

# 派遣社員行動規範

## はじめに

HPは、最高水準の企業倫理および規制に対するコンプライアンスを実践します。私たちは、敬意と公平性を持って誠実に人に接することで信頼を得ます。私たちは日々の人との関わりの中で、これらの価値を実践する必要があります。

## 本ポリシーの適用範囲

本ポリシーは、HPのサイトでHPのために任務を遂行している非従業員すべて、あるいはHPの顧客に対しHPの顔となる、あるいはHPの代理人となる個人(以下「派遣社員」)、およびHPに派遣社員を派遣するサプライヤすべてに対して適用されます。さらに、契約および移民労働者を管理するHPの担当者にも適用されます。

## ポリシー

すべての派遣社員は、それぞれの雇用主の指示および監督のもと、本「派遣社員行動規範」に定められた条項に従う必要があります。派遣社員はまた、それぞれの地域においてHPに適用される、すべての法律、規則、および政府規制を遵守する必要があります。

HPに派遣社員を派遣するすべてのサプライヤは、本「派遣社員行動規範」、およびそれぞれの地域においてHPに適用されるすべての法律、規則、および政府規制を守り、さらに派遣する派遣社員がこれらについて認識し、研修を受け、遵守していることを確認します。

私たちは、誠実なビジネスを実践する責任を、派遣社員およびそのサプライヤと共有する必要があります。

派遣社員は、最高水準の企業倫理の実践が求められ、不正、違法、あるいは非倫理的な行動あるいは言動を行ってはなりません。

本「派遣社員行動規範」に加えて、派遣社員は、派遣社員への適用が定義されているHPのポリシーすべてを遵守する必要があります。

## 雇用機会均等

職場において不当な差別を行うことは禁止されています。HPの業務において派遣社員は、いずれの個人に対しても、その性別、肌の色、人種、民族、出身国、宗教、年齢、配偶者の有無、性的指向、性自認および性表現、障害、妊娠の有無、退役軍人の身分、法律上保護されている遺伝情報、所属政党、その他法律上保護されている特性によって、差別してはなりません。

## 労働環境

HPは、従業員が敬意と尊厳を持って処遇される、差別やハラスメントが一切ない労働環境を維持するよう尽力します。職場におけるハラスメントは禁じられています。HP

の業務において派遣社員は、無礼、敵対的、暴力的、威圧的、脅迫的、あるいは嫌がらせとなるような態度をとってはなりません。

性的なハラスメントにはあらゆる形態があり、いずれの形態についても禁止されています。これらにはマネージャまたは同僚による、従業員が不快と感じる性的な誘惑、性的な接待の要求、性的に露骨なポスター、写真、漫画、描画を見せること、あるいはこれらをコンピュータ画像として表示させること、その他性的な性質を帯びた言動が含まれます。

派遣社員は、環境、衛生、安全、セキュリティに関するポリシーおよび手順を遵守し、環境、衛生、安全、セキュリティの脅威が存在する場合はこれらを是正あるいは報告する必要があります。職場における暴力は一切認められません。職場における暴力には、身体に対する暴力あるいはその脅威、さらに行為の対象となる人物が、自らの安全あるいは家族や資産の安全について恐怖や懸念を持つのに十分な、耐え難い行為、侮辱的な行為、威圧的な行為が含まれます。

### 腐敗行為の防止

派遣社員は、賄賂やリベートを申し出たり、腐敗行為に関わってはなりません。派遣社員は、倫理基準、そしてHPがビジネスを行う国の適用法すべてに従う必要があります。

腐敗行為の防止：派遣社員は、ビジネスを獲得または維持するため、あるいはビジネス上の決定に不適切に影響を与える目的で、賄賂、リベート、あるいは贈答品の申し出または提供を行ってはなりません。すべての国において派遣社員は、ビジネスを獲得または維持する目的で、あるいはビジネス上の優位性を得る目的で、いずれの人物に対しても、直接的または従業員や第三者を介して間接的に、金銭等の価値あるものの供与を申し出る、約束する、あるいは提供すること禁じられています。米国の海外腐敗行為防止法 (FCPA) および英国の贈収賄防止法 (UKBA) は、ビジネスを獲得あるいは維持する目的で、政府の職員、政党、公職の候補者、王族の一員に対し金銭の支払いを行う、または贈答品を提供することを禁じています。これには政府が50%を超えて株式や持ち分を所有する企業や組織、その他政府の支配下にある事業体が含まれます。UKBAはまた、ビジネスを獲得または維持する目的で民間の事業体に金銭や贈答品を供与することを禁じています。

