



Appleのサプライヤー責任

2013年進捗報告書



目次

- 3ページ Appleのサプライヤー責任**
 - 透明性を持つためのAppleの取り組み
 - Appleの2013年の報告書の要点

- 7ページ 説明責任**
 - Appleサプライヤー行動規範
 - Appleと公正労働協会 (FLA)
 - Appleによる監査の流れ
 - 監査の実施を世界中で
 - 重大な違反と是正措置
 - 職場の倫理と内部告発者の保護

- 12ページ 従業員の支援**
 - 従業員と管理者のためのトレーニング
 - 教育を受ける機会を無料で従業員に提供
 - 従業員の声をきちんと聞くために

- 16ページ 労働者の権利と人権**
 - 過度の長時間労働の廃止
 - 未成年者の就労への対処
 - 社外の不正な人材斡旋業者が生む劣悪な状況
 - 責任ある雇用を可能にするツールの提供
 - 学生の採用基準の設定
 - 過剰な斡旋手数料と強制労働の撤廃
 - 紛争に関わらない原材料の調達

- 22ページ 健康と安全**
 - 職場環境をより安全に
 - 労働とプロセスの安全性
 - 危険を認識するためのトレーニング
 - 従業員の福利厚生
 - 学術的コミュニティとの連携

- 25ページ 環境**
 - 環境への責任に対するAppleの取り組み
 - 最高の水準を求めて
 - 重点的な監査で行うこと

- 28ページ 監査の結果**

サプライヤー責任

Appleのサプライヤー責任

どんな場所で働く従業員も、安全で倫理にかなった労働条件下で働く権利を持っています。より良い生活を送るために教育の機会を得る権利も持っています。Appleは自らのサプライヤーと協力し合い、継続的な一連の調査、改善計画、検証を通じて、サプライヤーがAppleの行動規範を遵守し、これらの理念を共にできるよう徹底しています。

従業員を支援するために。

教育は機会を均等にするための優れた手段です。そのためAppleはサプライヤーと協力し合い、以下のような幅広い分野についてのトレーニングや、施設内で受講できる無料講座を提供しています。

- 労働法とAppleのサプライヤー行動規範
- 技術および言語のスキル
- 従業員と管理者間のコミュニケーション

従業員の権利を保護するために。

Appleは常に問題点を探し、発見した場合は原因を調査し、是正に取り組みます。以下は重点的に取り組んでいる問題の一部です。

- 過度の長時間労働の撤廃
- 未成年者の就労と強制労働の禁止
- 紛争に関わらない鉱物の調達

従業員の健康と福利を守るために。

職場を安全に保つことは始まりに過ぎません。以下は、問題を防ぎ、従業員の満足度を高めるためにAppleが行っているそのほかの方法の一部です。

- 新しい安全基準の確立
- 健康と安全についてのトレーニングを従業員に提供
- 人間工学的要素と従業員の福利厚生向上

環境への影響を減らすために。

サプライヤーが環境への責任を持ちながら業務を行うよう徹底するため、Appleは以下の分野において業界の専門家と協力し合っています。

- Appleのカーボンフットプリントの管理
- リスクの高い施設の特選
- 重点的な監査の実施

Appleとサプライヤーが説明責任を果たすための手法。

Appleは公正労働協会に自社のサプライチェーンを開示した最初のテクノロジー企業です。世界中で年に数百件の監査を実施して、サプライヤー行動規範が遵守されるようにしています。また、サプライヤーと協力し合い、Appleが見つけたすべての問題を確実に是正させています。

透明性を持つためのAppleの取り組み。

Appleはこれまでの7年間と同様に、今年も自らのサプライチェーン内で見つかった問題を余すことなく報告しています。これには未成年者の就労、過度の長時間労働、環境に関する違反などの難しい問題も含まれています。Appleは外部の組織が独自の監査を実施できるよう、自社のサプライチェーンを開示しています。様々なアイデアを集め、共有するために業界のグループにも参加しています。Appleに対して最も声高に批判を表明していたグループとも連携しています。私たちがこのようなことを行っているのは、世界中の従業員のための諸条件を改善する上で、率直さや透明性が不可欠であると信じているからです。

サプライヤー責任

サプライヤー責任進捗報告書

Appleのサプライヤー責任進捗報告書には、問題を是正し、サプライヤーの実績を向上させるために行っている取り組みを含めた2012年の監査結果が掲載されています。

透明性を持つためのAppleの取り組み。

Appleは過去7年間にわたり、自らのサプライチェーン内で実施している監査についての報告書を公開してきました。それが良いものであれ悪いものであれ、調査の結果を率直に公表するのが正しいことだと信じているからです。私たちは様々な問題の解決をはかり、過度の長時間労働や未成年者の就労といった、私たちの業界全体が直面している課題にも取り組んできました。私たちは、私たちが知っているほかのどの企業よりもサプライチェーンの内部を深く調査し、この業界ではほかに類を見ないほど詳しい報告を公開しています。

過度の長時間労働の慣行を撤廃するために、Appleはサプライチェーンの全般にわたり100万人の従業員を対象に週単位の労働時間を追跡し、結果を毎月ウェブサイトに公開しています。Appleの労働時間に関する考え方や様々なツールは業界内外に公開しています。Appleのサプライチェーン内で未成年者の就労が見つかるのはまれですが、発見した場合はすべての事例と、問題の是正と将来の再発の防止のためにとった措置を報告しています。未成年の労働者を採用したことが判明している人材斡旋業者の名前はサプライヤーに知らせています。加えて、Appleの製造関連のサプライヤーのうち上位200社の名前と住所を公表しています。

Appleは様々な業界のグループと長期的な関係を築いており、世界中にいる専門家たちと一緒に私たちが業界における重要な問題に対処するための新しい方法を模索しています。2012年には、Appleはテクノロジー企業としては初めて公正労働協会 (FLA) に加入しました。Appleの要請に応じて、FLAはAppleにとって最大の最終組み立てサプライヤーであるFoxconnに対して前例のない監査を開始しました。FLA独自の調査結果と進捗報告書はFLAのウェブサイトで公開されています。

さらにAppleはInstitute of Public and Environmental Affairs (IPE) やそのほかの環境関連団体を招き、環境に特化した監査に協力してもらっています。公正な労働条件の確立に尽力している非政府組織 (NGO) であるVeritéとの取り組みも継続して行っており、従業員と管理者間のコミュニケーションのための新しい戦略を開発しています。さらにAppleはElectronic Industry Citizenship Coalition (EICC) およびGlobal e-Sustainability Initiative (GeSI) にも参加し、紛争に関わらない原材料の使用を促進しています。

Appleにとって、製品がどのように作られているかということは、製品がどのように設計されているのかと同じくらい大切なことです。私たちは、私たちに高い期待が寄せられているのを知っています。そして私たちが自らに寄せている期待は、それよりもさらに高いのです。

Appleの2013年報告書の要点。

- Appleは自らのサプライチェーン全体で393件の監査を実施しました。この数は2011年に比べて72パーセント多く、150万人以上の従業員がApple製品を作っている施設が対象になっています。この合計数には、55件の環境に焦点を絞った監査と、サプライヤーの業務とビジネス慣行を診断するための40の特別なプロセス安全性評価が含まれています。さらに労働者を過剰な人材斡旋料金から守るために、対象を絞り込んだ強制労働の監査も27件実施しました。
- 業界全体にわたる過度の長時間労働の問題に取り組むことで、Appleは週60時間を上限とする労働時間の基準に対し、平均92パーセントの遵守率を達成しました。現在Appleは毎週100万人以上の従業員の状況を追跡し、その結果を毎月自らのウェブサイトに公開しています。
- 2012年、Appleはテクノロジー企業としては初めて公正労働協会 (FLA) に加入しました。Appleの要請にこたえて、FLAはAppleにとって最大の最終組み立てサプライヤーであるFoxconnで推計17万8,000人の従業員を対象に、これまでで最大規模の独立した監査を実施しました。FLA独自の調査結果と進捗報告書はFLAのウェブサイトで公開されています。
- Appleは従業員を支援するためのトレーニングプログラムをさらに多くの従業員と管理者が受けられるように拡大しました。2012年には130万人の従業員と管理者が、現地の法令、労働者としての自らの権利、労働安全衛生、Appleのサプライヤー行動規範についてAppleが構築したトレーニングプログラムを受講しました。この受講者数は、2008年以降にこのプログラムでトレーニングを受けた従業員数の約2倍です。
- ビジネス、コンピュータスキル、言語や、そのほかの科目について無料で学ぶ機会を提供するSupplier Employee Education and Developmentプログラムへの投資を増やし、対象を4施設から9施設へ拡大しました。このプログラムに参加した従業員の数は現在20万人以上に達しています。
- Appleのサプライヤーの工場で働くために母国から移住してきた従業員の権利を守る取り組みを続ける中で、Appleは、2012年に発生した過剰な外国人契約労働者斡旋料金640万米ドルを払い戻すようサプライヤーに要求しました。これにより、2008年以降の従業員への合計払い戻し額は1,310万米ドルになりました。

