

The Danish Institute for Human Rights

HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT (HRCA)

読み解きガイド

本資料は「ビジネスと人権」にして企業が人権リスク評価を行う際のガイドブックであるデンマーク人権研究所の「HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT (HRCA)」を読み解くためのガイドとして作成したものです。

英語文章の仮訳・要約となるため、詳細については原文を参照してください。

【レポート】

https://hrca2.humanrightsbusiness.org/docs/file/HRCA%20Quick%20Check_English.pdf

赤字：読み解くためのガイド（レポートとあわせてご覧ください）

黒字：仮訳 青字：要約

P4 基本的な使い方

- HRCA (Human Rights Compliance Assessment) は、企業が業務を行う際、従業員や地元住民をはじめ、あらゆるステークホルダーの人権を侵害していないか発見するのを助ける診断ツールです。
- 国連人権宣言、国際人権規約、その他主要な人権条約・規約を基に開発され、HRCA ツール全体は、350 以上の質問とこれに対応する 1,000 以上の指標のデータベースに基づいています。この HRCA クイックチェックには、HRCA データベース完全版のすべての質問のうち、約 10%が含まれています。
- クイックチェックでは、3つの分野に関する人権侵害がカバーされています。
 - 雇用の慣行：企業で雇用されている個人、および企業での雇用を求める個人の権利。
 - コミュニティへの影響：企業の活動または製品の影響を受ける社会（政治的、文化的、地理的に定義される社会）に住んでいる個人の権利。
 - サプライチェーン・マネージメント：ビジネスパートナーの業務から影響を受ける個人（従業員、地元住民、その他ステークホルダー）の権利。
- クイックチェックには、28 の大質問と、これらに対応する指標が計 240 含まれます。まず大質問を読んだ後に、推奨されるそれぞれの指標に対して「はい」「いいえ」「要注意」「該当なし」「情報なし」いずれかのボックスにチェックを入れ、その後で大質

問に回答します。

はい	いいえ	要注意	該当なし	情報なし
----	-----	-----	------	------

- 指標は、企業が大質問への答えが「はい」であるかどうかを判断するのを助けるために作られた指針です。指標の内容は3タイプ（方針、手続き、パフォーマンス）に分かれます。
 - 方針に関する指標：企業が大質問で問われている人権問題に対処するための方針や指針を整備しているかどうかを確認するもの。
 - 手続きに関する指標：企業が方針を実行するために、適切かつ十分な手続きを整備しているかどうかを問うもの。
 - パフォーマンスに関する指標：企業のパフォーマンスの検証を求めるもの。
- 指標の数に最初は圧倒されるかもしれませんが、十分な柔軟性をもってボックスが設計されていますので、ツールに慣れてきたらすべての指標にすばやく難なく答えられるようになるはずです。
- 各指標の妥当性と重要性は、業界、リスク、国、操業のタイプによって各社異なります。こうした違いに対応し、柔軟性を与えるため、このツールでは、各自で指標の妥当性と重要性、そして大質問との関係性を判断することができます。
- 一般に、各指標に対して「はい」が多いほど、大質問を順守している可能性が高くなります。すべての指標に「はい」と答えることができないからといって必ずしも順守していないということにはなりません。指標のポイントを理解した上で、原則として順守しているかどうかを見極めるようにすべきです。
 - （例1）1つの指標を除きすべて「はい」と答えられ、その残った指標を順守する別のやり方がある場合。指標の隣にその順守方法を書いた上で、大きな質問には「はい」（順守している）と答えるのがよいでしょう。
 - （例2）指標すべての答えが「いいえ」だが、大質問への答えは「はい」である場合。大質問が本当に「はい」であるかどうかを考えるか、あるいはなぜすべての指標が自社においては妥当でないかを書き残しておくのがよいでしょう。
- 各指標の答え方は次の通りです。
 - 「はい」「いいえ」：質問や文章に同意するあるいは同意しない場合に使います。評価の結果や経年的な改善が分かりやすいように、できる限り「はい」「いいえ」で答えることが推奨されます。
 - 「要注意」：例えば是正措置など問題への対処中ではあるが、まだプロセスが済んでいない場合、あるいは答えが他のボックスにはっきりと当てはまらない場合に使用します。
 - 「該当なし」：自社の業務に質問や指標が該当しない場合に使用します。
 - 「情報なし」：質問や指標に答えるのに必要な情報がない場合に使用します。きち

んと答えられる指標が多ければ多いほど、評価の結果の信頼性は高くなります。

- 答えは色分けされています。
 - 緑色（はい）は、質問を順守していることを示します。
 - 黄色（要注意）は、問題について認識しており、対処しているプロセス中であるが、パフォーマンスを緑色に変えるためにさらなる対策が必要であることを示します。
 - 赤色（いいえ）は、その質問を順守しておらず、問題の部分を是正するために、法律顧問または関連するアドバイザーと協議した後に、すぐに対策を取るべきであることを示します。
- クイックチェックは、企業の社員や投資家が使用する自己評価ツールとして設計されています。多くの必要不可欠な人権問題をカバーしていますが、完全版の HRCA ツールや外部監査の代わりにはなりません。結果を改善するためには、クイックチェックを使って検出された問題に関して、地元のステークホルダーと対話を行い、独立第三者機関による検証を受け、地元住民のすべての懸念に適切に注目し対処することを、強く推奨します。

P11～ 評価項目

大質問と指標を訳出しています。評価の参考として活用ください。
 （下図の黄色ハイライト部分）

The image shows a screenshot of the HRCA tool interface. On the left, there is a section titled 'Employment practices' with a sub-section 'A.1.1. Forced labour'. The text in this section is highlighted in yellow. On the right, there is a table of 'Suggested indicators' with columns for 'Green', 'Yellow', 'Red', 'Not', and 'N/A'. The table contains several indicators related to forced labour, with the first indicator highlighted in yellow.

