

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抵触がある場合は英語版が優先します。

2022年12月30日に公開

2023年1月19日より発効



目次

はじめに	4
インクルーシビティ	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. 学生作業員、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. 移民作業員	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. 苦情申立制度と報告	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	9
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	10
材料および一般的な商品の持続可能な責任ある調達	10
1. 鉱物	10
2. 鉱物および一般的な商品の調達	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. 公益通報者の保護	10
4. 透明性	11
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作業員からのフィードバック	11
4. 是正	12
5. 文書化と記録	12



はじめに

Amazonでは、提供する製品およびサービスが人権と環境を尊重し、かつ作業員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結びます。Amazonサプライチェーン基準（以下「本基準」といいます）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」と総称します）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（UN）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、UNのビジネスと人権に関する指導原則、UN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、UN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もしくはサービスは、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。

インクルーシビティ

サプライヤーは、すべての作業員に対し、差別することなく、かつ作業員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、特定の集団（女性、子ども、先住民、非正規作業員、移民作業員など）が本基準で述べられている問題によって不均衡に影響を受ける可能性があり、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、このような集団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、すべての作業員の公平性およびインクルーシビティを推進するために、追加のポリシー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、継続的改善をポリシー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、サプライヤーの作業員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、作業員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かつ維持して、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、かつそのようなリスクに対処するために人権デューデリジエンスおよび環境デューデリジエ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、小規模農家、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、人材採用エージェント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、人材採用エージェント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、本基準に対する理解を高めるよう、それらの者と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、または緩和することができるよう、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（資料、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作業員と契約する必要があります。18歳未満の作業員（以下「若年作業員」といいます）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）を行わせてはいけません。若年作業員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。若年作業員は、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、若年作業員が効果的な苦情申立制度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、若年作業員をサポートし、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. 学生作業員、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、学生作業員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、学生作業員、インターンおよび実習生の賃金率は、少なくとも、同じ仕事または同様の仕事を行う他の未経験作業員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を説明するとともに、利用可能なあらゆる機会を説明すべきです。Amazonは、少数派のグループ（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）を用いてはいけません。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作業員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。作業員は不利益を被ることなく、合理的な通知をもって自由に作業から離れることができ、かつそのような通知をもって雇用契約その他の作業員としての地位を終了させられる必要があります。サプライヤーが管理する施設において、作業員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、作業員を雇用する際に募集、採用、またはエージェント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、作業員に要求してはいけません。サプライヤーは、作業員が手数料を支払わなくてもよい態様で作業員を採用すべきです。サプライヤーは、保証金を支払うよう作業員に要求してはいけません。本基準に違反して作業員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、または作業員に返還しなければなりません。作業員によって支払われた手数料の返還は、当該作業員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。作業員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作業員の母語で作業員に伝えられる必要があります。

第三者事業者: 本基準は、人材エージェントまたはブローカーにも適用されます。サプライヤーは、人材採用エージェントおよび人材ブローカーの業務態様を分析および監視し、作業員と契約する際に倫理的にかつ作業員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、労働権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作業員の母国のすべての適用法令を遵守するよう人材派遣業者や人材採用エージェントに要求する必要があります。

身分証明書: サプライヤーは、作業員による個人的書類の保持や利用を妨げてはいけません。サプライヤーは、作業員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（第三者である業者を含みます）に提出するよう作業員に求めてはいけません。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、作業員の居住場所を提供している場合には、作業員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、作業員が使用している当該保管設備にアクセスしてはいけません。

契約条件: 作業員に対しては、当該作業員が雇用関係を締結する前または自国を出発する前に、当該作業員が理解できる言語および方法で、当該作業員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、作業員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作業員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作業員の自国からの出発時に変更されてはいけません（ただし、法令に従って変更される場合であって、かつ作業員にとってより好ましい条件を含む場合を除きます）。

作業員の記録: サプライヤーは、すべての従業員、特に移民作業員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、作業員の到着日および出発日、ならびに作業員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作業員の緊急連絡先の記録を維持することが推奨されます。

4. 移民作業員

サプライヤーは、国内外の移民作業員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、移民作業員の権利を尊重しなければならず、移民作業員を差別してはいけません。法的に許容される場合、移民作業員には、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作業員のみを採用することができます。ただし、作業員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民作業員を採用する場合、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。作業員は、合理的または法的に適切な通知により、不利益を被ることなく任意に契約を終了させられる必要があります。