説明責任

Appleは、説明責任を信じています。 サプライヤーのために。私たちのために。

Appleは、Appleサプライヤー行動規範を徹底的に実施することで、私たちが忠実に守ってきた原則や価値観をサプライヤーにも遵守してもらっています。人権や環境といった分野の専門家と連携しながら、サプライチェーンの内部に踏み込んだ包括的な対面監査を自らの手で実施しています。問題が明らかになった場合はサプライヤーと協力して是正します。



上海にある施設の管理責任者と話す、環境、健康、安全に関する監査のための社外監査人とAppleの監査担当者。
Appleの監査担当者は、その分野の専門家である現地の社外監査人の協力のもと、すべての現場監査を主導します。

Appleサプライヤー行動規範。

Appleサプライヤー行動規範は、国際労働機関、国際連合そしてElectronics Industry Citizenship Coalition (EICC) が策定した基準に基づいて作られています。この行動規範は、安全かつ健康的な労働環境の提供、公平な雇用の実施、従業員の尊厳に配慮した敬意ある待遇、そして製造における環境への配慮の徹底をサプライヤーに対して求めています。Appleの行動規範は様々な分野において業界の基準を満たしているだけではありません。慣例的な強制労働の廃止、未成年者の就労の撤廃など、さらに踏み込んだ内容になっています。サプライヤーが行動規範を遵守していることを確認するために、私たちはApple主導による工場施設の現場監査、是正のための行動計画、そしてその計画が達成されたかどうかの検証など、積極的なコンプライアンス監視プログラムを実施しています。

Appleと公正労働協会 (FLA)。

Appleは2012年に、電子機器企業として初めて、労働者の福利厚生、安全、公正な処遇、尊厳の向上に取り組んでいる大学、非政府組織 (NGO)、企業の連合である公正労働協会 (FLA) への加盟が承認されました。

2012年2月、Appleは最終組み立てを担うサプライヤーのうち、中国の深圳市と成都市にあるFoxconnの工場に代表される最も規模の大きい業者のいくつかを対象に特別な自主的監査を実施するよう、FLAに依頼しました。Appleの業務に無制限のアクセスを与えられたFLAは、規模、領域そして透明性ともに製造業の歴史上最も包括的で詳細な査定を行いました。この自主的な調査では、推計17万8,000人の従業員が対象となり、3万5,000人の従業員に対する聞き取りが行われました。

3月28日、FLAは従業員の労働条件を改善するための勧告とともに、調査結果の詳しいレポートを公開しました。AppleとFoxconnはFLAの所見と勧告を受け入れ、15か月にわたる確固たる行動計画を策定し、目標とする完了日も決定しました。

それ以来、AppleとFLAは是正措置の進捗を監視しています。直近の確認では、Foxconnが多くの点で予定より早く変更を実行しており、残りの変更事項についても予定通り2013年7月1日までに完了することがわかっています。いくつかの勧告事項の中で、Foxconnはすでにコンサルタントを雇用して従業員に対する健康と安全についてのトレーニングを行い、インターンシッププログラムを改善し、さらに多くの移住労働者と深圳で働くすべての従業員が失業保険を使える機会を増やしました。

Appleによる監査の流れ。

Appleの監査担当者は、その分野の専門家である現地の社外監査人の協力のもと、すべての現場監査を主導します。皆、Appleが細かく策定した監査手順を熟知している専門家です。監査対象の各施設で彼らはチームに分かれて物理的な検証を行い、従業員と管理者に聞き取りをし、Appleのサプライヤー行動規範の各カテゴリーに合致する100以上のデータポイントに基づいてサプライヤーを評価します。Appleはこのデータを使い、基準が守られていること、時とともに継続的に改善していることを確認するだけでなく、Appleのサプライヤーとその従業員の変化し続けるニーズに対応する新しいプログラムについても考えます。

定期的に予定されている監査以外に、私たちは抜き打ちの監査も頻繁に実施しています。これは監査チームが予告なく訪問し、到着してから1時間以内に施設の視察を求めるものです。2012年、Appleはこのような抜き打ち監査を28件実施しました。定期的な監査においても、検査の予定に入っていない施設の一部をただちに見せるようにサプライヤーに要求する場合があります。



ブラジル、サンパウロ近くのジュンディアイにある最終組み立て施設を、Appleと社外の監査人に見せている監督者。最終組み立てを担うすべてのメーカーは毎年監査を受けています。

サプライチェーン

Appleのサプライチェーンは、様々なサプライヤーの幅広いネットワークによって構成されています。

- Mac, iPad, iPod, iPhoneの組み立てを担当する最終組み立てメーカー。
- LCD、ハードドライブ、プリント基板など、Apple製品の一部分を構成している部品やコンポーネントを製造する部品サプライヤー。
- オフィス用品のベンダーやコールセンターなど、Appleの製造プロセスには含まれない製品やサービスを提供している非製造サプライヤー。

監査の実施を世界中で。

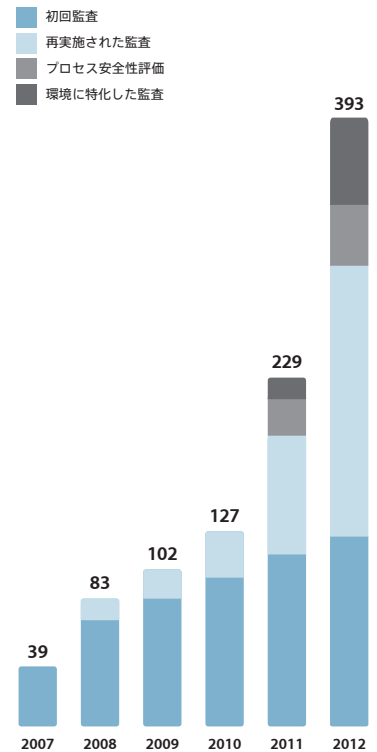
2006年の最初の監査以降、Appleは監査対象の国とサプライヤーの種類を拡げています。私たちはこれまでに14か国で監査を実施し、2012年には監査の対象となった従業員数は150万人近くに上りました。また、コールセンターや倉庫など、製造目的以外の施設も選んで監査を実施しています。さらに、環境や安全性の分野に焦点を絞った特別な監査も行っています。

最終組み立てを担うメーカーは毎年監査し、そのほかの施設は所在地や地理的な変動要因、過去の監査実績、その施設で行われる業務の性質など特定のリスク要因に基づいて監査します。小規模なサプライヤーの多くはこれまで一度も監査されたことがないため、基準を守りつつ業務を行う方法がAppleの監査によって明確になることが少なくありません。Appleの同業者もまた同じ企業と取引をすることが多いため、私たちの取り組みはこれらのサプライヤーにおける労働条件を改善するばかりか、業界全体の様々な条件を向上させる助けにもなります。

重大な違反と是正措置。

Appleは、最も深刻な行動規範の不履行を重大な違反とみなします。それには身体的虐待、未成年の就労、負債により拘束された労働、強制労働、情報の改ざんや監査の妨害、監査についての従業員への指導や情報を提供した従業員への報復、贈収賄、深刻な公害および環境への影響、従業員の生活や安全を直接的に脅かす態度などが含まれます。すべての重大な違反はただちに撤廃され是正されなければなりません。Appleは、サプライヤーを単に解雇して彼らがほかの顧客に対して同じ違反を行う可能性を残すのではなく、問題を是正して二度と発生しないようにしたいと考えています。ただし、違反が極めて悪質な場合や、サプライヤーが違反行動の終止に十分に取り組んでいないとAppleが判断した場合は、そのサプライヤーとの取引を打ち切り、必要に応じて適切な関係当局に違反行動を通報します。

2012年のAppleの監査



2012年、Appleは前年よりも72パーセント多い393件の監査を実施しました。

- ・ 123の初回監査
- ・ 175の再実施された監査
- ・ 40のプロセス安全性評価
- ・ 55の環境に特化した監査

職場の倫理と内部告発者の保護。

監査を徹底するために、サプライヤーは監査人の工場への立ち入りを認め、正確な書類や記録の保存プロセスを提供して検証できるようにする必要があります。Appleの監査人は、サプライヤーが間違っただけの情報を提示したり重要な書類へのアクセスを妨げたりした場合、それを見破る優れた技能を持っており、いずれの場合もサプライヤー行動規範の重大な違反となります。聞き取りの場で言うべきことを従業員に指導したり、監査の聞き取りに参加した従業員に報復することも重大な違反です。

