

IDEC 人权方针

制定：2023/12/1

改正：2024/2/1

版本：1.1

発行：IDEC 管理战略企划本部

名称

IDEC 人权方针

目的・適用範圍

目的・适用范围

为明确 IDEC 集团对人权的尊重理念以及相关实践，我们制定了本方针。该方针适用于 IDEC 的所有董事和员工。我们也期望我们的供应商、销售代理商以及其他业务伙伴理解并支持本方针，并持续推动其落实。

内容

IDEC 人权方针

1. 人权	p. 2
2. 多样性和包容性	p. 4
3. 推进体制	p. 5
4. 相关文件	p. 5
附录 1: IDEC 人权宣言	p. 6
附录 2: 负责任的雇佣政策	p. 8

文档批准者

IDEC 株式会社	管理战略企划担当高级执行官	Yoshimi Shinichi
		吉見 晋一

主管部门

IDEC 管理战略企划本部

IDEC 人权方针

本方针适用于 IDEC 株式会社及其子公司（以下简称 IDEC 集团）的所有董事、有期或短期雇员、受托人和合同员工，以及派遣员工。此外，我们也期望所有与 IDEC 集团合作的供应商理解并支持本方针，努力确保本方针得到落实。

1. 人权

1.1 禁止差别对待等不当行为

IDEC 集团，充分尊重每一个人，无关人种，肤色，年龄，性别，性取向，同性恋和性表现，名族或者国际，是否残疾，怀孕，宗教，所属政党，所属组织，是否有军队服役经验，被保护的遗传信息，配偶者的有无，都不会进行差别对待。

1.2 禁止强制劳动和儿童劳动等行为

IDEC 集团不会从事违背人意愿的强制劳动、儿童劳动、奴隶劳动、人口贩卖或人体交易等行为。为了防止儿童劳动，我们在雇佣时会通过政府颁发的带照片的身份证明文件来确认年龄。如果没有政府颁发的带照片的身份证明文件，我们将通过多个公共证明来确认年龄。在此，所谓的“儿童”是指未满足以下任何条件之一的情况：未满 15 岁的所有人，或者未达到国家规定的义务教育毕业年龄，或者未达到国家规定的最低就业年龄。

如果发现存在强制劳动、儿童劳动等问题，我们将采取以下纠正措施：

- **儿童劳动：**我们将跟踪联系儿童劳动者的监护人，确保这些儿童能够持续接受教育，直到完成义务教育。
- **强制劳动、奴隶劳动，人口交易，人口贩卖：**迅速停止该劳动者的相关业务，联合所属政府和 NGO 支援受害者直到脱离危险状态。

1.3 个人信息和隐私的保护

IDEC 集团尊重个人隐私，不侵犯个人权利。我们遵守与个人信息保护相关的国家和地区法规，不容忍信息泄露或不必要的获取行为。

1.4 负责任的雇佣

IDEC 集团将向员工提供以员工母语或能理解的语言编写的雇佣合同，以确保员工正确理解自己的雇佣合同。此外，外国移民劳工在离开母国之前必须收到雇佣合同，且在抵达接收国时，除非符合当地法规并且提供的替代或更改合同条件至少与原合同相等，否则不得更改雇佣合同。

另外，禁止向劳工收取招聘费用或其他费用。如果发现劳工支付了此类费用，应立即退还给劳工。

1.5 持有本人确认资料的原件和工资等

IDEC 集团不会保留员工的护照、政府颁发的身份证明文件原件、工资或其他贵重物品。这些身份证明文件的原件由员工自行保管，即使员工返回自己的国家，IDEC 集团也不会保留这些重要文件的原件或工资等。

1.6 移民劳动者

IDEC 集团将遵守人权宣言、人权政策以及其他内部规定，不区分移民劳工和其他员工，进行公正的雇佣。

1.7 结社的自由和团体交涉权

IDEC 集团尊重国际劳工组织（ILO）的“劳动的基本原则和权利宣言”，其中包括结社自由和集体谈判权。在承认工会组织权的国家或地区，IDEC 集团的各公司将与各自的企业内工会签订劳动协议，以建立良好的关系并为解决问题而做出努力。即使在不承认工会组织权的国家或地区，我们也将通过劳资对话促进问题解决，并尊重国际上公认的人权原则。此外，我们不会以行使这些权力为由对员工施加不利待遇。

