

人権に関するグローバルポリシー

2017 年発効

2025 年 8 月改訂

序文と範囲

この人権に関するグローバルポリシーは、当社が従業員に対して定めた中核的な基準と期待事項を概説するものです。このポリシーは、当社の [Global Code of Conduct](#) に組み込まれており、ペプシコの全従業員に適用されます。

当社の志

ペプシコは、当社の事業およびサプライチェーンを通じて、すべての個人と地域社会の権利を尊重することを目指しており、以下の国際文書に定められた権利と自由を認めています。

- [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、社会的及び文化的権利に関する国際規約](#)
- [労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言](#)
- [国連子どもの権利条約](#)
- [国連女性差別撤廃条約](#)
- [先住民族の権利に関する国際連合宣言](#)
- [あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約](#)
- [すべての移住労働者及びその家族の権利の保護に関する国際条約](#)

人権を尊重するという目的を果たすために、当社は、事業全体で[国連のビジネスと人権に関する指導原則](#)を実践することに努め、[国連指導原則報告フレームワーク](#)に従って、進捗状況を報告しています。以下のフレームワークの署名者またはメンバーでもあります。[OECD 多国籍企業行動指針](#)、[国連グローバル・コンパクト](#)、[国連の LGBTI の人々に対する差別への取組み—企業のための行動基準](#)、および[女性のエンパワーメント原則](#)。

当社の人権基準

ペプシコは、適用されるすべての現地の法規の遵守を要求します。以下の基準は、国際的に認められた人権基準に基づいています。当社は、国内法と国際人権基準が一致しない場合があることを認識しています。それらが矛盾する場合、当社は国内法を遵守し、可能な限り国際人権基準を尊重する別の方法を模索します。

1. 児童労働

ペプシコは、当社事業における児童労働を禁止しています。15 歳未満、または現地の法定最低就労年齢もしくは義務教育年齢のうちいずれか高い方の年齢未満の者の雇用を禁止します。若年労働者は、当社が承認した短期インターンシップ、見習い、または職場体験プログラムを通じて雇用されることがありますが、労働者の安全衛生を脅かし、教育や職業訓練を妨げたりする可能性のある業務に従事することは決して認められません。当社は、雇用時に労働者の年齢を確認することを義務付けており、責任を持ってポリシー違反の可能性を是正するためのプロセスを備えています。

2. 強制労働と人身取引

ペプシコは、当社の事業におけるあらゆる形態の強制労働を禁止しています。非自主的な囚人労働、年季奉公労働、拘束労働、軍事労働、奴隷労働、およびあらゆる形態の人身取引がこれに該当します。すべての雇用の決定は、自由な選択に基づいて行われなければなりません。従業員は、懲罰や統制の方法として、労働を強要されたり、体罰や暴力の脅し、その他の身体的、性的、精神的、または言葉による虐待を受けたりすることがあってはなりません。すべての従業員に、雇用条件（労働時間、給与、福利厚生など）を労働者が理解できる言語で明記した雇用文書（内定通知書、契約書など）を、必要に応じて口頭で説明した上で、提示しなければなりません。すべての雇用契約は、労働者と雇用主が書面で自由に合意しなければなりません。

すべての労働者は移動の自由を有しています。雇用条件は、身分証明書の保持、保証金の預かり、宿泊施設の要件、または労働者の移動を制限することを目的とするその他の行為によって、移動を制限するものであってはなりません。さらに[雇用主負担の原則](#)に従い、労働者は、雇用を確保または維持するために、人材紹介料、その他同様の料金を支払うことを義務付けられるべきで

はありません。採用の費用は雇用主が負担しなければなりません。料金が確認された際には、可能な場合、合理的な正計画を策定しなければなりません。

3. 結社の自由と団体交渉

ペプシコは、従業員が労働組合などの組織に加入またはそれらを結成し、団体交渉を行う権利を尊重します。当社は、組合員、労働組合の代表者、およびこれらの権利を行使しようとする従業員に対するあらゆる形態の脅迫、ハラスメント、報復、暴力を禁止します。法的に認められた組合が従業員を代表している場合、当社は建設的な対話を確立し、従業員が自由に選んだ代表者と誠実に交渉することを約束します。結社の自由に対する権利が法により制限されている場合、当社は、現地法を遵守しながら、結社関与に向けた代替手段の支援に努めます。

