

サンディンググループ人権ガイドライン

1. ガイドラインの概要と適用範囲

『サンディンググループ人権ガイドライン』（以下「本ガイドライン」と称す）は『サンディンググループ人権方針』を基に、各国の法令を遵守し、「世界人権宣言」、「国際労働条約」などの国際イニシアチブを参考²に策定しています。サンディンググループは、本ガイドラインに基づき、あらゆる企業活動において人権を尊重し、企業活動によって人権が侵害されることを予防し、迅速に軽減、救済することを誓約します。

本ガイドラインは、サンディンググループのすべての従業員に適用されます。サンディンググループは、本ガイドラインを遵守し、全世界の事業場で共通して遵守する基本的ガイドラインと位置づけ、ビジネスパートナーにも本ガイドラインを理解するよう期待しています。なお、連結子会社は、本ガイドラインを適用する際に、各国および地域の特性、人権問題の規模と複雑性、企業活動の性質など実体を考慮して調整することができ、ガイドラインの内容と現地の基準との間に差異がある場合は、現地の基準が優先されます。

2. 定義および参照

人権:すべての人が生まれながらにして持っている権利で、人種、性別、国籍、民族、言語、宗教、またはその他のアイデンティティによる差別がなく、享受することができます。人権には、生命と自由の権利、奴隷的支配を受けない権利、拷問等非人道的な扱いを受けない権利、言論と表現の自由の権利、仕事や教育を獲得する権利などが含まれます。

連結子会社:サンデンが各国および地域で直接または間接的に50%以上の議決権を有する子会社

従業員:サンディンググループが企業活動を行う国または地域の法令に基づいて直接雇用する個人。臨時社員、移民社員、学生労働者、短期契約労働者、その他あらゆる雇用形態の従業員を含む。

労働関連管理規則:社内方針および規程に基づき、事業運営においてステークホルダーに重大な影響を及ぼす可能性のある、従業員の健康と安全、多様性、差別およびハラスメントの禁止等、9つの労働・人権に関する重要テーマを考慮した上で、目標、職責範囲と組織構造などで構成される管理規程を策定しています。

² 参考資料には、『サンディンググループ人権ガイドライン』、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「ILO 中核的労働基準」、「世界人権宣言」、「国際労働条約」、「RBA 行動規範」などの国際基準、および内部人権政策が含まれています。

労働組合：賃金、労働時間などの労働条件について、従業員を代表して雇用主と交渉を行う幅広い組織。

3. 労働と人権のコミットメント

サンディンググループは、労働および人権に関する法令および国際ルールを遵守し、従業員の人権を適切に保護するために各事業場にて労働管理規則を制定しなければならない。また、サンディンググループは、会社の方針および規則に基づいて人権調査を行い、潜在リスクの長期的な影響を調査します。サンディンググループは、そのすべての運営プロセスで利害関係者に最大影響を与える可能性のある9つのテーマを掲げ、各テーマにおいて人権尊重を担保するための要件を提示します。

(1) 従業員の健康と安全

私たちの目標：

- すべての従業員に十分な個人防護装備と安全な労働環境を提供する。
- 重大な労働災害事故の発生ゼロを目指す。
- すべての職場で健康と安全に関するリスク評価の実施を目指す。
- すべての職場で健康と安全に関する研修を実施することを目指す。
- 従業員の年次健康診断の受診率100%の達成を目指す。
- 新設した事業場のISO 45001労働安全衛生マネジメントシステムの認証率を向上する。

私たちの行動：

- サンディンググループは、「安全衛生憲章」を制定し、連結子会社、関連会社における所在国または地域の特性に応じた労働環境改善を推進し、各会計年度に安全衛生政策の運用状況について審査します。
- サンディンググループはG-HSE（グローバル安全衛生環境）委員会を立ち上げ、すべての従業員の健康と安全を確保することに努めます。G-HSE委員会は3か月ごと、日本の各事業場の安全衛生委員会は毎月開催し、安全衛生指標の制定、安全衛生政策の管理、安全衛生関連課題の解決、ならびに優良事例の共有を行います。
- サンディンググループは安全委員会と衛生委員会を組織し、各事業場の専門委員会として活動します。各委員には看護師または保健師と、産業医（内科と精神科）を含み、委員会を開催するだけでなく、従業員にフィードバックするチャンネルを設け、安全衛生推進活動への従業員意見の取り込みを推進します。
- サンディンググループは定期的に従業員の安全衛生に関するリスク評価を行い、重大な労働災害を防止する一連の措置を講じます。これには、施設の安全性改善、責任者による月次の安全巡回、

