



ICS工場向け
ハンドブック

2020年度
ICS社会的責任
完全要件



目次

ICS 概要説明	2
ICS 構造	2
ICS 共通メソドロジー	2
当社のパートナーについて	3
ICS 行動規範	3
情報共有プロセス	4
データ共有および機密性	4
サプライヤーまたは工場に共有される ICS 監査文書.....	4
ICS 監査	4
ICS 監査範囲	4
ICS 監査プロセス	5
メソドロジー	20
ICS 監査の種類.....	20
ICS 監査告知の種類	20
監査期間	21
従業員面談のサンプリング数	21
文書記録のサンプリング数	21
ICS 監査評価	22
ICS 二重評価システム	22
アラート通知	23
施設へのアクセス拒否	23
工場からの苦情	23
付録 1: 文書レビュー	24
付録 2: 用語集	26
付録 3: ICS 社会的責任監査質問票	31



Disclaimer: The official version of the “Handbook for Factories” remains the one provided in English. The below translation is provided for your information only. Please beware that its updates may not be as regular notably for the questions list.

ICS概要説明

ICS構造

ICSは、グローバルサプライチェーンに沿った労働条件の改善を目的とした繊維、衣料、バザー、レジャー、家具、備品、設備、機器、食品部門における社会的責任および環境監査のマルチセクター・イニシアチブです。ICSメンバーは、生産供給工場において共有された監査体制を展開すること、およびICSデータベース内での共通する工場に関する情報交換することで、取り組みに参加します。当該ICS内部データベースで、ICSメンバーは、監査結果および監査に関するすべての文書（監査質問表、工場プロフィール、是正アクションプランなど）を、監査対象の工場と働くメンバーに限り共有します。ICSは、メンバー企業に対して、共通のツールで連帯し、監査の相互活用を可能にし、「監査疲労」の緩和に貢献し、知識とベストプラクティスを共有することを可能にします。メンバーの小売店およびブランドによるアクセスは既にリンクされている工場の情報に限られるため、ICSはソーシングプラットフォームではありません。

ICSメンバーの小売業者およびブランドの一覧は、ICSのウェブサイトwww.ics-asso.orgでご覧いただけます。

社会的責任準拠についての知識と意識について一緒に学んでいただくのが現在閲覧されている本ハンドブックの目的です。本ハンドブックは、ICS社会的責任監査の実施を義務付けられた監査会社、または監査前にICSメンバーによって工場に送付されます。本ハンドブックは工場にとっての準備ツールとなります。

ICS スキームに関連するお問い合わせおよび推奨事項

解釈、明確化、推奨事項に関する要請は、ICSメンバーと最終的に共有するため、ICSチーム宛てにご連絡ください。

ICS 連絡先: ICS オフィス – 14, rue Bassano Paris FRANCE

コンプライアンスとサステナビリティのイニシアチブ / Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution

contact@ics-asso.org

www.ics-asso.org

ICS共通メソドロジー

デューデリジェンスによって、世界的なサプライチェーン全体で高度な透明性と責任について前進させます。社会的責任監査および環境監査を組み合わせたアプローチ、そして是正アクションプランについて工場（以下「施設」とも称します）との緊密な協力によって、持続可能なサプライチェーン管理の強化に貢献できます。

ICSシステムの基礎は、60カ国以上で使用されているICS監査報告質問表です。ICSの活動は、ICSの全メンバーに適用される共通のメソドロジーに基づいており、ブランドによる監査プロセスの完全なコントロールを確保しています。



- ICS 監査は、メンバーの小売業者およびブランドにより義務けられ、管理されています。監査を立ち上げることは、メンバーの特権であり、ICS 使用の完全なコントロールを確保します。その目的は、監査プロセスの公平性を確保することです。
- ICS 監査の実施会社は、第三者の ICS により認定された監査会社に限られます。
- 工場で重大な違反が発覚した場合、ICS メンバーは、共通の監視規則が共有します
- 大半の ICS 監査の半分告知済みまたは抜き打ちで行われます。
- **ICS 監査は、認証およびラベルのどちらでもありません。** ICS 監査の目的は、工場の社会的責任準拠を評価し、特定の日付に行われる監査によって確認された違反とベストプラクティスを報告することです。

当社のパートナーについて

監査の品質は、統計的指標および比較分析、そして、ICSメンバーの共同フィードバックおよびレビューを通じて、ICSによって監視されます。

承認済み監査法人の完全なリストについては、こちらの外部ウェブサイトをご確認ください：

<https://ics-asso.org/audit-companies/>

ICS行動規範

ICSの各メンバーは、ICS行動規範（より詳細なメンバー自身の行動規範によって補足される場合があります）への遵守をサプライヤーに要求します。当該規範に署名することにより、サプライヤーは当該規範に準拠・遵守するだけでなく、当該規範を自身の下請け業者やパートナーが遵守することも請け負います。つまり、責任を共有することがとても重要です。

- ICS 行動規範は、アラビア語、ベンガル語、ボスニア語/クロアチア語/モンテネグロ語/セルビア語、中国語、英語、フランス語、ヒンディー語、イタリア語、ロシア語、スペイン語、トルコ語で利用可能です。
- ICS 行動規範は、基本的な人権に関する条約、基本的な国際労働基準、適用可能な国際労働基準、多国籍企業に関する OECD ガイドライン、および適用される国および/または現地の法律に直接言及しています。参照文書の全一覧は、付録に記載されています。



- 行動規範は、ICS 社会的責任監査質問表の 9 つの区分が対象となります：
 - 第 0 区分-管理システム、透明性および追跡可能性
 - 第 1 区分-最低年齢、児童労働、若年労働者
 - 第 2 区分-強制労働
 - 第 3 区分-差別待遇
 - 第 4 区分-懲戒、ハラスメント、虐待
 - 第 5 区分-結社の自由および苦情処理メカニズム
 - 第 6 区分-労働時間および超過勤務
 - 第 7 区分- 報酬および福利厚生
 - 第 8 区分-安全衛生

情報共有プロセス

データ共有および機密性

同じ工場にリンクされたICSメンバーは、ICSデータベースを通じて監査結果および文書を共有します。ICS監査の結果は、機密情報であり、監査対象の工場とリンクされていないICSメンバーはアクセスできません。監査情報と結果にアクセスできるようにするためには、ICSメンバーは、ICSデータベース上でサプライヤーおよび関連する工場を参照する必要があります。ICSメンバーは、ソーシングには使用できませんが、工場の社会的責任準拠を監視する目的に限り使用可能な共通のメソッドロジーとツールを共有します。

サプライヤーまたは工場に共有されるICS監査文書

従業員が監査人と共有した可能性のあるデータの機密性を保護するために、サプライヤーまたは工場とICS監査報告書を共有することはできません。工場は以下の文書を受け取ります。

- **工場プロフィール**は、監査前に ICS メンバーまたは監査会社のどちらかによって工場に送付されます。工場は、当該工場プロフィールに記入し、監査目に ICS メンバーまたは監査会社に返信してください。工場プロフィールは、監査開始会議中に、施設管理者によって検証されます。
- **是正アクションプラン (CAP)** は、監査管理者によって監査終了会議中に現地の言語で署名されます。CAP は、監査中に発覚した違反および関連する推奨是正措置を報告します。
- 監査の各区分における評価およびグローバル評価 (文字またはパーセンテージ表記) を示すコンテンツの**概要 (SOC)** が工場に送付されます。

ICS監査

ICS監査範囲



ICS敷地内監査の全体的な目的は、ICS行動規範、地域の規則、および国際基準への施設の準拠レベルを評価し、継続的な改善に必要な是正措置と機会の特定をすることです。ICS監査は、監査人が施設内で観察したベストプラクティスについても報告します。

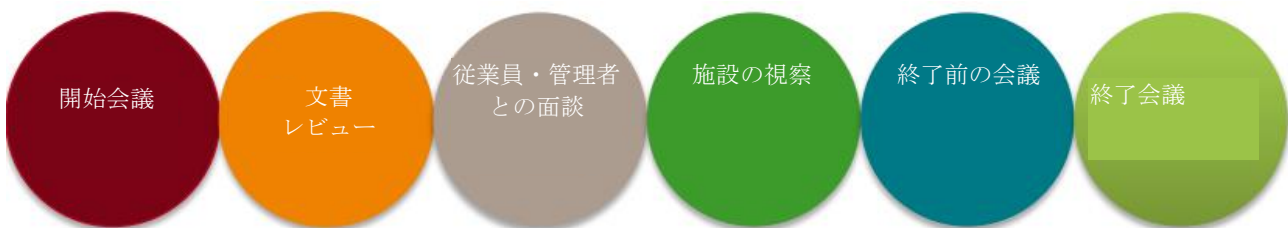
ICS監査範囲の物理的な対象領域は以下を含みます：

- 生産エリア
- 保管エリア
- 従業員の居住エリアと食事エリア（該当する場合）
- 生産現場近くにある関連する建物

監査対象の工場は、ICS 監査の前に、同じ建物内の控除の管理者と所有者（監査対象の工場の管理者と異なる場合）が、建物全体の共有エリアを視察する監査人の必要性について通知する必要があります。必要に応じて、共有施設からリスクが発生する可能性（例：建物の階段）があるため、建物内にある他の工場も視察します。

ICS監査プロセス

ICS監査プロセスは、6段階で構成されています。



監査人は、監査プロセスの責任者です。実際の監査手順は、この順番に従う場合とそうでない場合があります。ただし、以下に説明するプロセスは、監査中に完了します。施設の状態を完全に理解するために追加のプロセスまたは文書が必要な場合、監査人は、施設に追加情報を要求できます。本監査期間表には、施設の規模に基づいて監査に必要な日数が示されています（「メソドロジー」の項目を参照してください）。

違反の特定:

- 大半のICSの質問は、現地の法的要件に照らして評価されます。
- いくつかの質問は、ICS要件に照らして評価されます。
- ただし、現地の法律がICS要件に基づく質問で規定されている基準よりも厳しいものである場合、施設の慣行は、現地の法律に照らして評価されます。
- 迅速かつ容易に解決できる違反の場合（例：緊急経路の障害の除去）、監査人は報告書で違反を報告します。ただし、該当する場合、是正アクションプランで、違反が即時に解決したことを示す場合があります。



