

---

KnowTheChain 2022年  
情報通信技術 (ICT) 部門  
ベンチマーク評価

日本: 大きく進展も、やるべきことは多い

---



## 情報通信技術 (ICT) 部門ベンチマーク評価 —日本:大きく進展も、やるべきことは多い

10回目となるKnowTheChainのベンチマーク評価では、各種プロセスの実施状況、ステークホルダーエンゲージメント、労働者に対する救済措置の成果を優先させるよう修正した新たな手法を用いて、自社のサプライチェーンにある強制労働リスクに対処するための企業の取り組みが労働者に直接的なインパクトを及ぼしているかどうかを評価しました。KnowTheChainの2022年情報通信技術 (ICT) 部門ベンチマークでは、グローバル企業60社を対象に、サプライチェーン上の強制労働に対処するための各社の取り組みを評価しました。対象企業には日本のICT企業11社が含まれています。いずれも世界全体の平均スコアは下回るものの、2020年のベンチマークから進展が見られました。

主な評価結果は以下の通りです。

スコアの中央値は100点中わずか14点でした。大半の企業が、サプライチェーンにおける強制労働のリスクやインパクトに対処するための効果的なデューディリジェンス、あるいは労働者に実質的な変化をもたらす適切な措置の実施を示すことができませんでした。日本企業のスコア中央値はさらに低く、**100点中11点**でした。

日本企業は人権デューディリジェンスの実践において大幅に改善した一方、強制労働への対処に不可欠な分野で依然としてギャップがありました。日本企業の評価結果は**調達行動**に関して最も低く、自らの行動がサプライチェーンにおける労働権侵害に寄与する仕組みを買い手がいまだに十分考慮していない実態が示されました。評価対象の日本企業はいずれも、責任ある調達行動に関する情報を提示してませんでした。

世界全体で見ると、依然として**労働者の声**に関する評価が非常に低く(100点中8点)、特に**結社の自由**に関する平均スコアは100点中1点でした。一方、サプライチェーンの労働者の苦情を解決するために労働組合とエンゲージメントを実施しているICT企業が一社あり、ICT企業がこのようなエンゲージメントについて開示したのは2016年以来初めてのことです。日本企業のみで見ると、**労働者の声**に関する評価の平均スコアは100点中5点でした。

