

第4章

企業の社会的責任と児童労働

——企業のかかわる児童労働撤廃活動のさまざまな形態——

中村 まり



ブリッジスクールに通う子どもたち
(インド・タミルナドゥ州, 2012年11月, 中村まり撮影)

はじめに

日本に住んでいると、児童労働を身近に感じることはない。しかし、日本の消費者が使うものは一切の児童労働の使用がないかといえば、完全に児童労働とのかかわりを否定できるわけではない。というのは、日本企業も児童労働にさまざまな形でかかわっているからである。

かかわりがあるからこそ、企業は児童労働の撤廃に重要な役割を果たすことができる。1990年代末頃から議論され整備されてきた企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility：CSR）経営を通じて、環境問題や労働慣行、人権への配慮の国際的基準やイニシアチブは拡大してきた。児童労働にかかわる項目も、企業が従う多くの基準やイニシアチブに明示的に含まれている。CSR活動のなかでも、とくにサプライ・チェーンマネジメントを通じた人権CSRは、NGOなどの問題提起の事例も多く、児童労働問題を解決する糸口となっている。

児童労働が用いられる頻度の高い産業である農業や家内工業にも、川下に至れば小売り企業がかかわることとなる。今や企業がかかわらない商品・サービスの流通はあり得ないといえる。児童労働を自社製品製造のすべての工程から閉め出すだけでなく、子どもたちを積極的に教育の場に送り込むための支援も、企業には可能である。教育環境の充実のための支援、子どものドロップアウト防止の支援、教育継続のための奨学金の提供など、企業にできる方策は数多くある。

一方で、児童労働問題が実際に発生している途上国には、企業のCSR活動や倫理的消費者運動の目が届かない、農場や国内消費財製造現場が数多く残されている。そのような現場における児童労働に対処するには、企業による地域社会への関与とそれを側面から支持するNGOなどとの協働による地道な問題解決努力が求められている。

本章では、企業のCSRに影響を与えている国際的基準や認証制度を整理し、それらの児童労働撤廃のための役割を検証する。また、日本企業がどのような対応をしているのかを概観する。さらに、先進国の小売り企業や

組み立て企業のサプライ・チェーンの反対側の端に位置する開発途上国の原材料・中間財生産現場において、児童労働撤廃のために企業とそれを取り巻く地域社会がどのように対処しているのかを、インドを事例にして考察する。とくに1980年代に児童労働に依存する生産地の象徴とみなされていたタミルナドゥ州シバカシ地区のマッチ・花火産業での児童労働をケースとして取り上げる。

第1節 企業行動と児童労働撤廃

今日企業の行動には、利益追求だけではなく、社会的責任を満たした経営を行うことが求められている。企業からみた児童労働問題は、労働問題、人権問題の一部ととらえられ、CSR活動の一環として扱われている。本節では、最初に、児童労働撤廃を含む企業の社会的責任が、一企業の生産工程を超えて、当該企業の取引関係（サプライ・チェーン）全体を責任の範囲へと拡大する傾向について説明する。そして実際に、CSRに関する主要な国際イニシアチブが、サプライ・チェーン全体を規格や認証の対象範囲としていることを示す。最後に、このような潮流に対応して、日本企業がどのような対応をとっているかを簡単にまとめる。

1. CSR活動とサプライ・チェーン

一般に企業のCSR活動には、環境面の配慮、労働慣行や人権への配慮、腐敗防止といった、さまざまな相互に関連した項目がある。企業のCSR活動で人権を扱うとき、自社の従業員の人権問題という狭い範囲でなく、企業の内部を超えた広い範囲の問題への企業活動の影響を考えなければならないという認識が、国際的に広まってきている。日本国内では問題性が低いと思われる児童労働や強制労働も、グローバルに事業を展開する日本企業のサプライ・チェーンの末端まで視野に入れると、いずれかの工程でそれらが関与していることが疑われる。

CSR 調達という用語があるが、これは、環境面、労働慣行、人権などの社会面へも配慮して、原材料・中間財の調達を行うことを指す。具体的には、まず最終メーカーが1次サプライヤーに対し、自社が行うのと同程度の社会的配慮を求め、さらに1次サプライヤーが2次サプライヤーに同様の配慮を求めてゆく。このように次々と要請がつながっていくことで、サプライ・チェーン全体が環境面や社会面の配慮を行うという慣行が浸透し、ひいては社会全体に CSR に対する認識が定着することになる⁽¹⁾。

このような CSR 調達の動きは、1990年代初め頃から始まった。きっかけは、いくつかの著名な企業に対して、その企業が部品を調達しているサプライヤーが「スウェットショップ」（低賃金・長時間労働、児童労働、あるいは強制労働をさせている工場）であるという指摘を、NGOが行ったことであった。これが商品の不買運動につながったことから、著名ブランドをもつ企業が、自社製品の生産販売に至るまでのサプライ・チェーン全体にわたる監督責任がクローズアップされるようになった。ナイキの契約工場での人権侵害に関する NGO の指摘や、「Play Fair at the Olympics キャンペーン」は、スポーツ用品を生産する労働者の権利向上を目的としたもので、海外の NGO が共同で強くはたらきかけた結果であった。たとえば、2004年のアテネオリンピックの際には、アシックス、ミズノなどの日本企業の委託工場に法令違反と長時間労働があるとの指摘を受け、改善対応が行われた（長坂 [2010: 88]）。

サプライヤー企業でなされる長時間労働は、組み立て企業や小売り企業からの不安定な注文や不完全な生産計画、細かなやり直し作業の要求などが原因になっていることもある。社会面でのさまざまな問題を解決していくためには、行動規範などのルールを決めるだけでなく、サプライ・チェーンのいろいろなレベルで十分なコミュニケーションをとり、一緒に改善していく姿勢が大切であると指摘されている（藤井・海野 [2006: 227]）。バイヤー企業とサプライヤー企業、ワーカーとラインマネージャー、ワーカー同士のコミュニケーションを円滑にすることが重要である。さらに、サプライヤーに起こっている問題をサプライ・チェーン全体の問題としてとらえ、ともに課題解決に取り組むことが、製品の信頼性向上にもつながる。

グローバル化が進むほどサプライ・チェーンが拡大し、問題が発生する可能性も高くなるので、今やそのリスクを減らすためにCSR配慮をサプライヤーにまで浸透させることが、グローバル化したビジネスの継続のための必要条件となっている。

2. CSRに関連する国際的イニシアチブ

今日、企業のCSR活動を推進し、認証するさまざまな国際的イニシアチブがあり、それらは児童労働問題への対処も、認証の条件に挙げている。以下では、CSRに関するおもな国際的イニシアチブが、児童労働をどのように取り上げているかを検討する。

