

農業分野における「ビジネスと人権」

対応マニュアル

～農業版人権デューデリジェンス・チェックシート付き～

【第 1 版】

令和 6 年 2 月

公益社団法人日本農業法人協会

第1章 ビジネスと人権とは何か？

1. はじめに（本マニュアルの目的）

近年、先進諸国を中心に人権尊重に関する取り組みが強化されています。その中で、2011年に国連人権理事会で「ビジネスと人権尊重のあり方に関する指導原則」が合意され、国際的な指針となっています。これを受け、各国においても、行動計画が策定されたり、関係法令が施行されたりしています。日本においても、2020年10月に「ビジネスと人権に関する行動計画」が策定され、2022年9月には、「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」が日本政府のガイドラインとして策定されました。

今後、事業活動を行う上で、これら人権尊重への取り組みはますます加速していくことは間違いありません。この取り組みを怠った場合、取引の縮小や労働力確保の困難さが増すなど負の影響が大きくなるでしょう。

そのため、農業界においても、これらの動きに乗り遅れないために早急な対応が求められています。とくに、農業界はこれまでの家族主体の労働体系から外部雇用主体の労働体系への移行が加速しています。また、外部雇用の多くを外国人材に頼っている経営も少なくありません。そのような状況で「人権尊重」がおざなりになれば、経営の存続が危うくなると言わざるを得ません。

そこで、日本政府のガイドライン等に基づき、農業界における対応マニュアルを策定することとしました。

本マニュアルは、日本農業法人協会ならびに当協会会員にとって遵守すべき最低限の内容をとりまとめています。それぞれの経営の状況等に応じて取組み内容を見直しつつ、本マニュアルをご活用ください。

2. 企業が尊重すべき人権の分野

一概に人権尊重と言っても、人権とは何か？どのような権利があるのか？どのようなことが人権侵害につながるのか？といった疑問が多いと思います。また、自らは人権侵害をしていなくても、アプローチの仕方によって知らず知らずのうちに第三者による人権侵害を助長するような取り組みをしてしまう可能性もあります。

そのため、まずは企業活動によって生じる可能性のある人権への負の影響を特定し、リスクを防止・軽減させる必要が重要となります。

「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」（法務省人権擁護局（公益財団法人人権教育啓発推進センター））では、企業が配慮すべき主要な人権および企業活動に関連する人権に関するリスクを以下のとおり取りまとめています。

①賃金の不足・未払、生活賃金

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関わらず、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）の支払いを行わないこと。

②過剰・不当な労働時間

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、臨時的な特別の事情なしに、労働させること。適切な休憩の取得を妨げること。

※農業では、日本人従業員や特定技能外国人は、労働基準法の労働時間は適用除外となります。ただし、技能実習生は適用除外になりませんので注意が必要です。なお、使用者は、日本人従業員や特定技能外国人が適用除外であっても、また 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です。

③労働安全衛生

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。

④社会保障を受ける権利

傷病や失業、労働災害、退職などで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。

※日本の社会保障制度は、国籍に関係なく技能実習生や特定技能外国人でも、日本国内に居住していれば原則として日本国籍がある者と同様に適用されます。

⑤パワーハラスメント（パワハラ）

パワハラの 3 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、性的又は経済的害悪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。

【パワハラの 6 つの類型】

①身体的攻撃：暴行、傷害

②精神的な攻撃：脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言

③人間関係からの切り離し：隔離、仲間外し、無視

④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

⑤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

⑥個の侵害：私的なことに過度に立ち入ること

⑥セクシャルハラスメント（セクハラ）

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が。

※

○「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など）、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、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など）（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などもセクハラに含まれる

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）

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が。

⑧介護ハラスメント（ケアハラスメント）

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が。

⑨強制的な労働

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人権を侵害されることが。

○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ら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 2 つの要素によって特徴づけられる

- ①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など

②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など

※技能実習生が送出し機関に高額な送出し手数料を支払っていることを知りながら看過することは、強制労働と捉えられておかしくありません。

⑩居住移転の自由

本人の意思に反して居住地や移動を決定すること。

⑪結社の自由

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に、組合活動に参加したという理由などで解雇されたり、その他の不利益な取扱いをされたりすること。

- 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、事前の許可を受けないで、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・活動を決めることができる

