



人権・労働に関するグローバル方針

\*2019年1月 施行

TOYO TIRE グループは、事業のグローバル化とステークホルダーの多様化に対応しながら、包摂的な社会（社会的に弱い立場にある人々をも含め排除や摩擦、孤独や孤立から援護し、支えあう社会）の実現に貢献するため、職場やお取引先、事業活動を行うコミュニティにおいて事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重した経営に努めます。当社グループの従業員は、自らの活動を通じて人権に負の影響を与える（引き起こす、助長する、もしくは加担する）可能性があることを認識し、それらの回避に努めます。また、お取引先（サプライヤー、ビジネスパートナーなど）にも、本方針をご理解いただき、共に企業の人権尊重責任を果たしていただけることを願います。

## 人権に関する法令、国際規範の尊重

TOYO TIRE グループは、事業を展開する各国の法規や国際規範\*に認められた基本的人権を理解し、尊重します。

\*「世界人権宣言」を含む国際人権章典（国際連合）、「ビジネスと人権に関する指導原則」（国連人権理事会）、「多国籍企業行動指針」（OECD-経済協力開発機構）、「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（ILO-国際労働機関）など

## 差別とハラスメントの禁止

TOYO TIRE グループは、人材の多様性を尊重し、個人が能力を発揮することで1人ひとりが自分らしく組織に参加できる機会の創出を目指します。そのため、一緒に働く仲間の考え方や価値観を尊重し、国籍、人種、出身、年齢、性別、性的指向、婚姻状況、遺伝的・身体的特徴、障がいや病気の有無、宗教的または政治的信条などの要因に基づく、一切の差別は行いません。

また、自分の地位や立場を利用した性的関係の強要や、他人に嫌悪感を抱かせるような性的な言動、職務上の地位または職場内の優位性を背景にした威嚇や、相手に不安を与える言動など、一切のハラスメント行為を行いません。自分の発言、行動等が、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えるような、ハラスメントにかかわる行為ではないかよく考えて行動します。またこのような行為を許容しない公正な活気のある職場環境づくりに取り組みます。

## 従業員と企業との対話機会

TOYO TIRE グループは、職場の課題を共有し、解決を導く方法として社内で建設的な対話を築くことを推奨しています。当社グループは事業活動あるいは社会に利益をもたらすことを目的として、従業員が立場によらず経営層と対話する権利を尊重します。

## 強制労働の禁止

TOYO TIRE グループは、すべての国・地域において法律に反する労働慣行(意志に反する

強制労働、就労年齢に満たない児童労働など)を認めません。

## 適正な労働安全衛生

TOYO TIRE グループは、安全第一を基本とした職場づくりに取り組みます。現場に潜むリスクを正しく認識して、それらの対策に取り組みます。日常的には教育訓練や指導を通じて、安全に関する意識・知識・技能の向上を図ります。

災害に対しては予防の徹底と、地震などの自然災害やインフルエンザ流行などの不測の事態に備えた危機管理を推進します。災害発生時に速やかに対応するため、避難訓練や消防訓練に積極的に取り組みます。

また、適正な賃金を確保し、適正な労働時間を把握・管理することで、従業員の健康や生活水準、ワークライフバランスの維持向上に努めます。

## 地域社会

TOYO TIRE グループは、事業活動に関わる全ての地域において、その文化、慣習、歴史、価値観などを正しく理解し尊重します。地域社会に対する責任を自覚し、責任をもって事業活動を行うとともに、地域の課題に対して、多様なステークホルダーとの対話と連携によりこれを解決し、持続的発展への貢献に取り組みます。

## 救済・予防措置

TOYO TIRE グループは、人権に対する影響が発生、あるいは発生する懸念がある場合に、報復を恐れずに匿名で利用できる通報受付窓口を構築しています。

なお人権に対する負の影響を回避するため、従業員に対する教育研修を充実させるとともにデューデリジェンス\*を行い、自らの活動を通じて人権に負の影響を与える可能性を認識し、防止に努めます。

\*デューデリジェンス (Due Diligence) とは、人権に関連する負の影響が生じうる可能性を認識し、防止し、対処するために企業が実施すべきプログラム。企業活動が人権に与える負の影響の評価、リスクを回避・軽減するための行動、それらの情報開示を行うこと。

## 参考

「世界人権宣言」を含む国際人権章典（国際連合）

[http://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill\\_of\\_rights/](http://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/)（国際連合広報センターHP より）

「ビジネスと人権に関する指導原則」（国連人権理事会）

[http://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404/](http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/)（国際連合広報センターHP より）

「多国籍企業行動指針」（OECD-経済協力開発機構）

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>（外務省 HP より）

「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（ILO-国際労働機関）

[http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_124927/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124927/lang--en/index.htm)（国際労働機関 HP より）

「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引)」（日本弁護士連合会）

[https://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2015/150107\\_2.html](https://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2015/150107_2.html)（日本弁護士連合会 HP より）