
ギャップをなくす

企業による強制労働への取り組みを評価して5年、
実効的な人権デューディリジェンスは行われているのか



概要

企業や投資家が市民社会、労働者、政府、労働組合と並んで、人権保護を監督する効果的な法律を求めるに伴い、義務的な人権・環境デューディリジェンス (mHREDD) を求める機運が高まっています。企業による人権尊重の変革をもたらす兆しとなるEU義務的デューディリジェンスの立法案が遅延していることは、労働者に具体的な効果を与える野心的な基準が設定されるために活用されなければなりません。強制労働によって生産された商品の輸入禁止と相まって、mHREDDに関する法規制の動きは世界的に高まっています。各国政府や地域機関は、この交渉の余地のない基準が必要不可欠であるとの認識を徐々に強めています。

グローバルなサプライチェーンから強制労働を排除するための自主的な努力は、未だ成果が出ていないのが現状です。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs) が導入されてから10年が経過しましたが、世界の大手企業のほとんどは、まだ基本的な人権デューディリジェンスさえ実施していません。KnowTheChainの最新ベンチマークでは、情報通信技術 (ICT)、食品・飲料、アパレル・フットウェアといった人権リスクが高い部門の企業でさえ、人権デューディリジェンスの取り組みに対する平均スコアはわずか29%でした。現代奴隷法と強制労働の報告義務は、企業が公約した改善がもたらされず、グローバルサプライチェーンにおける深刻な労働虐待に対処する上で、ほとんど効果がないことが明らかになっています。一方、米国税関・国境警備局による強制労働に関連した輸入品の差し押さえをはじめとして、罰則と結びついたデューディリジェンス要件は、高リスクの部門や地域において、急速な変革をもたらしています。

本報告書は、企業が人権リスクを特定し、人権侵害を防止するための確固たる規制要件とともに、自主的な行動を強化することが急務であることを示す新たな証拠を提供します。また、デューディリジェンスが企業による単なる管理的な「チェックボックスの確認」作業にならないよう、効果的な規制の重要な要素も示しています。

29/100

KnowTheChainが評価を行った企業のうち人権デューディリジェンスの取り組みに対する平均スコア



主な調査結果

人権デューディリジェンスの実施状況

KnowTheChainは、最も深刻な人権侵害の一つである強制労働を排除するために、企業がどのような方針と実践を導入しているかを評価しています。過去5年間にわたり、最もリスクの高い部門の大企業がサプライチェーンにおける強制労働の防止にどのように取り組んでいるかを、UNGPsに基づく手法に照らして評価してきました。本報告は、9つのKnowTheChainベンチマークから得られた証拠をまとめ、これらの企業のデューディリジェンス活動の現状と有効性を幅広く評価しました。

KnowTheChainのデータでは、企業がグローバルサプライチェーンにおける強制労働を特定・防止するための人権デューディリジェンスプロセスを導入できていないことが明らかになりました。KnowTheChainがベンチマークを行ったICT、食品・飲料、アパレル・フットウェア部門のグローバル企業129社では、労働者とその正当な代表者の間のエンゲージメント、責任ある購買行動、サプライチェーンの各層における効果的な苦情処理メカニズムなどの実践といった各項目で、書面上の方針が効果的に実施されていない傾向があることが判明しました。上記3部門の高リスクセクターで特に注目すべきは、以下の点です。

米国ICT企業のアナログ・デバイスズ、ブロードコム、ラムリサーチを含むベンチマーク企業の3分の1以上(36%)が、実効的な人権デューディリジェンスの重要な要素であるサプライチェーンにおける人権リスク評価を実施している証拠を提出しておらず、労働者をリスク評価に含めていると報告している企業はわずか9%に過ぎません。

ベンチマークを行った企業の大多数(81%)は、サプライヤーに対する公正な支払条件や妥当なリードタイムなど、責任ある購買行動の採用を証明するデータを提供していません。これらの企業の中には、ヨーロッパの高級ブランドであるカプリ・ホールディングスとLVMHが含まれています。

アジアの食品飲料企業であるイオン、セブン&アイ・ホールディングス、万洲国際(WHグループ)を含むベンチマーク企業10社のうち3社(29%)は、サプライヤーの労働者が労働権侵害を報告するための苦情処理メカニズムが利用可能である証拠を提供していません。そのうちの93%は、労働者に信頼され効果的に運用されるよう、苦情処理メカニズムの設計や運用に労働者を含めることを開示していません。

強制労働を排除するために先進的な段階を踏み、より一層効果的な政策を実施している企業は、わずか2社(アディダスとルルレモン)のみです。これらの企業は、強制労働を排除するための強いコミットメントと努力を示し、強制労働の排除に向けた取り組みが達成可能であると同時に商業的に実行可能であることを実証しています。

限定的な進捗

KnowTheChainのデータは、強制労働のリスクが最も高い部門で事業を行う国際的な大企業によるデューディリジェンス実施の進捗が遅れていることを明らかにしました。5年間に3回評価を実施した56社のうち、4分の1(25%)の企業が、サプライチェーンの**人権リスク評価**を行うという基本的なステップを実施したことを報告していません。また、半数近く(45%)の企業は、**一次サプライヤーのリスト**すら開示していません。64%の企業は、サプライヤーが事業を行う国の労働組合、現地NGO、政策立案者などの**強制労働に関するステークホルダー**の参画を未だに報告していません。

