



The ETI Base Code

ETI ベースコードとは、国際労働機関（ILO）の条約に基づいた、国際的に認められた労働慣行の規範である。

1: 就労の自由

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、就労に当たり、雇用主からデポジットや身分証明書を要求されていないこと。また、労働者は合理的な通知をもって自由に退職することができること。

2: 結社の自由と団体交渉権の尊重

2.1 労働者は、いかなる差別も受けることなく、自らの選択により組合に加入または結成し、団体交渉を行う権利を有すること。

2.2 雇用主は、組合や組合活動に対して開かれた態度をとること。

2.3 労働者の代表者は差別を受けないこと、職場において代表者としての職務を遂行できること。

2.4 結社の自由および団体交渉権が法律によって制限されている場合、雇用主は独立した自由な結社および交渉の代替手段の発展を促進し、妨げてはならない。

3: 安全かつ衛生的な労働条件の確保

3.1 業界の最新知識および特定の危険要因を考慮し、安全かつ衛生的な労働環境を提供すること。労働環境に内在する危険要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、業務中または業務に関連して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、定期的に記録される安全衛生に関する研修を受けること。また、この研修は、新規採用者や配置転換された労働者にも繰り返し実施されなければならない。

3.3 清潔なトイレ施設および飲料水が提供され、必要に応じて食品の保管に適した衛生的な施設が整備されていること。

3.4 住居が提供される場合、それは清潔で安全であり、労働者の基本的な生活ニーズが満たされていること。

3.5 本規範を遵守する企業は、安全衛生に関する責任を上級管理職の代表者に割り当てられていること。

4: 児童労働の禁止

4.1 児童労働者を新たに雇用しないこと。

4.2 企業は、労働を行っていることが判明した児童が「児童」でなくなるまで質の高い教育を受けられるよう、児童の移行を規定する方針やプログラムを策定、またはそれに参加したり貢献すること。：「児童」および「児童労働」の定義は付属書に記載されている。

4.3 18 歳未満の子どもおよび若年者を、夜間または危険な環境下で雇用してはならない。

4.4 これらの方針および手続きは、関連する ILO 基準の規定に準拠していること。

5: 生活賃金の支払い

5.1 通常の労働週に対して支払われる賃金および福利厚生は、少なくとも国の法定基準または業界のベンチマーク基準のいずれか高い方を満たしていること。いかなる場合でも、賃金は基本的な生活必需品を満たし、一定の裁量所得を提供する水準であること。

5.2 すべての労働者は、雇用契約を結ぶ前に、賃金に関する雇用条件について書面にて分かりやすい情報を提供されていること。また、賃金が支払われるたびに、対象となる支払期間の賃金の詳細について通知されていること。

5.3 懲戒処分としての賃金控除は認められてはならず、また、国内法で定められていない賃金控除は、当該労働者の明示的な同意なしに行ってはならない。すべての懲戒処分は記録されていること。

6: 労働時間が過度でないこと

6.1 労働時間は、国内法、労使協定、または以下の 6.2～6.6 の規定のうち、労働者が最も保護される基準に従うこと。6.2～6.6 の規定は、国際労働基準に基づくものである。

6.2 時間外労働を除く労働時間は契約によって定められ、週 48 時間を超えてはならない。*

6.3 すべての時間外労働は自発的であること。時間外労働は、次のすべてを考慮し責任を持って運用されること：各々の労働者および労働者全体の労働時間、頻度、範囲。時間外労働は正規雇用の代替として使用されないこと。時間外労働には割増賃金が支払われるべきであり、その割合は通常の賃金の 125% 以上とすることが推奨される。

6.4 7 日間の総労働時間は、以下の 6.5 に該当する場合を除き、60 時間を超えてはならない。

6.5 7 日間の労働時間が 60 時間を超えるのは、以下のすべての条件が満たされる例外的な場合に限られること：

- 国内法で認められている
- 労働者の相当部分を代表する労働組合と自由に交渉された労使協定で認められている
- 労働者の安全衛生を守るための適切な措置が講じられている
- 雇用主が、予期しない生産の急増、事故、緊急事態などの例外的な状況があることを示すことができる

6.6 労働者には、7 日間ごとに少なくとも 1 日の休日を与えられていること。または、国内法で認められている場合、14 日間ごとに 2 日の休日を与えられていること。*

*国際基準では、適切な場合には、通常の労働時間を週 40 時間に段階的に削減し、労働時間の短縮に伴う賃金の減額を行わないことが推奨されている。

7: 差別の禁止

7.1 採用、賃金、研修の機会、昇進、解雇、退職において、人種、カースト、国籍、宗教、年齢、障がい、性別、婚姻状況、性的指向、労働組合への加入、政治的所属を理由とした差別を行わないこと。

8: 正規雇用の提供

8.1 可能な限り必ず、すべての労働は、国内法および慣行に基づいて確立された正式な雇用関係のもとで行われていること。

8.2 正規雇用関係から生じる労働法または社会保障法に基づく従業員への義務は、労働力のみを提供する契約（labour-only contracting）や下請け契約、ホームワーカー勤務の形態を利用することで回避されてはならない。また、実際には技能を身につけさせる意思や正規雇用を提供する意思のない見習い制度を利用して回避されてはならない。さらに、有期雇用契約を過度に使用することで、これらの義務が回避されてはならない。

9: 過酷または非人道的な扱いの禁止

9.1 身体的虐待や懲戒、身体的虐待の脅威、セクシャルハラスメントまたはその他のハラスメント、口頭での虐待やその他の威圧的な行為は禁止されること。

この規範の規定は最低基準であり、最大基準ではない。この規範は、企業がこれらの基準を超えることを防ぐために使用されるべきではない。この規範を適用する企業は、国内法およびその他適用される法令を遵守し、法令と本規範の規定が同じ内容を扱う場合には、より大きな保護を提供する規定を適用することが求められる。

備考：ETI Base Code および行動原則の翻訳については、可能な限り正確を期すよう最善を尽くす。ただし、いかなる場合も公式な情報は[英語版](#)が優先される。