監査の聞き取りが終わると、私たちは施設と監査実施日が特定できる事例番号が書かれたホットラインカードを各従業員に渡します。このカードがあれば、従業員はさらなる情報を監査チームに伝えたり、聞き取りのせいで非倫理的な扱いを受けるなどのAppleがいっさい許容しない状況を報告することができます。Appleは通報を受けると、サプライヤーを追跡調査して一つひとつの問題が適切に対処されているかどうかを確認します。さらに2012年、Appleに認定された社外のパートナーが、監査員による聞き取りを受けた従業員を対象に計8,000回以上電話をかけ、聞き取りが原因で報復やその他の不利益な扱いを受けていないかを確認しました。



中国にあるVishayの施設で従業員に対する聞き取りを行っている監査人。このような機密扱いの聞き取りでは、監査人が本人確認と法的地位の確認をし、そして従業員に施設の状況について質問をします。

従業員の支援

新しい技術や知識の向上は、 生活の質を向上させます。

従業員が法的な権利を知るためのトレーニングから、言語スキル、コンピュータなどの科目が学べる無料の大学講座まで、Appleはすべてのサプライチェーンに対して、従業員を対象にした教育資源を提供しています。準学士や学士の資格を獲得する機会を得た従業員も数多くいます。

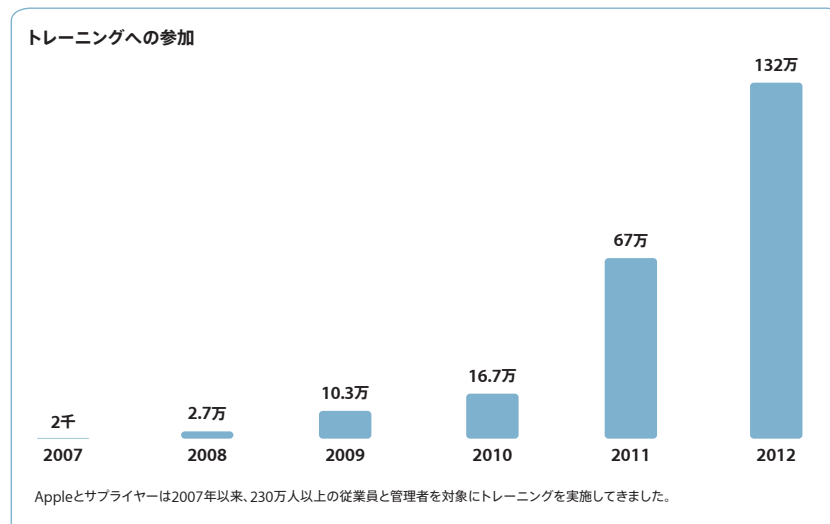


上海にある最終組み立て施設でコンピュータラボを使用する従業員。Appleとサプライヤーは、サプライチェーンの様々な施設でコンピュータ設備に数百万ドルを投資しました。

従業員と管理者のためのトレーニング。

問題を発見し、それを正すだけでは不十分であるとAppleは考えます。私たちはサプライヤーに対して、Appleが作ったトレーニングプログラムを実施し、現地の法令、労働者としての自らの権利、労働安全衛生、そしてAppleのサプライヤー行動規範についての教育を従業員が受けられるよう求めています。監督者と管理者もまた、従業員とのコミュニケーション、ハラスメント防止方針、従業員の保護を含む効果的なマネジメントの実践に関するトレーニングを受けます。2007年以来、Appleのサプライチェーンで働く230万人以上の従業員と管理者がこのトレーニングを受け、現在の職務や将来のあらゆる仕事で活用できる知識を身につけています。

さらに深く学ぶ必要がある専門的なテーマについても、Appleは従業員や管理者に対するトレーニングを行っています。例えば2012年には、未成年者の違法労働の防止や様々な健康と安全に関するテーマを重点的に学ぶトレーニングを実施しました。



教育を受ける機会を、無料で従業員に提供。

Appleは、Supplier Employee Education and Development (SEED)プログラムによって従業員が専門的能力を伸ばし、個人的に成長する機会を拡げています。Appleが作ったこのプログラムは、技術やソフトウェアのスキル、生活技能、社会や環境に対する責任、言語スキル、マネージメントスキル、エンジニアリングなどの講座を従業員に提供するものです。このほかにも複数の大学と提携して、優れた教育と高度な学位を取得する機会を従業員に提供しています。

2008年の始動以来、このSEEDプログラムには20万人以上の従業員が参加してきました。もっと多くの従業員が参加できるように、私たちはこのプログラムを拡げていきます。教室と学位取得支援プログラムを設置するために9か所の最終組み立て施設に資金を投じ、このプログラムを3つの準サプライヤーにまで拡げる取り決めもしました。加えて、このプログラムを開始して以来、Appleはすでにコンピュータ設備や授業料サポートに数百万ドルを投資しています。

学位取得プログラムで学んだFoxconnの従業員の声を紹介します。

人事担当 Niu Depo氏：「高校を卒業してすぐに工場で働き始めた私は、より高度な教育を受けることを夢見てきました。国立大学の入試に合格していたのですが、同じ時期に兄と妹も教育を受ける必要があったので、家族を支えるために働くことを選んだのです。SEEDは私に様々な科目についての情報や知識を与えてくれるので、私は自分の仕事に関連のある講座を受け続けています。これまでにプロジェクトマネージメントについての講座をいくつか受けてきましたが、現在は職業として続けたい人事関連の学位を取るために学んでいます」

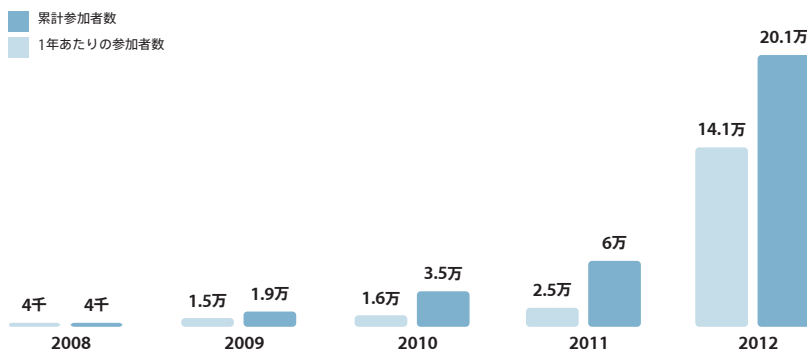
品質管理担当 Zhang Taowei氏：「私は高校を卒業していません。SEEDは、私のような境遇の人が再挑戦し、学ぶチャンスを与えてくれます。講座やスケジュールは本当によく考えて作られており、仕事の後に教室に歩いていくだけで、ほかに何もする必要はありません。早く高校卒業の資格を取得したいし、できればその先のレベルに進んで、専門士の資格も取得したいとも思っています」

サプライチェーン管理担当 Tian Kailan氏：「約2年前、17歳の時にFoxconnに入社しました。最初は資材調達および物流の担当者に任命されたのですが、その時は、その仕事がどういうものなのかまったくわかりませんでした。周りの人たちが使っていた専門用語の意味を理解しようとするだけで勤務時間の大半が過ぎていったのです。その後、物流について学べるSEEDの講座を同僚から教わり、受講し始めました。いつの日か湖南省の故郷に戻り、自分の物流会社を作ることが長期的な目標です」

人気のある教育講座および能力開発講座

- 歴史
- 技術およびソフトウェアのスキル
- 個人の財務管理
- 社会および環境に対する責任についてのトレーニング
- 言語スキル
- マネージメントスキル
- ビジネスと起業家精神
- エンジニアリング

教育プログラムと能力開発プログラムへの参加



2008年に開始したAppleの教育プログラムと能力開発プログラムには現在、9か所で働く従業員が参加できます。

従業員の声をきちんと聞くために。

従業員は、自分が抱く懸念を自由に発言でき、管理者や監督者がその懸念を払拭するために行動する環境で働く権利を持っています。このため、Appleが行う管理者対象のトレーニングでは、従業員と管理者間のコミュニケーションを促進するためのガイダンスを提供しています。ただし、私たちはそれだけでは十分ではないことも認識しています。そのため2012年には、最も効率的に管理者とコミュニケーションをはかったり、確実に自分の意見を伝えて対処してもらう方法を見つけられるよう、新たに2つの別個の取り組みを始めました。

私たちはまず、国際的に認められているNGOであり、世界中の人が安全に、公正で、法的に正しい条件のもとで働けるようにすることをミッションに掲げているVeritéと協議して、Sustainable Workforce Programを開発しました。次に、公共と民間のワーキンググループであるIDH Sustainable Trade Initiativeに参加し、同じ業界の他企業とこの問題について協力し合うことができるようにしました。

