



リクルート行動規範
委託先パートナー様向け 解説資料

株式会社リクルート

2025年4月1日



(C) Recruit Co., Ltd. All rights reserved.

目次

- [「リクルート行動規範」および本解説資料について](#) p.3
- [「リクルート行動規範」が目指す世界観](#) p.4
- [各項目の条文と解説、および事例の紹介](#) p.5



参考：[国連、および日本政府の関連資料](#) p.17

参考：[当社の取り組み](#) p.18

リクルート行動規範

- 1. [労働者の権利と人権](#) p.6
 - [1.1：法令順守](#) p.7
 - [1.2：差別の禁止](#) p.8
 - [1.3：ハラスメントや暴力の禁止](#) p.9
 - [1.4：強制労働と児童労働の禁止](#) p.10
 - [1.5：適正な労働時間](#) p.11
 - [1.6：適正な賃金](#) p.12
 - [1.7：安全衛生](#) p.13
 - [1.8：結社の自由](#) p.14
- 2. [環境負荷の低減](#) p.15
 - [2.1：責任ある資源・原材料調達](#) p.16

「リクルート行動規範」および本解説資料について

- ✓ 「リクルート行動規範」は当社※1がパートナーの皆さまに業務※2を依頼する際に、**地球環境や労働環境、人権など企業が社会的責任として求められる項目**を定め、これに沿った事業活動を推進していくための**指針**です。
- ✓ 当社が目指す世界観（次ページ参照）を共有し、共に歩んでいくために、パートナーの皆さまにも「リクルート行動規範」に基づいた積極的な取り組みをお願いしています。
- ✓ 本解説資料では、「リクルート行動規範」で定めている**各項目の条文について、解説および事例を紹介**しています。「リクルート行動規範」への理解にお役立ていただければ幸いです。

※1: 当社とは株式会社リクルートおよびその子会社を指します。

※2: 皆さまに発注される業務の他、皆さまから委託先へ発注する業務も含まれます。

原料や物品の購入、営業行為（代理店）、Webページの制作、システムの構築など、あらゆる業務内容全般が対象範囲となります。



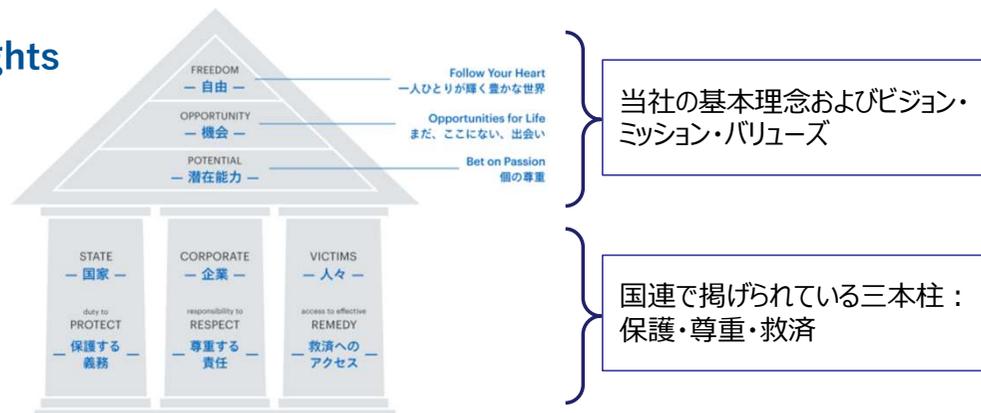
「リクルート行動規範」が目指す世界観

- ✓ 当社は、「**一人ひとりが輝く豊かな世界の実現**」をビジョン・ミッション・バリューズの基本理念に掲げています。「人」が個人として尊重され、人々が一層大きな自由を実現することを目指しています。
- ✓ そのために、人権や環境に配慮した世界を皆さまで作っていきたいと考え、作成したのがこの規範です。
- ✓ この規範に沿ったご協力をいただくことで、その世界の実現に近づけると考えています。

