

石光商事集团 人权尊重指南

石光商事株式会社
(2025 年 7 月)

前言

石光商事集团秉承“共同思考、共同工作、共同繁荣”的经营理念，致力于成为持续被社会需要、持续被社会信赖的企业。基于这一经营理念，为实现可持续发展，我们认为与利益相关方的“连接”至关重要。我们不仅连接从上游到下游的商品与服务，更传递关怀与无形的价值，以此践行“为全球饮食幸福贡献力量”的企业使命。

为实现这一愿景，我们认识到必须通过所有业务活动，尊重受石光商事集团业务影响的所有人的基本人权。为履行石光商事集团尊重人权的责任，我们于2024年6月制定了《石光商事集团人权方针》。

同时，履行尊重人权的责任仅靠石光商事集团自身的努力是不够的，还需要与各位合作伙伴携手，在整个供应链（注1）中共同推进。我们认为，这种在尊重人权方面的协作，也有助于提升整个供应链的附加值，实现与各位合作伙伴的共存共荣。

为此，我们特制定石光商事集团《尊重人权指南》，旨在帮助各位合作伙伴加深对人权议题应对措施的理解，并与石光商事集团共同分享和实践相关举措。本指南汇总了在尊重人权方面，希望各位与石光商事集团共同推进的事项。

恳请各位理解上述宗旨，并对本指南中的举措予以协助。

（注1）供应链：指从原材料采购到生产、销售、消费等一系列业务流程中涉及的所有企业与组织。

石光商事集团尊重人权指南

目录

1. 基本事项

- 1) 遵守国内法律与尊重国际标准及国际规范
- 2) 为尊重人权与劳动者进行对话

2. 具体人权议题

- 1) 禁止童工
- 2) 禁止强迫劳动
- 3) 禁止歧视
- 4) 结社自由、团结权与集体谈判权
- 5) 劳动安全卫生
- 6) 禁止暴力与骚扰
- 7) 劳动合同的签订
- 8) 适当的劳动时间
- 9) 适当的工资
- 10) 外籍员工与移民工人
- 11) 建立纠正与补救机制
- 12) 确保可追溯性及本指南的宣贯等
- 13) 定期信息收集、记录保存及出现人权负面影响时的报告

※ 编制说明

本指南参考了经济合作与发展组织（OECD）的《服装与鞋履行业负责任供应链尽职调查指南》（注2）及日本纤维产业联盟（JTF）的《纤维产业负责任企业行为指南》等文件编制而成。

一、基本原则

1) 遵守国内法规与尊重国际标准及国际规范

企业不仅应遵守国内法律规定的准则，还需尊重基于各项条约确立的国际人权标准与国际劳工标准。此外，在遵循适用法律法规的同时，也要求企业尊重国际规范。

※ 国际规范指源于国际习惯法、普遍接受的国际法原则或获得全球（或近乎全球）承认的政府间协议（包括条约与协定）所形成的社会责任组织行为期望（例如联合国《工商企业与人权指导原则》）。

2) 开展人权尊重相关的劳资对话

为准确把握劳动者在工作场所及劳动过程中面临的人权问题，并验证人权尊重机制的有效性，与劳动者开展对话至关重要。企业应持续构建能及时吸纳员工在工作与职场中面临困扰的机制与文化氛围，建立用于发现人权风险的信息收集体系。

二、具体人权议题

1) 禁止童工

不得雇佣未达最低就业年龄的儿童，亦不得安排可能妨碍儿童身心发展的劳动。具体禁止以下用工行为：

- * 由未达到各国际劳工组织（ILO）成员国规定最低就业年龄的儿童（未满 15 周岁；若 ILO 成员国经济与教育设施欠发达则为未满 14 周岁；或虽超前述年龄但仍处于义务教育年龄段者）从事常规劳动
- * 18 周岁以下儿童从事被各 ILO 成员国认定为可能损害青少年健康、安全或品德的特定工种（“危险工种”）或在危险环境下进行劳动（注 3）

注：在满足以下条件时，可根据国家法律或主管机构的决定，例外允许年满 16 岁者从事相关劳动（依据《1973 年国际劳工组织最低年龄公约》（第 138 号）第 3 条第 3 款）：

