

# 人権の尊重

## マネジメントシステム

当社は「行動基準」に、「人権を尊重し、各国・各地域において法令を順守するとともに、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識すること」に努め、それらに対し敬意をもって接し、誠実に行動」することを明記しています。当社は、世界人権宣言、労働の基本原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言、OECD多国籍企業行動指針の基本原則を支持し、その主要内容を「パナソニック行動基準」に取り入れています。また、2011年6月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照するなど、グローバルな人権の考え方を、経営に反映していくために積極的なアプローチを行っています。

2015年度には「行動基準」を補完し、人権尊重に関する方針をより具体的に定めた「グローバル人権・労働方針」を制定するとともに、方針を順守するためのマネジメントシステムを構築いたしました。マネジメントシステムは、人権に関するリスクや影響を正しく評価し、リスク特定のための自主精査チェックリスト、特定されたリスクを是正し、継続的改善を行なうための手順を定めたマニュアル等で構成されています。

今後も従業員はもちろん、世界各地の購入先様とも協力し、各国の法律・労働慣行を正しく理解し、人権尊重の取り組みを進めてまいります。

## 方針

グローバルに事業を展開している当社は、従業員のみならず、あらゆるステークホルダーの人権について、最大限の配慮と尊重をもって接することを事業活動の原則としています。当社の人権についての方針は、「行動基準」および「グローバル人権・労働方針」に明記しています。これらの方針には、労働時間、賃金、人道的処遇、差別禁止、プライバシーの保護、外国人労働者・実習生・若年労働者の人権への配慮、結社の自由と労使対話、等に関する項目が含まれています。

▶パナソニック行動基準 第3章 会社と従業員とのかかわり

<https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/code-of-conduct/chapter-3.html>

## 教育

当社は、人権の尊重を定めている行動基準の研修を、入社時・昇格時など定期的実施しています。

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、組合活動の尊重等についての教育を実施しています。

## 責任者・体制

当社のチーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー(CHRO)は、執行役員の三島 茂樹です。(2019年8月現在)

担当部門としては、本社部門に人事労政部、7つの社内カンパニー※(アプライアンス社、ライフソリューションズ社、コネクティッドソリューションズ社、インダストリアルソリューションズ社、オートモーティブ社、US社、中国・北東アジア社)、および、傘下の事業部、グループ会社にも、それぞれ人事部門を設置しています。

※2019年4月現在

## 人権に関する相談窓口

当社は、本社に「イコールパートナーシップ相談室」を設置し、専任の相談担当者を設置するとともに、各カンパニー・事業部にもそれぞれ相談窓口を設置し、従業員および派遣社員等から、セクシュアルハラスメント(性的マイノリティ(LGBT※)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人権に関するあらゆるハラスメントの相談を受け付ける体制を整えています。

また、2017年1月の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正に伴い、ハラスメントに対する会社方針や各ハラスメントの定義・対象となる事例、社内規程、社内の相談体制などを紹介するリーフレットを改訂し、全従業員へ周知を行うとともに、マネージャー層に対しハラスメント研修をカンパニーごとに適切に実施しています。イコールパートナーシップ相談室では、職場の課題解決や働きやすい職場づくりにつなげるための活動も行っています。例えば、人権に関する研修については、各事業場の研修担当者から「全員に受講させ

るべき内容」社員の気づきや職場の環境改善を行うために毎年開催したい」との意見があがっており、各事業場で周知啓発の必要性を強く認識し、主体的な取り組みを推進しております。

また、2018年8月より全地域を対象としたパナソニック・グローバル・コンプライアンス・ホットライン(法務・コンプライアンス部)を開設し、Webおよび電話による受付制度を実施し、差別・ハラスメントを含む法令や企業理念に違反する疑いのある事例を受け付けています。

※ LGBT:レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字

## 国際連携/業界連携への参加

日本経済団体連合会をはじめとする経済団体や電子情報技術産業協会など各産業の業界団体等が2017年9月に共同で発出した「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」の策定に当社は参画しました。

▶「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」

[https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/071\\_sengen.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/071_sengen.pdf)

