

三菱地所グループ 英国現代奴隸法に関する声明

三菱地所株式会社（以下、当社という）は、2015 年英国現代奴隸法第 54 条に基づき、本声明を公表します。本声明は、三菱地所グループ（以下、当社グループという）が、当社グループ内及びサプライチェーンにおいて、奴隸労働や人身取引のリスクを特定し、防止、軽減するために行った取り組みを開示することを目的としています。

なお、本声明は、2021 年 3 月 31 日の決算日に対応した 2020 年度の報告となっていま

す。

1. 事業概要と組織

当社グループは、コマーシャル不動産事業、住宅事業、海外事業、投資マネジメント事業、設計監理・不動産サービス事業等幅広い事業分野で事業活動を行っております。

日本、アメリカ、英国、中国、シンガポール、等において、232 社の連結子会社、9,982 名の従業員とともに事業を展開しております。英国では 1986 年に MEC UK 社（現三菱地所ロンドン社）を設立し、以降、ロンドンの中心地エリア（シティ・ウエストエンド）においてオフィスビルを中心とした不動産賃貸・開発事業を進めています。

当社の会社情報並びに事業の詳細につきましては、ウェブサイトをご覧ください。

会社概要：

<https://www.mec.co.jp/j/company/about/index.html>

グループ会社：事業分野別

<https://www.mec.co.jp/j/company/group/field.html>

事業セグメント：

<https://www.mec.co.jp/j/business/index.html>

業績データ：

<https://www.mec.co.jp/j/investor/financial/highlight/segment.html>

沿革：

<https://www.mec.co.jp/j/company/history/index.html>

欧州の主要プロジェクト：

<https://www.mec.co.jp/j/global/uk/>

2. 当社グループの企業理念

三菱グループ共通の経営指針と位置付けられている「三菱三綱領」を受けて、当社グループでは「私たちはまちづくりを通じて社会に貢献します」という「三菱地所グループ基本使命」を掲げています。

当社グループは上記基本使命を実践するための企業倫理規範として「三菱地所グループ行

動憲章」及び行動の基準として「三菱地所グループ行動指針」を定め、実行しています。

理念体系と方針：

<https://www.mec.co.jp/j/csr/policy/system/index.html>

3. サプライチェーンの概要

当社グループは、金銭の支払いにより、サービス、商品等の提供を受ける契約書の締結先で、提供されるサービス・商品が、当社グループが遂行、提供するサービス、商品として第三者から捉えられる可能性の高い取引先を、重要サプライヤー（主要取引先）として定義しています。継続的に取引を行っている重要サプライヤーは約 6,000 社となります。

施設運営に関する業務委託先、工事請負業者、物品納入業者、人員（受付、催事スタッフ）派遣業者が含まれます。

4. 人権リスクアセスメント

当社では、人権デュー・デリジェンスを行うにあたり、まずは、対象事業を不動産開発事業、海外事業、ホテル事業とし、専門のコンサルタントや弁護士に依頼し、バリューチェーンごとに人権課題を把握するための机上調査を行いました。その後、人権への影響の深刻度と発生可能性に基づき、優先的に取り組むべき人権に関する重点課題を特定しました。

重点課題は以下の通りです。

- (1) 強制労働・児童労働
- (2) 従業員の労働条件・労働環境
- (3) 利用者の安全
- (4) 利用者に対する差別
- (5) 先住民族および地域コミュニティへの影響
- (6) 個人情報の流出
- (7) サプライヤーの労働者の労働条件・労働環境

上記の重点課題のうち、現代奴隸に関する課題は、(1) 強制労働・児童労働、(2) 従業員の労働条件・労働環境、(7) サプライヤーの労働者の労働条件・労働環境です。

5. 奴隸労働及び人身取引防止に関する方針、体制等

当社グループは、自らの事業及びサプライチェーンにおいて、奴隸労働や人身取引のリスクを特定し、防止、軽減するため、企業としての人権方針を策定しました。当社グループ社員を対象に、社内インターネットに人権方針の解説を掲載し、周知を図っています。また、全社的な人権への取り組み実践を目的に人事部担当役員を委員長とする「三菱地所人権啓発・ダイバーシティ推進委員会」を設置し、当社の人権に係る取り組み内容の決定、社内浸透に努めています。

