

人権に関するポリシー

「人権に関するポリシー」は、JTB 及び JTB 社員が、国連憲章、世界人権宣言及び国際規範等^{※1}並びに JTB グループ経営理念に基づきすべての人の人権を尊重、擁護し、人権侵害を一切容認しないこと（ゼロトレランス）、JTB における人権侵害行為の防止、並びに発生時の早期是正措置の実施を目的に定められ、JTB が人権侵害と見做す行為について共通の理解を形成し、JTB 社員がこの問題に関する自身の権利及び責任について認識を高めることを目指しています。

「人権に関するポリシー」は、次の個別ポリシーにより構成されています。

- （１） 差別・ハラスメントに関するポリシー
- （２） 反奴隷制及び人身取引に関するポリシー
- （３） DEIB ポリシー

JTB は、すべてのビジネスパートナーに対しても、同様に人権尊重についての理解と協力を求め、共に事業活動を通じて社会における人権尊重の促進に貢献することを目指します。また、事業活動に関係する人権課題を特定、評価、防止、軽減を図るため、「人権デューデリジェンス」^{※2}を実施します。これらの活動により得られた結果については、定期的に JTB のウェブサイト上で公開し、透明性のある情報開示を行います。

また、JTB の事業により直接的影響を受けることが予想される社内外のステークホルダーに対して、人権に関する相談や苦情の申立て（以下「申立て」）をすることができる各窓口を設置しており、申立てに誠実に対応するとともに、必要な救済を受けることができるよう取り組みます。この取り組みにおいて JTB に問題があると特定された場合には、その改善に努めます。更に、JTB の事業において、人権に関する負の影響を適切に把握し、改善を図るため、関連するステークホルダーとの対話に努めます。

JTB は、「人権に関するポリシー」を含む JTB グループポリシーについて、JTB 社員を対象と

¹ 国際規範等には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、国際人権規約、国連グローバル・コンパクト 10 原則を含みます。

² 2023 年 JTB 社員を対象に開始、2024 年国内グループ会社を対象に追加し実施済み。今後海外グループ会社、JTB のサプライチェーン上にある取引先へ随時対象を拡大する予定です。

した教育研修を実施し、JTB グループポリシーをより実行性の高いものとなるよう取り組んでいます。

人権に関する対応については、CCO（Chief Compliance Officer）が管掌し、経営会議・取締役会で進捗確認を行います。

2025 年 6 月 2 0 日 前文改訂

差別・ハラスメントに関するポリシー

本ポリシーは、J T Bが差別及びハラスメントと見做す行為について共通の理解を形成し、社員がこの問題に関する自身の権利及び責任について認識を高めることを狙いとしています。

1. 差別・ハラスメントのない、前向きな職場環境へのコミットメント

J T Bは、雇用機会均等原則の遵守、並びに社員、求職者、顧客、取引先、配達・サービス業者、及び一般の人々全てが、尊敬の念を持った対応を受ける、プロ意識の高い職場環境を提供することに尽力しています。本ポリシーに違反する社員の行動の防止及び是正に向け、J T Bは迅速かつ適切な措置を講じます。

J T Bは、どのような形であれ、社員同士並びに社員と社外の人々の間における差別、またはハラスメントを容認しません。

社員の一人ひとりが、差別及びハラスメントのない、前向きな職場環境を維持する責任を負っています。

適切な調査の結果、本ポリシーに違反する行為が認められた社員は、即時解雇を含む懲戒処分の対象となります。

2. 差別及びハラスメントの定義

職場における「差別」とは、同等の資質を持つ人たちが、職能とは関係のない「個人的な特性」（例：人種・肌の色、出身国・祖先、性別・性自認・性的指向、宗教・信念、障害、年齢、婚姻歴等）¹を理由に、異なる待遇を受ける状況を指します。（「個人的な特性」詳細については、3 - （1）で説明します。）

