

KnowTheChain
指標サブセット¹

第1版（2019年8月）

KnowTheChainの手法は、サプライチェーンにおける強制労働のリスクに対する企業の取り組みを評価するものです。「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、各社の方針やデュー・ディリジェンス、そして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が職場における基本的な権利と定める以下の人権を含む：結社の自由、団体交渉権、および強制労働・児童労働・差別の排除）をベースライン基準としています。

指標名		指標の構成要素
1	サプライヤー行動規範とサプライヤー契約への統合	当該企業が、 (1) サプライヤー行動規範において、強制労働の排除を含む、ILO中核的労働基準の尊重をサプライヤーに求めていること。 また、 (2) 強制労働の排除を含むILO中核的労働基準をサプライヤー契約に組み込んでいること。
2	経営陣とアカウントビリティ	当該企業が、 (1) 強制労働や人身取引に対応するため、サプライチェーンに関する方針を遂行する委員会、チーム、プログラム、または役員を置いていること。また、 (2) 強制労働や人身取引に対応するための、サプライチェーンに関する方針の監視を、役員または役員レベルによる委員会が行うこと。

¹ KnowTheChainはこの指標サブセットを適用し、情報通信技術、食料・飲料、およびアパレル・フットウェアの三部門において、強制労働のリスクに対する企業の取り組みを評価しています。

3	<p>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</p>	<p>調達先の国の労働条件について完全に理解し対処するために、企業はサプライヤー企業に加えて、労働組合、労働者団体や現地 NGO 等といった影響を被る可能性がある関係者と連携・エンゲージする必要がある。</p> <p>さらに、強制労働は組織的に行われるという特性を鑑み、例えば、労働法の整備を強化するよう政策立案者に働きかけるといった点における他社との協働が、サプライチェーン上の強制労働に対処する上で必要となる。</p> <p>当該企業が、過去3年間に、以下の形で関係者と連携/エンゲージしてきたこと。</p> <p>(1) 強制労働や人身取引に関して、一次サプライヤーおよび下層のサプライヤーが事業を行う国の政策立案者、労働者の権利団体、現地 NGO といったステークホルダーと連携・エンゲージした事例を2件以上開示すること。ならびに、</p> <p>(2) 業界内で強制労働や人身取引の問題に取り組む、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>
4	<p>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、以下の情報を開示していること。</p> <p>(1) 一次サプライヤーの名称や住所、および</p> <p>情報通信技術/食料・飲料部門：</p> <p>(2) サプライヤーの従業員に関する2種類以上のデータ サプライヤーの従業員に関する2種類以上のデータ（例：従業員数、男女比、移住労働者の割合、サプライヤー1社あたりの労働組織率など）</p> <p>アパレル・フットウェア部門：</p> <p>(2) サプライヤーごとの労働者の人数、およびサプライヤーの従業員に関する1つ以上の追加的なデータ（例：男女比、移民労働者の割合、サプライヤー1社あたりの労働組織率など）</p>

5	リスクアセスメント	<p>リスクアセスメントには、企業が強制労働や人身取引に関連している可能性について（サプライヤーが誰であり、どこにいるのかに基づき）評価することが含まれる。</p> <p>リスクアセスメントは監査に追加して行われるものであり、すなわち監査以外のプロセスである。それは強制労働が起り得るリスクのみならず、監査では発見しづらい実際のインパクトを特定する助けとなる。このプロセスは現地のステークホルダー、労働権の専門家、独立した情報源とのエンゲージメントや、特定の原材料や地方、移住労働者など労働者グループに関連するリスクのアセスメントを含むかもしれない。</p> <p>当該企業が以下の情報を開示していること。</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>
6	調達行動	<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もある。当該企業が、</p> <p>(1) サプライチェーンの一次段階において、計画と予測を含む責任ある調達行動を採用していること。また、</p> <p>(2) 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示して、優良な労働慣行を奨励し、これを報奨していること。</p>
7	斡旋料	<p>ILOによれば労働者は、直接的もしくは間接的に、また全体的もしくは部分的に、斡旋関連のいかなる費用（研修、健康診断、旅費等）を請求されるべきではない。</p> <p>当該企業が、</p> <p>(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手数料（斡旋料やそれに関する費用）が請求されるの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（事業主負担の原則）。また、</p> <p>(2) 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ていること。および/または、斡旋関連費用をサプライヤーが支払ったことの証拠を提示していること。</p>