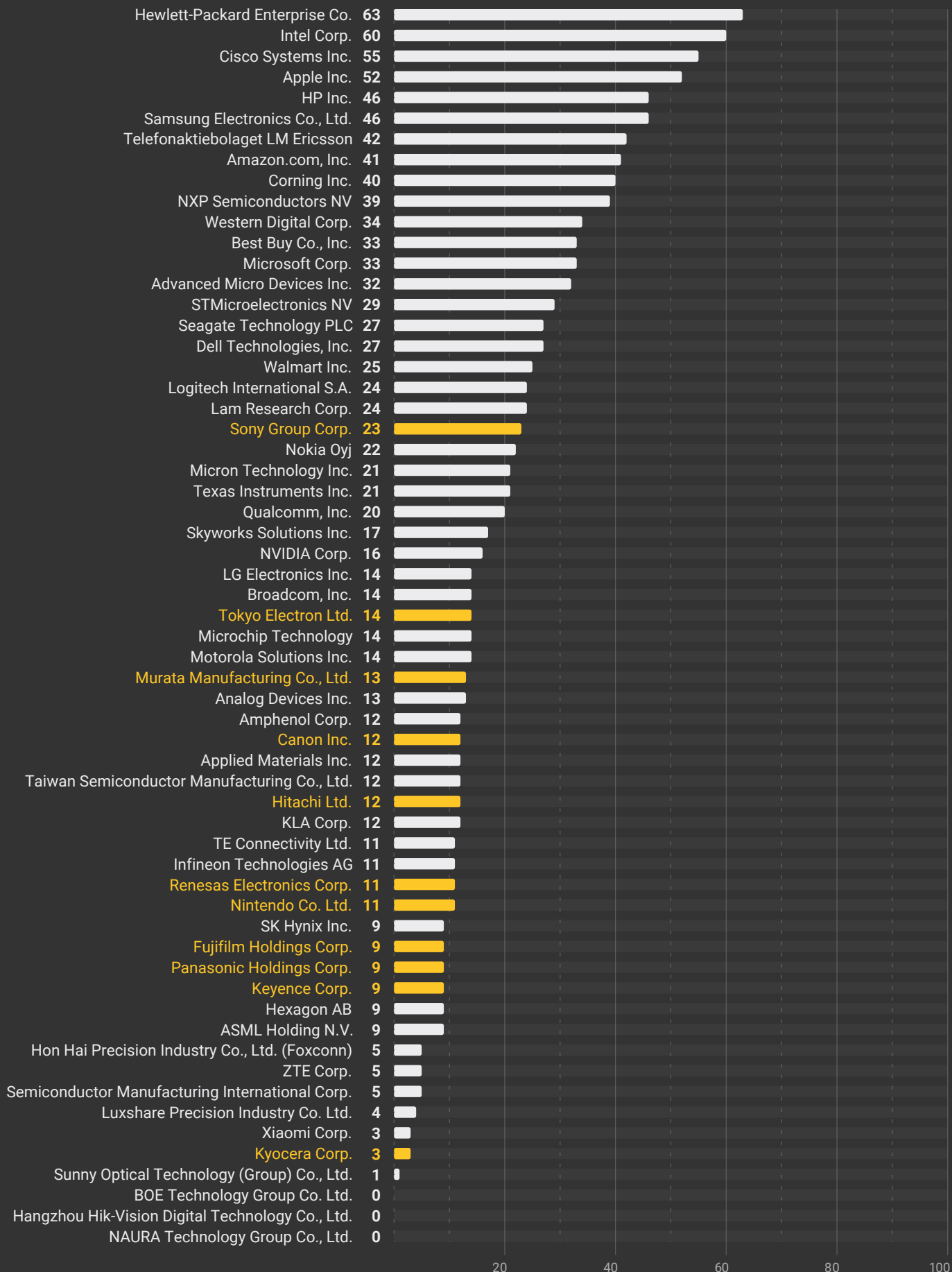
本報告書では、今回のベンチマーク評価の対象となった日本企業11社の結果をまとめ、KnowTheChainが2020年に行った前回のICT部門ベンチマーク評価以降、各社でどの程度進展が見られたかを考察し、企業の実践事例を提示するとともにさらなる改善に向けた機会を明らかにしています。

### 日本:高まる期待

2022年、日本政府は国内で事業活動を行うすべての企業に対し、自社のサプライチェーンにおける人権尊重を促進することを目的とした**ガイドライン**を発表しました。この発表が「ドミノ効果」を生んだようで、現在農林水産省は食品業界のサプライチェーンに特化したガイドラインを2023年に発表するべく進めています<sup>1</sup>。しかし、KnowTheChainのデータによると、政府によるガイドラインの期待に応える上で、日本のICT企業の人権尊重の取り組みは幾分遅れており、半数近くの企業(45%)が人権リスクアセスメントの実施についての情報を開示していないことが分かります。人権への関心が高まり、企業の人権への取り組みに向けられる目が厳しくなっていますが、こうした動きは、人権に関する規制強化に向けた世界的な流れに一致しています。**EU**では、**人権および環境のデューディリジェンスの実施が間もなく法律により義務付けられます**(mHREDD)。義務化に向けた動きは英国でも**進んでおり**、ドイツ、フランス、オランダ、ニュージーランドでも同様の動きが見られます。

<sup>1</sup>各業界団体でもガイドラインの採用が進んでいます。例えば、**電子情報技術産業協会 (JEITA)**は2020年に、**繊維産業連盟**は2022年に策定しました。

# 2022 ランキング



## 日本企業の評価結果

## 2020年以降の進捗

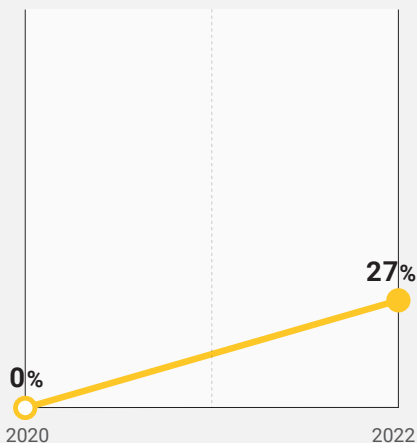
評価対象の日本企業11社すべてにおいて、KnowTheChainによる2020年のICT部門ベンチマーク評価以降何らかの進展がありました。限定的な進展しか見られなかった企業もありますが、人権デューデリジェンスに関する取り組みが強化されている前向きな傾向をデータから読み取ることができます。

