



労働者と人権 に関する基準

目的

誰もが、職場で働きがいのある仕事と尊厳を得る権利を持っています。これを達成するために、Reckitt はサプライチェーン内の労働者と小規模農家、特に女性と脆弱なグループの労働条件を改善するために継続的に努力しています。この基準は、誰もが公正かつ平等に扱われる労働条件を作り出すという私たちの野心に貢献するために、労働と人権に関連してレキットのサプライチェーン内で期待される要件と慣行について説明しています。これは、Reckitt の持続可能な成長のための調達に関する方針の原則 I を実施する方法を指定し、労働と普遍的な人権が尊重されることを保証するという Reckitt のコミットメントを規定するものです。



法律および業界関連の参考資料

これらの要件は、以下を考慮して起草されています：

1. 国際人権規約
2. 国連ビジネスと人権に関する指導原則
3. OECD 多国籍企業行動指針
4. 労働における基本原則および権利に関する ILO 宣言 - 4 つのトピックをカバーする 8 つの主要な条約：
 - 結社の自由
 - 強制労働からの自由
 - 児童労働
 - 雇用における差別の禁止
5. 尊厳ある移住のためのダッカ原則
6. 国際金融公社 - パフォーマンス基準 5：用地取得と非自発的住民移転
7. 倫理的貿易イニシアチブ (ETI) 基本規範 (Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code) などのその他の業界標準および慣行。

持続可能な開発目標 (SDG) の参考資料

RECKITT は、2030 年までの国連の持続可能な開発目標 (SDG) の実現を全面的に支援します



当社のビジネスとブランドは、いくつかの SDG にプラスの影響を与えています。しかし、この基準を通じて、4 つの目標に最大の影響を与えることができると考えています。

Reckitt は、また、ビジネスパートナーが存在する地域に関連し、ビジネスを通じて最大の影響を与えることができる SDG に貢献するための措置を講じることをビジネス パートナーに奨励しています。



要件

「持続可能な成長のため調達に関する方針の Reckitt の原則」を尊重し、労働と普遍的な人権が尊重されることを保証するための Reckitt のコミットメントには、以下が必要です。

1. 適用されるすべての法律、規制、必要な法的許可の維持、国際労働者の権利基準の遵守。
2. 予想される最小要件を順守し、この標準で推奨されるプラクティスの導入に向けて取り組む。ビジネスパートナーは、積極的な行動を取り、労働と人権の継続的な改善を示す。
3. この基準の遵守を含む、労働と人権への影響の効果的な特定、防止、救済を可能にする、人権のためのデューデリジェンスシステムの導入。
4. 労働者やその他の人々が懸念を提起するための苦情処理メカニズムの規定、および提起された懸念に応

じて対応すること（必要に応じて救済措置に同意することを含む）。

5. 特定された影響、および実施または提案された措置の透明性。
6. これらの要件をサプライヤーに積極的に伝達し、可能な限りコンプライアンスを積極的に監視。
7. ビジネスおよび地域の状況に関連する持続可能な開発目標の特定、特定されたものにプラスの影響を与える取り組みの実施。

以下にリストされた要件は、労働と人権に関する Reckitt のサプライチェーン要件の包括的なリストですが、すべてを網羅しているわけではありません。これらは、法的要件を補完するものであり、法的要件を置き換えたり優先したりすることを意図したものではありません。最低要件として、すべてのビジネスパートナーは、適用されるすべての法律および規制を遵守する必要があります。地域の法律またはその執行が、この文書の Reckitt の要件を下回っている場合、これらの要件が満たされることが期待されます。





01. 労働者は適齢に達していること

定義¹

児童：15歳未満の者。ただし、a) 現地の法律が就労または義務教育のためのより高い年齢を規定している場合、より高い年齢が適用されるものとします。b) 現地の法律で14歳が規定されている場合、その場合は、14歳が適用される。

