

## パタゴニアの社会的責任に関するベンチマーク

この文書はパタゴニアの職場における行動規範に直接関与しています。以下にパタゴニアが行動規範それぞれについての遵守をどう評価するかを記しています。

行動規範／問題	ベンチマーク
<b>1. 規範の認識</b>	
職場における基準に関するブランドの期待について、労働者が認識していることが重要である。したがってコミュニケーションと教育が重要な要件である。	
<b>GEN.1 職場の基準</b>	パタゴニアは明確で文書化された基準を規定する。工場はもとより、そのライセンサー、契約業者、サプライヤーにこれらの基準を正式に伝達する。
<b>GEN.2 情報を得ている職場</b>	パタゴニアは、すべての工場はもとより、契約業者とサプライヤーが確実にその従業員に職場の基準を口頭で、また基準を目立つ場所に（従業員と管理職者の母国語で）掲示することにより伝達し、定期的にその他の手段で従業員を教育するようにする。
<b>GEN.3 安全なコミュニケーションの経路</b>	パタゴニアは会社の従業員と契約業者やサプライヤーの従業員が、職場基準の違反について罰を受けたり、損害を被ることなく、パタゴニアに報告することを可能にするため、文化や状況に即して安全なコミュニケーションの経路を確立する。
<b>2. 強制労働・刑務所内労働</b>	
<b>刑務所内の労働、年季強制労働、奴隷労働もしくはその他いずれの形態であれ、いかなる強制労働も行われてはならない。</b>	
事業パートナーはパタゴニアが注文する製品の生産や加工において、奴隷労働、年季強制労働、刑務所内労働を用いたり、その使用を許可してはならない。「強制労働」とは誰であれ労働者が自発的な意志が無いにも関わらず、作業をしなければ罰を与えるという脅迫により搾取される作業またはサービスのことを指す。	
<b>F.1 強制労働に関する一般的遵守</b>	雇用主は強制労働の禁止に関するあらゆる国内法・規制・手続きを遵守しなければならない。
<b>F.2 雇用における自由</b>	あらゆる労働者は被雇用を開始し終了する権利を有するものとする。
<b>F.3 雇用条件／自主的な同意</b>	国内法の条項、自由な交渉による正当な共同的労働協約、FLA（公正労働協会）基準を下回ることがない限り、雇用条件は労働者が自主的に同意したものでなければならない。
<b>F.4 雇用条件／禁止事項</b>	以下について定める雇用条件（契約その他の手段またはいかなる公式・非公式の採用の取り決めを含む）があってはならない。従業員を閉じ込めたり、行動の自由に制限を課すこと、雇用主が労働者がすでに稼いだ賃金を支払わないこと、すでに稼いだ賃金を雇用主に対して払わせる罰則を定めること、なんらかの方法で雇用を終了する労働者に罰を与えること。
<b>F.5 借金／担保としての労働</b>	雇用主は第三者または雇用主に対する借金の返済条件として労働者に対して拘束的な雇用をしてはならない。
<b>F.6 前払賃金</b>	前払賃金は賃金の3か月分または法的な制限のどちらか少ない方を超えてはならない。前払いは労働者に通知された、明確かつ確立された工場の規則に従ってのみ行われるものとする。前払いは適切に記録されなければならない。その受領と正確さは当該の労働者により文書（署名、拇印など）により確認されなければならない。
<b>F.7 賃金の自由な処分／現金支給と現物支給</b>	雇用主はいかなる方法によっても労働者による賃金の自由な処分を制限してはならない。労働者は現金またはその相当物により、労働に対して直接の対価として報酬を受け取るものとする。部分的に現物支給による支払いは以下の条件を満たす限り許容される。国内法により許可されており、法的な制限が遵守されており、労働者とその家族による個人的な使用に適しており恩恵となり、こうした支給物に付けられた価値が公平であり、現物支給の受領が自主的な場合である。賃金は通常の就業日に、原則的には職場もしくはその近くにて支払われねばならない。労働者は工場や作業場の売店を使うよう強要されては

	ならない。
<b>F.8 紹介による採用</b>	労働者は家族、友人、関係者が継続的に雇用主から報酬、配慮その他の見返りを得るために、家族、友人や関係者により工場での労働に従事させられてはならない。これは正常の紹介、紹介報酬もしくは標準的な採用慣行には当てはまらない。
<b>F.9 雇用記録</b>	雇用主は本行動規範の条項の遵守を示し証明するために、採用および雇用の記録を確実に維持しなければならない。
<b>F.10 移動の自由</b>	保安上従業員以外による侵入を防ぐために、工場の入り口を施錠したり、警護している場合、労働者は常に自由な退出権を有するものとする。
<b>F.11 雇用主管理下の住居</b>	雇用主は採用、継続的な雇用、同じ職位の他の労働者と同じ雇用条件を受けるために、労働者が雇用主が所有または管理する住居に居住することを要求してはならない。雇用主はこうした住居に住むよう説得するために過度な影響を労働者に与えてはならない。
<b>F.12 移動の自由／雇用主管理下の住居</b>	雇用主管理下の住居に居住する労働者の移動の自由は不当に制限されてはならない。
<b>F.13 労働者による雇用の終了－移動の自由</b>	雇用主は雇用の終了や移動の自由に対する労働者の能力を制限する慣行を用いてはならない。そうした慣行は以下の例を含むがそれに限らない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 身体的または精神的な強制（の脅迫）</li> <li>• 保証金の要求</li> <li>• 罰金を科すこと</li> <li>• 採用手数料の要求</li> <li>• 労働者が FLA 基準の定める正常な就業時間（残業時間を除く）を超えて働かなければ法定最低賃金や一般的な業界の賃金を稼げないような生産目標や出来高を設定すること</li> <li>• 身分証明書および（または）就労許可証その他個人的な法的（身元証明）書類へのアクセスや更新を拒否、妨害すること</li> </ul>
<b>F.14 強制的な残業</b>	労働が行われる場所を労働者が離れることが不可能な状態で、法律の定め、自由な交渉による正当な共同的労働協約、かつ／または FLA 基準限度を超えて残業を義務付けることは強制労働とみなされる。
<b>F.15 労働者の個人的な身分証明その他の書類</b>	労働者は自分のパスポート、身分証明書、旅券その他の法的書類の所持・管理を保つものとする。工場内での雇用で労働者を留めるためなどのいかなる理由によっても、雇用主はこうした書類のいずれかを保持することにより、労働者によるそれに対するアクセスを妨げてはならない。雇用主は書類管理の目的においてオリジナル書類のコピーを保持することができる。
<b>F.16 従業員書類の保管場所</b>	雇用主は従業員の依頼に応じて、従業員書類の安全な保管場所を提供しなければならない。こうした保管場所は従業員が自由にアクセスできるものとする。
<b>F.17 刑務所内の労働</b>	刑務所内の労働は司法裁判所において判決の結果、労働またはサービスが要求される場合のみ用いられるものとする。囚人による労働は、刑期の短縮にあたり態度の否定的な評価や刑務所内の特権の剥奪といった罰を与えるという脅迫なしに、該当する労働者の自由意志による同意を必要とする。囚人労働の環境は、賃金の程度、社会保障その他の福利厚生、安全および健康において、自由な雇用関係における条件と同程度でなければならない。
<b>F.18 強制労働に関する書面による方針</b>	工場は強制労働を防ぐために方針と手順を設定しなければならない。
<b>3. 児童労働</b>	
何人たりとも 15 歳以下、もしくは生産国における義務教育終了年齢以下が 15 歳以上の場合は、その年齢以下で雇用されることがあってはならない。	