サプライチェーンの労働者に対する採用関連の斡旋料の返金について、3社(村田製作所、ソニー、東京エレクトロン)が初めて情報を開示しました。

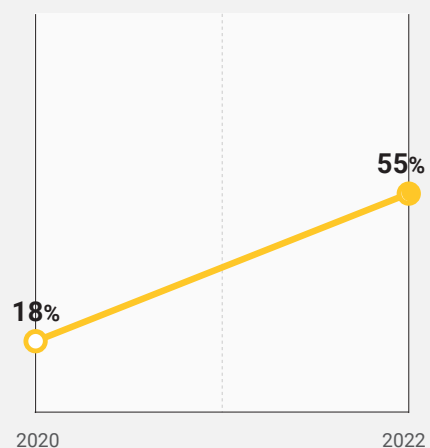
サプライチェーンにおける人権リスクアセスメント実施について、2020年以降新たに5社(キャノン、富士フイルム、日立製作所、ルネサス、東京エレクトロン)が情報を開示しました。

キャノン、キーエンス、ルネサスの3社がサプライチェーンにおける斡旋料を禁止する方針を採用し、京セラは各種手数料に関する現行の方針を改訂しました。

サプライチェーン労働者への  
斡旋料返金を開示している企業

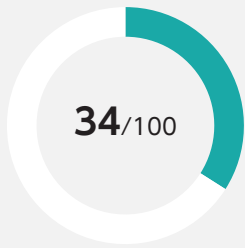


人権リスクアセスメント実施を  
開示している企業

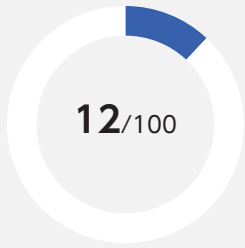


## テーマ別評価結果

「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、KnowTheChainのベンチマーク手法で設定されている7つのテーマごとの評価結果を見ると、日本企業は、「コミットメントとガバナンス」において最も高いパフォーマンスを示しています。このテーマでは、サプライヤー行動規範を通じた強制労働への対処、研修とキャパシティ・ビルディング、強制労働に関するサプライチェーン基準に対するマネジメントとアカウントビリティについて評価しています。すべての日本企業が強制労働を禁止するサプライヤー行動規範を開示しており、73%の企業が強制労働に対処するサプライチェーン方針の実施を担当する部署に関する情報を開示しています。ただし、取締役会による関連方針やプログラムの監督について開示している企業はごくわずか(36%)でした。



1. コミットメント&ガバナンス



2. トレーサビリティ&リスクアセスメント



3. 調達行動



4. 採用



5. 労働者の声



6. モニタリング



7. 救済

KnowTheChainのベンチマーク手法のテーマ2～6は、デューデリジエンスに関するものです。デューデリジエンスプロセス全体を通して、特にリスクアセスメント、ステークホルダーエンゲージメント、調達行動について重要な結果が得られました：

**55%の日本企業が人権リスクアセスメントについて開示しています。**自社のサプライチェーンにおけるリスクをどのように評価しているかについて開示している日本企業の数が増えていることは明白であり、2020年のICT部門ベンチマーク評価以降、リスクアセスメントに関して開示した企業が5社増えました。これは、国内外において企業の人権デューデリジエンスがますます重視されるようになっていることを示す良い兆しです。しかし、アセスメントで特定された強制労働リスクの開示ははるかに遅れており、自社のサプライチェーンで特定された強制労働リスクを開示しているのは1社のみ(ソニー)でした。

また、リスクアセスメントプロセスに関する開示内容と、特定されたリスクへの対処において関連するステークホルダーと協力するための措置の間にギャップがありました。これは、デューデリジエンスプロセス全体で広く**ステークホルダーエンゲージメントが欠如している**ことの表れです。例えば、以下のような調査結果が得られました。

