

企業のグローバル サプライチェーンと人権



公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本 土井陽子

- ① アムネスティ・インターナショナルの活動と「ビジネスと人権」
- ② 「ビジネスと人権」に関する国際人権基準と企業の責任
- ③ 日本企業の人権への対応
- ④ 企業が人権に取り組む必要性

①

アムネスティ・ インターナショナルの 活動と「ビジネスと人権」

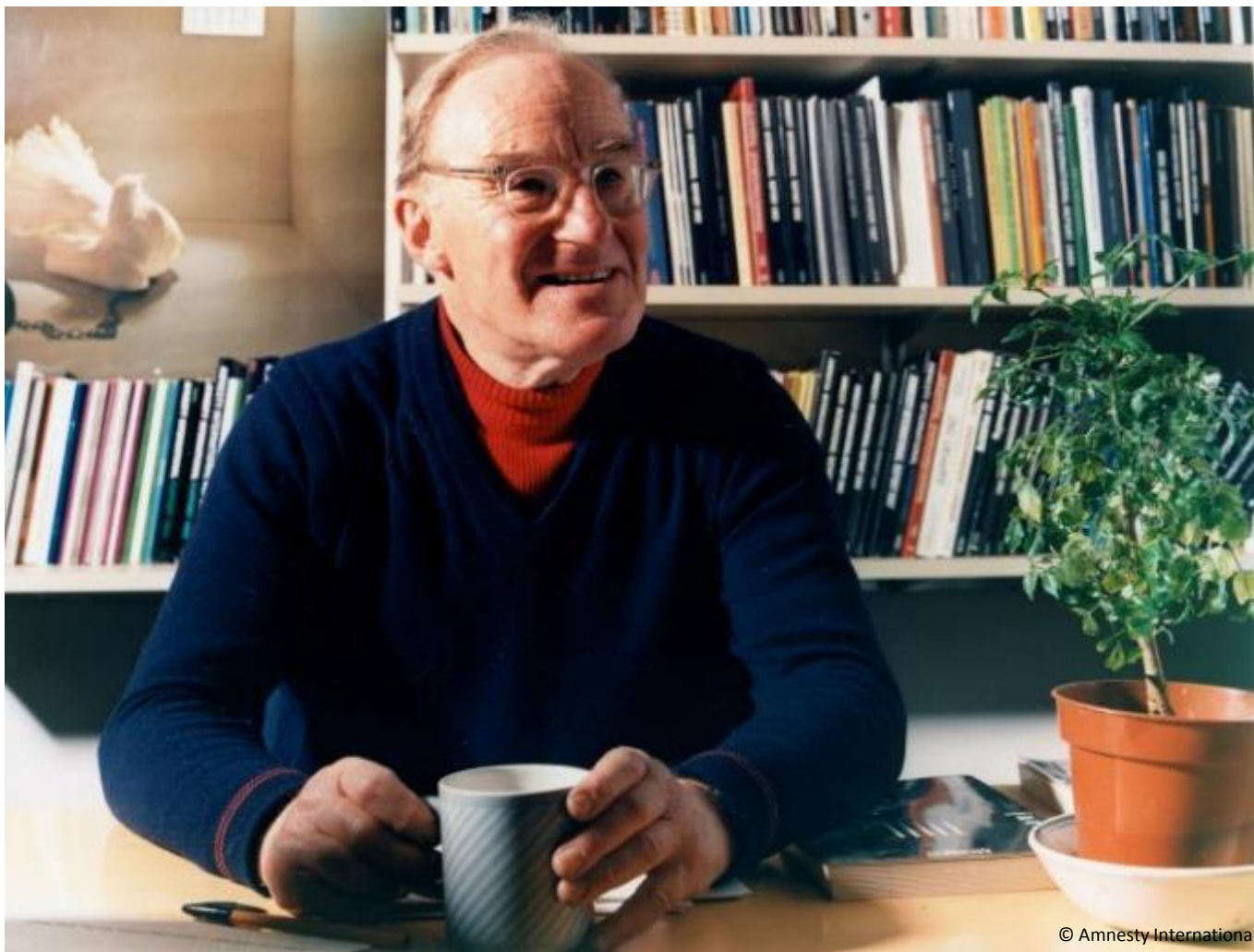
アムネスティ・インターナショナルとは

アムネスティ・インターナショナルは、すべての人びとの人権が守られる世界をめざし、活動しています。

- 世界80カ国を活動拠点として世界中の人権問題に取り組む国際人権NGO。
- ほぼすべての国と地域で700万人を超えるサポーターとともに活動。
- 1977年にノーベル平和賞受賞。
- 人権侵害が起きている国に調査団を派遣、実態を把握。報告書等で世界に発信。
- 中立の立場から、国連や各国政府に対し、国際法を守り、人権を尊重する政策をとるよう働きかけている。



アムネスティのはじまり



© Amnesty International

1960年のある朝、英国の弁護士ピーター・ベネンソンは、一片の新聞記事に目を奪われた。当時軍事政権下にあったポルトガルのとあるカフェで、学生二人が「自由のために！」と乾杯したために逮捕され、7年の刑を受けたという記事だった。



人権侵害を止めるために、世界中から集まる手紙やハガキ、オンライン署名の総数は、年間数百万件。およそ半分のケースで、何らかの形での改善がある。

アクションに参加しよう

472

目標1000人中

 facebookでログイン

または

お名前 必須

例] Taro Jinken, Hanako Jinken

メールアドレス 必須

電話番号

先祖伝来の土地を取り戻そうと闘うインドの女性を助けて！

インド中部チャッティスガル州でアディバシ（先住民の総称）の土地が、発電所のために奪われています。電力会社の関係者から嫌がらせを受けたり、脅されたり、あるいはだまされて土地を売る羽目になった家族と村人のために、パヴィトリ・マンジさんは、先祖が大事にしてきた土地を取り戻そうと闘っています。

パヴィトリさんは、被害に遭った村人たちを束ねて住民組織をつくり、電力会社の強引な土地取得に抗議する座り込みを行ったり、土地返還を求める100件の民事訴訟を起こしたりしています。アディバシの権利を守るための国家機関に陳情もしています。

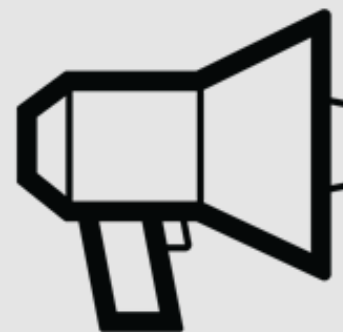
どうやって変化につなげるのか



調査



政策提言・ロビーイング



キャンペーン・アクション



紛争



武器取引



企業の
説明責任



死刑



不当な拘禁



強制失踪



差別



表現の自由



先住民の権利



個人の尊厳



難民・移民・
移住労働者



性と生殖の
権利



拷問



© Amnesty International

CORPORATIONS

CORPORATE ACCOUNTABILITY

[← Back to What We Do](#)

Overview

Globalization has changed the world we live in. It presents new and complex challenges for the protection of human rights.

Economic players, especially multinational companies that operate across national borders,

KEY FACTS

100

Of the 100 largest economies in the world, 51 are corporations; only 49 are countries.

スマートフォンに隠された真実



あなたのケータイ、「児童労働」につながっていませんか？

命を削って掘る鉱石



命を削って掘る鉱石

コンゴ民主共和国における人権侵害とコバルトの国際取引

(報告書概要部翻訳)



AMNESTY
INTERNATIONAL 

- コンゴ民主共和国南部のコバルト鉱山で働く採掘労働者の過酷な労働環境とそのサプライチェーンを調査。16年1月発表。
- コバルトは、スマートフォンやノートパソコン、デジタルカメラの充電式リチウムイオン電池の主な原料。過酷な労働環境で採掘されている。
- コバルトの世界産出量の50%を占めるコンゴ。同国産コバルトの20%が南部で手掘りで採掘されている。手掘りの採掘労働者は11～15万人。そうした鉱山では子どもも働いている。
- こうしたコバルトがアップルやサムソン、マイクロソフト、ソニーなどの電子電気機器、ダイムラー、フォルクスワーゲン、日産・ルノーなどの電気自動車に使われている可能性を指摘。
- コバルトは国際的な法規制の対象外。

命を削る鉱石の手掘り

- 手掘り鉱山は、坑道が補強されておらず、落盤の危険と隣り合わせ。換気が不十分なため、窒息の危険も。
- 事故でひと月に5人の労働者が死亡。事故の多くは公表されず、正確な数字は不明。遺体はがれきに埋もれたまま。
- 労働者は手袋や作業着、フェイスマスクなどの安全装備もなく、長時間働いている。コバルトの粉塵による呼吸器疾患、皮膚炎といった健康被害が深刻。
- 鉱石を素手で選別、洗浄する子どもたちや女性たちの身体にも影響が。
- 手掘り鉱山の多くは無認可で、安全管理が徹底されておらず、装備や有害物質の危険性についての指導もない。



危険だらけの鉱山で働く子どもたち

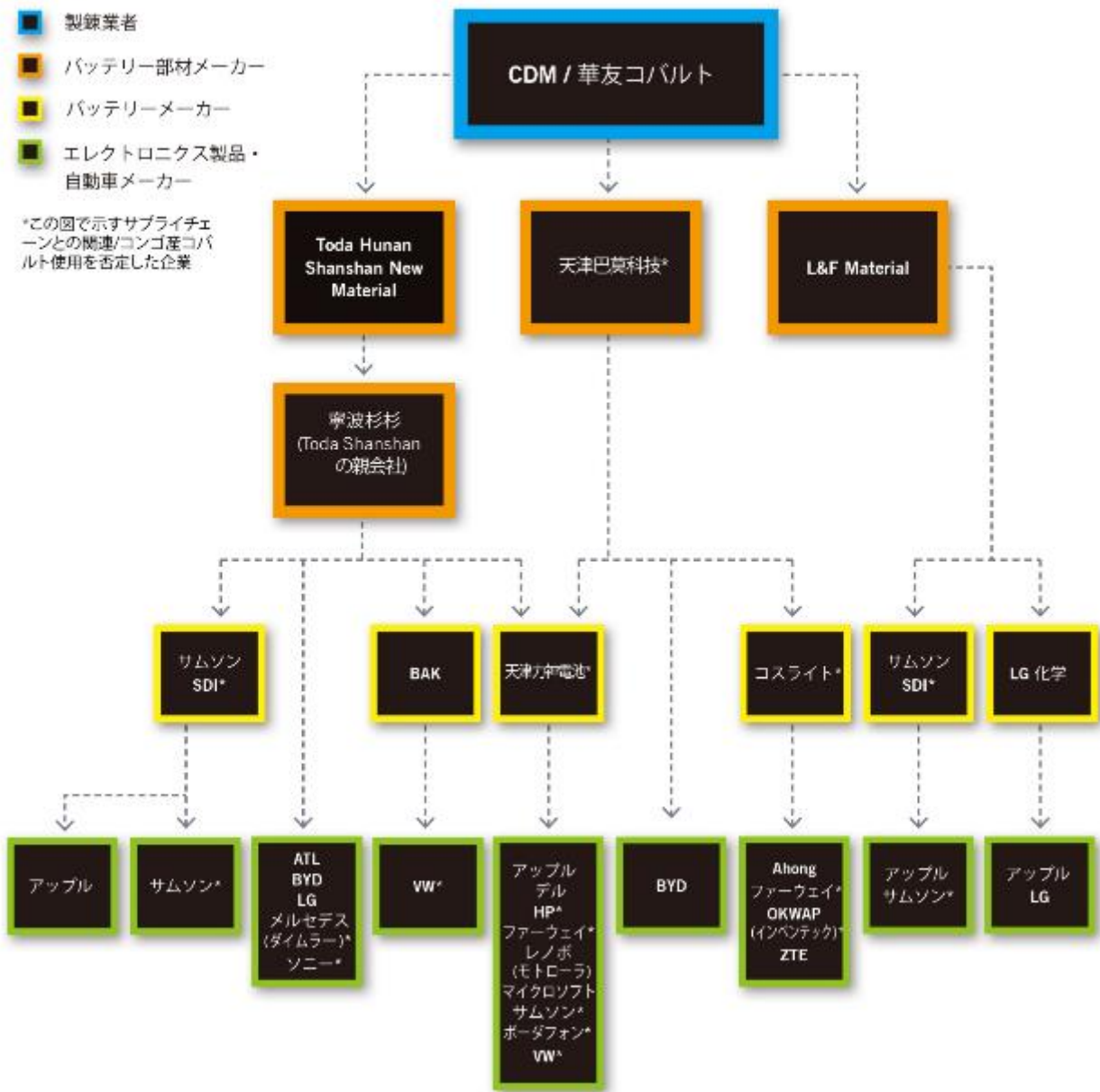
- コンゴの採掘現場で働く子どもたちは4万人といわれ、その多くがコバルト採掘に関わっている。
- 子どもたちは、鉱石を集め、選別、洗浄、粉碎し、自分の体重より重い鉱石を運ぶ作業に従事。
- 1日12時間働いても、もらえる報酬は1～2ドル。
- 親に決まった収入がなく、働かざるをえない。学校に通っていても、学費のために始業前や放課後、週末などに鉱山で働いている子どももいる。
- 採掘産業は国際基準で「最悪の形態の児童労働」とされている。