# 人権：評価

---

世界各国で事業を行う当社は、国際基準、各国・地域の法令、および、当社行動基準の順守を前提として、人権尊重に取り組んでいます。そのうえで、2007年からは、海外における人材マネジメントと労務管理における課題の特定・理解や解決のため「海外人事・労務アセスメント」を実施しています。調査に活用するチェックリストは約300項目から成り、労務管理の適切な実施、現地の労働法や雇用制度・慣行への合致、また事業への悪影響や問題を引き起こす潜在的な労務リスクの抽出などの内容が含まれています。

現地会社がチェックリストをもとに自主精査した後、日本のカンパニー・事業部に所属する「アセッサー（評価担当者）」が監査をします。アセスメントを通じて明らかになった課題は、アセッサーリーダー（主に人事責任者）が中心となり課題解決に取り組み、労務マネジメントレベルの向上を目指しています。

さらに、2014年度からは、同年に策定した人権・労働に関する「自主精査チェックリスト」によるリスク評価と改善の取り組みを導入いたしました。

自主精査の結果、一部の会社において労働時間管理に課題が見られたため、人員体制や勤務管理方法の見直し、設備自動化等の改善計画を立案し、是正に向けた取り組みを推進しています。

また、当社はサプライヤーとしてお客様のCSR監査を受審しております。2017年度は20件を超える監査を受審し、人権や労働に関する指摘を受けた場合は、就業規則や管理方法の見直しなどは正・改善に取り組んでいます。

## 重要な課題と対策

社会的な傾向として、パワーハラスメント（いじめや嫌がらせ）の相談の割合が増加していますが、パナソニックにおいても相談窓口寄せられる相談で最も多いのはパワーハラスメントとなっています。今後は、ハラスメントのない職場づくりを目指し、組織責任者を対象として、基礎知識の習得、更には行動変容に向けた意識醸成などマネジメント力向上にむけた研修や啓発活動を実施していきます。

# 人権：基本的人権への取り組み状況

## 強制労働、児童労働の禁止、若年労働者への配慮

従業員の採用にあたっては、基本的人権を擁護する観点より、各国の法令に基づき、コンプライアンスを順守した採用活動を行っています。また、強制・意思に反しての就労や児童の就労をさせません。児童労働を防止するため、「自主精査チェックリスト」に入社時の年齢確認等をチェックする項目を盛り込んでいます。特に、中国・アジアでは児童労働のリスクが高いと考え、年齢確認を徹底しています。18歳未満の従業員には残業や重労働をさせず、教育の機会を得られるよう配慮、支援しています。

## 若年への就業機会の提供

当社は産学協同のProfessional Internship Program (PIP)を年に2回実施しています。PIPの目的は以下の3つです。

- 産学協同の人材育成
- 就業体験を通じた気付きの場の提供
- 就業適性の確認を通じた就職のミスマッチ解消

## 外国人労働者の雇用

地方からの出稼ぎ労働者や外国人労働者については、人権・労働リスクが高くなる傾向にあるため、人材派遣会社による手数料の徴収や、会社によるパスポート・身分証明書の保管がないか、雇用条件を含む雇用契約書を労働者の母国語で渡しているか、等をチェックする項目を策定し、意思に反しての就労が行われたり労働条件が不当に不利にならないよう、各国の法令に基づいて採用・派遣受け入れを行っています。

## 差別の禁止

当社では、各国の法令を踏まえ、人種・性別・年齢・国籍・信条・宗教・社会的身分・障がい・性的指向・性自認などに関わらず多様な人材が重要なパートナーとして尊重し合い、いきいきと活躍できる働きやすい職場づくりを進めています。

採用選考に当たっては、応募者の適性・能力・意欲に基づき採用選考することを採用規程に定めています。その徹底のため、例えば国内では、国が設置する公共職業安定所(ハローワーク)が策定する、公正な採用選考のための手引書「採用と人権」をもとに、面接者教育を実施しています。

社員規律としては、人権の尊重や不法行為の禁止、職場におけるセクシュアルハラスメントの禁止などを規定するとともに、違反が発生した場合の懲戒措置を社員就業規則に明記しています。

さらに、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、以下のことに取り組み、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
- LGBT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

