

2016年1月6日

認定NPO法人ヒューマンライツ・ナウ 御中

「貴社下請・委託工場の労働環境改善に関する質問・要請」への回答

平素は、弊社のCSRの取り組みに関し貴重なご意見をいただきありがとうございます。
2015年11月6日付けで送付いただきましたご質問状について、下記のとおり、回答をお送りいたします。

弊社は、責任ある調達、適正な労働環境と正しい生産プロセスによる服づくりの実現を目指し、サプライチェーンにおける人権の尊重と適正な労働環境の維持を最重要課題として取り組んでおります。問題点については、今後も継続的に事実確認と改善活動を行ってまいります。また、これらの課題解決には企業の枠組みを超えたアパレル産業全体での協働が不可欠との認識にもとづき、業界としての様々なイニシアチブに参加し、専門機関との協働による解決も含めて、改善活動を進めてまいります。

株式会社ファーストリテイリング
グループ執行役員（CSR担当）
新田 幸弘

記

1. 「中国2工場における調査状況公開の要請」について

(1) Pacific工場への調査で確認された化学薬品の名称および健康対策

ア. 開示・回答を求める事項

- ・Pacific工場で使用されている化学薬品の名称
- ・Pacific工場で使用されている化学薬品の管理状況
- ・Pacific工場で使用されている化学薬品に応じた取扱方法、対策

回答：

- Pacific工場で使用されている化学物質の名称につきましては、工場の企業秘密でもあり一般公開はできませんが、法令に従い広州市南沙区安全生産監督管理局・広東省職業病防治院に化学物質リストを提出し、定期検査も受けております。
- 現在の工場の化学物質管理について、弊社による現場訪問を通じて、以下の通り確認しています。

- Pacific 工場は、化学物質の特性に応じて、在庫量や保管状態の確認と記録を行っています。
 - 各生産棟に、化学物質に関する情報開示と注意喚起表があり、ライン内にどのような有害要素があり、どのような保護具の着用が必要か、等の情報が掲示されています。各保護具の使用場所には、写真でも着用方法を明示しています。
 - 着任前に、各種有害要素およびその危険性、保護具の着用などの取り扱い時の注意事項に関して研修を行い、テストなどで理解度を確認しています。
- 工場としては上記のように取り組んでおりますが、より現場での意識を徹底すべく、継続指導中です。トレーニング内容の見直し、並びに、いかに体系的に現場での意識向上と浸透を図るかが課題であることは工場とも既に協議しており、2016年2月末までに、工場のトレーニング内容の見直しおよび新規に導入するトレーニングシステムへの組み込みが完了する予定です。

(2) 残業時間に関する監査と改善状況

ア. 開示・回答を求める事項

- 当団体8月21日付の声明において、労働時間に関する改善が見られないことを指摘した後、再度監査を実施し、労働時間の実態把握をしたか否か。
- 実態把握をした場合、その手法と結果について
- 長時間労働に対する抜本的是正策を講じて、その結果を公表すること

回答：

8月26日に弊社メンバーが継続確認活動の一環として現場訪問を行い、労働時間その他の状況確認を行いました。労働時間の確認は、出勤記録の確認および工場従業員へのインタビューにより実施しました。増員、休日取得状況の管理強化、休憩時間の頻度増加などの施策を実行することにより、2015年1月当初と比較して残業時間が削減できております。弊社としては今後も3ヶ月に一度を目安に、監査または現場訪問による実行状況の確認を継続してまいります。

(3) サプライヤー・リストの公表

ア. 開示・回答を求める事項

- ・ 貴社 ブランドのサプライチェーンのサプライヤー・リスト
- ・ サプライヤー・リストの公表に関する検討状況（公表しない場合はその理由）

回答：

弊社は比較的小数のお取引先と、長期的かつ緊密なパートナーシップを結び商品づくりに取り組んでいることから、弊社のお取引先情報は弊社にとって、ビジネス上の重要な機密情報に該当すると考えております。一方、生産活動に関する情報はお客様や取引先工場の従業員にも関係する

ことであり、適切な情報開示が必要と考え、弊社 CSR レポートやウェブサイトを通じて逐次開示しています。

(4) 生活賃金の保障

ア. 開示・回答を求める事項

・生活賃金に見合った賃金の支払いがなされているかの検討・実施状況（検討しない場合はその理由）

回答：

弊社は、生活賃金という課題に対して、より客観的な視点を取り入れることを目的に、FLA などの枠組みの中で社内プロジェクト化しており、生活賃金の定義にあたり、より妥当な方法論・水準の精査を現在行っております。生活賃金につきましては、複数の団体が様々な定義・算出方法を提唱しており、また、国や地域の実情によってもその額は異なると想定されるため、複雑な課題であると認識しております。

2. カンボジアにおける下請け工場の調査について

(1) 監査手法の改善について

カンボジアの労働環境に関する貴社の監査結果と、他のグローバル・ブランドによる事実認識・改善対応との間に、なぜ上記のような 180 度に近い食い違いが発生したのか、今後どう改善していくのか、について原因分析・検証結果と、新しい対策を公表してください。

回答：

弊社にて事実と確認されなかった事実は 24 時間勤務などの長時間労働や残業代の未払いです。その他の労働契約の更新拒絶などについては、カンボジアの仲裁評議会（The Arbitration Council）に提起されていることが確認されており、カンボジアの仲裁評議会（The Arbitration Council）の判決を尊重した対応とさせて頂きました。カンボジアの縫製産業において短期雇用契約に関する議論があることは認識しており、人権侵害などが確認された場合には取引先工場に対し対応を求めていく所存です。

(2) モニタリング・スキームへの加入について

また、監査の問題が疑われるカンボジアに関しては、ILO が主導するモニタリング・スキームである Better Factory Cambodia への加入をすることを推奨します。

この点についても、早急に加入に向けて検討を進めることを求めます。

回答：

弊社は、生産現場における人権の尊重と適正な労働環境の維持には、アパレル産業全体としての取り組みが不可欠との認識にもとづき、業界としての様々なイニシアチブへの参画、専門機関との協働を進めています。

2015年11月にはご推奨いただいている Better Factories Cambodia に加盟しています。

以上