

IDE-JETRO

2018 年度政策提言研究「新興国市場における企業活動と人権リスクに関する調査・啓発
ならびにナショナル・アクション・プラン策定に関するプラットフォーム構築事業」

グローバル市場で求められる『責任あるサプライチェーン』とは？
—世界の日系企業 800 社アンケートから読み解くギャップとリスク—
「日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査」より

2019 年 3 月

山田 美和 井上 直美

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア経済研究所

【禁無断転載】

本レポートに関する問い合わせ先：

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア経済研究所

新領域研究センター 法・制度研究グループ

〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3丁目2-2

TEL: +81-43-299-8545 FAX: +81-43-299-9724

担当：山田美和

本報告書で提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。

アジア経済研究所では、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本報告書で提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、アジア経済研究所は一切の責任を負いかねますので、ご了承下さい。

概要

本稿は、アジア経済研究所が欧州、アフリカ、ASEAN、南西アジアで事業運営を行う日系企業を対象として実施した「日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査」結果を、人権デューディリジェンスのプロセスに即して分析を試みた。世界の日系企業が取り組む「責任あるサプライチェーン」の現状を把握し、日系企業が「責任あるサプライチェーン」を実現するためにはどのような方法が有効であるかを考察した。分析結果からは日系企業が取り組む「責任あるサプライチェーン」の現状とグローバル市場から求められる責任ある企業行動にはギャップが存在することが明らかになった。世界の日系企業は、人権リスクを正しく評価し「責任あるサプライチェーン」を実践することで、グローバル市場における競争力を高められる一方、その努力を行わなければ、グローバル市場における競争力を落としてしまう恐れがある。

分析の結果から明らかになった要点は次の3つである。第1に、日系企業の責任あるサプライチェーンへの取り組みの現状として、責任あるサプライチェーンを実践するには自社のオペレーションが人権に与える影響への理解が不足している。自社の事業と人権の関係を正しく把握し理解して対応することによって多くの利点を得られる一方、認識不足のまま放置することは人権リスクが将来のビジネスリスクにつながる恐れがある。第2に、日系企業はビジネスと人権の観点を事業に組み込むことで競合優位性を高められるポジションにあり、責任あるサプライチェーンの実践を目指すことが、企業にとって利点になることである。第3に、日系企業が責任あるサプライチェーンを実践するためには、積極的にステークホルダーと協働し、エンゲージメントを活用することが有効である。また、リソース不足など様々な課題を抱える企業は、公的支援による詳細な情報や相談窓口の提供等への期待が高く、公的機関の果たす役割が大きい。以上の点から、「責任あるサプライチェーン」を実現するためには、企業内外の様々なリソースを活用しステークホルダーと協働し、効果的な人権デューディリジェンスを行うことが有効であることが結論づけられた。

なお、当該分析結果を2018年12月21日に開催したアジア経済研究所専門講座「グローバル市場で求められる『責任あるサプライチェーン』とは？——世界の日系企業800社アンケートから読み解くギャップとリスク——」にて報告した（プログラムは別添のとおり）。国連ビジネスと人権フォーラムにおける最新の動向を交えながら、日本企業の責任あるサプライチェーンの実現について、企業・労働組合・メディア・政府からの専門家とパネルにて議論した。本稿はその議論および参加者からのフィードバックを踏まえて執筆したものである。

目次

概要.....	3
はじめに	7
I アンケート調査の概要	8
1 調査の実施概要.....	8
2 回答企業数.....	9
3 回答企業規模.....	10
II 分析	11
1 分析1. 日系企業の責任あるサプライチェーンへの取り組みの現状.....	11
ファインディング1. トップコミットメントがまだ足りない.....	12
ファインディング2. 自社が影響を及ぼす可能性がある人権課題を網羅的に把握できていない.....	13
ファインディング3. ILO 中核的労働基準は重要と認識しつつも、4分野の理解が十分ではない.....	15
ファインディング4. 様々な視点から、人権に対する具体的なリスクを認識している.....	16
ファインディング5. ステークホルダーエンゲージメントの重要性はまだ十分に認識されていない.....	19
ファインディング6. 責任あるサプライチェーンの実践に受け身で能動的な動きは弱い.....	21
ファインディング7. 企業規模で取り組み状況、認識の高低にギャップがある.....	22
ファインディング8. 地域間で取り組み状況、認識の度合いにギャップがある.....	24
ファインディング9. 社外からの問題提起への関与先には偏りがある.....	26
ファインディング10. 社外への発信には偏りがある.....	27
分析1のまとめ.....	28
2 分析2. 日系企業が責任あるサプライチェーンを推進する利点.....	29
利点1 サプライチェーン上でつながっている取引先が求める人権尊重に関する要求基準に対応できるようになる.....	29
利点2. 企業が直面している人権に対するリスクに対処することに役立つ.....	33
3 分析3. 日系企業が責任あるサプライチェーンを実践するためにどのような手法が有効であるか.....	33
ステークホルダーエンゲージメント.....	34
公的支援.....	36
III おわりに	37

図表一覧

図 1. 人権デューデリジェンスのプロセス.....	12
図 2. CSR や労働・安全衛生・環境等の課題に取り組むにあたり必要としているもの	13
図 3. 労働・安全衛生・環境等に関わる分野における課題に関する自社及び調達先・納 入（顧客）先のサプライチェーン上での関係	14
図 4. 意識している国際的な枠組み、ガイドライン及び各国法（全体・地域別）	16
図 5. 人権に対する具体的なリスクへの懸念（全体・企業規模別）	17
図 6. 人権に対する具体的なリスクへの懸念（全体・地域別）	17
図 7. CSR や労働・安全衛生・環境等の課題についてステークホルダーとの協働（全 体・地域別）	20
図 8. 協働している/協働する予定があるステークホルダー（全体・地域別）	21
図 9. 調達先に対する労働・安全衛生・環境に関する方針の有無.....	22
図 10. 顧客の労働・安全衛生・環境に関する方針への準拠.....	22
図 11. CSR に関する方針の有無（企業規模別）	23
図 12. 調達先に対する労働・安全衛生・環境に関する方針の有無（企業規模別） ..	23
図 13. 顧客の労働・安全衛生・環境に関する方針への準拠（企業規模別）	24
図 14. CSR に関する方針の有無（地域別）	25
図 15. 調達先に対する労働・安全衛生・環境に関する方針の有無（地域別）	26
図 16. 顧客の労働・安全衛生・環境に関する方針への準拠（地域別）	26
図 17. CSR や労働・安全衛生・環境の問題で提起を受けた場合の対応における関与先 （全体・地域別）	27
図 18. CSR や労働・安全衛生・環境等の問題への取り組み状況の情報発信（全体・地 域別）	28
図 19. CSR に関する方針の有無（西欧）	30
図 20. CSR に関する方針の有無（ASEAN）	31
図 21. CSR に関する方針に明示されている事項（西欧・企業規模別）	31
図 22. CSR に関する方針に明示されている事項（ASEAN・企業規模別）	32
図 23. 労働・安全衛生・環境等に関わる分野における課題に関する自社及び調達先・ 納入（顧客）先のサプライチェーン上での関係（アフリカ・大企業（中堅企業を除 く））	32
図 24. CSR や労働・安全衛生・環境等の課題に取り組むにあたり必要としているもの	35
図 25. 協働している/協働する予定があるステークホルダー（全体・南西アジア）	35

図 26. 協働している/協働する予定があるステークホルダー（全体・アフリカ）	.36
図 27. あると望ましい公的支援37
表 1. 回答企業の国別・業種別内訳10
表 2. 回答企業の企業規模10
表 3. 直面している（懸念している）人権に対するリスクの例19
表 4. 直面している（懸念している）人権に対するリスクの例（アフリカ）33

別添

アジア経済研究所専門講座「グローバル市場で求められる『責任あるサプライチェーン』とは？—世界の日系企業 800 社アンケートから読み解くギャップとリスク—」プログラム（2018年12月21日開催）

はじめに

グローバル市場で活躍する企業には、「責任あるサプライチェーン」の実践と情報開示が様々な形で求められており、それらの要請に対応することが期待されている。「責任あるサプライチェーン」は、2015年に開催されたG7エルマウ・サミットで合意された首脳宣言(2015年6月8日)に政策課題のひとつとして明記された。同宣言は以下のようにいう。

「・・・我々は、『ビジネスと人権に関する国連指導原則』に沿って、民間部門が人権に関するデューディリジェンスを履行することを要請する。我々は、透明性の向上、リスクの特定と予防の促進及び苦情処理メカニズムの強化によってより良い労働条件を促進するために行動する。我々は、持続可能なサプライチェーンを促進し、ベスト・プラクティスを奨励する、政府及び企業の共同責任を認識する。我々は、サプライチェーンの透明性及び説明責任を向上させるため、我々の国で活動し又はそこに本拠を置く企業に対し、例えば自発的なデューディリジェンス計画又はガイドなど、そのサプライチェーンに関するデューディリジェンスの手続を実施するよう奨励する。」

責任あるサプライチェーンが求められる背景には、次の3つが挙げられる。第1に商品がどのように生産、流通されてきたのか、サプライチェーン全般に対する消費者や市民社会からの関心の高まり、第2にサプライチェーンの透明性を求める法規制の展開、人権を課題にした貿易、通商、投資政策の動き、そして第3に持続可能な発展をめざす社会への責任ある企業の役割として、リスク管理および企業の付加価値として求められている。それらは取引先からの要請、顧客からのプレッシャー、投資機関からの要求、市民社会からの訴え等様々なチャネルを通じて行われる。企業へ求められているのは、人権を尊重しつつ事業運営することである。

2011年国連人権理事会において全会一致でエンドースされた「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(以下、指導原則)は、人々の権利を保護するのは国家の義務であるとともに、人々の権利を尊重する責務が企業にあると明記した。企業が尊重すべき人権とは、国際的に認められている、世界人権宣言、国際人権規約そして労働における基本的原則および権利に関するILO宣言に明示されている権利すべてである。例えば、ジェンダー平等、同一労働同一賃金、奴隷の禁止、基本的権利侵害に対する効果的な救済を受ける権利、プライバシーと表現の自由の権利、信仰の自由、労働組合への加入や集会と結社の自由、ディーセントワークの権利、休息と余暇の権利などが挙げられる。

企業は、責任あるサプライチェーンの実践すなわち人権を尊重した事業への期待に応えるために、どのようにこれを行うか。その方法について、指導原則はガイダンスを示している。人権尊重の責務に応える企業が第一歩として行うのは、人権尊重に関する方針をトップコミットメントとして表明することである。次に人権デューディリジェンス(以下、人権DD)によって企業活動による人権に対する負の影響の特定・予測・評価、予防、軽減、説明を行う。さらに人権に対する負の影響が発生した場合の救済と是正プロセスを備える。人

権 DD の実施においては企業活動によって影響を受けるステークホルダーと直接対話することが推奨される。

世界のグローバル市場で活躍する日系企業は「責任あるサプライチェーン」をどのように実践しているだろうか。アジア経済研究所は、2017年12月に、ASEAN、南西アジア、西欧、アフリカ地域で事業運営を行う日系企業を対象とした「日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査」を実施し、計814社から回答を得た。本稿は、その結果を、指導原則にある人権 DD のフレームワークを使って分析を試みた。アンケート回答から日系企業の現状を捉え、日系企業が責任あるサプライチェーンを実践する企業に期待されるものにどのように応えられているのか、もし応えられていないとすればどのようなギャップがあるのか、そしてそのギャップの存在がどのようなリスクにつながるのかを考察する。そして、そこから日系企業が責任あるサプライチェーンを推進する利点と、日系企業が責任あるサプライチェーンを実践するためにどのような手法が有効であるかを論じる。

本報告書の構成は、まずアンケート調査の概要を紹介する。続いて分析のフレームワークである人権 DD について説明し、分析1として、日系企業の責任あるサプライチェーンへの取り組みの現状として10項のファインディングを述べる。次に分析2として、日系企業が責任あるサプライチェーンを推進する利点という観点から考察する。そして分析3として、日系企業が責任あるサプライチェーンを実践するための有効な手法という観点から論じ、最後にまとめとする。

なお、本稿が依拠する当該調査結果については、「日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査」報告書として、全体版、ASEAN 地域版、南西アジア地域版、西欧地域版、アフリカ地域版を発行している。本稿で使用されているデータの更なる詳細等についてはこれらの報告書をあわせて参照頂きたい（巻末に資料として各報告書の URL を掲載）。また本報告書にある図表は別途記載のない限り、上掲の報告書を出典とする。

I アンケート調査の概要

本稿が分析の対象とするアンケートの概要を以下に示す。

1 調査の実施概要

本アンケート調査の目的は、ASEAN、南西アジア、西欧、アフリカ地域の企業における、CSR（企業の社会的責任）、サプライチェーンにおける労働・安全衛生・環境に関する方針、サプライチェーンの関係性における人権課題の認識、国特有の課題、ステークホルダーエンゲージメント、公的支援への要望など、日系企業の「責任あるサプライチェーン」に関する動向について調査し分析し、今後の企業の海外事業戦略や、政府・自治体の政策・施策の立案に資することである。調査対象企業は、ジェトロ海外調査部が実施する調査対象¹の在

¹ 2017年度ジェトロ日系企業実態調査（海外の現地法人に対するアンケート調査）

ASEAN、南西アジア、西欧、アフリカ地域（合計 40 ヶ国）の日系企業とした。調査手法はオンライン形式を採用した。調査開始時に、メールで本調査への協力依頼を送り、承諾を頂いた企業に対しアンケート URL を送付し、協力企業より回答を得る形で行った。調査期間は、2017年11月15日から2017年12月18日までとした。期間中、合計 8,265 社に対し協力依頼を送り、814 社からの有効回答を得た。主な調査項目は、回答企業のプロフィール、CSR、サプライチェーンにおける労働・安全衛生・環境に関する方針やそれに関する取組み、人権に関する具体的なリスクの懸念、問題への取り組みの状況、ステークホルダーとのエンゲージメント、問題への対応の課題である。質問への回答は選択肢形式と自由記述形式で行われた²³。

