
KnowTheChain 2020

日本の食品・飲料企業の サプライチェーンにおける 強制労働

リスク、優良事例、報告のギャップを理解する



食品・飲料部門ベンチマーク評価：世界の企業と比較した日本企業の進捗状況

新型コロナウイルスの感染拡大により、食品サプライチェーンの重要性が浮き彫りになりました。一方で、食品・飲料部門にかねてから存在する権力の不均衡や搾取的な労働条件が明らかになると同時に深刻化しています。世界全体で「必要不可欠」とされる食品労働者ですが、ソーシャルディスタンスを保てない危険な環境での労働を強要され、病欠の連絡をすると雇い止めの脅威にさらされるほか、賃金の不払いや長時間労働、抗議行動に対する暴力的な攻撃が報告されています²。

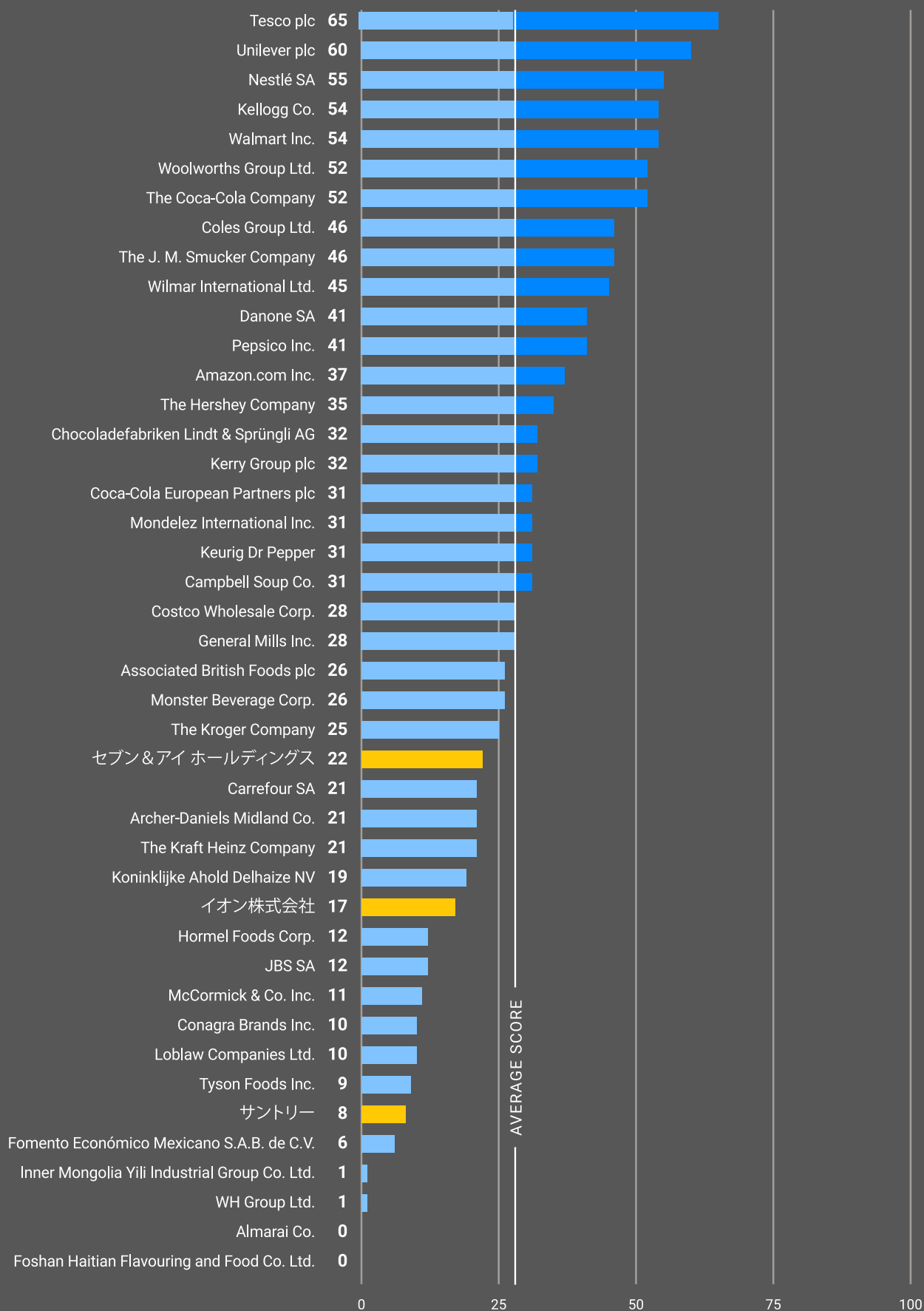
強制労働とは？

「強制労働とは、ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ、自ら任意に申し出たものではない一切の労務である。暴力や威嚇、または不当に債務を負わせたり、身分証明書を取り上げたり、移民管理当局への告発を脅迫したりするなど、より巧妙な手段によって労働を強要されている状況を指す」(ILO)¹