この2つの取り組みとともに私たちは、ホットラインや従業員の代表者が管理者に懸念事項を伝える委員会の設置など、より開かれたコミュニケーションを促す様々な解決策を模索しています。これまでに、Appleのサプライチェーンで働く約4万7,000人の従業員を代表するサプライヤーたちがこれらのプログラムに参加しています。今後、最も効果的な解決策が明らかになった時点で、サプライチェーン内のほかのサプライヤーにもプログラムを拡げていきます。



ケンタッキー州のハロズバーグにある施設で話し合う
工場の監督者とラインの従業員。

労働者の権利と人権

Appleとのビジネスを希望する企業は、常に公正かつ倫理的に行動しなければなりません。

たとえ現地の法令や習慣が認めていたとしても、Appleはサプライヤーが倫理に反したり、労働者の権利を脅かすような行為をすることを認めません。私たちは過度の長時間労働を廃止し、非倫理的な採用方針を禁止し、未成年の不法就労を防止するための取り組みを続けています。



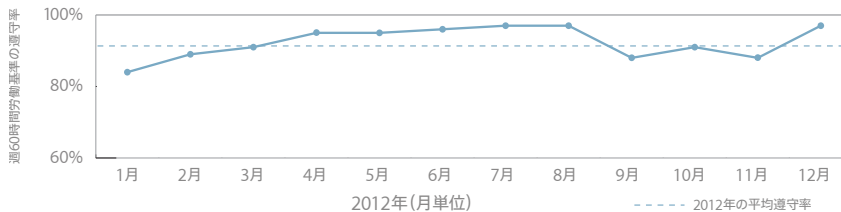
Appleのデバイスで使われるガラスの品質管理チェックを行っている従業員。

過度の長時間労働の廃止。

過度の時間外労働という業界に蔓延する慣行を断ち切ることは、Appleの最優先事項の一つです。Appleのサプライヤー行動規範では特別な状況を除いて、労働時間は最大で週60時間に制限されており、すべての長時間労働は任意でなければなりません。残念ながら、この業界では従来、労働時間が週60時間を超えることは例外というより当たり前のことで、何年もの間にわたり改善はほとんど見られませんでした。私たちはこれまでに様々な方法でこの問題を是正しようと努めましたが、目に見える結果は出せていませんでした。このため2011年、私たちはもっと基本的なアプローチを取ることにしました。一部のサプライヤーの1週間の労働時間を追跡したので、そして過度の長時間労働を見つけたら、サプライヤーと共にすぐに問題に対処するようにしました。

2012年には、このプログラムをさらに発展させ、現在では100万人を超える従業員の週ごとの労働時間を追跡し、毎月データを公表しています。このような取り組みの結果、すべての週においてAppleのサプライヤーの基準労働時間の遵守率は平均92パーセントにまで上がるとともに、1週間あたりの平均労働時間は50時間未満に下がりました。

サプライヤーの労働時間遵守



追跡している従業員の数、1月は50万人以上でしたが、12月には100万人以上に増加しました。

未成年者の就労への対処。

未成年の就労に対するAppleの姿勢は明確です。私たちは未成年者の就労を許しません。業界から根絶するために取り組み続けています。未成年労働者がいるサプライヤーを発見した場合や、過去にそのような事実があったと判明した場合には、たとえ監査の時点でその未成年労働者がすでに退社していたり、あるいは労働の法定年齢に達していたとしても、AppleのUnderage Labor Remediation Programの一環としてすぐに是正措置を要求します。サプライヤーは未成年の労働者を学校に戻し、家族が選んだ学校で教育を受けるための資金を提供しなくてはなりません。さらにこれらの子どもたちに対して、雇用していた時に支払っていた額と同じ金額を支払い続ける必要があります。子どもたちが学校に通い続けていること、そしてサプライヤーが経済的な責任を果たし続けていることを確認するために、Appleは定期的に追跡調査を行っています。

2012年、私たちは最終組み立てを担当するすべてのサプライヤーに未成年者による就労がないことを確認しました。この結果に後押しされて、Appleはこれからも引き続き定期的な監査を実施するとともに、サプライチェーンにより深く踏み込み、Appleのすべてのサプライヤーにおいて未成年者による労働が行われないように徹底していきます。ここまでの監査を行う会社はほかにはいない、と多くのサプライヤーは言います。それはつまり、私たちが問題を発見し是正していけば、その影響はサプライヤーを越えたより広い社会へもおよんでいくことなのです。

社外の不正な人材斡旋業者が劣悪な状況を生んでいます。

Appleが発見した数多くの未成年者の就労という違反事例の裏には、意図的に、そして違法に若い労働者を募る社外の人材斡旋業者の存在がありました。例えば2012年、私たちは多くの業界の多くの企業に使われている標準的な基板を製造するGuangdong Real Faith Pingzhou Electronics Co., Ltd. (PZ) (广东昭信平洲电子有限公司)というサプライヤーを監査しました。Appleの監査担当者は、サプライヤー行動規範の中枢に違反する16歳未満の就労事例を74件発見し、とても落胆しました。この結果を受けて、私たちはPZ社との取引を打ち切りました。

対処はそれだけに留まりませんでした。深圳市と河南省の両方に登録していて、その地域で最大の人材斡旋業者の1つであるShenzhen Quanshun Human Resources Co., Ltd. (Quanshun) (深圳全顺人力资源有限公司)が、意図的に子どもたちをPZ社に斡旋していたことも突き止めました。実際、この斡旋業者は労働者を確保するために、家族と共謀して年齢確認のための書類を偽造し、労働者が実際より年長に見えるようにしていたのです。

Appleはまた、Quanshunの行動を省政府に通報しました。この斡旋業者は、営業許可を差し止められ、罰金を課せられました。子どもたちは家族のもとに帰り、PZはこの措置を滞りなく行うための費用を支払うよう求められました。Appleが発見した事例をきっかけに、自社の業務をPZに下請けに出していた企業は、未成年者の就労違反についてほかの下請け業者も監査するようになりました。1つの発見が、大きな影響を及ぼすことが実証されたのです。

「私たちの経験上、Appleは、子どもの就労問題に取り組む責任ある企業の中でも先駆者です。Appleによって発見された問題は、中国の厳しい労働市場や変化しつつある社会情勢を表しています。Appleはサプライヤーと熱心に協力し合い、サプライヤーが責任ある採用システムを開発できるように支援しています。Appleは子どもの労働を見つけると、その子どもの利益を最優先して迅速に保護し、彼らが家族のもとや学校に戻る手助けをします。今では、子どもたちが何かを成し遂げたり、より良い人生を選択できるなどの成果が見え始めるようになりました」

Impactt Limited ビジネスおよび職務能力担当ディレクター Dionne Harrison氏

責任ある雇用を可能にするツールの提供。

未成年者の就労を見つけたり、防止するためにサプライヤーを支援する新しい取り組み「未成年者の就労防止のトレーニングプログラム」をAppleが開始して、昨年で3年がたちました。私たちは未成年者の就労が発生する危険性が高い地域に施設を持つ84のサプライヤーを選び、トレーニングを実施しました。このトレーニングでは、プログラムの大要を説明し、効率的な年齢確認プロセスを導入ならびに維持するためのツールを提供します。また、監査中に未成年者の就労が見つかった場合にサプライヤーが従わなければならない手順についても詳しく説明します。

2012年には新たに、適法なIDの識別ならびに社外の人材斡旋業者による採用活動の評価に役立つガイドブックも提供しました。私たちの支援の対象は、教室以外にも広がっています。トレーニングを終えたサプライヤーは社内と社外に潜むリスクを査定し、未成年者の就労を防止する方針を見直すための行動計画を作成します。その後、Appleが追跡調査を行い、サプライヤーの新しいシステムを確認します。さらなる支援が必要なサプライヤーには、業界コンサルタントを現地に送り、行動計画の実施と管理業務の改善についてのサポートも行います。

違反する可能性が高いと推測されるサプライヤーには、過去に未成年の労働者の採用に関与したとされる人材斡旋業者の名前を知らせています。また、ほかの斡旋業者と提携する場合には、その斡旋業者が適切な営業資格や許可を保有していることを確認すること、労働者の採用方法について斡旋業者を定期的に監査すること、違反をAppleと地方自治体へ通報すること、などの指導も行っています。

