

シリーズ「食品業界における SDGs 対応について」(3)

シリーズ「加工食品卸売業におけるサステナビリティ・SDGs 対応について」

一般社団法人 日本加工食品卸協会
サステナビリティ研究会 SDGs 分科会

サステナビリティ研究会 SDGs 分科会では、食品卸売業がサステナビリティ・SDGs に関して今後取り組むべきさまざまな方向性を「食品卸売業における SDGs 対応について」と題し、「会報日食協」に連載しています。今回は第三回目として、「人権問題」について取りあげます。

第3回 「人権問題」について

1. はじめに

私たち食品卸売業は、人が生命を維持する上で大切な食品を流通し、社会に豊かさや活力を与え、多くの雇用を創出しています。食品卸売業は食のサプライチェーンの中間に位置し、さまざまなステークホルダーと関わり、日本においては食品卸売業無しでは食生活はもはや成り立たないと言っても過言ではありません。しかし自社におけるセクハラやパワハラに代表されるさまざまなハラスメントや差別、食の流通に関わる使命感や取り引き先の対応などによる長時間労働、不当な要求や要請なども考えられます。加えて食品業界特有の流通経路の複雑さとステークホルダーの多さも要因となり、私たちはこれまでバリューチェーン全体にまで課題解決の手が及んでいなかったと言えるのではないのでしょうか。

現在では人権尊重の考え方は食のサステナビリティに取り組む上で最も大切な要素の一つとなっており、今まで顕在化しなかった問題が時としてメディア等で大きく取り上げられることがあります。

人権問題と言えば日本以外のことと考えがちですが、国内においても企業内のセクハラやパワハラなどが問題となって企業価値が損なわれる出来事も起こっており、日本には人権尊重の定めがある上、自社にはハラスメント防止等の行動規範がありそのリスクは低いといった考え方は過去のものとなりつつあります。

また、自社内の人権問題だけでなく他への行為、他から受ける自社への影響についても考慮する必要があります。この様に人権は企業活動を行う上で避けては通れないテーマであり、起こりうるさまざまな問題への目配り、起きた問題への適切な対応がいわゆる炎上の防止や企業価値の維持・向上に欠かせないといえるでしょう。

2. 人権の歴史

人権とは、「人間が人間らしく尊厳をもって幸せに生きる権利で、全ての人が生まれながらに持つ権利」とされています。第二次世界大戦後、国際社会はこれまでの戦争中に行われた暴力や差別、強制労働など非人道的行為を反省し1948年、国連総会にて「世界人権宣言」を採択しました。

その後、人権の推進は基本的に国家の責務として認識され各国政府が人権について理解しその責務を果たすとして行動してきました。

そうした中、冷戦終了後、経済がグローバル化しサプライチェーンが国境を跨ぐようになると各国の経済力や法制度の違い、企業の利益至上主義も相まって児童労働、強制労働、先住民の土地の奪取や森林伐採による居住地剥奪などが表面化し、人権への影響が深刻化してきました。

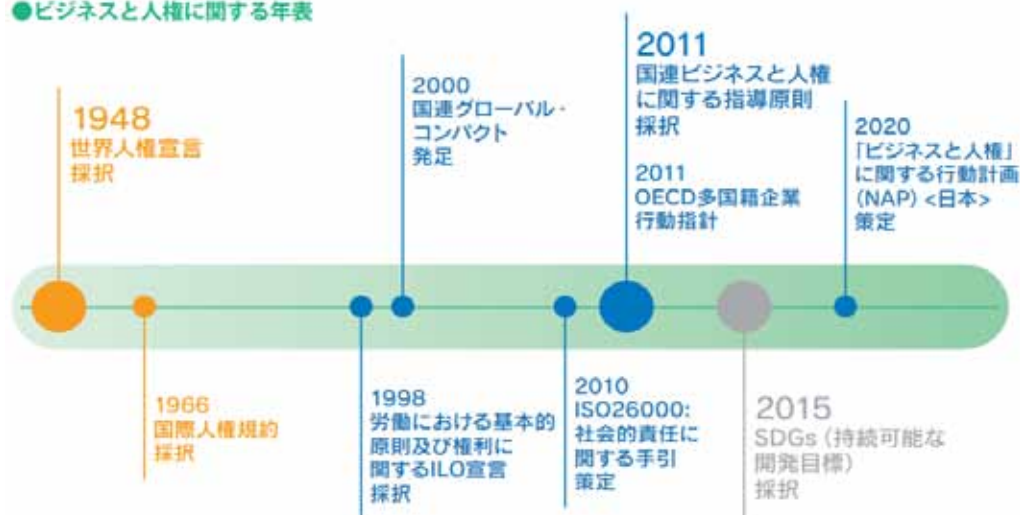
こうした背景から2000年以降国際社会は、国家だけが責務を担っていた人権に対して企業も責任を持ち対応を図

