

ユニリーバ 責任ある 調達方針

サプライヤーと連携する

2017年

日本語版



序文

責任ある調達に基づいたパートナーシップは、当社のサプライチェーン、および関係する各社のビジネスを強化するものです。そのようなパートナーシップは、リスクを軽減し、消費者をはじめとする関係者間の信頼を築くのに役立ちます。

ユニリーバの責任ある調達方針（RSP）は2017年に更新され、全ての関係者が長期的に持続可能な成功を成し遂げる将来を目指してサプライヤーと連携することについての当社の責務を一層強固にするものです。RSPは、世界各国で当社のサプライチェーンに関与する数百万人にもおよぶ人々の生活に肯定的な社会的影響を及ぼす一方、環境負荷を減少しながらビジネスの目的を遂行することを確実にする有益な手段となりますこうした意欲的な大望は、ユニリーバ持続可能生活プラン（USLP）の中核となるものです。

RSPには、全てのサプライヤーが、ユニリーバと事業を行うことができるようになるために満たす必要がある一連の必須条件が含まれます。また上記の枠を越え、必須条件からグッドプラクティス、更にベストプラクティスへとサプライヤーが展開していくことを奨励します。ユニリーバは、この継続的改善の道のりでサプライヤーと連携することに最大限の努力を投じます。

この道のりは、ユニリーバとサプライヤーのパートナー両者に利益があると固く信じています。コミュニティと環境が繁栄するのに役立つことで、持続可能な事業成長のための正しい状況を作り出すのです。

Dhaval Buch（ダヴァル・ブッチ）
チーフプロキュアメントオフィサー

Marcela Manubens
（マルセラ・マニユベン）
グローバルヴァイスプレジデント
統合社会的持続可能性担当



基本的原則

当方針のあらゆる側面は、基本的原則を成し遂げ、また発展させることに重点を置き、そのことは責任あるビジネスにおける意欲的大望を実現するための基盤と展望の両方に該当します。当社は、当該の原則を共有し、かつ最大限の努力を投じるサプライヤーと連携して働くので、サプライヤー自身の特有の事業の中で、あるいは拡張されたサプライチェーンの全域で、変化をもたらすことができるようになります。

当原則はユニリーバの「創作物」ではなく、国際的に認められた基準です。

当社は、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」(Guiding Principles on Business and Human Rights)を支持し、当原則をあらゆる業務に組み込んでいます。当社はその基本的原則に即し、当社の人権誓約は、世界人権宣言、市民的および政治的権利に関する国際規約、経済的・社会的・文化的権利に関する国際規約、あるいは労働における基本的原則及び権利に関するILO(国際労働機関)宣言で構成される国際人権規約を基盤としています。当社は、多国籍企業のためのOECDガイドラインを支持し、その結果として生じる適用法を順守し、かつあらゆる形態の汚職と戦う義務を裏付けます。

同じ取り組み方法は、当社の他のサードパーティーの準拠資料、特に責任あるビジネスパートナー方針に反映されています。

査定および評価

2017年版のユニリーバ 責任ある調達方針(RSP)は、以前の2014年版のユニリーバ 責任ある調達方針を改訂しています。ユニリーバは、サプライヤーの自己宣言、オンライン評価、指定された危険度の高い国やサプライヤータイプ向けのサードパーティーの監査を含む独立検証の利用を通じて、RSPの必須条件に対する準拠および実施状況を実証します。

この実施プロセスは、小規模のビジネスだけでなく、よく整備された順守プログラムを備えた大規模ビジネスに適しているプロセスも包含します。

基本的原則は以下の通りです:

1. 合法的かつ誠実に事業を遂行する
2. 業務は自由意志の合意の下に実行され、文書化された雇用条件に基づいて遂行される
3. すべての従業員を平等に敬意と尊厳をもって扱う
4. 自発的に業務を遂行する
5. すべての従業員は労働に適切な年齢に達している
6. すべての従業員は公正な賃金の支払いを受ける
7. すべての従業員の勤務時間が妥当であること
8. すべての従業員は労働組合を結成し、加入する／加入しない権利や、団体交渉を行う権利を行使することができる
9. 職場でのすべての従業員の健康と安全を保護する
10. すべての従業員は公正な手続きと救済策を利用することができる
11. 先住民を含め、地域社会の土地の権利を保護し、推進する
12. 事業は持続可能性を推進し、環境負荷を軽減する方法で行う

目次：

ユニリーバは、正直さ、誠実さ、開示性を持ち、また従業員の人権および利益を尊重して業務を行う努力をします。当社と関わり合いになる人々の合法的利益も同様に尊重します。当社の評判は資産であり、当社社員や商標と同様に貴重です。当社は、全ての従業員、サプライヤー、サプライヤーの労働者、当社と取引を行う人々から最高水準の行動を期待します。サプライヤーとなることで、貴社は当社の基本的原則に具体化された価値を共有することを宣言します。

セクションI

セクションIは、必須条件について説明しています。

ユニリーバの全サプライヤーは、ユニリーバと事業を確立し継続していくために、当該の必須条件を尊重し、順守しなければなりません。

セクションII

セクションIIは、要件の開示と報告について記載しています。

当方針に違反がある場合、サプライヤーが当該の要件に従うことを、当社は期待する。

セクションIII

セクションIIIは、継続的改善ガイドラインと実施のためのヒントについて記載しています。

これらのガイドラインは義務ではありませんが、必須条件レベル、グッドプラクティスレベル、ベストプラクティスレベルの各レベルにおいて、包括的かつ堅固なプロセスを実施するための提案を提供するものです。

1. ユニリーバと事業を行うための必須条件

本項は、ユニリーバと事業関係を確立し、維持するためにサプライヤーが達成しなければならない各基本的原則に関連する必須条件を説明しています。

ユニリーバと共に、またユニリーバのために働く全サプライヤーは、当該の必須条件を尊重し、順守することを義務付けています。

1. 合法的かつ誠実に事業を遂行する

法令順守

サプライヤーは、業務を運営する国の全ての法規制を順守します。国際貿易（経済制裁、輸出管理および報告義務）に関連する法規制、データ保護および反トラスト法/競争法を含み、他の全ての当該国際法規制を順守します。

