

关于人权与劳动的基本方针

1. 尊重基本人权

(1) 我们尊重国际公认的标准以及我们开展业务的各国、各地区的法律法规、文化、宗教、习惯以及历史，并基于此尊重每一位村田员工的基本人权，维护人权，决不侵犯人权。

(2) 村田尊重世界人权宣言、联合国劳工组织（ILO）的劳动基本原则和权利宣言、联合国全球契约中的两项人权原则与四项劳动原则、商业与人权指导原则、OECD 多国籍企业行动指针、消除对妇女歧视公约以及 The Responsible Business Alliance（RBA）的行动规范。

2. 禁止歧视与骚扰

(1) 在录用、工资标准、晋升、报酬以及接受教育训练等雇佣惯例中，村田会坚决杜绝任何形式的歧视，以及伤害员工个人尊严的非人道行为。

(2) 村田坚决杜绝因如下因素而进行歧视以及造成不愉快并且伤害员工个人尊严的非人道行为：人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表现、民族、国籍、有无残疾、是否怀孕、宗教信仰、所属政党、是否为工会成员、有无参军经验、受保护的遗传信息，或目前及过去的婚姻状况和有无育儿等。举例来说，不得对工人实施暴力、基于性别的暴力、坚决杜绝权力骚扰、性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体压迫、霸凌、公开羞辱、言语虐待。

(3) 仅限因遵纪守法、确保职场安全卫生或维持员工健康而确有需要的情况下，村田方可按所需最小限度的范围和方式，对上述可能成为歧视理由的事项进行调查、检查或确认。此外，不应强迫工人或潜在工人接受可能带有歧视性目的的医学检查（包括怀孕或童贞检查或 HIV 检查）或体检。

(4) 对于通过相关调查、检查或确认所获得的个人信息（例如：怀孕、B 型肝炎、HIV），村田将进行严格的管理，绝不将其用于本来目的之外的任何其他目的。

3. 禁止强制劳动

(1) 村田禁止在业务活动中出现任何形式的强制员工劳动的情况。

(2) 村田保证在村田从事业务活动的包含加班劳动在内的劳动均为员工的自愿劳动，绝不允许管理层让员工从事违反其意愿的强制劳动。

(3) 为避免发生强制劳动，村田在签订劳动合同时采取如下措施。

a. 使用员工的母语或其能够理解的语言签订劳动合同。

b. 对于公共机构所发行的可确认员工本人身份的文件和就业资格确认文书，仅在签订劳动合同时，以所需最小限度的范围和方式进行确认，绝不要求员工交出或抵押原件。

c. 不以任何形式和名目收取手续费、保证金等金钱，也不收取任何押金。如果发现工人支付过任何上述费用，应将该费用返还给工人。

d. 外籍劳工必须在离开原籍国之前收到雇佣协议，并且在其到达接收国后，雇佣协议中不允许有替代或变更，除非这些变更是为了符合当地法律并提供平等或更好的条款。

e. 工人可自由地随时离职或终止其雇佣关系，如按照工人合同给予合理通知，则不必支付任何罚款。

4. 禁止童工，限制未成年劳工的就业

(1) 在村田的业务活动中，村田禁止一切形式的童工。这里所说的“儿童”，是指未达到以下条件，诸如满 15 岁，或其所在的国家或地区完成义务教育的年龄，或其所在的国家或地区的法律法规中规定的可就业年龄之中最大年龄。

(2) 村田禁止未满 18 岁的劳工（以下称之为“未成年劳工”）在夜间和节假日从事劳动，并禁止其从事可能危及健康或安全的劳动。

(3) 村田作为管理者，绝不雇佣和使用童工，并且绝不允许未成年劳工从事第一项中所禁止的劳动。

(4) 为避免出现违反前三项规定的事态，村田在签订劳务合同时，会根据政府机构所发行的文书来确认本人的年龄。

(5) 村田应通过合理维护学生工记录、对提供学生工的教育合作伙伴进行严格的尽职调查，并根据法律法规保护学生工权利，以确保对学生工进行适当的管理。如当地法律未作规定，学生工、实习工和学徒工的工资应至少达到履行同等或类似岗位的初级工人的工资水平。

5. 尊重劳动团体的权利

(1) 依据国际公认的标准以及村田开展业务活动的各国家或地区的法律法规，村田尊重工人加入工会的自由和工会集体谈判权，绝不对其进行干涉。

(2) 村田尊重工会的运营，基于相互信赖进行开放的集体谈判，遵循当地的劳动习惯，通过真挚而具有建设性的谈判，共同致力解决问题。

(3) 村田不会以员工加入工会、请求集体谈判、参加集体谈判等劳工行使团结权或集体谈判权为由，针对员工的劳动条件给予歧视、报复、骚扰等一切不利待遇。

6. 确保适宜的劳动条件

(1) 村田根据开展业务活动的各国家或地区的法律法规，按照国际公认的标准，正确遵守劳动时间、休息日、休假、工资等相关劳动条件。在国际公认的标准与村田所开展业务活动的各国家或地区的法律法规之间存在矛盾的情况下，村田更加倾向于尊重国际公认的标准，并努力探讨其方法。应按高于正常小时工资的标准向工人支付加班报酬。

(2) 村田建立可靠的劳动时间管理系统，并据此正确记录劳动时间和休息日，同时制定适宜的劳动时间管理规则，以免劳动时间管理工作出现疏漏。

(3) 村田以各位员工的母语或其可理解的语言向员工出具收入明细，并按照上述(1)和(2)中所正确规定的日期向员工支付正确计算出的工资金额，不得擅自进行任何不正当的扣除。

(4) 如果村田所开展业务活动的各国家或地区的法律法规中有关于最低工资的规定，则村田依据前款规定所支付的工资必须保证超过该最低工资标准。

7. 人权尽职调查

(1) 为执行本方针，村田另行制定了《人权与劳动相关基本方针的管理手册》，切实执行，并根据需要进行修订和改善。

(2) 村田将定期性、持续性地对董事、管理人员和员工开展适宜的教育并确认情况，以便更好地理解 and 有效地实施人权尽职调查。

(3) 如发现违反本方针的事态，村田将迅速采取适宜的改正措施。

8. 对商业合作伙伴的支援

村田通过村田的供应链，要求商业合作伙伴也致力实现此方针受到尊重的社会环境，并给予其相应的支援。

株式会社村田制作所
代表董事社长中岛 规巨