- 製錬業者
- バッテリー部材メーカー
- バッテリーメーカー
- エレクトロニクス製品・自動車メーカー

*この図で示すサプライチェーンとの関連/コンゴ産コバルト使用を否定した企業



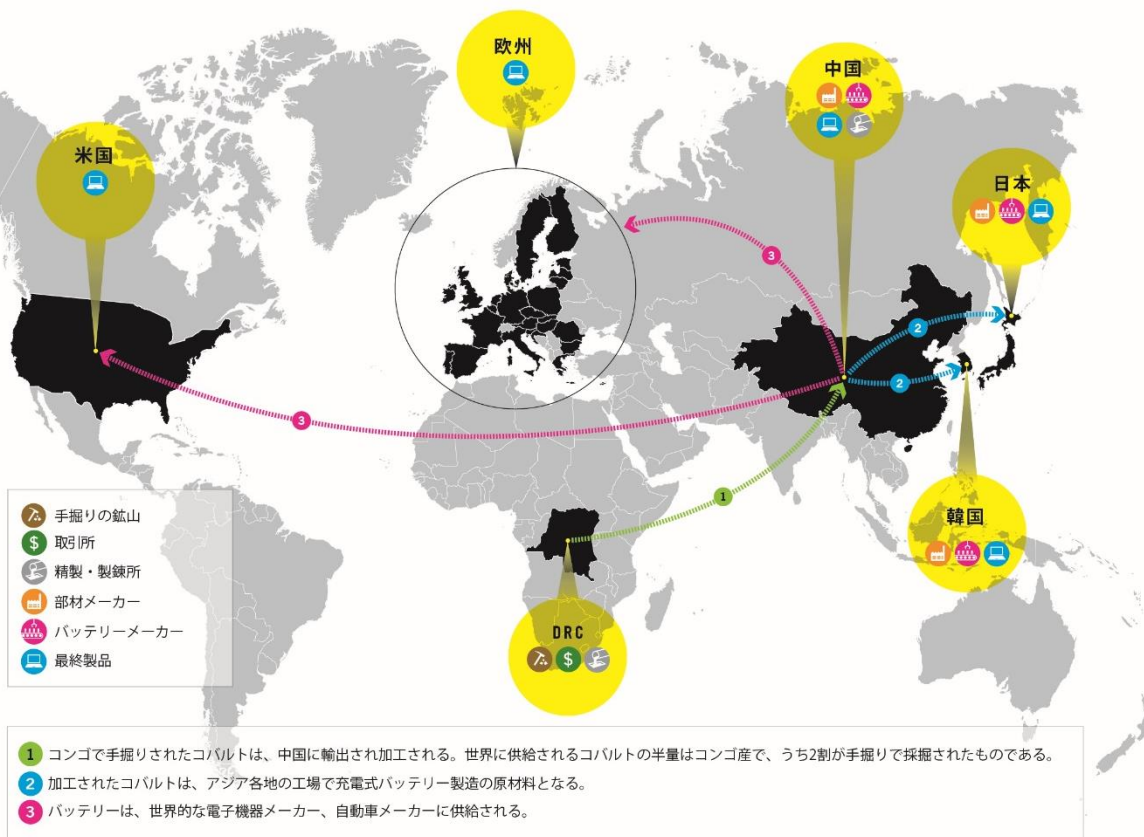
あなたのケータイやパソコンにコンゴ産コバルトが？

- コンゴ産コバルトの40%を買い取っているのが、中国の鉱業大手、華友コバルト社の子会社。
- 同社により中国に輸出されたコバルトは、中国・韓国のリチウムイオン電池部品メーカーに供給される。
- この部品を使ったバッテリーは、アップル、マイクロソフト、サムソン、ソニーといった電機電子メーカー、ダイムラー、フォルクスワーゲンなどの自動車メーカーに提供されている。

コバルトのサプライチェーン



コンゴ産手掘りコバルトの世界市場への供給経路



デューデリジェンスの国際基準を満たせていない企業

- コンゴは世界最大のコバルト産出国。手掘り採掘の劣悪な労働環境と児童労働は、過去にも報告されており、高リスク地域。
- コバルトを製品に使用している企業は、OECD「紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の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」に沿って、デューデリを執行すべき。
- OECD ガイダンスは、中国商務部下組織の中国金属・鉱物・化学薬品輸出入者商工会 (CCCMC)でも受け入れられている。

アムネスティからの提言

●コンゴ政府への提言

- ・採掘認可区域を増やし、管理できる採掘区域を拡張すること。
- ・労働安全対策をすべての手掘り採掘者を対象に拡張すること。
- ・最悪の形態の児童労働に関する項目を含め、労働基準の実効性を向上させるため、モニタリングと実施体制を確立すること。
- ・初等教育を無償の義務教育として提供すること。

●中国政府への提言

- ・海外で操業する中国系採掘企業に、サプライチェーンを含み、自社事業に関わる人権侵害への対応を義務付けること。

●企業への提言

- ・自社製品にコバルトが含まれる企業は、劣悪な労働環境でコバルトが採掘されていないかを調査し、情報公開すること。



THE COBALT PIPELINE

Tracing the path from deadly hand-dug mines in Congo to consumers' phones and laptops



The Washington Post issued on September 30, 2016

https://www.washingtonpost.com/graphics/business/batteries/congo-cobalt-mining-for-lithium-ion-battery/?tid=a_inl

FEATURES

あなたのiPhoneに使われているコバルトは、「多くて1日2ドル」で働くコンゴの鉱山労働者が素手で採掘している

From The Washington Post (USA) ワシントン・ポスト (米国)

Text by Todd C. Frankel

2016.10.28



これまでの成果①



Samsung SDIがOECDガイダンスに沿ったサプライチェーンの取り組みをスタート

SUPPLY CHAIN RESPONSIBILITY AND THE CHALLENGE OF TRANSPARENCY IN COBALT MINERAL

At Samsung SDI we would like that all the raw materials that are used in our products were extracted, processed, and procured responsibly. In order to do so, with the voluntary publication of this progress report, we have decided to set a precedent for a battery manufacturer. The main goal is to receive as much feedback as possible on how things could be improved. Nevertheless, having an impact as a company alone would be a mission "impossible": the complexity (upstream and downstream), and the resources required would be unbearable.

We have therefore come to the realization that we can tackle this problem only with the support of our customers, investors, suppliers, partners, employees, the Government of the Democratic Republic of Congo, civil societies and not least the affected local communities.

This is why we fully support existing [OECD](#) and [COCOMO](#) guidance, and we have also decided to support the "[Responsible Cobalt Initiative](#)", to set new standards in the cobalt supply chain in the spirit of transparency, accountability and clear policy among as many interested like-minded participants as possible.

OECD 5-step framework for companies upstream and downstream

Company Policy & Management System	Risk Assessment	Risk Response	Audit	Report
Adopt company policy for the supply chain of minerals and establish strong company managements systems	Identify and assess risk related to factual circumstances in the supply chain against policy standards	Devise and adopt risk management plan in relation to policy and assessment, including risk mitigation measures	Provide for third-party audit of supply chain due diligence at identified points with third party verification	Publicly report on supply chain due diligence practices in sustainability, CSR, or annual reports

これまでの成果②



Supplier Responsibility

Responsible Sourcing

Responsible sourcing that goes well beneath the surface.

Our commitment to people and the planet doesn't stop at manufacturing. In 2010, we were one of the first companies to map our supply chain from manufacturing to the smelter level for tin, tantalum, tungsten, and gold (3TG). In 2016, we completed our supply chain mapping for cobalt. We continue to publish a list of our 3TG smelters, and this year **the list also includes our cobalt suppliers**. For the second year in a row, 100 percent of our identified 3TG smelters and refiners are participating in independent third-party audits. And **100 percent of our cobalt smelter and refiner partners are participating in third-party audits**. In 2016, we removed 22 smelters from our supply chain. We will continue to remove those who are unable or ultimately unwilling to comply with our high standards. Every year we deepen our influence throughout our supply chain as we push for higher social and environmental standards.

100%

smelters/refiners participating in third-party assessments (tin, tantalum, tungsten, gold, cobalt)

アップルが金・スズ・タンタル・タングステンに加え、コバルトの製錬所・精製所を公開。そのすべてが外部監査を受けている。

“Apple is a leader in addressing the challenges of child labor in artisanal mining in the DRC. We are proud to partner with them to provide essential health and safety training, to improve livelihoods by connecting workers to fair market sales, and to develop systems to ensure children stay in school.”

Mark Viso
president and CEO of Pact

これまでの成果③

コバルトサプライチェーンの管理

SONY

お問い合わせ・サポート ソニーについて サイトマップ Japan

製品・サービス 企業情報 ニュースリリース 投資家情報 CSR・環境・社会貢献 採用情報 ブランド デザイン

トップ > ソニーについて > CSR・環境・社会貢献 > CSRレポート > 責任あるサプライチェーン > 責任ある原材料調達 > 環境・人権に配慮した原材料調達

CSRレポート

English | コンテンツメニュー

2016年度、ソニーはソニーサプライチェーン行動規範の遵守状況について評価を行うとともに、**すべてのバッテリーおよびバッテリー部品サプライヤーを対象にコバルトのサプライチェーンにおける流通過程の調査を実施しました。**評価の対象となったのは、**リチウムイオンバッテリーサプライヤー7社と、ソニーのバッテリー製造事業にコバルト含有のバッテリー部品を供給するサプライヤー7社の計14社**です。その結果、**サプライヤー5社から、ソニーに供給するバッテリー部品にコンゴを産出国とするコバルトが含まれていた**と報告がありました。ソニーサプライチェーン行動規範の遵守を確実にするため、ソニーは**上記14社に対し、さらに上流のサプライヤーに対しても遵守要請を徹底するよう求めました。**

高リスク地域の鉱物採掘における人権への悪影響を特定し、低減するためには、マルチステークホルダーとの協働が必要だと考えます。ソニーは、デュー・ディリジェンス・プロセスの策定に参加し、サプライチェーンにおける人権リスクを低減するため、責任あるコバルトイニシアチブ(RCI)やRMIをはじめとするさまざまなマルチステークホルダーとの協働に取り組んできました。さらにソニーは、コンゴにおける小規模採掘の現状について理解を深めるため、複数の企業とともに、独立機関による学術調査プロジェクトを支援しています。この調査は、カリフォルニア大学バークレー校のCenter for Effective Global Action (CEGA)が実施しているもので、小規模採掘に従事する世帯を対象とする綿密な実証データの提供を目的としていま

Responsible Cobalt Initiative(RCI)

中国商務部下部組織の中国五鉱化工進出口商会(CCCMC)がOECDのサポートを受けて、華友コバルトをはじめ、アップル、Samsung SDI、ソニーとともに「責任あるコバルトイニシアティブ」を立ち上げた。

14th November 2016

For immediate release

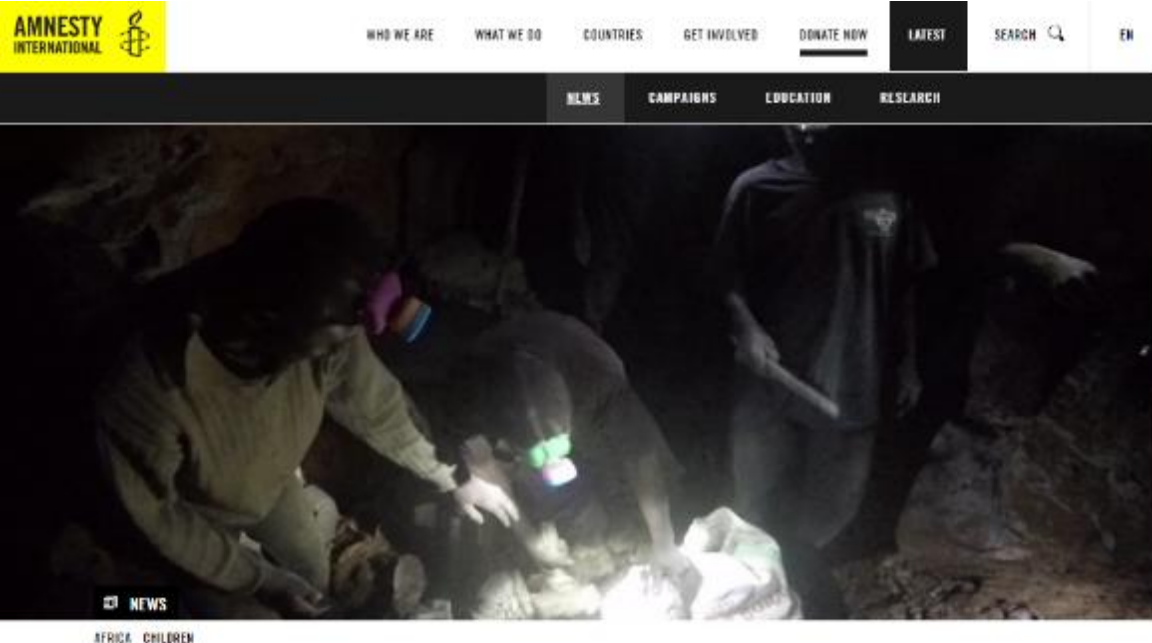
Facing challenges, sharing responsibility, joining hands and achieving win-win

Recently, the Chinese Chamber of Commerce for Metals, Minerals & Chemicals (CCCMC) Importers & Exporters, with strong support from the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), launched the Responsible Cobalt Initiative (RCI). A number of companies in the supply chain are participating in this initiative to undertake collective action in addressing social and environmental risks in the cobalt supply chain. As a priority, the RCI intends to address the issues of the worst forms of child labor.

Companies involved with the initiative currently include Apple Inc., Beijing Easpring Material Technology Co.,Ltd., HP Inc., Huawei Device Co.,Ltd., L&F, Samsung SDI, Sony Corporation, Tianjin B&M Science and Technology Joint-Stock Co., Ltd. and Zhejiang Huayou Cobalt Co., Ltd.. Companies will work together, in coordination with the Government of the Democratic Republic of the Congo, to develop and begin implementation of an action plan in the next 12 months.

The OECD is actively engaged in the initiative through its work with a broad coalition of

これまでの成果④



Democratic Republic of Congo: Government must deliver on pledge to end child mining labour by 2025

1 September 2017, 19:32 UTC

In response to the commitment made this week by the government of the Democratic Republic of Congo (DRC) to eliminate child labour in the mining sector by 2025, Seema Joshi, head of Business and Human Rights at Amnesty International, said:

"This commitment could mark a significant step on the road towards eradicating the scourge of children as young seven working in the mines of the DRC. If delivered, it means future generations of Congolese children won't spend their childhoods

RECENTLY ADDED

NEWS

Iraq: Upholding academic's death sentence in s...

