資料３

繊維版「責任ある企業行動ガイドライン」の策定について

令和４年４月２７日

日本繊維産業連盟
副会長　富吉 賢一

目　次

１．繊維版「DDガイドライン」策定の背景

２．DDガイドラインの検討（検討委員会）

OECD繊維履物セクターDDフォーラム2021　繊産連プレゼン(1)
(2021年2月)

取引適正化

Our Activities for “Optimizing Transactions”

2000
- Developed Transaction Contract Template between Retailers and Wholesalers
  - Defined duties of both players

取引ガイドライン

2003
- Founded “Top Management Meeting”

経営トップ会議

  - Policy decision to promote projects for Optimizing Transactions

2004
- Developed Transaction Contract Template between Apparel and Textiles
  - Defined duties with documents for progress sharing to avoid proprietary formats fatigue

2008
- Published Quality Management Guideline with Due Diligence
  - Essential roles and recommended approaches

2017
- Developed JTF Voluntary Action Plan　(coordination with the Government)
  - The action plan published to optimize transactions
  - Revised and adapted on OECD Garment Guidance in 2018
  - The model sewing fee online simulation system developed
    ACCT：Apparel Cost Calculation Technology for SMEs
    https://acct.yuka-alpha.net/

自主行動計画

繊維履物セクターDDガイダンス、日本語版

2018
- Promoting The Garment Guidance (the Japanese language version)
  - The Introductory Seminar in November 2018
  - Introduced again in JTF Sustainable Seminar in June 2019

2019
- Japanese language translation contribution for OECD SME web research

2020
- New Project “Partnership Building Declaration ”
  - JTF promotes the project to facilitate the good relation within supply chains.

パートナーシップ構築宣言

2021©日本繊維産業連盟

繊維業界における外国人技能実習制度適正化への取組

- **「繊維産業技能実習事業協議会」**（2018年3月）

  繊維産業において法令違反の事例が多発しており、このままでは繊維業界全体の信頼を損なうこととなるので、業界が一丸となって適正化に向けた対処が必要であることから、経済産業省製造産業局長主宰の下、**47繊維関連業界団体**を構成員とし、**オブザーバーとして厚労省、法務省出入国在留管理庁、外国人技能実習機構、中小企業団体中央会**の参加を得て設立。**経済産業省と日本繊維産業連盟が共同事務局**。

- **「繊維産業における外国人技能実習の適正な実施等のための取組」公表**（2018年6月）

  1. 繊維産業のすべての関係者に対し、技能実習に係る法令遵守等の徹底、取引適正化の推進、発注企業の社会的責任の着実な実施。
  2. 技能実習生を受け入れ企業の法令遵守に加え、発注企業に対し、自社のサプライチェーン全体における法令遵守、適正な取引条件や労働環境等に責任を持つべきこと、
  3. 大企業から率先して取り組む

- **協議会の活動**（これまで１０回開催）

  1. 全ての構成員団体において、技能実習適正化、取引適正化を議論する委員会を設置し、会員企業の取組状況をモニタリングし指導、支援の実施
  2. 構成員団体を通じて企業に実態調査を実施し、問題点を抽出し、改善に向けた支援を実施
  3. 会員企業で違反事例が見つかった場合、事例報告とともに当該団体の対応について共有

- **成果・課題**

  1. 会員企業においては意識改革が進み、適正な制度運用に繋がってはいる（無知による違反事例の減少）が、違反事例の撲滅までは至っていない。
  2. 取組みの着実な実現とともに、アウトサイダー対策が必要

2022©日本繊維産業連盟

2030年にあるべき繊維業界への提言(2020年1月)

繊維業界の進むべき方向

⑴ イノベーションによる新たな価値創造
　企業の創造性、独自技術を生かし、付加価値の高いバリューチェーン化
　（デジタル技術の活用、高機能繊維・加工技術の活用　など）
⑵ 新たな価値創造に対応する人材の育成
　デジタル人材、ブランド価値を高めるファッション産業人材の育成
⑶ 多文化共生社会（多様性）への対応
　ダイバーシティ推進、**外国人材の活用（構造的人手不足への対応）**
⑷ グローバル化の推進
　海外展開（アジアの富裕層などアッパーミドル市場への展開）
⑸ **サステナビリティへの対応**
　取引適正化、循環経済、人権などへの対応
⑹ 産官学の連携強化
　R&D推進、高度人材育成　など

