

**平成 28(2016)年度
NGO 海外スタディ・プログラム最終報告書**

提出日	2017 年 3 月 10 日	
氏名	太田 まさこ	団体印
所属団体(正式名称)	特定非営利活動法人 ACE (エース)	
受入機関名 (所在国)	Social Accountability International (米国) ※研修はベトナム国で実施	
研修期間	2017 年 2 月 26 日～3 年 5 日	
研修テーマ	SA8000 Introduction & Basic Auditor Training Course 人権や労働規範に基づいて企業が社会的責任を果たすための 認証制度の知識とスキルを習得する。	

1. 企業の社会的責任に関するACEの取り組み

平成28年度NGO海外スタディ・プログラムによって、2017年2月27日から3月3日まで5日間のSA8000社会監査基礎講座を受講した。本節では、ACEが当研修に参加した背景について説明する。

1.1. 企業の社会的責任に関する国際的な動向

企業の社会的責任（CSR: Corporate Social Responsibility）が注目されるようになったきっかけは、1990年代後半、多国籍企業が生産を委託していた開発途上国の工場において長時間、低賃金、劣悪な環境での労働および強制労働、児童労働が発覚したことであった。これに対してNGOや消費者から厳しい批判の声が上がり、不買運動に直面して減益となった企業もあった。

企業は利益を追求するだけでなく、社会的存在として株主、顧客、従業員、取引先、地域住民などさまざまな関係者の利益を実現することが求められ、法令順守、企業統治、情報開示、消費者保護、環境保護、人権尊重、地域貢献などの責任を負っていると考えられるようになった。

しかし、当時は世界共通の労働環境に関する基準がなかったことから、アメリカの民間団体が労働に関する国際規格SA8000を1997年に策定した。それ以降、グローバルな枠組みが次々に展開されている。2000年には、企業が社会的責任を果たし、持続可能な発展に貢献するための取り組みとして国連グローバル・コンパクトが発足し、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野における10原則が打ち出された。国連はまた、人権の尊重と保護に関する国の義務および企業の責任、そして人権侵害への救済制度が柱となるビジネスと人権に関する指導原則を2011年に承認した。⁽¹⁾

同指導原則に基づいた国家行動計画をイギリスやオランダなどはすでに策定しており、日本も策定に向けて協議を開始した。さらに、イギリスは2015年に現代奴隷法を制定し、同国においてビジネス活動を行う一定規模以上の企業・営利団体に対して、サプライチェーンにおける強制労働と人身取引について年に1回ステートメント（声明）として報告する義務を課した。対象には、英国法人をもつ日本企業も含まれている。他にも、フランスやスイスにおいて、サプライチェーンにおける人権保護を企業に求める法案が検討されている。

このように、ビジネスのグローバル化が進むなか、企業は自社だけではなくサプライチェーン全体における社会的責任をますます問われるようになってきている。

1.2. ACEの活動概要と課題

特定非営利活動法人ACE（エース）は、1997年の設立以来、「児童労働のない世界」を実現するために需要と供給の両面から取り組むというユニークなアプローチをとっている。つまり、開発途上国（ガーナとインド）において児童労働削減・撤廃のために、子ど

⁽¹⁾ 国内では、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンや一般社団法人CSOネットワークなどが、社会的責任の推進に取り組んでいるほか、子ども支援団体などが「子どもの権利とビジネス原則」を策定、普及している。

もやその家族に対する直接支援を実施すると同時に、日本では講師の派遣や出前授業などを通して消費者への啓発活動を行っている。また、児童労働の存在やリスクがある企業に対するコンサルティングや企業との協働を通じて、エシカルなビジネスを推進している。

