

# 人権の尊重

## 関連するマテリアリティ

### 人とのつながり

## 取り組み

- 人権の尊重 (人権方針の周知、人権デューデリジェンスの実施、苦情処理メカニズムの整備)

## 基本的な考え方

人権は、すべての人に与えられた基本的権利であり、サプライチェーン全体を通じて横浜ゴムグループの事業に関係する人は非常に多く、尊重すべき人権も多岐にわたります。当社の事業活動がグローバルに広がっていく中で、さまざまな人との関わりが増え、人権侵害に直接的、間接的に影響を及ぼす可能性も増加しています。

そのため、当社の影響力の範囲を考慮しながら人権を尊重する責任を果たすことが重要と考え、「横浜ゴムグループ行動指針」の中で、社内外を問わず人権を尊重する旨を掲げ、従業員がどのような行動を取るべきかを定めています。

さらに、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則 (UNGP)」※に基づき、「横浜ゴムグループ人権方針」を策定し、当社の事業活動に関わるすべての人々の人権の尊重を目指して取り組みを進めています。横浜ゴムグループは、広く社会から信頼される企業として持続可能な社会の実現に貢献するため、事業活動の基本としてグループ全体で人権尊重の取り組みを実践することが重要であると認識しています。

※ 「ビジネスと人権に関する指導原則 (UNGP)」は、すべての国家とすべての企業に適用される人権尊重の枠組みとして2011年に国際連合人権理事会において承認されました。同指導原則では、「人権を保護する国家の義務」と並び、「人権を尊重する企業の責任」が重要な柱と位置付けられています。

## 人権に関する国際規範の尊重

横浜ゴムグループは、享受すべき基本的人権について規定した国連の「世界人権宣言」を含む国際人権章典、UNGP、労働における基本的権利 (結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除) を規定した国際労働機関 (ILO) の「労働における基本的原則

及び権利に関するILO宣言」、「ILO多国籍企業宣言」(多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言) を支持、尊重します。

また、「横浜ゴムグループ人権方針」は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて策定しています。

## 横浜ゴムグループ人権方針

2022年4月に策定した「横浜ゴムグループ人権方針」は、「企業理念」、「横浜ゴムグループ行動指針」に基づいた人権に関する最上位の方針として、横浜ゴムグループすべての事業活動における基盤となるものです。

人権方針は、横浜ゴムグループ各社のすべての役員・社員 (取締役、執行役員その他経営に係る業務執行に携わる者のほか、横浜ゴムグループ各社との雇用契約がある者や出向受入者、派遣社員) に適用します。

### 横浜ゴムグループ 人権方針 (骨子)

1. 人権方針の位置づけ
2. 人権の尊重
3. 人権デューデリジェンスの実施
4. 人権に関する課題
  - 差別
  - ハラスメント
  - 強制労働と児童労働
  - 結社の自由と団体交渉権
  - 労働安全衛生
  - 地域社会への影響
5. 苦情処理メカニズム
6. 教育
7. 情報開示

横浜ゴムグループ人権方針

[https://www.y-yokohama.com/sustainability/people/human\\_rights/policy/](https://www.y-yokohama.com/sustainability/people/human_rights/policy/)

## 人権デューデリジェンスの取り組み

横浜ゴムグループでは、「横浜ゴムグループ人権方針」に基づき、人権尊重の責務が果たされ、その業務執行が適正に行われているかを確認するため、人権デューデリジェンスの体制を整備・強化し、定期的に人権デューデリジェンスを実施していきます。

### 2022年度の取り組み

2022年度は、人権方針の策定の過程で、横浜ゴムグループの事業拠点での点検や専門家を交えた議論により特定された人権課題を踏まえ、以下の自主点検を実施しました。

#### 新橋本社に勤務する従業員に関する点検

**対象** 新橋の本社に勤務する横浜ゴムグループ従業員

**主な人権課題** 「差別」「ハラスメント」「労働安全衛生」

当社グループでは、幅広い属性の従業員が勤務しており、従事する業務も多様化していることから、上記の人権課題は潜在的かつ重要なリスク課題であると認識しており、当社としても対策を講じてきました。2022年度の点検においては、以下の課題を確認しました。

- ・人権教育：人権方針の周知徹底が不十分
  - ・労働安全衛生：職場環境アンケート等、従業員からのフィードバックを集める取り組みが不十分
  - ・苦情処理メカニズム：相談窓口にて受け付けた苦情への対応は適切に行っているが、設置効果の検証が不十分
- これらの課題の解決に向けて今後、是正・対応を進めていきます。

#### タイ天然ゴム農園における労働者に関する点検

**対象** タイ南部のスラタニ地区の天然ゴム農園で働く人々

**主な人権課題** 「強制労働と児童労働」「地域社会への影響」

横浜ゴムグループのサプライチェーンの中で最も人権リスクが高いのは、天然ゴムの生産が行われる小規模農園です。横浜ゴムグループでは、天然ゴム加工子会社Y.T. ラバー(YTRC)の立地するタイ南部スラタニにおいて、2022年12月末までに437戸の農家を訪問し、ヒアリングを実施しました。労働環境や違法な開発・森林破壊などの問題のある農園は確認されませんでした。今後は、調査方法の改善や調査範囲の拡大などを検討していきます。

## 人権に関する苦情処理制度の整備

### 国内の横浜ゴムグループで働く人を対象とした苦情処理制度

人材や働き方が多様化する中、多岐にわたる人権問題を直接相談できる窓口の存在は、重要であると認識しています。

国内においては、コンプライアンス推進室が「コンプライアンス・ホットライン」と「何でも相談室」の2つの窓口を設置し、苦情や相談を直接受け付けています。また、すべての部門と関係子会社にコンプライアンス推進責任者を配置し、構成員\*の人権に関する苦情や相談をコンプライアンス推進室につなぐネットワークを確立しています。人権に関する苦情については、コンプライアンス推進室と人事部門が共同で解決に当たります。

### 国内外のすべてのステークホルダーを対象とした苦情処理制度

横浜ゴムグループは、UNGPに準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームを提供する「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)」に加入しています。

2022年10月から運用開始した同機構の苦情通報窓口を通じて、横浜ゴムグループの国内外のすべてのステークホルダーの皆さまの苦情を受け付け、適切な対応を行う体制を整備しています。苦情処理制度の有効性の検証については、コンプライアンス委員会でも報告し、評価や対策の実施、フォローを行っています。

\*正社員、契約社員、派遣社員、請負社員含む横浜ゴムグループで働くすべての人員

一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)の苦情通報窓口  
<https://jacer-bhr.org/application/index.html>

## 今後の課題と対応策

2022年度は、「横浜ゴムグループ人権方針」を策定し、さらに、横浜ゴムグループの国内外のすべてのステークホルダーの皆さまの苦情を受け付ける苦情処理メカニズムの整備などの取り組みを行いました。また、人権デューデリジェンスの取り組みとしては、2つのライツホルダーに関する自主点検を行いました。

2023年度は、外部専門家による助言も取り入れて人権リスク

アセスメントを実施して横浜ゴムグループのサプライチェーン上で生じている負の影響を特定・評価し、UNGPや日本政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に沿って、横浜ゴムグループの事業拠点およびサプライチェーンにおける人権への負の影響の防止・軽減に向けた取り組みを拡充・加速していきます。