



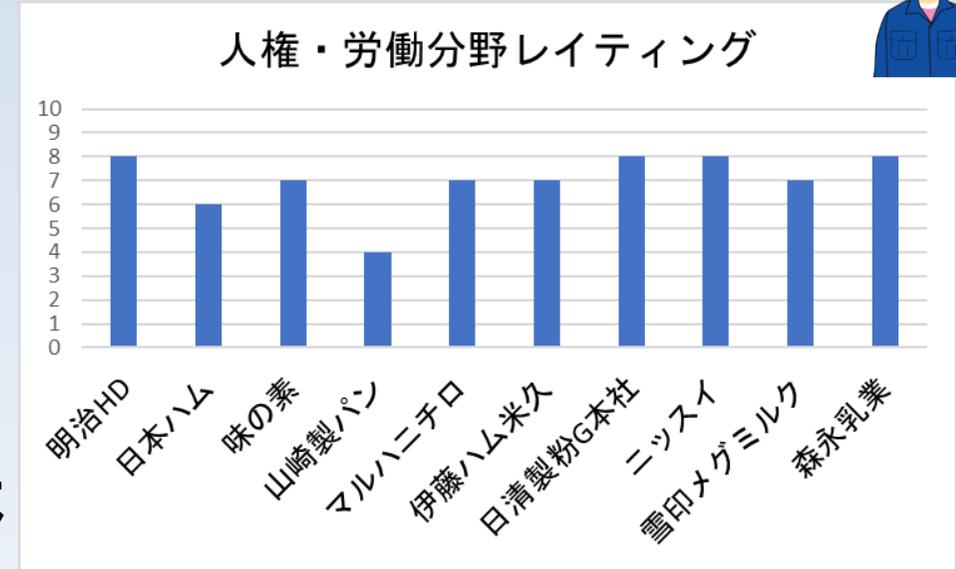
# 「3. 人権・労働」解説

2022年度「企業のエシカル通信簿」結果発表会 (2023.3.17)



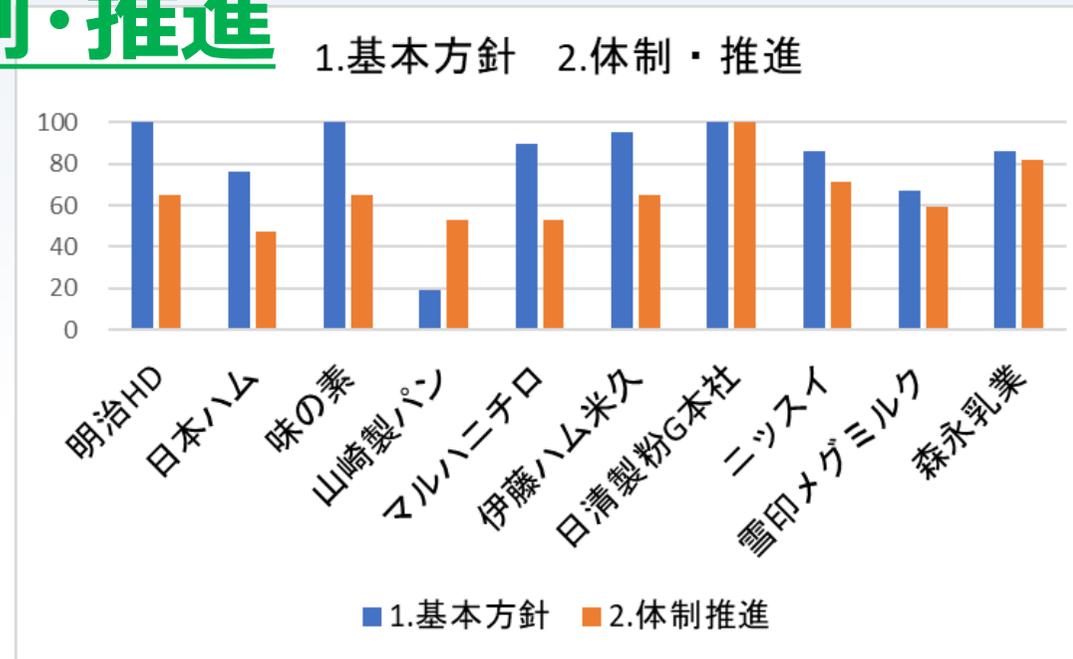
## 概要

- ・「ビジネスと人権」は「国連主導の新たな取り組み」から、「すべての企業がいかに日常業務に組み込むか」の段階へ
- ・「だれひとり取り残さない(SDGs)」= **すべての人権を守る**
- ・投資家・消費者の厳しい目にさらされ、**企業の取り組みは年々改善・活発化**



## 1. 人権に関する基本方針 / 2. 体制・推進

- ・ **9社**が世界人権宣言・ILO宣言などを採択
- ・人権デューデリジェンスの全プロセスを実施しているのが**5社**、部分的実施が**4社**
- ・**中長期計画**に人権尊重を盛り込んでいるのが**8社**
- ・人権尊重の推進（**研修など社内浸透の仕組み、相談窓口の設置**）について、**全社**が何らかの体制を整えている