KnowTheChainのベンチマークの対象の多くの企業では、責任ある購買行動の採用や労働者の団結権の尊重などの、状況改善に不可欠な部門での取り組みが停滞しているように見受けられます。68%の企業が、計画や予測を含む**責任ある購買行動**の採用という重要なステップすら開示していません。

強制労働への取り組みは、重要な判断基準となります。最も深刻な人権侵害の一つである強制労働を、企業が特定・排除することができなければ、より広範な人権課題の改善は、ほとんど機会がないと言えるでしょう。現時点では、企業は強制労働への取り組みができていません。搾取は、グローバルサプライチェーンにおいて根強く存続しています。民間セクターでは**推定1600万人**が強制労働に捕らえられており、このデータは、**かつてないほど搾取のレベルが高い**ことを示唆します。新型コロナウイルスの影響は、脆弱性と困難を**悪化させただけ**でした。

サプライチェーンにおける企業の平均スコアの低さと人権侵害の継続的な存在は、**労働者のニーズ**を満たすことを中心に据え、効果的な人権デューディリジェンスを実施するための、法的責任と罰則の両方を伴う規制の必要性を浮き彫りにしています。このようなアプローチには、**有意義で安全なステークホルダーのエンゲージメント**が全面的に含まる必要があります。人権デューディリジェンスのプロセスは、実在しているリスクと潜在的なリスクの特定、および改善プロセスにおいて、労働者の代表などのライツホルダーの関与を含むべきであり、それらの努力により被害を予防し、対処することが可能となります。労働者との関わりにおいては、報復のリスクや、労働者の権利に対する既存の制限の意味合いも考慮されるべきです。

企業の人権への取り組みに対する規制を強化するという世界的な機運が高まっていることが示すように、変化は訪れつつあります。**カナダ、フランス、ドイツ、オランダ、ノルウェー**における最近の法整備が示すように、企業が行動を起こさない場合には政府が介入し、労働者を保護するための措置を開始するよう企業に要求しています。EUのmHREDD指令案はこの流れの最新動向であり、この動きは世界的な変化をもたらす可能性を秘めています。政策立案者は、強制労働に対する企業の対応を形成し、グローバルサプライチェーンの労働者にさらなる平等をもたらし、世界中の企業や市場の活動のあり方を変革するために必要な変化を起こす絶好の機会を有しているのです。

本報告書では、KnowTheChainの5年間にわたる企業の強制労働への取り組みの調査結果を基に、変革を求める立法機関やその他の関係者に向けて、本質的な変化をもたらすために設計されるプロセスにおいて、労働者を中心に据えた企業の人権デューディリジェンスへの効果的なアプローチのための必須要素に関する段階的なガイドラインを提供します。

各国政府への提言

mHREDDの法制化には、少なくとも以下の点が不可欠です。

上流を含む企業のサプライチェーンの透明性

デューディリジェンス・プロセスの設計、実施、評価において有意義かつ安全な、労働者を含む権利保持者とのステークホルダーのエンゲージメント

責任ある購買行動を実施すること及び結社の自由と団体交渉に関する労働者の権利保障を確保することによる無責任なビジネスモデルに対処するための企業に対する義務的な要件を含む、「チェックボックスの確認」作業のアプローチを超えた労働者への結果の提供

特定された顕著なリスクに焦点を当てた、企業のサプライチェーン全体における人権デューディリジェンスの実施

企業の説明責任を確保し、労働者の救済へのアクセスを確保するための強固な民事責任の仕組み



背景

米国カリフォルニア州、英国、オーストラリアで実施されているような強制労働リスクに対応するための**報告措置**は、労働者搾取の**根本原因に対処できていません**。同時に、労働者のための条件改善につながる可能性の高い実効的な措置の実施というより、方針を重視した企業報告を大量に生み出しています。現代奴隷に対象を限定し、法令遵守を基準とする報告が広がった結果、被害者の多い他の労働権侵害への対応も不十分となっています。こうした労働権侵害も、抑制されなければ強制労働につながりかねません。また報告措置では労働者を適切に保護できていないため、**カタールのホテル業界から太平洋のマグロ漁業**まで、産業や地域を問わず至るところで人権侵害が続いています。デューディリジェンスを義務づける措置(mHREDD)は、確実な実施のために厳格な責任規定を定めるとともに、法的拘束力のある義務を企業に課すことによって、報告要件から抜け落ちて生じた説明責任の隔たりに対処することができます。

政策立案者は、サプライチェーンにおける人権侵害を長引かせているとして**厳しい目が向けられてきた社会的監査業界**が、企業が実効的なデューディリジェンスを実施できていない事実から自らを守るための「**避難場所**」として利用されることのないよう確保しなければなりません。そのためには、実効的なmHREDDアプローチを通じて、監查重視の措置からさらに踏み込み、**自社の実践が及ぼす影響**の詳細な調査を企業に義務づけなければなりません。

