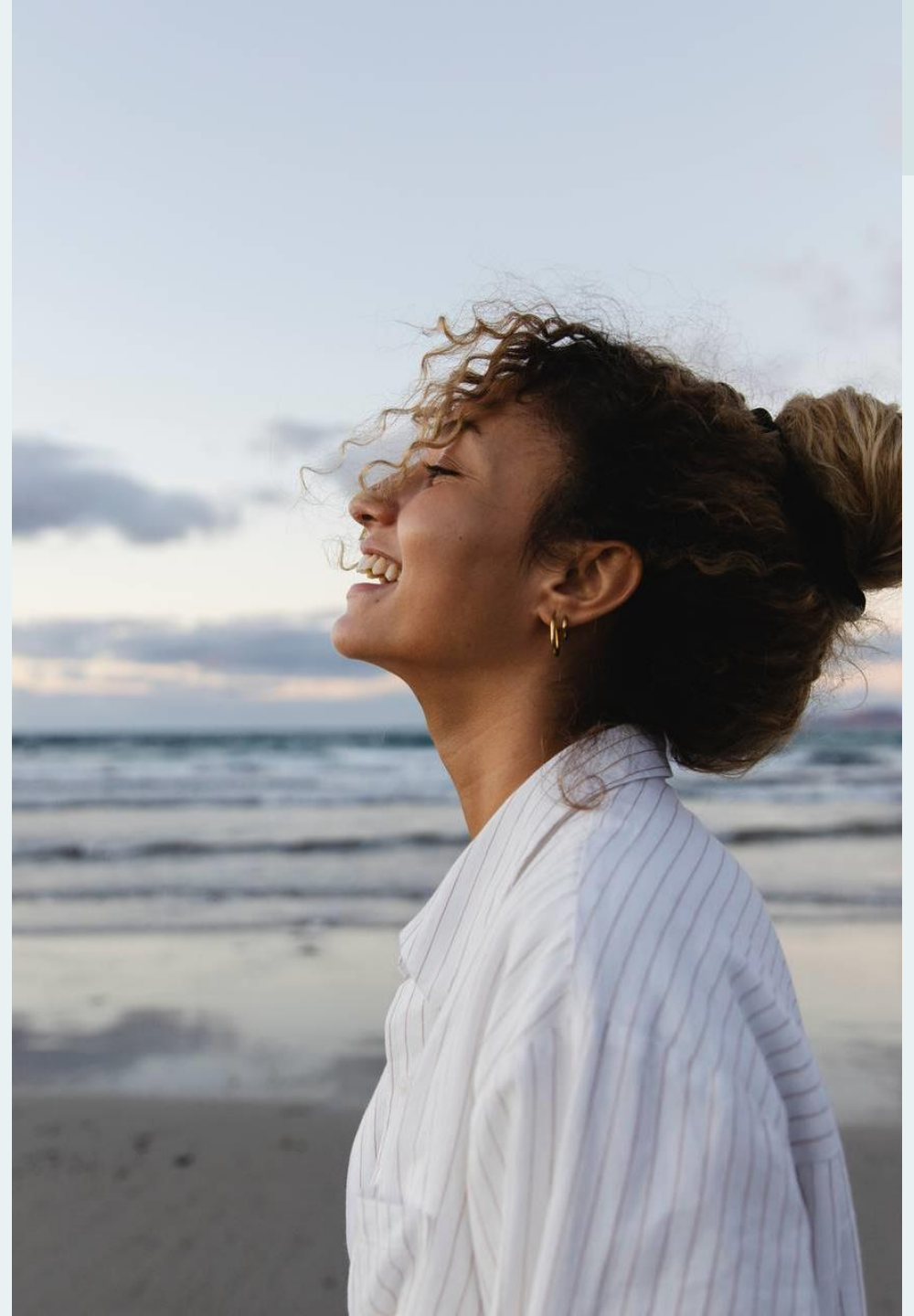


第80回購買ネットワーク会

テーマ：コンプライアンス

「不適切にもほどがある！」と言われないための人権DD入門

長谷部 拓也



Today's Agenda



1. ビジネスと人権とサプライチェーンと
2. ケーススタディ
3. 企業に求められる人権への対応
4. 企業が尊重すべき人権
5. 企業による人権尊重の取り組み
 - ① 全体像
 - ② 人権方針
 - ③ 人権DD
6. まとめ

