

始めに

以下に、Disney 国際労働基準 (ILS) ガイドブックの強制労働の章の更新版があります。本ガイドブックは、ILS プログラムの要件の透明性を高めることを目的としています。各章は、ベンチマーク、違反例、および対応する評価の段階を設定することを目的とした指導原則から始まります。本ガイドブックは1章ずつ発行されます。

この強制労働の章では、次の項目に焦点を当てています。

- ベンチマーク要件とそれに関連する評価
- 主要な用語および語句の定義
- 払戻要件を含む求人手数料および経費に関するガイダンス
- 推奨される予防措置

本章では、各ベンチマークごとに色分けされた評価が含まれています。評価レベルの定義は以下のとおりです。

- **コンプライアンス最低基準 (MCS)** は、Disney のサプライチェーン行動規範（以下「規範」という）への準拠の必要レベルを下回る違反に適用されます。
- **MCS 以外 (Non-MCS)** は、施設が規範に完全に準拠するために対処する必要のある問題が残っているが、上記の評価ほど悪質ではない違反に適用されます。

規範要件が地域の法的要件から逸脱している場合は、より厳しい基準が適用されます。違反評価は定期的に見直され、更新されます。ガイドブックに含まれている違反例は、説明を目的としたものであり、網羅的なものではないことに注意してください。Disney は、問題によっては個別で検討する必要があることを考慮しつつ、その裁量により、違反および対応する評価を変更する権利を留保します。

強制労働

指導原則

従業員は、雇用契約において自由な選択があり、雇用期間中は制限なく移動が可能で、搾取的な求人慣行の対象となることなく雇用を求め、罰則なしに雇用を終了する能力を保持するものとし、目標とするのは、自由に仕事に従事するという従業員の能力に制限を課さない職場です。¹

DISNEY 規範

サプライヤーは、強制的または自由意志によらない労働を使用してはなりません。強制労働または自由意志によらない労働には、罰則または抑圧の脅威にさらされている人によって行われる仕事、または人が自発的に申し出ていない仕事が含まれます。例としては、受刑者による労働、債務労働、年季奉公または抑圧下での労働などがありますが、これらに限定されません。強制労働には、脆弱性につけ入ること、欺瞞、移動の制限、孤立状態、身体的または性的暴力、威嚇および脅迫、身分証明書の保持、賃金の差し控え、借金による束縛（求人手数料の支払い、虐待的な労働または生活条件を含む）、強制的または過度の残業が含まれます。移住労働者を雇用するサプライヤーは、移民が不正な採用慣行によって雇用されたり、求人手数料を支払わないようにする必要があります。



用語の定義

強制労働(自由意志によらない労働)：偽りや強制的結果として、または罰則の脅威にさらされて、従業員の自由意志によらずに行われる仕事。

借金による束縛：職を得るために支払った手数料および経費または罰金、工具代、制服代、生活費等、雇用主または人材あっせん業者への金銭債務のために、労働者が仕事を離れることが許可されない状況。

注: 施設で強制労働が発覚した場合、Disney は、是正が完了するまで施設における Disney ブランドの生産を停止するよう要求することができます

¹ この文書内で言及される「雇用主」、「雇用」、および関連用語は、製造業者および/または職業紹介事業者（労働者と雇用契約を締結した者）、および Disney ブランドのアイテムの生産に使用された施設において従業員が行った作業を指します。

この文書内で言及される、「雇用主」が従業員に手数料を払い戻すということについて、そうした払い戻しは、製造業者、職業紹介事業者、ライセンサー、ベンダー、またはそれらの当事者間の合意により、それら当事者の組み合わせによって行われる場合があります。

強制労働の指標には、欺瞞、孤立状態、身体的/性的暴力、威嚇/脅迫、賃金の差し控え、虐待的な生活および労働条件、義務的または過度の超過勤務という形で労働者へ一定の搾取を伴う、雇用前および雇用慣行が含まれます。²

