

石光商事グループ
人権尊重のためのガイドライン

石光商事株式会社

(2025年7月)

はじめに

石光商事グループは、「ともに考え、ともに働き、ともに栄えよう」という経営理念のもと、社会に必要とされ続ける企業、社会から愛され続ける企業を目指しています。そして、上記経営理念に基づき、持続的な成長を実現するために、ステークホルダーとの「つながり」が何よりも重要と考え、川上から川下まで、商品やサービスだけでなく、思いや目に見えない価値もつなぐことで、「世界の食の幸せに貢献します」というミッションを掲げています。

かかるビジョンの実現のため、事業活動全般を通じて石光商事グループの事業の影響を受ける全ての人々の基本的人権の尊重が必要不可欠であると認識し、石光商事グループの人権尊重責任を果たしていくため、2024年6月に「石光商事グループ人権方針」を定めております。

一方で、人権尊重責任を果たすための取り組みは石光商事グループの努力だけでは完結せず、お取引先の皆様にもご協力いただきながら、サプライチェーン（注1）全体として取り組んでいく必要があります。このような人権尊重に向けた協働は、サプライチェーン全体での付加価値の向上及びお取引先の皆様との共存共栄にもつながると考えております。

そこで、お取引先の皆様に、人権課題解決の取り組みについての理解をより深めていただき、かかる取り組みについて、石光商事グループがお取引先の皆様と共に共有・実践していくことを目的として、ここに石光商事グループの「人権尊重のためのガイドライン」を策定致しました。本ガイドラインには、人権尊重に関して、皆様に石光商事グループと共に取り組んでいただきたいことを取りまとめしております。

上記の趣旨をご理解いただき、本ガイドラインの取り組みへのご協力を何卒宜しくお願い申し上げます。

¹ 供給連鎖を意味し、原材料や様々な段階での開発、製造、流通などの過程を通して製品を消費者に届けるための一連の企業活動を指します。

石光商事グループ人権尊重のためのガイドライン

目 次

1. 基本事項

- 1) 国内法令の遵守と国際基準・国際規範の尊重
- 2) 人権尊重に向けた労働者との対話

2. 個別の人権課題

- 1) 児童労働の禁止
- 2) 強制労働の禁止
- 3) 差別の禁止
- 4) 結社の自由・団結権、団体交渉権
- 5) 労働安全衛生
- 6) 暴力及びハラスメントの禁止
- 7) 労働契約の締結
- 8) 適切な労働時間
- 9) 適切な賃金
- 10) 外国人・移住労働者
- 11) 是正及び救済制度の設置
- 12) トレーサビリティの確保及び本ガイドラインの周知など
- 13) 定期的な情報収集・記録化と人権への負の影響の発生時の報告

※ 本ガイドラインは、経済協力開発機構（OECD）「衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」（注2）及び日本繊維産業連盟（JTF）「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」等を参考にして作成しています。

² [JP_OECD-Due-Diligence-Guidance-Garment-Footwear.pdf \(meti.go.jp\)](#)

1. 基本事項

1) 国内法令の遵守と国際基準・国際規範の尊重

企業は、国内法令に規定されている規範を遵守するのみではなく、条約等により定められた国際人権基準・国際労働基準も尊重する必要があります。さらに、適用される法令等の遵守に加えて、国際規範も尊重することが求められます。

※ 国際規範とは、国際慣習法、一般に受け入れられている国際法の原則、又は普遍的若しくはほぼ普遍的に認められている政府間合意（条約及び協定を含みます）から導かれる、社会的に責任ある組織の行動に対する期待を指します（例えば、国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」など）。

2) 人権尊重に向けた労働者との対話

労働者が職場や仕事で直面している人権問題を把握し、人権尊重の体制が機能しているかを確認するためにも、労働者との対話が重要です。職場や仕事に関して従業員が直面している悩みを吸い上げられるような体制、風土を日頃から整えておき、リスク発見に向けた情報収集体制を築く必要があります。

2. 個別の人権課題

1) 児童労働の禁止

最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせません。具体的には、以下の労働を禁止します。

- ・ 各ILO（国際労働機関）加盟国が定める最低就業年齢に満たない年齢の児童（15歳未満（但し、経済及び教育施設が十分に発達していないILO加盟国では14歳未満）又はそれ以上であっても義務教育を受ける年齢以下の者）による通常労働
- ・ 若年労働者の健康・安全・道徳を損なうおそれのある性質を有する業務又はそのようなおそれのある状況下で行われる業務（「危険業務」）として、各ILO加盟国が定める業務への、18歳未満の児童による従事（注3）

