

労働におけるビジネスと人権 チェックブック



人材確保に向けた必須の確認事項！

～外国人労働者受け入れや公共調達参加にも有用～



本資料の概要

- 誰が対象？ → 「ビジネスと人権」に取り組み始めた事業者(特に中小企業や個人事業者、海外事業展開を行う企業)、取引先等に「ビジネスと人権」の取組を働きかける事業者
- どんな内容？ → 労働に関する国際基準と国内法の理解を高めるための基礎的なチェック項目の整理
- どんな目的？ → 人権が尊重され誰もが生き生きと働ける職場環境と企業競争力の維持確保に資する支援

日本政府は、「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)を策定し、企業が国際的に認められた人権としての労働者の基本的権利に関する原則(労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言)を尊重するよう取り組んでいます。また、「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」(2022)により、企業の意識啓発を行ってきているところです。こうした中で、厚生労働省が設置した検討会でも企業の「ビジネスと人権」の「具体的な取組方法」や「優先すべき人権」が分からない等の課題へ対応するため、国際労働基準に関する導入的な啓発資料が求められています。

各企業に本資料を活用いただくことで、労働分野において尊重すべき人権とされる国際労働基準の5つの重点分野(中核的労働基準)、①結社の自由と団体交渉権、②強制労働の撤廃、③児童労働の廃止、④差別の撤廃、⑤労働安全衛生について理解を深めていただき、また、取引先などへの説明や協力を求めるための導入的な資料としても活用いただくことで、「ビジネスと人権」に関する取組を進めていただくことを期待しています。

本資料の活用方法

- チェック項目に基づいて、自社の事業所で当てはまるものがあるか確認してみましょう。
- 出来る限り労働組合や労働者代表と一緒に対話しながら労働者の視点で確認を進めましょう。
- 「**要改善**」となったチェック項目は、労働者が対等な立場で話せる環境を作ったうえで労働者と協議しながら改善方法を決めましょう。専門家への相談が有効な場合もあります。チェック項目の確認が継続して行えるよう、労使双方で構成する会議体を作り、職場改善につなげることも有効です。
- 自社で行った経験を取引先にも共有して、同じように確認を促してみましょう。

凡 例



…… なぜ人権侵害に当たるのかその理由



…… 参照すべき条約・法令



…… それぞれのチェック項目における確認書類の例をそれぞれ挙げている。日本国内の法令で規定されている届出、報告書類等のほか、法令で規定されていないものであっても一般的に社内で作成、記録されていると思われる書類を挙げている。

－ 注 記 －

労働者の人権尊重のためには幅広い国際基準や国内法令を参照し、国連ビジネスと人権に関する指導原則等に沿った取組を行う必要があるが、本資料はそれらをすべて網羅するものではありません。また、それぞれのチェック項目において参照すべき条約・法令等を記載しているが、条約等に対する日本政府の解釈を示しているわけではなく、ILOと協力して作成したものです。

国連指導原則23は、企業に対して、どこで活動を行う場合も、適用可能な全ての法令を遵守し、国際的に承認された人権を尊重することを求めている、相反する要請に直面した場合は、国際的に承認された人権の原則を尊重する方法を追求することを求めています。

労働におけるビジネスと人権 チェックブック



人材確保に向けた必須の確認事項！
～外国人労働者受け入れや公共調達参加にも有用～

読者へのメッセージ

本資料で引用する主な国際基準
企業の人権尊重に向けた取り組み

4



児童労働

6



強制労働

10



結社の自由と団体交渉

14



差別

18



安全衛生

24

読者へのメッセージ

「国際基準」や「人権」と聞いて戸惑いを持つ人も多いかもしれません。しかし、グローバル化の進むいま、サステナブルな企業経営戦略の中核としてグローバル基準での「人権」を重視する企業が増えています(2024年発表の経団連アンケート調査によると上場企業を中心に回答企業の76%が関連する取り組みを推進)。これら企業と取引を通じてつながる中小企業にも人権尊重が求められるようになり、また金融機関が融資に際して人権尊重を求める例もあります。政府決定により、政府公共調達でも人権尊重の要請がなされることが決まっています。他方この流れに対応できず、人としての尊厳のない職場環境で人材が流出してしまった例、新規人材獲得が困難となっている例も多く聞かれます。いま、人権尊重の取り組みによって企業が選ばれる時代と言えるでしょう。

本資料で紹介する人権尊重の確認項目は、国際基準に沿って、労働の最も基本的な権利に着目しています。また、以下の点も踏まえて本資料を活用することで、企業内およびサプライチェーン上も含めた関係者の理解が深まると考えます。

- ・ 労使対話の重要性：職場の人権尊重のためには、労働者の声を拾って、ひとりひとりが尊厳をもって働けるよう労使対等な立場で対話することが重要です。この対等な対話のために欠くことのできない団結権・団体交渉権は重要な意味を持ちます。対話を継続的に実施すれば、深刻な労使紛争の予防にもつながり、労使がWin-Winとなるような職場の改善点も見えてくるでしょう。
- ・ 公正公平な処遇：法制度や文化が違う外国では職場の課題も異なります。国内でも外国人労働者が働く場合など言語や文化の違いを認めた上での処遇の必要があります。国外事業場や国内の外国人受け入れ事業場でも、本資料を用いることで、国際基準に沿った基本的権利の尊重と公平公正な処遇を目指すことができます。
- ・ 取引先への働きかけ：ビジネスと人権の実務では、自社だけでなく取引先を通じた人権への影響にも対処する必要があります。本資料に基づいて取引先とも協力して取引先の職場確認を進めることでステップアップを図ることができます。問題項目が見つかった場合でも、安易に取引を停止するのではなく、取引先との対話や当該労働者(団体)との対話をしつつ、積極的に改善を支援することが企業にとっても重要と考えます。

働きやすく魅力的な職場づくり、そして人的資本づくりや人材採用力強化は、企業競争力の源泉であり、事業を持続可能にします。本資料で次の世代にバトンをつなぐお手伝いができたら幸いです。

国際労働機関(ILO)駐日事務所

本資料で引用する 主な国際基準

- ILO中核的労働基準：「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」において規定された労働者の基本的権利：
 - ① 結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認
 - ② あらゆる形態の強制労働の撤廃
 - ③ 児童労働の実効的な廃止
 - ④ 雇用及び職業についての差別の撤廃
 - ⑤ 安全かつ健康的な作業環境
- 世界人権宣言
- 自由権規約：市民的及び政治的権利に関する国際規約
- 社会権規約：経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約

企業の人権尊重に向けた 取り組み

企業は、ビジネスと人権に関する指導原則に従い、(a)人権方針の策定・公表、(b)人権デュー・ディリジェンスの実施、(c)救済の3つの観点から取組を行うことで、人権尊重責任を果たすことが期待されます。この人権尊重責任は、企業の規模、業種、企業活動の状況、所有者、組織構成に関係なく、すべての企業に適用されます。これらの取組に関する詳細については、日本政府の「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」及びダイジェスト資料(経済産業省ウェブページまたは二次元コードより入手可能)をご参照ください。



1. 児童労働



国内法である労働基準法（第56条～第64条）と国際基準であるILO条約（第138号条約第2条、第3条、第7条）、社会権規約、児童の権利に関する条約において、児童労働はほぼ同様に禁止されています。

