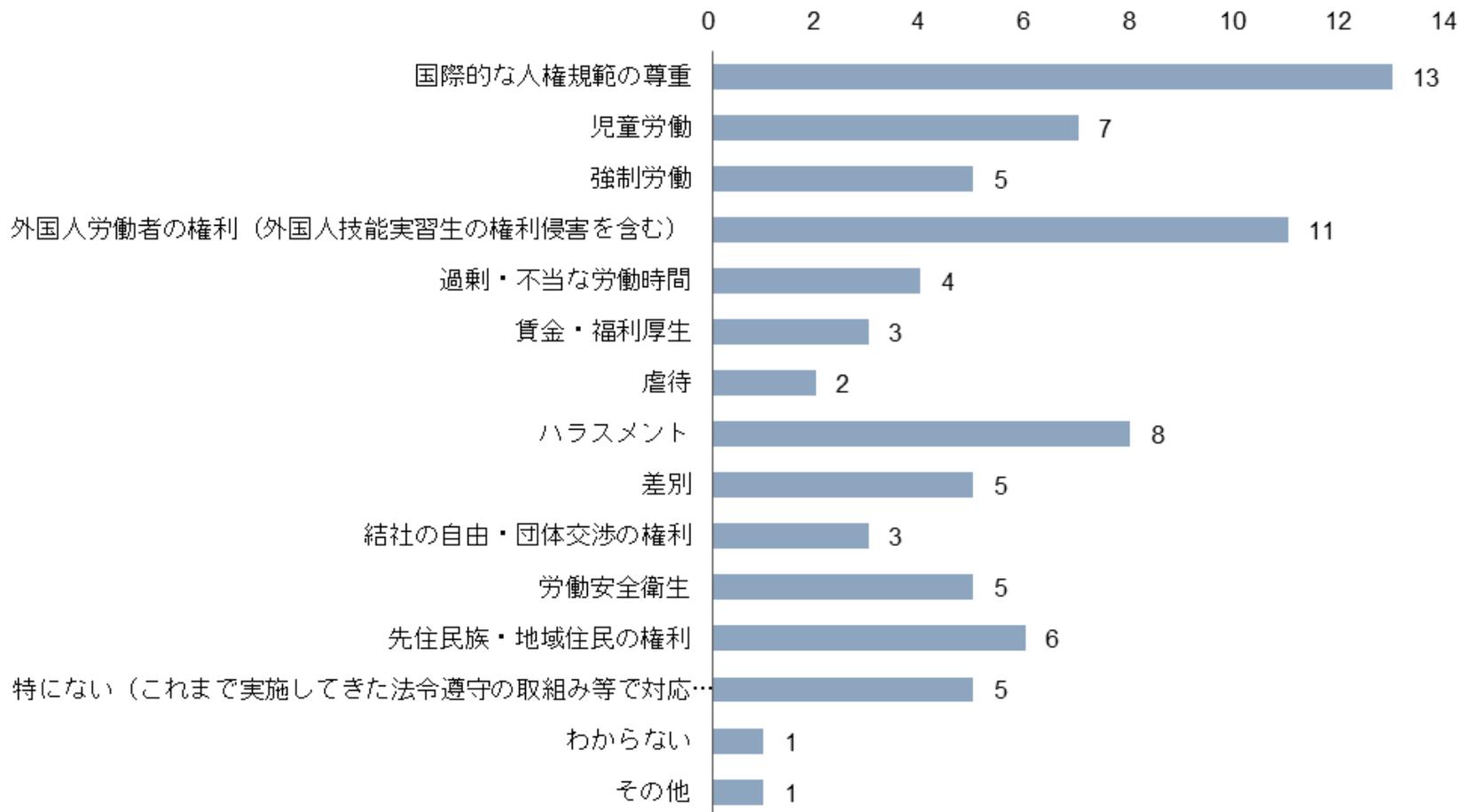
Q8.人権リスク対応を進めるうえで、今後特に重視する取組みについて当てはまるものを3つまでお選びください。



