



# 人権デュー・デリジェンスと 新型コロナウイルス

企業向け 自社評価 簡易チェックリスト

**B+HR**  
Business and Human Rights  
— Asia-Pacific —



## 簡易チェックリストの概要

新型コロナウイルス感染症の世界的流行から生じた社会・経済的な影響は、深刻な不平等と生態学的な脆弱性が存在する現代社会において、発生しています。特に、社会的に脆弱で疎外されたグループ、健康上のリスクから身を守るための術をほとんど持たず、医療へのアクセスや生活必需品の支払いにも困難を抱えており、この世界的流行により、特に大きな打撃を受けています。企業、政府、市民社会が協力して迅速に積極的な対策を講じない限り、新型コロナウイルスの流行により『持続可能な開発のための2030アジェンダ』及び『持続可能な開発目標（SDGs）』に向けてなされた進歩の多くが水の泡となる可能性があります。

企業は前例のない規模での倒産の危機に直面し、多数の失業者が発生する可能性があります。このような状況下、世界経済の永続性及びそれらの基盤となる社会的規範と制度に対する信用性がかつてないほど問われています。ビジネス、特に事業継続のために国の支援を受ける企業がどのように危機に対応していくかが、今後長きにわたっての民間企業に対する市民の考え方を形作っていくでしょう。

実際、既に多くの企業が新型コロナウイルスの感染拡大に対して立ち上がり、医療資材の提供や、労働者に対する福利活動の実施、影響を受けたコミュニティに対する支援等を提供しています。製造業者においては、場合によっては生産を切り替えて、不足しているマスクと人工呼吸器を生産しています。これらの企業は大きな賞賛に値し、実際、本チェックリストは企業がこの機に見せたコミットメントと行動にヒントを得て作成されました。ただし、先進的な企業は、公益への貢献だけでなく、直近の事業活動の変化が社会や環境に及ぼす負の影響に対処する必要があることも、認識しています。また、これらの企業は、特に厳しい経済状況下でも人権の尊重を示すことがすなわち、企業の本質的価値観を深く再考することになることを理解しています。彼らは人権への負の影響を予防し、緩和、対処していく事が、新型コロナウイルスによる危機が過ぎ去った後も、顧客、消費者、従業員、株主、コミュニティとの信頼を末長く維持するための鍵となることを理解しています。

このような背景から、国連開発計画（UNDP）は、企業が事業活動を営む上で人権に及ぼす影響を考慮し、対応するのに役立つ簡易で使いやすいツールとして「**人権デュー・デリジェンスと新型コロナウイルス：企業向け自社評価簡易チェックリスト（Human Rights Due Diligence and COVID-19: Rapid Self-Assessment for Business）**」を作成しました。本チェックリストの項目は全てを網羅しているわけではありませんが、多くの業界に共通する人権リスクや影響を迅速かつ継続的に把握できるようになっています。重要なのは、本チェックリストが『国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）』に沿って作られた包括的な人権デュー・デリジェンスガイドラインとは異なり、新型コロナウイルス感染症の危機に特化した内容で、部分的ながらも有益な人権を尊重する行動指針を企業へ提供しているという事です。本チェックリストに挙げられている行動は、国連で採択された人権諸条約、ILO中核条約およびUNGPsの関連する規定に基づいています。本チェックリストは、新型コロナウイルスの危機を3つの段階（準備期・対応期・復興期）に分け、段階ごとに、重要な行動や配慮すべき事項を提示する形で構成されています。本チェックリストは初期の運用手引きとなりますが、UNDPはすべての企業が本書をきっかけに迅速に行動し、新型コロナウイルスが事業活動やサプライチェーンにおいて人権へ与える即時的・長期的影響を本格的に評価する人権インパクト評価を実施することを推奨します。チェックリスト上の行動の中には、小規模事業者よりも大企業の方が実施しやすいものもありますが、企業規模にかかわらず事業者すべてにUNGPsに基づき人権を尊重する責任があります。人権に関する方針がない企業にとっては、人権への負の影響を予防、緩和、対処するよう書面による公式な表明の実施可能性を模索する良い機会かもしれません。

本チェックリストの情報の一部は、UNDPのグローバルな『新型コロナウイルスに対するUNDPの総合対策（仮訳）』に基づいています。UNDPでは、「準備・対応・復興」の枠組みを通して必要不可欠な医療物資の調達と供給を積極的に支援しつつ、危機管理・対応能力を強化し、新型コロナウイルスが世界中にもたらす深刻な社会・経済的影響への対応に取り組んでいきます。本チェックリストは、欧州連合（EU）が支援する「『保護、尊重、救済フレームワーク』を通じた持続可能な経済成長実現」プロジェクト、及びスウェーデン政府が支援する「地域パートナーシップを通じた責任あるビジネス実践の促進プロジェクト」の協働で作成され、UNDPのアジアにおけるビジネスと人権（B+HR Asia）プログラムより提供されています。

