

指標名	指標の内容	指標の構成要素
1.0 コミットメントとガバナンス		
1.1	コミットメント	<p>当該企業が人身取引や強制労働の問題に取り組むというコミットメントを公式に表明していること。</p> <p>当該企業が、</p> <p>(1) 人身取引や強制労働の問題に取り組むというコミットメントを公式に表明していること。</p>
1.2	サプライチェーンに関する基準	<p>当該企業が、サプライチェーンに関する基準を設け、サプライチェーン全体にわたって、強制労働の排除を含め、労働者の基本的権利と自由(「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に明記されているもの)を守ることをサプライヤーに求めていること。その基準は上級管理職の承認を経たもので、企業ウェブサイトから容易にアクセスすることができること。また、定期的に更新され、同社サプライヤーに通知されていること。</p> <p>当該企業のサプライチェーンに関する基準が、</p> <p>(1) サプライチェーン全体にわたって、強制労働の排除を含め、労働者の基本的権利と自由(「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に明記されているもの)を守ることをサプライヤーに求めていること。</p> <p>(2) 上級管理職の承認を経たものであること。</p> <p>(3) 企業のウェブサイトから容易にアクセスすることができること。</p> <p>(4) 社内での見直しや外部関係者の意見を参考にして、定期的に更新されること。また、</p> <p>(5) サプライヤーに通知されていること。</p>
1.3	経営陣と アカウンタビリティ	<p>当該企業が、サプライチェーンにおける、人身取引や強制労働に関する方針と基準の遂行について、社内および役員レベルで責任の所在が明らかであり説明責任を負っていること。</p> <p>当該企業が、</p> <p>(1) 人身取引や強制労働に対応するため、サプライチェーンに関する方針と基準を遂行する委員会、チーム、プログラム、または役員を置いていること。また、</p> <p>(2) 人身取引や強制労働に対応するための、サプライチェーンに関する方針と基準の監視を、役員または役員レベルの委員会が行うこと。</p>

1.4	研修	<p>当該企業にて、社内およびサプライチェーンの意思決定者が人身取引や強制労働に関するリスクを認識し、自社の方針と基準を効果的に遂行することを保証するために、研修プログラムを設けていること。</p>	<p>当該企業が以下のようなプログラムを実施していること。</p> <p>(1) 人身取引や強制労働に関するリスク、方針、および基準に関する、社内の全ての意思決定者を対象とする研修。ならびに</p> <p>(2) サプライチェーン上の主たる問題を取り上げた、人身取引や強制労働に関するリスク、方針、および基準に関する、サプライヤーへの研修と能力開発。</p>
1.5	関係者との連携／ステークホルダー・エンゲージメント	<p>当該企業が、人身取引や強制労働について、関係者との連携(ステークホルダー・エンゲージメント)を行っていること。これには、政治家や労働者の権利団体、サプライヤーの拠点を置く国における現地 NGO 等との連携・エンゲージメントを含むほか、一つ以上のマルチステークホルダーや業界イニシアティブへ積極的に参加することも含む。</p>	<p>当該企業が、過去 3 年間に、以下の形で関係者と連携してきたこと。</p> <p>(1) サプライチェーン上の主たる問題について、人身取引や強制労働に関連して、政治家、労働者の権利団体、現地 NGO、サプライヤーが拠点を置く国のその他関係者と連携・エンゲージメントした事例を 2 件以上公開すること。</p> <p>(2) 業界内で人身取引や強制労働の問題に取り組む、マルチステークホルダーもしくは業界のイニシアティブに 1 つ以上積極的に参加していること。</p>

2.0 トレーサビリティとリスクアセスメント

2.1	トレーサビリティ	<p>当該企業が、自社のサプライチェーン全体にわたって、サプライヤーやその労働者を把握していることを示すこと。一次サプライヤーの名称や住所、一次以降のサプライヤーの所属国、強制労働や人身取引のリスクが高い原材料調達先の国名、サプライヤーの従業員に関する情報等を公開すること。</p>	<p>当該企業が、以下の情報を公開していること。</p> <p>(1) 一次サプライヤーの名称や住所、</p> <p>(2) 一次以降のサプライヤーの所属国(原材料の調達先は含まない)、</p> <p>(3) 強制労働や人身取引のリスクが</p>
-----	----------	---	---

