

自社人権リスク 確認ツール

自社人権リスク 確認ツールについて

本ツールは、法務省により作成された『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 詳細版』（<https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf>）で報告されている、「企業活動に関連する26の主要な人権リスク類型、及びその解説」を、一部抜粋し掲載・作成しています。

※出典：法務省『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 詳細版』（<https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf>）

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

このツールの使い方

- 主要な人権リスクについて、26の分類で解説・事例の紹介をしています。各リスクの確認、及び自社の現状選択によって、「企業活動に関連した人権リスクとは、どのようなものがあるのか」「その中で、自社における人権リスクの有無・リスク度合い」を、簡易的に把握・理解することを目的としています。

- Excel版をご使用の方は、チェック欄で自社の現状に最も近いものを選択（該当する項目に「●」を選択）ください。各項目で選択した結果は、最後の集計シートに一覧で表示されます。



- 印刷してご使用の場合、PDF版をご活用ください。
- PDF版では、各項目ごとのチェック結果を最後の集計シートにまとめてご活用ください。
- 選択結果が、「リスクあり」「ややリスクあり」となった類型については、社内で改善に向けた取り組みを検討するなど、自社の現状把握と人権リスク対応の第一歩としてご利用ください。

人権リスクの類型について

- 日本国内の法令遵守観点で必要なものに加え、国際的に企業の責任として対応が求められるものを、類型化し整理したものです。
- ※人権リスクは、以下の26類型が全てというわけではありません。社会の変化に伴い、求められる人権尊重の在り方も変化していくことを踏まえ、企業の人権リスク対策（負の影響の特定・軽減）は、事業活動や提供する商品・サービスに合わせて取り組む必要があります。

1. 賃金の不足・未払、生活賃金

内容

使用者が、あらかじめ労働契約や就業規則で定められた賃金を所定の支払日に支払わないこと
 使用者が、法律で定める最低賃金額にかかわらず、労働者とその家族が基本的ニーズを満たすために十分な賃金（生活賃金）の支払を行わないこと

(参照) 東京労働局ウェブサイト「未払い賃金とは」^{※1} / 国際労働機関(以下「ILO」という)ウェブサイト「賃金、給付に関するQ&A」^{※2} / Living Wage Foundation ウェブサイト^{※3}

- ・賃金：定期賃金／退職金／一時金（賞与・ボーナス）／休業手当／割増賃金／年次有給休暇の賃金（労働基準法第39条）／その他労働基準法第11条に定める賃金に当たるもの
- ・最低賃金：「労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的」として設定される賃金（最低賃金法第1条）

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 事業を行う営業地域の最低賃金を確認せず、基準に満たない賃金を支払う
- ✓ 管理者が、まだ残業中の労働者のタイムカードを終業時刻に合わせて打刻し残業代を支払わない
- ✓ 深夜残業したにもかかわらず、割増賃金が一部しか支払われない
- ✓ 退職者が賃金の支払を請求したにもかかわらず、規定の給料日までに支払わない
→使用者は請求から7日以内に賃金を支払う義務が課されている（労働基準法第23条）
- ✓ 労働者とその家族が生活する地域の物価を勘案せず、またその家族の平均生活費を考慮せず賃金を決定する

自社をCheck!

賃金の不足・未払、生活賃金

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

※1. 東京労働局「未払い賃金とは」(https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/roudousaiken1.html)
 ※2. 国際労働機関 (ILO)「ILO ヘルプデスク 賃金、給付に関する Q&A」(https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_450666/lang-ja/index.htm)
 ※3. Living Wage Foundation (https://www.livingwage.org.uk)

2. 過剰・不当な労働時間

内容

週8時間×5日の労働時間に加え、36協定で定める時間外労働の上限（月45時間・年360時間）を超えて、臨時的な特別な事情なしに、労働させること。
 適切な休憩の取得を妨げること

(参照) 厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」^{※4}

- ・企業の規模を問わず、また雇用形態を問わず1日8時間以上勤務する全ての労働者に適用される
- ・臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）。また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月以内
- ・使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負い、また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意が必要

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 繁忙期に長時間労働が続いた結果、鬱病等を発症する
- ✓ 人手不足により8時間以上連続して業務が続き、適切な休憩を取得できない
- ✓ 取引先が納期の直前に注文内容を変更し、サプライヤー内部における長時間労働を誘発する
- ✓ 裁量労働制を理由として、法定労働時間の総枠を超えた時間数を時間外労働と認めない
- ✓ 非正規雇用の労働者に対して労働時間の上限を考慮しない

自社をCheck!