1. ビジネスと人権とサプライチェーンと

背景

2011年国連により「ビジネスと人権に関する指導原則（国連指導原則）」全会一致で支持

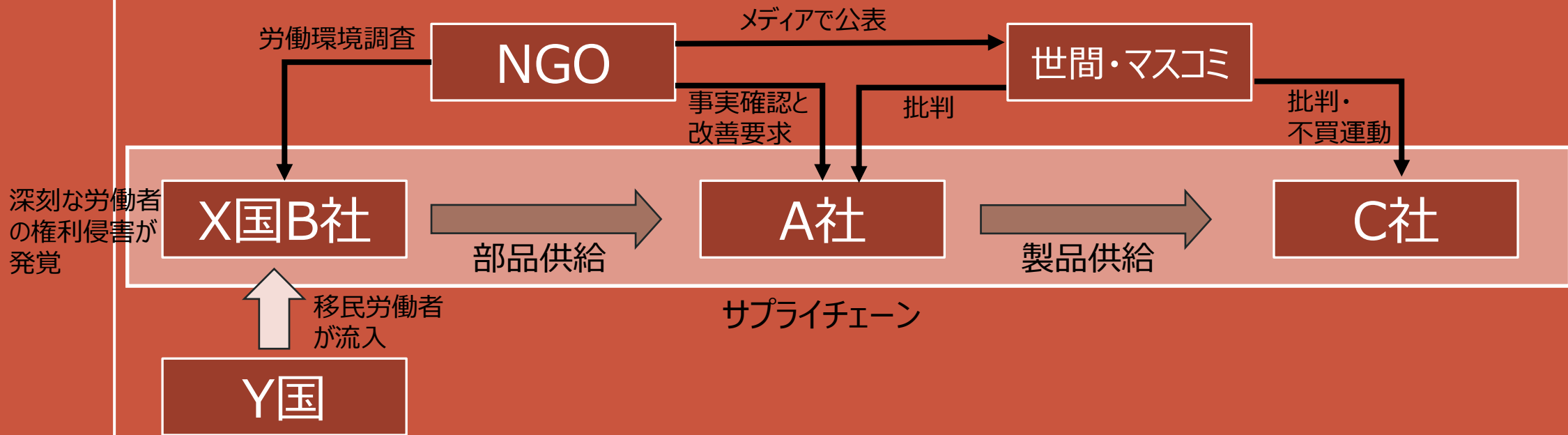
2020年日本政府により「ビジネスと人権に関する行動計画」策定・公表

2023年9月経済産業省により「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」発刊

あらゆる企業において「ビジネスと人権」への取り組みは必須の状況

2. ケーススタディ

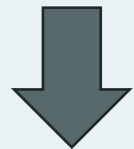
バイヤー企業A社は、東南アジアX国のサプライヤー企業B社から部品を調達しています。B社の工場において事故が発生し、現地で大きく報道されました。また、報道をきっかけに国際人権NGOが労働環境の調査を行ったところ、B社工場において第三国（Y国）からの移民労働者に対し深刻な権利侵害が発覚しました。





3. 企業に求められる人権への対応

コンプライアンス、CSR、企業価値向上



より良いサプライヤーを開拓・選定・育成するための「ツール」

4. 企業が尊重すべき人権

企業が配慮すべき人権侵害

- 団結権侵害
- 強制労働
- 児童労働
- ジェンダーによる差別、人種差別
- 労働安全衛生
- 過剰・不当な労働時間
- 消費者や近隣住民への健康被害
- プライバシー侵害

