

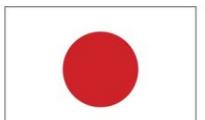
人権デュー・ディリジェンスの 実践

2026年 1月30日

ILO駐日事務所 鴨下 真美 プログラム・オペレーションオフィサー



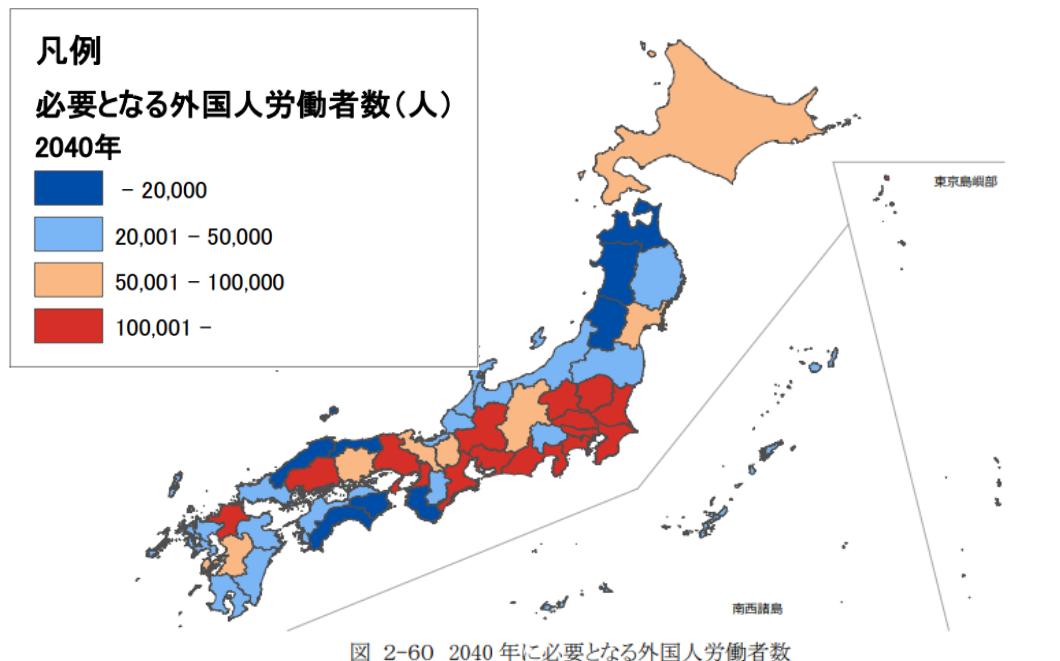
国際労働機関



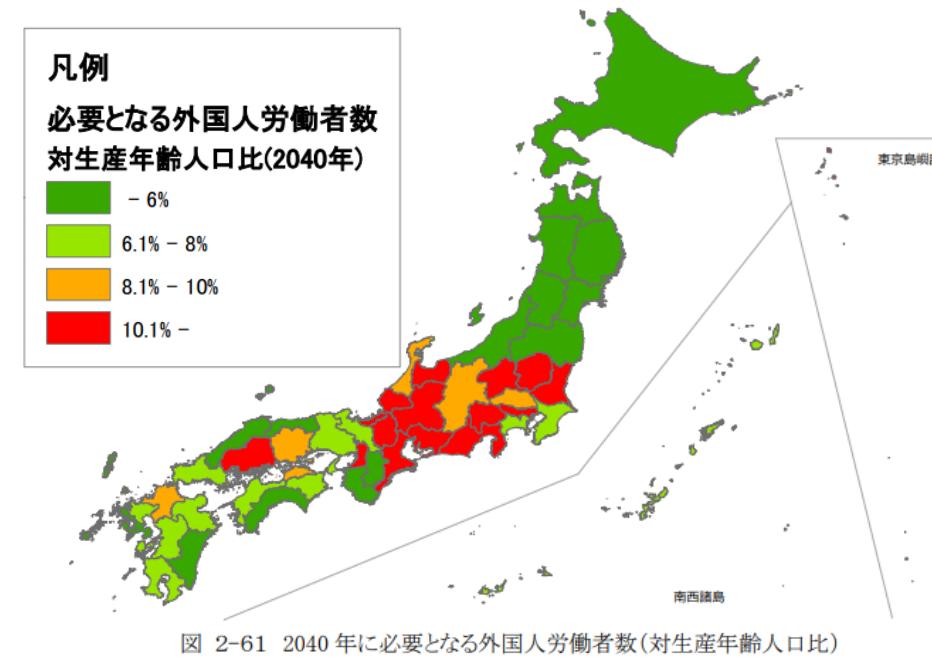
From
the People of Japan

外国人労働者の需要予測

2040年に必要となる外国人労働者数が**10万人を
超える県が多数。兵庫**もその中の一つ



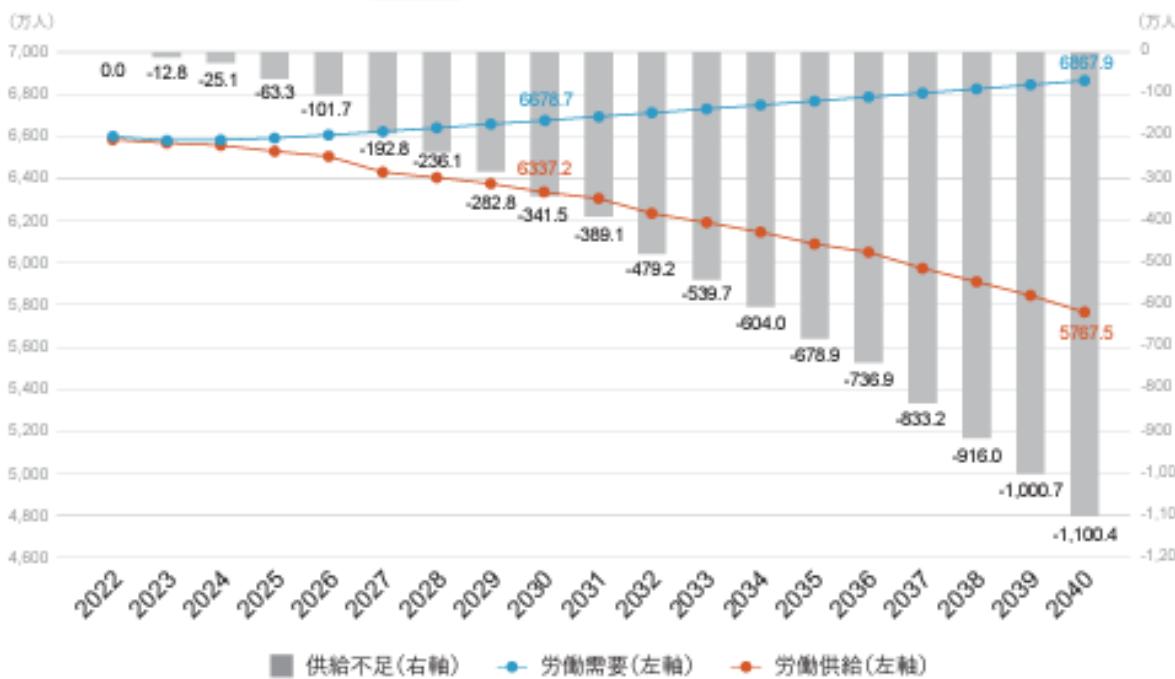
2040年に必要となる外国人労働者数が
**生産年齢人口 8%以上は全体の約4割
10%を超える県も多数**