国連は 2015 年に、持続可能な開発目標（SDGs: Sustainable Development Goals）を採択し、目標 8「ディーセントワークと経済成長」のターゲット 7 には、強制労働、人身取引、児童労働の撤廃が設定されている。あらゆる形態の児童労働の撤廃は、他のターゲットより 5 年早く 2025 年までの達成が目標とされており、当団体もこの目標達成に向けて戦略を練り直し、国内外での活動を一層強化していこうと取り組んでいる最中である。

ビジネスにおける人権・労働問題を含む企業の社会的責任への関心が高まるなか、グローバル企業に原料や部品を提供する中小企業を含め、海外の企業との商取引を行う日本企業は多く、国際的な基準への対応が必要となっている。実際、当団体に対して企業のサプライチェーンにおける人権・労働問題に関する問い合わせや相談が増加しており、今後増えることが予想される。

高まる企業からのニーズに応え、ひいては持続可能な開発目標の達成にも貢献できるように、当団体は労働に関する国際規格に基づいた社会監査を行える人員を増やし、体制強化を図ろうとしている。これによって、企業を対象とするコンサルティングサービスの提供や企業向けの講師派遣や研修機会を増やし、企業による児童労働をはじめとする人権への取り組みをさらに促進していく意向である。

2. SA8000 社会監査基礎講座

本節では、人権と労働に関する国際規格 SA8000 の概要と受講した社会監査基礎講座の内容について報告する。

2.1. SA8000 の概要

SA8000 は、アメリカの NGO、ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル(Social Accountability International) によって 1997 年に策定された労働に関する国際規格であり、世界人権宣言、ILO（国際労働機関）条約、国連子どもの権利条約など人権と労働に関する国際条約や勧告に基づいた社会的認定基準を提示している。組織⁽²⁾が直接雇用している従業員だけでなく、組織のサプライヤーの従業員や組織に製品やサービスを提供する家内労働者なども含む従業員の権利の行使、および従業員の保護を促進することを目的としている。組織の社会的説明責任に関する 9 項目の要求事項を定めており、これらの要求事項に対して具体的な達成基準を示すパフォーマンス指標と実践的な手法を紹介するガイダンス文書という 2 つの付属書によって補完されている。

第三者による認証制度をとっており、基準に合格した組織は SA8000 を取得できる。認証の有効期間は 3 年だが、6 カ月ごとに審査を受ける必要がある。現在、72 カ国で 3490 の組

⁽²⁾ 本報告書では、SA8000 規格で使われている organization を「組織」と邦訳し、企業や団体などの組織体を意味する。

組織が認証を受けている。イタリア⁽³⁾（1081）、インド（953）、中国（654）が圧倒的に多く、全体の77%を占めている。その他、生産現場をもつ開発途上国が多く、日本は2社のみである。業種別に見ると、テキスタイル（15%）、アパレル（10.9%）、建設（7.0%）など、66業種にもわたっている。さらに、認証は受けていなくても、多くの企業がSA8000を参考に取引先に向けた行動規範を策定している。

SA8000の認証を受けることによって、企業には次のような効果があると考えられている。

- ・労働環境を改善できる
- ・サプライチェーンのマネジメントと生産性を向上できる
- ・社会的説明責任を果たしていることを実証できる
- ・潜在的な訴訟のリスクを低減できる
- ・他社と差別化ができる

SA8000は国際条約に基づいた基準が用いられており、労働環境に関して信頼性が高い国際規格である。SA8000の認証を受けた企業は、人権と労働に関する法令順守と継続的な改善を行っているという証となる。

2.2. SA8000 社会監査基礎講座の内容

SA8000には、本プログラムで受講した社会監査基礎講座(Introduction and Basic Auditor Training Course)（5日間）と社会監査リーダー養成上級者講座(Advanced Lead Auditor Training Course)（3日間）が提供されている。これらの講座は、世界各地で年間50回以上開催され、これまでに2万人以上が受講している。⁽⁴⁾

ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナルが毎年社会監査基礎講座を開催している国には、アジアではインドや中国、ヨーロッパではスウェーデンやドイツなどがあるが、日本は含まれていない。日本においては、講座開催を希望する団体などが主催者となり、ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナルから講師を招へいして開催するという不定期な形となっている。