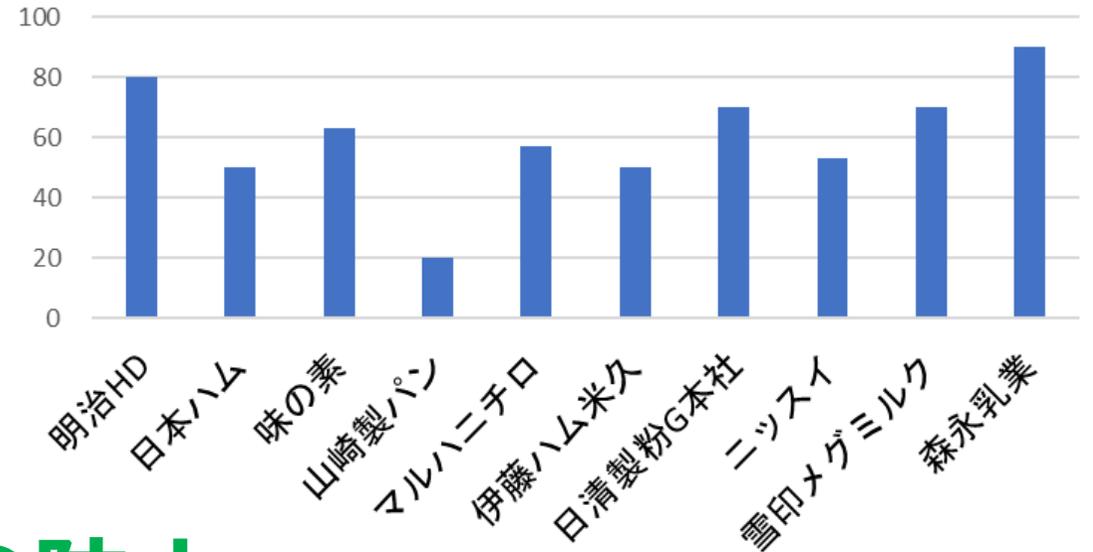


### 3. 多様性に配慮した職場環境の整備

- ・政府主導の**女性活躍・子育て支援・障害者雇用**については**全社**が何らかの取り組みを実施。女性管理職比率は**各社**向上。「くるみん」認定(子育てサポート企業)**9社**。
- ・**LGBTQ+**への取り組みは**7社**。ただし理解増進の取り組みや多目的トイレ設置等があっても、具体的社内制度への反映は**森永乳業**と**明治HD**のみ。



3. 多様性に配慮した職場環境の整備



### 7. 社会全体での人権侵害助長の防止

- ・**ジェンダーの役割固定や性の商品化／差別を助長するような広告、幹部発言の有無**
- ・**ほとんどは該当なし**。(1件、萌え系アニメとのコラボが悪用招いた事例あり)
- ・発信の仕方によっては、差別など**社外の不特定多数に対する**人権侵害の可能性がある。
- ・企業は特に、SNSでの炎上など**レピュテーションリスク**に注意が必要。
- ・他にも、社内旅行・社内イベントでの性的搾取・海外駐在員による児童買春など、**企業(従業員)が人身取引に加担する可能性**にも留意。(本調査では割愛)



## 4. 自社における労働搾取の防止



- ・児童/強制労働、労働時間、賃金、労働組合等
- ・社内規定があっても非公開が多い（法令遵守で自明？）
- ・労働関連法遵守だけでは防ぎきれない人権侵害もある
- ・就活生の関心も高い ⇒積極的に公開を！

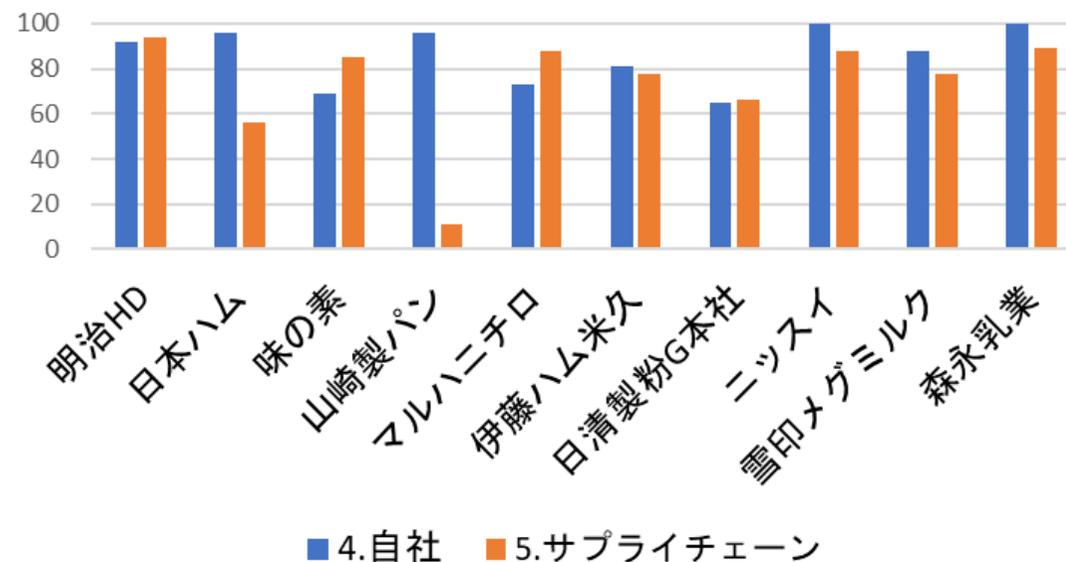
- \* 明治HD「外国人雇用ガイドライン」作成
- \* マルハニチロ・伊藤ハム米久・ニッスイ・雪印メグミルク外国人技能実習生の雇用に関し調査・ヒアリング・交流実施
- \* 森永乳業「ビジネスと人権救済対話機構 JaCER苦情処理メカニズム」を導入