- ・ 監査人が、完全な準拠を確認できない場合、監査結果に違反と報告されます。

開始会議

開始会議

- ・ **出席者:** 監査人、施設管理者、および労働団体の代表者
- ・ **目的:** 監査人の紹介、監査範囲の確認、実施する監査プロセスについての説明、関与する関係者の特定、および監査期間の推定を行うことです。施設の代表者は、監査人に対し、写真撮影を許可する必要があります。撮影した写真は、監査報告書に同封され、ICS クライアントメンバーに限り共有されます。撮影した写真は、機密データとして扱われます。
- ・ **施設からの通知:** 施設は、他の視察または監査（社会的責任監査、検査など）が現在の監査と並行して実施される場合、その旨を監査人に通知しなければなりません。

文書レビュー

文書レビュー

- ・ **目的:** 監査人は、準拠の確認、違反の特定、ベストプラクティスの報告（該当する場合）ために、賃金記録、タイムカード、雇用契約、セキュリティ研修報告書などの施設の文書および記録をレビューします。
- ・ **監査日に施設によって準備される文書の一覧:** 本ハンドブックの付録 1を参照してください。施設は、少なくとも過去 12 ヶ月間についての記載される文書を監査人に提供できるようにしておく必要があります。

従業員・管理者との面談

従業員・管理者との面談

- ・ **出席者:** 監査人は、管理職員（例：人事マネージャー、EHS マネージャーおよび従業員）と面談をします。従業員との面談は、管理職スタッフの立会なしのプライベートで行われ、報酬、労働時間、契約の種類、賃金控除、福利厚生などの労働条件を評価します。面談は個別および集団で行われ、様々な雇用形態の従業員（例：正社員、臨時職員、フルタイム、パートタイム、若年労働者、出稼ぎ労働者など）が参加する必要があります。面談のサンプリングについての詳細は、本ハンドブックのメソドロジーの項目を参照してください。

施設の視察

施設の視察



- **出席者:** 監査人および監査人に付き添う施設の代表者
- **目的:** 安全衛生の状態を評価し、その他の作業を観察するために、監査人は、労働者が存在する可能性のあるすべてのエリア（生産フロア、倉庫、化学物質保管ユニット、トイレ、診療所、食堂、寮などが含まれますが、これらに限定されません）における通しの詳しい説明を行うため。
- **監査レビューおよびチェック:** 監査人は、施設の文書（タグのチェック、登録など）を確認します。また、施設の従業員によって実施される必要がある物理的なチェックも要求します。
- 外部（施設のゲート、建物、表札など）、内部（作業フロアなど）における詳しい説明がされている最中に**写真が撮影**されます。

終了前会議



終了前会議

- **出席者:** 監査人のみ
- **目的:** 施設の管理者と終了会議を開催するための準備をするため

終了会議



終了会議

- **出席者:** 監査人、施設管理者、および労働団体の代表者
- **目的:** 監査で得られた知見と結果の提示および議論を行い、質問に回答し、説明を提供し、観察された事実について合意に達する、または施設の管理者が監査人に反論を提示する機会を提供し、施設の管理者が法的または当該規範の違反について確実に理解できるようにするため。
- **結果:** 施設の管理者は、措置を講じ、違反の解決に努めなければなりません。是正アクションプラン（CAP）には、特定されたすべての違反についての明確な説明が含まれます。違反ごとに具体的な目標達成日が設定され、CAP の最終目標達成日（すなわち、違反について最後の措置が講じられる目標が立てられている日）が CAP に明確に記載されます。**CAP は、現地の言語を使用して敷地内で発行され、施設の管理代表者、労働団体の代表者、主任監査人によって署名・同意される必要があります。**CAP のコピーは施設で保管されます。CAP の英語版は、監査人により後に敷地外で発行されます。ICS メンバーは現地の言語と英語の両方を受け取ります。**英語版 CAP は、最終承認のために ICS メンバーによって検証される必要があります。**
- **施設からの通知:** 施設は、その他の視察または監査が現在の監査と並行して行われた場合（開始会議中に言及されていない場合および監査が数日間にわたり実施される場合、その旨を監査人に示す必要があります）。



ICS 監査の内容

ICS監査質問票は、付録3で説明されるサブ項目および質問に分けられた9区分で構成されています。ICS監査質問票のILO参考文献を以下に示します：



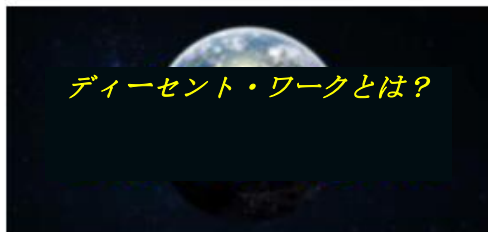
ILOによるディーセント・ワークの呼びかけ

ディーセント・ワークとは、持続可能な開発目標の8番目ですが、一体どういう意味なのでしょう
ょうか？

ディーセント・ワークは、ILOによって定義され、国際社会によって「自由、平等、安全、人間の尊厳において、女性・男性にとっての働きがいのある仕事」として推進されています。ディーセント・ワークには、生産的で、十分な収入を生み出し、職場の安全と労働者とその家族に社会的保護を与える、個人の成長の期待を提供し、社会的統合を奨励し、人々に懸念を表明し、組織を結成し、生活に影響を与える決定に参加するための自由を与え、そしてすべての人々に対して平等な機会と平等な扱いを保証することなどの仕事についての機会が含まれます (ILO)。

さらに、ディーセント・ワークは、以下の基本的人権に関する国際条約の尊重を意味します：

- [市民的及び政治的権利に関する国際規約（1996年）](#)
- [経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（1996年）](#)
- [女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（1980年）](#)
- [子供の権利条約（1990年）](#)
- [障害者権利条約（2007年）](#)



ディーセント・ワークについて、ILO の動画をオンラインでご覧ください：

<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>

関連ガイドラインと国際条約: [世界人権宣言（1948年）](#) / [OECD 多国籍企業行動指針（2011年）](#) / [ビジネスと人権にかかわる指導原則（2011年）](#)。



第0区分 – 管理システム、透明性および追跡可能性

要点

- 管理システム、透明性および追跡可能性
- 移民労働者
- 在宅労働者
- 若年労働者の雇用条件

- 児童労働、強制労働、差別、懲戒、ハラスメント、虐待、結社の自由、労働時間と超過勤務、報酬と福利厚生、安全衛生、贈収賄に関する工場が設定した一連のポリシーの存在と通知
- 雇用および解雇の条件
- サプライチェーンおよび下請け業務
- 文書の透明性および追跡可能性
- 特定の雇用カテゴリ（在宅労働者、移民労働者など）

“(a) 「在宅形態の労働」とは、在宅形態の労働者と称される者によって行われる次の労働をいう。

○ (i) 自宅又は自ら選択する建物（使用者の作業場所を除く）における労働

○ (ii) 報酬のための労働

○ (iii) 使用される設備、材料又は他の機材の提供者のいかんを問わず、使用者が特定する製品又はサービスをもたらす労働。ただし、在宅形態の労働者が国内法令又は判決により独立した労働者とみなされるために必要な程度の自律性及び経済的独立性を有する場合は、この限りでない。

(b) 被用者の地位を有する者が被用者として通常の作業場でなく単に自宅において随時労働を行う場合は、この条約に規定する在宅形態の労働者とはならない。

(c) 「使用者」とは、直接に又は仲介者（仲介者が国内法令に規定されているか否かを問わない。）を通じて、自らの事業活動に従い在宅形態の労働を割り当てる自然人又は法人を意味する。 – 1996年の在宅形態の労働に関する条約（第177号）第1条

ILO は、移民労働者を、彼または彼女が当該国の国籍を有しない状態で働いている者と定義しています。この用語は、労働移民と同じ意味で使用され、特に雇用目的で移住をする人々を指します。

ILO 条約:

- 雇用のための移住：
 - [1939年の移民労働者勧告（第61号）](#)；
 - [1939年の移民労働者条約（第66号）](#)；
 - [1949年の移民労働者勧告（改正）（第86号）](#)；
 - [1949年の移民労働者条約（改正）（第97号）](#)；
- 移民労働者の保護：
 - [1955年の移住労働者保護（低開発国）勧告（第100号）](#)；
- 移民労働者：
 - [1975年の移民労働者（補足規定）条約（第143号）](#)；
 - [1975年の移民労働者勧告（第151号）](#)；
- 在宅形態の労働：
 - [1996年の在宅形態の労働条約（第177号）](#)；
 - [1996年の在宅形態の労働勧告（第184号）](#)；

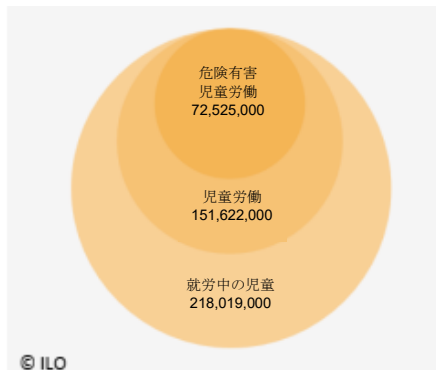
第1区分-最低年齢、児童労働、若年労働者

要点

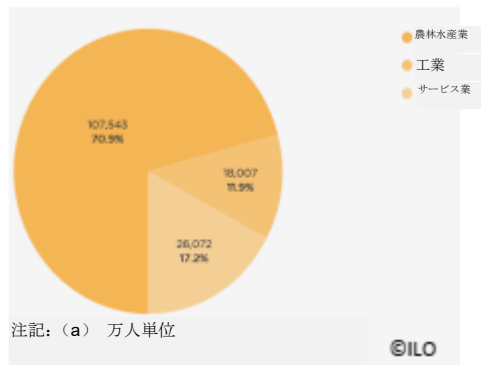
- 児童労働に関する法律と国際基準
- 若年労働者の雇用条件

Alliance 8.7 (アライアンスエイトポイントセブン) によって発行された、2012-2016年の結果および傾向：児童労働に関する世界的な推定報告書によると、5歳から17歳の児童労働者数は、1億5160万人となっています。