らなければならないとした考え方が一般的になってきました。

この考え方の変化に大きく影響を与えたのが 2011 年に国連が公表した「ビジネスと人権に関する指導原則」です。

日本においては政府が 2020 年に NAP（National Action Plan）「ビジネスと人権に関する行動計画」を策定し、企業規模や業種に関わらずすべての企業がこの行動原則に基づき人権への対応を行うよう期待するとしています。

図 1 ●ビジネスと人権に関する年表



法務省人権擁護局 今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応より

3. 人権に及ぼす影響の範囲について

近年、人権の取組はその対象や内容、形態が大きく広がりを見せ、配慮しなければならない項目が増えています。ここでは項目別にその広がりを見ていきます。

i. 人権への影響を考慮すべき対象の拡大

図 2 は対象範囲の拡大を表していますが、その影響の範囲は自社の従業員やパート・アルバイト、契約社員、派遣社員にとどまらず、現在では取引先の従業員、さらに顧客や消費者、地域住民にまで広がっています。

図 2 ●企業が人権への影響を考慮すべき対象

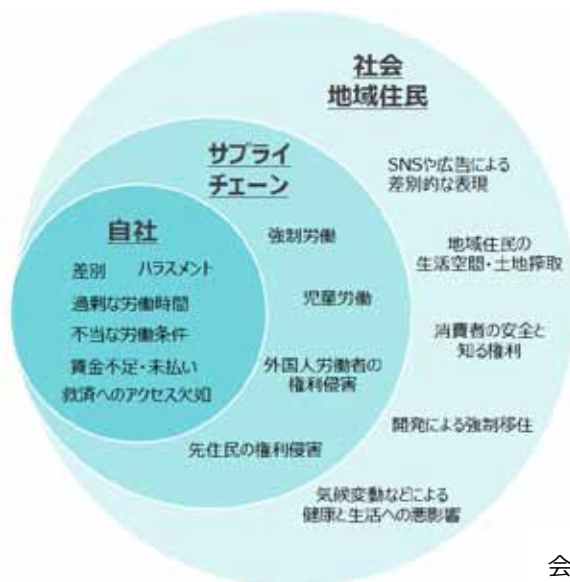


法務省人権擁護局 今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応より

ii. 人権への影響を考慮すべき内容の拡大

図3は考慮すべき内容が拡大していることを示しています。初期にはそれが自社におけるハラスメント、不当な労働条件や過剰な労働時間、賃金等の雇用問題など直接個人に影響を及ぼすものが殆どでしたが、徐々にサプライチェーンにおける労働環境や先住民の権利等に拡大し、現在では社会における広告などの差別的な表現、開発による強制移住や気候変動による生活の悪影響などにまで及んでいます。