(1) 国連グローバル・コンパクトにおける児童労働

国連が、企業のあり方を定めた「グローバル・コンパクト（Global Compact: GC）10原則」については、本書の第2章において、設立の背景と内容を紹介している。本節では、GCにおいて具体的に児童労働がどのように扱われているか、そして日本企業がどの程度参加しているか、を考察する。

GC10原則のうち、児童労働にかかわるのは、「原則5: 児童労働の実効的な排除」である。この原則の説明において、児童労働は、子どもから心豊かな幼年時代と尊厳を奪い、健康や身体的・精神的発達に有害な労働条件のもとで働かされることで、教育を受ける機会を喪失させ、将来経済に貢献するための技能や読み書きの能力を取得できない状態にしてしまうことが指摘されている（GCNJ [2010: 5]）。児童労働はフォーマルおよびインフォーマル経済の双方に存在し、とくに最悪の形態の児童労働は、おもにインフォーマル経済にみられることを本原則の説明のなかで示している。そして、「子どもは経済的な搾取や子どもの健康や道徳を脅かすような労働、子どもの発育を損ねるような労働から保護される権利を有するので、異なる年齢や成長の段階に従って、どのような仕事を容認するか区別する基準が必要である」としている。そのうえで、雇用主に対しては、児童労働の使用は企業の信望を傷つけるものであり、とくに多国籍企業は広範なサブ

ライ・サービス・チェーンをもつことで、子どもの経済的搾取がビジネス・パートナーによるものであっても、ブランドのイメージを傷つけ、収益や株価に大きな影響をもたらす、と警告している（GCNJ [2010: 5]）。またGC 10原則は、企業がとるべき行動について、「企業のための戦略」のなかで、児童労働が発見された場合には、単にその仕事から子どもを追い払うだけではなく、児童労働の原因や結果について理解を深め、子どもを就学させることや、子どもの両親や就労年齢に達している家族に所得を得られる仕事を提供することまで含まれる、と明記している（GCNJ [2010: 5]）。

そして具体的な行動として、職場においては、①国内労働法や規則の最低年齢に関する規定を順守し、国内法が十分でない場合は、国際基準を考慮に入れること、②採用手続きにおける年齢の証明については、適切に証明できる手段を利用すること、③法律上の就労年齢に達していない子どもを職場で発見した場合、ただちにその仕事を止めさせ、子どもとその家族のための適切なサービスと実行可能な代替作業を提供すること、④児童労働をなくするために下請け人、サプライヤー、その他の企業の子会社に影響力を行使すること、⑤児童労働を発見するための手段を開発し、実施すること、⑥成人労働者に安定した雇用および適正な賃金と労働条件を提供し、かれらがその子どもたちを働かせる必要をなくすること、を挙げている。

また国連 GC は地域社会における具体的な行動も提案しており、①部門別の産業団体や中小企業が、ガイドラインを作成できるように援助すること、②働く子どものための教育、職業訓練およびカウンセリング、そして働く子どもの両親を対象とした技能訓練を策定するのを支援し、かつ援助すること、③危険な労働から開放された子どものために、補足的な保健・栄養計画を実施することを奨励、かつ援助し、職業病や栄養不良の子どもたちを治療するための医療サービスを提供すること、などを挙げている（GCNJ [2010]）。

以上のように国連 GC は児童労働についても、企業に広範な監視と多角的な対策の採用により、撤廃をめざすことを求めている。国連 GC には、現在世界で6000以上の企業が参加している。日本企業も2011年末で357社が参加

しており、その後も参加企業は増加している⁽²⁾。注意すべきは、国連 GC は行動規範であるが、認証基準は含まれていないということである。企業がコンパクトに調印することによって、当該企業が公に GC の原則を支持し、その順守に向けて努力することを約束したことになる。

しかしここで注意したいのは、GC が、一定の基準を満たさなければ入れないクラブのようなものではなく、GC の原則を守ることを宣言さえすれば、実績がともなわなくとも参加できる、ということである。GC の原則についての順守状況を毎年財務報告書か CSR 報告書で公表することを参加企業に求めており、不活発な企業は「リストから排除する」という計画も当初はあったものの、実際にはそこまでの厳密な規制がかけられていない（ボーゲル [2007: 290]）。このことから一部の国際 NGO などは、国連が企業をパートナーにすることによって、多国籍企業の問題行動を覆い隠し、多国籍企業がイメージアップすることに荷担している、と批判している⁽³⁾。

さらに GC の特徴として、参加企業に開発途上国の企業が多いことが挙げられる。これにより、GC 参加企業と国際開発機関との共同プロジェクトが増加するという副次的効果も現れている（ボーゲル [2007: 292]）。また途上国企業が多いという特徴から、GC は、企業の社会的責任に関する企業規範の概念を、途上国に根付かせ、途上国独自の CSR プログラムや業界団体のイニシアチブを推進することに貢献している、と考えられている。これを証明するように、児童労働撤廃を含む労働環境整備やサプライ・チェーンの監視強化などを、途上国の企業や業界団体が主導する動きも出てきている。

(2) ISO 26000（社会的責任に関する手引き）

国際標準化機構（ISO）は、社会的責任に関する国際規格（ISO 26000, 社会的責任に関する手引き：Guidance on social responsibility）を2010年11月1日に発表した。これは、企業のみならず、官民あらゆる種類の組織を対象にしたもので、説明責任、透明性、法令遵守、人権の尊重など、社会的責任に関する7つの原則に加え、組織のなかで社会的責任を実践していくための具体的な内容などを規定している。策定にあたっては、世界99カ国の ISO

標準化機関（日本では、財団法人日本規格協会）や産業界、消費者団体、労働団体、政府間組織、NGO からの代表を含めた多様なステークホルダーが参画した。この背景には、ステークホルダー・エンゲージメントという考え方が重視され、共通する問題解決のためにセクター間の積極的な対話と関与を求めてきた経緯がある。

この規格は、それぞれの組織の特徴に合わせて、該当する部分を活用することを促すもので、認証を目的として策定された規格ではなく、手引き（ガイダンス）規格、と位置づけられている（日本規格協会 [2010]）。このため、今後さまざまな組織が社会的責任を実践していくうえで、グローバルな共通テキストとして活用されることが期待されている。

ISO26000ではバリュー・チェーン（サプライ・チェーン⁽⁴⁾をその一部に含む）を重視し、当該組織だけでなく、組織の方針や事業・活動を通じて、その組織が影響を及ぼす生産工程すべてを対象とすることとしている。具体的には、①価値（製品）を提供する主体としては、生産者、労働者等が想定され、②価値を受け取る主体としては、顧客、消費者等が想定されている。ISO26000では、ひとつの製品やサービスの原材料生産から最終生産に至るまでの一連の工程に対しては、「バリュー・チェーン」という言葉をあてはめ、最終組み立て工程のみならず、バリュー・チェーン全体を、組織の社会的責任の範囲として、幅広く定義している。

