



## ETI ベースコード原文は[こちら](#)

注：本日本語訳は、ETI ベースコードの公式日本語訳が発表されていない（2021年9月1日現在）ため、Sedex が ETI の許可を得て独自に翻訳した内容となります。あくまでも本日本語訳は参考のために利用されるべきであり、正式版は英語の原文であることにご留意ください。

## ETI について

ETI と ETI 会員は、20 年間倫理的な取引を推進してきました。

私たちは責任を持って行動し、ディーセント・ワークの推進に努めています。また、今日のグローバルサプライチェーンが抱える複雑な課題に共に取り組み、世界中の労働者の生活水準の向上を目指しています。

「ビジネスと人権」の取り組みに対し独自のアプローチをとっている ETI 会員は、先進的な企業、労働組合（ユニオン）、NGO であると言えます。ETI 会員は、国際的に認知されている ETI の労働基準のベースコードを採用することで、労働者の安全の保護と搾取からの解放に取り組んでいます。

## ETI ベースコードについて

ETI ベースコードは、国際労働機関（ILO）の条約に基づく国際的に認められた労働慣行規範です。

本コードは、国際的な参照基準と認識されており、社会倫理監査の実施や、倫理的取引のアクションプラン策定のためのベンチマークとして広く利用されています。

ETI ベースコードの規定内容は、最低限要求されている基準であり、最大限要求されている基準を定めている規範ではありません。ETI コードを適用する企業は、国やその他に適用される法律に遵守することが求められます。適用される法律とベースコードが同じ内容を扱っている場合、企業は労働者をより保護する規定を適用することが求められます。 ETI 会員は、サプライヤーがベースコードのすべての側面を完全に満たすことができるよう支援することを目指し、この目標を達成するために継続的な改善に取り組んでいます。ETI はその働きかけを支援するために存在する組織です。

# ETI ベースコード

## 1. 労働の自由

- 1.1 強制労働、拘束労働、非自発的な囚人労働がないこと。
- 1.2 労働者は、雇用主からデポジットや身分証明書を預ける必要はなく、適切に通知をすれば、自由に退職する権利を持っていること。

## 2. 結社の自由と団体交渉権の尊重

- 2.1 労働者は区別されることなく、自己の選択で組合に参加したり組合を組織したり、また労使交渉をする権利を有すること。
- 2.2 雇用主は、組合や組合活動に対してオープンな態度をとること。
- 2.3 労働者代表者は職場で差別されることなく、職場で代表機能を全うできるようになっていること。
- 2.4 組合結成や労使交渉が法で制限されている場合、雇用主は、独立した自由な組織編制と交渉を促進し、妨害しないこと。

## 3. 安全かつ衛生的な労働環境

- 3.1 安全で衛生的な職場環境が提供され、業務とその特有の危険に関する知識を常に留意していること。作業環境に内在する危険の原因を合理的に実行可能な範囲で最小限に抑えることにより、業務に起因する、業務に関連する、または業務中に発生する事故や健康被害を防止するための適切な措置を講じること。
- 3.2 労働者は、記録された安全衛生に関する研修を定期的を受講し、その研修は新入社員と配置転換された社員に関しても繰り返し受講されていること。
- 3.3 清潔なトイレ、飲料水へのアクセスが容易であること。必要であれば、食べ物を保管するための衛生的な施設が設置されていること。
- 3.4 宿泊施設が提供されている場合は、その施設が清潔で安全であり、労働者の基本的な要求を満たしていること。
- 3.5 規範に遵守する企業は、シニアマネージャーに安全衛生の責任を割り当てること。

## 4. 児童労働の不使用

- 4.1 児童の新規採用を行っていないこと。
- 4.2 企業は、児童労働を行っていることが判明した児童が、「児童」もしくは「児童労働」ではなくなるまで、質の良い教育を受けられるように移行するための方針やプログラムの開発、またはそれらへの参加や寄与していること。

\*「児童」および「児童労働」の定義は補足資料に記載

- 4.3 児童や 18 歳未満の若年者には、夜勤や危険を伴う業務に従事させないこと。
- 4.4 これらの方針や手順は、[ILO の国際労働基準](#)に準拠していること。

