

食品企業向け人権尊重の取組のための手引き



令和5年12月
農林水産省
大臣官房新事業・食品産業部

MAFF
Ministry of Agriculture,
Forestry and Fisheries
農林水産省

1 本手引きの経緯・目的等

人権は、全ての人々が生命と自由を確保し、幸福を追求する権利であって、人間が人間らしく生きる権利であるとともに、生まれながらに持つ権利^(注1)です。

企業活動のグローバル化によってバリューチェーンが世界中に広がる中で、企業活動による人権への負の影響（人権侵害リスク）が顕在化し、懸念が高まっている状況を踏まえて、2011年、国連の人権理事会は「ビジネスと人権に関する指導原則」^(注2)を定めました。「ビジネスと人権に関する指導原則」では、国家の人権保護義務・企業の人権尊重責任・救済へのアクセスという3本柱を規定しています。さらに欧米を中心に人権尊重を理由とする法規制の導入が進み、欧米企業が取引先企業に対しても人権尊重の取組を求める動きもあります。日本政府も、2020年10月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」を公表するとともに、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」^(注1)（以下「政府ガイドライン」という。）を公表し、日本企業による人権尊重の取組に対する理解の深化と取組の促進を図っています。

特にサプライチェーンが多く、生産・製造・流通・小売まで広く関係する食品産業における人権尊重の取組は、リスク管理やESG投資への対応として重要であることはもちろん、少子高齢化で労働力人口が減少する中で、我が国の食品産業が雇用を確保し生き残る道でもあります。そのため、政府ガイドラインで示された内容について、食品産業（主に食品製造業）において実際に取り組めるように、手引きを作成しました。

まずは手引きに沿って食品企業が自ら人権尊重の取組を実践できるよう、平易かつポイントをしぼった内容としました。また、様式例や実践例などの掲載により、取組へのハードルを下げることに努めました。

さらに、取引先の企業に人権尊重の取組を求める（求められた）際にも利用できるように、なぜ取組が必要なのか、どのような取組が必要か説明しやすいよう、構成に留意しました。

各企業においてこの手引きを活用して人権尊重の取組をまずは始めていただき、取組を積極的に公表することで経験を共有し、食品産業全体でさらに取組を深めていただくことを期待します。

※本手引き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、本手引書を参照しながら、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留意ください。

（注1）「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>

（注2）「ビジネスと人権に関する指導原則」<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>

目次

	タイトル	サブタイトル	頁番号	
1	本手引きの経緯・目的等		2	
2	なぜ人権尊重に取り組む必要があるのか	① 人権とは何か	4	
		② 食品企業を取り巻く環境	5	
		③ 誰が取り組むのか・誰の人権か・人権に関するリスクとは	6	
		④ 取り組まないとどうなるのか	7	
3	取り組む上での考え方		8	
4	人権尊重の取組の全体像（総論）：何をしなければならないか		9	
	4-1 人権方針の策定	① 人権方針の策定要件	10	
		② 人権方針策定後の留意点	11	
		③ 人権方針に記載する項目の例	12	
		④ 人権方針の策定例	13-14	
	4-2-1 人権DD 負の影響の特定・評価	人権DD 負の影響の特定・評価の全体像		15
		① リスクが重大な事業領域の特定（ステップ①）	16-17	
		② 負の影響（人権侵害リスク）の発生過程の特定（ステップ②）	18-19	
		③ 負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価及び優先順位付け	20-22	
		④ 負の影響の特定・評価プロセスの留意点	23	
	4-2-2 人権DD 負の影響の防止・軽減			24
	4-2-3 人権DD 取組の実効性の評価			25
	4-2-4 人権DD 説明・情報開示			26
4-3 救済			27	
	注		28	
参考資料	参考資料・リンク集		29	
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 ①強制労働の禁止～③サプライヤーへの展開の仕方 参考資料		30-57	
別添2	作業シート「負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価」ステップ①～③（エクセルファイル）			

2 なぜ人権尊重に取り組む必要があるのか

① 人権とは何か

【人権とは何か】

人権は、全ての人々が生命と自由を確保し、幸福を追求する権利であって、人間が人間らしく生きる権利であるとともに、生まれながらに持つ権利です。

(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」

- 企業が尊重すべき人権にはどのようなものがあるでしょうか。多くの日本企業がこれまで「人権」と捉えてきたのは、ハラスメントや部落差別（同和問題）、消費者の権利といった、**自社の従業員や直接の顧客との間で発生する伝統的な差別問題がほとんど**でした¹。
- しかし、右図のとおり、人権に関する主要な国際ルールやフレームワークに照らし企業が尊重すべき人権として今日捉えられている**範囲ははるかに広く**、対象も**事業活動に関わる全ての人（ライツホルダー）**の人権に及びます。
- 今日の人権に関するリスクは多岐にわたることを念頭に、適切にリスクの把握・特定、予防・軽減を行い、実際に人権を侵害してしまった際には是正・救済するための対応を行うことが必要です。

企業が尊重すべき人権の分野

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

(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、9頁。

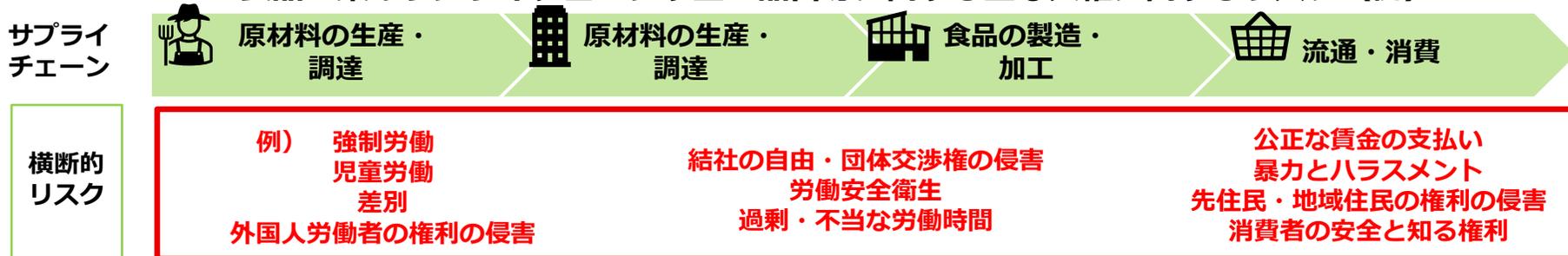
2 なぜ人権尊重に取り組む必要があるのか

② 食品企業を取り巻く環境

食品企業を取り巻く環境～自社や下請先等労働者の人権尊重と調達先労働者の人権尊重、人権尊重の取組の取引条件化～²

- 食品企業において人権尊重の取組を進めるに際しては、大きく2つの視点があります。一つは、**自社やグループ会社、直接取引先における労働者の人権尊重**です。例えば、安全衛生が不十分な労働環境、ハラスメント、非正規雇用労働者や外国人労働者に対する社内規定・制度等での差別、国内調達先での外国人技能実習生の人権侵害等が懸念されています。
- もう一つは、**間接取引先における労働者の人権尊重**です。例えば、海外の原材料生産地では児童労働（世界の児童労働の下にある子どもの7割（1億1,210万人）が農業セクターとのデータ（ILO and UNICEF、2020年）³）や強制労働（世界の強制労働の下にある労働者の約1割（210万人）が農業セクターにおいて発生しているとのデータ（ILO、2021年）⁴）があります。こうした調達先から原材料を調達することによる人権侵害への間接的な関与が懸念されています。
- こうした状況の中、大手の食品企業では、調達先における人権尊重の取組状況について、アンケート調査や訪問監査で確認したり、取引の開始や継続に際して、調達先にも自社が定める人権尊重の取組方針を遵守するよう求めたりする動きが増えています。

