

ソーシャル・オーディットに関する一考察 ～その歴史、事例と課題～

Social Auditing: Its History, Cases and Issues

東京国際大学 言語コミュニケーション学部 准教授 経営管理修士 櫻井功男

Tokyo International University Associate Professor MBA Norio Sakurai

一般社団法人鎌倉サステナビリティ研究所代表理事 経営管理修士 青沼 愛

Kamakura Sustainability Institute Representative Director MBA Ai Aonuma

青山学院大学 国際マネジメント学術フロンティア・センター 特別研究員

博士(経営管理) 林 順一

Aoyama Gakuin International Management Frontier Research Center

DBA Junichi Hayashi

1. はじめに

最近頃に環境や人権に対する会社の責任が強く求められるようになってきている。例えば現在、新疆ウイグル自治区の人権侵害やミャンマーでの人権問題に対する会社の責任が問われている⁽¹⁾。では誰がどのようにして、サプライチェーンを含めた会社のこのような活動を監査・評価し具体的な改善点を指摘して改善に結びつけているのであろうか。会社の環境や社会活動(人権を含む)を監査することをソーシャル・オーディット(Social Audit)といい、それを実施する監査人をソーシャル・オーディター(Social Auditor)という⁽²⁾。

ソーシャル・オーディットの概念は、ビジネスの非財務パフォーマンスを測定・監視監督・評価するという試みの中で、1940年頃から学術誌に取り上げられるようになった(Carroll and Beiler : 1975、Kamal : 2018)。しかし、現代的な意味でのソーシャル・オーディットにスポットが当たるようになったのは、1990年代にアパレルメーカ

ー(先進国の大手企業を以下「ブランド」という)の下請工場で児童労働問題が発覚し、消費者による不買運動が起こったことが端緒である。ブランドは、サプライチェーンを含めた自らの社会的責任を担保するため、またブランドの評判に悪影響が及ばないようにするために、ソーシャル・オーディットやそれを実施するソーシャル・オーディターを活用している(Short et al. : 2016)。

これらの状況を受けて、海外ではソーシャル・オーディットに関する多くの研究がなされている。わが国の国内でもアパレル産業、電子部品産業や食品産業などでソーシャル・オーディットが行われておりその重要性が高まっている。わが国でも宮川(2010)や森・土肥(2021)に見られるようにソーシャル・オーディットを取り扱った研究がなされているが、ソーシャル・オーディットの歴史や事例、課題の体系的な整理・研究は必ずしも十分になされているわけではない。本稿は海外の文献に基づい

てソーシャル・オーディットの概念・歴史・事例・論点課題を整理して紹介するものであり、わが国のソーシャル・オーディットの研究に一定の貢献をもたらすものであると考える。なお、わが国のソーシャル・オーディターの具体的な活動は必ずしも十分には開示されていないことから、本稿では本旨に加え、その活動の一端を紹介する。ソーシャル・オーディットの全体像とわが国のソーシャル・オーディターの活動内容を紐付けて整理することについては、今後の課題としたい。以下本節では、ソーシャル・オーディットとソーシャル・オーディターの概念を整理する。

まず、ソーシャル・オーディットの概念・定義について整理する。ソーシャル・オーディットは、会社が利益獲得と社会的責任のバランスをとる観点から、会社の特定のビジネスが社会に与える影響を自ら検証するものである。ソーシャル・オーディットの対象範囲は広く、ビジネスが環境に与える影響や労働者の人権に与える影響などが含まれるが、現在では主として工場現場における労働条件、労働安全衛生、労働者の人権などの権利保護に焦点が当たっている。ソーシャル・オーディットは会社が自発的に行うもので、現状では法令などによって強制されるものではない。ただし、欧米ではサプライチェーンにおける社会的責任に関して法整備が進められており、ソーシャル・オーディットが不可欠なものとなりつつある。

ソーシャル・オーディットやソーシャル・オーディターの定義は必ずしも一義的に定まっているものではない。例えば、米国政府の金銭的支援を受けて作成された

Verité and CREA (2009) では、ソーシャル・オーディットを主として労働者の待遇と労働環境に焦点を当てた監査であるとしている。またソーシャル・オーディターを工場における労働条件の監査、および倫理的取引・フェアトレードといった労働環境以外の幅広い権利に関する監査を行う監査人であるとしている。

また Kamal (2018)は、ソーシャル・オーディットは、工場現場における労働条件、労働安全衛生、労働者の人権などの権利保護の状況について、国際的に認められた基準と比較した調査を実施するものであり、ソーシャル・オーディットの報告書を通じて、ステークホルダーは意思決定をすることができる（例えば供給業者選定に際してこの報告書を活用する）と説明している。

ソーシャル・オーディットは、会社自身が行うものと監査サービスを提供する外部監査会社に委託するものと大別されるが、後者の業界団体である APSCA (Association of Professional Social Compliance Auditors) には、96 か国、53 の監査機関が加入しており、4,470 を超えるソーシャル・オーディターが登録されている。そしてソーシャル・オーディットの市場（会社自身が行うものは除く）は、3 億ドルを超えると推定されている (2021 年 2 月 13 日アクセス。APSCA のホームページによる)。

ソーシャル・オーディットを行う際に準拠される主な国際基準として、BSCI 行動規範、SA8000、Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) および RBA (Responsible business alliance) などがある。BSCI は 2003 年にベルギーに本拠を置く FTA

(Foreign Trade Association、現在の amfori) によって、「グローバルなサプライチェーンにおける労働条件の改善と透明性確保というビジネスからの要請の高まりに対応して」設立された (Terwindt and Armstrong:2019)。現在の行動規範は 2014 年に改訂されたもので、国連の世界人権宣言や ILO の規約などの国際的な慣習に言及しつつ、11 の労働者の権利などについて記載されている。これらは、結社の自由と団体交渉権、差別禁止、公正な報酬、適切な労働時間、労働安全衛生、児童労働禁止、若年労働者の保護、安定した正当な雇用、債務労働・奴隷労働の禁止、環境保護、倫理的なビジネス活動である (amfori BSCI : 2017)。

SA8000 は米国に本拠を置く SAI (Social Accountability International) によって策定された規格で、世界中の工場および組織の主要な社会的認証基準である。これは国連の世界人権宣言や ILO の規約を踏まえ、重要な 8 つの分野での社会的パフォーマンスを測定するものであり、児童労働、強制労働、健康と安全、結社の自由と団体交渉権、差別的待遇、懲戒的な慣行、報酬、マネジメントシステムから構成される (SAI : 2014)。

