

人権

人権

日立がめざすもの：バリューチェーン全体での、人権尊重の徹底



バリューチェーンが世界規模で拡大する中、日立は、さまざまな国・地域で多様な労働環境や商習慣、取引慣行に直面しており、事業にかかわる人々の人権を尊重して事業に取り組む必要性が生じています。社会においても人権に対する問題意識は高まり続けており、国連が発表した「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際的な基準に則り、企業が人権問題に取り組むことが期待されています。企業に求められる取り組みも企業内の人権尊重にとどまらず、取引先や顧客による人権侵害を防ぐ「加担の防止」へと裾野が広がっています。

日立は、人権を経営上の重要課題と認識し、事業活動を行う国・地域において、従業員をはじめサプライチェーンなどを含むすべてのステークホルダーの人権尊重をめざしています。また、人権に関する教育・啓発活動および従業員の懸念事項に対する相談窓口の活用をグループ横断で推進するとともに、人権デュー・ディリジェンス(HRDD)を強化するなど、活動範囲の拡大を図っています。

2016年度 活動オーバービュー



2016年度は、「日立グループ人権方針」のさらなる浸透を図り、人財部門を中心に人権デュー・ディリジェンス(HRDD)を実施したほか、グループおよびグローバルの従業員を対象として、人権尊重への理解を促進する研修などを実施しました。

主な活動計画と実績

バリューチェーンを通じた人権尊重

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
「日立グループ人権方針」の浸透とHRDDガイドランスに基づくHRDDの実施	<ul style="list-style-type: none"> 人財部門におけるHRDD実施 部門別ガイドランスの作成 ガイドランス概要版の作成 	<ul style="list-style-type: none"> 人財部門においてHRDDワークショップを3回実施 ガイドランス概要版(日本語/英語版)の発行 CSR調達ガイドラインの改訂を優先し、調達部門向けのHRDDガイドランス作成は未実施 	★★★★	<ul style="list-style-type: none"> 人財部門におけるHRDDの結果を踏まえた対策の検討 部門別ガイドランスの作成 HRDD推進継続 欧州でHRDDワークショップの実施
	<ul style="list-style-type: none"> 「日立グループ人権方針」社規化の実績調査結果を踏まえ、未実施会社に対するフォロー 	<ul style="list-style-type: none"> 社規化実績の把握と情報共有および未実施会社に対する再フォロー 	★★★★	

施策	2016年度計画	2016年度実績	達成レベル	2017年度計画
従業員の「ビジネスと人権」および人権尊重に関する理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> 日立製作所執行役対象の人権研修の実施 欧州で人権ワークショップを開催 2016年度版eラーニング教材の企画・制作 	<ul style="list-style-type: none"> 日立製作所執行役対象の人権研修の実施 人権eラーニングを日・英・中の3カ国語でリリース 欧州でHRDDトレーニングとワークショップを実施 中国、ASEAN、豪州の日立グループを対象に人権研修を実施 執行役社長兼CEOの人権メッセージ約15万6,000通を配信 	★★★	<ul style="list-style-type: none"> 国内および海外各極における研修などの継続 日立製作所執行役対象の人権研修実施の継続 執行役社長兼CEOの人権メッセージ配信

★★★：達成 ★★：一部達成 ★：未達成

バリューチェーンを通じた人権尊重

日立のアプローチ

日立は、すべてのステークホルダーの人権を尊重したバリューチェーンを実現するため、人権に関する国際規範を尊重することを掲げた「日立グループ人権方針」を策定し、全役員・従業員を対象とした啓発活動を継続的に実施するなど、人権侵害を起こさない組織づくりを、経営陣を先頭に推進しています。

また、同方針に基づき、日立が抱える多様な事業の現場に即し、人権リスクを的確に把握し、緩和・軽減するための仕組みの構築を進めています。

人権の尊重

人権への取り組み

日立は、2010年度に制定した「日立グループ行動規範」を補完するものとして、2013年5月に「日立グループ人権方針」を策定しました。この方針では、国際人権章典*1および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に記された人権を最低限のものと理解し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則*2」に基づく人権デュー・ディリジェンス(HRDD)*3や従業員への適切な教育の実施、日立が事業活動を行う国や地域の法令の遵守、さらには国際的に認められた人権と各国・地域の法令の間に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していくことを明確に定めています。