バリュー・チェーンについては、2011年3月にジョン・ラギー（John Ruggie）国連事務総長特別代表によってまとめられ、国連人権委員会に提出された「ビジネスと人権に関する指導報告」⁽⁵⁾が、この概念を用いていたことから、ISO26000でも重視されたという経緯がある。本報告書は、多国籍企業およびその他の企業の活動において、人権の擁護を促進するため、「保護、尊重、救済」の枠組みを示している。また、企業に対しては、各国の国内法の遵守はもちろんのこと、人権侵害を回避するために、「影響力の範囲」がバリュー・チェーン全体であることや、取引相手による人権侵害でも「間接的に関与」したものとして責任を負うべきこと（「共謀の回避」原則）を認識し配慮することを「デュー・ディリジェンス」⁽⁶⁾と呼び、その履行を求めている。このラギー報告は、ISO26000の作成プロセスの後半に、広く参照さ

れ、大きな影響を与えた。それは、ラギー報告の内容を、消費者団体、政府、産業界、労働団体、NGO、学術研究機関など6つのステークホルダーが支持したことによっている。

国際下請けを広範に活用している日本企業としては、とくに海外の下請け企業に対する社会的責任がISO26000遵守のために大きな課題となるであろう。具体的には、児童労働や強制労働などの人権・労働問題に関する適切な対応が求められている。ISOの社会的責任に関する国内委員会は、日本の中小企業向けに「やさしい社会的責任—ISO26000と中小企業の事例—」を作成して、広範な理解を呼びかけている⁽⁷⁾。

ISO26000は、2013年に最初の見直しがなされ、以後5年ごとに再検討される予定である。

(3) SA8000

SA (Social Accountability) 8000は、米国のCSR評価機関であるSAI (Social Accountability International) が、国際的な労働市場での基本的な労働者の人権の保護に関する規範を定めた規格である⁽⁸⁾。SA8000の9つの要求事項は、①児童労働の禁止、②強制労働の禁止、③労働者の健康と安全、④結社の自由と団体交渉権の付与、⑤差別の禁止、⑥懲罰の禁止、⑦適正な労働時間、⑧適正な報酬 (最低賃金以上)、⑨持続的改善のためのマネジメントシステム、である。SA8000シリーズは、第三者の審査登録機関の調査による認証システムである。企業の労働環境についての方針や、実際の作業現場が細かくチェックされ、合格した企業だけがSA8000を取得できる。一度取得すると3年間有効であるが、6カ月ごとの定期審査を受ける義務が課せられる。企業にとってSA8000を取得することは、社会的評価・信用力の向上や、競合他社との差別化などにつながる、また、健全な労働環境をつくることによって、労働意欲が向上して生産性が上昇するなどのメリットが発生すると考えられている。このことから、アディダスやGAP、パタゴニア、ティンバーランドなどの大手アパレル企業が認証を受けている。またインドや中国、ブラジルなどの途上国、新興工業国でも認証例が増えている (SAI [2008])。一方日本では、日本財団によるCSR先進企業100社の2010年度の

調査によれば、SA8000を取得している企業は4社（流通大手のイオンを含む）にとどまっている（日本財団 CANPAN 運営事務局 [2010]）。日本で SA8000 があまり普及しない理由として、①とくに大企業の国内正規労働者については、すでに高い労働条件を勝ち取っている、②ISO や欧州の環境基準など、国際規格が氾濫している、③日本企業は第三者機関の監査を嫌う傾向があり、経団連も企業の自主的行動を評価している、などが挙げられる（吾郷 [2007: 162-168]）。SA8000 は人権問題に焦点を当てた認証規格であり、日本企業の CSR でカバーする範囲の一分野の認証にしかない点、日本での普及を妨げていると思われる。一方で中国・インドなど、日本と比べて全般的に労働条件や人権意識が高いとはいえない国々で SA8000 認証企業が多いことは、新興国での認証取得価値が費用を上回り、対外的に企業の信用を上げる手段となっていることが要因と考えられる。

3. 日本企業にとっての労働 CSR と児童労働

日本企業で CSR の取り組みといえば、環境経営、コンプライアンス（法令順守）、コーポレート・ガバナンス、社会貢献の領域での対応が先行してきた。その後、労働 CSR の重要性が認識され、先進的企業が「労働項目でのコンプライアンス体制の強化」に乗り出した経緯がある。そして、労働・人権問題のなかでも注視してきたのが、差別問題、セクシャル・ハラスメント、過労死、サービス残業など従来から関心の高かった企業労務の課題であり、最近では、メンタルヘルス、請負労働、ワーク・ライフ・バランスなど人材マネジメント上の課題にまで広がっている。非正規労働の増加や不況による人件費の抑制などを背景に、日本企業で働く労働者に対する「労働 CSR」の新しい課題に対応することに迫られている現状がある。

一方で、日本で人権問題というと、差別問題、部落問題などに関心が向けられ、子どもの人権問題そのものがあまり浸透していないという実状がある。これは、諸外国から勧告されている児童虐待や児童ポルノ問題への対応の鈍さからもうかがわれる。2003年の環境省の個人投資家への調査をみても、企業による児童労働への取り組みに対する関心は、日本で18%

米国・英国では約70%とまったく異なる反応を示していた（環境省 [2003: 39]）。

このように、①児童労働は国内問題と考えられていないこと、②日本企業の経済活動が、国際下請け関係を通じて海外の児童労働問題を生むという可能性に目が向けられてこなかったこと、また、③人権 CSR といえどもまず労使間の問題ととらえられ、児童労働が日本企業にとって取り組むべき課題と考えられなかったという事情が、日本企業による児童労働撤廃活動への参加意識の低さにつながっていると考えられる。

しかし、上述したように2000年代に入ってから、CSR をめぐるさまざまな規範や国際的基準が整備されてきたことで、児童労働問題の認識が高まってきた。日本企業向けに提唱されている CSR 基準のなかで児童労働を取り上げているものとしては、経団連の企業行動憲章が特筆される。この企業行動憲章のなかで児童労働が扱われたのは、2004年の第4版からであり、2010年9月に改定された第6版では、自社のみならずグループ企業にも児童労働や強制労働を排除する取り組みを求め、それを取引先にも要請するという内容が盛り込まれた。また、広く社会に向けた取り組みについても言及し、途上国において教育支援や職業訓練など、児童労働・強制労働禁止に向けた各種プログラムへ協力することなどを具体的アクションプランの例として挙げている（日本経済団体連合会 [2010]）。

