

2018年12月21日

日本のアパレル企業が抱える人権課題 多くの主要企業において未だ人権侵害をなくす仕組みが確立していない

国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウ
ビジネスと人権資料センター

東京を本拠とする国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウと、ロンドンを本拠とする国際人権 NGO ビジネスと人権資料センターは、共同で、日本を拠点に活動する主要な日本企業、グローバル企業併せて 62 社に対し、その人権ポリシーの策定と取り組み状況を確認するため、アンケート調査を実施した。

アンケート調査の結果を通して、一部のリーディングカンパニーを除いて、総体として人権に対する取り組みが大きく立ち遅れているという状況が浮き彫りになった。

1) 全体に回答率が悪く、著名なブランドを持つ売り上げ上位の日本企業でも回答しない企業が多かったこと、2) 一部の例外を除き、人権方針の実施が極めて初歩的な段階にあること、3) グローバル企業との格差が顕著で、総体として日本企業の人権方針およびその実施が立ち遅れていることが明らかになった。

この結果は 2020 年のオリンピックに向けて憂慮すべき事態であり、アパレル産業全体の抜本的な対応改善を求める。

1 回答率

アパレルアンケート対象企業は 62 社、このうち、回答した企業は 21 社であり、回答率は約 3 割低かった。

アンケート対象企業は、世界ランキング上位 1~4 位のインディテックス(スペイン)、H&M(スウェーデン)、ファーストリテイリング(日本)、Gap(アメリカ)、日本ランキング上位 1~30 社、このほか、スポーツ、アウトドア、子ども服、若者に人気のブランド、小売りを抽出して行い、個別担当者が判明した企業以外は本年 7 月 20 日付で書面の一斉送付を実施した。

売り上げ上位社で回答がなかった企業は、しまむら、ワールド、青山商事、ユナイテッドアローズ、グンゼ、西松屋チェーン、パルグループホールディングス、ライトオン、AOKI ホールディング、アツギ等であり、上位 10 社の回答率は 50%、上位 30 社の回答率は 37%であった。青山商事、ユナイテッドアローズ等は事前の電話にて、アンケートに回答しない姿勢を明言した。このほか、担当部署が分からずにたらいまわしにされる、担当部署がない、この種のアンケートには一切回答しないこととしている

等の表明が多くの企業からなされた。アンケートの協力状況に関しては Table1 にまとめた。

2 アンケートに回答した企業のなかでも人権方針が十分でないのがみられる

回答のあった 21 社のうち、国際基準に即した人権方針ないし調達指針がある企業は 12 社にとどまった(ファーストリテイリング、ワコールホールディングス、ハニーズホールディングス、ダイドーリミテッド、GAP、H&M、イオン、イトーヨーカ堂、adidas、アシックス、ミズノ、**三起商行** (ミキハウス)、パタゴニア)。

回答のあった企業の中には、全く人権方針がない企業や、人権方針と評価できない極めて抽象的な内容、世界人権宣言や ILO 条約等の具体的な内容を取り込んでいない企業が見られたことは今後の課題である。

国際基準を満たした人権方針がない企業でも CSR 調達方針等を策定する企業は増えているものの、21 社中 3 社がサプライヤーに調達方針、人権方針を徹底する施策を講じていないと回答した。

さらに、人権デューデリジェンスに取り組んでいない、ないし着手もしていないと回答した企業は 8 社に上った。回答を寄せた外資系グローバル企業である H&M、adidas、Gap、パタゴニア、日本企業でグローバル展開するファーストリテイリング、アシックス、ミズノがいずれも人権デューデリジェンスの取り組みを進めているのに対し、これらを除く企業 14 社のうち人権デューデリジェンスに取り組んでいるのは 6 社にとどまった。

人権方針や CSR 調達指針が実現しているか否かについては、監査等によるチェック体制が必要である。しかしながら、定期的な監査を実施しているのは 14 社にとどまった。

3 サプライヤー把握、サプライヤーリストの公開

CSR の大前提はサプライチェーンに関するトレーサビリティ(追跡可能な状態であること)である。この点、サプライヤー(調達先)をどこまで把握しているのか、という質問に対し、一次サプライヤーまでと回答した企業は 6 社、二次サプライヤーまでと回答した企業は 9 社、三次サプライヤーまでと回答した企業は 5 社、無回答が 1 社であった。コットンを巡っては児童労働、農薬・化学物質の環境・健康影響等の深刻な問題があるにも関わらず、原料調達まで把握している企業が少数にとどまったことに強い懸念がある。

また、サプライヤーリストの公開については、していると回答したのは、GAP、adidas、パタゴニア の外資系 3 社にとどまり、部分的にしていると回答したのはファーストリテイリング、ワコールホールディングス、H&M、アシックス、ミズノの 5 社であり、その他の企業はいずれもサプライヤーリストを一切公開していない。大きな課題である。

4 技能実習生

昨今多くの問題が取り沙汰されている技能実習生制度をサプライヤーが使用しているかについては、把握していないという企業が6社、あると回答した企業が13社、ないと回答した企業は2社にとどまった。

しかし、「ある」と回答した企業、「把握していない」と回答した企業ともに、単に注意文書を配布したり調査票の回答を求めるにとどまる企業と、技能実習生問題の実態に即した個別監査を実施している企業とまちまちであり、十分な対策が講じられているのか懸念されるケースが多数みられた。

