

OECD 衣類・履物セクターにおける
責任あるサプライチェーンのための
デュー・デリジェンス・ガイダンス
(仮訳)

※本翻訳は参考のための仮日本語訳であるため、正確には原文を参照のこと。

本書は OECD 事務総長の責任において発行されている。本書に表明する意見及び本書に採用する議論は、必ずしも OECD、加盟国政府または欧州連合の加盟国の公式見解を反映するものではない。

本書と本書に含まれる地図は、いかなる領域であろうとその立場や主権、国際的国境と境界の画定、いかなる領土、都市または地域の名称に対しても偏見を持つものではない。

本書引用の際は、以下を明記のこと。

OECD (2017), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector.

序文

「衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンに関する OECD デュー・デリジェンス・ガイダンス（以下「ガイダンス」）」は、企業が自社及びサプライチェーンの活動による潜在的な悪影響を回避・対応するために、OECD 多国籍企業行動指針（以下「OECD 行動指針」）で示されるデュー・デリジェンス勧告の実施促進を目的とする。本ガイダンスは、衣類・履物セクターの企業活動が政府方針と調和することにより、社会との相互信頼の基盤強化を図る OECD 行動指針の目的と整合するものである。また、本ガイダンスは、ビジネスと人権に関する国連基本理念に含まれるデュー・デリジェンス勧告の実施を支持する。本ガイダンスは、労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言、ILO 条約と勧告、ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言と整合する。本ガイダンスは、特定リスク分野に関するデュー・デリジェンスのモジュールと共に、企業が衣類・履物セクターで責任ある事業活動・調達を実現するための資料一式を提供する。

本ガイダンスは、マルチステークホルダー・プロセスを通じて、OECD 加盟国と非加盟国、企業、労働組合及び市民社会の代表者の深い関与により策定され、責任ある企業行動に関する作業部会によって監督された。本ガイダンス策定に向け、2015 年 3 月にドイツを議長とするマルチステークホルダー諮問委員会が設立された。本ガイダンスは、2015 年 10 月 1～2 日に開かれた「衣類・履物サプライチェーンのデュー・デリジェンスに関する円卓会議」や、2016 年 2～3 月に実施されたパブリックコメント募集の期間中、諮問委員会会員と専門家による定期的なインプットによる恩恵を受けた。その結果、本ガイダンスは実用指向を意図し、複雑な課題への協調的建設的アプローチに重点を置いている。

本ガイダンスは、繊維・衣類セクターにおける OECD 行動指針の実施に関するフランスとイタリアの連絡窓口（NCP）からの詳細報告と、ベルギー、カナダ、デンマーク、欧州連合、ドイツ、オランダ、スウェーデン、英国及び米国の主導的なイニシアティブに基づいている。本ガイダンスは、ラナ・プラザの悲劇的崩壊を受け、2013 年、2014 年に NCP より発出された宣言への対応を狙いとする。また、本ガイダンスは、2014 年 6 月 26 日に採択された責任ある企業行動に関する閣僚コミュニケ、2015 年 6 月 7～8 日に Schloss Elmau で採択された G7 首脳宣言（繊維・既製服セクターにデュー・デリジェンス基準を普及する国際的取組を歓迎）を受けて策定された。

本ガイダンスは、2016 年 10 月 24 日の責任ある企業行動に関する作業部会及び 2017 年 1 月 14 日の OECD 投資委員会で承認された。

本ガイダンスに対する OECD 勧告は、2017 年 5 月 17 日に理事会採択された。勧告は法的拘束力を有するものではないが、OECD 加盟国及び OECD 行動指針を支持する非加盟国の共通ポジションと政治的コミットメントを反映している。

OECD は、他セクターにおいても責任あるサプライチェーン構築の促進を図るべく、個別ガイダンスを開発している。（特に、紛争地域及び高リスク地域で採取される鉱物、採取産業、農業、金融業。）

目次

ガイドランスに用いられる用語.....	10
ガイドランスの概要.....	13
背景	13
本ガイドランスの目的.....	13
対象となる読者	13
本ガイドランスの基礎.....	15
法令遵守.....	15
利点	16
ガイドランスの構成	17
OECD 行動指針に基づくデュー・デリジェンス及びデュー・デリジェンスを実施する ための重要なコンセプト	19
OECD 行動指針に基づくデュー・デリジェンス	21
利害関係者への有意義な関与	23
デュー・デリジェンスに関する協力	24
デュー・デリジェンスを適用する際の性別の考慮	28

セクション I

衣類・履物セクターのためのコア・デュー・デリジェンス・ガイドランス

1. 責任ある企業行動の企業方針等への組込.....	31
2. 自社及びサプライチェーンにおける現実及び潜在的害悪の特定	40
3. 自社及びサプライチェーンの害悪の中止、防止、緩和	62
4. 追跡	77
5. 伝達	83
6. 改善措置の提供または協力.....	87

セクション II

セクターリスクに関するモジュール

モジュール 1. 児童労働.....	98
モジュール 2. セクシャル・ハラスメントとジェンダーに起因する暴力(SGBV)	109
モジュール 3. 強制労働.....	119
モジュール 4. 労働時間.....	128
モジュール 5. 労働安全衛生	132
モジュール 6. 労働組合と団体交渉	140
モジュール 7. 賃金.....	146
環境モジュールへの序論.....	153
モジュール 8. 有害な化学物質.....	155
モジュール 9. 水.....	160
モジュール 10. 温室効果ガス排出.....	165
モジュール 11. 贈収賄と汚職	170
モジュール 12. 内職従事者からの責任ある調達.....	178

表

1. デュー・デリジェンスを行うために収集し、保存すべき情報.....	39
2. 衣類・履物セクターのセクターリスク*.....	42
3. デュー・デリジェンスの性質と程度に影響する要因.....	46
4. サプライヤー評価に関するデュー・デリジェンスの性質と程度に影響する要因.....	57
5. デュー・デリジェンスの性質と程度に影響する要因.....	59
6. 害悪への関与と適切な措置.....	60
7. 企業のサプライチェーンにおいて害悪を防止し緩和するためのデュー・デリジェンスの性質と程度に影響する要因	75
8. 運用レベルの苦情処理メカニズムのコア基準及び構成要素の例	90
9. 衣類・履物セクターにおける児童労働のリスク要因*.....	99
10. セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力.....	111
11. 衣類・履物セクターにおける強制労働のリスク要因.....	120
12. 反労組方針と慣行	143
13. 製品ライフサイクルの多様な段階で温室効果ガスの排出量を減らし、改善をモニタリングする対策の例.....	167

14. 誠実性に関する外的リスク要因	172
15. 誠実性に関する内的リスク要因	173

ボックス

1. 競争法と責任ある企業行動.....	27
2. 下請と他のデュー・デリジェンス・プロセスに関する方針.....	33
3. 2次下請以降に関する害悪のリスク評価と対策.....	54
4. 責任ある購入行動を通じた害悪への加担防止.....	67
5. 間接調達時のコントロール実施	70
6. 影響力に照らしたデュー・デリジェンスの性質	76
7. 効果的な救済措置へのアクセスを保障する国家の役割	88
8. 早期警告システムと改善促進プロセスとの区別	92
9. 複数利害関係者の苦情処理メカニズムの	94
10. 差別及び性別による差別	116
11. 製造業における長時間労働の要因	129
12. 中小企業への勧告	138
13. プロトコル協定	144
14. リスクの高い調達国の特定.....	151
15. 内職従事者との契約時の人権侵害と労働者虐待を防止し、 緩和するための枠組み	178

OECD 多国籍企業行動指針について

OECD 多国籍企業行動指針（OECD 行動指針）は、「1976 年国際投資及び多国籍企業に関する OECD 宣言と決定（以下「宣言）」を構成する 4 つの部の 1 つである。OECD 行動指針は、オープンで透明な国際投資環境を保証し、多国籍企業に対し経済、環境及び社会の発展への積極的な貢献を促すものであり、同宣言において、支持国は多国籍企業に対し、OECD 行動指針の原則と基準の遵守を勧告している。現在、35 の OECD 全加盟国と 11 非加盟国、計 46 カ国が同宣言を支持している。OECD 行動指針は何度か改訂されており、最新の改定は 2011 年である。OECD 行動指針は、責任ある企業行動（RBC）に関して政府が後押しする最も包括的な勧告であり、RBC の 9 主要分野（情報開示、人権、雇用と労使関係、環境、贈収賄の排除、消費者利益、科学と技術、競争、課税）を網羅している。OECD 行動指針の勧告は、各国領域内等で操業する多国籍企業に対して、各国政府が発出する。

OECD 行動指針に関する理事会決定に従って、支持国は各国連絡窓口（NCP）を設置し、プロモーション活動を行い、各種照会を処理し、OECD 行動指針の実施に関連して発生する個別問題の解決に貢献することで、OECD 行動指針の有効性を向上させなければならない。OECD 行動指針は、悪影響に関し、企業倫理の主要分野にリスクベースのデュー・デリジェンスを盛り込んだ初めての国際文書である。

衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンに関するデュー・デリジェンスに対する理事会勧告（省略）

ガイダンスに用いられる用語

悪影響 Adverse impact	OECD 行動指針に網羅する事項への影響を意味し、情報開示、人権、雇用及び労使関係、環境、贈賄・贈賄要求・金品の強要の防止、消費者利益に関わる悪影響を含む。 用語「害悪 (harm)」は本ガイダンス全体に渡って用いられ、悪影響を指す。
ビジネス関係 Business relationship	企業の操業、製品またはサービスに直接関わる共同事業者、サプライチェーン構成者、非国家組織や国家組織との関係を含む。ビジネス関係は、企業のサプライチェーンに連なるあらゆるサプライヤーまたは他の共同事業者を含む。(OECD 行動指針、IV、注釈 45)。
チョークポイント Choke point	チョークポイントは次を含む。 <ul style="list-style-type: none">- サプライチェーンにおいて重要な変更が起こるポイント- 比較的少数当事者により製品の大部分を処理するサプライチェーンの段階- 上流の生産及び取引環境が可視化され、管理されているサプライチェーンの段階
是正措置計画 Corrective action plan	害悪を防止または緩和するための、実施可能な期限付き計画。セクション 3 を参照。
直接調達 Direct sourcing	企業がそのサプライヤーと直接契約関係を有すること。
差別 Discrimination	人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づいて行われるすべての差別、除外または優先で、「雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破りまたは害する結果となるもの」。(ILO 条約(No.111))

<p>デュー・デリ ジェンス</p> <p>Due diligence</p>	<p>企業が現実及び潜在的な悪影響に取り組む方法を特定し、防止、緩和及び説明を可能にするプロセス。</p> <p>デュー・デリジェンスは、より広範な企業リスク管理システムに含めることができるが、OECD 行動指針に述べる事項に関する害悪のリスクを含めて、企業自体への実際のリスクを単に特定・管理する以上のことを行うことが条件である。(OECD 行動指針、II、注釈 14)</p>
<p>強制労働</p> <p>Forced labour</p>	<p>処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでないすべての労働。(ILO 強制労働条約、1930 (No.29))</p>
<p>性別による差別</p> <p>Gender-based discrimination</p>	<p>性に基づく区別、排除または制限であつて、女子（婚姻の有無を問わない）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し、または行使することを害し、または無効にする効果または目的を有するもの。差別を意図していない場合にも適用されることがある。男女に対する同一または中立の待遇は、女性への差別となる場合がある。例えば、女性が直面する既存の性別に基づく不利益や不平等の認識の欠如により、そのような待遇が女性の権利の行使を妨げるような場合である。(国連女性差別撤廃条約)</p>
<p>害悪</p> <p>Harm</p>	<p>「害悪」という用語は、本ガイダンス全体に渡って、悪影響を指す。</p>
<p>間接的調達</p> <p>Indirect sourcing</p>	<p>企業が中間業者を通じて製品（原材料や完成品等）を調達すること。</p>
<p>影響力</p> <p>Leverage</p>	<p>企業が、害悪を発生させている主体の不正行為を変える能力を有する場合。(OECD 行動指針、II、注釈 19)</p>
<p>有意義な利害関係者の関与</p> <p>Meaningful stakeholder engagement</p>	<p>双方向の対話の特徴とする利害関係者間の関与で、双方の参加者の善意に依存する。(OECD 行動指針、II、注釈 2)</p>
<p>緩和</p> <p>Mitigation</p>	<p>「緩和」は、好ましくない事象が生じた場合、害悪を減らしたり排除したりするために取る措置を指す。緩和措置は、害悪の程度を減らす目的で事象前、事象中または事象後に講じることができる。</p>
<p>予防</p> <p>Prevention</p>	<p>「予防」は、害悪の発生や再発を防止するために取る措置を指す。予防措置は、害悪が生じる前に講じる。本ガイダンスは「予防」を広い意味で用いており、害悪の発生を防ぐために講じられるあらゆる措置を含む。</p>
<p>改善</p> <p>Remediation</p>	<p>悪影響を改善する対策。</p>
<p>リスク</p> <p>Risk</p>	<p>「リスク」は、本ガイダンス全体に渡り人権、労働者の権利及び環境の観点から、個人、組織及び地域社会への害悪のリスクを指す。本ガイド</p>

ンスは、事業活動そのもののリスクに的を絞っていない。

リスクベース Risk-based	デュー・デリジェンスを行うために企業が実施する措置が、害悪の重大さに比例すること。
セクターリスク Sector risks	セクターリスクは、セクターに蔓延するリスクである。衣類・履物セクターのセクターリスクは次を含むが、限定されるものではない。児童労働、差別、強制労働、長時間労働、労働関連の災害と衛生、労働者が労働組合を結成または参加し、独自に代表組織を選び、労働者の権利を団体交渉する権利の侵害、最低賃金法の不遵守及び労働者とその家族の基本的ニーズを満たさない賃金水準、有害化学物質、水消費量、水質汚染、温室効果ガス排出、贈収賄。セクション II、特定セクターリスクに関するデュー・デリジェンス・ガイダンスの各モジュールを参照のこと。
利害関係者 Stakeholder	利害関係者は、企業とその対話者の行為に直接または間接に影響される人々やグループを含む。
下請 Subcontracting	下請とは、自然人または法人が、他法人の契約履行のために必要なサービスや活動を行うこと。
サブセクターリスク Sub-sector risks	衣類・履物セクターのサブセクターに固有のリスク。サブセクターの例として、スポーツアパレル、履物、ユニホーム等が含まれる。
サプライヤー Supplier	単純化のため、本ガイダンスでは、「サプライヤー」は直接または間接に企業に製品やサービスを提供する全ての取引関係を指す。「サプライヤー」は、製造者、繊維生産者、農業従事者に加え、買付代理店、物流業者及びグローバルな商品販売業者と加工業者などの中間業者も含めうる。
トレーサビリティ Traceability	企業が、サプライチェーンを通じて生産される材料、製品及び生産状態を追跡するプロセス。

ガイダンスの概要

背景

衣類・履物セクターは、数百万人の低熟練労働者を雇用しており、その多くは女性で、多くの国にとって経済成長への入口となっている。同セクターで操業する企業は、事業活動と調達を通じて経済成長や雇用創出、技術開発をもたらす可能性を有する。しかしながら、企業による人権侵害や労働者虐待、環境への害悪は、同セクターのサプライチェーン全体に蔓延している。これは今に始まったことではないが、現代のグローバルなサプライチェーンの特徴、例えばさまざまな国にまたがる生産工程、短期のリードタイム、買い手とサプライヤーの契約関係の短期化等が、サプライチェーン全体における問題認識と対応を困難にし、企業の責任履行に課題を提起している。この状況の中、衣類・履物セクターのもたらすメリットを最大化するため、サプライチェーン全体に渡って人権侵害と労働者虐待、環境被害と道徳的リスクが管理されるべきである。

本ガイダンスの目的

本ガイダンスの目的は、OECD 行動指針に整合する衣類・履物セクターにおけるデュー・デリジェンスの共通の理解を支援することである。本ガイダンスは、企業とそのサプライチェーンにおける OECD 行動指針に従ったデュー・デリジェンスの実施方法について勧告を提供する。デュー・デリジェンスは積極的かつ早期に対応し、柔軟に適用されるべきで、「チェックシート」式に行うべきではない。

対象となる読者

本ガイダンスは、OECD 行動指針の実施を検討している衣類・履物サプライチェーンで操業するすべての企業に適している。ガイダンスは、原料と繊維の生産者、材料製造者と加工業者、部品製造者、履物と衣類製造者、ブランド、小売業者及び中間業者を含むがそれに限らない。

したがって、本ガイドンスは次の業者にも適している。

- グローバル商品販売業者、買付代理店、卸売業者を含むサプライチェーンに沿って様々な地点で操業する企業
- このセクターで操業する大規模企業、中小企業も同様である。デュー・デリジェンスの期待は、その規模に関係なくすべての企業に当てはまるが、本ガイドンスは、中小企業がその資源、サプライチェーンにおける立場及び影響力に基づいてデュー・デリジェンスを適用するために、多様な仕組みを選んで使用できる事例に重点を置いている。序文を参照。
- 私企業、国営またはその混合企業。

OECD 行動指針は多国籍企業向けである。しかし、本ガイドンスは、OECD 行動指針に即して全社のための良好な慣例を反映しているが、多国籍企業と国内企業との取組の相違を紹介することを目指しているわけではない¹。

本ガイドンスは、企業がその影響を管理するために導入すべき推奨措置に関する理解の一助となり、利害関係者による参照にも役立つ。OECD 行動指針の各国連絡窓口 (NCP) も、OECD 行動指針を推進するために用いることができる²。

-
- ¹ 多国籍企業の正確な定義は OECD 行動指針の目的上求められてない。多国籍企業は経済の全セクターで操業している。通常、多国籍企業は 2 か国以上で会社または他の実体を構成し、多国籍企業はさまざまな方法でそれらを調整できる。OECD 行動指針は多国籍企業内のすべての実体に向けられる（親会社や地方の実体）。（OECD 行動指針、I、4）。
 - ² 2011 年改定の OECD 行動指針の決定に従って、各国の連絡窓口（NCP）は、促進活動を行い、問い合わせを処理し、特定事例における行動指針の実施に関して生じる問題の解決に貢献することにより、行動指針の有効性をさらに推進するために設立されている。本ガイドンスは、連絡窓口が OECD 行動指針を推進するために用いることができるが、特定事例提出のためのベースとなることは意図していない。OECD 行動指針、OECD 多国籍企業行動指針の実施手順に関する注釈 25 も参照。

最終的に本ガイドランスの勧告は、デュー・デリジェンス・プロセスの一部または全部の措置に関して協力を促進する、セクター全域の複数利害関係者イニシアティブ等いかなる第三者にも適している。

本ガイドランスの基礎

本ガイドランスは、OECD 行動指針に含まれる原則、勧告及び基準に基づいている。したがって、衣類・履物セクターにおけるデュー・デリジェンスに関する OECD 行動指針に基づく既存の要求を明確化しているが、追加要求を付与する意図はない。人権に関しては、OECD 行動指針と本ガイドランスは、国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）及び関連 ILO 条約と勧告に整合させることを意図している。

本ガイドランスは、繊維と衣類セクターの責任あるサプライチェーンに関するイタリアの連絡窓口とフランスの連絡窓口からの報告に基づき、複数利害関係者プロセスを通じて開発された³。本ガイドランスの遵守は任意であり、法的義務はない⁴。

法令遵守

国内法の遵守は企業の第一の義務である。OECD 行動指針は、国内法令に代わるものではなく、それらを無効にするものでもない。OECD 行動指針は、多くの分野で国内法と規則よりも広い範囲に及ぶが、行動指針は、企業を矛盾する要件に直面するような状況に置くべきではなく、またその意図はない。しかし、国内法令が OECD 行動指針の原則と基準に矛盾する国では、企業は国内法の違反とならない限度まで、そのような原則と基準を守る方法を求めるべきである。

-
- ³ OECD 多国籍企業行動指針に関するフランスの連絡窓口（2013）、繊維と衣類セクターにおける OECD 行動指針の実施に関する連絡窓口報告、財務・公会計省、パリ；
OECD 多国籍企業行動指針に関するイタリアの連絡窓口（2014）、繊維と衣類サプライチェーンにおける責任ある企業行動に関する報告、OECD 多国籍企業行動指針の実施に関するイタリアの連絡窓口の勧告、経済発展省一産業政策、競争力及び中小企業のための総局（DGPICPMI）、ローマを参照。
- ⁴ 本ガイドランスは法的義務を生じないが、ガイドランスに述べる慣行、基準及び原則の一部は国内法においても規定されることがある。例：非財務報告要件と贈収賄に関するデュー・デリジェンス

利点

本ガイドンスは、企業の事業活動が政府の政策と調和し、企業と社会の間の相互信頼の基礎を強化し、企業活動の悪影響を減らす旨の OECD 行動指針の目的を支援する。

また、本ガイドンスは、OECD 行動指針と UNPG に含まれるデュー・デリジェンス、他の関連 RBC 基準（例：世界人権宣言、労働における基本的原則と権利に関する ILO 宣言、関連 ILO 条約と勧告、並びに多国籍企業及び社会政策に関する原則の ILO 三者宣言）を実施する企業を支援する。

加えて、本ガイドンスは、企業に対し非金融リスク報告を含む RBC に関するデュー・デリジェンスが要求される場合、ビジネスを行うための規則遵守に関する一助となる。最終的に、本ガイドンスは、政府、労働者及び市民社会との関係を強化するビジネスを支援できる。

本ガイドンスを実施する企業にとって、他に期待される利点は次を含む。

- 衣類・履物セクターの責任あるサプライチェーンに対する顧客と市場の期待を満たす能力が増大する。
- 参加企業とそのセクターの評判が向上する。
- RBC 基準全体について、オフィス、現場、各国、各地で一貫してグローバルな操業を管理することができる。それにより、操業の成果と効率の均一性が増し、遵守効果が向上し、場合によってはコスト節約が可能となる。
- 長期的には、OECD 行動指針に記載された各種リスクに関連する、自社やサプライチェーンの混乱が減少する。

ガイダンスの構成

セクション I

衣類・履物セクターのためのコア・デュー・デリジェンスのガイダンス

本セクションは、OECD 行動指針が目指すハイレベルな期待と、デュー・デリジェンスの性質・程度に影響しうる要因の紹介から始まる。利害関係者の関与、協力及び性別に関する考慮—セクション I と II 全体に適用される—も含まれる。

セクション I の主眼は、衣類・履物セクター企業が、OECD 行動指針に整合的にデュー・デリジェンスを行う方法に関する一連のガイダンスである。各サブセクションは、デュー・デリジェンスの異なる措置に対応する。一般的にコア・デュー・デリジェンスに見られる勧告は、企業が自社及びサプライチェーンで直面するすべてのリスクに適用される。

セクション II

セクターリスクに関するモジュール

本セクションは、企業がセクション I に基づいて、衣類・履物セクターリスクにデュー・デリジェンス勧告を適用する方法に関する内容である。セクション II のモジュールは、単独のガイダンスとして活用されることは意図していない。むしろ、セクション I のコアガイダンスを補うとともに、企業が特定のセクターリスクに対応する際、そのアプローチをどう調整するかに関する情報を提供するはずである。さらに、モジュールは技術的ガイダンスを与えることを意図していない。企業は、既存のガイダンスが本ガイダンスの勧告と整合する場合、既存のガイダンスに準拠することが奨励される。

OECD 行動指針に基づくデュー・デリジェンス及びデュー・デリジェンスを実施するための重要なコンセプトについて

OECD 行動指針に基づく期待

「実際の及び潜在的な悪影響を特定し、防止し、緩和するため、例えば企業のリスク管理システムに統合することにより、リスクに基づいたデュー・デリジェンスを実施し、これらの悪影響にどのように対処したか説明する。デュー・デリジェンスの性質と範囲は、個々の状況における事情に依る。」(OECD 行動指針、II、A10)

「自企業の活動を通じ、行動指針に規定されている事柄に対して、悪影響を引き起こす又は一因となることを回避し、そのような悪影響が生じた場合には対処する。」(OECD 行動指針、II、A11)

「悪影響の一因となっていなくても、取引関係によって、そうした悪影響が自らの事業、製品又はサービスに直接的に結び付いている場合には、悪影響の防止又は緩和を求める。これは、悪影響を引き起こした事業体から、取引関係を持つ企業に責任を転嫁することを意図していない。」(OECD 行動指針、II、A12)

責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・プロセスと支援措置

責任ある企業行動を企業方針と管理システムに組み込む

- 自社とそのサプライチェーンにおける責任ある企業行動への公約を明確に述べる方針を採択する
- 自社とそのサプライチェーンの害悪リスクに関して、デュー・デリジェンスを行うための管理システムを強化する

自社及びサプライチェーンにおける現実及び潜在的害悪を特定する

- 自社とそのサプライチェーンにおける害悪のリスク範囲を測定する
- 自社の自己査定を行う
- 高リスクの供給業者を現場レベルで査定する
- 自社と影響との関連性を査定する

自社とそのサプライチェーンにおける害悪を中止、防止または緩和する

- 自社がもたらす害悪を中止、防止または緩和する
- サプライチェーンにおける害悪を防止または緩和することに努める

追跡

- 自社のデュー・デリジェンスとその有効性に関して、進捗を検証、モニタリング、確認する*
- サプライチェーンにおけるデュー・デリジェンスとその有効性に関して、進捗を検証、モニタリング、確認する

伝達

- 現実及び潜在的害悪への取組方法を含むデュー・デリジェンス・プロセスを公表する
- 影響を受ける利害関係者と連絡を取る

適切な場合、改善措置を提供または協力する

- 自社の事業活動において改善措置を実施できるプロセスを確立する
- 合法的なプロセスを通じて自社に提起される苦情を聞く

デュー・デリジェンス・プロセス

*デュー・デリジェンスの有効性は、現実及び潜在的害悪が、自社とそのサプライチェーンにおいて防止され、緩和される程度によって測定される。

OECD 行動指針に基づくデュー・デリジェンス

デュー・デリジェンスは、企業が現実及び潜在的悪影響への取組方法を特定、防止、緩和及び説明することができるプロセスである⁵。デュー・デリジェンスは、特定の悪影響（即ち害悪）に関する OECD 行動指針に照らして実施される。企業は、そのサプライチェーンと他のビジネス関係全般で、自社の活動とそのサプライヤーに対してデュー・デリジェンスを行うよう期待される。デュー・デリジェンスは継続的行為であり、害悪のリスクは事業活動の進展に伴い、時とともに変化することを認識する⁶。

重要な用語

悪影響 (Adverse impact) – OECD 行動指針では、「悪影響」は同指針に述べる事項に関する悪影響と見なす(例: 児童労働、差別、有害な化学物質等)。したがって、用語「害悪」と「悪影響」は、本ガイダンス全体に渡って同義で用いられる。

リスク (Risk) – 本ガイダンス全体に渡って、「リスク」は人権、労働者の権利及び環境に関する個人、他の組織及び地域社会への害悪のリスクを指す。本ガイダンスでは、ビジネスそのもののリスクには焦点を当てていない。

リスクベース

デュー・デリジェンスはリスクベースでなければならない。本ガイダンス全体に適用されるこのコンセプトは、運用に際しては次の方法で理解できる。

- デュー・デリジェンスを行うために企業がとる措置は、害悪の見込みと重大さに均衡すべきである。例えば、労働者に対する監察が厳しくない国から調達を行う場合、児童労働、強制労働及び他の労働への影響を防止するために企業がとるべき措置は、観察が厳しい地域のサプライヤーからの調達に適用される措置よりもさらに広範になる。
- 企業は害悪の見込みと重大さに基づいて、措置の順序を優先付けできる。

⁵ OECD 行動指針、II、注釈 14

⁶ OECD 行動指針、II、注釈 45

デュー・デリジェンスの性質と程度に影響する要因

すべての企業は、その規模や操業状況に関係なくデュー・デリジェンスを行う責任がある。しかし、特定状況にふさわしいデュー・デリジェンスの性質と程度、取るべき特定措置は、企業規模、操業状況、OECD 行動指針の特定勧告や、悪影響の見込みと重大さなどの要因に影響される⁷。さらに、人権に関するデュー・デリジェンスを行うために取る特定の措置は、他のリスク分野に関するデュー・デリジェンスと異なることがある。本ガイダンスは、企業の規模、そのビジネスの性質及び調達モデルが、デュー・デリジェンスの性質と程度にどのように影響するかを検討する。しかし、企業がデュー・デリジェンスを行うために取る特定措置に、他の要因が同様に影響することもある。

- 調達モデル：企業の調達体制がデュー・デリジェンスに影響することがある。例えば、企業が代理店を通じて調達する場合、企業はその代理店と組んでサプライヤーを査定することができる。簡略化のため、本ガイダンスでは調達モデルを以下のように特徴づけている。
 - 直接調達：企業がそのサプライヤーと直接契約の関係を有する⁸。
 - 間接調達：企業が中間業者を通じて製品（例：原材料や完成品）を調達する。
- 企業の規模：企業の規模によってデュー・デリジェンス責任が変わることはないが、企業がデリジェンスを適用する方法はその規模に影響されうる。例えば、デュー・デリジェンスを実施するリソース、知識及び能力は、大企業と比べて中小企業ではより限定的となることがある。同時に、中小企業の事業規模はより小規模で、サプライヤー数も少ない。
- ビジネスの性質：企業のビジネスの性質は、小売業者、ブランド、代理店、製造業者等を問わず、デュー・デリジェンスを行う方法に影響する可能性がある。例えば小売業者が、販売するが所有していないブランドに関してデュー・デリジェンスを行うために取る措置は、自社ブランドと製品に関して取るデュー・デリジェンスの措置と異なる場合が多い。

⁷ OECD 行動指針、II、注釈 15

⁸ 用語「直接調達」は、OECD 行動指針に用いる用語「直接連携」と混同すべきではない。サプライチェーン内で悪影響に直接関連するサプライヤーから直接調達している場合に限られない。

利害関係者への有意義な関与

企業は、デュー・デリジェンス・プロセスの一部として影響を受ける利害関係者に有意義に関与すべきである。そのような関与は、双方向的に、誠実に、相手の言い分によく耳を傾ける姿勢で行うべきである。利害関係者には、真実と完全な情報を提供し、彼らに影響する重要な決定を行う前に、発言する機会を与えるべきである。

利害関係者は、企業及び利害関係者の対話者の行動によって、直接間接に影響を受ける人々とグループを含む。衣類・履物セクターでは、企業の利害関係者は次を含む場合が多い。

- 企業の雇用者、企業に代わって仕事を行う労働者、労働組合と労働者が自ら選ぶ代表組織
- 企業活動が影響を及ぼすサプライチェーンの労働者と労働組合及び労働者が自ら選ぶ代表組織
- サプライヤー
- 企業の操業が影響を及ぼす地域社会のメンバー
- 企業が操業または調達を行う地域の政府

利害関係者は以下のデュー・デリジェンス・プロセスに（計画と実施に積極的に関与するとの趣旨で）含まれるべきである

- 現地サプライヤーの査定。セクション 2.3 を参照。
- 是正措置の計画策定。セクション 3 を参照。
- 影響の検証、確認、モニタリング。セクション 4 を参照。
- 操業レベルにおける苦情処理の仕組みの設計。セクション 6.1 を参照。

実務上は、労働者と労働組合及び労働者が自ら選ぶ代表組織が、労働リスクに関する上記のデュー・デリジェンス・プロセスに含まれるべきということを意味する。

企業とそのサプライチェーンのリスクを測定する際、**企業は利害関係者にも相談することが奨励される**。彼らの意見とフィードバックを求める趣旨である。

実務上、企業が利害関係者に関与する多くの方法がある。企業と利害関係者は共に、効果的な関与の方法を特定することが奨励される。労使関係は、経営陣が全従業員に正しく関与する利害関係者関与の重要な形と見なすことができる。企業は、企業活動によって最も影響を受けると思われる利害関係者または対話者の関与を優先すべきである。

デュー・デリジェンスに関する協力

本ガイダンスの勧告の多くは、労働組合との直接連携や、複数利害関係者のイニシアティブを通じて、セクターレベルの協力を適用することができる。まさに、本ガイダンス全体に渡ってこのような協力が奨励される。協力は、各企業が害悪を特定、防止または緩和すべき責任を変容させるものではないが、デュー・デリジェンスの適用手段として用いることができる。さらに、ガイダンスは、セクション I 全体に渡って協力が有益である場合を述べているが、すべてを包含しているわけではない。

セクターの協力

セクターの協力は多くの形をとりうるが、一般的に知識を蓄え、影響力を増し、効果的な措置を拡充するために求められる。

- 情報の共有—衣類・履物セクターの多くの企業は、同じ国とサプライヤーから調達している。したがって、情報の共有は、セクター固有のリスク認識を高めることができ、企業単体としてよりも早期に、発生しつつあるリスクに注意を払うことができる。
- 影響力の増大—影響力は、企業が別の企業に及ぼす影響力を指す。企業がサプライヤーに対して有する影響力は、サプライヤーに関連する有害な影響を特定、防止、緩和する際に重要である。しかし、企業規模や購買力の小ささ等多数の理由により、個々の企業が単体で影響力を持たないこともある。このような場合、ともに操業する企業同士がグループとして、より大きな影響力を及ぼすことができる。例えば、これらの企業間でサプライヤーの是正措置計画に含まれる活動、スケジュール及び追跡措置を一致させることなどができる。
- 効果的な措置の拡充—協力のイニシアティブは、プログラミングの重複を避けるだけでなく、方針立案、訓練、能力増大など⁹効果が実証されている解決策を拡充する役割を果たす。解決策の導入に際し、初期投資のリソースが限られる中小企業も同様に、措置の拡充を図ることができる。

⁹ サプライヤー査定とプログラミングの重複（例えば訓練イニシアティブ）は、収集・流布される情報の質またはサプライヤーの能力を必ずしも高めることなく、無用な負担を生むことがある。査定方法を統一することに的を絞る、その統一された査定を認識を支える協調イニシアティブは、統一された査定が高水準である場合、サプライヤーに課す負担を減らし、査定を高める。

- セクターの透明性の向上—協力は、例えばサプライヤー査定、講じられる是正措置、測定された改善結果に関する集合情報の開示を促すことができ、セクターの透明性を大きく向上させる。個々の企業は、用意が整い次第現場レベルの情報を伝えることができる。

コストの共有と節約は、セクターの協力に有益であることが多い。特に、これは中小企業にとって有益である。

上記に加えて、影響が特定地域内の複数のセクターに広がっている事例では、セクター間協力により、効果的な解決策の特定と拡充が容易になる（セクター間で影響を押し付けるのではない）。モジュール 1.児童労働とモジュール 3.強制労働を参照。

