

**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11月24日**

**日本繊維産業連盟 副会長／事務総長  
富吉 賢一**

## 1. 日本の繊維産業の現状と課題 (ガイドライン策定に至る経緯)

## 2. ガイドラインの内容

= デュー・ディリジェンス(DD)入門

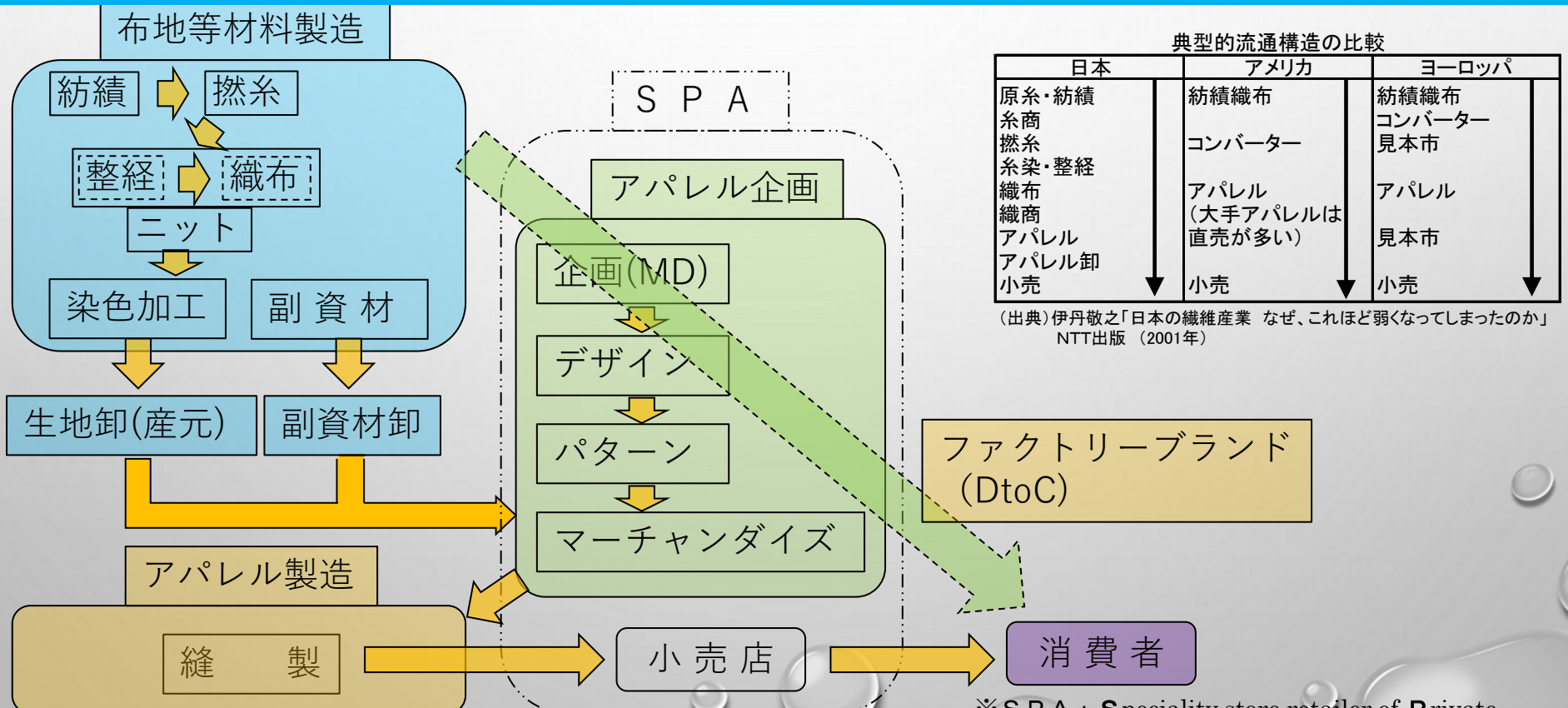
(1) デュー・ディリジェンスとは？

(2) DDの基本 = 企業経営の基本

(3) DDのやり方

# 我が国繊維産業の構造

- 各工程ごとに細分化。工程ごとに構造が異なり、サプライチェーンが長い。季節性商品（春夏、秋冬）
- 製造部門は特定の地域に集中(産地)。生地卸(産元、コンバーター)やアパレル企業の企画に基づく委託生産が大半(自社商品を有さない)。
- 産元（コンバーター）の没落（生地在庫リスクを取りつつ、企画（設計）機能を高度化した商社は存続）、労働集約型産業の縫製業が急速に縮小、SPAの台頭。
- 産地によっては生地加工のコアともいえる染色加工業が衰退、消滅し、サプライチェーンが崩壊。  
→ 製造部門の自立化（ファクトリーブランド）が長年の課題（一部成功事例も）



(出典)伊丹敬之「日本の繊維産業 なぜ、これほど弱くなってしまったのか」NTT出版 (2001年)

※SPA : **S**peciality store retailer of **P**rivate label **A**pparel

## 1. 日本の繊維産業の現状と課題 (ガイドライン策定に至る経緯)

## 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 = 企業経営の基本

(3) DDのやり方

# 取引適正化・外国人技能実習制度適正に向けた業界横断的な取組み

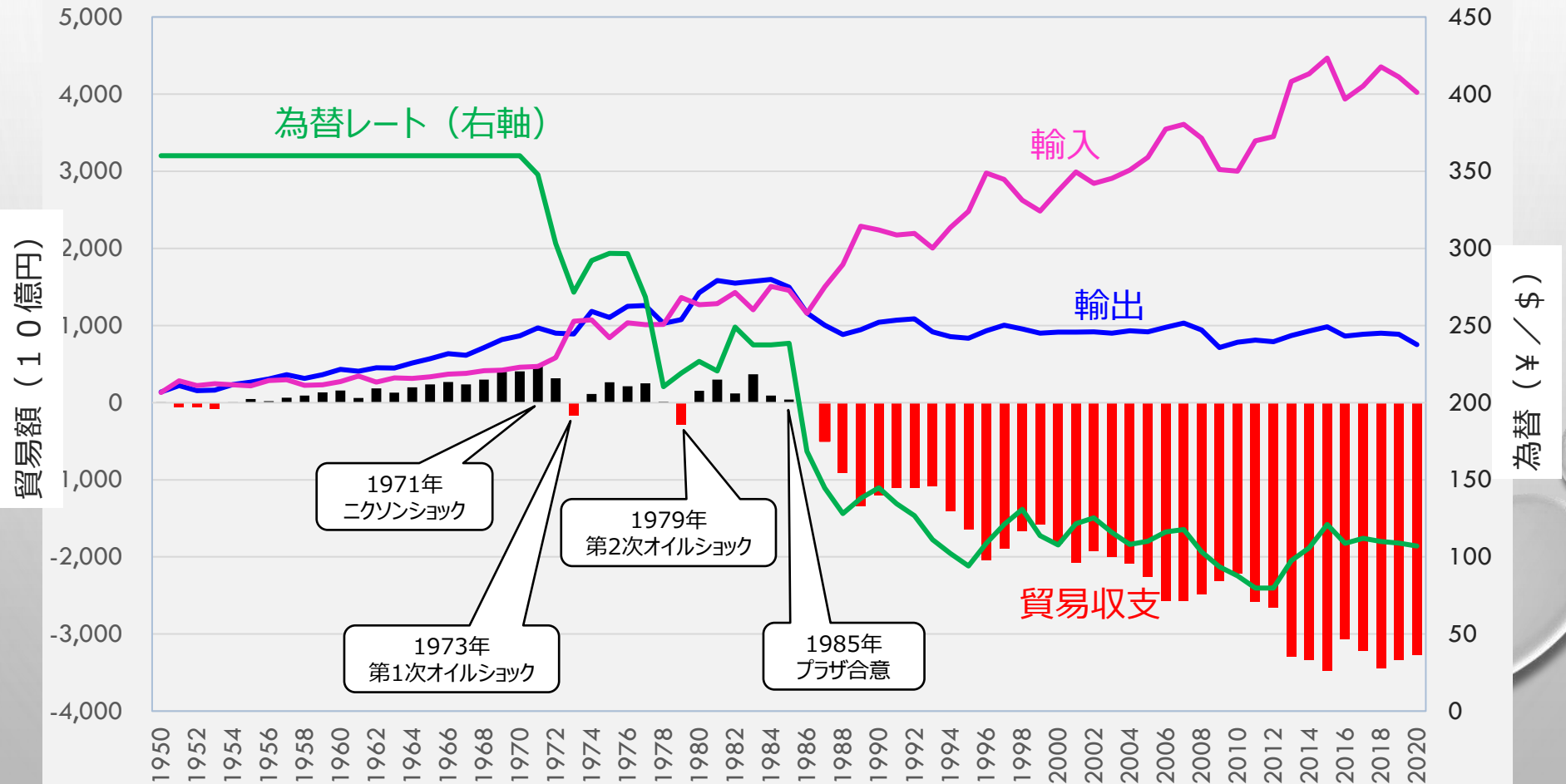
- 2000(H12) ▶ 小売と卸売との取引契約書のひな型を開発（繊維産業流通構造改革推進協議会）
- 2003(H15) ▶ 「経営トップ合同会議」立上げ（同協議会）  
アパレルと流通の間の適正取引に向けた取組みスタート
- 2004(H16) ▶ アパレルとテキスタイルとの取引契約書のひな型を開発  
▶ 「TAプロジェクト取引ガイドライン第1版」策定（同協議会）  
「副資材、ニット製品、製品、ユニフォーム商品等に関する取引ガイドライン」、  
「間接取引に係る取決め」「品質問題に関する取決め」を2006年にかけて追加
- 2006(H18) ▶ 「TAプロジェクト取引ガイドライン」に基づく聴き取り調査開始（同協議会）（実施状況を確認）
- 2007(H19) ▶ 「TAプロジェクト取引ガイドライン第2版」策定（同協議会）  
相互の責任やリスクとリターン、役割と機能を明確化
- 2017(H29) ▶ 「繊維産業の適正取引の推進と生産性・付加価値向上に向けた自主行動計画」策定  
（日本繊維産業連盟／同協議会）
- 2018(H30) ▶ 「繊維産業技能実習事業協議会」立上げ(3月)（経済産業省／日本繊維産業連盟）  
▶ 「繊維産業における外国人技能実習の適正な実施のための取組」公表(6月)
- 2019(H31) ▶ 「TAプロジェクト取引ガイドライン第3版」策定（同協議会）  
「縫製業に関するガイドライン」、「染色加工での生機に関する取決め」を追加
- 2020(R2) ▶ 「2030年にあるべき繊維業界への提言」公表（日本繊維産業連盟）
- 2021(R3) ▶ 「繊維産業のサステナビリティに関する検討会報告書」公表（7月）（経済産業省）
- 2022(R4) ▶ 「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」策定（7月）（日本繊維産業連盟）



