

繊維産業のサステナビリティに関する検討会
第4回 責任あるサプライチェーン管理

責任あるサプライチェーン — 繊維産業に求められる社会的責任とは —

日本貿易振興機構アジア経済研究所
新領域研究センター 法・制度研究グループ長
山田 美和 miwa_yamada@ide.go.jp
2021年4月23日 経済産業省本館会議室

本報告要旨

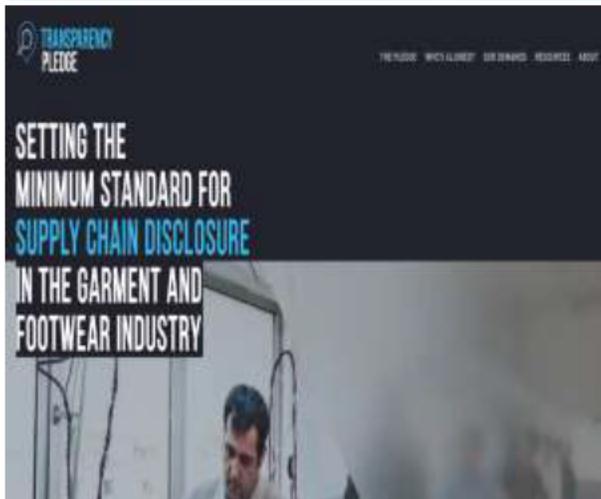
- 当該産業は人権、労働者の権利へのリスク、企業への期待度が高いセクター
- 責任あるサプライチェーン管理は(自社はもちろん)取引先の労働者の権利を侵害しない、権利を尊重すること
- 責任あるサプライチェーンを実現するための基礎が人権デューディリジェンス
- EUにおいて人権デューディリジェンスの法制化が進んでいる、その目的はレベルプレイングフィールド(公平な競争条件)の形成
- 海外調達先(労働法制が不十分である国)の労働者、国内の労働者(とくに外国人技能実習生)の権利が侵害されるリスクが高い
- 労働者の権利が守られるディーセントワークの実現は企業の生産性、経済成長、SDGsへの貢献
- 日本企業は高リスクに優先的に対処し、個社および産業全体の取り組みを発信する
- 政府は企業が責任あるサプライチェーンを実現できる環境・制度を構築する



G7エルマウ・サミット首脳宣言 (2015年6月8日)責任あるサプライ・チェーン

- 安全でなく劣悪な労働条件は重大な社会的・経済的損失につながり、環境上の損害に関連する。…我々は、国際的に認識された労働、社会及び環境上の基準、原則及びコミットメント(特に国連、OECD、ILO及び適用可能な環境条約)が世界的なサプライ・チェーンにおいてより良く適用されるために努力する。…
- 我々は、**ビジネスと人権に関する国連指導原則**を強く支持し、実質的な**国別行動計画**を策定する努力を歓迎する。我々は、国連の指導原則に沿って、民間部門が**人権に関するデュー・ディリジェンス**を履行することを要請する。我々は、透明性の向上、リスクの特定と予防の促進及び苦情処理メカニズムの強化によってより良い労働条件を促進するために行動する。我々は、持続可能なサプライ・チェーンを促進し、ベスト・プラクティスを奨励する、政府及び企業の共同責任を認識する。
- 我々は、**サプライ・チェーンの透明性及び説明責任を向上させる**ため、我々の国で活動し又はそこに本拠を置く企業に対し、例えば自発的なデュー・ディリジェンス計画又はガイドなど、そのサプライ・チェーンに関するデュー・ディリジェンスの手続を実施するよう奨励する。我々は、**繊維及び既製衣類部門における産業全体のデュー・ディリジェンス基準を広める**ため、民間部門によるインプットを含む国際的な努力を歓迎する。我々は、安全で持続可能なサプライ・チェーンを促進するため、**デュー・ディリジェンス及び責任あるサプライ・チェーン管理について中小企業が共通理解を形成することを助けるための我々の支援を強化**する。
- 我々は、我々の国の消費者及び政府調達主体が社会的及び環境上の表示の有効性及び信頼性に関する情報を比較できるよう支援するための適切で偏りのない手段の策定を促進するイニシアティブを歓迎する。既に一部の諸国で利用可能な関連するアプリケーションの使用はその一例である。さらに、我々は、**ラナ・プラザ**の事後対応から学んだ良き慣行を更に進め、**繊維及び既製衣類部門を含む、我々の国及びパートナー諸国の複数のステークホルダー間のイニシアティブを強化**する。我々は引き続き関連する世界的なイニシアティブを支援する。さらに、我々は、我々の二国間開発協力をより良く協調させ、**パートナー諸国が責任ある世界的なサプライ・チェーンを利用して持続可能な経済発展を促進**するよう支援する。

注目されるアパレル産業 一人権へのリスクが高いセクター、企業への期待が高いセクター



THE APPAREL AND FOOTWEAR SUPPLY CHAIN TRANSPARENCY PLEDGE

This Transparency Pledge helps demonstrate apparel and footwear companies' commitment towards greater transparency in their manufacturing supply chain.

