

日本の建設業関連会社に対するアンケート結果報告

2022年4月4日

国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウ

東京を本拠とする国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウは、2021年7月から9月にかけて、日本の総合建設会社／ディベロッパー10社（株式会社大林組、鹿島建設株式会社、清水建設株式会社、住友不動産株式会社、大成建設株式会社、株式会社竹中工務店、東急不動産ホールディングス株式会社、野村不動産ホールディングス株式会社、三井不動産株式会社、三菱地所株式会社）に対し、建設業における人権方針の内容及びサプライチェーンを含めた当該方針の実施状況などに関するアンケート調査を実施した。

今回のアンケートの回答を通して、各社が人権課題に取り組む必要性を認識していることは窺え、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」という）が求める企業の負う人権尊重責任を実現するための具体的な制度や取組みは、一定の発展が見られたものの未だ不十分な点も多く、改善の必要性があることが判明した。

各社の回答の概要については、別紙「回答概要一覧」を参照されたい。

1 ビジネスと人権に関する原則（概要）

2011年、国家及び企業が人権の保護及び尊重並びに実効的救済を実現することに責任を負うことが、国連人権理事会で全会一致で承認された指導原則によって確認された。日本は、この指導原則に基づき、2016年11月にビジネスと人権に関する行動計画（以下「NAP」という）の策定に着手し、2020年10月16日にNAPを公表した。指導原則の目的は、人権保護義務を負う国家とともに、事業者も事業活動における人権侵害リスクを把握し、その予防、軽減、救済を講じるよう実効的な施策を実施することにある。国際社会における人権の促進・保護を図ると同時に、企業の責任を担保することは、ひいては企業価値の向上にもつながる。

もっとも、日本の国内法においては、人権デュー・ディリジェンスを法的義務とし、その結果を含む非財務情報の開示及び説明を義務付け、サプライチェーン上の人権侵害の被害者に対して効果的な救済を与える制度が欠如している。サプライチェーンを含む商流における人権侵害を把握するためには、企業に対し、適切なデュー・ディリジェンスの実施を義務付け、その結果やサプライヤーの情報、活動、監査結果などを開示させるルールを導入すべきである。また、司法制度などの既存の制度のみでは被害者の効果的な救済を図ることが難しいことから、非司法的救済を含む被害者救済のための仕組みを、企業自身も構築することが指導原則によっても求められている。

2 人権方針及び人権方針の実施体制

人権方針を確立し、実施していくことは、指導原則においても、企業が負う人権尊重責任に対するコミットメントを社内外に周知させるための手段として、その重要性が指摘さ

れている。人権方針においては、指導原則にしたがって、世界人権宣言やILOの中核的労働基準などの国際人権基準を明記し、さらに国際人権基準に達していない国・地域での操業時には国際的人権基準を尊重する方法を追求尊重する旨記載することが求められる（指導原則23）。

この点、今回アンケート調査の対象とした全社が人権方針を定めており、世界人権宣言やILO中核的労働基準などの国際人権基準を明記している。さらに、大成建設、住友不動産、三井不動産を除く各社は人権方針の中で、国際人権基準が守られていない国・地域において事業をする際の各社の姿勢が示されていた。また、三井不動産では人権方針においては明記されていなかったものの、国際人権基準が守られていない国・地域においても国際人権基準を守る旨を人権への取り組み方針として明記していた。

もっとも、人権方針の策定はあくまでスタート地点に過ぎず、むしろ、策定後、これを社内の各部署にまで浸透させ、従業員一人一人がその意義や内容を理解し、当該方針に沿った事業活動を日々実施することが重要となる。

この点、大成建設では、人権に関連するテーマごとに担当委員会・部門を明記して責任主体を明らかにしている。三菱地所では、人権に関わる重要案件に関しては、所定の基準に基づき、経営会議・取締役会にて議論・決議するとしている。さらに、アンケートに回答した各社は人権問題に関する社内研修等を実施している。今後も社内研修等を定期的で開催し、このような研修が実際にいかに社員の指導原則の理解向上に繋がり、企業活動に変化をもたらしているかという実効性を検証することが期待される。

3 技能実習生の雇用の把握・人権侵害の防止

少子化が進む日本において、更なる人手不足が予想され、技能実習生等の外国人材が建設業において重要な労働力となることが予想される¹。2020年オリンピック・パラリンピック東京大会に関連する施設の建設にあたっては、一時的な建設需要の増大に対応するため、緊急かつ時限的措置として、外国人材の受け入れが進められた²。また、建設業に限らず、技能実習生制度一般の問題として、技能実習生を雇用する事業所の7割が労働基準法等に違反しているとの報道もある³。このような現状において、各社はサプライヤーや下請企業における技能実習生雇用の把握をした上で、人権侵害を防止するために取り組むことが求められる。

