

日本企業の「サプライチェーンに おける人権尊重」への取り組み

製造業を中心に大手 291 社のウェブサイト公開情報から、日本企業の取り組みの現状を調査した。約 5 割の企業が人権方針を策定し取り組みを進めているが、人権デュー・ディリジェンスの実施が確認できたのは約 2 割だった。取り組みが進む電気機器、化学、食料品の 3 業界にみられる特徴や、企業の具体的な取り組み事例などを紹介する。

2022年5月



株式会社 旭リサーチセンター

主幹研究員 石井由紀

まとめ

- ◆ 2011年、国連「指導原則」が採択され、企業の人権尊重責任と、国が自国企業に「人権デュー・ディリジェンス」を含む人権尊重の取り組みを実施させる責任があることが明確化された。 (P. 2～3)
- ◆ 企業が尊重すべき「国際的に認められた人権」とは、最低限「国際人権章典」および「ILO中核的労働基準」によるものである。 (P. 3～5)
- ◆ サプライチェーンで企業が引き起こす可能性がある人権侵害は、直接的な侵害のほか、意図せずに侵害を助長してしまう場合や、取引先や自社の製品が関わっている場合など、間接的な侵害がある。 (P. 6)
- ◆ 企業は人権尊重のための取り組みとして、「人権方針策定と発表」「人権デュー・ディリジェンスの実施」「救済メカニズム構築」の3つが求められる。 (P. 6～8)
- ◆ 2021年11月発表の日本政府の調査結果では、約5割の企業が人権デュー・ディリジェンスを実施と回答したが、自社グループ内の実施が多く、実施企業においても、国内の直接仕入先で約6割、間接仕入先では3割以下に留まっている。 (P. 9～11)
- ◆ 大手日本企業(291社)のウェブサイト公開情報に基づいた当社調査では、人権方針策定済みの企業は約5割で、部分的にでも人権デュー・ディリジェンス実施が確認できた企業は約2割であった。 (P. 11～13)
- ◆ 電気機器、化学、食料品の3業界は取り組みが進む。電気機器は、人権デュー・ディリジェンスの実施が必然の紛争鉱物使用や、国際基準の労働安全行動規範が業界全体に浸透しているなどの特徴がある。食料品や化学は、サプライチェーンデータを管理、共有する情報プラットフォームを活用する企業が多い。 (P. 13～18)
- ◆ 積水ハウスの外国人技能実習生、JTグループの葉たばこ農家、花王のパーム農園、ファーストリテイリングの縫製工場の4社事例を紹介する。 (P. 19～25)
- ◆ 事例から「人権侵害が起こりやすい現場の要因に直接的に対処」「情報プラットフォーム活用による効率化と公正な労働安全基準の業界浸透」「いつまでに何を達成するかKPIと進捗を明示」などの共通点が優れた特徴として読み取れる。 (P. 26)

目 次

はじめに	1
1 国際社会が求める企業の人権尊重	2
1.1 グローバル化したサプライチェーンに潜む強制労働	2
1.2 企業が尊重すべき人権は「国際的に認められた人権」	3
(1) 国際人権章典	4
(2) ILO 中核的労働基準	5
1.3 サプライチェーンで起こりうる人権侵害のパターン	6
1.4 企業に求められる人権尊重の3つの取り組み	6
(1) 人権方針策定と発表	6
(2) 人権デュー・ディリジェンスの実施	7
(3) 救済メカニズム構築	8
2 日本企業のサプライチェーンにおける人権尊重への取り組み実態	9
2.1 政府の行動計画策定1年後のフォローアップ調査結果と今後の対策	9
2.2 日本企業の取り組みの全体概要	11
(1) 「指導原則」に則った段階的な取り組み	11
(2) 人権デュー・ディリジェンスの実施	12
(3) 苦情処理メカニズムの構築	13
2.3 業種別の人権デュー・ディリジェンスへの取り組み状況	13
(1) 取り組みが進む業種	14
(2) 紛争鉱物調達責任への取り組み	14
(3) 業界全体で「責任あるサプライチェーン」を実現する取り組み	15
(4) 「責任あるサプライチェーン」のための評価情報共有システムの活用	16
3 優れた取り組み事例紹介	19
3.1 積水ハウス：外国人技能実習生の人権侵害リスク軽減の取り組み	20
3.2 JTグループ：葉たばこサプライチェーンにおける継続的取り組み	20

(1) 人権デュー・ディリジェンス継続実施のための工夫.....	21
(2) 葉たばこ耕作現場の耕作労働規範（ALP）の浸透.....	21
(3) 児童労働撲滅のための ARISE プログラム実施.....	22
3.3 花王：パーム農園の貧困解決と Sedex 活用による効率化.....	23
(1) パーム農園の貧困解決への取り組み.....	23
(2) Sedex 活用で広範囲なサプライチェーンの評価を効率的に実施.....	23
3.4 ファーストリテイリング：縫製工場の労働安全基準向上への取り組み....	24
(1) 業界共通の SLCP 導入で重複監査問題解決に貢献.....	24
(2) 生産部による過度な長時間労働撲滅の取り組み.....	25
3.5 4 社事例のまとめ	26
おわりに	27
主な参考文献	28

はじめに

近年、人権デュー・ディリジェンスは、グローバルに活動する企業にとって重要な取り組みの一つとなっている。

2020年10月、日本政府は「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」（以下「行動計画」）を策定し、日本企業に対し、サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実施を明確に求めるようになった。

日本より先に取り組みを進めていた欧米では、すでに企業に人権デュー・ディリジェンスを義務付ける法規制が成立しており、最近では、責任範囲が自社だけでなく、サプライチェーンに広がる動きがある。例えば、2021年に成立したドイツのサプライチェーン・デューディリジェンス法においては、人権デュー・ディリジェンスの実施範囲は自社だけでなく、直接取引をしている相手先をも含む。また、2022年2月に、欧州委員会が発表したEU人権・環境デュー・ディリジェンス義務化法案では、デュー・ディリジェンスの対象範囲は、直接取引先に限らず、間接的取引先や顧客も含めた継続的取引関係があるサプライチェーン全体とさらに広い。米国で2022年6月に施行される新疆ウイグル強制労働防止法においては、新疆ウイグル自治区産品は強制労働と無関係であることを100%証明できない場合、輸入は許可されない。

このように内外から対応を迫られている状況において、日本企業の取り組みの現状について確認するために、製造業を中心とする21産業の上場日本企業（売上1千億円以上、291社）について、ウェブサイト上の公開情報に基づく調査を実施した。

本稿では、1章で企業が尊重すべき人権の内容や企業が起こしうる人権侵害のパターン、企業に求められる人権デュー・ディリジェンスを中心とする取り組み内容のポイントを説明し、2章で日本企業の取り組み調査結果、業種別の傾向などを分析し、3章で優れた取り組み事例を紹介する。

なお、人権デュー・ディリジェンスを実施する範囲を指す用語について、法令や原則によって「バリューチェーン」または「サプライチェーン」と呼び方が異なっているが、本稿では日本政府の「行動計画」に従い、「サプライチェーン」で統一する。

1 国際社会が求める企業の人権尊重

1.1 グローバル化したサプライチェーンに潜む強制労働

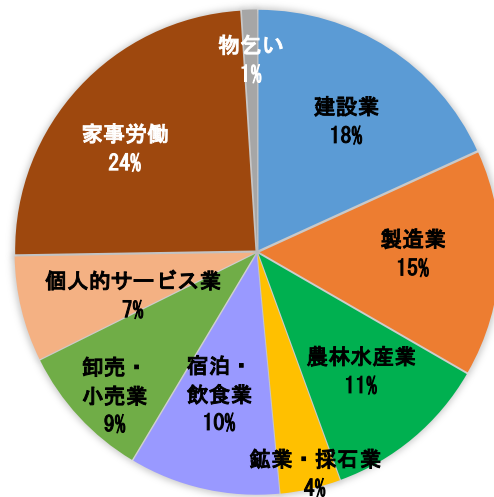
ILO（国際労働機関）の2016年の調査によると、世界の調査可能であった地域だけでも「民間経済で強制労働状態にある人」は1,600万人と推計されている。従事作業が判明している者の内訳をみると、家事労働 24%、建設業 18%、製造業 15%、農林水産業 11%であった。一次産業・二次産業での強制労働者は770万人で、世界の人口の1,000人に1人の割合である。グローバルなサプライチェーンに携わっている場合、人権侵害に関わっている可能性はゼロではないと考えるべきである。