Recruit Group House of Human Rights

当社の人権方針の概念を表した図です。

保護・尊重・救済を柱に、当社が「一人ひとりが輝く豊かな世界」を目指すことが、より大きな自由につながることを屋根として表しています。



各項目の条文と解説、および事例の紹介

スライドの見方

「リクルート行動規範」について、以下p.7～14・16にて、
各項目の条文、およびその解説と事例を紹介しています。

■ sample (p.6・15)

項目タイトルとその条文

解説

項目で定めた指針について理解が深まるよう
解説をしています。

●●の事例

項目で定めた指針に反する事柄の例を、事例
として紹介しています。

■ sample (p.7～14・16)

各項目の条文と解説、および事例の紹介

1. 労働者の権利と人権

1. 労働者の権利と人権

この項では、労働法で定められている労働者の権利や人々が生存と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する企業が雇用する労働者（契約を締結し、業務に従事する労働者）の労働環境の中でそれらの権利が尊重され、守られるように配慮、対応するために注意すべき内容について定めています。

p.6・15 は、それぞれの章で扱う対象全体についての紹介です（事例なし）

各項目の条文と解説、および事例の紹介

1. 労働者の権利と人権

1.2 差別の禁止

採用、評価、昇進、職場管理などの雇用慣行において、階級、人種、肌の色、性別、言語、宗教、ジェンダー、年齢、政治的・その他の意見、国民的もしくは社会的出身、国籍、財産、性的指向、性自認、障がい、出生などを理由として従業員を差別しません。また適用法令によって定められている場合や職場の安全のために必要と判断される場合等を除き、不当な医学的検査を求めません。

解説

差別とは、**正当な理由なく**、個人の属性を理由に採用・昇進・報酬・研修受講などの**機会や処遇に差を設けること**を指します。

個人の属性とは、例えば階級、人種、肌の色、性別、言語、宗教、ジェンダー、年齢、政治的・その他の意見、国民的もしくは社会的出身、国籍、財産、性的指向、性自認、障がい、出生その他差別の原因となる可能性のある事情などを指します。

差別の事例

- ・ 年齢を理由にして仕事の割り振りを決める。
- ・ 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。
- ・ 国籍が異なることを背景に、昇進・昇格を遅らせる。
- ・ オフィス・店舗等のバリアフリー対応が著しく遅れている。



RECRUIT

8



6

各項目の条文と解説、および事例の紹介

1. 労働者の権利と人権

1. 労働者の権利と人権

この項では、労働法で定められている労働者の権利や、人々が生存と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利である人権について、企業が雇用する労働者（契約を締結し、業務に従事する者）に周知するとともに、労働環境の中でそれらの権利が**尊重され、守られるように配慮、対応**するために注意すべき内容について定めています。



各項目の条文と解説、および事例の紹介

1. 労働者の権利と人権

1.1 法令順守

事業活動を行う当該国の法律、規則、および規制を順守して操業します。法令順守のみならず、社会的・環境的責任およびビジネス倫理を促進するために、人権の国際基準に関し、国際的に認められた条例・協定およびガイドラインに基づくことを推奨します。

解説

企業が事業活動を行う国の法律、規則、および規制を守り、事業を行うことを指します。

また、**法的要件を満たすだけでなく、業界標準や業界の自主規制、国際的な基準**についても動向を把握し、配慮することを指します。

事業活動で生じる、人権に関する法令違反の例

- 労働者の権利侵害（最低賃金法、労働基準法、労働安全衛生法、労働施策総合推進法：通称パワハラ防止法、への違反）
- サプライチェーン上における児童労働、強制労働（労働基準法、児童福祉法、刑法、への違反）
- 環境汚染、製品安全の欠如、プライバシー侵害（環境基本法、製造物責任法、個人情報保護法、民法、への違反）

※次項以降の条文では、各々についてより具体的な内容・事例について言及しています。

※例のような明らかな法令違反だけでなく、国際基準に基づいた対応が求められています。国際基準やそれらに関連した日本政府資料は、当資料のP.17にリンクをまとめています。