労働組合との直接協定

上述のとおり、企業は、労働者と労働組合、労働者が自ら選ぶ代表組織をデュー・デリジェンス・プロセスに含めるべきである。企業は、労働組合と直接協定を結ぶこともできる。(i)デュー・デリジェンス・プロセスの設計と実施に労働者の関与を促し、(ii)労働者の権利に関する基準を実装し、労働者への説明責任を有し、(iii)労働者の権利に関する企業への苦情を提起させるためである。協力は、法的拘束力があっても任意でもよい。労働組合との直接協力の例は、グローバル枠組み協定及び結社プロトコル協定の自由を含み、これらに限られない。

- グローバル枠組み協定（GFA）は、企業と世界労連の間のグローバルレベルで交渉される協定である。協定は特定の国に存する基準に関係なく、労働組合の権利、衛生、安全及び環境の慣例に関する基準を実装することで、企業とそのサプライチェーンに渡る労働者の権利を擁護するのに役立つ。GFA は法的拘束力を持つことがある。
- 結社プロトコル協定は、特定状況に関する労使関係内で、結社の自由の実施に関する労働組合と企業間の合意と約束を構築する。それらの協定は、単一ブランド、サプライヤー、労働組合の間で地域的に、またはバイヤー、サプライヤー、労働組合の団体間で、地域またはセクターレベルで締結することができる。プロトコル協定は法的拘束力を有することがある。ボックス 13 を参照。
- 企業と労働組合間のセクター協定は、衣類・履物セクターの特定のセクターリスクに対応するために、グローバルな労働組合と企業間の協力を通じて締結される協定である。それらの協定は、全メンバーの合意のもと、活動に関する共通目標と枠組みを確立する。

複数利害関係者のイニシアティブ

企業はまた、複数利害関係者のイニシアティブ（MSI）を通じて協力することができる。MSI は、特定のセクターリスクに対応するか、デュー・デリジェンス・プロセスの特定措置を実施するために、利害関係者間の協力を促すために設定されることが多い。定義上、MSI は利害関係者の参加を含むが、MSI のメンバーと目的は多様である。

協力に関する潜在的課題

協力の課題の 1 つは、企業がイニシアティブ参加者の中でサプライヤー情報を特定し、共有する能力である。協力を容易にするために、セクターは、情報共有及びサプライヤー特定のための共通手法策定に向けて作業するよう推奨される（例：共通のサプライヤー登録または ID コード）。

協調的イニシアティブと競争法の両立は、デュー・デリジェンスのための協力の観点で、セクター内で頻繁に提起される課題である。しかし、競争法は競争に関する重要なパラメータに影響しない限り、会社間の協力活動を禁止していない。詳しくはボックス 1 を参照。

ボックス 1. 競争法と責任ある企業行動¹

競争法は、会社の協力活動が競争上重要なパラメータに影響しない限り、会社間の協力を禁止していない。

一般的に、競争法と政策は次のことを禁じている。(i)ハードコア・カルテルや露骨な制約、(ii)他の反競争的協定、(iii)市場独占状態または市場支配力を悪用したり、拡大したりする反競争的な一方的行動、(iv)反競争的合併と買収。一般的に、独立した競合者間の協力的活動は、(i)と(ii)に基づいて検討される。

多くの事例、おそらく大半の事例において、企業は競争法に違反することなく、責任ある企業行動とデュー・デリジェンスに関する協力ができる。しかし、懸念があれば、企業は競争法の問題を回避する措置を取ることができる。例えば、企業または企業が関与する協調的イニシアティブは、以下を行うことが奨励される。

- ある行動または協力活動が競争法に反する疑いがあり、規制リスクを惹起する懸念がある場合、競争法当局の助言を求める。
- 競争関係を緩和するために、協調的イニシアティブの透明性を確立する。行動が非公開の場合、競争法当局は競合者間のイニシアティブや協定に懐疑的になりがちである。さらに、透明性を確保することにより、潜在的問題を有する事項を顕在化させ、早急に対処することができる。
- 反トラスト法令順守プログラムを策定する。各競争法当局は、法令順守プログラムの最良の設計と実施方法に関するガイダンスを提供していることがある。優良事例に関する一般的なガイダンスもある。

1. 詳しい指針については、Capobianco, Gillard and Bijelic, (2015)、「競争法と企業行動」、責任ある企業行動に関するグローバルフォーラムの競争法と責任ある企業行動に関するセッション、OECD パリの参考資料を参照。

説明責任

上述のとおり、企業はデュー・デリジェンスに責任を負い、全ての共同作業に関して各企業固有の状況を考慮すべきである。実務においては、企業が協調的イニシアティブの有効性に貢献する方法を考慮することが推奨される。例として以下の事項が挙げられる。

- 自主的に特定した害悪と発生するリスクの例を報告する¹⁰
- 自社やサプライヤーに関する情報を共有する（例：サプライヤーリストをイニシアティブ内で内密に共有する）
- 必要に応じて技術支援を提供する

さらに、企業がデュー・デリジェンス・プロセスの措置に協力するためにイニシアティブに関与する時、企業は、デュー・デリジェンスのどの局面の遂行にイニシアティブが役立っているか、どのコンポーネントを独自で追求すべきかを特定すべきである。また、デュー・デリジェンスへの協力を促進するイニシアティブに次のことを推奨する。

- イニシアティブは、デュー・デリジェンスのどのコンポーネントを促進しようとしているかを明確にする（例：セクターリスク、リスクの優先順位付けなど）
- その取組方法が本ガイダンスの勧告と整合していることを実証する。この点に関して、デュー・デリジェンスと本ガイダンスの整合性がどの程度サポートされているかを定めるため、専門家の諮問グループと利害関係者によるイニシアティブの見直しが行われることがある。

デュー・デリジェンスを適用する際の性別の考慮

女性は、衣類・履物サプライチェーンで労働力の大部分を占める。害悪のリスクは男性と女性で異なることが多い。例えば、女性は男性よりも賃金が低い傾向にあり、女性は不安定または非公式、不規則な雇用下にあることが多い。そして、低所得の女性労働者は、特に職場での嫌がらせを受けやすい。よって、特定状況における女性の独特の立場は、デュー・デリジェンスのすべての段階で組織的に考慮されるべきである。企業には以下が推奨される。

¹⁰ 例えば利害関係者は、害悪のリスクを増大するかもしれないという理由で、状況を変更するよう企業に警告を与えることができる。企業はそれをイニシアティブと共有すべきである。

- 女性がどのように不均等に影響を受けるかを考慮する（出稼ぎ労働者、少数民族、若年女性など）。例えば、女性に対するセクシャル・ハラスメントやジェンダーに基づく暴力は、セクター内の女性に圧倒的な影響を与える。
- プログラムや方針が女性に対して意図しない弊害をもたらしているかどうかを考慮する。
- モニタリングと評価措置の設計に女性を含める。
- 苦情処理の仕組みに、影響を受けた当事者全員が平等にアクセスできるかどうか評価する（女性、男性、出稼ぎ労働者等）。
- 個々のサービスは、苦情申立人の性別、宗教などに関係なく、苦情処理の仕組みへのアクセスポイントとしてアプローチできるようにする。女性から弱者に至るまで、特別な注意が払われるべきである。

セクション I

衣類・履物セクターのためのコア・デュー・
デリジェンス・ガイダンス

1. 責任ある企業行動の企業方針等への組込

OECD 行動指針に基づく期待

OECD 行動指針は、開示 (II、2d) と人権 (OECD 行動指針、IV、4 ; OECD 行動指針、IV、注釈 44) に関する企業の方針表明を明示的に勧告している。

また、OECD 行動指針は、「企業は方針の表明を通じて人権尊重に関する取組を公表すべきで、当該取組は(i)企業の最上層部で承認され、(ii)内外の適切な専門的知見に基づくものであり、(iii)事業活動、製品またはサービスに直接関連する従業員、共同事業者及び他の当事者の人権に関する企業の期待を明記し、(iv)公表され、全従業員、共同事業者及び他の関連当事者等内外に伝えられ、(v)企業全体に組み込むために必要な運営方針及び手順に反映されるものである」(OECD 行動指針 IV 注釈 44) と勧告している。

OECD 行動指針は、開示と人権を超えた事項に関して、企業が表明方針を策定することを明示的に勧告していないが、表明方針は OECD 行動指針の全章に適用される優良事例と見なしうる。

1.1 企業とそのサプライチェーンにおける責任ある企業行動に向けて、それを明確に記した企業方針を採択する

責任ある企業行動に関する企業の方針（以下 RBC 方針）は、

- 企業自体の活動に関する公約を含み、サプライチェーン全体にわたる共同事業者（サプライヤー、ライセンサー及び中間業者を含む）に対する企業の期待を明確にすべきである。
- OECD 行動指針に含まれる事項を含むべきである。企業の RBC 方針は、企業に関わるセクターリスクとサブセクターリスクに関する国際基準に準拠し、関連する国際基準を明白に参照すべきである¹¹。
- 企業とそのサプライチェーンにおける最重要リスクに関して、デュー・デリジェンスを行う公約を含むべきである。セクション 2.1 を参照。
- （小売業者、ブランド及び他の購買者）は、責任ある調達慣行に関する公約を含むべきである。つまり、企業は、調達慣行を通じた有害な影響への寄与を回避する。ボックス 4 を参照。

¹¹ 衣類・履物のセクターのセクターリスクは次を含むが限られない：児童労働、差別、強制労働、労働時間、労働安全衛生、労働組合と代表的労働者組織を設立・参加する権利と団体交渉の権利、報酬、差別、有害な化学物質、水消費量、水質汚染、エネルギー消費と CO2 排出、贈収賄。

国際基準の例は、OECD 多国籍企業行動指針、国連ビジネスと人権に関する指導原則、世界人権宣言及び労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言を含む。全てのケースにおいて、操業国または特定状況に関係なく、国際人権規約に表明されている国際的に認められた人権を参照すべきである。OECD 行動指針、IV、39。

- 直接サプライヤーによる下請業者の使用に関して、企業の期待を明記すべきである。必要に応じて、「下請」の定義及び下請作業の詳細（存在する場合）を含むべきである。ボックス 2 を参照。
- 企業のビジネスモデルに関連する場合、内職従事者への外注と手作業の使用に関する企業の期待を記載すべきである。モジュール 12. を参照。
- デュー・デリジェンスの過程で影響を受ける利害関係者に、有意義に関与するための公約を含むべきである。OECD 行動指針に基づくデュー・デリジェンスへの導入を参照。
- 操業に関する企業への苦情を、提起される方法に関係なく、聴取し、対応するための公約を含むこと。また、企業がサプライチェーンにおいて害悪の原因または一因となっているとの苦情（確認されたもの）が合法的なプロセスにより提起された場合、聴取し、対応するための公約を含むことが推奨される。セクション 6.2 参照。

ボックス 2 下請と他のデュー・デリジェンス・プロセスに関する方針

第三者への下請発注は、衣類・履物サプライチェーンの多くの段階で一般的慣行である。下請活用により、企業は短いリードタイムと注文変更に対応し、設計等の一定業務に特化することができ、内製化していないスクリーン印刷等の特殊作業の外注が可能になる。しかし、アウトソーシングはサプライチェーンの透明性を低減し、人権侵害や労働虐待のリスク、高リスク状況下での環境への影響を増大させることが実証されている。よって、高リスク状況下で下請発注の見込みが高い場合、企業はそれらのリスク緩和のために講じるデュー・デリジェンス措置を拡充すべきである。

デュー・デリジェンスの要素として、企業は、下請が許可されるかどうかに関わらず、高リスク状況下で操業する直接サプライヤーに対して、明確な期待（付随的な期待も同様）を表明すべきである。

ボックス 2. 下請と他のデュー・デリジェンス・プロセスに関する方針（続き）

企業が下請を許可する場合

企業が下請を許可する場合、企業はそのサプライチェーンの下請業者に関するデュー・デリジェンスを行うか、またはそのサプライヤーが行っている旨を保証すべきである。これは、デュー・デリジェンスの全ての措置（必要に応じ是正措置計画の作成、モニタリング等の措置を含む）が、下請業者に対して講じられるべきであるということの意味する。協調的イニシアティブは、下請業者に関するデュー・デリジェンスを容易にすることができる。

加えて、企業は、下請業者に係る透明性及び下請業者選定基準に関する要件を明確化することが奨励される。措置の例は下記のとおり。

- 下請業者の事前資格認定: 直接契約者に適用されるプロセスと同等の厳格さをもって、事前認定されるべきである。セクション 3.2.2 を参照。これは、サプライヤーが事前承認済み下請業者リストへの記載を申請する場合の、通常プロセスとするよう勧告される。下請業者の承認延長可否は、ほぼ定期的（例えば毎年）に検討される。当該下請業者の労働者は、直接契約者と同じ苦情処理の仕組みにアクセスできるべきである。
- 請負プロセス: 直接サプライヤーは、事前承認された下請業者に下請発注することができる。この場合、直接契約者は、次の事項を開示する備えがあるべきである。
 - 業務を下請させる意図
 - 事前承認された下請業者の選択
 - 下請業者の最新情報
 - 請負割合の規模
- 可能な場合、製造業者は下請業者と継続的な関係を樹立し、是正措置の確立とモニタリングに積極的に関与することが奨励される。

企業が下請を許可しない場合

下請を禁止する場合、企業は、無許可のサプライヤーへの下請発注や、サプライヤーの強制残業、他の労働上の影響を惹起しないように、リスク緩和のための追加措置を導入すべきである。例えば、企業が注文の仕様を変更する場合、リードタイムも同様に変更し、無許可の下請が発生するリスクを減らすべきである。換言すれば、企業は下請作業のインセンティブを減らすべきである。

方針の性質

企業の RBC 方針は、1 つの方針または複数の独立した方針、あるいは広範な管理文書（例：行動規範、ビジネス倫理原則）により構成されることがある。RBC 方針は、既存方針と公約に基づいてもよい¹²。

方針の採択と更新

企業の RBC 方針は、適切な専門的知見を内外から採用することにより策定され、企業の最上層部が承認すべきである。

RBC 方針は不変文書であってはならない。企業のサプライチェーンの害悪のリスクについて知識を増やし、また、内外の利害関係者発言に基づいて、反復プロセスを通じて更新されるべきである。例えば、企業は、自社及びサプライチェーン内の害悪のリスクを詳しく調べた後、方針のギャップを特定できる。セクション 2.1 を参照。

方針の伝達

企業の RBC 方針は公表され、全従業員、サプライヤーと共同事業者及び関連当事者に伝えられるべきである。セクション 5.1 を参照。

協力

衣類・履物セクターは、多くのセクターのイニシアティブ、労働組合協定、メンバー向け方針や行動規定を策定する複数利害関係者イニシアティブを含む。それらの方針評価に関するセクター協力促進のために、企業は自社方針を採択、または既存の公約に整合させることが奨励される。しかし、企業が採択する方針は、本ガイダンスの勧告に整合すべきである。セクターイニシアティブ、労働組合協定、複数利害関係者イニシアティブは、環境変化や発生しつつあるリスクを反映するために、方針の見直しと更新のためのプロセスを備えるべきである。

¹² OECD 行動指針と本デュー・デリジェンス・ガイダンスに照らしたギャップ分析は、特にデュー・デリジェンスの期待に関して更新が必要な分野を明確化するのに役立つ。

デュー・デリジェンスの性質に影響する要因

全ての企業は、規模、サプライチェーンにおける立場及び立地に関係なく、RBC方針を採択すべきである。しかし、企業の方針は、自社及びサプライチェーンにおける害悪のリスク、つまりその製品、ビジネスモデル、調達モデル、企業が操業または調達する国によって影響を受ける特定の害悪のリスクを反映すべきである。さらに、企業は、その固有環境と調達モデルに対処する方針を採択することが奨励される。例えば、第三者を通じて求人するか職業紹介所を用いる企業は、責任ある採用と雇用に関する方針を確立することが奨励される。

1.2 自社及びサプライチェーンの害悪のリスクに関して、デュー・デリジェンスを行うための管理システムの強化

監督

企業は、

- RBCを監督し、支援するためのコーポレート・ガバナンスの確立または強化を奨励される。RBCに関する企業のアプローチを方向づけ、実現させるため、役員会と最上層部への説明責任割当を含む。
- RBC方針の実施を監督するために、必要な権限、知識及び経験を有する上層部に責任を割り当てるべきである。
- 人権、労働、環境及び誠実性のリスクに関するデュー・デリジェンスに十分な注意を払い、サポートし、それに従ってリソースを割り当てるべきである。
- スタッフに十分な時間を与え、デュー・デリジェンスに取り組むスタッフにその義務を果たすための権限を持たせるべきである。

意思決定

企業は意思決定プロセスにデュー・デリジェンスを組込むべきである。例えば、

- ある企業は、推奨される染料の色や材料を使用することにより、有害な化学物質を使用するリスクを増す新製品の開発を検討している。企業は、意思決定に際してデュー・デリジェンスを実施するための費用と実現可能性を含める。
- ある企業は、人権侵害で知られる国への事業拡大を検討している。企業は、意思決定プロセスに人権に関するデュー・デリジェンス実施のためのコストと実現性を含め、その国で責任ある操業ができるかどうかを決定する。

機能的整合性

RBC 方針は、その性質上、複数の内部部署に関係する（例えば調達、設計等）。したがって企業は、特に1つの事業部門のインセンティブがRBC方針に整合しない場合、チームと事業部門全体の整合性を確立することが奨励される。企業が機能的整合を促進する方法として、以下の例が挙げられる。

- 事業部門間のデュー・デリジェンス及び RBC 方針に関するフィードバックと学習を促す。
- デュー・デリジェンスに関する十分かつ適切な情報を意思決定者に提供する。
- 企業またはそのサプライチェーンで害悪のリスクを増大しうる複数事業部門を意思決定に含める（新たな高リスク国からの調達等）。

例えば衣類・履物セクターでは、買付部門の動機が、サプライヤーの人権、労働及び環境保全を監督する事業部門のインセンティブに一致しないことがある。この点を考慮して、買付部門が現在の情報や更新された情報（例：サプライヤーとして事前認可されたサプライヤー、下請業者（該当する場合）、サプライヤーの発注能力等に関する情報）へのアクセス権を有するよう推奨される。

デュー・デリジェンスをサポートするための情報システム

企業は、デュー・デリジェンスを実施するうえで必要となる十分な情報を保存できる、正確かつ最新の情報管理システムを開発する必要がある。情報は5年間保存を推奨する。本ガイダンスを通じ、デュー・デリジェンス目的のため表1に記載される情報の特定について記載されている¹³。

¹³ 衣類・履物セクターのサプライチェーンのマッピングに重点を置いている。企業が誰からどこで調達するかを特定することは、デュー・デリジェンスを促進する重要なプロセスであり、とりわけ現実的及び潜在的害悪の特定（セクション2を参照）やそれらの影響の防止と緩和（セクション3を参照）が挙げられる。企業は、本ガイダンスに基づくデュー・デリジェンス実施に必要な程度まで、そのサプライヤーと他のビジネス関係を特定すべきである。本ガイダンスでは企業がマッピングすべきサプライチェーンの階層を指定していないが、企業にはデュー・デリジェンス実施方法の正当化が期待される（セクション5）。換言すれば、企業はそのサプライチェーンのリスクの特定方法及び対処方法を説明できなければならない。

表 1. デュー・デリジェンスを行うために収集し、保存すべき情報

情報	ガイダンスの参照
企業が購入し生産する製品及びその製品の生産と販売に関連する害悪の一般的リスク	セクション 2.1
(小売業者に関して) 企業が販売するブランドと関連製品のリスト	表 3
(小売業者に関して) 企業が販売するブランドがデュー・デリジェンスを行っているかどうかに関する情報	表 3
企業のサプライヤーである害悪のリスクが高いと考えられる国。企業のサプライチェーンの上流にある国を含む(例：原材料の輸出業者)。	セクション 2.1
害悪のリスクが高いと考えられる段階で操業するサプライヤーと他の共同事業者または調達国	セクション 2.3
(オプション) 製品に関するサプライチェーンのチョークポイント：企業のサプライチェーンの上流で重度の害悪に関連する要所	ボックス 3
内職従事者を雇用する見込みの高いサプライチェーンの段階(例えばビーズ飾り、刺繍、革細工)	モジュール 12
下請を活用する見込みの高いサプライチェーンの段階	ボックス 2
企業リスクの調査結果	セクション 2.1
各サプライヤーの評価結果	セクション 2.3
適切な是正措置計画に基づくサプライヤーの公約	セクション 3.1
事前認定されたサプライヤーと下請業者のリスト	セクション 3.2.2

2. 自社及びサプライチェーンにおける現実及び潜在的害悪の特定

OECD 行動指針に基づく期待

OECD 行動指針は、企業は「OECD 行動指針に網羅される事項に関する現実及び潜在的な悪影響を特定する」よう期待を述べている (OECD 行動指針、II、A10)。

企業活動の影響 (II、A11) 及び「企業が原因ではないが、ビジネス関係を通じた操業、製品またはサービスに直接係る活動」を含む。(OECD 行動指針、II、A12)。

OECD 行動指針では、「ビジネス関係」は共同事業者、サプライチェーン内の事業者、並びに操業、製品またはサービスに直接関わるあらゆる非国家または国家実体との関係を含む。(OECD 行動指針、IV、注釈 43)。

2.1 自社及びサプライチェーンにおける害悪のリスクの調査

企業には、自社とそのサプライチェーンにおける害悪の最も重要なリスクを特定するための調査が求められる。調査は、既知のセクターリスクに基づいて進め、関連リスク要因を考慮に入れるべきである。調査は定期的に行い、情報を収集し、文書化されるべきである。

企業は、操業または調達する国、生産または販売する製品、事業活動と調達業務に鑑みて、セクター及びサブセクターの既知リスクを抽出し、自社及びサプライチェーンにおけるリスク見込みと害悪の重大性を判定することが奨励される。各リスク要因を下記に述べる。企業は、原材料から小売に至るまで一般的なリスク分野を考慮すべきである。企業は、あらゆる既知情報に基づいて、自社及びサプライチェーンのどの害悪のリスクが最も重要か（またはそう思われるか）を定めるべきである。企業が有する製品品目数、企業が調達する国の数等の要因は、企業がサプライチェーンの害悪のリスクを調査する方法に影響する。表 3 を参照。

方法

企業は机上調査に依存することもできる。情報にギャップがある場合、企業は利害関係者と専門家を関与させることが奨励される。企業は、労働者の代表者を含む外部の利害関係者の諮問グループを設置することにより、調査プロセスにその発言を取り入れ、新たな問題にフラグを立てることができる。早期警告システムや苦情処理の仕組みを通じて提起される問題は、影響のパターンに関する情報も提供する可能性がある。

企業は、ほぼ定期的（例えば 2 年毎）に評価結果を見直すべきである。しかし、デュー・デリジェンスは不変的なプロセスではないため、企業は、自社及びサプライチェーンにおける害悪のリスクを把握するために、絶えず情報を投入・更新し、常に変化する環境（例えばある国の規制枠組みの変更）の説明を可能にし、発生しつつあるリスクに早期に対応できるよう備えるべきである。

セクターのリスク

セクターのリスクは、製品品目や立地拠点に関わらず衣類・履物セクターに蔓延するリスクである。

衣類・履物サプライチェーンの主要な特徴（低熟練、労働集約、生産分業、短いリードタイム）は、特定の労働と人権に対する影響の高いリスクとなっている。それらのリスクの多くがサプライチェーンの各レベルに存在する。同様に、製品及び製品を開発するプロセスに使用される材料自体が、衣類・履物のサプライチェーンの様々な段階で環境害悪のリスクを高める。例えば、湿式処理には有害な化学物質を使用するので、裁断、縫製、トリミングよりもリスクが高い。最も一般的なセクターリスクは特定されており、以下一覧表にまとめられている。一部のセクター（高級品、スポーツ用品、作業服等）は、表2に含まれない特有のリスク（動物福祉など）に直面するが、適切であれば、同様に考慮されるべきである¹⁴。

表2. 衣類・履物セクターのセクターリスク*

人権と労働のリスク	環境リスク	誠実性リスク
児童労働	有害な化学物質	贈収賄
差別	水消費量	
強制労働	水質汚染	
労働衛生と安全（例えば労働者関連の負傷と疾病）	温室効果ガス(GHG)の排出	
労働組合の設立・参加・団体交渉に関する労働者の権利侵害		
最低賃金の不遵守		
賃金が労働者とその家族の基本的ニーズを満たさない		

*セクターリスクは上記に限らない

¹⁴ 動物福祉、畜産及び土地の権利関連のリスクに関する特定のガイダンスは、本ガイダンスに含まれないが、衣類・履物サプライチェーンの一部に関連する。OECDは、責任ある農業サプライチェーンに向けたOECD行動指針に、それらの問題に関するデュール・デリジェンスの指針を記載している。

製品のリスク要因

製造プロセスの相違により、一部の製品は他よりも影響のリスクが高い。例えば、綿製品は、パラチオン、アルジカルブ及びメタミドホスなどの有害な殺虫剤による高いリスクがある一方、ポリエステル製品は温室効果ガス排出の原因となる高いリスクがある¹⁵。

国別のリスク要因

国別のリスク要因は、セクターリスクの可能性が高いと思われる特定国や製造クラスター、または特定国の産業内の状態といえる。一般的に、これは統治、社会経済及び産業上の要因を含む。例えば、出稼ぎ労働者率が高い場合、児童労働、強制労働、賃金法の不遵守及びセクシャル・ハラスメントのリスク要因となる¹⁶。セクション II、セクターリスク全体に渡る国別リスク要因のモジュールを参照。

ビジネスモデルのリスク要因

企業が販売する製品品目数や品目を変更する頻度（季節毎等）といった企業のビジネスモデルは、企業のサプライチェーンの害悪のリスクに影響することがある。特に、これは小売業者とブランドに関係するが、多種多様な完成品を製造する製造者にも当てはまる。企業のビジネスモデルが、企業とそのサプライチェーンの害悪のリスクに影響する例を以下に述べる。

- 一般的に、大量かつ多種多様な製品品目を有する企業は、材料や生産プロセス等のばらつきにより、サプライチェーンがより広範な害悪のリスクに曝されることが多い。

¹⁵ ポリエステル繊維の生産は、温室効果ガス排出の高いレベルを生むエネルギー集約的プロセスである（繊維 1kg 当たりの 125 MJ もの熱量）。Muthu, S. (2014), 「繊維と衣類サプライチェーンの環境に対する影響の査定」、Woodhead Publishing, Cambridge、テキスタイルシリーズ。

¹⁶ 出稼ぎ労働者率の高さは、ある種の人権侵害と労働虐待に関する増大したリスクの警告となるが、出稼ぎ労働者の雇用を原因に、サプライヤーとの契約を打ち切ることが奨励されない。むしろ企業は、出稼ぎ労働者の雇用に責任を持つように、デュー・デリジェンスを適合させるべきである。

- 一般的に、頻繁または季節毎の製品サイクルを有する企業は、製品の設計から生産まで短い時間枠で行うよう要求する。対応時間の短さは、過剰残業、強制残業、無許可外注等、労働虐待と人権侵害の原因となりうる発注、駆込み発注及び購入業務の変更のリスクを増大する。
- 同様に、頻繁な製品サイクルは材料と資源の使用を増大させ、炭素、水、廃棄物の排出量を増大させる。
- 企業の海外展開と海外操業の管理の程度により、誠実性リスクに曝される場面が増大する。

調達モデルのリスク要因

同様に、企業の調達モデルは、広範囲なサプライヤーからの調達の有無、請負関係の性質、直接または間接調達に関わらず、そのサプライチェーンの害悪のリスクを増加（または減少）させることがある。以下に例を述べるが、このリストは包括的なものではない。

- サプライヤーの大多数は、サプライチェーンで害悪に曝されることが多い。さらに、企業の規模やサプライチェーンのデュー・デリジェンスに充当されるリソースの観点から、大多数のサプライヤーは管理がさらに困難になる。
- 企業とサプライヤーの関係の希薄さは、サプライチェーンの害悪を特定、防止または緩和する能力に影響する。例えば、サプライヤーとの短期の関係は、企業がサプライヤーを評価する際に特定したリスクを十分防止したり、緩和したりする時間がないことを意味する。これはまた、特定した影響を防止または緩和するために、企業がサプライヤーに関与する影響力が少ないことを意味する。同様に、企業の通常の契約期間は、継続発注か短期発注かに関わらず、企業のサプライヤーへの影響力を減らすことがある。
- （代理店等を通じて）間接的に調達し、中間業者の選択に関する十分なプロセスを持たない企業は、そのサプライヤーに対する可視性と管理が限られる。
- 企業規模に比して多くの国で操業または調達する企業は、害悪に曝されることが多く、害悪の防止と緩和をより困難な挑戦と捉えることがある。

企業にとって最も重大な害悪のリスクの特定

企業は、害悪の見込みと重大性に関して、既知の情報に基づき、自社及びサプライチェーンにとってどの害悪のリスクが最も重要であるかを判定し、その対策を優先すべきである。害悪の重大性は規模、範囲及び修復不能な特徴に基づいて判断される。

- 「規模」は悪影響の重大性を指す。
- 「範囲」は、影響されているか今後影響される個人数である。
- 「修復不能な特徴」は、影響されるものを、少なくとも悪影響の前の状況と同じか同等の状況に回復させる能力の限界を意味する。

衣類・履物セクター内の問題の複雑さと多様性を考えると、企業とそのサプライチェーンにとっても最も重大な害悪のリスク判定においては、企業側の判断を必然的に伴うようである。企業は、そのプロセスに利害関係者と専門家を関与させることが奨励される。すべての事例で、企業はリスク判定と優先順位付けを行った方法を正当化する用意があるべきである。セクション 5 を参照。

協力

企業は情報を公に共有するか、特定の生産プロセス、国、調達モデルなどに関する害悪のリスクに関わる産業レベルで共有することが推奨される。特にセクターレベルでの情報の共有は、発生する害悪のリスクを特定するために重要である。

デュー・デリジェンスの性質に影響する要因

すべての製品品目と調達国に渡る一般的な害悪のリスクを調べる際、企業は上述のガイダンス実施に向け、リスクベースのアプローチをとることができる。しかし、報告、利害関係者の関与、苦情処理の仕組みなどを通じて、製品品目またはサブコンポーネントが特定のリスクに関連することが分かった場合、企業はその情報を破棄せずに、調査中に集めた他の情報とともにそれを考慮すべきである。

表 3. デュー・デリジェンスの性質と程度に影響する要因

状況	勧告
企業が多くの製品品目を有する場合	企業は、まずそのビジネスの中核である製品品目、または害悪の最も重大なリスクを持つと思われる製品品目に関連する害悪のリスクを調べるのが奨励される。リスク特定と対応を実施したら、他の製品品目に関連するリスクの特定・対応に移るべきである。
企業が複合製品を販売する場合（例：多数のサブコンポーネント）	全てのサブコンポーネントの害悪のリスクを調べるために、企業はまず、完成品の最重要コンポーネントに関連する害悪のリスクを特定する。例えば、企業がジッパーと飾りボタン付き革ジャケットを販売している場合、企業は最初に皮の調達、染色と仕上げプロセス、そして完成品の製造にフォーカスすることができる。
企業が多くの国で操業または調達する場合	企業は影響のリスクが最も大きい国を特定し、そのリスクの評価に基づいて、調査実施に含まれる調達国に優先順位を付けることが奨励される。
企業が生産材料の原産国を把握していない場合（例：原材料）	情報がある場合、企業は原材料の取引の流れを特定し、サプライチェーンの材料加工者に販売される原材料の原産国を判定することができる。（例えば、所定の国で操業する紡績工場向けに、大部分の綿花が購入される場所のマッピング）。大規模な多国籍企業が取引する商品の場合、国際的商品取引業者（綿花取引業者など）への繋がりを探し、それらの取引業者が、材料加工者のいる国に販売する原材料をどこで調達しているかの情報を求めることができる。
小売業者	<p>企業は、自社ブランド及び販売はするが所有していない製品に関して、デュー・デリジェンスを行うべきである。その措置はそれぞれ異なることがある。</p> <p>企業は、自社ブランドに関して本ガイダンスに従うべきである。所有していないブランドの場合、企業はそれらのブランドがデュー・デリジェンスを行っているかどうか、また、そのデュー・デリジェンスがどの程度か、について情報を集めることができる。企業が多くのブランドを販売している場合、まず、最大の商品構成比を占めるブランド、または害悪の最大リスクを持つ製品を優先することができる。</p> <p>企業は、販売はするが所有していないブランドに関連する害悪のリスクを緩和するために、長期にわたる組織的な措置を確立することが奨励される。例えば、事前認定プロセスを設け、販売するブランドに関するデュー・デリジェンスの見直し措置を含むことができる。</p>

状況	勧告
ライセンサー	企業が、他の企業に商標使用を許諾した場合、特定のステップは異なることもあるが、企業は商標付製品に関するデュー・デリジェンスを行う責任がある。例えば、ライセンサーはライセンサーに対し、本ガイダンスに従ってデュー・デリジェンスを行うよう要求できる。ライセンサーが中小企業の場合、必要に応じて、デュー・デリジェンスを行うライセンサーの能力を高めることが奨励される。企業はまた、本ガイダンスに従って、ライセンサーのデュー・デリジェンス実施を直接支援できる。企業は、その商標付製品に関連する害悪のリスクを緩和するために、長期にわたる組織的な措置を確立することが奨励される。例えば、企業は、ライセンサーに関する事前認定プロセスを設け、彼らのデュー・デリジェンスの見直し措置を含むことができる。

2.2 操業に関する自己評価の実施

企業が操業に関する害悪のリスクを特定した場合、内部評価を行い、リスクの程度とそれに基づく実際の影響を判定すべきである。

方法

企業は、雇用者に関する既存の信頼度の高い指針が活用可能な場合、それに従うことが奨励される¹⁷。セクション II のモジュールは、セクターリスクに関する補助的勧告、包括的ではないが政府や国際組織から得られるリソースのリストを含む。

操業に関する現実的及び潜在的害悪を特定する時、企業は影響を受ける可能性がある利害関係者（従業員、労働者、労働組合及び労働者が選ぶ代表組織等）を関与させるべきである。これは極めて重要なステップである。利害関係者の関与に加えて、企業は、リスクが防止され緩和される程度を評価するための方針とシステムを見直すべきである。以下に、包括的ではないが、企業が自己評価の一部として見直すことができる方針、システム及び措置を述べる。

¹⁷ 例えば、ILO は、労働のリスクを特定し、緩和するための雇用者向けの広範な指針を策定している。

- 特定されるリスクに関する方針と上層幹部からのメッセージ
- 購買業務と価格設定。ボックス 4 を参照
- リスクに関する規則と手順
- コンプライアンスを支えるための適切なプログラム
- 操業に関連する従業員の訓練、スキル及びリスクの知識
- 財務管理、例えば財源と金銭取引を追跡、管理、報告する方針と手順。贈収賄に関するモジュール II を参照。
- 害悪のリスクが生じる前にリスクを特定する警告制度を含むモニタリング手順
- 告発者の告発経路と不正行為を報告する人々の報復からの保護
- 人権と労働への影響の改善ができるプロセス（例：現場レベルの苦情処理の仕組み）

