

Amazon

サプライチェーン基準

本サプライチェーン基準の正式版は英語版であり、翻訳版と矛盾または相違がある場合は、英語版が優先します。

2022年12月30日公開

2023年1月15日発効

2023年5月2日 日本語改訂





目次

はじめに	4
インクルージョン	4
継続的改善	4
サプライチェーンの説明責任	4
労働者の権利	5
1. 若年者または児童による労働	5
2. 学生労働者、インターン、実習生	5
3. 非自発的労働または強制労働、人身売買、現代奴隷	5
4. 移住労働者	6
5. 賃金および手当	6
6. 労働時間	6
7. 差別の禁止	6
8. ハラスメントおよび虐待の禁止	7
9. 苦情処理メカニズムと報告	7
10. 結社の自由	7
衛生と安全	7
1. 衛生と安全	7
2. 安全な労働条件、職業上の安全、および産業衛生	7
3. 身体的に大きな負荷のかかる作業	8
4. 緊急時の備えと対応	8
5. 機械の安全対策	8
6. 公衆衛生と個人的衛生	8
7. 住居	8
環境	9
1. 環境	9
2. エネルギー消費と温室効果ガスの排出	9
3. 環境関連の許可と記録の保管	9
4. 有害物質の効果的な管理と廃棄	9
5. 効果的な資源管理	9
6. 環境正義	9
原材料およびコモディティの責任ある持続可能な調達	10
1. 鉱物	10
2. 原材料およびコモディティの調達	10



目次

土地および自然資源に関する権利	10
1. 土地および自然資源に関する権利	10
倫理的な行動	10
1. 贈収賄の禁止	10
2. 腐敗行為の禁止	10
3. 内部通報者の保護	10
4. 透明性	10
5. プライバシーおよびデータの保護	11
6. 責任ある人工知能	11
7. 輸出入	11
マネジメントシステム	11
1. マネジメントシステム	11
2. 研修	11
3. コミュニケーションと労働者からのフィードバック	11
4. 是正	11
5. 文書化と記録	12



はじめに

Amazonでは、提供する製品とサービスが人権と環境を尊重し、労働者の基本的尊厳を守って生産または供給されるよう全力で取り組んでいます。Amazonは、これらと同様の原則を支持するサプライヤーと関係を結びます。Amazonサプライチェーン基準（以下「本基準」）は、プロバイダー、ベンダー、販売事業者、業務委託先および再委託先を含め、AmazonまたはAmazonの子会社に商品またはサービスを提供するすべてのサプライヤー（以下「サプライヤー」）に適用されます。Amazonのコミットメントおよびアプローチは、国際連合（国連）および国際労働機関（ILO）によって策定されている主要な国際基準およびフレームワークの情報を参考にしたものです。Amazonは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、国連の「世界人権宣言」、ILOの中核的条約、ならびに「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」を尊重し、支持しています。本基準は、国際的に広く知られている上記の原則、基準、およびフレームワークから派生したものです。本基準を解釈する際、Amazonは、国連およびILOのガイダンス資料および定義に従います。

Amazonストアで販売されるあらゆる製品、またはAmazonに対して提供される製品とサービスは、本基準およびあらゆる適用法令に従って製造、生産または提供される必要があります。サプライヤーは、本基準が適用法令よりも厳しい内容を定める場合であっても、本基準を遵守する必要があります。

サプライヤーは、あらゆる適用法令に従う必要があり、かつAmazonが適用法令に従うことができるよう、サポートする必要があります。これには、法令の遵守に関するAmazonからの要請に従うことが含まれます。適用法令と本基準が抵触する場合、サプライヤーは、国際的に広く知られている人権に関する原則および本基準に含まれる期待事項を尊重する方法を探りながら、法令に従う必要があります。

私たちは、本基準を適用する際に、以下の原則に従います。

インクルージョン

サプライヤーは、すべての労働者に対し、差別することなく、かつ労働者の個人的な特徴または法的に保護される地位にかかわらず、本基準を適用する必要があります。Amazonは、特定のグループ（女性、子ども、先住民、非正規労働者、移住労働者など）が、本基準で述べている問題によって不均衡に影響を受け、搾取その他の人権上または環境上の影響を受けやすい可能性があることを認識しています。Amazonは、このようなグループに固有のリスクに対応し、サプライヤーと協力して、本基準で明示されていないものの、発生する可能性がある状況を評価し、対応するよう取り組んでいます。サプ

ライヤーには、すべての労働者の公平性およびインクルージョン推進するために、方針と慣行を策定して運用することが推奨されます。

継続的改善

Amazonは、継続的改善を方針として業務を遂行しています。また、私たちは、サプライヤーと協力して、サプライヤーの運営とサプライチェーンに、人権および環境の尊重を根付かせ、サプライヤーの労働者と職場の保護状況を改善し、かつ本基準の不遵守に対処できるよう全力で取り組んでいます。Amazonは、労働者の利益を常に最優先することに努めます。サプライヤーには、本基準で概説されているとおり、効果的なマネジメントシステムを採用し維持して、最も顕著なリスクを特定し、そのようなリスクについて優先順位を付け、リスクに対処するために、人権デュー・ディリジェンスおよび環境デュー・ディリジェンスを実施することが推奨されます（法令により求められる場合は、それらを実施する必要があります）。本基準に従って継続的改善を実施する際には、法令によって許容される限度で、サプライヤーの規模や構造（家族経営の農家、小規模事業者、内職者など）が考慮されます。