新型コロナウイルスの影響により、世界中のサプライチェーンで働く多くの労働者にとって労働環境は悪化しています。パンデミックのさなか、**有害な行為が行われたり、不可抗力条項を用いたり**して、サプライヤーやサプライチェーンの労働者に対する責任からさらに逃れようとした企業もありました。今回のパンデミックにより、**調達行動に人権デューディリジェンスを取り入れて責任ある行動**を企業に義務づける法規定の必要性が一層浮き彫りになっています。

KnowTheChain: 人権デューディリジェンスに関する証拠に基づく洞察

強制労働のリスクが最も高い部門で事業を行う企業に関するKnowTheChainのデータは、実効的なmHREDDアプローチを確立するために必要なことを提示する重要な指針となります。欧州や世界各地でmHREDDに関する新たな法律を整備しようとする動きがみられる中、KnowTheChainが示す確かな情報は、強制労働に実効的に対処する上で、このような法律が企業に課すべき要件についてのベースラインを示しています。

KnowTheChainは、サプライチェーンにおける強制労働リスクへの世界の最大手企業の対応について、5年にわたり追跡、評価してきました。直近では、2020-2021年のベンチマーク評価の一環として、**129の企業**を対象に、どのようなデューディリジェンスプロセスを整備しているかだけでなく、どのようにそのプロセスが実施され、結果的に労働者にとって好ましい成果につながっているかどうかについても評価を行いました。強制労働リスクが高い部門(ICT、食料・飲料、アパレル・フットウェア)で事業を行う企業に焦点を絞ったKnowTheChainのデータは、政策立案者、企業、投資家にとっても、企業による実効的な人権デューディリジェンスを確立し、グローバルのサプライチェーンにおける人権侵害に終止符を打つために何が必要かを示す重要な指針となります。



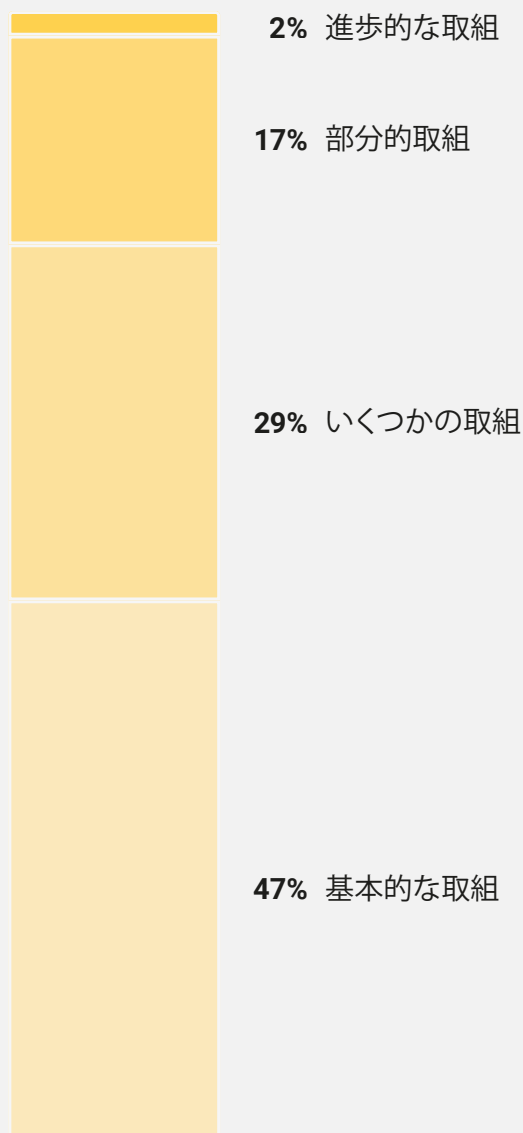
デューディリジェンス・パフォーマンス： データからの学び

KnowTheChainが評価を行った129社全体で、デューディリジェンスの取り組みの平均スコアは**100点中わずか29点**でした。また、デューディリジェンスの取り組みに関しては、52%の企業が100点中25点に満たない結果となりました。KnowTheChainのデータからは、企業による人権デューディリジェンスの取り組みの進展は鈍く、来たるべき法制化に向けた準備ができていない現状が浮き彫りとなりました。規制環境としてはこれまでのところ自主的ですが、大半の企業は実効的な人権デューディリジェンスの導入すらできておらず、そうした企業では前年からの進展もほとんど見られません。

氷河期のように遅々として進まない 企業のデューディリジェンスの取組

上記の証拠は、人権デューディリジェンスの導入に向けて動き出している企業が少ないことを示しています。また、労働者にとって有益な結果をもたらす効果的な方法で人権デューディリジェンスを実施している企業はさらに少ないのが現状です。KnowTheChainがベンチマーク評価を行った企業のうち、リスク評価や、苦情処理メカニズムの計画・実践、モニタリングといったデューディリジェンスプロセスに労働者が参加していることを報告した企業はわずか15%でした。過去5年にわたり、人権デューディリジェンスアプローチの強化に向けた企業の取り組みは遅々として進んでいません。