安全衛生に関する内外審査の定期的実施が含まれます。潜在リスクが発見された際は、速やかに改善計画を立案し、対策を実施します。

- サンディンググループは従業員に安全衛生教育を実施し、安全衛生推進活動、健康管理やメンタルヘルスケアに関する教育を通じて、従業員の安全と健康に対する意識を高めます。
- サンディンググループは従業員の健康と安全を重視し、休憩や休息の適切な配分、状況に応じたジョブローテーション、人間工学に基づく機器の活用などにより、従業員が反復運動損傷（RSI、Repetitive Strain Injury）を受けるリスクを低減します。
- サンディンググループは定期的に自衛消防訓練を実施します。日本のすべての事業場は、従業員が緊急時に安全かつ正確に通報、消火、避難を行えるよう消防署の指導に基づき自衛消防訓練を実施します。
- サンディンググループはビジネスパートナーにおける適切な労働環境の確保のため、ビジネスパートナーに対し安全衛生に関する法令、国際ルールの遵守、ならびに、安全衛生の管理体制の構築と、適切な労働環境の確保を求めます。

(2) ダイバーシティ、差別とハラスメント

私たちの目標：

- すべての従業員が人種、性別、国籍、民族、言語、宗教、またはその他のアイデンティティによる差別・ハラスメントを受けない労働環境を構築する。
- 差別による人権侵害をゼロを目指す。
- ハラスメントによる人権侵害をゼロを目指す。
- 毎年、ダイバーシティ、差別、ハラスメントなどの社会的責任に関する評価を実施する。
- 毎年、ダイバーシティ、差別、ハラスメントなどの社会的責任に関する研修を実施する。

私たちの行動：

- サンディンググループはいかなる差別やハラスメントを職場から排除することに努めており、報酬、昇進、研修の機会などの労働条件において、人種、性別、国籍、民族、言語、宗教、肌の色、年齢、性的指向、性的アイデンティティと表現、障害、懐妊、政治的立場、労働組合への加入、兵役、遺伝情報、または婚姻の状態などの理由で差別することを禁じます。あらゆる差別とハラスメントは禁じており、このような行為を発見した際には、直ちに是正と改善措置を講じます。
- サンディンググループは企業活動における多様性と共創を推進し、公正な雇用機会を提供することに努めており、異なる特性、価値観、経験を持つ従業員が互いに尊重し、協力することで、自身の可能性を最大限に発揮し、自己成長を実現でき、快適に働くことのできる職場を実現します。

- サンディンググループは育児や介護、治療などの支援、各種休暇やテレワークなどの福利厚生制度を導入しており、従業員が自発的にワークライフバランスを充実させることができる環境を実現します。

(3) 児童労働と強制労働の禁止

私たちの目標：

- 強制労働や児童労働の年間発生率をゼロに保つ。
- ダイバーシティや差別、ハラスメントに対する認識を高める研修の受講率を、2030年までに100%とする。
- 毎年、児童労働や強制労働、若年労働者、搾取的な囚人労働者の雇用に関する評価をする。

私たちの行動：

- サンディンググループは、企業活動のいかなる段階においても児童労働者の使用を禁じており、年齢確認を確実に行うことで、児童労働の未然防止に努め、児童労働が発覚した場合、直ちに児童労働者の保護とプロセスの改善を実施します。また、18歳未満の従業員には、健康や安全にリスクの高い労働、深夜労働や残業を含め、危険な労働には従事させません。
- サンディンググループは、強制労働、債務労働（債務奴隷を含む）、拘束労働、非自発的または搾取的な囚人労働、奴隷または人身売買によって確保した労働者の使用を禁止します。また、脅迫、暴力、強制、誘拐、詐欺などの手段を用いて人員を輸送、隠蔽、募集、移送、または受け入れ、労働またはサービスを提供する行為も禁止します。
- サンディンググループは、強制的または労働者の意思に反する雇用を禁止しており、欺瞞的な手段で労働者を誘導して労働を強いることを禁じます。また、保証金の徴収、身分証明書やその他の法的文書を押収することによる労働者の意思に反した雇用も禁じます。すべての労働者は、自由に雇用契約を締結および解除する権利を有しています。
- サンディンググループが児童労働や強制労働、ハラスメントなどの人権侵害や行動規範に反する行為を発見した場合、事実を調査し、その内容に基づいて懲戒処分を行います。これには、譴責や懲戒解雇等の措置が含まれます。また、事案の解決と合わせて、再発防止に向けた対策も実施します。
- サンディンググループは積極的にすべての事業場で人権、労働者権利に関する内外の監査を行い、人権および社会的責任に関するリスクを評価し、管理にあたっての優先順位と行動計画を決定し、体制の見直しも含めてリスク影響の軽減に向けて取り組みます。

