

繊維産業における 責任ある企業行動ガイドライン (デュー・ディリジェンス入門)

2022年9月22日

日本繊維産業連盟 副会長／事務総長
富吉 賢一

1. 繊維産業と人権（経緯）

2. ガイドラインの内容

＝デュー・ディリジェンス(DD)入門

（１）デュー・ディリジェンスとは？

（２）DDの基本＝経営方針

（３）DDのやり方

1. 繊維産業と人権（経緯）

2. ガイドラインの内容

＝デュー・ディリジェンス(DD)入門

(1) デュー・ディリジェンスとは？

(2) DDの基本＝経営方針

(3) DDのやり方

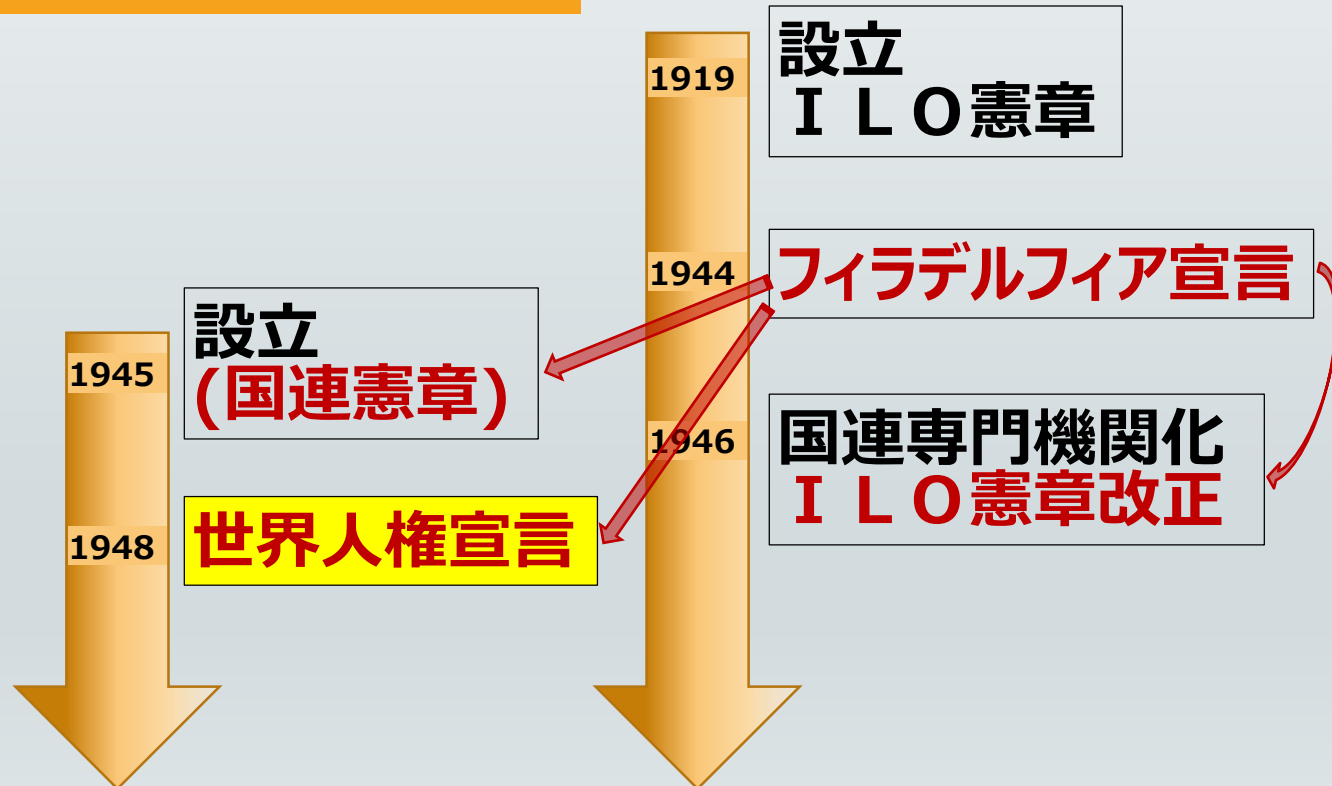
経済協力開発
機構
(OECD)

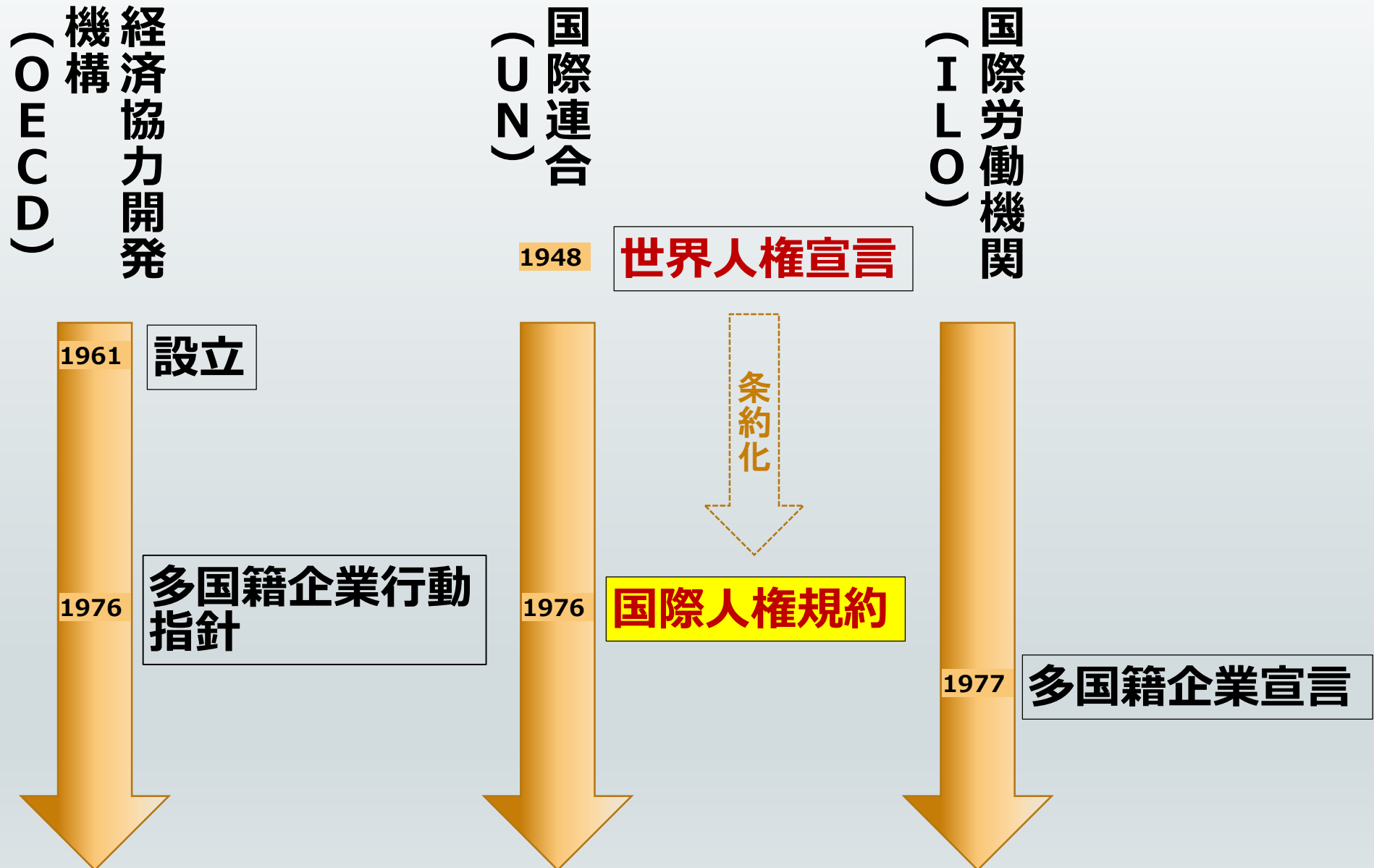
国際連合
(UN)

