

(別冊)

**チェック項目例とリスク発見時の
対処法の例について**

2022年7月

日本繊維産業連盟

<チェック項目例とリスク発見時の対処法の例の使い方について>

- ★ このチェック項目例は、繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン（この資料では単に「ガイドライン」と言います）「第二部 自社内における確認と取り組み」の「2. 労働者の人権に関わる個別の課題」および繊維産業で長年取り組んできた課題である取引適正化について、取り組みの確認を実行するためのツールです。
- ★ 自社でのチェックにあたっては、問題を発見し改善する観点から、労働者代表／労働組合との協議を含め、共同でチェックすることを推奨します。その結果、「該当項目に問題がある」の回答があった項目につきましては改善に向けた取り組みが必要となります。最終的には、全て項目で「該当項目に問題がない」にチェックが入るような取り組みをお願いします。
- ★ 本リストは、国際基準に則って作成していますので、日本の法律以上のことを求めている項目もあります。
- ★ ここでは、守るべき項目を全てリスト化しますと膨大な量になるため、**代表的な項目**のみを掲載しています。
- ★ したがって、全て「該当項目に問題がない」になっても、全ての人権に関する課題に対応できているとは必ずしも言えないことをあらかじめご了承ください。
- ★ 人権に関する世の流れは、近年日々動いていますので、各項目における課題は、世の人権に関する動きを注視され、それに対応される様をお願いします。
- ★ なお、このチェック項目例は、ガイドライン「第三部 取引先との関係における確認と取り組み」において、海外を含む取引先（直接取引先、間接取引先）に対する取り組みの確認にもご活用いただけるものです。
- ★ 具体的な改善に向けた取り組み、新たな情報の収集につきましては、人権への負の影響を受け得る労働者や、その利益を代弁する立場にある労働組合や労働者代表を始め、NGO、人権に詳しい外部の専門家（弁護士、社会保険労務士等）にご相談されることをお勧めします。
- ★ 皆様の今後の企業活動の一助になれば幸いです。

総論

	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
経営トップの関与の下、人権方針を策定しているか？		
策定した方針を自社の事業全体に組み込み浸透させるため、ガイドライン第二部の2.に掲げる人権課題に関連する内部規則や社内規定を整備しているか？		
自社に関連するサプライチェーンが把握できているか？（自社の製品に関して、自社より川上の工程がどのようになっているか（原料調達から紡糸、紡績、撚糸、製織・製編、染色整理、縫製など）、図の作成などを行い、関係する企業とその所在国やそこで働く労働者を把握することが重要である。現時点でサプライチェーンが把握できていない場合であっても、直接取引先を通じて間接取引先の情報を得るよう働きかけを行うことも1つの手法）		
人権リスクの特定をしているか？ 自社および前項のサプライチェーンにおいて、人権に関する負の影響、つまり誰のどのような人権が企業活動において侵害される可能性があるかを把握しているか？（自社に関するレビュー・経営リスクではない点に注意）		
何が原因となって負の影響が発生しているもしくはし得るかを検討したか（各論については、以下の各項目を参照）？		
複数の人権リスクがある場合、個々の人権リスクの深刻度を分析し、深刻度の高いものから優先的に取り組むこととしているか？		
サプライチェーンにおける人権リスクを特定し、働きかけを行う際に、取引先と人権尊重の意識共有を図っているか？ 不正取引をしない、取引停止は最後の手段とするなど、適切に取引先への影響力行使を行っているか？		
人権リスクの軽減・防止に向けた措置について、その効果が有効に存続しているか、定期的にチェックをおこなっているか？		
ステークホルダーからの信頼を高める観点から、発見されたリスクにどのように対処したか？（プライバシーに関する個人情報には配慮をすうえで）どういった個人や組織と対話を行ったかなどを開示しているか？		
何らかの人権侵害が発生した場合に、対応できる方針や体制（苦情処理や通報窓口、被害者に対する救済や支援体制）ができていないか？ 苦情処理や通報の窓口は取引先の関係者にも利用可能で、その旨が周知されているか？		
過去に労働紛争や個別の苦情が発生した場合に、前項の方針や体制は十分に機能したか？ また、当事者が納得する形で問題解決が図られたか？		
過去に労働紛争や個別の苦情が発生した場合に、個別事例がきちんと記録されたか？ 必要に応じて、再発防止策が取られたか？		
前述のすべての過程において、労働組合、労働者代表、必要に応じてNGOを含めたステークホルダーとの対話・協働を行っているか？		

1.強制労働

① 確認項目例	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
労働者に、適用ある法令または労働協約上認められた時間を超えた労働を命じ、従わない場合にペナルティを課すなどと言って、長時間労働をさせていないか？		
労働者に対して、その人格を傷つける言動、差別的言動、または威迫する言動によって、時間外や休日に勤務させていないか？		
労働者が、合理的な通知によって雇用を終了させる自由、契約満了時に仕事を辞める自由を有しているか（賃金の支払いの遅延や金銭的なペナルティを課したりするなど労働者が脅威を感じる可能性がある行為によって、事実上職場を辞めることが制約されていないか）？		
使用者が賃金の支払いを遅らせたり、留保したりしていないか？		
賃金の前借金や労働者に対するローンの貸し出しは、適用ある法令に沿って行われているか？		
使用者が労働者に対し、法令上保障されている有給休暇があるにもかかわらず、「病欠したら解雇や給料を減額する」などの発言をしていないか？		
労働者が職場、寮、工場が存在する地区・地域を、就業時間外に離れることを使用者が制限していないか？		
労働者が個人的な文書（出生証明書、パスポート、労働許可証、IDカードなど）に自由にアクセスすることを使用者が制限していないか？外国人労働者に対して、帰国させるとの脅しや不法滞在を告発すると脅しを行っていないか。		
使用者や第三者に対して債務を負っている労働者がいるか？ いる場合には、当該債務によって自由に離職することが妨げられている状態ではないか [→「6.外国人労働者」の確認項目例<強制労働や移動の自由>の欄も参照]？		
懲戒処分の効果として、労働者に働くことを実質的に強制させていないか？ 例えば、労働組合に加入しようとしたことやストライキに参加したことを理由に、制裁として望まない労働を求めているか？		
労働者の募集の際に示されたものと異なる労働条件を、本人の同意なしに適用していないか？		
受注者側での極度の時間外労働を誘発しうるような発注量や納期で発注を行ったり、無理な注文の変更をしていないか？		
間接取引先を含むサプライチェーン上の取引先における強制労働のリスクについて確認する際は、取引先使用者による隠蔽を防ぐため、取引先企業で働く労働者や、労働組合・NGO等へのインタビューを実施しているか？		