各項目の条文と解説、および事例の紹介

1. 労働者の権利と人権

1.2 差別の禁止

採用、評価、昇進、職場管理などの雇用慣行において、階級、人種、肌の色、性別、言語、宗教、ジェンダー、年齢、政治的・その他の意見、国民的もしくは社会的出身、国籍、財産、性的指向、性自認、障がい、出生などを理由として従業員を差別しません。また適用法令によって定められている場合や職場の安全のために必要と判断される場合等を除き、不当な医学的検査を求めません。

解説

差別とは、**正当な理由なく**、個人の属性を理由に採用・昇進・報酬・研修受講などの**機会や処遇に差を設けること**を指します。

個人の属性とは、例えば階級、人種、肌の色、性別、言語、宗教、ジェンダー、年齢、政治的・その他の意見、国民的もしくは社会的出身、国籍、財産、性的指向、性自認、障がい、出生その他差別の原因となる可能性のある事情などを指します。

差別の事例

- ・ 年齢を理由にして仕事の割り振りを決める。
- ・ 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。
- ・ 国籍が異なることを背景に、昇進・昇格を遅らせる。
- ・ オフィス・店舗等のバリアフリー対応が著しく遅れている。



各項目の条文と解説、および事例の紹介

1. 労働者の権利と人権

1.3 ハラスメントや暴力の禁止

職場におけるハラスメントや暴力の根絶に取り組みます。職務上の地位や役職などの優位性を利用した嫌がらせであるパワーハラスメント、心理的、精神的、身体的、性的、口頭によるハラスメントなどあらゆる種類のハラスメント、暴力、折檻を容認しません。

解説

ハラスメントとは相手に対して行われる「嫌がらせ」を意味します。**行う方の意識の有無に関係がなく**、本人にそのつもりがない場合であっても、**相手を傷つける行為、苦痛を与える行為、不利益を与える行為**などはハラスメントに該当します。

ハラスメントや暴力の事例

- 本人の意向無しに能力、実力以上のノルマを課す。
- 簡単な仕事だけを要求すること（過小な要求）。
- 考えや信仰の異なる社員を排除する。
- 家庭の事情に口を出すなど本人が不快になる言動を繰り返す。
- 長時間の残業が常態化していることを認識しながら、抜本的な改善施策を検討しない。
- 人格を否定するような発言をしたり、同僚の前で過度に叱責する。
- 食事やデートへの執拗な誘い、またそれを断ることで評価を下げられる（被害者に不利益な対応）。
- 職場に性的なポスターやグッズがある。



各項目の条文と解説、および事例の紹介

1. 労働者の権利と人権

1.4 強制労働と児童労働の禁止

サービス提供における開発・運用・流通過程等において、現代奴隷制に労働者が置かれることのないように、強制労働および児童労働を目的とした人身取引を排除します。

解説

強制労働とは、処罰の脅威の下に**強要される**あるいは、**拘束された状態で働かせる**、自ら任意に申し出たものではない**一切の労務**のことです。

児童労働とは、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を指します。

現代奴隷制とは強制労働、借金による束縛等の行為を指し、暴力、脅迫、詐欺などの手段を用いて支配下に置かれたりして、労働などを強要されることも含みます。

強制労働、児童労働の事例

- ・「この仕事が終わるまで帰ってはならない」と深夜早朝業務を強要する。
- ・ 18歳未満の子どもを、建築現場や屋根の清掃現場など高所での業務、重量物の運搬を伴う作業、酒席での接待等に従事させる。
- ・ 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。

各項目の条文と解説、および事例の紹介

1. 労働者の権利と人権

1.5 適正な労働時間

サービス提供における開発・運用・流通過程等において、各国の法令に基づき、適正な労働時間とするものとします。

解説

労働基準法第36条により、会社は法定労働時間（**1日8時間、週40時間**）を超える時間外労働および休日勤務などを命じる場合、労働組合や労働者の代表などと**書面による協定を結び労働基準監督署に届け出る**ことが義務付けられています。