<雇用における慣行>

A.1. 強制労働

A.1.1. あらゆる形態の強制労働（債務労働、債務奴隷、受刑者の強制労働、奴隷、隷属、人身売買を含む）に参加したり、それにより利益を得たりすることがないようにするため

に、すべての必要な措置を講じているか？

指標：

1. 例えば債務奴隷、強制的で不本意な時間外労働、受刑者の強制労働、人身取引による労働など、さまざまな形態の強制労働を禁止する方針を有している。
2. 雇用契約が公平で透明性があり、労働者の理解を得るようにしている。
3. すべての労働者が、適切な通知後に企業での雇用から去ることを許されている。
4. すべての労働者が、シフト終了時に企業の敷地を離れることを許されている。
5. 適正な調査により、人身取引、債務奴隷、誘拐に関わる斡旋会社や会社からの労働力を使わないようにしている。
6. 企業（またはその人材斡旋会社）は、労働者が企業（または人材斡旋会社）に債務を負わなければならない、あるいは債務を返済するために企業（または人材斡旋会社）で働かなければならなくするような、採用や雇用にかかる費用を労働者に請求していない。
7. 生活賃金を支払っており、労働者が生活費を賄うために賃金の前借りサイクルに陥らせていない。
8. 時間外労働（あるいは労働そのもの）を強制するために、賃金を差し止めたり、あるいは賃金を差し止めると脅迫したりせず、定期的に適宜、支払いを行っている。
9. 脅迫または力の行使によって、不本意な（時間外労働）時間の労働（あるいは労働そのもの）に従業員に強要したり強制したりしていない。
10. 受刑者が裁判所で有罪の判決を受け、公的機関の監督と管理下で自発的に労働するのではない限り、受刑者の労働力を使用していない。
11. 労働者に対し、社内預金を行うことを要求していない。
12. 企業が強制労働からの自由の権利に配慮していることを、労働者および労働組織が確認している。

A.1.2 従業員の身分証明書、旅券、その他の重要な私文書を保持することを慎んでいるか？

指標：

1. 従業員から個人データを収集する責任を負う者は、旅券および身分証明書を保持しないように指導されている。
2. 経営幹部は、労働者の個人的な旅券や身分証明書を保有していない。
3. 文書を遺失、損傷、置き換えから守るために、従業員の身分証明書と旅券の情報を複写機（あるいは手書き）でコピーし、短期間であっても原本を保持していない。
4. 従業員が他所で職を得るために必要とされる場合はいつでも、すぐに退職承認通知書を企業が付与することを、社内記録が示している。

A.2. 児童労働および若年労働者

A.2.1 企業は、最低年齢の基準を順守しているか？

指標：

1. 雇用の最低年齢に関する明確な方針を有しており、これは国内法に適合し、15歳を下回っていない。
2. 雇用前に年齢を確認するため、出生証明書またはその他の公式な本人確認書類の提出を応募者に要求している。
3. 採用担当幹部は、操業する国で広く用いられる身分証明の偽造の形態について承知しており、このような偽造書類を見抜くことができる。
4. 出生証明書が一般的でない国あるいは頻繁に偽装されている国では、企業は、例えば平均身長や歴史上の出来事の知識など、若年の応募者に対して雇用年齢を推定する手続きを有している。
5. 現地の学校で授業がいつ行われているかを調べ、義務教育の年齢を超えていない児童を雇用しないようにしている。
6. 教育を阻害するような業務のために、18歳未満の人を誰も雇用していない。
7. 企業提供の見習い制度は、労働力の主要部分を占めず、期間が限られており、学校教育課程と連携して（または労働省または労働組織の監督下で）行われ、学生に対して教育的であり、児童の義務教育を阻害していない。
8. 企業が児童労働者を雇用していないことが、前年の従業員の記録で裏付けられている。
9. 企業が児童労働者を雇用していないことを、現地のNGOおよび学校が確認している。

A.2.2 企業が学齢期の児童を雇用していることに気付いた場合、即座に雇用を打ち切るのではなく、その児童が矯正／教育プログラムに入学するようにしているか？

指標：

1. 自社で働いていることが分かったあらゆる児童の両親、保護者、兄姉、またはその他の拡大家族の成人構成員に対し、雇用を申し出ている。
2. 児童労働者の基礎教育を保証すると同時に実務経験と財政支援を与えるような、見習い制度（またはその他の同様の措置）を構築している。
3. 企業が自社で働いていることが分かったあらゆる児童の雇用を即座に打ち切っていないことを、NGOおよび地域社会代表者が確認している。

A.2.3 企業は、健康、安全、道徳に危険または有害である業務のために、未成年者（18歳未満）を雇用しないようにしているか？

指標：

1. 自社のどのタスクが18歳未満の労働者の健康、安全、道徳に危険または有害だとして禁止されているかを定義する、方針または指針を整えている。ここには、以下の指標におけるすべての関連要素を含む。

2. 心理的、感情的、性的な虐待にさらず業務のために、18 歳未満の労働者を雇用または契約していない。
3. 「坑内、水中、危険な高所または限られた空間で行われる」業務のために、18 歳未満の労働者を雇用または契約していない。
4. 危険な機械、設備および工具を用いる業務、または重量物の手動による取扱いもしくは運搬を伴う業務のために、18 歳未満の労働者を雇用または契約していない。
5. 「危険な物質、因子もしくは工程、または児童の健康を損ねるような温度、騒音水準、もしくは振動」にさらずような環境での業務のために、18 歳未満の労働者を雇用または契約していない。
6. 長時間の業務、夜間の業務、または不当に使用者の敷地に拘束される業務のために、18 歳未満の労働者を雇用または契約していない。
7. 若年労働者は、引き受ける予定の雇用形態に対する適格性を確認するため、健康検査の対象となっている。
8. 経営幹部は、18 歳未満の労働者のワークタスクに関する上記の制限について承知していると行動で示している。
9. 健康、安全、教育、道徳的な発達に危険または有害である可能性のある業務のために、18 歳未満の労働者を雇用していないことを、労働者代表または NGO が確認している。