② リスク発見時の対処法の例

<p>「強制労働」にあたり得る事実を停止させ、また原因を作らないよう、管理者・スタッフに対する研修、必要な仕組みづくりや慣行の見直し等を通じて再発を防止する。また、必要に応じて、原因に関与した者に対して、人事上の必要な処分を行う。</p>
<p>権利侵害を受けている可能性のある労働者に救済手段（苦情申立を含む救済制度[→詳細は、ガイドライン第四部の6.参照]）が与えられているか、実際に救済の申立てがなされているかを直ちに確認し、強制労働の態様等に応じた必要な救済（健康被害や精神的苦痛に対する金銭的補償等を含む）を行う。</p>
<p>「処罰による脅威」にあたり得る原因を解消する。</p>
<p>パスポートを没収している場合には返却する、賃金の支払いを留保している場合には直ちに支払う、ハラスメントを行っている場合には直ちにやめさせる、など。</p>
<p>現在の労働条件で働くことが本人の意思に反する場合、意思に反する部分の労働を停止させる。</p>
<p>特に、外国人労働者や少数民族・言語的少数者などの社会的・法的に脆弱な立場にある労働者に対して、労働条件（賃金や労働時間等）、移動の自由などに関する自らの権利を理解できるように、労働組合の支援なども通じて、意識の啓発を行う。労働者がわかる言語で、雇用条件を説明する[→外国人労働者に関しては、ガイドライン第二部の2.（6）「外国人労働者」を参照]。</p>
<p>取引先（間接取引先を含む）やその委託加工先での強制労働のリスクに関しては、何が強制労働にあたりえるのかについて正確な理解を伝え、意識を啓発する。犯罪行為に当たる場合等は、当局への通報も検討する。</p>
<p>取引先（間接取引先を含む）やその委託加工先で強制労働のリスクが存在している場合、その原因が自社の設定する取引条件にないか（短納期などの無理な条件での発注などが、取引先における強制労働につながっているなど）を確認し、取引条件に起因している場合には、当該条件を見直す。</p>
<p>取引先において、強制労働のリスクが確認された場合、自社の影響力を行使して、対応を促す。なお、すぐに取引を停止することでは負の影響に対処したことにならないことに留意する。</p>

2.結社の自由・団結権・団体交渉権

① 確認項目例

<労働組合が現在存在しない場合>	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
労働者代表は、挙手や投票など民主的な方法で選ばれており、労働者の過半数を代表しているか？使用者側が指名した者や、労働条件などの決定等につき経営者と一体的な立場の者ではないか？		
労働組合の結成の要請があった場合に、これを妨げていないか？		
企業外部の労働組合に労働者が加入することを妨げていないか？		
特定の労働者が、過去に組合活動を行ったこと（ストライキへの参加を含む）や労働組合に加入していた事実、あるいは労働組合結成を目指して活動した事実を、採用や昇進の際、契約更新時、給与の決定等人事判断において考慮に入れていないか？ 組合活動を行ったことがきっかけとなり、職場でハラスメントやその他の差別につながっていないか？		
労働者代表と企業との間の交渉に不当な影響を与えることや、団結権の行使を妨げることを目的として脅しや報復を示唆し、または労働者を異動させることを、禁止しているか？		
労働者代表から、交渉の申し入れがあった場合に、誠実に応じているか？		
具体的には、以下の対応をしているか？ ○合意に至るよう努力する、○誠実かつ建設的な交渉を実行する、○交渉の実施について不当な遅滞を避ける・定期的に延期しない、○有意義な交渉に必要な情報を提供する、○交渉により締結された合意を尊重し、かつ、それらを誠実に適用する、○当事者に、集团的争議について議論し、これを解決するための十分な時間を与える、○交渉の前に交渉の議題となるべき事項について決定をしていない。		
労働者らによるストライキが平和的方法により起きた場合に、警察等と呼んで無理やり解散させていないか？		
サプライチェーン上の取引先（間接取引先を含む）におけるリスクについて確認する際は、取引先企業で働く労働者や労働者代表へのインタビューを実施しているか？		
自社または自社のサプライチェーンに関して活動する労働組合活動家が公権力により抑圧を受けていた場合、それに加担または助長する行為がなされていないか？		
自社の海外事業およびサプライチェーン上の取引先（間接取引先を含む）が、結社の自由が十分に保障されていない国で活動している場合、国際規範が求める水準を満たすよう最大限の努力を行っているか？		

<労働組合が現在存在している場合>	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
複数の労働組合が企業内に存在する場合に、平等に取り扱っているか？		
反組合的な差別行為（例えば、組合への加入または組合活動への参加を理由に、労働者を解雇したり、不利益を与えたりする行為）を禁止しているか？		

特定の労働者が、過去に組合活動を行ったこと（ストライキへの参加を含む）や労働組合に加入していた事実を、採用や昇進、契約更新時、給与の決定等人事判断において考慮に入れていないか？		
組合活動を行ったことがきっかけとなり、職場でハラスメントやその他の差別につながっていないか？		
（事業の障害とならない範囲で、場合によっては勤務時間内に）労働者が集会を含む組合活動を行うことを認めているか？（場合により勤務時間外に）労働者が労働組合の集会を行うための場所の提供を出来るだけ認めているか？労働組合の通知文書の配布を禁止したりしていないか？		
労働組合と企業との間の交渉に不当な影響を与えることや、団結権の行使を妨げることを目的として、脅しや報復を示唆し、または労働者を異動させることを禁止しているか？		
労働組合から、交渉の申し入れがあった場合に、誠実に応じているか？		
具体的には、○合意に至るよう努力する、○誠実かつ建設的な交渉を実行する、○交渉の実施について不当な遅滞を避ける・定期的に延期したりしない、○有意義な交渉に必要な情報を提供する、○交渉により締結された合意を尊重し、かつ、それらを誠実に適用する、○当事者に、集团的争議について議論し、これを解決するための十分な時間を与える、○交渉の前に交渉の議題となるべき事項について決定をしない。		
労働協約の内容や、有意義な労使交渉を行うために必要な情報について労働者が閲覧できるようにしているか？		
労働者らによるストライキが平和的方法により起きた場合に、警察等呼んで無理やり解散させていないか？		
サプライチェーン上の取引先（間接取引先を含む）におけるリスクについて確認する際は、取引先企業で働く労働者や労働組合へのインタビューを実施しているか？		
自社または自社のサプライチェーンに関係して活動する労働組合活動家が公権力により抑圧を受けていた場合、それに加担または助長する行為がなされていないか？		
自社の海外事業およびサプライチェーン上の取引先（間接取引先を含む）が、結社の自由が十分に保障されていない国で活動している場合、国際規範が求める水準を満たすよう最大限の努力を行っているか？		

② リスク発見時の対処法の例

侵害や干渉行為をやめ、当事者が権利を再確認できるように（組合活動を行ったことを理由に不当に解雇された場合の）労働者の復職など必要な方策を実施する（負の影響をなくす）。
サプライチェーン上の取引先（間接取引先を含む）での結社の自由・団結権・団体交渉権侵害のリスクに関しては、取引先に対してこれらの権利の重要性を認識してもらうよう働きかけるなど協議の場を持つ。
必要かつ合理的な場合、他企業や業界団体または産業別労働組合と協力して取引先に対する影響力を行使し、侵害リスクを低減させる。