2020年、KnowTheChainは第三版となる本部門のベンチマークレポートを発表しました。**イオン、セブン&アイ、サントリー**の日本企業3社を含む、食品・飲料部門のグローバル大手43社を対象に、サプライチェーンにおける強制労働リスクへの取り組みを評価しました。KnowTheChainの評価結果によると、平均スコアは100点中28点で、最低スコアは100点中0点、最高スコアは100点中65点となり、大半の企業でこうしたリスクへの対応ができていないことが分かりました。

- ・ 今回のベンチマークで最もスコアが低かったのは、カナダの食品スーパーマーケットチェーンLoblaw(100点中10点)といったアジア、中南米、北米、中東の企業と、Hormel、WH Group、Tyson、JBSなど食肉加工のグローバル大手(どの企業も100点中12点以下)だった。茶やその他の飲料、健康食品を扱う食品・飲料企業**サントリー**(100点中8点)は、日本企業で唯一、2018年に続き2020年のベンチマークでも評価対象となった。2018年と比べて同社は、「コミットメントとガバナンス」および「労働者の声」の領域で改善した。同社が、評価対象の日本企業で唯一、労働者のための苦情処理メカニズムの整備をサプライヤーに義務づけている点は注目に値する。しかし、7つあるテーマのうち4つでスコアが0点となり、今回のベンチマークでも全体のスコアは低かった³。
- ・ 日本最大手で、アジアでも有数の小売業者であるにもかかわらず⁴、**イオン**(100点中17点)と**セブン&アイ**(100点中22点)も世界平均スコア100点中28点を下回った。評価対象の日本企業3社の中では、セブン&アイが最高スコアを獲得した。日本国内の同業他社と比較すると、同社は、サプライチェーンの基準、経営陣とアカウンタビリティ、モニタリングプロセスに関する情報開示が進んでおり、新たなサプライヤーを選定する前に強制労働リスクを評価する方法について情報を公開しているのは同社のみだった。
- ・ 今回のベンチマークで最高スコアを獲得したのは、英国のスーパーマーケットチェーン**Tesco**だった(100点中65点)。同社は、速やかな支払いなど、責任ある調達行動を実践している旨報告しており、「労働者の声」において最高スコアを獲得した。Tescoの報告によると、同社は、サプライチェーンにおける労働者の教育や結社の自由に関して労働組合やNGOと協力して取り組みを進め、一部の状況において、労働条件や賃金の改善につなげている。
- ・ 企業全体でスコアが最も低かったテーマは、「調達行動」(100点中17点)と「労働者の声」(100点中16点)だった。この二つが組み合わさると、サプライヤーが無駄を省かざるを得なくなり、労働者は懸念があっても集団で声を上げる手段がなく置き去りにされる恐れがあるため、特に危険である。こうした重要な領域においてスコアが低いという事実は、企業が、今直面しているような危機のさなかに労働者を守り、公正な回復(ジャスト・リカバリー)に貢献する準備が整っていないことを示している。

KnowTheChain 2020年食品・飲料部門ベンチマーク評価



注:日本企業はオレンジ色、それ以外の企業はすべて青色で表示



日本の食品・飲料企業は強制労働の重大なリスクを抱えている

強制労働リスクは、調達国および商品の別を問わず、食品・飲料部門のサプライチェーンに広く存在しています。実際、米国労働省は、20を超える農産物に関連して強制労働リスクがあることを確認しています⁵。米や小麦、魚などのそうした商品の多くは、日本で主要な食物とされています。多くの日本企業がパーム油の責任ある調達のための施策について情報開示している一方、その他の商品の責任ある調達に向けた取り組みについて報告している企業ははるかに少ないのが現状です⁶。

また、新型コロナウイルスの感染拡大により、食品・飲料部門のサプライチェーンにおける労働者の搾取は深刻化しています⁷。感染拡大が始まってからというもの、米国⁸、オーストラリア⁹、欧州¹⁰といった国々の食品生産加工現場において、労働虐待が疑われるケースが次々と表面化しています。具体的には、雇用主が賃金を支払わない¹¹、病欠の連絡をした際に雇い止めの脅しを受けたという労働者からの報告が続いています¹²。