本チェックリストの日本語版発行に当たっては、シティグループの社員がボランティアとして翻訳作業を行い、ビジネスと人権ロイヤーズネットワークの大村恵実弁護士、高橋大祐弁護士、佐藤暁子弁護士が専門家の見地から校閲しました。多大なるご協力とパートナーシップに感謝いたします。

# 新型コロナウイルス 自社評価 簡易チェックリスト

## 職場における健康と安全

行動	段階		
	準備期	対応期	復興期
新型コロナウイルス対応手順を含む緊急事態への効果的な対策を策定し、試験的に施行した上で、運用を開始しています <sup>i</sup>			
性別、人種、宗教、言語、国籍、障がいの有無、在留資格、性的指向、性自認、社会的に疎外されているまたは偏見にさらされているコミュニティへの所属などの理由により一切の差別をすることなく、全ての労働者が医療を受けられ、マスク等の防護用品を含む医療資材を確実に利用できるようにしています <sup>ii</sup>			
全ての労働者と顧客の健康と安全を確保するため、すべての職場環境、公共空間、洗面所、社員寮、カフェテリアを、定期的に清掃し消毒しています <sup>iii</sup>			
清潔なトイレ設備、石鹸、飲料水を全ての従業員が使用できるようにし、該当する場合は食糧保管のための衛生設備を整備しています <sup>iv</sup>			
病院やクリニックにおいて、職業安全衛生(OHS)基準に適合したマスクや防護用品を含む安全衛生用品を準備しています <sup>v</sup>			
女性のニーズに適合した適切な安全保護具(女性用サイズの防護服など)を用意し、衛生用品や性別に配慮された設備が使用できるようにしています <sup>vi</sup>			
労働者(特に高齢者、妊婦、または持病のある方)が、新型コロナウイルスに晒されるリスクの高い場所など、安全ではないまたは有害な労働環境に置かれる事態を防止しています <sup>vii</sup>			
新型コロナウイルスへの感染を含めて、乳幼児の母親や妊婦に対する業務上のリスクに関してリスク評価を実施し、これを取り除く、または削減する新たな取り組みを実行しています <sup>viii</sup>			
従業員が故郷等にいる家族や友人に連絡することを認め、彼らを支援するネットワークから孤立しないことを確保しています <sup>ix</sup>			
インフォームド・コンセントを行う能力が制限されている若年労働者その他の労働者を、新型コロナウイルスの感染リスクが高い環境を含む、危険な業務に従事させないための対策及び監督を実施しています <sup>x</sup>			
製薬・医療機器関連企業においては、医薬品や医療用品が社会的に脆弱なグループにおいても一般に入手可能で、資金的にも購入可能であることを確保しています <sup>xi</sup>			

職場や従業員の社宅・寮等においては、社会的距離戦略(ソーシャルディスタンス)が確実に取れるようにしています<sup>xii</sup>

従業員へのリスクを無くす又は軽減するための合理的な施策は全て、新型コロナウイルスによる危機が継続する期間中、従業員や安全衛生委員会(またはその代表)による提言も含め、従業員と相談の上実施しています。可能であれば、労働組合、市民団体、国内人権機関(NHRIs)やその他のステークホルダーにも相談しています<sup>xiii</sup>

契約社員や単発で仕事を請け負う労働者も含めた全ての従業員に対し、新型コロナウイルスに関する労働安全衛生の方針や実務について日常的に啓発・教育を行っています<sup>xiv</sup>


## 労働者の権利

行動	段階		
	準備期	対応期	復興期
労働者の解雇を回避するための計画を立案しています。解雇せざるを得ない場合でも、特に日雇い労働者を含め、労働者が補償や手続上の保護措置なしに解雇されないようにしています <sup>xv</sup>			
新型コロナウイルスによる危機が継続する期間中及び収束後も、国内の労働基準や国際労働基準、また該当する場合は政府の経済対策に準拠した形で、労働者に対する賃金を契約条件通りに支払い、必要に応じて時間外手当を支給しています <sup>xvi</sup>			
事業が再拡張される際には、前述の危機の期間に一時解雇された労働者の再雇用を検討し、新規の労働者を雇用するのであれば、性別、人種、宗教、言語、国籍、障がいの有無、在留資格、性的指向、性自認、社会的に疎外されている、または偏見にさらされているコミュニティへの所属に基づく差別が行われることのないようにしています <sup>xvii</sup>			
雇用にあたり、失業または病気の療養中に新型コロナウイルスに感染していたことが判明した労働者を差別することのないようにしています <sup>xviii</sup>			
危機の期間中、事業を縮小または休止した後も、やむを得ない場合は減額した金額で、日雇い労働者に対する賃金の支払いを行っています <sup>xix</sup>			
自己隔離期間を含め、病気の療養中で勤務ができない間も従業員に対し賃金の支払いを行っています <sup>xx</sup>			
債務による拘束につながる状況を避けるため、従業員の認識・同意なく新型コロナウイルスもしくは関連疾病の治療のために賃金や給料から控除しないようにしています <sup>xxi</sup>			

