

Amphenol

サプライヤーの責任ある労働に関する方針

アンフェノールは、世界全体の業務やサプライチェーンにおける人権の尊重に取り組んでいます。このサプライヤーの責任ある労働に関する方針は、サプライヤーの労働条件が安全であること、および労働者が尊厳と敬意をもって処遇されることを確実にするための基準を定めています。これらは、サプライヤーによる事業の遂行にあたって期待される基準となるものです。[レスポンシブル・ビジネス・アライアンス行動規範](#)が、本ポリシーのガイダンスとなります。ビジネスパートナーとして、アンフェノールは、サプライヤーがこのサプライヤーの責任ある労働に関する方針に規定される要求事項を支持し、サプライチェーン内におけるこれらの基準の遵守を確実にすることを期待しています。

基準は以下のとおりです。

1. 雇用の自由選択

強制労働の禁止

強制労働、拘束（債務による拘束を含む）労働、拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷労働、または人身売買は認められません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動すること、またはその受け入れを含みます。すべての労働は自発的でなければならず、労働者が契約どおりに妥当な通知を行っている場合、労働者は違約金の支払いや罰を受けることなく、仕事を休んだり雇用関係を終了したりする自由があります。

移動の自由を制限することの禁止

会社が提供する施設（該当する施設には、労働者の寮や住居を含む）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設における労働者の自由な移動に不合理な制約を課したりしてはなりません。

労働者の母国語で記述した契約書

雇用プロセスの一環として、すべての労働者に雇用条件を含む母国語または容易に理解できる言語で記述された雇用契約書が提供されなければなりません。外国人移民労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取り、受け入れ国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、かつ元の契約の同等以上の条件を提供する変更以外は認められません。

個人文書の保持の禁止

サプライヤー、人材斡旋業者、およびその委託先業者は、政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可証など、身分証明書や移民関連文書を保持したり、それらを破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。サプライヤー、人材斡旋業者、およびその委託先業者は、法律で保持するように定められている場合に限り、文書を保持することができます。法律で保持するように定められている場合も、労働者が常にそれらの文書の取り扱いが可能であるようにしなければなりません。

手数料の禁止

サプライヤー、人材斡旋業者、またはその委託先業者の就職斡旋手数料、または雇用に関わるその他の手数料について、労働者がそれらを支払う必要はありません。労働者がこうした雇用に関連する費用を支払ったことが判明した場合は、その費用は当該労働者に返金されなければなりません。

2. 若年労働者

製造の過程で児童労働を使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15歳、義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。サプライヤー、人材斡旋業者、またはその委託先業者は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを持たなければなりません。正当な職場学習プログラムの実施は、すべての法規制が遵守される場合に限り支援されます。18歳未満の労働者(若年労働者)を夜勤や時間外労働を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。サプライヤー、人材斡旋業者、またはその委託先業者は、すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供しなければなりません。児童労働が判明した場合には、対象児童に支援・救済措置を提供しなければなりません。

3. 賃金、福利厚生、および労働時間

労働者の報酬は、最低賃金、時間外労働、および法的に義務付けられている福利厚生など、賃金に関する現地法を遵守しなければなりません。労働者が各支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を確認するために十分な情報が記載された、わかりやすい給与明細書が適切な時期に労働者に提供されなければなりません。懲戒処分的手段として用いられる賃金控除は認められません。現地法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じものでなければなりません。

4. 人道的待遇

労働者に対する暴力、ジェンダーに基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公の場での侮辱やみせしめ・晒し、または言葉による虐待などの不快なまたは非人道的な待遇があってはならず、またこのような待遇の恐れがあってはなりません。これらの要求事項に対応した懲戒方針および手続きは、明確に定義され労働者に伝えられなければなりません。

5. 差別・ハラスメントの排除

サプライヤー、人材斡旋業者、またはその委託先業者は、すべての労働者がハラスメントおよび非合法的な差別を受けないように努めなければなりません。賃金、昇進、報酬、教育訓練の機会などの採用や雇用実務において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または配偶者の有無に基づくいかなる差別やハラスメントも行ってはなりません。労働者には宗教上の慣行に対して合理的な便宜が図られなければなりません。さらに、労働者または労働者として雇用見込みの者に差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。機会均等、さらには差別やハラスメントに対するゼロトレランスについての確固たる取り組みが期待されます。

6. 結社の自由と団体交渉

現地法に従い、サプライヤー、人材斡旋業者、またはその委託先業者は、すべての労働者の自らの意思による労働組合結成・参加、団体交渉、平和的集会への参加の権利を尊重するとともに、それらを差し控える労働者の権利も尊重しなければなりません。労働者またはその代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できなければなりません。

7. 安全かつ健全な労働条件

従業員は、公衆衛生および安全衛生に関する適用法、規制、および会社固有の要求事項に準拠した安全で清潔な労働環境を提供されなければなりません。

- 労働者の潜在的な安全衛生上の危険源(化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、墜落の危険源など)に対する曝露は、特定、評価され、さらにヒエラルキーコントロールを用いて軽減されなければなりません。これには、危険源の除去、プロセスや材料の代替、適切な設計による制御、工学的および管理的対策の実施、予防保全、および安全作業手順(ロックアウト、タグアウトを含む)の実施、および継続的な労働安全衛生に関する教育訓練の提供が含まれます。これらの手段により、危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具、およびこれらの危険源に関連するリスクに関する教材が提供されなければなりません。妊娠中の女性および育児中の母親に対して高い危険源のある労働環境からの配置転換や、妊娠中の女性および育児中の母親に対する業務分担関連を含む労働安全衛生上のリスクの除去または軽減、育児中の母親に対する合理的な便宜の提供など、妥当な措置を講じなければなりません。
- 労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が曝露することになるあらゆる特定される職場の危険源(機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険源を含むがこれに限定されない)について、適切な職場の安全衛生情報と教育訓練を労働者に提供しなければなりません。
- 安全衛生関連の情報および緊急時への備えに関する情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が確認、アクセスできる場所に表示しなければなりません。
- 労働災害および疾病は、現地の要求事項に従って管理、対処、調査、および報告されなければなりません。再発の防止および職場復帰の促進のための適切な是正措置を実施しなければなりません。
- サプライヤー、人材斡旋業者、またはその委託先業者は、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食品の調理、保存、および食事のための施設を労働者に提供しなければなりません。サプライヤー、人材斡旋業者、またはその委託先業者が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明、暖房および換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設、および適切に出入りできる妥当な広さの個人スペースを提供しなければなりません。

アンフェノールでは、すべての労働者が尊厳と敬意をもって扱われなければならないと考えています。私たちは、人権を尊重し、安全かつ健全な労働条件に従業員に提供するサプライヤーとの協業を重視しています。サプライヤーは、組織全体でこの方針の基準を支持し、同様の基準を自身のサプライチェーン内に適用することが期待されます。

報告の方法

疑わしい行為やサプライヤーの責任ある労働に関する方針の違反の疑いを報告するにあたっては、懸念を解決においてアンフェノールの主たる連絡担当者と協力することが奨励されます。それが不可能であったり、適切でなかったりする場合は、以下のうち任意の手段を用いてアンフェノールの連絡担当者にご連絡ください。

電話: +1 (203) 265-8555

電子メール: legaldepartment@amphenol.com

郵便: Legal Department
 Amphenol Corporation
 358 Hall Avenue
 Wallingford, CT 06492 USA

アンフェノールは、可能な限り秘密を守るとともに、疑わしい行為やサプライヤーの責任ある労働に関する方針の違反の疑いについて誠実に助言を求めたり報告を行ったりした者に対するいかなる懲罰や報復も容認しません。