技能実習生の雇用については、三井不動産を除く全社で把握されている。三井不動産でも、今年度より把握していく予定とのことである。

¹ ニューススイッチ「外国人労働者働きやすく、清水建設が人権保護を強化する理由」2020年8月19日、
<https://newswitch.jp/p/23454>

² 国土交通省「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置（外国人建設就労者受入事業）」
https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000084.html

³ NHK ニュース「外国人実習生が働く事業所を立ち入り調査70%で違反を確認」2021年9月12日、
<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20210912/k10013255351000.html>

加えて、技能実習生に対する人権侵害防止の取り組みとして、各社様々な活動を行っている。例えば、三菱地所は、世話人企業となって、不動産・建設関連の企業 8 社⁴が参加する「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』」を立ち上げ、各社の人権に対する基準のすり合わせを目指している⁵。同社では、外国人技能実習生に対するヒアリングを実施し、外国人技能実習生を雇用している協力会社に対して、雇用条件書や雇用契約書に記載された金額を支給すること、技能実習生が定期的に負担する費用については説明を母国語及び書面を用いて行うなど技能実習生に十分に理解させ、その金額は実費等適正なものとする、緊急時の対応（110番、119番）について周知することなどを、建設会社を通して求めている。また、大林組では、現場内の標識や表示を入場している技能実習生の母国語やユニバーサルデザインで表示し、技能実習生の労働環境向上のための活動を行っている。清水建設では、2019年度に第三者機関と協働して、外国人技能実習生を雇用している協力会社 10 社に対し、雇用主インタビュー、書類確認、母国語による実習生インタビュー及び住環境確認の実態調査を実施している。

制度上、人権侵害のリスクが極めて高いことが指摘されている技能実習生の労働・生活環境については、各社が重要な人権リスクと認識して、より一層取り組みを進めていくこと、とりわけ、就労時の仲介業者に対する費用の支払いといった送り出し国の状況の把握にも努めることが期待される。

4 サプライチェーン・下請企業との関係

(1) サプライヤーの把握・公開

自社グループのみならずサプライチェーンにおいても人権尊重の担保が求められることから、一次サプライヤーに加え、それ以降の二次・三次サプライヤーなどを把握することが極めて重要である。特に建設業においては、サプライヤーが多く存在し、末端の労働者の人権まで保護されるような体制の整備が求められる。

大林組、大成建設、竹中工務店は、三次以降のサプライヤーまで、鹿島建設は資材によっては三次以降のサプライヤーまで把握しており、積極的な取り組みとして評価できる。清水建設は資材によっては二次サプライヤーまで、その他の企業は一次サプライヤーのみの把握にとどまっており、直接取引を行っている一次サプライヤー又は二次サプライヤーに留まらず、サプライチェーン全体を把握することが重要である。

また、パートナー企業であるサプライヤーのリストを公開している竹中工務店を除き、サプライヤーを公開している会社はなかった。建設業の特性上、サプライヤーが多く存在するが、そのサプライヤーとの事業活動から利益を得ている以上、そこで生じうる人権リ

⁴ 三菱地所株式会社（世話人）、NTT 都市開発株式会社、東急不動産ホールディングス株式会社、東京建物株式会社、野村不動産ホールディングス株式会社、株式会社大林組、清水建設株式会社、大成建設株式会社

⁵ 日刊建設工業新聞「三菱地所ら 8 社／人権尊重勉強会を立ち上げ／企業活動の人権への影響や対処法研究」2018 年 9 月 25 日、<https://www.decn.co.jp/?p=10246>

スクを特定することが企業の役割であることを指導原則は強調している。近年、自社の人権尊重責任の一環として、その透明性を担保するためにサプライチェーンを公開する企業が増加しており、その重要性及びステークホルダーからの要請に鑑みると、各社がサプライヤーリストを公開することが必要である。

(2)下請企業の把握・公開

サプライヤーと同様に、建設業では多くの下請企業についても人権尊重の担保が求められる。一次下請企業のみならず、二次、三次以降についても把握し、さらに下請企業リストを公開することが必要である。

この点、大林組、鹿島建設、竹中工務店は全ての下請企業を把握しており、大成建設及び清水建設は三次以降の下請企業を把握しているとの回答であった。また、三井不動産、三菱地所及び野村不動産は、二次下請企業まで把握しているところ、今後は各社が全ての下請企業の把握も行うことが期待される。一方、東急不動産及び住友不動産は、一次下請企業のみ把握にとどまり、二次以降の下請企業を把握していないため、まずは、早急に把握すべきである。