Transparency of a company's manufacturing supply chain better enables a company to collaborate with civil society in identifying, assessing, and avoiding actual or potential adverse human rights impacts. This is a critical step that strengthens a company's human rights due diligence.

Each company participating in this Transparency Pledge commits to taking at least the following steps within **three months** of committing to it:



3 | CHR Core UNGP Assessment

World Benchmarking Alliance

Ranked by **Assess** companies assessed in the benchmark

Score out of 28	Company	Score change from 2019 on the CHR Core UNGP indicators	Key information
23	Adidas	+0.2	P
22.5	Timex	+0	P
22.4	Hugo & Sonnet	-0	P
20.2	Pied Perilina	-1.8	P
19.3	Gap Inc.	-0.5	P
18.2	VF Corporation	0	P
17.5	Burberry	+0.3	P
17.1	Industrias de Diseño Textil (Inditex)	-0.2	P
16.9	Puma	+1	P
16.9	Hanes & Hanes (H&M)	-0.2	P
15.5	Nike	+4	P
14.6	Under Armour	+0.6	P
14	Hering	+4	P
13.2	Aeon	+1.4	P
13.2	Welmores	+1	P
12	Shibui Kiyosaku	+0.2	P
12	Interbrands	0	B
12	H&M	0	B
11.3	Calsonic Automotive	+0.3	P
10.2	Ngildoban	-1.6	P
10.2	PVA Corporation	+1.2	P
10	L'Oréal Paris Wessley - Luik Sultan	-0.2	P
9.3	Hexies International	+1	P
9.4	Walmart	-1.8	P
8	Hugo Boss	+0	P
7.5	Associated British Foods	0	P
6.2	Pou Chen Corporation	+0.4	P
6	Armani	-1.2	P
6	Hugh Loven Corporation	-12.9	I
6	Skchers	-4	I
6	Cetara's	-2	I
6	Clatco	-1.2	I
6	L. Marini	-0.8	I
6	Marly's	-0.2	I
6	Mc Hara	-0.2	I
6	Sabotry	0	I
6	Teget Corporation	-10.9	I
4.5	Columbia Sportswear	-1	I
4.5	Frank	-0.8	I
4	Clap Middlest	-1	I
4	Paga Industries	0	I
4	Salvatore Ferragamo	-1	I
4	The TJX Companies	-1	I
3	Foot Locker	-1	I
3	Kuties	-2	I
3	S&S Footwear	-1.5	I
2.5	ANTA Sports Products	+0.5	I
2	Polo Shirts	-1	I
1.5	L'Or	-1	I
1	Hobbs Group	-1	I
0	Shenchi International	-1	I
0	Yaniger Shoes	-1	I
0	Zhejiang Sennor Garment	-1	I

Legend: I = Issues 0 on HRDD (SLD) | P = At least 1 serious allegation | B = Non-engaged

問われる企業の社会的責任

—COVID-19禍のアジアにおけるサプライチェーン事例から

<参考記事>

ロイター 2020年4月20日付

ファッションブランドの注文取消しにより数百万の縫製工場労働者が困窮していることに関する記事

<https://www.reutersevents.com/sustainability/millions-garment-workers-face-destitution-fashion-brands-cancel-orders>

サプライヤーの労働者の権利

Bangladesh の縫製工場調査報告書

- 9割のバイヤーが価格調整せず、7割のバイヤーが11日以上を支払遅延、9割のバイヤーが生産コスト負担せず
- 労働者への賃金、休業手当、解雇手当への負のインパクト
- 「不可抗力条項」の適用へのプレッシャー、バイヤーへの責任追及

米国ペンシルベニア州大学 Center for Global Workers' Rightsによる Bangladesh の縫製工場調査報告書“Abandoned? Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains,” March 27, 2020. より
<https://www.workersrights.org/research-report/abandoned-the-impact-of-covid-19-on-workers-and-businesses-at-the-bottom-of-global-garment-supply-chains/>

問われる企業の社会的責任

—COVID-19禍のアジアにおけるサプライチェーン事例から

<参考記事>

Japan Times 2021年5月15日付

東南アジアにおいてコロナウィルスの最前線に晒される移民労働者たちの状況に関する記事

<https://www.japantimes.co.jp/news/2020/05/15/asia-pacific/migrant-workers-coronavirus/>

