

randstad group policy

human rights.

人権に関するポリシー



 randstad

human forward.

# 人権に関するポリシー

June 2021  
Function: Executive Board  
Document number: HRP version2 22062021

## 1. 目的

ランスタッドは、コアバリューとHuman Forwardの戦略に沿って、誰もが尊厳と尊敬の念をもって扱われる権利があると考えています。人材サービス業界のグローバルリーダーとして、社会における役割と人権尊重の責務を認識しています。ランスタッドは、その業務及びサービスに起因又は関連する人権への悪影響を防止又は緩和し、そのような悪影響が発生した場合にはこれに対処することにコミットします。

ランスタッドは、国連グローバル・コンパクトに署名しており、人権と労働に関する事項を含むすべての原則を尊重し、支持しています。ランスタッドは、国連人権理事会が承認した「ビジネスと人権に関する指導原則」を含む「保護、尊重及び救済」の枠組みを支持しています。人権を尊重するという当社の企業責任は、「国際人権章典」および「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」(これらの文書および関連文書については付録参照)を遵守することも意味します。

労働に関連するILOの原則と権利は、我々のコアバリューによって支持され、以下の通りビジネス原則に具現化されています。

*結社の自由と団体交渉の権利、あらゆる形態の強制労働の排除、児童労働の実効的な廃止、雇用と職業に関する差別の撤廃。*

本ポリシーでは、ランスタッド、そのすべての従業員および役員(以下、「従業員」)、すべての求職者、候補者、就業中スタッフならびに当社の外部ステークホルダーに対して期待される、人権に関する主要な原則を定めています。

本ポリシーは、ランスタッドのビジネス原則と整合性を持ちかつそれを支持するものであり、特に以下の事項を含みます。

1. 私たちは、国際的人権の原則およびランスタッド内部の規程・手続き、ビジネス関連法を理解しており、それらに従います。
8. 私たちは、他者を公正に扱い、注意と配慮をもって行動をし、人権を尊重します。どのような形態であろうとも脅迫および嫌がらせ行為を許容しません。
9. 私たちは、プライバシーの権利を尊重し、秘密情報の機密性を保持し、他者の機密情報を濫用しません。
11. 私たちは、多様性(ダイバーシティ&インクルージョン)を尊重します。(雇用)機会の均等を約束し、年齢、肌の色、障害、性別、既婚・未婚、国籍、人種、宗教、文化的背景、性的指向、その他の不適切または違法な差別を行いません。

14. 私たちは、人材ビジネスにおいて健康と安全を最優先します。その対象には、従業員と派遣労働者のすべてを含みます。

## 2. 私たちの行動と社内外のステークホルダーに対する期待

私たちのサービスの中核となるのは「人」です。我々の究極の目標は、2030年までに5億人のキャリアを支援することです。ランスタッドで働く従業員全員が、ランスタッドグループ内および外部との関係において、すべてのステークホルダーの人権に関する当社の責任の重要性を理解し、促進することを期待します。これには、同僚、求職者、候補者、就業中スタッフ、顧客、サプライヤーなど、従業員が職務の一環として接触するすべてのステークホルダーが含まれます。

我々は、特に、労働市場においてより弱い立場にある人々を保護することにコミットしています。弱者のグループは国や地域によって異なりますが、子ども、障害者、移民労働者、LGBTI+コミュニティ、先住民、人種や民族のマイノリティ、長期失業者などが含まれます。

### 2.1 従業員・求職者・候補者・就業中スタッフ

ランスタッドの従業員は、当社の業務、サービス、または従業員、求職者、候補者、就業中スタッフ、請負業者、自営業者およびその他の者との取引関係において、人権侵害に関与することを避けるために、あらゆる合理的な措置を講じることができます。すべての従業員は、ランスタッドにおいて人権侵害から保護され、同時に、ランスタッドの人権尊重の基準に従うことを求められています。