2 回答企業数

調査の回答企業は全 814 社で、地域別では、「ASEAN」68.4%（557 社）が最も多く、次いで「西欧」12.0%（98 社）、「南西アジア」10.6%（86 社）、「アフリカ」9.0%（73 社）が続く。回答企業は製造業では「自動車／自動車部品／その他輸送機器」16.2%（132 社）が最も多く、「鉄鋼／非鉄金属／金属製品」8.6%（70 社）、「電気・電子部品」6.4%（52 社）が続く。非製造業では「商社」10.6%（86 社）が最も多く、「運輸・倉庫」6.0%（49 社）が続く。詳細は表 1 に示す通りである。

² 調査結果で使われる図表等の比率は四捨五入して表記したため、合計は必ずしも 100%にならない。

³ 各設問において「無回答」が 0 社の場合、「無回答」の比率を掲載していない。

表 1. 回答企業の国別・業種別内訳

	社数	構成比(%)		社数	構成比(%)
国別全体	814	100.0	業種別全体	814	100.0
ASEAN 全体	557	68.4	製造業 全体	489	60.1
タイ	186	22.9	自動車/自動車部品/その他輸送機器	132	16.2
ベトナム	123	15.1	鉄鋼/非鉄金属/金属製品	70	8.6
インドネシア	68	8.4	電気・電子部品	52	6.4
シンガポール	49	6.0	プラスチック製品/ゴム製品	36	4.4
マレーシア	28	3.4	一般機械	36	4.4
フィリピン	27	3.3	食品・農水産加工品	31	3.8
カンボジア	17	2.1	化学品・石油製品	28	3.4
ミャンマー	50	6.1	繊維・織物/アパレル	22	2.7
ラオス	9	1.1	精密機器	17	2.1
南西アジア 全体	86	10.6	木材・木製品/家具・建材/紙・パルプ	11	1.4
インド	68	8.4	窯業・土石	8	1.0
バングラデシュ	8	1.0	医療機器	8	1.0
パキスタン	5	0.6	医薬品	5	0.6
スリランカ	5	0.6	その他製造業	33	4.1
西欧 全体	98	12.0	非製造業 全体	325	39.9
英国	44	5.4	商社	86	10.6
ドイツ	36	4.4	運輸・倉庫	49	6.0
フランス	18	2.2	建設・プラント	47	5.8
アフリカ 全体	73	9.0	流通(卸売)	22	2.7
南アフリカ共和国	23	2.8	専門サービス(コンサルティング・法務等)	21	2.6
ケニア	10	1.2	通信・ソフトウェア	16	2.0
エジプト	8	1.0	金融・保険	14	1.7
ナイジェリア	8	1.0	飲食/ホテル・旅行	13	1.6
モザンビーク	5	0.6	小売	11	1.4
ガーナ	4	0.5	印刷・出版	5	0.6
エチオピア	3	0.4	不動産	4	0.5
アルジェリア	2	0.1	農・林業/漁・水産業	2	0.2
タンザニア	2	0.2	鉱業	1	0.1
ウガンダ	2	0.1	その他サービス業	34	4.2
ルワンダ	2	0.2			
マダガスカル	2	0.2			
モロッコ	1	0.2			
コートジボワール	1	0.2			

[注] 製造業/非製造業それぞれについて降順に並び替え(その他を除く)

3 回答企業規模

資本金と従業員数より中小企業基本法に基づいた要件で大企業と中小企業に分類すると、大企業が 23.6%(192 社)、中小企業が 76.4%(622 社)であった。詳細は表 2 に示す通り。

表 2. 回答企業の企業規模

	社数	構成比(%)
全体	814	100.0
大企業	192	23.6
大企業(中堅企業を除く)	44	5.4
中堅企業	148	18.2
中小企業	622	76.4
中小企業(小規模企業者を除く)	374	45.9
小規模企業者	248	30.5

[注] 大項目の「大企業」と「中小企業」の定義は中小企業基本法に基づく⁴

⁴ 中小企業の定義 <http://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html> 「小規模企業者」は中小企業庁の定義を参照した。

II 分析

分析は、①日系企業の責任あるサプライチェーンへの取り組みの現状、②日系企業が責任あるサプライチェーンを推進する利点、③日系企業が責任あるサプライチェーンを実践するために活用できる方法の 3 つの観点から行った。これらを分析することにより、世界の日系企業が「責任あるサプライチェーン」を実践するために必要なことは何かを考察した。その内容を以下に論じる。

1 分析 1. 日系企業の責任あるサプライチェーンへの取り組みの現状

アンケート結果を、指導原則の人権デューデリジェンス（人権 DD）⁵のフレームワークのプロセスに沿って分析し、明らかになった 10 のファインディングから企業のおかれている現状を読み解く。結論を先取りすれば、責任あるサプライチェーンの実践において企業に期待される人権尊重の取り組みと、日系企業の取り組みの現状にはギャップが存在した。日系企業は「責任あるサプライチェーン」の理解がまだ不足していることが明らかになった。

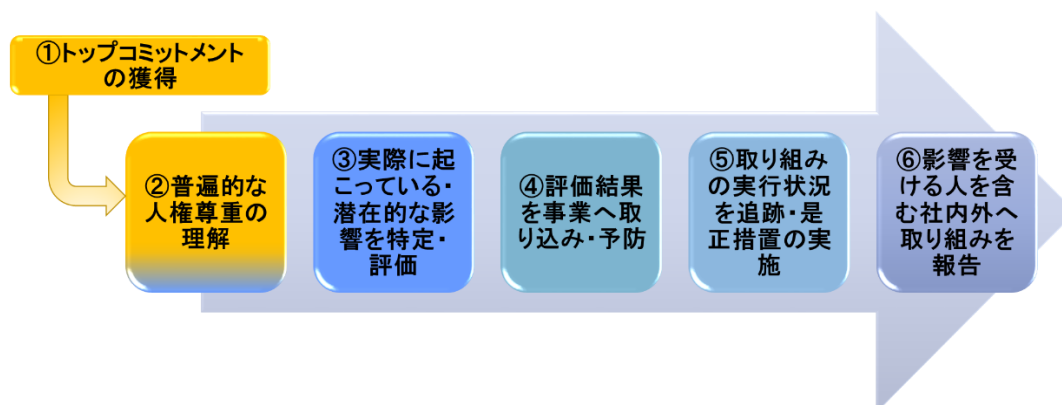
人権デューデリジェンス（人権 DD）とは、自社のバリューチェーン上における人権への実際のもしくは潜在的な影響を特定・評価し、評価結果を事業へ取り込み、負の影響を予防し、取り組みの実行状況を追跡し、是正措置を行い、影響を受ける人を含む社内外へ取り組みを報告するという一連のプロセスである。これらの一連のプロセスによって、企業は人権に対する負の影響に責任を持つことができるようになる。指導原則では、企業の人権尊重の責任を果たすためには、第一に人権尊重をもちこんだ基本方針（トップコミットメント）を表明すること、第二に、人権への影響を特定・予防・軽減・説明するための人権デューデリジェンスを実施すること、第三に人権への負のインパクトを是正するためのプロセスを有することを要している。すなわち人権 DD は、1) 企業活動および関係性（value chain など）の人権への影響の定期的評価の実施、2) 評価結果の組織への統合、3) 取り組みの実行状況と効果の追跡評価、そして 4) 外部へのコミュニケーション（報告）という一連のプロセスである。

本稿では、人権 DD のプロセスを次の 6 つに分けて、それぞれのプロセスにおける企業の現状とギャップを分析する。それらは、図 1 に示すように、①トップコミットメントの獲得、②普遍的な人権尊重の理解、③実際に起こっているもしくは潜在的な影響の特定・評価、④評価結果の事業への取り込み・負の影響の予防、⑤取り組みの実行状況の追跡・是正措置の実施、⑥影響を受ける人を含む社内外への取り組みの報告である。なお、本アンケート調査自体には人権 DD という用語は使用しておらず、人権 DD プロセスに関する質問という形式はとっていない。回答結果を人権 DD プロセスというフレームワークに当てはめて分析することにより、日系企業の現状を明らかにすることを試みた。分析 1 の最後に、判

⁵ 指導原則において企業による人権尊重の責務の実務原則として規定される、方針のコミットメント（指導原則 16）から、人権 DD（指導原則 17 から 24）に依拠する。

明したギャップがもたらすビジネスに対するリスクの可能性についても言及し、なぜ日系企業は責任あるサプライチェーンを正しく理解する必要があるかを説明する。

図 1. 人権デューディリジェンスのプロセス

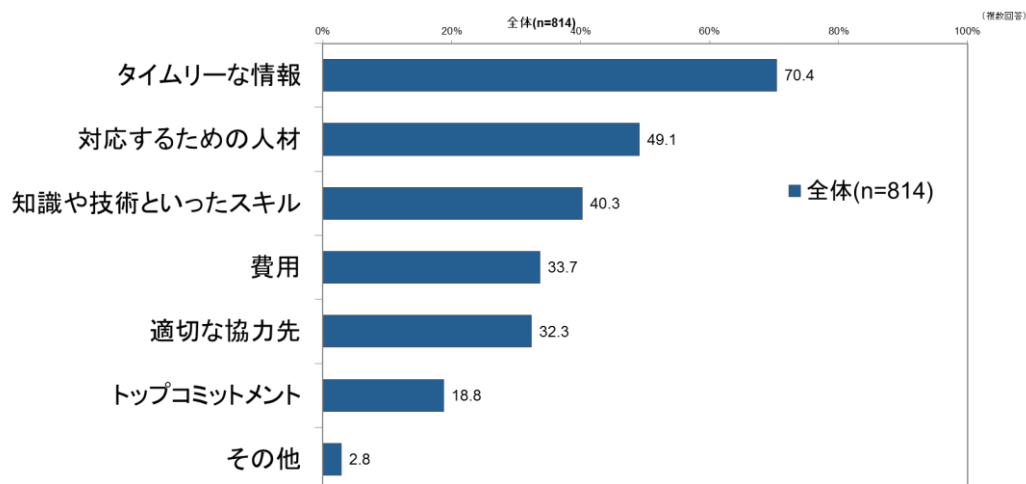


(出典)「ビジネスと人権に関する国連指導原則」が示す人権 DD のプロセスに基づき筆者作成

ファインディング 1. トップコミットメントがまだ足りない

人権 DD の最初のステップである、①トップコミットメントの獲得については、多くの企業において、トップコミットメントをより必要としている、すなわちまだ不足していることが明らかになった。企業が「CSR、労働・安全衛生・環境等の課題に取り組むにあたり、必要としているものはありますか」と問う質問で、回答企業の 18.8%は、トップコミットメントの必要性を選択した。この結果を大企業（中堅企業を除く）に限ってみると、27.3%の企業がトップコミットメントの必要性を挙げている。本調査全体から CSR 方針の有無や人権課題の認識などについて大企業の方がより取り組みが進んでいることが判明したが、その一方でトップコミットメントの必要性を挙げた比率が大企業において最も高いことも示された。トップコミットメントをより必要とする回答からは、現場における課題への取り組みの実務と経営トップの認識と関与にギャップがあることが分かる。詳細は図 2 に示す通りである。

図 2. CSR や労働・安全衛生・環境等の課題に取り組むにあたり必要としているもの



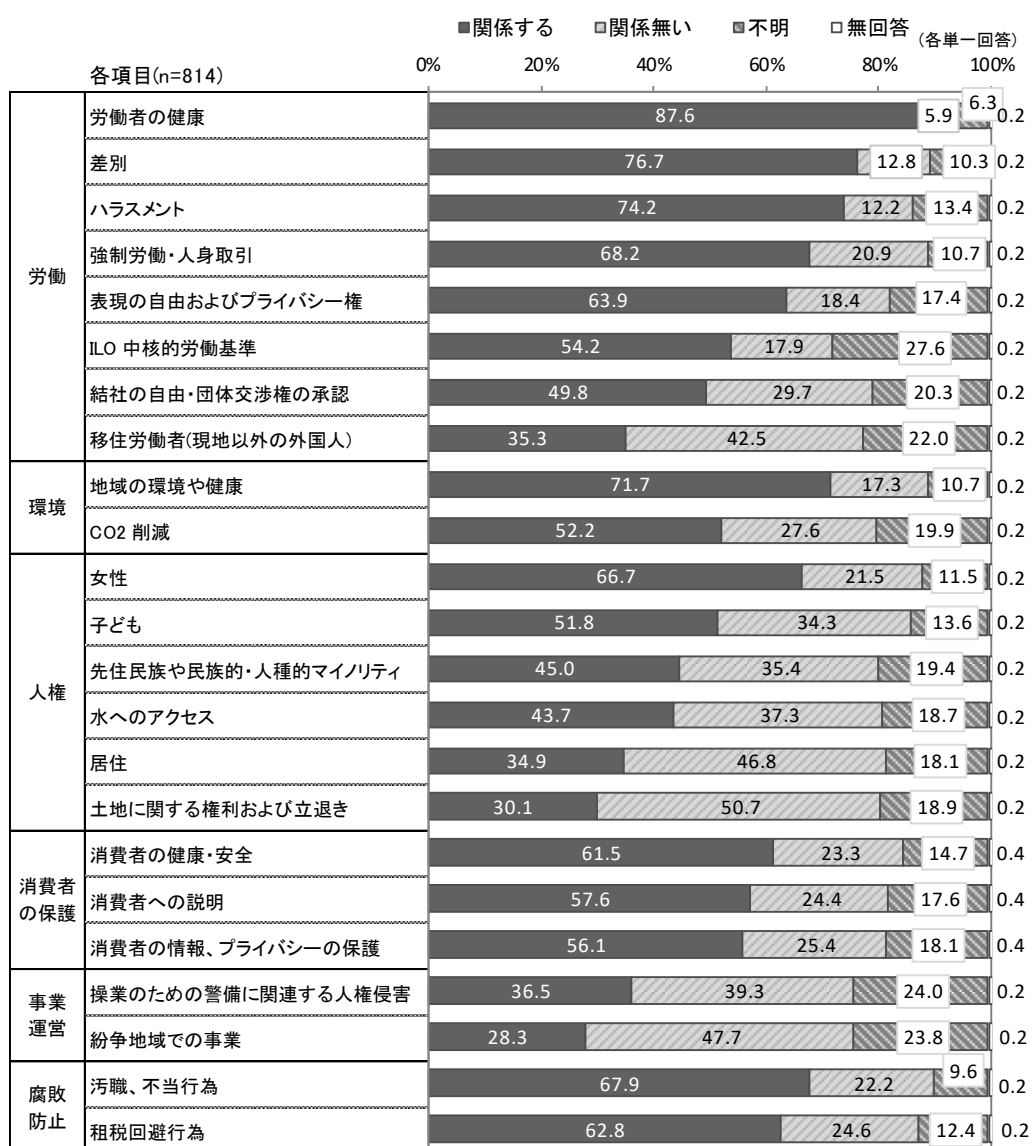
ファインディング 2. 自社が影響を及ぼす可能性がある人権課題を網羅的に把握できていない