今回のパンデミックは、食品・飲料の製造に携わる労働者のうち、外国からの技能実習生を含む移民労働者が10%を占める日本のサプライチェーンにも影響を及ぼしています¹³。業界を問わず、日本で働く外国人労働者が解雇され、その後も就業機会の不足や査証（ビザ）の制限によって職に就くことができないというケースが報告されています¹⁴。同時に、政府は無職の外国人労働者を人手不足が深刻な部門で雇用する政策を進めており、なかでも農業部門は特に移民労働者への依存が顕著です¹⁵。新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、日本では、移民労働者がこれまで以上に強制労働リスクにさらされており、その結果、米商務省の2020年版「人身取引報告書（Trafficking In Persons Report）」では、外国からの技能実習生への対応などを理由に、日本の評価は「ティア1」から「ティア2」に格下げされました¹⁶。

32%



2018年に発生した外国からの技能実習生に対する労働違反行為のうち、
農業・漁業部門が占める割合(法務省調べ¹⁷)

2万人超



渡航制限によって帰国できなかった外国からの技能実習生の数¹⁸。
預金を切り崩して生活している労働者の報告もある¹⁹。

225時間/月



食品・飲料の生産現場で一部の実習生が強制労働させられた時間数²⁰

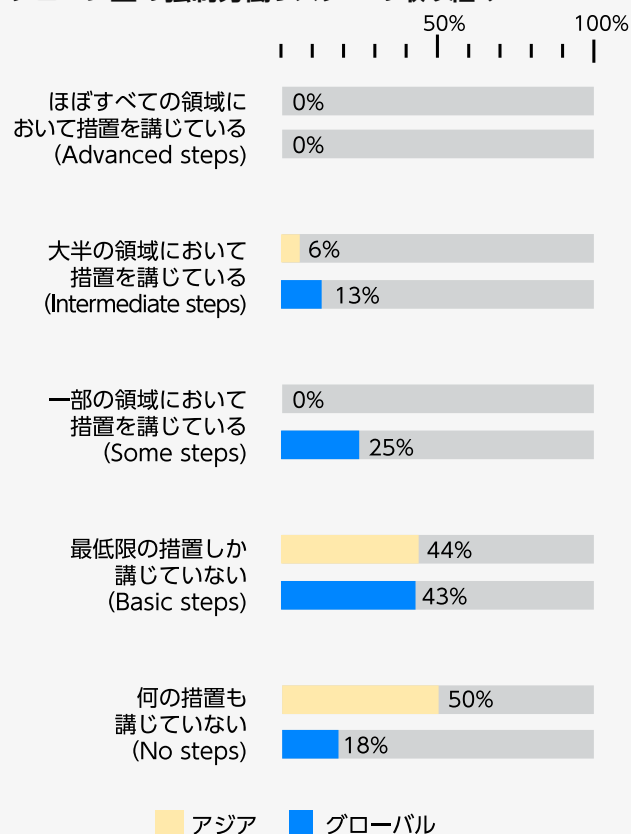
強制労働をはじめとする人権リスクへの対応について、日本企業への期待は高まっています。KnowTheChainの評価対象となっている複数の日本企業には、英国現代奴隷法やカリフォルニア州サプライチェーン透明法に基づき、強制労働の根絶に向けた自社の取り組みを報告する義務が課せられています。さらに日本政府は、「ビジネスと人権に関する行動計画」の策定を2020年に予定しており、その中で企業に期待する役割の強化を目指しています。

各種規制に加え、国内外の投資家は、人権や強制労働の問題における日本企業とのエンゲージメントを求めています。例えば、APG Asset ManagementやAviva Investors、Nordea Wealth Managementなど、メインストリームの世界的投資家も参加するマルチステークホルダーによるイニシアチブ「企業人権ベンチマーク(CHRB)」は、2020年に日本企業27社を新たに評価対象としました²¹。同様にKnowTheChainでは、2020年、日本企業24社に対して評価を行っています²²。KnowTheChainの活動は、運用資産が合わせて6兆米ドルに上る160を超える世界的投資家(日本の投資家2社を含む)に支持されており、そうした投資家は、自社のポートフォリオにおいて強制労働リスクへの対応に力を入れています²³。

強制労働への対応を怠れば、部門を問わず、日本企業にとってレピュテーションリスクにつながる恐れがあります。一例として、ユニクロ(ファーストリテーリング)、日立製作所、東芝をはじめとする企業のサプライチェーンにおいて、中国・新疆ウイグル自治区の少数民族に対する強制労働との関わりが疑われるケースが、日本内外の複数の報道機関によって広く報じられています²⁴。食品・飲料部門では、おそらく日本企業のサプライチェーンにも含まれる、パーム油のグローバル大手サプライヤーが強制労働の疑いをかけられています²⁵。労働搾取の報告が明らかになれば、企業は、訴訟²⁶や貿易制裁措置²⁷など、さらなる事業リスクを抱えることになりかねません。そうした影響を考えれば、自社のサプライチェーンにおける強制労働リスクに積極的に対応する必要があることは明白です。