1.8 同一劳动同一薪酬

IDEC 集团不会在男性劳工和女性劳工之间，以及正式员工（无固定期限全职员工）和非正式雇员（兼职员工、有合同期雇员、派遣员工）之间，无正当理由的情况下设置工资或其他待遇差异。如果发现不合理的待遇差异，我们将迅速努力解决这些差异。在此，正当理由包括职务内容、职责、工作内容、人员调动/工作地点变更和职位等方面的差异。

1.9 生活基本工资（Living Wage）

IDEC 集团将继续探讨生活基本工资，并努力将生活基本工资的理念应用于各种制度中。在这里，生活基本工资是指在各国或地区中，为了维持健康和文化上的最低生活水平所需的工资，根据衣、食、住以及与健康和医疗有关费用、交通和通信费用、教育等费用所计算出的费用水准。

1.10 负责任可持续采购

纷争地域中开采和交易的冲突矿物与强制劳动和侵犯人权紧密相关。IDEC 集团绝不容忍任何这些侵犯人权的行为。此外，我们将尽职调查，以确保不与涉及人权侵犯或冲突的合作伙伴建立业务关系。

1.11 利益相关者参与

IDEC 集团重视与内外各利益相关者的对话。通过信息传播和直接对话等沟通活动，我们将反映各利益相关者的不同意见和问题来进行经营管理，推动可持续发展。

特别是对于人权产生负面影响的问题，我们认识到从受影响的个人或群体的角度来处理是至关重要的。因此，我们努力与这些人直接对话，或与劳工、非政府组织等作为合法代表的人进行协商。此外，我们也会参考外部专家的意见。

1.12 环境责任

IDEC 集团将清洁、健康和可持续的环境视为实现人权的重要权利。我们将获得、维护并遵守与环境相关的所有必要许可、批准和注册，并保持其最新状态，以达到业务和报告的要求。

1.13 救济措施

IDEC 集团已在内外设立了一个通报渠道，供所有利益相关者使用，包括 IDEC 集团员工、供应商、业务伙伴、客户和地区社区成员。该渠道旨在包括负面影响在内促进对人权问题的早期发现问题解决。如果 IDEC 集团的业务活动对上述人权问题产生不良影响，将采取必要的程序提供救济。

2. 多样性和包容性

2.1 多样性和包容性的理念

IDEC 集团致力于推动多样性和包容性的实践，为拥有丰富经验、专业知识和见解的多样化人才创造一个良好的环境和推动相关体制的充实化，使其不分人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表达、民族或国籍、是否有残疾、怀孕、社会地位、门第、宗教等，都能受到尊重并发挥作用。

2.2 多样人才的发挥

IDEC 集团在雇佣、配置、晋升、升职等各个环节上，如 2.1 所述不会因性别、年龄、国籍、是否有残疾等进行歧视。为了避免这些歧视，我们将为员工提供适当的培训，并致力于改善适合残疾员工工作的就业环境。此外，我们积极招聘和培养具有高度专业素养的人才，以及能够在国际社会中与拥有多样化价值观的人进行沟通，培养可以推动 IDEC 集团业务的全球人才。我们还将开展关于多样性和包容性的员工培训，以营造一个所有人才都能在不受不当歧视的情况下发挥作用的工作环境。

2.3 家庭与工作的平衡环境

为了促进员工在工作和育儿之间取得平衡，IDEC 集团制定了包括孕期、产假和育儿假等休假制度和短时间工作体制等制度，以确保员工能够充分发挥自己的能力。此外，不仅限于育儿中的员工，我们还将制定更灵活的工作时间和地点制度，以便所有员工都能在工作和家庭（私人生活）之间取得平衡。