## 労働時間の管理

各国の労働基準法や労働協約に基づき、適切な労働時間および休憩時間、時間外労働、休日・休暇などに関する規則を社員就業規則で定めています。

また、これらの規則を順守するため、労働時間管理システムを運営するとともに、従業員の健康管理にも総合的に取り組んでいます。

また、勤務管理システムで、一定の超勤時間に達した時点で警告を出すなどの工夫、超勤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う従業員への追加的健康診断の実施など、従業員の健康に配慮した取り組みを実施しています。さらに、日本では、2017年度より管理職を含む全従業員を対象として「月80時間を超える残業の撲滅」「毎日20時完全退社」に取り組んでいます。

## 賃金の管理

グループとしての報酬制度設計ガイドラインを定め、市場競争力のある魅力的な報酬水準の実現を目指すとともに、各国の労働基準法や労働協約に基づき、適切な賃金、通勤等の諸手当、賞与、その他臨時に支払われる給与、退職金などを社員給与規程で定めています。

当社は「現在担う仕事・役割」に基づき報酬を決める「仕事・役割等級制度」を導入しており、報酬体系上、性別による格差はありません。従業員への給与が正しく支給されているかについては、日本では、労働組合が年に一度、組合員の賃金実態調査を行い、労使間で決定した賃金交渉結果が、正しく組合員へ支給されているかどうかをチェックしています。

海外においては、国ごとに、最低賃金、法定給付、超過勤務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。

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には、当社としては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。なお、日本の法律は金銭的懲罰を禁止していませんが、当社の国内の懲罰規程には金銭的懲罰は含まれていません。

## 結社の自由、団体交渉権の尊重

当社は、「結社の自由」「団体交渉権」を、企業として尊重すべき基本的人権の一つと考えています。

労働組合の結成を認めている国や地域においては、例えば日本では、当社とパナソニックグループ労働組合連合会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ています。

また、法令や労働慣行により労働組合の結成が認められていない国や地域においても、「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行動基準に定めるとともに、購入先様に対しても取引条件の一つとして取引基本契約書に明記し要請しています。

## 「パナソニック行動基準」(一部抜粋)

### 第3章 会社と従業員とのかかわり

(略)

#### (2) 人権の尊重

5. 会社は、各国の法令や労働慣行を踏まえ、常に従業員との積極的かつ誠実な対話を通じて、健全な関係の構築と課題解決に努めます。

▶パナソニックの行動基準 会社と従業員とのかかわり

<https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/code-of-conduct/chapter-3.html>

## 「取引基本契約書」(一部抜粋)

(人権尊重についての購入先様への要請)

常に自社の従業員との積極的かつ誠実な対話を通じて、健全な関係の構築と課題解決に努めるものとする。

### 日本

当社は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、パナソニックグループ労働組合連合会との間で労働協約、基本協定を締結しています。当社の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しています(組合員/管理職を除く全社員=96.7%)。また、非正規社員に対しても労働組合に加入できる権利について尊重しています。当社では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」を設置しています。

「経営委員会」「労使協議会」とも、それぞれ全社レベル、カンパニーレベル、事業部レベルで定期的を開催しています。全社レベルの「経営委員会」は、社長、人事担当執行役員、労連中央執行委員長などが出席して毎月1回実施します。全社レベルの「労使協議会」は、会社側からは社長ならびに会社において出席が必要と認めた役員が、また、組合側からはパナソニックグループ労働組合連合会(労連)中央執行委員長ならびに労連中央執行委員長が必要と認めた者が出席して毎年2回開催しています。

構造改革など重要な協議事項が発生する場合、その最低通知期間は労使協定では定めていませんが、内規で1カ月+1週間前の通知を基本としています。そして、会社からの申し入れ後、全社、カンパニー、事業部の各レベルで、必要であれば毎日でも協議を行い、労使双方が合意に至るまで議論を尽くすことを徹底しています。

### 欧州

欧州では1994年に採択されたEU指令<sup>※</sup>を受け、健全な労使間の協議の場として労使にて自主協定を締結し、パナソニック欧州従業員会議(PEEC)を設置しています。