# 日本の繊維産業の推移（貿易）

- 高度経済成長期は、繊維産業は我が国を支える主力輸出産業。ただし、途上国型の産業構造 = 低賃金による低コスト生産（80年前後の一人当たりGDP 1万ドル超まで）
- プラザ合意(1985)後の急速な円高で輸出競争力を失い、入超に転じた（大半が最終製品）

## 日本の繊維貿易



## 海外サプライチェーンの問題点が露わになった出来事：ラナプラザ崩落事故

2013年4月24日、 Bangladesh の首都ダッカ近郊にある複合ビル「ラナプラザ」が崩落した事故。死者1127人、行方不明者・負傷者を含めると4000人以上が犠牲となった。ラナプラザには世界的アパレルブランドの縫製工場が多数存在したことから、繊維セクターが、人権面で問題のある産業であるとの認識が広がり、大きな社会問題となった。

## 日本の繊維産業の課題（1）

### ○ 人権に関する深刻な課題あり

**国内：外国人技能実習制度の違反**

**外国人技能実習制度**

**= 米国政府が問題視するなど人権リスク高**

**違反企業→日本人も同様の状況との指摘**

**→労働コンプライアンスに問題あり**

**海外：サプライチェーンのほとんどが海外**

**→劣悪な労働環境の懸念（ラナプラザ）**

**同様の状況が途上国の第1次産業（天然繊維原料生産）でも見られるとの指摘。**

**→トレーサビリティが低い傾向。**



## 日本の繊維産業の課題（2）

- 長年取り組んできた取引適正化
- （取引ガイドライン、自主行動計画 など）

**取引適正化 = 発注元を原因とするサプライチェーン上の人権問題（助長）を解決する有力な手段**

# 日本の繊維産業の推移（出荷額）

- 戦前、高度成長期:途上国型産業として発展。我が国経済を支える中心的輸出産業。
- バブル経済までは成長。その後急速に衰退(ピークの1/4)。足元(2010以降)は横ばいで推移。(統計データはまだないが、2020以降Covid-19の影響で出荷額が下落している可能性大)

## 我が国の輸出総額と繊維品輸出額の推移

		輸出額	繊維品輸出額	B/A
		(A)	(B)	
戦前・ 織中期	1868 (明治元)	15,553	10,372	66.7%
	1877 (明治10)	23,349	10,704	45.8%
	1887 (明治20)	52,408	23,976	45.7%
	1897 (明治30)	163,135	91,101	55.8%
	1907 (明治40)	432,413	229,096	53.0%
	1916 (大正5)	1,127,468	579,188	51.4%
	1926 (大正15)	2,044,728	1,481,024	<b>72.4%</b>
	1930 (昭和5)	1,469,852	946,268	64.4%
	1935 (昭和10)	2,499	1,452	58.1%
	1940 (昭和15)	3,656	1,455	39.8%
戦後期	1945 (昭和20)	388	54	13.9%
	1950 (昭和25)	298,021	137,036	<b>46.0%</b>
	1955 (昭和30)	723,816	264,798	36.6%
	1960 (昭和35)	1,459,633	430,772	29.5%
	1965 (昭和40)	3,042,627	560,331	18.4%
	1970 (昭和45)	6,954,367	845,914	12.2%
	1975 (昭和50)	16,545,514	1,084,668	6.6%
	1980 (昭和55)	29,382,472	1,424,306	4.8%
	1985 (昭和60)	41,955,659	1,496,193	3.6%
	プラザ合意後	1990 (平成2)	41,456,940	1,041,827
1995 (平成7)		41,530,895	836,132	2.0%
2000 (平成12)		51,654,198	915,398	1.8%
2005 (平成17)		65,656,544	748,574	1.1%
2010 (平成22)		67,399,627	610,033	0.9%
2015 (平成27)		75,613,929	985,054	1.3%
	2019 (令和元)	76,931,665	885,972	1.2%
	2020 (令和2)	68,400,483	754,348	<b>1.1%</b>

