

日本の総合商社の人権問題への対応は 国際的水準から大きく立ち遅れている。

2020 年 2 月 13 日

国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウ

東京を本拠とする国際人権団体ヒューマンライツ・ナウは、2019 年夏、日本の総合商社 7 社（三菱商事株式会社、三井物産株式会社、伊藤忠商事株式会社、住友商事株式会社、丸紅株式会社、双日株式会社、豊田通商株式会社）に対して、人権方針の策定と取組み状況を確認するためのアンケートを実施し、上記全ての商社からの回答を得た。

グローバルサプライチェーンにおける人権課題の解決を考えると、衣服、食品、木材、鉱物資源、エネルギーなど、国境を越えて多種多様な多くの商材を世界中から調達する総合商社が果たすべき役割は極めて大きい。

商社は、2011 年に国連で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、指導原則）に基づき、人権に関する取組みを抜本的に見直し、方針策定と実施を行うことが強く期待されている。

ところが、今回のアンケートの回答を通して、各商社が人権課題に取り組む必要性を認識していることは窺えたものの、指導原則が求める企業の負う人権尊重責任を実現するための具体的な制度や取組みは、一定の発展が見られたものの未だ不十分なものが極めて多く、改善の必要性が非常に高いことが判明した。

1 人権方針について

人権方針を確立し、実施していくことは、指導原則においても、企業が負う人権尊重責任に対するコミットメントを社内外に周知させるための手段として、その重要性が指摘されている。

この点、住友商事以外の 6 社が人権方針を定めていると回答した。住友商事は国連グローバルコンパクト 10 原則に署名しており、これをふまえた自社としての人権への取組みの姿勢を示す人権方針の策定・公開が早急に求められる。

人権方針には、企業活動が依拠する各種国際人権基準を明記することが求められている。この点、豊田通商以外が国際人権基準の遵守を明記しているが、国際人権基準と国の基準が矛盾した場合の対応について明記しているのは、双日、丸紅、伊藤忠のみであった。これまでのように、国内法の遵守のみで十分とするのは指導原則が求める企業の人権尊重責任としては不十分であり、むしろこのような場合にいかに行動するかが問われていることに留意する必要がある。加えて、各業態におい

てとりわけ関連性の高い人権について言及するなど、定型文言にとどまらない具体的なコミットメントを示すことが期待される。

また人権方針作成後は、社内研修といった機会を通じてこれを社内へ浸透させ、日々の事業活動に十分に反映させることが極めて重要である。

回答からは、新入社員や役員に対する e ラーニングの実施が伺えたものの、このような研修が実際にいかに社員の認識にインパクトを与え、企業のオペレーションに変化をもたらしているかといった実効性の検証といった点から、人権方針の社内への周知については改善の余地がある。

特に指導原則の理解を社内で徹底することが重要となる。例えば伊藤忠が実施したビジネスと人権に関する市民社会も含む外部有識者を招いたセミナーの実施は、市民社会との対話の促進という点からも評価できる。人権方針の策定はあくまでスタートであり、これを契機として同方針に沿った事業活動の実施体制の構築が期待される。

2 サプライヤーに対する人権保障のための働きかけ

7 社全てが、サプライヤーに対しても行動指針（コード・オブ・コンダクト）などを通して人権を尊重するよう求めている点は評価できる。例えば、伊藤忠は、2013 年度に継続的取引のある 4,000 社に行動規範を送付し、2015 年以降、新規サプライヤーに通知することを義務化したとしている。しかし、行動指針等の共有だけでは実際に人権リスクを予防・軽減するために十分とは言えない。

サプライヤーに対する監査を定期的に実施しているのは三井物産、三菱商事、伊藤忠のみであった。そのなかでも伊藤忠と三井物産は第三者監査を実施していると回答した。しかしながら、上記 3 社が取り扱う商材全てについて定期的な監査を実施しているのか、原産国の末端までさかのぼって監査が実施されているのかは回答からは明らかにされていない。

三菱商事は、ウェブサイト上では、「『持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン』の実践状況を把握するため、農作物やアパレルなど環境・社会性面の配慮が強く求められている商品を取り扱うサプライヤーに対して、アンケート調査を定期的に実施」としており¹、現地監査については 2018 年度の事例として一件のみが公開されている。アンケート調査は 2018 年約 30 カ国・地域、約 300 社より回答を得たとされるが、全てのサプライヤーを網羅されているものでないことは明らかである。

