

表6 現代奴隷等への対応、差別ハラスメント対応

企業名	児童労働	人身取引・強制労働	労働安全・環境	生活賃金	差別・ハラスメントへの対応
1 株式会社ファーストリテイリング FAST RETAILING CO., LTD.	「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」において、児童労働の禁止を定め(何人も、15歳又は義務教育を修了する年齢のいずれか高い年齢未満の者を労働に従事させてはならない)、工場は取引開始にあたり、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の遵守を誓約することが求められる。  取引開始後も定期監査により児童労働がないことを確認し、児童労働が検出され、事実であることが確認された場合は、企業取引委員会での審議を経て、当該工場との取引を見直す。また、直ちに、児童が働くことを中止させ、当該児童が教育を受けられるよう、工場に学費の負担を要請。  また、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」を取引先工場に正しく理解してもらうため、定期的にサステナビリティ部による研修を実施。  生産パートナー向けのコードオブコンダクト https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labour/pdf/coc.pdf	「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」において、強制労働、人身取引の禁止を定め、工場は取引開始にあたり、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の遵守を誓約することが求められる。  取引開始後も定期監査により強制労働、人身取引がないことを確認し、これらの問題が検出され、事実であることが確認された場合は、企業取引委員会での審議を経て、当該工場との取引を見直す。  また、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」を取引先工場に正しく理解いただくため、定期的にサステナビリティ部による研修を実施している。	「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」において、安全かつ健康的な環境を提供することを求めており、工場は取引開始にあたり、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の遵守を誓約することが求められる。  取引開始後も定期監査により安全衛生上の問題がないことを確認し、問題が検出された場合は工場に適切な改善を要請。  主要素材工場については、サステナブル・アパレル連合(SAC)のHIGGインデックスを利用して、温室効果ガスなどの排出、排水、エネルギー使用、化学物質の使用といった環境テーマについて工場の取り組み状況を継続的に評価。  また、有害化学物質の撲滅に向けた取り組みも行っている。  https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/supply_chain/environment.html	現在のところ実施していない。	生産パートナー向けのコードオブコンダクト 日本語: https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/pdf/coc.pdf 英語: https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/pdf/coc_en.pdf 従業員向けコードオブコンダクト <原則> 日本語: https://www.fastretailing.com/jp/about/governance/pdf/CoC-BasicPrinciple.jp.pdf 英語: https://www.fastretailing.com/jp/about/governance/pdf/CoC-BasicPrinciple_eng.pdf <ガイドライン> 日本語: https://www.fastretailing.com/jp/about/governance/pdf/CoC-guideline.jp.pdf 英語: https://www.fastretailing.com/jp/about/governance/pdf/CoC-guideline_eng.pdf  生産過程における差別、ハラスメントについては、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」において禁止しており、工場は取引開始にあたり、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の遵守を誓約することが求められる。  取引開始後も定期監査により差別やハラスメントがないことを確認し、問題が検出された場合は工場に適切な改善を要請。深刻な問題については、事実であることを確認した上で、企業取引委員会での審議を経て、当該工場との取引を見直す場合がある。  また、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」を取引先工場に正しく理解いただくため、定期的にサステナビリティ部による研修を実施している。  さらに、取引先工場には従業員が人権や労働環境における問題を相談できるホットラインの設置を求めており、定期監査では、公正労働協会(FLA)の基準に基づいて運用の評価をしている。2017年11月には、ユニクロとジーユーの主要取引先工場にファーストリテイリングに直接通報できるホットラインも導入し、相談案件の調査を行った上で、事実と確認できた場合には工場に是正措置、防止策の導入を要請している。  その他のビジネスパートナーに対しては「ビジネスパートナーポリシー」の中で、差別・ハラスメントの禁止を明記し、遵守を求めている。
