



**patagonia**

サプライヤー 職場行動規範

## はじめに

パタゴニア・サプライヤーの職場行動規範（以下「規範」）は、サプライチェーン全体にわたる公平で安全かつ健全な職場環境および環境責任のための基準を定義するものです。公正労働協会（FLA）のメンバーに義務付けられているように、この規範の基準はFLAの基準を満たす、あるいはそれを上回るものであり、国際労働機関（ILO）の基準および国際的に認められた優秀な労働慣行を基盤としています。すべてのサプライヤーは当社の行動規範および詳細な遵守ベンチマーク書類の基準を遵守するよう、真剣な姿勢で取り組まなければなりません。

この規範に記載した要件はサブサプライヤー、下請業者、農場も含めたサプライチェーン全体に適用されるものです。また基準は正規、臨時、派遣の労働者、ならびに出来高払い、定額給制、時間給制、合法若年労働者（未成年）、パートタイム、夜勤者、移民労働者に対して平等に適用されます。

当社は、持続可能性のプロセスにおいて基本的レベルから指導的立場へと前進すべく改善をつづけることに真剣に取り組むサプライヤーを求めています。すべてのサプライヤーは当社とFLAが実施する事前通知および抜き打ちの評価を受けることに同意せねばなりません。当社はサプライヤーがこれらの規範のいずれかでも満たしていない場合、是正措置を取ること、そして継続的な遵守を保証するために持続可能な経営および工場内での報告やトラッキングシステムの開発を求めます。遵守を達成するためのスケジュールは妥当なものであり、その期間は定義されます。また非遵守項目のそれぞれについて、その是正の証拠をパタゴニアに提出することも求められます。

パタゴニアは職場における労働、健康、安全、環境の条件向上においてサプライヤーを援助し、またいかに基本的レベルから指導的立場へと持続性の慣行を前進させるかについて、サプライヤーの理解を援助することを誓約します。この取り組みにはサプライヤーおよびその従業員のニーズに耳を傾ける必要があること、有意義な変革を推進するために根本的原因の分析、訓練、管理システムの開発などの能力開発ツールを用いた協働的アプローチが要求されることを認識しています。

パタゴニアのミッションは「最高の製品を作り、環境に与える不必要な悪影響を最小限に抑える。そして、ビジネスを手段として環境危機に警鐘を鳴らし、解決に向けて実行する」ことにあります。パタゴニアは労働者に対してつねに丁寧かつ倫理的に対応し、労働者が安全かつ健全な職場で適正な賃金を受け取ることのできる持続可能な状態を推進するためのベストプラクティス（最善慣行）を行なうよう努めています。パタゴニアの企業の責任についての詳細は [www.patagonia.com/japan/cr](http://www.patagonia.com/japan/cr) をご覧ください。

## サプライヤーの職場行動規範

**I. 法律と規範の遵守：**当社のサプライヤーは（1）連邦、州、地域社会のレベルの法令を含む、労働者が働く国の関連法令および適用法令のすべて、（2）当社の「サプライヤーの職場行動規範」、（3）詳細の「遵守ベンチマーク」書類、および（4）該当する場合、団体協約を遵守することが求められ、その監視を受けます。「遵守ベンチマーク」はそれぞれの規範の基準を満たすための具体的な要件を特定します。基準の違いや対立が発生した場合、サプライヤーは従業員に最も有利となる基準に従うことが求められます。

**II. 児童の就労：**15歳未満の児童、または義務教育を終わっていない年齢のいずれか高い方の児童を雇用することはできません。年少労働者（15～17歳）は扱う仕事の特徴や環境が本人の健康、安全、品行を危うくする可能性の高い仕事に携わることはできません（ILO条約138および182）。

**III. 強制労働：**刑務作業、契約労働、債務労働、奴隷労働、その他の種類の強制労働など、あらゆる強制労働を利用してはなりません。また人身取引も禁じられています。サプライヤーは従業員の募集や雇用を援助する第三者組織を監視し、サプライヤー施設での雇用を求める労働者が強制、偽り、脅し、抑圧を介して、または政治的見解を保持・表明したことに対する懲罰として働かされているのではないことを確認しなければなりません（ILO条約29、105、182）。