新入社員は全員、新人研修プログラムで本ポリシーに関して学び、全従業員は、コンプライアンス研修およびリフレッシュ研修を必ず修了しなければなりません。これには、仕事に関連する範囲での人権原則に関する研修が含まれます。

### 2.2 マネジメント

当社の取締役および役員を含むマネジメントは、さらなる義務を負っています。彼らは、ランスタッドのコアバリューに従って行動し、本ポリシーを遵守する責任を負っています。これはまた、管轄下のチームに原則を説明し、コンプライアンスへの取り組みを支援し、管轄部署内においてコンプライアンスを徹底する責任を負うことを意味し、必然的に積極的なコミュニケーションが必要となります。

### 2.3 顧客・サプライヤー

顧客と接する際には、彼らが、すべての関連する人権原則、中でも特に当社の求職者、就業中スタッフさらには従業員に影響を及ぼす可能性のある原則に従って行動することを期待します。当社は、候補者および求職者の労働条件に影響を及ぼす可能性のある事項や状況に関するすべての情報を要求し、潜在的な人権問題、違反および違反の疑いについて顧客と話し合います。顧客による人権原則の違反は、取引停止につながる可能性があります。私たちは、顧客が自らの人権原則 - 特に多様性(ダイバーシティ&インクルージョン)、健康と安全、そして差別の撤廃 - を達成するための支援を目指します。

私たちは、グローバルサプライヤー規範に従ってサプライヤー(代理店、請負業者、下請業者を含みます)に接し、同時に彼らにもすべての関連する人権原則に従って行動することを期待します。ランスタッドは、サプライヤーを監査することができ、コンプライアンス違反の場合は、今後コンプライアンスをどのように確保することができるか、既存のリスクをどのように軽減することができるか、また現状の課題にいかに対処できるかについてサプライヤーと話し合います。継続的なコンプライアンス違反は、サプライヤー契約の解約につながります。

## 3. ランスタッドの主要な原則

当社のサービスの性質を考えると、いくつかの人権に焦点が絞られます。なぜなら、これらの人権は、ランスタッドの活動や取引関係を通じて、最も大きなマイナスの影響を受けやすいからです。そのため、社内外のステークホルダーとともに、最も重視すべき課題を明確にしました。以下にその概要を示します。

## 3.1 私たちの行動原則

### 多様性(ダイバーシティ&インクルージョン)

私たちは、人と思想の多様性を大切に、文化の違いを認識します。多様なアイデア、文化、視点が潜在意識の壁を打ち破り、バランス感覚の優れた従業員から成るよりパフォーマンスの高いチームを構築するのに役立ちます。インクルージョンは、私たちの企業文化に反映されており、すべての人が大切にされ、尊敬され、サポートされています。私たちは、一人ひとりの個性と貢献を認識し、理解し、尊重し、それらを最大限に生かすことに努めており、それが個々の可能性を最大限に引き出すことにつながります。インクルージョンは、革新と成功のための前提条件の1つです。なぜなら、最適なパフォーマンスのための適切な条件を育むからです。これは、LGBTI+コミュニティ、若手専門家コミュニティ、ジェンダー平等など、特定のグループやトピックへの積極的かつ明示的な支援として具現化されています。

ダイバーシティ&インクルージョンへのアプローチの詳細は、ランスタッドグループの「[ダイバーシティ&インクルージョン基本方針](#)」に記載されています。

ランスタッドでは、世界規模で雇用と経済発展の新たな機会を創出する手段として、独自にダイバーシティを推進する立場にあります。

### 差別の撤廃と機会均等

行為又は慣行が、直接であると間接であると問わず、その状況に関係のない特性(例えば、年齢、皮膚の色、障害、性同一性、婚姻の有無、国籍、人種、民族、宗教、文化的背景、性的指向その他の関係のない又は違法な特性)に基づき、人に不当に不利益を与えるものであるとき、それは差別になります。<sup>1</sup>

