

## エ 人権・労働

### A. 人権についての基本方針

- A1 「人権の尊重」を企業理念、経営理念等で明文化していたのは**家電5社**と**マクドナルド**、**すかいらーく**。
- A2 「世界人権宣言」等の国際規則を取り入れている企業は**家電5社**と**マクドナルド**、
- A3 研修等で周知徹底しているのは**家電5社**のみ、
- A4 総合的な社内相談窓口を設けているのは**マクドナルド**、**パナソニック**、**日立**、**ソニー**の4社。

### B. 多様性（ダイバーシティ）に配慮した働きやすい職場環境の整備

B全体で、家電5社はほぼ7～8割、外食チェーンはほぼ1～2割の得点、とかなり対応に開きがあるものの、**外食チェーン4社**もB〔I〕女性の活躍サポート、B〔II〕従業員の子育て支援策、B〔III〕障害者雇用および職場のバリアフリー化に何らかの対応を取っていた。総合得点で100点中2.7点の**コロワイド**が唯一得点したのが、障害者雇用促進とバリアフリー化施策だった。

今回新たに加えた設問で、女性の活躍推進優良企業「えるぼし」認定を**ソニー**、子育てサポート企業「くるみんマーク」認定を**シャープ**、**すかいらーく**、**ソニー**、**吉野家**、イクメン企業アワードを**ソニー**が、それぞれ受けている。（**パナソニック**は社員に違法な長時間労働をさせた疑いで書類送検されたため「えるぼし」認定を辞退。）

B〔IV〕LGBTへの配慮については、**パナソニック**、**シャープ**、**ソニー**が積極的。

B〔V〕パワハラについては**家電5社**が対策を取っていた。

#### 【B〔II〕育児支援に関する取り組み例】

\***ゼンショー**：子育て中の従業員(正社員、契約社員、パートタイマー)が集まって気軽に意見交換をするイベント「社内コミュカフェ」

\***三菱電機**：PTA活動等に使える「セルフサポート休暇」、学校行事参加等に利用できる「特別有給休暇制度」

\***日立**：育児・仕事両立支援金（子1人につき最大10万円/年、小学校3年修了まで）

\***パナソニック**：ファミリーサポート休暇制度〔年休とは別に家族看護、子どもへの学校行事への参加等で年5日休暇を取得できる制度〕

\***ソニー**：・育児休職期間中に月額5万円の育児支援金を支給、・フレキシブルワーク（在宅・サテライトオフィス・モバイル勤務）

#### 【B〔III〕障害者雇用に関する取り組み例】

\***シャープ**：SPIS 精神障がい者の雇用を支援するシステムを使用（日々の出来事に加え、自分自身の気持ちや体調などを入力でき、それがグラフ化されるような仕組み）、聴覚障がい者が含まれる研修には、音声認識ソフトやパソコンテイク（音声情報をパソコンのキーボードで入力して伝える支援方法）による文字化対応

\***吉野家**：東京工場に従事する社員のほぼ全員が「障がい者職業生活相談員」の資格認定。

\***日本マクドナルド**：障害者に一律に同じ業務を行ってもらうのではなく、その人に合わせた業務を行っている。

### C. サプライチェーン・バリューチェーンにおける人権侵害の防止

C1 サプライヤーに人権尊重を要請しているのは**家電5社+マクドナルド**。そのうち人権尊重への取り組み状況を調達先選定の判断基準にしているのは**パナソニック**、**三菱**、**日立**の3社のみ。

C2 家電5社は何らかの監査・調査を行っている。特に**ソニー**は書類評価、訪問評価、改善指導、第三者監査、**パナソニック**も自主アセスメント、訪問ヒアリング、現場確認、問題特定、是正要請、などを行っていることが確認できた。