食品関連企業へのアンケート

今後特に取組みを重視する人権リスク対応

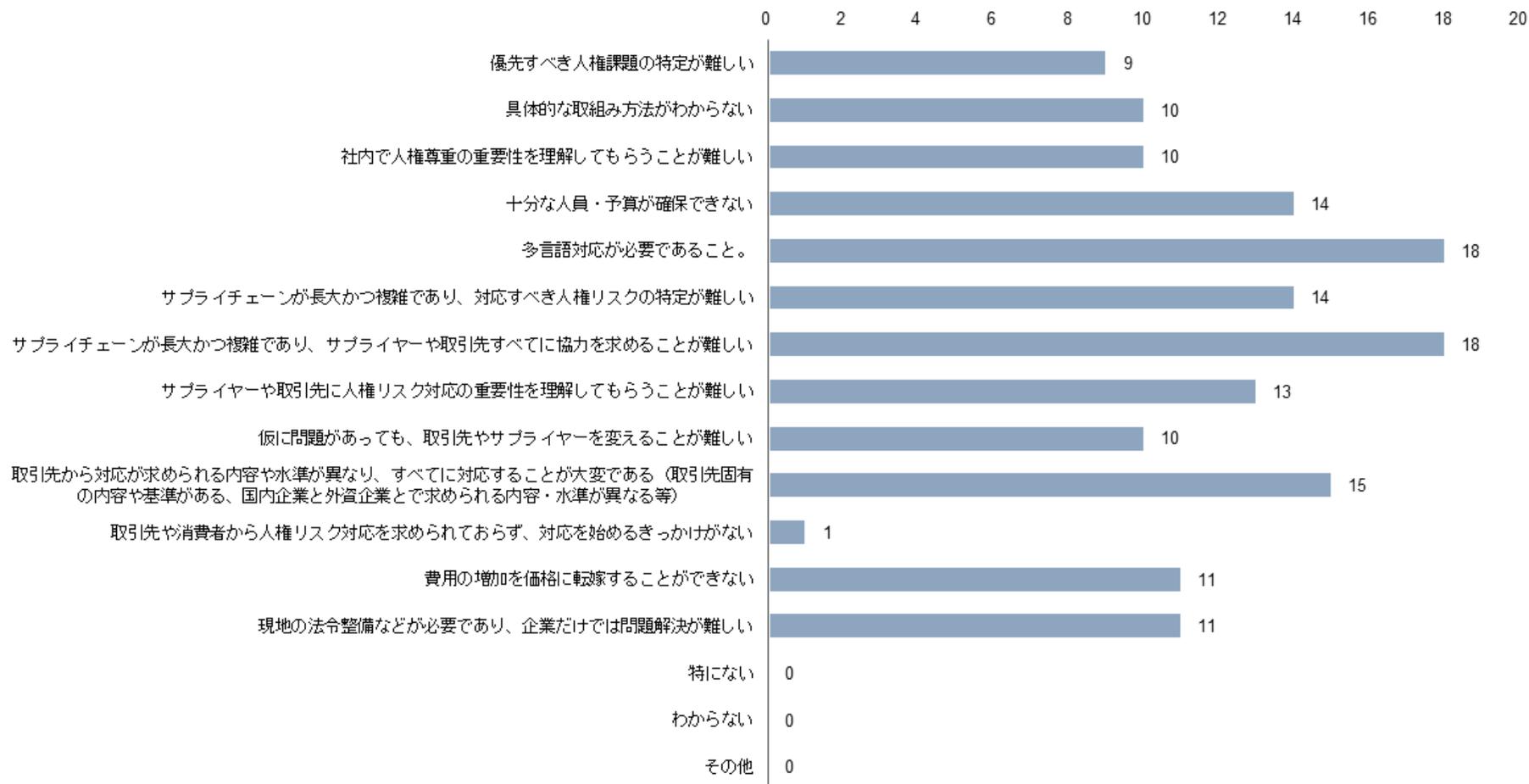
Q9.投資家や取引先、NPO等から求められている人権リスク対応を進める(または対応を検討する)なかで、これまで御社で実施されてきた法令遵守や企業の社会的責任(CSR)活動の取組み等では対応が不十分(または、さらなる対応が求められている)と感じられている人権リスクや対応方法について、当てはまるものをすべてお選びください。