ILO条約においては、先進国と開発途上国で就業が認められる最低年齢について異なる基準を設けています。日本の労働基準法では、満18歳未満の人を雇用する場合には、危険有害業務の就業制限や年齢証明書の備付け等の規定が定められています。進出国において児童や年少者¹を雇用する場合は、進出国の法令に加えて、国際基準との整合性についても留意する必要があります。

【就業が認められる最低年齢】

業務の種類	ILO第138号条約		労働基準法
	先進国	開発途上国	日本
通常の業務	15歳 (ただし義務教育が終了する年齢を下回ってはならない)	14歳	15歳 (児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで使用してはならない)
危険有害業務	18歳	18歳	18歳
軽易な業務	13歳	12歳	13歳

📖 ILO第138号条約(最低年齢)第2条、第3条、第7条、労働基準法第56条、第61条～63条

¹ 就業が認められる最低年齢を上回る18歳未満の人であっても、危険有害業務に従事する場合には、条約及び国内法令との関係では児童労働に該当します。

1 国際基準及び国内法令で定められた就業が認められる最低年齢を下回っている労働者がいないか確認している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 就業が認められる最低年齢を下回る児童を働かせることは、児童労働として禁止されます。上記の表を基に業務の種類と最低年齢を確認することが必要です。確認方法としては、例えば、年齢を正確に把握できる公的書類（住民票記載事項証明書、公的身分証明書など）を用いることが考えられます。

📖 ILO第138号条約(最低年齢)第2条～第7条、労働基準法第56条

🏠 住民票記載事項証明書、公的身分証明書等

2 18歳未満の人に次の事項のうち1つでも当てはまることがある（「最悪の形態の児童労働」）

- | | |
|--|--|
| ☐ 誘拐や脅しによって連れてこられた | ☐ 薬物の生産・取引に関与させられている |
| ☐ 意思に反して強制的に働かせられている | ☐ 不正な活動に関与させられている |
| ☐ 借金のかたに働かせられている | ☐ 児童の健康、安全、道徳に悪影響になる状態がある |
| ☐ 売春に関与させられている | |
| ☐ ポルノへの出演やわいせつな演技に関与させられている | |

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 18歳未満の人を「最悪の形態の児童労働」に従事させることはILO条約で禁止されています（ここでの「児童」とは、18歳未満の人をいいます）。最悪の形態の児童労働は以下の4つです。

- ・ 児童の人身売買、武力紛争への強制的徴集を含む強制労働、債務奴隷などのあらゆる形態の奴隷制度またはそれに類似した慣行
- ・ 売春、ポルノ製造、わいせつな演技のための児童の使用、斡旋、提供
- ・ 薬物の生産・取引など、不正な活動のための児童の使用、斡旋、提供
- ・ 児童の健康、安全、道徳を害するおそれのある業務

📖 ILO第182号条約(最悪の形態の児童労働)第2条、第3条

3 国内の法令で『危険有害業務』として定められている業務を把握し、児童にその業務を行わせないようにしている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 例えば、日本では、満18歳未満の人を就かせてはならない「危険有害業務」として、一定の要件に該当する動力機械の運転・整備、有害物質・爆発性原料・重量物の取扱い、粉じん飛散場所での作業、高所作業、足場組立、坑内労働、と殺、遊興的接客、酒席接待などがこれに当たります。別途年少者の深夜業も制限されています。国際的には、(a)肉体的、心理的または性的な虐待、(b)坑内、水中、危険な高所又は限られた空間、(c)危険な機械等の使用、重い荷物の運搬、(d)危険有害な物質、熱、騒音、振動等、不健康な環境、(e)長時間業務、夜間業務、外出の不当な制限等、困難な条件の下での業務が挙げられています。

📖 ILO第182号条約(最悪の形態の児童労働)第3条(d)、第4条、ILO第190号勧告(最悪の形態の児童労働)第3項、第4項、ILO第138号条約(最低年齢)第3条第1項、第2項、ILO第146号勧告(最低年齢)第9項～第11項、労働基準法第61条～第63条

- ☞ 雇用契約書、労働条件通知書、就業規則、児童使用許可申請書、交替制による深夜業の許可申請書、作業日報、勤怠管理書類、労働安全衛生法及び各種業法に基づく各種報告書等

4 18歳未満の人に時間外労働をさせる際の国内法令を守っている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

- 💡 日本では、満18歳未満の人に時間外労働及び休日労働を行わせることは原則禁止されています。ただし、一週間の労働時間が40時間を超えない範囲内において、一週間のうち一日の労働時間を4時間以内に短縮する場合において他の日の労働時間を10時間まで延長すること、また、一週間48時間以下かつ一日8時間を超えない範囲内において変形労働時間制を適用することが可能とされています。また、満18歳未満の人を午後10時から午前5時までの間に働かせることは原則禁止されています。

📖 労働基準法第60条第1項、第3項第1号、第2号、第61条第1項、第3項

☞ 雇用契約書、労働条件通知書、就業規則、児童の使用許可申請書、交替制による深夜業の許可申請書、作業日報、勤怠管理書類

5 軽易な作業を行わせる場合でも児童・年少者を雇う際の国際基準と国内法令を守っている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

- 💡 日本では、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまでこれを使用してはならないこととされています。なお、非工業的業種(労働基準法別表第一第1号から第5号までに掲げる事業以外の事業)に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なもので、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には、満13歳以上の児童をその人の修学時間外に使用することができることとされています。なお、映画の製作又は演劇の事業については、満13歳未満の児童でも、上記の条件を満たした上で、使用することができます。

- 💡 ILOの条約・勧告によると、危険有害でなく修学を妨げるものでない軽易労働をさせる場合は13歳以上15歳未満の就業を認めることができます。ただし、同一労働に対する同一賃金を考慮した公正な報酬の支払、教育や休息などのために十分な時間が取れるような1日及び1週間の労働時間に対する厳格な制限及び時間外労働の禁止、夜間における継続12時間以上の休憩及び週休日の付与、4週間以上の年次有給休暇の付与などについて特別な注意が払われるべきであるとされています。

📖 ILO第138号条約(最低年齢)第7条、ILO第146号勧告(最低年齢)第12項、第13項、労働基準法56条第1項、第2項、第60条第2項、第61条第1項、第3項、第5項

☞ 児童使用許可申請書、交替制による深夜業の許可申請書、作業日報、勤怠管理書類、雇用契約書、労働条件通知書、就業規則、賃金台帳

6 18歳未満の人を雇う場合は、国内法令に基づき年齢を確認できる書類を職場に常備している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

- 💡 ILO条約では、国内法令等において、使用者が保管し及び利用に供すべき名簿その他の書類について定めることとされており、当該名簿その他の書類には、使用する18歳未満の人の氏名及び年齢又は生年月日(可能な場合には正當に証明されたもの)を含めることとされています。日本では、満18歳未満の人を働かせる場合は、年齢が確認できる書類として、住民票記載事項証明書などを事業場に備え付けなければなりません。

📖 ILO第138号条約(最低年齢)第9条第3項、労働基準法第57条第1項、第2項

☞ 住民票記載事項証明書等

7

15歳未満の児童を雇う場合は、国内法令に基づき年齢を確認できる書類に加え、学校や保護者から取得した証明書類等を職場に備え付けている

☐ 当てはまる☐ 当てはまらない

※「当てはまらない」になった場合は要改善。



日本では、満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間にある人は原則として使用してはならないこととされています。また、満18歳未満の人を働かせる場合は、年齢が確認できる書類として、住民票記載事項証明書などを事業場に備え付けなければなりません。