NEWS

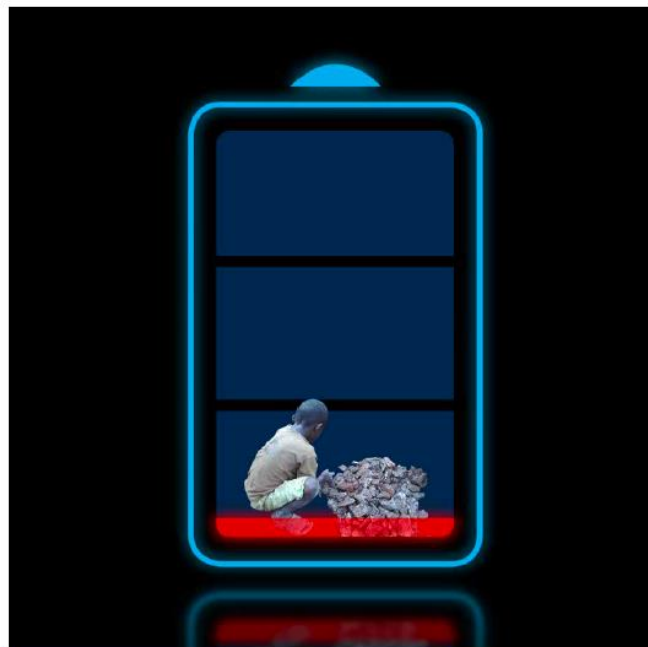
Libya's wretched web of collusion

NEWS

Lesotho: Trial of soldiers for shooting newspap...

- コンゴ政府が、コバルトの手掘り採掘現場における児童労働を2025年までに根絶すると公約。今回初めて、コバルト採掘現場での児童労働の存在を公式に認めた。
- 2017年8月30・31日に首都キンシャサで行われた会合で、雇用・労働・社会保障大臣が、児童労働をなくすための施策に着手し始めたと述べた。
- また、この発表の中で、アムネスティが昨年の報告書で示した提言に前向きに対応する姿勢をみせた。

企業の取り組みのその後を追跡



TIME TO RECHARGE

CORPORATE ACTION AND INACTION TO TACKLE ABUSES IN
THE COBALT SUPPLY CHAIN

- 前回のレポート発表以降の企業の対応を調査し、コバルト調達の実践の改善状況をランク付けした報告書を発表。2017年11月発行。
- アップル、サムスン、デル、マイクロソフトなどの電子機器メーカー、BMW、ルノー、テスラといった電気自動車メーカーのその後の対応を追跡。
- 対象企業の中で最初に、コバルトの調達先を公表したのは、アップル。2016年以降、積極的に華友コバルトと連携して、サプライチェーンを調査し、児童労働の問題に対処し、業界をけん引。デル社とHP社も、前向きな姿勢を見せており、華友コバルトとのつながりを調査し始め、より厳格な調達方針を打ち出している。マイクロソフト、レノボは対応が遅れている。
- 電気自動車メーカーは電子機器メーカーに後れを取っている。BMWが最も取り組みが進んでおり、調達方針を見直しているが、調達先企業名は未開示。ルノーとダイムラーは、対応が遅れている。

	RATING	COMPANIES
すべてに対応している	All possible actions taken	None
適切に対応している	Adequate action taken	Apple - Samsung SDI
まあまあ対応している	Moderate action taken	Dell - HP - BMW - Tesla - LG Chem
最低限対応している	Minimal action taken	Sony -Samsung Electronics - General Motors - Volkswagen - Fiat-Chrysler - Daimler - Hunan Shanshan - Amperex Technology - Tianjin Lishen
まったく対応していない	No action taken	Microsoft - Lenovo - Renault - Vodafone - Huawei - L&F - Tianjin B&M - BYD - Coslight - Shenzhen BAK - ZTE



Trending Videos

CBSN LIVE



CBS Evening News
Parkland 911 calls



CBS Evening News
Trump imposes tariffs on steel and aluminum



CBS Evening News
Impact of tariffs

CBS NEWS March 6, 2018, 7:43 AM

What's life like for kids mining cobalt for our gadgets?

Share / Tweet / Reddit / Flipboard / Email

CBS News' investigation of **child labor in African cobalt mines** revealed the shocking fact that tens of thousands of children are still growing up without a childhood. On Monday we showed you how most of the mineral used to make batteries is unearthed in the Democratic Republic of Congo.

Many top electronic and electric vehicle **companies need cobalt to help power their products**. We spoke with some of the companies that use cobalt in their lithium-ion batteries. All the companies acknowledged problems with the supply chain, but said they require suppliers to follow responsible sourcing guidelines.

Apple is an industry leader in the fight for responsible sourcing, but it says walking away from the DRC, "would do nothing to improve conditions for the people or the

Follow Us



Popular on CBS News

01 / Stormy Daniels sues to void NDA with Trump over alleged affair
26640 views

02 / Ex-porn star suing Trump wants public to "know the truth," lawyer says
23838 views

03 / Gary Cohn resigning from White House
20510 views

04 / Trump agrees to meet with Kim Jong Un
20263 views

買い物かごの中に人権侵害？

**THINK YOU KNOW WHAT'S
IN YOUR SHAMPOO?**

- Exposure to toxic chemicals •
- Exploitation of workers •
- Child labour •
- Discrimination against women workers •
- Forced labour •

AMNESTY
INTERNATIONAL 

あなたが買っているものは誰かの犠牲でつくられたもの？

パーム油に潜むスキャンダル



パーム油に潜むスキャンダル

世界的ブランドの裏に労働搾取

アムネスティ・インターナショナル報告書要旨〈翻訳〉

- インドネシアのアブラヤシ農園で働く労働者の過酷な労働環境とそのサプライチェーンを調査。16年11月発表。
- パーム油生産で世界最大手のウィルマー・インターナショナルが経営、または同社のパーム油精製所と取引をしているアブラヤシ農園5社を調査。そのうちの3社は、「持続可能なパーム油の円卓会議(RSPO)」認証を受けていた。
- 農園では、8歳の子どもを含む児童労働、除草剤による深刻な中毒症状の発症、最低賃金以下での長時間労働、過度なノルマ設定といった問題が起きている。
- こうしたパーム油が、ユニリーバ、P&G、ネスレ、ケロッグ、コルゲートなど9社の食品・日用品メーカーの製品に使われている可能性を指摘。うち、8社はRSPO認証を取得。

わたしたちに 身近なパーム油

- スーパーマーケットで目にする市販品の約50%にパーム油やアブラヤシ由来の原料が含まれる。

調理油・食品

パン、シリアル、マーガリン、チョコレート、アイスクリーム、ビスケット、スナック菓子など

日用品

家庭用洗剤、シャンプー、保湿クリーム、石けん、口紅など

- 自動車や発電用のバイオ燃料にも使われている。

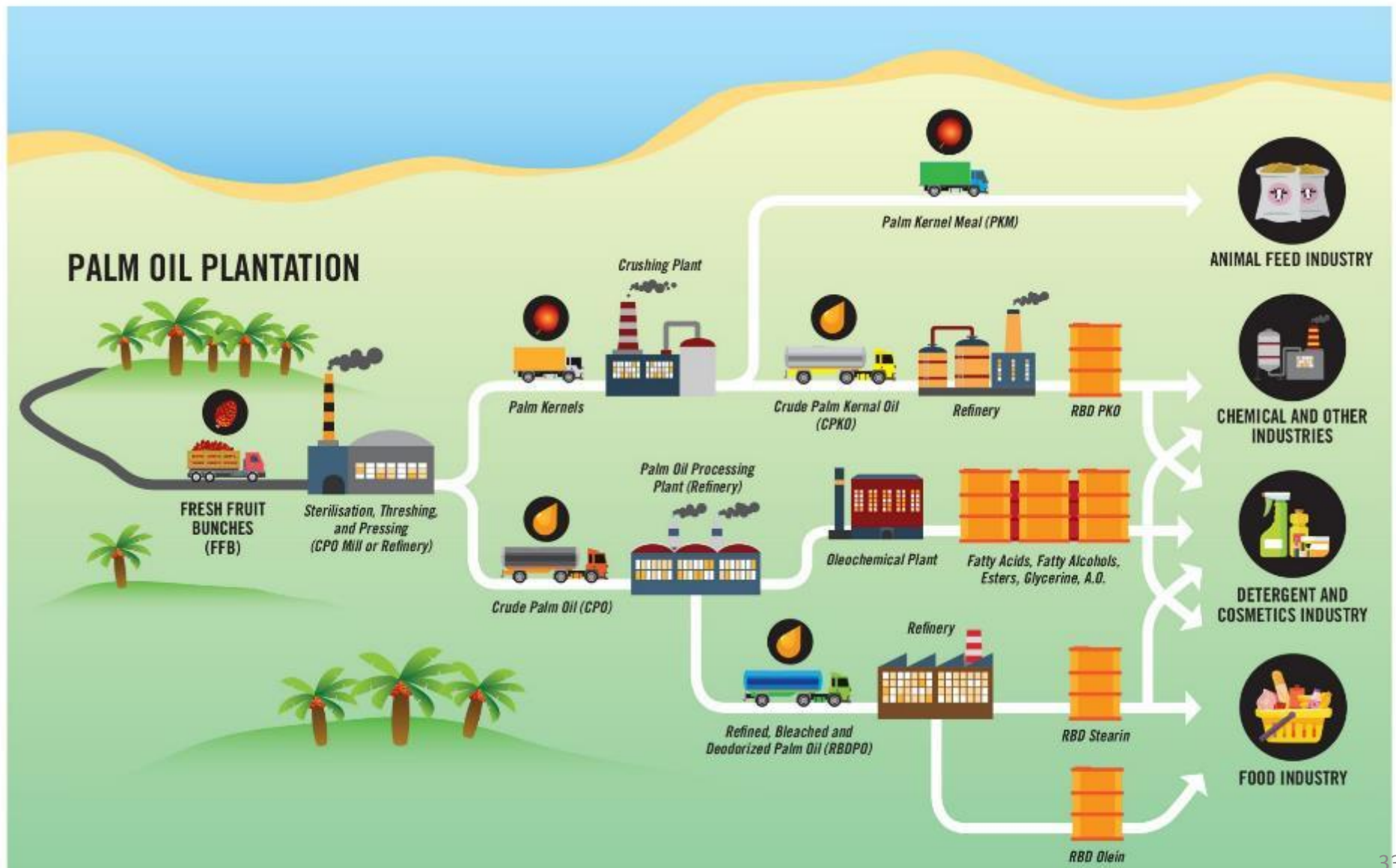
拡大するパーム油の需要

- 世界のパーム油生産量はこの10年で倍に。2020年までにさらに倍増する予想。
- インドネシアは世界最大の生産国。年間3,500万トンを生産。原料であるアブラヤシの大規模農園(プランテーション)が急速に拡大。
- アブラヤシ農園は森林を切り開いてつくられることから、生態系の破壊といった環境問題、森林から生活の糧を得ている先住民などからの土地収奪といった人権問題が取りざたされている。
- パーム油が環境と社会にもたらす影響への批判を受けて、「持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)」が2004年に設立された。RSPO認証を受けたパーム油は「持続可能なパーム油」と表示される。

アブラヤシの収穫

- アブラヤシの木は高さ20メートルまで成長し、平均寿命は25年。樹齢3年以降に果実をつけ始め、樹齢6～10年で最も多く果実を実らせる。
- 木には小さなプラムほどの大きさの実が1,000～3,000個集まった大きな果房があり、果房の重さは10～25キロ。
- アブラヤシの収穫作業は、かなり過酷な肉体労働。先端に鎌の刃がついた長いスチール製の棒が用いられ、その重さは12キロ。労働者はその重い道具を使って、20メートルほどの高さにある果房を木から落とす。3メートルほどの低木の場合は、先端に大きなノミがついた短い棒を使う。

THE PALM OIL PROCESSING SYSTEM



Source of information: Profundo

アブラヤシ農園での労働搾取①

●ノルマ制

労働者は、ノルマ未達の場合に賃金が減額されることがあり、規定の労働時間を超えて働いていても、最低賃金を下回る場合がある。時間外労働の手当はほとんど支払われない。

●強制労働

ノルマを達成しない、課された業務をしない、熟していない実を採るなどで罰則があり、給料や賞与が減額される。1日仕事に入れなかったり、解雇されたりすることもある。給料減額や解雇などを盾に労働が強要されている。

アブラヤシ農園での労働搾取②

●低賃金・不払い

ノルマ未達の場合、日給または月給の最低賃金を下回る収入しか得られない。農薬を散布する労働者は、ある一定の時間に雨が降ると、それまでの作業量にかかわらず、まったく賃金をもらえないか、半日分しか支払われていない。

●児童労働

ノルマを達成するため、ノルマを超えらるともらえる特別手当のため、厳しい罰則から逃れるため、労働者の配偶者や子どもが作業を手伝っている。子どもたちの多くは、学校が終わる午後と週末、祝日に農園で親の手伝いをしている。学校をやめて、一日中働いている子もいる。

アブラヤシ農園での労働搾取③

●農薬・肥料による健康被害

急性の強い毒がある除草剤のパラコートジクロリドによって、深刻な健康被害が起きている。体内摂取や吸入、皮膚への付着で中毒症状が出るため、EU(欧州連合)では使用が禁止されている。

長靴、マスク、手袋、作業服やエプロン、ゴーグルといった防護服・保護具は支給されなかったり、使い古しても交換してもらえなかったりする。

ウィルマー社の子会社やサプライヤーの大半で、農薬を扱う労働者の血液検査を行っており、異常があると他の作業に回されるが、検査結果は知らされないままである。

●雇用における性差別

農園の保全管理部門で働くのはほぼ女性で、何年働いていても日雇い労働者のまま。正規雇用の機会や健康保険・年金といった社会保障が奪われている。収穫を担当する労働者は全員が男性で、ほとんどが正規雇用。

アムネスティが指摘する問題点①

● サプライチェーンの透明性の欠如

調達した原料が自社のどの製品に使われているのかが把握できていない。サプライチェーンに問題があるとわかったときに、自社のバリューチェーンとどうつながっているのかを確認できるようにする必要がある。