危険有害児童労働、児童労働、および就労中の児童についての2016年の世界的な推定；



児童労働の部門別構成：児童労働(5歳から17歳)の産業別割合分布、2016(a)



I. 最低年齢

1973年の最低年齢条約第7条 (第138号)

1. 次の要件を満たす軽易な労働については、国内法令において十三歳以上十五歳未満による就業を認める旨を定めることができる。

(a) これらの者の健康又は発達に有害となるおそれがないこと。

(b) これらの者の登校若しくは権限のある機関が認めた職業指導若しくは訓練課程への参加又はこれらの者による教育、職業指導若しくは訓練内容の習得を妨げるものでないこと。

2. 1(a)及び(b)に定める要件を満たしている労働については、国内法令において、十五歳に達しているが義務教育を終了していない者による就業を認める旨を定めることができる。

II. 児童労働

児童労働とは、子供から、子供時代、可能性および尊厳を奪うもので、子供の身体的・精神的に危険・有害な仕事としてILOに定義されています。子供に身体的、精神的、社会的または道徳的に悪影響を及ぼし、教育の機会を阻害する仕事を指します。最悪な形態における児童労働とは、子供たちが奴隷扱いされ、家族と離れ離れになり、深刻な危険や病気にさらされる、および/または路上で身を守るために放置されたりすることを含みます。子供による労働のすべてが排除の対象となる児童労働に分類されるわけではありません。子供や青年が仕事に参加することにより、健康や個人の発達に影響を与えたり、学校教育に支障をきたしたりしない場合は、労働は一般的にポジティブなものと考えられます。これには、家庭内での親の手伝い、家業の手伝い、学校外や学校の休暇中の小遣い稼ぎなどが含まれます。これらの種類の活動は、子供の発達と家族の福祉に貢献しています。また、これらの活動は、子供たちに技術と経験を提供し、成人する際に社会の生産力のある一員となる準備に役立ちます。特定の形態の労働を「児童労働」と呼ぶことができるかどうかは、子供の年齢、労働環境、労働の種類と時間、および当該国の国内法によって異なります。よって定義は当該国によって、また当該国内のセクターによって異なります。



ILO条約

- 最低年齢：
 - [R146 -1973 年の最低年齢勧告 \(第 146 号\)](#)
 - [C138 - 1973 年の最低年齢条約 \(第 138 号\)](#)
- 児童労働：
 - [1999 年の最悪の形態の児童労働条約 \(第 182 号\)](#) ; _
 - [1999 年の最悪の形態の児童労働勧告 \(第 190 号\)](#)
- 子供の権利条約：
 - [子供の権利条約 \(1990年\)](#)

III. 若年労働者

最低年齢は、15 歳を下回ってはなりません。
ただし、ILO 条約第 138 号の途上国の例外に従って、現地の法定最低年齢が 14 歳に設定されている場合、当該年齢が適用される場合があります。- ICS 行動規範

より詳細な情報について:

- [児童労働について理解する](#)
- [定義:児童労働とはどういう意味?](#)
- [児童労働は、子供時代を台無しにする \(動画\)](#)
- [Rights @work for youth \(権利@若者の雇用\)-ディーセント・ワークを若者へ](#)
- [2025 年までに児童労働全廃:ポリシーおよびプログラムのレビュー](#)
- [目標 8.7](#)
- [2012-2016 年世界的な児童労働の推定: 結果と傾向](#)

第2 区分-強制労働

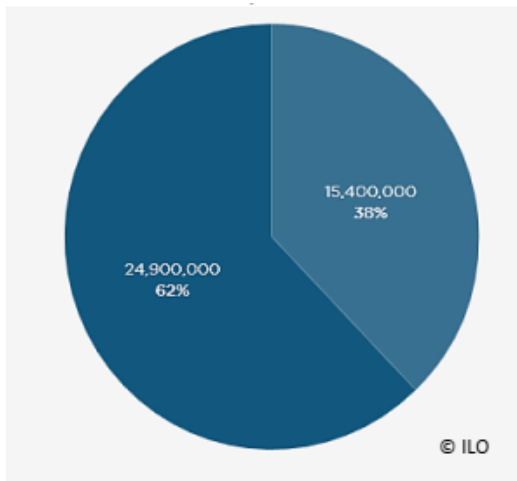
要点

- 従業員個人の文書および所持品へアクセス
- 移転の自由
- 採用慣行

ILO は、**強制労働**を自ら任意に申し出たものではない、刑事制裁および権利と特権の喪失を含む、脅迫または処罰の下に強要される労働およびサービスと定義しています。(ILO 2001a)

Alliance 8.7 (アライアンスエイトポイントセブン) によって発行された現代版奴隷に関する世界的な推定報告書よる、2016年に推定2600万人が民会経済で強制労働の犠牲となっています。

2016年度ILO現代版奴隷、現代版奴隷の世界的推定



● F 強制労働 ■ M 強制結婚

📖 ILO 条約

- [1930年の強制労働条約 \(第29号\)](#)
- [1930年の強制労働 \(間接強制\) 勧告 \(第35号\)](#)
- [1957年の強制労働廃止条約 \(第105号\)](#)
- [1930年の強制労働条約の2014年の議定書](#)
- [2014年の強制労働 \(補足的な措置\) 勧告 \(第203号\)](#)

強制労働についての情報

- [労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ \(2005年\)](#)
- [強制労働と人身取引](#)
- [ILO強制労働議定書に批准しましょう](#)
- [現代版奴隷の世界的推定](#)
- [ザ・コンシューマー・グッズ・フォーラムによる強制労働](#)

強制労働とは？

強制労働の例が挙げられている ILO の動画をご覧ください：<http://libguides.ilo.org/forced-labour-en>

関連するトピック

- [現代版奴隷](#)



メトリック

4000 万人が現代版奴隷制度の犠牲となっていました。これには以下が含まれます:

- 2500万人の強制労働者
- 1500万人が強制結婚を強いられる

© ILO

第3 区分- 差別待遇

要点

- 雇用、報酬、研修へのアクセス、昇進、解雇および退職についての労働者の扱い。
- 差別待遇禁止手順の存在。

差別待遇とは、「人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づいて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの」を指します。—ILO 第111号条約第1条(1)(a)

ILO第111号条約第1条(1)(a)は、法と実務における機会の平等および待遇についての斬新的発展による雇用と職業におけるすべての差別の排除を規定しています。



ILO条約および国際連合（UN）による宣言

- [1948年の世界人権宣言第2条](#)
- [1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）](#)
- [女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約\(1980年\)](#)

「すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、民族的若しくは社会的出身、財産、出生その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。

さらに、個人の属する国又は地域が独立国であると、信託統治地域であると、非自治地域であると、又は他のなんらかの主権制限の下にあるとを問わず、その国又は地域の政治上、管轄上又は国際上の地位に基づきいかなる差別もしてはならない。」—1948年の世界人権宣言第2条

ILO 第111条約第1条(1)(a)について

- 本条約は、差別待遇の7つ理由人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身また、代表的な雇用主および労働者団体を提示し、また、その他の関連団体と協議のうえ含まれる理由についても予測されています。
- 本条約、労働のすべての経済部門に適用され、公共経済と民間経済の両方、および非公式経済におけるすべての職業と雇用を対象としています。また賃金雇用だけでなく、無給の家業手伝い、独立した自営業にも適用されます。
- 本条約、雇用されている、または職業に従事している人々だけでなく、仕事の準備をしている、職を探している、または失業するリスクのある人々も保護の対象となります。保護は雇用サイクルのすべての段階を対象とします。
- 性別、年齢、障害、家族の責任、社会的または文化的地位などに起因し要求される認識された人々に対する特定の要件を満たす目的で設定された保護または支援的な特別な措置は、差別待遇とはみなされません。

第4区分- 懲戒、ハラスメント、虐待

要点

- 懲戒
- ハラスメント
- 虐待

ILO第111号条約第1条 (1) (a) は、法と実務における機会の平等および待遇についての斬新的発展による雇用と職業におけるすべての差別の排除を規定しています。

「すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならぬ。」

1948年の世界人権宣言第1条

世界人権宣言によると：

- **第4条：**
「何人も、奴隷にされ、又は苦役に服することはない。奴隷制度及び奴隷売買は、いかなる形においても禁止する。」
- **第5条：**
「何人も、拷問又は残虐な、非人道的な若しくは屈辱的な取扱若しくは刑罰を受けることはない。」
- **第9条：**
「何人も、ほしいままに逮捕、拘禁、又は追放されることはない。」

- ハラスメント、精神的、身体的および/または言葉による虐待、体罰、懲戒行為の形態の撤廃



ハラスメントについて：

- ハラスメントとして考えられる行為は、脅迫的、敵対的、または屈辱的で、身体的、口頭、非口頭である場合があります。 — **ILO第111条約第1条 (1) (a)**
- [1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）](#)
- [2019年の暴力及びハラスメント条約（第190号）](#)

第5区分 – 結社の自由および苦情処理メカニズム

要点

- 結社の自由
- 団体交渉

「1.すべての人は、平和的な集会及び結社の自由を享有する権利を有する。

2.何人も、結社に属することを強制されない。」-1948年の世界人権宣言 第20条

「すべて人は、自己の利益を保護するために労働組合を組織し、及びこれに加入する権利を有する。」-1948年の世界人権宣言 第23条



不当労働行為とは、主に、雇用主による、労働組合へ参加する労働組合の役員、組合員、労働者に対する「差別」行為および労働組合の組織と運営に関する「介入および干渉」行為を指します。これらの行為は、労働組合の能力を弱める、さらにはダメージを加える可能性があり、労働組合の本来の活動を妨害する可能性があります (ILO)

より詳しい情報について: [Unfair labor practices against trade union and workers](#)

I. 結社の自由

[1948年の結社の自由及び団結権保護に関する条約 \(第87号\)](#)

によると、結社の自由は、雇用主および労働組合を組織し、形成する権利です。結社の自由の原則は、ILO憲章の前文に含まれており、ILOの中核をなします。

II. 団体交渉

[1981年の団体交渉条約 \(第154号\)](#) は、「使用者、使用者の集団又は一若しくは二以上の使用者団体と一又は二以上の労働者団体と間で行われるすべての交渉を指します。団体交渉は、労働条件と雇用条件の決定、および使用者と労働者の関係の規制が含まれません。

