

人権の尊重

当社では「社会の一員として、法と倫理を遵守し自然・地域と共生する企業」を理念とし、全ての事業活動において、人権尊重の重要性を認識しています。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持するとともに、グループ人権方針に基づき、人権尊重の取り組みを推進しています。

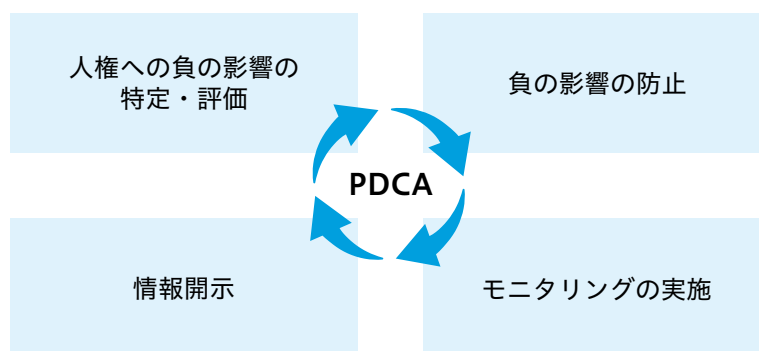
<https://www.tokai-rika.co.jp/sustainability/society/human-rights/pdf/policy.pdf>

具体的には、自社・国内外子会社・仕入先さまにおける人権課題の洗い出しを行い、抽出した課題に対する対応を行っています。サプライチェーンにおいては外国人技能実習生の受け入れ事例も多いことから、法令遵守はもちろん、適切な労働環境の整備についても確認をしています。「考動宣言」「社員行動指針」の浸透が人権の尊重につながると考え、世界各地の拠点で社内報を通じた啓発活動を実施しています。

人権デューデリジェンスの実施

「東海理化グループ人権方針」に基づき、事業活動における人権への負の影響の特定・評価を行い、評価結果に基づく適切な対応策、モニタリング、および情報開示に取り組んでいます。また、人権を尊重した持続的な事業活動の実現に向けて、社内外のステークホルダーとの対話を通じて、自社の活動にフィードバックしていきます。

人権デューデリジェンス



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、規定の給料日までに支払わない ⇒ 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ている(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. 裁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. 社会保険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険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(パワーハラ)	19. 皆の前で起立させたま、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、何の説明もなく役割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動を要請する	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

人権デューデリジェンスリスク特定・評価シートより抜粋