

## ミズノ株式会社の供給者基本原則

ミズノは、2002年9月1日付けで署名された、世界スポーツ用品工業連盟（WFSGI）行動基準（原則ガイドライン）第5条に基づき、供給者の方々が国々の適用法規、ならびに同様の基準及び原則に従うことを期待します。

### 労務慣行

ミズノでは、職場における人権尊重を旨として、従業員との関係において公正な雇用慣行を支え、労働環境の安全性を追求しています。労働時間、報酬、労働組合選択権及び団体交渉権、労働条件その他を含む、当社が事業展開する国々のあらゆる労働関連法規に従い、世界人権宣言を含む労働関連宣言を尊重します。また、個人が尊厳と公正さと尊敬の念をもって扱われるような職場作りをめざしています。ミズノは従業員の背景と思想の文化的な差異と多様性を認識し、価値を認め、尊重し、称賛しています。

#### 強制された労働

ミズノは、供給者の方々が抑留、年季、拘束他の形態の強制された労働を適用しないことを期待します。

強制や脅迫によりむりやり働かされる従業員がいてはなりません

#### 児童労働

ミズノは、供給者の方々が15歳に満たない、もしくは15歳以上であっても製造国において義務教育を終える歳に満たない未成年を雇用されないこと、およびILOの中核的条約182号で明確に言及される最悪の形態での児童労働をおこなわないことを期待します。

#### 差別

ミズノは、供給者の方々が個人の特性や信条よりも仕事をする能力に基づいて採用、配置を決定されることを期待します。

供給者の方々が、採用および雇用に際し、人種、生国、性別、宗教、年齢、障害、婚姻の有無、生まれ、組織、会員、性的嗜好、政治的見解による差別をされないことを望みます。

ミズノは、供給者の方々に対して、従業員と下請業者を肉体的及び/または個人的特徴や信念ではなく業務能力に基づいて評価するという一方で、人種、肌の色、性別、宗教、出身国または性的嗜好に基づく違法な差別をおこなわないという原則に賛同していただくことを期待しています。

#### 賃金と福利厚生費

ミズノは、供給者の方々が、賃金は従業員の基本要求、適度な貯金、自由な支出を満たすことが不可欠であり、いかなる場合でも、賃金は法的に必要な最低賃金

か一般的な工場賃金のどちらか高いほうと同じか超えなければならないこと、および法定の福利厚生費が供与されなければならないこと、という認識をもたれることを期待します。

また同様に、賃金は現金、小切手もしくはその等価物で従業員に直接支払われるべきであり、賃金に関する情報は従業員にその理解できる様式で提供されるべきであり、賃金の前払いや控除には法律の遵守と慎重な監視がなされるべきであることを、を認識していただくよう望みます。

### **労働時間**

ミズノは、供給者の方々が、従業員は特別な事情を除いて残業や街の行事を含む週60時間を越える労働を強いられるはず、7日間のうちに少なくとも連続25時間の休息と年次の有給休暇を与えられなければならない、という認識をもたれ、かつ尊重されることを期待します。

### **残業**

ミズノは、供給者の方々が労働者に対して、通常の労働時間への報酬に加えて、その国の製造業の中で合法的なレートもしくはそのような法律が無い場合には、通常の時間あたり給与を超えるレートでの超過時間に対する補償をなされることを期待します。

### **組合と団体交渉の自由**

ミズノは、供給者の方々が従業員自らの選択による組合組織、加入権および団体交渉権を認め、尊重されることを期待します。

同様に、供給者の方々が、法律が組合設立と団体交渉権を特に規制している場合、独自で自由な組織化または団体交渉のための代替案や法的手段を妨げないように期待します。

さらに、供給者の方々が、従業員との効果的なコミュニケーションを得るための制度を履行されることを望みます。

### **いやがらせまたは虐待**

ミズノは、供給者の方々が、従業員は尊敬と品位をもって扱われなければならない、いかなる身体的虐待、身体的虐待の威嚇、通常でない罰則または懲戒、性的その他の形式のハラスメント、または威嚇を受ける従業員がいてはならない、と認識されることを期待します。

