

KnowTheChain 2023 アパレル・フットウェアセクター ベンチマーク評価

日本企業はサプライチェーンでの
強制労働リスクに
どのように対処しているか



グローバルなアパレル・フットウェア産業は世界経済における最大セクターのひとつです。2022年には1兆5,000億米ドルを超える売上を達成し、アジアだけでも繊維、衣料、皮革、フットウェア部門で6,000万人以上の労働者を雇用しています。このセクターは天然資源と人的資源に大きく依存しているため、ディーセント・ワークの促進、生活賃金の保証、ジェンダー平等の推進といった取り組みを通じて、企業のビジネスとサプライチェーンの繁栄の共有に寄与し、人権状況を改善する大きな潜在力があると言えるでしょう。しかし同時に、この業界が生み出す巨額の利益に比例して、人権侵害リスクもまた甚大です。2023年のKnowTheChainベンチマーク評価によれば、様々な世界的危機が人権リスクを増大させるなか、多くのアパレル・フットウェア企業は依然として人権侵害に事後的にしか対応せず、予防的な人権・環境デューデリジェンスを確固たる形で事業活動に組み込み、実施していることを示すには至っていません。主要ファッションブランドが大幅な収益増を続けている一方で、業界内での人権侵害は常態化し、被害者に対する救済措置の提供や開示は不十分なままです¹。

KnowTheChainの2023年に改訂された評価手法では、サプライチェーンにおける強制労働リスクに対処するための企業の行動が、労働者にとって意味のある改善につながるものであるかを評価するため、各社の方針と実施手順の実行を重視しています。今回の評価では、アパレル・フットウェアセクターでは、サプライチェーンにおける強制労働リスクへの取り組みに大きな企業間格差があることが浮き彫りになりました。最もスコアの高い企業は100点中63点だったのに対し、業界全体の平均スコアは100点中21点と著しい開きがあったのです。

また、20%を超える企業が100点中5点以下しか獲得しておらず、約半数の企業でサプライチェーンでの強制労働の疑いが確認されました。アパレル・フットウェア業界が長年にわたって劣悪な人権慣行を厳しく批判されてきたことを踏まえると、この結果は到底受け入れられないものです。

¹ KnowTheChain "2023 Apparel & Footwear Benchmark Findings Report"の「サブセクター別の結果(Performance by sub-industry)」(2024年1月)を参照。



本ベンチマーク評価には**ABCマート、アシックス、ファーストリテイリング、良品計画、しまむら**の日本企業5社が含まれています。この5社の平均スコアは100点中20点と、業界全体の平均とほぼ同等です。ただし、このスコアは業界平均を大きく上回る**ファーストリテイリング**(100点中49点)と**アシックス**(100点中40点)の高スコアに牽引された結果で、他3社(**良品計画、しまむら、ABCマート**)は100点中10点を下回っています。