学生の採用基準の設定。

中国では、多くの学生が学校のプログラムによって定められた授業の一環として校外実習(インターンシップ)を終了しなければなりません。Appleのサプライヤーは、学生をインターンや実習生として採用する際に厳しい基準に従う必要があります。例えば、学生の労働時間は法的な制限に準拠するとともに、学校の出席を妨げてはいけません。サプライヤーは、教育プログラムの要件が法令を遵守していることも確認する必要があります。中にはプログラムが十分に機能していない場合もあり、人が周期的に入れ替わるインターンシップという性質からも問題の把握が難しいことに私たちは気づきました。そこで私たちは2013年から、より注意深くこの問題を監視できるように、勤務している学生従業員の数と所属する学校を報告するようサプライヤーに求める予定です。サプライヤーが、インターンシッププログラムの方針、手順、管理を法律が定める基準を超えて改善していくのを支援するために、私たちは業界のコンサルタントとの提携も開始しました。



上海の施設で、身分証明書などの書類を照合して、従業員の年齢や雇用状況を確認している独立監査人。サプライヤーは関連する情報をすべて文書化して保存し、監査の際に提示するように求められています。

過剰な斡旋手数料と強制労働の撤廃。

社外の人材斡旋業者は、多くのサプライヤーがほかの国からの契約労働者を採用するのを手伝っています。それらの斡旋業者はさらに複数の下請け斡旋業者を使うことが多く、しまいには労働者の母国で小さな地元の業者を通して取引が行われます。多くの場合、労働者は雇用を得るためにこのような業者のそれぞれに手数料を支払うよう要求されます。仕事を始める前にすでに多額の負債を抱えてしまう労働者も少なくありません。結果として労働者たちは、稼いだ賃金の大部分を斡旋業者に対する負債の支払いにあてなければならず、返済が終わるまで仕事を続けなくてはならないのです。Appleはこれを強制労働の一形態と見なし、サプライヤー行動規範において厳しく禁じています。

違反が見つかったら、サプライヤーはAppleのプロジェクトに従事していて対象となるすべての契約労働者に対して、過剰な斡旋手数料を払い戻さなければなりません。この場合の過剰な手数料とは、1か月分の賃金相当額以上となる金額を指します。外国の契約労働者を雇用する傾向の高い特定の国の工場に関しては、対象を絞って強制労働についての監査を行い、Appleの基準に従って管理システムや慣行を修正するのを支援します。Appleは、電子機器業界においてこのような払い戻しを必須と定めている唯一の企業であり、私たちのサプライヤーは、2012年度の640万米ドルを含め、2008年以来、総額1,310万米ドルを契約労働者に払い戻しました。

「極めて弱い立場に置かれている移住労働者の問題に着手するAppleは、この問題に取り組む企業の中でも先導的な存在です。重要な点は、Appleは問題の根源にある要因まで、具体的には労働者たちの母国で行われている強制的な採用の慣行にまで、取り組みの対象を拡げてきたということです。その結果は、移住労働者たちの経済的利益となって表れています」

Verité CEO Dan Viederman氏

紛争に関わらない原材料の調達。

Appleは非紛争原材料を使うよう努めており、コンゴ民主共和国の紛争原材料の問題をサプライチェーンで解決することを目的としている政府、企業、市民社会の共同イニシアティブであるPublic-Private Alliance for Responsible Minerals Tradeに参加しています。紛争原材料に対する考え方をサプライチェーンに示した最初の電子機器会社の1つとして、Appleは積極的にサプライヤーを調査してそれぞれの材料の調達元となる製錬所を確認しています。2012年12月の時点で、Appleはサプライヤーが使うスズ、タンタル、タングステン、金の原材料の調達元となっている211の製錬所と精製業者を特定しています。

Appleのサプライヤーは、非紛争調達元のタンタルを使うか、タンタルの製錬所を認証するか、原材料の調達元をすでに認証済みのタンタルの製錬所に変えるようにしています。Appleは引き続き条件を満たす製錬所の認証を行い、サプライヤーにスズ、タングステン、金の原材料の調達元を認証済みの非紛争調達元に移行するよう求める予定です。

サプライヤーが紛争のない供給地から材料を調達できるようにするのは、業界全体の取り組みです。Appleは引き続きOrganisation for Economic Co-operation and Development (OECD)のガイドラインに沿ってプログラムを進め、Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)とGlobal e-Sustainability Initiative (GeSI)との連携を続けていきます。EICCとGeSIのConflict-Free Smelterプログラムの最優先事項は、独立した第三者の監査プロセスを通して基準を満たす製錬所を非紛争供給元として認証することです。

原材料の供給業者

	タンタル (Ta)	スズ (Sn)	タングステン (W)	金 (Au)
Apple製品の部品の中で金属を使っているサプライヤー *	81	249	107	225
Appleのサプライヤーに特定されている精錬業者 **	17	64	31	99

*Appleのサプライヤーの多くが複数の種類の金属を使います。

**このリストに掲載されている製錬所の名称はEICCの標準製錬所名に従って確認されたものです。このリストにはさらに多くの製錬所が追加され続けています。

健康と安全

すべての従業員は、安全で健康的な職場で働く権利を持っています。

安全に近道はありません。Appleは、常に生産プロセスの安全性を向上するためのアイデアを従業員や社外の専門家から募り続け、サプライチェーン全体に取り入れています。また、サプライヤーと連携して、工場だけに留まらない従業員の福利を向上するための取り組みを続けています。



iPhoneの最終組み立て準備をしている従業員。サプライヤーは、従業員に防護用具を支給し、安全基準に基づいた適切なトレーニングを実施する必要があります。

職場環境をより安全に。

職場で危険が発生する可能性を減らすために、Appleはサプライヤーに適切な防護用具、ガードレール、安全ハーネスなどの安全装備や、最新の包括的なトレーニングを従業員に提供することを義務づけています。それだけではありません。多くの場合、新しい材料や製造工程をサプライチェーンに導入する前にAppleはそれらを評価し、潜在的な危険性の有無を判定し、そして適切な対応を行うようにしています。監査中に、あるいは現場で働くたくさんのApple社員のうちの誰かが何らかの問題を見つけた場合には、私たちは即時に改善を求め、そして同様のすべての施設において安全手順や安全行動を拡充する方法を模索します。

労働とプロセスの安全性。

Appleは業界の専門家からの協力を得ながら、特定のサプライヤーの施設で専門的なプロセス安全性評価を実施し、製造工程の潜在的な危険を綿密に検証しています。2012年には、40の施設でこの評価を実施しました。問題を発見したら施設に伝え、サプライヤーが取るべき行動を議論し、そして施設に戻って改善措置が実施されたことを確認します。また、サプライヤーが製造施設における危険を見極めて改善するためのトレーニングも提供しています。

危険を認識するためのトレーニング。

サプライヤーとAppleのどちらの従業員にとっても、危険を発見できるように準備しておくことは非常に重要です。Appleは2011年以来、サプライヤーの施設にて引火性ガス、可燃性粉塵、毒物、反応物質などのプロセス安全性についての問題に取り組んでいる350人以上のApple従業員に対してトレーニングを実施してきました。2012年には、新たに261人のサプライヤーの職員に個人用防護装置についてのトレーニングを提供しました。そのほかにも、化学物質の安全性や、メンテナンスやモディフィケーション中に行う危険性物質や燃料の隔離に関わる手順であるロックアウトタグアウト (LOTO) など、健康と安全に関するトレーニングがあります。化学物質の安全性については95のサプライヤー、LOTOについては77のサプライヤーが私たちのトレーニングを受けました。

専門的なプロセス安全評価とトレーニングを組み合わせることで、私たちは製造施設において危険を見極め、サプライヤーを教育し、彼らが安全性を高めるために行う改善策を支援することができます。私たちはサプライヤーの施設におけるさらに幅広い健康と安全性の基準と条件を開発し続けています。現在進行中の、化学物質の危険管理を監査可能にする基準作りもその1つです。2012年に主要なサプライヤーと協力し合って基準を作成し始め、2013年からトレーニングを実施する予定です。



上海にある製造施設のクリーンルームで防護用具を装着してAppleのディスプレイを検査する従業員。

従業員の福利厚生。

従業員の健康と福利厚生の向上に役立つように、Appleは、様々な地域に存在するサプライチェーンの工場で、仕事の役割について綿密な研究を行い、人間工学的な危険性を調べています。ここでは人間工学の専門家が、各仕事における役割と作業環境について慎重に分析します。その結果から、作業環境を設計する際の基準と、業務、トレーニング、ジョブローテーションなどの条件を包含した業務内容に関するガイドラインの基準を強化します。

