

# 人権の尊重

## I. 基本的な考え方

近鉄エクスプレスグループ（以下、KWE グループ）は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）」に基づき「KWE グループ人権方針」（以下、本方針）を定めています。本方針は、2025年1月に開催した株式会社近鉄エクスプレスの取締役会決議を経て制定しました。

KWE グループは、国連グローバル・コンパクトに賛同する企業として、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」、「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、経済協力開発機構（OECD）の「多国籍企業行動指針」に則り、人権尊重の取組みを推進します。

本方針はKWE グループすべての役員および従業員に適用します。また、KWE グループの事業活動やサービスに関係するビジネスパートナー、ならびに、サプライヤーに対して、本方針への理解と支持を促進します。

[>>KWE グループ人権方針](#)

## II. 推進体制

KWE グループでは、サステナビリティ推進委員会の下部組織として人権ワーキンググループを設置し、コーポレート・プランニング&アドミニストレーション部サステナビリティ推進室を事務局として人権尊重の取組みを進めつつ、定期的に経営層への報告を行い、代表取締役社長執行役員が取組状況について監督しています。

また、KWE グループの人権尊重の取組みを推進するにあたっては、専門的知見を有する第三者機関からの助言を受けて、取組みにおける客観性と正当性の担保に努めています。

## III. 人権尊重への取組み

### 1. 人権に対する教育・啓発

KWE グループでは、役員および従業員の双方に対して、定期的にビジネスと人権に関する教育・啓発の機会を設けています。

経営層に対しては、ビジネスと人権に関する理解の深化や最新動向へのキャッチアップ、人権尊重の取組みへのコミットメントの強化等を目的に、専門的知見を有する特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会（以下、CRT）事務局長の石田寛氏および東京海上ディーアール株式会社（以下、TdR）による説明会を2024年10月に実施しました。

従業員に対しては、2024年11月に人権デュー・ディリジェンスの一環として開催した管理職向けのワークショップにおいて、CRT事務局長の石田寛氏およびTdRを講師に迎えて

講義を行い、ビジネスと人権に関する世界的な動向について理解を深めました。また、国内外グループ会社の従業員に対して、eラーニングによるトレーニングを2025年4月に実施しました。

## 2. 人権デュー・ディリジェンス

### ① 基本的な考え方、進め方

KWEグループでは、UNGPに記載された方法に則った人権デュー・ディリジェンスの取り組みを通じて、外部視点も踏まえたマネジメント体制の構築を進めています。

体制の構築に向けて、具体的には、KWEグループが関与する可能性のある人権への負の影響を特定すること、特定された影響に対して実態を把握した上で適切に対処し防止・軽減を図ること、対処の実施状況と結果を追跡調査すること、取り組みの進捗および結果を外部に開示することを含むプロセスを継続的に実施し、取り組みの実効性の向上を図っています。

<人権デュー・ディリジェンス 基本的な流れ>



### ② 人権テーマの特定（リスクアセスメントの実施）

KWEグループでは、外部視点、内部視点の双方から情報を整理・分析し、事業活動において懸念される潜在的な人権リスクをバリューチェーンに沿って抽出しています。

2024年10月から12月にかけて、外部視点に基づく調査を実施しました。具体的には、ヒアリングシートを用いて国内各拠点に関する情報（従業員や取引先に対する情報、各拠点

が抱えている課題に関する情報等)を整理・分析するとともに、人権リスクに関するデスクトップ調査を行うことで、客観的なデータに基づく潜在的な人権リスクの把握を行いました。当該デスクトップ調査では、セクター(運輸・物流業やサービス業)および国内外拠点の地域固有の人権リスクについて把握するため、国際機関や NGO 等の情報を整理するとともに、運輸・物流業で実際に発生した人権侵害事例に関する調査も実施しました。

また、2024年11月には、内部視点による情報の整理・分析を目的として、国内各拠点の管理職18名を対象とする人権デュー・ディリジェンスワークショップを開催しました。ワークショップではまず前述のデスクトップ調査で抽出した潜在的な人権リスクを参加者に共有しました。加えて4~5名のグループに分かれ、KWEグループのバリューチェーン上のどこにどのような課題が存在するか、また、その対応案について議論を行うことで、実務面から懸念される潜在的な人権リスクについて洗い出しを実施しました。それらは、第三者機関である TdR および CRT が確認の上、参加者全体で共有を図りました。

以上のプロセスを踏まえ、KWEグループにとって潜在的に社会に及ぼす負の影響が大きいと懸念され、優先的に取り組むべき重要な人権テーマについて、下記のとおり抽出・特定しました。テーマの抽出にあたっては、人権デュー・ディリジェンスの基本的な流れである一連のマネジメントプロセスを展開することに力点をおくため、①外部視点(デスクトップ調査)で指摘されていること、②直接対話によってライツホルダーへのアプローチが可能であること、③自社が直接影響を及ぼす範囲で対応可能であること、の3点を考慮しました。