私たちは、ランスタッドにおけるすべての人(求職者、候補者、就業中スタッフ、従業員)が、公平かつ尊厳を持って扱われ、状況に関係のない特性によって差別されないようにすることを目指しています。これは、顧客やサプライヤーとの関係にも当てはまります。

当社は、募集、採用および解雇、育成、成長および昇進の機会、研修プログラムのための従業員の選定、ならびに賃金および福利厚生など(これらを含むが限定はされない)雇用のすべての段階において均等な機会を提供することにコミットしています。これには、顧客が求職者、就業中スタッフ、または従業員に対して差別行為を行わないようにすること、また、従業員が差別行為を行った顧客との取引を中止することを可能にすることが含まれます。当社は、差別的な発注をする顧客には異議を申し立て、差別的な求人広告は掲載を拒み、合法的な対処を求めるか、要求を拒否します。

ある要求が特定のグループに対して差別的であるかどうか、必ずしも明らかでない場合があります。例えば、顧客は、言語のアクセントが特定の職務の遂行を阻む場合にのみ、候補者のアクセントを考慮することができます。現地語の習熟度は、職務やポジションに必要なレベルの習熟度が求められるべきです。

作業場の安全または特定の共同作業のための要件であるかもしれませんが、間接的な差別を避けるためには、ケースバイケースで評価すべきです。

従業員は、疑問がある場合は、同僚や上司と話し合うか、法務部門に相談してみてください。

### 嫌がらせ、脅迫、いじめの禁止

嫌がらせ、脅迫、いじめとは、人の尊厳を傷つけ、脅迫的、敵対的、屈辱的、攻撃的、あるいは品位のない職場環境を作り出す望ましくない身体的・言語的またはその他の行為を指します。これには、攻撃的または軽蔑的な発言、権力の濫用、不適切な接触、望ましくない性的な誘惑、その他の望ましくない行為が含まれます。

私たちは、職場環境を尊重し、セクシャルハラスメントを含むいかなる脅迫、いじめ、ハラスメントも許しません。そのような望ましくない行為の例は、身体的または言語的虐待および強要、暴力、不快あるいは性的な冗談または侮辱的な発言、不快あるいは性的な資料を表示および配布すること、望まれない性的な誘惑または性的な要求を行うこと、個人情報悪用すること、敵対的または脅迫的な職場環境を作り出すこと、同僚を孤立させたり協力を拒むこと、または悪意のあるもしくは侮辱的な噂を広めることなどです。脅迫的、敵対的または攻撃的な職場環境は、業務の遂行を妨害し、個人の雇用状況に悪影響を及ぼします。当社は、そのような行為に関与していると思われる顧客またはサプライヤーに対しては、是正を求めます。

<sup>1</sup> 間接的な差別とは、すべての人に対して中立的、または同等な扱いを求めると思われる方針や慣行が、運用において、特定の個人あるいはグループに対してマイナスの影響を及ぼす、または不利益な扱いをもたらす結果につながり客観的に正当化できない状況を指します。

## プライバシー

私たちは、すべてのステークホルダーのプライバシーを尊重します。何人も、そのプライバシー、家族、住居または通信などを恣意的に侵害されたり、名誉や信用を傷つけられることはありません。私たちは、従業員および取引先に対し、個人の権利と利益を尊重し、すべての個人データを適正かつ合法的に取り扱うことを求めます。この目的のために、ランスタッド・グループの「データ保護ポリシー」は、個人情報の収集と処理のための最低限の遵守基準を定め、ランスタッドによる個人情報の取扱いのために一貫性のある保護措置を提示しています。

私たちは、取り扱う個人情報を公正かつ合法的に収集・処理し、収集目的に応じた適切な方法で利用することを保証します。当社は、保有する個人情報の正確性、安全性および機密性を確保するために必要なあらゆる措置を講じ、事業目的を達成するために必要な期間を超えて個人情報を保管しないようにしています。個人情報を顧客を含む第三者に転送する場合、当該個人情報の適切な保護水準を確保するために特に注意を払います。

