

レスポンシブルソーシング

Wal-Mart Stores, Inc.

サプライヤー 基準マニユアル



責任ある調達
Wal-Mart Stores, Inc.
702 SW 8th Street
Bentonville, AR 72716-0830

承認日:2014年4月

目次

はじめに	2
1. 法令遵守	3
2. 自発的労働	4
3. 労働時間	7
4. 雇用慣行	8
5. 報酬	10
6. 結社の自由および団体交渉	12
7. 安全・衛生	13
8. 社員寮および社員食堂	22
9. 環境	30
10. 贈答品と接待	35
11. 利益相反	35
12. 腐敗防止	35
13. 財務規範	37
付属書1：用語	37

はじめに

個人としてまた企業として倫理を重んじることが、ウォルマートのビジネスの基盤です。この基本原則は、ウォルマートの関係者、サプライヤー、ウォルマートが販売する製品の製造者を含めて、ビジネスのあらゆる側面に適用されます。サプライチェーンの場合、この原則はウォルマートとそのサプライヤーが事業を展開するあらゆる場所で、社会的・環境的に責任を持った操業に努めなければならないということを意味します。

ウォルマートはサプライヤーに対して、高い水準の責任、厳格な監査要件、および徹底したアセスメントに取り組むよう常に求めています。ウォルマートの目標はサプライチェーン全体で責任ある調達慣行を推進することです。この目標は、調達基準を高め、グローバルなサプライチェーン慣行に良い影響を与えるサプライヤーとの協力によるのみ達成することができます。

サプライヤー基準は、サプライヤーとその工場の労働者の倫理的処遇、職場の安全、環境責任および適切な業務慣行に対するウォルマートの最低限の期待です。サプライヤーは人権を守り倫理的かつ持続可能なサプライチェーンを築くことによって、本基準を満たすものとします。本基準は、サプライヤーの要件への適合度を測るためにウォルマートが適用している監査基準に対応するものです。サプライヤーの工場が当社の基準を満たしていない場合は、是正措置を取り状況を改善する必要があります。さもなければ、その工場はウォルマートへの商品納入の許可を得られなくなります。

ウォルマートのサプライヤーは、当社のビジネスの成功にとっての重要なパートナーです。パートナーとして、ウォルマートのすべてのサプライヤーは当社と同等の高水準の社会的・環境責任を果たすべきであると考えます。サプライヤーの製品製造工場が立地する自治体の基準を満たすことによって、広範囲に及ぶサプライヤーの厳格な基準の枠組みが構築され、それを達成可能で持続可能なものにすることができます。私たちは共に人々のより良い生活を実現するための大きな機会を手に入れているのです。

基準

サプライヤー基準は、サプライヤーとその工場の労働者の倫理的処遇、職場の安全、環境責任および適切な業務慣行に対するウォルマートの最低限の期待です。

本基準は、ウォルマートとその関連会社向けに製品を製造するすべての施設の共用エリアに、英語および労働者の共通言語で良く見えるように掲示する必要があります。

ウォルマートは、法的規制が無い場合であってもウォルマートの基準を順守するようサプライヤーに求めています。

この基準の一部を除外して閲覧することがあったとしても、サプライヤーは基準全体を必ず理解していなければなりません。この基準の一部の要件を除外して理解してはいけません。「および」、「または」という語が基準に含まれる場合、これらの言葉は「両方」を含むものとします。

1. 法令遵守

サプライヤーおよびサプライヤーが指定する製造業者の施設（以下「サプライヤー」）は、適用されるあらゆる国または地域の法律および規制を完全に遵守しなければならない。これには労働、移民、衛生、安全、環境に関わる法律・規制が含まれるがそれらに限定されない。

A. 基準の適用範囲

1. サプライヤーの基準順守には、サプライヤー自身が行う製造プロセスに加えて、サプライヤーが使用する製造プロセス関連作業が含まれる。関連作業の例としてはラベル貼付、文書、知的財産に関わる行為、製造認証等が含まれる。

B. 準拠法

1. サプライヤーは適用されるすべての法律を完全に遵守しなければならない。これには労働時間、賃金、労使関係、移民・外国人労働者、衛生、安全、環境に関わる法律が含まれるがこれらに限定されない。
2. ウォルマートはサプライヤーがビジネスを展開する自治体の多くで、地域や地方、国の中で法律が異なることによって混乱が生じる場合があることを承知している。ウォルマートの立場としては、適用される法律の条件が異なる場合、サプライヤーは適用される最も厳しい要件を遵守することが期待される。

3. 当社の基準に関して法律上の問題があると考えられる場合は、その問題をウォルマート (ethicalstnds@wal-mart.com) に連絡することが求められる。

C. 工場の可視化

1. ウォルマートのサプライヤーは調達先のすべての工場において、ウォルマートのレスポンシブルソーシング基準を含めて適用されるすべての法律および諸基準の遵守に努める責任を負う。遵守を確実にするため、サプライヤーは工場に適用される法律および基準の遵守に責任を負う 1 名もしくは複数の従業員を指定する。指定された従業員は工場での遵守を確実にするために操業の十分な可視化に努める。十分な可視化には以下のような複数の方法が考えられる。
 - a. 国内で勤務する従業員が工場視察の責任を負う
 - b. 国外から工場視察を行う従業員は定期的かつ頻繁にこれを行う
 - c. 従業員の視察を定期的実施する場合は、頻繁な視察が可能な代理人が視察を補完する
2. さらに、指定された従業員（複数）はすべての工場において適用される法律および当社基準の遵守に関する説明責任があることを理解しなければならない。
3. ウォルマートは、必要に応じて国内もしくは地域内でサプライヤーが責任者を設けるよう指示する権利を有する。
4. サプライヤー責任者の不在または工場可視化の欠如が、適用されるすべての法律およびウォルマートの基準に対する不遵守の理由とはならない。ウォルマートは工場の十分な可視化を怠ったサプライヤーとの関係をただちに打ち切ることができる。

2. 自発的労働

すべての労働は自発的でなければならない。奴隷、児童、未成年、強制、拘束、または年季奉公などの労働は許されない。サプライヤーは人身売買に関わったり、これを支援してはならない。サプライヤーは、労働に関わるあらゆるプロセスを含めて、製品に関わる原材料が奴隷および人身売買法を遵守するよう管理した製造手順を実施していることを保証するものとする。労働者は自らの身分証明文書を自分で管理することが許されなければならない。

A. 自発的労働

1. すべての労働は自発的でなければならない。
2. 奴隷、児童、未成年、強制、拘束、または年季奉公などの労働は禁止する。
 - a. サプライヤーは、雇用を保証するための金銭的約束を労働者にさせてはならない。
 - b. サプライヤーは、採用のための費用を労働者に課すことを求めてはならない。
 - c. サプライヤーは、雇用条件として労働者に金銭を預託するよう求めてはならない。
 - d. サプライヤーは、雇用条件として労働者の身分証明書類の原本を引き渡すよう求めてはならない。
3. 労働者は何ら制限なく自らの雇用を自発的に終了させることができるものとする。
4. サプライヤーは、労働者の雇用契約の終了に関して過剰な通知期間または高額な罰金を課すなど、労働者の自発的な雇用の終了を制限してはならない。
5. サプライヤーは、工場の労働者が自らの命もしくは健康に差し迫った重大な危険が及ぶ状況であるという正当な理由により、労働者が業務から離脱する権利を尊重するよう工場に求めるものとする。

B. 人身売買

1. サプライヤーは、人身売買を支援する、またはこれに関わってはならない。
 - a. 労働者は、法で許される通りに自由に旅行することができなければならない。
 1. サプライヤーは、労働者が自社施設や敷地を離れることを、安全上合理的な理由がある場合を除いて、物理的に阻止したり遅らせることはできない。
 2. サプライヤーは、労働者が合理的な状況で工場を離れることを懲戒処分なく許可しなければならない。合理的な状況の例には、個人または家族の緊急事態を含む。

2. 労働者は、自身の身分証明書類を管理することを許可されなければならない。
3. サプライヤーは、自社製品に関わる材料およびプロセスが適用されるすべての奴隷および人身売買法を遵守するように管理する手順を実施していることを保証するものとする。
4. ウォルマートは、ウォルマートに納入する商品を調達する際に人身売買の禁止に違反したサプライヤーとの関係をただちに終了することができる。

C. 児童労働者

1. サプライヤーは、地域の法律または規制が児童労働者の雇用を許可していたとしても、14歳未満の労働者を雇用してはならない。
 - a. 労働者の年齢は生年月日からの総年数で計算するものとする。労働年齢の計算には端数月を1年として考えないものとする。
 - b. ウォルマートは、ウォルマートに納入する商品を調達する際に児童労働の禁止に違反したサプライヤーとの関係をただちに終了することができる。
2. サプライヤーは14歳未満の児童が工場敷地内の適切な保育施設内にいる場合を除き、工場敷地内に滞在することを許可してはならない。
3. サプライヤーが法定年齢に満たない者の使用禁止に違反していることを把握した場合は、法定年齢に満たない労働者の最良の利益となる解決策を講じることによって状況を改善することが求められる。