実際にどの程度の数の日本企業が、児童労働撤廃に取り組んでいるかを概観するためには、日本財団が CSR の総合評価が高い100社を対象に行った CSR の独自調査「日本企業の CSR 報告書」が便利である。この報告書によれば、企業が自ら定める「企業行動憲章」や「行動指針」のなかで、児童労働・強制労働の防止について言及しているのは、調査対象となった100社中41社にとどまっていた（日本財団 CANPAN 運営事務局 [2010]）。また同調査のなかで、2010年度から追加された調査項目の「サプライヤー行動規範や CSR 調達ガイドラインのなかで、児童労働・強制労働の防止についての項目があるか」という質問については、30社が肯定している。

従来、環境・コンプライアンスに関する CSR に比べて、労働者の人権に関する CSR に積極的言及がないのが日本企業の特徴とされていた。しか

し、2000年代後半になって徐々に人権 CSR への配慮が増える傾向にある。2011年度の CSR 報告書を検討してみると、CSR 調達基準のなかに、人権の尊重や労働安全衛生の取り組みといった項目があり、さらに児童労働の禁止を CSR 報告書に明示している会社は、J-オイルミルズ、グンゼグループ、オリエンタルランド、TOTO、富士通、ルネサスエレクトロニクス、カシオ、凸版印刷、丸紅、三井物産、双日など、多彩な業種にわたっていた⁽⁹⁾。

しかし児童労働を CSR 報告書のなかに「項目として取り上げている」という以上に踏み込んで、実際に児童労働対策をとっているという企業は稀である。CSR 報告書のなかに、児童労働に関する具体的行動の記録や、児童労働撤廃のための国際機関との協力実績があり、サプライ・チェーンの管理に加えて、児童労働撤廃に結びつく何らかの事業を行っている日本企業としては、リコー、ファーストリテイリング、イオンなどが挙げられる⁽¹⁰⁾。

第2節 途上国の生産現場での児童労働撤廃への試み

前節では、グローバルに生産活動を展開する企業を取り巻く国際的枠組みが、児童労働について、かつてより敏感になり、それらの国際的枠組みに参加する企業が児童労働撤廃に取り組むひとつの誘因となっていることを示した。このような環境変化もあってか、いくつかの企業においては、積極的な児童労働への取り組みがなされている。たとえばグローバル企業では H&M、IKEA などの取り組みがよく知られている⁽¹¹⁾。そして序章で示したように、ここ数年、児童労働の総数は減少傾向を示している。

一方で、15歳から17歳の年齢層の「最悪の形態」の児童労働は、同じ時期に増加していることも序章で指摘した。また児童労働の総数は減少しているものの、減少幅は縮小している。今後児童労働を完全に撤廃するためには、これまで以上の努力が要ると思われる。

前節で紹介した国際的枠組みの感化を受け、グローバルにビジネスを展開する先進国企業は、自ら何らかの CSR 活動を行う傾向にある。また、製品のサプライ・チェーンの、より川上に位置する原材料・中間財生産のプ

プロセスからも児童労働をなくすべきであるという認識はもっている。

しかし、とくに原材料・中間財生産を担っているのが開発途上国企業である場合には、その生産現場において、児童労働についての監視の目が届きにくく、児童労働を用いることに対するディスインセンティブ（負の誘因）は働きにくい。したがって、途上国の生産現場が、児童労働撤廃のための最後の障害となると考えられる。つまり、途上国企業の取り組みや意識改革が、世界の児童労働撤廃のために重要となるのである。

そこで本節では、途上国の生産現場での児童労働撤廃の取り組みを分析する。現実には実施されているいくつかの例を比較することにより、今後、どのような対策が、さらなる児童労働減少のために有効であるか、という課題についての示唆を得る。分析にあたっては、産業を2つのタイプの産業に分ける。第1のタイプは、消費者の目やグローバルなCSR活動を通じて、市場の圧力が働き、それに対応する企業の行動が児童労働撤廃に効果的に働く産業である。第2のタイプは、生産活動が外部の目にさらされないため、企業としての対策だけでは児童労働撤廃が難しい産業である。第2のタイプの産業において児童労働撤廃を進めるためには、地域と地域社会との連携が大きな意義をもつ。

1. 市場の圧力が働くタイプの産業

企業のサプライ・チェーン上のすべての生産現場にCSRの考え方を浸透させて、末端のサプライヤーまで児童労働のない労働環境を求めていくやり方は、自社の製品の最終購入者が先進国消費者である場合には、一定の効力があると考えられる。つまり、市場が先進国の場合、消費者の関心の動向が、企業への圧力として働きやすい。世界的なブランドのスポーツ用品や、衣類、化粧品などが、そのサプライ・チェーンのいずれかのプロセスにおいて児童労働が用いられたという訴えにより、不買キャンペーンの対象候補となった。以下では、世界的なブランドでなくても、先進国消費者の関心をとらえ、経営者の社会貢献への意向を反映させることで、児童労働撤廃に成功した事例を紹介する。

(1) 農村を活性化するビジネスモデル

——ジャイプール・ラグズ (Jaipur Rugs)——

インド・ラジャスターン州に本社があるジャイプール・ラグズでは、農村の伝統的手工芸品・絨毯織物を農村の機織り職人から直接買い上げ、中間業者の介在を排除することで、農民の収入を向上させるとともに、製品の仕様やデザインの細かな変更に対応できるビジネスモデルを作り上げた⁽¹²⁾。家内工業として、児童労働の発生しやすい環境にあった絨毯織機を、外から丸見えの村の作業場に設置することで、作業環境を外部に対して開放的にして、児童労働を使用する余地をなくした。また、製品の品質向上トレーニング、継続的な受注と原材料の供給をジャイプール・ラグズが行うため、中間業者によって、原材料の供給や製品の買い上げを仕切られていた時に比べ、収入が向上し安定的になった。出稼ぎよりも、ジャイプール・ラグズ向けの生産の方が収入が多いため、出稼ぎが減った。さらに、収入が向上したことにより、子どもの教育にお金をかけることができ、私立学校に通わせる余裕のある村人も出てきた⁽¹³⁾。ジャイプール・ラグズの販売会社は米国にあり、創業者 Nand K. Chaudhary 氏の娘が営んでいる。洗練されたカタログやウェブサイトで売り上げを伸ばしており、同社では、2011年に4万台あった絨毯織機を今後どのようにして増やしていくかを課題としている。

