

Tuyên ngôn Nhân quyền của Japan Create

Công ty Japan Create chúng tôi đang phát triển các hoạt động tập trung chủ yếu vào lĩnh vực cung ứng nguồn nhân lực như phái cử người lao động, v.v... Niềm vui của chúng tôi là thông qua hoạt động kinh doanh của công ty, có thể cung cấp một môi trường mà ở đó mọi người có thể tận hưởng niềm vui trong công việc và cho phép mỗi cá nhân có thể sống một cuộc sống của riêng mình. Vấn đề tuân thủ luật pháp và các quy định liên quan đến lao động là một phần cơ bản trong hoạt động kinh doanh của chúng tôi, vì vậy chúng tôi xem đó là điều đương nhiên để đảm bảo không có hành vi vi phạm pháp luật trong nước. Tuy nhiên, gần đây, khách hàng đang ngày càng mong đợi nhiều hơn từ chúng tôi, chẳng hạn như các yêu cầu liên quan đến tiêu chuẩn lao động quốc tế và đạo đức kinh doanh chưa được pháp luật quy định, v.v... Ngoài ra, chúng tôi ngày càng nhận thức rõ hơn về trách nhiệm của mình với tư cách là thành viên trong chuỗi cung ứng dịch vụ khách hàng.

Thông qua các hoạt động kinh doanh của mình, chúng tôi hy vọng sẽ mang lại sự hài lòng cho các đối tác kinh doanh, góp phần ổn định đời sống cho nhân viên và gia đình của họ, cũng như cho sự phát triển bền vững của toàn xã hội.

Chúng tôi tin rằng các công ty thuộc Tập đoàn của chúng tôi tồn tại để mở ra một tương lai tươi sáng với tư cách là một doanh nghiệp thu hút nhiều người, bằng niềm tin vào tiềm năng của con người, tiếp tục chấp nhận thử thách và sáng tạo với sứ mệnh "Vi tương lai với nhiều việc làm".

Để đảm bảo môi trường làm việc an toàn và yên tâm cho nhân viên, chúng tôi đã thiết lập Hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và đang hoạt động theo chứng nhận ISO45001. Chúng tôi còn thiết lập và thực hiện các chỉ số liên quan đến việc cung cấp cơ hội giáo dục, bình đẳng giới, việc làm bền vững, v.v... như là một phần của các sáng kiến SDG khác. Mặc dù đang tham gia vào nhiều hoạt động khác nhau, nhưng chúng tôi tin rằng nhân quyền là điều quan trọng nhất cần được coi trọng trong hoạt động kinh doanh, và tôn trọng nhân quyền là trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Tại đây, chúng tôi thiết lập và tuyên bố chính sách nhân quyền của mình.

Để đảm bảo rằng nhân quyền của tất cả những người bị ảnh hưởng bởi hoạt động kinh doanh của công ty chúng tôi không bị xâm phạm, Công ty Japan Create, Ltd. sẽ thiết lập "Chính sách nhân quyền Japan Create" dựa trên "Nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và nhân quyền: Thực hiện khuôn khổ "Bảo vệ, tôn trọng và khắc phục" của Liên hợp quốc" năm 2011 (sau đây gọi là "Nguyên tắc hướng dẫn") và thúc đẩy các sáng kiến tôn trọng nhân quyền.