人口減少社会 労働力需給のギャップ

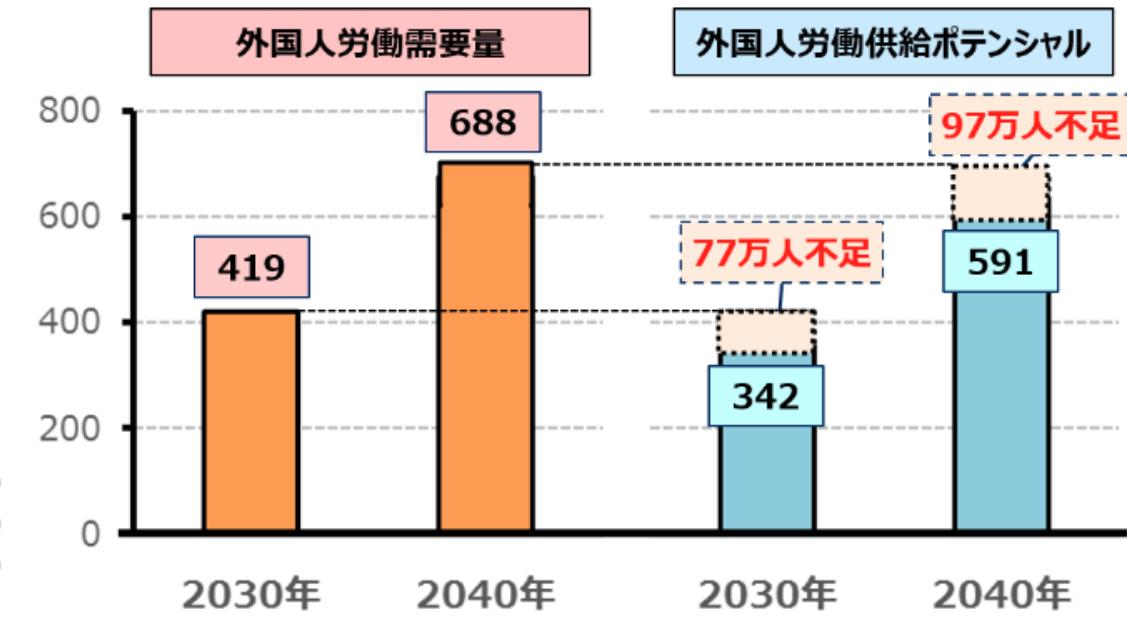
「2040年の供給不足は、およそ現在の近畿地方の就業者数が丸ごと消滅する規模」

図表2 労働需給シミュレーション



出典：リクルートワークス研究所「Works Report 2023：未来予測2040」

2030年に77万人、2040年に97万人
外国人労働需要に対して供給が不足

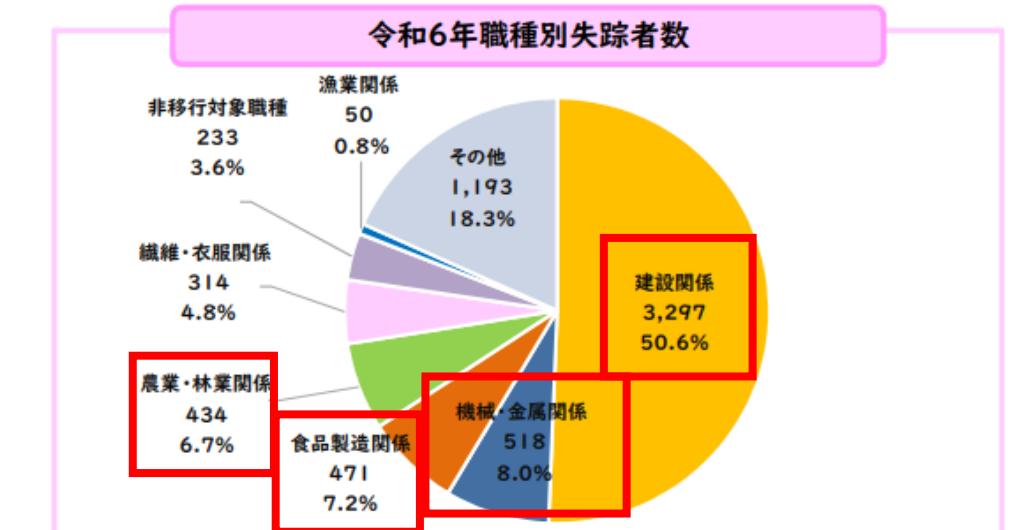
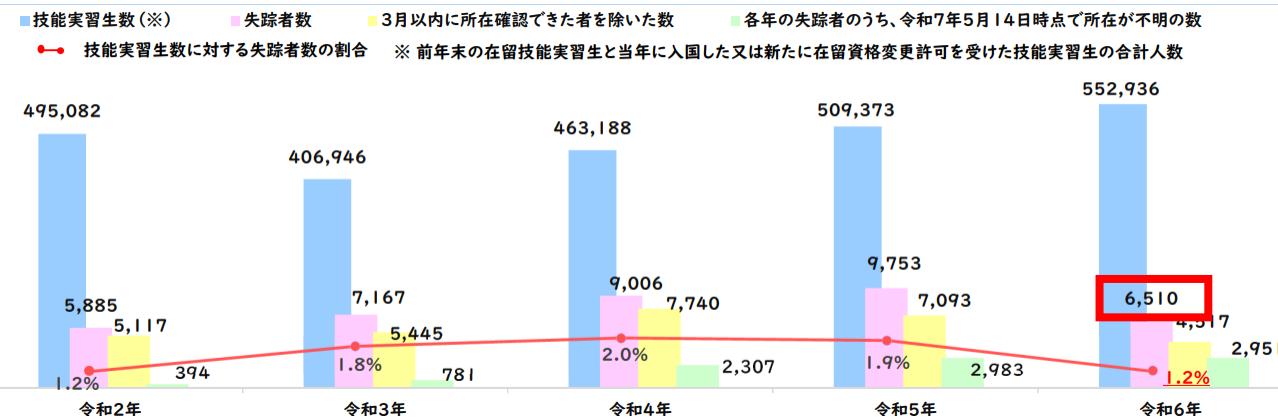


出典：JICA緒方貞子平和開発研究所「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた調査研究：将来の外国人の受け入れに関するシミュレーション（需給推計2024年更新版）」

技能実習生の失踪とインフォーマル化

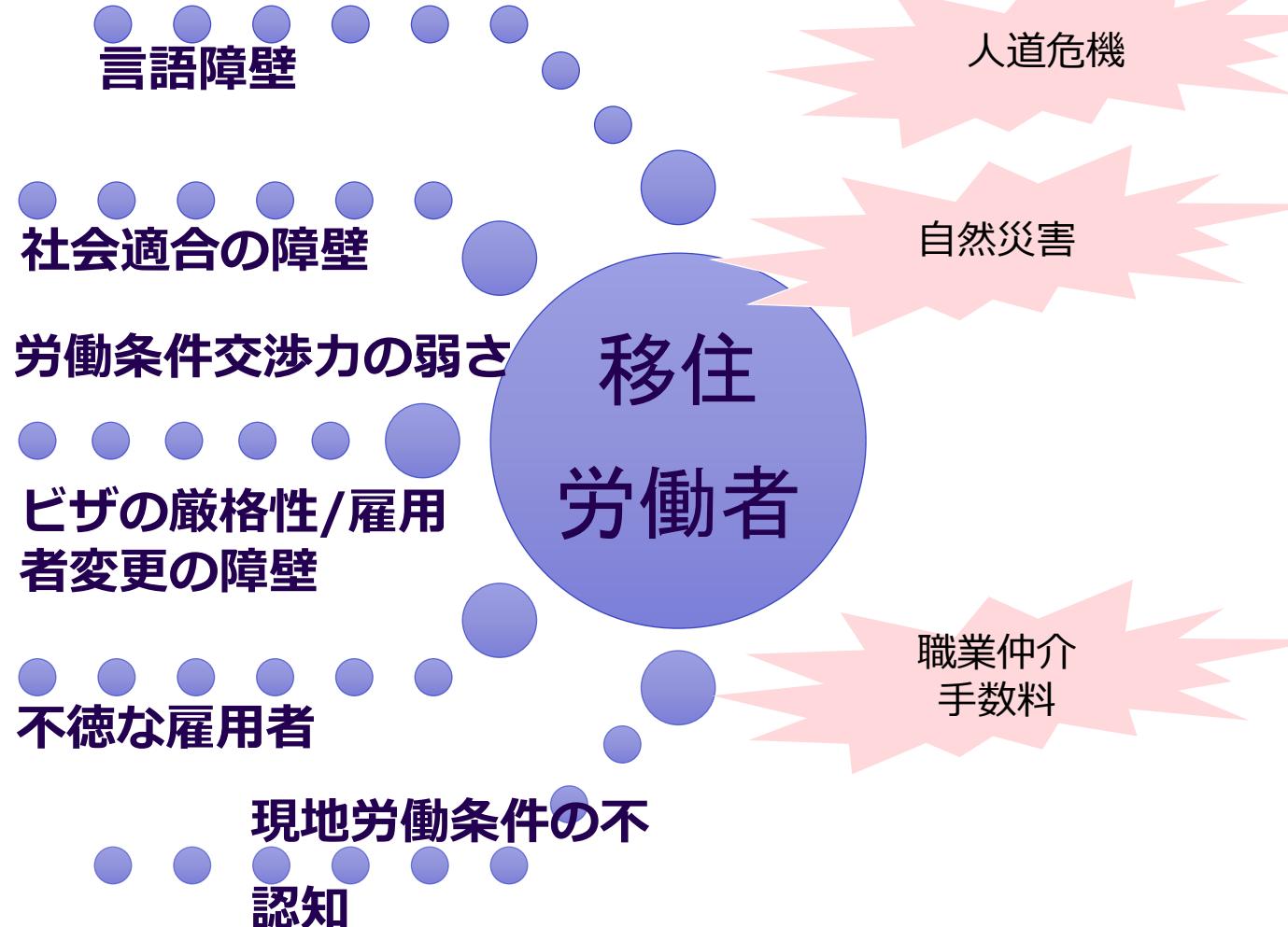
- ✓ 令和6年における技能実習生の失踪者数は6,510人（うち兵庫県は209人／全国10位）
- ✓ 令和2年から令和6年までの技能実習生の失踪者のうち、令和7年5月時点で所在が不明の者は9,416人（失踪者累計 38,321人のうち24.6%）
- ✓ 令和6年における失踪者は建設のほか、食品、機械・金属、農業・林業も比較的割合が高いとされている

