

人権デューデリジェンス

～ソーシャル・オーディットの現場から見た課題～

一般社団法人鎌倉サステナビリティ研究所 (KSI)
代表理事
青沼 愛



はじめに

新疆ウイグル自治区の人権侵害やミャンマーでの人権問題など、サプライチェーンにおける人権問題に対する企業の責任が、最近特に強く求められるようになってきている。2011年の国連人権理事会では「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下「指導原則」)が全会一致で承認されている。指導原則で人権デューデリジェンス(以下「人権DD」)^{注1}が明記されたことを契機として、欧米諸国では人権DDを踏まえたハードローによる人権対応が進められており、たとえば英国では現代奴隷法(2015年)、フランスで企業注意義務法(2017年)、豪州で現代奴隷法(2018年)、ドイツでサプライチェーン・デューデリジェンス法(2021年)が制定され、また2022年2月には欧州委員会から企業持続可能性デューデリジェンス指令案が発表されている。米国では、カリフォルニア州サプライチェーン法が2012年から施行され、2022年6月にはウイグル強制労働防止法が成立している。このようにビジネスと人権への市民社会からの関心は各国の法制度にも影響し、それに伴い企業には強いコミットメントと適切な対応が求められている。

指導原則では、人権を尊重する企業の責任として人権DDの必要性が明記されているが、具体的な体制構築の方法や実際に機能させるための要件などは企業に任されているのが現状である。

実際に企業が人権課題に取り組むための体制を構築し、社内システムを機能させるためには何が必要なのだろうか。またどのようにしたら自社が構築した体制に、サプライチェーンを含めた自社の活動を調査・評価し具体的な改善点を指摘していく機能を含めるこ

とができるのだろうか。そこで注目されるのが、自社の製品を製造する工場やサプライチェーン上にある取引先工場での労働環境や労務・人権・環境などについての問題をチェックするソーシャル・オーディット(社会的監査、CSR監査とも訳される)の役割である^{注2}。筆者は2011年以降10年余にわたり、ソーシャル・オーディターとして、バングラデシュ、ミャンマー、中国、ベトナム、インドネシア、カンボジア、インド、そして日本などで、ソーシャル・オーディットを行っている実務家である。グローバル企業で人権DD分野を担当し、その後独立して、アパレルや消費財、食品、電機製品などの監査を行っている。日本企業でソーシャル・オーディットを実施している企業数はまだ限られているが、以下では、社内システムと現場をつなぎ、機能させる役割を担うソーシャル・オーディターの視点を踏まえ、現場から見える課題について考察する。

人権DDに取り組む日本企業が認識している課題

2021年に、経済産業省と外務省が共同で「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」(東証一部・二部上場会社など2786社を対象に行い760社が回答)を実施した^{注3}。これは、日本企業のビジネスと人権への取組状況に関する政府として初の調査であり、企業による人権DDをはじめとする人権関係の取り組みについて、その実態や課題の把握を目的としたものである。この調査では人権DDをどのように行っているかについての具体的な内容には触れられていないが、ここから日本企業が認識している課題を読み解くことができる。この調査では人権方針を策定していると回答したのが760社中523社(69%)、人権DDを実施していると回答したの

