



マンパワーグループ
ヒューマンライツ・ポリシー



ManpowerGroup®

「国際連合グローバル・コンパクトに署名した企業として、マンパワーグループは国際的に宣言されている人間の権利を尊重し、これらの原則を当社の企業文化、企業戦略の一部として、日常業務に積極的に適用することを約束します。」

マンパワーグループ会長兼 CEO
ヨナス・プライジング



基本的な考え方

有意義で持続可能な雇用には、世界を変える力があると信じています。

私たちの価値観は揺るぎないものです。人を第1に考え、人には仕事が重要なものであると信じます。人を信じ、尊重し、全ての人に機会を提供することで、今日の仕事によって人々の生活を変えながら、未来の仕事へと導いています。

世界的に展開する当社は、数多くの組織と協働し、複雑で多国籍にわたるサプライチェーン全般について人々の待遇に影響を与えることができる立場にあります。マンパワーグループは、国連の「[ビジネスと人権に関する指導原則](#)」を支持し、当社の事業に関わる、または影響を受けるすべての人々の権利向上に取り組みます。国連や国際労働機関等において宣言された[労働者に対する基本原則や権利](#)を尊重し促進することによって、当社は、仕事が人々にとって生きがいの源になるように尽力いたします。

私たちは業界のリーダーとして、倫理的な採用活動、安全とバランスのとれた柔軟な雇用、そして少数派である社会的弱者が需要のあるスキルを身につけ正規の経済活動に参加する機会を増やすことができるよう提唱し続けています。

国際的な人権規約の尊重

私たちは、社員もビジネスパートナーも、国連や国際労働機関等において宣言された労働者に対する基本原則や権利を遵守しながら事業を運営いたします。併せて、事業を営む国々における適用法令をすべて遵守します。なお、現地法令と当社基準に差異がある場合は、より高い基準を適応します。

強制労働と現代の奴隷制の徹底排除

暴力、脅迫、威嚇、身分証明書の取り上げ、移動の自由の制限、借金のねつ造といった様々な不利益が与えられる恐怖の下で個人が強制的に働かされることは、強制労働にあたり、現代の奴隷制とも呼ばれます。また、不合理な労働時間を要求したり、最低賃金以下の賃金しか支払わない場合も、現代の奴隷制とみなされます。

マンパワーグループは 奴隷労働、年季奉公労働、不本意な囚人労働などいかなる形態の強制労働も使用せず、強制労働から利益を得ている団体との取引はいたしません。

また、キャンディデイトや求職者に対して直接人材派遣や職業紹介の料金を請求することはいたしません。万一そのような事象が確認された場合には、マンパワーグループは、当該個人に対して返金を行うとともに、本要件に違反したと見られるサプライヤーに対しても、同様に返金を求めます。全ての雇用は自由意思に基づくものであり、当社は社員やアソシエイトに対し、離職する自由を妨げたり、離職に際しペナルティを課すこともありません。

私たちは、適用法令や規則に則り、適切な就業義務時間の設定と、就労時間に対して公正かつ衡平な報酬を約束します。

ハラスメントおよび差別的扱いの禁止

私たちは、人種、民族、国籍、宗教、文化的背景、性別、年齢、障害、社会階層、配偶者の有無、組合への加入、政党への所属、妊娠、健康、性的指向、性自認、性表現、その他現地の法律で保護される集団などの違いに関わらず、差別的な取り扱いを禁止し、雇用と昇進の公平性の確保に努めます。多様性を重んじて、それぞれが持つ個性を尊重し、個人の潜在能力を最大限発揮できる機会を得られるよう取り組みます。

私たちは、全員がプロフェッショナルとして、いかなる非倫理的な行為のない職場環境を保持し互いを認め合える環境を作り上げる責務を有しています。当社のビジネスに関わるいかなる者（ビジネスパートナーを含む）が言語、非言語・身体的行為を問わず、職場における暴力、人種差別、セクシャルハラスメント等を通じた、威圧的、攻撃的・虐待的・敵対的な職場環境を作出したり、ハラスメントを容認することはありません。

マンパワーグループの全ての社員は、勤務地における全てのハラスメント防止法および差別禁止法を遵守しなければいけません。

結社の自由と団体交渉権の保証

私たちは、社員が自らの意志に基づいて組織を結成し、それに参加し、団体交渉に携わる権利を尊重します。私たちは、社員を代表する組織への介入や組織の運営に対する支配を行わず、公正に選出された代表者に誠実に協力します。そして各国の適切な法的枠組みの範囲で団体交渉の合意事項を全面的に遵守します。

業界に求められる[行動規範](#)に則り、従業員によるストライキが法的に行われている顧客企業に対し、従業員の代替となる労働力の提供はいたしません。

児童および若年労働者の権利保護と、児童労働の排除

国際労働機関（ILO）の条約および労働基準法では、「児童」とは満 15 歳未満の者を指し、「年少者」とは満 18 歳未満の者を指します。「児童労働」とは、満 15 歳未満の労働と満 18 歳未満の危険で有害な労働を指します。

原則として私たちは、就業最低年齢である 15 歳以上の者を雇用すると同時に、雇用する際には年齢と就労資格を確認するための適切な手順を設けています。健康、福祉、義務教育を損なう可能性がある仕事に若年労働者を就労させません。

