

# サプライチェーンにおける人権対策

—株式会社ファーストリテイリングを事例に—

## Measures to protect human rights in the supply chain

—Case Study of FAST RETAILING CO. LTD—

畠山 啓（作新学院大学経営学部）

Hatakeyama Hiromu (Sakushin Gakuin University, Faculty of Business Administration)

### 目 次

1. はじめに	224
2. 国連の取り組み	225
2-1. ビジネスと人権に関する指導原則の策定に至るまで	225
2-2. ビジネスと人権に関する指導原則で求められること	226
3. CSRにおける人権	227
4. ファーストリテイリングにおける人権争議	229
4-1. 2015年中国広東省2工場における労働環境問題	229
4-2. 2015年カンボジアの取引先工場における労働環境の問題	230
4-3. 2015年中国深圳の縫製工場におけるストライキ	230
4-4. 2015年カンボジア縫製工場における労働争議	230
4-5. 2015年インドネシアの元生産委託先倒産による労働争議	230
4-6. 2020年新疆ウイグル自治区における人権問題	231
5. ファーストリテイリングの人権取り組み	231
5-1. ファーストリテイリングの人権対応	232
5-1-1. ファーストリテイリンググループ人権方針	232
5-1-2. 人権教育	233
5-1-3. 人権デューデリジェンス	233
5-1-4. サプライチェーンにおける人権尊重	234
5-2. ファーストリテイリングのサプライチェーン方針	234
5-3. モニタリングの取り組み	235

5-3-1. 取引先工場の労働環境モニタリング	235
5-3-2. 取引先工場における労働環境モニタリング結果	236
6. 考察	238
6-1. 指導原則とガバナンスギャップ	238
6-2. 加担の回避	238
7. おわりに	240

## 要 約

企業活動のグローバル化によってサプライチェーンの上流で人権問題などの問題が生じている。これらに対して企業は自社のみだけではなくサプライチェーン全体での対応が求められている。

本稿では国連の指導原則に即して取り組みを進めている企業においてガバナンスギャップは埋められ、人権問題の発生を防ぐことができ、改善が実際に起きているのかを、FRの事例を通して考察した。

サプライチェーンで発生している人権問題には大きく2つのタイプに分けられ、指導原則に則して取り組むことでガバナンスギャップを解消したり加担を回避したりできるのは1つ目のタイプの問題に対してだけであり、2つ目のタイプでは指導原則に則してもガバナンスギャップの解消や加担の回避のいずれにも困難が伴っていた。

**キーワード：**CSR、ビジネスと人権に関する指導原則、加担の回避、人権問題、  
サプライチェーン

## 1. はじめに

企業活動のグローバル化によってサプライチェーン<sup>1)</sup>の上流に位置している個人・組織・地域などが、特に途上国において有害な影響を受けるケースが生じている。その有害な影響の一つに人権問題がある。企業活動に起因する人権問題には様々なものがあり、現在企業は自社のみだけではなく、取引先を含めたサプライチェーン全体での対応が求められている。

企業活動に関する人権問題が発生してしまう原因としてガバナンスギャップが指摘されている。これはグローバルに活動を展開している企業がもたらす弊害を適切にコントロールしていく制度が存在していないこと、つまり企業活動にガバナンスが追いついていないということである。

ラグー<sup>2)</sup>はガバナンスギャップをビジネスと人権の中心的な問題と捉え、国家・企業・

社会を動員できるような規範が存在・認識されれば、ビジネスと人権に関する課題やその背景にあるガバナンスギャップを克服できるかも知れないと考えた（東澤、2015）。

いかに人権対策を企業に取り組みさせるのか、いかにガバナンスギャップを埋めていくのかというこれらの課題に取り組んだ結果誕生したのが、2011に国連で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下略、指導原則）である（金綱、2019）。

この指導原則はソフトローであるので法的拘束力は持たないが、強い影響力を有してきており（山田、2014；牛島、2014；金綱、2019）、個別の企業やビジネス団体のCSRの指針、あるいは国際人権NGOなどの市民社会組織がビジネス活動を評価する基準として指導原則を用いるようになっている（東澤、2015）。

今日のグローバルガバナンスはグローバル企業に秩序ある行動をとらせるために、国連を中心として原則・指針といったソフトローを戦略的に用い、そして多様な行動主体によるモニタリングによって対処しているのである（川本、2019）。

ここで生じる疑問は企業に強い影響力を有するこの指導原則に即して取り組みを進めた場合、ガバナンスギャップは埋められ、人権問題の発生を防ぐことができるのだろうか、人権問題の改善が実際に起こるのだろうかということである。

そこで本稿では上記の問題意識のもと、指導原則に即して積極的な取り組みを進めている企業における人権関連の取り組みの現状、問題発生状況、課題について考察していくことを目的とする。対象とする企業は株式会社ファーストリテイリング（以下略、FR）である。対象選定理由は①グローバルな企業活動を行っていること、②指導原則に即した取り組みをしていること、③人権問題について積極的に対応する方針があること、④業界内で主導的な役割を果たしていくことの計4点を明言していることから対象として選定した。

## 2. 国連の取り組み

### 2-1. ビジネスと人権に関する指導原則の策定に至るまで

2008年以前の段階ではステークホルダー間でビジネスと人権について基準となるものがほとんどなかった。当時は様々な取り組みがされていたが、別々の取り組みにとどまり、まとまりがなかったのである。その主な理由は関連するステークホルダーの期待と行動が収束できる権威あるフォーカルポイントが欠けていたからである<sup>3)</sup>。

2008年国連は権威あるフォーカルポイントとして「保護、尊重及び救済」枠組を作成した。この枠組は3本の柱から構成されている。第1の柱は人権を保護する国家の義務である。これは政策・規制・司法的裁定を通して、企業などによる人権侵害から保護するというものである。第2の柱は人権を尊重するという企業の責任である。これは企業が他者の