D. 未成年労働者

1. 18歳未満の労働者はすべて未成年労働者とみなされる。
 - a. 労働者の年齢は生年月日からの総年数で計算するものとする。労働年齢の計算には端数月を1年として考えないものとする。
2. 18歳未満の労働者は地域の法律で定める義務教育を修了することが許されるものとする。
3. 18歳未満の労働者は危険な作業に携わってはならない。

- a. 危険な作業とは作業の性質上、またはその作業を実施する環境上、適切な保護を講じなければ作業者の安全または衛生面に危害が及ぶ可能性が高い作業と定義される。

3. 労働時間

サプライヤーは、労働者に休日を与え、また労働時間が法律に適合するものとし、過剰な労働時間であってはならないものとする。

A. 労働時間

1. サプライヤーは、労働時間の制限を含む労働時間に関わる地域のあらゆる法律を遵守しなければならない。
2. 労働時間は定時が最大 48 時間、時間外が最大 12 時間の週 60 時間を越えてはならない。
 - a. たとえ地域の法律で許可されていても、この最大労働時間を超えることはできない。
 - b. 時間外労働は自発的でなければならない。
 - c. サプライヤーは、時間外労働に関して労働者に影響を与える高圧的な態度をとってはならない。
 - d. サプライヤーは、勤務シフト中に労働者への適切な食事と休憩を提供するものとする。
3. サプライヤーは適用される労働基準法を遵守するために、労働時間に関する規則と手順を定めてこれらを実施するものとする。
4. 通常適用される法律の規定を超える時間外労働を許可する地方自治体からの書面による許可があっても、追加の時間外労働は許されない。
5. サプライヤーは、ウォルマートからの事前の同意書がなければ、「在宅勤務（内職）」形式での仕事を労働者に許可することはできない。

B. 労働時間に関わる文書

1. サプライヤーは、給与支払に出来高払制を適用する労働者の労働時間を含めて、すべての労働時間を正確かつ信頼できる記録システムによって完全に文書化しなければならない。

- a. 労働者はタイムレコーダーでの出勤・退社時間を含めて自身の労働時間を記録することが許可される。
- b. この記録システムは、各労働者によって定時および時間外勤務を記録するものとする。
- c. サプライヤーは、労働者の時間記録を労働者が確認できるようにしなければならない。

C. 休日および休暇

1. サプライヤーは、適用される法律に従って労働者に休日を提供しなければならない。適用される法律や規制がない場合、ウォルマートでは以下の最低限の基準を要求する。
 - a. サプライヤーは、休日の労働者の自発的労働を制限する必要がある。
 1. 労働者は、最低限7日に1日の休日を得るものとする。
 2. 労働者は、休日に自発的に労働することができるが、2週間に1回以上これを行うことは許可されない。
2. サプライヤーは、適用される法律に従って労働者に休暇を提供しなければならない。
3. サプライヤーは、休暇に関して適用されるすべての法律を労働者が利用できるようにするものとする。

4. 雇用慣行

サプライヤーは、雇用に関し、その国での労働者の年齢と労働の法的権利を正確に確認する雇用慣行を適用しなければならない。雇用、給与支払、訓練、昇進、雇用契約解除、退職を含むがこれらに限定されない雇用諸条件は、個人の仕事に対する能力と意思に基づくものでなければならない。

A. 年齢確認

1. サプライヤーは、雇用開始前に、各労働者の年齢を確認しなければならない。
 - a. 雇用開始日以降、すべての労働者が最低年齢基準を満たしていることを、サプライヤーは確認しなければならない。

2. 各労働者の記録には、出生証明書または国の身分証明書のコピーなどの年齢を証明する身分証明書のコピーが含まれていなければならない。

B. 外国人労働者の雇用

1. すべての外国人労働者は受入国の法律に従い、またサプライヤーが雇用する全期間の有効な労働許可を保有していなければならない。
2. サプライヤーは、受入国における外国人労働者の法律上の労働権利を確認するシステムを有していなければならない。
3. サプライヤーは、雇用開始前にすべての外国人労働者の法律上の労働権利を確認しなければならない。
4. サプライヤーは、受入国において外国人労働者に労働の権利を与える文書のコピーを保管しなければならない。

C. 労働者の処遇

1. 労働者は、個人の尊厳を持って処遇されるものとする。
 - a. サプライヤーは、労働者に対する嫌がらせを許さないものとする。
 - b. サプライヤーはトイレや水分補給の制限を含めて、職場での労働者の合理的な理由での移動を許可するものとする。
2. サプライヤーの雇用慣行は、すべての労働者の均等な機会に基づくものとする。
 - a. 雇用慣行は、個人の仕事に対する能力と意思に基づくものでなければならない。

D. 雇用契約

1. サプライヤーは、適用される法律に従って各労働者に雇用の諸条件を配布しなければならない。
 - a. 労働者は、自身の雇用に関して理解可能な詳細な書面の提供を受けなければならない。
 - b. 雇用諸条件は労働者が理解できる言語で提供するものとする。
2. サプライヤーは、技能修得や最終的な正規雇用の意図がないまま、短期契約を繰り返したり研修制度を用いてはならない。

E. 従業員教育

1. サプライヤーは、すべての労働者が利用可能な明確でわかりやすい教育手順書を作成するものとする。
 - a. この手順書は労働者が理解可能な言語で作成する。
2. 教育活動はすべて記録し、教育活動の詳細を記した文書を従業員記録に保存する。

F. 妊娠・出産

1. サプライヤーは、労働者の妊娠する権利を制限してはならない。
2. サプライヤーは、化学物質への暴露など安全衛生上の理由で必要な場合を除いて、女性応募者に妊娠の有無を尋ねてはならない。
3. 妊娠判定が法律で求められる場合を除き、サプライヤーは、女性応募者や従業員への妊娠判定を求めてはならない。
4. 産休から復帰した女性には、法律で定められている場合、以前と同等の職位と給与を提供するものとする。
5. サプライヤーは、妊娠中、出産後、授乳中の女性の安全衛生を保護する労働環境の要件を順守しなければならない。

5. 報酬

サプライヤーは、法律の要件または労働協約のうちより高額な方を満たす、もしくはそれ以上の賃金、時間外手当、諸手当をすべての労働者に支払わなければならない。サプライヤーは、地域の業界基準を満たす賃金を支給することが望まれる。サプライヤーは、労働者の基本的な生活ニーズを満たすに足る賃金および諸手当を支給し、労働者とその家族が十分な可処分所得を得られるようにすることが望まれる。

A. 賃金

1. サプライヤーは、正規従業員、見習い従業員、教育中の従業員、研修生プログラム参加者など、すべての労働者に賃金を支払わなければならない。
2. サプライヤーは、適用される法律の基準または労働協約のうちより高額な方を満たすかそれ以上の賃金、時間外手当、諸手当をすべての労働者に支給しなければならない。

- a. サプライヤーは、すべての時間外労働に対して適用される時間外手当をすべての労働者に支給しなければならない。
 - b. サプライヤーは、出来高払制の労働者が、法律で定める最低限の賃金支給を受けられるようにしなければならない。
3. 労働者は、自身の賃金の計算方法を理解し、給与支払日を把握するようにする。
 4. サプライヤーは、地域の業界基準を満たす賃金を支給することが望まれる。
 5. サプライヤーは、労働者の基本的な生活ニーズを満たすに足る賃金および諸手当を支給し、労働者とその家族が十分な可処分所得を得られるようにすることが望まれる。

B. 賃金計算期間

1. 賃金計算期間が 30 日を越えてはならない。
2. サプライヤーは、賃金計算期間開始日から 30 日より遅れることなく賃金を支払うものとする。

C. 控除

1. サプライヤーは、労働者の賃金から法律で許可された控除のみを行うことができる。
 - a. 控除が過度であってはならない。
 - b. サプライヤーは、労働者の賃金からの控除によって労働者の教育を行ってはならない。

D. 報酬の記録

1. サプライヤーは、労働者に支給したすべての賃金を適切に文書記録しなければならない。
 - a. サプライヤーは、労働者の雇用と報酬に関して、わかりやすく詳細な書面を労働者に提供しなければならない。
 - b. サプライヤーは、労働者が理解可能な言語で支払の証明を労働者に提供しなければならない。

