

キッコーマングループ
人権尊重ガイドライン

2025年9月作成

キッコーマングループ 人権尊重ガイドライン

目次

1	本ガイドラインの目的	…	3
2	キッコーマングループ人権方針	…	4
3	人権の尊重に向けた仕組みづくり	…	5
	(1) マネジメント体制	…	5
	(2) 国際的な人権の原則への支持と尊重	…	5
	(3) 人権デューディリジェンス	…	5
	(4) 苦情相談窓口	…	6
	(5) 教育と研修	…	6
	(6) エンゲージメント	…	6
4	人権の尊重	…	7
	(1) 現代奴隷の禁止	…	7
	(2) 適切な雇用	…	8
	(3) 適切な賃金	…	8
	(4) 労働時間・休日	…	8
	(5) ハラスメントの禁止	…	8
	(6) 差別の禁止	…	8
	(7) 組合結成の自由	…	8
5	安全と健康	…	9
	(1) 緊急時の対応	…	9
	(2) 職場環境	…	9
	(3) 寮・社宅	…	9
	(4) 従業員の健康	…	9

本ガイドラインの目的

キッコーマングループは組織内ならびにバリューチェーン全体を通して人権を尊重する責任を果たすことで、キッコーマングループ経営理念の実践に取り組んでいます。本ガイドラインは、当社グループの従業員およびお取引先に対し、人権尊重に関する共通理解を深め、実践的な取り組みを促進することを目的として作成されました。

近年、企業には、原材料調達から生産、流通、消費に至るバリューチェーン全体における人権への配慮が強く求められるようになっていきます。当社のみならず、バリューチェーンに関わる企業の中から人権侵害が発生すると、消費者の信頼を損ね、不買運動や取引停止といった深刻な事態を引き起こす可能性があります。そしてこれはバリューチェーン上におけるすべての企業に影響を及ぼすことを認識する必要があります。一方、人権に配慮した事業活動を行うことは、顧客との信頼関係の構築や企業の採用力の強化につながります。こうした取り組みは、企業の社会的責任を果たすだけでなく、長期的には企業価値の向上という形で大きな成果をもたらします。

本ガイドラインでは、当社グループの従業員およびお取引先に理解していただきたい事項及び実践していただきたい事項についてまとめています。ご一読いただき、当社グループの人権に対する考え方や人権尊重の取り組みについて、理解・賛同いただけますようお願いいたします。

万が一、本ガイドラインに反する事象が発生した場合には、関係者と協力しながら、一緒に解決策を考え、より良い方法を見つけていきましょう。

【適用範囲】

本ガイドラインの適用範囲は、当社グループのすべての従業員および当社グループと取引関係にあるすべてのお取引先です。お取引先におかれましては、自らの子会社および取引先に対し、本ガイドラインを遵守するよう働きかけていただけますようお願いいたします。

キッコーマングループ人権方針

キッコーマングループでは、当社グループが社会と共に持続的に発展するためには事業活動を通じて社会に貢献することが欠かせないと考えており、この姿勢は当社グループの経営理念にも示されています。

キッコーマングループ経営理念

私たちキッコーマングループは、

1. 「消費者本位」を基本理念とする
2. 食文化の国際交流をすすめる
3. 地球社会にとって存在意義のある企業をめざす

当社グループは事業活動が影響を及ぼし得る人権を尊重する責任があることを認識し、企業に求められる責任を果たすことで、キッコーマングループ経営理念の実践に取り組んでまいります。

当社グループは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(指導原則)」に則り、「国際人権章典」(世界人権宣言と国際人権規約)、国際労働機関の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」を支持し、尊重し、人権尊重の責任を果たします。

当社グループは人権デューディリジェンスの仕組みを構築します。人権デューディリジェンスの実施を通じて、当社グループの事業活動が及ぼし得る人権への負の影響を特定し、防止または軽減策を講じ、その進捗と結果について情報を開示します。

当社グループの事業活動が人権への負の影響を引き起こした場合あるいは加担した可能性がある場合に、申し立てを受け付ける仕組みの整備をすすめます。また、負の影響が確認された場合には、指導原則に従い、適切な手段を通じ救済に取り組みます。

事業活動を行うすべての国・地域における法および規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の国内法に矛盾がある場合には、国際的な人権原則を最大限に尊重します。

キッコーマングループ人権方針を実行する過程において、ステークホルダーや外部有識者との対話と協議に取り組みます。

当社グループは、本方針の実行に責任を持つ責任者を明確にし、実施状況を監督します。また、本方針がグループ全体の事業活動に組み込まれ、適切な研修・教育を行います。

【適用範囲】

本方針は、当社グループのすべての従業員に適用します。また、当社グループのビジネスパートナーおよびサプライヤーに対しても、本方針を支持していただくよう働きかけます。

2020年12月24日 制定

人権の尊重に向けた仕組みづくり (1/2)

(1) マネジメント体制

- 人権尊重の取り組みを推進する責任者を明確にする

(2) 国際的な人権の原則への支持と尊重

- 国際的な人権の原則を支持・尊重する
 - 国際連合（UN）「国際人権章典」
 - 国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「多国籍企業宣言」
 - 国際連合（UN）「ビジネスと人権に関する指導原則」
 - 経済協力開発機構（OECD）「多国籍企業行動指針」
- 事業活動を行う国と地域において、その国と地域の法令を遵守する。国際的な人権規範と事業活動を行う国と地域における法規制が矛盾する場合には、国際的な人権規範において認められた人権を最大限に尊重するための手段を追求する