サプライチェーンの説明責任

サプライヤーは、要求に応じて、Amazonに対する商品またはサービスの提供に関連する間接的な採用慣行、ならびに自己の供給業者、業務委託先、再委託先、職業仲介事業者および人材エージェントを開示する必要があります。Amazonは、サプライヤーと連携して、これらの関係者にも本基準を理解してもらえよう取り組んでいます。サプライヤーは、自己の供給業者、再委託先、職業仲介事業者および人材エージェントに、適用法令および本基準を遵守させるとともに、それらの者が本基準を採用し、理解を高めるよう、連携する必要があります。Amazonはサプライヤーに対し、研修その他の方法を通じてこれらを実施することを推奨します。サプライヤーは問題の是正に取り組むべきです。Amazonは、サプライヤーが違反または問題事象による悪影響を消滅させ、最小限に抑え、または低減できるよう、サプライヤーと連携します。Amazonは、本基準の不遵守があった場合に、いつでも関係を中断または終了できる権利を留保します。関係の終了は、サプライヤーが評価への協力を拒んだ場合、必要な行動もしくは慣行を採用することを拒んだ場合、是正に関して適時に進捗を図らなかった場合、または記録の改ざんもしくは虚偽表示その他の違法行為もしくは詐欺的行為に関与した場合などに、最終手段として検討します。サプライヤーには、該当する場合には、信用できる第三者による認証（素材、生産工程および製品についての認証を含みます）を利用することが推奨されます。



労働者の権利

1. 若年者または児童による労働

Amazonは、児童労働を容認しません。サプライヤーは、(i) 少なくとも15歳以上、(ii) 義務教育終了時の年齢、または (iii) 労働が行われる国における最低就業年齢のうち、最も高い年齢要件を満たす労働者と契約する必要があります。18歳未満の労働者(以下「若年労働者」)には、健康や安全が脅かされる可能性がある仕事などの危険な仕事、または教育を受ける機会を損なわせる仕事(夜勤、時間外労働など)を行わせてはなりません。若年労働者を雇用するサプライヤーは、労働時間に関するあらゆる現地法令に従う必要があります。サプライヤーは、年齢確認の仕組みを導入すべきです。若年労働者は、社会保険を含む社会保障を受ける権利を奪われるべきではありません。サプライヤーは、若年労働者が効果的な苦情処理メカニズムや安全衛生情報を利用できるようにすることを特に意識しつつ、若年労働者をサポートし、研修させるべきです。児童労働の事案は、児童の安全および健康を促進する是正措置などにより、是正される必要があります。

軽労働: 国際労働基準に従い、危険でない軽労働が許容されます。ただし、子どもの教育、健康、学校教育、個人の成長および身体的発達を脅かさない方法で、子どもが親や親戚のために働く場合に限られます。いかなる状況でも、サプライヤーは、児童労働に関する法律および国際労働基準を遵守する必要があります。サプライヤーは、軽労働が法令に従って行われていることを検証するために、必要な文書を保持すべきです。

2. 学生労働者、インターン、実習生

Amazonは、学生の教育目標を支援し、本基準および適用法令を遵守する正規の実習プログラムの開発をサポートします。何らかの職場実習プログラムに参加するすべての個人は、本基準に基づく最低年齢要件を満たしている必要があります。サプライヤーは、学生の記録の適切な管理、教育パートナーの厳格なデュー・デリジェンス、および学生の権利の保護を通じて、適用法令に従い、学生労働者プログラムを慎重に管理する必要があります。現地法がない場合、学生労働者、インターンおよび実習生の賃金率は、少なくとも、同一または同様の仕事を行う他の未経験労働者と同じである必要があります。実習プログラムは期限付きとするか、またはその終了に伴い常勤雇用に移行することを前提とする実習期間であると考えられるべきです。サプライヤーは、常勤雇用を希望するか否かを、学生が十分な情報に基づいて判断できるようにするため、学生に対して、実習がいつ、どのように終了するのか、および利用可能なあらゆる機会を説明すべきです。Amazonは、顕在化しにくいグループ(女性など)の参加を促すプログラムの採用を推奨します。

3. 非自発的労働または強制労働、人身売買、現代奴隷

サプライヤーは、強制労働(奴隷、監禁、奉公など)を用いてはなりません。Amazonは、サプライヤーによる人身売買、その他の脅迫、強制、強要、拉致または詐欺を用いて労働者を搾取するいかなる行為も容認しません。すべての労働は任意に行われる必要があります。労働者は、不利益を被ることなく、合理的な通知をもって、自由に職場から離れることができ、かつ雇用契約その他の労働者としての地位を終了することができる必要があります。サプライヤーが管理する施設において、労働者の移動の自由を不合理に制限することは許されません。

採用および関連手数料: 母国、中間国または労働が行われる国で、労働者を雇用する際に募集、採用、または仲介事業者もしくはブローカーに関して発生した手数料や、その他の関連手数料または費用の支払いを、労働者に要求してはなりません。サプライヤーは、労働者が手数料を支払わなくてもよい状況で労働者を採用すべきです。サプライヤーは、保証金を支払うよう労働者に要求してはなりません。本基準に違反して労働者が手数料を支払った場合、サプライヤーは、その採用過程をサプライヤーが直接管理できない場合であっても、採用過程のいずれかの時点で発生したこれらの手数料の費用を負担するか、または労働者に返還しなければなりません。労働者によって支払われた手数料の返還は、当該労働者およびその家族に危害や報復が加えられることない方法で行われるべきです。労働者に対して請求されるすべての手数料および費用は、Amazonに対して開示され、かつ雇用または労働の開始前に、労働者の母語で労働者に伝えられる必要があります。