- c. すべての支払の証明には、定時・時間外勤務時間および定時・時間外手当および賃金、賞与、控除の金額を明確に記すものとする。
 - d. 賃金、休日、賞与およびその他の報酬は正確かつ明確に計算する。
2. 労働者は、各支払の正確さと受領を書面で確認するか受領確認のためのシステムを使用する。

E. 休日、諸手当、休暇

- 1. サプライヤーは、法律が定める休日、諸手当、賞与の対象となるすべての労働者にこれらを提供しなければならない。
- 2. サプライヤーは、法律が定める休暇を労働者に与えなければならない。
- 3. サプライヤーは、休日、諸手当、賞与、休暇を合理的かつ適時に労働者に提供する。

6. 結社の自由および団体交渉

サプライヤーは、労働者が労働組合を合法的かつ平和的に作る、またはこれに参加し、団体交渉を行うかどうかを選択する労働者の権利を尊重しなければならない。

A. 結社の自由および団体交渉

- 1. 労働者は、地域の法律で保護されるとおりに自由に連携し団体交渉を行う権利を有する。
 - a. サプライヤーは、労働者の団体交渉の権利を尊重しなければならない。
 - 1. サプライヤーは、労働者が連携して団体交渉を行う権利を行使することを妨げてはならない。
 - 2. サプライヤーが労働者の結社の自由を抑圧するいかなる行為も禁止する。また、サプライヤーはこのような抑圧行為が労働法で違法となる国があることを認識していなければならない。
- 2. 労働者は、地域の法律に従って労働組合を作り、参加し、これを維持することができる。
 - a. サプライヤーは、結社の自由と団体交渉を支援した労働者を罰してはならない。

3. サプライヤーは、団体交渉の合意の順守に関して問題を提起した労働者に報復してはならない。
4. サプライヤーは、労働者が合法的な労働組合の組合員または協力者であることを理由に労働者やその代理人を不当に差別してはならない。
5. サプライヤーおよび工場責任者は、労働者の代理人が地域の法律に従ってその任務を果たすために、代理人が職場に入ることを許可しなければならない。
6. 結社の自由および団体交渉の権利が法律で制限される場合、法的な代替手段を講じることをサプライヤーは妨げてはならない。
7. サプライヤーは、可能な場合は結社の自由に関するコンプライアンス遵守研修を管理者およびスーパーバイザーに実施し、労働者が自らの法的権利と会社の基準に関する説明を受けられるようにする。

7. 安全・衛生

サプライヤーは、労働者に安全かつ衛生的な労働環境を提供しなければならない。サプライヤーは、職場における危険を防止または管理するために積極的に対策を講じなければならない。

A. 一般的な安全・衛生

1. 安全・衛生基準は、工場、社員寮、社員食堂を含むすべての施設に適用される。
2. この基準は一般的なものであり、サプライヤーは他の安全・衛生基準と併せて使用するものとする。
 - a. サプライヤーは、この一般的な基準では対応していない業界特有の危険や有害物がある場合、サプライヤーは有害物による労働者への危険を抑える手順を採用するものとする。
 - b. 業界の安全基準がこの一般的な基準よりも厳しい場合、サプライヤーは業界の基準を満たさなければならない。
3. サプライヤーは各施設で安全管理責任者を任命しなければならない。この責任者が施設における労働者の安全と衛生に関する責任を担うものとする。
4. サプライヤーは、事故および労働者の負傷を防止するための処置および防護対策を実施しなければならない。

- a. 処置および防護対策には適切な設備メンテナンス、定期検査実施、労働者への適切な教育と保護、施設構造のメンテナンス、適切な防火対策などが含まれるがこれらに限定されない。
 - b. サプライヤーは、労働者の安全・衛生に対して合理的でないリスクあるいは未管理のリスクが存在しないようにしなければならない。
 - c. 労働環境は安全、清潔で整頓されていなければならない。
5. 標準的な安全・衛生研修をすべての新入従業員あるいは異動者および管理者に実施するものとする。
- a. サプライヤーは、すべての労働者に対する研修記録を作成・保持する。
 - b. 必要とされる安全・衛生研修には業務の範囲内で労働者が遭遇する危険を適切に取り上げなければならない。
6. 個人用保護具 (PPE) を労働者に提供しなければならない。
- a. PPE は労働者が業務の範囲内で遭遇する具体的な危険から労働者を十分かつ適切に保護するものでなければならない。

B. 許可および建築設計

1. サプライヤーの施設は適用される法律が定める有効な消防に関する免許または許可を保持していなければならない。法律で義務付けられている場合、かかる免許または許可は見える場所に表示しなければならない。
2. サプライヤーは、適用される法律で求められる有効な建築許可を取得しなければならない。その地域の法律がかかる許可を提供していない場合、ウォルマートが承認した第三者の民間人または構造工学技術者による施設が構造的に正常であるという証明書を取得しなければならない。
 - a. すべての施設は地域の法律や建築設計および建築基準を遵守することが求められる。
 - b. これらの適用される基準、法律および規制に相違がある場合、ウォルマートはサプライヤーが最も厳格な要件に従うことを期待する。

3. サプライヤーは適用される法律の要件に従い、有効なゾーニング許可を取得・保持しなければならない。
4. バングラデシュでは以下の4つの項目が工場施設に適用される。
 - a. 当初、住居用として建設された建物は産業用施設に転換することはできない。
 - b. 複層階の施設は1階を店舗にしたり、または他の階にも店舗を置くことはできない。
 - c. 複層階の施設は個別に所有権を有する他の工場や企業と建物を共有することはできない。
 - d. 施設がある建物内に住居を置くことはできない。

C. 非常口および避難

1. 通路、出口および吹き抜け階段は、常に障害物がなくブロックされていない状態を維持する。
2. 施設は適切な避難計画を策定しなければならない。
 - a. 避難計画の中には施設に関する正確な避難経路図を、現地の言語で掲示し、「現在地」を表記しなければならない。
 - b. 適切に避難経路図を作業場や施設内の主な通路に掲示し、労働者が簡単かつ素早く非常口を見つけられるようにする。
3. 施設には、吹き抜け階段を含めて建物のすべての使用階および区域に、見やすく操作可能な非常灯を設置した避難誘導灯を点灯表示しなければならない。
 - a. 非常灯は火災や煙に対応した耐火グレードの「産業用非常灯」とし、施設は停電の場合に備えてこれらの非常灯に二次電源を接続していなければならない。
4. 施設には使用階ごとに必要最低数または下記の占有率表での計算に基づく数の非常口を設置するものとする。750平方フィート未満（約70平方メートル未満）の区域および従業員が10名未満の施設についてのみ、1カ所の非常口を有することが許可されている。

10 - 499 名	500 – 1000 名	1000 名以上
2ヶ所以上の非常口	3ヶ所以上の非常口	4ヶ所以上の非常口

5. 2ヶ所以上の非常口が必要な場合、すべての非常口には現地の言語で「非常口」と適切かつ明るく表示しなければならない。
6. 建物外への火災避難経路が推奨される。この要件に関しては、全米防火協会の人命安全規定 101 (**NFPA 101**) で認められる例外のみが許可される。
7. 複層階施設には十分な数の適切に保護された避難経路が必要とされる。
 - a. 避難経路には、非常階段が 2 階以上になる場合は、1 時間火災に耐え得る耐火性の閉鎖型階段もしくは建物の外の避難経路が必要となる。
8. 非常口は他の非常口と適切な距離を置いて設置しなければならない。
 - a. 建物の両端に非常口を設置することが推奨され、最低でも 1 つの壁面に 1 つ設置するものとする。
9. 複数の非常口に同一の避難経路を適用することはできない。
10. すべての非常口の扉には鍵をかけず、利用可能な状態を維持しなければならない。
 - a. 非常口の扉は使用者がいる側から避難経路の方向に向かって開けられるようにしなければならない。
 - b. 非常口の扉はプッシュ式のバーまたは 1 回の動作で操作可能なものとし、最小労力または最小力 (屋内ドアの場合 5 lbf (22 N) 程度、屋外ドアの場合 50 lbf (222 N) 程度) で開けられるようにしなければならない。
 - c. 特殊な鍵や知識がなくとも開けられる扉とする。
11. 法律で許可される場合、窓を非常口に指定することは可能であるが、本基準の目的としては窓を非常口に含めることは適切ではない。
 - a. 窓を非常口に指定する場合、非常口と表示し、非常口として避難計画に記載しなければならない。

- b. 窓を非常口に指定する場合、その窓は内部からの緊急脱出の仕組みを備えていなければならない。

12. 建物のあらゆる地点から出口までの移動距離は、移動経路に沿って測定されるように、以下の最大距離に適合するものとする。このような制限に適合できない場合、出口の追加または脱出方法の再検討をしなければならない。