過剰・不当な労働時間

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

※4. 厚生労働省（2021）「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」(https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf)

3. 安全で健康的な作業環境（労働安全衛生）

内容

労働に関係して負傷及び疾病（人の身体、精神又は認知状態への悪影響）が発生すること
 快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じた労働者の安全と健康の確保が行われないこと

(参照) JIS Q 45001 : 2018 (ISO 45001 : 2018) : 労働安全衛生マネジメントシステム- 要求事項及び利用の手引

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 就業中に転倒、転落、怪我をする可能性があることへの対策を行わない
- ✓ 健康へのリスクが懸念される危険な化学物質を使用する際に事故防止等の安全策を講じない
- ✓ 工場内の換気不足による衛生状態の悪化を放置する
- ✓ 職場での受動喫煙を防止するための対策を講じない
- ✓ 伝染病・感染症等への罹患を防止するための対策を講じない
- ✓ 従業員が定期健康診断を受診できない
- ✓ 取引先の労働環境が劣悪であることを知りながら改善要請をせず取引を継続する
- ✓ 労働者の安全防止施策について母国語で伝達されていない

自社をCheck!

安全で健康的な作業環境（労働安全衛生）

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

4. 社会保障を受ける権利

内容

傷病や失業、労働災害、退職等により生活が不安定になった時に、健やかで安心な生活を継続するために、健康保険や年金、社会福祉制度などの仕組みによる現金・現物等の給付に差別なくアクセスする権利が侵害されること

(参照) 国際人権規約 / 厚生労働白書

・日本の社会保障制度は、国籍に関係なく、日本国内に居住していれば原則として日本人と同様に適用される

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 労働者に対し、契約上合意された業務災害手当を給付しない
- ✓ 企業が労働者に対して、差別的な加入要件をもつ民間の団体保険プランを提供する
- ✓ 社会保険の加入要件を満たしている可能性があるにもかかわらず、雇用形態や国籍を理由に「社会保険に入ることができない」と伝える

自社をCheck!

社会保障を受ける権利

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

5. パワーハラスメント（パワハラ）

内容

パワハラの三つの要件は、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであり、③労働者の就業環境が害されるもの／改正労働施策総合推進法第30条の2
 単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害害を与えることを目的とした、又はそのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行又はその脅威

(参照) 厚生労働省「パワーハラスメントの定義について」^{※5} / 仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約 (ILO第190号条約) ^{※6}

【パワハラ六つの類型】

- ・身体的攻撃：暴行、傷害
- ・精神的攻撃：脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言
- ・人間関係からの切り離し：隔離、仲間外し、無視
- ・過大な要求：業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- ・過小な要求：業務上の合理性なく、能力・経験とかけ離れたレベルの低い仕事を命じること、仕事を与えないこと
- ・個の侵害：私的なことへ過度に立ち入ること

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 皆の前で起立させたま、大声で長時間怒鳴り続ける
- ✓ 部下が仕事ができない人間であると決めつけ、何の説明もなく役職に見合った業務を与えない
- ✓ 不要不急にもかかわらず、休みの日や夜間に出勤を要請する
- ✓ 簡単な仕事だけを要求すること (過少な要求)
- ✓ 取引先従業員に対して、納品物の不満について長時間電話で怒鳴り続ける
- ✓ 従業員が顧客から暴言等の著しい迷惑行為を受けているにもかかわらず、事業主として対策を行わない

自社をCheck!

パワーハラスメント（パワハラ）

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

※5. 厚生労働省 (2020) 「職場におけるパワーハラスメントについて」 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)

※6. 国際労働機関 (ILO) 「2019年の暴力及びハラスメント条約 (第190号)」 (https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_723156/lang--ja/index.htm)

6. セクシャルハラスメント（セクハラ）

内容

職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること

(参照) 厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 (平成18年厚生労働省告示第615号)」^{※7}

- ・「職場」：労働者が業務を遂行するところ（取引先事務所、業務上の移動車中等含む）
- ・「性的な言動」：性的な内容の発言（性的な内容の情報（うわさ）を流布すること、性的な事実関係を尋ねること等）、性的な行動（性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ画像を配布・掲示すること、不同意わいせつ行為、不同意性交等）（男女雇用機会均等法第11条）
- ・「ジェンダーに基づく暴力及びハラスメント」とは、性若しくはジェンダーを理由として個人に向けられた暴力及びハラスメント又は特定のジェンダーの個人に対して不均衡に影響を及ぼす暴力及びハラスメントをいい、セクシュアルハラスメントを含む」（ILO第190号条約）
- ・女性から男性に対する、又は同性に対する性的な言動等もセクハラに含まれる

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 必要なく身体へ接触したり、食事やデートに執拗に誘う
- ✓ 性的な事実関係を尋ねたり、個人的な性的体験談を話す
- ✓ 業務用パソコンでアダルトサイトを閲覧し、それを見た同僚が苦痛に感じて業務に専念できない

自社をCheck!