それ以上に、アンケートに回答がなかった企業の実情は深刻に懸念される。例えば、「セシルマクビー」を製造するジャパンイマジネーションは約1年前にサプライヤー工場における技能実習生の搾取が報道で明らかになったが、今回回答がなかった。

技能実習生に関しては、最低賃金以下の搾取労働、セクハラ等の人権侵害、保証金の問題、自殺・死亡、失踪等、深刻な事態が明らかにされている。

アパレル産業が多くの割合の技能実習生を受け入れていることに鑑みれば、より一層の対策が必要である。

5 人権侵害における救済システム

人権侵害が発生した際の是正のプロセスに関しては、レナウン、ヤマト インターナショナル、良品計画が、人権侵害を把握していないし、救済手続も存在しないと回答した。オンワードホールディングス、TSI、三起商行(ミキハウス)も救済手続がないとしている。他方、救済手続があるものの、海外のサプライヤーの労働者が利用できない、又は日本語のみ対応可とする日本企業が目立った(ワコールホールディングス、アダストリア、三陽商会、ハニーズホールディングス、ダイドーリミテッド、イオン株式会社、ミズノ、ストライプインターナショナル)。

対照的に、海外のサプライヤーの労働者が利用できる救済手続があるとしているのがファーストリテイリング、GAP、H&M、adidas、イトーヨーカ堂、パタゴニア、アシックス(但し、現地住民は利用不可)であり、このうち、ファーストリテイリング、GAP、adidas、パタゴニアが多言語ホットラインをサプライヤー工場で労働者に利用可能な状態で導入しているとしている。

海外サプライヤーや国内の技能実習生に関する深刻な問題の多くは、定期監査でも十分に実態が把握できない可能性があることを考えれば、直接的な苦情を受け付ける救済手続の存在は重要である。

6 近年の改善の兆し

他方、近年改善に取り組み始めた企業が多いことは注目に値する。

ハニーズホールディングスは、本アンケートを機に人権方針を作成したとしており、

人権デューデリジェンス、サプライヤー監査を今後検討してくと回答した。ワコールホールディングスは私たちの指摘を受けて2017年以降にCSR調達方針を策定し、この中には技能実習生に関する項目も含まれている。またワコールホールディングスは、人権デューデリジェンスとしてパイロット調査を実施、今年度から定期監査を実施、サプライヤーリストも一部開示に転じた。三起商行(ミキハウス)も当団体の指摘を受けて2017年以降に人権方針、CSR調達方針を策定してサプライヤーに告知、人権デューデリジェンス、監査への準備を進めている。このほか、TSIはサプライヤー監査を取り組み始めた、良品計画は第三者監査を本年よりテスト実施、来度格運用していく予定、イオン株式会社は人権デューデリジェンスを2018年に初めて実施したと回答した。ダイドーリミテッドはダイドーサプライヤー行動規範を近年周知徹底、サプライヤーによるセルフアセスメントの実施のち第三者機関による審査評価を行っているとする。また、アンケートには回答しておらず詳細は不明だが、最近しまむらが国内サプライヤーに技能実習生に対して人権侵害がないように通達したと報道されている。このような前進は歓迎すべきものであり、今後のさらなる取り組みを期待したい。

7 結論

以上のとおり、国際基準に配慮した取り組みをしている少数のリーディングカンパニーがあり、また、一部日本企業において改善の兆しは見えているものの、未だ未回答の企業も含め、深刻な人権侵害に関連している危険性は高いといえる。

特に昨今の技能実習生問題に関する一連の公開情報によれば、アパレル産業のサプライヤーにおける労働者の権利侵害は海外にとどまらず、日本国内でも極めて深刻である可能性が高い。多くの主要な国内主力企業が、アンケートに回答すらしなかったこと、回答を得た企業の取り組みも緒に就いたばかりであり、グローバル企業との間で歴然とした差があることからすれば、人権侵害の把握、是正の仕組みがないもつで人権侵害が生産現場で蔓延している危険性も高いというべきである。

ヒューマンライツ・ナウおよびビジネスと人権資料センターは、本アンケート調査を受けて、改めて各アパレル企業および産業団体に対し、以下のとおり要請する。

- 1 国際人権基準に基づく人権方針を策定し、サプライヤー、ビジネスパートナーに徹底すること
- 2 人権デューデリジェンスに速やかに着手し、プロセスを公開すること
- 3 定期的な監査を実施すること
- 4 サプライヤーを原材料調達まで把握し、サプライヤーリストを公開すること
- 5 差別・ハラスメント、強制労働、児童労働、人身取引に対する対応を明確に定めるとともに生活賃金の実現に取り組むこと
- 6 生産過程で技能実習生が関与しているかを速やかに実態調査し、優先的な課題として実

態を把握し、調査結果を公表し、是正を図り、人権侵害が発生しない仕組みを確立すること

- 7 多言語のホットライン等、サプライヤー、ビジネスパートナーも利用可能な効果的な救済手続を導入すること

こうした取り組みを加速させるため、日本政府は国連ビジネスと人権指導原則の実施に関する実効性のある国内行動計画を早急に策定、実施すべきである。

併せて、広く投資コミュニティ、市民社会、消費者の方々がアパレル産業のサステナビリティ重視、人権分野の取り組み強化を加速させるために、意義ある役割を果たすことを期待する。

(2019年2月1日一部修正)