

人権に関するカーギルのポリシー

概要

カーギルは業界を超えて、農家と市場、お客様と食材、ご家庭と生活必需品をつないでいます。

カーギルは、グローバル規模で多くのサプライチェーンに影響を与える特別な立場にあります。大豆、パーム、カカオなどの原材料の調達や生産から、取引される商品の出荷や輸送に至るまで、カーギルは事業を展開する多様なバリューチェーンのステークホルダーに影響を与え、協働しています。

グローバルに事業を展開し、世界各地に拠点を構えるカーギルには、自らがビジネスやサプライチェーンに関わる人たちの人権にどのような影響を与えるかを理解し、管理する責任があります。カーギルが企業として成長できるかどうかは、人とどのように関わり、地域社会とお客様にどのように貢献できるかにかかっていると考えています。

目的および適用範囲

カーギルの人権に関するポリシーは、自社事業およびサプライチェーンにおけるカーギルの人権への取り組みの概要を述べたものであり、カーギルおよびその子会社に適用されます。また、サプライヤーやビジネスパートナーもこれらの原則に従うことを期待し、それぞれに同様のポリシーを採用するよう求めています。

人権の尊重に関するカーギルの約束

人権はカーギルの基本です。私たちの行動の原動力は、カーギルの価値観と、人を第一に考え、人と地球を守るための行動を擁護し、その責任を果たすというカーギルの文化です。カーギルは、カーギルの従業員、および私たちが関わるすべての人の人権を尊重することを約束します。カーギルは事業活動、サプライチェーン、カーギルが事業を行う地域社会において現地法を遵守し、国際的に認められた人権を尊重します。カーギルは、「ビジネスと人権に関する国連指導原則（UNGPs）」、「国際人権規約」、国際労働機関の「労働における基本的原則および権利」などの国際基準や宣言を指針として採用しています。またカーギルは、[国連グローバル・コンパクトの署名企業](#)として人権の推進にも取り組んでいます。

この約束を実現する方法

ガバナンス

カーギルの最高サステナビリティ責任者（CSO）は取締役会長兼最高経営責任者の直属であり、人権を含むカーギルのグローバルな持続可能性への約束を実現するための会社の方針とプログラムの実施を監督しています。社会的持続性担当のグローバルバイスプレジデントと、CSO直属のグローバル人権リーダーが、多様な部門横断チームによる人権戦略の実現と、責任ある調達戦略を策定し、多様で多機能なチームを通じてその実施を調整することについての責任を負います。カーギルの人権ポリシーは、最高人事責任者、法務顧問兼最高コンプライアンス責任者、業務およびサプライチェーン最高変革責任者、最高サステナビリティ責任者など、カーギルの経営陣の一部によって監督されています。

ポリシーの枠組み

カーギルの人権ポリシーの枠組みは、この人権ポリシーと、以下に挙げるその他のポリシー、規定、プログラムによって構成されます。カーギルはこれらのガイダンスに従って、人権に関するコミットメントを実現し、その事業とサプライチェーンに人権に関する慣行を根付かせます。

カーギル行動規範

カーギルには、「正しいことをする」、「社員を第一に考える」、「高みを目指す」という強い価値観があります。カーギルの行動規範は、カーギルが世界各地で事業を営むうえでの倫理とコンプライアンス基準の概要を定めたものであり、従業員が日常業務を行ううえでの指針となっています。カーギルの行動規範は、7つの指針に基づいています。これらの原則は、私たちの文化に根ざし、すべての従業員に求められる行動の基盤となるものです。

サプライヤー行動規範

サプライヤー行動規範は、カーギルの指針の遵守をサプライヤーパートナーにも求めたものです。カーギルは、倫理的な行動と誠実さに共同で取り組むことが、共通の価値を創造する信頼できるビジネス関係の強力な基盤になると考えています。

サプライチェーンに特化したポリシー

カーギルには、サプライチェーンに特化した次のようなポリシーやコミットメントがあります。

- カーギルカカオプロミスは、カカオ農家やそのコミュニティ、家族に対する研修や教育を通じて、子どもの権利の保護、労働問題に対する意識の向上、労働慣行の改善に対する当社の取り組みを定めています。
- パーム：カーギルの持続可能なパーム油に関するポリシーは、パームのサプライチェーンの労働者、先住民、コミュニティの権利を認識し、支持するというカーギルの取り組みを定めています。
- 大豆：カーギルの持続可能な大豆（南米産）に関するカーギルのポリシーは、持続可能な大豆生産と、労働者、先住民、コミュニティの権利を尊重・支持する透明で持続可能な南米大豆サプライチェーンに対するカーギルの取り組みを定めています。カーギルの南米の大豆に関する行動計画は、これらのコミットメントを達成するための道筋を定めたものです。