ベンチマーク評価は、次の記号で示されます：



MCS



MCS 以外

主要なコンプライアンスベンチマーク

注:以下の MCS 以外のベンチマークは、特定の組み合わせで強制労働指標があった場合、MCS 違反として指摘されます。

報酬および労働時間

- 従業員は、実施したすべての作業に対して支払いを受けなければなりません。
- すべての時間外労働は自発的に行われなければなりません。
- 従業員は、時間外労働を拒否したことで罰せられてはなりません。
- 従業員が法的に必要な退職通知を行わなかった場合、退職に関連して雇用主が負担した費用は、現地法の上限か、または従業員の月額総基本賃金の 60% のいずれか少ない額を限度に従業員に課することができます。
- 賃金は適時に、適用法令により定められる期間内に支払われなければなりません。

²国際労働機関 (ILO) の強制労働指標による。

手数料

- ● 従業員は、**求人手数料**、経費、または職を得るためのその他の費用を請求されてはなりません。職を得ることに関連する手数料はすべて雇用主が負担する必要があり、従業員がそのような手数料を支払った場合は払い戻しを受けなければなりません（詳細については、手数料および経費の払い戻しを参照）。
- ● 雇用契約に記載されていない生活費（食料、住居、水道光熱費、設備、交通費など）は、取得した賃金から控除されたり、計上されたりしてはなりません。

行動の自由³

- ● 従業員は、飲料水やトイレ設備へのアクセスの許可を含め、就業時間中に指定された作業エリア内で自由に行動できなければなりません。従業員は、食事中および勤務時間後に施設を離れることが許可されなければなりません。
- ● 雇用主が提供する住居を従業員が利用する場合、門限を課したり、出入りを制限することはできません。
- ● 従業員は、適用法令に従って自由に退職できなければなりません。
- ● 退職または雇用終了の際、従業員は、適用法令に従い、稼得したすべての賃金および退職金を支払われなければなりません。従業員は、離職前に賃金を放棄するよう要求または強要されてはなりません。
- ● 施設、**職業紹介事業者**および請負業者は、採用や雇用継続の条件として、あらゆる本人確認書類の原本、預け金やその他の担保を保持してはならず、また従業員から保持するための同意を得ることもできません。



用語の定義

求人手数料：国際労働機関（ILO）によると、この用語は、賦課や徴収の方法、タイミング、場所に関係なく、求人プロセスにおいて従業員の雇用や就職あっせんを確保するために発生する手数料または経費を指す。このような手数料は、直接的または間接的（賃金や福利厚生からの控除など）に関わらず、雇用主、その子会社、職業紹介事業者、または関連サービスを提供するその他第三者が従業員から徴収すべきではない。

職業紹介事業者：人材派遣/人材あっせん業者。雇用エージェント、労働請負業者、求人エージェント、労働ブローカー、サブエージェントとも呼ばれ、雇用主が運営するものまたは雇用主以外が運営するものを含む。職業紹介事業者は、（出身国または送り出し国からの）従業員が、別の国（つまり、受け入れ国）で働くための就職あっせんに関与している。職業紹介事業者は、受け入れ国の雇用主によって契約されていることが多い。職業紹介事業者は、現地の労働ブローカーやサブエージェントと協力して求職者を探すこともある。職業紹介事業者が労働サプライチェーンに深く組み込まれた複数の情報源を利用することも一般的である。求人や就職あっせん活動は、国内の地域間でも行われている。

³ 雇用主は、従業員の安全とプライバシーおよびその財産を確保するため、合理的なセキュリティ対策を講じることができます。

受刑者の労働

- ● 雇用主は、**受刑者の労働**の利用を禁じられています。

文書の保存と保管

- ● ビザや就労許可の処理、その他の法的に義務付けられた目的のために必要とされる短期間の場合を除き、すべての従業員は、本人確認書類（パスポート、国民 ID、在学証明書、就労許可など）の原本を常に所持し管理することが許可されなければなりません。
- ● 個人所有物を保管するための個人用ロッカーが従業員に提供されている場合、各従業員は常に自身のロッカーの完全な管理と個人的なアクセスができなければなりません。施設経営者は、(1)特定の日または時間のみにアクセスを制限する、(2)管理者/監督者の承認または書類を要求する、または(3)チェックイン・チェックアウト手続きを実施する、などの方法でロッカーのアクセスを制限してはなりません。

