

特集3

「責任ある企業行動ガイドライン」を通じた
サプライチェーンにおけるCSR推進に向けた取り組み

一般社団法人 電子情報技術産業協会

1 ガイドライン策定の
背景・目的

企業活動のグローバル化や情報社会の成熟化の進展など、企業を取り巻く環境は多様化し、かつ大きな変化があります。この中であって、エレクトロニクス企業が情報社会の発展に大きな貢献をしています。一方、社会全体に目を向けると、繰り返しされる企業不祥事や不誠実な企業活動に対する多くの批判など、持続可能な社会の形成に向けた企業の取組みへの関心も高まっています。

このような環境下において、情報社会を牽引していく役割にあるエレクトロニクス企業には、法令遵守などへの責任はもとより企業が社会の一員として企業活動を通じて社会的責任を果たす、すなわち「企業の社

会的責任 (CSR: Corporate Social Responsibility)」に積極的に取り組み、責任ある企業行動を実践していくことが期待されています。

世界に目を向けると、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs) や「SDGs (持続可能な開発目標)」, 経済協力開発機構 (OECD) による「多国籍企業行動指針」、国際労働機関 (ILO) の「多国籍企業宣言」などのCSRに関する様々な国際文書が発行・改訂されるなど、CSRに対する関心が高まりをみせています。また、国連の責任投資原則 (PRI: Principles for Responsible Investment) 署名機関も増加しESG投資への流れが加速しており、企業の取組みに対する社会的要請は今後も強まっていくものと考えられます。

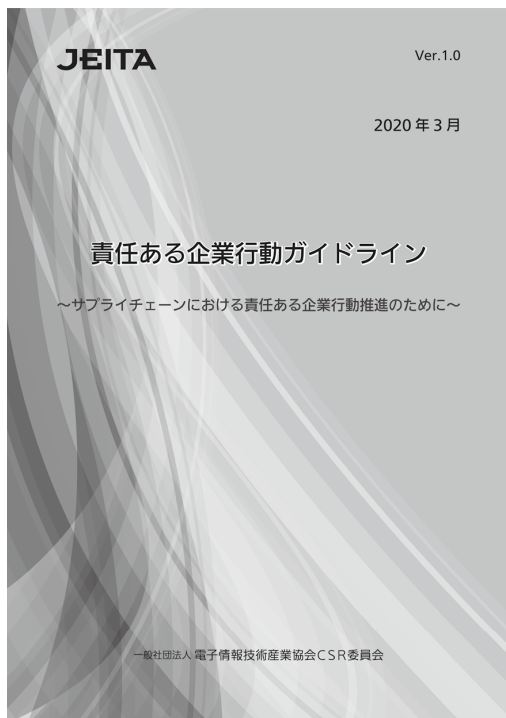
サプライチェーンマネジメントの

もあります。

観点では、その商品がどのように作られ販売されるのかといった事業プロセス全体に対する消費者の関心の高まりに因應するため、企業は自社の活動においてCSRを推進するだけでなく、そのサプライヤーのCSRに配慮することも求められていると言えます。例えば、強制労働、低賃金、安全衛生上の課題などを抱える企業をサプライヤーに選ぶと、後にそれが社会問題となるリスクがあります。今日のグローバル市場では、法人顧客、消費者は、取り扱う製品が不当な労働条件で生産されることがないかどうか強い関心を持っています。万が一、サプライヤーの劣悪な労働条件が社会問題化すれば、原材料が調達できず、生産がストップするだけでなく、不買運動が起きるリスク

一方、サプライヤーが責任ある企業行動を行うことにより、法令などの着実な遵守、更に労働環境の改善による生産性の向上、環境への取組みなどにより、ステークホルダーからの評価につながるなど、自社のビジネスにとってプラスの貢献が期待できます。その意味において、開発—生産—販売—サービスなどからなる一連の事業プロセスに参画するすべての企業が協力して社会の要請に応じてこそ、サプライチェーン全体の相互繁栄が実現できるものと考えられます。