主要な人権課題

カーギルの主要な人権課題は、カーギルの人権戦略の中核をなすものであり、人権評価、社内外の審議、複数のステークホルダーによる共同フォーラムへの参加を通じて、UNGPに沿った形で決定され、外部のアドバイザーによって検証されています。

カーギルは、事業活動やサプライチェーンにおいて、人々へのリスクが最も高い分野に優先的に取り組み、マイナスの影響が発生した場合にはその特定と対処に努め、カーギルが引き起こした、あるいはカーギルが関与した影響の是正を目指します。また、カーギルが最もプラスの影響を与えることができる分野に焦点を当て、その影響力を使って変化に影響を与えることを目指します。

カーギルの主要な人権課題は以下の通りです。

1. 安全衛生
2. 労働者の声
3. 公正な賃金と労働時間
4. 強制労働
5. 児童労働
6. 土地の権利

平等と女性のエンパワーメントの推進は、カーギルの主要な人権問題の根本原因に取り組むうえでの中核的要素であり、カーギルはこれを分野横断的な指標として使いながら活動を実施していきます。カーギルは公正な処遇と機会へのアクセスの確保に努めるとともに、女性のエンパワーメントと万人の平等の推進を通じて幅広い社会変革に貢献します。

このリストは、カーギルの事業全体に存在する人権問題を網羅することを意図したのではなく、必要に応じて、このリストに取り組み、更新を続けていきます。カーギルは定期的にリスクベースの人権評価を実施することにより、その人権課題を評価します。

安全衛生

カーギルは人を第一に考えるという企業文化に取り組み、すべての事業活動を、カーギルが関わる人々の安全衛生を守りながら行います。安全は継続的な努力と真摯な対応が求められる取り組みですが、カーギルは従業員を保護し、すべての人にとって安全で健康的な職場を確保するための基本的なプログラムを体系的に構築することによって、この取り組みに対応しています。

労働者の声

結社の自由

カーギルは、労働者が報復、脅迫、嫌がらせを受ける心配がなく、合法的に認められた労働組織を結成したり、それに参加したりする権利を尊重します。カーギルは、従業員や、従業員が自由に選出した代表者と建設的な対話を行うことを約束します。

2024年1月更新

ハラスメント・暴力の防止

すべての労働者は、尊厳と尊敬をもって扱われ、身体的、精神的、心理的に安全であると感じられなければなりません。カーギルはいかなる形であれ、ハラスメントや暴力を許しません。カーギルは、適用される法律とカーギルのポリシーに基づき、すべての申し立てを調査するために迅速に行動します。

差別の禁止

カーギルは、すべての労働者が尊厳と尊敬をもって扱われる、多様で公平、かつインクルーシブな労働環境の創造と維持に努めています。カーギルは、人種、民族、肌の色、宗教、国籍、家系、性別、性同一性、性表現、性的指向、年齢、障がい、妊娠、遺伝情報、婚姻状況、家族状況、市民権の状況、退役軍人の地位、軍人の地位、組合所属、政治団体への所属、その他法律で保護されている状況に基づく、労働者や応募者に対する差別を禁止しています。カーギルは、いかなる形態の差別にも断固として反対し、すべての人に平等な機会を提供する姿勢を維持し続けます。

公正な賃金と労働時間

公正な賃金

カーギルは、従業員とその家族を支える生活賃金を含む、競争力のある公正かつ公平な給与を提供することを約束します。カーギルは現地の法律を遵守し、必要に応じてそれを超えて、人を第一に考え、安全で責任ある持続可能な方法で世界に貢献する取り組みを推進します。

労働時間

カーギルは、安全で健康的な労働環境を通じて、労働者の福利向上に努めています。この環境には、時間外労働を含む労働時間に関する法律の遵守も含まれます。法的規制がない場合、または法的規制が労働者の安全・健康・福祉を害する水準にある場合、カーギルは週当たりの労働時間・休息日数を適切に管理します。