企業は次の場合、自己評価に際し外部支援を求めることが奨励される。

- 影響が重大な害悪を起こすかもしれないが、十分防止されない場合、（例：有害な化学物質の処理）
- 社内で入手できない技術的専門知識を要する防止対策（例：火災、建物、電気の安全）

2.3 現場レベルの高い害悪のリスクに関連するサプライヤーを査定する

サプライヤーの選択（リスクベースの取組方法）

企業は、調査中に優先順位を付けた、害悪の高いリスクに関連するサプライヤーを査定すべきである。サプライヤーは、企業のサプライチェーンの位置ではなく、害悪のリスクに基づいて選択されるべきである（例えば、一次下請工場での影響の評価は、三次下請でのさらに大きな害悪のリスクの評価よりも必ずしも優先すべきではない）¹⁸。

しかし、例えば企業のサプライヤーへの影響力、企業規模、サプライヤー数等の一部の要因は、企業がサプライヤーを査定するための特定の措置に影響することがある。下記のデュー・デリジェンスの性質と程度に影響する要因を参照のこと。

¹⁸ このアプローチは、産業がもっぱら一次サプライヤーにフォーカスすることから遠ざけ、リスクの所在に関わらず、企業の最も重大なリスクにフォーカスするよう意図されている。

高リスクのサプライヤーを判定する際に考慮する点に、次を含む。

- サプライヤーが高リスクのある国で操業している。
- サプライヤーがリスクの高い生産プロセスに関与している（例：湿式処理は有害な化学物質を用いるため、リスクが高い）。
- 害悪または害悪のリスクが以前のサプライヤー査定で特定された。

内容

多くの害悪のリスクに関して、企業はサプライヤーの査定中に次の事項を調査すべきである。

- サプライヤーが害悪防止のために実施する措置（方針、訓練、設備の改善等）
- 実際の害悪または害悪のリスク（例えば化学物質の危険な処理）
- 人権と労働者の権利に関して、内容に関する労働者の認識度

サプライヤーが実務レベルの苦情処理の仕組みを確立しているかどうか、確立している場合、表 8「実務レベルの苦情処理の仕組みに関するコア基準と勧告」をどの程度満たしているか。

評価のアプローチと方法

- 評価の性質（例：検査、面談、フォーカスグループ）は、リスクに対応すべきである。全てのリスクに適する評価の単一の形はない。例えば、技術検査は、現場の構造的状態と火災及び建物の安全を検査するために必要であるが、職場のセクシャル・ハラスメントのリスク評価時には、現場外のフォーカスグループ形式がふさわしいことがある。労働者の権利と人権の問題では、評価は労働者の面談を重視し、直接または労働組合と労働者が自ら選ぶ代表組織を通じて、労働者を評価の計画に含むべきである。一部の事例では、従来の面談は労働者が報復を恐れたり、既定の内容を回答するよう訓練されているために、機微な情報を集める効果がないことがある。それらの事例では、参加型の評価方法を考慮することができる¹⁹。
- 評価は、現地事情の深い理解に基づくべきである。現地の操業状況をよく理解することは、必要な情報を把握するための評価を計画する際に、最も重要なステップである。標準評価を起点として用いることができるが、それは現地環境に適合させるべきである。評価チームは、評価の計画と実施に際し、パワーバランスと文化水準を考慮すべきである。後述「操業状況の理解」を参照のこと。
- 情報の裏付け：多くの人権と労働者の権利等、客観的判定を要する害悪のリスクに関して、状況評価には複数のデータ項目を用いるべきである。複数のデータ収集源からデータを集束する三角測量は、調査結果の信ぴょう性と防御可能性を保証するのに役立つ。
- 実際の調査結果が予想に相違する場合、企業は評価方法を調整すべきである。例えば、サプライヤーが過度の労働時間の高リスク状況で操業しているのに、極端な労働時間超過が発見されない場合、企業は評価方法を再考すべきである。

¹⁹ 査定への参加型方法は、利害関係者の積極的な参加を含むファシリテーション技法で、ロールプレイや、絵、図または地図を示し、それについて質問し、談話を求めることなどである。SIMPOC (2015)、「児童労働の迅速査定法」、ILO、ジュネーブ、UNICEFを参照。

評価チーム

評価を行うチームは資格を有し、下記の能力を発揮すべきである。

- 企業が評価する関連リスクの広範な知識を含む専門性（例：児童労働、強制労働等）を有し、現地状況のリスクに関わる現実的及び潜在的な害悪を特定する最良の方法の理解を含む。
- 悪影響に関連する国際基準と国家基準に関する知識。
- 現地で評価を行うための能力（例えば言語能力）。

評価者は、リスク分野と状況の全体に渡り上記の能力を有しないこともある。この点を考慮して、チームとして上記の全能力を具備できるようにし、評価を実施することができる。

上記の課題に加えて、セクターにおける女性の多さとその問題（例えばセクシャル・ハラスメント、強制労働など）を巡る機微を考えると、企業は評価者の性別が重要かどうかに関心すべきである。

評価の頻度

評価疲れは、衣類・履物セクターにおける課題である。サプライヤー評価は、情報のギャップがある時、または状況変化が想定される時に行うべきである。換言すれば、サプライヤー評価は付加価値を提供すべきである。この観点から、企業は次のガイダンスに従うことが奨励される。

- 新規サプライヤーは、発注前に評価されるべきである。サプライヤー評価の結果、企業が責任を持ってサプライヤーに関与できるかどうかを伝えるべきである。事前認定に関するセクション 3.2.2 を参照。
- サプライヤー評価は、企業が行うか、または、評価が妥当な期間内（前年など）に行われている場合、既存の信用性の高い評価に依拠することができる。「信頼性の高い評価」とは、現実的及び潜在的害悪を特定するプロセスに関する、本ガイダンスの勧告を満たしている合法的な評価チームが行う評価を指す。すでに信用できる評価が存在する場合、企業は調査結果を検討し、特定した害悪を防止または緩和するデュー・デリジェンス活動に的を絞り、根拠に基づいてその状況をモニタリングすることが奨励される²⁰。

²⁰ 前回の査定以来、状況が大きく変わったために別の査定が必要な事例があるかもしれない。しかし一般的に、企業は査定の重複を避け、防止と緩和のための資源を優先することが奨励される。

- 既存のサプライヤーに関して、企業はサプライヤーを評価（または既存の評価を利用）すべきであるが、評価は継続的なモニタリングに代わるべきではない。モニタリングは、利害関係者が発言するリスクに関連して、その根拠に基づく状況の継続的な追跡である。効果的であれば、モニタリングを続け、従って個別評価よりもさらに完全な構図を提供できる。それゆえ、既存のサプライヤーに関しては、可能な場合、いつどこで更なる評価が必要となるかについて、継続的モニタリングをトリガーとすべきである。モニタリングと評価の間のバランスを維持すべきである。例えば、継続的モニタリングを通じて、労働者は児童労働に関して警告を発するかもしれない。これがサプライヤー評価の引き金になることがある。特に、これは急速に変わる人権と労働のリスクや、定量化できる測定基準を用いた評価が難しい項目（児童労働、強制労働、差別、労働衛生と安全の一部の様態、労働組合を設立し参加する権利及び団体交渉する権利）に適している。モニタリングに関する詳しい情報はセクション 4 を参照。
- 一部の事例では、害悪のリスクは特定地域内に蔓延しているため、個々のサプライヤーを評価しても新たな情報がないこともある。例えば企業は、利害関係者を通じてセクシャル・ハラスメントが輸出加工区（EPZ）に蔓延していることを知ることがある。セクシャル・ハラスメントの各事象の特定が困難な場合（例えば効果的な苦情処理の仕組みの未確立、労働者の認識を高める初期投資の不存在）、企業は最初にサプライヤーの評価をせずに、直ちにサプライヤーと連携して、訓練を実施したり有効な実用レベルの苦情処理の仕組みを設置することで、セクシャル・ハラスメントを防止することができる。セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力に関するモジュール 2 を参照。

協力

セクション 1.1 に述べるように、協力を促進するために、セクターはサプライヤーを特定する共通の方法（例：共通のサプライヤーID コード）の確立に取組み、競争法に注意を払いつつ、サプライヤーに関する情報共有の促進が奨励される。

評価が高い水準を満たすことを条件として、企業は評価方法を調和させ、認識を支援するための協力が奨励される。同様に企業は、共通の地域とサプライヤーから調達する時、できるだけサプライヤーの評価に協力することが奨励される。しかし、情報の取り込みをサポートするために、評価の厳格さを妥協すべきではない。例えば、本ガイダンスのセクション II 全体に渡って、企業は、労働者との面談、フォーカスグループとの討論、時には人権と労働のリスクに関して参加型方法を重視するよう推奨される。したがって、企業間で共有できる共通の評価は、重要な質的情報を含むことが大切である。

協力

企業は、例えば業界イニシアティブや複数利害関係者のイニシアティブを通じて、上記を実施するために協力することが奨励される。これは特に、中小企業の関与にとって重要である。企業またはイニシアティブが、サプライチェーンのチョークポイントで操業する企業を評価するために、適用可能な措置の例を下記に述べる。

- サプライチェーンにおける実際または可能性のあるチョークポイントの特定
- チョークポイントで操業する企業に関するトレーサビリティ
- チョークポイントで操業する企業が、本ガイダンスに従ってその上流のサプライヤーに対し、経営監査と無作為現場チェック等を通じて、デュー・デリジェンスを行っているという確認
- サプライチェーンのチョークポイントにあつて、本ガイダンスに従ってデュー・デリジェンスを実施する操業する企業に対する調達依頼

ボックス 3. 2次下請以降に関する害悪のリスク評価と対策（例：原材料等）

例えば原材料等に関し、上流の個々のサプライヤーを特定し、評価することは、可視性と影響力の欠如により、企業にとって難しいかもしれないが、企業が上流の有害な影響を特定する責任が減少するわけではない。企業は、目的に合った仕組みの確立が奨励される。トレーサビリティの確立やチョークポイントの評価には 2 つの仕組み例があり、企業のサプライチェーン上流の害悪のリスクが特定、防止、緩和されるかどうかを評価するのに用いられる。協力的な取組方法が効果的な分野であり、この仕組みの活用機会が増えている。

トレーサビリティ

トレーサビリティは、OECD 行動指針記載事項に関し、企業が材料と製品及びそれらが製造される状態を追跡するプロセスである。ツールとしてのトレーサビリティは、企業が上流の業者に関する情報を得るために重要で、注目すべきである。本ガイダンスに述べる後続の措置、特に害悪の防止と緩和、は極めて重要である。

「チョークポイント」への関与

「チョークポイント」は多くのことを考慮して特定できる。例えば、

- サプライチェーンにおける変形の要点
- 商品の大部分を加工する、一般的に比較的少数の業者を含むサプライチェーンの段階
- 上流の生産と取引の環境に可視性を有し、管理を行うサプライチェーンの段階

定義の通り、企業はそのサプライチェーンのチョークポイントで操業する時、同じ上流のサプライヤーの一部を共有する。しかしチョークポイントで操業する企業は、それらの上流のサプライヤーに対して高い可視性や影響力があることが多い。サプライチェーンのチョークポイントで操業する企業が、その上流のサプライヤーに関してデュー・デリジェンスを行っていることを正当に判定できる場合、企業は、その上流のサプライヤーに関連する悪影響のリスクが特定、防止、緩和されていると決定することができる。

ボックス 3. 2次下請以降に関する害悪のリスク評価と対策（例：原材料等） （続き）

企業は次のことができる。

- 上流の重大な影響に関わる製品に関して、サプライチェーンのチョークポイントで操業する当該製品サプライヤーを特定する（企業が可視できる範囲の先のこと）
- チョークポイントで操業する企業は、そのサプライヤーに関わる害悪を特定、防止、緩和していることを立証する

衣類・履物サプライチェーンのチョークポイントの例は下記を含む。

- 綿やゴム等世界的なコモディティの仕入れ販売者
- サプライチェーンの断片に対する輸出業者、加工業者、卸売業者
- 合成繊維等の化学プラント
- 金属等の精錬業者と精製業者

コスト共有

チョークポイントに関するトレーサビリティと関与の実施には、財源が必要である。本ガイドランスは、上流の生産に関連するリスクについて、企業がサプライチェーンのデュー・デリジェンスを支援するために、必要に応じて、サプライヤーとの契約に義務を規定するよう勧告する（例：効果的なデュー・デリジェンスを実証しているチョークポイントに向けて調達を指示する義務）。しかし、本ガイドランスは、企業がサプライヤーの参加と関連奨励金の経費を支援することを快諾しない限り、サプライヤーがイニシアティブに関与することを義務付けるべく勧告するものではない。むしろ、企業は、本ガイドランスに従った協力的デュー・デリジェンスのイニシアティブ、ツール等の範囲を認識すべきである。

操業状況の理解

企業は、適切な方法で適切な質問を行うといったサプライヤー評価を適切に調整し、長期間に渡って害悪を防止／緩和する情報を得るために、企業の操業状況を理解するよう努めるべきである。特に、次のことを奨励する。

- 最も害悪の影響を受けている人口集団、害悪を悪化させる現地のリスク要因、害悪の根本原因、害悪に関与している業者といった事項の理解。最も害悪の影響を受けている人口集団を判定する場合、企業は次の動態を考慮することができる。
 - 男女の不平等（社会が男性と女性に割り当てる多様な役割は、意思決定の機会からの除外や、特に女性及び女子を家庭や地域社会で不利な立場に置くことがある）

- 年齢（ある社会では若者と高齢者は貢献度が低いと見なされ、見過ごされることがある）
 - 民族性（多数派集団または受入側地域社会との関係性）
 - 他の労働者や監督者から見た社会階層
 - 宗教（特に小数者の場合）
 - 健康状態（妊婦、慢性的疾病など）
 - 出稼ぎ労働者の労働人口の割合
 - 内職従事の雇用の程度
 - 教育水準（読み書き能力、スキル、言語能力、非就学）
- 裁判上及び裁判外による苦情処理の仕組みの活用可能性をできる限り特定する
 - 害悪の防止と緩和に焦点を絞った現地／国のイニシアティブを特定し、評価する。既存イニシアティブ、その目的、一般的影響（情報が利用できる場合）をマッピングすることは、そのイニシアティブがサプライチェーンの害悪を特定、防止、緩和、説明するのに役立つかどうかを企業が理解する助けになる。

企業は、利用できる場合、既存の研究に頼ることができる。企業はまた、面談等を通じて、国際的／現地 NGO、国際組織²¹から情報を求めるか、またはそのような情報を提供する国際労働組合と関わることができる。

上記のガイダンスは、往々にして複雑でリスク性質が状況によって大きく変わる人権と労働への影響に最も適合するが、水の使用などの環境リスクにも合致する。新たな情報は、企業の操業や調達に関する状況把握のために、絶えず取り入れるべきである。

²¹ 例：OECD、国連、ILO 及び世界銀行。

協力

共通の調達国及や複数国にまたがる製造クラスターから調達する企業は、上記の情報の特定に協力し、新たな情報を業界間で広く共有することが奨励される。

デュー・デリジェンスの性質に影響する要因

一部の事例では可視性と影響力の欠如などにより、高リスクのサプライヤーを評価するのが困難なことがある。そのサプライチェーンの有害な影響を特定する企業の責任が減少するわけではないが、企業が合理的に実施できる事項に影響する。勧告に関する表 4 を参照。

表 4. サプライヤー評価に関するデュー・デリジェンスの性質と程度に影響する要因

状況	勧告
多数の高リスクサプライヤーの存在	既存の全ての高リスクサプライヤーを評価する観点から、影響の重大さが最も大きいと予想される場合、または害悪の回復が困難とされる場合、企業は、企業の規模、企業が調達する製品の構成比（または調達国）の観点から、最も重要な高リスクサプライヤーの評価を優先することができる ¹ 。企業は、その優先順位付けを正当化できるよう備えるべきである。
企業が直接サプライヤーに対して影響力を有さない	企業が、その直接サプライヤーに対して影響力を欠く多くの事例がある。(a)企業がそのサプライヤーより小規模、または、(b)企業がそのサプライヤーから調達する量が限定的。このような場合、企業は、そのサプライヤーの情報を集めたり、サプライヤーの設備を評価したり、またはそのサプライヤーを設備評価に参加するよう説得したりするのが困難である。にもかかわらず、企業はデュー・デリジェンスを行う責任がある。この場合、企業は次のことを行うことができる。 <ul style="list-style-type: none">● 可能であれば、注文を増やし、長期契約に向けて動き、サプライヤーの是正措置計画を公表するなどしてサプライヤーへの影響力を増大させる。● 共通のサプライヤーから調達する他の買い手と共に、例えばサプライヤーの是正措置計画に含まれる活動、予定表及びフォローアップ措置を整合させることで、共同して影響力を及ぼす。● 長期に渡って、評価を受けることを快諾するサプライヤーのみを事前認定し、契約する。事前認定に関するセクション 3.2.2 を参照。企業はまた、信用できるセクタ

	<p>一や複数利害関係者のイニシアティブによって評価されたサプライヤーから直接調達をすることもできる。</p> <p>重大な害悪に関わる高リスクのサプライヤーが、評価を受けることを快諾しない場合、企業はそのサプライヤーを契約解除することを考えるべきである。セクション 3.2 を参照。</p>
企業が代理店等中間業者を通じて調達する	<p>調達が行われる場合であっても、企業はデュー・デリジェンスを行う責任がある。</p> <p>企業は、本ガイドラインに従ってデュー・デリジェンスを行うか、またはその代理店に対し、彼らが調達するサプライヤーを評価するよう要求できる。この場合、中間業者はその価格決定の枠組みにサプライヤー評価のコストを含めることができる。</p> <p>企業は、サプライヤーを評価するセクター全域または複数利害関係者イニシアティブの紹介などにより、代理店によるサプライヤー評価をサポートできる。</p> <p>中間業者との関与に係る情報については、ボックス 5 を参照。</p>
企業が 2 次サプライヤーの評価を図る	<p>企業は、契約関係を持たないサプライヤーへの影響力を欠く場合がある。そのような場合、サプライヤーの情報を集めたり、設備を評価したり、またはそのサプライヤーを設備評価に参加するよう説得したりするのが困難な場合がある。</p> <p>企業は、その直接サプライヤー（1 次）に対して、そのサプライヤー（2 次）の評価を要求し、調査結果を開示するよう要求できる。企業はこのプロセスをサポートすることが奨励される。例えば、ブランドは縫製業者と連携して紡績工場を評価しうる。</p> <p>またセクターは、調達地域（例：輸出加工区や生産クラスター）内で共同してその影響力を及ぼし、サプライヤーを評価できる。</p>
サプライヤーが 2 次下請より先の上流に所在する（例：原材料）	<p>企業は上流で操業するサプライヤーへの可視性を欠くことがある。企業は、上流のサプライヤーが重大な害悪の高リスクかどうかを判定するために、目的に合う仕組みを確立することが奨励される。仕組みの例についてはボックス 3 を参照。</p>

1. いずれの例でも、優先順位付けは害悪の重大性の視点を通して行われる。調達する物品の構成比または企業規模の観点から、最重要なサプライヤーを優先することで、害悪の「範囲」、即ち大規模サプライヤーが及ぼす大きな影響範囲に取り組むことができる。

表 5. デュー・デリジェンスの性質と程度に影響する要因（操業状況把握の観点）

状況	勧告
企業の有する資源が限定的である	通常、既存の情報は公的情報源を通じて利用可能である。情報が無い場合、企業は評価を行うために、共通の地域から調達する他の企業と協力することが奨励される。企業はまた、その業界団体を促して、評価を委託することができる。企業が上記の手段で情報収集できない場合、責任ある調達のための十分な情報収集が実現するまで、企業は、例えばそのサプライヤーと連帯してデュー・デリジェンスのコストを減らすか、または低リスク国から直接調達することが奨励される。
企業が新しい市場への進出を図る	企業は、根拠に基づく評価を委託または実施し、若しくは共通の地域から調達する他の企業と協力して評価を行うことができる。企業はその業界団体を促して、評価を委託することもできる。 人権、労働または環境に関する重大な問題を抱える新しい市場から調達を行おうとする場合にあって、現地の操業状況に関する情報が不十分で、そのような情報を判定できない場合、企業はその市場に参入しない方がよい。

2.4 影響と企業の関連性の評価

上記のプロセスを通じて、自社及びサプライチェーンの影響を既に特定した。デュー・デリジェンスの構成要素として、企業が原因または一因となったか、若しくは企業が特定した影響に関わっているかを把握するために、企業は善意の努力をすべきである。企業と影響の関係を特定するのは困難なため、時として概念的な作業となる。しかし、これはその対応への期待、即ち企業が是正措置を提供すると期待されるかどうかの観点から、重要である。

表 6. 害悪への関与と適切な措置

関連	適切な措置
企業が害悪の原因となった	<ul style="list-style-type: none"> ● 害悪の原因となるか一因となる行為を止め、残る害悪を緩和する。セクション 3 を参照 ● 害悪を是正する。セクション 6 を参照 ● 将来の害悪を防止または緩和する。セクション 3 を参照
企業とそのサプライチェーンに関連して、企業が害悪の一因となった	<ul style="list-style-type: none"> ● 害悪の一因となる行為を止める。セクション 3 を参照 ● 害悪を是正する。セクション 6 を参照 ● 将来の害悪の一因となるリスクを防止または緩和する。セクション 3 を参照 ● 害悪を防止または緩和するために、影響をもたらす実体に対して影響力を用いる。
企業が害悪に関連している（害悪は企業のサプライチェーンにある）	<p>例えば内部措置やサプライヤーに対して影響力を用いることを通じて、サプライチェーンの害悪を防止または緩和する。セクション 3 を参照。</p>

企業はどのように影響への関連を評価できるか？（原因、寄与、直接の関連）

企業は、デュー・デリジェンス・プロセスを通じて特定した影響への関連を判定するよう努めるべきである。この関連によって、企業が対応し講ずるべき措置が決まる。衣類・履物セクターでは、企業の操業が害悪の原因となり、そのサプライチェーンの害悪の一因となっている蓋然性が高い。さらに、企業は、サプライチェーンのサプライヤーを原因とする害悪に関連している蓋然性が高い。

原因となる場合：

企業の操業、製品またはサービスと悪影響の間に因果関係がある場合、企業が悪影響の「原因となっている」。

考慮すべき質問

- Q. 企業の行動は悪影響に直接責任があるか？
- Q. 企業が直接責任ある措置を取らないことが悪影響の原因であるか？

一因となる場合：

企業の行動により、別の実体が悪影響を起こすか、促進するかまたは動機となっている場合、企業は影響の「一因」となっている。その一因は実態がなければならない¹。

考慮すべき質問

- Q. 企業の行動や不作為を「別にして」、その実体が害悪を起こしたか？
- Q. 企業の行動（または不作為）が、サプライヤーに悪影響を起こさせたか、または容易にしたか？
- Q. 企業の行動（または不作為）が、その企業に悪影響の原因となることを奨励または動機づけているか？
- Q. 上記のどれかが「はい」の場合、企業の行動と、悪影響に至った（例えばサプライヤーの）行動との間に正当な因果関係があるか？

直接の関連の場合：

関連は、会社の製品／サービスや別会社を通じた操業と害悪との間の関連（ビジネス関係）と定義される。直接の関連は、「直接調達」と定義されない。

考慮すべき質問

- Q. 企業自体が原因または一因とならなかった害悪がサプライチェーンに存在するか？
1. したがって、他の実体が悪影響を発生させることについて、企業がその原因となるか、促進するかまたは動機となるか、程度や規模を考慮することも適切である。

3. 自社及びサプライチェーンの害悪の中止、防止、緩和

OECD 行動指針に基づく期待

企業が人権への悪影響の原因となる、または可能性があると思われる場合、企業は必要な措置を講じ、その影響を中止または防止すべきである。(OECD 行動指針、IV、注釈 42)

「サプライチェーンの関連において、企業が悪影響を引き起こすリスクを特定した場合には、その影響を停止又は防止するための必要な措置をとるべきである。」(OECD 行動指針、II、注釈 18)

「悪影響の一因となっていなくても、取引関係によって、そうした悪影響が自らの事業、製品又はサービスに直接的に結び付いている場合には、悪影響の防止又は緩和を求める。これは、悪影響を引き起こした事業体から、取引関係を持つ企業に責任を転嫁することを意図していない。」(OECD 行動指針、II、A12)

3.1 自社操業の害悪の中止、防止または緩和

企業は、自社の操業で害悪を生じるか原因となる行動を止めるべきである。企業は、衣類・履物セクターにおける**是正措置計画(CAP)**を策定し、実施し、それ自社操業の将来の害悪を防止または緩和すべきである。同計画は、フォローアップのための明白なタイムラインに即して、講じられる措置の内容を詳述すべきである。追求される措置は、害悪の重大性に比例すべきである。

是正措置計画の短期的目的

短期的には、直ちに措置を講じ、既存の影響を止め、直接かつ深刻なあらゆる危険を防止すべきである。従業員の健康と生活に直接深刻な危険がある場合、企業は労働者の危険を直ちに除去すべきである。モジュール 5.労働安全衛生を参照。同様に、環境に対する喫緊かつ重大な危険がある場合、企業は危険除去に取り組み解消できるまで、その害悪を生じる（またはリスクを生じる）活動を止めるべきである。

重要な用語

防止—本ガイダンスは用語「防止」を広い意味で用いており、害悪の発生を止めるために意図される措置を含む。言い換えれば、「防止」は必ずしもリスク回避と同一視されない。さらに防止は、企業がそれ自体の操業で取る措置、またはそのサプライチェーンに関連する害悪を防止するために取る措置を指す（例えばサプライヤー能力の向上など）。

緩和—「緩和」は、悪影響が生じる場合、その害悪を減らすか除去するために講じる措置を指す。緩和措置は、害悪の程度を減らす目的で工程の前後、または途中で講じることができる。例えば、織物工場は水質汚染を減らすために利用可能な最良の技術を採用する。

是正措置計画の長期及び成果志向ソリューション

長期的には、企業は、害悪防止のための結果志向の解決方法を講ずるべきである。大抵の場合、成果志向の対応は次の条件を満たす。最も効果的な成果を生むよう、資源が優先順位付けされ、害悪のリスクに比例し、その取組は持続可能で、既存のエビデンスに基づいている。図 1 を参照。

図 1. 成果志向ソリューションの条件

推奨	例
<p>最も効果的な成果を生むよう、資源が優先順位付けされること</p> <p>資源は、最大の効果が期待できる対策から優先的に割り当てられるべきである。</p>	<p>リスク：火災</p> <p>例：企業は最初に仕事を安全にすることを優先したうえで、労働者に火災安全のための研修を提供するべきである。</p>
<p>害悪のリスクに比例すること</p> <p>衣類・履物セクターの大抵のリスクは複雑であり、害悪を十分防止または緩和するために複数の取組が必要である。</p>	<p>リスク：賃金法の不遵守</p> <p>例：企業は労働者に自動的支払を提供してもよい。これは賃金と手当及び給与明細の読み方に関する法的権利に基づいて労働者の研修を伴うことがある。</p>
<p>持続可能であること</p> <p>長期ソリューションは長期の成果に導くべきである。多くの事例で、これは取組が管理システムに埋め込まれるべきであることを意味する。</p>	<p>リスク：有害な化学物質の取り扱いと処理</p> <p>例：化学物質の安全な取り扱いと処理の方法に関する労働者の研修は、労働者へのオリエンテーションと現行の再教育コースに組み込まれる。</p>
<p>既存のエビデンスに基づくこと</p> <p>既存のソリューションがある場合、企業はそれらのソリューションを採択または増強することを考慮すべきである。</p>	<p>リスク：水の使用</p> <p>例：企業は、セクターにおいて利用可能な最良の技法を採択する。</p>

企業の操業に関する是正措置計画のコンポーネント

是正措置計画には、実施とフォローアップに関する明確なタイムラインがあるべきである。一般的に計画は方針、研修、設備改善及び管理システムの強化を含む。

- 方針：方針は、国際基準を掲げる企業の公約を明確に伝えるもので、研修、設備改善などのさらなる措置の基礎となる。

- 研修：研修の目的、参加者及び内容は目的に合うべきで、研修は大部分の是正措置計画の重要なコンポーネントである。大抵の事例で、研修はリスク、労働者の権利、害悪の防止や緩和に関して研修を受ける人に期待される役割を含む。
- 設備改善：害悪の中には、設備投資と装置の改善だけで防止できるものがある。そのような投資には、照明、換気、非常口、新しい機械類が含まれる。
- 管理システム：管理システムは、(i)情報をよりよく追跡し、害悪が生じる前にリスクに対し警告を与えるか、または(ii)害悪リスクの初期的緩和のための体系的措置確立に向け強化することができる。例えば、紡績工場は、強制労働と児童労働を防止するために、民間の労働者あっせん事業者に関する事前評価制度を強化できる。例えば工場は、賃金の不公平な減額を防止するために、自動振込も考えられる。
- 労働者の権利：労働問題の影響に鑑み、企業は、労働者が労働組合を結成し団体交渉する権利に関するデュー・デリジェンスを是正措置計画に組み込むべきである。労働組合と労働者が自ら選ぶ代表組織は、団体交渉協定、継続的な観察と労働者の苦情処理の仕組みへのアクセス支援、または苦情処理の仕組みそのものの提供を通じて、現場での有害な影響を防止するのに重要な役割を果たす。この理由でこのような権利は、権利の行使を可能にすると考えられる。

利害関係者の関与と専門家への相談

労働者と労働組合及び労働者が自ら選ぶ代表組織は、方針とプログラムの設計を含めて、是正措置計画の作成中に関与すべきである。労働者には、完全で正確な情報を提供し、懸念を提起し発言する機会を与えるべきである。また、企業は、労働組合と直接連携して、労働者の発言を促すことができる。序文を参照。是正措置計画を作成する際に、企業は専門家の助言が必要かどうかを考慮すべきである。リスクが複雑になればなるほど、対応を計画する際に専門家の助言の必要性が増す。

デュー・デリジェンスの性質に影響しうる要因

すべての企業は、その規模、サブセクター、サプライチェーンの立場、及び操業状況に関係なく、その行動から結果的に生じる有害な影響を中止、防止または緩和すべきである。しかし企業は、最初に最も重大な影響に取り組む段階的アプローチを取ることができる

3.2 企業のサプライチェーンにおける害悪を防止または緩和する努力

企業はそのサプライチェーンの将来の害悪防止または緩和に努めるために、計画を作成し、実施すべきである。計画は、企業がフォローアップの明確なタイムラインに従って取る措置を詳述すべきである。達成されるべき措置は害悪の重大性に比例すべきである。

企業の計画は下記の措置を含み、拡張することができる。

- 企業のサプライチェーンにおける害悪の原因を防止する。セクション 3.2 を参照。
- 企業のサプライチェーンのリスクを緩和するために、内部措置を実施する。セクション 3.2 を参照。
- 害悪を防止または緩和するためにサプライヤーに対して影響力を用いる。セクション 3.2 を参照。
- 害悪を防止または緩和する際にサプライヤーを支援する。セクション 3.2 を参照。
- サプライヤーを契約解除する。セクション 3.2 を参照
- 政府に関与する。セクション 3.2 を参照。

3.2.1 企業のサプライチェーンにおける害悪の一因になることを防止する

企業が害悪の一因となっていることを特定した場合、企業は害悪の改善措置を提供するか改善に協力すべきである。セクション 6 を参照。

企業がサプライチェーンにおける害悪の一因となるリスクを特定した場合、企業はその原因を防止する計画を開発し、実施すべきである。企業がそのサプライチェーンの影響の一因になっているかどうかを判定する際に、手引となる「企業の影響への関連」を参照すること。達成する措置は害悪の重大性に比例すべきである。大抵の場合、計画は下記の要素を含むべきである。

- サプライヤーの関与：企業がどのように害悪の一因となったかや、潜在的ソリューションに関してサプライヤーの意見を求める。
- 規制措置：害悪のリスクを緩和する措置を実施する。効果的な方針、労働者の訓練及び管理は、企業が講じる規制措置の例である。
- 警告システム：リスクに関する警告または兆候を特定し、害悪のリスクとなる一因を特定した場合、企業が従う手順を含む。

ボックス 4. 責任ある購買行動を通じた害悪への加担防止

小売業者、ブランド及び中間業者に対する推奨

小売業者、ブランド及び中間業者の購買行動は、例えば過剰な強制残業と低賃金といった有害な影響の一因であることが実証されている。注文の変更、キャンセル、発注遅れ、駆け込み（特にピーク時や休日中）、または実現できないほどの短納期などが顕著な事例である。製品代金の支払遅延も、労働者への賃金支払遅延をもたらす一因となる。企業の価格交渉は経費節減をもたらすとともに、労働、人権または環境への影響の一因となることがある。企業はその管理システムを強化し、その購買行動を通じて害悪の一因となることを防止すべきである。特に、その購買行動が害悪の一因となっているかどうかを評価し、規制措置を実施し、害悪のリスクに関する警告をモニタリングすることが奨励される。

購買行動が害悪の一因となっているかどうかの評価

- 企業はそのサプライヤーに関与し、その購買行動が害悪の一因となっているかどうか、及びどのように害悪の一因となっているかを理解することが奨励される。サプライヤーがそのようなフィードバックを正直に提供することを躊躇する場合、企業は匿名調査（例：年次調査）や、データを収集し調査結果を提供する第三者から、サプライヤーに関する情報を集めることができる。
- 企業は、害悪につながる行為に関連する指標をモニタリングすべきである。例えば、発注遅れや発注後注文変更の割合、最終変更日から出荷日までの日数。そのような情報をタイムリーにモニタリングするシステムを確立すべきである¹。
- モニタリングを通じて上述の慣行（例えば注文変更）が一般的であると特定された場合、企業は理由を特定すべきである。その分析には、発注責任者が加わるべきである。

ボックス 4. 責任ある購買行動を通じた害悪となる一因の防止（続き）

害悪となる一因を防止するための対応策

- 企業は、害悪となる具体的な一因を特定しているかどうかに関係なく、対応策を実施し、その購買行動を通じた害悪の一因を防止することが奨励される。
- 企業は、適切な作業における賃金コスト、手当、投資を算出できる価格モデルを開発すべきである。これは、購入量、原料コスト、スキル要件などの従来の価格考慮事項と合わせ、FOB 価格に反映されるべきである。
- 追加対応策は下記を含むことができる。
 - サプライヤーへの最終発注日付を設定する。
 - 購入チームの全員に締切日を伝える。
 - 購入計画をサプライヤーと共有し、適宜更新を伝える。
 - 正しい情報を得て適切に決定するために、地理、カテゴリ及び製品デザイン全体に渡る調整を含めて、見通しを改善する。
 - キャパシティの変動に対処するために調達拠点を最適化し、新興のスタイルと製品の需要に応えるために必要な技術を採用し、実施する¹。