「ハラスメント」とは、次に挙げる2つの状況下で起こる、差別の一形態です

- （1） 「職権乱用（代償）型ハラスメント」とは、被害者の「具体的な人事上の利益」（例：採用、昇給、昇格、福利厚生等）、または「不利益な人事措置」（例：懲罰、減給、降格、解雇等）に関して決定権を持つ人物が
 - ：（a）職務には関係のない理由をもとに、被害者に何らかの行動を取る・取らないように求め、

：（b）被害者の対応次第で、具体的な人事上の利益の支給を承認・否認、または不利益な人事措置を見送る状況、を指します。

例えば、「（ある宗教の信者）だけを採用するのであれば、貴方をプロジェクトの責任者に任命してあげます。」「私と関係を持たなければ、昇給はありません。」等の発言は、典型的な職権乱用（代償）型ハラスメントとなります。

注：J T Bは、各国がそれぞれの法令上、様々な「個人的な特性」を差別禁止の対象にしていることを、認識しています。ただし、その全てを本ポリシー上に記載することは不可能なため、ここでは、基本的な個人的特性のうち、J T Bが大概の業務の職能に無関係であると考えられるものを挙げています。当該国法の抵触：一方、J T Bは、差別に関する法令が、国ごとに大きく異なっている点も理解しています。そのため、本ポリシーの遵守が当該国法の違反に該当する場合、あるいは、ある特定の個人的特性に基づく区別が当該国法上、許されている場合、本ポリシーの違反については不問とします。

社員は、必ず所属会社の社員ハンドブック、または差別・ハラスメントに関する規則・方針を参照し、各々の勤務地において差別の禁止対象となっている個人的な特性を把握しておくこと。

- （2）「敵対的環境型ハラスメント」とは、加害者の歓迎されない、招かざる行為で、
- （a）被害者の尊厳を踏みにじる意図または効果があるもの、あるいは
 - （b）合理的な人が、不快、気まずい、中傷的、屈辱的、侮蔑的、軽蔑的、侮辱的、恥辱的、脅威的、敵対的、虐待的、威嚇的、気に障ると見做す職場環境を作り出す意図または効果があるものを指します。

敵対的環境型ハラスメントにおいて、加害者及び被害者の地位・職責は関係なく、直属のマネージャー、他部門のマネージャー、同僚、顧客、取引先、配達・サービス業者等、あらゆる人が加害者となり得ます。また、被害者についても、加害者がその行為の対象として意図した相手である必要はなく、加害者の歓迎されない、招かざる行為に影響を受けた人であれば、誰でも該当します。

3. 内容

(1) JTB の差別禁止に関するポリシー

JTB は、職務要件を満たす個々人に対し、関係法令に則った均等な雇用機会を提供することを方針としています。従って、どんな些細なものであれ、「雇用上の決定」を職務に無関係または事業運営に不要な「個人的な特性」に基づいて下すことを固く禁止します。

「雇用上の決定」とは、雇用のあらゆる側面に関する決定のことで、以下等を含みます：求人広告に記載する職務条件、求人過程、応募・採用、報酬、福利厚生（休憩・休暇の授与を含む）、配属（作業場の配置を含む）、研修・訓練、業績評価、昇格、懲罰処分、解雇、その他雇用に関する諸条件・特権等。職務に関連し、かつ事業の運営に必要なでない限り、雇用上の決定に使用してはならない個人的な特性の例を下表にいくつか記載します。

個人的な特性	以下に基づく差別の禁止
人種・肌の色	•人種 •特定の人種に関連する特性（例：髪質、肌の色、顔立ち等） •特定の人種が主に煩う疾患 •色素、肌の色合い・色見等 •特定の人種・民族に関連する文化的慣習及び特性（例：民族衣装、話し方）等 <u>注記</u> ：人種・肌の色に基づく差別は、異人種・民族間及び同人種・民族間でも起こり得ます。
出身国・祖先	•出生地 •祖先 •文化 •特定の出身国に関連する姓 •特定の民族に共通する言語学的特性 •アクセント（訛り）
	外国籍（就労許可あり）等 <u>注記</u> ：出身国・祖先＝人種＝国籍とは限りません。