当社は、2018 年に国連グローバル・コンパクトに署名し、当社グループ会社とともにその原則を支持しています。

また、当社は、企業の立場から同和問題をはじめ様々な人権課題の解決に取り組む任意団体である東京人権啓発企業連絡会（1979 年～）及び三菱人権啓発連絡会（1983 年～）の設立に際し、中心的な役割を果たし、以降約 40 年にわたり活動を続けてきました。また、1980 年には大阪同和・人権問題企業連絡会にも加盟する等、人権問題の解決に真摯に取り組んできました。

当社グループでは次のとおり方針等を策定しております。なお、以下の指針、方針等は当社グループ全社員に適用されます。

A) 三菱地所グループ行動指針

行動憲章に定める、“私たちのありたい姿、周囲から求められる姿、これらを生み出すための姿”を実現するための具体的な行動の基準を示すガイドラインとして行動指針を定めており、このなかで「人権・ダイバーシティの尊重」を大切な価値観の一つとしています。

行動指針：

<https://www.mec.co.jp/j/company/charter/index.html#guideline>

B) 三菱地所グループ 人権方針

当社グループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた「三菱地所グループ人権方針」を 2018 年 4 月に制定しました。

人権方針：

https://www.mec.co.jp/j/csr/employees/variety/pdf/human_rights_policy_20180401.pdf

C) 三菱地所グループ CSR 調達ガイドライン

当社グループは、事業活動を通じ、取引先と協力してサプライチェーン全体に拡げる CSR 調達が不可欠と考え、人権の尊重を含む「三菱地所グループ CSR 調達ガイドライン」を 2016 年に制定し、重要サプライヤーに対して通知しています。2016 年度は重要サプライヤー 3,326 社に通知し、その後、2017 年度は 721 社、2018 年度は 792 社、2019 年度は 459 社、2020 年度は 838 社の新規サプライヤーに通知しています。

近年、様々な格差が助長され、多岐にわたる人権侵害が広がる中で、当社グループは、企業で取り組むべき事項、確認すべき事項を具体化するため、2021 年度中に本ガイドラインを改定する予定です。

サプライチェーンマネジメントについて

<https://www.mec.co.jp/j/sustainability/activities/social/supply-chain/>

CSR 調達ガイドライン：

https://www.mec.co.jp/j/csr/partners/pdf/mec201605_csr_guide_line.pdf

D) 三菱地所グループ 労働安全衛生に関する方針

当社グループでは、労働基準法等の労働関連法規順守のみならず、従業員の健康維持・増進にも取り組んでいます。

当社では、勤怠管理システムにパソコンのログオン・ログオフの時刻を連携させることで上司は部下の勤務実態を把握するとともに、部下との面談を実施することで業務の量や難易度、健康状態の把握に努めています。管理職にあたる社員も含め、1ヶ月あたりの法定時間外労働が80時間を超えた社員には、産業医との面接を実施するなど、社員の健康管理に向けた施策に取り組んでいます。

また、ワークライフバランスの観点では、2016年度より全社員にフレックス勤務制度を導入したほか、有給休暇取得日数の目標を定め、有給休暇の取得を促す「ポジティブ・オフ運動」を実施。2017年度からは時間単位有給休暇制度・テレワーク制度を導入しています。

三菱地所ホーム（株）では、年次安全衛生管理計画の策定時や新規プロジェクトを含む施工現場における危険予知活動時に、労働安全に関するリスクアセスメントを実施しています。作業によって発生するリスクを洗い出し、発生可能性と影響度を分析した上で、施工現場の安全対策に取り組んでいます。

