



International
Labour
Organization

JETRO

日本貿易振興機構(ジェトロ)

▶ 責任ある企業行動と人権デューディリジェンス：
日本企業のグッドプラクティス





本著作物は、クリエイティブ・コモンズ「表示・改変禁止 4.0 国際」に基づいて配布されるオープンアクセス著作物です。利用者は、本ライセンスに詳述されているように、本作品が変更されることなく全体として伝達される限り、営利・非営利を問わず、本作品を再配布することができます。ILOとジェトロは、原著作物の所有者として明確にクレジットされなければなりません。原作の翻訳や翻案には、ILOとジェトロの書面による承認が必要です。利用者の作品に関して、ILOおよびジェトロのエムブレムを使用することはできません。

表示 - 著作物は次のように引用しなければなりません。国際労働機関駐日事務所、日本貿易振興機構、責任ある企業行動と人権デューデリジェンス： Bangladesh, Cambodia, Vietnam で活動する日本企業の Good Practices, 2024 年。
© ILO、ジェトロ

第三者素材 - クリエイティブ・コモンズの本ライセンスは、本公表物に含まれる、ILO 及びジェトロ以外の者の著作物には適用されません。第三者に帰属する素材を利用する者は、権利保有者との権利処理及び侵害の申立てについて単独で責任を負います。

友好的に解決できない紛争が本ライセンスに基づいて生じた場合、かかる紛争は、国際連合国際商取引法委員会（United Nations Commission on International Trade Law, UNCITRAL）の仲裁規則（Arbitration Rules）に従って仲裁に付託されるものとします。当事者は、かかる紛争の最終裁定として、かかる仲裁の結果下された仲裁判断に拘束されるものとします。

権利及びライセンスに関する質問は、ILO 出版部（権利・ライセンス） (rights@ilo.org) にお問い合わせください。ILO の出版物とデジタル製品については、www.ilo.org/publns に情報が記載されています。

ISBN: 9789220405208 (web PDF)

Also available in English: Responsible Business Conduct and Human Rights Due Diligence: Good Practices of Japanese Companies: ISBN 9789220405192 (web PDF)

ILO 及びジェトロ刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関する ILO 及びジェトロのいかなる見解をも示すものではありません。研究報告その他の寄稿文で表明された見解に対する責任は原著者のみが負い、その刊行は、文中の見解に対する ILO 及びジェトロの支持を表すものではありません。

企業名、商品名及び製造過程への言及は ILO 及びジェトロの支持を意味するものではなく、また、企業、商品または製造過程への言及がなされないことは不支持を表すものではありません。

本著作物は日本語で執筆されており、ILO 及びジェトロ は英語翻訳文の正当性または完全性、何らかの不正確性、誤字、脱漏、あるいはその利用から生じる結果に対する責任を一切負わないものとします。

▶ はじめに

本事例集は日本政府（経済産業省）拠出による「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築：ビジネス活動におけるディーセント・ワークの促進を通じて」プロジェクトのもとで出版される。このプロジェクトは国際労働機関（ILO）によって行われ、企業の国内関連法の順守および労働に関する国際基準の尊重の実務を体系的に支援し、かつ構造的課題に対処するための政府・労働者・使用者（政労使）関係者の協力を推進することで、ディーセント・ワーク¹の促進を図ることを目的としている。具体的には、日本企業の海外取引先企業などに対する人権デューディリジェンスの実施支援や、人権・労働環境改善に向けたアドバイスの提供などを対象の国・産業で実施している（対象の国・産業は、バングラデシュ：繊維、カンボジア：繊維、ベトナム：繊維・電子機器、日本：繊維・電子機器・電子部品を含む製造業）。

2022年10月、日本貿易振興機構（ジェトロ）海外調査部（当時、現在は調査部に改称）と国際労働機関（ILO）駐日事務所は人権デューディリジェンス²にかかる取り組みに関して、日本とアジアの3カ国（バングラデシュ、カンボジア、ベトナム）で共同調査するための覚書に合意し、署名した。本調査では、バングラデシュ、カンボジア、ベトナムと日本との貿易関係、責任ある企業行動の促進に関連する政策や取り組みを調査するとともに、これらの国に活動拠点や取引先を持つ繊維、電子機器、電子部品等を含む製造業を営む日本企業の責任ある企業行動や労働慣行の取り組み事例を取りまとめた。本事例集は、同覚書に基づき行われた共同調査の結果をまとめた報告書「責任ある企業行動と人権デューディリジェンス：バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業のグッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて」から、企業のグッドプラクティスに関する第9章を抜粋して作成された。

本事例集にて集約した人権デューディリジェンスや責任ある企業行動に関する日本企業自身による取り組み事例が、他の日本企業およびそのサプライチェーンにおける取り組みの参考となり、日本における一層の取り組み促進の一助となれば幸いである。また、本事例集および上記報告書が、中核的労働基準やILO多国籍企業宣言を含む国際的な人権や労働に関する基準の尊重に向けた取り組みと、関係者間でのさらなる協力促進に寄与することを願っている。

1 ディーセント・ワークとは、「働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事」のことである。（ディーセント・ワーク、<https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang-ja/index.htm>）

2 人権デューディリジェンスとは、企業が自社・グループ会社およびサプライヤーなどにおける人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取り組みの実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為をいう。

▶ 謝辞

本事例集を含むILO-ジェットロ共同調査の実施にあたっては、バングラデシュ、カンボジア、ベトナムの政府機関、労働組合、使用者団体にインタビューを行うとともに、日本国内では一般社団法人日本経済団体連合会、産業別の業界団体として、一般社団法人日本自動車部品工業会（JAPIA）、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）、日本繊維産業連盟（JTF）にもご協力頂いた。とりわけ、本事例集の作成にあたっては、以下に記載する企業各社において、本社および各国拠点でのインタビューに快く応じて頂いた。各団体・企業各社、および本事例集の作成にあたり、ご助言・ご尽力頂いた全ての方に深くお礼申し上げます。



(アルファベット順)

Contents

はじめに	3
謝辞	4
1. 人権デューデリジェンスの概要	8
2. ILO 多国籍企業宣言における企業に向けられた原則の概要	10
3. 企業によるグッドプラクティス	12
3.1 責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む	
3.1.1 様々なステークホルダーとの対話を踏まえて人権方針を策定（アシックス）	14
3.1.2 人権方針をはじめとする社内方針の整備（東芝）	15
3.1.3 現地公用語でのハンドブックの作成・配布等を通じて人権方針を周知・浸透（キヤノン）	16
3.1.4 人権推進事務局とリスクマネジメント委員会を通じ全社横断的な取り組みを促進（キヤノン）	17
3.1.5 責任あるバリューチェーン分科会を設置し、 グループ全体での人権尊重の取り組みを推進（ブラザー）	18
3.1.6 サステナビリティ委員会等を通じて部門横断的な連携の促進体制を整備（ワコール）	20
3.1.7 CSR 調達対応への社内の理解促進（帝人フロンティア）	21
3.2 企業の事業、製品またはサービスに関連する実際のおよび潜在的な負の影響を特定し、 評価する	
3.2.1 労使協議会とは別に人権に特化した労使対話を実施し、 従業員の人権に関する懸念を把握（キヤノン）	22
3.2.2 外国人労働者の特性に配慮し、対話を行いながら工場監査を実施（三起商行）	23
3.2.3 週報の運用や工場訪問等を通じて労働環境を把握（小島衣料）	24
3.2.4 自主精査を通じてグループ会社における人権・労働関連の課題を把握（パナソニック）	25
3.2.5 現地の工場内の従業員の声を吸い上げる仕組みを複数用意し、 潜在的な負の影響を早期に把握（キヤノン）	26
3.2.6 特定の原材料に関し優先して4次サプライヤーまでのトレーサビリティ確保に努める（アシックス）	27
3.2.7 間接的な取引先のトレーサビリティ確保に向けた 商品企画の段階での取り組み（ファーストリテイリング）	28
3.3 負の影響を停止、防止および軽減する	
3.3.1 従業員との対話を通じ労働安全衛生文化を推進する（パナソニック）	29
3.3.2 従業員と対話を通じて労働災害のリスクを軽減（ワコール）	31
3.3.3 外国人技能実習生に自国での送り出しに関する手数料を負担させない取り組み（帝人フロンティア）	32
3.3.4 ビジネスパートナー管理方針を通じてサプライヤーにおける取り組みを要請・支援（アシックス）	33
3.3.5 苦情処理メカニズムを通じて得た情報を活用し生産パートナーを支援（ファーストリテイリング）	34
3.3.6 サプライヤーによるCSR 調達ガイドラインの遵守を促進する（三起商行）	35
3.3.7 CSR アンケート結果を踏まえてサプライヤーの取り組みを促進（ブラザー）	36
3.3.8 他企業と協働して情報収集を行って負の影響の防止・軽減につなげる（丸久）	37

3.4 実施状況および結果を追跡評価する

3.4.1 重大な労働災害の発生状況を調査・分析し、再発防止に活用する（パナソニック）	38
3.4.2 人事部門の既存のモニタリング指標を人権デューデリジェンスに活用（キヤノン）	39
3.4.3 苦情処理メカニズムの機能を自己評価し確認された課題に取り組む（ファーストリテイリング）	40
3.4.4 確認された労働環境モニタリング方法に関する課題の改善に向けた取り組み（ファーストリテイリング）	41
3.4.5 調達取引先における調達方針に関する遵守状況等を定期的に調査（東芝）	42

3.5 影響にどのように対処したかを伝える

3.5.1 定性・定量双方の情報を開示し、ステークホルダーが理解しやすい情報開示に努める（東芝）	43
3.5.2 グループにおける「顕著な人権リスク」を中心に据えて、対応状況や方針を一覧で開示（キヤノン）	44
3.5.3 苦情処理メカニズムの透明性確保に向けて情報を開示する（パナソニック）	45
3.5.4 労働環境モニタリングに関する取り組みの概要・評価結果等を分かりやすく開示（ファーストリテイリング）	46
3.5.5 委託先リストを公開して自社・サプライヤーによるさらなる取り組みを促進（ワコール）	48

3.6 適切な場合は正措置を行う、または是正のために協力する

3.6.1 グローバルホットラインの設置とその実効性確保に向けた努力（パナソニック）	49
3.6.2 運用プロセスやタイムラインの開示を通じた苦情処理メカニズムの予測可能性を向上（ファーストリテイリング）	50
3.6.3 苦情処理メカニズムの設置と外部団体のメカニズムへの参画を通じ救済へのアクセスを整備（ブラザー）	52
3.6.4 本社側での危機管理報告書の活用とサプライヤー側の危機管理体制との連携（アシックス）	53
3.6.5 救済メカニズムに対話を重視する外部 NGO のシステムを導入（三起商行）	54

3.7 その他のグッドプラクティス

3.7.1 海外工場の従業員に対して上位職就任の機会を提供（小島衣料）	55
3.7.2 サプライヤー企業における労使対話の促進（ファーストリテイリング）	56

本事例集では、繊維、電子機器、電子部品等を含む製造業を営む日本企業による、人権デューディリジェンスの取り組み事例等を紹介する。日本本社による取り組みを中心としつつ、生産が行われている各国（バングラデシュ、カンボジアまたはベトナム）の子会社における取り組みや、現地の取引先企業との協力にも焦点を当てる。

まず、企業事例分析の枠組みとして使用する国際的文書（国連ビジネスと人権に関する指導原則、OECD 多国籍企業行動指針とこれに基づく責任ある企業のためのOECDデュー・ディリジェンスガイダンス、ILO 多国籍企業宣言）が求める、企業による人権デューディリジェンスの概要（1項）を紹介する。その上で、ILO 多国籍企業宣言では、国際労働基準から導き出される原則に基づく責任ある持続可能な労働慣行に関する指針を提供しているが、このうち企業に向けられた原則の概要を紹介する（2項）。続いて、企業のグッドプラクティスについて紹介する（3項）。

1. 人権デューディリジェンスの概要

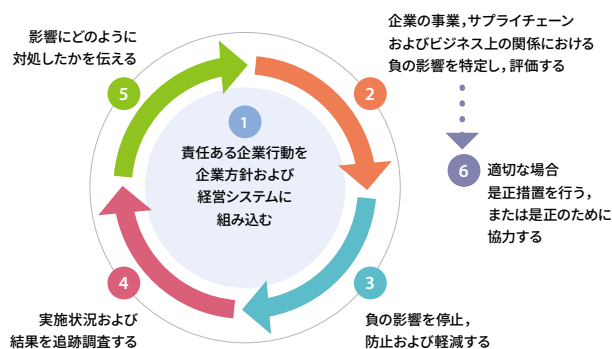
国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針およびILO 多国籍企業宣言は、企業に対して、国際的に認められた人権（最低限、国際人権章典³で表明されたもの、および労働における基本的原則および権利に関するILO宣言で定められたILO中核的労働基準の基本権に関する原則を含む）を尊重するよう求めている。

下記図表1の通り、企業が人権尊重責任を果たしていくための取り組みの一つである人権デューディリジェンスは、人権方針の策定等を通じて責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込み（①）、人権への負の影響を特定・評価し（②）、停止・防止・軽減し（③）、実施状況・結果を追跡調査し（④）、負の影響への対応を説明・開示するとともに（⑤）、実際の負の影響が生じた場合には是正していく（⑥）という6つのステップから構成される。もちろん、これら①～⑥のステップは、人権デューディリジェンスの大枠を示すものであり、企業は自社の置かれた状況を踏まえ、適切な対応は何かを具体的に検討して実施する必要がある。

上記①～⑥の全てのプロセスにおいて、ステークホルダー・エンゲージメント（対話や協働）が重要である。例えば、ステークホルダーからのフィードバックから、業界特有のリスク・その解決策に関する情報を把握できたり、人権デューディリジェンスのプロセスの改善につなげたりすることが考えられる。

ステークホルダーとは、企業の活動に影響を受けるか、その可能性のある利害を持つ個人または集団を指す。全てのステークホルダーが同等にある企業の活動に利害を有しているとは限らず、ステークホルダーの中でも、従業員やその利益を代弁する立場にある労働者団体を含む、人権への負の影響を受ける、またはその可能性のある者（ライツホルダー）⁴とのエンゲージメントは特に重要である。また、ステークホルダー・エンゲージメントにおいては、人権を侵害する可能性のある既存および潜在的な問題を特定し、解決策と予防手段を模索するための有意義な協議が行われるべきである。

図表1：人権デューディリジェンスのステップ



（出所）「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」より抜粋

3 世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/index.html>

4 ライツホルダーの例として、自社・グループ会社および取引先の従業員、従業員やその利益を代弁する立場にある労働組合・労働者代表、消費者、地域住民、先住民族が挙げられる。

1.1 責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む【国連指導原則16、OECDガイダンス①】

責任ある企業行動を企業方針および経営方針に組み込むことで、責任ある企業行動を企業に定着させることを目指す。

具体例として、企業が人権を尊重することを約束する人権方針を策定し、企業の内外に向けてその方針を表明することが挙げられる。人権方針は、労働者・労働組合を含むステークホルダーとの対話や協議、社内外の専門的な助言・知見を得て策定され、経営トップによって責任を持って承認されるべきである。また、人権方針の内容を、サプライチェーン管理方針、調達ガイドラインなど実務上の文書や手段に反映し、人権尊重の取り組みの実施責任を適切な部署に割り当てることなどによって取り組みに関する体制を構築することも挙げられる。

1.2 企業の事業、製品またはサービスに関連する実際のおよび潜在的な負の影響を特定し、評価する【国連指導原則18、OECDガイダンス②】

自社が事業を通じて人権に与えるあるいはその可能性のある負の影響を特定・評価する。具体的には、企業は内外の専門家やステークホルダーと協議をしながら、自社やサプライヤー企業において、誰のいかなる人権に対しどのような影響を与えるか、実際のおよび潜在的な負の影響を調査して特定・評価する。