など

5. 企業による人権尊重の取り組み

①全体像

人権方針	人権尊重責任に関する約束の表明 (国連指導原則16)	←
人権DD (国連指導原則17)	負の影響の特定・評価 (国連指導原則18)	←
	負の影響の防止・軽減 (国連指導原則19)	
	取り組みの実効性の評価 (国連指導原則20)	
	説明・情報開示 (国連指導原則21)	
救済	負の影響から生じた被害への対応 (国連指導原則22)	←

ステークホルダーとの対話

5. 企業による人権尊重の取り組み

② 人権方針

企業が、内外のステークホルダーに向けて人権尊重責任を果たすというコミットメントを明確に示すもの

1. 企業のトップを含む経営陣で承認されていること
2. 企業内外の専門的な情報・知見を参照したうえで作成されていること
3. 従業員、取引先、および企業の事業、製品・サービスに直接関わる他の関係者に対する人権尊重への企業の期待が明記されていること
4. 一般に公開されており、すべての従業員、取引先および他の関係者に向けて社内外にわたり周知されていること
5. 企業全体に人権方針を定着させるために必要な事業方針および手続きに人権方針が反映されていること

ファーストリテイリンググループ人権方針

ファーストリテイリンググループは、「服を変え、常識を変え、世界を変えていく」というステートメントを掲げ、本当に良い服を創造し、世界中のお客様に良い服を着る喜びを提供することで人々の暮らしの充実に貢献し、社会との調和ある発展を遂げることを使命としています。事業活動全般を通じて、自社とサプライチェーンで働く全ての人および当社の事業の影響を受ける国・地域の人の基本的な人権を尊重し、心身の健康や安心・安全を確保することは、企業がなすべき最重要の責務であると考えています。また、高い倫理観を持った地球市民として、社会全体で人権が尊重される環境づくりに貢献していきます。

ファーストリテイリンググループは、国際連合の「ビジネスと人権に関する国連（UN）の指導原則」に沿って人権尊重の取り組みを推進していきます。私たちは、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に記載された人権を最低限のものとして理解しています。また「子供の権利とビジネス原則」「女性差別撤廃原則」の主旨に基づき、子供と女性の権利も尊重します。

本方針は、人権尊重に関する私たちの基本的な方針を定めるものであり、ファーストリテイリングの全てのグループ会社に適用します。ファーストリテイリンググループは、人権尊重への取り組みに関する個別の文書（役員向けコードオブコンダクト、生産パートナー向けコードオブコンタクトなどの行動規範、その他のポリシーやガイドライン等）を通して、私たちの事業活動における人権尊重への取り組みを具体化し、全ての事業経営において実行していきます。

<人権尊重の責任遂行方法>

ファーストリテイリンググループは、自らの事業活動において影響を受ける人々の人権を侵害しないこと、また自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たします。事業とサプライチェーン全体でいかなる人権侵害（特に児童労働や強制労働、抑圧やハラスメント、差別や暴力等）も容認しないという方針のもと、働く人々の人権を守るために人権デュー・ディリジェンスの仕組みを開発し、これを継続的に実施していきます。起こりうる人権の負の影響を考慮し、それらの影響の特定、防止および緩和を図るため、バリューチェーンを通じて、優先順位をつけて適切に行動していきます。ファーストリテイリンググループは、事業活動を行うそれぞれの国・地域において、その国の国内法、その他の規制を遵守し、それらを越える確立した国際的な人権原則を尊重するための方法を追求していきます。

<重点領域>

当社は、特に当社の事業活動が大きな影響力を持つ以下の領域から人権尊重の取り組みを推進します。

○従業員

ファーストリテイリンググループは、グループ内全従業員の人権を尊重し、すべての国内法を遵守します。従業員の労働時間、残業時間、賃金は各国の法令基準や国際的規範に基づいて適正に把握、管理します。また、従業員が安心安全に働ける職場環境づくりを目指します。従業員からの苦情は匿名の電話やEメールなどの様々な方法でホットライン窓口の問題提起することができ、それらは適切に調査、処理されます。善意に基づく従業員からの苦情に対し、役職員によるいかなる報復も禁止します。