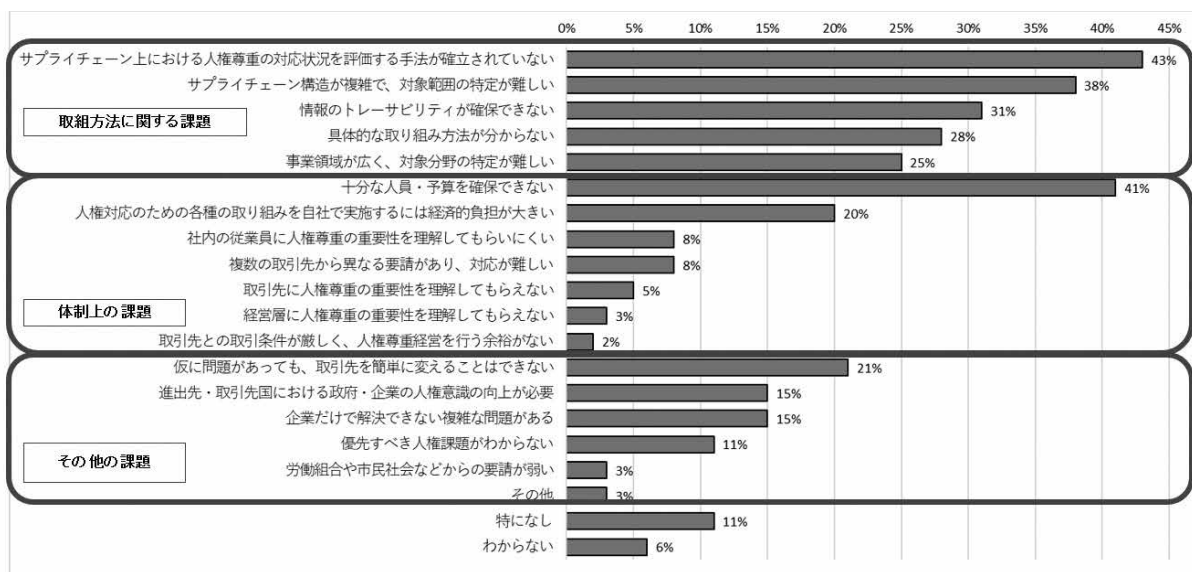
が392社（52%）、サステナブル調達基準に人権を含め策定していると回答したのが359社（47%）である。実際の調達方針を策定するまで取り組みが進んでいるのが全体の半数以下となっていることが分かる。

人権尊重の経営を実践するうえでの課題として、図1に示されるように、「サプライチェーン上における人権尊重の対応状況を評価する手法が確立されていない」(43%)、「サプライチェーン構造が複雑で、対象範囲の特定が難しい」(38%)、「情報のトレーサビリティが確保できない」(31%)、「具体的な取り組み方法が分からない」(28%)、「事業領域が広く、対象分野の特定が難しい」(25%)、「十分な人員・予算を確保できない」(21%)、「人権対応のための各種の取り組みを自社で実施するには経済的負担が大きい」(20%)、「社内の従業員に人権尊重の重要性を理解してもらえない」(8%)、「複数の取引先から異なる要請があり、対応が難しい」(8%)、「取引先に人権尊重の重要性を理解してもらえない」(5%)、「経営層に人権尊重の重要性を理解してもらえない」(3%)、「取引先との取引条件が厳しく、人権尊重経営を行う余裕がない」(2%)、「仮に問題があっても、取引先を簡単に変えることはできない」(21%)、「進出先・取引先国における政府・企業の人権意識の向上が必要」(15%)、「企業だけで解決できない複雑な問題がある」(15%)、「優先すべき人権課題がわからない」(11%)、「労働組合や市民社会などからの要請が弱い」(3%)、「その他」(3%)、「特になし」(11%)、「わからない」(6%)。

からない」(28%)といった点が指摘されており、取り組み方法に課題があることを認識していることが分かる。すなわち、どのように人権尊重対応を実施し、PDCAを回していくのか、信頼性のある情報を確保していくのかに課題があるといえよう。また、「十分な人員・予算を確保できない」(41%)も課題としてあげられており、取り組みを機能させる人材が不足していることも伺える。

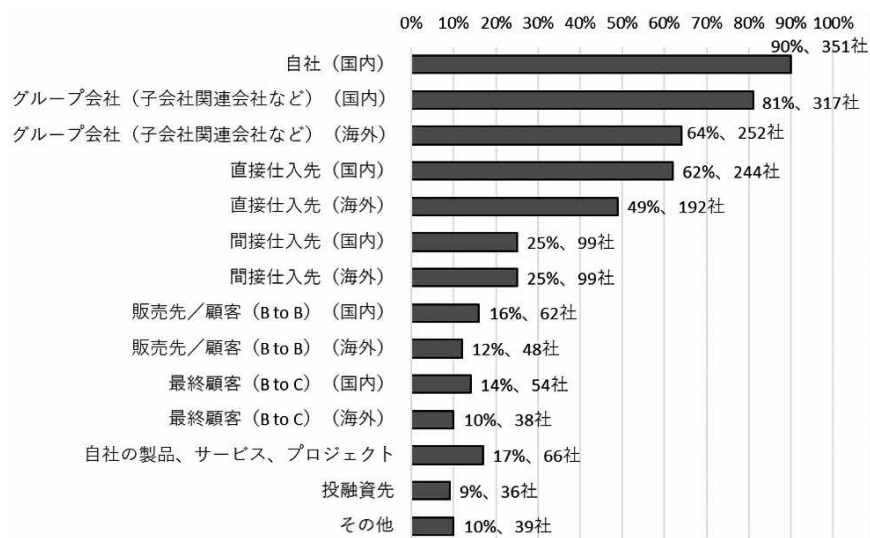
さらに、人権DDを実施していると回答した392社をみると、図2に示されるように、人権DDの実施

