

2025-26 ベンチマーク手法

第5版 - 2024年4月

KnowTheChainの手法は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づくものであり、各企業の方針やデューデリジェンス、救済措置などを対象としています。また、この手法は「ILO中核的労働基準」(ILOが労働における基本的権利と定める「結社の自由及び団体交渉権」、「安全で健康的な労働環境」、「強制労働の禁止」、「児童労働の撤廃」「差別の排除」を対象とする)をベースライン基準としています。この手法は、幅広いステークホルダーとの協議や、「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイドライン」といった既存のベンチマーク、フレームワーク、ガイドラインのレビューを通して開発されました。

コミットメントとガバナンス

8.18%	<p>1.サプライヤー行動規範と能力構築</p> <p>当該企業がサプライヤー行動規範を定め、サプライチェーン全体にわたって、強制労働の禁止を含め、ILO中核的労働基準を尊重するようサプライヤーに求めていること。</p> <p>また、異なる階層のサプライヤーが強制労働リスクを認識し、企業の方針を効果的に実施していることを確認するための措置を講じていること。</p> <p>出典: UNGP 16、OECD 1.1、GRI 3-3</p>	33.3%	<p>当該企業が:</p> <p>(1)サプライヤー行動規範を定め、サプライチェーン全体にわたって、強制労働の禁止を含め、ILO中核的労働基準を尊重するようサプライヤーに求めていること。また、同社サプライヤーを通じて、その下層のサプライヤーにも同社行動規範に則ってILO中核的労働基準を尊重するよう求めていること。</p>
8.18%	<p>2.経営陣とアカウンタビリティ</p> <p>当該企業が、強制労働に関するサプライチェーン方針の実施について、社内および役員レベルで責任の所在を明確にし、説明責任を負っていること。</p> <p>出典: UNGP 16、OECD 1.2、GRI 2-24</p>	33.3%	<p>当該企業が:</p> <p>(1)強制労働に関するサプライチェーン方針の実施を担当する委員会、チーム、プログラム、または役員を置いており、従業員へのインセンティブ(例:賞与、業績評価におけるポジティブなフィードバック)がサプライチェーンにおける労働条件の改善にどのように結びついているかを開示していること。</p>
		33.3%	<p>(2)社内の重要な意思決定者(調達担当者など)を対象に、強制労働に関するリスクや方針に関して、どのような研修を行っているかを開示していること。</p>
		33.3%	<p>(3)強制労働に関するサプライチェーン方針の監視を役員または役員レベルの委員会が行っており、影響を受けた労働者または重要なステークホルダー(市民社会組織、労働組合、労働者またはその代理人など)の経験が、委員会の議論にどのように反映されたかを説明していること。</p>

トレーサビリティとリスクアセスメント

8.18%	<p>3.トレーサビリティとサプライチェーンの透明性</p> <p>当該企業が、一次サプライヤーの名称と住所、一次以降のサプライヤーの名称と所在地、強制労働リスクの高い原材料の調達国を公表することで、自社サプライチェーンの所在を把握していることを示していること。</p> <p>出典: OECD 2.2c</p>	33.3%	<p>当該企業が以下について開示していること:</p> <p>(1)一次サプライヤーの名称と住所。</p>
		33.3%	<p>(2)一次以降のサプライヤー(原材料サプライヤーは除く)の名称と所在地。</p>
		33.3%	<p>(3)強制労働リスクの高い原材料3種以上の調達国。</p>
8.18%	<p>4.リスクアセスメント</p> <p>当該企業が、強制労働のリスクを評価するプロセスを設けており、サプライチェーンの各階層で特定された強制労働のリスクを開示し、特定されたリスクに対処するために労働者やその他のステークホルダーとどのように協力しているかを開示していること。</p> <p>出典: UNGP 17および18、OECD 2.1および2.2、GRI 409-1および2-29</p>	25%	<p>当該企業が以下について開示していること:</p> <p>(1)サプライチェーン上の人権リスクや影響に関する評価(強制労働リスク評価または強制労働リスクに特に焦点を合わせた評価を含む)の実施方法の詳細、および、サプライヤーが事業を行う国の重要なステークホルダー(労働者またはその代理人、労働組合、市民社会組織など)との連携(エンゲージメント)を通じたリスクアセスメントの詳細。</p>
		37.5%	<p>(2)サプライチェーンの各階層で特定された強制労働リスクの詳細。</p>
		37.5%	<p>(3)リスクアセスメントで特定された強制労働リスクに対処するために、重要なステークホルダー(労働者またはその代理人、労働組合、市民社会組織など)と協議して実施した措置の事例。</p>
8.18%	<p>5.サプライチェーンのリスクに関するデータ</p> <p>当該企業が、一次サプライヤーおよびそれ以降の階層を含むサプライチェーンのライツホルダーを把握していることを示すため、サプライチェーンの労働力に関するいくつかのデータを開示していること。また、生活賃金の支払いが強制労働リスクに対する脆弱性を軽減する可能性があるため、サプライチェーンにおける生活賃金の支払いについて把握していることを開示していること。</p> <p>出典: UNGP 17</p>	33.3%	<p>当該企業が以下について開示していること:</p> <p>(1)サプライチェーン労働者のうち、女性の割合または人数。</p>
		33.3%	<p>(2)サプライチェーン労働者のうち、移民労働者の割合または人数。</p>
		33.3%	<p>(3)サプライチェーン労働者のうち、生活賃金が支払われている労働者の割合または人数。</p>