贈収賄行為

あらゆる形態の贈収賄、汚職、ゆすり、横領を禁止します。また、サプライヤーが引き受ける全ての商取引において、贈収賄行為を阻止する適切な手続きが整備されています。

利益の相反

いかなる形であれ、ユニリーバとの商取引に利益の相反があることをサプライヤーが知った場合は、ユニリーバが適切な行動を取れるようにユニリーバに報告するものとします。政府職員、政党代表者またはユニリーバの従業員がサプライヤーの事業の所有権または受益権を持つ場合は、ユニリーバと取引関係に入る前にユニリーバに申告するものとします。

贈答品と接待

ユニリーバとの全てのビジネスエンターテイメントまたは供応は、その性格上妥当で、好ましい取引関係を維持する目的で行われるものとし、ユニリーバの将来の取引契約をもたらす決定に影響を与えるために行ってはなりません。贈与は慎重に行われるべきであり、常に合法的で会社の方針と合致していなければなりません。

機密情報および競合情報

全ての競合情報は、合法的に取得され、全ての適用法および規則が順守されます。競合企業に関する一切の情報をユニリーバに暴露するいかなる試みもなされません。同様に、ユニリーバの機密情報は、ユニリーバによって明示的に許可されているのでない限り、一切のサードパーティーと共有してはなりません。

財務記録、マネーロンダリングおよびインサイダー取引

全ての事業および商取引は透明性をもって行い、サプライヤーの帳簿書類に正確に記録しなければなりません。マネーロンダリングの行為に実際に参与したり、参与を試みることがないものとします。サプライヤーが所有するユニリーバに関する秘密情報を、インサイダー取引に関与または支援するために使うことは禁じられています。

情報と財産の保護

ユニリーバの秘密情報、ノウハウおよび知的財産を尊重し、保護するものとします。パブリックドメインではないユニリーバによって提供された全ての情報は機密と見なし、意図され、指定された目的のためにのみ使用します。ユニリーバの消費者または従業員などに関する個人情報全てはプライバシーの保護と該当する個人情報保護法および規制目的において、十分な敬意を払って取り扱うものとします。

製品の品質と責任あるイノベーション

製品とサービスは、該当する契約文書に特定された仕様や品質、安全性の基準を満たして供給され、目的の用途に対して安全であるものとします。研究開発は責任を持って実施され、医薬品の臨床試験の実施の基準（GCP）および一般的に認められた科学的、技術的、倫理的原則に基づくものとします。

懸念の報告と報復の禁止

直接雇用されている、されていないに拘わらず、全従業員は、当該の要件のいずれかに関する懸念を提起する手段が提供され、誠意を持って懸念を提起し、率直に話す従業員は、報復から保護されることが確約されます。

2. 業務は自由意志の合意の下に実行され、文書化された雇用条件に基づいて遂行される

すべての従業員は、正規、非正規を問わず自由意志で合意に達し、法律上および契約上の権利を尊重する雇用契約文書が提供されます。

3. すべての従業員を平等に敬意と尊厳をもって扱う

すべての従業員は、敬意と尊厳をもって扱われます。いかなる従業員も、身体的、性的、心理的、あるいは言葉による迷惑行為、虐待あるいは他の形式の脅迫を一切受けません。採用、給与、昇進、規律、解雇、退職を含む雇用に関し差別はないものとします。人種、民族性、年齢、任務、性、性の自認、皮膚の色、宗教、出生国、性的指向、結婚歴、妊娠、扶養家族、身体障害、社会階級、組合員、政治的見解に基づく差別は禁じられます。特に、差別に対して最も脆弱な従業員の権利に対しては注意が払われます。

4. 自発的に業務を遂行する

いかなる状況の下でもサプライヤーは、強制的、売買取引労働、契約労働、奴隷労働あるいは他の形態の労働のどのような形であれ、強制労働は行いません。精神的および身体的強制、奴隷および人身売買は禁止されます。

5. すべての従業員は労働に適切な年齢に達している

いかなる状況の下でもサプライヤーは、15歳未満、またはその地域の労働あるいは義務教育に適用される法律上最低年齢のどちらか高い年齢未満の個人を雇用してはなりません。若い労働者が雇用される場合、精神的、社会的または道徳的に危険であったり有害な仕事を与えてはならず、また学校に出席する機会を剥奪することで就学に干渉するような仕事を与えてはなりません。

6. すべての従業員は公正な賃金の支払いを受ける

すべての従業員は、賃金、超過勤務手当、法的最低基準または適切な現行の業界水準を満たすか超過するどちらか高い方の福利厚生と有給休暇を含む総額給与パッケージが供給され、合法的に拘束力のある包括的労働協約によって制定された給与条件が実行され、忠実に守られます。

7. すべての従業員の勤務時間が妥当であること

従業員は、雇用されている国の法律により許可された一定の勤務時間および時間外労働以上に働くことを要請されません。従業員による全時間外労働は、自発性の原則に基づきます。

8. すべての従業員は労働組合を結成し、加入する／加入しない権利や、団体交渉を行う権利を行使することができる

従業員の組合を結成し団体交渉を行う権利は認識され尊重されます。ある組織に参加する、あるいは控える権利を行使する際に、強要されたり、脅しを受けたりすることはありません。

9. 職場でのすべての従業員の健康と安全を保護する

健康的で安全な職場が、仕事から発生する、仕事に結び付く、または仕事の最中や雇用主の事業運営の結果として生じる事故や障害を防ぐために提供されます。

10. すべての従業員は公正な手続きと救済策を利用することができる

すべての従業員は、仕事関係の一部から生じる困難な問題に対して、迅速で不偏かつ公正な解決策をもたらす透明で公平かつ機密性のある手段が提供されます。

11. 先住民族を含め、地域社会の土地の権利を保護し、推進する

個人、先住民族および地元コミュニティの財産と土地の所有権を尊重するものとします。彼らの財産または土地の利用および譲渡を含む、財産と土地に関するすべての交渉は情報に基づいた自由な事前同意、契約の透明性および開示の原則に従って行うものとします。