1. Quan điểm cơ bản về nhân quyền

Nhân quyền theo quan điểm của công ty chúng tôi, chính là quyền của một con người được sống hạnh phúc và có phẩm giá như con người, là quyền mà tất cả mọi người sinh ra đều có, không chỉ đề cập đến các quyền con người dựa trên luật pháp trong nước, mà còn đề cập đến nhân quyền được quốc tế công nhận. Chúng tôi ủng hộ và tôn trọng các chuẩn mực quốc tế như “Tuyên ngôn quốc tế Nhân quyền” của Liên Hợp Quốc (Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền và Công ước Quốc tế về Nhân quyền), “Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại Nơi làm việc”, Tuyên bố của ILO về Doanh nghiệp đa quốc gia và “Hướng dẫn của OECD dành cho Doanh nghiệp đa quốc gia”, nếu có xung đột giữa luật pháp trong nước và các quyền con người được quốc tế công nhận, chúng tôi sẽ theo đuổi các biện pháp để đảm bảo rằng các quyền con người được quốc tế công nhận sẽ được tôn trọng ở mức tối đa có thể trong khi tuân thủ luật pháp trong nước. Chúng tôi sẽ thực hiện các biện pháp để đảm bảo rằng nhân quyền của tất cả những người bị ảnh hưởng bởi hoạt động kinh doanh của công ty chúng tôi được bảo vệ theo chủng tộc, màu da, giới tính, khuynh hướng tính dục/bản dạng giới, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm về chính trị và các quan điểm khác, quốc gia (quốc tịch, xuất thân, v.v.), bất kể nguồn gốc xã hội, tài sản, dòng dõi hay địa vị khác của họ. Thông qua các hoạt động kinh doanh của mình, chúng tôi sẽ nghiêm túc nỗ lực và hoàn thành trách nhiệm của mình với tư cách là một doanh nghiệp, để hiện thực hóa một xã hội bền vững và phát triển kinh tế.

2. Phạm vi áp dụng

Chính sách này được áp dụng cho tất cả nhân viên của công ty chúng tôi (tất cả nhân viên đang làm việc không phân biệt loại hợp đồng). Ngoài ra, chúng tôi cũng khuyến khích các bên liên quan bên ngoài công ty tuân thủ quy định “1. Quan điểm cơ bản về nhân quyền”, vốn là nền tảng của chính sách này.

3. Các sáng kiến quan trọng về tôn trọng nhân quyền

(1) Lao động cưỡng bức

- ① Công ty sẽ không thực hiện lao động cưỡng bức, ràng buộc (bao gồm cả ràng buộc về nợ nần) hoặc lao động giam giữ, lao động không tự nguyện hoặc bóc lột, lao động nô lệ hoặc buôn người. Điều này bao gồm việc vận chuyển, che giấu, chuyển nhượng hoặc nhận người bằng hình thức bắt cóc, lừa đảo, hoặc đe dọa, cưỡng chế, ép buộc để lao động hoặc phục vụ.
- ② Công ty sẽ không áp đặt những hạn chế vô lý đối với việc người lao động

tiếp cận các cơ sở vật chất, như ký túc xá được cung cấp cho họ, cũng như không áp đặt những hạn chế vô lý đối với việc người lao động được tự do đi lại trong cơ sở.

- ③ Công ty sẽ xem tất cả mọi lao động đều là lao động tự nguyện của người lao động, và sẽ chấp nhận yêu cầu của người lao động khi người lao động xin nghỉ việc hoặc chấm dứt quan hệ lao động, v.v... Trong những trường hợp như vậy, công ty sẽ không áp dụng hình phạt hoặc phạt tiền đối với người lao động.
- ④ Khi tuyển dụng người lao động, công ty sẽ không tính hoặc thu phí giới thiệu việc làm hoặc các khoản phí liên quan đến việc làm, v.v... từ người lao động.

(2) Quyền tự do hiệp hội, quyền tổ chức, quyền thương lượng tập thể

- ① Công ty công nhận quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mỗi người lao động mà không cần phải xin phép trước, cũng như tôn trọng các quyền này mà không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào. Công ty sẽ không tham gia vào hoạt động phân biệt đối xử chống công đoàn hoặc can thiệp vào hoạt động của công đoàn.
- ② Công ty sẽ không ngăn cản công đoàn và đại diện người lao động tiến hành thảo luận, trao đổi ý kiến với công ty, nếu điều đó không gây cản trở hoạt động của công ty hoặc làm ảnh hưởng đến mối quan hệ bình thường giữa công đoàn và đại diện người lao động. Ngoài ra, công ty cũng sẽ tiến hành đàm phán theo yêu cầu. Điều này bao gồm việc cung cấp các thông tin cần thiết để đảm bảo cho cuộc đàm phán đạt được kết quả mong muốn.