伊藤忠は、ウェブサイト上では、「高リスク国・取扱商品・取扱金額等一定のガ

¹ <https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/supplychain.html>

イドラインのもとに各カンパニー及び該当するグループ会社が重要サプライヤーを選定」し、アンケート形式のサステナビリティ調査をしているとしており、訪問調査は「必要に応じて」実施しているとし、現地監査は限定されている。ただし、食料については海外サプライヤーの食品加工工場の定期的な訪問調査を実施しているという²。

三井物産は 2015 年から製造現場の現地視察を含むサプライヤー実態調査を実施したとしているが、公開情報では視察は年一か所にとどまっており、対象商材も食品等に限定されている³。

一方、丸紅は包括的な調査体制を構築中との回答であり、残り 3 社も必要と判断した時にのみ監査を実施しており、サプライチェーン上での自社の人権方針の実現を担保するガバナンス体制が十分に整えられているとは言えない。監査の必要性の判断を企業自身が行うことは、企業にとって顕在化するまで人権侵害が対応されない可能性を生じさせる。

ただし双日は、木材調達に関しては、「WWF ジャパン監修の下、『林産物調達チェックリスト』を用いた木材の伐採地までのトレーサビリティや、伐採地での森林管理の適切性の確認などを行っている」としており、監査のあり方として評価できる。

各社回答からは、人権方針があるとしても、その取り組みがいまだ一部にとどまっており、多くの商材のサプライチェーンにおいて「絵に描いた餅」になり、重大な人権侵害が見過ごされたままではないかという深刻な懸念を表明せざるを得ない。

最も多く利用されるのがアンケート調査であるが、それ自体ごく一部しか実施されていないうえ、サプライヤーが人権侵害について誠実な回答をしない場合は見過ごされる。実地調査が実施されている事例はごく一握りという会社が多く、これでは実効的な予防、是正はできない。

食品、繊維、木材、パーム等、既に人権侵害の事例が報告されている案件での取り組みも一部にとどまっていることに加え、鉱物、資源・エネルギー（電力、石油、石炭火力、天然ガス）等、深刻な人権侵害が発生しやすい商材に関するサプライチェーン上の問題の取り組みについて公開情報が乏しいことは懸念を増大させる。

指導原則に基づき、人権侵害を予防・軽減し、是正するために、すべての商材について、定期的かつ実効性のある監査を実施し、その結果を公表することが必要である。

また、サプライチェーンに関する人権デュー・ディリジェンスについては、住友

² https://www.itochu.co.jp/ja/csr/supply_chain/management/index.html

³ https://www.mitsui.com/jp/ja/sustainability/sustainabilityreport/2019/pdf/ja_sustainability_2019-38.pdf

商事は未実施、丸紅は体制構築中であり、双日のみが実施と回答、残り4社は一部実施という回答であった。一部実施と回答したうち、伊藤忠は「一定額以上の取引があり、且つ高リスク国の企業を対象」として8%と明示している一方、三井物産は「新規事業投資案件のうち、環境・社会への影響が大きい案件を対象」と新規に限定され、三菱商事は詳細が明確でない。

商社という特殊な業態は、自社を含むグループ企業内は当然のこと、世界各国で幅広い業界に参画していることから、国際的スタンダードからすると人権リスクを引き起こす可能性が高いと評価される。したがって、具体的な人権リスクを特定するために、サプライヤー全体を対象とする包括的な人権デュー・ディリジェンスの実施が必要不可欠である。

この点、双日が「取引金額や収益規模が小さくとも、そのサプライチェーン上流の開発・生産過程において環境・人権への負の影響が想定されるため、双日グループが間接的に加担しないよう取り組む必要があります。」という姿勢をリスク評価の前提とし、「先行する木材調達での取り組みに加え、優先順位に沿って選定したグループ会社・サプライヤーへのリスク評価を段階的に拡大」していくとしていることは評価できる⁴。

人権デュー・ディリジェンス、監査のいずれも、あくまでサプライチェーン・バリューチェーン全体で潜在あるいは顕在する人権リスクを特定し、・予防・軽減・救済するための手段である。サプライヤー実態調査などを具体的に記載する企業が増えていることはステークホルダーとの積極的なコミュニケーションを目指すものとして評価できる一方、実態調査の絶対数が少ないことは歴然としており、透明性を確保した包括的な監査が求められる。サプライヤー全体のなかで明らかとなった人権リスクとそれに対する対応を開示することが、ステークホルダーに対する説明責任の観点からも極めて重要である。