権利を侵害することを回避するために、また企業が絡んだ人権侵害状況に対処するためにデューディリジェンスを実施・行動すべきであるということである。第3の柱は救済へのアクセスである。犠牲者が司法的・非司法的を問わず、実効的な救済の手段にもっと容易にアクセスできるようにするということである。これらの3つの柱は防止・救済のための重要な要素である。

この枠組は国連人権理事会だけではなく、各国政府や企業など様々な組織に支持・採用され、ISO26000やISO20400<sup>4)</sup>などの規格策定時にも多くの影響を与え、ビジネスと人権の分野で取り組みを進める際の踏まえるべき前提として利用されているのである。

## 2-2. ビジネスと人権に関する指導原則で求められること

2011年国連は「保護、尊重、及び救済」枠組を具体的に実施・運用できるように「ビジネスと人権に関する指導原則」を作成した。この指導原則は上述の「保護、尊重及び救済」枠組の3つの柱を認めることのうえに成り立っているものである。また指導原則はすべての国家とすべての企業に適用されるものであり、企業活動における人権尊重の指針として用いられている。

指導原則において企業は以下の4つのことを求められている。①企業活動を通じて人権に悪影響を引き起こすことや、これを助長することを回避し、影響が生じた場合は対処すること。②また企業がその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の活動、商品又はサービスと直接関連する人権への悪影響を予防・軽減するように努めること。③企業の規模や、運営状況、業種等に関係なく、全ての企業に対して人権を尊重する責任を果たすこと。④どのような活動を行う場合でも、国際的に認められた人権を尊重することなどである。

さらに指導原則は企業が人権を尊重する責任を果たすため、以下の①～③のような企業方針と手続を持つべきとしている。

①人権方針の策定である。これは企業価値に人権尊重を組み込んでいく上で最初の一步となる重要なものである。企業は人権を尊重する責任を定着させるための基礎として次のa～eを備える方針の声明を通して、その責任を果たすというコミットメントを明らかにすることを求められている。a企業の最上級レベルで承認されていること。b社内または社外から関連する専門的助言を得ていること。c社員、取引先、及び企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対して企業が持つ人権についての期待を明記していること。d一般に公開されており、全ての社員、取引先、他の関係者にむけて社内外にわたり知らされていること。e企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続のなかに反映されていることである。

②人権デューディリジェンスの実施である。これにより企業は人権への悪影響やリスクを

予防・軽減するために必要な情報の特定ができる。人権デューデリジェンスでは a 企業活動を通じて引き起こした、あるいは助長した人権への負の影響を対象とすべきであること、b 企業規模、人権の負の影響についてのリスク、及び事業の性質並びに状況によってその複雑さも異なること、c 事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時とともに変りうることを認識したうえで、継続的に行われるべきであること、の計 3 点が求められる。

- ③救済メカニズムの構築では企業が人権尊重責任を果たしていくうえで役立つ以下の 2 つの重要な効果を得られる。a 人権へ悪影響を与えている事柄を特定するために役立つ情報を得ることができること、b 苦情が特定されると対処が可能となり、悪影響を早期にかつ直接的に是正することができることである。

### 3. CSR における人権

ISO26000は2010年11月に発行した社会的責任に関する国際規格である。ISO26000では社会的責任を果たすために「7つの原則」(表1)が示されている。これは各組織において基本とすべき重要な視点であり、組織はこれを踏まえたうえで次の7つの中核主題に取り組むことになる。

表1 CSRの7つの原則

①説明責任	組織の活動によって外部に与える影響を説明
②透明性	組織の意思決定や活動の透明性を保つ
③倫理的な行動	公平性や誠実であることなど倫理観に基づいて行動
④ステークホルダーの利害の尊重	様々なステークホルダーへ配慮して対応
⑤法の支配の尊重	各国の法令を尊重し順守
⑥国際行動規範の尊重	法律だけでなく、国際的に通用している規範を尊重
⑦人権の尊重	重要かつ普遍的である人権を尊重

出典：『日本語訳 ISO26000:2010—社会的責任に関する手引』に基づき筆者作成

7つの中核主題とは組織統治・人権・労働慣行・環境・公正な事業慣行・消費者課題・コミュニティへの参画及びコミュニティの発展のことである。また、それぞれの中核主題に対して複数の課題が設定されており、合計36個の課題が存在している。組織は7中核主題の36課題についてすべて同じレベルで取り組みを求められているのではなく、取り組みが不足していたり、何かしらの問題が発生していたりする部分に注力して取り組みを展開していくことになる。

ISO26000の中核主題の1つである人権パートでは組織が考慮すべき点として以下のことを述べている。国が人権保護の義務を実現できない・したがらないにもかかわらず、組織

には全ての人権を尊重する責任がある。人権の尊重とは他者の権利を侵害しないということである。組織は人権侵害を受動的に容認したり、積極的に関与したりするのを回避するために積極的な措置を講じる必要があり、そのためにはデューディリジェンスが必要としている。国が人権保護の責務を果たせない場合には、組織は人権を尊重する責任を確実に果たすために特に気を配るべきとしている（ISO SR 国内委員会、2011）。

ISO26000において人権は7原則及び7つの中核主題の両方に登場する項目である。これが意味することは、人権は極めて重要な項目であるということである。また中核主題の人権パートは2008年の国連「保護、尊重、及び救済」枠組の考えを踏まえて策定されたものである。ISO26000の人権パートでは人権に関する課題として以下の8項目あげている。

①デューディリジェンス、②人権に関する危機的状況、③加担の回避、④苦情解決、⑤差別及び社会的弱者、⑥市民的及び政治的権利、⑦経済的、社会的及び文化的権利、⑧労働における基本的原則及び権利である。

①デューディリジェンスとは組織の決定や活動が社会・環境・経済に与える負の影響を調べることであり、人権を尊重するためにデューディリジェンスを用いて、自らの行動や関係のある他者の活動から発生する人権への影響（実際の又は潜在的の）を特定、防止、対処することが求められている。