移民労働者の権利

- ロックダウンによる工場操業停止、国境閉鎖、失業、補償・解雇手当なし
- 労働安全衛生の不備による感染、治療受けられず、不当な扱い・差別
- 扶養家族への送金減額、帰国移民労働者の受け皿なし
- COVID-19危機により増産するマレーシアのゴム手袋工場における移民労働者の惨状が明るみに(2020年3月) 米国CBPによる禁輸措置

問われる企業の社会的責任

—COVID-19禍のアジアにおけるサプライチェーン事例から



現地政府による市民社会の規制

- カンボジア政府は2020年4月COVID-19危機下、表現の自由、平和的集会、結社の自由を制限するための広範な裁量権限をもつ非常事態法を採択。
- 2020年8月欧州連合(EU)はカンボジアに対し「Everything But Arms」(武器以外のすべて)の関税優遇措置を一部停止。カンボジア政府による野党勢力や人権運動への弾圧を問題視。
- 欧州ブランド企業等がカンボジア政府に対し要請レター、経済団体はEUの決定に賛同のステートメント「人権の尊重と法の支配は、長期的に安定して繁栄するビジネス環境に不可欠である。」

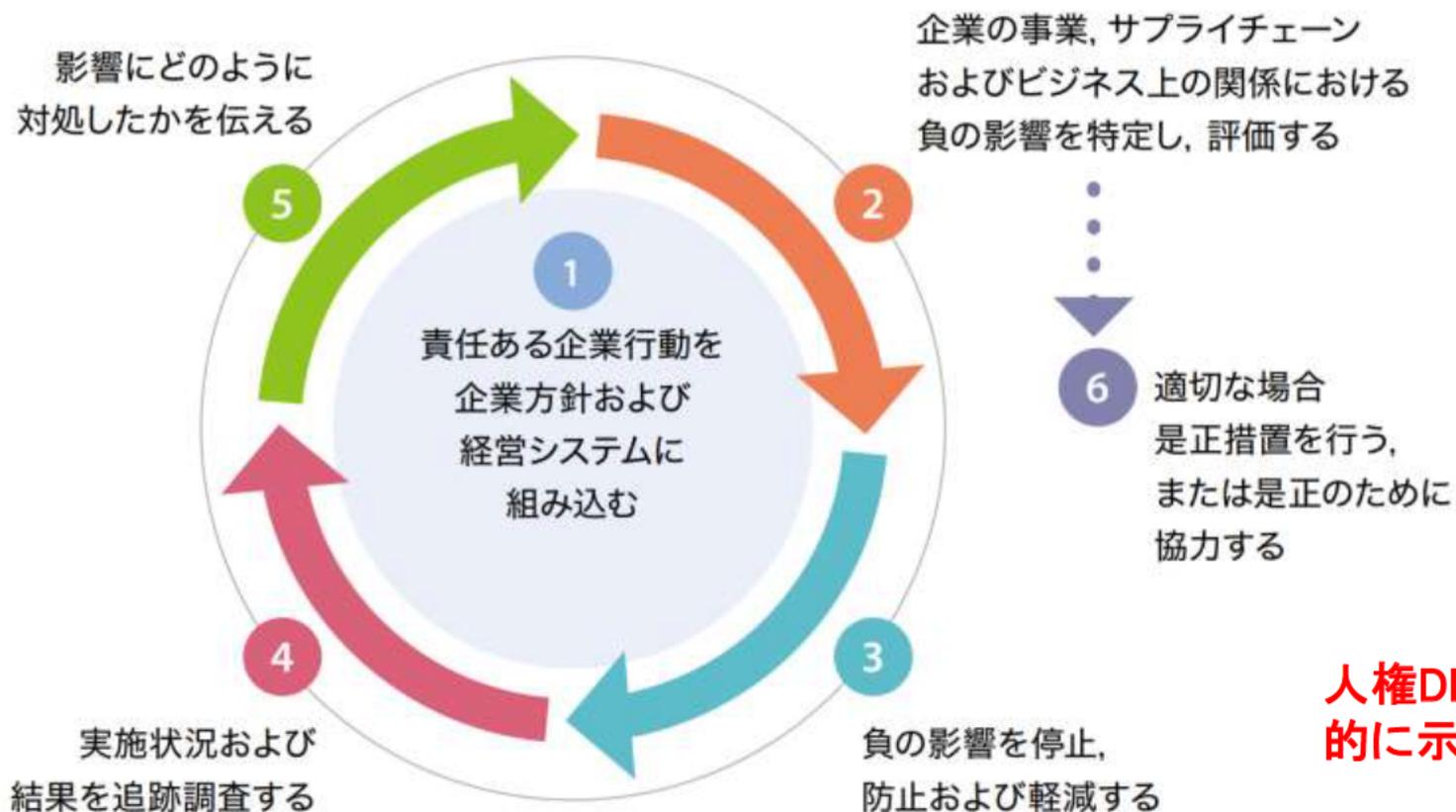
問われる企業の社会的責任

—COVID-19禍のアジアにおけるサプライチェーン事例から

- 操業地における現地政府の人権保護義務の欠陥(労働法制の未整備、執行力の欠如)を補填する役割 (直接の雇用契約関係ではないにも関わらず)
- 送出国および受入国の人権保護義務の欠陥(労働法制の未整備、就業斡旋・リクルート制度の未整備、執行力の欠如、両国制度の狭間)を補填する役割
- 操業地における現地政府の人権侵害を助長しない役割