下請企業リストの公開については、10社中6社が実施していなかった。一方で、鹿島建設では、工事に参加する協力会社名を記載した施工体系図を事業所毎に掲示して、下請企業を部分的に公開している。また、大林組や大成建設でも部分的に、竹中工務店ではパートナー企業について公開している。大林組では、個別の請負工事に関しては、建設現場毎に施工体制台帳に記載し、公共工事では仮囲など第三者の目に触れる場所に掲示して公開するという体制が取られている。

(3)サプライヤー・下請企業による人権方針の遵守

まず、全社が、サプライヤー及び下請企業に対し、人権尊重の要請をしており、この点は評価できる。例えば、野村不動産では、同社の人権方針において、サプライヤーも含むビジネスパートナーに、適正な労働条件、働きやすい職場環境の維持・向上を図るとともに、児童労働、強制労働などの不当な労働行為を行わない等、人権尊重の取り組みを進めていくよう期待していると述べ、さらに、ハラスメントの禁止など、サプライヤーに遵守を要請する項目をまとめた「野村不動産グループ調達ガイドライン」を策定している。三菱地所も同様に、人権方針に「事業またはサービスを通じて、三菱地所グループのビジネスパートナー、またはそのほかの関係者が人権への負の影響と直接つながっている場合、人権を尊重し、侵害しないよう、ステークホルダーと協力しながら改善に努めてい」と記載している。また、東急不動産及び大林組、三井不動産、住友不動産、清水建設、竹中工務店でも調達ガイドライン等を規定し、協力会社へ人権尊重を要請している。大成建設では、人権方針をサプライヤー等に遵守するよう要請するため、CSR調達の説明会、eラーニング、ヒアリング調査等を実施している。鹿島建設では、「鹿島グループ人権方針」、「鹿島グループサプライチェーン行動ガイドライン」をホームページに掲載し、

「鹿島グループ サプライチェーン行動ガイドライン」を協力会社約 4,500 社を対象に文書にて送付するとともに、発注条件書において、遵守・励行を求めている。もっとも、さらに人権侵害の発生予防の実効性を確保するためには、自社の人権方針や調達方針をサプライヤー及び下請企業が遵守しているかを確認できる体制作りが重要となる。

その一つの手段が監査であるが、この点、監査の実施程度は各社多様であり、監査を実施していない企業もあれば、必要に応じて実施、または定期的に実施している企業もあった。大林組及び清水建設は、サプライヤー等に対する監査は実施していないことから、監査を実施することが求められる。鹿島建設においても、建設現場の環境の確認を行い、契約時に相手方に対して人権尊重について誓約を求めているが、監査は今後の実施を検討している段階である。また、三井不動産は今年度から監査の実施を予定しており、三菱地所は来年度以降の実施を検討している。これらの今後、監査を実施することを検討している企業は、定期的な監査を通じ、人権侵害の発生予防策を実効的なものとするのが望まれる。また、東急不動産では必要と判断した際に監査を行っているが、今後は定期的に実施することが期待される。

一方、大成建設、住友不動産、竹中工務店においては定期的な監査が実施されている。竹中工務店においては、毎年、国内の契約実績のある取引先に対し、CSR・コンプライアンスの取り組みを評価項目に取り入れた評定を実施していること、及び、アジア拠点における作業員宿舍の現地確認等を行っていることは、評価できる。また、野村不動産は監査という形式では実施していないが、サプライヤーへ調達ガイドラインの直接エンゲージメントを 2020 年度末より実施している。

ただし、監査だけによる人権リスクの把握や取り組みは限界があることから、下記「10 救済手続」と併せて、サプライヤー・下請企業における人権方針遵守の実効性を確保すること、また、その前提として自社方針の一方的な押し付けにならないように、双方向のコミュニケーションをとりつつ、必要なリソースの提供といった協働的なアプローチを模索することが望ましい。

(4) サプライチェーンの人権デューデリジェンスの実施

具体的な人権リスクを特定するために、サプライヤー全体を対象とする包括的な人権デュー・デリジェンスの実施が不可欠である。

この点、アンケート回答時点において、大林組及び三井不動産においては実施されておらず、残りの各社においては、実施の程度は様々であるものの実施体制が整備されている。またデュー・デリジェンスを一部実施していても、結果について公表していない企業もあり、ステークホルダーに対する説明責任の観点から、その方法及び結果それぞれについて十分な開示を行うべきである。

5 ダイバーシティ・差別・ハラスメントの防止

各社ともダイバーシティを方針として掲げるものの、役員・管理職への女性比率が極めて低い。アンケート回答時点において、大成建設及び鹿島建設で女性執行役員の比率は0%であり、三井不動産では3.1%、住友不動産では5.0%、清水建設では2%、野村不動産ではホールディングス体制のため中核事業会社である野村不動産にて2.5%であると回答した。管理職の女性比率は、大成建設で5.1%、鹿島建設で2.9%、三井不動産で5.7%、住友不動産で4.5%、清水建設では2.9%、野村不動産では3.1%である。なお、大林組、東急不動産及び三菱地所は役員と管理職を区別せず、管理職の女性比率が、大林組は9.3%、東急不動産は8.6%、三菱地所では5.7%であると回答した。

