SA8000:2026®
ディーセント・ワーク規格

発行
2026年1月1日

www.sa-intl.org

はじめに

人々とコミュニティの人権は、各国やステークホルダーによって合意された基本文書を通じて定義されてきました。これらには、世界人権宣言、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約、市民的及び政治的権利に関する国際規約、労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言と ILO の 11 の基本条約、国連児童の権利条約などが含まれます。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」は、「保護、尊重、救済」の枠組みを通じて、国家（政府）と企業のそれぞれの責任を定めています。国家には、政策、法律、規制、司法判断などを通じて人権を保護する義務があります。企業には人権を尊重する責任があり、これは人権への悪影響を引き起こしたり助長したりすることを回避し、そうした影響が生じた場合には対処すべきであることを意味します。これらのUNGPの要件は、企業が引き起こした悪影響だけでなく、事業活動や取引関係を通じて企業が助長した、または直接関連している悪影響にも適用されます。最後に、国家と企業には、人権侵害が発生した場合に、それぞれ効果的な救済手段を提供またはこれに関与する義務があります。

SAI は、これらの人権の基本理念に基づき、世界中の職場における人権の促進に専心するミッション主導の非営利組織です。私たちがこのミッションを追求する方法の 1 つが、組織が職場において人権を尊重する義務を実践的に果たすのを支援する **SA8000® ディーセント・ワーク規格**の確立です。SA8000 規格は 1997 年に初めて発行され、常にマルチステークホルダー・プロセスを通じて定期的に改訂されてきました。本書は本規格の第 5 版となります。

ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）とは、労働者の人権の完全な享受と実現を支える仕事を指します。ILO によると、ディーセント・ワークとは「生産的で公正な収入が得られる機会、職場での安全とすべての人への社会保障、個人の能力開発や社会統合のためのより良い見通し、人々が自由に懸念を表明し、団結し、生活に影響を与える意思決定に参加する自由、そしてすべての人の機会と待遇の平等を伴うもの…」とされています。[1]

SA8000:2026 規格は、あらゆる状況におけるディーセント・ワークの原則と基準を定めています。原則は、国家によって保護され、組織によって尊重されなければならない人

[1]ILO、ディーセント・ワーク。

©Social Accountability International – 2026

々の基本的権利を説明しています。基準は、職場において人権を尊重するにあたり組織が満たすべき具体的な要件を規定しています。

SA8000 基本基準は、SA8000 規格を適用する組織に対する包括的な期待事項を定めています。

SA8000 セクション 1：マネジメントシステム：デューデリジェンスとガバナンスは、組織が自社の事業活動および取引関係全体においてディーセント・ワークを確保するために講じるべきデューデリジェンスのアプローチを説明しています。

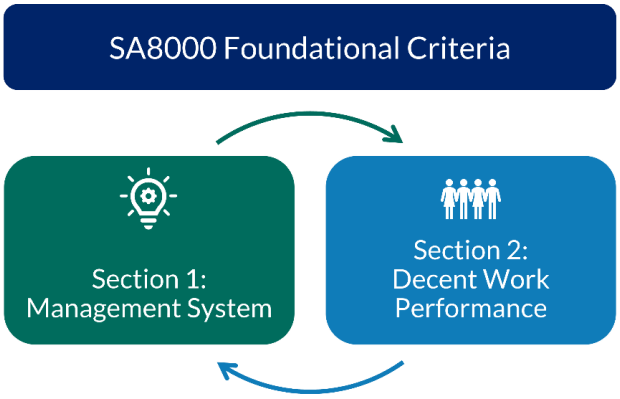


図 1. SA8000:2026 の構成

SA8000 セクション 2：ディーセント・ワークの原則およびパフォーマンス基準は、ディーセント・ワークに関連する人権と、労働者が権利を完全に享受・実現するために満たさなければならない具体的な基準を説明しています。これら 2 つのセクションは相互に依存しています。組織はパフォーマンス基準を満たすためにマネジメントシステムによるアプローチを採用すると同時に、マネジメントシステムの策定と実施においてパフォーマンス重視のアプローチを採用しなければなりません（図 1 参照）。

セクション 1 と 2 はそれぞれ複数の条項（サブセクション）に分かれており、それらには基準（組織に対する個別の要件）が含まれています。また、セクション 1 と 2 には、基準の背景となる原則も含まれています。これらは要件ではなく、基準が支える高次元の権利と義務を明確にしたものです。

原則および基準の実施と解釈は、ディーセント・ワークに関連する人権に影響を与える、組織の事業活動や相互作用の側面に焦点を当てる必要があります。

定義は規格の規範的（必須）な一部であり、本書の付録 A に含まれています。

表 1. 規格および支援文書［2026 年 1 月 1 日更新］

文書	位置づけ	ステータス
SA8000:2026 規格	規範（必須）	発行済み
定義	規範（必須）	発行済み（付録 A）
指標ライブラリ	ガイダンス	発行済み
ガイダンス文書	ガイダンス	保留中

この表は、追加の文書が作成され確定されるにつれて更新されます。

©Social Accountability International – 2026

目次

はじめに 1
目次 3
基本基準 4
第 1 項 マネジメントシステム：ガバナンスとデューデリジェンス 5
マネジメントシステムの原則 6
マネジメントシステムの基準 7
M1：リーダーシップのコミットメント、関与および統合 7
M2：労働者の関与および統合 8
M3：ステークホルダーの関与および統合 9
M4：方針へのコミットメントと整合性 10
M5：状況、影響、およびリスク 11
M6：目標、計画およびリソース 12
M7：認識および実施 14
M8：誠実性と透明性 15
M9：モニタリングおよび苦情処理メカニズム 16
M10：戦略的分析、見直し、および継続的改善 17
第 2 項：ディーセント・ワークの原則およびパフォーマンス基準 19
D1：子どもおよび若年労働者の保護 20
D2：結社の自由および団体交渉権 22
D3：自由で公正な採用、雇用、および雇用終了 24
D4：適正な労働時間、賃金、および福利厚生 27
D5：差別の排除 31
D6：安全衛生 33
D7：プライバシー 36
付録 A. 定義 39

©Social Accountability International – 2026

基本基準

本規格を満たすにあたり、すべての組織に対する基本的な期待事項。

F1 - 組織は、本規格の原則および本規格が依拠する国際文書を尊重し、そのパフォーマンスの継続的改善に努めなければならない。

F2 - 組織は、そのパフォーマンスが最低限、以下を満たすことを確実にしなければならない：

a) 本規格に関連する法令および規制の要求事項；
b) 労働協約、および
c) 組織が同意している本規格に関連するその他の要求事項。

F3 - 法令および／または規制の要求事項が本規格と異なる場合、組織は人員にとって最も有益な基準を適用しなければならない。

F4 - 法令および／または規制の要求事項が本規格と矛盾する場合、組織は法律で認められる範囲で、人員に対するリスクを特定、防止、軽減、および是正しなければならない。

F5 - すべての人員に対するディーセント・ワークを確保するため、組織はリーダーシップのコミットメントならびに労働者およびステークホルダーの関与に基づくマネジメントシステムを確立、実施、維持し、継続的に改善しなければならない。

©Social Accountability International - 2026

第 1 項 マネジメントシステム：ガバナンスとデューデリジェンス

本項では、マネジメントシステムによるアプローチを通じて、UNGP（ビジネスと人権に関する指導原則）の枠組みに基づき、組織が人権を尊重する責任をどのように果たすべきかについての期待事項を説明します。

マネジメントシステムは、規模、成熟度、および組織の状況によって組織ごとに異なりますが、組織の事業活動およびビジネス関係全体にわたってディーセント・ワークを確保するための共通の核となる要素が存在します。本項では、実践的な段階的アプローチを通じて、それらの核となる要素について説明します。これは、長年にわたる SA8000 の基準と、UNGP、OECD 多国籍企業行動指針デュー・ディリジェンス・ガイダンス、ISO Annex SL など、広く使用され参照されているマネジメントシステムフレームワークを基にしています。

あらゆるレベルのリーダーシップ、労働者、およびステークホルダーの関与と統合に基づいて構築された本項では、以下のマネジメントシステムの開発および実施に関する基準を説明します：

- **効果的なデューデリジェンスを可能にする**—組織がその事業活動やビジネス関係を通じて引き起こす、助長する、または直接関連する、実際のおよび潜在的な負の影響を特定、防止、軽減、および説明するための包括的かつプロアクティブなプロセス；[2] および
- **優れたガバナンスを可能にする**—誠実かつ効率的に運営する。

解釈上の注記： ステークホルダーエンゲージメントは、効果的なマネジメントシステムの重要な要素です。ステークホルダーとは、組織の事業活動またはビジネス関係に影響を与えることができる、またはそれらから影響を受けるすべての主体を指します。本規格はディーセント・ワークに関連しているため、人員が主要な権利保持者であり、したがってエンゲージメントにおける最も重要なステークホルダーとなります。本規格では、その重要性を強調するために、彼らを他のステークホルダーとは別個に扱っています。そのため、管理者の統合と関与は M1 で、労働者の統合と関与は M2 で扱われます。