単位：1930年まで1,000円、1935年以降100万円

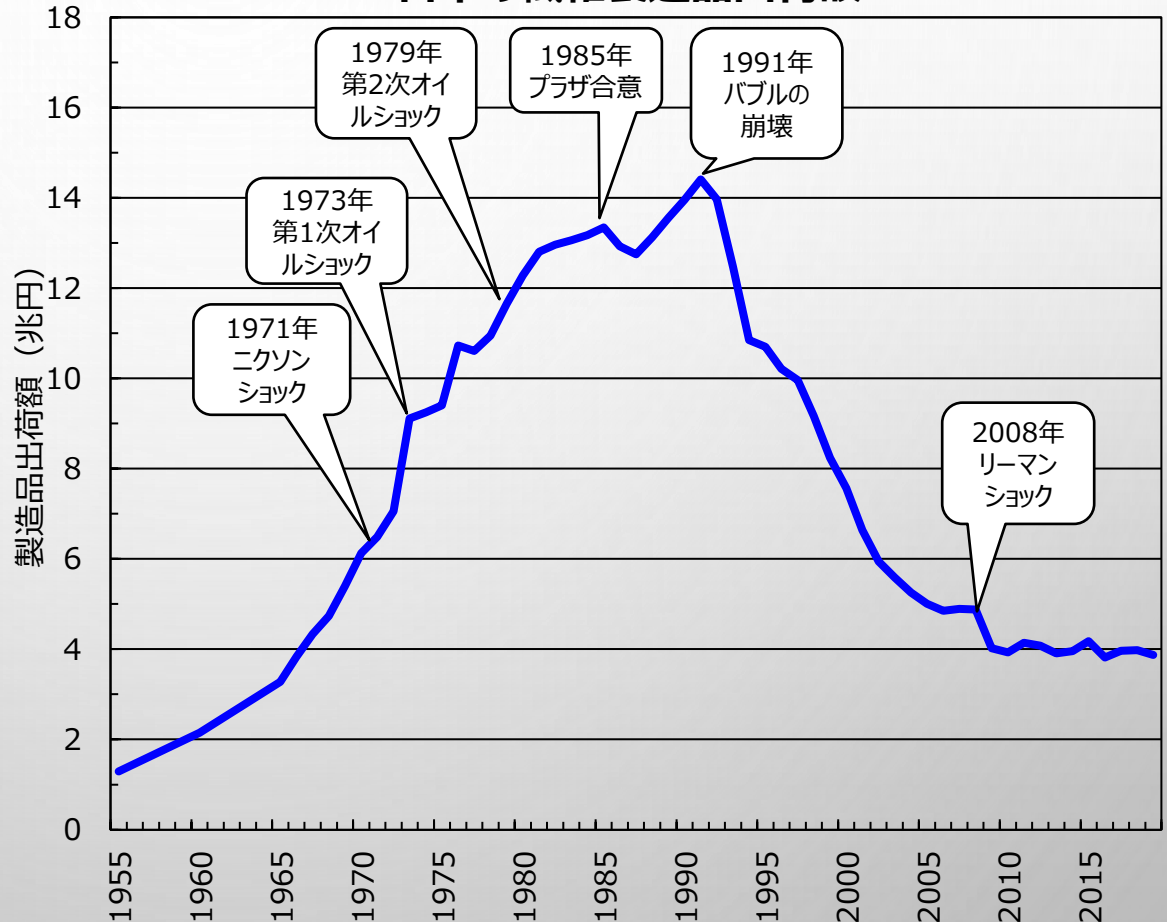
出典：新しい繊維産業のあり方（(財)通商産業調査会 1977）

内閣府統計局「日本の長期統計系列」（統計局HP）

財務省貿易統計

作成：経済産業省、富吉

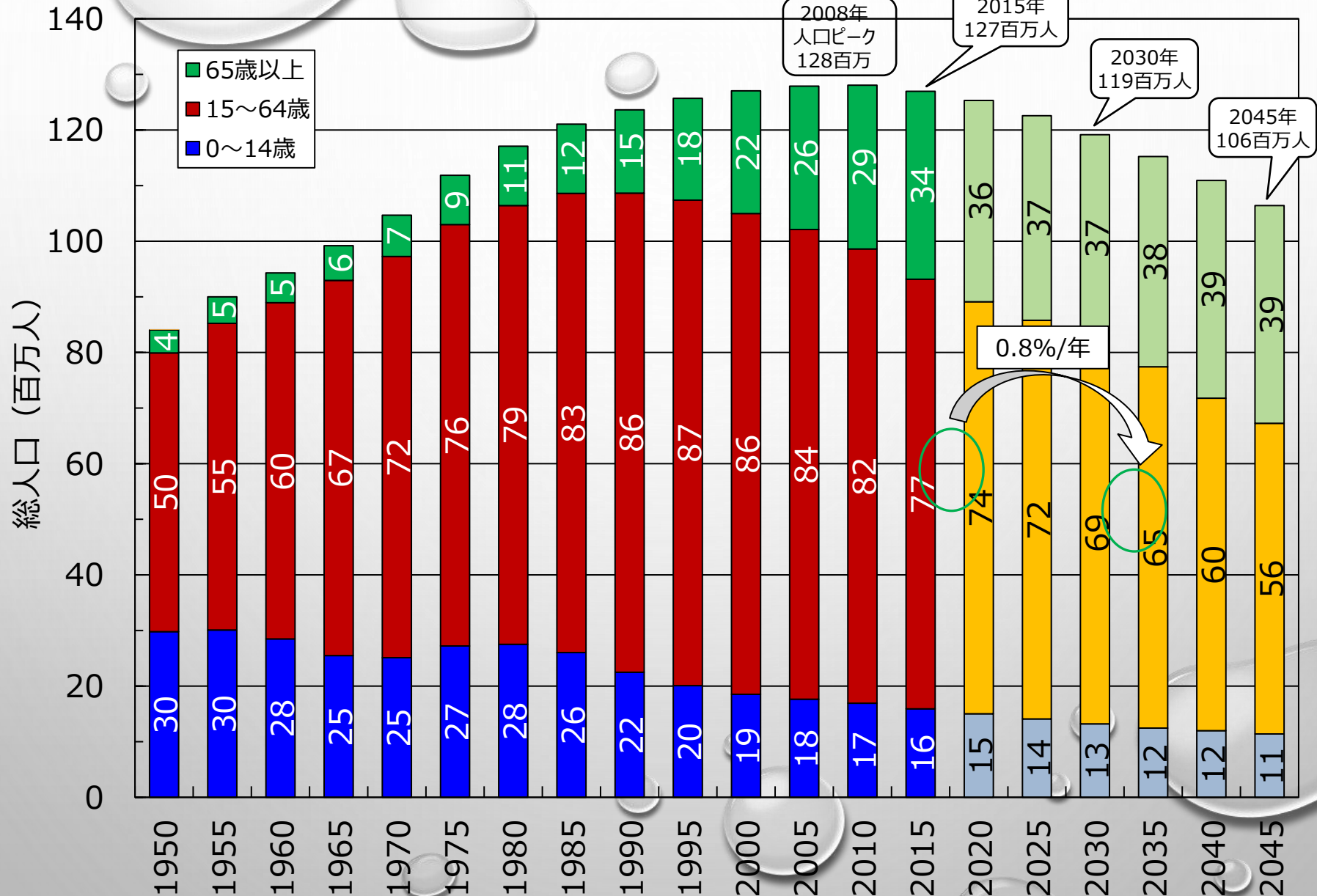
## 日本の繊維製造品出荷額



作成) 日本繊維産業連盟、データ) 日本化学繊維協会「繊維ハンドブック」

# 2030年にあるべき繊維業界への提言：検討に当たっての基礎データ（1）

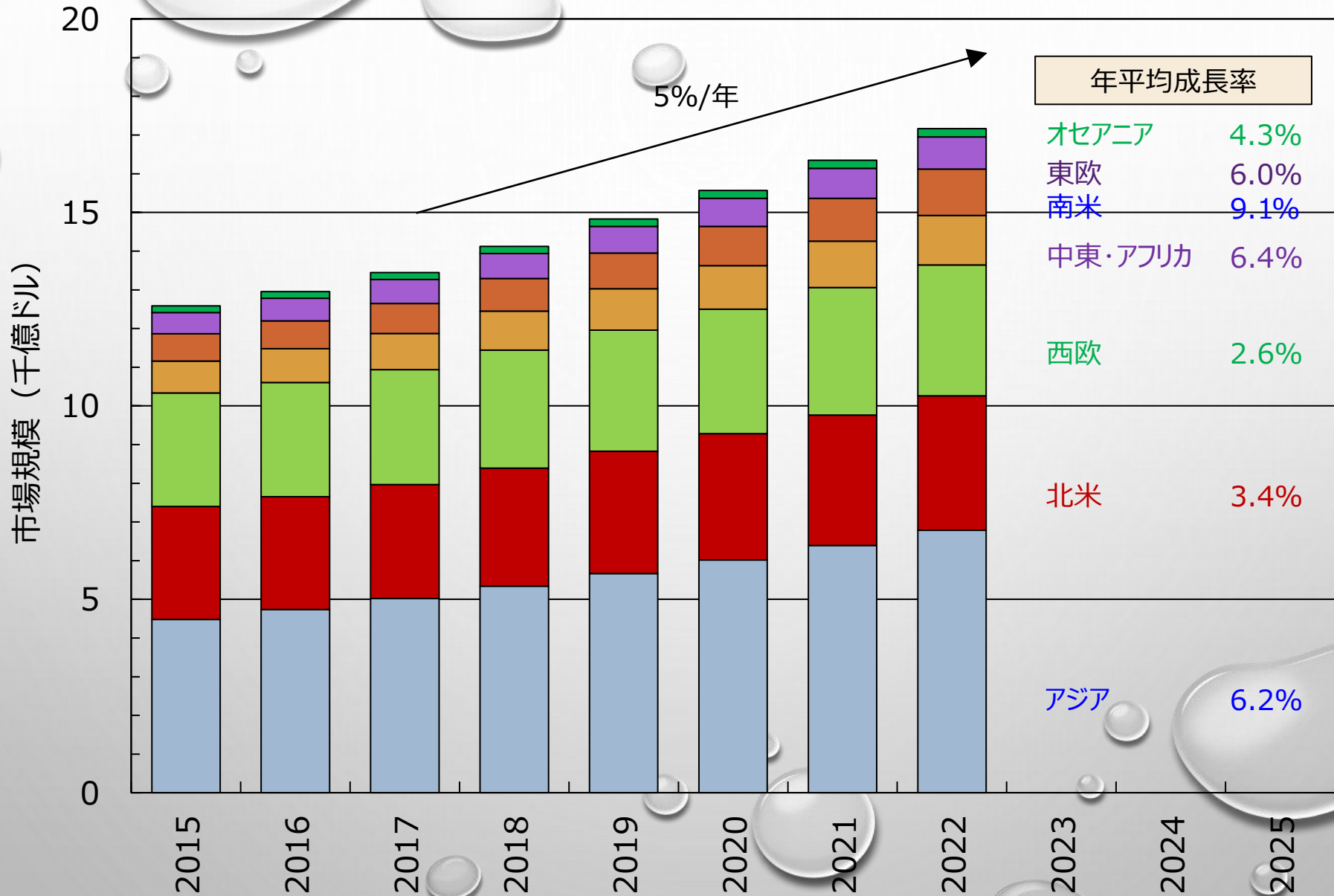
日本の年齢区分別人口



出所) 総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」出生・死亡中位推計

# 2030年にあるべき繊維業界への提言：検討に当たっての基礎データ（2）

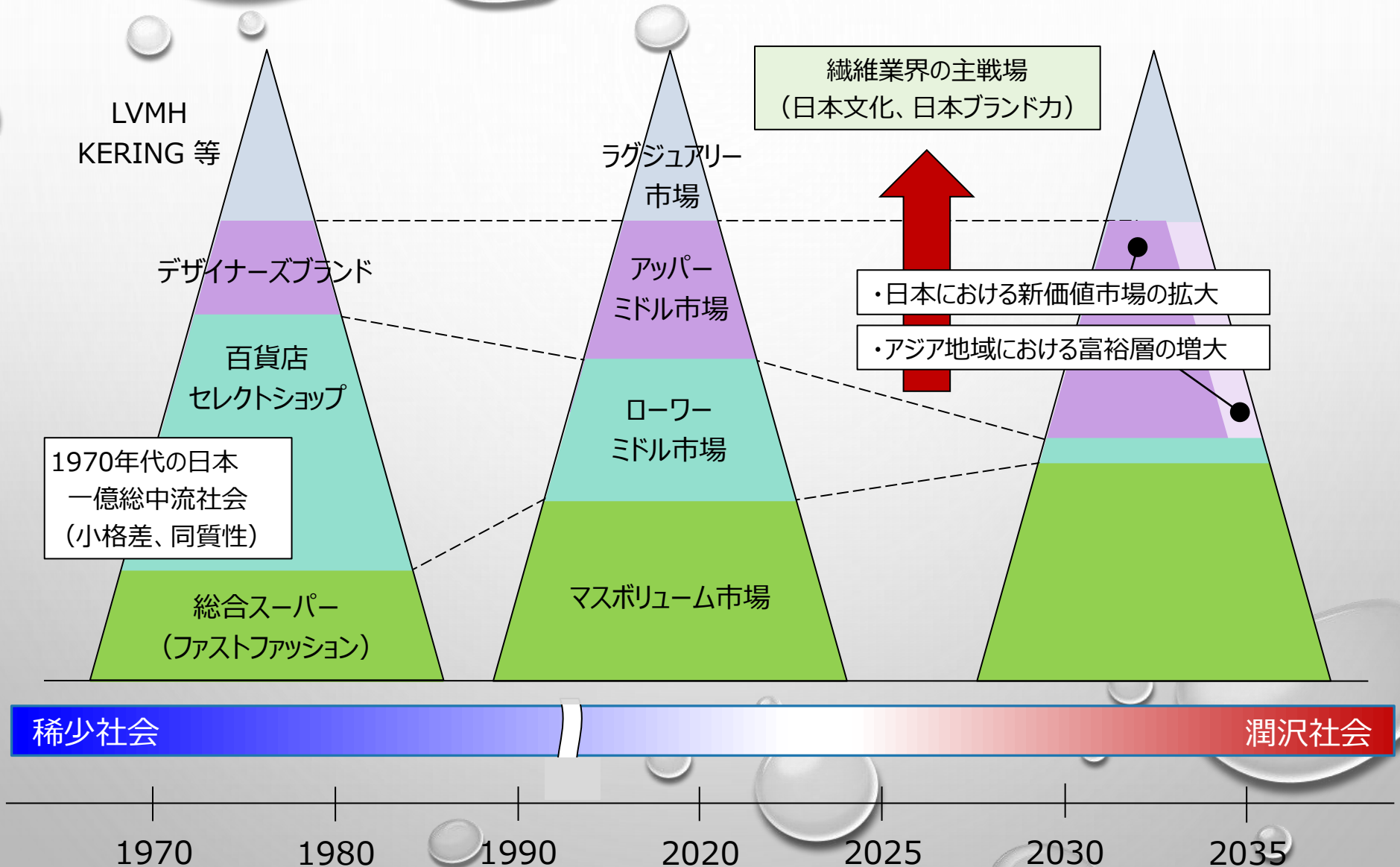
世界の衣料品市場予測



出所) 東洋経済新報社「2030年アパレルの未来」

# 2030年にあるべき繊維業界への提言：検討に当たっての基礎データ（3）

日本の繊維業界から見たアジア地域の衣料品市場（市場構成イメージ図）



出所) 日本繊維産業連盟作成



# 先進国における最近の人権関係の法規制の動き

- 2012年 米国・カリフォルニア州「サプライチェーンの透明性に関する法律」**  
