

第4回 繊維産業における責任ある企業行動ルール形成戦略研究会
議事要旨

○日時：令和6年1月29日（月）14:00～16:00

○場所：経済産業省別館11階 1111 各省庁共用会議室

○出席者：

新宅純二郎委員（座長）、江藤学委員、大澤道雄委員、太田秀幸委員、富吉賢一委員、深田雅史委員、山下隆委員、山田美和委員、渡邊純子委員（五十音順）

○オブザーバー：

独立行政法人 製品評価技術基盤機構 認定センター 次長 吉田 耕太郎

ILO 駐日事務所 プログラムオフィサー 渉外・労働基準専門官 田中 竜介

○議題

- （1）開会
- （2）事務局資料説明
- （3）自由討議
- （4）閉会

○議事概要

- 事務局より資料3-1及び3-2に基づき説明を実施。自由討議における、委員等からの主な意見は、以下の通り。

（1）監査要求事項・評価基準案

（「監査要求事項」項目について）

- ・ 監査要求事項は本来であれば毎年レビューし、時代と共に更新が必要である。
- ・ 監査要求事項の項目案について、法令で定められているから不要とされても、法令非遵守が多い分野に関しては、含める必要がある。
- ・ ILO 中核的労働基準について、縫製工場が直接メーカーから生地を調達するケースもあることを踏まえると、サプライチェーン管理は必然的に人権 DD に含まれる基本的な項目であるため、要求事項に含めることが望ましい。委託先・調達先などを含めないと業界全体として良くならない。
- ・ 人権 DD 項目の「救済メカニズム」はどのような取り組みを求めるかで難易度が異なる。我が国の実態として、精緻な救済メカニズム構築の要求は大企業でも難しい。項目として除外すべきではないが、実態に即した対応が必要。
- ・ 透明性に係る事項は人権 DD のプロセスすべてに共通する内容。
- ・ 是正措置は苦情処理メカニズムとセットとすべき。内部通報制度（苦情処理メカニズム）は事業者の負担が大きいイメージだが、実施手法は様々。内部通報制度の他にも社長直轄の窓口を設けて目安箱を設置するなど、経営トップの理解があれば、人権に関して自ら積極的に推進していくメッセージを発信することで、通報しても不利益を課されることがないという心理的安全性が醸成される。

- まずは簡素なものから、人権 DD のベースを作ることが重要。今回目指している監査要求事項は、最終的には国際イニシアチブと同程度のものを策定することを目指しているが、まずは特に重要と思われる項目を抽出した構成としている。その後、これを達成した事業者が、欧米イニシアチブ等と同程度の要求項目をクリアしていく段取りが望ましい。

（２）認証制度の確立に向けて

（認証制度の方針）

- 本研究会の成果は、各サプライチェーンが最低限遵守しなければならない「日本基準」の策定・統一化と認識。「日本基準」をもとに社労士等の資格者が監査を行い、認証する仕組みとすることも一案。
- 認証制度を早期にスタートすることが大切。企業が国内市場だけでなく、グローバル展開を目指すのであれば、対応すべき監査要求項目を周知・徹底させる必要。要求事項に対応できなければ、企業活動に制限がかかりかねない対応の徹底を求め、海外の要求事項に近づけていくべき。
- 認証制度には「信頼を得たい相手」が存在することが前提。本事業では、第一段階・第二段階で信頼を得たい相手が異なるため、各段階におけるターゲットを精査した上で、第二段階への移行に際して認証取得者の負担・コスト増にならない設計が重要。
- 中小企業のレベルの底上げが目的であれば認証制度とする必要はなく、ガイドラインや自己認証でも問題ない。信頼を得たい相手がいる場合は第三者認証が有効。
- 認証制度は、第一段階と第二段階に分けて整理・検討しても良い。第一段階は社労士等が単独で監査を行う簡素な仕組みでも良い。一方、第二段階では欧米ブランドの信頼を見据えたスキーム構築が必要。
- 監査機関の位置づけとして、損害賠償責任を含めた保険制度を担うのが標準的な制度設計であるため、社労士等が監査を行う場合は監査人個人の責任範囲も論点となる。
- 欧州 CSDDD（コーポレートサステナビリティデューデリジェンス指令）案が昨年 12 月に暫定合意され、春頃には正式テキストが出来る可能性も高まっているが、その中で監査人の責任も論点。
- 監査要求項目へ適合/不適合の二択（チェックリスト方式）にすれば個人の監査人でも「監査」は可能だが、試験機関・認証機関のような能力を持つ機関でないと判断できない監査要求事項を策定する場合は「認証」が適切。監査要求事項の作り方で「監査」か「認証」かが決まる。
- 「監査」は基準の達成状況を確認する定点観測である一方、「認証」は監査実施後も基準を達成した状態が続くことの蓋然性の判断を行う点が異なる。