なお、非工業的業種（労働基準法別表第一第1号から第5号までに掲げる事業以外の事業）に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なもので、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には、満13歳以上の児童をその人の修学時間外に使用することができることとされています（映画の製作又は演劇の事業については、満13歳未満の児童でも、上記の条件を満たした上で、使用することができます。）。この場合、使用者は、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者等の同意書を事業場に備え付けなければなりません。



労働基準法第56条第1項、第2項、第57条第1項、第2項



住民票記載事項証明書等、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書、親権者等の同意書

企業は、人権を尊重する責任を果たすため、企業方針や手続など、国際スタンダードに則った人権尊重の取組に最大限努めることが求められています。以下の項目についても企業の実情を踏まえて取り組むことが重要です。

8

児童労働のリスクについて、サプライチェーン上の取引先企業の労働者や労働組合などとの対話を適切に実施している

☐ 当てはまる☐ 当てはまらない

※「当てはまらない」になった場合は要改善。



間接的な取引先を含む海外事業やサプライチェーンの取引先において国際基準に照らして児童労働が行われていないか、児童労働のリスクに影響を与えていないか確認することが、企業の人権尊重責任とされています。取引先企業の労働者や労働組合、NGO等との対話の実施が、取引先企業における労働環境や人権リスクの実態について把握する上で有効です。

9

児童労働の禁止・撤廃に関する方針を策定し、取引先にも周知している

☐ 当てはまる☐ 当てはまらない

※「当てはまらない」になった場合は要改善。



児童労働撤廃に関する方針には、児童労働の定義、最低就業年齢、禁止される危険有害業務の具体的内容、児童労働が発覚した場合に当事者を含む労働者が救済に向けて相談できる相談窓口などを規定することが好ましいです。

2. 強制労働



国内法である労働基準法（第5条）では、「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。」と定められています。また、国際基準であるILO条約（第29号第1条及び第2条）では、加盟国は、強制労働（処罰の脅威の下に強要され、かつ、自ら任意に申し出たわけではないすべての労働または役務）を廃止することを約束すると定められており、国内法と国際基準（世界人権宣言、自由権規約を含む）のいずれにおいても強制労働は禁止されています。

また、ILOは、強制労働のILO指標（ILO Indicators of Forced Labour）を示し、強制労働の存在を示唆する行為についても注意喚起をしています。

1

脅したり人格を傷つけたり、差別的なことを言って労働をさせている



☐ 当てはまる

☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。



労働者に対して、その人格を傷つける言動、差別的言動、または威迫する言動を用いて労働させることは、強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。



ILO第29号条約（強制労働）第2条、ILO第105号条約（強制労働の廃止）第1条、強制労働のILO指標「Physical and sexual violence」「Intimidation and threats」、労働基準法第5条



社内窓口への通報記録

2

外国人労働者に対して「言うとおりにしないと帰国させるぞ」などと脅して働かせていることがある



☐ 当てはまる

☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。



脅迫などによって、労働者の意思に反して労働を強制することは強制労働を基礎づける要素の一つに当たります。また、労働施策総合推進法においては、外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他事業主の都合により離職する場合、その外国人が再就職を希望するときは、事業主は、求人の開拓その他その外国人の

再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努める義務があります。

📖 ILO第29号条約(強制労働)第2条、強制労働のILO指標「Intimidation and threats」、労働基準法第5条、労働施策総合推進法第7条

3 就業時間外に職場や寮から離れることを制限したり監視したりしている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 就業時間外(休憩時間も含む)に労働者が職場や寮、工場が存在する地区・地域を離れることを制限し、またこれを監視することは、労働者の移動の自由を奪う行為で強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。

📖 ILO第29号条約(強制労働)第2条、強制労働のILO指標「Restriction of movement」「Isolation」、労働基準法第5条、技能実習法第46条、第48条第2項(令和6年改正による育成就労法でも同様)

📄 雇用契約書、労働条件通知書、就業規則、社員寮規則

4 労働者のストライキ参加や政治的な見解の表明等の制裁として、労働を強制させることがある

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 ストライキに参加したこと、または政治的な見解を表明等したことを理由に制裁として労働を求めることは強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。

📖 ILO第105号条約(強制労働の廃止)第1条(a)(d)、強制労働のILO指標「Abusive working and living conditions」、労働組合法第7条第1号

📄 就業規則、懲戒記録、社内窓口への通報記録

5 労働者の借金を理由として、職業に関する自由や権利がない(退職ができない、賃金が全額支払われない、移動が制限される等)中で労働をさせている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 借金返済のために労働を余儀なくされ、職業に関する自由や権利が奪われていることは強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。特に移住労働者の場合、仕事を得るための募集斡旋手数料や関連費用を借金によって賄っていることがあります。前借金(家族の借金も含む)その他労働することを条件とする前貸の債権について、使用者がそれを賃金と相殺することは労働基準法で禁止されています。

📖 ILO第29号条約(強制労働)第2条、強制労働のILO指標「Debt bondage」、労働基準法第5条、第17条、第24条第1項

📄 賃金の前借・社内ローンに関する社内規程、社内の貸付金一覧表

6 仕事をやめてしまわないように、債務で束縛していたり、賃金の支払いを遅らせていたりする

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 労働者を職場に留めるために意図的に賃金の支払いを遅らせ、または債務を負わせるなど、労働者が雇用を終了できない状態とすることは強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。労働契約の不履行について

違約金を定め、又は損害賠償を予定する契約をすることは労働基準法で禁止されています。移住労働者やその家族等に契約の不履行について違約金を定める行為についても、法令で禁止され、強制労働を基礎づける要素の一つに当たります。

📖 ILO第29号条約(強制労働)第2条、強制労働のILO指標「Withholding of Wages」「Debt bondage」、労働基準法第5条、第16条、第24条第2項、技能実習法第47条(令和6年改正による育成就労法でも同様)

📁 雇用契約書、賃金台帳、給与明細、賃金の前借・社内ローンに関する社内規程、社内の貸付金一覧表、人事面談等の記録

7 労働者のパスポートや在留カードなどを保管し、自由に持ち出すことができない状態にしている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 使用者が労働者の身分証明書を預かるなど、労働者本人が自身の身分証明書を自由に使用できない状態は、労働者がほかの仕事を見つけられず、また公的サービスや救済を受けることができなくなることを招くため、強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。身分証明書としては、パスポートや在留カードの他、出生証明書、労働許可書、IDカードなどが該当します。また携帯電話を預かるなどの行為は、労働者の外部とのアクセスを遮断し隔絶された状況に置くことになり、これも強制労働を基礎づける要素の一つとなる可能性があります。

📖 ILO第29号条約(強制労働)第2条、強制労働のILO指標「Retention of identity documents」「Isolation」、労働基準法第5条、技能実習法第48条第1項(令和6年改正による育成就労法でも同様)

📁 物品管理規則、物品管理表、社内窓口への通報記録

8 労働者を騙し、口頭または書面で約束した内容を履行しないことがある

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 労働条件や居住・生活条件に関する欺もうまたは虚偽約束は、強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。特に移住労働者の場合、生活の本拠を変えてしまっているため、約束と異なる条件下でも離職することは難しく、脆弱性の悪用にもなります。

📖 ILO第29号条約(強制労働)第2条、強制労働のILO指標「Abuse of vulnerability」「Deception」「Abusive working and living conditions」、職業安定法第5条の4、技能実習法第16条第1項