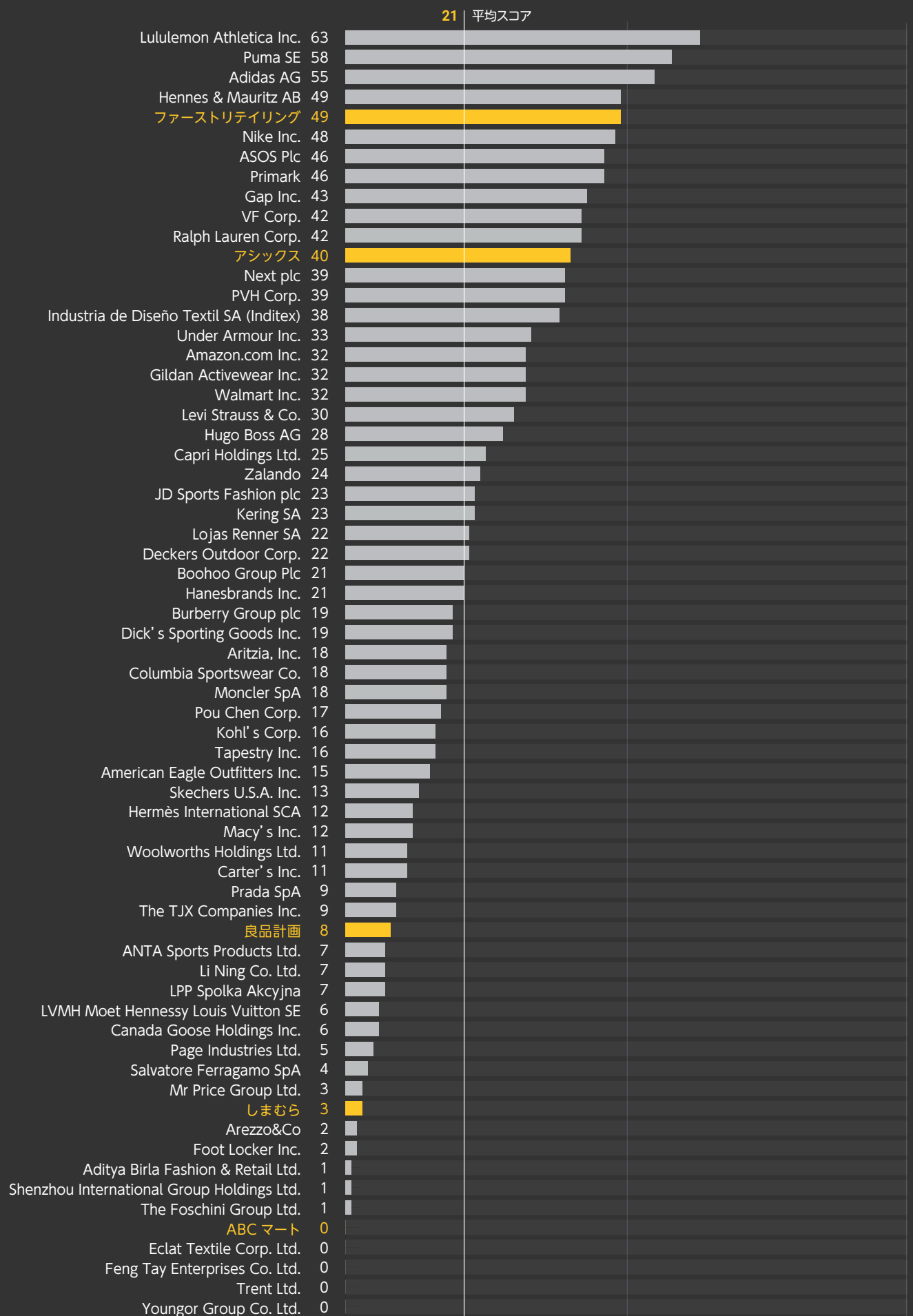
テーマ別で見ると、日本企業が最も高いスコアを獲得したのは「**コミットメントとガバナンス**」でした。このテーマは、サプライヤー行動規範を通じた強制労働、研修とキャパシティ・ビルディング、強制労働に関するサプライチェーン基準に対するマネジメントとアカウンタビリティについて評価するものです。日本企業5社のうち4社(80%)が強制労働を禁止するサプライヤー行動規範を開示しており、その割合はセクター平均を大きく上回っていました。逆に、最もスコアが低かったのが、「**採用活動**」(100点中8点)と「**救済措置**」(100点中9点)です。この2つのテーマは、サプライチェーンにおける移住労働者の搾取やその他の労働権侵害の防止、対処において極めて重要ですが、日本企業5社中3社(60%)がこの2つのテーマで0点であったことは特に憂慮すべき結果です。