デューディリジェンスのプロセス

「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」



➤ 人権への負の影響との3つの関係性
adverse impact caused by (起因)
/ contributed by (助長) / directly
linked (関係する) to the company's
operation

人権DD = 企業が人権を尊重している事実を対外的に示すことができるための諸要素



EUにおける責任あるサプライチェーン政策の動き

- マルストローム委員時に“Trade for All”において人権、労働者の権利を重視。FTAにおけるサステナビリティ条項の推進。アジア、ラ米における責任あるサプライチェーン推進プロジェクト。
- EUにおける人権デューディリジェンス法制化(司法総局)、非財務情報開示指令の改正(金融総局)の動きと連動。各国における法制化よりも共通フレームワーク策定を。
- 欧州委員会は2020年5月グリーン・リカバリー計画を公表。環境的・社会的利益がビジネス戦略に組み込まれるために、サステナブル・コーポレート・ガバナンスの新しいイニシアチブを提案。
- 2021年2月に公表された新貿易戦略において「持続可能で責任あるサプライチェーンの確保には、環境、人権、労働に関するデューディリジェンスの義務化が重要な要素である」と明記。

アジアにおける責任あるサプライチェーン (2018年~2020年)
 欧州連合(EU)、ILO、経済協力開発機構(OECD)共同プロジェクト
 デイセント・ワーク、環境の持続可能性、人権の尊重

	日本	中国	ベトナム	ミャンマー	フィリピン	タイ
A. 調査						
B. 意識啓発・普及	電子	電子	木材加工	海産食品	農業(食品)	農業
C. 政策アドボカシー	自動車部品	繊維	海産食品加工	農業		自動車部品
D. 一般セミナー			繊維			

Promote sustainable and responsible value chains through a proposal on mandatory **due diligence**, including effective action and enforcement mechanisms to ensure that forced labour does not find a place in the value chains of EU companies. Bridging the time towards binding provisions, the Commission will provide guidance to assist EU business in taking the appropriate measures already now in line with international **due diligence** guidelines and principles.

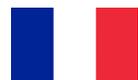
各国におけるデューディリジェンス法制化の動き

◆英国現代奴隷法 2015年



英国で事業活動を行う営利団体・企業のうち、年間の売上高が3,600万ポンド以上の企業は、毎年「奴隷と人身取引声明」を開示する義務

◆フランスデューディリジェンス法 2017年



フランスに5千人以上の従業員、または合計で1万人以上の子会社社員を持つ企業にデューディリジェンスを計画し実効する義務

◆オランダ児童労働デューディリジェンス法 2019年



国内に製品・サービスを2回以上提供する企業に、児童労働に関してすべてのサプライチェーンのデューディリジェンスを行った旨の声明を担当当局に報告する義務。罰金最大年間売上高の10%

◆オーストラリア現代奴隷法 2018年



年間売上1億豪ドル(約84億円)以上のオーストラリア法人と年間売上1億豪ドル以上の海外法人が有するオーストラリア現地法人に対し、毎年政府に現代奴隷ステートメントを提出する義務

◆ドイツ連邦共和国政府国家行動計画 2016年



すべての企業が人権デューディリジェンス(以下「人権DD」という)を導入することを期待。在ドイツ企業(>500人の従業員)の50%が2020年までに導入することを目標。未達成であれば法制化。未達成。2021年3月法案閣議決定