3.差別

① 確認項目例

<全般>	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
経営トップの宣言により、あらゆる形態の差別を明示的に禁止しているか？ また、方針声明が企業トップからすべての部門にいたるまで定着するよう努力をしているか？		
労働者に対して、その人格を傷つける言動、差別的言動、偏見や伝統的価値観に基づいた偏った処遇を行っていないか？		
労働者の構成比率が特定の属性に偏ったものとなっていないか？ 例えば、女性が職位や職能について男性よりも低い地位に集中している性別職業分離が起きていないか、など。		

<採用時>	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
仕事の遂行自体には必要のない、特定のグループに不利に働く条件を、求人条件や採用方針としていないか？（例 女性については結婚していないこと等の条件を課す・採用手続時に妊娠検査の実施を強制したりして妊娠していないことを条件とする、求人広告で特定の年齢層を指定する）		
採用面接時に、職務の遂行に関係のない個人的な情報（例 宗教、出身地、政治的見解、家族構成、介護責任の有無、過去の病歴など）を尋ねていないか？		
結婚や妊娠等の予定について面接で尋ねていないか？		
妊娠している労働者に対して、産休・育休を与えなくて済むように、出産前に契約が切れるよう短期の契約しか締結しない扱いとしていないか？		

<配置時>	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
仕事遂行の能力のみに従って、仕事を割り当てているか？（例 女性の管理職への登用を、女性という理由で避けるなど）		
海外駐在や転勤、責任者の任命を男性の労働者を中心に検討していないか？		

<在籍時>	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
雇用形態にかかわらず、すべての労働者に対して、人事考課に関する客観的かつ明確なルールがあり、周知されているか？		
給与支払額その他雇用上の処遇決定時に、人種や労働組合の活動歴、性別、障害の有無などを考慮に入れているか？日本人労働者と差別せずに、同一価値労働同一賃金の原則を守っているか？		
昇進や昇給は、仕事に関する能力のみに従って決定しているか？		
全ての労働者に対して、平等に、技術を向上させ昇進の機会を与えるための研修を行っているか（夜や特定の時間に家族のケアのために時間を割けない労働者も含む）？		
男女問わず、育休の取得期間中に、労働者の地位や賃金を、恣意的に変更していないか？		
妊娠した労働者を退職勧告や解雇その他不利益処分の対象としたり、そのような示唆をしたりしていないか？		
外国人労働者に対してのみ、不合理な取り扱いや差別的言動を用いていないか？		

<雇用終了時>	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
労働者を、その属性を理由に解雇していないか？		
整理解雇を行う場合、特定のグループのみを狙い撃ちして恣意的に整理解雇の対象としていないか？ (例 「男性は大黒柱なのでなるべく解雇の対象から外すべき」といったバイアスに基づいていないか)		

<全労働者に対して>	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
差別を感じた経験について従業員を対象としたアンケート調査や労働組合や労働者代表との対話を通じて、個々の労働者が直面しており使用者側が気づきにくい問題を認識し、個々人の能力を活かすための施策が何かを分析・特定するための情報収集をしているか？		
差別、ハラスメント、ダイバーシティ（多様性）・エクイティ（公平性）&インクルージョン（包摂性）に関する研修を経営層や管理職も含め行っているか？		
差別、ハラスメント、ダイバーシティ（多様性）・エクイティ（公平性）&インクルージョン（包摂性）に関する経営層や管理職の責任者を定め、差別のない職場環境の創出を機能的に行っているか？		
間接取引先を含むサプライチェーン上の取引先における差別のリスクについて確認する際は、取引先使用者による隠蔽を防ぐため、取引先企業で働く労働者や、労働組合・NGO等へのインタビューを実施しているか？		

②リスク発見時の対処法の例

発見されたリスクが、職務遂行上必要な能力に関する区別なのか、それともそれには無関係な差別なのかを分析し、無関係の場合には、原因を分析し、対処する。
差別にあたり得る事実を停止させ、必要に応じて、原因に関与した者に対して、人事上の必要な処分を行う。
差別を受けている可能性のある労働者に救済手段が与えられているか、実際に救済の申立てがなされているかを直ちに確認し、差別の態様に応じた必要な救済（健康被害や精神的苦痛に対する金銭的補償等を含む）を行う。
特定の属性を有する者に悪影響を及ぼすような、職場における差別を容認する社内の方針（特に間接差別を生み出すもの。また、規定として明記されているか、明文化されておらず組織慣行として存在しているかを問いません）がないかを再度見直し、差別は一切容認しない旨の社内方針を改めて策定し、社長から周知し、頻繁にメッセージとして発出する。
差別を受ける側の感じ方を軽視せず、何が差別にあたるのか柔軟な姿勢で理解に努める。
アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）も含めた差別の禁止に関して、可能であれば社外から講師を招聘して、社内研修を定期的実施し、研修の記録を保存して誰でもアクセス可能な状態とする。
特に差別の対象となりやすい少数者が安心して差別のリスク要因を申告できるように、当該少数者の属性に関する問題ごとに理解を深め差別を撤廃するため、有志によるグループを作成して社内での啓発活動を行う。また外部のネットワークへの加入やイベントへの参加を従業員に推奨するなど。
取引先との関係では、取引先との契約中に差別禁止の規定を、発見された具体例とともに明示的に追加する、取引先における労働者のうち妊娠した女性労働者の保護や父性休暇取得の促進への働きかけに向けて他の共同受注者と協働する、地域の市民社会組織との協働などにより無作為なサンプル調査を実施する、など。なお、すぐに取引を停止することでは負の影響に対処したことにならないことに留意する。
取引先（間接取引先を含む）やその加工委託加工先（内職を含む）での差別のリスクに関しては、何が差別にあたりえるのかについて正確な理解を伝え、意識を啓発する。

4.児童労働

① 確認項目例	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
雇用時に労働者の年齢を確認できる、信頼性のある適切な体制を整えているか。国内法に、年齢確認の方法（根拠とすべき書類など）が定められている場合には、当該定めに従って確認を行ったうえで、偽造による誤認を防ぐために複数の書類による確認を行うなど（例えば、出生届とパスポートなど）しているか（その他、歯の育成状況による検査などもあり得る）？		
18歳未満の労働者の名簿を常時備え、特別な配慮が必要である若年労働者に誰が該当するか適切に把握しているか？		
18歳未満の労働者に危険な業務に該当する労働を行わせないよう、各国法で定められる「危険な業務」の内容を把握しているか？		
15歳未満の若年者に労働をさせている場合には、法令上許容される「簡易労働」に該当するか確認しているか？		
15歳未満の若年者に労働をさせている場合には、「同一価値労働同一賃金」の原則に基づく公正な報酬を与え、時間外労働を禁止し、12時間の夜間休憩および休暇を取得させ、1週間および1日当たり労働時間の厳格な制限を守っているか【→ガイドライン第二部の2.（4）の「簡易労働」の定義参照】？		
間接取引先および委託加工先の家内労働を含む取引先における児童労働のリスクについて確認する際は、取引先使用者による隠蔽を防ぐため、取引先企業で働く労働者や、労働組合・NGO等へのインタビューを実施しているか？ 児童労働に対する意識を啓発するため、児童労働の定義、最低就業年齢、禁止される危険な業務の具体的内容、児童労働が発覚した場合に報告できる相談窓口などを規定した方針を策定し、取引先にも周知しているか？		
受注者側での過度な極度の時間外労働を誘発しうるような発注量や納期で発注を行ったり、無理な注文の変更をしていないか？		