A.3. 差別禁止

A.3.1 企業は、報酬、福利厚生計画、雇用関連の決定が、妥当で客観的な基準に基づくようにしているか？

指標：

1. 社内の雇用、配置、報酬、昇進、訓練、懲戒、退職、契約打ち切りの決定が、客観的な要素のみに基づき、労働者のジェンダー、年齢、国籍、民族、人種、肌の色、信条、カースト、言語、精神または身体の障害、結社の構成員、意見、健康状態（HIV／エイズを含む）、配偶者の有無、性的指向、出生、または市民・社会・政治的な特性と結び付かないようにするために、方針を整えている。
2. 例えば病気休暇、休暇、住宅、健康保険、通勤など、企業の給付とサービスが差別のない形で与えられるようにするための手立てを有している。
3. 従業員がその職に求められるスキル、資質、経験のみに基づいて企業に雇用され、昇進を受けようとするために、職務記述書が、明確に定義され、すべての採用担当幹部によって使用され、頻繁に更新されている。
4. 求人広告は、機会均等の促進の一環として記載される以外、例えば人種などの無関係な特性に言及していない。
5. 家事で仕事への専念が阻害される恐れから女性の雇用を避ける手立てとして使われることもあるような質問（配偶者の有無、妊娠の予定、扶養家族の人数）を、応募者に

していない。

6. 妊娠検査を受けること、中絶すること、妊娠しない合意書に署名することを、応募者や従業員に要求していない。
7. 給与が客観的な要素に基づき、差別のない形で行われるようにする手立てを有している。
8. 賃金の記録は、同一労働に対して異なる賃金を支払っていることを示していない。
9. 障害のある労働者に就業の機会を与えるために、適切な設備を用意している。
10. 労働者が社内のあらゆるレベルで職を得るのに必要な能力の達成を助けるために、差別なく指導を与えるような訓練プログラムを整えている。
11. 採用担当幹部が、企業の差別禁止の方針に関して訓練を受けている。
12. 労働者は、差別を受けた事例を報告できるような苦情処理メカニズムにアクセスでき、そのメカニズムについてよく知っている。
13. 社内のある個人または部署が、企業の差別禁止の基準および方針の順守を監視する責任を負っている。
14. 企業の雇用慣行に差別がないことを、労働者代表が確認している。

A.3.2. 企業は、文化面ですべての労働者のニーズに敬意を払い細やかに対応する労働環境を維持しようとしているか？

指標：

1. 企業の給付および休暇の方針は、さまざまな文化／宗教の祝日を祝えるようにしている。
2. 企業の訓練プログラムは、文化的に適切で、ジェンダー中立的で、多様性を尊重している。
3. 訓練マニュアルおよび企業の文書は、人々のあらゆる集団をステレオタイプ化やカテゴリー化するような事例またはイラストを使用していない。
4. その服が業務において適切であり、職場での事故リスクを高めることがない場合、伝統的な文化的な衣服を従業員が着ることを認めている。
5. 労働環境が文化面に配慮し差別的でないことを、労働者代表および従業員が確認している。

A.4. 結社の自由

A.4.1 企業は、団体交渉権を含め、労働者の結社の自由の権利を認めているか？

指標：

1. 労働者の結社の自由の権利を認める方針を有している。
2. 団体交渉を目的とした労働者団体を認めている。
3. 従業員の権利の行使、組合活動への参加、法令違反の疑いの報告に対する報復として、

従業員を差別したり敵対行動をとったりしていない。

4. 労働条件、報酬、紛争解決、社内関係、相互の関心事に関して、権限のある労働者代表との団体交渉に応じ、定期協議を行っている。
5. 労働者代表が利用できるように現在の団体交渉の合意事項のコピーを作成し、交渉すべき条項に簡単にアクセスできるようにしている。
6. 労働者代表が務め（企業と交渉し、関連事項に関する企業のパフォーマンスを確認すること）を果たすのに必要な企業文書に、適切にアクセスできるようにしている。
7. 労働者代表が責任を果たす上で必要な、従業員および企業の設備に適切にアクセスできるようにしている。
8. 予期される合併やレイオフなど、自社の雇用に影響を与えるような経営上差し迫っている変化について、適切に通知を行っている。
9. 交渉過程で労働者代表が組合員のために効果的に交渉を行う能力を不当に阻害するために、不当威圧、従業員の配置替え、またはその他の高圧的な戦術を用いていない。
10. ストライキを抑止し、労働者をおびえさせ、従業員の権利行使を阻害するために、軍事活動者を利用してない。
11. 従業員を他の労働者からの組合に絡んだ嫌がらせから保護するために、努力している。
12. 企業が労働者団体の立場を認識し、従業員および設備へのアクセスを認め、団体交渉過程に誠実に関与していることを、労働者団体が確認している。

A.4.2. 操業地域において労働組合が認められていない場合、または国に認可された組織だけが認められている場合、企業は、従業員が労働関連の問題を議論するために独立して集会を行えるような別の措置を構築しているか？

指標：

1. 従業員が労働条件に関する懸念について自由に議論できるような従業員の定期会合に携わることを認めている。
2. 賃金と労働条件について議論する従業員だけの会合に、会議室が利用できるようになっている。
3. 経営陣は、労働関連の問題および従業員が提起したいと考えるあらゆる苦情について議論するために、従業員代表と定期的に会合を行っている。
4. 労働者は前回の労働者の会合について詳述することができ、その会合の議事録またはその他の文書がある。
5. 労働条件に関する会合への参加機会を与えられていると従業員が確認しており、社員の代表がこうした問題について議論するために経営陣と定期的に会合を行っている。