警告システム

企業は、購買行動が害悪の一因となる場合に備え、購買チームが従う手順を作成することが望ましい。例えば、発注後に注文が変更されるか発注が遅れる場合、企業は、次の方法でリスクを緩和できる。a) 駆け込み発注の納品に対して相応の対価を支払う、b) 納品日を変更する、または c) 注文の一部に対応するために事前認定下請事業者リストを提供する。

1. 勧告は、「サプライヤーの主張；責任ある購買行動はグローバルサプライチェーンの労働条件をどのように改善するか」（2014）（IEH－エシカル・トレーディング・イニシアティブ・ノルウェー及びサステイナブル・トレード）から引用されている。

3.2.2 企業のサプライチェーンにおけるリスクを緩和するための措置の実施

企業は、既に影響防止措置を適切に整えているサプライヤーと契約するか、または、サプライヤーの防止・緩和措置の構築をサポートして、実際の影響と潜在的影響を防止するための内部措置を実施してもよい。内部措置の例を以下に記載する。ボックス5には、中間業者を通じて調達する企業のための追加手引きも述べる。

サプライヤーを事前認定する

企業は発注する前にサプライヤーを評価する。評価の目的は、そのサプライヤーから調達できるかどうか決定する一方、サプライチェーンへの影響も防止することである。企業は、害悪のリスクが低いと正当に判定できる（例えば害悪を防止・緩和するためのサプライヤー自身の措置がある）、または、例えば能力増強などを通じて、企業が害悪を防止するためにサプライヤーへの十分な関与を行える場合のみ、発注すべきである。評価の範囲はリスクに基づき、その程度はリスクの大きさに比例する。

サプライヤーと連帯する

非常に多くのサプライヤーを抱える企業は、そのような広範囲の業者に関わる影響を防止するのが困難かもしれない。サプライヤー全員と連帯すれば、そのサプライチェーン全体に渡って企業の管理を拡大でき、限られた数のサプライヤーに資源を集中できる。この措置は、特に、資源に限りのある中小企業に適切である。

サプライヤーを知る

サプライヤーと長期の関係を有し、現地の操業状況を理解している企業は、サプライチェーンのリスクをより深く把握し、成果志向ソリューションを追求するためにサプライヤーを支援できる。現地に調達事務所を置き、サプライヤーを直接訪問することは有効である。

ビジネスインセンティブを確立する

企業が実施する対応策により、サプライヤーが企業の RBC 方針に従うように動機づけることが推奨される。例えば企業は次のことを行うことができる。

- 企業の RBC 方針に沿ったサプライヤーの期待を、サプライヤーとの契約に盛り込む。
- 生産活動の質や責任あるビジネス行動に関して、十分遂行するサプライヤーに対し、注文を増やすか、予約注文を与えることで直接サプライヤーへの影響力を増す。

ボックス 5. 間接調達時の対応策

下記は、企業が中間業者を通じて購買行動を行う場合、サプライヤーに関する影響を評価し、防止するための推奨事項である。例えば、中間業者はブランドの依頼に基づき、ブランドに代わってサプライヤーのデュー・デリジェンスを行うことができる。そのような場合、企業は本ガイダンスに従ってデュー・デリジェンスを適用するために、その中間業者の能力を評価すべきである。

中間業者の事前認定

企業は、中間業者に関する事前認定を確立または実施することが奨励される。事前認定では、その中間業者がサプライヤーに関するデュー・デリジェンスを行う能力を評価できる。企業は、事前認定中に次の事項を確認する。

- 中間業者は適切な許可を得ている合法的な会社かどうか。
- 中間業者は契約を履行しているかどうか、または別の会社に外注しているかどうか。
- 中間業者が調達する先のサプライヤーの合計数、そのサプライヤーの地理的所在地。
- 中間業者がサプライヤーを訪問する頻度や訪問スタッフの職能。
- 中間業者がそのサプライヤーと取引を行う平均期間。
- 中間業者がサプライヤーを事前認定する方法。
- リスク管理に関する中間業者の実績記録（クライアント評価を含む）。
- サプライヤーとの親族関係の開示。

ボックス 5. 間接調達時の対応策（続き）

追加対応策として、次の事項を事前認定された中間業者に適用してもよい。

- 企業の RBC 方針に一致する中間業者の期待をサプライヤー契約に盛り込む。中間業者は、事前認定プロセスを彼らの直接サプライヤーと中間業者に適用すべきである¹。
 - 企業は、実際にどこに発注されているかを常に把握できるべきである。中間業者は次のことを開示できなければならない。
 - 事前承認されたサプライヤー一覧
 - サプライヤーに関する最新情報
 - 最新のサプライヤー評価結果及び対応する予防策
 - 実際または潜在的に重大な害悪を特定した場合、中間業者は直ちに企業に警告すべきである。
 - 実行可能であれば、中間業者は彼らの直接サプライヤーと長期の関係を樹立し、害悪に対して実施中の特定及び効果的な防止または緩和措置を支援すべきである。
 - 企業は、事前承認されたサプライヤーを無作為抽出して評価する。
1. 企業は直接サプライヤーを採用する場合と同じプロセスを通じて、サプライヤーを事前認定するか、または中間業者がサプライヤーを事前認定してもよい。中間業者がそのサプライヤーの事前認定を行う場合、企業は、事前認定プロセスを本ガイドンス及び企業の期待と整合させなければならない。

3.2.3 害悪を防止または緩和するためにサプライヤーへ影響力を行使する

企業は、そのサプライヤーへの影響力を行使して、サプライヤーの影響を防止または緩和できる。企業が害悪を起こす主体の誤った行動を変えることができる場合、影響力があると見なされる。企業はその影響力を行使して、サプライヤーに企業の是正措置計画を実施するように促すことができる。

衣類・履物セクターでは、企業は直接サプライヤーに影響力を有することが多い。例えば、ブランドはしばしば衣類製造者に、次いでその衣類製造者は、紡績業者、製織業者に影響力を及ぼす。

この影響力の範囲は、多くの要因に影響される。例えば、サプライヤーからの直接調達か、中間業者を通じた間接調達か、調達契約が短期か長期か、といった企業のサプライヤーに対するビジネスの割合に影響される。企業の評判や、企業が契約打ち切りした場合のサプライヤー評判の毀損も影響力の要点になる。責任ある企業行動を実証し、その公約を遂行するサプライヤーに対して、企業が直接調達すると約束する場合、企業の影響力は強化される。

企業がサプライヤーに対する影響力を持たない場合、企業はその影響力を増すべきである。しかし、企業が独力でサプライヤーへの影響力を増大できない場合がある。例えば、

- 企業がサプライヤーよりかなり小規模で、サプライヤーの決定に影響するほど注文を増やせない。
- 企業がその下流に多くの層を持ち、上流のサプライヤーに対する直接商業的影響力に欠ける。例えば、個々の衣類製造者は綿花栽培者に影響力を持たない場合が多い。

上述の場合、企業はその影響力を協力して利用することが奨励される。例えば、同じサプライヤーから調達する企業集団は、その結合した影響力を用いて、サプライヤーに悪影響を防止するように促すことができる。企業集団は、共有するサプライヤーと連携して是正措置のための共同タイムラインを設けることで、その影響力を共同利用できる。企業集団はまた、サプライヤー評価、是正措置計画、及びそれらの計画に照らした進展を公表し、同様に影響力を増すことができる。セクターも、グローバルまたは地域レベルで、セクター全体規模で取り組み、いかなる個別サプライヤーよりも規模の大きなサプライヤーに圧力をかけたり、またはサプライチェーンの共通 choke point で操業するサプライヤーに圧力をかけたりすることができる。例えば、セクターは、その影響力を共同利用してグローバル商品取引業者に圧力をかけ、上流の原材料生産に関わるリスクに取り組むことができる。

3.2.4 害悪を防止または緩和するためにサプライヤーを支援する

可能な場合、企業は影響を防止または緩和するためにサプライヤーを支援することが奨励される。支援には多くの形があり、次の例を含む。

- サプライヤーと連携して、成果志向の是正措置計画を作成する。
- 例えば研修、管理システムの改善等の技術指導を行う。
- 影響を防止するために、セクター全域のイニシアティブや地域イニシアティブへの参加を促す。
- 地域のサービス提供者との連携を促す。
- 例えば直接融資、低金利ローン、継続調達の保証、資金調達援助等により、融資へのアクセスを容易にする。

3.2.5 サプライヤーを契約解除する

責任ある契約解除は選択肢の一つである。企業は次の場合契約解除できる。

- 例えばサプライヤーが合意した期間内に是正措置を講じない、といったような、上述の措置を通じた影響の防止または緩和に取り組まなかった場合
- 企業が、影響の防止または緩和を実行不能と見なす場合
- 企業が重大な害悪を特定した場合。例えば、労働安全衛生のリスクに関して直接かつ重要な危険が特定された時、その危険に十分取り組むまで、企業は影響を受ける生産現場で生産が行われないようにすべきである。モジュール 5.労働安全衛生を参照。

企業が契約解除する必要があると判定した場合、特に次の事項に留意し、責任をもって行うべきである。

- 国内法、国際労働基準及び団体交渉協定の条件に従う。
- 決定を裏付ける詳細な情報を、経営陣、組合（存在する場合）に提供する。
- ビジネス関係の終了についてサプライヤーに十分な通告を与える。

3.2.6 政府の関与

政府の責務は、規則、政策決定、調査及び執行を通じて、企業等第三者による濫用から保護することにある。政府が保護の責務を遂行せず、サプライヤーへの働きかけのみにより効果的・持続可能なリスク管理ができない場合、企業は、地方または国家政府への影響力を行使して、政府が変更に影響を及ぼすように促すことができる。効果的な防止・緩和のために政府の関与を要するセクターリスクの例は、労働者及び家族のニーズを満たすのに不十分な賃金、児童労働、強制労働、差別及び水資源の逼迫と汚染を含む。企業は、リスク緩和に向け政府に影響力を行使するか否かを判定する場合、次のことを考慮すべきである。

- 悪影響はその国または地域に普遍的か。
- 悪影響は政府の規則や規制によって緩和されるか。
- リスクに関する国際基準（例：ILO 条約等）は批准されているか。
- 政府は悪影響に関する規制を確立する政治的意思を示しているか。
- 企業は、単独、または他のビジネスや利害関係者と協力して、政府に対する影響力を有するか。
- 政府は、これらの問題が提起され、取り組まれる可能性がある場合、関連する取組またはフォーラム（例えば政府間または複数利害関係者間）に参加するか。

政府の関与方法は、政府への公開質問状、情報共有、複数利害関係者のイニシアティブを通じた関与、対話への参加等多くの措置を含む。関与は、規則変更または取締まりの執行強化といった具体的成果が実現されるまでに、しばしば長い時間を要する。企業は、政府に関与することが奨励される一方、企業が影響に関わっていることをどのように防止するかを説明を期待される。大抵の場合、これは政府が責任を引き受けるまで、企業のサプライヤーと協力し、中期的に害悪を防止・緩和する措置を取るということでを意味する。一方、重大な害悪の場合、企業は害悪が防止されるまで調達を中止すべきである。

表 7. 企業のサプライチェーンにおいて害悪を防止し緩和するための
デュー・デリジェンスの性質と程度に影響する要因

状況	勧告
中小企業：	すべての企業と同様に、中小企業はデュー・デリジェンスを行う責任がある。大企業と異なり、中小企業は是正措置計画を実施する際にサプライヤーを支援する資源が限られ、サプライヤーへの影響力に欠ける。それでもなお、中小企業は多くの可能性を有する。例えば、あるサプライヤーが関わっている場合、影響防止に必要な少量の資源で済むように、中小企業は主にサプライヤーの厳格な事前認定プロセスに注力することができる。経年的には、契約するサプライヤー数を統合することもできる。
間接調達：	中間業者との契約に関する情報についてはボックス 5 を参照。
影響力：	サプライヤーに対する企業の影響力は、企業が講じる取組方法に影響を与える。ボックス 6 を参照。
影響が重大：	悪影響が重大であるほど、ビジネス関係終了の可否を決定する前に、変化を迅速に調べる必要がある。(国連指導原則、指導原則 19、注釈)
是正措置計画を実施する サプライヤーの能力：	企業とサプライヤーは、将来の害悪を効果的に防止または緩和するために、必要な経費と資源を考慮すべきである。サプライヤーが害悪を十分防止または緩和する資源を持たない場合、企業は、融資するかどうか考慮すべきである。融資ができない場合、企業は害悪の重大さとビジネス関係の継続の可否を考慮すべきである。しかし、悪影響が続き、企業がその関係を維持する限り、企業はその影響緩和に向けた自社努力を実証するとともに、ビジネス関係継続によりもたらされるいかなる風評的・財務的・法律的結果も受け入れる用意があるべきである。

ボックス 6. 影響力に関するデュー・デリジェンスの性質

企業はそのサプライヤーへの影響力の程度に関係なく、デュー・デリジェンスを行う責任がある。しかし、企業がデュー・デリジェンス実施のために講じる措置は、その影響力に基づいて異なることがある。

サプライヤーに対する企業の影響力

	大きい	中程度	小さいーない
例	企業は、 <ul style="list-style-type: none"> ・ ビジネス関係を直接管理（例：部分的所有） ・ サプライヤーと長期のビジネス関係がある ・ サプライヤーの事業活動の相当部分を占める 	企業は、 <ul style="list-style-type: none"> ・ サプライヤーと直接関係がない ・ サプライヤーとの短期のビジネス関係しかない ・ サプライヤーの事業活動の相当部分を占めない 	サプライヤーは企業の事業活動や操業から除外（例：サプライヤーは2次下請け以下に位置）
デュー・デリジェンス	防止と緩和 企業ができること： <ul style="list-style-type: none"> ・ 責任ある企業行動に関する期待を契約に組み込む。 ・ ビジネス関係に影響力を行使し、悪影響を防止する。 ・ 研修と能力増大、設備改善及び管理システムの強化を適切に支援する ・ 必要に応じて政府への影響力を用い、普遍的リスクに取り組む。 ・ 実現可能かつ効果的な場合、セクターレベルで連携し、悪影響を防止・緩和する。 ・ 上記の継続的改善に向けて取組み、進展を説明する。 	防止と緩和 企業ができること： <ul style="list-style-type: none"> ・ サプライヤーと他のビジネス関係への影響力を強化する。 ・ 間接調達の場合、デュー・デリジェンスの期待を直接サプライヤー契約に組み込む。この場合、中間業者によるデュー・デリジェンスの実施を確認する。 ・ 研修と能力増大、設備改善及び管理システムの強化を適切に支援する。 ・ 影響力が不十分な場合、連携して悪影響を防止・緩和する。 ・ 必要に応じて政府への影響力を用い、普遍的リスクに取り組む。 ・ 上記の継続的改善に向けて取組み、進展を説明する。 ・ 契約解除を検討する。 	防止と緩和 企業ができること： <ul style="list-style-type: none"> ・ サプライチェーンのチェックポイントに影響力を行使し、上流サプライヤーに対するデュー・デリジェンスを促す。 ・ トレーサビリティを確立する。 ・ 継続的改善に向けて取組み、進展を説明する。 ・ 契約解除を検討する。

4. 追跡

OECD 行動指針に基づく期待

OECD 行動指針は、影響に対する企業の取組を説明するよう求めている（OECD 行動指針、11A10）。説明により、措置の効果を確認するとともに、措置の内容と理由を発信することができる。

4.1. 企業の操業におけるデュー・デリジェンスの進展とその効果に関する検証、モニタリング及び確認

企業は、妥当かつ可能な範囲で、講ずる措置が、操業の害悪を防止し緩和するということを確認すべきである²²。

企業は次のことを行うべきである。

- (例えば是正措置計画に基づき) 合意期限内に実施を公約した措置について内部検証する。
- 目標に向けた進捗を追跡するため、質的また量的な指標をモニタリングする。
- 指標は、直接(例: パスポートが差し押さえられた移民労働者の割合、水消費量、労働時間数)または間接(例: 権利を理解している移民労働者の割合)である。

重要な用語

検証—要件を満たしたことの確認。「要件」は、是正措置計画や法規則に基づく措置に一致する。

例えば、建物検査人は、非常口が火災安全取決めに整合することを検証する。

モニタリング—特定のリスクと測定に関する現場の状況の継続的追跡や成功に関する指標の追跡。指標は直接的または間接的であってよい。一般的に、モニタリングは、1度きりの調査に比して、より包括的な現場状況を把握することができる。

例えば、ピーク期間中の裁縫と仕上げ部門における労働者の労働時間をモニタリングする。

確認—影響を防止するために講じた措置が、影響の防止に効果的かどうかの判定を行う。確認に際しては、検証とモニタリングのデータを組み込む。例えば、企業は、現在の従業員の研修は、長期的にセクシャル・ハラスメントを防止しているか確認する。

²² リスクが重大であるほど、影響が防止されたか防止されつつあるという企業の保証レベルが高くなる必要がある。

- 研修を受けた人数等は、最も簡単なモニタリング指標である一方、企業は同様に次のモニタリングが奨励される。労働者の知識水準（例：人事部長が賃金計算方法を知っていること）、態度（例：労働者が苦情処理の仕組みを合法かつ利用可能と捉えていること）、職場の状態（例：飲料水へのアクセス）、害悪が防止されつつあるかどうか、状況をより正確に把握するための制度の実施（例：方針、サプライヤーの事前認定）。
- 企業はまた、高リスクの影響を示す警告をモニタリングすることが奨励される（例：ピーク時の注文変更）。
- 労働者は、目標に向けた進展をモニタリングするために不可欠な役割を果たすべきである。特に人権と労働影響に該当するが、多くの場合、環境影響と誠実性リスクにも当てはまる。
- 現行のモニタリングのデータ、定期的内部評価、苦情処理の仕組みを通じて提起される問題などを含めて、すべての既知情報を利用して、企業が講じた措置が影響を防止し緩和しつつあることを確認する²³。

企業は、社内で上述のすべてを行うことができる。しかし、次の場合、企業は影響が防止されたことを確認するために、外部支援を求めることが奨励される。

- 例えば、有害な化学物質の取り扱いと処理、火災時の安全性、電気保安、建物の保全などが十分確保されない場合、影響は重大な害悪を生じることがある。
- 防止対策には社内で利用できない技術専門知識が必要である。

企業は、是正措置計画の進捗を公表することができる。

上記に加えて、企業は、例えば、運用レベルの苦情処理の仕組み等、改善を可能にするプロセスの効果をモニタリングすることが奨励される。改善を可能にするプロセスについての詳しい情報は、セクション 6 を参照。

²³ 国連指導原則 20 を参照。

調査結果が悪い場合の対応

有害な影響が効果的に防止または緩和されなかった場合、企業はその理由を理解するよう努めるべきである。害悪が効果的に防止または緩和されなかった多くの理由は、以下に例示される。害悪を防止するために講じた措置が効果的でなかった。進捗度を確認する十分な時間がなかった。是正措置計画の実施に割り当てた資源が不十分だった。企業はその是正措置計画を更新し、実施すべきである。影響が防止または緩和されなかった理由が解らない場合、企業は外部の指導を求めるべきである。

4.2 サプライチェーンにおけるデュー・デリジェンスの進捗度とその有効性の検証、モニタリング及び確認

企業は自社及びサプライヤーの進捗度をモニタリングし、評価すべきである。企業はまた、講じた措置が害悪を防止または緩和するのに効果的かどうかにも評価すべきである。

監査疲れは衣類・履物セクターにおける課題であるが、企業がそのサプライチェーンにおける害悪防止を確信するために、何らかの形の確認が必要である。したがって、企業は、サプライヤーの評価とモニタリングのバランスを取るべきである。企業は、影響が重大であるほど、影響が防止されたか防止されつつあるという保証レベルを高める必要があるという一般原則に準拠することができる。様々な状況に適用される保証レベル(検証、モニタリングまたは確認)について、高水準の手引きを下記に述べる。

- 検証、モニタリングまたは確認のタイミングは、害悪の重大さと性質に対応すべきである。企業はまた、是正措置計画を実施するのに必要な時間の長さを考慮すべきである。
- 上記(5.1)に述べるように、害悪を防止または緩和する方法に関する国際・国内基準がある場合、そのような基準に従った検証は、害悪が防止されたことを保証するのに十分である²⁴。
- 影響が防止されたか防止されつつあることを確認するために、企業は、可能な限り、直接・関節指標を長期に渡ってモニタリングすべきである。害悪のリスクが特定地域内の複数セクターに影響している場合、企業はセクター全体で協調し、協力して、追跡した指標を調和させることが奨励される。データの共有は、その地域で操業する人々にさらに完全な構図を提供し、従って企業はその防止対策に照準を合わせることができる。
- 労働者またはその代表者は、現行のモニタリングに加わるべきである。特にこれは労働者の権利と人権だけでなく、環境と誠実性のリスクに適切である。
- モニタリングを通じて、影響に取り組まれていないと判定した場合、企業はまず措置が取られたかどうかを検証することが奨励される。
- 上記(5.1)に述べるように、企業は、是正措置が追求されたことの検証、または害悪が防止されたことの確認に、外部専門家を関与させることが奨励される。

²⁴ セクターリスクに関する国際基準の選択については、セクターリスクに関するセクション II のモジュールを参照。

- ー 例えば、有害な化学物質の取り扱いと処理、火災時の安全性、電気保安、建物の保全などが十分確保されない場合、影響は重大な害悪を生じることがある。
- ー 防止対策には社内で利用できない技術専門知識が必要である。
- 上流における重大な害悪リスクにデュー・デリジェンスを行うために、チェックポイントで操業する中流サプライヤーに頼る場合、企業は本ガイダンスに照らして中流サプライヤーのデュー・デリジェンス実践の監査を行うことが奨励される。企業は、管理事項を評価するために、セクターレベルで協力することが奨励される。

協力

評価が高い基準に従っていることを条件として、企業は、検証、モニタリング及び確認の認識を支援するための協力が奨励される。同様に、同じ地域やサプライヤーから調達を行う企業間において、サプライヤーの検証、モニタリング及び確認に関して可能な限り協力することが奨励される。

例えば、業界団体や複数利害関係者のイニシアティブを通じてデュー・デリジェンス実施に協力する場合、協調イニシアティブは、デュー・デリジェンス・プロセス及び結果と、本ガイダンスの整合性検証を確保すべきである。

デュー・デリジェンスの性質に影響する要因

状況—多数の高リスクサプライヤー

推奨—サプライヤー評価中に多数のサプライヤーに渡るリスクが特定された場合、企業は、害悪リスクが最も重大なサプライヤーについて、検証、モニタリングまたは確認のいずれかを問わず、フォローアップを重視すべきである。

5. 伝達

OECD 行動指針に基づく期待

本セクションに述べる一般的推奨に加えて、企業は、OECD 行動指針の各章に基づく開示と伝達に関する個別推奨を適用すべきである。

企業は下記を含む追加情報を公表することが奨励される。

- a. 企業活動の適切さに応じた行動規範、即ち公開を意図した企業行動の言明であって、本行動指針に含まれる事項に関する企業方針の情報を含む。

- b. 企業が宣誓する方針と他の行動規範、それらの採択日、そのような言明を適用する国と実体
- c. それらの言明と規範に関する企業の履行
- d. 内部監査、リスク管理、法令順守システムの情報
- e. 労働者その他の利害関係者との関係の情報

企業は、「人権へのデュー・デリジェンスを実施することが奨励される。そのプロセスは実際及び潜在的な人権への影響を評価し、その調査結果に基づいて差別をなくし、行動し、対応を追跡し、影響への取組方法を伝えることを必然的に伴う」。

出典：OECD 行動指針、III、3 と IV、45.

5.1 企業は潜在的及び実際の害悪に取り組む方法を含めて、企業のデュー・デリジェンス・プロセスを公開する

内容

企業は次のことを公開すべきである²⁵。

- 責任ある企業行動に関する方針。同様に企業は、例えばセクターのイニシアティブ、労働組合との協定、または複数利害関係者のイニシアティブを通じて、企業が宣誓する追加行動規範を伝えるべきである。
- 企業のデュー・デリジェンス管理システム。デュー・デリジェンスをどのように意思決定プロセスに組み込むか、デュー・デリジェンスをサポートするための情報管理システムに組み込むかを含む。
- 企業とそのサプライチェーンにおける最も重要な害悪のリスク。企業は同様に、それらのリスクを評価するプロセスを説明すべきである。企業が直ちに対応すべき害悪のリスクを優先順位付けしている場合、そのプロセスを正当化すべきである。
- 企業とそのサプライチェーンの害悪を防止または緩和するための計画のコンポーネントと、それらの措置の有効性²⁶。
- 適切な場合、企業方針の公約の目的及び公約の結果。
- 企業とそのサプライチェーンの改善にアクセス可能にするための企業のシステム。企業はまた、企業に申し立てられる事例及び解決した方法を開示すると決めることができる。
- 企業がその利害関係者に有意義に関与する方法。

²⁵ 企業は、商業上の機密と他の競争上の懸念に当然払うべき注意をもって公表すべきである。詳細はボックス 1 を参照。

²⁶ デュー・デリジェンスの有効性は、実際及び潜在的害悪が企業とそのサプライチェーンにおいて防止され、緩和される程度によって測定される。

- 企業がデュー・デリジェンスへの協力の目的で、セクターまたは複数利害関係者のイニシアティブに関与する場合、それに加えて企業はどのコンポーネントに協力しているか（例えばリスクの特定への協力、サプライヤー評価など）。

企業は、少なくとも毎年情報を公開すべきである。伝達は多くの形式を取るが、全事例において、適切、正確、最新、明確そしてユーザフレンドリーな方法で伝えられ、意図するユーザーが情報にアクセスできなければならない。企業はまた、平易な言語で情報利用を図ることが奨励される。

特に協調的イニシアティブに参加する企業は、より積極的に以下の情報を開示している。

- 直接サプライヤーのリスト
- サプライヤーに関する評価結果
- サプライヤーの是正措置計画
- 企業に提起される苦情及びそれらの苦情への取組方法

法律上の非財務情報開示への期待

企業はまた、法律上の非財務情報開示の義務に応えなければならない。例えば、規則要件を通じての責任ある企業行動報告はますます一般的になっている（例：非財務情報報告に関する EU 指令 2014/95/EU；英国現代奴隷法 2016；エネルギー転換法に関するフランスの法律の箇条 173）。

非開示の事例

特に影響を受ける利害関係者やスタッフへの潜在的リスク（個人情報の開示から起こることを含む）がある場合など、合法的な情報非開示がありうる。情報を即時に伝えることが不適切な一部の事例では、例えば苦情またはリスクに取り組んだ後など、時間において情報を伝えることができる。

商業上の機密の考慮も非開示の理由となりうる（詳細はボックス 1 を参照）。情報共有が難しいと判断する場合、企業は他の方法を通じて保証することができる。例えば、デュー・デリジェンス・プロセス見直しのために独立の第三者を招へいし、その調査結果を公開または関連する協調的イニシアティブに対して開示することができる。

5.2 影響を受ける利害関係者への伝達

人権への影響に関して、国連指導原則は次のように詳述している、「人権に関する影響に取り組む方法を説明するために、企業はその方法を外部に伝える用意がなければならない。特に、影響を受ける利害関係者または利害関係者に代わって懸念が提起される場合である。その操業または操業状況が人権への重大な影響を与えうるリスクを有する企業は、取組方法を公式に報告すべきである。すべての事例で、伝達は次のようであるべきではない。

- 企業の人権への影響を反映し、意図する視聴者に分かりやすい形式と頻度
- 特に人権の影響に関わる企業の対応の適切さを評価するために、十分な情報を提供する
- 影響を受ける利害関係者、従業員、または商業秘密に関する適正な要求にリスクをもたらさない²⁷。

労働者の権利に関して、企業は、その労働者と労働組合及び労働者が自ら選ぶ代表組織と連絡を取るべきである。企業は利害関係者に関与して、彼らが重大な情報と見なす事項を理解すべきである。

デュー・デリジェンスの性質と程度に影響する要因

すべての企業は、その規模、調達状況またはサプライチェーン内の位置に関係なく、デュー・デリジェンス実践を伝えるべきである。しかし、企業の伝達の程度と性質は、企業とそのサプライチェーンの害悪のリスクに比例する。例えば、人権の重大な害悪に関わる高リスクの国から調達する企業の伝達は、そうでない企業よりも広範になる。

²⁷ 国連指導原則 21 を参照。

6. 改善措置の提供または協力

OECD 行動指針に基づく期待

本ガイダンスに強調するとおり、デュー・デリジェンスの主要目的は害悪を避けることである。しかし、企業は、「企業が人権への悪影響を引き起こした又は一因となったと特定した際は、企業はそれらの悪影響からの救済において、正当な手続を提供するかそれを通じた協力を行う。」(OECD 行動指針、IV.A6.)

一部の状況では、司法または国家の非司法機構との協力が必要であるが、本セクションのコンセプトは、法的義務を超えて責任ある企業行動を推進する精神で用いられるべきである²⁸。

6.1 企業の操業における改善可能なプロセスの構築

OECD 行動指針は、企業は人権への影響を改善できるプロセスを、適所に有すべきだと述べている。また、行動指針は、企業は労働と環境への影響を改善できるプロセスを構築するよう勧告している。合法性、利用可能性、予測可能性、公平性、OECD との両立性及び透明性を満たす運用レベルの苦情処理制度は、そのようなプロセスを提供する有効な手段である²⁹。

ボックス 7. 効果的な救済措置へのアクセスを保証する国家の役割

ビジネス関連の人権侵害から守る義務の一部として、国家は、そのような侵害がその領域と管轄内で起こる場合、影響を受ける人々が効果的な救済措置にアクセスできるように、司法、行政、法令または他の適切な手段を通じて、適切な措置を取らなければならない¹。しかし、国家がその保護の義務を果たさない国で企業が操業すると決めた場合、企業は救済措置を提供する責任から免除されるわけではない。

¹ OECD 行動指針も国連指導原則も、企業を含めた義務に関する法概念を樹立しようとしているわけではない。害悪の説明責任と適切な救済措置を考慮する際に、国内の裁判所はその独自の概念と試験を用いる。

²⁸ OECD 行動指針も国連指導原則も、企業を含めた義務に関する法概念を樹立しようとしているわけではない。害悪の説明責任と適切な救済を考慮する際に、国内の裁判所はその独自の概念と試験を用いようとする。

²⁹ OECD 行動指針、IV、46

運用レベルの苦情処理の仕組み

運用レベルの苦情処理制度は、各人または集団が、企業が彼らに及ぼす影響について懸念を提起できる正式な方法であるが、人権に関する救済に限定されるわけではない。運用レベルの苦情処理制度は、会社または現場レベルで運用され、従って労働者や地域住民が懸念を提起できる最初の入口であることが多い。労働者と地域住民が被害を受けた場合、運用レベルの苦情処理制度は、救済措置を求めるプロセスを提供することに加えて、懸念を提起する早期警告システムとして働き、従って問題の拡大を防止できる。

運用レベルの苦情処理制度には多くの形式があり、とりわけ内職従事者の苦情処理制度、業界関連、第三者の苦情システムを含む。すべての事例で合法性、利用可能性、予測可能性、公平性、OECDとの両立性、透明性、解決への合意を求めるための対話ベース³⁰を満たすべきである。表8は、これらの基準を満たす衣類・履物セクターレベルでの方法の例を述べている。しかし、状況等の各種要因が特定の実施手順に影響することがあるので、これらの例は限定列举でも例示列举でもない。

企業は、重大な人権侵害の被害者に関する民事調査や捜査、人権審査を容易にすべきであるが、介入すべきではない。また、重大な人権侵害の被害者による法的手段へのアクセスを除外する法的権利放棄は、企業の苦情処理制度で用いられるべきではない。企業は苦情を公開し、学んだ教訓を方針とモニタリングシステムに組み込むことが奨励される。企業は、OECD行動指針と国連指導原則に従って運用レベルの苦情処理制度を構築する際に、既存の広範な手引きを調べるのが奨励される。

³⁰ OECD 行動指針、IV、注釈 46。

表 8. 運用レベルの苦情処理メカニズムのコア基準及び構成要素の例

基準	構成要素の例
<p>合法性：</p> <p>使用を意図する利害関係者グループの信頼を得、苦情処理プロセスの公平な実施が説明可能：</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 報復がないことを保証し、苦情申立人を仕返しから保護する。 ・ 影響を受ける利害関係者を制度設計に関与させる。衣類・履物セクターでは、一般的に、労働者と労働組合及び労働者が自ら選ぶ代表組織が、制度設計に関与することを意味する。 ・ 苦情処理制度のアクセス先として働く個人は、申立人の性別、宗教などに関係なく、信頼に値し、訓練され、知識があり、親しみやすい人である。特に、多くの状況で労働力の85%までが女性で、国際的・国内的移住者が労働者の大部分を占める衣類・履物セクターにおいて重要である。出稼ぎ労働者は、特に脅迫と報復を受けやすい。 ・ 制度には正当な代表者が関与し、申立人を匿名とする。特に、被害者が報復を恐れる衣類・履物セクターに当てはまる（例えばセクシャル・ハラスメントの例）。 ・ 即ち申立人が満足しない場合に対応するため、制度には上訴形式を備える。当該地域に信頼に足る制度が存在する場合、地域への上訴が最も適切である。これが有効でなく利用できない場合、複数利害関係者のイニシアティブまたはOECD 行動指針の連絡窓口が上訴先の役割を果たす。連絡窓口に関する情報はセクション 6.2 を参照。
<p>利用可能性：</p> <p>使用を意図するすべての利害関係者グループに知られ、特にアクセスの障壁に直面する人々に適切な支援を提供する：</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 制度の存在を十分周知する。 ・ 苦情記録の形式が明確でシンプルである。 ・ 苦情を報告する際に地域で支援が提供される。 ・ 読み書きレベル等の教育水準に注意を払う。特に、識字率が低い衣類・履物セクターに該当する。 ・ 言語の障壁に説明責任を負う。特に移民労働者が採用されるか、少数集団を表す労働者が異なる言語を話す衣類・履物セクターに該当する。 ・ 制度の連絡先を複数設置する。企業代表者は唯一の連絡先ではなく、申立人は少なくとも1つの独立したアクセス先を利用できる。労働組合がアクセス先の場合、プロセスは非組合員にも開かれるか、または追加アクセス先を設ける。特に、労働者と経営層の間に大きな力の不均衡がある衣類・履物セクターに適切である。

