

# 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踏まえ、その主要内容を「パナソニック行動基準」に採り入れています。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、グローバルに提唱されている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」を制定しました。企業の人権尊重に関する社会からの要請・期待の高まり、国際基準の改訂、人権に関する法令の制定や当社が影響を及ぼすステークホルダーからの意見、国際社会の動向などに鑑み、人権・労働に関する方針や取組み、組織体制の見直し、再構築を進めているところです。

## 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。また、当社では「行動基準」の中に差別や強制労働・児童労働の禁止、プライバシーの保護などを定め、グローバル全社員に徹底しています。

▶ 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

当社では、人権の尊重を定めている行動基準について、入社時・昇格時など定期的に徹底する機会を設けています。

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。

(2020年度赴任前研修 受講実績270名)

また、日本では、2020年6月に改正された労働施策総合推進法のパワハラ防止法措置義務に伴い、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いました。イコールパートナーシップ相談室では、ハラスメントに関する研修、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。

2019年には、中国で電子・電機産業に起こりやすい人権リスクを特定するため、同業他社100社以上の調査を行い、若年労働者の労働管理の不備、採用・登用時の性差別、労働時間の法定上限超過、等のリスクを特定しました。調査結果を共有し当社としての防止策を議論するため、中国3都市で研修会を開催し、中国のグループ会社34社から53名が参加しました。

また、毎年開催されるグローバルCSR会議に各部門のCSR責任者および担当者が参加し、強制労働や人権問題に関して議論し、各事業責任者にも報告しています。

## 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)およびCSR担当は、執行役員の三島 茂樹です。

本社人事部門が全社のガバナンスを担当し、7つの社内カンパニーおよび傘下の事業部、グループ会社にそれぞれ設置された人事部門が、日常的な従業員の人権に関する事項を担当しています。(2021年8月現在)

## 人権に関する相談窓口

当社は、従業員及び社外取引先様が対象のグローバルホットライン(31言語対応)を設置しており、人権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、通報者が通報を理由に不利益を受けることがないよう、社内規程で定めています。

また、日本国内では、本社・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、各カンパニー・事業部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、セクシュアルハラスメント(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。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。

## 国際連携/業界連携への参加

当社は、日本経済団体連合会 企業行動憲章タスクフォースの委員として、2017年に7年ぶりに改定された企業行動憲章の新規条文である「人権」項目の「実行の手引き」を他の会員企業と連携して策定しました。

また、日本経済団体連合会をはじめとする経済団体や一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)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」の策定に参画しました。

さらに、当社はJEITA主要メンバーであり、エレクトロニクス・IT分野に関する同業他社とともに、業界共通の課題解決に向けて、積極的に取り組んでいます。当社が2021年7月まで委員長を務めたCSR委員会(現在は副委員長)では、EU、OECD、ILOが推進する「アジアにおけるサプライチェーンプロジェクト」に協力しました。また2020年3月にはJEITAが「責任ある企業行動ガイドライン」を発行し、当社もその普及・啓発に取り組んでいます。

▶「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」

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

▶「アジアにおける責任あるサプライチェーンプロジェクト」

[https://www.ilo.org/tokyo/events-and-meetings/WCMS\\_689335/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/events-and-meetings/WCMS_689335/lang-ja/index.htm)

▶「ILOとJEITA CSR委員会がグローバルサプライチェーンCSR推進に関するセミナーを開催」

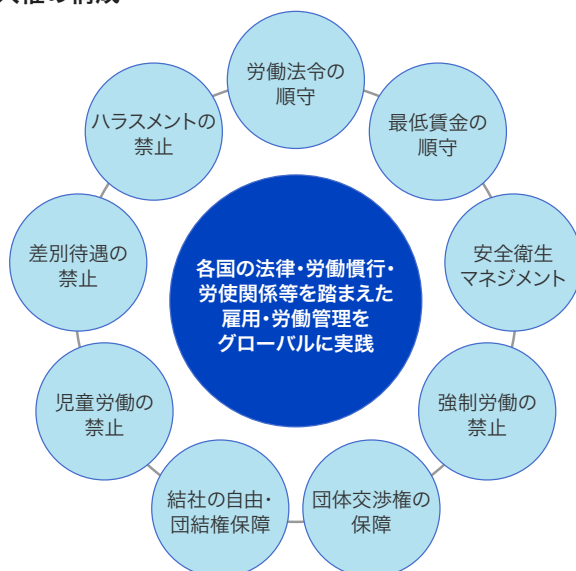
[https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS\\_732911/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_732911/lang-ja/index.htm)