基礎講座では、SA8000規格、社会的パフォーマンス指標、経営システムの関係を理解し、社会的な法令順守監察官になるための姿勢、スキル、知識を習得し、SA8000に基づいた監査が行えるようになることを目指している。講義に加えて、バーチャル工場ツアー、ケーススタディ、グループ・ディスカッション、ロールプレイを通して、社会監査の手法やツールを実践的な形で応用できるようになっており、講座の最後に行われる試験に合格者すると修了証書が与えられる。研修内容は下記の表の通りである。

基礎講座での試験の合格者は、現場で3月から6月の社会監査の経験を積んだ後、社会監査リーダー養成上級者講座を受講できる。基礎講座の個々の内容をさらに深く掘り下げ、特定の業種や地域における法令順守の問題点と監査方法、インタビューなどのスキルなどを学び、社会監査リーダーとなる資格が取得できる。

⁽³⁾ イタリアにおいて認証された組織が最も多い理由は、政府が融資などの優遇措置を講じて、SA8000取得を推進しているためだと考えられる。

⁽⁴⁾ 当団体では、3名が基礎講座を修了し、上級者講座への参加を予定している。

1 日目	2 日目	3 日目	4 日目	5 日目
・ 社会的説明責任について ・ SA8000 の背景 ・ 経営システムの概要 ・ 社会監査について ・ 社会的説明責任に関する要求事項（①～④）	・ 社会的説明責任に関する要求事項（⑤～⑨） ・ パフォーマンス指標とガイダンス文書について ・ 監査報告書作成の概要	・ ソーシャル・フィンガープリントの内容 ・ ソーシャル・フィンガープリントの応用方法 ・ SA8000 の事前認証プロセスについて	・ 監査計画について ・ 監査実施（認証プロセス）について ・ 定期監査と再認証について ・ ケーススタディ①（監査開始時の会議、インタビュー、データ分析、文書作成）	・ ケーススタディ②（監査報告書の内容、第三者によるソーシャル・フィンガープリント監査、監査終了時の会議） ・ 試験

2.3. SA8000 規格の要求事項

SA8000 規格には、次の 9 項目の社会的説明責任の要求事項が定められており、それぞれの項目についてパフォーマンス指標が設定されている。

- | | | |
|--------------|-------|---------|
| ①児童労働 | ②強制労働 | ③健康と安全 |
| ④結社の自由と団体交渉権 | ⑤差別 | ⑥懲罰 |
| ⑦労働時間 | ⑧報酬 | ⑨経営システム |

例えば、①「児童労働」については、ILO による最低年齢勧告（第 146 号）に則り、15 歳未満と定義している。これは、国際的な児童労働の認識と一致している。ILO 条約（第 138 号、第 146 号、第 182 号）や子どもの権利条約など国連によると、児童労働とは 15 歳未満（開発途上国は 14 歳未満）となっており、義務教育年齢の子どもが教育を受けずに大人と同じように働くこと、および 18 歳未満の子どもが危険有害な労働に従事していることを禁じている。また、途上国を含む多くの国の労働法において児童労働は禁止されている。子どもの権利条約は、米国を除くすべての国連加盟国・地域が批准しており、経済的、性的搾取などあらゆる搾取から子どもが守られることは世界共通の価値基準となっている。

これらの法規制が存在する一方で、世界では 1 億 6800 万人、約 9 人に 1 人の子どもが労働に従事しており、そのうち 8534 万人は危険有害な労働を行っている（ILO、2013 年）。コーヒー、紅茶、カカオなどの生産、金や希少金属の採掘、漁業など農林水産業で働く子どもの割合は 58.6%と最も高く、続いて路上での販売、飲食店の店員、家事労働者などサービス業は 32.3%、縫製工場やマッチの製造工場など工業・製造業は 7.2%となっている。児童労働は、国際条約や国内法に対する明らかな違反行為であり、企業は自社のサプライチェーンにおいて児童労働が使用されていないことを確認しなければならない。