(3) Phân biệt đối xử

- ① Công ty không phân biệt đối xử đối với người lao động trong các tình huống khác nhau liên quan đến công việc, chẳng hạn như tuyển dụng, bố trí, xác định mức lương, thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi, nghỉ phép có hưởng lương, đào tạo, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, ổn định và thăng tiến trong công việc, sa thải, v.v... dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, khuynh hướng tính dục/bản dạng giới, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm chính trị hoặc quan điểm khác, quốc gia (quốc tịch, xuất thân, v.v...) hoặc nguồn gốc xã hội, tài sản, thành phần xuất thân hoặc các địa vị khác, hoặc bất kỳ lý do nào khác, mà các đãi ngộ chỉ được xác định dựa trên

khả năng hoàn thành công việc của người lao động.

- ② Công ty sẽ trả mức lương ngang nhau cho những người lao động làm công việc có giá trị như nhau, không phân biệt giới tính.
- ③ Công ty sẽ thúc đẩy sự đa dạng, công bằng và hòa nhập để tạo ra một nơi làm việc có năng suất và tính sáng tạo cao, không có sự phân biệt đối xử.

(4) Lao động trẻ em

- ① Công ty sẽ không tuyển dụng những người tuy đã đủ 15 tuổi (độ tuổi lao động tối thiểu) nhưng vẫn chưa bước qua ngày 31 tháng 3 đầu tiên kể từ sau ngày đủ tuổi này, dựa trên xác nhận từ giấy tờ tùy thân, v.v...
- ② Đối với công việc phái cử người lao động, kinh doanh theo hợp đồng và các hoạt động kinh doanh khác yêu cầu làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ, hoặc có liên quan đến xử lý thiết bị sản xuất hay chất hóa học (công việc nguy hiểm), Công ty sẽ tuyển dụng những người đủ 18 tuổi, đã bước qua ngày 31 tháng 3 đầu tiên kể từ sau ngày đủ tuổi này, dựa trên xác nhận từ giấy tờ tùy thân, v.v..., và sẽ không tuyển dụng những người có độ tuổi nhỏ hơn với bất cứ lý do nào.
- ③ Nếu phát hiện ra các hình thức sử dụng lao động trẻ em tồi tệ nhất, Công ty sẽ khẩn trương thực hiện các biện pháp nhanh chóng và hiệu quả để ngăn cấm hoặc loại bỏ chúng.

(5) Quấy rối

- ① Công ty tôn trọng nhân phẩm và quyền lợi cá nhân của mỗi người lao động, không khoan nhượng đối với bạo lực hoặc quấy rối dưới bất kỳ hình thức nào.
- ② Công ty nghiêm cấm hành vi bạo lực, bạo lực trên cơ sở giới tính, quấy rối tình dục, lạm dụng tình dục, nhục hình, ép buộc về tinh thần hoặc thể xác, bắt nạt, lăng mạ, quở phạt hoặc trách cứ công khai ở nơi công cộng, hoặc đối xử xúc phạm hoặc vô nhân đạo như bạo hành ngôn ngữ, v.v... đối với người lao động. Công ty cũng sẽ loại bỏ mọi hành động có thể dẫn đến cách đối xử như vậy.

Các chính sách và thủ tục kỷ luật tương ứng với những mục này sẽ được thông báo cho tất cả người lao động trong quy định ngăn chặn quấy rối tình dục và quấy rối quyền lực, cũng như chính sách liên quan đến ngăn chặn quấy rối tình dục và quấy rối quyền lực.