実際のソーシャル・オーディットは、一人または複数の監査チームによる数日間に及ぶ働く現場の評価である。このプロセスの間、ソーシャル・オーディターは、例えば賃金と労働時間が労働基準に適合しているかなど経営者から提供を受けた書類をレビューし、非常口、換気、清潔さ、安全な器具といった労働安全衛生に求められる基準を満たしているかを実際に現地で確認し、

経営者や労働者にインタビューを行い、労働関係書類が実際の運用と齟齬がないか、労働組合活動が抑制されていないかなどを確認する (Terwindt and Saage-Maass : 2016)。

Verité and CREA (2009) は、ソーシャル・オーディターに標準的に求められる不可欠な知識として、労働基準・労働法・労働規則、安全衛生基準、監査に必要な当該産業などの知識を挙げ、また不可欠なスキルとして、監査のスキル、コミュニケーション・対人関係スキル、個人的な資質を具体的に挙げている。かなり専門的な知識・スキルが求められており、専門的な訓練が必要とされる分野である。

2. ソーシャル・オーディットの歴史

2.1 1940 年代から 1980 年代

Carroll and Beiler (1975) は、1970 年代までのソーシャル・オーディットの歴史を、Kreps の 1940 年の論文、Bowen の 1953 年の著書、そして 1970 年代の状況に基づき 3 つに区分して分析している。以下ではこの分析に基づき、1990 年代から本格的に展開されるソーシャル・オーディットの前史を概観する。

ビジネスの社会的パフォーマンスを監視監督、評価、測定するというソーシャル・オーディットの概念の起源は、少なくとも 1940 年に遡る。スタンフォード大学教授 (当時) の Theodore J. Kreps が 1940 年に公表した研究論文 (“Measurement of the Social Performance of Business”) の中で、「ソーシャル・オーディット」という言葉が用いられている。

Kreps のいうソーシャル・オーディット

とは、ビジネスの社会に対する影響を測定するものであり、その目的は、政府によるビジネスの社会的パフォーマンスの評価であった。具体的に彼は、生産、雇用、賃金、配当などの6つの指標を用いて、31の業種（群）や3つの個別企業（GM、US Steel、ATT）の過去20年間（1919年から1938年）を分析した。彼の分析は経済統計などの開示情報に基づいて行われたものである。

これら6つの指標は、現在の概念では経済的な指標と言えるものだが、1930年代は米国が大恐慌の影響を強く受けていたことから、これらの指標が社会的な課題であると位置づけられていた。

その10年程度後に、Bowenは1953年の著書（*Social Responsibilities of the Businessman*）の中で、経営者がソーシャル・オーディットを活用すべきことを提案した。彼は、社会的監査の報告書を、取締役や経営者が会社の内部で活用することを企図していた。すなわち、Krepsのソーシャル・オーディットは、個別企業を超えた全体的な視点から、外部の監査人による監査を想定していたが、Bowenのソーシャル・オーディットは、個別企業が自社の社会的パフォーマンスを自ら監査するという考え方に基づくものである。

Bowenのいうソーシャル・オーディットとは、経営者が社会との共存を図る観点から留意すべき事項を自ら監査して把握するというものである。彼はソーシャル・オーディットの評価に際して8つの指標（価格、賃金、研究開発、広告、広報、人事管理、地域社会との関係、雇用の安定）を示した。またBowenはソーシャル・オーディターの選定基準として、①社会的視点を有してい

ること、②ビジネス慣行と問題に精通していること、③法律、経済、社会学、心理学、人事、政府、工学、哲学そして技術の分野で訓練を受けていることが必要であることを指摘した。さらに彼は、ソーシャル・オーディットには特別に組成されたチームまたは特別の組織の形成が必要であると指摘した。

ソーシャル・オーディットは1970年代に盛り上がりを見せた。この時代のソーシャル・オーディットは、個々の会社が、自らの社会的パフォーマンスを監視監督、測定、評価する手段または道具と捉えられていた。アプローチの主体は、Bowenと同様、会社自身である。その目的には、会社の良心を満足させること、社会制度（social programs）に関する財務的な知見を向上させること、広報、ビジネスへの信頼性の向上といった様々なものが混じり合っていた。

この時代のソーシャル・オーディットには、社内の経営者のためだけに用いられるという考え方と、社外に開示するために用いられるという考え方の2つの考え方が併存していた。両方の考え方に基づいた監査が行われていたが、大部分は内部利用に限定されたものであった。また調査項目として、経済的なパフォーマンスは他で監視監督・評価されているので、ソーシャル・オーディットではマイノリティの雇用、環境保護、地域社会との関係、商業主義の問題といった社会問題を掘り下げて調査することが重要であると考えられていた。

このように、ソーシャル・オーディットは、Krepsによって考案され、Bowenによって形作られ、そして1970年代に理論家や実務家たちによって洗練されてきた。ただ

し、1970年代のソーシャル・オーディットの盛り上がりは一時的なものにとどまった (Owen et al. : 2000)。

2.2 1990年代以降

今日的な意味でのソーシャル・オーディットは、1990年前後から活発に行われるようになった。主として、英国、大陸欧州そして米国の複数の社会活動家によって推進されて、1980年代後半から1990年代前半にかけて、ソーシャル・オーディットが再出現した。この時代、様々なステークホルダーによる議論が活発に行われ、その結果、社会・環境問題に対する公衆の関与 (public engagement) がもたらされ、会社はソーシャル・オーディットを通じて、アカウンタビリティ (説明責任) や透明性を示すことを試みるようになったと言える (Owen et al. : 2000)。

特に1990年代の後半以降、北米や欧州の報道機関が、衣服縫製の受託を受けている開発途上国の労働環境に着目して報告するようになった。これを受けて、労働問題に関する活動家 (アクティビスト) は、顧客ベースの活動 (consumer-based activism) に注力した。1997年のナイキの不買運動にみられるような顧客キャンペーンの圧力の下で、これらのブランドは、行動規範を確立し、サプライチェーン全体が遵守する最低限の基準を自発的にコミットするようになった (Terwindt and Saage-Maass : 2016)。このような状況下で、調達先の工場における労働条件やその他のCSRの論点を理解するための重要な手段として用いられるようになったのが、ソーシャル・オーディットである (Kamal : 2018)。ソーシ

ャル・オーディットは、会社が社会規範に適合していることを自ら示す手段として出現したと言える。

当初は PwC などの会計監査法人が小売業者に対してソーシャル・オーディットのサービスを提供することがしばしば行われた。1999年までに PwC は年間 6,000 以上の工場監査を行っていた。しかし時が経つにつれ、会計監査法人がこのようなタイプの業務を行うことについての疑問が湧き出てきた。それは、彼らは社会分野 (social field) における経験が乏しいこと、また彼らは顧客である会社の利益を守る立場であるので、労働条件の監査を行うのに十分に客観的であるとは言えないためである。PwC といった会計監査法人はしだいにこの業界から姿が見えなくなり、独立の外部監査機関などがその業務を引き継ぐようになった (Terwindt and Armstrong : 2019)。