また、性別や国籍・人種、障がいの有無等による差別・ハラスメントは労働者の権利侵害の中でもとりわけ生じる頻度も高く、その予防が重要であるところ、今回のアンケート調査の対象会社の全てにおいて差別・ハラスメントを禁止する規定等を設け、さらに、サプライヤー・下請企業における差別・ハラスメントを防止するための策を講じている。例えば、大林組及び竹中工務店で協力会社または取引先も対象とした相談窓口を設置していること、清水建設及び竹中工務店で協力会社を対象に人権侵害予防のための研修を行っていることは、評価すべき点である。

今後はサプライヤー等における差別・ハラスメント防止の実効性をより担保するため、差別・ハラスメント防止を要請するのみではなく、更なる働きかけが求められる。

6 生活賃金、児童労働、強制労働、長時間労働、安全衛生

(1)生活賃金の保障

サプライヤー・下請企業等も含む労働者の生活賃金の保障については、三菱地所が今後取り組みを検討するとの回答であった。三菱地所を除いた各社では、生活賃金の保障に関する何らかの取り組みを行っているが、自社において調査等を実施している企業もある一方で、ガイドライン等で取引先に生活賃金の保障に関する事項の周知を行うにとどまる企業があった。例えば、東急不動産では、適正な賃金の支払いにおけるデュー・ディリジェンスとして、サプライヤーアンケートを実施しており、竹中工務店ではデュー・ディリジェンスを通じて特定した海外サプライヤーに対してアンケート式書面による実態調査、外国人労働者に関する雇用状況調査、企業訪問調査、苦情受付・処理などを実施している。

法定遵守事項である最低賃金はもちろんのこと、実質的な生活を保障する生活賃金を保障することは、とりわけサプライチェーンの上流のステークホルダーの人権リスクを予防、軽減するためにも重要である。適切な生活賃金把握は容易ではないとしても、国際機関やNGO等による調査や報告書を参照し、実態の把握と改善に向けた取り組みが企業の責任として求められている。

(2)児童労働／強制労働

児童労働及び強制労働を含む「現代奴隷」に関与した産品を、日本はG20の中で米国に次いで2番目に多く輸入しており、輸入額は約470億ドル（約4兆8700億円）にも上る

6. 建設業に関連して、木材が日本への輸入品で強制労働の懸念がある上位5製品のうちのひとつとされており、その輸入元としてはブラジル及びペルーが挙げられている⁷。

児童労働及び強制労働への取組みについては、各社で実効性確保の観点から差があった。清水建設、三菱地所では、児童労働及び強制労働を一切禁止することを取引先に周知させており、さらに清水建設は、協力会社と締結する「工事下請基本契約約款」のなかで、強制労働禁止の徹底を記載している。住友不動産ではESGレポートで児童労働を禁止している旨を記載している。鹿島建設では、工事契約中に協力会社で劣悪な問題が発生した場合には契約を解除する可能性があることを、工事下請負基本契約書に明示している。また、鹿島建設及び竹中工務店では、作業員が各建設現場等へ入場する際に年齢を確認している。

これらの人権侵害は長期的かつ、生命・身体・健康といった回復が困難な影響を与えることから、極めて深刻な人権リスクとして取り組むべきである。

(3)長時間労働・安全衛生

建設現場においては、長時間労働や労働災害の問題が顕著である。近年では、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の関連施設である新国立競技場の建設工事（日本スポーツ振興センターが発注して、大成建設・梓建設・隈研吾建築都市設計事務所JVが受注した。）の一次下請企業において、過労自殺により人命が失われている⁸。また、建設業においては労働災害が多発しており、死亡者数は全産業中最も多く、令和2年度は258人となっている⁹。

これらの問題に対し、法改正によって新たな基準が設けられ始めている。まず、働き方改革関連法による改正労働基準法に基づき、建設業では、2024年度から時間外労働の上限規制（罰則付き）が適用される。また、建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律案¹⁰が、2019年に公布¹⁰されており、長時間労働を是正し、社会保険の加入等により建設現場の処遇を改善することが企図されている¹¹。

近年では、新型コロナウイルス感染症対策も、労働者の健康を維持するためには重要と

⁶ 日経 ESG「急浮上する経営リスク、児童労働問題」2021年2月10日、
<https://project.nikkeibp.co.jp/ESG/atcl/column/00003/020500011/>

⁷ 日経 ESG「日本の「強制労働」に焦点 食品・小売りの世界的団体が人権・労働に本腰」2019年7月8日、
<https://project.nikkeibp.co.jp/ESG/atcl/news/00045/?P=2>

