

Social Accountability 8000

国際規格

Social Accountability International

2014年6月

SA8000®: 2014

本書をもって次の旧版規格を廃止する: 2001年版、2004年版、及び2008年版

この規格及びその補足文書の公式言語は英語である。異なる言語版の間で不一致が生じた場合には、英語版を基準として参照しなければならない。



¹SA8000 is registered trademark of Social Accountability International

本規格について

本書は、第三者検証による監査にて使用可能な任意規格である SA8000 の第 4 版で、労働者の権利、職場環境、及び効果的なマネジメントシステムの確立又は改善も含めた、組織が適合すべき要求事項を定めている。ただし認証は、特定の職場事業所のみを対象に発行される。

この規格の基本的な要求事項は、国連人権宣言、ILO 条約、国際的な人権規範、及び労働に関する国家法規に基づく。SA8000 認証審査にて規範となる参照文書は、SA8000:2014 規格及び SA8000 のパフォーマンス指標に関する付属文書(Performance Indicator Annex)である。また、SA8000 ガイダンス文書(Guidance Document)は、この規格への適合をはかる上での指針となる。

SA8000 へのパフォーマンス指標に関する付属文書は、規範文書として、SA8000 認証組織が少なくとも満たすべきパフォーマンスレベルを定めている。このパフォーマンス指標に関する付属文書は、[SAI website](#) のウェブサイトにて閲覧できる。

SA8000 ガイダンス文書には、SA8000 の解釈と、その要求事項を満たす方法が示されている。さらに、適合を検証するための方法の事例も示されており、認証審査員及び SA8000 の認証を目指す組織にとっての手引き書となりえる。このガイダンス文書も、[SAI website](#) のウェブサイトにて閲覧できる。

SA8000 は普遍的に適用可能であり、どのような国や産業における認証も原則として可能であるが、SA8000 認証が適用できない例外がある。SAI 諮問委員会は、業界規範や技術的必要性から、この規格の要求事項の全てを満たすことが非常に困難な分野があると考えている。最新の適用除外リストは、[SAI website](#) で閲覧できる。

SA8000 は状況の変化に応じて定期的に見直しを行い、見直しに際しては、利害関係者からの修正や改善にかかわる意見も反映される。広く各方面からの支援によって、この規格、並びに、パフォーマンス指標に関する付属文書及びガイダンス文書が引き続き改善されていくことが期待される。SAI は皆様からのご提案を歓迎しており、SA8000 の規格、SA8000 パフォーマンス指標に関する付属文書、又は SA8000 ガイダンス文書に関するご意見は、下記住所宛に書面、又は E メールでお送りください。

SAI
Social Accountability International
© SAI 2014

SA8000 規格は SAI の書面による事前許可がある場合に限り、複写が認められています。

SAI

15 West 44th Street 6th
Floor
New York, NY 10036
USA
+1-212-684-1414
+1-212-684-1515 (facsimile)
e-mail: info@sa-intl.org

目次

- I. 序文
 - 1. 目的と適用範囲
 - 2. マネジメントシステム
- II. 規範上の要求事項及びその解釈
- III. 用語の定義
 - 1. Shall
 - 2. May
 - 3. 児童
 - 4. 児童労働
 - 5. 団体交渉協約
 - 6. 是正処置
 - 7. 予防処置
 - 8. 強制労働
 - 9. 家内労働者
 - 10. 人身売買
 - 11. 利害関係者
 - 12. 生活賃金
 - 13. 不適合
 - 14. 組織
 - 15. 従業員
 - 16. 労働者
 - 17. 民間職業仲介所
 - 18. 児童労働者の救済
 - 19. リスクアセスメント
 - 20. SA8000 労働者代表
 - 21. ソーシャルパフォーマンス
 - 22. ステークホルダーエンゲージメント
 - 23. サプライヤー/サブコントラクター
 - 24. サブサプライヤー
 - 25. 労働者組織
 - 26. 年少労働者
- IV. 社会的な説明責任に関する要求事項
 - 1. 児童労働
 - 2. 強制労働
 - 3. 健康と安全
 - 4. 結社の自由と団体交渉権
 - 5. 差別
 - 6. 懲罰
 - 7. 労働時間
 - 8. 報酬
 - 9. マネジメントシステム