→ 失踪することで技能実習生はインフォーマルとなってしまう
 （非正規滞在により、医療の支援が受けられず、誰からの支援も得られない状態に）



出典：出入国管理庁「技能実習生の失踪者数の推移」<https://www.moj.go.jp/isa/content/001425159.pdf>

移住労働者の置かれている状況



移住労働者が集中する職種

- 家事労働
- 製造業
- 建設業
- 農業
- 漁業及び食品加工

報告されている権利侵害

- 仕事の性質/労働条件に関する欺もう
- 仲介手数料を支払うための債務労働
- パスポートの徴収
- 違法な賃金控除・基準を下回る低賃金
- 強制帰国
- 脅迫・暴力とハラスメント
- 労働安全衛生
- 失踪によるインフォーマル化

必要な取組

- 劣悪労働条件などは、サプライチェーンの下流のバイヤーによるコストプレッシャーなどが理由にのケースも多い
- 国内においては、人種差別的行動に対する、法令遵守の徹底が必須
- 保証金とブローカーへの国際的対策が急務

纖維産業 外国人労働者受け入れと人権対応

特定技能の受け入れに関する4つの追加要件の1つ

「国際的な人権基準に適合し事業をおこなっていること」⇒人権対応が必須に

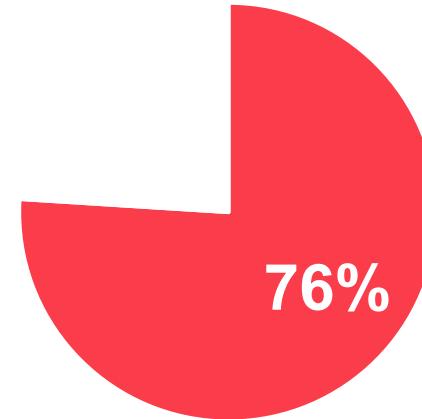
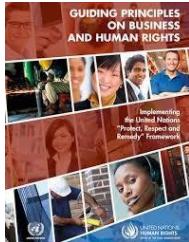
監査要求項目 (ILO中核的労働基準は必須) に沿った監査を受け、適合すること

育成就労の受け入れにおいても
同様の追加要件を課すべきと
有識者会議での指摘
(但し経過措置あり)

