

## 三菱食品 人権に関する基本的な考え方

企業理念である三綱領及びサステナビリティ方針に基づき、人権の尊重は、当社の事業活動における重要な要素と考えております。当社は、次の「人権に関する基本的な考え方」に従い、全役職員の人権尊重にコミットし取り組んでいくことで、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。

### ■人権に関する基本的な考え方

#### (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

信条・宗教・国籍・性別・年齢・出身・心身の障害・病気・性的指向・性自認等事由のいかんを問わず差別を禁止する。なお、当社役職員が遵守すべきコンプライアンス行動指針において、この旨を明記し、社内外に対して周知徹底している。

#### (6) 非人道的な扱いの禁止

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。

また、当社は、国連の国際人権章典（世界人権宣言・国際人権規約）、「ビジネスと人権に関する指導原則」、国際労働機関（ILO）の「ILO 国際労働基準」等の国際規範を支持しています。

#### 【国際人権章典（世界人権宣言・国際人権規約）の支持】

世界人権宣言は、1948年12月10日に第3回国連総会にて採択されました。人権および自由を尊重し確保するために、「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」を宣言したものです。当社では、この宣言を支持しています。

国連では、世界人権宣言の内容を基礎として、宣言を条約化した拘束力のある国際人権規約を定めています。この規約は、主に「市民的・政治的権利に関する国際規約」（以下「自由権規約」という）と「経済的・社会的・文化的権利に関する国際規約」（以下「社会権規約」という）から成り立っています。自由権規約と社会権規約は、1966年の第21回国連総会において採択され、1976年に発効しています。日本は、1979年にこの二つの国際人権規約を批准しています。

#### 【国連のビジネスと人権に関する指導原則の支持】

国連のビジネスと人権に関する指導原則は、2008年に国連事務総長特別代表であるハーバード大学ジョン・ラギー教授により国連人権理事会に提出され、全会一致で承認を受けた「国際連合『保護、尊重及び救済』枠組」を具体化するため、2011年に国連人権理事会で策定された原則です。企業が人権問題に取り組む際に重要とされる人権デューデリジェンスの手順等について示されています。

当社は、この指導原則を支持しています。

#### 【ILO 国際労働基準の支持】

ILO（国際労働機関）は、「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」という原則の上に立って1919年に設立されました。設立以来の最も重要な機

能の一つは、国際基準として設定した条約および勧告を、三者構成（使用者・労働者・政府）の国際労働総会で採択し、加盟国が批准することでその実施を義務づけることです。また、勧告は政策、立法、慣行の指針となります。ILO は設立以来、ILO 国際労働基準として労働分野にかかわるほとんどすべての事項を網羅する条約と勧告を採択してきました。その中で基本となるものは、差別待遇条約、最低年齢条約、最悪の形態の児童労働条約等を含む 10 条約から構成されている中核的労働基準です。

### 【子どもの権利に関する方針】

子どもはその権利が侵害されやすい立場にあることから、当社は、その人権に関して特別な尊重が必要であると考えます。また、子どもがその人権を尊重されることによって、子ども自身が権利の存在を知り、これにより社会においてますます活躍し、社会の未来を担うことが可能になると信じています。以上の認識に立ち、当社は、子どもの人権に関する国際連合や ILO の諸条約の内容に賛同し、児童労働を認めず、子どもの人権が尊重されるように配慮し、社内において従業員に対する方針を定めています。特に、「児童の権利に関する条約」については、条約を支持し、この 4 つの柱である子どもの「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」の考え方に賛同し、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はしないことを当社の三菱食品サプライチェーンマネジメントガイドライン内に掲げ、また「子どもの権利とビジネス原則」を支持するとともに、事業における子どもの権利侵害を回避することや、子どもの権利の実現に向けた社会貢献活動等に取り組みます。

なお、当社は「三菱食品サプライチェーンマネジメントガイドライン」及び「人権に関する基本的な考え方」において、サプライヤーの皆様及び全役職員に対しても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てはならないことを求めています。