**IV. ハラスメント、虐待、懲罰慣行：**すべての従業員は威厳と敬意をもって対処されなければなりません。懲罰として身体的、性的、心理的、または言葉によるハラスメントや虐待、罰金、恥ずかしい行為をさせることはできません。

**V. 差別：**いかなる人であっても、人種、信仰、肌の色、性別、妊娠、出産または関連する医学的状態、年齢、出身国、先祖、性的指向、性別同定、身体・精神障害、医学的状態、疾患、遺伝的特徴、家族ケア、配偶者の有無、退役軍人または傷病退役軍人の資格（米国のみ）、カーストの地位、社会経済的状況、政治的見解、労働組合への所属、民族集団、適用法で保護されている他の分類をもとに、募集、雇用、給与、手当、仕事の割当、訓練へのアクセス、昇進、懲戒、解雇、または退職を含む、雇用・関係のあらゆる側面における差別の対象としてはいけません。すべての雇用の決定は雇用機会均等の原則に基づいて行い、あらゆる形の差別から移民労働者、臨時労働者、または季節労働者を保護する効果的な制度を含めなければなりません（ILO条約100および111）。

**VI. 結社と団体交渉の自由：**労働者は自らが選んだ組織に自由に参加できなければなりません。サプライヤーは、結社と団体交渉の自由について従業員の権利を認め、敬います。すべてのサプライヤーは社内の労使紛争や従業員の苦情を解消し、従業員、その代理人、経営者の間において効果的で、互いを尊重し、透明なコミュニケーションを図れる効果的な苦情処理制度を作成し、完全に履行しなければなりません（ILO条約87、98、135）。

**VII. 雇用関係：**雇用主は労働者を敬い、少なくとも国内・国際の労働・社会保障の法令下で労働者の権利を保護する雇用の規則と条件を採用・遵守するものとします。

**VIII. 賃金と手当：**当社は法的要件を上回り、より良い賃金制度、手当、福祉プログラム、その他のサービスを介して従業員の生活水準を徐々に上げ、生活の質を向上させるサプライヤーを求めています。すべての労働者は、通常の週間労働時間にて本人とその家族の基本的ニーズを満たし、ある程度の自由裁量所得を得るのに十分な給与を受ける権利があります。雇用主は最低賃金または賃金相場のいずれか高い方と同等あるいはそれ以上の賃金を支払い、賃金に関するすべての法的必要条件に従い、法律および／または契約で求められるすべての付加給付を提供するものとします。給与が労働者の基本的ニーズを満たさず、ある程度の自由裁量所得を提供しない場合、各雇用主はパタゴニアおよびアメリカ公正労働協会（FLA）と協力し、それができるような給与レベルを徐々に実現するように努めます（ILO 条約 26 および 131）。

**IX. 時間外賃金：**労働者は所定労働時間の給与に加え、残業時間の勤務に対し、製造している国で法的に義務付けられている賃金率、またはそのような法律が存在しない国では通常の時給の少なくとも 125% 以上となる賃金率で給与の支払いを受けなければなりません（ILO 条約 1 および 30）。

**X. 労働時間：**サプライヤーは労働者が雇用されている国の法律で認められている所定労働時間および残業時間以上を働くことを求めてはなりません。1 週間の所定労働時間は 48 時間または製造国の法律が認める最大時間のいずれか短い方を超えてはなりません。雇用主は労働者が各週に少なくとも連続 24 時間の休息を取ることを認めます。すべての残業は双方同意の上で行うものとします。雇用主は定期的に残業を求めてはなりません。1 週間の所定労働時間と残業時間の合計は 60 時間、または製造国の法律が認める最大時間のいずれか短い方を超えてはなりません（ILO 条約 1）。

**XI. 健康および安全：**サプライヤーは仕事に起因する、またはそれに関連する、またはそこから発生する事故、あるいは雇用主の施設の運営の結果としての事故を防ぐため、安全で健康的な職場を提供します。雇用主は事故や傷害を防ぎ、労働者の健康を保護するために作成された方針、制度、訓練を実施することにより、健康と安全に関しての積極的な取り組みを行ないます（ILO 条約 155）。