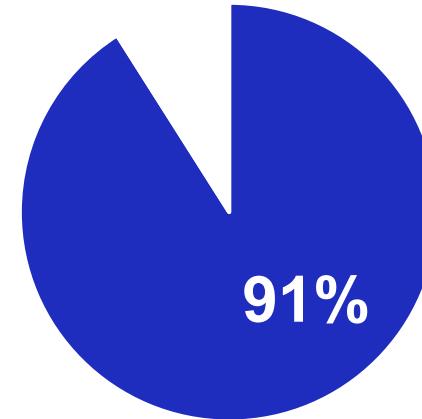


日本企業においても「ビジネスと人権」がますます加速

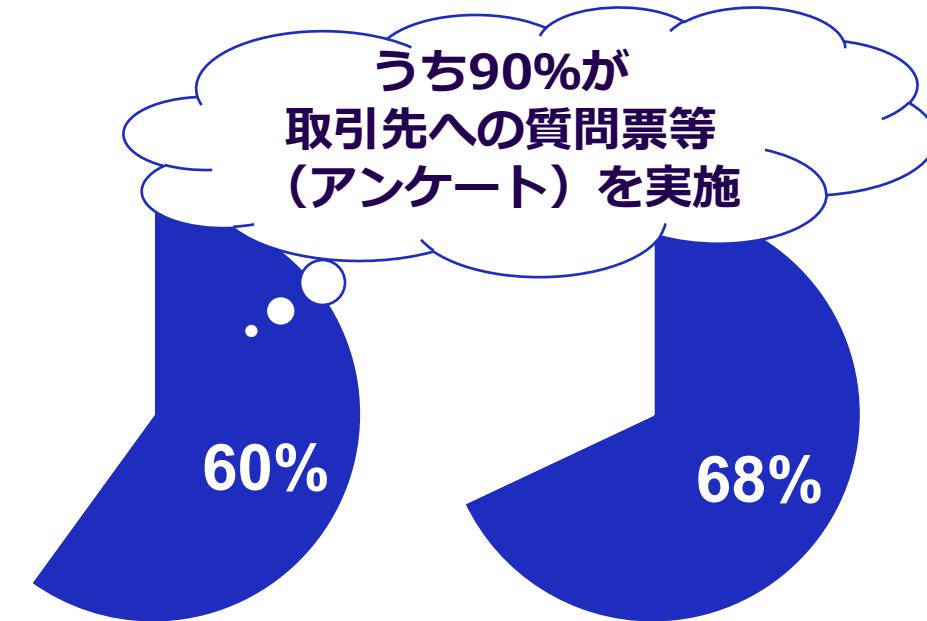
【経団連2024年アンケート結果】



国連指導原則に沿った取り組みを開始・予定



人権方針の策定



取引先への追跡調査の実施

人権侵害発生時の苦情処理メカニズムの構築

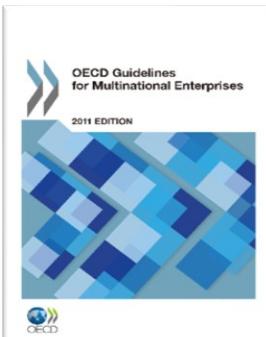
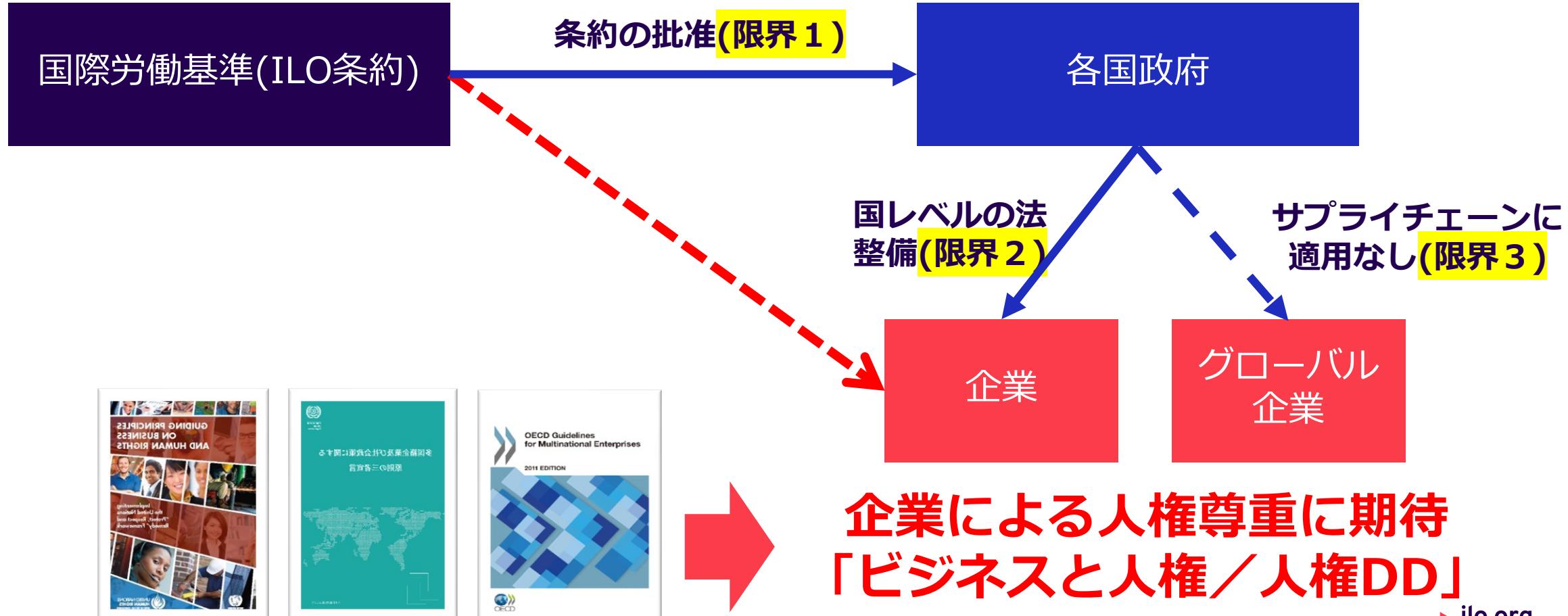
調査期間：2023年8月24日～9月29日

調査対象：経団連全会員企業（1,539社）

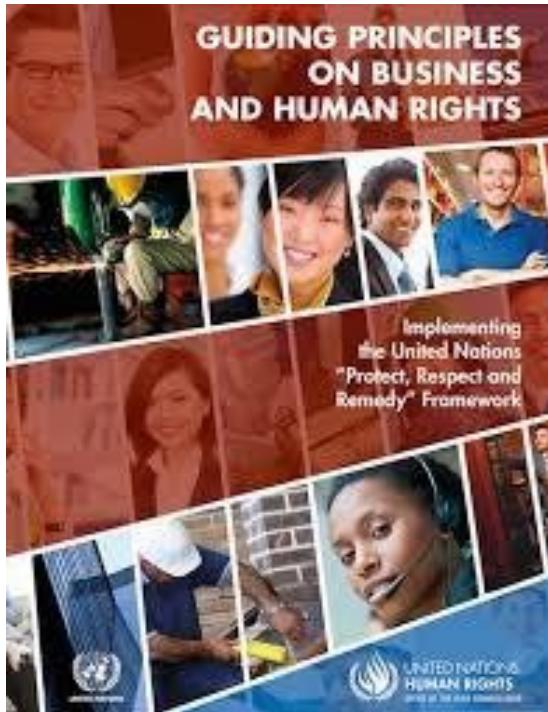
回答企業数286社

国際労働基準と 人権デューディリジェンス

国際労働基準と各国政府による労働課題の対応の限界



国連のビジネスと人権に関する指導原則 (2011年)



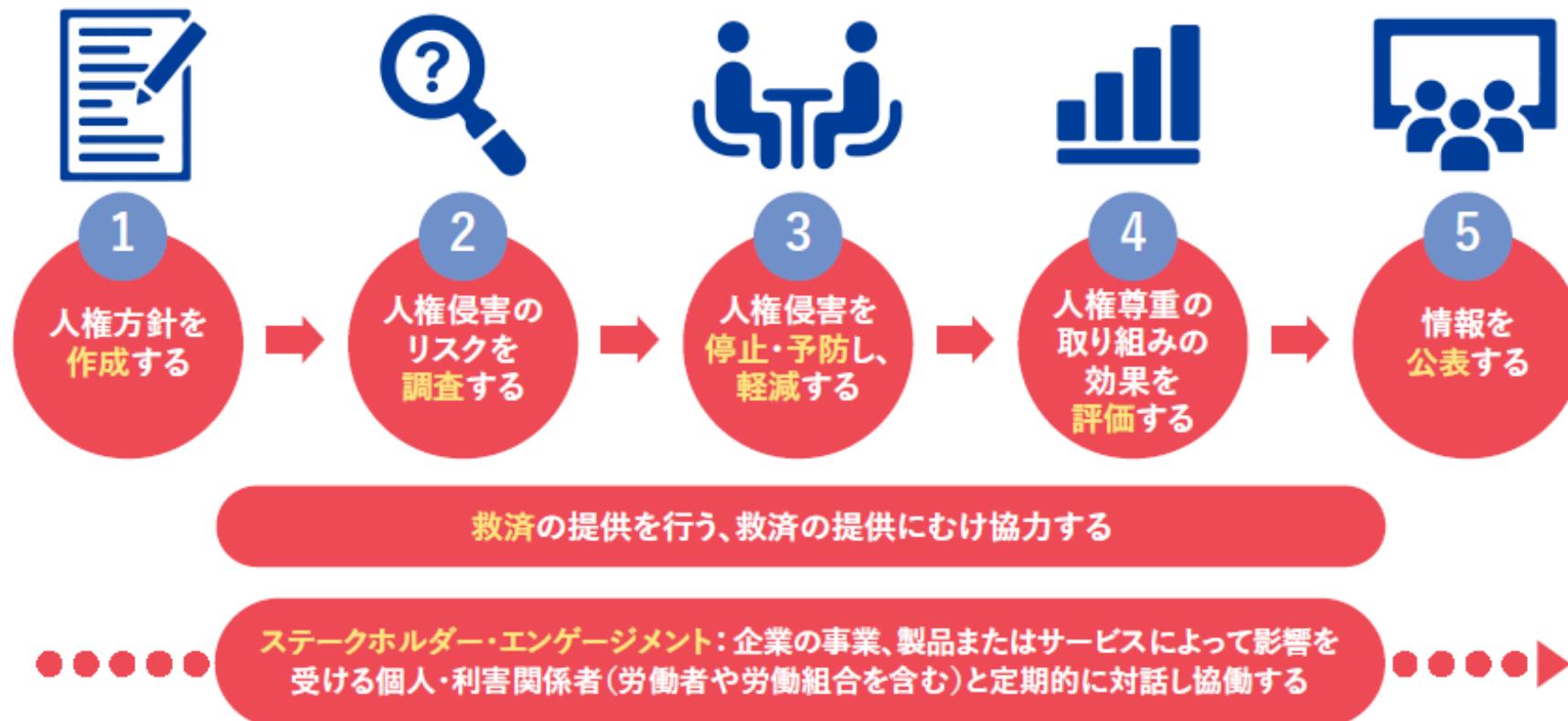
©OCHCHR



出典：外務省パンフレット「ビジネスと人権とは？」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100116940.pdf>)

人権デューディリジェンスとは？

企業が事業や取引関係を通じて関わる人権への悪影響を見つけ、防ぎ、軽減し、その対応を説明するための継続的なプロセス。



ビジネスと人権における「人権」

「国際的に認められた人権」

- ✓ 最低限、世界人権宣言、国際人権規約、ILO中核的労働基準
- ✓ 世界中どこにいても、どのような立場でも尊重されなければならない

具体的に何が人権侵害になりえるのか？

(参照：JTF 繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン)