② リスク発見時の対処法の例

使用者側や児童の家族に、そもそも児童労働が何故禁止されているのか理解がない場合も多いため、児童を肉体的・精神的に搾取し、また児童の義務教育の機会を奪うことにより、児童の身体的・知的・社会的・道徳的発達を阻害するからであると説明して啓発を行い、違法な児童労働を停止させる。
児童労働を行っている児童を職場から安全に離脱させ、教育が受けられる環境に戻れるよう配慮するなど救済手段をとる。その際には親族とともに関連する公的機関や労使団体、地域コミュニティなどとの連携を十分に図る。
取引先（間接取引先を含む）やその加工委託先で児童労働のリスクが存在している場合、その原因が自社の設定する取引条件にないか（短納期や不十分な加工賃などの無理な条件での発注などが、取引先における労働力確保のための児童労働につながっているなど）を確認し、取引条件に起因している場合には、当該条件を見直す。
児童労働のリスクが存在する場合、多くの場合には、繊維産業のみではなく当該地域全体に同様のリスクが存在していることを念頭に、他の業種の企業や業界団体（また市民社会団体や政府機関、労働組合）、現地政府や自治体とも連携して、地域に教育機関を設立したり、貧困状況にある地域コミュニティの支援を行ったりするなどの活動を検討する。
取引先において、児童労働のリスクが確認された場合、自社の影響力を行使して、対応を促す。なお、すぐに取引を停止することでは負の影響に対処したことにならないことに留意する。

5. ハラスメント

① 確認項目例

<職場方針と周知徹底>	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
暴力とハラスメントを容認しないこと、どういった行為がハラスメントにあたり、会社が行為者に対してどのような措置（懲戒措置を含む）をとるか、相談窓口の体制などについて明記した職場方針を策定しているか（就業規則に暴力とハラスメントの禁止規定を設けることを含む）【→ガイドライン第二部の1.（5）「ハラスメント」の「重要定義」「行動規範の解説」を参照】？		
暴力とハラスメントを受けた人が保護され、その希望に基づき適切な支援が行われる体制が作られているか？ また、被害者の意思を尊重して解決する仕組みになっているか？（詳細はリスク発見時の対処法の例参照）		
暴力とハラスメント事案が発生した場合ないしその申し出があった場合に、誰がどのように事実確認を行うか社内で体制が整備されているか？		
暴力とハラスメントに関する職場方針の策定が労使協議に基づいているか？		
就業規則の懲戒事由に、暴力とハラスメントが含まれることとその場合の処理手続も明記しているか？		
前述の職場方針が社内に浸透するよう、労働者の全員を対象とする定期的な社内研修の実施、社長から全労働者に対するメッセージの発信や、研修資料の社内公開を通じて、周知徹底しているか？ また、可能な場合、外部講師を招いた研修も実施し、グループワークやロールプレイングなどを行っているか？ 同様に、社外に対しても、ウェブサイトなどにより戦術の職場方針を公表しているか？		
労働安全衛生の取り組み（安全衛生教育、安全衛生委員会の仕組みや健康診断など）の中に、暴力とハラスメントがもたらす心理的悪影響の観点を加えることを検討しているか？		
法律に抵触するあるいは抵触すると思われる事案が発生した場合、被害者による司法へのアクセスを妨害していないか？		

<相談窓口>	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
暴力とハラスメントの対象となった人が安心して相談できるよう、相談窓口（社外の窓口への委託形態も含む）を設け、可能な限り迅速な対応を心掛けているか？ また、被害者がどこに相談して良いかわかるよう、常時これらの窓口の周知を徹底しているか？		
その際に、匿名の相談も可能であることやいかなる場合にも相談者のプライバシーが保護されること、相談したことにより不利益な取り扱いはされないこと、逆に、加害者に対しては懲戒処分や部署異動など就業環境を改善するために必要な措置をとること、また、誰が相談に当たるのか、相談があった後の手続（調査や相談者からの聴取など）と標準的な処理時間についてもあわせて明示して周知することにより、信頼性と透明性を確保しているか？		

社内の相談窓口を設置する場合には、二次ハラスメント（例えば、「あなたも悪いのでは」「なぜ拒否しなかったのか」などと責めたりすることで一層被害者の心理状態に悪影響を及ぼすこと）を避けるため、被害者心理に関する配慮などに関して十分な研修を受けた者を担当しているか？ また、手続と判断の内容が公正になるよう、労働組合や労働者代表の参加も得つつ、労使双方を代表する委員で構成されるメンバーを担当しているか（労使同数で構成の多様性が確保された苦情処理委員会などの設置が望ましい）？		
相談したことを理由に、望まない配置転換をするなどの不利益な取り扱いをしていないか？		
被害者の生命・健康に緊急で重大な危険がある場合には、被害者が報復や不当な不利益を受けることなく、職場から一時的に離れる権利を保障しているか？		
家庭内暴力の仕事に対する悪影響を認識し、相談窓口で家庭内暴力についての相談も受け付けているか？ また、公的支援機関を紹介できる体制としているか。家庭内暴力を受けた者に対する有給休暇や柔軟な働き方の容認など、職場への影響緩和に向けた合理的な措置がとられているか？		

＜加害者への対処＞	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
暴力とハラスメントの行為者に対しては、行為の重大性と処分内容の相当性に留意し、また弁明の機会を与え、懲戒処分も含めた対処方法を厳正に検討しているか？		

＜取引先における暴力とハラスメント＞	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
間接取引先を含む取引先で生じる暴力とハラスメントについては、特に特定が難しいことを踏まえ、労働者との直接の面談による聴取に加え、労働組合・労働者代表や当該地域や国の情報に詳しい市民社会団体と協働してリスクの特定を試みているか？		
取引先で暴力とハラスメントが発覚した場合に取引先の労働者でも報告できる相談窓口などを設置し、取引先に周知しているか？		

＜第三者からの暴力とハラスメント＞	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
カスタマーハラスメントなど、第三者からの暴力やハラスメントから従業員を保護する体制が取られているか？		

② リスク発見時の対処法の例

暴力とハラスメントの対象となった人に対しては、復職や、場合により本人の希望での転職がスムーズに行われるよう支援を行う。また、引き続き勤務する場合には、本人の希望に応じ、加害者と接点なくなるよう配置転換など含めて検討する。被害者へのカウンセリングと必要に応じた医療的措置、治療および心理的支援等を行う。社内だけで対応できない場合に、第三者の支援やサービスを活用する。
生じてしまった暴力とハラスメントの要因を分析し、会社の業務体制を見直す。その際に、ハラスメントの対象となった労働者や、労働組合・労働者代表と、どのような対策が必要かについて協議を行う。
ハラスメント禁止規程（ハラスメントの加害者を厳正に処罰する旨の方針を含む）を、社内報、パンフレット、企業のウェブサイト等の広報媒体に、改めて掲載・配布し、社内にも周知徹底する。
発生したハラスメントの内容に応じ、労働者に対してハラスメントに関する意識啓発と再発防止のための研修を改めて実施する。
全労働者に対し、暴力とハラスメントに関する（匿名も可能とする）アンケート調査を実施して、分析結果に応じ、企業の体制に関する改善点を洗い出し実行する。
取引先において、暴力とハラスメントのリスクが確認された場合、自社の影響力を行使して、対応を促す。なお、すぐに取引を停止することでは負の影響に対処したことにならないことに留意する。

