

I. 強制労働

ブリヂストングループ人権基準

ブリヂストングループは、以下の行為を禁止する。

- (a) 労働者に対して、脅迫や身体的暴力、心理的強制、職場外における自由な移動を妨げる等、労働者の自由を制限することにより、労働またはサービスの提供を強制すること。具体的には以下の行為を含む。
- 労働者のパスポート、労働許可証、身分証明書、渡航文書等の個人識別書類の原本を保管、破棄、隠匿、または没収することによって、これらの書類へのアクセスを制限または拒否すること
 - 離職に対して違法な罰則を科す等して、労働者の自発的な離職を制限すること
 - 脅迫または監禁により、労働者の合理的な移動を制限すること

II. 児童労働と若年労働

ブリヂストングループ人権基準

ブリヂストングループは、以下の行為を禁止する。

- (a) 子どものウェルビーイング、身体的及び精神的健康を害し、子どもらしく成長する時間、機会、可能性、尊厳を奪い、教育を妨げる児童労働。具体的には以下の行為を含む。
- 各国・地域の法令に定められた最低就業年齢を下回る労働者の雇用。ただし、いかなる場合も 15 歳未満の雇用は認めない。
 - 子どもの売買、債務奴隷、農奴制、強制労働（武力紛争における子どもの強制的な徴用を含む）
 - 売春またはポルノ出演のために子どもを使用、調達または提供すること
 - 違法行為のための子どもの使用、調達または提供すること
- (b) 法定最低就業年齢を超えた 18 歳未満の若年労働者が行う危険な労働。具体的には以下の行為を含む。
- 肉体的、心理的、性的な虐待にさらす労働
 - 坑内、水中、危険な高所、閉鎖空間での労働
 - 危険な機械、設備、工具の使用、重い荷物の運搬を伴う労働
 - 危険な物質、薬剤、工程、または健康に有害な暑熱、騒音、振動にさらされる可能性のある環境下での労働
 - 長時間または深夜の労働、不当に雇用主の敷地内に拘束される労働等、特に困難な条件下での労働

III. 差別の禁止とダイバーシティ、エクイティ及びインクルージョン

(DE&I)

ブリヂストングループ人権基準

ブリヂストングループは、以下の行為を禁止する。

- (a) 人種、肌の色、国籍、精神的または身体的な障害、宗教、家系、年齢*、性的指向、性別、性自認及び表現、妊娠、出産、または関連する病状、婚姻状況、家族の介護状況、信条、市民権の有無、遺伝情報、または国内法で保護されているその他の特性を理由とした差別を、以下の雇用におけるすべての段階において行うこと。
 - 採用、昇進、降格、異動、解雇、再雇用、契約終了、賃金またはその他の報酬形態、実習生を含む研修対象の選定、採用活動または採用広告
- (b) 雇用条件として、身体検査、妊娠、処女性、HIV/AIDS に関する違法な医療検査及び避妊薬の使用を強制すること。
- (c) 労働者の妊娠、処女性、子どもの有無を理由とした解雇。
- (d) 国内法で義務付けられている障害及び宗教的慣習に対して、合理的な配慮の提供を拒否すること。
- (e) 報告及び/または観察された差別行為に対して、放置及び/または是正措置を講じないこと。

*注：国内法で認められ、かつ労働者代表との協約・協定または会社規定に定められる定年制及び役職定年には適用されない。

IV. 職場での暴力とハラスメント

ブリヂストングループ人権基準

ブリヂストングループは、以下の行為を禁止する。

- (a) 意図や発生源を問わず、または、一度か繰り返されるかを問わず、あらゆる形態の暴力とハラスメント。具体的には以下の行為を含む。
 - 残酷または非人道的な扱い
 - 性別を理由とした暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待
 - 体罰
 - 精神的または身体的強要
 - いじめ
 - 公の場での辱め
 - 暴言
 - 収入や財産の損失、金融資源、教育、労働市場へのアクセスの制限、さらに労働市場での地位の維持や昇進の妨げ等を含む経済的な損害
 - 差別的、非人道的、嫌がらせを目的とした懲戒処分
- (b) 報告及び/または観察された暴力やハラスメントの事案に対して、放置及び/または是正措置を講じないこと。

V. 労働時間

ブリヂストングループ人権基準

ブリヂストングループは、以下の行為を禁止する。

- (a) 労働者に対して、違法な長時間労働や時間外労働を要求または許可すること。
- (b) 労働者の労働時間*を記録、モニタリング、管理しないこと。

*注：法的要件で別段の定めがない限り、この規定は役員、管理者、専門職等の時間管理を免除されている労働者には適用されない。

- (c) 労働者に対して、時間外労働*を強制すること。

*注：時間外労働は、国内法または労働者代表との協約・協定で定められた範囲内とする。強制とは、労働者の罰則、解雇、または最低賃金を下回る賃金を含む劣悪な労働条件の脅威の下に労働者を置く等、労働者の脆弱な立場を悪用して時間外労働を課すことを意味する。

- (d) 労働者に対して、国内法に定める休日や休暇を与えないこと。

VI. 賃金と福利厚生

ブリヂストングループ人権基準

ブリヂストングループは、以下の行為を禁止する。

- (a) 労働者及びその家族が適正な生活を営む権利の侵害。具体的には以下の行為を含む。：
- 労働者への支払いを通常支払いから1カ月以上遅らせること
 - 法定の最低賃金、時間外手当、福利厚生を支払わない、または労働者代表との協約・協定の方が労働者に有利である場合には、当該協約・協定に定める最低賃金、時間外割増手当、福利厚生を支払わないこと
 - 人種、民族、肌の色、国籍、性別、性的指向、性自認及び表現、年齢、言語、宗教、信条、社会的地位、家族構成、障害、その他の労働者の個人の特性を理由に、賃金と福利厚生において差別を行うこと

VII. 結社の自由と団体交渉

ブリヂストングループ人権基準

ブリヂストングループは、以下の行為を禁止する。

- (a) 労働者が労働組合を結成または加入する法的権利、もしくは結成または加入しない法的権利の侵害。具体的には以下の行為を含む。
- 労働者が個人的または集団的に、自身の懸念や考えを表明、促進、追求、擁護する権利を行使すること、またはそれらを控えることに対する妨害、抑制、または強制すること
 - 労働者及び/またはその代表者に対して差別、報復、脅迫、嫌がらせによる恐れを与え、雇用条件や経営慣行に関して経営陣とオープンな意見交換をしたり、考えや懸念を共有したりすることを妨害すること

VIII. 苦情処理メカニズムと規定違反への対処

ブリヂストングループ人権基準

ブリヂストングループは、以下の行為を禁止する。

- (a) BridgeLine への労働者のアクセスを制限すること。
- (b) BridgeLine が利用できること及び利用方法を一部の労働者に対して、通知しないこと。
- (c) 通報を受けたにもかかわらず当該通報の調査を開始しないこと*。
- (d) 責任部署・機能が調査を完了し、通報された事案が社内規定に違反していると正式に確認したにもかかわらず措置を講じる行動を開始しないこと。

*注：当基準は、(i) 責任部署・機能が正式に、調査を必要としないと決定した事案、または(ii) 苦情申立人や通報者が調査に必要となる十分な情報を提供しない事案には適用されない。