(6) Lao động người nước ngoài

- ① Công ty hiểu rõ tình trạng dễ bị tổn thương của lao động người nước ngoài (Bao gồm cả thực tập sinh kỹ năng tại Nhật Bản. Tương tự như dưới đây), và tôn trọng nhân quyền, cũng như quyền lao động được quốc tế công nhận của người lao động nước ngoài.
- ② Khi tuyển dụng người lao động, Công ty yêu cầu tất cả người lao động xác nhận hợp đồng lao động có mô tả điều kiện làm việc bằng ngôn ngữ mẹ đẻ của họ, và mối quan hệ lao động sẽ được thành lập với sự đồng ý của người lao động. Người lao động nước ngoài (kể cả thực tập sinh kỹ năng nước ngoài, người có kỹ năng đặc định) cư trú tại quê hương của họ (ở nước ngoài) và mong muốn làm việc tại Nhật Bản, phải hoàn thành các thủ tục này trước khi rời quê hương. Việc thay thế hoặc thay đổi điều kiện làm việc sau khi đã đến địa điểm tiếp nhận sẽ không được thực hiện với bất kỳ lý do nào khác, ngoài việc cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động.
- ③ Khi tuyển dụng người lao động, Công ty sẽ không giữ, hủy, che giấu hoặc tịch thu thẻ căn cước do chính phủ cấp, hộ chiếu, giấy chứng nhận hoặc các giấy tờ khác của người lao động, trừ trường hợp pháp luật yêu cầu lưu giữ, để đảm bảo rằng người lao động luôn có quyền sử dụng thẻ căn cước do chính phủ cấp, hộ chiếu cũng như giấy chứng nhận và các giấy tờ khác.
- ④ Dựa trên quy định không được thu phí tuyển dụng, giới thiệu việc làm cũng như các chi phí liên quan đối với người lao động hoặc người tìm việc (“Các nguyên tắc chung và hướng dẫn triển khai hoạt động tuyển dụng công bằng” của ILO), Công ty sẽ điều tra xem liệu các bên trung gian liên quan đến tuyển dụng (môi giới nhân sự, tổ chức quản lý, tổ chức hỗ trợ đã đăng ký, v.v..., tương tự sau đây) có tính phí tuyển dụng/bố trí lao động hoặc các chi phí liên quan đối với người lao động hay không. Công ty sẽ không tuyển dụng lao động người nước ngoài thông qua các tổ chức trung gian đang nhận các loại phí này.
- ⑤ Khi tuyển dụng du học sinh nước ngoài, Công ty sẽ kiểm tra “Tư cách lưu trú”, “Có hạn chế lao động hay không” qua hộ chiếu, thẻ cư trú, v.v..., thời gian làm việc tại các công ty khác, thời hạn kỳ nghỉ dài của trường học, v.v... và đảm bảo quản lý phù hợp theo luật pháp và quy định hiện hành.

(7) An toàn và sức khỏe nghề nghiệp

- ① Công ty sẽ duy trì các tiêu chuẩn phù hợp về an toàn và sức khỏe của người lao động tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật.
- ② Với sự hợp tác của người lao động, Công ty sẽ thiết lập phương pháp quản lý có hệ thống và liên tục để quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (Hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp), chẳng hạn như xác định chính sách an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, tiến hành điều tra các mối nguy hiểm và gây hại, xây dựng và thực hiện các mục tiêu và kế hoạch để đạt được an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, đồng thời đánh giá và cải thiện toàn bộ quy trình.

(8) Tiền lương

- ① Công ty tuân thủ tất cả các bộ luật hiện hành liên quan đến việc trả lương cho người lao động, bao gồm các luật liên quan đến mức lương tối thiểu, làm thêm giờ, khấu trừ lương và các phúc lợi bắt buộc theo luật định. Khi làm thêm giờ hoặc làm việc vào ngày nghỉ, Công ty sẽ trả lương theo giờ cao hơn mức lương theo luật định so với mức tính theo giờ thông thường, mỗi người lao động sẽ được cung cấp một phiếu lương dễ hiểu, có ghi đầy đủ thông tin để xác định chính xác mức thù lao cho công việc được thực hiện trong mỗi kỳ trả lương, vào trước ngày trả lương hàng tháng được quy định trong hợp đồng lao động.
- ② Khi xác định số tiền lương phải trả, Công ty phải đảm bảo mức lương ở mức cho phép người lao động và gia đình họ trang trải các nhu cầu thiết yếu hàng ngày (mức lương đủ sống), và có tính đến các yếu tố kinh tế như mức năng suất và ở mức không gây bất lợi cho người lao động khi so sánh với các bên sử dụng lao động tương tự ở quốc gia nơi tiến hành hoạt động kinh doanh, hoặc ở mức tốt nhất có thể nếu không có bên sử dụng lao động tương tự nào khác.
- ③ Công ty chấp nhận sinh viên thực tập và trả cho sinh viên người nước ngoài mức lương bằng hoặc cao hơn mức tối thiểu tại khu vực tương ứng.

