

人権方針

◆行動規範

当社は、ひかり味噌グループの長期ビジョン「HIKARI MISO 100X」において、サステナビリティへの取り組みを強化することを宣言しています。このうち、「ダイバーシティ、人的資源の尊重と育成、多様化の具現化」および「持続可能なサプライチェーンの構築」を重点課題として掲げています。

私たちは企業活動を通じて、地球環境や人々の生活にさまざまな影響を与えています。

持続可能な社会の創造に向けて企業活動を行っていくためには、サプライチェーン全体に関わるすべての人の人権を尊重することが、企業が果たすべき最重要責務であると考えています。

社員一人ひとりが、すべての人権が尊重される社会の実現に向けた永続的な発展に貢献していくため、ここに人権方針を定めます。

当社は、本方針の策定および運用にあたり、下記の中核的労働基準を支持し、これらに基づいて人権尊重の責任を果たします。

- ・ 国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）
→ 企業の「人権尊重責任」の国際標準
- ・ 国際人権章典（世界人権宣言＋自由権規約＋社会権規約）
→ 国際的に認められた基本的人権の枠組み
- ・ ILO 中核的労働基準
→ 強制労働・児童労働・差別・結社の自由など労働分野の最低基準

◆本方針の適用範囲

本方針は、ひかり味噌グループで働くすべての社員に適用します。

また、サプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針の理解と遵守を求めます。

さらには、消費者や事業活動が行われる地域の住民など、当社の事業活動に関わるすべての人の人権を尊重します。

◆人権尊重に関する基本的な考え方

当社は、事業活動に関連して発生し得る人権への負の影響について、自らが引き起こす、助長する、または取引関係を通じて関与する可能性があることを認識し、その防止および是正に責任を持って取り組みます。

また、人権尊重の取り組みは一過性のものでなく、継続的な改善を前提としたプロセスとして推進します。

◆ひかり味噌グループが対処すべき人権課題への対応方針

当社は人権への負の影響を未然に防止または、軽減するため人権リスクと現状を把握し対応を検討します。人権に関する主要な国際ルールやフレームワークに照らし、以下の人権リスクへの課題に取り組みます。

①賃金の不足・支払

社員に対して、あらかじめ労働契約や就業規則で定められた賃金を所定の支払日に、賃金は法律で定める最低賃金額を超える金額を支払います。

②過剰・不当な労働時間

週 40 時間の所定労働時間に加え、36 協定で定める時間外労働の上限を超えて、臨時的な特別の事情なしに労働させないこと。加え、社員の適切な休憩の取得を妨げません。

③安全で健康的な作業環境（労働安全衛生）

労働に関係して負傷及び疾病（人の身体、精神又は認知状態への悪影響）の発生を抑止し、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じた社員の安全と健康の確保が行われるよう努めます。

④ 社会保障を受ける権利

社員は、傷病や休職、労働災害等により生活が不安定になった時に、当該社員が健やかで安心な生活を継続するために、健康保険や年金、社会福祉制度などの仕組みによる現金・現物等の給付に差別なくアクセスする権利が支障なく得られるものとします。

⑤ パワーハラスメント

パワーハラの三つの要件は、

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであり
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの、と定義されます。

単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とし、又はそのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行は禁じます。

⑥ セクシュアルハラスメント

職場において行われる、社員の意に反する性的な言動に対する社員の対応によりその社員が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることは禁じます。

⑦ マタニティハラスメント／パタニティハラスメント

社員の妊娠・出産や、育児のため勤務時間の制限、育児休業等の申出・取得に関して、職場において行われる上司・同僚からの言動により、当該社員の就業環境が害されることは禁じます。

⑧ 介護休業等ハラスメント

職場において、働きながら家族の介護を行う社員に対して、介護に関する制度利用の妨害や、上司・同僚からの嫌がらせ等の言動により、当該社員の就業環境が害されること、これらは禁じます。

⑨ 強制労働

処罰の脅威によって強制され、また、社員自らが任意に申し出たものでない全ての労働により、自由意思で働き、自らの仕事を自由に選ぶという基本的人権は侵害されないものとします。

⑩ 居住移転の自由

社員本人の意思に反して居住地や居住地の移動を会社が決定することは、これを禁じます。

⑪ 結社の自由・団体交渉権

労働者の意思により、法的に認められた結社の自由・団体交渉の権利を尊重します。

⑫ 外国人労働者の権利

外国人であることを理由に賃金、労働時間その他の労働条件において差別的な扱いを受けることは禁じます。

⑬ 児童労働

法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童（就業最低年齢は 18 歳未満）によって行われる労働は禁じます。