図1 人権を尊重する経営を実践するうえでの課題 N=760



出所：経済産業省、外務省の2021年11月「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果*14頁に基づき KSI作成。

図2 現在行っている人権デューデリジェンスの実施対象は、どこまでとしていますか。（複数回答可）N=392



出所：経済産業省、外務省の2021年11月「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果*7頁に基づき KSI作成。

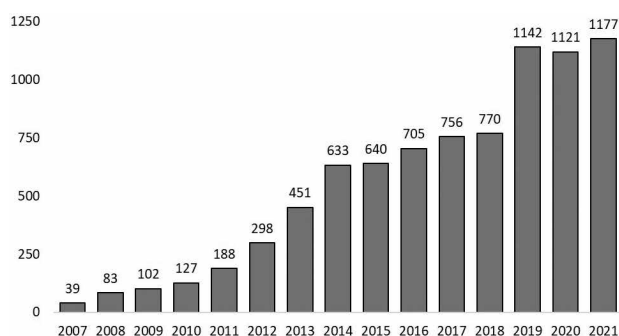
範囲が自社やグループ会社の範囲にとどまっていることが多い。前述した欧米各国の法律が求めているような、サプライチェーン上の仕入先まで含めて実施している企業は限られる。国内外の間接仕入れ先まで含めて人権DDを実施している企業は99社と全体の25%の水準であり、今後人権DDの対象範囲を広げていくことが課題であるといえよう。

人権DDに取り組むグローバル企業の事例

では、グローバル企業はどのように取り組んでいるのだろうか。ビジネスと人権に関する国際的なイニシアチブであるCHRB（Corporate Human Rights Benchmark）やサプライチェーンにおける強制労働リスクに取り組む企業を評価するKnowTheChainが発表するベンチマークが、グローバル企業の取り組みを判断するひとつの指標である。ベンチマークで上位にある企業は、その取り組みについて詳細に公開している。そこでは、多くの企業が人権DDの一部にソーシャル・オーディットを組み込んでおり、また実際のソーシャル・オーディットの現場での監査結果を公開している。

たとえば、2006年からソーシャル・オーディットを実施しているApple社では、2007年に行ったソーシャル・オーディットがわずか39件だったのに対し、2021年では1177件（52カ国）にまで増加している（図3）。また、人権DD対象範囲には原材料、精製所、部品、組立といういわゆる直接・間接の仕入先だけでなく、ロジスティックや修理センター、コールセンターや人材派遣会社など、さまざまなサービスを提供するサプライヤーが含まれている^{注4}。

図3 Apple社におけるソーシャル・オーディット実施件数の推移(2007年～2021年)



出所：Apple社の“Apple Supplier Responsibility Progress Report”（2017年～2022年）に基づきKSI作成。

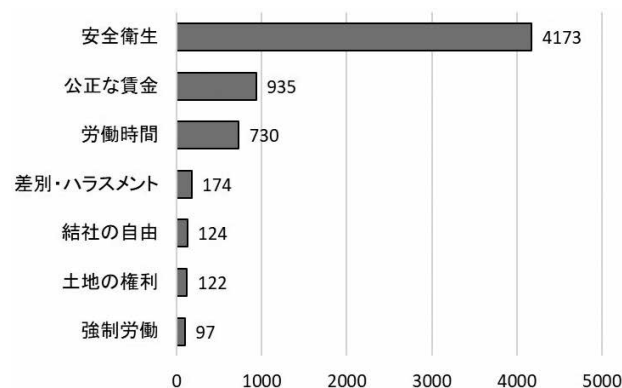
Unilever社は、2014年からソーシャル・オーディットを実施しており、「責任ある調達方針」不適合事項の内訳を開示している。2021年の報告書によると、指摘件数が多いのは、安全衛生の4173件、次いで公正な賃金935件であった。強制労働など特に深刻なリスクに関連する指摘は97件である（図4）。対象範囲には原材料、パッケージング、間接取引先、物流、マーケティングやビジネスサービスなどが含まれている^{注5}。