I. 序文

1. 目的及び適用範囲

目的: SA8000 は、国連人権宣言、ILO 条約、その他の国際的な人権・労働規範、及び労働に関する国家法規に基づいた、監査の実施が可能な任意規格を提供して、組織の管理及び影響下にある全ての従業員の権利の行使及び従業員の保護をはかることを目的としている。これら従業員には、組織自ら雇用する従業員の他、組織のサプライヤー、サブコントラクター、サブサプライヤーが雇用する従業員、並びに、家内労働者など、組織のために製品・サービスを提供する要員が含まれる。組織は、適切かつ有効なマネジメントシステムを通じて、この規格に適合することが期待される。

適用範囲: この規格は、たとえば、その規模、地理的立地、又は産業分野にかかわらず、あらゆる種類の組織に普遍的に適用される。

2. マネジメントシステム

後述の SA8000 の 8 つの要素を確認すると、このマネジメントシステムの要求事項が、全ての要素の適正な実施、監視、及び遂行の中核となることがわかる。マネジメントシステムは、組織が、SA8000 の全ての要求事項への適合を維持しつつ、継続的改善をはかるといったソーシャルパフォーマンスの達成をはかる上での案内図となる。

マネジメントシステムの運用では、規格の全ての要素に適合するためのプロセス全般において、労使の共同参画を確立し、組み込み、維持することを優先する必要がある。このことは特に、不適合を特定し、是正をはかるとともに、継続的な適合を確実にする上で重要不可欠となる。

II. 本規格の規範となる要素とその解釈

組織は、条例を含め国内法や適用される全ての法律、主要な業界基準、及び組織が同意するその他の要求事項、並びに、本規格を順守しなければならない。これらの法律、基準、又は組織が同意するその他の要求事項とこの規格が同じ事項について定めている場合は、労働者にとって最も有利な条項を適用しなければならない。

組織はまた、下記の国際機関が定める条約・勧告の原則を尊重しなければならない。

国際労働機関（ILO）条約第 1 号（労働時間—工業に関する条約）と勧告第 116 号（労働時間短縮に関する勧告）

ILO 条約第 29 号（強制労働に関する条約）と第 105 号（強制労働廃止に関する条約）

ILO 条約第 87 号（結社の自由に関する条約）

ILO 条約第 98 号（団結権及び団体交渉権に関する条約）

ILO 条約第 100 号（同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）と第 111 号（差別待遇除去に関する条約）