雇用契約

- ● すべての雇用条件は**雇用契約書**に記載され、従業員は、その雇用前、**移住労働者**の場合は現地出発前に、従業員が自由意志によって同意する必要があります。
- ● 雇用契約は、署名された後は、従業員に不利な給与、福利厚生、および/または労働条件を提供するために一方的に変更することはできません。
- ● 経営者と従業員の間には法的拘束力のある団体交渉協定（CBA）が存在する場合、施設は CBA の特定条項を遵守しなければなりません。
- ● 雇用契約を使用する場合、雇用にかかるすべての条件が雇用契約書に記載されなければなりません。
- ● 雇用契約は、従業員が理解できる言語でなければならず、読むことができない従業員には口頭で説明されなければなりません。



用語の定義

受刑者の労働：受刑者によって行われる強制労働。刑務所の労働においては、受刑者が製造施設に連れて行かれたり、刑務所施設で生産が行われることがある。受刑者は有給であったとしても仕事を拒否することができないため、強制労働の一形態とみなされる。

雇用契約：従業員と雇用主間の権利および責任を説明する文書。雇用契約は、すべての必要な詳細（賃金、時間、従業員の署名など）を含み、現地の法律に準拠する必要がある。

移住労働者：出身国内に移住する（国内移住）かまたは国外に移住（国境を越えて）し、雇用を求める者。

- 従業員は、雇用前に従業員の言語で雇用条件を説明する雇用契約書のコピー（労働者が読めない場合は音声録音）を提供されなければなりません。
- すべての従業員は、雇用契約の条件に従い、また現地の法令に従って、退職または雇用契約を解除することが許可されていなければなりません。

報復の禁止

- 従業員は、強制労働を示唆する可能性のある雇用慣行に関する情報を提供したとしても報復の対象にはなりません。これには、契約詐欺、脅迫、罰金、パスポートの取り上げ、求人手数料と経費の要求などが含まれますが、これらに限定されません。

求人手数料および経費に関する運用ガイダンス

求人手数料および経費⁴

許容されない手数料

求人手数料および業務手数料は、臨時従業員、移住労働者、学生従業員、契約従業員、直接雇用従業員、その他の種類の従業員を含む、いかなる従業員によっても支払われたり、従業員に課せられることはありません。

以下は、一般的に従業員が支払っている許容されない手数料と経費の例ですが、すべてを網羅しているものではありません。

1. 求人および関連サービス
 - a. 求人および雇用プロセスの全段階における、あらゆる種類の応募、推薦、求人、面接、雇用、通訳、翻訳、就職あっせん、および手続きに関わる手数料
 - b. 職業紹介事業者、弁護士、公証人、またはその他の法的手数料
 - c. 就業の機会にアクセスするためのその他の手数料要件
2. 書類および許可（更新を含む）
 - a. 就職のために必要なパスポート/本人確認書類
 - b. ビザ
 - c. パスポートまたはビザ用の写真
 - d. 臨時の労働または居住許可
 - e. 犯罪経歴証明書の手数料
 - f. 出生証明書の手数料
 - g. 善行証書の手数料
3. 医療
 - a. 雇用主または法令で必要とされる健康診断およびスクリーニング
 - b. 雇用主または法令で必要とされる予防接種
4. スキルおよび資格
 - a. 経歴確認および身元照会
 - b. 技能テスト
 - c. 雇用の申し出が行われ、承諾された後の追加の証明
5. トレーニングおよびオリエンテーション
 - a. 出発前のトレーニングまたはオリエンテーション
 - b. 新規採用者トレーニングまたはオリエンテーション
6. 交通費と移動中の宿泊費（すべての税金および手数料を含む）
 - a. 外国人労働者の場合：
 - i. 雇用の申し出が行われ、承諾された後の、従業員の出身国の常居所から出国地までの交通および移動中の宿泊

⁴ Disney は、複数の業界にわたる責任ある求人慣行の調和に焦点を当てる、Responsible Business Alliance (RBA) の Responsible Labour Initiative のメンバーです。Disney は、このセクションに反映されている [RBA's Definition of Fees](#) ガイダンスをサポートしています。