第三者事業者: 本基準は、職業仲介事業者またはブローカーにも適用されます。サプライヤーは、職業仲介事業者および人材ブローカーの業務慣行を分析および監視し、労働者と契約する際に倫理的にかつ労働者の最善の利益を考えて行動する業者を採用する必要があります。サプライヤーは、就労する権利を確認することを含め、本基準ならびに労働が行われる国および労働者の母国のすべての適用法令を遵守するよう、職業仲介事業者や人材紹介会社に要求する必要があります。

身分証明書: サプライヤーは、労働者による個人的書類の保持やアクセスを妨げてはなりません。サプライヤーは、労働者の政府発行の身分証明書、パスポート、出入国関連書類または労働許可証を、(安全な保管のために)保持、破棄、隠匿もしくは没収してはならず、またそれらの書類を他者(第三者である事業者を含みます)に提出するよう、労働者に求めてはなりません。サプライヤーは、管理業務および出入国手続きを行うために法令で要求される限度においてのみ、それらの書類を一時的に預かることができます。サプライヤーは、労働者の居住場所を提供している場合には、労働者がそれらの書類や私物を保管できるように、当該居住場所において、個人別の施錠可能な保管設備を提供することができます。ただし、法令で許容される場合を除き、サ



プライヤーは、労働者が使用している当該保管設備にアクセスしてはなりません。

契約条件:労働者に対しては、当該労働者が雇用関係を締結する前、または自国を出発する前に、当該労働者が理解できる言語および方法で、当該労働者の労働条件を定める、明確かつ理解可能な文書を提供する必要があります。この文書は、労働者の母語もしくは最もよく理解できる言語で記載され、または理解力が比較的低い労働者向けに画像を用いて作成されていること（またはその両方の条件を満たすこと）が望ましいです。かかる労働条件は、雇用の開始時または労働者の自国からの出発時に変更されてはなりません（ただし、法令に従って変更される場合であって、かつ労働者にとってより好ましい条件を含む場合を除きます）。

労働者の記録:サプライヤーは、すべての従業員、特に移住労働者の、最新の記録を維持する必要があります。これには、基本的な契約条件、労働者の到着日および帰国日、ならびに労働者の年齢が含まれます。また、サプライヤーには、ジェンダー情報および労働者の緊急連絡先の記録を維持することが推奨されます。

4. 移住労働者

サプライヤーは、国内外の移住労働者が直面する搾取のリスクに特に注意を払うべきです。サプライヤーは、移住労働者の権利を尊重しなければならず、差別してはなりません。法的に許容される場合、移住労働者には、現地の従業員に提供されるものと同じ雇用上の保護および権利を付与する必要があります。サプライヤーは、法令上就労する権利を有する労働者のみを採用することができます。ただし、労働者が難民に関する承認されたプログラムに関係している場合を除きます（この場合、Amazonは、事例ごとにこれらのプロジェクトを評価します）。サプライヤーが国内外の移住労働者を採用する場合、就労させる国の出入国管理に関する法律および労働法を、完全に遵守する必要があります。労働者は、合理的または法的に適切な通知を行うことにより、不利益を被ることなく、任意に契約を終了する必要があります。

5. 賃金および手当

サプライヤーは、労働者（契約労働者および出来高払いの労働者を含みます）に対して、適時に賃金を支払い、かつ適用法令の要件を満たすか、それを超える報酬（最低賃金および手当、時間外労働手当、福利厚生ならびに有給休暇を含みます）を提供する必要があります。そのような法令が存在しない国においては、サプライヤーには、業界平均と同等以上の賃金を支払い、通常の時間給の割合を上回る割合での時間外労働手当を支払い、労働者に対し休暇などの福利厚生を与える方針を維持することが推奨されます。サプライヤーは、差別することなく、「同等の価値」の労働について、同一の賃金を支払う必要があります。サプライヤーは、要求に応じて、所定労働および時間外労働に対する法定賃金が正確

に計算されていることを示す必要があります。サプライヤーは、労働者が自らの基本的なニーズおよび家族のニーズを満たすために十分な賃金を得ているかを評価するために、労働者の給与を定期的に確認し、少なくとも2年に1回、その評価結果に応じた調整を行うべきです。

支払い方法:サプライヤーは、労働者に対し、労働者が理解できる方法で、賃金の算定根拠を記載した給与明細または類似の書類を、適時に提供する必要があります。懲戒処分としての賃金の控除は禁止されています。サプライヤーには、現金払いからデジタルでの賃金支払システムに移行することが推奨されます。

福利厚生および休暇に関する方針:サプライヤーは、法令上の要件に従って、すべての労働者に福利厚生と休暇を与える必要があります。サプライヤーは、育児休業に関する方針を定めるべきです。また、育児休業に関する方針は、法令上の要件を反映し、かつ育児休業中および産前産後休業中に追加で提供される、すべての保護および利益の概要を明確に定めたものであるべきです。法令に定めがない場合であっても、サプライヤーには、休憩および余暇の時間、休暇、祝日および育児休業を含め、有給の休暇を労働者に提供することが推奨されます。また、サプライヤーには、低年齢の児童の親または保護者に対し、職場併設の育児施設を提供し、または補助金および十分に柔軟な労働環境を提供することが推奨されます。