図3 人権への影響を考慮すべき内容の拡大



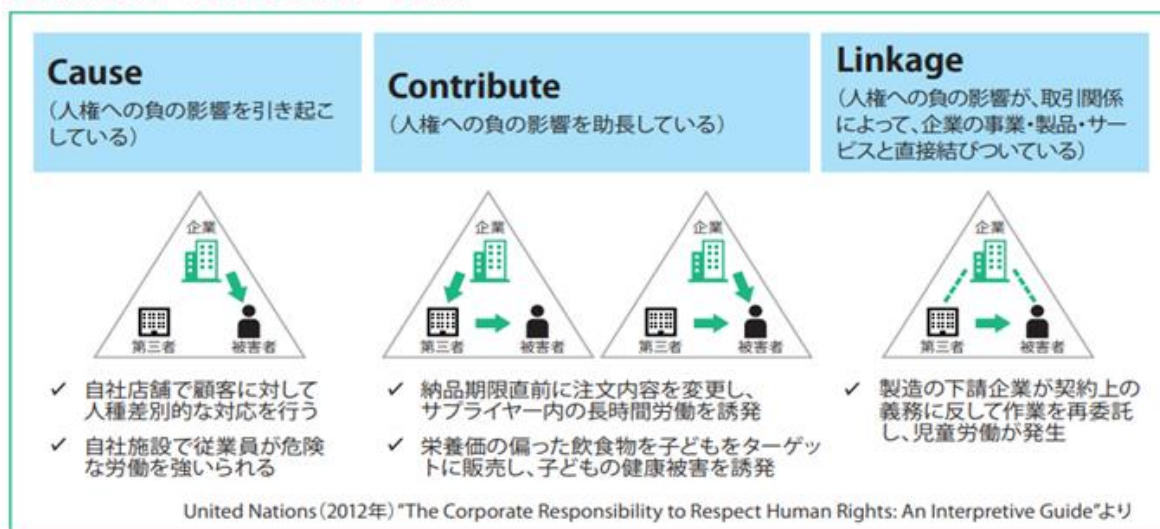
会員企業社内資料より

iii. 人権への影響を及ぼす形態の変化と広がり

「ビジネスと人権に関する指導原則」では、自社が直接的に引き起こしている人権侵害のみならず、間接的に負の影響を助長していたり、関与したりしている（事業・製品・サービスと結びついている）人権侵害についても、対応する必要があるとしています。

図4は左（Cause）自社が直接関与している事例、中（Contribute）侵害の助長、右（Linkage）自社が委託した企業での侵害の事例を示しています。

図4 ●企業が人権への影響を配慮すべき状況



4.人権の取組に求められる3つの内容

政府が2022年9月に策定した「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」においては、規模・業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う個人事業主を含む全ての企業は、自社・グループ会社、サプライヤー等（直接の取引先に限られない）の人権尊重の取組みに最大限努めるべきであるとしています。

また、取り組むべき内容として、

- ① 人権方針の策定
- ② 人権デュー・ディリジェンスの実施
- ③ 自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合における救済

以上の3つが求められるとしています。

- ① 人権方針は人権尊重の責任を果たすというコミットメントを内外のステークホルダーに向けて明確に示すために策定します。
- ② 人権デュー・ディリジェンスについては、グループ会社を含む自社やサプライヤー等における人権リスクを特定し、それを防止・軽減するために実施します。
- ③ 救済については自社が引き起こしたり、助長した人権侵害に対し適切な救済の仕組み作りと、どのようにそれに対処したかについて情報開示を行います。

図5 ●自社事業による人権への負の影響を防止・軽減する取組

分類		主な取組の例	
a 方針による コミットメント	人権方針の策定	(1) ・自社人権方針（人権ポリシー）の作成・公開 ・人権への取組の責任者を含むマネジメント体制の説明 など	
	人権への影響評価	(2) ・人権への負の影響の特定・分析・評価	
b 人権デュー・ ディリジェンス の実施	(顕在的・潜在的な 負の影響に対する) 予防／是正措置の 実施	教育・研修の実施	(3) ・人権研修の実施 ・ダイバーシティに関する社内啓発活動の実施 など
		社内環境／制度の整備	(4) ・各種社内制度（人事・評価・働き方等）の変更・改善 ・バリアフリー設備の導入 など
		サプライチェーンの管理	(5) 「サプライヤー行動規範」の策定 ・持続可能な責任ある原料の調達 など
	モニタリング（追跡調査）の実施	(6) ・定期的な従業員／取引先アンケートの実施 ・従業員の勤務状況／労働時間のモニタリング／労働組合との意見交換 など	
外部への情報公開	(7) ・人権報告書／サステナビリティ報告書等の作成・公開 ・人権に関するリスクの評価結果に関する情報公開 など		
c 救済措置	(実際に引き起こされた負の影響に対応するための) 苦情処理メカニズムの整備	(8) ・社内向けホットライン（苦情／相談窓口）の設置 ・サプライヤー向けホットライン（同上）の設置 ・お客様相談室の設置 など	

法務省人権擁護局 今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応より

【人権デュー・ディリジェンス】

企業活動における人権リスクを抑える取組み。具体的には、自社の企業活動において強制労働やハラスメント等の人権リスクや人権に対する負の影響がないかを特定し、そのリスクを分析・評価して適切な対策を策定・実施すること。