- ii. 従業員の出身国の出国地から受け入れ国の入国地までの交通費。航空運賃、他の交通手段の経費、空港使用料、旅行税を含むが、これらに限定されない。
 - iii. 受け入れ国の入国地から雇用主の施設または提供された宿泊施設への交通費
 - iv. 国境通過料
 - v. 転勤費用（雇用開始後に異動を求められた場合）
 - vi. 従業員が雇用の終了時に出身国の常居所に戻るための交通費
- b. **国内移住労働者**の場合：
- i. 雇用の申し出が行われ、承諾された後の、従業員の常居所から職場までの交通費および移動中の宿泊費
 - ii. 転勤費用（雇用開始後に異動を求められた場合）
7. 退職および早期離職
- a. 従業員が個々の契約または現地の法律に従い、十分な予告期間を提供して通知した場合、従業員は雇用を終了することに関するいかなる料金も請求されません。
 - b. 従業員が十分な予告期間を提供して通知しなかった場合：
 - i. 従業員は、現地の法律で許可されている金額または従業員の月間総基本賃金の60%のいずれか少ない方を超える額を支払う必要はありません。
 - ii. 従業員が虐待または安全への脅威のため、十分な予告期間を提供して通知することなく退職した場合、雇用主は従業員に料金を支払うよう要求してはなりません。
8. 法的に必要なその他の経費
- a. 預け金および/または保証金（法規制のないものを含む）
 - b. **外国人労働者**の雇用に関連して政府が義務付けている移民税および労働者福祉基金
 - c. 政府公認のプログラムによる雇用を目的とした、**不法移住労働者**の正規化に関連する手数料または関連経費
 - d. 恒久的または一時的な労働資格の取得

許容される手数料

雇用契約に経費と金額が明記されており、領収書または支払いの記録が提供された場合、従業員による以下の支払いは許容されます。支払われる金額は、雇用主、職業紹介事業者などによる上乗せのない、実際の手数料/経費でなければなりません。

1. 履歴書のコピー、既存書類および各種証明書・付帯書類のコピーなど、面接の準備に伴う基本的な経費項目
2. 学位や継続的な認定など、仕事に応募するための最低限の資格を満たすための経費
3. 従業員の紛失または過失によるパスポートの再発行費用（写真、書類の提出/コピーなどを含む）
4. 寮と食事（公正な市場価格で、適切な安全衛生の基準を満たしている必要があります）



用語の定義

国内移住労働者：採用され、雇用の特定の目的のために、常居所から同一居住国内の別の州や県に移住する個人。

外国人労働者：採用され、雇用の特定の目的のために、出身国から永住者にはならない別の国に移住する個人。

不法移住労働者：自身が働いている国において入国、滞在、または仕事に従事することが許可されていない移住労働者。

手数料および経費の払い戻し

求人手数料および経費が従業員に払い戻される要件は、経費の支払いがいつ判明したかに関係なく、2020年11月1日（「発効日」）以降に施設で働いている従業員にのみ、また、発効日以降に発生した経費に関してのみ適用されます。

雇用主が払い戻しの責任を負うために、従業員が求人手数料および関連費用の支払い書類を提供する必要は必ずしもありません。

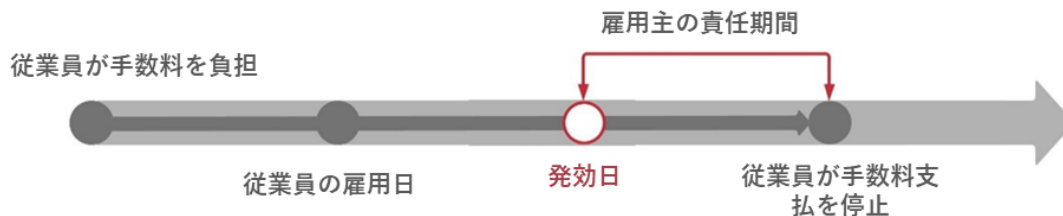
雇用主が支払う必要のある求人手数料および関連費用を、従業員が発効日以降に支払った場合、雇用主は従業員の雇用日までに、こうした手数料および経費を従業員に払い戻すものとなります。