新型コロナウイルスもしくは関連疾病の検査や治療のために、従業員の認識・同意なく給料から控除しないようにしています<sup>xxii</sup>

新型コロナウイルス危機の期間及び収束後も、同一労働に対して同一賃金が女性に支払われるようにしています<sup>xxiii</sup>

生産を拡大する際には、多くの女性が無償で子育てや介護を行っていることを認識し、フレックスまたはパートタイムによる勤務でニーズに応じています<sup>xxiv</sup>

社会的距離（ソーシャルディスタンス）の確保に関する規制の遵守及び安全を確保するため、子育て中の従業員やその他の従業員が在宅勤務を出来るような柔軟な対応を取っています<sup>xxv</sup>

新型コロナウイルスの流行が原因で不足または不在となった勤務可能な健康な成人労働者を補うために児童労働が利用されないようにしています<sup>xxvi</sup>


## 環境及びコミュニティへの影響

行動	段階		
	準備期	対応期	復興期
会社の事業活動によって、消費者および一般の人々の健康が更に危険に晒されないように予防策を講じています <sup>xxix</sup>			
新型コロナウイルスのリスクに関し、事業活動により生じ得るリスクがあれば、消費者および一般の人々が必要な予防策を取れるように関連情報を共有しています <sup>xxx</sup>			
マスク、個人防護具、手袋を含む有害危険物質の廃棄方法については、全ての環境基準に従い、危機の状況においても従業員が正しい処理を優先させるよう周知しています <sup>xxxi</sup>			
雇用の喪失により地域コミュニティが受ける危機後の影響についての評価を行い、必要に応じ被害の軽減、救済措置を行っています <sup>xxxii</sup>			
新型コロナウイルス危機において、周辺地域コミュニティの財産権や財産上の利益が侵害されないようにしています <sup>xxxiii</sup>			

## プライバシーの保護

行動	段階		
	準備期	対応期	復興期
<p>消費者および一般の人々の個人情報を、電気通信や保健医療サービス等を通じて政府に開示することは、新型コロナウイルス感染症の流行への対応が目的で、関係する法的枠組みに従って使用される場合に限定しています。また、開示内容は、新型コロナウイルスに関連する範囲・期間のみとしています<sup>xxxiv</sup></p>			
<p>新型コロナウイルスに感染した従業員の氏名・連絡先は、従業員の同意、あるいは適用法令に基づく政府の開示要請がある場合を除き、他の従業員や公衆一般に漏洩させないための規程を策定しています<sup>xxxv</sup></p>			
<p>民間警備員、特に新型コロナウイルスに関連する検査に携わるスタッフには、作業過程における人権への配慮について教育または再研修を行っています<sup>xxxvi</sup></p>			

## 偏見と差別の防止

行動	段階		
	準備期	対応期	復興期
<p>職場に復帰が許可された従業員に対しては、差別的扱いや偏見にさらされないよう配慮しています<sup>xxxvii</sup></p>			
<p>虚偽または誤解を招く情報が拡散し、疎外されたグループに対する偏見や恐怖心が職場内で発生する事を阻止する手順を定めています<sup>xxxviii</sup></p>			
<p>従業員にSNSの責任ある利用方法に関する意識を持たせ、虚偽の情報、恐怖心や偏見が職場に広まることを防止しています<sup>xxxix</sup></p>			
<p>広告、マーケティングキャンペーンまたは企業広報において、マイノリティ、在留外国人、その他社会的に脆弱なグループが新型コロナウイルスに関連付けて否定的に扱われること、それらのグループに対する固定観念、誤報、偏見を助長することがないことを確保しています<sup>xl</sup></p>			