現状において、どれぐらいの日本企業が人権を重視しているのかを知るために、今回調査した売上1千億円以上の日本企業291社につき、倫理綱領や行動指針などにおいて「人権尊重」や「個人尊重」を明記している企業数を調べたところ、約6割であった。投資

家など、ステークホルダーのESG経営への関心が高まるなか、人権侵害が露呈すれば企業のレピュテーションに与えるダメージは大きく、もはや人権尊重に無関心ではいられない。

2011年「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」（以下「指導原則」）が採択され、これにより、企業は世界のどこであっても、自社の事業活動の影響が及ぶ範囲全体で人権を尊重する責任があること、また国は自国企業に人権を尊重した行動をさせる責任を負うことが明確化された。国連加盟国は、実施計画を策定し、自国の企業に、「指導原則」に基づいて「人権デュー・ディリジェンス」を含む人権尊重の取り組みを実施させることが求められている。

強制労働搾取がみられる部門



出所：ILO「現代奴隷制の世界推計：強制労働と強制結婚（日本語版）」2017年

「ビジネスと人権」に関わる国際規定の成立の流れ

1976年	OECD 多国籍企業行動指針 策定
1977年	ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言 策定
2000年	OECD多国籍企業行動指針 改訂で各国連絡窓口（NCP）設置を盛り込む
2000年	国連グローバル・コンパクト（国連と民間企業のイニシアティブ）成立 「人権、労働、環境」分野に関わる9原則提唱
2004年	国連グローバル・コンパクトに「腐敗防止」分野が追加され、10原則になる
2008年	国連人権理事会にジョン・ラギー特別代表が「保護、尊重及び救済」枠組みを提案 企業活動による人権侵害をなくすための取り組みが明確にされた初の勧告
2010年	ISO26000（企業を含むあらゆる組織の社会的責任に関する初の国際規格）策定 人権デュー・ディリジェンスが明記される
2011年	国連人権理事会、 「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組み実施のために」採択
2011年	OECD多国籍企業行動指針 改訂で、人権デュー・ディリジェンスの実施追加
2017年	ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言 改訂で、「指導原則」に言及

（各種資料よりARCまとめ）

「ビジネスと人権」国家行動計画や人権デュー・ディリジェンス義務化の法律の流れ

国家行動計画（初回）策定年	人権デュー・ディリジェンスを義務付ける法律
2013年 英国・オランダ	2012年 （米）ドッド・フランク法 第1502条（紛争鉱物調達）施行
2014年 デンマーク・フィンランド	
2015年 リトアニア・スウェーデン ノルウェー・コロンビア	2015年 （英）現代奴隷法 制定・施行
2016年 スイス・イタリア・米国・ドイツ	
2017年 フランス・ポーランド・スペイン ベルギー・チリ・アイルランド	2017年 （仏）企業注意義務法 制定・施行
2018年 ルクセンブルク・スロベニア	2018年 （豪）現代奴隷法 制定（2019年施行）
2019年 ケニア・タイ	2019年 （蘭）児童労働デュー・ディリジェンス法 制定 （2022年施行予定）
2020年 日本	
2021年 ウガンダ・パキスタン	2021年 EU紛争鉱物規則 施行 （独）サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法 制定 （2023年施行予定）
	2022年 EU人権・環境デュー・ディリジェンス義務化法案 発表

（各種資料よりARCまとめ）

1.2 企業が尊重すべき人権は「国際的に認められた人権」

国連「指導原則」に、企業が尊重すべき人権は「国際的に認められた人権」と明記されている。「国際的に認められた人権」とは、最低限、「国際人権章典」および「ILO 中核的労働基準」によるもので、企業は、自社が活動する国において、政府が賛同・批准しているか否か、または法制化しているか否かにかかわらず、尊重しなくてはならない。

(1) 国際人権章典

「国際人権章典」は、「世界人権宣言」と、のちにその内容を法的拘束力のある条約としてまとめた2つの国際人権規約（「社会権規約」と「自由権規約」）、それに2つの選択的議定書（第一：個人通報制度、第二：死刑廃止）を合わせたものを指す。

このうち、「世界人権宣言」が、人権についての世界の共通認識のおおもととなっているものであり、各国の憲法や法律にも取り入れられている。第二次世界大戦中に横行した特定の人種の迫害、虐殺などの人権侵害の反省をもとに、1948年に国連で採択された。人々の市民的権利（生命、自由及び身体の安全保障、法の下での平等の権利など）、政治的権利（平等な普通選挙を通じて政治に参加する自由など）、経済的権利（職業の自由、同一労働同一報酬など）、社会的権利（健康、福祉に十分な生活水準の保持など）、文化的権利（教育を受ける権利など）などについて示している。

世界人権宣言 概要

(第1・2条 基本原則)

第1条 自由であり、尊厳と権利について平等。互いに同胞の精神をもって行動

第2条 差別禁止

(第3～21条 市民的、政治的権利について)

第3条 生命、自由及び身体の安全に対する権利

第4条 奴隷および苦役からの自由

第5条 拷問又は残虐な、非人道的もしくは屈辱的な取り扱いもしくは刑罰からの自由

第6・7条 法の下に人間として認められる権利、司法的な救済を受ける権利

第8～11条 恣意的逮捕、抑留または追放からの自由、独立の公平な裁判所による公正な裁判と公開の審理を受ける権利、有罪の立証があるまでは無罪と推定される権利

第12条 自己の私事、家族、家庭もしくは通信に対して、恣意的に干渉されない権利、名誉または信用に対して攻撃を受けない権利、そうした攻撃に対する法の保護を受ける権利

第13～15条 移動の自由、避難する権利、国籍を持つ権利

第16・17条 婚姻し、家族を形成する権利、財産を所有する権利

第18・19条 思想、良心および宗教の自由、意見と表現の権利

第20条 平和的集会と結社の自由に対する権利

第21条 政治に参加し、等しく公務につく権利

(第22～27条 経済的、社会的および文化的権利について)

第22条 社会保障を受ける権利

第23条 働く権利、同等の勤労に対し同等の報酬を受ける権利、労働組合を組織し参加する権利

第24条 休息および余暇を持つ権利

第25条 健康と福祉に十分な生活水準を保持する権利、母子の特別保護を受ける権利

第26条 教育を受ける権利（初等教育は義務教育、高等教育は受けたいものに等しく解放）

第27条 社会の文化生活に参加する権利

(第28～30条 人権保障一般について)

第28～30条 この宣言に規定する権利および自由が完全に実現される社会的および国際的秩序についての権利を保障

出所：外務省「世界人権宣言（仮訳文）」、国際連合広報センター「国際人権章典」を参考にARCまとめ

(2) ILO 中核的労働基準

「ILO 中核的労働基準」とは、1998 年「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」において挙げられた「結社の自由・団体交渉権の承認」「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「差別の撤廃」の 4 つの分野における、それぞれ 2 つ（計 8 つ）の条約をいう。

ILO中核的労働基準

4分野	8条約
結社の自由・ 団体交渉権の承認	・ 結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第87号）
	・ 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第98号）
強制労働の禁止	・ 強制労働に関する条約（第29号）
	・ 強制労働の廃止に関する条約（第105号）
児童労働の禁止	・ 就業の最低年齢に関する条約（第138号）
	・ 最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約（第182号）
差別の撤廃	・ 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第100号）
	・ 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第111号）

※ 日本政府は、第105号と第111号については未批准で、国内法の改正など批准に向けて取り組み中。

（各種資料よりARC作成）

これら企業が尊重すべき人権については、今回調査した日本企業（291 社）においても、人権方針策定企業の 9 割以上が、自社の人権尊重に関する考え方を示す際に支持を表明していた。例えば、旭化成が 2022 年 3 月に策定したグループ人権方針では以下のように支持を表明している。

旭化成グループは「国際人権章典」および ILO（国際労働機関）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」に定められている人権を尊重し、加えて、国連グローバルコンパクトの 10 原則と国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持します。旭化成グループはこれらの規範等に則った取り組みを実施していきます。

旭化成グループは、活動を行う全ての国・地域において、関連する法令を理解し、遵守します。万一、当該国・地域の法規制が国際的な規範等と異なる場合は、当該国・地域の法令を遵守しながら、国際的な人権規範等を尊重するための方法を追求します。

出所：旭化成株式会社「旭化成グループ人権方針」より抜粋

1.3 サプライチェーンで起こりうる人権侵害のパターン

サプライチェーンで企業が引き起こす可能性がある人権侵害は、直接的な侵害だけではなく、間接的に侵害の要因になっている場合（助長）や、取引先や自社の製品が関わっている場合などがある。以下、パターン別に例示する。

