

添付資料 1) 三井物産株式会社人権方針

人権方針

三井物産は、大切な地球と人びとの豊かで夢あふれる明日を実現し、「世界中の未来をつくる」ことを経営理念に掲げています。この理念の実現に向け、一人ひとりの「挑戦と創造」で事業を生み育て、社会課題を解決し、成長を続けていく三井物産グループにとって、人権の尊重は基盤となる価値であり、これを三井物産グループ行動指針にも謳っています。

本人権方針は、世界中の国や地域で、三井物産グループが事業活動を行う上での人権に関する考え方を明確にするものであり、三井物産グループは、本方針に従い、グループとして人権を尊重し活動します。また、ビジネスパートナーを含む様々な関係者に対し、本方針に沿った人権尊重への理解と実践を期待し、協働して人権の尊重を推進することを目指します。

事業活動における人権尊重

私たちは、事業活動において、自らが人権侵害をしないことに加え、サプライチェーン等の取引関係を通じて人権侵害を助長しないよう努めます。

人権に関する国際規範の尊重

私たちは、「世界人権宣言」を含む国際人権章典、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO（国際労働機関）宣言」の中核的労働基準に表明されている人権を最低限のものとして理解し、これらの人権を尊重していきます。そして、「ビジネスと人権に関する指導原則」及び国連グローバル・コンパクトの 10 原則を支持し、これらの原則に基づいて事業活動を行います。また、私たちは、事業活動を行う国や地域の法令を遵守します。国際的に認められた人権と事業活動を行う国や地域の法令に矛盾がある場合は、法令を遵守しつつ、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求します。

ガバナンス・管理体制

三井物産株式会社の取締役会が本方針の遵守及びその取り組みを監督します。

人権デューデリジェンス

私たちは、私たちの事業活動に関係する人権への負の影響を特定、評価、防止、軽減するために人権デューデリジェンスを実施します。

事業活動に関わる人権課題

- **強制労働**

私たちは、強制労働を認めません。また、債務労働や人身取引を含む、いかなる形態の現代奴隷も認めません。

- **児童労働**

私たちは、児童労働を認めず、法に定められた最低就業年齢を守ります。また、18歳未満の者を、危険有害労働に従事させません。

- **差別**

私たちは、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、性的指向、性自認、心身の障がいなどに基づく、いかなる差別も行いません。私たちは、グループ従業員一人ひとりの個性と多様性を尊重し、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めます。

- **ハラスメント・非人道的な扱い**

私たちは、性的ハラスメント、パワーハラスメントを含む、身体的、精神的であることを問わず、あらゆる形態のハラスメントを認めません。また、職場におけるあらゆる差別的言動や、嫌がらせにより、就業環境を害するような言動を認めません。

- **結社の自由と団体交渉権**

私たちは、労使関係における従業員の結社の自由及び団体交渉権を尊重します。

- **労働時間と賃金**

私たちは、適用される法令に従い、従業員の労働時間、休日、休暇、賃金を適切に管理します。

- **労働安全衛生**

私たちは、適用される法令に従い、一人ひとりが健康かつ安全に、そして安心して働き続けられる職場環境を整備します。

- **地域住民への影響**

地域住民の安全や健康への負の影響防止のため、汚染の予防、水ストレスを始め、人権についての影響評価を行い、リスクの回避及び影響の軽減のために国際規範に則り、必要な対応を実行します。

ステークホルダーとのエンゲージメント

私たちは、人権課題について、影響を受けるステークホルダーの視点から理解することが重要であると考えており、また、脆弱であるために特に配慮を要するグループが存在する場合があることも認識しています。このため、関連するステークホルダーとの対話を大切にしつつ、事業活動と関係する人権課題に適切に対応していくことに努めます。

是正・救済

私たちの事業活動が人権への負の影響を引き起こしている、あるいはサプライチェーン等の取引関係を通じて人権侵害を助長していることが明らかになった場合は、適切な手続きを通じて、その是正・救済に取り組めます。

苦情処理メカニズム

私たちは、自社の役職員および私たちの事業と関係する人権課題を適時に把握し、対応していくため、実効的な通報や苦情処理の仕組みの構築に取り組めます。

教育・研修

私たちは、役職員が本方針を理解し、一人ひとりの業務において本方針に基づいた行動が実践されるように、必要な教育及び能力開発を行っていきます。

報告

私たちは、本方針の人権尊重に向けた取り組み及びその進捗状況について、各種報告書やウェブサイト等を通して、定期的に報告していきます。

2020年8月制定