SA8000 における児童労働に関する社会的説明責任に関する要求事項は、下記のようになっている。

1. 児童労働

- 1.1. 組織は、15歳未満の子どもの使用、あるいは使用を支持・支援してはならない。
- 1.2. 組織は、児童労働者の解放とリハビリのために、方針と方法を策定、文書化し、継続的に実施し、関係者と効果的に話し合わなければならない。また、児童労働者が就労可能な年齢に達するまで教育を受けられるように、十分な経済的やその他の援助を行わなければならない。
- 1.3. 組織が年少者を雇用する際、義務教育年齢の子どもについては、修学時間外のみ労働としなければならない。いかなる場合も、修学、労働、通学・通勤にかかる時間を通算して1日10時間を超えてはならず、1日の労働時間が8時間を超えてはならない。また、年少者は夜間に就労してはならない。
- 1.4. 組織は、職場の内外を問わず、児童または年少労働者を身体的・精神的な健康および成長に有害または危険な状況にさらしてはならない。

そして、上記の要求事項の達成基準には、次のパフォーマンス指標が提示されている。

1. 労働（生産）現場に、子どもが存在しない
2. 採用する際に、偽のまたは偽造した身分証明書を認めない
3. すべての労働者について、年齢を証明する立証可能な証明書を保管している

子どもが雇用されていないことを徹底するだけでなく、働いている子どもがいた場合には教育を受けられるように支援策を講じることが、要求事項に明記されている点は重要である。しかしながら、パフォーマンス指標には、雇用の入り口での確認をする事項のみで、子どもの就学への支援や就学状況を確認する事項が含まれていない。年少者が雇用されている場合の労働時間や業務内容についても、明確な指標と大人以上に厳しいチェック体制が必要だと思われる。

SA8000の監査においては、上記のようなパフォーマンス指標を参考に、要求事項が守られているかを審査する。違反事項があった場合には、その程度から「不適合」「重度の不適合」「軽微な不適合」「適合」「期限付き」「改善の機会」「監査事項」のうち一つの判断基準を決定する。

2.4. ソーシャル・フィンガープリント (Social Fingerprint)

SA8000に設定されている9つの社会的説明責任に関する要求事項のうち、①から⑧までは人権や労働に関する要求事項で、⑨は経営システムを対象としている。ソーシャル・フィンガープリントは、この要求事項の項目と合致している経営システムの評価と向上のためのツールである。

ソーシャル・フィンガープリントの10項目は、次の通りである。

①政策、手続き、記録

②ソーシャル・パフォーマンス・チーム⁽⁵⁾

⁽⁵⁾ 経営者と労働者代表から構成され、SA8000の要求事項を実施していく組織内のチームを指す。

- | | |
|-------------------|-----------------|
| ③リスクの特定と評価 | ④モニタリング |
| ⑤組織内の参画とコミュニケーション | ⑥苦情への対応と解決 |
| ⑦外部検証と関係者の取り組み姿勢 | ⑧是正および防止対策 |
| ⑨研修と能力強化 | ⑩サプライヤーと契約業者の管理 |

経営システムを評価するツールとして、この評価項目を横軸にし、次の5段階のレベルを縦軸に示した5行×10列の評価表が用いられ、組織が内部評価および第三者が監査するために用いられる。

- ① SA8000を認識していない、あるいはソーシャル・パフォーマンスを管理するシステムがない
- ② 経営システムが一部構築されているが、実施においては、対処的で一貫性がなく、ほとんど効果がない
- ③ 経営システムが構築されているが、すべては実施されていない
- ④ 経営システムが構築されており、継続的かつ定期的に実施されている
- ⑤ 経営システムが構築され、実施されており、継続的に改善も行われている