人権 DD の 2 つ目のステップである、②普遍的な人権尊重の理解については、自社が影響を及ぼす可能性がある人権課題の認識にはばらつきがあること、すなわち人権課題を網羅的には把握していない企業が多く存在することが判明した。「企業が影響を及ぼす可能性がある労働・安全衛生・環境等に関わる分野のうち、自社及び調達先・納入先（顧客）のサプライチェーン上に関係すると捉えているか」を問う質問では、多くの企業が「労働」に関係する人権課題を選択した。また「環境」に関係する人権課題を選んだ企業は 7 割を超えた。他方、「消費者の保護」に関係する消費者の情報やプライバシーの保護は 56.1%、「人権」として項目にあげた子どもの権利は 51.8%と低い。このように自社やサプライチェーンに関係する人権課題の認識にはばらつきがある。また「労働」の中でも、労働者の健康については 87.6%と最も多くの企業に関係すると回答する一方、結社の自由・団体交渉権の承認については 49.8%と低く、関係しないとする企業が 29.7%であり、不明との答えが 20.3%であった。関係性について不明と答えた比率が高かった項目を挙げると、ILO 中核的労働基準について 27.6%（これについては後述）、操業のための警備に関連する人権侵害について 24%、紛争地域での事業について 23.8%、移住労働者（現地以外の外国人）について 22%である。自社のオペレーションと人権課題の関係を紐づけるためには、自社のバリューチェーン全体と関連付けてその関係性を理解することが必要であるが、日系企業はその関係性を的確に理解するには至っていないことが分かる。国際的に認められている人権⁶について

⁶ 指導原則 12 は、企業が尊重すべき国際人権とは最低限として、国際人権章典で表明されたものおよび労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言で挙げられた基本的権利に関する原則であると明記している。世界人権宣言、経済的社会的および文化的権利に関する国際規約、そして市民的および政治的権利に関する国際規約を総称して国際人権章典という。

の理解が不足しているため、自社のバリューチェーン全体と関連付けて自社が影響を及ぼす可能性がある人権課題を網羅的に把握できていないことが分析された。詳細は図 3 に示す通りである。なお、本設問の「労働」「環境」「人権」「消費者の保護」「事業運営」「腐敗防止」の категорияは、OECD 多国籍企業行動指針の章立てに従った。

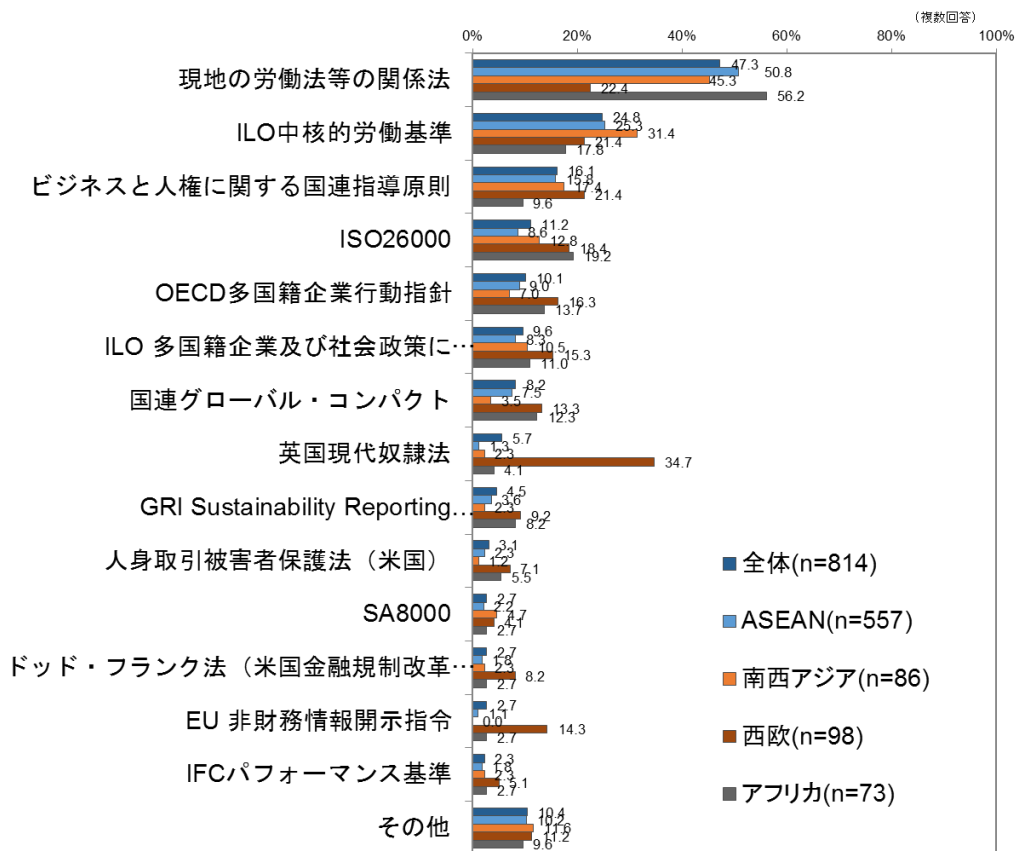
図 3. 労働・安全衛生・環境等に関わる分野における課題に関する自社及び調達先・納入(顧客)先のサプライチェーン上での関係



ファインディング 3. ILO 中核的労働基準は重要と認識しつつも、4 分野の理解が十分ではない

人権 DD の②普遍的な人権尊重の理解に関して、労働に関する最低限の基準を定めた ILO 中核的労働基準について、別の質問の回答結果から見てみると、ILO 中核的労働基準が具体的に何を定めたものかの理解が十分ではないことが判明した。企業が影響を及ぼす可能性がある労働・安全衛生・環境等に関わる分野のうち自社及び調達先・納入先（顧客）のサプライチェーン上に関係する人権課題を問う前掲の質問では、ILO 中核的労働基準は 54.2% が「関係する」を選択した(図 3)。他方、「CSR や労働・安全衛生・環境に関する国際的な枠組み・ガイドライン及び各国内法のうち、貴社で意識しているものは何か」を尋ねた質問では、ILO 中核的労働基準を挙げたのは全体の 24.8%、最も高い比率を示した在南西アジア日系企業でも 31.4%であった(図 4)。これらの 2 つの質問の回答は、ILO 中核的労働基準に関する理解が不完全であることを示している。ILO 中核的労働基準とは、4 分野の結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別の撤廃を指し、労働・雇用分野における基本的なグローバル・スタンダードとされている。グローバルな事業展開を行う企業は、この 4 分野に配慮して事業運営を行わなければならない。回答結果からは、企業は ILO 中核的労働基準が重要であると認識しつつも、差別については 76.7%が関係すると回答する一方、結社の自由・団体交渉権については関係するが 49.8%であり 29.7%が関係ないと回答しているように、具体的な 4 分野の権利への理解にはギャップがあることが明らかになった。4 分野について十分な理解を持ち事業運営に組み込むことは責任あるサプライチェーンの実践の前提である。正しい理解と認識の欠如は人権に負の影響を与えるリスクにつながる。

図 4. 意識している国際的な枠組み、ガイドライン及び各国法（全体・地域別）



ファインディング 4. 様々な視点から、人権に対する具体的なリスクを認識している

人権 DD の 3 つ目のステップである、③顕在化した・潜在的な影響の特定・評価については、企業は様々な視点から、具体的な人権に対するリスクを認識していることが明らかになった。「貴社が事業活動を展開する上で、どのような人権に対するリスクが考えられるか（調達先・顧客の事例も可）」を問う質問では、全体の 27.8%の企業が「人権に対する具体的なリスクが考えられる」を選択した。大企業は 40.6%が、中小企業は 23.8%が「考えられる」と回答し、最も高い比率を示したのはアフリカで操業する大企業の 47.1%であった。同質問の回答を地域別にみると、南西アジア 34.9%が最も高く、アフリカ 31.5%、西欧 29.6%と続く。詳細は図 5 および図 6 に示す通りである。

図 5. 人権に対する具体的なリスクへの懸念（全体・企業規模別）

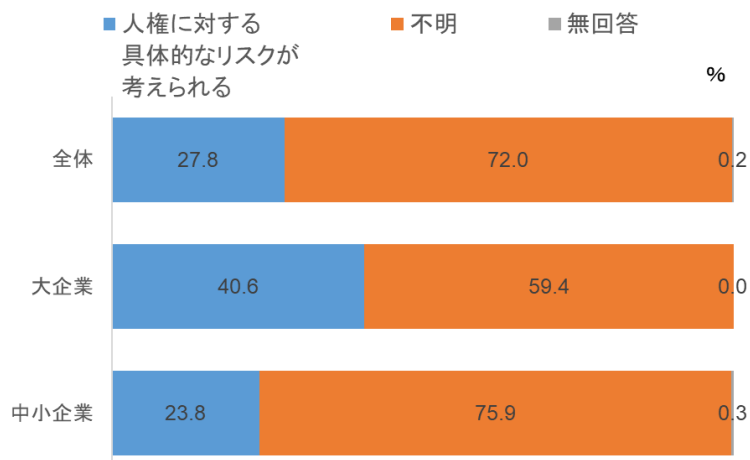
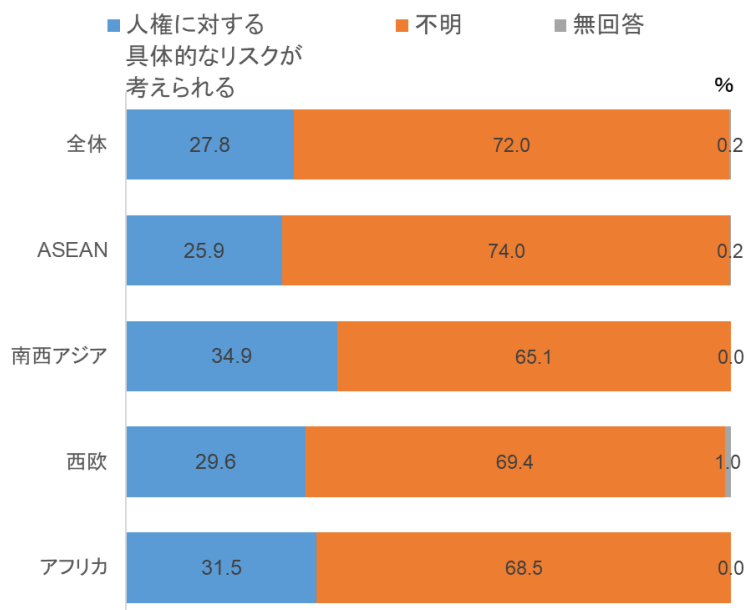


図 6. 人権に対する具体的なリスクへの懸念（全体・地域別）



次に、前掲の質問で「人権に対する具体的なリスクが考えられる」を選択した企業に、「貴社が直面している（懸念している）人権に対するリスクについて、具体例（調達先・顧客の事例等も可）」を自由記述形式で回答してもらった。回答結果からは、企業が自社のオペレーション、事業展開において多岐にわたる人権に対する具体的なリスクを認識している様子がうかがえた。企業が回答した具体的リスクの詳細の一部は表 3 に示す通りである。同表は、回答企業の回答記述を、分析の便宜上、「労働現場の運営に関するもの」、「取引先（調達先や納入先）に関するもの」、「人権・宗教・民族に関するもの」、「事業運営に関するもの」、「ホスト国の政策・法制度に関するもの」、「その他」に分類したものである。その例をみると、取引先の事例として挙げられたものに、「積み下ろし補助に就学年齢と思われる少年を乗せた運送業者が来る」という回答がある。回答企業は荷積みスタッフが少年であるという事実を目にし、それを人権、すなわち児童の権利に対する具体的なリスクとして認識している。回答企業はどのようなアクションを取るべきなのかを検討中なのかもしれないが、既にリスクとして認識できている回答企業は、調達先を通じた児童労働への関与は、自社の責任が問われる重大な事象であることを認識していると推察される。別の例では、「労働組合を結成する可能性があるが、弊社としてはその組織をさせたくない」という回答がある。結社の自由は認められるべきものであるが、使用者との意思疎通ができる状況なのか、組織されようとしている組合が労働者の的確な代表によるものなのか、回答者の現場における憂慮される状況がうかがえる。採用における民族間の偏り、民族間の給与格差については、企業としては差別しているつもりはないが結果的に特定の民族が管理職を占めている現状になっており、それが給与や処遇の違いにあらわれていることを注視している。企業としての採用方針を内外に説明する必要を認識しているかもしれない。「農家の児童労働、農家における労働者の結社の自由」が挙げられていることから、自社のサプライチェーンにおける人権へのリスクに権利保持者として農家の労働者にも目を向けていることが分かる。現地の法制度が万全ではないことを意識しているからこそ、他民族、宗教、身分制度に配慮しながら運営している。人々の権利そしてビジネスが人々の権利に与える影響をある程度理解しているからこそこれらの回答がなされたと推察される。把握されたリスクについては、その人権に対する負の影響は自社が引き起こしているものなのか (cause)、助長しているものなのか (contribute)、直接関係しているものなのか (directly linked) を見極め、そうであればそれを取り除くことが必要である。「サプライチェーン全体を見回すことは、現況、出来ていないので把握しておらずこの点でリスクがある」や「特に直面はしていないがリスクがないとはいえない」との回答からは、既に人権課題の重要性を認識していることが分かる。認識とそれに対する取組み、行動のギャップが存在する。