**XII. 環境：**サプライヤーは書面での環境方針と環境基準を保持し、適用されるすべての環境法と当社のベンチマーク基準を遵守し、環境責任について別途に監視されることに同意しなければなりません。また工場はそのエネルギーや天然資源の使用量、排出、放出、カーボンフットプリント、廃棄物処理について継続的に監視し、これをパタゴニアに開示し、環境に対する否定的な影響を最小化する先進的な取り組みを行なうものとします。

**XIII. コミュニティ：**パタゴニアはサプライヤーとその従業員全員に、ボランティア活動および／またはその他の支援によって地元コミュニティの社会的／環境的な慈善事業に関与することを推進します。パタゴニアは草の根環境非営団体を支援してきた確固とした歴史を有し、2002 年には環境保護団体〈1%フォー・ザ・プラネット〉を共同設立しました。当社はこのように同様の慈善的価値を共有するサプライヤーと長期提携することを求めています。

**XIV. 下請け：**パタゴニアは書面にて事前に許可を得ていない限り、仕事を下請けに回すことを許可しません。セールスマンサンプルや大量生産の製品のすべては、例外なく、パタゴニアによって事前認可された施設に発注しなければなりません。直接サプライヤーは当社のベンチマーク基準を満たすか、それを上回る基準を用いて、認可された下請業者やサブサプライヤーを社会的／環境的責任について継続的に監視することが求められます。

**XV. 動物福祉：**サプライヤーは動物福祉を敬い、利用可能な最良の技術と基準のもと、動物に対する健全かつ人道的な取り扱い方法を採用するために先進的な努力をしなければなりません。

**XVI. 追跡可能性：**パタゴニアとそのサプライヤーは社会的／環境的責任、および農場から完成品工場レベルにいたるまで、当社製品の詳細の完全性についての共同責任を有します。この目標に向かって努力する唯一の方法は、サプライチェーンの全段階において透明性と追跡可能性を有することです。パタゴニアはサプライヤーに対して、サプライチェーンのあらゆるレベルにおける全場所のマッピングを行い、継続的に追跡・監視を実施し、要求があれば所有する、および／または下請発注をしている農場、繊維工場、施設、工場、および当社製品の製造に関与したその他の各施設についての透明性の情報を提供することを求めます。

**XVII. 規範の伝達：**すべてのサプライヤーは（1）パタゴニアの規範基準、およびパタゴニア苦情電話番号を記載した別途書類を全従業員が頻繁に出入りする目立つ場所に、従業員、監督、マネージャーが話す現地の言葉で掲示すること、（2）既存および新しい従業員に対してパタゴニア規範基準、およびパタゴニア苦情電話番号の使用方法を教えるための年次訓練に取り組み、これを文書化することが求められます。

**XVIII. 品質：**品質は明確かつ有能でうまく一体化されたシステムと優れたコミュニケーションの成果です。これを達成するためには工場はしっかりと文書化された品質システムと品質改善計画を備えなければなりません。このようなシステムにはパタゴニアの品質基準を満たす信頼できる「製造過程」および完成品の監査と手順を含めることが必要です。このような監査は工場が提供する訓練を受けた QA（品質保証）担当者が行なわなければなりません。出荷完成品それぞれの品質について公平な報告を提供するため、QA 担当者は自律性およびニーズに合わせたサポートが与えられなければなりません。当社の品質要件の遵守はパタゴニアの品質部門が監視します。

**連絡先：**サプライヤーがこれらの規範のいずれかにでも違反している場合、当社はそれについて報告を受けることを希望します。この規範の書類の横に掲示している無料電話番号、あるいは [social\\_responsibility@patagonia.com](mailto:social_responsibility@patagonia.com) までメールで、問題を知らせてください。現地の言葉で気軽に書いてくださって結構です。当社が受け取る情報はすべて極秘扱いし、皆様の身元は保護されます。

この行動規範と別途の苦情電話番号の書類は、工場内で従業員が自由に往来できる目立つ場所に並べ、従業員が使用する現地の言葉で掲示しなければなりません。