SA8000 規格では、個々の基準を満たし、継続して守られていくためには、適切な経営システムの構築と維持が必要であると考えている。例えば、防護服が支給されているにもかかわらず着用していない労働者がいる場合、要求事項③「健康と安全」に関して問題があると言える。しかし、他にも作業安全指示書を理解していない労働者がいるなどの問題も重なった場合、要求事項⑨「経営システム」の項目⑨「研修と能力強化」が十分に行われていないという指摘が可能である。

2.5. 社会監査のプロセス

社会監査を行うにあたって事前の準備は、大切である。国の法律や組織の情報（就業規則、従業員の数や種類、工場のレイアウト、使用している機械など）などを収集し、通常は数日間の監査期間内に効率よく実施できるように、監査計画書を作成する。

そして、実際に企業や工場を訪問して監査を行う際の流れは、一般に次のようになっている。

- ①監査について説明する開始時の会議
- ②監査に必要な情報収集
 - ・ 事務所や工場の視察
 - ・ 労働環境や安全状況の確認
 - ・ 労働者、管理職、契約業者などへのインタビューあるいはグループ・ディスカッション
 - ・ 書類や記録の確認
- ③監査チームでの打ち合わせ
- ⑤監査報告書の作成
- ⑥監査結果について説明する終了時の会議

限られた時間で監査を実施しなければならないため、計画を立てるのではあるが、現場で柔軟に対応することも必要である。例えば、資料の準備を事前に依頼していたが、できていなかった場合、準備されるまで待つのではなく、工場の視察を先に行うなど、予定を変

更する。

受講した基礎講座では、このプロセスがよりよく理解できるように、スリランカのデニム縫製工場を事例として、監査計画書と監査報告書の作成をグループで、監査開始時と終了時の会議および労働者へのインタビューをロールプレイで行った。

2. 6. SA8000社会監査基礎講座を受講して得られたこと

受講したベトナム国ホーチミン市での5日間の基礎講座では、前述したようにSA8000規格の内容、ソーシャル・フィンガープリントに基づいた評価、社会監査の方法について知識とスキルを習得し、ケーススタディを通して実践に向けて理解が深められた。今回の研修で特に良かった点は、第1に講師が長年各国で監査をした豊富な経験をもつ人で、過去に監査をした際に撮った多くの写真を見せながら、自身が用いた手法や解決方法について説明したことと、第2にさまざまな背景をもつ人が参加していたことだった。

アジア、ヨーロッパ、中東の8カ国から男性12名、女性5名、計17名が参加し、参加者の所属先もNGO、監査法人、企業など監査のプロセスに関わるアクターが揃っていた。まず、人権や労働の基準づくりに関わり政府とも話し合いを行っている人権を専門とする弁護士、そして監査法人に所属し年間数多くの監査を行っている人がいた。次に、企業からは、ベトナムで英国の大手百貨店が契約する縫製工場を管理している人、フィリピンで米国の大手食品企業の農場を管理している人、ヨーロッパ向けのレディスファッションを扱うドイツのアパレルメーカーの調達担当で香港に駐在している人などが含まれた。つまり、親会社から監査を受けているサプライヤー、経営者として労働環境の改善に取り組む人、サプライヤーを管理している製造業者など、異なる立場の人から監査の現場を知ることができた。

単一の国で似たような背景をもつ参加者が集まった研修と比較して、多彩な情報が得られ、多角的な視点でのディスカッションができたと思われる。研修では、参加者が積極的に発言するように促され、講師だけでなく参加者の経験が共有される機会が多くあった。⁽⁶⁾ また、休憩時間などに個別に話を聞くこともできた。⁽⁷⁾