ILO 条約第 102 号（社会保障—最低基準に関する条約）

ILO 条約第 131 号（最低賃金決定）

ILO 条約第 135 号（労働者の代表に関する条約）

ILO 条約第 138 号（最低年齢に関する条約）と勧告第 146 号（最低年齢に関する勧告）

ILO 条約第 155 号（職業上の安全と衛生に関する条約）と勧告第 164 号（職業上の安全と衛生に関する勧告）

ILO 条約第 159 号（障害を持つ人の職業訓練と雇用に関する条約）

ILO 条約第 169 号（原住民および種族民に関する条約）

ILO 条約第 177 号（家庭内労働に関する条約）

ILO 条約第 181 号（民間職業仲介所）

ILO 条約第 182 号（最悪の形態の児童労働に関する条約）

ILO 条約第 183 号（母性保護）

HIV/AIDS と働く世界に関する ILO 行動規範
世界人権宣言

経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約

市民的及び政治的権利に関する国際規約

国連子ども権利条約

国連女子差別撤廃条約

国連人種差別撤廃条約

ビジネスと人権に関する国連指導原則

III. 定義 (以下の用語は、アルファベット順か又は内容の関連性に則ってまとめられている)

1. **Shall:** この規格（訳者注:英語版）では“shall”は要求事項であることを示す（訳者注:日本語翻訳版では「～しなければならない」と訳した）。注記:本書（英語版）では、イタリック体で表して強調した。（訳者注:日本語翻訳版では斜体で表した。）
2. **May:** この規格（訳者注:英語版）では“may”は許容事項であることを示す（訳者注:日本語翻訳版では「～してもよい」と訳した）。注記:本書（英語版）では、イタリック体で表して強調した。（訳者注:日本語翻訳版では斜体で表した。）
3. **児童(Child):** 15歳未満の個人。ただし、現地法において就労最低年齢や義務教育の終了年齢がより高い年齢に規定されている場合には、規定の年齢が適用される。
4. **児童労働(Child labour):** 「児童」の定義で明示される年齢未満の児童による労働。ILO 勧告第 146号の条件は除く。
5. **団体交渉協約 (Collective bargaining agreement):** ある組織（たとえば、雇用者）又は雇用者団体と、1つもしくは複数の労働者組織との間で交渉された、雇用条件を定めた労働契約。
6. **是正処置(Corrective action):** 検出された不適合の原因及び根本原因を取り除くための処置。注記:是正処置は、再発防止のために講じられる。
7. **予防処置(Preventive action):** 潜在的な不適合の原因及び根本原因を取り除くための処置。注記:予防処置は、再発防止のために講じられる。
8. **強制労働(Forced or compulsory labour):** 自発的ではなく、処罰や報復を恐れて、又は、債務の返済手段として要求される全ての労働又はサービス。
9. **家内労働者(Home worker):** 組織、あるいは、そのサプライヤー、サブサプライヤー、又はサブコントラクターと契約しているが、それら雇用者の敷地外で労働を行う個人。
10. **人身売買(Human trafficking):** 搾取を目的として、脅迫、強制、詐欺、その他抑圧行為による、個人の募集、移送、確保、及び受取。
11. **利害関係者(Interested parties):** 組織のソーシャルパフォーマンス及び/又は活動に関連している又はそれらの影響を受ける個人又は団体。
12. **生活賃金(Living Wage):** その労働者及び家族が人並みの水準の生活を営むのに十分な、ある特定の場所における労働者の標準的な一週間の労働に対して受け取る報酬。人並みの生活水準の要素には、食料品、水、住居、教育、健康の維持、交通費、衣服、その他予期しない支出への備えなど必要不可欠なものを含む。
13. **不適合(Non-conformance):** 要求事項に対する不適合
14. **組織(Organisation):** 組織によって雇用されている全ての従業員も含めた、この規格の要求事項を実施する責任を負っている、営利及び非営利事業体の全体。注記:たとえば組織には、会社、法人組織、農場、プランテーション、協同組合、NGO、及び政府機関などが含まれる。
15. **従業員(Personnel):** 組織に雇用された、又は組織と契約している全ての個人で、取締役、役員、マネージャー、スーパーバイザー、労働者、並びに、たとえば、警備員、食堂従業員、社員寮職員、及び清掃員などの請負労働者も含まれるが、これらに限定はされない。
16. **労働者(Worker):** 経営に関係しない全ての従業員
17. **民間職業仲介所(Private employment agency):** 次のような労働市場向けサービスを提供する、

公的機関とは別の事業体。

- 雇用関係の発生する当事者になることなく、求人者と求職者とを組み合わせる。
- 他の事業者への労働力の提供を意図して労働者を雇用する。業務の割り当てと業務の遂行の監視は当該事業者が行う。

18. **児童労働者の救済(Remediation of child labourers):** 前述の児童労働に従事し、労働契約が解除された児童の安全、健康、教育、及び発達を確実にするために必要な全ての支援及び措置。
19. **リスクアセスメント(Risk assessment):** 組織の健康、安全、及び雇用に関わる方針や実践を認識し、関連するリスクの優先順位をつけるプロセス。
20. **SA8000 労働者代表(複数の場合もある)(SA8000 worker representative(s)):** SA8000 に関連する事項について、経営代表者及び上級経営者とのコミュニケーションを促すために、労働者の裁量によって選出された1人もしくは複数の労働者代表。労働組合のある施設にて、組合がこの役割を果たすことを選択した場合、労働者代表は、承認された労働組合(複数の場合もある)より選出されなければならない。労働組合が代表者を指名しない場合や労働組合が結成されていない場合には、本件の目的のため、労働者は自らの裁量において労働者代表を選出してもよい。
21. **ソーシャルパフォーマンス(Social performance):** SA8000 の全ての要求事項への適合を維持しつつ、継続的改善をはかることに関わる組織の達成状況。
22. **ステークホルダーエンゲージメント(Stakeholder engagement):** 利害関係者による参画。利害関係者には、組織、労働組合、労働者、労働者組織、サプライヤー、コントラクター、バイヤー、消費者、投資家、NGO、マスコミ、及び、自治体や政府も含まれるが、これらに限定はされない。
23. **サプライヤー/サブコントラクター(Supplier/subcontractor):** 組織の商品又はサービスの一部となる、もしくは使用される、あるいはその生産のために、組織に商品及び/又はサービスを直接提供するサプライチェーン内の事業体もしくは個人。
24. **サブサプライヤー(Sub-supplier):** サプライヤー又は組織の商品又はサービスの一部となる、もしくは使用される、あるいはその生産のために、サプライヤーに商品及び/又はサービスを提供するサプライチェーン内の事業体もしくは個人。
25. **労働者組織(Worker organization):** 労働者の権利及び利益を促進し保護する目的で組織された、労働者の自主的な任意団体。
26. **年少労働者(Young worker):** 18歳未満で、先に定義した児童の年齢を上回っている労働者。