サプライヤー企業の労働者あるいは正当な代表者を苦情処理メカニズムの設計や実施に参加させることで労働者が同メカニズムを信頼できるようにするためのプロセスを開示している企業はありませんでした。

サプライチェーンにおける団結権をサポートするために労働組合とエンゲージメントを行っていることを開示している企業はありませんでした。結社の自由に関しては、すべての企業が0点でした。

世界にまたがるサプライチェーンにおける責任ある調達を支持するために関連するステークホルダーと協力する仕組みを開示している企業はありませんでした。

**調達行動**に関して、日本企業の評価は**100点中0点**でした。計画、見通し、人件費の確保に係る責任ある調達行動の採用、あるいは購買行動がいかに行われているかを示す調達行動に関するデータポイントの導入について開示している企業はありませんでした。責任ある購買行動は人権デューデリジエンスの重要な要素の一つです。こうした慣行が行われなければ、サプライヤー企業にとってサプライチェーンにおける人権や労働条件に関する方針の遵守が困難または不可能となるような状況を企業が作り出してしまう恐れがあるのです。

# 提言と優良事例

下表では、サプライチェーンにおける強制労働リスクを特定し、対処するための初期段階の措置を取ろうとしている企業と、関連する方針や慣行をすでに実践しており、さらに進んだ取り組みを導入しようとしている企業のそれぞれに対して提言と事例をまとめました。

## 初期段階の対応

## 既存のサプライチェーンにおける労働慣行の向上に向けて

### コミットメントとガバナンス

**提言:** サプライチェーンにおける強制労働リスクに対処するための方針やプログラムに関して、取締役会による監督を含め、それらを実施する責任者を記載することで、社内の責任体制とアカウンタビリティを明示する。

**ソニー**は、サステナビリティ担当上級役員の監督のもと、サステナビリティ部門が全社的なサプライチェーン方針を策定している一方、製造部門や調達部門の上級役員や各事業部門の上級役員が運用責任者を指名して、サプライヤー行動規範の実施を担っています。同社では、サプライヤー行動規範について想定される違反内容が当該サプライヤーと取引のある事業部門を担当する上級役員に報告されています。また、サステナビリティの取り組みに関しては、サプライチェーンにおける強制労働に関連するものも含め、すべて取締役会がレビューしています。同社のサステナビリティ部門は、四半期ごとに取締役会に活動を報告しています。

**提言:** 研修やキャパシティ・ビルディングを実施して、強制労働に関するサプライチェーン方針が一次サプライヤー以降も広がるようにする。そのために、例えば二次サプライヤーに対して直接強制労働リスクや関連方針の研修を行ったり、一次サプライヤーのキャパシティ・ビルディングを通じて、サプライヤー企業自身のサプライチェーンにおける労働条件の管理を促す。

**Ericsson**は、ハードウェアの一次サプライヤーとともに、特に移住労働者と斡旋料の禁止に焦点を当てた強制労働の防止に関するワークショップをマレーシアで実施し、二次および三次サプライヤーが参加したことを報告しています。同社はまた、行動規範の策定・実施方法に関する研修や強制労働の防止に関する研修を選定サプライヤーとともに実施しています。

**Intel**は、サプライヤーと協働して独自のコーポレートレスポンスビリティ・プログラムを策定し、サプライヤー企業50社に対して、各自のサプライヤー3社と協力して強制労働リスクに対処するよう求めていることを報告しています。その結果、二次サプライヤーが自社の採用方針を変更したこと、斡旋業者への期待事項を設定したこと、また労働者に120万米ドルの手数料を返金したことを公表しています。