②組織が人権に関する課題やジレンマに直面する可能性は高く、人権侵害の危険性が増大する可能性のある特定の状況・環境<sup>5)</sup>ではデューディリジェンスのプロセスを強化し、人権の尊重を確保することが求められる。

③加担の回避である。加担には次の三つ（a~c）の種類がある。a 直接的な加担である。これは組織が意図的に人権侵害を支援した場合に発生する加担である。b 受益的加担である。これは組織や子会社が、他者が行った人権侵害から直接的に利益を得たりする場合に発生する加担である。c 暗黙の加担である。組織的又は継続的な人権侵害の問題を関係当局に提起しない場合などに発生する加担である。加担の回避では人権を侵害するようなパートナーと契約関係を結ばないこと、購入する物品・サービスが生産される社会的及び環境的条件について把握することの2点の対応が求められる。

また加担には法的と社会的なものがある。法的な意味における加担とは違法行為と知りながら、もしくはほう助する意図をもちながら、その違法行為の実行に実質的な影響を及ぼす行為の一端を担うことである。法的ではない社会的な加担は組織に対する社会的な期待から生まれている。国際行動規範に則していない他の組織の不法行為が社会・経済・環境に重大なマイナスの影響を及ぼす可能性があることをデューディリジェンスによって把握していた、又は把握していたはずの違法行為を助けた場合に加担したものとみなされる可能性がある。また、組織はこうした不法行為に対して沈黙していた場合や、こうした不法行為から利益を得た場合にも、同様に加担したものとみなされる可能

性がある。

- ④苦情解決では人権尊重という責任を果たし、組織は自らやステークホルダーが利用できる救済の仕組みを定めることを求められる。⑤差別及び社会的弱者では組織は従業員や顧客などのステークホルダーや組織が影響を及ぼす可能性のある人物を差別しないように注意を払うことを求められる。⑥市民的及び政治的権利では組織は個人の市民的及び政治的権利の全てを尊重することを求められる。⑦経済的、社会的及び文化的権利では経済的・社会的及び文化的権利を尊重するために、組織はデューデリジェンスを用いて、これらの権利の享受を侵害・妨害・阻止するような活動に関与しないように配慮することを求められる。⑧組織は独自に結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除などの取り組みを確実にすることを求められる。企業は CSR（企業の社会的責任）として以上の事柄を人権パートでは取り組むことになるのである。

## 4. ファーストリテイリングにおける人権争議

### 4-1. 2015年中国広東省 2 工場における労働環境問題

2015年1月香港の NGO 団体（SACOM）からユニクロ商品の生産を行っている中国広東省の2つの工場について労働環境に関する問題点が指摘された。NGO 団体による指摘後、ただちに当該2工場に対して独自の調査を実施した。その結果、長時間労働などいくつかの問題点について事実であることが確認された。しかし一部事実と認められなかった点などについては継続調査を行うこととなった。

事実であることが確認された問題点については、両社に対して早急に是正するよう強く要請し、1ヶ月以内に第三者機関と連携し改善状況の確認を行い、改善に向け継続的に協力していくこととなった。また改善が認められない場合には、取引の見直しを含め厳正に対処する方針を示した。その後、2017年にはサステナビリティ部社員が当該工場を直接訪問し、従業員インタビューや工場の資料などで、指摘された内容の改善状況の確認を実施した。その後も継続して工場のデータなどを基に、指摘された内容の改善状況の確認を実施している。

FR では工場の労働環境に対する社会的関心が高まる中、2004年に「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」<sup>6)</sup>を制定している。これに基づき定期的な労働環境のモニタリングを行っていた。しかし、この件をきっかけとして工場労働環境改善のため、①素材工場への労働環境モニタリング導入、②監査手法の改善、③工場および労働者向け研修の導入といった追加施策も実施した。また監査手法の改善や工場向け研修など具体策の実行部分では、専門性を有する NGO やその他第三者機関との協働で推進することとなった。

#### 4-2. 2015年カンボジアの取引先工場における労働環境の問題

2015年国際人権 NGO（ヒューマンライツ・ナウ）による報告書においてカンボジアの取引先工場における労働環境の問題点（深夜残業、24時間勤務などの長時間労働、残業代の未払い）が指摘された。報告書では取引があるとされた3工場のうち、1つはユニクロの一部商品の生産を委託していたが、ジーユーの取引先工場とされている2工場のうち1つは取引先ではなく、FRの商品の取り扱いがないことが確認された。また抜き打ち監査及び従業員インタビューを実施した結果、報告書に記載されていたような労働環境の問題点は確認できなかった。

#### 4-3. 2015年中国深圳の縫製工場におけるストライキ

ユニクロ商品の一部を生産委託している中国深圳の縫製工場においてストライキが発生した。原因は現工場を5km 圏内の同じ行政区に新工場を移転させることが決定されたことである。FR は生産プロセスにおける人権の尊重と適正な労働環境の維持を重視しており、この観点から事態を懸念しストライキの詳細について事実関係の確認を行なった。また縫製工場の経営者に対して要請している主な内容は、従業員との対話の継続、社会保障と労働条件の維持、雇用の継続であり、事態が速やかに改善されない場合には、取引の見直しを含めて厳正に対応する方針を伝えた。

その後、2015年7月末時点で縫製工場と従業員の間で合意が成立したことを確認し、さらに2017年10月の定期監査により移転した工場においても適正な労働環境が維持されていることを確認した。

#### 4-4. 2015年カンボジア縫製工場における労働争議

2015年ユニクロ商品の生産を委託していたカンボジアの縫製工場において、一部従業員がストライキにより解雇され労働争議が発生した。工場に対して労働組合との対話を通じて早期に再雇用などの和解を実現するよう求めたが、事態が長期化したため2016年8月に同工場での生産を停止した。その後、2016年10月に労働組合と工場との和解が成立し労働争議が解決したことを確認した。