「危険業務」の例

³ 但し、①国内の労使団体と事前の協議が行われ、②若年者の安全、健康及び道徳が十分に保護され、かつ、③当該活動分野で十分な具体的教育又は職業訓練を受けている場合には、例外的に、各国法又は権限のある機関によって、16歳からの従事を認めることも可能です（ILO1973年最低年齢条約（第138号）3条3項）。

児童・若年者を肉体的、心理的又は性的な虐待にさらす業務
坑内、水中、危険な高所又は限られた空間で行われる業務
危険な機械、設備若しくは工具を用いる業務、又は重量物の手動による取扱い若しくは運搬を伴う業務
不健康な環境で行われる業務（例えば、有害な物質、因子若しくは工程、又は児童・若年者の健康を損ねるような温度、騒音水準、若しくは振動にさらす業務）
長時間の業務、夜間の業務又は児童・若年者が不当に使用者の敷地に拘束される業務のような特に困難な条件の下での業務

- ・ 18歳未満の労働者の、最悪の形態の児童労働（ILO1999年最悪の形態の児童労働条約（第182号）3条に定められる以下の業務）への従事

児童の売買及び取引、負債による奴隷及び農奴、強制労働（武力紛争において使用するための児童の強制的な徴集を含みます）等のあらゆる形態の奴隷制又はこれに類する慣行
売春、ポルノ制作、わいせつな演技のために児童を使用し、斡旋し、又は提供すること
不正な活動、特に薬物の生産及び取引のために児童を使用し、斡旋し、又は提供すること
危険な業務（前述の「危険業務」ご参照）

- ・ なお、若年者の健康と発達を害するおそれが低く、かつ就学又は権限のある機関が認めた職業指導・訓練プログラムへの参加を妨げない活動に関しては、国内法令の定めがあれば、13歳以上15歳未満の者による就業が認められる場合があります（軽微労働。ILO1973年最低年齢条約（第138号）7条）。この場合、その就業条件に関して次の点に注意を払う必要があります（ILO最低年齢勧告（146号）13項参照）。

「同一価値労働同一賃金の原則」に基づく公正な報酬
教育、訓練、休憩及び余暇活動に十分な時間を確保するため、時間外労働の禁止を含む1週間及び1日当たり労働時間の厳格な制限
最低で連続12時間の夜間休憩と週毎の休憩期間
最低4週間、かつ、成人に認められるものよりも短くない期間の年次有給休暇
労働災害、健康支援及び各種疾病手当金を保障する社会保障制度への加入
安全規則と十分な健康状態及び適切な教育と監督

2) 強制労働の禁止

全ての従業員をその自由意思において雇用するとともに、従業員に強制労働を行わせません。

- ※ 強制労働とは、処罰による脅威の下で行う非自発的な全ての労働を指します（ILO1930年強制労働条約（第29号）2条1項）。強制労働を防ぐためには、強制労働における「処罰による脅威」や「非自発性」を推認させる以下の事情（ILOが公表する11の指標）があるかどうかを注視します。

脆弱性の悪用	<ul style="list-style-type: none"> 脆弱性の高い個人は強制労働の標的にされやすいという実態があります。具体的には、（暴力の対象となりやすい）女性や未成年、（現地語を話せない・現地法の知識がない・また在留資格が様々な権利と結びついている）移民労働者、（職業選択の裁量が少ない）貧困層、宗教的・民族的少数者等が脆弱性の高い個人の例として挙げられます。 労働者の脆弱性が高いというだけで直ちに強制労働該当性が認められるわけではないですが、当該性質を使用者側が搾取の意図を持って利用すると、強制労働が発生します。 なお、労働者が使用者に多重的に依存している場合（自身の仕事のみでなく、住居（工場の寮等）や食料の確保等も含めて使用者に依存している場合や家族又は親戚のために仕事を行っている場合等）、さらに脆弱性が高まることに留意が必要です。
詐欺	<ul style="list-style-type: none"> 雇用関係に入る際に約束が果たされず、真実を知らされていれば当該関係に入らなかったであろう場合。「約束」には、賃金・仕事内容・勤務地等の労働条件・住居・在留資格の取得・生活水準・雇用主の属性等に関する約束が含まれます。約束された内容と異なる虐待的な労働環境で、逃避する手段も奪われてしまう場合等が典型例です。
移動の制限	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の逃避を防止するために、作業場又は移送させられている場合において常に移動が制限されている場合（工場を施錠して労働者を閉じ込めたり、警備員や監視カメラにより労働者の所在が監視されている場合等）が典型例です。危険な職場環境において、労働者の安全を確保するために行われている場合もありますが、合理的理由がなければ強制労働を基礎付ける大きな要素となります。
孤立	<ul style="list-style-type: none"> 強制労働の対象者がしばしば外界から隔離されている場合。自らの居場所も知らされずに他の居住地域から遠く離れた移動手段が存在しない場所に隔離されていることもあります。居住地域の中心部に居ながら、携帯電話等の通信手段を取り上げられたり自由な移動も禁止される等して外界との接点を遮断されている場合も存在します。 事業者が公的な登録等を経たおらず、当局の執行が及ばない場合等にも問題となり得ます。
身体的・性的暴力	<ul style="list-style-type: none"> 労働者を支配下に置くために薬やアルコールの摂取を強要する、当初約束されていた労働内容に加えて家事労働を行うことを強要する、使用者やその関係者との性的関