私たちは、従業員の健康と福利向上のための努力をさらに進めています。従業員を支援するための投資を拡大し、4つの最終製品組み立て施設において従業員が改善を求めている分野を特定するための広範な調査も実施しました。座談会と書面での調査の組み合わせから、私たちはこれらの施設で働く7万人の従業員にとって何が最も問題であるかを理解することができました。調査の結果によると、社会支援ネットワーク、睡眠と食事の質、従業員と監督者の関係、カウンセリングや相談サービスなどの分野で改善が求められています。すべての施設で行った従業員に対するこの試験的調査の結果、サプライヤーは、ケータリング業者を変える、食堂における人々の購買状況を追跡してケータリング業者にフィードバックする、寮の室内を暗くするためのブラインドの影響を調べる、シフト時間を考慮して寮の部屋を割り当てる、適用範囲を広げるために警備会社を変えるなど、それぞれ措置をとることができました。

学術的コミュニティとの連携。

Appleのサプライヤー責任チームは、従業員プログラムを強化する方法を模索するために、学術的コミュニティとの共同研究を続けています。2012年、Appleはスタンフォード大学、コロンビア大学、コーネル大学、MIT、ミシガン大学、ワシントン大学、カリフォルニア大学バークレー校などの第一人者による諮問委員会を結成しました。今後この委員会は、Appleの監査データ、プログラムの結果、サプライチェーンの情報にアクセスできるようになるので、委員会のメンバーはプロジェクトの開発と調査を独自に行うことができ、それらをAppleのサプライヤー責任プログラムに組み込んだり、より広範な学術的コミュニティで利用できるようにもなります。

環境

環境への影響を減らす取り組みを続けている Appleは、サプライヤーにも同じ基準を 求めています。

Appleは環境に配慮した製品を作ることを特に大切に考えています。製品が製造されるあらゆる場所で、環境への責任を果たせる製造工程を使用できるよう、サプライヤーとも協力し合っています。



このサプライヤーの施設では、廃ガスが屋上に設置された樹皮の層でバイオ濾過されています。これは工場全体の包括的な排出ガス管理システムの最終段階です。

環境への責任に対するAppleの取り組み。

Appleには自らの業務や製品を通して環境に与える影響を最小限に抑える責任があり、Appleのサプライヤーも自分たちの業務において同様に責任を持つ必要があります。Apple製品が製造される場所であればどこであっても、サプライヤーは現地の法令に従いながら、環境への責任を果たせる製造工程を使用しなくてはなりません。

Appleはカーボンフットプリントの総量を公表しているごくわずかな企業のうちの一社です。私たちは自らのカーボンフットプリントを包括的に測定し、業務と製品による影響を公表することで、フットプリントの総量を管理しています。

最高の水準を求めて。

Appleはいかなる形での環境破壊も許容しません。Appleはサプライヤーに対して、自らの業界やほかの様々な業界の中で最も厳しい基準を含む環境基準であるサプライヤー行動規範を満たす責任を課しています。私たちはしばしばサプライチェーンの中に潜む深刻な問題に直面しながら、様々なレベルのサプライヤーを対象に環境に関する問題を調査しています。環境へのリスクはサプライヤーによって異なるため、私たちはリスクの高いサプライヤーを対象に重点的な環境監査を行い、さらなる監視を重ねることで、環境への影響を減らせるよう彼らと協力し合います。さらにAppleは、自らの基準や取り組みが重要な環境問題に適応したものになっているかを確認するため、Natural Resources Defense Council (NRDC)、Environmental Protection Agency (EPA)、Institute of Public and Environmental (IPE)といった独立組織とも協力し合っています。

「Appleは、現地のNGOの監督に基づいた第三者による監査も含め、サプライヤーに完全な改善措置のプロセスを義務づけています。高い透明性と社会的な関与を必要とするこの取り組みは、Appleがいかに真摯に取り組んでいるかを示すものでしょう」

Institute of Public and Environmental Affairs ディレクター Ma Jun氏

重点的な監査で行うこと。

Appleは、環境に影響を与える可能性が潜在的に高い工程を使うサプライヤーや、以前に現地の法令やAppleの環境基準に違反したことが確認されているサプライヤーを対象に重点的な監査を実施しています。これらの監査で私たちは外部の専門家と一緒に設備、文書、各種許認可、管理記録、さらには工程や管理システムについての工場従業員の知識を検査します。調査対象は工場の外側にもおよび、時には隣接する建物や土地を検査することもあります。

環境に対する深刻な影響を発見すると、それが改善されるまで、該当する工程を停止するよう求めます。私たちは当該施設が90日以内にAppleの要件を満たすよう求め、問題が解決されるとサプライヤーへの追跡調査を行い、すべての事項を点検します。さらにIPEや現地のNGOといった社外の専門家の協力をあおいで、発見した問題と実施された是正措置を検証します。Appleは自社のサプライチェーンを外部の組織に開示することにより、透明性を高めながら、Appleのサプライヤーが環境に与える影響が確実に注意深く検証されるようにしています。

Appleは自らの責任を果たすために、中国の現地規制機関による環境関連の召喚を受けたサプライヤーを明示したIPE環境汚染データベースなど、外部の様々な情報源を参照しています。これは、Appleのサプライヤーのリスクを評価し、重点的な環境監査の対象を絞るために追加した情報源です。2012年にAppleは、2011年よりも239パーセント多い、55の重点的な環境監査を実施しました。55の監査対象のうち26の事例がIPEデータベースで引用されています。

「自社のサプライチェーンを第三者の監査人に開示するというAppleの大胆な決定は、彼らの製品ラインに表れているリーダーシップや冒険心のもう一つの優れた例だと言えるでしょう。同様のことをする企業はあったとしてもごくわずか、ほかの様々な分野と同様、この分野においても、Appleは明らかに革新の先導者になっています。Appleは解決すべき課題がまだまだたくさんあることを認識しており、すでに達成した実績の上にさらなる成果を重ねようとしています」

Natural Resources Defense Council 健康プログラム ディレクター Linda Greer氏

監査の結果

Appleはサプライヤーに対し、Appleのサプライヤー行動規範に示されている厳格な基準を守るよう求めており、しかも毎年その要求の水準を引き上げています。私たちが行う監査ならびに地元のコミュニティや社外の専門家から受けるフィードバックが、私たちに労働条件を向上し、行動規範をさらに強化する新しい機会を頻繁に与えてくれるからです。その結果、過去に監査したサプライヤーを再訪すると、新しい改善対象となる部分を見つけることがよくあります。Appleは毎年、最終組み立てを担うすべてのサプライヤーを監査しています。また、施設の所在国の状況や過去の監査結果などから判断される危険因子に基づいて、それ以外のサプライヤーの監査も実施しています。Appleの監査を初めて受けるサプライヤーの多くはそれまでに監査を一度も受けたことがないため、彼らと共に働くことでAppleは、社会や環境における彼らのパフォーマンスを改善する機会と責任を担っています。

Appleの監査担当者は、その分野の専門家である現地の社外監査人の協力のもと、すべての現場監査を主導します。これらの専門家たちは全員、詳細に設定されたAppleの監査手順を使用し、サプライヤー行動規範で定められた基準に則った評価をするトレーニングを受けています。一般的な監査では、Appleの監査チームが数百におよぶ記録を確認し、工場が管理する従業員寮や食堂を含む製造工場を現地で査察し、そして従業員の面談を行います。同時に、施設の上級管理職に対して、方針と手続き、役割と責任、従業員とライン監督者および管理職を対象としたトレーニングプログラムなどの項目についての評価も行います。それらの結果から、Appleの監査担当者は各施設におけるサプライヤー行動規範の遵守のレベルをランクづけしていきます。

監査が完了すると、Appleは施設の上級管理者チームと一緒に調査結果を検証していきます。そしてAppleが定めた行動規範に違反する事例が見つかった場合は、特定の違反項目への対処だけでなく、問題の再発防止のために基本の管理システムそのものの変更も、その施設に対して要求します。すべての問題が監査後90日以内に解決されることを望み、Appleはすべての是正および予防措置計画の進捗状況を追跡します。その後も、その措置がきちんと実施されたかどうかを確認します。

Appleは、最も深刻な行動規範の不履行を重大な違反であるとみなします。これには未成年者の就労や強制的な労働、監査資料の偽造、従業員を危険にさらすこと、監査に参加する従業員に対する脅迫や報復、環境に重大な脅威をおよぼす恐れがある行為などが含まれます。すべての重大な違反はただちに是正されなければなりません。もし違反が極めて悪質な場合や、サプライヤーに違反の再発を防止する意思または能力がないと判断した場合は、そのサプライヤーとの取引を打ち切ります。必要に応じて、適切な関係当局に違反行動を通報することもあります。

Appleは毎年「労働者の権利と人権」「健康と安全」「環境」「倫理」「管理システム」という5つの大きなカテゴリーにおいてサプライヤーを監査しています。

労働者の権利と人権

カテゴリー	遵守の実践率	管理システムの遵守率
差別の禁止	79%	69%
労働者への公正な処遇	96%	91%
強制的な労働と人身売買の廃止	85%	81%
未成年者の就労防止	95%	83%
労働時間	92%*	*
未成年労働者の保護	62%	52%
賃金と福利	72%	68%
結社の自由	98%	95%
全体的な遵守率	77%	73%