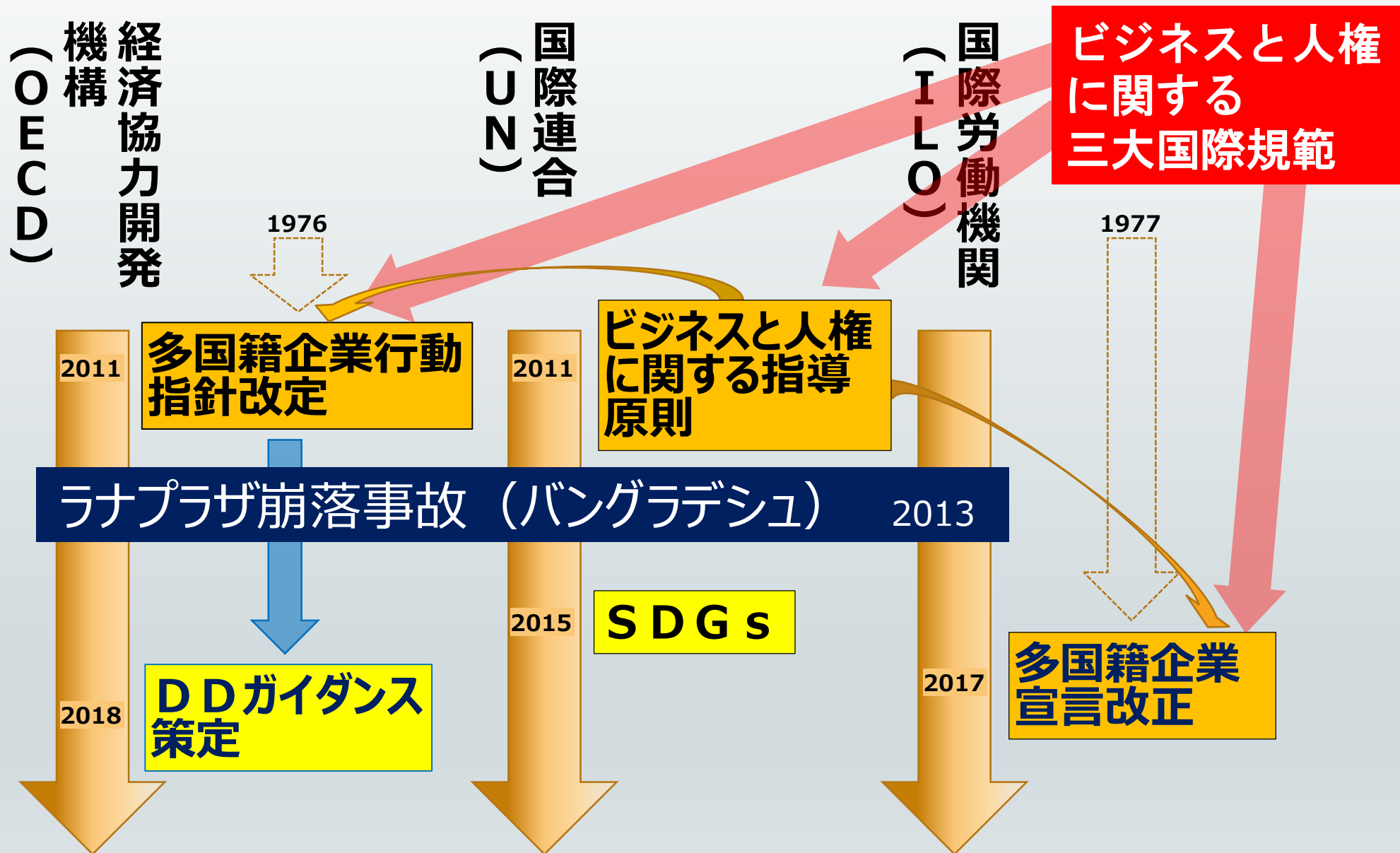
国際労働機関
(ILO)

三つの国際機関が連動

日本国憲法と
同時期
1946公布、1947施行







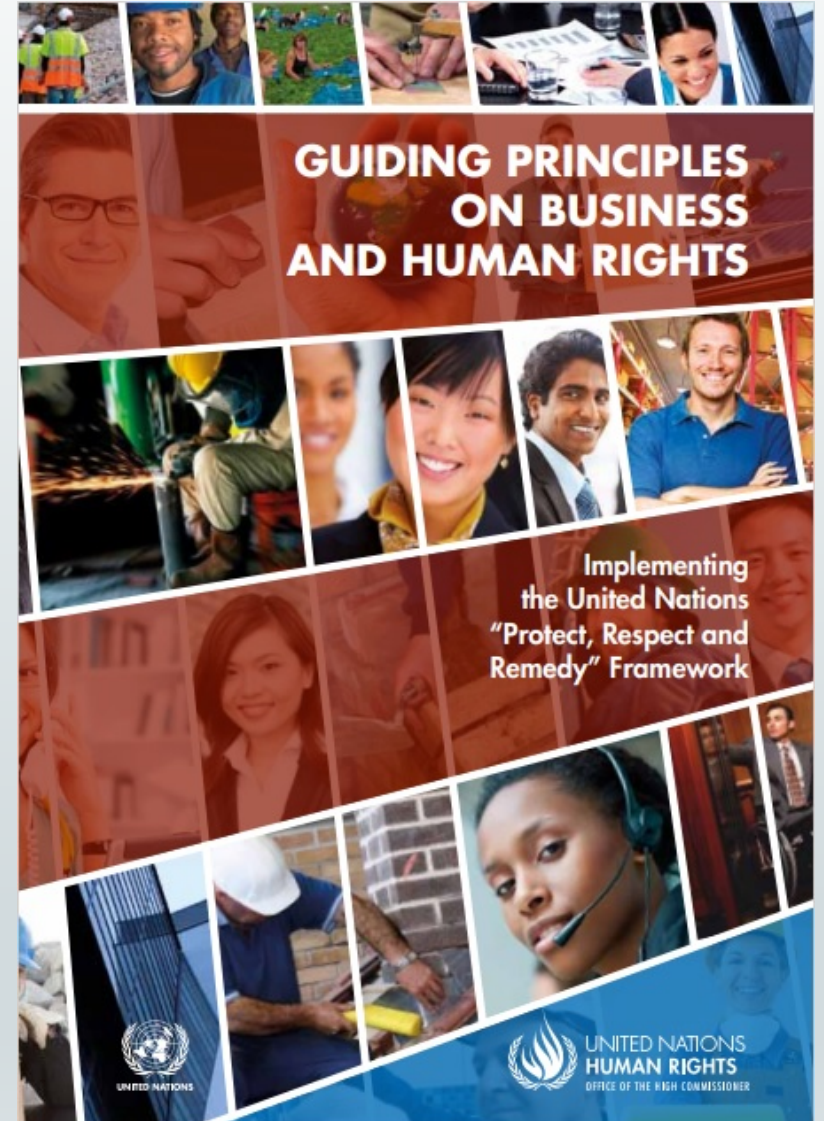
国連「ビジネスと人権に関する指導原則」：ビジネスと人権に関する基本文書

多国籍企業と人権との関係を、

(ア)人権を守る国家の義務、
(イ)人権を尊重する企業の責任、
(ウ)救済措置へのアクセス

の3つの柱に分類し、企業活動が人権に与える影響に係る「国家の義務」及び「企業の責任」を明確にすると同時に、被害者が効果的な救済を得るメカニズムの重要性を強調し、各主体が、それぞれの義務・責任を遂行すべき具体的な分野及び事例を挙げています。

(外務省人権ポータルサイトより)