3. ソーシャル・オーディットの事例

本節では、グローバル・サプライチェーンにおける労働環境・安全の改善・促進に期待されるソーシャル・オーディットが、十分な役割を果たせなかった事例と、良く機能した事例を整理する。

3.1 ソーシャル・オーディットが十分な役割を果たせなかった事例

開発途上国の工場ではソーシャル・オーディットが実施されていることが多いが、その不備とソーシャル・オーディットの強化の必要性が明白になった事例として、以下では3つの事例を取り上げる。

3.1.1 ラナプラザビルの崩壊

2013年4月に、バングラデシュ史上最悪

の産業災害と言われるビル崩壊事故が起きた。ダッカ郊外にある 5 つの縫製工場が入った複合施設、ラナプラザビルが崩壊し 1,134 人が死亡した。事故の前日、壁や柱に亀裂を発見した地元の土木技師が避難を進言したにも拘らず、建物の所有者は警告を無視して、工場労働者たちに仕事に戻るよう命じていた。また、ベネトンやウォルマートなど多くの欧米のブランドが、同ビルの工場から調達していたことが事故後に明らかとなった。ビル内には 5,000 人もの労働者が劣悪な環境で労働を強いられていたことも露呈し、世界のメディアはこれらのブランドを糾弾した。

ブランドへの批判と合わせ、ソーシャル・オーディットにも厳しい批判が寄せられた。これは、崩壊したビルに入っていた 2 つの工場に対して、崩壊の数か月前に工場所有者の依頼に基づきソーシャル・オーディットが実施され、BSCI の認証を取得していたからである (Terwindt and Saage-Maass : 2016)。そこでは、崩壊したビルは当初 4 階建ての商業ビルとして設計されていたものが建築基準に違反して 8 階建てに改築され、さらに重い業務用マシンが上層階に設置されるという極めて危険な状態であったのに、それが見過ごされていた。

具体的には、ドイツの認証会社であるテュフ・ラインランド社が、ビル内の縫製工場に対して、BSCI 行動規範に基づくソーシャル・オーディットを請け負っていたが、2012 年 6 月の監査および同年 9 月から 12 月の間に実施された是正措置の監視で、当該工場における BSCI 行動規範の違反を見過ごしていた。実際は、ソーシャル・オー

ディターがこの工場に対して、SA8000 の認証規格を満たすにはまだ長い道のりがあるとの批判的なコメントを書いていたにも関わらず、監査報告書には、「建物と機械のレイアウトは手続きに則っており正式に承認される」と記載していたのだ (Terwindt and Armstrong : 2019)。なおこの点に関して、テュフ・ラインランド社は建物構造の技術的検査は BSCI 監査の対象外であるとの公式声明を出しており、また BSCI のマネージングディレクターは、「ソーシャル・オーディットに過度な期待を寄せないことが重要だ」と述べている (Al-Mahmood and Wright : 2013) が、これはソーシャル・オーディットに対する期待を減退させることに繋がりがかねない。

3.1.2 タズリーン・ファッションビル火災

同様の惨事はラナプラザビル崩壊の 5 か月前にもあった。2012 年 11 月、バングラデシュのダッカ郊外にあるタズリーン・ファッションビルで死者 123 人を出す火災が発生した。そのビルには、ウォルマートや C&A などの世界的ブランドが製造を委託する工場が入居していたが、火災に際して非常出口は施錠されたままであったため、従業員たちが脱出できなかった。ウォルマートは、サプライヤーの工場の防火対策をおろそかにしているとの非難に対して、当初当該工場とは直接の取引がないといったリリースを出した。しかしその後の調査で、ウォルマートがソーシャル・オーディットの実施報告により同工場の防火対策の不備を認識していたことが発覚し、厳しい批判にさらされた。BSCI 基準に基づくソーシャル・オーディットの報告書には、従業員の

健康と安全に関する問題点が明確かつ克明に記載されていた (Theuws : 2016)。ウォルマートはソーシャル・オーディットの報告書によって、同工場の火災対応方針が不十分なものであることを認識していながら、何の対策も講じることなく取引を続けていたのである。この事例は、ソーシャル・オーディットの成果が依頼主の意向によって生かされていなかった事例と言える。

3.1.3 アリ・エンタープライズの火災

バングラデシュの縫製工場における連続事故とほぼ同時期、パキスタンでもソーシャル・オーディットの問題が発覚した。2012年9月にカラチのアリ・エンタープライズ工場の火災により260人の労働者が死亡したが、同工場を巡っては2つのソーシャル・オーディットが関わっていた。1つはドイツの大手衣料品小売業者である KiK Textilien GmbH が依頼した監査、そしてもう1つがアリ・エンタープライズのオーナーが自らイタリアのリナ・サービスに依頼した自社工場の監査である。

2007年から同工場に繊維製品を製造委託していた KiK は、自社の行動規範に基づいて UL 社に監査を依頼していた。UL 社は同工場を4回監査していたが、火災対策の不備を指摘したのは最初の2007年の監査報告のみであった (Terwindt and Saage-Maass : 2016)。事故の責任追及はブランドである KiK へも及び、欧州憲法人権センター (ECCHR) とメディコ・インターナショナルの支援を受けて被害者家族らは KiK に対する民事訴訟を起こした。KiK は、監査報告書が火災安全対策の不備を指摘していなかったと弁解したが、元労働者

への取材では、報告書と工場の実情とは大きく違っていることが示された。KiK が依頼したソーシャル・オーディターは防火対策の不備を発見できず、それに加えて児童労働や労働組合の不在も見過ごしていた (Khan and Rodrigues : 2015)。

アリ・エンタープライズ工場のオーナーはイタリアのリナ・サービス社にソーシャル・オーディットを依頼しており、同社は事故の前月に同工場に SA8000 認証を与えていた。リナ・サービス社は SAI の認定監査・認証機関であるが、実際の検査は地元パキスタンのルネッサンス検査認証機関に下請けさせていた (AFL-CIO : 2013 年)。ルネッサンス検査認証機関が、防火対策 (非常出口、火災警報器、消火器等) の不備に対する注意を怠っていたにも拘らず、リナ・サービス社は下請けした会社からの報告に基づいて SA8000 証明書を発行していた。