(2) マルティ・ステークホルダーによる生産国でのサプライ・チェーン監視強化

途上国国内でも、多国籍企業のCSRを有効に活用して、児童労働撤廃に生かそうというイニシアチブが働いている。インド国内で活動しているNPOのBachpan Bachao Andolan (BBA, 子ども救済活動の意)は、2010年に発表されたILOの児童労働撤廃のための作業工程表 (roadmap) を参照し、アパレル産業における児童労働撤廃計画をアパレル事業者団体や倫理的貿易推進団体と協議し、とりまとめた。

このイニシアチブは、“Not Made By Children”と名づけられており、インド国内の衣料品製造業サプライ・チェーンからの児童労働撤廃をめざし

ている。アパレル小売業者、輸出製造業者と業界団体、労働組合、子どもの権利関連のNPOや中央政府、地方政府といった多くの関係者が協力し、2010年初頭から幾度とない協議を経て、2011年3月に始動した⁽¹⁴⁾。このイニシアチブのもと、NPOや政府の労働査察官による児童労働の摘発と子どもの救出、救出後のリハビリテーション、地域住民の啓発活動、などを実施している。

このイニシアチブを始めてから1年余りで、デリーやパンジャブ州の刺繍工場やアパレル製造工場などで児童労働を摘発し、10歳から14歳までの年齢層の約1700人を児童労働から解放した。このなかには、親元からさらわれてきた子どもや、債務のために働かされていた子どもが200人以上もいた⁽¹⁵⁾。

縫製業や織布産業といった海外に販路のある生産に携わる企業は、その企業自身の工場や、サプライ・チェーンの工程における児童労働の疑いが報道され、NPOの不買キャンペーンの対象となると、輸出が減り、企業の存続が脅かされることとなる。またとくに先進国では、製品のデザインや機能のみならず、環境的にクリーンな生産手法、および人権侵害のない生産工程であることを重視する顧客も増えている。さらには、インターネットといった情報網が世界中に張り巡らされている今日、いったん問題視されれば、その情報が広がるのも早い。したがって、企業や先進国の消費者団体のみならず、輸出国の業界団体も、積極的にサプライ・チェーンの監視をし、児童労働がないことを保証することの意義が大きい。

2. 外部の目にさらされない産業

(1) 国内消費財の生産に対する児童労働削減努力

——インドにおけるアドボカシー——

児童労働の問題は、先進国の消費者の目が届かず、先進国市場からの監視圧力にさらされていない途上国の国内消費財の生産現場に根強く残っている。企業の監視を通じて児童労働を抑制することのできない、家庭での内職や家内工業、農業での児童労働の撤廃は、依然困難を極めている。

たとえば、インドにある NPO の HAQ Children Center は、子どもを児童労働・人身売買・児童虐待などから守る活動をしているが、コーディネーターのアリ氏 (Bharti Ali) によれば、ILO の統計はかなり実態とはかけ離れていて、児童労働や子どもの虐待の問題は全体的に、より不可視化、潜在化、深刻化しているという⁽¹⁶⁾。インドでは農業の不振により農村部から他州や都市部へ移動する家族が増え、移民労働者を管理することはますます難しくなっている。さらに組織的な子どもの売買も増えているとみている。インド政府の国家児童労働撤廃プロジェクト (NCLP) は1997年に開始されたが、この10年にわずか48万人の児童労働者削減しか実現しておらず、実質的に機能していない、とアリ氏は批判していた。また、2009年に設立された NCLP のタスクフォースも1度の会合しか開いておらず、機能は麻痺していると、政府の実行力の低さを大いに問題視していた。

近年、先進国で広がっているフェアトレード市場や倫理的消費運動によって、国際的な児童労働根絶の圧力は新興国でも高まっている。インドの場合それは、国連 GC への参加企業や SA8000 といった認証取得企業の増加に表れている⁽¹⁷⁾。しかし、児童労働問題と日々向き合っているインドの NGO 関係者からみると、「インド国内の文脈において CSR は問題解決の特効薬にはなっていない」とあまり期待されてはいない⁽¹⁸⁾。CSR についての認識は広まり始めているものの、現場で問題に取り組んでいる NGO からは、問題解決のために十分ではないととらえられている。

その一方で進展もあった。法的支援活動も行っている HAQ センターにとっての大きな成果は、2010年に政府の認定する危険有害職種の数が増え、より多くの事件に法的根拠をもって対応できるようになったことである。インドは ILO 第182号条約を批准していないが、それはインド国内で定めている危険有害労働の定義が ILO 第182号条約よりも広く、より先進的なためである、との主張に基づく⁽¹⁹⁾。しかしインドでは、もっとも児童労働が多い産業である農業分野が、法規制の対象外とされている。農業分野のうち、児童労働が集中している綿生産現場などへの対処は、法規制によるのではなく、児童労働を用いない、新しい事業主の参入を促すことによってなされている。新しい事業としては、フェアトレードのオーガニックコットン

生産や有機野菜栽培生産があり、これらの事業への転換や、技術移転を進めることを通じて、児童労働の抑止が試みられている。

(2) 現地企業と地域社会による児童労働削減

——インド・シバカシ地区の事例——

CSRを意識し始めたグローバル企業による監視の目が届かないような労働環境にある地域では、児童労働撤廃のために、どのような対処が可能なのであろうか。1980年代、児童労働がセンセーショナルに報道され、世界の注目を集めたのが、マッチ・花火産業が盛んで、インド・タミルナドゥ州の内陸部にあるシバカシ地区であった。以下ではこの地区の児童労働対策をひとつの模範事例と位置づけ、現地企業が担った役割と地域社会の協力による児童労働の撤廃の過程を検討する⁽²⁰⁾。

同地区は、シバカシ・サタール地方マッチベルトと呼ばれ、インドのマッチ産業の一大集積地帯である。マッチ産業は、児童労働なしでは成り立たない産業であると、かつては考えられていた (Chandrasekhar [1997: 161])。児童労働に収入を頼る最低所得層の家計は、たとえ賃金が2倍になっても子どもを働かせることを止めないであろうと Chandrasekhar [1997] は試算していた。しかしその後、マッチ産業において児童労働が支配的であった理由は、児童労働を供給する家計側の問題というよりも、需要する産業側の問題であるという指摘がなされるようになった。シバカシ地区は、いずれの大都市からも距離があることから、子どもを超低賃金で雇うことのできる、「分断された」労働市場であり、子どもをマッチ産業で働かせることが地域のなかで疑問視されることなく行われていた (Hilding [2004: 182-183])。1991年のシバカシ地区の児童労働調査によると、シバカシでは当時12万5千人の児童労働者があり、児童労働で育った子どもが成長し家庭をもって子どもを儲けたとしても、その子どもがまたマッチ工場で児童労働に従事するという悪循環に陥っているとみられていた (Hilding [2004: 171-172])。