サプライチェーンにおける強制労働リスクへの対応 —日本企業のこれまでの取り組みと改善が求められる領域

アジア企業とそれ以外の地域の企業によるサプライチェーン上の強制労働リスクへの取り組み



2020年、KnowTheChainは世界の食品・飲料大手企業60社によるサプライチェーン上の強制労働リスクへの取り組みを評価しました²⁸。同評価では、北米企業23社、欧州企業13社、アジア企業18社（日本企業6社を含む²⁹）、それ以外の地域の企業6社を対象としました。これらの食品・飲料企業を対象とした今回の評価は、サプライチェーンにおける強制労働リスクへの各社の取り組み状況を明確に示す[10の指標](#)に照らして行いました（60社のうち、規模の大きい43社については、詳細のベンチマーク手法を用いた評価も行いました—セクション1参照³⁰）。分析結果に応じて、企業は次の5段階に分類されました：

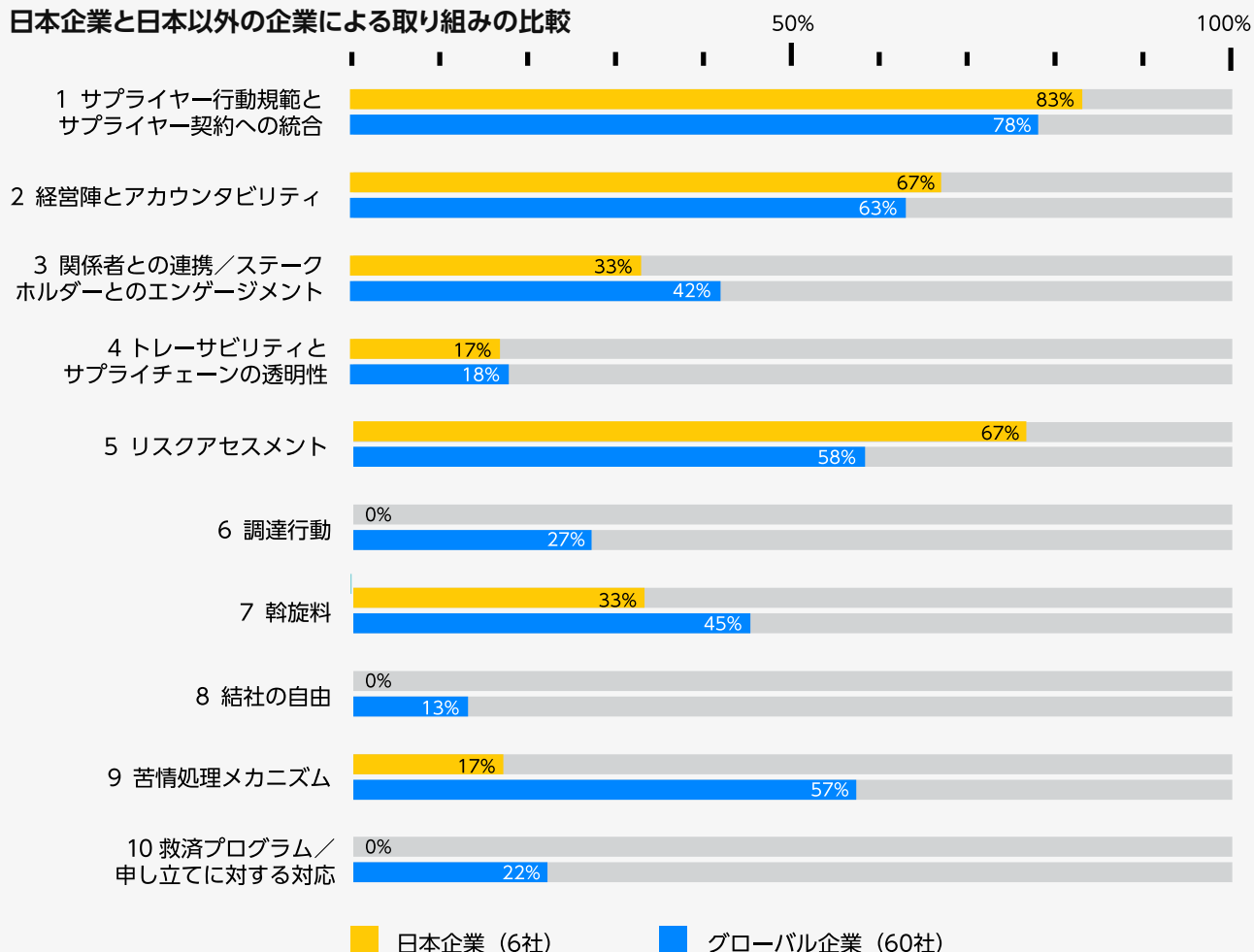
自社のサプライチェーンにおける強制労働リスクへの対応として、「何の措置も講じていない(No steps)」「最低限の措置しか講じていない(Basic steps)」「一部の領域において措置を講じている(Some steps)」「大半の領域において措置を講じている(Intermediate steps)」「ほぼすべての領域において措置を講じている(Advanced steps)」³¹。