8	結社の自由	<p>当該企業が、</p> <p>(1) 現地でもしくは国際的に活動する独立した労働組合と連携し、自社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。また、</p> <p>(2) 異なるサプライチェーンの状況において、移住労働者などサプライヤーの労働者のために結社の自由および/または団体交渉をどのように改善したかに関する事例を2つ以上提示していること。（例：結社の自由および/もしくは団体交渉に関する労働者の権利をサプライヤーが妨げたことに対する行動、またはそのような権利の尊重を改善するための政策立案者への働きかけなど。）</p>
9	苦情処理メカニズム	<p>当該企業が、</p> <p>(1) サプライヤーの労働者やその正当な代表者が、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ための施策を講じていること。また、</p> <p>(2) 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関するデータを開示していること。</p>
10	救済プログラム/申し立てに対する対応	<p>A. 過去3年間に自社の一次もしくは下層のサプライチェーン上で強制労働に関する申し立てが確認されておらず、第三者機関からも公開されていない場合、当該企業は以下について開示していること。</p> <p>(1) 潜在的な苦情および/または強制労働や人身取引に関する方針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において、サプライヤーの労働者のために実際に講じている2件以上の救済プロセスの事例</p> <p>B. 1. 過去3年間に自社の一次もしくは下層のサプライチェーンにおいて、強制労働に関する申し立てが1件以上確認されたり、第三者から公開されたりしている場合、当該企業は以下について開示していること。</p> <p>(1) 潜在的な苦情および/または強制労働や人身取引に関する方針の違反報告への対応プロセス、および</p> <p>(2) 救済措置が被害者またはその代理団体にとって満足のいく</p>

	<p>ものであるという証拠を含む、申し立てに対して行われた救済措置の結果</p>
	<p>B. 2. 過去3年間に自社の一次もしくは下層のサプライチェーンにおいて、強制労働に関する申し立てが過去3年間に1件以上確認されたり、第三者から公開されたりしているが当該企業が申し立てを否認している場合、当該企業は以下について開示していること。</p> <p>(1) 潜在的な苦情および/または強制労働や人身取引に関する方針の違反報告への対応プロセス、および</p> <p>(2) 申し立てられた影響を防止し改善するための行動内容</p>

用語解説

強制労働	<p>国際労働機関（ILO）の強制労働に関する条約（第29号、1930年）によれば、強制的もしくは義務的な労働とは、「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、ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ、右の者が自ら任意に申し出たものではない一切の労務を指します。処罰とは、監禁、暴力による威嚇やその行使、労働者が職場の外に自由に出ることの制限を含みます。脅威とは、被害者の家族に危害を加える旨の脅迫、不法就労者の当局に対する告発、最終的に賃金が支払われるとの期待の下に労働者を職場に留める目的で行われる賃金不払を含みます。労働者に賃金又はその他の報酬が提供されていることは、必ずしもそれが強制労働でないことを示すものではありません」と述べている。</p>
ILO 中核的労働基準	<p>職場における基本的な権利はILO 中核的労働基準と定められ、しばしば言及される。その内容は：(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的もしくは義務的な労働の禁止、(c) 児童労働の実効的な廃止、そして (d) 雇用や職業における差別の排除である。</p> <p>（参照：労働における基本的原則及び権利に関するILO 宣言）</p>

サプライチェーン/サプライヤー	<p>「サプライチェーン」と「サプライヤー」は、各部門（情報通信技術、食料・飲料、およびアパレル・フットウェア）において、当該企業の製品の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、企業は最低限、一次サプライヤーすべてに適用される方針や行動について報告すべきである。原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は歓迎される。</p>
一次サプライチェーン/一次サプライヤー	<p>当該企業が直接的な契約関係を持つサプライヤー</p>
サプライチェーンの階層	<p>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距離に基づくものである。すなわち、企業と一次サプライヤーより下層のサプライヤーは、あらゆるビジネス形態によって関連していることを意味する。例えば、企業の一次製造サプライヤーが、それ以下の階層のサプライヤーから調達しており、そのサプライヤーは原料サプライヤーから調達している、といった状況である。</p>
異なるサプライチェーンの状況	<p>これは企業が、一回限りのパイロットプロジェクトに留まらない行動を起こしているか、すなわち、異なる調達国や原材料、サプライチェーンの階層での取り組みに関する事例も示せるのかを評価する際に用いられる用語である。</p>
労働者	<p>当該企業との直接契約もしくは下請けとして働く労働者に対して、サプライチェーン上の労働者を指す。</p>
正当な代理人	<p>正当な代理人は、影響を受けたもしくは受ける可能性のある労働者が自分たちを代理することを依頼した人物を指す。コミュニティーの代表者、法律の専門家、労働組合、コミュニティー団体、市民団体などが含まれる（しかし、これらに限られるものではない）。</p>

<p>ステークホルダー（利害関係者）</p>	<p>企業の行動や決定に影響を及ぼしたり、その影響を受けたりする個人や団体を指す。「国連ビジネスと人権に関する指導原則（国連指導原則）」は、企業の活動や製品またはサービスによって影響を受ける、もしくは受ける可能性があるステークホルダー、すなわち人権を侵害されている、もしくは侵害される可能性がある個人が主たる対象だと定めている。国連指導原則では、それ以外に関連性の高いステークホルダーとして、影響を受ける可能性があるステークホルダーの正当な代理人を挙げている。これには労働組合や市民団体、またはビジネスが人権に及ぼす影響に関する知見や経験を有する人々などが含まれる。</p>
<p>確かに実行するための施策を講じる</p>	<p>企業は、プロセスや行動の実行を確かにするために講じている施策について報告すべきである。例えば、苦情処理メカニズムについて、自社のサプライヤーが効果的な苦情処理メカニズムをその労働者に利用可能にすることを保障したり、または企業が自社でそのようなメカニズムを提供したりすること（または、他社やその他の第三者と協働して、サプライチェーン上の労働者のために効果的な苦情処理メカニズムを保障すること）が出来る。</p>