また、人種や国籍、宗教、年齢、性別、性自認、性的指向、障がいなどを理由としたあらゆる差別を容認せず、世界中で働く従業員の多様性を尊重します。そして従業員それぞれが持つ個性と能力を発揮できるよう、公正な人材評価、登用を行います。

○サプライチェーン

生産パートナー、およびサプライヤーに対して、本方針を支持し、同様の方針を採用するように継続して働きかけ、協働して人権尊重を推進します。

ファーストリテイリンググループが直接取引を行う取引パートナーとは、共に同じ理想、理念を共有し、成長していくために、一体となってビジネス活動を進めており、人権尊重の原則のもとに「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」を制定し、遵守するよう働きかけています。これらは、児童労働、強制労働、抑圧およびハラスメント、差別、健康と安全性の確保、組合結成の自由、賃金と諸手当、労働時間管理、環境保護について最低限の基準を設定し、定期的に国際基準にそって改定されます。

私たちは、顕在化している人権課題のみならず、潜在的な人権問題を特定するために、必要に応じて人権リスクと影響アセスメントを実施します。人権リスクの管理と対処は、監査と是正プログラムを通じ、関係するステークホルダーとの対話と協力を通じて実施します。

○お客様

ファーストリテイリンググループは、事業を行う全ての国・地域においてお客様の人権を尊重します。特に、お客様のプライバシーの尊重、個人情報の保護、商品の安全性などに関する公正な情報発信を徹底し、お客様が快適にお買い物体験できるよう、店頭、デジタルコマース全ての側面からお客様の人権に配慮します。

商品デザインやマーケティング、広告活動においては、人種や国籍、宗教、年齢、性別、性自認、性的指向、障がいなどを含むあらゆる差別を行いません。またこれらの分野において、恐怖感や不安感を与える表現、差別やいじめを連想させる表現、性別などに対する固定観念を助長する表現、過度な性的表現などを使用しません。

特にこれらの表現が子どもの嗜好や消費傾向、さらに自尊心や価値観にまで影響を及ぼす可能性があることを考慮し、子どもの権利の侵害や健全な発達を阻害しないよう配慮します。

ファーストリテイリンググループの事業活動が人権に与える影響に対し懸念があるお客様は、カスタマー窓口を通じてお申し出頂くことができます。

<救済措置>

私たちは、ビジネスやサプライチェーンのあらゆる過程における人権侵害を容認または黙認せず、人権が適切に尊重されていないという申し立てを受けた場合は、これを真剣に受け止め必要な措置を講じます。また、サプライヤーに対し、人権問題を効果的に改善することを要求し、是正を働きかけます。

<コミュニケーションと教育>

ファーストリテイリングは、本方針がファーストリテイリングとその関連グループ子会社全ての活動に組み込まれるよう、当社の役職員に適切な教育および能力開発を行っていきます。毎年、役職員向けコードオブコンダクトトレーニングを実施し、高い倫理観に基づく業務遂行を実施します。