2 株式会社オンワードホールディングス ONWARD HOLDINGS CO., Ltd.	現地監査を実施し、従業員記録(身分証明書等)を確認している	現地監査を実施し、書類(出勤記録、給与明細等)を確認している。	現地監査を実施し、施設内の安全設備(避難設備、消防設備、建築許可等)を確認している。  現地監査を実施し、縫製工場における排水、産業廃棄物の処理などの法令遵守を確認している。	現地監査を実施し、賃金台帳、出勤記録により最低賃金、割増給、諸手当の適法性を確認している。	ある。現地監査を実施し、人事記録、就業規定、従業員へのヒアリングなどにより、不適切事項は是正を依頼している
3 株式会社ワコールホールディングス WACOAL HOLDINGS CORP.	CSR調達の取組み状況を的確に把握し継続的に是正・改善に取り組む仕組み https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html CSR調達ガイドライン、ワコールグループ自己評価シートには児童労働の項目がある。	CSR調達の取組み状況を的確に把握し継続的に是正・改善に取り組む仕組み https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html CSR調達ガイドライン、ワコールグループ自己評価シートには児童労働の項目がある。	CSR調達の取組み状況を的確に把握し継続的に是正・改善に取り組む仕組み https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html CSR調達ガイドライン、ワコールグループ自己評価シートには安全衛生、環境の項目がある。	「2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策と同じ」従業員の賃金について「生活に必要なものを備えることできる賃金水準を考慮する」と記載。 https://www.wacoalholdings.jp/csr/pdf/csr_procurement_guidelines.pdf	CSR基本方針 https://www.wacoalholdings.jp/csr/object.html CSR調達の仕組み https://www.wacoalholdings.jp/csr/pro 「2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策と同じ」 CSR調達の取組み状況を的確に把握し継続的に是正・改善に取り組む仕組み https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html
4 株式会社アダストリア Adastria Co., Ltd.	児童労働を禁止するグループ調達方針およびガイドラインに関する誓約書とアンケートの提出を必ず行ったうえで、取引をスタートさせている。頻繁に工場に出向している生産担当者が簡易チェックを行い、本社のCSRモニタリングチームが定期的に監査を実施。その際、従業員名簿や身分証明書を必ず確認する。その後、フォローアップモニタリングを現地法人の担当者が行う。  万が一、児童労働が疑われる取引先があった場合には、実情を確認し、取引を見直すようフローを定めている。	強制労働を禁止するグループ調達方針およびガイドラインに関する誓約書とアンケートの提出を必ず行ったうえで、取引をスタートさせている。さらに、頻繁に工場に出向している生産担当者が簡易チェックを行い、本社のCSRモニタリングチームが定期的に監査を実施。その後、フォローアップモニタリングを現地法人の担当者が行う。	労働安全衛生に配慮することを定めるグループ調達方針およびガイドラインに関する誓約書とアンケートの提出を必ず行ったうえで、取引をスタートさせている。頻繁に工場に出向している生産担当者が簡易チェックを行い、本社のCSRモニタリングチームが定期的に監査を実施。その後、フォローアップモニタリングを現地法人の担当者が行う。  グループ調達ガイドラインで環境汚染、化学物質使用に関する記載があり、CSRモニタリングを行う際に使用しているチェックリストで、管理状況の確認を行っている。	最低賃金の確認は、CSRモニタリングを行いチェックしているが、生活賃金に関する対策はできていない。	ある。 公開しているものについては、グループ倫理規程。 (http://www.adastria.co.jp/ir/management/group_ethics_standards/) その他、社内規程として、就業規則で差別に関する禁止を明記。 グループ調達ガイドラインに差別の禁止について記載し、遵守するよう誓約書を締結。またアンケート調査で過去を含めて報告を受け、本社のCSRモニタリングチームが定期的に監査を実施。その後、フォローアップを現地法人のCSRモニタリング担当者が行う。
5 株式会社TSIホールディングス TSI HOLDINGS CO., LTD.	当社のCSR基本方針並びに当社グループのCSR取組方針及びISO26000に準拠した「Social Compliance Factory Assessment Report」を調達すると共に、取引先の実査を開始した。	当社のCSR基本方針並びに当社グループのCSR取組方針及びISO26000に準拠した「Social Compliance Factory Assessment Report」を調達すると共に、取引先の実査を開始。	当社のCSR基本方針並びに当社グループのCSR取組方針及び前掲のISO26000に準拠した「Social Compliance Factory Assessment Report」を調達すると共に、取引先の実査を開始。	未回答	ない。当社のCSR基本方針並びに当社グループのCSR取組方針及び前掲のISO26000に準拠した「Social Compliance Factory Assessment Report」を調達すると共に、取引先の実査を開始。なお、国内子会社については、当社内又は外部の契約弁護士にホットライン制度を設置し人権侵害の早期発見と是正に取り組んでいる。