⑫外国人労働者の権利

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。

- 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

※技能実習生だからという理由だけで、日本人従業員よりも安い賃金に設定することはできません。

⑬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。

【18 歳未満に禁止されている危険有害労働の例】

- ・ 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）
- ・ 酒席に侍する業務／特殊の遊興的接客業務（バー、キャバクラ、クラブ等）

【その他 18 歳未満に関する労働規定の例（労働基準法から）】

- ・ 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
- ・ 年齢証明書の備えつけ

【児童労働の中でも「最悪の形態の児童労働」とされる労働】

- ・ 人身取引、徴兵を含む強制労働、債務労働などの奴隷労働
- ・ 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・取引など不正な活動に使用、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

⑭テクノロジー・AI に関する人権問題

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）など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。

⑮プライバシーの権利

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。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。

【個人情報とは】

- ・ 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

⑩消費者の安全と知る権利

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。

⑪差別

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。

⑫ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題

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、労働環境などの待遇において差別又は不当な扱いを受けること LGBT など、性的指向や性自認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。

⑬表現の自由

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。

⑭先住民族・地域住民の権利

企業活動により、先住民族や地域住民のあらゆる人権を侵害すること。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・土地・資源収奪や環境汚染による先住民族・地域住民への負の影響・先住民族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 |
|---|

⑮環境・気候変動に関する人権問題

企業が自ら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」を奪うこと。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など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。

⑯知的財産権

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

②③賄賂・腐敗

企業が事業を行う中で、不正、違法、又は背任にあ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。

・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

②④サプライチェーン上の人権問題

・指導原則では、自社内部で発生しう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】

- ・取引先において人権侵害が発生（例：原料調達先において児童労働が発生）
- ・取引先間（取引先とその下請企業間等）で人権侵害が発生（例：取引先従業員により、その下請先企業の従業員に対するハラスメントが発生）
- ・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（例：金融関連企業が、住民の強制立退きを押し進める企業に金銭を貸付、自社製品が非正規軍に利用され住民が虐殺される）

②⑤救済へのアクセス

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。

3. 農業法人が尊重すべき人権の主体と負の影響を及ぼす形態

企業は、自社の従業員の人権だけを尊重していればよい、という訳にはいきません。自社はもちろん、取引先の従業員や顧客、地域住民など、直接的・間接的を問わず、自社の活動に関与する全ての人の人権に配慮する必要があります。

また、人権への負の影響を引き起こす形態（状態）として大きく分けて三つに分類（別表参照）できます。

自社が人権侵害を引き起こしている場合はもちろん、間接的に人権侵害に関与している場合もしっかりとした対応が求められています。

【別表】 人権に負の影響を及ぼす形態

形態	例
1. 自社が人権侵害を直接引き起こす	①顧客に対して人種差別的な対応を行う。 ②従業員に対し長時間労働を強いる。
2. 取引先等の人権侵害を誘発・助長する行為をする	①納期直前に注文内容を変更し、取引先の長時間労働を誘発する。
3. 自社は関与していないが、取引等で人権侵害をしている企業と繋がっている	①児童労働させている企業から原料を調達している。 ②環境汚染をしている企業に商品を販売している。

第2章 人権尊重に取り組みましょう！

1. 企業に求められていること

2022年9月に日本政府は、「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」を策定しました。

この中で、企業が人権尊重責任を果たすために、①人権方針の策定、②人権デューデリジェンスの実施、③自社が人権への負の影響を引き起こし、または助長していることが明らかになった場合における救済措置、の3つに取り組む必要があると述べています。

2. 人権方針の策定

企業として、人権尊重に取り組んでいるという姿勢を示すために、人権方針を策定しこれを企業内外に公表していく必要があります。

人権方針の策定にあたっては、次の5つの要件を満たす必要があります。

【人権方針の策定に必要な5つの要件】

1. 企業の経営トップが承認していること
2. 社の内外から専門的な助言を得ていること
3. 従業員、取引先及び、製品やサービス等に直接関与する関係者に対する人権配慮への期待を明記すること
4. 一般に公開され、すべての従業員、取引先及び他の関係者に向けて周知されていること
5. 企業全体の事業方針や手続きに反映されていること