私たちは、プライバシーに関する声明を通じて、関係するすべてのデータ主体(情報の所有者)に、私たちが個人情報をどのように取り扱うかを知らせます。

## 安全衛生の保護

私たちは、健康で安全な職場環境を提供・維持し、健全な職場環境を促進します。当社は、人身傷害および疾病を防止し、当社の就業中スタッフおよび従業員、ならびに求職者、顧客、サプライヤーおよび訪問者を予見可能な労働災害から保護するために、合理的に実行可能なすべての措置を講じます。当社は、「グローバル安全衛生ポリシー」に従い、適用されるすべての法的要求事項および各国の基準を遵守することに努めています。私たちは、すべての意思決定においても、就業中スタッフや従業員の安全を守ることが基本であると考えています。これには、当社のシステムや業務手順の開発と保守、リソースの提供、ならびに当社の事業運営の継続的改善が含まれます。

## 現代奴隷制の撤廃

私たちは、現代の奴隷制を許しません。奴隷、拘束労働、契約労働、刑務労働など、いかなる形態の強制労働の使用も提供せず、人身売買にも関わりません。ランスタッドグループ会社は、利益のために搾取することを目的として、直接的または間接的に、強制、詐欺、欺瞞を通じて人を集め、移送または収容し、受け入れたりはしません。

労働は、自発的なものでなければならず、就業中スタッフおよび従業員は、現地の法的要件を遵守することを条件として、合理的な通知をもって、自由に職場を去り、雇用契約を終了することができます。ランスタッドは、派遣・正社員などのポジションに拘わらず、求職者、就業中スタッフ、従業員に対して、直接または間接的(例えば、下請業者を通じて)に登録や採用に関する手数料や費用を決して請求しません。保証金の預け入れは決して求められず、何人も、ランスタッドまたはその顧客における業務の開始または終了時に、身分証明書、卒業証書、研修証明書などを取り上げられることはありません。

## 児童労働の禁止

私たちは、直接・間接を問わず、児童労働に従事することはなく、すべての国で法定年齢を遵守します。<sup>2</sup>

## 結社の自由

私たちは、労働組合または類似の団体を設立または加入し、それらに代表される従業員の権利を尊重します。雇用するにあたって、そのような団体に加入しないこと、又は加入を終了することを条件にはしません。

また、全国の労使協議会のネットワークや労働組合代表との対話を通じて、従業員による参加を積極的に推進します。

当社は、合法的にストライキを行っている顧客企業の従業員を交代させる目的で、候補者を顧客に提供しないものとします。

<sup>2</sup> 「児童労働」という用語は、子どもたちから幼少期の経験、子どもとしての可能性や尊厳を奪い、子どもたちの肉体的・精神的発達に悪影響を及ぼす労働と定義されることが多いです。子どもたちにとって精神的、身体的、社会的、道徳的に危険で有害な業務であって、就学の機会を奪い、退学を余儀なくし、または過重労働と就学の両立を強要するなど、児童生徒の就学を妨げるものをいいます。

## 団体交渉

ランスタッドは、給与、社会保障、成長の機会などの観点から労働者の権利を適切に保護しつつ、柔軟な労働力の提供を可能にすることを提唱してきました。

ランスタッドは、建設的な対話を励行し、労働組合または正当で代表的な組織との接触において誠意を持って交渉するよう努めてきました。私たちは、社会的対話に投資し、可能かつ適切な場合には労働協約を締結します。これは、「simultaneous promotion of all interests」という我々のコアバリューと密接に結びついています。私たちは、自ら、または公認の業界団体を通じて、当社が関わるすべての市場において、積極的に、適切、明確、公平かつ実行可能な規則および規定を要求しています。

## 適正な労働時間

労働時間は、現地の法律、適用可能な団体交渉協定及びILO規格によって定められた上限を超えてはなりません。これには、従業員と候補者が休息と余暇のための適切な時間を確保できることが含まれます。