2018年度は32人の従業員代表と15人の会社側代表がスペイン(パルマ)に集まり、経営戦略や事業課題などに関する情報交換や活発な協議を行いました。

※ 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

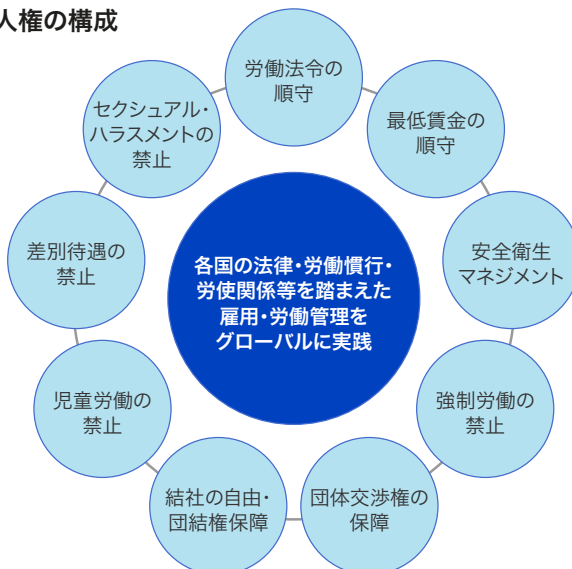
中国における民間企業の組合組織率は会社によって異なりますが、当社では、ほとんどのグループ会社で組合(工会)が組織され、活発な取り組みを行なっています。

具体的には、定期的な労使対話、積極的な労使合同レクリエーションの開催、重要な経営判断についての組合への事前説明などを行ない、事業発展の基盤となる良好な労使関係づくりに力を注いでいます。2019年は報酬、福利厚生、研修等に関する28の意見を協議し、企業の効率向上や増益、職員家族の生活改善など多方面の要素を十分に考慮しつつ、労使間で意見の合意に達しました。

## 尊重する基本的人権の構成

当社が尊重する基本的人権の主な構成を示すと下図のようになります。

### 尊重する基本的人権の構成



# 人権：グローバルな基準・法令等への取り組み状況

## ILO中核的労働基準への取り組み状況

当社は、国連の世界人権宣言、労働の基本原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言、OECD多国籍企業行動指針の基本原則を支持し、主な内容を「パナソニック行動基準」に採り入れています。人権・労働に関する重要な法的要請の変更等については、本社および地域統括会社が情報を収集して各拠点に徹底し、コンプライアンス強化に努めています。

### 結社の自由および団体交渉権

87号（結社の自由および団結権の保護に関する条約）

98号（団結権および団体交渉権についての原則の適用に関する条約）

▶「結社の自由・団体交渉権の尊重」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human\\_rights/approach.html#freedom](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human_rights/approach.html#freedom)

### 強制労働の禁止

29号（強制労働に関する条約）

105号（強制労働の廃止に関する条約）

▶「強制労働、児童労働の禁止、若年労働者への配慮」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human\\_rights/approach.html#labor](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human_rights/approach.html#labor)

### 児童労働の実効的な廃止

138号（就業の最低年齢に関する条約）

182号（最悪の形態の児童労働の禁止および廃絶のための即時行動に関する条約）

▶「強制労働、児童労働の禁止、若年労働者への配慮」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human\\_rights/approach.html#labor](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human_rights/approach.html#labor)

### 雇用および職業における差別の排除

100号（同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）

111号（雇用および職業についての差別待遇に関する条約）

▶「差別の禁止」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human\\_rights/approach.html#discrimination](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human_rights/approach.html#discrimination)

## 奴隷労働、人身取引防止の取り組み

現代の奴隷労働には、隷属、強制、義務的労働、人身取引などの様々な形態が考えられ、その全てにおいて、他者による個人（成人、児童を問わず）の自由の剥奪を伴います（以下、「現代の奴隷労働」）。以下においては、当社の事業あるいはサプライチェーン上における現代の奴隷労働の発生を阻止するために導入した手段を説明しています。

パナソニックは、当社が事業を行う各国の法律と規制に従い、現代の奴隷労働のない労働環境の確立に向け、徹底して取り組んでいます。当社は、現代の奴隷労働を絶対に容認せず、全ての商取引ならびに取引関係において倫理的かつ誠実に行動します。また、当社の事業またはサプライチェーンで現代の奴隷労働が行われていないことを確実にするための効果的な制度や管理を実施、強化すべく、徹底的に取り組んでまいります。私たちは、当社が使用する製品、サービスの供給のいずれにおいても、現代の奴隷労働を故意に利用しません。また、現代の奴隷労働を利用していると考えられるサプライヤーからの物品、製品、サービスの提供を受けません。