			<p>高い原材料調達先の国名、および</p> <p>(4) サプライヤーの従業員に関する情報。</p>
2.2	リスクアセスメント	<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段階で特定された強制労働のリスクを公開していること。</p>	<p>当該企業が以下の情報を公開していること。</p> <p>(1) 強制労働リスクや強制労働リスクに特別に焦点を合わせたリスク評価を含んだサプライチェーン上の人権リスクおよび影響評価の実施方法の詳細、および</p> <p>(2) サプライチェーンの各段階で特定された強制労働のリスクに関する詳細。</p>
3.0 調達行動			
3.1	調達行動	<p>当該企業が責任ある原材料調達に向けて取り組んでいること。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、一次サプライヤーには、調達上のインセンティブを提供して、優良な労働慣行を奨励し、これを報奨していること。</p>	<p>調達行動と価格設定は、サプライチェーンにおける労働水準に改善をもたらす可能性もあれば、強制労働や人身取引のリスクを高める可能性がある。当該企業が、</p> <p>(1) 責任ある原材料調達に向けて取り組んでいること。</p> <p>(2) 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ていること。また、</p> <p>(3) 一次サプライヤーには、(価格プレミアム、発注増、契約期間延長等) 調達上のインセンティブを提供して、優良な労働慣行を奨励し、これを報奨していること。</p>
3.2	サプライヤーの選定	<p>当該企業が、サプライヤーと契約を結ぶ前に、強制労働、並びにサプライヤーからの下請け発注にかかわるリスク評価を行なうこと。</p>	<p>当該企業が、</p> <p>(1) サプライヤーと契約を結ぶ前に、強制労働にかかわるリスク評価を行なうこと。また、</p> <p>(2) 下請け発注に伴う強制労働リスクに対応していること。</p>

3.3	サプライヤー契約への統合	当該企業が、強制労働や人身取引に対応するための、サプライチェーン基準をサプライヤー契約に組み込んでいること。	当該企業が、 (1) 強制労働や人身取引に対応するための、サプライチェーン基準をサプライヤー契約に組み込んでいること。
3.4	サプライチェーン全体に基準を行き渡らせる	当該企業が、一次サプライヤーがその調達先にも、自社の基準に沿った基準を遂行させる施策を講じるよう求めることによって、サプライチェーン方針を一次以降のサプライヤーにも拡張すること。	当該企業が、 (1) 一次サプライヤーがその調達先に、強制労働や人身取引に対応するための自社の基準に沿った基準を遂行させる施策を講じるよう求めていること。
4.0 採用活動			
4.1	採用活動での取り組み	当該企業が、自社のサプライチェーンにおいて直接雇用を義務とする方針を持つこと。また、サプライチェーン上の職業紹介所や人材派遣会社には、労働者の基本的権利と自由を守ることを求めること。また、サプライヤーが利用する人材派遣会社に関する情報を開示していること。	当該企業が、 (1) 自社のサプライチェーンにおいて直接雇用を義務とする方針を持っていること。 (2) サプライチェーン上の職業紹介所や人材派遣会社には、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に明記されている労働者の基本的権利と自由を守ることを求めていること。また、 (3) サプライヤーが利用する人材派遣会社に関する情報を開示していること。
4.2	斡旋料	当該企業の関連方針や基準で、サプライチェーン上での求人活動において労働者に斡旋料が請求されること禁止していること。斡旋手数料は労働者ではなく、雇用主が負担すること(事業主負担の原則)。自社のサプライチェーン上で労働者が斡旋料を支払う事例が発覚した場合は、その料金が労働者に払い戻されるよう施策を講じること。	当該企業が、 (1) 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、雇用主が負担すること(事業主負担の原則)。また、 (2) 自社のサプライチェーン内で労働者が斡旋料を支払う事例が発覚した場合は、その料金が労働者に払い戻されるよう施策を講じること。

4.3	モニタリングと倫理的採用活動	<p>当該企業が、自社のサプライチェーン上で利用される斡旋所や人材派遣会社へのモニタリングを行ない、強制労働や人身取引のリスクを評価し、これに確実に対応するよう施策を講じること。また、自社がサプライチェーン上での倫理的な採用活動をサポートするための施策の詳細に公開すること。</p>	<p>当該企業が、</p> <p>(1) 自社のサプライチェーン上で利用される斡旋所や人材派遣会社へのモニタリングを行ない、強制労働や人身取引のリスクを評価し、これに確実に対応するよう施策を講じること。また、</p> <p>(2) 自社がサプライチェーン上での倫理的な採用活動をサポートするための施策を詳細に公開していること。</p>
4.4	移住労働者の権利	<p>当該企業がサプライチェーン上での移民労働者の搾取を防止するため、移住労働者が採用・雇用条件や自らの権利を理解できることを保障するべく施策を講じること。さらに、サプライヤーが労働者の移住・転職を妨げないことを保障するとともに、移住労働者が苦情を申し立てた場合に差別や報復を受けないことを保障していること。当該企業が、どのようにサプライヤーと連携することで、移住労働者の権利を尊重しているか証明すること。</p>	<p>当該企業が、</p> <p>(1) 移住労働者が採用・雇用条件や自らの権利を理解できることを保障するべく施策を講じること。</p> <p>(2) サプライヤーが、労働者の意に反して、パスポート等の身分証明書を保管するなどして労働者の移住・転職を妨げることをしないよう保障するための施策を講じること。</p> <p>(3) 移住労働者が苦情を申し立てた場合に差別や報復を受けないことを保障する施策を講じること。また、</p> <p>(4) 自社がどのようにサプライヤーと連携することで、移住労働者の権利を尊重しているかを証明すること。</p>
5.0 労働者の声			
5.1	方針の周知	<p>当該企業が、サプライチェーン上の労働者へ、人身取引や強制労働に関する自社の方針と基準を労働者の母語で提供することを保障し、人身取引や強制労働に関する方針と基準がサプライチェーン上の労働者に周知徹底すること。</p>	<p>当該企業が、以下の施策を講じること。</p> <p>(1) サプライヤーの労働者へ人身取引や強制労働に関する自社の方針と基準を母語で提供することを保障し、また、</p> <p>(2) 人身取引や強制労働に関する方針と基準をサプライチェーン上の労働者に周知徹底すること。</p>