位置づけ（経営理念や行動指針等との関係）

国際的に認められた人権を尊重する旨のコミットメント

適用範囲

期待の明示（ステークホルダーの協力）

人権尊重責任と法令遵守の関連性

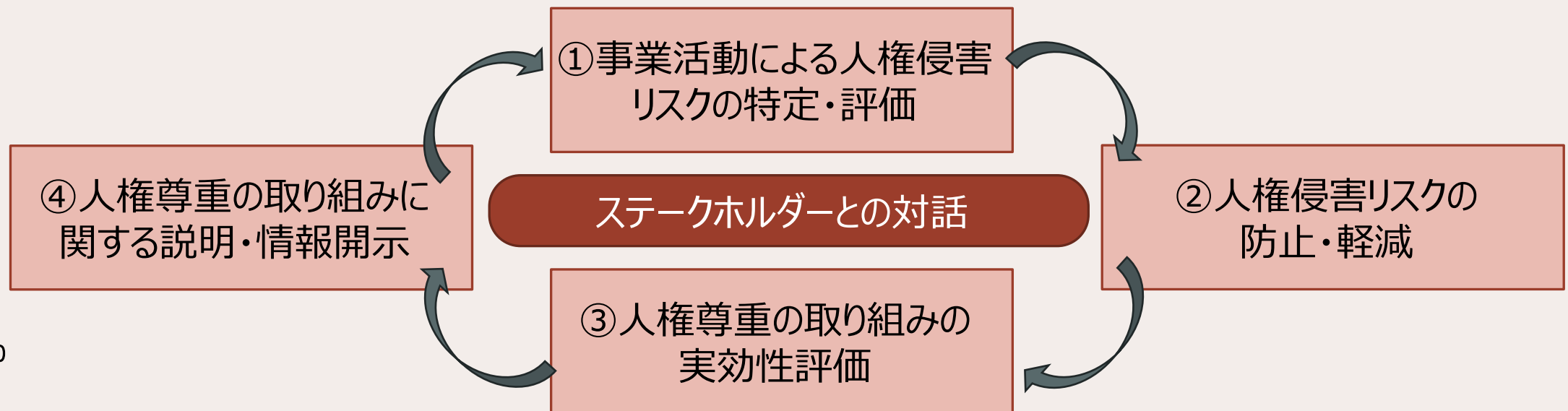
自社における重点課題と実践方法

5. 企業による人権尊重の取り組み

② 人権DD

企業が、自社・グループ会社、およびサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取り組みの実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示すること。

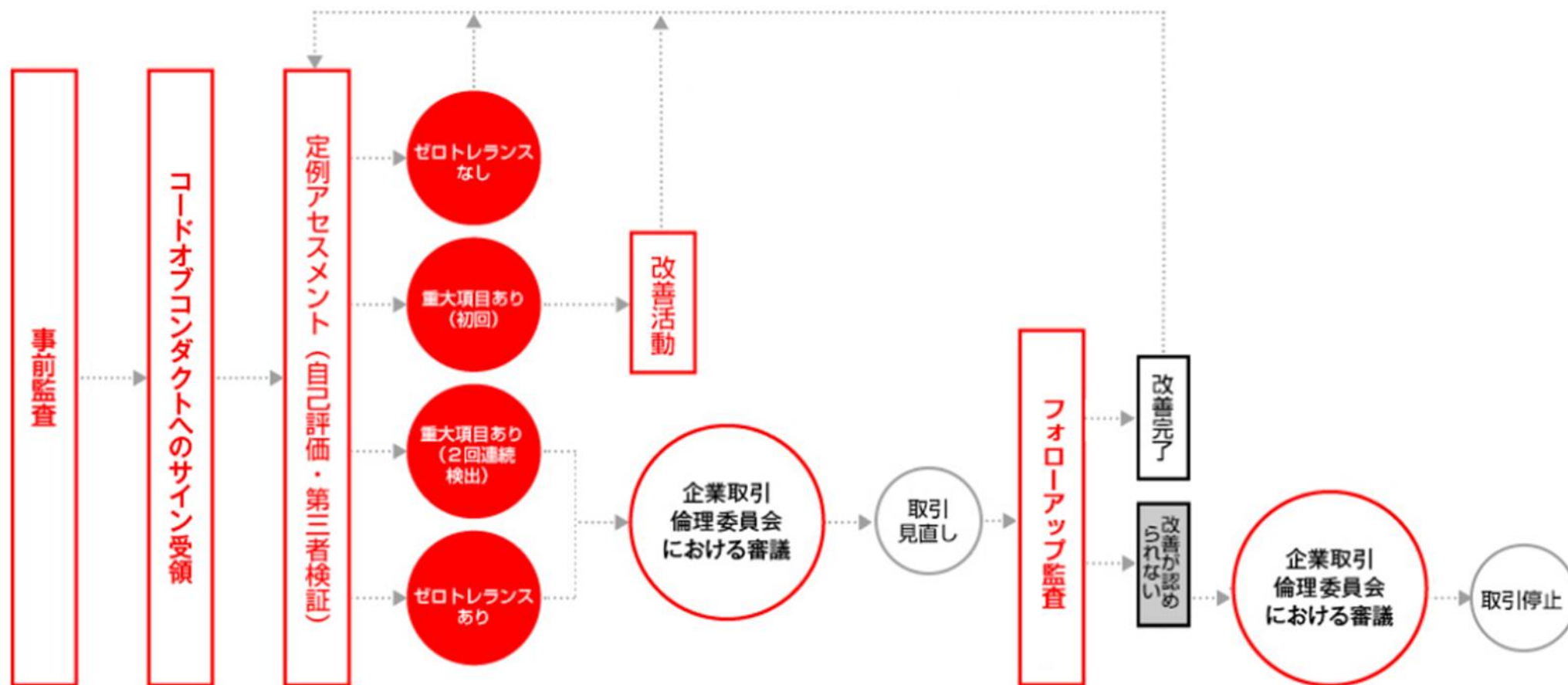
人権侵害が存在しないという結果を担保するものではなく、**ステークホルダーとの対話を重ねながら**人権への負の影響を防止軽減するための**継続的なプロセス**。