また、先進企業ではリスクの把握と救済を目的とした通報制度の導入も積極的に行っている。

取引停止につながるリスク

Apple社の「サプライチェーンにおける人と環境：2022年次進捗報告書」では、「私たちの目標は、…中略…サプライヤーと一緒に彼らの管理システムをより良いものに改善できるよう支援することです。サプライヤーがAppleの要件を満たすために業務を改善しようとしなかった場合、または改善できない場合は、Appleのサプライチェーンから除外されることもあります」と記載されている。実際に、ソーシャル・オーディットによる指摘事項にサプライヤーについての改善が報告されているが、一方でApple社のサプライチェーンから除外されたサプライヤー数についても公表している。具体的には、除外されたのは2009年から2021年度にかけて、製造サプライヤー施設で24施設、製錬所および精製所で170カ所である。また、深刻な人権リスクである違法な職業斡旋手数料の問題について、Apple社はサプライヤーに対して、斡旋手数料を支払わされていた労働者に当該資金を返却することを求め、その数・金額は2008年から2021年度にかけて累

図4 Unilever社のソーシャル・オーディットにおける「責任ある調達方針」への不適合件数（2020年）



出所：Unilever社の“2021 Human Rights Progress Report”に基づきKSI作成。

計で37322人、約3320万ドルにのぼる。

IKEA社はイケアのサプライヤー行動規範である「IWAY」をすべてのサプライヤーに導入している。同社のサステナビリティレポート（2021年版）では、「IWAY を確実に守り、検証し、報告するために透明性と信頼性のあるルーティンを実施する…中略…ビジネスパートナーがIWAY要件を満たしていない場合、一定の是正期間が与えられます。その期間内に逸脱を是正できなかった場合は、そのパートナーとの取引を段階的に終了します。」と明記され、同社が定めるIWAY のコンプライアンス違反によって、段階的取引停止となったサプライヤーの数は2021年度12 社であったと報告されている^{注6}。

Apple社もIKEA社も、同社の倫理規定、体制、取り組みが建前ではなく、実際にリスクを把握し、その軽減と改善に向けた取り組みを行い、時には厳しいビジネス判断を行うものとして機能している。このような深刻な倫理規定違反は取引先から送られてくる自主回答の質問票では隠されやすい項目であり、それだけでは発見が難しい項目である。そこではソーシャル・オーディットによる深度あるチェックが必要とされる。

形式的な通報制度

指導原則で明記されている重要な要素として、「人権DD」に加えて「救済へのアクセス」がある。実際、通報制度を導入している企業は多い。ソーシャル・オーディットの現場でも通報制度がどのように機能しているか確認をしているが、労働安全衛生、労働時間や賃金の問題だけでなく、通報制度についての課題を目にする機会も多い。前述の2021年に経済産業省と外務省が共同で実施した調査では、被害者救済・問題は正のためのガイドライン・手続きを定めている企業は、760社中371社（49%）であり企業内に通報窓口を設けているのは365社（48%）である。このように少なからずの企業が、救済への取り組みとして通報窓口を設置しているが、筆者が現場に訪れると、有効に機能している事例は必ずしも多いとは言えないのが実態である。

具体的には、制度自体は設けられているものの、通報窓口が総務部全体になっているなど、情報の機密性・匿名性に不安が感じられるものや、受付方法が電話のみ、かつ受付時間が業務時間中に限られるなど、