1.3 負の影響を停止、防止、および軽減する【国連指導原則19、OECDガイダンス③】

企業は、自社が人権への負の影響を引き起こしたり、助長したりしている場合は、自ら負の影響を停止・防止・軽減する。一方で、自社の事業等が人権への負の影響に直接関連している場合は、負の影響を引き起こしたり、助長したりしている場合は、サプライヤーまたはその他のビジネス上の関係先に対して影響力を行使し、人権への負の影響の停止・防止・軽減に努める。

また、こうした対応が実施されるよう、特定された負の影響を防止・軽減することの責任を適切な部門に割り当て、そのような対応を行うための内部の意思決定や予算配分が行われることも期待される。

1.4 実施状況および結果を追跡調査する【国連指導原則20、OECDガイダンス④】

人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、各ステップで実施した自社の取り組みを追跡評価する。追跡評価は、適切な質的および量的指標に基づいて実施されるべきであり、また追跡評価に当たっては、影響を受けたステークホルダーを含む社内や社外のステークホルダーからのフィードバックを活用することが期待される。

1.5 影響にどのように対処したかを伝える【国連指導原則21、OECDガイダンス⑤】

広く人権デューデリジェンスの取り組みに関する情報を分かりやすく、容易にアクセスが可能な方法で外部に公表する。企業は、情報開示を受けたステークホルダーからのフィードバックを受けることで、企業とステークホルダーのさらなる対話・協働を可能にし、人権デューデリジェンスの改善に活用できる。情報開示は、人権デューデリジェンスを完了した後に実施する必要はなく、むしろその過程で随時行うことが期待される⁵。

1.6 適切な場合は正措置を行う、または是正のために協力する【国連指導原則22、OECDガイダンス⑥】

企業が人権への負の影響を引き起こしたり助長したりしたことが明らかになった場合、救済を実施し、または救済の実施に協力することが求められる。救済を可能にする手段として、企業が企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取り組む一連の仕組みである苦情処理および紛争解決メカニズムを確立する、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加する、司法上の仕組みに協力することなどが挙げられる。

救済の具体例としては、謝罪、原状回復、金銭的または非金銭的な補償等、様々なものが考えられるが、負の影響を受けたステークホルダーの視点から適切な救済が行われることが重要である。⁶ 利用者である自社・取引先の労働者や労働組合を含むステークホルダーとのエンゲージメント（対話や協働）に基づき、苦情処理メカニズムの制度を設計し運用することが有用である。

5 日本繊維産業連盟（2022）、責任ある企業行動ガイドライン、2022年7月、P.59

6 ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議（2022）、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、2022年9月、P.29

2. ILO 多国籍企業宣言における企業に向けられた原則の概要

ILO 多国籍企業宣言は、多国籍企業が経済的・社会的進歩およびすべての人へのディーセント・ワークの実現に対してなし得る積極的寄与を奨励し、その各種の活動がもたらす困難を最小にし、かつ解決することを目標としている。同宣言は、かかる目標の下、政府、使用者団体、労働者団体および多国籍企業に対し、責任ある持続可能な労働慣行と社会政策に関する指針を国際労働基準から導き出される原則に基づき提供している。

その中で、企業に向けられた原則の概要は図表2の通りである。本章では、これらの原則に関する取り組み事例も紹介している。

図表2：ILO 多国籍企業宣言「企業に向けられた原則」一覧

一般方針	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国家の主権を尊重し、国家の法令に従い、国際基準を尊重すること [第8項] ○ 労働における基本的原則及び権利の実現に貢献すること [第9項] ○ 結社の自由及び団体交渉、労使関係及び社会対話が果たす中心的な役割に配慮しながらデューデリジェンスを実施すること [第10項] ○ 企業の事業活動が受入国における開発の優先度と合致するよう、政府、使用者団体及び労働者団体と協議すること [第11項]
雇用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 政府の雇用政策及び政策目標を考慮しながら、雇用機会の増進及び雇用水準の向上に努めること [第16項] ○ 活動を開始する前に、その雇用計画ができる限り国家の社会開発政策と調和を保つように、権限ある機関及び国内の使用者及び労働者の団体と協議すること [第17項] ○ 受入国の国民の雇用、職業的発展、昇格及び昇進を優先すること [第18項] ○ 直接的及び間接的に雇用を創出する技術を利用すること、また適切な技術開発に参画し、技術を受入国のニーズ及び特色に適合させること [第19項] ○ 事業活動実施地域における調達、現地での原材料加工及び部品及び設備の現地生産を通じて現地企業との連携を構築すること [第20項] ○ インフォーマル経済からフォーマル経済への移行に貢献すること [第21項] ○ 公的社会保障制度を補完し、そのさらなる発展に寄与すること [第22項] ○ 自社の事業における強制労働の禁止と撤廃を確保するための即時かつ効果的な措置を講じること [第25項] ○ 就業の最低年齢を尊重し、最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃を確保するための即時かつ効果的な措置を講じること [第27項] ○ 差別禁止の原則に則り、資格、技能及び経験を、労働者の採用、配置、訓練及び昇進の基礎とすること [第30項] ○ 労働者に対して安定した雇用を与えるよう努め、雇用安定及び社会保障に関して自由な交渉の結果負担した義務を遵守し、事業活動の変更に当たり合理的な予告を行い、また恣意的な解雇を避けること [第33-34項]

訓練	<ul style="list-style-type: none"> ○企業自体のニーズ及び国の開発政策に応じ、雇用されているすべてのレベルの労働者に対して訓練を提供すること [第38項] ○技能の習得、生涯教育、技能開発及び職業訓練を奨励するための諸計画に参加し、熟練技能者を育成すること [第39項] ○企業の現地管理者に対し経験向上の機会を企業内で提供すること [第40項]
労働条件・生活条件	<ul style="list-style-type: none"> ○事業遂行に伴って、関係国における類似の使用者が提供するものと比較して不利でない賃金、給付及び労働条件を提供すること、その際に一般賃金水準、生活費、社会保障給付、経済的要素、生産性のレベルを考慮すること [第41項] ○職場の安全衛生について最高の水準を維持すること、新しい生産品及び工程に関する特別な危害及びこれに関連する保護措置を周知すること、他国における好事例に関する情報を提供すること、産業における安全及び衛生上の危害の要因分析について主導的役割を果たすこと [第44項] ○安全衛生に関する国内及び国際機関、国内当局、労働者及び労働者団体と協議の上、安全衛生に関する事項を労働者代表との協約に含めること [第45-46項]
労使関係	<ul style="list-style-type: none"> ○自社の事業の遂行を通じて、労使関係の基準を遵守すること [第47項] ○結社の自由及び団体交渉権を尊重し、有意義な交渉のために必要な便宜及び情報を提供すること [第48,57,61項] ○代表的な使用者団体を支持すること [第50項] ○労使双方の関心事項について、定期的に協議を行うこと [第63項] ○救済のための効果的な手段を提供するようビジネスパートナーに働きかけること [第65項] ○適切な手続に従い、労働者の苦情を審査すること [第66項] ○労働者の代表及び労働者団体と協力して、任意調停制度を設立するよう働きかけを行うこと [第68項]

(出所) ILO 多国籍企業宣言より作成⁷

⁷ 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/information/publications/WCMS_577671/lang-en/index.htm

3. 企業によるグッドプラクティス

本項では、企業によるグッドプラクティスを人権デューディリジェンスのステップごとに紹介する。企業による取り組み事例の概要は以下の通りであり、3.1以降で各取り組み事例の詳細について記している。企業は自社の置かれた状況を踏まえて適切な人権デューディリジェンスの取り組みは何かを具体的に検討して継続的に実施する必要がある、その取り組み方法は企業ごとに様々な形を取り得る。したがって、以下の各取り組み事例の紹介は、企業が自社およびそのサプライチェーンでどのような行動を取り得るか検討を進めるに当たってのアイデアを与えることを目的としている。また、責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイドランスや業界ごとのガイドラインなども、企業が自らの発展の道筋と取るべき具体的な行動を特定する際の有用なガイドとなり得る。

責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む

【方針の策定・周知】

- ▶ 様々なステークホルダーと対話し、国際的な文書を参照しながら、人権方針を策定する。(アシックス)
- ▶ グループ行動基準の下に人権方針や調達方針をはじめとする各種社内方針を体系的に整備する。(東芝)
- ▶ 現地の公用語でのハンドブックを作成・配布して、人権方針の周知・浸透に努める。(キヤノン)

【社内体制の整備】

- ▶ 人権推進事務局とリスクマネジメント委員会を通じて、全社横断的な取り組みを促進する。(キヤノン)
- ▶ 責任あるバリューチェーン分科会を設置し、グループ全体での人権尊重の取り組みを推進する。(ブラザー)
- ▶ サステナビリティ委員会やCSR調達部会等を通じて、部門横断的な連携を促進する体制を整備する。(ワコール)

【研修・教育の実施】

- ▶ 従業員が主体的に理解を深められるロールプレイング形式のワークショップ研修等を通じて、CSR調達対応への社内の理解を促進する。(帝人フロンティア)

企業の事業、製品またはサービスに関連する実際のおよび潜在的な負の影響を特定し、評価する

【対話の機会の確保】

- ▶ 労使協議会とは別に人権に特化した労使対話を実施し、従業員の人権に関する懸念を把握する。(キヤノン)
- ▶ 母国語でインタビューするなど外国人労働者の特性を踏まえて、また、対話を行いながら工場監査を実施する。(三起商行)

【人権課題把握のための体制・手段の構築】

- ▶ 週次報告書・工場訪問等の様々な手段を通じて現地工場における労働環境の把握に努める。(小島衣料)
- ▶ グループ会社における人権・労働関連の課題を把握するべく各社が実施する自主精査を本社が包括的にサポートする。(パナソニック)
- ▶ 工場の従業員の声を吸い上げる仕組みを複数用意し、潜在的な負の影響を早期に把握するように努める。(キヤノン)

【トレーサビリティの確保】

- ▶ 特定の原材料について優先して、4次サプライヤーまでのトレーサビリティの確保に努める。(アシックス)
- ▶ 間接的な取引先のトレーサビリティも確保できるよう、商品企画の段階で直接取引先に仕入れ先を確認し、管理する。(ファーストリテイリング)

負の影響を停止、防止、および軽減する

【対話を通じた負の影響の防止・軽減】

- ▶ 工場内に設置した安全衛生委員会等における現地従業員との対話を通じ、労働安全衛生文化の醸成を推進する。(パナソニック)
- ▶ 従業員と対話を通じて労働災害のリスクを軽減する。(ワコール)
- ▶ 企業による手数料負担や外国人技能実習生への確認を通じて、本人に自国での送り出しに関する手数料を負担させないよう取り組む。(帝人フロンティア)

【取引先の取り組みの促進・支援】

- ▶ 「ビジネスパートナー管理方針」に基づき、サプライヤーにおける取り組みを要請し、支援する。(アシックス)
- ▶ 苦情処理メカニズムを通じて得た情報を活用して重要な課題を把握し、サプライヤーにおける負の影響の防止・軽減を支援する。(ファーストリテイリング)
- ▶ インセンティブ付与を通じサプライヤーによるCSR調達ガイドラインの遵守を促進する。(三起商行)
- ▶ CSRアンケートの結果のフィードバックや個別面談を通じて、取引先における負の影響の防止・軽減を促す。(ブラザー)

【企業間での協力】

- ▶ 現地での勉強会等の場を通じて他企業と協働して現地労働法令の情報を収集し、従業員の権利保護を促進する。(丸久)

実施状況および結果を追跡評価する

【負の影響の防止・軽減に活用】

- ▶ 労働安全衛生マネジメントシステムを推進するとともに、重大な労働災害の発生状況を調査・分析し、再発防止に活用する。(パナソニック)
- ▶ 労働時間など人事部門が把握している既存のモニタリング指標を人権デューデリジェンスの実効性評価にも活用する。(キヤノン)

【人権デューデリジェンスの手法改善に活用】

- ▶ 苦情処理メカニズムを国連指導原則に照らして自己評価し、その結果確認された課題に取り組む。(ファーストリテイリング)
- ▶ 従前の取り組みにおける課題を踏まえ、生産パートナーの自主的な取り組みを推進するとともに、業界共通のフレームワークの評価ツールを用いるようにするなど人権デューデリジェンスの方法を改善する。(ファーストリテイリング)
- ▶ 調達取引先における調達方針に関する遵守状況等を定期的に調査し、手法についても強化・改善する。(東芝)

影響にどのように対処したかを伝える

【情報開示の工夫】

- ▶ ステークホルダーが理解しやすいように、定性・定量双方の情報開示に努める。(東芝)

- ▶ グループにおける「顕著な人権リスク」を中心に据えて、対応状況や方針を記載することで、一覧性のある形で情報を開示する。(キヤノン)

【詳細な情報開示】

- ▶ 苦情処理メカニズムの透明性の確保に向けて、通報件数やその内訳などの関連情報を積極的に開示する。(パナソニック)
- ▶ 労働環境モニタリングに関する取り組みについてその概要だけでなく、評価結果や評価区分の説明等を分かりやすく開示する。(ファーストリテイリング)

【情報開示を通じたコミットメント】

- ▶ 委託先リストの公開を通じて自社の取り組みにコミットするとともに、サプライヤーによる更なる取り組みを促進する。(ワコール)

適切な場合は正措置を行う、または是正のために協力する

【苦情処理メカニズムの設置・改善】

- ▶ 通報への対応状況の通報者への開示を含む様々な施策を通じ、グローバルホットラインの実効性確保に努める。(パナソニック)
- ▶ 苦情処理メカニズムの運用プロセスやタイムラインの開示を通じ、利用者にとって予測可能なシステムとなるように努める。(ファーストリテイリング)
- ▶ 苦情処理メカニズムの設置と外部団体のメカニズムへの参画を通じ救済へのアクセスを整備する。(ブラザー)

【取引先との連携・支援】

- ▶ サプライヤーとの間で危機管理報告書を活用し、情報共有体制を構築することで、人権侵害を含む問題発生時の迅速な対応を可能にする。(アシックス)
- ▶ 苦情処理メカニズムの導入や同メカニズムに寄せられた問題の解決においてサプライヤーを支援する。(三起商行)

その他のグッドプラクティス：ILO 多国籍企業宣言

- ▶ 海外工場の従業員に研修プログラムの提供を通じて、上位職就任の機会を創出する。(小島衣料)
- ▶ サプライヤーに対してベターワークといった国際プログラムへの参加を促すと同時に、サプライヤーにおける労使対話を促進する。(ファーストリテイリング)

3.1 責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む

3.1.1 様々なステークホルダーとの対話を踏まえて人権方針を策定

アシックス

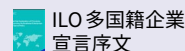
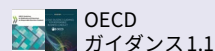
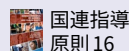
アシックスは、2004年にサプライチェーンに関する方針を策定していたが、この方針は、社員や顧客を含め、同社が事業活動を通じて負の影響を与え得るステークホルダーについて広く網羅するものではなかったことから、2022年6月、人権方針⁸を策定した。人権方針の策定に当たっては、負の影響の防止・軽減だけではなく、多様性の尊重やディーセント・ワークの推進といった人権への正の影響の増進にも着目し、持続可能な社会を目指す方針を策定することを目標に、国際的な文書を確認・参照したほか、様々なステークホルダーとエンゲージメントを実施した。

国際的な文書として、国連ビジネスと人権に関する指導原則、OECD多国籍企業行動指針のほか、

ディーセント・ワークの実現への積極的寄与を多国籍企業に対して推奨するなど企業による積極的な貢献に言及するILO多国籍企業行動宣言を参照した。加えて、アシックスが関係する各国における主要な人権課題を把握するため、各国政府が発表している人権報告書なども確認した。

次に、人権方針の策定過程において、社内では、人事・総務部門や生産部門、お客様相談室、マーケティング部門ほか、同社の欧州や米州拠点からもヒアリングを行い、同社が重視すべき人権課題等に関して意見を聴取した。加えて、ステークホルダー・エンゲージメントとして、自社の労働組合とも職場における人権課題等に関して意見交換を実施した。