工場 (産業用施設)*		事務所		配送センター**	
スプリンクラー設置	スプリンクラー非設置	スプリンクラー設置	スプリンクラー非設置	スプリンクラー設置	スプリンクラー非設置
250ft / 76m	200ft / 61m	300ft / 91m	200ft / 61m	400ft / 122m	200ft / 61m

* 産業用施設/工場の占有率については、一般的な工業占有率を評価。特殊目的または高いリスクについては、NFPA 101の表40.2.5および40.2.6を参照。

** 倉庫の占有率については、通常のリスクを評価。高いリスクについては、NFPA 101の表 42.2.5 および 42.2.6 を参照。

13. 施設では障害物のない避難経路を指定していなければならない。

- a. 避難経路は施設の外の安全な集合場所に至ることができるようにしなければならない。
- b. 集合場所は避難場所として明記し、施設から十分離れた安全な場所とし、常に障害物が無いように維持しなければならない。

14. 非常口の吹き抜け階段および火災避難経路への扉は、内側から手動で解除可能な自動閉鎖装置を備えなければならない。

- a. 磁気作動式非常扉は、火災報知機作動時に扉から出ることが可能であるならば許可される。

D. 緊急対応要員の施設への立入

1. 施設では、火災・緊急対応車両が敷地に立入可能であるようにしなければならない。
2. 道路または障害物のない通路から緊急車両が到着できるようにしなければならない。
3. 緊急対応要員が水、スプリンクラーシステム、ガス停止設備に自由に障害なく到達可能であるようにしなければならない。

E. 防火設備

1. 施設は、操業の危険度に応じた消火設備を備えなければならない。
 - a. すべての消火設備は機能し、使用可能で適切に維持管理しなければならない。
 - b. すべての消火設備は少なくとも 1 カ月に 1 回点検し、点検記録を残さなければならない。
 - c. 消火設備は常に使用可能な状態を維持しなければならない。
2. 施設は、避難開始を告げられる有効な火災警報システムを備えなければならない。
 - a. 施設の建物の区域および階全体をカバーする少なくとも 1 つの警報システムを備えなければならない。
 - b. 火災警報システムは、警報や光点滅などで避難を適切に促せるようなものでなければならない。高騒音区域 (90 dB 以上) には、高騒音区域でも注意をひくように、標識/点滅灯を備えた警報も装備しなければならない。
 - c. 施設は、停電に備えて火災警報装置に二次電源を接続させていなければならない。
3. 国別要件 - スプリンクラーおよび消火栓
 - a. **バングラデシュ、パキスタン**：施設はスプリンクラーまたは消火栓装置を備える必要がある。
 - b. **その他のすべての国**：施設はスプリンクラーおよび消火栓装置に関する現地の法的必要条件に従う。
4. スプリンクラーまたは消火栓装置は社内の担当者が四半期ごとに点検することに加えて、外部の消火設備検査会社による年次検査を受けるものとする。検査日、検査員、検査結果はサプライヤーが記録しておく。
5. サプライヤーは、火災緊急時にスプリンクラーや消火栓装置に十分な水を供給可能であるように確保しなければならない。

- a. 貯水タンクや貯水池を消火用水として使用する場合、法律に従い、十分な容量が確保されるよう確認しておかなければならない。

F. 防火委員会

1. 施設には防火委員会を設置するか、既存の委員会に防火責任を割り当てるものとする。
 - a. 防火委員会は従業員、経営陣、高い危険区域の責任者で構成し、防火上の懸念への対処や消防計画の改善を協議する。
 - b. 防火委員会会議は議事録を残すものとする。

G. 防火点検

1. 施設および建物は、訓練を受けた要員が月 1 回以上点検し、すべての防火基準を満たしていることを確認しなければならない。
2. 防火基準のいずれかを満たしていない場合、施設および建物がすべての防火基準を満たすまで毎日点検するものとする。
3. 点検日時、点検結果を記録する。

H. 防火訓練

1. 国別要件 - 避難訓練
 - a. **バングラデシュ、パキスタン**：施設は少なくとも 3 カ月に 1 回避難訓練を実施し、その避難訓練は消防署など外部の第三者機関による監督を受けなければならない。避難訓練は、年 1 回の緊急対応訓練と併せて完了することができる。
 - b. **その他のすべての国**：スプリンクラーや消火栓を備えている施設は、避難訓練を少なくとも年 1 回実施しなければならない。避難訓練は、年 1 回の緊急対応訓練と併せて完了することができる。このような避難訓練には外部の監督は必要としない。
 - c. **その他のすべての国**：スプリンクラーや消火栓を備えていない施設は、少なくとも 3 カ月に 1 回避難訓練を実施しなければならない。避難訓練は、年 1 回の緊急対応訓練と併せて完了することができる。このような避難訓練には外部の監督は必要としない。

2. すべての施設は避難訓練の記録を維持し、この記録には訓練実施日、参加人数、施設からの避難にかかった時間を含める。
3. 1つの建物内に複数の会社がある場合、従業員全員が適切な共同避難訓練に参加するようにしなければならない。サプライヤーは従業員全員に避難手順を教える共同避難訓練を実施し、共同避難訓練が通常の慣行になるようにする。
4. サプライヤーは施設の緊急行動計画に関する訓練を従業員全員に実施しなければならない。
 - a. 訓練は6ヵ月に1回以上または法律で定める頻度で実施しなければならない。
 - b. サプライヤーは従業員の採用時および研修プロセスに緊急行動計画訓練が含まれるようする。
 - c. すべての緊急行動計画訓練を記録しなければならない。
 - d. この訓練には防火、適切な避難手順および火災時の適切な対応が含まれるがこれらに限定されない。
5. 施設では、各階、建物、シフトごとに緊急対応要員を任命し、訓練を実施しなければならない。
 - a. 緊急対応要員は火災時に建物からの避難責任を担う。
 - b. 緊急対応要員は従業員に火災または緊急事態を通知し、火災またはその他の緊急事態を消防署またはその他の指定緊急対応機関に報告して、従業員の避難を支援し、全従業員が建物から退去したことを確認するよう訓練を受けていなければならない。
 - c. 緊急時に従業員全員が緊急対応要員が誰であるかがわかるようにし（特別な腕章や旗、制服等）、シフトごとに2名の緊急対応要員を任命するものとする。
 - d. 緊急対応要員の要件は、法律で義務付けられており、これらの基準に適合する場合には自衛消防隊をこれに置き換えることができる。

I. 原材料および化学物質の安全確保

1. 有害、引火性、可燃性のすべての原材料は、指定された容器に入れ、指定の保管区域または適切な可燃性液体保管庫に保管しなければならない。
 - a. 危険がない原材料、非引火性化学物質もしくは非可燃性原材料は、施設、社員寮、社員食堂の屋上に保管することができる。
 - b. 危険な原材料、引火性化学物質、可燃性原材料は火気や熱源から離して保管しなければならない。
2. 危険な原材料や可燃性原材料が保管されている区域では、帯電防止容器や消火器がすぐに利用可能でなければならない。
3. 指定保管区域外に保管されているすべての危険な原材料や可燃性原材料は、1回のシフトまたは最大 8 時間以内に使用する必要量のみ限定しなければならない。
4. 危険な原材料や可燃性原材料は適切な訓練を受けた要員のみが取り扱うことができる。

J. 電気保安安全

1. 施設は電気保安安全保守プログラムを備えていなければならない。
2. 電気保安安全プログラムには、配線の損傷、導管の分離、不適切な設置、過負荷回路、回路損傷に関する建物の電気系統の定期点検が含まれていなければならない。
 - a. 点検記録には点検日、点検員、点検結果を含め、記録を保持する。
3. 施設では延長コードを永続的用途に使用せず、タコ足配線やサージ保護ストリップが相互に接続されていないようにしなければならない。
4. 施設では、制御盤、配線、他の設備を含めたすべての電気設備について年 1 回赤外線走査プログラムを実施し、潜在的な発火源を検知することが推奨される。

K. 喫煙

1. 喫煙は適切な防火・換気設備を備えた指定喫煙区域内でのみ許可される。

L. 託児所および保育施設

1. 託児所・保育施設は 1 階または別棟の非産業用施設の安全な場所に設置しなければならない。

8. 社員寮および社員食堂

労働者に住居や食堂を提供するサプライヤーは、安全かつ健康的、衛生的な施設を提供しなければならない。

A. 一般的な要件

1. 社員寮および社員食堂は定員、保健、衛生、安全に関わり適用されるすべての法律を遵守しなければならない。
2. サプライヤーは、社員寮および社員食堂に関する有効な建築許可を取得・維持するものとする。
3. サプライヤーは、社員寮および社員食堂に関する有効な火気使用等許可を取得・維持するものとする。
4. サプライヤーは、社員寮および社員食堂に関する有効な区画許可を取得・維持するものとする。
5. サプライヤーは、社員寮および社員食堂のすべての区域が安全かつ衛生的であるようにする。
6. サプライヤーは、社員寮および社員食堂のすべての区域が機能的かつ清潔な状態であるよう維持するものとする。
7. ベストプラクティスとして、サプライヤーには社員寮および社員食堂に清掃と衛生サービスを提供することが推奨される。
8. 有害または引火性の化学物質および可燃性原材料は社員寮もしくは社員食堂の屋上に保存することはできない。
9. 社員寮および社員食堂の施設は、消防隊や緊急対応者およびその機材が立ち入れるように障害物がないようにしておかなければならない。