6 株式会社三陽商会 SANYO SHOKAI LTD.	取引開始前に「工場管理基準」の説明を行い、「工場チェックシート」をもとに確認。	取引開始前に「工場管理基準」の説明を行い、「工場チェックシート」をもとに確認	「工場管理基準」における2. 設備についての2) 安全衛生に記載されており、「工場チェックシート」をもとに取引前にチェックを実施。  「工場管理基準」における3. 環境について5) 廃棄物処理に記載されており、「工場チェックシート」をもとに取引前にチェックを実施	「工場チェックシート」における①. 労務面 d. 最低賃金のチェックについて言及なし。	ある。 社是・経営理念CSR基本方針・企業行動基準・タグライン・SANYO サービスポリシーを策定し、全従業員の行動準則としている。 取引前に開示する「工場管理基準」におけるコンプライアンスについて人権問題に掲載している。
7 株式会社レナウン RENOWN INCORPORATED	未回答	未回答	月1回、安全衛生委員会を開催。職場巡視を含め、対策を講じていると回答	未回答	ある。
8 株式会社ハニーズホールディングス HONEY'S HOLDINGS CO., LTD.	ミャンマー自社工場においては、採用時に国民登録証の提出を義務付け、年齢を確認してから採用。 ミャンマーの法律に従い、18歳未満の人は採用していない。	ミャンマー自社工場においては、すべては応募者から採用。応募・退職は労働者の自由意思による。	ミャンマー自社工場においては、現地の労働監督署・消防署など定期検査を受け、その指導に従っている。  トイレ、食堂、寮などは清掃員を雇用し、常に清潔を保っていると回答。 自社工場は縫製工場であり、環境汚染物質や有害物質の使用・排出はないとする。	特に講じていない。	ある。 他に、障がい者を積極的に雇用するための特例子会社を設立している。 障がい者については、障がいの程度に応じて適切に配属している。
9 株式会社ダイドールリミテッド DAIDOH LIMITED	自社工場においては、品質、環境、安全衛生・健康、社会的責任の四つの適合分野とサプライチェーン管理を組み合わせた統合型マネジメントシステムである「Compliance & Supply-Chain Management 2000 Standard (CSM2000)」を2002年より採用導入し、要求項目の一項目である、「社会的責任」を遵守することにより児童労働への対策を講じており、サプライヤーにおいては、「ダイドールサプライヤー行動規範」の「社会的責任、最低就労年齢」の項目の周知により、児童労働に対する意識向上と留意を促している。  尚、自社工場のCSM2000については、年1回、第三者機関による監査を受けている	自社工場においては、CSM2000の要求項目の一項目である、「社会的責任・自発的就業」を遵守することにより強制労働等への対策を講じており、サプライヤーにおいては、「ダイドールサプライヤー行動規範」の「社会的責任、自発的就業」の項目の周知により、児童労働等に対する意識向上と留意を促している	自社工場においては、CSM2000の要求項目の一項目である、「安全衛生・健康」を遵守することにより、労働安全衛生対策を講じており、サプライヤーにおいては、「ダイドールサプライヤー行動規範」の「職場の安全衛生と健康」の項目の周知により、労働安全衛生への意識向上と留意を促している。  自社工場においては、CSM2000の要求項目の一項目である、「環境」を遵守することにより、環境対策を講じており「ダイドールサプライヤー行動規範」の「製品安全」及び「適正環境基準」において、REACH適合等を要求し、特定芳香族アミン規制については、サプライヤーより各サプライチェーンにおける不使用宣言書の取得と弊社に納入する生地・製品に関わる染色工場を明示する様、要求している。	「ダイドールサプライヤー行動規範」の「社会的責任・報酬」の項目の周知により、労働者の賃金に関する法令・規則の遵守を促していると言及なし。生活賃金について言及なし。	「ダイドールサプライヤー行動規範」の「社会的責任」において、「平等な待遇」と規定し、ILO協定に基づき、労働者の性別、年齢、国籍、民族的背景、政治信条、性の志向性などに関係なく平等でなければならないことをサプライヤーに要求している。
10 ヤマト インターナショナル株式会社 YAMATO INTERNATIONAL INC.	現在、自社で運営する工場がないため、生産は商社に委託。 工場の選定については、商社から情報提供とこれまで実績を基に十分検討した上で、生産委託を承諾している。	現在、自社で運営する工場がないため、生産は商社に委託。 工場の選定については、商社から情報提供とこれまで実績を基に十分検討した上で、生産委託を承諾している。	現在、自社で運営する工場がないため、生産は商社に委託。 工場の選定については、商社から情報提供とこれまで実績を基に十分検討した上で、生産委託を承諾している。	特に対策を講じていない。	非公開の「コンプライアンス基本規程」及び「コンプライアンスマニュアル」がある。 「人間性尊重という基本精神に立ち、人類共通の資産である地球環境の保護を重視して、社会と調和を図ります。」「雇用や処遇にあたっては、各人の仕事内容や業績に従って公平に評価しなければなりません。また、性別、人種、国籍、宗教、思想、身体上のハンディ、その他の個人的特性に基づいた差別はいかなる場合も行いません。はっきりと差別としない場合でも、不快感を与えるような言動も差し控えてください。」を行動規範として示し、これらの遵守に努めている。
