

ルウルウ商會人権方針

株式会社ルウルウ商會は「コミュニケーションをデザインし社会と企業がもつ潜在的な課題をスピーディに解決すること」を使命に掲げ、個々人のアイデンティティを尊重し、フェアトレードの実現に貢献します。

私たちは、事業を行う過程で、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、ビジネスに関わる全ての人の人権を尊重するために、「ルウルウ商會人権方針」（以下、本方針）をここに定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。

1.基本的な考え方

社会の一員である企業として、すべての活動において人権尊重の重要性を認識しています。私たちは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）を実行の枠組みとしてとらえ、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、以下の国際的な人権原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

- 国連「国際人権章典」
- OECD（経済協力開発機構）「多国籍企業行動指針」
- ILO（国際労働機関）「多国籍企業宣言」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」

2.適用範囲

本方針は、すべての役員と従業員に適用します。また、自社の製品・サービスに関係するすべての取引関係者に対しても、本方針の理解・遵守を求めます。

3.人権尊重の責任

事業活動が社会に負の影響を及ぼす可能性を完全には排除できないことを認識しています。我々は、自らの事業活動において影響を受ける人々の人権を侵害しないことに努め、また自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切な対応をとることにより、人権尊重の責任を果せるサプライチェーンを築いていきます。

4.人権デュー・ディリジェンス・救済

人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、社会に与える人権に対する負の影響を特定し、その未然防止および軽減を図ります。また、事業活動が、人権に対する負の影響を直接に引き起こしたことが明らかとなった場合、または取引関係等を通じた間接的な影響が明らかとなった場合、あるいは明らかでなくとも負の影響が疑われる場合には、国際基準に基づいた対話と適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

5.情報開示

自らの人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイトなどで開示します。

6.対話・協議

本方針を実行する過程において、独立した外部の専門家からの助言を受け、ステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

7.教育・研修

本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、適切な教育・研修を行います。

8.責任者

本方針の実行に責任を持つ担当役員を明確にし、実効性を担保します。

9.人権における重点テーマ

企業倫理綱領に定める項目を人権遵守における重点テーマとして位置づけます。

● 児童労働・強制労働

あらゆる企業活動において、児童労働、強制労働その他不当な労働慣行を認めません。

● 差別・ハラスメント

個人の人権と人格を尊重し、人種、宗教、性別、性的指向、年齢、国籍、言語、障がい等を理由とするあらゆる差別およびハラスメントを排除して、公正な処遇がされる職場環境をつくります。人権侵害が発覚した場合には、当事者のプライバシーを守りつつ、再発防止を含め速やかに適切な対応をとります。

● 結社の自由

結社の自由と団体交渉に関する、従業員の基本的権利を尊重します。

● 働きやすい職場環境

心身ともに健康で、安全かつ安心していきいきと働くことができる職場環境を築くとともに、仕事と生活の調和の取れた働き方を推進します。

● 風通しの良い職場風土

多様な個性を持つ、すべての人が率直に意見や行動を示せるよう、互いの考え方や立場を尊重し、自由闊達で風通しの良い職場風土の醸成に努めます。社内外の活発なコミュニケーションを通して、一体感のある協調的な関係を構築します。

本方針は、当社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長 地野 裕子により署名されています。