- ① 已与国内劳资团体进行事先协商；
- ② 青少年的安全、健康与道德得到充分保障；
- ③ 已在相关活动领域接受充分系统的教育或职业培训。

＜危险工种类别示例＞：

- 1、对儿童及青少年实施身体、心理或性虐待的工作；
- 2、在坑道、水下、危险高处或受限空间进行的工作；
- 3、使用危险机械、设备或工具的工作，以及涉及手动搬运或运输重物的工作；
- 4、在不健康环境中开展的工作（例如接触有害物质、因素或工序，或暴露于损
- 5、害儿童及青少年健康的温度、噪音水平或振动的工作）；
- 6、在特殊困难条件下进行的工作，如长时间作业、夜间作业或不当限制儿童及青少年在雇主场所活动的工作。

* 根据《1999 年国际劳工组织最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）第 3 条规定，以下劳动形式被认定为最恶劣形式的童工劳动，严禁 18 岁以下劳动者从事：

- 1、禁止任何形式的奴隶制或类似奴役行为，包括买卖儿童、债务奴役及农奴制、强制劳动（含为军事冲突征召儿童兵）等。
- 2、禁止利用儿童从事色情交易、制作色情内容或进行猥亵表演，并禁止为这些活动中介或提供服务。
- 3、禁止使用儿童从事非法活动，特别是涉及毒品生产与交易的犯罪行为。
- 4、涉及危险作业（参见前文“危险业务”条款）的，亦属禁止范围。

* 此外，对于危害青少年健康与发育风险较低，且不阻碍其参与经学校或授权机构认可的职业指导及培训计划的活动，若符合国内法律规定，可允许 13 至 15 岁未成年人从事轻度劳动（参见国际劳工组织《1973 年最低年龄公约》第 138 号第 7 条）。在此情况下，需特别注意以下就业条件（详见国际劳工组织《最低年龄建议书》第 146 号第 13 项）。

- 1、基于“同工同酬原则”的公平报酬制度；
- 2、为确保充分保障教育、培训及休息娱乐时间，严格限制每周及每日工作时长并禁止加班；
- 3、最低连续 12 小时夜间休息及每周休息时段；
- 4、每年至少享有四周带薪休假且不得少于法定成年标准；
- 5、参加包含工伤保障、健康支持及各类疾病津贴的社会保障制度；
- 6、制定安全规范并确保员工健康状态达标，同时实施科学培训与严格监管。

2) 禁止强迫劳动

企业应以员工自愿为原则进行雇佣，不得强制要求员工从事任何工作。

※ 强迫劳动特指在处罚威胁下实施的非自愿劳动行为（国际劳工组织《1930 年强迫劳动公约》第 29 号第 2 条第 1 款）。为防止强迫劳动，需重点核查是否存在以下情形——即符合国际劳工组织公布的 11 项标准中的“处罚威胁”和“非自愿性”要素。

1、利用脆弱性

• 弱势群体更容易成为强制劳动的目标。具体而言，这类人群包括：易遭受暴力侵害的女性和未成年人；因不会说当地语言、不了解当地法律且居留资格与多项权利挂钩的移民劳工；职业选择自由受限的贫困阶层；以及宗教或民族少数群体等。

• 单纯存在高劳动脆弱性并不直接认定为强制劳动适用对象，但若雇主蓄意利用这种弱势特征进行剥削，就可能构成强制劳动。

• 此外，当劳动者对雇主存在多重依赖时（不仅限于工作本身，还包括居住环境（如工厂宿舍）、生活保障等对雇主的依赖，或为家人亲属代劳工作等情况），需特别注意这会进一步加剧其脆弱性。

2、欺骗：

在建立雇佣关系时若未履行约定，若当事人知晓真相本应拒绝入职。所谓“约定”包含薪资待遇、工作内容、工作地点等劳动条件，以及居住环境、居留资格获取、生活水准、雇主资质等事项。典型的例子包括：在违背约定的恶劣劳动环境中被迫接受，甚至失去任何逃避的途径。