2022年、日本政府は国内で事業活動を行うすべての企業のサプライチェーンにおける人権尊重の取り組みを後押しするための**ガイドライン**を策定しました。企業の人権慣行に対するこうした関心の高まりは、規制強化に向かう世界的なトレンドとも一致しています。**EU諸国、韓国、ノルウェー**における人権・環境デューデリジェンスの義務化、**米国**における強制労働によって生産された製品の輸入禁止、**カナダ、メキシコ、EU**における強制労働を禁止する法整備は、企業の自主的な取り組みでは明らかに不十分であった分野の抜本的変革に向けた世界的な流れを示しています。

本ブリーフィングでは、ベンチマーク評価の対象となった日本企業5社に関する調査結果を概説し、2021年のKnowTheChainによる前回の評価以降の進捗状況を考察するとともに、改善すべき点、およびこれらの企業における優れた実践例(グッドプラクティス)を紹介します。



アパレル・フットウェアセクターベンチマーク評価: 2023ランキング

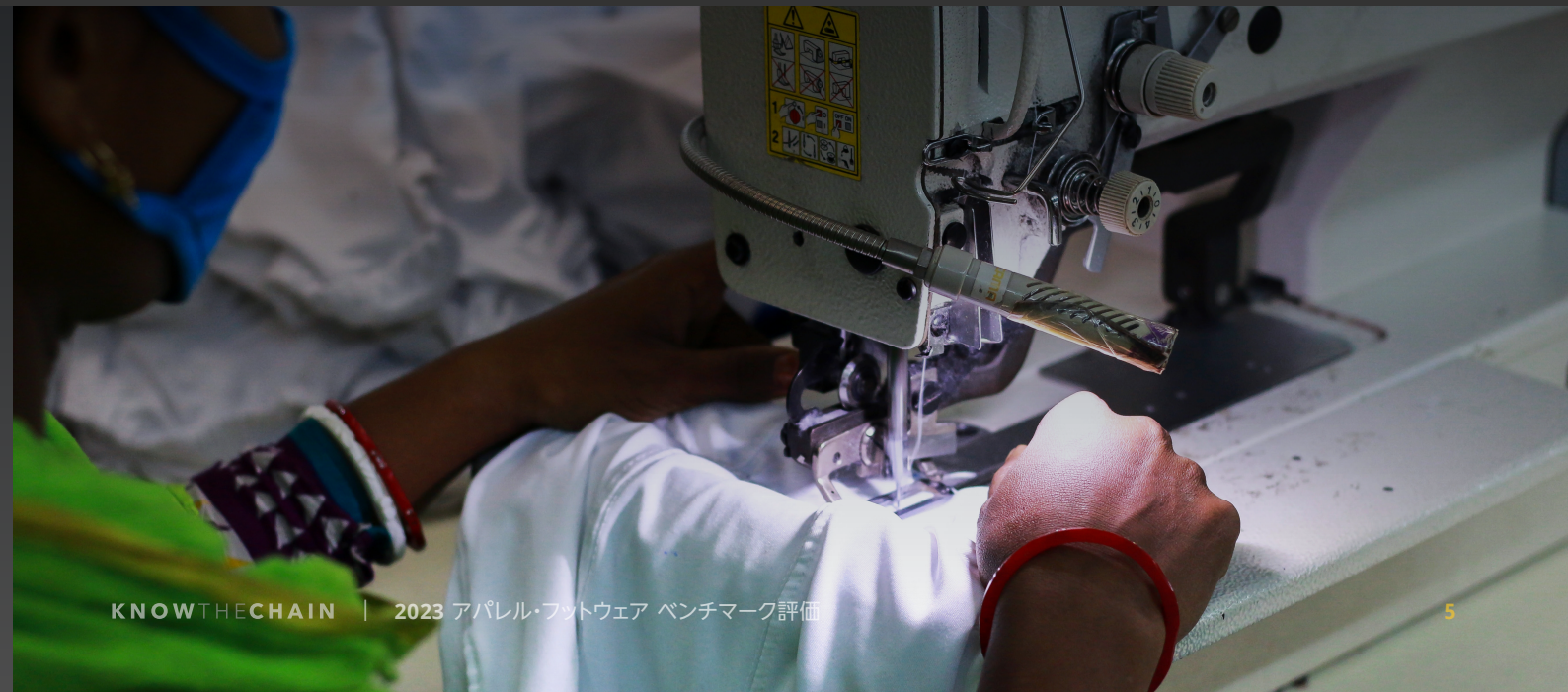


日本企業の人権デューディリジェンスの取り組み状況

KnowTheChainのベンチマーク手法は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき設定された7つのテーマで構成されています。