- 直接的に起こす場合：自社が運営する店舗で、顧客の人種によって接客の仕方に差をつけるなど、差別的な対応を行っていた場合
- 助長する場合：サプライヤーに無理な納期で生産させ、サプライヤーにおいて過重労働を発生させた場合（加担）や、複数の企業の工場が各々規制以下の排気や廃液を排出していたが、累積されて、地域の大气や水質を汚染し、住民に健康被害が発生した場合（累積的影響）など
- 取引関係で発生する場合：生産委託先が強制労働をさせていた場合
- 自社製品で発生する場合：医療機器メーカーの出生前診断技術が、男女の産み分け目的に利用され、その結果胎児が中絶された場合

企業は自社のサプライチェーン上の人権侵害について、意図的であるかどうかにかかわらず責任を負う。間接的侵害は発見しにくく、一層の注意が必要である。

1.4 企業に求められる人権尊重の3つの取り組み

「指導原則」では、企業に人権尊重のための取り組みとして、（1）人権方針策定と発表、（2）人権デュー・ディリジェンスの実施、（3）救済メカニズム構築の3つを求めており、日本政府の「行動計画」でも、企業に実施を促している。

（1）人権方針策定と発表

人権方針では、企業の人権尊重についての基本的な考え方を示し、人権デュー・ディリジェンスを含む取り組みを実施することを表明する。さらに方針の内容に含むべき要件として、「経営トップが承認している」「策定にあたり社内・社外の専門家の助言を得ている」「社員や取引先を含む企業の事業・製品・サービスに直接関わる他の関

係者にも賛同を求める」「一般に公開して周知する」「事業の方針や事業のプロセスに組み込む」の5点を挙げている。賛同や支持の宣言に終わらず、企業が実際に行動を起こさざるを得ないように明確に取り組みを約束させ、方針の取り組みを定着させることが狙いである。

(2) 人権デュー・ディリジェンスの実施

人権デュー・ディリジェンスは、企業活動における人権侵害のリスクについて、顕在的のみならず潜在的にもどこにあるかを特定し、その人権侵害の深刻度を評価（人権影響評価）し、防止や軽減のために取り組むプロセスである。効果的に実施するポイントは以下の3つである。

① 深刻な人権侵害が起こりそうな分野を特定し、優先的に実施

多くの企業は、複数の事業や商品を抱えており、サプライチェーンは多岐にわたる。サプライチェーン上のすべての分野について、同時に人権デュー・ディリジェンスを実施することは困難である。まずは、深刻な人権侵害が起こる可能性が大きい分野を特定し、その分野を優先して人権デュー・ディリジェンスを実施する。

実施範囲や自社との関係の近さを優先するのではなく、強制労働や児童労働などの深刻な人権侵害が起こりそうな分野を優先することが重要である。一般的に、深刻な侵害が起こるリスクは、サプライチェーンの末端の方が大きい。例えば、原材料生産工程の農園や鉱山、最終加工工程の靴や衣料の縫製工場や電子機器の組み立て工場などが、強制労働や児童労働のリスクが大きいことで知られている。

分野特定の際は、専門家の助言や専門知識を活用する。また「深刻」性は、企業が確認できた範囲内での判断でよく、すべてのリスクを洗い出して優先順位をつける必要はない。「指導原則」では、この段階では時間をかけすぎずに、次の人権への悪影響についての評価（人権影響評価）に移ることを推奨している。

② 被害を受けうる人々や現場をよく知る人権 NGO との対話が重要

人権侵害リスクが高い分野についての人権影響評価の際には、現場の労働者など人権侵害が懸念される人々と直接対話をし、またサプライチェーン上の関連する他企業、

専門的知識を有する NGO や国際機関などと協働し、現場の実態を確認する。深刻な人権侵害リスクほど、通常よく行われるアンケート調査や監査では見抜きにくい。例えば、農園の児童労働の場合、コミュニティ自体が児童労働を当然のことと捉えていることも多く、児童労働をやめさせられないように隠蔽しようとするケースもある。

③ 人権侵害リスクの軽減措置実施および効果の継続的確認

人権侵害が起こっている、または起きる可能性があるという負の影響評価結果が出た場合は、社内の関連する事業部門で是正のための適切な対応措置を取る。状況は時間とともに変化するので、実施した措置については効果を追跡評価し、継続的に改善に取り組むことが求められる。また被害を受けた当事者に、対応措置が適切かどうか判断するために十分な情報を提供しなくてはならない。

(3) 救済メカニズム構築

人権侵害を発生させてしまった場合に、正当なプロセスで被害者の救済に取り組むことが求められる。そのための有効な手段の一つとして、自社で苦情処理メカニズムを整えることが推奨されている。

企業の苦情処理メカニズムとは、例えば、ホットラインなどの苦情窓口を設け、そこで受け付けた苦情が自社の関連部署に伝わり、適切に対処する体制を整えることである。これにより苦情への早期対処や、被害者の直接的救済が可能になる。顧客向けに苦情窓口を設けている企業は多いが、農場や下請け工場などの現場で働く人々向けに、現地の言語で直接通報できる窓口を設置して、現場の生の声を集め、人権デュー・ディリジェンスのリスク評価や対応措置の評価に活用する企業もみられる。

2 日本企業のサプライチェーンにおける人権尊重への取り組み実態

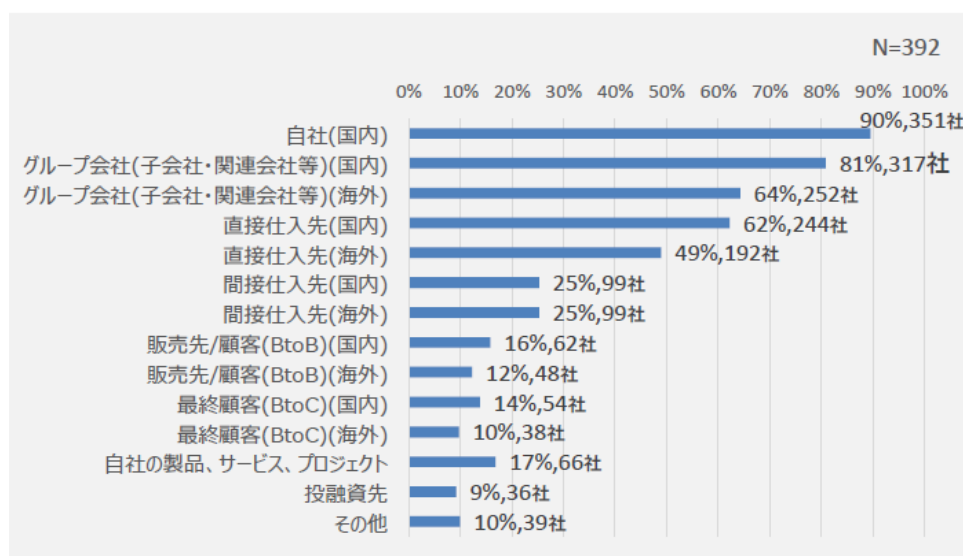
この章では、日本企業の取り組み実態について、2021 年秋に、政府が実施した調査と当社の独自調査をもとに把握する。

2.1 政府の行動計画策定1年後のフォローアップ調査結果と今後の対策

2021 年 11 月に経済産業省・外務省は「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果を発表した。この調査は、「行動計画」策定1年後のフォローアップのために実施された。質問票送付対象は、東証一部・二部上場企業で、そのうちの3割弱の760社が回答した。

調査結果によると、約7割の企業が「人権方針策定」、約5割が「人権デュー・ディリジェンスを実施」と回答している。しかし、人権デュー・ディリジェンス実施範囲は、自社や自社グループのみと回答した企業が多く、サプライチェーンについては、実施企業においても、国内の直接仕入先で約6割、間接仕入先では3割以下に留まっている。