## 当社の事業と主な高リスク領域

### 当社の事業

パナソニックの事業は以下の5つのセグメントから成り立っています（2019年4月現在）。

- アプライアンス
- ライフソリューションズ
- コネクティッドソリューションズ
- オートモーティブ
- インダストリアルソリューションズ

## 当社のサプライチェーン

当社のサプライチェーン管理には、電気製品の提供や製造に関連する原材料や鉱物の調達原則を含んでいます。より詳細な情報については、「責任ある鉱物調達」([https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/supply\\_chain/minerals.html](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/supply_chain/minerals.html))をご参照ください。

## 当社の主なリスク地域

現代の奴隷労働が発生するリスクは、特定の地域で特に高いと考えられます。外国人移民労働者が広く雇用されている地域では、人権や労働に関する問題のリスクがより大きくなるものと認識しています。パナソニックはこれらの地域において、現地の法律を順守すべく、徹底的な確認を実施してまいります。

## 現代の奴隷労働および人身取引防止対策のためのデュー・デリジェンス(適正評価)プロセス

当社のサプライチェーン上で現代の奴隷労働が決して行われぬよう、リスクを特定、緩和するための当社のイニシアティブの一環として、以下のような取り組みを行っています。

### 「パナソニック行動基準」(一部抜粋)

この内容には、人権尊重のための要件や、パナソニックが人々をその意思に反して雇用しないことなどが含まれています

第3章 会社と従業員とのかかわり
(略)
(2)人権の尊重
2. 会社は、強制・意思に反しての就労や児童の就労をさせません。従業員の雇用については、事業活動を行う各国・各地域の法令に常に準拠します。
▶パナソニック行動基準 第3章「会社と従業員とのかかわり」 <a href="https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/code-of-conduct/chapter-3.html">https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/code-of-conduct/chapter-3.html</a>

## 採用

従業員を採用する際、パナソニックは、基本的人権保護の視点を取り、事業活動をしている国の法令を順守する採用活動を行っています。また、パナソニックは児童労働を含む強制労働を禁止しており、児童労働を防止するために、入社の際に使われる「自主精査チェックリスト」の中に年齢の確認を含めています。児童労働のリスクは中国およびアジアの他の国々で特に高いと考えられ、パナソニックはこれらの地域で年齢の確認を実施しています。当社は18歳未満の従業員が時間外労働および重労働に従事することを認めず、これら従業員が教育を受ける機会を得ることができるように配慮し支援を提供しています。

## 研修

当社では、全新入社員に対し、経営理念と行動基準に関する研修を実施しています。研修の内容には、現地の法令順守、本人の意思や現地の雇用法に反した雇用を行わないことに重点を置いた基本的人権の尊重が含まれます。

## 匿名による内部通報

当社は、従業員向けに匿名の内部通報窓口を提供し、通報者を保護しています。従業員には、定期的に内部通報窓口の存在を通知し、違法性のある行動や慣習が疑われる場合に通報窓口の利用を奨励しています。

## 3ステップの調達方針

調達についての基本的な考え方を調達方針として3項目にまとめ、人権の尊重と労働の安全を確実にしています。

<https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/procurement/policy.html>



## 購入先様へのお願い

購入先様に、人権および労働安全衛生を含む、当社のCSR(企業の社会的責任)要件を満たすようお願いしています。

### 「パナソニック サプライチェーンCSR推進ガイドライン」(一部抜粋)

#### 1-1 強制的な労働の禁止

すべての労働者を自由意思において雇用し、強制的な労働を行わせない

#### <具体的取り組み事項>

- あらゆる形態の強制、非自主的囚人労働、奴隷、拘束、年季契約労働、または人身取引を行わない。
- 寮や職場の出入りに不合理な制約を課さない。
- 正式契約の前に(外国人労働者は母国を発つ前に)、母国語の文書で労働条件について労働者に通知し、契約書を取り交わす。
- 労働者の離職の自由を認める。
- 購入先、派遣会社および人材斡旋業者は、政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可書(労働許可書の保持が法律で義務付けられている場合を除く)、移民申請書などを保持しない。
- 購入先、派遣会社や人材斡旋業者、労働者から採用手数料の徴収を行わない。
- 労働者に給与からの控除項目を全て伝える。
- 派遣会社や人材斡旋業者へ上記の項目に対応することを要請し、確認する。