<p>児童労働は厳禁である。事業パートナーは許可を受けた未成年者に関するあらゆる法的要件、特に勤務時間、賃金、最低限の教育および労働環境についての要件を遵守しなければならない。パタゴニアは合法的な職場における見習いプログラムの開発を支持しているが、事業パートナーはこうした見習いプログラムに適用されるあらゆる法律や規則を遵守することが期待される。</p>	
<b>CL.1 児童労働に関する一般的遵守</b>	雇用主は児童労働の禁止に関するあらゆる国内法、規則、および手続きを遵守しなければならない。
<b>CL.2 児童労働</b>	雇用主は15歳以下（生産国の法律が許可する場合は14歳以下）、もしくは生産国における義務教育終了年齢以下が15歳以上の場合は、その年齢以下の児童を雇用してはならない。
<b>CL.3 年齢確認の証明</b>	雇用主は労働者全員の生年月日を確認するために必要な全書類、たとえば出生証明書を収集し保管しなければならない。さらに雇用主はこうした書類の完全さと正確性を確実にするため、妥当な手段を取るものとする。
<b>CL.4 年齢確認のその他の手段</b>	年齢証明書類が入手できないもしくは信頼できない場合、雇用主は事前注意を十分に払い、全労働者が少なくとも最低就業年齢に達していることを確実にしなければならない。そのために労働者の医療記録や宗教的記録を要求・保管すること、もしくは現地の状況に則して信頼できるとされるその他の妥当な手段を取るものが期待される。
<b>CL.5 政府許可書および保護者同意書類</b>	法律が政府許可証や両親からの許可を雇用の条件とする場合、雇用主はあらゆる関連規則や手続きに従い、検査に備え常に工場内に書類を保管しなければならない。
<b>CL.6 若年労働者の雇用</b>	雇用主は若年労働者（最低就業年齢から18歳まで）に適用される雇用、労働環境、作業の種類、勤務時間、年齢証明書類、残業などのあらゆる関連法を遵守しなければならない。
<b>CL.7 若年労働者と危険作業</b>	18歳以下の何人たりとも危険な作業に従事してはならない。危険な作業とは作業の性質や作業が行われる状況が18歳以下の少年の健康、安全または倫理を損ないやすいものを指す。
<b>CL.8 若年労働者特定制度</b>	雇用主は適用法に従って若年労働者にふさわしくない作業台および作業を特定する制度を持たねばならない。
<b>CL.9 最低就業年齢（見習いおよび職業訓練）</b>	見習いまたは職業訓練を受ける学生は以下のいずれか高い方でなければならない。(a) 学校またはその他の訓練機関で行われる一般、職業、技術教育における法的最低就業年齢以上、または (b) 国内法、規則および手続きが定める条件に従って工場で行われる作業については少なくとも14歳以上。
<b>CL.10 法令遵守（見習いおよび職業訓練）</b>	雇用主は見習いまたは職業訓練教育プログラムのあらゆる規則および要件を遵守しなければならない。これらが法的に認められたプログラムであるということ監査官に提出するために記録しなければならない。
<b>CL.11 保育施設</b>	保育施設は生産区域と物理的に重複してはならず、児童は生産区域への出入りが可能であってはならない。
<b>CL.12 敷地内の児童</b>	いかなるときも最低就業年齢に達しない児童は、ガイド付きの学校の集団見学やその他の非日常的な行事の参加者として以外、工業の作業区域に入ることが許されてはならない。児童は工場の作業区域にいる両親を訪問してはならない。
<b>CL.13 児童労働に関する書面による方針</b>	工場は児童労働を防ぐための方針・手続きを備えなければならない。
<b>4. ハラスメントや虐待</b>	
<p>すべての従業員は敬意と威厳の下に取り扱われる。どの従業員もいかなる身体的、性的、心理的または言語的なハラスメントや虐待を受けるべきではない。</p>	
<p>すべての事業パートナーは全労働者を敬意と威厳を持って取り扱わなければならない。パタゴニアは体罰、身体的、性的、心理的または言葉によるハラスメントや、その他の方法による心理的、身体的な強制、虐待や脅迫を用いたり容認する事業パートナーを使用することはない。</p>	
<b>H&amp;A.1 ハラスメントや虐待に関する一般的遵守</b>	雇用主は懲罰、暴力、ハラスメントや虐待に関するあらゆる国内法、規則および手続きを遵守しなければならない。
<b>H&amp;A.2 懲戒／段階的懲戒</b>	雇用主は文書化された段階的な懲戒制度（例、段階的な懲罰により規律を保つ制度、例えば言葉による警告から文書による警告、停職、最終的に退職など）

	を持たなければならない。
	この制度に関する例外（例、窃盗や暴行など重大な違反行為に対する即時解雇）があればすべて、文書に含め明確に労働者に伝えなければならない。
<b>H&amp;A.3 懲戒／懲戒の見直し</b>	懲戒制度には、労働者が自分に懲戒を行った管理職者よりも上位の管理職者により見直しをしてもらう可能性を含めなければならない。さらに、この制度には労働者が自分に対する懲戒につき請願したり、疑問を呈する能力や、懲戒が課される際に自らが選んだ第三者を同伴する能力を含めなければならない。
<b>H&amp;A.4 懲戒／公正で非差別的な適用</b>	雇用主は懲戒規則、手続きや慣行を全労働者に対し公正で非差別的なやり方で適用しなければならない。
<b>H&amp;A.5 懲戒／懲戒制度の文書化</b>	雇用主は懲戒規則、手続き、慣行を文書化した制度として保持しなければならない。懲戒規則、手続き、慣行は明確に全労働者に伝えなければならない。
<b>H&amp;A.6 懲戒／労働者の認知および労働者の参加</b>	懲戒手続きが始まった場合、該当の労働者にその情報が通知されなければならない。労働者は自らに対するいかなる懲戒手続きにあたって、参加し意見を表明する権利がある。雇用主は実行されたあらゆる懲戒を文書による記録で保持しなければならない。労働者は自らに対する懲戒文書記録に署名しなければならない。こうした記録はその労働者の人事記録の一部として保持しなければならない。
<b>H&amp;A.7 懲戒／管理職者の訓練</b>	雇用主は管理職者や監督者が工場の規律制度を良く理解し、適切な懲戒を適用する訓練がされているよう保証しなければならない。
<b>H&amp;A.8 懲戒／金銭的処罰</b>	雇用主は労働規律を維持する手段として金銭的処罰を用いてはならない。それには成績不振、会社の規則、規定または方針に対する違反などに対する罰が含まれる。
<b>H&amp;A.9 懲戒／必需品へのアクセス</b>	報酬または労働規律を維持する手段する方法のどちらとしても、食物、水、トイレ、医療、診療所その他基本的な生活必需品に対するアクセスが用いられてはならない。
<b>H&amp;A.10 懲戒／身体的虐待</b>	雇用主は平手打ちや押しやりなど、いかなる形態の身体的暴力—もしくはその脅迫—を労働規律を維持する手段として用いてはならない。
<b>H&amp;A.11 懲戒／言葉による虐待</b>	雇用主は労働規律を維持する手段として、叫ぶこと、怒鳴ること、または脅迫、恥をかかせること、侮辱的な言葉を含むいかなる形態の言葉による暴力をも用いてはならない。
<b>H&amp;A.12 懲戒／行動の自由</b>	雇用主は労働規律を維持する手段として、食堂での移動、休憩中、トイレの使用、水または医療上の必需品へアクセスすることなどを含む労働者の行動の自由を合理的な理由なしに制限してはならない。
<b>H&amp;A.13 暴力／ハラスメント／虐待</b>	雇用主は身体的、心理的、性的、言葉によるものその他いずれであれ、職場があらゆる種類の暴力、ハラスメント、虐待から自由であるよう保障しなければならない。雇用主は労働者にとって脅迫的、敵対的、攻撃的な環境となる行動を慎むと同時に、全労働者がこうした行動を慎むよう保障するため適切な行動をすべて取るようにしなければならない。
<b>H&amp;A.14 性的ハラスメント</b>	雇用主はいかなる性的ハラスメントをも慎まなければならない。それには以下が含まれる。その人物の服装に対するコメント、体形、年齢、家族の状況などに対し侮辱や不適切な発言、冗談、当てこすりを言うこと。性的ほめかしを含む見下すような、または父権主義的態度で尊厳を損なうこと。明示的であれ暗示的であれ、脅迫を伴うかどうかを問わず望まれない招待や要求を行うこと。触ること、抱擁、つねることや暴力などいかなる不必要な身体的接触。性的関心に関連する好色な目つきやその他の振る舞い。雇用主は実際またはほめかされた性的関係と引き換えに採用、雇用の継続、昇進、労働条件の向上、優先的な仕事の分担、その他いかなる種類の優先的な扱いを提供—もしくは提供をほめかすいかなる行動をとること—したり、性的な誘いの拒絶や不適切な行動をやめることに対する報復としていかなる種類であれ労働者に不利益となる処遇の対象としてはならない。雇用主は労働者にとって性的に脅迫的、敵対的または攻撃的な労働環境となる行動を避け、全労働者によるそうした行動を確実に防ぐために適切な行動を取らなければならない。