(9) Thời gian làm việc

- ① Ngoài việc đảm bảo rằng người lao động sẽ không bị buộc làm việc vượt quá giới hạn mà pháp luật và quy định hiện hành cho phép, Công ty cũng sẽ quản lý giờ làm việc của người lao động một cách hợp lý, bao gồm đảm

bảo có đủ ngày nghỉ, giờ giải lao và cho phép họ sử dụng thoải mái, căn cứ theo các tiêu chuẩn quốc tế có liên quan.

4. Giáo dục - Đào tạo

Công ty sẽ cung cấp chương trình giáo dục và đào tạo phù hợp cho tất cả các nhân sự cao cấp và nhân viên, để đảm bảo rằng chính sách này được tích hợp vào hoạt động kinh doanh của công ty và được thực hiện hiệu quả.

5. Đánh giá tác động nhân quyền

Để thực hiện trách nhiệm tôn trọng nhân quyền, trong tương lai, Công ty sẽ thiết lập một hệ thống để xác nhận những tác động bất lợi thực tế hoặc tiềm ẩn đối với nhân quyền trong việc thực hiện các hoạt động kinh doanh của công ty, ưu tiên và giải quyết chúng và chúng tôi sẽ tiếp tục thực hiện điều này.

6. Xử lý khắc phục/Hỗ trợ/Khiếu nại

Nếu hoạt động kinh doanh của công ty thật sự đã gây ra hoặc góp phần gây tác động bất lợi đến nhân quyền, chúng tôi sẽ nỗ lực khắc phục và hỗ trợ thông qua các biện pháp thích hợp. Hơn nữa, để hoàn thành vai trò tôn trọng nhân quyền, chúng tôi sẽ tiếp tục xây dựng và liên tục vận hành các hệ thống tốt hơn trong tương lai, chẳng hạn như thiết lập đầu mối liên hệ để có thể báo cáo các sự cố liên quan đến vi phạm nhân quyền nếu chúng xảy ra trong các hoạt động kinh doanh của công ty.

7. Đối thoại và tham vấn với các bên liên quan

Công ty cần phát triển hoạt động kinh doanh của mình sau khi đã nhận thức và hiểu rõ được những kỳ vọng cũng như các vấn đề có liên quan đến nhân quyền. Xác định các bên liên quan có thể đóng vai trò tích cực trong việc tôn trọng nhân quyền hoặc các bên có thể có tác động bất lợi, tổ chức các buổi đối thoại và tham vấn với các bên liên quan này, cũng như tổng quan về các sáng kiến và phương pháp đối thoại trọng tâm, tham gia đối thoại và tham vấn với các bên liên quan và thúc đẩy các nỗ lực tôn trọng nhân quyền.

8. Công bố thông tin

Công ty sẽ công bố thông tin về tình hình thực hiện chính sách này trên trang web, v.v... của công ty.

9. Người phụ trách

Công ty bổ nhiệm Giám đốc trụ sở kinh doanh làm người chịu trách nhiệm đưa chính sách này vào thực tế. Ngoài ra, Hội đồng quản trị có trách nhiệm giám sát tình hình thực hiện chính sách này bằng cách thường xuyên báo cáo tình hình thực hiện cho Hội đồng quản trị.

Ngoài ra, trụ sở kinh doanh sẽ chịu trách nhiệm về hệ thống triển khai để đảm bảo tính hiệu quả và phối hợp.

Ngoài ra, chính sách này đã được Hội đồng quản trị phê duyệt và được Giám đốc ký duyệt.

Ngày 19 tháng 9 năm 2023

Công ty Japan Create, Ltd.

Giám đốc điều hành Satoshi Kato

(Ký tên)