3. 日本農業法人協会における人権方針

日本農業法人協会では、協会ならびに会員が取り組むべき人権方針を策定し公表しています。会員の方が、自社独自で方針を策定する場合は、こちらも参考にしてください。

日本農業法人協会における人権方針

令和5年2月制定

令和5年3月公表

日本農業法人協会並びに当協会会員は、人権尊重の取り組みを強化するため、以下の人権方針等に則り活動を行います。

第1条（人権方針）

1. 人権を侵害せず、また事業や取引上の人権に関する課題解決を通じて人権尊重の責任を果たします。
2. 強制労働、差別、ハラスメント等の人権侵害をいかなる場面においても認めることなく、自社はもちろん、ビジネスパートナーやその他関係者にも同様の対応を求めます。
3. 企業活動を通じて生ずる人権への負の影響を特定し、これを防止・軽減するための人

権デューデリジェンスの構築に取り組み、これを継続的に実施できるよう努めます。

4. 人権侵害を引き起こした場合、適切な救済措置を講じ問題解決に努めます。

5. 相談窓口の設置等により、苦情処理の仕組みを構築します。

6. 役員・社員に対し、本方針の実践に必要な教育や研修を実施します。

7. 自らの人権尊重の取組みについて、積極的に情報公開していきます。

第2条（具体的取組み）

1. 差別の禁止

人種・宗教・性別・年齢・障がい、国籍、出身地等に基づくあらゆる差別を一切許容しません。

2. 強制労働・債務労働・人身取引の禁止

労働者が自らの意思に基づかない強制労働は一切行いません。また、強制労働に結びつく債務労働も一切行いません。とくに、外国人技能実習生の場合、技能実習を行うために送出し機関に支払う金額が法外なものとならないよう実習生（候補者含む）からの直接の聞き取り等で定期的に確認を行います。また、法的に認められた送出し機関以外の者が関与することにより、実習生（候補者含む）から多額の金銭を搾取しないよう常に確認します。

また、脅迫、詐欺等の強制的な手段を用い強制的な労働をさせることは一切許容しません。そのため、労働者本人とのコミュニケーションを通じ、このような事実がないかを確認するとともに、万が一、人身取引被害者であることが判明した場合は、関係機関と連携の上、被害者を安全に保護するとともに、必要な支援を講じます。

3. ハラスメントの禁止

外国人の場合、文化・風習の違いにより些細なことから不快感を与えたり、相手の尊厳を傷つけたりする場合があります。そのため、そのような事が起きないよう相互理解のための交流の場を設けたり、ハラスメント防止の講習会を開催するなどの取組みを行います。

4. 結社の自由及び団体交渉権の尊重

使用者は、全ての労働者が自らの意思に基づいて労働組合を結成したり、労働組合に加入する権利を当然のこととして認めます。また、労働組合への加入や組合活動を理由に差別的な待遇を行いません。

団体交渉は労働者の権利として尊重します。とくに、待遇や労働環境等の改善に向けた建設的な場として位置づけ、誠実に対応します。

5. 労働時間と賃金

従業員のワークライフバランスや健康維持・増進に配慮し、過重労働とならないよう配慮します。とくに時間外労働については、関係法令を遵守します。

賃金については、関係法令、雇用契約を遵守し支払います。

また、労働時間や賃金等の雇用条件については、雇用契約締結前に労働者が理解できる言語を使用した書面で事前に十分説明し雇用後のミスマッチ等が生じないように配慮します。

6. 労働安全衛生

労働に関連して負傷や疾病が発生しないよう安全衛生教育を徹底します。安全衛生教育については、労働者が理解できる言語で行うよう努めます。

また、常に危険個所の把握に努め、その改善に取り組みます。

7. プライバシーの尊重

労働者の私生活に不当に干渉したり、個人情報等をみだりに公開しません。とくに、技能実習生だからという理由で過度に私生活に関与し外出に制限を設けること等は一切行いません。

以上

4. 人権デューデリジェンスとは？

人権デューデリジェンス（Due Diligence）とは、人権に対する企業としての適切で継続的な取り組みのことです。具体的には、人権への負の影響とリスクを特定し、リスクを分析・評価して適切な対策を策定・実行するプロセスのことをいいます。

Due Diligence（due：適切な・正当な、diligence：努力・熱心な取り組み、略称：DD）とは、日本語では「適正評価」と訳されています。人権侵害に関わるリスクを評価し、コントロールしようとするのが「人権デューデリジェンス」です。（（株）インソース HP より引用）