C3 外食のみに「フランチャイズ店従業員の労働環境に配慮するよう指導・監督を行っているか」を調べたが、残念ながら配慮が確認できた企業は**皆無**だった。

## D. 児童労働・強制労働の禁止、労働者の権利の保障（自社およびサプライチェーン）

D1 児童労働、D2 強制労働/人身取引、D3 長時間労働、D4 労働搾取、の各防止、D5 労働組合の結成の自由等について、(A)自社および(B)サプライチェーンでのそれぞれの取組みを訊いた。自社、サプライヤー共に、比較的しっかり取り組んでいるのがパナソニックと日立。自社の方が取組みができているのがシャープ。自社よりもサプライチェーンへの働きかけの方がしっかりしているのが三菱とソニーだった。外食チェーンは取組みがほとんど見られなかった。【D1~5については発表用スライド資料も参照のこと】

D6 労働者の権利の侵害について、ブラック企業大賞へのノミネートや労基関係法令違反の有無などを調べ、マイナス点となった企業が5社あった（コロナイド、ゼンショー、パナソニック、三菱、日立）。そのうち三菱は違法な長時間労働（精神疾患労災認定あり）で書類送検。パナソニックは違法な長時間残業（過労死自殺者あり）で罰金、技能実習計画取り消し処分。日立は技能実習生の実習目的と作業内容が一致せず、技能実習適正化法違反により、改善勧告を受けた。

D7 英国現代奴隷法への対応は、家電5社+マクドナルドが行っていた。そのほかの企業は、英国内でのビジネスが無く対象外または不明。

## E. フェアトレード

E1 自社内で使用する物品・食品等のフェアトレード調達の設定で得点できたのは2社のみ（パナソニックとソニー）。

ただし、この2社も、社員食堂や記念品等にFT製品を使っているわけではなく、FT関連の講演・イベントへの協力、FT関連団体への協力、などに限られている。本来は社内でのFT調達を目指してほしいところ。

・今回は家電という製造業が対象だが、電機製品にフェアトレードは実質的に難しいことから、過去2回には設定した製造に関しては、今回は設問を設けなかった。

E2 外食産業についてのみ、FT商品（メニュー）の提供の有無を問うた。ゼンショーのみ、独自基準ではあるがフェアトレード製品（コーヒー、カカオ、紅茶）の提供に力を入れており、国内外3,000店舗以上の提供は評価できる。ただし、社内でのFT調達やFTについての研修も確認できなかったのは残念。

## F. 社会のジェンダー不平等の助長および性の商品化への加担の防止

F1/F2 ジェンダーによる役割固定や女性差別を助長するCMや、性の商品化を助長するCMの作成については、該当する問題があったのが3社あった。（LGBT差別の助長がマクドナルド、性的発言CMがソニー、男性差別的がパナソニック）。

F3 性の商品化防止の取組みについては、「買春（援助交際含む）やJKリフレ等未成年の性的搾取を伴う接待の提供・享受や、社員旅行・社員行事を禁止しているか」という設問に対し、問題意識は無い企業が大半。社員の良識に任せていると推察されるが、実際には、企業活動の中で国内外の性的サービスが活用されることがあり、さらなる対処が望まれる。

## 全体として

\*全体として、家電メーカーが高得点で、外食チェーンは非常に低い、という結果になった（レーダーチャートも参照）。家電は5社中ソニー以外の4社が回答、外食は5社中日本マクドナルド以外が無回答、ということも大きい。回答を得られ、その後もやり取りができた企業は、情報の開示や説明により、かなり点数が上がっている。

\*日本マクドナルドに関しては、もともと外資系なのでグローバルな方針が英語では公開されており、日本語訳の公開は限定的。社内向けには日本語で公開しているとのことだが、外部からの検証ができないため、今後公開していくよう求めたい。

\*B,C,D（特に自社）に関しては、「社外秘」、「社内用イントラネットで通知」など、公開していない企業が多い。従業員の人権・福利厚生に関することで就活学生に対してもアピールできるので、今後公開する方向で検討したほうが良いのではないかと。

以上

（報告：小吹岳志・山岡万里子）