3 サプライヤーの把握・サプライヤーリストの公開

双日は木材については三次以降のサプライヤーまで、住友商事は三次サプライヤーまで、伊藤忠は一部の二次サプライヤーまで把握しているとする。双日のその他の商材及び三井物産と三菱商事は一次サプライヤーまで、丸紅は体制構築中、豊田通商は無回答であった。

サプライチェーンにおける人権尊重の担保が求められるなか、サプライヤーについて十分に把握していないことは非常に大きな課題である。特に、サプライヤー把握が困難であるとの意見については、品質管理のためにサプライヤー把握に注力す

⁴ <https://www.sojitz.com/jp/csr/supply/>, <https://www.sojitz.com/jp/csr/supply/lumber/>

るのと同様に、人権リスクを特定するためにサプライヤーを把握するべきである。

また、今回のアンケート対象企業のうち、サプライヤーリストを公開している企業はなかった。近年、自社の人権尊重責任の一環としてサプライチェーンを公開する企業は業態は違えど増えてきている現状からすると、大幅な改善が求められる。

商社という業種の特性上、サプライヤーの業種も様々でその数が極めて膨大だとしても、そのサプライヤーとの事業活動から利益を得ている以上、そこで生じうる人権リスクを特定することが企業の役割であることを指導原則は強調している。サプライヤーリストの公開の重要性及びステークホルダーからの要請に鑑み、サプライヤーリストを公開する必要がある。

4 技能実習生雇用の把握・人権侵害の防止

サプライヤーを含むビジネスパートナーに技能実習生の雇用の有無について、あると回答したのは三井物産と住友商事であり、残りは回答時点では把握していないとの回答であった。技能実習生は、人権侵害が生じやすい極めて脆弱な立場にあり、死亡、失踪、パスポート取り上げ、最低賃金すら支払わない搾取的労働慣行等、現実に極めて深刻な人権侵害が発生していることは既に各種政府報告や報道等で明らかとなっている。この点について、商社がサプライチェーン上の対策を何ら講じていないことは極めて深刻である。まずは早急にその関与の有無を把握し、人権リスクとして特定し、対応を検討すべきである。

5 ダイバーシティ・差別・ハラスメントの防止

各社ともダイバーシティを掲げるものの、役員管理職への女性比率が極めて低い。三菱商事、双日で女性執行役員 0%である一方、伊藤忠が 4.5%、豊田通商が 2.9%と回答し、2社は執行役員比率を正面から明記しなかった。

差別・ハラスメントは労働者の権利侵害の中でもとりわけ生じる頻度も高く、その予防が重要であるところ、指針の設定を超えて具体的なエンゲージメントを行なっているのは双日のみであった。

サプライヤーへの差別、ハラスメント防止について、住友商事は回答時点での対策は講じておらず、丸紅、豊田通商、三菱商事、三井物産、伊藤忠は行動指針等を定めているものの、実効性担保のための取り組みは尙えず、人権リスクとして早急な対応を検討することを求める。

また、一部商社元社員の就活セクハラが報道される等、社内でのハラスメント防止体制の構築も急務である。実態把握に努め、「暴力とハラスメントに関する ILO 条約」に基づく体制を構築する必要がある。

6 生活賃金、児童労働、強制労働

生活賃金に関しては、三井物産、三菱商事が対応、丸紅が調査体制を構築中とする一方、住友商事は対策を講じておらず、双日は「現状は「最低賃金の確保」を優先して確認・改善に取り組」んでいるとし、伊藤忠と豊田通商は不当な低賃金労働の防止を掲げるにとどまる。ただし、生活賃金を掲げる 2 社も実施のためにどこまで対策を講じているかは不明である。途上国の生産現場での人間としての生計を営めない労働慣行の改善は国際的に重要課題であり、実効性ある取り組みを促進すべきである。

児童労働、強制労働、人身取引に関しても、各社回答内容にばらつきがあるものの、全サプライチェーンを対象に、どこまで実効性ある施策を実施しているかは把握できなかった。

なお、当団体の指摘を受け、三菱商事、伊藤忠が、タイの食産業のサプライチェーンにおける移民労働者の人権状況について現地視察を実施したことは評価したい。

7 人権保障のための救済システム（グリーバンス）の構築

救済システムを現在構築中であると回答した丸紅を除き、残りは救済システムを設置していた。日本語のみならず、英語やその他、双日（グループ社員は 24 言語、社外ステークホルダーは日英）⁵や豊田通商（9 言語）といった複数の言語に対応していることはアクセシビリティの向上という観点から評価できる。一方で、サプライヤーを含むビジネスパートナーが利用できる救済システムを提供しているのは伊藤忠と双日の 2 社のみであった。そして、これがサプライチェーンの末端にどこまで普及しているのかという点も重大な課題である。