しかしながら、エレクトロニクス業界におけるサプライチェーンは、長く複雑であり、またグローバルに展開されていることが特徴です。さらに、CSRという広範な活動に対



責任ある企業行動ガイドライン

する理解や進め方も企業によって大きな違いがみられます。そのため多くのエレクトロニクス企業では、サプライヤーとの間でCSRに関する共通理解を持つことや、コミュニケーションを深めることが容易ではないという問題に直面しています。

そこで、当会は、2006年に企業が共通的に利用できるサプライヤーとのコミュニケーションツールとして「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」(以下、ガイドブック)を発行しました。このガイドブックは、発行当時、業界の取組みとしては他業界に先行したものであり、また当会の会員であるか否かにかかわ

らず利用可能なものであったことから、業界を問わずサプライヤーとのコミュニケーションに課題をもつ多くの企業で広く活用されてきました。ガイドブック制定から10数年が経過し、CSR委員会および傘下の責任あるサプライチェーンWGにてメンテナンスの要否などについて検討した結果、2006年以降の国際的なCSRに関する社会的要請を踏まえ大幅な改訂を行うとともに、名称も変更し、「責任ある企業行動ガイドライン」(以下、ガイドライン)として、2020年3月に改訂・発行するに至り、同年12月にはグローバル対応のための英語版、中国語版も発行し

ました。

ガイドラインは、ガイドブックの考え方を継承し、各企業においてサプライヤーに要請するCSR項目を検討する際に、このガイドラインを参考にして積極的なCSR活動を推進してもらうことを目的に策定したもので、サプライヤーのCSRを具現化するためのモデル行動規範として用いることができます。

2 ガイドラインの概要・特徴

ガイドラインは、以下の構成をとっており、第1部、第2部は、企業が遵守すべき項目とその管理方法に関する留意事項をまとめ、付属書では、これらを解説しています。

- 第1部 行動規範
- 第2部 管理体制の構築
付属書 (Annex)
- 第1部行動規範、第2部管理体制の構築の各項目の解説

ガイドラインの作成に際して特に工夫・改善したことは、解説(付属書)の内容を充実させたことです。行動規範の内容だけでなく、背景、行動規範の解説、用語の解説を加える

ことで、行動規範の内容が具体的にどのようなことを指している、何に留意しなければならないのか(取り組まなければならないのか)などを理解し易くしました。また、「人権・労働」に関する内容については、数多くある項目の中で重要であるため、解説を多く記載するとともに、ILO駐日事務所との協力を得て、国際労働基準をはじめとした国際文書などとの整合性の確保を図りました。

2021年3月には、ガイドラインに基づく「責任ある企業行動ガイドライン 自己評価シート」(日本語版、英語版、中国語版)を発行しました。このシートは、ガイドラインで取り上げた個々の項目に対する取り組み状況をサプライヤーが自己評価するためのツールで、ガイドラインおよびこのシートを活用することでサプライヤーのCSRに対する理解向上に繋がることが期待されます。

ガイドラインの発行後、会員企業の中でガイドラインに準じた内容で自社のサプライヤー向けガイドラインを改訂する動きがあるほか、会員外の企業や他業界の企業からのアクセスや問合せも多くあり、ガイドライン活用の広がりを感じています。

*1 責任ある企業行動ガイドライン <https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1>

*2 責任ある企業行動ガイドライン 自己評価シート <https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=798&cateid=1>