2014年度は、グループ内の既存の仕組みや方針に「ビジネスと人権」の視点を追加し、日常業務に組み込むための手順をまとめたHRDDに関するガイダンスを作成しました。このガイダンスに基づき、2015年度は調達部門、2016年度は人財部門においてHRDDを開始するなど、これまで2部門で日立グループの従業員が直面しうる人権リスクの評価および優先度づけ、リスク軽減策の検討を行っています。

- *1 国際人権章典：国連総会で採択された世界人権宣言と国際人権規約の総称
- *2 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」：本原則は2011年3月発表の「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する事務総長特別代表、ジョン・ラギーの報告書」に掲載(A/HRC/17/31)
- *3 人権デュー・ディリジェンス(HRDD)：事業上の人権への影響を特定して評価、対応し、負の影響に対して防止・軽減、救済の措置を講じて、その効果を継続的に検証・開示すること



日立グループ行動規範



日立グループ人権方針

人権尊重の推進体制

日立製作所では、CSR部門担当役員を委員長として営業、調達、人財、CSRなど各コーポレート部門の責任者が参加する「中央人権問題推進委員会」を1981年度に設立し、企業活動がステークホルダーの人権に与える影響を把握するとともに、人権侵害を未然に防止する仕組みや施策を審議しています。「中央人権問題推進委員会」が審議・決定した方針に基づき、日立グループ全体の人権意識の向上を図っています。審議の内容は、各ビジネスユニット(BU)・事業所長を委員長とする「ビジネスユニット・事業所推進委員会」を通じて全従業員に伝達し、人権侵害の防止に努めています。セクハラなどの問題については、事業所ごとに相談窓口を設け、相談を受け付けるとともに、相談者に不利益な扱いをしないよう適切な対応に努めています。

2014年度からは、12月10日の「世界人権デー」に執行役社長兼CEO 東原敏昭による人権メッセージを配信しています。2016年度は日立製作所およびグループ会社の国内外の役員および従業員約15万6,000人にメールを配信して、人権に関するグローバルな潮流、日立の方針や取り組み、そして従業員一人ひとりが自らの業務で人権を尊重することの重要性を伝えました。

🔍 コンプライアンス通報制度の導入

日立製作所 人権尊重の推進体制

中央人権問題推進委員会

- 委員長 CSR担当執行役
- 副委員長 人財担当執行役
- 委員 営業、調達、人財、CSR部門などの各コーポレート部門責任者

ビジネスユニット・事業所推進委員会

- 委員長 ビジネスユニット・事業所長
- 委員 各部門責任者

ビジネスユニット・事業所推進委員会

- 委員長 ビジネスユニット・事業所長
- 委員 各部門責任者

ビジネスユニット・事業所推進委員会

- 委員長 ビジネスユニット・事業所長
- 委員 各部門責任者

役員・従業員の人権意識向上

事業所・グループ会社単位で、定期的に集合研修や講演会、映像による啓発活動を行っており、従業員1人当たり3年に1回以上の受講(単年度の受講率:33.3%)を目標に推進しています。2016年度は、日立製作所で41.9%、グループ会社で48.4%の受講率を達成しました。集合研修に加えて、2016年10月より「ビジネスと人権」をテーマにeラーニングを実施し、2017年3月までに国内外で約18万6,000人のグループ役員および従業員が受講しました。このeラーニングは2013年5月に策定した「日立グループ人権方針」に基づいた教材を使用し、従業員が日立の人権尊重の方針を理解し、行動できるようになることを目的としています。これらの研修は、世界の人権に関する動向を踏まえて内容を改訂しながら、上記の目標に従って約3年に1度の割合で全従業員に実施しています。

また2016年7月には、部落解放同盟中央執行委員長の組坂繁之氏を講師に迎えて「グローバルビジネスにおける人権課題」をテーマとした役員研修を実施し、日立製作所執行役

30人が出席しました。事業のグローバル化が進展する中で、日本における人権状況と国際的な移民問題の解決に向けた課題などについて、事例を交えた説明がありました。




役員向け人権研修の様子

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

日立は「日立グループ人権方針」において、人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の仕組みを開発し継続的に実施していくことを宣言しています。2013年度は、HRDDのパイロットプログラムを特定の事業体で実施し、グループ全体に展開する上での留意事項を洗い出すとともに、ASEAN 6カ国における人権リスクの分析と評価を行いました。2014年度は、パイロットプログラムの結果を踏まえ、NPO「Shift」と協働し、HRDDを実施するためのガイダンス文書を作成しました。