既存工場の定例アセスメント・モニタリング

ファーストリテイリングは、取引を開始した工場に対して、定期的な労働環境モニタリングを実施し、コードオブコンダクトの遵守状況を確認しています。

■ 労働環境モニタリングの仕組み*



🔍 クリックして拡大

■ 監査項目と評価

ファーストリテイリングは、著しく人権を侵害する問題に対して、ゼロトレランス方針を採用しています。ゼロトレランス項目に該当する主な事象は、児童労働、強制労働、抑圧とハラスメント、差別、組合結成の妨害、最低賃金未達、虚偽報告などです。これらは最も深刻な問題であり、検出された場合は、直ちにその問題を是正することが求められます。また、労働環境マネジメントシステムの不備により発生する、残業代の支払いや法定休暇の付与、契約書の管理などにおける深刻な問題を、重大項目として定めています。重大項目が検出された場合は、工場に早期の改善を促します。

・主なゼロトレランス項目：

児童労働、強制労働、抑圧とハラスメント、差別、建物の安全性欠如、組合結成の妨害、ストライキの不当な解散、苦情を申し立てた従業員に対する報復行為、賃金の不払い、最低賃金未達、火災などの緊急事態への対策不備、虚偽報告などの透明性に関する問題、賄賂、工場の監査対象範囲の申告漏れ、未承認の委託先や家内労働者への外注

・主な重大項目：

残業代の支払い不足、法定休暇を付与していない、休業中の賃金不払い、社会保険料の未納付、長時間労働、法令に従った休憩を与えていない、雇用契約の未締結や内容不備

ゼロトレランス項目や重大項目のほか、「生産パートナー コードオブコンダクト」に規定する幅広い項目が監査の対象となっています。例えば、労働者の健康と安全性、賃金と諸手当、長時間労働、苦情処理制度、女性労働者、外国人移住労働者、若年労働者、社会的少数者などの縫製産業のサプライチェーンに共通する社会的弱者への配慮などです。

労働環境モニタリングの結果に基づき工場を評価し、毎年結果を開示しています。2023年8月期から、①重大項目・ゼロトレランスなし、②重大項目あり、③ゼロトレランスあり、の3段階の評価を行っています。労働環境モニタリング結果については[下記](#)をご覧ください。