世界人権宣言・国際人権規約上の権利	企業が注意すべき関連事案の例
残虐で非人道的もしくは品位を傷つける取り扱いを受けない権利	深刻なハラスメントまたは危険な労働条件
身体の自由および安全についての権利	深刻なハラスメント
移動の自由についての権利	身分書類の預かり、移動制限
私生活についての権利	プライバシー権、ネット上の誹謗中傷
思想、良心および宗教の自由についての権利	宗教上の便宜不供与
意見および表現の自由についての権利	検閲への加担
人種的、宗教的または国民的憎悪の唱道からの自由についての権利	ヘイトスピーチ
家族の保護についての権利	ワークライフバランスの欠如
差別を受けない権利	ジェンダー差別、人種差別
少数民族の権利	コミュニティーの住民への負の影響
労働の権利	恣意的な解雇、社会保障へのアクセス制限、職業訓練の欠如
公正かつ良好な労働条件を享受する権利	最低賃金や同一価値労働同一賃金の不提供
社会保障についての権利	社会保険加入拒絶、労災拒否
家族生活についての権利	産前産後休暇の不提供、過重労働、ワークライフバランスの欠如
相当な生活水準についての権利	開発によるコミュニティーの生活侵害
健康についての権利	労働安全衛生、過重労働、製造者責任

ILO中核的労働基準

労働における基本的原則および権利に関するILO宣言（1998）
→ 未批准国も尊重、促進、実現の義務を負う



©ILO

1. 結社の自由
と団体交渉

2. 強制労働の
撤廃

3. 児童労働の
廃止

4. 雇用と職業
における差別の
撤廃

5. 労働安全衛生



©ILO



©ILO

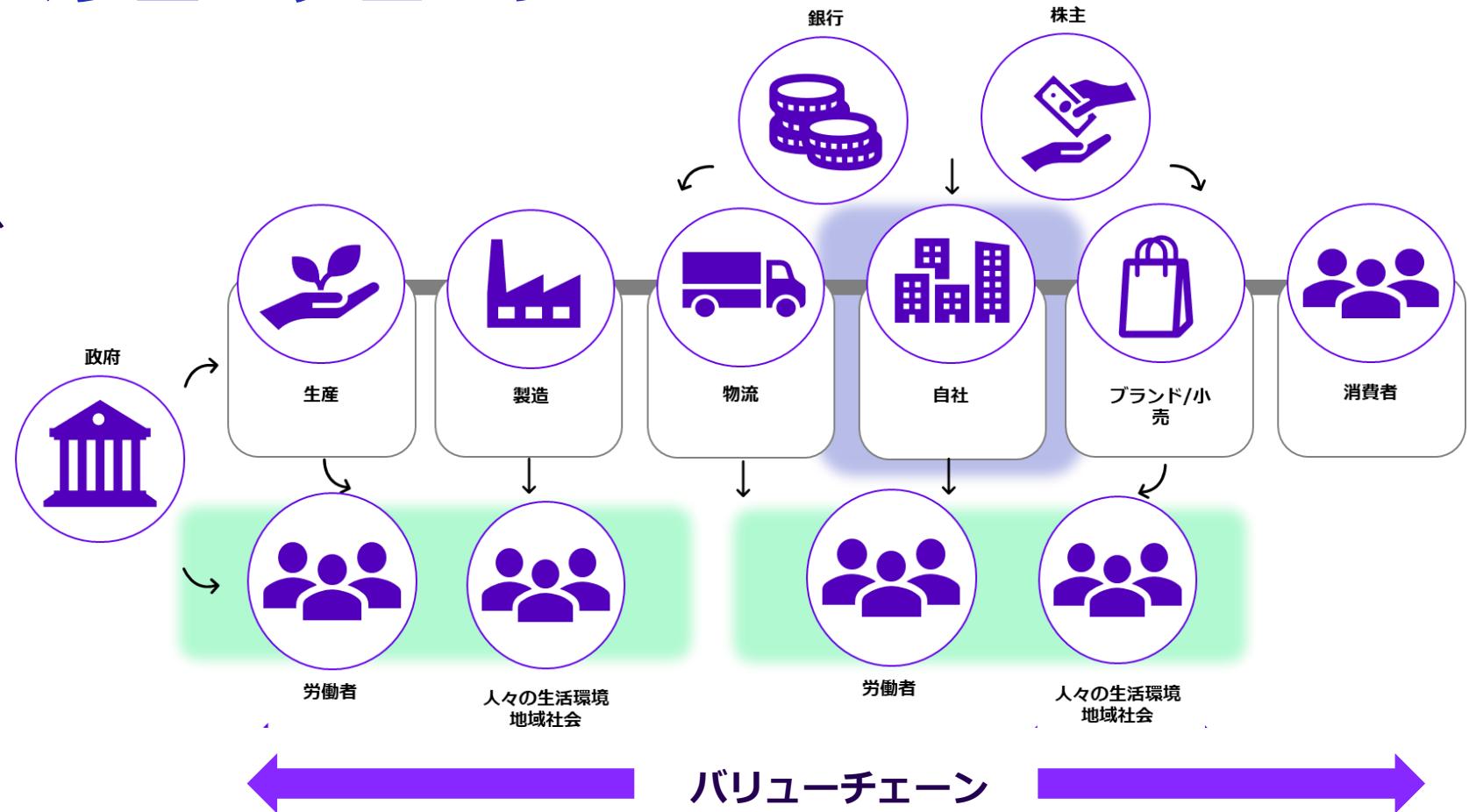


©ILO

企業の責任対象はバリューチェーン

バリューチェーン全体で人権への負の影響を調査・特定し、予防・軽減・是正することが求められている

様々なステークホルダーの声を拾いながら人権DDを実施する必要がある



人権リスクの特定方法



こちらよりダウンロード可能です

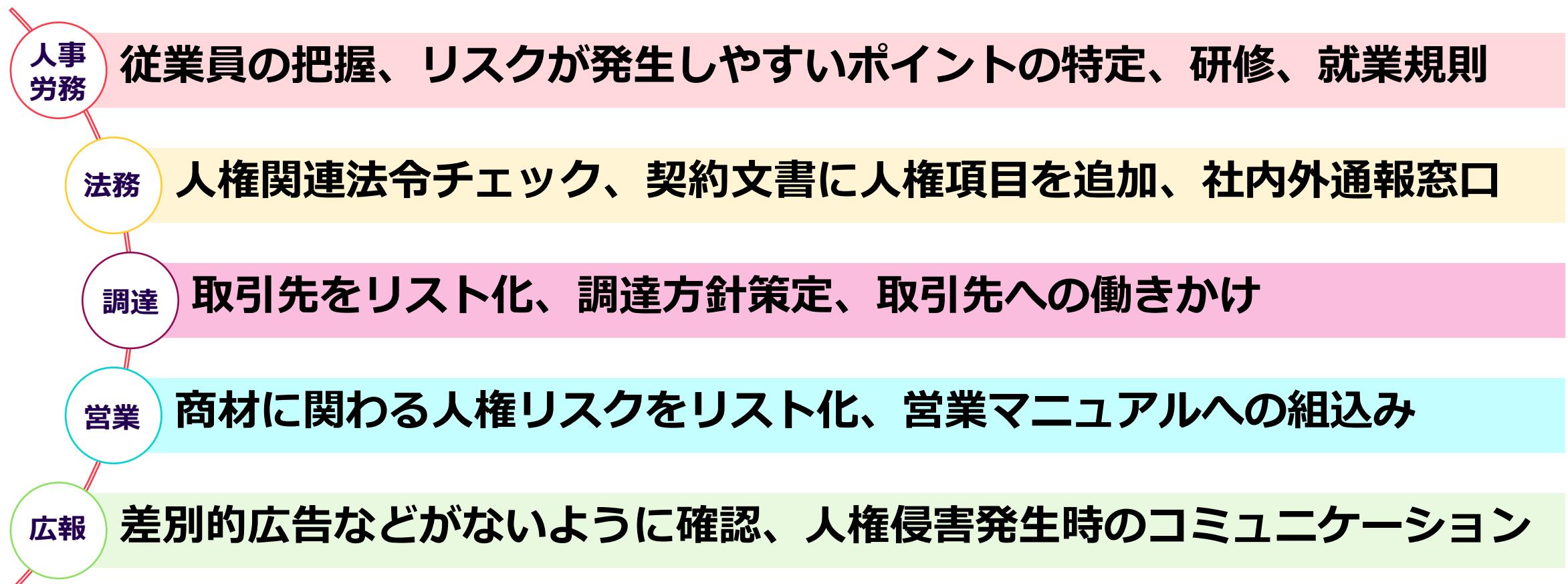


URL :
<https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001321164.pdf>

中核的労働基準と職場での身近な問題の例

	身近な問題	対応策（例）
強制労働	無理な発注による取引先での長時間労働	サプライヤー契約の見直し
	外国人労働者の寮の門限やパスポートの管理、強制残業	明確な雇用契約、書類の本人管理
児童労働	予期せぬ児童労働（自社・サプライヤー）	雇用時の年齢確認の徹底
差別の撤廃	性別・年齢・婚姻状況等による採用や昇進の制限	属性ではなく、能力に基づく採用・昇進基準の設定・実施
	差別的な発言・ハラスメント	差別やハラスメントのない職場に向けたポリシー、従業員への啓発
結社の自由と 団体交渉	職場の声を聞く場や労働者代表との対話がない	定期的な労使対話の実施、従業員アンケートなど声を聞く仕組み作り
労働安全衛生	労働災害（事故、機械・化学物質の取り扱い、メンタルヘルス、過重労働 等）	労使による職場ごとのリスク評価、マネジメントシステムの構築