基準	構成要素の例
<p>予測可能性：</p> <p>各段階に要する時間枠が明示された明確で既知の手順、利用可能なプロセスの種類と結果の明確さ、モニタリング実施方法を提供する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事前に所要時間を提示する。 ・ プロセスの各段階で申立人に知らせる。 ・ すべての苦情を真摯に処理する。 ・ 合意した結果を実施するための手順に合意する。
<p>公平性：</p> <p>不当に扱われた当事者が苦情処理プロセスに公平に、十分に情報を与えられ、丁寧に扱われる状態で関与できるよう、必要な情報源、助言及び専門知識に合理的にアクセスできる。</p>	<p>関係者は関連情報にアクセスでき、当事者間で情報や知識にアクセスする際の不均衡に配慮する。特に、労働者と経営層の間に大きな力の不均衡が存在する衣類・履物セクターに適切である。</p>
<p>透明性：</p> <p>苦情を申し立てる当事者にその進展を知らせ続け、制度の履行に関して十分な情報を提供し、その効力への信頼を築く。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 申立人にそのプロセスの各段階で知らせる。 ・ すべての苦情を真摯に処理する。 ・ 同意した結果を実施するための手順に合意する。
<p>対話：</p>	<p>企業と、影響を受ける当事者または彼らの代表者の間で、対話を通じて苦情を解決する。</p>

6.2 正当なプロセスを通じて提起される苦情の聴取と取組への努力

企業は、企業が悪影響を起こすかその原因となっている場合、悪影響を改善するか改善に協力するよう期待される³¹。

サプライチェーンに関連するこのプロセスを円滑化するために、企業がサプライチェーンに起こしたかまたは原因になったことについて、正当なプロセス（救済措置の提供を通じたプロセスを含む）を通じて提起される苦情を聴取し、取り組むことが奨励される。苦情は、実質的かつ具体的で、企業がサプライチェーンに影響を起こしたかその原因となったことを明らかにすべきである（企業がそのサプライチェーンの害悪に関わっているという苦情の明確化）。

³¹ OECD 行動指針、IV、6。

「正当なプロセス」とは次を含む。

- 影響を受ける利害関係者または利害関係者の代表者が企業に苦情を提起できる。
- 司法と非司法機構の役割、労働紛争に取り組む労働組合の役割を含めて、地方の苦情処理制度の役割を損なわない。
- 信用できる当事者が管理する。

以下に企業が実際に行う例を述べる。

- サプライチェーンにおける企業行動に関して、労働組合、市民社会及び影響を受ける当事者が、企業に関する苦情を提起できる苦情処理制度を設立する。
- サプライチェーンの苦情処理制度を（例えばメンバーとして）提供する複数利害関係者に関与するか、または、企業に対して正当な苦情を提起する複数利害関係者との調停に同意する（複数利害関係者についての詳細情報は下記参照）。
- 例えばグローバルな枠組み協定を通じて労働組合と協定を結び、企業の慣行がそのサプライチェーンの害悪を起こすか原因になっているという苦情を、改善を目的として労働組合が企業に提起できるプロセスを樹立する。
- OECD 行動指針の手続きに基づき、各国連絡窓口が問題が事実であると判定した場合、OECD 連絡窓口と調停に入ることに同意する。詳細情報は下記参照。

ボックス 8. 早期警告システムと改善促進プロセスとの区別

早期警告システムと改善促進プロセスとを区別することが重要である。

- 早期警告システムの目的は、企業やそのサプライチェーンにおけるリスク（または実際の影響）を特定することである。例えば、企業は労働者ホットラインを設け、労働者が建物の安全に関する懸念を提起する機会を与える。
- 改善プロセスの目的は、被害者へ救済措置を提供することである。例えば、労働者は、不当解雇に対して経営者に苦情を提起できる。その労働者と企業は、適切な救済措置（例：復職、補償等）を決定するために一堂に会する。

苦情処理制度等のシステムは、早期警告システム及び改善プロセスの両方として運営できる。システムが、早期警告システムとしてのみ作動するか、または改善を提供できるプロセスでもあるかを決める場合、企業は救済措置を提供する目的上、被害当事者と、その害悪を引き起こしたか原因になった当事者とを引き合わせるかどうかを考えるべきである。

調停

調停の役割は、紛争を解決する際に企業と利害関係者を支援することである。調停人は、その当事者が解決と妥協に向けて選択肢を特定し、評価するのを助けるために、積極的に中立の役割を果たす。例えば、両当事者が調停を要求する場合、調停はアドホックに起こすことができ、調停が当事者の合意に達しない時、または苦情申立人が苦情の解決に満足しない時は、上訴形式として作用できる。調停は合法、独立及び秘密で、両当事者によって相互に受け入れられるべきである。そのような役目を任せられる組織のメンバーは、公平かつ公平と見なされることが重要である。

複数利害関係者の苦情処理の仕組み

企業は、そのサプライチェーンで起こしたか原因となったという苦情を聴取し、取り組み、改善するための責任を果たす方法として、複数利害関係者苦情処理の仕組みに関与できる。

サプライチェーンの苦情処理制度を構築する複数利害関係者のイニシアティブは、衣類・履物セクターで一般的になりつつある。そのようなイニシアティブは、企業、労働組合や市民社会のメンバーが主体であることが多い。複数利害関係者の苦情処理制度では、苦情を提起した利害関係者と企業の間で調停を提供できる。同様に、合法性、利用可能性、公平性、予測可能性、透明性、対話の基準を満たすべきである。

複数利害関係者のイニシアティブは、早期警告システムを提供することが重要である。早期警告システムは、企業のサプライチェーンの影響を特定するモニタリング目的として有益であるが、そのようなシステムは苦情処理の仕組みと混同すべきではない。詳細情報はボックス 8 を参照。

ボックス 9. 複数利害関係者の苦情処理メカニズムの構成

複数利害関係者の苦情処理制度は、合法性、利用可能性、公平性、予測可能性、透明性及び対話のコア基準への準拠方法を制限してよい。企業と複数利害関係者の苦情処理メカニズムは、それらの潜在的制約を認識し、できる限りその説明すべきである。

- 複数利害関係者イニシアティブの加入者である利害関係者のみが、企業に苦情を提起できる場合、苦情処理制度へのアクセスは制限されることがある。イニシアティブが苦情を聴取し、取り組むための十分な資源を持つようにするためである。企業は、さまざまな苦情処理制度への積極的関与や苦情聴取を行うことで、この制限を説明できる。
- 労働者、地域社会メンバー等直接影響を受ける利害関係者であって、その代表者でない者のみが苦情を提起できる場合、アクセスは制限されることがある。影響を受ける利害関係者は、イニシアティブから除外されることにより、制度の存在を知りえず、利用方法を理解しえないことがある。地域連絡先は、アクセスを高める手助けができる。
- 苦情処理制度の有効性は、制度があらゆるリスクとあらゆる企業に反対するすべての苦情申立人に関われている場合、制限されることがある。制度の対象範囲の広さに鑑み、情報を伝え、苦情処理制度を周知し、苦情をフローアップする際に資源が制約される。

OECD 行動指針の連絡窓口

OECD 行動指針は、各国連絡窓口を通じた非司法苦情処理の仕組みを合わせ持っている。各国連絡窓口は、OECD 投資宣言の支持国が設立している。支持国は次のことを通じて行動指針の有効性を高める義務がある。

- プロモーション活動を行い、問い合わせを処理する。
- 特定事例の行動指針の実施に関連して生じる問題の解決に貢献する³²。

OECD 行動指針に関する理事会決定に従い、支持国は各国連絡窓口を設立するよう要求される³³。OECD 行動指針への手続手引きによると、各国連絡窓口は可視性、利用可能性、透明性及び説明責任のコア基準に従って運営される。加えて、「特別事例」(ケース)は、公平、公正、予測可能、OECD 行動指針に一致する方法で処理されるべきである。世界各地にある会社の操業に関して、個人または組織は、企業に不利な特定事例を各国連絡窓口を持ち込むことができる。

各国連絡窓口は、その特定事例のプロセスが完結した時点で最終報告を出すよう要求される。連絡窓口は、その事例の状況に基づいて勧告し、その勧告を追跡できる。勧告の実施は、企業の評判に影響し、そのプロセスへの企業の関与を促すことができる³⁴。

6.3 救済措置の適切な形式の決定

救済はさまざまな形式であってよいが、企業自体の意見に加えて、被害者が効果的な救済措置と見なす形式を理解することが重要である。これは、謝罪、再建、復旧、害悪の再発防止対策、金銭またはその他の形式による害悪に対する補償、刑罰、特定行為や関係の停止、または当事者が同意するその他の形式の救済である³⁵。適切な救済措置を決めるための一般的原則を次に述べる。

³² 特定事例は、行動指針の実施に伴って起こる実際的な問題を記述するために、行動指針に用いられる用語である。

³³ 多国籍企業行動指針に関する理事会決定、2011年改定。

³⁴ 詳細情報は OECD (2016)、OECD 多国籍企業行動指針：2000年から2015年までの OECD 連絡窓口、パリを参照。

³⁵ 国連人権高等弁務官事務所 (2012)、The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide、国連、ニューヨーク及びジュネーブ

- 救済は、可能な範囲で被害者を害悪が起こる前の状況に戻すもので、その悪影響の重大さと規模に比例すべきである。
- 救済は、(適用可能な場合)改善に関する国内法と国際行動指針を満たすべきで、そのような基準が適用できない場合、救済措置は類似の事例で提供される救済措置に一致すべきである。
- 救済措置を決定するために、企業は影響を受ける利害関係者に関与すべきである。
- 提供するプロセスとその結果に関して、企業は苦情を提起した人々の満足度を評価すべきである。

協力

多くの当事者が悪影響を起こすかその原因を生じている場合、企業は他の当事者との協力を求めるべきである。他の当事者との協力は、企業を責任から免除するわけではなく、企業はその影響の原因となっている程度まで改善を提供または支援すべきである。

セクション II

セクターリスクに関するモジュール

モジュール 1. 児童労働

モジュール 2. 職場のセクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力

モジュール 3. 強制労働

モジュール 4. 労働時間

モジュール 5. 労働安全衛生

モジュール 6. 労働組合と団体交渉

モジュール 7. 賃金

環境モジュールへの序論

モジュール 8. 有害な化学物質

モジュール 9. 水

モジュール 10. 温室効果ガスの排出

モジュール 11. 贈収賄と汚職

モジュール 12. 内職従事者からの責任ある調達

本モジュールにおける推奨は、独立の手引きとして機能するように意図されていない。コアガイダンスを補足すべきであり、企業が特定のセクターリスクに取り組む際、企業のデュー・デリジェンスの取組に見合う方法に関する情報を提供する。さらに、下記のモジュールは技術的手引きの提供を意図していない。企業は、信頼できる組織の手引きがこのモジュールの内容に一致している場合、そのような手引きに頼ることが奨励される。

モジュール 1. 児童労働

企業方針と管理システムに責任ある企業行動を組み込む

方針

児童労働に関する方針公約を採択する際、ILO 条約 138 と 182 に基づき、企業とそのサプライチェーンの操業に児童労働を容認しない旨の公約を明記すべきである。企業の児童労働に関する方針は、原材料分野を含むサプライチェーン全体に有効であると述べるべきである。

- 児童労働に関する方針は、国内法と国際法に整合し、危険と見なす労働の種類
の記述を含むべきである³⁶。
- 国内法令が国際基準ほど厳格でない場合、企業は国際基準を支持すべきである
(有害な児童労働、最悪の形態の児童労働、最低年齢に関する例)³⁷。
- 国内法が国際条約より高い基準を設定している場合、企業は国内法を優先すべ
きである。

³⁶ 多くの国で、危険な児童労働は、国家法令または労使組織と政府を含む社会的対話を通じて定義されている。危険作業のリストがない場合、企業は ILO、医療従事者または安全衛生の専門家に相談することが奨励される。

³⁷ 国内法と規則が、本行動指針の原則と基準に一致しない国では、会社は、国内法に違反しない程度までそのような原則と基準を守る方法を求めるべきである。会社が国の法的要件に勝る最低年齢基準を守る場合、矛盾する要件に直面する可能性はほとんどない。

- すべての基準は、少年少女に等しく適用されるべきである³⁸。

企業とそのサプライチェーンの潜在的及び実際の害悪の特定

スコーピング

児童労働のリスク要因とセクターへの適切さについては表 9 を参照。

表 9. 衣類・履物セクターにおける児童労働のリスク要因*

リスク要因	説明	セクターの考慮
管理 最低年齢及び最悪の形態の児童労働に関する国の法律が、ILO の基準に一致しない：	政府は国内法と ILO 条約を一致させることで、児童労働に関する ILO 基準を支持する意図を示している。これは政府が子供を児童労働から保護しようとする最低の保証である。	
管理 政府が児童労働法を施行していない：	児童労働法は、施行されて初めて有効である。児童労働法の施行に関する指標は、児童労働が法令範囲内で高リスクかどうかを決めるために、恐らく最も重要である。児童労働法の施行と違反の調査に費やす資源、違反者に対する訴訟事例、法的決定の執行に関する指標は、上記のことを判定する際に役立つ ¹ 。市民社会、労働組合及び国際組織からの報告は、同様に有益な情報源である。	衣類・履物の生産及び輸出を行う多くの国において、児童労働に対処する法の枠組みと法令施行能力に大きなギャップがあり続けている。

³⁸ 例えば国内法令が国際基準に劣る場合、企業は国際最低年齢基準を支持すべきである。国内法が国際基準より高い最低年齢を設定している場合、企業は国内法を優先すべきである。

リスク要因	説明	セクターの考慮
<p>管理</p> <p>教育を受けられる機会が少ない、教育の質が劣る：</p>	<p>児童労働のリスクは、児童が通学できない場合増大する。これは近くに学校がないか、授業料が高額、または出生証明書などの行政上の障害などの障壁による。学校制度も、以前働いていた児童を再入学させる方針がないことがある。移民労働者の子供は、教育を受ける際に独特の障害に直面することがある。例えば、彼らは現地語を話せないかもしれない。教育の質が劣る場合、両親は子供を通学させるよりも働かせることに大きな価値を置くことがある。</p>	<p>衣類・履物の製造、仕上げ及び原材料生産に依存する国の多くは、普通教育を達成するのに大きな障害に直面し続けている。</p> <p>衣類・履物サプライチェーンが存在する一部の国では、義務教育年齢に達しない児童が労働している。</p>
<p>管理</p> <p>政府が教育法に十分な差別禁止を含めていない、教育法の施行不足：</p>	<p>一定の（マイノリティ）集団が教育を受けることへの差別と排除は児童労働のリスクを増す。</p>	<p>衣類・履物セクターでは、マイノリティ集団や移民労働者の子供は就学率が低く、一部の状況で児童労働に従事しているようである。</p>
<p>セクター</p> <p>非正規雇用：</p>	<p>児童労働は非公式経済部門に最も蔓延し、公式経済部門が児童労働を用いた非公式で規制のない部門に下請させることがある。</p>	<p>非正規雇用は、衣類・履物サプライチェーンの多くの段階で一般的である。</p> <p>綿花収穫では非正規の季節労働者の雇用率が高い。</p> <p>非正規雇用は、特に皮革縫製及び刺繍と縁飾りなどの複雑な手仕事に蔓延している。</p>
<p>セクター</p> <p>子供の方が作業に長けていると見なされる：</p>	<p>一部のセクターでは子供が一定の仕事に長けているという根拠のない説がある。</p>	<p>一部の状況では、子供が複雑な裁縫、皮革刺繍、縁飾り、刺繍などに長けているという根拠のない説がある。</p>

リスク要因	説明	セクターの考慮
セクター 移民労働者：	移民労働者の子供は両親と一緒に移民することが多く、特に児童労働に従事させられる。季節労働者は、学校や他のサービスから疎外され、季節ベースの入学は問題がある。子供の移住者は虐待されやすい—孤立、暴力、低水準の労働条件、賃金不払、当局へ報告される脅威 ³ 。	綿花の収穫では、しばしば非正規の季節移住労働者を多く雇用している。 一部の状況では、国際移民労働者が労働力の 75%を占めている。同様に、都市・田舎間の移住は、輸出の多い国で一般的に見られる。
セクター 賃金が労働者とその家族の基本的ニーズを満たさない	低賃金に加えて他の家族のメンバーがまともな仕事に就けないので、世帯の収入が減り、児童労働への経済的動機をもたらす。	賃金の不遵守は、労働集約的で低所得の労働者を雇う衣類・履物セクターのすべての段階のリスクである。
セクター 奉公制度の使用：	奉公と見なされる子供は、十分な報酬を受け取らず、彼らの教育を邪魔する長時間労働に従事させられることがある。	奉公制度はこのセクターの多くの状況で用いられている。
セクター 下請：	下請の使用は労働基準の認識を減らし、従って児童労働のリスクが増す。	製造（紡績を含む） 下請は、カット・メイク・トリムと仕上げ（例えば捺染業者への外注）の世界的に一般的な慣行である。
セクター 民間の求人会社または職業紹介所の使用：	労働者求人会社やその代理店の使用は、雇用者と労働者の間を分離させる。雇用者は彼らの雇用方法に気付かず、労働者は搾取されるままに放置される ⁴ 。	製造（紡績を含む） 民間の求人と職業紹介所は、国内・国際移民労働者を雇うためにしばしば採用される。

リスク要因	説明	セクターの考慮
セクター 信用貸し取決めと借金の存在：	信用貸し制度または前貸し制度の使用が子供に適用される場合、子供は強制労働、借金への束縛、危険な作業、不十分な支払いの対象になる。	信用貸し制度は、時々奉公制度に組み込まれている。 信用貸しは、民間の求人会社や職業紹介所を通じて雇われる移住労働者の間で使用されることがある。

1. 全米アカデミーの国際労働基準をモニタリングする米国研究評議会委員会 (2004)、*Monitoring International Standards: Techniques and Sources of information*、全米アカデミープレスから採択
2. Jensen (2000)、*Development of Indicators on Child Labor*、児童労働撤廃国際計画を参照。
3. 児童労働撤廃国際計画、移民と児童労働ウェブサイト
4. 米国国務省 (2015)

サプライヤー評価

- サプライヤー評価には、労働者（経営者の同席なし）、経営者及び他の利害関係者との面談を重視すべきである。
- 企業は、評価を職場環境内のみとするか、または現場外でも行われるべきかについて、労働者と他の利害関係者に相談することが奨励される。
- 従来の面談は児童への関与が必ずしも効果的でなく、児童は応答に関して教えられることがあることを認識して、企業は、児童労働の高いリスクが警告される場合、参加型評価方法を取り入れることが奨励される³⁹。

³⁹ 参加型査定方法の例はロールプレイを含む。子供に絵を描かせ、その説明を求める。子供に写真を見せてコメントを引き出す。書き方を知っている子供に物語や説明を共有するように求める。子供に図形や地図を見せ、それについて質問する（図形や地図の見方は、習得能力であることも常に忘れてはならない）。SIMPOC (2005)を参照。

- 最悪の児童労働形態のリスクが警告される場合、有資格専門家が現場評価に従事し、確実に児童を保護すべきである。

現地の状況の理解

特定地域内の児童労働を排除するには、政府、業界及び市民社会を含めて利害関係者全体にわたる協力が必要である。世界的に児童労働に取り組むために、国家・国際レベルで大きな注目と資源が投じられている。例えば、子供に正式な教育を受けるプログラムの形成や、児童労働をモニタリングする地域社会の醸成等がある。この状況を踏まえて、適切で実行可能な場合、企業はその是正措置計画を現場の既存の戦略に結び付け、児童労働を防止することが奨励される。さらに、児童労働は衣類・履物セクターに特有ではなく、地域の多くのセクターに蔓延していることを認識して、その地域内で児童労働のリスクがある他のセクターを特定し、適切であれば協力を促すことが奨励される。

企業の操業における児童労働の中止、防止または緩和

子供が危険な労働に従事している場合、その子供は直ちに危険な作業から排除されるべきである。企業は操業における児童労働を中止し、防止方法に関する既存の手引きを実施することが奨励される。是正措置計画の構成要素の例は次を含む。

- 労働者と経営者の認識を高める。例えば、研修、情報源（小冊子など）、ワークショップ及び継続的支援等を行う。労働者に提供される研修と情報は次を含む。
 - － 児童労働に反対する企業方針
 - － 児童労働の定義
 - － 危険作業の定義（法定最低労働年齢を超える児童のみに関するもので、その年齢未満の児童はそもそも一切働いてはならない）
 - － 国際・国内の規範と法令
 - － 子供への児童労働の悪影響

- 労働者が児童労働の事例を通報できる場所と方法（例えば、児童労働モニタリング委員会または運用レベルの苦情処理制度）
 - 児童労働を防止するための企業のシステム、労働者、監督、経営者が児童労働を防止するために果たす役割。
- 不遵守のリスクを緩和する管理システムを構築する。例えば、労働者契約を正式化し、民間の求人会社と職業紹介所に関する事前認定プロセスを確立する⁴⁰。児童労働に反対する企業の方針及び児童労働のリスクを減らすシステムに基づいて、求人や雇用を監督する人々に研修を施す。
 - 職場における職場安全衛生のリスクを特定、防止及び緩和することで児童労働を排除する。すべての児童労働を排除する総合的努力の一部とするのが望ましい⁴¹。モジュール 5 を参照。
 - 最も効果的な措置として、児童労働の普遍的な根本原因（教育へのアクセス不足など）への取組が不可欠であることを認識し、企業は、児童労働に取り組んだ影響を実証している既存のイニシアティブ（例：政府イニシアティブ、複数利害関係者イニシアティブ、市民社会イニシアティブ）との連携が奨励される。そのようなイニシアティブは、研修、現場外の苦情処理制度へのアクセスなどを提供することができる⁴²。

企業が起こす害悪の原因の防止（小売業者、ブランド、中間業者に対するもの）

- 企業は価格交渉と購買行動を通じて、企業が起こす害悪の原因を評価し、防止すべきである。

⁴⁰ Shift and IHRB, Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights、欧州委員会を参照。

⁴¹ オランダ社会雇用省の前文 iii (2016) を参照

⁴² 有害な児童労働を防止し緩和する際に、MSI が目指し果たすことができる役割を評価する時、考慮する現実的質問に関する ILO-IOE (2015) の「Hard Question 5」を参照。

- 実行可能な場合、企業はサプライヤーの児童労働防止を支援することが奨励される。例えば、適切な場合、企業は児童労働に関するサプライヤーの認識を高め、現地のサービス提供者との連携を促す。
- 児童労働に関するリスク要因が調達地域で特定され、サプライヤーがそのリスクを緩和する十分な規制を行っていない場合、児童労働の個別事例が特定されているか否かにかかわらず、企業はサプライヤーが児童労働防止策を実施するよう促すべく、その影響力を行使すべきである。
- 賃金と児童労働の関連性を認識して、企業は賃金に関するデュー・デリジェンスを行うことが奨励される。モジュール7を参照。
- 児童労働は、特定のサプライヤーに稀な独特なことではないことを認識して、企業は、特定の場所のセクター全域の取り組みを支援し（例えば生産集団）、そして地域で操業する他の地域社会主体の児童労働反対イニシアティブと協力することが奨励される。事実上、これは、そのセクターで操業する企業が、研修、能力向上、結果の追跡、及びサプライヤー全体への利害関係者の関与に関して、調和した戦略を有することを意味する。
- 児童労働は特定のセクターに独特なことではなく、セクターの全範囲に渡ることが多く、児童を1つのセクターから排除すると、その児童は単に他のセクターでの雇用を見つけるリスクが増大することを認識して、企業は、同じ地域で操業する他のセクターと協調し、協力することが奨励される。具体的には、特定の地域内の児童労働のリスクに取り組むために、セクター横断の地域的対話の実施を意味する。これはまた、研修資源、指標及びセクター全体に渡る結果を共有することを意味する⁴³。

⁴³ IOE と ITUC の Labour Platform ウェブサイトを参照。

追跡

操業のデュー・デリジェンスとその効果に関する進展の検証、モニタリング及び確認

職場主体の児童モニタリング委員会は、児童労働をモニタリングする有効な方法である。同委員会は、児童労働のリスクに関して労働者を教育する役割を担い、現場の苦情処理制度への最初のアクセス窓口として機能し、児童が危険な仕事に従事しないようにモニタリングを行う。

適切で実行可能な場合、職場主体の児童モニタリング委員会は、地域社会レベルの児童モニタリングプログラム及び改善を可能にするプロセスを調整できる（そのようなプログラムが積極的で効果的な場合）。

適切な場合、改善を提供または協力する

運用レベルの苦情処理制度

児童は、自ら苦情処理制度にアクセスできないことがある。したがって、苦情処理制度には、例えば児童労働モニタリングの任務を行う委員会労働組合、地域社会住民、調達スタッフ、地方市民社会及び政府役人⁴⁴等、児童に代わって懸念を提起する人々もアクセスできるべきである。苦情処理制度の活用範囲は、地方市民社会への研修を含むべきである。

企業は、児童労働の最悪の形態である犯罪を当局へ報告する仕組みを特定するか確立すべきである。

救済措置の適切な形の決定

- 児童が法定労働年齢未満の場合、改善目標は児童を職場から排除し、できればフルタイムの正式な教育を受けさせることが望ましい。改善プロセスは児童の介護者との対話を含み、実行できる場合、児童またはその家族の福祉を損なうことなく児童を学校へ入学させるべきである。以下に例を挙げる。

⁴⁴ IDH (2012); ストップ児童労働 (2015)を参照。

- 児童を職場から排除し、雇用者は児童の就学中その授業料を支払う（義務教育の終了まで）。
- 児童を職場から排除し、児童に代わって児童の家族の一員を雇用し、その労働者と家族の基本的ニーズを満たす賃金を払う。
- 児童を職場から排除し、同年齢より遅れている児童のための学校へ転入させる。
- 児童を職場から排除し、児童労働の根本原因（所得ギャップ等）解消への取組を支援する既存プログラムにその家族を加える。
- 地域社会に信頼できるイニシアティブが存在する場合、企業はそれに関与し、児童が仕事から学校へ移転するのを助けることが奨励される。
- 児童が危険作業に従事している場合、直ちに危険作業から排除されるべきである。児童労働は、最悪の場合、当局への報告を要する犯罪となりうる。雇用者は、外部の専門家（医師等）に相談し、危険作業への児童雇用による身体的危害（健康への影響等）がないか確認すべきで、害悪を適切に改善すべきである。
- 児童が国内法または国際基準（いずれか高い方）に従った法定労働年齢以上である場合、児童は適切な仕事に就業し続ける選択肢を有すべきである。即ち児童は労働を継続できるが、危険作業から直ちに排除されるべきである。
- 企業は、児童労働者が十分保護され、作業に戻されていないか、またはさらに危険な状況に置かれていないかモニタリングすることが奨励される。⁴⁵

⁴⁵ 5x5 Stepping Stones for Creating Child Labour Free Zones、ストップ児童労働、アムステルダムを参照。

選択された国際協定書と基準

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter IV, Human Rights and Chapter V, Employment and Industrial Relations
- ILO Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment 1973(No.138)
- ILO Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)
- UN Convention on the Rights of the Child 1989

資料

- Annual United States Department of State, Trafficking in Persons Report, Washington, D.C.
- United States Department of Labour, List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, Washington, D.C.
- SIMPOC (2005), Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology, ILO, Geneva, UNICEF
- Shift and IHRBC (2012), Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, European Commission
- IDH (2012), Report 2010-2011 Business practices and lessons learned on addressing child labour, UN Global Compact Labour Working Group
- ILO (2007), Guide Two: How Employers Can Eliminate Child Labour, ILO, Geneva
- ILO-IOE (2015), Child Labour Guidance Tool for Business, ILO, Geneva
- ILO-IPEC (2005), Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes, ILO, Geneva
- IOE and ITUC Child Labour Platform website
- Netherlands Ministry of Social Affairs and Employment (2016), “Roadmap for Achieving the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2016”, Outcome document from The Hague Global Child Labour Conference 2010 Towards a World without Child Labour Mapping the Road to 2016, Hague
- For information on relevant ILO standards see the ILO Helpdesk
- UNICEF, Children’s Rights and Business Principles
- United States Department of State (2015), Trafficking in Persons Report 2015, Washington, D.C.

モジュール 2. セクシャル・ハラスメントとジェンダーに起因する暴力(SGBV)

企業方針と管理システムに責任ある企業行動を組み込む

方針

企業は、セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力に関して、毅然たる政策と、企業の操業におけるセクシャル・ハラスメントに対する厳重な措置を採択することが奨励される。責任ある企業行動に関する方針は、サプライヤーと他の共同事業者に対しても同様に、セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力に関する方針を（必要に応じて）採択する旨の期待を明記すべきである。

企業は社内方針に次のことを含むことが奨励される

- 嫌がらせ、いじめ及び暴力のない職場環境を育むための公約

重要な用語

セクシャル・ハラスメント—セクシャル・ハラスメントは、身体的接触、言い寄り、性的言及、ポルノを見せる、性的行為の要求などであって、言葉または行為にかかわらず、性的と受け取られ嫌がられる振る舞いを含む。被害者の異議申し立てが、採用や昇進を含め雇用に関する不利益になるか、または、敵対的仕事環境の発生を被害者が信じるに足る正当な根拠がある場合、これは差別である。男性、女性、少年少女はセクシャル・ハラスメントの被害者になりうる。

女性に対する暴力—公的または私的生活にかかわらず、女性にとって身体的、性的または心理的危険や苦痛になる、または、その可能性があるジェンダーに基づく暴力行為。

- 企業の基準違反に対する明確な処遇
- 苦情の受付、「報復のない」苦情処理制度（例えば運用レベルの苦情処理制度）を提供し、苦情を提起する労働者・従業員の秘密を守るという公約

企業とそのサプライチェーンの潜在的及び実際の害悪の特定

スコーピング

女性は、衣類・履物のサプライチェーンの多くの段階で労働力の大多数を占める。低賃金労働者、移民労働者や非正規雇用の女性は、特に職場でセクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力に曝される⁴⁶。

スコーピング中に、企業は、企業の操業地または広域調達する国に、セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力がどの程度存在か把握することが奨励される。しかし、セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力は、信頼できる国別・セクター別のデータ欠如により、特定が特に難しい。この状況で、書類上の検討は不十分なことがある。したがって、企業は、セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力に関して、高リスクの調達国を特定する善意の努力が奨励される。情報にギャップがある場合、企業は、利害関係者や現場の専門家に相談することが奨励される。例えば、企業は、市民社会や労働組合と共働して、労働者との一連のフォーカス・グループ・ディスカッション、労働組合と労働者が選ぶ代表組織、市民社会、政府等と協議を行うことができる。多くの状況において、男女が、セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力に関する経験を討論したり報告したりすることが、文化的規範により制約されていることを企業は認識すべきである。したがって、企業は、熟練した専門家と共働し、これらの問題に関する討論に、労働者や地域社会の住民を関与させることが奨励される。

⁴⁶ Cruz, A. and Klinger, A. (2011)

セクシャル・ハラスメントの文脈では、特にセクシャル・ハラスメントが特定の調達地で高いリスクとなっている場合、職場内の高いリスクであると企業は想定すべきである。

表 10. セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力

リスク要因	セクターの考慮
<p>低所得雇用</p> <p>低所得雇用の労働者は、雇用機会の見返りとして性的行為を受けやすい。</p>	<p>衣類・履物セクターの多くの段階の労働者は、圧倒的に低所得の女性と少女である。</p>
<p>不安定な雇用</p> <p>雇用が不安定な労働者は、雇用機会の見返りに性的行為の要求を受けやすい。</p>	<p>短期雇用計画は、多くの調達地域で一般的な慣行である。特に製造と農業（原材料）に当てはまる。</p>
<p>職場の児童と青少年</p> <p>職場の児童と青少年は、セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力を受けやすい。</p>	<p>衣類・履物セクターでは児童と青少年の雇用が多い。</p>
<p>限られた昇進</p> <p>女性が労働者の大半を占める場合、女性は職場でセクシャル・ハラスメントを受けやすく、決定権のある仕事をほとんど任されない。</p> <p>同様に、生産ラインの多くの監督が男性で、各労働者の出来高の報告を担当し、労働者の届出・無届け欠勤、遅刻及び行動を報告する状況では、労働者はさらに弱い立場になる。この状況で、監督は性的好意を要求する影響力を持つ。</p>	<p>一般的に、衣類・履物製造工場では低熟練労働の大部分を女性が占め、管理職や監督レベルの仕事はほとんどない。</p>
<p>労働者の高い転職率</p> <p>若い女性労働者の離職率が高い職場においては、労働者は顔見知りで信頼できる同僚のネットワークがなく、リスクが高い。</p>	<p>衣類・履物製造工場は、労働者の高い離職率に頻繁に直面する。</p>

リスク要因	セクターの考慮
<p>職場と自宅の位置関係</p> <p>労働者の自宅から遠く離れた職場は、労働者の帰宅途中でセクシャル・ハラスメントと暴力に合うリスクが増える。</p>	<p>輸出加工ゾーンは労働者の自宅から離れていることが多い。</p>
<p>現場の寮</p> <p>若い未婚女性は、男性が監督する現場の寮に居住することが多い。この状況で、特に若い労働者はセクシャル・ハラスメントと暴力に曝される。</p>	<p>多くの国において、繊維・衣類製造業では、労働者は一般的に寮を使用する。</p>
<p>移民労働者を含む攻撃されやすいマイノリティ</p> <p>民族、宗教及びカーストの少数派を含むマイノリティは、その「低い地位」のために、しばしば多くの嫌がらせと暴力を受けやすい。マイノリティは、苦情処理制度へのアクセスも難しい。移住労働者は、助けを求める信頼できる人々のネットワークを持たないことが多い。同様に、彼らは、嫌がらせや暴力に関して信頼できる情報を持たないことが多い。</p>	<p>マイノリティの女性は、衣類・履物生産のすべての段階で攻撃を受けやすい。</p> <p>綿花生産と収穫には、しばしば移民労働者が雇用される。</p> <p>多くの国で、衣類・履物製造は国内・国際移民労働者に大幅に依存している。一部の状況で、国際移民労働者は労働力の75%に達している。</p>

サプライヤー評価

職場におけるセクシャル・ハラスメント事例を特定する調査は困難である。労働者は、報復を恐れるか、またはどの行為がセクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力を構成するか、理解していないことがある。企業は、サプライヤー評価中に次のことを理解すべきである。

- 労働者は、嫌がらせと暴力を構成する行為をどの程度理解しているか。
- サプライヤーが職場のセクシャル・ハラスメントを防止するために実施している措置
- サプライヤーが運用レベルの苦情処理制度を設けているか、その場合、どの程度コア要件を満たしているか。表8を参照。報復の恐れが高いセクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力に関して、特に適切なことは、匿名を維持し苦情を提出できる複数アクセス先があり、そのうち少なくとも1つは経営者の同席がなく守秘原則が採られていることである⁴⁷。

⁴⁷ 労働者を保護する責任者が、時として嫌がらせの張本人である。攻撃者は監督、同僚または労働組合員の場合さえある。

労働者との面談及びフォーカス・グループ・ディスカッションは、サプライヤー評価の最も重要な要素である。企業は、労働組合と労働者代表組織からの発言を求めることが奨励される。

多くの文化で、男女はセクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力を討論することを不快に感じる。したがって、企業は専門家（例えば市民社会組織）に関与し、その状況内で評価が適切に行われるように調整することが奨励される。同様に、企業は、女性が評価を行うのが最適かどうか考慮すべきである。児童がセクシャル・ハラスメントや虐待を受けている高いリスクがある場合、評価者は児童を傷つけない方法で関わるように訓練されるべきである。