⁸ 日経新聞「新国立で過労自殺、時間外200時間を会社「把握せず」」2017年7月24日、
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO19166340U7A720C1000000/>

⁹ 一般社団法人 全国建設業労災互助会「労働災害の現状」https://rousaigojyokai.or.jp/?page_id=165

¹⁰ 国土交通省「建設業法、入契法の改正について」
https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk1_000176.html

¹¹ 国土交通省「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律案 概要」
<https://www.mlit.go.jp/common/001279504.pdf>

なっている。竹中工務店は、イントラネットホームページに専用サイトを設け、社長メッセージ、感染状況、作業所における対策マニュアルや対策事例、感染時の対応フロー、厚生労働省等からのお知らせなど、全従業員で情報共有を行っており、同社グループに従事している従業員、派遣社員、同社作業所に従事している協力会社従業員も含め接種希望者を対象にワクチンの職域接種を実施した。

各社は、建設計画が現場の労働者に過度な負担を課すものではないか、現場の声を常に確認しながら、労働安全衛生の各課題について取り組みを進めることが重要である。

7 環境

建設業は、建設から解体・廃棄まで、あらゆる場面で環境問題を発生させるリスクがある。例えば、土壌汚染については、都道府県が実施する調査の数は増加しており、土壌汚染が発覚する件数も年々増えている¹²。また、建設廃棄物のリサイクル率は約97%であるものの、不法投棄のうち建設系廃棄物が8割を占めている¹³。

この点につき、各社において様々な活動が行われていることがアンケート結果からうかがえる。例えば、三井不動産は法令遵守・法令違反とならない場合でも汚染・汚濁物質の排出抑制を図っている。鹿島建設、東急不動産、三菱地所及び竹中工務店では、社内マニュアルの策定をしており、鹿島建設、清水建設及び竹中工務店では従業員への教育等の実施をしている。また、大成建設、鹿島建設、住友不動産では定期的な監査またはパトロール等を実施している。

また、有害な物質を使用することにより、環境を破壊・汚染するのみならず、建設現場において労働者の健康を害するおそれもある。昨年5月には最高裁判所でアスベスト訴訟の判決がなされ、一部建材メーカーの責任が認められている。また、毎年、過去に建設現場で仕事をしていた500人から600人がアスベストを原因とする病気で労災認定を受けており、今後も労災認定を受ける件数は増えることが予想される¹⁴。建設業関連の企業においては、有害物質の問題を建材メーカーのみの問題と捉えるのではなく、サプライチェーン全体の問題として取り組む必要がある。

この点につき、清水建設はアスベストについて、全施工系従業員への石綿教育を実施、解体工事時には事前調査及び飛散防止対策を着実に実行し、作業員の健康被害防止に努めている。野村不動産においても、囲い込みなどの適正措置、または第三者機関による濃度測定や吹き付け状況調査を定期的に行い、問題のないことを継続的に監視している。

環境問題はそのまま人権侵害につながることから、社内の施策の一貫性を担保するため

¹² 環境省「パンフレット「土壌汚染対策法のしくみ」」https://www.env.go.jp/water/dojo/pamph_law-scheme/pdf/04-chpt2.pdf

¹³ 環境省「不法投棄等の状況（令和元年度）の調査結果資料」
https://www.env.go.jp/recycle/ill_dum/santouki/santouki%20R2.pdf

¹⁴ NHK ニュース「建設アスベスト 国と企業の責任認める 最高裁が初判決」2021年5月17日、
<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20210517/k10013035241000.html>

にも、人権を基盤とする環境への取り組みの促進が求められる。

8 地域住民の人権・利益の保護

建設業界では、案件によっては、大規模なインフラ整備、開発事業等のために、土地収用の必要性が生じ、対象地域に居住する住民が退去しなければならない場合や、近隣に居住する住民の住環境に多大な影響が生じる場合がある。そのような場合においては、先住民の権利も含め、地域住民の権利・利益を十分に保護する必要がある。

この点、各社は案件の開始に先立ち権利関係の調査の実施、または地域住民に対する説明会の開催により、地域住民の理解・納得を得た上で土地収用を実施するよう努めている。さらに竹中工務店は、案件開始前に現地法律専門家に人権配慮も含めた調査依頼をする案件（主に米国・英国での案件）や、環境保護活動により地域住民の権利・利益に配慮している海外案件があると回答した。

事業活動によって潜在的に影響を受けるステークホルダーの人権についても案件開始前に十分に検討し、さらに、実施した補償が適切であったかなど、事後的に生じうる人権リスクについても把握することが重要となる。

9 海外案件における人権配慮

海外案件においては、土地の確保等の局面で、外国政府と事業上関係を持つことがあり、汚職問題の発生や、当該外国政府が人権侵害行為を行っているときに当該案件の実施がその助長になるといったおそれがある。