一定規模以上の小売業者又は製造業者を対象に、サプライチェーンにおける奴隷労働・人身取引に関するデュー・ディリジェンスを義務化。
- 2015年 イギリス「現代奴隷法」**  
一定規模以上の企業に対し、「奴隷と人身取引に関する声明」を毎年公表することを義務付け。
- 2017年 フランス「企業注意義務法」**  
大企業の人権・環境デュー・ディリジェンスを義務化。
- 2018年 オーストラリア「現代奴隷法」**  
一定規模以上の企業に対し、奴隷労働と人身取引に関する取組の開示を義務化。
- 2019年 オランダ「児童労働デューデリジェンス法」**  
オランダでビジネスを行うすべての企業に児童労働に係るデュー・ディリジェンスを義務化。2023年施行予定なるも現時点で未施行。
- 2021年 ドイツ「サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンス法」**  
一定規模以上の企業に対し、人権・環境等に関するデュー・ディリジェンスを義務化。2023年施行予定。
- 2022年 EU「人権デュー・ディリジェンス指令案」**  
指令の施行から2年以内に、各加盟国が人権デュー・ディリジェンスを義務化する法律を制定。
- 米国「ウイグル強制労働防止法」**  
新疆ウイグル自治区で採掘、生産、製造された製品は強制労働によるものと推定し、強制労働によらないことが証明されない限り、輸入禁止。