[2] UNGP から翻案。

©Social Accountability International – 2026

マネジメントシステムの原則

I. **リーダーシップ** - 組織の最高意思決定機関および最高経営陣は、その事業活動およびビジネス関係において人権を支持し、コミットメントを実証すべきである。

II. **説明責任** - 組織のリーダーシップおよび責任ある人員は、実際のおよび潜在的な人権への負の影響について説明責任を負うべきである。

III. **主体性と尊厳** - 組織は、人員およびステークホルダーの主体性と尊厳に対する権利を尊重すべきであり、人員が自らの権利を理解し主張できるようエンパワーし、能力を構築するための措置を講じるべきである。

IV. **統合** - 組織は、その事業活動およびビジネス関係全体にわたって、人権へのコミットメントを一貫して維持すべきである。

V. **長期的計画** - 組織は、短期、中期、および長期にわたり人権を一貫して尊重するよう計画を立てるためのマネジメントシステムを開発すべきである。

VI. **応答性** - 組織は、人権に対する負の影響およびリスクを理解し、対処し、是正することにプロアクティブであるべきである。

VII. **透明性** - 組織は、人権パフォーマンスおよびマネジメントシステムに関する明確で正確かつ適切な情報をステークホルダーが利用できるようにすべきである。

VIII. **参加と包括性** - 組織は、マネジメントシステムの開発および実施において、あらゆるレベルの人員およびその他のステークホルダーを有意義に関与させるべきである。

IX. **社会対話** - 社会対話は、すべての人員にディーセント・ワークを確保するための組織のアプローチにおいて中心的役割を果たすべきである。

X. **支援** - 組織は、人権へのコミットメントを果たすために、適切な投資、内部能力、ならびにその他の内外のリソースを充当すべきである。

XI. **継続的改善** - 組織は、人権パフォーマンスおよびマネジメントシステムを継続的に改善すべきである。

©Social Accountability International - 2026

マネジメントシステムの基準

- M1：リーダーシップのコミットメント、関与および統合
- M2：労働者の関与および統合
- M3：ステークホルダーの関与および統合

ガイダンス注記：条項 M1～3 は、残りのマネジメントシステムカテゴリーM4～10 を開発および実施するための基礎を形成します。

- M4：方針へのコミットメントと整合性
- M5：状況、影響、およびリスク
- M6：目標、計画、およびリソース
- M7：認識および実施
- M8：誠実性と透明性
- M9：モニタリングおよび苦情処理メカニズム
- M10：戦略的分析、見直し、および継続的改善

M1：リーダーシップのコミットメント、関与および統合

M1.1 – 組織の最高意思決定機関および最高経営陣は、最低限以下を行うことにより、本規格の原則へのコミットメントを実証しなければならない：

a) 組織の戦略およびパフォーマンス評価に本規格の原則を統合すること；
b) 組織の方針へのコミットメントおよびビジネスパートナーに対する相互の期待事項を承認すること；
c) 本規格に対する組織のパフォーマンスおよび組織の目標について、定期的に戦略的マネジメントレビューを実施すること；
d) 本規格を満たすことにおいて、組織全体の各機能部門を関与させること；
e) あらゆる管理レベルにおいて、統合されたマネジメントシステムを通じて本規格を満たすための責任と説明責任を割り当てること；および
f) 役割、能力、人員の目標とインセンティブ、人事評価基準、報酬、昇進、懲戒処分、解雇、および意思決定プロセスを、組織の方針へのコミットメントと一致させること。

©Social Accountability International – 2026

M1.2 – 意思決定機関および経営陣の構成は、ステークホルダーを適切に代表するものでなければならない。

M1.3 – 本規格を満たすための責任および説明責任は、最終的には最高経営陣に帰属するものとする。これは、最低限、本規格の原則および基準を以下に統合することによって実証されなければならない：

- 組織構造
- 役割と責任
- 能力
- 目標とインセンティブ
- 人事評価基準
- 報酬
- 昇進
- 解雇、および
- 意思決定プロセスと権限

M1.4 – 最高経営陣は、本規格を満たす上での利益相反が特定され、開示され、適切に管理されることを確実にしなければならない。

M2：労働者の関与および統合

M2.1 – 組織は、労働組合およびその他の労働者代表を含む労働者を関与させ、その意見を、本規格の要求事項を満たすためのマネジメントシステムの開発および実施に統合しなければならない。これには以下が含まれる：

a) 方針の策定
b) 負の影響およびリスクの特定、評価、および優先順位付け
c) 目標の設定および実施のための計画立案
d) ビジネスパートナーを含む、パフォーマンスおよびマネジメントシステムのモニタリング
e) 苦情処理のチャネルおよびプロセスの設計および運用、ならびに
f) 是正のための選択肢の決定。

M2.2 – 労働組合が存在する場合、組織は労働者をそのマネジメントシステムに有意義に関与させるために労働組合と協力しなければならない。

©Social Accountability International – 2026

M2.3 – 組織は、労働者が効果的で包括的なコミュニケーションおよび関与のチャネルを利用できるようにしなければならない。このチャネルは最低限、以下を満たすものとする：

a) 労働者の意見やフィードバックを積極的に求めること；
b) 労働者が経営陣に対して自らの利益を表明できるようにすること；
c) 労働者にとって都合の良い方法で多様な参加手段を提供すること；
d) 職場の人口構成（デモグラフィックス）の代表性を可能にすること；
e) すべての労働者が利用可能であること；
f) 信頼され、積極的に活用されていること；
g) 希望に応じて機密性が保持されること；
h) 労働者の利益および懸念事項と一致していること；および
i) 報復や不利益な扱いにつながらないこと。

M2.4 – 組織は、自社のマネジメントシステムを支援および促進するためにソーシャルパフォーマンスチームを設置しなければならない。組織は、新設および既存のチームが最低限、以下を満たすことを確実にしなければならない：

a) 労働者と管理者、人員の属性、ならびに組織の機能および役割のバランスの取れた代表者で構成されていること；
b) 存在する労働組合および労働者組織が参加を選択した場合、その代表者を含めること；
c) 同僚による労働者参加者の独立した選出を規定していること；
d) 労働組合の役割を損なわないこと；および
e) 方針の策定、負の影響およびリスクの特定・評価・優先順位付け、目標の設定および実施のための計画立案、パフォーマンスのモニタリング、苦情処理メカニズムの設計および運用など、マネジメントシステムの主要機能への労働者の関与を促進すること。

M3：ステークホルダーの関与および統合

M3.1 – 組織は、本規格の要求事項を満たすためのマネジメントシステムに関与させる関連ステークホルダーを定期的に特定し、優先順位を付けなければならない。その際、組織から最も影響を受けるステークホルダーを最優先とする。

©Social Accountability International – 2026

M3.2 – 組織は、最低限以下の場合において、マネジメントシステムの開発および実施に向けた有意義なステークホルダーエンゲージメントを実施しなければならない：

- 方針を策定する際
- 負の影響およびリスクの特定、評価、および優先順位付け
- ビジネスパートナーを含む、パフォーマンスおよびマネジメントシステムのモニタリング
- 苦情処理のチャネルおよびプロセスを設計および運用する際
- 是正のための選択肢を決定する際、および
- 組織に必要な知識が不足している場合。

M3.3 – ステークホルダーエンゲージメントは、最低限、以下を満たさなければならない：

a) 関連するステークホルダーの意見やフィードバックを積極的に求めること；
b) アクセスしやすいこと；
c) 誠意を持って実施されること；
d) ステークホルダーの懸念に対応すること；および
e) 報復や不利益な扱いにつながらないこと。

M3.4 – 組織は、組織の意思決定において、ステークホルダーのニーズ、期待、懸念、および苦情を考慮しなければならない。

M4：方針へのコミットメントと整合性

M4.1 – 組織は、本規格の原則へのコミットメントを明確に述べた方針声明（ポリシーステートメント）を確立、文書化し、定期的に更新しなければならない。組織は最低限、以下にコミットしなければならない：

a) 本規格の要求事項および原則、関連する法令の要求事項、ならびにその他の関連する要求事項を満たす、またはそれを上回ること；
b) 事業活動またはビジネス関係を通じて引き起こす、助長する、または直接関連するリスクに対して、その重大性および可能性に見合った措置を通じて対処すること；
c) 短期的および長期的な両面において負の影響を防止する解決策を優先すること；
d) 本規格を満たすにあたり、倫理的かつ誠実に行動すること；

©Social Accountability International – 2026

e) 本規格の要求事項を満たす上での整合性を確保するため、統合されたマネジメントシステムを維持すること；
f) 社会対話への関与を模索することなどにより、労働者およびその他のステークホルダーとの協議を維持し、その期待に対応すること；
g) 事業計画を策定する際に人員に対するリスクを考慮し、関連する影響を軽減することを約束すること；および
h) 本規格に関連するパフォーマンスおよびマネジメントシステムを継続的に改善すること。

M4.2 – 組織は、ビジネスパートナーに対する相互の期待事項に関する方針を確立、文書化し、定期的に更新しなければならない。この方針は、最低限以下にコミットするものとする：

a) ビジネスパートナーに対して、本規格の原則、関連する法令の要求事項、およびその他の関連する要求事項を尊重するよう要求すること；
b) ビジネスパートナーのデューデリジェンスを実施すること；
c) ビジネスパートナーが上記の期待事項を満たせないことに対して、組織が引き起こしている、助長している、または関連している要因に対処すること；および
d) ビジネス関係を終了する前に、適切な関与や人員へのリスクの考慮を含め、ビジネスパートナーとの関係を終了するための明確な期待事項を設定すること。

M4.3 – 組織の方針、慣行、目標、およびインセンティブは、本規格の原則に対するコミットメントまたは組織の目標と矛盾したり、それらを損なったりしてはならない。

M4.4 – 組織の方針、ロビー活動、およびその他の外部とのやり取りは、本規格の原則に対するコミットメントまたは組織の目標と矛盾したり、それらを損なったりしてはならない。

M5：状況、影響、およびリスク

M5.1 – 組織は、以下を含む自らの状況を定期的に特定し、理解するよう努めなければならない：

a) 組織自身の事業；
b) 組織の直接的および間接的なビジネス関係；

©Social Accountability International – 2026

c) 労働者およびその代表者ならびにその他の関連するステークホルダーのニーズおよび期待；ならびに
d) 関連する規制、市場、文化、社会、経済、およびその他の要因を含む、内部および外部の事業環境のその他の側面。