11 GAP Inc. (ギャップジャパン株式会社)	http://www.gapinc.com/sustainability/child-labor-and-anti-trafficking	https://www.gapinc.com/human-trafficking (English Only)	(English) http://www.gapinc.com/people/improving-factory-working-conditions (Japanese) http://www.gapinc.com/content/gapjp/home/Sustainability/People/improving-factory-working-conditions.html  English http://www.gapinc.com/ENVIRONMENT  https://www.gapinc.com/environment/supply-chain http://www.gapinc.com/environment/protecting-our-shared-environment/reducing-chemicals Japanese http://www.gapinc.com/content/gapjp/home/Sustainability/Environment.html http://www.gapinc.com/content/gapjp/home/Sustainability/Environment/protecting-our-shared-environment/addressing_the_impacts_of_our_supply_chain.html	未回答	ある。Code of Business Conductにて対応している。 http://www.gapinc.com/content/gapinc/html/investors/corporate-compliance/cocb.html (英語) https://www.gapinc.com/people/working-greater-equality-and-opportunity/embracing-diversity-and-fostering-inclusion (日本語) http://www.gapinc.com/content/gapjp/home/Sustainability/People/working-for-greater-equality-and-opportunity/embracing-diversity_fostering_inclusion.html

12	エイチ・アンド・エム ヘネス・アンド・マウリッツ・ジャパン株式会社 H&M Hennes&Mauritz Japan KK	<a href="http://about.hm.com/content/dam/hmgrou...">http://about.hm.com/content/dam/hmgrou...</a>	<a href="http://about.hm.com/content/dam/hmgrou...">http://about.hm.com/content/dam/hmgrou...</a>	<a href="http://about.hm.com/content/dam/hmgrou...">http://about.hm.com/content/dam/hmgrou...</a> 以下のリンクは無効 <a href="http://about.hm.com/en/sustainability/sustainable-fashion/wotking-conditions.html">http://about.hm.com/en/sustainability/sustainable-fashion/wotking-conditions.html</a>	2013年にFair Living Wageという戦略を発表し、以来取り組んでいる。 <a href="http://about.hm.com/content/dam/hmgrou...">http://about.hm.com/content/dam/hmgrou...</a> 以下のリンクは無効 <a href="http://about.hm.com/en/sustainability/sustainable-fashion/wages">http://about.hm.com/en/sustainability/sustainable-fashion/wages</a>	ある。 <a href="http://about.hm.com/content/dam/hmgrou...">http://about.hm.com/content/dam/hmgrou...</a> <a href="http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Sustainability%20Commitment_en.pdf">http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Sustainability%20Commitment_en.pdf</a>
13	イオン株式会社 AEON Co.Ltd.	イオンサプライヤーCoC AEON Report P.106-109 (日本語) <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...">https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...</a> AEON Report P.124~127 (英語) <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...">https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...</a>	イオンサプライヤーCoC AEON Report P.106-109 (日本語) <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...">https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...