## 日本の繊維産業の課題（1）

○ **生き残りをかけた海外展開が必須**

**人口減少で縮小する国内市場**

**人口拡大・経済成長で拡大する海外市場（グローバルでは繊維産業は成長産業。**

**= 海外展開は必須。**

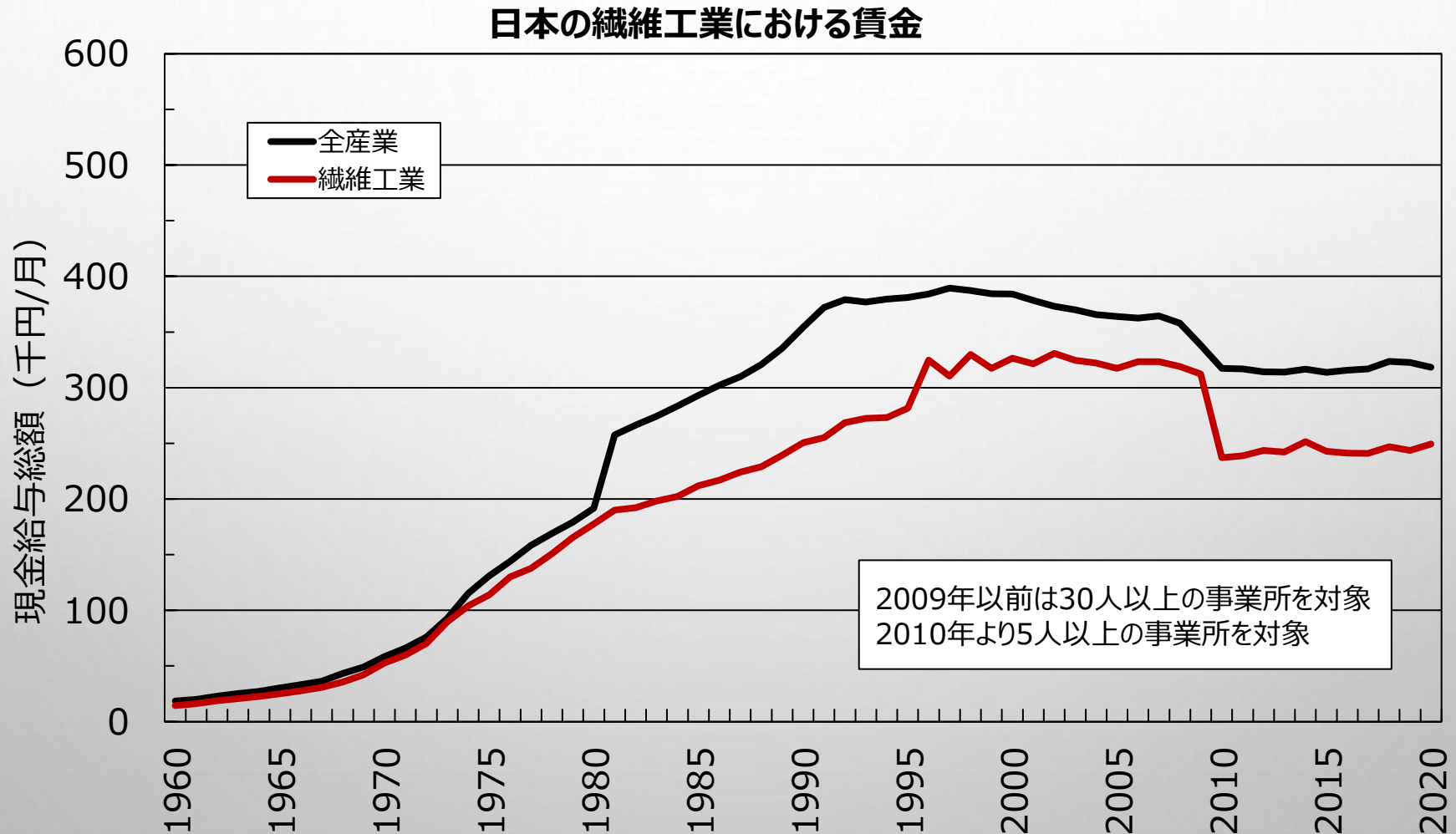
**高付加価値市場を目指す日本のターゲット**

**= 当面は先進国**

**→ サプライヤーにおける人権・環境対応が必須。**

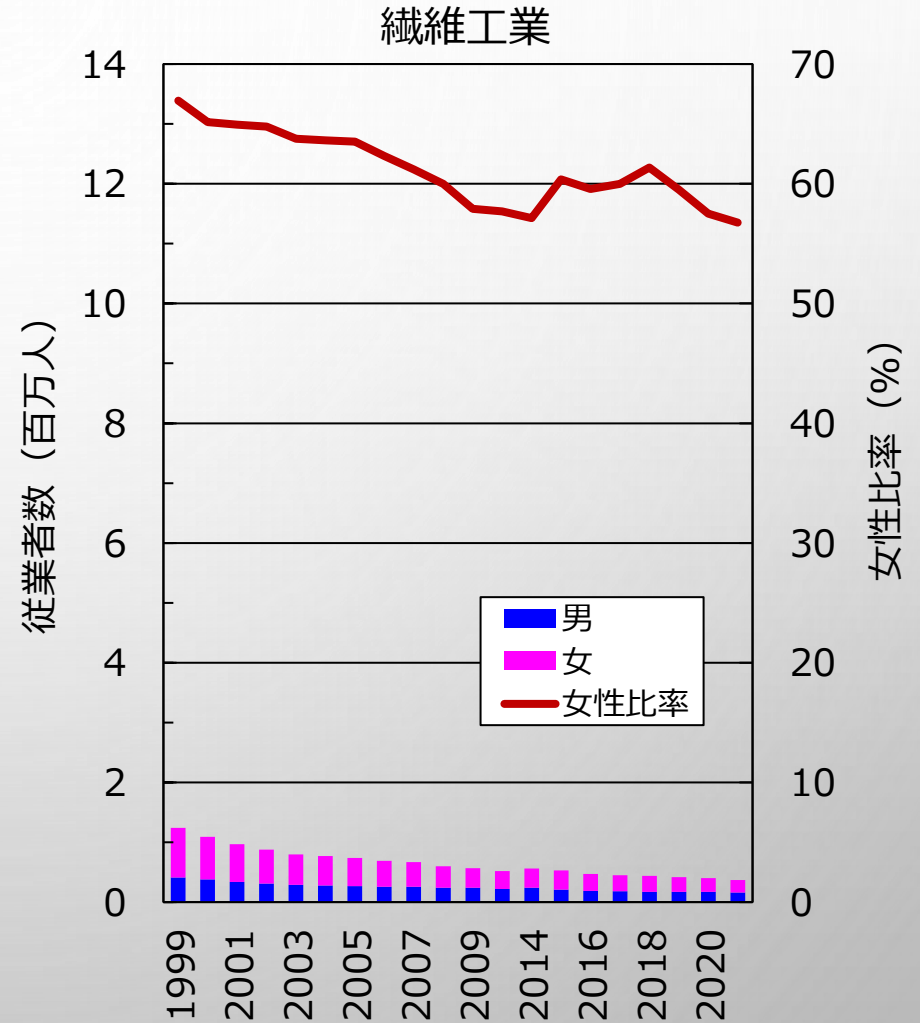
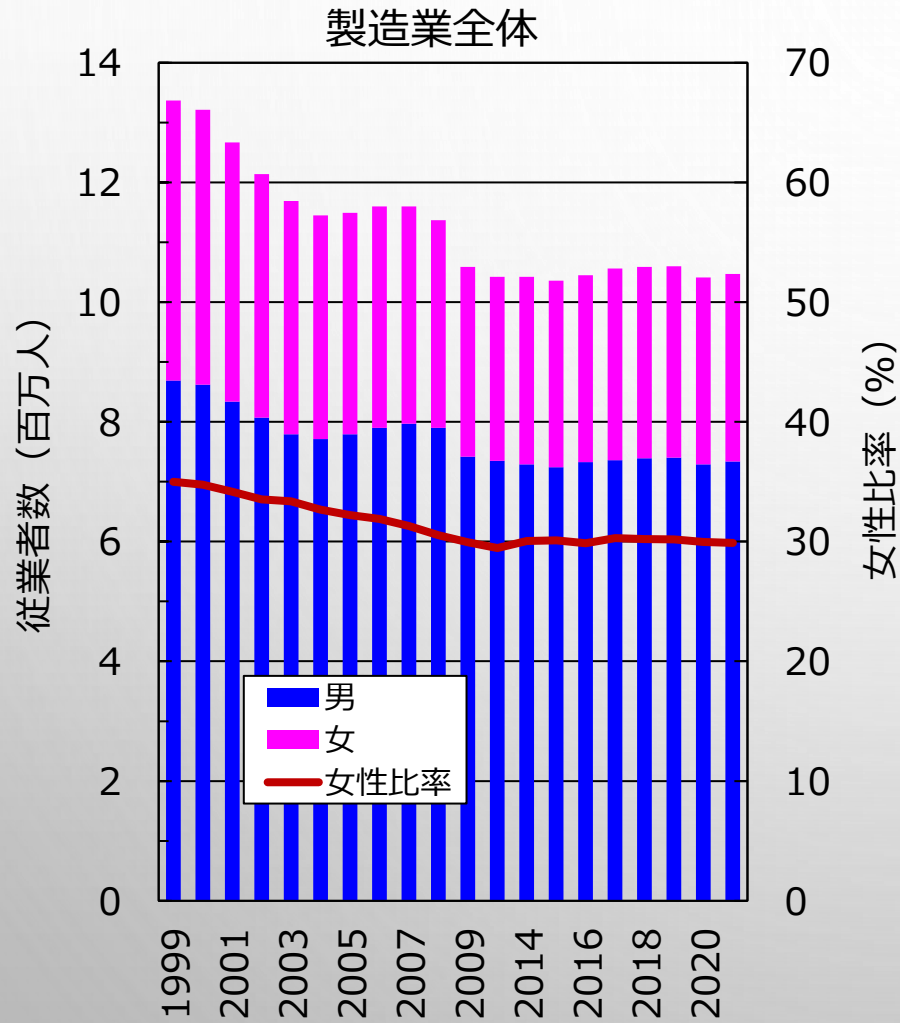
# 日本の繊維産業の推移（賃金）

- 70年代までは平均的な賃金水準だったが、80年代以降比較的低賃金（80年前後に日本の一人当たりGDPが1万ドルを超える＝真の先進国化）。
- 2009以降小規模事業所が加わると、全産業平均との格差が広がる。



# 日本の繊維産業の推移（男女別雇用）

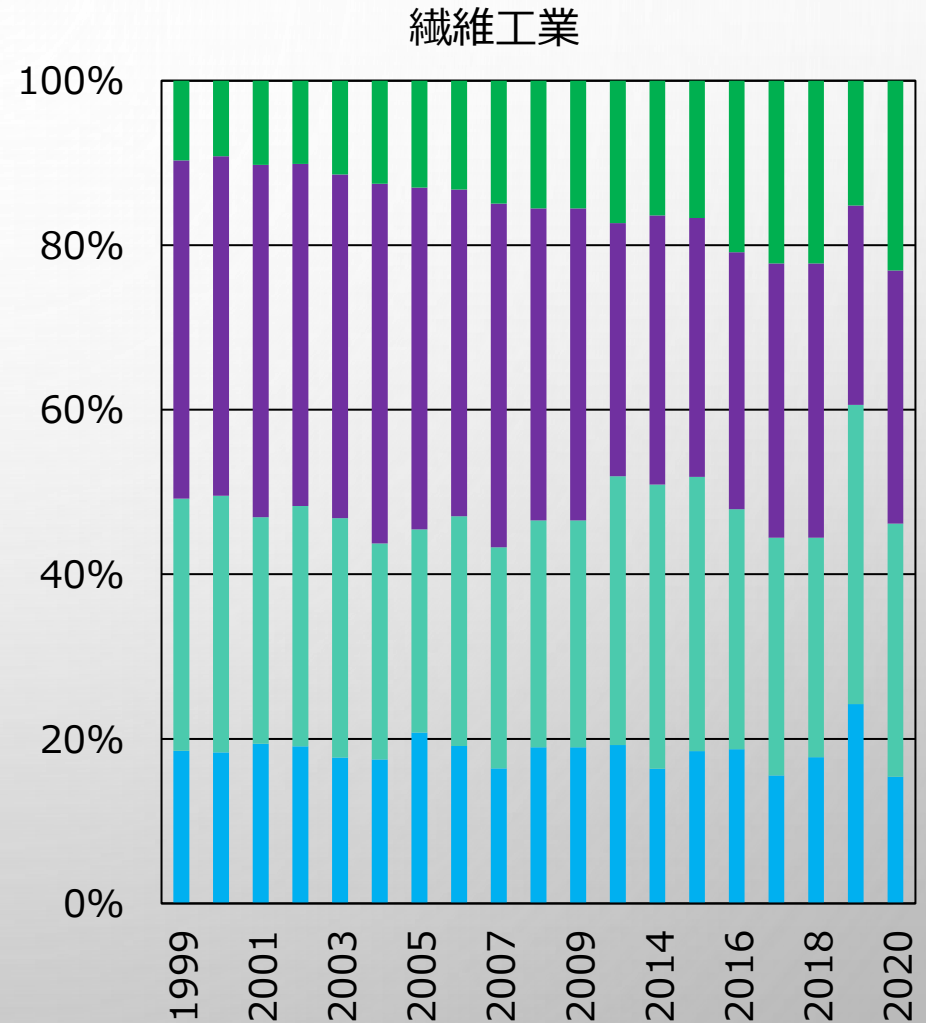
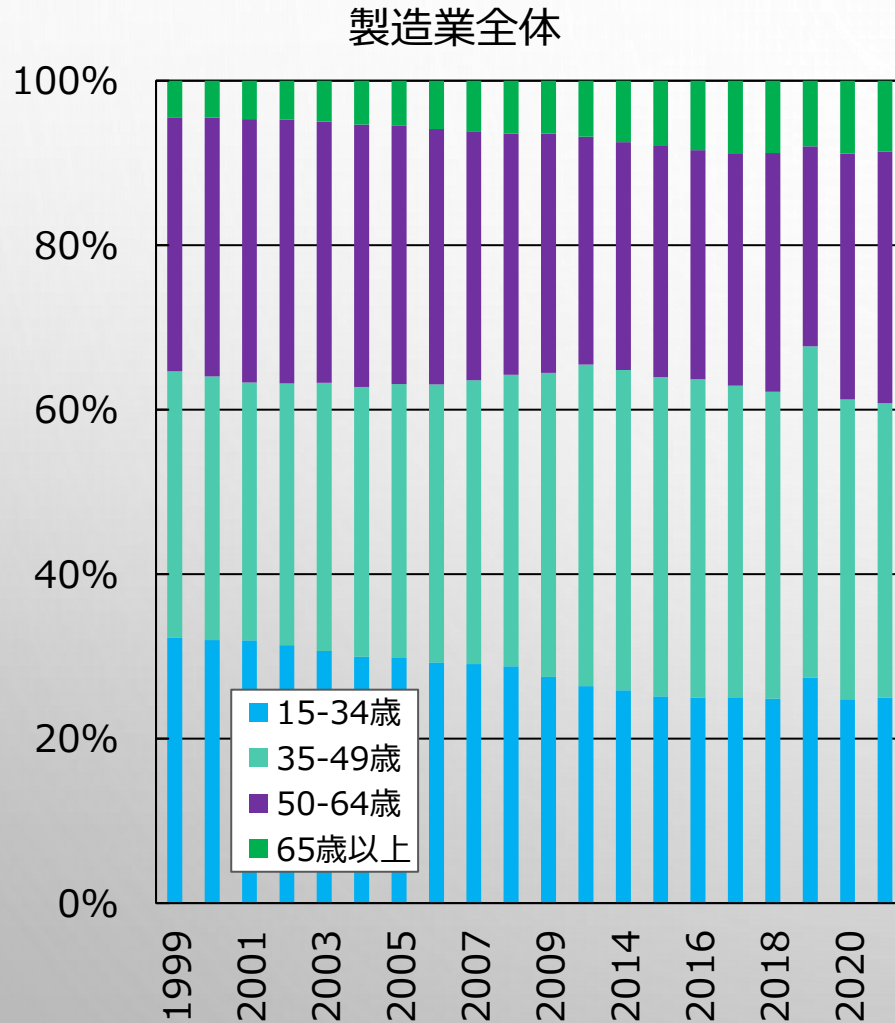
- 長年、女性が過半を占め、他の製造業と比較して女性比率が高い。



