

人権の尊重

■ マネジメントシステム

■ 方針

■ 責任者・体制

主な取り組み

人権デュー・ディリジェンス

救済へのアクセス

教育

国際連携 / 業界連携



マネジメントシステム

パナソニックグループは、以下の国際規範の内容を参照し「パナソニックグループ 人権・労働方針(以下、「人権・労働方針」)」を定めています。この方針に従い、社内ルールを定め、推進体制の整備、ならびに人権の尊重や働きがいのある労働環境の実現に向けた具体的な取り組みを推進しています。また、当社グループの社員一人ひとりが果たすべき約束を定めた「パナソニックグループ コンプライアンス行動基準(以下、「コンプライアンス行動基準」)」においても「人権の尊重」を「私たちの社会的責任」と位置づけ、その啓発に努めています。

<参照している主な国際規範>

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- 国連「国際人権章典」(世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約)
- 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言

方針

当社グループは、「人権・労働方針」において、国連や国際労働機関(以下、ILO)の定める国際規範や事業活動・取引に適用される各国法令の順守を前提として、国際的に認められた人権の尊重へのコミットメント、人権侵害のリスクの特定・予防・是正、被害者の救済などの推進、働きがいのある労働環境の実現、これらに関する様々なステークホルダーの皆様との対話に取り組んでいくことを明記しています。

また、これらの取り組みをグローバルに啓発、推進し、継続的に改善していくために、社内ルールを整備し、運用しています。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/human-rights/policy.html) パナソニックグループ 人権・労働方針

<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/human-rights/policy.html>

責任者・体制

当社グループの人権尊重の取り組みの責任者は、グループ・チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー(グループCHRO)(兼)CSR・企業市民活動担当の執行役員です(2022年8月現在)。

人権の尊重

マネジメントシステム

方針

責任者・体制

主な取り組み

人権デュー・ディリジェンス

救済へのアクセス

教育

国際連携 / 業界連携

2022年度は、当社グループのサステナビリティに関わる項目を、当該役員の報酬につながる評価指標として設定しており、その中には、人権尊重・労働に関する項目も含まれます。

パナソニック ホールディングス株式会社 戦略人事部が、当社グループの人権・労働の取り組みの統括組織となり、グループ傘下の事業場における取り組みを各事業会社とともに推進しています。

サプライチェーンの人権に関しては、当社グループの人権尊重の取り組みと連動し、調達部門が主担当となり、世界各国の購入先様の理解と協力を得ながら取り組んでいます。

(詳細は、[P81](#) 「責任ある調達活動」の章を参照)。

主な取り組み

■ 強制労働の禁止 ※2022年9月13日追記

当社グループは、「人権・労働方針」において、「あらゆる形態の強制労働の禁止」を明記し、ILOなどの国際規範、事業活動や取引において適用されるすべての法令と規制および社内ルールに従って、強制労働のない労働環境の確立に向けた取り組みを推進しています。

例えば、マレーシアにおいては、国際移住機関(IOM)等社外専門家による助言や技術支援、啓発・トレーニングに基づき、マレーシアのグループ会社のマネジメントや人事責任者がディスカッションを積み重ね、外国人労働者の責任ある採用と雇用に関する方針や業務手順書を策定、その運用実態を現場で確認、是正するなど、人権・労働コンプライアンスの定着に向けて取り組んでいます。

また、サプライチェーンにおいて、人権尊重の責任に関する認識を購入先様と当社との関係事業場が相互で共有し、両方で協力しながら自主アセスメントの実施などの取り組みを推進しています。

詳細は、「責任ある調達活動」の章([P84](#))をご確認ください。

■ 児童労働の禁止、若年労働者の保護

当社グループは、「人権・労働方針」において、児童労働の実効的な廃止に向けて取り組むことを明記しています。

社員の採用時には、当該国の法令を順守した活動を行うとともに、人材紹介会社や購入先様などの取引先にも同様の対応を求めています。

また、18歳未満の従業員が深夜労働および重労働や危険を伴う労働に従事することは認められません。

若年層への就業機会の提供

若年層の求職者に対し、インターンシップ等を通じて、キャリア教育、産学協働の人材育成、また就業機会を提供しています。

日本においては、産学協働のインターンシッププログラムを、年間を通じ複数回実施しています。このインターンシップの目的は以下の3点です。

- 産学協働の人材育成
- キャリア教育を主眼とした就業体験を通じた気づきの場の提供
- 就業適性の確認を通じた就職のミスマッチ解消

中国においても、グループ会社全体でインターンシッププログラムを実施しており、長期休暇に合わせて事業場で大学生を受け入れ、課題発見や解決策提案の実践の場を提供しています。