◆EUレベルの環境・人権デューディリジェンス法



来年度法制化作業開始(欧州員会司法総局長2020年4月発言) 10月~2月コンサルテーション(サステナブル・コーポレートガバナンス) 2021年6月法案公表予定

政府・企業・市民社会組織から成る マルチステークホルダーによるイニシアティブ

◆オランダ「持続可能なガーメントおよびテキスタイル合意」 2016年

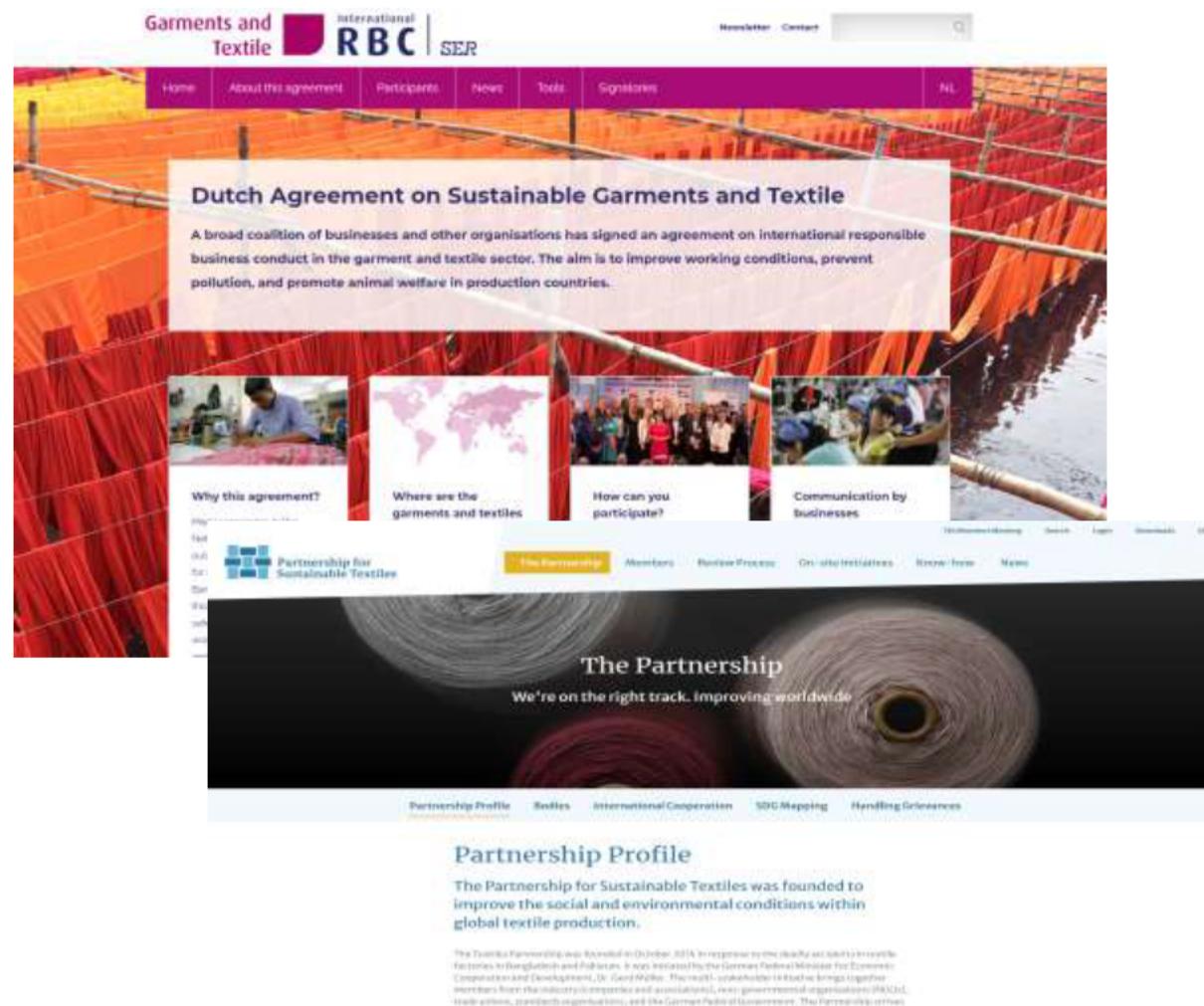
海外にサプライヤーをもつ企業が工場リストを公開。労働者の権利保護、労働環境の向上を目的とする

2021年3月 35カ国の最賃と生活賃金の比較調査報告 発注企業への啓発

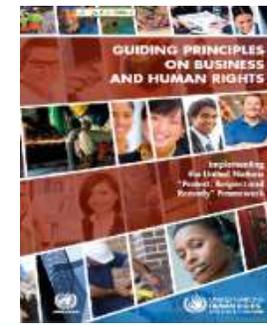
◆ドイツ「持続可能なテキスタイルのためのパートナーシップ」 2014年

◆両活動の協力合意 2018年

サステナビリティに関する要請事項を調和させることにより企業の人権デューデリジェンスの実施を支援



日本政府「ビジネスと人権」に関する行動計画 (2020-2025) 2020年10月16日策定・公表



「政府は、日本企業が、国際的人権を尊重し、指導原則の国際的なスタンダードをふまえ、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入すること、またサプライチェーンにおけるものを含む、ステークホルダーとの対話を行うことを期待する」

人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取組(第2章(3) P23)

国内外のサプライチェーンにおける取組及び指導原則に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進

(今後行っていく具体的な措置)