工場のオーナーは安い費用で肯定的な監査報告を求めている。外部監査会社間で顧客を奪い合うような市場環境の中では、顧客から継続的な監査依頼をうけるため、ソーシャル・オーディターは厳しい監査を行うことをためらいがちになる懸念がある (Terwindt and Armstrong : 2019)。そして、工場経営者からの依頼に基づくソーシャル・オーディットは、労働環境に関する記録の有無をチェックするなどの形骸化したものにとどまる可能性がある。また先進国のブランドは、サプライチェーン先の下請け工場で倒壊や火災が発生した際にブランド自身が責任を問われる立場に追い込まれる可能性があるものの、生産コスト削減の観点から自社の委託工場に対する緩い監

査を期待する可能性があると言える。

3.2 ソーシャル・オーディットが十分に機能した事例

もちろん、ソーシャル・オーディットが十分に機能した事例もある。本稿では、マレーシアの事例とミャンマーの事例を取り上げる。

3.2.1 マレーシア・エレクトロニクス業界

ここでは、Raj-Reichert (2016) および Raj-Reichert (2020) の研究に基づいて、ソーシャル・オーディターである NPO の Verité が、マレーシアのエレクトロニクス業界の労働慣行を変革した事例を検討する。

マレーシアのエレクトロニクス業界は、先進国のブランドの下請けとして、同国の輸出と雇用を支える工業化の柱となっていた。そこでは労働集約的な組み立て作業をする安価な労働力が求められるため、ミャンマーなどからの外国人労働者の流入をもたらし、かつては強制労働の温床となっていた。一方で強制労働を取り締まるべきマレーシア政府は、生産拠点が他の低賃金の国へと移転されることを恐れて規制には及び腰であった。ソーシャル・オーディターである Verité は 1995 年に設立された NPO で、企業向けのトレーニング、能力開発、ソーシャル・オーディットを行うと共にグローバル・サプライチェーンにおける児童労働、現代奴隷制、性差別、危険な労働条件、無給労働に関する調査を行っている。

2014 年 9 月に Verité は、自らのソーシャル・オーディットの経験を踏まえて、「マレーシアでの電子製品の生産における強制労働：範囲と特性の包括的研究」と題する報告書（以下「Verité 報告書」という）を

公表し、当該産業で働く労働者の多くが強制労働に従事していることを明らかにした (Raj-Reichert : 2016)。具体的には、他国からの出稼ぎ労働者の多くが、仲介業者に高額の手数料を支払うために借入れをしており、完済までに数年かかること、パスポートを雇用主に預けられていることなどから、移動が制限され、またどのように厳しい職場環境においても職場を変えることが困難で、帰国もできないという実態を白日の下に晒した。

Verité 報告書の発行を機に、マレーシアのエレクトロニクス業界の労働慣行は大幅に改善することになる。業界の CSR 組織である EICC (Electronics Industry Citizenship Coalition、現在の Responsible Business Alliance) は、Verité の報告書を踏まえて、①労働者の移動制限の禁止、②渡航前の母国語での労働条件の説明、③身分証明書の雇用主保管の禁止、④高額な労働仲介手数料の禁止の措置を求めた。また、この報告書公表の 1 か月後にはアップルが、そして 2 か月後にはヒューレットパッカードが、サプライチェーンにおける労働仲介手数料を禁止するなど (BBC : 2015、Raj-Reichert : 2020)、ブランドも委託先企業の労働ガバナンスの改善を進めた。

ここで、Verité の活動が多大な効果をもたらした要因を考えてみたい。第 1 の要因は、現場主義である。Verité の監査には、工場の労働者へのインタビューが必ず含まれており、移民労働者へのインタビュー方法の手引きもある。実際、Verité 報告書では、100 を超す工場の 501 人の労働者への取材がなされた。また、調査対象工場のマネージャー始め、地元の NGO、政府機関、

労働組合等への取材を重ねて信頼できる情報を得ている (Raj-Reichert : 2016)。

第 2 の要因は政治力の活用である。米国労働省国際労働局 (ILAB) は Verité を信頼情報の提供者とみなし、研究および政策アドバイスを委託しており、米国政府は Verité から得た情報に基づき、米国企業の海外サプライチェーンでの労務改善につなげている。この立場を活用して、Verité は監査報告書の作成・公表だけでなく、米国政府との関係を梃子に在マレーシアの米国系のサプライヤーに多様な圧力をかけた。米国政府との関係があったからこそ業界もマレーシア政府も Verité を無視できなかったと言える (Raj-Reichert : 2016)。

第 3 の要因は中立性である。Verité は企業や業界団体と中立的な関係、戦略的関係のバランスを保っている。被監査施設の秘密を守り、公の場で特定の会社に恥をかかせたりはしない。また、外国人労働者に関する調査といった政治的および「活動家」としての行動と、通常の監査における役割を区別している。このように巧みに立場を使い分け、クライアントと規制当局であるマレーシア政府や米国労働省国際労働局とのバランスをとることで、エレクトロニクス業界との相互信頼関係を維持した。会社へのサービス提供の対価が主な収入源であるものの、非営利で独立した団体であることが、ソーシャル・オーディターとしての信頼性を向上させていると言える (Conroy : 2007)。

これら 3 つの要因は個々に独立したものではなく有機的に繋がっている。現場主義によって得られる質の高い情報が米国政府を動かし、立場の使い分けで中立性を保つ

ことが業界全体で受け入れられることに繋がる。Verité の事例は、ソーシャル・オーディターが現場で取得する情報が、執行力ある強力な機関と結びつくことで大きな変革を起こすことができる可能性を示している。

3.2.2 ミャンマーの輸出型産業

ソーシャル・オーディットが労働環境向上に寄与した例はミャンマーでも見られる。2005 年以降、織物製品の輸出が大幅に増加したが、海外のバイヤーは自社のブランド名を保護するために、委託先業者に対して国際労働基準を遵守するよう要求した。こうした規則を課すのに最も頻繁に用いられた手法が、外部監査会社によるソーシャル・オーディットの実施であった。実際、織物会社は他の業種の会社と比較して、ソーシャル・オーディットを受けた比率が 12 パーセント高かった。その結果として、織物製品の会社の方が、他の業種の同規模の会社と比較して、優れた防火設備、健康管理 (病院との契約、緊急治療など)、および労働者と会社間の交渉ツール (労働者の指導者、会議、提案など) を備えることになった (Tanaka : 2016)。これは、ソーシャル・オーディットがグローバル・サプライチェーンにおける労働環境・安全の前進に貢献できることを示した事例と言えよう⁽³⁾。

