

強制労働・児童労働禁止方針

本方針は、ジーテクトグループの企業及び役職員が、ILO（国際労働機関）による「労働における基本的原則及び権利」を尊重し、強制労働・児童労働禁止に関する諸法令を遵守することを目的として策定する。

我々は、強制労働・児童労働を一切認めないことをここに宣言する。

（適用範囲）

第1条 本方針は、ジーテクトグループに所属するすべての企業（子会社・関連会社を含む。以下「各企業」という。）及びその役職員（以下「各企業役職員」という。）に適用する。

- 2 各企業及び各企業役職員は、所在する国又は地域における強制労働・児童労働禁止に関する法令（以下「関連法令」という。）を十分に確認し、これに違反しないよう注意しなければならない。

（強制労働の禁止）

第2条 各企業及び各企業役職員は、強制、拘束（債務による拘束を含む）または非自主的な囚人労働、奴隷や人身売買による労働力を用いてはならない。これには、搾取目的での脅迫、強制、支配、拉致、詐欺によって弱い立場にある人を移送、蔵匿、募集、譲渡、または引き取りをすることが含まれる。

- 2 各企業及び各企業役職員は、すべての労働は自主的なものでなくてはならないこと、及び従業員は自己の意思で離職するまたは雇用を終了することができることを認識し、これらが確保されるよう必要な措置をとらなければならない。
- 3 各企業及び各企業役職員は、雇用の条件として、従業員に、公的に発行された身分証明書、パスポート、労働許可証の引き渡しを求めてはならない。
- 4 各企業及び各企業役職員は、労働者に対して又は労働に関連して法外な手数料を自ら課してはならず、第三者により課されることを容認してはならず、労働者に課せられる手数料については、すべて労働者に開示しなければならない。

（児童労働の禁止）

第3条 各企業は、児童労働を、いずれの業務においても用いてはならない。ここで言う「児童」とは、法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の者を指す。

- 2 各企業は、雇用にあたっては、公的に発行された身分証明書等により、事前に従業員となる者の年齢を確認しなければならない。

- 3 各企業は、労働者に対し、あらゆる法令又は規制に則った合法的な職場訓練プログラムの利用をサポートしなければならない。

(組織体制)

- 第4条 ジーテクト（日本本社）の役員から選任されたコンプライアンスオフィサー（以下「コンプライアンスオフィサー」という。）は、ジーテクトグループのコンプライアンスを統括する。コンプライアンスオフィサーは、本方針が適切に運用されるよう絶えず監視するとともに、問題ある場合はジーテクト取締役会に報告する。
- 2 各企業は、自社の経営陣の中からコンプライアンス責任者を選任し、強制労働・児童労働禁止を含めたコンプライアンスを取り扱う委員会を設置する。
 - 3 各企業は、匿名で通報が可能な内部通報窓口を設置する。各企業のコンプライアンスを取り扱う委員会は、その存在の啓発活動を積極的に実施する。
 - 4 各企業のコンプライアンスを取り扱う委員会は、関連法令、本方針又は社内規程に照らして不適切な行為が発覚した場合、速やかにコンプライアンスオフィサーに状況報告し、連携して調査ないし問題の対応に取り組む。

(社内規程の策定)

- 第5条 各企業は、関連法令及び現地の実情を考慮し、必要に応じて弁護士その他の専門家と相談の上、本方針を具体化する社内規程を策定する。社内規程は、コンプライアンスオフィサーの承認を受けなければならない。
- 2 各企業は、関連法令、本方針又は社内規程に照らして不適切な行為を犯した役職員に対しては、その地位にかかわらず、社内規程に基づいた厳正な処分を下す。

(教育)

- 第6条 各企業は、強制労働・児童労働禁止の教育を、研修等を通じて、継続的に実施する。
- 2 前項の教育の内容は、関連法令、基本方針及び社内規程の理解を基本としつつ、具体例を交えた実践的な内容とする。

(取引先への協力要請)

- 第7条 各企業は、取引先が関連法令、本方針及び社内規程に照らして不適切な行為を犯さないよう、取引先に対して協力を要請する。
- 2 各企業は、取引先による関連法令、本方針又は社内規程の違反が発覚した場合は、速やかな是正を求め、是正が見込めない場合は、取引関係の解消を含めた措置を検討する。

(監査)

第8条 コンプライアンスオフィサーは、各企業の本方針及び社内規程の遵守状況を定期的に監査し、その結果をジーテクト取締役会に報告する。

- 2 各企業は、前項の監査の結果について、関連する役職員に広く情報が共有されるように努める。

2017年12月1日

株式会社ジーテクト
代表取締役社長
高尾 直宏