A.5. 職場の安全衛生

A.5.1 企業は、労働者が安全かつ適切で衛生的な労働設備を与えられるようにしている

か？

指標：

1. 業界、国、国際的な基準に従った、効果的な安全衛生の予防および是正の方針と手続きを整えている。
2. 安全衛生基準は、従業員が理解できる言語で手に入れられるようになっている。
3. 自社の安全衛生基準のあらゆる違反に適用されるような懲戒計画を有している。
4. 事故を文書に記録し、問題の再発防止プロセスを調整している。
5. 生産工程、機械、設備が、安全で良好な運転状態にあるように、定期的に検査している。
6. 安全衛生の代表または委員会を任命するなど、安全衛生の申し立てを受けて対応するための手続きまたはプロセスを有している。
7. 安全衛生タスクの責任が企業のあらゆるレベルで明確に述べられており、そのタスクの説明責任を監視する制度がある。
8. 労働者および経営幹部は職場の緊急事態に対応する訓練を受けており、救急用具一式が直ちに利用できるようになっている。
9. 非常出口には、障害物が何も置かれていない。
10. 完全に機能する消火器および避難ばしごが、すべての職場の建物にある。
11. 業務の建物および設備は、維持され清潔に保たれている。
12. 職場の換気は、業務を行う気候および業界に適切な、新鮮なまたは浄化された空気を供給する、十分かつ適当なものである。
13. 職場の温度は、快適かつ安定している。
14. 職場の照明は、十分かつ適当なものである。
15. 飲料水が、すべての労働者に提供されている。
16. 十分かつ適当な洗浄設備および衛生設備が設けられ、適正に維持されている。
17. 十分かつ適当で快適な腰掛け／椅子が、労働者に提供されている。
18. 従業員が制服またはその他の作業用の衣類を利用する場合、企業は、衣類の着替え、保管、乾燥のための適当な設備を設けている。
19. 清潔で衛生的な食品保管設備および指定された食事エリアは、すべての従業員が利用できる。
20. 居住または宿泊用の設備は、清潔で衛生的であり、労働者の基本的ニーズを満たしている。
21. 両方のジェンダーに適切な、清潔で衛生的なトイレ設備を提供している。
22. 妊娠中の女性、障害のある従業員、およびその他の脆弱な労働者の安全衛生に対し、特別な注意が払われている。
23. 従業員は、その企業に関する安全衛生の情報へのアクセスが与えられている。
24. 職場が安全、清潔、快適、衛生的であることが、安全衛生検査により裏付けられている。

る。

A.5.2. 企業は、タスクの安全な実施に必要な保護具および訓練を従業員に与えているか？

指標：

1. すべての従業員が、その職の役割を安全に果たす上で必要な保護具および訓練を与えられることを、企業の方針および手続きが命じている。
2. 業務で存在する当該業界の危険からの適切な保護を与える工程にするために、その部門の有害物質および安全設備に関する科学の発展に関し、最新情報を把握している。
3. すべての労働者は、以下のような、不快、不健康、有毒、または有害な作業方法、物質、および技術から保護されている：
 - A) 有害な化学物質または生物剤への暴露
 - B) 望ましくない肉体的、生理的、または心理的な変化を起こし得る暴露
 - C) 大きな騒音への暴露
 - D) 有毒なヒューム、排気、煙、ガス、におい、またはその他の大気汚染形態への暴露
 - E) 振動への暴露
 - F) 放射線への暴露
 - G) 電気ショックおよび電流への暴露
 - H) 炎への暴露
 - I) 発火性または爆発性の因子への暴露
 - J) 雪、氷、またはその他の滑りやすい表面への暴露
 - K) 極端な温度への暴露
 - L) (例えば建設現場や石油プラットフォームにおける) 落下物への暴露
 - M) アスベスト、石炭、および吸入または摂取した場合に呼吸器疾患を引き起こすその他の物質への暴露
 - N) 高照度の光または太陽への暴露
 - O) 危険な機械 (例えばのこぎり、プレス機) への暴露
 - P) 鉛およびベンゼンへの暴露
 - Q) (例えばバーおよびレストランで) タバコまたはタバコの煙への暴露
 - R) 飛んでくる破片、粒子、または火花への暴露
 - S) その他のあらゆる有害物質、化学物質、因子、または脅威への暴露
4. 提供する安全装置は、ジェンダーの違い、および妊娠中の女性の特別なニーズを考慮に入れている。
5. 従業員は、企業の安全衛生リスクおよび保護具の必要性に関して情報にアクセスする権利を有している。
6. 労働環境に導入される予定の新しい機械、設備の部品、材料、または作業技術に関し、

作業手順に組み込まれる前にそれぞれの使用方法について、知識豊富な専門家が従業員の理解できる言語で実践的なデモンストレーションを提供している。

7. 労働者は、知識を新たにし、スキルを最新のものにするための訓練について、定期的に最新情報を得ている。
8. 異なるワークタスクに配置転換されたすべての個人が、新しいタスクの開始前に、知識豊富な専門家から理解できる言語で実践的な訓練を受けている。
9. 誰が訓練を受けたか、どのタスクについて従業員が訓練を受けたか、どのように訓練を受けたか（期間や方法）、および誰から受けたか（指導者の名前）、を雇用者は詳しく正確に記録に残している。
10. 事故が起きた場合、企業は、事故を評価し、適切な是正措置を実施し、負傷を引き起こした活動に関するリスクについて社内の教育活動を提供している。
11. 不適切な暴露および防護服の欠如の結果である傷害または疾病が、労働者に生じていない。
12. 従業員が適切に訓練を受け、すべての業務関連タスクの実行に必要な保護具を提供されていることを、従業員、労働組合、安全検査官が確認している。