食品関連企業へのアンケート

人権リスク対応を実践する上での課題

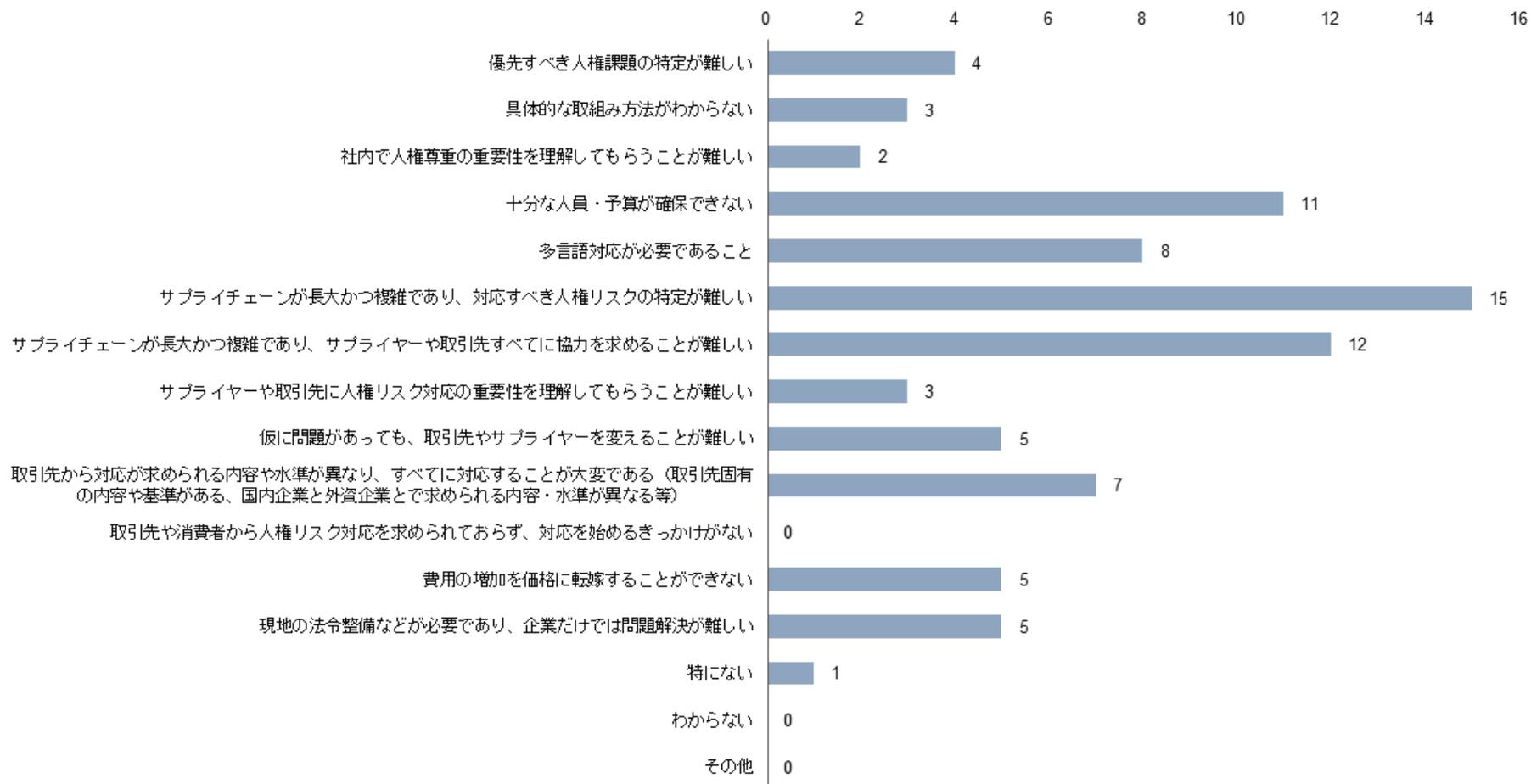
Q10.人権リスク対応を実践する上での課題について、当てはまるものをすべてお選びください。



食品関連企業へのアンケート

人権リスク対応を実践する上での課題(特に大変なもの)