しかし、筆者が2011年に児童労働についてインタビューを行ったところ、タミルナドゥ州でのシバカシ地区の実状は、以前とは違ったものになって

いた⁽²¹⁾。ユニセフ・チェンナイ事務所の子どもの保護担当官である Vidyasagar Ramamurthy 氏は、「シバカシのマッチ産業において児童労働は機械に置き換えられつつある。手作りという特徴を重視し、子どもを使ったマッチ生産を税制によって保護していた時期もあったが、今ではその保護税制が撤廃され、子どもを用いたマッチ生産がコスト高になったからである。花火産業では依然として、非合法的な児童労働が家内労働として用いられているとの疑いもある。つまり児童労働は、市街地ではみられないが、農村部や市街地からのアクセスが難しい遠隔地に移っていると思われる」と語った。つまり、容易に人目につく地域での児童労働はなくなったが、それと同時に、人目につかない場所での児童労働を把握することが難しくなったとの見方がある。

一方、政府関係者の見解は、より楽観的である。タミルナドゥ州政府の労働問題担当官は、「シバカシでも、工場ではもう児童労働はない。家庭での子どもの仕事はとらえきれないが、2010年の義務教育法によってすべての子どもが学校へ行くようになれば、家庭内での児童労働問題も解決するであろう」との意見であった⁽²²⁾。同州政府は、2002年にシバカシの調査をしたが、政府や国際機関の集中的な介入で、1990年代に子どもの3人に1人が児童労働者であったといわれていた状態が、5%以下にまで減少したとみられている⁽²³⁾。

この間シバカシでは、政府、経営者団体、学校、NPO など官民が連携して、徹底的に児童労働をなくす努力が続けられた。州政府労働局の児童労働撤廃ユニットが、シバカシ地区を含むヴィルダナガル県にも設置されており、工場での児童労働撤廃監視に加え、マッチや花火産業業界団体も密接に協力し、加盟会社の労働条件改善や工場に子どもを立ち入らせない工夫など、多くの介入がなされた。ライオンズクラブや青年会議所 (JC) などの地元の経営者団体も、NPO と連携して、子どもを学校に行かせようという啓蒙活動を地道に続けている。また、花火産業で成功した経営者は、事業を多角化し、ホテルやレストラン、料理仕出しサービスなどの事業をおこし、ほかの都市にも展開していった。

こうした事業で成功した経営者が同地区の高等教育施設の担い手にもなっ

た。シバカシ市内にはいくつかの2年制大学・専門学校・大学があるが、その多くが花火産業・マッチ産業で成功した事業者が設立したものである。シバカシにおける児童労働減少には、法律の施行や監視の強化といった外部要因も重要であるが、企業そのものが適正な雇用条件で大人を雇用し、子どもは学校へ行かせるべきであるとする意識変化も大きく寄与していると考えられる。

これらの変化を経験した現在でも、マッチ産業および花火産業はシバカシ地区に豊富な雇用機会を与えている。両産業の生産は労働集約的なので、多くの未熟練労働者が雇用を得ていることに加えて、家庭の内職による所得獲得機会にもつながっている。この地域でも、NPOが低所得層の女性たちを組織化して自助グループ（Self Help Group: SHG）を立ち上げ、このグループに対して、マイクロファイナンスなど、さまざまな支援やサービスを提供していた。また、花火産業の下請け工場やマッチ工場、紙コップなど紙細工工場などをこうした女性グループで経営する動きもある⁽²⁴⁾。さらには、SHGの仲介により、花火関連の作業（花火の外筒の加工など）を下請けしている家庭もあった。シバカシ郊外のM村では、花火の外筒を加工する内職が普及しており、平均的には、1日5～6時間を費やして、40ルピー程度の報酬を得ているという⁽²⁵⁾。また、女性たちの子どもの教育に関する考え方が大きく変わったことが特筆される。女性たちは子どもへの教育を第一に考えるようになっており、彼女ら自身が学校に通った経験がなかったとしても、娘を学校に行かせようという意識が強くなっていた。

シバカシにおける児童労働問題には、公教育の脆弱さやカースト問題、そして地域の政治構造もかかわっており、その結果としていまだに多くの対処すべき課題を残している⁽²⁶⁾。無視できない数の家庭が今でも子どもを働きに出しており、これらの親たちに子どもを働かせるのを思いとどまらせるためには、第1章で詳述した「子どもの権利ベース・アプローチ」などに基づき、親に加え、地域社会にも啓発活動を広げ、子どもの就学に向けた、意識改革の試みを続ける必要がある⁽²⁷⁾。

前述のように、児童労働需要側であった企業は、大人への雇用機会や所得獲得機会を提供し、さらに高等教育設備を提供する立場になっている。

現地ではこれを CSR 活動と呼んではいないが、児童の雇用をなくし、労働環境を改善し、地域社会の教育水準改善に貢献した活動により、現在では企業の社会的責任を果たしているといえる。そして、企業とともに地域社会が協力して、児童労働撤廃に努力した成果がシバカシにはあるといえる。

第3節 今後の課題と対応策

さまざまな認証や倫理的イニシアチブが、企業や市民社会に広く知られるようになってきている今日、グローバルな経済活動を行っている企業にとって、CSR 活動はなくてはならないものになった。そのような国際潮流のなかで多くの日本企業が、さまざまな行動憲章に参加し、財務諸表と同様に CSR 報告書を毎年作成・更新するようになってきている。しかし CSR 報告書の人権やサプライ・チェーンにかかわる項目において、児童労働は言及されることはあるものの、多くの日本企業にとって、児童労働はまだまだ「途上国のサプライ・チェーンで発生するので、自分たちにはどうしようもない」と認識されるにとどまり、責任をもって積極的に解決すべき課題としては、とらえられていないようである。

一方、SA8000やISO26000といった認証を得ることが企業価値を高め、株式市場の信頼を得るひとつの指標と考える企業は世界に増えてきており、これらの認証の申請数も着実に増えている。こうした企業の CSR 活動により少なくとも、これまで「公然の事実」として行われていた児童労働を減らすことは可能である。そのうえで、いわゆる「地下に潜る」ことによって人々の目の届かない生産現場で行われている児童労働の撤廃が、次なる大きな課題として残る。つまり、先進国企業が監視可能な範囲で行われている児童労働の撤廃のための努力を拡大しつつ、先進国・途上国双方の企業が協力して、外からみえない範囲に存在する児童労働への取り組みに対しても下支えする努力が求められているのである。