- FCPA および UKBA は、すべてのHP従業員、HP子会社、ジョイントベンチャー、派遣社員、エージェント、および代理人の行動に対して適用されます。
- つまり腐敗行為の防止とは、以下の授受を行わないことを意味します：
  - ビジネスの獲得や維持を目的として提供される価値のあるもの
  - あらゆる形態の賄賂またはリベート

円滑化のための支払い：強迫されている場合を除き、派遣社員は、非裁量的な一般行政サービスについて、直接的または間接的にも政府職員に対し「円滑化のための支払い」を申し出る、あるいは行ってはなりません。強迫とは、「円滑化のための支払い」が行われなかった場合に身体に危害が及ぶ、あるいは収監される可能性があるとして派遣社員が恐れる状況で、要求に応じる以外に安全な手段がない場合を意味します。強迫の例外は、通常少額で一度限りの支払いに適用されます。繰り返して「円滑化の

ための支払い」を行ったり、や高額な「円滑化のための支払い」を行うことは認められていません。「円滑化のための支払い」を要求された、あるいはこれを支払った場合、支払いから24時間以内にHP Legalに報告する必要があります。

### 人身取引の防止

HPは当社の事業における児童労働、囚人労働、強制労働、あるいは人身取引による労働を禁じています。派遣社員のサプライヤおよび派遣社員は、人身取引に関与することを禁じられています。これらには、あらゆる形態における人の不法な移送、人身売買、性的搾取、そして強制労働および児童労働の利用が含まれますが、これらに限定されません。HPおよびその従業員、業務委託先、再委託先(サプライヤおよびエージェントを含む)、派遣社員、その他HPに代わり業務を実施する者は、以下を禁じられています：

- 契約履行期間において「重大な形態の人身取引」に個人的に関わること
- 契約期間において買春を行うこと
- 契約の履行において強制労働を利用すること
- 従業員の身分証明書あるいは移民局関連の文書を破棄、隠匿、没収する、または従業員がこれらにアクセスするのを拒否すること
- 給与や福利厚生、また該当する場合は業務の潜在的な危険性等、雇用に関する重要な諸条件について、募集時に基本情報の開示を怠ったり記載事項に重要な誤りがある場合など、誤解につながるあるいは不正な雇用慣行
- 従業員あるいは採用候補者に人材紹介手数料を請求すること
- 該当する場合、雇用の終了に際して元の居住地に戻るための交通費の提供、あるいは交通費の支払いを怠ること
- 受け入れ国の住宅基準あるいは安全基準を満たさない住居を提供すること、さらに必要な場合は、雇用契約や採用同意書等の文書を、従業員が居住地を移動する5日前までに従業員が理解する言語で提示することを怠ること

派遣社員はIntegrity at HPのもと、すべての人に対し、尊厳を守り、公平性と敬意を持って接することが求められます。HPは、当社の事業における人身取引、児童労働、強制労働等の行いに対し、しかるべき措置を講じます。これらの行為に対しHPは、契約の終了を含み、不適切な行為の再発を防ぐための対策を講じます。

自らが人身取引、児童労働、あるいは強制労働等の被害を受けていると信じる派遣社員、あるいはこれらの不正な行為について認識している派遣社員は、HPのオープンドアポリシーに基づいて、これらのケースを担当マネージャ、次のレベルのマネージメント層、Human Resources、またはEthics and Compliance Officeに報告する必要があります。

### 公正な雇用

サプライヤあるいは派遣社員が従業員を雇用する場合、採用候補者に提供する業務関連情報は真実でなければなりません。また採用候補者は、応募や採用に対して手数料を請求されることはありません。サプライヤあるいは派遣社員は、賃金および労働時間の適用法に基づき1か月を超えない間隔で周期的に従業員に支払いを行い\*、賃金に関する地域あるいは国の法令に従って、懲戒処分として一部賃金を保留することなく賃金を支払い、従業員が自身の身分証明書やパスポートを管理およびアクセスすることを妨げてはなりません。また従業員は、いつでも雇用状態を解消することができます。

