

Brambles

人権に関する方針 (Human Rights Policy)

Brambles Limited

改訂: 2021年7月1日

バージョン 3.0

人権に関する方針

人権の尊重

Brambles の「行動規範」に規定されているように、人権を尊重することは、Brambles およびそのグループ会社、並びに当社が活動するコミュニティにおいて、基本を成すものです。Brambles および当社グループ全体では、人々を公正に、敬意と尊厳を持って処遇することを確実にし、また、私たちが事業を行う場合に、先住民族や他のリスクにさらされている集団を含む地域コミュニティにおけるステークホルダーの声に耳を傾け、学び、彼らの見方を考慮し、それぞれの文化や受け継がれてきたもの、伝統的な権利を確実に尊重するために、彼らに積極的に関与することに尽力します。

Brambles の「人権に関する方針」は「行動規範」を指針としており、この規範は、「世界人権宣言」、ILO の「労働における基本原則および権利に関する宣言」、および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に網羅されている国際的な人権に関する原則を指針としています。当社がこれらの原則を守ることを示すために、Brambles は国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名しており、UNGC の人権、労働、環境、腐敗防止の 4 分野における 10 原則を支持することを継続します。

この「人権に関する方針」は、Brambles およびそのグループ企業のディレクター、オフィサー、並びに従業員全員に適用されます。全員が本方針を遵守し、Brambles の一員として本方針に従って活動することが求められます。また、Brambles およびそのグループ企業は、本方針を支持する、あるいは同様のポリシーを自社内で採用する合併企業、サプライヤー、または、その他の第三者と協力することに尽力します。

多様性の尊重

Brambles では、共に働く人々の多様性を尊重し、彼らの貢献を高く評価します。当社は長年にわたり雇用機会の均等に尽力し、いかなる種類の差別やハラスメントも一切許容していません。準拠法によって保護される特性である人種、性別、肌の色、国籍または出身国、階級、宗教、年齢、障害、婚姻状況、性的指向、自認の性別、政治的見解などに対する差別やハラスメントのない職場を維持することに尽力しています。

どの国や文化においても、Brambles は選ばれる企業となることを目指しています。当社は、職務への功績や業務遂行能力に基づき、差別することなく、職務に最適の人物を募集し、雇用し、配置し、研修を提供し、報酬を与え、昇進させます。

Brambles では、職場内外の仕事に関連したいかなる状況においても、個人の特性や地位、身分を見て、敬意がなく、不適切な振る舞いをしたり、不公平な処遇をするといった行為も許容しません。Brambles のこれらの価値基準は、「多様性方針」に定められています。

強制労働と人身売買

「行動規範」に定められているように、Brambles では、当社の事業活動および当社のサプライヤーの事業活動において、囚人労働、年季奉公、強制労働、軍事労働、奴隷労働などのあらゆる形態の強制労働、およびあらゆる形態の人身売買を禁じます。

Brambles では、国内に居住するまたは国外から就労するためにやってきた移住労働者が、最も弱いグループに属する人々だと認識しています。Brambles ではこうした労働者を最大限に保護するために、以下の項目について保証します。(1) 移住労働者は、現地の労働者と全く同じ権利を有します。(2) 移住労働者の雇用に関連する委託手数料やその他の費用は、いずれも、移住労働者でなく、会社が負担します。そして、(3) 移住労働者に対して、本人確認と就労資格の確認のために短期間必要な場合を除き、彼らの身分証明書を引き渡すように要請しません。

児童労働

Brambles では、当社と当社のサプライヤーの事業活動における児童労働を一切許容しません。

当社は、低年齢で開始される**全ての労働**は、有害で搾取的で破壊的だと考えます。その結果、当社は、15歳未満、義務教育終了前の年齢、または当該国の就業可能な最低年齢の中で最も高い年齢に満たない児童を雇用せず、またそのような児童を雇用するサプライヤーまたはその他の第三者とは取引を行いません。さらに、危険と分類される労働に18歳未満の児童を労働に就労させず、また、そのようなことを行うサプライヤーまたは第三者を一切許容しません。Bramblesでは、危険な児童労働とは、児童に健康や安全に対する危険、道徳心の低下、教育機会の逸失がもたらされる可能性の高い労働のことを指し、以下のものを含みますが、それに限定されません。

- 動力駆動の機械や装置の使用を必要とする作業
- 危険な高所または閉鎖空間での作業
- 危険有害な物質、薬剤もしくは処理、または健康を損なう温度、騒音レベルもしくは振動に児童を曝露させる作業
- 特に過酷な状況下での労働(長時間労働、夜間労働、不当な監禁を受ける作業場所での労働など)