	<p>係を強要する、児童等を誘拐したうえで強制労働の状況下に置く等の場合があります。これらの暴力はいかなる場合にも懲戒処分等としては許容されない行為のため、強制労働を基礎付ける大きな要素となります。</p>
脅迫	<ul style="list-style-type: none"> 労働条件に関する不満や仕事を辞める旨を表明した際に、「賃金の額や住居に関する条件を変更する」「（現在は可能である）職場への自由な出入りを禁止する」「不法就労について当局に通報する」等の脅迫が行われている場合や、労働者の脆弱性を高めるため、恒常的に精神的なハラスメントが行われている等の場合があります。 脅迫に該当するかは、各労働者の年齢や、個人的信条、文化的バックグラウンド、社会的・経済的ステータス等も考慮して判断します。
身分証明書の保持	<ul style="list-style-type: none"> 使用者が労働者の個人的な身分証明書又はその他の重要な私物を占有しており、労働者がそれらを自由に使用・アクセスできず、それによって雇用関係を終了させることが妨げられている場合。 身分証明書等を保有していない場合、労働者は、他の仕事の機会を得ることができず、また、生活に必要なサービスを受けることが不可能であるため、強制労働を基礎付ける要素となります。
賃金の差し押さえ	<ul style="list-style-type: none"> 賃金の支払いの遅れや不定期支払い等の存在が強制労働を基礎付ける要素となり得ます。 これらの事実により、直ちに強制労働が認定されるわけではありませんが、労働者を職場に留めるために意図的に賃金の支払いが遅らされており、雇用終了の自由が事実上労働者に与えられていない場合には強制労働に該当します。
借金による束縛	<ul style="list-style-type: none"> 給与の前払い、リクルート業者に支払う費用や（勤務場所に移住するための飛行機代等の）旅費を捻出するためのローン、児童労働の提供を対価として当該児童の親に対して貸し出されるローン、生活費や医療費等の緊急費用のローン等、様々な形態で労働者が借金を負わせられており、当該借金を返済するために労働者が自らの自由意思に反して労働している場合。 （特に労働者の識字能力が欠けている場合等に）借金の残額の不当な操作や法外な利子の請求によりその額を膨れ上がらせ、労働者が借金の返済（＝労働の提供）から逃れられないようにすることで、不定期の期間労働者が拘束させられる場合もあります。
虐待的な労働	<ul style="list-style-type: none"> 労働者が自由意志で受け入れるはずがないと思われる著

環境及び生活環境	<p>しく劣悪な若しくは危険な労働環境で労働者を稼働させている場合（深刻な労働法違反が生じている場合を含みます）、又は狭い部屋に何人もの労働者で住むことが強要されていたり、プライバシーの確保されていない環境に居住させるなど劣悪な生活環境下の生活を受忍させている場合。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者の任意により当該環境を受け入れている場合もあるため、当該事実のみで直ちに強制労働該当性が認定されるものではない一方、当該事実は、事実上、労働者の離職を妨げる効果のある脅迫に繋がる場合があるほか、強制労働を基礎付ける要素となります。
過剰な時間外労働	<ul style="list-style-type: none"> 強制労働を強要されている労働者は、国内法や労働協約の定めを超える時間外労働や連続した日数の勤務を義務付けられていることがあります。時間外労働の事実のみで直ちに強制労働に該当するものではありませんが、解雇の可能性等、何らかの形での脅迫を受けることによって、又は最低賃金を稼ぐために、法令に違反する過剰な労働を行っている場合には、強制労働を基礎付ける要素となります。