6. 労働時間

サプライヤーは、労働者の安全、健康および福祉を維持するために、労働時間を定期的にモニタリングすべきです。特別な状況または緊急時を除き、(i) サプライヤーは、時間外労働を含めて、労働者の労働時間が週60時間を超えないように制限するとともに、(ii) 各労働者に対し、7日間ごとに少なくとも1日の休日を取得する権利を与える必要があります。いかなる状況でも、労働時間は法令で許容される上限を超えてはなりません。サプライヤーは、法令上要求される休憩時間（法令に定めがない場合は合理的な休憩時間）を、労働者に与える必要があります。

時間外労働:サプライヤーには、労働者に時間外労働を依頼する際に、宗教的な慣行（宗教上の祝日など）を考慮することが推奨されます。サプライヤーは、時間外労働の必要性を、労働者に対して十分な猶予をもって通知すべきです。

7. 差別の禁止

Amazonのサプライヤーは、採用活動、求人への応募、昇進、配属、研修、賃金、福利厚生および解雇などの雇用慣行および労働慣行に関して、人種、肌の色、出身国、性別、性同一性、性的指向、宗教、信条、身体的・知覚的もしくは精神的障害の存在、年齢、政治的見解、妊娠、市民としての地位、移民としての地位、退役軍人としての地位、民族、家系、カースト、配偶者もしくは家族の有



無、または法的に保護される地位を理由とした、差別を行ってはなりません。

サプライヤーは、採用または雇用継続の基準とするために、労働者の配偶者の有無、妊娠状態、または親であるか否かを質問してはなりません。サプライヤーは、妊娠状態、純潔か否か、またはHIV検査を要請、または要求してはなりません。また、サプライヤーは、女性に対して、避妊具の使用または不使用を強制し、もしくは圧力をかけてはならず、かつ出産に関する選択について、差別してはなりません。労働者または応募者に求める医学的検査の結果は、いずれも差別的な方法で使用されてはなりません。

サプライヤーは、給与または雇用レベルに差別的な影響を生じさせることなく、障害、宗教または妊娠に関する合理的な配慮を行う必要があります。サプライヤーは、雇用の機会均等に関する方針（雇用慣行におけるジェンダー間の公平を促進するもの）を定める必要があります。サプライヤーは、妊婦、授乳中の親、または育児休業を終えた労働者を差別してはならず、このような差別を禁止する育児休業に関する方針を定めるべきです。

サプライヤーには、多様性、公平性およびインクルージョンを表明かつ促進する方針と慣行を定めることが推奨されます。また、サプライヤーには、差別およびハラスメントのリスクを確認するために、企業文化を評価し、存在するリスクに対処するための経営計画を策定し、かつ、そのための研修を実施することが推奨されます。さらに、サプライヤーには、顕在化しにくい労働者（女性など）のための、キャリア形成の機会を増やすためのプログラムを提供することが推奨されます。

8. ハラスメントおよび虐待の禁止

すべての労働者は、敬意と尊厳をもって扱われる必要があります。サプライヤーは、身体的、言語、性的もしくは心理的なもの、拷問（形態を問いません）、または残虐な処遇、非人道的な処遇もしくは品位を傷つける処遇を問わず、暴力、ハラスメント、虐待または強要に関与してはならず、またはこれらを容認してはなりません。これらには、暴力を用いた脅迫、体罰、精神的抑圧、セクシャルハラスメント、ジェンダーに基づく暴力、職場および居住施設への入退場に関する不当な制限、恣意的な拘束もしくは留め置き、または他の何らかの形態での脅迫が含まれます。サプライヤーには、これらの行為を禁止する方針を定め、すべての労働者に対して各労働者の母語で伝えることが推奨されます。また、サプライヤーには、すべてのマネージャー、現場責任者および労働者に対して、ジェンダーについて慎重に扱うべきセクシャルハラスメントおよびジェンダーに基づく暴力に関して、研修を実施することが推奨されます。

9. 苦情処理メカニズムと報告

すべての労働者は、秘密に匿名性を維持した状態で、かつ報復されるおそれなく、自らの懸念について自由に声

を上げ、本基準の対象となる問題の解決を求めることができなければなりません。サプライヤーは、労働者が苦情を申し立てられるように、公平かつ効果的な苦情処理メカニズムを構築し維持する必要があります。サプライヤーは、労働者の懸念を適時に調査して対処するために、効果的な解決プロセスを維持し、その存在を労働者に明確に伝える必要があります。

再委託先によって雇用されている労働者は、再委託先の上に位置する管理チームに自らの懸念を伝えることを可能にする制度を、利用できなければなりません。

また、労働者は、報復のおそれなく、秘密性を維持して実施される労働者の面談などを通じて、各自の懸念をAmazonまたはAmazonの監査人に自由に伝えることができ、かつ当該監査プロセスに参加できる必要があります。

10. 結社の自由

サプライヤーは、労働者が自ら選択する労働組合または他の合法的な組織を結成し、これらに参加し、またはこれらに参加しない、労働者の権利を尊重する必要があります。サプライヤーは、労働者の結社の自由および団体交渉権を尊重する必要があります。これらの権利の非暴力的な行使について、労働者に罰を与え、労働者に対して報復、ハラスメントまたは脅迫を行ってはなりません。