→ <社内> 各部署でできること



既にやっていることの洗い出し



もともと従業員のために行っている取り組みは？

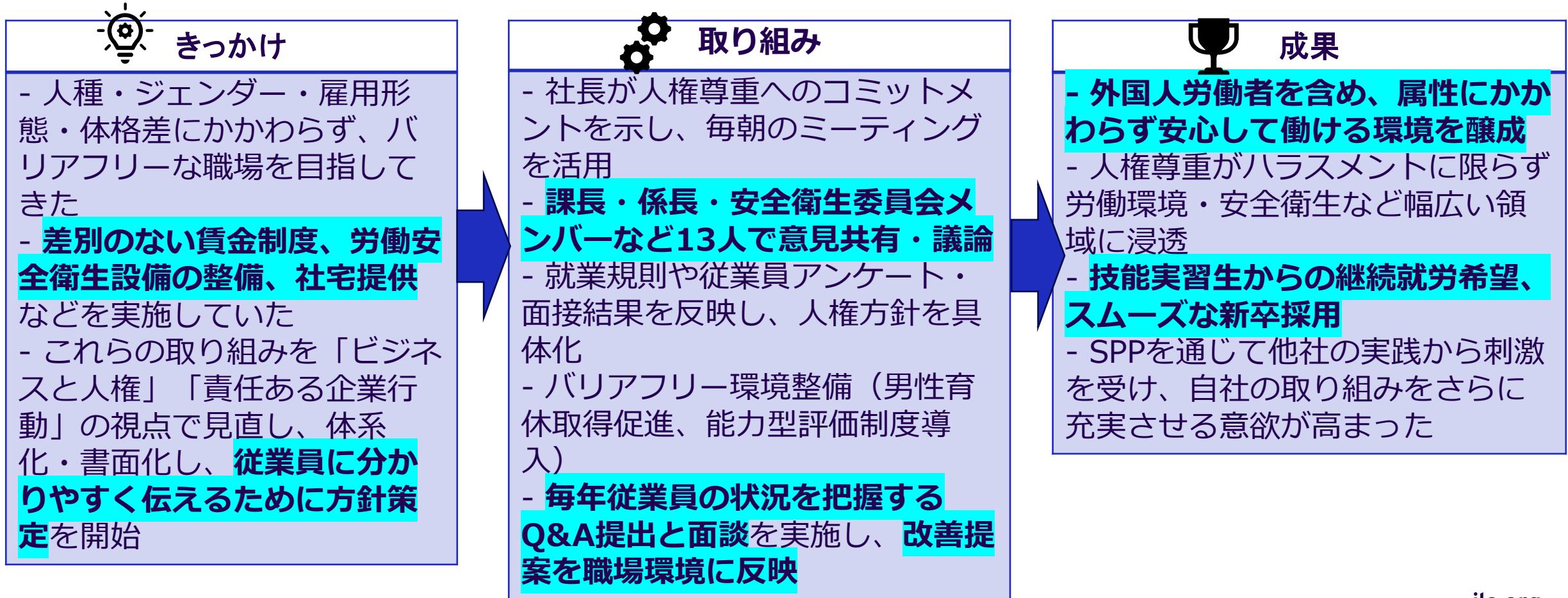
企業と従業員・労働組合・地域住民・取引先との対話の機会は？

相談窓口・従業員アンケート・労務管理・取引先の監査・ハラスメント研修・・・

個別事例

SPP参加&BHR推進社労士支援先 中小企業事例 「バリアフリー」を人権方針で体系化

【企業概要】所在地：香川県 従業員数：約100人（3社合計）
主要製品・サービス：電着塗装、焼付塗装、金属塗装、スクリーン印刷、薄板板金加工、各種溶接加工



SPP参加&BHR推進社労士支援先 中小企業事例

人権プロジェクトを若手と実践、採用につなげる

【企業概要】所在地：東京都（本社）、横浜工場、札幌支店、福岡営業所
従業員数：約100人 主要製品・サービス：システム事業、商品事業等



きっかけ

- 神奈川県のSDGs認証を受け、社内にSDGsプロジェクトチームを設置
- **若手人材の会社選びにおいてSDGsや人権への姿勢を重視する傾向が強まり、これらの活動による入社事例も発生**
- **SDGsの枠組みを深化させる形でビジネスと人権への取り組みを開始**
- 大手企業と取引する中小企業として、人権対応が不可欠になるとの認識から、**先行的に取り組むことで競争上の優位性を確保**



取り組み

- 経営トップがSPP研修を通じて人権対応の重要性を認識、役員会で共有
- **全部門横断型の「ビジネスと人権チーム」を組成。管理職から若手社員まで幅広いメンバーが参加し、世代を超えて議論**
- 厚生労働省・ILO『労働におけるビジネスと人権チェックブック』を活用。自社の特徴に基づく人権方針を策定
- 社内外に公表し**「人権カード」**配布や研修で浸透
- ハラスメント研修（幹部含む）と女性対応窓口で利用しやすさ配慮
- **資格制度・メンター制度による若手育成と横断型プロジェクトで文化変革**



成果

- SDGsチームとビジネスと人権チームが連携し、社内全体で相乗効果
- 人権に関する議論が日常会話に広がり、**従業員個々の行動変容の兆し**
- 社員が「自分にできること」を考え始め、主体性が向上
- 人権を企業のパーソンズやバリューに重ね合わせる計画を推進中
- グループ会社向け研修や横断会議で進捗確認を予定
- **サプライチェーン全体に視野を広げ、海外協力企業・取引先も含めた対応を進展**

BHR推進社労士支援先 中小企業事例

差別禁止を軸に、多様なライツホルダーへの人権の取り組みを推進

【企業概要】所在地：東京都 従業員数：約370名 主要サービス：ホテル運営・ホテル投資開発関連



きっかけ

- インバウンド宿泊客の増加、LGBTを含む多様な顧客層の存在
- **他社の差別禁止・ダイバーシティ施策が集客や人材定着に好影響との情報**
- 「ともに進もう」という企業理念との合致
- 東京都のLGBTフレンドリー事業者支援を依頼し、**BHR推進社労士**と連携開始



取り組み

- 経営層・事業本部・人事総務を含む6名の横断チームを組成
- PRIDE指標取得を目指し、**人権方針・行動指針・採用ポリシー・CSR調達方針を策定**
- **規程改訂**（性別前提文言の内立化、性的指向・性自認に関するハラスメント条項追加）
- **プライドパレード参加、BHR推進社労士による研修実施**
- 社内ニュースレターで啓発、人権方針に沿うサービス改善（声掛け方法、掲示、館内着のジェンダーフリー化）



成果

- **LGBT対応を軸に、人権方針が外国人従業員の労働環境改善にも波及**
- 社内外でダイバーシティ推進の認識が高まり、**従業員の定着や顧客満足度向上に寄与が期待される**
- 責任ある企業行動の理解が深まり、業界内外での信頼性向上
- 今後も多様なライツホルダーに目を向け、人権デューディリジェンスを継続的に推進予定