たとえ手数料が部分的に払い戻されていたとしても、発効日以降にそのような手数料および経費を従業員に完全に払い戻していない場合、MCS違反になります。そのような違反が雇用主または監査によって特定された場合、雇用主は給与控除またはその他の手段による求人手数料および経費の徴収を直ちに停止しなければなりません。雇用主は、こうした違反に対する改善案（CAP）の発行日から120日以内に違反を是正するものとします。それができない場合、指定施設の生産承認の取り消し（FLOPA）が発行されることがあります。

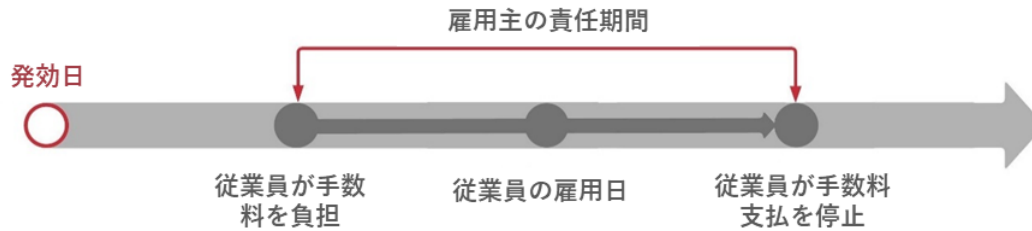
- Disneyは、是正が完了するまで、施設でのDisneyブランド製品の生産を一時停止するよう要求する場合があります。
- 払い戻しを避けるために、払い戻しが予定されている従業員を解雇することは認められず、MCS違反となります。

以下は、払い戻しが必要な場合の例です。

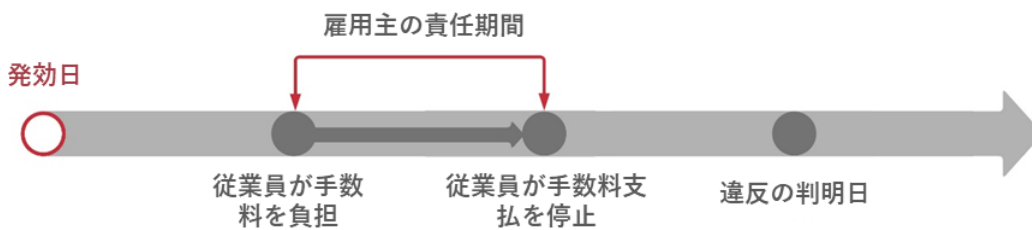
シナリオ例1：従業員は、発効日より前に手数料を支払い、発効日後も、雇用主または監査によって判明するまで手数料を支払い続けていました。雇用主は従業員からのいかなる手数料の徴収も直ちに停止しなければなりません。雇用主は、従業員が発効日後に支払ったすべての手数料をCAPの発行から120日以内に払い戻す責任があります。



シナリオ例2：従業員は発効日後に手数料を支払い、雇用主または監査によって判明するまで手数料を支払い続けていました。雇用主は従業員からのいかなる手数料の徴収も直ちに停止しなければなりません。雇用主は、従業員が支払ったすべての手数料をCAPの発行から120日以内に払い戻す責任があります。



シナリオ例 3：従業員は発効日後に手数料を支払いましたが、監査が実施されるまでに手数料の支払いを停止しました。雇用主は、従業員が支払ったすべての手数料を CAP の発行から 120 日以内に払い戻す必要があります。



払い戻し金額の決定

監査の結果、発効日以降に求人手数料が従業員によって支払われているという、強制労働が判明した場合、Disney は、従業員が支払った手数料の金額を調査するために、後続監査を要求する場合があります。⁵従業員は、実際に支払われた手数料の額を可能な限り払い戻されなければなりません。

支払われた手数料の証拠書類は、手数料および経費の払い戻しを進めるために、従業員によって可能な限り提供されるべきですが、返済のために必ず必要とされるわけではありません。文書による証拠がない場合、雇用主は、それが信頼できる事実、利用可能なすべてのデータ、および従業員からの情報に基づいている限り、推定額を用いることができます。