また、私たちは、若者が学校から離れた時に労働市場に移行できるよう、スキル開発や実務経験を身につける機会の確保に取り組んでいます。さらに、公的機関および民間企業と連携して、適切なインターンシップや職業訓練等を通じてキャリアの拡大を図れるように努めていきます。

役割と責任

本ポリシーはマンパワーグループに関わる全ての人に適応されます。マンパワーグループおよびグループ会社の社員、アソシエイト、役員、取締役、および当社と取引がある方々、さらには当社がサービスを提供するクライアント、キャンディデイト、求職者も含まれます。

社員

マンパワーグループの社員には、本ポリシーを読んで理解し、遵守する責任があります。

本ポリシーは新入社員オリエンテーション時に学習するほか、特に重要な点については "[Manpower Group's Code of Business Conduct and Ethics](#)" (職務行動倫理規範) の年次研修においても繰り返し確認します。

私たちは、社員に対し、本ポリシーに関して不明な点がある場合は所属長やリーガル&コンプライアンス部長に相談すること、もし本ポリシーに関して懸念や違反の疑いがある場合は速やかに報告することを奨励しています。

リーダーシップ

このポリシーはマンパワーグループインクの法務によって監修されています。

マンパワーグループの役職者には、このポリシーへの違反を防ぎ確実に遵守するための適切なプロセスとコントロールを確立する責任があります。役職者は、同僚や部下たちとの間で風通しの良い職場環境を絶やさず励行すると共に、率いられる部下たちを勇気づける存在でなければいけません。

ビジネスパートナー

本ポリシー内で「ビジネスパートナー」と総称される当社のサプライヤー、コンサルタント、エージェント、ジョイントベンチャーパートナーなどの下請事業者をはじめとする委託先およびクライアントの皆様には、マンパワーグループが当ポリシーで規定している基準を遵守くださるようお願いいたします。

マンパワーグループは、ビジネスパートナーの皆様への行為に対して法的責任を負う場合がありますので、デューデリジェンス（適正評価）を行う際には、ビジネスパートナーになられる皆様の評価や誠実性のみならず、人権侵害を防止するための内部統制についても検討材料とさせていただきます。

契約締結時点のみならず、皆様が私たちのビジネスパートナーとして継続する事業活動についても引き続き注視させていただきます。これは、私たち社員一人一人がこのポリシーをビジネスパートナーの皆様と共有するよう奨励しており、社員は当社基準を理解しているためです。

アソシエイト、キャンディデイト、求職者

マンパワーグループは、アソシエイト、キャンディデイト、求職者の皆様を人権侵害から守るよう努めています。そのため、皆様にも当社の基準をご理解いただき、法令違反に関する懸念やその疑いなどが生じた場合には速やかにご連絡ください。





リスク評価と影響評価

マンパワーグループは、グローバルリスクとインパクトの評価を定期的を実施し、既存のプロセスやコントロールを評価することで人権侵害違反を防止するとともに、常に改善の可能性を追求しています。

特定国での事業活動においては、現地の法令や状況を鑑み、本ポリシーに準拠する範囲内で手順やガイドラインを追加することがあります。また、国内外の法令への違反は絶対に許容しません。

報復措置の禁止

本ポリシーへの違反に気付いた場合、あるいは違反の疑いに気付いた場合は、直ちに所属長または、リーガル&コンプライアンス部長への通報、もしくは[グローバルコンプライアンス部門へのホットライン](#)を通じて速やかに報告してください。

特段の事情が認められない限り、違反や違反の疑いを報告した者については機密事項として取り扱われます。

マンパワーグループの報復禁止ポリシーにも記載されている通り、当社は善意の報告に対する報復を許しません。いかなる形であろうと報復を受けたと思われる場合は、その旨を速やかにリーガル&コンプライアンス部長、もしくはグローバルコンプライアンス部門へのホットラインを通じて速やかに報告してください。

是正措置

マンパワーグループあるいはビジネスパートナーの慣行によって、個人の権利が侵害されたと判断される状況が発生した場合、私たちはその慣行を止めるために必要な措置を取り、影響を可能な限り最小限に留める措置を講じます。

児童労働が確認された場合には、児童労働者の保護者または後見人へ連絡し、児童労働者を労働環境から離脱させるために必要な交通費の支給を行い、被害を受けた児童に対する適切な教育プログラムの継続的な提供などを行います。

強制労働、人身売買、または現代の奴隷制に関する規則への違反が発覚した場合には、被害を受けたアソシエイトを危険な状況から退避させ、必要に応じて現地の規制当局と連携し、当該アソシエイトを規則に準拠した適正な労働環境に再配置するように努めます。



懲戒処分および契約の終了

本ポリシーに違反した社員は、解雇を含む懲戒処分の対象となります。さらには、該当する法域において個別の刑事訴追または民事訴追、あるいはその両方の対象となる場合があります。また、本ポリシーに違反したビジネスパートナーに対して、マンパワーグループは一切取引について見直しを図ります。

補足資料

- ✓ [労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言](#)
- ✓ [国連グローバルコンパクト 10 原則](#)
- ✓ [世界雇用連合行動基準](#)
- ✓ ["ManpowerGroup' s Code of Business Conduct and Ethics" \(職務行動倫理規範\)](#)
- ✓ [マンパワーグループのサプライチェーン ビジネスパートナー ポリシーおよびサプライヤー行動基準](#)