

作業場管理基準

アパレル産業協会は米国内および海外の搾取工場の根絶問題に取り組み検討を重ねてきた。その検討結果に基づき、協会は下記に示すように、適正かつ人道的な労働条件を定める一連の基準を策定した。これにより、消費者は、当該基準に従って製造される製品が、搾取的または非人道的条件のもとで生産されていないことを、確信できるものと協会は信じている。

強制労働

囚人労働、契約労働、債務労働、又はその他の如何なる形においても、強制労働力を使用してはならない。

児童労働

15歳未満の者（製造国の法律⁸が許可する場合は14歳未満）又は、製造国での義務教育終了年齢が15歳以上の場合は、義務教育終了年齢に満たない者を雇用してはならない。

嫌がらせ又は虐待

すべての労働者は敬意と尊厳をもって扱われなければならない。如何なる労働者も肉体的、性的、精神的又は口頭による嫌がらせ又は虐待の対象とされてはならない。

均等待遇

何人も、雇用、給与、手当、昇格、懲罰又は解雇又は定年等を含む雇用条件において、性、人種、信条、年齢、障害、性的定位、国籍、政治的見解、又は社会的又は民族的身分を理由に差別的取扱いを受けてはならない。

健康及び安全

使用者は、作業が原因で起こる、又は作業に関連した、又は作業中に又は使用者の施設の操業の結果発生する、事故および健康への被害を防止するために、安全で健康的な労働環境を提供しなければならない。

組合および団体交渉の自由

使用者は労働者の組合組織および団体交渉の自由権を認め、尊重しなければならない。

賃金と手当

使用者は賃金が労働者の基本的な必要を満たすために不可欠であることを認識する。使用者は最低の場合でも、少なくとも現地の法律が規定する最低賃金又は業界の一般賃金のいずれか高い方の額および法律で義務付けられた手当を支払わなければならない。

⁸ この基準全般にわたって言及される現地の法律はすべて、現地の準拠法に従って実施される規則を含む。

労働時間

特別業務状況下でない限り、労働者は、(i) (a) 週 48 時間労働および 12 時間の時間外労働又は (b) 製造国の法律が許可する通常および時間外労働時間、又はその国の法律が労働時間の制限をしていない場合は、その国の通常週労働時間に加えて 12 時間の時間外労働、のいずれか少ない方の時間を超える労働を要求されてはならないし、また (ii) 少なくとも 7 日に 1 度の休日をとる権利を有する。

時間外手当

通常労働時間の対償に加えて、使用者は、時間外労働に対し、製造国の法で定められた割増料金、または製造国にそのような法律がない場合は、少なくとも通常の時間給と同等の額の時間外手当を支給しなければならない。

* * *

作業場管理基準を採用する決定をした企業はどの企業も、製造国の準拠法にすべて従うことに加えて、添付のモニター原則に基づいて作業場管理基準に従い又は支持し、相違や矛盾がある場合は、高いほうの基準に従わなければならない。また作業場管理基準を採用する決定をした企業はどの企業も、ライセンス契約企業および契約企業に対し、また、その企業が小売企業の場合は、仕入業者に対し、現地の準拠法に従うことおよび添付のモニター原則に基づいて作業場管理基準に従うこと、また相違や矛盾がある場合は、高いほうの基準に従うことを要求せねばならない。