

京セラグループ人権方針

京セラグループは、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げ、持続可能な社会の創造に向けた企業活動を行っています。経営理念の実現には、バリューチェーン全体での人権尊重の取り組みが重要であり、すべてのステークホルダーの人権が尊重されることが不可欠であると認識しています。

そのため、京セラグループは、「世界人権宣言」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、および「国連グローバル・コンパクトの 10 原則」を支持し、ここに「京セラグループ人権方針」を定めます。

<適用範囲>

本方針は、京セラグループのあらゆる事業活動を含んだバリューチェーン全体を適用範囲とし、ビジネスパートナーやサプライヤーに対しても人権の尊重を求めます。

<重要と考える人権項目>

京セラグループは、以下の人権項目が特に重要であると考え、取り組んでまいります。

- 強制労働の禁止
労働は全て自発的であり、強制、拘束、または拘留労働、非自発的、または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買による労働力を用いません。
- 児童労働の禁止、若年労働者の就労制限
15歳以下の児童に労働はさせません。18歳未満の労働者には健康や安全が脅かされる労働には従事させません。
- 適切な労働条件の確保
労働時間は、現地の適用法で定められている限度を超えません。賃金は最低賃金以上を支払い、法律などに定められた福利厚生を提供します。
- ハラスメントの禁止
労働者に対するセクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、または言葉による虐待など、各種ハラスメントをはじめとする過酷で非人道的な扱いを行いません。
- 差別の禁止
人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、所属政党、組合員、軍役経験の有無、遺伝情報、結婚歴や法令で定めるものなど、不当な差別的処遇は行いません。また、差別的に使用される医療検査、身体検査を行いません。

- 結社の自由と団体交渉権の尊重

各国の法令や労働慣行を踏まえ、自由に結社する権利を尊重し、活動を行う労働者の権利も尊重します。

<人権デュー・ディリジェンスの実施>

- 本方針を実現するため、経営層による監督責任の下、人権尊重の取り組みを進めます。
- 人権方針を順守するため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を用いて、人権デュー・ディリジェンスの枠組みを構築し、運用します。
- 人権に対する負の影響を特定・評価し、特定された負の影響について、原因の排除、軽減、救済または加担を回避します。
- 人権への負の影響が顕在化した場合、適切な手続きを通じて、救済・是正に取り組みます。
- 本方針に基づく取り組み状況を、継続的に公表します。

京セラ株式会社 代表取締役社長

谷本 秀夫