



# PwCの人権方針



## はじめに



PwCのメンバーファームは、世界中のクライアントとコミュニティにサービスを提供する中で、「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」というPwCのパーパス(存在意義)を達成するために協力しています。私たちは日々これを実現するために参集し、PwCの人々と取り組む場合も、外部の人々と取り組む場合も、互いに信頼し合い、倫理的責任に十分配慮しています。

私たちは、Purpose-led, value-drivenである(共通の価値観を行動力の糧とし、パーパスを追求する)こと、誠実に行動すること、自らの行動に責任を持つことを信条とし、人権に対するPwCのコミットメントが分かりやすく、アクセスしやすく、実行可能なものになるよう努めています。





## 適用範囲

本方針において概説する権利は、私たちのビジネスにとって重要な人権問題を分析した情報に基づいています。本方針は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」とその関連条約や宣言に対するPwCの確固たるコミットメント、ならびにその開発の背景となる広範な倫理的根拠についてまとめたものです。国連が1948年に採択した世界人権宣言は、全ての人について守られるべき基本的な権利と自由を明示したものであり、本方針の基礎となっています。本方針の説明に用いた各種フレームワークに関する詳細は、後述の「国際的な枠組み」のセクションを参照してください。

本方針において概説する期待事項と要求事項は、私たちの行動の基本理念としての役割を持ち、さまざまな領域にわたって信頼を培う助けとなるものです。これには、私たちのビジネス活動、対人関係、コミュニティとの関わり、情報の取り扱いに関するアプローチが含まれます。本文書において「私たち」とは、PwCの全てのパートナーおよびスタッフ、請負業者、下請業者、ならびにPwCグローバルネットワークを構成する個々のメンバーファームを指します。必要に応じて、PwCのサプライヤーやコミュニティのステークホルダーにも本方針を遵守することを求めます。

最後に、人権と、気候変動、汚染、廃棄物などを含む世界的な環境課題には関連性があることを私たちは認識しています。環境に対する責任と持続可能なビジネス慣行は、世界中の個人やコミュニティの心身の幸福と尊厳に本質的につながっていると私たちは理解しています。環境フットプリントを最小限に抑え、ビジネスの持続可能な成長を推進する努力を続ける中で、私たちは人権を譲ることのできない原則として、しっかりと守り続けます。環境への取り組みを人権に対するコミットメントと整合させることで、全ての人々の権利と心身の幸福が守られる世界の構築に貢献することを目指します。サステナビリティフレームワークにおける私たちの人権に対するコミットメントは、私たちが持続可能で倫理的かつ責任あるビジネス活動に尽力している証です。



## 現地の法律が本方針に与える影響

PwCのグローバル人権方針は、PwCグローバルネットワーク全体における倫理的行動と人権の尊重に対する基準を定めています。現地法によっては、より厳格な法律や異なる法律が課されることを私たちは認識しており、そのような場合、メンバーファームは、必ず、より高度な要求事項やより厳格な原則を遵守します。どの地域でビジネス活動を行うにしても、私たちは現地の法規制を遵守するとともに、国際的に宣言された人権を尊重し、推進するにあたって関係当局と連携します。

- 現地の法律が本方針よりも厳格な場合は、本方針に加えて現地の法律が適用されます。
- 現地の法律が本方針に含まれるコミットメントと矛盾する場合は、現地の法律を遵守し、私たちの影響の及ぶ範囲内で、人権に対する意識を高め、私たちのビジネス活動を通じて良い実例を示すよう努めます。
- 現地の法律が本方針よりも厳格でない場合、本方針に定められたコミットメントを遵守し、私たちの影響の及ぶ範囲内で、人権に対する意識を高め、私たちのビジネス活動を通じて良い実例を示すよう努めます。

また、PwCのパートナーおよびスタッフが、意図せず人権侵害につながる、または人権侵害を引き起こす可能性のあるリスクに気づいた場合、エシックス・ヘルプラインを含め、組織内の担当者に指示とアドバイスを仰ぐことを奨励しています。私たちは力を合わせて、さまざまな現地の法的・文化的背景の複雑性に対処しつつ、人権に対するPwCのコミットメントを守る解決策を見出せるよう取り組みます。



# PwCの人権原則

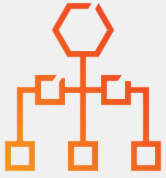


## 健康と安全

- PwCにおける基準: 私たちは健康で安全な職場環境を提供することを約束します。
- 適用の方法: 私たちは、PwCの組織内における潜在的な健康と安全のリスクを特定し、評価して軽減するよう絶えず努めます。また、新たな規制に準拠し、PwCのパートナーおよびスタッフの健康と安全に影響を及ぼす動向の変化に適応できるよう、継続的に私たちの事業活動に対する再評価を行います。職場における健康と安全に関するインシデントや事故を最小限に抑え、対処します。また、必要に応じて、身を守る適切な個人用防護具を提供します。さらに、職場における心身の幸福を維持するために、パートナーおよびスタッフに必要なリソース、研修、サポートを提供することを約束します。メンタルヘルスは健康で安全な職場環境に欠かせない要素です。世界精神保健連盟は、メンタルヘルスを普遍的な人権として提唱しており、私たちもメンタルヘルスがパートナーおよびスタッフの心身の幸福に不可欠なものとして認識しています。私たちは、メンタルヘルスを優先した職場環境を創出することに注力しています。

