



人権の尊重

三井物産は、世界中の国や地域でグローバルに事業を展開していることから、国際基準にのっとった人権に対する配慮はサステナビリティ経営の基盤であると考え、三井物産グループ行動指針や三井物産役職員行動規範に人権の尊重を謳い、取り組みを推進してきました。

近年、企業の人権尊重への取り組みの重要性は増しており、自社のみならずサプライチェーンも含めた人権の尊重への取り組みが求められていることを認識しています。このため、2020年8月、当社の人権に関する考え方をより明確にした上で取り組みを推進すべく、人権方針を策定しました。本方針は、経営会議に付議・承認され、取締役会において報告されたものです。

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、ビジネスパートナーを含むさまざまな関係者と協働して人権の尊重を推進することを目指します。

 P.5 三井物産の経営理念

 三井物産グループ行動指針—With Integrity

人権方針

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。

個別課題への対応

方針

子どもの権利

私たちは「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、子どもの権利を尊重しつつ事業活動を実施することに努めます。

先住民の権利

私たちは、事業活動を行う国や地域の法律、また「先住民族の権利に関する国際連合宣言」「独立国における原住民及び種族民族に関する条約（ILO第169号）」「自由意志による、事前の、十分な情報に基づいた同意（free, prior, and informed consent: FPIC）の原則」等の国際基準にのっとり、先住民の人権や文化に対する配慮に努めます。

警備関係者の活動

私たちは、世界各地で事業活動を推進する上で、事業活動の安全を守るために警備会社を起用しています。起用に当たっては、関係各国・地域の法令を遵守するとともに、「安全と人権に関する自主原則」「法執行官のための行動綱領」「法執行官のための行動綱領による力および銃器の使用に関する基本原則」等の国際的ガイドラインに沿って警備会社を選定しています。

人権マネジメント

体制


本方針の遵守を当社の取締役会が監督し、経営会議がその執行に関する重要事項の決定を行います。また、経営会議の下部組織であるサステナビリティ委員会は、本方針に基づく具体的計画・施策の決定を行います。


従業員の人権

体制

活動

グローバルに事業を展開する当社では、ダイバーシティ&インクルージョンの推進とともに、ハラスメントや差別の問題に対し、さまざまな対策を講じています。人権や差別を含むコンプライアンス事案を職制ラインおよび職制外のルートで報告・相談できる内部通報制度の設置や、おかしかった時に声を上げるスピークアップ文化の醸成は、その取り組みの一例です。引き続き、各種方針の浸透や、研修の実施を通して、従業員の人権尊重に向けた取り組みを推進していきます。

 P.76 多様な人材の活躍

 P.106 インテグリティとコンプライアンス


事業活動におけるリスク管理

体制

活動

当社は、新規に開始する事業の中でも環境・社会・ガバナンス等に関連する定性リスクの高い事業領域を「特定事業」と定め、「特定事業管理制度」にのっとり事業を推進しています。本制度の対象事業では、労働安全衛生や、開発事業における現地住民をはじめとする関係者への人権

等についても社内審査を行っています。事業開始時だけでなく、必要に応じて作業時や終了時にも環境・社会諮問委員会を開催し、人権侵害の有無はもとより、環境リスクの変化や労働安全衛生も含めたESGリスクについて審議しています。

 P.113 特定事業管理制度と環境・社会諮問委員会


人権デューデリジェンス

活動

当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」にのっとり、2020年3月期に外部専門家を起用し、当社および海外現地法人の取扱商品、連結子会社の主要事業を対象にサプライチェーン上の人権について、人権デューデリジェンスを開始しました。

はじめに、人権リスクの高い事業を判別するため、国際的指標・ツール等を活用して人権リスク判別スクリーニング基準を設定しスクリーニングを実施し、次に、人権リスク評価の実施にむけて、人権リスク項目を特定しました。人権リスク項目は、企業の社会的責任と関連する国際規範や規格の社会面および人権・労働関連の項目を網羅的に含む形とし、さらにサプライチェーン上の重点リスク管理項目を加えました。中でも、国際労働機関（ILO）が労働における最低限の中核的労働基準の4分野についてはより重要度の高いリスク項目として評価しました。

