

## 三起商行株式会社供应商移民劳工方针

三起商行株式会社（包括集团各分公司）依据《人权方针》、《CSR 采购方针》、《供应商行为规范》，作为向国内外所有与本公司产品制造相关的劳工提供富有活力的工作环境的一环，雇佣移民劳工的相关方针也应公示，特制定此方针。

此方针中所提及的移民劳工（外籍劳工、外籍技能实习生、国内移民劳工等）是指“为获得工作而跨越国家或者国内特定管辖区域的个人”。

本方针是以供应商所雇佣的所有移民劳工为对象，在与本公司产品制造相关的所有移民劳工的雇佣问题上，遵循本方针开展活动。

移民劳工在招聘、雇佣的环节中受到的有悖伦理的习惯对待、职场交流中遭遇语言障碍、跨越不同国家或管辖区域的特殊性等原因，被认定为遭受强制劳动以及现代奴隶的高风险对象。

本方针针对移民劳工在招聘、雇佣环节中的相关问题点，对于企业所应采取负责任的行为，在参照国际标准和指导方针的基础上，将本公司的想法传达给股东、特别是各位供应商。

供应商在负责任的雇佣移民劳工时，应遵守以下规定。

### 1. 定义和对象

上述“移民劳工”的定义适用于本方针及本公司的《供应商人权方针》、《CSR 采购方针》、《供应商行为规范》、《供应商基准》。

### 2. 确保雇佣合同的公平性和透明性

供应商与移民劳工的雇佣中介（个人或组织）应当在招聘、选定、录用、培训、雇佣的各个环节中，与该劳工所达成的一致意见为原则办理手续。为使移民劳工在正确理解合同内容及劳动条件（工作内容、工作地、工作时间、工资等）的基础上签订合同，雇佣合同及劳动条件通知书应当用劳工本人能够理解的语言制作，其副本应当提供给劳动者。在这个过程中，关于规定劳动条件的其他文件（就业规则、人事规定、工资规定、所在就业国家或者管辖区域的劳动法规及指导方针等），也应使用劳工本人能够理解的语言准备书面资料，考虑到在签订合同后不产生分歧，应在签订合同前予以口头说明。此外，使用移民劳工所能理解的语言书写的各种规章制度，为便于随时确认，必须设置在工作单位和宿舍。

### 3. 在录用、雇佣环节中，将移民劳工所负担的费用最小化

供应商对于移民劳工在就业过程中所产生的费用，应努力将劳工负担部分降到最低。另外，在雇佣环节中存在中介个人或组织时，应按照本方针要求其予以合作。

#### 4. 禁止歧视和享受妥当的待遇

供应商不得在移民劳工和其他劳工之间对人种、宗教、年龄、国籍、性取向、性别、政治意见、怀孕、婚姻状况、残疾进行差别对待。对于就业规则中所规定的年度带薪休假、各种津贴补助、妥当的工资等所有雇佣实务，必须保证得到妥当的待遇。

移民劳工的工资必须按时以现金或转账汇款予以支付。另外，支付现金时，必须留存员工本人填写的收款日期、签收印章及签名，开具工资明细，并将存根交给本人。

#### 5. 尊重“自由移动”

供应商应保证归属移民劳工个人的所有资料（护照、身份证等）除在办理业务及雇佣手续等不得已的情况外，必须由移民劳工本人持有并保管。另外，在办理在留资格等手续需要暂时保管该资料时，需经移民劳工书面同意，才能由供应商负责保管，手续完成后必须返还本人。

对于移民劳工利用年度带薪休假和长期休假临时回国和外出，雇主在没有正当理由的情况下必须予以同意。

此外，承认移民劳工有职业选择的自由并尊重其权利。特别是在自由选择雇佣关系（跳槽）自由不完全被认可的国家/地区，应采取适当的措施，支持其顺利的行使该权利。

#### 6. 保障救济和促进劳资间的交流

供应商应当采取措施通过正式和非正式的方式与移民劳工进行顺畅的沟通。

此外，考虑到公司内部沟通可能会出现障碍，供应商应确保移民劳工在利用法律救济及可靠的投诉处理机制时，无需担心遭受报复、制裁或解雇、强制回国等行为。

#### 7. 尊重工会及劳工代表的相关权利

供应商应在签订雇佣合同时向移民劳工介绍工会代表及劳工代表，并提供机会向劳工讲解所在国家或者地区的劳工权利。在讲解中所使用的资料以及行使权利的相关手续，必须保证使用移民劳工所能理解的语言办理手续。另外，是否加入工会以及是否参与选举劳工代表，应交由劳工自行决定。

#### 8. 卫生且安全的住宿设施

供应商应使用移民劳工能够理解的语言制定宿舍规程。宿舍应有清洁、安全、妥当的居住空间。另外，提供 Wi-Fi。

#### 9. 确保安全回国途径

供应商在移民劳工合同到期或者合同终止日前由于某种理由终止合同时（移民劳工本人犯有严重的不妥当或违法行为除外），应与相关组织合力安排移民劳工回国并支付费用。但是，对于移民劳工仅希望暂时回国，供应商应与相关组织等协助办理再入境手续和安排机票，但由本人承担交通费。