

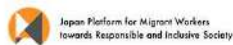
JP-MIRAI 公開研究会

企業・雇用主の役割

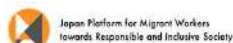
～求められるサプライチェーン管理

国連グローバルコンパクト・ネットワークジャパン SDGsタスクフォース
JP-MIRAI事務局

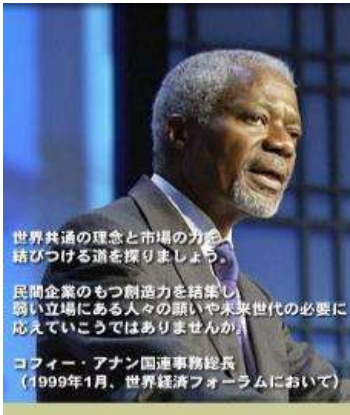
渡辺美紀



- 企業に求められる「ビジネスと人権」の背景～グローバルコンパクトなどが求めること
- サプライチェーンで取り組む必要性
- 実践する上での悩み
- 活動を切り開いている企業事例



国連グローバルコンパクト～世界的な貧困・環境破壊の解決に向けた世界最大のイニシアチブ



『世界共通の理念と市場の力を結びつける道を探りましょう。』

民間企業のもつ創造力を結集し、弱い立場にある人々の願いや未来世代の必要に応えていこうではありませんか。』

- 1999年のダボス会議でアナン国連事務総長が提唱し、2000年に創設した。
- 社会問題や環境問題を、企業の事業活動と結びつけ、**企業と社会に有益な方法で解決を図る**よう呼び掛けた。

→ 国家や、国際機関だけでは、世界的な貧困、環境破壊に対処できないという危機感の表れ。

→ 冷戦終焉後、経済のグローバル化が進み、企業の影響力の拡大も、大きな要素。

3

国連グローバルコンパクトの10原則

- 10原則は全て国際条約をベースとしている。そのうちの**6つは、人権・労働**に関すること。
- 企業に求めること：①企業トップが署名、②10原則に取組み継続的に改善、③進捗を毎年報告。

グローバル・コンパクトの10原則

1. 人権の支持と尊重
2. 人権侵害への非加担
3. 組合結成と団体交渉権の実効化
4. 強制労働の排除
5. 児童労働の実効的な排除
6. 雇用と職業の差別撤廃
7. 環境問題の予防的アプローチ
8. 環境に対する責任のイニシアティブ
9. 環境にやさしい技術の開発と普及
10. 強要・賄賂等の腐敗防止の取組み

人権：世界人権宣言

労働：
労働における基本的原則および権利に関するILO宣言

環境：環境と開発に関する
リオ宣言

腐敗防止：腐敗防止に関する
国連条約

ビジネスと人権に関する
指導原則へ

2011年

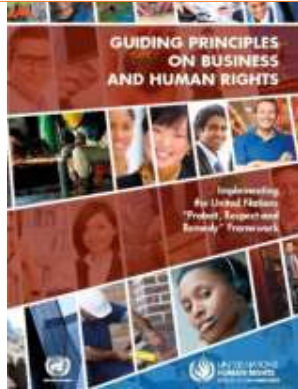
<https://www.ungcn.org/gc/principles/index.html>

4

国連ビジネスと人権に関する指導原則

2011年、国連において、全会一致で承認。

- ① 国家による人権保護の義務
- ② **人権を尊重する企業の責任**
- ③ 人権侵害を受けた者への救済のアクセス



- ① **人権方針:**
人権を尊重する責任を果たすというコミットメント
- ② **人権デューデリジェンス:**
人権への影響を特定、防止、軽減
どのように対処するかというプロセス
- ③ **是正:**
企業の人権への負の影響を是正するプロセス
- ④ **状況の問題:**
どの地域の事業活動においても、法令を遵守し、国際原則で認められた人権を尊重する。**国内法と国際原則が相反する場合は、国際原則の尊重を追及する。**