雇用主は、返済金額を算出するために使用した情報源や推定方法を含む計算モデルを提示できなければなりません。

監査人は、Responsible Business Alliance によって確立されたベストプラクティスを使用して、従業員が支払った平均手数料を決定することができます。

⁵ Disney は、該当するライセンスーおよびベンダーからこの監査費用を回収する権利を留保します。

払い戻しの証明

雇用主は、すべての払い戻し可能な求人手数料および関連費用が雇用主によって支払われたことを証明する責任があります。

返済計画

許容されない手数料および経費の払い戻しは、速やかに完了することが求められます。ただし、従業員が支払ったという証拠書類がなかったり、異なる時点での複数の移住ルートから従業員を雇うなどの課題により、是正が複雑になる場合があります。こうした複雑なシナリオにおいては、ライセンサーやベンダーは、雇用主が従業員の雇用契約の残りの期間にわたって分割返済できるように配慮を求めることができます。

段階的な返済計画を適用する場合、従業員は、手数料が払い戻される方法、理由、時期（全額が返済される明確なタイムラインを含む）について通知を受けなければなりません。従業員は返済計画に関わらず、雇用終了前に完全に返済されなければなりません。

このような配慮の要求は、Disney の国際労働基準チームによって個別に評価されます。

推奨される予防策

方針と手順

方針

下記の正式な書面による方針を作成し、雇用主の幹部による承認を取得します。

- 奴隷労働や人身売買を含むあらゆる形態の拘束労働、**年季奉公**、自由意志によらない労働、受刑者の労働、強制労働は禁止されています。
- 雇用主の基準および強制労働に関する法律要件を満たすことができ、契約に応じることができる職業紹介事業者のみが従事することができます。
- 従業員は、職を得るための求人手数料や就職あっせん手数料を請求されません。そのような手数料はすべて雇用主によって支払われ、手数料を支払ったことが判明した従業員には返済されます。
- すべての従業員には、雇用契約への署名を求められる前に、完全かつ正確な雇用条件が提供されます。
- 従業員に不利益になるような、雇用条件の一方的な変更はありません。
- 雇用契約に記載されていない、または法律で義務付けられていない経費や手数料を賃金から控除することはありません。
- 従業員は、預け金や必須の貯蓄プログラムへの参加を要求されることはありません。
- 就業中、または就業時間外の職場または宿泊施設からの、従業員の移動に対する不当な制限はありません。



用語の定義

年季奉公：雇用契約の有無にかかわらず、従業員が自由に仕事を離れることのできない状況で行われる労働。

- 従業員は、パスポートおよびその他の個人の本人確認書類を所持し続け、個人用のプライベートで安全な保管場所を提供されます。
- 従業員は、雇用主への妥当な通知または現地の法令の規定により、罰則や罰則の脅威なしにいつでも自由に雇用を終了でき、本国への帰還費用は雇用主が負担します。

手順

下記について、正式な書面による手順を作成し実施します。

- 求人広告において、雇用主の「手数料無し」の方針を明確に伝えます。
- 雇用契約は、従業員の署名前に明確にされ、移住労働者の場合のように、出身国で提供されたオファーレターと一致している（または従業員にとってより良い条件を提供されている）こと、また従業員が理解できる言語で記載されていることを確認します。読むことができない従業員に対しては、口頭で説明することが必要です。
- 職を得るために、従業員が預け金をしたり、保証金を支払ったり、その他の禁止されている手数料を支払ったりしないことを確実にします。
- 倫理的な求人慣行への取り組みと労働サプライチェーン内の方針の順守を管理する能力に関連する選択基準に基づいて、すべての職業紹介事業者をスクリーニングします。また、職業紹介事業者との業務委託契約には「雇用主が支払う」という方針を含め、雇用主が支払うすべての求人手数料と経費を記載しなければなりません。
- 許容されない手数料を従業員が支払ったことが判明した場合、速やかに払い戻します。
- ビザや就労許可の取得または更新に必要とする短い時間を除き、従業員に個人の本人確認書類への安全で自由なアクセスを提供します（個人用ロッカーの提供など）。
- 残業が自由意志によるものであることを確認します。
- 就業時間中または就業時間後の従業員の移動（たとえば、安全上の妥当な懸念がある場合を除く寮の門限）や、トイレや飲料水休憩などの基本的な自由、または医療施設へのアクセスにおいて、制限がないことを確認します。
- 妥当な通知による退職に対して、いかなる種類の罰則も課さないことを確認します。