#### 4-5. 2015年インドネシアの元生産委託先倒産による労働争議

ユニクロの一部商品の生産を委託していたインドネシアの縫製工場が2015年裁判所に破産宣告を申請し倒産したことを受け、複数の国際 NGO が同社元従業員への金銭的補償を行なうよう求めてきた。FR は2012年10月から2014年10月まで当該企業に生産を委託していたが、取引期間中に継続的な品質問題と納期の遅延が発生し、問題の解決を促したが改善されなかったため2014年10月に取引を終了した。また FR は倒産に関して法的責任はな



く、倒産によって失職した元従業員へ金銭補償を行なう合理的理由はないとの認識を示していた。

その後、2019年10月国際 NGO（Clean Clothes Campaign）および倒産した元従業員らによる労働組合は、ユニクロとの取引が同社倒産の原因となったとして公正労働協会（FLA）に対し申し立てを行った。この申し立てを受け FLA は独自調査を実施し、ユニクロとの取引が倒産の原因ではないことを明確に結論づけ、さらに元従業員に金銭的な補償を行う責任を含め、この問題に関するいかなる責任も負わないと結論づけた。

#### 4-6. 2020年新疆ウイグル自治区における人権問題

2020年3月オーストラリア戦略政策研究所（ASPI）は中国新疆ウイグル自治区の人権問題を懸念する報告書を発表した。これを受けて FR が調査した結果、ユニクロと関連付けられた2社はユニクロとの間に取引が無いことが確認された。FR グループの主力ブランドであるユニクロが製品の生産を委託する縫製工場で新疆ウイグル自治区に立地するものではなく、ユニクロ製品向けの生地や糸を供給する素材工場や紡績工場で、同地区に立地するものもない。

また第三者機関による監査や人権侵害など匿名で訴えられるホットラインを通じて、強制労働が行われた事実は確認されていない。さらにサプライヤーに対しては調達する綿花の生産においても強制労働がないよう求め確認しており、万一報道されているような強制労働が確認された場合には、取引先工場に対し当該サプライヤーとの取引停止を求めるとしている。

これに関連してユニクロの綿製シャツ製品が米国税関・国境警備局（CBP）により輸入差し止め措置が取られた。FR は輸入差し止めの対象となったものは、中国以外で生産された綿を中国の工場で縫製した一部の綿製シャツ製品であるとしている。このケースにおいてはウイグル人が移送された中国・安徽省から綿を調達したり、強制労働が疑われている中国共産党傘下組織のウイグル綿花主要生産団体「新疆生産建設兵団（XPCC）」が原材料の生産に関わったりしている疑いがかけられていることから生じている<sup>7)</sup>。

## 5. ファーストリテイリングの人権取り組み

FR はグローバルに事業を展開していくうえで国連の指導原則だけではなく、各国の労働環境・人権に関する法令（「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（SB657）」「英国現代奴隷法2015」「フランス人権デューディリジェンス法」など）を遵守することを「社会への宣言」<sup>8)</sup>として明記している。

FR はサプライチェーン全体での人権対応について「人権方針」「サプライチェーン方針」

を策定・公表し、これに基づく対応がサプライチェーンで取られている。以下FRの「人権方針」を含む人権関連の取り組み、「サプライチェーン方針」の内容、近年のモニタリングの取り組みと結果について確認していく。

## 5-1. ファーストリテイリングの人権対応

ここではFRグループの人権方針および主な人権対策（人権教育・人権デューデリジェンス・サプライチェーンにおける人権尊重）について確認していく。

### 5-1-1. ファーストリテイリンググループ人権方針

FRは指導原則などの国際基準を踏まえた上で人権方針を定めて人権尊重に取り組んでいる。この人権方針は①人権尊重の責任遂行方法、②重点領域、③救済措置、④コミュニケーションと教育、⑤継続的協議と対話の5つの内容で構成されており、FR全グループ会社に適用される。以下特に重要である①人権尊重の責任遂行方法、②重点領域、③救済措置について見ていく。

①人権尊重の責任遂行方法では自らの事業活動とサプライチェーン全体で、a 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）も容認しないこと、b 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、以上2点から人権尊重の責任を果たすとしている。

またそのために人権デューデリジェンスの仕組みを継続的に実施し、バリューチェーンを通じて負の影響の特定・防止・緩和を図るために優先順位をつけて適切に行動している。事業活動を行う各国・各地域の国内法やその他の規制を遵守するだけでなく、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る。

②重点領域では自社の事業活動が大きな影響力を持つ領域（従業員・サプライチェーン・お客様）から人権尊重の取り組みを推進している。サプライチェーンにおいては生産パートナー・サプライヤーに対して、FRの人権方針を支持し、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ている。

特に直接取引を行う取引パートナーに対しては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」を制定している。これらは国際基準に沿って改定され、これを遵守するよう働きかけている。そしてサプライチェーンにおいて顕在化している人権問題だけでなく、潜在的な人権問題を特定するために、人権リスクと影響アセスメントを実施している。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ている。

③救済措置ではサプライチェーンのあらゆる過程において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必要な措置を講じ、サプライヤーに対し人権問題を改善することを要求し、是正を働きかけている。

### 5-1-2. 人権教育

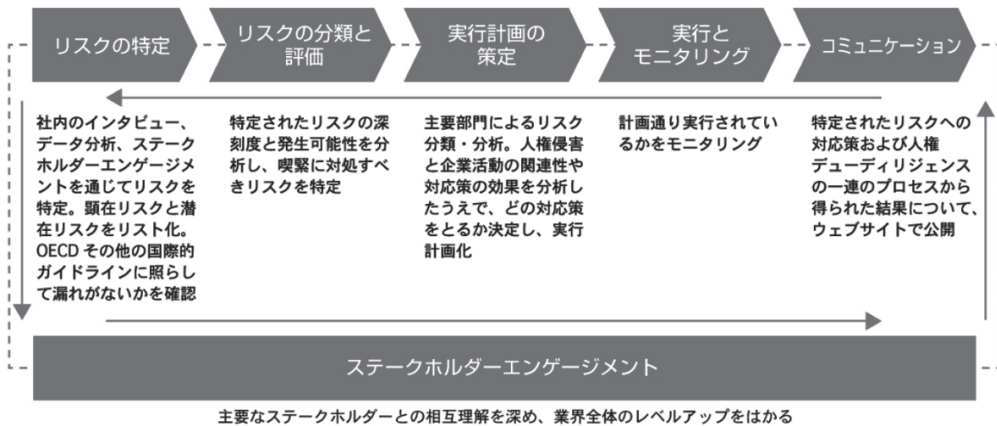
2018年には外部の専門組織である人権 NGO（米国）によるワークショップを実施した。これはグローバル企業に求められる人権尊重や人権リスクへの理解を深めることを目的として、人事部、サステナビリティ部、法務・コンプライアンス部、生産部の執行役員・管理職などを対象として実施された。