人権デュー・ディリジェンスの実施範囲（実施企業が複数回答）

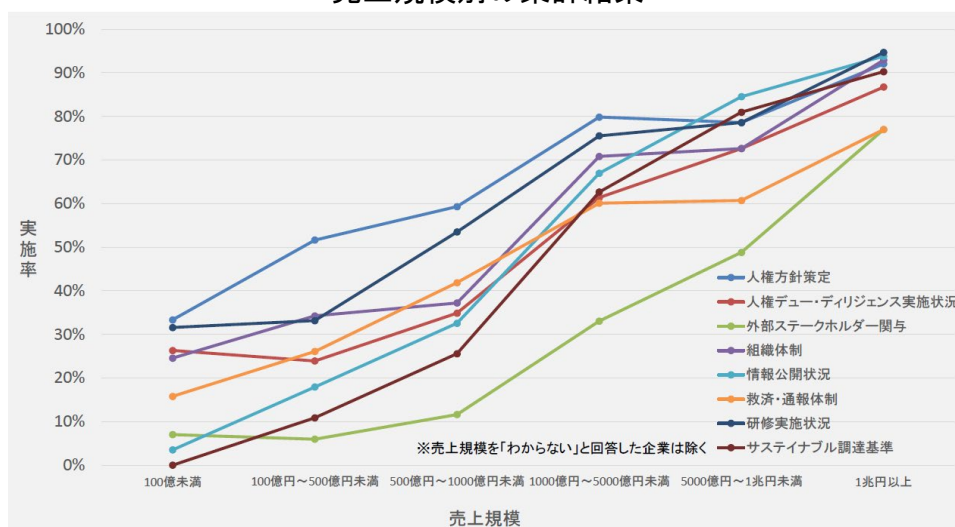


出所：経済産業省・外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果（2021年11月）

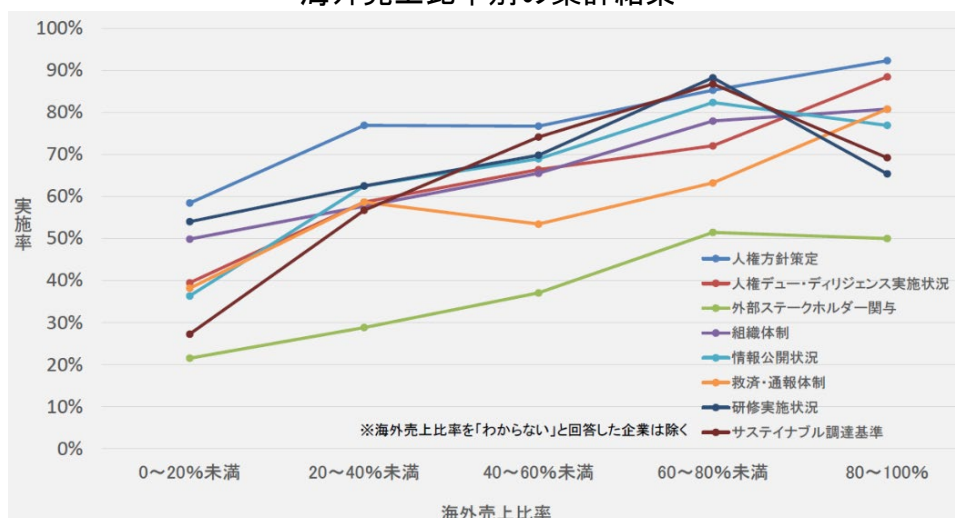
また、企業の売上規模や海外売上比率別で、人権デュー・ディリジェンスの実施傾向に差があるかを分析しており、売上規模が大きいほど、また海外売上比率が高いほど

実施率が高い傾向が明らかになっている。

売上規模別の集計結果



海外売上比率別の集計結果



出所：経済産業省・外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果（2021年11月）

一方、残る5割の企業が人権デュー・ディリジェンスを実施していない理由については、「実施方法がわからない（32%）」「対象範囲の選定が難しい（27%）」など方法に関するものや、「十分な人員・予算を確保できない（28%）」「実施を担当する部署が決まっていない（26%）」など企業の体制に関わるものが主なもので、実施計画にも取りかかれていない様子が見られた。

経済産業省は、このような未実施企業を後押しするために、2022年3月に「サプラ

イチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」を設置し、夏をめどにガイドラインを策定する。「人権尊重についての具体的な取り組み方がわからない企業」を対象とした、「指導原則」など国際スタンダードに則ったものになっているとしている。

2.2 日本企業の取り組みの全体概要

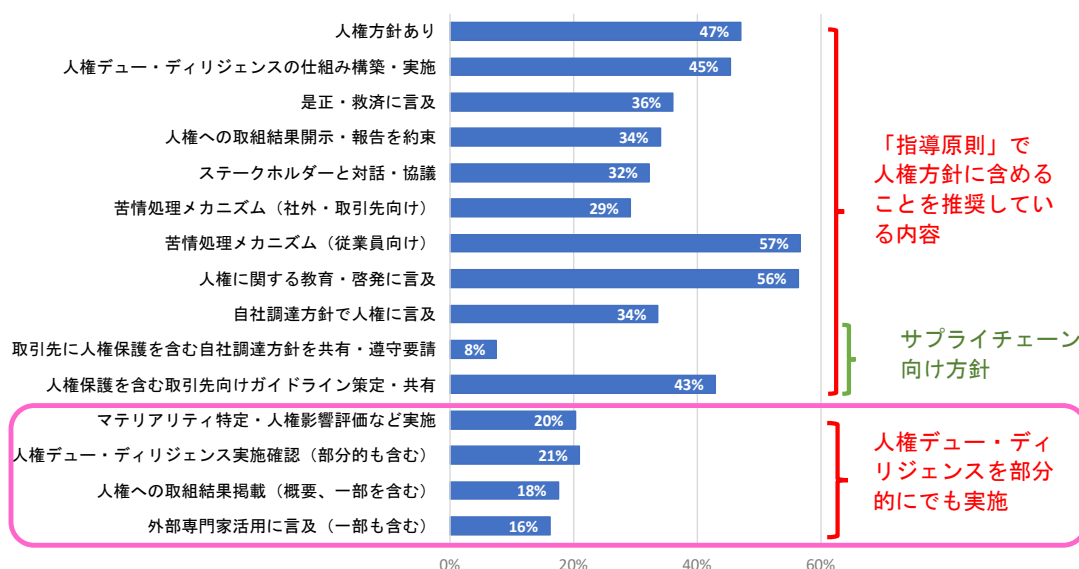
製造業を中心とする国内 21 産業の売上上位 20 位以内（2021 年 4 月現在）の上場企業（売上 1 千億円以上、291 社）について、ウェブサイト上の公開情報（2021 年 10 月～12 月）をもとに、取り組み状況を調査した。

（1）「指導原則」に則った段階的な取り組み

取り組みを実施している企業のほとんどが、まず人権方針を策定、次にマテリアリティ特定と人権影響評価を実施、そして人権デュー・ディリジェンス実施と、「指導原則」の手順に従って、段階的に取り組んでいる傾向がみられた。

取り組みの第一歩である「人権方針を策定」を実施している企業は約 5 割で、公表されている策定期間のほとんどが、2016 年以降であった。2016 年の日本政府の行動計画策定表明以降に取り組みを進めた企業が多かったと考えられる。

人権への取り組みに関する言及項目（291社）



（製造業を中心とする日本の21産業売上上位企業の各社ウェブサイトよりARC調べ）

人権方針を策定している企業のほぼすべてが、サプライチェーンへの取り組みとして、自社調達方針や、取引先向け調達ガイドラインの遵守を取引先に要請している。人権方針策定後、強制労働や児童労働禁止などの人権尊重への取り組み内容を強化して改定した企業も多い。また、ソニーや日産自動車など、紛争鉱物について取引先にも人権デュー・ディリジェンスを求めている企業や、キヤノン、ファーストリテイリングのように、一次取引先に、自社の取引先向け調達ガイドラインの遵守を、その先の二次取引先にまで要請するよう求めている企業もあった。

(2) 人権デュー・ディリジェンスの実施

人権デュー・ディリジェンスについては、5割弱の企業が人権方針などで、仕組みの構築・実施を宣言しているが、現在まだ仕組みを構築中である企業が多く、部分的にでも実施結果を確認できたのは約2割にすぎなかった。この実施企業のうち、人権デュー・ディリジェンスの最初のステップである「人権影響評価」の実施分野を確認したところ、8割強が「指導原則」に則して人権侵害の深刻性が高いと特定した分野を優先していた。以下のような優先分野を挙げる企業が多かった。

- 原材料調達：紛争鉱物採掘現場、パーム油やコーヒーなどの農園
- 労働：電子機器の組み立て工場、靴や衣料の縫製工場、外国人労働者、移民労働者が関わる自動車工場や建設現場
- 地域：アフリカ、東南アジア

一方、深刻度により優先分野を特定するのではなく、まず「1年目は一次サプライヤーに質問票による調査と監査を実施、次年度は二次サプライヤーに実施予定」と取引関係の近いところから順に実施範囲を広げている企業や、優先分野を特定していても「主要かつ戦略上重要なサプライヤーについてアンケート調査を実施」と、自社にとって重要な取引先から実施している企業も見受けられた。