このような、人々の目の届かない生産現場で行われている児童労働に対処するためには、本章で取り上げた企業の CSR 活動、および伝統的なアプ

ローチである「法による履行強制」や「教育の普及」に加えて、本書の第1章や第6章で紹介されているような、地域住民の協力を得て児童労働をなくしていく、新しいアプローチが必要となる。その方法としてひとつには、国際機関やNGOと連携した、マルチ・ステークホルダー（multi-stakeholders, 複数関係者）方式によるきめ細やかで地道な活動を実施する必要がある。

いまひとつの方法として、いくつかのグローバル企業がすでに取り組み始めているのは、児童労働が行われている地域全体の開発への協力である。児童労働撤廃を企業理念として打ち出し、サプライ・チェーンの川上にある現場レベルの児童労働問題に対して、サプライ・チェーンの川下に当たる先進国企業のCSR活動だけでは、問題を完全に解決することはできないと考えたH&MやIKEAといった企業は、サプライ・チェーンの監視強化に加えて、児童労働が起こる地域全体に対して実施するプロジェクトを支援している。これらの企業は、途上国の下請け産地において、国際機関や現地政府、ローカルNPOと協力して、地域社会の啓発活動に取り組んでいる。このように、グローバル企業が地域全体への協力を進めることで、児童労働の人目につかない生産現場への移行を阻止することが、児童労働の撤廃のために有効であると考えられる。

最後に、途上国の企業にとってもCSR活動の重要性が増していることを指摘したい。CSRの浸透が遅れていた途上国や新興国でも、海外市場に展開している業界では、サプライ・チェーンの監視強化は必須となってきた（市来 [2010: 31]）。児童労働問題に日々直面している途上国の生産現場では、CSR報告書などが整備されていなくても、企業も社会的責任を認識し、地域社会と協働で児童労働撤廃に取り組んでいるケースがある。その重要な一例は、前節で紹介したインドでの展開である。途上国でも、企業や産業の発展にとまなう福祉向上といった観点から、教育機関の整備や低所得層への支援といった多様な努力が企業によって実施されている。

労働環境や人権面でのCSRにやや消極的であった日本企業も、今後はさまざまな国際的イニシアチブに参加することで、先進国の消費者や取引先企業の信用を得ることが必要である。日本企業にとって、ほかのCSR課題

より注目度が低かった児童労働問題にも積極的な関与が求められている。

【注】

- (1) ただし、サプライ・チェーンの構造は複雑で、各企業の努力だけでは「管理の連鎖」を徹底するのが難しいため、CSR 調達の共通化のためにも、国際的規格や認証により CSR の連鎖と効率化を図ることが期待されてきた（藤井・海野 [2006: 33-34]）。
- (2) グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク（GCNJ）は、日本での GC 署名企業や団体のネットワークとなっている社団法人で、個人や学生も賛助会員になることができる。GCNJ 参加団体数は、2011年末で153団体である。
- (3) これを、ブルーウォッシュと呼ぶ。国連旗の背景の色が青であることから、多国籍企業の「汚い」イメージが、国連の「青」で洗い落とされる、ということの意味している。
- (4) バリュー・チェーン（value chain）、サプライ・チェーン（supply chain）はいずれも、ある製品が原料から加工され、最終製品が完成するまでの一つひとつの工程を、価値（value）が付加される鎖の輪（chain）に準えた表現である。最終製品が完成する組み立て工程に児童労働がなかったとしても、そこに至るまでの原料や部品の生産工程で児童労働が用いられる可能性があることから、すべての生産工程（value chain, supply chain）が、児童労働撤廃の対象とされている。
- (5) 英語原文は国際連合人権高等弁務官事務所（OHCHR）のウェブサイト（http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf）から入手できる。
- (6) ISO 26000では、組織の決定や活動が、社会・環境・経済に負の影響を与えないように努力することをデュー・ディリジェンス（due diligence）と呼んでいる。ラギー報告の日本語版ではこれを「然るべき配慮」と訳している。
- (7) 財団法人日本規格協会ウェブサイト参照（<http://iso26000.jsa.or.jp/>）。
- (8) SA 8000 は（http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf）で閲覧可能。SA 8000の日本語訳は（http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdJapanese.pdf）で閲覧可能。
- (9) CSR 報告書の読み比べサイト「CSR JAPAN」に登録されている167社（2012年2月15日現在）の CSR レポートから、原料調達、サプライ・チェーンの項目を比較し、抽出した企業名（<http://www.csr-japan.jp/>）を挙げた。
- (10) 各企業の取り組みの詳細については、CSR 報告書（RICOH [2011]、ファーストリテイリング [2011]、イオン [2011]）を参照のこと。
- (11) H&M（H&M Annual Report 2010, (http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/Annual%20Report/Annual_Report_2010_p1_en.pdf）、H&M のユニセフとの協働による児童労働撤廃プロジェクトに関しては、（H&M, All for Children Project site, <http://about.hm.com/content/hm/AboutSection/en/About/Sustainability/Commitments/Communities/Community-Projects/All-for-Children.html>）を参照。IKEA に関しては、“IKEA exposed over ‘child labour’ and green issues” The-Latest.com（May 22, 2007）および IKEA Services AB [2003] “IKEA’s Position on Child

- Labour”(http://www.ikea.com/ms/it_IT/about_ikea/pdf/ikea_position_child_labour.pdf)を参照。
- (12) ジャイプール・ラグズのビジネスモデルの詳細については、ブラハラード [2010: 175-206] を参照。
- (13) 2011年2月に行った、筆者による Jaipur Rugs 本社での聞き取りによる。
- (14) 活動の開始にあたっては、英国の援助機関 DfID が、途上国の既製服製造業で働く労働者の労働条件や環境改善を支援する RAGS (Responsible and Accountable Garment Sector) Challenge Fund による援助があった (<http://www.dfid.gov.uk/work-with-us/funding-opportunities/not-for-profit-organisations/responsible-and-accountable-garment-sector-rags-challenge-fund/>を参照)。
- (15) <http://www.globalmarch.org/campaigns/not-made-by-children> を参照。
- (16) 2011年2月に筆者が HAQ Children Center を訪問し行った、アリ氏へのインタビューによる。
- (17) 国連 GC へのインド企業の参加数は、2008年末の61団体から2011年末には148に増加した。SA8000認証の所得事業所数は、2011年末に639であり、国別認証事業所数では、イタリアにつぐ2位となっている。
- (18) 2011年2月の筆者のインドでの聞き取り調査による。
- (19) 前述の、HAQ Children Center アリ氏からの聞き取りによる。
- (20) 1980年代から1990年代のシバカシ地区の児童労働の実態については、田部 [2010] に詳しい。
- (21) 2011年8月のシバカシ地区での NPO 関係者、大学研究者、女性グループへのインタビューによる。
- (22) 2011年8月のタミルナドゥ州政府労働委員会の Lally Ganeshan 氏 (Assistant State Coordinator) へのインタビューによる。
- (23) 2012年11月の州政府労働局 ヴィルダナガル県 INDUS プロジェクト担当官 Subramaniyan 氏へのインタビューによる。タミルナドゥ州の2003年時点の児童労働調査による詳細な児童労働者数については <http://www.tnchildlabour.tn.gov.in/nclptn.htm> を参照。
- (24) 2011年8月のシバカシ地区での女性グループへのインタビューによる。
- (25) 筆者が2011年8月にシバカシ郊外での女性グループ運営のマッチ工場を視察した際の様子では、マッチ工場では SHG のメンバーの女性が夕方まで作業を続けており、彼女らの子である児童が夕方学校から帰ると作業を手伝っている姿が見受けられた。しかし、過去に問題視された過酷な児童労働とは違い、学校が終わった後の時間を活用してのお手伝いレベルで、子どもたちの表情が明るく元気であった様子から、無理な児童労働ではないように見受けられた。また、作業をオープンに紹介してみせてくれたことから、子どもの手伝いが、通学を妨げるような有害なものではないと理解されている様子であった。
- (26) 児童労働撤廃に成功したといわれる一方で、シバカシ地区の花火産業では危険な労働環境が野放しになっており、花火工場での事故が頻発しているが、地元では一切報道されていないとの指摘が、カースト差別問題に取り組む NPO 関係者からあった。同 NPO 関係者は、事故の被害者が被差別カーストであることが多いので、事故