2015年度はガイダンスに基づき、サプライチェーンにおいて労働者や地域コミュニティの人権に影響を与えるリスクがある調達部門においてHRDDを開始し、2016年度にはその結果をサプライヤー向けのCSR調達ガイドラインの改訂などの具体的な施策に反映しました。

また、2016年度は、労働時間や処遇、安全衛生など、その業務の多くが従業員の人権に関連する人財部門においてもHRDDを開始しました。日立製作所の人財部門とCSR部門が中心となり、BU2社、グループ会社3社、海外地域本社4社のCSR担当でワーキンググループを立ち上げ、従業員に対する人権リスクの評価、優先度づけ、リスク軽減策の検討を行いました。また苦情処理メカニズムに関しても、既存の仕組みを整理し、その改善案を検討しました。2017年度からは、2016年度のHRDDの結果を踏まえ、具体的な人財施策に反映していきたいと考えています。

 人権デュー・ディリジェンスの実施


児童労働および強制労働リスクに対する取り組み


日立では、「日立グループ行動規範」において自社ならびにサプライチェーン上における児童労働および強制労働を容認しない姿勢を明確にしています。2016年度は社長の人権メッセージの中でも強制労働や人身売買について言及しています。また、ビジネスのグローバル化に伴い強制労働のリスクに直面する可能性が高まる中、日立グループ全役員および従業員向けの人権に関するeラーニングでも企業として強制労働や人身売買の問題を未然に防ぐことの重要性について事例を交えて解説しています。

さらにサプライヤー向けのCSR調達に関するガイドラインにおいても、児童労働や強制労働を用いてはならない旨を明記し、BUおよびグループ各社の1次サプライヤーに配布するなど、サプライチェーンでの周知徹底を図っています。2016年度は、強制労働のリスクが高いと想定される東南アジアの調達担当者および人財担当者を対象に、NGOや先進的な取り組みを実施する企業から講師を招き4回シリーズのウェビナー*1を実施、1回当たり平均45人の参加がありました。

現代の奴隷と呼ばれる強制労働、人身売買が自社およびサプライチェーンで発生しないようにするために実施したさまざまな施策については、英国現代奴隷法2015に基づく日立製作所としての宣言文でも公表しています。

*1 ウェビナー:ウェブ(Web)とセミナー(Seminar)を合わせた造語。インターネット上で双方向の交流が可能なセミナー

 サプライチェーンマネジメント

 英国現代奴隷法2015に基づく宣言文(英文のみ)

労働者の権利の尊重

日立のアプローチ

従業員は、バリューチェーンにおける人権尊重の担い手であると同時に、被雇用者としての人権を尊重すべきステークホルダーです。

日立は、かねてより従業員をともに歩むパートナーと位置づけ、共栄関係を重視してきました。事業のグローバル化を背景に、労働者の権利の尊重は、国際規範に則るとともに、それぞれの慣行や文化などにも寄り添って遂行する必要性が高まっています。これからも、従業員の基本的権利を尊重し、公正な労使関係の構築ならびに労働安全衛生の向上に向けた相互協力体制を継続的に強化していきます。

結社の自由と団体交渉

従業員の基本的権利の尊重

日立は、グループ共通で適用される具体的な行動規範として、「日立グループ行動規範」を経営会議の承認のもと制定しており、その中で国連グローバル・コンパクトの原則として示される従業員の基本的な権利を尊重することを規定しています。

例えば、労働組合の結成が認められている日本において、日立製作所は、会社の代表であるCEOと、労働組合の代表とで締結している労働協約において、組合が労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保有することを認めています。

業務上の配転・転籍出に関する通知

日立製作所は、日立製作所労働組合と締結している労働協約において、業務上の都合により従業員の配転または転籍出を行うときは、対象者本人の事情も十分考慮し、決定後速やかに組合にも連絡することを規定しています。特に、大量の配転、転籍出などについては、その基本事項について組合と協議することを規定しています。

安全衛生水準の向上へ労使の協力

日立製作所と日立製作所労働組合とが締結した労働協約では、安全衛生の措置、安全衛生委員会の設置、教育訓練や健康診断などについて定めており、労使が協力し合いながら職場の安全衛生水準の向上に努めています。

安全衛生委員会では、安全で健康に仕事ができる環境づくりのための安全衛生活動の年間計画策定や進捗確認、労働災害の未然防止対策や再発防止対策の検討、健康診断の受診状況の共有などを行っています。