- 団体交渉および組合
- 労働者の代表の工場の管理者との会議の様式
- 工場の苦情処理メカニズムの存在とコミュニケーション

ILO 条約

- 結社の自由: [1948年の結社の自由及び団結権保護条約 \(第87号\)](#)
- 団体権および団体交渉権: [1949年の団体権及び団体交渉権条約 \(第98号\)](#)
- 労働者代表: [1971年の労働者代表条約 \(第135号\)](#)
- 団体交渉条約: [1981年の団体交渉条約 \(第154号\)](#)
- [1997年の民間商業仲介事業所契約 \(第181号\) \(第4条、第11条、第12条\)](#)
- 結社の自由および苦情処理メカニズムに関する国際条約: [1948年の世界人権宣言 第20条](#)

第6区分 – 労働時間および超過勤務

要点

- 労働時間
- 超過勤務
- 休憩時間および休日

「同一の家に属する者のみを使用する企業を除くの外、一切の公私の工業的企業又は其の各分科に於て使用せらるる者の労働時間は、一日八時間且一週四十八時間を超ゆることを得ず。」 – 1919年の労働時間(工業)条約(第1号) 第2条

より詳細な情報について:

- [ILOのビジネスおよび労働時間に関するQ&As](#)
- [労働時間](#)
- [21世紀の労働時間](#)

- [1919年のILO労働時間\(工業\)条約\(第1号\)](#) は、国際標準として、週48時間、日8時間の最大標準労働時間を導入しました。例外的に、毎日の労働時間が10時間以下、および毎週の労働時間が56時間以下である限り、労働時間は当該制限の超過が許可される場合があります。([ILOのビジネスおよび労働時間に関するQ&As](#))

- 通常の労働時間 (週ごと、月ごと、年ごと)
- 超過勤務 (週ごと、月ごと、年ごと)
- 休憩時間及び休日

超過勤務 とは、慣習に従って報酬決定の際に考慮されない限り、すべての所定の労働時間を超過した労働した時間を指します。[\[1962年の労働時間短縮勧告\(第116号\)\]](#)



ILO 条約

- 労働時間:
 - [1919年の労働時間\(工業\)条約\(第1号\)](#) ;
 - [1930年の労働時間\(商業・事務所\)条約\(第30号\)](#) ;
- 週休 : [1921年の週休\(工業\)条約\(第14号\)](#) ;
- 労働時間短縮勧告: [1962年の労働時間短縮勧告\(第116号\)](#) ;
- 夜勤: [1990年の夜業勧告\(第178号\)](#) ;
- パートタイム:
 - [1994年のパートタイム労働条約\(第175号\)](#) ;
 - [1994年のパートタイム労働勧告\(第182号\)](#)

第7区分 - 報酬および福利厚生

要点

- 同一報酬
- 社会保障および福利厚生
- 賃金控除

「(a) 報酬とは、通常の、基本の又は最低の賃金又は給料及び使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金又は現物により直接又は間接に支払うすべての追加的給与をいう。

(b) 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬とは、性別による差別なしに定められる報酬率をいう」 -1951年の同一報酬条約(第100号)第1条

より詳細な情報について:

[同一報酬についての業界指導基準](#)



ILO 条約

世界人権宣言第23条:

(1) すべて人は、労働し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な労働条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する。

(2) すべて人は、いかなる差別をも受けることなく、同等の労働に対し、同等の報酬を受ける権利を有する。

(3) 労働する者は、すべて、自己及び家族に対して人間の尊厳にふさわしい生活を保障する公正かつ有利な報酬を受け、かつ、必要な場合には、他の社会的保護手段によって補充を受けることができる。

- 全従業員（種類を問わず）に対する賃金の支払と支払い方法
- 給与記録の様式
- 全従業員（種類を問わず）に対する超過勤務に対する給与
- 社会保障および福利厚生
- 賃金控除

- 賃金保護: [1949年の賃金保護勧告\(第85号\)](#);

同一報酬:

- [1951年の同一報告勧告\(第90号\)](#);
- [1951年の同一報酬条約\(第100号\)](#);

- 賃金の保護: [1949年の賃金保護条約\(第95号\)](#);

業務災害の場合における給付に関する:

- [1964年の業務災害給付条約 \[附則 I は 1980年に修正 \] \(第121号\)](#);
- [1964年の業務災害給付勧告\(第121号\)](#);

最低賃金:

- [1970年の最低賃金決定条約\(第131号\)](#);
- [1970年の最低賃金決定勧告\(第135号\)](#).

第 8 区分 – 安全衛生（工場の生産現場と寮）

要点

- 安全衛生
- 化学物質
- 消防設備
- 衛生設備



「化学物質とは、製造過程において作られた、元素、化合物及びそれらの混合物（天然であるか合成であるかを問わない。）をいう。有害な化学物質とは、健康及び身体に対する特有の有害性の種類及び程度に従い分類される。二以上の化学物質から構成される混合物の有害性は、それを構成する化学物質の固有の有害性に基づく評価により決定することができる、」 – 1990年化学物質条約(第170号)

水関連の病気で、一時間ごとに 38 人の労働者が亡くなっています。

©WASH4Work

- 建物の安全と火災時の安全に関する文書
- 安全衛生に関するリスク評価管理
- 全従業員を対象とした安全衛生に関する研修
- 緊急対応担当者対象の研修
- 消防訓練様式
- 災害・緊急時の計画と手順の存在とコミュニケーション
- 非常口の経路の可視性とアクセシビリティ
- 非常用ドアと窓の可視性とアクセシビリティ
- 消防設備（消火器、煙探知機、消火栓など）の可視性とアクセシビリティ
- 電気機器（電子パネル、ワイヤー、コンセント）
- 製造機械の安全
- 有害物質、引火性物質、可燃性物質
- 個人用保護具（PPE）
- 衛生設備（洗面所、トイレ、飲料水）
- メディカル・ケアおよび救急箱
- 医療管理に関する従業員への研修



ILO 条約

- 労働者の健康保護に関して: [1953年の労働者健康保護勧告 \(第97号\)](#) ;
- 作業環境に関して: [1977年の作業環境 \(空気汚染、騒音及び振動\) 条約 \(第148号\)](#) ;
- 職業上の安全衛生に関して:
 - [1981年の職業上の安全及び健康に関する条約 \(第155号\)](#) ;
 - [1981年の職業上の安全及び健康に関する勧告 \(第164号\)](#) ;
- 職業衛生に関する条約:
 - [1985年の職業衛生機関条約 \(第161号\)](#) ;
 - [1985年の職業衛生機関勧告 \(第171号\)](#) ;



15 秒ごとに
150 人の労働者が災害の被害を受けていま
す。
1 年間で 3 億 1700 万件
© ILO

より詳細な情報について:

安全衛生について:

- [木材を扱う作業場における安全衛生](#);
- [ILO トピック: 職業上の安全および健康](#) ;
- [倉庫における健康と安全上の問題](#);

水および衛生について:

- [工場労働者: 2016 年度世界水の日](#);
- [WASH4Work \(職場での水・衛生の状況を改善する取り組み\)](#)
- [ILO のツールキット: 職場における水と衛生に関する「ハウツー」](#)

- [化学物質について: 1990 年の化学物質条約 \(第 170 号\)](#) ;
- [職業上の安全及び健康条約の議定書について: 1981 年の職業上の安全及び健康条約の議定書, 2002 年](#);
- [大規模産業災害の防止について: 1993 年の大規模産業災害防止条約 \(第 174 号\)](#) ;
- [職業上の安全についての促進枠組みについて:](#)
 - [2006 年の職業上の安全及び健康促進枠組条約 \(第 187 号\)](#)
 - [2006 年の職業上の安全及び健康促進枠組勧告 \(第 197 号\)](#)



メソドロジー

ICS監査の種類

ICSメンバーは、以下で説明される、ICSによって設定された期間内にフォローアップまたは再監査をイニシャライズする時期を決定します。**ICS監査は、認証およびラベルのどちらでもありません。**ICS監査の目的は、工場の環境準拠を評価し、特定の日に行われる監査で確認された違反とベストプラクティスを報告することです。

ICS監査には以下の3つの種類があります:

- **初度監査:** 工場で実施される最初の監査を指します。初度監査の期間は、工場の規模に応じて定義されます。
- **フォローアップ監査:** 以前の評価（初度、フォローアップ、または再監査）で指摘された違反についての効果的な是正を監視するために実施される監査を指します。これは、以前のICS初度監査または再監査が完了してから12ヶ月以内（監査の準備のために4週間追加される場合があります）にイニシャライズされる必要があります。フォローアップ監査期間は、評価対象の施設の規模に関係なく、一人日です。
- **再監査:** 以前の評価（初度、フォローアップ、または再監査）で指摘された違反の効果的な是正を監視するために実施される監査を指します。再監査期間は、工場の規模に応じて定義されます。初度監査から2年以上経過して監査が行われたとしても、それは再監査（初度ではない）としてみなされます。

ICSプロセスにおいて、ICSメンバーが、以前の監査を要求したICSメンバーに関係なく、初度監査に基づいてフォローアップ監査または再監査をイニシャライズすることを許可しています。ICSメンバーは、フォローアップ監査の際に、初度監査時とは別の監査会社を選択できる場合もあります。（ICS監査の実施は、ICSが認定した監査会社に限られます。）

ICS監査告知の種類

ICSプロセスでは、最低2週間のウィンドウ・ピリオド以内の**半告知済み監査**または**完全抜き打ち**監査のいずれかが許可されています。デューデリジェンスプロセスに従って、ICSメンバーは、監査告知の種類とICS監査の実施を承認された監査会社を選択します。

- 半告知済み監査の場合: 工場は、ICSメンバーに代わって、当該工場にICS監査が実施されることをICS認定会社のいずれかから通知されます。監査会社は、最低2週間の監査ウィンドウ・ピリオド（適用されるウィンドウ・ピリオドは、ICSメンバーによって定義されます）を当該工場に提示します。工場は、監査前に正確な実施計画日を告知されません。工場は、監査前に、ICS工場プロファイルを記入し、監査会社に返信してください。
- 抜き打ち監査の場合: 工場はICS監査について告知されません。