⑭ テクノロジー・AI に関する人権問題

インターネットや情報通信技術（ICT）を利用した様々なサービス、AI（人工知能）等の新しい技術の普及に伴い、人々の名誉毀損・プライバシー侵害や差別等の人権問題への助長・加担はしません。

⑮ プライバシーの権利

社員の私生活、家族、住居、ならびに通信に対して、恣意的、不当、または違法に干渉したり、私生活上の

事実情報、非公知情報、一般人なら公開を望まない情報をみだりに公開したりすること。また、特に個人情報について、本人の了承を得ずに、不必要に取得、保管、公開又は第三者への提供を行うこと、これらを禁じます。

⑯消費者の安全と知る権利

消費者の心身の健康を害するような製品・サービスの提供、ならびに製品表示等における不当表示や消費者の知る権利の侵害を禁じます。

⑰差別

人種、民族、性別、言語、宗教、政治的ならびにその他の意見、国籍又は社会的出自、財産、出生、その他の状態（性的指向や健康状態、障害の有無を含む）、また、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態（正規・非正規）を理由に、特定個人を事実上、直接的又は間接的に、従属的又は不利な立場に置くことはできません。

⑱ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題

生物学的・社会・文化的な性別役割に基づいて、就職の機会や賃金、労働環境等の待遇において差別、または不当な扱いを受けること。また、性的指向やジェンダーアイデンティティにおけるマイノリティ当事者が、職場での日常的な差別や就職活動等で不利益を被ることは禁じます。

⑲表現の自由

外部から干渉されることなく意見を持ち、求め、受け取り、伝える権利が妨げられることはありません。

⑳先住民・地域住民の権利

企業活動により、先住民や地域住民のあらゆる人権を侵害することは禁じます。

㉑環境・気候変動に関する人権問題

当社が事業活動において環境を破壊したり、大気・土壌の汚染や水質の汚濁を引き起こしたりするなどして、地域住民の「良い環境を享受し健康で快適な環境の保全を求める権利」を侵害すること。また、環境破壊や地球温暖化を加速させることが明らかな事業等に対し資金の提供を行うことを通じて、人権の侵害を助長すること、これらを禁じます。

㉒知的財産権

当社の事業活動により、他者（個人および企業等）に属する知的財産権（著作権や特許権等）を侵害することを禁じます。

㉓賄賂・腐敗

当社が事業活動を行う中で、社員が不正、違法、又は背任に当たるような行為を引き出す誘因として、いずれかの人物との間で贈与、融資、謝礼、報酬その他の利益を供与又は受領すること、又は受託した権力を個人の利益のために用いることはできません。

㉔サプライチェーン上の人権問題

社内で発生し得る人権に関するリスクのみならず、サプライチェーン（原料生産・調達から、製品・サービスが消費者の手に届き消費または廃棄されるまでの一連のプロセス全体）で発生する人権問題。これは、当社の取引先内部で人権侵害が発生している当該問題、加え、自社の製品・サービスが人権を脅かす用途で使用される事態の発生を想定しています。

㉕採用方針

人権尊重を採用の根幹とし、応募者の基本的人権を侵害しない公正な選考を行う。判断基準は能力・適性など業務に関わる要素に限定し、思想・信条・国籍など無関係な属性で差別しな

い。多様な人材を受け入れ、企業の採用自由と人権尊重の両立を図り、透明性ある採用を実現する。

◆**是正・救済**

当社は、自社の事業活動またはサプライチェーンにおいて人権への負の影響が生じ、または生じるおそれ明らかになった場合には、速やかに是正措置を講じ、被害を受けた当事者の救済に向けて適切に対応します。

◆**相談・通報者の保護**

人権に関する相談・通報を行った社員または関係者に対し、通報を理由とした不利益取扱い、報復行為、威圧行為等は一切行いません。

当社は、通報者の匿名性およびプライバシーの保護を最大限尊重します。

◆**教育・啓発**

当社は、本方針の理解と実効性を高めるため、社員に対して人権に関する教育・研修を継続的に実施します。

◆**情報開示**

当社は、人権尊重の取り組み状況について、適切な方法により社内外に情報開示を行い、透明性の確保に努めます。

◆**相談窓口**

当社は社員に向けて、人権リスク課題、問題に関する相談・通報を受け付けています。社内窓口に加え、第三者窓口を設けることで、通報者保護と通報内容の秘匿性を担保することにより、苦情処理の公平性・透明性を図ることで社員の救済促進につなげ、人権における本質的な課題解決に取り組んでいます。

◆**制定**

2026年4月1日