

東京メトログループ人権方針

東京メトログループは、ミッション（グループ理念）である「東京を走らせる力」のもと、当社グループの事業活動において影響を受けるすべての人々の人権を尊重すべく、「東京メトログループ人権方針」（以下、「本方針」という。）を定めます。本方針は、当社グループの経営指針、行動規範・行動基準に基づき、人権尊重の取組みについての約束を示すものです。

1 基本的な考え方

東京メトログループは、人権に関する国内法に加え、「ビジネスと人権に関する指導原則（国際連合）」に基づき、「国際人権章典（国際連合）」、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言（国際労働機関）」のほか、「子どもの権利とビジネス原則（ユニセフ、セーブ・ザ・チルドレン）」等の人権に関する国際規範を支持、尊重します。

また、これらの人権に関する国際規範等を踏まえ、お客様、取引先、社員、地域・社会をはじめとするすべての人々の人権を尊重し、多様な価値観を活かした事業活動を行います。

これらに加え、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、その10の原則を支持、尊重します。

2 適用範囲

本方針は、東京メトログループすべての役員及び社員（雇用形態を問わない）に適用します。また、取引先・パートナー等に対しても、本方針への理解と支持を求め、ともに人権の尊重を推進します。

3 人権を尊重する責任

東京メトログループの事業活動において、人権に負の影響を引き起こしたり、助長したりすることを回避し、そのような影響が生じた場合は、是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たします。また、各国の人権・労働に関する法令を遵守し、人権侵害の防止に取り組みます。なお、東京メトログループが直接的に人権への負の影響を助長していない場合でも、サプライチェーンにおいて東京メトログループの取引先・パートナー等が人権への負の影響を引き起こしている場合、東京メトログループは、当該関係者に対し、人権を侵害しないよう働きかけを行います。

4 東京メトログループにおける優先して取り組むべき人権課題

東京メトログループは、人権に関する国際規範等に則り、人種、宗教、性別、年齢、性的指向・性自認等、障がいの有無、国籍等を理由とした差別を行わないこと及び差別に加担しないことを遵守します。また、人身売買、強制労働、児童労働を禁止し、結社の自由、団体交渉権、同一報酬等についても保障するものとします。

また、東京メトログループは、以下の課題を優先して取り組むべき人権課題として認識しています。なお、社会の変化や事業の動向などを踏まえ、適宜見直しを図ります。

- 安全に商品・サービスの提供を受ける権利の侵害
- 安全かつ健康的な作業・生活環境を享受する権利の侵害
- 過重労働の発生、休息・余暇を持つ権利の侵害
- ハラスメントの発生
- プライバシーの侵害
- 雇用条件・待遇における差別
- 機会・評価における差別

5 推進体制

本方針を実現するため、東京メトログループは、サステナビリティ推進委員会を設置し、取締役会の監督のもと人権尊重の取組みを進めていきます。

6 人権を尊重する取組みの推進

(1) 人権デュー・ディリジェンス

東京メトログループは、人権を尊重する責任を果たすために、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて、人権への負の影響を特定し、その防止又は軽減に取り組みます。

東京メトログループの対応策に優先順位をつける必要がある場合には、規模、範囲、救済可能性を考慮し、人権に対する最も深刻な負の影響に対処することを優先します。

(2) 是正・救済

東京メトログループは、人権への負の影響を直接的又は間接的に引き起こした場合は、適切な手続きを通じて、是正及び救済に取り組みます。

(3) ステークホルダーとの対話・協議

東京メトログループは、関連するステークホルダーと誠実に対話し協議することにより、人権尊重の取組みの向上及び改善に努めます。

(4) 教育・研修

東京メトログループは、本方針が理解され、あらゆる人々の人権が尊重されるよう、役員及び社員に対して、人権問題に関する正しい知識・認識が根付く教育と研修を実施します。また、東京メトログループの取引先・パートナー等に対しても、人権を侵害しないよう理解浸透に努めます。

(5) 情報開示

東京メトログループは、本方針に基づく人権尊重の取組み状況について、Webサイト等を通じて、適切に情報開示を行います。

本方針は、2023年3月24日、取締役会において決議されています。

制定日 2023年3月24日

改正日 2026年9月24日

代表取締役社長

小坂 彰洋