12. 事業は持続可能性を推進し、環境負荷を軽減する方法で行う

業務運営、調達、製造、製品の販売およびサービスの提供は、環境を保護し、保存することを目指しながら遂行するものとします。



II.違反に関する報告

1. サプライヤーが認識している本方針に順守しない一切の不履行（ユニリーバの従業員またはユニリーバの代理を果たしている者によるすべての不履行を含む）は、出来る限り速やかにユニリーバに報告されなければなりません。そのような報告の不履行は、本RSPの不履行とみなされます。
2. 当社は、サプライヤーとその従業員の両者に対し、実際または疑わしい違反を報告する人々に対する報復の不安なしに率直に話す企業文化を強く支持します。
3. サプライヤー、その従業員、非正規雇用者および請負業者は、ユニリーバに本RSPに対する実際または疑わしい違反を電話またはオンラインで報告するものとします。報告は、（法律により許される範囲において）内密および匿名で提出することが可能です。詳細は[ここをクリック](#)してください。[懸念提起](#)。
4. ユニリーバは、提起された一切の懸念を調査し、サプライヤーと調査結果を話し合います。サプライヤーは、当該の調査を支援し、合理的に要請された情報を入手する権利を提供するものとします。
5. 改善が要請される場合、サプライヤーは、是正処置、実施計画、および違反を効果的かつ迅速に解決する予定表を立案し、ユニリーバに通知します。

実践のためのヒント:



本RSPおよび、疑わしい違反をユニリーバに報告する方法を、従業員に周知する。

不明点についてはユニリーバのプロキュアメントあるいは社会的責任担当者にお問い合わせる。

当方針に照らし合わせて現状をレビューし、違反の危険性が一切ないことを確実にする。

III. 継続的改善のガイドラインとヒント

本項では、必須条件レベル、グッドプラクティスレベル、ベストプラクティスレベル、それぞれのレベルのためのRSPに含まれるすべての基本的原則に関連したガイドラインとヒントを示すことにより、サプライヤーが継続的改善の段階を進めることをサポートします。

- ✓ ガイドラインは、包括的かつ堅固なプロセスを実践するための提案であり、コンプライアンスについての必須条件を満たす手助けをするものです。
- ✓ 当該ガイドラインは、サプライヤーが、妥当な期間内にグッドプラクティスおよびベストプラクティスを達成する上で役に立つものです。当社は、ベストプラクティスと最新のガイダンスを継続的に共有し、サプライヤーが当レベルに達するサポートをいたします。同様に、サウプライヤーからの協力的情報提供を歓迎いたします。
- ✓ 当該ガイドラインは、包括的ではあるものの網羅的ではありません。当該ガイドラインは、必須条件に到達し、グッドプラクティス、ベストプラクティスに向けて向上するために一般的に妥当とされる重要な要素を含むものです。

本項を通じ、本RSPをユニリーバのサプライヤーが順守することを支援するため、追加情報と推奨事項として実践のためのヒントが提供されています。適切な専門家からの独立した情報提供は、助力が要請される場合には入手されるべきです。特にこれらのヒントは、法律的勧告に相当するものでもなければ、契約条件および義務に関して、あるいは事業を運営する国の法規則に関連する全ての法規則を順守する方法に関して必要に応じて法律専門家に相談するサプライヤーの義務を緩和するものでもありません。加えて、これらのヒントは、サプライヤーがそのヒントの提案を上回っていくことを妨げるものでもありません。

1.合法的かつ誠実に事業を遂行する

必須条件の実施に向けたガイドライン

- 1.1. サプライヤーおよびその従業員が全ての適用可能な法令を遵守するための手続きは、そのサプライヤーの事業の大きさやリスクプロファイルに合わせて調整されること。
- 1.2. 経営陣は積極的に関与し、コンプライアンスフレームワークの内容と実践に関する監視を行うこと。
- 1.3. 全ての形態の違反と汚職に対して一切許容しないという明確な誓約があること。
- 1.4. 重大なコンプライアンスリスクを特定するために定期的なリスク評価がなされること。
- 1.5. 明確かつ効果的な内部トレーニングやガイドラインが誠実さに基づく企業文化を深く根付かせ、また贈与、接待、利益相反、競合企業情報取扱および反競争的行為といった重要なリスクを軽減するために整備される。当該のガイドラインは、サプライヤーの従業員が直ちに利用できるようになっていること。
- 1.6. 新規であるかどうかに関わらずサードパーティーとの関係については相当する基準を満たすことを確実にするために、適切なデューデリジェンス確認が実施されること。
- 1.7. 新規であるかどうかに関わらずサードパーティーとの関係については相当する基準を満たすことを確実にするために、適切なデューデリジェンス確認が実施されること。
- 1.8. 金融上の手続きが、全ての金融取引の正確な記録を確保するとともに、一切の疑わしいマネーロンダリング行為の特定を促進すること。金融上の手続きは、非公開預金口座、資金あるいは資産が構築されたり、維持されたりしないことを確実にするものであること。
- 1.9. ビジネス関連あるいは製品関連とに関わらず、全ての機密情報が安全に保管され、そのアクセス権が必要最小限に制限されるための手続きと方法が整備されていること。
- 1.10. サプライヤーまたはそのサプライチェーンから生じる製品品質または安全性への懸念が、遅滞なく確実のユニリーバに通知されるための手続きが整備されていること。
- 1.11. 率直に話すことを促進する企業文化の一部として、報復を一切許容しないこと。また、懸念を提起したい人物の匿名性が法律によって許される最大の限度で保護されること。

グッドプラクティスへの前進

- 1.12. 本RSPの各要素を取り扱う企業行動規範、ガイドライン、方針およびトレーニングが整い、従業員が直ちに利用できる状況であること。
- 1.13. 企業行動規範、ガイドライン、方針およびトレーニングの効果を伝え、監視し、評価する手順があること。

