

amfori BSCI 行動規範

I. はじめに

amfori BSCI行動規範は、amforiメンバーとそのビジネスパートナーが国際的に認められている原則に則って、自社のグローバルサプライチェーンにおいて人権デューデリジェンスと環境保護を実施することへの決意を表明する文書です。本文書は amforiメンバーとそのビジネスパートナーが、責任あるビジネスを遂行し、自社のサプライチェーンにおける人権への悪影響や環境インパクトを特定し、防止し、緩和し、説明責任を果たして是正するための指針を示します。本文書は、amfori BSCIシステムマニュアル、amforiメンバーコミットメントプログラム、amforiサステナビリティプラットフォームによって裏付けられ、補足されています。本文書、およびこれを裏付け、補足するすべての資料は、経済協力開発機構（OECD）が挙げるデューデリジェンスの特徴を組み込んでいます。

amforiメンバーとそのビジネスパートナー（川上および川下の生産者、中間業者、人材募集プロセスにかかわる者を含む）は、amfori BSCI行動規範を受け入れ、その署名者になることができます。本文書を通して、「署名者」という用語は、「amforiメンバーとそのビジネスパートナー」の同義語として使用されます。

このamfori BSCI行動規範の新版はamforiにより承認されており、同規範の従前の版のすべて、およびそれらの翻訳版の全てを無効にします。法的な拘束力を持つのは、本文書の英語版です。

2021年版のこのamfori BSCI行動規範は、2023年9月25日に発効します。署名者には、この行動規範を自社のオペレーションに埋め込み、デューデリジェンスを実行する責任があります。

II. 価値観と原則

amfori BSCI行動規範とその関係文書とツールは、以下に基づいており、また参照しています。

- 国連(UN)世界人権宣言
- 国際労働機関(ILO)の条約と勧告
- 国連のビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)
- OECD多国籍企業ガイドライン
- 国連の子どもの人権とビジネス原則
- 国連のビジネスと人権に関する指導原則のジェンダー関連事項
- OECDセクター別ガイダンス文書

amfori BSCI行動規範に賛同し署名することにより、署名者は以下の価値観に従うことへの自身の決意を確認します。

- 継続的改善: 署名者は全体的なアプローチを用いて、amfori BSCI行動規範に取り組み、自社の管理システムと企業文化にこれを埋め込み、段階的に進歩する方法で、組織およびサプライチェーン内のデューデリジェンスの継続的改善を確実に実施します。
- 協力: 署名者は互いに協力し、デューデリジェンスに対し全体的アプローチを取ることで、自社の組織とサプライチェーンにおける人権侵害と環境破壊の特定、防止、軽減、是正に大きな効果を上げることができ、また、その可能性を高めることができます。協力の精神は、署名者間およびさまざまなレベルの関係者との関与を強化するために、特に、レバレッジを効かせるために不可欠です。amforiは関連性の高い有意義なパートナーシップを構築して、署名者を支援します。
- エンパワメント: amforiの主な目的は、署名者が自社の組織を発展させることを可能にし、そして人権を尊重し、継続的改善を可能にする方法でサプライチェーンにエンパワメントを行えるようにすることです。このため、amforiは必要なツールを提供し、署名者が自社の組織やサプライチェーンにおいて、カスケードして、これを使用することを期待しています。
- 規範の遵守: 国の法律に従うことは、企業の第一の義務です。国の法律が、amfori BSCI行動規範およびamfori BSCI行動規範が参照する文書と異なる基準を定めている場合、署名者は国の法的な枠組みに矛盾することなく、労働者と環境に最高レベルの保護をもたらす原則に従うものとします。
- 弱者の保護: 署名者は、その影響力の限りを尽くし、弱い立場にある個人や社会的弱者の集団やコミュニティの保護とエンパワメントに全力で取り組みます。署名者は、弱者の脆弱性が背景や状況によって異なってくること、また複数の脆弱性を抱える個人、集団、社会が存在することを理解します。
- 透明性: 署名者は、以下の透明性の確保に全力で取り組みます。
 - 署名者らの相互間で、そしてamforiおよび関連する一切の第三者(監査人、品質パートナーなど)との間で、さらに人権と環境への悪影響の特定、防止、緩和、是正の文脈において。署名者は一切のクリティカルインシデント、およびamfori BSCI行動規範の価値観と原則への悪影響への対応の有効性について、署名者間で相互に、またamforiと積極的に情報交換を行います。
 - これには、国が定める法的要件(ある場合)に従い、そのサプライチェーンやその周辺のコミュニティへの影響に関して、株主、関係者、政府へ適切に開示することが伴います。