(3) 人権デューディリジェンス

- 人権方針を策定し、従業員に周知する
- 国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従って、事業活動が人権を侵害していないか定期的に調査し、その結果に基づいて防止・軽減策を講じる
- 事業活動において人権侵害が起きた場合は、速やかに被害者への適切な対応を行う
- 人権尊重への取り組みの進捗状況を定期的に確認し、情報開示を行う

(4) 苦情相談窓口

- 従業員やお取引先が人権侵害を受けた際、不利益を被ることなく、安心して通報できる相談窓口を設置し、通報者の匿名性と保護を保証する

(5) 教育と研修

- すべての従業員に対して、人権を尊重することの大切さや、強制労働、児童労働、差別、ハラスメントといった基本的な人権課題についての教育を定期的実施する

(6) エンゲージメント

- 事業に関わるすべてのステークホルダー(従業員、取引先、消費者、地域社会など)と話し合いの場を設け、人権に関する懸念事項や期待を把握する
- NGOをはじめとした社内外の専門家との協業に努める

人権の尊重 (1/2)

(1) 現代奴隷の禁止

強制労働、児童労働、人身取引を禁止し、すべての形態の現代奴隷を禁止する

<p>強制労働の禁止</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 強制労働、奴隷労働、長期間の労働契約で自由を奪う年季奉公、受刑者を使った労働、人身売買による労働など、不当な労働を行わせる ● 従業員の自由意思に反する労働を行わせる ● 身分証明書、パスポートやID、労働許可証、銀行通帳、その他個人書類を取り上げない ● 従業員を支配するために、人権侵害(暴力、脅迫、不当な処罰、監禁など)を行わない ● 強制的な残業や長時間労働をさせない ● 不適切な目標設定による過剰な労働を行わせる ● 従業員が会社に対して負債を負っている場合でも、その返済義務を理由に従業員の自由を制限しない ● 適切な事前通知があれば、自由に退職できる権利を保障する
<p>児童労働の禁止</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 各国の法律で決められた最低雇用年齢に満たない者や、義務教育を終えていない者を雇用しない ● 家族が経営する農場や事業であっても、子どもの教育を受ける機会を妨げない ● 若年従業員を雇用する場合は、夜の時間帯に働かせない、心身の成長を妨げる危険がある仕事をさせないなど、各国の労働法に沿った保護策を講じる

人権の尊重 (2/2)

(2) 適切な雇用

- 各国の法令で定められている記載事項を網羅する雇用契約書を作成する
- 求職者が理解できる言語で雇用契約書を作成し、必要に応じて雇用契約書を締結する前に説明を行う
- 雇用契約書には求職者が自らの意志で署名を行う
- 人材紹介会社や派遣会社に、労働者の権利を守ることを義務付ける

(3) 適切な賃金

- 各国で定められている最低賃金以上の賃金を支払う
- 各国の法令により認められていない賃金控除は行わない
- 賃金は所定の支払日に遅延なく支払う
- 賃金の計算は透明性があり、客観的である

(4) 労働時間・休日

- 労働時間および労働日数は各国の法令で定められた基準を超えることのないようにする
- 各国の法令で定められる休憩時間を確保する

(5) ハラスメントの禁止

- 職場およびすべての関連施設において、身体的・精神的・言語的な虐待や性的嫌がらせを含むあらゆるハラスメント行為を行わない
- ハラスメントを訴えた人が不利益を受けない体制を整える
- ハラスメントを訴えた人に対する報復行為を許さない
- ハラスメントへの対応や防止策に関する手順書を作成する

(6) 差別の禁止

- 採用、給料、昇進、罰則、解雇、退職を含むすべての雇用条件において、人種、性別、肌の色、国籍、宗教、年齢、妊娠、婚姻状況、社会的または民族的出自、性的指向、性自認、性表現、政治的考え、障がい、労働組合への参加状況、HIV保持状況などのあらゆる特徴や背景を理由とした差別をしない

(7) 組合結成の自由

- 従業員の労働組合結成や団体交渉の権利を認め、尊重する
- 労働組合への加入や組合の活動に参加したことを理由に不利益な扱いをしない

安全と健康

(1) 緊急時の対応

- 緊急時の避難マニュアルを整備し、従業員に周知する
- 業務上の傷病に対する対策を整える
- 業務による傷病に関わる医療費や保険料は会社が負担する
- 非常口は常に利用可能な状態に保ち、製造設備には安全機能を設置して定期的なメンテナンスを行う
- 定期的に避難訓練を実施する

(2) 職場環境

- 製造設備や機械類は日常的にメンテナンスを行い、正常に作動する状態を維持する
- 十分な照度、温度、湿度を整え、必要な安全装備を提供する
- すべての従業員に対して、定期的な労働安全衛生教育を実施する。特に新入従業員や配置転換した従業員には、業務開始前に必ず安全教育を行う

(3) 寮・社宅

- 居住している従業員の出入りを制限しない
- 安全かつ衛生的な建物を提供し、定期的なメンテナンスを行う
- 生活に必要な電気や水、トイレ、シャワールームなどを備える

(4) 従業員の健康

- 各国の法令に基づき、定期的な健康診断およびメンタルヘルスチェックを実施する