



Code of Conduct
for the member companies of the
Myanmar Garment Manufacturers Association

前文

ミャンマー縫製業協会（MGMA）およびその会員企業¹（以下「各社」という）は、企業としての社会的責任を認識しています。MGMA とその理事会は、社会的、環境的、経済的に持続可能なテキスタイル・サプライチェーンに貢献するという責任感に基づき、本方針を策定しました。

本方針は、各社に対して自主的な遵守手段および責任ある企業行動のためのガイドラインとして提供されます。これは企業責任の範囲を明示し、各社の事業慣行および方針に組み込まれるべき関連する価値観と原則を示しています。本方針の完全な実施が段階的なプロセスであることを認識しつつ、MGMA 会員企業は、完全な実施に向けて合理的かつ経済的に実行可能な手段を用いて、本方針に示された責任ある企業行動の価値観を堅持することが期待されます。さらに、各社は自社の直接のサプライヤーおよび下請け業者に対しても同等の行動基準を要求しなければなりません。

本方針は、国際的に認められた人権および労働基準、すなわち ILO「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、国連グローバル・コンパクト、OECD「多国籍企業ガイドライン」などに基づいています。これらの国際協定の実施は国家の義務ですが、企業は民間商業組織として可能な範囲で、自社の行動をこれらの価値観に沿わせることでこの目的に貢献できます。ただし、これらの国際協定よりも労働者保護の水準が高い既存の国内法令の関連規定が優先されます。

1. 国内法令の遵守

各社は、適用されるすべての現行の国内法令、規則および規制を遵守します。国内法で規制されていない、または規制が不十分な領域においては、各社は本方針に定められた価値観と原則に従って行動するよう努めます。

2) 責任ある企業行動の基本理念

各社は、自らが事業を展開する社会の一員であると自覚しています。事業活動を通じて、地域社会の福祉促進と発展に貢献します。

¹ MGMA の 500 社を超える会員企業の大多数は製造業者ですが、当団体は複数のデザイン会社、検査会社、ファッションスクールおよびその他の関連企業を含むアフィリエイト会員も受け入れています。

各社は、自社の事業活動が直接的または間接的に影響を与える経済的・社会的・生態学的条件を考慮します。透明性、説明責任、誠実性、健全性といった責任ある経営原則を推進します。経営陣や従業員によるいかなる形態の賄賂や汚職も許容しません。会社の利益と従業員の私的利益は厳格に区別されなければなりません。従業員、取引先、顧客との間では、あらゆる状況下で公平かつ誠実な取引原則が遵守されます。基本的条件に根本的な変更がない限り、事業契約は履行されます。各社は、商業関係を通じて得た情報の機密性を保持します。

3) 人権の尊重

人権保護は国家/政府の責務です。民間企業は、影響力の及ぶ範囲で可能かつ経済的に実行可能なあらゆる措置を講じ、人権尊重の責任を果たす義務があります。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、各社は自社の活動による人権侵害や²、直接的な取引関係を通じた侵害への加担を回避するよう努めます。事業活動に関しては、人権リスクを特定・評価・軽減するためのデューデリジェンスを実施します。自社が直接引き起こした人権侵害の場合、必要かつ合理的な是正措置を講じます。製品やサービスを含む事業活動に直接関連する人権侵害が発生した場合、サプライチェーンにおいて責任ある関係者にリスク軽減や是正を促すよう働きかけます。

4) 労働権利と労働条件

各社は国際労働機関（ILO³）の8つの中核的労働基準を支持し、安全で人道的な労働環境の構築にコミットします。

4.1 児童労働の効果的な是正

各社は児童労働の効果的な是正に取り組むことを約束します。最低就業年齢を14歳以上と定めます⁴。未成年者雇用のリスク低減のため、採用時に有効な年齢確認手続きを実施するよう合理的な努力を払います。就業前には必ず労働者の年齢を確認します。

既に未成年者が雇用されている場合や発見された場合、各社は児童の社会統合を促進し、就学または代替教育プログラムへの参加を可能とする合理的な是正措置を支援します。⁵

2 Based on the concept of human rights defined by the Universal Declaration of Human Rights and ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights At Work.