● 不十分なデューデリジェンス

バイヤーである企業は自社が購入している原料が搾取的な労働環境で生産されていないか、調べられていない。人権侵害が起きやすい高リスク地域で生産されていないか、原料調達先の企業が過去に人権侵害を起こしていないか、確認する必要がある。

アムネスティが指摘する問題点②

●消費者への説明責任が不十分

最終製品メーカーである企業は、自社の原料調達のプロセスが把握できておらず、企業が消費者の十分な情報に基づく選択をする権利を尊重するための十分な情報を提供していない。

●認証制度への依存

持続可能な原料調達のための認証制度は、すべての環境・社会面の問題を解決する完全な仕組みとはなっておらず、認証制度の利用は労働者の人権が守られていることの証明にはならない。企業が認証システムに依存していることがうかがえる。

アムネスティからの提言

●インドネシア政府への提言

- ・労働法とその実施の重大なかい離に早急に対応すること。
- ・調査対象企業の法の抵触についてモニタリングすること。

●ウィルマー社と取引企業への提言

- ・自社およびサプライヤーの人権への負の影響を特定し、未然に防止し、実際の影響を軽減し、こうした対応の説明責任を果たすための仕組み(人権デューディリジェンス)を持つこと。

●パーム油産業への提言

- ・労働者の人権侵害に対応するために、ウィルマー社、サプライヤー、バイヤーが連携して、広範に取り組むこと。
- ・業界シェアが大きいウィルマー社、大手食品・日用品メーカーがそれぞれ影響力を発揮し、個別または業界で状況改善に努めること。

NEWS

Home Video World Asia UK Business Tech Science Stories Entertainment &

Asia China India

Amnesty links palm oil used in household goods to child labour in Indonesia

30 November 2016



The Amnesty International report says children are working in "ha

Support The Guardian
Subscribe Find a job

The Guardian

News Opinion Sport Culture Lifestyle

UK UK politics Education Media Society Law Scotland Wales More

Child labour

Firms such as Kellogg's, Unilever and Nestlé 'use child-labour palm oil'

Amnesty claims producer Wilmar employs children to do back-breaking physical labour on refineries in Indonesia



8,718 views | Nov 30, 2016, 10:34am

Amnesty International Slams Colgate, Nestlé and Unilever For Palm Oil Supply Chain Abuses



Contributor



これまでの成果



Twelve Month Progress Report
4 December 2017



Wages and Employment

- ✓ Policy Regarding Work on Official Rest Days
- ✓ Improved and Standardised Payslips
- ✓ Improving Harvester Wage Scheme

Caring for the Children in Our Plantations

- ✓ Child Protection Policy
- ✓ Improving Access to Education

Health and Safety

- ✓ Improving PPE Allocation and Efficacy
- ✓ Health Care

Supplier Support and Management

- ✓ Supplier Engagement
- ✓ Training on HR and Labour Issues

Stakeholder Action

- ✓ RSPO Human Rights Working Group (HRWG)
- ✓ Pre-Competitive Platform

A year has passed since Wilmar first reported on our internal process to strengthen our labour practices in our upstream operations. The journey has been challenging, and we have made meaningful progress with support from various stakeholders especially our employees and we continue to seek improvement.

We started with our operations in North Sumatra, as the initial internal grievance that Wilmar raised was in relations to our estates in that region. A Management Task Force led by the Wilmar Plantation Head for Indonesia and comprising Indonesia plantation and mill operational leads (Sumatra and Kalimantan) was formed, supported by the Sustainability and Human Resources (HR) teams, internal assessments, conducted by the sustainability compliance team and HR, involved document checks, field verifications and interviews with workers. The first internal review, focussed on some of these labour issues raised, was conducted in August 2016.

The internal reviews were complemented with regular assessments by external parties including the International Sustainability and Carbon Certification (ISCC), the Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), Business for Social Responsibility (BSR) and Verité Southeast Asia (Verité) conducted between November 2016 – August 2017. We are also working in partnership with Verité to support the Management Task Force in further improving our internal processes, building local competencies and implementing a robust management and due diligence system to ensure sustainability and accountability.

While we have been able to work through some of the issues highlighted, there are a number of issues which occur throughout the palm industry and are entrenched in the existing culture of the palm industry in Indonesia. To change these will require a collective action with our peers and stakeholders.

- ウィルマー社が2017年12月に「Twelve Month Progress Report」を発表。
- 社内で「Management Task Force」を立ち上げ、インドネシアのプランテーションや搾油所を統括する部門やHR、コンプライアンス部門と連携し、関連書類の確認、現場検証、労働者への聞き取りを含む社内でのアセスメントを行った。
- RSPO・Verité・BSR (Business for Social Responsibility)といった社外団体とも連携。
- アムネスティは、このレポートに対して、追加の質問状をウィルマー社に提出し、2018年5月に受け取った回答について、6月にコメントを発表。



Unilever response to Amnesty International report – 30/11/2016

We welcome Amnesty International's [report](#) into the human and labour rights issues in the palm oil industry and are deeply concerned by its findings. We will engage with our industry partners to investigate the grievances the report raises and take action to address them.

While significant progress has been made in tackling the environmental issues associated with palm oil cultivation, we agree that much more needs to be done to address the human and labour rights issues which are prevalent in the sector. We are committed to playing a leading role with the rest of the industry to accelerate progress towards tackling them.

We are at the start of this journey. In May 2016 we strengthened our palm oil policy with a specific emphasis on labour rights, which stipulates mandatory requirements on human rights and protection of workers, and that particular attention should be paid to migrant workers on plantations. It also demands the responsible handling of all complaints or breaches identified, using generally accepted grievance procedures of conflict resolution. Our suppliers have similar policies and commitments.

However, as Amnesty International indicates, having a commitment in place alone is not enough. Much more needs to be done. For example, in order to reinforce our policy and those of our suppliers, audit procedures to identify non-compliance need improving. At a plantation level, like other users of palm we rely on RSPO audits and are engaged in and supportive of their efforts to improve their auditing process - by evolving its Code, and improving capabilities and its grievance mechanism to tackle social issues more effectively.

We also recognise more can be done within our own supply chain to independently verify that the palm oil we use is both environmentally and socially sustainable. To tackle this, we have developed a programme for risk verification which we have piloted through three independent assessments. Our priority now is to scale this up, working with our peers and suppliers. We are also carrying out an independent expert review of our grievance procedures to identify if there are ways in which we can improve them. We would be very willing to engage with Amnesty International to investigate any specific grievances they have identified.

This is a complex challenge, and it will require all those involved to work together to address it – including suppliers, producers, governments, NGOs and others. As a major buyer of palm oil we have an important role to play in driving the industry forward, which we do through the Consumer Goods Forum, Tropical Forest Alliance, Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), the Leadership Group for Responsible Recruitment, New York Declaration on Forests, Banking Environment Initiative and the World Business Council for Sustainable Development.

We are fully committed to playing a leading role in eradicating human and labour rights issues from the palm oil supply chain.

Home > Ask Nestlé > Human rights > Amnesty International report on labour abuses in palm oil



Amnesty International report on labour abuses in palm oil



Practices such as those identified in Amnesty International's report have no place in our supply chain. Nestlé engaged extensively with Amnesty during the drafting of the report, including supplying detailed information on our relationship with palm oil supplier Wilmar and on our actions to address human rights and labour rights issues in the sector. We will investigate allegations related to our purchasing of palm oil, along with our suppliers.

Wilmar supplies around 10% of the total palm oil that we use in our products. We are working closely with the company to improve traceability. Now, 83% of the volume that we purchase is traceable back to the mill of origin and 11% is traceable to plantation. This traceability does not yet extend to the plantations at the centre of the allegations in Amnesty International's report.

For six years, we have worked with partners, including The Forest Trust, to improve transparency, traceability and supplier behaviour in the palm oil industry. We have processes in place to assess where the risk of labour or human rights violations exist in our supply chain and we are taking action to address these. Where our suppliers fail to meet the provisions in our [Responsible Sourcing Standard](#), including on labour rights, we will suspend them.

Given the complexity of the palm oil industry and the estimated four million people that it employs in South East Asia, progress in addressing labour and human rights issues relies on cross-industry efforts. We will continue to play an active role, alongside others.



NESTLÉ S.A.

Ms Seema Joshi
Head of Business and Human Rights
Amnesty International
International Secretariat
1 Easton Street WC1X 0DW
United Kingdom

Vevey, March 23, 2018

Dear Ms Joshi,

Thank you for your letter of March 6th regarding human and labour rights in the palm oil industry, further to our previous dialogue.

We share concerns about ongoing labour and human rights issues endemic in the palm oil sector. No one company or organisation can solve these challenges on their own, however Nestlé is undertaking a series of initiatives to better understand the impact on our own supply chain and to develop and implement systemic measures to tackle abuses.

For example, last year we conducted a Labour Rights Assessment with the Danish Institute for Human Rights (DIHR), The Forest Trust (TFT), and Golden Agri-Resources (GAR), a Nestlé supplier, to better understand labour rights issues and whether our current approach to responsible sourcing sufficiently addresses them. The assessment focused on our upstream supply chain in Indonesia.

Findings from the assessment and an Action Plan to address them will be shared later this year, including details on a new partnership between Nestlé and Verté. The findings from our investigation included labour rights issues connected to wages and contracts, freedom of association, child labour, violence and intimidation, occupational health and safety, gender discrimination and working hours, confirming the endemic and widespread nature of these issues across the entire sector.

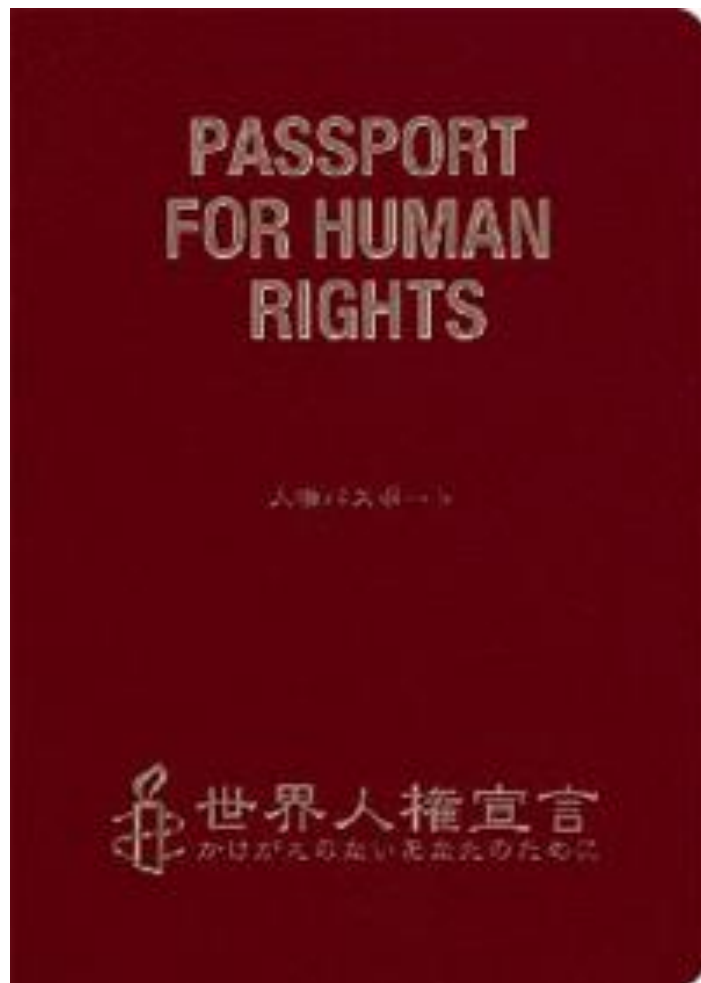
Regarding the issue of child labour in particular, Nestlé recently co-funded a Wilmar-led Strengthening Child Protection workshop, a multi-stakeholder consultation to gain insights from palm oil businesses and [document challenges](#) encountered to ensure the well-being of children of plantation workers. This year, we are planning to integrate the findings from these pieces of work into our way of doing business and our engagements with our suppliers.