日本繊維産業連盟の重点事業

⑴ デジタル革命への対応　：　IoTセミナーの開催　等
⑵ 人材の確保　：　**技能実習制度の適正運用**、特定技能制度の導入検討
⑶ 海外展開支援　：　支援ネットワークづくり
⑷ **サステナビリティへの対応**：　**取引適正化(自主行動計画のフォロー等)**、情報収集・提供、
　デューデリジェンスガイドラインの策定　等

2020©日本繊維産業連盟

繊維産業のサステナビリティに関する検討会報告（DD関連部分抜粋、加工）（2021年7月）

サステナビリティに係る現状と今後の取組（責任あるサプライチェーン管理）

- 2013年のバングラデシュにおけるラナ・プラザ崩壊以降、サプライチェーン管理の重要性が認識されるようになった。
- 責任あるサプライチェーン管理を通じて、労働環境の整備等につなげる。

現状

- 外国人技能実習生や取引適正化に係る問題が指摘されており、海外企業との取引においては外国人技能実習生の雇用がリスクと見なされるとの指摘もある。
- OECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスの周知はしてきているが、実施には至っていない。
- 国際認証を取得することで企業活動や製品の評価につなげるという動きが産地の企業を中心に始まっている。

主な国際認証

	設立	本部	特徴
OEKO-TEX	1992年	スイス	有害物質が含まれていないことや、労働環境が安全で公正なものとなっていること等を認証。
Bluesign	1997年	スイス	有害物質が含まれていないことや、生産過程において有害物質を排出していないこと等を認証。
GOTS	2002年	ドイツ	環境と社会に配慮して加工・流通していることを認証。強制労働がないこと等が基準。
Textile Exchange	2002年	米国	オーガニックコットンやリサイクル繊維、動物福祉に配慮された製品であること等を認証。

資料：　認証機関ホームページ等を基に経済産業省作成

今後の取組

①デュー・ディリジェンスの実施

- デュー・ディリジェンス実施の必要性等をより一層周知。
- ILOと連携しつつ、デュー・ディリジェンスに取り組みやすくするためのガイドライン策定。

→日本繊維産業連盟にてILO(国際労働機関)の協力を得て人権DDガイドランを策定(2022年7月)

②国際認証取得に向けた環境整備

- 国際認証取得の必要性の周知や、国際認証策定機関への日本人スタッフ派遣等に関する環境整備。

③外国人技能実習生等への対応

- 外国人技能実習制度に係る法令遵守等の徹底、「J∞QUALITY制度」の発展。

2021年7月12日経済産業省公表
https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/textile_industry/20210712_report.html

EU人権･環境デューディリジェンスの義務化指令案（概要）（2022年2月）

①義務化の対象企業

EU域内で設立された企業	（a）全世界での年間純売上高が1億5,000万ユーロ超、かつ、年間平均従業員数が500人超の企業
	（b）全世界での年間純売上高が4,000万ユーロ超、かつ、人権・環境の観点から**ハイリスクと指定された繊維**、農林水産、鉱業などの分野の売上高が年間純売上高の50％以上を占め、さらに**年間平均従業員数が250人超の企業**
EU域外で設立された企業	従業員数の要件はなく、域内での売上高が（a）または（b）の年間純売上高の基準を満たす企業に限定

②指令案の主な内容

対象企業	（1）企業方針にDD方針を取り込み	（2）及び（3)については、**取引先に対し**、各計画への**遵守に関する契約上の保証を求める**とともに、順守状況を監督し、**遵守されない場合には取引先との契約関係の停止などの措置**を講じる
	（2）実際の、あるいは潜在的な人権・環境への悪影響を特定	
	（3）潜在的な悪影響に関しては、予防行動計画を策定・実施	
	（4）実際に悪影響が発生した場合には、被害者への金銭的補償の提供を含めた是正措置計画を策定・実施	
	（5）被害者や市民団体に開かれた苦情申立制度を設置	
	（6）自社、子会社、取引先の企業活動と上記の対応策の評価を少なくとも12カ月ごとに実施	
	（7）DDの内容を公表	
対象企業の取締役	DDを実施・監督する義務を課し、DDを遂行するに当たっては人権や気候変動、環境への影響を考慮する	
	（a）の対象企業には、気候変動に対するパリ協定と持続可能な経済への移行に整合的なビジネスモデルと企業戦略を策定する義務を課す。その順守と取締役の変動報酬を連動させる	