農業法人として事業活動を行う上で、誰に対してどのような人権侵害を引き起こす可能性があるかを特定し、その対策を講ずる必要があります。

また、人権デューデリジェンスを実行する上でのステップとして、次のことが求められています。

STEP 1. 人権への悪影響の特定

事業活動を行う上での人権に悪影響を与える事項を特定し、その影響度を評価します

STEP 2. 悪影響に対する予防・軽減措置の実行

特定した人権侵害の事項について、対応策を検討し実行します

STEP 3. モニタリング・実効性評価

人権デューデリジェンスの内容が適正だったか、効果があったか等、その実効性・効果を検証します

STEP 4. 外部への情報公開

1年に1回以上の頻度で、どのような取り組みを行ったのか等について公表します

5. 農業版人権デューデリジェンスチェックシート

農業分野において、前述の人権デューデリジェンスを実施する上必要最低限の事項をまとめたチェックシートを作成しましたので、参考にしてください（参考1参照）。

本チェックシートは、前述のSTEP1の悪影響の特定、評価をあらかじめ行って影響度の高いものだけを記載しています。自社の取組みでここに記載の無いものがあればその他に追記してご使用ください。

前述のSTEP2として、各人権侵害に対する予防策、軽減措置を「予防方法」に記載しましょう。できる限り具体的に記載してください。

予防方法を記載し、一定期間経過後にそれぞれの予防方法の評価を行ってください。うまくできなかった事項については、その理由や代替措置等についても記載すると良いでしょう。

本チェックシートにすべて記入し、HP等で公開していただくと、人権デューデリジェンスの一連のSTEPを終了したこととなります。

また、簡易版のチェックシートも作成しております。自社に状況確認や自社内の意識向上のためにご使用ください。（参考2参照）。

6. 救済措置の整備

どんなに対策を講じても人権侵害が発生してしまいますこともあります。そのため、発生した被害を最小限に抑えるため、あらかじめ救済措置を整備しておくことが求められています。

具体的には、相談窓口や苦情処理の窓口の設置等になります。しかしながら、多くの中小企業は自社でこれらを設置するのは負担が大きくなります。

そこで、業界団体や公的機関が設置している窓口等を利用するのも一つの手段と言えます。インターネットで検索すると様々な相談窓口が掲載されていますので、ぜひ参考にしてください。

《参考 1. 農業分野における人権デューデリジェンス チェックシート》

※本シートの使用方法については後掲

対象	人権侵害の内容	具体的内容	予防方法（記入日　　）	評価（記入日　　）
従業員	賃金の不足・未払、生活賃金	①賃金が契約通りに支払われているか？ ②最低賃金以上を支払っているか？		
	過剰・不当な労働時間	①過剰な労働時間になっていないか？ ②関係法令を遵守しているか？		
	社会保障を受ける権利	①健康保険、労働保険等に適切に加入しているか？		
	労働安全衛生	①労働に関係して負傷、疾病等が発生しないよう適切な配慮がされているか？ ②作業に必要な訓練・教育・資格取得等がなされているか？ ③危険個所を把握し、その改善に取り組んでいるか？		
	ハラスメント	①ハラスメント防止のために必要な措置（教育等）がなされているか？		
	強制労働	①処罰の脅威（脅迫や賃金の支払い拒否等）により、強制的に労働させていないか？ ②借金の返済を理由に賃金を支給しない等の行為を行っていないか？		
	プライバシーの権利	①従業員の私生活等に恣意的、不当、また		

		は違法に干渉したりしていないか？ ②従業員の個人情報等について、本人の了承を得ずに取得、保管、公開、第三者への提供等を行っていないか？		
	結社の自由	①労働組合の結成や加入を妨害していないか？ ②組合員であるという理由や組合活動に参加したという理由等で不利益な取り扱いを行っていないか？		
	差別	①人種、性別、宗教、国籍、障害、雇用形態等を理由に、特定個人に不利益な扱いをしていないか？		
	その他			
顧客	消費者の安全	①消費者の心身の健康を害するような製品・サービスの提供がなされていないか？		
	消費者の知る権利	①不当な表示をしていないか？ ②消費者の知る権利を侵害するような行為はされていないか？		
	プライバシーの権利	①顧客の個人情報等について、本人の了承を得ずに取得、保管、公開、第三者への提供等を行っていないか？		
	差別	①人種、性別、宗教、国籍、障害、雇用形		