(ア) 業界団体等を通じた、企業に対する行動計画の周知、人権デュー・ディリジェンスに関する啓発の実施による責任ある企業行動の促進【全府省庁】

(イ) 「OECD多国籍企業行動指針」の周知の継続【外務省、厚生労働省、経済産業省】

(エ) 在外公館や政府関係機関の現地事務所等における海外進出日本企業に対する、行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスに関する啓発

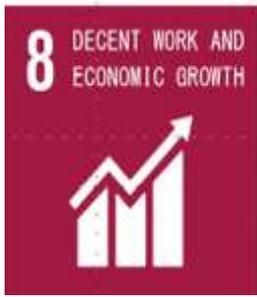
・現地関係機関・団体等との協力も視野に、在外公館において、行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスの啓発を図っていく。その際、女性や子どもを始めとする社会的弱者を含むサプライチェーンにおける労働者の人権保護の課題に十分留意する。【外務省、財務省、経済産業省】

中小企業における「ビジネスと人権」への取組に対する支援

(今後行っていく具体的な措置)

(ウ) 取引条件・取引慣行改善に係る施策

・本来、親事業者が負担すべき費用等を下請事業者に押しつけることがないように、取引条件・取引慣行改善に引き続き取り組む。【経済産業省】



ディーセント・ワークと経済成長

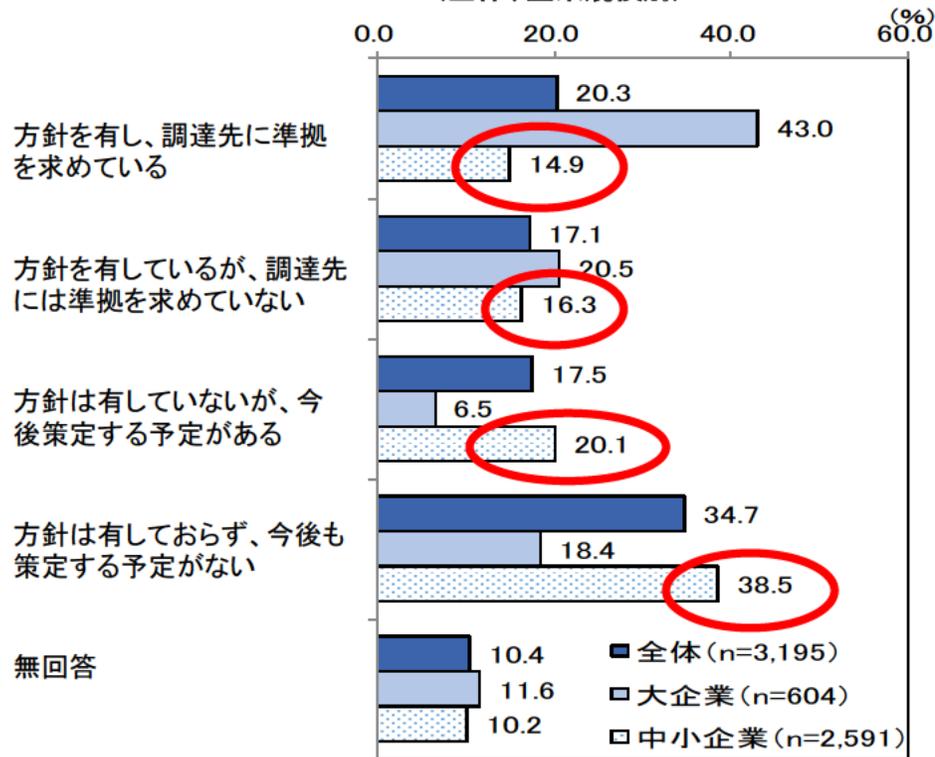
目標 8.すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク*を推進する

- 多様化、技術向上およびイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性の達成
- 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性、およびイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進。金融サービスへのアクセス改善を通じて中小零細企業の設立や成長を奨励
- 2030年までに若者や障害者を含むすべての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用およびディーセント・ワークならびに同一労働同一賃金を達成

*ディーセント・ワークとは、人々の仕事の生活の中における願いを総称するもの。それは生産的で、公正な収入のある仕事への機会、職場における安全保障、家族のための社会的保護、個人の発展と社会統合のためのより良い見通し、自らの生活に影響を与える決定に自らの関心を表明し、組織し参加する自由、すべての女性と男性の機会と処遇の平等を含む。