本レポートでは、**トレーサビリティとリスクアセスメント**、**調達行動**、**採用活動**、**救済措置**という人権デューディリジェンスの主要テーマにおける日本企業の取り組み状況について概説しています。

テーマ別平均スコア



トレーサビリティとリスクアセスメント

日本企業は、「トレーサビリティとリスクアセスメント」のテーマで、セクター平均をわずかに上回るスコアとなりました。これは、**アシックス**と**ファーストリテイリング**の2社で、サプライチェーンの透明性が確保されていることに起因するものです。この2社は、第一次サプライヤーの社名と所在地を記載したリスト、第二次サプライヤーに関する情報、サプライチェーン内の女性や移民に関するデータを開示しています。また、**良品計画**も主要な一次サプライヤーのリストを開示しています。

一方、懸念される点として、評価対象となった日本企業の大半がデューディリジェンスに不可欠な人権リスクアセスメントの実施に関する詳細情報を開示していないことが挙げられます。リスクアセスメントは、企業が自社のビジネスモデルやサプライチェーンの立地に基づき、強制労働を引き起こしている、助長している、直接関連している可能性について評価するものです。残念なことに、**日本企業5社中3社はサプライチェーンにおける人権リスクアセスメントの実施方法について情報を公開しておらず**、強制労働リスクを特定したこと示す証拠も提供していません。

リスクアセスメントは、モニタリングや監査といった活動を補完する形で個別に行われるプロセスです。社会監査は人権侵害を特定するリスクアセスメントツールとして広く用いられていますが、一方で、その有効性について疑問視する声が多くあがっています。たとえば、**欧州憲法人権センター (ECCHR)**は、社会監査は労働権侵害の「選択的診断」ツールとして有効に機能する場合もあるが、問題が存在しないかのように見せかけるツールとして悪用され、人権侵害を助長しかねないと指摘しています²。そのため企業には、サプライチェーンにおける労働条件の評価に際して社会監査だけに頼るのではなく、労働者、労働組合、地域社会などのステークホルダーの関与を通じたリスクアセスメントとモニタリングを行うことが求められています。

アセスメントを通じて特定したリスクを報告することは、企業がサプライチェーンにおける労働者への実際の影響と潜在的な影響について十分に把握していると外部のステークホルダーに示す重要な手段です。また、企業が優先的にリスクの軽減に取り組むべき領域を明確に示すことにもつながります。**プライマック**は、南インドの縫製工場や紡績工場の若い女性労働者、トルコの不法就労、モロッコの縫製工場における時間外労働のリスク、英国や西欧の派遣会社や人材斡旋会社を通じて雇用される労働者のリスクなど、地域ごとのグループ別の強制労働リスクを詳細に開示しています。さらに同社は、中国と北朝鮮における労働者のリスクにも言及しています。

ステークホルダー・エンゲージメント

ファーストリテイリングは、日本企業としては唯一、サプライチェーンで特定された強制労働リスクに対処するうえで、関連するステークホルダー（労働組合、市民社会組織、労働者など）とどのように関与したのかを具体的に開示しています。同社は、まず移住労働者のリスクを特定し、それに対処するため、国際移住機関 (IOM) と、「移住労働者の採用および雇用の条件をより良く理解し課題に対処していく連携プロジェクト」を実施しました。これには、日本、マレーシア、タイで移住労働者を雇用している縫製工場や素材工場での採用慣行の調査や、移住労働者を多く輩出するスリランカとネパールの人材斡旋業者に対する責任ある採用研修の実施などが含まれます。