セクシャルハラスメント（セクハラ）

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

※7. 厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 (平成18年厚生労働省告示第615号)」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605548.pdf>)

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）

内容

労働者の妊娠・出産や、育児のため勤務時間の制限、育児休業等の申出・取得に関して、職場において行われる上司・同僚からの言動により、当該労働者の就業環境が害されること

(参照) 厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）」※7

・制度の利用に対するもの（制度利用による解雇・その他不利益な取扱い及びその示唆、制度利用の阻害、制度利用に対する嫌がらせ的言動・業務に従事させないこと・専ら雑務に従事させること）

主な対象制度：産前・産後休業、妊娠中・産後の健康管理措置、時間外労働・所定外労働・深夜業の制限、危険有害業務の制限、出生時育児休業・育児休業、子の看護休暇、時短措置、始業時間の変更等

・状態に対するもの（女性労働者の妊娠・出産等による解雇・その他不利益な取扱い及びその示唆、嫌がらせ）

主な対象事由：妊娠、出産、産前・産後休業、妊娠・出産に起因する症状（つわり等）により労働能率が低下したこと等

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた
- ✓ 妊娠している従業員本人の意に反して仕事を減らし、専ら雑務に業務を限る
- ✓ 男性従業員から育児休業の希望があったにもかかわらず取得を認めない
- ✓ 妊娠や育児を理由に時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと見え」と言われた
- ✓ 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人は大した仕事はさせられない」と繰り返し言い、専ら雑務のみさせられ、就業する上で支障が生じている

自社をCheck!

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）

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

※7. 厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605548.pdf>)

8. 介護休業等ハラスメント（ケアハラ）

内容

職場において、働きながら家族の介護を行う労働者に対して、介護に関する制度利用の妨害や、上司・同僚からの嫌がらせ等の言動により、当該労働者の就業環境が害されること

・制度の利用に対するもの（制度利用による解雇・その他不利益な取扱い及びその示唆、制度利用の阻害、制度利用に対する嫌がらせ的言動・業務に従事させないこと・専ら雑務に従事させること）

主な対象制度：介護休業、介護休暇、時間外労働・所定外労働・深夜業の制限、介護のための所定労働時間の短縮等の措置等

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 介護休業を申請する旨を周囲に伝えたところ、同僚から繰り返し批判的な発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた
- ✓ 介護のため所定労働時間短縮の希望を伝えたところ、上司や同僚から「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し言われ、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている
- ✓ 介護休業を取得したことを理由に、賃金や一時金の引き下げや人事考課での不利益な評価を受けた

自社をCheck!

介護休業等ハラスメント（ケアハラ）

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

9. 強制労働

内容

処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでない全ての労働により、自由意思で働き、自らの仕事を自由に選ぶという基本的な人権を侵害されること

(参照) ILO第29号 強制労働に関する条約 (1930年) / ILO第105号強制労働の廃止に関する条約 (1957年)

- 労働者に賃金その他の補償を提供してさえいれば、その労働が強制労働に当たらないということではなく、当然の権利として、労働は自由に提供されるべきであり、かつ労働者は確立された規則によって自由にその職を離れなくてはならない。(国連グローバル・コンパクト 原則 4)
- 強制労働は、以下の二つの要素によって特徴づけられる
 - 処罰の脅威：賃金の支払拒否、オフィス・工場等の施設からの自由な移動の禁止、暴力・身体的義務、違法労働者を当局へ告発するという脅し等
 - 非自発的に行われる労働又は役務：旅券、身分証明書及び旅行関係文書等（原本）の預かり、借金の返済として賃金や報酬を支給しないこと、違法な人材斡旋会社の利用／高額な就職斡旋料の徴収

企業活動に関連する人権リスクの事例

- 自社の海外拠点の取引先の工場で、地域住民が強制的に業務に従事させられている
- 外国人技能実習生や外国人労働者のパスポートを取り上げて移動の自由を奪い、強制的に仕事に従事させる
- 海外拠点で利用した人材斡旋業者が誘拐・人身取引に関与していた、又は法外な紹介手数料を労働者に請求しており、労働者が多額の債務の返済のために働かざるを得ない状況になっている

自社をCheck!

強制労働

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

10. 居住移転の自由

内容

本人の意思に反して居住地や移動を決定すること

(参照) 世界人権宣言第13条・国際人権規約B規約第12条

企業活動に関連する人権リスクの事例

- 企業の事業活動により、地域住民が立ち退きを余儀なくされる
- 従業員に転勤を要請したところ、本人は育児への参加が困難となるため遠方への転勤を強く拒否したにもかかわらず、転勤を強制する
- 外国人労働者等のパスポート等を預かることで、移動を制限する

自社をCheck!