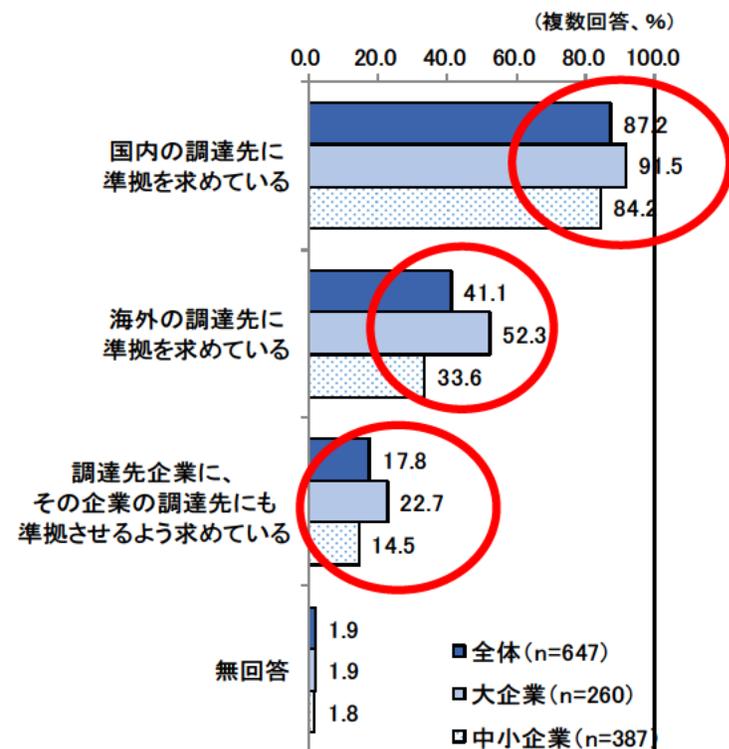
調達先の工場や職場の労働・安全・衛生・環境への取組みに関する方針を有し、調達先にその準拠を求めていますか？

調達先に対する労働・安全衛生・環境に関する方針の有無
(全体、企業規模別)



[注]母数は、本調査の回答企業総数。

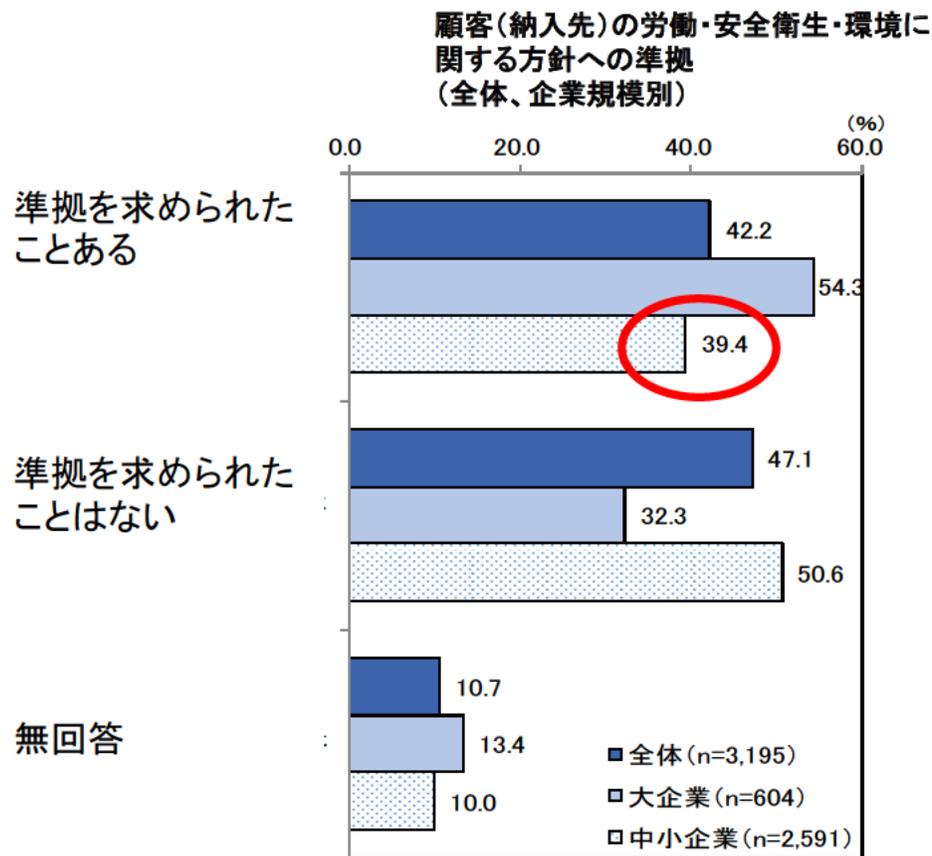
方針準拠を求めている調達先
(全体、企業規模別)