- 当該国の休祝日を把握することは、監査会社の責任となります。休祝日に工場に入らないよう注意してください。
- **監査のウィンドウ・ピリオドに含まれる特定の日において、工場の生産率があまりにも低い場合、工場は、監査を要求する監査会社とICSメンバーに通知する責任があります。**

監査期間

フォローアップ監査の監査期間は常に1人日で、初度監査と再監査の監査期間は、次の基準に従って、1～4人日に設定されます:

施設の労働者およびスタッフの数	監査人日数
150 まで	1
151 - 500	2
501-1200	3
1201 以上	4

従業員面談のサンプリング数

監査対象の施設の従業員とスタッフの数に応じて（工場プロフィールの記載のとおり）、主要な機能とレベルを代表する、8～32人の従業員、または全従業員の合計1%以上の数の従業員と面談が行われます。面談に参加する従業員のうち、約2/3はフォーカスグループの形式で約30分間の面談が行われ、1/3は個別に約15分間の面談が行われます。これらの面談において得られた情報は、監査人とICSメンバーによってその機密性が保証されます。**ICS監査報告書が工場と完全に共有されない理由は、従業員のデータ保護のためです。**

施設の労働者およびスタッフの数	面談参加者数
150 まで	8
151 – 500	13
501-1200	20
1201-3200	32
3201 以上	全従業員の1%（最低32人）

文書記録のサンプリング数

上記のスライディングスケールは、チェック対象の文書のサンプリングの数を決定する際にも適用される場合があります。一連の文章は、現在/前月、ピークおよび低生産期間など、異なる期間から監査人によって決定される3つの選択された月のうち、選ばれた従業員ごとに分析される必要があります。



ICS監査評価

ICS二重評価システム

ICS社会的責任の監査は、パーセンテージ（0-100%）と文字（A, B, C, D, E）で構成される二重評価システム（例：グローバル監査評価-90% B、60% Cなど）が採用されます。当該パーセンテージは、工場の準拠程度を示し、文字は定義された重大な違反の重大性を示します。

ICS評価システムは、即時対応と措置が必要となる重大な違反の発覚と一体となったしきい値表に基づいています。例えば、アラート通知が発令された場合、施設の評価は、**85% E**（施設は、大部分が社会的責任に準拠しているが、重大な問題が1つ確認されており、アラート通知（すなわち非常口にカギがかけられている）が発令されている）となります。ICS監査システムは、工場のグローバルレベルを報告すると同時に、重大な違反を明らかにできるように構築されています。

監査の各区分は、次のようにさらに細分化されています：

- 該当する現地の法律および施設固有の情報に関する**評価対象でない有益な質問**
- **評価対象の準拠についての質問**:いくつかの質問は重要であるため、全体的な結果において重要度が高くなります。
- **アラート通知を誘引する重要な質問**: (アラート通知に関する以下のサブ項目を参照してください。)
- **ベストプラクティス**は、施設の業務が法律順守を十分に満たしている場合に特定されます。ベストプラクティスは、監査質問票で報告されますが、施設の全体的な評価には影響を及ぼしません。

監査質問票の評価対象であるすべての質問は、同じロジックで作成されています。「はい」は完全な準拠を意味し、「いいえ」は違反を報告します。各質問の評価は、ICS社会的責任監査システムで自動的に計算されます。

区分ごとの監査結果の概要例

アラート通知	監査概要	評価		ベストプラクティス
		%	コード	
あり	0. 管理システム、透明性および追跡可能性	16%	E	
なし	1. 最低年齢、児童労働、若年労働者	33%	E	
あり	2. 強制労働	20%	E	
なし	3. 差別待遇	100%	A	
なし	4. 懲戒、ハラスメント、虐待	100%	A	
なし	5. 結社の自由および苦情処理メカニズム	100%	A	
なし	6. 労働時間および超過勤務	60%	C	
なし	7. 報酬および福利厚生	64%	C	
なし	8. 安全衛生	78%	B	1
	評価 (自動計算)	63%	E	1



注意: 左側の列は、各区分で誘引されたアラート通知(AN)を報告します。「あり」はアラート通知の存在を示します。

アラート通知

アラート通知は、次の理由でICSメンバーの即時の注意を要求すると定義された重大な違反が識別された場合、監査人によって発令されます:

- 労働者の安全が脅かされるため、
- 火災の危険性により声明または手足の欠損を引き起こす、またはその可能性があるため、そして避難手段や消防手段が存在しないまたは限られているため、
- 詐欺により、監査結果に影響があるため、
- 生産プロセスに関する透明性の欠如が伴う、またはICSメンバーの商品を生産するために在宅勤務者の雇用しているため、また
- 児童労働、虐待、ハラスメント、賃金差し押さえ、違法かつ過度な懲戒処分、法定最低賃金や残業代の支払いがない場合も含まれます。

施設へのアクセス拒否

施設は、ICS社会的責任監査の実施のため、施設の建物への立ち入りを監査人に許可する必要があります。ただし、監査人により敷地内また敷地内の一部への立ち入りが施設によって拒否される場合があります。その場合、次の手順が適用されます:

- 監査チームは、施設の代表者または連絡先に視察の目的および監査手順を説明します。
- 監査人は、ICSメンバーに報告するために、当該状況の詳細をすべて記録します。
- 施設がアクセスを拒否する場合、施設の管理者は、ICS環境監査の有効性と重要性を検証するために、ベンダー/クライアントに連絡する場合があります。
- 上記を実施してもなお施設が施設内への監査人の立ち入りが拒否された場合、直ちにアクセス拒否通知が監査人からICSメンバーに送信されます。したがって、当該監査は「アクセス拒否」として分類されます。

工場からの苦情

監査人または監査会社に関する苦情や異議申し立てがある場合、工場は、問題の詳細を記入し、監査を要求するICSメンバー、および必要に応じてICSのチーム (contact@ics-asso.org) までご連絡ください。



付録1: 文書レビュー

種類	文書
営業許可書	ビジネスライセンス
	保険証券/保険証明書 (建物)
	建物防火証明書
	納税者番号
	建物構造安全証明書 / リーガル不動産証明書
	建築承認計画 / 建築構造証明書
	建築配置計画
施設の規則	従業員ハンドブック
	採用ガイドライン/ポリシー/広告
	懲戒ポリシーを含む工場の規則
	寮の規則 (該当する場合)
	昇進システム/ 記録
	苦情申請手順とシステム
	組織図
	差別禁止ポリシー (該当する場合)
安全衛生	安全衛生ポリシー
	火災検査報告書
	消防訓練プログラムと記録および避難計画と手順
	応急手当講習受講証明書
	ボイラーの登録と年次検査証明書
	圧力容器の登録と年次検査証明書
	機械のメンテナンス/修理計画と記録
	特殊設備オペレーター許可/証明書 (電気技師を含む)
	災害、怪我についての記録簿及び記録/再発防止対策
	消防設備一覧および検査記録
	研修記録 (職業上の健康および安全を含める)
	消防士証明書
	エレベーター、フォークリフト、その他の特別な機器の登録および年次検査証明書
	発電機のテスト報告書
	騒音と温度の監視
定期的な飲料水のテストおよび証明書	
特別装置登録/ 年次検査記録	



工場向けハンドブック

ICS 社会的責任要件

	電気設備検査記録
	環境許可、汚染同意、法的環境関連の登録
	調理場/食堂の法的衛生証明書およびスタッフの健康証明書
	医師または看護師の資格証明書（施設の規模による、また法的に必要な場合）
	化学物質の取扱いを許可されたオペレーター一覧
	化学物質一覧 + MSDS（可能な場合は有害物一覧を含む）
	定期的な害虫駆除記録
	職業上の健康チェック（法的に必要な場合）
従業員に関する文書	従業員一覧
	人事ファイル
	IDカードのコピー
	入社および年次健康診断記録（法的に必要な場合）
	年少労働者一覧と該当するプログラム
	派遣労働者を含む警備員を含む（全社員の）労働契約 （施設と関係のあるすべての労働者を含む包括的な一覧）
	法定最低賃金文書
	懲戒記録
	休暇申請通知
	辞職記録
	ピースレート（出来高払い）生産記録
	タイムカードまたは出勤記録（1年間分）
	包括的な労働時間システムの承認/承認された残業時間の延長
	社会保険の支払、社会保険名簿、社会保障登録証明書/被保険者承認
	確認された従業員の署名付き賃金表
	労働者に支給される給与明細書（一年間の給与計算書）および支払い台帳
	労働者委員会の記録
	団体交渉協定（CBA）
組合/労働者代表の議事録	
労働組合/労働者の代表の選挙の証拠 （外国からの）移住者、（外国への）移住者、およびエージェンシースタッフのための労働ライセンス	
その他の全労働者	下請け業者一覧
	下請け業者の社会的責任についてのパフォーマンスに関する記録の監視
	在宅勤務者の名前一覧/在宅勤務者のパフォーマンスの監視記録
管理システム	社会的説明責任ポリシー/管理システム/定期的な内部監査記録