3、行动限制：

为防止劳动者逃逸，当工人被限制在作业场所或转移过程中始终处于移动受限状态时（例如将工厂上锁囚禁工人，或通过保安人员和监控摄像头监视工人行踪等情况），这属于典型情形。虽然在危险工作环境中为保障劳动者安全而采取此类措施的情况也存在，但若缺乏合理依据，则会构成以强制劳动为基础的重要因素。

4、隔离

当强制劳动对象长期处于与外界隔离状态时，可能面临两种情形：一是被秘密安置在远离其他居住区的偏远地带，甚至不告知其具体位置；二是虽身处社区核心区域，却遭剥夺通讯工具（如手机）使用权，被禁止自由移动，完全切断与外界的联系。此外，若企业未进行官方注册登记，且相关法规无法有效执行时，同样可能引发法律纠纷。

5、身体暴力与性暴力

此类暴力行为主要表现为：通过强迫劳动者服用药物或酒精实施人身控制；在约定劳动内容外强制要求承担家务劳动；强迫劳动者与雇主或其关联方发生性关系；甚至通过诱拐儿童等手段实施强迫劳动。这些暴力行为在任何情况下都不应被作为惩戒手段，它们是构成强迫劳动的核心要素。（根据中国《刑法》《劳动法》《未成年人保护法》及《禁止使用童工规定》，上述行为均属严重违法犯罪。企业需建立零容忍政策，并将此条款全面纳入供应链行为准则审核体系）

6、身份证件保管

- 当雇主持有劳动者个人身份证明文件或其他重要私人物品，导致劳动者无法自由使用或接触这些物品，从而阻碍解除雇佣关系时；
- 若劳动者未持有身份证明文件等证件，则因其无法获得其他工作机会且无法获取维持基本生活的必要服务，构成以强制劳动为前提的雇佣关系基础要素。

7、威胁

- 当劳动者对劳动条件不满或提出辞职时，雇主可能实施以下威胁行为：要求变更薪资待遇或居住条件、禁止自由进出工作场所（目前尚可操作）、举报非法用工等；也可能通过持续的精神骚扰加剧劳动者弱势地位。
- 是否构成胁迫需综合考量劳动者年龄、个人信仰、文化背景、社会经济地位等因素进行判定。

8、工资扣押

- 工资支付延迟或不定期发放等情形，可能构成强制劳动的认定依据。• 虽然这些事实本身不足以立即认定为强制劳动，但若企业为挽留员工故意拖延工资发放，并实质剥夺劳动者自主终止雇佣关系的权利，则应认定为强制劳动。

9、债务的约束

- 通过预付工资、向招聘公司支付费用（如搬迁至新工作地点的机票等）筹措旅费的贷款、以提供童工作为报酬而向儿童父母发放的贷款、用于生活费和医疗费等紧急支出的贷款等，劳动者被迫以各种形式背负债务，甚至违背自身自由意志从事劳动以偿还这些债务的情况。
- （特别是在劳动者识字能力不足等情况时）通过不当调整债务余额或收取非法利息使金额虚高，从而迫使劳动者无法通过偿还债务（即提供劳动）来摆脱困境，这种情况下也可能导致非定期临时工被强制约束。

10、虐待性劳动环境与生活环境

- 强迫接受恶劣劳动与生活环境

当企业在明显不符合正常人自愿接受的极端恶劣或危险劳动条件下驱使工人作业（包括存在严重劳动法违规行为），或强制工人忍受多人拥挤居住、缺乏基本隐私保障等恶劣生活条件时，均构成违法情形。

- 关于“自愿接受”的认定标准

虽然理论上存在工人自愿接受特定环境的可能性，且不能仅凭环境事实直接认定强制劳动，但需明确：此类恶劣环境客观上会形成阻碍工人离职的实际胁迫效应，是构成强制劳动的重要证据要素。

11、过度加班

- 被强制劳动的劳动者可能被要求从事超出国内法律或劳工协议规定的加班时间，或被迫连续多日工作。虽然单纯存在加班行为本身并不构成强制劳动，但若劳动者因面临解雇威胁等施压，或为赚取最低工资而进行违反法规的过度劳动时，这些情况就构成了构成强制劳动的基础要素。