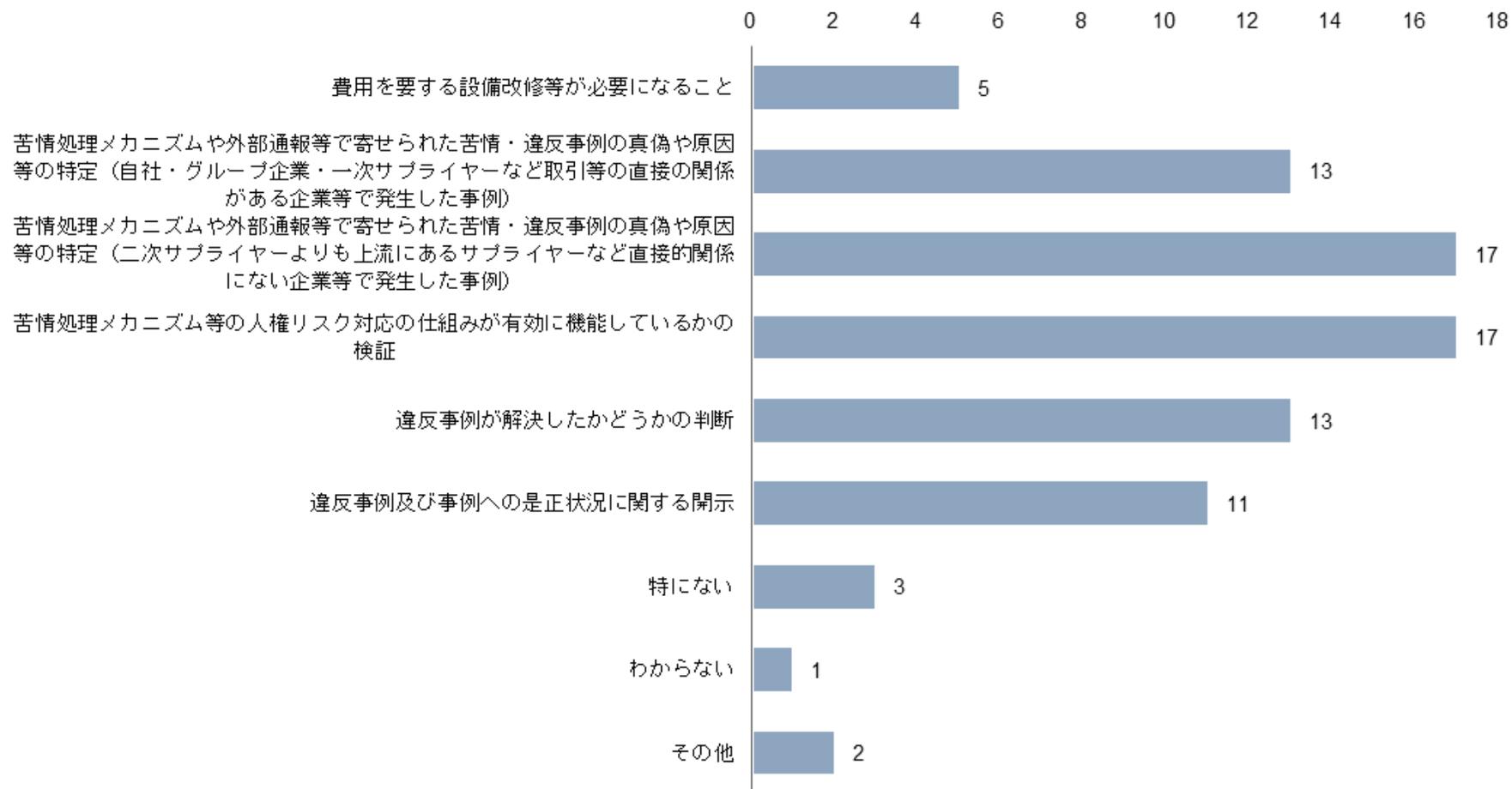
Q11. 前の設問の選択肢のうち、特に実践が難しい(または大変な)課題を3つまでお選びください。