(1) Gaynor-Brook L著、PLOS Medicine Editors編「Towards mental health as a human right: The key role of lived experience」PLoS Med. 2023年10月10日発行





## インクルージョン

- PwCにおける基準: 私たちは、多様性に富むインクルーシブな文化を培うために、「インクルージョンファースト」のアプローチを採用しています。PwCグローバルネットワークのインクルージョンを最優先事項とする戦略によって、PwCのカルチャーにインクルージョンを根付かせています。私たちは、PwCグローバルネットワークと、私たちが生活し、働くコミュニティにおいて、インクルージョンを推進し、あらゆる背景を持つ人々が成長し、成功できる環境を育むことを約束します。また、全ての人に平等な雇用の機会と採用慣行を提供することを約束します。
- 適用の方法: 私たちは非差別の原則に基づき、人々を区別なく扱います。この方針は、人種、民族、肌の色、年齢、生物学的・社会的性別、性自認・性表現、性的指向、政治的信念、国籍、出身国、祖先、言語、宗教、精神的・身体的障がい、健康状態、婚姻状況、子の有無、妊娠の有無、経済的・階級的的地位、軍役経験の有無、または法律で保護されているその他の特性に関係なく適用されます。率直で正直な話し合いができる環境を創出するために、私たちはオープンな対話を尊重し、奨励しています。これにより、あらゆる職階においてインクルーシブなリーダーが育ち、インクルーシブなシステム、プロセス、行動を私たちの核とすることが可能となります。私たちは、雇用、報奨、昇進を機会均等の原則に基づき行います。つまり、雇用に関する決定(採用、配属、昇進、育成、研修、報酬、懲罰、解雇を含みますが、これらに限定されません)は、資格や経験、パフォーマンス、スキルといった正当なビジネス要因に基づいて行われます。





## ハラスメント、残虐な行為や品位をおとしめる行為の禁止

- PwCにおける基準: 私たちはハラスメントや暴力を一切容認することなく、インシデントに適切に対処します。
- 適用の方法: 私たちは、PwCのパートナーおよびスタッフの安全を守るために適切な措置を講じます。私たちは、虐待、暴力、脅迫、またはその他の破壊的行為のない、安全な職場環境を提供します。私たちは、ハラスメント、差別、報復、脅迫、いじめ、その他の非礼な行為を容認しません。こうした行為は、私たちの誠実な関係を損なうものです。私たちは、職場においても、職場以外の業務関連の場(業務関連のイベントなど)においてもそのような行為を容認しません。



## 人身売買、現代奴隷制、強制労働の禁止

- PwCにおける基準: 私たちは、いかなる形の人身売買や現代奴隷制にも反対し、これらを容認しません。暴力や恐喝、脅迫などにより、人々が強制的に働かされる状況を容認しません。いかなる強制労働、債務奴隷、非自主的・義務的労働、その他の労働搾取も固く禁じています。
- 適用の方法: 私たちは、人身売買や現代奴隷制に関与せず、これを支持しません。私たちは、人身売買、労働時間、有給休暇に関して適用される全ての法律と協定を遵守します。児童労働を使用せず、各国の法定最低労働年齢要件を満たす人を雇用します。



## 結社の自由

- PwCにおける基準: 私たちは、建設的な対話と紛争解決に努め、また、スタッフが自らの選択で合法的に団体を形成して参加し、平和的に集う権利を認めます。そのような活動は、通常の事業活動を妨げたり、ハラスメント、差別、報復、脅迫、いじめ、非礼な行為に該当するものであったりしてはなりません。そうした行為は私たちの誠実な関係を損なうものだからです。
- 適用の方法: 私たちは、従業員が合法的に団体を形成して参加し、保護された活動に対する報復の恐れなく平和的に集う権利を認めます。



## 公正な賃金、収入、労働時間

- PwCにおける基準: 私たちは、賃金、労働時間、福利厚生、超過勤務に関して適用される法規制の遵守を約束します。私たちは、スタッフの生活賃金の原則を支持します。PwCは、職場の柔軟性とワークライフバランスを大切にすることを約束します。
- 適用の方法: 私たちは、事業活動を行う国において適用される法規制に準拠して、労働時間、賃金、時間外手当を設定します。適用される最低賃金を下回らない賃金を支払います。私たちは、休息と余暇の権利を認め、また、労働時間、超過勤務、休息に関する現地の法規制および現地の慣習に従います。法律で認められている場合、超過勤務が必要となる場合があることは理解していますが、超過勤務が労働環境を阻害しないように運営し、対策を講じます。さらに、時間外手当を義務付ける現地法を遵守することを約束します。