3) 禁止歧视

我们致力于消除招聘及雇佣环节中的一切歧视行为，全力实现机会均等与待遇公平。

※ 歧视待遇是指基于以下理由进行的区别、排斥或优待，其目的或效果在于破坏或损害就业或职业方面的机会均等或待遇公平（参照《国际劳工组织 1958 年歧视（就业与职业）公约》（第 111 号）第 1 条第 1 款）。歧视待遇包括在招聘、晋升、报酬、培训机会等环节中，基于个人能力、资质、业绩等合理因素以外的缘由实施差别化对待。

<禁止的歧视理由>

基于以下任何理由的歧视均被严格禁止：

种族、民族、国民出身（国籍、出生地等）、社会出身（社会阶层、社会职业类型、种姓制度等）、

肤色、年龄、性别、性取向、性别认同、残疾与否、HIV/肝炎等感染状况、妊娠、育儿或护理责任状况、宗教、政治见解、工会会员身份及参与活动情况、婚姻状况（是否已婚等）。

※ 关于歧视的定义范围

本指南所指的歧视，不仅包括基于上述“歧视理由”在制度或政策中直接规定差别待遇的直接歧视，也包括表面中立的规定或惯常做法，在实施过程中对特定群体产生不平等结果的间接歧视。

<直接歧视>

发布招聘广告时，明确排除具有特定政治立场、思想观点或婚姻状况（如已婚、未婚）、妊娠状况的求职者。例如，在招聘启事中写明“不招收孕妇”或“谢绝持有某某政治观点者”。

<间接歧视>

将培训强制安排在平日夜间，导致需承担育儿或护理责任而无法出席的员工被排除在外（这将使此类员工在工作分配和晋升时处于不利地位）

对于语言能力非必要的职位，要求掌握特定语言（这构成基于国籍或种族的歧视形式）

- ※ 应遵守同值工作同等报酬原则，即使工作的具体内容、地点、职责以及所需技能或资格有所不同，但只要工作整体具有同等价值，就应支付同等报酬（参照国际劳工组织《1951 年同酬公约》（第 100 号）第 1 条）。
- ※ 除法律另有规定的情形外，在招聘女性劳动者时，不得要求其进行妊娠检查或提交此类检查结果（参照国际劳工组织《2000 年保护生育公约》（第 183 号）第 9 条第 2 款）。

4) 结社自由、团结权与集体谈判权

我们承认劳动者有权不经事先批准，自行组建并加入其选择的组织，且不加歧视地尊重这些权利。为保障员工作为改善工作环境及薪酬水平等劳资协商手段的团结权，我们尊重员工在不遭受歧视、报复、胁迫或骚扰的前提下自由结社、依法加入工会的权利，并不干涉工会活动。此外，无论该场所是否存在工会，只要不影响企业运营功能及与工会/员工代表的正常关系，均不得阻碍工会或员工代表与企业进行协商交流（即集体谈判），并应根据要求开展谈判。

- ※ 对工会活动的干涉指旨在使工会受控于雇主或雇主组织，或在其控制下推动工会成立的行为，以及通过资金或其他手段支配工会的行为（参照国际劳工组织《组织权和集体谈判权利公约》（第 98 号）第 2 条第 2 款）。
- ※ 当适用国法律对结社自由设有限制时，应在不违反该国法律体系的前提下，致力于最大限度保障劳动者权利。例如，为促成员工与企业开展集体对话，可采取由员工推选代表与企业进行协商的替代方式。

5) 劳动安全卫生

企业应依照法律法规，维持适当水平的职场劳动者安全与卫生保障。需评估工作场所的安全风险，通过合理的设计、技术及管理手段确保安全，同时掌握工作环境中接触有害化学物质、生物因子、噪音、恶臭等情况的现状，并采取有效防护措施。此外，应为全体员工实施完善的健康管理。

- ※ 劳动安全卫生的核心在于保护每日身处生产一线的劳动者健康，必须及时了解劳动者感知到的风险隐患并致力预防。因此，在确保劳动安全卫生的过程中，应充分认识到与劳动者开展互动（对话）具有至关重要性。