食品関連企業へのアンケート

違反事例や対応要望における課題

Q12. 人権侵害などの違反事例や人権リスク対応の要望に関連して、実践が難しい(または大変な)課題をすべてお選びください。



食品関連企業へのアンケート

特に対応が難しいと感じられる人権リスクや取組み

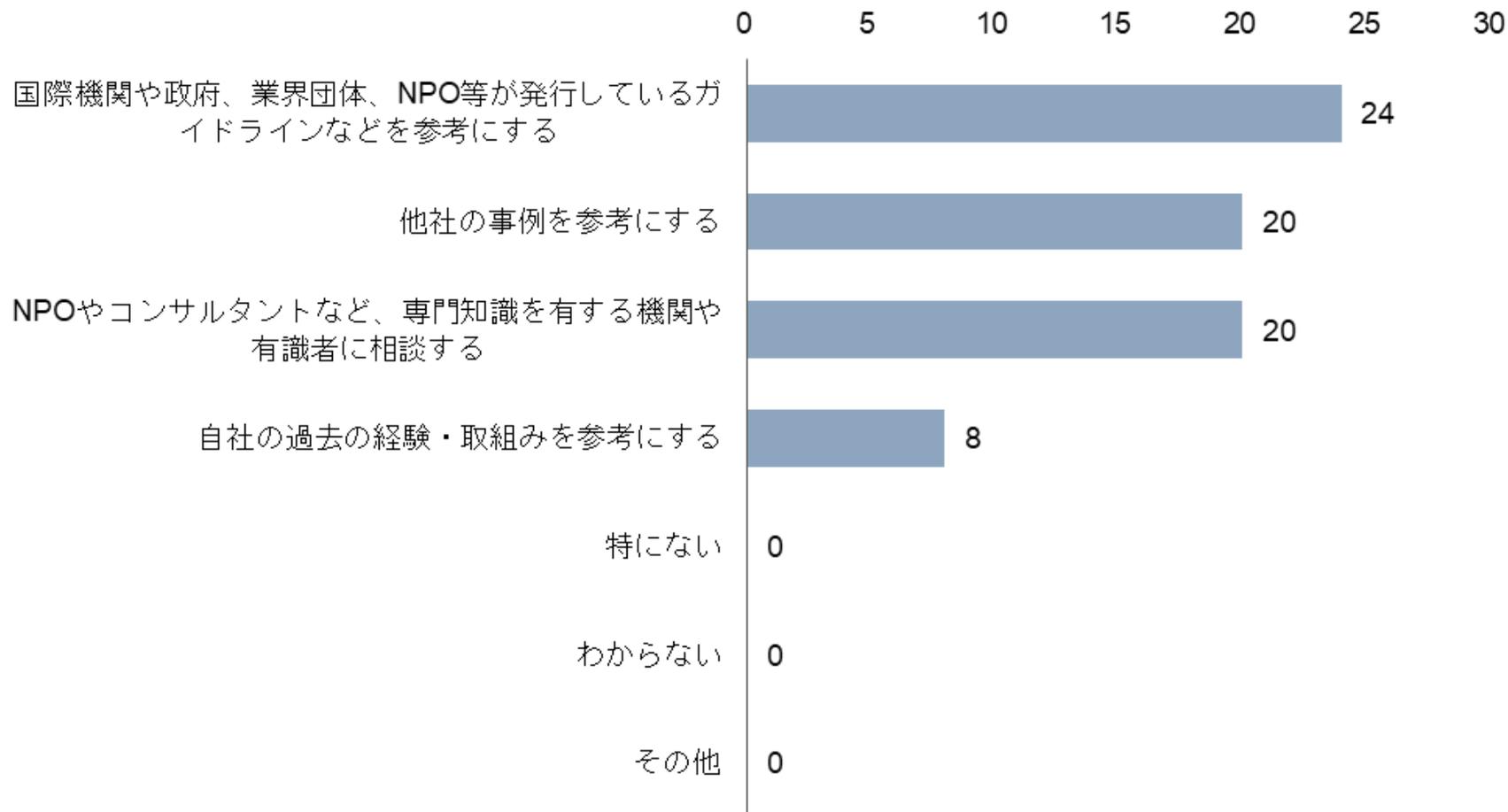
Q13.人権リスク対応を実践する上での課題について、特に対応が難しいと感じられる人権リスクやお取組みについて教えてください。