## トレーサビリティとリスクアセスメント

**提言:** 強制労働リスクを含むサプライチェーンのリスクアセスメントを実施し、サプライチェーンの各段階で特定された強制労働リスクの詳細を報告する。

Intelは、採用活動、新人研修、人員配置に関する質問を含むアンケートを使用して、主要サプライヤーに対し年一回アセスメントを実施していることを公表しています。アンケートの回答に基づき、外国人労働者や移住労働者、その他脆弱な立場にある労働者の有無、地域、セクター情報を分析し、サプライヤーに高いリスクがあるか確認しています。同社はまた、Humanity United、The FAIR Hiring Initiative、Verite、Global Business Initiative on Human Rightsなど外部の専門機関や現代奴隷についての専門性を有する第三者機関と連携していることも報告しています。同社は、米国国務省の『人身取引報告書』、米国労働省の『児童労働または強制労働によって生産された品目リスト』、米国国務省の責任ある調達ツールなど様々な外部ソースを参照し、それらを活用してサプライチェーン内でリスクの高い国を特定しています。こうしたアプローチと、監査結果や専門家の意見などの情報を組み合わせているとしています。

ルネサスは、主要な人権リスクの特定、評価、優先順位付けを行っています。2022年1月には、サプライチェーンにおける人権リスクの特定も含む、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った人権デューディリジェンスプロセスを開始したことを公表しています。国際動向調査、NGOの各種報告書、人権の専門家からの助言に基づいて、人権リスクや脆弱な立場にある労働者を特定したことが報告されています。また、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)が提供するリスクアセスメントプラットフォームを利用して、すべてのサプライヤーに関係する潜在的リスクを調査し、潜在的なリスクが高いとされるサプライヤーかどうかを確認しています。関係する潜在的リスクを調査し、潜在的なリスクが高いとされるサプライヤーかどうかを確認しています。関係する潜在的リスクを調査し、潜在的なリスクが高いとされるサプライヤーかどうかを確認しています。

**提言:** サプライヤー企業の社名と所在地を明記した一覧と、サプライチェーンの労働者に占める女性や移住労働者の割合などサプライチェーンにおけるリスク要因に関するデータを開示する。

Dellは、社名と所在地の他に、調達分類、ODM先、最終組立を担う取引先、直接の購入先、あるいは「製品の実質的変更」を担う取引先といったサプライヤーのタイプも一覧に記載し、開示しています。この一覧で年間支出の少なくとも95%を網羅しているとしています。

Ciscoは、製造パートナー、部品サプライヤー、物流サプライヤーの男性労働者、女性労働者、移住労働者の人数を公表しています。



## 調達行動

**提言:** 一次サプライヤーに対して、計画、見通し、人件費の確保を含む、責任ある調達行動を採用する。

Ciscoは、サプライヤーに対して四半期ごとに見通しを提示しています。また、需要見通しは毎月見直しを行い、必要に応じて調整していることも報告しています。同社は、注文内容の変更、特に直前での変更を減らすよう、またサプライヤーに対して事前に通知するよう積極的に取り組んでいるとしています。同社は、四半期ごとに、当初予定されていた見通しに沿ってプロジェクトが進行しているかを評価し、その先の戦略や見通しを調整しています。2022年には、供給変動から労働者を保護するため、労務コストを生産コストと切り離して対処する取り組みを主要パートナーと進め、それにより、労働力不足に対処しながら、労働者の収入安定にもつながっているとしています。

**提言:** すべての一次サプライヤーに関連する責任ある調達行動について、数年間に及ぶ対前年比のデータポイントを採用して公表する。具体的には、以下のデータを含むものとする:

**支払慣行:** 支払期間(30日がベストプラクティス)、納品後30日(あるいは60日)以内に支払いが完了したサプライヤーの割合

**計画と見通し:** 見通しが出ている場合は、そのタイミング(90日以上がグッドプラクティス)、内容は定期的に更新されているか、内容は正確か

**原価計算:** サプライヤーコードを遵守したり(雇用者負担原則<sup>2</sup>)にかかる費用、すなわち、移住労働者の責任ある採用活動や労働者が支払った斡旋料の返金にかかる費用を含む)、サプライヤーが妥当な利益を維持する上でかかるコストを賄う価格での注文の割合

Corningは、不利な立場にある小規模なサプライヤーの97%に対して60日以内に支払いをしていることを公表しています。同社はまた、契約期間は平均2年で、発注後に変更があった注文は全体の15%であったことも報告しています。