4. ソーシャル・オーディットを巡る論点・課題

ソーシャル・オーディットと会計監査は同じ「監査」という言葉を用いているが、その意味するところは大きく異なる。会計

監査にも多くの論点が残されているが、比較的新しく一般化したソーシャル・オーデイトにはさらに多くの論点が存在する。

まず、ソーシャル・オーデイトと会計監査について、その概要を比較する。ソーシャル・オーデイトは、会社が自らの社会的パフォーマンスを測定するために任意に実施するものであるが、主観的・記述的なエビデンスに基づく監査（Boele and Kemp : 2005）であるため、どうしても主観的にならざるを得ない面がある。法令で定められたものではなく、確立された統一の基準がまだ設定されていないことから他社との比較可能性が高いとは言えない。またその内容は通常対外非開示とされている。ただし前述のように、欧米ではサプライチェーンにおける社会的責任に関して法整備が進められていることに留意する必要がある。

会計監査は、出資者・債権者に対して、会社の財務状況を報告するために実施するものであり、法令に従い客観的数値に基づいた監査が行われていることから、他社との比較可能性が高い。またその内容は（特に上場会社などの場合は）対外開示がなされている。会計監査を行う専門職の公的な認証制度も存在する。

なお Carroll and Beiler (1975) は、ソーシャル・オーデイトは会計監査と比較して多義的であり計測手法も確立されていないが、ビジネスの真価を問うものは、損益計算書ではなく社会的パフォーマンスであると指摘している。

ソーシャル・オーデイトは社会に多くの有用な結果をもたらしているが、比較的歴史が浅いこともあり、様々な論点・課題

が存在している。以下では、ソーシャル・オーデイトに関して指摘されている主な論点・課題について検討する。まず第1にソーシャル・オーデイトの範囲についてである。会社の社会に与える影響には、環境や地域社会との関係が含まれるが、現状は工場現場における労働問題に特に焦点が当てられている。なお、この点について Owen et al. (2000) は、現在のソーシャル・オーデイトは児童労働などの考慮にとどまっており、幅広いコミュニティへの影響などを考慮していないので、不十分なものであると指摘している。

第2の論点・課題はソーシャル・オーデイトの依頼主とインセンティブ構造についてである。現状は、ソーシャル・オーデイトの依頼主は、ブランドか工場経営者である。ソーシャル・オーデーターは彼らから依頼され、彼らから報酬を得ている。これは会計監査と同様と言えるが、法令で厳しく規律づけされている会計監査と比較してソーシャル・オーデイトに対する規律づけは弱い。どうしても依頼主を忖度してしまうリスクがあると考えられる。この点について Owen et al. (2000) は、ブランドがソーシャル・オーデイトを依頼するインセンティブは主としてリスク回避であり、工場経営者が依頼するインセンティブはブランドから仕事を得ることであることから、どうしても形だけのものになりがちである。そこには強い規律づけが必要であるが、実際問題、政府・労働組合などからの規律づけが弱い。市民社会もどこまでチェックできるのかという問題がある。ガバナンス構造（規律づけ）の実質的な変化がなければ、ソーシャル・オーデイトが

コンサルタントや企業経営者によって独占され、巧みにコントロールされた広報活動の域をでないものになることが懸念されると指摘している。Terwindt and Saage-Maass (2016) もこのインセンティブのねじれの問題を厳しく批判している。実際に外部監査会社による監査が行われる場合でも、その監査基準がブランド主導で作成されたものであるならば、客観性が十分担保された監査とは言えないであろう。

第3の論点・課題はソーシャル・オーディットの内容についてである。ソーシャル・オーディットが行う現地調査は通常短期間のものであるが、この短期間の調査(スナップショットの観察)でソーシャル・オーディターが労働現場での実態を把握することは容易ではないため、定期的な実施が必要である。セクハラや虐待、差別の情報は、時間をかけた信頼関係構築が必要な場合もあり、労働実態のすべてが簡単に測定できるわけではない。さらに事前通告による訪問の場合には、工場経営者が労働条件を操作することを可能にしてしまう。加えて、ソーシャル・オーディットの内容が(前節のVeritéの報告書などを除けば)公衆に開示されないので、外部からの規律づけが十分に働かない懸念がある。(Terwindt and Saage-Maass : 2016)。

第4の論点・課題はソーシャル・オーディットの責任の所在についてである。ブランド、工場経営者およびソーシャル・オーディターにはソーシャル・オーディットの実施およびその内容に関して法的な責任が明確に定まっているわけではない(これは会計監査と大きく異なる)。責任が明確に定まっていな中で十分な監査が行えるのか

という懸念が生じる。事故が発生しない限り監査結果が良好であるということが関係者共通の利益となるので、その方向に偏る懸念がある。ただし、実際に事故が発生するとブランドが批判を受けて損失を補償することになるので、ブランドは工場経営者やソーシャル・オーディターを非難するだけでは説明責任を回避できない(Kamal : 2018)ことから、そこには一定の規律が働くとも考えられる。

第5の論点・課題はソーシャル・オーディターの能力・適格性についてである。会計監査であれば公認会計士制度が確立されており、能力(資格要件)、教育研修制度が確立されている。一方でソーシャル・オーディットを担うソーシャル・オーディターには公的な資格や公的な教育制度がない。ソーシャル・オーディットの知識・経験がない組織が、業界知識があるという理由だけで監査業務を行うような場合には、質の低下は免れないであろう。業界団体などが自発的に定めている基準・教育制度などがあることから、これらの充実が必要とされる。

5. ソーシャル・オーディターの実際

以下、先行研究では言及されていない問題あるいは言及されている点の具体的事象について紹介する。ソーシャル・オーディターの活動の実情について、ソーシャル・オーディットの実務に携わっている者の視点からの説明である。なお、本論考の冒頭で論じたように、本論考の本旨とこの実務内容とを明確に関連づけて論じることについては今後の課題としたい。

5.1 わが国における CSR 調達に対する意識の高まり

わが国における CSR 調達に対する意識の高まりについて概観する。まず個別の会社の事例をみると、例えばイオン株式会社は、2003年に「イオンサプライヤー Code of Conduct(取引行動規範)」を制定し、2004年にはわが国の小売業として初めて国連グローバル・コンパクトへ賛同、同年 SA8000 認証を取得するなど、ビジネスと人権の問題に早い段階から対応している。また株式会社ファーストリテイリングは、ビジネスと人権に関する国際的なイニシアチブである CHRB (Corporate Human Rights Benchmark) による 2020 年の評価レポートで、日本企業の中でのトップスコアを取得している⁽⁴⁾。同社は 2004 年に「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」を制定し、その後、製品を生産する主要縫製工場におけるコンプライアンスの強化、全ブランドの取引先工場に対する労働環境モニタリングと、サプライチェーンの人権・労働環境に対する課題への対応と解決のための取り組みを行い、その情報を開示している。