利用者が必要な時に利用しやすいとはいえないケースもある。さらに、通報した情報はどのように取り扱われるのか、通報した本人の安全はどのように担保されるのか、といった最も重要な事項が明確でないものも少なくない。センシティブな情報である以上、その内容は機密性・匿名性を持って取り扱われるべきであるが、記名式であったり、社員番号や個人が特定可能なメールアドレスを記入させる場合もある。勇気を振り絞って通報したにもかかわらず「社内ですやむやにされた」「取り合ってもらえなかった」という事例を、ソーシャル・オーディットの現場では多々見かける。

先述したApple社では通報制度が形式的にならないように、サプライヤーの従業員向けに自らの権利についてトレーニングを実施したり、利用率や通報内容の実態の調査を行っている。せっかく導入した通報制度が形式的にならないよう、現場の声に耳を傾けながら実効性のあるものにしていくことが重要である。

まとめ

このように、経営陣がコミットして作り上げた人権方針が絵に描いた餅にならないよう、社内システムとして実際に機能させていくには、現場と本社をつなぐ橋渡しが必要であり、それを担っているのがソーシャル・オーディットであると言える。リスクを発見し、対応し、救済することは、ビジネスの根幹を支えるものであり、よい取引先と強い絆を構築することにつながる。

欧米諸国でのハードローによる人権対応が進められるなか、日本政府も政策対応について検討を進めている。今後日本企業においても、ビジネスと人権についての取り組みが世界的に求められている水準に近づき、さらに取り組みが促進されることを期待したい。

注1：人権デューデリジェンス（人権DD）：企業活動における人権への負の影響を特定し、それを予防、軽減させ、情報発信をすること。

注2：企業の環境や社会活動（人権を含む）を監査することをソーシャル・オーディットといい、それを実施する監査人をソーシャル・オーディターという。ソーシャル・オーディットは、企業自身が行うものと監査サービスを提供する監査会社に委託するものとに大別されるが、後者の業界団体には、2021年現在96カ国53の監査機関が加入しており、4470を超えるソーシャル・オーディターが登録されている。ソーシャル・オーディットの内容については、以下参考文献に詳しく述べられている。

注3：「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」2022年経済産業省
<https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001.html>

注4：Apple社“Apple Supplier Responsibility Progress Report” 2017年～2022年

https://www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2022_Progress_Report.pdf

https://www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2021_Progress_Report.pdf

https://www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2020_Progress_Report.pdf

https://www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2019_Progress_Report.pdf

https://www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2018_Progress_Report.pdf

https://www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2017_Progress_Report.pdf

https://www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2016_Progress_Report.pdf

https://www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2015_Progress_Report.pdf

注5：Unilever社「Unilever 2021 Human Rights Progress Report」

<https://www.unilever.com/files/cefcd733-4f03-4cc3-b30a-a5bb5242d3c6/unilever-human-rights-progress-report-2021.pdf>

注6：IKEA社のサステナビリティレポート FY21（日本語版）

https://www.ikea.com/jp/ja/files/pdf/61/25/61254b72/ikea-sustainability-report-fy21_jp.pdf

（参考文献）

櫻井功男・青沼愛・林順一（2021）「ソーシャル・オーディットに関する一考察—その歴史、事例と課題」(サステナビリティ経営研究—日本経営倫理学会2021年度論文3, 1-19.)

https://www.jabes1993.org/article_2021.003_sakurai.pdf

（筆者略歴）

一般社団法人鎌倉サステナビリティ研究所（KSI）代表理事

2004年からバングラデシュの教育支援に携わる。SRI投資助言会社を経て、2011年からバングラデシュやミャンマーでの縫製工場を中心に社会監査（ソーシャル・オーディット）や労働環境改善業務に従事。その後、グローバルアパレル企業のサステナビリティ部にてアジア圏における取引先工場の労働環境監査や改善支援、工場従業員の教育支援プロジェクトを担当。現在は、アパレル・電気・食品・消費財など幅広い業界の社会的監査を国内外で行いながら、サステナビリティ関連コンサルティングも行う。ウォーターエイドジャパン理事も務める。



JOIでは一般社団法人鎌倉サステナビリティ研究所（KSI）との意見交換などのサポートを行っております。照会などは、JOI総務部（TEL：03-5210-3311、E-mail：pca@joi.or.jp）までお願いいたします。