この点、三菱地所では、外国公務員等との接点を持つ場合に、取引先のコンプライアンスチェックや贈賄デュー・ディリジェンス、進行中のプロジェクトにおける人権問題を含むコンプライアンス上の問題の発生状況についてのモニタリング、外国公務員等への接待・贈答等や海外寄付行為についてのチェック等を実施している。また、鹿島建設では、対象国の汚職防止等の法規だけでなく、英国の賄賂防止法（Bribery Act 2010）や米国の連邦海外腐敗行為防止法を含めた関係法規の順守の徹底と、取引先の選定に当たっては米国の財務省外国資産管理局（OFAC）によるSDNsリストを含めた欧米の制裁リストを判断基準としている。

汚職は、必要な公共サービスの提供が阻害されたり、場合によっては警察権力等による身体への侵害行為など、住民らの基本的人権保障と密接に関連する。したがって、腐敗防止の取り組みも、人権の観点からの必要性を理解した上で、その予防・軽減に向けた施策を講じることが求められる。

10 救済手続

指導原則は、救済へのアクセスを保障するために、非司法的苦情処理メカニズム（以下「グリーンバンス制度」という）の構築を求めている。これは、事業活動が国を超えて広範

困にわたる中、声を上げにくい人権主体の声を早期に拾い上げ、人権侵害の発生や深刻化を防ぎ、適切な救済を提供するためである。指導原則 31 によれば、その実効性を確保するために、グリーンバンス制度は、次の要件を充たすべきとされる¹⁵：(a)正当性がある、(b)アクセスすることができる、(c)予測可能である、(d)公平である、(e)透明性がある、(f)権利に矛盾しない、(g)継続的学習の源となる、(h)エンゲージメント及び対話に基づく。

建設業では、多くのサプライヤー・下請企業がいること、海外案件では案件に携わる労働者または案件による影響を受ける住民等が様々な国・地域に存在するため、(b)のアクセスすることができるという要素が特に重要となると考えられる。

この点、全社において企業活動による人権侵害についての相談窓口ないし通報窓口の設置がされている。もっとも、三井不動産、住友不動産ではサプライヤー・下請業者を含むビジネスパートナーの労働者は利用できないため、この点の改善が必要である。野村不動産や三菱地所では、同社のグループ各社の取引先の従業員等が利用できる通報窓口が存在する。また、鹿島建設では、同社から注文を受けた法人等の従業員等又は個人、工事及び委託業務における協力会社の従業員等（再下請・再委託先を含む）、並びに共同企業体職員が利用できるとしており、一次下請以降の下請会社の従業員も対象に含む点は評価できる。

また、地域住民の利用については、三井不動産、三菱地所、住友不動産、野村不動産では利用を認めておらず、改善の余地がある。一方で、東急不動産では、状況によって利用可能との回答であった。残りの各社においては、地域住民も利用可能であり、この点につき評価できる。

通報の際に使用可能な言語については、大成建設では英語のほか、様々な言語の問い合わせに対応しており、三井不動産では窓口を設置している各海外現地法人では当該国の言語が使用可能であり、大林組でも英語圏以外の事業所については一部現地言語での対応が可能である。三菱地所では、三菱地所グループで業務に従事する者を対象としたグループ

¹⁵ 指導原則 31 に掲げられた各要件の詳細は、以下のとおりである。

(a)正当性がある：利用者であるステークホルダー・グループから信頼され、苦情プロセスの公正な遂行に対して責任を負う

(b)アクセスすることができる：利用者であるステークホルダー・グループ全てに認知されており、アクセスする際に特別の障壁に直面する人々に対し適切な支援を提供する

(c)予測可能である：各段階に目安となる所要期間を示した、明確で周知の手続が設けられ、利用可能なプロセス及び結果のタイプについて明確に説明され、履行を監視する手段がある

(d)公平である：被害を受けた当事者が、公平で、情報に通じ、互いに相手に対する敬意を保持できる条件のもとで苦情処理プロセスに参加するために必要な情報源、助言及び専門知識への正当なアクセスができるようにする

(e)透明性がある：苦情当事者にその進捗情報を継続的に知らせ、またその実効性について信頼を築き、危機にさらされている公共の利益をまもるために、メカニズムのパフォーマンスについて十分な情報を提供する

(f)権利に矛盾しない：結果及び救済が、国際的に認められた人権に適合していることを確保する

(g)継続的学習の源となる：メカニズムを改善し、今後の苦情や被害を防止するための教訓を明確にするために使える手段を活用する

(h)エンゲージメント及び対話に基づく：利用者となるステークホルダー・グループとメカニズムの設計やパフォーマンスについて協議し、苦情に対処し解決する手段として対話に焦点をあてる。