《劳动安全卫生相关举措示例》

安全卫生管理体系：

- 构建并运行安全卫生管理体系，以营造安全健康的职场环境。
- 安全卫生管理体系 是指推动安全卫生活动的整体管理机制，其内容涵盖组织架构、计划性活动、责任分工、惯例规范、操作流程及经营资源等。典型范例如 ISO45001 标准体系。

职业安全：

- 职业安全风险管控与防护
通过系统化识别和评估工作场所中存在的安全风险，并采用科学合理的设计方案、工程技术及管理措施确保作业安全。
- 特殊生理期女职工保护
对孕期及哺乳期女职工给予符合法律规定的合理照顾，提供必要的劳动保护条件和环境适配。

应急准备：

- 应急预案与响应机制

针对可能危及生命健康与身体完整性的紧急情况（包括灾害与事故），企业应系统识别潜在风险，制定标准化的应急响应预案，配置必要应急设施，确保员工生命财产安全损害最小化。

- 应急能力建设

通过系统性的教育培训与实战演练，确保全体员工掌握紧急状况下的正确应对措施。

劳动灾害与职业病：

企业应系统开展工伤及职业病的识别、评估、记录与报告工作，采取有效的整改和纠正措施，全力防范事故复发。同时，须制定并落实促进工伤员工重返工作岗位的相关制度，并定期汇报该制度的执行情况。

产业卫生：

企业应系统识别并评估工作场所中可能使劳动者接触有害生物、化学及物理因素的健康风险，并采取科学有效的管控措施。

对需要承受身体负担的工作进行周全考虑：

企业应识别并评估工作场所中存在的重体力劳动岗位，实施有效管理措施，防止由此导致工伤事故或职业疾病。

机械设备安全卫生：

对劳动者在业务操作中使用的机械设备进行安全风险评估，并实施相应的安全防护措施。

设施安全性：

为劳动者生活所提供的设施（如宿舍、食堂、卫生间等）必须确保符合安全卫生标准，并设置完善的紧急疏散通道。

关于安全卫生的沟通：

针对劳动者在岗位中可能面临的各类职业风险，企业应以劳动者能够理解的语言和方式，提供相应的安全卫生教育培训，并建立便于劳动者反馈安全相关意见的机制。

劳动者健康管理：

为全体员工提供完善的健康管理保障。

6) 禁止暴力与骚扰

尊重员工人权，严禁一切暴力（包括虐待、体罚等）及骚扰行为，以及任何残酷、非人道的对待。

- ※ “暴力与骚扰”指无论单次发生或重复出现，旨在导致或可能导致身体、心理、性行为或经济损失的一系列不可接受的行为、实践或威胁（依据《国际劳工组织 2019 年暴力和骚扰公约》（第 190 号）第 1 条(a)款）。
- ※ 上述暴力与骚扰行为，除职权骚扰（权力霸凌）外，还包括基于性别的骚扰（性别骚扰、性骚扰）、基于性取向或性别认同的骚扰（SOGI 骚扰）、基于种族、民族、国籍等差异的骚扰（种族骚扰）、与妊娠或生育相关的骚扰（孕产骚扰），以及涉及育儿、护理的骚扰等。

7) 劳动合同的签订

劳动关系确认：与存在雇佣关系的劳动者签订书面劳动合同。非劳动关系管理：在将业务委托给不具备雇佣关系的个人承包方或受托方时，亦须签订书面协议。

- ※ 雇佣关系的认定标准：无论当事人之间约定的合同或其他安排形式如何，雇佣关系是否存在主要应根据①劳动履行事实和②报酬支付事实来判断（依据国际劳工组织《雇佣关系建议书》（第 198 号）第 9 段）。

※ 表明存在雇佣关系的具体指标包括：

① 劳动履行方面，考量以下要素：

- (1) 工作是在企业的指示和管理下进行；
- (2) 劳动者被纳入企业的生产组织体系；
- (3) 工作完全或主要是为了企业的利益而履行；
- (4) 工作必须由劳动者本人完成；
- (5) 工作在雇佣企业指定或同意的工作时间内或工作场所进行；
- (6) 工作具有特定的持续期限和一定的连续性；
- (7) 要求劳动者处于随时准备提供劳动的状态；或
- (8) 由雇佣企业提供工具、材料和机械设备。

