

制定：2023 年 3 月 1 日

不二製油グループ人権ガイドライン

本ガイドラインについて

不二製油グループは、2017 年 4 月に「不二製油グループ人権方針」を制定しました。同方針では、不二製油グループ憲法にて表明する「人のために働く」の精神に則り、事業活動が影響を及ぼし得る当社グループ内およびサプライチェーン上の人々の人権尊重責任の実行方針を明示しています。

「不二製油グループ人権ガイドライン」は、当社グループの人権方針に基づき、グループ内の職場・従業員における人権課題への具体的な対応指針として機能し、当社グループのグローバルな事業活動において一貫した人権尊重責任が果たされることを目的としています。

本ガイドラインの内容と不二製油グループが事業活動を行う国や地域で適用される国内法との間に相違が生じる場合は、不二製油グループは、国内法に抵触しない範囲で本ガイドラインの趣旨を最大限尊重する方策を追究することに努めます。

適用範囲

本ガイドラインは、当社グループの全ての従業員と役員に適用します。

ガイドライン

1. 非差別

- ・ 不二製油グループは、採用、報酬、昇進、懲戒、解雇または退職などの雇用のあらゆる側面において、人種、肌の色、性別、宗教、政治的見解、出身国、社会的出自、年齢、障がい、疾病、労働組合への加入および性的指向などを含む、いかなる種類の差別も行いません。

2. 労働安全衛生

- ・ 不二製油グループは、「安全衛生基本方針」を定め、当社グループ従業員および当社グループの事業所内で働く全ての人々の命を守ることを定めています。不二製油グループは、全ての労働者の業務に対して、安全で衛生的な職場の提供に努め、労働安全衛生に関して、適用される全ての法律・規制を遵守します。
- ・ 不二製油グループは、事故や健康被害などの発生を予防するために、リスク管理のための体制を構築し、定期的に職場における労働安全衛生の危険要素を特定して、適切な措置を講じます。不二製油グループは、労働安全衛生を推進するために、安全教育を行い、従業員との対話に最大限努めます。

3. 労働環境

- ・ 不二製油グループは、最低賃金、超過勤務、最大労働時間、福利厚生、時間外手当、休

暇に関係する法令を含む、適用される全ての法令に従って、労働者に対して対価と労働環境を提供します。

- ・ 不二製油グループは、職場における暴力およびハラスメントを禁止します。
- ・ 不二製油グループは、従業員が脅迫や報復を恐れることなく、国・地域における法律および規則に従いながら、自己の選択によって組合活動に参画、または組成できる権利を認め、また、労働組合との建設的な対話に努めます。

4. 強制労働¹

- ・ 不二製油グループは、あらゆる形態の強制労働を禁止し、全ての労働者の移動の自由を確保します。また、不二製油グループは、全ての労働者が採用や雇用の維持のための費用を課せられないようにするとともに、全ての労働者に対して、雇用条件および労働環境について、事前に労働者が理解できる方法で提示します。

5. 児童労働²

- ・ 不二製油グループは、あらゆる形態の児童労働の利用を禁止します。教育、安全、健康のために子どもの権利を尊重し、18歳未満の児童を危険な労働および夜勤に従事させないこと、国際労働機関(ILO)および国が定める最低年齢に満たない児童を雇用しません。

6. 情報セキュリティとプライバシー

- ・ 不二製油グループは、個人情報情報を適切に保護するための管理体制を構築し、情報漏洩を防止します。

7. ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)

- ・ 不利な状況にある人が感じているバリアを取り除き、すべての人が活躍できる環境や機会を提供します。また、従業員全員の声が価値をもたらす帰属意識が感じられる企業文化を醸成し、多様性³のパワーを機能させるよう努めます。

8. 救済の仕組み

- ・ 不二製油グループは、従業員と役員から、負の影響に関する懸念を受け付けるための、公平で透明性のある救済の仕組みを導入します。救済の仕組みとして、内部通報制度や苦情処理メカニズムなどが挙げられます。救済の仕組みが認知されるように努め、苦情提起者に対する報復を禁止するとともに、救済の仕組みの利用者との建設的な対話の継続に努めます。

1 強制労働は、「処罰される脅威の元で強要され、その人が自発的に申し出ていない、全ての仕事またはサービス」を指します。これは ILO 条約第 29 号に基づきます。

2 児童労働は、「子どもが教育を受ける機会を奪い、子どもの発達に損害を与えるなど、早すぎる年齢で行われる仕事」を指します。詳細な定義は ILO 条約第 138 号および 182 号に基づきます。

3 組織の多様性。ジェンダー、人種、経歴、考え方の違う人達、年齢、障がい、宗教、出身国、LGBTQ1+など。

参考資料

本ガイドラインの策定にあたり、以下のガイドラインを参考にしています。

- ・ 不二製油グループ人権方針
https://www.fujioilholdings.com/pdf/sustainability/policy/human_rights_policy_210401.pdf
- ・ 国際人権章典
https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/
世界人権宣言 <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/japanese-nihongo>
国際人権規約 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/index.html>
- ・ 国連 ビジネスと人権に関する指導原則
https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
- ・ ILO 宣言・条約
労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言
https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm
強制労働条約(第 29 号)
https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_238207/lang--ja/index.htm
最低年齢条約(138 号)https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239041/lang--ja/index.htm
最悪の形態の児童労働条約(182 号)https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_238996/lang--ja/index.htm
- ・ ILO-IOE 子どもの権利を尊重し児童労働をなくすビジネスの進め方
https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_747559/lang--ja/index.htm
- ・ OECD 多国籍企業行動指針
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>
- ・ 国連グローバル・コンパクトの 10 原則(※英語)
<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- ・ GRI(Global Reporting Initiative)スタンダード
<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-japanese-translations/>
- ・ 責任ある企業行動及びサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン
<https://www.bhrlawyers.org/erguidelines>