2 詳細は、ヒューマン・ライツ・ウォッチ(2022年11月)、「[Social audits no cure for retail supply chain labour abuse](#)」を参照(2023年12月7日アクセス)。

ファーストリテイリングは、ハラスメントのリスクを軽減するために、バングラデシュの現地のNGOであるアワジ財団(Awaj Foundation)とチェンジ・アソシエーツ社(Change Associates Ltd)と協働し、サプライヤー工場に苦情処理委員会を設置するなど、抜きん出たアプローチを実施しています。5人のメンバーで構成される委員会は、過半数を女性とすること、外部メンバー2名を含むことが義務付けられています。報告によると、29の工場で、管理者、労働者、委員会メンバーに向けて、ハラスメントに関するNGOによるトレーニングが実施されました。同社は、この委員会を通じて25件の苦情を解決したと報告しています。また、苦情処理メカニズムの設計と運営に労働者またはその代表者が関与している点も、日本企業の中で唯一の取り組みとして注目に値します。

調達行動

調達行動を通じて企業はサプライチェーン労働者の搾取を軽減することができますが、逆に、不適切な調達行動は搾取の温床にもなりえます³。たとえば、注文量やスケジュールの変更やキャンセル、長期の支払い期間、需要予測や計画の不備があると、サプライヤーは労働者に期限内に(または全く)賃金を支払えなくなり、必要な労働力を計画的に確保できなくなる恐れがあります。こうした理由から、企業がサプライチェーンにおける労働者のリスクを防止・軽減するためには、責任ある調達行動を組み込むことが極めて重要です。

日本企業5社のなかで3社(60%)が、責任ある調達に向けた取り組みについて何らかの情報を提供しています。特に**アシックス**は、3ヶ月前までの需要予測提示や支払条件など、実際に責任ある調達をどのように実施しているのかを定量的に示しています。こうした定量的データを開示しているのはベンチマーク対象企業の23%のみでした。一方で、計画・予測に関する情報をほとんど開示していない日本企業も複数社あり、価格交渉にあたって労働者の賃金を財務的に分離するリングフェンシングを実施している企業は皆無であるなど、大きな課題が残っています。

どれだけ強固な人権デューデリジェンスを導入していても、企業の調達行動がサプライチェーンの労働条件を悪化させ、サプライヤーが人権基準を満たすことが困難になれば、その取り組みは台無しになりかねません。したがって、日本企業は責任ある調達行動を組み込み、開示することで、リスクの予防と軽減に向けた取り組みを強化することが不可欠です。

3 責任ある調達行動に関する参考資料:公正労働協会“Principles of Fair Labor and Responsible Sourcing and Production for Manufacturing”(2023年6月19日アクセス)。ベターバイイング“Five Principles of Responsible Purchasing”(2023年6月19日アクセス)。KnowTheChain“KnowTheChain 2023 Apparel & Footwear Benchmark Findings Report”(2024年1月)の「調達行動(Purchasing practices)」もご参照ください。



採用活動

移住労働者の責任ある採用

アパレル業界では、移住労働者は原材料の栽培と衣料品の製造の両分野で重要な役割を担っています。短納期とリードタイム(企業の調達期間)短縮への要求が高まるなか、一時的な労働力へのシフトが進んでおり、その主力を担っているのが移住労働者なのです。綿花栽培の季節農業労働者であれ、衣料品の製造工場群で働くために連れてこられた労働者であれ、移住労働者は悪質な人材斡旋業者による搾取を受けやすく、借金による束縛(斡旋手数料を完済するために労働者が強制的に働かされる)リスクに晒されています。そのため、企業は、人権デューディリジェンスの取り組みに責任ある採用活動を組み込み、移住労働者のリスクへの対処に重点を置く必要があるのです。