付録2: 用語集

用語	定義
実習生/研修生プログラム	実習生制度が法律で認められている場合、実習生の雇用および雇用条件、すなわち労働時間、契約、仕事の種類、指導員の監督などを指します。実習生/研修生は18歳以上である場合があります
ベストプラクティス	ベストプラクティスは、監査人が、監査対象現場がセクターの基準および適用法を十分に満たしていると感じた場合に報告されます。 報告書においても、確認されたベストプラクティスは強調して表示される必要があります。ベストプラクティスとは、より多くの業績を上げたり、特に効果的な方法で問題を管理したりすることにより、当該現場が要件を満たしている領域を指します。
託児所	労働者ではない子供のための施設内の部屋を指します。
児童	ILO条約第182条に従って、本用語は18歳未満のすべての子供に適用されます。現地の法律によって、15歳から18歳までの未だ子供の若い労働者の就労が許可される場合があります。 - 子供の権利条約 および 1999年の最悪の形態の児童労働条約（第182号）
児童労働	児童労働は、経済的に搾取的、危険、子供の教育を妨害する可能性がある、または子供の健康または身体的、精神的、スピリチュアル的、道徳的、または社会的発達に有害である子供たちによる労働を指します。
分類	法的定義による従業員の雇用形態を指します。分類の例には、給料制、時給制、超過勤務の免除、研修生、実習生、臨時、パートタイム、およびインターンがあります。
団体交渉	団体交渉とは、従業員と労働者が雇用関係、具体的には、労働条件および雇用主・労働者・組織の間に関係の規制について話し合い、交渉するための自発的なプロセスまたは活動を指します。団体交渉の参加者は、雇用主自身またはその組織、労働組合、または該当する者のいない場合、労働者によって自由に指名された代表者が含まれます。 - 1981年の団体交渉条約（第154号）
機密性のある苦情処理	コミュニケーション方法において、第三者のホットライン、監視のないドロップボックス、機密保持の責任を負う信頼できる人物などの人物識別が許可されていないため、苦情は、苦情を申し立てる人と直接関連付けることはできません。匿名の苦情への対処は、すべての従業員の目につく場所に提示される必要があります。
請負業者	サービスまたは業務を完了するために直接的な雇用関係を確立することなく、施設が雇用するエンティティ（個人、会社など）を指します。請負業者は、施設が直接雇用する労働者ではありません。請負業者は、個人または会社を通じて契約でき、契約電気技師、メンテナンス担当者、食堂で働く従業員、清掃員および警備員などを指します。



	請負業者は、労働者が人材派遣会社によって雇用され、工場（および監督の下）で勤務する派遣労働者が含まれる場合があります。派遣労働者と工場間に雇用関係はありません。ただし、工場は、特に安全衛生に関して、派遣労働者に対して法的義務を負います。該当する労働契約期間は、限定的または不特定であり、継続を保証するものではありません。
控除	賃金から差し引かれた値、従業員の総収入額と実際に受け取る差し引き支給額の差のことを指します。
雇用における差別待遇	功績や仕事の固有要件に関係のない特性により特定の人物を異なる扱いをする、またはぞんざいに扱うことを指します。 - 1958年の差別待遇（個別及び職業）の条約（第111号）
同一労働同一賃金	同一労働同一賃金の原則は、報酬の金額と種類は、いかなる差別に基づいてはならず-上記の一覧を参照してください-、実施された作業の客観的な評価に基づくことです。学歴と実務経験の違いを反映した報酬の格差は許容されます。
非常口	避難所配置図で非常口として識別された非常用ドアまたは非常用窓のことを指します。
非常用経路	建物または構造物のどの場所から公道（つまり、避難集合場所）へ続く連続した障害のない移動経路を指します。
非常用階段	避難計画に従って、建物からの避難に使用される階段を指します。
非常用窓	避難計画において非常口として識別された窓を指します。
雇用条件	雇用主と従業員が雇用について合意する条件のことを指す。雇用条件には、賃金、福利厚生、労働時間、職責、および試験期間が含まれます。
工場プロフィール	監査前に施設が記入した質問票で、監査準備のために監査会社が必要とするデータ指します。施設プロフィールには、従業員プロフィール、施設の規模、生産プロセスなどのデータが含まれます。
改竄	現地の法律、国際基準、またはクライアントの行動規範に準拠しているとみなされるように欺く意図を持って文書を作成、適合、または模倣する作業（例：改竄されたビジネスライセンス）を指します。
外国人移民労働者	外国から雇用される国へ入国し、雇用される国のパスポートを所持していない従業員を指します。
結社の自由	結社の自由とは、外部からの干渉や監視なしに、雇用主と労働者が自由に自発的に自らの選択による組織を設立し、加入する権利を尊重することを意味します。 - 1948年の結社の自由及び団結権保護条約（第87号）



苦情	間違いまたは不当であると考えられる事柄に対する苦情の陳述を指します。
苦情プロセス	苦情を受け入れ、評価し、解決する正式な方法を指します。
在宅労働者	在宅労働者とは、一定の報酬（案件ごとの場合もある）につき自宅で、施設が提供される製品またはサービスの最終消費者ではない施設のために作業を行う者を指します。 - 1996年の在宅形態の労働条約（第177号）
関連する従業員が理解できる言語	従業員が話す現地の言語および報告された言語を指します。
大多数の従業員が理解できる言語	従業員の50%以上が話す現地の言語および報告された言語を指します。
マニピュレーション（小細工をする）	目的を果たすために、不当な手段を利用して文書内のデータの変更すること（例：超過労働時間を隠ぺいするために、時間の記録をごまかすこと）を指します。
移民労働者	（国内または外国の）出身地から職場がある場所へ引越した国内労働者と外国人労働者の両方を含みます。 - 1975年の移民労働者（補足規定）条約（第143号）
非就労児童	施設内に滞在している18歳未満の非就労児童を指します。
超過勤務における免除	超過勤務が許容される全期間（例：6ヶ月、1年など）で、平均許容労働時間以下である限り、施設が一定期間内（例：1ヶ月）の法定労働時間を超えて働くことを許可している地方自治体によって発行される文書を指します。
永久閉鎖	移動が不可能な機械や、地面に付着されているものなどにより、アクセスが妨げられている場所を指します。
ポリシー	施設および/またはその従業員による遵守が要求される書面による一連の行動原則および規則を指します。
取り戻しについての可能性	当該従業員は、これらの文書に無料でアクセスでき、文書にアクセスするために第三者を経由する必要はありません。当該従業員はいつでも個人的に文書にアクセスできます（例：従業員に鍵が支給され、24時間365日アクセス可能なロックボックスなど）。
刑務所受刑者の雇用	労働力の一部として雇用される受刑者のことを指します。刑務所における労働整備に従って、受刑者が施設に連れていかれ、施設にて生産に従事する、または刑務所施設内で生産に従事する場合があります。
手順	作業が行われる特定の順序または方法の一連を指します。
割当	特定の時間内で1人または複数の従業員に要求される製造、生産、組立て、および/または作業の一定量（商品の一部など）を指します。



<p>リスク・アセスメント</p>	<p>リスク・アセスメントは、潜在的な危険性、誰がどの状況で危害を受ける可能性があるのかを特定し、これらに対処するための要件を定義するために、各プロセスと職務および各ロケーションを評価する体系的なプロセスを指します。これは、危険発生前に実施される事前対策で、担当職務、職位、機械、作業者のカテゴリごとに実施される必要があります。使用されるメソドロジーは影響を受けやすい労働者に対しても同じですが、彼らの特別なニーズは考慮されます。</p>
<p>バックアップの 下請け業者</p>	<p>施設の敷地内の処理が必要な全部または一部の生産プロセスまたは注文のどちらかを引き継ぐために監査対象の工場によって任命された会社を指します。</p> <p>また、施設の敷地内での処理のために、工場プロフィールで宣言された生産プロセスまたは注文のどちらかを引き継ぐために監査対象の工場によって任命された会社のことも指します。</p> <p>バックアップの下請け業者は、2つのカテゴリに分けられます：</p> <ul style="list-style-type: none"> - プロセスに関与する下請け業者：生産プロセスの一部を担当する下請け業者のこと。繊維産業を例に挙げると、紡績、染色、印刷、刺繍、包装など、 - 生産能力に関与する下請け業者：監査対象の工場が（最初に監査対象の工場に割り当てられた）生産または注文の余剰を割り当てるために依頼する下請け業者のこと。 <p>部品の生産者は、工場のサプライヤーとしてみなされます。例えば、糸、カートン、タグ、ラベル、ファブリック、ジッパー、ボタン、裏地、ポリ袋、裏地など（例示列挙）の部品を提供するために工場によって指定された会社はサプライヤーとしてみなされなければなりません。ICSメンバーによって別段に特定されていない限り、工場のサプライヤーは、下請けに関連する質問の範囲に含まれません。</p>
<p>熟練労働者</p>	<p>熟練労働者は、特定の仕事をを行うための特別な能力および経験を有する者、および/または研修を受けた者を指します。半熟練または高度な熟練労働者が含まれる場合があります。</p>
<p>サプライヤー</p>	<p>施設に商品またはサービスを提供するエンティティを指します。</p> <p>部品の生産者は、工場のサプライヤーとしてみなされます。例えば、糸、カートン、タグ、ラベル、ファブリック、ジッパー、ボタン、裏地、ポリ袋、裏地など（例示列挙）の部品を提供するために工場によって指定された会社はサプライヤーとしてみなされなければなりません。ICSメンバーによって別段に特定されていない限り、工場のサプライヤーは、下請けに関連する質問の範囲に含まれません。</p>
<p>一時的な閉鎖</p>	<p>移動可能な物、保管ボックスなどのよってアクセスが妨げられている状態を指します。</p>
<p>三角測量</p>	<p>三角測量は、観察、レビュー、面談の手法で行われます。</p>



非熟練労働者	未熟練労働者とは、特に熟練したスキルを持たない労働者を指します。
労働者	労働者には、従業員と雇用者の両方が含まれ、次に、独自に彼/彼女自身でビジネスを行っている者も含まれます。 雇用契約に関係なく、工場の現場で働くすべての労働者（正社員、派遣社員、請負業者、実習生など）が監査の対象となります。 雇用者とは、独立または1人または数人のパートナーと共同で、従業員として1人また複数を雇用して、自営業を営む労働者を指します。
労働組合	雇用条件および労働環境に関する労働者の利益を促進および保護することを目的とした労働者の組織を指します。
ワーキングチルドレン（働く子供たち）	ワーキングチャイルドとは、18歳未満でかつ、 <ul style="list-style-type: none">▪ 学校に通ってなく、自宅や他の場所でフルタイムまたはパートタイムとして働いている、▪ 在学中だが、家業または小さな作業場でパートタイムとして働いている（実習生としての収入あり・なし）者、または、▪ 在学中で、定期的に家業を助け、在宅労働者の収入に大きく貢献している者。