5.2	労働者の声	<p>当該企業が、関係者と連携して、自社のサプライチェーンで働く労働者に働きかけ、労働者の権利に関する教育活動を行なうこと。拡張性と有効性の確保のため、サプライチェーン上の労働者同士で、労働者の権利に関する教育活動が行なわれるよう施策を講じ、サプライチェーン上の労働者への働きかけがプラスの影響を及ぼしていることを証明すること。</p>	<p>当該企業が、</p> <p>(1) 関係者と連携して、自社のサプライチェーンで働く労働者に働きかけ、労働者の権利に関する教育活動を行なうこと。</p> <p>(2) 自社のサプライチェーン上の労働者同士で、労働者の権利に関する教育活動が行なわれるよう施策を講じること。</p> <p>(3) サプライチェーン上の労働者への働きかけがプラスの影響を及ぼしていることを証明すること。また、</p> <p>(4)労働者への働きかけ活動の事例を2件以上の異なるサプライチェーン上の文脈で公開していること。</p>
5.3	結社の自由	<p>労働者の集団的エンパワメントを支援するべく、当該企業がサプライヤーにおける結社の自由や団体交渉権に関する労働慣行を改善するための連携をすること。また、現地や国際的に活動する労働組合と連携し、サプライチェーン上での結社の自由を支援すること。結社の自由を制約する規制がある場合は、労働者が別形態の連帯を追求できる職場環境を確保するための施策を当該企業が講じること。</p>	<p>当該企業が、</p> <p>(1)結社の自由や団体交渉権に関する労働慣行を改善するためにサプライヤーと連携する方法について説明していること。</p> <p>(2) 現地や国際的に活動する労働組合と連携して、サプライチェーン上の結社の自由を支援していること。</p> <p>(3) 結社の自由を制約する規制がある場合は、労働者が(労働者評議会や労使間の対話等)別形態の連帯を追求できる職場環境を確保するための施策を講じること。</p> <p>(4)サプライチェーン上の労働者の結社の自由を向上させた事例を2件以上の異なるサプライチェーン上の文脈で公開していること。</p>

5.4	苦情処理メカニ ズム	<p>当該企業が、サプライヤーの労働者や関係者が、自社のサプライチェーン上の労働条件について中立の第三者に苦情申し立てができる公式な仕組みを保障すること。</p> <p>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保障すること。</p>	<p>当該企業が、</p> <p>(1) サプライヤーの労働者や関係者が、自社のサプライチェーン上の労働条件について中立の第三者に苦情申し立てができる公式な仕組みを保障すること。</p> <p>(2) この仕組みの存在がサプライヤーの労働者に周知徹底されること。</p> <p>(3) サプライヤーの労働者がこの制度を信頼できるよう、制度の立案・運用に労働者あるいは独立した第三者が参加することを保障すること。</p> <p>(4) 苦情申し立ての件数、対応件数、解決件数、またはこの制度の有効性評価等、制度の実際の運用にかかわるデータを開示すること。</p> <p>(5) 一次サプライヤー以降のサプライチェーン上の労働者、またはサプライチェーン上の主な関係者がこの制度を利用可能で、実際に利用している証拠を提示すること。</p>
6.0 モニタリング			
6.1	監査プロセス	<p>当該企業が、サプライヤーがそれぞれにかかわる規制およびサプライチェーン基準を遵守しているかどうか評価する監査を行なうこと。これには抜き打ち訪問、関係書類の閲覧、労働者への聞き取り調査、関連会社の生産施設や労働者の住宅訪問等が含まれること。また、一次以降のサプライヤーの監査も行なうこと。</p>	<p>当該企業が、以下のようなサプライヤー監査プロセスを設けていること。</p> <p>(1) 抜き打ち訪問、</p> <p>(2) 関係書類の閲覧、</p> <p>(3) 労働者への聞き取り調査、</p> <p>(4) 関連会社の生産施設や労働者の住宅訪問、および</p> <p>(5) 一次以降のサプライヤーの監査。</p>