責任ある企業行動ガイドライン

第1部 行動規範

1. 法令遵守・国際規範の尊重
2. 人権・労働
 - (2-1) 強制的な労働の禁止
 - (2-2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮
 - (2-3) 労働時間への配慮
 - (2-4) 適切な賃金と手当
 - (2-5) 非人道的な扱いの禁止
 - (2-6) 差別の禁止
 - (2-7) 結社の自由、団体交渉権
3. 安全衛生
 - (3-1) 労働安全
 - (3-2) 緊急時への備え
 - (3-3) 労働災害・労働疾病
 - (3-4) 産業衛生
 - (3-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮
 - (3-6) 機械装置の安全対策
 - (3-7) 施設の安全衛生
 - (3-8) 安全衛生のコミュニケーション
 - (3-9) 労働者の健康管理
4. 環境
 - (4-1) 環境許可と報告
 - (4-2) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減
 - (4-3) 大気への排出
 - (4-4) 水の管理
 - (4-5) 資源の有効活用と廃棄物管理
 - (4-6) 化学物質管理
 - (4-7) 製品含有化学物質の管理
5. 公正取引・倫理
 - (5-1) 腐敗防止
 - (5-2) 不適切な利益供与および受領の禁止
 - (5-3) 適切な情報開示
 - (5-4) 知的財産の尊重
 - (5-5) 公正なビジネスの遂行
 - (5-6) 通報者の保護
 - (5-7) 責任ある鉱物調達
6. 品質・安全性
 - (6-1) 製品の安全性の確保
 - (6-2) 品質管理
 - (6-3) 正確な製品・サービス情報の提供
7. 情報セキュリティ
 - (7-1) サイバー攻撃に対する防御
 - (7-2) 個人情報の保護
 - (7-3) 機密情報の漏洩防止
8. 事業継続計画
 - (8-1) 事業継続計画の策定と準備

第2部 管理体制の構築

- A. マネジメントシステムの構築
- B. サプライヤーの管理
- C. 適切な輸出入管理
- D. 苦情処理メカニズムの整備
- E. 取り組み状況の開示

付属書(Annex)

- 第1部 行動規範の解説
 ※第1部 行動規範の各項目に関する解説
 第2部 管理体制の構築の解説

2. 人権・労働

【規範の解説】

「労働者」とは、正社員、臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者およびその他の就労形態の労働者を含め、すべての雇用・就労形態によらず働く者を指します。参照すべき国際的な人権基準には、国連における「世界人権宣言」や「国際人権規約」、ILOの「中核的労働基準」などがあります。

(2-1) 強制的な労働の禁止

【背景】

全世界における現代奴隷制の被害者は2016年の時点で4,030万人に上り、民間部門における強制労働搾取の被害者も1,600万人に達しています。強制労働からの解放は、仕事を自由に選択する権利と結びついた基本的人権です。仕事は、個人的な期待や技能に見合うものとすべきであり、働きがいのある人間らしい環境で行われるべきです。

【規範の解説】

脅迫、強制、拉致または詐欺によって、人を移送、隠匿、採用、譲渡、受け入れることを禁止します。併せて、就労のための手数料を労働者から搾取することも強制労働につながる可能性があります。(中略)

特に外国人労働者を含む移民労働者の強制労働が数多く

報告されています。外国人労働者の雇用にあたっては、労働者が母国を離れる前に、雇用条件を労働者が理解できる言語で記載した雇用契約書を提供する必要があります。(後略)

【用語の解説】

強制労働とは、ある者が懲罰などの脅しの下で、かつ、本人の自由意思に反して行う（非自発的）労働を指します。強制労働の要素には、以下のようなものがあります。

- ① 脆弱性の悪用
(例：移民労働者の雇用契約書が母国語ではない。)
- ② 欺瞞
(例：雇用・労働条件が正しく説明されていない。採用の途中で差し替えられた。)
- ③ 孤立
(例：外部からのアクセスやコミュニケーションが難しい場所で労働させている。)
(中略)
- ⑨ 身体的・精神的虐待 (例：暴力、怒鳴る、セクハラ。)
- ⑩ 身分証明書の原本の保持
(例：パスポートなどを雇用者が保持している。)