ILO多国籍企業宣言：ビジネスと人権に関するILOの基本文書

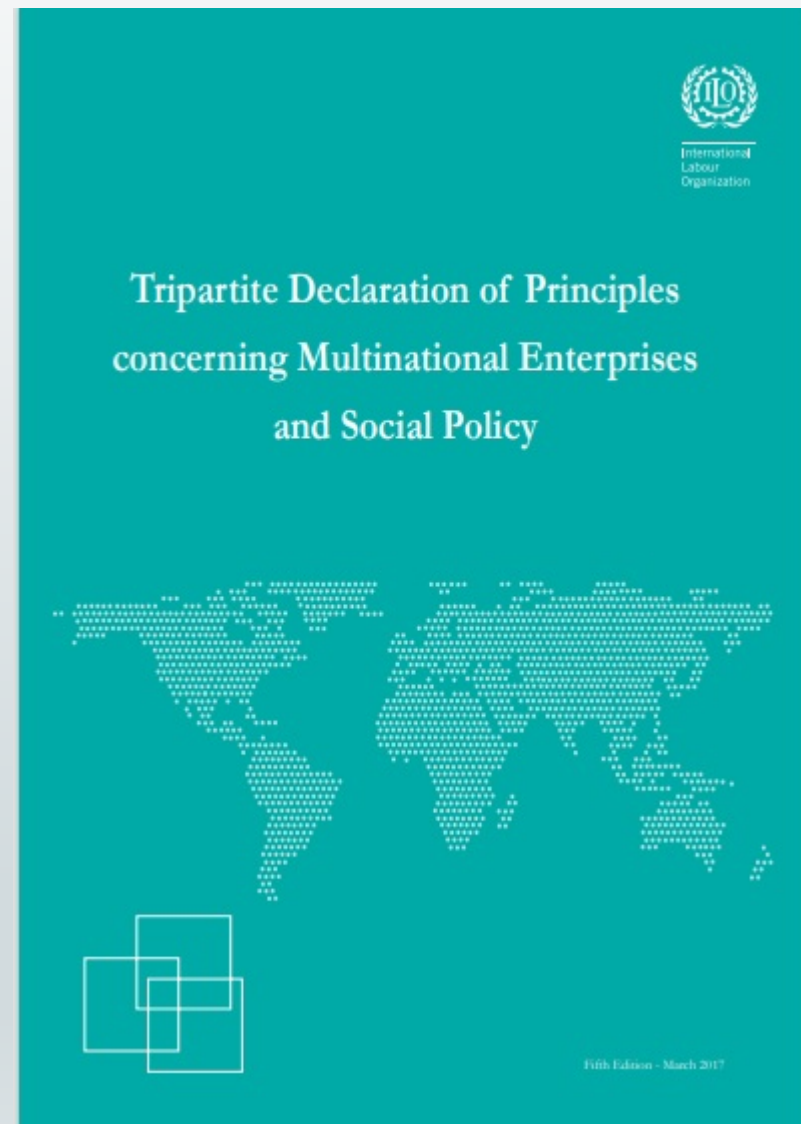
<Guy Ryder ILO事務局長のメッセージ>

多国籍企業宣言は、企業が世界各地における自社事業を通じて、いかに**ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）**の実現に寄与するか、その方法について明確な指針を提供しています。**国際労働基準に根ざした**その勧告内容は、すべての企業にとっての良い慣行を反映するだけでなく、好ましい企業行動を促進する政府の役割、そして社会対話の決定的に重要な役割に光を当てています。



国連の指導原則の3つのポイントのうち、「企業の責任」に関するもの。

https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_676220/lang--ja/index.htm



OECD多国籍企業行動指針：デュー・ディリジェンスの根拠

多国籍企業が世界経済の発展に重要な役割を果たすことを踏まえ、それら企業に**期待される責任ある行動**について、OECDが取りまとめたガイドラインです(厚生労働省HPの説明)

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kokusaiigyomu/oecd/shishin.html>

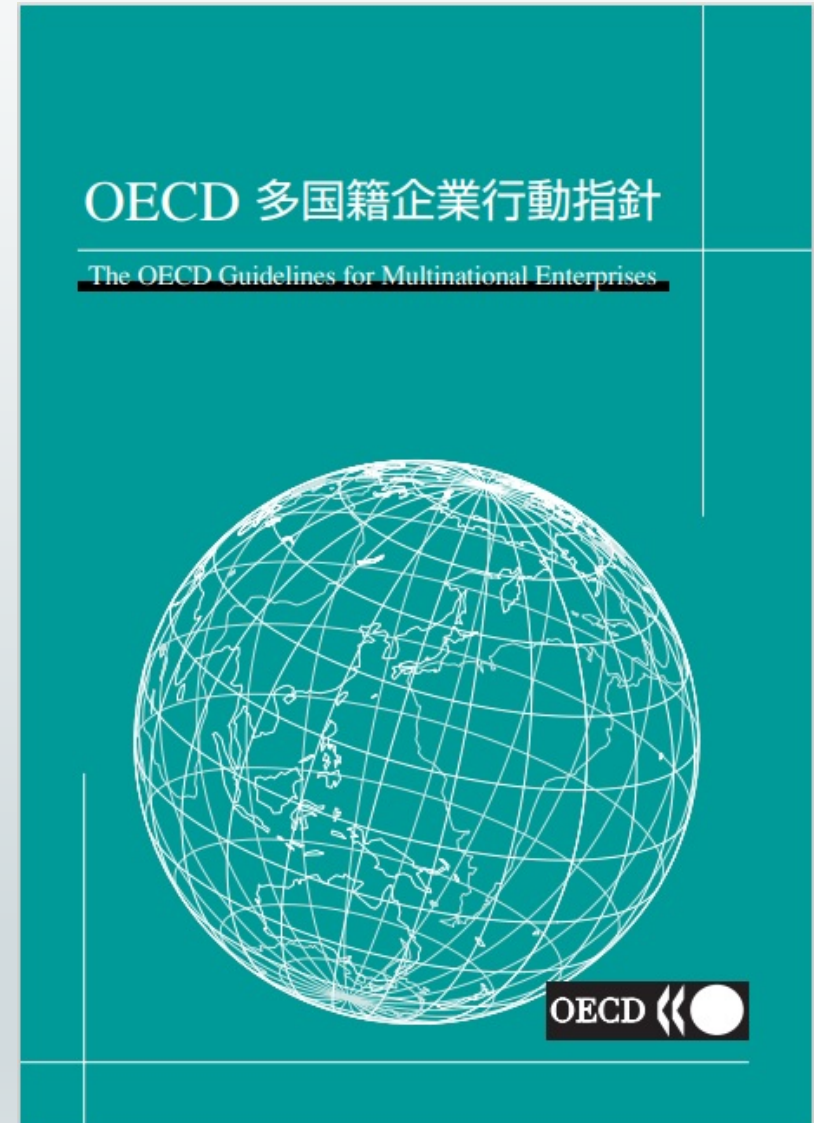


「企業の責任」のうち、二以上の国に活動を行う企業に対して期待される「責任ある行動」を整理したものだが、**全ての企業で同じ行動を求める方向。**



責任ある行動に向けて・・・やるべきこと

⇒ 次のスライドへ



OECDデュー・ディジェンス・ガイダンス

= OECD多国籍企業行動指針を実践する「全ての企業」のための参考書



セクター別ガイダンス：繊維・履物セクター



ラナプラザ崩落事故のインパクト大
⇒繊維が分野別ガイダンス作成の優先分野の1つ

1. 繊維産業と人権（経緯）

2. ガイドラインの内容

＝デュー・ディリジェンス(DD)入門

（１）デュー・ディリジェンスとは？

（２）DDの基本＝経営方針

（３）DDのやり方

デュー・ディリジェンスって何？（１）

○本来の意味：金融用語

不動産投資やM&Aなどの取引に際して、投資対象となる資産の価値・収益力・リスクなどを経営・財務・法務・環境などの観点から「**詳細に調査・分析**」すること。

(デジタル大辞泉より)



○金融機関のデュー・ディリジェンスは、「**リスク最小化＋利潤最大化**」が目的 (十分な投資収益が上がるか、貸したお金が返済されるのか)。

○OECDガイダンスの「デュー・ディリジェンス」も「**責任ある企業行動**」を実践するために「**詳細に調査・分析すること**」。であり、企業活動における**特定のリスクを洗い出し**、「**リスクを最小化すべき**」**企業活動を見出す**ための方法。

※金融用語と違い「利潤最大化」は直接的な目的ではないことに注意が必要です。

○**社会**が責任ある企業行動を要求する動きが急速に拡大。**ビジネスの維持・拡大のために各企業の対応が不可欠**になりつつある。

(上場企業におけるTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）開示など)

○**社会**=マルチステークホルダー

株主だけでなく、従業員（労働組合）、消費者、取引先、金融機関なども企業活動にとって重要な主体＝ステークホルダー。これらに対して適切な行動、情報開示が求められている。

