

ピジョングループ人権方針

私たちピジョングループ¹（以下「私たち」または「ピジョングループ」）は、赤ちゃんをいつも真に見つめ続け、この世界をもっと赤ちゃんにやさしい場所にするために、世界各国・地域で事業活動を行っています。Pigeon Group DNA において、「愛」を経営理念・「愛を生むは愛のみ」を社是として掲げるピジョングループにおいて、人権を尊重することは事業活動の基礎です。そして、私たちは高い倫理観と誠実さをもって事業活動を行うためのコンプライアンスの基本方針である「企業倫理綱領」において「人権の尊重」を定め、調達活動におけるビジネスパートナーの皆さまとの行動指針である「CSR 調達ガイドライン」等にも「人権の尊重」を定めています。

ピジョングループ人権方針（以下「本人権方針」）は、企業倫理綱領等に定める人権尊重に対する私たちのコミットメントをより明確に、そしてそれをどのように実行していくのかを具体的に規定するものです。

適用範囲

本人権方針はピジョングループのすべての役員および従業員²に適用されます。また、私たちは、サプライヤーおよび請負業者を含むビジネスパートナーに対して、CSR 調達ガイドラインとともに本人権方針を支持し、遵守することを求めます。

ピジョングループのあらゆる規定（就業規則を含みます）は、企業倫理綱領および本人権方針に従って解釈、運用します。

人権尊重のコミットメント

私たちは、私たちの事業活動、製品・サービスならびにバリューチェーンによって影響を受ける人々（ステークホルダー）の人権、すなわち「世界人権宣言」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」に規定されている人権、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に規定されている基本的権利に関する原則³ならびに「クリーンで健康かつ持続可能な環境へのアクセスを普遍的な人権と宣言する国連決議」に規定されている人権を含む、国際的に認められた人権を尊重します。

私たちは、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、国連グローバル・コンパクトの 10 原則の実現へ向けて努力を継続します。

¹ ピジョングループとは、ピジョン株式会社およびそのすべての子会社を指します。

² 従業員には、嘱託、パートタイマー、アルバイト、有期（期間）契約社員、派遣社員が含まれます。

³ 結社の自由および団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用および職業における差別の排除、安全で健康的な労働環境の 5 つの原則を指します。

私たちは、事業活動を行う国・地域において、適用される法令を遵守するとともに、国際的に認められた人権を尊重します。各国法令と国際的に認められた人権との間の矛盾に直面した場合は、国際的に認められた人権を可能な限り最大限尊重する方法を追求します。

コミットメントの実行

私たちは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」と整合した方法で人権尊重へのコミットメントを実行します。私たちの事業活動が人権への負の影響を引き起こすこと、またはそれを助長もしくは加担することを回避し、私たちの事業活動が人権への負の影響を引き起こした、またはそれを助長もしくは加担した際には、その人権への負の影響に誠実に対処します。取引関係によって私たちの事業活動、製品またはサービスが直接関係する人権への負の影響を防止または軽減することに努めます。

人権尊重のためのガバナンス

私たちは、人権尊重へのコミットメントを果たす上で重要な事項について取締役会で決定し、人権尊重の取り組みを推進します。人権尊重の取り組みは、リスクマネジメント委員会委員長が任命する人権オーナーのもと実行し、リスクマネジメント委員会委員長は、取り組み状況を取締役に定期的に報告します。取締役会は、本方針の遵守状況および人権デュー・ディリジェンスについてモニタリング等を行います。

■ 人権デュー・ディリジェンス

私たちは、人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかということに責任を持つために、以下のプロセスを含む人権デュー・ディリジェンスを実施します。

- 事業活動と取引関係の結果として私たちが関与した現実のおよび潜在的な人権への負の影響を特定して評価します。
- その評価結果を社内プロセスに取り入れて負の影響を防止または軽減するための対応を行い、対応の実効性を追跡検証します。
- どのように人権への負の影響に対処したのかをステークホルダーに伝えます。

人権への負の影響への対応策に優先順位をつけなければならない場合は、まず最も深刻なまたは対応の遅れが救済不能をもたらす可能性のあるものから影響を防止または軽減するように努めます。

■ 救済

私たちが人権への負の影響を引き起こしたこと、または助長もしくは加担したことを確認した場合、私たちは正当な手続きを通じた救済を実施します。取引関係を通じて私たちの事業活動、製品またはサービスが人権への負の影響に直接関係している場合は、負の影響を軽減するために取引先と協働します。