📁 募集要項、雇用契約書、労働条件通知書、仲介事業者の保有する書類、給与明細、勤怠管理書類、作業日報、社員寮の状況確認書類、社内窓口への通報記録

9 過剰な時間外労働、危険有害な状況下における保護装置のない作業、自尊心を傷つける作業などをさせることがある

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 法定労働時間を超えた過剰な時間外労働や、時間外労働をしなければ最低賃金すら得られない状態、また保護具なしでの危険有害な作業、自尊心を傷つける作業などは、本人の自由に働く意思を阻害するものである場合は強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。労働基準法では、時間外・休日労働に関する協定(いわゆる36協定)を締結し、法定労働時間を超えて労働させることができる場合でも、原則として1か月45時間、1年360時間を超えて労働させることはできません。

📖 ILO第29号条約(強制労働)第2条、強制労働のILO指標「Excessive overtime」「Abusive working and living conditions」、労働基準法第32条、第36条等、労働安全衛生法(全般)

📁 雇用契約書、労働条件通知書、36協定書、各従業員のタイムカード、勤怠管理表、作業報告書

10 休日、休暇、休憩を与えず、労働者の意思に反して働かせている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 国内法で本来与えることとされている休日・休暇・休憩を与えずに、労働者の意思に反して働かせることは強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。なお、休日について、労働基準法では、毎週1日の休日か4週間を通じて4日以上の日を与えることとしており、年次有給休暇については、雇入れの日から6ヶ月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者には、原則として10日の年次有給休暇の権利が発生します。また、休憩については、労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えることとされています。

📖 ILO第29号条約(強制労働)第2条、強制労働のILO指標「Excessive overtime」「Intimidation and threats」、労働基準法第34条、第35条、第39条第1項

📁 勤怠管理表、年次有給休暇管理簿

企業は、人権を尊重する責任を果たすため、企業方針や手続など、国際スタンダードに則った人権尊重の取組に最大限努めることが求められています。以下の項目についても企業の実情を踏まえて取り組むことが重要です。

11 強制労働のリスクについて、サプライチェーン上の取引先企業の労働者や労働組合などとの対話を適切に実施している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない

※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 間接的な取引先を含む海外事業やサプライチェーンの取引先において国際基準に照らして強制労働が行われていないか、強制労働のリスクに影響を与えていないか確認することが、企業の人権尊重責任とされています。取引先企業の労働者や労働組合、NGO等との対話の実施が、取引先企業における労働環境や人権リスクの実態について把握する上で有効です。

12 強制労働のリスクに関する方針を策定し、取引先にも周知している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない

※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 強制労働廃止に関する方針には、強制労働の定義、禁止される行為、強制労働が発覚した場合に労働者が救済に向けて相談できる相談窓口などを規定することが好ましい。

3. 結社の自由と団体交渉



日本国憲法第28条では、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」とされており、「労働組合法」などの労使関係法で、これらの権利がより具体的に保障されています。

主な国際基準として、ILOの第87号条約（結社の自由及び団結権保護）、第98号条約（団結権及び団体交渉権）、また世界人権宣言、自由権規約、社会権規約があります。なお、結社の自由や団体交渉権について国の法令が国際基準に満たない場合や矛盾する場合、企業においては、国際基準に基づき人権を尊重する方法を追求すること、また、労働者のための苦情処理メカニズムを設け、適切な救済措置をとることが特に重要です。

1

労働者が労働組合を結成することを妨げている



☐ 当てはまる

☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。



労働者は、使用者の許可なく自由に労働組合を結成し、これに加入する権利があります。使用者が労働者の労働組合結成を妨げることは、結社の自由の侵害に当たります。日本では、組合結成を行おうとする労働者に不利益な取扱いをしたり、組合非加入を雇用条件としたり、労働組合への不当な干渉など支配介入行為を行ったりすることは団結権の侵害となり不当労働行為とされます。



ILO第87号条約（結社の自由及び団結権保護）第2条、ILO第98号条約（団結権及び団体交渉権）第1条、第2条、日本国憲法第28条、労働組合法第7条（不当労働行為）



労働組合結成通知書、労働者からの聴取記録等

2

組合員であること、もしくは、正当な組合活動を行ったことを理由に、解雇やその他不利益な取扱いをしたことがある



☐ 当てはまる

☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。



労働組合への加入や組合活動への従事を理由として、労働者に対し不利益な取扱いや差別的取扱いをすることは団

結権の侵害となります。不利益取扱いとしては様々な形態があり、日本では、雇用関係上の地位に関するもの（解雇、再雇用拒否等）、人事上の処遇に関するもの（配転、出向、昇給・昇格差別、懲戒処分等）、その他事実上不利益を生じさせるもの（会社行事からの排除等の嫌がらせ、ハラスメント等）があげられ、不当労働行為とされます。

📖 ILO第98号条約（団結権及び団体交渉権）第1条、日本国憲法第28条、労働組合法第7条第1号（不利益取扱い）

📁 各種人事資料、懲戒記録、労働者からの聴取記録等

3 労働者が自ら選択する労働組合へ加入することを妨げている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 労働組合の結成を妨げることと同様に、自ら選択する労働組合への加入を妨げることは、労働者の団結権を侵害する行為の一つです。不当な利益誘導や支配介入行為は団結権の侵害となり日本では不当労働行為とされます。

📖 ILO第87号条約（結社の自由及び団結権保護）第2条、ILO第98号条約（団結権及び団体交渉権）第1条、日本国憲法第28条、労働組合法第7条第3号（経理の援助又は支配介入）

📁 労働組合加入通知書、労働者からの聴取記録等

4 労働者が組合に加入したり、組合活動に従事したりさせないため、何らかの利益を労働者に与えて誘導している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 使用者は、労働者が労働組合へ加入したり、労働組合の活動に従事したりすることを妨げることを目的として労働者に対し利益を提供することや労働組合に加入しないことを雇用の条件とすることは、団結権を侵害することになります。また、そのような利益提供は労働組合の自由な活動を妨げるものでもあり、日本では不当労働行為とされます。

📖 ILO第98号条約（団結権及び団体交渉権）第1条、日本国憲法第28条、労働組合法第7条第1号（黄犬契約）及び第3号（経理上の援助）

📁 労働者からの聴取記録等

5 組合結成や組合運営に対して、支配や干渉をしたことがある

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 労働組合は、その活動について使用者等から干渉されない権利があります。使用者が経理上の援助等により労働組合の活動の運営を支配し、介入することは、労働組合の自由な活動の妨げとなり、日本では不当労働行為とされます。

📖 ILO第98号条約（団結権及び団体交渉権）第2条、日本国憲法第28条、労働組合法第7条第3号（経理上の援助又は支配介入）

📁 労働組合からの申入書

6 労働組合からの団体交渉に応じていない

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 労働組合は、使用者と交渉する権限を有しており、使用者が正当な理由がなく団体交渉を拒否することは、団体交渉権侵害となり、日本では不当労働行為とされます。また、使用者は、誠意を持って団体交渉に当たる必要があるとされています。日本の判例や労働委員会の命令では、「交渉権限あるいは決定権限のない者を団体交渉の担当者として団体交渉に出席させる」、「一方的に自己の主張を繰り返し、その結論を押し付ける」、「正当な理由なく、合

意した事項について協定書の署名押印を拒否する」、「団体交渉が十分に進展していない段階において、一方的に当該事項について決定し実施する」等の行為について、誠意を持って団体交渉に当たらなかったことは、団体交渉の拒否として不当労働行為に当たると判断されたことがあります。