We have initiated a series of other initiatives, drawing on our understanding of labour issues in our supply chain. As part of a group of palm oil buyers including Colgate-Palmolive, Kellogg's, Unilever and Wilmar, and in collaboration with Business for Social Responsibility (BSR), we are conducting a series of supplier

②

「ビジネスと人権」に関する 国際人権基準と 企業の責任

人権の共通基準「世界人権宣言」



- 世界人権宣言は、すべての人間が生まれながらに基本的人権を持っているということを初めて公式に認めた宣言。
- 1948年12月10日、パリで開かれた第3回の国連総会で、「あらゆる人と国が達成しなければならない共通の基準」として採択された。
- 第2次世界大戦後、その反省から国連がつくられ、各国の代表は、人権侵害を各国の国内問題として放置することが虐殺や戦争につながったことを認めた。
- 平和を実現するためには、世界各国が協力して人権を守る努力をしなければならないということが、世界人権宣言によって示された。

世界人権宣言に記された権利

世界人権宣言には、人権が30条の条文で記されている。

- | | | | |
|------|-----------------|------|-------------------|
| 第1条 | 自由平等 | 第16条 | 思想、良心、宗教の自由 |
| 第2条 | 差別待遇の禁止 | 第17条 | 意見、発表の自由 |
| 第3条 | 生存、自由、身体の安全 | 第18条 | 集会、結社の自由 |
| 第4条 | 奴隷の禁止 | 第19条 | 参政権 |
| 第5条 | 非人道的な待遇または刑罰の禁止 | 第20条 | 社会保障 |
| 第6条 | 法の下に人としての承認 | 第21条 | 労働の権利 |
| 第7条 | 法の下における平等 | 第22条 | 婚姻と家庭 |
| 第8条 | 逮捕、拘禁または追放の制限 | 第23条 | 財産の権利 |
| 第9条 | 裁判所の公正な審理 | 第24条 | 休息、余暇 |
| 第10条 | 無罪の推定、罪刑法定主義 | 第25条 | 生活の保障 |
| 第11条 | 私生活、名誉、信用の保護 | 第26条 | 教育の権利 |
| 第12条 | 移転と居住の自由 | 第27条 | 文化権 |
| 第13条 | 迫害からの避難 | 第28条 | 人権を守る社会的国際的秩序の確保 |
| 第14条 | 国籍の権利 | 第29条 | 社会に対する義務 |
| 第15条 | 基本的権利の侵害に対する救済 | 第30条 | 権利と自由に対する破壊的活動の禁止 |

すべてはここから

第1条

すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心を授けられており、互いに同胞の精神を持って行動しなければならない。

第2条1

すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別を受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由を享有することができる。

世界人権宣言を守るために



- 世界人権宣言には法的な拘束力はなく、守らなくても罰則はない。
- そこで、国際的なルールによって世界人権宣言の理想を現実のものにするために、多くの人権条約が生み出された。
- 人権条約は、人権侵害を受けた人びとの権利を守るため、性別や肌の色による差別や拷問・虐待などの具体的な人権侵害を禁止している。
- 条約の締約国は、これらを守らなければならない。

国際人権基準とは

世界人権宣言

1948年

国際人権規約

1966年

地域的人権文書

個別的的人権文書

アフリカ連合 人民の権利憲章

米州機構 米州人権宣言

ヨーロッパ評議会 E人権条約

EU EU基本権憲章

ヨーロッパ安全保障協力機構
ヘルシンキ宣言、パリ憲章

アラブ アラブ人権憲章

難民条約

1951年 1982年

人種差別撤廃条約

1965年 1996年

女性差別撤廃条約

1979年 1985年

拷問等禁止条約

1984年 1999年

子どもの権利条約

1989年 1994年

死刑廃止条約

1989年 未加入

移住労働者の権利条約

1990年 未加入

等

人権にまつわる誤解

● 人権はあいまいでわかりにくい？

国際人権基準に書かれた、個々の権利の集合体が「人権」。英語では複数形で表される。

● 権利には、必ず義務が伴う？

人権は、義務を果たさないと権利が認められないという契約の概念ではなく、誰もが等しく生まれ持った自然権。

● 多数決は民主的で何でも決められる？

人権侵害は、少数派や弱い立場にいる人びとに対して起こりやすい。「普通」「当たり前」は大多数のもの。

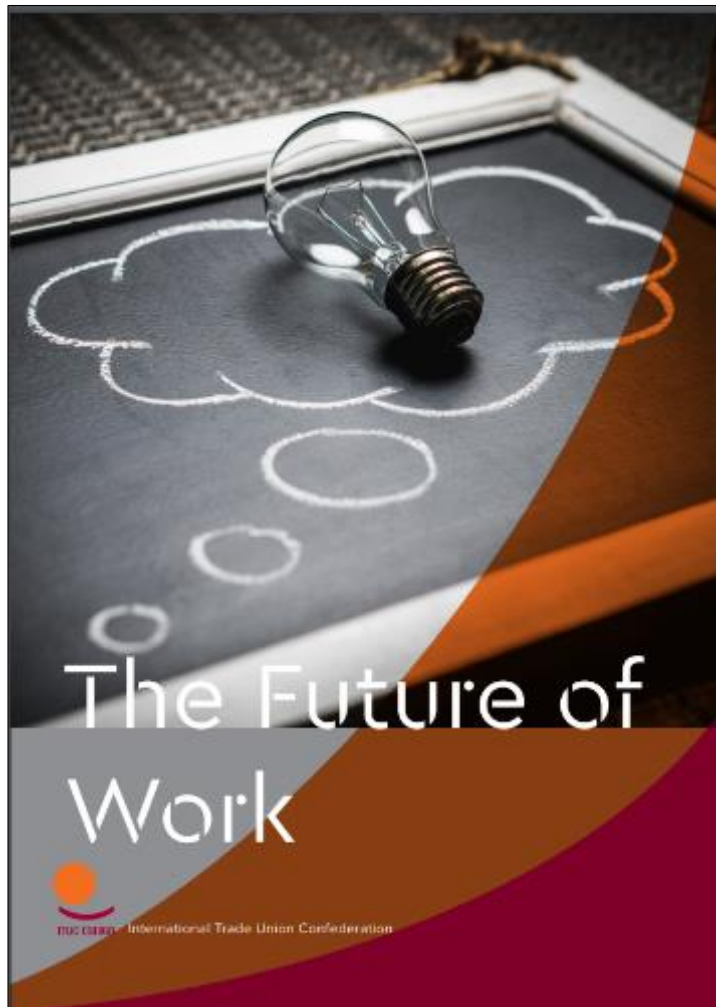
● 国際基準に書かれたものだけが人権？

人権は、常に進化する。「忘れられる権利」などが議論中。

なぜ企業が人権に取り組むのか

- 人権は、世界中どこにいても同じように守られるべきものだが、現実はそのようではない。
- 生産性・効率性が優先される社会・経済システムの中で、取り残される人びとがいる。弱い立場の人びとの搾取によって、利益を得る構造がある。
- 企業は、事業活動を通して、社会にさまざまな影響を与えており、それに対して責任がある。社会を構成するのはさまざまなステークホルダーの人たちに対する責任を果たす必要がある。
- 人が関わるところには、人権が関わる。企業の事業活動と関わる人たちの人権を尊重し、持続可能な発展に向けて果たすべき役割がある。

企業のサプライチェーンと人権



The result is a global workforce in serious trouble:

- Only 60 per cent of workers are employed in the formal economy and more than 50 per cent of these workers are in precarious or insecure work.
- Forty per cent struggle to survive in the informal economy – with no rights, no minimum wages and no social protection.
- More than 45 million people are in modern slavery/forced labour.
- Three quarters of the world's people have inadequate or no social protection.

世界の労働力は危機的状況にある。

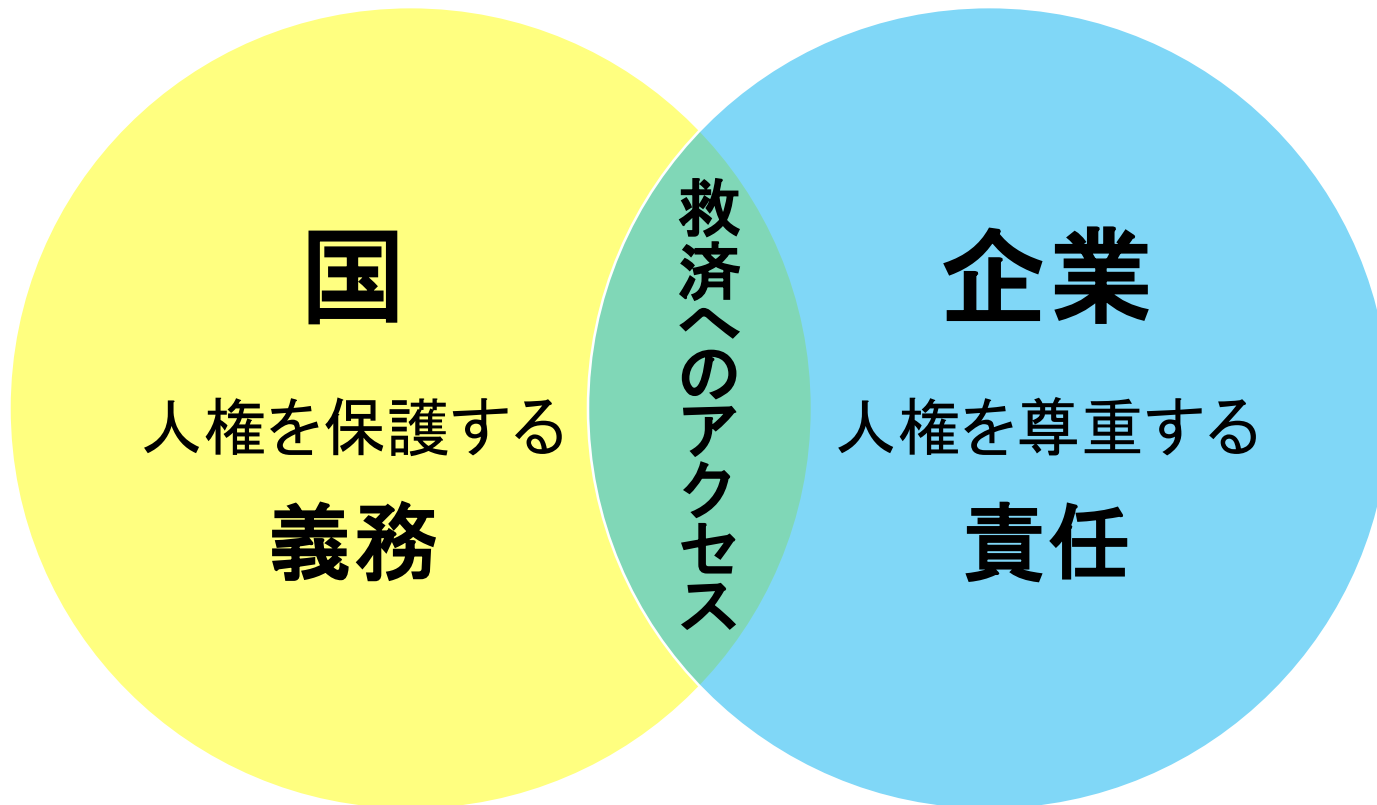
世界の労働者の40%が権利も守られず、最低賃金も支払われず、社会保障もない中で働いている。

労働者の45%が現代奴隷・強制労働の状態にある。

労働者の2/3が十分な、またはまったく社会保障が受けられていない。

国連ビジネスと人権に関する指導原則

保護・尊重・救済のフレームワーク



人権を保護する義務は、一義的には国にある。
企業の人権尊重の責任は、国の人権保護の義務と独立して存在。

企業の人権を尊重する責任

“Business and Human Rights Impacts: Identifying and Prioritizing Human Rights Risks” by Shift



① 人権方針の策定

② 人権デューディリジェンスの実施

- 人権への影響の特定と評価
- 防止、軽減の仕組みづくり
- 追跡評価
- 公表と報告

③ 是正措置の設置

- 苦情処理メカニズムの整備

■ ステークホルダーとの対話・協議

■ 責任範囲はバリューチェーン全体

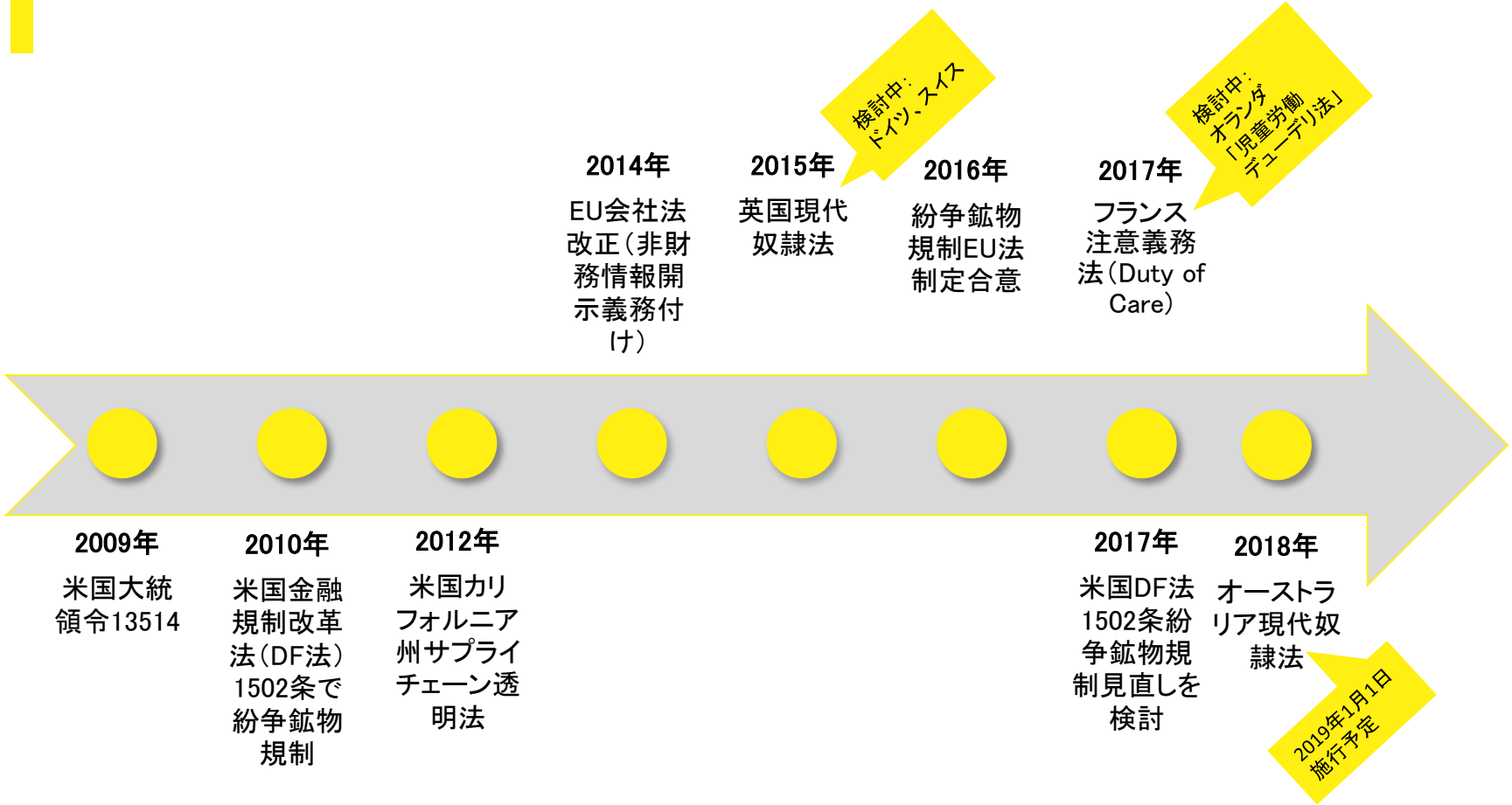
ビジネスと人権の国際基準

- OECD多国籍企業ガイドライン 1976年(2011年最終改訂)
- ILO多国籍企業及び社会政策に関する三者宣言
1977年(2006年最終改訂)
- GRI(Global Reporting Initiative) 1997年
- SA8000 1997年
- 国連グローバルコンパクト10原則 2000年
- ISO26000 2010年
- 国連ビジネスと人権に関する指導原則 2011年
- OECD責任あるビジネスのためのデューデリ
ジェンスガイダンス 2018年