また2019年にも執行役員および各国・各地域の事業責任者を対象としたハラスメントや差別に関する人権研修を実施し、国内外のアパレル産業で発生しうる人権問題への理解を深めている。

### 5-1-3. 人権デューディリジェンス

サプライチェーン全体での人権尊重を目的として国連の指導原則に基づき人権デューディリジェンスの計画を作成し継続的に実施している（図1）。さらに取引先工場のモニタリングやステークホルダーとのエンゲージメントを通じ、新規取引や生産国などの新しい事業環境のリスク評価も行っている。

図1 ファーストリテイリングにおける人権デューディリジェンスのプロセス



出典：ファーストリテイリング HP (<https://www.fastretailing.com/jp/about/frway/humanrights.html>)

また調達先の国や地域の経済的・社会的状況などによってはサプライチェーンで働く労働者が脆弱な立場に置かれやすくなっている。したがってサプライチェーンにおける人権リスクの特定と対処のため、人権問題に詳しい国際機関や団体と連携して人権上の課題の特定などを行い、人権問題の発生を未然に防止し、個別問題の解決に努めている。2020年

には取引先工場の人権デューデリジェンスを実施した。その結果、特定されたリスクの高い人権課題について労働環境モニタリングや苦情処理メカニズムの仕組みを強化し、専門機関との協働によりサプライチェーン全体での人権問題の未然の防止と解決に取り組んでいる。

#### 5-1-4. サプライチェーンにおける人権尊重

人権尊重を徹底したサプライチェーンを実現するために、取引先工場が生産活動を行う上で遵守すべき項目を「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」として定め、その遵守状況を確認するために、労働環境モニタリングを定期的に行っている。

リスク評価や取引先工場のモニタリングを通じて、サプライチェーンにおいて特にリスクの高い人権課題（児童労働、若年労働者の違法な雇用、強制労働、抑圧とハラスメント、差別、安全・衛生上の重大な不備、組合結成の自由の重大な侵害、賃金の支払い不足、長時間労働、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）を特定している。各課題のリスクの影響度や発生可能性を評価し、未然防止の取り組みや発生時の適切な対応につなげている。

#### 5-2. ファーストリテイリングのサプライチェーン方針

FRのサプライチェーン方針（コミットメント・方針・アプローチ）を見ていく。サプライチェーン方針のコミットメントは①サプライチェーン全体の労働環境などの課題を積極的に解決し、そのために取引先工場との連携を深めていく。②お客様・NGO・メディア・投資家などあらゆるステークホルダーと密にコミュニケーションをとるとともに、サプライチェーンの情報を適切に開示することである。

また方針はサプライチェーンにおいていかなる人権侵害（特に、児童労働や強制労働、ハラスメント、差別や暴力など）も容認しないという方針を取引先工場と共有し、遵守してもらう仕組みを構築している。具体的にはすべての取引先工場に国連の指導原則などのグローバルレベルの人権原則に即して策定された「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」への遵守を要請している。

そしてサプライチェーンへ方針の浸透を図るために、①取引先工場への労働環境モニタリング、②調達方針の徹底による適切な発注、③取引先との情報共有を強化、④外部団体との連携による労働環境の改善促進、⑤サプライチェーンの情報開示、計5つのアプローチを用いている。

①では第三者機関により「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」が遵守されているかどうか、労働環境モニタリングを定期的に行っている。児童労働、強制労働などの極めて深刻な事象が発覚した場合には、発注量の削減などの取引の見直しを含めた対処を

行うこととしている。②では急な増産により残業が発生しないよう適切な手順による発注を行うことで、取引先工場の労働環境や労働者の人権を守っている。③では1・2次取引先との信頼関係を強化することで労働環境や人権に関わる情報を収集・共有してサプライチェーン全体の透明性を高めている。④では労働環境改善をめざす世界的NGO（公正労働協会：FLA）や国際労働機関（ILO）と国際金融公社（IFC）の共同プログラムであるベターワークなどに加盟することで、労働環境モニタリングプログラムの改善を図り、責任ある調達方針の策定による社内管理プロセスの強化などを行っている。⑤ではサプライチェーン全体の透明性を高めるために、あらゆるステークホルダーに対してサプライチェーン全体における労働環境や取引先工場の開示を積極的に行っている。

### 5-3. モニタリングの取り組み

サプライチェーンにおける人権の尊重や労働関連法令の遵守、労働環境の改善を最優先課題のひとつと考え、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」に基づき労働環境モニタリングに積極的に取り組んでいる。

2015年からアパレル業界で広く導入されている国際労働機関（ILO）と国際金融公社（IFC）の共同活動プログラム「ベターワーク」による監査も実施している。また2015年には公正労働協会（FLA）に加盟、FLA労働環境基準を導入し、FRの労働環境モニタリングプログラムの改善などでFLAからの支援を受けている。さらに2019年FRはFLAから労働環境モニタリングプログラムの認定を受けた。これはサプライチェーンにおいてFLAの基準を満たすための仕組みや手続きが展開されていることを意味している。

#### 5-3-1. 取引先工場の労働環境モニタリング

FRは全縫製工場と主要素材工場を対象に「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」に基づく第三者機関による監査を実施している。前回の監査結果通知の一年後に第三者機関が抜き打ち監査を行い、改善が必要な工場についてはFRの従業員が直接訪問し、取引先工場とともに改善活動に取り組んでいる。