主要な調査結果と実施された措置

差別の禁止

Appleが定めた行動規範は、人種、皮膚の色、年齢、性別、性的指向、民族、障がい、宗教、政治的所属、組合参加、国籍、婚姻の状況による差別や、差別を目的とした妊娠検査と医学的検査を禁じています。

34の施設が妊娠検査を要求しており、25の施設がB型肝炎などの医学的検査を実施していました。たとえ現地の法令が認めていたとしても、私たちはこれらの行為を差別と見なしました。それらのサプライヤーはAppleの指示のもと、健康状態や妊娠についての差別的検査を廃止しました。さらに、私たちは再発防止のための明確な方針と手順を確立するよう、これらのサプライヤーに要求しました。

労働時間

Appleが定めた行動規範は、通常と異なる状況または緊急時を例外と認めつつ、労働時間を最大で週60時間に設定し、7日間に最低1日は休日を設定するように求めています。すべての長時間労働は任意でなければなりません。

*2012年、Appleは労働時間の計測方法をより有意義で効果的なものに変更しました。私たちは、サプライチェーンで働く100万人を超える従業員の週ごとの労働時間をリアルタイムで追跡し、毎月データを公表することで、自らの進捗を測定しています。このような取り組みの結果、2012年、すべての週においてAppleのサプライヤーの基準労働時間の遵守率は平均92パーセントまで上がるとともに、1週間あたりの平均労働時間は50時間未満に下がりました。

監査プログラムの一環として、Appleは前年のサンプルデータと比較しながら、施設がこの基準を遵守しているかどうかを監査し続けています。監査で数字の隔たりを見つけた場合、Appleは労働者の週あたりの労働時間が60時間を超えていないことを施設に確認し、労働と時間の関係についてのデータを分析し、過度の長時間労働の根本原因について詳しく調査するよう要求します。さらに施設を、Appleの労働時間に関するプログラムに参加させ続けます。

未成年労働者の保護

Appleが定める行動規範では、法律で認められている雇用の最低年齢より年長であるものの、18歳未満である未成年者については、ILOの最低年齢条約（第138号）に準じ、未成年者の健康、安全、倫理を損なう可能性がある仕事を行わないという条件で雇用できるものと定めています。

Appleが定める行動規範は、未成年労働者に対する特別な待遇をサプライヤーに求めています。63の施設が未成年労働者に無料の健康診断を提供していませんでした。29の施設においては、重労働を伴う仕事など、不適切な条件の仕事が未成年労働者に割り当てられていました。これらの施設は、未成年労働者に対する無料の健康診断の提供、未成年労働者を雇用ならびに管理するための規範の開発、長時間労働の禁止など、是正措置計画と予防手段の開発を求められました。

賃金と福利

Appleが定める行動規範は、関連法令で定められた義務に従って適切な方法とタイミングで給与と諸給付を提供するようサプライヤーに求めています。また懲罰として賃金を削減することを禁じています。

法律の間違った解釈が原因で、102の施設が法定休日に働く夜勤労働者に適切な賃金を支払っていませんでした。例えば、火曜日の午後6時に開始して午前2時に終了する火曜日の夜勤シフトで、翌日の水曜日が祝日の場合、最後の2時間については、通常の夜勤における時間外労働の賃金ではなく、休日労働に対する賃金を支払う必要があります。21の施設では時間外手当が間違っており、15の施設では時間外手当の計算に使われた基本賃金が不正確でした。私たちはこれらの施設に対して、国の法律に厳密に従って時間外労働割り増し料金を支払うよう求め、再発防止のためにこれらの要求事項を各施設の社内システムに反映するよう要求しました。また、これらの施設に対し、間違えた分を過去に遡って労働者に払い直すようにも求めました。90の施設では、懲罰として賃金が差し引かれていました。懲戒処分としての支払いの減額は、一部の国では合法とされていますが、Appleのサプライヤー行動規範では違反です。Appleは、Appleのすべてのサプライヤーに対し、基本賃金、時間外賃金、懲戒的な罰金、稼働停止時間に対する支払い、そのほかのすべての合法的給付と違法減額に関わる、あらゆる違法な賃金の差し引きや賃金の不足について、労働者に補償するよう義務づけています。2012年、Appleのサプライヤーは総額230万米ドルをそれぞれの従業員に払い戻しました。

重大な違反と実施された措置

強制的な労働と人身売買の廃止

Appleが定める行動規範は、社外の人材斡旋業者から職を得るための斡旋料金を要求されている労働者を保護します。サプライヤーは、その労働者の1か月分の予想純賃金相当額を超えるあらゆる料金と費用を払い戻す責任を負います。

8の施設で強制労働があったことが判明しました。2012年、サプライヤーは、総額640万米ドルにのぼる過剰な外国人契約労働者斡旋料金を払い戻すよう要求されました。さらに、再発を防ぐための確固たる手順の実施も要求しました。2012年、Appleは強制労働に焦点を絞った調査を27件実施しました。

未成年者の就労防止

Appleが定める行動規範は、子どもの労働を厳しく禁じています。雇用や就労の対象となる最低年齢は、15歳、その国が定める雇用対象となる最低年齢、その国の義務教育終了年齢のいずれかのうち、最も高い年齢とします。

未成年者の就労が見つかった11の施設の中で、その時点で行われていた事例は合計106件、過去の事例は70件でした。1件の例外を除いたすべての事例で、施設による年齢確認や不正書類の検出の管理に不備が見つかりましたが、どれも意図的に未成年の労働者を雇ったものではありませんでした。綿密な監査の結果、違反が蔓延していると判断された事例は1件でした。Appleは、1つの施設で74件の違反が判明したそのサプライヤーとの取引を打ち切りました。すべての施設は、Appleの「未成年者の就労防止のトレーニングプログラム」への出席、ならびにAppleのUnderage Labor Remediation Programの遵守を求められました。サプライヤーは未成年の労働者を学校に戻し、家族が選んだ学校で教育を受けるための資金を提供しなくてはなりません。さらにこれらの子どもたちに対して、雇用していた時に支払っていた額と同じ金額を支払い続ける必要があります。子どもたちが学校に通い続けていること、そしてサプライヤーが経済的な責任を果たし続けていることを確認するために、Appleは定期的に追跡調査を行っています。

健康と安全

カテゴリ	遵守の実践率	管理システムの遵守率
労働災害の防止	70%	63%
化学物質被曝の防止	81%	76%
緊急事態の防止、緊急事態への備えと対応	75%	68%
労働の安全手順と安全システム	79%	75%
人間工学	59%	55%
従業員寮と食堂	80%	77%
健康と安全に関するコミュニケーション	81%	72%
全体的な遵守率	76%	70%

主要な調査結果と実施された措置

労働災害の防止

Appleが定める行動規範はサプライヤーに対し、安全な職場環境を提供し、可能な限り物理的な危険を排除し、危険を削減する管理体制を確立するよう求めています。

88の施設で、安全靴、手袋、マスク、ゴーグル、耳栓などの適切なPPE（個人用防備品）が労働者に提供されていませんでした。53の施設では、労働者に提供されたPPEが必要とされる基準を満たしていませんでした。例えば、呼吸器系の保護マスクが適している作業環境で、通常の綿のマスクが提供されていました。Appleは施設に対して、作業環境ごとにどのようなPPEが必要かを見極めるための評価を実施し、適切なPPEをただちに労働者に提供するよう求めました。施設は、提供されるPPEの適切な装着方法についての十分なトレーニングを監督者と労働者の両方に提供する必要があり、労働者がPPEを適切に使用するよう確認する責任を監督者に負わせることも義務づけられました。

緊急事態の防止、緊急事態への備えと対応

Appleが定める行動規範は、施設が緊急事態を予測し、見極め、判断するとともに、緊急時計画と対応手順を履行することで影響を最小限に抑えるよう求めています。

177の施設では、非常脱出のための適切な安全手順がなかったり、そのような手順を適切に実施しないなど、基準が守られていませんでした。例えば、74の施設は緊急時のための火災訓練に一部の夜勤労働者を参加させておらず、34の施設は緊急時のための避難訓練を実施していませんでした。また、20の施設では、施設内の一部に火災報知器が設置されていませんでした。Appleは施設に対して、非常事態の発生時の簡単な避難方法、法律で定められた標識、明確な避難計画などの安全な脱出ができるための適切なプログラムを提供するよう求めました。