性	•性別 •妊娠、出産、またはそれに関連する医学的状態 •授乳・搾乳 •性自認（性転換者、インターセックス〔半陰陽〕状態を含む） •性的指向（異性愛、同性愛、両性愛）等。
宗教・信仰	•宗教的信念 •宗教的行事・儀式及び慣習・しきたり（宗教科目の教鞭を取る、聖日に就労しない、宗教集会への参加、宗教的シンボルの着用）。 <u>注記</u>：「宗教」とは、組織化された伝統的なもの（例：仏教、キリスト教、ヒンズー教、イスラム教、ユダヤ教等）のみならず、その他真摯に信仰されている宗教、道徳的信念、倫理的信念も含みます（例：信者、無神論者、不可知論者）。
障害	職務の本質的機能を果たすために必要な技能、経験、教育、及びその他条件を、（雇用主からの合理的な配慮があれば、あるいは合理的な配慮がなくても）満たす個人に対して、以下を理由に不利な扱いをしてはならない： (1) 障害（主要な生命活動〔歩行、会話、視覚、聴覚、学習能力等〕を大幅に制限する身体または精神状態） (2) 障害履歴（例：コントロール・寛解状態にある癌）、 (3) 実際の障害がなくても、身体的または精神的な障害があると見做されていること、または、 (4) 障害者との既知の関係・続柄（配偶者、子供、ボランティア活動等）。
年齢	実年齢 <u>注記</u>：J T Bにおける勤務年数（年功）に基づく雇用上の決定がなされることもあります。
婚姻状況	• 婚姻状況・婚姻歴（例：独身、婚約中、既婚、離婚、死別、別居等）

共通事項	•特定の個人的特性を有する個人の能力、特質、または仕事ぶりに対する既成概念（ステレオタイプ）・思い込み（例：〇〇人だから数学が得意に違いない）、または、既成概念・思い込みに適合しないこと（例：過度に筋肉質・積極的な女性、裁縫好きな男性を笑いものにする等）、 •特定の特性を有する個人との婚姻及びその他関係、 •特定の特性を基準に組成された団体・組織への加盟・関連。 •特定の特性に関連する学校、礼拝施設等への出席、礼拝等。
その他	差別禁止法の保護対象となっている「個人的な特性」は、国毎に異なります。 社員は、必ず所属会社の社員ハンドブック、または差別・ハラスメントに関する規則や方針を参照し、各々の勤務地において差別の禁止対象となっている個人的な特性を把握しておくこと。

（２）ＪＴＢのハラスメント禁止に関するポリシー

JTBは、どのような形であれ、社員同士（マネージャーを含む）並びに社員、求職者、顧客、取引先、配達・サービス業者、及び一般の人々の間におけるハラスメントを一切、容認しません。なお、本ポリシー項番 2. にてハラスメントとして定義づけられている行為が、現地の関連法令上、不法なハラスメントに該当しない場合でも、JTBにおいて禁止されているハラスメントであることに変わりありません。本ハラスメント禁止ポリシーは、JTBの社員がいる場所であれば、職場の内外及び通常の勤務時間内外に関わらず適用されます。

社員は、その一人ひとりが 尊敬と敬意の念を持って人と接すること、
また、人に不快な思いをさせないこと。

A. 敵対的環境型ハラスメントの形態

敵対的環境型ハラスメントには、以下の言語的、非言語的、及び物理的行為が含まれます：冗談、発言、家庭・恋愛事情に関する立ち入った質問、中傷、容姿、悪口、愚弄または嘲り、ほのめかし、噂話、侮辱・侮蔑、否定的な既成概念、威嚇・脅迫、不公平な作業配分、通常の職場・会話・活動からの排除、物体または絵画・写真、落書き、職場内での書物・図画資料の回覧・掲示、職務遂行妨害、身振り・ジェスチャー、身体的暴行または脅威、その他の言語的、非言語的、及び物理的行為、及び、同様の行為を第三者が

取るように扇動すること。なお、深刻なレベルには達していない単純なからかい及び不用意な発言も、敵対的または不快な職場環境が発生するほど繰り返し行われた場合、また、単発の出来事であっても深刻度が高い場合、あるいは、被害者に対する不利益な雇用上の決定（解雇・降格等）につながった場合、本ポリシー上禁止されているハラスメントとなります。