📖 ILO第98号条約(団結権及び団体交渉権)第4条、日本国憲法第28条、労働組合法第7条第2号(団体交渉拒否)

📄 団体交渉申入書、労働協約

7 労働者は使用者の立ち会い等がなく、自由に団体交渉の準備を行うことができる

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 労働組合は、使用者から独立し、自主的かつ自由にその活動を行うことができなければならず、使用者はその活動を妨げたり介入したりしてはなりません。団体交渉の準備にあたり使用者の立ち会いがなければならないとするのは、労働組合の活動に対し使用者が介入することといえ、日本では不当労働行為とされます。

📖 ILO第98号条約(団結権及び団体交渉権)第2条、日本国憲法第28条、労働組合法第7条第3号(支配介入)

📄 団体交渉申入書、労働協約

8 自社に労働組合が存在しない場合について、民主的な方法で使用者側と交渉するために労働者を代表する人を選んでいる

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 労働組合が存在しない場合でも、労働者は使用者側と交渉するための代表者を自由に選ぶことが可能です。使用者側が労働者の代表を指名することは労働者の代表者を選ぶことを阻害します。また、使用者が指名した人や、経営者とともに従業員の労働条件などを決定する立場の人では労働者の利益のために行動できない可能性があり、労働者の代表者は労働者のために行動する人でなければなりません。

📖 ILO第87号条約(結社の自由及び団結権保護)第3条

📄 労働者代表の選出手続に関する資料

9 有効に実施されているチェック・オフ(賃金からの労働組合費の控除)を、労働組合の了解を得ることなく使用者の都合により廃止した

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 チェック・オフとは、労働組合と使用者との協定に基づき、使用者が労働組合費等を労働者の賃金から控除し、それらを一括して組合に引き渡すことです。日本では、税や保険料とともに、労使の書面による協定がある場合には、組合費を賃金から控除することが認められています。有効に実施されているチェック・オフを、労働組合の了解を得ることなく使用者の都合により一方的に廃止することは、労働組合の組織運営や財政基盤に影響を及ぼすものであり、労働者の団結権を侵害する行為に当たり、不当労働行為とされます。

📖 ILO第98号条約(団結権及び団体交渉権)第2条、ILO第87号条約(結社の自由及び団結権保護)第11条、労働基準法第24条第1項、日本国憲法第28条、労働組合法第7条第3号(経理上の援助)

📄 労働組合費の徴収状況に関する資料

10 労働者がストライキに参加することを妨害している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 日本では、労働者によるストライキは、労働者の団体行動権の行使であり、使用者が正当な理由なくそれを妨害することは争議権侵害となります。また、使用者は、正当なストライキによって損害を受けたことを理由として、労働組合又はその組合員に対し損害賠償請求をすることはできません。

📖 日本国憲法第28条、労働組合法第1条第2項、第7条第3号(支配介入)、第8条

🗨️ 争議行為予告通知

企業は、人権を尊重する責任を果たすため、企業方針や手続など、国際スタンダードに則った人権尊重の取組に最大限努めることが求められています。以下の項目についても企業の実情を踏まえて取り組むことが重要です。

11 間接的な取引先を含むサプライチェーン上の取引先におけるリスクについて、サプライチェーン上の取引先企業の労働者や、労働組合などとの対話を適切に実施している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない

※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 サプライチェーン上の取引先におけるリスクを確認する際、取引先企業で働く労働者との対話がなされているか、取引先企業で働く労働者の労働環境や人権リスクに関する声に耳を傾ける体制があるかを確認することが有益です。

12 自社又は自社のサプライチェーンに関係して活動する労働組合活動家が公権力から何らかの抑圧を受けている場合に、それに加担又は助長するような行為をしている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 企業自身が直接人権侵害を行うだけでなく、企業が他者による人権侵害を助長する場合も、企業には人権尊重責任が問われます。適用される法令によっては「加担」として法的責任が生じる可能性もあります。労働組合の活動は公権力等によっても抑圧される可能性があり、その抑圧に加担・助長するような行為は認められません。自社のみならず自社のサプライチェーンとの関係でも労働組合活動家の抑圧に加担・助長していないか留意することが有益です。

13 間接的な取引先を含む自社の海外事業及びサプライチェーンの取引先が、結社の自由が十分に保障されていない国で活動している場合に、国際基準が求める水準を満たす結社の自由が保障されるように最大限の努力を行っている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない

※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 間接的な取引先を含む海外事業やサプライチェーンの取引先において国際基準に照らして結社の自由や団体交渉権が侵害されていないか、そのリスクに影響を与えていないか確認することが、企業の人権尊重責任とされています。国内法が認める結社の自由について、国際基準に照らすと保障が不十分である国もあるため、企業は、適用のある国内法令を遵守するだけでは不十分である場合があります。労働者団体と対話する、苦情処理制度を設置するなど、間接的な取引先を含む海外事業やサプライチェーンの取引先においても結社の自由の侵害を特定できるようにし、侵害がある場合には是正や救済のための努力をすることが有益です。

4. 差 別



日本国憲法第14条は、「すべての国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と差別を禁止しています。また、労働基準法、職業安定法及び男女雇用機会均等法等において、労働分野における差別について禁止しています。

国際基準として、ILOにおいても、第100号条約(男女労働者の同一報酬)、第111号条約(差別待遇(雇用・職業))が定められています。

※ここでは労働分野に絞って解説していますが、差別については、労働分野に限らず、幅広い分野で平等の権利保障がなされており、企業においては、進出国における差別に関する法令を確認しつつ、国際基準に沿って対応する必要があります。

1

人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身を理由として、賃金、労働時間等の労働条件について差別的取扱をしている



☐ 当てはまる

☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。



賃金、労働時間等の労働条件について、本人の適性や能力に関係のない事項や、本来自由であるべき思想・信条等にかかわる事項を考慮することは差別として禁止されています。

ILO第111号条約では「人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身」を理由とする差別を禁止しており、ILO第100号条約では、特に男女労働者間の同一報酬を定めています。国際人権規約でも差別が禁止され、自由権規約では上記の他に言語や財産等を理由とする差別についても禁止しています。

国民的出身による差別には、本人の出生地、家系又は外国出身であることに基づく差別が含まれます。具体的な例としては、国民的又は言語的少数者、帰化により市民権を取得した自国民、外国からの移民の子孫が含まれます。社会的出身による差別には、社会階級、社会職業的階層及びカーストに基づくものが含まれます。社会的出身による差別は、一定の集団に属する人々について、様々な種類の職業に就くことを拒んだり、一定種類の活動に仕事を制限したりすることなどが含まれます。社会的出身に基づく差別の被害者は、階級間の移動も、社会階層間の移動もできなくなってしまう可能性があります。例えば、世界の一部地域では、一定の「カースト」が劣等とみなされることにより、最も単純な作業にしか従事できなくなっています。

労働基準法では労働者の「国籍、信条又は社会的身分」を理由とした、賃金、労働時間その他労働条件についての差

別的取扱いを禁止しています(男女差別については、男女雇用機会均等法により規定。なお、労働基準法においても、労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをすることを禁止しています。)。 「信条」については、特定の宗教的又は政治的信念を意味しており、「社会的身分」は生来的な地位を意味し、人種についても含まれると解釈されています。

また、国連を中心として、性的指向やジェンダーアイデンティティに関連する差別を廃絶しようとする動きが国際社会全体で見られます。日本でも性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律が施行されており、各国の国内法と国際基準も参照しながら性に関する差別に対応する必要があります。