## 会社方針&マネジメントにおける検討事項

行動	段階		
	準備期	対応期	復興期
<p>自社ウェブサイトや広報資料を通じ、人権を尊重することを外部に公表しています<sup>xli</sup></p>			
<p>人権に関する企業方針を策定し、当該方針への遵守につき社内外のステークホルダーへの周知を徹底しています<sup>xlii</sup></p>			
<p>新型コロナウイルスに関する経営判断や情報につき、従業員と定期的にコミュニケーションをとり、透明性を促進しています<sup>xliii</sup></p>			
<p>新型コロナウイルスの危機に伴う事業に関連する人権侵害については、実効的な苦情処理手続(グリーバンスメカニズム)を設けることで、速やかに適切な補償を提供しています<sup>xliv</sup></p>			
<p>利用しやすい苦情処理手続を新たに設けるか、またはホットライン等といった既存の仕組みを通じて新型コロナウイルスに伴う問題を報告出来るようにした上で、全ての従業員や消費者がこれらの仕組みを利用できるようにしています<sup>xlv</sup></p>			
<p>関連する政府の経済活性化策に即し、中小企業のサプライヤーや小売店に対して支払いを迅速に実行、または与信を提供し、新型コロナウイルス危機下における当該企業の事業継続を支えています<sup>xlvi</sup></p>			
<p>サプライヤー、特に中小企業との契約は可能な限りで維持しています<sup>xlvii</sup></p>			
<p>サプライチェーンに新しく参入する全てのサプライヤーに対し、人権デューデリジェンスを実施しています<sup>xlviii</sup></p>			



## お問い合わせ

新型コロナウイルスが現在もお進中の危機であり、リスクの性質や全貌が未だに解明されていない事から、本チェックリストは今後も随時更新します。ご意見や今後の更新に役立つ情報等をお持ちでしたら、お気軽にご連絡ください。

アジアにおけるビジネスと人権(B+HR Asia)チームでは、より詳細なガイダンス及びツールをご用意しております。ご質問のある方やお困りの方は、下記担当者までお気軽にご連絡ください。

Sophia Areias (責任あるエンゲージメントスペシャリスト) [sophia.areias@undp.org](mailto:sophia.areias@undp.org)

## その他ビジネス、人権に関する情報

Livio Sarandrea (B+HR Asia リードアドバイザー兼チームリーダー): [livio.sarandrea@undp.org](mailto:livio.sarandrea@undp.org)

Sean Lees (ビジネス・人権スペシャリスト): [sean.lees@undp.org](mailto:sean.lees@undp.org)

Harpreet Kaur (ビジネス・人権スペシャリスト): [harpreet.kaur@undp.org](mailto:harpreet.kaur@undp.org)

アジアにおけるビジネスと人権のウェブサイトは、[こちら](#)をご参照ください。



Funded by the  
European Union



With support from the  
Government of Sweden



本文書は、EU及びスウェーデン政府の財政的支援のもとに作成されました。尚、本文書上で示される見解は、EU、スウェーデン政府、UNDPいずれの公式見解を反映するものではありません。

- 
- <sup>i</sup> ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>ii</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111); ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>iii</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>iv</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>v</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>v</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>vi</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>vi</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, 18 December 1979.
- <sup>vii</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998;
- <sup>ix</sup> ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- <sup>x</sup> ILO, Minimum Age Convention, 1973 (NO 138); ILO, Worst Forms of Child Labour Convention, 1951 (No. 100); ILO, Improving the Safety and Health of Young Workers, 28 April 2018, [available here](#)
- <sup>xi</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Art. 12; OHCHR, Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in relation to Access to Medicines, 27 July 2015.
- <sup>xii</sup> International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990
- <sup>xiii</sup> ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>xiv</sup> ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>xv</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xvi</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xvii</sup> ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- <sup>xviii</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xix</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xx</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xx</sup> ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- <sup>xxi</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xxiii</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO, Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
- <sup>xxiv</sup> Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, 18 December 1979.
- <sup>xxv</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#); International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7
- <sup>xxvi</sup> ILO, Minimum Age Convention, 1973 (NO 138); ILO, Worst Forms of Child Labour Convention, 1951 (No. 100)
- <sup>xxvii</sup> Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2008
- <sup>xxviii</sup> International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990; ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- <sup>xxix</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

- <sup>xxx</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- <sup>xxxi</sup> ILO Occupational Safety and Health Convention (No. 155), 1951; International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990
- <sup>xxxii</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- <sup>xxxiii</sup> Universal Declaration of Human Rights, Article 17; Protocol to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 1952, Article 1.
- <sup>xxxiv</sup> ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).
- <sup>xxxv</sup> ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).
- <sup>xxxvi</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011; ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).
- <sup>xxxvii</sup> ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- <sup>xxxviii</sup> ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- <sup>xxxix</sup> ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111);
- <sup>xi</sup> ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111);
- <sup>xii</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- <sup>xiii</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- <sup>xiiii</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- <sup>xiv</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- <sup>xv</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- <sup>xvi</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- <sup>xvii</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- <sup>xviii</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011