先住民族

当社の事業によって影響を受ける先住民族の権利を尊重します。

労働時間、賃金および手当

Brambles では、賃金は、十分な生活水準を達成するのに不可欠だと認識しています。当社は、全ての賃金、労働時間、時間外労働、およびおよび福利厚生に対して適用される全ての法令を順守し、透明性の確保、特定された欠点の是正および継続的改善の導入に同意するサプライヤーまたはその他の第三者と取引を行うことに努めます。

安全で衛生的な職場

Brambles は、全ての従業員に対して安全で衛生的な職場を提供し、安全や健康に関する適用法令や社内の要件に準拠するように努めます。この項目に関する詳細な情報は、Brambles の「災害ゼロ憲章」と、「行動規範」に規定されている「安全に関する方針」、また、各社の衛生と安全に関する方針を参照してください。

さらにBramblesは、社内外で発生する暴力や脅迫がなく、その他安全性が欠如し、無秩序な状況でない職場を維持することに全力を尽くします。また、従業員のプライバシーと尊厳を守るために、必要に応じて安全保護措置を設け、維持管理します。

結社と団体交渉の自由

「行動規範」に規定されている通り、Brambles は、報復、懲罰、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、当社従業員が、労働組合に参加し、組合を設立し、または組合に参加しない権利を尊重します。従業員が合法的な組合によって代表される場合は、当社は、彼らが自由に選んだ代表者との建設的な会話を確立することに全力を尽くします。Brambles では、そのような代表者と誠意をもって交渉することに全力を尽くします。

事業地の地域社会

当社は、事業地の地域社会の人々の人権を尊重し、リソースの賢明な利用に対して責任を負わなければならないことを認識しています。これが、当社が再生型サプライチェーンのパイオニアである理由で、地域社会の長期的利益のために、再利用(re-use)、強靱性(resilience)、再生(regeneration)を中核とする自然に好影響を与える経済をつくりあげるサポートを行っています。Bramblesは、地域社会をより良いものにするための従業員の努力を積極的に奨励します。

当社のサプライチェーン、デューデリジエンス、是正

当社は、デューデリジエンス、契約条項、および人権に関する方針に記載されている期待とコミットメントと方向性を同じくするサプライヤー方針によって、人権に対する当社のコミットメントなどをサプライヤーなどの第三者に認識してもらい、順守されることを期待します。サプライヤーなどの第三者には、本方針ならびに当社のサプライヤー

方針に記載されている要件を了承すること、およびこのコミットメントを尊重、支持する同様の手続きが確立されていることが求められます。当社は、サプライヤーなどの第三者の行動に起因する人権に対する負の影響を知った上で容認することも、それに寄与することはありません。当社が負の影響に気付いた場合、負の影響の防止または緩和に努めることで、解決の一翼を担います。また、状況(影響の性質、サプライヤーの非協力など)によって必要な場合は、取引関係を終了させます。

本方針の成功に対する責任

本方針に対する全体的責任は、Brambles取締役会が負います。本方針の日常的な運用に対する責任は、最高コンプライアンス責任者が負い、全従業員が定期的に適切なトレーニングを確実に受けるようにします。

最高コンプライアンス責任者は、取締役会と共に、少なくとも1年に1回、法令および運用の観点から本方針の見直しを行います。本方針は、雇用契約の一部を成すものではなく、また、雇用契約となるものでもありません。当社は本方針を、適時、変更することができます。従業員には、本方針について意見を述べ、改善となる可能性のある方法を提案することが推奨されます。意見または提案に対応するのは、最高コンプライアンス責任者となります。

懸念の通報、または Brambles の「率直な発言(Speak Up)方針」における不正行為

Brambles は、全ての従業員の間でのオープンで率直なコミュニケーションの価値を認め、それが尊重される職場を作ります。この「人権に関する方針」に質問がある場合、または本方針に対する違反行為の恐れがあることを報告したい場合は、直属のラインマネージャー、現地の人事責任者、または法務担当もしくはエグゼクティブチームのいずれかに連絡してください。現地の法律で認められていれば、本方針に対する違反が疑われることについて、www.brambles.ethicspoint.com の Brambles の「率直な発言(Speak Up)ホットライン」から、または勤務先の職場にある「率直な発言(Speak Up)」ポスターに記載されている電話番号に電話して報告することもできます。

Bramblesの「率直な発言(Speak Up)方針」と同様に、この「人権に関する方針」に関する懸念を報告した従業員に対して、報復措置を取ったり懲罰を与えるようなことは一切ありません。Bramblesは、報告された従業員の懸念について必ず調査を行い、違反があった場合には、適切な是正措置が取られるよう尽力します。