M5.2 - 組織は、その状況を考慮し、以下を定期的に特定しなければならない：

a) 脆弱な立場にある人々に特有のものを含む、通常または例外的な状況下において、自らの事業またはビジネス関係を通じて引き起こす、助長する、または直接関連する（あるいは引き起こす可能性がある、助長する可能性がある、または直接関連する可能性がある）、本規格に関連する実際のおよび潜在的な悪影響；
b) 自らの実際のおよび潜在的な悪影響に関連するリスク要因；
c) ビジネスパートナーによって引き起こされる実際のおよび潜在的な悪影響に対する、自らの関与の度合い；および
d) 企業倫理または誠実性の問題から生じる可能性がある、本規格に対するパフォーマンスに関連した実際のおよび潜在的な悪影響。

M5.3 - 組織は、悪影響の重大性、ならびに潜在的な悪影響の重大性および発生可能性に基づいて、自らのリスクを定期的に評価し、優先順位を付け、文書化しなければならない。

M5.4 - 優先順位付けされたリスクについて、組織は以下を含む潜在的な原因を考慮し、根本原因を特定しなければならない：

- マネジメントシステム上の原因；
- 組織のビジネスモデルを含む、運用上の原因；および
- 社会的、文化的、規制的、および/または環境的なものを含む、外部の原因。

M6：目標、計画およびリソース

M6.1 - 組織は、組織の目標を定期的に設定、文書化、および更新しなければならない。これらの目標は、以下を達成するように設計されなければならない：

a) 本規格の要求事項および原則、関連する法的要求事項、ならびにその他の関連する要求事項を満たすか、それを上回ること；
b) 組織の方針へのコミットメントを果たすこと；

©Social Accountability International - 2026

c) 組織のリスクに対処すること；
d) 本規格に関連する企業倫理および誠実性の問題に対処すること；
e) 本規格に関連する緊急事態への準備および対応の問題に対処すること；
f) 目標を達成するために、三者間協定およびその他の拘束力のある協定を支援することを含め、社会対話を模索すること；および
g) 本規格に関連する組織のパフォーマンスおよびマネジメントシステムを継続的に改善すること。

M6.2 – 組織は、自らが引き起こすまたは助長するリスクに対処するために、（予期せぬ結果に十分配慮した上で）以下の措置を計画しなければならない：

a) 悪影響を終わらせること；
b) 将来の悪影響を防止すること；
c) リスクを軽減すること；および
d) 悪影響を受けた個人および集団に対する救済を確保すること。

M6.3 – 組織は、直接関連しているリスクに対処するために、ビジネスパートナーを含む関連するステークホルダーと協力し、自らの影響力を行使して、それらのリスクを終わらせ、防止し、軽減し、救済するよう働きかける計画を立てなければならない。

M6.4 – 組織は、目標を達成するために必要な行動およびプロセスを定期的に定義し、計画しなければならない。その際、組織は以下に挙げられる必要な事項を考慮しなければならない：

- マネジメントシステム – 口頭および文書による方針や手順、役割と責任、文書化、人員のインセンティブや目標、トレーニングや能力開発、モニタリング、労働者およびステークホルダーの意識向上、指標や測定基準など；
- リソース – 必要な能力や外部の専門知識、インフラストラクチャ、メディア、情報システムなど、財務、物質、人員、および情報のリソースを含む；および
- 関係性 – 社会対話、関連する三者間協定およびその他の拘束力のある協定への支援、ビジネスパートナー、政府、その他の内部および外部のステークホルダーとの関係を含む。

©Social Accountability International – 2026

M7：認識および実施

M7.1 – 組織は、計画されたプロセスおよび行動を実施し、割り当てられたリソースを投入し、継続的な妥当性および有効性を確保するために必要に応じて計画とリソースを定期的に調整しなければならない。

M7.2 – 組織は、人員が以下に関して適切な認識、理解、情報へのアクセス、およびコミュニケーションチャネルを確保できるようにしなければならない：

- 法的権利；
- 本規格で定義されている権利；
- 自らの雇用に関連するリスク；
- 組織の方針、目標、行動、およびプロセス；
- 組織の目標およびコミットメントを果たす上での自らの役割と責任；
- マネジメントシステムへの関与のための適切なメカニズムおよびチャネル；および
- 救済手段へのアクセスのためのメカニズムを含む、自らの権利保護のための適切なメカニズムおよびチャネル。

M7.3 – 組織は、ステークホルダーが以下について適切に認識できるようにしなければならない：

- 関連するリスク；
- 組織の方針、目標、行動およびプロセス；ならびに
- 本規格に定義されている関与のためのチャネルおよび権利の保護。

M7.4 – ビジネスパートナーとのやり取りにおいて、組織は以下を行わなければならない：

a) ビジネスパートナーが、組織の方針、目標、行動、およびプロセスに関して適切な認識、理解、情報へのアクセス、およびコミュニケーションチャネルを確保できるようにすること；
b) 自らの取引条件および商慣行が、設定された相互の期待事項を満たすビジネスパートナーの能力を損なわないようにすること；
c) それらの影響に対する組織の関与の度合いに見合った形で、リスクを終わらせ、防止し、軽減し、救済するための支援をビジネスパートナーに提供すること；

©Social Accountability International – 2026

d) 可能な場合、ビジネスパートナーに対する相互の期待事項による事務的負担を最小限に抑えるよう努めること；および
e) 以下の場合を除き、リスクへの対応としてビジネス関係を終了しないこと：
    i. 組織からの適切な関与および支援の後も、ビジネスパートナーがリスクへの対応を繰り返し怠る場合；かつ
    ii. 関係を終了することによるリスクが、元のリスクよりも大きくない場合。

M7.5 – 本規格の要求事項を満たすために関連する文書化された情報は、以下でなければならない：

- 利用可能かつ適切であること；
- 正確かつ明瞭であること；
- 効果的に管理されていること；および
- 特定可能であること。

M8：誠実性と透明性

M8.1 – 本規格の要求事項を満たすにあたり、組織は誠実に行動し、意思疎通を図らなければならない。

M8.2 – 組織は、本規格に関連するプロセスおよび成果について定期的に公に報告しなければならない。公開報告は、最低限以下を満たさなければならない：

a) 透明性があり、真実で、明瞭であること；
b) ステークホルダーのニーズと期待を満たすこと；
c) 組織の方針へのコミットメントを含めること；
d) 組織の事業運営について説明すること；
e) 組織がどのようにリスクに対処しているかを伝えること；
f) 要請に応じて、苦情処理メカニズムの利用および苦情処理プロセスの結果に関する情報を提供すること；
g) 法規制およびその他の報告要求事項を満たすこと；ならびに
h) ステークホルダーにとって適切に利用しやすく、入手しやすいこと。

M8.3 – 組織は、要求される文書、記録、資料、人員、および業務関連環境へのアクセスを提供することを含め、認定された第三者と透明かつ率直に関与しなければならない。

©Social Accountability International – 2026

M9：モニタリングおよび苦情処理メカニズム

M9.1 – 組織は、本規格の要求事項を満たすためのパフォーマンスおよびマネジメントシステムを監視しなければならない。モニタリングは、最低限以下を行わなければならない：

a) 計画された行動およびプロセスの実施を評価すること；
b) 本規格への準拠を評価すること；
c) 確立された相互の期待事項に対する関連ビジネスパートナーのパフォーマンスを評価すること；および
d) 適切に文書化されること。

M9.2 – 組織は、関連に応じて以下を含む複数の情報源からの情報をモニタリングプロセスに組み込まなければならない：

- リスクの評価と優先順位付け；
- 計画された指標と測定基準；
- 内部および外部の苦情処理メカニズムならびにコミュニケーションチャネル；
- 労働者の関与とコミュニケーション；
- ステークホルダーからの苦情および懸念事項；
- 社会対話ならびに関連する三者間協定およびその他の拘束力のある協定からのフィードバック；
- 一般に公開されているニュースおよび情報源；
- 内部監査および外部監査；ならびに
- 外部の専門家。

M9.3 – 組織は、組織またはそのビジネスパートナーに対して、人員が本規格に関連する懸念、問題、不服、事故、および苦情を提起するための苦情処理メカニズムを確立、維持、および監視しなければならない。人員向けの組織の苦情処理メカニズムは、以下を満たさなければならない：

- 正当であり；利用しやすく；予測可能であり；公平で；透明性があり；対話に基づき；権利と両立し；継続的な改善の源となること；
- 利用者の機密性を保持すること；
- 組織または他の関係者によるものであるかを問わず、利用者に対する報復をもたらさないこと；および

©Social Accountability International – 2026

- 苦情処理手順に参加した人員に対する収入の損失をもたらさないこと。

M9.4 – 組織は、組織またはそのビジネスパートナーに対して、外部のステークホルダーが本規格に関連する懸念、問題、不服、事故、および苦情を提起するための苦情処理メカニズムを確立、維持、および監視しなければならない。外部ステークホルダー向けの組織の苦情処理メカニズムは、以下を満たさなければならない：

- 正当であり、利用しやすく、予測可能であり、公平で、透明性があり、対話に基づき、権利と両立し、継続的な改善の源となること；
- 利用者の機密性を保持すること；
- 組織または他の関係者によるものであるかを問わず、利用者に対する報復をもたらさないこと；および
- 苦情処理手順に参加した人員に対する収入の損失をもたらさないこと。

M9.5 – 組織は、自らの事業またはビジネス関係を通じて引き起こした、助長した、または直接関連している人権への悪影響およびリスクに関連する外部の苦情処理および救済プロセスに誠意を持って関与しなければならない。

M9.6 – モニタリングおよび苦情処理メカニズムのアウトプットは、以下のための行動（マネジメントシステム、リソース、および/または関係性の変更を含む）につながらなければならない：

a) 悪影響を終わらせること；
b) 将来の悪影響を防止すること；
c) リスクを軽減すること；および
d) 悪影響を受けた個人および集団に対する救済を確保すること。