<b>H&amp;A.15 保安上の慣行／ボディチェック</b>	あらゆる保安上の慣行は探索を行う際に当該の労働者の尊厳が保護されるよう、性別に適い非侵入型でなければならない。かばんその他個人所有物を窃盗防止のために探索することは許容される。ボディチェックや身体の接触検査は、権限を持つ当局の係官（警官など）が探索を命令しない限り、正当な理由があり労働者の同意があるときのみ行われるものとする。ボディチェックは公共の場で行われてはならず、チェックを行う人は探索を受ける人と同性でなければならない。
<b>H&amp;A.16 虐待を行う労働者／監督者／管理職者に対する懲罰</b>	経営陣はいかなる身体的、性的、心理的または言葉による暴力、ハラスメントや虐待を行うものは誰でも（管理職者、監督者、労働者同士を含む）、これらの行動が労働規律を維持するための手段との意図があろうとなかろうと懲戒しなければならない。その懲戒には義務によるカウンセリング、警告、降格および解雇（などの組み合わせ）を含むことができる。
<b>H&amp;A.17 ハラスメントまたは虐待に関する文書による方針</b>	工場はハラスメントや虐待を防ぐための方針と手続きを持たねばならない。
<b>5. 無差別原則</b>	
<b>何人たりとも性別、人種、宗教、年齢、障害、性的志向、国籍、政治的意見、社会的出身または民族的出身を理由に採用、賃金、福利厚生、昇進、懲戒、解雇あるいは退職における雇用上の差別を受けることはない。</b>	
パタゴニアは文化的な差異を認識するが、雇用（採用、賃金、福利厚生、昇進、解雇、退職）は性別、年齢、障害、人種の特徴、文化および宗教的信条または類似の要素ではなく、労働者の能力に基づかなければならない。	
<b>D.1 差別撤廃に関する一般的遵守</b>	雇用主は差別撤廃に関し、現地のあらゆる法律、規則、手続きを遵守しなければならない。
<b>D.2 雇用の決定</b>	雇用の決定はすべて、教育、訓練、経験、示された技能や能力について、その人の適格性のみに基づいて行われなければならない。それは特定の職種に固有の要件に関連するからである。
<b>D.3 採用および雇用慣行（募集広告、職務記述書、評価の方針）</b>	募集広告、職務記述書、成績・職務評価方針および慣行はいかなる種類の差別的な偏見にもとらわれてはならない。
<b>D.4 性別に基づく賃金差別</b>	同等の価値を有する仕事に関して男女の労働者の報酬に差があってはならない。報酬（賃金、給与）には基本的な最低賃金または業界に一般的な賃金および直接または間接的、現金または現物支給の、雇用主から労働者に対しその労働者の雇用から生じるあらゆる追加的な支払が含まれる。こうした追加的な支払には年功、婚姻の状態、生活費手当、住居手当、家族手当、作業着や安全装置の配分や洗濯、洗浄などの現物による福利厚生や社会保障が含まれる。
<b>D.5 婚姻による差別</b>	雇用主は婚姻の状況を基に差別を行ってはならない。
<b>D.10 健康状態</b>	雇用主はその職種に固有の要件に決定付けられるか、その労働者または他の労働者を保護するための医療上の必要がない限り、個人の健康状態を基に採用、解雇、昇進、仕事の分担を含む、その個人の雇用状況に不利に作用するいかなる雇用に関する決断も行ってはならない。
<b>D.11 医療検診</b>	雇用主は採用または継続的な雇用に対する条件として健康のための定期的な医療検診を行うことが許容される。こうした検診は一般的な健康を診断するためのものに厳重に限定されねばならず、HIV/AIDSのように個人の健康に即時の影響がなく、かつ／または伝染性の無い、いかなる疾患の検査も含んではならない。
<b>D.12 健康状態の機密性</b>	雇用主は労働者の健康状態に関する機密性を尊重しなければならない。直接、間接の検査（リスク行動の評価を行うことなど）またはすでに受けた検査や治療薬の摂取についての質問を問わず、なんらかのスクリーニングも含め、前述の機密性を損なうことにつながる行動を取ってはならない。