食品産業のサプライチェーンや生産品目等に関する主な人権に関するリスク（例）



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		

5 (出所) 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 20頁；「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考資料（別添1）参考資料」66頁等をもとに作成。

2 なぜ人権尊重に取り組む必要があるのか

③ 誰が取り組むのか・誰の人権か・人権に関するリスクとは

誰が取り組むのか

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）は、国内外における自社、グループ会社、サプライヤー等の人権尊重の取組に最大限努めるべきとされています⁵。

誰の人権に取り組むのか

企業は、雇用形態にかかわらず自社事業に関わる全ての労働者の人権を考慮すべきなのはもちろんのこと、取引先労働者、更には、顧客・消費者や事業活動が行われる地域住民など、当該事業活動に関わる全ての人（ライツホルダー）の人権を尊重しなければなりません。

人権に関するリスク⁶

- 人権に関するリスクとは、企業にとってのリスクではなく企業の活動によって権利の保持者（ライツホルダー）の人権が侵害されかねない（負の影響が及ぶ）リスクを指します。
- たとえば、児童労働の人権リスクとは権利の保持者である子どもにとってのリスクであり、具体的には教育を受ける機会や健康で安全な生活を送る権利が奪われることを意味します。

政府ガイドラインの対象企業と人権尊重の取組の対象範囲



(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 (ダイジェスト)」3頁。

2 なぜ人権尊重に取り組む必要があるのか

④ 取り組まないとうなるのか

取り組まないとうなるのか

- 企業には事業活動に関連する人権に関するリスクを把握・評価し防止・軽減に努める必要があります。
- 人権に関するリスクを減らすよう積極的に取組めば、**企業経営にとってもメリット**が生まれる一方、放置すれば**企業経営にとってのリスク**となります。



取り組まない場合に発生しうるリスク

法務リスク

訴訟や行政罰 罰金 賠償金

オペレーショナルリスク

ストライキや人材流出

事業へのリスク

不買運動やSNSでの炎上による売上低下

財務リスク

株価下落や投資の引き揚げ（ダイベストメント）



取り組んだ場合のメリット

社会への貢献

持続可能な経済・社会の実現への寄与

事業への貢献

社会からの信用の維持・獲得、ブランドイメージの向上による売上増加

財務上のメリット

投資先としての評価向上、取引先との関係性の向上、新規取引先の開拓

優秀な人材の獲得

優秀な人材の獲得・定着

3 取り組む上での考え方

関連記載 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) 2.2

人権尊重の取組に際して、経営陣によるコミットメントなど特に重要な考え方が5つあります。

経営陣によるコミットメントが極めて重要	<ul style="list-style-type: none">■ 人権尊重の取組は、採用、調達、製造、販売等を含む企業活動全般が対象です。■ 人権尊重の取組のためには全社的な関与が必要です。■ 企業トップを含む経営陣が、積極的・主体的に継続して取組むことが重要です。
人権侵害リスクはどの企業にもある	<ul style="list-style-type: none">■ 人権侵害リスクはどの企業にも存在するものです。いかにそれらを特定、防止・軽減し、その取組を説明していくか検討しましょう。
ステークホルダーとの対話が重要	<ul style="list-style-type: none">■ ステークホルダー(※)との対話は人権尊重の取組全体にわたって実施することが重要です。対話を通じて人権侵害等の実態やその原因を理解しましょう。 <p>(※) 取引先、自社・グループ会社及び取引先の労働者、労働組合・労働者代表、消費者、市民団体等のNGO、業界団体、人権擁護者、周辺住民、先住民、投資家・株主、国・自治体等</p>
優先順位を付けて取り組む	<ul style="list-style-type: none">■ (各種リソースの限られる中小企業など) すべての取組を同時に行うことが難しい場合は、より深刻な人権の負の影響から対処しましょう。
各企業の協力が重要	<ul style="list-style-type: none">■ 各企業が共に協力して、また業界レベルで連携して、人権尊重に取り組みましょう(※)。サプライヤーとのパートナーシップにより課題を共有・解決していくことも重要です。 <p>(※) 契約上の立場を利用して、取引先に対して一方的に過大な負担を負わせる形で人権尊重の取組を要求した場合、下請法や独占禁止法に抵触するおそれがあります。</p>