## 基本的人権への取り組み状況

### 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



### 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、人権・労働に関する国際規範や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。

※購入先様に関しては、「責任ある調達活動」の章(P.90)参照

[https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-supply\\_chain.pdf#suppliers](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-supply_chain.pdf#suppliers)

### 若年への就業機会の提供

当社は、若年の求職者に対し、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。日本では、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

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。

### 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、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行動基準で規定するとともに、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
- 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

## 労働時間の管理

各国の労働関連法や労使間の協定（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・休暇などの適正管理に関する規則を社員就業規則で定めています。

例えば、日本国内においては、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で設定し、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。加えて年次有給休暇制度についても法を上回る水準で従業員に付与したうえで、取得残日数については最大50日まで積立可能としています。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たことに加え、労働時間中途での時間単位年休の取得を認めるなど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。

## 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ことと定めています。

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行動基準に定めています。



## 「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>

## 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で開催しています。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られた役員が、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られ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、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。

2020年度は、オンラインで開催し31人の従業員代表と12人の会社側代表が参加し、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。

<sup>\*</sup> 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。2020年は、報酬、福利厚生、研修棟に関する意見を協議し、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。

## 「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。

## 子どもの権利を守る取り組み

当社は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

[https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/diversity/work\\_life\\_balance.html](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/diversity/work_life_balance.html)

- 子どもを養育する人々を支援する商品の提供

[https://www.panasonic.com/jp/corporate/technology-design/ud/products/declining\\_birth\\_rate.html](https://www.panasonic.com/jp/corporate/technology-design/ud/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

[https://www.panasonic.com/jp/corporate/technology-design/ud/pdf/KIDSDESIGN\\_pamphlet2021.pdf](https://www.panasonic.com/jp/corporate/technology-design/ud/pdf/KIDSDESIGN_pamphlet2021.pdf)（日本語のみ）

- 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

<https://www.panasonic.com/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

<https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/citizenship/pks.html>

## グローバルな基準・法令等への取り組み状況

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。

### ILO中核的労働基準への取り組み状況

#### 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/pdf/sdb2021j-human\\_rights.pdf#freedom](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#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/pdf/sdb2021j-human\\_rights.pdf#labor](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#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/pdf/sdb2021j-human\\_rights.pdf#labor](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#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/pdf/sdb2021j-human\\_rights.pdf#discrimination](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#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」）。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、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、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、常に社内規程・ガイドラインや取引先様とかわす契約書等を改善し、管理を強化していきます。

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の取り組みを説明しています。

## 社員への方針の徹底

### 「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

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」

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

## 採用

当社は、従業員を採用する際、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。

## 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、当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。

また、CSR・調達など職種別の研修では、人権リスクやその対応についての啓発を行っています。

## 匿名による通報

当社は、従業員および取引先様向けに匿名の通報窓口を提供し、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、奴隷労働を含む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。

## 購入先様へのお願い

購入先様においても現代の奴隷労働が行われないう、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、取引基本契約書でもその要請を明記しています。

詳細は、「責任ある調達活動：購入先様へのCSRの徹底」をご覧ください。

[https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-supply\\_chain.pdf#suppliers](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-supply_chain.pdf#suppliers)

### 「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)

雇用の機会均等に努めるとともに、強制労働、児童労働、長時間労働、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ってはならない。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。

### 「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。詳細は、「責任ある調達活動」の章(P.90)をご覧ください。

## 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の掲載箇所は以下の通りです。

### 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/pdf/sdb2021j-human\\_rights.pdf#labor](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#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/pdf/sdb2021j-human\\_rights.pdf#labor](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#labor)

### 3.健康と安全

▶「労働安全衛生」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-health\\_safety.pdf](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-health_safety.pdf)

### 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/pdf/sdb2021j-human\\_rights.pdf#freedom](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#freedom)

### 5.差別

▶「差別の禁止」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human\\_rights.pdf#discrimination](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#discrimination)

### 6.懲罰

▶「差別の禁止」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human\\_rights.pdf#discrimination](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#discrimination)

### 7.労働時間

▶「労働時間の管理」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human\\_rights.pdf#hours](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#hours)

### 8.報酬

▶「賃金の管理」 [https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human\\_rights.pdf#wages](https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2021j-human_rights.pdf#wages)