「ビジネスと人権」に関する法規制

欧州の動き

米国他の動き



国連ビジネスと人権に関する指導原則 レポーティングフレームワーク

国連指導原則
報告フレームワーク

パート A: 人権尊重のガバナンス

方針のコミットメント

A1 企業が、人権尊重へのコミットメントとして公式に述べていること(パブリック・コミットメント)は何か？

A1.1 パブリック・コミットメントはどのように実装されたか？

A1.2 パブリック・コミットメントがカバーしているのは誰の人権か？

A1.3 パブリック・コミットメントをどのように展開させているか？

人権尊重の組み込み

A2 企業は、人権尊重のコミットメントの実施を重視していることを、どのように説明しているか？

A2.1 人権パフォーマンスの日常における責任は、社内でのどのように実装されているか、またその理由は何か？

A2.2 上級経営者層及び取締役会では、どのような種類の人権課題がどのような理由で議論されているか？

A2.3 意思決定や行動に際してはさまざまな方法で人権尊重を考慮すべきであることを、従業員及び契約労働者に対してどのように告知させているか？

A2.4 企業は契約関係において、人権尊重を重視していることなどどのように明確化しているか？

A2.5 報告対象期間中、人権尊重を実現することに関して企業が得た教訓は何か、またその結果として何が変わったか？

パート B: 報告の焦点の明確化

B1 顕著な人権課題の選択: 報告対象期間中の企業の活動及び取引関係に関連した、顕著な人権課題が何であるか？

B2 顕著な人権課題の確定: 顕著な人権課題はどのように特定されたか、ステークホルダーからの意見も含めて説明する。

B3 重点地域の選択: 顕著な人権課題に起因する報告が特定の地域に重点をおく場合、どのようにその選択を行ったかを説明する。

B4 追加的な深刻な影響: 報告対象期間中に発生し、または引き続き取り組まれている人権への深刻な影響のうち、顕著な人権課題以外のものを特定し、その取組みの方向性について説明する。

パート C: 顕著な人権課題の管理

具体的方針

C1 企業は顕著な人権課題に起因する具体的の方針を有しているか、またそれはどのような方針か？

O1.1 企業はどのような方針の優先性と重大性か、当該方針の実施が求められる際に対してどのように応えているか？

9 国連指導原則報告フレームワーク

ステークホルダー・エンゲージメント

C2 顕著な人権課題のそれぞれに関し、企業はステークホルダー・エンゲージメントをどのように実施しているか？

O2.1 企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関わりすべきか、またいつ、どのように関与するかをどのように決定しているか？

O2.2 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与したが、またその理由は何か？

O2.3 報告対象期間中、ステークホルダーの意見は、顕著な人権課題それぞれに対する企業の理解や取組みにどのような影響を及ぼしたか？

影響の評価

C3 顕著な人権課題の性質が時間の経過とともに変化する場合、企業はそれをどのように特定するか？

O3.1 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる影響に、目立った傾向またはパターンがあったか、またそれは何だったか？

O3.2 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる深刻な影響が発生したか、またそれは何だったか？

評価結果の統合及び対処

C4 企業は顕著な人権課題それぞれについての評価結果を、会社の意思決定過程及び行動のどのように統合しているか？

O4.1 顕著な人権課題の管理に影響を及ぼす意思決定や行動を行う社内部門は、解決策を見出し、実行することによって関与しているか？

O4.2 顕著な人権課題に関する影響の防止または軽減と、他の事業目的との間に緊張関係が生じた場合、その緊張関係はどのように対処されるか？

O4.3 報告対象期間中、顕著な人権課題それぞれに関連する深刻な影響を防止または軽減するため、企業はどのような措置をとったか？

パフォーマンスの追跡

C5 企業は、顕著な人権課題それぞれへの取組みが実際に効果をおいているかどうかをどのように追跡しているか？

O5.1 顕著な人権課題のそれぞれが従来の管理されているかどうかを測るための、報告対象期間の具体的な事例は？

是正

C6 企業の行動や意思決定が、顕著な人権課題に関連して人々の人権を侵害している場合、企業は効果的な改善をどのように実行可能なものとしているか？

O6.1 企業はどのような手段を通じて、顕著な人権課題それぞれに関わる苦情や懸念を受理しているか？

O6.2 人々が苦情や懸念を申し立てることができると感じているかどうか、企業はどのように確認しているか？

O6.3 企業はどのように苦情を処理し、成果の有効性を評価しているか？

O6.4 報告対象期間中、顕著な人権課題に関する苦情や懸念、及び攻撃には、どのような傾向とパターンがあったか、また企業はどのような取組みを得たか？

O6.5 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる深刻な影響からの救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か？

10 国連指導原則報告フレームワーク

③

日本企業の 人権への対応



Evidence shows Sony helps Israel in Gaza war



home

Guardian sustainable business

Business and the sustainable development goals

Hitachi and Canon not doing enough to tackle forced labour, says new report

Tech companies are vulnerable to modern slavery in their supply chains. A new benchmarking report says many must do more to address it

Supported by



About this content

Annie Kelly

Thursday 23 June 2016 12.24 BST



L

COLLECTION CONCEPT ETHICAL CONTRIBUTORS

CITIZEN
BETTER STARTS NOW

COLLECTION

Ambiluna

時を感じる時計

A Watch that "Feels" Time



CITIZEN L Ambiluna
2016年今秋デビュー



CITIZEN *L* ethical commitment

CITIZEN Lのエシカルコミットメント



製品成分表の公開

時計を構成する主要成分と
その含有量の公開

お客様に安心して使ってほしいという思いから、時計が作られる材料を化学物質まで明らかにすることで、透明性を確保します。まるで食べ物や化粧品のように、使用する材料、部品一つ一つへ配慮をしています。



CO2排出量の公開

時計業界初 第三者機関による認証*

温室効果ガスを減らすためには、CO2排出量に関する「気付き」を共有することが大切です。材料調達から生産、廃棄・リサイクルに至る時計の一生涯に排出される温室効果ガスをCO2に換算、【時計1個につき〇kgのCO2排出】と、分かりやすく表示する仕組みです。

※(一)般社団法人気候変動管理協会によるCFPプログラム認証



DRCコンフリクトフリーを宣言

この時計を作る過程で「誰かを不幸にしていない」「美しさの裏に犠牲があってはいけない」という考えから、武装勢力の重要な資金源となっている、いわゆる紛争鉱物(スズ、タンガステン、タンタル及び金)が、コンゴ民主共和国およびその周辺国における違法な採掘によるものでないことを確認した材料のみを使用しています。



取扱説明書スリム化

取扱説明書を9言語でデジタル化し、取扱説明書に使用される紙を削減。環境配慮のために紙を削減するだけでなく、インターネット環境があればどこからでも必要な時にアクセスが可能です。

さらに、スリム化した取扱説明書にはFSC®認証を取得した紙を使用し、責任ある持続可能な管理を行う森林の木材から作られた紙であることを確認しています。FSC®N002484



サステイナブルな時計パッケージ

製品をいれるためだけでなく、他の目的にも使用できる「再利用」の観点から新しいパッケージを作りました。購入後にゴミにならず、お客様にも喜んで頂けるデザインです。

日本経済新聞

ANA、食の安全性など情報公開

2017/1/13 20:43



■ [ANAホールディングス](#) 米NPOのブルーナンバー財団と組み、食の生産や加工にかかわる情報の透明性を高める取り組みを始めると13日発表した。食品の安全性のほか、生産時などに人権を侵害したり、環境を破壊したりしていないかを消費者に伝える。まずグループで提供する機内食で導入する。

日本経済新聞

ファストリ、欧米企業に追随 取引先リスト150工場公開 企業価値の低下懸念

2017/3/1 2:30 | 日本経済新聞 朝刊 [有料会員限定]



衣料品会社ユニクロを運営するファーストリテイリングは28日、世界約150カ所にある取引先縫製工場のリストを公開した。人権意識の高い欧米企業は続々と取引先を公開している。この流れにあらがうことは海外では不買運動につながりかねない。グローバル化を目指す中堅アパレルも検討を始めた。工場リスト公開という欧米で先行する動きが押し寄せてきた。

ユニクロと取引する中国やバングラデシュ、インドネシアなど7カ国146の縫製工場の名前と住所を公開した。同社と継続的に長い取引がある工場を対象にした。発注額の8割超を占める。ホームページでだれでも見ることができる。年内には低価格ブランド「ジーユー」の工場リストも公開する。

取引先工場には品質管理や生産性向上の手法、機能性素材など他社に知られたくないノウハウがある。取引先の公開は他社にも...



🔍 画像の拡大

ファストリはバングラデシュなどに取引先工場を抱える

日本経済新聞

ユニクロ、工場に通報制度

安全性や待遇、労働環境改善 世界220拠点、ESG投資対応

日本経済新聞 朝刊

2018年8月16日 2:00 [有料会員限定]



ユニクロを運営するファストリテイリングは衣料品の製造を委託する世界220カ所の工場に労働環境に関する通報制度を設けた。人権に配慮した安全な作業環境の確保につなげる。企業の環境や社会、ガバナンス（統治）への配慮を投資の判断基準にするESG投資の広がりを受け、消費者だけでなく、投資家にも選ばれるよう取引先の管理も徹底する。

「突然の異動で賃金が下がる可能性がある。止められないか」。2017年12月、アジアの縫製工場で働く従業員から連絡があった。ファストリは工場側と話し合い事実を確認。その上で、工場の担当者が従業員に対し、「法規制にのっとった配置転換で他意はない」と説明した。最終的に従業員は異動に納得した。



ファストリはバングラデシュなどの工場に生産を委託している

ファストリはユニクロやGU（ジーユー）で売る商品を中国やバングラデシュなど世界250カ所の委託先工場で作っている。通報制度はこのうち主要工場に導入した。従業員が各種のハラスメントや健康、処遇、安全面の問題を感じた場合、ファストリの海外拠点にメールを送る仕組みだ。17年11月から中国などの7工場で試験実施していたのを拡大した。

Breakthrough

突破する力

鈴木 隆史

栄鑄造所社長

「負の遺産」継いだ
鑄物工場。
難民を人材に、世界へ。
早くも見据えるバトンタッチ

文・藤えりか (GLOBE記者)
写真・仙波理 (朝日新聞カメラマン)
(文中敬称略)





人権報告書 2018



日本企業初の人権報告書！
国連「ビジネスと人権の指導原則」
のレポーティングフレームワークに
沿って作成されている。

CONTENTS



トップメッセージ	02
ANAグループとは	03
これまでの人権尊重の取り組み	04
グループ人権方針、現代奴隷法声明文、各種方針	05
人権尊重に向けた推進体制・ガバナンス	06
人権デューディリジェンス	08
ステークホルダー・エンゲージメント	10
人権専門家との定期的な取り組みのレビュー	12
人権尊重の東京2020大会にむけて	14
APPENDIX	15



人権外交

ビジネスと人権

2 ビジネスと人権に関する国別行動計画

- (1) 我が国は、ビジネスと人権に関する国別行動計画を作成する旨を、2016年11月のビジネスと人権フォーラムにおける政府のステートメント及び持続可能な開発目標（SDGs）実施指針付表において公表しました。2018年6月に行われたSDGs推進本部の第5回会合で決定された「拡大版SDGsアクションプラン2018」及び同年12月に行われた第6回会合で決定された「SDGsアクションプラン2019」には、国別行動計画の策定が記載されました。また、同年6月に閣議決定された「未来投資戦略2018「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革」に、企業行動の原則としての人権の尊重に係る国別行動計画の策定が明記されました。
- (2) 今般、海外での取組事例等の調査を踏まえ、国別行動計画策定の第一段階として、企業活動における人権保護に関する我が国の法制度や施策等についての現状を確認すべく、政府主導にてベースラインスタディ（現状把握調査）を実施する旨決定し、全府省庁間においてその現状を整理及びステークホルダーとの意見交換会を実施（意見交換会の議事概要は以下参照）し、その結果を報告書にとりまとめました。本ベースラインスタディにより、新しい分野である「ビジネスと人権」への関心が高まることが期待されます。
- (3) 新たなグローバル・スタンダードとなりつつある企業行動における人権の尊重に係る国別行動計画を策定し、我が国企業に先進的な取組を促すことにより、日本企業の活動における人権の保護・促進を推進するとともに、日本企業の競争力の確保及び向上を図っていくことを目的とし、ビジネスと人権に関する国別行動計画の策定に向けて有識者等から意見・提言を求める諮問委員会等及び様々な関係者が集まり、意見交換を実施する作業部会の設置を検討していきます。
- (4) 今後の予定としては、2019年前半に優先分野を特定、後半に国別行動計画の原案作成、そして、2020年半ばに国別行動計画を公表することを目指して取り組んでいきます（スケジュールは作業の状況により変更があり得ます。）。

ビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)の各国策定状況

※国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)サイトより

【策定済】米国、英国、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、ベルギー、ルクセンブルク、スペイン、ポーランド、チェコ、スイス、アイルランド、スウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フィンランド、リトアニア、ジョージア、コロンビア、チリ <計21か国>

【策定中または策定表明】日本、アルゼンチン、オーストラリア、アゼルバイジャン、グアテマラ、ギリシャ、ヨルダン、ケニア、ラトビア、ルクセンブルク、マレーシア、モーリシャス、メキシコ、モロッコ、モザンビーク、ミャンマー、ニカラグア、ポルトガル、スロベニア、タイ、ウガンダ <計21か国>

企業行動憲章

2017年11月8日
一般社団法人 日本経済団体連合会
(PDF版は[こちら](#))