IV. 社会的責任の説明責任(ソーシャル・アカウンタビリティ)に関する要求事項

1. 児童労働

基準:

- 1.1 組織は、先に定義された児童労働に携わったり、それを支援してはならない。
- 1.2 組織は、児童労働者の救済のための、文書化された方針および手順書を確立し、文書化し、維持し、かつ従業員その他の利害関係者に効果的に周知しなければならない。また、そのような児童が、先に定義した児童の年齢を超えるまで、学校教育を受けることができるように適切な経済的及びその他の支援を提供しなければならない。
- 1.3 組織は年少労働者を雇用してもよいが、その年少労働者が義務教育法の対象である場合は、その年少労働者による就労は、就業時間外に限られなければならない。いかなる状況下においても、年少労働者の就学時間、労働時間及び通学・通勤に要する時間の合計は1日10時間を超えてはならず、また、年少労働者の労働は1日8時間を超えてはならない。年少労働者は夜間に就労してはならない。
- 1.4 組織は、職場の内外を問わず、児童又は年少労働者を、身体的及び精神的な健康や発達に有害又は危険となる状況にさらしてはならない。

2. 強制労働

基準:

- 2.1 組織は、ILO条約第29号に定義されている囚人労働者を含め、強制労働に携わったり、それを支援してはならない。組織は、身分証明書の原本を保持してはならない。さらに、雇用の際し、「預託金」の支払いを従業員に求めてはならない。
- 2.2 組織及びその組織に労働力を供給する事業者は、従業員をその組織で継続して働かせるために、従業員の給与、手当、資産、若しくは証書の一部を保留してはならない。
- 2.3 組織は、採用手数料又は経費の全額もしくはその一部を労働者が負担していることがないよう確実にしなければならない。
- 2.4 従業員には、標準的な就労時間が完了した後は職場から離れる権利が認められなければならない。また、従業員には、組織に妥当な通知を行うことを条件に、雇用契約を終了する権利が認められなければならない。
- 2.5 組織も、その組織に労働力を提供する事業者も、人身売買に携わったり、人身売買を支援してはならない。

3. 健康と安全

基準:

- 3.1 組織は、安全かつ健康な職場環境を提供するとともに、業務に起因する、又は業務に付随する、あるいは業務の過程で生じる潜在的な健康と安全にかかわる事故や職業上の怪我や疾病を予防するための有効な措置を講じなければならない。また、合理的に実現可能な範囲で、関連する業種や特定の危険に関する一般的な健康と安全にかかわる知識に基づき、職場環境に内在する全ての危険要因（ハザード）を最小化、もしくは排除しなければならない。
- 3.2 組織は、出産直後、妊娠中および育児中の母親に職場環境が与える全てのリスクを、業務に起因するものも含め、評価しなければならない。また組織は、彼女たちの健康と安全に関するリスクの排除及び低減に向けて合理的な処置が講じられていることを確実にしなければならない。
- 3.3 組織は、職場環境に内在する全ての危険要因（ハザード）の効果的な最小化、又は排除を実施した後に残る危険については、組織の負担により、必要に応じて従業員に対して適切な個人用保護具を提供しなければならない。組織は労働者が就業中に負った怪我に対して応急処置を提供しなければならず、またその後の医療行為を受けることができるよう支援しなければならない。
- 3.4 組織は、全ての従業員に安全で衛生的な職場環境を確保すること、及び、本規格の健康と安全に関する要求事項を実施することに責任を持つ、上級経営代表者を任命しなければならない。
- 3.5 委員会の経営者代表と従業員の均衡のとれたグループで構成される健康と安全に関する委員会を設置し、維持しなければならない。法令で定められている場合を除き、労働組合がこの役割を果たすことを選択した場合、少なくとも従業員メンバーの1人には、労働組合の代表者が就任しなければならない。労働組合が代表者を指名しない場合や労働組合が結成されていない場合には、本件の目的のため、労働者は適切と考える労働者代表を任命しなければならない。労働者代表に関する決定は、全ての従業員に効果的に周知されなければならない。委員会は、職場環境の健康と安全の状況に関する継続的改善を遂行する力量を有するために、教育訓練を受け、定期的に再訓練を受けなければならない。委員会は、健康と安全に関する顕在的、及び潜在的な危険要因（ハザード）を特定し、対処するために、職業上の健康と安全に関する正式なリスクアセスメントを定期的実施しなければならない。また、リスクアセスメント、並びに、講じられた是正処置及び予防処置に関する記録を保持しなければならない。
- 3.6 組織は、健康と安全に関する効果的な教育訓練を、現場教育や必要に応じて特定の業務に関わる教育を含め、定期的に従業員へ提供しなければならない。また、そのような教育訓練は、新規採用や従業員の異動があった場合、事故が発生した場合や、技術の変化及び/又は機器の新規導入によって従業員の健康と安全に新たなリスクが生じる場合には、随時実施されなければならない。

- 3.7** 組織は、従業員の健康と安全に対する潜在的なリスクを発見し、予防し、最小化し、排除し、もしくはそれに対処するための文書化された手順を確立しなければならない。組織は、職場、及び組織が所有、賃借、もしくはサービス業者との契約による住居もしくは敷地の提供かに関わらず、全ての住居及び敷地内において発生した全ての健康と安全に関わる事故の文書記録を維持しなければならない。
- 3.8** 組織は、全ての従業員が自由に使用できる清潔なトイレ設備、飲料水、食事休憩に適切な場所や、該当する場合には、清潔な食品貯蔵用の設備を提供しなければならない。
- 3.9** 組織は、組織が所有、賃借、もしくはサービス業者との契約による提供かに関わらず、従業員宿舎が、清潔かつ安全で、従業員の基本的なニーズを満たすことを確実にしなければならない。
- 3.10** 全ての従業員は、切迫した深刻な危険から、組織の許可を求めることなしに逃れる権利を持たなければならない。

4. 結社の自由及び団体交渉権

基準:

- 4.1** 全ての従業員は、自らの選択による労働組合の結成、加入、運営、及び従業員の代表として組織と団体交渉を行う権利を持たなければならない。組織は、この権利を尊重し、従業員に対して、何らかの否定的な影響や組織からの報復措置を受けることなく、自らの選択により労働者組織への加入ができることを効果的に知らせなければならない。また、組織はそのような労働者組織や団体交渉の設立や運営、管理に対しいかなる干渉も行ってはならない。
- 4.2** 法によって結社の自由と団体交渉の権利に制限が加えられている状況においては、組織は、労働者が自由に労働者代表者を選出することを許可しなくてはならない。
- 4.3** 組織は、組合のメンバー、労働者代表者及び労働者の組織化に携わっている従業員が、組合のメンバーであること労働者代表であること、又は労働者の組織化に携わっていることを理由に、差別、ハラスメント、脅迫、及び報復の対象にならないこと、またそのような代表者が職場でメンバーと接触できることを確実にしなければならない。

5. 差別

基準:

- 5.1** 組織は、採用、報酬、研修の機会、昇進、解雇又は退職において、人種、出身国、出身地域、社会的出身、出身階級、家系、宗教、障害、性別、性的指向、家庭環境、婚姻の有無、組合加入、政治的見解、年齢、その他差別の原因となる可能性のある事情に基づく差別を行ったり、それを助長してはならない。
- 5.2** 組織は、従業員が、人種、出身国や社会的出身、宗教、障害、性別、性的指向、組合加入、