60社のうち半数近く（43%）の企業は、サプライチェーン上の強制労働リスクに対して「最低限の措置(Basic steps)」しか講じておらず、「ほぼすべての領域において措置を講じている(Advanced steps)」企業はありませんでした。18%の企業が「何の措置も講じていない(No steps)」に分類されたのは特に遺憾です。

日本企業の6社（イオン、ファミリーマート、明治、セブン&アイ、サントリー、ヤクルト）はすべて「最低限の措置しか講じていない(Basic steps)」に分類されており、各社ともサプライチェーン上の強制労働や人身取引に対して、初期段階の措置を講じていることがうかがえます。そのような措置が取られているのは良い兆候ではありますが、アジアやそれ以外の地域の企業の中にはさらに踏み込んだ措置を講じている企業もあります。

評価対象の日本企業のうち半数超が、サプライヤー行動規範や、そうした規範に対する経営陣の関与とアカウンタビリティ（説明責任）、サプライチェーン上の強制労働に関するリスクアセスメントについて情報を開示している点は高く評価できます。これらの指標に関しては特に、他の地域の企業より日本企業の方が概して情報開示に積極的である傾向がうかがえます。例えば、人権に関するリスクアセスメントについて詳細を公表している企業の割合は、日本企業だけで見ると67%であるのに対し、他の地域の企業ではわずか58%です。

日本企業と日本以外の企業による取り組みの比較



しかし、人権に関するリスクアセスメントで特定された強制労働リスクについて情報を開示しているのは、日本企業6社のうち、**ヤクルト**と**イオン**の2社のみでした。自社のサプライチェーンで特定された強制労働リスクについて詳細の報告を行わない場合、国際的な期待にできていないとして、当該への信頼が損なわれることになります。この点は、米商務省の「人身取引報告書」でも強調されており、日本政府に対して、「移住労働者の強制労働が依然として報告されたにもかかわらず……技能実習制度における人身取引事案を1件も」認知できなかった点を指摘しています³²。

日本企業は、サプライチェーンにおける労働条件を改善する上で重要な領域においても遅れをとっています。**特に、調達行動、結社の自由、救済プログラムに関する情報を開示している日本企業は1社もありませんでした。**さらに、苦情処理メカニズムに関する情報開示においても、日本企業は他の地域の企業より遅れています。今回のベンチマーク評価の対象となった全企業のうち、自社のサプライチェーンに含まれる労働者が利用できる苦情処理メカニズムについて情報を開示している企業は半数を超えますが、苦情処理メカニズムの整備をサプライヤーに義務づけていると報告した日本企業は**サントリー**1社でした。

サプライチェーンにおける強制労働リスクへの対応 —日本企業の事例

指標名	企業の対応事例 ³³
サプライヤー行動規範と サプライヤー契約への 統合	セブン&アイの「お取引先行動指針」は、サプライヤーに対して「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言を尊重」するよう求めています。 Mowiは、サプライヤーに期待する項目を盛り込み、ILO中核的労働基準を網羅する自社の行動規範について、「サプライヤーとの間で交わされる標準契約に含まれる必須条項」とであると明示しています。同社はまた、物品やサービスの調達に関する一般条件を公表し、その中でサプライヤーが同社の行動規範を読み、理解して、遵守しなければならない旨が明記されています。
経営陣と アカウンタビリティ	セブン&アイでは、代表取締役社長を委員長とする「CSR統括委員会」が設置され、同社のサプライチェーンに関する方針に基づく取り組みを統括しています。同委員会は、年2回招集され、傘下の部会の活動状況報告を受けて指導・改善を図っています。部会のひとつである「サプライチェーン部会」が、サプライチェーンに関する方針の推進を担当しています。 明治は、「カカオ調達ガイドライン」と「パーム油調達ガイドライン」に基づく取り組みを取締役1名が統括していることを明示しています。同社はまた、取締役1名が「明治グループ人権ポリシー」に基づく取り組みを統括していることも公表しています。同ポリシーは、サプライヤーに対して適用されるもので、強制労働についても規定されています。
関係者との連携／ ステークホルダーとの エンゲージメント	イオンは、2018年にNGOや学識経験者を招き、社内でも実施した人権インパクトアセスメントの結果について議論して、その中で食品生産やサプライチェーンとの関連も取り上げられたと報告しています。 サントリーは、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会と人権デューディリジェンス分科会に参加しており、これらの分科会で強制労働に関する活動も行っていることを報告しています。同社はさらに、これらの分科会のメンバーとして、「CSR調達セルフ・アセスメント質問票」の作成に参加したことも報告しています。この質問票には、強制労働に関するセクションが設けられています。
トレーサビリティと サプライチェーンの 透明性	明治は、生乳の一次サプライヤーを公表しています。同社はさらに、カカオの調達を行っている8カ国（ガーナ、ペルー、エクアドル、ベネズエラ、メキシコ、ドミニカ、ブラジル、ベトナム）も公表しています。 Lindtは、2017/2018年のカカオ収穫期終了時点で、7万2,528人の農家が同社のファーマングプログラムに参加しており、そのうち28%を女性が占めていると報告しています。