特に、ロールプレイは、実際に監査が行われている状況を実感できる内容だった。監査開始時の会議においては、監査法人からの参加者が監査人役となった。会議冒頭の自己紹介、あいさつから始まり、監査の内容の説明、監査への協力依頼など、重要な最初のコンタクトをどのように行うのかが理解できた。監査人役は、冒頭立って話し始め、経営者側が座るように勧めるという場面があった。ヨーロッパからの参加者は、「監査人が立って話すのは、フォーマルすぎるのではないか」とコメントしたところ、監査人役は「ベトナムでは、日本企業と会議をする時、立って説明をすることがある」と言った。講師は、筆者を含む日本からの参加者2名に確認を求めた。「必ず立って話さなければならないことはないが、そのような場合も多々ある」と答えると、ヨーロッパからの参加者は監査人役の行動に納得した。各国、各場所での文化や慣習に配慮することが重要であることを全員が学んだ。

⁽⁶⁾ 筆者も児童労働の専門家として、講師から度々コメントを求められたり、自ら経験を共有した。

⁽⁷⁾ 例えば、英国の大手百貨店の契約工場からの参加者には、現代奴隷法による影響等について聞いた。

別のグループのロールプレイでは、SA8000の認証を得たい工場経営者が、監査人に賄賂を渡そうとしたが、監査人は毅然した態度で受け取らなかった。講師が、実際に賄賂を渡された経験がある人がいるか聞いたところ、数名いた。断った人もいれば、高価な物や現金ではない場合には、スムーズに事が運ぶように受け取った人もいた。異なる文化や慣習を理解して、判断を迫られる状況があることが分かった。

また、経営者側が、監査に非協力的な場合への対応も考えておかなければならないことを学んだ。別の設定で行ったロールプレイでは、工場経営者から都合の悪いことは言わないように「教育」を受けたベテランの工員と新人の工員をインタビューするのだが、ベテラン工員は新人工員に話をさせず、すべて答えるというシナリオである。監査人役の2人は、ベテラン工員に阻まれて、新人工員から情報を得られなかった。ロールプレイ後のディスカッションでは、2人を引き離す方法として、ベテラン工員を「ちょっと工場を案内してもらえますか」と誘い、監査役の1人が工場へ行き、残りの1人が新人の工員をインタビューしてはどうかというアイデアが提案された。

講師からは、南米のバナナ農場で労働者へインタビューをした際に、そばで威圧的な態度で経営者が労働者を見ている様子の写真を見せられた。そのような場合は、このインタビューを早々に切り上げ、別の場所で別の労働者から経営者が付き添っていない状態で話を聞いたり、昼食時間に食堂でさりげなく労働者に質問するなどの方法をとったそうだ。また、SA8000の認証を取得しようとする企業で長時間の残業があることが分かったが、経営者は認めようとしなかったというケースもあった。タイムカードや給与明細などの証拠を示しながら説明を繰り返し、最終的に経営者は改善することを了承した。

本研修において、SA8000規格に基づいた社会監査の実施方法を習得したが、監査の対象は一律ではない。国、業種、規模、認証への準備状況など、企業の特徴を把握して計画を立て、監査を実施しなければならない。また、状況に応じた判断や臨機応変な対応をする能力も必要である。一見すると監査基準に適合しているように思われる状況に潜んでいるかもしれない問題点を見出したり、問題があると証明するための書類やデータを効率的に収集できる知識とスキルを常に向上させていきながら、現場での経験を積み重ねていくことが重要だと思われた。

3. 考察・提言

3.1. 結論

受講した SA8000 社会監査基礎講座の参加者の約 3 分の 1 ずつを占めていた監査法人および開発途上国に生産現場をもつ企業からの参加者から、社会監査へのニーズが高まっていることが確認された。日本からの別の参加者からも、これまで実施していた環境関連の監査に社会監査を加える必要が起こったために受講したと聞いた。SA8000 は、組織が国際的な規約に基づいて人権や労働に関する社会的説明責任を果たすために有効なツールであると認識し、日本でもニーズの増加が見込まれる人権や労働に関する監査を行うための基礎を習得するという目的が達成できた。