</a> AEON Report P.124~127 (英語) <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...">https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...</a>	イオンサプライヤーCoC AEON Report P.106-109 (日本語) <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...">https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...</a> AEON Report P.124~127 (英語) <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...">https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...</a>	監査では原則、法令に則った最低賃金以上を支払っているかを確認している。一律に生活賃金を算出し確認するには至っていない。但し、監査内で言及する場合もある。	ある。 AEON Report P.110, P.112~115 (日本語) <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...">https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...</a> AEON Report P.119~120, P.128, 130~138 (英語) <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...">https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_y...</a>
14	株式会社 イトーヨーカ堂 Ito-Yokado Co., Ltd.	<a href="http://www.7andi.com/csr/theme/theme5/client.html">http://www.7andi.com/csr/theme/theme5/client.html</a>	<a href="http://www.7andi.com/csr/theme/theme5/">http://www.7andi.com/csr/theme/theme5/</a>	<a href="http://www.7andi.com/csr/theme/theme5/">http://www.7andi.com/csr/theme/theme5/</a>	<a href="http://www.7andi.com/csr/theme/">http://www.7andi.com/csr/theme/</a>	ある。 <a href="http://www.7andi.com/csr/policy/guidelines.html#anc_2_1_4">http://www.7andi.com/csr/policy/guidelines.html#anc_2_1_4</a> <a href="http://www.7andi.com/csr/theme/theme5/client.html">http://www.7andi.com/csr/theme/theme5/client.html</a>
15	adidas AG (アディダス ジャパン株式会社)	明確な“zero tolerance to child labor” policyを採用し、児童労働をなくすための行動をとっている。 ( <a href="https://www.adidas-group.com/en/sustainability/people/factory-workers/#/kinderarbeit">https://www.adidas-group.com/en/sustainability/people/factory-workers/#/kinderarbeit</a> )	<a href="https://www.adidas-group.com/media/filer...">https://www.adidas-group.com/media/filer...</a>	Health and Safety Guidelines: <a href="https://www.adidas-group.com/media/filer_public/2013/07/31/health_safety_guidelines_english.pdf">https://www.adidas-group.com/media/filer_public/2013/07/31/health_safety_guidelines_english.pdf</a> 水、天然資源と鉱物、有害化学物質に関するポリシーを策定している。	生活賃金ではなく、Fair Wageという観点からベンチマークを設定している。 <a href="https://www.adidas-group.com/en/sustainability/people/factory-workers/#/unser-ansatz-zur-zahlung-angemessener-lohne">https://www.adidas-group.com/en/sustainability/people/factory-workers/#/unser-ansatz-zur-zahlung-angemessener-lohne</a>	ある。ハラスメント <a href="https://www.adidas-group.com/media/filer_public/2013/07/31/adidas_group_labour_rights_charta_may_2011_en.pdf">https://www.adidas-group.com/media/filer_public/2013/07/31/adidas_group_labour_rights_charta_may_2011_en.pdf</a> 差別 <a href="https://www.adidas-group.com/en/sustainability/reporting/policies-and-standards/">https://www.adidas-group.com/en/sustainability/reporting/policies-and-standards/</a>