A.6. 雇用および労働の条件

A.6.1. 企業は、懲戒処分を決定および実施する時を含め、職場で肉体的、言語的、性的、または心理的なハラスメント、虐待、または脅迫から労働者を守るための措置を講じているか？

指標：

1. 職場の暴力およびハラスメントの予防方針を配布し、他人に対して暴力、脅迫、虐待を与える行動を慎む義務について、従業員に知らせている。
2. 職場の暴力、ハラスメント、脅迫の報告を受ける仕組みを有しており、これは特に、性的ハラスメントを含むあらゆる種類の職場の不適切な行為に的確に対応できるように設計されている。
3. 職場の暴力、ハラスメント、脅迫のすべての申し立てについて直ちに調査し、適切な予防および懲戒措置をとっている。
4. 経営幹部は、適正な懲戒処分を含め、適切な経営手法を用いるように訓練を受け、ハラスメント、暴力、脅迫、虐待を与える行動を慎むように指導されている。
5. 後に虐待、暴力、またはハラスメントを与える行動につながり得るような、職場のストレスおよび緊張関係（人種間の緊張など）に直ちに対処している。
6. 職場の暴力を抑止、監視、防止、報告するための、開かれたコミュニケーションおよび問題解決グループを推進している。
7. 顧客や供給業者やクライアントなど部外者がハラスメント、暴力、脅迫を与える行動から、労働者を守る特別な措置を講じている。

8. 従業員が暴力行為に関わっているという十分な証拠がある場合、企業はその個人についてしかるべき政府当局に報告を行っている。
9. ハラスメント、虐待、脅迫を与える行動から従業員を保護するための適切な措置を企業が整えていることを、労働者代表および従業員が確認している。
10. 企業が懲戒の決定を実行する際に、体罰、肉体的または精神的な強制、および暴言の使用を慎んでいることを、労働者代表および従業員が確認している。

A.6.2. 従業員からの苦情を聴取、処理、解決するメカニズムを有しているか？

指標：

1. 公平な聴取の要件について労働者代表と合意している。
2. 企業に申し立てられたすべての苦情に関し、公平な聴取の要件に従っている。
3. 紛争の聴取、処理、解決の責任を負う委員会を設置しており、こうした委員会は、使用者および労働者を平等に代表している。
4. 労働者は、企業の苦情処理プロセスについて承知しており、望んだ場合には匿名で苦情を提出することができる。
5. 労働者代表は、苦情に関して行われるあらゆる聴取に、従業員とともに参加することが許されている。
6. 申し立てられたあらゆる不服を組織的かつ客観的に見直し、必要に応じて是正措置を実施していることを、記録が示している。
7. 苦情処理手続きは、差別がなく、セクシャルハラスメントなどジェンダー特有の問題に対応できるものである。
8. 企業の関係者は、苦情や不服を申し立てる労働者に報復していない。
9. 提起された懸念に公平かつ組織的な形で対処する苦情処理メカニズムにアクセスできることを、従業員および労働者代表が確認している。

A.6.3. 労働者が自分自身および扶養家族の基本的ニーズを満たせるように、生活賃金を支払っているか？

指標：

1. 労働者が、基本的な衣食住のニーズを満たすとともに、いくらかの裁量所得も提供するのに十分な、生活賃金を得る権利を有することを述べた方針を有している。
2. 操業している国の最低賃金が、基本的ニーズを満たし裁量所得を提供するのに十分であるかどうか分かっている。
3. 国の最低賃金が全く設定されていない場合、または国の最低賃金の水準が従業員および扶養家族の基本的ニーズを満たすのに十分でない場合、企業は、当該地域の支払いの適正水準について助言を求めため、地元の労働組合、NGO、他社、または労働市場に関する規制の責任を負う国の当局と対話している。

4. 賃金方針を実施する前に、労働組合代表との団体協約により、最低賃金水準を取り決めている。
5. 労働者に対する完全な賃金および給付の支払いを避ける手立てとして、度を超えた人数のパートタイム職を使用していない。
6. 定期的に賃金を支払っており、懲戒処分としての賃金からの天引き、または従業員の自由意思による同意なしに国内法で認められていない他の天引きを行っていない。
7. 労働者が生活賃金を得るために、時間外労働が必要とされていない。
8. 出来高払い制は、支払われた賃金総額が生活賃金の要件を満たすように監視されている。
9. 生活賃金を支払おうと考えるサプライヤーと、価格を制定している。
10. 労働者に生活賃金を支払っていることを、労働者代表または NGO が確認している。

A.6.4. 企業は、毎年の有給休暇と病気休暇のほか、新生児または受け入れたばかりの養子を世話するための育児休暇を従業員に与えているか？

指標：

1. 企業の従業員は、ILO の基準に従い、年に少なくとも 3 週間の有給休暇を与えられている（1970 年の ILO 条約第 132 号第 4 条(2)）。
2. 企業の方針は、国内法の要件に従い、病気休暇を与えている。国内法が全く指針を与えていない、あるいは限られた保護しか与えていない場合、企業は、十分な病気休暇を制定するため、団体交渉過程で労働組合代表、労働者や地元 NGO と協議している。
3. 病気休暇の代わりに休暇を使うように、従業員に強要していない。
4. 企業の方針は、ILO の基準に従い、子ども 1 人につき 14 週間を下回らない期間の母性保護のための休暇（産前産後休暇だけでなく、定期検診のための休暇等も含む）を女性従業員に認めている。（2000 年の ILO 母性保護勧告はさらに、この休暇を 18 週間まで延長するよう提言している。）
5. 養子を最近受け入れたばかり、または里子やその他の扶養する子どもを世話する責任を引き受けたばかりの従業員に、育児休暇を与えている。
6. パートタイムおよび短期の従業員が、比例ベースで休暇を与えられている。
7. すべての従業員が毎年の有給休暇と病気休暇のほか、新生児または受け入れたばかりの養子を世話する育児休暇を与えられていることを、労働者代表および労働組合が確認しており、これが関連する企業の記録で裏付けられている。