4. ハラスメントと差別

当社は、すべての社員が自身の能力を最大限に発揮し、ペプシコの成功に貢献する機会を与えられるべきだと考えています。各社員は、人種、肌の色、年齢、性別またはジェンダー、性的指向、性自認、ジェンダー表現、トランスジェンダーであるか否か、宗教、信条、国籍、民族、市民権、祖先、障害、遺伝情報、兵役経験、妊娠、婚姻状態または家族形態、その他の該当する法律で保護されているカテゴリーを考慮せずに、仕事に関する要因に基づいて、同僚や求職者に関する雇用の決定を行うことが求められています。当社のグローバル行動規範は職場におけるあらゆる不当な扱いやハラスメント、および攻撃的／軽蔑的行為を禁じています。

5. 水に対する人権

ウォーター・スチュワードシップは、ペプシコのも優先事項のひとつです。当社の規模の企業で水を人権として認識した最初の企業の1社として、当社は、流域管理のアプローチを採用しています。事業全体で水利用効率を向上させる、当社が事業を展開している最も水リスクが高い地域の流域に水を補充する、水不足に直面している地域社会で安全な水へのアクセスを高めるといったアプローチがあります。食品飲料会社である当社は、フードシステムにおいて水が果たす重要な役割を痛感しており、ペプシコが世界のどこで事業を展開しようとも、当社の存在によって水資源はより良い状態になるというビジョンを掲げています。

6. 土地の権利

ペプシコは、確実な土地の権利が経済的繁栄、持続可能な食糧生産、天然資源の責任ある利用に不可欠な要素であることを認識しています。ペプシコが土地を取得する（購入、リース、利用を含みます）場合、公正かつ合法的な交渉を行い、IFC パフォーマンス・スタンダードを使用して、開発途上国における農業開発のための FPIC (Free, Prior, and Informed Consent: 自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意) の原則を実践します。

7. 自主的な囚人労働

国際労働機関 (ILO) のガイダンスに従い、自主的な囚人労働は、厳しい監督下にある状況で、囚人が同意し、釈放に向けてリハビリや訓練を受けており、また雇用条件が自由な労働市場と同等である場合に用いることができます。

具体的な条件は、以下のとおりとします。

- 就労や奉仕は、法廷で有罪判決を受けた囚人にのみ要求することができます。そのような就労や奉仕は、公的機関 (国営施設の刑務所管理者など) の監督・管理の下で実施されなければなりません。刑務所の労働者を、民間の個人、企業、団体が雇ったり、自由に業務を割り当てたりしてはなりません。囚人による強制労働や奉仕は、刑務所の内外を問わず、または民間が管理する刑務所内においても、民間事業では認められていません。
- 囚人が民間事業で行う労働や奉仕は、自主的でなければなりません。刑務所の労働者は、民間の雇用主の下で働くことに同意するにあたって、脅しや罰則 (刑務所内での権利や特権の喪失など) を受けることがあってはなりません。
- 民間企業内での就労に同意した囚人の雇用条件は、自由な労働者が享受する条件とほぼ同等でなければなりません。刑務所の労働者には、自由な労働関係とほぼ同じ賃金水準、社会保障給付、労働安全衛生基準が適用されなければなりません。食事代や宿泊代を差し引いた上で、賃金水準に合理的な差があることは認められます。

8. 賃金と福利厚生

当社は、すべての従業員が適正な生活水準を確保するために十分な賃金を支払われるべきだと考えており、従業員とその家族に公正な賃金と公平な福利厚生を提供することを約束しています。

ペプシコは、業界内で競争力のある報酬を従業員に支払い、賃金の支払いと福利厚生に関する現地のすべての適用法の遵守を求めています。すべての従業員は、法定最低賃金以上の賃金を受け取らなければなりません。時間外労働の賃金は、現地法で義務付けられている適切な割増率で支払われなければならない、すべての賃金は、期日に全額支払われなければならない。全従業員は、各給与期間に、労働時間、受け取った給付金、控除額など、報酬の構成要素を明確に記載した給与明細書を受け取らなければなりません。ペプシコは、懲戒処分としての賃金の控除を禁止しており、すべての控除は現地法に従って行うよう要求しています。

9. 労働時間と休憩時間

当社は、ワーク・ライフ・バランスの重要性を認識しており、当社の業務における労働者の労働時間、時間外労働、休憩時間の指針となるポリシーを定めています。当社のアプローチを継続的に進展させるため、当社は、労働時間と休憩時間について、以下を含む国際基準を満たすよう努めます。(i) 標準労働時間は週 60 時間以内(所定労働時間 48 時間、自主的な時間外労働 12 時間)、(ii) 勤務日と勤務日の間に最低 8 時間の休息、(iii) 緊急時または異例の状況を除き、7 日間ごとに少なくとも連続 24 時間の休息。