実施結果の公表の仕方については、次の例示のように、企業によって違いがみられた。

- 記載場所
 - ・人権報告書など個別のレポート
 - ・サステナビリティレポートや統合報告書
 - ・ウェブサイトの人権尊重のページ
 - ・ウェブサイトのサプライチェーンマネジメントのページ
 - ・デュー・ディリジェンス結果の PDF レポートを、ウェブサイトの人権尊重やサプライチェーンマネジメントのページに挿入
- 内容
 - ・プロセスの説明中心で、結果は「〇〇を確認しました」のみ
 - ・年度ごとに取り組んだ事柄の概要を箇条書き
 - ・概要と、いくつかの具体的内容を事例で紹介
 - ・評価した取引先カバー率を記載、結果の詳細記述はなし
 - ・実施範囲（事業・商品）、調査対象、調査項目、把握した課題、今後の対応など、件数はないが調査目的や内容をわかりやすく記載
 - ・調査項目、質問票評価、監査実施件数、判定結果など詳細まで記載

（3）苦情処理メカニズムの構築

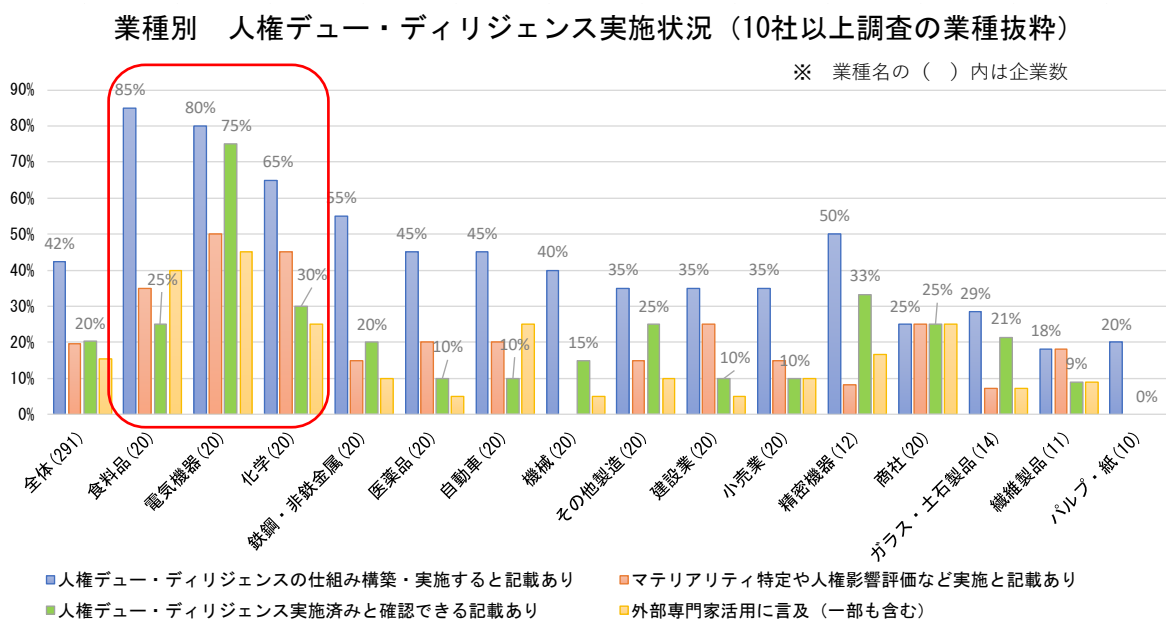
苦情処理メカニズムの構築は、従業員向けについては、以前よりコンプライアンス対策でホットラインを備えている企業が6割弱と多かったが、取引先など社外向けは約3割と、社内向けのおよそ半数であった。現地語での対応や、海外の関係先にホットラインがあることを周知させる努力をしている企業もみられた。

2.3 業種別の人権デュー・ディリジェンスへの取り組み状況

業種別の人権デュー・ディリジェンスへの取り組み状況を確認するために、「人権デュー・ディリジェンスの仕組み構築・実施に言及」「マテリアリティ特定や人権影響評価など実施」「人権デュー・ディリジェンス実施済み確認」「外部専門家活用に言及」の4項目についての記載がある企業数を、業種別に比較した（次ページのグラフ参照）。

(1) 取り組みが進む業種

電気機器、化学、食料品の3つの業界において、取り組みが比較的進んでいる企業が多い。なかでも人権デュー・ディリジェンスの実施率は、電気機器業界が抜きん出ている。電気機器業界は、20社中15社が人権デュー・ディリジェンスの実施に言及していた。



（製造業を中心とする日本の21産業売上上位企業の各社ウェブサイトよりARC調べ）

取り組みが進んでいる3業界を考察してみると、電気機器は、人権デュー・ディリジェンスが事実上必須である紛争鉱物を使用していること、また、業界で設立した責任あるサプライチェーン構築のための団体RBA（Responsible Business Alliance）の行動規範が浸透していること、食料品と化学では、業界を超えた、責任ある調達のための情報プラットフォームであるEcoVadisやSedexを活用して取り組んでいる企業が複数みられた。

(2) 紛争鉱物調達責任への取り組み

電気機器業界は、紛争鉱物の使用に言及している企業が多い。紛争鉱物とは、錫、タンタル、タングステン、金など、アフリカのコンゴやその周辺国の紛争地域で産出され、非人道的な武装勢力の活動資金源となるリスクが高い鉱物をいう。紛争鉱物の採掘

現場や製錬所などは、児童労働や強制労働などの人権侵害リスクが高い。

紛争鉱物の調達については、米国のドッド・フランク法（2012年施行）やEU紛争鉱物規則（2021年施行）などにおいて、人権デュー・ディリジェンスの実施が実質義務付けられており、電気機器業界に限らず、自動車や精密機器などの企業でも、紛争鉱物調達については、デュー・ディリジェンスを実施している。

紛争鉱物調達に関わる法規制

法律	施行年	対象企業	内容
ドッド・フランク法第1502条	2012年	米国の上場企業対象	紛争鉱物を使用している企業に、調達先の製錬所や精製所まで追跡調査し、使用する原材料がコンゴの紛争に関連がないことを確認し、米国証券取引委員会（SEC）に第三者機関監査済みの報告書の提出を義務付け。
EU紛争鉱物規則	2021年	紛争鉱物を「紛争地域および高リスク地域」から調達するEUの精錬事業者や輸入事業者	調達する鉱物資源が紛争や人権侵害を助長していないことを確認するデュー・ディリジェンスの実施と、加盟国の管轄当局への第三者機関監査の結果の提供を義務付け。

出所：各種資料よりARCまとめ

（3）業界全体で「責任あるサプライチェーン」を実現する取り組み

電気機器業界は、日本企業を含む多くの企業がRBAに加盟しており、安全な労働環境、労働者の人権尊重、環境保全を国際的水準で実現するためのRBA行動規範の遵守を約束して取り組んでいる。

RBAの前身のEICC（Electronics Industry Code of Conduct）は、2004年にヒューレット・パカード、デル、IBMが共同でサプライチェーンの労働環境向上のための行動指針を策定し、設立した。きっかけは、英国の人権団体が、3社の生産委託先工場の労働条件が国際的基準に達していないとメディアなどで発表したことであった。電気機器業界は、日本企業も含め、一般的にサプライチェーンはグローバル化しており、生産を業界共通の下請けや孫請けの外部工場に委託している。同様な構造のアパレル業界において、当時、縫製工場が多数の取引メーカーの個別の監査とその対応に追われ、かえって労働環境改善が妨げられていることが問題になっていた。そこで3社は、このような問題を回避して効率的なサプライチェーン管理を実現するために、共同で行動指針作りに取り組み、これが、その後の業界の行動指針のベースとなった。

2010年にフォックスコン中国工場で従業員の連鎖的自殺が発生した。当時、パソコン、携帯電話などの電子機器の市場拡大とともに、過重労働のリスクが高まっていた。この工場には、日本企業を含め複数メーカーが生産委託していたが、当時 iPad 発売で注目されていたアップル社の名前がメディアで大きく取り上げられた。アップル社は長時間労働や残業代不払いの実態を把握しておらず、アップル社製品の不買運動などに発展しかねない事態であった。この事件をきっかけに、業界の危機感が一気に高まり、業界全体に RBA が浸透していった。

現在、RBA は、電気機器メーカーのみでなく、電子機器部品を重要部品とする自動車、飛行機、玩具などの業界や、原材料メーカーにも参加資格を広げており、120 カ国、400 社以上が加盟している。加盟企業は RBA に、サプライヤーの RBA 行動規範の遵守に関するセルフアセスメント結果のレビューのみでなく、監査を依頼することができ、複数のサプライヤーの取り組み状況を、同じ行動規範が示す基準をもとに把握できる。

