

ジャパנקリエイト人権宣言

私たちジャパנקリエイトは、労働者派遣等人材ビジネスを中心に事業を展開しています。事業を通じて、働くことが喜びになる場を提供し、一人ひとりが自分らしく生活することが出来るようになることが、私たちの喜びです。労働関係法令の遵守について、事業活動の根幹に関わる部分ですので、国内法については法令違反がないことを、当然のこととして取り組んでまいりました。しかし、最近では国際労働基準、法令に定めのない企業倫理に関するご要望等、お客様からのご期待が高まりつつあります。また、お客様のサプライチェーンの一員として果たすべき責任があることを日々強く感じるようになってきました。

私たちは、事業活動を通じて、お取引先の満足、当社社員とそこご家族の生活、そして社会全体の持続的な発展に貢献したいと考えています。

当社グループ会社は、「Jobfull な明日を」というパーパスを掲げ、人の可能性を信じ、挑戦と創造を重ね、誰にとっても魅力ある事業で、未来を切り拓くために存在する、と考えています。

安全で安心して仕事ができる職場環境を整備する手段として、労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、ISO45001 の認証を受けて活動しています。その他 SDGs の取り組みとして、教育機会の提供、ジェンダー平等、ディーセントワーク等に関する指標を設定し活動しています。様々な活動を行っていますが、通底には、事業を行う上で、最も重視すべきは人権であり、人権尊重が企業の社会的責任であるという思いがあります。ここに、人権方針を定め、宣言します。

株式会社ジャパנקリエイトは、当社の事業活動が影響を及ぼす、すべての人々の人権が侵害されることのないよう、2011 年『ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組みの実施のために』（以下「指導原則」）に基づいて、「ジャパנקリエイト人権方針」を定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。

1. 人権に対する基本的な考え方

当社が考える人権とは、人間が人間らしく尊厳をもって幸せに生きる権利で、すべての人が生まれながらに持つ権利のことであり、国内法によるものとどまらず、国際的に認められた人権をさしています。国連「国際人権章典」（世界人権宣言と国際人権規約）、ILO 「労働における基本原則及び権利に関する ILO 宣言」、ILO 多国籍企業宣言、「OECD 多国籍企業行動指針」などの国際規範を支持し、尊重し、国内法と国際的に認められた人権との間に矛盾がある場合は、国内法を遵守した上で、国際的に認められた人権を最大限尊重出来る様、方策を追求します。当社の事業活動が影響を及ぼす、すべての人々の人権が、人種、肌の色、性、性的指向・性自認、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的（出身国、出身地等）もしくは社会的出身、財産、出生または他の地位にかかわらず保護（尊

重)されるよう方策を講じます。事業活動を通じて、持続可能な社会と経済発展を実現するため、真剣に取り組み、企業としての責任を果たします。

2. 適用範囲

本方針は、当社の従業員（契約形態に関わらず働くひとのすべて）が適用対象となります。また、社外の関係する方々へも本方針の根幹となっている「1. 人権に対する基本的な考え方」を遵守するよう働きかけます。

3. 人権尊重に関する重点取り組み事項

（1）強制労働

- ①会社は、強制、拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的又は搾取的囚人労働、奴隷労働または人身売買することはしません。これには労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致又は詐欺によって人を移送、隠匿、移動すること、またはその受け入れを含めます。
- ②会社は、労働者に提供する寮等の施設への出入りに不合理な制約を与えたり、施設における労働者の自由な移動に不合理な制約を課したりすることはしません。
- ③会社は、全ての労働は労働者の自発的な労働とし、労働者より仕事を休む、雇用関係を終了する等の申出があったときはその申出に応じます。その際は労働者に違約金や罰等を課すことはしません。
- ④会社は、労働者を雇用するにあたり、就職斡旋手数料や雇用に関わる手数料等を労働者に請求や徴収等することはしません。