38の施設では、少なくとも1つの非常口が施錠されたままでした。このような状態を見つけると、監査チームはその場ですべてのドアの鍵を開けるよう要求します。そして監査後も追跡調査を行って、ドアに鍵がかかっていない状態が保たれていることを確認します。私たちは施設に対して、火災検知システムと消火システムを改良し、それぞれの準備の状態を確認するために定期的にチェックするよう求めました。

労働の安全手順と安全システム

Appleが定める行動規範はサプライヤーに対し、業務上の傷病を管理、追跡、報告する手順とシステムの確立、ならびに必要な医療の提供、労働者の業務復帰の支援を求めています。

72の施設では、業務上の危険の適切な監視を施設内で行っていませんでした。例えば、X線機器の操作員のための線量計が用意されていませんでした。Appleは施設に対し、必要な資格を持った社外の専門家に連絡して、業務上の危険の監視を施設内で実施するとともに、法令で義務づけられているあらゆる要素が検査に含まれていることを確認するよう要求しました。すべての労働者に監視の結果を通知することも義務づけられました。私たちはまた、ただちに線量計をX線技師に提供することと、それを定期的に資格を持つ第三者に提示して検査を行うことを施設に求めました。

重大な違反と実施された措置

なし

環境

カテゴリ	遵守の実践率	管理システムの遵守率
有害物質の管理と制限	71%	66%
廃水と雨水の管理	80%	71%
排出ガスの管理	66%	58%
固形廃棄物の管理	88%	81%
環境に関する許可と報告	71%	64%
公害防止と資源削減	94%	91%
全体的な遵守率	78%	72%

主要な調査結果と実施された措置

有害物質の管理と制限

Appleが定める行動規範では、サプライヤーは特定の物質の使用や取り扱いの禁止または制限に関する法令とともに、Appleが定める有害物質についての最新の取り扱い仕様である069-0135に従うよう求められています。取り扱い、運搬、保管、リサイクル、再利用、破棄を安全に行うために、サプライヤーは環境に放出された場合に害をおよぼす物質を特定し、管理し、リサイクルや廃棄に関する表示を定め関連法令に従わなければなりません。

147の施設が化学物質の保管、運搬、取り扱いを適切に行っていませんでした。例えば、一部の施設では、漏出防止のための保護設備がなかったり、混合不可の化学物質同士を別々に保管していなかったりしました。Appleは施設に対し、有害な化学物質の適切な保管、運搬、取り扱いを行うよう要求しました。例えば、有害な化学物質の漏出防止装置を用意したり、混合不可の化学物質同士を別々に保管するなどです。また、施設に対して、有害な化学物質の取り扱い、運搬、保管についての適切な管理手順を確立するようにも求めました。

85の施設が有害廃棄物を保管している場所と化学物質の保管容器に特定の表示をつけるのを怠り、119の施設が有害廃棄物の表示に関する管理手順を策定していませんでした。Appleは施設に対して、有害廃棄物の保管場所と化学物質の保管容器に表示を付け、有害廃棄物関連の表示に関する適切な管理手順を確立するよう求めました。

106の施設では、法律で定められた方法での有害廃棄物のリサイクルと廃棄が行われておらず、129の施設では有害物質のリサイクルと廃棄の管理手順が不足していました。Appleは施設に、Appleの要求する条件と関連する法律に則って、資格を持つ業者を使った有害廃棄物の処分や、廃棄物処理について文書での記録を行うなど、廃棄の手順を適正化するよう求めました。

廃水と雨水の管理

Appleが定める行動規範では、工程に伴い生成される廃水の監視、制御、処理をするようサプライヤーに求めています。関連法令でも義務づけられているこの規範の対象には、雨水、生活廃水、工業用水も含まれます。

35の施設は、雨水の汚染を防ぐための適正な処置を怠っていました。10の施設では、施設からの廃水が不適切な形で雨水用排水管に放出されていたため、Appleは即時にこの放出を止めるよう施設に要求しました。また、施設に是正措置計画と予防措置も考案するよう求めました。そのほかにも、放水前に廃水を適切に処理する、有害廃棄物を専用の保管場所に集積して隔離する、有害廃棄物の処理手順を開発する、などの措置が要求されました。

排出ガスの管理

Appleが定める行動規範は、関連法令に従い、揮発性の有機化学製品、エアゾール、腐食剤、微粒子、オゾンを減少させる化学製品、工程に伴って生成される燃焼副産物などを大気へ放出する前に、それらの有害物質の特定、監視、制御、処理をするようサプライヤーに求めています。

96の施設が排出ガスの監視と管理を適切に行っていませんでした。また、120の施設は排出ガスを監視および管理するための管理手順を作っていませんでした。Appleは施設に対して、排出ガスの適切な処理、定期検査の実施、確実な法令遵守のための監視、法令に従った排気口の識別を求めました。また、排出ガスの監視と管理についての管理手順の確立も施設に義務づけました。

環境に関する許可と報告

Appleが定める行動規範では、必要とされる環境関連の許可（排出量の監視など）や登録のすべてをサプライヤーが取得し、保持、更新するよう求めています。また、これらの許可が求められる業務や報告の義務も守るよう要求しています。

65の施設が、環境への影響の査定に関する文書を作っていないか、影響の査定報告書に新しい製造工程が含まれていないか、63の施設が環境に関する最終承認を地方自治体から取得していませんでした。45の施設が、法律で定められている汚染物質の排出許可を取得していないか、排出についての正式な認可を待っている状態でした。Appleはこのようなサプライヤーに対して、即時に地方自治体の機関に働きかけて承認や許可を取得するよう求めました。

重大な違反と実施された措置

有害物質の管理と制限

Appleが定める行動規範では、サプライヤーは特定の物質の使用や取り扱いの禁止または制限に関する法令とともに、Appleが定める有害物質についての最新の取扱い仕様である069-0135に従うよう求められています。取り扱い、運搬、保管、リサイクル、再利用、破棄を安全に行うために、サプライヤーは環境に放出された場合に害をおよぼす物質を特定し、管理し、リサイクルや廃棄に関連する表示を定め関連法令に従わなければなりません。

1か所のサプライヤーが意図的に廃棄切削油をトイレの容器に廃棄していたことが判明しました。Appleでは、すべての従業員がAppleのサプライヤーに関する問題点を報告することができますが、今回の問題は、その社内システムを通して知らされました。このシステムでは、Appleは当該のサプライヤーに対して、この行動を即時に止めるとともに、外部の専門家を雇い、その専門家の協力を得て是正措置計画を作り、この問題に対処するよう求めました。このサプライヤーは特別な指導対象になりました。

倫理

カテゴリ	遵守の実践率	管理システムの遵守率
企業の誠実性	98%	92%
情報開示	98%	95%
内部告発者と匿名による申し立ての保護	93%	85%
知的所有権の保護	98%	93%
全体的な遵守率	97%	90%

主要な調査結果と実施された措置

なし

重大な違反と実施された措置

情報開示

サプライヤーは、関連する法令や一般的な業界の慣行に従って、自らの業務内容、経営構造、財務状況、業績についての情報を正確に記録し、公表しなくてはなりません。

4の施設が、偽造した給与記録や出勤記録をAppleの監査チームに提示していましたが、最終的にAppleの監査人に正しい記録を提出しました。その後、すべての施設が、それぞれの倫理管理システムの検証を実施し、すべての管理スタッフに正しい文書を提示するよう指導しました。これらのサプライヤーは特別な指導対象になりました。

管理システム

カテゴリ	遵守の実践率	管理システムの遵守率
企業のステートメント	70%	70%
管理の説明責任と責任	55%	55%
文書と記録	80%	80%
トレーニングとコミュニケーション	78%	78%
従業員によるフィードバックと参加	87%	87%
是正措置の実施	66%	65%
全体的な遵守率	69%	68%

主要な調査結果と実施された措置

管理の説明責任と責任

Appleが定める行動規範は施設に対し、サプライヤーの管理システムの実施と定期的に検査を確実に行う責任を負う企業の代表者を、明確に特定するよう求めています。

158の施設が、それぞれのサプライヤーを監査する手順を決めていなかったり、適切なサプライヤー監査を実施していませんでした。Appleは、施設に対して、それぞれのサプライヤーを監査する手順を確立し、適切な監査を実施するよう求めました。

154の施設はAppleのサプライヤー行動規範で定められているすべての分野を網羅した内部監査を実施したことがなく、138の施設は管理についての査定を実施したことがありませんでした。Appleは、施設と内部監査がAppleのサプライヤー行動規範および関連する法令を確実に遵守するように、定期的な自己評価を実施するよう施設に求めました。

重大な違反と実施された措置

なし

さらに詳しい情報はこちらから。

Appleのサプライヤー責任プログラムの詳細については、
www.apple.com/jp/supplierresponsibilityをご覧ください。