社会監査の方法については、開発途上国におけるフィールドワークの実施方法と重なる部分があり、国際協力の経験を生かすことができた。逆に言うと、社会監査の経験を国際協力に生かすことができると思われた。フィールドワークの一般的な流れは、事前に文献で情報やデータを収集し、課題等を見出したり、仮説を立てる。現地調査の計画を立て、現地で情報収集する。得られた情報から、状況や問題の原因を分析し、エビデンスに基づいて結論を導き出し、報告書を作成する。情報収集の手法として、インタビューやグループ・ディスカッションを用いる。

これは、2.5. 社会監査のプロセスにおいて説明した流れと類似している。ただし、監査では、現場の状況について SA8000 の要求事項と紐づけて「適合」「不適合」などという判断を行い、監査対象者が納得できる説明を行い、改善を求めていく点である。問題解決は、監査人の介入によるものではなく、対象者自らが行っていく。

児童労働に関しては、SA8000 の要求事項①に含まれている項目は限定的であり、児童労働撤廃のための必要事項を網羅するものではない。また、漁業の現場や沖合での労働については監査の対象外で、サプライヤーの監査も一般には二次サプライヤーまでとなっている。児童労働が多く見られるサプライチェーンの末端までは、監査の目は行き届かない。

このように、SA8000 において児童労働と直接関連する要求事項は少ないが、児童労働撤廃のために当団体が取り組んでいる需要と供給の両面からのアプローチが可能な内容である。児童労働は、大人の労働者が抱える問題と密接に関連しているからである。要求事項①「児童労働」は、子どもを雇用させないという需要側を、要求事項⑦「労働時間」や⑧「報酬」などでは、供給側を抑制できると考えられる。子どもを雇う大きな理由は、賃金が安いからである。児童労働の重要な原因である貧困に対しては、大人に適切な賃金が支払われることが解決策の一つとなりうる。当団体がプロジェクトを実施しているインドのコットン生産地では、コットン畑で働いていた子どもが学校へ行くようになり、農場主は大人を雇用せざるを得なくなった。そして、労働力不足から、大人の賃金が上昇したという状況が見られた。

当団体は児童労働に焦点を当てつつ、広角的視点から問題解決を図っていかようとしている。そのため、本研修への参加は社会監査というアプローチからも児童労働について取り組むために必要な知識とスキルを得ると同時に、児童労働のリスクがある生産現場やサプライチェーンの管理に従事する立場の人たちから現場の状況を知ることができ、たいへん有意義であった。

3.2. 本研修成果の自団体、NGO セクターの組織強化や活動の発展への活用方針・方法

本報告書では、SA8000 規格の監査対象として主に企業を念頭に報告してきた。しかし、人権や労働は、SA8000 の要求事項において「組織」(organization)という語句を用いているように、企業だけでなくあらゆる組織に関わる問題である。本研修には、ノルウェーの国境なき医師団の職員が、自費で参加していた。その理由を尋ねたところ、総務・人事を担当しており、自国の職員や支援先の開発途上国で雇用している現地職員の待遇や労働環境などを考えるうえで、国際基準を学びたかったからと聞いた。

NGO も労働問題とは無縁ではなく、人権分野で活動している NGO において組織内外で人権問題があってはならない。SA8000 は、NGO の組織強化においても有効なツールとして活用

できると考えられることから、他の NGO に対しても積極的に情報共有をしていきたいと考えている。

3.3. テーマに関する日本の国際協力分野への提言

現在のところ、日本の国際協力において人権や労働問題は主要な分野ではない。しかし、開発途上国の労働現場における人権という視点は、今後より重要になると思われる。人権意識が高いヨーロッパにおいて、企業のサプライチェーンにおける労働環境や人権に関する情報公開を求める法律が次々と制定されており、それが途上国の取引先にも影響を及ぼしているからである。