M10：戦略的分析、見直し、および継続的改善

M10.1 – 組織は、自らの目標および本規格に対するパフォーマンスを定期的に見直さなければならない。見直しにおいて、組織は最低限以下を評価しなければならない：

a) 自らの目標達成に向けた進捗状況；
b) 計画および実施された行動とプロセスの有効性；
c) 計画および実施された行動、プロセス、ならびにリソースの妥当性および十分性；
d) マネジメントシステムの有効性；および

©Social Accountability International – 2026

e) パフォーマンスを向上させるための機会。

M10.2 - 組織は、関連に応じて以下を含む複数の情報源からの情報を見直しに組み込まなければならない：

- リスクの評価と優先順位付け；
- モニタリングプロセス；
- 内部および外部の苦情処理メカニズムならびにコミュニケーションチャネル；
- 労働者の関与とコミュニケーション；
- ステークホルダーからの苦情および懸念事項；
- 社会対話ならびに関連する三者間協定およびその他の拘束力のある協定からのフィードバック；
- 一般に公開されているニュースおよび情報源；
- 内部監査および外部監査；ならびに
- 外部の専門家。

M10.3 - 本レビューの成果は、以下の通りとする：

a) 組織による定期的なリスクの評価および優先順位付けならびにモニタリングプロセスに反映させること；
b) 組織の戦略および意思決定に反映させること；および
c) 必要に応じて、組織の方針、資源、目標、プロセス、行動の変更につながること。

M10.4 - 組織は、以下を含む自らの事業および取引関係において、ディーセント・ワークのパフォーマンスおよびマネジメントシステムの継続的改善を実証しなければならない：

a) 優先度レベル全体にわたって継続的にリスクに対処すること；
b) 本規格の要件を超えて労働条件を改善する機会を特定し、追求すること；および
c) 組織のマネジメントシステムへの労働者およびステークホルダーの関与と統合を高める機会を特定し、追求すること。

©Social Accountability International - 2026

第 2 項：ディーセント・ワークの原則およびパフォーマンス基準

本項では、ディーセント・ワークに関連する基本的人権（原則）と、ディーセント・ワークを達成するための具体的な要件（基準）について説明する。

各箇条は「原則」の列挙から始まる。これらは、国家によって保護され、企業によって尊重されなければならない基本的人権である。一部の基本的権利はすべての人に適用され、他の権利は労働者のみに適用され、さらに他の権利は特定の人々のグループ（子どもなど）に適用される。権利は絶対的なものであり、明記されている通り、すべての人々、労働者、またはその他のグループに対して平等に適用されることを意味する。

人権を完全に尊重するために、組織は人権の侵害を回避し、自らが関与する人権へのいかなる悪影響にも対処しなければならない。本項の「原則」は、組織が尊重しなければならないディーセント・ワークに関連する具体的な人権を定義している。これらは組織に特定の要件を課すものではなく、各箇条における「基準」の背景を設定するものである。

「基準」は組織に対する要件を提供する。これらは、組織が「原則」の尊重を実証するために達成しなければならない成果である。「原則」がすべての人々、労働者、またはその他の幅広いグループに適用されるのに対し、「基準」は組織の人員（またはその他の特定のステークホルダー）に適用される。これが、本規格における組織の責任範囲である。

- D1：子どもおよび若年労働者の保護
- D2：結社の自由および団体交渉権
- D3：自由で公正な採用、雇用、および雇用終了
- D4：適正な労働時間、賃金、および福利厚生
- D5：差別の排除
- D6：安全衛生
- D7：プライバシー

©Social Accountability International - 2026

D1：子どもおよび若年労働者の保護

原則

労働の文脈において、国家によって保護され、企業によって尊重されるべき基本的人権。

I. 子どもには、児童労働から保護される権利がある。
II. 若年労働者を含む子どもには、基本的なニーズを満たす権利がある。
III. 若年労働者を含む子どもには、身体的、精神的、霊的、道徳的、そして社会的な発達を遂げる権利がある。
IV. 若年労働者を含む子どもには、就学の機会を奪うあらゆる労働から解放され、教育を受ける権利がある。
V. 若年労働者を含む子どもには、雇用において公正な待遇、安全、および特別な保護を受ける権利がある。
VI. 若年労働者を含む子どもには、職場において意見を聴取され、代表される権利がある。

パフォーマンス基準

労働の文脈において、これらの権利の尊重を実証するために組織に求められる具体的なパフォーマンス要件。

D1.1 - 組織は、若年労働者を含む子どもの権利を尊重しなければならない。

D1.2 - 組織は、15 歳未満（または義務教育修了年齢のいずれか高い方）の子どもを雇用してはならない。本規格における「合法的に就労する子ども」の定義を満たす場合は、例外が認められることがある。

D1.3 - 組織は、若年労働者の雇用が以下を満たすことを確実にしなければならない：

a) 労働者の社会的、道徳的、身体的発達を保護し、全般的な健康と幸福に対する危険とならないこと；
b) 学業の達成を損なうほど過酷でないこと；

©Social Accountability International - 2026

c) 類似の職種にある成人労働者に見合った給与および福利厚生を提供すること；および
d) 以下を含む労働時間の上限を超えないこと：
   i. 1 日あたり 8 時間の労働（法律で定められた上限が 8 時間未満の場合はその上限）、
   ii. 学校、労働、通勤・通学を合わせて 1 日あたり 10 時間（法律で定められた上限が 10 時間未満の場合はその上限）、および
   iii. 夜間に行われないこと。

D1.4 - 労働に関係する環境に就労していない子どもがいる場合、組織は以下を確実にしなければならない：

a) 危険および健康リスクからの保護；
b) 各子どもの年齢に応じた基本的ニーズへの配慮（例：食糧、水、トイレ設備へのアクセスなど）；
c) 成人による適切かつ継続的な監督；および
d) 組織のプロセスを妨げないこと。

D1.5 - 組織は、自らの事業および取引関係全体において、「子どもおよび若年労働者の保護」に関連する要件および原則を満たすか、それを超える効果的なマネジメントシステムを開発し、実施しなければならない。これには以下が含まれる：

a) M1：リーダーシップのコミットメント、関与、および統合；
b) M2：労働者の関与と統合；
c) M3：ステークホルダーの関与と統合；
d) M4：方針のコミットメントと一貫性；
e) M5：状況、影響、およびリスク；
f) M6：目標、計画、および資源；
g) M7：認識と実施；
h) M8：誠実性と透明性；
i) M9：モニタリングと苦情処理メカニズム
j) M10：戦略的分析、見直し、および継続的改善。

©Social Accountability International - 2026

D2：結社の自由および団体交渉権

原則

労働の文脈において、国家によって保護され、企業によって尊重されるべき基本的人権。

I. 労働者には、自らの利益を促進および保護するために、自ら選択した独立した労働組合その他の労働者組織を結成、加入、および参加する権利がある。
II. 労働者には、自らの利益のために団体交渉を行う権利、ならびに使用者および使用者団体による誠実な交渉を受ける権利がある。
III. 労働者には、労働組合その他の労働者組織における身分または所属を理由とする差別、ハラスメント、脅迫、または報復を受けない権利がある。

パフォーマンス基準

労働の文脈において、これらの権利の尊重を実証するために組織に求められる具体的なパフォーマンス要件。

D2.1 – 組織は、人員が自ら選択した労働組合その他の労働者組織を自由に結成、加入、および参加する権利、ならびに団体交渉を行う権利を尊重し、認めなければならない。

D2.2 – 組織は、人員に対し、組織からの不利益な結果や報復を受けることなく、自ら選択した労働組合その他の労働者組織を結成、加入、および参加する権利について通知されていることを確実にしなければならない。

D2.3 – 組織は、直接的または第三者を通じて、労働組合その他の労働者組織の設立、機能、または運営に干渉しないことを確実にしなければならない。

D2.4 – 組織は、労働組合その他の労働者組織の組合員、労働者代表、および労働者の組織化に従事するいかなる人員も、労働組合の組合員資格または活動を理由とする差別、ハラスメント、脅迫、または報復を受けないことを確実にしなければならない。

©Social Accountability International – 2026

D2.5 - 組織は、労働組合その他の労働者組織の組合員、労働者代表、および労働者の組織化に従事するいかなる人員が、労働に関係する環境において構成員に適正にアクセスできることを確実にしなければならない。

D2.6 - 組織は、労働者代表、労働組合、およびその他の労働者組織から要請があった場合、それらと誠意を持って団体交渉を行わなければならない。

D2.7 - 産業別労働協約が存在する場合、組織は協約に基づく義務を尊重し、履行しなければならない。これは、組織レベルの協約が現行の産業別協約よりも労働者にとって有利である限り、労働組合その他の労働者組織が組織レベルで追加の団体交渉を行うことを排除するものではない。

D2.8 - 組織は、ソーシャル・パフォーマンス・チームを含む職場協議委員会およびその他の労働者グループが、労働組合その他の労働者組織の設立、機能、運営、または団体交渉に干渉しないことを確実にしなければならない。

D2.9 - 組織は、自らの事業および取引関係全体において、「結社の自由および団体交渉権」に関連する要件および原則を満たすか、それを超える効果的なマネジメントシステムを開発し、実施しなければならない。これには以下が含まれる：

a) M1：リーダーシップのコミットメント、関与、および統合；
b) M2：労働者の関与と統合；
c) M3：ステークホルダーの関与と統合；
d) M4：方針のコミットメントと一貫性；
e) M5：状況、影響、およびリスク；
f) M6：目標、計画、および資源；
g) M7：認識と実施；
h) M8：誠実性と透明性；
i) M9：モニタリングと苦情処理メカニズム
j) M10：戦略的分析、見直し、および継続的改善。