6-1.外国人労働者

① 確認項目例

<全般>	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
<p>自社、取引先および採用に関わる仲介業者等が、採用、雇用、労働者の移動に関する、送出国、通過国及び受入れ国それぞれの関連法令（例えば、日本では出入国管理及び難民認定法、技能実習法、労働基準法等）を遵守しているかを、専門家の協力を得るなどして確認しているか？</p>		
<p>また、受入れ国である日本の関連法令（出入国管理法、技能実習法、労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、労働組合法等）で保障されている労働者として有する権利の内容について、外国人労働者に対し、わかりやすい言葉で、周知し理解を促しているか？ 外国人労働者の日本語や関係法令の理解不足に乗じて、法令違反に該当する行為などしていないか？（例 本人の意思に反する帰国理由を記載した文書に署名をさせて自己都合退職扱いとし、強制帰国を促したりする、など）</p>		
<p>関連法例の周知以外にも、日本語を母国語としない外国人労働者にとって、わかりやすい平易な日本語で、日頃からコミュニケーションを取っているか（社内の勤怠管理やマニュアル等を多言語化したり日本語習得に関する支援を行ったりするなども考えられる）？</p>		
<p>外国人労働者の出身国の文化に関する理解を促進するため、社内企画や研修などを実施しているか？ また、外国人労働者が職場に馴染めるよう配慮したり、多様な人材や価値観を尊重する姿勢を具体的に示したりして、人種・国籍や立場に関係なくお互いが尊重できる環境の整備に努めているか？</p>		
<p>外国人労働者に対して、適用法令に従い、日本人と同等以上の待遇を保障しているか？</p>		
<p>外国人労働者が相談窓口にアクセスしやすい状況になっているか？ 相談窓口の担当者は、研修を受けた者であり、信頼されており、相談者の性別や宗教・国籍等を問わず、使用言語も含めて実際に相談しやすい体制となっているか？</p>		

<渡航費用等の手数料>	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
<p>ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針」に基づき、募集・斡旋手数料、関連費用及び保証金を求職者または労働者から徴取してはならないことについて、対外的に、取引先や採用に関わる仲介業者等の全ての関係者に対して伝達しているか？</p>		
<p>求職段階および採用後に本人に対するインタビューを行い、人身取引、高額な借金や保証金による拘束、搾取の兆候の有無、送出国において告知された労働条件についての誤解や現実の労働条件との齟齬の有無を確認しているか？</p>		
<p>技能実習生の実習終了時の帰国費用に要する旅費（航空機代など）を実習生に負担させていないか？</p>		

<雇用条件の明確化>	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
<p>渡航後に外国人労働者の期待値と現実のミスマッチが起きないように、想定される仕事の内容や住環境について、渡航前に十分に説明しているか？ 外国人労働者の理解できる言語で、明確な労働条件通知書および雇用契約書を作成し、渡航前に労働者の同意を得たうえで契約を結んでいるか？ 文字の読めない労働者に対しては、雇用契約の締結前に、労働者の母語で、口頭により労働条件と契約内容を説明しているか？ その際、使用者が負担する費用と労働者が負担する費用も明確に伝えているか？</p>		
<p>別途就業規則がある場合は、外国人労働者が理解する言語で提供しているか？</p>		
<p>外国人労働者が企業が提供する寮に住む場合、どのような住環境が提供されるか、また、その費用負担について説明しているか？</p>		
<p>外国人労働者が渡航前に送出国機関と締結している契約書がある場合、その内容に国際労働基準で規定される内容（ガイドライン第二部の2.で解説する各項目が含まれる）や各国法に違反する内容がないか、確認しているか？</p>		

<差別>	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
採用にあたって出生前診断や妊娠検査を実施したり、妊娠の有無による採用の是非を判断したりしていないか？		
女性の外国人労働者に対して、妊娠・出産しても帰国する必要はないと明示的に伝えているか？		
外国人労働者の採用条件の設定に関して、他の同一または類似した仕事をする地元（日本人）労働者と同じ権利を得られるようにしているか（同一価値労働同一賃金、賞与、昇進、労働時間、休暇、保険、福利厚生、職業訓練の機会、懲戒、解雇、退職などの条件に関して）？		

<強制労働や移動の自由>	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
外国人労働者のパスポートや在留カードなどの身分証や銀行口座のカード・保険証などの私文書を取り上げたり、企業側で保管して本人の利用を制限したりしていないか？		
指示に従わない場合に帰国に結びつくことを示して、外国人労働者に意に反する労働を強制していないか？		
外国人労働者による携帯電話の使用を禁止するなどして孤立させていないか？ また、使用禁止をしていなくても、外国人労働者が携帯電話やネット回線の契約の締結を自力で行うことの難しさや寮にWi-fiが備えられていない場合のリスクを理解し、外国人労働者からの要望に応じて、携帯電話が使用できるような環境を整えることを検討しているか？		
就業時間中を含め、飲料水やトイレへのアクセス、食事時間中の施設や提供した住居からの退去を認め、移動の自由を不合理に制限していないか？		
外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇を取得できるよう配慮し、休暇の取得が懲罰に結び付いたり、休暇期間中に契約が終了したりすることなく、帰国できるようにしているか？		
外国人労働者が退職の意思を示した場合、法令の定めに基づき、制裁を課さずに自由に退職・雇用関係の解除を認めているか？		

<結社の自由等>	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
企業は、外国人労働者が、労働組合に加入したり、団体交渉をしたり、従業員代表制などに参加する権利を積極的に保障しているか？		

<賃金および労働時間>	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
第三者を介さず、定められた期日に、労働者に給与等を支払っているか？		
外国人労働者が、寮と職場との往復が生活の大部分となることにより、長時間労働が誘発されがちであることを認識し、適法・適切な労働時間を遵守しているか？法令に従い、労働時間が正確に記録・管理されているか？		
住居費や食費など控除する費用がある場合には、事前に労使協定などにより労働者の同意を得ているか？また、その金額は実費に基づく合理的な額か？		
同一価値労働同一賃金の原則を守っているか（残業代を含み、外国人労働者に違う金額が設定されていないか）？		
労働時間を中心に労務管理を日本人労働者と同様に行っているか？		

＜安全衛生＞	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
外国人労働者が理解できる言語で、就業開始前に、就業場所および寮における、就業規則・規程、安全衛生基準、火災その他の緊急時の避難経路、避難訓練その他の業務に関連した労働安全衛生に関する事項について、研修を行っているか？		
また、寮の衛生状況やプライバシーの確保状況を含む、寮の安全衛生について適切な水準を維持しているか？		