# 日本の繊維産業の推移（年齢別雇用）

- 他の製造業と比較して高齢者比率が高い。
- 高齢者雇用に貢献していると言えるが、低賃金等のため、若年層の雇用がままならないのが現状。

## 年齢別従業者数比率





## 日本の繊維産業の課題（４）

### ○労働力不足への対応

**元々、低賃金構造から若者を中心に人手不足気味。**

**加えて。人口減少から来る構造的な人手不足が既に顕在化。（「見渡す限り雇える人がいない。」）**

**女性も高齢者も活用済＝選択肢は外国人のみ  
→外国人技能実習生の活用（他の方法がない）**

**高リスクでも外国人技能実習生を活用しないと事業継続が困難である実態**

## 日本の繊維産業の課題(まとめ)

### ○人権に関する深刻な課題あり

米国政府が問題視する外国人技能実習制度

### ○海外サプライチェーンでの劣悪な労働環境のおそれ

### ○長年取り組んできた取引適正化

人権侵害の態様の1つである「助長」に理解あり

### ○生き残りをかけた海外展開が必須

欧米への展開上、環境・人権問題への対応が必須

### ○労働力不足への対応

人口減少から来る構造的な人手不足の顕在化

=外国人のみ選択肢。リスクの高い外国人技能実習制度を  
活用せざるを得ない



**最低限、外国人技能実習制度の適正運用、すなわち、労働コンプライアンスの確立が必要**

**⇒ 労働者の人権に特化したDDガイドライン策定**

**⇒ ガイドラインの主対象はサプライヤーだが、海外のサプライチェーン管理を中心とするアパレル等にも対応**

## 1. 日本の繊維産業の現状と課題 (ガイドライン策定に至る経緯)

## 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 = 企業経営の基本

(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. 日本の繊維産業の現状と課題 (ガイドライン策定に至る経緯)

## 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 = 企業経営の基本

(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  
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**

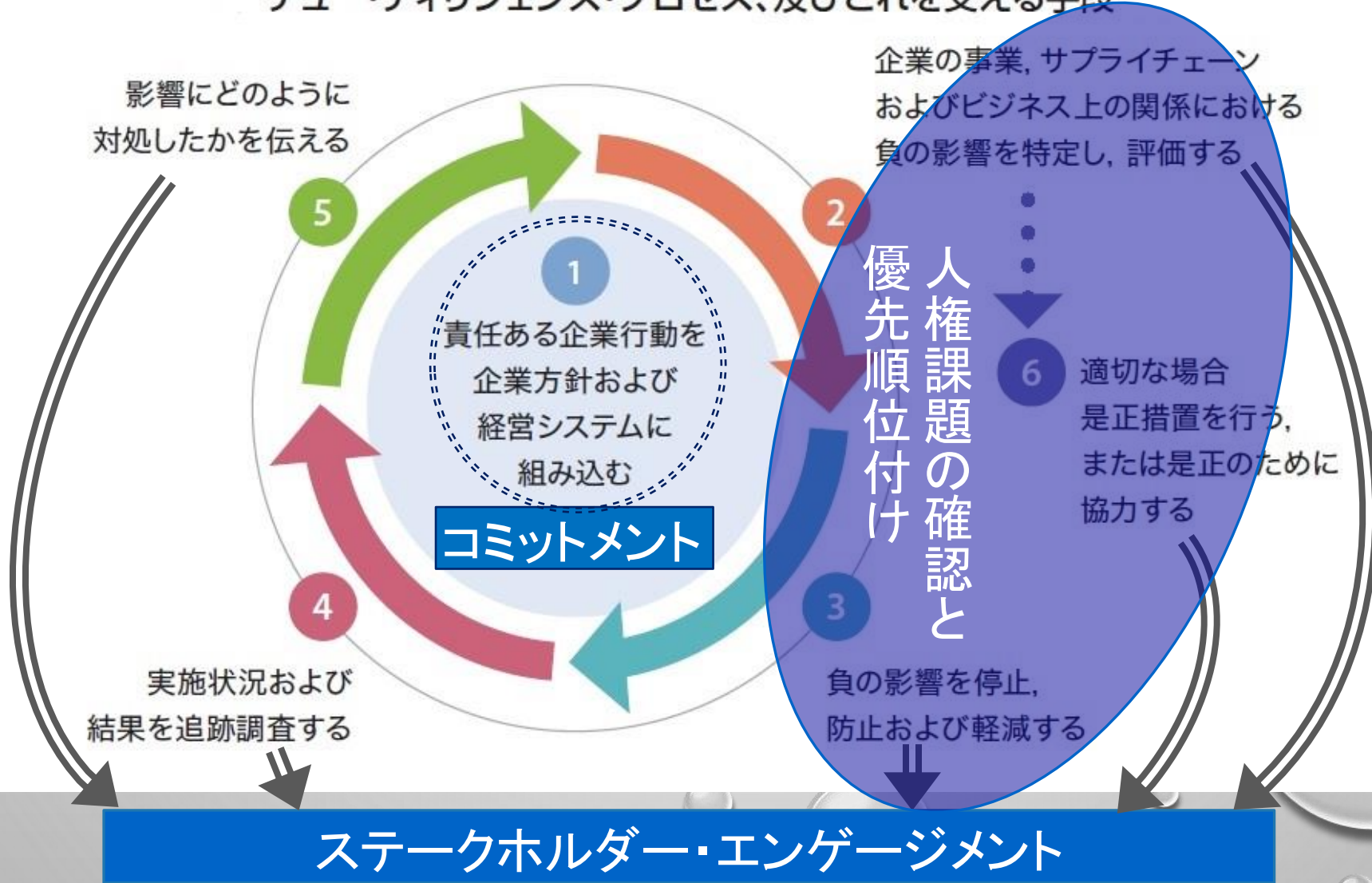
**【別冊】チェック項目例とリスク発見時の対処法の例について**

- |                |                    |
|----------------|--------------------|
| 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        |

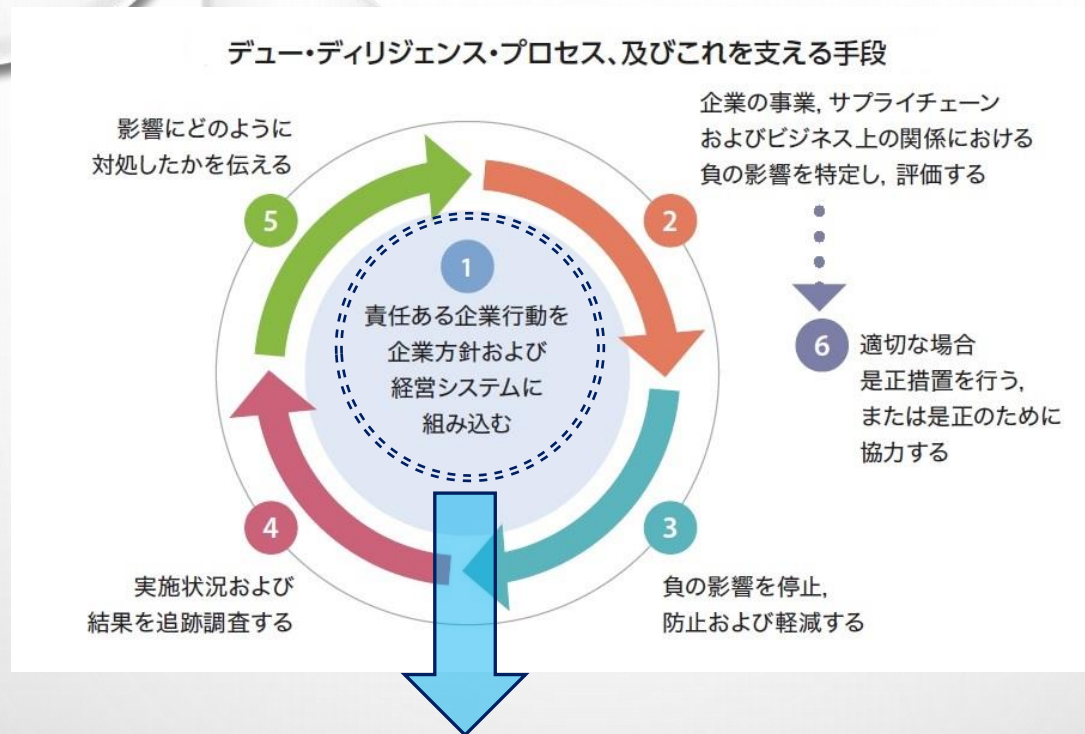
「DDの基本」では、DDの前に理解しておくべき「考え方」、ガイドライン第一部のポイントを説明します。