「採用活動」に関して、日本企業のスコアは100点中8点で、セクター平均を下回っています。このテーマは、移住労働者に対するリスク、特に募集・斡旋手数料(以下、斡旋料)を労働者に負担させるなどの搾取的な採用慣行に起因するリスクの予防と救済に企業がどのように取り組んでいるかを評価するものです。自社のサプライチェーンで働く労働者に斡旋料を請求することを禁止する方針を開示している日本企業は、**アシックス**と**ファーストリテイリング**の2社(40%)のみで、搾取的慣行から移住労働者を保護する取り組みに企業間で大きな隔たりがあることが示されました。

日本企業5社のいずれも、斡旋料に関する方針に記載した公約をどのように実現しているかについて詳細な情報を提供していません。また、サプライチェーンの労働者がそもそも斡旋料を支払わないようにするための多角的な手法(人材斡旋ルート明確化、斡旋費用のマッピング、サプライヤーから斡旋業者への直接支払いなど)に関する開示も行われていません。さらに、サプライチェーン労働者が支払った斡旋費用の払い戻しについて開示した日本企業もゼロでした。

Best practice

ルルレモンは、台湾において斡旋料の雇用者負担方針をどのように実施したかを開示しています。同社は、施設内のすべての外国人移住労働者の出身国と採用ルートを調査し、労働者と出身国・受入国双方の人材斡旋業者と面談を行い、台湾の直接雇用事務所と協働するようサプライヤーに要請しました。また、斡旋費用を把握するために、国際人権NGOのVeritéの移住労働者ファクトシートを使用し、「責任ある労働イニシアティブ」とIOMを通じて業界で得られる情報を調査したとも報告しています。さらに、現地調査、書類確認、労働者との面談を通じて斡旋費用の金額を検証しました。同社は、サプライヤーが労働者に斡旋料の負担をさせないために行った事例として、海外の斡旋業者を利用する代わりに直接雇用することで斡旋費用の70%を削減したこと、ベトナムとタイの施設を使って現地の採用サービスを提供し、海外の斡旋業者への依存を削減したこと、海外拠点においても現地の台湾系斡旋業者のみと提携して直接雇用を実施したことなどを挙げています。

救済措置

「救済措置」は、セクター全体でも、日本企業に限っても、最もスコアの低いテーマです。KnowTheChainでは、グローバルに展開する大企業のサプライチェーンでは労働者の権利侵害が存在する可能性が高いことを考慮し、すべての企業に対し、サプライチェーンで働く労働者に対する救済の結果を示すよう求めています。

サプライチェーンで働く労働者の救済結果を開示したのは日本企業5社のうち2社(アシックスとファーストリテイリング)のみでした。また、サプライチェーンの労働者に向けた苦情処理メカニズムを有していると報告していたのは、5社中わずか3社(60%)で、日本企業のサプライチェーンで働く労働者が救済にアクセスし、実際に救済措置を受けることができるのかについて懸念を抱かせる結果となりました。

Better practice

ネクストは、ミャンマーで25人の子どもたちが児童労働に従事している事例を発見したと報告しています。同社は2つの現地NGOと協力し、子どもたちとその家族、関係施設への聞き取り調査を実施したうえで、子どもたちが法定労働年齢に達するまで雇用を停止し、家族が毎月支援を受けられるようにする計画を策定しました。この支援には、子どもたちが雇用を継続した場合に得られたであろう賃金に相当する経済的支援も含まれていました。



2021年以降の変化

2021年のKnowTheChainベンチマーク評価以降、スポーツウェアメーカーの**アシックス**とアパレル小売業の**ファーストリテイリング**は、強制労働に対する方針と慣行を大幅に強化しました。この実績は、KnowTheChainのベンチマークで評価されるすべてのテーマで前進が可能であることを実証するものです。これら2社の着実な改善は、他の日本企業に人権デューディリジェンス導入への行動喚起となる一方で、こうした課題に対処できない企業は、新たな規制、消費者行動の変化、人権問題への無関心に伴う社会的信用リスクの増大に直面し、自社とそのサプライチェーンで働く労働者に不利益をもたらすことになるでしょう。