2.4 能力开发的机会的提供和奖励

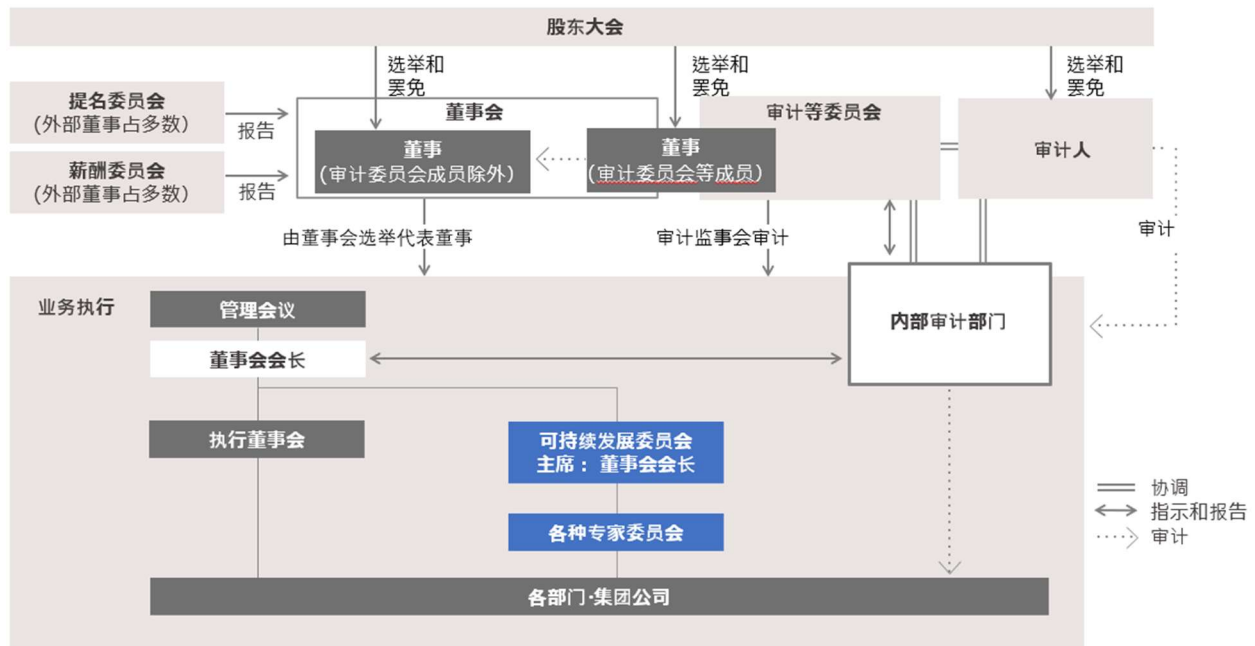
在 IDEC 集团，我们不仅设有系统化的内外部培训制度和职业晋升支持制度，还致力于选拔下一代企业领导人并进行早期培养。此外，为了促进员工的能力发展，我们提供了个人可选择的通信教育和 e-Learning 学习机会。我们还通过轮岗制度来培养人才，支持个人的职业发展。

2.5 防止骚扰

此外，IDEC 集团还致力于创建一个安全、无事故、健康且具有工作满足感的工作环境。我们严禁性骚扰、权力骚扰、孕期骚扰、亲子鉴定骚扰、性别骚扰、SOGI 骚扰、道德骚扰等行为，因为这些行为侵犯了人权并损害了工作环境。为了防止这些骚扰，我们进行了相关的防骚扰培训。此外，如果在与客户或合作伙伴的沟通中，员工的尊严受到不合理的伤害，IDEC 集团将以诚意和坚定的态度采取适当的措施。

3. 推进体制

IDEC 集团为了解决上述人权问题，设置了由总裁担任主席的专门小组委员会。我们还将与相关外部和内部部门合作建立人权尽职调查流程。



4. 相关文件

- IDEC Group Code of Conduct
- IDEC 人权宣言
- IDEC 集团 CSR 采购指南
- 个人信息保护政策
- 多样性确保的人才培养方针和环境整備方针
- IDEC 集团健康宣言
- 负责任的雇佣政策
- 人才基本方针 (IDEC 经营基本规程、规程编号 1-02-01)

IDEC 人权宣言

IDEC 集团根据“为所有人带来幸福和安心，实现更安全、可持续的社会”的集团愿景，明确了人权尊重的理念，并将其作为其工作的最高指导方针。我们还纳入了外部专家的意见，制定了本人权方针（以下简称“本方针”）。

人权方针的适用范围

本方针适用于 IDEC 株式会社及其子公司（以下简称 IDEC 集团）的所有董事、有期或短期雇员、委托人和合同员工，包括派遣员工。此外，我们也期望 IDEC 集团的供应商以及所有商业伙伴理解并支持本方针，并持续努力确保本方针得到尊重。

尊重人权的承诺

IDEC 集团支持联合国“商业与人权原则”中提到的“国际人权宣言”以及国际劳工组织（ILO）的“劳工基本原则和权利宣言”，并致力于尊重人权。

IDEC 集团认为以下人权问题尤为重要：

1. 自由选择就业
2. 禁止童工和保护青少年工人
3. 合理工时
4. 合理工资和福利
5. 消除歧视/骚扰
6. 结社自由
7. 职业健康与安全
8. 个人信息和隐私保护
9. 与技术和人工智能有关的人权问题