「救済へのアクセス」

- ① **苦情処理メカニズム:**
企業は苦情処理メカニズムと呼ばれる救済制度を設け、その実効性を確保する。

投資家は「ESG評価」を強化～資金調達にも影響

- 2006年にPRI(Principles on Responsible Investment)設立、ESG投資が世界的に拡大した。
- 投資家は、長期的な投資のリターンを確実にするために、ESGの視点は合理的と考えている。
 - 企業の存在目的およびその存在目的を達成するための**長期的な戦略**を問うている。
 - **人権・労働環境の問題は、“Social”の重要な要素。**
 - **サプライチェーン**への働きかけ・実践も要請。

ESG投資の際に評価される内容

伝統的な評価内容

- 財務内容
- 成長性
- 収益性
- 経営の健全性



Environment(環境)

- 気候変動の是正に向けた施策
- 環境リスクや汚染防止の施策
- **サプライチェーン**における気候変動や環境リスク低減の推進

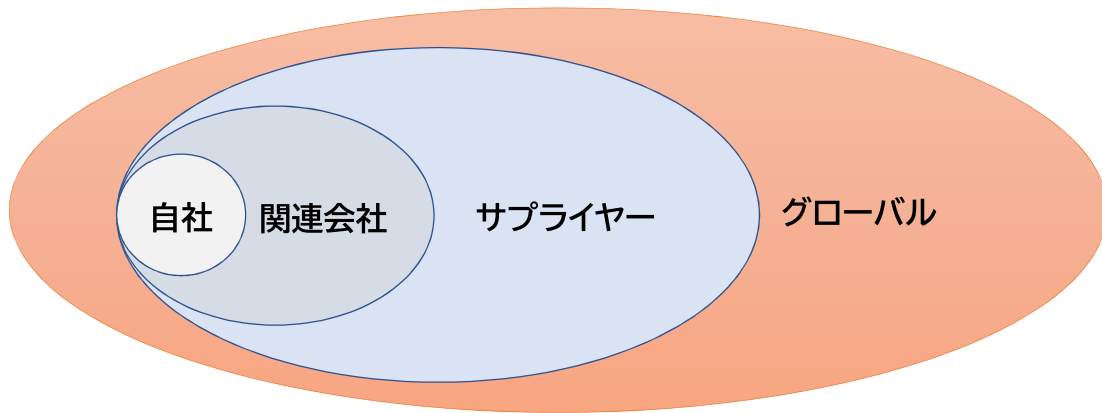
Social(社会)

- **人権・労働環境への取り組み**
- 社内の多様性の推進
- **サプライチェーンにおける人権・労働改善の推進**
- 地域社会への取り組み

Governance(ガバナンス)