■ 是正措置

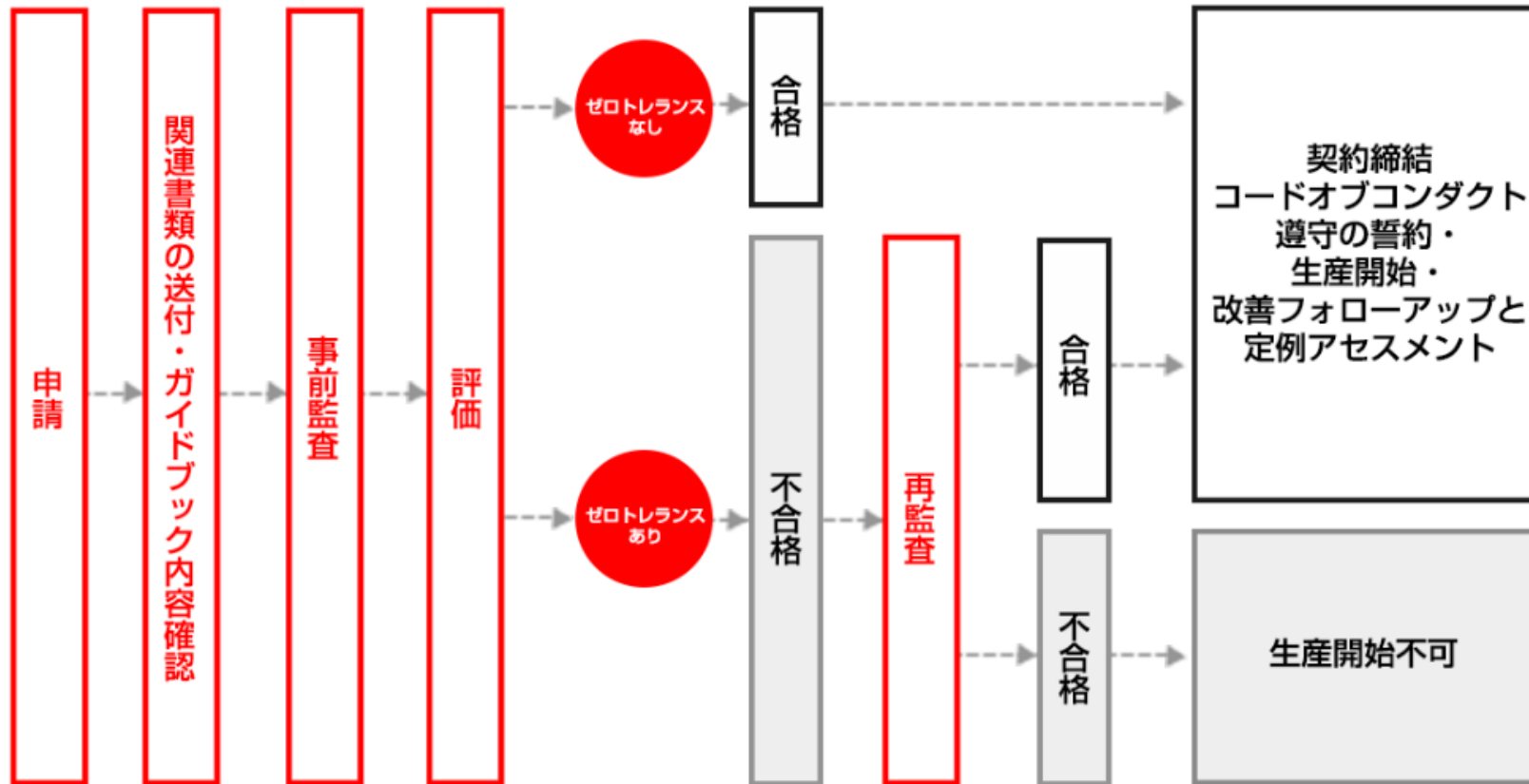
ゼロトレランス項目が検出された場合、もしくは、重大項目が2回連続して定例アセスメントで検出された場合は、工場との取引見直しの可否を判断するため、企業取引倫理委員会に上程されます。同時に、工場と問題の解決策を検討し、是正が完了するまで状況を確認します。企業取引倫理委員会では、当該工場の経営・雇用状況も踏まえた審議が行われ、取引の見直しの可能性について生産部門に勧告します。その後のフォローアップ監査で問題の是正が確認されなかった場合は、取引停止となります。ファーストリテイリングは、取引の見直しや停止につながる重大な人権侵害が発生しないよう、工場とともに未然防止に努めています。

重大項目が検出された場合は、工場に早期の是正を促します。一定期間内にファーストリテイリングの従業員が工場を訪問し、工場に対して適切なマネジメントシステムの導入と徹底的な再発防止を求めています。次回の定例アセスメントで、問題の再発を防止する仕組みが構築されたことを確認します。