※ステークホルダーとしての取引先＝サプライチェーン管理が重要

※日本企業が弱いのが情報開示。不開示＝何をやっても実行していないのと同じ。

デュー・ディリジェンスって何？（２）

○OECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスに示すリスク項目：

- ☆人権（強制労働、人種差別、ジェンダーなど）
- ☆雇用及び労使関係（労働基本権）
- ☆環境（公害、循環経済、カーボンニュートラル）
- ☆汚職
- ☆消費者利益（消費者安全、表示：価格、品質等）
- ☆情報開示（上記の項目について適切に対応していることを対外説明する）

○分かりやすいのが「汚職」に関するリスク分析

- 汚職でビジネスを獲得する企業は、違法行為を行う企業＝信頼できない。（リスク）
- 汚職が発覚すると、ビジネスを失い、企業の収益、存続に大きくマイナス。
（結果として利潤最大化に反する）

○織産連の責任ある企業行動ガイドラインは、このうち人権・雇用及び労使関係に関するデュー・ディリジェンス・ガイドライン

○人権デュー・ディリジェンスのリスクの考え方

- 人権侵害（のおそれ）が存在（強制労働、児童労働など）＝人権リスクの存在
ただし、企業経営上のリスクではないかも（下請企業のみで強制労働がある場合など）。
- が、（サプライチェーン上で）人権侵害が明らかになると、風評被害が発生（ラナプラザ崩落事故が典型例）。企業の収益、存続にマイナスの影響（結果として利潤最大化に反する）。

1. 繊維産業と人権（経緯）

2. ガイドラインの内容

＝デュー・ディリジェンス(DD)入門

（1）デュー・ディリジェンスとは？

（2）DDの基本＝経営方針

（3）DDのやり方

第一部 本ガイドラインの目的・概要

第二部 自社内における確認と取り組み

国内サプライヤー（下請）が自ら襟を正す

別途サポートツールを作成

第三部 取引先との関係における確認と取り組み

サプライチェーン管理の視点から見てチェックすべき点と取引先への対応方法

デュー・ディリジェンスの本質的部分

第四部 人権デュー・ディリジェンスの全体像

取り組みの報告・公表も重要

救済措置の導入が今後の課題

【別紙 1】主要な国際人権条約・国際労働条約に含まれる国際人権の内容

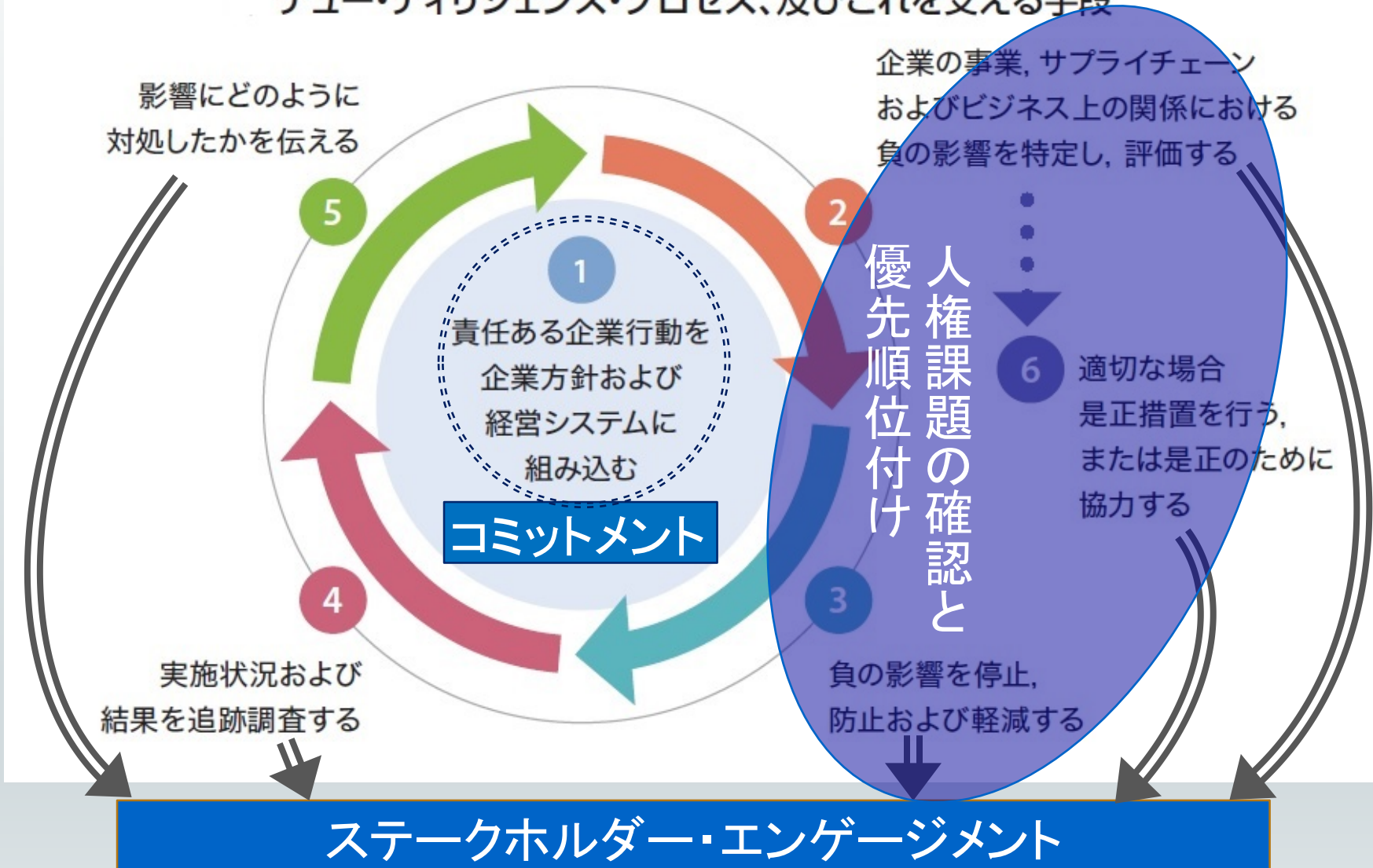
【別紙 2】グッドプラクティス事例

→ **【別冊】チェック項目例とリスク発見時の対処法の例について**

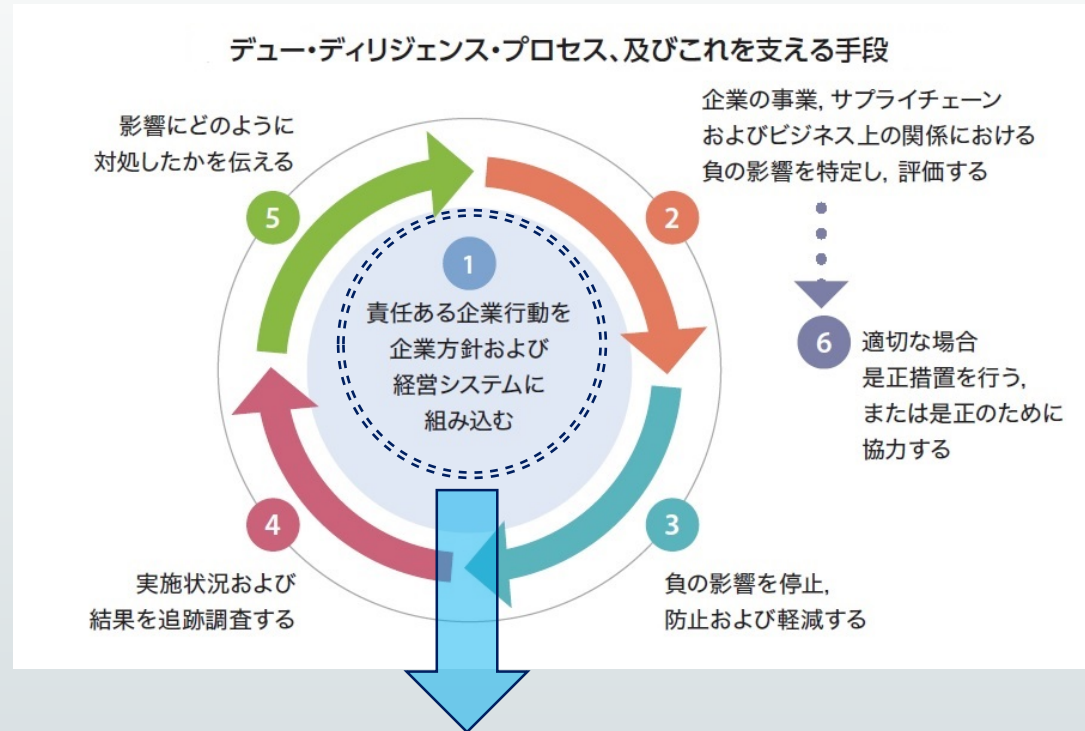
- | | |
|----------------|--------------------|
| 1. 強制労働 | 6. 外国人労働者、外国人技能実習生 |
| 2. 結社の自由、団体交渉権 | 7. 労働安全衛生 |
| 3. 差別 | 8. 賃金 |
| 4. 児童労働 | 9. 労働時間 |
| 5. ハラスメント | 10. 取引適正化関係 |