居住移転の自由

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

11. 結社の自由・団体交渉権

内容

使用者が労働者の有する労働組合加入の自由決定権を侵害したり、使用者が従業員による結社の決定を妨げたりすること
労働者が労働組合に加入しない、又は労働組合から脱退することを雇用条件としたり、組合員であるという理由や、労働時間外又は使用者の同意を得て労働時間中、組合活動に参加したという理由等で解雇されたり、その他の不利益な取扱いをされたりすること

(参照) 国連グローバル・コンパクト4分野10 原則の解説/ILO第98号 団結権及び団体交渉権条約^{※8}

・労働組合の団結権、団体交渉権、団体行動権（争議権）のいわゆる「労働三権」は日本国憲法上の基本的人権として保障されている
・労働者及び使用者は、事前の許可を受けずに、自ら選択する団体を設立し、加入することができる。労使団体（連合体も含む）は、規約を作り、完全な自由のもとにその代表者を選び、管理・活動を定めることができる

(参照) ILO第87号 結社の自由及び団結権保護条約25^{※9}

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 会社が、採用試験応募者に対し、労働組合に加入しないことを採用の条件として提示する
- ✓ 会社が、労働組合の団体交渉の申入れには応じたものの、合意した開催予定日直前に期日の延期を申し入れることを繰り返し、結局、団体交渉が実施されない
- ✓ 会社の管理職が、部下である労働組合の組合員に対して労働組合に加入していると昇進は難しいから労働組合を脱退するよう示唆する
- ✓ 使用者側が形式的にしか団体交渉に対応せず、労働条件に関する資料請求等に正当な理由なく対応しないなど、実質的に誠実な交渉を行わない（不誠実団交）
- ✓ 外国人労働者が労働組合に加入することを認めない

自社をCheck!

結社の自由・団体交渉権

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

※8. 国際労働機関 (ILO) 「1949 年の団結権及び団体交渉権条約 (第 98 号)」 (https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239081/lang-ja/index.htm)

※9. 国際労働機関 (ILO) 「1948 年の結社の自由及び団結権保護条約 (第 87 号)」 (https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239092/lang-ja/index.htm)

12. 外国人労働者の権利

内容

外国人であることを理由に賃金、労働時間その他の労働条件において差別的な扱いを受けること

(参照) 厚生労働省「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」^{※10}

使用者は、外国人労働者が適正な労働条件・安全衛生を確保しながら、在留資格の範囲内でその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、適切な措置を講じ、かつ外国人労働者が理解できる方法で説明する必要がある

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 日本国籍でないことのみを理由に、外国人求職者の採用面接への応募を拒否する
- ✓ 労働契約の締結に際し、日本語が理解できない外国人労働者に対して、労働条件等を日本語でのみ提示する
- ✓ 外国人労働者の旅券、在留カードを保管する
- ✓ 外国人労働者の退職時に当人の権利に属する金品を返還しない
- ✓ 外国人労働者から求めがあった場合に、他の労働者との待遇の相違の内容及び理由についての説明を怠る
- ✓ 外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等の体制整備を行わない
- ✓ 外国人労働者の妊娠、出産等を理由として解雇する
- ✓ 外国人労働者を健康指導・健康相談の対象から外す

自社をCheck!

外国人労働者の権利

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

※10. 厚生労働省 (2007) 「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>)

13. 児童労働・子どもの権利

内容

児童労働：法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童（就業最低年齢は原則15歳、健康・安全・道徳を損なうおそれのある労働については18歳）によって行われる労働
 子どもの権利：「児童の権利条約」を土台とした全ての子どもに与えられる基本的な権利と自由のことを指し、「子どもの最善の利益」「差別の禁止」「子どもの参加」「生存と発達」の四つの一般原則がある

(参照) ILOウェブサイト^{※11}、国連グローバル・コンパクト他「子どもの権利とビジネス原則」^{※12}

【18歳未満に禁止されている危険有害労働の例】^{※13}

- ・高さが5メートル以上で、墜落する恐れのある場所での業務
- ・足場の組み立てや解体業務
- ・重量物を取り扱う業務（継続作業の場合、16歳未満の女性は8kg以上、男性は10kg以上の重量物を取り扱う作業）
- ・酒席に待する業務／特殊の遊興的接客業務（バー、クラブ等）

【その他18歳未満に関する労働規定の例（労働基準法より）】

- ・深夜業の禁止（午後10時から午前5時まで原則使用禁止。中学生以下は午後8時から午前5時まで原則使用禁止。）
- ・時間外労働や休日労働の制限
- ・年齢証明書の備え付け

【児童労働の中でも「最悪の形態の児童労働」とされる労働】^{※14}

- ・人身取引、徴兵を含む強制労働、債務労働等の奴隷労働
- ・売春、ポルノ製造、わいせつな演技に使用、斡旋、提供
- ・薬物の生産・取引等不正な活動に使用、斡旋、提供
- ・児童の健康、安全、道徳を害するおそれのある労働

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 年齢確認書類の詳細を確認せず、15歳未満の子どもを雇用する
- ✓ 18歳未満の子どもを、建築現場や屋根の清掃現場で高所での業務、重量物の運搬を伴う作業、酒席での接待等に従事させる
- ✓ 18歳未満の子どもを午前5時以前又は午後10時以降に労働に従事させる
- ✓ 取引先の海外工場や原料調達先の農場等で15歳未満の子どもが雇用されていた
- ✓ 広告やマーケティングにより子どもの精神的健康被害が生じる

自社をCheck!