(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」10-12頁をもとに作成。



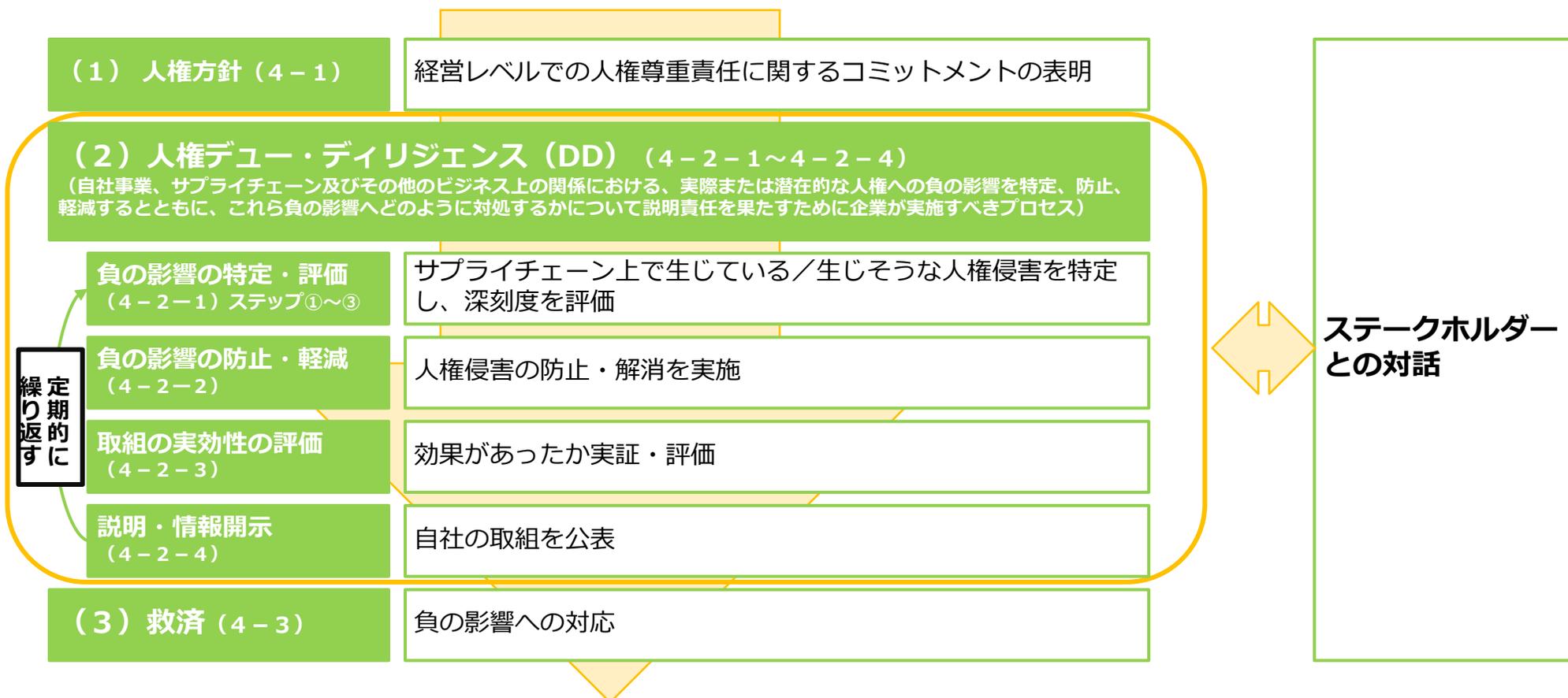
取組に完璧はなく、改善に向けて取組む姿勢で臨みましょう⁷

- すべての人権侵害リスクをすぐに解決することは不可能であり、また、今は問題がなくても将来問題が発生することもあり得ます。ある時点をもって人権の取組が終了するということはありません。
- 人権尊重の取組が不十分だとそれを隠したくなるかもしれません。
- 人権尊重の取組に完璧はなく、継続的な取組です。完璧はないからこそ、人権尊重の取組を進めて改善に向けて取組んでいるという考え方で進めることが大切です。

4 人権尊重の取組の全体像（総論）：何をしなければならないか

企業は、その人権尊重責任を果たすため、（1）人権方針の策定、（2）人権デュー・ディリジェンス(DD)の実施、（3）自社が人権への負の影響を引き起こしまたは助長している場合における救済が求められています。（それぞれ次ページ以降に説明を記載）

人権尊重の取組の全体像



4-1 人権方針の策定

① 人権方針の策定要件

まずは、以下の5つの要件を満たす人権*方針を策定しましょう。

*人権の範囲は本手引き p 4 記載の国際的に認められた人権を指します。

人権方針の5つの要件と取組の例

	要件	取組例
1	企業のトップを含む経営陣で承認されている	<ul style="list-style-type: none"> ■ 経営会議で議論のうえ、取締役会議で決議する（経営者の深い理解に基づいて議決される） ■ サステナビリティ担当役員が承認したうえで公表し、取締役会議には別途共有する
2	企業内外の専門的な情報・知見※を参照した上で作成されている ※専門家からの助言のほか、信頼できる資料の確認も含まれる。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自社の事業が子どもの人権に影響を及ぼし得る場合、子どもの人権を専門とする弁護士やNPOなどから意見をもらう ■ 労働組合や労働者代表等と対話を実施した上で人権課題を整理する ■ 信頼できる資料を参照の上、作成する
3	従業員、取引先、及び企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対する人権尊重への企業の期待が明記されている	<ul style="list-style-type: none"> ■ サプライヤー、取引先に対し、人権を侵害しないよう働きかける旨を記載する
4	一般に公開されており、全ての従業員、取引先及びその他の関係者に向けて社内外にわたり周知されている	<ul style="list-style-type: none"> ■ 方針を、経営トップのメッセージとともに自社ウェブサイトに掲載する ■ 方針の実施状況を統合報告書などで公表する
5	企業全体に人権方針を定着させるために必要な事業方針及び手続に、人権方針が反映されている	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働者への研修などを通じて、方針を継続的に社内に浸透させる ■ 方針の実施状況を全社的に監督する仕組みを設ける。

(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」 13頁；羽生田慶久『すべての企業人のためのビジネスと人権入門』日経BPマーケティング、2022年、134頁（一部表現を変更）。

4 - 1 人権方針の策定

② 人権方針策定後の留意点

人権方針は策定して終わりではありません。方針の社内周知や実践、改善への取組が重要です。

- 人権方針は、方針の実現に向けて真摯に努力すること、問題を見つけたら誠実に是正することに対する**企業のコミットメント（約束）**です。そのため、**人権尊重の取組の途上であっても方針は公表**しましょう。
- 人権方針は策定・公表することで終わりではなく、企業全体に**人権方針を定着**させ、その活動の中で**人権方針を具体的に実践**していくことが求められます。
- 人権方針を**社内に周知**し、企業の**行動指針や調達指針等に人権方針の内容を反映**することなどが重要です。社内への周知では、**研修**などが有効です。
- また、人権DDの結果等を踏まえ必要に応じて**人権方針を改定**することも有用です。
- 方針の策定・公表後に人権侵害事案が発生することもあり得ますが、企業（特に経営トップ）は**問題の発生は許されないと狭く解釈せず**に、**改善に向けて取り組むという強い意志**をもって前に進めていくことが大切です⁸。

4 - 1 人権方針の策定

③ 人権方針に記載する項目の例

1. 位置付け

人権方針は、人権尊重の取組について企業の基本的な考え方を示すものです。経営理念や行動方針とも密接にかかわるものであり、こうした企業経営における重要な文書と人権方針との一貫性を担保させましょう。

2. 適用範囲

一般に、人権方針は、自社だけでなく自社が支配権を持つ他の企業にも適用されます。グループ会社にも人権方針を適用させる場合は、適用対象となる「グループ会社」の定義を明確にしましょう。

3. 期待の明示

人権方針を実践するためには、取引先を含む関係者の協力が不可欠です。自社の従業員や取引先などの関係者に対する人権尊重への期待を明確にしましょう。

4. 国際的に認められた人権を尊重する旨のコミットメントの表明

前述のとおり、企業が尊重責任を負うのは「国際的に認められた人権」です。そのため、人権方針には国際的に認められた人権を尊重する旨を明記し、関連する国際文書を支持することなどを記載するとよいでしょう。

5. 人権尊重責任と法令遵守の関係性

言うまでもないことですが、企業は国内法令を遵守しなければなりません。しかし、事業をしている国の法令遵守だけでは「国際的に認められた人権」の尊重を満たせないことがあります。国内法令の遵守だけで不十分な場合、企業は国際的に認められた人権を可能な限り最大限尊重する方法を追求する必要があります。

6. 自社における重点課題

まずは自社が関係しうる人権を把握し、特に深刻な人権侵害が生じ得る人権に焦点を当てた取組を行う旨を、御社の重点課題として人権方針に記載することが考えられます。自社事業や社会状況の変化で重点課題が変わるときは人権方針を見直しましょう。

7. 人権尊重の取組を実践する方法

人権方針は策定すれば終わりではありません。策定した方針を誰も見たことがない、守っていないとならないように、自社全体にその方針を定着・実践することが大切です。どのようにその人権尊重を実現するかを人権方針に記載することも考えられます。

4 - 1 人権方針の策定

④ 人権方針の策定例

注意: 以下の策定例は、人権方針としてどのような項目を検討すべきか、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。策定例そのままの記載では、方針策定したことにならないことに注意下さい。各事業者において内容を十分検討の上策定ください。

●●社人権方針（例）

●●社（以下、私たち）は、当社の役員と従業員の全員がすべての人権への理解を深め、人権尊重の責任を果たすため、「●●社人権方針」を定めます。私たちは、本方針に基づき、人権が尊重される社会の実現を目指します。

1. 位置付け

本方針は、〇〇社の経営理念に基づいて、人権尊重の取組の方針を定めるものです。また、本方針は〇〇社の人権尊重への取り組みを規定する既存の文書（「調達方針」「サプライヤー行動規範」等）の上位文書として位置付けます。