3 This Code of Conduct is inspired and influenced by the eight fundamental conventions of the ILO which cover:

1. Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
2. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1940 (No. 87)
3. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
4. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
5. Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
6. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
7. Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
8. Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

4 Section 75, The Factory Act (1951)

5 ミャンマーは世界銀行によって「後発開発途上国（Least Developed Country）」と見なされています。残念ながら、縫製業界で働く若年労働者に対する教育の機会や学校はほとんど存在しません。そのため、MGMAは未成年労働者の是正プログラムを積極的に支援し、若年労働者のための教育的な解決策を模索することに強く取り組んでいます。

4.2 若年労働者の保護と技能開発

各社は若年労働者を保護し、その育成のための合理的措置を講じます。若年労働者は、危険・不安全・有害な作業や、安全衛生上有害な業務に従事してはなりません。夜間作業や、（布地裁断機や有害化学物質などに限定されない）潜在的に有害な機械・物質を取り扱う作業も禁止します。若年労働者の教育的利益のための職場訓練を推奨します。

4.3 強制労働の禁止

各社はあらゆる形態の強制労働または強制的な労働を容認しません。労働者は自らの自由意思で就労したものでなければなりません。罰則、暴力または威嚇を背景に要求され、本人が自発的に申し出ていないすべての労働またはサービスは禁止されます。労働者に対し、身分証明書その他の個人書類や所持品を預けさせることを求めてはなりません。国内法で定められた予告期間後の退職権は尊重されなければなりません。

4.4 雇用及び職業における差別の禁止

各社は、人種、性別、宗教、政治的意見、国籍または社会的出身に基づく、雇用機会または待遇の平等を損なうおそれのある区別、排除または優先を容認しません。さらに、同一価値労働に対する男女労働者の均等報酬の原則が遵守されます。

4.5 結社の自由及び団体交渉権

労働者が事前の許可なしに自ら選んだ労働組合を結成し加入する権利は尊重され、団体交渉権は遵守されなければなりません。各社は労働組合活動に対して開放的かつ協力的な態度をとります。労働者代表は雇用に関して反組合的差別行為から保護され、国内法に基づき職場で代表機能を果たすことが認められます。これらの権利の行使は報復の対象とならず、妨害されてはなりません。

4.6 労働者への人道的待遇

全ての管理職層は労働者を尊重し尊厳をもって接し、労働者に対する虐待的または不適切な行為を行ってはなりません。懲戒処分において身体的罰則または精神的ハラスメントを含めてはなりません。

4.7 賃金及び福利厚生

所定労働時間に対する賃金水準は、契約または法定最低賃金を下回ってはなりません。

賃金及び福利厚生は期日通りに、かつ労働者にとって便利な方法で支払われます。各支給期間ごとに、各社は労働者に対し、賃金内訳について書面による詳細かつ理解可能な情報を提供します。特に懲戒処分を理由とした、違法かつ不当な賃金控除は容認されません。

4.8 労働時間と残業

縫製産業における週間所定労働時間は、国内法で定められた通り、最大 44 時間（平日 1 日 8 時間、土曜日 4 時間）を超えてはなりません⁶。残業は労働監督局の許可を得た場合にのみ認められ、標準的な慣行として平日は 1 日最大 3 時間、土曜日は 1 日最大 5 時間に制限されます。

残業手当は国内法で定められた率に従って支払われます。

労働者には 7 日間に少なくとも 1 日の休日を与えられます。各社は国内法で定められた年次有給休暇および法定休日を提供します⁷。

5) 職業上の健康と安全

各社は労働者に安全で健全な労働環境を提供することを約束します。社宅を提供する場合、これらの施設にも同等の健康・安全義務が適用されます。

安全で健全な労働条件に関する現行法規は常に遵守されなければなりません。各社は事故や健康リスクを最小限に抑えるための合理的な措置を講じます。特に、個人用保護具および健康・安全に関する定期的な研修は、すべての労働者に無償で提供されます。適切な換気と温度調節がなされなければなりません。飲料水、食堂区域、衛生的なトイレ施設へのアクセスが保障されます。