児童労働・子どもの権利

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

※11. 国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレン、国連児童基金（UNICEF）（2012）「子どもの権利とビジネス原則」（https://www.savechildren.or.jp/partnership/crbp/pdf/principles_01.pdf）

※12. 国際労働機関（ILO）「児童労働」（<https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/child-labour/lang-ja/index.htm>）

※13. 厚生労働省（2012）「年少者使用の際の留意点～児童労働は原則禁止！！～」(<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/library/tochigi-roudoukyoku/topics/kantoku/nensyou.pdf>)

※14. 国際労働機関（ILO）「児童労働」（<https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/child-labour/lang-ja/index.htm>）

14. テクノロジー・AIに関する人権問題

内容

インターネットやICT（情報通信技術）を利用した様々なサービス、AI（人工知能）等の新しい技術の普及に伴い人々の名誉毀損・プライバシー侵害や差別等の人権問題が生じること

(参照) 「ビジネスと人権」に関する国別行動計画（2020-2025）

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ GPSデータを利用するシステムを通じて個人の位置情報や行動追跡が可能となり、システム利用者が監視されプライバシーが侵害される
- ✓ AIを人材採用システムに導入した際、特定の人種や性別に不利な情報が含まれており、その情報を元に最適な人材を選定してしまうことで、公正な人材の選考が行われない
- ✓ 顔認識技術を用いたマッチングサービスの開発において、差別的バイアスを含む生体情報データをAIが学習してしまうことで、偏見や差別に基づいたサービスが提供される
- ✓ AIやテクノロジー製品の設計や開発、運用において、一部の人のアクセス・利用が制限されるなどの悪用が行われる

自社をCheck!

テクノロジー・AIに関する人権問題

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

15. プライバシーの権利

内容

私生活、家族、住居、又は通信に対して恣意的、不当、又は違法に干渉したり、私生活上の事実情報、非公知情報、一般人なら公開を望まない情報をみだりに公開したりすること。また、特に個人情報について、本人の了承を得ずに、取得、保管、公開又は第三者への提供を行うこと

(参照) 国連指導原則報告フレームワーク/個人情報保護委員会「個人情報保護法の基本」^{※15}

- ・生存する個人に関する情報であって、氏名や生年月日等により特定の個人を識別することができるもの
- ・要配慮個人情報については、不当な差別・偏見その他の不利益が生じないように取扱いに配慮を要する
要配慮個人情報とは、人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実、身体・知的・精神障害等の情報のこと。これを取得する場合、利用目的の特定、通知又は公表に加え、事前の本人の同意が必要

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 従業員や顧客、又は他の個人に関して有する個人情報の秘密保持を怠る
- ✓ 従業員のメール誤送信や外部からの不正アクセスにより個人情報を含むデータを紛失・漏えいする
- ✓ 採用に際し、従業員の人種・病歴・犯罪歴等の情報を、本人の同意なく取得する
- ✓ 採用にあたって妊娠検査を条件とする
- ✓ 利用目的を通知せず、調査目的で店舗内で個人を特定できる映像を撮影し、本人の同意なく第三者に提供する
- ✓ 国内法で禁じられた、又は国際人権基準に外れる国家の要請に応じて、個人の情報を本人の許可なく国家機関に提供する
- ✓ 個人の通信や移動を追跡・モニタリングできる機器や技術を、プライバシーの権利の保護が十分になされていない国に販売する

自社をCheck!

プライバシーの権利

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

※15. 個人情報保護委員会 (2023) 「個人情報保護法の基本」 (https://www.ppc.go.jp/files/pdf/kihon_202309.pdf)

16. 消費者の安全と知る権利

内容

消費者の心身の健康を害するような製品・サービスの提供、及び製品表示等における不当表示や消費者の知る権利の侵害

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 製品の欠陥が発覚したにもかかわらず、迅速かつ適切なリコール手続を実施しない
- ✓ 製品の誤作動により、購入者が身体にけがを負った
- ✓ 製品の健康リスクに関して、文献、ラベル、広告等で十分な説明を行わない
- ✓ 製品のリスクの影響をより受けやすい立場にある人々（例：子ども、妊婦、障害者等）に配慮した説明を行わない
- ✓ 製品表示が誤っており、消費者が正確な産地を知ることができない
- ✓ 明確で合理的な根拠なく、製品の感覚的な印象から「効果は3倍（他社比）」等と表示する

自社をCheck!

