

三菱食品グループ 人権方針

1. 人権尊重のコミットメント

人権の尊重は、三菱食品グループの企業理念である三綱領およびサステナビリティ方針でも定めており、当社の事業活動における重要な要素と考えております。

当社グループは、あらゆるステークホルダーの人権を尊重することが、持続的な企業価値の向上につながるとともに、持続可能な社会の実現に不可欠であり、サステナビリティ経営の基盤をなすものと認識しています。

当社グループは、社会や環境と調和した成長を目指し、人権尊重の視点を事業運営の核心に据えて誠実に取り組むとともに、本方針のもと、全役職員が人権尊重に真摯に向き合い、食のビジネスを通じた持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

2. 人権方針の適用範囲

本方針は、当社のすべての役員および従業員に適用されるとともに、国内外のグループ会社、ならびに当社と取引関係にあるサプライヤーやビジネスパートナーにも本方針の趣旨を理解・尊重いただくことを求めます。

3. 国際人権基準の支持と地域法規の尊重

当社グループは、国際人権章典（世界人権宣言・国際人権規約）、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」など、国際的に認められた人権に関する規範を支持・尊重します。

当社グループは事業活動を行う国や地域の法令を遵守します。仮に国際的に認められている人権の基準と事業活動を行う国や地域の法令に矛盾がある場合、国際的に認められている人権の基準を尊重する方法を追求します。

4. 配慮すべきステークホルダー

当社グループは、当社グループ全ての役職員、サプライヤー、地域社会、消費者及び当社の事業によって影響を受ける可能性のあるすべての人々を重要なステークホルダーとして認識し、その人権を尊重します。

5. 当社の事業活動に関する人権課題

当社グループの事業活動及びバリューチェーンに関わるステークホルダーの主な人権課題として以下の項目を認識し、その課題の解決に取り組んでまいります。

(1) 強制労働の禁止

全ての従業員をその自由意思において雇用し、また従業員に強制的な労働を行わせない。

(2) 児童労働の禁止

最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせない。

(3) 安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供

従業員に対して、安全で衛生的かつ健康的な労働環境を提供する。

(4) 結社の自由及び団体交渉権の尊重

労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権及び団体交渉権を尊重する。

(5) 差別の禁止

人種・民族・信条・宗教・性別・性自認・性的指向・国籍・年齢・出身・心身の障がい・病気など事由のいかんを問わず差別を禁止する。

(6) 非人道的な扱いの禁止

身体的・精神的な虐待や各種のハラスメント（嫌がらせ）をはじめとする過酷で非人道的な扱いを禁止する。

(7) 適切な労働時間の管理

従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理し、過度な時間外労働を禁止するほか、過重労働の削減に努める。

(8) 適切な賃金の確保

従業員には少なくとも法定最低賃金を遵守するとともに、生活賃金以上の支払に努める。また、賃金の不当な減額を行わない。

(9) ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

多様な価値観や個性を持つすべての個人が尊重され、最大限に活躍できる環境づくりと、互いに認め合う風土の実現を目指す。

(10) 個人情報の保護

全ての個人のプライバシーを尊重し、個人情報の漏洩を防ぐためのあらゆる措置を徹底するとともに、業務上入手した個人情報の不適切な利用は禁止する。

(11) 地域社会への配慮

事業活動を行う国・地域の法律や国際的な取り決めに定められた先住民及び地域住民の権利や文化を尊重するとともに、気候変動への対策や、生物多様性を含む自然資本の保全と回復などの地球環境に配慮する。

6. 人権に関する推進体制とガバナンス

当社グループは、人権尊重の取り組みを全社的に推進するため、取締役会がその最終的な監督責任を担い、経営層が関与する体制を構築しています。人権に関する基本方針の策定・見直しや人権デュー・ディリジェンスの実施については、サステナビリティ委員会にて対応を主管し、コーポレート担当役員（総務人事・コンプライアンス）がそれを統括します。また、活動の進捗や重要事項は、定期的に取り締役会へ報告され、適切なガバナンスが図られます。

7. 人権デュー・ディリジェンスの実施

当社グループは、すべてのステークホルダーの人権を尊重するため、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施します。

事業活動やサプライチェーンにおいて生じうる人権への負の影響を特定・評価し、必要な予防・軽減措置を講じ、その有効性をモニタリングするとともに、これらの取り組みや進捗について適切に情報開示を行います。こうしたプロセスを通じて、人権尊重の取り組みを着実に推進します。

なお、本プロセスにより特定された重要な人権リスクについては別表の通りです。

8. 是正・救済措置および通報者保護

当社グループは、事業活動に関連して人権への負の影響が発生した、またはその関与が明らかになった場合には、速やかに事実関係を調査し、必要な是正措置（原因の除去および再発防止）を講じるとともに、影響を受けた方々に対する適切な救済措置を実施します。

また、社内外の関係者から人権に関する懸念や通報を受け付けるための通報窓口を設置し、寄せられた通報には公正かつ適切に対応するとともに、調査結果および対応措置について必要に応じてフィードバックを行います。相談者・通報者のプライバシーは厳重に保護され、通報に起因するいかなる不利益な取扱いも行いません。

9. 教育・研修の実施

当社グループは、本方針の実効性を担保するため、全ての役職員に対して、定期的な教育・研修を実施します。

これにより、人権に関する理解の促進と意識の醸成を図り、実践的な行動につなげることを目指します。

10. 情報開示

当社グループは、人権に対する取り組みとその進捗状況を定期的かつ適切に情報開示し、透明性の確保を行います。

11. ステークホルダー・エンゲージメント

当社グループは、人権尊重の責任を果たすために、サプライヤーを含む関連するステークホルダーとの対話（エンゲージメント）を重視します。

人権に関する懸念や生じうる影響について、誠実かつ建設的な対話を通じて相互理解を深め、課題の特定や改善に向けた適切な対応を講じることを目指します。

別表：重要な人権リスク

本別表は、当社が人権デュー・ディリジェンスを通じて特定した、事業活動およびサプライチェーンにおける重要な人権リスクを示すものです。これらのリスクは、社会環境や事業活動の変化に応じて見直し・更新します。

-
1. 原材料生産等における強制労働、児童労働
 2. 労働環境整備の不備
 3. 労働安全衛生教育・対策の不足
 4. 採用・雇用における差別
 5. 各種ハラスメント
 6. カスタマーハラスメント
 7. 超過労働・過重労働／休憩時間・休養日の不足／労働時間管理の不徹底
 8. 個人情報の漏洩