新規取引工場も既存工場と同様に「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の遵守が求められる。事前監査を実施し、新規取引基準を満たすことが確認された場合のみ取引が開始される。重大な指摘が検出された工場は改善が見られた場合のみ取引を開始し、極めて深刻な指摘が検出された工場は取引が開始されない。

そして取引見直しに相当する重大な人権侵害が発生しないよう未然防止に努めている。透明性の欠如（虚偽報告など）、労使間の争議、人権侵害などの懸念がある工場を「リスクの高い工場」として特定し、リスクの高い工場に対しては第三者機関による監査や、FR従業員による工場訪問の頻度を通常より増やすことで、本質的な問題の把握と解決に

取り組んでいる。さらに、国やブランドごとに監査の合格・不合格数や違反傾向を分析し、国ごとの課題を整理し、改善策を策定している。各国の課題の優先順位は、ステークホルダーエンゲージメントやビジネス戦略との整合を図りながら設定している。

FR では事前承認を得ていない工場への生産委託を禁止し、承認を受けた外注先工場のみを使用しているかを確認している。外注先工場に対しても監査を実施し、FR から承認を得るよう義務づけている。外注先工場も監査を毎年受け、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の重大な違反が認められた場合は3ヶ月以内に是正し、再監査を受けて合格する必要がある。

### 5-3-2. 取引先工場における労働環境モニタリング結果

表2は2018年～2020年における労働環境モニタリングの結果を示している。評価内容は、A評価は指摘事項が全くない、B評価は比較的リスクの低い違反事項が認められる、C評価は人権を侵害する恐れや、現地の法令に違反する労働安全衛生上の違反が認められる、D評価は人権侵害や安全衛生、賃金や福利厚生上の重大な違反が認められる、E評価は児童労働や強制労働などの深刻な人権侵害や、安全衛生上の極めて重大な違反が認められる、である。

表2 取引先工場における労働環境モニタリング結果

	2018年度		2019年度		2020年度	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合
A評価	61	10.0%	40	6.8%	52	8.5%
B評価	233	38.1%	234	40.0%	257	41.9%
C評価	229	37.4%	239	40.9%	237	38.7%
D評価	84	13.7%	71	12.1%	66	10.8%
E評価	5	0.8%	1	0.2%	1	0.2%
計	612		585		613	

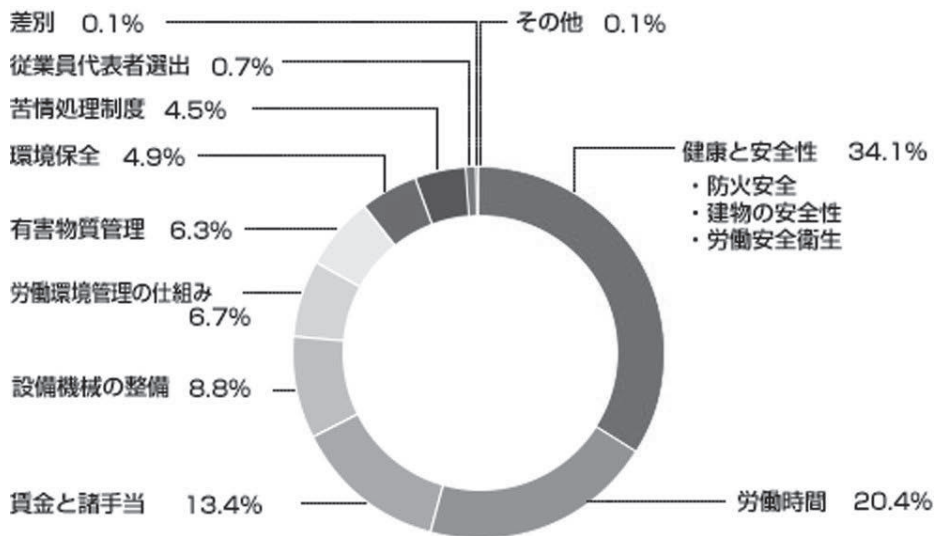
出典：ファーストリテイリング HP に基づき筆者作成 (<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/partner.html>)

労働環境モニタリングの結果は、各年度ともBC評価が多くDEについても少ないながらも発生している。したがって違反事項は常に発生しているのである。また過去に評価が改善された工場でも、次年度の監査で異なる指摘事項が検出されることも発生している。したがって工場管理の質を根本的に改善し向上させるため、モニタリングの仕組みを見直

すとしている。なお、2020年度にE評価となった1工場については、問題の是正と再発防止のための対策に関し、工場経営者と合意し、問題が期限内に是正されなかった場合には、取引を削減もしくは停止することになっている。

2020年度に実施された監査では「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の項目のうち、特に「健康と安全性」と「労働時間」に関する指摘が多く検出されている（図2）。労働時間について生産部は長時間労働が発生する原因を取引先とともに特定し、改善計画を策定し、改善状況の確認をしている。長時間労働が発生する見込みがある場合は可能な限り生産計画の調整などを行い対応している。サステナビリティ部では改善計画の進捗確認、取引先工場訪問、労働時間実績確認をしている。FRではサプライチェーンの透明性向上に力を入れており、取引先工場による虚偽報告を禁止している。取引先工場の労働時間を監査で確認するだけでなく、取引先工場の過度な労働時間の撲滅に向けても取り組んでいる。

図2 2020年度の監査における指摘項目



出典：ファーストリテイリング HP (<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/partner.html>)

また取引先工場における苦情処理メカニズムとして、FRは取引先工場に対し従業員の苦情に対応するための仕組みの導入と公正労働協会（FLA）の基準などを踏まえた適正な運営を求め労働環境監査で確認している。また工場の苦情処理メカニズムが機能しているかを確認するため、監査プロセスを継続的に改善している。