- 経営ガバナンス(執行)の健全性・質
- 経営戦略(長期的なリスク、機会の特定と対処)
- 情報漏洩
- 情報開示

CSR調達(サプライチェーンに環境・人権労働・ガバナンスの適正管理を要請する)の必要性



リスクの対象範囲は自社に留まらなくなった
子会社、サプライヤーで問題が起きても親会社の責任、評判の問題となる

CSR調達の必要性～調達先の工場で起きた問題事例

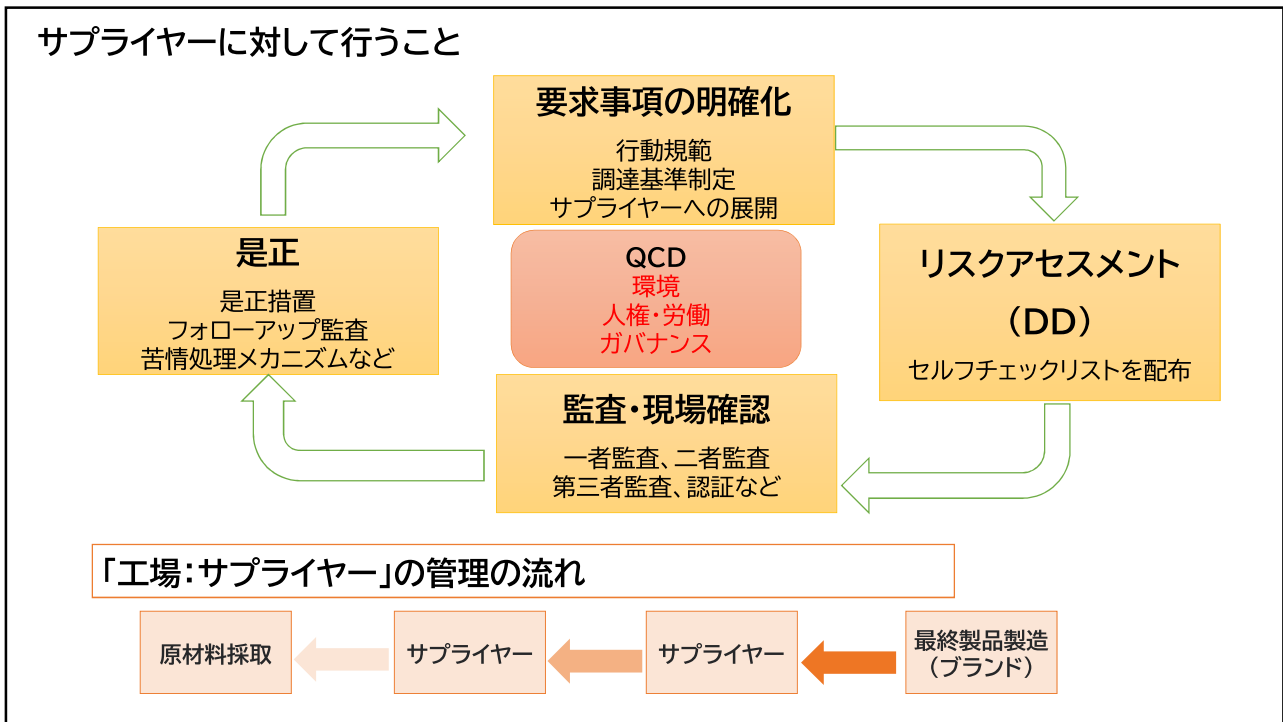
1990s アパレル・スポーツメーカー

- パキスタン、カンボジアの製造委託先で、サッカーボールの生産に児童労働
- 中国、ベトナム、メキシコの製造委託先で、搾取工場の発覚
- 全米の大学等で不買運動が勃発し、売り上げ、株価の下落
- 当初は、責任を否定、その後、サプライヤー管理を強化するものの、NGOによる株主総会等での追求が継続



2013 複数の大手アパレルブランドの製造委託先の工場が倒壊 (Bangladesh)

- 1129人の死者、2500名負傷
- 違法建築
 - ・既存の5階の上に3階を違法に建て増し8階に
 - ・事故前日に危険な亀裂があると指摘されていた
- 過酷な労働環境
 - ・従業員の80%は18-20歳の若い女性
 - ・労働時間：一日13時間～14時間半、週90～100時間
 - ・低賃金：時給12セントから24セント



多くのNGOが評価・認証基準を制定。企業に順守を要求。

■ 「商品」のトレーサビリティ

持続可能な資源・原材料など「もの」に関わる認証スキームなど

■ 「工場: サプライヤー」の管理状況を問う

「サプライヤー」の管理に関わる業界イニシアティブ

実態： 人権への対応は遅れている

「SDGs進捗レポート2022～GCNJ会員企業・団体の取組現場から」

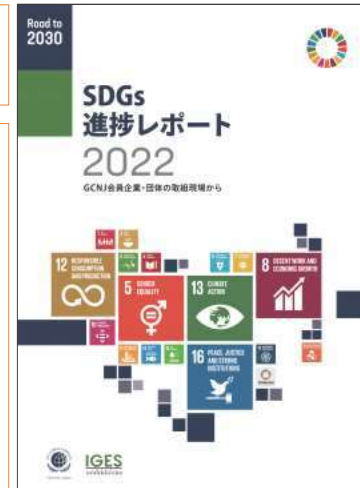
- ・ グローバルコンパクト・ネットワークジャパン 調査(2021年11月)
- ・ 回答223企業/団体(当時の日本の署名団体の50.1%)

SDGs3 気候変動(Q38)

- ・ 2050年までにネット・ゼロを実現するための目標を定めている：**70.4%**

SDGs8 はたらきがい(人権方針・人権DD)(Q25、26)

