



令和7年2月 教育相談部

## 人権デューデリジェンスについて考える①

### ～人権デューデリジェンスとは？～

企業が人権への負の影響を特定、防止、軽減し、どのように救済するかという継続的なプロセスのこと。これは、企業は社員のみならず、輸入先や製造元など自社が関わるあらゆる人々の人権を守る責任があり、人権保護や被害者救済に関する取り組みを継続していくという考え方に基づくものです。

欧米では法的に義務化が進んでいますが、日本ではまだ義務化には至っておらず、政府がガイドラインを示すのみにとどまっています。

欧米では、会社が人権を守るのはもちろんですが、人権の積極的な保護に取り組まないことも法律違反となることがあります。特に大企業ほど厳しいルールが設けられているのです！



### 人権リスクの類型 『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応』（法務省）より

1 賃金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金
2 労働時間	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）	安全で健康的な作業環境（労働安全衛生）
4 社会保障	社会保障を受ける権利
5 パワハラ	パワーハラスメント（パワハラ）
6 セクハラ	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）/パタニティハラスメント（パタハラ）	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）
8 ケアハラ	介護休業等ハラスメント（ケアハラ）
9 強制労働	強制労働
10 居住移転の自由	居住移転の自由
11 結社の自由・団体交渉権	結社の自由・団体交渉権
12 外国人労働者	外国人労働者の権利

13 児童労働・子どもの権利	児童労働・子どもの権利
14 テクノロジー・AI	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	プライバシーの権利
16 消費者の安全と知る権利	消費者の安全と知る権利
17 差別的対応・表現	差別
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
19 表現の自由	表現の自由
20 先住民・地域住民の権利	先住民・地域住民の権利
21 環境・気候変動	環境・気候変動に関する人権問題
22 知的財産権	知的財産権
23 賄賂・腐敗	賄賂・腐敗
24 サプライチェーン管理の不徹底	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	紛争等の影響を受ける地域における人権問題
26 救済へのアクセス	救済へアクセスする権利

企業にとって人権問題は場合によっては会社が破滅しかねない大きなリスクとなります。球磨工業生が就職する会社の多くは大企業です。影響力が大きいことから、会社内外、国内外に至るまで人権問題が起きないように特に目を光らせておかねばなりません！

### コラム

#### 差別的なデザイン・表現

近年、製品デザインや広告表現等における差別的な表現について注目が集まっています。例えば衣服や小物のデザインに人種差別を連想させる表現が含まれていたり、テレビCMに性差別的な表現が含まれていたりするケースがあり、SNS等で消費者からの批判が急速に集まって「炎上」を引き起こす事案も多発しています。

例えば、スウェーデンの大手アパレルメーカーがオンラインストアに掲載した子ども向け衣類の広告で、黒人の少年が身に付けていた衣類に人種差別的な言葉が書かれていたことで、多くの消費者から抗議のメッセージが寄せられ、SNSでも炎上状態となりました。そのほか、大手食品メーカーのインターネット上の動画広告で、スポーツ選手の肌の色を實際よりも白く描いたアニメを使用したことによる炎上状態となる事案もありました。

差別によって負の影響が生じるリスクは、結果的に不買運動や企業の印象や評価の低下といった、企業におけるリスクに繋がる可能性があることから、企業は、職場における差別だけでなく、製品や広告表現においても差別的な内容が含まれていないか、差別する意図はなかったとしても見る側が差別と受け取る要素がないかを、十分に検討する必要があります。

多様な“肌色”的絵文字（iPhone）





令和7年2月 教育相談部

## 人権デューデリジェンスについて考える②

### ～人権デューデリジェンス～

企業が人権への負の影響を特定、防止、軽減し、どのように救済するかという継続的なプロセスのこと。

今回は企業における実際の人権問題事例や、各企業の人権デューデリジェンスについてみていきましょう！



### ＜事例1＞ A社（塗装業）

#### 過大なノルマの設定・セクハラによる鬱病罹患 [平成29(2017)年]

平成29(2017)年にA社へ入社し営業配属となった女性従業員2人は、住宅への飛び込み訪問や個人の売上目標等として、達成が困難と考えられるようなノルマが課され、帰りが深夜になることも多くなっていました。1日の訪問ノルマがこなせないときには同僚が集まる場において達成できなかった事實を大声で言わされたり、上席者から罵倒されたりすることもありました。さらに、社内における異性の上席者からの身体的接触等もありました。

女性従業員2人は平成29(2017)年に鬱病を発症した後、平成30(2018)年に解雇され、同年に労働基準監督署に労災を申請しました。令和元(2019)年、労働基準監督署は長時間の時間外労働や、同僚従業員の面前において叱責をされるといった嫌がらせを受けたこと等を含め、それぞれ労災を認定しました。

本件は、A社が「女性が活躍する会社」という評判を得ていたこともあり、メディアやSNSで大きく取り上げられました。

#### 該当すると思われる主な人権リスク類型



“ハラスメント”も立派な人権侵害よね！

誰もが安全で安心できる職場環境をつくるためには、個人ではなく、組織全体で積極的に取り組んでいかないといけませんね。長時間労働もNGですね！

### ＜事例2＞ B社（鉄鋼卸売業）

#### 18歳未満の危険労働(児童労働)による死亡事故 [平成29(2017)年]

平成29(2017)年、金属加工工場の屋根に設置された太陽光パネルの洗浄作業をしていた15歳の少女が、天窓を踏み抜いて13メートル下のコンクリート床に転落し、搬送先の病院で外傷性脳障害により亡くなりました。この労働状況は、労働基準法第62条及び年少者労働基準規則第8条24号において、「高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務」に満18歳未満のこどもを就かせてはならないとされていることに抵触します。これは、国際条約(ILO182号条約)においても禁止すべきとされる「18歳未満の危険有害労働」として、最悪の形態の児童労働に当たります。

この事件の報道においては、被害者となった少女がB社から直接雇用されておらず、B社にとっては第3次サプライヤーに当たる保守点検企業のアルバイトであったことが判明し、大手企業による下請企業の管理の不徹底も指摘されました。日本の大企業のサプライチェーンで深刻な児童労働が起きていた事件として、児童労働の撤廃と予防に取り組む国際協力NGOが声明文を出したことも注目されました。

#### 該当すると思われる主な人権リスク類型



社内では気をつけていても、グループ会社や取引先の企業が「児童労働」や「危険労働」を行っていればそれは社会的には同罪です。“他人事”では済まされません。

#### 人権方針の策定における取組例

##### ■帝人株式会社

人権方針にCEO自らが署名し、人権方針浸透のため、CEOのビデオメッセージを全グループ会社に展開

#### 人権への負の影響の特定・評価における取組例

##### ■アサヒグループHD

取引先へのインタビューや調査機関との協働を通じてサプライチェーン上の負の影響の特定・評価を実施

#### 人権尊重に向けた取組の実効性評価における取組例

##### ■ミズノ株式会社

人権尊重に関する遵守事項を定めた行動規範を基にサプライヤーでの遵守状況を定期監査

#### 教育・研修の取組例

##### ■ヤマハ株式会社

従業員が業務上起こり得る人権侵害と防止策について学べるよう「ヤマハ人権ガイドブック」を策定

#### 社内環境・制度の整備の取組例

##### ■パナソニックコネクト株式会社

働きやすく差別のない職場づくりに向けて、社内環境・制度改革を推進

#### サプライヤーへの働き掛けの取組例

##### ■株式会社日立製作所

調達パートナーと協働で人権尊重への取組を推進

## 各企業の取り組み例