amfori BSCI行動規範とその価値観は、以下に説明する一連の原則により実行されます。

1. 社会管理システムとカスケード効果

署名者は全力で以下に取り組みます。

- 事業のオペレーションの複雑度と規模に応じて、最高経営幹部の承認を得て、人権方針声明を策定、書面化し、これを公開し伝える
- UNGPに従い、かつ会社のビジネスモデルに合わせて調整されたビジネス慣行において、プロセスベースおよびリスクベースのデューデリジェンスの管理システムを策定する 本行動規範に定められている期待事項は、システムに埋め込む必要がある
- amfori BSCI行動規範への署名を自社のすべての部門、ビジネスパートナー、関係者にわたり積極的に伝える
- 責任あるビジネス、ジェンダー対応基準に合致したビジネス、調達慣行を企業文化に融合し、それをビジネスパートナーにカスケードさせることを可能にするような方法で、すべての関連する部門と人員に研修を実施し、その実践を奨励する
- ビジネスパートナーがサプライチェーンにおいて、自分たちが関連するビジネスパートナーと関係者に情報をカスケードして伝達することを義務付ける
- ビジネスパートナーの影響が及ぶ範囲（ブローカー、斡旋業者、人材斡旋会社など、労働者の募集に関与する中間業者を含む）において、amfori BSCI行動規範の全面的な遵守を確保することを義務付け、それをフォローアップする
- デューデリジェンスは全労働者を対象とする。特にサプライチェーンの弱者の立場にある者（自営業者、小規模農家、臨時雇用の労働者、外国や他の地方からの労働者など）を漏れなく対象とする。このような弱者が直面する困難を特定し、amforiや他の関係者と協力して改善に努める
- amfori BSCI行動規範に関する責任を果たすために、戦略、プロセスを確立し、十分なリソースを確保し、その実施において確実に継続的に改善を行う
- 責任ある、そしてジェンダー対応基準に合致した調達慣行を実践し、また自社のビジネスパートナーが、amfori BSCI行動規範の遵守を妨げる状況になることを防ぐ

2. 労働者の参画と保護

署名者は全力で以下に取り組みます。

- デューデリジェンスプロセスについての適切な情報交換にすべての労働者と労働者の代表を巻き込んで、責任ある、そしてジェンダー対応基準に合致した経営管理実務を確立する
- amfori BSCI行動規範の志に沿った、労働者保護の長期的目標を設定する
- 弱い立場の人々に特に注意を払って、労働者が各自の権利と責任を認識してもらうために、研修などの具体的な措置を講じ、妥当な場合、ブローカー、斡旋業者、人材斡旋会社などの中間業者は、かかる措置の実施に積極的に関与する必要がある
- 自社内およびサプライチェーンの管理職、労働者、労働者の代表の能力を十分に構築し、amfori BSCI行動規範をその企業文化に埋め込み、そして各職務レベルで継続的教育と研修を促進する
- 悪影響を受けた可能性がある個人やコミュニティのために、会社に対する業務レベルの苦情提起の効果的な仕組みを確立するか、または、かかる仕組みに参加し、それについての正確な記録を保管する 会社に対する業務レベルの苦情提起の仕組みは、UNGP第31条に沿ったものでなくてはならない。外国または他地域の労働者が存在している場合など、該当する場合においては、会社に対する苦情提起の仕組みを、関連する現地の言語で利用できるようにすべきであり、パートナーシップや連携によって、管轄区域を超えて、効果的に問題に対応し是正できるようにする必要がある