ファーストリテイリングは、2021年以降、以下のような分野で進歩を遂げています。

トレーサビリティとリスクアセスメント:サプライヤーリストに縫製工場のすべての第一次サプライヤー情報を追加し、サプライチェーンの透明性を高めました。また、第一次および第二次サプライチェーンの移住労働者に関するデータを提供し、特定された強制労働リスクを開示しました。

採用活動:サプライヤー規約を更新し、労働者負担の斡旋料を禁止しました。また、国際移住機関(IOE)と協働し、スリランカとネパールの労働機関に対し、責任ある採用に関する研修を実施しました。

労働者の声:パキスタンアコード(パキスタンの繊維・縫製産業における健康と安全のための協定)に署名するとともに、バングラデシュにおける労働災害時の労働者への収入保障と医療補償を目的としたパイロットプログラムにも参加しています。

アシックスも前回の評価以降、いくつかの分野で進展がみられました。

コミットメントとガバナンス:サプライチェーンにおける強制労働と人権に関する方針とリスクを取締役会が統括していることを開示しました。

調達行動:責任ある調達を推進するため、計画と予測などの情報を開示しています。また、支払条件と予測提示期間(3ヶ月)についても公表しました。

救済措置:サプライチェーンにおける労働者の救済結果を明らかにしました。これには、斡旋業者からサプライヤーへの契約譲渡による労働者の直接雇用の確保、解雇された組合員の復職などが含まれます。

結論と提言

今回のベンチマーク評価の結果から、日本では人権への取り組みに進歩がみられる企業と、新しい人権規範や規制に対して消極的な企業との間で取り組みの格差が拡大していることが明らかになりました。評価対象となった日本企業の多くがサプライチェーンにおける強制労働への取り組みに対して強いコミットメントを表明していることは評価すべき点です。一方、労働者や労働組合を含む幅広いステークホルダーの関与を組み込んだ人権リスクアセスメントや、女性や移住労働者など脆弱なグループに対するリスク予防など、改善が必要な点が人権デューディリジェンスの主要な分野であることは懸念となっています。日本ではガイドラインが公表され、人権デューディリジェンス推進の機運が高まっており、日本企業には、サプライチェーンにおける強制労働リスクに対処するための基本的なデューディリジェンス手順を整え、業界リーダーによって実証された優れた慣行を取り入れることが期待されています。

リスクアセスメント： サプライチェーンのすべての立地と階層で強制労働リスクを含む詳細なリスクアセスメントを実施し、開示すること。これらの評価には、労働者、その代表者、およびサプライヤー拠点地域の専門家といったステークホルダーの見解を取り入れること。サプライチェーンのさまざまな階層で特定されたリスクを開示することは、これらのプロセスの有効性について信頼性を高めることにつながる。

調達行動： 計画と予測、労働者の賃金を確保する措置（人件費への悪影響を回避するための価格交渉時のリングフェンシングなど）等、責任ある調達行動を実施し、開示すること。

採用活動： 雇用者負担原則を方針および契約に組み込み、労働者ではなく雇用主が斡旋料を負担するようにすること。サプライチェーン全体で、労働者が支払った費用を効果的、適時かつ透明性のある形で確実に救済するための措置を講じる。

責任ある採用： 企業は人権侵害の疑いや申し立てがあった場合、労働者に対する具体的な救済結果を開示すべきである。継続的に労働者との関わりを持ち、権利侵害の程度（労働者が支払った斡旋料および関連する費用など）を完全に把握し、意味のある救済策を策定し、労働者が結果に満足していることを確認すること。

KnowTheChainはビジネスと人権リソースセンターのプログラムで、企業と投資家がサプライチェーンにおける強制労働や労働権侵害を特定し、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情報を提供し、強制労働の特定、防止、救済に対する企業アプローチを変化させることを目的としています。KnowTheChainベンチマークに含まれる企業の選定に使用したデータは、Sustainalytics社から提供されたものです。