労働安全衛生：

<https://www.mec.co.jp/j/sustainability/activities/social/health-safety/>

6. 人権デュー・デリジェンス

人権デュー・デリジェンスを行うにあたり、まずは、当社グループ共通の課題のほか、事業については不動産開発事業、海外事業、ホテル事業の3つのパートに分けて取り組むこととしました。そして、それらについて、人権リスクを把握するための机上調査を行いました。

A) 不動産開発事業での取り組み：

当社は、不動産開発事業について、同業のデベロッパー（不動産開発会社）と1次サプライヤーであるゼネコン（総合建設会社）に声をかけ、「人権デュー・デリジェンス」の仕組みの構築を目的とした「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』」を2018年に立ち上げました。

ニュースリリース「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』発足」：

https://www.mec.co.jp/j/news/archives/mec180921_duediligence.pdf

勉強会では、人権デュー・デリジェンスを行うべきテーマとして、2018年度、2019年度は、①建設現場で働く外国人技能実習生の労働環境と②型枠コンクリートパネルに使用される違法伐採木材の2つの項目を設定し、参加企業による共同調査や、国際的な人権意識を共有し、業界における人権リスクを特定するため、弁護士やNGO等の専門家の方々との意見交換を行い、参加企業にて取り組み方法を確認しました。2020年度にはグリーバンスマカニズムについても専門家の方々と意見交換を行いました。2021年度も引き続き参加企業とともに専門家などの方々と意見交換するとともに取り組みを進めていきます。

① 建設現場で働く外国人技能実習生の労働環境

技能・技術・知識の移転を目的としている日本の外国人技能実習制度ですが、一部の受け入れ企業で、実習計画と異なる業務や長時間労働、賃金未払い等の問題が指摘されています。当社では、建設現場で働く外国人技能実習生に対する人権尊重について、実地調査を行い、盲点になりやすい点（報酬や日常生活に関する事項等）について、2020年4月以降の見積り要項書に記載することで、発注先に対し協力会社を指導（周知）するよう申し入れを行っています。

② 型枠コンクリートパネルに使用される違法伐採木材

マレーシア産やインドネシア産の合板には、先住民の土地収奪や環境破壊、伐採企業と政府の癒着による汚職等が問題視される違法伐採木材が含まれていることが指摘されています。当社グループでは、国内で使用される、型枠コンクリートパネル（合板）について、SDGsの最終年度である2030年度までに、持続可能性に配慮した調達コードにある木材（認証材並びに国産材）と同等の木材の使用100%を目指します。

ニュースリリース：「三菱地所グループ 2030年度までに型枠コンクリートパネルに持続可能性に配慮した調達コードにある木材と同等の木材を100%使用」

https://www.mec.co.jp/j/news/archives/200601_mec_jinken.pdf

住宅事業を行っている三菱地所レジデンスでは、新築分譲マンションにおいて、持続可能性に配慮した木材の調達基準にある型枠コンクリートパネルを採用し、トレーサビリティの確保を進めています。具体的には、各国で個別に策定された森林認証制度を審査し、相互認証を行う「PEFC認証材」を採用したうえで、第三者認証機関の証明を取得するスキームを構築し、サプライチェーン全体でトレーサビリティの確保を図る取り組みを開始しました。

https://www.mec-r.com/news/2020/2020_0925.pdf

B) 海外事業での取り組み：

当社が事業を行うアジアの国々を中心に取り組むこととし、そのうちベトナム、シンガポー

ル、中国、ミャンマー、タイ、インドネシアの 6 カ国について、人権に関する一般的な情報及び各国で報告されている人権侵害の事例について机上調査を行いました。

当社では、上記 6 カ国にフィリピン、マレーシアを加えた 8 カ国において、2020 年度より、事業検討時（土地取得時）に、立ち退きにおいて深刻な人権侵害が行われていないかをチェックリストを用いて確認し、事業参画の際の判断材料としています。

チェックリストでは、影響を受ける人と真正な協議の場をもったか、などを確認しております。

C) ホテル事業での取り組み：

国内で 13 カ所のホテル運営を統括する（株）ロイヤルパークホテルズアンドリゾーツでは、SDGs の取り組み推進を目的に、2019 年度より「認証ワイン」、「国際フェアトレード認証コーヒー」を導入しています。