2020-2021 デューディリジェンス・パフォーマンス



2016年以降、**一次サプライヤーのリスト**さえ開示していない企業は評価対象企業の半数近く(45%)に上ります。

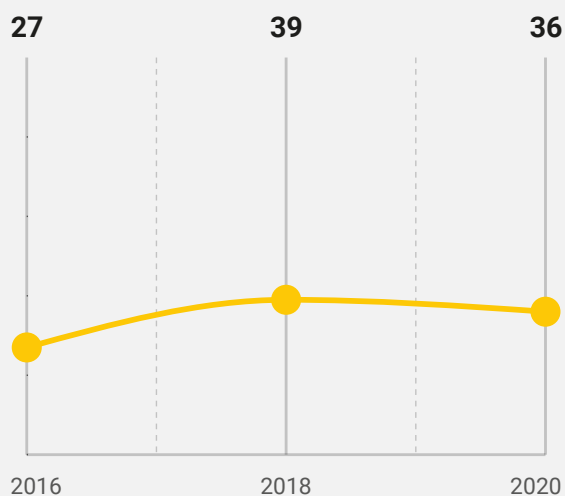
2016年以降、評価対象企業の3分の2(64%)が**ステークホルダー**(サプライヤーが事業を行う国の労働組合、現地NGO、政策決定者など)との間で**強制労働に関するエンゲージメント**を行ったことをいまだに開示していません。

2016年以降、評価対象企業の4分の1(25%)が、より広範な人権デューディリジェンスプロセスの一環として、サプライチェーンの**人権リスク評価**という基本的な対応を実施したことをいまだに報告していません。

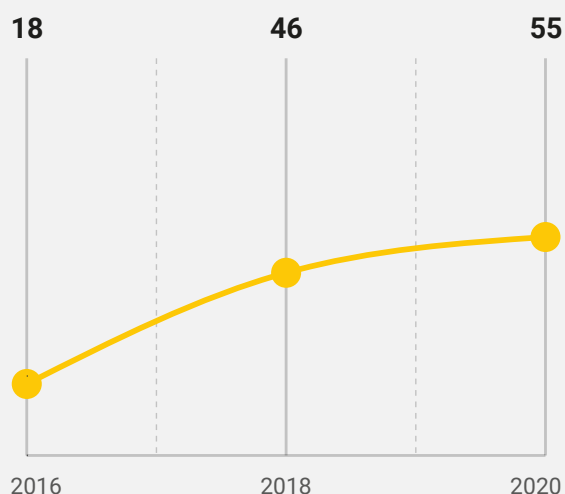
こうした取組は、企業がリスクを実効的に特定、評価するための人権デューディリジェンスアプローチを整備する上で最低限必要なものです。過去5年にわたり進捗状況の評価の中で、時間の経過とともに状況が悪化したり、改善が進まなくなったりしている点が懸念されます(右のグラフ参照)。また、このような基本的な取組について情報開示をしている企業の割合が依然として全体的に低いことも同様に問題です。企業に最低限のプロセスから一歩踏み込み実効的なデューディリジェンスを実施させるには、規制を通じて議論の余地のない最低限の基準を導入する必要があります。



強制労働に関してステークホルダーとエンゲージメントを行っている企業の割合(経年変化)



一次サプライヤーのリストを開示している企業の割合(経年変化)





実効的なMHREDDアプローチの 必須要素

追跡可能性とサプライチェーンの透明性

ステークホルダーは、「真実かつ完全な」情報にアクセスできなければなりません。例えば、企業が原材料を調達する国をすべて網羅したリストの透明性が確保されれば、ステークホルダーは、サプライチェーンの労働者が直面する人権侵害と企業のつながりを確認することができます。企業によるデューデリジエンスの実施を義務づける上で法律が果たす役割は、部門にかかわらず企業の行動に公平な競争条件をもたらすことです。例えば、紛争鉱物を調達するICT企業に対して報告が義務づけられていることで、**二次以降のサプライヤー**に関する情報の開示においてICT業界は他の産業より進んでいます。他の産業も含め全体で、同様の可視性が確保されるべきです。

デューデリジエンスを実効的なものとするには、差別や斡旋料の支払い、結社・団体交渉の自由の制限といった侵害に直面している労働者が最も危機感を覚えるリスク要素を企業が把握する必要があります。また、企業が取り組みを進める上では、サプライチェーンの労働力を構成する**労働者の全体状況**を把握することが不可欠です。例えば、労働力全体におけるジェンダー別の割合や移民の割合、各サプライヤーにおける労働組合形成の水準などの情報を把握する必要があります。こうした情報は、さまざまな状況でさまざまな労働者が抱える独自のリスクへの対応として企業が適切な行動を取る上で欠かせません。

KnowTheChainのベンチマーク評価結果によると、サプライチェーンに対する企業の可視性にはいまだに重大なギャップがあることが明らかになりました。このことから、自社のサプライチェーンに存在し得るリスクや労働権侵害の特定に取りかかる準備ができていない企業が多いことが分かります。

再委託:

アパレル部門には、無認可の再委託に関連する重大なリスクがあります。企業が自社のサプライチェーンへの認識を高めれば、こうしたリスクは軽減できます。例えば、米国に本社を置くアパレル企業**VF**の取り組みは優良事例の一つです。同社は、一次サプライヤーとその再委託業者について社名と所在地を開示するとともに、三次、四次サプライヤーや、ゴム、羊毛、綿の調達国についても一部の情報を開示しています。一方、ベンチマーク評価を行った企業の81%は、詳細な二次サプライヤーリストを開示していませんでした。アパレル部門の基盤である再委託モデルに伴うリスクを考慮すると、再委託業者がサプライヤーリストに含まれている企業がわずか14%だった点は懸念されます。こうした可視性のギャップにより、労働者が直面する侵害の実態と、労働侵害が横行する状況を引き起こしたことに対する企業の説明責任との間に乖離が生じています。その結果、労働者団体や市民社会組織が人権侵害を特定し、企業に責任を追及することが難しくなっています。

MHREDD法の基本要件

企業に義務づけるべき項目:

サプライチェーンの上流までを網羅するサプライヤーリストを開示する

原材料の調達元の「know and show (把握し、提示する)」が可能で、関連リスクを認識していることの証明として、リスクの高い物品や原材料の調達国を開示する

企業が製品の製造者と、製造者が抱えるリスクを把握していることの証明として、サプライチェーンの労働力の構成に関するデータを開示する

評価対象企業のパフォーマンスギャップ

62% の企業が、一次サプライヤーの社名と所在地が明記されたリストを開示していない

51% の企業が、二次以降のサプライヤーが事業を行う国を開示していない

44% の企業が、原材料の調達国を開示していない(少なくとも原材料3点について)

69% の企業が、サプライチェーンの労働力の人口統計について開示していない



リスク評価とステークホルダーエンゲージメント

人権リスク評価を通じて、**労働者にとっての潜在的なリスクと実際の影響**を評価するには、強制労働につながるリスク要素と侵害が及ぶ範囲を考慮する必要があります。またリスクを効果的に特定するには、現地のステークホルダーや労働権の専門家、そして何より労働者自身とのエンゲージメントをリスク評価プロセスに取り入れるべきです。場合によっては、特定の原材料、地域、移民労働者などの労働者の属性に関連するリスクの評価を伴うプロセスも考えられます。そうしたプロセスでは、生産現場で組合を組織する労働者の権利に対する制限の特定にも力を注ぐべきです。そのような制限は、条件の改善を求めて苦情や交渉を持ちかける労働者の可能性に影響を及ぼします。企業と労働者の間に存在する権力の不平等は、まずリスク評価プロセスにおいて労働者とのエンゲージメントを実現し、根本的で**労働者主導のアプローチ**を取り入れ、労働者が団体として影響力を行使できるようにしなければ対処できません。

今回KnowTheChainが行った3部門における企業の取り組みの評価から、実際に存在するリスク、特にサプライチェーンの上流に存在するリスクについて報告するというより、人権リスク評価の実施について報告する傾向が強いことが明らかになりました。

KnowTheChainのデータは、調達国のステークホルダー、特に現地の労働者権利団体や労働組合とのエンゲージメントが顕著に不足していることを示しています。これは重大な危険信号です。なぜなら、エンゲージメントが十分に行われていないということは、労働者に影響を及ぼすような極めて重要なプロセスに労働者の立場が十分に盛り込まれていないことを意味するからです。

MHREDD法の基本要件

企業に義務づけるべき項目:

- サプライチェーンの全過程において網羅的な人権リスク評価を実施する
- リスク評価プロセス全体を通して意義あるステークホルダーエンゲージメントを行う
- エンゲージメントによる有益な影響と成果を提示する

評価対象企業の実績におけるギャップ

- 36%** の企業が包括的なHRDDアプローチの一環としての人権**リスク評価**の実施を報告していない
- 55%** の企業が特定された強制労働**リスク**を報告していない
- 72%** の企業が、現地の調達先での強制労働について、政策立案者や労働者の権利団体、現地NGOなどのステークホルダーとのエンゲージメントに関する事例を報告していない
- 63%** の企業が、重要なステークホルダーとのエンゲージメントの実施とサプライチェーン労働者への労働権に関する研修の実施を報告していない
- 94%** の企業が、労働者とのエンゲージメントによる有益な影響を示す根拠を開示していない
- 89%** の企業が、労働者とのエンゲージメントの取り組みについて報告していない

2020-2021 サプライチェーンに関する企業のリスク評価

リスク評価を実施していると回答した企業

64%

リスク評価に労働者を含めている企業

9%

労働者参加の現状は？

さまざまな産業にわたり全体的に見ると、人権リスク評価を実施しているという企業の主張は、**リスク評価プロセスに労働者を参加させている**企業の数と大きくかけ離れています。64%の企業がサプライチェーンの人権リスク評価の実施を報告している一方、そのリスク評価プロセスに労働者を参加させていない企業が圧倒的多数(91%)を占めています。このことから、労働者自身が置かれている状況を特定する上で労働者の声や視点が決定的に欠けていることが分かります。