2. 適用範囲

本方針は〇〇社の役員（これに準ずる者を含む）および従業員（嘱託、パート従業員、臨時従業員等、期間を定めて雇用される従業員を含む）に適用されます。

3. 期待の明示

〇〇社は、ビジネスパートナー、サプライヤーおよびその他の関係者に対して、本方針を支持し類似の方針を採用するように継続して働きかけ、協働して人権尊重を推進します。

4. 国際的に認められた人権を尊重する旨のコミットメントの表明

〇〇社は、国際的に認められている「国際人権章典」（世界人権宣言及び国際人権規約）及び国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に挙げられた人権を尊重します。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて事業活動を行います。

5. 人権尊重責任と法令順守の関係性

〇〇社は、事業活動を行う各国・地域で適用される法令を遵守します。ただし、各国・地域の法令と、国際的な人権の原則の間に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求していきます。

4 - 1 人権方針の策定

④ 人権方針の策定例（続き）

注意：以下の策定例は、人権方針としてどのような項目を検討すべきか、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。策定例そのままの記載では、方針策定したことにならないことに注意下さい。各事業者において内容を十分検討の上策定ください。

6. 自社における重点課題

〇〇社は、すべての役職員、お客様、地域社会の人々、ビジネスパートナー、その他のステークホルダーの人権を尊重します。あらゆる差別、強制労働、児童労働、非人道的な扱い等を禁止し、結社の自由や賃金、労働時間、安全管理等を含めた適切な労働条件・環境を守ります。またお客様に安全な製品・サービスを提供し、適切な情報開示を行うとともに、地域社会の人々に事業活動が影響を与える可能性を考慮して地域社会との共生を図ります。さらに人権を守るだけでなく人権についてポジティブな影響をもたらす支援にも積極的に取り組みます。〇〇社は人権に関する当面の課題を別表「人権に関する重点課題」のとおり設定し、これらについて、本方針に基づき人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、適切に実施していきます。なお、当該重点課題については、社会環境の変化や事業の動向などを踏まえ、適宜見直しを図っていきます。

7. 人権尊重の取組を実践する方法

〇〇社は、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて、人権への負の影響を特定し、その防止・軽減、取り組みの実効性評価、説明責任の履行に取り組みます。本方針に基づく人権尊重の取り組みや人権デュー・ディリジェンスの実施状況について、〇〇社のWebサイトで報告していきます。

〇〇社が人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じて、その是正・救済に取り組みます。また直接人権への負の影響を助長していない場合でも、事業、製品またはサービスを通じて人権への負の影響とつながっている場合、〇〇社は、ビジネスパートナーやサプライヤーその他の関係者に対して影響力を行使し、適切な対応が取られるよう促します。

〇〇社は実際のまたは潜在的な人権への負の影響に関する対応について、関連するステークホルダーとの協議を行っていきます。

〇〇社は本方針が効果的に実施されるよう、全ての役員及び従業員に対して適切な教育と研修を行うとともに、本方針が企業活動全体に定着するように必要な手続きの中に反映します。

本方針実施の責任者を置き、当該責任者は本方針が遵守されているか監督する責任を負います。

8 〇〇（その他各事業者において検討した項目）

〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇

制定：2023年●月●日〇〇社代表取締役社長 農林 太郎

4-2-1 人権DD 負の影響の特定・評価

人権DD 負の影響の特定・評価の全体像

人権DDの第一歩は、自社で関与している（関与しうる）人権への負の影響の特定・評価です。

自社の事業で、人権に関するリスクが重大と考えられる事業領域を特定しましょう。（次ページ以降に説明を記載）

自社・グループ会社、取引先を含むサプライチェーンを調査



人権侵害等を特定



深刻度及び発生可能性を評価

- 人権DDの第一歩として、自社が関与している（または、関与し得る）人権侵害を特定・評価する必要があります。
- 人権DDでは、サプライチェーン全体での人権に関するリスクの特定・評価を確認すべきです。サプライヤー等の把握に限界がある場合は、ステークホルダーとの対話や苦情処理メカニズム等を通じて把握するよう努めるとともに、その理由を説明できるようにしておきましょう。
- 本手引きの別添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」で代表的な人権に関するリスク、全体の管理体制及びサプライヤーに対する対応のヒントを整理しています。
- 社内関連部門や社外の専門家等と意見交換を行いながら、別添2作業シート「負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価」を使って、リスクが重大と考えられる事業領域の特定やリスクの深刻度等を評価しましょう。

すべての取組を同時に行うことが難しい場合は、より深刻な人権の負の影響から対処しましょう

4-2-1 人権DD 負の影響の特定・評価

①リスクが重大な事業領域の特定（ステップ①）

負の影響の特定・評価のため、自社の事業領域やビジネス上の関係の見取り図を描きましょう。
サプライヤーの特徴や、自社及びサプライヤーの海外拠点や進出国、原材料生産国などを確認
しましょう。（本手引き別添1、本編の参考資料p29、本手引き（参考資料編）p13、「実務参照資料（別添1）参考資料」等も活用）

- 事業領域におけるリスクを把握する際は、以下の**4つのリスク要因**の情報を収集しましょう。
- 情報の収集や整理に迷われる場合は、別添2 作業シート「負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価」ステップ①を活用してください。項目を埋めることでリスクの把握ができます。

リスク	概要	食品業界（農林水産業含む）でのリスクの例
セクターのリスク	<ul style="list-style-type: none"> ■ セクターの特徴、活動、製品、製造工程に起因するリスク ■ セクター内で世界的に広くみられるリスク 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 原料調達先等での児童労働、強制労働（人身取引による労働、長時間労働、低賃金労働）
製品・サービスのリスク	<ul style="list-style-type: none"> ■ 特定の製品・サービスで使用される原材料等や開発・製造工程に関連するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 健康及び安全（転倒災害、はさまれ・巻き込まれ災害、切れ・こすれ（切創）災害、墜落・転落災害） ■ 児童労働（鋭利な道具の使用や重い荷物の運搬等）
地域リスク	<ul style="list-style-type: none"> ■ セクターのリスクを高める危険のある特定の国の状況 ■ 原材料調達国の政府のガバナンスが脆弱、貧困の蔓延等 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 先住民などコミュニティの強制移住 ■ 単一栽培、商業・大規模漁業、乱獲、換金作物への土地利用、水使用、排水・廃棄物による地域社会や伝統的生計への影響
企業固有のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自社やサプライヤーに特有のリスク ■ 原材料を調達している企業のガバナンスが脆弱、過去に大規模な人権問題を引き起こしている等 	

4-2-1 人権DD 負の影響の特定・評価

①リスクが重大な事業領域の特定（ステップ①（作成イメージ））

本手引き別添2の作業シート（政府ガイドライン実務参照資料別添2作業シートを元に、本手引きにおいて食品企業向けに変更したもの）

【作成イメージ】
(例：チョコレート菓子、畜産加工品)