A.6.5. 企業は、週労働時間が 48 時間に制限され、時間外労働が自発的で稀であり、週 12 時間を超えないようにしており、従業員が労働中に適切な休憩と、シフトとシフトの間に十分な休息期間を与えられるようにしているか？

指標：

1. 企業の労働時間は、企業の方針上も実践上も、週 48 時間（あるいは国内法または業界基準で定められる場合はそれより短い時間）に制限されている。
2. 時間外労働が自発的で稀であり、割増率で報酬が算定され、週 12 時間を超えないようにしている。
3. 従業員は、7 日の各期間の中に少なくとも連続 24 時間の休息（あるいは、国内法または業界基準で定められる場合、もっと多くの休息）が認められている。
4. 従業員は、労働時間 4 時間ごとに 30 分を下らない休憩（あるいは労働の性質または国内法または業界基準で必要とされる場合は、もっと長い休憩）を与えられている。
5. 期待される生産量を満たすのに必要な数の労働者を雇用するよう努め、従業員が国際、国、業界の基準（いずれか最も保護に資するもの）に定義された週または日の制限時間内にワークタスクを完遂できるようにしている。
6. 休憩は、戦略的にスケジュール調整され、どの従業員もシフト中に休憩時間なしで長時間の労働を求められないようになっている。
7. 週 40 時間労働の展開に向けて進んでいる。
8. 従業員が指定された休憩中のみならず必要な時にいつでも、トイレ設備の使用を許されていることを、経営幹部が承知している。
9. 企業があらゆる食料供給源から遠く離れて立地している場合、あるいは従業員が防護用の実験用白衣を脱がなければ食べられないなど特別な措置を講じなければならない場合、そうした行為にかかる追加時間の分、休憩が延長されている。
10. 企業における疲労に関連した事故件数が、その業種において多すぎない。
11. 休憩時間を使用しない従業員に褒美を与えることにより、従業員が休憩をとるのを避けるよう奨励していない。
12. 食事、ストレッチ、トイレ設備使用のために日中に定期的な休憩を与えられていることと、労働時間が週 48 時間に制限されていることを、従業員が確認している。

A.6.6. 企業は、個人情報収集したり従業員の行動監視行為を実施したりする際はいつも、従業員のプライバシーの権利を尊重しているか？

指標：

1. データ収集および行動監視行為の概要を述べた、明確なプライバシーの方針を有している。
2. 企業の方針または指針は、従業員に関してどのような類いの個人情報が保持されるか、どこに保管されるか、誰がそれにアクセスできるか、なぜその情報が必要かを明言している。
3. 保持するあらゆる情報を収集する具体的な目的を従業員に情報開示している。
4. 従業員の書面による事前の同意なく、配偶者、牧師、医師、弁護士など、従業員が守秘特権のある関係を有している個人から情報を得ようとしていない。

5. 特別な行動監視の具体的な対象となっている人に、通知している。
6. 従業員は、職場におけるすべての行動監視について承知している。
7. 従業員は、行動監視を通じて得られたデータなど、自身に関して収集されたすべての個人データにアクセスできる。
8. 行動監視プロセス中に意図せず収集された、従業員に関するあらゆる個人データを公開、保持、悪用していない。
9. データの収集および行動監視の使用は、差別のない形で遂行されている。
10. トイレ設備や更衣室には、ビデオカメラも行動監視の仕組みもない。
11. 企業の行動監視行為がプライバシーの権利を尊重していることと、従業員が企業の行動監視行為について逐次通知されていることを、労働者団体および従業員が確認している。
12. 企業が従業員から適切な情報のみを要求していることと、情報を要求する目的が明確に説明されていることを、従業員が確認している。

<コミュニティへの影響>

B.1. 安全

B.1.1. 警備員は、安全に関わる状況における介入のタイミングや、許可された必要最低限の武器の使用法について訓練を受けているか？

指標：

1. 警備員の役割と責任範囲を明確に定義した方針マニュアルがある。
2. すべての警備員が、安全に関わる様々なタイプの状況に対処できるように入念な訓練を受け、自らの任務について完全に理解し、権限を適切に行使することができる。
3. コミュニティから寄せられた安全に関するあらゆる苦情について調査し、問題を解決し、そうした事例を記録しておく。
4. 警備員は、不必要または過剰な権限を行使した場合、その行為に対して違反の度合いに応じ叱責、懲罰、あるいは解雇処分を受ける。当該事例は州の管轄機関に報告される。
5. コミュニティの代表者、地域の法執行機関職員、その他の外部関係者は、企業の警備員が安全に関わる事態の収拾にあたって必要最低限の武力のみを使用することを確認する。

B.2. 土地管理

B.2.1. 土地を購入する前に、法的所有者と慣習上の所有者の両方を含む、影響を受けるすべての関係者と協議し、事前に情報提供した上で同意を得ているか？

指標：

1. 土地に関する既存の所有権主張や権利のすべてを、州法（植民地時代の条約および植民地から独立後の条約を含む）および先住民の法律や慣習のもとで検証する適切な方法がある。
2. 国際人権法もしくは州法のうち権利を主張する者の権利をより多く保護する方に従い、土地所有権に対する既存の主張や紛争の全てについて明確にし、解決することに尽力する。
3. 企業の指針は、地元住民の土地利用に影響を与え、彼らの権利を移転させることを目的とする強制的な手法がないことを保証している。
4. 企業の指針には、影響を受けるすべての関係者（女性や妻を含む）と、第三者から彼らの財産を取得する前に協議することが含まれ、先住民が関わる場合は、彼らの自由意思による、情報提供した上での同意が必要とされている。
5. NGO や先住民の代表者は、企業が土地の賃貸や購入の際は常に地元住民や先住民の土地所有権を尊重していることを確認する。