家庭環境、及び政治的見解に関連して、主義や慣習を遵守したり、必要事項を満たすため権利行使することを妨害してはならない。

- 5.3 組織は、職場及び組織が所有、賃借、もしくはサービス業者との契約による住居もしくは敷地に関わらず、全ての住居及び敷地内において、身振り、言語、身体の接触を含む、脅威的、虐待的、搾取的、あるいは性的に威圧的ないかなる行為も許してはならない。
- 5.4 組織は、どのような状況においても、従業員に妊娠テストや処女性テストを受けさせてはならない。

6. 懲罰

基準:

- 6.1 組織は、全ての従業員に対して、尊厳と尊厳を以って接しなくてはならない。組織は、従業員に対する体罰、精神的又は肉体的な強制、及び言葉による虐待に携わったり、それを容認してはならない。過酷な又は非人道的な対応は許されない。

7. 労働時間

基準:

- 7.1 組織は、労働時間、休憩、及び公休日に関する適用法令、団体協約（適用される場合）、及び業界基準を遵守しなければならない。週労働時間は、法令で定められたものとするが、超過労働時間を除いて週 48 時間を超えてはならない。
- 7.2 従業員には、連続 6 日間の労働の後、少なくとも 1 日の休暇が与えられなければならない。このルールの例外は、以下 2 点の条件が満たされる場合のみ認められる：
- a) 国内法により、これを超える労働時間が認められている；かつ
 - b) 自由に討議された団体協約が施行されており、その中で十分な休憩時間を含め、平均労働時間が認められている。
- 7.3 下記 7.4 で許可された事項を除き、超過労働は自発的なものでなければならず、週 12 時間を超えてはならず、また、定期的に要求されるものであってはならない。
- 7.4 超過労働が短期的な業務需要を満たすために必要であり、また、組織が従業員の大部分を代表する労働者組織との自由に交渉された団体協約に合意している場合、組織は、その協定に沿って超過労働を要求することができる。このようないかなる協約も、この労働時間に関する他の全ての要求事項を順守しなければならない。

8. 報酬

基準:

- 8.1 組織は、従業員が生活賃金を受領する権利を尊重し、超過労働時間を除く標準的な週間労働

働時間に対して支払われる賃金が、常に、法定又は業界の最低賃金以上であるか、団体協約に基づく賃金（適用される場合）を常に上回っていることを確実にしなければならない。賃金は、従業員の基本的ニーズを満たし、いくらかの裁量所得を与えるのに十分なものでなければならない。

- 8.2** 組織は懲戒を目的として減給をしてはならない。このルールの例外は、以下2点の条件が満たされる場合にのみ認められる。
- a) 懲戒目的での減給が国内法によって認められている；かつ
 - b) この行為を認める自由に交渉された団体協約が施行されている。
- 8.3** 組織は、各支払い期間における従業員の賃金と手当の内訳の詳細を、従業員に定期的に書面にて明示することを確実にしなければならない。組織は、全ての賃金と手当を、法令を順守し、従業員にとって便利な方法支払わなければならない。いかなる場合も、支払いの遅延や、金券、優待券、又は約束手形のような制約のある形態での支払いは認められない。
- 8.4** 全ての超過労働は、国内法に定義されている、又は団体協約で定められている割増率にて賃金を支払われなければならない。国内法において超過労働に対する割増率が設定されていない、又は団体協約が締結されていない場合は、従業員は、組織の割増率か、業界基準のうち、いずれか高い方で支払われなくてはならない。
- 8.5** 組織は、労働及び社会保障に関する法規制が定める従業員に対する義務を逃れるために労働に限定した契約調整や連続した短期契約及び／又は虚偽の見習制度を行ってはならない。

9. マネジメントシステム

基準:

9.1 方針、手順、及び記録

- 9.1.1** 上級経営管理者は、該当する全ての言語により、SA8000 規格を遵守することを決定した旨を従業員に知らせる方針書を作成しなければならない。
- 9.1.2** この方針に関する声明文は、SA8000 規格の全ての要求事項を遵守し、前述の「本規格の規範となる要素とその解釈」に示した国際機関が定める条約を尊重する、組織の責務（コミットメント）を含まなくてはならない。さらに、この声明文は、組織が、国内法令、その他の適用法令、及び組織が同意したその他の要求事項を遵守する旨の誓約を含まなければならない。
- 9.1.3** この方針書及び SA8000 規格は、適切かつ理解できる形で、職場、及び組織が所有、賃借、もしくはサービス業者との契約による住居もしくは敷地の提供かに関わらず、全ての住居及び敷地内において、人目を引き、目立つよう掲示されなければならない。
- 9.1.4** 組織は、SA8000 規格を実施するための方針及び手順を策定しなければならない。
- 9.1.5** これらの方針及び手順は、該当する全ての言語により、全ての従業員に効果的に周知され、

提供されなければならない。またこれらは、顧客、サプライヤー、サブコントラクター、及びサブサプライヤーとも明確に共有されていなければならない。

- 9.1.6** 組織は、本章に示されたマネジメントシステムに関する要求事項も含めて、SA8000 規格に適合し、これを実施していることを実証するために、適切な記録を維持しなければならない。また、関連記録を保管すると共に、書面か又は口頭による要約を、SA8000 労働者代表に提供しなければならない。
- 9.1.7** 組織は、継続的な改善のために、方針書、方針、この規格を実施する手順、パフォーマンス結果に関するマネジメントレビューを定期的実施しなければならない。
- 9.1.8** 組織は、方針書を（利害関係者からの）要請があった際、利害関係者が入手しやすい形式と方法で公開しなければならない。

9.2 ソーシャルパフォーマンス・チーム

- 9.2.1** SA8000 規格の全て要素を実施するために、ソーシャルパフォーマンス・チーム (SPT) を設置しなければならない。このチームには、次の代表者の均衡を保って含めなければならない。

- a) SA8000 労働者代表
- b) 経営層

この規格への適合に関する説明責任は、上級経営管理者が単独で負わなければならない。

- 9.2.2** 労働組合のある施設にて、組合がこの役割を果たすことを選択した場合、SPTにおける労働者代表は、承認された労働組合の代表者でなければならない。労働組合が代表者を指名しない場合や労働組合が結成されていない場合には、本件の目的のため労働者は、労働者の中から、1人以上の SA8000 労働者代表を選出することができる。いかなる場合も、SA8000 労働者代表は、労働組合代表を代替するものとして扱われてはならない。

9.3 リスクの特定と評価

- 9.3.1** SPT は、この規格に対する、顕在的及び潜在的な不適合を特定し、優先順位をつけるために、文書化したリスクアセスメントを定期的実施しなければならない。さらに、上級経営管理者に対して、そのようなリスクに対処するための処置を推奨しなければならない。それらのリスクに対処するための処置は、それぞれの重大性や、対応の遅延が対処不可能な状況を招く可能性を考慮し優先順位をつけなければならない。
- 9.3.2** SPT は、推奨されるデータ及びデータ収集法に基づき、利害関係者への有効なコンサルテーションを通じて、リスクアセスメントを実施しなければならない。

9.4 モニタリング

- 9.4.1** SPT は、以下に関する職場の活動を継続的にモニタリングしなければならない。
- a) この規格への適合
 - b) SPT によって特定されたリスクに効果的に対処するための処置の実施

c) 組織の方針及びこの規格の要求事項を満たすために実施されているシステムの有効性

SPT は、利害関係者（ステークホルダー）から情報を収集する、又はモニタリング活動に利害関係者（ステークホルダー）の参加を得る権限を有さなければならない。さらに SPT は、SA8000 規格への不適合の可能性を調査、明確化、分析、及び/又は提起するために、他部門とも連携しなければならない。

9.4.2 SPT は、定期的な内部監査の実施を促すと共に、パフォーマンス、及び特定された是正処置及び予防処置の記録も含めた SA8000 規格に適合するために講じられた処置の効果に関する報告書を上級経営管理者のために作成しなければならない。

9.4.3 SPT は、進捗状況をレビューし、この規格の実施を確固たるものとする上で必要となりえる処置を特定するために、定期的な会議を開催しなければならない。

9.5 組織内での参画と内部コミュニケーション

9.5.1 組織は、従業員が SA8000 の要求事項を効果的に理解していることを実証しなければならない。日常的なコミュニケーションを通じて SA8000 の要求事項を定期的に周知しなければならない。