- サンディンググループは、児童労働の禁止および強制労働の撲滅に対する意識を高めるための研修を積極的に実施します。また、関連する内容については、新規従業員の研修プログラムに組み込み、持続的に平等で多様な職場環境の構築を目指します。

(4) 労働条件と環境

私たちの目標：

- 法律に従い、必要となる従業員の社会保険と健康保険の加入率 100%を目標にする。
- すべての従業員に人道的な労働時間で、十分な賃金、福利厚生を得られる良好な労働条件を提供する。
- 各連結子会社、関連会社における従業員に対し、勤務地域における最低生活賃金以上の賃金を適時に支払う。

私たちの行動：

賃金：

- サンディンググループは「ビジネスと人権に関する指導原則」などの基準に従い、従業員の賃金を勤務地域における最低賃金以上とし、生活基盤を維持できる水準を確保します。これには、十分な住宅、食料、教育、子供の養育、および緊急時の預貯金が含まれます。また、労働組合や労働団体とのコミュニケーションを維持し、各事業場の経済状況や生計費の変化を考慮し、給与制度の改善や従業員の給与を調整して、生活水準の維持・向上を実現します。

労働時間：

- サンディンググループは従業員の労働時間と休憩時間を現地の法律に従い、従業員ならびに管理者が労働時間を適切に記録・管理できる仕組みを確立し、労働時間に関する記録は安全かつ適切に保管します。

人道的な扱い：

- すべての従業員は尊重され、尊厳を持って扱われるべきです。サンディンググループは、従業員に対する脅迫、ハラスメント、報復、または暴力行為の徹底排除を方針とし、現地で違法とされていない場合でも、口頭、身体的、および性的暴力を禁じます。また、体罰や精神的・身体的な脅迫についても禁止とし、これらに関する規則と対処手順について明示します。

生活と労働環境：

- サンディンググループおよびその事業場は、現地の法令、国際ルールに従い、従業員に清潔で衛生的なトイレ、飲料水、調理環境を提供します。住宅を提供する場合には、清潔で安全な居住設備が整っており、従業員のニーズについても参酌しなければなりません。

(5) キャリア管理

私たちの目標：

- 人権教育のような専門スキルに関する研修を受ける従業員の全対象者を目標にする。
- 人財発展・教育方針に従い、階級別教育及びリーダーシップ研修を実施する。

私たちの行動：

平等な雇用

- サンディンググループは、人種、性別、国籍、民族、言語、宗教、またはその他のアイデンティティによる差別を行わず、平等な雇用機会、キャリア形成、成長の機会を提供することに努めます。採用と人材管理のあらゆる過程において、公正な取り扱いを実現します。また、採用および評価プロセスの透明性を高め、定期的なフィードバックと研修を通じて、従業員の能力開発を支援し、権利を保護します。

従業員研修

- サンディンググループは「企業は人なり」の基本思想として掲げ、従業員の成長を重視した企業活動を推進しています。「人づくり」こそ会社の将来を左右する最大の経営課題と認識し、「人間力」を原点に「技術力」を兼ね備えた人財を育成する基本精神を基盤に社員教育を実施しています。全従業員を対象に、職位別に必要な知識・スキルの教育、将来のリーダー層を対象とした選抜教育、各部門で実施する専門教育、および個人の自己啓発支援を提供します。
- 従業員は「リーダーシップ教育」を通じて、企業理念、ビジネススキル、管理スキルを習得することができ、人事制度も活用しながら個人の成長と発展に努めることができます。また、国際基準に沿って、統一としたグローバル・ジョブ・グレードを全グループ会社で導入を目指しています。さらにその派生とするタレント・マネジメント、拠点間におけるグローバル・モビリティ制度等を積極的に行っていきます。

(6) 苦情とコミュニケーション

私たちの目標：

- 従業員からの苦情は真摯に受け入れ、フィードバックまたは改善を100%完了する。

私たちの行動:

苦情処理メカニズム

- サンディンググループは、様々な性質の苦情を受け付け、対応するプロセス（会社の公式報告システムを含む）を整備します。これには、従業員の健康と安全、ハラスメント、差別、不公正な雇用など、人権侵害に関する苦情を含みます。これらのプロセスにおいて、従業員は法的に許可された範囲内において匿名で報告、告発、相談を行うことができます。報告手順に従い、従業員が報告や相談を行った場合には、報復や差別的扱いを受けないよう保護され、報告プロセスにおいて法的に秘匿されます。また、サンディンググループはサプライヤーやビジネスパートナーに対しても報告チャネルを提供し、報告者を全面的に保護し、報告者に対する差別や報復を禁止します。サンディンググループはこれらのプロセスについて従業員に周知する責任を負います。

救済とコミュニケーション

- サンディンググループは、企業活動が及ぼす人権への影響を予防、軽減し、適切な救済措置を提供することを目的に、企業活動の人権影響を評価、調査・分析するとともに対応状況を追跡して、救済措置に関する情報を開示します。調査プロセスにおける事実確認において、従業員は他の人（同僚または労働組合代表）を同行させることができます。適正な手続きにより確認された負の人権影響については、救済措置を提供するとともに経過管理を実施します。

(7) 結社の自由と団体交渉

私たちの目標:

- サンディンググループの主要な活動国で、従業員の結社の自由を確保する。
- 従業員が団体交渉や労働契約を通じて、労働者としての権利が守られることを確保する。

私たちの行動:

- サンディンググループは、すべての従業員に、労働組合に加入し、交渉を行い、平和的な集会に参加する権利があることを認め、これを尊重します。この権利を行使または不行使することに対し、従業員に対する脅迫、ハラスメント、報復、または暴力的な応対を禁止します。また、サンディンググループは従業員またはその代表と誠実に交渉および協議を行い、運営国や地域の法律に基づいて、労働組合に加入する権利を認めます。

(8) 先住民・地域住民の土地、森林、水資源の権利、および遷移管理

私たちの目標:

- 先住民・地域住民権利を侵害する事案が発生しないことを確保する。

私たちの行動：

- サンディンググループは、先住民・地域住民を含むすべての人々の人権を尊重し保護します。「先住民の権利に関する国際連合宣言」³および国際労働機関の「1989年の原住民及び種族民条約（第169号）」⁴に定められた先住民・地域住民の土地、森林、水資源の権利を尊重します。私たちは、任意の遷移を引き起こす可能性のある行動を避け、すべてのビジネス活動において、特に先住民・地域住民に影響を与える決定において、「自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意（FPIC）」の原則を遵守します。また、持続的な対話と協力を通じて、私たちの活動が先住民・地域住民の権利を侵害することを防止し、先住民・地域住民の社会、経済、文化的発展を貢献します。

（9）保安慣行

私たちの目標：

- 警備員に十分な人権に関する研修を提供する。

私たちの行動：

- 私たちは、警備員の管理において「民間警備会社のための国際行動規範（ICoC）」⁵に従い、警備員がすべての合理的な措置を講じて武力を行使しないよう努めます。また、逮捕、拷問、虐待、性的暴力などのいかなる形式の人権侵害にも関与または容認しないことを誓約します。さらに、強制労働、児童労働、差別を防止し、警備員の適切な行動を確保します。私たちは、警備員に国際人権法と国際人道法に関する研修を提供し、彼らがこれらの法律の趣旨を理解し、実践で遵守できるようにします。
- サンディンググループは指揮プロセスの透明性とアカウンタビリティメカニズムを確立し、警備員の行動を適切に監督します。人権侵害行為が発生した際には、速やかに是正対応を実施します。また、公的機関と協力し、警備サービスが法令、国際ルールを遵守し、適切に監督されている状態について監査を実施します。

³ 「先住民の権利に関する国際連合宣言」は、先住民の基本的な人権と基本的自由を強調しており、彼らの土地、領土、資源に対する権利や、自らの方法で安定して生存・発展する権利を含んでいます。

⁴ この条約は、先住民や部族民族の権利を保護し、彼らの民族としての完全性を尊重することを目的としており、土地、領土、資源に対する権利も含まれています。

⁵ 「民間警備会社のための国際行動規範（ICoC）」は、民間の警備サービス提供者が人権と人道法を尊重することを確保するための国際的な規範です。