B. 本ポリシー上、禁止されているハラスメント行為

1. 性に基づくハラスメント

a. セクシャル・ハラスメント

セクシャル・ハラスメントとは、歓迎されない口説き、性的な性質を持つ要求（わいせつ行為・みだらな行為を含む）、その他性的な性質を持つ言語的、非言語的、及び物理的な行為が、以下の状況で行われた場合を指します：（１）職権を乱用（代償）する形で行われた場合、または（２）理不尽に個人の職務遂行を妨害したり、敵対的な職場環境を作り出す意図または効果があった場合。状況次第で、以下の行為等がセクシャル・ハラスメントとなります：

(i) 職権乱用（代償）型セクハラ：社員に、優遇措置の見返りとして性的な性質を持つ要求に応じるよう、強要、圧迫、または脅迫すること。具体的には、被害者に対して職務上権限を持つ加害者が、性的な性質を持つ要求に応じることを条件に、被害者に対する「具体的な人事上の利益」の支給を決定、または「不利益な人事措置」を見送る行為。

(ii) 敵対的職場環境型セクハラ

(a) 言語的ハラスメントの例：

- (1) 露骨な発言・冗談・ほのめかし
- (2) 思わせぶりの発言・音
- (3) からかい、あだ名
- (4) 服装及び外見についての歓迎されない発言
- (5) 下劣な発言・単語
- (6) 性的な性質を有する質問
- (7) 性的な性質を有する噂話

- (8) 歓迎されない戯れまたはデートの誘い
 - (9) 不快または卑猥な言葉の使用
 - (10) 女性・男性全般についての屈辱的な発言
 - (11) あらゆる口説き、または誘い掛け
 - (12) 言葉または行動で、歓迎されていない事を相手が示しているにも関わらず、関係を築こうとする、再三の試み
 - (13) 不快な留守電を残すこと
 - (14) 口頭での脅迫 等
- (b) 非言語的ハラスメントの例：
- (1) 性的に不快な身振り・ジェスチャー
 - (2) 猥褻、または性的に露骨かつ侮蔑的な題材をコンピューターにダウンロードすること
 - (3) 性的な性質を持つ題材の送付・回覧・掲示（猥褻、または思わせぶりのポスター、写真、絵、描画、漫画、物体、不快な手紙、詩、電子メール、テキストメッセージ等を含む）
- (c) 身体的ハラスメントの例：
- (1) 力づく、圧力、または威嚇による性行為
 - (2) 歓迎されないキス、抱擁、及び、体をつねる、こする、まさぐる、触ること
 - (3) 色目を使うこと
 - (4) いやらしい目つきで見つめること
 - (5) 卑猥な身振り・ジェスチャー
 - (6) パーソナルスペースへの侵入、等。

セクシャル・ハラスメントは、男性加害者から女性被害者、女性加害者から男性被害者、同性間、及びあらゆる年齢の人々の間で起こり得ます。例えば、50歳である取引先の男性が、23歳の男性社員からセクシャル・ハラスメントを受けることも起こり得ます。

なお、セクシャル・ハラスメントは、必ずしも「性的な」性質である必要はなく、ある特定の性別・性自認に関する不快な発言等も含まれます。例えば、女性一般に関する不快な発言が何回もなされた場合、その発言を聞いた女性たちに対するセクシャル・ハラスメントに該当する可能性もあります。

b. 性的指向 ハラスメント

性的指向ハラスメントは、性的指向に対するあらゆる行為のうち、意図的であろうとなかろうと、敵対的な職場環境を形成するものを指します。例えば「ホモフォビア」（同性愛恐怖症）という単語は、同性愛に対する不合理な嫌悪・拒絶反応を表す言葉で、ゲイ、レズビアン、両性愛者、または性転換者である（あるいはそう見做されている）個人、または団体が、その被害（嫌悪・拒絶反応）の対象となります。

c. 妊娠ハラスメント、マタニティ・ハラスメント

妊娠ハラスメント、またはマタニティ・ハラスメントは、妊娠、出産、授乳・搾乳、または妊娠・出産に関連する医学的状态を理由に、女性に対して行われるハラスメント行為（本ポリシー項番 2. 参照）を指します。