運用状況の把握

セクション 3.3 に基づく運用状況を把握する努力の一部として、企業は、運用レベルの苦情処理制度以外で労働者が利用できる裁判上または非裁判上の苦情処理制度を確認することが奨励される。

企業とそのサプライチェーンにおける害悪の防止または緩和

企業の操業における害悪の中止、防止または緩和

研修及び運用レベルの苦情処理制度の確立は、是正措置計画のコア要素である。労働者は、どのような行為がセクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力を構成するか、知らないことが多い⁴⁸。

⁴⁸ ドミニカ共和国で行われた調査によると、回答者は、彼らが職場で常に遭遇していた振る舞いは嫌がらせと見なされ、それに対して提訴可能と知り驚いた。その用語を理解する人々さえも、用語の意味合いと法的に保護対象となる行為に関して解釈が異なる。

したがって、研修は、嫌がらせや暴力となる行為に関して労働者間の認識を高め、職場の内外で（そのような経路が存在する場合）苦情の提起に利用できるプロセスを、労働者に知らせるべきである。研修は、男女、労働者、監督、経営者及び権限のある地位にいる人々を対象にすべきである。労働者と労働組合及び労働者が選ぶ代表組織の参加は、現地の状況に合わせた解決策を実施するために重要である。

是正措置計画の追加要素は、次を含むがそれに限らない。

- 女性が適切な情報源や苦情処理制度にアクセスするのを支援するために、職場内に仲間集団を形成する。
- 女性が仕事への行き帰りに虐待される場合、送迎を提供する。
- 地域社会でセクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力の防止に取り組む現地組織と連携し、研修、資源などを提供する。
- 労働者と監督者向けの新規雇用オリエンテーションに研修を組み込む。

企業は、サプライヤーが、高リスクの職場でセクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力の防止措置を確立する際に、支援することが奨励される。

追跡

企業の操業におけるデュー・デリジェンスとその効果に関する検証、モニタリング及び確認

企業は秘密を保持しつつ、その操業におけるあらゆる形式の嫌がらせと暴力に関して、種類、パターン及び事例の記録を照合すべきである。些細な事例や未然の事例を含む全事例のデータを収集し、そのデータを年齢と性別ごとの要素に分類することが推奨される。

Pantaleon, L. and Laboral Dominicana, F. (2003), “Rights for Working Women Campaign, Sexual Harassment in the Export Processing Zones of the Dominican Republic”、国際労働権利基金を参照。

可能な限り、企業は、既存の措置と現行の措置が、企業の操業におけるセクシャル・ハラスメントを防止していることを保証すべきである。例えば、簡単な調査、同僚間の討論、または他の形式による労働者への関与を通じて、企業は次のことをモニタリングすべきである。

- 労働者は、セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力を構成する行為、そのような行動を禁じる企業方針に違反する場合の処遇をどの程度知っているか。
- 労働者が、セクシャル・ハラスメント、暴力、または暴力の脅威を報告する方法と場所をどの程度知っているか、労働者が報復の恐れなく報告できるとどの程度感じているか（苦情処理に関する代替手段を含む）。
- 労働者が事例を報告する場合、経営者の適切な対応の有無をどの程度信じるか。

企業のサプライチェーンにおけるデュー・デリジェンスとその効果に関する検証、モニタリング及び確認

企業のサプライチェーンにおけるセクシャル・ハラスメントが防止されていることを確認するのは、困難な作業である。企業はサプライヤーを追跡して、是正措置計画が実施されているか、計画が現行のシステムに組み込まれているか確認すべきである。そのような確認の域を超えて、企業は、そのサプライヤー、労働者と労働組合及び労働者が選ぶ代表組織と連携して、是正措置計画が有効かどうか評価することが奨励される。例えば、企業はそのサプライヤーに関する労働者調査の集計結果を見直すか、または調達拠点内の多様なサプライヤーに渡る労働者間で定期的にフォーカス・グループ・ディスカッションを行って、防止対策（例えば研修）が職場の嫌がらせを防止しているかどうか、またはさらに努力が必要かどうかを判定できる。

適切な場合、改善を提供するか改善に協力する

セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力は、状況によっては、当局に報告を要する犯罪である。

上述のとおり、運用レベルの苦情処理制度は、労働者が嫌がらせ、暴力または暴力の脅威を報告できることが重要である。

- 報復や非難の恐れなく

- 会社と労働組合の代表者を越えた連絡先へ
- 匿名及び秘密で。

児童がセクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力の犠牲者になり得ることを認識して、児童が職場に雇用されている状況では、苦情処理制度には、その児童に代わって懸念を提起できる人々もアクセスできるべきである。

ボックス 10. 差別及び性別による差別

差別は、ILO 条約 No.111 に基づいて、人種、皮膚の色、性別、宗教、政治的意見、国民的出身、または社会的出身などに基づいて行われる差別、除外、優先で、「雇用や職業における機会と待遇の均等を破ったり、害したりする結果となるもの」と定義されている。

性別による差別は、「女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約」では、「男女同権、人権及び基本的自由に基づいて、婚姻状態に関係なく、女性の認識、享受、または行使を害したり、破ったりする結果や目的を有する性別に基づいて行われる差別、除外または制限」と定義されている。これは、差別を意図していなかったシナリオにも当てはまる可能性がある。男女に対する同一または中立の待遇は、そのような待遇が女性の権利行使を否定する結果となった場合、差別となることがある。女性が直面する既存の性別による不利益と不均等に関する認識がないからである。

このモジュールは、職場における差別であるセクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力に対してデュー・デリジェンスを行うよう推奨している。しかし、差別は嫌がらせと暴力の域をはるかに超えるものである。本ガイダンスは、差別の方針や慣行に対するデュー・デリジェンスを行う方法に関して、必ずしも包括的な推奨を行うわけではない。しかし、差別は、賃金、職業安全衛生及び労働時間が絡むことが多いことを認識して、このモジュールは、そのような状況での特定、防止及び緩和の方法に関する考慮を含む。このセクターにおける差別の蔓延を認識して、企業は、その操業と活動における人種、皮膚の色、性別、宗教、政治的意見、国民的出身、または社会的出身などに基づいて差別しないよう、公約すべきである。同様に企業は、その操業とそのサプライチェーンにおける差別の方針や慣行に抗して、特定、防止及び緩和の方法を求めべきである。

差別的な方針と慣行の例は次を含む。

- 妊娠中の労働者が地域法に基づき出産給付の受給資格を得る前に、契約終了する短期契約を締結すること。
- 妊娠検査を雇用の条件とすること。
- 移民労働者に対して国内労働者と異なる賃金率を適用すること。
- 労働者に対して直接または間接に HIV 状態を尋ねること。

適切な救済形式の決定

一般的に、企業はセクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力の被害者に救済を提供するか、または、救済に向けて寄与すべきである⁴⁹。一部の状況では、法律でそのような救済を提供する代位責任を企業に義務付けることもできる。

セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力の場合、一般的に、オプションとして、カウンセリングを事後対応に組み込むことを奨励する。特に暴力事例では、被害者は長期支援を要することがある。状況次第で、そのような支援に専門家による延長カウンセリングを含めることができる⁵⁰。

⁴⁹ 一部の事例で、雇用者がセクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力を防止する適切な措置を講じていることを実証できる場合、雇用者の救済への寄与は少なくて済む。

⁵⁰ Chappell, D. and Di Martino V. (2006) を参照。

選択された国際協定書と基準

- Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
- Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- 1998 Declaration on Fundamental Rights and Principles at Work (ILO)
- Declaration on the Elimination of Violence against Women, adopted by the United Nations General Assembly (A/ RES/48/104), New York, 20 December 1993
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation 19, Violence against women (Eleventh session, 1992), U.N. Doc. A/47/38 at 1 (1993), reprinted in Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.6 at 243 (2003).
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, New York, 18 December 1979, United Nations
- Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100);
- Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) and its Recommendation, 2000 (No. 191).

資料

- Chappell, D. and Di Martino, V. (2006), Violence at Work, ILO, 3rd edition, ILO, Geneva.
- Cruz, A. and Klinger, A. (2011), Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography, Working Paper 3, ILO, Geneva.
- For information on relevant ILO standards see the ILO Helpdesk.

モジュール 3. 強制労働

企業方針と管理システムに責任ある企業行動を組み込む

方針

企業とそのサプライチェーンにおいて、強制労働に関する毅然とした方針の採択が奨励される。企業は、そのリスクの性質に見合った追加方針の確立が奨励される。例えば、企業は、民間の求人代理店と下請の使用に関する方針を採択できる。下請方針に関する情報は、ボックス 2 を参照。

重要な用語

強制労働— 国際的に認知された強制労働の定義は、ILO 条約 139 (No.29) において「処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでないすべての労働のことである。」

企業とそのサプライチェーンにおける潜在的及び実際の害悪の特定

スコーピング

強制労働は複雑で多くの形態があり、その性質上隠ぺいされている。この状況で、企業はスコーピングの際に、下記の手引きを考慮すべきである。

- 自社及びサプライチェーンにおいて強制労働のリスクのスコーピングを行う従業員は、強制労働の構成要素、一般的な形態の強制労働、弱い労働者、国際基準を理解すべきである⁵¹。

⁵¹ ILO(2015)を参照。

- 企業は、市民社会組織を含む政府、国際組織、信頼できる機関の既存の報告を調査し、強制労働に関連する原材料と生産プロセスを特定し、強制労働の高いリスクとしてマークされている調達地域を特定することが奨励される。
- 企業は、利害関係者、国際組織、市民社会組織、専門家から、強制労働のリスクの高い国に関する情報を求めることが奨励される。
- 強制労働に関する高リスクの行動と地域を特定するために、企業は、セクター全体において、政府、労働者、国際組織、利害関係者及び現場で運営する市民社会組織（適切な場合）と協力することが奨励される。
- このセクターの強制労働の性質、規模及び範囲を理解する際に、不十分で不正確なデータは依然として課題である。セクター間に渡る企業は、データ収集のギャップを特定し、情報の調整と収集の改善に取り組むことが奨励される。

衣類・履物サプライチェーンにおける強制労働のリスク要因の例は、表 11 を参照。

表 11. 衣類・履物セクターにおける強制労働のリスク要因

リスク要因	セクターとの関連性
<p>国家ぐるみの強制労働 国家ぐるみの強制労働は、特定セクターで政府自体が市民に労働を強制する場合である。</p>	<p>綿花 一部の国で、綿花生産での強制労働は国家ぐるみである。この状況で、地方当局は収穫ノルマを満たすために、公務員と民間企業の従業員を綿摘みに従事させている。</p>
<p>民間の求人会社と職業紹介所 労働者求人会社とその代理店を活用する場合、雇用者と労働者の間に乖離が生じる。雇用者は求人会社の雇用慣行を知らず、労働者を搾取されるままに放置する¹。</p>	<p>衣類・履物及び繊維製造では、国内・国際移民労働者雇用のために民間求人会社と職業紹介所を使うことが多い。 輸送 労働者は労働者仲介業者または職業紹介所を通じて雇用されることが多い（船で輸送）。一部の状況で、これらの仕事は高額な人材斡旋料と借金を負わせるのに好都合と見なされる。</p>

リスク要因	セクターとの関連性
<p>信用貸し取決めと借金の存在 人は借金を払うために労働を提供する。金利は本人の支払能力を損ない、支払条件は不確定なことが多い。</p>	<p>綿花 一部で、農民は一般的に翌年の材料を購入する十分な資金がないまま作付け周期を終え、さらに高金利の借入を行うことが一般化している。</p> <p>製造 信用貸し制度は、時々奉公制度に組み込まれる。信用貸しの利用は、民間の求人・雇用代理店を通じて雇用される移民労働者の間でも見られる。児童と青少年も奉公制度を通じて雇用され、搾取されることが多い。</p>
<p>職場の児童と青少年 職場の児童と青少年は一層強制労働に使われやすい。</p>	<p>児童と青少年は、衣類・履物セクターのすべての段階で頻繁に雇用されている。</p>
<p>移民労働者の雇用 移民労働者、特に非正規労働者は強制労働に曝され、搾取されることが多い。例えば、移民労働者は書類（パスポート等）の差押えを通じた強制をされやすい。書類や他の貴重な所有物の差押えは、労働者が自主的にそれらにアクセスできず、その書類を失うリスクなしに雇用を離れられないと感じる場合、強制労働の指標と見なすことができる²。また移民労働者は、労働者仲介業者に負う人材斡旋料の借金のために、強制労働にさらに使われやすい³。</p>	<p>綿花 一部の事例で、子供は綿花プランテーションで働くために家族と一緒に移住する。しかし、子供は自発的に移住するが、到着と同時に搾取される。</p> <p>製造 多くの国で、衣類・履物セクターは国内・国際移民労働者に大幅に依存している。一部の状況では、国際移民労働者は労働力の75%を占めている。</p>
<p>現場の労働者寮 現場の寮に住む労働者は、労働時間以外に職場や雇用者の運営する住居に物理的に閉じ込められるリスクが更に高い⁴。</p>	<p>多くの衣類・履物の輸出経済圏全域で、労働者を収容する寮は極めて一般的である。</p>

リスク要因	セクターとの関連性
<p>囚人労働 裁判所で无罪判決を受けていない囚人が当局のモニタリングのない状況で非自発的に労働する場合、強制労働と見なされる。同様に、囚人が民間事業の利益のために行う非自発的労働も、強制労働と見なされる⁵。</p>	<p>一部の国では、軍服に関する連邦契約を含めて衣類の生産に囚人労働が用いられ、強制的囚人労働のリスクを増大している。</p>
<p>下請 下請の使用は説明されない場合、サプライヤーの労働基準が見えにくくなり、強制労働のリスクが増大する。</p>	<p>下請は世界的にカット・メイク・トリムと仕上げ（捺染業者への外注など）における一般的な慣行である。</p>
<p>非正規労働者 内職従事者や辺鄙な農村地域の労働者等、非正規の企業に雇用される労働者は強制労働、とりわけ借金故の強制労働に使われやすいとみなされている⁶。</p>	<p>非正規雇用は、衣類・履物セクターのサプライチェーンの多段階で一般的である。綿花収穫には、非正規季節労働者が高い伊比率で頻繁に雇用される。非正規雇用は、特に刺繍や縁飾りなどの皮革縫製と複雑な手仕事に蔓延している。</p>
<p>生産への圧力 ノルマの設定や注文変動のある労働集約型産業で働く労働者は、強制労働に更に曝されることがある。</p>	<p>長時間労働は、衣類・履物のカット・メイク・トリムの全域で一般的である。すべての長時間労働が強制労働とは見なされないが、理由に関係なく、長時間労働を義務付け、法律で認められる毎週または毎月の限度を超える場合、強制労働となる⁶。</p>

1. 米国国務省(2015)を参照。
2. ILO (2015)を参照。
3. 借金が誘因となる強制労働は、一般的に借金による束縛とも称される。
4. 労働者は労働時間中または労働時間外でも、閉じ込められたり、収監されたり、職場または雇用者が運営する住居に拘留されるべきではない。労働者の移動の自由の違法な制限は禁止されている。ILO (2015)を参照。
5. 刑務官が課す労働は、一般的に国際法に基づいて強制労働とは見なされない。しかし、表 11 に引用する事例は強制労働と見なされる。したがって、囚人労働は、常に強制労働のリスクがあると見なされるべきである。特定の管轄の法律と実施次第で、このリスクは増減する。詳しくは、(2015)強制労働の排除：雇用者と企業のためのハンドブック、ILO を参照。
6. ILO(2015)を参照。

資料：主に次から採択された：Verite (2015)、"Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains"；Clean Clothes Campaign (2009), "False Promises, Migrant Worker in the Global Garment Industry Discussion Paper", Amsterdam.

サプライヤー評価

企業は、強制労働の評価方法に関して、信頼できる組織の既存の手引きに頼り、評価には次のことを考慮に入れることが奨励される。

- 強制労働は多くの形態を取ることを認識して、評価は、調達状況や生産集団及び特定の強制労働のリスクに合わせて行うべきである。例えば、
 - － 奉公制度が一般的な状況では、サプライヤー評価には、その地域の奉公制度に関連する独特の強制労働のリスク（例えば移動の自由）を考慮に入れるべきである。
 - － 民間の求人代理店を用いる場合、調査対象範囲を代理店まで拡大したり、適切な場合、その代理店に関するサプライヤーのデュー・デリジェンスの評価を組み込むべきである。
 - － サプライヤーが移民労働者を雇用している場合、サプライヤー評価には、海外移民者の書類差押えなど、移民労働者が直面しうる特有の強制労働を含むべきである。
- 一般的に、従来の書類評価は強制労働を評価するのに不十分であることを認識し、サプライヤー評価は労働者、経営者及び他の利害関係者との面談を重視すべきである。
- 企業は、一部の労働者が恐れて強制労働に関する質問に正直に答えないことを考慮に入れ、例えば現場外で評価を行ったり、またはフォーカス・グループ・ディスカッションと参加型評価方法などの非従来型方法を用いるなど、適切な措置を講じるべきである。
- 強制労働が上流のプロセス（例えば綿花栽培）に関連する場合、企業は、上流のサプライヤーを評価していることを実証できるべきである。ボックス 3 を参照。

企業の操業における害悪の中止、防止または緩和

強制労働を防止する最適な方法を決定するには、広範な利害関係者への関与が必要である。このモジュールは、リスクが特定された場合、強制労働を防止する方法に関する技術的手引きを提供しているわけではない。

企業は、ILOなどの信用できる組織が発行する手引きに述べる勧告と慣行を適用することが奨励される。一部の状況では、国際、連邦と地方政府及び市民社会の組織は強制労働に取り組む計画をすでに導入している。したがって、企業は、適切な場合、その戦略を現場の既存の戦略に整合させることが奨励される。

是正措置計画の要素の例は次を含む。

- 契約、労働時間、移動の自由などに関する労働者の権利に関する労働者間の認識を高めるために、労働組合と代表的労働者組織を支援する。
- 強制労働に関する国家基準と国際基準、特に強制労働を防止する企業の方針とプロセスに関して、労働者の雇用に携わる経営者とスタッフを対象とした研修を確立する。
- 雇用に関して、民間の求人代理店の事前認定プロセスを確立する（該当する場合）。
- 職場とサプライチェーン内の団体協約を目的として、労働組合を設立またはそれに参加する権利を支援する。労働組合は強制労働をモニタリングし、防止する中心的役割を果たす。モジュール6を参照。

企業のサプライチェーンにおける害悪の防止または緩和の努力

企業は、現地の事情に合わせた措置を採択すべきである。奨励される措置は下記を含む。

- 国家によるものを含む強制労働が特定された場合、企業は強制労働を防止する措置が行われるまで発注を中止することが奨励される。
- 企業はそのサプライチェーンの強制労働を防止するために、サプライヤーの能力を高めることが奨励される。
- 強制労働の構成内容を含め、強制労働に関するサプライヤーの認識を高める。
- サプライヤーによる是正措置計画の実施を支援する。
- サプライヤーの生産効率改善により、安価な労働推進への対処を支援する。

- 企業は、適切な作業における賃金コスト、手当、投資を算出できる価格モデルを開発すべきである。これは、購入量、原料コスト、スキル要件などの従来の価格考慮事項と合わせ、FOB 価格に反映されるべきである。ボックス 4 を参照。
- 企業の最終製品に強制労働が何らかの方法で関わっていると企業が特定した場合、防止方法の理解の有無にかかわらず、企業はセクターレベルの認識を高め、セクター内の業者を招いて一緒に強制労働の防止に取り組むことが奨励される。
- 業界団体は、労働組合及び利害関係者と共に相談組織を形成し、セクターレベルで強制労働に取り組む協調的包括的アプローチができる。
- 一部の状況で強制労働がセクター全体に蔓延していることを認識して、企業は同じ国または同じ地域で操業する他のセクターと協力して、協調戦略を支援することが奨励される。これは、強制労働が単にセクターからセクターへ移転するリスクも減らす。
- 一部の事例で、強制労働の影響に十分取り組むには、複数利害関係者のアプローチが必要であることを認識して、企業は、集計データと高水準の調査結果を、地域と国際人権組織及び国際組織（適切な場合）に利用可能にすることが奨励される。
- 例えば、国家が法的枠組みを通じて強制労働を後押ししているか、強制労働から守る義務を効果的に果たしていない状況では、企業は直接または協調的イニシアティブを通じて政府に関与し、そのサプライチェーンにおける強制労働を防止する企業の公約を伝えるべきである。政府への関与に関する情報はセクション 3.2.6 を参照。

追跡

企業のサプライチェーンにおけるデュー・デリジェンスの進捗とその効果に関する検証、モニタリング及び確認

強制労働はしばしば隠匿され、従って特定するのが難しい。1か所の現場評価だけでは、企業は強制労働が防止されようとしているかどうか判定する十分な情報を得られないことがある。例えば、早期警告システムを通じた効果的で継続的なモニタリングは、強制労働の高リスク領域のデュー・デリジェンスの最重要な要素である。企業は、労働組合、サプライヤー及び市民社会と連携して効果的なモニタリング機構を設計すべきである。労働組合は、強制労働の効果的なモニターとして自ら活動できる。同様に、市民社会と地域社会の住民も、強制労働の重要な通報者として活動できる。しかし、地域社会レベルのモニタリングが効果的であるためには、地域社会の認識が必要である。

適切な場合の改善の提供または協力

強制労働の多くの形態は犯罪である。企業は、強制労働の犯罪を当局に報告する仕組みを特定（または導入）すべきである。企業が強制労働を生じさせているか、その一因となっている場合、当局と協力して適切な救済措置を提供すべきである。

選択された国際協定書と基準

- ILO, Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
- ILO, Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
- ILO, Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 and Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 (No. 203)

資料

- United States Department of State (2015), *Trafficking in Persons Report 2015*, Washington, D.C.
- List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, Department of Labor, United States of America.
- Verité(2015), “Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains”, Amherst.
- ILO (2015), *Combatting Forced Labour: A Handbook for Employers and Business*, ILO, Geneva.
- For information on relevant ILO standards see the ILO Helpdesk.

モジュール 4. 労働時間

企業とそのサプライチェーンにおける実際及び潜在的害悪の特定

スコーピング

衣類・履物サプライチェーンで操業する多くの企業において、長時間労働の最大のリスクは、衣類・履物の製造工程においてみられる。国によってリスクの高低は異なるが、長時間労働は大抵の調達国に蔓延している。長時間労働は、そのセクターに移民労働者を雇用している場合増大することがあるが、この指標のみを使って長時間労働の高リスク状況を判定すべきではない。

サプライヤー評価

労働時間の評価方法に関して、企業は信頼できる組織の既存の手引きに準拠するよう奨励される。以下のような事項が含まれる。

企業は国内法と国際基準を用いてサプライヤーの遵守を評価すべきである。特に、企業は次のことを評価することが奨励される。

- 残業状態と限度に関する法的取決めまたは団体協約の遵守
- 病気休暇と年次休暇を含め、個人的休暇に関する法的取決めまたは団体協約の遵守
- 産休、授乳休憩、父親産休に関する法的取決めまたは団体協約の遵守⁵²。妊娠中の労働者は、地域法に基づく出産手当の受給資格を得る前に契約終了される短期間契約という高いリスクの恐れがある。

⁵² Better Work, “Guidance Sheet 8, Working Time”, Better Work ウェブサイトを参照。

上記に加えて、企業は、過剰労働時間の引き金となる原因を理解することが奨励される。ボックス 11 の例を参照。

労働者との面談がサプライヤー評価の中心的要素になるべきである。評価者は、例えば参加型面談方法を通じて、労働者が事前に要請されたとおりに答えるリスクを緩和すべきである⁵³。

ボックス 11. 製造業における長時間労働の要因

衣類・履物サプライチェーンの製造段階では、長時間労働の原因となる多くの要因がある。最も一般的なもののうち 3 つは、低賃金、非効率的生産計画及び粗末な購買行動である。

- **低賃金**：労働者が極めて低賃金である状況では、労働者は副収入を稼ぐために残業を好む。これは、母国の家族に送金する責任がある移民労働者に多い事例である。
- **粗末な購買行動**：一部の事例で、小売業者やブランドの行動は過度の残業の原因となる。この例は、土壇場のスタイル変更と法外なリードタイムの設定、特に追加発注の場合である。ボックス4を参照。
- **非効率的生産計画**：オーバースタッキング、粗末な生産計画、生産の非効率も過度の残業を生じることがある。オーバースタッキングは、注文の一貫性がないために依然としてこのセクターの課題である。サプライヤーは高い需要の継続に懐疑的で、生産能力拡大を渋る。不確定さを解決するために、サプライヤーは正規労働者として限られた人数の熟練労働者を雇い、需要の変動をやりくりするために残業時間、臨時契約労働者及び下請に頼る。

⁵³ 例えば労働者に丸 1 日のスケジュールを話すように求めることができる。

企業の操業における害悪の中止、防止または緩和

長時間労働はこのセクターに蔓延するリスクである。企業は現実的な解決策を特定するために、協力すべきである。是正措置計画の構成要素の例を以下に述べる。

- 最初のステップとして、企業は労働者ごとの労働時間数を追跡することが奨励される。人事担当者に、過度の残業のリスクを合図して警告する責任を課すことができる。
- 低賃金が長時間労働の需要を促している場合、企業は賃金に関する社内デュー・デリジェンスを行うべきである。モジュール7を参照。
- 労働時間、残業、産休及び関連報酬に関して労働者に研修を施すべきである。企業はオリエンテーションに研修を組み込み、定期的研修を行うことが奨励される。労働組合と代表的労働者組織は、労働者の研修に重要な役割を果たすことができる。
- 企業は、すべての形の差別に反対する方針を確立すべきである。妊婦、移民労働者、民族的マイノリティ及び他の集団に対する差別は、残業、産休などへの不十分な報酬の原因となり得る。
- 生産システムの設定と工学技術の変更など、より効率的なプロセスは残業を減らすことができる。

企業が原因であるサプライチェーンの害悪の防止

- 企業は、生産プロセスを改善する技術指導などを通じて、サプライヤーを支援することが奨励される。
- 低賃金が長時間労働への需要を駆り立てている場合、企業は賃金のデュー・デリジェンスの実施に注意を集中してもよい。モジュール7を参照。
- 責任ある購買行動についてはボックス4を参照。

適切な場合の改善の提供または協力

適切な救済措置の形態の決定

報酬は、救済措置の最も適切な形態であることが多い。しかし、救済措置を提供するプロセスは、セクション 6.3 のガイダンスを満たすべきである。企業は、報酬に関する既存の手引きを見直し、労働時間に対する公正な報酬を支払われていない労働者へ未払賃金を支払うことが奨励される。労働者が休暇を拒否された場合の救済措置の形態は、さらに判定が難しいが、企業と労働者の間の対話を通じて合意されるべきである。

選択された国際協定書と基準

- Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No.1)
- Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)
- Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47)
- Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)
- Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116)
- Night Work Convention, 1990 (No. 171) and its Recommendation, 1990 (No. 178)
- Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) and its Recommendation, 2000 (No. 191).

モジュール 5. 労働安全衛生

企業とそのサプライチェーンの潜在的及び実際の害悪の特定

スコーピング

衣類・履物セクターのサプライチェーンの各段階には特有な安全衛生のリスクがあり、十分立証されている。したがって、企業は、セクターとそのサブセクターの既知の安全衛生のリスクに関する既存の報告を見直すことが奨励される。

独特なリスク要因は、特に労働安全衛生のリスクをスコーピングする時に関連する。例えば、検査の質、建物の高さ、都市計画の程度、空気の質などは安全衛生の特性評価に大きく影響する。企業がカントリーリスク要因を判定する時、検討すべき質問は次を含む。

- 労働安全衛生に関する規則と規定は十分実施されているか。
- 国の検査官や第三者は検査を行っているか。
- 第三者が検査を行う場合、第三者に関するチェックアンドバランスはどのようなものか。
- 検査官（政府または第三者）の資格要件は何か。その資格は国際水準とどのように比較されるか。
- 検査官の違反（例えば収賄）が判明した場合、検査官はどのような責任を負うか、それらの要件は実施されるか。
- その国に政府の検査に関わる収賄のリスクがあるか。

サプライヤー評価

企業は業界全体に渡って検査の高品質基準を促進し、サプライヤーへの負担を減らすために、調達地域（例えば国、生産集団）内で協力してサプライヤーを評価することが奨励される⁵⁴。

現場のリスク評価は、国内とサプライチェーンの特定段階に見られる既知のリスクに対応すべきである。同様に、評価は、児童、妊婦または授乳中の母親など、一部の労働者に不均等に影響する労働安全衛生を含むべきである。例えば、化学物質を使用している場合、評価は、児童が危険労働に雇用されていないことも保証すべきである。詳しい情報はモジュール 1.児童労働を参照。

重大な害悪のリスクの場合：

- 企業は、サプライヤーが国家及び国際基準に照らして認可検査を受けていることを保証すべきである。一部の状況では、政府の検査で十分である。しかし、政府の検査が不十分か存在しない状況では、企業は、サプライヤーが有資格の専門家（例：構造技術者、防火専門家、電気技師、化学物質取扱の安全衛生環境の専門家）によって評価されているか検証すべきである。
- サプライヤー評価では、労働者が危険労働を拒否する権利を有し、事故の報告を躊躇なくできると感じているかどうか判定すべきである。それには、労働者が正直に答えても安全だと感じる環境で労働者の面談を行う必要がある。
- 評価チームは、労働者と労働組合及び労働者が選ぶ代表組織を含むべきである。

人、地域社会または環境に重大な害悪を引き起こさないリスクの場合：

- 評価は訓練を受けた専門家が行ってもよいが、単独で行うべきではない。評価には、女性を含めて労働者やその代表者の参加を含むべきである。

⁵⁴ 例えば、「火災と建物の安全性に関するバングラデシュ協定」及び「バングラデシュの労働者の安全のための同盟」を参照。

- サプライヤー評価の実施方法に関して、企業は信用できる組織が提示する既存の手引きに頼ることができる。

企業の操業における害悪の中止、防止または緩和

企業は、たとえ未批准国においても、関連する全ての ILO 安全衛生協定書を尊重すべきである。

企業は、明確な時系列に沿った措置を詳述する是正措置計画及び現場検査に従った財務計画を専門家の意見を取り入れて作成し、現場の経営幹部が署名するべきである。

- 短期的には、重大な差し迫った危険がある場合、直ちに労働者を守る措置を講じるべきである。影響または影響のリスクを排除できない場合、現場から立ち退き、その建物が再入居に安全だと判定されるまで、生産を中止することもあり得る。
- 長期的には、労働者を守る文書手順のある労働と環境の安全衛生プログラムに基づいて、労働者と労働組合及び労働者が自ら選ぶ代表者組織が、継続的防止と緩和をモニタリングする。そのようなプログラムは、国際基準と手引きに整合すべきである。
- 短期的措置と長期プログラムは、スタッフ（技術スタッフを含む）の研修と、現場で労働者が民主的に選ぶ労働者安全委員会によって支持されるべきである。上記に関する雇用者のための広範な手引きがある。
- 重大な害悪（例えば、構造的完全性または電気安全と火災の危険、有害な化学物質など）のリスクに関しては、是正措置計画は有資格の専門家（例：構造技術者、防火専門家、電気技師、化学物質を扱う衛生と環境専門家等）と協力して作成されるべきである。
- 現場に児童を雇用している場合、是正措置計画は児童の安全衛生のリスクに取り組むために設計され、例えば労働者研修に関しては、児童の技術的理解水準を考慮に入れるべきである。

労働者の関与

労働者の関与は、労働安全衛生の害悪を防止する際に極めて重要である。したがって、企業は労働者管理委員会を設立すべきである。そのような委員会は下記のような労働者関与を促進できる。

- 労働者は、児童、妊婦、授乳中の女性及び他の集団に不均等に影響する危険を含め、有害な労働を完全に理解すべきである。労働者は、安全に働き、危険な状況（火災など）の場合、避難する方法に関して必要な教育と研修を受けるべきである。
- 労働者は、リスク評価及びすべての労働安全衛生方針、プログラム、手順及び是正措置計画の設計と実施に参加すべきである。
- 労働者は、誠意に基づく行為の場合、報復の恐れなく、危険な労働を拒否するか、危険と確信する全ての労働を停止できる権利があることを理解すべきである。さらに、労働者は報復を恐れて事故の報告を思いとどまろうと感じてはならない。
- 労働者は、害悪のリスクを（適切な場合）継続してモニタリングする役割を果たすべきである。重大な害悪のリスクを生じる事例に取り組む苦情処理制度を通じた手段を有し、外部の有資格専門家の注目を求めるべきである。

協力

- 是正措置をモニタリングする労働者と経営者間で継続的に情報交換するために、例えば、企業は、生産集団内で協力することが奨励される。これは、共同査察や地域安全委員会を含むことがある。

企業のサプライチェーンにおける害悪の防止または緩和の努力

- 差し迫った重大な危険を特定した場合、企業は、切迫した重大な危険に十分取り組むまで、影響を受ける生産現場で生産を行わないことを保証すべきである。
- 企業は、是正措置計画を実施する際に、サプライヤーを支援することが奨励される。
- 企業は、適切な作業における賃金コスト、手当、投資を算出できる価格モデルを開発すべきである。これは、購入量、原料コスト、スキル要件などの従来の価格考慮事項と合わせ、FOB 価格に反映されるべきである。ボックス 4 を参照。
- 工場の改善が必要な場合：
 - － 企業は、融資へのアクセスを容易にするだけでなく、共同出資、ローン提供、提供者支援または政府支援の利用の促進、また、実行可能な場合、ビジネス優遇策を提供することが奨励される。
 - － 悪影響を緩和するために、企業もサプライヤーも十分な融資を確保できない場合や防止が実行可能でない場合、企業は必要に応じて、契約継続のリスクと契約解除を比較考量すべきである。
 - － 通告と警告プロセスの後、サプライヤーが影響を防止することを拒否する場合、契約解除はオプションである。セクション 3.2.5 を参照。

追跡

重大な害悪のリスクの場合：

- 独立の有資格専門家（例：構造技術者、防火専門家、電気技師、化学物質を扱う衛生と環境の専門家）は、是正措置計画の実施をモニタリングし、評価し、是正措置が合意した期間内に講じられているかどうかを検証すべきである。
- 労働者は害悪のリスクの継続的モニタリング（実行可能な場合）に参加すべきである。労働者または他の利害関係者が苦情処理制度を通じて苦情を提起する場合、サプライヤーと企業は、有資格専門家にタイムリーな方法で苦情を調べてもらうべきである。

人々、地域社会または環境に重大でない害悪を与えるリスクの場合：

- モニタリングの取組は組織的でリスクレベルに対応すべきである。これに関して、モニタリング計画を各現場で作成し、主として経営者と労働者が実施すべきである。
- 適切な場合、労働者は継続的モニタリングに参加するために教育されるべきである。労働安全衛生のモニタリングを行う方法に関して、企業は既存の技術指導を実施することが奨励される。

適切な場合の改善の提供または協力

適切な場合、企業はILO 業務災害給付条約を踏まえて改善を提供すべきである。補償は、しばしば労働安全衛生の影響に対する救済措置の最も適切な形である。対象となる補償の例は次を含む。

- 医療費及び関連費用
- 休業時間やその他による収入損失
- 苦痛及び他の肉体的苦痛
- 永久的身体障害や身体の不自由
- 家族、社会及び教育に関する経験の損失
- 上記から受ける精神的ダメージ

企業は協力して労働者のための有効な保険制度を設けることができる。

ボックス 12. 中小企業への勧告

すべての現場は規模、場所または他の要素に関係なく、全体的に同じ安全衛生の期待を満たすべきである。

一般的に中小企業は、事故のリスクの懸念を提起する多くの特徴を共有している。例えば、一般的に大企業と比べて操業構造があまり組織的でなく、技師と安全専門家の雇用が少ない、また、労働安全衛生に関して共同事業者や他の情報源に頼りがちである。

なお、中小企業には勧告を実施できる強みもある。例えば、中小企業は、大会社と比べて迅速に手順変更を実施でき、率直に話し合え意思疎通ができることが多い。

中小製造者と生産者に向けた推奨

中小企業の様々な懸念と限界に取り組むには、多角的なアプローチが必要である。中小企業は次のことを引き受けるべきである。

- ビジネス操業の必須部分として安全の重要性を認識し、安全操業を確約する。
- 安全に関する情報を積極的に求める。
- 安全の改善を目的に、公的機関や他の企業と連携する。
- 他の企業と「相互扶助」対応グループを設立する。
- 専門家組織に加わる。

調達企業とサプライヤー（中小企業でないサプライヤー）は中小企業を支援する努力を行い、必要に応じて情報提供、手引き及び支援を通じて事故のリスクを減らすべきである。

中小企業の購入者に向けた勧告

中小企業は、セクターイニシアティブ、労働組合との協定及び複数利害関係者イニシアティブに関与し、地域とセクター全体の取組を促進する本ガイダンスを実施することが奨励される。

出典：OECD(2003)、「化学事故防止のための OECD ガイダンスの原則・それに対する準備と対応」OECD パリから採択。

選択された国際協定書と基準

- Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)
- Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No.187)
- Chemicals Convention, 1990 (No. 170)

資料

- OECD (2003), Guiding Principles for Chemical Accident Prevention, Preparedness and Response, OECD, Paris.
- World Health Organization (WHO) Human Health Risk Assessment Toolkit.
- IFC (2007), Environmental, Health, and Safety Guidelines for Textile Manufacturing, IFC, Washington, D.C.