<b>D.13 健康上の理由による適切な配慮</b>	雇用主は HIV/AIDS 関連の疾患を含む（慢性）疾患を持つ労働者に対し、就労時間の調整、特別な機器の配付、休憩時間を持つ機会、診察のための欠席、柔軟な病気休養、パートタイム就労、職場復帰の調整などを含む、適切な配慮を図らなければならない。
<b>D.14 差別的な暴力／ハラスメント／虐待</b>	身体的、心理的、性的、言葉によるものを問わず、本行動規範の条項に言及された理由によるいかなる種類の暴力、ハラスメントまたは虐待は差別とみなされる。
<b>D.15 差別に関する方針の文書</b>	工場は差別を防ぐための方針や手続きを持たねばならない。
<b>6. 女性の権利</b>	
全雇用主は女性労働者が雇用のあらゆる側面において平等な取扱を確実に受けるようにする。	
全事業パートナーは女性労働者が雇用のあらゆる側面において平等な取扱を受けることを保障する。妊娠検査は採用または雇用の継続の条件とはならず、妊娠検査が行われる場合は労働者の自発的意志かつ選択によるものでなければならない。労働者は生殖的健康に危害を加えるリスクにさらされることはなく、事業パートナーは労働者に避妊薬の使用を強制することはない。	
<b>D.6 妊娠検査</b>	雇用主は採用もしくは雇用の継続の条件として妊娠検査や避妊手段の使用を用いてはならない。雇用主は国の法律がそれを要求する場合を除き、女性労働者に妊娠検査を要求してはならない。その場合、雇用主はこうした検査（の結果）を採用もしくは雇用継続の条件としてはならない。
<b>D.7 結婚または妊娠の可能性</b>	雇用主は女性労働者の結婚や妊娠を防ぐために、免職その他雇用の状態に不利益となる雇用関連の決定をもって脅迫してはならない。
<b>D.8 妊娠と雇用の状態</b>	雇用主は女性の妊娠を理由として、免職、年功の喪失、賃金の削減など妊娠した女性の雇用の状態に不利益となる雇用の決定を行ってはならない。
<b>D.9 妊娠中の労働者と新母に対する保護および配慮</b>	雇用主は妊娠中の労働者と新母の福利厚生に関する国内法や規則のあらゆる保全規定に従わなければならない。その中には産休や妊産婦の福利厚生、夜間作業禁止の取り決め、妊婦や胎児または新母や新生児の健康にリスクとなる作業台や作業環境からの一時的な配置転換、妊娠中および産後の一時的な就労時間の調整、授乳用の休憩と施設に関する取り決めが含まれる。こうした法的保護条項が無い場合、雇用主は妊婦と胎児の安全と健康を確実に守る妥当な手段を取らなければならない。こうした手段は賃金や福利厚生を含め、妊婦の雇用の状態に不利益にならない方法で行われなければならない。
<b>7. 健康と安全</b>	
雇用主は業務上あるいは操業や雇用施設に起因した事故や傷害を防止する、安全で健全な仕事環境を提供しなければならない。さらに事故や傷害の防止を促進し、従業員の健康を守るように策定された会社方針やシステム、研修などを通じて健康と安全の確保に主体的に取り組まなくてはならない。	
パタゴニアは業務上あるいは操業や事業パートナーの雇用施設に起因した事故や傷害を防ぐように設計された清潔、安全かつ健康的な労働環境を労働者に提供する事業パートナーのみを採用する。あらゆる事業パートナーは法的に義務付けられた労働環境の健康と安全に関する該当基準をすべて遵守しなければならない。該当する場合、労働者に住居を提供する事業パートナーは法的に義務付けられた健康と安全に関する基準に則した安全で健康的な施設を提供しなければならない。	
<b>H&amp;S.1 健康と安全に関する一般的遵守</b>	雇用主は健康と安全に関するあらゆる国内法、規制、手続きを遵守しなければならない。

<b>H&amp;S.2 文書保管／労働者のアクセス可能性と認知</b>	適用法（健康と安全に関する方針、MSDSなど）のもと労働者と経営陣用に備えなければならないあらゆる文書は、規定の方法で、現地語または労働者が現地語以外を話す場合はその労働者の言語により入手可能でなければならない。
<b>H&amp;S.3 健康と安全に関する方針の文書</b>	雇用主は健康と安全に関する方針を文書で作成、保管し、またその定期的な見直しを行わなければならない。この方針は少なくとも、法的に最低限の安全および健康基準、規則および手続きの遵守を意図するものでなければならない。
<b>H&amp;S.4 労働者との協議</b>	健康と安全に関する方針は労働者もしくはその代表者との協議により作成、実施されなければならない。
<b>H&amp;S.5 健康と安全管理制度</b>	健康と安全に関する方針には総合的な健康と安全管理制度の枠組みを含むものとし、その枠組みの中において雇用主の責任と労働者の権利と義務、担当者のさまざまな責任、労働者が健康と安全に関する懸念を表明する手続き、および傷害、疾病およびその他の健康と安全に関する事柄（例えばニアミス事故など）が明確でなければならない。また定期的にその検査および見直しを行わなければならない。
<b>H&amp;S.6 労働者への伝達</b>	健康と安全に関する方針は現地語もしくは労働者が現地語以外を話す場合はその言語により労働者全員に伝達されなければならない。
<b>H&amp;S.7 通知および記録保管</b>	雇用主は適用法が要求するとおり、あらゆる疾病および事故について関連する当局に通知しなければならない。あらゆる疾病、安全および事故報告書は少なくとも1年間もしくは法的に義務付けられた場合、それ以上施設内に保管しなければならない。
<b>H&amp;S.8 許可証および認定証</b>	雇用主は常に法的に義務付けられ有効な健康や安全事項に関連する許可証や認定証、例えば化学物質の購入と保管、火災安全検査、機械の検査および（化学物質）廃棄物処理に関連する書類を所持しなければならない。
<b>H&amp;S.9 避難の要件および手順</b>	法的に義務付けられるか推奨される安全な避難のための要素（避難計画の掲示、従業員用の警報や緊急照明装置の維持、通路や出口がふさがれておらず、労働者が作業台に閉じ込められていないように保障すること、労働者教育、避難手順など）はすべて遵守されなければならない。労働者は避難の手順につき訓練を受けなければならない。警報装置は定期的に検査し、避難訓練は少なくとも毎年1回行わなければならない。
<b>H&amp;S.10 安全装置および応急処置訓練</b>	安全および医療機器はすべて（消火装置、応急処置用品など）工場全体に十分な数を揃え、規定のとおり維持および管理され、労働者が容易にアクセスできなければならない。十分な人数の労働者が応急処置および消化技術の訓練を受けていなければならない。
<b>H&amp;S.11 個人安全保護用品</b>	労働者は医療廃棄物を含む健康や安全上のリスクに対する危険な露出（溶媒蒸気、騒音、粉塵の吸入や接触）を防ぐため、効果的で必要なすべての個人用安全保護用品（手袋、保護ゴーグル、耳栓、防塵マスクなど）の支給を受けなければならない。
<b>H&amp;S.12 個人安全保護用品の使用</b>	労働者は個人的な安全保護用品の通常で定期的な支給に関していかなる費用も負担してはならない。
<b>H&amp;S.13 化学物質管理および訓練</b>	あらゆる化学物質および危険物質は適用法に従って適切にラベルを付け、保管されなければならない。ラベルは現地語または労働者が現地語以外を話す場合はその言語で記載されなければならない。労働者は化学物質およびその他危険な物質の危険、リスクおよび安全な使用に関連して、本人の職責に応じて訓練を受けなければならない。
<b>H&amp;S.14 化学物質安全データシート／労働者によるアクセスおよび認知</b>	工場内で使用されるあらゆる化学物質に関する化学物質安全データシート（MSDS）はその化学物質が使用、保管される箇所に、現地語または労働者が現地語を話さない場合は労働者の話す言語によって提供されなければならない。労働者はMSDSに自由なアクセスがなければならない。
<b>H&amp;S.15 妊婦および若年労働者のための化学物質の管理</b>	危険な化学物質への露出を防ぐために、妊娠中および18歳以下の労働者のために適用法またはFLA基準の条項に従って労働者を不当に不利にしない方法で特定かつ適切な配慮を行わなければならない。
<b>H&amp;S.16 生殖に関する健康の保護</b>	雇用主は女性が生殖的な健康に深刻なリスクを及ぼす作業に従事することがないように保障しなければならない。
<b>H&amp;S.17 換気装置／電気／</b>	あらゆる換気、排水、電気、騒音および照明に関するサービスは適用法に従っ