リスクアセスメント

ヤクルトは、サプライヤー103社に対してCSR調達アンケートを実施し、その範囲は「対象部門における調達額構成比上位90%」に相当することを報告しています。アンケートでは、サプライヤーに対して、サプライチェーンでCSR調達を推進するというヤクルトの方針への協力を求めています。同社は、「人権」や「労働」に関する質問をはじめ、代表的な質問を公開しています。ヤクルトはさらに、2017年度に行った評価で「オランダから英国に製品を輸送する際、また、英国で荷受する際に、人身取引を含む不法労働者の移動のリスクが発生する可能性があること」を確認したとしています。

Nestléは、2019年、VeriteとCertificadora de Productos Sostenibles (PPS) という2つのNGOと協働し、「メキシコにおける労働者の権利の向上」に取り組んだことを報告しています。PPSでは、収穫の時期に293のコーヒー農家を訪問し、「労働者の権利に特化したアセスメントを実施した」としています。その結果、9のコーヒー農家において、そのサプライチェーン内、もしくは、そのサプライチェーンに関連して、児童労働のリスクがあることを確認しています。

Tescoは、タイとマレーシアにおいて、現地の状況を踏まえ、業種、労働の種類（機械を使う作業／手作業）、雇用形態（季節労働者／常勤労働者／派遣労働者が含まれるか否か）を考慮した専用のリスクアセスメントを行っていることを報告しています。同社は、その土地特有の性差別など、実体が分かっている文化的要素についても今後考慮していくことを明示しています。また同社は、主にサプライチェーンの下流側に位置するコーヒー、カカオ、パーム油、エビ、魚類、それにスパニッシュサラダやイタリアントマトの調達に関連して強制労働リスクがあることを確認しています。

調達行動

Kelloggは、責任ある調達は、サプライヤーのエンゲージメント・開発領域で優先すべき課題の一つで、主要サプライヤーとともに、労働者の権利を盛り込んだ「共同事業計画プロセス」の構築に着手したことを報告しています。同社は、サプライヤーとの議論の中で、注文や、期待されるリードタイム、生産スケジュールの変更、材料や数量の複雑かつ個別の仕様について話し合い、Kelloggの事業のやり方について、サプライヤーに意見を出してもらうよう働きかけていることを明記しています。Kelloggはさらに、調達および各部門の責任者は、同社のサステナビリティに関するコミットメントの実現を任されており、その結果が年間業績計画や年次インセンティブに反映されていることを公表しています。

Walmartは、米国の労働NGOによる「Fair Food Program」に参加しています。同プログラムは、参加するバイヤー企業との間に法的拘束力のある合意を伴うもので、参加農場で働く労働者にはプレミアムコストが支払われます。

斡旋料

イオンは、「サプライヤー取引行動規範」の中で、サプライヤーに対し「採用手数料や類似の費用を不当に請求しないこと。特に移民労働者雇用の際は、従業員出身国で不当な債務を負わないための積極的な確認を行うこと」を明記し、義務づけています。

Tescoは、自社の苦情処理メカニズムやサプライヤー訪問などにより、タイとマレーシアの2つの現場における事案について報告を受けたことを報告しています。斡旋料の支払いを通じて、労働者がブローカーに債務を負わされたという事案で、同社は、サプライヤーとともに対処した結果、当該労働者に払い戻しが行われたとしています。

Amazonは、サプライヤーに対して、労働者が支払う手数料や諸費用について情報を開示し、その情報を労働者の母語で本人に伝えるよう義務づけていることを報告しています。同社はまた、調査を行う際、「脆弱な労働者がどのような経路をたどって移住し、手数料としていくら支払ったか」を確認していることを公表しています。