これらの先進的企業は比較的早い段階から CSR 調達に対応してきているが、日本の大企業全体の動向が示される一般社団法人日本経済団体連合会(以下「経団連」という)の調査に基づいて、ビジネスと人権に関する企業の関心を時系列で概観すると、2005 年に実施した「CSR(企業の社会的責任)に関するアンケート調査結果」(会員企業 1,324 社のうち 572 社が回答)⁽⁵⁾では、CSR を推進するにあたって「現在最も優先的に取り組んでいる分野」として「コンプ

ライアンス・法令遵守」が 96.6%、「安全、品質」が 64.7%であったが、「人権問題」についてはわずか 6.6%であった。2009 年に行われた同様の調査(437 社が回答)⁽⁶⁾でも、「2005 年当時と比べて、現在の自社の CSR への取り組み状況をどのように判断されますか」という質問に対し、サプライチェーン・マネジメントに関しては、「ほとんど取り組んでいない」、または「あまり進んでいない」との回答が 3 割を超えており、CSR への取り組みの中でサプライチェーンへの取り組みが最も遅れていた。

これが 2017 年の調査(167 社が回答)⁽⁷⁾では状況に変化が見られ、「人権の尊重に向けた方針を策定していますか」という質問に対して 84.5%の企業が「すでに策定している」と回答している。また東洋経済新報社が行っている「CSR 調査」の結果によると、2017 年から 2019 年にかけて「CSR 調達に関する調達先監査・評価」を行っている企業の割合は 38.6%(969 社中 374 社が回答)から 41.7%(1,048 社中 437 社が回答)に増加している。

このように、わが国において特に近年 CSR 調達に対する意識の高まりがみられ、これが CSR 調達を監査するソーシャル・オーディット拡大の 1 つの背景となっている。

5.2 ソーシャル・オーディットの現場

筆者の 1 人は、2011 年以降 10 年余にわたりソーシャル・オーディターとして、バングラデシュ、ミャンマー、中国、ベトナム、インドネシア、カンボジア、インド、そして日本で、ソーシャル・オーディットを行っている実務家である。以下では実務で実際に遭遇し留意している事項を踏まえ

て、現場の視点でソーシャル・オーディットについて説明する⁽⁸⁾。ビジネスと人権への関心の高まりなどを背景として、依頼を受けるソーシャル・オーディットの件数は年々増加しているが、わが国の会社が直面するソーシャル・オーディットの課題には、わが国の会社が開発途上国に進出した場合の課題と、わが国の国内における課題に2分される。以下ではそれぞれについて説明する。

5.2.1 開発途上国での課題

もともとソーシャル・オーディットは、開発途上国の工場に対して行われてきた。それは、社会基盤が弱い国では、児童労働や過度な長時間労働、賃金の未払いなどといった法令違反の問題が起りやすいからである。また環境についても、排水処理や環境保護に関する規制が先進国に比べ緩く、ブランドが予期せぬ環境破壊に加担してしまう可能性が高い。ブランドが人権侵害や環境破壊に加担しないようにするために、ソーシャル・オーディットが導入されてきたと言える。

実際のソーシャル・オーディットで一番多く検出されるのは、労働安全衛生に関する事項である。労働安全衛生には、機械や薬品の取り扱いや災害時の対応、教育訓練の記録や労働災害・疾病の記録等、通常の業務をするうえで気を付けなければならない項目が多く含まれている。労働安全衛生の分野は一般的にマイナーな指摘が多い分野であるが、指摘事項が検出され明示されることより、改善に繋げていくシステムが確立されることが重要である。

次に多く検出されるのが労働時間管理、

賃金支払い等の労務に関する事項である。労務に関する事項は、国や地域、産業によって発生背景が様々であり、事情を理解している事が重要である。例えば労働時間については国ごとに事情が異なり対応方法も変わる。

例えばカンボジアでは、2013年から2017年にかけて最低賃金が80ドルから153ドルへと大幅に引き上げられた。この急激な最低賃金の高騰により、それに合わせた支払いが難しい工場が多く発生した。そのため引き上げられた最低賃金に見合うように労働時間を減らして記録し、帳尻を合わせる工場も存在した。実際に働いていても、働いた記録を残さない事で、労働時間を少なく記録し、それを基に賃金が計算される。これでは最低賃金が上がっても労働者への手取りは少しも増加しない。この例に見られるように、それぞれの状況を理解したうえでソーシャル・オーディットを行い、見落としがちなリスクをきちんと把握することが必要である。

ソーシャル・オーディットで検出される指摘事項のなかで、特に深刻な問題はZero Toleranceと言われる事項である。これは「絶対に許容できないもの」、つまり「最低基準」の項目とされ、児童労働や強制労働、差別や非人道的な扱い、特に危険な作業環境などを指す。Zero Toleranceの項目は即刻改善が必須であり、改善されなければ取引が開始されない、または取引停止といったビジネスにも大きく影響する事項である。しかしこういった深刻な問題は隠される傾向が強いため、簡単に見つけることができない。例えば、ミャンマーでは身分証明書の偽造が横行していることから、実年齢を

ごまかし、本来なら児童労働になる若年者が実際に労働していることがある。実際、工場地帯で操業するある工場を監査しに向かうタクシー内で、タクシーの運転手に該当工場に若年者が通うのを見たことがあるか尋ねてみたところ、バイヤーが来る時は、その工場の隣の建屋 2 階に部屋があり、そこに若年者が連れられて行くのを見たことがあるという話を聞いた経験がある。こういった情報がなければ、この工場での実態を把握することは困難である。その国の状況を理解し、常に情報をキャッチする事が必要である。

これも実際に経験したことだが、ミャンマーの別の工場では「トイレカード」と言われるものがあり、同時にトイレに行くことができる人数に上限が設けられていた。トイレに行きたい人はカードを持っていかなければならず、カードがなければ、誰かが戻って来るまで待たなくてはならない。何百人という作業場で、トイレカードは数枚と限られていた。これは排泄という人間が生きていくうえで不可欠な基本的活動に制限をかけていることであり、トイレに行きたい人を無理に働かせているという点から強制労働と見なされる行為である。そして、その工場では従業員はできるだけトイレに行かないで済むように、水分補給を控える傾向にあったため、熱中症や体調不良等、身体へも悪影響を及ぼすリスクもあった。このように、その工場における「トイレカード」の使用は、トイレの使用だけでなく必要な水分補給に制限をかけることにもつながり、極めて重大な人権侵害だともみなされる行為である。このトイレカードはさりげなく置かれており、工場側もあえ