若年労働者：児童の年齢(上記のとおり)を超える18歳未満のすべての労働者。

危険な作業：その性質または実行される状況により、児童または若い労働者の健康、安全、または道徳を害する可能性がある仕事。

最小要件：

1. いかなる形態の児童労働も許可されない。15歳未満または義務教育を終了する年齢未満の人は、雇用してはなりません(国内法またはILOによって許可されている例外を条件として)。最低就労年齢に関して適用されるすべての法律および規制を遵守すること。
 - 義務教育法または通学の対象となる場合、教育を促進するための明確な手順を確立し、維持し、関係者に効果的に伝達すること、
 - 夜間勤務はないこと、
 - 労働時間は現地の法律に準拠していること。
2. 児童労働の使用を禁止し、年齢確認の手順を概説し、児童労働の事例を是正し、若者を雇用できる条件を概説する雇用方針を策定すること。
3. 若者(15歳から18歳まで)の雇用が可能です。ただし、次の条件を満たすこと：
 - 若者が危険な役割を果たしていないか、身体的、精神的、または感情的な危害を引き起こすリスクにさらされていないこと、
4. 児童労働が確認された場合、直ちに行動を起こし、児童をすべての仕事から外し、児童が安全な場所にいることを確認すること。児童の最善の利益を最優先する効果的な矯正プログラムを開発し、適切な第三者とともにタイムリーに実施すること。どの矯正プログラムも、技能訓練の奨励、家族の雇用、児童の教育の支援など、児童とその家族のための適切な社会的支援を含まなければならないこと。

推奨される方法

- すべての監督者は、実習生やインターンを含む若年労働者が雇用される条件が確実に満たされるよう配慮をするための訓練を受ける。
- 若年労働者の定期健康診断を実施する。
- 職場での児童保護問題のリスクを軽減および緩和するための適切な手順とプロセスを整備する。

¹ ILO 勧告 No.190、ILO 条約 No.138、LO 条約 No.182。



02. すべての作業は自発的に行われること

定義²

強制労働：罰則の脅しの下に、人が自発的に申し出ていない仕事または役務を引き出すこと。

強制労働/借金による束縛：借金の返済や利息の支払いの手段として労働を要求されること。労働を要求すること。

不本意な囚人労働：受刑者によって行われる労働で、自発的に行われず、かつ、報酬を受けないもの。刑罰の脅しの下で引き出された労働、または債務もしくは刑罰の返済の手段として要求された労働を含む。

人身売買による労働：強制労働または奴隷制による搾取を目的として、脅迫、力、詐欺その他の強制の手段により、人を募集し、移送し、蔵匿し、取得し、または受領すること。

最小要件：

- あらゆる形態の強制、拘束、人身売買、または非自発的な囚人労働は禁止されていること。
- 従業員は、雇用条件として、給与、福利厚生、財産、または書類の一部を提出する必要があるとはならないこと。政府機関への文書の寄託が、労働権に関する文書の条件として必要とされる場合、労働者が離職を選択したときに、それらの文書を回収できるよう支援すること。
- 労働者には移動の自由があること。労働者は、合理的な通知の後に雇用主を離れる権利を有し、これには、国内で自由に離職または転職できる移民労働者が含まれること。
- 従業員は、会社の宿泊施設にいつでも自由に入出りできること。
- すべての作業は自発的に行われること。

推奨される方法

- 非現実的な生産目標や業績指標により、過剰な残業や不本意な残業、過剰な労働時間、その他の強制労働を必要とする、あるいはそれにつながるような行為（参考資料 6.労働時間および休日）を許容しない。労働者に対する生産目標とパフォーマンス指標のリスクと影響を注意深く監視する。
- 最低賃金に寄与する出来高目標やボーナス支給は、潜在的なリスク領域として考慮する。

² ILO 強制労働条約、1930 年(第 29 号)



03. 採用は責任を持って行われること

定義³

募集：広告、情報発信、選択、輸送、雇用。移民労働者の場合は該当する場合は出身国への帰国。これは、求職者と雇用関係にある人の両方に当てはまります。

採用手数料：労働者が雇用または職業を確保するために採用プロセスで発生する手数料で、その徴収方法、時期、場所を問わない。

関連費用：医療、保険、技能および資格試験、訓練およびオリエンテーション、設備、旅費および宿泊費、管理費を含む、国境内または国境を越えた採用および配置に不可欠な費用。