Nestléは、タイの水産物サプライヤーすべてで責任ある採用活動が行われていることを報告すると同時に、2019年には「ネスレの（水産部門における）一次施設で働く5,000人近い移民労働者は、ミャンマー政府とタイ国政府の間で締結された公式合意（MOU）に基づいてミャンマーから新たに雇い入れた労働者で、その過程では、責任ある採用に関する研修を受け、その原則に則って採用活動を行う斡旋業者を利用した」と報告しています。

結社の自由

Wilmarは、インドネシアにおいて、現地の労働組合Hukatan KSBSIおよびCNVと協働し、そこで分かったことは、BSRとともに実施した労働・人権に関する能力開発ワークショップにて、サプライヤーに共有したと報告しています。同社はまた、Hukatan KSBSIともう一つの労働組合Serbundoを招いて、労働慣行や労働組合とのエンゲージメントを改善する方法について、サプライヤー向けの講演を行うよう依頼したことを公表しています。

Unileverは、トルコのサプライヤーにて労働者の結社の自由に関連する問題に対処したこと、北米のサプライヤーと協力して労働組合の認可に関する方針を変更したことを報告しています。当該のサプライヤーはこれまで、労働組合を認めず、監査チームによる労働者との面談も認めていませんでした。

苦情処理メカニズム

サントリーのサプライヤーガイドラインは、「従業員に対し、アクセス可能で公正・公平な苦情処理プロセスを通じ救済を受ける権利を提供しなければならない」ことを明記し、サプライヤーに義務づけています。

Woolworthsは、サプライヤーと労働者を対象に、オンラインで利用できる「苦情申し立て」メカニズムを整備していることを公表しています。申し立てのあった苦情に対して67回の調査を実施し、52件について解決したと報告しています。そのプロセスを通じて、同社は、業務請負業者が不当に低い賃金を支払っていたオーストラリアのケースで労働者に払い戻しが行われるよう働きかけました。

救済措置

Wilmarは、苦情の申し立てを行った者との話し合いや、申し立てが行われた時の言語による返答書簡の作成といった連絡手段の管理を含む、苦情対応の詳細プロセスを報告しています。同社によると、苦情対応チームが、苦情の受付から、記録、分類、検証チームへの報告、上位の委員会への取引停止の提案までを含むプロセスを担当しています。同社はまた、労働者の搾取に関わる事例については特に、苦情の申し立てを行った者や委任状に基づく代理人を検証チームが呼び出す場合があることも報告しています。

Tescoは、賃金の不払いが確認された場合、サプライヤーに不足分の支払いを要求することを明示しています。2018/2019年には、不払いが懸念されるケースが110件確認され、同社の介入により、7,392人の労働者に対して50万8,307米ドルの払い戻しが行われたと報告しています。また、2019/2020年には、7,060人に対して、残業手当など全額の支払いがされていないケースが52件確認され、必要な対応を行ったと報告しています。