- 1.14. サプライヤーの事業運営、製品、あるいは事業上の関係性に対する直接の悪影響に対処するため、予防および是正手続きが取られていること。
- 1.15. サプライヤーは、その直接のサプライヤーに対し、本RSPの要件に合致する企業行動規範と責任ある調達方針を整備していること。加えて、そのすべての直接のサプライヤーに本事項を伝え、順守状況を監視する手順を整備していること。
- 1.16. サプライヤーの経営者やリーダーは、コンプライアンスと誠実な事業運営について、（必要に応じて公正で一貫した基準で適用される）個人的制裁措置を伴う責任を負うこと。
- 1.17. 従業員に対し、多様な苦情申立の方法が利用可能であること。
- 1.18. 苦情申立についての調査を行う手続きが準備されていること。

ベストプラクティスの達成と維持

- 1.19. 重要な関係者との協議のうえ、関連する方針とプロセスの有効性を継続的に改善するため、下記のような追加措置が取られること。
 - (i). 法令違反についての適切なすべてのリスクへの対処が確実になされること
 - (ii). 役員会または相当する機関によるそのような方針の実施に対する責任を確認すること
 - (iii). 必要に応じて請負業者とサプライヤーに対するトレーニングを行うこと
 - (iv). 独立保証を可能にすること
- 1.20. サプライヤーのサードパーティーのビジネスパートナーが、匿名で懸念を提起することができること。
- 1.21. サプライヤーは、倫理上の重要な問題に関して公的な見解を示し、適切な場合には共同行動に参加する用意があること。

実践のためのヒント:



コンプライアンスの資料には、従業員が理解できる言語で、従業員に期待されていることが明確に示されているべきである。

経営トップが強く賛同を示すことを確実にする。

実際に直面するリスクに応じて経営資源の配分を行う。

業務実態にコンプライアンス上のギャップがないか定期的に評価するため、必要に応じて外部の専門サポートを利用すること。



2. 業務は自由意志の合意の下に実行され、文書化された雇用条件に基づいて遂行される

必須条件の実施に向けたガイドライン

- 2.1. 勤務時間、超過勤務時間、給料、給付金、休暇期間、懲罰および苦情提言システムのような労使関係上重要な構成要素については (i) 両社によって自由に合意され (ii) 書面にて文書化され (iii) 雇用主と従業員の両社によって署名されること
- 2.2. サプライヤーは、雇用契約の契約条件が従業員により理解される言語で記述され、必要であれば言葉で説明されることを確実なものとする。
- 2.3. 変更は、雇用主と従業員の両者により、文書をもって合意されること。

グッドプラクティスへの前進

- 2.4. 採用、苦情提言、規律励行、昇進および解雇のような重要な管理職務には、明確な方針の枠組み、実行のため手続き、当該職務を実行する責任ある熟練職員を有すること。適切な文書化がなされること。
- 2.5. 当該の方針と手続きは、採用の際に従業員に説明され、また従業員の業務マニュアルに包含され、従業員は当該の方針と手続きを理解し、利用するように訓練されること。
- 2.6. 全ての業務分野の従業員に対し、雇用における昇進が可能となるよう、業務スキルレベルの向上とスキル範囲の拡大を目的とした継続的な研修が提供されること。

ベストプラクティスの達成と維持

- 2.7. 従業員が経営管理者に相談し、有効な話し合いを持つことができる従業員と経営管理者とのコミュニケーションに関する明確で透明なシステムがあること。
- 2.8. 短期、非正規雇用、代理店従業員は、関与する仕事が明瞭に正規業務であって、かつ通年必要とされる場合には正規雇用されること。
- 2.9. 当該雇用関連方針と手続きは、定期的に再検討され、契約状態に拘わらず全ての業務分野の従業員が、仕事中に同じ権利と資格付与を有することを確実にするために必要な改善がなされる。
- 2.10. 人事担当者は、雇用関係を通じて法的コンプライアンスをを保証し、従業員の能力開発を行い、動機づけ、褒章、報酬を与え、社会的協議に参加すること。



実践のためのヒント:

従業員の雇用契約には、従業員が何が期待されているのかを理解するための全ての必要な情報が含まれるべきである。契約は、従業員が理解できる言語で従業員に説明されるべきである。雇用契約は、従業員とサプライヤーによって合意に達し、署名されるべきである。

方針と手続きは、雇用関係の全ての重要な側面について整備されるべきである。

雇用方針と手続きを含む従業員ハンドブックを作成すること。全従業員にトレーニングを提供し、その結果、全従業員が当方針と手続きがどのように自らに適用されるのかを理解すること。

全従業員は、契約の種類に拘わらず、同等の待遇を受けることを保証すること。これには、短期および代理店従業員、女性、季節労働者、障害者、若年労働者を含む。

3.すべての従業員を平等に敬意と尊厳をもって扱う

必須条件の実施に向けたガイドライン

- 3.1. 人種、民族性、年齢、任務、性別、性自認、皮膚の色、宗教、出生国、性的指向、結婚歴、妊娠、扶養家族、身体、社会階級、組合員、政治的見解に基づくいかなる形態の差別を禁じる方針が整えられ、実施する手順があること。
- 3.2. そういった方針は、差別に対して脆弱と見なされる全ての従業員の権利を保護するための行動を強調するものであること。
- 3.3. 結果的に差別をもたらす可能性のある妊娠テストまたは他のヘルスクリーニングは許容されない（当該のヘルステストが現地法の下で義務付けられている場合を除く）。

グッドプラクティスへの前進

- 3.4. すべての人事関連意思決定の選択基準は、客観的かつ透過的であり、恣意的決定を防ぐための管理体制が整っていること。
- 3.5. 採用、給与支払い、研修、昇進、規律励行および解雇といった業務に従事する職員には、それらの業務実行に伴う差別を避けるための訓練がなされること。
- 3.6. 全従業員とマネージャーは、迷惑行為、虐待および他の脅迫を認識し、防ぐために訓練されること。
- 3.7. マネージャー、現場のスーパーバイザー、生産部署員、品質管理者、守衛は、差別を避けるために訓練されること。