② 报酬支付方面，考量以下要素：

- (1) 定期支付报酬；
- (2) 提供带薪年假、病假工资或养老金等福利；
- (3) 由雇佣企业直接承担差旅费等业务开支；
- (4) 报酬构成劳动者的主要或唯一收入来源。

- (1) 向劳动者定期支付报酬；
- (2) 该报酬构成劳动者唯一或主要收入来源；
- (3) 提供食物、住宿、交通等实物福利；
- (4) 享有周休、年休假等法定休假权利；
- (5) 因执行工作任务产生的差旅费用由业务委托企业承担；或
- (6) 劳动者不承担财务风险

（依据国际劳工组织《雇佣关系建议书》（第 198 号）第 13 段）

8) 合理工时制度

应妥善管理员工的工作时间与休息休假，确保包含加班工时在内的年度总工时不超过法定上限，并保障年休假、产假、育儿假等法定权益。同时，致力于抑制长时间劳动，完善工作生活平衡机制，构建健康的职场文化。

9) 公平薪酬保障

必须向员工支付不低于法定最低标准的工资，严格遵守薪酬相关法律法规，禁止任何不当扣减薪酬的行为。

- ※ 最低工资指所在国工资相关法律法规雇主必须向提供劳动的劳动者支付的最低报酬，该标准不得通过集体协议或个别劳动合同予以降低（参照 ILO《1970 年最低工资确定公约》（第 131 号）第 1-2 条）。
- ※ 不当扣减薪酬指违反劳动法律法规的薪酬扣除行为。薪酬支付应包含最低工资、加班津贴及其他法定福利待遇。

10) 外籍与移民劳工权益

应充分认识外籍劳动者（含日本技能实习生）所处环境的特殊性，尊重其人权及国际公认的劳动权益。

- ※ 具体措施包括：
 - 核实外籍劳动者实际就业条件与母国招募承诺的一致性，依法使用劳动者理解的语言书面明示雇佣条款；
 - 严禁扣留外籍劳动者身份证件，尊重其离职、转职、归国自由及私人生活权利；
 - 遵循“招募费用由雇主承担”原则（依据 ILO《公平招募指南》），建立中介机构合规审查机制，拒绝通过向劳动者收取费用的中介渠道招聘。
- ※ 外国人劳动者是指以非自营职业为目的，将居住地迁至原籍国以外国家的人员（参见国际劳工组织《1949 年移民劳动者公约（修订版）》第 97 号第 11 条、《关于公平招聘和中介服务的一般原则及实务指南》，以及《联合国移居劳动者权利公约》）。

11) 纠正与补救机制

应积极开展本指南合规预防活动，发生违规行为时立即纠正，并建立违规举报与权益救济制度。

- ※ 预防违反本指南行为的活动，是指通过开展员工教育培训、全面宣贯指南内容，同时营造开放透明的职场氛围，从而构建良好企业文化的系统性工作；
- ※ 当发现对人权产生负面影响（包括潜在影响）时，必须采取整改措施。但若该影响完全由公司的交易对方造成，则应督促交易对方实施整改；
- ※ 救济机制是指当企业活动对人权造成负面影响时，为改善该状况而建立的一整套流程体系，包括受理相关举报、开展调查处理、反馈处理结果等环节（具体形式可包括：内部举报制度、热线电话、意见箱、与依法选举产生的员工代表会谈等）。该机制必须确保举报内容的保密性与举报人的匿名性，严禁因举报行为对举报人采取任何不利待遇（包括打击报复），并切实保护举报人免受此类对待。

12) 可追溯性与指南贯彻

应配合实现涵盖最上游农林水产业源地在内的全供应链可追溯性。对于位于石光商事集团供应链上的直接及间接交易伙伴，在完成本指南事项的全面告知后，需定期确认该交易伙伴对本指南的遵守情况并形成记录。若发现问题，应及时推动其采取改进措施。

13) 人权风险报告义务

当发现因违反本指南要求或自身及商业伙伴（含间接交易对象）行为导致人权负面影响（包括潜在风险）时，应立即向石光商事集团报告并协商应对措施。若发现位于石光商事集团供应链上的商业伙伴（含间接交易对象）行为造成人权负面影响时，同样须履行报告义务。

以上