楽天グループ人権・労働ポリシー

人権は、出生、背景、その他のいかなるステータスに関わらず、すべての人類が持つ基本的で普遍的な権利です。楽天グループ企業倫理憲章に基づき、私たちは事業活動全体において、雇用形態に関わらず、全グループ従業員、顧客、ビジネスパートナー（ジョイントベンチャーや業務委託先、サプライヤー、投資先など楽天グループとビジネス関係にあるあらゆる第三者を含む）など、すべてのステークホルダーの人権を尊重します。オンライン・オフライン上で多岐にわたるサービスをグローバルに展開する楽天グループにとって、私たちの事業に関わり、影響を受けるすべてのステークホルダーの人権を確保することは、難しくも重要な課題であると認識しています。

以下の人権に関する規定は、役員、正社員、契約社員など雇用形態にかかわらず楽天グループの全従業員、および楽天グループの事業活動に携わるすべてのステークホルダーに適用されます。

人権に関する国際規範の尊重

楽天グループは、「世界人権宣言」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約」、「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」および「ILO 中核的労働基準」等、人権・労働に関する国際規範を支持し、人権の発展に貢献します。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて事業を行うよう努めます。

プライバシー、情報へのアクセスと表現の自由

楽天グループは、ステークホルダーのプライバシー、表現の自由、干渉を受けることなく意見を持ち、あらゆる情報やアイデアへアクセスする権利を尊重し保護します。従業員を対象としたプライバシーポリシーの詳細については、RGR（楽天グループ規程）内の楽天グループガイドラインおよびインストラクションをご覧ください。

テクノロジーの倫理的な利用

楽天グループは、急速に変化する環境においてテクノロジーがもたらす潜在的な負の影響を認識しています。私たちは、テクノロジーの力を利用し、人権が促進されるよう努めます。また、人権が尊重され、人々と社会のエンパワーメントにつながる方法でテクノロジーが倫理的に開発・利用されるよう努めます。

無差別と機会均等

楽天グループは、すべての人に平等に機会を提供します。人種・国籍・性別・婚姻歴・子女の有無・宗教や政治思想・年齢・障がいの有無・性的指向・性自認など、いかなる要因によっても差別しませ

ん。

非人道的な扱いの禁止

楽天グループは、すべてのステークホルダーが尊厳をもった扱いを受けることを保証します。異性及び同性間での性に関する身体・肉体・言語等によるハラスメントや虐待および役職・立場・従業員の区分などを利用した身体・肉体・言語などによるハラスメントや虐待を禁止します。また、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを禁止します。

公平な賃金

楽天グループは、事業活動を行う国・地域において適用される賃金に関するすべての法令および労働基準を遵守します。また、従業員とその家族が、食料、住居、衣類などの確保を含む適切な生活水準を維持するのに十分な賃金水準である生活賃金の確保に努めます。

労働時間

楽天グループは、事業活動を行う国・地域において適用される労働時間に関するすべての法令および労働基準を遵守します。また、時間外労働の削減に努めます。

安全衛生

楽天グループは、すべてのステークホルダーの健康と安全を最重要視しています。業務全体を通して健康で安全な環境職場を確保します。また、労働災害を防止するため、関連する基準や規制を遵守します。労働災害や疾病が発生した場合には、原因を調査した上で、再発防止のための優先順位と行動計画を策定し、従業員および楽天グループの監督下にある個人の健康と安全を維持・改善するよう努めます。その際、行動計画は従業員の参加を得て作成し、期待される効果を定量的な目標で示し、目標に対する進捗を把握します。

また、お客様に安全な商品・サービスを提供するために、たゆまぬ努力を続けます。

児童労働の禁止

楽天グループは、事業活動において児童労働を使用せず、楽天グループとビジネス関係にある第三者における児童労働を容認しません。児童労働とは、16 歳未満または適用する最低法定年齢のいずれか高いほうの年齢の児童から子ども時代を奪い、普通教育を妨げ、精神的・肉体的・社会的・道徳的に有害な労働を通じた搾取を指します。