（認証制度の普及・運用）

- 日本が得意とする、改善指導も含めた丁寧な監査運用を実装できれば、日本の認証制度は将来的には国際的評価を得られるようになる。
- 認証制度の普及過程は、主要ブランドが制度を利用することで、他に波及していくパターン。そのため、日本国内で展開するブランド等も巻き込みながら、企業側から普及・発信されていくのが望ましい。
- 制度運用に関して、多くのステークホルダーを関与・納得させることが重要。

- 人権 DD 監査において監査人の育成は重要。従来の監査・認証機関とは異なる方法が求められることも想定されるため、監査員のキャパビルが必要。
- 制度は国内外のステークホルダーやライツホルダーからの信頼を得られるかにかかっている。監査をきっかけに労働者の権利保護・促進を労働者自身が理解・推進できる体制や、労使双方のイニシアチブと対話によって、監査をきっかけとして職場環境を改善していくことが重要。この点で ILO の Better Work の取組も参考になる。

（認証制度に係る留意点）

- 国際的な活躍を目指す企業にとって、本認証が、海外バイヤーの要望で取得する認証との重複取得が課されることで監査疲弊が却って増すことがないように留意が必要。
- 例えば、工場が対応を進めても、取引先との関係で労務費の転嫁が適切にされず、監査要求事項を満たせずサプライチェーンから排除されると、指導原則の助長の類型に対処できず、ビジネスと人権の趣旨に反するおそれ。監査項目に対応できていない者が原因であるにかかわらず、一律サプライチェーンから排除されることは指導原則に違反することを懸念。
- 人権取組の底上げが目的であれば、根本原因へのアプローチが重要。例えば、監査時にヒアリングを実施し、価格交渉の議論等の経緯に関する書類提出を求め根本原因を特定し、調達側の責任が認められれば是正勧告等を行う等。
- 「監査」は枠組みの確認及び定点観測に過ぎず、外部からの確認としても限界がある。

（３）将来的な繊維産業の国際競争力強化に向けて

（企業の国際競争力強化に向けて）

- グローバル展開を目指すのであれば、対応すべき監査要求項目を周知徹底する必要。要求事項に対応しなければ企業活動に制限が掛かる等、2025 年・2030 年などのタイムライン目標を設定し、対応を徹底させることが重要。
- 本事業では海外に進出する中小企業の対応も検討する必要がある。大手の要求だけではなく、これから海外進出を目指す、国際競争力を高めようとしている中小企業の対応も制度検討の際に留意が必要。

（国際イニシアチブ等との相互承認について）

- 相互承認は相手の存在が前提であり、各々のルールや相互承認の規定もあるため、共有・連携には時間を要する。まずは中小企業の底上げに向けた取組みを先行させ、その後、国際標準や相互承認の議論を開始する段取りが現実的。
- 既に覇権争いが起こっている既存国際スキームに対し、日本の認証が後発として参入し相互承認を求めるにはハードルが高い。
- 監査対象が事業者か製品かによって、相互承認の対象スキームは異なる。求める制度全体の絵姿をより具体的に描く必要がある。相互承認を進める際には、相互承認したい対象やターゲットスキーム等の内容を絞り込む必要がある。
- 日本で検証した結果を国際イニシアチブが受け入れてくれる場合には、検証結果の相互受入が前

提。

- 相互承認に関して、各制度で得られた検査結果（検証・検査結果等）を受け入れる方法や、認証結果（評価結果）を受け入れる方法等が考えられる。海外イニシアチブとの交渉に際しては、何の相互受入を行うかを明確にする必要。

以上