衛生と安全

1. 衛生と安全

サプライヤーは、労働者の身体的健康および精神的健康に対する危害が生じないよう、安全で衛生的な職場環境を労働者に提供する必要があります。サプライヤーは、職業上の安全、労働条件および衛生基準に関する適用法令を遵守する必要があります。法令によって要求される場合、サプライヤーは、労働安全衛生委員会を組織し、安全衛生に関する情報を労働者が確認しやすい場所に、労働者が理解しやすい言語で掲示し、雇用の開始時およびその後定期的に、安全衛生に関する研修（職場において発生する緊急事態または有害性に関するものを含みます）を、労働者に提供する必要があります。法令に定めがない場合は、これらについてベストプラクティスを実践することが推奨されます。Amazonは、職場における暴力についてジェンダーインクルーシブな方法で対応することを、サプライヤーに推奨します。

2. 安全な労働条件、職業上の安全、および産業衛生

サプライヤーは、安全な労働条件を維持する必要があります。これにはサプライヤーが管理する安全な施設、施設インフラおよび機械を提供することが含まれます。施設およびサプライヤーが管理する職場環境は、すべての法令上の要件を満たしている必要があります。かつ構造的に良好で、材料の強度は十分であり、地震、風その



他の自然災害のリスクに備えて、専門的に設計されている必要があります。Amazonは、倒壊の差し迫った危険が生じている建物や、生命に対する即時の脅威を与える職場環境を容認しません。このような脅威には、制御されていない火、電気、機械、化学的および生物学的な危険源によるものが含まれます。

サプライヤーは、安全衛生に対する危険(化学的、生物学的、機械、電気その他のエネルギー源、物理的な要因、火災、車両または転落による危険など)に労働者がさらされる可能性がないかを、モニタリングする必要があります。サプライヤーは、ベストプラクティスを用いて、これらの危険を特定し、評価し、低減する必要があります。これには、危険の排除、プロセスまたは材料の変更、適切な設計を通じた制御、工学的対策・管理上の対策、予防保全措置および安全な労働手順(ロックアウト、タグアウトなど)の運用、継続的な職業安全衛生に関する研修の提供が、含まれる場合があります。これらの手段によって危険を適切に低減できない場合、サプライヤーは、保守点検が十分に行われた適切な個人用保護具(PPE)を、労働者に無償で支給するとともに、この保護具をいつ、どのように使用すべきかに関する研修を実施する必要があります。労働者が有害もしくは危険な条件下で作業し、材料を扱う(またはその他の状態でさらされる)場合、労働者に対しこれらの危険に伴うリスクを説明するとともに、事前に、また継続的に、適切な研修を受けさせる必要があります。サプライヤーは、妊娠中または授乳中の人に影響を及ぼし得る職場の安全衛生に関するリスクをモニタリングし、これらのリスクを排除または低減するための合理的な措置を講じ、これらの人々に危険を知らせ、かつ合理的な配慮を行うべきです。

職場での負傷と疾病: サプライヤーは、職場での負傷と疾病を予防し、管理し、追跡するための手順と制度を定めて運用し、労働者の報告を推奨し、負傷・疾病事案を分類および記録し、必要な医療を提供し、事案を調査し、それらの原因を排除するための是正措置を講じ、労働者の職場復帰を促進する必要があります。必要な医療の提供とは、少なくとも、業務に関連して負傷や疾病が生じた場合に、サプライヤーが労働者に対して応急処置を施すとともに、経済的で利用可能な医療サービスに関する情報を提供することを意味します。法令により要求される場合、サプライヤーは、健康に関する緊急事態に備えて、資格を有する医療専門家を配備した、職場併設の医療施設を提供する必要があります。

3. 身体的に大きな負荷のかかる作業

サプライヤーは、労働者の健康と安全が脅かされないようにするため、身体的に大きな負荷がかかる作業を継続的に特定し、評価し、管理する必要があります。そのような作業には、手作業による材料の取り扱い、高重量または反復する持ち上げ作業、長時間の立ち作業、多数回反復するもしくは強引な作業が含まれます。職場が暑さまたは寒さによる危害を生じさせ得る状況にある場合、労働者には、適切な防寒対策、換気設備、個

人用保護具、休憩の機会、日よけ(シェードなど)、もしくは水分補給の機会(またはそれらのすべて)が、提供される必要があります。サプライヤーには、環境や当該作業の身体的負荷を考慮して、労働者がシフト中に十分な休憩と水分補給の機会を得られるような慣行を確立することが推奨されます。

4. 緊急時の備えと対応

サプライヤーは、緊急時のための体制および計画を構築し、少なくとも1年に1度それらについての研修を労働者に対して実施することにより、想定される緊急事態を明確にし、それに向けて備える必要があります。緊急時のための体制および計画には、緊急時の報告体制、警報設備の設置、労働者への通知および避難手順の策定、労働者への研修および訓練の実施、救急用品の準備、火災検知器および消火設備の設置、塞がれておらず、障害物がなく、かつ施錠されていない避難出口の確保、緊急事態の対応担当者の連絡先、復旧計画が含まれている必要があります。サプライヤーには、生命、環境および施設に対する損害を最小限に抑えることに重点を置いた、計画および手順を策定することが推奨されます。

5. 機械の安全対策

サプライヤーは、定期的に機械保守プログラムを実施する必要があります。安全上の危険の有無について、生産設備その他の機械を、日常的に評価する必要があります。労働者が機械で負傷する危険がある場合、サプライヤーは必要に応じて、適切に管理された機械制御設備(物理的な防護装置、インターロック、柵など)を用意する必要があります。