3) 差別の禁止

求人・雇用における差別をなくし、機会均等と処遇における公平の実現に努めます。

※ 差別待遇とは、以下の理由に基づく差別や除外、又は優先順位付けで、雇用若しくは職業における機会若しくは待遇の均等を破り、又は害する結果となるものを指します（ILO差別待遇（雇用及び職業）条約（111号）1条1項参照）。差別待遇には、本人の能力・適性・成果等の合理的な要素以外により、採用・昇進・報酬・研修受講等の機会や処遇に差を設けることを含みます。

<差別の理由>

<p>人種、民族、国民的出自（国籍、出身地等）、社会的出自（社会的階級、社会職業的類型、カースト等）、皮膚の色、年齢、性別、性的指向、性自認、障害の有無、HIV・肝炎感染等の疾病の有無、妊娠、育児や介護に関する責任の状況、宗教、政治的見解、組合加入や活動への参加の有無、配偶者の有無等</p>
--

※ 差別には、上記の「差別の理由」に基づき、制度や方針などが直接的に差別的な待遇を生み出す場合である差別（直接差別）のみでなく、表面的には中立に見える制度や実務的慣行が、特定の集団に属する人に対し、差別的な結果を招く差別（間接差別）も含みます。

<直接差別・間接差別の例>

直接差別	特定の思想や政治的意見を持つ人や、結婚・妊娠している人を対象から外すことを記載した求人広告を出す等
間接差別	平日の夜に研修を実施することにより、日常的に育児や介護の責任を負うため出席できない者を排除する（これにより、これらの者を仕事の割振り時や昇進時に不利な立場にさせる）ことや、言語能力が不可欠ではない仕事に関して、特定の言語が話せることを求人の要件とする（出身国や人種に基づく差別の一形態に当たります）等

- ※ 同一価値労働同一賃金の原則を遵守し、職務の内容・場所・責任・要求される技能や資格が異なる場合であっても、職務全体として同一の価値を有する労働に対しては、同一の報酬を与える必要があります（ILO同一報酬条約（100号）1条参照）。
- ※ 法律で定められている場合を除き、女性労働者の採用時に妊娠検査又はそのような検査の結果を求めてはなりません（ILO母性保護条約（183号）9条2項）。

4) 結社の自由・団結権、団体交渉権

労働者が、事前に許可を受けることなく、自ら選択する団体を設立してこれに加入する権利を承認し、また、いかなる差別もせずにこれらの権利を尊重します。また、労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権を保障するために、差別・報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく、結社する自由、法令に従い労働組合に加入する自由等を尊重し、労働組合の活動に対する干渉も行いません。加えて、事業場に労働組合が存在するかどうかを問わず、企業活動の機能及び労働組合や労働者代表との正常な関係を阻害する場合を除き、労働組合や労働者代表が企業と協議し意見交換を行うこと（団体交渉）を妨害してはならず、求めに応じて交渉を行わなければなりません。

- ※ 労働組合の活動に対する干渉とは、労働組合を使用者や使用者団体の支配下に置くことを目的に、又はその支配のもとで労働組合設立を促進する行為や、金銭的又はその他の手段により労働組合を支援する行為を指します（ILO団結権・団体交渉権条約（98号）2条2項）。
- ※ 適用される国の法令が結社の自由を制限しているときには、当該国の法制と矛盾しない範囲で、労働者の権利を最大限活用するよう努めます。例えば、労働者が集団的に企業と対話できるようにするため、労働組合結成の代わりに労働者から任命された代表者と企業が対話を行うことも考えられます。

5) 労働安全衛生

職場における労働者の安全及び衛生について、法令に従い、適切な水準を維持します。職場の安全に対するリスクを評価し、適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保するとともに、職場において人体に有害な化学物質・生物・騒音・悪臭等に接する状況を把握し、適切な対策を講じます。また、

全ての従業員に対し、適切な健康管理を行います。

※ 労働安全衛生とは、日々現場の第一線で仕事をする労働者の健康を守るためのものであり、労働者が何に危険を感じるかを適時に把握し予防に努めることが必要です。そのため、労働安全衛生を確保するための過程において、労働者とのエンゲージメント（対話）が重要であることを意識すべきです。