人権方針は、人権尊重の取り組みに関するコミットメントを示すものであり、責任ある企業行動を企業方針・社内システムに組み込むものとなる。そして、その策定に際しては、国際的な文書を参照し、また、社内外のステークホルダーと議論することが重要となる。アシックスは、複数の国際的な文書を参照し、また、社内・社外とも様々な立場のステークホルダーと議論し、適切な人権方針が策定できるよう努めた。



8 アシックス、アシックス人権方針、<https://corp.asics.com/jp/p/asics-human-rights-policy>

3.1.2 人権方針をはじめとする社内方針の整備

東芝

東芝は、従前より「東芝グループ行動基準」⁹において人権の尊重を第1条に定めているが、昨今の世の中の流れを踏まえて、明確な人権方針を打ち出し、自社の人権に対する思いを社内外に公表していく必要があると考え、2022年3月に「東芝グループ人権方針」¹⁰を初めて制定した。

「東芝グループ人権方針」は、「東芝グループ行動基準」および「東芝グループサステナビリティ基本方針」を補完する関係にある。各方針の概要は図表3の通りである。

さらに、人権の尊重への取り組みは、東芝グループだけでなくサプライチェーンにわたって徹底していくことが重要であると認識し、「東芝グループ調

達方針」¹¹を定めるとともに、「調達取引先様へのお願い」と題する文書を策定し、人権への配慮について遵守を依頼するとともに、CSR調査を通じて遵守状況を確認している。

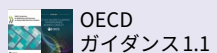
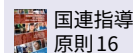
また、近年、鉱物調達において、コンゴ民主共和国および周辺国のリスクのみならず、その他紛争地域および高リスク地域での紛争、児童労働を含む人権侵害全般や汚職などにリスクが広がっていることを受け、一定の鉱物（錫、タンタル、タングステン、金及びコバルト）について、「東芝グループ責任ある鉱物調達方針」を定めるとともに、責任ある鉱物調達を推進するべく、調査・教育、社外との連携・教育といった活動を行っている。

図表3：東芝グループの各方針等

名称	概要	対象テーマ
東芝グループ行動基準	経営理念（「人と、地球の、明日のために。」）を具体化し、公正、誠実で透明性の高い事業活動を行うとともに、持続可能な社会の形成に貢献する企業であるための行動指針として定めたもの	全般
東芝グループサステナビリティ基本方針	エネルギー不足や資源の枯渇、気候変動などのさまざまな課題を抱える社会の一員として、短期的な利益のみを追求するのではなく、企業活動によって社会に与えるインパクトを長期的に考え、社会課題の解決に貢献する取り組みを進めてきたが、この取り組みを更に前進させ社会のサステナビリティに寄与する活動を強化するために定めたもの	サステナビリティ全般
東芝グループ人権方針	東芝グループは、東芝グループ行動基準において人権の尊重を第1条に定めているが、東芝グループの人権に対する姿勢や取り組みをより明確化するために定めたもの	S（人権）

（出所）東芝ウェブサイト「東芝グループ行動基準」

責任ある企業行動を企業方針および社内システムに組み込むことが、人権尊重の取り組みの最初のステップとして求められる。東芝グループは、同社のグループ行動基準をベースとして、様々な責任ある企業行動に関する方針を策定・公開しており、それらの中で、人権尊重の取り組みについても企業方針及び経営システムに組み込むよう努めている。



9 東芝、東芝グループ行動基準、<https://www.global.toshiba/jp/sustainability/corporate/standards-of-conduct.html>

10 東芝、東芝グループ人権方針、https://www.global.toshiba/content/dam/toshiba/jp/sustainability/corporate/performance/social/pdf/human-rights-policy_jp.pdf

11 東芝、東芝グループ調達方針、<https://www.global.toshiba/jp/procurement/corporate/policy.html>

3.1.3 現地公用語でのハンドブックの作成・配布等を通じて 人権方針を周知・浸透

キヤノン

キヤノンでは、2021年に制定した「キヤノングループ人権方針」¹²を日本語と英語で公開しており、各国・地域の従業員・ステークホルダーにウェブサイトを通じて周知を行っているが、これらに加えて、販売会社や工場所在国の公用語でキヤノングループの人権方針等の周知を行っている。

例えば、キヤノンベトナムでは、同社の人権方針のほか、キヤノングループの企業理念や行動規範等について記載したベトナム語のハンドブックを作成

して従業員の入社時に配布し、周知に努めている。

また、このハンドブックでは、現地の従業員が違法行為・非倫理的行為などを通報できる内部通報制度（連絡先メールアドレス）のほか、職場環境に関する改善要望等も含めてより身近に従業員の母国語であるベトナム語で利用できる従業員相談窓口（ホットラインの電話番号）の情報も併せて提供し、人権課題やその懸念等が生じた場合にも速やかに対応できるように試みている。

図表4：キヤノンベトナム「従業員ハンドブック」



(出所) キヤノンベトナム

人権方針は、単に策定するだけではなく、周知・実践に努めていくことが重要である。キヤノンベトナムでは、人権方針および関連情報について現地の公用語で記載したハンドブックを入社時に従業員に配布することで、人権方針の存在はもちろん、その具体的な内容である守られるべき人権や労働者の権利を、従業員自身に認識してもらえるよう努めている。また、同ハンドブックで内部通報制度や相談窓口も併せて周知し、人権課題やその懸念等が発生した場合にも速やかな対応につなげやすくしている。

12 キヤノンは、1937年の創業時より、全従業員を、身分、性別、年齢、職種で区別することなく、皆一律に社員と呼んで公平公正に接し、人間尊重主義を貫き、創立51年目に当たる1988年には、一企業や一国の利益を超えて、全人類の幸福と繁栄を目標とする「共生」を新しい企業理念として掲げた。こうした状況の下で、キヤノンは、昨今の社会的要請を踏まえ、社内で人権方針の在り方を検討し、国連ビジネスと人権指導原則で求められている国際的なスタンダードに合わせるため、改めて人権方針として策定した。

3.1.4 人権推進事務局とリスクマネジメント委員会を通じ 全社横断的な取り組みを促進

キヤノン

キヤノンでは、取締役会決議に基づき設置されているリスクマネジメント委員会と、人権の担当役員である代表取締役副社長を責任者とし、サステナビリティ部門、法務部門および人事部門から構成される人権推進事務局による推進体制の双方を活用することで、以下の通り、グループ全体における人権尊重の取り組みを促進している。

まず、人権推進事務局は、グループ全体を通じてキヤノングループ人権方針に基づく取り組みを進めるべく、グループ全体に関わる事項を担当しており、人権尊重の取り組み全体の計画（人権デューデリジェンスに関する活動方針を含む）を策定する。本

社各部門および各グループ会社は、決定された人権尊重の取り組み計画に従い、それぞれ人権デューデリジェンス等を実施することとなる。これらの取り組みの結果は、リスクマネジメント委員会¹³において毎年評価し、CEOおよび取締役会に報告される体制となっている。人権推進事務局は、一連の取り組みを踏まえて確認された課題等を翌年度以降の人権尊重の取り組み計画に反映している。

なお、人権推進事務局は、上記計画立案だけでなく、苦情処理メカニズムの整備と運用、人権方針の啓発、ステークホルダー・エンゲージメントの企画・実施等の役割も担っている。

事業部門における人権リスク特定ワークショップ



(キヤノン提供)

企業は、自社のバリューチェーン全体において、人権を尊重していくことが求められるため、本社・グループ会社等のそれぞれの主体が連携しながら取り組む必要がある課題も少なくない。キヤノンでは、本社の人権推進事務局が人権へのリスクの所管部門として、本社各部門及び各グループ会社の人権へのリスクの特定や防止・低減対策を統制・支援することで、グループ全体における人権尊重の取り組みが進むように努めている。

13 2022年から、リスクマネジメント委員会において、人権侵害リスクが重大なリスクとして特定されたことから、人権デューデリジェンス等の結果が同委員会の評価の対象とされた。

3.1.5 責任あるバリューチェーン分科会を設置し、 グループ全体での人権尊重の取り組みを推進

ブラザー

ブラザー工業（以下、ブラザー）は、サステナビリティ基本方針に基づく、マテリアリティへの取り組みを中心とした各種活動をグローバルに推進し、サステナビリティを重視した経営を進めていくことを目的として、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置している。同委員会の傘下に、部門横断でサステナビリティを重視した経営を推進するため、6つの分科会を設けている（図表5）。

この分科会のうち、責任あるバリューチェーン分科会は、自社グループのバリューチェーンにおいて、事業に関わる人々の人権が尊重され、労働者に安全安心な職場を提供するための活動を推進する役割を担う。同分科会の中で、主に法務部門、購買部門、CSR部門が中心となって、グループ全体を主導して、人権課題の特定や負の影響の軽減・防止といった取り組みを推進している。

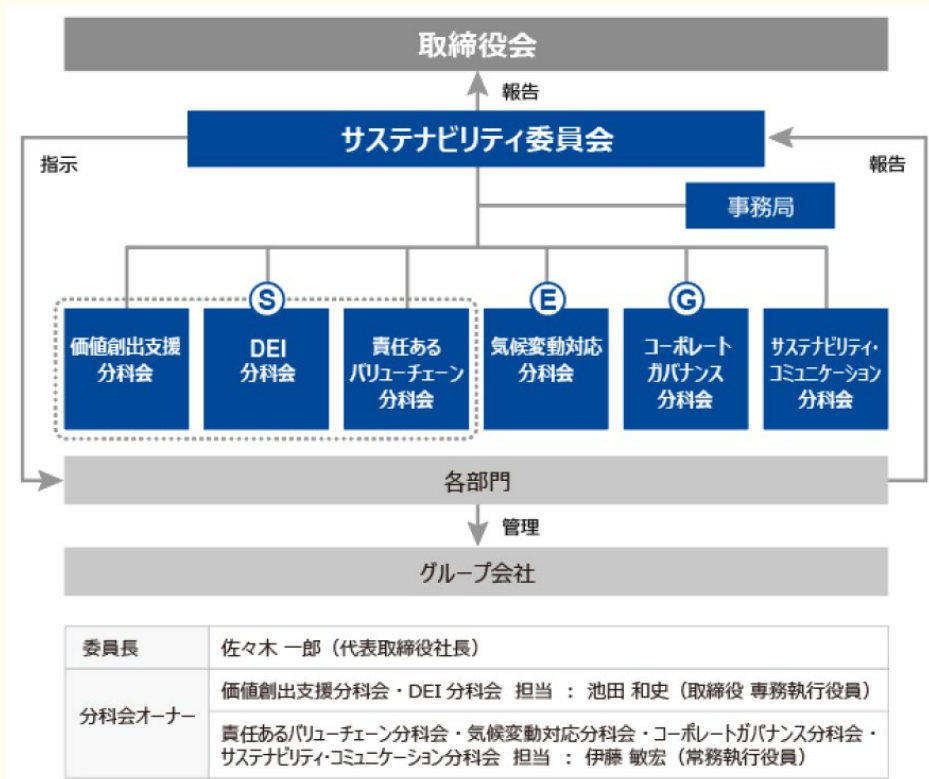
具体的には、例えば、同分科会の前身である社会分科会¹⁴において、グループ全体の人権尊重の徹

底と顕著な人権課題への対応を強化し、バリューチェーン全体で人権への負の影響を防止するため、同分科会が中心となって草案を作成し、サステナビリティ委員会での議論・承認を経て「ブラザーグループ人権グローバルポリシー」を2023年1月30日に新たに制定、公開している。

また、責任あるバリューチェーン分科会では、事業内容やグループ会社ごとにサプライヤーが異なる中で、より効率的な取り組みを行うように工夫を凝らしている。例えば、サプライヤーに回答をお願いするアンケートのフォーマットの統一を行っている。加えて、同分科会による強制労働等に焦点を当てたアンケートと、購買部によるCSR調達の視点でのCSRアンケート（3.3.7参照）を統合して実施するようにしている。こうした取り組みにより、サプライヤーのアンケートにかかる事務負担を合理的に軽減することで、負の影響の適切な特定や防止・軽減につながるようにしている。

14 2023年4月、社会分科会は、図表5のESGのSに関する分科会（価値創出支援分科会、DEI分科会及び責任あるバリューチェーン分科会）に再構成された。

図表5：ブラザーのサステナビリティを重視した経営の推進体制



（出所）ブラザーウェブサイト「サステナビリティを重視した経営の推進」¹⁵

ブラザーは、代表取締役社長を委員長として取締役会に報告を行うサステナビリティ委員会の下に、責任あるバリューチェーン分科会を設け、同分科会（その前身組織を含む）の下で、グループとしての人権グローバルポリシーを策定したり、アンケートについて合理化を図ったりして、グループ全体としての取り組みを進められるようにしている。

3.1.6 サステナビリティ委員会等を通じて部門横断的な連携の促進体制を整備

ワコール

ワコールは2022年4月、代表取締役社長執行役員が統括責任者を務めるサステナビリティ委員会を設置し、グループのサステナビリティ課題に対する取り組みなどを取締役会に報告・提言する体制を構築した。また、ビジネスと人権に関しては、同委員会の下部組織としてCSR調達部会および人権・D&I部会¹⁶を設けた（図表6参照）。

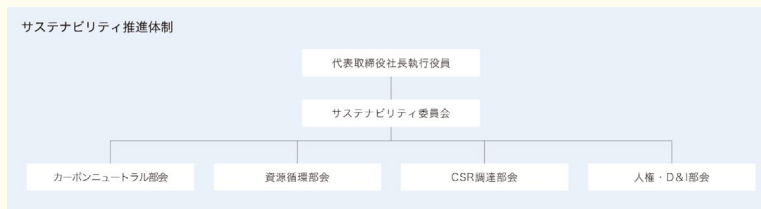
取締役副社長執行役員が部会長を務めるCSR調達部会は、推進事務局（法務・コンプライアンス部、経営企画部、グローバル本部、事業管理部）と各事業部門から構成される。推進事務局は、各事業部門等の意見も踏まえながら、部会長とともにワコールグループとしてのCSR調達に関する具体的な計画を議論して策定し、ワコールのグループ会社を含む各事業部門は、その計画に従ってCSR調達の取り組みを進めていくこととしている。各事業部門における取り組み結果は、CSR調達部会に報告され、今後

の改善点等を含め同部会から各事業部門にフィードバックを行っている。

また、グループ全体のサステナビリティ課題に対する取り組みを推進する体制として、コーポレートコミュニケーション部にサステナビリティ推進担当を設置している。コーポレートコミュニケーション部はCSR調達部会だけでなく、人権・D&I部会等にもメンバーとして参画しており、ワコールグループのサステナビリティに関する取り組みについて、投資家やNGOなど社外ステークホルダーの意見を取り入れながら、適切かつ円滑に社内外とコミュニケーションを行えるようにしている。

もちろん、ビジネスと人権に関する問題は、調達以外の視点で検討することも必要であることから、ワコールは、人権・D&I部会を設置して、人権擁護に関わる教育啓発活動や、人権デューデリジェンス実施への助言・提言等を行っている。

図表6：ワコールホールディングスのサステナビリティ推進体制



（出所）ワコールホールディングスウェブサイト「サステナビリティ推進体制」¹⁷

人権尊重の取り組みは、事業活動の様々な場面で求められることから、部門横断的に取り組むことができる体制を構築する必要がある。ワコールは、サステナビリティ委員会の下にCSR調達部会を設置して様々な部門を参加させ部門間の連携を促進したり、CSR調達に関する取り組みを対外的にも適切にコミュニケーションできるようコーポレートコミュニケーション部にサステナビリティ推進担当を設置したりして、部門横断的な取り組みを促進している。

16 D&I は、Diversity & Inclusion の略称である。

17 ワコールホールディングス、サステナビリティ推進体制、<https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/system/>