外国からの出稼ぎ労働者：自分のアカウント以外で雇用されることを目的として、国民ではない国に移住する、または移住した人。

労働者リクルーター：公共人材サービスまたは民間人材紹介会社、労働者の募集・配置サービスを提供するその他すべての仲介業者またはサブエージェント。労働者の採用担当者は、営利目的か非営利目的か、または法的・規制の枠組みの内内外で活動するかどうかにかかわらず、さまざまな形態を取ることができます。

最小要件：

1. 採用は、差別なく人権を尊重する倫理的かつ責任ある方法で行われること。
2. 採用された従業員や求職者は、採用手数料や関連費用を請求したり、負担したりしてはならないこと。すべての料金は雇用主が負担すること。
3. 労働者は、その仕事が行われる国で、識別可能で正当な雇用主と法的に認められた雇用関係を持っていないなければならないこと。
4. すべての労働者は、雇用に入る前に、当事者が理解できる言語で書かれた契約書を提供されなければならないこと。そこには、
 - 雇用条件、雇用期間、労働時間、休憩時間、支払われる賃金、提供される福利厚生、および食事、宿泊施設、またはその他の費用などが賃金から差し引かれた費用概要が記載されているものとし、労働者は、雇用契約への署名を強要されてはならない。
5. 移民労働者の権利に関する明確な言及を含む、責任ある採用方針と手順を策定し、スタッフを訓練すること。
6. 労働・人材紹介会社を利用する場合は、定期的にデューデリジェンスを実施して、責任ある人材採用を行っていることを確認すること。
7. 採用プロセスで虐待が疑われる場合には、強力な苦情およびその他の紛争解決メカニズムを利用できるようにすること。虐待の場合は、適切な救済策を提供すること。

推奨される方法

- 可能であれば、直接募集を実施する。直接募集が実施されていない場合、可能であれば、州の認可された労働者募集担当者を使用する。
- 移民労働者は、母国を離れる前に、雇用条件とそれぞれの地域の労働法について知らされるものとする。

³ 公正な採用のための一般原則と運用ガイドライン - 国際労働機関 (ILO)



04. すべての労働者は、尊厳と敬意を持って平等に扱われること

最小要件：

1. 雇用、報酬、トレーニング/昇進へのアクセス、解雇または退職において、個人のアイデンティティまたは特性に基づいて差別されないようにするための明確なポリシーと手順がなくてはならない。それには、人種、肌の色、言語、カースト、出身国、先住民の地位、宗教、障害、性別、性自認と性表現、婚姻状況、性的指向、組合への加入、政治的所属、年齢、妊娠、またはその他の原因となる可能性のある状態など、差別が含まれ、適用される積極的格差是正措置法令によって特に要求される場合を除く。これらのポリシーと手順は、すべての労働者に伝達され、共有されること。
2. 労働者は、上記（4.1.）に掲げる個人のアイデンティティや特性に関する信条や慣行を妨げられることなく自由に守り、合理的にニーズを満たすことができなければならない。
3. バランスの取れた労働力、経営陣の代表、給与やその他の福利厚生に関する公平性を確保することにより、職場内の多様性と包括性を促進するための行動を実施すること。平等性を確保するため、従業員の構成、経営陣の代表、報酬について定期的な見直しを行うこと。
4. その代表者または職員によって、あるいは職員に対して行われる体罰、いじめ、嫌がらせ、精神的・身体的・性的強制、虐待、その他の有害または非人道的な扱いは、いかなる形態でも認められないこと。
5. 個人情報または機密情報の機密性を保護し、差別を防止するために、適切な管理が行われていること。

推奨される方法

- 従業員の雇用、報酬、トレーニング、昇進、懲戒、解雇の責任者に特に焦点を当てた、ダイバーシティとインクルージョンに関連して、すべての従業員や請負業者/代理店へのトレーニングの提供。
- 経営陣および取締役会レベルで多様性の目標を設定し、特に女性労働者を関与させ、トレーニングと昇進を通じて女性労働者の能力開発と進歩をサポートする活動を提供することに重点を置く。
- あらゆるレベル、性別、人種からのアイデアや声が増励され、尊重される文化を促進する。