（2）結社の自由・団結権・団体交渉権

- ①会社は、労働者が事前に許可を受けることなく、自ら選択する団体を設立してこれに加入する権利を承認し、また、いかなる差別もせずこれらの権利を尊重します。反組合的な差別行為や労働組合の活動に対する干渉をしません。
- ②会社は、企業活動の機能および労働組合や労働者代表との正常な関係を阻害しない限り、労働組合や労働者代表が会社と協議し意見交換を行うことを妨害しません。また、求めに応じて交渉を行います。これには、交渉を有意義なものとするための必要な情報の提供を含みます。

（3）差別

- ①会社は、労働者の採用、配置、報酬の決定、勤務時間・休憩時間、有給休暇、

訓練、労働安全衛生、雇用の安定及び昇進、解雇など、仕事に関する様々な場面において、人種、肌の色、性、性的指向・性自認、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的（出身国、出身地等）もしくは社会的出身、財産、出生または他の地位、その他の理由に基づく差別待遇をしてはならず、労働者の職務遂行能力のみを処遇の判断の基礎とします。

- ②会社は、同一価値の労働を行う労働者に対して、性別にかかわらず、同一の賃金を支給します。
- ③会社は、差別がなく生産性と創造性の高い職場をつくるため、ダイバーシティ（多様性）・エクイティ（公平性）&インクルージョン（包摂性）を推進します。

（４）児童労働

- ①会社は、公的身分証明書等の確認により、満 15 歳に至った日以後の最初の 3 月 31 日（最低就業年齢）を経過していない方は雇用しません。
- ②会社は、労働者派遣、請負事業、その他の事業により深夜業務や法定時間外労働の他、製造設備や化学物質の取扱いが伴う雇用（危険な業務）にあたっては、公的身分証明書等の確認により、満 18 歳に達した日以降最初の 3 月 31 日が終了した方を雇用対象とし、それ以前の方は、いかなる理由があっても雇用しません。
- ③会社は、最悪の形態の児童労働を発見した場合、緊急にこれを禁止し・撤廃すべく即時かつ実効的な措置を講じます。

（５）ハラスメント

- ①会社は、労働者の個人としての尊厳と人格権を尊重し、あらゆる形態の暴力とハラスメントを容認しません。
- ②会社は、労働者に対する暴力、ジェンダーに基づく暴力、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、いじめ、公の場での侮辱やみせしめ・晒し、または言葉による虐待などの不快なまたは非人道的な待遇を禁止し、またこのような待遇につながるようなことは排除します。
これらの要求事項に対応した懲戒方針および手続きは、セクハラ・パワハラ防止規程並びにセクハラ・パワハラ防止に関する方針にて労働者全員に周知します。

（６）外国人労働者

- ①会社は、外国人労働者（日本における技能実習生を含みます。以下同じ）が置かれた立場の脆弱性を理解し、外国人労働者の人権および労働に関する国際

的に認められた権利を尊重します。

- ②会社は、労働者を雇用する際、すべての労働者に対しそれぞれの母国語で労働条件を記述した労働契約書を確認してもらい、労働者の同意を持って雇用関係成立となります。母国（海外）に居住し日本国内で就労しようとする外国人労働者（外国人技能実習生、特定技能を含む）には、労働者が母国を離れる前にこれらの手続きを行い、受入れ現地に到着してからの労働条件の代替や変更は、労働者にとって労働条件の待遇向上以外の理由で行うことはしません。
- ③会社は、労働者を雇用する場合は、労働者が常に政府発行の身分証明書、パスポートその他の証明書や文書の取り扱いが可能となるよう、法律で保持が定められている場合を除き、政府発行の身分証明書、パスポート、その他の証明書や文書等を保持、破棄、隠匿、没収等とはしません。
- ④会社は、募集・斡旋手数料および関連費用を、労働者または求職者に対して請求することは出来ないことを踏まえ（ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針」）、会社は、採用に関わる仲介業者等（人材斡旋業者、管理団体、登録支援機関等、以下同じ）が労働者に対して募集・斡旋手数料または関連費用の請求を負担させていないか調査し、これを行っている仲介業者等を通じては外国人労働者を採用しません。
- ④会社は、外国人留学生を雇用する際は、パスポート、在留カード等により「在留資格」、「就労制限有無」や、他の企業での労働時間や学校の長期休暇の期間等を確認し、適用される法規制に従った適切な管理を確実にします。