消費者の安全と知る権利

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

17. 差別

内容

人種、民族、性別、言語、宗教、政治的及びその他の意見、国籍又は社会的出自、財産、出生、その他の状態（性的指向や健康状態、障害の有無）を含む、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態（正規・非正規）を理由に、特定個人を事実上、直接的又は間接的に、従属的又は不利な立場に置くこと

(参照) 国際人権規約/ILOウェブサイト「差別と平等 Q&A」^{※16}

【主な差別の種類】

- ・性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティ
- ・障害、疾病
- ・部落差別（同和問題）
- ・国籍／出自
- ・宗教、政治的意見
- ・雇用形態（正規・非正規）

【主な差別の発生シチュエーション】

- ◎採用・配置・賃金・昇進・降格：性別や国籍等に基づく人事対応等
- ◎社内規定・制度や福利厚生：特定の性的指向の場合に適用されない福利厚生等
- ◎コミュニケーション：障害があることを理由とする差別的発言等
- ◎サービス・製品：特定の人種をステレオタイプのイメージさせる商品デザイン等
- ◎広告：ステレオタイプのCMやポスター表現等
- ◎施設／設備：オフィス・店舗等のバリアフリー対応の著しい遅れ等

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓採用・募集に当たり、「ビジネスマン」「生保レディ」「男性歓迎」「女性向けの職種」等の表示をする
- ✓採用等に当たり、障害があるという理由で不利益な取扱いをする
- ✓採用の基準を満たす人の中から、性別や年齢、国籍等を基準として採用する
- ✓採用、昇進昇格、退職において、業務能力や勤怠状況等の合理的理由なく差別したり不利益を与えたりする
- ✓病気にかかったことを理由に本人の望まない異動を強いる
- ✓非正規雇用者には在宅勤務を認めない
- ✓企業の公式ホームページやSNSで人種差別的な発言・表現をする

自社をCheck!

差別

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

※16. 国際労働機関 (ILO) 「差別と平等 Q&A」 (https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_644782/lang--ja/index.htm)

18. ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題

内容

生物学的・社会・文化的な性別役割に基づいて、就職の機会や賃金、労働環境等の待遇において差別又は不当な扱いを受けること。また、性的指向やジェンダーアイデンティティにおけるマイノリティ当事者が、職場での日常的な差別や就職活動等で不利益を被ること

(参照) 厚生労働省「令和元年度厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」^{※17}

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓男女間で賃金等の待遇に格差が生じている
- ✓「男性のみ募集」「女性のみ募集」という求人のため、性別やジェンダーアイデンティティが原因で希望職種での就職活動ができない
- ✓就職活動の際、履歴書の性別の記載義務により就職機会が限定されたり、採用側から「詐称ではないか」等の不当な扱いを受けたりする
- ✓女性や性的マイノリティ当事者に対して、結婚や出産等のライフイベントの予定を就職活動の面接で尋ねる
- ✓性的指向やジェンダーアイデンティティを理由に内定取消し、異動の強要、解雇等をする
- ✓性的指向やジェンダーアイデンティティによって給与体系や賃金に差が生じる
- ✓妊娠、出産を理由に昇進の機会を与えられない
- ✓職場環境内での理解が進んでおらず、性的指向やジェンダーアイデンティティに基づいたいじめや偏見、ハラスメントが生じている
- ✓アウトティング（本人の同意なく性的指向・ジェンダーアイデンティティに関することを第三者に暴露すること）を行う
- ✓トイレや更衣室、専用相談窓口等の設備や、職場の行動基準、人権ポリシー等の制度的・政策的支援が整っていないため、企業側に相談できない/相談しても不適切な対応をされる。

自社をCheck!

ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

※17. 厚生労働省（2020）「令和元年度厚生労働省委託事業職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000673032.pdf>)

19. 表現の自由

内容

外部から干渉されることなく意見を持ち、求め、受け取り、伝える権利を妨げること

(参照) 指導原則 報告フレームワーク実施要領 日本語版

- ・権利の保護の対象は、従業員のみならず、顧客、サプライヤー、消費者、人権活動家（NGO等）等の外部ステークホルダーも含まれる
- ・国家が国際人権基準にのっとり表現の自由の制限を許可することは認められている

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ NGOやジャーナリストによる自社に対する批判的な発言を妨害する
(訴訟費用の負担能力において圧倒的に優位な企業が、NGO等に対して訴訟を起こすことも含む)
- ✓ 従業員による会社や待遇に対する意見表明を禁止・抑圧する
- ✓ 国際基準に反するにもかかわらず、国家の要請に応じてオンライン・コンテンツの検閲を行う
- ✓ 労働者が公の場で意見表明することが法律により日常的に妨げられている国で事業を行う

自社をCheck!

表現の自由

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

20. 先住民・地域住民の権利

内容

企業活動により、先住民や地域住民のあらゆる人権を侵害すること

- ・土地・資源収奪や環境汚染による先住民・地域住民への負の影響
- ・先住民や地域住民の生活や文化、宗教への負の影響
- ・生命・身体の安全を脅かす行為
- ・強制移住、強制的な同化・統合
- ・人種的又は民族的差別を助長又は扇動する意図をもつあらゆる形態のプロパガンダ等)

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 企業活動により水資源が汚染され、地域住民が清潔な飲料水を手に入れることが困難となる
- ✓ 大規模店舗の出店により、騒音や違法駐車が増し、地域住民の生活に影響が生じる
- ✓ 企業の工場による廃棄物投棄、建設物による日照不足、店舗の夜間照明等で地域住民の生活の安心・安全が損なわれる
- ✓ 住民にとって伝統的な意義をもつ土地を、住民との正当な協議を行わずに取得し、事業活動を行う
- ✓ コミュニティの移転を求める際に、正当な補償や資源、土地の適切な代替提供を行わない
- ✓ 希少資源を搾取する原材料調達により、地域社会に不利益を与える
- ✓ 開発事業により、先住民又は地域住民のアイデンティティの基礎を形成する文化的・歴史的遺跡の破壊、あるいはアクセスの制限が生じる

自社をCheck!