指導原則が救済へのアクセスを保障するために、既存の司法機関に止まらず社内レベルでのグリーバンス制度の構築を求めているのは、事業活動が国を超えて広範囲にわたるなか、声をあげにくい人権主体の声を早期に拾い上げ、人権侵害が悪化することを未然に防ぐためである。このような趣旨からすれば、指導原則に沿ったガバナンス体制として、より広汎なステークホルダーが利用できる救済制度を早急に設置するとともに、全商材の全サプライチェーンの労働者を始めとするステークホルダーにアクセス可能な形で提供する必要がある。

8 ステークホルダーエンゲージメント

人権デュー・ディリジェンスは、実施主体である企業にとっての「リスク」評価に陥りやすいが、指導原則はあくまで人権侵害の予防・軽減・救済のためのプロセ

⁵ 双日株式会社から修正の連絡を受け、訂正致しました（2020 年 2 月 17 日）。

スとして人権デュー・ディリジェンスを定めている。

したがって、人権リスクを検討する際は、常に人権主体である労働者や地域住民といった、事業活動によって影響を受ける可能性のある権利主体の視点を中心に据えることが重要であり、これを担保するための手段の一つがステークホルダーエンゲージメントである。

各社ともに、NGO（豊田通商を除く）や地域住民（双日を除く）らとのダイアログを実施していることは評価できる。実施した事実のみならず、ダイアログで提起された人権リスクに対する対応を含めて公開することが望ましい。

事業開発は地域住民の生活に大きな影響を与えるが、とりわけ女性、障害者、子ども、先住民といった社会的に脆弱なアクターへの影響もダイアログを通じて認識し、対応することが期待される。

9 結論

各社が 2011 年の指導原則承認以降、人権尊重を企業の責任として認識し、人権方針の策定を始め、人権に関する取組みを進めてきたこと、また指導原則の趣旨に則った真摯な取組みも見られたことは評価できる。しかしながら、サプライヤー監査を含む実効性のある人権デュー・ディリジェンスの仕組みが十分とは言えない企業が圧倒的に多く、指導原則が求める国際人権上の基準からは程遠く、改善の余地が極めて大きいことも明らかとなった。とりわけ、どの業種であっても未だ課題の多いサプライチェーン上の人権保障については、その把握と公開について非常に課題が多いことが再認識された。

商社の扱う国境を越えた多種多様な商材のうち、実効的な監査体制や人権デュー・ディリジェンス体制が確立しているのはほんの一握りであり、公表されている明快な人権指針と実施体制の欠落のギャップが著しい。実効的な監査体制や人権デュー・ディリジェンス体制が構築途上であれば、そのプロセスも含む今後のロードマップを公表し、ステークホルダーに対する説明責任を果たすことが求められる。ところが、人権デュー・ディリジェンスにおける人権リスク特定に関するプロセスや透明性、情報公開という点でも不十分な企業が少なくなかった。

こうした状況では、商社における調達「ブラックボックス」となり、日本のビジネス、消費者に関連したグローバルサプライチェーンにおける人権侵害の多くが是正されないまま放置され続けることが深刻に懸念される。

今回の回答概要のまとめは以下のとおりである。緑色がある程度指導原則に沿った対応、黄色が改善の余地があるものの一定の評価ができるもの、赤は早急な取組みが求められるものである。