B. セキュリティ

1. サプライヤーは、社員寮および社員食堂のすべての区域のセキュリティを確保するものとする。
2. 社員寮は、従業員を守るセキュリティ対策を備えていなければならない。

3. 社員寮は、従業員の財産を守るセキュリティ対策を備えていなければならない。
4. サプライヤーは、各従業員につき最低 0.50 立方メートルの鍵付き保管スペースを提供しなければならない。

C. 施設

1. 社員寮は、すべての工場生産区域、作業場、倉庫から離れた場所に設置しなければならない。
2. 社員寮は、恒久的建物とし、建設、定員、環境に関して適用されるすべての法律を遵守しなければならない。
 - a. サプライヤーは、各入居者につき少なくとも 40 平方フィート (3.6 平方メートル) の床面積を確保しなければならない。
 - b. 社員寮の天井は少なくとも 7 フィート (2.1 メートル) の高さとする。
 - c. サプライヤーは、社員寮の場所の環境条件に応じて、すべての部屋に適切な換気・温度管理設備を設置するものとする。
3. サプライヤーは、社員寮入居者に個人用ベッドを提供するものとする。
4. サプライヤーは、社員寮のすべての区域に適切な照明を設置しなければならない。
5. 衛生、整理整頓、個人の健康、門限 (適切な場合)、来訪者の訪問時間、セキュリティ、安全に関する指針を含めて社員寮および社員食堂の規則を従業員に提示しなければならない。
6. 社員寮および社員食堂の各階には、少なくとも 2 ヶ所の障害物のない非常口を備えなければならない。
 - a. 非常口は他の非常口から適切な距離を置かなければならない。社員寮および社員食堂の建物の両端に非常口を設置することが推奨される。
 - b. 複数の非常口に同一の避難経路を適用することはできない。

- c. 非常口の扉は使用者がいる側から避難経路の方向に向かって開けられるようにしなければならない。非常口の扉はプッシュ式のバーまたは 1 回の動作で操作可能なものとし、最小の労力または力で開けられるようにしなければならない。特殊な鍵や知識がなくとも開けられるような扉とする。
- d. 複層階施設には十分な数の適切に保護された避難経路が必要とされる。
- e. 非常階段や避難経路への扉は侵入を防ぐように閉めておくものとする。
- f. 社員寮や社員食堂には、少なくとも 1 時間火災に耐え得る耐火性の閉鎖型階段か建物の外の避難経路を備えておくことが推奨される。
- g. 地域の法律で許可される場合、格子窓のある社員寮は、各階に避難の代替手段となるような内部から緊急脱出可能な複数の窓を設置する。
 - 1. 工場が非常口として指定した窓は、本項目では非常口としては適格とはしない。
 - 2. 窓を非常口に指定する場合、「非常口」と表示し、非常口として避難計画に記載しなければならない。
 - 3. 窓を非常口に指定する場合、その窓は内部からの緊急脱出の仕組みを備えていなければならない。

D. 原材料および化学物質の安全確保

- 1. 有害、引火性、可燃性のすべての原材料は、指定された容器に入れ、指定の保管区域または適切な可燃性液体保管庫に保管しなければならない。
 - a. 危険がない原材料、非引火性化学物質もしくは非可燃性原材料は、施設、社員寮、社員食堂の屋上に保管することができる。
 - b. 危険な原材料、引火性化学物質、可燃性原材料は火気や熱源から離して保管しなければならない。
- 2. 危険な原材料や可燃性原材料が保管されている区域では、帯電防止容器や消火器がすぐに利用可能でなければならない。

3. 指定保管区域外に保管されているすべての危険な原材料や可燃性原材料は、1回のシフトまたは最大 8 時間以内に使用する必要量のみ限定しなければならない。
4. 危険な原材料や可燃性原材料は適切な訓練を受けた要員のみが取り扱うことができる。

E. 電気保安安全

1. 施設は電気保安安全保守プログラムを備えていなければならない。
2. 電気保安安全プログラムには、配線の損傷、導管の分離、不適切な設置、過負荷回路、回路損傷に関する建物の電気システムの定期点検が含まれていなければならない。
 - a. 点検記録には点検日、点検員、点検結果を含め、記録を保持する。
3. 施設では延長コードを適切な用途で使用し、タコ足配線やサージ保護ストリップが相互に接続されていないようにしなければならない。
4. 施設では、制御盤、配線、他の設備を含めたすべての電気設備について年 1 回赤外線走査プログラムを実施し、潜在的な発火源を検知することが推奨される。

F. 喫煙

1. 喫煙は適切な防火・換気設備を備えた指定喫煙区域内でのみ許可される。

G. 救急および緊急対応

1. 救急箱を目につきやすく、すぐに手が届く場所に備えておかなければならない。
2. 救急箱は整備し、必要に応じて補充しなければならない。
3. 訓練を受けた救急対応要員が常に対応できるようにしておくものとする。
4. サプライヤーは、緊急対応要員が社員寮や社員食堂の各階にいるように任命するものとする。
5. 緊急時にはすべての施設使用者が緊急対応要員を簡単に見分けられるようにしておく。

6. 任命された緊急対応要員は、従業員に火災または緊急事態を通知し、火災またはその他の緊急事態を消防署またはその他の指定緊急対応機関に報告して、従業員の避難を支援し、全従業員が建物から退去したことを確認するよう訓練を受けていなければならない。

H. 避難および避難訓練

1. サプライヤーは、すべての社員寮および社員食堂の建物に対する避難計画を作成しなければならない。
 - a. 避難計画は、社員寮および社員食堂の各階の見やすい場所に目立つように掲示するものとする。
 - b. 避難計画には、建物に関する正確な避難経路図を含め、現地の言語で記載し、「現在地」を表示しなければならない。
 - c. 適切な避難経路図を社員寮や社員食堂に掲示し、従業員が簡単かつ素早く非常口を見つけられるようにする。
2. 社員寮や社員食堂には、吹き抜け階段を含めて建物のすべての階および区域に、見やすく操作可能な非常灯を設置した避難誘導灯を点灯表示しなければならない。
 - a. 非常灯は火災や煙に対応した耐火グレードの「産業用非常灯」とし、施設は停電の場合に備えてこれらの非常灯に二次電源を接続していなければならない。
3. 非常扉、避難経路、避難通路およびすべての吹き抜け階段には物を置かず常に障害物がない状態に維持しなければならない。
4. 避難経路は、遮られることなく安全に集合場所に到達することができるようにしなければならない。
 - a. 集合場所を指定して明記し、常に障害物がない状態に維持しなければならない。
5. 1ヶ所の社員寮および社員食堂の建物を複数の会社もしくは工場で利用している場合は、すべての階の全従業員が共同避難手順を理解し、共同避難を通常の慣行として考えられるような頻度で共同避難訓練を実施しなければならない。
6. 国別要件 - 避難訓練

- a. **バングラデシュ、パキスタン**：施設は少なくとも3ヵ月に1回避難訓練を実施し、その避難訓練は消防署など外部の第三者機関による監督を受けなければならない。避難訓練は年次の緊急対応訓練と併せて実施することができる。
 - b. **その他のすべての国**：スプリンクラーや消火栓を備えている施設は、避難訓練を少なくとも年1回実施するものとする。避難訓練は、年1回の緊急対応訓練と併せて完了することができる。このような避難訓練には外部の監督は必要としない。
 - c. **その他のすべての国**：スプリンクラーや消火栓を備えていない施設は、少なくとも3ヵ月に1回避難訓練を実施しなければならない。避難訓練は、年1回の緊急対応訓練と併せて完了することができる。このような避難訓練には外部の監督は必要としない。
7. すべての施設は避難訓練の記録を維持し、この記録には訓練実施日、参加人数、施設からの避難にかかった時間を含めるものとする。
 8. サプライヤーは施設の緊急行動計画訓練をすべての労働者に実施しなければならない。
 - a. 訓練は6ヵ月に1回以上または法律が定める頻度で実施しなければならない。
 - b. サプライヤーは従業員の採用時および研修プロセスに緊急行動計画訓練が含まれるようにする。
 - c. すべての緊急行動計画訓練を記録する。
 - d. この訓練には防火、適切な避難手順、火災時の適切な対応等が含まれるがこれらに限定されない。