業界で責任あるサプライチェーン構築のために取り組んでいる他の事例としては、医薬品業界の PSCI (Pharmaceutical Supply Chain Initiative) がある。倫理、労働、環境保護、労働安全衛生、マネジメントシステムの 5 分野についての行動規範を示し、その実現を図ることを目的に設立された。行動規範を満たしているかの監査や、満たすための支援も依頼できる。57 社が加盟しており、武田薬品工業、塩野義製薬、エーザイなどもメンバーである。

(4) 「責任あるサプライチェーン」のための評価情報共有システムの活用

食料品や化学などで、サプライチェーンをマネジメントするための情報プラットフォームである EcoVadis や Sedex を活用している企業も複数みられた。

加盟企業は、これらが提供する労働、安全衛生、環境保護、ビジネス倫理などについての国際的基準に依拠したセルフアセスメント質問票に回答し、結果を指定した取引先と共有する。利用者の大きなメリットは以下の 2 点である。

- 作業効率化：調査を実施するバイヤー側は、質問票の作成や送付、履歴の管理など

が省力化でき、評価やモニタリングに専念できる。回答するサプライヤー側も、一つの回答を複数の取引先で共有できれば、個別の取引先からのアンケートにそれぞれ回答して各々のフィードバックに対応する負担がなくなり、本来の目的である労働環境の改善活動などに力を入れられる。

- サプライチェーン全体の透明性：取引先に加盟を広げていくことによって、サプライチェーン上の企業の評価情報が一元的に管理でき、サプライチェーン全体の責任ある調達についての透明性が高まる。

EcoVadis と Sedex の主たる違いは、運営主体、アンケート結果のレビュー主体、掲載内容などである。EcoVadis はフランスの民間企業が運営しており、質問票も業界によってカスタム化できる。質問票の回答は専門家による審査を受け、評価結果にスコアを付けたものが掲載される。高スコア企業には「ブロンズ」「シルバー」「ゴールド」の認証マークが付与され、社外にアピールできる。活用例としては、エーザイやブリヂストンが、自社の取引先に EcoVadis 加盟を勧めている。また、住友化学や三井化学は、自社が、EcoVadis の評価で上位 5% に該当する「ゴールド」ランクを獲得していることをウェブサイトで報告している。一方、Sedex はロンドン本部の NPO の運営で、EcoVadis より安価に活用できる。企業の回答がそのまま掲載され、監査結果や是正の履歴も掲載できる。評価は閲覧側（バイヤー）が分析ツールを活用して実施するが、Sedex に監査を依頼することもできる。アサヒグループホールディングス、味の素、アシックス、花王、サントリー食品インターナショナルなどが、取引先に加盟を求め、サプライチェーンのマネジメントに活用している。

このほかに、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）が「CSR 調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」をウェブサイト上で無償で公開している。業界や企業の規模を問わず活用できる内容で、運用ガイドラインや取引先への説明用の用語集まで用意されている。

EcoVadisとSedexの違い

プラットフォーム名	EcoVadis	Sedex
団体種類	フランスの民間企業	ロンドン本部のNPO
特 徴	<p>質問票は、企業規模・国・事業内容などによってカスタマイズでき、企業からの回答を専門家が審査したスコアカードがプラットフォームで開示される。</p> <p>高スコアの場合は、該当する認証マーク（ブロンズ、シルバー、ゴールドのいずれか）が付与され、ウェブサイトなどでアピールできる。</p> <p>サプライヤーには、EcoVadisから具体的な改善に役立つフィードバックを実施。バイヤーは専門家の評価を確認できる。</p>	<p>世界共通のアンケートへのサプライヤー企業の回答がそのままプラットフォームで開示される。</p> <p>監査や是正措置が取られた場合は、その点も追記できる。</p> <p>バイヤーは分析ツールで評価可能。またサプライヤーの監査をSedexに依頼できる。</p>
閲覧者	サプライヤーが承認したバイヤーのみ。	サプライヤーのみでなく、閲覧したいバイヤーはバイヤーとして加盟。リンクを設定した加盟者同士で閲覧可能。
会員規模 (2022年3月現在)	世界160カ国 200業種 9万団体以上	世界180カ国 35業種 6万団体以上
日本企業の加盟社例	エーザイ、住友化学、ブリヂストン、三井化学	アサヒグループホールディングス、花王、サントリー食品インターナショナル、三井化学

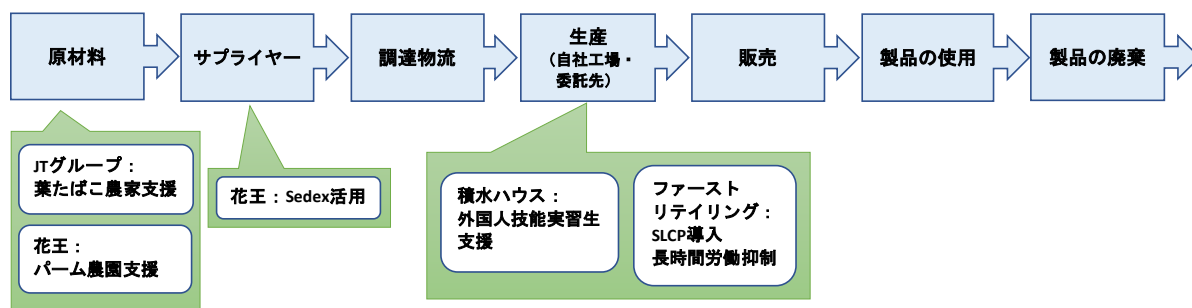
(各種資料よりARC作成)

3 優れた取り組み事例紹介

電気機器業界以外で、各社ウェブサイトの情報から、優れた取り組みを推進している4社の事例について紹介する。

企業名	業界	取り組み内容概要
積水ハウス	建設	外国人技能実習生の人権侵害リスク軽減の取り組み。ベトナムの技能実習生の送り出し機関、日本の受け入れ企業の施工会社などと協力し、来日後のみでなく来日前にも、ハノイに自社が開設した技能訓練施設での本格的訓練や仕事に必要な日本語教育を実施。
JTグループ	食料品	2021年、人権報告書発行。 人権侵害のリスクが高い葉たばこサプライチェーンにおいて、2025年までにすべての高リスク国で人権デュー・ディリジェンスの継続的実施体制を構築することを目標に計画的な取り組みを推進。 労働慣行改善のための耕作労働規範浸透の取り組み、児童労働をなくすためのプログラムを推進。
花王	化学	パームサプライチェーンについては持続可能なRSPO認証油の100%購入を目指し、農園の貧困解決のための小規模農園支援プログラム「SMILE」を立ち上げ。相対的に低リスクの他のサプライチェーンはSedex活用で、効率的に広範囲に人権デュー・ディリジェンスを実施。
ファーストリテイリング	小売業	従来の抜き打ち工場監査に替えて、縫製工場の多数の監査負担問題の解決と労働環境の改善を目指す業界共通の労働環境基準統合プログラムSLCPを導入。また縫製工場の過度な長時間労働撲滅を掲げ、定期的監査とは別に、生産効率化のための改善指導や、長時間労働抑制策を実施。

サプライチェーン上での各社取り組みの位置付け



※ サプライチェーンの図は、GRI/国連グローバル・コンパクト/wbcsd「SDG Compass」のバリューチェーンの図を参照。

3.1 積水ハウス：外国人技能実習生の人権侵害リスク軽減の取り組み

建設業界では、現場で就労している外国人技能実習生が高リスク分野の一つである。2021年、外国人技能実習機構の監査で、技能実習計画の認定を取り消された事業者の理由をみると、住まい環境の不備、事前計画と異なる実習（仕事）内容、不十分な指導体制、賃金未払い、残業の強制などが挙げられている。また、外国人技能実習生は、母国送り出し機関での事前講習費用を自分で負担し、さらに送り出し機関への仲介業者に不法な手数料を支払っているケースもあり、借金を背負って来日するケースも多い。劣悪な状況であっても債務返済のため強制的に働かざるを得ない状況に陥りやすい。

積水ハウスは、施工会社と協力して、技能実習生受け入れ後に想定されるリスクを把握し、その要因となる仕事内容、生活環境、日本の文化、建設用語などについての理解不足を、受け入れ前に軽減するサポート実施体制を整えている。