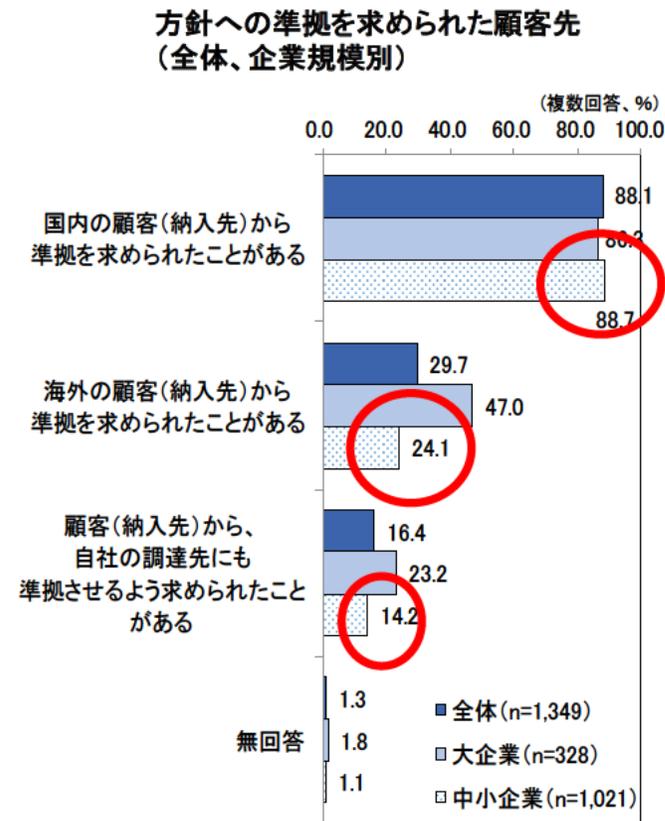
[注]母数は、調達先に対する労働・安全衛生・環境に関する「方針を有し、調達先に準拠を求めている」と回答した企業。

ジェトロ2017年度「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」
(国内3,195社)

顧客(納入先)から、工場や職場の労働・安全衛生・環境への取り組みに関する方針への準拠を求められたことがありますか？



[注]母数は、本調査の回答企業総数。



[注]母数は、顧客(納入先)から、労働・安全衛生・環境への取り組みに関する当該顧客(納入先)の方針への「準拠を求められたことがある」と回答した企業。

日本企業の強みと課題

アジアにおける責任あるサプライチェーンのリーダーとして

- 日本企業は事業運営において様々な権利、なかでも自社およびサプライチェーンにおける労働者の権利(ディーセントワーク)を尊重し、社会の持続的発展(SDGs)に貢献することが可能な立場にある。積極的にSDGs、人権課題への取り組みを、国際的なフレームワークに照らし合わせて、経営方針に表明し実践することで、価値・理念にもとづいた企業経営の競争力は、より高いものとなる。
- 人権保障が不十分なアジアにおいて日本の果たすべき役割は大きい。サプライチェーン上の関係性において、責任あるサプライチェーンの実践を広げ深化させることが可能、特に日系企業間。日本企業はサプライヤーや取引相手に対して、意識啓発、実務での取り組み(人権尊重、経営の透明性、説明責任、建設的労使関係等)を支援し強化することが、強靱性、持続可能性、企業価値の向上に繋がる。
- 自社の事業経営を見直し、人権課題に取り組み、指導原則に照らした情報開示が必要とされている。コンプライアンス思考の日本企業は、自らを説明できる力をつける必要がある。自社の活動が人権をはじめ社会に与える影響(プラスもマイナスも)を認識する。自らの事業活動におけるデューディリジェンスの実施・強化が望まれる。リスクに対応することでプラスの成果を最大に。

ご参考まで

山田美和No.146 「人権デューデリジェンスをいかに促すか——日本政府『ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)』を活用する」アジ研ポリシー・ブリーフ No. 146 2021年4月

<https://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Reports/Ajiken/146.html>

——「企業法務の知見をSDGsに活かす—目標16を中心に」New Business Law No.1172 2020年6月15日号商事法務
<https://www.shojihomu.co.jp/nbl/nbl-backnumbers/1172-nbl>

——「『ビジネスと人権に関する国連指導原則』行動計画(NAP)策定のその先にあるもの」アジ研ポリシー・ブリーフ No. 138 2020年8月 (<https://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/PolicyBrief/Ajiken/138.html>)

——「SDGsに貢献する責任あるサプライチェーンの実現」『Work & Life世界の労働』2020年1月号 日本ILO協議会
<https://iloj.org/book.html>

——「グローバル市場で求められる『責任あるサプライチェーン』とは? —世界の日系企業 800 社アンケートから読み解くギャップとリスク—『日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査』より』2018 年度政策提言研究報告書 2019年3月 アジア経済研究所

https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Research/Project/2018/pdf/2018110007_06.pdf

——「日本企業はCSRへの取り組みを強化し企業価値の向上を」ジェトロ分析レポート2018年4月
<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2018/0402/a776877d58250c2e.html>

——「『ビジネスと人権に関する国連指導原則』行動計画(NAP)策定を日本ブランド向上に活かす」アジ研ポリシー・ブリーフNo. 105 2018年3月 <https://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/PolicyBrief/Ajiken/105.html>