



Global Business Ethics Principles

グローバル企業倫理原則

Hasbro, Inc.及びその子会社・関連会社（以下あわせて「ハズブロ」という。）は、高い倫理・事業規範に従った事業の遂行に努めるとともに、ベンダー、サプライヤー、ライセンシーにも同様に行動してもらうことを求めている。ハズブロは米国をはじめとする世界中の労働条件の質と性質に関する懸念を長年にわたり認識している。当社は当社製の玩具やゲーム、ライセンスを受けた消費者製品の生産に関与する者の労働環境の改善に継続的に努めている。

ハズブロは、ハズブロ又はそのベンダー、サプライヤー及びライセンシーにより製造された製品が、本文書に定める諸原則に従って生産されており、非人道的又は搾取的な条件下で作られたものではないと消費者に信頼してもらうことを希望している。本グローバル企業倫理原則を実施することにより、ハズブロは自社製品の生産に関与する製造施設（以下「製造施設」という。）がこの分野におけるハズブロの要求事項を理解し、遵守することを確保することができる。このプログラムに参加し、本原則を遵守することは、すべての製造施設にとって必須である。

- 1. 強制労働**—ハズブロ製品の生産又は製造に強制労働、奴隷労働又は囚人労働を用いることは禁止する。これには、現代的形態の奴隷制度、人身売買、強制的な超過勤務、個人の書面・就労許可・個人識別証・給与を会社が留保して労働をさせることも含まれる。工場が労働者に対し、就職するために採用手数料その他の料金を雇用主や就職仲介業者に支払うことを認め、又は義務づけることも禁止される。また、労働者の行動に不当な制限を課してはならない。
- 2. 児童労働**—児童労働の使用は禁止する。16歳未満の者¹、又は製造国における義務教育修了年齢が17歳以上の場合は、当該修了年齢に満たない者は、ハズブロ製品を生産又は製造する工場で雇用してはならない。
- 3. 賃金・手当**—製造施設は、最低賃金法、時間外賃金法をはじめ、適用されるすべての国内・現地賃金法を遵守し、又は業界の一般的な賃金水準（その基準がより高い場合）に合わせなければならない。賃金は支払期日までに支払うものとし、懲戒処分として賃金の差し引きを用いてはならない。従業員の手当は国内及び現地の要求事項に従って提供しなければならない。
- 4. 労働時間**—1週間の労働時間は、時間外勤務を含めて60時間に限定されるものとし、異常な事態又は緊急事態の場合を除き、労働者には少なくとも7日に1日の休日を与えなければならない。時間外労働はすべて任意とする。

5. **安全衛生**—製造施設は、すべての従業員が健康的で安全な環境（提供される場合は寮を含む。）にあることを確保しなければならない。ハズブロはすべての製造施設が、防火、緊急避難、安全装置の適切な使用、基本的な応急処置、有害廃棄物の適切な利用と処理に関する問題をはじめとする安全衛生上の問題に対する従業員の注意を喚起することを期待する。また、製造施設は妊婦・授乳中の女性に対し、健康的で安全な環境を確保するために合理的な設備を提供しなければならない。
6. **虐待、差別**—製造施設の従業員は、尊厳と敬意をもって処遇されなければならない。従業員が人種、宗教、出身、政治的所属、組合加入、性的嗜好、年齢、性別又は妊娠を理由として、雇用又は採用において虐待、残酷又は異常な懲戒慣行又は差別を受けることがあってはならない。
7. **本原則の周知**—製造施設は、本原則を適切に口頭又は書面により従業員に周知し、本原則に関して従業員を定期的に教育すべく、また、従業員が報復を恐れずに苦情を報告するために、工場は有効な仕組みを有することを確保すべく、努力を払う。従業員が仕事関連のことについて、報復を恐れずに匿名でハズブロのホットライン（EthicalSourcing@hasbro.com）に報告することができる。
8. **優位性の承認**—ハズブロは、倫理的かつ適切に事業を遂行しない製造施設、又はハズブロに対する競争上の優位性を獲得するために賄賂やリベートを利用し、若しくは贈与や便宜、サービスを提供する製造施設を容認しない。
9. **環境への影響**—ハズブロは健全な環境プログラムへのコミットメントを維持し、廃棄物の削減とリサイクルを実践及び奨励している。製造施設は環境に関するすべての適用法を遵守しなければならない。このためハズブロは、自らの業務と環境の適合性を向上させる継続的な努力を同様に推進している製造施設と取引を行うように努めている。
10. **結社の自由と団体交渉**—ハズブロはすべての従業員に対し、法的に認可された団体や組合に所属する（又は所属しない）権利、違法な干渉、差別、報復又は嫌がらせを受けずに団体で交渉する権利を認める。
11. **監視と解除権**—ハズブロは、本原則の遵守状況を視察し、遵守を確保するため、労働環境及び生活環境（製造施設が維持管理する生産記録・生産業務及び賃金・時間・給与に関する情報の抜き打ち検査を含む。）の定期的な現地訪問を行う権利を有するものとする。また、ハズブロは本原則に違反しているベンダー、サプライヤー又はライセンシーの施設との関係を、独自の裁量により打ち切る権利を留保する。但し、ハズブロは視察又は監査の過程で発見された問題点に迅速に対処すべく、製造施設と協力するように努力する。ハズブロは監査で発見された問題点に対し、容認しうる是正措置計画書が実施されることを要求する。是正措置計画において問題点が対処されなかった場合は、取引関係の打ち切りにつながる場合がある。

12. **認定、無断下請外注の禁止**－ハズブロは、本原則の遵守報告書を製造施設に対して求める。無断下請外注は厳禁とし、解除事由となる。
13. **適用法の遵守**－製造施設は、営業する国の国内法、その事業に適用される現地法令及び基準、並びにその所在地において定められている業界基準を遵守する。但し、上記の法令や基準の規定と本文書の規定の間に齟齬がある場合は、より高い基準を定める規定が優先するものとする。

ハズブロは世界中の玩具協会及び責任ある企業同盟（**Responsible Business Alliance、RBA**）の一員として、工場の労働条件を改善する多産業にわたる努力を強力に支援し支持する。ハズブロは独自の監査を行う権利を留保するが、**RBA**の社会的コンプライアンスプログラム（承認を受けた第三者監査人による定期的監査を含む。）に参加することで通常は十分であろう。

[RBA 行動規範（RBA Code of Conduct）](#)を、ここに参考として組み込む。齟齬がある場合は、より厳格な基準が適用される。

¹国際労働機関（ILO）条約第 138 号に従って雇用される場合は、16 歳未満の労働者を個別的に検討してもよい。