3. 結社の自由と団体交渉の権利

署名者は全力で以下に取り組みます。

- いかなる差別もなく、またジェンダーに関係なく、労働組合の結成と組合加入する権利（または結成・加入しない権利）、自由に、民主的に、団体で交渉する労働者の権利を尊重する
- 一切の差別がなく、またジェンダーに関係なく、全労働者の代表者を擁立できることを確保する
- 労働組合への加入を理由として労働者を差別しない
- 労働者の代表者と斡旋業者の職場への出入りや、労働者との交流を妨げない
- 労働組合活動が違法となる国や、自由で民主的な組合活動が許されない国の場合は、職場の問題について会社との対話に臨む代表を、労働者が自由に選出できるようにして、本原則を遵守する

4. 差別、暴力、ハラスメントの排除

署名者は全力で以下に取り組みます。

- すべての労働者に対し、敬意と尊厳をもって接する
- 職場において労働者が、いかなる形態であっても、暴力、ハラスメント、非人間的または屈辱的な待遇、暴行や虐待の脅迫（体罰、口頭・身体的・性的・経済的・心理的な嫌がらせ、精神的もしくは身体的な強要、その他の形のハラスメントやいじめを含む）を、確実に受けることがないようにする
- 具体的な背景における差別の理由を理解し、性別、ジェンダー、年齢、信仰、人種、カースト、出生、社会的背景、障害、民族、出身国、国籍、労働組合・その他適法な組織への加入、政党加入や政治的意見、性的指向、家族的責任、婚姻状況、妊娠、罹病、その他差別を引き起こしうる状態や状況により人々を差別または排除しない
- 懲戒手順を書面で設定し、労働者が理解する用語と言語を用いて、労働者に口頭で説明する 懲戒処分は国の法律に沿っていなくてはならない
- 求人と雇用を通じて常に、ジェンダーに配慮した、均等な機会と処遇を提供する
- 上記の差別理由に関して何らかの問題を報告する労働者が、ハラスメント、懲戒、報復を受けることがないことを確認する

5. 公正な報酬

署名者は全力で以下に取り組みます。

- 少なくとも、政府が義務づける最低賃金法で定める賃金と、集団交渉に基づいて業界が承認する標準賃金の、どちらか高い方を支払う 賃金は標準労働時間に基づくものとする
- 賃金は定期的に、遅滞なく、安定した方法で、全額を法定の通貨で支払う 賃金の一部を「現物支給」することは、ILO(国際労働機関)の基準に従って承認された場合のみに限定される
- 給付の不足の現状を正確に査定し、労働者とその家族が最低限の生活水準を維持するのに十分な生活賃金の給付に向けて漸進的に努める
- 賃金水準に労働者のスキル、職責、勤続年数、学歴を反映する
- 生産高、ノルマ、出来高に応じた給付を設定する場合は、少なくとも該当する法定の最低賃金、業界標準、または労働協約(該当する場合)により標準労働時間内で得ることができる賃金を得ることができるようにする
- すべてのジェンダーとカテゴリー(外国労働者、現地の労働者などの分類)の労働者が同一の労働と資格に対して同一の報酬を受け取ることを確保する

- 天引きや控除は法律によって認められている条件と範囲、または労働協約によって定められている条件と範囲に限る
- 給付、年功、役職(地位)、昇進の見込みを阻害することなく、法律によって与えられる福利厚生を提供する

6. 適切な労働時間

署名者は全力で以下に取り組みます。

- 本文書の下で定められている特定の期待事項を妨げることなく、労働者が週48時間の基準を超える労働を強いられることがないことを確保する ILOが定める例外を認める
- 国の法律、業界のベンチマーク基準、労働協約はILOが定めた国際的な枠組みの中で解釈し、労働者の健全なライフワークバランスを実現する労働時間の設定を促進する
- 上記の労働時間の制限を超過する場合は、ILOが定義する残業容認の特例に従う
- 残業はあくまで例外的で自主的なものとし、少なくとも定時の賃金の125%を給付する 残業により職業上の危険の可能性が大きく高まることがあってはならず、いかなる場合においても国の法律が定める制限を絶対に超過してはならない
- 労働協約による例外が適用される場合を除き、労働者に対し、毎勤務日において休憩をとる権利を与え、少なくとも7日間のうち1日を休みにする権利を与える