## 報酬

従業員および就業中スタッフの報酬は、差別の撤廃を含む国際基準、国内労働法令および規則に適合するものとします。これには、国が定めた最低賃金、および/または、存在する場合、労働協約に定められた最低賃金が含まれます。それ以外の場合は、一般的な法令遵守のアプローチをとっています。

## 雇用適性

継続的なスキルの向上は、あらゆる労働市場の雇用の可能性と持続性にとって必要不可欠です。私たちの研修プログラムは、個々の雇用市場における候補者や求人企業のニーズに合ったものとなっています。私たちは、個人のキャリアのあらゆる局面に立ち会い、一貫して雇用適性を向上させ、適切な場合には職業訓練機会を提供することを目指します。

## 地域社会の尊重

私たちは、良き企業市民であることを心がけています。ランスタッドのグループ企業は、事業活動の中断を最小限に抑えつつ、地域社会の健全性に直接または間接的に貢献することを奨励されています。ランスタッドは、可能な限り、適切な現地労働者を採用するよう努力しています。私たちは、「コーポレートシテズンシップとフィランソロピーポリシー」に則り、社会貢献活動に取り組んでいます。

## 3.2 各国の法律との相違

本ポリシー、当社の手続き、対外コミットメントが各国の法律よりも厳格である場合、当社は常により厳しい基準に従って活動します。各国の法律の下でより厳格な要件が適用される場合、それらは、本ポリシーに規定されている要件より常に優先されます。

国内の法律により、本人権ポリシーのある側面を支持することが禁じられている場合、人権を尊重しつつ、国内の法律を遵守するものとします。いかなる積極的(肯定的)差別のイニシアチブも、適用可能な国内法の遵守を確保するために、慎重にチェックすべきです。

## 4. 人権に関するデューデリジェンス

人権は、私たちのコアバリューとビジネスプロセスに不可欠な要素です。それは、当社の戦略策定プロセスにおいて常に考慮されます。また、当社の日常業務において、当社の関与の度合い、当社の事業の性質および状況、人権問題が発生する可能性、人権問題がもたらす影響(深刻度および可能性)などに応じた、人権が配慮されています。

グローバルなリスク&コントロールの枠組み(「トップの姿勢(tone at the top)」)、パフォーマンス管理、コンセプトとベストプラクティス、リスク&コントロール活動、レビューと監査)は、世界中の人権原則の遵守を保証します。この枠組みの設計は、人権の遵守を保全する行動的、予防的、検知的及び監視的措置のバランスをとっています。

リスク&コントロールの仕組みについては、6ヶ月に1回以上、各グループ企業とグローバル部門が評価を行っています。また、グループ企業による自己評価を評価・補完する内部監査を実施しています。これらの評価結果は、改善計画を含めて、エグゼクティブボード(Executive Board)と監査委員会(Audit Committee)における全社的な統制ベンチマークの討議につながります。

私たちは、顧客やサプライヤーに対して、人権原則に則ったサポートを行っています。私たちは、顧客やサプライヤーと顕著な人権問題について継続的に話し合っています。切迫度および適用法に基づいて、ランスタッドは、安全衛生などの関連法規の遵守を確保するために、顧客の施設を検査します。さらに、当社はサプライヤーを監査します。不遵守の場合は、適切な改善計画について協議します。不遵守が継続する場合は、取引契約を解約します。

## 5. 苦情処理

### 5.1 疑問がある場合または疑義が生じた場合

「信頼(Trust)」と、「全ての利益を同時に推進する(Simultaneous promotion of all interests)」は、私たちのコアバリューの一部です。本ポリシーに抵触する可能性がある事象、あるいは抵触していると思われる事象について疑問がある場合は、私たちに相談してください。従業員は、上司、人事担当者、法務担当者、ローカル・インテグリティオフィサー、または特定の信頼できる従業員などに相談することができます。就業中スタッフは、ランスタッドの営業担当者、支店長、またはその他の信頼できる関係者などに連絡をとることができます。求職者、顧客、サプライヤーは、ランスタッドの担当者に連絡を取ることができます。