自社の事業領域						
菓子製造業 畜産加工品製造業						
主要な製品	主要な原料	確認ポイントは別添1等を参照				
		原料調達	製造	輸送	販売	
チョコレート菓子	小麦粉、パーム油、カカオ、、、	人権侵害リスクの内容 (実際に発生している人権侵害と、生じる可能性のある人権侵害の双方を含む) (発生場所)	①パーム油の原料を調達する人権関係の侵害で、南島のプランテーションでは伝統的慣習に基づいており、かつ賠償金で苦情を解決していることが明らかになった(「サプライヤー」)。 ②人権侵害がなされるセクターに参入したところ、アフリカのある地域では伝統的慣習の尊重が働いていることを知った(「サプライヤー」)。 ③南島の二級品では労働者集団が労働者代表者として活動しているが、労働者代表者がいないことが明らかになった(「グループ会社」)。	①人権関係の侵害で、サプライヤーの所産では労働者の権利が侵害され、法定賃金以下で労働者が働かされている実態があることが確認された(「サプライヤー」)。 ②グループ会社の管理職が労働者に不当な理由で、異動を命じられたところ、労働組合が活動することが労働者の権利を侵害していることが明らかになった(「グループ会社」)。	①ドライバーの過労運転が頻発(「運送会社」)。	①消費者向けに輸出している某国産のチョコレートケーキで産するチョコレートケーキを輸入する際に、輸入税を支払う必要があることが明らかになった(「販売」)。 ②小売店の営業終了後のパワハラやセクハラなどの苦情(「ブランド」)が明らかになった(「運送会社」)。
		上記の発生状況や原因 (発生場所)				
畜産加工品	鶏肉、糖類、、、	人権侵害リスクの内容 (実際に発生している人権侵害と、生じる可能性のある人権侵害の双方を含む) (発生場所)	①加工品に使用する動物の屠殺に関する人権関係の侵害で、南島の屠殺場では屠殺場からの屠殺が頻りに実施されているが、屠殺場側が十分な屠殺設備を備えていないことが明らかになった(「グループ会社」)。 ②屠殺場が屠殺する動物をモニターで監視するシステムを導入したところ、グループ会社で屠殺に使用される動物の屠殺が行われていたことが明らかになった(「グループ会社」)。	①南島の女性NGOの設立の目的と有償の労働者プログラムを調べてみたところ、アジアや中東、アフリカには類似の労働者が多く採用されていることがわかり、サプライヤーの労働者にも類似の実態が確認されていることが明らかになった(「サプライヤー」)。 ②グループ会社の労働者の労働環境を視察したところ、残業が多くなっていることが明らかになった(「グループ会社」)。 ③(日本で採集)の労働者が多く採用されていることも、南島の某国産では労働者の賃金を安く代わりの労働者(「労働者代表者など」)をつけるなど、法令に反しない程度で労働者の賃金を減らす動きが明らかになった(「グループ会社」)。	①運送会社の輸入品に、運送などの危険有害な状態により、ドライバーや労働者による労働者の権利が侵害されるおそれがある(「運送会社」)。	①南島の加工品を輸出する際に、南島の某国産に輸出する必要がある(「販売」)。 ②「これは食べられれば済むから大丈夫だ」と言っていたが、結果的に輸入税を支払う必要があることが明らかになった(「販売」)。 ③「ある国の企業が人権モニター・チェックシステムを導入し、人権リスクの把握や対応が可能になった」とも、南島への参入のリスクが明らかになった(「販売」)。
		上記の発生状況や原因 (発生場所)				

本手引き別添1、本編の参考資料p29、本手引き（参考資料編）p13、「実務参照資料（別添1）参考資料」等を活用して自社の事業領域での人権侵害リスクを特定してください。

本ステップでは、自社製品の製造・販売に関連して、どのようなサプライヤー等が存在するか把握できていることが望ましいです。
例えば、人権侵害リスクが高いと考えられるセクターや製品、地域から優先的に把握したり、さらなる優先順位付けが必要な場合、取引の量や金額、割合が大きいサプライヤーから優先的に把握したりする方法も考えられます

自社やグループ会社、サプライヤー等で発生している（発生しうる）人権侵害リスクを確認して記載してください。

4-2-1 人権DD 負の影響の特定・評価

②負の影響（人権侵害リスク）の発生過程の特定（ステップ②）

人権への負の影響がどのように発生するか把握しましょう。

- 自社のビジネスの各工程において、人権への負の影響がどのように発生するか（誰がどの人権について負の影響を受けるか）、その状況や原因を具体的に特定します。
- 特定に際しては、以下のような方法で行うことが考えられます。やり方に迷われる場合は、「（別添2）作業シート「負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価」ステップ②を活用してください（次ページ及び本手引きの別添2に作業シートの作成イメージを掲載しています）。

方法の例	確認ポイントの例
社内資料に基づく確認・調査	<ul style="list-style-type: none"> ■ 苦情処理メカニズム（本手引きp27参照）に寄せられた人権侵害リスクの情報や、サプライヤー等において人権侵害リスクが過去に発生した情報が社内記録に残されていないかを調査し、その状況を確認するとともに同様の人権侵害リスクが再発する状況にないか確認。 ■ 契約書等を確認し、取引先との間で人権侵害リスクを防止する取決めがあるかを確認。
企業（経営者・管理責任者）に対する質問票調査	<ul style="list-style-type: none"> ■ サプライヤー等に質問票を送付し、返送された回答を確認。 ■ 取引先等における人権尊重の取組体制（例：人権侵害リスクの防止・軽減や救済のための仕組み）や、人権侵害リスクが発生していないかを確認する質問項目等を含めることが考えられる。
労働者に対するアンケート・ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自社内外の労働者に対して、実際に人権侵害リスクが発生していないか、確認。 ■ アンケートから人権侵害リスクが確認された場合、関係する労働者等に対してヒアリングを実施することも考えられる。
現地調査・訪問	<ul style="list-style-type: none"> ■ 典型的な例として、現地の労働者の労働環境（安全で健康的な作業環境が提供されているかどうか）を確認することがある。
ステークホルダーとの対話	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自社業界や調達する原料・調達国の事情等に精通したステークホルダーと対話をして懸念をヒアリング。 ■ 実際に人権侵害を受けるステークホルダーから、被害の状況や人権侵害リスクについてヒアリング。 ■ 労働者の人権リスクについて、労働組合や労働者代表等との対話により確認を行う。

4-2-1 人権DD 負の影響の特定・評価

②負の影響（人権侵害リスク）の発生過程の特定（ステップ②）（作成イメージ）

関連記載 政府ガイドライン 4.1
実務参照資料 第3
作業シート

本手引き別添2の作業シート（政府ガイドライン実務参照資料別添2作業シートを元に、本手引きにおいて食品企業向けに変更したもの）

【作成イメージ】
(例：チョコレート菓子、畜産加工品)

