



ゴアの人権ポリシー

はじめに

W. L. Gore & Associates（「ゴア」）は、1958年の創業以来、倫理的なビジネス慣行を堅持してきました。ゴアのブランドプロミスである **Together, improving life（共に、生活を向上させる）** は、私たちのすべての行動の指針となり、人権に対する私たちの考え方を伝えるものです。

ゴアは、私たちのイノベーションの価値を最大限社会に発揮しながら、私たちの製品や事業が社会と環境に与える影響を最小限に抑えることを目指します。したがって、人権を尊重することとは、何よりもまず、ゴアのカルチャーとブランドプロミスに忠実であること、そして最も直接的には、私たちの事業で接するすべての人に対して公正であるよう努めることです。

ゴアは、私たちが生活している環境に誰もが依存していることを認識しています。安全で清潔、衛生的かつ持続可能な環境は、生命、健康、食糧、水、衛生に対する権利など、さまざまな人権を完全に享受するうえで不可欠です。ゴアは、すべての人の尊厳とその基本的人権を尊重することを約束します。

1. 指針となる基準および規則

ゴアは、国や地域の適用される法律、規則、規制、および私たちの事業活動に適用されるその他の関連法的要件を遵守して、事業活動に従事します。このような法令には、人権、労働慣行、環境、安全、衛生基準および建築安全基準に関するものが含まれますが、これらに限定されるものではありません。現地規制が国際的な人権基準よりも厳格ではない可能性がある場合、ゴアは国際的な人権基準を遵守することを目指します。以下は、ゴアが指針とする基準の一覧です。

- 国際連合（国連）世界人権宣言



- 市民的および政治的権利に関する国際規約
- 経済的・社会的および文化的権利に関する国際規約
- 国連子どもの権利条約、国連女子差別撤廃条約
- 国連ビジネスと人権に関する指導原則
- 労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言
- 国連グローバル・コンパクト
- 経済協力開発機構（OECD）多国籍企業行動指針

ゴアはさらに、国連の「持続可能な開発目標」を支持しています。その目標のうち、製品や事業を通じて影響を与えることができ、ステークホルダーにとって有意義で、私たちのプロミスと一致する目標を重視しています。

ゴアでは、私たちが事業を展開する各市場のアソシエート、お客様、サプライチェーン上のパートナー、地域住民を含む人々の幸福に、私たちの事業や製品が及ぼす影響を慎重に検討しています。以下は、これらの基準を運用できるようにする主要なポリシーです。

2. 倫理行動基準

ゴアの日々のコミットメントに倫理的原則を適用する指針が、「アソシエート倫理行動基準」です。アソシエートで構成されるコミュニティとして、私たちは、インクルーシブな職場環境、すなわち、ゴアの内外を問わずすべての人を公平に、尊厳と尊敬をもって扱い、私たちが活動するコミュニティの多様性を反映する環境を維持するために、それぞれが自分の役割を果たします。

私たちは、ゴアを代表する、またはゴアの製品に関わる販売店、代理店、コンサルタント、ベンダー、その他の第三者（総称して「代理店」）にも、同じ水準のインテグリティを求め、期待します。「**第三者代理店倫理行動基準**」は世界共通の基準で、ゴアはこれらのビジネスパートナーを、この基準で拘束します。

2.1 サプライヤー行動規範



ゴアは、サステナビリティへの継続的に取り組む一環として、「**サプライヤー行動規範**」を制定しています。この文書は、委託先メーカーを含むすべてのサプライヤーに向けて、人権、倫理的なビジネス慣行、環境管理、法的要件に関するゴアの期待事項を定めています。前述の通り、ゴアは定評のある国際基準や業界のベストプラクティスに従っており、サプライヤーには、その下請会社や再委託先がこの規範を遵守しているかどうかを監視し、ゴアに伝えるよう求めています。

ゴアは、自社の製造活動を同様の基準で拘束し、人材紹介会社や下請サービスプロバイダーにも同様のコミットメントを強く求めています。

ゴアの事業範囲は、繊維、医療、エレクトロニクスをはじめとする、さまざまな産業に及んでいます。これらの産業で顕著な問題として共通して認識されている、人権や労働者の権利に関する以下の事項は、「**サプライヤー行動規範**」に記載されています。

- 強制労働の禁止
- 児童労働の禁止および若年労働者の保護
- 機会均等
- 嫌がらせの禁止
- 結社の自由および団体交渉
- 公正な賃金と福利厚生
- 合理的な労働時間
- 安全で衛生的な労働条件
- 責任ある鉱物調達

2.2 社会的責任に関するガイドライン

ゴアの**社会的責任に関するガイドライン**（GSR）は、お客様やその他のビジネスパートナーのために、職場の基準を明確にし、職場の基準に関する手引きとなることを目的としています。このガイドラインには、サプライヤー行動規範と共通する部分が多くありますが、ゴアが各ビジネスパートナーに対して有するそれぞれの影響力と責任の程度に基づく、特定の取引関係を補完する