施設の設置および保守	て施設内の労働者の危険な状況を防止または最小限にするよう設置、保守されなければならない。
H&S.18 機械の保守および労働者の訓練	あらゆる生産機械、装置、用具は定期的に保守が行われ、適切に保護されていなければならない。労働者は使用する生産機械、装置および用具の適切な使用および安全な操業に関する訓練を受けなければならない。雇用主は安全に関する指示が機械の近くに掲示されているか労働者がすぐアクセスできることを確実にしなければならない。
H&S.19 機械の適切な使用	雇用主は労働者が機械、装置、用具を適切かつ安全に使用するために肯定的なインセンティブ（リスク認知訓練、適切な使用方法の実演、表彰、賞与など）のみを用いなければならない。労働者は適切に保護されていないか合理的に危険とみなされる機械、装置、用具で作業することを拒否することにより不利益を被ることがあってはならない。
H&S.20 身体的な負担	着席または起立の配置を含む作業台および用具を手で取るのに必要な距離は、身体的な負担を最低限にするように設計され設置されなければならない。雇用主は物を持ち上げる適切なテクニックを労働者に訓練し、ベルトなどの用具が支給されねばならない。
H&S.21 医療施設	適用法の求めるとおり、工場内に医療施設を設置、管理しなければならない。医療担当者は適用法規のもと完全に資格を受け認定されていなければならない。国内法が求めるとおり、あらゆる種類の残業時間を含め、全勤務時間中適切な人数の医療担当者が勤務していなければならない。常に適切な数量の医療用品が保管されていなければならない。有効期限が切れた医薬品は直ちに取替え、安全な方法で処理されなければならない。
H&S.22 工場施設の衛生	工場の建物、トイレ、食堂、調理場、および診療所を含む全施設は清潔／安全に保たれ、関連する衛生、医療、安全および健康に関する規制を含むあらゆる適用法を遵守していなければならない。
H&S.23 トイレ	雇用主は適用法が要求する数のトイレを作業場から合理的な距離の場所に設置しなければならない。
H&S.24 トイレ／制限	雇用主はトイレの使用に関しその長さや頻度に対する不当な制限を設けてはならない。
H&S.25 調理	労働者に提供される食べ物はすべて適用法に従って安全で衛生的な方法で調理、保存、提供されなければならない。食べ物を扱う労働者にはすべて、安全で衛生的な方法でそうするのに必要な用具や装置が支給されなければならない。
H&S.26 飲用水	安全で清潔な飲用水は常に作業場所から手頃な距離に、ふんだんに提供されなければならない。飲用水は適当な温度で、飲用水を飲むための手段（カップなど）は安全で清潔で適切な数量なければならない。
H&S.27 飲用水／制限	飲用水を飲む時間や頻度について雇用主は不当な制限を設けてはならない。
H&S.28 寮内の衛生	寮はすべて安全、清潔に保たれ、安全のための備品（消火器、応急処置用品、妨げられていない避難口、非常用照明など）がなければならない。避難訓練は少なくとも年1回実施されなければならない。
<b>8. 結社および集団交渉の自由</b>	
労働者は自らが選択する組織に参加する自由がなければならない。雇用主は従業員の結社および集団交渉の自由の権利を認め尊重しなければならない。	
労働者は組織に参加／不参加する法的な権利を平和的に行使するにあたり、脅迫やハラスメントの対象になってはならない。	
FOA.1 結社の自由に関する一般的遵守	雇用主は結社および集団交渉の自由に関するあらゆる国内法・規則・手続きを遵守しなければならない。
FOA.2 自由な結社の権利	労働者は一切の区別なく、事前の承認なしに結社し、関連する組織の規則のみに従い、自らが選択する組織に参加する自由を有する。結社の自由は労働者が雇用を求める時点に始まり、将来の退職に至るまで雇用の期間継続し、失業中および退職した労働者にも適用される。
FOA.3 雇用主による介入および支配	雇用主は労働者による労働者の結社を妨害する行為を一切行ってはならない。その中には雇用主が労働者の組織の独占、資金提供もしくは支配を確立、推進することを意図する行為が含まれる。
FOA.4 組合費その他の費用	雇用主は自由に交渉され有効な集団交渉の合意に明記されない限り、個別の労

の控除	働者による明白で書面による同意なしに労働者の賃金から組合員費やその他の組合費用を控除することはできない。
<b>FOA.5 雇用主による介入／規約、管理部門、活動およびプログラム</b>	雇用主は労働者がその規約や規則を作成し、完全な自由のもとで代表者を選出し、管理部門と活動を組織し、プログラムを作成する自由を妨害してはならない。
<b>FOA.6 雇用主による介入／登録</b>	雇用主は労働者の組織の設立に関する政府登録の決定、手続きおよび要件について、いかなる方法によっても労働者の組織に不利になる形で、影響を与えたり妨害することを試みてはならない。
<b>FOA.7 雇用主による介入／えこひいき</b>	雇用主はひとつの労働者の組織をもう一方に対してえこひいきすることで結社の自由の権利に介入してはならない。
<b>FOA.8 雇用主による介入／別組織の設立</b>	一つの組合が労働者を代表する場合、雇用主は労働者を代表する別の組織を設立する能力をなんらかの方法で影響、妨害しようと意図してはならない。
<b>FOA.9 生産拠点の移動／結社の自由の行使を防ぐための工場閉鎖</b>	雇用主は組合結成を防ぐ意図、組合結成に対する対応、その他ストライキを含む結社の自由および集団交渉の権利の正当な行使への対応、または組合を解散させる試みのために生産拠点の移動または工場閉鎖（の脅迫）を行ってはならない。工場が閉鎖することになった場合、結社の自由の権利の正当な行使を妨げ阻止するための閉鎖である疑いがあれば、第三者が閉鎖の理由の正当性を監査することができるよう、雇用主は証拠を提出しなければならない。
<b>FOA.10 反組合の暴力／ハラスメント／虐待</b>	雇用主は労働者の組織を結成したり参加しようとする労働者や、ストライキを含む組合活動に参加もしくは参加の意図のある労働者に対し、いかなる方法であれ暴力を用いたり脅迫、恫喝、ハラスメントまたは虐待を行ってはならない。
<b>FOA.11 雇用主による介入／警察または軍事力</b>	雇用主は組合の会合、集会およびストライキを含む結社の自由の権利の平和的な行使を構成する活動を防止、妨害、または破壊するため、いかなる方法であれ警察や軍の使用（またはその使用の脅迫）を行ってはならない。
<b>FOA.12 反組合差別／解雇、その他権利の喪失およびブラックリスト</b>	雇用主はいかなる反組合差別行為にも参加してはならない。たとえば、組合結成、労働組合化された施設での被雇用歴、集団交渉や合法的ストライキへの参加を含む労働者の組合加入または組合活動への参加に全面的または部分的に基づいて、労働者の不利益になるような雇用上の決定を行ってはならない。雇用上の決定とは以下を含む。採用、解雇、雇用の安定、職務分担、賃金、賞与、手当、その他あらゆる形態の報酬および福利厚生（社会保障、年金、健康保険など）、昇進、降格、転勤、（職業）訓練、懲戒、勤務時間を含む職務分担および労働条件、休憩時間、有給休暇、および職務上の安全および健康に関する措置。組合加入または組合活動への参加に基づくブラックリストなど、結社の自由の権利の行使に反対するためのブラックリストの使用も反組合差別とみなされる。
<b>FOA.13 組合幹部の保護</b>	雇用主は国内法が特定の組合活動に参加する労働者または労働者の代表もしくは特定の地位にある労働者の代表（組合結成メンバーもしくは現在の組合幹部など）に特別の保護を与える場合、すべての関連条項を遵守しなければならない。
<b>FOA.14 解雇手当</b>	雇用主は組合結成やストライキなど組合活動を防止または制限する意図を含む、結社の自由の権利に反対する手段として、いかなる形態もしくは名前であれ、解雇手当を提案／使用してはならない。