表 3. 直面している（懸念している）人権に対するリスクの例

人権に対するリスクとしてあげられた回答	国	地域	
労働現場の運営に関するもの	時間外労働・強制労働	ベトナム	ASEAN
	外国人労働者の労働環境等	シンガポール	ASEAN
	採用における民族間の偏り、民族間の給与格差	マレーシア	ASEAN
	女性の深夜労働	インド	南西アジア
	安全で快適な環境下での労働	インド	南西アジア
	労働組合を結成する可能性があるが、弊社としてはその組織をさせたくない	インド	南西アジア
	現代奴隷法に対する違反	英国	西欧
	移民の労働環境	ドイツ	西欧
	セニオリティ(先任権)	ドイツ	西欧
	強制労働	フランス	西欧
	職場工場内安全確保	南アフリカ共和国	アフリカ
	強制労働、低賃金	ケニア	アフリカ
取引先（調達先や納入先）に関するもの	積み下ろし補助に就学年齢と思われる少年を乗せた運送業者が来る	インドネシア	ASEAN
	調達先（外注先、ローカルサイクラーなど）の違法就労や過酷な労働環境など	ミャンマー	ASEAN
	サプライヤーチェーン全体を見回すことは、現状、出来ていないので、把握しておらずこの点でリスクがある	インド	南西アジア
	取引関係者間での民族・宗教・カーストによる恣意的な差別や優遇がなされるリスク	インド	南西アジア
	調達先での強制労働や児童労働	英国	西欧
	調達先での奴隷労働	英国	西欧
	調達先での不当労働や児童労働	ウガンダ	アフリカ
	工事等で起用する業者の労働安全基準が当社基準を満たさないリスクがある	南アフリカ共和国	アフリカ
	農家の児童労働問題	南アフリカ共和国	アフリカ
農家における労働者の結社の自由	南アフリカ共和国	アフリカ	
人種・宗教・民族に関するもの	人種・宗教による差別	マレーシア	ASEAN
	多民族国家のため、民族間での人権問題の可能性	ラオス	ASEAN
	表だっていないがインド人内での身分制度（カースト）が感じられる	インド	南西アジア
	性差別、年齢差別、宗教上の理由による差別等	英国	西欧
	宗教親がもたなくなって人権が確立するのがイスラム世界。我々の理解を超える時も多々ある	エジプト	アフリカ
事業運営に関するもの	汚職	インドネシア	ASEAN
	個人情報の保護が完全ではない	インド	南西アジア
ホスト国の政策・法制度に関するもの	国の公休日に準拠した会社稼働カレンダーであるため、仏教上の公休日はあるものの、イスラム教による休暇が会社として準備されていない	タイ	ASEAN
	労働者の権利については国と州の制度が異なり、バランス、整合性の取れた対応に努めている	パキスタン	南西アジア
	工場労働者と店舗・事務所労働者で異なる労働法が適用されており、労働時間や有給休暇日数などが異なるため、将来的に平等の観点から問題になる可能性を懸念している	スリランカ	南西アジア
	黒人経済力強化政策（ブラック・エコノミック・エンパワメント政策）に関するレベル向上が必要である	南アフリカ共和国	アフリカ
その他	多様な価値観と異文化を認め合うこと	タイ	ASEAN
	従業員同士の言い争い	スリランカ	南西アジア
	特に直面はしていないがリスクはないとはいえない	英国	西欧
	言葉（コミュニケーション）の問題で、現地スタッフや顧客スタッフが自分の意見や発言を無視された、軽視されたなどの印象を持つ恐れ	エジプト	アフリカ

ファインディング 5. ステークホルダーエンゲージメントの重要性はまだ十分に認識されていない

人権 DD の 3 つ目のステップである、③実際のもしくは潜在的な影響を特定・評価を行うにおいては、ステークホルダーの視点を活用することが重要である。実際に人権に負の影響を受けるもしくは受けうる対象者ととともに人権 DD に取り組むことで、人権への影響を

適切に特定・評価することができるようになる。「貴社では、CSR、労働・安全衛生・環境等の課題について、ステークホルダーとの協働した事例がありますか」との質問では、協働している企業は全体の17.3%と低い(図7)。現状は、ステークホルダーエンゲージメントの重要性が十分に認識されていないようである。また協働する相手には偏りがある。協働している相手として、地域コミュニティが76.6%と高いが、それ以外のステークホルダーとの協働状況は極めて低い(図8)。人権への影響の特定・評価の範囲やその深刻度を適切に把握することは難しい。ステークホルダーとの協働を増やし、地域コミュニティに加え、特定の分野における知識や経験を有する大学やNGO等と関わることを望ましい。労働組合をはじめ多岐にわたるステークホルダーと積極的にかかわることで、問題が起こる前に人権課題を特定し、対処することが可能になる。

図7. CSRや労働・安全衛生・環境等の課題についてステークホルダーとの協働(全体・地域別)

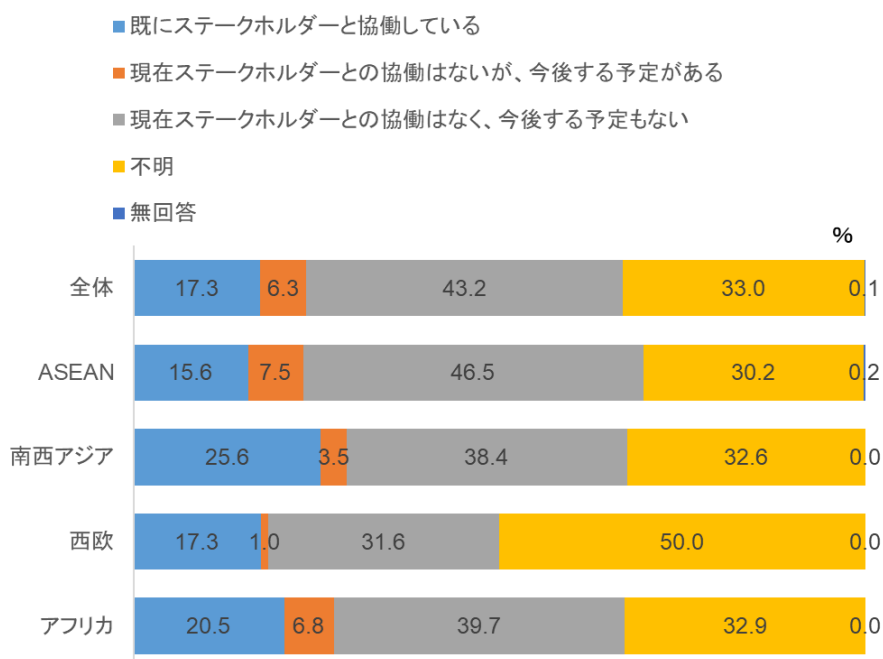
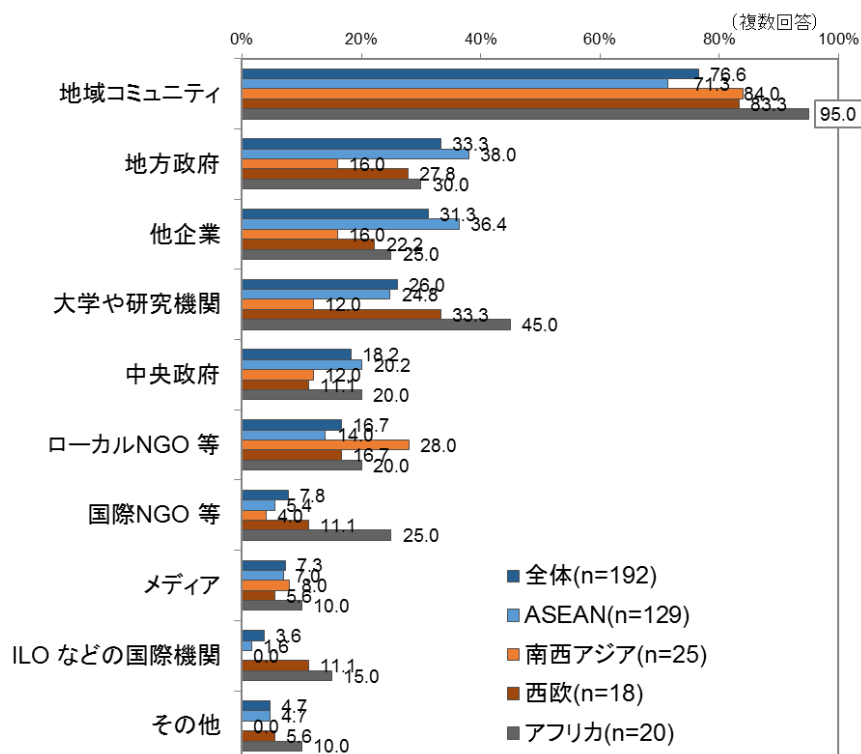


図 8. 協働している/協働する予定があるステークホルダー（全体・地域別）



ファインディング 6. 責任あるサプライチェーンの実践に受け身で能動的な動きは弱い

人権 DD の 4 つ目のステップとして、④評価結果の事業への取り込み・予防の取り組みの現況を見ると、企業は責任あるサプライチェーンの実践には受け身で、自社の調達先に積極的に働きかけている状況にはないことが判明した。

「貴社では、調達先の工場や職場の労働・安全衛生・環境への取り組みに関する方針を有し、調達先にその準拠を求めているか」と問う質問では、全体の 3 割弱の企業が方針を有し調達先に準拠を求めていると答えた（図 9）。一方で「貴社では、顧客（納入先）から、工場や職場の労働・安全衛生・環境への取り組みに関する当該顧客（納入先）の方針への準拠を求められたことがあるか」を問う質問では、全体の約 5 割強の企業が求められたことがあると答えている（図 10）。調達先に自社の方針への準拠を求める企業よりも、顧客の方針への準拠を求められたことがあると回答した企業が高い。回答企業の 2 割強は方針を有するも取引先への準拠を求めておらず、方針を有していない企業は全体の約半数だった。これらから、多くの日系企業は、自社が有する方針を取引先へ求めることを通じて責任あるサプライチェーンを実践することができることを認識していない、あるいはその必要性を感じている状況にはないことが推察される。企業は方針を有しそれを実務に落とし込むことによって、自社が人権へのインパクトを与えるリスクの可能性を把握することができる。したがって方針を有していないということは、リスクを特定することができていないことに

つながる。また自社の方針の準拠を調達先へ求めていることは、調達先に関する人権リスクを把握することを難しくする。取引の関係性から、人権侵害に間接的に加担してしまうというリスクがあることも示唆される。

図 9. 調達先に対する労働・安全衛生・環境に関する方針の有無

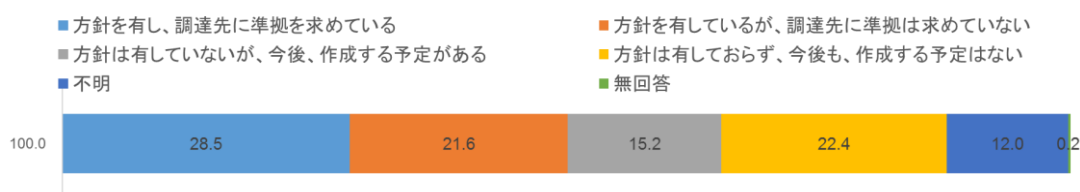
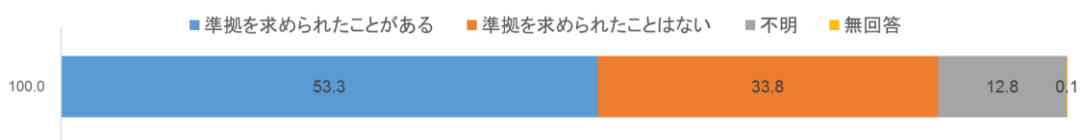


図 10. 顧客の労働・安全衛生・環境に関する方針への準拠



ファインディング 7. 企業規模で取り組み状況、認識の高低にギャップがある

さらに人権 DD の 4 つ目のステップである、④評価結果の事業への取り込み・予防の取り組みの現況を見ると、人権課題に対する取り組み状況と認識の度合いには、企業規模で差があることが、複数の質問の回答結果によって示された。