5.最後に

これまで述べてきたように、人権への対応は企業活動を行う上で欠かせない取り組みとなっています。

日本の食糧はその6割以上を輸入に頼っており、私たち食品卸売業は国内をはじめ世界各国から輸入された原料で製品化された商品を流通させています。

もちろん、取り扱う膨大なアイテム数すべてに人権の目を向けることは困難かもしれません。

しかし児童労働や強制労働及びアンフェアな取引によって生産されたものが、知らず知らずのうちに私たちの流通により最終消費者のもとへ届けられている可能性があることも事実です。

また、物流や営業活動においては自社やグループ会社だけではなく、委託先やその協力企業などあらゆる取引先、広告宣伝及びメディアなどさまざまなステークホルダーが存在し私たちの事業を支えています。

そこで私たち食品卸売業は人権侵害の可能性を認識し、まずは自社の与える影響とリスクが大きいと考えられる分野を特定し、そこから取り組むことで人権対応の第一歩とすることが出来るのではないのでしょうか。

これにより食品卸売業全体がサステナブルな業種と認知され、世の中の支持を得られ続けるのではないかと考えます。

今回は「プラスチック廃棄量削減」についてお届けします。

参考資料) 人権侵害の例 (一部)

自社 及び グループ内	パワーハラスメント	職場において、地位や人間関係などの優位性を利用して、業務の適正な範囲を超えて、身体的・精神的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる行為
	セクシャルハラスメント	労働者の意に反する「性的な言動」により、労働条件について不利益を受け就業環境が害されるハラスメント。女性から男性への性的言動もセクハラとなる
	マタニティハラスメント	妊娠・出産したこと、育児のための制度を利用したことなどに関して、上司・同僚が就業環境を害する言動をおこなうハラスメント。解雇や減給、雇止め、上司や同僚からの嫌がらせも該当
	パタニティハラスメント	配偶者の妊娠・出産・育児に関わる男性に向けられたハラスメント
	時短ハラスメント	経営陣や上司が従業員に対して労働時間の短縮を強要し、厳しいソルマを課す、達成できない場合に叱責したりすること
	モラルハラスメント	パワハラやセクハラ、マタハラなどに該当しないもの（意図的に無視する行為や、常識を挙げて相手を非難する行為）
	オワハラ(就活終われハラスメント)	企業が就職活動中の学生に対し「内定を出すから他の企業は断ってくれ」と要求する事で就職活動生に義務のないことを要求する行為
	アルコールハラスメント	飲酒の強要など酒席の場での迷惑行為が該当するハラスメント
	賃金不足・未払い	サービス残業や本人の同意がない給与からの天引き。トラックドライバーへの荷役・附帯業務の無料要請
差別	同一労働条件、同一業務にもかかわらず性差による賃金の格差をつける行為など	
救済へのアクセス欠如	ハラスメントや差別、過剰な労働時間等の訴えに対する秘匿性の高い窓口が設置されていない状況	
サプライ チェーン	強制労働	労働者の意思なく働かせる行為（パーム油・カカオ・コーヒー原料生産に多く見られる）
	児童労働	義務教育を妨げる労働や法律で禁止されている18歳未満の危険で有害な労働のこと（パーム油・カカオ・コーヒー原料生産に多く見られる）
	先住民の権利侵害	文化、アイデンティティ、言語、労働、健康、教育、その他の問題に対する先住民の権利の侵害
	外国人労働者の権利侵害	留学生や外国人労働者を受け入れる企業等による不法就労助長やパスポートの保管など
社会・地域 住民	SNS/広告による差別的表現	人種の違いに対する滑稽な表現やステレオタイプの表現など。「北海道は開拓の大地だ」という表現が先住民の権利侵害として炎上した例もあり
	開発による強制移住	プランテーション建設などによる居住地奪取など。

※上記で生産された原材料を使用し製品化する又はそれらを広告宣伝、拡売するなどの行為は、負の影響の助長とみなされる。

会員企業の開示について (参考)

<https://www.mitsubishi-shokuhin.com/sustainability/esg/governance/compliance/> (三菱食品株式会社)

https://www.itochu.co.jp/ja/csr/society/human_rights/index.html (伊藤忠グループ)

<https://www.kokubu.co.jp/sustainability/tree/> (国分グループ)