3.1.7 CSR 調達対応への社内の理解促進

帝人フロンティア

帝人フロンティアは、「基本的調達方針」¹⁸と「人権・労働・環境に関する調達方針」¹⁹から構成されるCSR調達基本方針やCSR調達基準書を策定している。同社は、社内基準に基づき選定した国内外の調達先に対して、CSR調達基準書を配布し、同社のCSR調達基本方針等への理解・協力を得られるよう努めている。

他方で、調達先といった社外関係者だけではなく、CSR調達基本方針等の実施を要請する側である社内関係者の理解も重要であることから、帝人フロンティアは、社内関係者への教育も進めている。例えば、CSR調達に関する教育をeラーニング形式で配信している。さらに、より積極的に従業員の理解を促進する方法として、ワークショップ形式の研修を実施している。同研修は、帝人フロンティアの環境安全・品質保証部が実施しているが、マルチ・ステークホルダー・イニシアチブが提供している専門的な資料を活用している。

ワークショップ形式での研修の初級編では、例えば「自社のある製品の原材料に関する東南アジアのサプライチェーン上の企業で人権問題が確認された」といった状況を想定する。参加者はサプライチェーン上の企業、その原材料の自社にとっての一次調達先、その製品の販売店、自社の株主といったステークホルダーに分かれて、それぞれの立場で期待される対応についてロールプレイングを行う。

また、中級編では、例えば、参加者それぞれが企業経営者になったと仮定する。それぞれに割り振られた一定の予算を企業が製品を製造・販売して利益を上げるための設備投資と、サプライチェーン上の人権問題などに対応するための投資に振り分け、また、両者のバランスを調整しながら、どのように企業利益を高めていくのかを考える企業経営視点でのロールプレイング・ゲームを研修に取り入れている。

帝人フロンティア 社外向けCSRセミナーの様子



(帝人フロンティア提供)

人権への負の影響を防止・軽減していくためには、社内の従業員の人権尊重の取り組みに関する理解を促進していく必要がある。帝人フロンティアは、eラーニング形式での講義の提供にとどまらず、ロールプレイング形式での研修も取り入れ、従業員がより主体的に理解を深められるように努めている。

18 法の遵守、公正かつ公平な取引、適切な取引先の選定、反社会勢力との関係遮断、社会との共存共栄、の5項目から構成される。

帝人フロンティア、CSR調達、<https://www2.teijin-frontier.com/sustainability/procurement/>

19 人権の尊重、労働安全衛生の確保、環境の保全の3項目から構成される。

3.2 企業の事業、製品またはサービスに関連する実際のおよび潜在的な負の影響を特定し、評価する

3.2.1 労使協議会とは別に人権に特化した労使対話を実施し、従業員の人権に関する懸念を把握

キヤノン

キヤノンでは、人権デューディリジェンスにおいては、実際のまたは潜在的な負の影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントは欠かせない要素であると考えている。

そのため、キヤノンは、人権デューディリジェンスの一環として顕著な人権リスク²⁰を特定するに当たり、同社の労働組合との間で、通常の労使協議とは別に、人権に関する意見交換を実施している。2021年に実施した意見交換では、とりわけ従業員への人権リスクとして考えられる「人種・性別・宗教等による差別」「ハラスメント」「過重労働」「労

働安全衛生」「プライバシーの保護」について、労働組合の認識を確認するとともに、広く人権リスクについて意見交換を実施した²¹。意見交換の中で、労働組合からは、「過重労働」や「労働安全衛生」に関する懸念が挙げられ、それらの人権リスクがキヤノングループにおける重要な課題に含まれることを改めて認識した。

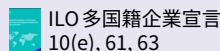
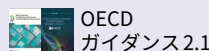
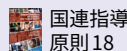
このようなステークホルダーの認識や意見を踏まえて、キヤノンとしての「顕著な人権リスク」（3.5.2参照）の特定・評価を実施している。

キヤノン労働組合との人権対話の様子



(キヤノン提供)

企業のみ視点では、企業活動を通じて生じ得る人権への負の影響を適切に把握することが困難な場合もあり、ステークホルダーとの対話が重要である。キヤノンでは、例えば、人権への負の影響の特定に当たって、通常の労使協議とは別に人権に特化した労使対話を実施することで、企業のみ視点だけではなく、ステークホルダーの視点も取り入れることで、実際のまたは潜在的な負の影響をよりの確に捉えられるよう努めている。



20 顕著な人権リスクは、Salient human rights risk の訳語であり、一般に自社の活動および取引関係のもとで、ライツホルダーが最も深刻な負の影響のリスクにさらされている場合におけるそのリスクを指す。

21 キヤノンは、その長い労使協議の歴史の中で、労使が一体となって人権を含めた従業員の課題に取り組んできた土壌があることも相まって、有意義な意見交換を行うことができていると考えている。

3.2.2 外国人労働者の特性に配慮し、 対話を行いながら工場監査を実施

三起商行

三起商行は、専門的な知見を有する NGO とともに、2018年から2019年にかけて、自社と直接の契約関係にあり（Tier 1）、かつ、外国人技能実習生を雇用する25のサプライヤーの国内縫製工場に対し、外国人技能実習生の労働環境に焦点を当てて、監査を実施した。

2020年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、工場における監査を一時中断せざるを得なかった。しかし、2021年からは再開するとともに、以降は三起商行にとって二次取引先（Tier 2）である国内の染工場にも対象を拡大している。

このような外部専門機関と共同で実施する監査においては、外国人技能実習生に係る帳票類を確認して、労働時間のほか、労働契約の内容や賃金が適正に支払われているか等を確認している。また、経路

の確保や薬品の適切な管理など労働安全衛生面で問題が生じていないかを確認するとともに、同技能実習生の作業現場を視察して、作業環境が適切であるか、適切に安全管理が行われているかを確認している。さらには、外国人技能実習生に母国語でインタビューを実施したり、寮の視察を行ったりして、外国人技能実習生の労働環境や待遇の観点から、国際的な基準を踏まえて強制労働と疑われるような状況が生じていないか²²を確認している。

これらの監査においては、規定の項目についてチェックリストを用いた確認に終始するのではなく、工場従業員の労働条件や労働安全衛生を取り巻く実態を聞き出せるように工場経営者層や総務担当、労働者・外国人技能実習生など工場における関係者との対話を重視している。

負の影響を特定するためにも、ステークホルダーとの対話は重要である。三起商行は、監査において、形式的な確認にとどまらず、工場経営者層や総務担当、労働者・外国人技能実習生など工場における関係者との対話を重視し、また、相手方の母国語で対話するといった配慮も行っており、さらには、強制労働と判断される可能性のある門限や移動制限を伴う規則が寮生活で適用されていないかについても確認を行うなど、外国人労働者の特性を踏まえながら工場監査を実施している。

22 ILO の「ILO indicators of Forced Labour (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf)」では、強制労働を疑う 11 の指標を説明している。指標の例には、賃金の留保 (Withholding of wages)、借金による束縛 (Debt bondage)、虐待的な労働環境・生活環境 (Abusive working and living conditions)、極度の時間外労働 (Excessive overtime) などが挙げられている。

3.2.3 週報の運用や工場訪問等を通じて労働環境を把握

小島衣料

小島衣料は、日本本社と現地自社工場とが協力して、自社工場における労働環境の改善に取り組んでいる。例えば、バングラデシュの自社工場では、主に、①週次報告書、②現地訪問、③定期的なヒアリングを通じて、労働環境を把握し、その改善に努めている。

①週次報告書：労働環境を把握するとともに、労働環境に関する改善要望等の現地従業員の意見を把握するため、全駐在員が、現地採用の班長や副班長への聞き取り等を行った上で、週次で報告書を作成することとしている。各駐在員の所属グループの責任者が自グループ内の週次報告書の内容を確認するとともに、本社に共有している。

②現地訪問：2～3カ月に1回、日本本社から担当者が各国工場を訪問し、現地視察を行っている²³。現地視察においては、工場内の労働環境の適切性や安全性に問題がないかを確認することに加えて、対話を通じて従業員の生活環境についても問題がないか等を確認している。このように、工場現場を訪問し、文化や宗教といった現地の事情に関する関係者

の意見も参考にしながら従業員と直接対話することで、仮に従業員に不満があってもその不満が本社まで報告されない、という事態に陥らないように努めている。

③工場での従業員への定期的なヒアリング：工場幹部が自社の従業員に対して、月1回程度、労働環境や生活環境に問題がないかといった観点からヒアリングを実施している。ヒアリングを通じて、従業員の生の声を積極的に吸い上げ、日本本社にも共有している。

小島衣料は、これら①～③の活動等から得られる情報を踏まえて、本社が各工場の労働環境に課題があるかどうかを確認するようにしている。もちろん、実際に課題があると判断した場合には、是正措置を検討・実施することとしている。そして、是正措置を実施したにもかかわらず、週次報告書等を通じて類似した問題の報告が続く場合には、是正措置が機能していないと判断し、さらなる措置を実施することとしている。

日本本社との地理的な差異等により、特に海外の工場等における人権への負の影響を把握することは、国内の工場等と比較すると一般的に容易ではない。小島衣料は、様々な手法を用いて、海外工場の労働者の労働環境を把握するように努めている。



国連指導
原則 18



OECD
ガイダンス 2.2



ILO 多国籍企業
宣言 9

23 ただし、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う移動制限が行われていた時期を除く。

3.2.4 自主精査を通じてグループ会社における 人権・労働関連の課題を把握

パナソニック

パナソニックホールディングスは、人権デューデリジェンスのうち人権への負の影響の特定・評価として、2021年度から人権・労働に関する課題を鳥瞰する目的で、グループ海外製造会社（同グループの製品の製造を担う海外のグループ会社を指す。以下同）に対して「人権・労働コンプライアンス自主精査」（以下、自主精査）の実施を要請している。

「人権・労働コンプライアンス自主精査」では、その実施要請を受けた各会社において、労働者の権利を含む人権への負の影響の有無や内容を自主的に調査し、確認された問題点を改善することとなる。したがって、自主精査が十分に実施されるためには、対象会社が自主精査の意義や取り組み方法について適切に理解する必要がある。そのため、自主精査を要請するに当たって、パナソニックホールディングスは、各対象会社に対し、それぞれの自主精査の実施に責任を持つ推進担当者を設置するよう要請するとともに、事前説明会を行って対象会社と密に連携を取りながら、自主精査が確実に実施されるように支援等を行った。その結果、2021年度は、全ての

対象会社から自主精査の結果を回収することができた。

パナソニックホールディングスは2021年度に実施した自主精査を通じて、対象会社における課題を速やかに是正するためには、より具体的な課題把握が必要であると認識したため、対象会社の調査内容となる自主精査におけるセルフチェックリストの質問項目を見直した。このように、2021年度の自主精査の経験を踏まえた改善を加えた上で、一部の国内製造拠点も対象に追加して、2022年度の自主精査を実施した。

なお、上記セルフチェックリストは、業界の専門団体の資料や「ILO中核的労働基準等の国際規範」を参考にして作成したが、その際には、対象会社が回答しやすいよう、自社向けに言葉を言い換えるなど工夫している。また、同リストの質問の意味を対象会社の従業員が正しく理解し、自律的に課題を把握し是正することができるよう、今後、関係従業員への啓発・教育を行うことを計画している。

グループ会社に対して人権デューデリジェンスの実施を要請したとしても、グループ会社において人権デューデリジェンスのための人的リソースや、人権デューデリジェンスの意義や必要性等の基礎的な知識・理解が十分ではないと、グループ会社における対応は形式的なものにとどまってしまう可能性がある。この事例において、パナソニックグループは、対象会社に自主精査の実施を要請するに当たり、推進担当者の設置、事前説明会の開催をはじめとする様々な工夫を行い、人権デューデリジェンスの一部である自主精査を通じて、グループ会社の状況を適切に把握できるように努めている。そして、こうした自主精査に際して、ILO中核的労働基準や専門団体の資料を活用したり、従前の取り組み結果を踏まえてチェックリストを改善したりしていることも、効果的な人権への負の影響の特定につながり得る。

3.2.5 現地の工場内の従業員の声を吸い上げる仕組みを複数用意し、潜在的な負の影響を早期に把握

キヤノン

キヤノンは、苦情を吸い上げるための様々なチャネルを通して、従業員の人権への負の影響にもつながら得る職場における懸念の早期発見・早期解決を目指している。

例えば、キヤノングループで最多の従業員が働く生産拠点であるキヤノンベトナムには3つの工場があるが、それぞれの工場内に、従業員が利用できる相談チャネルを複数用意している。従業員が利用できる制度（上司との面談、人事総務相談ホットライン、内部通報制度、工場内設置の投書ボックス）のほかに、会社側から積極的に従業員の懸念や状況を尋ねる手法として、全従業員向けのオンライン調査を年1回実施している。このオンライン調査では、従業員の働きがいや、福利厚生イベント、作業場の

環境など、およそ100の質問に回答してもらうこととしている。

キヤノンベトナムでは、これらのチャネルを通じて、様々な懸念や相談を確認し対応を検討している。例えば、オンライン調査を通じて作業場の室温に関する懸念が寄せられたことがあった。キヤノンベトナムが確認したところ、ベトナムでは夏場は高温となる日が多いことから、工場内の場所によっては、空調を作動させていても適温にならないところも確認された。そのような環境下での業務は、体調不良等の原因になる可能性があることから、未然に負の影響を防止・軽減するために、天井巨大ファンや空調機の設置、換気用パイプの増設、熱中症予防のための冷やしたレモン水の提供等によって対応した。

従業員の声を受けて工場長が現場をチェックして課題に対応



(キヤノン提供)

人権への負の影響が現実化していない潜在的な段階で、現実化するリスクの防止・軽減に努めることで、人権侵害が生じてしまうことを回避できる可能性が高まる。キヤノンでは、苦情を吸い上げるための様々なチャネルを用意することで、可能な限り従業員の懸念を幅広く把握することができるよう試みている。

3.2.6 特定の原材料に関し優先して4次サプライヤーまでのトレーサビリティ確保に努める

アシックス

アシックスは、自社がサプライチェーンの中で重要な役割を担っていると認識しており、その透明性を高めることは、全てのステークホルダーに対する同社にとって不可欠の責務であると考えている。こうした考え方の下、アシックスは、直接の契約関係にある調達先工場（Tier 1）と、調達先工場（Tier 1）にとっての主なサプライヤー（工場）（Tier 2）をリストにして公開している。

また、アシックスは、特定の原材料について優先的に、調達先工場（Tier 1）との取引のサポートを

得ている仲介業者に対して依頼して調査してもらう方法により、2次サプライヤー企業（Tier 2）、3次サプライヤー企業（Tier 3）、さらには4次サプライヤー（Tier 4）まで把握できるように踏み込んで調べている。仲介業者への依頼に際しては、なぜトレーサビリティを確保する必要があるかを丁寧に説明したり、情報を集約する作業シートを併せて提示したりすることで、仲介業者の理解を得て適切な情報収集を行えるように努めている。

幅広いサプライチェーンの中の直接・間接の全てのサプライヤーを把握することは困難である。アシックスは、特定の原材料について優先して、仲介業者の協力を得て4次サプライヤーまでの把握にも取り組んでおり、サプライチェーンの透明性の確保に努めている。

3.2.7 間接的な取引先のトレーサビリティ確保に向けた商品企画の段階での取り組み

ファーストリテイリング

ファーストリテイリングは、サプライチェーン全体の人権尊重、労働環境改善、環境保全などに、生産パートナーとともに取り組んでいる。そして、生産パートナーリストを公開することで²⁴、ファーストリテイリングのサプライチェーンの透明性を高め、責任を果たす努力をしている。