新規工場の事前監査

新規に取引を開始する縫製工場に対しては、ファーストリテイリングの基準に基づく事前監査を実施することで、適正な工場のスクリーニングを行うとともに、早期に労働環境の改善に着手できるようにしています。事前監査に合格し、「生産パートナー コードオブコンダクト」遵守を誓約いただける工場とのみ契約しています。2023年8月期は70工場が事前監査の対象となりました。事前監査で不合格となったものの、改善のうえ再監査で合格した3工場を含め、すべての工場と「生産パートナー コードオブコンダクト」を締結し、取引を開始しました。

新規工場の承認プロセス



ゼロトレランス基準

CoCに基づき、生命の安全を脅かし、人権を著しく侵害する問題の他、社会の様々なステークホルダーから対応を強く要求されている課題

- 児童労働
- 強制労働
- 抑圧とハラスメント、不当な懲罰
- 差別
- 賃金の不払い、最低賃金未達
- 組合結成の妨害
- ストライキの不当な解散
- 苦情を申し立てた従業員に対する報復行為
- 緊急時対応の欠如（特に防火・安全）
- 虚偽報告などの透明性に関する問題
- 未承認の委託先への外注
- 建物の安全性欠如
- 賄賂などの非倫理的行為

6.まとめ

EU、企業にサプライチェーンでの労働搾取や生物多様性の損失への責任を求める

4/25(木) 10:53 配信    

オルタナティブ・ビジネス・マガジン
alterna

記事のポイント①EU議会は「人権・環境デューデリジェンス指令」を採択した
②EU域内に一定の事業規模を持つEU域内外企業が適用対象となる③サプライチェーンでの労働搾取や生物多様性の損失などに企業は責任を負う



EU議会はこのほど、企業活動の人権や環境への悪影響を予防・是正することを義務付ける「人権・環境デューデリジェンス」法案を採択した。EU域内に一定の事業規模を持つEU域外企業も対象となる。企業のサプライチェーン内にひそむ、強制労働や児童労働などの労働搾取、生物多様性の損失、汚染、自然遺産の破壊などの撲滅を目指す。

(オルタナ副編集長・北村佳代子)

「人権・環境デューデリジェンス」は、企業活動における人権や環境への悪影響の予防・是正を義務付ける

EU議会は4月24日、「環境・人権デューデリジェンス」指令を、賛成374票、反対235票、棄権19票で承認した。企業とそのサプライチェーンパートナー（供給、生産、流通を含む）に、人権や環境への悪影響を防止・終息・軽減することを義務付ける。

企業には、パリ協定で定められた1.5℃基準に適合した移行計画の採用を求める。

■ EU域外企業も適用対象に

適用対象企業は、以下の条件を満たすEUの企業と親会社のほか、EU域外企業でも、EU域内で同じ基準を満たす場合は適用対象となる。

- ・従業員数が1000人以上でグローバル売上が4億5000万ユーロ（約748億8000万円）超
- ・EU域内でフランチャイズまたはライセンス契約を締結しており、共通の企業アイデンティティの下で、グローバル売上が8000万ユーロ（約133億1000万円）超

■ 監督機関による罰則・損害補償規定も

EU各国には、デューデリジェンス義務に関する詳細な情報をオンラインで提供することを義務付ける。また違反企業を調査する監督当局を設置・指定し、罰則規定も定める。

違反した企業は社名を公開され、グローバルでの純売上高の5%を上限とする罰金が科される。企業は、環境・人権デューデリジェンス義務違反が引き起こした損害への責任を負い、被害者に全額、補償しなければならない。

「これは、責任ある企業行動に向けた画期的な出来事だ。カウボーイのような企業による人権・環境の搾取を終わらせる大きな一歩だ」と、本法案の採択を主導したララ・ウォルターズ欧州議会議員は声明を出した。

【購買部門として実行するたった一つのこと】

サプライヤー評価項目に「人権尊重」を入れ込み、実践する。

Thank
you