- 委託生産先、原材料供給先や包装資材供給先、配送業者や保管業者など、関連する先が果てしなく拡大する中、その全てを把握して是正していくことは、中小企業単体ではかなり難易度の高い課題であると思われる。
- サプライヤーの知見や知識レベルの差が激しく、一概にアンケート調査や是正等についてコミュニケーションや理解を求めること自体が難しい。
- 得意先にかかわる人権リスク対応を行うこと
- 特に海外原材料の生産者に関わる児童労働、強制労働等のリスク調査は、現地法、取引慣行、言語、文化や考え方等の違いがあり、どこまでやるのかという優先順位と範囲の特定が難しい。グリーンバンスメカニズムについても同様。コーヒー、カカオ、茶等の海外生産地によっては、現地調査が難しい地域も多々あり、潜在的リスクが高いほどDD実施は現実的に難しい。またそのための社内リソースの確保もハードルが高い(人材、予算確保等)。
- 苦情メカニズムや外部通報窓口の設置
- 二次サプライヤーを含む上流のサプライヤーに対する人権リスク調査
- 人権リスクに不明確なところがあるため、その重要性を全社に浸透させること
- 海外も含めた上位サプライヤーなどで発生する人権リスクの把握および苦情処理メカニズムの整備。実際に人権への負の影響が発生した場合の救済措置の実施。
- 企業に求められている人権リスク対応の水準(どこまでやればよいのか)の判断が難しい
- 違反事例が解決したかどうかの判断
- LGBTフレンドリーへの取り組みは差別・ハラスメント防止防遏のための社内教育や設備改修など対処すべき課題が多岐にわたっており、慎重な対応が必要と考えています。
- グループ企業の外国人労働者に対し、多言語での対応が必要になること。海上(船)の状況は把握が難しいこと。
- まだ取り組みの初期段階であり、今後より課題点は顕著になると考えています。
- 取引先における技能実習生の採用とその業務内容、待遇に関する課題
- サプライチェーン全体での取り組み
- サプライチェーン上で発生している人権侵害等の把握と是正措置の対応
- 苦情処理メカニズムの設置

食品関連企業へのアンケート

課題に直面した際の対応方法

Q14. 人権リスク対応を実践する上で課題に直面した際にどのように課題に取り組まれているか、当てはまるものすべてお選びください。



食品関連企業へのアンケート

参考にする資料

Q15.人権リスク対応を実践する際に、御社にて参考にされた資料等を教えてください。(例:「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」、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・ツール」等)

日本政府

- 経済産業省「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」
- 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』に関する行動計画」

国際機関

- 国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」
- 経済協力開発機構(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」
- 経済協力開発機構(OECD)「OECD多国籍企業行動指針」