付録3: ICS社会的責任監査質問票

ICS の質問はすべてが同じ評価ではありません。評価は ICS システムによって自動的に計算されます。

第0区分: 管理システム、透明性および追跡可能性
レビューされたすべての文書について、操作や改ざんが行われていないことが確認されていますか？
工場プロフィールの情報は、監査中にレビューされた情報と一致していますか？
要求された文書は、レビューのために提供されましたか？
要求された文書が有効であることが確認されていますか？
工場は、適用される該当する社会的責任の法的要件を最新の状態に保つためのメカニズムを設定していますか？
施設の社会的責任の調整を行うための管理者が任命されていますか？
工場は、社会的影響に対処するための目的とアクションプランを文書記録していますか？
施設は、児童労働、強制労働、差別待遇、懲戒、ハラスメント、虐待、結社の自由、労働時間と超過労働、報酬と福利厚生、安全衛生および贈収賄防止に関するポリシーを確立していますか？
法的に必要な労働関連の通知は、該当する労働者が理解できる言語で作成されていますか？
施設には、施設のポリシーを毎年レビューおよび変更するための文書記録システムが導入されていますか？
施設は、労働安全衛生における施設のポリシーおよび法的要件について、労働者と請負業者に対して研修を実施していますか？
施設には、労働安全衛生における施設のポリシーと法的要件を実施するための管理担当者がいますか？
労働者は自身の雇用条件について把握していますか？
施設は、現地の法律に従って、労働安全衛生に関する情報を含む雇用条件を概要する文章を労働者に提供していますか？
雇用条件を概説する文書は、各労働者が理解できる言語で作成されていますか？
施設には、人材紹介会社を通じた労働者が勤務していますか？
労働者（例：実習生、独立請負業者、派遣労働者）は、現地の法律に従って分類されていますか？
労働者の試験期間は、現地の法律に準拠していますか？
施設は、現地の法律に従って働く労働者の適格性を示す文書を保管していますか？



解雇は現地の法律に準拠して行われていますか？
施設は解雇記録を保管していますか？
施設は、バックアップおよび/または処理下請け業者を利用していますか？
工場プロファイルの「製品および生産プロセス」セクションで工場から提供された記述は正確で、工場視察の際に観察した事実を反映していますか？
該当する基準（例：法律、ICS行動規範）は、施設のサプライヤー、下請け業者、請負業者にも伝わっていますか？
施設では、在宅労働者を雇用していますか？
クライアントは、在宅労働者の雇用について知らされていますか？
施設は、在宅労働者の雇用に関連する法的に必要な許可を保有していますか？
施設は、法的に必要な在宅労働者の記録を保持していますか？
施設は、在宅労働者の雇用について監視していますか？
施設は、移民労働者を雇用していますか？
移民労働者との労働契約は、現地の法律に準拠して締結されていますか？



第1区分:最低年齢、児童労働、若年労働者

施設では現在、15歳または法定就業最低年齢以上の労働者のみが雇用されていますか？

施設では、雇用時に15歳または法定就業最低年齢以上の労働者のみが雇用されていますか？

施設には非就労児童（15歳または法定就業最低年齢）がいないことが確認されていますか？

該当する場合、託児所が完備されていますか？

施設は、雇用時に労働者の年齢を確認するための法的文書を要求しますか？

施設は、年齢に関する文書のコピーを保管していますか？

現地の法律に従って、実習生/研修生のプログラムが特定されていますか？

18歳未満の若年労働者の労働条件（例:仕事の種類、職務、労働時間など）は、現地の法律に準拠していますか？

若年労働者（18歳未満）に対して、雇用前または雇用中に法的に必要な健康診断が実施されていますか？

施設は、現地の法律に従って、実習生、研修生、若年労働者（18歳未満）の雇用に関連する記録（例:許可、ライセンス、保護者の同意書、その他の文書）を保持していますか？



第2区分: 強制労働

施設が書面による同意なしに、それらを取り戻す可能性なしにいかなる文書（例:パスポート、労働許可書、出生証明書、公的なIDカード、運転免許証）を保持しない、という客観的な証拠はありますか？

施設は、雇用関係の間における賃金の差し押さえを回避していますか？

労働者の募集と配置に関連する費用が労働者にかかりませんか？

労働者は、勤務時間中の移動の自由が保証されていますか？

労働者は、労働時間後の移動の自由が保証されていますか？

労働者は、施設を去る前に、毎日の生産割当の要件から解放されていますか？

超過勤務は任意ですか？

労働者は、雇用前および超過勤務前に、超過勤務の義務について知らされ、理解していますか？

現地の法律に従って、労働者は現在の雇用からの自由な辞職が可能ですか？

施設は、刑務所受刑者を雇用していませんか？

受刑者は、ILO条約C29およびC105を尊重した条件で雇用されていますか？



第3区分: 差別待遇

労働者は、雇用、報酬、研修へのアクセス、昇進、解雇、または退職に関する差別待遇を受けていませんか？

施設は、差別的慣行を禁止および防止する手順を導入していますか？

労働者は、それぞれの経験と年功に応じて、同じ仕事に対して同じ給与を受け取っていますか？

妊娠中であるかどうかに関係なく、労働者は雇用され、雇用が維持されていますか？

施設は、現地の法律に従った妊娠中の女性の雇用条件、産前休暇、産後休暇からの復帰に関する規定に準拠していますか？

労働者は、現地の法律に従って超過勤務する平等な機会が与えられていますか？

第4区分: 懲戒、ハラスメント、虐待

労働者は、あらゆる形態のハラスメント、精神的、肉体的および/または言葉による虐待、および体罰を受けていませんか？

施設による懲戒措置は合法的で過度ではありませんか？

懲戒手続きは現地の法律に準拠していますか？

マネジメントスタッフは、懲戒手続きの実施に関する研修を受けていますか？

施設は、実施された懲戒処分の記録を保持していますか？

施設のセキュリティプラクティスは、非虐待的ではありませんか？



第5区分: 結社の自由および苦情処理メカニズム

労働者は自由に結社し、団体交渉することができますか？

労働者は、独立した労働組合を自由に結成/参加できますか？

結社および団体交渉が法的に制限されている場合、労働者は代替手段を利用できますか？

労働者の代表は、法律で要求されているとおり、施設の干渉なく選出されていますか？

法律で要求されているとおり、労働者の代表と管理者の間に定期的な会議が開催されていますか？

当該会議の議事録は記録され、労働者に通知されていますか？

労働者は、雇用、報酬、研修へのアクセス、昇進、解雇、または退職について、労働組合への加入または非加入に基づく差別待遇を受けていませんか？

施設には、労働者が管理者に不満を自由かつ内密に提起できる手順が導入されていますか？

施設は報告された苦情を記録・追跡していますか？

施設は、苦情についてのレビュー進捗状況を、報告された苦情のレビューを担当する労働者または個人に通知していますか？



第6区分: 労働時間および超過勤務
労働者は、現地の法律に従って通常の労働時間（毎日、毎週、毎月、毎年、その他）の範囲内で勤務していますか？
労働者は、ILO基準に準拠して通常の勤務時間の範囲内で勤務していますか？
施設は、勤務時間を記録（例:タイムカード）していますか？
勤務記録は正確ですか？
超過勤務は別途追跡されていますか？
労働者は、現地の法律に従って超過勤務時間（毎日、毎週、毎月、毎年、その他）の範囲内で勤務していますか？
労働者は、ILO基準に準拠して超過勤務時間の範囲内で勤務していますか？
施設には、超過勤務における免除がありますか？
施設の超過勤務における免除は合法ですか？
施設は、超過勤務の免除（該当する場合）の範囲内で超過勤務時間を維持していますか？
現地の法律に従って、労働者は日中休憩をとっていますか？
現地の法律に従って、労働者は休日をとっていますか？
ILO条約に従って、労働者は、7日のうち少なくとも1日（24時間連続）の休日がありますか？
施設での最大連続勤務日数を教えてください。
過去12ヶ月の間にこの状況が何回発生しましたか？



第7区分: 報酬および福利厚生
法定最低賃金は、現地の法律に従って労働者に保証されていますか？
施設は給与記録を保持していますか？
給与記録は、現地の法律に従って保持されていますか？
支払方法は、現地の法律に準拠していますか？
支払時期と頻度は、現地の法律に準拠していますか？
支払時期と頻度は準拠していない場合、労働者は次の支払期限までに支払いを受けますか？
実習生/研修生は、現地の法律に従って賃金が払われていますか？
試用期間中の新しい労働者は、現地の法律に従って賃金が支払われていますか？
施設は、労働者（請負業者を含むすべての労働者）に、最低でも、通常勤務および超過勤務についての通常および超過手当、および控除を含む理解可能な給与明細が提供されていますか？
労働者は、現地の法律に従って「ダウンタイム」の支払いを受けていますか？
施設は、ピースレート(出来高払い)労働者を雇用していますか？
ピールレート労働者を雇用している場合、施設は生産記録を保持していますか？
残業代は支払われていますか？
残業代は、法定プレミアムレートで支払われていますか？
ピースレート労働者、および識別された分類の労働者・請負業者に対して、残業代が支払われていますか？
ピースレート労働者に、および識別された分類の労働者または請負業者に対して、法定プレミアムレートで残業代が支払われていますか？
労働者は、現地の法律に従って福利厚生（例: 育児休暇、年次休暇）を受けていますか？
労働者は、法的社会保険の対象ですか？
労働者は（公共または民間のシステムのいずれかを介して）法的社会保険のために施設により支払われる給付金を受けますか？
現地の法律に従って休日手当が支払われますか？
出産休暇における手当は、現地の法律に従って支払われますか？
労働者は、現地の法律に従って、追加の報酬（例: ボーナス、インセンティブ、手当）を受け取りますか？
控除は現地の法律に準拠していますか？