具体的には、外国人労働者の日本における生活向上支援を行っている JIC 協同組合支援協会と業務委託契約を締結し、ベトナムの送り出し機関と連携して、送り出し前に、技能訓練、施工現場で必要な日本語の習得、家族向け説明会などを、自社の費用負担で実施している。2019年11月には、ハノイに住宅メーカー初となる同社の住宅建設工事向けの技能訓練施設を開設した。技能実習生にとって、住み慣れた自国で技能を身に付けてから来日できる安心感は大きく、また施工会社にとっても受け入れ後の研修期間が削減できるメリットがある。受け入れ後についても、施工協力会社に費用を助成し、実習支援と生活支援、訪問監査などのサポートを実施している。

積水ハウスは、施工会社などの受け入れ企業任せにせず、自社のサプライチェーンでの人権への悪影響が起こりにくい環境作りに積極的に努めている。

3.2 JTグループ：葉たばこサプライチェーンにおける継続的取り組み

JTグループは2021年に「指導原則」採択から10周年の節目として、同社初の人権に特化した報告書である「JTグループ人権報告書（英文）」を発行し、JTグループの人権方針（2016年制定）に基づいた人権デュー・ディリジェンスのアプローチや9つの重点的人権課題（児童労働、強制労働、公正な賃金、差別、ハラスメント/ジェンダー、

労働安全衛生、長時間労働、環境影響、健康リスク)を軸とした施策などについて、紹介している。特に、強制労働や児童労働などの高リスク分野である葉たばこサプライチェーンの負の影響軽減のための具体的な取り組みとその成果とともに、今後も継続的に努力を続ける同社の決意が示されている。

(1) 人権デュー・ディリジェンス継続実施のための工夫

葉たばこサプライチェーンの人権デュー・ディリジェンスは、これまで世界 26 カ国について、現地のコンサルティングなどのパートナーと協力して実施されてきた。

「2025 年までに、すべての人権侵害リスクが高い国で、継続的に実施する体制構築」を目標としており、今後も年間 6 カ国以上、人権影響評価を実施し、定着させるとしている。高リスク国の中でも優先順位の低い国については、訪問しなくとも継続的に実施する方法を構築するために、2019 年 12 月のコロンビアと 2020 年 1 月のモロッコの評価は、セルフアセスメント質問票 (SAQ) を導入して実施した。

現地訪問による実施が困難であった新型コロナウイルス感染症の流行中は、この SAQ による評価を、2020 年は 10 カ国に拡大して実施した。現地訪問した場合と同じ内容を把握できるように質問票を工夫し、外部の専門家のレビューや調査結果の裏付け評価などを実施している。

人権デュー・ディリジェンス実施国

2018年2月	タンザニア
9月	インド・メキシコ・ ドミニカ共和国
11月	ミャンマー・マレーシア
2019年3月	マラウイ
5月	中国・タイ
6月	エチオピア
7月	バングラデシュ
9月	カザフスタン・キルギス
10月	エジプト
11月	インド (2)
12月	コロンビア
2020年1月	モロッコ
3月	ザンビア
5月	レバノン・チュニジア
6月	南アフリカ
7月	ロシア・ブラジル・タイ (2) インドネシア
9月	ベトナム・グアテマラ
10月	アラブ首長国連邦
2021年2月	バングラデシュ (2)
7月	エチオピア

(2) は2回目の国。赤字はSAQによる実施。

出所：JT Group Human Rights Report

(2) 葉たばこ耕作現場の耕作労働規範 (ALP) の浸透

葉たばこ耕作の現場における労働慣行を改善するために、JTグループへの葉たばこ供

給農家に、「児童労働の防止」「労働者の権利尊重」「適切な労働安全衛生の維持」の3つを基本としたALP（耕作労働規範）に基づく活動を義務付けている。

同社は原料葉たばこの約半量ずつを、直接契約農家とディーラー経由で調達しているが、調達経路を問わず、「2025年までにすべての供給農家にALP遵守と実施状況報告を義務付けるALPプログラムを導入」することを目標としている。2020年時点で、直接契約農家の58%、葉たばこディーラー経由の契約農家においては92%が導入済みである。また、2020年にオンラインで実施状況を報告できるシステムを立ち上げ、今後は迅速かつ正確に報告内容を把握できるようになると期待している。

ALPの浸透の狙いは農家の意識改革を行い、労働慣行を変えることであり、JTグループの耕作指導員を活用した継続的な指導を行っている。耕作指導員は1年に複数回担当農家を訪問する。農作物管理に関する技術的な助言を行うとともに、適正な労働規範についても話し合い、ALPが守られているかどうかについての確認も行う。その監督結果はデータベースに入力され、人権デュー・ディリジェンス活動の課題の特定に役立てられる。課題特定後の優先付け、対応は現地のマネジメントチームで検討され、効果についても現地調査で確認される。

一方で、ALP導入に応じない農家と契約更新を解除せざるを得ないケースや、耕作指導員が悪質な人権侵害を見抜けないケースもあることを指摘している。現地の警察、行政機関、NGOなどとの連携や、救済手段を定めた対応プロセスをサプライヤーが整備する必要性に言及している。

（3）児童労働撲滅のためのARISEプログラム実施

JTグループは、2011年に葉たばこを提供するコミュニティにおける児童労働撲滅のために、現地政府やコミュニティ、ソーシャルパートナーとともに、ARISEプログラムを立ち上げている。ARISEプログラムは、ブラジル、マラウイ、タンザニア、ザンビアに導入され、児童労働をなくすための意識改革、教育環境整備だけでなく、児童労働の原因となる貧困をなくすために、職業訓練など所得向上の取り組み機会を提供している。

このプログラムによって、2020年までに76万人以上のコミュニティの人々に児童労

働の悪影響について教育し、64,000人以上の子供が教育を受けられるようになり、24,000以上の家庭で収入が増加した。今後は、人権デュー・ディリジェンスの対応措置に ARISE プログラムを取り込んで、サプライチェーンのモニタリングシステムに児童労働に関するデータを統合し、さらに効果的な仕組みを構築する意向である。

3.3 花王：パーム農園の貧困解決と Sedex 活用による効率化

(1) パーム農園の貧困解決への取り組み

花王は「2025年までに、自社使用パーム油を全量、持続可能な工程で生産されたことを示す RSP0 認証油への切り替え」を目標に掲げ、原料に至るまでのトレーサビリティの確認に取り組んでいる。2019年までに搾油工場まで、2020年までにサプライヤーの自社農園までトレーサビリティの確認を完了し、現在は残る小規模農園までのトレーサビリティの確認の徹底に取り組んでいる。

小規模農園は、生産技術に関する情報の不足による低い生産性、貧困や劣悪な生活環境などの問題を抱えており、強制労働や児童労働などのリスクが高い。

2020年に、花王はインドネシアで現地パートナーと協働で、小規模パーム農園の生産性向上や RSP0 認証の取得を支援するために、小規模農園支援プログラム「SMILE」を立ち上げた。2030年までに約5,000件の小規模農園を支援する目標を掲げている。

花王にとってパーム農園は直接契約先でないため、油脂サプライヤーや NGO と協働で、監査や小規模農園との直接対話を行い、課題の把握に努めている。2022年までに現場の声を直接聞けるチャンネルとして、小規模農園向け苦情処理メカニズムを構築するとしている。

(2) Sedex 活用で広範囲なサプライチェーンの評価を効率的に実施

花王は、人権侵害リスクの高いパームサプライチェーンには労力をかけて重点的に対応する一方で、相対的に低リスクの他のサプライチェーンについては Sedex を活用し、効率的に広範囲で人権デュー・ディリジェンスを実施している。

同社は、ステークホルダー別にリスク評価を実施しており、「ともに働く人々（自社、協力会社およびサプライヤーの従業員）」が、強制労働、劣悪な労働環境、不適切な賃金、あらゆる差別（国籍、人種、移民労働者、性別）などの人権侵害リスクが高く、優先分野と特定して取り組んでいる。サプライチェーンへの取り組みについては、「2025年、サプライヤーの人権デュー・ディリジェンス実施率 100%」を目標に掲げ、2016年以降、国内外の全直接サプライヤーに Sedex への加盟、質問票への回答、データへのアクセス許可を要請している。2020 年末時点で、Sedex 加盟会社の割合は取引金額の 83%（自社質問票、EcoVadis などによる代替措置を含む）にまで高まっている。低評価または無回答のサプライヤーには改善要請をしており、リスク低減に努めている。

3.4 ファーストリテイリング：縫製工場の労働安全基準向上への取り組み

縫製工場は複数のアパレルブランドから生産を受託しており、受託量の変動も大きい。不当な低賃金、長時間労働、劣悪な労働環境、児童労働などのリスクが高い。

（1）業界共通の SLCP 導入で重複監査問題解決に貢献

縫製工場は複数のアパレルブランドから生産を受託しているため、多数の抜き打ち監査とその指摘事項の是正活動が過剰な負担となり、効率的な改善が妨げられてきた。過度な重複監査は 20 年以上、業界の問題となっている。