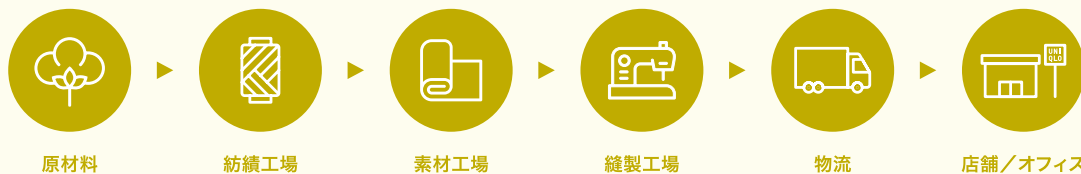
生産パートナーの公開のためには、そもそもサプライチェーンにおける取引先を把握しておく必要がある。アパレル産業では、一般的に、服飾製造販売業者にとっての直接取引先である縫製工場（Tier 1）の上流に、生地工場（Tier 2）、紡績工場（Tier 3）などが存在し、サプライチェーンが複雑化している。また、例えば、縫製工場の中には、生地商社を経由

して、シーズンごとに異なる生地工場（Tier 2）から生地を調達するケースもあり、こうした場合には、特にTier 2以降の取引先を把握することが難しくなる。

こうした状況を踏まえ、ファーストリテイリングは、縫製工場（Tier 1）との間で、商品の企画段階において仮にその商品を製造する場合に縫製工場がどの工場から生地等を調達するかを確認し、管理することで、最終的に自社が購入する製品の生産や品質を安定させるとともに、Tier 2やTier 3の生産パートナーについても可能な限り把握し、そうした生産パートナーとの間でも人権尊重の取り組みを長期的な視点で実施できるように努めている。

図表7：ファーストリテイリングのサプライチェーンプロセス

サプライチェーンプロセス



(出所) ファーストリテイリング「統合報告書2022」²⁵

人権デューディリジェンスを実施するにしても、自社にとって間接的な取引先（Tier 2/Tier 3等）については、把握することも難しい場合が多い。ファーストリテイリングは、業界の状況も踏まえ、直接の取引先（Tier 1）と協議して、その取引先による調達先候補を確認し、管理することで、間接的な取引先のトレーサビリティを確保することができるように努めている。

24 2022年9月現在、継続取引予定の全縫製工場、ファーストリテイリング商品の素材を継続的に生産している素材工場、縫製工場が一部の加工工程（洗いやプリントなど）を委託している工場を公開している。なお、「縫製工場」は、最終商品を生産する工場を指しており、直接取引・間接取引両方の取引先工場が含まれる。

25 ファーストリテイリング、統合報告書2022、<https://www.fastretailing.com/jp/ir/library/pdf/ar2022.pdf>

3.3 負の影響を停止、防止および軽減する

3.3.1 従業員との対話を通じ労働安全衛生文化を推進する

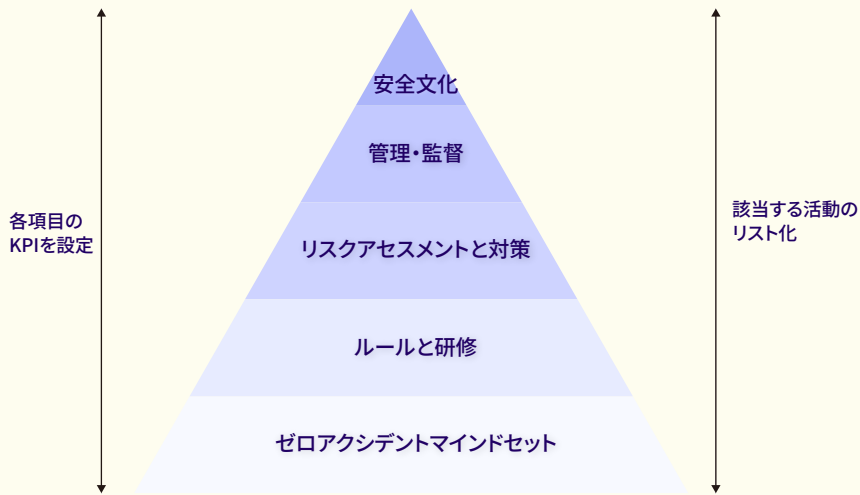
パナソニック

パナソニックグループ海外製造会社の一つであるパナソニックデバイスベトナム（以下、パナソニックベトナム）では、同グループの労働安全衛生ポリシー²⁶を踏まえ、工場における従業員の安全衛生を確保し、人身事故等の潜在的な負の影響を防止・軽減していくためには、従業員が自ら安全衛生について考えて従業員間で問題点を指摘し合えることが重要であると考えており、そうした文化を醸成するための体制を構築している。

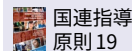
具体的には、工場内に安全衛生委員会を設置し、その構成員である従業員が自ら、事故や労働災害を

防ぐためにはどうしたらよいかについて議論している。そうした議論を踏まえ、安全衛生委員会は、上記の安全文化の醸成という目標を達成するための手段として、①管理・監督、②リスクアセスメントと対策、③ルールと研修、④ゼロアクシデントマインドセットを挙げ、①～④のそれぞれについて、具体的な活動をリストアップして実施計画を策定し、その進捗状況を把握するためのKPI²⁷を設定している（図表8）。上記活動計画については、各部門のリーダーがそれぞれの部下に伝えることとしており、従業員が安全衛生について考えるきっかけを提供するとともに、安全衛生意識の浸透を図っている。

図表8：安全衛生に関するイノベーション活動の目標



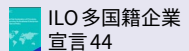
（出所）パナソニックベトナム提供資料に基づき作成



国連指導
原則 19



OECD
ガイダンス 3.1



ILO 多国籍企業
宣言 44

²⁶ パナソニック、労働安全衛生ポリシー、<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/health-and-safety/policy.html>

²⁷ Key Performance Indicator（重要業績評価指標）の略称である。

また、具体的な作業映像を見ながら、その中で人身事故等が生じ得るリスクの高い工程等について話し合うリスクアセスメント研修も定期的を実施しており、こうした取り組みも上記文化の醸成に貢献している。

さらに、パナソニックインダストリーは、その子会社であるパナソニックベトナムによる安全衛生に

関する活動を支援している。例えば、パナソニックベトナムが従業員の労働安全を確保するために実施している施策を定期的に評価する活動である「月次安全パトロール」を実施し、パナソニックインダストリーは、その報告を受け、さらなる労働安全の向上に向けたアドバイスを提供するなどしている。

現場での安全衛生に関する体制構築、安全衛生文化の醸成を進めていくことは、事故等を通じた人権への負の影響の防止・軽減のための重要な手段である。また、そのような負の影響を防止・軽減していくためにも、従業員をはじめとするステークホルダーと十分に対話することが重要である。パナソニックベトナムでは、安全衛生委員会における安全衛生の向上に向けた活動に従業員を様々な形で関与させ、従業員との対話を図りながら、安全衛生文化の醸成を進めている。

3.3.2 従業員と対話を通じて労働災害のリスクを軽減

ワコール

ワコールは、グループのCSR調達に関する計画立案と進捗確認の責任を担うCSR調達部会をサステナビリティ委員会の下に設置している（3.1.6参照）。同部会では、同グループの「CSR調達ガイドライン」に定める内容の遵守状況を、製造委託先や原材料調達先の自己評価等を通じてモニタリングするとともに、モニタリング等から得られる情報を踏まえリスクが高いと考えられる工場について、優先的に現地監査を行うなどして工場側の問題解決を促してきた。

こうした取り組みに際して、ワコールは、労働安全衛生に関して生産委託先工場の従業員との対話も重視している。例えば、労働安全の観点から、生地を機械で裁断する工程では機械の刃による負傷を防ぐため、手を保護する鉄の手袋を着用するケースがある。しかし、鉄の手袋の着用は細かな作業がしに

くいことから、ワコールでは手を適切に保護しつつ細かな作業に支障を来さないよう、指先部分に装着する保護具や、刃の露出を防ぐカバーを開発して使用するなど、従業員と試行錯誤しながら改善に努めている。

また、ミシンによる縫製工程においては、フィンガーガード（指を保護する保護具）の活用等を試みていたものの、ほとんど活用されていなかった。そこで、ワコールは、安全性を優先した対策を工場に対して要請するとともに、作業効率を落とさず、安全に業務に従事することができるよう、市販のフィンガーガードの活用だけでなく、独自のフィンガーガードの開発、展開を従業員の意見を取り入れながら進めることで、縫製工程における従業員の労災事故低減を目指している。

人権への負の影響を防止・軽減するためには、ステークホルダー・エンゲージメントが重要であり、特に労働安全衛生の分野では労使の協力が不可欠である。ワコールでは、従業員の抱く懸念を解消するべく、異なる保護具を採用したり、新たな保護具の開発を目指したりするなど、エンゲージメントの結果をより適切な負の影響の防止・軽減の実現に向けて活用している。



3.3.3 外国人技能実習生に自国での送り出しに関する手数料を負担させない取り組み

帝人フロンティア

帝人フロンティアは、その子会社において技能実習生を雇用しているところ、技能実習生については、自国で借金をして送出機関²⁸に多額の手数料を支払って来日した結果、その債務の返済のために労働せざるを得ない状況に陥っている技能実習生の問題が報道されていた。そのため、帝人フロンティアは、その子会社において社内調査を実施したところ、同子会社の技能実習生の中にも、自国で送出機関に多額の手数料を支払って来日している人物がいることが判明した。

こうした状況を踏まえ、帝人フロンティアは、技能実習生の送り出し国において、送出機関に送り出しにかかる手数料を負担させないようにすることが重要であると考えた。そこで、技能実習生を雇用する子会社と協議し、同子会社において、「外国人労働者に関する行動規範」を策定して監理団体²⁹に周知し、送り出し国において技能実習生に送り出しに関する手数料を負担させることがないよう監理団体においても留意すべきである旨を要請している。

併せて、2019年度からは、より確実に、技能実習生に送り出しに関する手数料を負担させないようにするために、同子会社は、送出機関が技能実習生から徴収する手数料額について開示を受けた上で、その手数料を負担することとしている。その上で、送り出しに関する手数料を支払っていないことを技能実習生に直接確認することで、送出機関による開示情報に誤り等があった場合であっても技能実習生が送り出しに関する手数料を負担しているかどうかを確実に確認できるようにしている。

工場働く技能実習生



(帝人フロンティア提供)

債務の返済のために労働せざるを得ない状況は、深刻な人権への負の影響の一つである「強制労働」との評価を基礎づける事情の一つとなり得る。帝人フロンティアは、技能実習生を受け入れる子会社において送出機関への手数料を負担するとともに、技能実習生にも直接確認することで、そうした状況が生じないように慎重な対応を行っている。

28 技能実習制度における送出機関は、技能実習生になろうとする者からの技能実習に係る求職の申込みを適切に本邦の監理団体に取り次ぐことができる者として、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則第 25 条において定められている要件に適合する機関を指す。(https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/send/))

29 技能実習生の受け入れの方式の一つである団体監理型における、傘下の企業等（実習実施者）で技能実習を実施するにあたって、技能実習生を受け入れる事業協同組合や商工会等の営利を目的としない団体を指す。(https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/の団体監理型に関する記述を踏まえて作成)

3.3.4 ビジネスパートナー管理方針を通じてサプライヤーにおける取り組みを要請・支援

アシックス

アシックスは、遵守すべき最低基準を示した「ビジネスパートナー管理方針」（以下、本管理方針）³⁰を策定し、同社のビジネスパートナーに対して、その代表者が本管理方針の適用を受けることを承諾する旨の書面の提出を求めている。

本管理方針は、6個の大項目について定める基準を遵守することをビジネスパートナーに求めており、人権に関する基準として「雇用基準」を定める。同項目は、8つの小項目（(1) 強制労働の禁止、(2) 児童労働の禁止、(3) 嫌がらせまたは虐待の禁止、(4) 差別の禁止、(5) 結社の自由及び団体交渉の権利、(6) 報酬、(7) 労働時間、(8) 健康及び安全）から構成されている。

ビジネスパートナーが本管理方針に違反した場合、アシックスは、即座の違反是正要求、もしくは契約終了またはその両方を求めることができると定

められている。同社は、本管理方針への違反が確認された場合にはまず是正を要求・指導することとしており、一定期間経過後もなお改善が見られない場合は、契約終了も含めて事業部門がさらなる対応を検討することとしている。

これまでに、例えば、サプライヤー企業が残業代を適切に支払っていないとして本管理方針に違反した例³¹が確認されたことがある。しかし、現地国法令の認識不足や解釈の誤りに起因するものであり、アシックスの事業部門がそのサプライヤー企業と直接対話し改善を促した。サプライヤーは管理方針に基づき、遡及して労働者に残業代を支払い、また、残業代の計算方法も管理方針に沿う形に修正された。こうした対応の結果、現時点において、本管理方針に違反したとしてアシックスが契約を終了したビジネスパートナーは存在しない。

サプライヤー工場での生産の様子



(アシックス提供)

サプライヤーにおける負の影響の防止・軽減を実施することは、自社やグループ会社内の対応に比して一般に容易ではない。アシックスでは、ビジネスパートナー管理方針を策定してその遵守を求め、違反が確認された場合には、直ちに契約を終了するのではなく、同社がサプライヤーと直接対話することも含めて、問題の解決に努めている。

30 供給業者（製造業者を含む）、請負業者（下請業者）、仲介業者、広告代理店、コンサルタント及びその他のサービス提供者者をまとめて「ビジネスパートナー」と呼称している。アシックス、ビジネスパートナー管理方針、https://corp.asics.com/jp/p/agency_policy

31 本管理方針は、「ビジネスパートナーは…従業員に対し、通常の労働時間への報酬に加え、超過労働時間に対しては少なくとも適用法が定める割増率で、もしくは適用法が存在しない国では通常の時給の25%以上の率で報酬を支払う。」と定めている。

3.3.5 苦情処理メカニズムを通じて得た情報を活用し 生産パートナーを支援

ファーストリテイリング

ファーストリテイリングは、ホットライン（3.6.2 参照）を含む自社の苦情処理メカニズムを通じて生産パートナーの従業員から受けた相談案件を分析し、生産パートナーにおける負の影響の防止・軽減を支援している。具体的には、分析の結果、例えば、国・地域ごとに類似の相談案件が多い傾向にあると考えられるような場合には、その国・地域の生産パートナーに対して、生産パートナーによる同種の負の影響の防止・軽減を支援している。

例えば、ファーストリテイリングが受け付けた相談内容とカントリーリスクを分析したところ、特にバングラデシュの工場におけるハラスメントの撲滅と防止が重要事項であることが判明した。その対策の一つとして、2019年より、現地NGO等と協働し、

工場（生産パートナー）に苦情処理委員会を設置するプロジェクトを進めている。苦情処理委員会は、ハラスメント防止に関する方針やガイドラインを策定し、ハラスメントの調査や調停の役割を担う機関である。5人以上から構成され、委員長および委員の過半数を女性とし、委員のうち2人は工場外から招へいする必要があるものとしている。

上記プロジェクトにおいて、ファーストリテイリングは、工場（生産パートナー）が苦情処理委員会を実質的に機能させることができるように支援を行っている。例えば、2022年度、新たに取引を開始した8工場の経営者、労働者、苦情処理委員会の委員に対し、トレーニングを実施した。

企業は、苦情処理メカニズムに寄せられた苦情自体に対応することが求められる一方で、その苦情を活用し、今後の負の影響の防止・軽減に役立てるという視点も重要である。ファーストリテイリングは、苦情処理メカニズムに寄せられた苦情等を分析し、その結果に基づき、負の影響の防止・軽減に向けて生産パートナーを支援している。

3.3.6 サプライヤーによるCSR調達ガイドラインの遵守を促進する

三起商行

三起商行は、2017年、「CSR調達方針」、「サプライヤー人権方針」³²および「サプライヤー行動規範」を策定するとともに、それらを基に「三起商行株式会社CSR調達ガイドライン」（初版）を策定し、2020年には、サプライヤー環境方針及びサプライヤー移民労働者方針等を新たに追記し、前記CSR調達ガイドラインを改定した（第2版）。初版および第2版の各策定時には、サプライヤー各社を対象にCSR調達説明会を実施し、内容の周知に努めた上で、サプライヤーからCSR調達ガイドラインを遵守する旨の同意を得ている。