**B.2.2. 絶対に不正な強制移住に加担したり、それによって利益を得たりしていないか？
また自発的に移住する住民に対して必ず適切な補償を行っているか？**

指標：

1. 移住が国際法に基づいて行われ、かつ最初にあらゆる代替策が検討された場合でない限り、いかなる強制移住にも加担しないようにする手続きがある。
2. 政府や大規模な土地の所有者から土地を購入もしくは貸借する場合、その土地の占有状況を調査し、絶対に国際法に基づいた場合を除き強制移住が行われないようにする。
3. 政府による公式な移住に伴ういかなる悪影響も軽減するように、影響を受ける関係者と協議の上すべての代替手段を検討する。
4. 移住の場合に影響を受けるすべての関係者に、必ず適切な補償（住居、土地、金銭など）を提供する。
5. 影響を受ける関係者や関連 NGO は、企業が強制移住を避けるために可能なすべてのことを行い、もし移住が行われた場合、影響を受けるすべての関係者から話を聞き、彼らが国際法に基づいて適切な補償を受けたことを確認する。

B.2.3. 自社管理の土地における地元住民や先住民の土地所有権、通行権、使用权を尊重しているか？

指標：

1. 自社が管理する土地へのアクセス権を先住民が所有している地域で企業が操業している場合、企業はアクセス権や使用权に関するガイドラインを有する。
2. 企業は、アクセス権や使用权に関してすべてのコミュニティの権利を調査し、影響を受けるすべての関係者と対話を持ち、相互に受容可能な土地利用の解決策を見つける。

3. 企業の警備員は、地元住民もしくは先住民が自社管理の土地に立ち入る、もしくはその土地を使用する権利について研修を受けている。
4. 企業の従業員と警備員は、先住民および地元の権利所有者と適切に相互交流するように訓練され、ハラスメントや脅迫を行うことなく、彼らが土地やそこにある資源を安全に妨害されることなく使用できるようにする。
5. NGO やコミュニティの代表者は、企業が自社管理する土地における先住民や地元住民のアクセス権や使用权を尊重していることを確認する。

B.2.4. 自社の土地、地域のコミュニティや自然資源を脅かす可能性のある、自社の操業による影響に対処し軽減するために、地元住民と協議し、対策を実行しているか？

指標：

1. 環境保護を含む土地管理ポリシーがある。
2. 継続して自社による汚染物質を監視し、自社が属する特定の産業部門に関連する最高レベルの環境安全基準を維持する。
3. 新規に操業を開始する前、または操業の変更や拡大を行う際に、企業は影響を受けるすべての関係者や関連分野の専門家と共に自社の計画や活動について議論し、影響を測定して、有害な影響を回避もしくは軽減する方法を決定する。
4. コミュニティの資源が不足している場合、企業は自社の活動に必要な資源の量、場所、時期を定めた工程表を作成し、地元自治体が需要の増大する時期を予測して十分に時間をかけて準備できるようにする。
5. 地元の資源の使用量を継続的に監視し、必要な場合は外部から代替資源を調達することで、自社の活動が地元住民への基本的サービス（水や電力など）を奪わないようにする。
6. 土地から退去する際に有害で問題となるような影響が土地に残らないようにするための適切な行動計画がある。
7. 関連する NGO と地元住民は、企業が、問題となるような活動すべてについて彼らと協議し、彼らが提起するいかなる懸念にも対処することを確認する。

B.3. 環境面の健全性と安全

B.3.1. 周辺地域に影響を与えるような健康上の緊急事態と産業事故のすべてについて、効果的に予防し対処するための適切な緊急時の手順があるか？

指標：

1. 企業ポリシーに、危険を予防し緊急事態に対処するための詳細な緊急時の手順、予防計画、訓練プログラムがある。
2. 産業事故を阻止するための適切な手順がある（例：現場の消防員、機密性の高い自動防漏式の耐爆性扉など）。

3. 必要に応じて近隣地域に緊急事態の疑いを警告する、はっきりと聞こえ見える警報システムがある。
4. 必要に応じて適切な地域、地方、国家の各機関と共に地域の緊急避難計画を作成しており、地域住民はこうした計画について明確な情報を提供され、そこに含まれる緊急時の手続きを熟知している。
5. 近隣地域、関連する行政機関、外部の救急サービスと緊密な連携を維持し、緊急事態の疑いについて、最小限度の遅れで通知することができる。
6. 現場が病院から遠く離れている場合、企業は産業事故のために苦しんでいる人々に対する初期対応と応急処置を提供できるような、適切な医療資源および資格を持つスタッフを有する。
7. 緊急対応手順は、最高レベルの業界基準に準拠するか、必要に応じて基準を上回っている。
8. 地元自治体、NGO、コミュニティの代表者は、企業による地域緊急避難計画やそこに含まれる手順について、情報を提供されていることを確認する。
9. 地元自治体、NGO、コミュニティの代表者は、記録済みのいかなる職場の緊急事態や産業事故も、地元住民への健康被害が最低限となるよう効果的に対処されたことを確認する。

B.3.2. 企業には、地元コミュニティの苦情を聴聞して対処・解決するメカニズムがあるか？

指標：

1. 公正な聴聞の要件を定めたポリシーがある。
2. 企業ポリシーの要件は、すべての苦情について遵守されている。
3. 紛争について聴聞して対処・解決する責任を担う中立的なメカニズムがあり、企業と地元コミュニティ双方の代表者が参加している。
4. 地元コミュニティのメンバーは企業の苦情処理プロセスについて情報を得ており、希望する場合は匿名で苦情を申し立てることができる。
5. 地元 NGO などの代表者は、苦情に関して開かれる聴聞会にはいつでも、コミュニティのメンバーを代表して参加することができる。
6. 申告のあったいかなる苦情も体系的かつ客観的に検証し、必要に応じて是正措置を取っていることが記録で示されている。
7. コミュニティのメンバーと地元 NGO は、提起されたあらゆる懸念を公正かつ透明性の高い方法で対処する苦情処理メカニズムにアクセスできることを確認する。

