

## 2022年度の三井化学人権インパクトアセスメントの実施概要

### 背景

当社は、2021年にCRT日本委員会と共同で、三井化学グループにおける潜在的な人権リスクの特定・評価（人権リスクアセスメント）を実施した。その結果のひとつとして、当社グループの工場で働く間接雇用の労働者（派遣および請負労働者）が脆弱な立場に置かれている可能性があり、特に注意を払う必要があることを確認した。

これに、外国籍労働者の労働環境が日本における顕著な人権課題のひとつとして挙げられていることを考え併せ、外国籍労働者の雇用数の多い地域※にある当社国内工場を調査の対象とし、2022年に間接雇用の労働者に関する実態確認を試験的に行うこととした。

※ 出典「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和3年10月末現在） | 厚生労働省 ([mhlw.go.jp](https://www.mhlw.go.jp))

### 目的

当社がライツホルダーに与える、顕在的な人権への負の影響を特定・評価（人権インパクトアセスメント）し、その防止および軽減を図ること。

### 実施手順

#### （1）インタビュー対象者の選定

各職場のシフト勤務状況に配慮のうえ、派遣および請負労働者を選定し、グルーピングを行った。

#### （2）事前アンケートの実施

インタビュー対象者に対して、労働環境に関する紙面でのアンケート調査を実施した。

#### （3）インタビューの実施

以下の手順で実施した。

- ① 事前アンケートの回答および「尊厳ある移民のためのダッカ原則」※等の国際規範を参照し、インタビュー項目を作成。
- ② 客観性および中立性確保のため、CRT日本委員会が第三者の立場でインタビューを実施。
- ③ プライバシーの保護や発言によって不利益を被ることがないように留意。
- ④ 労働者インタビューの後、対象者の管理者（協力会社）に対して、マネジメントインタビューを実施。

※ダッカ原則：英国の人権とビジネス研究所（IHRB）が作成したもので、募集から雇用、契約の終了まで労働者をたどるロードマップの役割を果たす重要な原則として、ビジネス、政府、労働組合、市民社会から支持されている。「すべての労働者を平等に、かつ差別なく扱う」、「すべての労働者を雇用に係る法律によって保護する」という2つの中核的な原則のもと、10の原則が定められている。

## インタビュー質問項目

導入部		どのようにこの仕事を見つけましたか？
		あなたの仕事内容を教えてください。
		この仕事の前に、どこで仕事をしていましたか？
		どのくらい、ここで働いていますか？
質問項目	人権	人権関連の研修は受けていますか？
	適正な労働時間	どのくらい残業時間がありますか？
		休日もしっかりと身体を休められていますか？
	適正賃金	残業の割増賃金は支払われていますか？
		深夜労働の割増賃金は支払われていますか？
	労働安全と健康	労働安全に関する指導・研修は受けましたか？
		職場では適切な安全対策を講じていますか？
		健康診断を受けていますか？
	コミュニケーション	避難訓練は受けていますか？
		仕事や生活面で困った時に、誰かに相談できる人は職場にいますか？
		トラブルや問題等が起きたときに、誰に対応方法を相談しますか？
	その他	職場の改善点はありますか？
		この仕事に満足していますか？

雇用形態(雇用契約)と住居・通勤形態についても確認している

© 経済人コーポレート会議日本委員会

CAJIA DQHD TABLE 10

## 実施結果

- ① 今回のインタビューを通じて把握できる限りにおいて、派遣および請負労働者への、顕在的な人権への負の影響は見受けられなかった。一方で、潜在的なものとして、注意すべき人権リスク※を、以下のとおり特定することができた。

※人権リスク：企業の人権に対する潜在的な負の影響、ライツホルダーにとってのリスクのこと。(ビジネスと人権に関する指導原則 17 参照)

## 適正賃金

- ・労働環境が厳しい職場での割増手当の要請の声がある。

## 労働安全衛生

- ・特に請負労働者において、安全教育以外の教育については教育内容の浸透度が低い。
- ・避難訓練は定期的には実施されているが、夜間の避難訓練は未実施である。

## 団体交渉権

- ・請負労働者・派遣労働者に対する団体交渉権についての配慮不足の不安がある。

## 救済へのアクセス

- ・請負労働者・派遣労働者が利用できる実働する救済メカニズム（相談窓口）の整備が必要である。

## その他

- ・特に請負労働者において、コミュニケーション不足と思われる場面が散見された。  
例：引継ぎ・負荷増
- ・請負労働者職場において、小集団活動の負担増による業務への支障、ストレスになるとの訴えがあった。
- ・残業時間や業務の減少により、生活賃金を維持できないと懸念する声が多い。

- ② 調査の結果、調査対象の工場における外国籍労働者の雇用人数は極めて少ないことを確認した。また、彼らの日本語能力は非常に高く、言語面における就労上の支障など、外国籍労働者特有の懸念される人権リスクは見受けられなかった。

以上