<労働安全衛生に係る取り組みの例>

安全衛生マネジメントシステム	<ul style="list-style-type: none"> 安全で衛生的な職場環境を整えるために、安全衛生マネジメントシステムを構築し、運用します。 安全衛生マネジメントシステムとは、安全衛生活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順プロセス・経営資源に関する内容を含み、代表例としてISO45001などが挙げられます。
職務上の安全	<ul style="list-style-type: none"> 職務上の安全に対するリスクを特定・評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保します。 妊娠中の女性及び授乳期間中の母親に対して合理的な配慮を行います。
緊急時への備え	<ul style="list-style-type: none"> 人命・身体の安全を損なう災害・事故などの緊急事態に備え、発生の可能性も含めて特定し、労働者及び資産の被害が最小限となる緊急時対応をマニュアル化し、必要な設備などを設置します。また、災害時にその行動がとれるように教育・訓練を行います。
労働災害・労働疾病	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害及び労働疾病の状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策及び是正措置を講じ、再発防止に努めます。また、労働者の職場復帰を促進するための規定とその実施の報告も行います。
産業衛生	<ul style="list-style-type: none"> 職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に労働者が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行います。
身体的負担のかかる作業への配慮	<ul style="list-style-type: none"> 身体的に負荷のかかる作業を特定・評価のうえ、労働災害・労働疾病につながらないよう適切に管理します。
機械装置の安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 労働者が業務上使用する機械装置について安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施します。
施設の安全性	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレなど）での適切な安全衛生及び緊急時の適切な非常口を確保します。
安全衛生に関するコ	<ul style="list-style-type: none"> 労働者が被る可能性のある職務上のさまざまな危

コミュニケーション	険について、適切な安全衛生情報の教育・訓練を労働者が理解できる言葉・方法で提供し、また、労働者から安全に関わる意見をフィードバックする仕組みを構築します。
労働者の健康管理	・ 全ての労働者に対し、適切な健康管理を行います。

6) 暴力及びハラスメントの禁止

従業員の人権を尊重し、暴力（虐待・体罰等）及びハラスメントをはじめとする過酷で非人道的な扱いを禁止します。

- ※ 「暴力及びハラスメント」とは、単発的なものか反復的なものであるかを問わず、身体的・精神的・性的若しくは経済的害悪を引き起こすことを目的とした、又はその結果を招き若しくはその結果を招く可能性のある、様々な許容できない行為及び慣行又はその脅威を指します（ILO2019年暴力及びハラスメント条約（第190号）1条（a））。
- ※ 上記暴力及びハラスメントには、パワーハラスメントの他に、性別に基づくもの（ジェンダー・ハラスメント、セクシャルハラスメント）、性的指向（sexual orientation）や性自認（gender identity）に基づくもの（SOGI（sexual orientation & gender identity）ハラスメント）、人種、民族、国籍等の違いを理由とするもの（レイシャル・ハラスメント）、妊娠・出産等に関するもの（マタニティ・ハラスメント）、育児・介護に関するハラスメント等を含みます。

7) 労働契約の締結

雇用関係にある労働者との間で労働契約を締結します。また、雇用関係のない個人の請負業者や受託者に業務を依頼する際には、書面による契約を締結します。

- ※ 雇用関係の存在は、当事者間で合意された契約その他の取決めの形態にかかわらず、主として①業務の遂行及び②労働者の報酬に関する事実に従うこととされています（ILO雇用関係勧告（198号）9項）。
- ※ 雇用関係の存在を示す具体的指標として、①業務についての以下の要素が考慮されます。
 - (1) 企業の指示及び管理の下で行われていること、
 - (2) 労働者が事業体組織に組み込まれていること、
 - (3) 専ら若しくは主として企業の利益のために遂行されること、
 - (4) 労働者自身によって行われなければならないものであること、
 - (5) 業務を依頼する企業が指定若しくは同意した具体的な労働時間内若しくは職場で行われていること、
 - (6) 特定の存続期間及び一定の継続性を有したものであること、
 - (7) 労働者に対して就労可能な状況にあることを要求すること、又は
 - (8) 業務を依頼する企業による道具、材料及び機械の提供
 また、②報酬についての以下の要素が考慮されます。

- (1)労働者に対する定期的な報酬の支払があること、
 - (2)報酬が労働者の唯一若しくは主な収入源となっていること、
 - (3)食糧、宿泊及び輸送等の現物による供与があること、
 - (4)週休及び年次休暇等についての権利が認められていること、
 - (5)労働者が仕事を遂行するために行う出張に対して当該仕事を依頼する企業による支払があること、又は
 - (6)労働者にとって金銭上の危険がないこと
- (ILO雇用関係勧告(198号)13項)