「貴社では CSR（企業の社会的責任）に関する方針を有していますか」という CSR 方針の有無を尋ねた質問では、全体の 60.4%が方針を有していると回答した。そのなかで大規模企業は 81.3%、他方中小企業は 54%とその間には約 30%近くの差があった（図 11）。調達先に対して自社の方針への準拠を求める企業は、全体の 28.5%であり、大企業は 47.4%と高いのに対して中小企業は 22.7%と低かった（図 12）。また顧客の方針への準拠を求められた企業は、全体の 53.3%であり、大企業は 61.5%であり、中小企業は 50.8%であった（図 13）。企業規模によって取り組み状況は異なり、大企業のほうが中小企業よりもより積極的に取り組んでいることが明らかになった。現時点では、中小規模の企業よりも規模の大きな企業の方が、責任あるサプライチェーンの実践、すなわち人権デューディリジェンスの実施の要請への対応を求められている。法規制への対応という点からは、例えばフランスの注意義務法（2017 年）や英国現代奴隷法（2015 年）は、一定規模以上の企業に課せられたものであり、大企業の取り組み状況は、これらの法規制が反映されていることがうかがえる。また、よりグローバルな展開での市場競争力確保という点からも大企業が先行していることが推察される。今後は、サプライチェーン上での関係を通じて、広く中小規模の企業にも同様の要請が寄せられることが見込まれる。

図 11. CSR に関する方針の有無（企業規模別）

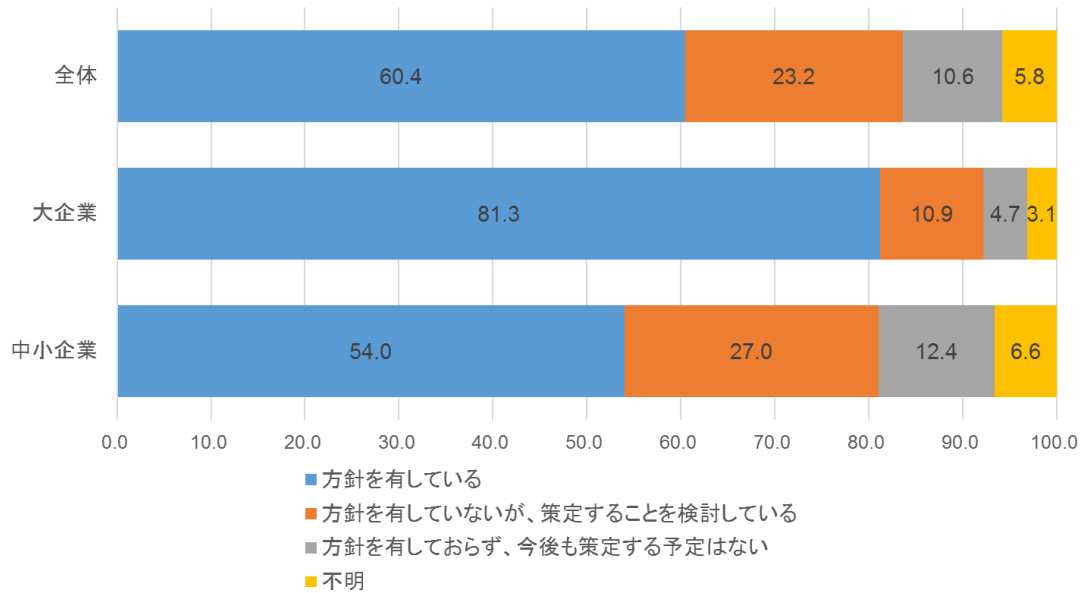


図 12. 調達先に対する労働・安全衛生・環境に関する方針の有無（企業規模別）

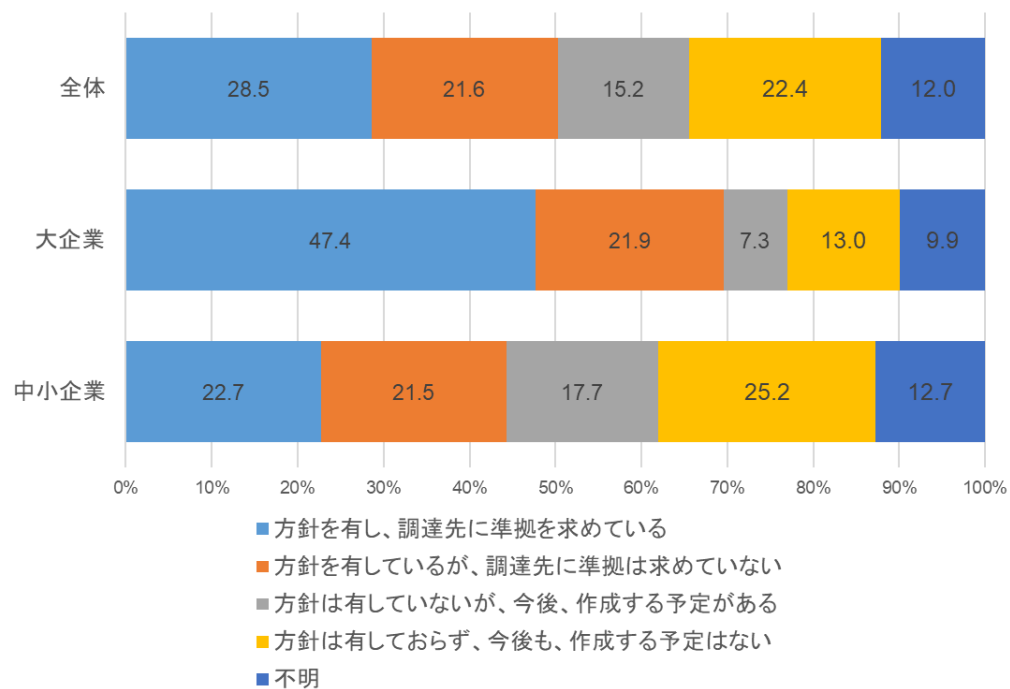
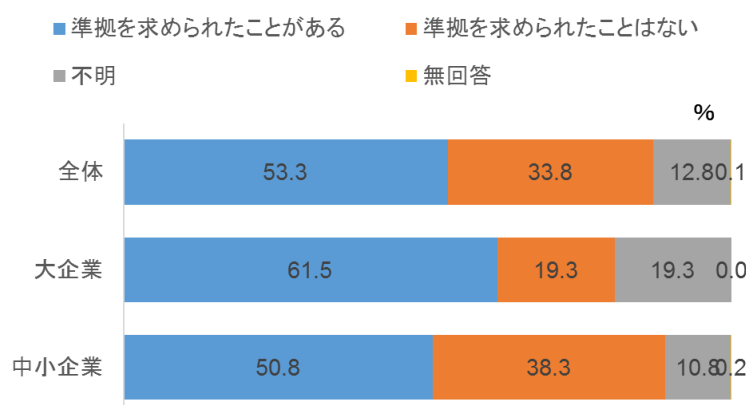


図 13. 顧客の労働・安全衛生・環境に関する方針への準拠（企業規模別）



ファインディング 8. 地域間で取り組み状況、認識の度合いにギャップがある

操業している地域の観点から、人権 DD の 4 つ目のステップである、④評価結果の事業への取り込み・予防の取り組みの現況を見ると、人権課題に対する取り組み状況や認識の度合いには、地域間で差があることが明らかになった。

CSR に関する方針の有無を尋ねた質問では、全体の 6 割が方針を有していると回答した。地域別には、高い方から在西欧日系企業が 8 割強、在アフリカが 7 割強、在南西アジアが 6 割強、そして在 ASEAN が 5.5 割となり、最も高い在西欧日系企業と最も低い ASEAN 日系企業の間には 2 割強の差があった（図 14）。次に調達先に対して自社の方針への準拠を求める企業は、全体 3 割弱に対して、在西欧は 4 割強、在アフリカは 4 割弱と高く、在 ASEAN は 2 割強と低かった（図 15）。他方、顧客の方針への準拠を求められた企業は、在 ASEAN は 56.9% と高く、在アフリカは 4 割強、在南西アジア 4.5 割であった（図 16）。社会や市場の要請により責任あるサプライチェーンの実践が強く求められている欧州や、現地の法規制が未成熟でガバナンスが十分でなく人権リスクが発生する可能性が高いと一般的に認識されているアフリカでは、自社で調達先における労働・安全衛生・環境に関する方針を保有し、調達先へ準拠を求めることの意義を理解していると推測される。すなわち、調達先の人権リスクが自社のサプライチェーンに与える影響を理解していることがうかがえる。一方で顧客方針への準拠の経験は、数多くの日系企業が進出している ASEAN で高い傾向にあった。他地域に比べて、在 ASEAN 日系企業の責任あるサプライチェーンに関する認識は行動を伴うものにまで至っていないということが読み取れる。調達先への方針の準拠要請は、自社方針の保有が前提であるため、在 ASEAN 日系企業はまず自社方針を設定することを要するであろう。

さらに別の質問で、企業が意識する国際的な枠組み・ガイドラインを尋ねたところ、日系企業が意識するのは、国際的な枠組み・ガイドラインよりも現地の労働法等の関係法が高い。特に在アフリカと ASEAN 日系企業はこの傾向が高く、アフリカや ASEAN ではグローバ

ルな枠組みとして社会からの要請が高まりつつある「責任あるサプライチェーン」として認識するよりも、直接現地社会から求められるものとしてこの課題に取り組んでいる姿が浮かび上がる。一方で、西欧企業の英国現代奴隷法やビジネスと人権に関する指導原則に対する意識は高く、欧州市場で求められるものへの対応として、これらへの対応を行っている現れであろう（図 4）。

グローバルなサプライチェーンは地域を超えてつながっているため、責任あるサプライチェーンを実践することは地域間で異なるものではないはずであるが、調査結果からギャップが存在していることが明らかになった。日系企業は、自社のオペレーションおよびサプライチェーンにおける人権尊重の取り組みについて、その地域や国によってギャップがあるならば、そのギャップを埋める取り組みが必要である。責任あるサプライチェーンの実践を世界中どこにおいても推進するための適切な行動をとること、すなわち自社が直接的間接的に人権に負の影響を与えるリスクがあることを理解し、いずれの地域で事業を行うとしても人権尊重に取り組むことが求められる。

図 14. CSR に関する方針の有無（地域別）

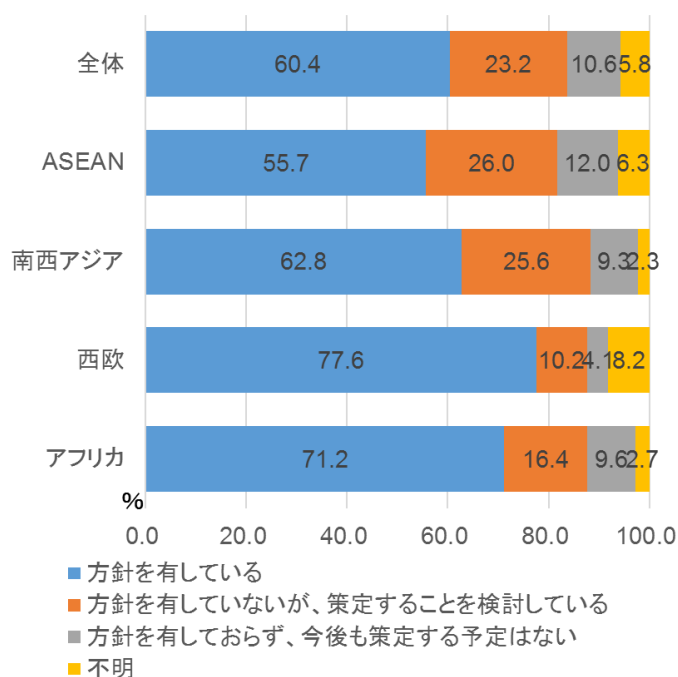


図 15. 調達先に対する労働・安全衛生・環境に関する方針の有無（地域別）

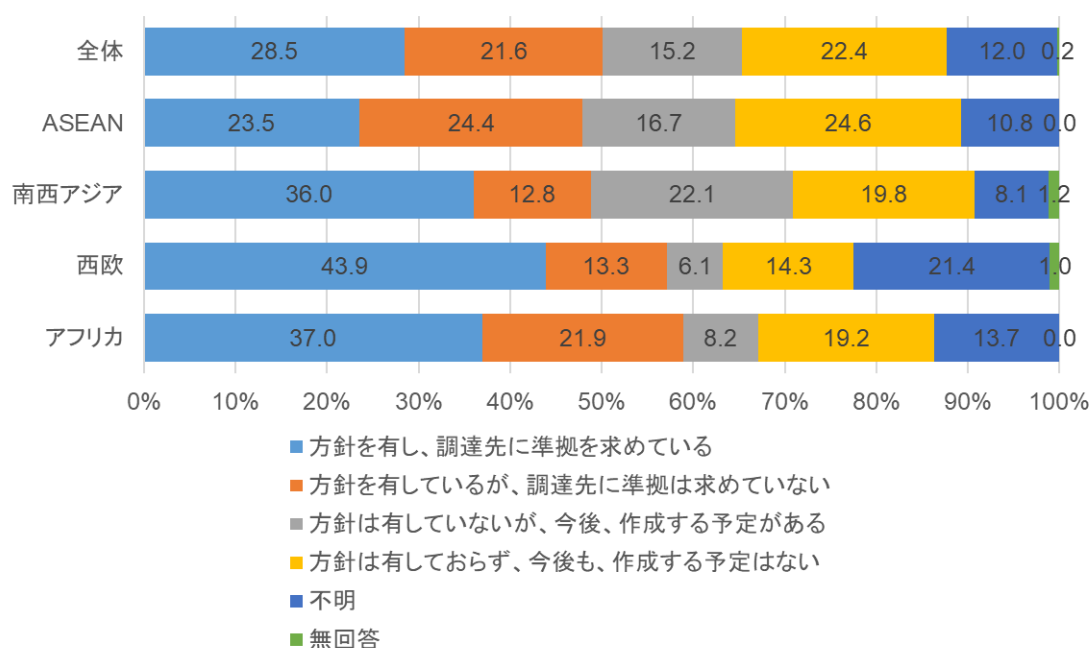
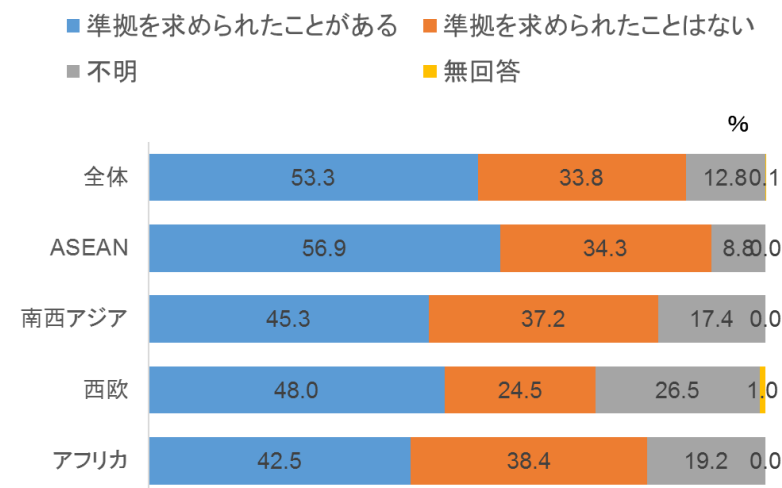