ランスタッドへの連絡方法に関する詳細案内は、[ランスタッドのウェブサイト](#)に掲載されています。また、[complianceofficer@randstad.com](mailto:complianceofficer@randstad.com) へ連絡することもできます。

### 5.2 違反(疑い)の報告方法

本ポリシーの違反を疑うまたは知るに至った従業員、求職者、就業中スタッフ、またはその他の利害関係者は、ランスタッド・グループ「不正行為に関する通報手続(Misconduct Reporting Procedure)」に従って懸念を提起することを奨励します。通常、上記5.1に記載されているように、直接現地の担当者、上司、担当者および適切な窓口を通じて報告することが望まれます。しかし、何らかの理由でこれらの方法が効果的ではない、または不適切であると思われる場合、または苦情申立人が報復を恐れる場合は、「ランスタッドグループ・インテグリティライン(Randstad Group Integrity Line)」を通じて報告することができます。

インテグリティラインは、安全なウェブページと電話ホットラインで構成されており、24/7で利用可能であり、独立した外部のプロバイダによって運営されています。報告は常に現地語で行うことができます。インテグリティラインは、苦情申立人とランスタッドとの間のコミュニケーションを可能にします。

インテグリティラインを通じて受信した報告は、現地のローカル・インテグリティオフィサーに転送され、ローカル・インテグリティオフィサーは、報告が迅速、公正かつ合法的に処理されることを保証します。もし、通報がローカルマネジメントに関する内容である場合は、セントラル・インテグリティオフィサーとビジネスリスク&オーディットが対応します。すべての懸念は内々に扱われ、誠意を持って苦情を申し立てた者に対する報復がないという完全な保証をもって取り扱われます。インテグリティラインを活用する際には、身元を明かすこと(インテグリティオフィサーとのコミュニケーションが容易になると同時に調査も行ないやすくなります)を奨励していますが、匿名での報告も可能です。

関連する情報および詳細については、[randstad.co.jp](http://randstad.co.jp) の「[不正行為に関する通報手続\(Misconduct Reporting Procedure\)](#)」を参照してください。

重大な不正行為が立証された場合、当社のマネジメントは迅速かつ適切な措置を講じます。

# 付録: 関連する原則、ガイドライン、宣言及び条約

国連 グローバル・コンパクト: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

民間職業仲介事業所条約 (ILO第181号):

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326)

労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言:

<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

ILO 8つの基本条約:

1. 結社の自由及び団結権の保護に関する条約(第87号)
2. 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(第98号)
3. 強制労働に関する条約(第29号)
4. 強制労働条約の廃止に関する条約(第105号)
5. 就業が認められるための最低年齢に関する条約(第138号)
6. 最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約(第182号)
7. 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(第100号)
8. 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(第111号)

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

国連 ビジネスと人権に関する指導原則:

[https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf)

国連 人身取引を防止し、抑止し及び処罰するための議定書:

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>

ビジネスと人権に関する国連指導原則の実施に関する人材サービスセクターガイド:

[https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide\\_E&RA.pdf](https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide_E&RA.pdf)

世界雇用連合行動規範:

[https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Corporate\\_literature/Code\\_of\\_Conduct\\_-\\_WEC\\_2017.pdf](https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Corporate_literature/Code_of_Conduct_-_WEC_2017.pdf)

世界雇用連合企業メンバーおよびUNIグローバルユニオン基本合意書:

[https://www.weceurope.org/uploads/2019/10/2008\\_MoU-UNI-CiettCMC-Final-EN.pdf](https://www.weceurope.org/uploads/2019/10/2008_MoU-UNI-CiettCMC-Final-EN.pdf)