自社の事業領域		確認ポイントは別添1等を参照				
菓子製造業 畜産加工品製造業						
主要な製品	主要な原料	原料調達	製造	輸送	販売	
チョコレート菓子	小麦粉、パーム油、カカオ、...	<p>人権侵害リスクの内容 (実際に発生している人権侵害と、生じる可能性のある人権侵害の双方を含む) (発生場所)</p> <p>①パーム油の原材料生産に関する人権関係の侵害で、特定のサプライヤー企業では深刻な被害が起きていると報告されており、かつ被害が深刻化していることが明らかになった(「サプライヤー」)。 ②人権関係が深刻化するセミナーに参加したところ、サプライヤー企業では深刻な被害の発生が起きていることが明らかになった(「サプライヤー」)。 ③農産物や食品製造業では労働法違反法令違反が繰り返される被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。 ④その多くで法令違反が確認されていることを認識した(「グループ会社」)。</p>	<p>①人権関係の侵害で、サプライヤー所在国では労働者の立場が弱いため、法的責任以下で被害が埋められている可能性があることが報告されていた(「サプライヤー」)。 ②グループ会社の管理職に女性社員が少なく、異性の被害を問合いたくるところ、労働組合が可能なことが事案の要件になっており、事業主女性社員が少なく、状況になっていることが明らかになった(「グループ会社」)。 ③サプライヤー企業を調査したところ、労働法の別記に報告が寄せられており、状況が深刻化していることが明らかになった(「自社」)。</p>	<p>①ドライバーが深刻な被害を被る(「運送会社」)。</p>	<p>①過去に被害を受けている高品質のチョコレートメーカーで製造するチョコレート菓子チョコレートで有名な飲料メーカーであることが報告されていたが、被害は別記から発生したためたったというスタッフから報告されたことがあった(「自社」)。 ②小売店の被害者のパワハラやセクハラなどの苦情がハラスメントの被害を受けた(「小売店」)。</p>	
		<p>上記の発生状況や原因 (発生場所)</p> <p>①いずれの国も経済が成長しているため需要が増えるために企業が働き手不足に悩んでいる状況であり、深刻化する恐れがあることを知っているため、当該企業の労働法違反が深刻化していることを認識した(「グループ会社」)。 ②被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。</p>	<p>①被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。 ②グループ会社が合理的理由にもかかわらず労働者を解雇することが「労働者」として知られていることを知らなかった(「グループ会社」)。 ③被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。 ④被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。</p>	<p>①人権侵害の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。</p>	<p>①被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。</p>	
畜産加工品	鶏肉、糖類、...	<p>人権侵害リスクの内容 (実際に発生している人権侵害と、生じる可能性のある人権侵害の双方を含む) (発生場所)</p> <p>①鶏肉の生産者から報告された被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。 ②被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。 ③被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。</p>	<p>①被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。 ②被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。 ③被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。</p>	<p>①被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。</p>	<p>①被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。</p>	
		<p>上記の発生状況や原因 (発生場所)</p> <p>①サプライヤー企業が深刻な被害を被る被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。 ②被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。 ③被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。</p>	<p>①被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。 ②被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。 ③被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。</p>	<p>①被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。</p>	<p>①被害者の被害事例が深刻化していることが明らかになった(「グループ会社」)。</p>	

人権侵害リスクを特定したら、その発生状況や原因を記載してください。

(出所) 農林水産省「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き別添2 作業シート「負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価」ステップ①～③」を基に作成。

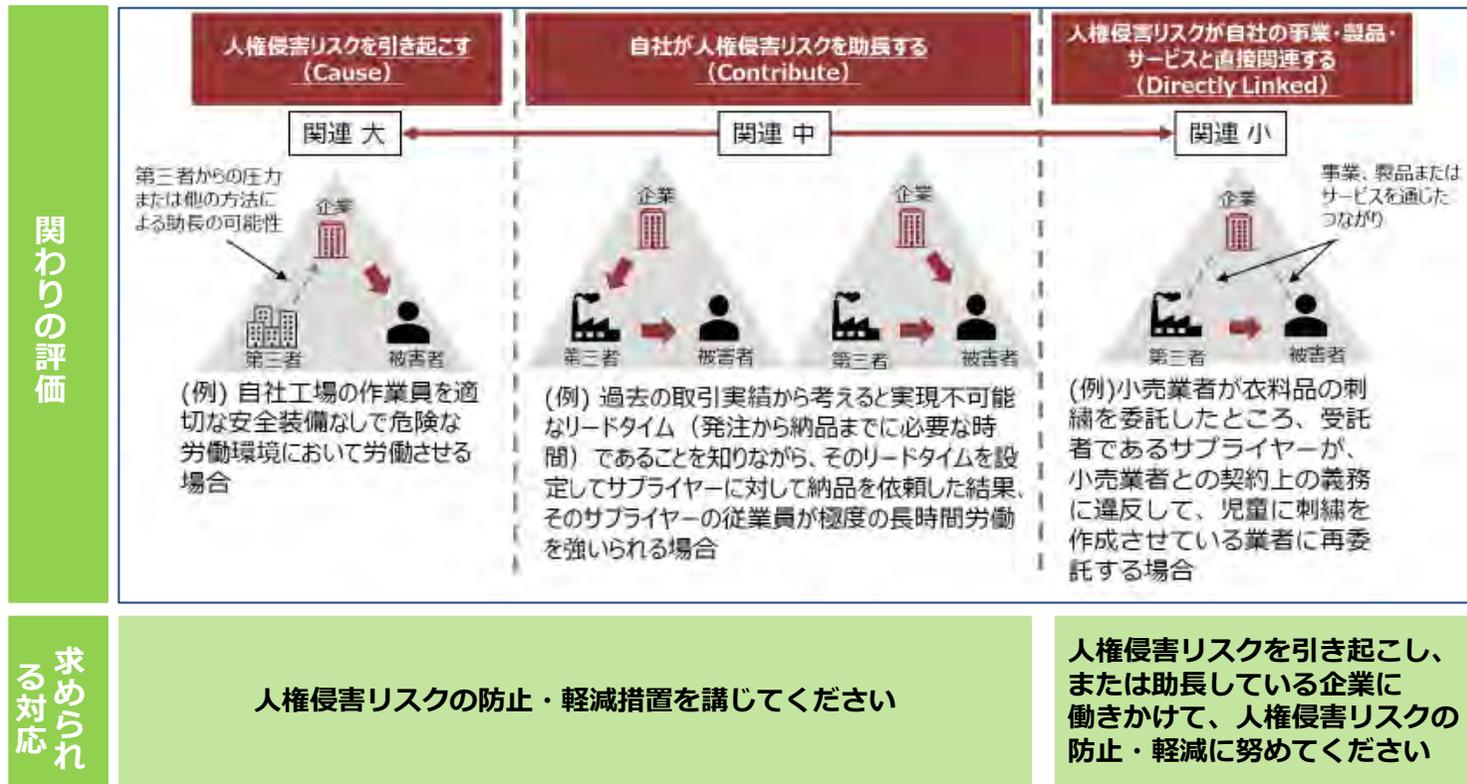
4-2-1 人権DD 負の影響の特定・評価

③負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価及び優先順位付け（ステップ③-1）

人権侵害リスクと企業の関わりを評価し、対応の優先順位を付けましょう。

- 人権侵害等に適切に対応するため、ステップ②で確認された人権への負の影響と自社の関わりを評価しましょう。
- 評価に際しては、下記の種類のいずれに該当するかを評価します。

人権侵害リスクの類型と求められる対応



4-2-1 人権DD 負の影響の特定・評価

③負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価及び優先順位付け（ステップ③-2）

- 確認された人権侵害リスクの全てにただちに対処できない場合、以下の判断基準をもとに**対応の優先順位付け**をしましょう。
- 基本的には**深刻度が高いもの**から対処します。深刻度が同程度の場合は**発生可能性が高いもの**から対処します。深刻度や発生可能性が同程度に重要な場合は、**自社との関係性が強いリスク**から対処することも考えられます。
- やり方に迷われる場合は、「（別添2）作業シート「負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価」ステップ③を活用してください（次ページ及び本手引きの別添2に作業シートの作成イメージを掲載しています）。