16	株式会社アシックス ASICS CORPORATION	ビジネスパートナー管理方針(POE)に児童労働の禁止を明記し、製造委託契約の締結前にPOEへの署名を義務化している。 また、監査の評価基準に児童労働を含めており、重点的な管理項目の一つとして、児童労働を禁止する規定があるかどうか、雇用時に適切な年齢確認をしているかどうかを確認している。 また、未成年工についても、関連法規の順守状況の確認をしている。	監査の評価基準に強制労働を含めており、重点的な管理項目の一つとして、監査時には、強制労働を禁止する規定があるかどうか、従業員に雇用契約書の写しを提供しているかどうか、強制的な残業が無いかどうか、パスポートを含む金品を工場に預かっていないかどうか、雇用に関する費用を従業員負担にしているかどうか、制服や工具など業務に必要な物品の費用を従業員負担にしているかどうか、賞金からの不当な控除がないかどうか等を確認している	監査時に労働安全衛生面として、消防安全、電気・機械の安全性、個人保護具の着用、労働環境、化学物質安全を確認している。また、当社やベタワークが実施しているキャパシティビルディングへの参加を求めている。 サプライヤーへは、AFIRMの制限物質リストを含む当社の化学物質管理・運用ガイドラインへの準拠を求めている。染色工場には、フルーサイへの加盟を求め、環境汚染、有害化学物質の削減に取り組んでいる。 また、監査時に政府発行の環境許可証の有無、現地法への準拠状況などを確認。有害化学物質についても管理状況を確認しており、主要なサプライヤーに対してはSAC(Sustainable Apparel Coalition)が開発した評価指標「Higg Index FEM」を用い、環境および化学物質管理について、工場による自主点検を実施し、リスク評価を行っている	毎年の監査時に、賞金や手当が法定水準(最低賃金)を上回っていることを確認するとともに、生活賃金の支給を推奨している	ある。 アシックスグローバル行動規範に差別・ハラスメントの禁止及び障がい者に対する合理的配慮に関して明記している。 以下のページ(日本語) <a href="https://corp.asics.com/jp/p/code_conduct">https://corp.asics.com/jp/p/code_conduct</a> 以下のページ(英語) <a href="https://corp.asics.com/en/p/asics-global-code-of-conduct">https://corp.asics.com/en/p/asics-global-code-of-conduct</a> 契約時にはビジネスパートナー管理方針を理解した上で、責任者による署名を求めている。また毎年の監査時には、重点的な管理項目の一つとして、差別やハラスメントの禁止規定の有無や社内での周知・研修の実施状況を確認している。 ビジネスパートナー管理方針(POE) 以下のページ(日本語) <a href="https://corp.asics.com/jp/p/agency_policy">https://corp.asics.com/jp/p/agency_policy</a> 以下のページ(英語) <a href="http://asics-corporate-production-draft.s3.amazonaws.com/page_types/2235/files/policy_of_engagement_original.pdf?1405496979%0D%0A">http://asics-corporate-production-draft.s3.amazonaws.com/page_types/2235/files/policy_of_engagement_original.pdf?1405496979%0D%0A</a>
17	ミズノ株式会社 (美津濃株式会社) Mizuno Corporation	児童労働を認めておらず、CSR調達監査により確認を行っている。 <a href="https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/labour.aspx">https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/labour.aspx</a> <a href="https://corp.mizuno.com/en/csr/partner/labour.aspx">https://corp.mizuno.com/en/csr/partner/labour.aspx</a>	強制労働、人身取引をみとめておらず、CSR調達監査により確認している。 <a href="https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/labour.aspx">https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/labour.aspx</a> <a href="https://corp.mizuno.com/en/csr/partner/labour.aspx">https://corp.mizuno.com/en/csr/partner/labour.aspx</a>	CSR調達活動の中に含まれている。