＜救済制度＞	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
外国人労働者が理解できる言語で、救済制度を設置しているか、外国人技能実習機構や UAゼンセンなど、外部のホットラインを労働者が利用できるように案内しているか？		

＜仲介業者等の調査＞	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
外国人労働者の採用プロセスを確認し、前述の確認項目例が遵守されるよう、仲介業者等（人材斡旋業者、送出機関・管理団体・登録支援機関等）に対する働きかけを行っているか？ 具体的には、仲介業者等を利用する場合、仲介業者等との契約により、例えば、労働者が負担してはならないと定めた費用（手数料や保証金等）の徴収を禁止したうえで、違反が判明した場合には速やかな改善や契約解除をしているか？		
費用の点以外にも、仲介業者等を選定するにあたり、その法的地位、倫理的慣行、処罰・苦情に関する前歴、外国人採用方針の有無などの調査を行っているか？		
その際、適切な運用を行っている送出機関に関するランキングなども参照しているか？		
以上について、自社で行うことができない事情がある場合には、関連する専門家に相談するなどして適切な対応方針を定めているか？		

＜取引先＞	該当項目に問題がある	該当項目に問題がない
間接取引先を含むサプライチェーン上の取引先におけるリスクについて確認する際は、まず、取引先の外国人労働者の就労状況（外国人労働者の有無、人数、人権、賃金、労働環境等の状況、労働関係法令の遵守状況等）を確認しているか？		
そのうえで、前述の確認項目例が遵守されているか、確認しているか？ サプライチェーン上の取引先（間接取引先を含む）における外国人労働者の人権リスクについて確認する際は、取引先使用者による隠蔽を防ぐため、取引先企業で働く労働者や、労働組合・NGO等へのインタビューを実施しているか？		

② リスク発見時の対処法の例

リスクを抱える外国人労働者またはその代表者と対話する機会を設け、自社内で対応できる問題である場合は対応するとともに、外部の支援が必要な場合には、外部の専門家も含めた支援体制を構築する。
違法な運用をしている仲介業者等を発見した場合、現地の日本大使館や政府等に通告する。
そのうえで、違法または不適切な運用をしている仲介業者等に働きかけ、そのような行為をやめさせ、実際に労働者にリスクが生じていた場合には救済措置を提供するよう働きかける。それでも状況が変わらない場合には、適法または適切な運用をしていることが確認できた仲介業者等（入国前借金を労働者に負担させていない仲介業者等）への変更を検討する。場合により、適切な運用ができていない送出機関のランキング情報なども参照する。
入国前借金がなく、または少ない法制度や、送出機関の事業許可について厳格な要件を採用している国からの受け入れに変更
現在労働者が来日に関して費用を負担している場合、長期的には、国際基準に基づき、ゼロフィー（外国人労働者自身の費用負担がなく、雇用に関する費用は雇用主が負担する形）で採用できるように、必要な費用を計上する。
取引先において、外国人労働者の人権リスクが確認された場合、自社の影響力を行使して、対応を促す。なお、すぐに取引を停止することで負の影響に対処したことにならないことに留意する。

6-2.外国人技能実習生

確認項目

<技能実習関係>		該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
技能実習の実施	技能実習計画に従った技能実習がなされているか？		
	技能実習日誌が作成されているか？		
技能実習責任者	技能実習責任者講習は受講したか？ (当年を含め過去3年以内に受講した場合は問題がない)		
技能実習指導員	技能実習指導員講習は受講したか？		
生活指導員	生活指導員講習は受講したか？		
技能実習生管理者研修	法令遵守のための講習会等を受講するなどの研修を行っているか？		
技能実習生の管理	旅券・預金通帳等の保管、外出禁止・携帯電話の所持禁止等不適切な方法による技能実習生の管理を行っていないか？		
地域社会との共生	技能実習生に対し、日本語教育を行っているか？		
	地域社会との交流を行う機会や日本文化を学ぶ機会はあるか？		

<労働関係法令の遵守>		該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
労働条件の明示	技能実習生を雇い入れたときや雇用契約の更新を行う時には、技能実習生の母国語による労働条件通知書を交付するなど、労働条件を明示しているか？		
賃金台帳の作成	賃金台帳は適正に作成されているか？		
労働時間管理の適正化	労働者の出勤日ごとの始業・終業時刻を、原則として、①使用者が自ら確認、または、②タイムカードなどの客観的な記録を基礎として確認し、記録しているか？		
	賃金台帳における労働時間に関する記載は適正か？		
賃金支払	労働契約に基づく賃金が適正に支払われているか？		
時間外・休日・深夜割増賃金支払	法定の労働時間を超えて労働させる場合、法定の率で計算した割増賃金を支払っているか？		
労働時間等	労働契約に基づく労働時間とされているか？		
	時間外労働等をさせる場合には「36協定」を締結し、労働基準監督署に届け出ているか？		
安全衛生教育	安全衛生教育実施記録はあるか？		
就業制限	クレーン・フォークリフトの運転等、業務に必要な免許の取得や技能講習の修了など所要の措置を取っているか？		
健康診断の実施	雇い入れ時および1年に1回定期健康診断を実施しているか？		
労働保険・社会保険	雇用保険・労災保険・健康保険・年金の加入手続きはされているか？		
改善指導	対象期間中に労働監督基準署及び入国管理局より送検・不正行為・監督指導などを受けたか？		

7.労働安全

① 確認項目例	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
労働安全衛生マネジメントシステムに関するすべての手続を通じて、労働者自身や労働者代表、労働組合が参加する組織体制を整えているか（労働者とのエンゲージメントを図っているか）？ 例えば、法令の定めに従い、（民主的な手続により選出された労働者代表を含む）労使からなる安全委員会や衛生委員会などを設置しているか？ 労働安全衛生の確保について、必要に応じ専門家の協力を得ているか？		
安全衛生に関する書面による方針（安全衛生管理規則）をトップのコミットメントに基づいて策定したうえで、全労働者に対して周知し、また、全労働者が理解できる方法により研修を実施しているか（緊急事態が発生した場合の手続や、危険物の廃棄手続なども含む）？		
例えば、年少者が勤務している場合[→許容される年少者による労働については、ガイドライン第二部の2.(4)参照。なお、就労可能な労働の内容について、当該年少者に対する研修を実施することも必要]や、技能実習生などの外国人労働者が勤務している場合には、個人の理解度や使用言語に適切に配慮して、研修や情報提供を実施しているか？		
職場の安全衛生に関する責任者を定め、どのような時間軸で、どのような施策を実行するのかを定めているか？ 労働安全衛生措置を講じるために十分な予算が確保されているか？		
労働者の安全衛生に対する危険性とそのリスクを、調査によって具体的場面ごとに特定しているか？ その際、メンタルヘルスの不調も、安全衛生に関する問題として認識しているか？法令にしたがって産業医が役割を果たしているか？		
労働者の安全衛生に対する危険性は、若年者や妊娠中の女性など特に脆弱性の高い立場の労働者に対する特別な危険性も含めて分析・特定されたうえで、研修等を通じてそのような労働者に完全に理解が浸透する体制となっているか？		
調査の結果発見された問題点に対処するための対策は、問題の深刻度に応じて、対策の内容と実施時期を明確に定め、実施しているか？ 例えば、建物自体の倒壊に結びつきかねない深刻な問題が発見された場合には、労働者を保護するために、安全性が確認されるまで当該建物の使用自体を停止するなどしているか？		
労働者や労働者代表、労働組合からの、職場の安全衛生に関する問題点の指摘や提案が、日々受領され、適切に検討されるようなコミュニケーションの体制を整えているか？ 具体的には、相談窓口や前述の安全委員会や衛生委員会などの体制を整えているか？ また、危険な環境での労働を拒否できる権利があること、当該権利を行使した場合や職場の安全衛生に関する問題点を報告した場合に報復の可能性はないことを、全労働者に対して周知しているか？		
労災（労災につながる可能性のある事案も含む）の件数と内容について、継続的に調査・分析し、記録化して、傾向を分析したうえで対策を有効に講じているか？		
全体を通じて、安全衛生に関する危険の特定や対策が効果的となるよう、政府機関や業界団体を通じて情報交換に努めているか？		
所在する国の法令に基づく建築検査、消防検査、環境影響評価 などを受検しているか？		
消防設備（消火器、消火栓など）は適法に準備され、定期点検を行っているか？		