デュー・ディリジェンスの流れと「3つのキーワード」

デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



キーワード その1 「コミットメント」



コミットメント

経営トップが「人権を守ります」という経営方針を示すことです。

コミットメント(経営方針)の示し方の例

- 社是に入れる。社内規定を作る。
- 社内規定をHPに掲載する。
- 社是を額縁に入れてオフィスに掲示。
- △朝礼で話す。
 - 聞き流されたら終わりなので、文書化した方がよいです。

経営トップのコミットメントがないと・・・

○中間管理職が行動しない（できない）

→あなたの知らない間に、あなたの会社はパワハラ、長時間残業の温床かもしれません。

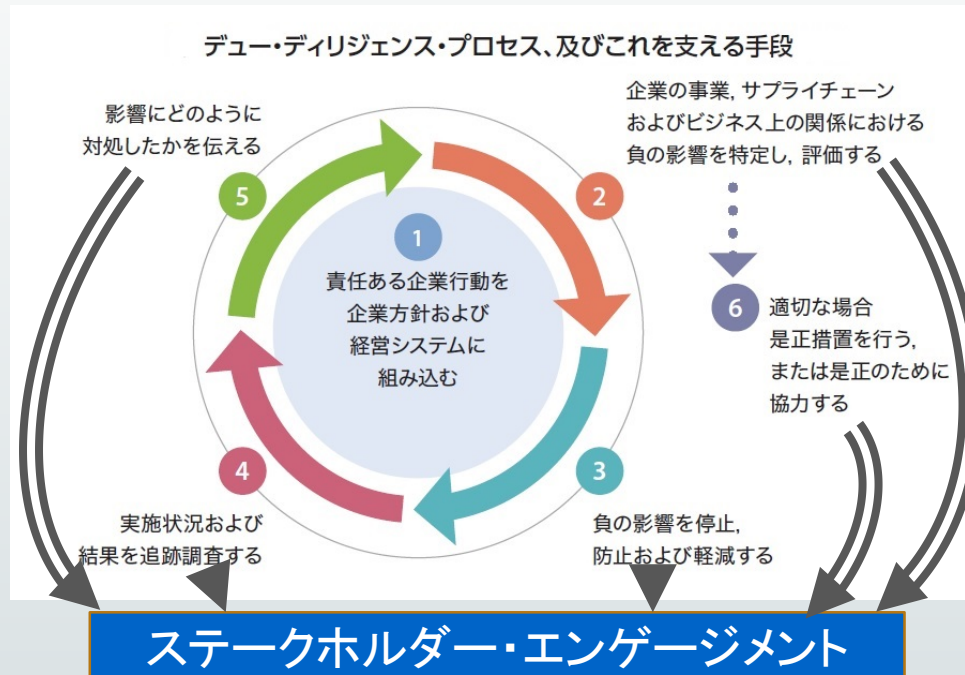
経営トップのコミットメントがないと・・・

○調達部が行動しない（できない）

→あなたの知らない間に下請いじめが発生しているかもしれません。

→それが、取引先での極度の長時間労働の原因なら、あなたの会社が人権侵害に加担(助長)していることになります。

キーワード その2 「ステークホルダー・エンゲージメント」



ステークホルダー

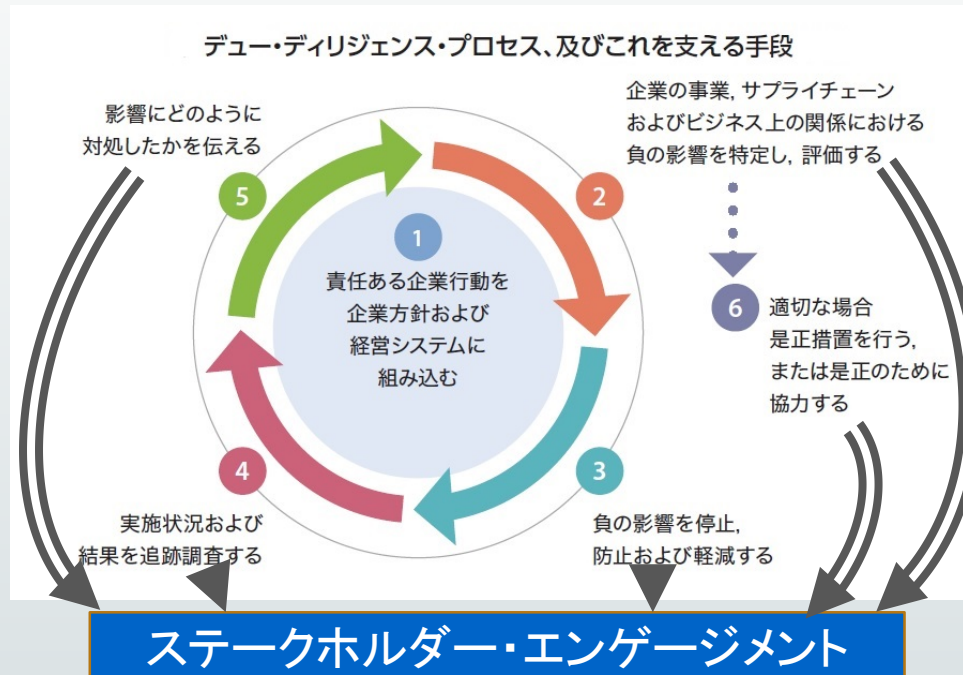
「デュー・ディリジェンスって何？」で
説明しましたよね。

<ステークホルダー>

株主だけでなく、従業員（労働組合）、消費者、取引先、金融機関なども企業活動にとって利害関係のある重要な主体。こうした方々のことを、ステークホルダーと言います。

織産連ガイドラインで特に重要なステークホルダーは、「従業員」と「取引先」です。

キーワード その2 「ステークホルダー・エンゲージメント」



エンゲージメント

「建設的対話」と訳されることが多い
です。「建設的」「対話」??

人権侵害の事実をどうやって把握する？

- △ 探偵を雇う（お金と時間が・・・）。
- 人権NGOに相談する（プロに相談）。
- ◎ 従業員から話を聞く。
- ◎ 労働組合と対話をする。
- ◎ 取引先が従業員と対話するよう、取引先に理解を求める。