他方で、三起商行が要請するだけでは、CSR調達ガイドラインを遵守する直接的なメリットに乏しいと受け取られ、サプライヤーにおける取り組みが十分に進まない可能性もある。そこで、サプライヤー

に取り組みを促すとともに、サプライヤーとの長期的に良好な関係性を構築する観点からも、三起商行は、第三者監査の受け入れ要請への同意を含むCSR調達への理解と賛同が得られ、何か問題が発生した場合には是正に向けて対応する姿勢が示されていると考えられる場合には、可能な限り、そうしたサプライヤーの姿勢を発注の際にプラスに考慮するようにしている。

具体的には、例えば、同社の生産部門が、そうしたサプライヤーが閑散期を有効活用できるように通常の製品発注に加え、あらかじめ前倒しの製品発注を行うことで、サプライヤーが自らの工場を安定的に運営するために必要となる受注数を繁忙期・閑散期を通じて確保できるように、配慮をするよう努めている。

サプライヤーにおける負の影響について、企業は、影響力を行使してその防止・軽減に努める必要がある。三起商行は、サプライヤーに対してCSR調達ガイドラインの遵守を要請するとともに、サプライヤーよりCSR調達への理解と賛同が得られ、進展がある場合には、製品発注を前倒しで行い生産をスムーズにできるようにするなど可能な限り発注の際にプラスに考慮しうる経済的なインセンティブを付与している。経営トップから調達実務に至るまで、企業全体にわたるこの一貫した方針は、サプライヤーと協力し、労働者の権利の尊重におけるサプライヤーの取り組みを支援するという三起商行のコミットメントを示すものである。

32 三起商行は、人権方針に関して、サプライヤーに対してのみならず自社としても包括的に取り組む必要があるとの認識から、2023年10月にグループとしての方針に内容を一部改定し、「ミキハウスグループ人権方針」として公表している。ミキハウス、CSR調達、<https://www.mikihouse.co.jp/pages/corporate-csr-procurement>

3.3.7 CSRアンケート結果を踏まえてサプライヤーの取り組みを促進

ブラザー

ブラザーは、「調達方針」と「CSR調達基準」の遵守を取引先に求め、その遵守状況を定期的なCSRアンケート等によって確認している。その上で、ブラザーは、確認結果に基づいて、サプライヤーに対して改善を依頼・支援したり、改善状況を監査によって確認したりしている。

具体的には、まず、図表9の評価基準に基づき、サプライヤーごとにリスクの高低の観点からランクを付けている。

そして、上記スコアも含め、CSRアンケートを実施した全ての取引先に評価結果をフィードバックするとともに、評価結果に応じて取引先との個別面談を実施し、改善を依頼している。さらに、必要と考えられる場合には、改善を依頼するのみではなく、取引先の生産拠点において監査を実施し、改善状況を確認している。

図表9：CSRアンケートの評価基準

リスクランク	スコア	説明
ローリスク	85点以上	ブラザーが要請する「CSR調達基準」を満たしている
ミドルリスク	65点～84点	改善が必要な項目が一部あるが、自主的な改善が可能
ハイリスク	64点以下	改善が必要な項目あり、早急な改善とモニタリングが必要

(出所) ブラザーウェブサイト「社会 (S) 責任あるサプライチェーン」³³

ブラザー取引先説明会の様子：人権への取り組みについても説明



(ブラザー提供³⁴)

アンケート調査を通じて人権への負の影響の特定・評価を行う試みは広く行われているが、アンケート調査だけでは、回答された問題が是正されるとは限らない。ブラザーでは、取引先へのフィードバック、個別面談や監査といった様々な方法で、確認された問題が是正されるようフォローを行っている。

33 ブラザー、社会 (S) 責任あるサプライチェーン、<https://global.brother/ja/sustainability/social/supply-chain>

34 同上

3.3.8 他企業と協働して情報収集を行って負の影響の防止・軽減につなげる

丸久

丸久は、アパレル製品のOEM³⁵として海外工場で縫製事業を展開する中で、他の企業と協働し、人権へ負の影響の防止・軽減に取り組んでいる。

例えば、同社が自社工場を有するバングラデシュにおいて、現地の労働法令は、同国の事情を踏まえて労働者の権利や自由を保護するための規定を設けているため、まずは労働法令を厳密に遵守することが、労働者の人権への負の影響を防止・軽減する出発点となる。

同社が自社工場を有するバングラデシュにおいて、労働法令の改正は同国の公用語であるベンガル語で公表されることに加え、同国政府からその英訳が公表されるまでに時間を要するなど、労働法令の改正に速やかに対応していくことは、日本企業をは

じめとする外国企業にとっては必ずしも容易ではない。特に、丸久は、現地で事業展開する企業の中でも、世界的なグローバル企業と比べると相対的にリソースが限られている。

そこで、丸久は、改正も含めて現地の労働法令を適切に理解し、厳密に遵守していくために、同一の輸出加工区（EPZ）³⁶に立地する企業同士で勉強会を開催したり、日本バングラデシュ商工会議所の間を利用したりして、情報交換を行っている。そのような中で、労働法令の改正について情報交換を行うことはもちろんのこと、他企業の労働法令への対応、すなわち、人権への負の影響の防止・軽減の試みについても、情報交換をして、自社の取り組みに活用している。

企業がその操業地で適用を受ける法令を遵守することは、人権への負の影響を防止・軽減するための出発点となり得る。特に、労働法令の遵守は、労働者の権利の保護の観点から重要である。丸久は、他の企業との情報交換の場をうまく活用しながら、まずは現地の労働法令の厳密な遵守に努めている。

35 Original Equipment Manufacturer の略称であり、他社ブランドの製品を製造する企業を指す。

36 輸出加工区とは、バングラデシュ政府が指定する輸出専用の経済特区である。なお、EPZは、Export Processing Zoneの略称である。

3.4 実施状況および結果を追跡評価する

3.4.1 重大な労働災害の発生状況を調査・分析し、再発防止に活用する

パナソニック

パナソニックグループでは、労働安全衛生マネジメントシステムであるISO45001の取得を推進し、マネジメントシステムにのっとり、機械設備や有害物質等へのリスクアセスメントを年1回以上実施し、職場に潜む労働災害や疾病の潜在リスクの低減に努めている。

また、同グループでは、グローバル約340拠点の労働災害発生状況を管理しており、ごく軽微な災害を除き原則全ての災害の報告を義務付けている。特に後遺障害が残るような重篤な労働災害、また同時に複数人が被災する重大な労働災害の発生時には24時間以内の報告を求めている。同グループでは、このような重篤、重大な労働災害を撲滅することを最重要課題として掲げており、これまでの重篤災害が発生した背景や原因等を調査・分析した。その結

果、重篤災害の主な要因は、生産設備の調整やメンテナンス等の非定常作業時に、設備を停止せずに作業を行ったため危険源に手指が挟まれ巻き込まれたもので、全体件数の約70%を占めており、特に安全装置が不十分な旧式の設備で多く発生していることが判明した。

そこで、パナソニックグループは、これまでの災害事例や最新の国際規格を反映した設備安全基準作成指針を毎年更新することとし、この指針に基づき、旧式の設備をはじめとした設備安全対策の推進を行っている。また、この指針を理解し安全化技術を現場で展開・実践し、定着させることができる人材の育成を図り、重篤災害撲滅の実現に取り組んでいる。

様々な対策を講じたとしても、実際に負の影響が生じてしまうことを完全に回避することは難しい。パナソニックグループでは、労働災害発生状況をモニタリングするとともに、身体に障害が残る重篤災害については特に優先課題として、その原因・背景の調査分析を実施して、今後の安全対策に活用している。

3.4.2 人事部門の既存のモニタリング指標を 人権デューディリジェンスに活用

キャノン

キャノンでは、人権デューディリジェンスで特定された様々なリスクについて、防止・軽減のための施策を順次実施しているが、そのうち従業員に関わる負の影響への対応の実効性の評価に当たっては、人事部門の業務の中で管理してきた指標を活用している。

一例として、キャノンでは、従業員の過重労働リスクを防止・軽減するための施策の一つとして、2015年より、アジアの生産会社向けに労働に関す

るガイドラインを導入して人権に対する取り組みを始めた。その後、2022年に当該ガイドラインを業界の専門団体基準に適合する形で刷新し、国内外全てのグループ生産会社に対して統一した基準を導入した。

これらの取り組みが過重労働リスクという負の影響の防止・軽減に実効的かどうかの評価に当たって、キャノンは、人事部門が活用してきたモニタリング指標である労働時間の実績値を活用している。

企業においては、これまで人権デューディリジェンスとして位置付けずに行ってきた取り組みも、人権への負の影響の防止・軽減の観点から役立つなど、人権デューディリジェンスの一部として活用できる取り組みが存在する。キャノンは、人事部門の労働時間管理などの管理指標を人権デューディリジェンスと結び付け活用し、より多角的に人権尊重の取り組みの実効性を評価することができるように努めている。

3.4.3 苦情処理メカニズムの機能を自己評価し 確認された課題に取り組む

ファーストリテイリング

ファーストリテイリングは、前記の通り、生産パートナーの労働者も利用できるホットラインを構築して運用してきたが（3.3.5参照）、生産パートナーの所在国等によって、ホットラインの利用状況に差が生じていることが確認された。これを受け、その背景や原因等を探り課題が確認されるのであれば改善するべく、国連指導原則が示す苦情処理メカニズムが満たすべき8要件³⁷に照らしてホットライン機能の自己評価を実施した。

その結果、特に、同8要件のうち、「アクセスすることができる」、「公平である」の各要件に課題があることが分かった。各要件のより具体的な意味内容は、下表の通りである。

これを受け、ファーストリテイリングは、自己評価結果を踏まえて対策を実施した。具体的には、「アクセスすることができる」の観点から、よりホットラインを認知してもらうため、工場で移住労働者が働いている場合は、母語でホットラインを案内できるよう、ポスターを多言語で作成した。また、「公平である」の観点から、相談者が専門的な解決を必要としている場合は、現地の専門家から直接助言を得られる仕組みを整えるため、国際移住機関（IOM）の助言のもと、移住労働者が、工場での勤務時もしくは帰国時にファーストリテイリングのホットラインを利用し、その際に移住労働者を支援できるNGOの選定を行っている。

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・グループすべてに認知されており、アクセスする際に特別な障壁に直面する人々に対し適切な支援を提供する。
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。

苦情処理メカニズムの設置は、潜在的な人権への負の影響を防止・軽減するための一つの手段でもあり、そうした手段が効果的に機能しているかを追跡調査することも重要である。ファーストリテイリングは、自社のホットライン機能について自己評価を実施し、アクセスのしやすさなど確認された課題を克服できるように努めている。

³⁷ 8 要件とは、「正当性がある」「アクセスすることができる」「予測可能である」「公平である」「透明性がある」「権利に矛盾しない」「継続学習の源となる」「エンゲージメントおよび対話に基づく」である。（詳細については 1 参照）

3.4.4 確認された労働環境モニタリング方法に関する課題の改善に向けた取り組み

ファーストリテイリング

ファーストリテイリングは、人権尊重の取り組みにおいて各生産パートナーが受け身ではなく主体的に行動することが重要であると考えていることから、2020年9月より、工場による自主的な労働環境マネジメントプロセスを強化するため、労働環境モニタリングのプログラムを段階的に変革している。

具体的には、従来の、第三者機関による抜き打ち監査から、業界共通のフレームワークの評価ツール³⁸を通じて、工場が主体的に労働環境のリスクや課題を把握し、改善する仕組みへの移行を進めており、全ての縫製工場と主要素材工場に、業界共通のフレームワークを踏まえて改善した労働環境モニタリングの導入を進めている。

監査を中心とする従来の労働環境モニタリングでは、1つの工場に対して複数のブランドが独自の監査を行うことで過剰な負担が生じ、効率的な改善が妨げられるといった課題があった。また、監査の指摘事項の是正が活動の中心になりがちであり、生産パートナー（工場）の取り組みは受動的となりがちであるという課題もあった。こうした従来の取り組みの課題を踏まえて、生産パートナーが、前記した評価ツールによる自己評価を実施した上で、第三者機関による検証を受け、改善に取り組んでいく制度に変更するよう努めている。これにより、今後は、生産パートナーが自社の仕組みを通じて主体的に労働環境の課題を把握し、改善を実行するサイクルが構築されることが期待される。

ファーストリテイリングの取引先工場の従業員



(ファーストリテイリング提供³⁹)

監査という手法は、サプライヤーにおける人権状況を確認する手段の一つであり、有効である一方で、取引先における能動的な取り組みを促しづらい側面があるほか、複数の関係者から同様の監査要請を受けた取引先の負荷は重く、人権への負の影響の防止・軽減に十分に対応できない状況に陥る可能性もある。ファーストリテイリングは、生産パートナーの自主的な取り組みを推進するとともに、業界共通のフレームワークの評価ツールを用いることで、監査手法の短所を克服して人権デューディリジェンスのプロセスを改善しようとしている。

38 評価ツールには、労働環境の各評価項目について、方針、社内体制、手順書とその周知、実行状況のレビューと改善など、労働環境マネジメントシステムを強化するための指標が含まれる

39 ファーストリテイリング、統合報告書 2022、<https://www.fastretailing.com/jp/ir/library/pdf/ar2022.pdf>

3.4.5 調達取引先における調達方針に関する遵守状況等を定期的に調査

東芝

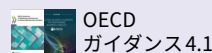
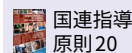
東芝は、「東芝グループの調達方針」(3.1.2参照)に基づいて、CSRへの配慮を調達取引先に要請しており、調達取引を新規に開始する場合は、調達取引先の製造現場や管理の仕組み、環境、人権、労働、安全に関する法令遵守状況、経営状況などが「東芝グループの調達方針」等に則しているかを確認している。その上で、東芝は、定期的に、調達取引先による「東芝グループの調達方針」の遵守状況(言い換えれば、東芝による調達方針の遵守要請という対応策が調達取引先における負の影響の防止・軽減の観点等から機能しているかどうか)について調査を行っている(以下、拠点モニタリング)。2021年度には、人権・労働の視点で2,764社、安全衛生の視点で3,002社の調達取引先⁴⁰を調査した(3.5.1参照)。

こうした調査の過程で、「東芝グループの調達方針」等の遵守要請が十分に機能しておらず、違反事

例やその懸念等が確認された場合には、改善を要請したり、指導・支援を行ったりしている。例えば、身体を守る保護具の適正使用や作業現場における安全衛生管理について指導を行っている。

東芝は、こうした取り組みを進める中で、より国際的な基準に沿った形でサプライチェーンのモニタリングを含むESGの取り組みを強化していく観点から、2021年度から東芝本社が主導する形で、人権・労働安全衛生、環境、倫理、BCP(事業継続計画)の観点での調達取引先調査(以下、持続可能な調達サステナブル調査)を開始した。同調査の過程で確認された課題を踏まえ、東芝は、発見された課題に取り組む重要性とこれらがILO条約やその他の国際的な基準等の原則にどう関連するかを説明する書面を作成し、対象となる調達取引先に配布するよう準備を進めている。

人権デューディリジェンスでは、負の影響の防止・軽減をはじめとする自社の取り組みが機能しているかを追跡して評価し、その結果を踏まえて改善に向けて対応することが求められる。東芝は、その調達方針の遵守を調達取引先に要請し、その要請(調達取引先における負の影響の防止・軽減の働きかけ)が機能しているかを定期的に調査するとともに、その結果を踏まえて個別の調達取引先製造現場での改善に向けて努力している。また、東芝は、モニタリングの手法自体や取引先への情報提供などの強化・改善も模索している。



40 のべ社数であり、また、ここでいう「調査」には、SAQ (Self-Assessment Questionnaire) による自己点検、第三者による監査、独自基準による調査・監査が含まれる。