ものです。ゴアは、このアプローチにより、ビジネスパートナーのサポートを受けながら、バリューチェーン全体で同一の基準を維持することを目指します。

2.3 強制労働および児童労働

強制労働は、残念ながらサプライチェーンにおける根深い人権リスクです。国際労働機関の定義に合わせて、ゴアは強制労働を「罰則の脅威の下である人に対して強要され、その人が自発的に申し出たものではないすべての労働または役務」と定義しています。強制労働は、子どもや大人の人身売買や人身取引のような極端な形態もあれば、労働者の渡航書類を取り上げるなど一見して分かりにくい形態もあります。ゴアのポリシーと慣行では、あらゆる種類の非自発的な雇用を禁止することを約束しています。

ゴアは、外国人移民労働者が強制労働に対して特に脆弱であることを認識しています。そのため、外国人移民労働者に対する搾取行為を防止するため、以下の遵守を求めています。

- 外国人移民労働者の雇用において、雇用主が採用費用を全額負担することを期待し、推進しています。
- 労働者が自身の渡航書類の管理を維持するべきであり、施設内での労働者の移動の自由を不当に制限したり、雇用主が提供する施設への出入りを不当に制限することがあってはなりません。
- 労働者は、自国を離れる前に、雇用の基本条件（賃金や福利厚生、勤務地、生活条件、住居費用、関連費用など）について知らされている必要があります。
- 第三者である人材紹介会社を通じて雇用された労働者について、雇用主は、その人材紹介会社が派遣国と受入国の両方の法律と上記の基準に従っていることを確認する必要があります。

すべての児童労働が強制労働の形態であったり、違法であったりするわけではありませんが、ゴアでは義務教育終了年齢未満、いかなる場合でも 15 歳未満の者の雇用を禁止しています。また、ゴアは、サプライチェーンのパートナーに求める若年労働者の労働条件の制限を定める際に、同様の適用法令に従います。



3. ゴアの予防措置

ゴアはさまざまな措置を講じて、人権ポリシーの遵守を評価し、求めています。これらの措置は、人権侵害の潜在的リスクを迅速に把握、軽減するためのもので、こうした侵害を積極的に予防できるようになっています。

3.1 リスクアセスメント

ゴアは、適切な範囲と深度の評価を実施することで、事業とサプライチェーンにおける人権侵害のリスクの把握に努めています。私たちの事業全体の範囲を考えると、サプライチェーンの種類は非常に多岐にわたるため、場所や産業に応じてアプローチを変えています。さらに、一部の事業では、強制労働のリスクを高める可能性のあるグローバルなサプライチェーンを使用しています。このような場合、業界のツールや知識に基づき、その事業に特化したリスク評価を実施しています。ゴアは、定期的にリスクアセスメントを繰り返し、必要に応じて、さらなるデューデリジェンスを行っています。

3.2 苦情チャネル

ゴアは、率直に発言する Speak up カルチャーを作り、維持に努めています。アソシエート、ビジネスパートナー、その他のステークホルダーが、人権侵害やそのリスクを含む、不正な、または不正と思われる行為や状況に気付いた場合、直ちに私たちに通報することを推奨しています。そのため、**インテグリティヘルプライン**が 365 日 24 時間利用可能で、多言語に対応したオペレーターが対応しています。通報いただいた情報は、可能な限り、かつ、現地の法律で認められる範囲で、秘密情報として扱います。また、法令で禁止されている場合を除き、通報者は匿名性を保つことができます。ゴアは、問題の複雑さに応じて、通報の迅速な解決に労力と資源を投入します。ゴアのポリシーでは、善意で不正行為の可能性を通報した人や、調査に参加した人に対する報復行為を認めず、そのような報復行為は懲戒処分の対象としています。

3.3 ステークホルダーエンゲージメント



ゴアは、変化を続ける課題を常に把握しておくために、ステークホルダーとの関わりを大切にしています。お客様、サプライヤー、同業他社、支援団体、NGO、政府機関と提携し、協力することで、より包括的な知見を得ることができ、専門性の幅を広げることができると考えています。そのため、人権と労働者の権利の分野において、特定の事業部門は、その部門が属する業界固有のイニシアチブに加盟しています。イニシアチブの例として、米国アパレル・フットウェア協会（AAFA）、サステナブル・アパレル連合（SAC）、ビジネス・フォー・ソーシャル・レスポンシビリティ（BSR）、公正労働協会（FLA）および責任ある鉱物イニシアチブ（RMI）などが挙げられます。ゴアは、さらなるエンゲージメントの機会の評価を継続します。

3.4 透明性

ゴアは、バリューチェーンに沿ったすべてのアクターが負う説明責任のメカニズムとして、透明性が、責任ある企業市民の不可欠な要素であると認識しています。そのため、私たちは、人と地球を守るためのゴアのコミットメントと進捗状況について、お客様、地域、社会への情報提供を強化しています。

4. 補足/関連書類

- アソシエート倫理行動基準
- 第三者代理店倫理行動基準
- サプライヤー行動規範
- 社会的責任に関するガイドライン

5. コーポレートガバナンス

サプライチェーンチームとサステナビリティチームが協力して、本「人権ポリシー」に従って行動するために必要な組織的能力を明確にし、その能力を業務に組み込みます。ゴアのエンタープライズ・リーダーシップチームは、本ポリシーの遵守に関して最終的な説明責任を負います。本ポリシーは、関連する動向をすべて確実に反映するため、定期的に見直し、更新を行いません。



Together, improving life

(CEO の署名)

ここに記載する内容は、2023年6月12日に承認されました。