2 「雇用者負担原則」により、労働者が職を求めて支払いをすることなく、採用活動にかかる費用は雇用者が負担するべきであると定められています。





## 採用活動

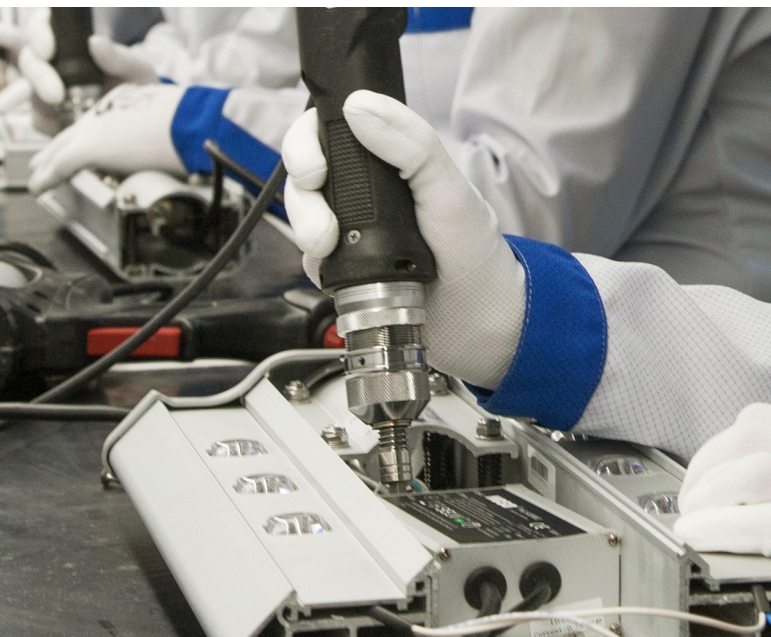
### 斡旋料

**提言:** 雇用者負担原則を方針として採用し、労働者ではなく雇用者が各種費用を負担する。

**日立**のサプライヤー行動規範は、サプライヤーに対して次のように明記しています。「労働者に、雇用者の人材斡旋業者またはその委託先業者の就職斡旋手数料、または雇用に関わるその他の手数料を負担させてはなりません。労働者がこうした雇用に関連する費用を支払ったことが判明した場合は、その費用は当該労働者に返金されなければなりません」

**HPE**は、サプライヤーに対して、支払いの証拠を提示し、想定されるサブエージェントを含む採用パートナーが移住労働者候補に手数料を課すことを禁止することが明記された斡旋業者と書面による契約を交わすよう求めています。

**Samsung**のサプライヤー行動規範には、「雇用者（サプライヤーまたは人材派遣業者）または斡旋業者は、採用活動の中で労働者に預り金や斡旋料の支払いを要求してはならない」こと、またそれらが支払われた場合には労働者に返金することが明記されています。同社は、サプライヤーが支払うべき手数料の一覧を作成し、サプライヤーは、採用の申し出が書面で受理された後、それらの手数料を支払わなければならないとしています。



### 斡旋料

**提言:** 労働者が支払った斡旋料の救済措置と、そうした斡旋料を発生させないための予防措置の両方をとる。採用ルートとともに、各採用ルートにかかる斡旋料や関連費用を特定し、サプライヤーから入手した関連文書（斡旋業者との間の契約書や労働者のビザなど）を精査する。

### 救済措置

**ソニー**は、中国にあるサプライヤー企業において、労働者が健康診断の費用を支払っていたことを報告しています。

### 予防措置

**Apple**は、リスクが高い労働環境や採用ルートにおいて、債務担保労働に特化した監査を実施していることを報告しています。2021年には、日本、マレーシア、フィリピン、シンガポール、台湾、タイ、ベトナム、アラブ首長国連邦において、採用活動の過程で外国からの契約労働者が手数料を支払ったかどうかを確認するアセスメントが実施されました。監査では、サプライヤーや斡旋業者から入手した各種文書の検証のほか、斡旋業者や労働者との面談も行い、32カ国に及ぶ同社のサプライチェーンの斡旋業者1182社のマッピングを公表しています。

### 労働者の参画

**HPE**は、労働者に斡旋料の返金を行ったネパールのサプライヤー企業が、自社の救済計画について労働者の意見を聞くよう促すとともに、当該サプライヤーと協力して労働者の調査を行ったことを公表しています。手数料を禁止とする方針が広く理解され、償還計画の満足度も高いことを確認したと報告しています。