子どもの権利を守る取り組み

下記の取り組みを通じて、子どもたちの人権を尊重し、その健全な成長を応援しています。

- 子どもを養育する従業員を支援する制度
[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-worklifebalance.html) <https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/diversity-equity-inclusion/support-worklifebalance.html>
- 子どもを養育する人々を支援する商品の提供
[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/universal-design/products/declining_birth_rate.html) https://holdings.panasonic.jp/corporate/universal-design/products/declining_birth_rate.html
- 子どもの安心・安全や健やかな育成に配慮したデザイン(日本語のみ)
[PDF](https://holdings.panasonic.jp/corporate/universal-design/pdf/KIDSDESIGN_pamphlet2021.pdf) https://holdings.panasonic.jp/corporate/universal-design/pdf/KIDSDESIGN_pamphlet2021.pdf

- 子どもたちの権利の保護と実現につながる企業市民活動

奨学金の支給やキャリア教育プログラムの展開などの企業市民活動を通じて、次世代育成に注力しています。

- 企業市民活動の詳細
[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship.html) <https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship.html>

さらに、新型コロナウイルス感染拡大の状況下では、在宅学習の支援、メンタルヘルスケア、関連NPOへの寄付などの新たな取り組みを行い、緊急事態の影響を受けた子どもたちを支援しています。

- 在宅学習の支援：キッズスクール
[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/pks/ouchide.html) <https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/citizenship/pks/ouchide.html>

人権の尊重

マネジメントシステム

方針

責任者・体制

■ 主な取り組み

人権デュー・ディリジェンス

救済へのアクセス

教育

国際連携 / 業界連携

■ 差別の禁止

当社グループは、「人権・労働方針」において、「雇用及び職業における差別の排除」を明記し、年齢、性別、人種、肌の色、信条、宗教、社会的身分、国籍、民族、配偶者の有無、性的指向、性同一性と性表現、妊娠、病歴、ウイルス等への感染の有無、遺伝情報、障がいの有無、所属政党や政治的指向、所属労働組合、兵役経験等による差別を禁止しています。また、「コンプライアンス行動基準」においても、職場における差別的言動やハラスメントの禁止などについて明記し、その啓発に努めています。これらにより、多様な人材がお互いを重要なパートナーとして尊重し合い、生き活きと活躍できる働きやすい職場づくりを進めています。

例えば、日本では、セクシュアルハラスメントなどの性差別やパワーハラスメント防止、障害者差別解消法の順守のために、下記のような内容に取り組み、公正で明るい職場づくりに努めています。

- セクシュアルハラスメントに対する方針の策定と周知徹底
- セクシュアルハラスメントに関するリーフレット・マニュアルの配布
- 職場風土の活性化・セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに関するセミナー・研修会の開催
- ハラスメントに関する管理職研修の開催
- LGBTQ研修の開催
- 障がいのある人の理解をするための教育コンテンツの配布

■ 採用選考について

各国の法律やガイドラインを踏まえ継続的な啓発を実施、グローバル共通の面接ガイドを策定し、応募者の適正・能力・意欲に基づき実施することを徹底しています。

■ 結社の自由、団体交渉権の尊重

当社グループは、「人権・労働方針」において、「結社の自由および団体交渉権の効果的な承認」を推進することを明記し、各国や地域において、従業員との積極的な対話を通じて、健全な関係の構築や問題解決に努めています。

日本

当社グループとパナソニックグループ労働組合連合会(PGU)とで締結している労働協約において、組合が団結権、団体交渉権、争議権を保有することを認めると定め、グループ会社の労働組合はすべてPGUの傘下。