8) 適切な労働時間

年間所定労働日数や、超過勤務時間を含めた労働時間が法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日を適切に管理し、年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇等の権利を保障します。また、長時間労働の抑制や、ワークライフバランス（仕事と生活の両立）のための制度拡充、職場の風土づくりに努めます。

9) 適切な賃金

従業員に少なくとも法定最低賃金を支払うとともに、賃金について適用法令を遵守し、不当な賃金減額を行いません。

- ※ 最低賃金とは、所在国における賃金関連法令で定められた労働を提供した労働者に対して支払うことが求められる最低限の報酬を指し、使用者は、この額について、労働協約や個別の雇用契約によって減額することはできません（ILO1970年最低賃金決定条約（第131号）1条、2条参照）。
- ※ 不当な賃金減額とは、労働関連法令等に違反する賃金減額を指します。賃金には、最低賃金、超過勤務手当及び法定に義務付けられた給付その他の手当の支払いを含みます。

10) 外国人・移住労働者

外国人労働者（日本における技能実習生を含みます。以下同じです）が置かれた立場の脆弱性を理解し、外国人労働者の人権及び労働に関する国際的に認められた権利を尊重します。

- ※ 具体的には、以下の取り組みを含みます。
 - ・ 送出し国において外国人労働者に提示された全ての雇用条件と、現実の雇用条件が一致しているかを確認し、適用法令に基づき、労働者が理解できる言語で、書面により雇用条件を明示しなければなりません。
 - ・ 外国人労働者の身分証明書類を保管・没収してはならず、外国人労働者の離職、転職、送出し国への帰還の自由や私生活の自由を尊重しなければなりません。
 - ・ 募集・斡旋手数料及び関連費用は、労働者又は求職者に対して請求することはできないことを踏まえ（ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針」）、採用に関わる仲介業者等（人材斡旋業者、監理団

体、登録支援機関等を指す。以下同じ) が、労働者に対して募集・斡旋手数料又は関連費用を請求・負担させていないことを担保するための確認体制を構築し、これを行っている仲介業者等を通じて外国人労働者を採用すべきではありません。

- ※ 外国人労働者とは、自営業以外の雇用を目的に、送出国ではない国に居住地を変えた者を指します（ILO1949年移民労働者条約（改正）（97号）11条、ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針」、国連移住労働者の権利条約参照）。

11) 是正及び救済制度の設置

本ガイドラインに反する行為を予防するための活動を行い、本ガイドラインに記載の事項に反して人権に対する負の影響が生じた場合、直ちに是正を行います。また、本ガイドラインに記載の事項について通報を受け付け、これによる人権への負の影響を是正する仕組み（救済制度）を構築します。

- ※ 本ガイドラインに反する行為を予防するための活動とは、本ガイドライン記載の事項の周知を含め、従業員への教育・啓発を行うとともに、風通しの良い職場風土を作ることを指します。
- ※ 人権への負の影響（潜在的なものを含みます）を発見した場合、是正を行うことが必要です。但し、当該影響が自社の取引先のみを原因とする場合には、取引先へ是正の働きかけを行います。
- ※ 救済制度とは、企業活動が人権への負の影響を及ぼした場合に、当該状況に関する通報を受け付け、調査・対応、結果のフィードバックまでを実施し、当該状況を改善するための仕組みを指します（内部通報制度、ホットライン、目安箱、適法に選出された従業員代表との会議等）。通報内容の機密性、通報者の匿名性を確保し、通報したことによる報復を含む不利益な取扱いを禁止し、通報者を当該取扱いから保護する必要があります。

12) トレーサビリティの確保及び本ガイドラインの周知など

最上流の農林水産現場の特定を含む、サプライチェーン全体のトレーサビリティを確保するように協力します。石光商事グループのサプライチェーン上に位置する自社の直接及び間接の取引先に対して、本ガイドラインに記載の事項を周知した上、当該取引先においても本ガイドラインが遵守されていることを定期的に確認し、記録化した上、問題発生時には、迅速な改善対応を行います。

13) 人権への負の影響の発生時の報告

本ガイドラインの不遵守による場合を含め、人権への負の影響（潜在的なものを含みます）が自社又は取引先の行為により生じたことを認識した場合には、速やかに石光商事グループに報告を行い、対応を協議します。石光商事グループのサプライチェーン上に位置する自社の取引先（間接取引先も含みます）の行為により、人権への負の影響が生じたことを認識した場合も、報

告を行います。

以 上