©Social Accountability International - 2026

D3：自由で公正な採用、雇用、および雇用終了

原則

労働の文脈において、国家によって保護され、企業によって尊重されるべき基本的人権。

I. 人々には、採用、雇用、および雇用終了において、主体性と尊厳を持つ権利がある。
II. 人々には、欺瞞、強制、搾取、脅迫、脅迫行為、および暴力から自由である権利がある。
III. 人々には、労働に関係するすべての人から適正かつ公正な待遇を受ける権利がある。
IV. 人々には、現代の奴隷制、人身売買、ならびに強制労働または義務労働から自由である権利がある。

パフォーマンス基準

労働の文脈において、これらの権利の尊重を実証するために組織に求められる具体的なパフォーマンス要件。

D3.1 – 組織は、自由で公正な採用、雇用、および雇用終了に対する人員および応募者の権利を尊重しなければならない。

D3.2 – 組織は、以下などを通じて、人員および応募者が採用、雇用、および雇用終了の適用条件を理解し、自発的に同意することを確実にしなければならない：

a) 利用しやすく理解しやすい言語および伝達方法の使用；
b) 関連プロセス、役割の詳細、および労働条件の明確、正確、かつ包括的な説明；
c) 明確、正確、かつ包括的な労働協約；および
d) 該当する場合、生活環境の明確、正確、かつ包括的な説明。

D3.3 – 組織は、雇用または雇用終了の諸条件に変更がある場合、影響を受ける人員が希望に応じて代替の準備を行えるよう十分な時間的余裕をもって、事前に明確に通知しなければならない。

©Social Accountability International – 2026

D3.4 – 組織は、採用、雇用、および雇用終了において、人員および応募者が以下を含む移動の自由を有することを確実にしなければならない：

a) 身分証明書およびその他の重要書類への継続的なアクセス；
b) 該当する場合、自発的で過度でない時間外労働；
c) 身体、賃金、または財産に対する脅迫、身代金要求、または差し押さえからの解放；
d) 労働に関係する環境における合理的な身体的自律および移動；および
e) 不当な制限を受けることなく、自らのスキルと知識を新しい雇用先に移転する自由。

D3.5 – 組織は、人員および応募者が以下を含む採用、雇用、および雇用終了に関連する金銭的負担から解放されていることを確実にしなければならない：

- 債務奴隷状態；
- 金銭的罰則；
- 手数料；
- 賃金の盗難または没収；および
- 搾取的な出来高払制。

D3.6 – 組織は、採用、雇用、および雇用終了に関連する手数料および費用を、その全部または一部を問わず、人員または応募者に負担させないことを確実にしなければならない。

D3.7 – 組織は、採用、雇用、および雇用終了において、人員および応募者が以下を含むハラスメントや脅迫を受けないことを確実にしなければならない：

- 身体的および性的暴力；
- 自身または他者への脅迫；および
- 心理的および感情的暴力。

D3.8 – 組織は、懲戒に関する方針および慣行が以下を満たすようにしなければならない：

- 採用時に人員へ明確に伝えられていること；
- 組織全体で一貫して公正に適用されていること；および

©Social Accountability International – 2026

- 明確に文書化され、関係する人員に伝達されていること。

D3.9 – 組織は、勤務地、住居の提供、私的な通信手段の提供、利用可能な交通手段、勤務スケジュールなどの労働条件によって、人員を過度に孤立させないようにしなければならない。

D3.10 – 組織は、勤務地、住居の提供、私的な通信手段の提供、利用可能な交通手段、勤務スケジュールなどの労働条件によって、人員が子どもや扶養家族から不当に引き離されることのないようにしなければならない。

D3.11 – 組織が見習い制度、インターンシップ、または職業教育プログラムに参加または利用する場合、これらのプログラムを通じて創設された職務について以下を確保しなければならない：

a) 正規雇用の職務の代替として使用されないこと；
b) 事前に定められた期間であること；
c) 法定最低賃金を下回る報酬ではないこと；かつ
d) 人員のスキル、専門的能力、および／またはその他の仕事に関連する資質の向上に貢献すること。

D3.12 – 組織は、いかなる雇用の終了も公正かつ透明であることを確保しなければならず、これには以下が含まれる：

a) 無差別であること；
b) 契約、拘束力のある労働協約、および適用される法令・規制を遵守するための適切なリソースの配分；
c) 退職金、賃金、その他の報酬の適時な支払い；および
d) 大規模な人員整理は最終手段としてのみ用いること。

D3.13 – 組織は、その事業および取引関係全体において、「自由で公正な採用、雇用、および解雇」に関連する要件と原則を満たす、またはそれを上回る効果的なマネジメントシステムを開発および実施しなければならず、これには以下が含まれる：

a) M1：リーダーシップのコミットメント、関与、および統合；
b) M2：労働者の関与と統合；
c) M3：ステークホルダーの関与と統合；

©Social Accountability International – 2026

d) M4：方針のコミットメントと一貫性；
e) M5：状況、影響、およびリスク；
f) M6：目標、計画、および資源；
g) M7：認識と実施；
h) M8：誠実性と透明性；
i) M9：モニタリングと苦情処理メカニズム
j) M10：戦略的分析、見直し、および継続的改善。

D4：適正な労働時間、賃金、および福利厚生

原則

労働の文脈において、国家によって保護され、企業によって尊重されるべき基本的人権。

I. 人は誰しも、健康、安全、社会参加を支える適切な生活水準を享受する権利を有する。
II. 人は誰しも、自身の時間、労働、その他の貢献に対して公正な報酬を受け取る権利を有する。
III. 人は誰しも、適切な休暇の付与を含む合理的な勤務スケジュールを享受する権利を有する。

パフォーマンス基準

労働の文脈において、これらの権利の尊重を実証するために組織に求められる具体的なパフォーマンス要件。

D4.1 – 組織は、適切な生活水準を支える労働時間、賃金、福利厚生に対する人員の権利を尊重しなければならない。

D4.2 – 組織は、少なくとも生活賃金または生活所得（あるいは法定最低賃金の方が高い場合はその金額）を得る権利、および法的に義務付けられた福利厚生を受ける人員の権利を尊重しなければならない。

©Social Accountability International – 2026

D4.3 – 状況的な障壁により、組織が人員に生活賃金や生活所得を単独で提供できない場合、組織は関連するステークホルダーと協力してこれに対処しなければならず、これには以下が含まれる：

a) 関連する三者構成の合意やその他の拘束力のある合意を支援することを含む、社会対話への参加；および
b) ビジネスパートナー、政府、その他の内外のステークホルダーとの連携。

D4.4 – 組織は人員の合理的な労働時間に対する権利を尊重しなければならず、最低限以下を制限すること：

a) 所定労働時間を週 48 時間（または法律で認められた上限の方が低い場合はその時間）までに制限すること；および
b) 時間外労働を週 12 時間（または法律で認められた上限の方が低い場合はその時間）までに制限すること。

D4.5 – 組織は、時間外労働が以下を満たすようにしなければならない：

a) 国内法および拘束力のある労働協約で認められている場合を除き、自発的であること；
b) 割増賃金が支払われること；
    a. 割増賃金率が法律で定義されていない場合、その国の各セクターで普及している時間外労働賃金率が適用されること；
c) 国内法および拘束力のある労働協約で認められている場合を除き、労働週ごとに計算されること；
d) 関連する法的要件およびその他の関連要件を満たしていること；および
e) 不適切な計画や生活賃金・生活所得の不払い等に起因するものを含め、恒常的に要求されないこと。

D4.6 – 組織は、労働時間を含む人員の勤務スケジュールが以下を満たすようにしなければならない：

a) 適切な生活水準を支えるものであること；
b) 予測可能であり、人員にとって都合が良いこと；
c) 健康および安全上のリスクをもたらさないこと；
d) 適切な休憩および休息期間が含まれていること；
e) 人員から割増賃金を奪うために労働時間の平均化を利用しないこと；

©Social Accountability International – 2026

f) 以下の例外のいずれかが適用される場合を除き、6 日間の連続勤務の後に少なくとも 1 回の 24 時間の休日を提供すること：
   i. 国内法および拘束力のある労働協約で認められている場合、または
   ii. ILO 条約で認められている場合、または
   iii. 例外的な状況により長期の連続勤務が必要とされ、人員が追加の連続日数を要求する場合；
g) 人員に以下を含む適切な有給および無給の休暇を提供すること：
   i. 病気休暇、
   ii. 家族休暇、
   iii. 年次有給休暇、および
   iv. 公休日；
h) 人員の人口統計学的属性に基づく柔軟性の必要性に配慮していること；および
i) 組織または政府の給付・手当へのアクセスを不当に制限しないこと。

D4.7 – 人員が法的に時間外手当、労働時間の上限、およびその他の要件から除外されている場合、組織は以下を確保しなければならない：

a) 報酬が、同じ時間数を時間外割増を含む生活賃金で働いた場合に得られる金額以上であること；および
b) 人員が労働時間に対して合理的な裁量権を持っていること。

D4.8 – 組織は、支払われるべきすべての賃金および福利厚生を定期的、かつ期日通りに、人員にとって便利な方法で支給しなければならない。

D4.9 – 組織は、人員が役割を果たすために費やした時間に対する報酬に加え、以下の項目について人員に適切な補償を提供しなければならない：

- 職務の場にいることを求められている時間；
- 業務上の傷害または疾病による休業時間；および
- トレーニング、ソーシャルパフォーマンスチーム、または苦情処理プロセスへの参加による休業時間。

D4.10 – 組織は、人員が労働時間ならびに支払われるべき賃金、福利厚生、控除の内訳を明確、完全かつ正確に記した給与明細記録を定期的に受け取れるようにしなければならない。