6.2	監査情報の開示	<p>当該企業が、自社の監査によって得られた情報を公開すること。これには年間に監査を行なうサプライヤーの割合、抜き打ち監査の割合、聞き取り調査を行った労働者の数あるいは割合、監査員の資格に関する情報、明らかになった違反の詳細を含む監査結果のまとめが含まれる。</p>	<p>当該企業が、以下の情報を公開すること。</p> <p>(1) 年間に監査を行なうサプライヤーの割合、</p> <p>(2) 抜き打ち監査の割合、</p> <p>(3) 監査に際して聞き取り調査を行った労働者の数あるいは割合、</p> <p>(4) 監査員の資格に関する情報、および</p> <p>(5) 明らかになった違反事項に関する詳細等を含む監査結果のまとめ。</p>
-----	---------	---	---

7.0 救済措置

7.1	是正のための行動計画	<p>当該企業が、適用規制および/または自社の基準への違反が見つかったサプライヤーと連携し、状況の改善とコンプライアンス達成を目標とする、是正のための行動計画を作成するプロセスを設けていること。自社の是正のための行動計画には、違反の場合に取られる是正措置の選択肢、改善および/または是正措置の実行を検証する方法、是正措置が実行されない場合の対抗措置等が含まれます。</p>	<p>当該企業の是正のための行動計画計画には以下が含まれること</p> <p>(1) 違反の場合に取られる可能性のある是正措置として業務停止通知、警告状、追加研修、方針見直し</p> <p>(2) 税制措置の実行を検証するために、業務記録の見直し、従業員への聞き取り調査、抜き打ち調査等、改善および/または是正措置の実行を検証する方法、</p> <p>(3) 是正措置が実行されない場合の対抗措置、および</p> <p>(4) 実際に行われた是正措置プロセスの事例、またはまとめ。</p>
7.2	救済プログラム/申し立てに対する対応	<p>当該企業が、自社のサプライチェーン上で人身取引や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いること。自社のサプライチェーン上の強制労働についての申し立てが確認されていない場合は、労働者救済プロセスの一例を公開していること。</p>	<p>A. 過去3年間に自社のサプライチェーン上での強制労働についての申し立てが確認されない場合は、以下の情報を開示していること。</p> <p>(1) 苦情および/または方針や基準への違反報告への対応プロセス、および</p> <p>(2) サプライチェーン上の異なる状況を対象に、労働者救済プロセスの一例を2件以上。</p>

		<p>過去3年間に自社のサプライチェーン上で強制労働についての申し立てが1件以上確認されている場合は、申し立てに対する公式の対応、および救済措置が被害者または被害者の代理団体にとって満足のいくものであるという証拠を含めた、救済プロセスの成果についての情報を公開していること。</p>	<p>B.1. 過去3年間に自社のサプライチェーン上で強制労働についての申し立てが1件以上確認されている場合は、当該企業が以下の情報を開示していること。</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 苦情および/または方針や基準への違反報告に対応するプロセス、 (2) 申し立ての各項目に対する公式の対応を含めた公式対応の内容、 (3) 申し立てがあった際に取られた救済プロセスの成果、および (4) 救済措置が被害者または被害者の代理団体にとって満足のいくものであるという証拠。
		<p>過去3年間に自社のサプライチェーン上で強制労働についての申し立てが1件以上確認されたものの、当該企業が申し立てを否認している場合は、申し立てに対する公式の対応、申し立てられた影響を防止または改善するための措置についての説明を行ない、申し立ての中で影響を受けたとされている関係者と協議を行なうこと、またはサプライヤーにそうすることを求めていることについて情報を開示します。</p>	<p>B.2. 過去3年間に自社のサプライチェーン上で強制労働についての申し立てが1件以上確認されているものの、申し立てを否認している場合は、当該企業は以下の情報を開示していること。</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 苦情および/またはポリシーや基準への違反報告に対応するプロセス、 (2) 申し立ての各項目に対する公式の対応を含めた公式対応の内容、 (3) 申し立てられた影響を防止または改善するための措置についての説明、および (4) 申し立てで影響を受けたとされている関係者との協議を行なうこと、またはサプライヤーにそうすることを求めること。