強制労働

カーギルは自社事業およびサプライチェーンにおいて、囚人労働、年季奉公、拘束労働、あらゆる形態の現代の奴隷制や人身売買を含むいかなる形態の強制労働の使用も容認していません。カーギルは以下の行動を通じ、自社事業とサプライチェーンからのあらゆる強制労働の排除に取り組みます。

- **責任をもって採用活動を行う**：労働者は、職を得るために応募料などの料金を支払いません。採用にかかる費用は雇用主が負担します。
- **透明性のある雇用条件を尊重する**：雇用条件は労働者が理解できる言語で伝えられ、変更は透明性をもって伝達されます。労働者は合理的な通知に基づき自由に就労を終了することができ、移民労働者および一時的な外国人労働者は、他の労働者と同等の待遇と保護を受けなければなりません。
- **労働者の移動の自由を認める**：労働者は自由に移動でき、雇用主から虐待、物理的な力、暴力や報復の脅威によって制約を受けることはありません。労働者は、身分証明書やその他の貴重な所有物を自分で管理します。

児童労働

カーギルは、自社事業およびサプライチェーンからの児童労働の根絶に取り組みます。カーギルは、児童労働の特定、防止、是正を目的として適切に設計されたデューディリジェンスシステムを実施しています。カーギルは、法定労働年齢または義務教育年齢（いずれか低いほう）を下回る個人は採用しません。カーギルは、18歳未満の労働者に、精神的、肉体的、または社会的に危険な仕事や、学校に通う機会を奪うような仕事はさせません。カーギルのサプライチェーンでは、所得創出、教育へのアクセス、雇用強化などの予防的な取り組みを通じて農家や生産者を支援することで、児童労働に対する子どもの脆弱性を軽減しています。カーギルは、予防と、サプライチェーンをベースとする監視システムとを組み合わせた統合的なアプローチを採用しています。このアプローチは、重要なニーズに対応するコミュニティ開発活動のネットワークによって支えられています。

土地の権利

カーギルは、すべての人、特に先住民、地域社会、民族または少数民族の土地資源と保有権を尊重し、それらの権利を保護するための中核的な要素として、自由意志に基づき、事前に十分な情報を与えられたうえでの同意という原則を遵守することを約束します。また、カーギルは、人権擁護者と環境保護者の権利と自由を尊重し、彼らが土

地保有権の保護、人権と環境の持続可能性の推進に果たす重要な役割を認識します。カーギルは国連食糧農業機関（FAO）の自主ガイドラインを支持しています。

土地、漁業、森林の責任ある所有権（Responsible Tenure of Land, Fisheries and Forests）。

人権デューデリジェンス

カーギルの戦略の基盤は、人権への影響を積極的に特定・管理するリスクマネジメントプロセスです。カーギルは、事業およびサプライチェーンにおける人権への影響を特定、予防、緩和、説明するために、人権デューデリジェンスプログラムを継続的に強化しています。カーギルは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や経済協力開発機構（OECD）の「多国籍企業ガイドライン」を指針としています。

カーギルが事業を展開している特定の国やサプライチェーンには、人権に悪影響を及ぼす、非常に高いシステムミックリスクがあります。そのため、より徹底した人権デューデリジェンスを実施してこれらのリスクを評価し、必要に応じて是正する必要があります。

カーギルの企業デューデリジェンス方針は、リスクを特定し、当社の製品がコンプライアンスに適合していることを確認するためのデューデリジェンスプロセスを明確にするものです。この分野での私たちの活動は、私たちの事業全体でこのプロセスを実施するための学際的なチームによって支えられています。

救済と苦情対応の体制

カーギルが人々に悪影響を及ぼした場合、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、カーギルは既存の苦情対応ルートを含め、救済措置を提供し救済に貢献することを約束します。カーギルは、サプライチェーンを含む労働者やコミュニティメンバーの人たちの間で、今後も苦情処理チャネルに対する認識を高めていきます。

カーギルの従業員の行為や企業としての行動に関する懸念は、**24時間365日**、世界中の従業員や第三者が利用できるカーギルの倫理オープンラインを通じて匿名で提起することができます（特定の国の法的制限を受ける場合があります）。カーギルの倫理オープンラインは、守秘義務と報復からの保護を徹底するため第三者によって管理されます。

2024年1月