フェアトレードとは、開発途上国の原料や製品を適正な価格で継続的に購入することにより、立場の弱い開発途上国の生産者や労働者の生活改善と自立を目指す「貿易のしくみ」です。同社はホテルチェーンとしてこの取り組みに賛同し、認証ワイン（国際フェアトレード認証、フェアフォーライフ認証）をフルサービス型ホテル（仙台、東京日本橋、横浜）及びプレミアム宿泊主体型ホテル THE シリーズ（東京汐留、大阪北浜、広島）にて、国際フェアトレード認証コーヒーをフルサービス型ホテル（仙台、東京日本橋、横浜）及びプレミアム宿泊主体型ホテル THE シリーズ（大阪御堂筋、広島）にて導入しています。

また、ホテルにテナントとして入居する飲食店に対しても、フェアトレード商品についての情報提供を行っています。

株式会社ロイヤルパークホテルズアンドリゾーツ会社情報：

<https://www.royalparkhotels.co.jp/corporate/index.html>

ニュースリリース「三菱地所グループのロイヤルパークホテルズにて『生分解性ストロー』『認証ワイン』『国際フェアトレード認証コーヒー』を導入」：

https://www.mec.co.jp/j/news/archives/190801_SDGs_RPH.pdf

D) COVID-19 関連の取り組み

当社では、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、従業員の健康被害を防ぐため、時差出勤による交通機関の混雑回避やフルフレックス勤務・テレワーク制度の利用を推奨しています。2021 年 5 月には、「新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた対応方針」を策定し、取組みを進めています。

新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた対応方針と取り組みについて：

https://www.mec.co.jp/j/archives/mec210525_kansenboushi.pdf

7. 相談・通報窓口の設置

当社グループでは、コンプライアンスに関する相談・連絡窓口として「グループヘルpline」を設置しています。当社グループの社員、派遣社員、パート社員、アルバイト等就業者が利用できます。2020年度の三菱地所グループヘルpline通報件数は44件でした。受け付けた相談については、内容に応じて調査、事実確認等を行ったうえで、適宜対応し、職場環境の改善等を図っています。なお、外部委託先を経由して当社法務・コンプライアンス部が受付窓口となっており、相談・通報者のプライバシー保護、不利益な取り扱い禁止に留意して対象会社と連携して対応しています。また、日本国内の取引先に対しては、専用ヘルplineを設けています。

コンプライアンスの実践：

<https://www.mec.co.jp/j/csr/compliance/compliance2/>

8. 教育・研修

当社は、「三菱地所グループ行動指針」に掲げた「人権の尊重」を実践するために、階層別研修をはじめ、各種の人権啓発研修を行い、従業員の理解の深化に取り組んでいます。

- A) 経営層に対しては、社長以下全役員・全所属長（部長）、当社グループ会社社長を対象とした「人権講演会」を毎年開催しています。2020年度の人権講演会では、活力ある職場の実現のために、弁護士による「パワーハラスメント防止に係る講演」を実施しました（130名受講）。
- B) 従業員に対しては、三菱地所グループ27社471名の新入社員を対象とした「新入社員合同研修会」での人権研修、2020年度から開始のパワーハラスメント防止規程説明研修、さらに、三菱地所およびグループ会社の一部では部落問題などをテーマにした研修なども実施し、受講者の差別への気づきを通じて人権意識の醸成に努めています。
- C) 前掲の「三菱地所グループ行動指針」を2018年4月1日に改定し、グループ社員への周知と定着を目的として「行動指針解説」のガイドブックを作成しました。その中に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の解説や児童労働や強制労働の防止について盛り込みました。

人権研修の実施：

<https://www.mec.co.jp/j/csr/employees/variety/index.html>

本声明は、当社の経営会議にて審議の上、決議しています。

2021年9月30日

三菱地所株式会社

執行役社長 吉田 淳一