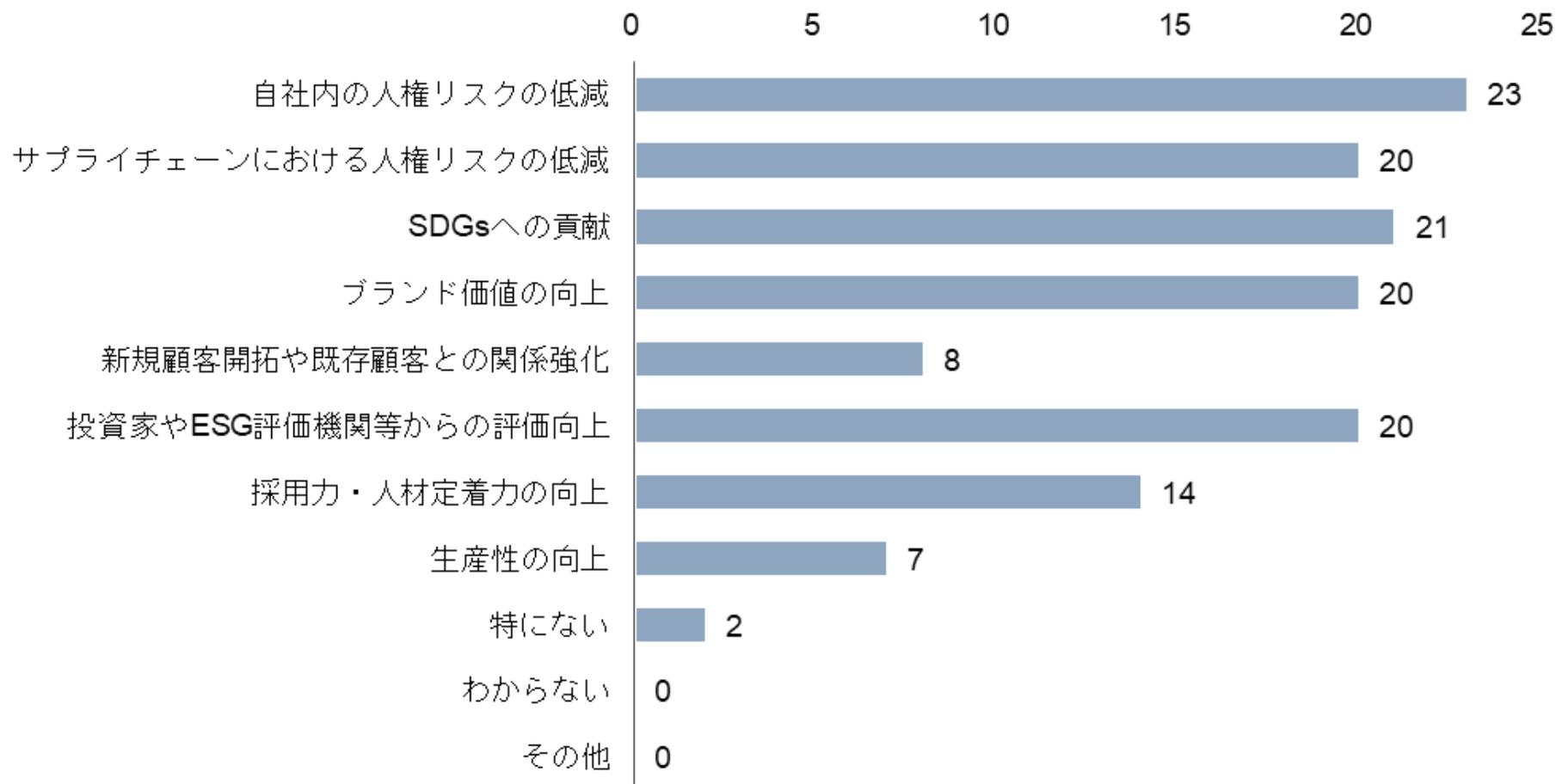
各種団体

- 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・ツール」
- 日本弁護士連合会「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引き)」
- ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク「サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善に関するガイドライン」
- 日本経済団体連合会「人権を尊重する経営のためのハンドブック」
- 日本経済団体連合会「『ビジネスと人権』に関する取り組み 事例集」
- 日本貿易振興機構(ジェトロ)「『サプライチェーンと人権』に関する政策と企業への適用・対応事例」