第8区分: 安全衛生
施設は、現地の法律にしたがって地方自治体が発行した建物の安全要件の遵守に関する有効期限内の文書を保有していますか？
施設は、現地の法律に従って、現地の消防当局が発行した有効期限内の消防安全に関する文書を保有していますか？
施設は、許可された目的に一致する建物内で稼働していますか？
既存の建物の階数は、建物の目的または証明書に記載されている元々の階数と一致していますか？
施設は、現地の法律に従って第三者（政府および/または民間の第三者）が発行した建物および機械類の安全検査に関する文書を保有していますか？
施設は、現地の法律に従って第三者（政府および/または民間の第三者）が発行したモバイル機器の安全検査に関する文書を保有していますか？
施設は、少なくとも年1回、火災時の安全性を含む安全衛生のリスクを特定するためのリスク・アセスメントが実施されていますか？
施設は、リスク・アセスメントに対応する予防および是正措置について記録・追跡していますか？
施設には、火災時の安全、危険・引火性・可燃性物質、個人用防護具（PPE）、および機械/機器の安全について扱う安全衛生委員会が設置されていますか？
公衆衛生委員会は、管理者と労働者の代表で構成されていますか？
公衆衛生委員会は定期的に開催されますか？
公衆衛生委員会の議事録は文書記録されていますか？
施設は、安全衛生の内部検査/監査を実施していますか？
施設は、新入社員を対象とする公衆衛生に関する研修を実施していますか？
施設は、既存の労働者を対象とする公衆衛生に関する研修を実施していますか？
安全衛生研修は文書記録されていますか？
公衆衛生に関する研修には、少なくとも次が含まれていますか？ 一般的な職場の安全性、火災時の安全性、避難手順、機械設備の取り扱い、危険、引火性、および可燃性物質の取り扱い（該当する場合）、PPEの使用、および災害防止について。
施設には、訓練された消防隊が配置されていますか？
緊急対応担当者は、少なくとも、火災または緊急事態が発生した場合の労働者への通知、地方自治体への火災または緊急事態の報告、消火器の使用、避難手順、応急対応についての研修を受けていますか？
施設では、すべてのフロアとシフトで定期的に（法律で定義されていない場合、少なくとも年に1回）消防訓練が実施されていますか？
消防訓練は、少なくとも日付、告知あり/なし、参加者数、避難に要した時間が記録されていますか？
施設は、労働災害の発生とその原因について文書記録していますか？
施設は、地方自治体に職場における災害を報告していますか？



施設は各フロアに緊急連絡先情報を提示していますか？
施設の各フロアに避難所配置図が提示されていますか？
避難所配置図は、労働者が理解できる言語で作成されていますか？
消防車両と消防士は施設にアクセス可能ですか？
施設の各フロアに少なくとも2つの非常口がありますか？
各フロアの非常口が2つ未満な場合、非常口の数、現地の要件に準拠していますか？
非常口は作業エリアの両側にありますか？
施設が1階よりも上の階、または複数のフロアを占めている場合、非常口の通路として使用する階段が少なくとも2つありますか？
非常用経路は、目に見える経路標識で指定されていますか？
非常用経路はアクセス可能で、何も障害はありませんか？
非常用経路はアクセス不可能及び/または障害がある場合、その状況は一時的なものですか？
非常口は、目に見える標識で指定されていますか？
非常口は障害物がなく、鍵が解除されていますか？
非常用ドアは、現地の要件に準拠していますか？
非常用ドアが法的要件に準拠していない場合、施設は、労働者の安全を確保するための対策を実施し、緊急時に生産現場から脱出できる能力を有していますか？
非常用の窓は現地の法律に準拠していますか？
非常用階段は現地の法律に従って、手すりやガードが付けられていますか？
非常用経路、出口、階段の照明はつきますか？
非常用照明は二次電源に接続されていますか？
非常用経路は非常口に向むかって進んで行き、建物から離れていくように考えられていますか？
集合場所または公道は、障害がなく、施設から離れていますか？
施設に火災報知機はありますか？
施設に手動の火災報知器がある場合、それは指定されているまたははっきりと見えますか？



手動火災報知器がある場合、障害物により妨げられていませんか？
火災報知器がない場合、施設は現地の法律に従って他の種類の警報を設置していますか？
火災報知器がある場合、それは可聴であり、お昼/休憩のチャイムとは異なりますか？
施設は、周囲の騒音レベルが高いエリアに通知照明を設置していますか？
施設の各フロアに消火器が置かれていますか？
非常用経路に沿って消火器が置かれていますか？
消火器は、指定され、はっきりと見え、アクセス可能ですか？
消火器は法的要件に準拠していますか？
消火器は現地の法律に従って施設の担当者によって検査を受けていますか？
消火器は専門の会社によって定期的（法律で定義されていない場合、少なくとも年1回）に検査されていますか？
地域の法律に従って、施設内に煙または火災探知機が設置されていますか？
施設に煙探知機または火災探知機が設置されている場合、施設は毎月検査し、法的に必要な検査を実施していますか？
現地の法律に従って、施設内に完全に機能する消火栓またはスプリンクラーが設置されていますか？
施設内に消火栓またはスプリンクラーシステムが設置されている場合、3ヶ月ごとに、法的に必要な検査（検査が正常に行われていることを確認）に従って、検査、テスト、および保管されていますか？
施設管理は、消火栓、ホースパイプ、またはスプリンクラーシステムに水を供給する民間または自治体の水源を特定することができますか？
電気パネル、電線、コンセントは保護されていますか？
電気パネルにラベルが付けられていますか？
電気パネル、電線、コンセントは、認定されたスタッフによって定期的（法律で定義されていない場合、少なくとも年1回）検査されていますか？
施設またはその周辺に発電機がある場合、現地の法律に従って、それらは、作業場所から離れた限られた場所にありますか？
生産設備や機械は安全に使用できますか？
すべての製造機械に緊急停止ボタンがあり、簡単にアクセス可能ですか？
危険、引火性、または可燃性のラベルが付けられた材料は、生産エリアから離れた別の専用保管室に保管されていますか？
危険、引火性、または可燃性ありと表示されている物質は、発火源から離れた場所に保管されていますか？



危険、引火性、または可燃性のラベルが付けられた材料は、生産エリアから離れた別の専用保管室に保管されていますか？
施設は、化学物質が使用および保管されているエリア近くにいるすべての労働者が利用およびアクセス可能で、労働者が理解できる言語で作成された物質安全データシート (MSDS) が保持されていますか？
危険、引火性、または可燃性のラベルが付けられた材料を扱う労働者は、施設の物質安全データシート (MSDS) について理解していますか？
すべての化学物質の容器には、現地の言語で名前とそれに対応する危険有害シンボルマーク (有害化学物質の場合) のラベルが付けられていますか？
工場は、基本情報 (使用エリア、化学物質名、化学成分のCAS番号、化学物質のサプライヤー、MSDSの可用性および保管されている数量) が含まれる信頼性の高い完全な化学物資のインベントリを保持していますか？
工場は、敷地内で発生した廃棄物の種類と量のインベントリを保管していますか？
施設では、有害廃棄物が非有害廃棄物の流れから分離されていますか？
廃棄物 (スラッジを含む) の取り扱い、保管、処理、又は廃棄に関する現地の規制に従って、廃棄物処理と一時保管のために廃棄物管理手順が整っていますか？
施設は、廃棄物を扱う労働者が廃棄物管理 (分類、保管、ラベル付け、処分) の要件を把握し、研修を受けていることを確認していますか？
危険、引火性、または可燃性のある物質を使用している場合、洗眼ステーションにアクセス可能で、障害物が除去されていますか？
化学物質保管エリアから6メートル以内に、水源に接続されている洗眼ステーションが設置されていますか？
必要に応じて、労働者は、個人用保護具 (PPE) を無料で利用できますか？
施設の管理者によって、個人用保護具 (PPE) の使用が義務付けられていますか？
労働者は、男女別の清潔な個別トイレ設備を利用できますか？
すべての洗面所とトイレに石鹼が置かれていますか？
トイレ設備には流水での洗浄設備がありますか？
労働者は飲料水を利用できますか？
施設が食事の準備、食堂、または労働者ための食堂を提供している場合、それらの場所は清潔に保たれていますか？
すべての作業エリアに有効な救急箱が置かれていますか？
施設は労働者のための医務室が完備されていますか？
重大な災害の発生に備え、施設は施設の近くにある緊急ユニットとの契約に署名していますか？
施設には、医療を提供するのに十分な訓練を受けた労働者がいますか？



法的に必要な場合、施設は労働者のために保育室を提供していますか？

寮

寮の一般的な条件は何ですか？

部屋/寝室は男女別で分けられていますか？

労働者は、寮の男女別の清潔な個別トイレ設備を利用できますか？

労働者は男女別の個別シャワー設備を利用できますか？

労働者は寮で飲料水を利用できますか？

労働者はいつでも自由に寮に出入りできますか？

施設では、寮のすべてのフロアで定期的に（法律で定義されていない場合、少なくとも年1回）消防訓練が実施されていますか？

消防訓練は、少なくとも日付、告知あり/なし、参加者数、避難に要した時間が記録されていますか？

寮は生産棟・倉庫の外にありますか？

寮は、危険な作業を行う生産棟や有害物質の保管室の隣ではありませんか？

寮の各フロアに避難所配置図が掲示されていますか？

施設の各フロアに少なくとも2つの非常口がありますか？

各フロアの非常口が2つ未満な場合、非常口の数は、現地の要件に準拠していますか？

寮の両側に非常口がありますか？

非常用経路はアクセス可能で何も障害はありませんか？

非常用経路はアクセス不可能および/または障害がある場合、それは一時的なものですか？

非常用経路は、目に見える経路標識で指定されていますか？

非常用経路はアクセス可能で、障害物はありませんか？

非常用ドアは、現地の要件に準拠していますか？

非常ドアが法的要件に準拠していない場合、施設は、労働者の安全を確保するための対策を実施し、緊急時に生産現場から脱出できる能力を有していますか？

非常用の窓は現地の法律に準拠していますか？

非常用階段は現地の法律に従って、手すりやガードが付けられていますか？

非常用経路、出口、階段の照明はつきますか？

非常用経路は非常口に向むかって進んで行き、建物から離れていくように設計されていますか？

集合場所または公道は、障害物がなく、施設から離れていますか？

寮に火災報知器が置かれていますか？



寮に手動の火災報知器が設置されている場合、それは出口近くにはっきりと見えるまたは指定され、障害がなく、可聴なものですか？
寮の各フロアに消火器が設置されていますか？
非常用経路に沿って消火器が置かれていますか？
消火器はアクセス可能ですか？
消火器は、現地の法律に従って施設の担当者によって検査を受けていますか？
消火器は、専門の会社によって定期的（法律で定義されていない場合、少なくとも年1回）に検査されていますか？
寮に救急箱はありますか？



14, rue de Bassano - 75016 Paris

電話番号.: 01 40 76 17 21 / 22

<http://www.ics-asso.org>