

方針声明書

The company will not tolerate the use of child or forced labor, nor exploitation of children in any of its global operations and facilities

当社は、世界各地の事業所において、いかなる児童労働、強制労働、児童の搾取を容認しません

We support freedom of association and collective bargaining as part of our commitment to support the fair and equitable treatment of workers

私たちは、労働者の公正かつ公平な待遇を支援するというコミットメントの一環として、結社の自由と団体交渉を支持します

7.2 The organization shall not use child labour.

組織は、児童労働を使用してはならない。

7.2.1 The organization shall not employ workers below the age of 15, or below the minimum age as stated under national, or local laws or regulations, whichever age is higher, except as specified in 7.2.2.

組織は、7.2.2 項に示されている場合を除き、15 歳未満または国内法令、条例や規制によって定められている最低年齢のいずれか高い方を満たさない労働者を雇用してはならない。

7.2.2 In countries where the national law or regulations permit the employment of persons between the ages of 13 to 15 years in light work, such employment should not interfere with schooling nor, be harmful to their health or development. Notably, where children are subject to compulsory education laws, they shall work only outside of school hours during normal day-time working hours.

国内法令や規制が 13 歳から 15 歳の者の軽易な労働への雇用を認めている国では、このような雇用は、学校教育を妨げたり、また健康または発達面に害を及ぼしたりしないよう行われることが望ましい。特に、児童が義務教育法の対象となっている場合、就学時間以外の通常の日勤労働時間にもみ働かなければならない。

7.2.3 No person under the age of 18 is employed in hazardous or heavy work except for the purpose of training within approved national laws and regulation.

18 歳未満の者は、承認された国内法令および規制内での訓練を目的とする場合を除き、危険な作業または重労働に雇用されてはならない。

7.2.4 The organization shall prohibit the worst forms of child labour.

組織は、最悪の形態の児童労働を禁止しなければならない。

7.3 The organization shall eliminate all forms of forced and compulsory labour.

組織は、あらゆる形態での強制労働を排除しなければならない。

7.3.1 Employment relationships are voluntary and based on mutual consent, without the threat of a penalty.

雇用関係は、自発的かつ相互合意に基づいており、罰則の脅威はない。

7.3.2 There is no evidence of any practices indicative of forced or compulsory labour, including, but not limited to, the following:

強制労働を示すいかなる慣行の証拠もない。これには以下のものを含むが、これに限らない：

- physical and sexual violence 物理的及び性的暴力
- bonded labour 奴隷（債務）労働
- withholding of wages /including payment of employment fees and or payment of deposit to commence employment 雇用手数料の納付や雇用開始のための保証金の支払いを含む賃金の天引き
- restriction of mobility/movement 移動の制限
- retention of passport and identity documents 旅券及び身分証明書の留保

threats of denunciation to the authorities. 規制当局に対する告発の脅威

7.4 The organization shall ensure that there is no discrimination in employment and occupation.

組織は、雇用及び職業において差別がないことを保証しなければならない。

7.4.1 Employment and occupation practices are non-discriminatory.

雇用及び職業慣行は非差別的である。

7.5 The organization shall respect freedom of association and the effective right to collective bargaining.

組織は、結社の自由及び団体交渉権を尊重しなければならない。

7.5.1 Workers are able to establish or join worker organizations of their own choosing.

労働者は、自らの選択により労働者団体を設立、または団体に加入することができる。

7.5.2 The organization respects the full freedom of workers' organizations to draw up their constitutions and rules.

組織は、労働者団体が完全に自由にその規約及び規則を策定することを尊重する。

7.5.3 The organization respects the rights of workers to engage in lawful activities related to forming, joining or assisting a workers' organization, or to refrain from doing the same, and will not discriminate or punish workers for exercising these rights.

組織は、労働者が労働者団体を設立、団体に加入、あるいはこれを補助する合法的な活動に従事する権利、あるいはこれらを控える権利を尊重する。これらの権利を行使することにより労働者を差別したり、処罰したりすることはしない。

7.5.4 The organization negotiates with lawfully established workers' organizations and/ or duly selected representatives in good faith and with the best efforts to reach a collective bargaining agreement.

組織は合法的に設立された労働者団体及び/または正式に選ばれた代表者と誠意を持って交渉し、団体交渉合意に至る最善の努力をする。

7.5.5 Collective bargaining agreements are implemented where they exist.

団体交渉による合意が存在する場合は、それが実行されている。

2022年1月12日

MIC 株式会社