優先順位付けの判断基準の例

深刻度と発生可能性の評価

深刻度 最重要要素	規模 （影響がどれくらい重大または深刻であるか）	高度	人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する重大な影響を伴っている。対象になっているコミュニティが特に脆弱な立場にあると考えられる
		中程度	人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する中程度の影響を伴っている
		低度	人権侵害が、被害者の生活に対する長期の、または実質的な影響を伴っておらず、脆弱な立場にある人々を対象としていない
	範囲 （影響を受けた人々の数）	高度	影響を受けた人々が多数であること。これには、社員、家族、または労働者、そして周囲の住民が含まれます
		中程度	影響を受けた人々が中程度の人数であること
		低度	影響を受けた人々が少数であること
	是正不能性 （影響を受けた人々について負の影響を受ける前の状況と少なくとも同一または同等の状況に回復させることができる限界）	高度	即時に措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正できないことになる
		中程度	遅やかに措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正することができない可能性が高い
		低度	人権侵害を完全に是正するために即時に措置を講じる必要はない
発生可能性	高度	事業活動（または部門）において事由が年に数回発生しており、再び発生する可能性が非常に高い	
	中程度	事業活動において事由が数回発生しており、その業界で過去にも発生している	
	低度	事業活動においてその事由が発生したことはないが、その業界で過去に発生した可能性がある	

自社との関係性の評価

+

自社との関わりが強い「引き起こしている」、「助長している」リスクや、自社が影響力を行使しやすい取引先で発生しているリスクを優先する。

優先順位

4-2-1 人権DD 負の影響の特定・評価

③負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価及び優先順位付け（ステップ③（作成イメージ））

本手引き別添2の作業シート（政府ガイドライン実務参照資料別添2作業シートを元に、本手引きにおいて食品企業向けに変更したもの）

【作成イメージ】

人権侵害リスクが懸念される 領域・場所・取引先等	人権侵害リスクの具体的な内容	自社との関係性 (引き起こしている・助長している・直接関連して いる・どれにも当てはまらない)	深刻度 (高・中・低の3段階評価)			発生可能性 (高・中・低の 3段階評価)	優先順位
			規模	範囲	是正困難度		
例	サプライヤーA ・工場での強制労働 (従業員に対する日常的な脅迫等)	助長している(理由:…)	高	中	高	高	高
例	本社営業部 ・従業員の長時間労働	引き起こしている(理由:…)	中	中	中	高	中
例	鉱山 ・鉱山での児童労働	直接関連している(理由:…)	高	中	高	中	高
1	自社 従業員の長時間労働	引き起こしている(理由:自社の対策の不備が長時 間労働を引き起こしているため)	中	中	中	高	高
2	グループ会社A 社 技能実習生の身分証保管(強制労働)	直接関連している(理由:自社製品の製造と関連し ているため)	高	低	中	高	高
3	サプライヤーB 社 子どもの雇用(児童労働)	直接関連している(理由:自社製品の製造と関連し ているため)	高	低	高	中	高
4	サプライヤーC 従業員	助長している(理由:自社の発注が長時間労働につ ながっているため)					

ステップ②までで確認された人権侵害リスクと自社との関わりを評価してください。

確認された人権侵害リスクの全てにただちに対処できない場合は、前ページで紹介したリスクの深刻度や発生可能性の評価をもとに優先的に対処するリスクを特定しましょう。

深刻度や発生可能性が同程度に重要なリスクが複数存在する場合は、自社との関わりが強い「引き起こしている」、「助長している」リスクや、自社が影響力を行使しやすい取引先で発生しているリスクを優先的に対処するという判断も考えられます。

(出所) 農林水産省「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き別添2 作業シート「負の影響（人権侵害リスク）の特定・評価」ステップ①～③」を基に作成。

4-2-1 人権DD 負の影響の特定・評価

関連記載 政府ガイドライン 4.1.2

④負の影響の特定・評価プロセスの留意点

負の影響の特定・評価プロセスにおいては、①継続的な影響評価、②脆弱な立場にあるステークホルダー、③関連情報の収集、④紛争の影響を受ける地域における考慮に留意してください。

留意点	内容	対応の例
継続的な影響評価	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人権への影響評価は、定期的に繰り返し、徐々に掘り下げながら行う。 ■ 新規事業や新規取引の開始時、事業の重大な決定・変更、事業環境の変化があった場合は、その都度、影響評価を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自社従業員への定期的なアンケート・ヒアリングを実施する。 ■ サプライヤーへの調達方針の説明会や自己評価アンケート（SAQ）を実施する。 ■ 労働組合や労働者代表等との定期的な対話を行う。
脆弱な立場にあるステークホルダーへの注意	<ul style="list-style-type: none"> ■ 負の影響の評価に際しては、脆弱な立場に置かれる人々（外国人、女性、子ども、障害者など）への負の影響に特別な注意を払う。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 外国人労働者や技能実習生、女性に対してヒアリングを行い、課題を聞き出す。
関連情報の収集	<ul style="list-style-type: none"> ■ ステークホルダーとの対話や苦情処理メカニズムの利用、現地取引先の調査、書面調査等を使って負の影響の特定・評価につながる関連情報を収集する。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 原材料調達先の国の情報収集のためNGOと対話する。 ■ 国際機関等が発行する人権侵害に関連するレポート等を確認する。
紛争の影響を受ける地域における考慮	<ul style="list-style-type: none"> ■ 武力紛争などにより深刻な暴力や危害が発生している地域では、高いリスクに応じた人権DD（強化された人権DD）を実施する。 ■ 深刻な影響や考慮すべき例：紛争下の性暴力、自社の事業活動と紛争当事者の活動との関連性（意図せずに紛争に加担する可能性等） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 合併事業で協力している現地企業が人権侵害行為をしている反政府組織と密接な関係にあり、合併事業の収益がその反政府組織による人権侵害行為の大きな資金源になっていることが判明したため、撤退によるステークホルダーへの影響を十分に検討したうえで、合併事業を解消する。

自社の事業が人権に与える負の影響を特定できたら、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等」も参照し、その影響を防止・軽減しましょう。

自社が人権侵害を引き起こし、または助長している場合

- 人権侵害等を引き起こしたり、助長したりする行為は**確実に停止**させ、**将来のその行為を防止**してください。
- ただちに停止できない場合は、その活動の停止に向けた**工程表を作成**して、**段階的にその活動を停止**させてください。
【対応例】
 - ・ 自社内で人権侵害行為（ハラスメント等）が発生したため、それが侵害行為であることを周知し、行為をやめさせる。被害者から申立があった場合は、被害者及び加害者等から事実確認を行い、事実確認ができた場合は、行為者に対する措置を適正に行い、再発防止の措置を講じる。
 - ・ 人権侵害行為のリスクを軽減できる業務手順を作成し、定期的に従業員トレーニングや研修を実施する。
 - ・ 人権侵害行為の防止・リスク軽減策について、労使での対話を行う。
 - ・ 実現不可能なリードタイム（発注から納品までに必要な時間）であることを知りながら、そのリードタイムを設定しサプライヤーに納品を依頼し、サプライヤーの従業員が極度の長時間労働を強いられる事態が発生。リードタイムの見直しを行いサプライヤーに長時間労働の強制をやめるよう働きかける。

自社の事業等が人権侵害リスク等に直接関連している場合

- 自社事業等が人権侵害リスクに直接関連している場合は、問題を引き起こしている企業に対して**影響力を行使するよう努めて**ください。
- 影響力がない場合は、**影響力を確保・強化**し、または、**支援**を行うことで、人権侵害リスク等を防止・軽減するよう努めてください。