2022©日本化学繊維協会

１．繊維版「DDガイドライン」策定の背景

２．DDガイドラインの検討（検討委員会）

デューディリジェンスに関する中小企業の現状

繊維工業における中小小規模企業経営者の声

- デューデリジェンスって何？（カタカナ用語への拒否反応）
- デューデリジェンスのメリットは何？（多忙なのでメリットがないなら放っておきたい）
- 自分で全部やることになり、日常業務に忙殺され余裕がない（マンパワー問題）
- 社内に専門家がいないので対応できない（マンパワー問題）
- 費用は誰が出してくれるの？（自分で費用をかけて実施するつもりはない）
- 法律以上のことをやる必要性は何？（法令遵守で十分）
- 複数のブランドから似たような内容のDDを求められ大変（監査疲れ）

労務専門家（弁護士）からの指摘

- 外国人労働者で問題を起こす企業は、日本人労働者に対しても問題がある。
  （外国人労働者だけ差別、区別しているわけではない。）

OECD繊維履物セクターDDフォーラム2021　繊産連プレゼン(2)（2021年2月）

Future plan for SMEs Due Diligence

(my personal viewpoint)

- Background : “limited” resource of SMEs
  - Limited ability of manpower
    (Number of manpower, ability of information collecting, etc.)
    → Due Diligence should be focused on their own operation (few ability of traceability)
  - Limited purchasing activities among SMEs of Sewing and Wet Processing
    (Their business consists of processing of supplied materials)
    → Due Diligence should be focused on their own operation (few need of traceability)

中小企業（下請企業）のリソースは限定的。
トレーサビリティの能力もないし、必要もない。

⇩

SMEs could disclose their operation though they can hardly trace their supply chain.

中小企業＝自らの活動についてディスクローズすればよい。

- Large enterprises should be responsible for traceability in their supply chain
  - Large enterprises have less resource problems to carry out due diligence.
  - Using disclosed information of SMEs to check supply chain traceability

中小企業のディスクローズにより大企業のトレーサビリティは向上する。

2021©日本繊維産業連盟

繊維版「責任ある企業行動ガイドライン」策定について

2021．7．8

繊維版「責任ある企業行動ガイドライン(仮)」の策定について

2021.7.8　日本繊維産業連盟
常任委員会資料

- **目的**
  - ✧ 企業における「社会的責任について」の考えは、グローバル化、情報網の進展により、これまでにない速さで進んでいる。特に、EU ではデューデリジェンスの義務化・法制化が既定路線となっており、2030 提言で示した海外展開を進めるうえで、企業規模、業態を問わず、企業の社会的責任を果たすことが重要となっている。
  - ✧ 加えて、外国人技能実習生への違反行為が多発した日本の繊維産業は、人権上の問題が大きい産業として外国から指摘を受けている。この結果、海外を含めた取引を継続していく上で大きなリスクとなっており、適正な取組みを行うとともに、その取組みについて対外的に見せていく必要が特に高い。
  - ✧ 逆に、企業にとっては、法令の遵守、労働環境の改善による生産性の向上、環境への取組をはじめとした責任ある企業行動、「企業の社会的責任(CSR)」を実践し、それを対外公表することで、ステークフォルダーからの評価につながり、ビジネスにとってプラスになることが期待できる。
  - ✧ 但し、OECD ガイドラインをはじめ、企業の行動規範を定めた各種のガイドラインはサプライチェーンを管理すべき発注者の立場を踏まえたもの中心であり、下請中心で、かつその殆どが中小・小規模企業である繊維産業向けのガイドラインでは、受注側としての行動規範という視点も含めて再整理した方が良いのではないか。
  - ✧ このような状況を背景に、ILO 駐日事務所の協力を得て、繊維版「責任ある企業行動ガイドライン(仮)」を策定することで、各企業が社会的責任を果たし、ビジネスを進めやすい環境を整備することを目指すこととする。