食品関連企業へのアンケート

対応のメリット

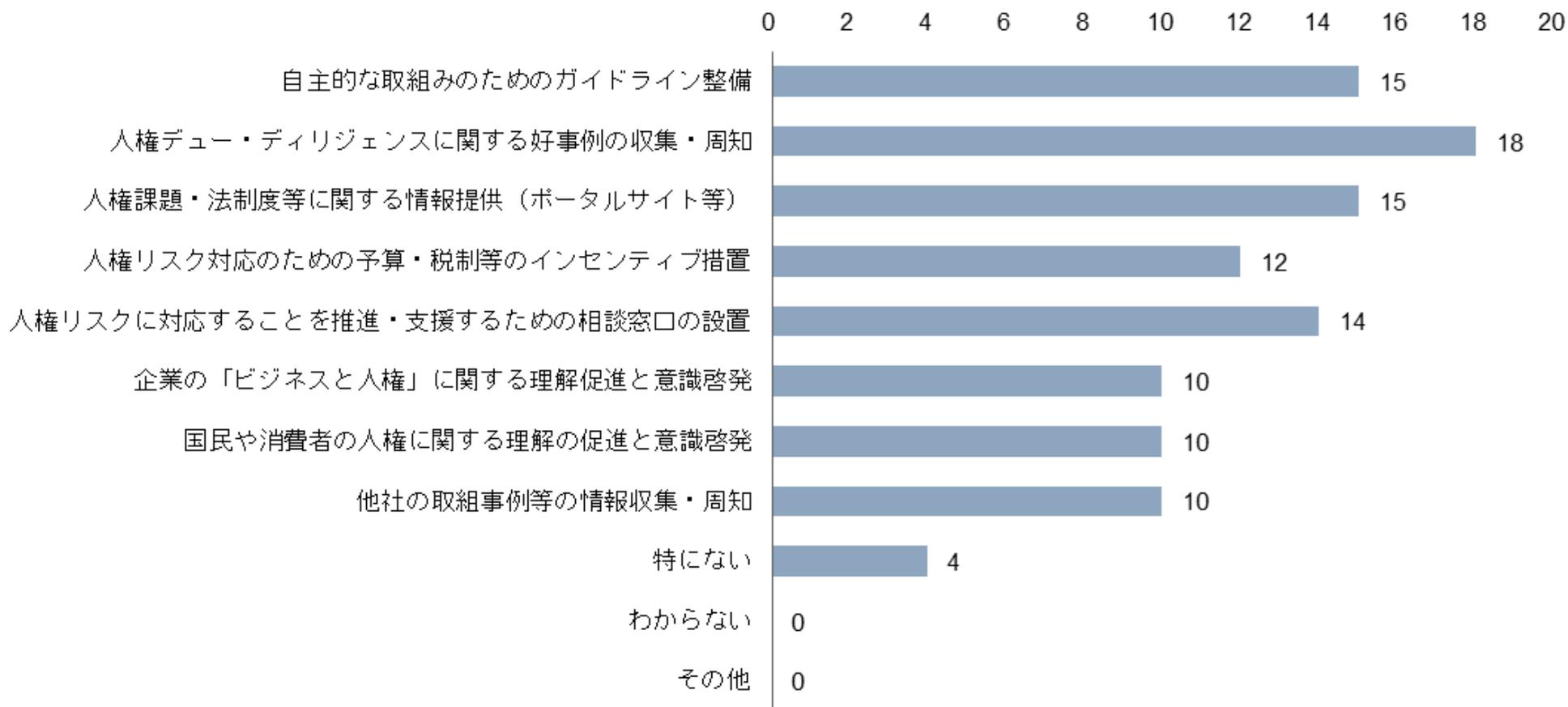
Q16.人権リスク対応を実践したことによるメリットや成果について、当てはまるものすべてお選びください(将来的に発生を期待しているメリットや成果も含む)。



食品関連企業へのアンケート

農林水産省等への要望

Q17.人権リスク対応を進めるうえで、農林水産省や公的機関に対する要望があれば、当てはまるものをすべてお選びください。



食品関連企業へのアンケート

その他自由回答

18.その他、人権リスク対応について農林水産省や公的機関に要望がありましたら、ご自由にご記入ください。

- 中小零細企業にとって、自社内の整備にとどまらず、関係先を含めた全てのお取引先に対して、人権リスク対応をすることは、単体ではとても難易度が高い。相談窓口や専門家派遣など、支援策をご検討頂きたい。
- 日本独自の商流である食品問屋さんの理解がいただけないと、2次サプライヤーまで遡ってのリスク調査や特定が出来ません。業界団体やイニシアティブを通じて、農林水産省や各政府機関から協力依頼をかけていただけると助かります。
- 特に輸入原材料等の二次、三次サプライヤーへのDDIにおいては、現地法、取引慣行など個社別では対応できない課題が多く、言語対応、第三者機関への調査委託など費用面でも負担が大きいため、現実的に全企業が同じように取り組めるものではないと感じます。グリーンバンスメカニズムを含め、各国の法律や制度の解釈など高度な専門知識を必要とする局面も考えられ、業界／原材料ごとのプラットフォームで対応する仕組みの検討、またはこれらに関する制度面、費用面での支援を検討して頂きたいと存じます。
- 各種調査やアンケートの標準化を取りまとめていただけると誠に幸いです。