- ・ 国際的な人権基準に言及した**人権の尊重に関する方針**があり、公表されている：**55.2%**
- ・ 自社の事業にかかわる**優先度の高い人権課題を特定**し、コミットメントや方針を表明している：**31.4%**
- ・ 人権方針を具体化した活動計画(**目標の設定**、実績・結果の追跡評価)に落とし込んでいる：**26.0%**
- ・ 部門横断的に人権課題を検討する**部門や体制**が社内であり、人権の取組に必要な**権限・予算**等が付与されている：**33.2%**



SDGs進捗レポート2022～GCNJ会員企業・団体の取組現場から | IGES

13

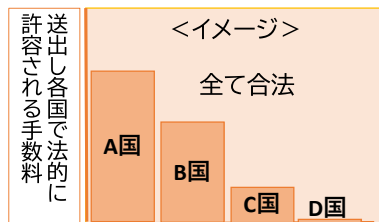
企業の悩み～人権・労働分野への対応の難しさ

ベースにある考え

- 「法令を遵守していれば問題ない(コンプライアンス)」
- 国ごとに法令が異なる場合は、各国の法令を守ればよい→「現地法人に任せられています」
- しかし、「**国内法と国際原則が相反する場合は、国際原則の尊重を追求する**」(ビジネスと人権に関する指導原則)
- 法律の要求水準の低い国では、サプライチェーンに対しても、現地の法律より高いレベルの対応を求めなければならない。
- これは、なかなか受け入れてもらえない。(自社内でも反発)

【手数料の例】

- ILO(公正な人材募集・斡旋に関する一般原則・実務指針)は、事業者の責任として、「手数料・関連費用の労働者からの徴収禁止」としている
- 手数料を徴収してよい国がある
- A～C国の労働者が支払った手数料はどうするのか？

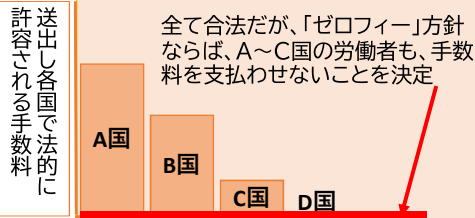


企業の対応： 意思を表明し貫いている例

国際労働基準に沿った、自社の人権方針を作成

人権方針に基づいた施策を導入

- 施策は正しいか？
 - やってみる
 - サプライヤー・労働者からフィードバックを得て改善
 - 国際機関・NGO(RBA)と連携し、デファクト化
 - 社会に公表し、フィードバックを得て改善
- 目標値は、自社で作成。
- 効果・インパクトも、自社でロジックを組み、説明。



Progress of responsible labor recruitment

2021

We expanded mapping of labor agencies, nearly tripling the number of labor agencies identified across our supply chain.

2020

We rolled-out the Responsible Recruitment Toolkit to our manufacturing suppliers operating in high-risk FCW migration corridors in Asia, as well as to all of our logistics and janitorial suppliers operating globally.

2019

We went deeper to identify the root causes of debt-bonded labor and worked with labor agents directly on fair recruitment practices.

2018

We strengthened implementation of our Code at the initial stages when labor is recruited and began assessing labor recruitment risks deeper in the supply chain and earlier in a supplier's hiring process.

2015

We mandated that no fees can be charged to foreign contract workers.

2008

We made debt-bonded labor a Core Violation of our Code and limited permissible fees to one month's net wages for foreign contract workers.

A社は、“2021 Modern Slavery Statement(人身売買と強制労働をなくす取組み)”において、**移住労働者の責任ある採用の取組**を詳細に説明。

[Apple-Combat-Human-Trafficking-and-Slavery-in-Supply-Chain-2021.pdf](#)

企業の対応： A社の取組み

年次進捗報告書「APPLEのサプライチェーンにおける人と環境」2022（16回目の発行）



[サプライヤー責任 - Apple（日本）](#)