ほとんどの労働組合で、正社員に登用された時点で自動的に労働組合員となるユニオンショップ制を採用し、会社と労働組合との間で労働協約、基本協定を締結、管理職以外の正社員は、経営に関する業務に携わる一部の社員を除き、全て労働組合に加入。

経営上の重要事項について、労働組合に事前に説明し意見を求める場として「経営委員会」、特に重要な意思決定事項について、労働組合に説明し、承認・提言を得るための場として「労使協議会」を設置して、重要課題を労使で協議することを徹底。

欧州

1994年に採択されたEU指令[※]を受け、健全な労使間の協議の場として労使で自主協定を締結。パナソニック欧州従業員会議(PEEC)を設置。従業員代表と会社代表による経営戦略や社員のくらしサポートを含む事業課題に関する意見交換や議論を実施。

[※] EU指令：欧州連合域内の2カ国以上にわたって1,000人以上を雇用するすべての企業に汎欧労使協議会の設置を義務づける指令

中国

ほとんどのグループ会社で組合(工会)を組織。定期的な労使対話、積極的な労使合同レクレーションの開催、重要な経営判断についての組合への事前説明を行い、良好な労使関係づくりに力を入れており、報酬、福利厚生、研修等に関する意見交換や協議も実施。

また、法令により労働組合の結成が認められていない国の事業拠点においても、「結社の自由」「団体交渉権」の目的である労使間対話を通じた課題解決を実質的に推進することを「コンプライアンス行動基準」に定めています。

■ 適正な賃金の管理

当社グループは、報酬制度設計ガイドラインを定め、市場競争力のある報酬水準の実現を目指すとともに、各国の労働関連法令や労使間の協定(労働協約など)に基づき、適切な賃金、諸手当、賞与、その他臨時に支払われる給与、退職金などを就業規則にて定めています。

人権の尊重

マネジメントシステム

方針

責任者・体制

■ 主な取り組み

■ 人権デュー・ディリジェンス

■ 救済へのアクセス

教育

国際連携 / 業界連携

また、国ごとに、最低賃金、法定給付、時間外労働等に関するすべての賃金関連法令を順守した規則を定め、これに基づいて運用し、決められた支払い期間と時期で、給与明細および電子データにより従業員への通知を行い、直接支給しています。

なお、国・地域において金銭的懲罰が法令で認められている場合、当社グループは、それを懲罰の一選択肢として認め、禁止はしていません。ただし、懲戒手続や懲罰金額が法令の範囲内かつ生活への影響を配慮した範囲内で設定され、社内規程に明文化されていること、従業員にも周知徹底されていることを前提としています。

■ 適正な労働時間の管理

当社グループは、各国の労働関連法令や労使間の協定(労働協約など)に基づき、労働時間および休憩時間、時間外労働、休日・休暇などの適正な管理に関する規則を社員就業規則で定めています。

日本では、所定労働時間を7.75時間/日とし、それを超える労働時間については割増賃金の対象とするなど、法を上回る対応をしています。また、法定基準よりもさらに厳格な労働時間管理基準を社内を設定し、管理監督者を含む全従業員を対象として長時間労働の根絶に取り組んでいます。

年次有給休暇制度についても法を上回る水準にて従業員に付与し、取得残日数については最大50日まで積立て可能としています。その取得にあたっては、目的を限定しないことはもちろん、時間単位や半日単位での取得対象者を勤務形態によらず全従業員に拡大し、よりフレキシブルに個人のニーズに対応できる制度としています。

これらの制度面での充実に加え、時間外労働が特定の従業員に偏らないための最適な人材配置、および、万一長時間労働となってしまった従業員については、追加で健康診断を実施するなど、従業員の心身の健康管理に総合的に取り組んでいます。

■ Diversity, Equity & Inclusion

「人材育成と多様な人材の活用」の章(P69)をご確認ください。

人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、事業活動や製品・サービス、取引に関連する人権への負の影響を特定、予防、軽減し、対処方法を関連のステークホルダーに説明していく「人権デュー・ディリジェンス」の仕組みを、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき整備しています。また、社会からの要請や仕組みの運用に基づき確認された課題を反映し、社外の専門家の助言も得て、継続的に実施、改善しています。