◎ **をつけたのがエンゲージメントの基本です。**

※ 人権NGOとのやりとりもエンゲージメントになることがあります。

でも、従業員がきちんと話してくれるかな？



**きちんと話してくれる＝「建設的対話」です。
相手方との信頼関係をもって、コミュニケーションを図る＝日頃からの関係構築！**

建設的対話がなければ、DDをやっても効果がありません。

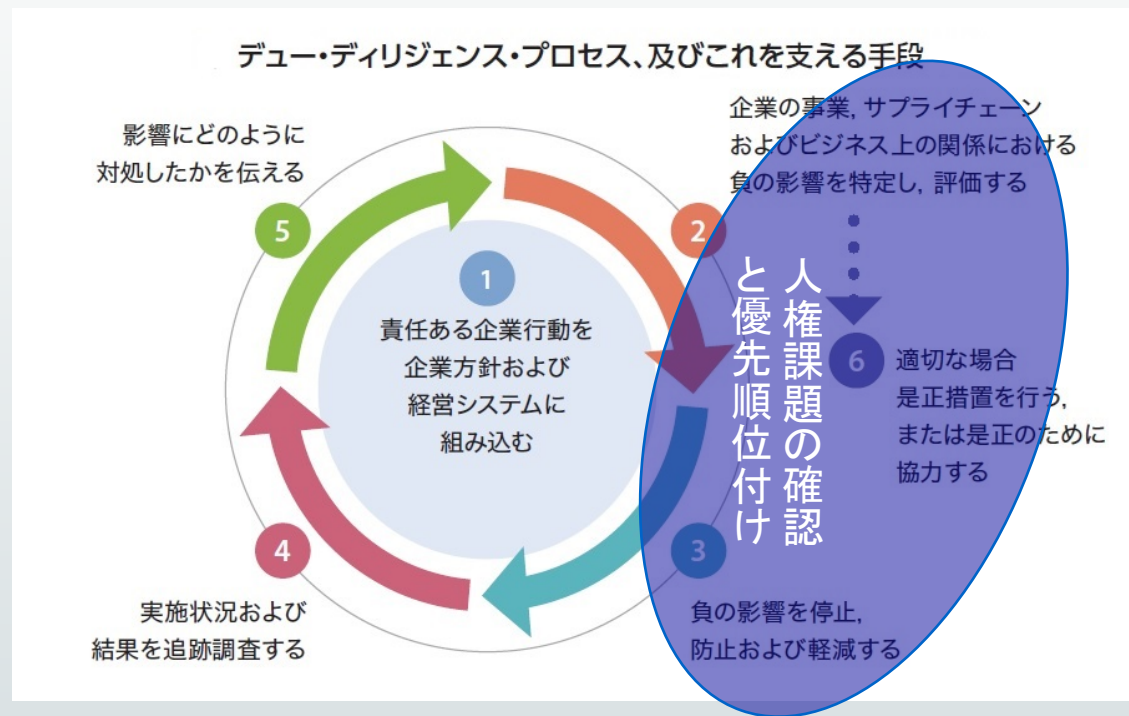
特に重要な、従業員・取引先とのエンゲージメントをきちんと実施するためには…



まずは、コミュニケーションですが、その前提となる経営方針＝経営者の哲学＝コミットメントが重要です。

さきほど話しましたね。

キーワード その3 「人権課題の確認と優先順位付け」



人権課題の確認と優先順位付け
**人権上の課題がないか確認し、課題
があったら全て対応するのが理想です。**

しかし、人材の限られる中小企業で、全部いっぺんに対応するのは、無理……。 (困った)

問題ありません。人権デュー・ディリジェンスでは、優先順位をつけて、できるところからやるのです！

＜優先順位の付け方＞

人権侵害の深刻度が高いところが優先します。企業経営への影響度は関係ないことに注意が必要です。

＜深刻度＞

- ①規模(負の影響の重さ：健康への影響など)
- ②範囲(負の影響の及ぶ範囲：侵害されている人数など)
- ③是正不能性（一旦侵害されると回復がより難しい人権の種類：人命、プライバシーに関する情報など）

**優先順位をつけて取り組む
→ 取り組まなくていい、ではありません。**

**大至急取り組むか、次の取り組み
で対応するかの違いです。**

1. 繊維産業と人権（経緯）

2. ガイドラインの内容

＝デュー・ディリジェンス(DD)入門

（1）デュー・ディリジェンスとは？

（2）DDの基本＝経営方針

（3）DDのやり方

第一部 本ガイドラインの目的・概要

第二部 自社内における確認と取り組み

国内サプライヤー（下請）が自ら襟を正す

別途サポートツールを作成

第三部 取引先との関係における確認と取り組み

サプライチェーン管理の視点から見てチェックすべき点と取引先への対応方法
デュー・ディリジェンスの本質的部分

第四部 人権デュー・ディリジェンスの全体像

取り組みの報告・公表も重要

救済措置の導入が今後の課題

【別紙 1】主要な国際人権条約・国際労働条約に含まれる国際人権の内容

【別紙 2】グッドプラクティス事例

→【別冊】チェック項目例とリスク発見時の対処法の例について

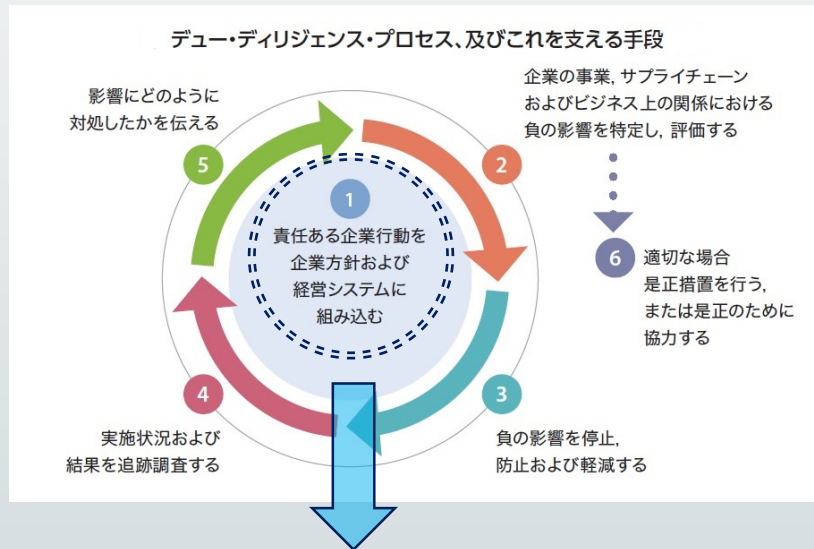
- | | |
|----------------|--------------------|
| 1. 強制労働 | 6. 外国人労働者、外国人技能実習生 |
| 2. 結社の自由、団体交渉権 | 7. 労働安全衛生 |
| 3. 差別 | 8. 賃金 |
| 4. 児童労働 | 9. 労働時間 |
| 5. ハラスメント | 10. 取引適正化関係 |

人権デュー・ディリジェンス（DD）をやってみよう！ “PDCC” を回す

デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



基本的考え方で説明しましたね。



コミットメント

経営トップが「人権を守ります」という経営方針を示すことです。

方針を作ったら、実践に向けて体制作りです！



- まず、従業員に理解してもらいましょう。
- 社是に入れる、社内規定作成もいいですね。
- 取引先にも広げましょう。
- 契約に組み込めればいいのですが。

ステップ2 サプライチェーンの把握と人権リスクの特定

デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



- **普通のDDガイドライン（OECDなど）**
 - **サプライチェーン管理が中心。**
 - **取引先との関係＝取引先にいかに実践していただくかが一番重要です。**
- **織産連のDDガイドライン**
 - **自社での取組みが中心。**
 - **経営者、自社の役職員が人権を守る行動を取っているかどうか確認することから始めます。**