3 課題・今後の取組み

昨今のコロナ禍において、企業は改めてサプライチェーンの強靱化、多重化などの対策が求められるとともに、前述のとおり、「人権尊重」も強く求められる機会が増えています。各国において人権デューデリジェンスの法制化の動きも活発化しており、また欧米企業を中心にサプライチェーン上のサプライヤーにおける人権デューデリジェンスを取引先に求めるも動きも益々盛んになっていきます。日本においても、2020年10月にUNGPを実施するための「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP：National Action Plan）が策定され、企業への期待が明文化されました。

このような背景を踏まえて、当会では業界共通で取り組むべき活動として主に3テーマを検討しています。

一つ目は、「サプライヤーへの教育・啓発活動」です。前述のとおり、企業は、ステークホルダーから取引先を含めたサプライチェーン全体におけるCSR調達の推進、人権デューデリジェンスが求められています。しかし、「ビジネスと人権」への取組みの重要性・必要性を十分理解し

ていないサプライヤーがまだ多く存在し、サプライチェーン全体への啓発推進が業界共通の課題となっています。1社単独での取組みには限界があるため、業界として取り組むことで幅広い層のサプライヤーへの働きかけが可能となり、サプライヤーの理解向上、サプライヤーと依頼側企業双方の負荷低減・効率化が期待されます。具体的な活動としては、ガイドラインの動画版（教育ツール）の作成とその活用を推進、サプライチェーン向けオンラインセミナーの実施などを予定しています。

二つ目は、「ガイドライン自己評価シート」の詳細版です。今年3月に発行したシートは、ガイドラインの小項目毎の1問1答となっており、活用のメリットとして、①依頼側企業がサプライヤーの取組み全体を大まかに把握することができる、②サプライヤーが回答に際してガイドラインを読み込む必要があるため、理解向上を促すことが期待できるといことが挙げられます。さらに、現在検討しているのは、このシートをガイドラインの内容をベースに深掘りし、企業が共通した質間でサプライヤーのCSR調達リスク評価を数値的に分析するためのツ

ールです。人権デューデリジェンスのサイクルを回すためのツールとして作成し、多くの企業で標準的に使用できる形にしたいという目的の下、具体的な質問項目・回答の選択肢などの検討を進めています。

三つ目は、「苦情処理メカニズム（業界共通プラットフォーム）構築の可能性」です。近年、NGOや研究機関などによりサプライチェーンでの人権侵害事例の指摘が増加しており、企業は苦情処理メカニズムの運用を求められています。苦情処理メカニズムは、UNGPが企業に求める活動の3本柱（人権方針の策定、人権デューデリジェンス、救済）の一つでもあります。多くの企業は、まだ十分な取組みができていないのが現状です。その背景には、①サプライチェーンの課題に対して1社単独で取組みを行うのはハードルが高い、②苦情処理の仕組みに関するノウハウがあまり存在しないなどが考えられます。そこで、企業の苦情処理を支援するためのメカニズム（業界共通プラットフォーム）の構築を目指した検討を行います。

これらの取組みの推進に際しては、多くの知見が必要であるため、国内外の先進事例から学ぶとともに、

関連国際機関、行政諸機関、関連団体、弁護士などの専門家協力に適宜得ながら取組み、企業における「ビジネスと人権」の国際的なガイドラインの実践の推進、企業負担の軽減、リスクマネジメントの強化、日本の産業界の国際的な信頼向上に貢献していきたいと考えています。

一般社団法人電子情報技術産業協会 (JEITA)

日本電子機械工業会と日本電子工業振興協会が2000年に統合して発足。日本を代表するデジタル分野の業界団体であり、電子部品や電子デバイス、電子機器やITソリューションといったテクノロジー企業から、テクノロジーを活用する企業まで、幅広い産業の企業が参画。事業方針に「Society 5.0の推進」を掲げ、共通課題の解決や事業環境整備、市場創出のための展示会事業などを展開する。会長は石塚茂樹氏（ソニーグループ株式会社代表執行役副会長）、会員数は387社/団体（2021年5月時点）。