この一環として2021年度には、グループの海外製造会社において人権・労働に関する自主精査を実施しました。今後も継続的に、労働環境等の実態・課題の把握、改善の取り組みを推進していきます。

構築した仕組みや、その継続的な改善については、関連する社内外のステークホルダーと対話や協議・連携を行っていきます。また、取り組みについては、公式ウェブサイトおよび関連する報告書やその他のコミュニケーション手段を通じて適切に開示していきます。

救済へのアクセス

当社グループは、人権侵害に関する苦情への対処が早期になされ、救済を可能とするために、グローバルな通報窓口として、従業員および社外取引先様が対象のホットライン(31言語対応)を設置しており、人権・労働問題を含むコンプライアンス違反を見聞きした場合、通報することができます。この仕組みは、通報者が特定されないよう、外部の独立したシステムを使用し、通報の秘守を徹底するとともに、通報者が通報を理由に報復行為や不利益な扱いを受けることがないように、社内規程で定めています。

加えて、当社グループ外からの通用をより広く受けつけ対応するため、電子情報技術産業協会(JEITA)CSR委員会が2022年10月に新設する業界共同の苦情システムにも参加を申し込んでいます。

詳細は、「公正な事業活動」の章の「通報制度」(P114)をご確認ください。

人権の尊重

マネジメントシステム

方針

責任者・体制

主な取り組み

人権デュー・ディリジェンス

救済へのアクセス

教育

国際連携 / 業界連携

日本では、パナソニック ホールディングス株式会社・組合双方に相談担当者を置いたイコールパートナーシップ相談窓口を設置するとともに、各事業会社にもそれぞれ相談窓口を設置し、派遣社員等を含む従業員から、セクシャルハラスメント(LGBTQ (性的マイノリティ)に関するものを含む)や妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなど、あらゆるハラスメントの相談を受けつける体制を整えています。

相談には、プライバシー保護に留意し相談者の意向を確認しながら慎重に対応し、相談者はもちろん、事実関係の確認に関わった協力者が不利益な扱いを受けることはありません。

教育

当社グループは、これまでも「人権の尊重」を含む行動基準について、入社時・昇格時など定期的に徹底する機会を設けてきました。

2022年4月に、従来の「パナソニック行動基準」を「パナソニックグループコンプライアンス行動基準」として改定し、「人権の尊重」についても新たに独立した章を設けました。これを周知するとともに、eラーニング等も用いて、全従業員への教育を継続的に行っていきます。

また、日本から海外会社に赴任する出向者に対しては「海外勤務者・赴任前研修」を実施し、海外で特に留意すべき人権問題として、公正な処遇、雇用差別の禁止等についての教育を実施しています。

[WEB](https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-5.html) パナソニックグループ コンプライアンス行動基準「第5章 私たちの社会的責任」1.人権の尊重
<https://holdings.panasonic.jp/corporate/about/code-of-conduct/chapter-5.html>

国際連携/業界連携

当社グループは、2022年1月に国連グローバル・コンパクトに参加しました。「人権の尊重」を含む、4分野10原則への支持を表明するとともに、人権・労働の取り組みを国際基準に則り、その進捗・成果を社会に開示することにより、説明責任を履行していきます。

また、2021年10月に電子・ICT・自動車分野の国際的なCSR団体であるレスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)に加盟しました。RBAの優れた自主精査ツールや問題の是正のためのガイダンス文書などの活用、責任ある鉱物調達の一環としてのRBA傘下のResponsible Minerals Initiativeへの参画等、信頼性の高いマネジメントシステムの構築

に努めていきます。

なお、日本では電子情報技術産業協会(JEITA)のCSR委員会や日本経済団体連合会の企業行動・SDGs委員会の取り組みに参画、欧州では在欧日系ビジネス協議会(JBCE)のCSR委員会の取り組みにも参画しています。

[WEB](https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/149557-Panasonic-Corporation) 国連グローバル・コンパクト
<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/149557-Panasonic-Corporation>

[WEB](https://www.responsiblebusiness.org/about/members/) RBA (Responsible Business Alliance)
<https://www.responsiblebusiness.org/about/members/>