回答概要

	三井物産	三菱商事	丸紅	伊藤忠	住友商事	双日	豊田通商
人権方針	あり	あり	あり	あり	指導原則を尊重	あり	あり
国際人権基準の明記	あり	あり	国内法が矛盾した場合の対応あり	国内法が矛盾した場合の対応あり	あり	国内法が矛盾した場合の対応あり	なし
サプライヤー監査	定期的・第三者監査とするが主にアンケート	定期的に実施	包括的な調査体制を構築中	定期的・第三者監査とするが主にアンケート	必要と判断した時のみ実施	必要と判断した時のみ実施	必要と判断した時のみ実施
人権デューデリジェンス	一部実施新規に限定	一部実施詳細不明	体制構築中	一部実施高リスク国8%	未実施	実施。取引金額が小さくても重要性を認識	一部実施
サプライヤーの把握	一次	一次	体制構築中	一部の二次まで	三次まで	木材は三次まで。その他一次まで	無回答
サプライヤーリストの公開	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし
技能実習生の把握	サプライヤーにはいない。	あり	把握していない	把握していない	あり	把握していない	把握していない
女性役員比率	執行役員及び管理職の女性比率は6.9%、執行役員比率は無回答	0%	執行役員及び管理職の女性比率は6%、執行役員比率は無回答	4.5%	執行役員及び管理職の女性比率は5.9%、執行役員比率は無回答	0%	2.9%
グリーバンス	あり	あり	体制構築中	あり ビジネスパートナー利用可	あり	あり グループ社員（24言語） ビジネスパートナー（日英）利用可	あり 9言語

各社に対し、サプライチェーン上の労働者などのステークホルダーの人権について

て尊重すべき責任があることを改めて認識し、それを前提としたうえで、中長期的な経営企画においてそれをどのように位置付け、達成するための課題、そこに向けたロードマップ、それを評価する具体的な KPI 等を示すことを求めたい⁶。

SDGs について、各ゴールをラベリングする形で自社の取り組みをマッピングしたものも報告書等で散見されたが、SDGs の個別ゴールはあくまで指針に過ぎず、いずれのゴールも人権主体である「人」を中心とする SDGs の本質からすれば過度なラベリングはかえって SDGs の本質から外れる。見落とされがちであるものの、SDGs の本文パラグラフ 67 は、民間セクターが SDGs に取り組むための大原則として指導原則に言及している。すなわち、SDGs の各ゴール達成に向けた取り組みの実施の際には、すべての事業活動が指導原則を遵守するものであることを求めている。今一度、この趣旨に立ち戻ることを強く求める。

企業活動が社会や人との関わりにおいて醸成されるものである以上、人権リスクを完全にゼロにすることはできない。だからこそ、早い段階で人権リスクを特定し、その蔓延を防止・軽減し、人権侵害が生じた場合には救済に取り組むことが責任ある企業行動として求められている。

別紙に OECD が推奨する人権デュー・ディリジェンスのプロセスや海外企業のプラクティスの好事例等をまとめたので、参照されたい。国際的な趨勢との落差は著しい。

企業による指導原則に則った自主的な取り組みがなかなか進まないとすれば、既にイギリス、フランス、オーストラリア、オランダで導入された人権デュー・ディリジェンスを一定の要件のもとで求める法律や、アメリカの貿易円滑化貿易推進法のように強制労働・児童労働といった人権侵害による商品の輸入を禁ずる法制度の導入を検討する必要性はますます高くなる。

市民社会としても、建設的なダイアログ・エンゲージメントを今後も実施し、消費者の意識改革も促すと同時に、持続可能な社会の実現に向けた取り組みに向けた協働を加速させていきたい。

⁶ 2019 年 3 月に、一般財団法人企業活力研究所から発表された新時代の「ビジネスと人権」のあり方に関する調査研究報告書においても、サプライヤーの人権リスクを把握すべきであることが述べられている。

【提言】

ヒューマンライツ・ナウは本アンケート調査を受けて、改めて各総合商社に対し、各社の取り組みを更に推し進め、以下のすべての項目を速やかに実現し、人権問題について国際的水準に則った対応を行うよう以下の通り要請する。

- 指導原則に沿った人権方針を策定すること。
- 人権方針をサプライヤーやビジネスパートナーに対話によって共有し、その実施に共に取り組むこと。
- 人権リスクの特定・予防・軽減のための人権デュー・ディリジェンスに速やかに着手し、そのプロセス、進捗状況と課題、特定した人権リスクを公開し、説明責任を果たすこと。
- 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。
- 全商材のサプライチェーン全般を通して、独立かつ実効性のある定期的な監査を実施し、その結果を公開すること。
- サプライチェーン上に技能実習生が関与しているかを速やかに調査し、その調査結果を公表し、人権侵害を予防・軽減・救済する仕組みを構築すること。
- 役員のジェンダー構成を抜本的に改善させるとともに、差別、ハラスメント、強制労働、児童労働、人身取引といった人権リスクを特定し、予防・軽減・救済するための仕組みを構築し、同時に生活賃金の実現に取り組むこと。
- ステークホルダーとの継続的なダイアログを実施すること。
- サプライチェーン上のステークホルダーがアクセス可能な救済制度を構築すること。

以上