図 16. 顧客の労働・安全衛生・環境に関する方針への準拠（地域別）

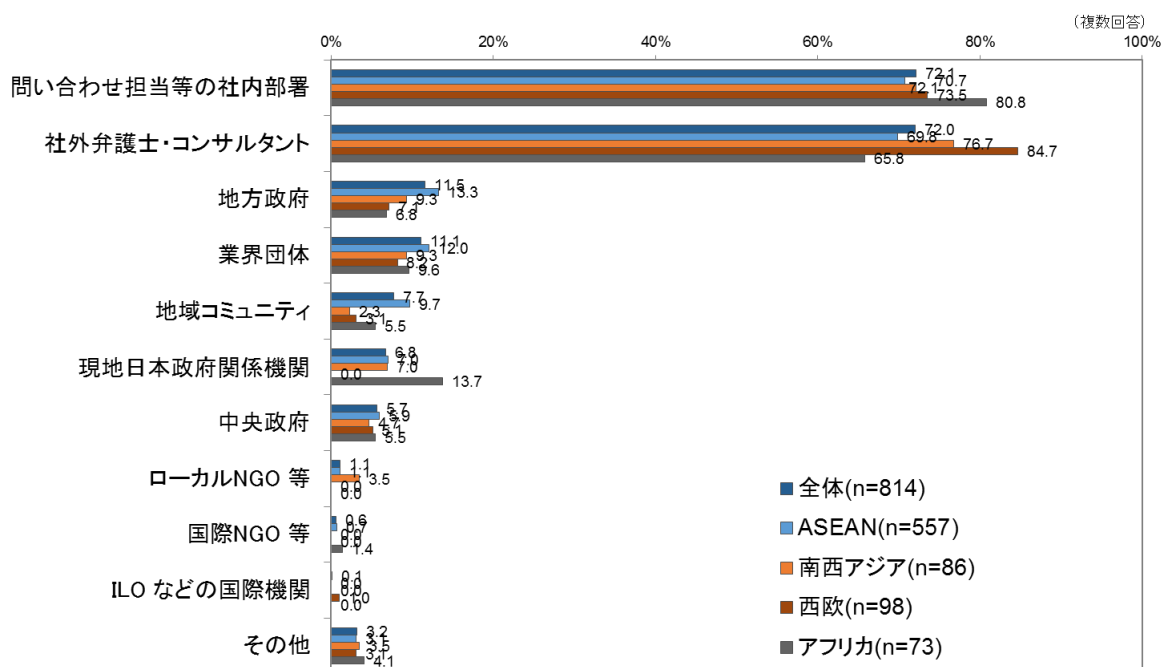


ファインディング 9. 社外からの問題提起への関与先には偏りがある

人権 DD の 3 つ目のステップである、⑤取り組みの実行状況の追跡・是正措置の実施については、社外からの問題提起への対応先には偏りがあり、事業のバリューチェーン全体には広がっていないことが判明した。「社内および社外のステークホルダーから、CSR や労働・安全衛生・環境の問題で提起を受けた場合に、誰を関与させて対応しますか」を問うた質問の回答結果では、問い合わせ担当等の部署が 72.1%、社外弁護士・コンサルタントが

72%と高く、これ以外のアクターが問題の対応に際して関与する傾向は非常に低かった（図17）。企業が人権に与える負の影響の問題に効果的に対処するには、事業のバリューチェーンに関係するステークホルダーの関与を増やすことが重要である。そうすることで複雑な問題の所在と構造を解明し、効果的な解決策を見出すことができるようになる。人権に対する負の影響を特定する際に、実際に影響を受ける人の声に耳を傾けることで解決策を見つけるような手法を取ることが有効である。しかし、現状はマルチステークホルダーの関与は限られているというギャップが存在する。限られたステークホルダーの関与のみとなっているために適切な対応策を取れないリスクがある。

図 17. CSR や労働・安全衛生・環境の問題で提起を受けた場合の対応における関与先（全体・地域別）



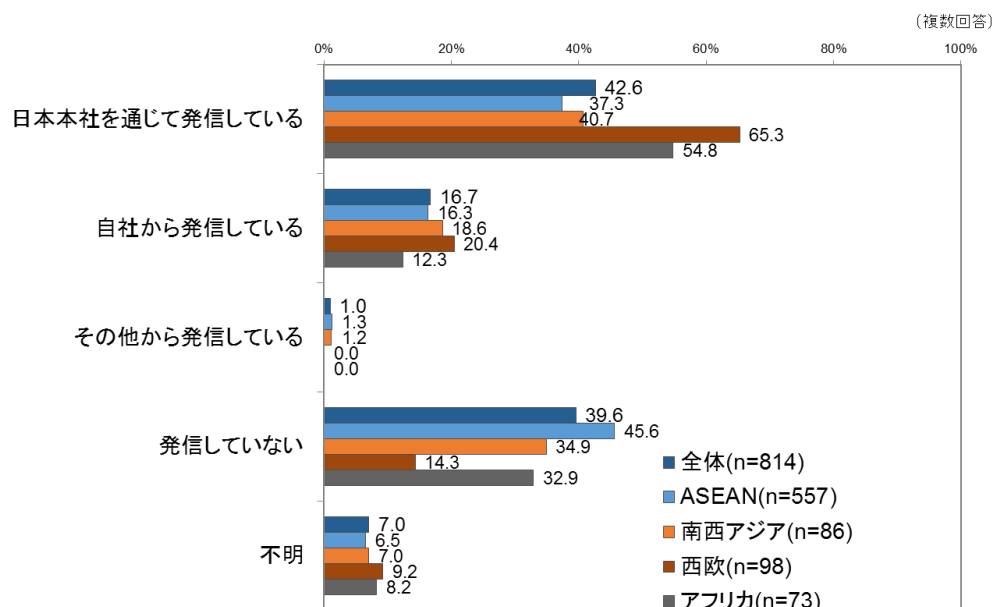
ファインディング 10. 社外への発信には偏りがある

人権 DD の一連のプロセスの最後のステップである、⑥影響を受ける人を含む社内外への取り組みの報告に関しては、社外への情報発信には偏りがあることが明らかになった。

「貴社では、CSR や労働・安全衛生・環境等の課題への取り組み状況を対外的に発信しているか」と情報発信について問うた質問の回答結果では、日本本社を通じて発信している企業が 42.6%であり、一方、発信していない企業は 39.6%と 4 割を占める(図 18)。人権 DD のプロセスや取り組み状況は、人権に負の影響を受ける可能性がある人々に伝わる方法で行うことが望まれる。この観点からすると、日系企業のコミュニケーションの取り組みには偏りとギャップがみられる。本社、現地そしてその他からの発信によって、取引先、顧客、

株主、投資家、消費者、地域住民などより幅広いステークホルダーの開示へのニーズに応え、ステークホルダーが理解できる形での情報発信やコミュニケーションを行うことが必要である。

図 18. CSR や労働・安全衛生・環境等の問題への取り組み状況の情報発信（全体・地域別）



分析 1 のまとめ

責任あるサプライチェーンの実践として企業に期待される人権 DD と日系企業がおかれている現状との間にあるギャップを 10 のファインディングとして明らかにした。多くの日系企業においてトップコミットメントがまだ不足しており（ファインディング 1）、自社に影響を及ぼす可能性がある人権課題を網羅的に把握できていない（同 2）。たとえば ILO 中核的労働基準については重要と認識しつつも、それらが指す 4 分野の理解が十分とはいえない（同 3）。しかし、実務においては様々な視点から、具体的な人権に対するリスクを認識している（同 4）。一方、人権に対するリスクの特定、問題への対応について、ステークホルダーエンゲージメントの重要性はまだ十分に理解されていない（同 5）。全体的に責任あるサプライチェーンの実践に受け身で能動的な動きは弱い（同 6）、取り組み状況と認識の度合いは企業規模によって異なる（同 7）。また地域間で取り組み状況、認識の度合いにギャップが存在する（同 8）。そして社外からの問題提起への関与先は社内の担当部署や弁護士・コンサルタントに偏り（同 9）、社外への発信に関しては日本本社からに偏っている（同 10）。これらのギャップは、企業活動が人権に与える影響を把握し、特定し、対応することを難しくし、人権に対するリスクの可能性につながる。

2 分析2. 日系企業が責任あるサプライチェーンを推進する利点

本節では、日系企業が責任あるサプライチェーンを推進する利点という観点から分析を試みる。その結果、日系企業は、責任あるサプライチェーンを推進することによって、グローバル市場における競争力を高めることができることが導き出される。アンケート調査から見えてきた具体的な利点は、第1に取引先が求める人権尊重に関する要求基準に対応できるようになること、第2に特定の国や地域で直面している人権に対するリスクに対処できるようになることである。企業はこれらを通じて市場競争力を高めることができるようになる。以下は具体的に、日系企業が責任あるサプライチェーンを実行することの利点と、その理由をアンケート調査の結果から説明する。

利点1 サプライチェーン上でつながっている取引先が求める人権尊重に関する要求基準に対応できるようになる

日系企業は、責任あるサプライチェーンを実行することで、サプライチェーン上でつながっている取引先が求める人権尊重に関する要求基準に対応することができるようになる。まず CSR に関する方針の有無と同方針に記載している項目を、在西欧日系企業と在 ASEAN 日系企業についてみる。

CSR に関する方針の有無を問う質問では、在西欧日系企業の CSR 方針保有率は 77.6% とどの地域よりも高く（全体は 60.4%）（図 14 および図 19）、CSR 方針に明示されている項目は、労働分野から消費者の安全・情報保護に至るまでのすべての項目において、75%以上の在西欧日系企業が方針を有している（図 21）。欧州は EU 非財務情報開示指令、英国現代奴隷法、フランスの注意義務法など企業の人権尊重に関して法制化が進んでいる。また、消費者の人権尊重に対する関心も高く、NGO 等市民社会の活動も活発である。その結果、欧州の企業と直接の取引がある在西欧日系企業は人権尊重への取り組みに積極的であると推測される。一方で同様の質問結果を ASEAN 地域でみると、日系企業の CSR 方針保有率は 55.7%（全体は 60.4%）（図 14 および図 20）であり全体平均よりも低い。CSR 方針に記載されている項目は、労働安全衛生の確保や環境保全・保護に関しては 80%を超えて高い一方で、それ以外の項目は低い傾向にある（図 22）。今回の調査では主な調達先、主な顧客（納入先）を質問しており、在 ASEAN 日系企業の主な顧客（納入先）として 88%が日本企業および現地進出日系企業、53%が地場企業と回答している。主な顧客（納入先）に欧州を挙げたのは 4.6%である。取引関係、サプライチェーンによる関係性が、在 ASEAN 日系企業の CSR 方針の有無や CSR 方針に記載している項目に表れているとも考えられる。

他方、今回の調査対象地域の内、在西欧地域企業を除き、最も欧州との取引関係が多い在 アフリカ地域の日系企業を見てみる⁷。すると西欧諸国の活発な動きは、欧州市場で活躍する企業への直接的な影響だけではなく、間接的にアフリカの日系企業へ影響を及ぼしてい

⁷ 主な取引先顧客を尋ねた質問では、在アフリカ日系企業の主な顧客は欧州・ロシア企業 15.1%、北米・中南米企業 9.6%であった。

ることが確認できる。さらに詳しく見ていくとアフリカの日系大企業（中堅企業を除く）は、企業が影響を及ぼす可能性がある労働・安全衛生・環境等に関わる分野のうち自社及び納入・調達先のサプライチェーン上に関係する人権課題を問う質問では、労働分野に関わる課題への関係を100%の企業が認識している（図23）。欧州や米国の企業は、人権尊重の取り組みに積極的であるため、これらの顧客の要望に対応する必要のあるアフリカの大企業は、人権課題に関する取り組みが進んでいると推察される。

責任あるサプライチェーンの実践においては自社のみならず取引先やサプライチェーン全体を通じた人権の尊重が求められる。今後、2次・3次サプライヤーとして間接的な取引がある欧州地域以外の日系企業にも、人権を尊重した事業運営を指導原則等に従って実行し証明することが求められるだろう。そのため、今後欧州市場をマーケットとして成長したい企業が責任あるサプライチェーンを実践することで立場を有利にすることができる可能性がある。また、そうでないとしても、今後サプライチェーンを通じて企業の人権尊重はますます問われることになるため、これに取り組む企業は競合優位を獲得することができるだろう。

