

Sodexo 職場における基本的人権

2021年9月 企業倫理

1966年の創立以来、Sodexoのビジネスモデルの中心は常に「人」であり、その期待に応えることを特に大事にしてきました。社員と、サービスを提供するすべての人の「Quality of Life」を向上させ、私たちが事業を行っているコミュニティや地域及び各国に経済的、社会的、環境的発な貢献をするというSodexoの使命にとって、人権の尊重は不可欠です。そのため、私たちがビジネスをするうえで人権の尊重は「責任ある行動規範」の柱となっています。

グローバル企業であるSodexoは人権に関して地域ごとに様々な状況に直面していますが、そのような状況が常に制御可能であるとは限りません。

Sodexoは、人権について以下に挙げるコミットメントを実践しています。

- どこでビジネスを行う場合でも、必ず人権を尊重する。
- 人権を侵害せずに事業を行うことを目指し、事業活動に起因する人権侵害に対して適切に対処する。
- 私たちが原因または原因の一部となる可能性のある、あるいは事業関係によって直接的な関係を持つ可能性のある人権侵害に関し、人権のデューディリジェンスを通じて特定、防止、緩和することを目指す。

以上のコミットメントは、国際的な人権原則に基づいています。これらの原則は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、「国際人権章典」、国際労働機関の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、および国連の「グローバル・コンパクト」により定められており、私たちは2003年から署名しています。

さらに2011年、SodexoはIUFと国際協定の枠組みに署名し、労働における基本的人権の尊重に関して確認しました。2017年には、この協定にセクシャルハラスメントに関わる項目が追加されました。直近の出来事として、2021年にSodexoとIUFは職場環境における健康と安全に関する相互のコミットメントと優先事項を強化する内容の宣言に署名しました。

私たちの職場

Sodexoは世界でも有数の社員数を誇ります。以上に挙げたコミットメントは、世界各地に点在する社員一人ひとりに適用されます。社長、幹部社員、管理職の誰もが、人権に関する私たちのコミットメントを把握、遵守、伝達し、業務や方針に組み込んで実践する責任を持ちます。

世界各地で働くSodexoの全員が、以下の最低基準を守ることを期待します。

安全で健全な職場環境

健康面と安全面でSodexoは世界水準のパフォーマンスを提供することを目標に掲げています。Sodexoは安全で健全な職場環境を提供します。労働条件は、少なくとも適用される法律及び規制に準拠し、Sodexoの職場の安全衛生プログラムの対象となります。Sodexoが社員に居

住施設を提供する場合、社員の物理的な安全を確保し、水、衛生設備、個人的空間とプライバシー、全員分のロッカー、関連する集団建築規制の遵守、清潔で安全な施設等、Sodexo は社員の基本的なニーズを満たすための適切な措置を講じる義務を負います。洗濯、食料品など、生活に必要なサービスは妥当な価格で利用でき、これらのサービスを利益目的で悪用することはありません。

多様でインクルーシブな職場

Sodexo では、資格、能力、経験およびその他の職務に関わる基準に基づいて雇用することを約束します。また、これらの基準は、採用、仕事相手、プロジェクトの割り当て、昇進の選考、解雇など、職務上のあらゆる場面に適用されます。

Sodexo は不当な差別を認めない、インクルーシブな企業です。私たちは様々な背景を持つ社員一人ひとりが気持ちよく働ける職場作りを目指しています。性、年齢、民族性、市民権、人種、肌の色、宗教、配偶者の有無、妊娠、遺伝情報、障害、その他法律の保護下にある特性にかかわらず、すべての社員ができるだけ高いワークライフ・エクスペリエンスを得られるよう取り組んでいます。

お互いに敬意を払う職場

私たちは、すべての社員がお互いに礼儀正しく敬意を持って接することを望みます。これには、安全の確保およびその他の手順において個人の尊厳とプライバシーを尊重し合うことが含まれます。職場での暴力や、言葉、感情、心理的、性的、肉体的、またはその他の形態のハラスメント、虐待、脅迫、いじめは許されません。以上のような行為を行った場合は、即時解雇を含む懲戒処分の対象となります。

強制労働や人身売買の根絶

Sodexo は、どんな形であっても強制労働は断固拒絶しており、事業のいかなる部分においても奴隷や人身売買は一切認めていません。誰も強制労働、脅迫、深刻な危害や身体拘束、商業的性行為の被害を受けないようにし、いかなる種類の仕事からもいつでも自由に辞職できるようになっています。労働条件に関しても必ず守り、約束を果たすようにしています。さらに、働くためのお金を払わせないという方針から Sodexo は採用費の徴収を禁止しており、採用プロセスに関連する費用を全額負担しています。

児童労働の根絶

Sodexo は、職業訓練プログラムの一環としての見習いやインターンシップの例外を除き、15歳以上という雇用者条件を設定しています。法的年齢が15歳を超える国では、現地の法律を優先します。危険を伴う作業に関する明確な年齢制限は会社の方針で定められており、若い労働者の雇用は、労働時間、賃金、労働条件、最低限の教育に関する法的制限が適用されます。

結社の自由と団体交渉の自由

Sodexo は、社員が自ら選んだ組合に加わるか否か、またいかなる報復や差別も受けることなく団体交渉を行う権利を尊重することを約束します。私たちは、法で認められた社員代表と誠実に交渉します。私たちは、事業を行っている国の法律を遵守し、各国の法的枠組みの中で、