I. 防火

1. 社員寮および社員食堂の備品および設備
 - a. 地域の法律で求められる場合は、音と表示で警報を発する操作しやすい煙探知機を設置しなければならない。
 - b. 国別要件 - スプリンクラーおよび消火栓
 1. **バングラデシュ、パキスタン**：社員寮および社員食堂にはスプリンクラーまたは消火栓を設置しなければならない。

2. その他のすべての国：社員寮および社員食堂はスプリンクラーまたは消火栓に関して地域の法的要件を遵守しなければならない。
- c. スプリンクラーや消火栓は従業員が四半期ごとに点検することに加えて、外部の消火設備検査会社による年 1 回の検査を受けるものとする。検査日、検査員、検査結果はサプライヤーが記録する。
 1. サプライヤーは、火災緊急時にスプリンクラーや消火栓装置に十分な水を供給可能であるように確保しなければならない。
 2. 貯水タンクや貯水池を消火用水として使用する場合、法律に従い、十分な容量が確保されるよう確認しておく必要がある。
 - d. 社員寮および社員食堂には避難開始を告げられる有効な火災警報システムを備えなければならない。
 - e. 社員寮および社員食堂には建物のすべての区域および階全体をカバーする 1 つの火災警報システムを備えなければならない。
 - f. 火災警報システムは、警報や光点滅などで避難を適切に促せるようなものでなければならない。高騒音区域 (90 dB 以上) には、高騒音区域でも注意をひくように標識/点滅灯を備えた警報も装備しなければならない。
 - g. 社員寮および社員食堂は停電時でも火災警報システムを作動させる二次電源を接続させていなければならない。
 - h. 社員寮および社員食堂は施設の危険度に応じた消火設備を備えていなければならない。
 - i. すべての消火設備は機能し、使用可能で適切に維持管理しなければならない。
 - j. すべての消火設備は少なくとも 1 ヶ月に 1 回点検し、点検記録を残さなければならない。
 - k. 消火設備は常に使用可能な状態に維持しなければならない。

2. 避難距離

- a. 社員寮および社員食堂に自動スプリンクラーシステムが設置されていない場合は、どの場所からもその階の出口までの避難距離が 61 メートル（200 フィート）を超えてはならない。
- b. 社員寮および社員食堂に自動スプリンクラーシステムが設置されている場合は、その階の出口までの避難距離は 76 メートル（249 フィート）を超えてはならない。

3. 防火点検

- a. 施設および建物は、訓練を受けた要員が月 1 回以上点検し、すべての防火基準を満たしていることを確認するものとする。
- b. 防火基準のいずれかを満たしていない場合、施設および建物がすべての防火基準を満たすまで毎日点検するものとする。
- c. 点検日時、点検結果を記録する。

J. 社員寮の衛生管理

1. すべての区域で有効な病害虫管理、ネズミ駆除を行うものとする。
2. 入居者には制限なく飲料水を利用できるようにしなければならない。
3. サプライヤーは適切なトイレ、男女別シャワーを含む洗面所を提供するものとする。
4. 少なくとも、入居者 6 名ごとに温水・冷水を利用可能な流し台 1 台を提供しなければならない。
5. 少なくとも、入居者 14 名ごとに男女別で男女別表示をしたトイレ 1 ヶ所を提供しなければならない。
6. トイレは清潔で正常に機能し、明るく換気が十分で、トイレットペーパーおよび石鹸が揃っていないといけない。
7. 少なくとも、入居者 15 名ごとに温水・冷水両方を使用可能なシャワー 1 台を提供しなければならない。
8. シャワーは男女別とし、男女別の表示をする。

K. 社員食堂の衛生管理

1. 社員食堂は調理設備、冷蔵庫、温水・冷水の水道のある流し台、適切な照明と換気が備えられているものとする。
2. 食品の準備、調理、配膳区域の床、表面、設備は清潔で衛生的に保つ。
3. 食品は衛生的に取り扱い保存しなければならない。
4. 食品を取り扱う従業員は最新の健康証明書を保持していなければならない。
5. 社員寮の食事に関しては、食品準備と配膳区域を分けるものとする。

9. 環境

サプライヤーはすべての製造施設が廃棄物処理、大気放出、排水、有害物質処理および有害廃棄物処理に関わるあらゆる法律を含む環境法を遵守するようにしなければならない。サプライヤーはすべての原材料および部品を、地域の法律・規制に加えて国際条約および議定書に適合した許容される作物・捕獲物から入手したことを確認しなければならない。

A. 一般廃棄物管理

1. すべての容器は良好な状態に維持管理し、読みやすく内容物の情報を記載したラベルを貼付しなければならない。
2. サプライヤーは、廃棄物を安全かつ適切な方法で処理、保管、輸送し、事故のリスクを管理しなければならない。

B. 廃棄物保管

1. サプライヤーは、敷地内での廃棄物保管には必要に応じて適切な許可を取得・維持しなければならない。
2. サプライヤーは、有害廃棄物と非有害廃棄物を区分しなければならない。
3. サプライヤーは、現在保管している廃棄物目録、敷地内・敷地外の廃棄物処分・処理記録を含めた廃棄物目録および記録を維持しなければならない。
4. 労働者には適切な廃棄物管理研修を実施するものとする。
 - a. 労働者の研修には、安全かつ環境責任のある廃棄物処理手順、適切な処分方法、適切な保管方法、施設において廃棄物を混合する危険性を含めるものとする。

C. 廃棄物の輸送および処分

1. サプライヤーは敷地内での廃棄物処分に関する適切な許可を取得・維持しなければならない。
2. サプライヤーは、廃棄物を敷地内で野焼きしてはならない。
3. サプライヤーは、敷地内に廃棄物を埋設処分してはならない。
4. サプライヤーは、敷地外で有害廃棄物を処理・処分する場合は、免許を有する委託業者もしくは管轄当局が許可する業者のみに引き渡さなければならない。サプライヤーは、廃棄物処理業者の免許または許可を定期的に確認するものとする。

D. 廃水および排水管理

1. サプライヤーは、各施設の敷地内で排水が流れる方向およびその排水による環境影響の可能性を含めて、排出される可能性がある汚染物質を特定しなければならない。
2. すべての施設は、廃水および排水を法的許可を得た処理施設または最終排出地点へ流すための排水システムを整備しなければならない。
 - a. 排水システムの詳細な縮尺拡大図を審査時に利用できるようにしておくものとする。
3. サプライヤーは、廃水および排水の排出に関する適切な法的許可を取得・維持しなければならない。
4. サプライヤーは、法律に従い、サンプリングおよび試験を含む排水モニタリングを定期的に実施しなければならない。
5. サプライヤーは、廃水および排水の量、排出速度に関するあらゆる法的制限を厳格に遵守しなければならない。
 - a. サプライヤーは、排出量または排出速度の制限を超過した場合はただちに是正措置を講じなければならない。
6. 必要に応じて、サプライヤーは、排水処理施設を安全な稼働状態で維持し、環境および人の健康へのリスクを回避しなければならない。

E. 大気放出管理

1. サプライヤーは、法律に従い、大気放出に関わる適切な許可を取得・維持するものとする。

2. サプライヤーは、法律に従い、サンプリングや試験を含む大気放出モニタリングを定期的実施するものとする。
 - a. 大気放出管理設備の維持管理は定期的実施するものとする。
 - b. サプライヤーは、漏れや意図せぬ放出に備えて、一時的放出、モニタリング設備および保管設備の可能性を検討しておかなければならない。
3. サプライヤーは大気放出に関して適用される法的制限を厳格に遵守しなければならない。
 - a. サプライヤーは、放出制限を超過した際はただちに是正措置を講じなければならない。
4. サプライヤーは、大気放出源目録を作成しなければならない。
5. サプライヤーは、施設内のオゾン層破壊物質 (ODS) の目録を維持しなければならない。
6. サプライヤーは、ODS を封じ込め、設備を定期検査して適切に維持管理し、誤った放出を防止しなければならない。
7. サプライヤーは、施設で使用する ODS 封じ込め設備の数、質、種類を増やすよう努めなければならない。

F. 水管理

1. サプライヤーは、水の使用に関する適切な法的許可を取得・維持しなければならない。
2. 敷地内で取水する場合、サプライヤーは必要な取水許可を取得・維持しなければならない。
3. サプライヤーは、水道供給者からの請求書やメーター記録を含めて水の消費記録を維持しなければならない。