©Social Accountability International – 2026

D4.11 – 事業継続に混乱が生じた場合、組織は人員への退職金、賃金、およびその他の報酬の支払いを優先しなければならない。

D4.12 – 組織は、賃金または労働時間からの懲戒的な控除について、以下を確保しなければならない：

a) 国内法および拘束力のある労働協約で認められている場合にのみ、支払われるべき賃金から控除されること；
b) 合理的であり、限定された期間であること；
c) 賃金が生活賃金（または法定最低賃金の方が高い場合はその金額）を下回らないこと；および
d) 異議申し立ての機会を提供すること。

D4.13 – 組織は、出来高払い、パートタイム雇用、季節雇用、短期契約、在宅労働者、非正規雇用人員、および在宅勤務形態の利用について、以下を確保しなければならない：

a) 測定されており、証拠に基づいていること；
b) 本基準の要件と矛盾しないこと；
c) 適切な生活水準を支える賃金と労働時間を提供すること；
d) 不当な健康および安全上のリスクをもたらさないこと；および
e) 透明性があり、予測可能で、人員にとって都合が良いこと。

D4.14 – 組織は、その事業および取引関係全体において、「適正な労働時間、賃金、および福利厚生」に関連する要件と原則を満たす、またはそれを上回る効果的なマネジメントシステムを開発および実施しなければならず、これには以下が含まれる：

a) M1：リーダーシップのコミットメント、関与、および統合；
b) M2：労働者の関与と統合；
c) M3：ステークホルダーの関与と統合；
d) M4：方針のコミットメントと一貫性；
e) M5：状況、影響、およびリスク；
f) M6：目標、計画、および資源；
g) M7：認識と実施；
h) M8：誠実性と透明性；
i) M9：モニタリングと苦情処理メカニズム

©Social Accountability International – 2026

j) M10：戦略的分析、見直し、および継続的改善。

D5：差別の排除

原則

労働の文脈において、国家によって保護され、企業によって尊重されるべき基本的人権。

I. 人は誰しも、教育および雇用の権利を有する。
II. 人は誰しも、教育および雇用の過程における平等なアクセスと機会を含む、無差別に対する権利を有する。
III. 人は誰しも、精神的、感情的、心理社会的なウェルビーイングを支える労働環境を享受する権利を有する。
IV. 人は誰しも、嫌がらせ、いじめ、脅迫を含む、あらゆる形態の不当な行為を受けない権利を有する。

パフォーマンス基準

労働の文脈において、これらの権利の尊重を実証するために組織に求められる具体的なパフォーマンス要件。

D5.1 – 組織は、差別を受けない人員の権利を尊重しなければならない。

D5.2 – 組織は、以下を含む組織とのすべての関わりにおいて、人員が平等なアクセスと機会を持ち、差別を受けないようにしなければならない：

- 雇用および採用；
- 雇用および労働条件；
- 人事配置；
- 業績評価およびフィードバック；
- トレーニングおよびメンタリング；
- 昇進および機会；

©Social Accountability International – 2026

- 苦情処理；
- 住居、交通機関、食事、パートナーおよび家族向けの手当などを含む賃金および福利厚生；
- 懲戒手続き、ならびに
- 解雇および退職。

D5.3 – 組織は、業務関連の環境において、また業務関係者からの、ハラスメント、いじめ、脅迫などの不当な行為から職員を保護しなければならない。

D5.4 – 組織は、以下を含む職員の多様性を受け入れるための合理的な措置を講じなければならない：

- 能力；
- 宗教上および慣習上の実践；
- 読み書きおよび言語のレベル；
- 個人の衛生上のニーズ；
- 介護・育児責任、ならびに
- 職員の職務遂行能力に不当な影響を与えないその他のニーズ。

D5.5 – 組織は、雇用の一環として職員が以下のような侵襲的な医療・身体的処置を受けないようにしなければならない：

- 「処女」検査；
- 妊娠検査；
- HIV／エイズ検査；ならびに
- 特定の職務に関連しないその他の医療・身体的検査、検診、または処置。

例外は以下の場合にのみ認められる：

a) 個人または他の職員に対する重大な悪影響およびリスクを特定、防止、軽減するために必要な場合、ならびに
b) 事前に職員に明確に伝えられ、合意された場合。

D5.6 – 組織は、事業活動および取引関係の全体を通じて、「差別の禁止」に関連する要求事項および原則を満たす、またはそれを上回る効果的なマネジメントシステムを開発し、実施しなければならない。これには以下が含まれる：

©Social Accountability International – 2026

a) M1：リーダーシップのコミットメント、関与、および統合；
b) M2：労働者の関与と統合；
c) M3：ステークホルダーの関与と統合；
d) M4：方針のコミットメントと一貫性；
e) M5：状況、影響、およびリスク；
f) M6：目標、計画、および資源；
g) M7：認識と実施；
h) M8：誠実性と透明性；
i) M9：モニタリングと苦情処理メカニズム
j) M10：戦略的分析、見直し、および継続的改善。

D6：安全衛生

原則

労働の文脈において、国家によって保護され、企業によって尊重されるべき基本的人権。

I. 人は誰しも、安全で健康的な業務関連環境に対する権利を有する。
II. 人は誰しも、身体的および精神的な健康（ウェルビーイング）に対する権利を有する。
III. 人は誰しも、許可を求めることなく差し迫った危険から避難する権利を有する。

パフォーマンス基準

労働の文脈において、これらの権利の尊重を実証するために組織に求められる具体的なパフォーマンス要件。

D6.1 – 組織は、身体的、社会的、精神的なウェルビーイングを含む、職員の安全衛生に対する権利を尊重しなければならない。

D6.2 – 組織は、職員に対する安全で健康的な業務関連環境の確保や本基準の安全衛生要件の充足などの責任を担う、有能な管理責任者を任命しなければならない。

©Social Accountability International – 2026

D6.3 – 組織は、通常時または緊急時・例外的な状況において、組織が事業活動や取引関係を通じて引き起こす、助長する、または直接関連している業務関連環境における危険有害要因（ハザード）を定期的に特定し、それに関連する安全衛生リスクを評価して優先順位を付けなければならない。組織は、リスクの検討において、即時的な影響と長期的または累積的な影響の両方を含めなければならない。

D6.4 – 組織は、以下を含むがこれらに限定されない、職場の危険有害要因からのリスクに適切に対処しなければならない：

- 危険有害物質；
- 危険な機器、作業環境、および／またはユーティリティ（機械、空気の質、電気、照明、粉塵、病原体、騒音、温度、傷害の危険など）、ならびに
- 人間工学的要因。

D6.5 – 組織は、以下を含むがこれらに限定されない、自然災害および人為的災害や緊急事態によるリスクに適切に対処しなければならない：

- 火災および爆発／破縮（内破）；
- 地震；
- 洪水；
- 干ばつ；
- 極端な気温を含む極端な環境条件；
- その他の（火災以外の）緊急事態；
- 病原体（感染症）；ならびに
- その他の予見可能な異常または緊急事態。

D6.6 – 組織は、以下を含むがこれらに限定されない、職員に危険を及ぼす可能性のある他のすべての状況によるリスクに適切に対処しなければならない：

- 建物および設備の構造的安全性；
- 安全で衛生的な環境（トイレ、キッチン、宿舎など）、ならびに
- 移動・交通の安全性。

D6.7 – 組織は、以下を含むがこれらに限定されない、心理社会的危険要因からのリスクに適切に対処しなければならない：

©Social Accountability International – 2026

- 不合理な締め切りや業務上の期待；
- 業務関係者による攻撃的、いじめ、または脅迫的な行動；
- 業務関連環境における不適切な個人のプライバシー；
- 透明性の欠如または矛盾する期待、ならびに
- 雇用の不合理な不安定性や雇用の保障の欠如。

D6.8 – 組織は、職員が以下に関して適切な認識、理解、情報へのアクセス、および伝達チャネルを持てるようにしなければならない：

- 職員の職務に関連する危険有害要因および関連する安全衛生リスク；
- 関連する方針、手順、役割、および責任；ならびに
- 安全衛生に関する自身の権利。

D6.9 – 業務上の傷害が発生した場合、組織は応急手当を提供し、被災した職員がその後の治療を受けられるよう支援しなければならない。

D6.10 – 組織は、必要に応じて適切な個人用保護具を組織の負担で提供、維持、および交換しなければならない。

D6.11 – 組織は、（自社所有、リース、またはサービスプロバイダーからの受託を問わず）業務関連環境が清潔で安全であり、利用者の基本的なニーズを満たし、職員が以下を合理的に利用できるようにしなければならない：

- 清潔なトイレ設備；
- 飲料水；
- 適切な食事休憩スペース；
- 食品保管用の衛生的な設備（該当する場合）；
- 更衣室および施錠可能な保管スペース（該当する場合）；ならびに
- 授乳中の親のためのプライベートなスペース（該当する場合）。

D6.12 – 組織は、雇用主が提供する住居、交通機関、食品、およびその他の物品やサービスが、該当する国内外の品質基準を満たしていることを確実にしなければならない。

©Social Accountability International – 2026

D6.13 - 組織は、事業活動および取引関係の全体を通じて、「安全衛生」に関連する要求事項および原則を満たす、またはそれを上回る効果的なマネジメントシステムを開発し、実施しなければならない。これには以下が含まれる：

a) M1：リーダーシップのコミットメント、関与、および統合；
b) M2：労働者の関与と統合；
c) M3：ステークホルダーの関与と統合；
d) M4：方針のコミットメントと一貫性；
e) M5：状況、影響、およびリスク；
f) M6：目標、計画、および資源；
g) M7：認識と実施；
h) M8：誠実性と透明性；
i) M9：モニタリングと苦情処理メカニズム
j) M10：戦略的分析、見直し、および継続的改善。