📖 ILO第100号条約(男女労働者の同一報酬)第2条、ILO第111号条約(雇用及び職業における差別)(日本未批准、以下同じ)第1条、第2条、第3条、労働基準法第3条、第4条、男女雇用機会均等法第6条等

📁 就業規則及び各種規程、労働者名簿、賃金台帳、雇用契約書、労働条件通知書、内部通報記録、男女賃金差異の公表資料

2

採用時に、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身を考慮している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 採用時に差別が行われると、不合理な理由で応募者の職業選択の自由を制限することになります。企業には採用の自由が認められる一方で、出生地など本人に責任のない事項や本人の意思で変えることのできない属性、宗教など本来自由であるべき事項を採用基準とすることは就職差別につながるおそれがあります。

📖 ILO第111号条約(雇用及び職業における差別)第1条、第2条、第3条、職業安定法第3条、男女雇用機会均等法第5条、労働施策総合推進法第9条

📁 求人情報、応募書類、採用面談議事録、その他採用基準に関する書類、過去に面接受験者から提起された訴訟やクレームがある場合はその資料

3

採用面接時に、職務の遂行に関係のない個人的な情報を尋ねている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 4(2)の事項について、採用面接時に尋ねることは、職務遂行に関係のない個人的な事情による採用判断につながり差別となる可能性があります。日本では、採用選考を行うに当たっては、応募者が職務遂行上必要な能力・適性を持っているかどうかという基準で行う必要があります。

📖 ILO第111号条約(雇用及び職業における差別)第1条、第2条、第3条、職業安定法第3条、第5条の5、男女雇用機会均等法第5条

📁 応募書類、採用面談議事録、その他採用基準に関する書類

4

労働者に対して、その人格を傷つける言動、差別的言動、偏見や伝統的価値観に基づいた偏った処遇を行ったことがある

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 採用や雇用における条件の差別のみならず、人格を攻撃するような言動や差別的な言動は許されません。人は人であるがゆえに平等で外見や信条にかかわらず一人一人が個人として尊厳を持ちます。差別と人格権侵害は尊厳を奪う行為であり、その人と家族の生活に重大な悪影響を及ぼし、職場の不調和を招きます。

📖 ILO第111号条約(雇用及び職業における差別)第1条、第2条、第3条、男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第9条

5

解雇時に、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身を考慮している


☐ 当てはまる

☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。



これらの要素を考慮して行われた解雇は禁止されており、無効となる可能性があります。また、労働基準法では、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由とする解雇を禁止しています。



ILO第111号条約(雇用及び職業における差別)第1条、第2条、第3条、労働基準法第3条、男女雇用機会均等法第6条



過去に現/元労働者から提起された訴訟やクレームがある場合はその資料、人事面談等の記録、退職に関する基準

6

昇進の機会や技術を向上させるための研修において、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身を理由に不利益を及ぼしている


☐ 当てはまる

☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。



このような対応は職業における機会・待遇の均等を無視した差別に当たります。日本においては、婚姻の有無や年齢、子どもの有無、障害の有無、国籍等を理由に昇進できる範囲に限定を設けたり、昇進に当たり女性は課長を経ることが必要だが男性は不要、といった対応を行ったりすることも差別に当たると判断されます。また、昇進の機会や技術向上のための研修を平日夜に開催するなどして育児介護のため出席できない人を事実上排除しているというような間接的に差別に繋がる行為についても配慮が必要です。



ILO第111号条約(雇用及び職業における差別)第1条、第2条、第3条、障害者雇用促進法第35条、男女雇用機会均等法第6条



研修計画書、研修実施報告書

7

妊娠や出産を理由に解雇その他の不利益取扱いをしている


☐ 当てはまる

☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。



妊娠や出産を考慮して行われた解雇その他不利益取扱いは禁止されており、無効となる可能性があります。



ILO第111号条約(雇用及び職業における差別)第1条、第2条、第3条、男女雇用機会均等法第9条、育児介護休業法第10条



過去に現/元労働者から提起された訴訟やクレームがある場合はその資料、人事面談等の記録、退職に関する基準

8

出産からの復帰後の一定期間中の雇用の打ち切りをしている


☐ 当てはまる

☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。



出産からの復帰後の一定期間中の雇用の打ち切りは禁止されており、無効となる可能性があります。日本では、妊娠中の労働者及び出産後1年を経過しない解雇については、無効になります(妊娠や出産を理由とする解雇ではないことを証明した場合は除く)。



男女雇用機会均等法第9条



過去に現/元労働者から提起された訴訟やクレームがある場合はその資料、人事面談等の記録、退職に関する基準

9

妊娠している労働者には産前産後休業を、育児・介護休業を申し出た労働者には育児・介護休業を与えている

☐ 当てはまる☐ 当てはまらない

※「当てはまらない」になった場合は要改善。



妊娠をした労働者には産前産後休業を取得する権利があります。休業取得を理由に不利益な取り扱いをすることは差別に当たり禁止されます。ILO183号条約第4条では、14週以上の母性休暇（産前産後休暇）の権利が認められています。育児休業については、条約での規定はありませんが、ILO第191号勧告において、「母性休暇の終了後の一定の期間、育児休暇をとる権利を有するべきである」と規定されており、国内法令の遵守とともに、考慮する必要があります。



ILO第111号条約（雇用及び職業における差別）第3条、ILO第191号勧告（母性保護勧告）4（3）、4（4）、労働基準法第65条、男女雇用機会均等法第9条、育児介護休業法第6条、第10条



産休・育休に関する各関連人事総務書類

10

障害者からの合理的配慮（障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設整備や援助者の配置等）の要請を拒否することがある

☐ 当てはまる☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。



障害者の権利に関する条約（「障害者権利条約」）では、職場における合理的配慮の確保が規定されています。日本では、雇用の分野における障害者と障害者でない人との均等な機会の確保等を図るための措置が義務付けられています。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼす場合にはこの限りではなく、障害者である労働者と使用者との間でよくコミュニケーションを取っていただき、合理的配慮の提供が可能な範囲を明らかにすることが重要です。



障害者権利条約第27条、障害者雇用促進法第36条の2～第36条の4



障害者雇用状況報告書、人事面談等の記録

11

募集、採用その他の雇用条件に関し、障害者であることを理由として障害者を排除するなど障害者に不利な取扱いをしている

☐ 当てはまる☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。



障害者権利条約では、募集・採用その他雇用条件について、障害に基づく差別の禁止が規定されています。日本では、障害者と障害者でない人に対して、募集・採用する又は労働条件を設定するにあたり、障害者であることを理由として、障害者でない人と不当な差別的取扱いをすることは差別に当たります。



障害者権利条約第27条、障害者雇用促進法第34条、第35条



障害者雇用状況報告書、人事面談等の記録

企業は、人権を尊重する責任を果たすため、企業方針や手続など、国際スタンダードに則った人権尊重の取組に最大限努めることが求められています。以下の項目についても企業の実情を踏まえて取り組むことが重要です。

12 差別、ハラスメント、ダイバーシティ(多様性)、エクイティ(公平性)、インクルージョン(包摂性)に関する責任者を定め、経営層や管理職も含めて研修を行っている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 社内の体制構築として責任者を定め、先入観や無意識の偏見をなくするための研修を実施することは差別の排除に役立ちます。将来の人材確保と企業競争力の強化のため、個々の労働者の様々な差異(多様性)を認め、受け入れ、労働者全員がその能力を全力で活かせる公平な環境を作り(公平性)、全員が心理的に安全と感じ企業への帰属意識を持つような職場環境を創造する(包摂性)ことが期待されます。