G. エネルギー消費および温室効果ガス管理

1. すべてのサプライヤーの施設は、エネルギー使用および温室効果ガス排出に関して適用される法的要件を満たさなければならない。
2. サプライヤーは、エネルギー使用および温室効果ガス排出に関わる適切な法的許可を取得・維持しなければならない。

3. サプライヤーは、自社のエネルギー使用および温室効果ガス排出を定期的にモニタリングしなければならない。
4. サプライヤーは、エネルギーおよび電気料金請求書やメーター記録を含めたエネルギー使用記録を維持するものとする。
5. サプライヤーは、法律に従い、直接・間接的な温室効果ガス排出記録を維持するものとする。

H. 土地利用および生物多様性

1. サプライヤーは、法律に従い、土地利用および施設建設に関わる適切な許可を取得・維持しなければならない。
2. サプライヤーは、保全地域に関して適用される法的基準を満たさなければならない。
 - a. 保全地域とは、長期的に生態系や文化的価値を含めて自然が保全されるように、法律または他の有効手段によって明確に地理的空間が定められ、認識され、保全管理されている地域と定義される。
3. すべての施設は環境影響評価の対象となる。法律に従い、環境影響評価の結果を審査と承認を受けるために提出しなければならない。

I. 環境管理システム

1. サプライヤーは工場に対して以下を推奨するものとする。
 - a. 環境方針を導入する。
 - b. 適用される法律および規制への適合を記録する環境法令記録簿を作成し維持する。
 - c. 環境法・規制の変更をモニターし、継続的な改善を維持する。
 - d. 環境管理活動の調整担当役を務める施設の管理チームのメンバーを任命する。この担当者は環境管理に関する適切な訓練を受けるものとする。
 - e. 緊急対応計画を策定し、環境事故の発生に対処できるようにする。緊急対応計画には、訓練を受けた緊急対応チームおよび定期訓練を含める。

1. 緊急対応計画は、法律に従い、地域の関係当局、緊急対応機関、地域社会に伝達するものとする。

f. 労働者に定期的に環境安全訓練を実施する。

J. 有害物質管理および汚染防止

1. サプライヤーは、あらゆる有害物質に関する適切な許可を取得・維持しなければならない。
2. 禁止物質は使用してはならない。
3. サプライヤーは、法律に従い、有害物質に関わるあらゆる汚染や事故を関係当局へ報告しなければならない。
4. 有害物質の放出による土壌や地下水の汚染を含む環境汚染のリスクを防止・管理するために、適切な手段を講じなければならない。
5. サプライヤーは、施設に近接する汚染による影響を受けやすい環境（河川や地下水等）を特定し、汚染を防止するための特別な対策を実施しなければならない。
6. 施設で使用・保管するすべての有害物質の目録を保管しなければならない。これには、各物質の最新の製品安全データシート（MSDS）/安全性データシート（SDS）を含める。
7. 労働者は汚染防止および対応策に関する適切な訓練を受けなければならない。
8. 労働者は物質の MSDS/SDS に従い、職場における有害物質取り扱いに関わる適切な訓練を受けなければならない。

K. 騒音

1. サプライヤーは、法律に従い、騒音に関わる適切な許可を取得・維持しなければならない。
2. 施設は、騒音に関わる法的制限を遵守しなければならない。
3. 騒音アセスメントは、法律に従って完了しなければならない。
4. サプライヤーは、法律に従い、定期的に騒音モニタリングを実施しなければならない。

5. サプライヤーは、騒音の制限を超過した場合はただちに是正措置を講じなければならない。

L. 迷惑行為

1. サプライヤーは、迷惑行為の問題やそれに付随する地域への影響を理解し認識する必要がある。迷惑行為には悪臭、騒音、景観問題、施設の一般的な清潔さなどが含まれるがこれらに限定されない。

10. 贈答品と接待

サプライヤーは、ウォルマート関係者に贈答品や接待を提供してはならない。

A. 贈答品の禁止

1. ウォルマート関係者およびウォルマートの代理人は、サプライヤーまたはサプライヤーの代理人から贈答品を受領することはできない。
2. サプライヤーは、ウォルマート関係者またはウォルマートの代理人に贈答品を提供してはならない。
3. サプライヤーは、自社施設を監査する監査員に贈答品を提供してはならない。
4. 贈答品の禁止には、食事、旅費、現金および現金同等物、無料の品物、行事のチケットまたは参加、個人的な依頼などが含まれるがこれらに限定されない。

11. 利益相反

サプライヤーは、利益相反が生じるウォルマート関係者との取引に関わってはならない。

サプライヤーは、利益相反が生じるようなウォルマート関係者との取引に関わってはならない。個人的な利益が仕事上の利益に影響する、もしくはそのようにみなされる場合、利益相反が存在する。関係者とサプライヤーの間に利益相反があるとみなされるだけでも、ウォルマートの仕事上の利益に有害な影響を与えかねない。

12. 腐敗防止

サプライヤーは、公務員または民間人との取引であるかどうかを問わず、賄賂、腐敗、倫理に反する行為を容認する、許可する、あるいは関与することがあってはならない。

A. サプライヤーの行為の制限

1. サプライヤーは、仕事を得る、仕事を維持する、または不適切な利益を確保するために、官公庁職員、政党関係者に現金または価値のあるものを提供してはならない。
2. サプライヤーは、仕事を得る、仕事を維持する、または不適切な利益を確保するために、企業や民間人に現金または価値のあるものを提供してはならない。

B. 法令遵守

1. サプライヤーは、米国の海外腐敗行為防止法（FCPA）および英国の贈収賄防止法に加えて事業を展開する国々での腐敗防止法を常に遵守しなければならない。

C. 無許可での製造委託

1. すべてのサプライヤーは、製造委託先をウォルマートに開示しなければならない。製造委託先の施設を、ウォルマートの事前の許可なく使用することはできない。
 - a. サプライヤーには、自社のサプライチェーン内のすべての施設を確認して開示する義務がある。
 - b. 開示にあたっては、委託先施設の名称、所在地、契約情報、当該施設の作業内容の簡単な説明をウォルマートに提供し、この情報は正確であるものとする。
2. どのサプライヤーも、無許可で製造委託してはならない。
 - a. ウォルマートは、ウォルマートに納入する商品を調達する際に無許可で製造委託を行ったサプライヤーとの関係をただちに終了することができる。
3. 製造委託先の施設にレスポンシブルソーシングが適用されると判断された場合、かかる施設でレスポンシブルソーシングの監査が実施される。

D. 原材料調達先

1. サプライヤーおよび工場は、受け入れる原材料の調達先および製造場所を記録するために、目録および生産記録を維持するものとする。

- 工場は、原材料が地域の法律、国の法律、国際条約、協定を遵守した合法的な収穫・捕獲によって入手されたことを示す加工・流通過程の管理記録を維持しなければならない。

13. 財務規範

サプライヤーは、一般会計原則 (GAAP) もしくは国際会計基準 (IFRS) などの標準的な会計慣行に従って、ウォルマートとの取引に関わるあらゆる事項の正確な記録を維持しなければならない。

サプライヤーは、正確な財務記録を維持しなければならない。あらゆる財務取引は標準的な会計慣行を用いて記録・維持するものとする。財務記録は、ウォルマートまたは認定の第三者監査機関による予告監査・抜き打ち監査で検査を受けられるように用意しておくなければならない。

付属書1：用語

以下の語は本基準のみに適用され、他の文書での用語の定義を変更するものではありません。

虐待：人を身体的・精神的に傷つけることを意図して行為を行うことまたは未遂行為。体罰は虐待である。

使用可能：人が妨害や制限なく、何かに自由に接近し、届き、使用することができること。

適用される法律：海外、国内、地域で認識されている政府の規則で、特定の場所や施設に対する強制力があるもの。

アセスメント：ウォルマートのレスポンシブルソーシングチームが評価し、アセスメントの格付けを行い、ウォルマートとサプライヤーとの関係を継続することを決定する監査の結果。アセスメントは、今後の監査の頻度の決定、今後の生産および出荷の資格の決定に用いられる。

監査：サプライヤーの施設における違反を発見して分類するために監査員が実施する検査・評価のプロセス。特定の違反の検査のために監査を行うこともある。

監査員：監査を実施する人物（一人または複数）。

監査要請：サプライヤー情報、工場情報、監査の種類が記載されたリテールリンクから提出された要請。監査要請は、工場が監査を必要としていることをウォルマートのレスポンシブルソーシングチームに知らせるためにも使用される。レスポンシブルソーシングはすべての監査要請を追跡する。

諸手当：通常の賃金や給与に加えて労働者に提供される報酬。諸手当は、時間外勤務、休日、休暇手当など適用される法律によって支給が必要とされる場合がある。諸手当は、法律の定めがなくとも教育費用や食事などの形で自発的に支給される場合もある。