D7：プライバシー

原則

労働の文脈において、国家によって保護され、企業によって尊重されるべき基本的人権。

I. 人は誰しも、私生活および業務関連環境においてプライバシーに対する合理的な期待を抱く権利を有する。
II. 人は誰しも、自身の個人データがどのように使用されているかを認識し、理解する権利を有する。
III. 人は誰しも、自身の個人データに対して合理的な程度の管理権を持つ権利を有する。

パフォーマンス基準

労働の文脈において、これらの権利の尊重を実証するために組織に求められる具体的なパフォーマンス要件。

©Social Accountability International - 2026

D7.1 – 組織は、職員のプライバシーに対する権利を尊重しなければならない。

D7.2 – 組織は、職員の個人データを収集、処理、および利用するにあたり、以下を満たさなければならない：

a) 職員の業務および／またはサービスに直接関係する理由によること；
b) 本来収集された目的のためであること；
c) 職員の個人の尊厳・主体性を尊重する方法であること；
d) 雇用、昇進、または解雇に関する決定を下す際には限定的に行うこと、ならびに
e) 差別のない方法であること。

D7.3 – 組織は、職員の個人データの収集、配布、利用、維持、および廃棄が、最低限以下の要件を満たすようにしなければならない：

a) 正確、有効、かつ信頼できるものであること；
b) 収集するデータの種類および量を最小限に抑えること；
c) 適切な安全性と機密性を提供すること；
d) 指定された正当な目的に必要な期間のみデータを保持すること；
e) 職員の知的財産権を尊重すること；ならびに
f) 脆弱な立場にある人々に特有のリスクを考慮すること。

D7.4 – 組織は、職員が以下に関して適切な認識、理解、情報へのアクセス、および伝達チャネルを持てるようにしなければならない：

- 自身の個人データの収集および利用；
- 関連する方針、手順、役割、および責任；ならびに
- 該当する場合における、収集および利用を拒否または制限する権利を含む、自身の権利。

D7.5 – 組織は、事業活動および取引関係の全体を通じて、「プライバシー」に関連する要求事項および原則を満たす、またはそれを上回る効果的なマネジメントシステムを開発し、実施しなければならない。これには以下が含まれる：

a) M1：リーダーシップのコミットメント、関与、および統合；
b) M2：労働者の関与と統合；
c) M3：ステークホルダーの関与と統合；

©Social Accountability International – 2026

d) M4：方針のコミットメントと一貫性；
e) M5：状況、影響、およびリスク；
f) M6：目標、計画、および資源；
g) M7：認識と実施；
h) M8：誠実性と透明性；
i) M9：モニタリングと苦情処理メカニズム
j) M10：戦略的分析、見直し、および継続的改善。

©Social Accountability International - 2026

付録 A. 定義

発行日：2026 年 1 月 1 日*

定義は定期的に更新される場合があります。

**本ドキュメントの以前のバージョンで定義の番号付けに誤りがあったため、本バージョンで修正されています。*

1	**負の影響**：本基準の D1-7 の原則に定義されているとおり、個人またはグループが自らの人権を享受、行使、または実現する能力を奪うか、低下させる影響。[3]
2	**承認された第三者**：組織と関与する法的または契約上の権利を有する関係者。これには、監査人、監査チームのメンバー、SAI の代表者が含まれる場合があります。
3	**ビジネスパートナー**[4]：組織がその事業目的を達成するために取引関係を持つ事業体。採用担当者や人材紹介会社、サプライヤー、下請業者、代理店、ライセンシー、ブローカー、販売代理店、サービスプロバイダー、合弁事業における少数株主および多数株主の地位など、バリューチェーン全体（川上および川下）において組織が直接的または間接的な関係を持つ事業体を含みます。
4	**ビジネス関係**：組織がビジネスパートナー、バリューチェーン内の事業体、およびその事業、製品、サービスに直接結びついているその他の国家または非国家事業体と持つ関係。これには、採用担当者や人材紹介会社、サプライヤー、下請業者、代理店、ライセンシー、ブローカー、販売代理店、サービスプロバイダー、合弁事業における少数株主および多数株主の地位など、組織のバリューチェーン全体（川上および川下）における直接的および間接的な関係が含まれます。[5]
5	**子ども（児童）**：18 歳未満のすべての者。

[3] ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）より改編。
[4] GRI スタンダード用語集 2022 より改編。
[5] Shift の UNGP 報告フレームワーク用語集より改編。

©Social Accountability International – 2026

6	**児童労働**[6]：子どもから子ども時代、その可能性および尊厳を奪い、身体的・精神的発達に有害な労働。これには、以下のような労働が含まれます： a) 子どもにとって精神的、身体的、社会的、または道徳的に危険かつ有害である労働、および／または b) 就学の機会を奪うこと、中途退学を余儀なくさせること、または長時間の過重な労働と通学の両立を試みるよう要求することによって、子どもの就学を妨げる労働。 **最悪の形態の児童労働**：[7] a) 子どもの売買および人身取引、債務奴隷、農奴制、強制または義務的労働（武力紛争における使用のための子どもの強制的または義務的な徴集を含む）など、すべての形態の奴隷制または奴隷制に類似する慣行； b) 売春、ポルノグラフィの製造、またはポルノグラフィ的実演のための子どもの使用、斡旋、または提供； c) 不正な活動、特に該当する国際条約に定義されている薬物の製造および密売のための子どもの使用、斡旋、または提供；および d) その性質上またはそれが実施される環境により、子どもの健康、安全、または道徳を損なうおそれのある労働。 **子どもに危険な環境**[8]：その性質上またはそれが実施される環境により、子どもの健康、安全、または道徳を損なうおそれのある労働。これには以下が含まれますが、これらに限定されません： • 労働者を身体的、心理的、または性的な危害にさらす労働； • 地下、水中、高所、または閉鎖空間における労働； • 危険な機械、機器、工具を伴う、または重量物の手作業による取り扱いもしくは運搬を伴う労働； • 有害な物質、作用因子、プロセス、または健康に有害な温度、騒音レベル、振動などに子どもをさらす可能性のある不健康な環境における労働；または • 長時間の労働や深夜労働、あるいは子どもが雇用主の敷地内に不当に拘束される場合など、特に過酷な条件の下での労働。

[6]ILO、児童労働とは。
[7]ILO、1999 年の最悪の形態の児童労働条約（第 182 号）。
[8]ILO、児童労働とは。

©Social Accountability International – 2026

7	**適切な生活水準**：個人とその家族が、精神的および身体的な幸福、安心・安全、そして社会参加を得られる適切な生活水準。適切な生活水準の要素には、食料、水、住居、教育、医療、交通手段、衣類、および不測の事態への備えを含むその他の不可欠なニーズが含まれます。[9]
8	**差別**：ディーセント・ワークの文脈において、業務関連の能力ではなく、個人の特性に基づいて行われる採用、雇用、または解雇に関する決定。差別する理由として使用してはならない個人の特性には、以下が含まれます：人種、皮膚の色、宗教、カースト、門地、民族、性別（妊娠状況、性自認、性的指向を含む）、国民的・地域的・社会的出身、国籍、障害、年齢、労働組合のステータス・所属・活動、婚姻状況、家族または介護の責任、政治的意見、兵役または軍人・退役軍人のステータス、遺伝情報、役割を果たす能力とは無関係の病気や疾患、その他、その役割を果たす能力とは無関係のあらゆる特性。
9	**雇用**：本基準の目的において、雇用とは、組織内またはそのビジネスパートナー内において、直接または第三者を通じて間接的に雇用されているすべての人員を指します。これには、すべての人員と組織との関係が含まれます。
10	**例外的な状況**：地震、洪水、火災、国家非常事態、不可抗力、または長期にわたる政情不安など、組織を著しく混乱させ、日常から外れ、雇用主の管理が及ばない事象または状況。この定義には、予見可能な生産のピーク期、祝日、または季節的な変動は含まれません。
11	**採用関連の手数料および費用**：人員が雇用を確保するために発生する手数料または費用であり、その賦課または徴収の手段、時期、場所を問いません。このような手数料や費用は、いかなる場合も人員が負担してはなりません。これには以下が含まれますが、これらに限定されません：[10] • 公的または民間の労働者募集機関が提供する採用サービスに対する支払い、および人員の採用、紹介、または配置のために行われるその他のあらゆる支払い； • 広告、情報発信、面接の調整、政府の認可を得るための書類提出、資格要件の確認、旅行や交通機関の手配、雇用への配置など、人員の採用に関連するその他の費用；

[9]グローバル・リビング・ウェッジ・コアリション、生活賃金とは。
[10]ILO「公正な募集に関する一般原則と実務指針、および募集手数料・関連費用の定義」より改編。

©Social Accountability International - 2026

	• 医療費、保険料、技能・適性検査の費用、研修・オリエンテーションの費用、機材費用、旅費および宿泊費、管理費、および人員が勤務を開始するために必要とされるその他の費用；および • 雇用を確保するための労働者募集機関、雇用主、またはその他の仲介者に対する賄賂／誘因。 *このリストには、雇用および解雇に関連する手数料や費用は含まれていませんが、これらも人員が負担してはなりません。*
12	**苦情処理メカニズム**：組織の実際のおよび潜在的な人権への負の影響に関する苦情をステークホルダーが提起し、救済を求めることができる体系的なプロセス。[11]
13	**危険源（ハザード）**：危害、負傷、健康障害、または損害を引き起こす潜在的な可能性を持つ固有の状態または状況。
14	**誠実性**：透明性、正確性、一貫性、および本基準の原則の遵守。
15	**法的に就労する子ども**：以下に許可された状況のいずれかで就労する子ども： I. **若年労働者** – 15 歳を超えている（または義務教育修了年齢のいずれか高い方を超えている）子どもで、本基準の要件に準拠する労働を行う者； II. **軽労働に従事する子ども**[12]：13 歳から 15 歳（一部の国では 12 歳から 14 歳）の子どもで、以下の条件を満たす労働を行う者： a) 子どもの就学を脅かさず、その学力向上を阻害するほど過酷でないこと、 b) 子どもの社会的、道徳的、または身体的発達を脅かさず、子どもの全般的な健康や幸福に対する危険源（ハザード）とならないこと、 c) 1 日あたり 4 時間または週あたり 14 時間を超えないこと、 d) 夜間時間帯に行われないこと、 e) 子どもまたは若年労働者にとって危険な環境で行われないこと、 f) 能力のある成人の監督が提供されること、および g) 本基準の要件を満たしていること；

