

# 人権ポリシー

## 要旨

本ポリシーは、職場内外を問わず、差別、ハラスメント、強制労働、児童労働などを禁止し、健全な職場環境を維持するために、ソフトバンクグループ（ソフトバンクグループ株式会社とその子会社を意味します）およびその役員、従業員（正社員以外の従業員を含み、総称して「私たち」といいます）が順守すべき最低限の基準を定めたものです。

私たちには、本ポリシーを順守して行動し、常に尊厳と敬意をもって同僚と接する義務があります。ソフトバンクグループは、代理人、コンサルタント、アドバイザー、販売代理店、サプライヤー、委託業者など、ソフトバンクグループのために業務を行う第三者に対しても、差別、ハラスメント、強制労働、児童労働などを禁止する法令を常に順守して行動することを求めます。

## 必須要件

### 人権の尊重

私たちは、ソフトバンクグループで働く者、顧客、ビジネスパートナーを始めとしたすべてのステークホルダーの人権を尊重し、いかなる状況であっても、人権侵害を容認しません。ソフトバンクグループは「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」および「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」を含むがこれに限られません）や、労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」、「子どもの権利とビジネスの原則」等の人権に関する国際規範を支持し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進していきます。

### 適用法令の順守

事業活動を行うすべての国または地域における人権に関する法規制を順守するとともに、現地の法規制と国際的な人権の原則に矛盾が生じる場合は、国際的な人権の原則を最大限尊重し、人権尊重のために求められる責任を果たします。

### 差別の禁止

私たちは、個々の多様性を受け入れ、常に尊厳と敬意をもって互いに接し、直接的であるか間接的であるかを問わず、保護特性（以下に例示します）により差別しません。また、他者が本ポリシーに反する行為を行った場合には適切に対処します。

保護特性とは、人種、国籍、年齢、宗教、性別、性的指向、性同一性、配偶者またはパートナーの有無、軍歴、障がいなど、個人のアイデンティティを定める特性をいいます。保護特性を理由として他者よりも明らかに不利な立場に置くことは、直接的な差別となります（雇用機会を均等に与えないことなど）。会社全体の方針により、特定のアイデンティティをもつグループに対して、他者と比べ不当な影響を及ぼすことは、間接的な差別となります（特定の宗教的服装を控えさせるような新たなドレスコードの導入など）。

### ハラスメントの禁止

私たちは、ハラスメントのない職場環境を整えることに全力を尽くし、出身国によるハラスメント、セクシュアルハラスメント、いじめやパワーハラスメントなど、いかなるハラスメントも行いません。

ハラスメントとは、人の尊厳を傷つける望ましくない行為を指し、身体的な行為や言葉によるもの、言葉によらないものなど、さまざまな形態をとります。出身国によるハラスメントは、国籍に基づいて、不当な扱いを受けるとき（不当な扱いが、実際の国籍によるものか、国籍を推測してなされたものかを問いません）に起こりえるもので、身体的な脅威や暴力から人種差別的な発言や固定概念に至るまでさまざまな形態をとります。セクシュアルハラスメントは、同性間でも異性間でも起こりえるもので、相手の意に反して身体に触れることや性的暴行から、性的なジョークや性的な誘いのメールまで、さまざまな形態をとります。例えば、上位の立場にいる管理職が下位の者をデートに誘った場合（特にこのような誘いが繰り返されたり、明らかに不適切な要求をしたりする場合など）、下位の者は断りにくいと感じるでしょう。

パワーハラスメントは上位の立場にいる者が権力を乱用して、下位の者に身体的または精神的な苦痛をもたらすときに起こりえるものです。例えば、上司が部下に仕事を割り当てなかったり、部下を公の場で叱責したりする場合などがあります。

ハラスメントは、ある人の言動が、威圧的、敵対的である、または不快な職場環境を生み出していると受け手が考える場合に起こりえます。ハラスメントとみなされるかどうかは、行為者の意図ではなく、受け手の認識や受け手への影響によって判断されます。

### **強制労働および児童労働の禁止**

私たちは、バリューチェーンにおいて、強制労働、児童労働、奴隷労働、人身取引などの人権侵害や違法行為をしません。

### **健全な職場環境の維持**

私たちは、倫理的に行動し、コンプライアンスを順守する組織風土作りの推進に全力を尽くします。法令順守にとどまらない過剰な労働時間の削減及び労働関連の法令、規制、規定を順守すると共に、さまざまな働き方の選択肢を用意し、ワークライフバランスを支援することにより、高い道德基準と業界のベストプラクティスが根付くような安全かつ衛生的で健全な職場環境の維持に努めます。

### **労働基本権の尊重**

私たちは、労働者の団結権、団体交渉権および団体行動権等の労働基本権を尊重します。

### **賃金および福利厚生**

私たちは、地域および業界の労働市場と比較しても競争力のある、生活賃金を超える賃金の支給および福利厚生の提供に努めます。

### **人権リスクへの対応**

私たちは、事業活動を行うあらゆる業界特有の人権リスクを識別し、その低減に積極的に取り組みます。

## **コンプライアンスシステムの構築**

ソフトバンクグループは、事業活動が及ぼす人権への影響を評価するための仕組みを構築し、継続的に実施します。事業活動によって人権への負の影響を及ぼした場合には、ステークホルダーとの誠実な対話・協議を通じて、その軽減・解消に向けて、公正かつ公平な救済措置をもって適切に取り組むとともに、その進捗を適時適切に開示します。また、本ポリシーをグループ全体に浸透させるため、グループの全役職員に対して人権に関する教育を行い、ステークホルダーとともに人権啓発活動の積極的な推進を図ります。

ソフトバンクグループ各社は、適用法令を考慮の上、グループポリシーを業務上のプロセスに効果的に取り込むために必要な社内規程や手続を定めなければなりません。これらの社内規程や手続には、定期的に研修やセミナーを実施することも定めなければなりません。

### **相談、違反の疑義がある場合の報告**

人権に関する法令は複雑であるため、本ポリシーに疑問がある場合には法務部門、コンプライアンス部門または人事部門に相談してください。

本ポリシーの違反については、法務部門、コンプライアンス部門または人事部門に報告してください。

ソフトバンクグループは、不正行為を報告した者や調査に協力した者に対する報復行為を一切容認しません。

### **所管部門**

本ポリシーの所管部門は、ソフトバンクグループ株式会社の人事部とします。

### **改正ないし廃止**

本ポリシーの重要な改正または廃止には、ソフトバンクグループ株式会社の取締役会による決議が必要となります。

### **施行**

本ポリシーは、2021年2月1日より一部改正施行します。

#### **附 則**

- 1 2019年6月14日 施行
- 2 2020年7月1日 改正
- 3 2021年2月1日 改正