这些人权问题不是一成不变的，我们将根据人权尽职调查的结果，持续更新本方针。

救济措施

如果 IDEC 集团的业务活动、产品或服务对客户、社区或其他利益相关者的人权产生负面影响，我们将通过适当的程序提供救济。包括供应商在内对于 IDEC 集团业务活动、产品或服务的供应商和业务伙伴产生人权负面影响时，我们将通过行使对于业务伙伴的影响力来寻求救济。

遵守法规

IDEC 集团将遵守在各国/地区开展业务时适用的所有法规。如果某国/地区的法规与国际公认的人权原则之间存在差异或冲突，我们将寻求尊重国际公认的人权原则的方法。

管理

为履行尊重人权的责任，IDEC 集团将建立内部机制，确保人权尽职调查得以有效实施。我们还将确保本方针落实到人力资源、采购和其它相关政策、流程和业务中。

人权尽职调查

IDEC 集团遵循联合国“商业与人权原则”，构建了人权尽职调查的流程。首先，IDEC 集团通过业务决策和运营，识别和评估可能在价值链上产生人权负面影响的风险，采取预防和减轻措施。其次，IDEC 集团还持续跟踪和评估防止和减轻人权负面影响的措施的有效性，并通过网站等途径定期公开相关信息。IDEC 集团在人权尽职调查中不仅遵循国际规范和原则，还遵守了与电子零部件供应链相关的国际 CSR 标准，例如 Responsible Business Alliance（RBA）的行为准则和其它基准。

此外，对于 IDEC 集团无法控制决策的利益相关者的情况，我们将继续行使影响力，以确保不参与侵犯人权的行为。

申诉机制

IDEC 集团为了早期发现涉及人权负面影响案件，并切实推进问题的解决，除了为 IDEC 集团员工设立 IDEC Hotline 外，还在内外部设立了通报渠道，可供包括供应商、商业伙伴和社区在内的所有利益相关者使用。在通报过程中，我们将确保通报人的匿名性和通报内容的保密性，同时禁止对通报人采取不利措施或报复行为，全力保护通报人的权益。

利益相关者参与

IDEC 集团认识到，以受影响的人或群体的视角处理与人权负面影响有关的问题至关重要。因此，我们将努力与这些人直接对话，或与劳工、非政府组织等其他正当代表进行协商。此外，我们还将参考外部专家的意见。

广泛传播 / 教育

IDEC 集团将通过适当的教育和培训确保本方针在公司内部得到广泛传播。此外，我们将确保本方针被落实反映到相关政策、流程和业务中，并致力于担当人员的能力发展，以有效地实施人权尽职调查。同时，我们还将通过向供应商和商业伙伴传达本方针的内容，全面推动人权尊重的实践。

人权政策的制定流程和更新

IDEC 集团将根据社会动态、业务环境变化以及与利益相关者的协商和对话等因素，定期更新本方针，努力完善人权尊重的实践。

2024 年 7 月 31 日

IDEC 株式会社

董事长兼首席执行官

Funaki Toshiyuki

船木 俊之

负责任的雇佣政策

IDEC 株式会社致力于实现“负责任的雇佣”，为确保员工在雇佣时或雇佣期间不受不当对待，制定以下应对方针，并要求与我们有业务关系的职业介绍公司也遵守这些方针。

特别是，跨国移民劳工在雇佣时容易受到歧视待遇，因此我们特别注意遵守以下方针：

1. 不从员工那里收取招聘费用或其他费用。如果发现员工支付了此类费用，应将其退还给员工。
2. 在雇佣前通知基本劳动条件。特别是外国移民劳工应在离开母国之前确保收到雇佣合同，并且在抵达接收国时，只能进行符合当地法律的雇佣合同替代或更改，且提供的条件必须至少与原合同相等。
3. 使用员工母语或能理解的语言制定雇佣合同，以确保员工正确理解自己的雇佣合同。
4. 公司不保留员工的护照、政府颁发的身份证明原件、工资或其他贵重物品。员工自己保管身份证明原件等，确保其移动自由。员工返回自己的国家时，公司不保留这些重要文件的原件或工资等。

2023 年 12 月 1 日

IDEC 株式会社

管理战略企划本部 本部长

兼 人事总务部 部长

Ogawa Yasuyuki

小川 泰幸