ヘルプラインについては日本語、英語、中国語（簡体字、繁体字）での利用が可能であり、野村不動産では、グループ各社の役職員等が利用する通報窓口に限定して日本語およびグループ各社の所在する国の言語で利用可能である。清水建設では、説明は英語で行っているが、どの言語でも使用可能であり、竹中工務店では、問い合わせで使用された言語に対応できるようにしていると回答した。このように、各社ともに言語の点でのアクセス可能性を向上させようとして取り組んでいることが窺える。

また、救済手続の利用に関する情報を公開することは、上記の要素のうち(c)予測可能である、及び(e)透明性がある等の観点で重要である。大林組では、救済手続のプロセスについてホームページで開示予定としており、過去の解決事例については一部例を挙げている点は評価できるが、詳細は非公開となっている。三井不動産及び大成建設では、プロセスについて開示した上で、三井不動産では、救済手続により対応した件数を、大成建設では、対応率のみ公開している。竹中工務店では、申立て方法及びプロセスを常時ホームページで公開し、件数・内容等はコンプライアンス委員会で報告された上で活動方針を定め、各事業所において施策を展開していると回答した。鹿島建設及び野村不動産においては、プロセスの公開に留まる。三菱地所では、プロセスについては利用対象者にのみに通知しているが、公開はされておらず、通報件数のみ公開している。住友不動産では人権侵害にあたる事例がない旨を公開している。東急不動産及び清水建設では、プロセス、対応案件数等が公開されていない。

各社は、より一層グリーンバンス制度の実効性を担保できるように、通報及び解決方法の内容、並びに通報の件数やその内解決された件数等の統計を公開することが必要である。

11 ステークホルダーエンゲージメント

人権デュー・ディリジェンスは、実施主体である企業にとってのリスク評価に陥りやすいが、指導原則は、人権侵害の予防・軽減・救済のためのプロセスとして人権デュー・ディリジェンスを定めている。したがって、人権リスクを検討する際は、人権主体である労働者など事業活動によって影響を受ける可能性のあるステークホルダーの視点を中心に据えることが重要である。これを担保するための手段の一つがステークホルダーエンゲージメントである。

この点につき、全社において投資家や取引先等と対話をすることで、ステークホルダーエンゲージメントを行っている。そして、大成建設、三菱地所、鹿島建設、住友不動産、清水建設、野村不動産、竹中工務店は地域住民とのエンゲージメントを実施しており、三菱地所、鹿島建設、清水建設、野村不動産、竹中工務店はさらに NGO とのエンゲージメントも実施している。

今後は、例えば外国人技能実習生など、より脆弱な立場に陥りやすいステークホルダーや、障害者、セクシャルマイノリティといった社会構造的なマイノリティの声をしっかりと聞くことができるようなステークホルダーエンゲージメントを実施することが期待され

る。取引先に関しても、使用者のみならず、実際に取引先の労働者とのエンゲージメントの実施などを通じて、より現場に即した人権への対応を進めることが可能となる。

ステークホルダーエンゲージメントを実施するに際して、特に、声をあげにくいライツホルダーを積極的に巻き込むこと、また、ステークホルダーエンゲージメントで得られたフィードバックを自社の人権の取り組みに十分に反映させることが重要である。これによって、意義のあるエンゲージメントを実現することが可能となる。

10 結論

以上の通り、各社は人権方針を定め、国際人権基準にも配慮した上で、人権方針の実施体制を整備しつつあり、指導原則の重要性が浸透しつつあることが認められる。しかし、全ての企業が二次・三次以降のサプライヤー・下請企業を十分に把握できているとはいえず、したがってバリューチェーン全体の人権リスクが把握できているとは言えず、今後さらに人権リスクの特定に向けた取り組みが求められる。また、サプライヤー及び下請企業のリストを公開することも、サプライチェーンの透明性を担保する上で、同様に重要である。

サプライヤー等の監査については、定期的に監査を実施している企業もあったが、監査を実施していない企業もあり、サプライチェーン全体として人権に取り組む体制を構築するために各企業が定期的な監査を実施することが求められる。監査体制につき構築途上であれば、今後の構築プロセスにつき公開した上で、ステークホルダーとの対話に基づく体制整備が求められる。

また、建設業においては、技能実習生の人権侵害、長時間労働、土地収用等地域住民の権利侵害、環境汚染等が特徴的な人権リスクとなっている。各社は、建設業で特にリスクの高い問題を人権デュー・ディリジェンスやステークホルダーとの対話を通して把握し、重点的に対応することが望まれる。