- **策定手続き：委員会の設置**
  - ✧ 受注者が使えるガイドラインとして、染色、製織、製編、縫製業系の団体に加え、常任委員団体、SCM 推進協議会及び本件の関心のある団体で構成。
  - ✧ 委員は、役職等に拘らず、できる限り労働問題に知見のある方とする。
  - ✧ 大企業の多い川上（化繊、紡績等）は、既に各社で取り組んでいるとみられ、こうした取組みも参考にする。
  - ✧ ｱﾊﾟﾚﾙは発注者としての立場であり、かつ、既にｱﾊﾟ産協の「CSR 憲章」があるので、対応について要調整。

- **進め方**
  - ✧ ILO 駐日事務所の協力を得つつ、前述の委員会でガイドライン案を作成し、常任委員会に報告、承認を得る。（来年7月の常任委員会報告を目指す。）
  - ✧ 対外的に見せていくことも目的であるため、英語版の説明資料作成も検討する。

2022©日本繊維産業連盟

繊維版「責任ある企業行動ガイドライン」策定について
(2021.7.8日本繊維産業連盟常任委員会決定)

＜常任委員会資料のポイント＞

●負の要素への対応
- ・海外展開のために必要（特に欧州）
- ・技能実習生が高リスク

●ビジネスにおけるメリット
- ・CSRの実践がビジネス上プラス

●サプライチェーン管理のためには、サプライヤー（中小零細企業）の行動規範も必要

●海外展開との関係で対外的なPRが必要（英語版の作成）

＜策定スケジュール＞

2021. 9.13　第１回策定委員会
2021.11. 2　第１回勉強会　※有識者、企業ヒヤリング（第２，3回も同様）
2021.11. 5　ILO-日本繊維産業連盟MOU締結（経済産業省立会い）
2022. 1.28　第２回勉強会
2022. 2.21　第３回勉強会
2022. 2.28　第２回策定委員会

１月以降、ガイドライン原案の作成に向け、コアメンバーによるメールベースの調整、月2～3回のオンライン検討会を開催。

2022. 4.28　第３回策定委員会（ガイドライン原案審議）
2022. 5～6　策定委員会（ガイドライン案審議　今後１～２回）
2022. 7.　　常任委員会で承認。

以降、各団体でのセミナーなど普及・啓発活動、英語版による対外発信

2022©日本繊維産業連盟

繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン項目案

第一部　本ガイドラインの目的・概要

1.本ガイドラインの目的　　～　繊維産業の持続的発展のために ～
2.本ガイドラインの対象企業
3.本ガイドラインの構成
4.本ガイドラインの活用に当たって留意すべき点
5.参照資料

第二部　自社内における確認項目

第三部　取引先との関係における確認項目

1.取引先とエンゲージメントする際の視点
2.特に海外取引先において具体的に問題になり得る個別の課題

第四部　人権デューデリジェンスの全体像（手続面）

1.コミットメント（ステップ1）
2.人権リスクの特定（ステップ2）
3.特定したリスクの防止・軽減に向けた行動（ステップ3）
4.影響を受けた人の救済（ステップ4）
5.効果の監視（ステップ5）
6.一連の取組みの外部への報告・公表
7.救済制度（相談窓口の設置又は第三者の窓口の紹介）

※別途サポートツールを作成
（中小企業に使いやすいようチェックリスト方式**の導入を検討）**

策定委員会（第２回）における主な意見

- **専門用語、カタカナ言葉が多く難解。平易な言葉にすべき。**
  →用語の和訳（意訳）、別単語の使用、キーワードについては解説を加える　など
- **具体的な例示**などがあれば、ステークホルダーとの話がしやすい。
  →好事例の掲載（コラム）　など
- 「人権」は他人事との意識あり。身近なものと思ってもらえるよう工夫が必要。
- 中小企業が自分事として取り組むためには、企業規模に関係なく全ての企業が取り組む必要があるとの記述が必要。
  →繊維産業に属するすべての企業（製造業、アパレル、商社など）が対象と明記。
- **本文が長い場合、要約版が欲しい。ポンチ絵、フロー図も有用。**
  →図、ポンチ絵の活用（検討中）　など
- 中小企業の経営者が一人で全部やらなければならず、**文章的なものは読まれない。チェックリストはありがたい。**
  →サポートツールで対応。今後策定委員会にて検討。
- **取引適正化についてきちんと記述してほしい。**
  →ガイドライン本文で記述しつつ、サポートツールに入れ込む。
- **ガイドラインを遵守することのメリットを明示すべき。**
  →ガイドラインの目的で明記

2022©日本繊維産業連盟