図 19. CSR に関する方針の有無（西欧）

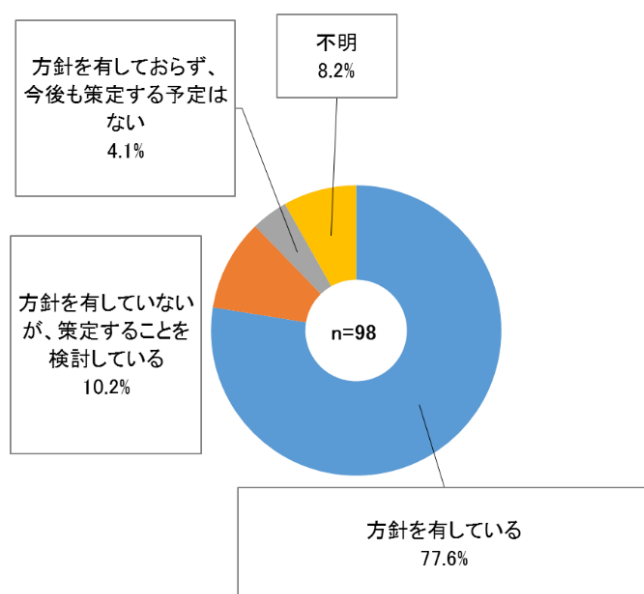


図 20. CSR に関する方針の有無 (ASEAN)

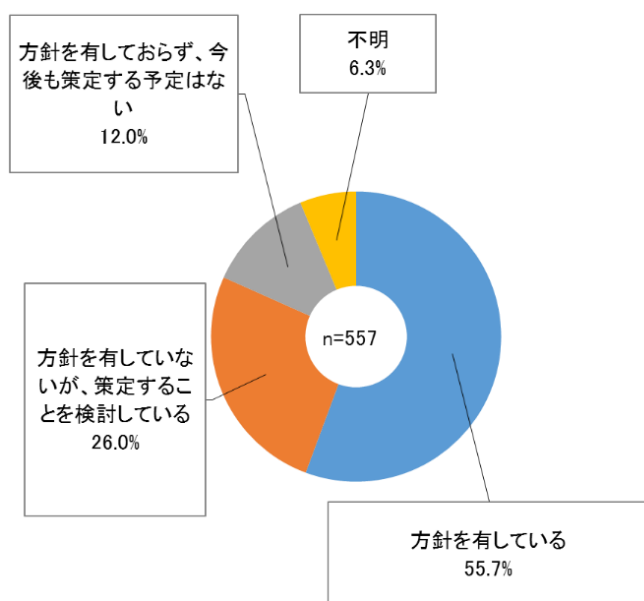


図 21. CSR に関する方針に明示されている事項 (西欧・企業規模別)

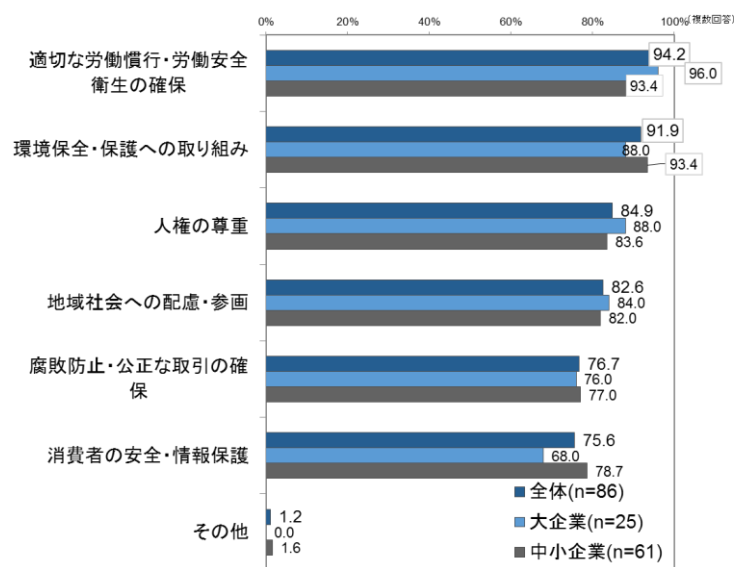


図 22. CSR に関する方針に明示されている事項 (ASEAN・企業規模別)

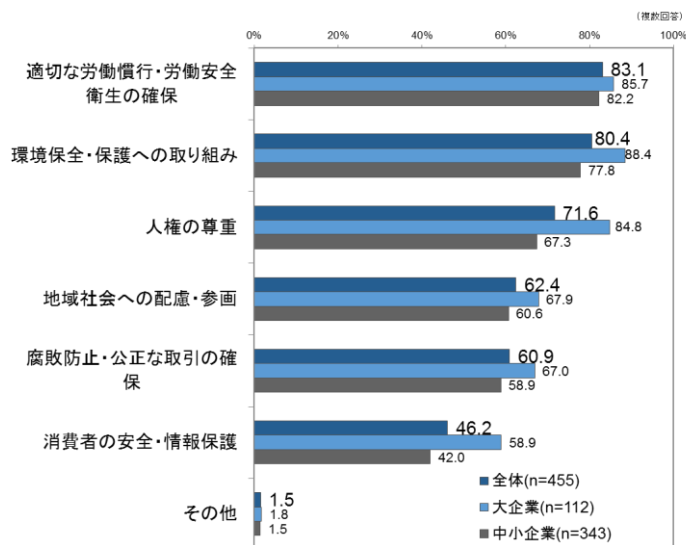
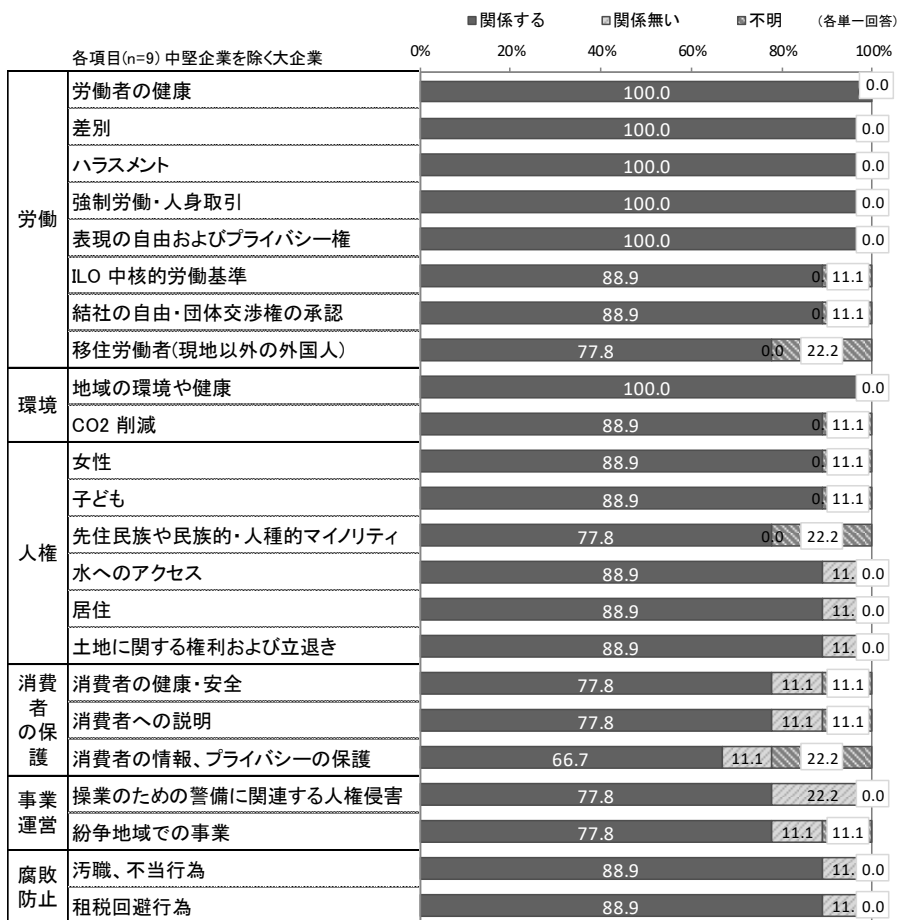


図 23. 労働・安全衛生・環境等に関わる分野における課題に関する自社及び調達先・納入(顧客)先のサプライチェーン上での関係 (アフリカ・大企業 (中堅企業を除く))



利点 2. 企業が直面している人権に対するリスクに対処することに役立つ

日系企業が責任あるサプライチェーンを推進する第 2 の利点は、企業が直面している人権に対するリスクに対処できるようになることである。表 4 は、アフリカ地域の日系企業が「貴社が直面している（懸念している）人権に対するリスク」として挙げた回答である。分析の便宜上、「労働現場の運営に関するもの」、「取引先（調達先や納入先）に関するもの」、「人権・宗教・民族に関するもの」、「事業運営に関するもの」、「ホスト国の政策・法制度に関するもの」、「その他」に分類した。挙げられた人権リスクの多くが、指導原則のフレームワークのスコープ内にあり、強制労働、低賃金、児童労働、労働条件、結社の自由、差別待遇などに関係し、いずれも人権 DD を行うことによって対処することのできる人権課題である。企業が責任あるサプライチェーンを、人権 DD のプロセスを通じて行うことで、直面している人権に対するリスクに適切に対処することができるようになり、ひいては企業価値の向上につながるだろう。

表 4. 直面している（懸念している）人権に対するリスクの例（アフリカ）

人権に対するリスクとしてあげられた回答	国	
労働現場の運営に関するもの	従業員含む関係者を平等に取り扱っているか	ガーナ
	職場工場内安全確保	南アフリカ共和国
	強制労働、低賃金	ケニア
取引先（調達先や納入先）に関するもの	調達先での不当労働や児童労働	ウガンダ
	工事等で起用する業者の労働安全基準が当社基準を満たさないリスクがある	南アフリカ共和国
	農家の児童労働問題	南アフリカ共和国
	取引先の労働条件等	エジプト
人種・宗教・民族に関するもの	農家における労働者の結社の自由	南アフリカ共和国
	他国籍者に対する差別的待遇	南アフリカ共和国
	宗教親がもとになって人権が確立するのがイスラム世界 我々の理解を超える時多々ある	エジプト
ホスト国の政策・法制度に関するもの	黒人経済力強化政策（ブラック・エコノミック・エンパワメント政策）に関するレベル向上が必要である	南アフリカ共和国
その他	言葉（コミュニケーション）の問題で、現地スタッフや顧客スタッフが自分の意見や発言を無視された、軽視されたなどの印象を持つ恐れ	エジプト

3 分析 3. 日系企業が責任あるサプライチェーンを実践するためにどのような手法が有効であるか

本節では、人権尊重に取り組むための様々なリソースが不足している日系企業が、どのようにすれば人権尊重を推進することができるかを分析する。図 24 で示すように、企業が CSR、労働・安全衛生・環境等の問題に取り組むにあたり必要としているものは、タイムリーな情報（70.4%）、対応するための人材（49.1%）、知識や技術といったスキル（40.3%）、費用（33.7%）、適切な協力先（32.3%）である。これらの結果から、第 1 に日系企業はステークホルダーと協力することで、複雑な課題に対応し、実効的な人権 DD を行うことができるということ、第 2 にリソースに限りがある企業からの公的支援への期待が高く、公的機関の担う役割は大きいということが導き出される。以下に具体的に説明する。

ステークホルダーエンゲージメント

第 1 に人権尊重に取り組むための様々なリソースが不足している日系企業がこれを解決するには、ステークホルダーと協力することが有効であるということが確認された。企業は人権 DD プロセスで人権への影響を特定・予測し・評価し、適切な予防策や緩和策を探り、社外へ説明する際に、ステークホルダーと協力することによって、より効果的な人権 DD を行うことができる。

まず企業が CSR、労働・安全衛生・環境等の問題に取り組むにあたり必要としているものを尋ねた質問では、タイムリーな情報、対応するための人材、知識や技術といったスキル、費用、適切な協力先を求めている（図 24）。これら企業が不足しているものとして選んだものは、マルチステークホルダーと協働することによって補うことができる。むしろステークホルダーとのエンゲージメントによってしか得られないものがある。なぜなら、地域コミュニティ、現地の NGO や労働組合などのステークホルダーが現地で必要な情報や特別のスキルを有しているからである。

前掲の CSR、労働・安全衛生・環境等に関するステークホルダーとの協働を問う質問への回答を再度見てみると、既にステークホルダーと協働していると回答したのは全体 17% に対し、在南西アジア日系企業では 25.6%、在アフリカ日系企業では 20.5% と高い傾向にあった（図 8）。地域の課題が複雑で、日系企業の進出の歴史が浅い地域においては、課題の解決にはローカルのステークホルダーの知識や経験が必要となるために、ステークホルダーとのエンゲージメントが高いことが推察される。

さらに地域の特徴を見てみると、南西アジアの日系企業が協働しているステークホルダーは、地域コミュニティ 84% が高く、次にローカル NGO 28% が続く（図 25）。インドにおけるこの数字は、同国会社法の CSR 規定によるものと考えられる。インドをはじめ南西アジアにおいては、進出の歴史が浅い日系企業が事業を行う際には、地域コミュニティやローカル NGO とのエンゲージメントが重視される社会背景があると考えられる。

アフリカの日系企業が協働しているステークホルダーは、地域コミュニティは 91%、大学や研究機関が 45%、国際 NGO 25% が高い傾向にある。NGO は地域 NGO よりも国際 NGO との協働の方が高い（図 26）。アフリカでのステークホルダーエンゲージメントが他地域よりも積極的なのは、マーケットバリアの高いところへ参入する際に、企業はステークホルダーの協力を得ていること、操業のための社会的ライセンス (Social license to operate) が必要であることと関係すると考えられる。