10. 職場の安全衛生

世界中のアソシエイトの安全、健康、ウェルビーイングを守ることは、企業としての最優先事項のひとつです。当社は、当社の事業全体で安全衛生の価値観を推進するためのポリシーとシステムを確立しています。例えば、[環境安全衛生\(EHS\)に関するグローバルポリシー](#)は、傷害のない職場環境を実現し、従業員の健康とウェルビーイング、そしてその周辺環境にポジティブなインパクトをもたらす文化を創造するという当社の「ビヨンド・ゼロ」ビジョンの概要を示しています。当社のグローバル EHS 部門は、このビジョンを達成するための戦略を主導し、グローバル環境安全衛生管理システム(GEHSMS)を監督しています。GEHSMS は、当社事業のグローバルな安全衛生基準を設定し、当社のパフォーマンスを評価するものです。当社は安全で健康的な職場を提供し、維持することに努めます。従業員と協力し、ハザード(危害要因)の特定や安全衛生の問題の改善など、職場の安全衛生を継続的に改善することに尽力しています。

苦情処理管理プロセス

当社は、当社のポリシーとプログラムが、すべての負の影響を防止できるわけではないことを認識しています。当社がそのような影響を引き起こした、またはその一因となった場合には、改善策を提示する、あるいは実施できるようサポートすること、当社の事業運営、商品、またはサービスに直接関連する影響が見られる場合、当社の影響力を行使して、サプライヤーに改善策を提示するよう促すことを約束します。このプロセスを促進するため、当社は従業員、利害関係者、その他潜在的に影響を受ける人々が苦情を申し立て、救済を求めることができるさまざまな仕組みを確立しています。当社の仕組みは、他の救済チャネルや手続きの利用を妨げるものではありません。当社は、適宜他の組織や企業と協力し、負の影響を予防、軽減、是正することに努めます。

直接事業

ペプシコの全従業員は、当社のグローバル行動規範、ポリシー、および適用法に対する違反の疑いを報告する義務を負っています。従業員が、問題を報告し、助言を求める手段がいくつか用意されています。上司、人事部、法務部、グローバル・コンプライアンス&倫理部、スピーク・アップ・ホットラインなどを通じて報告、相談することができます。スピーク・アップは、独立した第三者が運営するフリーダイヤルの倫理ホットラインです。ペプシコの従業員、消費者、サプライヤー、ビジネスパートナー、コミュニティの人々を対象に、匿名、秘密厳守で違反の疑いを報告する手段を 24 時間体制で提供します。スピーク・アップは、以下の方法で世界中どこからでもアクセスすることができます。

- 電話(60 か国以上の国、複数の言語に対応)。発信者の国に応じた特別な無料電話番号を使用します。海外の国の電話番号については、ウェブサイト [Speak Up](#) セクションを確認してください。
- ウェブ(<http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>) (26 か国語に対応)

当社の報復禁止ポリシーは、違反の疑いを誠実に報告した個人に対する報復を厳しく禁じています。懸念を誠実に報告した個人に対する報復は、それ自体が当社のグローバル行動規範に対する重大な違反であり、そのような報復に関与したことが判明した従業員は、適切な懲戒処分の対象となります。同様に、当社の従業員は、本ポリシーに記載されている基準を遵守しなかった場合、解雇を含む懲戒処分を受ける可能性があります。

当社のダイレクトサプライチェーン

当社は、ダイレクトサプライヤーに対し、当社が守っている基準と同じ基準に従って業務を行うよう求めています。効果的な業務レベルの苦情処理管理システムを自社の業務に導入する、自社の慣行について懸念を表明する個人に対する報復を禁止するといったことが求められています。業

務レベルのシステムを補完するため、当社のポリシーおよび基準に対する違反の疑いがある場合、「ペプシコ・スピーク・アップ・ホットライン」を通じて報告することができます。

コンプライアンス違反を管理する際、当社はまず、根本的な問題に対処し、キャパシティビルディングを行うための是正措置を促すようサプライヤーに働きかけることを検討します。直接的な働きかけが有意義な進展につながらない場合、当社は、供給の削減や終了、または関係性に影響を及ぼす可能性のある代替案を検討します。

透明性と報告

人権を尊重するという目的を果たすために、当社は国連のビジネスと人権に関する指導原則に沿って、事業全体を通じて本ポリシーを実践し、国連指導原則報告フレームワークに従って定期的に進捗状況を報告することを目指しています。

署名



ラモン・ラグアルタ
PepsiCo, Inc. 会長兼最高経営責任者