## 個人データおよび機密情報の保護

- PwCにおける基準: 私たちは、クライアント、PwCのパートナーおよびスタッフ、その他取引先に関連または帰属する情報のプライバシーと機密性を尊重します。私たちは、あらゆる形態の個人情報およびその他の機密情報を保護します。
- 適用の方法: 私たちは、個人情報の収集、保存、処理、送信、共有を行う際に、適用されるプライバシーと情報セキュリティに関する法律や規制要件を遵守します。私たちは、個人データと機密情報を、不正または違法な利用、開示、アクセス、滅失、改ざん、毀損および破壊から保護します。データを処理のために第三者に転送する場合、契約またはその他の手段により、当該データの処理を保護します。

## 適用と実施

本方針の適用範囲で述べたように、PwCのグローバル人権方針は、私たち全員に適用されます。クライアント業務からPwCメンバー間のやりとり、私たち自身の環境への取り組みと社会的影響に至る全てにおいて、高水準の倫理的行動と、クライアント、社会、人々がPwCに寄せる信頼が、私たちの活動の全ての基礎となっています。

PwCでは、私たちのビジネスにおいて本方針を支えるプロセスと手続きを整備することに尽力しています。私たちは、人権リスクが変化する可能性があることを認識しており、随時これらのプロセスを見直し、改善していくことを約束します。

私たちは、PwCの**行動規範**を通じて「声をあげる」カルチャーを積極的に推進しています。これには、報復禁止の方針、PwCの**Values**、専用の**エシックス・ヘルプライン**が含まれ、パートナーおよびスタッフが懸念事項を報告できる複数の手段を提供するとともに、報告された懸念事項は真剣に、機密を保持し迅速に対応されるという信頼感を提供しています。特に、PwCのエシックス・ヘルプラインは、PwCのパートナーおよびスタッフ、クライアント、その他の第三者が報復を恐れることなく、安心して質問や懸念を提起できるようにしています。また、エシックス・ヘルプラインは、安全な報告手段を提供しており、必要に応じて匿名での報告も可能です。私たちは、把握した全ての人権問題について調査し、適切かつ迅速で効果的な措置を講じて、それらに対処し是正することを約束します。私たちは、懸念を報告した人を保護するために、厳格な報復禁止の方針を堅持します。全ての人々が調査に協力することが期待され、また、申し立てが実証された場合は、懲戒処分を伴う責任追及の対象となります。私たちは、報告手段の有効性を継続的に確認し、現在の選択肢へのアクセスが困難な人のために他の報告手段がないか特定し続けます。

PwCのサプライヤーについては、**第三者行動規範**またはサプライヤーが策定する同等の方針を遵守することを求めます。PwCに供給される製品またはサービスが人権侵害に直接関連する懸念がある場合、私たちはPwCの方針に基づき、該当するサプライヤー（既存のサプライヤーまたは選定段階にある潜在的サプライヤー）にPwCの期待事項を伝え、適切にこれらの影響を緩和するためにサプライヤーと協力します。クライアントについては、PwCの業務がクライアントによる人権侵害に直接関連する懸念がある場合、PwCは該当する当事者と懸念について話し合い、懸念に対処するよう求め、PwCの業務が人権侵害に寄与しないと確信できた場合に業務を開始します。もしそのまま継続するとPwCの誠実性が問われる可能性がある場合には、当該クライアントや契約から躊躇なく撤退します。

ガバナンスの観点では、本方針はネットワーク・リーダーシップ・チームが所管し、Global Boardがモニタリングを行い、グローバルのEthics & Complianceが機能上の主導的役割を担います。私たちは継続的に、私たちの業界に合致した人権の原則を評価し、私たちの報告手段と対応の有効性を確認し、ネットワークレベルで、PwCの進捗状況を対外的に伝えていきます。



## 関連ポリシーとプロセス

- PwCの行動規範
- PwCの第三者行動規範
- PwCグローバルネットワークの環境ステートメント



## 国際的な枠組み

PwCのグローバル人権方針の策定にあたり、人権擁護の重要性を強調するいくつかの国際的な枠組みを参照しました。これには以下が含まれます。

- 世界人権宣言(UDHR)
- 国連グローバル・コンパクト(UNG)の10原則
- 国際人権章典
- 国際労働機関(ILO) 労働における基本的原則および権利に関する宣言
- 経済協力開発機構(OECD) 多国籍企業ガイドライン
- ビジネスと人権に関する国連指導原則(UNGP)
- 国連 持続可能な開発目標(SDGs)

これらの国際的な機関および枠組みは、人権を守る上で全ての組織が中心的役割を果たすことを強調しています。これらの原則に準拠することで、本方針はより良い社会の実現に貢献するだけでなく、その持続可能性についても配慮しています。これらの国際的な原則にコミットすることは、責任ある組織として、前向きな変化をもたらす原動力となることを目指すPwCの取り組みを強化します。