（7）労働安全衛生

- ①会社は、職場における労働者の安全および衛生について、法令に従い、適切な水準を維持します。
- ②会社は、労働者の協力の下、労働安全衛生方針を定め、危険性や有害性の調査を行い、労働安全衛生を達成する目標と計画を立案し・実施し、プロセス全体の評価と改善を行うなど、労働安全衛生管理に向けた体系的継続的管理手法（労働安全衛生マネジメントシステム）を確立します。

（8）賃金

- ①会社は、労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働、賃金控除および法的に義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用されるすべての法律を遵守します。時間外労働、休日労働が発生した際は通常時給の法定割増以上の時給にて支給し、労働者が各支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を確認するために十分な情報が記載された、分かりやすい給与明細書を労働契約書に記載された毎月の賃金支払い日までに労働者個々に提供し

ます。

- ②会社は、賃金の支払い額の決定に当たって、労働者およびその家族が生活に必要なものを賄うことのできる水準（生活賃金）であること、および生産性のレベル等の経済的要素を考慮し、かつ、事業を行う国における類似の使用者と比較して労働者にとって不利でない水準であることとし、または他に類似の使用者がいない場合にはできる限り良い水準とします。
- ③会社は、大学生のインターンシップの受け入れや、外国人留学生等への賃金は該当する地域の最低賃金以上とします。

（9）労働時間

- ①会社は、適用される法令で認められた限度を超えて労働させず、関連する国際的な基準を考慮したうえで、十分な休日・休憩の確保と自由な利用を含め、労働者の労働時間を適切に管理します。

4. 教育・研修

会社は、本方針が会社の事業活動に組み込まれ、効果的に実践されるよう、全ての役員、従業員に適切な教育・研修を行います。

5. 人権の影響評価

会社は、人権尊重の責任を果たすため、今後、会社の事業活動の遂行における人権への顕在的または潜在的な負の影響を確認し、優先順位をつけ取り組んでいく仕組みを構築し、これを継続的に実施していきます。

6. 是正・救済・苦情処理

会社の事業活動が人権に対する負の影響を引き起こした場合、または加担したことが明らかになった場合には、適切な手段を通じて、その是正・救済に取り組みます。さらに、人権尊重の役割を果たすため、会社の事業活動において、万が一、人権侵害に関わる事案が発生した場合に通報できる窓口の設置など、今後、より良い仕組みを構築し継続的に運用していきます。

7. 関係者との対話・協議

会社は、人権に及ぼす期待や課題等について認識・把握したうえで、事業活動を展開する必要があります。人権尊重に向けて積極的な役割を果たしうる関係者、あるいは負の影響を与えてしまう可能性がある関係者を特定し、その関係者に向けた対話や協議の頻度、取組みの概要および主な対話方法を整理し、関連する関係者との対話・協議を行い、人権尊重の取り組みを推進していきます。

8. 情報開示

会社は、本方針の実践状況等を、ウェブサイトなどで情報開示します。

9. 責任者

会社は、業務本部長を本方針の実践に責任を持つ役員とします。また、本方針の実践状況を定期的に取り締役会に報告することにより、取締役会が実践状況を監督するものとします。

また、実施体制に関しては、業務本部が所掌し、実効性の確保およびとりまとめを行います。

なお、本方針は、取締役会により承認されており、また、社長により署名されています。

2023年9月19日

株式会社ジャパントリエイト

代表取締役社長 加藤 智

(署名)

Handwritten signature in black ink, consisting of the characters '加藤' (Kagawa) and '智' (Tomonori) written in a cursive style.