📎 関連研修資料、責任者一覧表

13 差別のリスクについて、サプライチェーン上の取引先企業の労働者や、労働組合などとの対話を適切に実施している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

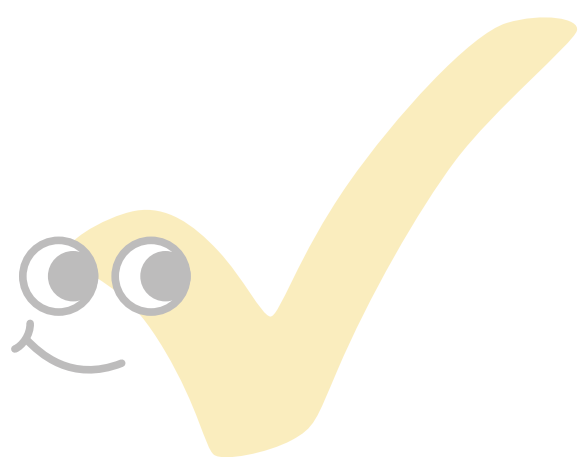
💡 間接的な取引先を含む海外事業やサプライチェーンの取引先において、国際基準に照らして差別が行われていないか、差別のリスクに影響を与えていないか確認することが、企業の人権尊重責任とされています。特に脆弱な立場にある労働者に対する差別がないか確認をする際には、当事者の立場に立って問題を把握すべく、取引先企業の労働者や労働組合、NGO等との対話の実施が、取引先企業における労働環境や人権リスクの実態について把握する上で有用です。

14 あらゆる形態の差別を明示的に禁止する方針や声明を作成し、取引先にも周知している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 人権方針を策定し、差別の禁止を含む国際的に認められた人権(国際人権憲章やILOの中核的労働基準など)を尊重する旨のコミットメント(約束)を表明することが求められます。また、人権方針が具体的な企業活動の中で反映されるよう、企業内の各従業員、さらに取引先や労働組合等のステークホルダーに対しても理解や支持を求めることが重要です。

📎 取締役会議事録、人権尊重方針、社内の関連規程



5. 安全衛生



国内法である労働安全衛生法では、労働災害を防止するため、職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な作業環境を促進する目的のもと事業者等に安全衛生対策を義務付けています。

国際的には、2022年のILO総会において「安全かつ健康的な作業環境」（労働安全衛生）を新たに労働者の基本的権利に関する原則に含めることが決定^{※1}されました。また、2023年のILO理事会において、労働安全衛生に関する新しい世界戦略^{※2}が採択されるなど健康的な労働環境の実現に向けた取組が加速しています。

※1 ILOにおいては1998年の総会で「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」が採択され、全てのILO加盟国は労働者の基本的権利に関する4つの原則（「結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認」、「あらゆる形態の強制労働の撤廃」、「児童労働の実効的な廃止」、「雇用及び職業についての差別の撤廃」）を尊重すべきものとされた。当該4原則を具体化した8つのILO条約は、ILO基本条約と呼ばれてきた。その後、2022年のILO総会において「安全かつ健康的な作業環境」（労働安全衛生）を新たに労働者の基本的権利に関する原則に含め、ILO基本条約に2つのILO条約（第155号条約及び第187号条約）を追加することが決定された。

※2 「Global Strategy on Occupational Safety and Health 2024-30 and plan of action for its implementation」

1

機械、危険物、電気等のエネルギー等による労働者の危険を防止するための措置を講じている



☐ 当てはまる

☐ 当てはまらない

※「当てはまらない」になった場合は要改善。



機械等、爆発性の物、発火性の物、引火性の物、電気、熱その他のエネルギー等による労働者の危険を防止するため、事業者は必要な措置を講じなければなりません。



ILO第155号条約（職業上の安全及び健康）（日本未批准、2025年第217回国会にて批准承認、以下同じ。）第16条、労働安全衛生法第20条



労働安全衛生規則その他関係規則の関係様式全般（各種設備設置届、作業届、免許関係書類等）

2 有害な原材料、ガス、蒸気、粉じん等による労働者の健康障害を防止するための措置を講じている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 有機溶剤や化学物質等の原材料、ガス、蒸気、粉じん等による労働者の健康障害を防止するため、事業者は必要な措置を講じなければなりません。

📖 ILO第155号条約(職業上の安全及び健康)第16条、労働安全衛生法第22条

📄 労働安全衛生規則その他関係規則の関係様式全般(各種健康診断結果報告書、免許関係書類等)

3 労働者の健康に配慮し、労働時間、休憩時間、作業量の適正化等を図り、労働者の従事する作業を適切に管理している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 ILO第155号条約において、政府(権限のある機関)は、代表的な労使団体と協議の上、職業上の安全及び健康のほか、作業環境全般について、政策を策定し実施することとされています。この政策において、労働者の身体的及び精神的な能力を考慮した労働時間、作業編成及び作業工程に関するものも考慮することとされています。日本でも、労働安全衛生法により、上記項目1、2のような作業環境の管理等とともに、作業を適切に管理することについても事業主に求めています。具体的には、事業者は、労働者の健康に配慮して、一連続作業時間と休憩時間の適正化、作業量の適正化、作業姿勢の改善等について努めなければなりません。健康診断の実施も求められており、労働者の健康の維持・管理に有効です。なお、労働時間に関する制限については、労働基準法により定められています。

📖 ILO第155号条約(職業上の安全及び健康)第4条、第5条、労働安全衛生法第65条の3、第65条の4、第66条

📄 各種健康診断結果報告書、作業関係測定法施行規則関係書類、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書

4 労働者を有害な業務に従事させる場合、適切な保護具を備えて、使用させている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 事業者は、有害な業務に労働者を従事させる場合は、適切な保護衣、保護眼鏡、呼吸用保護具、皮膚障害等防止用の保護具、騒音障害防止用の保護具等を備え、労働者に使用させることが必要です。(適切な保護具を備えて、労働者に使用させることは、項目1、2の事業者求められる「措置」の一つに該当します。)また、事業者に保護具の使用を命じられた場合は、労働者も指示に従う必要があります。

📖 ILO第155号条約(職業上の安全及び健康)第16条、第19条、労働安全衛生法第20条～第24条(労働安全衛生規則第593条～第598条)

📄 各種作業状況確認書、労働者の意見聴取書等

5

労働者(代表)に対して、安全衛生の確保の措置に関する必要な情報を提供しつつ、協議する機会を設けている


☐ 当てはまる

☐ 当てはまらない

※「当てはまらない」になった場合は要改善。



ILO第155号条約では、労働者代表に安全衛生に関する措置について十分な情報提供がされなくてはならないとされています。日本では、労働者数や業種によって、安全委員会・衛生委員会の設置が義務付けられます。同委員会等は、団体交渉を行うところではなく、労使が協力し合って、安全衛生問題を調査審議するための場であり、問題のある事項については、労使が納得の行くまで話し合い、労使の一致した意見に基づいて行動することが望ましいとされています。同委員会等の設置が任意の場合でも、労働者が安全衛生措置について十分に認知し、定期または不定期の協議の場で意見を述べられるようにしておくことが重要です。