# 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。



**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ーハラ、長時間残業の温床かもかもしれません。**



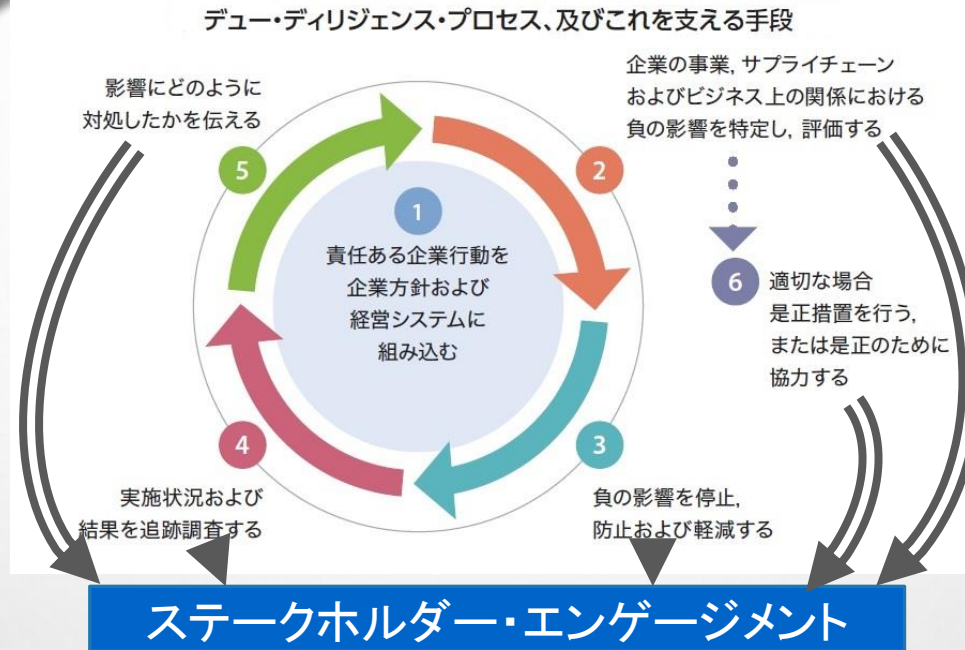
# 経営トップのコミットメントがないと・・・

## ○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

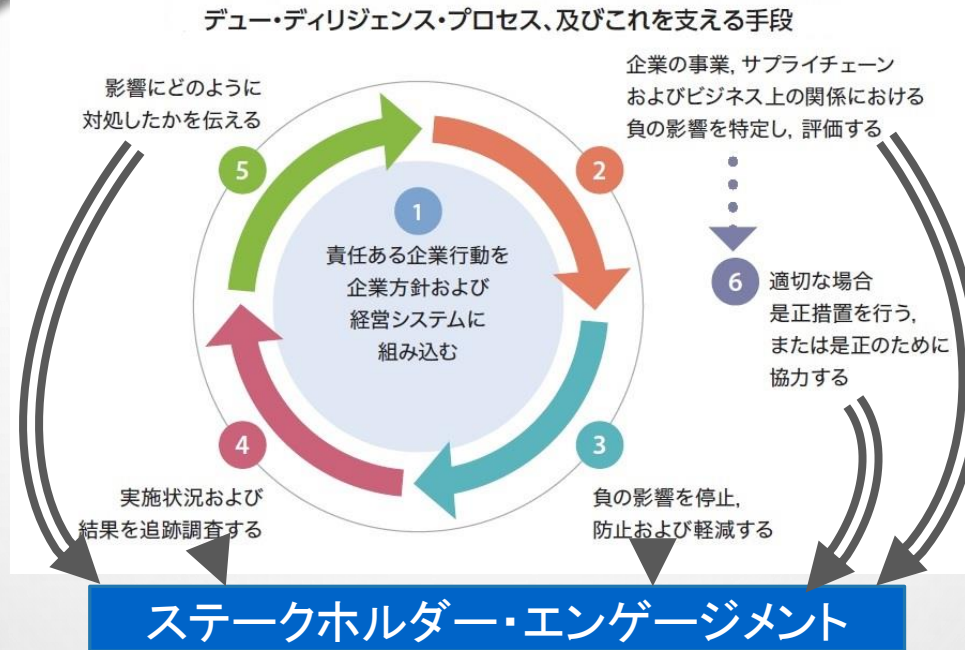
「デュー・ディリジェンスって何？」で  
説明しましたよね。

## <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。

繊維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？  
当事者の従業員がきちんと話してくれるか  
がポイントです。**



**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！  
これが「エンゲージメント」です。**



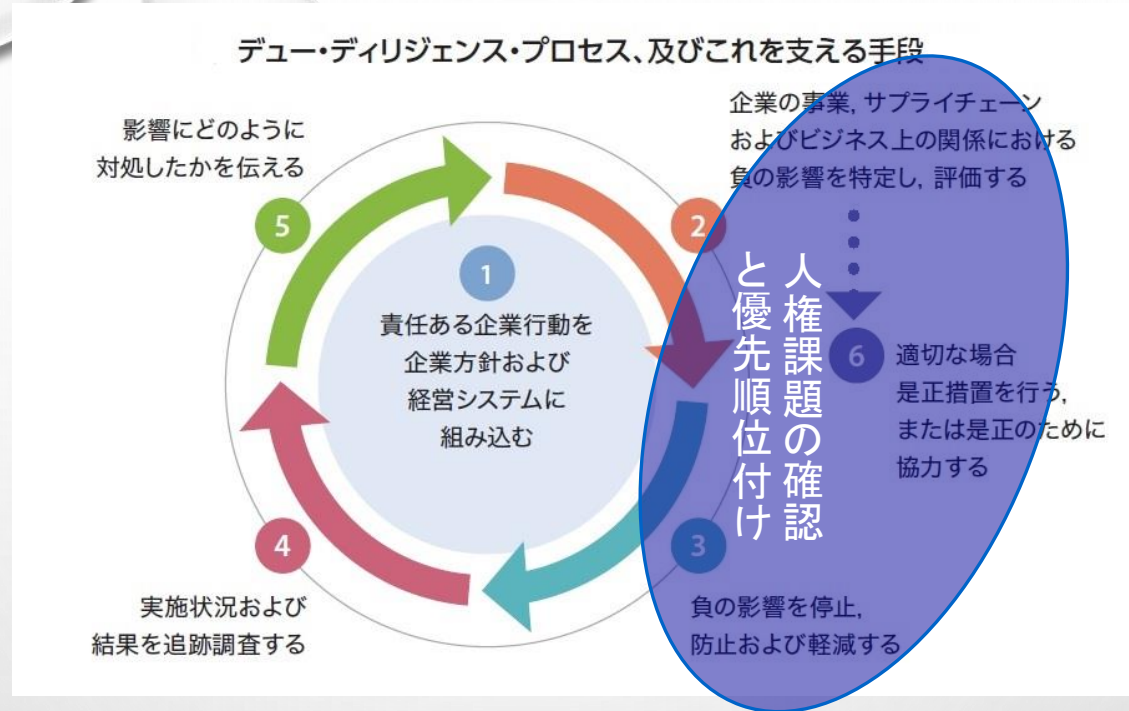
特に重要な、従業員・取引先とのエンゲージメントをきちんと実施するためには…



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、無理ですが、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しましょう。

### <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. 日本の繊維産業の現状と課題

## 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 = 企業経営の基本

(3) DDのやり方

# 繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン 目次

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

第二部、第三部  
の中で手続きに  
関連する部分に  
も触れます。

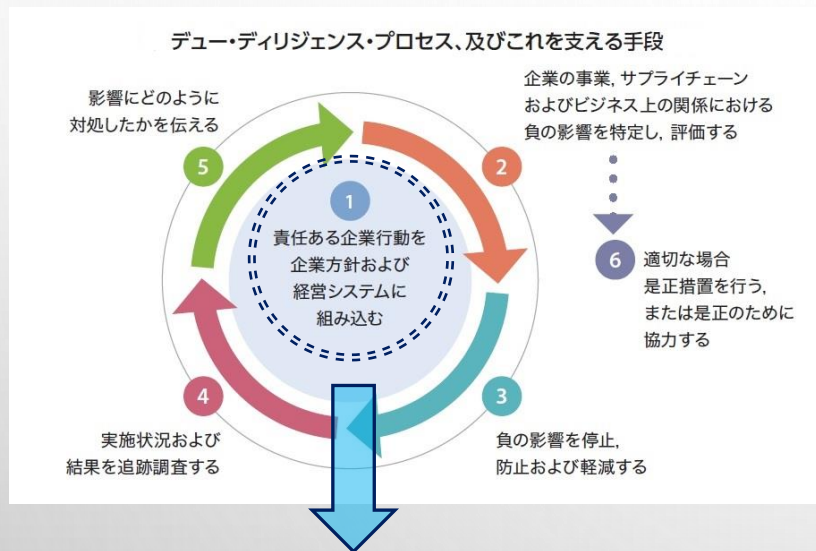
次に、ガイドライン第四部の手続きについて説明します。

# 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



## DDの基本で説明しましたね。



## 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。

繊維産業の責任ある企業行動ガイドラインP54

## 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。  
第二部は中核的労働基準を中心に、労働者の人権に関する9つの課題について、具体的に整理しています。  
さらに、各課題の達成状況を具体的にチェックするための入門ツールが「別冊」のサポートツールです。**