## 6. 考察

### 6-1. 指導原則とガバナンスギャップ

ここまでFRで発生した人権問題や人権取り組みを見てきた。FRは過去発生した様々な人権問題（4章）への対応を通して取り組みの改善を進めてきていた。外部組織との連携やガバナンスギャップの解消を意図して策定された指導原則に即した取り組みも積極的に導入してきた。またFRグループだけではなく、取引先やその調達先にもFRと同様の取り組みを求め、サプライチェーン全体で人権対策を進めてきた。しかし近年においても人権関連の問題は無くなったわけではなく、大小さまざまな違反が発生している。

近年FRのサプライチェーンで発生している人権問題は大きく次の2つに分けられる。1つ目は企業自らの活動に不適切な点があり人権問題が発生したものである。2つ目は企業の活動以外に不適切な点があり人権問題が発生したものである。

1つ目の企業自らの活動に不適切な点があり人権問題が発生したケースは5章で示したモニタリング結果のように、指導原則に即した取り組み（デューデリジェンス、モニタリング、通報窓口など）により、自ら問題を把握することができ、その後対処することができたものである。人権問題の発生を完全に防ぐことはできないが、自らサプライチェーン上の問題を把握・対処していくことはできている。したがってこの点においては企業が指導原則に即した取り組みを進めることは、グローバルで活動する企業に人権問題に対処させ、ガバナンスギャップを埋めるのに資するものであるといえよう。

2つ目は上述の1つ目と異なり企業の活動以外に不適切な点があり人権問題が発生し、自らの取り組みでも問題を把握することができず、外部組織から指摘されて発覚したケースである。新疆ウイグル自治区（4章）での問題がこれにあてはまる。

1つ目と2つ目の問題の差は①問題発生の原因が企業の取り組みにあるのか否か、②自ら問題を把握できるか否かである。2つ目の問題のタイプは指導原則で求められている3つの柱の内、第1の柱に問題がある可能性があり、その結果として人権問題が生じたものである。第1の柱に問題がある場合、デューデリジェンス・モニタリング・通報窓口などの指導原則に即した取り組みを企業が実施しても問題の把握はできないのである。したがってこの点において指導原則に即した取り組みを進めることは2つ目のタイプに対しては効果が少なく、ガバナンスギャップを埋めるのに資するものではないといえる。

### 6-2. 加担の回避

次にFRの人権問題の2つのタイプについて加担の回避の観点からみていく。国連の指導原則13では以下の2点が求められている。①企業自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長したりすることを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに



対処すること。②たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努めることである。ここでの活動は作為・不作為の双方を含んでおり、不作為は加担とみなされる可能性がある。

ISO26000の人権パートでは加担の回避（3章）が求められている。加担には法的と社会的なものがある。法的ではない社会的な加担は組織に対する社会的な期待から生まれている。国際行動規範に則していない他の組織の不法行為が社会・経済・環境に重大なマイナスの影響を及ぼす可能性があることをデューデシリジェンスによって把握していた、又は把握していたはずの違法行為を助けた場合に加担したものとみなされる可能性があるのである。また、組織はこうした不法行為に対して沈黙していた場合や、こうした不法行為から利益を得た場合にも、同様に加担したものとみなされる可能性がある。

1つ目のタイプのように自らの取り組みで問題の把握をできる場合は、指導原則に即してデューデシリジェンスなどの取り組みを進め、発生している人権問題を把握・対処していくことでサプライチェーン上での加担を回避することが可能になる。

東澤（2015）は国家の義務と企業の責任との関係が問題となるのは、国として人権を保障する政策が十分ではなく政府が人権侵害を行っている場合であり、そのような状況で企業は自らの活動が人権侵害しないようにし、さらには人権を侵害する現地政府の活動に加担しないようにすることが求められるとしている。

2つ目のタイプでは指導原則の第1の柱に問題があり、自らの取り組みで問題を把握することができない。ISO26000ではこのような状況においては特に気を配るべきとしているが、企業は自ら違反事項を把握できないため加担を未然に回避していくことが難しくなっている。なお、外部から問題を指摘された後に対応を取らずにいることは不作為となる可能性があるため、加担を回避していくためには事後的な対応をしっかりと実施していくことが必要不可欠となる。

指導原則に則して取り組むことでガバナンスギャップを解消したり加担を回避したりできるのは1つ目のタイプの問題に対してだけであり、2つ目のタイプでは指導原則に則してもガバナンスギャップの解消や加担の回避のいずれにも困難が伴う。指導原則に則して人権問題に取り組むことは状況改善に資する側面を有しているが、全てに対して有効というわけではないのである。指導原則の第1の柱である国家の義務に問題がある状況下では企業が積極的に人権対策を進めたとしても、第2の柱である企業の責任を果たしていくことが困難であるといえよう。

## 7. おわりに

本稿では企業が国連の指導原則に即して人権取り組みを進めることでガバナンスギャップは埋められ、人権問題の発生を防ぐことができ、改善が実際に起きているのかをFRの事例を通して考察してきた。

サプライチェーンで発生している人権問題には大きく2つのタイプに分けられ、指導原則に即して取り組むことでガバナンスギャップを解消したり加担を回避したりできるのは1つ目のタイプの問題に対してだけであり、2つ目のタイプでは指導原則に即してもガバナンスギャップの解消や加担の回避のいずれにも困難が伴っていた。指導原則に即して人権問題に取り組むことは状況改善に資する側面を有しているが、全てに対して有効というわけではないと思われる。企業はグローバルで活動を進めていくうえで第1の柱に問題がある状況下で人権尊重を進めていくことが現在問われている。