避難訓練の実施や、避難経路の確保、現場における有事の際の避難経路の掲示は適切になされているか？		
個人保護具（防護マスク、手袋、耳栓など）は用意されているか？ また、必要な場面で保護具が着用されるように労働者に対して継続的な啓発を行っているか？		
化学薬品や刃物類の取り扱いについて、使用、保管、廃棄の手順が定められているか？		
その他、機械の安全対策の実施（安全防護やインターロックの設置）、5 S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）、危険予知（KY）活動、職場巡視、作業手順書の作成、防護具の配備、防火管理体制の整備と自営消防組織の設置、交通労働災害防止対策の実施、事業継続計画（BCP）の作成などを行っているか？		
取引先についても、労働安全衛生について十分な方針が導入され、かつ全労働者に対して周知されているか？ また、全労働者を対象とした十分かつ定期的な研修が実施されているか、確認しているか？		
間接取引先を含む取引先やその委託加工先で安全衛生に関するリスクが存在している場合、その原因が自社の設定する取引条件にないか（取引適正化の不徹底が、取引先での安全衛生対策に割けるコストの制約に繋がっていないか）？		
サプライチェーン上の間接取引先を含む取引先における労働災害のリスクについて確認する際は、取引先使用者による隠蔽を防ぐため、取引先企業で働く労働者や、労働組合・NGO等へのインタビューを実施しているか？		
差し迫った重大な危険がある作業状態から退避した労働者を保護する仕組みが構築されているか（使用者が是正措置をとるまで労働者は危険な職場に戻ることを要求されず、それにより不当な扱いを受けないような体制を整えているか）？ 危険性を感知した場合に労働者が報告することを妨げられていないかを、取引先の労働者に対しても直接インタビューを実施して確認しているか？		

② リスク発見時の対処法の例

労働災害の根本原因を特定し、対策を講じて、記録化し、その後も再発していないかモニタリングする（対策には、管理者側・労働者側に対する研修等の強化を通じて更なる再発防止に努めることも含む）。
労働災害の対象になった労働者に対して、救済措置を提供する。具体的には、労働者が負担せざるを得なくなった医療費や関連費用、稼働不可能となった期間に相当する給与を保障するなどを含む。
取引先（間接取引先を含む）やその委託加工先で安全衛生に関するリスク存在し、その原因が自社の設定する取引条件に起因する場合（取引適正化の不徹底が、取引先での安全衛生対策に割けるコストの制約に繋がっている場合等）には、当該条件を見直す。
取引先において、労働災害のリスクが確認された場合、自社の影響力を行使して、対応を促す。また、自社の取引条件が原因となっていると思われる場合、取引適正化に向け、取引条件を再検討する。なお、すぐに取引を停止することでは負の影響に対処したことにならないことに留意する。

8.賃金

① 確認項目例	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
賃金の支払いや労働時間に関して一貫して記録し、保存しているか？ 二重帳簿をつけていないか？		
残業代や控除される金額（組合費等）も含め、賃金が、適用法令および労働協約に沿った内容で、雇用契約に明記されているか？ 特に、出来高払い制の場合に最低賃金に達しているか？		
労働者には支払い期日と支払い方法を明確に知らせたうえで、合意どおりに遅滞なく支払っているか？		
給与明細は理解しやすく記載しているか（特に、外国人労働者の場合には当該労働者が理解する言語で記載しているか）？ 労働者代表や労働組合を協議し、わかりやすい記載方法であることを確認しているか？		
労働者が、支払われた賃金について疑問点や間違いを感じる場合には、特定の担当者や相談窓口を示して、懸念を呈することができることを伝えているか？		
労働者は、給付された賃金を自由に使える状態か（何らかの制限を課していないか）？例えば、寮や食事の提供により給与から控除がある場合、内訳が明示されているか？		
同一価値の労働をしている労働者に対して、性別や国籍に関わらず同一の賃金を払っているか？		
常用労働者301人以上の事業主は、次の事業年度の開始日からおおむね3か月以内に、直近の男女の賃金の差異の実績を情報公表しているか？		
賃金の支払額の決定に当たって、労働者およびその家族が生活に必要なものを賄うことのできる水準であること、および生産性のレベル等の経済的要素を考慮し、かつ、事業を行う国における類似の使用人と比較して労働者にとって不利でない水準であること、または他に類似の使用者がいない場合にはできる限り良い水準であることを確認しているか？		
社会保障費は法令に沿って支払われているか？社会保険に未加入となっていないか？		
サプライチェーン上の取引先（間接取引先を含む）における低賃金のリスクについて確認する際も、性別や人種、国籍などによる賃金差別が生じていないか含めて確認しているか[→差別については、第二部2.(3)参照]？		
間接取引先を含むサプライチェーン上の取引先における低賃金のリスクについて確認する際は、取引先使用者による隠蔽を防ぐため、取引先企業で働く労働者や、労働組合・NGO等へのインタビューを実施しているか？		

② リスク発見時の対処法の例

法令に従って賃金が支払われていなかった場合、多くの場合、金銭補償がもっとも適切な救済の方法になり得るが、影響を受けた人と対話の上、措置を決定する。

研修や分かりやすい説明資料の配布等を通じて、最低賃金の内容や、給与明細の読み方、賃金・各種手当てその他の給付についての計算方法などについて労働者の理解を向上させる。

人事担当者など賃金の支払責任者に対する研修を通じて、残業代や各種手当、控除する費用の計算方法やそれに関する国内法令や労働協約の定めについて理解させる。

明確かつ正確な給与の支払記録を残す。

取引先（間接取引先を含む）での低賃金のリスク（特に海外）に関しては、財務管理や支払記録の保存、支払いの自動化などに関する技術的な支援を必要に応じて行う、また、労働時間や団体交渉権の保障など他の労働課題とも結びついている場合にはそれらについても調査を行い、改善に向けた取り組みを指導する[→労働時間については、ガイドライン第二部の2. (9) 参照。団体交渉権については、同 (2) 参照]。さらに、低賃金の原因が自社の設定する取引条件にないか（取引適正化の不徹底が、取引先での低賃金に繋がっていないか）も確認し、取引条件に起因している場合には、当該条件を見直す。