FOA.15 ストライキ権	雇用主はILO（国際労働機関）の原則と法理に沿って、労働者の結社、集団交渉、ストライキ参加の権利を保護するあらゆる法律、規則、手続きを尊重しなければならない。
FOA.16 ストライキ権／合法的ストライキ組織または参加に対する制裁	雇用主は合法的なストライキの組織またはそれに参加した労働者にかかる制裁をも課してはならない。
FOA.17 ストライキ権／労働者の交代	雇用主は合法的なストライキを防止または破壊するため、もしくは誠意を持った交渉を避けるために交代要員を雇ってはならない。
FOA.18 集団交渉権	雇用主は集団的合意により雇用契約の条件を調整することを視野に入れつつ、労働者の自由で自発的な集団交渉の権利を認めなければならない。
FOA.19 集団交渉権／誠意	雇用主と労働者の代表者は誠意をもって交渉しなければならない。つまり真摯で建設的な交渉に参加し、合意に達するようあらゆる努力を行わねばならない。
FOA.20 集団交渉権／独占的交渉およびその他公認の組合	雇用主は国内法に違反しない限り、法律または雇用主と当該組合との合意により認められたいかなる組合とも、従業員の一部もしくは全員に対する交渉の代理人—もしくは専従代理人—として交渉を行わなければならない。
FOA.21 集団交渉権／組合未組織の労働者	雇用主は労働者の組織が存在しない場合のみ、未組織の労働者の代表と集団交渉に参加することができる。
FOA.22 集団交渉権／集団交渉の合意の遵守	雇用主、組合および労働者は自らが同意し署名を行ったいかなる集団交渉の合意の条件をも誠意を持って履行しなければならない。労働者の代表もしくは労働者は集団交渉で合意した要件の雇用主の遵守に問題が認められた場合、報復あるいはその他のいかなる雇用に対する不利をも被ることなしにその問題を提起することができなければならない。
FOA.23 集団交渉権／集団交渉の合意の有効性	自由かつ自発的に、誠意を持って交渉されなかった集団交渉の合意は適用可能とみなされてはならない。国の法律、規則、手続きに反したり、FLA基準の条項に劣る保護しか与えない集団交渉の合意も適用可能と見なされてはならない。
FOA.24 少数者組合とその組合員の権利	施設内の労働者の一部もしくは全員の交渉代理人として認められていない職種別組合は、組合員の職務上の利害を保護する手段を有するものとする。その中には適用法が定める制限の範囲内で代表して陳情したり、個別の苦情に関して労働者を代表することなどが含まれる。
FOA.25 労働者代表者のための施設	労働者の代表者は職場へのアクセスを含む、その機能の適切な行使に必要な便宜を有するものとする。
FOA.26 苦情処理手続	雇用主は書面による苦情処理手続きを備えることにより、まず労働者と上司の間で直接の解決を図り、それが不適切もしくは失敗した場合、苦情の性格や企業の構造や規模次第で、労働者は苦情を一段階以上において考慮することを可能にしなければならない。雇用主は苦情処理手続きおよび適用される規則を労働者に確実に知らせなければならない。
FOA.27 労働者の権利の回復／復職	組合差別により不正に解雇、降格または職場における権利および特権を喪失した労働者は、国内法に従い、本人が望む場合復職を含む、喪失したすべての権利および特権を回復する資格を有する。
FOA.28 結社の自由に関する方針の文書	工場は労働者の自由な結社の権利を保護する方針を備えなければならない。
<b>9. 賃金と福利厚生</b>	
雇用主は賃金が従業員の基本的な必要性を満たすために不可欠なものであることを認識しなければならない。雇用主は少なくとも国内法が定める最低賃金を支払わなければならない。雇用主は国の法律によって義務付けられた福利厚生を提供しなければならない。	
パタゴニアの事業パートナーはすべての適用法に従う賃金と法的に義務付けられた福利厚生を労働者に支払わなければならない。通常の勤務時間に対する報酬に加え、労働者は残業に対し法的に定められる割増率か、こうした法律が存在しない国においては少なくとも通常の時給と同等の報酬を受けなければならない。	

<b>WBOT.1 一般的遵守 賃金、福利厚生、残業代</b>	雇用主は残業代を含む賃金と福利厚生の支払いに関するすべての現地法を遵守しなければならない。法律と FLA 基準が相反する場合は常に、労働者に最大限の保護を与える規程が適用される。取り決めが存在しない場合、雇用主は残業代を含む賃金と福利厚生の支払いに関する事項について合理的に便宜を図る手段を取らねばならない。
<b>WBOT.2 最低賃金</b>	雇用主は少なくとも法定最低賃金と業界の一般的な賃金のどちらか高いほうを労働者に支払わなければならない。
<b>WBOT.3 訓練中または試用期間中の賃金</b>	試用または訓練期間中の賃金が法的に許可されている場合、いかなる労働者も累計 3 ヶ月間を超えて試用または訓練期間中の賃金の支払いを受けてはならない。
<b>WBOT.4 賃金の期限どおりの支払い</b>	残業代を含むすべての賃金は法に定める期限内に支払われねばならない。法律が期限を定義しない場合、報酬は少なくとも毎月一回支払われねばならない。
<b>WBOT.5 休日、休暇、法的福利厚生および賞与</b>	雇用主は公的な休日、年休、病気休暇、退職金および（年収が月給の 13 か月分の場合の）13 か月目の支払いを含む法的に義務付けられたすべての休日、休暇、福利厚生および賞与を法に定める期限内に、有資格の労働者全員に提供しなければならない。さらに、すべての休暇や賞与は正確に計算されねばならない。
<b>WBOT.6 生産および報奨制度</b>	雇用主は労働者が FLA 基準により定められた通常の勤務時間以上働かなければ残業代を除いて法的最低賃金または一般的な業界の賃金の高い方を稼ぐことができないほどの生産目標、出来高、その他の報償制度や生産制度を設けてはならない。
<b>WBOT.7 全作業時間に対する支払い</b>	労働者は 1 週間の勤務時間のすべてについて支払いを受けなければならない。勤務時間の計算には雇用主が労働者に働くよう許可もしくは要求したすべての時間を含まなければならない。
<b>WBOT.8 残業代支払いの計算基準</b>	雇用主は労働者が勤務した全時間に対して報酬を支払わなければならない。出来高払いまたはその他の報奨制度のもとにある労働者の残業代の支払いは、該当する支払制度が労働者にとってより高い賃金につながらない限り、通常の勤務時間の賃金計算に使われるのと同じ支払制度により法律が定める割増率または本行動規範を用いて行わなければならない。
<b>WBOT.9 報奨の不払い</b>	生産割当て目標がいかなるものであれ、その結果として報奨金が法定最低賃金または一般的な業界の賃金のどちらか高いほうに満たなくなるまでに削減されたり不払いされてはならない。
<b>WBOT.10 割増率／残業代</b>	工場は休祭日および残業時間の割増率の支払いに関するあらゆる適用法、規制、手続きを遵守しなければならない。
<b>WBOT.11 残業代に関する認知</b>	労働者は残業を行う前に、口答および書面にて残業代について情報を受けていなければならない。
<b>WBOT.12 出来高その他の報奨制度における残業代</b>	雇用主は残業に対する支払いが法律に定める割増賃金より低くなるように、生産目標、出来高、その他の報奨および生産制度を設定してはならない。
<b>WBOT.13 法的に義務付けられた控除の預け入れ</b>	税金、社会保険その他の目的の法的に義務付けられた控除はすべて各給与期間毎に法的に定義される口座に預け入れるか、法的に定義された政府機関に送金されなければならない。これには合法的な滞納税の差押さえなども含まれる。雇用主は法律により給与期間より少ない頻度で預け入れを行うように定めていない限り（たとえば週給制で、預け入れは月一度の場合など）、こうした資金をある給与期間から次の給与期間まで保持してはならない。法律に定めがなければ、あらゆる場合において次の給与期間より前に預け入れが行われなければならない。
<b>WBOT.14 自発的な給与控除</b>	貯金クラブ、ローン支払いなど自発的な給与控除は労働者による明示的で書面による同意のみにより行うことができ、従業員記録に記載されなければならない。こうした自発的な控除はすべて適切な口座に貸方記入され、雇用主により違法または不適切に保持されてはならない。
<b>WBOT.15 自発的な給与控除／労働者の情報へのアクセス</b>	労働者は関連する口座の状態やその支払いの状態や程度に関する標準的かつ完全な情報に対するアクセスを持たなければならない。