\*採用国の法律および労働者評議会の同意書すべてが適用されます。

## 結社の自由

派遣社員のサプライヤは、従業員が有する、労働組合を組織し、現地法および慣習に従って集団で交渉を行う権利を尊重します。

## 業務上の贈答品および接待

派遣社員は、不適切である、あるいは不当な影響があるとみなされる業務上のアメニティ(贈答品、食事、サービス、エンターテイメント等の価値のあるものすべて)について、授受を行ってはなりません。この制約は、HPの代理人、また既存の顧客あるいは潜在顧客、チャネルパートナー、サプライヤ、その他のビジネスパートナー、または競合会社と間で交わされる授受に適用されます。質問がある場合は雇用主または [amenities@hp.com](mailto:amenities@hp.com) までお問い合わせください。

## 斡旋手数料

派遣社員は、善意の商品流通業者、販売代理人、エージェント、あるいはコンサルタントとの間で書面によって同意した場合を除き、いかなるコミッションあるいは料金の取り決めも行ってはなりません。コミッションあるいは料金の取り決めについてはすべて HP Legal によって事前に承認される必要があります。

## 利益相反

HP の業務において派遣社員は、HP の利益を第一に考え、雇用主との契約を守ったうえで意思決定を行う必要があります。派遣社員は、HP が関与するあらゆる取引に関連して、自身の雇用主からの報酬以外に個人的な利益または便宜を受けてはなりません。

派遣社員は以下に関与してはなりません：

- 雇用主や HP に関連して利益相反が生じる活動
- 雇用主や HP に関連して潜在的に利益相反であると見なされる可能性がある活動

派遣社員は、(1)すべての HP のサイト、(2) HP のオフサイト会議、(3) HP の代理として、あるいは HP の要請によって参加するイベントまたは会議において、HP の製品のみを使用する必要があります：

## 家族または友人とのビジネス取引

派遣社員は HP との契約中、自らの家族や友人など、親密な関係にある個人とビジネスを行う可能性がある状況すべてについて、自らの雇用主と HP に明らかにする必要があります。利益相反の可能性のある状況について質問がある場合、派遣社員は担当のマネージャまたは HP に確認する必要があります。

## 第三者と仕事を行う

第三者とは、HP の競合会社、チャネルパートナー、サプライヤ (CW の従業員を除く)、その他 HP のビジネスパートナー、および顧客を指します。

雇用主との契約書にうたわれている場合、派遣社員は、HP と契約期間中はいかなる第三者の仕事も行ってはなりません。サプライヤと交わす HP 契約書には、他のあらゆる第三者

(契約書に定義されていないチャネルパートナー、競合会社、顧客等)との関係についての規則が定められている必要があります。

## HPのリソースの利用

コンピュータや情報システムを含む、HPの資産、リソース、あるいは設備の利用については、HPの業務のみを目的とし、HPのポリシーやガイドラインに従わなければなりません。派遣社員はHPのリソースを法律に違反して利用してはならず、友人や家族を含み、いかなる個人に対してもHPのリソースの使用を許可してはなりません。派遣社員は、ウィルス感染やHPのITセキュリティ違反を含み、喪失や損害につながる可能性のある利用を避ける必要があります。HPの資産を盗む、あるいは許可なく所有することは禁じられています。

HPのリソースを、以下のようなメッセージ、画像、あるいは素材を作成、送信、保存、コピー、あるいは表示する目的で使用してはなりません：

- 個人の利益のため
- 勧誘
- チェーンメール
- 脅迫、わいせつ、露骨な性描写、ハラスメント、品位に欠けるもの、あるいは侮辱的であるもの

HPは、現地の適用法で認められている場合、HPのコンピュータ・サーバー・システム、電話・ボイスメール・電子メールシステム、デスク、ロッカー、キャビネット、保管場所、車両、およびHPに属する他の設備機器を含む、派遣社員が使用する可能性があるHPリソースすべてについて、アクセスおよび検査する場合があります。HPは、安全、監督、セキュリティ等の懸念を理由として、現地の適用法に従って、事前の通知なしにいつでも敷地内の個人あるいは資産を検査することができます。