人権リスク評価の結果、主に食料・衣服・建材・鉱物の分野を高リスク分野と特定するとともに、人権リスクの概要とそのリスクに関わるリスク低減対策をまとめました。主要なリスク低減対策の項目は、2020年3月期のサプライチェーンアンケートに追加するとともに、2021年3月期以降の現地訪問調査において確認していきます。人権リスク評価において、高リスクと判定した商品については、2023年3月期までにすべての主要サプライヤーに対してサプライヤーアンケートを実施する計画です。当社は、サプライヤーとともに、サプライチェーン全体での人権尊重の理解促進と実践を進めていきます。

 P.66 サプライヤーとの取り組み

人権リスクの評価プロセス

①人権リスク判別

指標・ツール等を参考に、スクリーニング基準を設定

- ・国際機関が採用している民間投資関連のESGリスク判断ツール
- ・ESG評価機関が人権関連リスクの測定に使用するセクター分類
- ・国際機関等の人権に関する国別指標

②人権リスク項目を設定

国際規範等を参考に、企業の社会的責任と関連する国際規格の社会面および人権・労働関連の項目を網羅的に含む形でリスク項目を設定

- ・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宣言
- ・SA8000
- ・ISO26000(社会的責任のガイダンス規格)

③サプライチェーン上の重点リスク管理項目を追加設定

国際規範等を参考に、サプライチェーン上のリスク管理項目を追加指標として設定

- ・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ・責任ある企業行動のためOECDのデューデリジェンスガイダンス

④リスクの重要度を設定

国際労働機関（ILO）が定める中核的労働基準の4分野については、重要度の高いリスク項目として評価

- ・強制労働の禁止
- ・児童労働の禁止
- ・差別の撤廃
- ・結社の自由・団体交渉権の承認

⑤人権リスク評価を実施

- ・リスクマッピング
- ・リスクの概要把握
- ・当該リスクの低減対策の策定

先住民への配慮

体制 活動

当社が事業を行うに当たっては、事業活動を行う国や地域の法律、また「先住民族の権利に関する国際連合宣言」や「独立国における原住民及び種族民に関する条約（ILO第169号）」等の国際基準にのっとり、先住民の人権や文化に対する配慮に努めています。

例えば、オーストラリアにおける森林資源事業においては、先住民アボリジナルの伝統的権利を尊重した運営を行っており、第三者認証機関の定期監査を必要とするFSC®（FSC®-C107463）森林認証の取得を通じてその説明責任を担保しています。同認証は「先住民族の権利尊重」を含む10大原則を定めており、当社活動がアボリジナルの伝統的権利に配慮した運営を行っているか、価値ある文化遺跡等を破壊していないか等の項目について、厳しい審査を行っています。またブラジルにおける鉄鉱石事業では、アマゾン先住民との対話を図り、相互尊重を重視しています。

国内では、平取アイヌ協会および北海道平取町と協定を締結し、三井物産が平取町に所有する沙流山林で、伝統的なアイヌ文化の保全・継承等に協力しています。

The UK Modern Slavery Act 2015 (英国現代奴隷法)への対応

活動

2015年、英国で現代の奴隷労働撲滅を目的とした「現代奴隷法 (Modern Slavery Act)」が制定されました。この法律は、英国で事業活動を行い、年間の売上高が一定規模を超える営利企業に対して、自社の事業およびサプライチェーンにおける強制労働等現代的な奴隷労働や人身取引を根絶する取り組みに関する声明文を毎年公開することを義務付けています。

当社および該当する関係会社は同法第54条による要請に基づき、奴隷労働や人身取引を防止するための年次ステートメントを取締役会で承認し、公表しています。



The UK Modern Slavery Act

人権研修

活動

サプライチェーン上の人権への対応について、2019年9月、当社のサステナビリティ推進担当者会議（参加者49名）にBSR (Business for Social Responsibility)の永井朝子氏を講師として招き、「“ビジネスと人権”に関する動向」と題し講演いただきました。自社事業のみならず、自社事業に結びつくバリューチェーン全体の人権侵害への対応・開示が求められるようになってきていることから、その動向を解説いただくことで、各現場における人権課題について考える機会となりました。

従業員の人権については、ライン長およびライン長相応の管理職全員に対して出席必須のハラスメント研修を実施し、事案発生の抑制に努めています。

さらに、豪州三井物産においては、2019年11月に社外弁護士を招いて、差別・ハラスメント等の防止と、無意識の偏見に関するコンプライアンスセミナーおよび豪州現代奴隷法への対応についてのレクチャーを実施しました。



人権研修 (2019年9月)