3.5 影響にどのように対処したかを伝える

3.5.1 定性・定量双方の情報を開示し、ステークホルダーが理解しやすい情報開示に努める

東芝

東芝は、人権尊重の取り組みに関して、東芝グループの人権方針をはじめとする各種方針等を公開していることはもちろんのこと（3.1.2参照）、人権デューデリジェンスに関する定性的な情報も開示している。さらに、東芝は、自社の取り組みの進捗状況をステークホルダーに分かりやすいように明らかにするべく、定量的な情報も併せて開示している。

具体例の一つとして、図表10に示す実績値がある。東芝は、「東芝グループの調達方針」の実現に向け、①調達取引先への要請、②要請への対応状況をモニタリング、③是正要求・指導や支援を実施しているところ（3.4.5参照）、図表10は①および②、図表11は③に関する各実績値である。

図表10：説明会参加と拠点モニタリング実施調達取引先数
(2021年度、東芝グループ、のべ社数)

内容	説明会参加	調査実施	実地調査
人権・労働	2,514社	2,764社	232社
安全衛生	2,951社	3,002社	303社
環境	3,630社	5,103社	112社

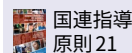
(出所) 東芝ウェブサイト「持続可能な調達活動の推進」⁴¹

図表11：拠点モニタリングにより指導・支援および取引停止をした調達取引先数
(2021年度、東芝グループ、のべ社数)

内容	指導・支援	取引停止
人権・労働	218社	0社
安全衛生	286社	1社
環境	66社	1社

(出所) 東芝ウェブサイト「持続可能な調達活動の推進」

ステークホルダーとの対話の前提となる情報開示は、想定される情報の受け手にとって理解しやすいものであることが重要である。東芝は、人権尊重の取り組み等について、定性的な記述とともに、取り組み状況を数値化した定量的な情報も開示し、ステークホルダーが理解しやすい情報開示に努めている。



国連指導
原則 21



OECD
ガイダンス 5.1



ILO 多国籍企業
宣言 30, 44

41 東芝、持続可能な調達活動の推進、

<https://www.global.toshiba/jp/sustainability/corporate/performance/social/procurement.html>

3.5.2 グループにおける「顕著な人権リスク」を中心に据えて、対応状況や方針を一覧で開示

キヤノン

キヤノンは、前記の通り、キヤノングループとしての「顕著な人権リスク」(3.2.1参照)を特定し、自社ウェブサイトの「人権の尊重」項目において開示している。具体的には、図表12「キヤノンにおける顕著な人権リスク」の通りである。キヤノンは、人権リスクを特定する上でステークホルダー・エンゲージメントを行うことの重要性を認識し、従業員の代表である労働組合との対話を行っている。

同表では、縦軸にグループとしての「顕著な人権リスク」を記載して、各リスクにさらされているステークホルダーに「●」が付されている。また、リスクごとにキヤノンとしての対応方針や対応状況について記述しているウェブサイトへアクセスできるリンクが記載されている。

図表12：キヤノンにおける顕著な人権リスク

	権利主体				キヤノンにおける対応
	サプライヤー・委託先従業員	自社従業員	顧客・消費者	地域社会	
キヤノンの事業活動に伴う顕著な人権リスク	人種・性別・宗教等による差別		●		ダイバーシティ&インクルージョンの推進
	ハラスメント		●		ハラスメントの防止
	児童労働	●			サプライチェーンにおける人権尊重
	強制労働	●			サプライチェーンにおける人権尊重
	賃金不払い・低賃金	●			サプライチェーンにおける人権尊重
	過重労働	●	●		過重労働の防止 サプライチェーンにおける人権尊重
	労働安全衛生	●	●		労働安全衛生と健康経営
	プライバシーの保護		●	●	個人情報の保護
	紛争鉱物の調達				● 責任ある鉱物調達への取り組み
	事業拠点の騒音、環境汚染				● 地球環境の保護・保全
	製品に起因する健康被害・事故			●	製品責任

(出所) キヤノンウェブサイト サステナビリティ 人権の尊重 キヤノンにおける顕著な人権リスク⁴²

人権デューディリジェンスはその内容が多岐にわたるため、ステークホルダーにとって理解しやすい形で情報公開をしていくことは容易ではない。キヤノンでは、グループにおける「顕著な人権リスク」を中心に据えて対応状況や方針を記載することで、一覧性のある形で情報開示を図っている。

3.5.3 苦情処理メカニズムの透明性確保に向けて情報を開示する

パナソニック

パナソニックグループは、人権への負の影響に関する苦情に早期に対処し、救済を可能とするために、グローバルな通報窓口として、同グループの従業員および社外取引先の従業員が利用できる「グローバルホットライン」を設置している。グローバルホットラインの仕組みの概要は、3.6.1で紹介している。

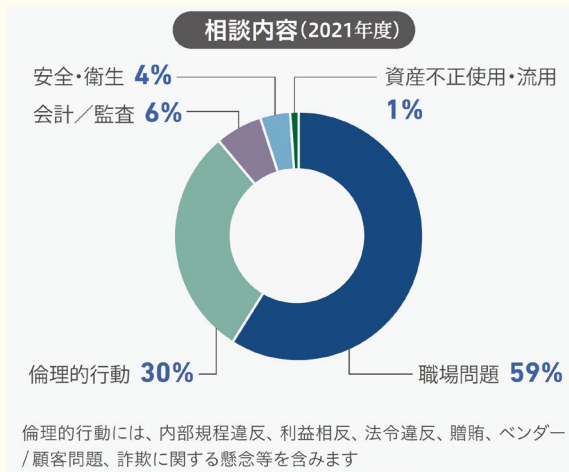
パナソニックグループは、グローバルホットラインの仕組みを構築し、その運用に努めるだけでなく、図表13および14の通り、同ホットラインへの通報件数等の様々な情報を開示している。

図表13：グローバルホットラインへの通報件数等（2021年度）

通報等件数（2021年度）：約640件	
うち、「グローバルホットライン」経由の通報等	約80%
うち、事実であると確認された件数の割合（2022年5月31日時点で調査継続中のものを除く。）	約25%

（出所）パナソニック「サステナビリティデータブック2022」⁴³

図表14：グローバルホットラインへの通報件数等の内訳（2021年度）



（出所）パナソニック「サステナビリティデータブック2022」

苦情処理メカニズムがステークホルダーからの信頼を得るためには、そのメカニズムが透明性のあるものであることが重要である。パナソニックグループでは、その苦情処理メカニズムの一つである「グローバルホットライン」について、様々な情報をわかりやすく開示している。

3.5.4 労働環境モニタリングに関する取り組みの概要・評価結果等を分かりやすく開示

ファーストリテイリング

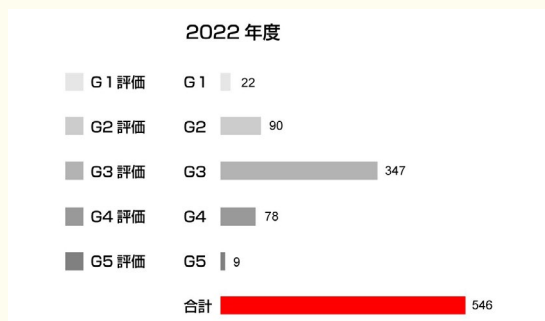
ファーストリテイリングは、自らのウェブサイト「人権の尊重」というウェブサイトを立て、自らの人権尊重の取り組みに関する様々な情報を取りまとめて発信している。具体的な大項目は、「ファーストリテイリンググループ人権方針」「人権委員会」「人権教育」「人権デューディリジェンス」「人権に関する通報窓口と救済措置」「従業員への取り組み」「サプライチェーンにおける人権尊重」「女性の人権尊重」であり、大項目ごとに詳細な情報が掲載されている。

これらのうち、「サプライチェーンにおける人権尊重」の項目においては、「労働環境モニタリング」

について詳述されている（3.4.4、3.6.2参照）。具体的には、労働環境モニタリングの仕組みは図表17の通り開示されているほか、その結果について、G1～G5という評価区分の概要と縫製工場の評価結果の統計情報を掲載しており、どのような人権への負の影響が確認されているのかが分かるようになっている。その上で、G4およびG5評価の縫製工場に関する改善状況や方針についても併せて説明を行っている。

なお、これらは英語のウェブサイトでも同様に開示されている。

図表15：縫製工場における労働環境モニタリング結果



(出所) ファーストリテイリングウェブサイト
生産パートナーのモニタリングと評価 労働環境モニタリング結果⁴⁴

44 ファーストリテイリングウェブサイト、生産パートナーのモニタリングと評価 労働環境モニタリング結果、<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/partner.html>

図表 16：労働表環境モニタリング結果の評価区分

評価	内容
G1 評価	指摘事項が全くない
G2 評価	比較的リスクの低い問題（例えば、マスクや手袋などの作業用保護具が適切に使用されていない、労働安全に関するトレーニングを全従業員に実施していないなど）が認められた
G3 評価	人権を侵害する恐れのある問題（例えば、避難経路に障害物がある、避難訓練を定期的には実施していない、出退勤時刻の記録不備など）が認められた
G4 評価	人権侵害や重大なコードオブコンダクト違反（残業代の支払い不足、長時間労働、雇用契約の内容不備など）が認められた
G5 評価	児童労働や強制労働、最低賃金未達など深刻な人権侵害や、火災などの緊急事態への対策不備（非常口の施錠など）といった極めて重大なコードオブコンダクト違反が認められた

（出所）ファーストリテイリングウェブサイト 生産パートナーのモニタリングと評価 労働環境モニタリング結果

人権尊重の取り組みに関する状況や結果を開示することは、人権デューデリジェンスに不可欠な工程である。ファーストリテイリングは、例えば、労働環境モニタリングについて、どのような方法で人権への負の影響を調査しているか、どのような問題が確認されたか、さらに、確認された問題にどのように対処しているかなどの詳細について、ステークホルダーに分かりやすい形で、英語でも開示が試みられている。

3.5.5 委託先リストを公開して自社・サプライヤーによるさらなる取り組みを促進

ワコール

ワコールは、自社のサプライヤーである製造委託先の工場とともに人権尊重責任を含む社会的要求事項に対する責任を果たすために、直接の製造委託先の工場から、同社グループCSR調達ガイドラインに定める事項の継続的な改善に取り組むといった趣旨について賛同を得た上で、2018年5月より、それら工場の名称および住所を記載した一覧表を自社ウェブサイト⁴⁵で公開している。

この一覧表を開示すれば、直接の製造委託先工場は、同社グループCSR調達ガイドライン等の遵守に努めるべき存在であることが多様なステークホルダーから認知されることになる。ワコールグループとしては、一覧表の公開により、自社として責任を持って、直接の製造委託先工場のCSR調達ガイドラインの遵守に向けた努力を対外的に約束することはもちろん、製造委託先工場にも責任ある立場としての自覚をより一層促すことにつながると考えている。

企業は、自社グループ会社だけではなく、サプライヤーにおける人権尊重の取り組みをも促進する必要がある。ワコールは、直接の製造委託先から同社グループのCSR調達ガイドラインへの賛同を取り付けるとともに、同製造委託先の一覧表を開示することで、同製造委託先の取り組みを促すよう努めている。

⁴⁵ ワコールホールディングス、製造委託先工場リスト（2023年6月時点）、<https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/csr/list/>

3.6 適切な場合更正措置を行う、または是正のために協力する

3.6.1 グローバルホットラインの設置とその実効性確保に向けた努力

パナソニック

パナソニックグループは、何か問題が発生した場合には、現場から情報が迅速に共有される仕組みを築いておくことが重要であると認識しており、前記3.5.3の通り、同グループの従業員および社外取引先の従業員が利用できる「グローバルホットライン」⁴⁶を設置している。

同ホットラインは、可能な限り従業員が母国語で通報できるように、32言語に対応している。また、通報者が特定されないよう、外部の独立したシステムを使用し、通報の秘守に努めるとともに、通報者が通報を理由に報復行為や不利益な扱いを受けることがないよう、社内規定で定めている。

その上で、パナソニックグループの全役職員や対象となる社外取引先に対して、コンプライアンス違

反またはそれが疑われる案件に接した場合は「グローバルホットライン」に通報するよう、自社のウェブサイトや社内の人事研修、ポスターなどを通じて周知に努めている。

実務上、法務部門がグローバルホットラインを運用・管理しており、通報を受領後一定期間内に事実確認等を行い、通報者に対応状況について報告することとしている。加えて、通報者自身が、自身の通報に割り振られた報告番号とパスワードを用いて、自身の通報案件の進捗状況を随時ウェブサイトで確認することも可能な仕組みとなっている。さらに、同ホットラインに寄せられた通報は、法務部門が全て一元管理し、その分析結果を定期的に経営層に報告し同様の負の影響の防止・軽減に役立てている。

自社の従業員を対象とする内部通報制度は、多くの企業ですでに設置されているが、パナソニックグループにおいては、社外取引先の従業員も利用できる仕組みを構築している。また、多言語対応や周知活動によるアクセスのしやすさに向けた努力、守秘の徹底・報復禁止の社内規定での明示、通報への対応状況の開示といった様々な施策を通じて、同社の設置するグローバルホットラインの実効性確保に向けた工夫をしている。

3.6.2 運用プロセスやタイムラインの開示を通じた苦情処理メカニズムの予測可能性を向上

ファーストリテイリング

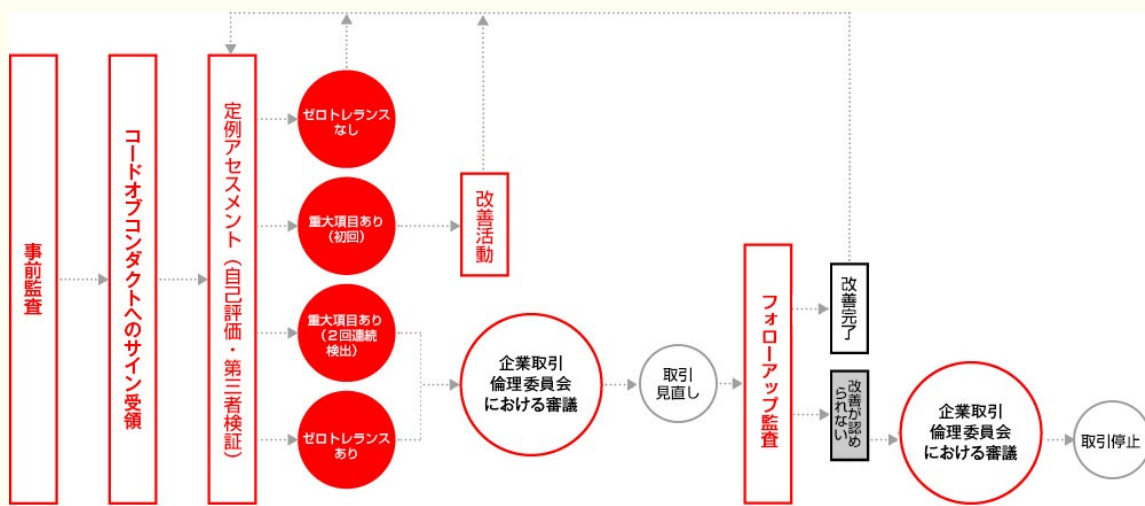
ファーストリテイリングは、2004年に「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」を策定し、労働環境モニタリング（図表17）を通じて、全ての縫製工場および主要素材工場における上記コードオブコンダクトの遵守状況を確認している。具体的には、第三者機関による抜き打ち監査や、アパレル・フットウェア業界共通のフレームワークによるアセスメントを実施し、ファーストリテイリングの基準に照らして工場の労働環境を評価し、リスクの深刻度に応じた改善活動を行っている。

このような通常時における対応を行うとともに、ファーストリテイリングは、生産パートナーに対し、

従業員の苦情に対応するための仕組みの導入と国連指導原則や業界イニシアチブの基準に基づく運営を求めている。さらに、縫製工場および素材工場の従業員や従業員代表が、匿名かつ現地の言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を、上海、ホーチミン、ジャカルタ、ダッカ、東京などに設置している。