先住民・地域住民の権利

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

21. 環境・気候変動に関する人権問題

内容

企業が自社の事業活動において環境を破壊したり、大気・土壌の汚染や水質の汚濁を引き起こしたりするなどして、地域住民の「良い環境を享受し健康で快適な環境の保全を求める権利」を侵害すること

環境破壊や地球温暖化を加速させることが明らかな事業等に対し資金の提供を行うことを通じて、人権の侵害を助長すること

(参照) 日本国憲法第13条、第25条 / 国連指導原則 報告フレームワーク実施要領 日本語版

・2022年国連総会で人権であると認められた「クリーンで健康で持続可能な環境へアクセスする権利」の主な構成要素

- ◎ 実質的権利：安全な気候、クリーンな空気、健全な生態系と生物多様性、安全で十分な水、健康的で持続可能な食糧、有害性のない環境
- ◎ 手続的権利：情報へのアクセス、市民参加、司法手続へのアクセス

(参照) 国連環境計画 (UNEP) “What is the Right to a Healthy Environment? Information Note”¹⁸

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 火災や化学物質の流出等の産業事故の発生により、周辺の環境を破壊し大気・土壌汚染や水質汚濁、地域住民への健康被害・生計への悪影響等を生じさせる
- ✓ 調達過程において森林破壊や森林火災を引き起こしたり、違法伐採された木材を事業活動に使用する
- ✓ 自然分解されない資源を活用した製品が消費者により投棄され、海洋へ流出するなどして環境汚染を引き起こす
- ✓ 再生エネルギー開発等の際に事業地の環境を破壊し、また近隣住民を土砂災害等のリスクに晒す
- ✓ 銀行や機関投資家等が環境破壊や地球温暖化を加速させる事業に対し投融資を行う

自社をCheck!

環境・気候変動に関する人権問題

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

※18. 国連開発計画 (UNDP) (2023) “What is the right to a Healthy Environment.” (<https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/41599/WRHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)

22. 知的財産権

内容

個人や企業等に属する知的財産権（著作権や特許権等）を侵害すること

従業員の職務発明に関して、企業は従業員との契約の中で権利の所在を明らかにしておく必要があり、「相当の金銭その他の経済上の利益を受ける権利」を契約の中で明記し、その権利を保護する対応が一般的

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 個人がインターネットに公開しているデザインを企業が公開資料に無許可で使用
- ✓ 従業員の業務における発明について企業から合理的な対価が支払われない
- ✓ 先住民の知識や資源を利用する際に、自由で事前の情報に基づく同意 (FPIC) が得られていない
- ✓ 特許紛争を理由に製品へのアクセスが制限され、より安価で安全性の低い製品が開発・販売される状況を引き起こしている

自社をCheck!

知的財産権

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

23. 賄賂・腐敗

内容

企業が事業を行う中で、不正、違法、又は背任に当たるような行為を引き出す誘因として、いずれかの人物との間で贈与、融資、謝礼、報酬その他の利益を供与又は受領すること、又は受託した権力を個人の利益のために用いること

(参照) 国連グローバル・コンパクトの10原則

- ・公務員に対する贈収賄は、公務員の業務の適正な執行を阻害し、本来公務員によって実施されるべき人権保護のための行政サービスの提供を妨げるとして、人権問題にも密接に関わっているとされている
- ・したがって、企業には、公務員に対する贈収賄、強要、その他の形態による腐敗を避けるだけでなく、腐敗に取り組む方針や具体的プログラムを定める責任があり、政府や国連機関、市民社会とともに、グローバル経済の透明性をより高めることが求められる

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 環境基準を満たしていないプラントに関する許認可の獲得を目的として、検査機関の職員に対して金銭を提供する
- ✓ 海外現地子会社が、実績を上げるために、影響力のある現地公務員に金銭を渡し、事業に関係する公的手続を優先的に進めさせる
- ✓ 通関等の手続において、手続の遅延を余儀なくされた場合、金銭や物品を提供する
- ✓ 闇市場や違法取引への供給者の参加を防止する施策を講じない

自社をCheck!