7. 労働安全衛生

署名者は全力で以下に取り組みます。

- 本文書で定められている特定の期待事項を妨げることなく、衛生的な労務環境と生活環境を得る労働者と地域社会の権利を尊重する 若年労働者、妊産婦、障害者など(これらに限られない)の弱者は、特別な保護を受けるものとする
- 国の労働安全衛生関連法規に従い、または、国内法が厳しくない場合やその執行強制力が弱い場合は国際的な基準に従う
- 労働者の健康と安全に対する(実際の、または潜在的な)脅威を評価し、特定し、防止し、緩和するシステムを確実に確立する
- 雇用のすべての段階において労働安全衛生に関する研修を、定期的に、全部門のすべての人員に対し実施し、労働者と一般公衆(安全衛生リスクの影響を受けるコミュニティを含む)に対する労働安全衛生リスクの可能性に関する情報を提供する
- 仕事に起因もしくは関連して、または仕事に発生する事故、負傷、疾病から労働者を守る効果的な対策を講じる これ等の対策の目的は、合理的な範囲において、本来から職場に内在する危険の原因を削減することである
- 強制的な保険の仕組みなどを含む、事故の場合における労働者の保護の向上を模索する
- 職場や、労働者への提供が義務付けられているその他のすべての施設における、すべての安全衛生インシデントの記録を取り、これを保管する
- 労働者が使用する機器および建物の安定性と安全を確保し、想定されるあらゆる緊急事態から労働者を保護し、かかる事態に備えるために、適切なすべての対策を講じ、関係するすべての許認可を取得し、国の法律により求められるすべての文書を用意する これには、労働者の居住施設も含まれる(雇用者または人材斡旋パートナーがかかる住居を提供するか、提供が義務付けられている場合)

- 労働安全衛生委員会など、関連する委員会を確立し、経営陣と労働者および／または代表者の活発な協力を確保して、安全で衛生的な労働環境を確保するシステムを策定し効果的に運用する。これらの委員会は、労働者の多様性を反映させることを目指す
- 危険な状況や未制御の危険要因がある場合、許可がなくても施設外に脱出、および／または業務を停止する労働者の権利と責任を尊重し、また労働者の認識向上を図る
- 職場において適切な医療支援と関連施設を提供し、また、全労働者が平等にこのサービスを利用できるようにする。医療サービス(保険を含む)は、すべてのジェンダーと年齢の特徴的な懸念とニーズに対応する必要がある
- 安全できれいな飲料水に加え、食事の場所や休憩場所を無料で提供し、該当する場合には調理スペースや食品保管場所を利用できるようにする
- すべてのジェンダーに適切な水準のプライバシーが確保された、安全で、適切な数の、個室のトイレ、紙タオル、洗面台をすべての作業区域に提供する
- 住居施設を提供するか、提供が義務付けられている場合、それら住居は、必ず清潔で安全で、労働者の基本的ニーズを満たしているようにする
- 妊婦、介護や子育て中の者などさまざまな労働者のカテゴリーのニーズを考慮した上で、装着する者に適合した、有効な個人用防護具(PPE)をすべての労働者に無料で提供する
- 実際の原則非遵守の事態(現在、過去を問わず)が特定された場合に、労働者が被った損害を補償する

8. 児童就労の排除

署名者は全力で以下に取り組みます。

- ILOが認める例外が適用される場合を除き、直接、間接を問わず、法が定める義務教育修了の最低年齢に満たない児童を雇用しない。かかる最低年齢は15歳未満であってはならない
- 子どもを一切の搾取や悪用から保護する
- 求人プロセスの一環としてしっかりとした年齢確認の仕組みを確立するが、いかなる場合においても労働者にとって屈辱的、または尊厳を欠くものとならないようにする
- 児童の解雇または解放の場合には、かかる児童を確実に保護するために積極的に対策を特定し、特別な配慮をする