企業行動憲章の改定にあたって

～Society 5.0の実現を通じたSDGs(持続可能な開発目標)の達成～

経団連では、かねてより、公正かつ自由な市場経済の下、民主導による豊かで活力ある社会を実現するためには、企業が高い倫理観と責任感をもって行動し、社会から信頼と共感を得る必要があると提唱してきた。そのため、1991年に企業行動憲章を制定し、企業の責任ある行動原則を定めている。

近年、グローバル化が進展し、国境を越えた経済活動が活発に行われる反面、それに伴い生じた様々な変化を背景として、反グローバルズム・保護主義の動きが高まり、自由で開かれた国際経済秩序の維持・発展が育かされる懸念がある。

一方、国際社会では、「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)や「パリ協定」(2015年)が採択され、企業にも社会の一員として社会的課題の解決に向けて積極的に取り組むよう促している。また、2015年に国連で、持続可能な社会の実現に向けた国際統一目標である「SDGs(持続可能な開発目標)」が採択され、その達成に向けて民間セクターの創造性とイノベーションの発揮が求められている。

そうした中、経団連では、IoTやAI、ロボットなどの革新技術を最大限活用して人々の暮らしや社会全体を最適化した未来社会、Society 5.0¹⁾の実現を目指している。この未来社会では、経済成長と健康・医療、農業・食料、環境・気候変動、エネルギー、安全・防災、人やジェンダーの平等などの社会的課題の解決とが両立し、一人ひとりが快適で活力に満ちた生活ができる社会が実現する。こうした未来の創造は、国連で掲げられたSDGsの理念とも軌を一にするものである。

そこで、今般、経団連では、Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱として企業行動憲章を改定する。

会員企業は、持続可能な社会の実現が企業の発展の基盤であることを認識し、広く社会に有用で新たな付加価値および雇用の創造、ESG(環境・社会・ガバナンス)に配慮した経営の推進により、社会的責任への取り組みを進める。また、自社のみならず、グループ企業、サプライチェーンに対しても行動変革を促すとともに、多様な組織との協働を通じて、Society 5.0の実現、SDGsの達成に向けて行動する。

会員企業は、本憲章の精神を遵守し、自主的に実践していくことを宣言する。

企業行動憲章の主な改定ポイントと関連するSDGsの目標の例

サブタイトルを「持続可能な社会の実現のために」へ変更

イノベーションを発揮して、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図ることを新たに追加(第1条)



人権の尊重を新たに追加(第4条)



働き方の改革の実現に向けて表現を追加(第6条)



多様化・複雑化する脅威に対する危機管理に対応(第9条)



自社・グループ企業に加え、サプライチェーンにも行動変革を促す(第10条)



そのほか、実行の手引きにおいて、SDGsの達成に資するアクション・プランの例やコラムを追加

SDGs(持続可能な開発目標)について

- ・2015年に国連で採択された、2030年に向けて世界が合意した「持続可能な開発目標」
- ・17目標、169ターゲット、230指標の三層構造
- ・グローバルな性質ですべての国に普遍的に適用
- ・進捗状況のモニタリングと評価(法的義務なし)
- ・多様なコラボレーションとイノベーションを期待



1. 狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く、人類社会発展の歴史における5番目の新しい社会。

4

企業が人権に 取り組む必要性

SDGs × 人権

- ◆ 2015年9月に国連で「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。そこに含まれるSDGs（持続可能な開発目標）の17目標・169ターゲットの達成に向けて、世界でも国内でも、さまざまな取り組みが進められています。
- ◆ SDGsの内容はどれも「人が生きること」と関連しており、人権がベースにあります。「2030アジェンダ」の冒頭にある「誰一人取り残さない」はそれを象徴しています。
- ◆ このパンフレットの一覧表は、SDGsの各目標が具体的にどのような人権と関連しているかを示す国連人権高等弁務官事務所の文書（下記）を、国連の了承を得て、一般財団法人アジア・太平洋人権情報センターが日本語に翻訳したものです。
Summary table on the linkages between the SDGs and relevant international human rights instruments (https://www.ohchr.org/Documents/Issues/MDGs/Post2015/SDG_HR_Table.pdf)

※ 条約名は略記しています（主要なものは次のとおり）。

経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約→「**社会権規約**」、市民的及び政治的権利に関する国際規約→「**自由権規約**」、強制失踪からのすべての者の保護に関する国際条約→「**強制失踪条約**」



(2018.10)

持続可能な開発目標	関連する人権*
<p>1 貧困をなくそう</p> <p>あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる</p> <p>極度の貧困の根絶、社会保障制度の充実、男女の平等な経済的資源へのアクセスの確保など。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 十分な生活水準への権利 [世界人権宣言 第25条;社会権規約 第11条;子どもの権利条約 第27条] • 社会保障を受ける権利 [世界人権宣言 第22条;社会権規約 第9条;障害者権利条約 第28条;子どもの権利条約 第26条] • 経済的な生活における女性の平等な権利 [女性差別撤廃条約 第11条、第13条、第14条(2)(g)、第15条(2)、第16条(1)]
<p>2 飢餓をゼロに</p> <p>飢餓を終わらせ、食糧安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する</p> <p>飢餓の根絶、栄養不良の解消、農業生産性の向上、持続可能かつ強靱(レジリエント)な食糧生産システムの確保、貿易の歪みの是正及び適正に機能する食料品市場の確保など。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 十分な食糧への権利 [世界人権宣言 第25条;社会権規約 第11条;子どもの権利条約 第24条(2)(c)] • 国際協力 (世界の食糧供給の公平な分配の確保を含む) [世界人権宣言 第28条;社会権規約 第2条(1)、第11条(2)]
<p>3 すべての人に健康と福祉を</p> <p>あらゆる年齢のすべての人の健康的な生活を確保し、福祉を促進する</p> <p>妊産婦死亡率の削減、予防可能な子どもの死亡の根絶、エイズその他の伝染病の根絶もしくは削減、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ、安価な必須医薬品、性と生殖に関する保健サービス、ワクチンの研究開発、医療へのアクセスの確保など。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 生命への権利 [世界人権宣言 第3条;自由権規約 第6条]特に、女性 [女性差別撤廃条約 第12条]と子ども [子どもの権利条約 第6条] • 健康への権利 [世界人権宣言 第25条;社会権規約 第12条]特に、女性 [女性差別撤廃条約 第12条]と子ども [子どもの権利条約 第24条] • 母親と子どもへの特別な保護 [社会権規約 第10条] • 科学の進歩とその応用による利益を享受する権利 [世界人権宣言 第27条;社会権規約 第15条(1)(b)] • 国際協力 [世界人権宣言 第28条;発展の権利宣言 第3~4条]特に、健康への権利と子どもの権利[社会権規約 第2条(1);子どもの権利条約 第4条]に関して

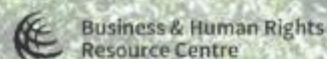
企業の人権の取り組みの評価



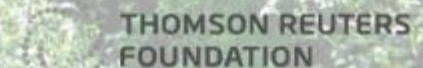
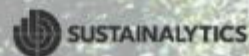
KnowTheChain

KnowTheChain is a resource for companies and investors to understand and address forced labor risks within their global supply chains. Through benchmarking current corporate practices and providing practical resources that enable companies to operate more transparently and responsibly, KnowTheChain drives corporate action while also informing investor decisions. KnowTheChain is committed to helping companies make an impact in their efforts to address forced labor.

[LEARN ABOUT US](#)



Partnering with:



KnowTheChainとは？

- 企業や投資家のために、サプライチェーンにおける強制労働についての情報を提供。
- セクターを超えたネットワークで活動。

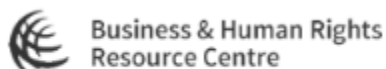
Humanity United 社会課題解決をめざす財団

Business & Human Rights Resource Centre

企業の取り組みを調査し、ポータルサイトで発信する非営利団体

Sustainalytics ESG投資調査・評価会社

Verité 労働問題のコンサルサービスを提供する非営利団体



KnowTheChainベンチマークとは？

- サプライチェーンにおける強制労働の問題への意識喚起と企業の継続的な取り組みを促進することを目的としている。
- 強制労働が特に問題となるICT、食料・飲料、衣料・靴セクターにおける企業の方針と実際の取り組みを評価。2016年6月より実施。2018年は、それぞれ、40社、38社、43社が対象。
- 企業の公開情報およびKnowTheChainから企業への質問の回答から評価を行っている。
- 日本企業は、ICTセクターで8社、食料・飲料で1社、衣料・靴セクターで3社の名前があがっている。

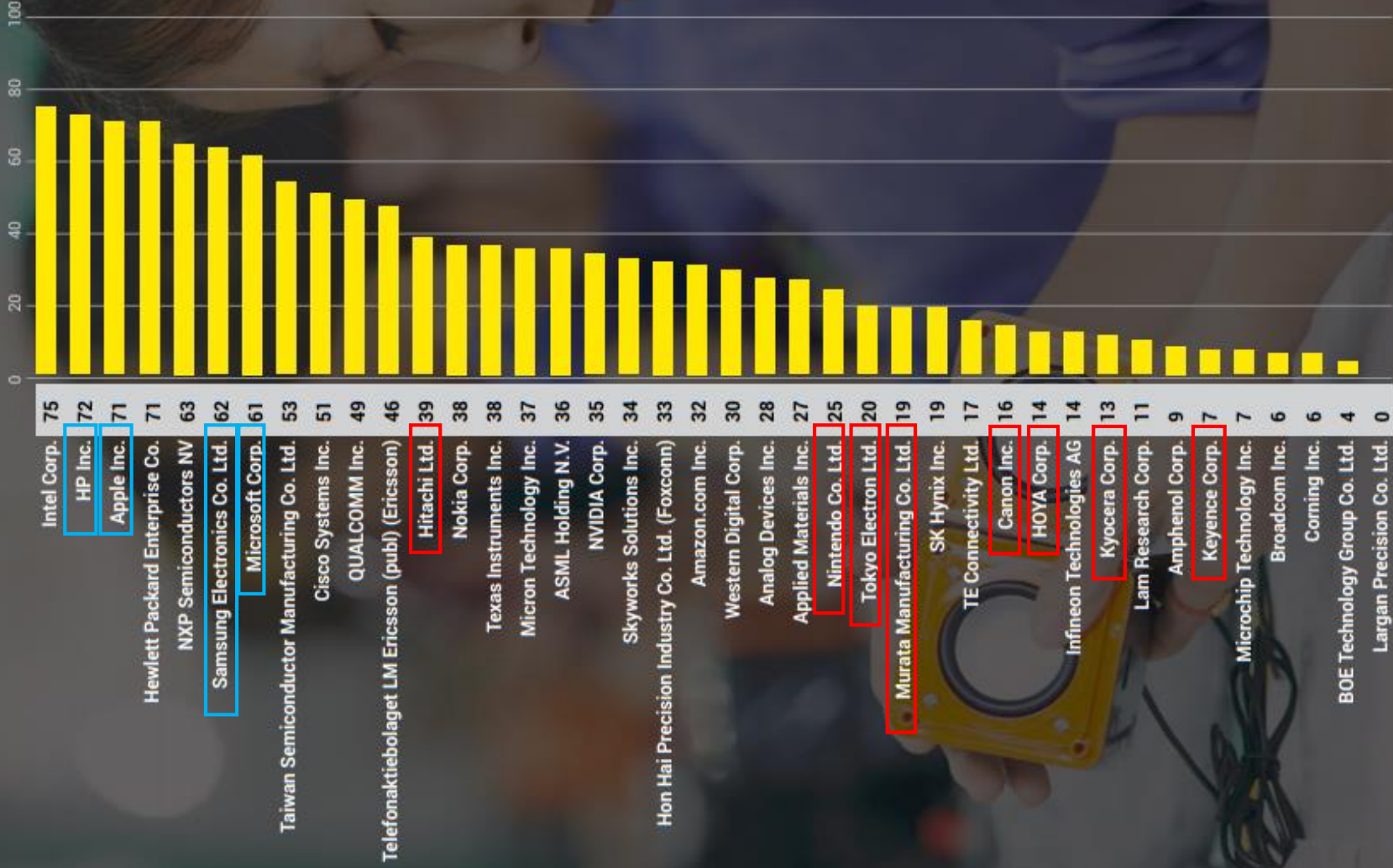
ベンチマークの評価指標

7テーマ、22項目からなる指標で企業を評価。
評価指標の日本語訳もウェブサイトで公表。

1. コミットメントとガバナンス
Commitment and Governance
2. トレーサビリティとリスクアセスメント
Traceability and Risk Assessment
3. 購買行動 Purchasing Practices
4. 雇用 Recruitment
5. 労働者の声 Worker Voice
6. 監査 Monitoring
7. 救済 Remedy

評価指標日本語版のダウンロードはこちらへ↓
<https://knowthechain.org/benchmark-methodology/>
※「2018 BENCHMARK METHODOLOGY」の各セクターで
表示されている「Japanese」をクリック