調達行動

8.18%	6.調達行動 当該企業がサプライチェーンの一次段階において責任ある調達行動を採用し、それを定量的なデータの公開によって示していること。また、人権デューデリジェンスの責任を共有するアプローチをサプライヤーとの契約に組み込んでいること。 出典: UNGP 16	33.3%	当該企業が: (1) サプライヤーとの契約に、人権デューデリジェンスの責任を共有するアプローチが組み込まれており、購買企業とサプライヤーの双方に責任があることを示す条項(人権を損なわない責任ある調達行動を約束する条項など)が含まれること(詳細はKnowTheChainの報告ガイダンスを参照)。
		33.3%	(2) サプライチェーンの一次段階において、どのように責任ある調達行動(計画と予測を含む)を採用しているかを説明していること。価格設定に生活賃金/収入を含む生産コストの全額を含むよう措置を講じていること(詳細はKnowTheChainの報告ガイダンスを参照)。
		33.3%	(3) 強制労働のリスクに対処するための責任ある調達行動に取り組んでいることを示す2種類のデータを開示していること。

採用活動

8.18%	7.斡旋手数料 当該企業が、自社のサプライチェーン上で職を得るために斡旋手数料(斡旋料やそれに関する費用)が労働者に請求されるのを禁止していること(「雇用主負担の原則」)。もし自社のサプライチェーン上で労働者が斡旋料を支払った事例が発覚した場合は、その料金が労働者に払い戻されたことの証拠を提示していること。サプライチェーン上の異なる状況に応じて、労働者が職を得るために斡旋手数料を支払うことを防止するためにどのような措置を講じているかを示していること。 出典: UNGP 15および22、OECD 6.1	20%	当該企業が: (1) ILOの「斡旋手数料および関連費用」の定義に基づき、自社のサプライチェーン上で労働者が職を得るために斡旋手数料が請求されることを禁止していること。斡旋料は労働者ではなく雇用主が負担していること(「雇用主負担の原則」)。
		50%	(2) サプライチェーン上の異なる状況に応じて、労働者に対する斡旋手数料の請求を防止するためにどのような措置を講じているかを開示し、サプライチェーンにおける「雇用主負担の原則」が施行されている証拠を示していること。
		30%	(3) 労働者が斡旋手数料を支払っていたことが発覚した場合、その料金が労働者に払い戻された証拠を提示していること。救済プロセスにおいて、 影響を受ける労働者 とどのように連携しているかを説明していること。
8.18%	8.責任ある採用活動 当該企業が、人材紹介ネットワークをマッピングし、サプライヤーが使用する人材紹介業者に関する情報を開示していること。さらに、サプライチェーンにおける責任ある採用活動を支援する方法の詳細を開示していること。 出典: UNGP 17、OECD 2.2	50%	当該企業が: (1) 送り出し国および受け入れ国でサプライヤーが使用する人材紹介業者に関する情報を開示していること。
		50%	(2) サプライチェーン上の責任ある採用活動を支援する方法の詳細を開示していること(例えば、 適切なステークホルダーと協働し、政策立案者に 雇用に関する基準を強化するよう働きかけるなど)。