<b>WBOT.16</b> 雇用主提供のサービス	全労働者は住居や食事など雇用主が提供するサービスの使用有無の権利を持つ。サービス費用の控除は雇用主にかかるサービスの費用を超えてはならない。雇用主はこうした代金の正確性または妥当性を実証することができなければならない。
<b>WBOT.17</b> 賃金の正確な計算と記録	時給、出来高払いの仕事、福利厚生、賞与、その他の報奨金を含む労働者への支払いはすべて正確に計算され記録されなければならない。
<b>WBOT.18</b> 正確な就労期間の計算	福利厚生を受ける資格があるかどうかを決定するために就労期間の計算には、労働者は雇用主のために働いたすべての時間が勘定されなければならない。
<b>WBOT.19</b> 虚偽の給与記録	雇用主は残業を隠したり、時給を偽って表示したり、その他いかなる不正な理由により、簿外または二重の給与記録を用いてはならない。維持される給与記録は真実かつ正確でなければならない。
<b>WBOT.20</b> 給与記録の保管／労働者の認知	給与記録はすべて正確な状態で保管され、労働者により正確であると確認されなければならない。
<b>WBOT.21</b> 記録保管	雇用主は法的に定められた給与書類、日誌および報告書は確実に入手可能、完全、正確かつ最新であるようにしなければならない。
<b>WBOT.22</b> 労働者による賃金の認知	雇用主は労働者が工場において適用法のもと受給資格のある賃金、報奨制度、福利厚生や賞与の計算を含む賃金についての理解を確実にするために、あらゆる合理的な努力を行わなければならない。このために、雇用主は全労働者に関連する情報を口答および書面で現地語または現地語以外を話す従業員がいる場合はその言語にて伝えなければならない。
<b>WBOT.23</b> 掲示による通知	法的に工場の作業区域に掲示するよう定められているすべての通知は掲示されなければならない。法的な基準や法律の写しなどのような法的に定められた文書は工場内に保存し、検査可能でなければならない。
<b>WBOT.24</b> 賃金支払の異議	雇用主は労働者が賃金支払に異議を唱えこれに関する説明を時宜を得た方法で受け取る事ができるような制度を設けなければならない。
<b>WBOT.25</b> 労働者による賃金の認知	労働者は賃金と福利厚生について雇用主からの理解可能な情報へのアクセスを持たなければならない。
<b>WBOT.26</b> 給与明細書	雇用主は各給与期間毎に稼いだ賃金、賃金計算、定時および残業代、賞与、全控除、最終的な合計賃金を表示する給与明細書を労働者に提供しなければならない。
<b>WBOT.27</b> 賃金領収書	労働者に対する現金と現物支給を含むすべての賃金と福利厚生の直接の支払いはすべて適切に文書で記録され、書面（署名、拇印など）により該当する労働者により受領と正確性が確認されなければならない。労働者が完全な自由意思によって書面で他者に委任しないかぎり、何人たりとも労働者の代わりに賃金を受領することはできない。
<b>WBOT.28</b> 賃金の自由な処分／現金および現物支給	雇用主はいかなる方法においても労働者による自由な賃金の処分を制限してはならない。労働者は現金もしくはその相当物により労働に対して直接の対価を支給されなければならない。現物手当という形態による賃金の部分的な支払は以下の条件で容認される。すなわち国内法で許可されており、法的制限を遵守しており、労働者とその家族による個人的な使用に適しており、こうした手当てにあるとされる価値が公正で合理的であり、現物支給の受領が自発的な場合である。賃金は通常の勤務日に原則的に職場もしくはその近くで支払わなければならない。労働者は工場もしくは作業場の売店を利用するよう強制されてはならない。
<b>WBOT.29</b> 賃金、福利厚生および残業に関する方針の文書	工場は賃金、福利厚生、残業が国際法および国内法の遵守を保証するための方針および手続きを備えていなければならない。
<b>10. 勤務時間</b>	特別な経営状況の場合を除いて、従業員は週 60 時間、あるいは製造国の法律に定められた法定労働時間および時間外勤務の上限のいずれか少ない時間以上に労働を要求されてはならない。また特別な状況を除いて、従業員は少なくとも 7 日間毎に 1 日の休日を取る権利を付与されなければならない。

<p>パタゴニアはその事業パートナーが一般的な国内の勤務時間に基づいて業務を行うことを期待する。特別な状況を除いて、事業パートナーは労働者の勤務時間を、製造を行う法的管轄地の国内法および規制が定める定時および残業時間に対する法的制限以内に制限しなければならない。</p>	
<b>HOW.1 勤務時間に関する一般的遵守</b>	雇用主は勤務時間、休祭日、休暇に関するすべての国内法・規制および手続きを遵守しなければならない。
<b>HOW.2 休養日</b>	労働者は少なくとも7日毎に1日の休日を取る権利を与えられなければならない。労働者が休養日に勤務しなければならない場合、同じ7日の期間以内か、その直後に振り替え休日が与えられねばならない。
<b>HOW.3 食事時間および休憩時間</b>	工場は少なくとも国内法に準拠した適切な食事時間および休憩時間を与えなければならない。
<b>HOW.4 保護される労働者（女性と若年労働者）</b>	工場は女性および18歳以下の労働者が行う作業の性格、頻度および量を規制または制限するあらゆる勤務時間に関する適用法を遵守しなければならない。
<b>HOW.5 保護される労働者（女性と若年労働者）／記録保持</b>	雇用主は勤務時間に関し法的保護を受ける資格のある全女性労働者および18歳以下の全労働者を識別する必要な記録を必ず保持しなければならない。
<b>HOW.6 勤務時間記録システム</b>	報奨制度に関わらず、全労働者の勤務時間はタイムカードまたはその他の正確で信頼しうる記録システム、たとえば電子読取カードなどを用いて完全に記録されなければならない。雇用主が複数の時間記録システムや、なんらかの不正な理由で勤務時間を改ざんするなど偽った記録を維持することは禁じられている。維持される勤務時間記録は真実かつ正確でなければならない。
<b>HOW.7 合理的な人員レベルの維持</b>	雇用主の人事慣行は事業需要の予想しうるもしくは継続的な変動を鑑みて合理的なレベルの人員を維持する努力を実証しなければならない。
<b>HOW.8 残業／残業義務の削減</b>	雇用主は特別な状況に対応するための義務的な残業を含め、残業を削減し、自発的な残業制度を実施するという公約を実証しなければならない。
<b>HOW.9 残業／肯定的な報奨</b>	雇用主は残業を誘導するために肯定的な報奨制度を用い、そうした報奨制度が労働者に確実に知られるようにしなければならない。
<b>HOW.10 残業／1週間を超える期間の計算</b>	雇用主は国内法、規制、手続きがその可能性を有する限り、1週間以上の期間の平均から通常勤務時間を計算することが容認されるが、計算に添付されるあらゆる正式な手続き上の要件（例えば該当する当局からの正式許可やそうした計算を行うことができる期間の制限など）が満たされる場合に限られる。こうした計算は常に、週48時間または製造国の勤務時間の法的限度、あるいはそれが存在しない場合、その国の通常の1週間の勤務時間のいずれか短い方が基準となる。
<b>HOW.11 特別な経営状況／強制的残業</b>	特別な経営状況がある場合、雇用主は強制的な残業を義務付ける前に、自発的な残業による作業を確保するための合理的な努力を行わなければならない。雇用主は本行動規範が定めるとおり、そして特別な経営状況によらない場合、12時間を超える残業についてはすべて、労働者による自発的な同意を定期的に取得しなければならない。
<b>HOW.12 特別な経営状況／残業の説明</b>	雇用主は特別な経営状況による例外が用いられる場合、その全期間について説明をすることができなければならない。雇用主はその状況の性格と予想期間を前もって十分に労働者に伝えるために妥当な段階を踏むことにより、労働者が代替的な予定を立てることができるようにしなければならない。
<b>HOW.13 休祭日</b>	雇用主は国内法、規制、手続きに従って公的な休祭日を労働者に与えなければならない。
<b>HOW.14 年次休暇</b>	雇用主は国内法、規制、手続きが要求するとおり年次の有給休暇を労働者に与えなければならない。