**まず、自社の行動を確認してください。
これが、ガイドライン第二部の内容です。
そのための、入門ツールが「別冊」のサポ
ートツールです。**

これでも最低限の項目です。

**海外ブランドと取引している中小・小規模
企業は、このくらいの項目を毎年チェックし
ています。**

**次に、サプライチェーンを把握し、管理する
（取引先に人権方針を実践していただく）**

必要がある企業は・・・

- **アパレル、商社**
- **産地における「親機」「産元」など
（自分が発注側に立つ企業）**

これが、ガイドライン第三部の内容です。

（１） 自社の行為をチェックせよ！

取引先に「求める」の前に、自社で対応すべき行為があるかもしれません。

自社が取引先の人権への負の影響を助長する場合

（例） 短納期発注により、取引先の従業員が長時間労働をせざるを得なくなり、それが労働法規違反となった場合、「強制労働」を助長したことになります。

（２）取引先の行為をチェック！

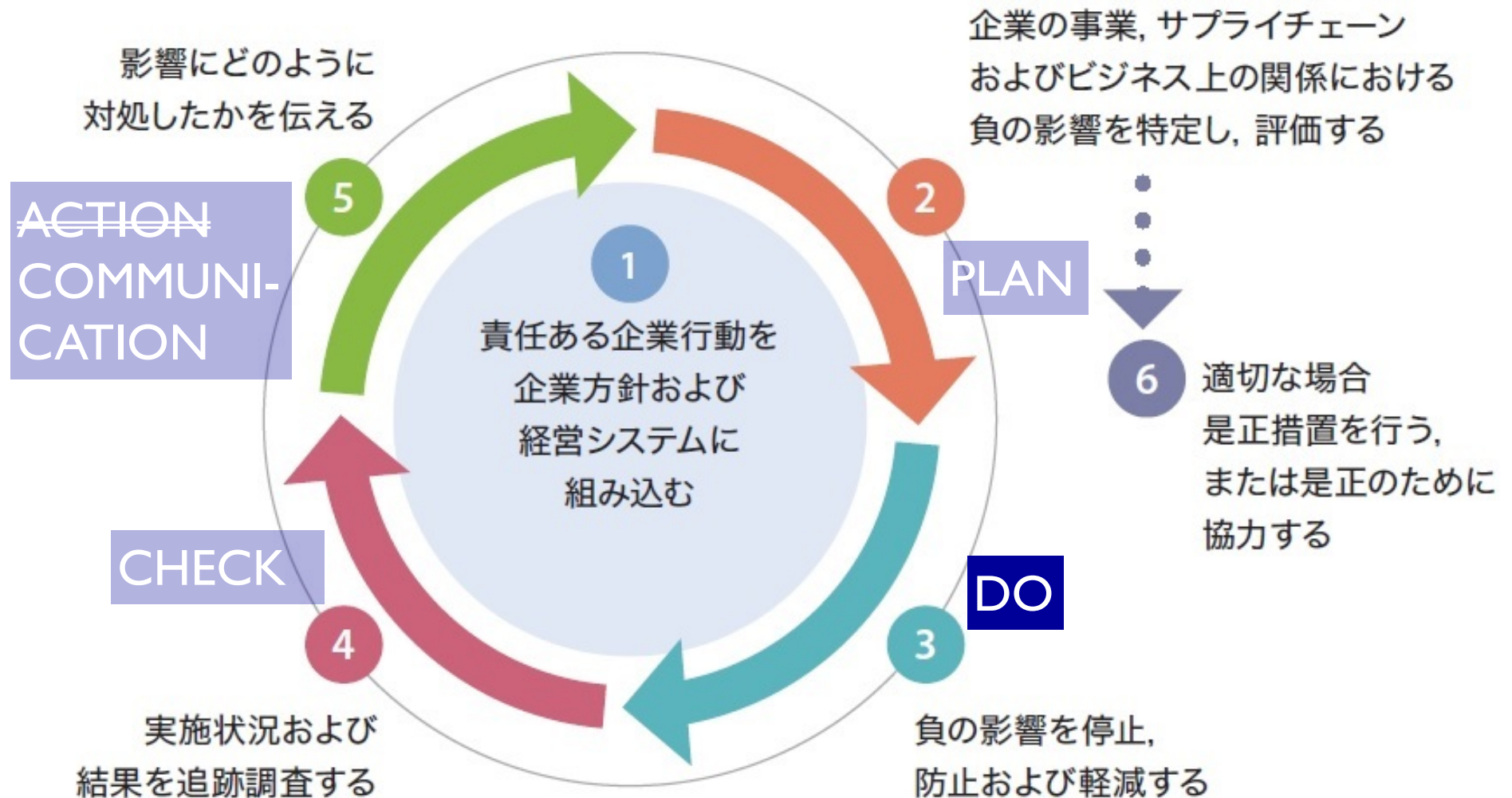
自社の行為と関係なく、自社事業と関係のある取引先の事業において人権への負の影響がある。

（例）子機において、技能実習制度の違反が発覚した場合、自社に原因がなくても対応（取引先に対応するよう働きかける）が必要です。

※自社事業と関係のない事業部や生産ラインでの人権侵害はDDの対象にならないのですが、親機から見て子機の問題は、全部対象と考えた方がよいでしょう。

ステップ3 特定した人権リスクの防止・軽減に向けた行動

デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



自社で問題が見つかった場合と取引先の問題を自社が助長している場合、自社での対応が必要です。

専門家※を使うのもありますが、まず、経営者が人権侵害の当事者との「エンゲージメント」から解決策を模索するのが重要です。

※専門家としては、例えば「社会保険労務士」が挙げられます。

取引先での問題は、取引先に対応していただく必要があります。

対応してもらえないときは、建設的対話(エンゲージメント)を通じて対応するよう働きかけが必要です。

働きかけをせずに、取引停止をすることはガイドライン違反。取引停止は最後の手段です。

取引先への働きかけ＝影響力の行使

(例)