CSR調達監査で遵守状況を確認している。 <a href="https://corp.mizuno.com/jp/csr/responsibility/safety_quality.aspx">https://corp.mizuno.com/jp/csr/responsibility/safety_quality.aspx</a> 製品に含まれてはいけない禁止有害化学物質の不使用管理については以下参照。 <a href="https://corp.mizuno.com/jp/csr/responsibility/safety_quality.aspx">https://corp.mizuno.com/jp/csr/responsibility/safety_quality.aspx</a>	生活賃金について言及なし。最低賃金を上回っているのかCSR調達監査の監査項目として確認を実施。下回っている場合は措置を要し、是正を確認する。	ある。CSR調達行動規範: <a href="https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/code.aspx">https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/code.aspx</a> Mizuno Corporation Ethical Standards: <a href="https://corp.mizuno.com/en/csr/csr.aspx">https://corp.mizuno.com/en/csr/csr.aspx</a> , Mizuno Code of Conduct for Suppliers: <a href="https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/code.aspx">https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/code.aspx</a>
18	株式会社良品計画 Ryohin Keikaku Co.,Ltd.	全サプライヤーと締結している「良品計画の環境、労働、安全に関する基本方針」、「良品計画の環境、労働、安全マネジメント」に強制労働や人身取引の禁止を明記、遵守することとしている。また、今年以降、第三者監査をスタートし、児童労働についての項目も含めている。	全サプライヤーと締結している「良品計画の環境、労働、安全に関する基本方針」、「良品計画の環境、労働、安全マネジメント」に強制労働や人身取引の禁止を明記、遵守することとしている。このことは、英国現代奴隷法に関するステイメント( <a href="https://ryohin-keikaku.jp/csr/modern_slavery_act/mss_2016.jp.pdf">https://ryohin-keikaku.jp/csr/modern_slavery_act/mss_2016.jp.pdf</a> )にも記載。また、今年以降、第三者監査をスタートし、強制労働や人身取引についての項目も含めている。	全サプライヤーと締結している「良品計画の環境、労働、安全に関する基本方針」、「良品計画の環境、労働、安全マネジメント」に労働安全衛生の保護、生産過程における環境への配慮、有害化学物質使用等禁止を明記、遵守することとしていると回答。また、今年以降、第三者監査をスタートし、労働安全衛生の保護についての項目も含める。	全サプライヤーと締結している「良品計画の環境、労働、安全に関する基本方針」、「良品計画の環境、労働、安全マネジメント」に公正な賃金の確保を明記、遵守することとしている。また、今年以降、第三者監査をスタートし、賞金についての項目も含めていること。	ある。 全サプライヤーと締結している「良品計画の環境、労働、安全に関する基本方針」、「良品計画の環境、労働、安全マネジメント」にハラスメントの禁止を明記、遵守することとしている。また、今年以降、第三者監査をスタートし、ハラスメントについての項目も含めている。
19	三起商行株式会社	「サプライヤー行動規範」及び「三起商行株式会社CSR調達ガイドライン」が発行され、約1年が経過するが、現状においては、各サプライヤーへ児童労働に関する注意喚起および情報提供の周知徹底を行った状況であり、全工場の状況は当社の担当者及び第三者による確認把握はできていない。現状においては、周知徹底のみが実施されている。 <a href="https://www.mikihouse.co.jp/corporate/assets/docs/csr_procurement-suppliercodeofconduct.pdf">https://www.mikihouse.co.jp/corporate/assets/docs/csr_procurement-suppliercodeofconduct.pdf</a>	<a href="https://www.mikihouse.co.jp/corporate/assets/docs/csr_procurement-suppliercodeofconduct.pdf">https://www.mikihouse.co.jp/corporate/assets/docs/csr_procurement-suppliercodeofconduct.pdf</a>	「三起商行株式会社CSR調達ガイドライン」に基づき、工場訪問時に指導を実施している。	各国最低賃金の遵守を求めている。生活賃金への言及なし。	ある。 「三起商行株式会社CSR調達ガイドライン」に基づき、工場訪問時に指導を実施している。