ベストプラクティスの達成と維持

- 3.8. 人事関連記録は保存され、そのデータは平等性が達成されるよう適切に分析されること。
- 3.9. 定期評価が実行され、特定された一切のギャップや欠陥は、測定可能な結果を伴う行動計画を通じて対処されること。
- 3.10. 女性と男性の間での平等を達成するための具体的かつ測定可能な目標が設定され、当目的を実現するための積極的行動が実行されること。
- 3.11. フレックスタイム、子供及び扶養家族の介護、メンタリングプログラム、といった最も不安定な従業員の必要性に対処するプログラムが整っていること。

実践のためのヒント:



非差別方針を伝えること。契約の種類に拘わらず、全従業員は尊厳をもって扱われること。

雇用、給与、昇進または解雇を含む懲罰についての決定をする際に、人種、民族性、年齢、任務、性別、性自認、皮膚の色、宗教、出生国、性的指向、結婚歴、妊娠、扶養家族、身体障害、社会階級、組合への参加状況、政治的見解、に基づく差別がなされないことを確実にすること。

スーパーバイザーおよび守衛を含むマネージャーが、差別なく職務を実行する方法を理解することを確実にするために訓練を提供すること。

差別の潜在領域を探し、人事のデータを収集かつ分析することで、方針および訓練の実効性を確認すること。

4. 自発的に業務を遂行する

必須条件の実施に向けたガイドライン

- 4.1. 従業員が、自由にかつ平等に雇用状態に入ることと確実にするため、採用方針、手続きおよび熟練職員が準備されており、従業員が望めば辞職することが阻まれることがないこと。
- 4.2. 従業員は移動の自由を有し、寮や提供住宅を含むサプライヤーの施設建物に監禁されることがないこと。
- 4.3. 従業員は、自身の身分証明書類を没収されないこと。身分証明書類の保管が合法的に要請される場合、従業員は自身の身分証明書類を利用でき、退職を阻まれず、また当書類は雇用停止の際に即座に返却されることを確実にするための取り決めがなされていること。

- 4.4. 従業員は、雇用獲得に関連して料金を支払うことを要請されるべきではない（季節労働者または仲介業者を通じた従業員を含む）。サプライヤーは、全ての料金と経費の支払いに責任を持つべきであること。従業員は、雇用に関連して前金を支払うことは要請されないこと。

グッドプラクティスへの前進

- 4.5. 可能な限り従業員は、直接かつ透過的に雇用され、また不正取引および強制労働に対抗する方針と戦略を有する採用仲介業者を通じてのみ雇用されること。
- 4.6. 自主的な囚人労働は、釈放に向けた準備のための更生あるいは訓練の過程にあり、かつ契約条件が公開労働市場の契約条件と同様の場合に限り利用することができること。

ベストプラクティスの達成と維持

- 4.7. 季節労働者の採用には、条件、諸条件および一切の雇用費用に関する完全な透過性を含み、季節労働者は、書面による同意を承諾するに先立ち、適用される労働法に関して通知されること。
- 4.8. 方針、手続きおよび訓練は、強制労働を防ぐうえで有効であることを確実にするため、定期的に再検討される。

実践のためのヒント:



従業員は移動の自由を有し、従業員用住居を含む施設に監禁されないことを確実にするための明確な過程を有すること。

従業員を供給するために労働仲介業者または取次店を利用する場合、それらの業者の方針と手続きを十分に理解し、また強制または不正労働を使用していないことを確認すること。従業員は雇用契約を確保するために料金を支払うことがなく、受諾する職業の契約条件が正確に通知され、全費用を承知していることを徹底すること。

5. すべての従業員は労働に適切な年齢に達している

必須条件の実施に向けたガイドライン

- 5.1. 本方針を実施するため、年齢証明の有効な手続きと手段と共に、雇用最低年齢を規定する雇用方針が整備されていること。
- 5.2. 上記方針に対する違反が確認された際は、責任ある是正手段がいつでも即座に実施されること。

- 5.3. 全ての状況において、若年労働者の健康と安全は配慮され、保護される。当保護によって、危険をとまなうあるいは夜間労働のような特定の種類の仕事から若年労働者は除外される。この保護については特別な配慮と深い義務を雇用者に要求するものである。
- 5.4. 国際労働機関による『1999年の最悪の形態の児童労働条約（第182号）』に提示された目標と要件を満たしていること。
- 5.5. 国際労働機関による『1973年の最低年齢条約（第138号）』に提示された目標と要件を満たしていること。それには最低年齢、若年労働者のための適切な仕事の種類、労働時間、健康と教育の配慮に関する協定を含む。
- 5.6. 15歳未満の個人に、危険の存在する可能性のある職場への立ち入りを許可しないことを明確に言明した方針を持っていること。

グッドプラクティスへの前進

- 5.7. 全ての関連するスーパーバイザーは、若年労働者、見習い、インターンのための規定を配慮するように訓練され、特に労働の時間、夜勤、週末の仕事、激しい危険な仕事に関して留意すること。
- 5.8. 年少者、見習い、インターンの定期的ヘルススクリーニングが提供される。

ベストプラクティスの達成と維持

- 5.9. サプライヤーにより直接的に、あるいは仲介業者を通して間接的に、引き起こされた、あるいはもたらされた、子供の権利に関する一切の悪影響のうち法律の規定を越える部分（配慮、保護、教育、発達に対する子供の権利を含むがこれに限定されない事項）については、是正処置が合法的過程を通じてサプライヤーによって提供されるか、あるいはサプライヤーが当該の処置に協力するものとする。
- 5.10. 未成年者の雇用を防止し、子供の権利を守るための取り組みの妥当性を確認するため、サプライヤーのシステムが有効に機能しているかどうかは定期的に確認されること。

実践のためのヒント:



職業志願者の年齢確認は、未成年者の従業員を採用しないことを確実にする重要な手順である。年齢確認実施プロセスを文書化すること。

契約労働を利用する場合、当該の仲介業者が年齢確認プロセスを実施することを確認すること。

合法的に認可された若年者を雇用する際には一層の配慮がなされるべきである。従業員と経営陣のための方針、手続きおよび訓練は、若年労働者を保護するために必要な追加手順を包含しているべきである。

若年者を採用する際は、家庭生活、教育、社会的発達に及ぼす仕事の影響を留意すること。定期的に当影響を評価し、問題に対処すること。

6. すべての従業員は公正な賃金の支払いを受ける

必須条件の実施に向けたガイドライン

- 6.1. 従業員は、賃金、給付金、報奨金/ボーナスおよび一切の差し引き控除額の正確な金額を含む、給与の要素が明確に記載された給与明細書を各給与期間に受け取る。
- 6.2. 賃金は、予定通り全額支払われる。
- 6.3. 全従業員は、少なくとも合法的最低基準または普及している適切な業界基準のどちらか高い方に従って賃金の支払いを受ける。それには仕事で学科の履修単位を受けるインターン/学生への賃金を含む。
- 6.4. 税金または社会保険のような全ての合法的に義務づけられた控除は、合法的に規定された預金口座または取次店および法律の定めるところにより振り込まれる。
- 6.5. 合法的に義務付けられた控除以外に、賃金から差し引く他の全ての控除は、従業員の明白な文書の同意でのみなされる。
- 6.6. 季節労働者の送金は、文書で許可される。

グッドプラクティスへの前進

- 6.7. 平等の仕事に対し平等の給料を確実にするために、定期的評価のシステムが整っている。
- 6.8. 従業員の基本的必要を満たしかつ幾らかの自由裁量で使える収入を提供するため、賃金が十分であることを定期的に評価するシステムを包含する、公平な給与のための『生活賃金（人がある生活水準を維持するのに必要な最低賃金）』アプローチがある。

ベストプラクティスの達成と維持

- 6.9. ベストプラクティスの公平な支払システムが全ての従業員のために整っている。本システムは、資格、スキルおよび経験に従って従業員を範疇に分け；業績を賃金および賃金外給付金/報奨金を通して認め報酬をあたえ；生活費、基本的な必要性、裁量収入、関連する市場基準および企業実績に応じて定期的に評価して給料を調整し；給与の質問に関する定期的な社会的協議を行うものである。

実践のためのヒント:



給与システムは、従業員に対する透明性が担保されること。全従業員は、手渡しの、あるいは電子給料明細を受け取る。当給料明細には、労働した時間、受諾した給付金、行われた控除を含む給与の全要素が詳細に記載されている。従業員が給与を理解できるように、十分な訓練を提供する。全控除は、従業員に理解され、合意されていることを確実にする。

支払っている賃金が、どのように従業員の必要性を満たしているか定期的に評価する。欠落部を見つけた場合は、不足に対処する。

超過勤務を、不適切な賃金に対処する手段にしてはならない。

生活費の変化、従業員と会社の業績の変化を反映して、賃金を調整すること。

7. すべての従業員の勤務時間が妥当であること

必須条件の実施に向けたガイドライン

- 7.1. 通常時間勤務および超過勤務に関し、超過時間労働の実施を決定し、その際に従業員の同意を確保するための明確な方針が実施されている。
- 7.2. 法律がない場合、サプライヤーは、国際労働機関の労働時間と超過勤務時間に関する国際条約で提示された目標と要件を満たす超過時間実施手順を打ち出し、結果的に通常時間勤務が週に48時間を超えず、例外的状況を除き、1週間の通常勤務時間と超過勤務時間の合計は60時間を超えないこと。1週間に通常勤務時間と超過勤務時間の合計が正常な状況の下で60時間を超える場合、本目標に向けた段階的かつ継続維持可能な縮小を整えなければならない。
- 7.3. 従業員は、7日期間毎で、少なくとも連続24時間の休養の権利が与えられる。従業員が、製造やサービス継続の真の必要性に基づき休養日に働くことを要請される場合、従業員は、続いて直ちに同等の代償休養の期間を受け取る必要がある。
- 7.4. 雇用契約が、契約上の超過時間を許可する場合、従業員は明示的に当該事項に同意すること。従業員による全時間外労働は、自発性の原則に基づく。
- 7.5. 全超過時間勤務は、少なくとも法律で定義された料率で支払われること。

グッドプラクティスへの前進

- 7.6. 労働時間と超過時間に関する国際労働機関条約で提示された目標と要件が満たされ、通常時間勤務は週に48時間を超えず、超過勤務時間は12時間を超えないこと。例外的状況以外では、1週間に通常勤務と超過勤務時間の合計が60時間を超えない。

- 7.7. 全超過時間勤務は、法律による適切な割増金の割合または一般的な業界基準のどちらか高い方で支払われ、労働時間を監視する効果的機構がある。
- 7.8. 繁忙期においても過度の超過を避けるような方法で計画される。超過時間は、労働者不足や増加した注文量を償う手段として、長期間にわたって利用されない。
- 7.9. 十分な従業員を採用できない場合、超過勤務は規則ではなくむしろ例外であることを確実にするため、新規勤務時間調整が検討される。

ベストプラクティスの達成と維持

- 7.10. 作業研究、原価計算、スケジューリングシステムは、例外的状況を除き、超過時間を避けるような方法で生産を計画することが整っている。
- 7.11. 勤務時間調整は、仕事と生活バランスを考慮する。

実践のためのヒント:



超過時間は例外として利用され、事業を運営する標準的方法として利用されない。

超過時間とそれに対して従業員が表明した受諾を文書化すること。

機械の故障、サプライヤーの配送遅延、顧客注文の変更、従業員の欠勤、数量の増加、といった残業の原因となるような問題についての予測を立てること。各問題について、超過時間を最小にするための対策を立てること。

例外的状況（7.2を参照）には、例えば以下が含まれる：季節性による繁忙期、例外的な生産注文に対する充足、ストライキ、機械の故障、数時間または数日の停電などからの生産回復期。