労働者主体のモニタリング

社会監査に代わる手法の一つが労働者主体のモニタリングです。労働者の参加に基づくこのアプローチでは、モニタリングプロセス全体に労働者が関わります。これは、潜在的なリスクや現場での影響について最もよく分かっているのは労働者自身であるという認識に基づいています。そのため、リスク評価、サプライヤーのパフォーマンスのモニタリング、苦情処理メカニズムの構築で労働者が重要な役割を担うこととなります。この**労働者主体の社会的責任モデル**によって、労働者と労働者団体が賃金などの労働条件を決めるけん引役(考案、モニタリング、実施を担う役割)となるプログラムが有益な影響をもたらすことが証明されています。しかし、KnowTheChainが評価を実施した高リスク部門では、労働者主導によるデューデリジェンスプロセスが決定的に欠如しています。

ICT部門では、サプライチェーンに労働者主体のモニタリングを導入する取り組みについて報告している企業はありませんでした。

食品・飲料部門では、労働者主体のモニタリングの活用を報告した企業は2社でした。

アパレル・フットウェア部門では、**H&M**1社が、複数の調達国で各国のモニタリング委員会を設立した世界的なフレームワーク合意に参加していることを報告しています。労働組合の代表者も参加する委員会で、賃金改定、差別・ハラスメント、結社の自由・団体交渉権、労働時間などについて労働者が問題提起できるようにすることを目的としています。

責任ある購買行動と結社の自由

賃金の迅速な支払いや、正確な需要予測、妥当なリードタイムなどの**責任ある購買行動**は、責任あるビジネスに最低限必要なものです。こうした行動が実践されなければ、企業は、人権や労働条件に関するサプライチェーン方針を**サプライヤーが遵守するのが困難または不可能となる**状況を引き起こすリスクを負うことになります。

企業によるデューディリジェンスプロセスを実効的なものとするため、企業は、今後労働者の権利が尊重されるように自社の行動の変えるべきところを変え、評価プロセスで特定されたリスクに対処すべきです。例えばHPは、サプライヤーの予測能力を向上し、より正確に労働時間を調べられるようにサプライヤーを支援していることを報告しており、注目に値する事例です。同社は、最終組立を担うサプライヤー1社でリードタイムを増やし、情報伝達を改善することで、労働者は現在、これまでの12時間シフト制に代わり、8時間シフト制で勤務に当たっていることを報告しています。

企業は、責任ある購買行動を実施し、関連するデータを開示する必要があります。責任ある購買行動とは、具体的には、労働者に賃金が支払われるようにするとともに、サプライヤーが労働者の生活賃金を支払うことができるようにするための事業計画や需要予測、公平な支払い条件などが考えられます。

MHREDD法の基本要件

企業に義務づけるべき項目:

サプライチェーンにおける損害に加担することのないよう、責任ある購買行動(賃金の早期支払い、正確な需要予測、妥当なリードタイムなど)を実践する

各地域やグローバルの労働組合とエンゲージメントを行い、サプライチェーンにおける結社の自由・団体交渉権を支持する

労働組合との間で、サプライチェーンに適用される執行力を有する労働権合意を交わす

評価対象企業の実績におけるギャップ

68% の企業が、サプライチェーンの一次サプライヤーを対象にした、**事業計画や需要予測**を含む責任ある調達慣行の導入を開示していない

81% の企業が、**責任ある購買行動**を定めていることを示す根拠を一切開示していない

90% の企業が、サプライチェーンを網羅する世界的なフレームワーク合意または**執行力を有するサプライチェーン労働権合意**への参加を開示していない

79% の企業が、サプライチェーンにおける結社の自由を支持するための**各地域または世界的な独立した労働組合との協働**を開示していない

89% の企業が、サプライヤー企業で働く労働者の**結社の自由・団体交渉権を改善する**具体的な施策について一切開示していない

同様に、結社の自由・団体交渉権は、サプライチェーンで働く労働者に与えられた権利であり、団体で要求を達成する上で労働者の助けとなります。さらに、団体交渉を尊重、促進する自主的な取組では労働者の力にならないことを示す十分な証拠があることから、企業が事業を行う過程において労働者のニーズが最も大事なタッチポイントとなるように、組合、サプライヤー、企業の間で、法的拘束力があり、執行力を有する合意が必要であることが分かります。

結社の自由・団体交渉権は、人権侵害を伴う状況に抗議し、より良い賃金を求めて交渉することを可能とする労働者に与えられた**基本的権利**です。企業と労働組合の間の正式の合意もまた、企業によるデューデリジェンスプロセスにおける重要なステップで、労働者の権利に対するリスクに応じて行動することを法的拘束力のある義務として企業に課すこととなります。

多くの企業が、自社の購買行動がサプライチェーンの労働条件に及ぼし得る影響について、ある程度認識していると主張する一方、そうした影響に対して、自社の購買行動を変えて足りない部分を補う行動を起こしている企業はごくわずかです。また、企業のサプライチェーンにおける結社の自由を尊重する取組は依然として遅れています。KnowTheChainのベンチマーク評価データでなかなか改善が見られないこうした重要な領域については、規制を通じて企業にさらなる取組を義務づける必要があります。