また、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を与えなければいけません。

少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません。

適正な労働時間が守られていない事例

- ・ 残業時間が法定時間を超過している。
- ・ 総合的な労働時間をきちんと把握せず、過剰労働に陥っている。
- ・ 勤務時間の管理が、適切に行われていない。
(タイムカード入力方法の明確な指示、タイムカードに基づいた賃金計算書の提示等がない。)
- ・ 時間外労働を実働よりも少なく申請させている。



各項目の条文と解説、および事例の紹介

1. 労働者の権利と人権

1.6 適正な賃金

サービス提供における開発・運用・流通過程等に従事する労働者に対して、法令に基づき適正な賃金を支払うものとし、さらに生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金（生活賃金）の支払いにも配慮するものとします。

解説

労働者に対して、適正な労働時間や残業時間に基づき最低賃金以上の賃金を支払うことが求められています。
また世界の潮流としては、生活賃金※を支払うことも求められています。

賃金が適正でない事例

- ・ 時給が地域別最低賃金を下回っている。
- ・ 残業時間が適正に支払われていない。
- ・ 本人の意志に反し、労働者の貯蓄の契約や貯蓄金を管理している。
- ・ 自由参加の位置付けで休日に研修を行い、休日出勤の賃金の支払いを行わない。



※ 各国法令にて、最低賃金が最低限の生活の保障のために定められていますが、物価の上昇などにより、最低賃金の順守だけでは不足している場合もあります。同業他社の水準に近く、生活が保障できる金額であること、また従業員間の賃金が公平・適正な評価を基に決められるものであること等、労働者とその家族が基本的ニーズを満たすための十分な賃金を支払う配慮が求められています。

各項目の条文と解説、および事例の紹介

1. 労働者の権利と人権

1.7 安全衛生

各国の法令に基づき、安全で衛生的な職場環境を提供し、健康被害や労働災害を防止するための対策をとるよう努めるものとします。また、安全で衛生的な職場環境を構築するための研修やトレーニングを定期的に従業員に提供することを推奨します。

解説

従業員が**安全に、衛生的な環境**で就労することができるように配慮、対応することを意味します。

労働災害とは労働に関する場（状況）で、事故にあったり疾病にかかったりすることを指します。

安全で衛生的な職場環境を構築するための研修やトレーニングを定期的に従業員に提供することが推奨されます。

安全衛生が保たれていない事例

- 慢性的な長時間労働により心身の健康を損なう。
- 就業中に転倒、転落、けがをする可能性があることへの対策を行わない。
- 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
- 療養補償や休業補償・障がい補償がない。