- 1 国際労働機関, “[What is forced labour, modern slavery, and human trafficking.](#)” 閲覧日2020年8月17日.
- 2 ビジネスと人権リソースセンター, “[COVID-19 and workers in food and beverage supply chains.](#)” 閲覧日2020年7月29日.
- 3 改善がスコアの伸びにつながらなかったのは、同社が他のテーマで改善を図ることができなかったことと、ベンチマーク手法の強化により、各社とも高まる期待に応え続けなければならない、高スコアの獲得がより難しくなったことが理由として挙げられます。
- 4 Euromonitor International (2020年5月), “[Top 100 Retailers in Asia 2020.](#)” 2, 5ページ. William Reed Business Media FoodNavigator-Asia (2020年4月6日), “[Asia’s retail big beasts: Hypermarket giant Aeon, e-commerce pioneers JD, and convenience kings Seven & i top rankings.](#)”
- 5 米国労働省 (2018年), “[U.S. Department of Labor’s 2018 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor.](#)” 11-14ページ
- 6 オルタナ (2020年3月30日), “[調達課題にサトウキビと大豆.](#)”
- 7 食品・飲料部門のサプライチェーンで働く労働者の多くは、賃金が低く、労働条件も悪い上に、契約も不安定であるため、貧しい暮らしをしています。そのため、食料や、医療保険など必要最低限の保障にアクセスできない場合も多く、新型コロナウイルスの影響を受けやすくなっていると考えられます。Oxfam International, “[Food workers on the frontline of coronavirus.](#)” 閲覧日2020年8月27日. こちらもご覧ください。‘Covid-19 And Food & Beverage Supply Chains: Impacts On Workers And Company Responses’ in KnowTheChain (2020年10月), “[KnowTheChain Food and Beverage Benchmark.](#)”
- 8 openDemocracy (2020年4月23日), “[COVID-19 sweeping through US immigrant farmworker and meatpacker ranks.](#)”
- 9 Australasian Centre for Corporate Responsibility (2020年7月3日), “[Broken chains of responsibility: Victorian COVID-19 clusters reveal subcontracting risks.](#)”
- 10 European Federation of Food, Agriculture, and Tourism Trade Unions (2020年6月30日), “[Covid-19 outbreaks in slaughterhouses and meat processing plants.](#)” 7-17ページ.
- 11 Scroll.in (2020年5月1日), “[One reason why tea garden employees went back to work despite Covid-19 fears – hunger.](#)”
- 12 openDemocracy (23 April 2020), “[COVID-19 sweeping through US immigrant farmworker and meatpacker ranks.](#)”
- 13 日本経済新聞 (2020年7月2日), “[データで読み解く外国人労働者 魅力薄れる日本の賃金.](#)”
- 14 毎日新聞 (2020年8月5日), “[派遣切り、外国人直撃 「再就職厳しい」増す不安 新型コロナ.](#)”
- 15 日本経済新聞 (2020年5月9日), “[外国人実習生にミスマッチ コロナで解雇、農業は人手不足.](#)”
- 16 米国務省 (2020年6月), “[Trafficking in Persons Report 20th Edition.](#)” 282-286ページ
- 17 日本法務省 (2019年10月), “[平成30年の「不正行為」について.](#)” 2ページ.
- 18 The Japan Times (2020年8月25日), “[Japan to allow stranded foreign technical interns to switch jobs.](#)”
- 19 FNN (2020年6月14日), “[「働けない、帰れない」元外国人技能実習生…母国が入国制限、日本での仕事も契約切れ.](#)”
- 20 日本法務省 (2019年10月), “[平成30年の「不正行為」について.](#)” 8ページ.
- 21 企業人権ベンチマーク (2020年5月), “[2020 List of Companies.](#)”
- 22 KnowTheChain, “[Company list.](#)” 閲覧日2020年8月19日.
- 23 KnowTheChain (更新日2020年7月), “[KnowTheChain Investor Statement.](#)”
- 24 Australian Strategic Policy Institute (2020年2月), “[Uyghurs for sale: ‘Re-education’, forced labour and surveillance beyond Xinjiang.](#)” 5ページ.
- 25 米国労働省 (2018年), “[U.S. Department of Labor’s 2018 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor.](#)” 11-14ページ.
- 26 例えばこちらをご覧ください。ロイター (2020年7月2日), “[U.S. Supreme Court takes up Nestle, Cargill appeals over human rights claims.](#)” こちらもご覧ください。Mother Jones (2018年10月31日), “[Your Halloween Candy’s Hidden Ingredient: Child Slave Labor.](#)”
- 27 例えばこちらをご覧ください。ロイター (2020年8月14日), “[U.S. fines food company over forced labor imports from China.](#)” こちらもご覧ください。AP News (2020年8月20日), “[US halts imports linked to Taiwan-based fishing vessel.](#)”
- 28 この60社については、[詳細ベンチマーク手法の10の指標サブセット](#)に照らして評価を行いました。詳細については、KnowTheChainの「[ベンチマーク手法](#)」をご覧ください。閲覧日2020年8月19日。
- 29 指標サブセットに照らした評価では、合計6社の日本企業を対象としました。日本企業大手3社(イオン、セブン&アイ、サントリー)については、詳細の指標に照らした評価も行い、ランキングにも含まれています。
- 30 さらなる詳細はこちらをご覧ください。‘Appendix 2: Benchmark Methodology’ in KnowTheChain (2020年10月), “[KnowTheChain Food and Beverage Benchmark.](#)”
- 31 「何の措置も講じていない(No steps)」は、関連情報を一切開示していない企業を指します。「最低限の措置しか講じていない(Basic steps)」は、全指標の四分の一以下の指標についてのみ関連情報を開示している企業を指します。「一部の領域において措置を講じている(Some steps)」は、全指標の四分の一以上かつ半以下の指標について関連情報を開示している企業を指します。「大半の領域において措置を講じている(Intermediate steps)」は、全指標の半分以上かつ四分の三以下の指標について関連情報を開示している企業を指します。「ほぼすべての領域において措置を講じている(Advanced steps)」は、全指標の四分の三を上回る指標について関連情報を開示している企業を指します。
- 32 米国務省 (2020年6月), “[Trafficking in Persons Report 20th Edition.](#)” 282ページ.
- 33 対応事例は日本企業を中心にまとめました。どの日本企業からも関連情報が英語で開示されていない場合は、他のアジアやそれ以外の地の企業の事例を記載しました。