ビジネスと人権（BHR）推進社労士の研修

**中小企業における
ビジネスと人権を支援する
BHR推進社労士を
全国各地で646名
今後も各地で研修を継続予定**



連合会「ビジネスと人権」に関する研修 全体像

<セッション内容>

- 座学なし、全てグループワーク/ロールプレイ
 ・サプライチェーンにおける人権に関するビジネスケース
 ・中小企業へのアドバイスに必要なスキルとは
 ・企業へ影響を与えるために
 ・労使対話の重要性
 ・人権DDに関するアドバイス体験
 ・質疑応答 等

学び
理解
実践！

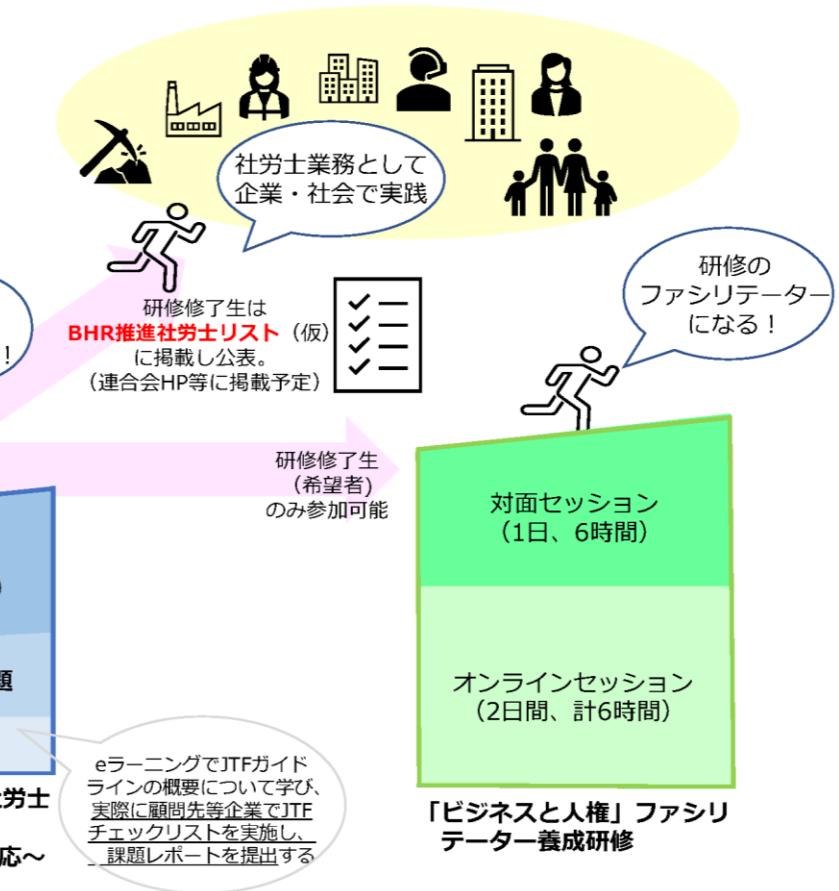
対面セッション
(2日間、計12時間)

到達度テスト・課題

eラーニング
(3時間3分)

「ビジネスと人権」と社労士
の役割～社労士業務との
関わり～（初級編）

「ビジネスと人権」と社労士
の役割研修（上級編）
～JTFガイドラインに対応～



サステナブル調達パートナーシップ構想（SPP）

電子情報技術産業協会（JEITA）
CSR委員会SPPタスクフォースが主導した
業界横断プログラム

中小企業と取引先大企業が連携して
ビジネスと人権の進め方を学ぶ
ワークショップを実施

全国社会保険労務士連合会と
ILOが技術支援

経営者サロン

実務者教育

人権方針策定ワークショップ

BHR社労士による伴走

人権方針策定・クロージング

（仮）責任ある企業行動と人権デューディリジェンス： 労働組合における「ビジネスと人権」の取り組み事例

【内容（予定）】

- ✓ 「ビジネスと人権」における労働組合の役割
- ✓ 産業別労働組合の取り組み
- ✓ 企業別労働組合共通の意義と課題
- ✓ 今後の展望・示唆
- ✓ 企業別労働組合・労使における責任ある企業行動と人権デューディリジェンスの事例紹介





International
Labour
Organization

ご清聴ありがとうございました



ツールやリソース紹介

ビジネスと人権に関する事例集



こちらよりダウンロード可能です



URL:
[https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/
WCMS_918020/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_918020/lang--ja/index.htm)

► [ilo.org](https://www.ilo.org)



International
Labour
Organization



ビジネスと人権に関するリソース

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、海外事業展開を行った企業
取引先等に「ビジネスと人権」の取組を働きかける事業者

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

目的

人権が尊重され誰もが生き生きと働く職場環境と企業競争力の維持確保に資する支援

<https://www.mhlw.go.jp/content/1050000/001321164.pdf>

► ilo.org

ビジネスと人権に関するリソース



Advancing social justice, promoting decent work

解説動画Youtube



チェックブック



検索

労働におけるビジネスと人権チェックブック「活用方法」

International Labour Organization

▶ 活用方法例

- ▶ 自社内における活用
 - チェック項目をよく読み、労働者の視点で考え、職場で点検・改善する（点検改善ツール）
 - チェックブックを基に、労使対話を実施する（対話ツール）
 - 自社が人権尊重に取り組んでいることを外部へ示すための説明資料に用いる（説明ツール）
- ▶ グループ会社や取引先での活用
 - グループ会社や取引先に紹介し、職場の人権リスクを自己点検してもらう
 - 定期的に点検結果を報告し合うことで健全な会社組織・サプライチェーン構築を呼びかける
- ▶ その他の場面での活用
 - 取引先の監査要請、外国人労働者雇用、公共調達参加など人権尊重が問われる場面で、初期チェックリストとして活用する

Advancing social justice, promoting decent work

1:52 / 2:38

労働におけるビジネスと人権チェックブック解説動画（活用方法）



International Labour Organiza...

チャンネル登録者数 20.4万人

チャンネル登録

[「労働におけるビジネスと人権チェックブック」解説動画シリーズ | International Labour Organization](#)

ilo.org

ビジネスと人権に関するリソース

- ILOとビジネスと人権啓発資料開発ワーキング・グループで作成：「機関投資家向け『ビジネスと人権』ガイド 投資行動で人権尊重に取り組むためのWhat、Why、How」
- ILO-ジェトロ共同調査「責任ある企業行動と人権デューディリジェンス：日本企業のグッドプラクティス」



<https://www.ilo.org/ja/publications/guide-business-and-human-rights-institutional-investors>

[https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_918020/lan g--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_918020/lang--ja/index.htm)





International
Labour
Organization

ハンドブック・日系企業の実践事例



ILO「国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック」
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-asia/-/-ro-bangkok/-/-ilo-tokyo/documents/publication/wcms_735666.pdf)



ILO「Fair Play: 東京2020大会パートナー企業ディーセントワーク推進に関する取組事例集」
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-asia/-/-ro-bangkok/-/-ilo-tokyo/documents/publication/wcms_735052.pdf)

強制労働の撤廃

強制労働の排除に向けて
人権デュー・ディリジェンスを推進

味の素株式会社

労使関係・社会対話

労働者との対話を通じた
ディーセント・ワークの推進

パナソニック株式会社

職場におけるダイバーシティと平等

企業競争力の向上に向け、
あらゆる社員が力を発揮できる
組織を実現する

富士通株式会社

結社の自由・団体交渉

徹底的なコミュニケーションを通じた
生産性向上

トヨタ自動車株式会社

海外サプライヤーとのエンゲージメント

サプライチェーン管理システムの構築と
現場レベルでの改善による
委託先工場の労働環境・労働条件の向上

株式会社アシックス



国連グローバル・コンパクト労働原則：
▶ **ディーセント・ワークと
ビジネスと人権の推進**

日本語 Eラーニングコース（無料）

International Labour Organization

UN GLOBAL COMPACT

Global Compact Network Japan

登録・開始は
こちらから



- ✓ 無料アクセス
- ✓ 世界160か国で展開
- ✓ 英語・仏語・西語版あり
- ✓ 合計3時間半でコンパクトに学べる
- ✓ 人権DDの方法を紹介
- ✓ 好事例や業種特有のリスクなどの情報を掲載