強制労働の禁止

楽天グループは、監禁・拘束・奴隷労働・超過勤務の強制、人身売買等のいかなる手段によっても、

強制労働を行いません。また、楽天グループとビジネス関係にある第三者における強制労働を容認しません。

結社の自由・団体交渉権の尊重

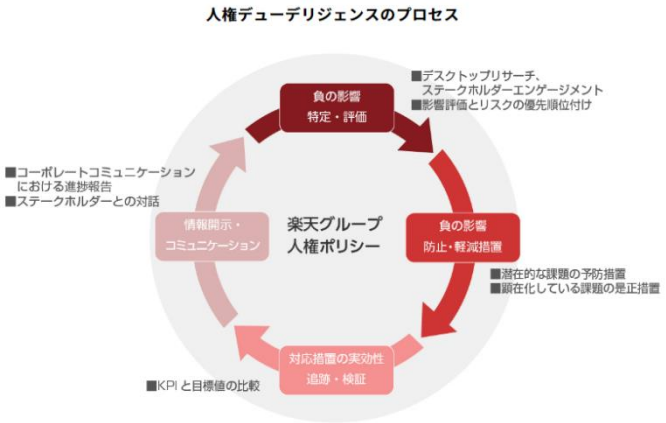
楽天グループは、従業員の結社の自由と団体交渉権を尊重します。労使の対話を促進することで、良好な労使関係を築きます。

子どもの権利の尊重

楽天グループは、「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、事業における子どもの権利侵害を回避することはもとより、子どもの人権を守り、推進します。

人権デューデリジェンス

楽天グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、同原則で記されている人権デューデリジェンスを実施します。人権デューデリジェンスとは、人権に関連する影響を認識し、防止し、軽減するための企業が実施すべきリスクマネジメントのプロセスで、「人権への負の影響の特定・評価」 「負の影響の防止・軽減措置」 「対応措置の実効性追跡検証」 「情報開示・コミュニケーション」の４つのステップで構成されています。



人権デューデリジェンスの一環として、楽天グループの事業活動における潜在的な人権リスク、および実際の影響を把握し、優先的に対応すべき分野を特定するため、事業やサプライチェーン、取引先等における人権アセスメントを行います。アセスメントの実施に際し、次の場合や状況を考慮します。

- 製品・サービスを新たな市場に導入、または撤退する場合（特に表現の自由やプライバシーの権利など人権リスクが高い国や地域）

- 既に製品・サービスが導入されている国や地域において、政治的背景が大きく変化し、人権に深刻な悪影響が生じていると考えられる場合
- 新たな製品・サービス、技術の設計、開発、導入、展開、または使用をする場合
- 既存の製品・サービス、技術に大幅な変更を加える場合。または、それらの使用事例が当初の理解とは異なり人権への深刻な影響を与える可能性があることが判明した場合
- 新規の投資を含む重要な意思決定や大規模な経営判断が行われる場合
- 業務上の新たなパートナーシップ締結や他の企業を買収する場合
- ステークホルダーが、人権への深刻な悪影響に関する懸念を表明した場合
- 関連する法規制でアセスメントやデューデリジェンスの実施を求められた場合

アセスメントの頻度は、人権への悪影響の深刻度、潜在的な人権リスクおよび実際の影響に対する楽天グループの関わりの深度等を踏まえて決定します。必要に応じ、グループ全体、またはカンパニー、事業、製品・サービス、技術、国や地域別のアセスメントを実施します。

ステークホルダーエンゲージメント

楽天グループは、ステークホルダーとの対話を通じて人権を促進します。私たちの事業活動に関わるすべての人の人権を確保するため、実際に影響を受けている、または影響を受ける可能性があるステークホルダーや、他社、市民社会、教育機関、政府と協力し、対話するよう努めます。

苦情処理メカニズム

人権課題を適切に特定し解決するため、楽天グループで働く従業員が、法令、企業倫理、本ポリシーを含む社内規程やルールに違反する行為、あるいは違反する恐れのある行為を発見した場合に報告できる、相談者・通報者の不利益な取り扱いを禁止する通報の窓口を導入しています。楽天グループは、相談を受けた案件につき調査・対応し、報告を受け特定された人権侵害に対し、適切な対応策を実施します。

このように、楽天グループでは人権への悪影響を引き起こす、または助長するリスクを予防し、軽減するための方針とプロセスを整えています。それにもかかわらず、楽天グループが人権へ影響を引き起こした、または助長したことが確認された場合、影響を受けた当事者の救済に努めます。