モジュール 6. 労働組合と団体交渉

企業の方針と管理システムへの責任ある企業行動の組み込み

方針

企業は、自社とそのサプライチェーンにおいて、反労働者的方針や行動を許さない旨の明確な方針を樹立すべきである。このメッセージには状況理解を反映し、ありがちな労働者の権利侵害の特性を明確にすべきである。

企業とそのサプライチェーンにおける潜在的及び実際の害悪の特定

スコーピング

労働組合を設立し、またはそれに参加して団体交渉を行う労働者の権利に関するリスクは、サプライチェーンの他のリスクと異なり、概してサプライチェーンの生産ラインや段階には関連しない⁵⁵。影響の見込みと重大性を評価する場合、むしろ制度的で法的な枠組みが最も重要なリスク要因になる可能性がある。労働者が団体交渉を行うために、労働組合を設立するか参加することに対して、国家が課す制限の程度を理解する目的は、主として企業がそれらの権利を法的に尊重するために何ができるかを理解することである。

これを踏まえ、企業は次のことの把握が奨励される。

- 市民的自由と政治的自由が保護され、行使されている程度。

⁵⁵ 一定の国では、サブセクターの方が他のセクターより一層保護されていることに注目。

- 業界に関する法的制度的枠組み、労働組合の機能と団体協約の実現程度。
- 労働者の保護が法的に実施されている程度、労働者の人権に関する司法救済と非司法救済が利用でき、有効である程度。
- セクター内の労働者を代表する主要な労働組合組織、労働者の権利行使に関する情報を提供できる他の組織の特定。

上記の事項を把握しようとする場合、労働組合を設立し、もしくは労働組合や労働者が選ぶ代表組織に参加する権利を制限する恐れのある国家法は、危険信号と見なすことができる。

- 労働者に政府系連合の一員になることを要求したり、団体交渉を大幅に禁止したり、あるいは全面的にまたは「基幹」産業にストライキを禁止して特定の国家経済政策を支持する法律は、結社の自由と団体交渉権への公約を欠き危険信号である。
- 例えば、次のような政府の介入を認める法律である。政府が法的手段なしに労働組合を解消させる、労働組合に面倒な登録手順を課す、全国組合の形成を制限する、1つのプラント内で複数の労働組合を禁止または制限する（少数派労働組合を含む）、あるいは、組合員、役員または助言者にかかわらず、労働組合の一員となることを制限する。
- 一定の労働者、例えば移民労働者に対して結社の自由を制限する法律。
- 労働組合と政党の間に密接な関係を築き、労働組合が政治活動を行うことを制限する国内法と憲法など。

リスクの高い国に対する追加指標または危険信号は次を含むことがある。

- 結社の自由を支持し、有効な救済措置を提供するための裁定組織がない。
- 政府側の迅速で有効な訴追手続きなしに、政府が労働組合の組織者を投獄、国外追放したり、または解雇、殺傷する程度。

- 政府側の迅速で有効な訴追手続きなしに、ストライキ参加者に報復する程度。
- 例えば、過剰な遅延または費用、軽い罰則、あるいは違反者への罰則欠如といった政府の苦情処理プロセスに欠陥がある。
- 迅速で有効な訴追手続きなしに、労働関連の汚職に対する政府の行動（保証金のゆすり取りや所得隠しのために犯罪者を使って労働組合を規制する）。

他の労働法が適用される恐れがある場合、自由貿易地域には特別の注意を払うべきである。

サプライヤー評価

サプライヤー評価の目的は、サプライヤーが反労働者的方針と慣行を助長しているかどうか特定することである。サプライヤー評価は、労働者、経営者及び労働組合との面談を重視すべきである。従来の文書評価は不十分である。

企業は、一部の労働者が反労組方針に関する質問を恐れて正直に答えないことを考慮に入れ、適切な対策をすべきである。この恐れに取り組むために開発された技法は、職場から離れて面談を行い、フォーカス・グループ・ディスカッションなど、従来と異なる評価方法を用いることである。

サプライヤーの評価は、次に関する評価を含むべきである（表 12 の例を参照）。

- 労働者への脅迫及び反労組的挙動
- 雇用者支配構造の推進、労働者への関与の仕組み、腐敗した労働関連の慣行
- 誠実な交渉の拒絶
- 短期契約と臨時契約及び非正規雇用による労働者の組織化能力への影響
- 労働組合に対して全体的で組織化された雇用者の妨害と敵対性

表 12. 反労組方針と慣行

反労組方針と慣行	明細
労働者への脅迫及び反労組的挙動：	次の例がある。身体的脅し；労働者の生計を奪うとって労働者を脅迫する；採用時の労働組合支持者の審査；組合支持者の「ブラックリスト」の作成と使用；組合支持者の解雇；左遷、不利な割当て仕事、不利な労働条件を通じた組合支持者の差別；賃金、手当、研修機会の削減、転勤及び配置転換；組合支持者の定期及び不定期雇用に関する延長がない；労働者が労働組合代表を選ぶプロセスへの干渉；労働組合が合法的認可を得るプロセスへの法的行政的遅延を積極的に継続する；雇用者組織と地域社会のリーダーによる運動を含めた反労組運動；労働者が会社が管理する建物に住んでいる場合、または労働が民間の事業団地や輸出加工区などアクセスが制限される場所で行われる場合、労働者を労働組合の代表者から切り離す。
雇用者支配構造の推進、労働者への関与の仕組み、腐敗した労働関連の慣行：	雇用者が労働者委員会または他の労働者管理構造を樹立する場合、それらの組織は、労働組合の設立もしくはその参加及び団体交渉の権利の行使を妨げるリスクがある。特にこれは、労働組合の活動が制限されているにせよ、正真正銘の組合が存在する状況に当てはまる。そのような構造は、労働組合と労働者が選ぶ代表組織に代わるものとして扱われるべきではない。
誠実な交渉の拒絶：	企業が団体交渉の機会を設けないか、または交渉を拒絶する状況を特定すべきである。団体交渉の権利は広い活動範囲を網羅する－これは労働組合と企業の間で行われるすべての交渉を含み、労働条件（安全衛生を含む）、雇用条件及び手続き事項を決めるために行われる。団体交渉には、複数の雇用者や雇用組織が関わることができる。通常、団体交渉の結果は書面による合意で、裁判で強制力があるかどうかにかかわらず、両方の当事者を拘束することを意味する。合意事項を実施しないことは、労働者の人権を尊重しないことを意味する。団体交渉の結果は両当事者にとって任意であるが、団体で交渉する権利は雇用者ではなく労働者に限られる。
短期契約と臨時契約及び非正規雇用による労働者の組織化能力への影響：	短期契約の過剰使用は、労働者の不安定な雇用状態を招き、組織化を妨げ得る。

企業のサプライチェーンにおける害悪の防止または緩和の努力

- 企業はサプライヤーに影響力を行使し、企業のサプライチェーンにおける反労組慣行を防止すべきである。しかし、サプライヤーが妥当な時間枠（6~9 か月）後に測定可能な改善を示さない場合、企業はサプライヤーが改善を実証するまで発注を中止することが奨励される。
- 企業は、反労組行動のリスクを増すか、その一因となる自社の行動に取り組むべきである。例えば購買行動。責任ある購買行動に関するボックス 4 を参照。
- 企業は、セクターレベルで協力して、サプライヤーへの関与を増すことができる。企業はまた、グローバルな枠組協定または結社の自由プロトコル協定などを通じて、労働組合と直接協定を結び、サプライチェーンにおける労働組合の権利に関する基準を実施できる。序文及びボックス 13 を参照。
- 労働組合員への暴力など、重大な人権への影響が特定された場合、企業は契約解除すべきである。責任ある契約解除に関する情報はセクション 3.2.5 を参照。

ボックス 13. プロトコル協定

結社の自由プロトコル協定は、特定状況の業界関連内において、結社の自由の実施に関する労働組合と企業の間での共同理解と公約の締結である。協定は、単一ブランド、サプライヤー及び労働組合の間で地域的に、または買い手、サプライヤー及び労働組合の集団の間で、地域レベルとセクターレベルで結ぶこともある。プロトコル協定は法的拘束力を有する場合もある。

プロトコル協定を結ぶと決めた場合、次のことを勧告する。

- 全当事者が最大で誠実な努力で、プロトコル協定の交渉に入る。
- プロトコル協定には現地の状況を考慮に入れる。
- ブランドと買い手はサプライヤーにビジネス優遇を提供して、長期調達契約の方法に従う。

プロトコルの有効性は、運用可能で効果的な紛争解決の仕組みの確立に部分的に依存する。したがって、例えば民間調停人、仲介者、または裁定者などの任命を通じて紛争を解決するような、相互に受諾できるプロトコルを結ぶことが推奨される。

選択された国際協定書と基準

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter IV. Human Rights
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter V. Employment and Industrial Relations
- ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
- ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
- ILO Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135); Recommendation 1972 (no 143)
- Universal Declaration of Human Rights Article 23
- International Covenant on Civil and Political Rights Article 22
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Article 8

資料

- Freedom House (2010), The Global State of Worker's Rights, includes an assessment of the Freedom of Association in 165 countries.
- NAFTA Labor Secretariat has produced substantive analysis of workers' freedom of association in member countries.
- Committee on Monitoring International Labor Standards, National Research Council of the National Academies, Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information, the National Academies Press, (2004).
- ILO Committee on Freedom of Association and Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.
- For information on relevant ILO standards see the ILO Helpdesk.

モジュール 7. 賃金

賃金に関するデュー・デリジェンスの範囲は、国内法の遵守、及び賃金が労働者とその家族の基本的ニーズを満たす OECD 行動指針への整合を含むべきである⁵⁶。したがってこのモジュールは 2 つのセクションに分かれる：国内法を遵守する賃金及び労働者とその家族の基本的ニーズを満たす賃金である。

国内法を遵守する賃金

責任ある企業行動を企業の方針と管理システムに組み込む

方針

賃金方針に関する公約を採択することに加えて、企業は移民労働者の採用と雇用、下請など、賃金の不遵守（該当する場合）のリスク要因に関する方針を採択することが奨励される。ボックス 14 を参照。

⁵⁶ OECD 行動指針 V.4b は、「他国籍企業が発展途上国で操業する時、同等の雇用者がいない場合、政府政策の枠組み内で可能な限り最良の賃金、手当及び労働条件を提供すべきである。これらは企業の経済状況に関係するが、労働者とその家族の基本的ニーズを満たすのに少なくとも十分であるべきである」と述べている。本行動指針の V 章も参照すべきである。V 章は、企業は ICESCR を含めて国際人権規約に述べる人権を尊重すべきであると勧告している。

企業自体の操業とそのサプライチェーンにおける潜在的及び実際の害悪の特定

スコーピング

賃金の不遵守は、労働集約型で低所得労働者を雇用する衣類・履物サプライチェーンのすべての段階でリスクとなっている。したがって企業は、スコーピング作業をコントリブーリスク要因に的を絞ることが奨励される。賃金に関する厳しい規定が施行されないか、団体交渉メカニズムのない国は、すべて賃金不遵守の高いリスクがあると見なされる。追加の要因の例は次のとおりである。

- 複数の最低賃金率がある
- 労働者に出来高で支払われる
- セクターの移民労働者の雇用率が高い⁵⁷
- セクターの非正規労働者の雇用率が高い
- 労働者が現場に住んでいる⁵⁸
- 雇用者が若年労働者を奉公制度で雇用している率が高い
- 労働者に電子支払（または他の追跡可能手段）ではなく現金で支払う
- 労働者の文盲率が高い、及び/または教育水準が低い

サプライヤー評価

企業は、最低賃金率を守らない高リスクの調達国におけるサプライヤー評価を優先できる。

サプライヤー評価は国の最低賃金遵守の保証を提供すべきである。サプライヤーがその費用の内訳を共有するのを渋る場合、これは実際に保証するのが難しい。

⁵⁷ 移民労働者は国内法の知識がなく、苦情を提起する手段がない。移民労働者は賃金差別も受けやすい。

⁵⁸ 現場居住に関する給与の天引きは、労働者に最低賃金を支払わないリスクを増す。

両当事者が信頼し、価格交渉に従事しない独立した第三者は、原価を透明にする場合、価格設定の変更に繋がるという恐れを緩和することができる。企業は、賃金遵守に関するサプライヤー評価方法に関して、既存の手引きに頼ることが奨励される。評価を行う者は国家の労働法をよく知っているべきである⁵⁹

国内法に従った賃金遵守に加えて、評価は次のことも含むべきである。労働者は自己の賃金に関して十分知らされているか、支払いは時間通りに行われるか、労働者には判読できる明白な賃金明細を提供されるか、労働者は賃金の使い方を自由に選べるか、給与控除額は妥当で、国内法と団体協約に従っているか、義務としての賞与や手当は提供され、合法に要求する休暇は産休を含めて支払われるか（モジュール 7.労働時間を参照）、適切な社会保障積立金はすべて支払われ、徴収され、提示されているか⁶⁰。同様に、実行可能な限度まで、サプライヤー評価は性別、人種、国籍などの理由で労働者に異なる賃金水準が支払われる賃金差別がないか、評価すべきである。

サプライヤー評価には、労働者と労働組合及び労働者が自ら選ぶ代表組織が関与すべきである。

企業自体の操業の害悪の中止、防止または緩和

企業は是正措置計画を作成し、賃金法の不遵守を防止すべきである。是正措置計画の構成要素の例は次を含む。

- 労働者の認識を高める—例えば研修、情報源（小冊子など）、ワークショップ及び継続的支援など。労働者に提供する研修と情報の例は次を含むことができる。
- 最低賃金要件；
- 給与明細の読み方；
- 賃金、手当及び他の形態の報酬の計算方法；及び
- 賃金調整の手順（適切な場合）。

⁵⁹ 繊維と衣類セクターにおける OECD 行動指針の実施に関するフランスの連絡窓口報告も参照。

⁶⁰ ベター・ワーク、ガイダンスシート 5：報酬を参照。

- 不遵守のリスクを緩和する管理システムの確立：
 - － 賃金支払いを担当する人事または他の関連スタッフに研修を施す。主題の例は次を含む。国内法と関連労働協約；規定時間と時間外労働の手当；手当の計算；控除の計算方法、及び控除が妥当で国内法に従っているという保証；記録の保存；
 - － 労働者への明白な給与明細票の提供；
 - － 明白で正確かつ完全な給与計算記録の確立；及び
 - － 支払の不正リスクを減らす支払の仕組みの確立（例えば自動支払）。
- 生産計画のシステムの改善、効果的な財務管理及びプランニングシステムを確立して、最低賃金を提供するのに不十分な資源からくるリスクを緩和する。

企業のサプライチェーンにおける害悪の防止または緩和

- 企業は、価格交渉と購買行動を通じて何が害悪の原因かを評価し、防止すべきである。責任ある購買行動についてはボックス 4 を参照。
- 企業は、国内最低賃金と妥結賃金を守っているサプライヤーから直接調達することが奨励される。
- 企業は、実行可能な場合、害悪を防止または緩和するためにサプライヤーを支援することが奨励される。例えば記録保存と財務管理システムに関する技術指導を提供し、利用可能で適切な場合、（自動支払を提供するために）現地のサービス提供者との連携を促す。
- 賃金、団体交渉及び労働時間の間の繋がりを認識して、企業はそのセクターのリスクに対するデュー・デリジェンスを行うことが奨励される。モジュール 4 とモジュール 6 を参照。

適切な場合、改善または協力の提供

救済の適切な形式の決定

補償は救済の最も適切な形式であることが多い。しかし救済はセクション 6.4 のガイドランスを満たすべきである。

労働者とその家族の基本的ニーズを満たす賃金

企業自体の操業とそのサプライチェーンにおける潜在的及び実際の害悪の防止の特定

スコーピング

賃金が労働者とその家族の基本的ニーズを満たさないサプライチェーンをもつ国から企業が調達している場合、企業はそのような国を特定することが奨励される。その方法については、下記のボックス 14 の勧告を参照。最低賃金や妥結賃金から除外され、従って基本的ニーズを満たさない賃金を受け取る労働者のカテゴリを企業は認識すべきである。そのような労働者の例は次を含む。

- 非公式経済内で雇用されている労働者
- 国際移民労働者⁶¹
- 時給に対して出来高で支払われる労働者

実行可能で適切であれば、企業は、実質賃金と基本的ニーズを満たすのに必要な賃金の間に最大の不一致がある国におけるデュー・デリジェンスをさらに優先すべきである。

サプライヤー評価

調達国にリスクが蔓延している事実から見て、個別のサプライヤー評価は、新たな情報を提供しないことがある。企業は、利害関係者、及び最も重要なことだが、労働者と労働組合及び労働者が選ぶ代表組織と相談して、実質賃金と労働者とその家族の基本的ニーズを満たさない賃金との間の不一致がもつ重大性を理解することが奨励される。

⁶¹ 賃金率は、国際移民労働者と国内労働者で異なることがある。

ボックス 14. リスクの高い調達国の特定

労働者とその家族の基本的ニーズを満たさない賃金リスクが高い国の特定は、実際上困難なことがある。各国には幾つかの最低賃金率があり、地域、労働者の年齢、経済活動、または専門職によって異なることが多い。このためセクターごとに国別の 1 つの最低賃金率を推定するのは難しい。さらに適用賃金率が労働者とその家族の基本的ニーズを満たすかどうかは、現地状況における基本財とサービスの現地コスト及び扶養家族数に依存する。

基本的ニーズの原価計算に生活費を用いて、そのセクターの最低賃金水準と比べることができる。また企業は、最低賃金とその国の賃金範囲の中位賃金（いわゆる賃金の中央値）を比べることができる。平均所得ではなく所得の中央値は、企業が複数国に渡る所得分散の相違を説明する場合、国際的比較のよりよい基礎を提供する。もう一つの方法は、閾値賃金（例えばその国の賃金中央値の 60%）を計算し、それをそのセクターの最低または妥結賃金と比べることである。企業は、最も適切な最低賃金、つまり所定の国でセクター内の最多労働者数に適用される賃金率と定義される賃金を考慮することができる。

多くの事例での過剰残業の蔓延は、賃金が労働者とその家族の基本的ニーズを満たさないことを示す指標である。

企業は高いリスクを特定する複雑さを考慮して、労働者、労働組合及び専門家と協力することが奨励される。

企業のサプライチェーンの害悪の防止または緩和の努力

サプライヤーとの双方の関与だけでは、労働者とその家族の基本的ニーズを満たす賃金の評価を強化するのに不十分かもしれない。この状況では、有効な賃金決定とそれを実施する仕組みに関する支持を実証するために、企業は労働組合及び他の企業と相談（適切な場合は協力）して、国家またはセクター全体レベルで関与することを考慮できる。

企業はこのことを決定するために次の要因を考慮すべきである。

- 実質賃金と基本的ニーズを満たすのに必要な賃金との不一致がもつリスクの重大性；
- 政府の政治的意思；

- 現存する賃金を決定する仕組みの有効性
- 政府に対する業界の幅広い影響力（例えば経済の合計商品輸出のパーセンテージ）

幅広い関与には多くの形態があり、関与の性質は特定状況を反映すべきである。関与の形態の例は次を含む。

- 他の企業と協力して、労働者とその家族の基本的ニーズを満たす賃金を支持していることを共同で示す；及び業界全体の集団協約が国内法に基づいて登録され、法的に強制されるかいずれかの方法をとる；
- サプライヤーに基本的ニーズを満たす賃金に向けて交渉するように促す；
- 高リスク国において基本的ニーズを満たす賃金を支持するために賃金が交渉され、国内法に組み込まれた場合は、その国から調達し続けることを約束する。

上記に関連して、企業は共同行動に向けた戦略を開発することが奨励される。しかし政府への関与は長い道のりである。企業は国内法と権利の遵守に的を絞って、労働組合と労働者が選ぶ代表組織及び団体交渉の権利を確立するかそれに参加し、政府に関与し続けるべきである。

選択された国際協定書と基準

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter V, Paragraph 4.b.
- ILO Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95) and Recommendation, 1949 (No.85).
- ILO Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) and Recommendation, 1970 (No.135).
- ILO Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No.173) and Recommendation, 1992 (No.180).
- UN Charter on Social, Economic and cultural rights, article 7.
- Universal Human Rights Declaration, article 23.

環境モジュールへの序論

衣類・履物セクターでは、最終製品の範囲が、既製服から安全靴、高級品と多岐にわたる。そのサプライチェーンの各段階が環境に影響する。しかし、プロセス及び投入と産出が広く分散しているため、環境への影響の程度と性質は段階により大きく異なる。

モジュール 8-11 では、主に衣類・履物サプライチェーンの原材料生産と製造段階に見られる環境問題に関して、デュー・デリジェンスの取組方法の手引きを述べる。これらのモジュールに含まれる問題は、このセクターの既知の環境問題に基づいて選択されているが、包括的なものではない。このサプライチェーンのリスクをスコーピングする際、企業は、モジュール 8-11 に含まれる問題以外の環境リスクを特定することができる。

製品に関連する環境問題の影響は、大部分が製品設計段階中に起こり得る。したがって、デュー・デリジェンスの構成要素として、企業は製品に関わる環境リスクを把握し、製品の設計段階中に規制措置を講じ、製品の環境リスクを減らすべきである⁶²。これに関して、企業は他の特性と共に製品が環境に及ぼす特長を考慮すべきである。例えば、開発する製品を評価する際に、実現可能性、原価及び需要等がある。設計から製品開発のために講じる措置を決める場合、次のことを考慮することができる。

- *材料の選択*：生産の全域に渡って大きな悪影響のリスクがある材料もあれば、そうでない材料もある。これは、同様に製品の包装にも当てはまる。
- *使用段階*（例えば着用、洗濯、乾燥、アイロンかけ及び補修）：製品の使用中、特にその洗浄中に多くの環境影響が生じる。特に水の使用、エネルギー消費。

⁶² 企業の製品品目数は、デュー・デリジェンスの性質と程度に影響する。

- **使用済み製品**：製品の環境への総合的影響も、その製品が埋め立てられるか、再使用・リサイクルできるか、再使用とリサイクルが容易かどうかに影響される。加えて、製品の短期使用（例えば3～6か月で摩耗する）は、長持ちする製品よりも資源枯渇の大きな原因となることがある。

一般的に企業は、製品の環境影響を、そのライフサイクル全体に渡ってできる限り考慮することが奨励される。しかし、企業はリスクに基づく取組方法を用いて、最も重大なリスクを優先できる。

モジュール 8. 有害な化学物質

このモジュールは、有害な化学物質の環境への影響に的を絞っている。安全衛生のリスクに関する情報は、モジュール 5.労働安全衛生を参照。

企業とそのサプライチェーンの潜在的または実際の害悪を特定すること。

スコーピング

企業は以下のことを行うべきである。

- サブセクター内の商品生産に一般的に用いられる化学物質を調べ、有害で危険な化学物質と取扱制限化学物質の特定に重点を置く。企業は、既存の資料に頼ることが奨励される。
- 有害で危険な化学物質及び取扱制限化学物質の使用に関して、企業の操業とそのサプライチェーンの高リスクの段階を特定する。衣類・履物サプライチェーンで操業する大部分の企業では、最大のリスクは繊維生産と皮なめし工場に見られる。
- 化学物質の使用を適切に制限しないか、または既存の規則を実施しない国を含め、有害な化学物質使用のリスクが高い国を特定する。
- 企業の製品の生産と製造に用いる化学物質の目録を作る（リスクベースの方法を取る）。
 - － 手始めとして、企業は、製品の生産に用いる最も一般的な化学物質類を特定し、さらに総合的な化学物質の目録に組織的に取り組む。

- 一 多種多様な製品品目を有する企業は、最初にリスクの高い有害な化学物質に関連する製品の評価を優先し、さらに総合的な化学物質の目録の作成に組織的に取り組む。

サプライヤー評価

- リスクの高い国のサプライチェーンでは、企業は危険で有害な化学物質の高リスク段階で操業するサプライヤー（例えば繊維生産と皮なめし工場）の特定に取り組むべきである。
- サプライヤーを評価するために、企業は既存の手引きに頼り、既存の信頼できる業界イニシアティブに関与することができる。
- サプライヤー評価には現場査察、化学物質試験及び品質証明書を含むべきである。
- 適切な場合、企業は、サプライヤーまたは下請業者が危険有害な化学物質を用いた高リスクの擦染や他の加工を自社で行っているかどうかを判定することが奨励される。

企業の操業の害悪の中止、防止または緩和

是正措置計画の一部として、企業は以下を行うことが奨励される。

- 信用できる科学ベースの有害性評価（環境リスク評価と健康リスク評価）に基づいて、セクターに向けた業界全体に共通する製造時使用制限物質リスト(MRSL)の開発を支援し、採択する⁶³。

⁶³ 環境リスク評価は、有害性の特定、有害性特性評価、暴露評価、リスク判定を含む。最初の2つのステップは、有害性評価のプロセスと見なされる。環境リスクの評価方法は、OECD ガイダンスに整合すべきである。OECD の環境リスク評価ツールキットを参照。

人の健康リスク評価も、有害性の特定、有害性特性評価、暴露評価、リスク判定を含む。健康リスク評価の方法は、世界保健機関の手引きに整合すべきである。化学物質の安全性に関する国際プログラム、WHO ヒトの健康リスク評価ツールキット：化学物質の有害性を参照。健康リスクはモジュール 5.労働安全衛生でも取り組んでいる。

- 規則でまだ制限されず、実用的な代替品が見つかっていない既知の危険有害化学物質に関しては、業界全体に共通のサーチリストの開発を支援し、採択する。企業はサーチリストに記載される危険有害化学物質を決して用いるべきではないが、実用的な代替品が妥当な時間枠内に確認された場合、化学物質の使用を徐々に廃止することを目指すべきである。サーチリストは、化学物質のサプライヤーに知らせるべきである。

是正措置計画の一部として、企業は次のことを行うべきである。

- **MRSL** で禁止された化学物質の使用を直ちに中止する。
- 有害性評価に関する科学的データ及び国際的に許容される方法に基づいて、**MRSL** の化学物質に代わる代替品を特定し、使用する。企業は、信頼できる既存の代替品リストを使用できる。企業は、他の潜在的影響（水またはエネルギー）との比較検討を評価した後で、代替品を採用すべきである。
- セクターまたはサブセクターに対して、「利用可能な最良の技術基準文書」に定義される利用可能な最善の処理技術(BAT)を実行する⁶⁴。
- 現場レベルで厳格な化学物質管理計画を実施する。これは、化学物質の安全保管、化学物質のラベル表示、身体保護具、化学物質を取扱う者が誰でも利用できる安全データシートを含む。例えば、有害物質と作業者の間に暴露経路が存在する場合、まず、有害物質を除去、交換、または局所排気装置を通じて完全に隔絶することにより害悪を防ぐ。次に、それができない場合、障壁、隔絶、防御、遮蔽または効果的な局所換気による有害物質管理を通じて害悪を防ぐ。最後の手段として、身体保護具を通じて害悪を防ぐ。化学物質の管理に関して、企業は既存の手引きと基準に頼ることが奨励される。

⁶⁴ 統合的汚染防止管理、繊維産業のための利用可能な最良の技術基準文書（2003）を参照。

- 化学物質の使用、保管等に関して、経営者と労働者に十分な教育を施す。

企業は、そのビジネスモデルがノウハウの交換と資源の有効利用を促進するか、または、逆に資源の過剰消費と化学物質の誤用を誘発するかを評価できる。企業は、適切な場合、有害な化学物質の使用を減らすための革新的ビジネスモデル（例えば化学物質のリース）を実施することができる。

企業のサプライチェーンの害悪の防止または緩和の努力

企業は次のことを行うことが奨励される。

- 有害物質に関する科学ベースの評価（環境リスク評価と健康リスク評価）に基づき、そのセクターに共通の MRSLS の開発を支援し、採択する。
- MRSLS 及び化学物質使用に関する追加的な期待を、サプライチェーンの高リスク段階で操業するすべてのサプライヤーに、彼らの所在地に関係なく知らせる。
- 科学的データ及び有害性評価に関する国際的に許容される方法に基づいて、MRSLS の化学物質に代わる代替品を特定し、使用する。企業は、既存の信頼できる代替品リストを使用できる。企業は、他の潜在的影響（水またはエネルギー）との比較検討を評価した後で、代替品を採用すべきである。
- 是正措置計画の実施に際して、サプライヤーを支援する。化学物質の管理に関してサプライヤーに関与する一方、企業は、化学物質管理のための連絡先を指定し、サプライヤーに伝えることが奨励される。見返りにサプライヤーは、化学物質管理に関する企業への連絡先を設けるべきである。
- （下請慣行が一般的な場合）下請受注するサプライヤーが関わる害悪のリスクを緩和するために、下請に関する方針を確立する。下請に関してはボックス 2 を参照。

企業は、是正措置計画の実施中、サプライヤーに関与し続けることが奨励される。しかし、そのサプライヤーが MRSLS の有害な化学物質に関する制限または使用禁止に従わない場合、サプライヤーがそれらの化学物質の使用をやめるまで、企業は発注を中止するか契約解除すべきである。

選択された国際協定書と基準

- OECD Guidelines for the Testing of Chemicals
- OECD Principles of Good Laboratory Practice (GLP)
- OECD Recommendation of the Council on Implementing Pollutant Release and Transfer Registers (PRTRs)
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter VI. Environment.