結社の自由と団体交渉の尊重を確保するための活動を行います。結社権と団体交渉権が法律で制限されている国では、社員代表の並行手段（ミーティング、コーヒープレイク、エンゲージメント調査など）の開発を促進します。

合法的な賃金、福利厚生、労働時間の確保

私たちは、社員が勤務したすべての時間に対して、適時かつ定期的に法律を遵守した賃金と手当を支払います。私たちのチームは、労働時間の上限や休憩時間の要件など、社員の労働時間に適用されるすべての法律及び規制を遵守します。残業は、職種に応じて法律で許可されている場合において要求されることがあります。

移民社員に対する特別措置

Sodexo は、家から遠く離れた場所、場合によっては他国で働かなければならない特別な事情を持つ社員の存在を認識しています。私たちはこのような移民社員が、移住の結果として虐待の対象となったり、権利侵害の被害にあったりしないための措置を講じます。

ビジネス関係

Sodexo は、このような方針を取引相手やサプライヤーに伝達し、ビジネスパートナーがこれらの方針と基本原則に賛同することを要望します。私たちは、実際に起きた、あるいは起きる可能性のある人権侵害に対処するため、必要に応じてビジネスパートナーと協力して取り組む場合があります。

地域社会

Sodexo は世界中に事業展開しています。私たちは各地域の発展に貢献し、各地域の責任ある市民となることを目指しています。社員、取引先、受益者、消費者、ビジネスパートナーはこれらの地域で生活し、ビジネスを行っています。私たちは事業を展開する地域社会に住む利害関係者と関わり、私たちの事業活動に関連する地域社会における人権侵害の懸念を解決する策を模索します。

懸念の報告

私たちの事業の実践方法やそれに伴う人権侵害について利害関係者が懸念を表明した場合、喜んで受け入れます。報復の恐れなく懸念を報告できる環境は社員にとって重要です。同様に、顧客、サプライヤー、その従業員、私たちが事業を行う地域社会の人々、および影響を受ける可能性のあるその他の利害関係者も、必ず悪影響について報告する手段を持つようにします。

Sodexo は、事業を行うあらゆる場所で社員やその他の利害関係者が事業に関連する人権侵害等についての懸念を提起するための効果的な体制を整えています。スピークアップ倫理ライン（www.speakup.sodexo.com）を通じて、人権侵害を含め、私たちの行動規範に反する行動、または違法行為を誰でも秘密裏に報告することが可能です。

また、社員は法で認められた組合代表を通じてそのような懸念を提起することもできます。すべての報告は誠意をもって行われるものとし、人権侵害の疑いや人権への悪影響についての報告は、3 ヶ月から 6 ヶ月の間の合理的な期間内に慎重な検討を経て迅速かつ適切に対処されます。

。このような報告を善意から行った者は、報復、脅迫、または嫌がらせの対象とはならず、その身元は可能な限り、また法律で認められている範囲内で秘匿されます。

報告に確固とした根拠がある場合（すなわち、ビジネス上の不正行為が実際に行われた場合）には、関係者にかかわらず、法律および私たちの掲げる「懲戒処分に関するポリシー」に基づき、必要に応じて適切な措置（制裁、是正措置）がとられます。

デュー・デリジェンスと透明性

個人または団体によって提起された懸念に対処することに加え、**Sodexo** は事業に関連して実際に起きた、または起きる可能性のある人権への影響を評価し、そのリスクと影響に対処するために積極的かつ適切な措置を取ります。このリスク評価、低減、是正の過程（報告された内容への対応を含む）は、その有効性を改善し、通用性を確保するために、定期的な再検討の対象となります。

Sodexo は全社員に適用される最低限度の基準を確保するため、以下の「公正と誠実の原則」を策定しました。

各「原則」は、このリスクを評価し低減するために、コントロール・テスト計画にリンクされています。コントロールは、私たちの内部統制プロセスに含まれています。

- ・安全、安心、健康に過ごせる職場
- ・互いに尊重し合う職場人間関係：ハラスメント、嫌がらせ、脅迫または暴力の禁止
- ・的確で安全な業務を遂行するためのトレーニング、ツール、装備
- ・明確なマネジメント：ミッションと目標
- ・職場での基本的権利の尊重
- ・報酬の全額支払い：決まった期日に
- ・適正な労働時間：休日と休憩時間の法令遵守
- ・個人情報保護
- ・適切で清潔な宿泊施設（提供される場合）
- ・社員の声：報復から守られるスピークアップシステム

その他のポリシーおよび実践との連携

Sodexo の「責任ある行動規範（RBC：Responsible Business Conduct）」に対するコミットメントの一部として、この「人権尊重の声明」は、以下の **Sodexo** の方針、声明、合意を表明・支持します。

- **Sodexo** 倫理規定 ビジネス・インテグリティ・ガイド
- **Sodexo** 職場における基本的人権に関するガイド
- 国際食品・関連産業労働組合（IUF）との国際枠組み協定
- セクシャルハラスメントの防止に関する **Sodexo-IUF** 共同コミットメント
- 職場における健康と安全へのコミットメントと優先を強化する **Sodexo-IUF** 声明
- **Sodexo** 国際多様性インクルージョン・ガイドライン
- **Sodexo** サプライヤー行動規範

- Sodexo 人事方針
- スピークアップ倫理ライン www.speakup.sodexo.com