各社は職業上の健康と安全に関連する事項について、少なくとも 1 名の責任者を指名しなければなりません。緊急時における応急処置と同様に、予防措置が実施されなければなりません。緊急時には、労働者は事前の許可なく直ちに職場を離れる権利と義務を有します。十分な非常口と障害物のない避難経路、ならびに適切な数の消火器および関連消火設備が常時利用可能でなければなりません。

6) 環境影響と排水管理

各社は環境保護と天然資源の保全に取り組みます。環境と気候への影響を可能な限り低く抑えるため、あらゆる合理的な措置を講じます。これには、環境に優しくエネルギー効率の高い生産の推進や廃棄物管理システムの導入が含まれます。

ミャンマーの河川と水源の貴重で脆弱な性質を認識し、MGMA 会員企業は地域環境の保護に強くコミットします。洗浄・染色施設においては、堅牢で適切な排水処理・検査手順が採用されなければなりません。さらに、MGMA の他の会員企業は、効果的な排水処理システムを整備していない洗浄・染色施設（ミャンマー国内または海外）との取引を拒否します。

有害・有毒物質は、これらの物質の取扱い訓練を受けた担当者のみが、適切に指定された廃棄物処理場で処分しなければなりません。

7) 外注方針

業務上の必要性に応じて第三者企業への外注を行う場合、本行動規範を尊重し遵守する外注先のみを選定します。

⁶ Section 59, 62, The Factory Act (1951)

⁷ Section 60, The Factory Act (1951)

8) 採用と適用範囲

本行動規範の採用は MGMA が自主的なベースで推奨します。各工場は可能かつ経済的に実行可能な範囲で本規範を遵守し、その順守と関連する不備是正のため、適切かつ合理的なあらゆる努力を行うことを約束します。

本行動規範は、採用を選択した企業の全事業部門に適用されます。契約関係にあるサプライヤーや外注先に対し、可能な範囲で本規範に定める原則の遵守を要請します。

9) 規範実施・監査のための企業統治

各社は企業の社会的責任に関する価値観と原則を日常経営に組み込みます。本規範の実施と監査を促進するため、責任・体制・プロセスを明確にした適切な管理システムを整備します。透明性と説明責任を伴う監査には、外部監査の受入れと苦情処理手順の提供が含まれます。規範実施における不備是正のため、適切な予防措置と是正措置を講じます。

各社は適切なステークホルダーの協力を得て、本規範の実施および内外監査を自由に行うことができます。

10) 紛争・苦情・申立

全ての労働者は工場の方針、慣行または労働条件に関して懸念を表明し、苦情を申し立てる機会を有します。匿名コメントを受け付けるため各工場に意見箱を設置します。各社は工場レベルで労働者向けの苦情処理メカニズムを整備し、その利用方法を周知します。苦情を申し立てた個人に対し、いかなる報復または懲戒処分も行ってはなりません。

本行動規範違反に関する苦情や情報請求は、電話または来訪により、匿名でいつでも MGMA に申し出ることができます。

11) 改訂と周知

本規範はミャンマー語で各工場に配布され、作業場の見やすい場所に掲示されなければなりません。各社は本規範に含まれる価値観と原則について労働者へ説明し、必要に応じて研修を実施します。

各社は本行動規範を取引先、一般市民、求職者その他のステークホルダーに周知します。本規範はミャンマー縫製業界の核心的価値を表明するものです。

業界の規範遵守への取り組みの可視化を図るため、本規範は MGMA ウェブサイトでも公開されます。本規範は MGMA 理事会により年 1 回見直され、必要と認められる場合には改訂が行われます。

Ratified, January 2015

Revised, May 2025