資料

- Environmental Risk Assessment Toolkit, OECD.
- Enterprise-level indicators for resource productivity and pollution intensity, UNIDO / UNEP RECP Programme.
- World Health Organization (WHO) Human Health Risk Assessment Toolkit.
- OECD (2011), “Chapter 2: SIDS, The SIDS Plan and the SIDS Dossier” in the *Manual for Investigation of HPV Chemical*, OECD.
- UN (2011), *The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS)*, Fourth revised edition, United Nations, New York and Geneva.
- OECD eChem Portal
- OECD Pollutant Release and Transfer Register
- OECD Portal on Perfluorinated Chemicals
- OECD, “OECD Substitution and Alternatives Assessment Toolbox (OECD SAAToolbox),” OECD, Paris.
- European Chemical Substances Information System (ESIS)
- Environment and Climate Change Canada, Clearing House, Textile Mills and Clothing Manufacturing
- OECD, Emission Scenario Documents (ESD)
- OECD Substitution and Alternatives Assessment Toolbox (OECD SAAToolbox)
- OECD, Frameworks and Guides for Substitution of Chemicals, OECD Meta-Review (OECD)
- Chemical Leasing Programme (UNIDO)

モジュール 9. 水

水の消費

企業とそのサプライチェーンの潜在的及び実際の害悪の特定

スコーピング

- 衣類・履物サプライチェーンにおいて最も水を多用するプロセスは、綿花栽培、皮なめし、繊維生産（例えば前処理、染色・捺染、仕上げ）である。
- 企業は、そのサプライチェーンの綿花栽培、皮なめし、繊維生産及び他のすべての水を多用するプロセスが、水資源が逼迫する地域で起きているか、可能な限り判定すべきである⁶⁵。水資源が逼迫する地域を特定するために、企業は既存の情報源の活用が奨励される⁶⁶。

サプライヤー評価

- 企業は、高リスクの段階と高リスクの国、または、水資源が逼迫する地域で操業するサプライヤーの評価を優先すべきである。衣類・履物セクターで操業する多くの業者に関して、これはリスクの高い国または水資源の逼迫する地域での綿花生産、皮なめし及び繊維生産の評価を意味する。

⁶⁵ 水の需要が一定期間中に利用可能な量を超えるか、または劣った水質により使用が制限される場合、水ストレスが生じる。水不足、水質、環境流量及び水の可用性は水ストレスに影響する。

⁶⁶ OECD(2015)を参照。

- 企業の上流で操業する各サプライヤーを特定するのは困難な場合がある。企業は、ボックス3の勧告を適用することが奨励される。

企業の操業の害悪の中止、防止または緩和

- 企業はセクターまたはサブセクターに対して、「利用可能な最良の技術基準文書」に定義される、利用可能な最善の処理技術(BAT)を実行することが奨励される⁶⁷。
- 環境への害悪のリスクがある場合に、人の健康と安全を考慮し、リスクに関する科学的・技術的な理解に基づきつつ、費用対効果のある防止・緩和措置の導入を後ろ倒しする理由として、完全な科学的根拠がない旨の言及を避けることが奨励される。
- 繊維生産、皮なめし及び綿花栽培で、企業は、水使用の効率化の推進や真水への依存を減らす方法について、既存の手引きに頼ることができる。方法の例は、節水機器への投資、水の再利用、染色等における水使用の削減である。方針と研修は、水の管理計画を支援すべきである。

企業のサプライチェーンにおける害悪の防止または緩和の努力

- 企業は、例えば、サプライヤーの節水推進や真水に依存するプロセスの削減等を通じて、水資源が逼迫する地域から責任ある調達が可能か判定すべきである。企業が拡張を考える場合、水需要の純増加への取組方法も考慮すべきである。
- 水資源が逼迫する地域から責任ある調達ができない場合、企業は水ストレスのない地域へサプライヤーを変えるべきである。

⁶⁷ IPPC(2003)を参照。

- 水資源が逼迫する地域から調達可能と判定する場合、企業は、サプライヤーによる水使用の効率的計画を開発・実施し、真水へのプロセス依存縮小を支援することが奨励される。
- 企業は、節水が地域社会と彼らのビジネスに重要である理由を、サプライヤーに伝えるべきである。

汚染と廃水の管理

企業とそのサプライチェーンにおける潜在的及び実際の害悪の特定

スコーピング

- 企業は、水質汚染の高リスクがあり、適切な廃水管理を要するサプライチェーンの段階を特定すべきである。衣類・履物セクターでは、これは綿花栽培と染色仕上工程（繊維と皮革）に見られる。
- 企業は、高リスクの国で染色仕上工程を行うべきか判定すべきである。考慮の要素は次を含む。
 - その国（または生産集団）は適切な廃水インフラを有するか。
 - その国は廃水規制を十分実施しているか（信用できる検査があるか）。
- 上記の事項を判定する際、国によるデータは不十分なことがある。現地の状態を考慮に入れるべきである（例えば土壌と帯水層への漏出のリスク、希釈能力及び放流水域の耐性）。
- 綿花に関しては、企業は綿花が上部集水域で栽培され、従って流域汚染の高リスクをもたらすかどうかを判定すべきである⁶⁸。

⁶⁸ UNEP、健康に危険な水、持続可能な開発における廃水管理の中心的役割、迅速な応答性評価、UNEP、ジュネーブ

- 企業は、綿花栽培が化学物質使用（例えば肥料と殺虫剤）の規制と執行が弱い国で行われているかどうか判定すべきである。

サプライヤー評価

- 企業は、高リスク段階と高リスク国または高リスク地域（例えば上部集水域）で操業するサプライヤー評価を優先すべきである。衣類・履物セクターで操業する多くの企業の場合、これは高リスク国または高リスク場所での綿花生産、皮なめし及び繊維生産を評価するという意味である。
- 企業が上流で操業する各サプライヤーを特定するのは困難かもしれない。企業は、ボックス 3 の勧告を適用することが奨励される。

企業自体の操業の害悪の中止、防止または緩和

- 企業はセクターまたはサブセクターに対して、「利用可能な最良の技術基準文書」に定義される利用可能な最善の処理技術(BAT)を実行することが奨励される⁶⁹。
- 環境への害悪のリスクがある場合に、人の健康と安全を考慮し、リスクに関する科学的・技術的な理解に基づきつつ、費用対効果のある防止・緩和措置の導入を後倒しする理由として、完全な科学的根拠がない旨の言及を避けることが奨励される。
- 企業は既存の手引きに頼ることもできる。以下にその幾つかを述べる。是正措置計画の一般的な構成要素は次を含む。

綿花栽培

- 肥料と殺虫剤に関する責任ある化学物質の管理
- 水使用の最適化、灌漑の実践
- 利用可能な最良技術の実施（実行可能な場合）

⁶⁹ 統合的 IPPC(2003)を参照。

- － 農民の指導と能力向上

染色仕上工程（繊維と皮革）

- － 責任ある化学物質の使用についてはモジュール 8.有害な化学物質を参照のこと。
- － 効果的な廃水管理－廃水処理プラント(ETP)の効果的な運営と管理
- － 工場内の基底流水、廃水処理手順の機能、廃水の測定及びサンプル収集と分析に関する ETP の運営と保守に関する技術研修
- － 液体放出ゼロまたは水のリサイクル（実行可能な場合）となるような水管理の支援。

選択された国際協定書と基準

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter VI. Environment.
- OECD Principles on Water Governance

資料

- OECD (2015), Stakeholder Engagement for Inclusive Water Governance, OECD Studies on Water, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015), “Securing Water, Sustaining Growth”, Report of the GWP/OECD Task Force on Water Security and Sustainable Growth, OECD, Paris.
- IPPC (2003), Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, European Commission.
- IPPC (2013), Best Available Techniques Reference Document on the Tanning of Hides and Skins, European Commission.
- UNGC (2010), The CEO Water Mandate, Guide to Responsible Business Engagement with Water Policy, UNGC, Geneva.

モジュール 10. 温室効果ガス排出

気候変動は、何よりも重要な社会全体に関わる課題である。エネルギーの重要なユーザーであり、大きな排出源である衣類・履物セクターの企業は、低炭素経済へ移行するために果たすべき役割を有する。

このモジュールでは、企業の温室効果ガス(GHG)排出量を測定し、削減する方法を述べるが、必ずしも包括的なものではない。むしろこのモジュールは、デュー・デリジェンス枠組みの中で、セクターの温室効果ガスに関する問題の明確化を意図している。企業は、企業とそのサプライチェーンの温室効果ガス排出量の測定、削減、モニタリング、報告方法に関して、既存の手引きを参照することが奨励される。

温室効果ガス排出量の測定

温室効果ガス排出量の測定は、企業活動の二酸化炭素排出量を削減する最初で最重要のステップである。これは、企業が気候への影響を評価し、費用対効果のある排出計画を設計するのに役立つ。企業は、多種多様なレベルで温室効果ガス排出量を測定できる。

重要な用語

CO₂-e (CO₂ と同等) – 二酸化炭素(CO₂) 1 単位の地球温暖化係数(GWP)を 1 としたときの 6 種類の各温室効果ガスの GWP を示す共通の尺度である。これは、共通基準に照らして、多様な温室効果ガスの放出を評価する（または放出を避ける）ために用いられる。

温室効果ガス(GHG) – 地球温暖化と気候変動の原因となる大気中のガスである。主な温室効果ガスは、二酸化炭素(CO₂)、メタン(CH₄)及び亜酸化窒素(N₂O)である。あまり一般的ではないが、非常に強力な温室効果ガスは、ハイドロフルオロカーボン(HFC)、パーフルオロカーボン(PFC)及び 6 フッ化硫黄(SF₆)である。温室効果ガス排出は、大気への温室効果ガスの放出を指す。

出典：OECD、低炭素経済への移行：公共の目標と企業の実践（2010）

- **自社の操業**：企業は、自社の活動結果である温室効果ガス排出量の測定に取り組むことが奨励される。それらは企業が大気へ直接放出（直接排出）するか、または購入電力、暖房、スチーム及び冷房による企業の消費（エネルギーの間接排出）を管理する活動を含む。
- **サプライチェーン**：企業はサプライチェーン全体の排出の影響を測定し、最大の温室効果ガス削減機会を捉えて取組を集中し、企業活動及び企業が購入、販売、生産する製品に関して、さらに持続可能な意思決定をすることができる。
- **製品**：企業は、特定製品に関連する温室効果ガス排出量を測定し、除去できる。企業は温室効果ガスを含んだ製品のライフサイクルを分析し、情報に基づく選択をし、企業が設計、製造、販売、購入または使用する製品から温室効果ガス排出量を減らすことができる。

限られた資源を有する企業は、自社の操業と活動の結果である温室効果ガス排出量の測定から始めることが奨励される。同様に企業は、共通の材料とプロセスに関わる温室効果ガス排出量のデータを、他の業界と共有することが奨励される。

排出の削減

企業のサプライチェーンにおける他の問題に関しても、同様に、企業は温室効果ガス排出のリスクに基づいた方法を取り、温室効果ガス排出量が最大である場所にその資源を集中できる。サプライチェーンにおける排出削減に当たり、企業はサプライヤーに影響力を用いて排出削減を促すか、サプライヤーが温室効果ガス排出量削減の対策を実施する際に直接支援することが奨励される。

企業は、リスクに関する科学的・技術的な理解に基づきつつ、費用対効果のある防止・緩和措置の導入を後ろ倒しする理由として、完全な科学的根拠がない旨の言及を避けることが奨励される。

表 13. 製品ライフサイクルの多様な段階で温室効果ガスの排出量を減らし、改善をモニタリングする対策の例

リスク要因	温室効果ガスの排出量を削減し、改善をモニタリングする対策の例
繊維の選択	<p>製品デザイン時に、実行可能性、コスト及び需要などの事項と共に材料の潜在的温室効果ガス排出を考慮する¹。例えば、合成繊維は原料生産にエネルギーを要するので、比較的多量の温室効果ガスを排出することが多い。反対に、綿やリネンなどの植物繊維は、生産による温室効果ガス排出が比較的少ない。リネンは殺虫剤、肥料及び灌漑の必要性が低いので、生産段階での排出がかなり低い²。</p>
織物仕上げ	<ul style="list-style-type: none"> • エネルギー管理を目的とした全社的対策を含む現場レベルのエネルギー管理計画を確立する。 • セクターまたはサブセクターに対して、「利用可能な最良の技術基準文書」に定義される利用可能な最善の処理技術(BAT)を実行する³。 • エネルギー効率化対策を実施する(例えば、省エネ技術、蒸気発生と圧縮空気の最適化、廃水と廃ガスからの熱回収、プロセス最適化など)。 • 省エネ対策を実施する(例えば、プロセスと反応条件の改善を通じた省エネの実施)⁴。 • 不良品の再加工の必要性を減らすため、効率と品質を高める • 基準に従った性能評価を行い、効率改善を始める基本的手順として、正確な計測器や測定用ソフトウェアを導入し、操作する
輸送	<ul style="list-style-type: none"> • ボックス 4 に概説する責任ある購買行動を実施し、緊急空輸の必要性を減らす。輸送のニーズを減らすために、製品を調達・販売する場所から見て、倉庫と流通センターの所在地を考慮する。 • 貨物輸送業者に対して CO2 排出データを追跡し、知らせるよう要求する⁵。 • 事業部門全体(例えば、製造と組立部門、流通センター、顧客センター)の排出(輸送に関する)を四半期ごとに追跡する
包装	<ul style="list-style-type: none"> • 包装のサイズを小さくする • 再使用またはリサイクル可能な資源を使用する

リスク要因	温室効果ガスの排出量を削減し、改善をモニタリングする対策の例
使用段階 使用段階はしばしば温室効果ガス排出の最大の原因である	<ul style="list-style-type: none"> • 再使用またはリサイクル可能な材料を使用する⁶。 • 長期使用できる耐久製品をデザインする。 • カーボン排出削減行動に関する顧客の認識を高める。例えば、衣類を頻繁に洗濯しない（使用時に毎回洗濯しない）、衣類を冷水で洗濯する、包装の少ない濃縮洗剤を使用する、繊維の種類に基づいて乾燥プロセスを調整する⁷。 • 他の特性と共に製品の温室効果ガス排出の可能性を考慮する。例えば、製品に使用する材料の評価時に、実行可能性、コスト及び需要など⁸。

注記

1. 特定種類の繊維も使用段階に影響する。例えば、リネンなどの繊維は、頻繁にアイロンかけされるようである。ポリエステルなどの繊維は、乾燥に要するエネルギーが少量で済む。
2. BSR (2009)、アパレル産業のライフサイクル・カーボンマッピング。
3. 統合された統合的汚染防止管理指令(IPPC, 2003)、織物産業に利用可能な最適な技術基準、欧州委員会を参照。
4. 一部の事例では、エネルギー消費削減の一般的技法と各専門技術分野で開発されるプロセス固有技法を別々に考慮することが効果的であることが分かっている。国連工業開発機構(UNIDO)及び日本の通商産業省(MITI)、織物産業の省エネに関するセミナーのアウトプット(1992)
5. 運送会社の CO2 データの追跡は増えているが、追跡されるデータと顧客に伝えられる程度にはばらつきがある。
6. ライフサイクル分析(LCA)は、衣類の処分に関する温室効果ガス排出量はごく少量で、温室効果ガスは一般的に天然繊維の分解中に生じる少量のメタンから発生することを実証している。BSR、アパレル産業のライフサイクル・カーボンマッピングを参照。
7. OECD 行動指針は、会社は「企業の製品とサービスの環境影響に関する消費者の認識水準を高めるべきである」という期待を反映している。OECD 行動指針、VI、6c。
8. 特定種類の繊維も使用段階に影響する。例えば、リネンなどの繊維は、頻繁にアイロンかけされるようである。ポリエステルなどの繊維は、乾燥に要するエネルギーが少量で済む。

伝達

温室効果ガス(GHG)プロトコルは、温室効果ガス排出量の企業の算定と報告に関する国際的に認識された基準である⁷⁰。

協力

企業は温室効果ガス排出量の測定、削減、モニタリング及び報告の際、協力することが奨励される。協力の形式の例は次のとおりである。

- 特定の繊維、製品及び生産プロセスに関して、温室効果ガス排出量を測定し、追跡するセクター全域のツールを開発する
- 温室効果ガス排出量削減に関する優良事例を共有する。
- 政府に気候変動に関する明確な指針を要求する。

特に、協力は、製品またはサプライチェーン全域の温室効果ガス排出量を適切に測定する資源がない中小企業に該当する。

資料

- Greenhouse Gas Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard
- Greenhouse Gas Protocol Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard
- (2003), Integrated Pollution Prevention and Control, Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, European Commission.
- (2010), “NRDC’s Ten Best Practices for Textile Mills to Save Money and Reduce Pollution”, Clean by Design, National Resource Defence Council.
- Industrial Assessment Center as part of the US Department of Energy.
- Hasanbeigi, A. (2010), Energy-Efficiency Improvement Opportunities for the Textile Industry

⁷⁰ GHG プロトコルは、WRI と WBCSD が共同で行う複数利害関係者パートナーシップである。GHG プロトコルは、国際的に受け入れられる温室効果ガス排出量の算定と報告基準及びツールを開発し、世界中で低排出経済を達成するために、その採択を推進している。

モジュール 11. 贈収賄と汚職

このモジュールは、贈収賄と汚職は、児童労働、強制労働、差別、安全衛生基準の違反及び環境基準を含め、本ガイダンスで取り組む多くの種類の不正行為に通じる犯罪であると認識する。OECD 贈賄防止条約と 2009 年の勧告は、国際企業取引における外国公務員の贈収賄を犯罪として、締約国に対する法的拘束力のある基準を確立し、多くの関連対策の実効のための基盤を提供している。これは、贈収賄取引の「供給側」に焦点を置いた、最初で唯一の国際的贈賄防止に関する法的手段である。

企業の方針と管理システムに責任ある企業行動を組み込む

企業は、OECD の「内部統制、倫理及び遵守に関するグッド・プラクティス・ガイダンス」に提示する優れた実践を考慮すべきである。優れた実践は以下を含む。

- 会社の内部統制、倫理規範及びコンプライアンス・プログラム、または外国公務員の贈収賄を含む贈収賄を防止・検知する対策に対し、経営幹部からの強力で明確な支援と公約
- 外国公務員の贈収賄を含む贈収賄を禁止する明確かつ明文化された企業方針
- 外国公務員の贈収賄を含む贈収賄に関する倫理規範とコンプライアンス・プログラム、または対策のモニタリングは、取締役会または監査役会から構成される内部監査委員会等の独立したモニタリング組織に問題を直接報告する権限を含み、経営者、各種資源及び当局から十分独立した 1 人または複数の上級執行役員 の義務である。

企業とそのサプライチェーンにおける潜在的及び実際の害悪の特定

スコーピング

贈収賄のリスクを特定する時、企業は、国、セクター⁷¹、商取引、ビジネス機会及び共同事業⁷²といった、広範なリスクグループを考慮すべきである。また、国内や外国の公務員との商取引の性質と頻度、特に企業のビジネス関係の既存及び潜在的タイプに注目することが、おそらく最も重要である⁷³。

同様に、内部構造または手続き自体がリスク度合いを増大させている程度を調べるために、リスク評価は内省されるべきである。一般的に見られるリスク要因は、表 15 に含まれる。このプロセスの一部として、企業は OECD「内部統制、倫理及び遵守に関するグッド・プラクティス・ガイダンス」に従い、内部統制の実施程度を評価できる。

⁷¹ OECD 外国公務員賄賂レポート（2014 年 12 月）は、1999 年から 2014 年中期にかけての外国公務員の贈収賄の完全な事例を分析している。それによると、製造業部門は外国贈収賄事例のうち 8%を占め、農業部門は 4%を占めた。加えて、卸売業と小売業は 4%を占めた。リースなどの他のサービス活動は 1%を占めた。

⁷² 英国法務省の「原則 3、リスク評価」（2010）を参照。

⁷³ OECD 外国公務員賄賂レポート(2014)によると、1999 年から 2014 年にかけて遂行された外国贈収賄事例の 71%は、代理店、法律顧問、企業の特定目的組織、提携先及び会計士を含む中間業者を用いた贈収賄を含んでいた。

表 14. 誠実性に関する外的リスク要因

リスク要因	例
国の要因：	<p>企業が贈収賄と汚職に対する高いリスク地域で操業している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公共部門や民間セクターにおける頻繁な汚職の認知 ・ 刑法の贈収賄の犯罪を含む贈収賄防止法が効果的に施行されておらず、そのような犯罪に関する企業責任がない。 ・ 外国政府、メディア、地域経済団体及び市民社会が、透明な商取引調達と投資方針を効果的に推進していない。
セクターリスク：	<p>企業が高リスクセクターに関わっている。衣類・履物セクターの例は次を含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 輸送と保管¹ ・ 卸売業と小売業² ・ 製造業：高リスク国における代理店の検査がリスクの増大をもたらす
商取引のリスク：	<p>高リスク地域で操業する場合、公務員を含む取引は高リスクの贈収賄を生じることがある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公的調達、通関、優遇税扱い、許認可³ ・ 国営企業役人との商取引、法執行機関、税関、輸送部門、地方自治体、環境部門及び調達担当役人、税務当局とのやり取り

注記

1. トランスペアレンシー・インタナショナル「腐敗認識指数」及びトランスペアレンシー・インタナショナル「贈賄指数」を参照。
2. 1999年から2014年中期にかけて、卸売業と小売業は外国贈収賄の成立例の4%を占めた。OECD 外国贈賄レポート。
3. 1999年から2014年中期にかけて、輸送業と保管業は外国贈収賄の成立例の15%を占めた。OECD 外国贈賄レポート；公的調達は外国贈収賄の成立例の57%に関与した。OECD 外国贈賄レポート。

表 15. 誠実性に関する内的リスク要因

リスク要因	例
方針と研修	<ul style="list-style-type: none"> • 経営上層部からの明確な贈収賄防止のメッセージ欠如 • 国内のみならず外国公務員との贈収賄も禁止である旨の明確なメッセージの欠如 • 贈収賄防止法の遵守を支持する方針とプログラムが限定的 • 企業操業における贈収賄のリスクに関する従業員の教育、スキル及び知識の不足 • 公務員が円滑化目的で求める支払に対する規則と手続きの欠如 • 企業が海外市場でビジネスを行う際に、相手に提供する贈答品、食事及び接待に関して組織の方針と手順が明確でない • 政治的慈善的寄付に関する明確な規則がない • 明確な財務管理がない（例えば、企業の銀行口座、小口現金資金及び在庫は海外市場でどのようにモニタリングされているか。それらの資産をどのように管理しているか。） • 契約の遵守をモニタリングする明確な管理がない • 内部告発経路及び不正行為の報告者を報復から守る保護措置がない • 共同事業者向けの研修と意識啓発の欠如
商取引のリスク	<ul style="list-style-type: none"> • 海外市場における企業の銀行口座、小口現金資金及び在庫のモニタリングと管理の欠如 • 契約遵守のモニタリングが限定的 • 贈賄の支払隠ぺいに用いられうる帳簿上の経費区分 • 独立した外部監査の欠如
ビジネスのリスク	<ul style="list-style-type: none"> • 共同事業者に対する管理の欠如 • 小売機能は海外で維持されている • 企業は海外での操業を十分管理していない • 提示サービスを供給する合弁会社または代表者の資格や資源の明らかな不足 • 企業が海外市場で事業を行う相手に贈答品、食事及び接待を提供する • 企業またはその海外子会社及び関連第三者が、異常な支払方法や高額手数料構造、特殊資金調達に関わっている • 国営企業、外国政府（例えば官民連携）、外国地方自治体、外国立法府、外国の政党や王族あるいは政府高官と密な繋がりのある家族とのビジネス関係 • 外国公務員の雇用

企業とそのサプライチェーンにおける悪影響の中止、防止または緩和

贈収賄のリスクを防止または緩和するためのデュー・デリジェンスの手順は、特定されるリスクに釣り合うべきである。リスクを緩和するための贈収賄防止法のデュー・デリジェンス対策は、OECDの「内部統制、倫理及び遵守に関するグッド・プラクティス・ガイドランス」に示す以下のような優良事例を組み込むべきである⁷⁴。

- 外国公務員の贈収賄を含む贈収賄防止または検知のために策定される倫理規範とコンプライアンス・プログラムや対策は、理事、役員及び従業員に適用され、さらに、子会社を含む会社が実質的に支配するすべての実体に適用されるべきである。これには次の範囲を含む。
 - － 贈答品、歓待、接待及び費用⁷⁵
 - － 顧客の旅行
 - － 政治的寄付
 - － 慈善のための寄付と後援
 - － 円滑化目的の支払⁷⁶
 - － 勧誘と強要
 - － 物品の受諾⁷⁷
 - － 配偶者や親戚の重役就任及び雇用状況の公開を含むがそれに限らず、個人的投資と雇用及び関連行動
- 外国公務員の贈収賄を含む贈収賄の防止または検知のために策定される倫理規範とコンプライアンス・プログラムや対策は、適切な場合、契約上の取決めに従って、代理店と他の中間業者、コンサルタント、代表者、流通業者、請負業者とサプライヤー、コンソーシアム及び合弁相手（以後「共同事業者」）に適用され、とりわけ次の不可欠な要素を含む。

⁷⁴ OECDのグッド・プラクティス・ガイドランスの対策は、特に外国公務員の贈収賄を検知・防止する目的に適用されるが、対策はあらゆる形式の贈収賄を検知・防止するために等しく適用することができる。しかし、自明ではないことから、関連文書や意識啓発、研修プログラム等において、贈収賄は外国公務員の贈収賄を含む旨を明白に述べることが重要である。

⁷⁵ 企業は現地の状況に適切な基準値を確立することが奨励される。

⁷⁶ 2009 贈収賄防止勧告

⁷⁷ UNGC(2010)を参照。

- － 雇用に関して適切に文書化されたリスクに基づくデュー・デリジェンス、共同事業者の適切かつ定期的なモニタリング
 - － 海外での贈収賄の禁止に関する法令を遵守する会社の公約、そのような贈収賄を防止・検知する会社の倫理規範、コンプライアンス・プログラムや対策を共同事業者に知らせる
 - － 共同事業者から同上の公約を求める⁷⁸
- 内部規制システムを含む財務と会計手順のシステムを適切に策定し、公正で正確な帳簿、記録及び会計を維持し、そのような仕組みが、外国公務員の贈収賄またはそのような贈収賄を隠匿する目的に使用できないようにする⁷⁹。
 - 外国公務員の贈収賄、適切であれば、子会社を含む贈収賄に関する会社の倫理規範とコンプライアンス・プログラムや対策は、定期的な意思疎通を確保するように策定し、会社全体での研修を文書化する⁸⁰。
 - 適切な対策は、外国公務員の贈収賄を含めて会社全体で贈収賄防止の倫理規範、コンプライアンス・プログラムや措置の遵守を積極的に支援・奨励すべきである。

⁷⁸ 例えば、企業はすべての第三者との契約に贈収賄防止または汚職防止を遵守する旨の文言を組み込み、高リスクサプライヤーに贈収賄を防止する十分な手順を導入するよう要求できる。

⁷⁹ OECD 2009 贈収賄防止勧告

⁸⁰ サプライヤーの担当者に質問し、フィードバックを行う機会を与える 1 対 1 の対話が望ましいが、直接指導は費用対効果上期待できないか実務的ではない場合、ウェブを利用した指導が有益な代替法である。UNGC (2010)、21 ページを参照。

- 適切な懲戒手順を設け、とりわけ海外の贈収賄防止法、外国公務員の贈収賄を含む贈収賄に関する会社の倫理規範、コンプライアンス・プログラムや対策への違反に対して、会社全体で取り組む⁸¹。

上記に加えて、企業は以下を行うことが奨励される。

- 高リスク国で操業する場合、顧客・サプライヤー関係に入る前に、汚職リスクを評価するプロセスを実施する（例えば事前認定）。企業は、サプライヤーの選択及び「望ましいサプライヤー」関係を樹立する明確な規則と手順を確立すべきである。
- 適切な場合、セクターレベルで集团的贈収賄防止イニシアティブ及び複数利害関係者のプロセスに積極的に参加する⁸²。

追跡

企業はさまざまな仕組みを用いて、企業とそのサプライチェーンにおける贈収賄と汚職を防止するために策定された手順の効果を洞察する。

- スタッフ調査、アンケート及び研修からのフィードバックは、効果に関する重要な情報源となるとともに、従業員と他の関係者が贈収賄防止方針を継続的に改善していることを把握するための手段となる⁸³。
- 企業はまた、経営の上層部のために正式活定期的な見直しと報告を検討する⁸⁴。
- 企業は贈収賄防止手順の効果に関して、外部検証や確認を求めることができる⁸⁵。

⁸¹ OECD 2009 贈収賄防止勧告

⁸² 例えば、海事汚職防止ネットワークは海運会社とその顧客のネットワークで、贈収賄、円滑化を目的とした支払、他の形式の汚職排除に向けた海運業界の優れた企業慣行を推進している。

⁸³ 英国法務省「原則 6、モニタリングと見直し」（2011）を参照。

⁸⁴ ⁸³ に同じ

⁸⁵ ⁸³ に同じ

選択された国際協定書と基準

- The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, VII. Combating Bribery, Bribe Solicitation and Extortion.
- The OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (the Anti-Bribery Convention)
- The OECD 2009 Recommendation of the Council for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (the 2009 Anti-Bribery Recommendation)
- 2009 Recommendation on Tax Measures for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions
- 2006 recommendation on Bribery and Officially Supported Export Credits
- United Nations Convention against Corruption (2000)

資料

- OECD, Country Reports on the Implementation of the OECD Anti-Bribery Convention
www.oecd.org/corruption/countryreportsontheimplementationoftheoecdantibriberyconvention.htm
- OECD, Regional anti-corruption programmes
www.oecd.org/corruption/regionalanti-corruptionprogrammes.htm
- OECD (2006), OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones, OECD, Paris.
- OECD (2014), OECD Foreign Bribery Report: An Analysis of the Crime of Bribery of Foreign Public Officials, OECD, Paris.
- OECD (2010), OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance, OECD, Paris.
- UK Ministry of Justice (2011), *The Bribery Action 2010 Guidance*, UK Ministry of Justice, London.
- UNGC (2010), *Fighting Corruption in the Supply Chain, A Guide for Customers and Suppliers*, United Nations Global Compact, Geneva.

モジュール 12. 内職従事者からの責任ある調達

このモジュールは、主としてブランド、衣類・履物製造業者及びその中間業者を対象にしている。

このモジュールは、特に搾取の被害者である内職従事者の疎外リスクの最小化を目指しており、正規化と合法化の努力を通じて、内職従事者に経済的発展の機会をもたらすと同時に、責任あるサプライチェーンの促進を目的とする。本ガイダンスは、必ずしも即効策や万能の解決法があるとは認識していない。政府、国際組織、資金提供者、サプライチェーンの企業及び市民社会組織は、国内法に基づき適切と見なす場合、本書に提案するオプションまたは他の総合的な取組方法を利用して、協調的方法を用いる機会を考慮することができる。

ボックス 15. 内職従事者との契約時の人権侵害と労働者虐待を防止し、緩和するための枠組み

家内労働に関わる人権侵害と労働者虐待を防止または緩和するために、必要で広範な枠組みに関する情報を下記に述べる。企業はデュー・デリジェンス・プロセスを策定する際、下記の枠組みを組み込むべきだが、必ずしも下記の推奨のすべてを独力で実施する責任はない。むしろ、下記の枠組みは、内職従事者と契約する際、人権侵害と労働者虐待の防止に関与する利害関係者の基準として役立つ。

内職従事者は、平等な待遇を受ける資格を有する労働力の本質的な一部と見なされるべきで、雇用の良好な条件を達成するために正規化されるべきである。本ガイダンスの文脈で、正規化は、労働者を非正規から正規の仕事に移行させるプロセスである。非正規の原因は多数あり、一般的に法律の厳守には無関係である。例えば、自営業のステータスは、時として正式な契約を与える責任を無視する手段として使われる。

ボックス 15. 内職従事者との契約時の人権侵害と労働者虐待を防止し、緩和するための枠組み（続き）

その他の事例で、内職従事者は雇用者の財務費用を削減するために家内労働を強要されることがある。特に移民労働者は、雇用制限の理由で弱い立場にある。法改正のみを通じた正規化の追求は必ずしも効果的ではない。正規化は単一ステップというより、むしろプロセスとして考えるべきである¹。この正規化プロセスは下記を行うことで促進できる。

- 正規化を奨励し、可能にする最良の戦略を特定するために、既存の内職従事者生産システム内で正規化されない理由を理解する²。
- 内職従事者の活動分野の種類と規模の多様性を認識する。
- 内職従事者と他の非正規労働者に技術支援を提供し、正規化を支援する。
- 協調的イニシアティブを創設して参画し、正規化プロセスを支援するための支援金供与の様式を確立する。
- 労働者の適法化を推進する。

操業の適法化

労働者を正規化する最初のステップとして、「労働者ステータス」や「企業家ステータス」の法的根拠と認識が必要である。しかし、このステータスは、上述するように労働者を搾取するために用いるべきではない¹。企業、市民社会組織及び政府は、正当なプロセスを通じて内職従事者が契約と他の権限を獲得できるよう支援し、内職従事者の操業を認証する他の調整措置を考慮することができる。内職従事者の適正化は、内職従事者に対し満たせない期待を課すことにより、内職従事者をさらに除外すべきではない。例えば、特定のセンターで労働するよう義務付けることは、家庭でのみ働くことができる内職従事者を追い出すことになる。

組織、代表及び社会的対話

内職従事者の組織は、自らに可視性と認識をもたらす重要なステップであり、雇用の良好な条件を達成するための社会的対話を可能にする¹。内職従事者の組織は、各人の独特なニーズと状況を考慮して、他の組織化された労働者組織と異なってよい。組織化の最初のステップは、地域社会または地域グループを組織する立場にいる女性グループが進め、後に連合または労働組合としてまとめることができる。このセクターに女性の内職従事者が多いことを考えると、多くの状況で組織者は女性であるべきである。

**ボックス 15. 内職従事者との契約時の人権侵害と労働者虐待を防止し、
緩和するための枠組み（続き）**

労働組合や他の組織が内職従事者に提供できる支援の例は、法的権利の認識向上と指導、法的扶助、医療保険、クレジットとローン制度、共同組合を含む。非公式経済の中で、特に労働者が受けやすいすべての差別の形態と闘うために、積極的な戦略を開発する必要がある¹。

1. ILO (2008)
2. 正規化計画は現地の状況を考慮に入れることが極めて重要である。ETI、内職従事者ガイドライン (2010)を参照。

企業への勧告

企業とそのサプライチェーンにおける潜在的及び実際の害悪の特定

- 内職従事者は、セクター内の多種多様なサプライチェーンに見られる。刺繍や機織りなどの伝統的な手工芸作業に雇用される内職従事者もいれば、衣服加工などの労働集約型プロセスに含まれる内職従事者もいる。企業は、内職従事者が関わる製品品目と生産プロセスを特定することが奨励される。
- 企業は、内職従事者の搾取リスクが高く、家内労働がより普遍的な調達国を特定すべきである。
- サプライヤーが労働者から責任ある調達を行う対策を導入しているかどうか判定するために、企業はサプライヤーに優先順位を付けて評価すべきである。下記の対策例を参照。

企業とそのサプライチェーンにおける害悪の防止または緩和の努力

下記の例は、企業が内職従事者から責任ある調達を推進することができる対策を含む。企業は自ら下記の対策を実施するか、またはそのサプライヤーが対策を行う能力を高めるように促すことが奨励される。

- 内職従事者との作業契約に関わる中間業者・代理店の事前認定システムを確立する。中間業者は国内法を守るべきである。
- 内職従事者に仕事を外注するための社内プロトコルを確立する（例えば、企業の請負を扱う代理店が事前認定されているかの検証）。
- 内職従事者へ仕事を直接下請に出す中間業者との契約関係に取り組み、透明性の要件を確立する。例えば、中間業者に次のことを要求してもよい。
 - － 受託したすべての作業を記録する。家族の作業メンバー全員を内職従事者として記録すべきである。例えば、一部の状況では、父親または夫のみが内職従事者として記録されるのが一般的である。
 - － 分配された仕事量と支払われた金額を記録する。通常、内職従事者は出来高で支払われるので、中間業者は適切なタイミングで記録を取り、出来高給を最低賃金が稼げる基準に設定すべきである。
 - － 内職従事者に提供される社会保障または健康保険給付の記録を残す。
- 中間業者に法的義務と責任ある企業行動方針に関する研修を施す。
- 適切な場合、内職従事者の正規化と搾取からの保護を推進する地域イニシアティブを特定し、連携する。地域イニシアティブは、権利に関する指導、技能訓練、合法化、サービス提供などを含むが、それに限らず多くの分野に関わることができる。
- 内職従事者が法の下に平等な待遇を受ける権利を推進するために、地方行政または政府に関与する。例は次を含む。
 - － 法の適用範囲を非公式経済の労働者まで拡大するよう企業が支援（または業界支援）している旨を示す。
 - － 非公式の原因に注目し、主流経済と社会活動への参入を妨げる根本的障壁を排除するよう政府を促す。

- － 非正規労働者の医療と教育へのアクセスを推進することで（まだ提供されていない場合、内職従事者を含む）、企業が社会保障の適用範囲の拡大に向けて支援（または協調運営する場合、業界支援）していることを示す。

国際協定書と基準

- ILO Home Work Convention, 1996 (No. 177) and ILO Recommendation No. 204 Concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy

資料

- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Annex
- ILO (2008), *The informal economy: enabling transition to formalization*, Background document to the Tripartite Interregional Symposium on the Informal economy: Enabling Transition to Formalization, ILO, Geneva