- 取引契約への組み込み
- インセンティブ付与（好取組み先の発注量を増やすなど）
- 取引先との合同研修
- 労働組合、NGOとの連携

自社での対応、取引先への働きかけなど、大変です。全部一度に対応するのが無理な場合、深刻度によって優先順位をつけて、できるところからやります。

「DDの基本」のキーワードで説明しましたね。

深刻度により、自社よりも取引先での対応が優先する場合もあるので要注意です。

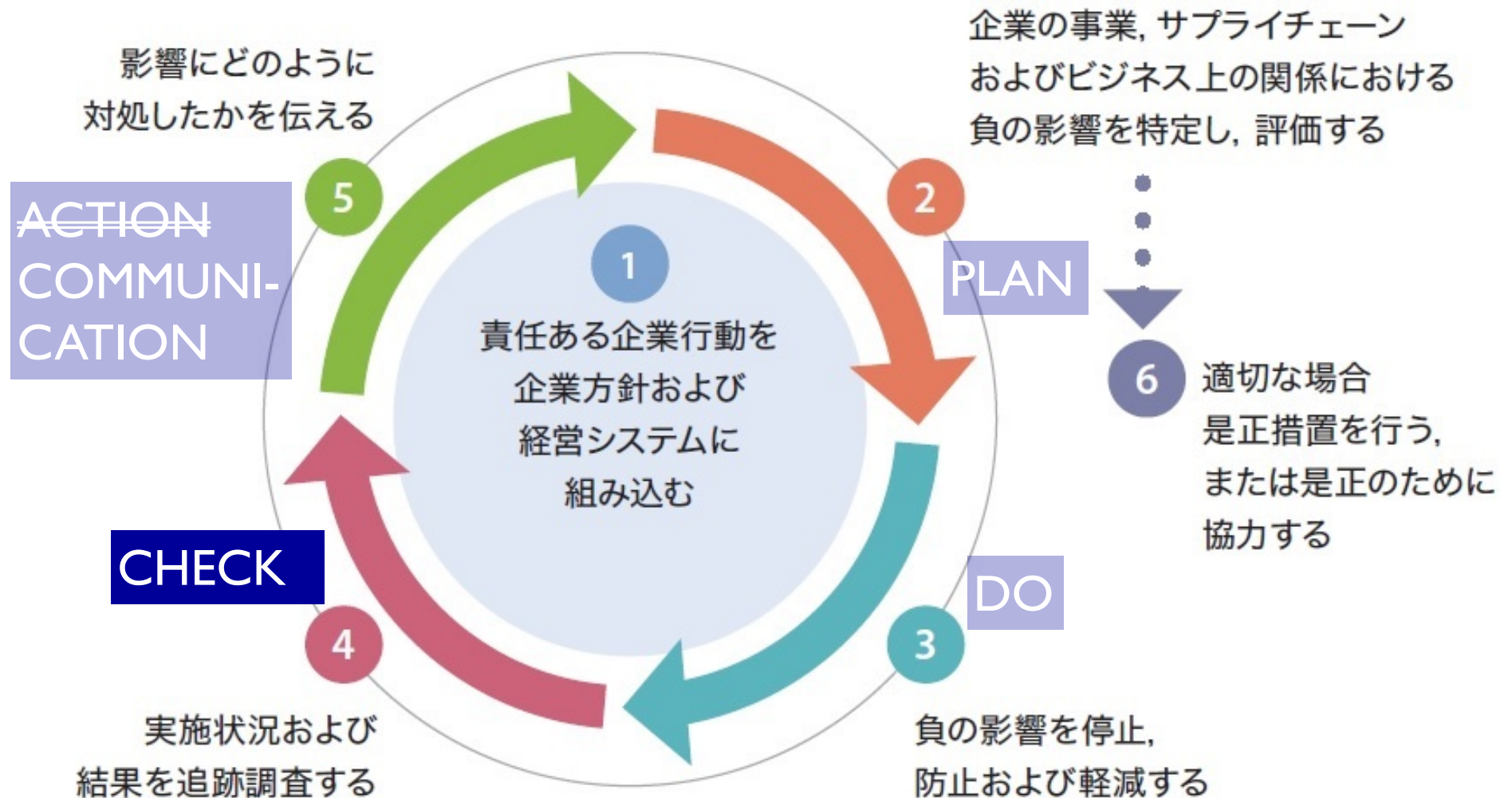
最終的には、優先順位が相対的に低い課題にも取り組んでください。

優先順位は、一度に手が回らない時に、取り組む順番を決める考え方で、取り組まなくてよいものではありません。

これも、説明済みですね。

ステップ4 効果の監視

デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段

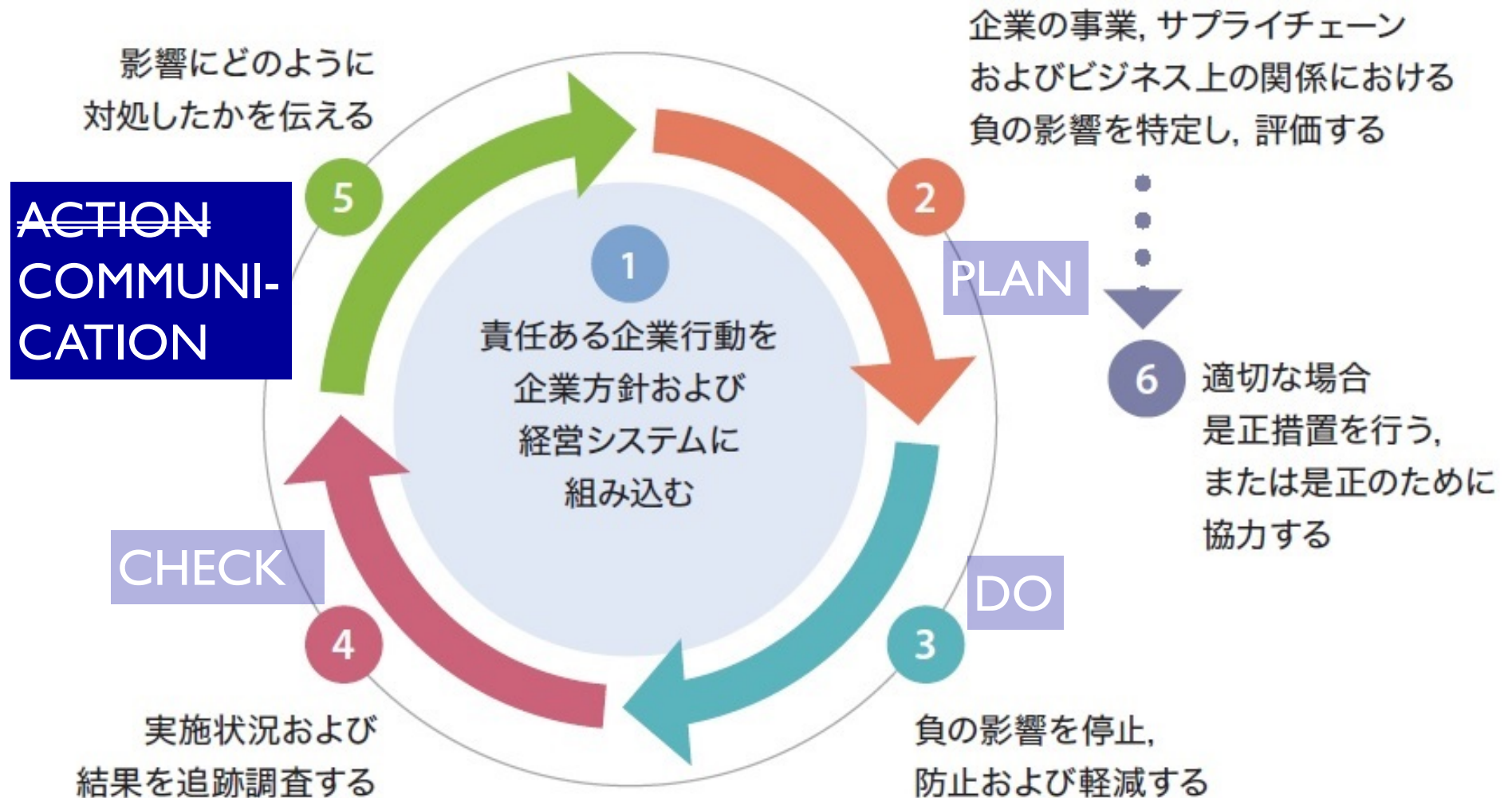


人間相手ですから、機械のように整備すればしばらく大丈夫、ではありません。せつかく、きちんと対応したのであれば、人権を守る取り組みが続いていること確認しましょう。

やり方としては、従業員へのヒヤリング、アンケートなどが挙げられます。

ステップ5 外部への報告・公表

デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



**DDでは「有言実行」だけが美德です。
これは、国際社会の常識です。
対外的に情報公開しましょう。**

<公表すべき内容はステップ 1～4>

- ステップ 1 策定した人権方針、社内の取組体制**
- ステップ 2 DDを実施した結果**
- ステップ 3 発見された人権リスクへの対処内容**
- ステップ 4 フォローアップの内容**

公表方法は、会社HPに掲載するなど、だれでも見ることができる方法にします。

**小規模企業なので、HPを持っていない・・・
これをきっかけに、HPを作るのは如何でしょうか？**

親機が子機も含めてHPに掲載するのは良い取り組みです。

1. 繊維産業と人権（経緯）

2. ガイドラインの内容

＝デュー・ディリジェンス(DD)入門

（１）デュー・ディリジェンスとは？

（２）DDの基本＝経営方針

（３）DDのやり方

(最後に)残された課題

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」 における3つの柱（復習ですよ）

(ア)人権を守る国家の義務

(イ)人権を尊重する企業の責任

(ウ)救済措置へのアクセス

指導原則では、救済措置は国が裁判等公的な仕組みを用意するだけでなく、企業自ら救済措置を用意すべきとしています。

グッドプラクティス事例⑤に企業での取組例を挙げていますが、大企業でも残された課題になっています。

ただ、どんな場合も、救済を必要とする方との「エンゲージメント」が重要です。

**ガイドラインの一番最後で、こう結んでいます。
「なお、日本繊維産業連盟では、団体会員とその加盟企業や政府と連携して、業界全体に資する救済制度の仕組みを今後検討していきます。」**

- **一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）**
一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の会員企業を中心に設立。JEITA会員に限らず入会可能。

<https://jacer-bhr.org/index.html>

- **一般社団法人JP-MIRAIサービス**
繊維産連も会員になっている責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）が設立した外国人労働者用の救済システム。2022年度はパイロット事業として実施。

https://jp-mirai.org/jp/about-jp-mirai_service/

いずれも、専門家からのアドバイス機能はありますが、どのような措置を講ずるのかについての判断は、各企業が行うことになります。

繊維産連で検討していること

○説明会

今回のような繊維産連主催の説明会だけでなく、産地組合など業界団体が主催するセミナーにも期待。ILOにも協力していただいています。

○ステークホルダーの協力

UAゼンセンに依頼し、労働組合の活動として普及に貢献（労使対話の中でDDの実践を求めるなど）

繊維産連で検討していること

○専門家の協力

中小企業の経営者の方々と接点のある専門家を作っていきます。

全国社会保険労務士連合会にて、人権DDについての専門家を養成する方針。

地域金融機関（地銀、信金など）にも協力を依頼する予定。

繊維産連で検討していること

○英語版の公表

欧米ブランドとのビジネスではDDが必然。

日本企業の海外展開を側面支援するため、日本がしっかり取り組んでいると海外にアピール。ターゲットが中小企業のガイドラインはたぶん世界初。

海外のサプライチェーンを持っている企業については、海外での利用もしやすくなります（日本語からより英語から現地語に訳す方が楽）。

人権対応の基本

- **経営者のコミットメント（経営方針）
従業員及び取引先に示す！**
- **従業員、取引先などのステークホルダー
とのエンゲージメント（建設的対話）**
- **課題を見出し、優先順位を付けて対応
（エンゲージメントを忘れずに！）**
- **取り組みの対外公表**