6. 公衆衛生と個人的衛生

サプライヤーは、サプライヤーが管理するあらゆる職場環境において、安全かつ衛生的な状況を労働者に提供する必要があります。労働者は、サプライヤーが管理するあらゆる職場環境において、合理的にかつ制限されることなく、基本的な衛生施設(手洗い場、安全な飲料水、清潔なトイレ施設、汚物入れなど)を利用できる必要があります。サプライヤーには、労働者の人数に対応し、かつプライバシーに配慮したトイレを設置することが推奨されます。また、労働者のジェンダーごとにトイレ(および存在する場合はシャワー)を分けることが推奨されます。サプライヤーが社員食堂または他の飲食施設を設置する場合、食事の準備、保管、提供が衛生的になされる必要があり、サプライヤーには、すべての労働者が飲食施設を合理的な範囲で利用できることが推奨されます。

7. 住居

サプライヤーが労働者や職員が暮らすための居住施設や住居を提供する場合、当該施設はサプライヤーが管理する職場環境とみなされ、サプライヤーは、労働者のプライバシーを尊重し、あらゆる適用法令および本基準



を満たす、清潔で安全な施設を提供する必要があります。提供されるあらゆる住居は、居住専用空間として適格性を有しており、かつ生産エリアから物理的に分離されている必要があります。居住施設は構造的に安全かつ清潔で、寝室は労働者のジェンダーごとに分けられている必要があります。居住施設には、労働者の生命を直ちに脅かし得る危険があってはなりません。居住施設には、火災報知器、検知器および消火設備が備えられている必要があります。すべての居住施設において、労働者には、非常時における適切な脱出手段、合理的かつ安全な個人用スペース、合理的な入退場の自由、合理的な範囲で利用できる温水浴設備、照明および電気、適切な空調および換気設備、緊急事態に対処するための研修、セキュリティ、(徒歩での往来が合理的に考えて不可能な場合には) 職場との往来に必要な合理的な移動手段を、提供する必要があります。

環境

1. 環境

サプライヤーは、清潔で、健康で、かつ持続可能な環境についての権利を尊重すべきです。サプライヤーは、環境に関する適用法令を遵守する必要があります。サプライヤーは、環境に対する悪影響を最小限に抑えるべきです(エネルギーの使用、大気排出、温室効果ガスの排出、廃棄物、水の使用、汚染、および有害物質の削減を含みます)。サプライヤーには、環境デュー・ディリジェンスを実施したり、環境的に持続可能な運用を事業遂行およびサプライチェーンに組み込む取り組みを推進したりするなど、環境の持続可能性をサポートする取り組みを行うことが推奨されます。

2. エネルギー消費と温室効果ガスの排出

サプライヤーには、継続的に、エネルギー効率を高め、エネルギー消費量や温室効果ガスの排出量を低減することが推奨されます。サプライヤーは、温室効果ガスの排出について、追跡し、記録し、要請に応じてAmazonに報告すべきです。サプライヤーには、温室効果ガスの削減目標を設定し、その進捗を外部に報告することが推奨されます。

3. 環境関連の許可と記録の保管

サプライヤーは、環境に関連して必要となるあらゆる許可・承認および登録を取得し、それらを最新の状態に保つとともに、適用される管理・報告義務に従う必要があります。

4. 有害物質の効果的な管理と廃棄

サプライヤーは、製品、生産、オペレーションおよびサービスにおける、特定の物質の禁止または制限に関するあらゆる適用法令を、遵守する必要があります。サプライヤーは、人または環境に脅威となる可能性のある有害物質(化学薬品や物質など)を安全に処理、移動、保

管、廃棄する方法を効果的に特定し、管理する必要があります。サプライヤーは、有害物質の安全な取り扱いおよび処分に関する適切な研修を、労働者に提供する必要があります。

5. 効果的な資源管理

サプライヤーは、効果的なマネジメントシステムを構築すべきです。マネジメントシステムは規制に従ったものである必要があります。かつ最適な業務遂行を促進するものであるべきです。Amazonから要求があった場合には、サプライヤーは、要求されるマネジメントおよび制御システムが適切に機能していることを示す必要があります。

汚染の予防: 大気排出および温室効果ガスの排出、汚染物質の排出、廃棄物の発生を最小限に抑え、または除去するのに役立つよう、サプライヤーには、汚染防止設備を追加し、生産・保守および施設のプロセスを変更することが推奨されます。

資源の保全: サプライヤーは、化石燃料の消費を低減すべきです。Amazonはサプライヤーに対し、水や鉱物を含む他の自然資源の消費を低減し、森林破壊を回避することを推奨します。また、Amazonはサプライヤーに対し、生産・保守および施設のプロセスの変更、代替物質の採用、再利用、保全、リサイクルなどの慣行を実践することを推奨します。

水の管理: すべての排水は、適用法令に従って、排出または処分の前に特定され、定期的にモニタリングされ、制御され、処理される必要があります。Amazonはサプライヤーに対し、水管理プログラム(水源、利用状況および排出状況を記録、分類、監視し、水を保全する機会を模索し、汚染経路を管理するもの)を運用することを推奨します。

固形廃棄物: サプライヤーは、適用法令に従って、事業上発生した固形廃棄物を特定かつ管理するとともに、責任をもって処分またはリサイクルする必要があります。Amazonはサプライヤーに対し、事業運営を通じて、埋立て処分される廃棄物を低減することを推奨します。