### 注

- 1) 本稿ではISO26000の定義に基づき、川上の企業のみを指す場合は「サプライチェーン」とし、川上川下両方を指す場合は「バリューチェーン」を用いる。
- 2) ジョン・ラギーは国連の「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題」に関する事務総長特別代表である。
- 3) 国際連合広報センター ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために (A/HRC/17/31) [https://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404/](https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/)
- 4) ISO20400 (持続可能な調達) は2017年に発行したガイドラインである。これはISO26000に基づき調達活動に持続可能性を組み込んでいくもので、企業は実際にどのように持続可能な調達を組織的に実施していくのかを示したガイドラインである。
- 5) 特定の状況・環境とは紛争・極端な政情不安・民主主義体制又は司法制度の破綻・政治的又は市民的権利の欠如・貧困・干ばつ・極端な健康問題又は自然災害・天然資源に重大な影響を及ぼしコミュニティを混乱させる可能性がある採取活動・児童に影響する又は児童を巻き込む可能性のある活動・汚職の文化などである。
- 6) 生産パートナー向けコードオブコンダクトはファーストリテイリンググループの商品・付属品・その他商品に関連するものの生産に関わるすべての生産パートナーが最低限遵守すべき基準を示したものである。項目には法的要求事項・児童労働・強制労働・抑圧及びハラスメント・差別・健康と安全性・組合結成の自由・賃金と諸手当・労働時間・環境保護・文書化とコミュニケーション・モニタリング及び本コードオブコンダクトの遵守・再委託及び資材調達・透明性及び誠実性である。
- 7) 時事ドットコム「米、ユニクロ製品を差し止め ウイグル問題で一反論を却下」2021年05月19日 (<https://www.jiji.com/jc/article?k=2021051900801&g=int> 閲覧日2021年10月26日)
- 8) ファーストリテイリング「社会への宣言」<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/>

statement.html

## 参考資料

ファーストリテイリング「人権方針」

[https://www.fastretailing.com/jp/about/frway/pdf/HumanRightsPolicy\\_jp.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/about/frway/pdf/HumanRightsPolicy_jp.pdf)

ファーストリテイリング「コードオブコンダクト 総則」

[https://www.fastretailing.com/jp/about/governance/pdf/CoC-GeneralRules\\_jp.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/about/governance/pdf/CoC-GeneralRules_jp.pdf)

ファーストリテイリング「コードオブコンダクト 基本原則」

[https://www.fastretailing.com/jp/about/governance/pdf/CoC-BasicPrinciple\\_jp.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/about/governance/pdf/CoC-BasicPrinciple_jp.pdf)

ファーストリテイリング「コードオブコンダクト ガイドライン」

[https://www.fastretailing.com/jp/about/governance/pdf/CoC-guideline\\_jp.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/about/governance/pdf/CoC-guideline_jp.pdf)

ファーストリテイリング「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/pdf/coc.pdf>

ファーストリテイリング「社会への宣言」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/statement.html>

ファーストリテイリング「サプライチェーン方針」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/policy.html>

ファーストリテイリング「取引先工場のモニタリングと評価」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/partner.html>

ファーストリテイリング「News & Updates 取引先工場労働環境改善に向けた新たな取り組みについて」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/news/1502181300.html>

ファーストリテイリング「News & Updates 新疆ウイグル自治区に関連する報道等について」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/news/2008171600.html>

ファーストリテイリング「人権」

<https://www.fastretailing.com/jp/about/frway/humanrights.html>

ファーストリテイリング「News & Updates 中国 深圳の縫製工場 Shenzhen Artigas Clothing & Leatherware におけるストライキについて (7/15更新)」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/news/1507152100.html>

ファーストリテイリング「News & Updates 中国のユニクロ取引先 Pacific 社における労働環境改善の進捗について」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/news/1803301530.html>

ファーストリテイリング「News & Updates 中国のユニクロ取引先 Tomwell 社における労働環境改善の進捗について」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/news/1803221100.html>

ファーストリテイリング「News & Updates 中国のユニクロ取引先縫製工場および素材工場における労働環境に関する指摘について」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/news/1501112000.html>

ファーストリテイリング「News & Updates 中国のユニクロ取引先工場における労働環境の改善に

に向けた弊社行動計画について」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/news/1501150900.html>

ファーストリテイリング「News & Updates 中国深圳の Lever Style 社工場監査結果について」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/news/1802210930.html>

ファーストリテイリング「News & Updates 米国における製品輸入差し止めに関する報道について」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/news/2105251100.html>

ファーストリテイリング「News & Updates インドネシアの元ユニクロ取引先倒産に関する公正労働協会の調査結果について」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/news/2107091100.html>

ファーストリテイリング「News & Updates インドネシアの元ユニクロ取引先 PT Jaba Garmino 社の倒産について」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/news/1801180900.html>

ファーストリテイリング「News & Updates カンボジアの弊社取引先工場に対する自社調査の結果について」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/news/1508051700.html>

ファーストリテイリング「News & Updates カンボジアの元ユニクロ取引先工場 Zhong Yin (Cambodia) B Textile における労働争議について」

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/news/1802210900.html>

#### 参考文献

ISO SR 国内委員会 (監修)『日本語訳 ISO26000:2010—社会的責任に関する手引』(2011) 日本規格協会

牛島慶一 (2014)「企業経営と人権—日本企業に焦点をあてて—」『アジア研ワールド・トレンド』No. 223

海野みづえ『新興国ビジネスと人権リスク—国連原則と事例から考える企業の社会的責任 (CSR)』(2014) 現代人文社

川本充 (2019)「SDGs とビジネス : 良品計画の優良事例化の試み」『Keio SFC journal』19(1) 慶應義塾大学湘南藤沢学会

金網基志 (2019)「国際的な人権保障活動と企業」『社会と倫理』(34) 南山大学社会倫理研究所  
齋藤百合子「「ビジネスと人権に関する国連指導原則」の意義と課題」(2019)『国際学研究』(54) 明治学院大学国際学部

関正雄『ISO 26000を読む』(2011) 日科技連出版社

東澤靖 (2015)「ビジネスと人権 : 国連指導原則は何を目指しているのか」『明治学院大学法科大学院ローレビュー』(22) 明治学院大学大学院法務職研究科

山田美和 (2014)「日本が果たすべき人権尊重の責任—新興市場におけるビジネスのあり方とは—」『アジア研ワールド・トレンド』No. 223