各項目の条文と解説、および事例の紹介

1. 労働者の権利と人権

1.8 結社の自由

労働者が各国の法令に基づき自由に結社する権利や団体交渉の権利を尊重します。

解説

結社の自由の原則（と団体交渉権の実効的な承認）は、労使双方に経済的な利益を与え、また市民として自由を守るための行動の機会を保障するものです。

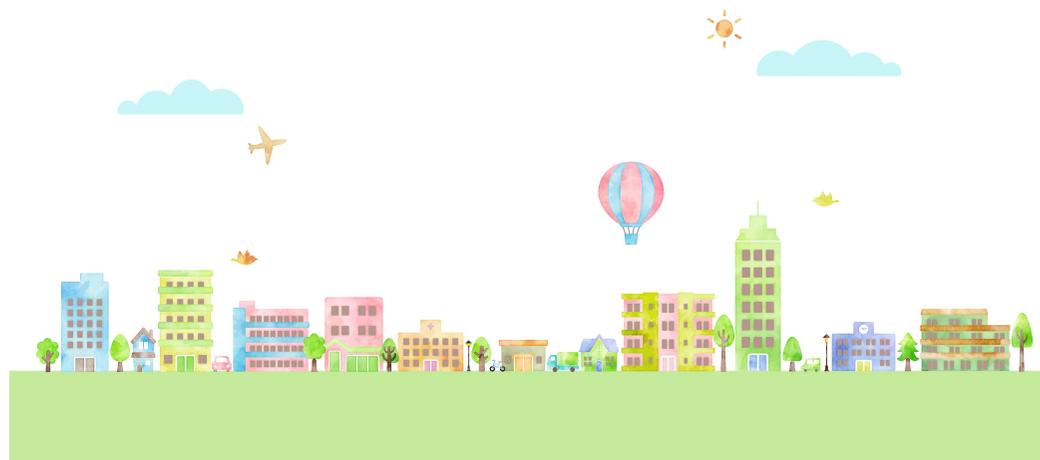
結社の自由が保障されていない事例

- ・ 労働組合の結成や労働組合に加入することに対して、企業が干渉・批判する。
- ・ 労働組合の活動をしている従業員に対し、昇進・昇格や昇給について差別をする。



2. 環境負荷の低減

この項では、事業活動を行う上で、地球環境に配慮し、何らかの負の影響を与えている場合には、その影響を最小限にとどめるよう努力するよう定めています。



2.1 責任ある資源・原材料調達

サービス提供に関連し紙等を調達する場合、国際的な諸原則を優先的に考慮するよう努めます。二酸化炭素などの地球温暖化ガス排出を抑制し、気候変動への悪影響を減らす観点を含め、資源の保全に配慮して採取・栽培された原材料を使用し、また天然資源やエネルギーの使用を可能な範囲で削減するよう心掛けるものとします。

解説

企業は、以下の項目について法律で定められている行政手続きの順守が必要です。

- ①地球温暖化の抑制
- ②製品における省資源（天然資源の使用抑制）
- ③リサイクルおよび廃棄物の適正な処理
- ④化学物質の適正な管理
- ⑤環境保全の推進(生物多様性)

またその他にも可能な範囲で環境影響に配慮することを推奨します。

環境負荷の低減に配慮していない事例

- ・紙を調達する場合、原材料に森林の不法伐採が疑われるものが使われていないかどうか、確認せずに調達している。
- ・規模が大きく環境影響の程度が著しいものとなる恐れがある事業等について、自社の事業の環境影響評価を行っていない。

参考：国連、および日本政府の関連資料

国連のビジネスと人権に関する指導原則と、それに関連する日本政府発行の関連資料

■ 国連のビジネスと人権に関する指導原則

https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

■ 日本政府発行の関連資料

| 発行元 | タイトル | 参照URL |
|-------|---|---|
| 外務省 | ビジネスと人権とは？ ～ビジネスと人権に関する指導原則～ | https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100116940.pdf |
| 外務省 | 「ビジネスと人権」に関する行動計画 (2020-2025) | https://www.mofa.go.jp/files/100104121.pdf |
| 経済産業省 | 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実務参照資料 | https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-1.pdf |
| 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 「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書 | https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf |

参考：当社の取り組み

■ 人権への取り組み

- ・人権デュー・ディリジェンスの実施
- ・ステークホルダーダイアログ
- ・従業員への人権教育
- ・人権に関する相談窓口の設置 等

当社の人権に関する取り組みの詳細はこちらをご確認ください。

<https://www.recruit.co.jp/sustainability/human-rights/>

■ 環境への取り組み

- ・環境方針とそれに紐づく取り組み
- ・環境マネジメントシステム（ISO14001）の認証取得
- ・気候変動への取り組み
- ・従業員啓発 等

当社の環境に関する取り組みの詳細はこちらをご確認ください。

<https://www.recruit.co.jp/sustainability/environment/>

お問い合わせ

リクルート行動規範に関するお問い合わせは、
下記ページより受け付けております。

<https://corpinquiry.recruit.co.jp/s/sustainability>

※問合せ内容欄に詳細をご記入ください。