て説明をしないため、こういった可能性がある事を知らなければ見過ごしてしまいがちな問題である。

インドでも児童労働や強制労働のリスクは潜んでいる。小柄な若年者は細かい所の掃除や小さな部屋での作業などに従事する傾向があり、目立たないので現場でのオーディットでは見過ごされてしまう可能性がある。また、ある工場では、地方から出稼ぎに来る女性たちを守るためという名目で、就業後の行動を制限していた。外出には許可が必要であり、また 1 人での外出も禁止、門番がゲートを管理し出入りを監視していた。女性を守るためと言われると一見聞こえは良いが、就業時間もそれ以外も一切、自由に移動できる権利を制限していた。それはどんなに状況であっても工場から逃げられないという事である。こういった問題は工場側が進んで自ら話すことはなく、従業員インタビューや周辺ヒアリング、また現場確認での僅かな違和感から発覚する事がほとんどである。

5.2.2 わが国での課題

最近では、わが国を含む先進国における人権リスクの問題が注目されている。特に最近、日本国内の人権リスクが注目されている。例えば米国の国務省が 2001 年から毎年発表している「人身取引報告書」では、わが国における強制労働について警鐘が鳴らされている。2020 年のレポート⁽⁹⁾では、わが国の評価が 4 段階評価のうち最も良い第 1 階層から第 2 階層へと引き下げられた。特に外国人技能実習制度や援助交際・JK ビジネスをはじめとする児童買春の問題が取り上げられている。このため海外のブラン

ドなどからわが国の会社に対するソーシャル・オーディットを依頼されるケースも増大している。

外国人技能実習生の働く環境は、ソーシャル・オーディットの現場でも目にする問題である。例えば、パスポートを紛失してはいけなからと工場側がパスポートを管理している。給与を貯金できるようにと、工場側が給与から一定額を天引きして労働者の預金を管理している。外出には許可が必要であり、自由に外出ができない。こういった問題は「逃げられない」状況を作り出していることから、強制労働とされる。また、日本へ働きに来る過程でブローカーに多額の借金をする構造は国内外で深刻な問題とされている。多額の借金は、日本で働くことに夢を持って来た彼らが、約束していた時給より低額しか支払われていなくても、残業代が支払われず、暴力や嫌がらせ、性的被害を受けても逃げられないという深刻な構造問題を生み出している。

外国人技能実習生の問題だけでなく、日本ではブラック企業という言葉があるように、月 100 時間を超える超長時間労働や、サービス残業による賃金未払い、同調圧力によるハラスメントなど、現場を訪れると見えてくる問題が多くある。

以上の事例から明らかなように、ソーシャル・オーディットでは、実際に現地へ赴き確認することで、メールのやり取りや、質問票では見えない現地でのリスクを把握することが重要であり、そのことがオーディットの情報の確かさを保証するものとして機能していると言える。

5.3 ソーシャル・オーディターの育成教育

ソーシャル・オーディターにはブランド内の専門チームにいる者(内部監査人)と、ソーシャル・オーディットを専門に行う会社に所属する者(外部監査人)の2種類がある。どちらもソーシャル・オーディットを行う専門家であるといえ、彼らが潜んでいるリスクを見つけだせるか否かは、ソーシャル・オーディターの力量次第である。ここで言う力量とは意図した結果を達成するために、知識及び技能を適用する能力である。マネジメントシステム監査の国際規格である ISO19011 (JIS Q 19011) には監査人に適用可能な力量基準の枠組みが提示されており、また力量の向上には、知識・技術の開発に関する公式な教育・訓練、経験が必要とされている。

ソーシャル・オーディターの育成・教育には大きく3つのパターンがある。第1は、国際規格やグローバルイニシアティブが提供する教育プログラムによる育成である。例えば SAI はソーシャル・オーディターの教育プログラムを提供している。そのプログラムには導入編と上級編の2種類があり、それぞれ5日間と3日間のコースが提供されている。また RBA は、5日間のコースや会員向けに60のテーマを学べるコースを提供している。この他、マネジメントシステムの国際規格である、ISO45001 労働安全衛生や、ISO14001 環境などが教育プログラムを提供している。

第2の育成パターンは、ソーシャル・オーディットを実施する会社が提供するトレーニングである。これらの会社は、企業の代理人としてソーシャル・オーディットを実施するほか、国際規格に基づいた第三者監査を行っている。ソーシャル・オーディ

ットを実施する会社としては、ソーシャル・オーディットのグローバルイニシアティブである APSCA に Full APSCA Member Firms として登録している会社が 35 社（2021 年 3 月 28 日現在）存在する。この中で、SGS Société Générale de Surveillance SA、Bureau Veritas SA、Intertek Testing Services Hong Kong Ltd、UL LLC、Lloyd's Register Quality Assurance Ltd といった業界大手の会社はわが国でもソーシャル・オーディットを提供している。これらの会社は自前のソーシャル・オーディター育成プログラムを持ち、場合によっては外部にも教育プログラムを提供している。

第 3 の育成パターンは、各分野の専門機関・専門家が提供するプログラムである。具体的には、専門 NGO や NPO が提供する人権や児童労働、強制労働についての理解を深めるプログラムや、労働法の専門家によるレクチャー、安全衛生の専門家やコンサルタントなどによる教育プログラムが挙げられる。この中で筆者の 1 人が代表を務める一般社団法人鎌倉サステナリティ研究所は、日本の非営利団体としては最初のソーシャル・オーディットに特化した教育コースを提供している。そこでは、ソーシャル・オーディットの基礎を学ぶベーシックコースとより専門性を高めるアドバンスドコースが提供されている。

適切なソーシャル・オーディットを行うためには、ソーシャル・オーディターに必要なスキルの取得と、日々の知識や技術のアップデートが求められる。また、ソーシャル・オーディットを社内の人員で行う会社には、その質を担保するためにスタッフ

に対する定期的な教育が求められる。前述のように、ソーシャル・オーディットはオーディターの力量に結果が大きく左右されることから、ソーシャル・オーディターに対する知識教育と現場での訓練が非常に重要である。

6. おわりに

本稿では、会社の社会的活動を監査するソーシャル・オーディットとその担い手であるソーシャル・オーディターについて、海外の文献に基づいた整理を行った。またわが国のソーシャル・オーディターの活動内容の一端を紹介した。環境や社会に対する会社の社会的責任をさらに促進するためには、それを監査し評価する機関が極めて重要である。この分野に関するわが国での先行研究が必ずしも十分には行われていないなか、本論考は海外の先行研究を踏まえてソーシャル・オーディットの概念・歴史・事例・論点課題を整理したものであり、本文や研究に一定の貢献があるものと言える。とはいえ、まだまだ解明すべき多くの課題が残されている。今後はわが国でもソーシャル・オーディットがこれまで以上に求められるようになると考えられるが、その実際について、本稿で整理した海外事例に基づく課題を踏まえ、更なる研究を行っていくことを今後の課題といたしたい。