## 5. サプライチェーンにおける労働搾取の防止

- ・経産省・経団連からのガイドラインが発行
- ・サプライヤー = 日本企業も含む(技能実習現場なども)
- ・「サプライヤーに人権尊重を要請しているか？」  
⇒ 8社が監査・調査を行っている  
⇒ 9社が「サプライヤー取引調達基準」等を作成  
パスポート保管禁止・離職の自由の保障・体罰や強制帰国の禁止等も挙げられており、評価に値する  
⇒ 人権尊重を調達の判断基準にしているのは1社（森永乳業のみ）
- ・4社が英国/オーストラリア「現代奴隷法」に対応  
⇒ 今後はぜひ、業界全体での取り組みを！



4. 自社 / 5. サプライチェーン  
における労働搾取の防止



# 6.フェアトレード



フェアトレード(FT)は、SDGsの少なくとも8つのゴールの達成に有効である

・FT製品の社内利用・製造・販売状況について調査

(社内利用：社内食堂、来客用飲料、ノベルティなど)

・国際フェアトレード認証商品採用は日清精粉のみ

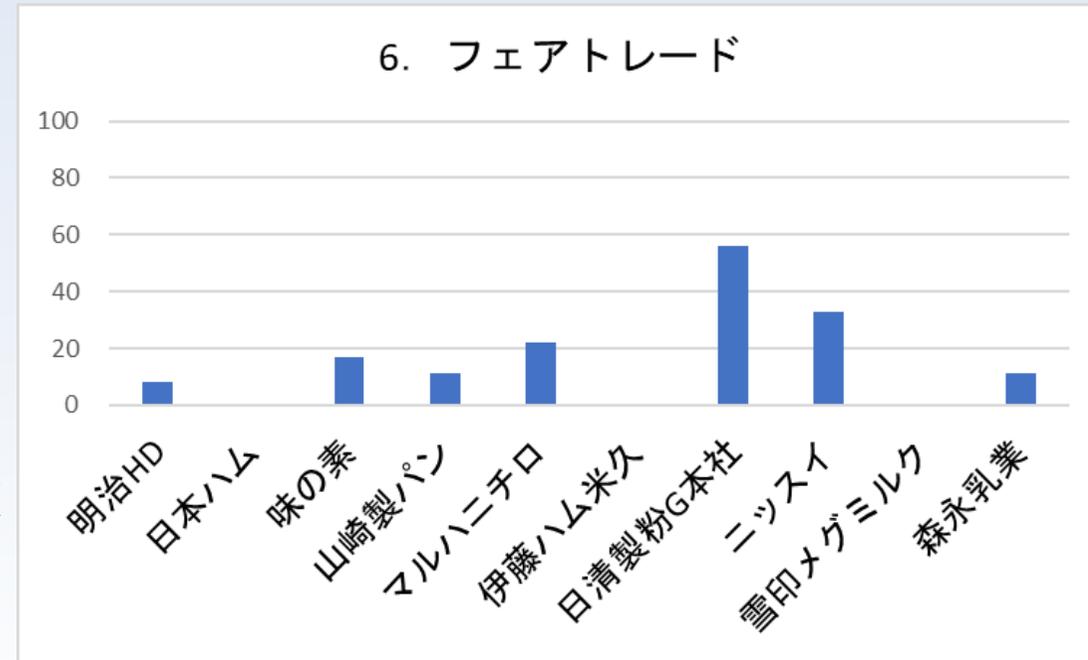
・MSC,ASC,4C,RSPO,FSC,RAなどのサステナブルな基準を採用している企業が5社

・自称「フェアトレード」「エシカル」「サステナブル」など第三者認証の無い商品が増加

・フェアトレード認知率は38.8%まで上昇／知名度は53.2% (2022日本フェアトレード・フォーラム調べ)

・就活生も社会貢献度の高い企業への関心が高い

・エシカル消費実現のための入り口として、今後ますますフェアトレードの導入が期待される



人権・労働担当:小吹岳志(日本フェアトレード・フォーラム) 山岡万里子(ノット・フォー・セール・ジャパン)  
調査協力:萱野智篤(フェアトレード北海道)