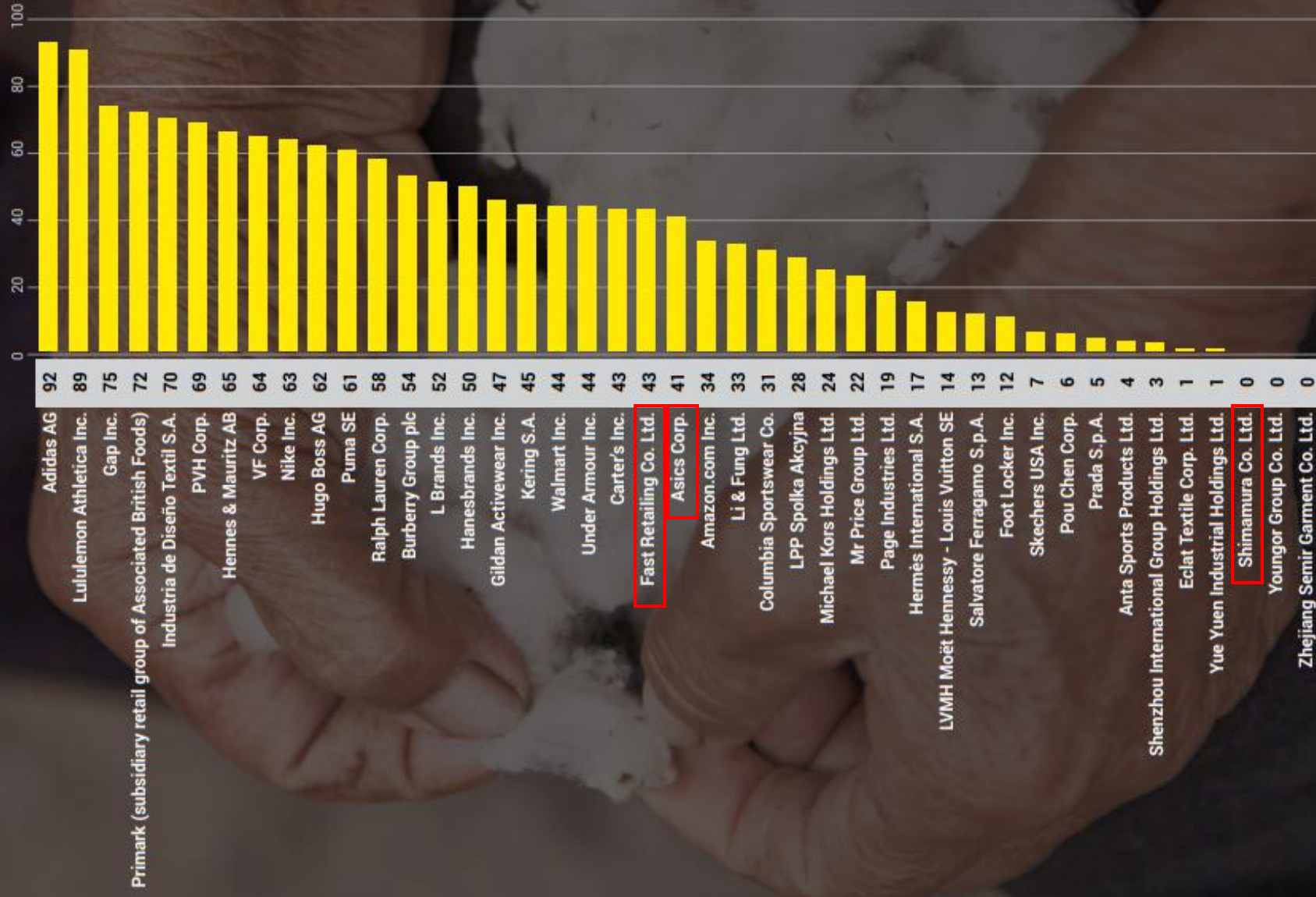
2018 KnowTheChain ICT Benchmark



2018 KnowTheChain Food and Beverage Benchmark



2018 KnowTheChain Apparel and Footwear Benchmark





CHR

Corporate Human
Rights Benchmark

[2018 Results](#) ▾

[2017 Results](#) ▾

[Methodology](#) ▾

[Download Data](#)

[Call to action](#)

[News](#) ▾

[About](#) ▾



Corporate Human Rights Benchmark

Preventing adverse impacts on workers, communities and consumers is one of the most pressing challenges almost every company faces in today's globalised marketplace. The CHRB seeks to tap into the competitive nature of the market as a powerful driver for change in confronting this challenge.

OVERALL SCORES

2018 Results

The 2018 Corporate Human Rights Benchmark assesses 101 of the largest publicly traded companies in the world on a set of human rights indicators.

[VIEW BANDING TABLE](#)



農産物

児童労働

強制労働

結社の自由と団体交渉

健康と安全

土地の権利

水と公衆衛生

女性の権利



アパレル

児童労働

強制労働

結社の自由と団体交渉

健康と安全

女性の権利

労働時間



採掘業

結社の自由と団体交渉

健康と安全

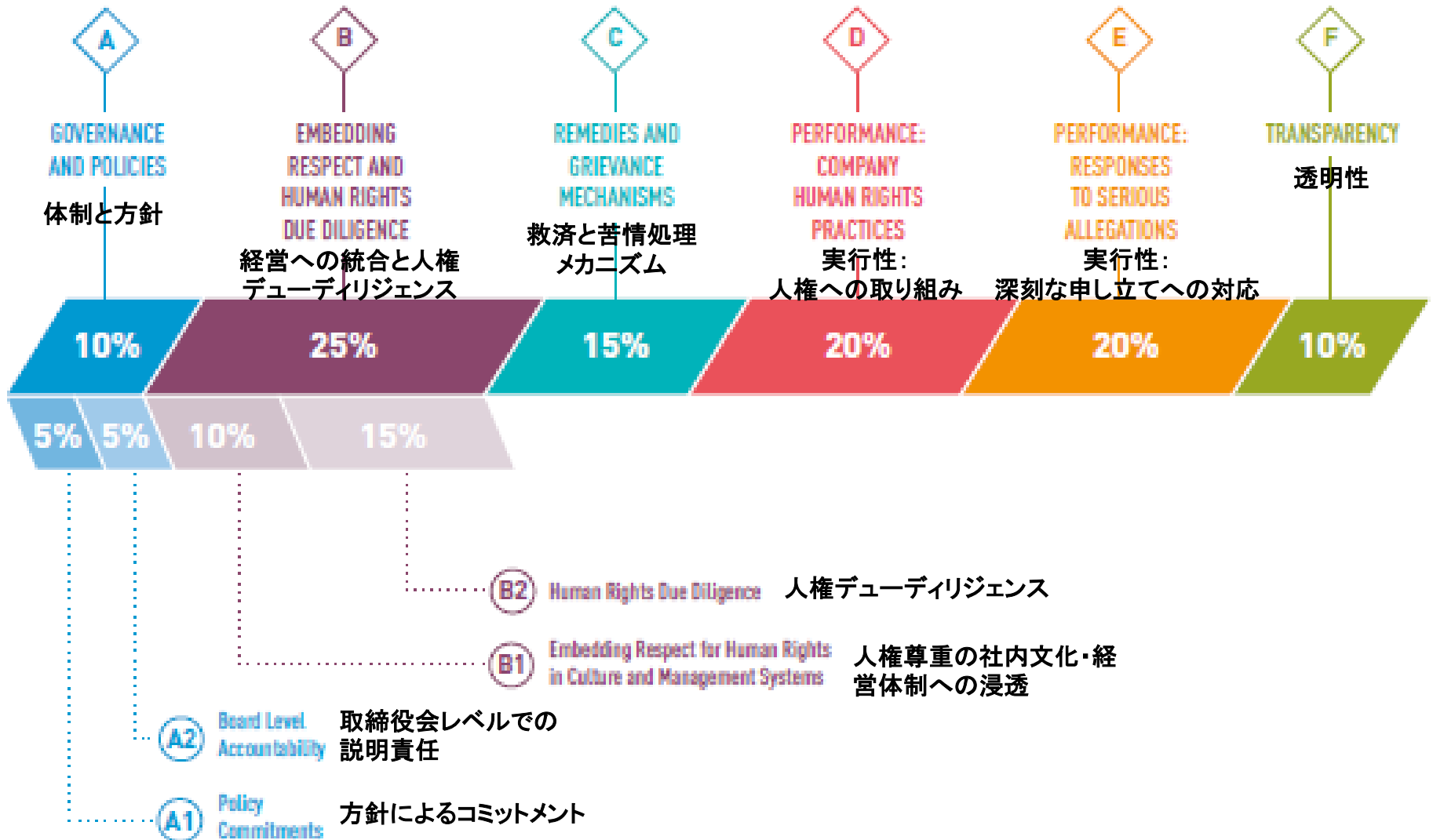
先住民族の権利とFPIC(自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意)

土地の権利

保安

水と公衆衛生

ベンチマークの評価指標



BAND RANGE	COMPANY	INDUSTRY
80-90%	Adidas	AP
70-80%	Rio Tinto	EX
	BHP Billiton	EX
60-70%	Marks & Spencer Group	AP&AG
	Unilever	AG
	Vale	EX
	ENI	EX
	VF	AP
50-60%	The Coca-Cola Company	AG
	Kellogg	AG
	Royal Dutch Shell	EX
	Inditex	AP
	Freeport-McMoRan	EX
	Anglo American	EX
40-50%	Gap	AP
	Hennes & Mauritz	AP
	BP	EX
	Hanesbrands	AP
	Total	EX
	Nestle	AG
	Repsol	EX
	PepsiCo	AG
	Diageo	AG
	Petrobras	EX
	Woolworths	AG
	Glencore	EX
30-40%	ConocoPhillips	EX
	Next	AP
	Ecopetrol	EX
	Danone	AG
	Heineken NV	AG
	Equinor	EX
	Tesco	AP&AG
	Nike	AP
	General Mills	AG
	Under Armour	AP
	Archer Daniels Midland	AG
20-30%	Chevron Corporation	EX
	Kering	AP
	F&M Retailing	AP
	Wesfarmers	AG
	Coal India	EX
	Associated British Foods	AP&AG
	Mondelez International	AG
	Carrefour	AG
	Sasol	EX
	Goldcorp	EX
	Lukoil	EX
	Wal-Mart Stores	AP&AG
	Occidental Petroleum	EX
	Anheuser-Busch InBev	AG

評価が高い企業はのきなみNGOから名指しされている。

BAND RANGE	COMPANY	INDUSTRY
20-30% (cont.)	Rosneft Oil	EX
	McDonald's	AG
	Pernod-Ricard	AG
	Kroger	AG
10-20%	The Hershey Company	AG
	Suncor Energy	EX
	Exxon Mobil	EX
	Ahold Delhaize	AG
	PTT	EX
	Grupo Mexico	EX
	LVMH	AP
	Amazon Company	AP&AG
	L Brands	AP
	Target	AP&AG
	Sysco	AG
	Compass Group	AG
	Norlisk Nickel	EX
	TJX Companies	AP
	Anadarko Petroleum	EX
	Marathon Petroleum	EX
	Yumi Brands	AG
	Canadian Natural Resources	EX
	Kohl's	AP
	Tapestry	AP
	Phillips 66	EX
	PetroChina	EX
	BRF	AG
	Costco Wholesale	AP&AG
	Starbucks	AG
	Nordstrom	AP
	Falabella	AP&AG
	Devon Energy	EX
	Oil & Natural Gas Corporation	EX
	Gazprom	EX
	Ross Stores	AP
	Kraft Heinz	AG
	China Petroleum & Chemical	EX
	China Shenhua Energy	EX
	Macy's	AP
	Shoprite	AG
	Prada	AP
	CNOOC	EX
	Hermes International	AP
	Surgutneftegas	EX
	EOG Resources	EX
	Alimentation Couche-Tard	AG
	Valero Energy	EX
	Monster Beverage	AG
	Heilan Home	AP
	Kweichow Moutai	AG

CHRBは主に企業の公開情報を元に調査をしているため、活動していても開示情報がなければ評価されない。

人権への取り組みが「付加価値」に

- 人権の取り組みを進めることが、自社の付加価値や競争力になる。
- 人権侵害リスクがどこにあるのか、企業からは見えにくい。NGOからの指摘を自社の事業活動における取り組みの改善につなげることで、社会的な価値が加わる。
- 人権への取り組みが進んでいる企業は、NGOからの指摘を自社の取り組みに足りない部分を確認するためのヒントとしている。

The modular phone that's built to last

We've created the world's first ethical, modular smartphone. You shouldn't have to choose between a great phone and a fair supply chain.

[Explore the Fairphone 2](#)[Buy now](#)

Building a foundation for more responsible gold mining in Uganda



There's gold in every phone

Because there's an average of 24mg of gold in every Fairphone 2, we're offering a



Making the case against child labor

We teamed up with Hivos, coordinator of

「死刑にうちの製品使うな」ファイザーが販売を限定

ダラス = 中井大助 2016年5月14日 10時12分

米製薬大手のファイザーは13日、自社製品が死刑執行に用いられないように、流通を規制すると発表した。米国では、麻酔薬などの注射による死刑執行が一般的だが、死刑を廃止している欧州との関係などから製品の使用を拒む製薬会社が相次いでおり、ニューヨーク・タイムズによると、通常の流通ルートで執行のための薬物を購入することはこれでできなくなる。

死刑を維持している米国の州の間では、第三者を通じて薬物の購入を試みたり、電気椅子や射殺などの方法を検討したりする動きが出ており、今後も拡大するとみられる。

ファイザーは昨年、執行に使われている薬物などを製造してきたホスピラ社を買収した。13日の声明では「製品は患者の命を救ったり、良くしたりするためだけに製造しており、極刑の執行で用いられることに強く抗議する」と表明。今後は、死刑執行のために販売しないことを条件に、執行に使われる可能性がある薬物は限定した業者にしか販売しないという。（ダラス = 中井大助）

日本経済新聞

グーグル社員が抗議声明、中国での検索再参入に反発

2018年11月28日 4:25



米グーグルが検討している中国での検索事業再開が波紋を広げている。27日に一部社員が「政府の監視強化を助けるだけ」などの声明をインターネット上に公開し計画撤回を求めた。巨大市場の中国攻略はグーグルの課題だが、米政界や社内の反発は強い。民間企業とはいえ公益性も無視できない。「社会インフラ」に近づきつつあるネット企業の新たな悩みだ。

90人を超える署名が入った声明には、グーグルが「ドラゴンフライ」の名称で開発中の中国向け検索エンジンへの懸念がつつられている。中国政府が国民監視を強めているとして、ユーザーデータを政府に渡すような事業はやめるべきだと指摘。検索結果を政府が検閲することによる情報操作の恐れも指摘した。

声明は人権団体のアムネスティ・インターナショナルと共同で掲載した。「グーグルは企業利益よりも（人道的な）価値に重きを置いてきたが、いまやそれを信じることはできない」と経営陣を強く批判した。



グーグルはこれまでも社員の声に基づき戦略を再検討してきた=AP

**BETTER TO
LIGHT ONE
SMALL CANDLE
THAN TO CURSE
THE DARKNESS.**

- CHINESE PROVERB

暗闇をのろうより、
希望のあかりをともそう。

中国の格言より

ありがとうございました。