📖 ILO第155号条約(職業上の安全及び健康)第19条、労働安全衛生法第17条～第19条(労働安全衛生規則第23条の2)

📄 委員会議事録、労働者の意見聴取書

6

労働者に対して、安全衛生に関する必要な訓練(教育)を実施している


☐ 当てはまる

☐ 当てはまらない

※「当てはまらない」になった場合は要改善。



日本では、労働者を雇い入れたとき、作業内容を変更したとき、または危険有害業務につかせるときは、労働者に対して、従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行なうことが義務付けられています。また、労働者が労働災害防止に関する知識を持って、業務に従事することは重要であり、意識向上に関する研修等を定期的を実施することは労働災害防止に有効です。

📖 ILO第155号条約(職業上の安全及び健康)第19条、労働安全衛生法第59条

📄 安全衛生教育実施結果報告書

7

非常事態及び事故が起こった場合の避難や応急手当を含む措置が十分に講じられている(いつそのような事態となっても対応できるよう平常時の準備がなされている)


☐ 当てはまる

☐ 当てはまらない

※「当てはまらない」になった場合は要改善。



ILO第155号条約では、使用者は非常事態や事故に対処するための措置が求められ、また緊急事態から退避した労働者が不当な結果から保護されなければならないとされています。日本でも、労働災害発生の急迫した危険があるときは、事業者は、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければなりません。また、事業者は、負傷者の手当に必要な救急用具等の備付けや使用方法の周知をする必要があります。さらに、建設業等の業種では、爆発、火災等が生じた場合における労働災害の発生を防止するため、救護に必要な機械等の備付け、訓練の実施等の措置についても講じなければなりません。

📖 ILO第155号条約(職業上の安全及び健康)第13条、第18条、第19条、労働基準法第89条、労働安全衛生法第3条、第20条～第24条

📄 就業規則、避難訓練マニュアル

8 職場の安全衛生に関する措置に係る費用を労働者に負担させている

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない

※「当てはまる」になった場合は要改善。

💡 日本では、安全衛生に係る措置について、事業者の責務とされ、当該措置に必要な保護具等については、原則として、事業者が負担すべきとされています。なお、労働者に作業用品に関する負担をさせる場合については、就業規則に定める必要があります。

📖 ILO第155号条約（職業上の安全及び健康）第21条、労働基準法第89条、労働安全衛生法第3条、第20条～第24条

📄 就業規則、労働者の意見聴取書

9 労働者が就業中に負傷等した場合、国内の法令に従い、報告している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない

※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 ILO第155号条約において、政府（権限のある機関）は、職業上の事故及び疾病の届出手続の制定と年次統計を作成することを求められています。事業者は、労働者が重大な危険を察知した場合に監督者に報告させるほか、労働災害等が起きた場合には国内法令に従い、決められた機関に対して報告する必要があります。日本では、労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したときに事業者から所管労働基準監督署長への報告が義務付けられています。

📖 ILO第155号条約（職業上の安全及び健康）第4条、第11条、第19条、労働安全衛生法第100条（労働安全衛生規則第96条、第97条等）

📄 死傷病報告届出書、労働者の意見聴取書

10 安全衛生の取組を推進するための組織、担当者を設置している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない

※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 労働災害をなくすためには、企業の自主的活動が重要です。責任体制を明確化するとともに快適な職場環境の実現と労働条件の改善に向けた行動は事業者の責務です。ILO第155号条約は、企業の安全衛生の取組について労使が協力する体制が必要であるとしています。日本では、企業の安全衛生管理が企業の生産ラインと一体的に運営されることを期待し、一定規模以上の事業場では、事業の実施を統括管理する人を総括安全衛生管理者にあて、これを補佐する安全管理者、衛生管理者、産業医等を置くことが義務付けられています。安全衛生に関する調査審議機関である安全委員会等（項目5参照）とも連携して、自主的に安全衛生活動を実施することが求められています。

📖 ILO第155号条約（職業上の安全及び健康）第19条、第20条、労働安全衛生法第3条、第10条～第19条

📄 総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告書



企業は、人権を尊重する責任を果たすため、企業方針や手続など、国際スタンダードに則った人権尊重の取組に最大限努めることが求められています。以下の項目についても企業の実情を踏まえて取り組むことが重要です。

11 サプライチェーン上の取引先企業における安全衛生の取組（労働災害の発生状況を含む）について、取引先企業に確認している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 「ビジネスと人権」の分野では、自社のみならずグループ会社やサプライヤー等の人権尊重の取組に努めるべきとされています。安全衛生対策では、「日本の安全衛生対策（労働災害防止対策）」には、国際基準以上のものも含まれており、海外において、日本国内と同等の安全衛生対策を実施している日本企業が現地の労働者等から評価されている（厚生労働省：国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会（ビジネスと人権検討会）報告書（令和5年12月13日））との指摘もあります。サプライチェーン上の取引先企業にも日本の法令に基づき実施している安全衛生対策を紹介し、取組支援等を実施することも有益といえます。

12 サプライチェーン上の取引先企業における安全衛生対策について、サプライチェーン上の取引先企業の労働者や労働組合などとの対話を適切に実施している

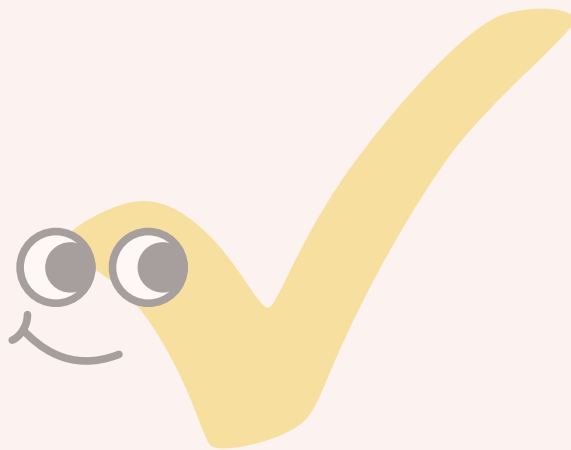
▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 間接的な取引先を含む海外事業やサプライチェーンの取引先においても、国際基準に照らして危険な労働が行われていないか、そのリスクに影響を与えていないか確認することが、企業の人権尊重責任とされています。取引先企業で働く労働者や労働組合、NGO等との対話を実施することは、取引先企業における安全衛生対策の実態について把握する上で、有益です。

13 職場の安全衛生に関する方針を策定し、取引先にも周知している

▶▶ ☐ 当てはまる ☐ 当てはまらない ※「当てはまらない」になった場合は要改善。

💡 職場の安全衛生に関する方針には、上記での安全対策の他に、危険な状態や劣悪な環境で働かされている場合に労働者が救済に向けて相談できる相談窓口などを規定することが好ましいです。



© 厚生労働省 (MHLW)、国際労働機関 (ILO) 2024

ISBN: 9789220412879 (print)
9789220412886 (web PDF)

ILOの刊行物中の呼称は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関するILOのいかなる見解をも示すものではありません。研究報告その他の寄稿文で表明された見解に対する責任は原著者のみが負い、その刊行は、文中の見解に対するILOの支持を表すものではありません。

企業名、商品名及び製造過程への言及はILOの支持を意味するものではなく、また、企業、商品または製造過程への言及がなされないことは不支持を表すものではありません。

発行: 令和6(2024)年10月



労働におけるビジネスと人権 チェックブック

人材確保に向けた必須の確認事項！

～外国人労働者受け入れや公共調達参加にも有用～