注

- (1) 新疆ウイグル自治区の問題は、国家が深く関与している事案であり、またミャンマーも厳格な軍事政権下にあり、どちらも CSR 調達の観点からは大きな論点となっているが、現時点では本稿で対象とするソーシャル・オーディットが有効に機能する状況とは言えない。この点は民

- 間の自主的な活動であるソーシャル・オーデイトの限界と言えよう。
- (2) 本稿では、Social Audit または Social Compliance Audit と呼ばれる監査をソーシャル・オーデイトと訳し、これらを実行する監査人である Social Auditor をソーシャル・オーデーターと訳してこれらの用語を用いる。わが国で用いられる訳語は統一されておらず、ソーシャル・オーデイトは社会的責任監査や CSR 監査などと訳されることも多い。
- (3) ただし、現在のミャンマーは厳格な軍事政権下であり、適切なソーシャル・オーデイトができない状況にある。
- (4) CHRB, Corporate Human Rights Benchmark 2020 Results 2021年7月15日アクセス
<<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrh/companies/>>
- (5) 経団連の CSR (企業の社会的責任) に関する アンケート調査結果 2021年7月15日アクセス
<<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/066.pdf>>
- (6) 経団連の CSR (企業の社会的責任) に関するアンケート調査結果 2021年7月15日アクセス
<<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/075/index.html>>
- (7) 経団連の関連団体である (公社) 企業市民協議会 (CBCC) が行った「CSR 実態調査」2021年7月15日アクセス
<<https://www.keidanren.or.jp/CBCC/index.html>>
- (8) 本節の記載は、筆者の1人である青沼愛の現役ソーシャルオーデーターとしての実務家の経験を基本として、他の2人の研究者との議論・検証を踏まえて記載されたものである。
- (9) 米国国務省の 2020 年人身取引報告書 (日本に関する部分) 2021年7月15日アクセス
<<https://jp.usembassy.gov/ja/trafficking-in-persons-report-2020-japan-ja/>>
- (1) AFL-CIO (2013). *Responsibility Outsourced: Social Audits, Workplace Certification and Twenty Years of Failure to Protect Workers Rights*. 2021年4月12日アクセス<<https://aflcio.org/sites/default/files/2017-03/CSReport.pdf>>
- (2) Al-Mahmood, S. Z. and T. Wright (2013). “Collapsed Factory was Built Without Permit”, *The Wall Street Journal April 25, 2013*. 2021年4月4日アクセス<<https://www.wsj.com/articles/SB10001424127887323789704578444280661545310>>
- (3) amfori BSCI (2017). *amfori BSCI Code of Conduct*. 2021年2月13日アクセス<<https://www.amfori.org/content/bsci-code-conduct>>
- (4) Boele, R. and D. Kemp (2005). “Social Auditors: Illegitimate Offspring of the Audit Family?”, *JCC*, 17: 109-119.
- (5) BBC (2015). “Apple Bans 'Bonded Servitude' for Factory Workers”, *BBC News 12 February 2015*. 2021年4月4日アクセス<<https://www.bbc.com/news/technology-31438699>>
- (6) Carroll, A. B. and Beiler, G. W. (1975). “Landmarks in the Evolution of the Social Audit”, *Academy of Management Journal*, 18(3): 589-599.
- (7) Conroy, M. E. (2007). *Branded! How the 'Certification Revolution' is Transforming Global Corporations*, New Society Publishers.
- (8) Kahn, Z. R., and G. Rodrigues (2015). “Human before the Garment:

参考文献

- Bangladesh Tragedy Revisited. Ethical Manufacturing or Lack Thereof in Garment Manufacturing Industry”, *World Journal of Social Sciences*, 5(1): 22-35.
- (9) Kamal, Y. (2018). “Stakeholders’ Perceptions of Social Audit in Bangladesh”, *Environmental Accounting and Management*, 7: 5-29.
- (10) Owen, D. L., T. A. Swift, C. Humphrey and M. Bowerman (2000). “The New Social Audits: Accountability, Managerial Capture or the Agenda of Social Champions?”, *European Accounting Review*, 9(1): 81-98.
- (11) Raj-Reichert, D. (2016). “Exposing Forced Labour in Malaysian Electronics: the Role of a Social Auditor in Labour Governance within a Global Production Network”, *Global Development Institute Working Paper Series 2016-005*, The University of Manchester.
- (12) Raj-Reichert, D. (2020). “The Powers of a Social Auditor in a Global Production Network: the Case of Verité and the Exposure of Forced Labour in the Electronics Industry”, *Journal of Economic Geography*, 20: 653–678.
- (13) SAI (2014). *Social Accountability 8000*. 2021年2月13日アクセス<https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/01/SA8000-Standard-2014_Japanese.pdf>
- (14) Short, J. L., M. W. Toffel and A. R. Hugill (2016). “Monitoring Global Supply Chains”, *Strategic Management Journal*, 37: 1878-1897.
- (15) Tanaka, M. (2016). “The Impact of Exporting on Factory Working Conditions in Myanmar”, *Private Enterprise Development in Low-Income Countries Published on 9 September 2016*. 2021年4月12日アクセス<<https://pedl.cepr.org/publications/impact-exporting-factory-working-conditions-myanmar>>
- (16) Terwindt, C. and M. Saage-Maass (2016). *Liability of Social Auditors in the Textile Industry*. 2021年4月12日アクセス<<https://media.business-humanrights.org/media/documents/72849f5956d65ca670f850cfa61968f93704900f.pdf>>
- (17) Terwindt, C. and A. Armstrong (2019). “Oversight and Accountability in the Social Auditing Industry: The Role of Social Compliance Initiatives”, *International Labour Review*, 158 (2): 245-272.
- (18) Theuws, M. (2016). *Fatal Fashion: Analysis of Recent Factory Fires in Pakistan and Bangladesh: a Call to Protect and Respect Garment Workers’ Lives*: SOMO, Centre for Research on Multinational Corporations.
- (19) Verité and CREA (2009). *Standard for the Knowledge and Skills of Social Auditors October 2009*.

2021 年 4 月 12 日アクセス <
https://www.ipai.pt/fotos/gca/social_auditor_standards_final_1271013426.pdf>

- (20) 森翔人・土肥将敦 (2021) 「持続可能なサプライチェーンの推進における 3 つのアプローチとその戦略的活用—アパレル業界における X 社の CSR 調達の事例から—」『イノベーション・マネジメント』、No.18、105-123 頁。
- (21) 宮川準 (2010) 「アパレル産業における搾取工場問題の展開と総括～問題表面化から 10 年を経て～」『日本経営倫理学会誌』第 17 号、123-136 頁。

(2021 年 4 月 16 日受付、2021 年 7 月 19 日
掲載決定)