説明責任と責任

- 方針目標を達成するために上級管理職に説明責任を割り当て、手順を効果的に実施するために管理職および他のスタッフを割り当てます。

トレーニングおよびコミュニケーション

- 強制労働についての雇用主の方針と手順について、すべての従業員および第三者のサービス提供会社にオリエンテーショントレーニングを提供します。
- 「手数料無し」方針の実施および労働サプライチェーンのデューデリジェンスを担当する職業紹介事業者を含む、手順の実施を担当するスタッフに、詳細な技術トレーニングを提供します。
- 従業員の法的権利、雇用契約条件、強制労働についての雇用主の方針、および従業員が懸念を提起したり苦情を申し立てたりする方法について、新規採用された外国人労働者に出発前のトレーニングを提供します。
- 強制労働に関する方針と現地法令を、従業員が理解できる言語で職場内に掲示します。

文書

- 出身国と受け入れ国の両方（該当する場合）で作成されたものを含む、職業紹介事業者との個々の雇用契約、および関連するオファーレターの記録（またはコピー）を保持します。
- 職業紹介事業者との業務委託契約のコピー、および職の確保に関連する従業員の手数料と経費の職業紹介事業者への支払いの記録を保持します。
- 苦情が調査され解決された方法を含む、従業員調査、面談結果、および苦情報告の記録を保持します。

監視と継続的改善

- 必要に応じて匿名で問題を報告でき、強制労働の報告および強制労働を禁止する規範や現地法に対する違反の報告に対処する効果的な対策を含む、秘匿性の苦情処理メカニズムを導入します。
- 新たに到着した移住労働者への調査または面談により、職業紹介事業者の履行状況、従業員の雇用条件、および仕事に関して従業員が支払った手数料または経費や負った借金があるかについて監視します。
- 監視中に発見された問題の根本原因を分析し、改善目標を設定し、改善案および予防案の両方（変更された手順を含む）を作成して、特定された各根本原因に対処します。
- 改善案および予防案の実施の責任者、中間目標地点、および完了日を割り当てます。

リソース

CONSUMER GOODS FORUM

- 業界の優先的原則に関するガイダンス [Guidance on the Priority Industry Principles](#)

国際労働機関 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO)

- [公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針ならびに募集・斡旋手数料及び関連費用の定義](#)
- 強制労働に関するグローバルビジネスネットワーク [Global Business Network on Forced Labor](#)
- 強制労働指標 [Indicators of Forced Labor](#)
- 強制労働に関する国際労働基準 [International Labour Standards on Forced Labor:](#)
 - C029: Forced Labour Convention, 1930 (No.29)
 - C105: Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

国際移住機関 INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION (IOM)

- 国際採用規範システム [International Recruitment Integrity System \(IRIS\)](#)

ISSARA INSITUTE

- 倫理的雇用 [Ethical Recruitment](#)

LEADERSHIP GROUP FOR RESPONSIBLE RECRUITMENT

- 責任ある雇用の6ステップ [Six Steps to Responsible Recruitment](#)

RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

- 国際的サプライチェーンの求人手数料デューデリジェンスに関する実践ガイド [Practical Guide to Due Diligence on Recruitment Fees in International Supply Chains](#)
- 責任ある労働イニチアチブ [Responsible Labor Initiative](#)

英国現代奴隷法 2015年 UK MODERN SLAVERY ACT 2015

- 米国現代奴隷法 2015年 [UK Modern Slavery Act 2015](#)

米国税関・国境取締局 U.S. CUSTOMS AND BORDER PROTECTION

- 強制労働 [Forced Labor](#)
- レスポンシブルケアガイド [Reasonable Care Guide](#)

米国国務省 U.S. DEPARTMENT OF STATE

- 責任ある調達ツール [Responsible Sourcing Tool](#)

VERITE

- 公正採用ツールキットと求人広告 [Help Wanted with Fair Hiring Toolkit](#)