HOW.15 年次休暇／決定	雇用主は労働者による年次休暇の取得について不当に制限してはならない。年次休暇取得の時期は職務上の要請と労働者が利用できる休養とくつろぎの機会を考慮し、雇用主が労働者と相談の上決定する。
HOW.16 年次休暇／制限	年次休暇取得に適用される工場による制限や手続き、例えば年次休暇取得が許可される前に必要な最低就労期間、年次休暇取得予定前の一定の時期までに提出されるべき書面による取得願いなどは国内法、規制、手続きを遵守し、全労働者に完全に伝達されなければならない。
HOW.17 休暇／報復	雇用主は労働者によるいかなる休暇、たとえば年休、病気、産前産後、その他の休暇の申請または取得に対して、あらゆる適用規則と手続きに従うべきであり、それを制裁してはならない。
HOW.18 年次休暇／賃金支払	雇用主は国内法、規制、手続きで異なる定めがない限り、年次休暇を取得する労働者について、前もって休暇中全期間の通常もしくは平均賃金を支給しなければならない。
HOW.19 病気休暇	雇用主は国内法、規制、手続きに従って病気休暇を与えなければならない。
HOW.20 病気休暇／制限	雇用主は病気休暇について不当に制限してはならない。病気休暇に関する工場による制限や手続き、例えば雇用主にできるだけ速く通知すること、診断書の提出、指定の医師または病院の使用などは国内法、規制、手続きに従わねばならず、全労働者に完全に伝達されなければならない。
HOW.21 欠勤の計算	国内法、規制、手続きで異なる定めがない限り、病気や工場の操業停止期間のように労働者の力の及ばない理由による欠勤は、有給休暇として計算されたり、就労期間の計算から差し引かれてはならない。
HOW.22 休職	雇用主は国内法、規制、手続きに従ってのみ休職を命じることができる。国内法の定めが異なる限り、労働者とその代表組織が（一時的に）同意しない限り、また関連当局が代替的な取り決めを行わない限り、労働者は休職期間の賃金の全面的な支払を受けなければならない。
HOW.23 勤務時間に関する文書による方針	工場は勤務時間に関する国内法、国際法への遵守を保証するための方針と手続きを備えなければならない。
<b>11. 環境基準</b>	
工場は環境方針および基準を文書化し、適用されるすべての環境関連法および規則を遵守しなければならない。工場は生産工程に関連した放出物、排出物、および廃棄物の処理を含む生産工程を継続的に監視し、環境に与える不必要な悪影響を最小限に抑えるよう、先進的な姿勢で取り組まなければならない。	
PAT ENVIRO.01 法律と規制	雇用主は適用可能なすべての環境法、規制に従わねばならない。
PAT ENVIRO.02 緊急対応	雇用主は緊急事態に備え、文書による緊急対応計画を持ち、労働者にその内容を伝達しなければならない。
PAT ENVIRO.03 危険廃棄物	あらゆる残留性化学物質および危険廃棄物は適用法に従って保管、処理されなければならない。
PAT ENVIRO.04 エネルギー使用	工場はそのエネルギー消費量を監視しなければならない。合計年間エネルギー使用量（1月～12月）。
PAT ENVIRO.05 使用するエネルギーの種類	工場は施設が使用するエネルギーの種類を監視しなければならない。
PAT ENVIRO.06 水の消費	工場は水の消費量を監視しなければならない。合計年間水使用量（1月～12月）。
PAT ENVIRO.07 飲用水	雇用主は清潔で安全な飲用水を提供しなければならない。
PAT ENVIRO.08 空気の質／呼吸	雇用主は空気浮遊汚染物質が存在するか測定し、もし存在すれば規制が定めるとおりそのレベルを安全なレベルまで引き下げなければならない。
PAT ENVIRO.09 土壌汚染	雇用主は周囲の土壌に対する工場操業の影響を監視し、生息環境が汚染されないよう保証しなければならない。

<b>PAT ENVIRO.10</b> 水質汚染	雇用主は廃水を監視し、安全に排出されることを保証するために施設内または施設外で処理しなければならない。
<b>PAT ENVIRO.11</b> 廃棄物管理	雇用主は業務により産出される廃棄物の監視、管理を行わなければならない。施設は可能な限りこれら廃棄物のリサイクルを行い、環境に危害を及ぼさない形で適切に処理しなければならない。
<b>PAT ENVIRO.12</b> 文書による方針	工場は国内および国際的な環境法規に遵守した業務を保証するよう、方針と手続きを備えなければならない。
<b>12. 下請け</b>	
<p>パタゴニアはいかなる状況においても、承認なしに下請け契約することを許可しない。すべての営業担当者用サンプル、および大量生産に関する注文は、例外なくすべてパタゴニアによって承認された施設内で発注管理されなければならない。</p>	
非合法的な下請け	全下請け施設はあらかじめパタゴニアが承認しなければならない。サプライヤーはこの承認書類を備えていなければならない。
<b>13. 品質</b>	
<p>品質は明瞭さや、十分に統一された優れたシステム、良いコミュニケーションの結果として生じる。これらを達成するため、工場は明確に文書化された品質システムと品質改善計画を策定しなければならない。この品質システムには、パタゴニアの品質基準に適合する製造過程の製品および完成品の検査と手順が含まれていなければならない。これらの検査は、必要な自律性と信頼性をもって発送される完成品のすべての品質に対して偏見のないレポートを提供することのできる工場における、熟練した品質管理者によって実施されなければならない。</p>	
<p>パタゴニアの品質基準の詳細の説明に関してはパタゴニア品質マニュアルを参照のこと。マニュアルはウェブサイト ContractorNet より入手できる。</p>	