9. 若年労働者の特別な保護

署名者は全力で以下に取り組みます。

- 本原則で定められている特定の期待事項を妨げることなく、若年労働者の夜間勤務がないよう徹底し、健康、安全、道徳観、心身の発達を害する労働条件や労働環境から保護する
- 若年労働者が危険な作業に従事し、または危険要因に近づいた場合、直ちにかかる作業から外し、また、危険要因から遠ざけ、本人の収入を損ねることなく作業内容を見直す
- (a) 作業内容が若年労働者の健康または心身の発達を害することがないことを確認する (b) 通学、当局が承認する職業指導、研修や指導制度への参加を妨げない勤務時間を設定する
- 若年労働者に、会社に対する苦情提起の効果的な仕組みを提供し、これを利用できるようにし、また、若年労働者固有のニーズに対応した労働安全衛生研修の仕組みと制度を用意できるよう特に配慮して、若年労働者に対する危害を防止、特定、緩和する必要な仕組みを策定する

10. 不安定雇用の排除

署名者は全力で以下に取り組みます。

- 自社の求人プロセスと雇用関係が、労働者の状況を不安定にしたり、社会的または経済的な脆弱性をもたらしたりしないことを徹底する
- 関連する国内法、慣習、実務、国際的な労働基準のうち、労働者により高レベルの保護を提供する基準に従い認められた、文書化された雇用関係を根拠として業務が遂行されることを確保する
- 雇用契約を締結する前に、労働者が理解できる情報を本人の言語で提示し、自分の権利、職責、責任、雇用条件（労働時間、報酬、支払い条件を含む）を本人の言語で認識できることを徹底する
- 妥当で、該当する場合、フレキシブルな労働条件を提供することを目指す。それは、ジェンダーを問わず、育児や介護などに携わる労働者（子どもを出身地に残している海外や他の地域からの労働者や季節労働者を含む）にも助けとなるものである。
- 法律の本来の目的に意図的に該当しない方法で、雇用協定を使用しない。これには、(a) スキル伝達や正規の雇用の提供を目的としない見習い・研修制度 (b) 労働者保護（の規定や制度）を回避するために季節労働や臨時労働の形態を採用する行為 (c) 人材派遣 (d) 口頭または文書による労働契約の差し替えが含まれるが、これらに限定されない
- 再委託契約を、労働者の権利を損ねる形で使用しない

11. 奴隷労働、強制労働、および人身売買の排除

署名者は全力で以下に取り組みます。

- 一切の形態の隷属、奴隷、強制労働、年季奉公、非自発的な労働（国家による強制労働を含む）、人身売買に関与せず、ビジネスパートナーを通じても関与せず、また加担しない
- すべての労働者の採用は、直接、間接を問わず、責任ある採用について（特に臨時労働者や外国人・他地域からの労働者などの弱者グループの採用について）、「Employer Pays Principle」（雇用にかかる費用はすべて雇用主が負担する）など、国際的原則を遵守し、求人パートナーにも同様のことを求める。この原則には、最低でも以下が含まれる：
 - 雇用にかかる費用は労働者に請求しない
 - 明確で透明性のある雇用契約
 - ごまかしや強要を排除する労働者の権利
 - 移動の自由の権利を保持し、身分証の取り上げを拒否する権利
 - 自由で、包括的、正確な情報へのアクセス
 - 契約を終了し、雇用主を変え、安全に帰郷する自由
 - 無料の紛争解決と有効な救済へのアクセス
- 原則に背いた事態（現在、過去を問わず）が特定された場合、これにより労働者が被った損害にかかる原則の枠組みの中で合理的な期間内に、漸進的に補償する

12. 環境保護

署名者は全力で以下に取り組みます。

- ビジネス慣行において、会社のビジネスモデルとプロセスベース、リスクベースの環境デューデリジェンス管理システムを確立する これは、全体的なデューデリジェンス管理システムに統合することもできる
- 国の環境保護関連法規に従う、または、国内法が十分でない場合や執行力に劣る場合は国際的な基準に従う
- 自社の事業に伴う環境インパクトを特定し、周囲のコミュニティ、自然資源、気候、全体的な環境に与える悪影響を防止し、緩和し、是正する適切な措置を講じる