<https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/procurement/for-suppliers.html>

### 「取引基本契約書」(一部抜粋)

(人権尊重についての購入先様への要請)

強制労働、児童労働、外国人労働者の不法就労その他の違法ないし不当な雇用を行わないとともに、賃金・労働時間を含む従業員の雇用条件については、事業活動を行う各国・各地域の法令に準拠するものとする。

## 購入先様向けCSR自主アセスメント

当社は、購入先様にCSR自主アセスメントをお願いしています。この自主アセスメントの調査票には、児童労働を防止するために年齢を確認しているか、人材派遣会社に手数料を徴収させたり労働者のパスポートや身分証明書を保持させたりしていないか、労働者に母国語で雇用条件も記されている雇用契約書を渡しているか、といった質問項目が含まれており、現代の奴隷労働に関するあらゆる問題が取り上げられています。2018年度は、新規購入先様を含めて約3,000社に自主アセスメントをお願いしました。回答の中で懸念が生じた場合は、購入先様とさらに接触を持ち、一部の場合は現地に訪問して調査を実施します。そこで特定されたリスクについては購入先様と協議し、必要な場合は是正計画策定をパナソニックが支援します。2017年度には、タイで4社、中国で3社の購入先様を訪問し、現場状況の調査を行い、安全衛生面等の問題を特定し、その是正を要請しました。

## 今後に向けた継続的な改善活動

当社は、サプライチェーンの一部、特に高リスク地域において、人権や労働に関する深刻なリスクが存在することを認識しており、自らのサプライチェーンについての理解を深め、サプライチェーン上で働く労働者への責任の遂行と透明性の向上に尽力することを表明してきました。サプライチェーンの複雑さを踏まえれば、購入先様から現代の奴隷労働を確実になくすためには時間と努力が必要です。それゆえに、当社は現代の奴隷労働の問題について継続的に取り組むよう努めます。

当社は2017年度に、購入先様が雇用する労働者のためのホットラインの導入と、購入先様をモニターするための外部情報サービスの導入を検討、推進しましたものの、諸般の事情により、いずれについても導入は実現しませんでした。今後も、引き続きCSR自主アセスメントの実施とそのフォローアップを通じて、購入先様と協力しながら、当社CSR方針および関連法規の順守を推進してまいります。

# SA8000要請事項への取り組み状況

SA8000は、米国のNGO(Social Accountability International)が公表する労働・人権に関する国際規格です。職場における労働者の権利、労働環境およびマネジメントシステムなど雇用者が満たすべき自主的な要求基準が示されています。SA8000が要求する8つの要求事項ならびに各マネジメントシステムへの当社の対応状況については、以下のWebサイトで公表しています。

## 1. 児童労働

▶「強制労働、児童労働の禁止、若年労働者への配慮」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human\\_rights/approach.html#labor](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human_rights/approach.html#labor)

## 2. 強制労働

▶「強制労働、児童労働の禁止、若年労働者への配慮」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human\\_rights/approach.html#labor](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human_rights/approach.html#labor)

## 3. 健康と安全

▶「労働安全衛生」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/health\\_safety.html](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/health_safety.html)

## 4. 結社の自由と団体交渉権

▶「結社の自由・団体交渉権の尊重」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human\\_rights/approach.html#freedom](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human_rights/approach.html#freedom)

## 5. 差別

▶「差別の禁止」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human\\_rights/approach.html#discrimination](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human_rights/approach.html#discrimination)

## 6. 懲罰

▶「差別の禁止」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human\\_rights/approach.html#discrimination](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human_rights/approach.html#discrimination)

## 7. 労働時間

▶「労働時間の管理」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human\\_rights/approach.html#hours](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human_rights/approach.html#hours)

## 8. 報酬

▶「賃金の管理」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human\\_rights/approach.html#wages](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/human_rights/approach.html#wages)