派遣社員は、HPシステムを使って作成、送信、保存されるすべてのメッセージあるいは記録について、個人のプライバシーの保持を期待できません。HPは、HPの設備機器を使って保存または送信された、ビジネスに関する電子メールやボイスメール等のあらゆる種類の非個人データを所有します。現地の適用法に基づいて、HPは、いつでもこれらのデータにアクセス、あるいはこれらのデータを取得することができます。

## 守秘義務

派遣社員は、その雇用主とHPとの間で合意された守秘義務に関するあらゆる条件に精通し、これらに従うことを求められます。秘密情報の保護に関する同意書が存在しない場合、派遣社員は、HPの業務を実施する目的で利用が許可される情報すべてを、秘密情報とみなす必要があります。これらには、HPのサプライヤ、顧客、あるいはビジネスパートナーからの情報など、HPが受け取る可能性がある第三者の情報も含まれます。秘密情報はビジネス上の正当な目的にのみ使用することができ、派遣社員はこれらの秘密情報を、その雇用主の秘密情報を扱うのと同様なレベルで、第三者への開示から保護する必要があります。

派遣社員は、秘密情報の保護、およびユーザーフォーラム、ブログ、チャットルーム、掲示板等のソーシャルメディアの利用に関するHPのポリシーについて理解し、これに従う必要があります。さらに派遣社員は、HPの知的財産権や企業秘密等の会社の機密情報について、決してソーシャルメディア上で話題にしてはなりません。

## 第三者の秘密情報

- 前の雇用主：派遣社員は、現在の雇用主あるいは以前の雇用主の秘密情報について、正当な開示を行う、あるいは開示を制限することが求められます。これらの有形あるいは判読可能な形式の秘密情報については、かかる前雇用主からの書面による同意なしにHPの敷地内に持ち込むことはできません。
- 競合会社：派遣社員は、HPの競合会社の秘密情報を要求する、受け取る、使用する、あるいは共有してはなりません。
- その他の第三者：派遣社員は、価格設定に関する非公開の情報を含め、顧客、ビジネスパートナー、またはサプライヤの秘密情報を開示してはなりません。
- 派遣社員はいかなる人物に対しても、守秘義務の違反につながる行為を求めてはなりません。

## 記録

HPの業務を実施するうえで作成された記録は、すべて完全かつ正確でなければならず、HPのポリシーに従って保持、保護、開示される必要があります。HPに代わって行われた実際の支払い、すべて適切に文書化されなければなりません。いかなる目的においても派遣社員は、付帯覚書あるいは付帯契約を交わしたり、開示あるいは記録されないHPの基金あるいは資産を築いてはなりません。記録には電子メール等のコミュニケーションが含まれ、派遣社員は業務上適切な態度でコミュニケーションを行う必要があります。

## グレースマーケティング

派遣社員は、HP製品のグレースマーケティングにつながる可能性のある状況を防止するため、デューデリジェンスを実施する必要があります。グレースマーケティングとは、非公式、未許可、あるいは意図しない流通チャネルを介して製品が取引されることをいいます。派遣社員は、グレースマーケティングが疑われる活動について、迅速に自らの雇用主とHPのEthics and Compliance Officeに報告する必要があります。

## グローバル取引におけるコンプライアンス

派遣社員は「Global Trade Customs and Export」コンプライアンス研修を受講し、グローバル取引についてのHPのポリシーと手順について理解しこれに従うことで、HPの製品、サービス、およびテクノロジーが適用法に反して輸入、輸出、あるいは移送されないようにする必要があります。

## インサイダー取引

派遣社員は、合理的な投資家が株式の売買や保持の判断において重要と考える、HPのビジネス、財務、あるいは戦略に関連する機密情報である、まだ一般に公開されていない重要な非公開情報にアクセスできる場合があります。重要な非公開情報に基づいて株式を取り引きすること、あるいは株式取引を生じさせることは、取引の規模や場所に関わらず米国の証券法に違反し、状況によっては他国の法律に反する可能性があります。これらの法律に違反する者に対し、重大な民事制裁あるいは刑事制裁が科される可能性があります。