労働者重視の苦情処理メカニズム

サプライチェーンの労働者とその正当な代表者にとって利用可能で信頼できる苦情処理メカニズムは、リスクを特定する上で中心的な役割を担うと同時に、UNGPにも明記されているとおり、労働者が**救済にアクセス**できるようにするために必要な仕組みです。労働者が苦情処理メカニズムを認知し、利用方法を理解し、信頼していることを示すため、企業はサプライチェーンの一次サプライヤーと二次以降のサプライヤーすべてにおける利用状況を表すデータを開示してその実効性を証明する必要があります。企業はまた、苦情処理メカニズムの計画や実践、モニタリングにおいて労働者と協働し、**労働者主体の社会的責任モデル**の重要な一側面として、労働者にとって信頼できる仕組みを構築すべきです。

現在多くの企業において、サプライチェーンの労働者が利用できる苦情処理メカニズムが設けられていますが、**そのメカニズムが実際に労働者に信頼され利用されていることを証明**できる企業はかなり少ないのが現状です。



MHREDD法の基本要件

企業に義務づけるべき項目:

サプライチェーンの一次サプライヤーと二次以降のサプライヤーすべてにおいて、労働者とその正当な代表者にとって実効的な苦情処理メカニズムを構築する

苦情処理メカニズムの利用状況を表す正確なデータを開示する

苦情処理メカニズムの設計、実践、運用にあたっては、労働者やその正当な代表者が参加できるようにする

評価対象企業の実績におけるギャップ

29% の企業が、サプライヤー企業で働く労働者が利用できる**苦情処理メカニズム**の設置について開示していない

77% の企業が、苦情処理メカニズムの**実際の運用状況を示す情報**を提示していない

54% の企業が、苦情処理メカニズムの存在を**サプライヤー企業で働く労働者に確実に伝える**ための施策について開示していない

88% の企業において、**二次以降の労働者が苦情処理メカニズムを利用できることを示す情報がない**

2020-2021 企業の苦情処理メカニズム

サプライヤーの労働者が利用できる苦情処理メカニズムについて開示していない

29%

苦情処理メカニズムの実際の運用状況を示す証拠を提示していない

77%

二次以降の労働者が苦情処理メカニズムを利用できることを示す証拠がない

88%

苦情処理メカニズムの設計や運用段階における労働者の参加

企業のサプライチェーンにおけるリスクを評価する際、労働者は、対象となるユーザーに信頼される仕組み作りを支援するために**苦情処理メカニズムの設計や運用に参加する**など、重要な役割を担うべきです。KnowTheChainが評価を行った3部門の129社のうち、苦情処理メカニズムの計画や運用にサプライヤー企業の労働者かその正当な代表者が参加できるような措置を取っていると報告した企業はわずか8社でした。注目に値する一例として、**ウォルマート**は「フード・フェア・プログラム」に参加しています。このプログラムでは、農場労働者が利用できる苦情処理メカニズムが設けられ、寄せられた苦情は調査・解決されます。このメカニズムでは、可能な限り、苦情に関する決定を学びの機会として、当該の責任者や作業員との面談を通じて、報復を受けることなく、苦情が聞き入れられ解決に至るまでを農場のすべての労働者が確認できるようになっています。



結論

KnowTheChainのデータによると、強制労働を排除するためには、これまでと同様にビジネスを行うことはもはや選択肢ではないことは明らかです。ベンチマーク対象の企業の大半で、強制労働への取組は遅々として進んでいません。世界最大手の企業が強制労働の対応に動き出さなければ、規制当局が企業とそのサプライヤーに対して世界中の労働者を守るための措置を導入するよう求めなければなりません。

世界のグローバルチェーンにおける強制労働に対処するためのツールとして、透明性に関する法規制に限界があることは今や明らかであり、人権侵害を予防するための実効的な行動を促すには、より厳格なアプローチであるmHREDDが必要です。企業は、見せかけの評価や社会監査への過度な依存を超えて行動しなければなりません。自社の購買行動の問題に取り組み、サプライチェーンにおける結社の自由を支持し、現地の専門家団体や労働者といったステークホルダーと十分に協議を重ねる必要があります。企業によるデューデリジエンスプロセスに実効性を持たせるには、その中心的な役割を労働者が担うべきです。

世界各地で、企業による人権への取組に対するさらなる法規制を求める動きが強まる中、政策立案者は今こそ、強制力のある新たな法律を制定するべく断固たる行動を取るべきです。取組を強化せず、労働者重視のプロセスを導入できていない企業は、自らが法的にも道徳的にも歴史の流れに逆行していることに間もなく気付くことになるでしょう。

人権デューデリジエンスを義務づける新たな法律は、企業によるデューデリジエンスへのアプローチが適切に組み立てられるように、少なくとも以下の原則を含むものとしなければなりません：

追跡可能性とサプライチェーンの透明性: 企業は、サプライチェーンを「knowandshow (把握し、提示する)」できるように、サプライチェーンの上流までを網羅するサプライヤーリストを開示しなければなりません。