大気排出: サプライヤーは、法律に従って、事前に、事業上発生した揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質および燃焼副産物の大気排出を特定し、定期的にモニタリングし、管理し、処理する必要があります。オゾン層破壊物質は、適用される手順に従って効果的に管理されるべきです。

6. 環境正義

Amazonはサプライヤーに対し、環境的公正の問題を評価して対処するとともに、サプライヤーの事業に関係する人々やコミュニティに対する、サプライヤーの環境面での影響を理解することを推奨します。また、Amazonはサプライヤーに対し、最も脆弱で社会的に軽んじられているコミュニティが、事業者および消費



者の活動から生じる大気汚染、水質汚染および土壌汚染に環境面でさらされることで、より大きな影響を受け得るという事実に基づいて、これらのコミュニティの健康および福祉を改善するための取り組みを主導することを推奨します。

原材料およびコモディティの責任ある持続可能な調達

1. 鉱物

Amazonは、紛争の原因となっている鉱物の使用を回避することに、全力で取り組んでいます。サプライヤーは、広く知られているデュー・ディリジェンスのフレームワークに整合した方法で、Amazonの製品に使用される指定鉱物の原産地を特定するためのAmazonの取り組みをサポートすべきです。このデュー・ディリジェンスに沿って、サプライヤーは、広く知られている第三者による責任ある鉱物監査を適切に完了している精錬業者および精製業者から調達を行うべきです。

2. 原材料およびコモディティの調達

サプライヤーは、製品に用いられるコモディティを、現地のコミュニティを尊重し、エコシステムを保護する方法で調達すべきです。サプライヤーは、広く知られているデュー・ディリジェンスのフレームワークに整合した方法で、サプライチェーン上流の供給業者の社会的および環境的側面におけるパフォーマンスを一貫してモニタリングし、Amazonからの要請に応じ、関連資料を提供すべきです。

土地および自然資源に関する権利

1. 土地および自然資源に関する権利

サプライヤーは、個人、先住民および地域コミュニティの、土地に対する法的権利を尊重する必要があります。これには、自然資源（水産、森林、水など）に対する確立された公的、私的、共同体的、集団的、地域的および慣習上の権利が含まれます。サプライヤーは、Amazonのサプライチェーンにおいて、土地の収奪、または土地・自然資源の違法な利用に関与してはなりません。サプライヤーによる、土地および自然資源の利用（取得、開発またはリースを含みます）は、女性、先住民、その他の軽んじられている利害関係者など、影響を受ける地域コミュニティの自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意（Free, Prior and Informed Consent (FPIC)）を得ることを条件とします。Amazonからの要請に応じ、サプライヤーは、土地や自然資源を利用する法的な権

利を示す必要があります。

倫理的な行動

1. 贈収賄の禁止

Amazonは、誰とも、いかなる理由でも、公務員または民間企業との取引が関係するかどうかを問わず、サプライヤーが贈収賄に関与することを容認しません。これには、その人物・理由を問わず、不当または不適切な利益を取得し、または他者に提供するために行われる、何らかの利益の申し出、約束、承認、供与または授受が含まれます。サプライヤーは、Amazonの行動・倫理規範に違反する行為を行うよう、Amazonの従業員を唆してはなりません。

2. 腐敗行為の禁止

サプライヤーは、米国海外腐敗行為防止法および英国賄賂防止法などの、適用される腐敗防止法を遵守する必要があります。Amazonのために公務員に贈賄を提供してはなりません。サプライヤーは、公務員が不適切な行為を行うよう促し、またはそのような行為を行ったことに報いるために、直接または間接を問わず、何らかの利益を公務員から受け取り、または公務員に対してその申し出、供与、承認、もしくは約束してはなりません。供与が禁止される利益は様々な形態を取ることがあり、例えば現金、現金同等物、贈答品、食事および娯楽が含まれますが、これらに限りません。本条項の適用範囲または例外に関して不明な点がある場合は、Amazonの法務部までお問い合わせください。サプライヤーは、腐敗防止法を遵守し続けるために、監視、記録保管および適用の手順を策定して維持すべきです。

3. 内部通報者の保護

サプライヤーは、労働者である内部通報者が、サプライヤーまたはサプライヤーの従業員もしくは役員による不適切な行為（環境または人権侵害、職場に関する苦情、非倫理的なビジネス慣行に関するものなど）を誠実に報告した場合には、当該通報者の秘密を保護し、当該通報者に対する報復を禁止する必要があります。

4. 透明性

Amazonはサプライヤーに対し、労働条件（賃金や労働時間の記録など）、再委託先および職業仲介事業者に関する完全かつ正確な記録を保管し、維持することを求めます。サプライヤーは、Amazonの要求に応じて、商品および部品の材料に関する一連の正確な保管記録を提供する必要があります。Amazonは、本基準の遵守状態を確認するために、サプライヤーを評価する権利を留保します。Amazonの要請に応じ、本基準を遵守していることを示す必要がある場合、または適用される規制により要求される場合には、サプライヤーの労働、衛生および安全、人権、環境、コモディティの調達、倫理または管理慣行に関する情報は、開示される必要があります。



ます。サプライヤーは、サプライヤーによるこれらの責任の遵守状況を確認するため、またはAmazonが自らの開示義務および報告義務を履行するために、Amazonが情報開示の要求または評価を行う場合には、これに協力するものとします。サプライヤーは、記録を改ざんし、またはサプライチェーンにおける条件または慣行について虚偽の表示をしてはなりません。