■ 苦情処理メカニズム

人権への負の影響を受けた可能性のある個人およびコミュニティのために事業レベルで実効的な苦情処理の仕組みを構築するか、または業界団体等が設置する苦情処理メカニズム⁴に参加します。

ピジョングループの役員および従業員（退職後1年以内の者を含む）は、本人権方針の違反について、ピジョンの「スピークアップ窓口」⁵（ピジョン社内窓口またはピジョン社外窓口のいずれでも選択可能）またはピジョングループ各社が定める窓口へ通報・相談することができます。

ピジョングループのビジネスパートナーは、本人権方針の違反について、「ピジョン・パートナーズ・ライン」⁶（ピジョン社内窓口またはピジョン社外窓口のいずれでも選択可能）へEメールまたは郵便（封書）で通報・相談することができます。

■ 教育

ピジョングループの役員および従業員に対して、本人権方針が理解され効果的に実施されるよう、必要な教育を行います。

■ 対話

私たちは、私たちの事業によって影響を受けるステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

■ 説明・情報開示

ピジョン株式会社のウェブサイトや国連グローバル・コンパクトのCommunication on Progress等において、人権尊重に対する私たちの取組みを説明し、開示します。

優先度の高い人権分野

私たちは、私たちのバリューチェーン全体においてすべての国際的に認められた人権を尊重しますが、ピジョングループの事業活動および取引関係の観点から、下記の人権を優先度の高い課題であると認識し、これらの課題に対する私たちの方針を具体的に定めています。

サプライヤーと請負業者を含む私たちのビジネスパートナーに対しても下記の方針を遵守することを求めます。

⁴ RSPO（持続可能なパーム油のための円卓会議）は、RSPOメンバーに対する苦情を受け付ける制度を運営しています。詳細はRSPO苦情ポータル（<https://rspo.my.site.com/Complaint/s/>）をご覧ください。

⁵ スピークアップ窓口は多言語に対応しており、匿名で通報・相談することができます。

⁶ ピジョン・パートナーズ・ラインについては下記ウェブサイトをご覧ください。

https://www.pigeon.co.jp/sustainability/governance_top/compliance/#co002

- **差別の禁止**：私たちは、採用、雇用、配属や業務割当、昇進、報酬、研修、福利厚生など、雇用と職場のあらゆる側面において、人種、肌の色、国籍、性別、年齢、宗教、性自認や性的指向、障がいの有無、労働組合の加入・非加入、民族的もしくは社会的出身、その他の個人的特性に基づく差別を禁止し、従業員に対して均等な機会を提供します。
- **ハラスメントの禁止**：ハラスメント⁷は個人の尊厳を傷つける行為であるという認識の下、私たちは、職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、人種的ハラスメント、体罰等の身体的または精神的ハラスメントを含み、言語・非言語を問わず、あらゆる形態のハラスメント、いじめ、虐待、その他の個人の尊厳を傷つける行為を禁止します。私たちは職場におけるハラスメントを防止し、是正するための措置を講じます。
- **児童労働の禁止と若年労働者の保護**：児童労働は、子どもとして過ごす時間だけでなく、子どものもつ可能性や教育の機会および尊厳を子どもから奪い、その身体的および精神的発達に負の影響を与えます。私たちは自社の事業活動、サプライヤー、請負業者を含む私たちのバリューチェーン全体を通じて、15歳未満の児童労働⁸を利用せず、加担せず、容認もしません。18歳未満の若年労働者を危険有害な作業、夜勤、所定時間外労働に従事させず、加担せず、容認もしません。
- **強制労働の禁止**：強制労働は、労働者が処罰の脅威もしくは報復の脅威の下に強要され、かつ、当該労働者が自らの自由意思で申し出たものではないすべての労働を指します。強制労働は、自由意思で働き、自らの仕事を自由に選ぶという基本的人権の侵害に当たります。私たちは自社の事業活動、サプライヤー、請負業者を含む私たちのバリューチェーン全体を通じて、拘束労働、債務労働⁹、現代奴隷、人身取引を含むあらゆる形態の強制的労働を利用せず、加担せず、容認もしません。
 - ◇ 私たちは、従業員の自由意思による合意と文書化した雇用条件に基づく雇用を実施します。
 - ◇ 私たちは、国際労働機関（ILO）の国際労働基準で規定されているように、募集採用に関連する料金または費用を従業員及び求職者から、直接的にも間接的にも一切徴収しません。
 - ◇ 私たちは、従業員から保証金やパスポート、その他の身分証明書を預かり保管しません¹⁰。