05. すべての労働者は結社の自由の権利を有する

最小要件：

1. すべての労働者が自ら選択した代表組織を立ち上げ、組織する権利は、これらの活動が適用法の下で制限されていない場合には、尊重される必要があること。労働者委員会または労働組合の結成は、組織への参加または結成を選択した労働者に悪影響を与えることはないものとする。
2. 結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合、使用者は、独立した自由な結社と交渉のための並行手段の開発を促進し、妨げないこと。
3. 上記のプロセスのいずれかで選出された労働者代表は、経営陣によって正当な労働者代表として扱われ、差別や虐待を受けることがないこと。

推奨される方法

- 勤務時間中に平和的な集会や会議を行うためのインフラ（会議室、選挙施設など）の提供をする。
- 労働と人権に関する労働者への研修の提供をする。
- 議事録の掲示、電子媒体等による連絡の提供をする。



06. すべての労働者は、合理的な労働時間と十分な休日を与えられること

最小要件：

1. 労働時間は、適用される現地の法律/規制、または労働時間と時間外労働に関する国際労働機関 (ILO) 条約⁴のうち、労働者を最大限に保護するものに準拠すること。通常の労働時間 (残業を除く) は、1日8時間、1週間48時間を超えていないこと。
2. すべての残業は任意である必要があり、標準労働時間と管理職ではない従業員の残業時間の合計は、週60時間を超えてはならないこと。契約時間外労働が雇用契約および職場協定によって許可されている場合、従業員が参加しないことを決定した場合に否定的な影響を与えることなく自由に同意したことを示す証拠が文書化されていること。
3. 残業が要求された場合、すべての労働者はいかなる形の差別もなく残業を行う機会を与えられること。
4. 労働者は、連続する6日間の勤務ごとに少なくとも24時間の休憩をとらなければならない (毎週などのローテーション期間が運用されている場合、たとえば、1週間はオン、1週間はオフ)、現地の法律で義務付けられている公休日および年次休暇を取得するものとする。
5. 通常の労働時間と残業時間を定義する明確なポリシーと手順を整備する必要があります。これには、労働者が自発的に残業できる明確な手順が含まれること。

推奨される方法

- 労働時間と時間外労働に関する ILO 条約に沿って、通常の週の労働時間は 48 時間を超えていないこと。残業が定期的に必要な場合は、残業の頻度を徐々に減らすための措置を講じること。
- 労働時間を記録する効果的なシステムが整備されていること。
- 計画の改善を検討して、ピーク期間を管理し、長時間の過剰な残業を回避すること。
- シフトまたは残業の変更は、従業員および必要な利害関係者に積極的に伝達すること。
- 可能であれば、夜勤の女性労働者のための交通機関や宿泊施設など、残業するより脆弱な労働者の安全を確保するための規定を整備すること。

⁴ ILO 条約 C001 - 労働時間 (産業) 条約, 1919 年



07. すべての労働者が公正な賃金を受け取ること

最小要件：

1. 労働者には、性別やその他の要因に基づく差別なしに、法定最低賃金以上の標準、該当する場合は残業代が支払われ、期限内に全額が支払われること。出来高払い労働者の場合、賃金率は、労働者が通常の勤務時間中に少なくとも最低賃金、または団体交渉協定で定められた賃金のいずれか高い方を獲得できるものでなければならない。
2. 賃金明細書は労働者が理解できる言語で提供され、現地の法律に従って、賃金、残業、福利厚生、控除、休暇、社会保障、およびその他の詳細の概要が明確に示されること。
3. 社会保障、税金など、法的に必要なすべての控除は、給与明細に明確に記載され、それぞれの当局に預けられること。
4. シフトへの遅刻やその他の目的で、懲戒処分として賃金控除を使用することは許可されていないこと。従業員に提供される居住区、食品、商品などの控除は合理的であり、労働者が理解できる言語による書面で事前に同意する必要があること。話されている言語の違いや識字率の低さを考慮して、適切な規定を設けること。従業員がこれらのサービスを利用しないことを選択した場合、控除を行ってはならないこと。
5. 雇用契約で指定された福利厚生は、少なくとも雇用先の国で義務付けられている福利厚生に準拠している必要があること。さらに、必要に応じて、外国人労働者への福利厚生を明確に示すこと。