5. 賃金および手当

サプライヤーは、作業員（契約作業員および出来高払いの作業員を含みます）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、通常の間給の割合を上回る割合での時間外労働手当を支払い、かつ作業員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、通常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、作業員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、作業員の給与を定期的に確認し、少なくとも2年に1回は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、作業員に対し、作業員が理解できる方法で報酬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ポリシー: サプライヤーは、法令上の要件に従って、すべての作業員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暇に関するポリシーを定めるべきです。また、育児休暇に関するポリシーは、法令上の要件を反映し、かつ育児休暇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、休憩およびレジャーの時間、休暇、祝日および育児休暇を含め、有給の休暇を作業員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監護者に対し、職場併設の育児施設を提供し、または補助金および十分かつ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、作業員の安全、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作業員の労働時間が週60時間を超えないように制限するとともに、(ii) 各作業員に対し、7日間ごとに少なくとも1日の休暇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いけません。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）を作業員に与える必要があります。

時間外労働: サプライヤーには、作業員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、時間外労働に関するシフトを作業員に対して十分に通知すべきです。

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、



市民としての地位の有無、移民としての地位の有無、退役軍人としての地位の有無、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いけません。

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、作業員の配偶者の有無、妊娠状態、または親であるか否かを質問してはいけません。サプライヤーは、妊娠状態、純潔か否か、またはHIVの検査を要請または要求してはいけません。また、サプライヤーは、避妊具の使用または不使用を女性に強制し、もしくは当該使用または不使用について女性に圧力をかけてはならず、かつ出産に関する選択について女性を差別してはいけません。作業員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してはいけません。

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ポリシー（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暇を終えた作業員を差別してはならず、このような差別を禁止する育児休暇に関するポリシーを定めるべきです。

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ポリシー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がないかを確認するために自社の文化を評価し、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、少数派の作業員（女性など）による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

すべての作業員は、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、言語的、性的もしくは心理的なものであるか、拷問（形態を問いません）であるか、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であるかを問わず、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いけません。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ポリシーを定め、そのポリシーをすべての作業員に対して各作業員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、現場責任者および作業員に対して、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. 苦情申立制度と報告

すべての作業員は、秘密に匿名性を維持した態様で、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、作業員が苦情を申し立てられるように、公平かつ効果的な苦情申立制度を構築かつ維持する必要があります。サプライヤーは、作業員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、その存在を作業員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作業員は、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、作業員は、報復のおそれなく、秘密性を維持して実施される作業員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る必要があります。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、作業員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、もしくはこれらに参加し、またはこれらに参加しない作業員の権利を尊重する必要があります。サプライヤーは、作業員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、作業員に罰則を与え、または作業員に対して報復、ハラスメントまたは脅迫を行ってはいけません。

衛生と安全

1. 衛生と安全

サプライヤーは、作業員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作業員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作業員が確認しやすい場所に作業員が理解しやすい言語で掲示し、かつ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傷害に関するものを含みます）を作業員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履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、安全な施設インフラおよび安全な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、崩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、制御不能の火災によるもの、電気によるもの、機械によるもの、化学的なものおよび生物学的な災害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）に作業員がさらされる可能性がないかを監視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、かつ緩和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、ならびに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緩和できない場合、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を作業員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。作業員が有害もしくは危険な条件下で作業し、または有害もしくは危険な材料を扱う（またはその他の態様で有害もしくは危険な条件もしくは材料にさらされる）場合、作業員にはこれらの危険に伴うリスクを説明するとともに、事前に適切な研修を受けさせ、かつその後も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ような職場の安全衛生に関するリスクがないかを監視するとともに、これらのリスクを排除または緩和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防止し、管理し、かつ追跡するための手順と制度を定めて運用し、作業員の報告を推奨し、負傷事案と疾病事案の分類および記録を行い、必要な医療を提供し、事案の調査を行い、それらの原因を排除するための是正措置を講じ、かつ作業員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、作業に関連して負傷や疾病が生じた場合に、サプライヤーが作業員に対して応急処置を施すとともに、経済的で利用しやすい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、作業員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、かつ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、高重量の持ち上げ作業、反復する持ち上げ作業、長時間の立ち作業、または多数回繰り返されるもしくは強い力が必要になる作業が含まれます。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、作業員には、適切な防寒対策、換気設備、個人防護具（PPE）、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、作業員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にするための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作業員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、作業員への通知および避難手順の策定、作業員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装置の設置、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、および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危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、製造設備その他の機械を日常的に検査する必要があります。作業員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、適切に管理されている機械制御設備（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作業員に提供する必要があります。作業員は、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、多数の作業員が利用でき、かつ個人のプライバシーに配慮したトイレ施設を設置することが推奨されます。また、作業員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、当該施設では食事の準備、保管および提供が衛生的になされる必要があります。かつサプライヤーには、すべての作業員が飲食施設を合理的な範囲で利用できるようにすることが推奨されます。