[11] UNGPs より改編。
[12] ILO 第 138 号条約より改編。

©Social Accountability International – 2026

	I. **家庭環境で手伝いをする子ども** - 家庭、農場、または事業において家族を補助または支援する子どもで、以下の条件を満たす労働を行う者： a) 子どもの就学を脅かさず、その学力向上を阻害するほど過酷でないこと、 b) 子どもの社会的、道徳的、または身体的発達を脅かさず、子どもの全般的な健康や幸福に対する危険源（ハザード）とならないこと、 c) 子どもまたは若年労働者にとって危険な環境で行われないこと。および d) 近親者である成人の家族または法定後見人による指導および監督が提供されること； II. **エンターテインメント業界で働く子ども** - 合法的な契約の下にあるエンターテインメント業界の子どもおよび若年労働者で、当該契約が以下の条件を満たす場合： a) 適切な政府機関によって承認されていること、 b) 子どもまたは若年労働者の親または法定後見人によって承認されていること、 c) 子どもまたは若年労働者の雇用主または代理人によって承認されていること、 d) 若年労働者によって承認されていること（若年労働者の契約の場合のみ）、 e) 子どもまたは若年労働者の社会的、道徳的、または身体的な幸福を損なうリスクがないこと、 f) 1日あたりおよび1年あたりの労働時間を制限していること（十分な睡眠および休息期間の提供、ならびに夜間時間帯の労働制限を含む）、 g) 子どもまたは若年労働者の健康と安全に配慮していること、 h) 子どもまたは若年労働者の継続教育に配慮していること、 i) 子どもまたは若年労働者の利益のために、収益の一部が信託に積み立てられるよう規定されていること、 j) 本基準の要件を満たしていること、および k) すべての契約条件が関係するすべての当事者によって理解され、遵守されることを保証していること。

©Social Accountability International - 2026

16	**生活所得**：特定の地域において、世帯のすべての構成員が適切な生活水準を維持するために必要な、世帯あたりの年間純所得。[13]
17	**生活賃金**：特定の地域において、労働者とその家族が適切な生活水準を維持するのに十分な、標準的な所定労働週に対して労働者が受け取る報酬。[14]
18	**管理者層**：採用、解雇、正式な懲戒処分の実施、昇進、および賃金の決定を行う権限を含む、意思決定権限を持つ役割。
19	**場合がある（May）**：可能性を示します。本基準においては許可を示すためには使用されません。
20	**有意義なステークホルダー・エンゲージメント**：双方向のコミュニケーションを特徴とし、双方の参加者の誠実さに依存します。応答性があり、継続的であり、多くの場合、決定が下される前に関連するステークホルダーと関与することが含まれます。[15]
21	**精神的健康（メンタル・ウェルビーイング）**：個人が日常のストレスに対処し、生産的に働き、自らのコミュニティに貢献できる状態にあること。[16]
22	**夜間時間帯**：22:00～06:00、または国内法で定義されている時間帯。
23	**就労していない子ども**：労働に従事していない子ども。例：雇用主が提供する託児所、保育園、または学校にいる子ども、誤って作業エリアに立ち入る可能性のある地域の子供、親に同行して職場に来る子ども、および仕事関連の環境に居住する人員の子ども。
24	**組織**：本基準の要件を満たす責任を負う事業体。組織には以下が含まれる場合があります：企業、法人、農場、プランテーション、協同組合、NGO、政府機関、または本基準に関連する負の影響およびリスクを引き起こす、助長する、もしくはそれらに直接関係する可能性のあるその他のあらゆる事業体。
25	**定期的（に）**：（1）一定の間隔で、（2）状況が変化した際、および（3）モニタリング、苦情、不適合、または異議申し立てによって示された際。

[13]リビング・インカム・コミュニティ・オブ・プラクティス、概念。
[14]グローバル・リビング・ウェッジ・コアリション、生活賃金とは何か？
[15]OECD 責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンスより改編。
[16]WHO、健康とウェルビーイング。

©Social Accountability International – 2026

26	**個人データ**：特定された、または特定可能な個人に関するあらゆる情報。特定可能な個人とは、氏名、識別番号、位置データ、オンライン識別子、あるいはその個人の身体的、生理的、遺伝的、精神的、経済的、文化的または社会的なアイデンティティに特有の１つ以上の要素などを通じて、直接的または間接的に特定され得る個人のこと。[17]
27	**人員**：組織またはそのビジネスパートナーのために、あらゆるレベルで業務を遂行する個人。これには取締役、役員、管理者、監督者、労働者、見習い、インターン、若年労働者、軽作業や娯楽活動に従事する子ども（ただし家庭環境内で手伝いをする子どもを除く）、および組織と直接契約した人員が含まれるが、これらに限定されない。また、インフォーマル経済の個人、就労許可の有無を問わない外国人労働者、その他、従来の「人員」の理解には通常含まれない可能性があるものの、組織またはそのビジネスパートナーのために業務を行う以下のような個人も含まれる： I. 間接的な人員：第三者を通じて契約されているか、または自営業（例：人材斡旋業者や人材紹介会社を通じて採用された人員、ドライバー、在宅勤務者、小規模農家、ギグワーカー、および警備、保守、清掃、食堂、専門業務の人員など）であり、組織に労働を提供する個人；および II. 政府により義務付けられた人員：直接的または間接的かを問わず組織に関与し、政府機関（または政府機関が指定した機関）によって指定された要件に従ってその労働が管理または調整されている人員（例：就業斡旋プログラムや地域社会支援プログラムの人員）。 本基準の目的において、人員は主要な権利保持者である。
28	**心理社会的ウェルビーイング**：歓迎されない行為を受けることなく職場に十分に参加でき、否定的な結果を恐れることなく、発言し、リスクを取り、間違いを犯すことができるという感覚。[18]
29	**救済／是正（Remediate/Remediation）**：金銭的または非金銭的な補償、および悪影響の再発を防止するための措置などにより、個人またはコミュニティ

[17]一般データ保護規則（GDPR）。
[18]以下より改編：Edmondson, Amy. “Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams.” Administrative Science Quarterly.

©Social Accountability International – 2026

	を、悪影響が発生しなかった場合に置かれていたであろう状況と同等、または可能な限り近い状況に回復させること。[19]
30	**尊重**：悪影響を引き起こすこと、または助長することを回避し、組織が引き起こした、助長した、または直接関連している実際のおよび潜在的な悪影響に対処すること。[20]
31	**リスク**：実際の悪影響の重大性、ならびに潜在的な悪影響の可能性および重大性の度合い。
32	**リスク要因**：悪影響の可能性または重大性を高める特徴、状況、または行動。
33	**重大性（Severity）**：潜在的な悪影響の重大度、影響を受ける潜在的または実際の個人の数、その不可逆性、および影響を受けた個人を合理的な期間内に悪影響発生前の状況と同等の状態に回復させる能力に対するあらゆる制限を考慮した、規模、範囲、または回復不能な性質。[21]
34	**～するものとする（Shall）**：本基準において、「shall」という用語は義務的要件を示す。
35	**ステークホルダー**：企業の行動や意思決定に影響を与える、またはそれらによって影響を受ける可能性のあるあらゆる個人または組織。主な焦点は、影響を受ける、または影響を受ける可能性のあ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が影響を受けた、あるいは受ける可能性のある個人に当てられる。関連するステークホルダーには、労働者、地域社会、およびそれらの代表者（労働組合、市民社会組織、人権に対する事業の影響に関する経験や専門知識を有するその他の人々など）が含まれる。[22]

[19]OECD 責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス：衣類・靴セクターより改編。
[20]UNGPs より改編。
[21]OECD 責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス：衣類・靴セクターより改編。
[22]国連指導原則（UNGPs）。

©Social Accountability International – 2026

36	**最高経営層（Top management）**：組織の財務上および方針上の決定を下す権限を持つ集団または個人。最高意思決定機関と同一である場合もあれば、そうでない場合もある。
37	**労働者**：意思決定権限ではなく調整権限を有し、他の労働者と同等の賃金率および福利厚生を受けるジュニアマネージャー、クルーリーダー、または監督者を含む、すべての非管理職の人員。
38	**労働者組織**：経営陣との対話などを通じて労働者の権利と利益を促進および擁護することを目的として組織された、労働組合や権利擁護団体を含む労働者主導の組織。
39	**業務関連の環境**：人員が作業を行うか、またはその役割の条件として、もしくはその役割の要件を満たすために存在することが求められる物理的または仮想的な空間。業務関連の環境には以下が含まれる： • ワークステーションまたは職場； • 雇用主が提供する、および雇用主が補助する住居； • 雇用主が提供する交通手段； • 人員の業務の一環として使用されるオンラインコミュニケーションプラットフォーム； • 人員がその役割の一環として訪問する公共または外部の場所； • 雇用主が提供するレクリエーション、更衣、育児、および食堂のエリア； • 雇用主が提供する衛生設備； • 在宅勤務者およびリモートワーカーが使用するスペース； • その他。
40	**業務関連の個人**：人員がその役割の文脈において、職場で、役割を遂行している最中に、または雇用主との関係の一環として交流する可能性のある個人。これには、すべての人員、ビジネスパートナー（顧客、ベンダー、サービスプロバイダーを含む）、および組織や経営陣を代表して行動する第三者が含まれる。

©Social Accountability International - 2026