企業の対応: A社の取組み

2021年: 数値データ

別途記載がない限り、以下はAppleの2021会計年度(2020年9月27日~2021年9月25日)に関するデータを示しています。

労働者の権利と人権

5,000万ドル
Appleのサプライヤー従業員育成基金を通じて、労働者の権利に関するトレーニングを受けたサプライヤー従業員の数

3,320万ドル
2008年以来、サプライヤーから37,322人の従業員に払い戻された斡旋手数料

健康、安全、教育

2年連続
より安全な化学物質を製造するリーダーシップで米国労働基準局のSafer ChoiceプログラムのPartner of the Yearを2年連続で受賞

295万人以上
2017年以来、Appleの環境とフェアネスに関するプログラムに参加したサプライヤー従業員の数

2,360万人以上
2008年以来、自らの権利についてトレーニングを受けたサプライヤー従業員の数

150万人
Appleの厳格な労働基準に準拠しているか確認するため、労働時間と賃金をモニタリングする従業員の数

60以上
人権擁護活動家と労働保護活動家を含む、Appleから承認を受けた団体の数

170社以上
Appleのサプライヤー向けに労働者に対するトレーニングプログラムを実施し、サプライヤーから得た学びを共有した様々な業界の企業の数

500万人以上
2008年以来、教育、専門スキル開発、企業向上のためのコースを実施した従業員の数

1万5千人以上
2017年以来、Swiftコーディングプログラムに参加した人の数(2021年に16のAppleのサプライヤー従業員によって開発され、提供を開始)

環境

業界初
100%責任ある方法で調達、再生された主要材料を含むバッテリーを業界で初めて製造

2千件以上
進行中のサプライヤーエネルギー効率化プロジェクトの数(前年比で38%増加)

サプライヤーのパフォーマンス

1,177件
2021年の報告期間に実施した直定の件数(監査済と監査済の合計は291件)*

52か国
査定を実施した国の数

175社以上
Apple製品の製造を100%再生可能エネルギーに移行することを確約したサプライヤーの数。これにより9千キロワットのクリーンエネルギーを調達する見直し

1億9,040万kL
2013年以来にAppleのClean Water Programを通じてサプライヤーが節約した水の量。平均サプライヤーによる飲料廃棄率は4%を達成

200万トン以上
2015年以来、Appleの廃棄物ゼロプログラムの参加サプライヤーにより埋め立て処理されずに利用された廃棄物の量(2021会計年度は49万1千トン)

352,589人
職場での休職について直接調査したサプライヤー従業員の数

100%
第三者機関による査定を受けた、スズ、タンタル、タンスタテン、金、コバルト、リチウムの指定済みのサプライヤーと供給元の割合

9%
2020会計年度以来、規範に関連するリスクの評価後に、サプライヤーへの評価を改善されたサプライヤー-候補者の割合

*Appleは、米国証券取引委員会との報告に準じ、570の組織と供給網に関する報告の完全性を確保しています。Appleは2020年30強企業賞を受賞(詳細は: <https://www.apple.com/governance/empowerment/>)をご覧ください。

Apple_SR_2022_Progress_Report_J.pdf

3,320万ドル

2008年以来、サプライヤーから37,322人の従業員に払い戻された斡旋手数料

5,000万ドル

サプライヤー従業員育成基金(新設)

まとめ

- 自社だけでなく、サプライチェーン全体で取り組まなければ、問題の解決には繋がらない
- コンプライアンスとしてではなく、価値創造という積極的な姿勢で臨む方が、人を動かす力となる
- 一つの決まった答え(やり方)は、ない
- 明確な方針を出し、実施、レビュー、改善を継続する(PDCA)
- 企業規模に関係ない
- 最初の一步から、進化させていく
- 一社ではできない → **連携して行う**

HOW BUSINESS CONTRIBUTES TO THE SDGS

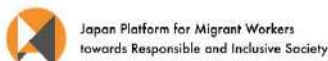
ACT RESPONSIBLY

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT
TEN PRINCIPLES



+

FIND OPPORTUNITIES





Japan Platform for Migrant Workers
towards Responsible and Inclusive Society

19

SDGs Sustainable Development Goals (SDGs) 持続可能な開発目標

- 2015年国連の持続可能な開発サミットで全会一致で採択。
- SDGsは、途上国と先進国に対し、包括的・統合的・複合的にグローバル**経済・社会システムの変革**を求めている。
- 期限を切り目標を達成することを世界がコミットした

タイトル「我々の世界を**変革する**: 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」

目標8: 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する

- 8.7 **強制労働を根絶**し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。
- 8.8 **移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。**



首脳宣言の仮約

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>

20