

Respect for Human Rights

At Tokai Rika, our philosophy is “to honor the language and spirit of the law and the ethics of every nation, and to work in harmony with nature and local communities,” and we recognize the importance of respecting human rights in all of our business activities. We support the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and promote efforts to respect human rights based on our Group Human Rights Policy.

<https://www.tokai-rika.co.jp/en/sustainability/society/human-rights/pdf/policy.pdf>

Specifically, we identify human rights issues at our own company, domestic and overseas subsidiaries, and suppliers, and respond to the issues we have identified.

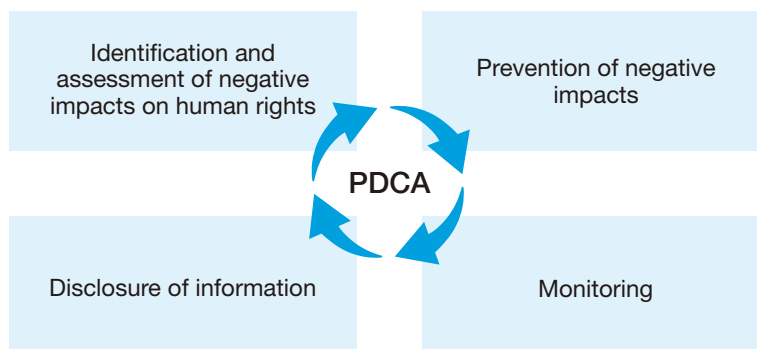
Since there are many cases of accepting foreign technical interns in our supply chain, we confirm not only compliance with laws and regulations, but also the maintenance of an appropriate working environment. We believe that the spread of A Call to Thought and Action and the Employee Code of Conduct will lead to respect for human rights, and we are conducting educational activities through internal newsletters at our bases around the world.

Conducting human rights due diligence

Based on the Tokai Rika Group Human Rights Policy, we will identify and assess the negative impact of our business activities on human rights, and conduct appropriate measures, monitoring, and information disclosure based on the assessment results.

We will also feed back to our own activities through dialogue with internal and external stakeholders to achieve sustainable business activities that respect human rights.

Human rights due diligence



人権DDリスク特定・評価シート

No.	大分類	企業活動に関連する人権に関するリスク	深刻度	発生可能性	リスクの重要性
1	①資金の不足・未払、生活資金	1.事業を行う拠点および営業地域の最低賃金を確認せず、基準に満たない賃金を支払う	中	小	X
2		2.管理者が、部下の不正な勤務時間の申請を黙認し、または不正な処理をし、残業代を支払わない	中	小	X
3		3.深夜残業したにもかかわらず、割増賃金が一部しか支払われない(支払われる仕組みがない)	大	中	B
4		4.退職者が賃金の支払を請求したにもかかわらず、規定の給料日まで支払わない ⇒ 使用者は請求から7日以内に賃金を支払う義務が課される(労働基準法第23条)	小	小	Z
5		5.労働者とその家族が生活する地域の物価を勘案せず、またその家族の平均生活費を考慮せず賃金を決定する	小	小	Z
6	②過剰・不当な労働時間	6.繁忙期に長時間労働が続いた結果、メンタル疾患を発症させている	小	小	Z
7		7.人手不足により8時間以上連続して業務が続き、適切な休憩を取得できない	小	小	Z
8		8.無理な納期等により、サプライヤー内部における長時間労働を誘発	小	小	Z
9		9.最量労働制をとっているからといって法定労働時間の総枠を超えた時間数を時間外労働と認めない	小	小	Z
10		10.非正規雇用の労働者に対して労働時間の上限を考慮しない	小	小	Z
11	③労働安全衛生	11.就業中に転倒、転落、怪我をする可能性があることへの対策を行わない	小	小	Z
12		12.工場内の換気不足による衛生状態の悪化を放置する	小	小	Z
13		13.従業員が定期健康診断を受診できない	小	小	Z
14		14.取引先の労働環境が劣悪であることを知りながら改善要請をせず取引を継続する	小	小	Z
15		15.新型コロナウイルス感染症等への従業員の感染を防止するための対策を講じない	小	小	Z
16	④社会保障を受ける権利	16.労働者に対し、契約上含意された業務災害手当を給付しない	小	小	Z
17		17.企業が労働者に対して、差別的な加入要件をもつ民間の団体保険プランを提供する	小	小	Z
18		18.社会保障の加入要件を満たしている可能性があるにもかかわらず、パート社員は社会保障に入ることができないと伝える	小	小	Z
19	⑤パワーハラスメント(パワハラ)	19.皆の前で起立させたまま、大声で長時間怒鳴り続ける	小	小	Z
20		20.部下が仕事ができない人間であると決めつけ、何の説明もなく役職に見合った業務を与えない	小	小	Z
21		21.不要不急にもかかわらず、休みの日や夜間に出勤を要請する	小	小	Z
22		22.簡単な仕事だけを要求する(過少な要求)	小	小	Z

Excerpt from Human Rights Due Diligence Risk Self-Assessment Questionnaire (SAQ) Sheet