今回の回答概要のまとめは別紙のとおりである。緑色がある程度指導原則に沿った対応、黄色が改善の余地があるものの一定の評価ができるもの、赤は早急な取り組みが求められるものである。各社に対し、サプライチェーン上の労働者などのステークホルダーの人権について尊重すべき責任があることを改めて認識し、それを前提としたうえで、中長期的な経営企画における位置付け、具体的課題、課題解決に向けたロードマップ、それを評価する具体的な KPI 等を示すことを求めたい。

近年のビジネスと人権に対する意識の高まりを反映し、建設業関連会社では、各社の取り組みに差があるものの様々な取り組みが認められた。今後は、取り組みの実効性を検証し、企業の人権尊重責任を実現するために、業界内の取り組みも含め、ステークホルダーとの協働がより一層期待される。

【提言】

ヒューマンライツ・ナウは本アンケート調査を受けて、改めて各総合建設会社／ディベロッパーに対し、各社の取り組みを更に推し進め、以下のすべての項目を速やかに実現し、人権問題について国際的水準に則った対応を行うよう以下の通り要請する。

- ・サプライヤー及び下請企業を全て把握し、サプライヤー及び下請企業のリストを公開すること。
- ・サプライチェーン全般を通して、独立かつ実効性のある定期的な監査を実施し、その結果を公開すること。
- ・人権リスクの特定・予防・軽減のための人権デュー・ディリジェンスに速やかに着手し、そのプロセス、進捗状況と課題、特定した人権リスクを公開し、説明責任を果たすこと。
- ・すべてのステークホルダーがアクセス可能な実効的な救済制度を構築すること。
- ・サプライチェーン上に技能実習生が関与しているかを速やかに調査し、その調査結果を公表すること。
- ・役員のジェンダー構成を抜本的に改善させること。
- ・差別、ハラスメント、強制労働、児童労働、人身取引といった人権リスクを特定し、予防・軽減・救済するための仕組みを構築し、同時に生活賃金の実現に取り組むこと。
- ・ステークホルダーとの継続的なダイアログを実施すること。

	大林組	鹿島建設	清水建設	住友不動産	大成建設	竹中工務店	東急不動産	野村不動産	三井不動産	三菱地所
--	-----	------	------	-------	------	-------	-------	-------	-------	------

人権方針	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
国際人権基準の明記	国内法が矛盾した場合の対応あり	国内法が矛盾した場合の対応あり	国内法が矛盾した場合の対応あり	あり	あり	国内法が矛盾した場合の対応あり	国内法が矛盾した場合の対応あり	国内法が矛盾した場合の対応あり	国内法が矛盾した場合の対応あり	国内法が矛盾した場合の対応あり
サプライヤー等監査	未実施	今後検討	未実施	定期的に	定期的に	定期的・取引先の評定における人権リスクの考慮、作業員宿舍の現地調査	必要と判断した際	監査という形式ではないが、直接エンゲージメント	今年度から実施の予定	来年度から実施の予定
人権デュー・ディリジェンス	未実施	未実施	実施	一部	実施	実施	一部	一部	今年度から実施の予定	一部
サプライヤーの把握	三次以降まで把握	三次以降（資材による）	二次（資材による）	一次	三次以降	三次以降	一次	一次	一次	一次
サプライヤーリストの	なし	なし	なし	なし	なし	パートナー企業を公開	なし	なし	なし	なし

公開										
下請企業の把握	全て	全て	三次以降	一次	三次以降	全て	一次	二次	二次	二次
下請企業リストの公開	部分的に	部分的に	なし	なし	部分的に	パートナー企業を公開	なし	なし	なし	なし
技能実習生の把握	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	なし (今年度より把握予定)	あり
女性役員比率及び女性管理職比率	執行役員及び管理職の女性比率は9.3%	執行役員の女性比率は0%、管理職の女性比率は2.9%	執行役員及の女性比率は2%及び管理職の女性比率は2.9%	執行役員比率は5.0%、管理職の女性比率は4.5%	執行役員の女性比率は0%、管理職の女性比率は5.1%	執行役員比率は0%、管理職比率は4.8%	執行役員及び管理職の女性比率は8.6%	執行役員の女性比率は2.5%及び管理職の女性比率は3.1% (中核事業会社である野村不動産にて)	執行役員の女性比率は3.1%、管理職の女性比率は5.7%	執行役員及び管理職の女性比率は5.7%
グリーンバンス	あり 協力会社の労働者・地域住民は利	あり 協力会社の労働者・地域住民は利	あり 協力会社の労働者・地域住民は利	あり	あり 協力会社の労働者・	あり 協力会社の労働者・地域住民は利用可能	あり 協力会社の労働者は利用可能、地	あり 取引関係のある企業等の労働者は	あり	あり 協力会社の労働者は利用可能

	用可能	用可能	用可能		地域 住民 は利 用可 能		域住民 は状況 によっ て利用 可能	利用可 能		
--	-----	-----	-----	--	---------------------------	--	--------------------------------	----------	--	--