#### <優先的に取り組むべき重要な人権テーマ>

- 日本国内倉庫の業務委託先、外国人労働者の労働環境
- 日本国外倉庫の労働者の労働環境
- 運送会社従業員(ドライバー)の労働環境



### ③ 人権課題の評価（インパクトアセスメント）

特定した3つの人権テーマについて、人権デュー・ディリジェンスの基本的な流れに沿って、デスクトップ調査に基づく外部視点での重要度の高さ、課題に対する管理の状況、直接影響・直接対話によるアプローチの実施可能性の高さといった観点から、「日本国内倉庫の業務委託先、外国人労働者の環境」から取り組むこととしました。当社の倉庫拠点の一つである東京ロジスティクス営業所第2原木ターミナルおよび第4原木ターミナルにおいて、業務委託先（株式会社近鉄コスモス）が外国人の派遣労働者を受け入れていることがわかり、これらの外国人労働者を対象として、2025年2月に人権課題の評価（インパクトアセスメント）を実施しました。評価にあたっては、第三者機関である TdR および CRT が現地を訪問し、外国人労働者とその管理者に対してインタビューを行いました。インタビューは、外国人労働者が話をしやすいよう、個室にて、外国人労働者の母国語であるネパール語の通訳が同席したグループインタビュー形式とし、ダッカ原則に基づいた質問項目をもとに外国人労働者の置かれている職場環境を確認しました。ダッカ原則とは、人権ビジネス研究所（Institute for Human Rights and Business : IHRB）が作成した、責任ある移住労働者の募集および雇用のための国際的な原則のことです。また、インタビューの実施に加え、外国人労働者の職場（執務スペースや休憩室）を見学し、外国人労働者の置かれている労働環境を確認しました。

インパクトアセスメントの結果、人権侵害に相当する深刻な事案は確認されませんでした。給与支払いや勤務体系に問題は確認されず、適切に管理されていました。仕事において、困ったことがあれば現場のリーダーに相談でき、解決できる状況でした。一方で、人権尊重の観点から以下の課題が確認されました。雇用契約書や給与明細が日本語で作成されており、内容については通訳や翻訳アプリ等を通じて確認をしていたこと、ターミナル内の安全にかかわる掲示物が多言語対応できていなかったこと、仕事に関する困りごとは現場のリーダーに相談することで解決できていたことから、第三者による苦情相談窓口の存在を把握していなかったこと等が確認できました。これらについて、外国人労働者から困っているという声は聞かれなかったものの、当社ではさらなる人権尊重に向けて、業務委託先へのフィードバックおよび解決に向けての検討を開始しました。

<インパクトアセスメントの様子>



<インパクトアセスメントで把握された課題および対処の状況>

| インパクトアセスメントで把握された課題<br>(2025年2月時点) |   | 対処中または検討中の内容<br>(2025年6月時点)   |
|------------------------------------|---|---|
| 言語対応<br>(雇用契約書)                    | 雇用契約書が日本語で作成されており、その内容については、通訳や翻訳アプリを通じて確認をしている。  | 労働者の母国語に対応した雇用契約書を作成することを業務委託先に求め、今後締結する契約書に関して順次言語対応する事を確認した。          |
| 言語対応<br>(給与明細)                     | 給与明細が日本語で作成されており、雇用契約書と同様、通訳や翻訳アプリを通じて確認をしている。  | 労働者の母国語に対応した給与明細を作成することを業務委託先に求め、今後発行する給与明細に関して順次言語対応する事を確認した。          |
| 言語対応<br>(事業所内の注意表示)                | 事業所内の安全にかかわる掲示物(電子レンジ使用時の注意事項、労働安全衛生目標等)や、自治体が作成した水害発生時のハザードマップは、日本語表記の掲示しかなく、外国人労働者には理解が難しい可能性がある。 | 事業所内の安全および衛生にかかわる掲示物について、多言語表示化やピクトグラムなど言語によらない図示等を検討しており、今後順次整備を進めていく。 |
| 救済へのアクセス(相談窓口)                     | 外国人労働者は仕事上で困ったことがある場合には、現場のリーダーに相談することで解決を図っている。仮に、労働者とリーダー間の当事者同士でトラブルが発生した場合、相談できる窓口を把握していなかった。   | 労働者の苦情を受け付ける相談窓口について、導入に向けた検討を進めている。                                    |

④ 今後の取組み

KWEグループでは、「日本国内倉庫の業務委託先、外国人労働者の労働環境における外国人労働者」のテーマにおいて人権課題の評価(インパクトアセスメント)を通じて把握した課題に対し、フォローアップとして対処の実施確認などの追跡調査を行う予定です。本テーマについてはライツホルダーとの対話を重ねながら、今後も業務委託先とともに対処の実施を進めてまいります。

その他のテーマについてもインパクトアセスメントを実施し、ライツホルダーとの直接的な対話により、人権侵害の有無やその可能性を確認する予定です。人権への負の影響やその可能性が確認された場合には、その防止・軽減といった対処を行います。実施した対処に

については、その実効性を追跡調査します。そして、人権デュー・ディリジェンスを通じて得た知見を、取引先等やバリューチェーン全体に広げてまいります。

KWE グループでは、これらの人権デュー・ディリジェンスでのプロセスを繰り返し継続して実施していき、取組みの進捗や結果を外部に開示します。

### 3. 苦情処理メカニズム

当社では、下記の内部通報制度を設けています。

#### ●グローバル内部通報システム（ホットライン）

2023年5月より、世界中の全従業員がアクセスでき、法律やグループポリシーの違反、その可能性への懸念等を表明することができる、グローバル内部通報システム（ホットライン）を設けています。本システムは、匿名・多言語での報告を可能とし、潜在的問題の早期発見や改善に向けて、懸念事項の共有に努めています。また、ライツホルダーとの信頼関係を構築する一環として、第三者からの報告を可能とする苦情処理メカニズムについて、段階的な整備を検討してまいります。

以 上