20	Patagonia, Inc. (パタゴニア)	サプライチェーン全体を通じて監査、モニタリング、教育とトレーニング、是正措置支援を通じて対応している。	サプライチェーン全体を通じて監査、モニタリング、教育とトレーニング、是正措置支援を通じて対応している。	監査や訪問を通じて、労働者への安全に関するトレーニング、緊急事態への備え、化学薬品の保管等詳細に確認している。環境については、Chemicals and Environment Impacts Program (CEIP) というプログラムがあり、サプライチェーン全体を通じて遵守するようにしている。 <a href="https://www.patagonia.jp/working-with-mills.html">https://www.patagonia.jp/working-with-mills.html</a> (素材工場との取り組み) <a href="https://issuu.com/thecleanestline/docs/patagonia_enviro_2017_jpn">https://issuu.com/thecleanestline/docs/patagonia_enviro_2017_jpn</a> (上記でリンクしている環境・イニシアティブブックの最新年度日本語版)	Fair Laborの計画に基づき、全ての労働者に適正な賃金(Fair Wage)が支払われるようにロードマップを策定し、対応を進めている。 <a href="http://www.fairlabor.org/global-issues/fair-compensation">http://www.fairlabor.org/global-issues/fair-compensation</a> また、フェアトレードUSAと協力し、フェアトレード認定サプライヤーについては労働者が管理する口座にプレミアムを直接送金し、その基金の使途は労働者自身が決定するプロジェクトに使用されている。 <a href="https://www.patagonia.jp/living-wage-vs-minimum-wage.html">https://www.patagonia.jp/living-wage-vs-minimum-wage.html</a>	ある。ハラスメント、差別に対するパタゴニア職場行動規範。 <a href="https://www.patagonia.com/on/demandware.static/Sites-patagonia-us-Site/Library-Sites-PatagoniaShared/en_US/PDF-US/Patagonia_COC_English_02_13.pdf">https://www.patagonia.com/on/demandware.static/Sites-patagonia-us-Site/Library-Sites-PatagoniaShared/en_US/PDF-US/Patagonia_COC_English_02_13.pdf</a> ※日本語版URL: <a href="https://www.patagonia.jp/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw54778d26/PDF-JP/Patagonia_CoC_Japanese_02_13.pdf">https://www.patagonia.jp/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw54778d26/PDF-JP/Patagonia_CoC_Japanese_02_13.pdf</a> 行動規範ベンチマーク <a href="https://www.patagonia.com/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw5df99c3e/PDF-US/Patagonia_Benchmarks_12-27-12_English.pdf">https://www.patagonia.com/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw5df99c3e/PDF-US/Patagonia_Benchmarks_12-27-12_English.pdf</a> 移住労働者水準および実施要項 Migrant Workers Standards <a href="https://www.patagonia.com/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw604fc14d/PDF-US/Migrant_Worker_Employment_Standards.pdf">https://www.patagonia.com/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw604fc14d/PDF-US/Migrant_Worker_Employment_Standards.pdf</a> ※日本語版URL: <a href="https://www.patagonia.jp/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw9995cddb/PDF-JP/Migrant_Worker_Employment_Standards-jp.pdf">https://www.patagonia.jp/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw9995cddb/PDF-JP/Migrant_Worker_Employment_Standards-jp.pdf</a>
21	株式会社ストライプインターナショナル STRIPE INTERNATIONAL INC.	工場監査にてチェックしている	工場監査にてチェックしている。	工場監査にてチェックしている	特になし。	ある 就業規則に規定。工場監査にてチェックしている。