開発途上国の民間セクター開発への協力において、例えば、JICA（国際協力機構）は、政策・制度の整備、貿易・投資の促進、競争力の向上などの支援を行っている。産業育成にあたって、労働者の安全衛生や権利保護、児童労働の予防などに取り組むことは、法令順守の観点から当然行われている。その上に、SA8000 の要求事項を取り入れ、労働者の人権に配慮した経営を行うことは、海外投資の招致や他社との差別化という点で競争力を発揮できる可能性がある。

また、日本の中小企業による海外展開を支援する事業も、JICA や他の国際協力団体が実施している。海外進出に向けては、企業が相手国の労働法を順守し、社会的説明責任を果たせるように啓発することが重要である。SA8000 規格を参考に、経営者に対する研修を行うなどの活用法も考えられる。

4. 団体としての今後の取り組み方針

現在当団体では、SDGs のゴール 8.7 に明記された「2025 年までにあらゆる形態の児童労働をなくす」という国際目標の達成に向けて、ビジョン、ミッションの見直しと書き換え、戦略の練り直しを行っているところである。SDGs 全体の達成においても民間資金の活用や企業による取り組みが重要視されているとおり、児童労働の問題解決においても、企業による倫理的なビジネス慣行の推進が大きなカギになると考えている。そのため当団体では、デロイトトーマツコンサルティング合同会社のプロボノプログラムも活用しながら、サプライチェーンの人権・労働に関するコンサルティングや研修プログラムなど企業向けサービスの強化やオペレーションの改善にも取り組んでいる。具体的には、企業向けサービス提供の範囲を、児童労働から「人権」全体に拡大することや、企業に対するプロモーションを強化し受注件数を増やすこと、コンサルティングのお試しサービスとして、SA8000 スタンダードを参考にした「人権診断ツール」をオリジナルで作成しウェブサイトで公開すること、当団体のコンサルティングを受けて人権および児童労働への取り組みに強いコミットメントを示した企業には認定マークを付与する「エンゲージメントプログラム（仮）」を立ち上げることなどを計画中である。

今回研修を受講した太田には、「人権診断ツール」やエンゲージメントプログラム作成のタスクチームの一員に加わってもらい、実際にツール等の作成やテスト運用などを行ってもらう予定となっている。また今後コンサルティング案件を受注した際には、代表、事

務局長、事務局次長に加わり、コンサルティングタスクチームの一員として、企業のサプライチェーンの社会監査やソリューションの提案を実行してもらう計画である。

今回の研修受講により、団体として企業にコンサルティングサービスを提供する体制強化を図ることができた。同時に法人営業担当のスタッフを配置し、企業へのプロモーション体制も強化している。プロモーションや人権診断お試しサービスを通じて、コンサルティングの受注件数を増やし、日本企業による児童労働の対応を促進していく方向である。企業向けサービスの案件受注を増やしていくことにより、事業収入の増加を図り、団体としての経営の安定や他の事業への再投資にもつなげていきたいと考えている。

(事務局長)

5. その他

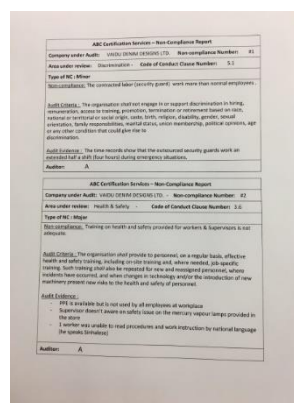
5.1. 本プログラムや事務局側に対する提案・要望等

平成 28 年度 NGO 海外スタディ・プログラムの研修員として、SA8000 社会監査基礎講座を受講させていただき、感謝いたします。希望していた日程の講座が中止や延期になり、研修日程の変更を余儀なくされる状況があったにもかかわらず、柔軟なご対応をいただき、たいへん感謝しております。

5.2. 写真



講義



グループで作成した監査報告書





ロールプレイグループ・ディスカッション