推奨される方法

- 生活賃金または所得の支払いに向けて、措置を講じる。これには、専門家の第三者を通じて賃金レベルを評価し、ある程度の可処分所得のある基本的な現地の生活水準を満たすのに十分であることを確認することが含まれる。
- 職場におけるすべてのマイノリティまたは過小評価されたグループに対する賃金に関する差別のリスクと影響を監視し、対処するための努力を行う。
- 法律で義務付けられていない福利厚生の変更は、労働者に積極的に伝達する。



08. 一時雇用の労働者に対する公正な条件

定義⁵

サービス提供者/請負業者：施設/会社に、施設/会社の商品および/またはサービスの生産に不可欠な商品および/またはサービスを提供する事業体です。

臨時雇用：特定の期間の雇用には、有期契約、プロジェクト契約、またはタスクベースの契約のほか、日雇いを含む季節労働または臨時労働が含まれます。

ホームワーカー：施設/企業の敷地内以外で、直接的または間接的な契約に基づいて、報酬を得て施設/企業のために仕事を遂行する者で、使用される機器、原料、その他の投入物を誰が供給するかにかかわらず、雇用者が指定する製品またはサービスの提供をもたらす者です。

最小要件：

1. この基準と適用される現地法によって労働者に与えられる要件や保護は、過度に長い試用期間、労働のみの契約、下請けまたは在宅勤務の取り決めの使用、または実地することのない見習い制度、技能の習得や正規雇用を目的としたもの、または有期雇用契約を過度に利用したものを通じて回避されてはならないこと。
2. 契約労働者/サービス提供者と契約する場合、選択前にしっかりとしたデューデリジェンスが実施され、現地の法律とこの基準の要件への準拠を確認するために継続的に行われること。
3. 同一労働同一賃金に関して、現場の正社員と契約労働者の間に差別があってはならないこと。
4. 契約労働者は、会社と認められた法的な紛争に従事している常勤労働者の代替または補充に使用してはならないこと。

推奨される方法

- 需要と供給の計画、スキル要件、仲介または一時的な仕事の評価を行い、契約社員と正社員の比率を特定する。可能であれば、性差別のリスクを特定して軽減するために、契約社員と正社員の比率の性別による内訳を確認する。
- 本質的に恒久的な役割が一時的な労働者によって実行されないようにするための措置を講じる。
- 可能であれば、臨時労働者を常勤労働者に移行するための措置を講じる。

⁵ILO- 臨時雇用とは?



09. すべての労働者が公正な救済措置 を利用できること

最小要件：

1. すべての労働者が利用できる職場紛争、提案、苦情を提起し、対処するための適切なシステムの提供をする。
2. 苦情処理メカニズムは、効果的⁶でアクセスしやすく、さまざまなチャネルを通じて、移民、一時的、または母国語を話さない労働者を含むすべての労働者に広く伝達されなければならないこと。
3. 苦情は十分に調査し、迅速に解決し、適切と判断された場合に救済措置を提供すること。
4. 申立人の秘密保持（要求された場合）および報復からの保護を確保すること。

推奨される方法

- 効果的な苦情処理メカニズムの開発には、メカニズムの利用者を想定したステークホルダーとのエンゲージメントを実施する。可能であれば、苦情と取られた措置に関連する男女別のデータを収集する。
- 苦情処理メカニズムを現地の事情に合わせる。地域の事情に合わせる。
- 苦情処理手順と解決策の有効性を評価するために、すべての苦情と取られた措置について定期的なレビューを行う。
- 投書箱、委員会、電話回線、電子メールなど、苦情処理メカニズムに関する複数の入り口を設け、労働者が就業時間中および就業時間外に自由にアクセスできるようにすること。
- 利用者が理解できる言語で、利用可能な苦情の種類と苦情処理メカニズムに関する情報を表示し、定期的な研修を実施する。
- 国内法と国際規範の間に相違がある場合は、苦情申立人により大きな保護を提供するアプローチを適用する。
- 性差への配慮を確保する。ビジネス パートナーは、女性から提起された苦情を処理するための別のシステムを持つことを選択し、プロセスの最初から最後まで処理に女性を関与させることを検討する。
- ビジネス パートナーが対処する苦情は、申立人が司法上の救済を含む他の形式の救済を求めることを妨げない。
- 苦情の傾向データを定期的に見直し問題を引き起こしている労働慣行を改善する。