## 労働者の声

### 苦情処理メカニズム

**提言:** サプライヤーの労働者とその代表が効果的な苦情処理メカニズムを利用できるようにする。メカニズムの運用状況やサプライヤーの労働者やその代表による利用状況に関するデータを開示して、実効性を証明する。

**Samsung**は、申し立てがあった苦情の件数をカテゴリー別(マネージャーに関する苦情、賃金、環境衛生・安全、福利厚生)に示した図表を公表しています。さらに、社が提供した寝具の衛生状態と食事に関して、東南アジアの労働者から苦情があったこと、また欧州のサプライヤー企業において給与の天引きに関する申し立てがあったことも報告しています。

### モニタリング

**提言:** 特定された労働の権利の侵害について、その件数と種類の内訳を含め、サプライヤーのモニタリングプログラムの結果を開示する。

**ソニー**は、一次サプライヤーのアセスメントにより「15%の工場で労働時間の超過など軽微な違反を確認した」と報告しています。また、中国にあるサプライヤー企業における労働時間の超過、マレーシアにおけるパスポート取り上げ、中国のサプライヤーにおける雇用関連手数料の支払いなど、アセスメントで確認された事例も公表しています。

**Cisco**は、部品サプライヤーの工場6箇所で、労働者のための苦情処理メカニズム、労働時間の超過や時間外労働に関する違反があったことを報告しています。さらに、中国のサプライヤーと、フィリピンにある部品サプライヤーの直接的なサプライヤーにて、健康診断の費用を労働者が支払っていたことが確認されています。

### 結社の自由

**提言:** 労働協約の適用対象である労働者の割合の対前年比データを開示したり、労働者にとっての具体的な成果の事例を開示したりするなどして、結社の自由を積極的に推進し、サプライチェーンの文脈全体を通して、結社の自由および団体交渉の改善状況が分かる証拠を提示する。

**Intel**は、2022年のサプライヤーのデータ(主に一次サプライヤーだが、限定的ではあるものの二次以降のサプライヤーのデータも含む)に基づき、報告対象の同社の施設のおよそ51%で団体協約が締結されていると報告しています。



**提言:** 強制労働の兆候を確実にを見つけるため、労働者主導のモニタリングを行う(労働者の権利と優先事項に基づいて、労働者が参加した上で第三者が実施するモニタリング)。

## 救済措置

**提言:** サプライチェーンにおける労働の権利の侵害に関する苦情や申し立てに対応するためのプロセスを確立する。その中で責任の所在を明示し、影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントや各ステップの具体的なスケジュールも明記する。

**Samsung**は、自社の苦情処理手続きにおいて透明性が確保されることを目指し、受領後7日以内に関係者とのエンゲージメントを行って、どのような措置を希望するかを聞き取り、救済措置を検討しています。また、当事者の労働者から意見を収集していることも報告しています。

**提言:** 影響を受けるステークホルダーとエンゲージメントを行い、サプライヤーの労働者に対する救済措置の成果や、実施された救済措置について当事者の労働者が納得していることを示す証拠を公表する。

**Best Buy**は、中国本土から台湾とタイに生産拠点を移した2つの工場とエンゲージメントを行ったことを公表しています。これらの施設において外国からの移住労働者に対するリスクが高まっていることを認識し、採用プロセスで移住労働者に対する支援が行われました。斡旋料に関して積極的にエンゲージメントを行ったことで、ベトナムからの労働者294名とミャンマーからの労働者156名に対して、合計7万2,000米ドルを超える額の返金が行われたと報告しています。



KnowTheChainは、ビジネスと人権リソースセンターのプログラムで、企業と投資家が強制労働のリスクについて理解し、対応するためのリソースです。KnowTheChainは、現在の企業活動をベンチマークし、洞察を示し、実用的なリソースを提供しています。このリソースは、投資家の意思決定に情報提供し、強制労働の特定、防止、救済に対する企業アプローチを変化させることを目的としています。KnowTheChainのベンチマークに含まれる企業の選定に使用されたデータは、Sustainalytics社から提供されたものです。