## 他国における労働

派遣社員が居住国以外でHPの業務を行う場合、その派遣社員は、業務を行うそれぞれの国において移民法を遵守し、適切な認可(就業許可やビザを含む)を受ける必要があります。

### 報道あるいはメディアとの会見

派遣社員には、HPに代わりメディアに話す権限はありません。投資家、アナリスト、メディアとのHPの業務に関するコミュニケーションは、すべて事前にHPのInvestor Relations、Corporate Communications、あるいはHPの適切なコミュニケーションスペシャリストの承認を受ける必要があります。報道機関から連絡があった場合は、HPのCorporate Media Relations : [mediarelations@hp.com](mailto:mediarelations@hp.com) に直接問い合わせるよう伝えます。

### プライバシー

派遣社員は、HPの業務を行う際、またHPの顧客、ビジネスパートナー、従業員等の個人の個人データの利用、保管、送信を行うためにオンラインおよびオフラインのシステム、プロセス、製品、サービスを利用する際に、HPのPrivacy and Data Protectionポリシーの基準および詳細に従い、さらにHPが求める外部のコンプライアンス関連の行動規範または基準に従う必要があります。個人データとは、身元が確認された個人に関する情報、あるいは個人の特定に直接または間接的につながる可能性がある情報をさします。

### 勧誘の禁止

派遣社員は、HPの従業員に対し、HPの従業員の業務時間内にHPの契約に関連のない勧誘を行ってはなりません。派遣社員は、慈善事業目的も含め、HPの職場において広告等の印刷物を配布したり、HPの契約に関連のない勧誘あるいは印刷物の配布を行ってはなりません。

### 調査および監査への協力

派遣社員は、HPの内部調査および監査すべてに協力する必要があります。さらに調査あるいは監査での回答において事実をありのままに述べ、該当する文書すべてを提供する必要があります。派遣社員は、いかなる記録も破棄あるいは変更してはならず、内部調査員によって許可されている場合、あるいは現地法に基づいて政府機関と連絡を取る場合を除き、HPの社内外のいずれの人物とも内部調査について話してはなりません。

### その他の原則

本「派遣社員の行動規範」は、派遣社員の雇用主に適用される行動規範およびポリシーと合わせて読まれ、守られなければなりません。さらに上述の要件はすべてを含んでいるわけではありません。HPの最高水準の企業倫理の実践およびコンプライアンスに疑問が生じる可能性がある行動は、すべて禁じられています。

本「派遣社員の行動規範」について質問がある派遣社員は、自らの雇用主、HPのマネジメント、あるいはHPのEthics and Compliance Officeに連絡する必要があります。

### 違反の報告

派遣社員は、HPの従業員、クライアント、業務委託先、パートナー、サプライヤによる不正行為を含み、すべての不正行為の疑いについて直ちに報告する義務があります。本「派遣社員の行動規範」に関連して、あるいはその実施について懸念がある派遣社員は、常に誠意と敬意を持って、誠実な態度でそれらの懸念を提示する必要があります。派遣社員はこれらについて、それぞれの雇用主、さらにHPのマネジメントあるいはHPのEthics and Compliance Officeのメンバーに対して報告する必要があります。HPは、誠

意を持って誠実に懸念を提示する個人に対する報復行為を許しません。  
HP の Ethics and Compliance Office の連絡先は以下の通りです：

- **電話**：世界中のどこからでも、国内の電話回線から、電話で懸念事項を報告してください。国内の電話番号一覧へは[こちら](#)からアクセスできます。電話回線は24時間利用可能で、匿名での報告もサポートしています。
- **Webからの申請**：[Webフォーム提出ツールを使用して](#)、懸念事項について報告してください。この申請方法は、匿名での報告をサポートしています。

- **電子メール**：  
HP Inc.  
Ethics and Compliance Office  
Mailstop 1560  
1501 Page Mill Road  
Palo Alto, CA 94304-1112  
United States

バージョン HP001-04, *派遣社員行動規範*, HP ポータル用