### **健康と安全**

ミズノは、供給者の方々が安全で衛生的な労働環境を提供され、業務上の事故および疾病を防止するような健康的で安全な労務慣行を促進されることを期待します。労働環境提供と労務慣行促進には、職業上の健康、安全、火災、事故および有毒物質からの保護、およびじゅうぶんな照明、暖房装置、換気システムが含まれます。従業員は、いつでもじゅうぶんで清潔な衛生施設を使用できるべきです。

ミズノは、供給者の方々が、健康と安全への方針を従業員に明確に伝えられることを期待します。宿泊施設が従業員に供給される場合にも同じ基準が適用されます。

## 国際労働基準

ミズノは、供給者の方々がILOの第29号強制労働に関する条約、第81号工業及び商業における労働監督に関する条約、第87号結社の自由及び団結権の保護に関する条約、第98号団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約、第122号雇用政策に関する条約、第131号開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約、第138号就業が認められるための最低年齢に関する条約、第159号障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約、第182号最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約を尊重されることを期待します。

## 環境保全慣行

ミズノは、供給者の方々が環境を保護・保存するような方法による事業経営を行うことを期待します。最低限、ミズノは供給者の方々に対し、事業を運営する国々での業務において、環境関連法令、規則、規程などに従うことを期待します。

ミズノは、供給者の方々が自らの業務において環境問題を改善することに前向きであられるとともに、その関係先、供給者、下請けに対しても同様に求めることを期待します。

前述には、経営上の意思決定への持続可能性の原則の組み込み、責任を自覚した自然資源利用、より環境負荷のすくない生産や汚染防止手法の採用、持続可能性の原則に従ったデザインや製品・材料・技術開発、が含まれます。

## 地域社会との関わり

ミズノは、その国と地域社会の情勢安定に対する貢献に努力される供給者の方々に応援します。

## 情報伝達

ミズノは、供給者の方々が、この基本原則を従業員に対して伝達さえることを期待します。この基本原則は、現地の言語で見やすい場所に掲げられるべきです。同様に、基本原則をモニターできるような適当な事業メカニズムを導入されることを期待しています。

## 法令及び基準遵守

ミズノへの、およびミズノによって承認された供給者の方々は、最低限業務全体について以下の標準を満たすことを求められています。

**1) 法と規制**

供給者は当社の製品と供給品の製造と流通において、また当社に対するサービスの提供において、あらゆる適用法令、規則、規制、要件に従うこと。

**2) 強制された労働**

供給者は強制または義務労働を使わないこと。

**3) 児童労働**

供給者は国内法で定義された児童労働を使わないこと

**4) 差別**

供給者は採用、採用後において差別をしないこと。

**5) 賃金と福利厚生費**

賃金と福利厚生費は国内法に準拠すること。

**6) 労働時間と残業**

労働時間と残業は国内法に準拠すること。

**7) 団体交渉**

供給者は国内法に従い、第三者を代理人として団体交渉することを選択する従業員の権利を尊重すること。

**8) 労働者の虐待**

供給者は労働者を肉体的に虐待しないこと。

**9) 健康と安全**

労働条件は国内法に準拠すること。

**10) 環境保全**

供給者はあらゆる環境関連法令を遵守すること。

これら最低条件は、今後段階的にミズノとその直接供給者の間で締結される、または更新されるすべての契約条項の一部として挿入されることとなります。供給者は、ミズノの要請に応じ、またミズノが了解するように、これらの要件を遵守していることの根拠を示すよう求められることとなります。ミズノは、ミズノに対する業務に関連するあらゆる場所を査察する権利をもち、要件を満たしていないと示せなかった供給者はミズノとの契約を解除される可能性があることとなります。