があまり報道されない、という見解をもっていた。

- (27) 筆者は、2011年2月にタミルナドゥ州マドゥライ市のNPOであるDACA Trustの協力を得て、同市郊外の農村地帯において、DACA Trustが主催して、就学年齢の女子に対して教育を授ける女子寮や夜間学校を開設する活動を見学した。夜間学校は、貧弱な公立学校の授業を補う目的で、とくに低カーストの子弟に補習を行い、教養を身につけさせると同時に、個人の表現能力を伸ばすスピーチの訓練などを、明かりもない夜の公立学校の庭に集まって行っていた。こうした地道な取り組みがなければ、子どもたちは容易に労働に戻ってしまう、とDACA TrustのエリアマネージャーのMarianathan氏は指摘していた。

[参考文献]

<日本語文献>

- 吾郷眞一 [2007]『労働 CSR 入門』講談社。
- イオン [2011]「イオン環境・社会報告書2011」イオン株式会社 (<http://www.aeon.info/export/sites/renewal/common/images/environment/report/2011.pdf/data.pdf>)。
- 生田孝史 [2008]「グローバル市場における日本企業のCSR サプライチェーン」(富士通総研 [FRI] 経済研究所『研究レポート』No.308 1月)。
- 市來圭 [2010]「アジアへの展開で見落としがちなこと——グローバルスタンダードとなったCSR——」(共立総合研究所『Report 2010 Vol.137』25-34ページ http://www.okb-kri.jp/_userdata/pdf/report/137-2.pdf)。
- 環境省 [2003]「社会的責任投資に関する日米英3か国比較調査報告書——我が国における社会的責任投資の発展に向けて——」。
- 熊谷謙一 [2011]『動き出すISO26000——「組織の社会的責任」の新たな潮流——』日本生産性本部生産性労働情報センター。
- Global Compact Network Japan (GCNJ) [2010]「グローバル・コンパクトの10原則」GCNJ (http://www.ungcnj.org/gc/pdf/GC_10.pdf)。
- 末永國紀 [2004]『近江商人学入門——CSRの源流「三方よし」——』サンライズ出版。
- 田部昇 [2010]『インド——児童労働の地をゆく——』アジア経済研究所。
- 長坂寿久 [2010]「企業とNGOの協働の仕組み——CSR=企業とNGOの新しい関係(その2)——」(『季刊 国際貿易と投資』Spring 2010/No.79 国際貿易投資研究所 74-102ページ http://www.iti.or.jp/kikan/79/79_nagasaka.pdf)。
- 日本規格協会 [2010] (日本規格協会訳)「ISO 26000プロジェクト概要」(http://iso26000.jsa.or.jp/_files/info/pm/project_overview.pdf)。
- 日本経済団体連合会(経団連) [2010]「企業行動憲章 実行の手引き(第6版)」経団連 (<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/cgcb/tebiki6.pdf>)。
- 日本財団 CANPAN 運営事務局 [2010]「世界に誇る日本のCSR 先進企業実態調査について」(http://blog.canpan.info/canpaninfo/img/280/csr_rating_2010.pdf)。
- ファーストリテイリング [2011]「FAST RETAILING CSR REPORT 2011」株式会社ファーストリテイリング (<http://www.fastretailing.com/jp/csr/report/pdf/csr2011>)。

pdf)。

- 藤井敏彦・海野みづえ [2006] 『グローバル CSR 調達——サプライチェーンマネジメントと企業の社会的責任——』 日科技連出版社。
- ブラハラード, C.K. [2010] (スカイライトコンサルティング訳) 『ネクスト・マーケット [増補改訂版] ——「貧困層」を「顧客」に変える次世代ビジネス戦略——』 英治出版。
- ボーゲル, デービット [2007] (小松由紀子ほか訳) 『企業の社会的責任 (CSR) の徹底 研究利益の追求と美徳のバランス——その事例による検証——』 一灯舎。
- 横田増生 [2011] 『ユニクロ帝国の光と影』 文藝春秋。
- RICOH [2010] 「リコグループ社会的責任経営報告書2010」 株式会社リコー。
—— [2011] 「リコグループ社会的責任経営報告書2011」 株式会社リコー。

<英語文献>

- Chandrasekhar, C.P. [1997] “The Economic Consequences of the Abolition of Child Labour: An Indian Case Study,” *Journal of Peasant Studies*, Vol.24, No.3, pp.137-179.
- Hilding, P. [2004] “Workers and Entrepreneurs in the Sivakasi Match Industry,” in G. K. Lieten et al., eds., *Small Hands in South Asia: Child Labour in Perspective*, New Delhi: Manohar Publishers and Distributors, pp.171-193.
- Rathakrishnan, L. [2007] “Economic Conditions of Girl Child Labour in Sivakasi Villages, Tamil Nadu,” in A. Balakrishnan, ed., *Impact of Globalisation and Retaining Strategies for Labour and Employment*, New Delhi: Kalpaz Publications, pp.366-381.
- Social Accountability International (SAI) [2008] “10th Anniversary Report,” SAI (http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_Tenth%20Anniversary%20Report_Low%20Res%202-08.pdf).