労働者の権利の実現

8.18%	9.結社の自由 当該企業が、労働者の集団的エンパワーメントを支援するために、現地でもしくは国際的に活動する労働組合と連携し、サプライチェーンにおける結社の自由を支援していること。当該企業は、そのサプライチェーンを対象とした国際的な枠組み合意、および/またはサプライチェーンの労働権に関する労働組合や労働者団体との強制力のある協定に加入していること。 出典: OECD 6.2c	33.3%	当該企業が: (1) 現地でもしくは国際的に活動する独立した労働組合および/またはその他の正当な労働者代表 と連携し、サプライチェーンにおける結社の自由を強化していること。
		33.3%	(2) サプライチェーンを対象としたグローバル枠組み合意および/またはサプライチェーンの労働権に関する労働組合や労働者組織との強制力のある協定への加入を開示していること。
		33.3%	(3) 団体交渉協定の対象となるサプライチェーンの割合を開示していること。
8.18%	10.苦情処理メカニズム 当該企業が、サプライチェーンの労働条件に関する苦情を中立の第三者に申し立てるための公式な仕組みをサプライヤーの労働者やその正当な代表者が利用できるように設置しており、この仕組みの存在が周知徹底されるための施策を講じていること。また、サプライチェーン全体でその仕組みが有効であることを確かに行っていること。 出典: UNGP 29および31、OECD 6.2、GRI 2-25	20%	当該企業が: (1) サプライチェーン全体で、サプライチェーンの労働条件に関する苦情を中立の第三者に申し立てるための公式な仕組みをサプライヤーの労働者やその正当な代表者が利用できるように設置しており、この仕組みがサプライヤーの労働者やその正当な代表者に周知徹底されるための施策を講じていること。
		40%	(2) 申し立てられた苦情の件数、対処された件数、解決された件数など、この制度の実際の運用データが開示されていること。
		40%	(3) 労働者がこの制度を信頼できるよう、制度の立案・運用にサプライヤーの 労働者やその正当な代表者 が参加することを確かにするための施策を講じていること。

モニタリング

8.18%	11.モニタリング 当該企業が、モニタリング手法およびモニタリングの結果に関する情報を開示していること。これには、サプライチェーンの各階層で明らかになった違反の詳細が含まれること。また、当該企業が、労働者目線のモニタリング(現地の労働者主導の組織や労働組合、現地の市民社会組織 パートナーなど、独立した組織が行うモニタリング)を使用し、年間を通じて現地の労働権侵害を完全に特定していること。 出典: UNGP 20	20%	当該企業が以下について開示していること: (1) 強制労働に関するサプライチェーン方針の実施を追跡しているサプライヤーの割合。モニタリング手法には、労働者への聞き取り調査、関連書類の閲覧、関連生産施設への訪問(抜き打ち訪問を含む)が含まれていること。(詳細は、KnowTheChainの報告ガイダンスを参照のこと)。
		40%	(2) サプライチェーン全体で、強制労働や強制労働の指標に関して明らかになった違反の詳細を含むモニタリング報告の結果。
		40%	(3) 労働者目線のモニタリング(労働者の参加を伴い、労働者の権利や優先順位に基づいて、 独立した組織 が行うモニタリング)の使用。

救済

<p>10%</p> <p>12.救済プログラム／申し立てに対する対応</p> <p>当該企業が、サプライチェーン上で強制労働が行われた場合に、労働者に救済措置を講じるプロセスを設けており、サプライヤーの労働者のための救済措置の結果の事例を公開していること。</p> <p>自社のサプライチェーン上で強制労働に関する申し立てが 1 件以上確認されている場合は、影響を受けたとされるステークホルダーとの対話を行い、被害者または その代理団体にとって満足のいく形で救済措置を提示していること。</p> <p>出典: UNGP 15および22、OECD 6.1</p>	<p>20% [申し立てがあった場合は15%]</p>	<p>当該企業が以下について開示していること:</p> <p>A(1)潜在的な苦情および/または強制労働に関する方針の違反報告への対応プロセス、および、このプロセスの一環として、影響を受けるステークホルダーとのどのように関わるか。</p>
	<p>80% [申し立てがあった場合は25%]</p>	<p>A(2)サプライチェーン上の異なる状況に応じて、サプライヤーの労働者のために実際に講じている2件以上の救済措置の結果の事例。</p>
	<p>20%</p>	<p>申し立てが確認されている場合</p> <p>当該企業が以下について開示していること:</p> <p>B1(1)影響を受けたとされるステークホルダーと対話を行っていること。</p>
	<p>20%</p>	<p>B1(2)申し立てに対して行われた救済措置の結果。</p>
	<p>20%</p>	<p>B1(3)被害者またはその代理団体にとって満足のいく救済が提供された証拠。</p>
	<p>30%</p>	<p>申し立てが確認されているが、当該企業が申し立てを否認している場合</p> <p>当該企業が以下について開示していること:</p> <p>B2(1)申し立てられた影響を防止し、改善するための行動の説明。</p>
	<p>30%</p>	<p>B2(2)影響を受けたとされるステークホルダーと対話を行っていること、またはサプライヤーに対し、それを要求していること。</p>