ファーストリテイリングも、全縫製工場と主要原材料工場の監査を実施しており、工場の監査負担を減らすために、2015 年以降、他ブランドと共同で ILO のプログラム「ベターワーク」の監査を実施するなどの取り組みをしていた。2020 年以降は、抜き打ち監査や「ベターワーク」に替えて、SLCP（Social and Labor Convergence Program: 労働環境基準統合プログラム）の活用を開始した。

SLCP は、2015 年に重複監査問題の解決を目的とした、業界で労働環境評価情報を共有するためのプラットフォームとして設立された。現在はシューズ、アパレル関連のメーカーやブランドなどを合わせて 95 社が参加している。SLCP 参加企業は自社が生産委託する工場に SLCP 評価プロセスの導入を要請しており、導入が広がりつつある。工

場は、まずはセルフアセスメントを実施し、次に検証のための監査を受ける。検証済みのデータはすべての参加企業に情報プラットフォームで共有化される。工場は、従来は受け身で監査を受けていたが、SLCP においては自らの労働条件の水準などを把握することによって、主体的に改善に取り組める。こうした業界共通の仕組み作りに同調する取り組みは、自社の業務効率化のみならず、共通の公正な労働環境基準がサプライチェーンに浸透することに貢献すると期待される。同社は、2023 年までに全工場の監査を SLCP に変更することを目指している。

（２）生産部による過度な長時間労働撲滅の取り組み

定期的な工場の労働環境モニタリングや、工場向け人権保護のための行動指針の浸透のためのトレーニングなどは、同社のサステナビリティ部が担っているが、それとは別に、生産コントロールを行う生産部が主体となって、縫製工場の長時間労働撲滅の活動に取り組んでいる。

縫製工場は複数アパレル企業から仕事を受託するため、常時、長時間労働に陥るリスクが高い。労働時間の定例アセスメントなどで過度な長時間労働が発生している縫製工場について、同社の生産部が発生原因を特定し、改善計画を立案し、改善指導に取り組んでいる。例えば、生産計画立案方法の見直し、生産ラインの自動化、従業員のスキルアップトレーニングの実施、生産性と連動した報酬制度の採用などによる生産効率の向上などを実施している。それでも、長時間労働が発生する見込みがある場合は、工場からの事前連絡を受け、生産調整を可能な限り実施している。進捗の確認は、毎月、当該工場の全従業員の週単位の労働時間実績を分析して行うほか、サステナビリティ部が訪問確認を実施する。

また、主要な工場については、従業員が、匿名かつ現地語でファーストリテイリングに直接相談できるホットライン運用システムを構築しており、残業強制などについての苦情を直接受ける体制を整えている。

3.5 4 社事例のまとめ

今回取り上げた4社の優れた特徴について、以下にまとめる。

① 人権侵害が起こりやすい現場の要因に直接的に対処

積水ハウスの外国人技能実習生受け入れ前の訓練、JTグループのALP/ARISEプログラム推進、花王のSMILEプログラム推進、ファーストリテイリングの長時間労働削減指導などは、いずれの場合も自社のサプライチェーンにおいて深刻な人権侵害リスクがあると特定した分野について、直接的取引関係があるかどうかにかかわらず、積極的に関与し、本質的な原因について直接的に対処しようとしている。

② 情報プラットフォーム活用により、効率化と公正な労働安全基準の業界浸透への貢献

花王のSedex、ファーストリテイリングのSLCPなど、労働、安全衛生、環境保護、ビジネス倫理などについての国際的基準に依拠した評価結果を管理、共有できる情報プラットフォームを活用することによって、バイヤー側、サプライヤー側双方のモニタリングや監査の負担を軽減するばかりでなく、国際的水準の労働規範、ビジネス慣行のサプライチェーン全体への浸透に貢献できる。

③ KPI (Key Performance Indicator) 設定とわかりやすい進捗開示

JTグループの「2025年までに、すべての人権侵害リスクが高い国で、継続的に実施する体制構築」や「2025年までに、すべての供給農家にALP遵守と実施状況報告を義務付けるALPプログラムを導入」、花王の「2025年までに、自社使用パーム油を全量、持続可能な工程で生産されたことを示すRSPO認証油への切り替え」や「2025年、サプライヤーの人権デュー・ディリジェンス実施率100%」など、いつまでに何を達成するか明確なKPIを設定し、それに対する取り組み結果を報告しており進捗がわかりやすい。

2021年6月改訂のコーポレートガバナンス・コードにおいても、上場企業は、人権尊重を含むサステナビリティに関する取り組みについての適切な情報開示が求められている。2社はKPIを明示することによって、取り組みと進捗を具体的にわかりやすく伝えている好事例である。

おわりに

最後に、本稿の執筆を通じて気づいたことを3つ挙げたい。

1 つ目は、すでいくつかの産業であるように、業界で共通の労働規範を整備する動きや共通のサプライヤー評価ツールや情報プラットフォームを活用する動きの拡大である。自社単独の実施に比べ、費用も労力も抑制できるため、中小企業でも、効率的な人権デュー・ディリジェンスの実施に活用しやすい。活用拡大によって、適切な労働安全、労働環境がサプライチェーンに広がっていくだろう。

2 つ目は、企業は、人権、環境いずれについても、サプライチェーン全体で責任ある取り組みとその結果の適切な開示を求められるということだ。2022年2月公表のEU指令案は、人権デュー・ディリジェンスのみならず、環境デュー・ディリジェンス義務化も求めている。現状でも、CO2排出量についてはサプライチェーン全体についての取り組みを求められているが、今後は、生物多様性保護や化学物質の使用禁止、廃棄物の管理などの国際的な環境に関わる条約に違反しないかなどについても、デュー・ディリジェンスによるサプライチェーン全体についての把握が求められる。

3 つ目は、サプライチェーンにおける人権・環境デュー・ディリジェンスの実施を通じて、日本企業と、地域の社会課題に詳しいNGO、現地コンサルタント、政府組織などの多様なステークホルダーとの対話や連携の機会が増えることである。一般的に日本企業は欧米企業に比べて、NGOなどの団体との情報交換が少ないが、対話の増加により、協働して社会課題の解決に取り組む機会が増えることを期待する。

主な参考文献

- ・松田純一・湊信明共著「成功へと導くヒューマンライツ経営」日本経済新聞出版
- ・経済企画庁 昭和44年年次世界経済報告「国際交流の高度化と1970年代の課題」
<https://www5.cao.go.jp/keizai3/sekaikeizaiwp/wp-we69/wp-we69-02401.html>
- ・ILO「現代奴隷制の世界推計：強制労働と強制結婚」（日本語訳）
https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/child-labour/WCMS_615274/lang--ja/index.htm
- ・国際連合広報センター「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために（A/HRC/17/31）」
https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
- ・日本弁護士連合会「国際人権文書」
- ・外務省「世界人権宣言（仮訳文）」 https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html
- ・ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_577671/lang--ja/index.htm
- ・西村あさひ法律事務所「【連載】サステナビリティ時代に求められる企業の経営戦略」
1～12回
- ・外務省「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）の策定について」
https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html
- ・United Nations “National action plans on business and human rights”
<https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/national-action-plans-business-and-human-rights>
- ・経済産業省 第1回 サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会
https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/supply_chain/001.html
- ・菰田 雄士「多国籍企業における社会的責任に関する考察」～台湾企業フォックスコン工場における連鎖的自殺発生を事例に～ 21世紀社会デザイン研究 2013
- ・Australian Strategic Policy Institute “Uyghurs for sale” (March 1, 2020)
- ・JETRO「サプライチェーンと人権」に関する政策と企業への適用・対応事例（改訂第三版）
https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/report210609.pdf
- ・JETRO ビジネス短信「欧州委、人権・環境デューデリジェンスの義務化指令案を発表」
<https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/02/270ab8bbbd9b69d1.html>
- ・経済産業省・外務省
「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果
<https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001.html>
- ・グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「CSR 調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」

<本レポートのキーワード>

人権デュー・ディリジェンス 人権尊重 ビジネスと人権 サプライチェーンと人権
指導原則

(注) 本レポートは、ARC の WEB サイト <https://arc.asahi-kasei.co.jp/> から
検索できます。

このレポートの担当

主幹研究員 石井由紀

お問い合わせ先：

ishii.ys@om.asahi-kasei.co.jp