1. ビジネスとディーセント・ワーク
2. 結社の自由及び団体交渉権
3. 強制労働

4. 児童労働
5. 差別の撤廃
6. 安全で健康的な労働環境

ILOビジネスのための ヘルプデスク

- 企業・労組からの質問にILO専門家がメールで回答（日本語可）。
- 実際の企業からの質問に基づくQ&Aや情報ツール等のワンストップ窓口
- 無料、守秘



ILOビジネスのためのヘルプデスク > (ILO本部サイト) は、企業の経営者及び、職員に、国際労働基準により良く整合した事業展開や、良好な労使関係を築いていただくための情報を一括して提供するサービスです。

ビジネスのためのヘルプデスク (ILO駐日事務所)
<https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/lang--ja/index.htm>

相談窓口：assistance@ilo.org (日本語可)

- 一般方針、
- 児童労働、
- 団体交渉、
- 差別と平等、
- 雇用促進、
- 強制労働、
- 結社の自由及び団結権、
- 安全衛生、
- 雇用の安定、
- 賃金、給付、
- 労働時間、

**ILO HELPDESK
FOR BUSINESS**
WWW.IL0.ORG/BUSINESS
ASSISTANCE@IL0.ORG

ILOヘルプデスク：労働時間に関する Q & A

労働時間—超過勤務

Q6：当社は週48時間、最長で12時間の不定期の超過勤務という労働時間規制を尊重していますが、当社の従業員（主に移民労働者）の唯一の関心事は帰国前にできる限りお金を稼ぐことであるため、もっと働きたいと常に要求してきます。さらなる仕事を求めて他の職場を探す労働者もいます。当社にとってはまさにジレンマです。何かよい解決策はありませんか。>

Q7：義務的な超過勤務は強制労働に当たりますか。>

Q8：超過勤務について国の権限ある機関が限度を設けていない場合、超過勤務の限度に関する指針はありますか。>

Q9：工場の規則に義務的超過勤務方針が含まれている場合、これはどのような状況で強制労働になりますか、あるいはなりませんか。>

情報収集に役立つレポートやデータベースなど

デューディリジェンス関連



ビジネスと人権・人権
デューディリジェンスリー
フレット (ilo.org)



<https://www.undp.org/ja/japan/publications/heighened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>

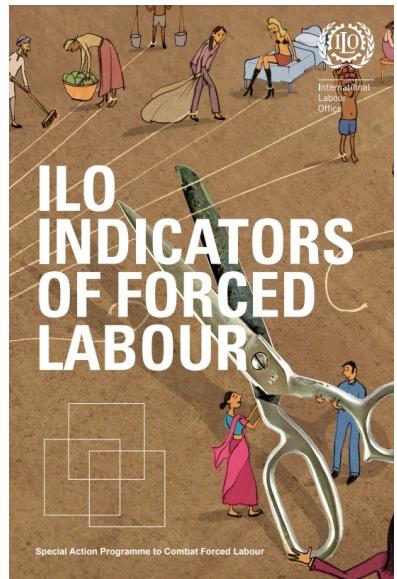
移民労働者関連



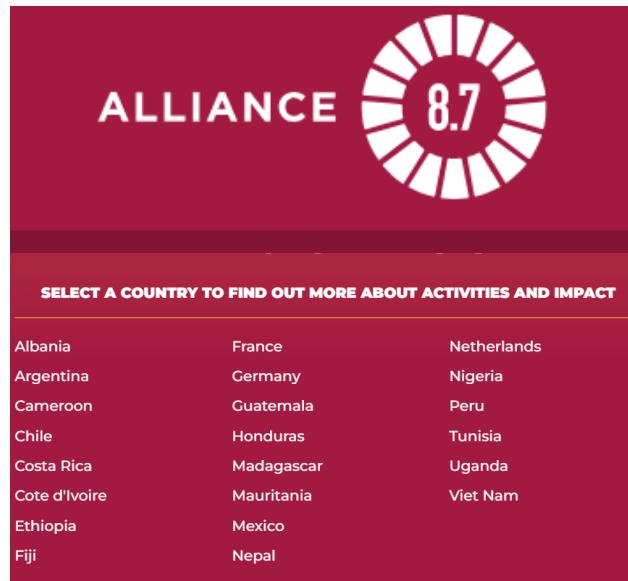
https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_736226/lan-g-ja/index.htm

情報収集に役立つレポートやデータベースなど

強制労働・児童労働関連



wcms_203832.pdf
(ilo.org)



[Alliance 8.7 \(alliance87.org\)](http://Alliance 8.7 (alliance87.org))

企業の事例集 自動車産業



wcms_849049.pdf
(ilo.org)

企業の事例集 電子産業



wcms_849052.pdf
(ilo.org)

ビジネスと人権に関する情報入手先の例（日本政府など）

 厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

本文へ お問い合わせ窓口 よくある御質問 サイトマップ 国民参加の場
Google カスタム検索 検索

テーマ別を探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等 申請・募集・情報公開

ホーム > テーマ別を探す > 他の取り組み > ビジネスと人権～責任あるグローバル・サプライチェーンに向けて～

ビジネスと人権～責任あるグローバル・サプライチェーンに向けて～

テーマ別を探す
健康・医療

 経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

申請・お問合せ English サイトマップ 本文へ 文字サイズ変更 検索
ニュースリリース 会見・談話 審議会・研究会 統計 政策について
英語支援ツール

ホーム 政策について 政策一覧 経済産業 ビジネスと人権～責任あるパリューチェーンに向けて～
English 印刷

ビジネスと人権～責任あるパリューチェーンに向けて～

 JETRO
Japan External Trade Organization (JETRO)

海外ビジネス情報 サービス 国・地域別に見る 目的別に見る 産業別に見る
国・地域別に見る 特集：サプライチェーンと人権

特集 サプライチェーンと人権

サプライチェーンが世界に張りめぐらされる今日、自社のビジネスが各国の人権にもたらす影響を認識・把握していないことは、大きな経営リスクとなりつつあります。これまで「人権」は国家と個人の文脈で捉えられてきましたが、ここでのところ、企業活動の過程で生じる人権リスクに注目が集まっています。海外で人権を理由とした企業のサプライチェーンに影響する規制を導入する動きが広がる中、JETROでは国内外の日本企業に対して、海外の主要国に対する動向や企業としての留意点をご紹介します。

▼ ビジネスと人権学わかりガイド ▼ 「サプライチェーンと人権」に関する法制化動向
▼ 日本企業の対応概要 ▼ 地域・分析レポート ▼ 調査レポート ▼ 調査研究
▼ ご相談

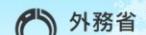
 農林水産省
Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries

English こどもページ サイトマップ 文字サイズ 標準 大きく
逆引き事典から探す 組織別から探す キーワードから探す Google 提供 検索

会見・報道・広報 政策情報 統計情報 申請・お問い合わせ 農林水産省について

ホーム > 輸出・国際 > その他国際会議等 > ビジネスと人権

ビジネスと人権

 外務省
Ministry of Foreign Affairs of Japan

本文へ 御意見・御感想 サイトマップ リンク集 English Other Languages
Google 提供 検索 文字サイズ変更 小 中 大

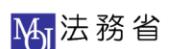
外務省について 会見・発表・広報 外交政策 国・地域 海外渡航・滞在 申請・手続き

トップページ > 外交政策 > 日本の安全保障と国際社会の平和と安定 > 人権・人道・難民 > ビジネスと人権

ビジネスと人権

ポスト シェアする 90 メール English
ビジネスと人権とは? 日本国の取組 企業の取組 救済へのアクセス イベント情報 関連リンク

アクセス サイトマップ お問い合わせ きつづる一覧 本文 ENGLISH 文字の大きさ 標準 拡大 色変更・音声読み上げ ルビ表示
YouTube

 法務省
MINISTRY OF JUSTICE

会見・報道・お知らせ 法務省の概要 試験・資格・採用 政策・審議会等 申請・手続・相談窓口 白書・統計・資料

トップページ > 政策・審議会等 > 国民の基本的な権利の実現 > 人権擁護局フロンティア 資金活動 ビジネスと人権

ビジネスと人権