9.6 苦情管理と解決

9.6.1 組織は、従業員及び利害関係者が入手でき、職場及び/又は SA8000 規格への不適合に関連した意見、推奨事項、報告、又は苦情を申し立てる上で、機密保持され、公正で、報復を受けることなく、利用が可能な文書化された苦情処理手順を確立しなければならない。

9.6.2 組織は、職場、及び/又はこの規格に対するもしくは実施方針や手順の不適合に関連した苦情について、調査、対応、及び実施結果を周知するための手順を持たなければならない。それらの結果は、全ての従業員、また要請があった際、利害関係者が自由に入手できなければならない。

9.6.3 組織は、SA8000 規格への適合にかかわる情報を提供したことを理由に、又は、職場に関する他苦情を申し立てたことを理由に、従業員又は利害関係者に懲罰を科したり、解雇したり、もしくは、差別したりしてはならない。

9.7 外部検証及びステークホルダー・エンゲージメント

9.7.1 本規格の要求事項への適合を認証するために実施される予告あり及び予告なし審査に際して、組織は、外部審査員が SA8000 規格への適合に関連した問題の重大さと広がり判断するために全面的な協力をしなければならない。

9.7.2 組織は、SA8000 規格への遵守を持続可能なものとするために、利害関係者とのステークホルダーエンゲージメントの機会を持たなければならない。

9.8 是正処置及び予防処置

- 9.8.1** 組織は、是正及び予防処置の速やかな実施のための方針及び手順を策定し、そのために十分な資源を提供しなければならない。SPTは、そのような処置が効果的に実施されることを確実にしなければならない。
- 9.8.2** SPTは、日程や少なくとも SA8000 に関連する不適合、それらの根本的原因、講じられた是正処置・予防処置及び実施結果などを表した記録を維持しなければならない。

9.9 教育訓練及び力量の向上

- 9.9.1** 組織は、リスクアセスメントの結果から得られた情報に基づいて、全ての従業員が SA8000 規格を効果的に実施するための教育訓練計画を実施しなければならない。組織は定期的に教育訓練の有効性を評価し、その内容と実施頻度を記録しなければならない。

9.10 サプライヤー及びコントラクターの管理

- 9.10.1** 組織は、そのサプライヤー/サブコントラクター、民間職業仲介所、及びサブサプライヤーに対して、SA8000 規格への適合に関する適正評価（デューデリジェンス）を実施しなければならない。新規のサプライヤー/サブコントラクター、民間職業仲介所、及びサブサプライヤーを選定する際も、同じくデューデリジェンスを適用しなければならない。この要求事項を満たすために、少なくとも下記を含む組織の活動を記録しなければならない。

- a) サプライヤー/サブコントラクター、民間職業仲介所、及びサブサプライヤーの上級幹部に SA8000 規格の要求事項を効果的に周知する。
- b) サプライヤー/サブコントラクター、民間職業仲介所、及びサブサプライヤーによる不適合の重大なリスクを評価する [注記: “重大なリスク (significant risk)” の説明は、ガイダンス文書を参照]。
- c) サプライヤー/サブコントラクター、民間職業仲介所、及びサブサプライヤー、並びに、適切な場合は組織により、重大なリスクに対する十分な処置が講じられ、さらに、これらの事業者に影響を及ぼす組織の能力と資源に照らして優先順位が付けられていることを確実にするために、合理的な努力を行う [注記: “合理的な努力 (reasonable effort)” “重大なリスク (significant risk)” の説明は、ガイダンス文書を参照]。
- d) そのような重大なリスクに対して効果的な処置が講じられていることを確実にするために、サプライヤー/サブコントラクター、民間職業仲介所、及びサブサプライヤーのパフォーマンスを追跡するモニタリング活動を確立する。

- 9.10.2** 組織が家内労働者に分類されるサプライヤー/サブコントラクター又はサブサプライヤーから、商品を受け取り、それを取り扱い、又は販売促進する場合には、組織は、本規格の要

求事項のもとに、家内労働者が組織の他の労働者員と実質的に同等の水準の保護を受けていることを確実にするための有効な措置を講じなければならない。