13. 倫理的企業行動

署名者は全力で以下に取り組めます。

- 腐敗行為、強要、恐喝、横領、着服のいずれにも関与せず、不適切な金員やその他のインセンティブの約束、申し出、授受を含む、一切の形態の贈収賄にも関わらない
- 腐敗行為、強要、恐喝、横領、着服、一切の贈収賄を防止し、検知する適切な内部統制、制度、対策を自社専用のリスクアセスメントに基づいて策定し、それらを採用する
- 自社の活動、構造、業績に関する正確な情報を維持し、適用される規則と業界のベンチマーク慣行に従い、かかる情報を開示して活動の透明性を高める
- 情報の偽装をしない、またはそうした行為に加わらない、またはサプライチェーンにおける一切の虚偽表示の行為に関与しない
- 倫理に反する行動に対する方針、統制策、制度、対策について労働者の認識を向上させ、研修とコミュニケーションにより社内のコンプライアンスを促進する
- 個人情報（労働者、ビジネスパートナー、顧客、会社の影響の範囲にある消費者から入手する情報を含む）は、適切な注意を払って収集、使用、または処理をする 個人情報はプライバシー法、情報セキュリティ法と規制上の要件に従って収集、使用、その他処理をする

III. 実行の条件

本行動規範の署名者は、本文書に定められている価値観と原則をビジネス関係のライフサイクルを通じて、また関連する関係者と綿密に連携して実行することに同意します。

- ビジネス関係を開始する前に、人権に対する潜在的なリスク、および実際のリスクのマッピングを行い、リスクを把握します。
- ビジネス関係の継続中には、責任あるビジネスを実施し、継続的改善についてビジネスパートナーを指導し、支援します。
- ビジネス関係の終了する時は、ビジネスパートナーへの責任ある移行を確実に行います

情報管理

- 署名者は、amforiサステナビリティプラットフォームを正確な最新情報を反映して常に更新し、かかる情報をGDPRとしても知られるEU規則2016/679（一般データ保護規則）に従って使用するよう、従業員と代表者を指導します。
- 署名者は、amforiのツールとプラットフォームにおいて個人情報を収集、使用、または処理をする場合、データを収集した場所にかかわらず、EU一般データ保護規則（GDPR）に従う必要があることを理解します。
- 署名者は、モニタリング活動（会社に対する苦情提起の仕組みを含む）によって収集した情報が、以下の場合に限り、第三者と共有されることがあることに同意します。(i) 共有が、amforiのフレームワーク内でのみなされる場合、(ii) かかる情報の移転が、amforiが関連する活動による、またはその活動のための条件に必要とされる場合、および／または (iii) 第三者が最大限の注意を払って、各場合の目的に沿ってのみ情報を処理することに同意した場合。

サプライチェーンのモニタリング

- ビジネスパートナーは、amfori BSCI行動規範が、自社内でまた生産プロセスに関与している川上のビジネスパートナーにより、継続的改善のアプローチに基づいて守られていることをモニターします。
- ビジネスパートナーは、amforiメンバーがモニタリング活動への参加を選択できることを認めます。ビジネスパートナーは、amfori、またはamforiがこの目的で資格を認める第三者（監査会社、品質管理パートナーなど）によるオンサイト、オフサイトで、知らされて、知らされずに、モニタリングを受けることに同意します。これらの活動は、amforiモニタリングツールまたはamfori監査品質プログラムの範囲内で実行されることがあります。モニタリング活動の過程について、ビジネスパートナーは以下に同意します：
 - モニタリング活動の実施担当者の要請に応じて、施設（活動の範囲として当初指定していない部分も含む）への出入りを全面的に認める
 - 自社の労働者に関する個人データへのアクセスを許可し、国の法律とEUのGDPRに従う範囲に限り、かかる実施担当者が報告の目的で関連データを収集することを認める
 - かかる実施担当者が、必要な、活動に関連した証明書類（業務文書、取引文書、許認可、認定書、認証、写真などが含まれるがこれらに限定されない）を収集できるようにする
 - かかる実施担当者がオンサイト、オフサイトで内密に労働者と面会できるようにし、経営陣はこの面会に対して影響力を行使してはならず、また報復してはならない

IV. 参照



ウェブサイトへのリンクとQRコードは最終版に記載します。パブリックコメントへの対応には、このパッケージにある別途の文書を参照してください。

V. 用語集



ウェブサイトへのリンクとQRコードは最終版に記載します。パブリックコメントへの対応には、このパッケージにある別途の文書を参照してください。

日付 _____

社名 _____

名前 _____

住所 _____

署名

社印