以上の通り、日系企業が責任あるサプライチェーンを実践するためには、積極的にステークホルダーと協働し、ステークホルダーエンゲージメントを活用することが有効であることが読み取れる。

図 24. CSR や労働・安全衛生・環境等の課題に取り組むにあたり必要としているもの

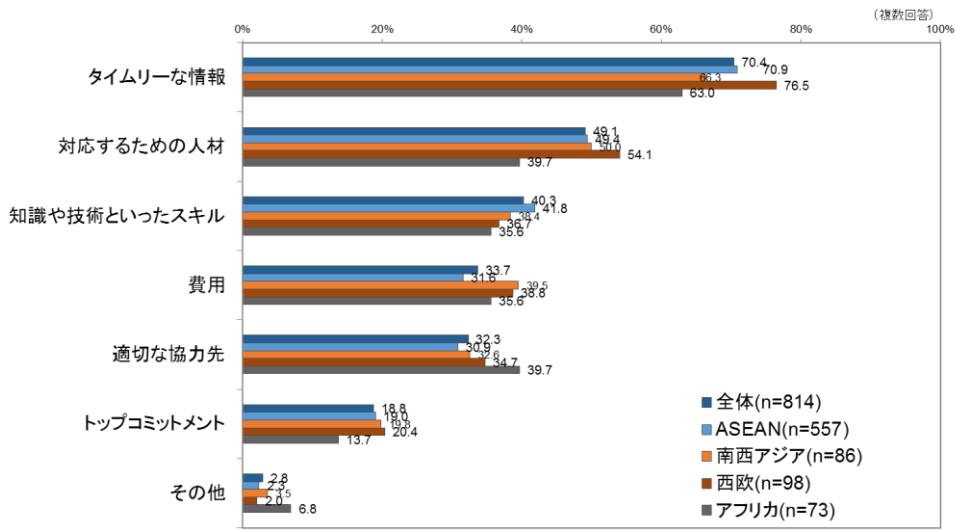


図 25. 協働している/協働する予定があるステークホルダー (全体・南西アジア)

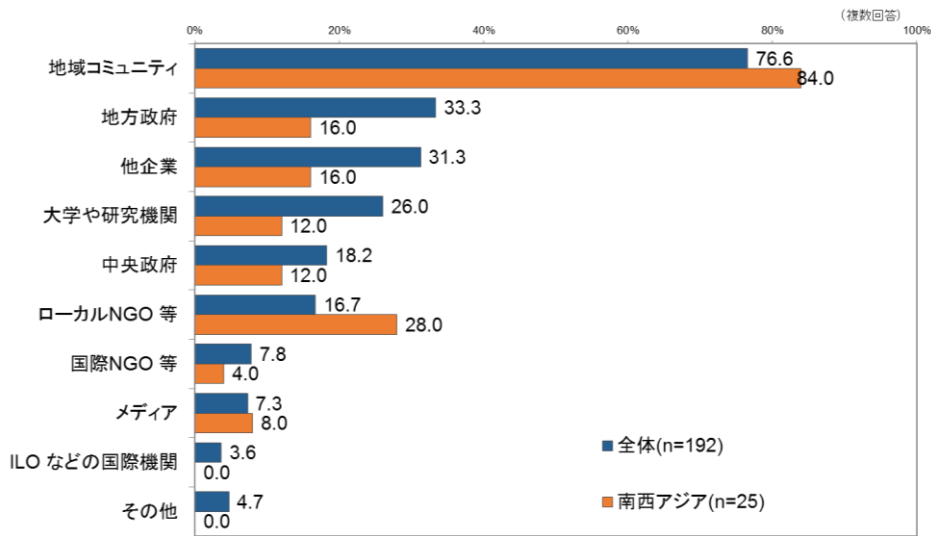
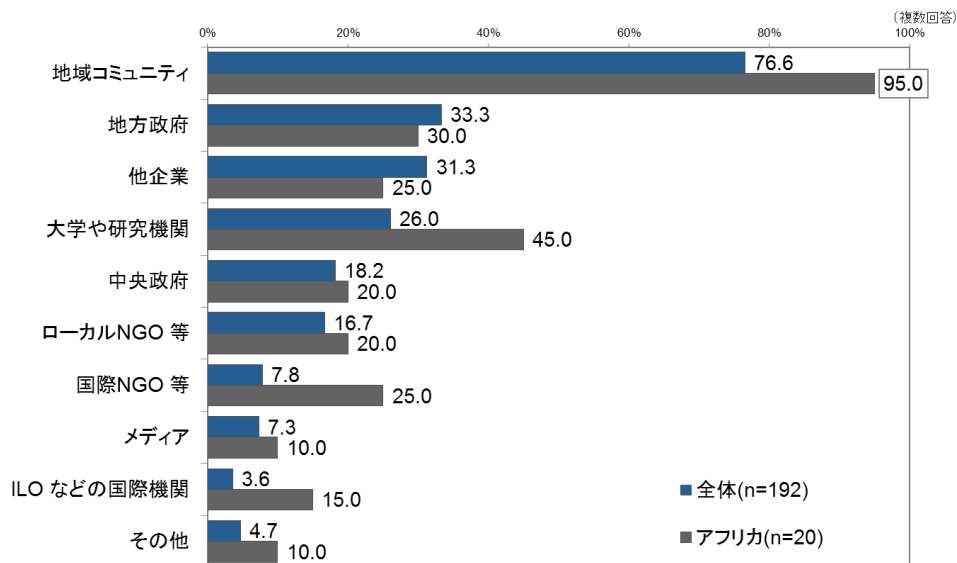


図 26. 協働している/協働する予定があるステークホルダー (全体・アフリカ)



公的支援

第 2 に、リソース不足など様々な課題を抱える企業は、公的支援による詳細な情報や相談窓口への期待が高く、公的機関の果たす役割が大きいことが明らかになった。「CSR や労働・安全衛生・環境等の課題に取り組むための公的支援として、あると望ましいと思うものは何か」を尋ねた質問では、その比率の高い順から並べると、現地政府の政策や法規制に関する情報提供は 71.5%、現地の CSR や労働・安全衛生・環境等の問題に関する情報提供は 70.1%、他企業の具体的な取り組み事例の提供は 52.7%、相談窓口の提供は 43.1%、国際的な枠組みや各国法規制に関する情報提供は 32.6%、人権尊重に関するガイドラインの策定は 31.4%が選択した(図 27)。リソースが不足している現地進出日系企業が自社の努力で、現地の政策や法規制や CSR に関する情報から、国際的な枠組みや操業国以外の各国法規制に関する情報まで把握し、適切に対処するという事は難しいのが現状である。この点において公的支援が果たす役割は大きい。例えばドイツはドイツ連邦州経済振興公社に NAP ヘルプデスク⁸を設置し、人権課題や人権 DD に関する企業からの問い合わせに個別に対応している。またステークホルダーが相互に学ぶためのプラットフォームとして、Partnership for Sustainable Textiles、the Forum for Sustainable Cocoa o や the Forum for Sustainable Palm Oil のようなイニシアティブが行われている。

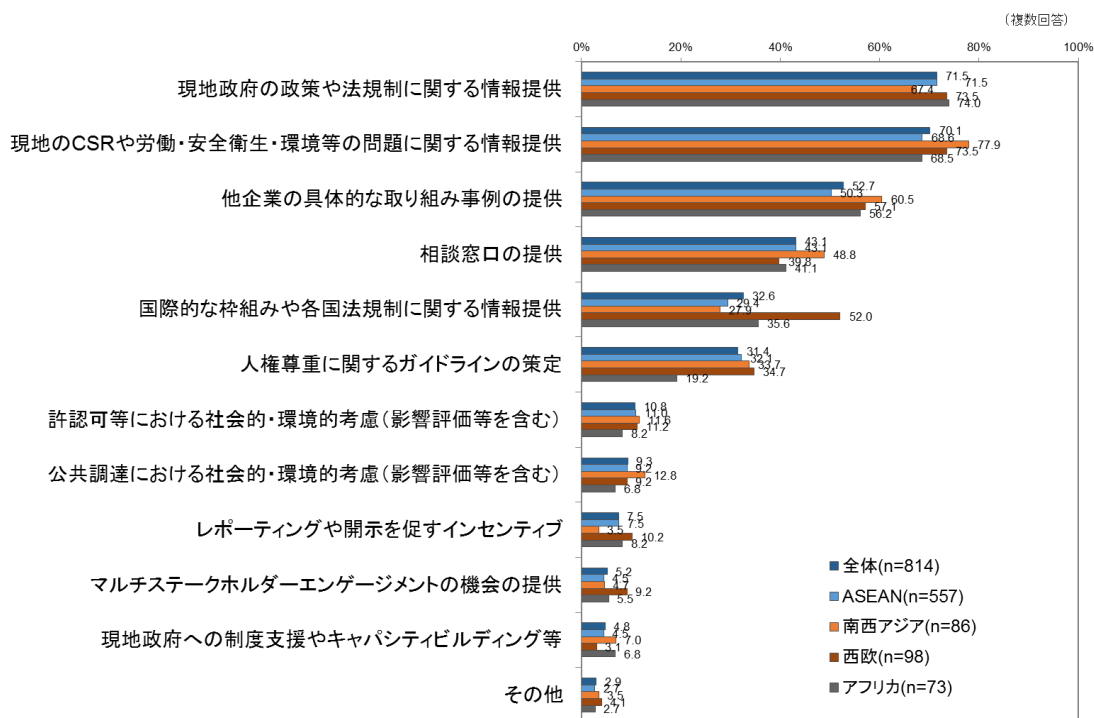
あると望ましい公的支援として、許認可・公共調達における社会的・環境的考慮、レポートや開示を促すインセンティブを挙げたのは大企業に多い。またマルチステークホルダーエンゲージメントの機会の提供、現地政府の制度支援やキャパシティビルディング

⁸ <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession6/Germany.pdf>

ドイツ政府は指導原則にもとづく行動計画(NAP: National Action Plan)を 2016 年 12 月に策定し、その中でドイツ企業に対し人権 DD の実施を促している。

等の要望もある。日本の公的機関にも、グローバルな市場で活躍する日系企業の人権尊重への取り組みを支援し促進する施策が求められている。

図 27. あると望ましい公的支援



III おわりに

本稿は、世界の日系企業が「責任あるサプライチェーン」を実践するために必要としていることは何かを、指導原則が示す人権 DD プロセスのフレームワークに照らしながら、アンケート調査結果の分析から読み解いた。その結果、世界で操業する日系企業は、様々な人権について認識・理解しているが、グローバルに理解されている人権を網羅的には理解しきれていない現状が明らかになった。そのギャップは人権への負のインパクトを与えるリスク、ひいてはビジネスリスクにつながる可能性がある。そのギャップを埋めるためには、日系企業は、人権への理解を深め、人権 DD を適切に確実に実行し、責任あるサプライチェーンを推進することが求められる。さらに明らかになったのは、日系企業はビジネスと人権の観点を事業に組み込むことで競合優位性を高められるポジションにあり、責任あるサプライチェーンの実践を目指すことは、企業にとっての利点になるということである。適切に人権 DD を行うことは、取引先が求める人権尊重の要求基準に対応することができるようになると共に、企業が直面する人権に対するリスクに対処することに役立つ。最後に、日系企業が責任あるサプライチェーンを実践するためには、ステークホルダーとの協働を

行うことが有効であることが明らかになった。また、リソース不足など様々な課題を抱える企業からの、公的支援による詳細な情報や相談窓口への期待が高く、公的機関の果たす役割が大きいことが明らかになった。日本企業が責任あるサプライチェーンのリーダーとして、競争力、強靱性、企業価値を向上することを促す実効性のある政策が必要とされている。

(了)

【資料】

「日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査－全体版報告書」2018年12月

「日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査－ASEAN 地域版報告書」2018年12月

「日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査－南西アジア地域版報告書」2018年12月

「日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査－西欧地域版報告書」2018年12月

「日系企業の責任あるサプライチェーンに関するアンケート調査－アフリカ地域版報告書」2018年12月

<https://www.ide.go.jp/Japanese/Research/Project/2018/2018110007.html>

別添 アジア経済研究所専門講座 「グローバル市場で求められる『責任あるサプライチェーン』とは？—世界の日系企業 800 社アンケートから読み解くギャップとリスク—」プログラム (2018 年 12 月 21 日開催)

ジェトロ・アジア経済研究所 専門講座

グローバル市場で求められる 「責任あるサプライチェーン」とは？

-世界の日系企業 800 社アンケートから読み解くギャップとリスク-

IDE Seminar

日時：2018 年 12 月 21 日 (金) 14:00～17:00
於：ジェトロ本部 5 階展示場

プログラム

14:00～14:30	趣旨説明・基調報告 山田 美和 (ジェトロ・アジア経済研究所 新領域研究センター 法・制度研究グループ長)
14:30～15:20	アンケート調査結果詳細報告 井上 直美 (ジェトロ・アジア経済研究所 開発研究センター 経済統合研究グループ)
15:20～15:30	休憩
15:30～16:10	専門家からのコメント 田中 太郎 氏 (日経 BP 社 『日経 ESG』 編集長) 渡辺 美紀 氏 (富士ゼロックス株式会社 CSR グループ長) 津田 晃敏 氏 (全日本自動車産業労働組合総連合会 国際局長) 松本 加代 氏 (経済産業省 経済産業政策局 企業会計室長)
16:10～17:00	パネルディスカッションおよび質疑応答 モデレーター：山田 美和 パネリスト：登壇者全員

※ 本講座の報告内容や意見は講演者個人に属し、日本貿易振興機構またはアジア経済研究所の公式見解を示すものではありません。

(C) IDE-JETRO All rights reserved.
独立行政法人 日本貿易振興機構 (ジェトロ) アジア経済研究所

IDE-JETRO

禁 無断転載