B.4. 汚職と贈収賄

B.4.1. 贈収賄や、政府関係者や裁判官に不当に影響を与える他のいかなる手段の使用も慎

んでいるか？

指標：

1. 公務員に不当な影響を与えたり贈収賄を行ったりすることや、政府関係者や裁判官の選出プロセスを妨害するその他のいかなる手段への関与も否定する、明文化されたポリシーがある。
2. 贈収賄や汚職に関する問題への対処法を従業員に指示する指針を有し、それがすべての従業員、特に事業関連の法務問題に係わる従業員にとって利用可能である。
3. 事業を始める前にその州における贈収賄の慣習の程度について調査し、地域の贈収賄の状況があまりに深刻であった場合、従業員がこの問題を認識するよう追加予防措置を講じるか、その地域での操業を避ける。
4. 政府関係者との会合に 2 名以上の人員を出席させ、贈収賄や汚職の慣習をやめさせるようにする。
5. 贈収賄や汚職の状況が深刻である場合、企業は、政府関係者とのミーティングに先立ち、彼らとの議論や文書はすべて記録され、企業の独立監視役による検査を受ける可能性があることを通知する。
6. 便宜供与のための支払いにおいて透明性を保っており、またそうした支払いをなくすよう積極的に活動している。
7. 関連 NGO やその他の外部関係者は、企業が政府関係者との贈収賄や汚職に関わっていないことを確認する。

B.5. 企業の製品と販売活動

B.5.1. 企業は、製品の設計、製造、販売にあたって適切な調査（デューディリジェンス）を実行し、不良品によって消費者など影響の及ぶ可能性のある人々の生命、健康、安全を、製品の欠陥による被害のおそれから保護できるようにしているか？

指標：

1. 製品の生産、製造、設計、販売について、関連するすべての国家法、国際的ガイドライン、業界基準を遵守する。
2. 製品のリスクについて開発前評価を行う。
3. 設計、製造、販売という製品開発の各段階において、製品の欠陥から保護することを目的としたシステムやプロセスがある。
4. 意図した使用法において、また合理的に予測可能な使用法において、製品の安全性を確保するプロセスがある。
5. 人間の生命や健康に被害や脅威を及ぼす可能性のある成分、設計、欠陥、あるいは副作用を排除するためにあらゆる手段を講じる。
6. 製品に関連する危険についての明確な警告とすべての包装や製品についての適切な使用指示書を提供する。

7. 特定の製品を適切に使用した上での負傷や死亡が報告された場合、企業はその危険について直ちに消費者に通知し、その製品を回収する。
8. 消費者団体は、企業の製品が人間の生命や健康に危害を及ぼさず、そしてその製品が、適切な製品情報と表示という点ですべての関連する法律を確実に遵守するために、企業があらゆる手段を講じていることを確認する。

B.5.2. 地元の芸術的素材あるいは著作権で保護されるべき素材を使用したり、地元住民または先住民が既に使用しているが事前に特許が取得されていない発明の特許を取得したりする前に、まずその著作物の製作者あるいは所有者に情報を提供した上での同意を得ているか？

指標：

1. 著作権で保護されている可能性のある素材について入念に調査し、その起源、原作者、所有者を特定する。
2. 知的財産の原作者および所有者を調査する際には、財産所有における慣習上の制度についても考慮する。
3. すべての財産所有者に対し、情報に基づく同意を得るための交渉が行われ、適切な支払いが行われる。
4. 先住民や地元住民の発明を商業利用する場合は、たとえ特許が正式に申請されていなかったとしても、情報に基づく同意と補償について彼らと交渉する。
5. NGO 関係者、地元の職人、先住民の代表者は、企業が著作権で保護された素材を販売資料や広告に使用する前に、所有者に対して補償の支払いを行い、歴史上および法律上先住民コミュニティに属する発明に対して、特許の取得を慎むことを確認する。

<サプライチェーン・マネージメント>

C.1. 仕入先、請負業者、その他取引先との関係

C.1.1 すべての主要仕入先、請負業者、下請業者、合弁事業パートナー、その他主要取引先に対し、人権や社会問題に対する取り組みについて審査や監視を行っているか？

指標：

1. 人権や社会問題に対する取り組みや成果に基づき、仕入先や取引先を評価し選択する仕組みがある。
2. すべての契約上の取り決めにおいて、仕入先などすべての取引先がすべての業務範囲において人権尊重を期待されていることを示す条項を挿入している。
3. 仕入先など関連会社が行っている人権や社会問題に関する取り組みについて記録を保有している。
4. 各仕入先や取引先が他の仕入先、下請業者、取引先との関連する取引すべてについて

企業に通知することを宣言した、書面による同意を要求する。

5. 不適合の問題が発生した場合には直ちにそれに対処することを宣言した、各仕入先や取引先の書面による同意を要求する。
6. 各仕入先や取引先が、企業が主催する人権や社会問題に関するいかなるコンプライアンス監視活動にも参加することを宣言した、書面による同意を要求する。
7. 仕入先や取引相手の人権や社会問題に関するコンプライアンスの状況について、定期的な質問表や、現場訪問や監査形式での抜き打ち検査を通じて監視する。
8. NGO は、企業がすべての主要な仕入先、請負業者、下請業者、合弁事業パートナー、その他主要取引相手の人権や社会問題に対する取り組みについて、審査および監視を行っていることを確認する。