取引先において、低賃金のリスクが確認された場合、自社の影響力を行使して、対応を促す。また、自社の取引条件が原因となっていると思われる場合、取引適正化に向け、取引条件を再検討する。なお、すぐに取引を停止することでは負の影響に対処したことにならないことに留意する。

9.労働時間

① 確認項目例	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
労働時間に関する適用法令および労働協約の定めを遵守しているか？		
労働時間に関する諸条件（所定労働時間、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇など）を、労働者に対し書面の交付により通知しているか？ また、説明会等も通じて周知しているか？ 派遣社員、非正規社員、管理職も含めすべての労働者について、労働時間を記録して分析し、長時間労働のリスクを発見できるような体制を整えているか？		
所定時間内に終わることが不可能な業務を課すことによって、いわゆるサービス残業を誘発していないか？		
裁量労働、事業所外労働、みなし残業を採用している場合、適切に運用を行い、労働時間の記録と分析を行っているか？		
労働時間の記録手法が、正確な労働時間を反映するような仕組みとなっているか（タイムカード上の労働時間が、10分未満切り捨てなどとなっていないか）？ また、把握した労働時間に基づき適正に賃金を支払っているか？		
QCサークルへの参加など実際は業務であるのに業務外であるかのように示して労働時間外に作業を行わせていないか？		
所定労働時間を超える残業や休日労働を行わせる場合には、過半数労働組合や労働者代表と協議し、当該労働は必要最小限に抑えたうえで、時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）を結んでいるか？		
労働時間に関する労働者の権利について、全労働者が理解できる言語で研修を行い、周知を図っているか？		
法令で許容される範囲を超えるまたは労働者の心身に害悪を及ぼす危険を生じさせるような過度の長時間労働が生じていないか（低賃金が原因となっている場合が多い）？		
妊娠している労働者、外国人労働者、民族的少数者などの弱い立場に置かれがちな労働者に対し、産前産後休暇の取得や、長時間労働に対して支払われるべき残業代について、合理的な理由なく他の労働者と異なる扱いをしていないか？		
妊娠している労働者に関し、男女雇用機会均等法に基づき、保健指導または健康診査を受診するために必要な時間を確保しているか？ また、医師からの指導に基づき労働者から申告があった場合、妊娠中の通勤緩和（時差通勤・勤務時間の短縮）、妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長・休憩回数の増加・休憩時間帯の変更）、妊娠中または出産後の症状等に対応する措置（負担の大きい作業の制限、勤務時間の変更、休業（つわりなど）、作業環境の変更）を取っているか？ （参照：母性健康管理に関する企業の義務 https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/gimu/ ）		
弱い立場に置かれている労働者について、（長時間労働を誘発しやすい賃金の水準に関しても）差別を禁止するという方針を自社のトップがメッセージとして社内の日頃から発信しているか[→差別については、ガイドライン第二部の2.（3）参照]？		
無理な条件（納期間際の商品変更や数量増加など）で発注をしたり、発注の変更をしたりしていないか？ それにより、取引先の労働者の長時間労働を助長していないか？		
サプライチェーン上の取引先（間接取引先を含む）における長時間労働のリスクについて確認する際は、取引先使用者による隠蔽を防ぐため、取引先企業で働く労働者へのインタビューや、出勤簿と現場記録とのクロスチェックなどにより確認しているか？		

② リスク発見時の対処法の例

法令に違反して長時間労働や休日労働などをさせていた場合には、多くの場合、金銭補償がもっとも適切な救済の方法になり得るが、影響を受けた人と対話の上、措置を決定する。また、再発させないよう、勤務時間管理を徹底する。

長時間労働を誘発する原因を分析する。低賃金が長時間労働の原因となっている場合（労働者が希望して残業を頻繁に申請してくる場合など）は、低賃金を解消するような措置をとる [→賃金については、ガイドライン第二部の2. (8) 参照]。

長時間労働を軽減させるため、労働時間の管理を徹底したうえで、生産性を向上させるための措置を検討する。

間接取引先を含むサプライチェーン上の取引先での長時間労働のリスクに関しては、取引適正化を図り、納期間際の商品変更や数量増加などを回避する。必要に応じて、生産性の向上に関して支援を行う。

取引先において、長時間労働のリスクが確認された場合、自社の影響力を行使して、対応を促す。また、自社の取引条件が原因となっていると思われる場合、取引適正化にむけ取引条件を再検討する。なお、すぐ取引を停止することでは負の影響に対処したことにならないことに留意する。

低賃金が原因となっている場合には、低賃金のリスク発見時の対処法について、ガイドライン第三部の1. (2) 参照。

10.取引適正化関係

基本契約書の締結状況について	取引先と基本契約書を交わしているか？	発注側 (仕入先)	締結済		
			一部締結済	締結率	%
			未実施		
		受注側 (販売先)	締結済		
			一部締結済	締結率	%
			未実施		
個別契約書（発注書）等の書面化および発行状況について	取引に係る数量、納期、価格等の条件について、取引企業間で十分協議を行ったうえで個別契約書（発注書）等を書面化し、発行することが徹底されているか？	発注側 (仕入先)	発行済		
			一部発行	発行率	%
			未実施		
		受注側 (販売先)	発行済		
			一部発行	発行率	%
			未実施		
歩引き取引の廃止	歩引き取引の廃止に向けて取引先と協議することを徹底しているか？	発注側	実施済		
			実施中		
			未実施		
		受注側	実施済		
			実施中		
			未実施		
労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇による取引対価の見直しについて	取引先から、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇に伴う取引対価の見直しの要請があった場合には、十分に協議することを徹底しているか？ 「受注側の立場」では、同内容が発注側企業において徹底されているか？	発注側	実施済		
			実施中		
			未実施		
		受注側	実施済		
			実施中		
			未実施		
原価低減要請	原価低減要請を行うに当たり、①具体的な根拠を明確しない要請、②目標数値のみを提示しての要請、③発注継続の前提としての要請、④文書や記録に残さない要請や口頭で削減幅を示唆した要請、⑤原価低減の根拠やアイデアを受注者に丸投げするような要請など、振興基準における客観的な経済合理性や十分な協議手続きを欠くと受け取られるような要請を行わないことを徹底しているか？ 「受注側の立場」では、同内容が発注側企業において徹底されているか？	発注側	実施済		
			実施中		
			未実施		
		受注側	実施済		
			実施中		
			未実施		
引取り期日を過ぎた在庫保管コストやサンプル作成コスト等、派生して発生するコストについて	引き取り期日を過ぎた在庫保管コストやサンプル作成に係るコスト等、派生して発生したコスト負担について協議することが徹底されているか？	発注側	実施済		
			実施中		
			未実施		
		受注側	実施済		
			実施中		
			未実施		