賄賂・腐敗

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

24. サプライチェーン上の人権問題

内容

企業のサプライチェーン上で人権侵害が発生すること

- ・指導原則では、自社内部で発生し得る人権に関するリスクのみならず、サプライチェーン（原料生産・調達から、製品・サービスが消費者の手に届き使用・廃棄されるまでの一連のプロセス）全体で発生しているリスクに対しても対応することが求められている
- ・サプライチェーンにおける人権侵害の主なパターン
 - ◎ 自社の取引先内部で人権侵害が発生
 - ◎ 自社の取引先間（取引先とその下請企業間等）で人権侵害が発生
 - ◎ 自社の製品・サービスが人権を脅かす用途で使用される事態が発生

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 自社の原料の調達先の工場において、労働者が劣悪な環境での労働を強いられる
- ✓ 取引先従業員が下請企業従業員に対してセクハラを行う
- ✓ 電化製品内の部品に、紛争鉱物（採掘、輸送、取引等を行うことによって、非政府武装集団やその関連組織への直接的又は間接的な支援に繋がりが得る鉱物）等の人権への負の影響の高い鉱物が含まれている
- ✓ 人権侵害に加担していることが明白な企業に対して、金銭の貸付や投融資を行う
- ✓ 委託先工場の廃棄物や排水により、周辺地域に住む住民への健康被害を引き起こす
- ✓ 製品を使用した消費者のプライバシーの権利を侵害したり、健康被害を発生させるなどの人権への負の影響を生じさせる

自社をCheck!

サプライチェーン上の人権問題

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

25. 紛争等の影響を受ける地域における人権問題

内容

「紛争等の影響を受ける地域」：国家間戦争や内戦、武装反乱、武装過激組織、その他の組織的暴力を含む様々なレベルの武力紛争や暴力の蔓延している地理的な場所、地域、国のこと

(参照) UNDP他「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・デリジェンスの強化手引書」^{※19}

「より強化された」人権デュー・デリジェンスの実施：武力紛争中という事態が目まぐるしく変化する特殊な環境において、人々（人権）だけでなく、状況（紛争）に対する潜在的又は実質的な影響を特定することが求められる、一般的な人権デュー・デリジェンスのプロセス（詳細は本報告書第3章p.24を参照）を更に強化したプロセスのこと

・主な考慮要素

- ① 紛争は必ず人権に負の影響を及ぼしているということ
- ② 紛争等の影響を受ける地域において、中立かつ影響を与えない事業活動を行うことは不可能であるということ
- ③ 企業は国際人権法のほかに国際人道法の基準も遵守すべきであるということ

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ 地域住民の生活に不可欠とはいえないにもかかわらず、製品・サービスが生活必需品であることを理由に、紛争地域の市場から事業の撤退を行わない
- ✓ 紛争地域からの撤退計画の中で現地従業員の安全や雇用を考慮しない
- ✓ 製品や部品の一部が武器の製造に利用される
- ✓ 軍系企業との事業提携等を通じて、紛争関係者へ資金の流入が発生する

自社をCheck!

紛争等の影響を受ける地域における人権問題

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

※19. 国連開発計画（UNDP）・国連ビジネスと人権作業部会（2022）「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・デリジェンスの強化：手引書」（<https://www.undp.org/ja/japan/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>）

26. 救済へアクセスする権利

内容

企業が人権への負の影響を引き起こした際に、被害者が効果的な救済を受けるための適切で実効的なプロセス（事業レベルの苦情処理メカニズム）へのアクセスが確保されないこと

(参照) 国連指導原則 報告フレームワーク実施要領

- ・救済：謝罪／原状回復／リハビリテーション／金銭的又は非金銭的補償／及び処罰的な制裁（罰金等の刑事罰又は行政罰）／行為停止命令や繰り返さないという保証等による損害の防止等
- ・アクセスの確保：ライツホルダー・グループ全てに認知されており、アクセスする際に特別の障害に直面する人々に対し適切な支援が提供されている状態

企業活動に関連する人権リスクの事例

- ✓ ハラスメントを含む人権に関する被害を受けた従業員が利用できる相談窓口が企業に置かれていない
- ✓ ホットラインが日本語のみで提供されており、外国人労働者が利用できない
- ✓ 商品を利用して健康被害が出たが、お客様相談窓口が設けられていない
- ✓ 相談内容の解決までの所要時間やプロセスが十分に開示されていない

自社をCheck!

救済へアクセスする権利

に関連するリスクはありそうですか？

該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策

■ 結果一覧

確認、おつかれさまでした。

- ・Excel版をご利用の方： 選択した結果が以下に一覧表示されています。「リスクあり」「ややリスクあり」を選択した人権リスク類型がハイライト表示されています。
- ・PDF（印刷）版をご利用の方： こちらの一覧ページに確認結果を記載・転記し、自社の状況についてご確認ください。

「リスクあり／未対応・未対策」を選択した人権リスク類型は、自社における対応の優先度が高い項目だと考えられます。

皆さまが人権リスクへの対応を進める上で、自社の現状理解・対応の優先順位検討・定期的な状況確認、などにご活用いただけますと幸いです。

No.	人権リスクの類型	回答結果		
		該当リスク無し / 対策済み	ややリスクあり / 一部対策済み	リスクあり / 未対応・未対策
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	セクシャルハラスメント（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）			
8	介護休業等ハラスメント（ケアハラ）			
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・子どもの権利			
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			
18	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			