拘束労働：雇用主やその他の人物に対する借金返済の一環としての労働。通常、借金返済のための労働の価値は、借金総額よりも高額である。

社員食堂：施設内で食品や飲料を準備、販売、消費する場所。社員食堂は独立した建物あるいは工場内や社員寮内にある場合がある。

児童労働：14歳未満の労働者の雇用。

威圧行為：人が自らの意思に反して行動するように、直接・間接的に脅したり圧力をかける行為。

法令遵守：法律、規則、合意、指針などの義務を守る、あるいは責務を果たすこと。

継続的改善：労働者、サプライヤーの評判、経営慣行をより良くするために、労働、衛生、安全、環境を改善するための継続的なプロセス。

契約労働者：契約書に記述され合意した一定の作業を行うために一定期間雇用される労働者。契約労働者は労働者に不当な要求をする、あるいは労働者の特定の行為を禁止するといった契約締結によって搾取される場合がある。たとえば、労働契約で労働者の退職や転職を禁じる場合などである。

体罰：身体への接触・苦痛・危害または身体への接触・苦痛・危害の脅しを含む懲戒的行為。

懲戒：管理者やスーパーバイザーが労働者の行動を変えるために用いる行為。

差別：従業員が宗教、性別、民族または国籍、障害、政治的所属、社会的地位、性的指向、HIV 感染、法的移民労働者の身分を、雇用、報酬、昇進、解雇、退職および研修訓練受講に対する判断とすること。

社員寮：寝泊まりする部屋を備えた建物

電気系統：配線、制御、保護コンポーネント、電気機器を含めた、施設の配電および電力消費コンポーネント

雇用慣行：雇用慣行には、採用、雇用、研修、配属、報酬、諸手当、昇進、懲戒、解雇、退職などが含まれるがこれらに限定されない。

環境：大気、水、土地、天然資源、動植物、人、およびそれらの相互関係を含めて、施設が操業する周辺環境。

レスポンシブルソーシング：責任ある調達 (RS) はウォルマート内の 1 つの組織である。

避難経路：施設内で緊急事態発生時に人が建物から出るために使用する指定経路。

施設：施設が所有または貸与する土地の上の建物全体、土地、構造物、およびその他の整備されたものを含めて、評価を受ける特定の工場。

工場：ウォルマートストアで販売または使用する製品を生産する施設。これには委託先施設、生鮮品梱包施設、包装施設が含まれる。工場はサプライヤーが指定し、ウォルマートの RS 監査人または第三者監査機関が監査する。

救急処置：通常の医療を受ける前に怪我や突発的な病気に施す応急処置。

強制労働：労働者が自らの意思に反して強制される契約、または労働契約を自由に中止する選択肢がない契約。

危険作業：危険性のある機械の使用、危険な場所もしくは危険な原材料に労働者がさらされるような、身体的・精神的なリスクが高い場所での労働。

有害物質：人の健康または環境に対する危険性がある、あるいは有害な原材料や廃棄物。引火性、腐食性、爆発性、反応性、または放射性の原材料や廃棄物は有害である場合がある。有毒化学物質を含む廃棄物は有害とみなされる場合がある。有害廃棄物はさまざまな物理的形状があり、気体、固体、半固体、液体の場合がある。

人身売買：人身売買は奴隷の一形態である。人身売買とは、強制力の行使、詐欺行為、威圧などによって人を搾取する目的で、募集、隠匿、移動、提供、または獲得することである。搾取には労働や性的搾取を含むさまざまな形態がある。人身売買は、歴史的に農業、食品加工、包装、衣服、織物などの業種で行われてきた。移民労働者は自国から離れると強制的な労働や詐欺行為を受けやすい。

年季奉公：年季奉公は奴隷の一形態である。年季奉公とは、労働者が一定期間解放されることのない契約に基づいた労働である。通常、労働者は労働契約の一環として外国から連れて来られ、その労働者は雇用主の監督下に置かれる。

共同避難：1 つの施設で複数の会社が操業している場合、施設内のすべての人が避難すること。

休暇：労働者が仕事を休むことを許される期間で、雇用の福利厚生として取得する。

製品安全データシート (“MSDS”)：製品に含まれる各有害化学物質に関する詳細な情報を提供する文書。これには各化学物質の比率、考えられる有害影響、物理的特性、化学的特性、推奨される人体の適切な保護方法が含まれる。MSDS は材料が有害廃棄物かどうかは明確にしていない。

精神的圧迫：個人の意思を顧みない抑圧的または支配的な行為。例としては、辱め、侮辱、仲間からの圧力、あるいは仲間はずれなどがある。

1 時間火災に耐え得る耐火性の囲い：1 時間火災に耐え得る耐火性の囲いは、指定を受けて設置された壁や天井から成る。このような壁や天井、床は貫通したり隙間が開かないよう保護されており、また耐火性の扉があり開かないよう閉鎖できる。すべての組立品の設計は所定の承認された方法に基づいており、組立品は認定試験所でテストされる。耐火性の囲いの意図は、建物の使用者が安全に出口に進めるようにし、耐火性の空間内である程度身を守ることを可能にすることである。

時間外手当：通常の日給または時給に加えて、通常の勤務スケジュールを超える労働時間に対する報酬として支払われる賃金。この手当は国の労働法で定められる。

梱包/包装資材：取扱注意ラベルや下げ札、サイズタグ、段ボール箱、ステッカーなどの、ウォルマート独自の、あるいはウォルマートを示すロゴやブランドが印刷された資材。

出来高払制：労働者の報酬が労働の総時間ではなく、製造した製品の数量に基づいて計算される支払方法。

個人用保護具 (PPE)：労働者が危険から身を守るために着用する安全保護具。PPE の例としては、眼鏡類、防護マスク、耳栓、ヘルメット、手袋、安全靴などがある。

身体的抑圧：個人の意思を顧みない肉体的な抑圧または支配。これは身体的行為や身体的危害を脅す形を取ることがある。

囚人労働：囚人を労働力として使用する形態。囚人労働では、囚人を作業施設に運ぶか、刑務所内で生産が行われる場合がある。囚人には報酬が支払われるが、囚人は労働を拒否することができないことが多いため、強制労働の一種とみなされる。

生産：原材料を最終製品へ転換または組立てること。

保全地域：自然、生態系、文化的重要性が評価され保全される地域または場所。

採用費用：人を雇用するために関心を引き、選択し、採用するプロセスに関わる支払。

休日：労働者が通常の勤務を停止するよう予定された日で、労働者は休日には仕事をしない。

リテールリンク：サプライヤーとウォルマートが使用するオンラインアプリケーション。通常、この言葉は、本マニュアルでレスポンシブルソーシングプログラムを実行するためのリテールリンク内でレスポンシブルソーシングを説明するために使用される。

二次電源：施設の主電源が失われたり停電した場合に電気機器を使用するための信頼できる電源。

セキュリティ：人および人の財産に対する保護。

奴隷労働：雇用主またはその代理人による強迫、脅迫、肉体的・精神的圧迫によって労働者が行う非自発的労働。

サプライヤー基準 (“基準”)：Wal-Mart Stores, Inc.’s (“ウォルマート”) の、サプライヤーに対する労働、ビジネス、環境慣行に関わる期待。

外郭団体：地方自治体が出資または管理する、あるいは地方自治体の代理として行動する機関または組織。

製造委託：サプライヤーがサプライヤーとウォルマートとの間の契約を満たすために、第三者と契約する際に業務委託が行われる。

サプライヤー：ウォルマートに商品またはサービスを供給する会社、個人、組織。“サプライヤー”という言葉は、直輸入業者、国内の輸入業者または国内のサプライヤーを含めてすべてを指す。これには、すべての製造、製造委託、梱包、包装資材施設および生鮮品施設が含まれる。また、ウォルマートおよびその子会社、関連会社に販売する製品、もしくはこれらが使用する製品のすべての生産者が含まれる。

無許可での製造委託：ウォルマート向けに商品の生産、補充、包装を行う施設を事前にウォルマートに対して完全かつ正確に開示しておらず、レスポンシブルソーシングの要件に基づく監査が行われていないもの。

法定年齢に満たない者の労働；地域および国の規制またはウォルマートの基準で定める最低年齢以下の労働者を雇用すること。

賃金：製品の生産またはサービスの提供に対して労働者に現金報酬（現金）を支払うこと。

ウォルマート：Wal-Mart Stores, Inc. および所在地に関わらずその子会社。Wal-Mart Stores, Inc. その子会社および関連会社にはサムズ・クラブおよびウォルマート・ドット・コムを含めて、あらゆる小売市場におけるあらゆる形態を含む。

労働者：会社における賃金形態や地位に関わらず、あらゆる作業員または従業員。

休暇：法律、宗教、習慣によって通常の業務が停止または制限される日。