⁶ ビジネスと人権に関する国連指導原則の非司法的苦情処理メカニズムの有効性基準



10. 土地の権利の尊重

定義⁷

非自発的再定住：影響を受ける人々が土地取得を拒否する権利を持たず、移転させられた場合に発生し、長期的な苦難と貧困、および社会的ストレスにつながる可能性がある。

土地の取得：不動産の直接購入と、地役権や通行権などのアクセス権の取得の両方を含む。詳細については、IFCパフォーマンススタンダード5を参照のこと。

自由意思に基づく事前の同意（FPIC）。脅迫や強要のない相談により、関連性があり、理解しやすく、アクセスしやすい情報がタイムリーに開示される。協議は、初期段階だけでなく、プロジェクトの全期間を通じて継続する必要がある。

最小要件：

1. 企業は、非自発的住民移転の影響を最小化するために、可能な限り回避する。
2. 土地収奪を禁止し、先住民、地域社会、個人の土地や財産に関する交渉について、FPICを推進し、求める。
3. 近隣コミュニティへの影響とアクセス権に関するリスク評価を実施する。
4. 適切かつ透明性のある土地利用の変更を実施し、完全な開示をする。土地の権利に関して適用されるすべての国内法に従う。

推奨される方法

- 土地取得および関連する購入に関する利害関係者の関与に関するガイドラインを作成する。
- コミュニティ、先住民グループ、個人などに関して非常にデリケートな地域とその周辺の土地取得を管理するための手順を開発し、実施する。
- 土地の権利、苦情、是正に関するコミットメントの進捗状況を定期的かつ公に報告する。

⁷ ガイドランスノート7、先住民民族、国際金融公社



11. コミュニティへの影響

最小要件：

1. 必要な場合、周辺コミュニティに与える活動の実際の、また潜在的な影響を、当事者の完全な参加を得て評価し、コミュニティへの悪影響を回避・軽減するための手段を講じること。
2. コミュニティが、会社とコミュニティとの間の紛争、提案、苦情、苦情を提起し、対処するための適切なシステムを、誰もが利用できるように整備する。

推奨される方法

- 該当する場合は、先住民族の権利と FPIC に関する定期的なトレーニングをすべての関連スタッフに提供する。
- コミュニティへのリスクと影響を評価して開示するためのデューデリジェンスのシステムを確立する。
- 潜在的な（環境、安全、緊急）リスクと危険など、企業活動を周辺コミュニティに知らせる能力を開発し維持する。



12. 労働者・地域社会の安全と安心

最小要件：

労働者とその家族は、外部（セキュリティ）の脅威や危険から保護されなければならないこと。

推奨される方法

- セキュリティ上の脅威が存在する可能性がある場合、セキュリティ管理計画を策定し、セキュリティリスク評価を実施する。
- 「安全保障と人権に関する自主行動原則」⁸に示されたものと同様の基準を、自社の安全保障の仕組みに適用する。
- 資産に民間または公共の警備員がついている場合、警備員は関連するセキュリティ（武力行使を含む）研修を受ける必要があります。警備員と人権（武力行使を含む）の研修を受けなければならない。

⁸ 安全保障と人権に関する自主原則

違反の報告

当社は、責任と誠実さを強く重視する組織であり、常に正しいことをしようと努めています。複雑なグローバルサプライチェーンにおける労働と人権の問題へのチャレンジと、多くのチャレンジが本質的に体系的であり、単独で対処できないことを理解しています。ですから、ビジネスパートナーがこの基準を満たす上でチャレンジを抱えている箇所を積極的に開示されるようお勧めします。これにより、問題に対処し、管理システムを強化して継続的な改善を確保するために協力することができます。



範囲

この基準は、Reckitt に、または Reckitt に代わって商品およびサービスを提供するすべてのビジネスパートナーに適用されます。これには、サードパーティの製造業者、原料や包装材料のサプライヤー、サービスプロバイダー、ベンダー、トレーダー、代理店、請負業者、ジョイントベンチャーパートナー、販売代理店(従業員、代理店、その他の代表者を含む)(以下「ビジネスパートナー」と呼びます)が含まれます。ビジネスパートナーは、サプライチェーン内でこの基準を伝達し、直接のサプライヤーがこの基準を遵守していることを確認することが期待されます。