## 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        |

「別冊」をご覧くださいと、各課題ごとにかかなりの項目数になっています。中小企業には多すぎるという感じがするかもしれませんが、**これでも最低限です。**

海外ブランドと取引している中小・小規模企業は、既にDDDの対象となっており、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、管理です。取引先に人権方針を実践していただくことが必要です。対象企業は、自分が発注側に立つ企業です。具体的には・・・**

- **アパレル、商社**
- **産地における「親機」「産元」など**

**これが、ガイドライン第三部の内容です。少し難しい話になりますが我慢を。**



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

## (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  
合です。

(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。

**自社が取引先の人権への負の影響を「助長」するのは、不適切な取引条件による場合に起こります。（前のスライドの例もそうです。）**

**このため、別冊のチェックリストには、第二部に掲げる9つの人権上の課題に加えて、「取引適正化」という10つめのチェック項目を用意しました。**

## 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**

## (2) 取引先の行為をチェック！

自社の行為と関係なく、取引先の事業において人権への負の影響がある場合も対応が必要です（自社の事業・商品・サービスが「直接結びつく」場合）。

**（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 (影響力の行使) 。**

**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。**



## <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しましょう。

### <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)

**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。**

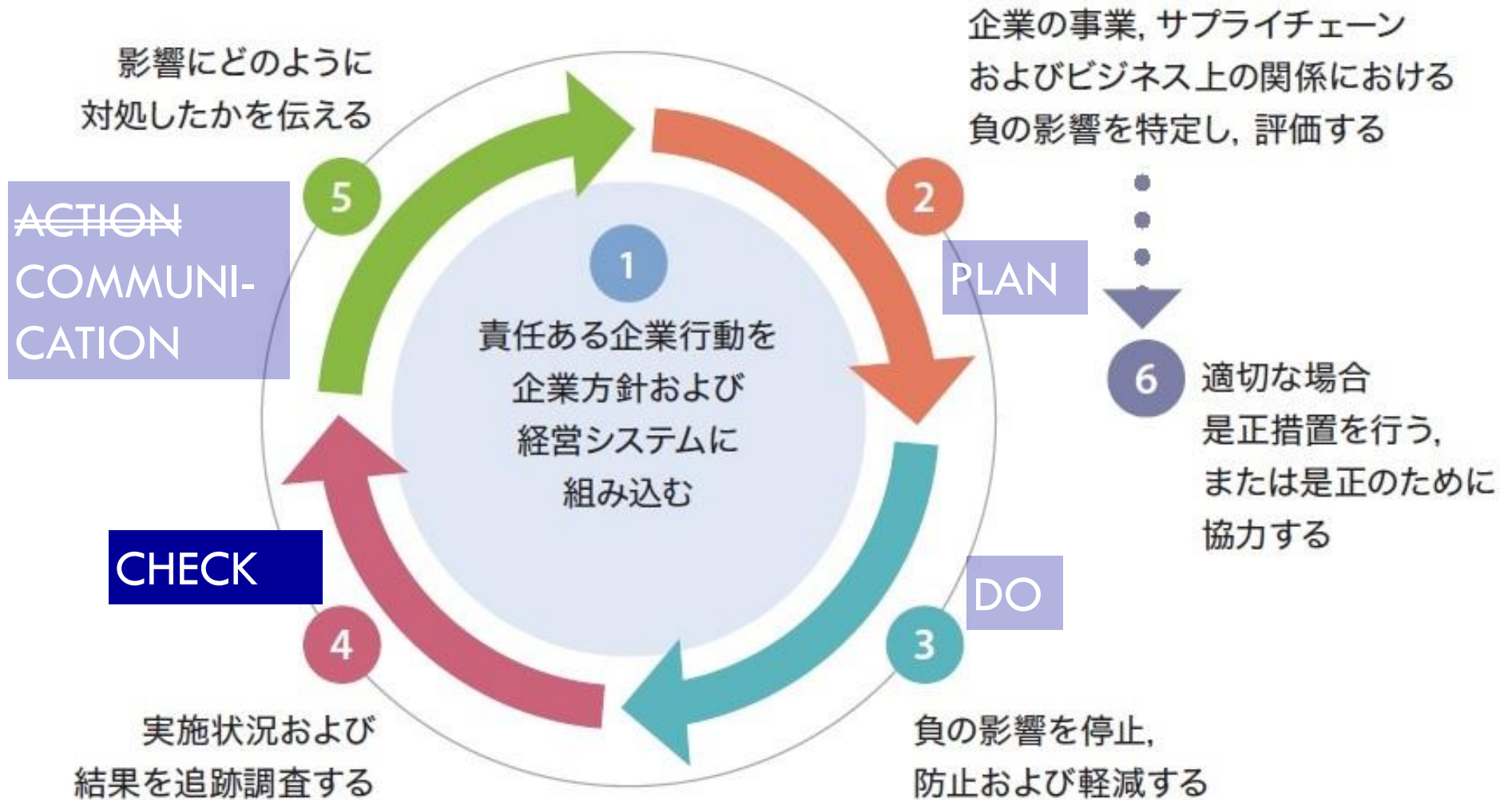
**最終的には、優先順位が相対的に低い課題にも取り組んでください。**

**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





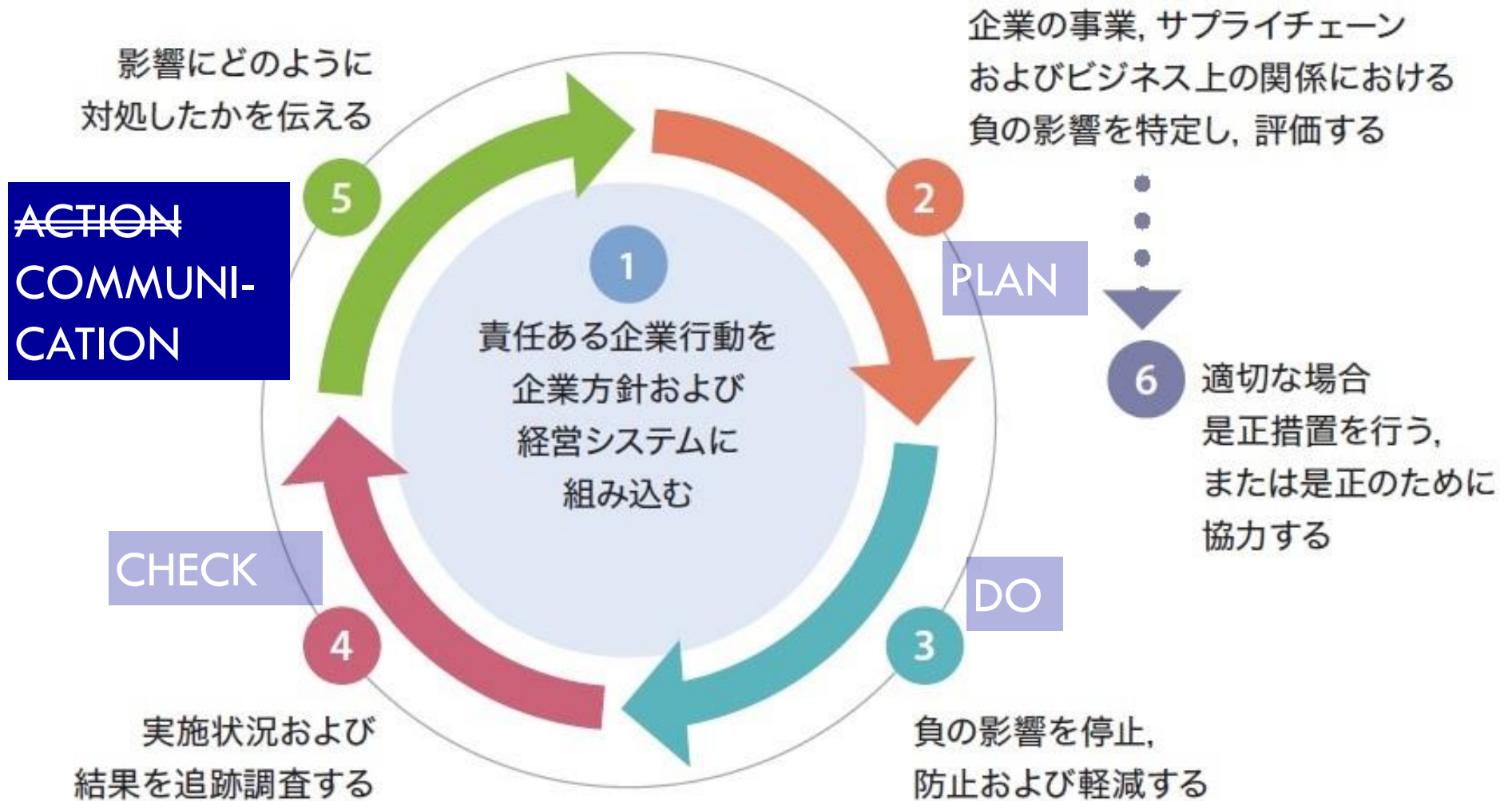
人間相手ですから、機械のように整備すればしばらく大丈夫、ではありません。せつかく、きちんと対応したのであれば、人権を守る取り組みが続いていること確認しましょう。

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。**

## 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**