7. 住居

サプライヤーが作業員や職員が暮らすための居住用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、作業員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ある必要があります。かつ寝室は作業員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、作業員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、検知器および消火装置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、作業員には、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、居住空間における緊急事態に対処するための研修、セキュリティ、ならびに(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、環境デューデリジエンスを実施したり、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ための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、かつ要求に応じてAmazonに報告すべきです。サプライヤーには、温室効果ガスの低減目標を設定し、その進捗を公表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、適用される運営に関する義務および報告義務を遵守する必要があります。

4. 有害物質の効果的な管理と廃棄

サプライヤーは、製品、製造、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、人または環境に危害を与え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作業員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システムおよび管理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。

汚染防止: 大気排出および温室効果ガスの排出、汚染物質の放出ならびに廃棄物の発生を最小限に抑え、または根絶するのに役立つよう、サプライヤーには、汚染管理設備を追加し、もしくは生産プロセス、保守プロセスおよび生産施設のプロセスを変更すること(またはその両方を行うこと)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、生産プロセス、保守プロセスおよび生産施設のプロセスの変更、代替材料の採用、再利用、保全、または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、管理され、かつ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、利用状況および放出状況を記録し、その性質を明らかにして監視し、水を保全する機会を模索し、かつ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、ごみ処理場に持ち込む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、放出前に、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生成物の大気排出を特定し、定期的にモニタリングし、管理し、かつ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、環境的公平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、最も立場が弱く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。

材料および一般的な商品の持続可能な責任ある調達

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リジェンスのフレームワークに整合的な態様で、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。このデューデリジェンスに整合的な態様で、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. 鉱物および一般的な商品の調達

サプライヤーは、製品に用いられる一般的な商品を、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リジェンスのフレームワークに整合的な態様で、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監視し、Amazonから要請があった場合には説明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、先住民および現地コミュニティ

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もしくは自然資源の違法な利用に関与してはいけません。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発的な事前の同意（Free, Prior and Informed Consent (FPIC)）を得ることを条件とします。Amazonから求められた場合には、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、いかなる理由があっても、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、サプライヤーが他者との贈収賄に関与することを容認しません。これには、その理由を問わず、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いけません。

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いけません。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、承認もしくは約束をしてはいけません。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、これらに限られません。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. 公益通報者の保護

サプライヤーは、作業員である公益通報者が、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、当該公益通報者の秘密を保護し、かつ当該公益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)、再委託先および人材エージェントに関する完全かつ正確な記録を保管し、かつ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の要求があった場合、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、一般的な商品の調達、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。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いけません。

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、送信または共有される場合、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の要求に応じて、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、作業員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)を開発し(もしくは開発に貢献し)、訓練し、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、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に提供してはいけません。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、団体または法人によって製造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。

経営陣の説明責任および他の責任。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専任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確認し、かつ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、安全リスクおよび倫理に関するリスクを特定、予防、対処、緩和、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、監視し、かつ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、本基準を継続的に確認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たし、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、女性ならびに立場の弱い集団(子ども、先住民、非正規作業員および移民作業員を含みます)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、サプライヤーのポリシーおよび本基準を運用し、適用法令を遵守するために、管理職および作業員のための適切な研修プログラムを維持すべきです。Amazonは、管理職および作業員のためのすべての研修が、女性および立場の弱い集団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作業員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、作業員に明確かつ正確に伝えるとともに、作業員を教育すべきです。Amazonはサプライヤーに対し、作業員の権利と責任に関する作業員の理解度を評価するためのプロセスを運用し、労使委員会、作業員のボイスダイアログまたはその他



の類似の制度を通じて、作業員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、作業員がアクセスしやすい場所に適切な現地言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作業員を研修すること、および作業員の権利について作業員に通知または他の態様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作業員や社会文化的な障害が存在し得ることを認識すべきであり、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、検査、調査、レビューまたは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、処分するとともに、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態様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顧客記録などが含まれます。