用語解説

強制労働

国際労働機関(ILO)「強制労働条約」(1930年、第29号)によれば、強制労働とは「処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでないすべての労働」である。ILOはまた、「強制労働とは、処罰の脅威のもとに強制され、任意に申し出たのではない全ての労務を指す。これには、暴力や脅迫の使用、または詐欺的債務による束縛、身分証明書の取り上げ、移民当局への告発をほめめかすといった巧妙な手段を通じて人々が強制されて働かされる状況を指す」と述べている。

ILO中核的労働基準

労働における基本的権利は、ILO中核的労働基準として定められており、以下を含む。(a)結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、(b)あらゆる形態の強制労働の禁止、(c)児童労働の実効的な廃止、(d)雇用及び職業における差別の排除。(労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言を参照)

サプライヤー/サプライチェーン

「サプライヤー」と「サプライチェーン」とは、当該企業の製品製造に直接的に関与するすべてのサプライチェーンを指す。特に明記されていない限り、企業は少なくとも一次サプライヤーすべてに適用される方針および行動について報告すべきである。なお、原材料サプライヤーなど、一次サプライヤーより下層のサプライヤーに関する追加的な報告も歓迎される。

一次サプライヤー/サプライチェーンの一次段階

当該企業が直接契約関係にあるサプライヤー。

サプライチェーンの階層

サプライチェーンの階層とは、企業とサプライヤーの間の段階を指し、企業と一次サプライヤー以降のサプライヤーとの間にはいくつかの異なるビジネス関係が存在する。例えば、企業の一次製造サプライヤーは、その下層のサプライヤーから調達し、それがさらに原料サプライヤーから調達している、という場合がある。

人材紹介業者

国際移住機関(IOM)の定義によれば、人材紹介業者とは、公共人材サービスまたは民間人材紹介会社、労働者の募集・配置サービスを提供するその他すべての仲介業者またはサブエージェントを指す。人材紹介業者には、営利または非営利、法律および規制の枠組み内外で運営される多様な形態がある。

サプライチェーン上の異なる状況に応じて

この用語は、企業が単発のパイロットプロジェクトにとどまらず、継続的に行動を起こしており、異なる調達国、原材料、またはサプライチェーンの階層での実施例を示すことができるかどうかを評価するために用いられる。

労働者

企業のサプライチェーン内で働く労働者を指し、企業自体に直接雇用されている労働者や下請けの労働者とは区別される。

移民労働者

「移民労働者」とは、以下のいずれかに該当する者を指す。

- その者が国籍を有しない国で、有給の活動に従事する予定であるか、またはこれに従事している者。
- 元々は国籍国または通常の居住国ではなかったが、現在はそうである国で有給活動に従事する予定であるか、またはこれに従事している者。
- 国籍の有無にかかわらず、通常の居住地ではない国のひとつの地域で有給活動に従事する予定であるか、またはこれに従事している者。
- 国籍を有しない国で有給活動に従事する予定であるか、またはこれに従事している難民または亡命希望者。
- いずれの国家によってもその法の運用において、国民とみなされない者(無国籍者)で、通常の居住国ではない国で有給活動に従事する予定であるか、またはこれに従事している者。

正当な代表者

正当な代表者とは、影響を受けた、または潜在的に影響を受ける労働者が自分たちを代表するように依頼した者を指し、コミュニティの代表者、法的代理人、労働組合、コミュニティ団体、および市民社会組織が含まれる(がこれらに限定されない)。

ステークホルダー

企業の行動と意思決定に影響を及ぼす、またはこれによって影響を受ける人もしくは組織を指す。「国連ビジネスと人権に関する指導原則(国連指導原則)」が焦点をおくのは、影響を受ける、または潜在的に影響を受けるステークホルダー、すなわち、企業の事業、製品、またはサービスによって人権に影響を被った人、または被る可能性のある人である。国連指導原則の文脈において、他に重要とされるステークホルダーは、潜在的に影響を受けるステークホルダーの正当な代表者であり、これには、労働組合、市民社会組織、及び人権に対するビジネスの影響に関して経験と専門知識をもつその他の者が含まれる。