

はっとり社会保険労務士事務所 人事労務だより

～今月の特集～ ビジネスと人権

～会社としての「人権方針」を策定してみよう！～

セクハラやパワハラなどのハラスメント、不当な差別など、企業活動において発生する様々な「人権問題」が社会の注目を集めています。こうした「人権問題」への対応は、時として企業の価値に大きく関わります。

今回は、法務省人権擁護局「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（以下、法務省報告書）」の内容をご紹介します。ぜひ、会社として必要的・効果的な「人権方針」を策定しましょう。

1 企業が尊重すべき「人権の範囲」

人権とは、人間が人間らしく尊厳をもって幸せに生きる権利で、全ての人が生まれながらに持つ権利です。

企業は、自社事業に関わる全ての従業員（正社員のほか、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート社員等を含む。）の**人権**はもちろんのこと、**取引先の従業員**、また、**顧客・消費者や事業活動が行われる地域の住民等**、**自社の活動に関わる全ての人の人権を尊重**しなければなりません。

社外の人権課題を把握することは容易ではありませんが、例えば、自社従業員が顧客・消費者や取引先従業員に対して差別的な対応を行ったり、工場建設のために住民に立ち退きを強制するなど、深刻な人権課題が発生する可能性があるため、十分な検討と対策を行う必要があります。

2 企業が配慮すべき「主要な人権リスク類型」

法務省報告書では、企業が人権リスクの現状を把握し対応を検討する上で、配慮すべき主要な人権リスクについて、**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、以下26の主要な人権リスク類型**を示しています（各リスクの内容については、法務省報告書に掲載されています）。

～26の主要な人権リスク類型～

- | | |
|-----------------------|---------------------------------|
| ①賃金の不足・未払、生活賃金 | ②過剰・不当な労働時間 |
| ③安全で健康的な作業環境（労働安全衛生） | ④社会保障を受ける権利 |
| ⑤パワーハラスメント（パワハラ） | ⑥セクシュアルハラスメント（セクハラ） |
| ⑦マタニティハラスメント（マタハラ） | ⑧介護休業等ハラスメント（ケアハラ） |
| ／パタニティハラスメント（パタハラ） | |
| ⑨強制労働 | ⑩居住移転の自由 |
| ⑪結社の自由・団体交渉権 | ⑫外国人労働者の権利 |
| ⑬児童労働・こどもの権利 | ⑭テクノロジー・AIに関する人権問題 |
| ⑮プライバシーの権利 | ⑯消費者の安全と知る権利 |
| ⑰差別 | ⑰ジェンダー（性的マイノリティを含む）
に関する人権問題 |
| ⑲表現の自由 | ⑳先住民・地域住民の権利 |
| ㉑環境・気候変動に関する人権問題 | ㉒知的財産権 |
| ㉓賄賂・腐敗 | ㉔サプライチェーン上の人権問題 |
| ㉕紛争等の影響を受ける地域における人権問題 | ㉖救済へアクセスする権利 |

裏面は、企業が取り組むべき「人権尊重」～人権方針の策定～

3. 企業が取り組むべき「人権尊重」～人権方針の策定～

企業が人権尊重への取組を始めるに当たっては、まず、**人権尊重責任を果たすという企業のコミットメント（約束）を示す人権方針を定め、自社の従業員やグループ会社、サプライヤー等に周知することが必要**です。

人権方針の策定に当たっては、以下の5つの要件を満たした上で、**人権尊重に関する自社の考え方**や、**自社が準拠する人権関連の国際ルール**、**自社が特に重要だと考えるリスク類型（表面参照）**、**自社の従業員や取引先を含めたサプライチェーン全体の関係者に対する人権尊重への期待等を定めること**となります。

●「人権方針」の5つの要件

- (1) 企業の取締役会等の最高意思決定機関、又は最上層レベルによって承認されていること
- (2) 内部及び／又は外部の専門家により情報提供を受けたこと
- (3) 企業の従業員、取引先及び自社の事業・製品・サービスの関係者に対して、自社の人権方針を理解・支持し、人権を尊重することを期待する旨が明記されていること
- (4) 社内外を問わず全ての従業員、取引先、出資者、その他の関係者に周知されていること
- (5) 人権方針の内容が、企業全体の事業方針や行動指針、調達方針、その他の関連手続に反映されていること

●「人権方針」の策定に際する留意点

人権方針は、企業の経営理念や行動指針とも密接に関わるものであることから、他社の人権方針の模写による人権方針の策定は適切ではありません。

自社独自の人権方針を策定するためには、人権に関する国際ルールや業界特有のリスク類型等を踏まえた上で、**自社の事業活動によってもたらされている可能性のある人権への負の影響を特定し、それらの負の影響と自社がどのように関わっているのかを調査することが重要**であり、具体的な調査方法としては、**社内の各部門へのヒアリングや、特定の業界や原料調達国等の状況に精通した専門家との対話等が有用**です。

なお、人権方針は企業の経営層が自社の人権尊重への取組に対するコミットメントを社内外に示す文書であり、策定段階における経営層の積極的な関与が重要であることから、経営層との協議を行うことを踏まえて、策定に要する期間を確保する必要があります。

●「人権方針」を策定した後の留意点

策定した人権方針は、自社のウェブサイト等で対外的に周知するほか、**研修等を通じて自社の従業員やグループ会社、サプライヤー等に浸透させる必要**があります。また、人権方針を形骸化させないためには、既存の方針・手続に人権方針を反映し、企業の施策全体に定着させることが重要です。なお、人権方針については、自社における人権デュー・ディリジェンスの結果や法整備の状況等を受けて改定が必要となる場合があるため、数年ごとのサイクルで内容の適否についての再確認・検討を行うことが有用です。

なお法務省報告書では、**人権方針に基づく取組みとして以下の（２）～（６）のプロセスを掲げ**ていますので、ぜひ実践してみましょう（各ステップの内容については、**法務省報告書に掲載**されています）。

- | | | |
|---------------|----------------|----------------------|
| (1) 人権方針の策定 | (2) 負の影響の特定・評価 | (3) 負の影響の防止・軽減 |
| (4) 取組の実効性の評価 | (5) 説明・情報開示 | (6) 救済（苦情処理メカニズムの整備） |

「人事労務だより」 発行：はっとり社会保険労務士事務所

〒630-0015 大和高田市幸町 3-3-211

TEL/ FAX (0745) 61-4284

Email: h-chan@leto.eonet.ne.jp