

共通項目

- 国内法を定期的に確認するための手順
- グローバル人権方針を全ての該当する労働者に周知するための手順
- 禁止行為、労働者の法的権利、遵守すべき規則や規制など、社内方針や手順に関する管理者及び監督者に対する研修、教育、または学習の機会

強制労働

- 以下を含む方針：
 - ✓ 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の強制を禁止すること
 - ✓ 罰則、罰金、暴力、賃金差し押さえ等の脅迫による強制解雇の禁止
 - ✓ 労働者に対して、賦課金、募集費、採用費、職業紹介手数料、またはその他の費用を請求することの禁止
 - ✓ 労働者に対して、職を得るため、または維持するための預金、強制貯蓄、その他の金銭的義務を負わせることの禁止
 - ✓ 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の禁止
 - ✓ 企業が、直接入金（正当な事務処理の一環として行う福利厚生を含む報酬、経費等）を除く目的で、従業員の種類金融口座への管理やアクセスを制限することの禁止
- 以下に係る方針または手順：
 - ✓ 入社するために海外から移住する全ての該当する労働者に対して、出身国を出発する前に労働者が理解できる言語を用い雇用条件を提供する
 - ✓ 全ての労働者に対して、雇用前に労働者が理解できる言語を用い雇用条件を提供する

児童労働

- 国内法に基づき最低就業年齢を設定。ただし、いかなる場合でも 15 歳を下回ってはならない
- 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を定義・禁止する方針
- 若年労働者の労働条件を定め、危険な種類の労働を禁止する方針
- 雇用時に、国の認定機関で発行された身分証明書を用いて、または国内法で定められた方法で、全ての該当する労働者の年齢確認を行う手順
- 児童労働が確認された場合に対応するための手順

差別の禁止と DE&I

- 以下を含む、雇用の全ての段階における差別を定義・禁止する方針：

- ✓ 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
- ✓ 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を含む雇用の全ての段階における差別
- ✓ 身体検査、妊娠、処女性、HIV/AIDS に関する違法な医療検査の実施及び避妊薬の使用
- 業務の主なタスクと責任に加え、業務に必要な基本的なスキル、知識、経験、資格など、当該ポジションに求められる基本的な要件を定義し、公開プラットフォームで求人掲載する際に明示する求人手順
- 一貫性のある客観的な選考基準を使用し、個人の特性については質問や言及をしないことを徹底するための関連社内文書

職場での暴力とハラスメント

- あらゆる形態の暴力及びハラスメント、並びに差別、ハラスメント及び敬意を欠く、または個人の尊厳を傷つけるあらゆる行為を定義・禁止する方針・手順

労働時間

- 以下を定義する方針・手順：
 - ✓ 標準労働時間、休日、食事及び休憩時間、傷病休暇手当、休日、休職/休暇手当、育児/産前産後休暇
 - ✓ 労働時間、連続勤務日数、時間外労働、深夜勤務/シフト及びその連続労働時間の法的制限
 - ✓ 労働者の障害、宗教的慣習、介護、授乳等に対する合理的な配慮
- 以下に係る方針、手順またはシステム：
 - ✓ 社内規定と手順の遵守を徹底するための、全ての該当する労働者の労働日数、労働時間、時間外労働の記録
 - ✓ 社内規定を遵守するための、実際の業務パフォーマンスのモニタリング及び労働時間（時間外労働や日数を含む）の積極的な調整及び管理

賃金と福利厚生

- 以下を定義する方針・手順：
 - ✓ 雇用契約または労働者代表との協約・協定に定められた賃金、もしくは法定賃金のうち、より高い方の賃金
 - ✓ 賃金の計算方法に係る明確な定義
 - ✓ 国または地域の法律で定められた、法定労働時間に対する賃金に上乗せされる時間外労働及びその他の補償や手当
 - ✓ 不法な賃金控除の禁止

- 以下に係る手順：
 - ✓ 賃金の支払い記録の保管
 - ✓ 労働者の賃金に関する懸念の受け付け、検討、対処
 - ✓ 法定賃金及び市場競争力のある賃金の定期的なモニタリング及び社内規定の見直し
- 全ての該当する労働者に対して、雇用時または契約開始時に、賃金の計算方法と支払い時の注意事項を十分に理解できるよう、情報を提供する手順
- 以下を定義する方針・手順：
 - ✓ 賃金、福利厚生、時間外手当の正確な計算
 - ✓ 全ての該当する労働者に対して、労働者にとってわかりやすく、給与が正確であることを確認できる内容の給与明細／領収書の提供

結社の自由と団体交渉

- 以下を定義する方針：
 - ✓ 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の禁止
 - ✓ 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の禁止
 - ✓ 全ての労働者の法的に認められた労働組合を結成または加入する、または加入しない権利、団体交渉を行う権利、またはそれらを行わない権利、そして平和的に集会する権利の尊重
 - ✓ 結社の自由に対する労働者の法的権利を行使した結果として、解雇、懲戒、強制、または脅迫することの禁止
- 会社と労働者の間で、相互の懸念事項に関する定期的な話し合いを促進するための相互に合意した手順
- 会社の経営陣が労働者と定期的に問題や懸念について話し合う場や機会を設けている
- 労働者と経営陣間のコミュニケーションをどのように改善できるかについて、労働者の意見を聞き、調整する手順
- 団体交渉で合意された全ての条件を実施するための手続きまたは手順（該当する場合）

苦情処理メカニズムと規定違反への対処

- BridgeLine の利用方法について、全ての労働者が理解できる言語で案内する
- 以下を定義する方針・手順：
 - ✓ 懲戒処分の対象となる禁止行為
 - ✓ 懲戒処分と是正措置及びプロセス
 - ✓ 社内規定違反に関する通報の記録、また調査の実施
 - ✓ 調査の結果および、それに基づいて実施された懲戒処分や是正措置などの対応の記録
 - ✓ 苦情申立人、被害者、目撃者、通報者のプライバシーの最大限の保護、また全ての関係者からの報復の防

止

- 全ての該当する従業員に対して、禁止されている行動及び期待される行動基準を含め、懲戒処分に関する社内規定と手順に関する説明を提供
- 以下等に関する、管理者及び監督者に対する研修、教育、または学習の機会
 - ✓ 懲戒処分に関する社内規定と手順
 - ✓ 苦情対応の方法や、調査の透明性・公正性を損なうことなく関係者のプライバシーを保護する方法
 - ✓ ジェンダーに基づく暴力やセクシュアルハラスメント、虐待に関する通報や事案に、中立的かつジェンダーに配慮した形で対応する方法
- 以下を含む、苦情申し立てへの対応手順：
 - ✓ 影響を受けた労働者に対して、国や地域の法律に則り、適切かつ効果的な救済措置の提供
 - ✓ 調査の結果、講じた措置、懲戒処分、是正措置などについて、継続的な確認と見直しの実施
 - ✓ 自社の事業所がプリヂストーングループのグローバル人権方針及び社内規定を遵守しているかの定期的な確認
 - ✓ 人権リスク評価調査（HRRAS）の結果及びその結果に基づいて講じた是正措置の記録の保管