そして、後者に相談が寄せられた場合におけるファーストリテイリングの対応のタイムラインを含む運用プロセスを図表18の通り公開している。ここでは、例えばどのような場面において相談者に連絡が行われるかが具体的に説明されている。

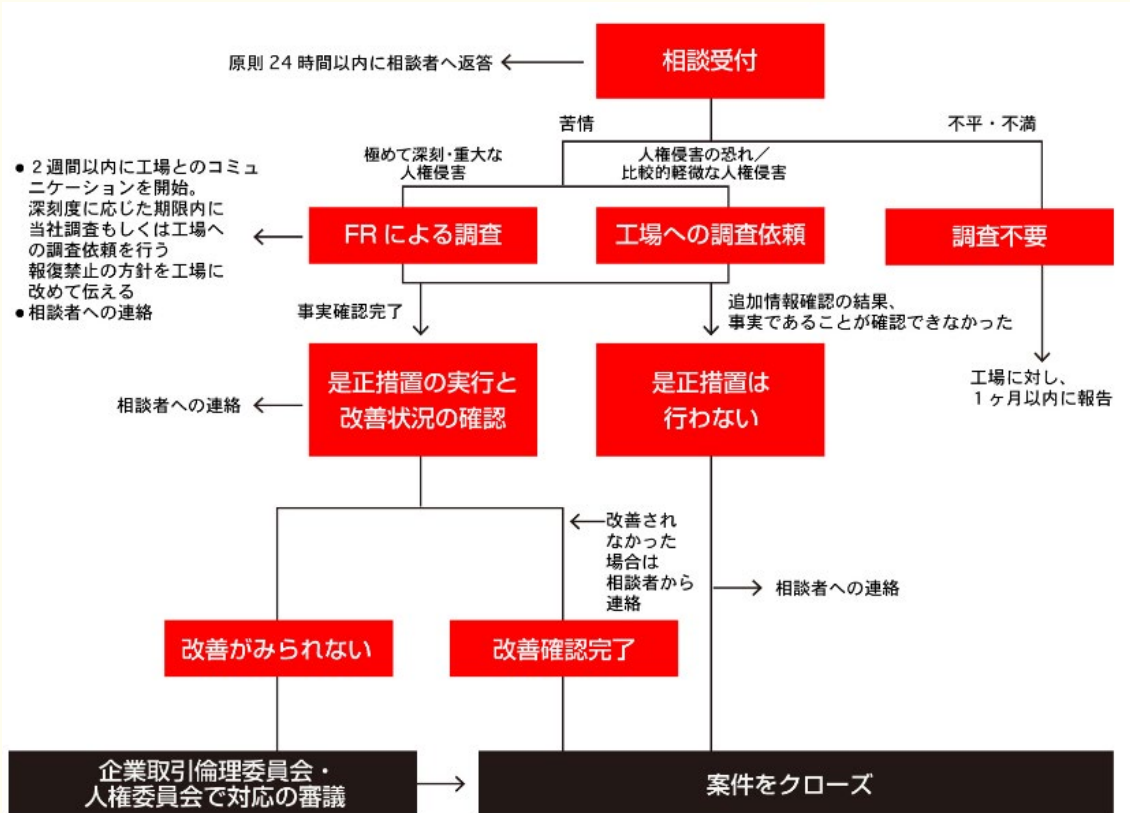
図表17：労働環境モニタリングの仕組み（ベターワークの監査を実施している工場を除く）



（出所）ファーストリテイリングウェブサイト「生産パートナーのモニタリングと評価」⁴⁷

47 ファーストリテイリングウェブサイト、生産パートナーのモニタリングと評価 労働環境モニタリング結果、<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/partner.html>

図表 18：ファーストリテイリングホットラインの運用プロセス



(出所) ファーストリテイリングウェブサイト「生産パートナーのモニタリングと評価」

苦情処理メカニズムは、国連指導原則に基づき予測可能なものであることが求められる。ファーストリテイリングは、苦情処理メカニズムを設置するのみではなく、同社による運用のプロセスや対応のタイムラインを図表も用いながらウェブサイトで公開し、苦情処理メカニズムの利用者にとって予測可能なシステムとなるように努めている。

3.6.3 苦情処理メカニズムの設置と外部団体のメカニズムへの参画を通じ救済へのアクセスを整備

ブラザー

ブラザーは、苦情処理メカニズムを自ら設置するとともに、外部団体が設置するシステムに参画している。

まず、自社および国内外の従業員を対象とする制度として、「コンプライアンス相談通報窓口」を設置しているほか、セクハラ・パワハラなどハラスメント行為への対応に特化した「社内ハラスメント相談通報窓口」を設置することで、人権侵害等の未然防止・発生してしまった場合の早期対応、再発防止に努めている。

その上で、外部団体が設置する苦情処理メカニズムにも参画している。同メカニズムは、自社・グルー

プ会社の従業員はもちろん、ブラザーグループのサプライヤーおよびその従業員、顧客、投資家、その他全てのステークホルダーおよびライツホルダーが人権に関する懸念を通報できるものである。同メカニズムは、受け付けた苦情について通報者の匿名性を守りながら、関係する会員企業に情報を共有するとともに、専門的な知見に基づきアドバイスを行うことで、会員企業による対応を支援している。ブラザーは、同メカニズムへの通報があった場合、速やかに事実関係を調査し、人権に対する負の影響や人権リスクが確認された場合には、その是正に取り組むこととしている。

苦情処理メカニズムの設置は、人権への負の影響に対処するための一つの手段である。ブラザーは、自社向けに、通常の相談通報窓口に加えて、ハラスメント対応に特化した相談通報窓口を設置し、確認された課題の是正に取り組んでいる。また、サプライヤー従業員等社外関係者も含むステークホルダーが人権に関する懸念を間接的にブラザーに通報し、報告された問題について専門家の指導を受けたり、申し立ての正当性を判断したりするための支援を受けることができる仕組みにも参画している。

3.6.4 本社側での危機管理報告書の活用とサプライヤー側の危機管理体制との連携

アシックス

アシックスは、そのサプライヤー企業（委託先工場）で人権侵害を含む問題が発生した場合、その委託先工場は、本社の生産部門に連絡をすることとされている。生産部門は、アシックス内で使用している統一のフォーム「危機管理報告書」に聴取内容をまとめ、サステナビリティ部に報告する。

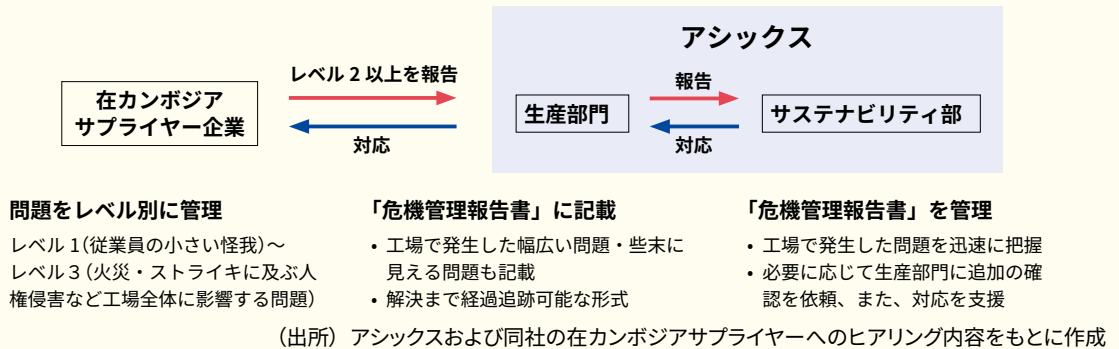
報告の要否等を委託先工場の現場で正確に判断することは難しいため、人権侵害、事故や怪我など、何か起きたらすぐに、些末に見える問題も含めて幅広く、現場から情報を共有してもらえよう促している。

そして、「危機管理報告書」を受領したサステナビリティ部は、同報告書の内容を踏まえて、必要に

応じて生産部門に追加の確認を依頼したり、対応を支援したりし、最終的な問題の収束および再発防止策の確認までを行うこととしている。

また、アシックスは、サプライヤーからアシックス生産部門への情報共有を円滑にするために、サプライヤーに対して、危機管理体制構築を促している。例えば、カンボジアのあるサプライヤーでは、アシックスの「危機管理報告書」で用いられる問題のレベル分け（レベル1（例：従業員の軽傷）からレベル3（ストライキに及ぶ人権侵害や、火災など人命や工場全体に影響する問題））を採用し、レベル2以上をアシックスに報告することとして、サプライヤーから迅速に情報共有を受けられるように努めている。

図表 19：危機管理報告書の活用



本事例では、委託先工場において人権侵害をはじめとする問題が生じた場合には、アシックスに幅広く情報が共有される体制を構築するとともに、サステナビリティ部にも連携することで、人権を含むサステナビリティに関する業務に精通した従業員が、人権問題であればその是正や、再発防止に迅速に関与することができるようにしている。

3.6.5 救済メカニズムに対話を重視する外部NGOのシステムを導入

三起商行

三起商行は、取引先の生産工場の従業員を対象に、国内のNGOが開発したアプリケーション（以下、本アプリ）を苦情処理メカニズムとして採用し、取引先の175（インタビュー時点）の国内・海外サプライヤー（間接サプライヤーも含む）に導入し、運用している⁴⁸。

本アプリは、従業員が人権侵害を受けた場合、国籍を問わず直接、社外の第三者に苦情を訴え救済につなげることを目的としており、従業員各自のスマートフォンにインストールした専用アプリで利用することができるものであり、8カ国語に対応している。本アプリの運用に関する費用は三起商行が負担している。

三起商行は、本アプリに寄せられた苦情・相談について、冒頭のNGOの協力を得ながら、苦情を申し出た従業員への支援や、サプライヤーへの働きかけを行っている。実際に従業員から本アプリを通じ

て問い合わせを受けたケースの例として、労使間での残業代に関する認識の相違に起因する事案があった。同事案については、相談をした従業員、工場経営者、三起商行、NGOの4者間で対話を行い、問題の解決に至った。

なお、本アプリの導入に先立ち、CSR調達ガイドライン（第2版）において、苦情処理メカニズムに関する説明を追記、取引先のサプライヤーに対しては、関連ツール（本アプリの運用に関するガイドブック、従業員配布用の本アプリの利用に関するハンドブック、本アプリのインストール用QRコードが記載されたポスター）をセットで提供し（いずれも日本語、英語、中国語、ベトナム語版を用意）、工場の通用口など目につきやすい箇所へのポスター掲示を含め、各サプライヤーに対してその従業員への周知を依頼している。

苦情処理メカニズムは、各社においてそれぞれ設置・運用していくことが容易ではない場合も少なくない。三起商行は、NGOが開発した本アプリを自社の取引先に導入するよう推奨した上、その運用にかかる費用を負担し、さらには、本アプリに寄せられた苦情・相談の解決のための対話に参加するなど支援も行っている。

⁴⁸ サプライヤーの中には、三起商行の製品の生産に携わらない従業員が多いと考えられるサプライヤーも存在するが、三起商行は、サプライヤー全体における労働環境改善につながればという考えから、サプライヤーの生産量における自社製品の占める割合を問わず、各サプライヤーの工場全体で本アプリの導入を推奨している。

3.7 その他のグッドプラクティス

3.7.1 海外工場の従業員に対して上位職就任の機会を提供

小島衣料

小島衣料は、日本にバングラデシュの工場の従業員を招き、キャリアアップの機会を提供している。具体的には、年間4人を上限として、一定の条件を満たすバングラデシュ工場の従業員に対して、外部専門機関の提供するサービスを利用した日本語研修（3カ月）と、本社での実務経験研修（9カ月）の合計1年間の研修プログラムを提供している。

これまでに、15人がこの研修プログラムを受講している。プログラム終了後、受講者はバングラデシュに帰国し、生産ラインや品質検査ラインの班長といった要職に就くことが想定されており、同プロ

グラムは、バングラデシュ工場の従業員にとって技能や待遇向上の機会となっている。

なお、小島衣料にとっても、同プログラムの実施は有益であると考えている。具体的には、例えば、同プログラムを受講し技能向上を達成した従業員の待遇を改善することで、従業員の定着率を上げ、また、優秀な人材の確保につなげている。また、研修から戻った従業員が中間職に就き、日本のメーカー担当者や現地スタッフそれぞれと日本語とベンガル語を使い分けて直接コミュニケーションをとることで、工場の効率的な運営につながっている。

ILO 多国籍企業宣言第38項は、多国籍企業が、適当な場合には、受入国において自らが雇用する労働者に対して、適切な訓練を与えるべきであり、可能な限り、一般的に有益な技能を開発し、キャリアアップの機会と生涯教育を増進するものとすべきであるとしている。

小島衣料は、一定の条件を満たした海外工場の従業員を対象に1年間の研修プログラムを提供しているが、同プログラムを修了した従業員は、母国で要職に就くことが想定されており待遇の向上も期待できる。同社は、優秀な人材の確保や工場の運営の効率化といった自社にとってのメリットも享受しながら、海外工場の従業員に対して上位職就任の機会を提供できるように工夫している。

3.7.2 サプライヤー企業における労使対話の促進

ファーストリテイリング

ファーストリテイリングは、2015年からILOと国際金融公社（IFC）の共同活動プログラムである「ベターワーク」のパートナー企業⁴⁹となり、同社の生産パートナー（工場）に対し、ベターワークのプログラムへの参加を促進している。

ベターワークは、労働環境を改善していくことができるように支援する包括的なプログラムである。その一環として、生産工場において、労使間の効果的な対話による労働環境の改善を促進するために、工場の経営者と従業員の双方が参加する二者間委員会の設立とその運営を支援している。例えば、ファーストリテイリングの生産パートナーであり、ベターワークに参加しているカンボジアのサプライヤーでは、ベターワークが支援する年6回の労使間対話に

加えて、自発的に6回の労使間対話を実施しており、労働条件や労働安全衛生などについて協議を重ねている。

加えて、ファーストリテイリングは、ベターワークが活動の対象としていない国・地域の工場においても、ベターワークと同様の支援を行うため、同社の専門チームが、2020年よりベターワークアカデミーのトレーニングを受け、労使の二者間委員会の設立と効果的な運営を支援している。そうした支援に当たっては、労使間の継続的な対話が、工場の運営の安定性や生産性の向上に資する点を生産パートナーに説明して協力を得られるようにしており、これまで中国、ベトナム、バングラデシュ、インドネシアで導入実績がある。

ILO 多国籍企業宣言第40項は、多国籍企業が、労使関係のような適切な分野における現地管理者の経験を拡大する機会を、当該企業全体において提供するようにすべきであるとし、同第63項は、労使が双方の関心事項について定期的に協議することを促している。ファーストリテイリングは、ベターワークにパートナー企業として参加してきた知見を活用しながら、生産パートナーにおける労使対話の推進を支援している。

49 ベターワークは、アパレルのサプライチェーンにおいて労働環境の改善と生産性向上を目指す包括的なプログラムであり、これに向けグローバルアパレルブランドとの協力を進めている。「パートナー」としてベターワークに参加するアパレル企業は、1) 重複する監査・改善プロセスの中止、2) 長期的な効果が期待される社会的対話、マネジメントシステム、ジェンダー平等、学習等に焦点を当てた単一の改善プロセスへの支持、3) コンプライアンス違反に基づく注文の即時打ち切りや削減の回避、4) コンプライアンス違反に影響を与えている可能性のある購買慣行の見直し、などについてコミットメントを示すことになる。



From
the People of Japan

この資料は日本政府拠出の「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築：ビジネス活動におけるディーセント・ワークの促進を通じて」プログラムにおいて作成されたものです。

ILO 駐日事務所

〒150-0001

東京都渋谷区神宮前5-53-70

国連大学本部ビル8階

tokyo@ilo.org

<https://www.ilo.org/tokyo>

日本貿易振興機構（ジェトロ）調査部

〒107-6006

東京都港区赤坂1-12-32

アーク森ビル6階

ORA@jetro.go.jp

<https://www.jetro.go.jp/>