5. プライバシーおよびデータの保護

サプライヤーは、個人情報収集、保存、処理、送信、提供される場合、適用されるプライバシー法および情報保護法ならびに諸規制を遵守する必要があります。サプライヤーは、Amazonの要請に応じて、サプライヤーとしての立場の範囲内において、データと情報の利用および管理の状況を開示すべきです。サプライヤーは、労働者のプライバシーに恣意的に介入すべきではありません。法令に違反することをサプライヤーが示すことができる場合を除き、このセクションにおけるいかなる規定も、本基準に基づいてAmazonが情報を収集することを妨げるものであると解釈されるべきではありません。

6. 責任ある人工知能

人工知能 (AI) を開発 (もしくは開発に貢献)、訓練、または利用するサプライヤーは、法令に従ってそのような行為を行う必要があります。かつ責任あるAIに関するベストプラクティスに従うよう努めるべきです。

7. 輸出入

サプライヤーは、輸入、再輸入、制裁、反ボイコット、輸出および再輸出の管理に関する、あらゆる適用法令を遵守する必要があります。サプライヤーは、商品またはサービスの受領が制限または禁止されている場合、当該商品またはサービスをAmazonに提供してはなりません。これらの商品またはサービスには、国連、米国、EUまたは他の該当する政府当局によって管理される制裁、禁輸措置その他の何らかの制限が課されている国を原産地とする商品またはサービスや、そのような制限が課されている個人、企業、団体、法人によって生産または提供される商品またはサービスが含まれます。

マネジメントシステム

1. マネジメントシステム

サプライヤーは、本基準に照らして継続的改善を促進し、適用法令を遵守し続けるため、マネジメントシステムを導入すべきです。

経営陣の説明責任: サプライヤーは、適用法令の遵守状況、本基準への適合状況、ならびに (法的に求められる場合は) サプライヤーの極めて顕著な人権および環境に対するリスクへの対処についての進捗をモニタリングするため、マネジメントシステムおよびプログラムの運用について責任を負う、特定の担当者を設置すべ

きです。上級経営陣は、マネジメントシステムおよびプログラムの質および効率を、定期的にレビューし、評価する必要があります。

リスク管理: サプライヤーは、自社の事業慣行に伴う環境リスク、人権リスク、健康リスク、安全リスク、倫理に関するリスクを特定、予防、対処、低減、および説明するためのデュー・ディリジェンスプロセスを確立すべきです。サプライヤーは、パフォーマンスに関する目的、目標および運用計画を定めて状況を確認し、自己評価システムを導入し、継続的改善を促進すべきです。さらに、経営陣は、特定されたリスクを管理し、法令を遵守し続けるために、適用法令を特定し、モニタリングし、理解するための適切なプロセスを策定する必要があります。サプライヤーは、自社の業務遂行およびサプライチェーン (再委託先を含みます) において、本基準を継続的にモニタリングかつ適用する必要があります。サプライヤーは、本基準に反映されているとおり、AmazonおよびAmazonのお客様の期待を満ちし、またはそれを上回るために、自己評価と改善を行うべきです。Amazonはサプライヤーに対し、女性ならびに脆弱なグループ (子ども、先住民、非正規労働者および移住労働者を含みます) に固有のリスクを、継続的に評価することを推奨します。

2. 研修

サプライヤーは、サプライヤーの方針および本基準を運用し、適用法令を遵守するために、管理職および労働者のための適切な研修プログラムを維持すべきです。Amazonは、管理職および労働者のためのすべての研修が、女性および脆弱なグループに不公平な影響をもたらす問題に対処するために、適宜調整されることを推奨します。

3. コミュニケーションと労働者からのフィードバック

サプライヤーは、Amazonおよびサプライヤーの方針、慣行および期待事項について、労働者に明確かつ正確に伝えるとともに、労働者を教育すべきです。Amazonはサプライヤーに対し、労働者の権利と責任に関する労働者の理解度を評価するためのプロセスを運用し、労使協議機関、職場懇談会またはその他の類似の制度を通じて、労働者との関係を有意義に深めることを推奨します。Amazonはサプライヤーに対し、労働者がアクセスしやすい場所に、必要な現地語に翻訳された教育資料を掲示すること、主要な問題のリスクについて労働者を研修すること、および労働者の権利について労働者に通知し、または他の方法での研修を行うことを求めることができます。サプライヤーは、読み書きができない労働者や社会的文化的な障害が存在し得ることを認識し、これらの問題を考慮した上で情報の伝達や研修を行うべきです。

4. 是正

サプライヤーは、社内外の評価、査察、調査、レビュー、



報告によって特定された不遵守を、適時に是正するためのプロセスを維持すべきです。

5. 文書化と記録

サプライヤーは、適用法令を完全に遵守しながら業務記録を作成、保持、廃棄するとともに、本基準の遵守状況を示す必要があります。サプライヤーは、プライバシーを保護するために適切な方法で秘密性を維持する必要があります。すべての施設は、事業上の許認可を有効に維持する必要があります。サプライヤーは、すべての法令を確認かつ遵守するとともに、事業の遂行に必要な許認可および文書を、確認可能な状態にしておく責任を負います。これらの許認可および文書には、免許(安全衛生許可、占有許可など)や法令上求められる税関関係記録などが含まれます。