⁷ ハラスメントは、「差別の禁止」で定めた個人的特性を理由として行われる不相当や不適切と考えられる行為です。

⁸ 法定の最低就業年齢が14歳以上もしくは16歳以上と定められている国においては、当該国内法が定める最低就業年齢未満の児童の労働を児童労働と定義します。但し、法定の最低就業年齢よりも義務教育を修了する年齢の方が高い場合は、義務教育修了年齢未満の児童の労働を児童労働と定義します。

⁹ 債務労働は、労働者自身や両親または親類の借金を返済するために奴隷のような状態の下で労働を強いられることです。

¹⁰ 安全な保管を目的として例外的に預かる場合は、従業員の真正な要請と同意に基づき、従業員・労働者がいつでもこれを利用できる状態とします。

- **賃金と労働時間を含む労働条件**：私たちは、賃金と労働時間を含む労働条件に関する各国の適用法令および法に基づく労使合意を含む従業員との合意を遵守します。
 - ◇ 従業員・労働者に対して法律上の最低賃金を満たし、かつ従業員・労働者とその家族がまともな生活を維持するために必要な水準を考慮した賃金（生活賃金）を支払います。
 - ◇ 各国の法令もしくは法に基づき労使が合意した条件および限度額に基づかない減給を懲罰的手段として用いることをせず、超過勤務（時間外労働）に対しては法令に基づく割増賃金を支払います。
 - ◇ 各国の法令で定められた労働時間もしくは法に基づき労使が合意した労働時間を遵守します。
 - ◇ 過重労働と長時間労働の削減と排除に取り組みます。各国の法令で定められた休暇もしくは法に基づき労使が合意した休暇を付与します¹¹。
 - ◇ 労働条件を書面（電磁的記録を含む）によって従業員・労働者へ通知します。

- **結社の自由と団体交渉権**：私たちは、すべての従業員が脅迫や報復を恐れることなく、各国法令に従い、自己の選択によって労働組合の結成と加入ができる権利および労働組合に加入しない自由を尊重します。
 - ◇ 私たちは、労働組合へのあらゆる干渉行為を禁止し、雇用への応募、昇進、解雇または異動の決定などの側面に関して、労働組合の組織、加入、労働組合活動に基づく差別を行いません。
 - ◇ 団体交渉は、雇用者と従業員が労使関係、特に労働条件や雇用者と従業員間の関係調整などに関して議論と交渉を行う、任意のプロセスです。私たちは、労働組合代表や従業員によって指名された代表者との誠実かつ建設的な対話と交渉を促進します。真摯な交渉を行うために、労働組合代表や従業員によって指名された代表者に対して有意義な交渉に必要な情報を提供します。
 - ◇ 従業員が容易に苦情を提出する権利を尊重します。

- **労働安全衛生**：私たちは、私たちの事業活動に適用される安全衛生に関する法律、規制、業界基準を遵守し、従業員・労働者、請負業者にとって安全で健康的な職場を提供します。業務に関連する事故と怪我、疾病を防止するために、生産現場において労働安全衛生のマネジメントシステムを運用し、労働安全衛生パフォーマンスの継続的改善に取り組みます。

- **先住民族と地域コミュニティ**：私たちは、パーム油およびパルプを含む、私たちの事業とつながりのある農産物サプライチェーンにおいて、先住民族や地域コミュニティが法的または慣習的に所有・占有または利用・獲得してきた土地、領域、資源の権利を尊重します。また、先住民族および地域コミュニティの文化遺産、伝統的知識および慣行を尊重します。

¹¹ 休暇に関する法令が存在しない国・地域もしくは休暇に関する現地法令が適用されない労働者については、1週間に1日（24時間）以上、もしくは4週間を通じて4日以上の日を付与するものとします。

- ◇ 先住民族および地域コミュニティの土地、領域、資源に影響を及ぼす事業について、先住民族および地域コミュニティ自身の代表機関を通じた誠実な協議と、その自由で十分な情報に基づく事前の同意（Free, Prior and Informed Consent; FPIC）を尊重します。
- ◇ 先住民族および地域コミュニティを、自由で十分な情報に基づく事前の同意なしに、また正当で公正な補償に関する同意なしに自らの土地や領域から強制的に移転・退去させることをせず、また、強制的な移転・退去に加担しません。私たちの事業に起因して移転・再定住により影響を受ける人々が適切な補償を受ける権利を支持します。

付則

2024年5月14日制定

2025年2月14日改訂