		態等を理由に、特定個人に不利益な扱いをしていないか？		
	その他			
取引先	サプライチェーン上の人権侵害	①取引先において人権侵害が発生していないか？ ②自社の商品、サービスが人権を脅かす用途で使用されていないか？ ③環境破壊・汚染を生じさせている企業から原料調達を行っていないか？ ④自社の取組み（発注等）を通じて、取引先で人権侵害（過重労働等）が発生・助長させていないか？		
	その他			
地域住民	地域住民の人権侵害	①事業活動（農薬の飛散、排水、廃棄物の処理、耕起等）により、地域住民の健康に生活する権利を侵害していないか？		
	環境破壊	①事業活動を通じて、環境破壊や資源収奪が発生していないか？		
	その他			
その他				

【本シートの使い方】

①人権侵害の内容や具体的内容について、自社の取組みがあれば、「その他」の欄に追加して記入しましょう。

(記入例)

対象	人権侵害の内容	具体的内容	予防方法（記入日 2022/2/16）	評価（記入日 ）
従業員	賃金の不足・未払、生活賃金	①賃金が契約通りに支払われているか？ ②最低賃金以上を支払っているか？		
	(略)			
	居住移転の自由	①特定技能外国人材から寮からの転居の申し出があった時にきちんと対応しているか？		

②人権侵害の内容、具体的内容を確認し、自社の対応方法を具体的に記入し、記入日も記載しましょう。

(記入例)

対象	人権侵害の内容	具体的内容	予防方法（記入日 2022/2/16）	評価（記入日 ）
従業員	賃金の不足・未払、生活賃金	①賃金が契約通りに支払われているか？ ②最低賃金以上を支払っているか？	①給与計算は社労士に委託し、間違いの無いようにしている。 ②毎年、最低賃金を確認し、下回らないようにしている。	
	過剰・不当な労働時間	①過剰な労働時間になっていないか？ ②関係法令を遵守しているか？	①毎月、勤務状況を確認している。残業が多かった月の翌月は残業が減少するよう調整している。 ②顧問社労士に定期的にアドバイスをもらっている。	

③対応方法を記入してから一定期間後（半年後または1年後）、評価に記入してください。

（記入例）

対象	人権侵害の内容	具体的内容	予防方法（記入日 2022/2/16）	評価（2023/2/16）
従業員	賃金の不足・未払、生活賃金	①賃金が契約通りに支払われているか？ ②最低賃金以上を支払っているか？	①給与計算は社労士に委託し、間違いの無いようにしている。 ②毎年、最低賃金を確認し、下回らないようにしている。	①問題ない ②問題ない
	過剰・不当な労働時間	①過剰な労働時間になっていないか？ ②関係法令を遵守しているか？	①毎月、勤務状況を確認している。残業が多かった月の翌月は残業が減少するよう調整している。 ②顧問社労士に定期的にアドバイスをもらっている。	①一時期残業が多い月が連続したため、農閑期に長期休暇を取得してもらった。 ②問題ない。

④毎年、①～③を繰り返し、定期的に人権デューデリジェンスを実施しましょう。

《参考2. 農業分野における人権デューデリジェンス チェックシート 簡易版》

番号	内容	自社の状況
1	資材・原料調達において、取引先で人権侵害（長時間労働、差別、ハラスメント、強制労働等）が発生していないか確認していますか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
2	調達する商品の生産や使用を通じて、環境汚染等は引き起こされていませんか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
3	自社の取引を通じて、取引先の人権侵害を助長（長時間労働の誘発等）していませんか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
4	農作業（耕起、施肥、農薬散布、運搬等、廃棄物処理）によって、地域住民や従業員に対し悪影響を及ぼしていませんか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
5	肥料や農薬等の資材の保管により、地域住民や従業員に対し悪影響を及ぼしていませんか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
6	自社の商品・サービスにより、従業員、取引先等に対し悪影響を及ぼしていませんか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
7	従業員・顧客等のプライバシー保護に取り組んでいますか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
8	労働関連法規の遵守、労働安全衛生の向上に取り組んでいますか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
9	自社で人権侵害が発生した場合の対応方針を定めていますか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
10	定期的に自社の人権侵害の取組みについて、確認・評価をしていますか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明

【本シートについて】

本シートは、あくまでも自社の状況確認や人権に対する意識向上のための資料です。「問題あり」や「不明」があった場合は、改善に取り組みましょう。また、全て「問題ない」の方は、参考1のシートを使用し人権デューデリジェンスを実施しましょう。