8. すべての従業員は労働組合を結成し、加入する／加入しない権利や、団体交渉を行う権利を行使することができる

必須条件の実施に向けたガイドライン

- 8.1. 毎日の事業運営における結社の自由を確実にするために、従業員と経営陣の明確な方針、手続き、訓練が整っている。
- 8.2. マネージャー、指導主事、守衛は、各従業員の結社の自由についての権利を尊重するように訓練される。
- 8.3. 合法的に認められた代表者により要請され、包括的合意がなされた場合には、団体交渉が行われること。
- 8.4. 従業員は自身の有する権利を理解し、その行使を躊躇せず、他の従業員や経営陣が当権利の行使を妨げることがないこと。

グッドプラクティスへの前進

- 8.5. 採用、規律励行、昇進、賃金、勤務時間、苦情提言および解雇に関する方針は全て、労働組合を形成する、あるいは労働組合に参加する選択が、仕事上の待遇の平等を損なうものではないこと採用、規律励行、昇進、賃金、勤務時間、苦情提言および解雇に及ぶ方針は全て、労働組合を形成または労働組合に参加する選択が、仕事上で平等の待遇を損なうものではないことを証明する。
- 8.6. 認められた労働組合の活動を統制する明確な規則が整っている。

ベストプラクティスの達成と維持

- 8.7. 国際労働機関の結社の自由と団体交渉権に関する条約に提示された目標と要求事項が満たされている。
- 8.8. 従業員との間に、労働の全側面に関する社会的対話が確立されている。

実践のためのヒント:



結社の自由と団体交渉権を明らかにする方針と手続きを整備すること。当該の自由を尊重するよう従業員を訓練する。

採用、昇進、解雇に関する方針が、結社の自由、労働組合員への参加不参加、関連する活動を禁止しないことを確実にする。

合法的な拘束力のある団体交渉合意の効果的实施を確実にすること。



9. 職場でのすべての従業員の健康と安全を保護する 必須条件の実施に向けたガイドライン

- 9.1. 明確かつ効果的な方針と手続きが、労働衛生と安全のために整えられ、定期的に更新される。
- 9.2. 労働衛生と安全方針と手続きは、広く伝えられる。
- 9.3. 継続的な安全訓練は、マネージャーを含む全ての職員に提供される。
- 9.4. 事業の建物に入る全従業員と他の人々は、仕事場の固有の危険に関して正確に通知され、当該の危険を避けるために適切な知識と個人用保護道具が提供される。
- 9.5. 建物に入る、または製品を取り扱う全従業員は、健康と安全を侵す事故が生じる場合に取る適切な行動に関して、正確に通知される。

グッドプラクティスへの前進

- 9.6. 労働衛生と安全方針および手続きには、従業員のマニュアルが含まれる。
- 9.7. 職場となる建物の構造的完全性と、火事についての安全は、特に評価され、定期的に更新される。
- 9.8. 労働衛生と安全委員会が設置され、その役割が全従業員とマネージャーにより明確に理解されること。

ベストプラクティスの達成と維持

- 9.9. 健康と安全委員会の有意義な運営を確実にするため定期的な評価が実施される。
- 9.10. リスク評価が定期的におこなわれ、仕事場の変化するリスクプロファイルを反映するためにシステムが更新されること。
- 9.11. 周囲環境の危険物質暴露に対するリスクについて、定期的な評価が実施され、特定されたリスクを管理する手段が取られる。

実践のためのヒント:



詳細な安全計画を作成する。立てた計画は、事業運営に関連した安全を含む。計画に、安全性の出来事および事故を削減する目的を組み入れる。

立てた計画を機能させるため、演習、セイフティートーク（安全についてのスピーチ）、セイフティーウォーク（安全についての見回り）を通じて定期的に計画の有効性をテストすること。会社提供の従業員住宅や機器を含む安全問題に対する運営を定期的に審査すること。

立てた安全計画を施行し、監視するために経営陣の上級職員を指名すること。



従業員が、安全規則を理解し、従うことを確実にするために、安全計画の全構成要素に関する訓練を実施すること。

事業運営に関連する安全の全構成要素に関する定期的訓練を実施すること。例には以下を含む：火事および電気的安全性、閉所、危険な化学物質および個人保護道具の使用。

健康と安全を実践し維持するように従業員に動機付けする。

当該の活動が従業員とコミュニティに与える潜在的影響を評価し、否定的影響を緩和し、避ける手段を講じる。

10. すべての従業員は公正な手続きと救済策を利用することができる

必須条件の実施に向けたガイドライン

- 10.1. 手順 (i) 従業員が不平を言い、示唆し、苦情を申し立てる有効かつ利用可能なルートを提供すること。(ii) 事態が十分に調査され、迅速で偏向のない公平な解決策に決着すること
- 10.2. 苦情申し立て機構のルートは広く通知され、不満の一切の機密が（望む場合に）保証され、報復を禁ずる。

グッドプラクティスへの前進

- 10.3. 苦情提言機構は、従業員のマニュアルに含まれる。
- 10.4. 全従業員と経営陣は、不満および苦情提言に対処する方針と手続きに関する訓練を受ける。従業員は、不満が客観的かつ公平に対処されることを確信する。
- 10.5. 特定の手段が、虐待に抗する不満を保護するために存在する。全マネージャーは、逆襲を回避する訓練を受ける。
- 10.6. 救済措置が時宜を得て取られ、訴えが受け入れられる。

ベストプラクティスの達成と維持

- 10.7. 苦情提言の受理と対処に関するデータは、苦情提言機構の有効性を確実にするために維持され、分析される。
- 10.8. 認められた労働組合がある場合、組合員の苦情提言に対処する労働者代表および組合役員の役割が明確に特定されている。
- 10.9. 訓練された職員によって管理された独特な手続きは、性的嫌がらせまたは侮蔑を巻き込む事例に利用できる。当該の手続きは、潜在的トラウマ、絡まったリスクを考慮に入れ、カウンセリングや必要に応じて犠牲者への他のサポートのための規定を作る。



実践のためのヒント:

従業員が、苦情を提言し、示唆をするための適切で機密のルートを提供する。従業員は、苦情提言を報告し、処理する方法に精通している。

従業員が、問題や懸念事項を述べるための複数の方法を有することが推奨される（提案箱は特別に有効な苦情提言ツールとは見なされない）。更に、全機構は管理され、従業員が自由に利用し、報復に関する懸念を持たない。

いかなる事業においても存在するものとして、肯定的に苦情提言を眺めること。建設的な挑戦にオープンであり、力強いフィードバックのループとして利用すること。

苦情提言を避けるため、従業員に対してソフトスキル（人々に話しかける方法、共感を示す、配慮など）についての訓練を行う。

苦情提言の調査および解決策を文書化する。

示唆の提出を励行し、採択と実践を強調する。

11. 先住民族を含め、地域社会の土地の権利を保護し、推進する

必須条件の実施に向けたガイドライン

- 11.1. 土地の剥奪を一切許容しない方針が実践される。
- 11.2. 適用できる場合、財産と土地に対する個人または先住民族の確立された権利を維持するために、適正評価が実行される。
- 11.3. 適用できる場合、自由な事前承諾およびインフォームドコンセント(FPIC)に関する定期的訓練が、全関連職員のメンバーに提供される。
- 11.4. サプライチェーン内において、土地の剥奪は一切許容されず、それはサプライヤーの行動基準（あるいは同等のもの）に明文化されている。

グッドプラクティスへの前進

- 11.5. 土地の問題に関連してコミュニティに対するリスクと影響を明らかにし、開示するために、適正評価システムが整っている。
- 11.6. 土地の所有権と土地を利用する女性の権利が認められている。



ベストプラクティスの達成と維持

- 11.7. 影響評価が、影響を受けるコミュニティの十分な参加で実施され、当該の影響を受けるコミュニティに利用できる形式と言語で発行される。評価データは、性別、国籍、種族またはカーストにより構成要素に分けられる。
- 11.8. 責任ある農業調査、国際連合土地保有に関する任意指針策定および十分な追跡可能性を行動的に行うために公約がなされる。

実践のためのヒント:



土地の権利は、運営している事業の必要性のための土地が取得され、賃貸され、使用される場合に現実問題に直結する。

道徳的な事業として、合法的、環境的、社会的要件が、関連する場合に評価され、管理されることを確実にするために、どのような行動が取られるか、誰が相談される必要があるかを確かに知らせる。

土地取得あるいは土地使用変更に責任のある個人が、当該の変更の影響を十分に理解し、人々に評価結果を通じて透過的に土地の所有権と契約を示すことができることを確実にする。

12. 事業は持続可能性を推進し、環境負荷を軽減する方法で行う

必須条件の実施に向けたガイドライン

- 12.1. 全ての必要な現在の有効な合法的許可は、当該の運営で適用される。
- 12.2. 全ての必要な合法的許可の知識と順守を確実にするために、全ての関係する職員に訓練が提供される。
- 12.3. 環境管理方針と手続きが、水、エネルギー、危険物質、大気質と排気、森林破壊、廃棄および他の重要なリスクに関して整備されている。

グッドプラクティスへの前進

- 12.4. 有効な実践と順守を確実にするために、環境方針と手続きに関係する全ての職員に対して訓練が提供される。
- 12.5. 透明性が環境パフォーマンスに関して保証される。

ベストプラクティスの達成と維持

- 12.6. 持続可能性の実行は、サプライヤーの運営と活動にわたって組み込まれ、その目的は以下である。(i) 廃棄物の生成を減少し、ゴミ埋め立てゼロを達成する (ii) 温室ガス排出を減らし、カーボンニュートル解決策を達成する (iii) 水の消費を減らす (iv) 自然と生物学的多様性を保護し、強化する (v) 森林伐採停止。
- 12.7. サプライヤーの持続可能性の実践および環境管理システムの体系的再検討が、熟練管理者からの支援と当話題で概要が説明された目的を達成するために、適切な方針と手続きが整えられ、機能しているかどうかを決定するための地域のコミュニティの関与で、定期的に行われる。

実践のためのヒント:



明確な環境パフォーマンスの目標を含む事業計画を有する。

環境目標の評価と実践に責任のある従業員が、環境基準に関連した地域、国、国際法の全最低基準を完全に理解していることを確実にする。

勤務会社は、資源の利用と処分に関連する有効な許可を有しているべきである。

内外部の出資者と協力して、環境パフォーマンスを継続的に改善するために仕事をする。

環境目標と結果における公約を行うことで、リーダーシップを誇示する。勤務する現場の環境影響とその処理の認識を促進する。



付録

次の方針、基準、慣例が、本「責任ある調達」で使用され、役立つ追加情報源です。

- ✓ 国際労働機関 www.ilo.org 特別参照：
 - 組合の自由と包括的取引に関する国際労働機関協定
 - 労働時間に関する国際労働機関協定
 - 最低労働年齢に関する国際労働機関協定
 - 国際労働機関の最悪の形態の児童労働協定
 - 強制労働に関する国際労働機関協定
 - 強制労働の廃止に関する国際労働機関協定
 - 平等報酬に関する国際労働機関協定
 - 差別に関する国際労働機関協定（雇用と職業）
- ✓ 透過的国際により提示された贈収賄防止のためのビジネス原則 www.transparency.org
- ✓ SMEのための商取引汚職防止国際協議会ガイド
<http://www.iccwbo.org/Data/Policies/2015/ICC-Anti-corruption-Third-Party-Due-Diligence-A-Guide-for-Small-and-Medium-sized-Enterprises/>
- ✓ 国際連合持続可能性発達目標：<https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- ✓ 道徳貿易聯盟：www.ethicaltrade.org/

質問は、下記へお送りください。[社会的説明委責任チーム](#)ユニリーバ統合社会的持続可能性グループ

注釈：

本責任ある調達方針は、前回の責任ある調行動規範に優先し、差し替えるものです。当責任ある調達方針、任意の文書またはサプライヤーとの契約にあるRSPや、またはサプライヤー行動規範の言及は、本責任ある調達方針を参照するように意図されています。