## 5. 生活賃金の支払い

- 5.1 標準的な週の労働に対して支払われる賃金や手当は、最低でも、国の法的基準、もしくは業界基準のどちらか高い方が支払われていること。いずれにしても、賃金は基本的なニーズを満たす金額であり、可処分所得があること。
- 5.2 労働者には、雇用される前に、賃金に関する雇用条件（とりわけ支払いの時期や間隔に関する詳細）に関して、明文化された理解できる情報で提供されていること。
- 5.3 懲戒処分としての賃金控除は、関係する労働者の明示的な許可なくして許されるものではなく、国内法で規定されて

いない賃金からの控除も許可されるべきでないこと。また、すべての懲戒処分は記録されていること。

## 6. 労働時間

- 6.1 就業時間は国の法律、労使間での同意内容および次の 6.2 から 6.6 で掲げる内容のうち、労働者をより保護する基準に準拠していること。次項からの 6.2 から 6.6 は、国際労働基準に準拠している。
- 6.2 残業時間を含まない就業時間は契約（書）によって定義づけられ、48 時間/週\*を越えていないこと。
- 6.3 すべての残業は任意であること。残業時間については、以下のすべてを考慮し責任をもって利用されること。
  - ・個々の労働者および労働者全体の労働範囲、頻度、時間。
  - ・通常の雇用（で賄える仕事）を残業に振り替えないこと。
  - ・残業代は常に手当として支払われ、それは定時間給の 125%を下回らないこと。
- 6.4 7 日間の総労働時間数が 60 時間を超えないこと。ただし、次の 6.5 に当てはまる場合は例外とする。
- 6.5 以下のすべての条件に当てはまる場合は、特例として 7 日間の就業時間が 60 時間を越えてもよい。
  - ・国の法律で許可されている。
  - ・労働者の十分な人数を代表する労働組合との、自由な労使交渉によって同意された労働協約で許可されている。
  - ・労働者の安全衛生を確保するための適切な安全予防措置が機能している。
  - ・雇用主が、特例であること（予期せぬ生産ピークや事故および緊急時など）を証明できる。
- 6.6 7 日間のうち、最低 1 日の休暇が与えられている事。または、国の法律で許可されている場合は、14 日間のうち 2 日の休暇でも構わない。

\* 国際基準では、通常の労働時間の削減を推奨されており、適切である場合は、労働者の賃金を削減することなく週の総労働時間を 40 時間に収めることが推奨されている。

## 7. 差別をしない

- 7.1 人種、階級、国籍、宗教、年齢、障害、性別、結婚歴、性的指向、労働組合への加入の有無、支持政党などによって、雇用、報酬、研修への参加、昇進、解雇および退職における差別を行わないこと。

## 8. 正規の雇用

- 8.1 可能な限り、仕事は国の法律と慣行によって確立された公認の雇用関係に基づいて行われること。
- 8.2 正規の雇用関係から生じる、労働法または社会保障法上の労働者に対する義務は、労働のみの契約、副業、在宅勤務の手配、または技能の付与や正規の雇用を提供する意図のない徒弟制度の利用によって回避されるべきではなく、また、有期雇用契約の過度の利用によってもそのような義務が回避されないこと。

## 9. 過酷または非人道的な扱いをしない

- 9.1 身体的虐待や懲罰および、身体的虐待による脅迫、セクシャルハラスメントを含むその他のハラスメント、言葉による虐待、他形態の脅迫が禁止されていること。

※ETI ベースコードの規定内容は、最低限要求されている基準であり、最大限要求されている基準を定めている規範ではありません。また、本規範は、企業がそれ以上の基準を超えることを防ぐために利用されるべきではありません。

※ETI コードを適用する企業は、国やその他に適用される法律に遵守することが求められます。適用される法律とベースコードが同じ内容を扱っている場合、企業は労働者をより保護する規定を適用することが求められます。

※補足資料資料の Appendix と Principles of implementation は[原文](#)の後半部分を参考ください。