リスク評価とステークホルダーエンゲージメント: 企業は、重大な人権リスクを把握するために、法令遵守や監査を基準としたアプローチではなく、リスクに基づくアプローチを取り、企業による重大なリスクの軽減や排除に向けて断固たる措置を取らなければなりません。最も深刻な強制労働リスクは、世界に広がるサプライチェーンの**上流**に存在する可能性もあるため、リスクに基づくアプローチは企業のサプライチェーン全体を考慮するべきです。実効的なデューデリジエンスは**労働者中心**で行われなければならないと、具体的には、労働者とのエンゲージメントや労働者の参加を伴うべきです。そうしたアプローチにより、労働者の置かれている状況について最も信頼できる情報が得られ、企業は自社の行動を評価し改善できるようになります。

責任ある購買行動と結社の自由: 立法を通じて、自社の及ぼす有害な影響に企業が対処するよう促す必要があります。具体的には、自社の購買行動がサプライチェーンに有害な影響を及ぼしていないかを調査するとともに、責任ある購買行動を導入していることの根拠を提示し、労働者の権利である結社の自由・団体交渉権が守られるようにすることが求められます。

労働者重視の苦情処理メカニズム: サプライチェーンで起きている人権侵害を特定すると同時に労働者が救済にアクセスするための手段として、企業には実効的な苦情処理メカニズムの設置を義務づけなければなりません。企業はまた、そのようなメカニズムの設計や運用に労働者の代表を参加させ、サプライチェーンの労働者による利用状況を伝えるデータを開示するべきです。



提言

政府への提言

以下を義務づける確固たる実効的なmHREDDを導入すべきである

上流を含めた、企業のサプライチェーンにおける透明性。

労働者を含むステークホルダーとの有意義かつ安全なエンゲージメント。このエンゲージメントの結果に基づいて、デューディリジェンスプロセスのすべての段階を実施し、権利者に対する報復リスクに対処すべきである。

「チェックボックスの確認」作業を超えた労働者への結果の提示。例えば、責任ある購買行動を実践したり、労働者の権利である結社の自由・団体交渉権が守られるようにしたりすることで、無責任なビジネスモデルに対処するよう企業に義務づける要件などが考えられる。

企業のサプライチェーン全体を対象とする人権デューディリジェンスの実施。

企業に責任を負わせ、労働者による救済へのアクセスを確保するための厳格な民事責任制度。

企業が業界や地域をまたいで協力し、共通のサプライヤーや世界にまたがるサプライチェーンにおける人権侵害を調査、是正できるようなアプローチを支援する。

強制労働との関連が疑われる商品の輸入は、輸入業者が人権侵害のないことを実証できるまで禁止する。

リスクの高い環境で事業を行っている企業に向けて、人権デューディリジェンスの包括的な指針を出すなどして、能力強化や意識啓発を行う。

生産過程で強制労働が行われているリスクが高い商品の一覧を毎年更新して公表する。

公的機関による契約は、実効的な人権デューディリジェンスと救済プロセスを実証できている企業にのみ発注する。

企業への提言

リスク評価プロセスや苦情処理メカニズムの設計・運用に労働者を参加させ、労働者主体のモニタリングによる確かなステークホルダーエンゲージメントを伴う確固たる労働者中心の人権デューデリジエンスを実施する。

一次以降のサプライヤーも含むリストを開示する。

人権デューデリジエンスの結果を活用し、人権リスクを軽減するための責任ある購買行動を定める。これは、サプライチェーンの労働者の結社の自由・団体交渉権が守られ、労働者のディーセントワークと生活賃金を確保する必要がある。

mHREDD法制化のプロセスや、事業における公平な競争条件を実現するための政策立案者の取組を支援するために、企業の持つ影響力とリソースを活用する。

投資家への提言

個別の企業への投資を決定する際、投資先候補企業が、適切な人権方針のコミットメントや、強制労働リスクへの対応を含むデューデリジエンスプロセス、苦情処理メカニズムを定めているかどうか評価する。

強制労働リスク管理の実効性に対する考えを伝達するために、ポートフォリオ企業の人権デューデリジエンスプロセスを調査する。

強制労働リスクの評価やモニタリングなど人権デューデリジエンスプロセスを通して、いかにして企業が効果的に労働者の意見を聞いているか、また苦情処理メカニズムの設計や運用に労働者を参加させているかについて、企業とエンゲージメントを行う。

労働者やその代表者と対話し、強制労働などの労働権侵害の訴えについてはポートフォリオ企業と直接エンゲージメントを行う。

人権デューデリジエンスの決議を支持する。また、(株主総会の場合) サプライチェーンにおける人権の尊重を一貫して実証できていない企業の経営陣に対し、反対票を投じる。



KnowTheChainは、企業と投資家が強制労働のリスクについて理解し、対応するためのリソースです。KnowTheChainは、現在の企業活動をベンチマークし、洞察を示し、実用的なリソースを提供しています。このリソースは、投資家の意思決定に役立ち、企業がより透明で責任ある経営を行いながら、高まる法的義務を遵守することを可能にします。



ビジネスと人権リソースセンターは、180カ国以上、1万社以上の企業の人権への影響を追跡調査している国際NGOです。市民社会から懸念が提起された場合、企業から回答を求める取組を行っており、これまで6,000件以上について見解を求めてきました。グローバルでの回答率は55-60%です。