【対応例】

- ・ 原材料の調達において、調達方針で自社の調達活動のスタンスを示す。
 - ・ サプライヤー向けのガイドラインや行動規範の策定を通じて具体的な要求事項を明らかにする。
 - ・ ガイドラインや行動規範の遵守をサプライヤーへ要請する。
 - ・ サプライヤーの取組の進捗状況を確認するための体制を整備する。
 - ・ サプライヤーで人権侵害行為が発生した際、すぐに取引を停止せず、サプライヤーと協力して一緒に改善する方法を検討する。
 - ・ 何度要請をしてもサプライヤーが人権問題の解決に取組まずに改善が見られない場合は、最終手段として取引を停止する。
 - ・ 認証を受けた原材料を調達する。（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る。）
- ※ただし、取引を停止しても相手方で侵害行為が解消されず、むしろ目が届かなくなって悪化する危険性もあることから、取引停止は慎重に検討することが望ましい）。



4-2-3 人権DD 取組の実効性の評価

関連記載 政府ガイドライン 4.3

実施した対応策が人権侵害等の特定・評価や防止・軽減に効果があったか、さらに効果のある対応策があるか評価・分析・検討して、継続的な改善を進めましょう。

- 評価のためには、情報を広く集める必要があります。
- 自社内のデータの他、自社内外のステークホルダーから情報を集めることも考えられます。
- 評価の結果、対応策の効果が無い、不十分であることが明らかになった場合、期待した効果が得られなかった理由を分析し対応策の改善につなげましょう。

【評価方法の例】



自社従業員やサプライヤー等
へのヒアリング



サプライヤー等への質問票



自社やサプライヤーの工場等
の現場への訪問



記録・データ（通報データ※含む）の
定期的な分析・確認



監査や第三者による調査

※通報者の同意取得、通報者の秘匿性に十分に配慮すること

4-2-4 人権DD 説明・情報開示

関連記載 政府ガイドライン
4.4

人権の負の影響に対処するために実施している自社の取組を説明できるようにしましょう。

- 企業は、自社が人権を尊重する責任を果たしていることや人権侵害等について講じた措置を説明できることが重要です。
- 「完璧でなければ開示できない」と考えるかもしれませんが、人権尊重の取組について情報を開示していくことは、仮に人権侵害の存在が特定された場合であっても、**企業価値を損なうわけではありません**。むしろ、**改善意欲がある透明性のある企業**としてステークホルダーから評価されるべきものです⁹。
- 人権尊重に関する取組状況について積極的に情報開示をすることで社会的信頼の向上に努めることができます。情報開示とは、一般に情報を公開することだけでなく、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や、取引先企業に対して情報開示を行うことも含まれます。取引先企業からの情報開示依頼に対して協力することは、取引関係の向上にも繋がります。
- 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む・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

- 取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

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

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

【含めるべき基本的な情報の例】

人権DDに関する基本的な情報を含める：人権方針、人権方針を自社内に定着させるための取組（研修など）、特定・優先付けした重大人権リスク、リスクの防止・軽減のための取組の内容、把握している違反事例と対処方法の内容

（出所） 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、60頁及び「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」27～28頁を基に作成。

負の影響を引き起こしたり助長したりしていることが明らかになったら、救済を実施しましょう。

救済の方法

- 自社が人権への負の影響を引き起こしたり、助長していることが明らかになった場合、救済を実施する必要があります（または、救済の実施に協力する）。
- 救済の具体例：謝罪、原状回復、金銭的・非金銭的補償（例：給与の未払い等が発覚したら、未払い金を即座に支払う）、再発防止プロセスの構築・表明、サプライヤー等に対する再発防止の要請

苦情処理メカニズム

- 苦情への対処が早期になされ、救済を可能とするために、企業は、企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取り組む一連の仕組みである苦情処理メカニズムを確立するか、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加することを通じて、人権尊重責任の重要な要素である救済を可能にするべきとされています。
- 外部の苦情処理メカニズムの例：人権相談窓口（法務省）、外国人技能実習生向け母国語相談窓口（外国人技能実習機構）、責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP・MIRAI）／等
- 中小企業は、**自社内を対象にした従業員ホットライン（内部通報窓口など）**の導入からはじめることも考えられます。
- 自社の苦情処理メカニズムが8要件*を備えているか確認し見直していきましょう。

* 8要件：①正当性（公正に運営され、メカニズム利用が見込まれるステークホルダーから信頼を得ていること）、②利用可能性（利用が見込まれる全てのステークホルダーに周知され、例えば使用言語や識字能力、報復への恐れ等の観点からその利用に支障がある者には適切な支援が提供されていること）、③予測可能性（苦情処理の段階に応じた目安所要時間が示され、明確で周知された手続が提供され、手続の種類や結果、履行の監視方法が明確であること）、④公平性（苦情申立人が公正に十分な情報提供された状態で敬意を払われながら参加するために必要な情報源、助言や専門知識に対する、合理的なアクセス確保に努められていること）、⑤透明性（苦情申立人に手続経緯の十分な説明をし、手続実効性に信頼を得て、問題となっている公共の関心に応えるために十分な情報を提供すること）、⑥権利適合性（結果と救済の双方が国際的に認められた人権の考え方との適合性を確保すること）、⑦持続的な学習源（改善し将来の苦情や人権侵害を予防するための教訓を得るための関連措置を活用すること）、⑧対話に基づくこと（制度設計や成果について、利用が見込まれるステークホルダーと協議し、苦情に対処して解決するための手段としての対話に焦点を当てること）

国家による救済の仕組み

- 司法的手続としては裁判所による裁判があります。
- 非司法手続としては、厚生労働省の個別労働紛争解決制度や OECD多国籍企業行動指針に基づき外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で構成する連絡窓口（連絡窓口（National Contact Point））、法務省における人権相談及び調査救済手続、外国人技能実習機構における母国語相談等が存在します。

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、8-9頁。
2. 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－」2023年3月、29頁、<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/fund/attach/pdf/esgitakuR4-1.pdf>。
3. ILO and UNICEF, Child Labour: Global Estimate 2020, Trends and the Road Forward, pp.38.
4. ILO, Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage, 2022, p.17, p.31.
5. 「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。
6. 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、8頁。
7. 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、53頁。
8. 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）』2015年、30頁。
9. 「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」27頁；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、53頁。

参考資料・リンク集

- 本手引き作成で利用した参考にした資料や、人権の取組や情報収集、より深い理解に役立つ資料やウェブサイトへのリンクを整理しました。御社で人権の取組を進める際にお役立てください。

●政府ガイドライン等

- 「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>
- 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実務参照資料」
<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html>
- 「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>

●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
- 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 企業が尊重すべき人権の分野についての解説等 <https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

●各種機関のウェブサイト、参考書

- ジェトロ「特集 サプライチェーンと人権」 https://www.jetro.go.jp/world/scm_hrm/

●国際機関・各国政府

- ILO「ビジネスのためのヘルプデスク」 <https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/lang--ja/index.htm>
- Combating forced labour: A handbook for employers and business(ILO) https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_101171/lang--en/index.htm
- Supplier guidance on preventing, identifying and addressing child labour(ILO)
https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_792211/lang--en/index.htm
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（仮訳） <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>
- デンマーク人権研究所（DIHR）（デンマーク国立人権研究所）HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT(HRCA) QUICK CHECK
https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/hrca_quick_check_english.pdf
- Responsible Sourcing tool（米国国務省、Verite）業種や製品・サービスごとに児童労働・強制労働のリスクをマッピングするWebツール
<https://www.responsiblesourcingtool.org/explorerisk>
- CSR RISK Check（オランダ外務省、MVO）製品・サービスと国ごとに環境・人権リスク（定性的な情報中心）をまとめてレポート化できるWebツール
<https://www.mvorisicochecker.nl/en>