

## 事業における人権への配慮

味の素グループでは、製品の製造からお客様にお届けするまで、バリューチェーン全体で、人権を尊重した取り組みを進めています。新製品・新事業の立ち上げ時や新しい工場・事務所の建設には、品質・環境など様々なアセスメントを実施し、人や地域社会への影響評価を行うことで人権への配慮を進めています。

また、サプライチェーンにおける人権配慮として、「直接購買する対象がその生産、流通にあたって児童労働、不法就労等の人権侵害にかかわるものでないことを確認」することを「味の素グループ購買基本方針」に明記し、お取引先に人権尊重の協力を要請してきました。それを明文化した「サプライヤーCSRガイドライン」を2013年度に味の素(株)で策定し、運用を開始しました。このガイドラインは順次、国内外の味の素グループ各社に導入しています。

また、「行動規範」においては、このガイドラインに掲載されている「人権、労働、環境、腐敗防止など」に関する期待事項を明示し、協働して実践していくことを要請しています。

参照

味の素グループ 行動規範・方針類  
味の素(株) サプライヤー CSRガイドライン

参照

公正な事業慣行 P57-58  
味の素グループの調達方針

### サプライヤーCSRガイドライン(抜粋)

#### II 人権の尊重

お取引先の皆様には、国際社会の人権重視の流れに従い、従業員の人権を尊重し、尊厳を持って扱い、安全で快適な職場環境を確保することを願います。

#### II-1 強制的な労働の禁止

いかなる形態においても、強制された、または本人の意に反する労働を行わせない。

#### II-2 児童労働の禁止

児童労働がもたらす弊害を理解し、就業の年齢に満たない児童を雇用しない。

#### II-3 差別の禁止

各国・地域の法令や文化を尊重し、人種、民族、国籍、宗教、信条、出身地、性別、年齢、身体障害などを理由に雇用機会、採用、昇進、報酬などの処遇で差別をしない。

#### II-4 非人道的扱い・ハラスメントの禁止

従業員の人権を尊重し、職場からセクシャルハラスメント(性的嫌がらせ)、虐待、体罰、精神的強要、暴言などのパワーハラスメントを撤廃する。

#### II-5 適切な賃金の支払い

最低賃金、超過勤務、法定給付を含むすべての賃金関連法を遵守した上で、従業員に対し給与の支払いを行なう。

#### II-6 労働時間の適正管理

法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理する。

#### II-7 従業員の団結権の尊重

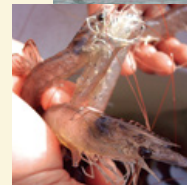
労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段として従業員の団結権を尊重する。

### Column

## フードディフェンス監査および労働・人権面の確認・提言

味の素冷凍食品(株)では、サプライヤーにおける品質面等の通常の監査の中で、労働・人権に関する項目を追加し、特にエビの養殖業におけるリスク管理を強化しています。また2008年以降フードディフェンス<sup>※1</sup>に特化した監査を中国において優先的に、日本やその他の国においても優先順位をつけて、全サプライヤーに対して継続的に実施しています。このフードディフェンス監査においても、原材料サプライヤーの労働・人権に関する監査をあわせて実施しています。

フードディフェンス監査とは、通常、危険物の意図的な混入といったフード・テロを未然に防止する目的で、ハード面のセキュリティを中心に監査するものです。また、それを担保する労働者が、安全に働ける環境で仕事ができているか、経営者とのコミュニケーションがしっかりとれているか、人権を尊重されながら仕事ができているかといったソフト面での定期的な確認も行っています。「そこで働く人々がいきいきと仕事ができることが品質の決め手である」との認識のもと、今後もフード・ディフェンス監査や労働・人権に関する確認・提言を継続していきます。



※1 フードディフェンス(食品防御):食品への意図的な異物の混入を防止する取り組み。原料調達から販売までのすべての段階において、人為的に毒物などが混入されることのないように監視するもの