2. 休職ハラスメント

休職ハラスメントは、関連法令または会社の方針上規定されている休暇を取得した個人に対するハラスメント行為（本ポリシー第 III・V.A 章参照）を指します。（例：介護休暇、傷病休暇、妊娠休暇、育児・養子縁組休暇、投票休暇、陪審員・裁判員休暇、兵役休暇、忌引等。）

3. 年齢ハラスメント

年齢ハラスメントは、実年齢を理由に行われるハラスメント行為で、本ポリシー項番 2. に記されているもの以外に、以下等を含みます：実年齢を基準とした個人の学習能力に関する思い込み（例：「老いたる犬に新しい芸を教えることはできない」）、特定の年齢に対する不快な発言（例：「わかぞう」）、年齢を基準とした排除（例：セミナーへの参加者をある特定の年齢層に限定すること）等。

4. 人種・肌の色、出身国・祖先に基づくハラスメント

人種・肌の色、出身国・祖先に基づくハラスメントは、これらの個人的特性（国籍及び民族も含む）に対するあらゆる行為のうち、意図的であろうとなかろうと、敵対的な職場環境を形成するものを指します。

5. 宗教に基づくハラスメント

宗教に基づくハラスメントは、宗教、宗教的な信念、または類似する哲学的信念に対する行為のうち、意図的であろうとなかろうと、敵対的な職場環境を形成するものを指します。宗教に基づくハラスメントの要因は以下の4点に分類されます：

- a. 所属：特定の宗教または民族団体への所属。
- b. 身体的・文化的特性及び衣装：身体的、文化的、または言語学的特性（アクセント・訛り、特定の宗教・民族・出身国に関連した服装）。
- c. 他者の認識：（その認識が正しいかどうかは別として）ある特定の人種、出身国、または宗教に関連する団体のメンバーであると見做されること。
- d. 関係者：特定の宗教または民族に属する個人または団体との関係。

6. 障害に基づくハラスメント

障害ハラスメントは、身体的または心理的な障害、学習障害、異形であることに対する行為のうち、意図的であろうとなかろうと敵対的な職場環境を形成するものを指します。

7. いじめ、モラル・ハラスメント、パワー・ハラスメント

J T Bは、いじめ、モラル・ハラスメント、パワー・ハラスメント（以下合わせて「いじめ」）を

- （a）執拗かつパターン化された不当な扱い、及び不快、威嚇的、悪意ある、あるいは侮辱的な態度、または
- （b）受け手を弱らせ、はずかしめ、むしばみ、侮辱し、ダメージを与える意図を持った行為を通じた職権の乱用・悪用」

と定義づけています。

いじめには、意図的に行われるものと、いじめという自覚がない状態で行われるものがありますが、いじめに対する苦情申立てがあった場合、加害者として申告された人の意図は関係ありません。J T B は、いじめに対する懲罰処分を下す際、加害者側の意図は考慮しません。また、いじめは、白昼堂々で行われるものもあれば、隠れて行われるものもあり、上司が見逃してしまういじめがある一方、組織中に知れ渡っているものも有り得ます。

なお、いじめによる悪影響は標的となった個人に留まらず、全体的な社員のモラル低下及び社風の変化につながる場合もあります。

以下は、J T B がいじめと見做す行為の一例です：

a. 職権の乱用

- (i) 不可能な期限の設定、または膨大な量の仕事を振る行為
- (ii) 執拗かつ不当な非難
- (iii) 人前で恥をかかせる行為
- (iv) 正当な理由・説明もなく、責任を取り上げ、決定権を剥奪する行為
- (v) 仕事を妨げる行為（サボタージュ・妨害工作）

b. 敵対的職場環境

- (i) 言語によるいじめ：
 - (a) 言語による威嚇
 - (b) 個人及びその家族に対する中傷、愚弄、嘲り、悪口
 - (c) 執拗かつ中傷的、侮辱的、または屈辱的な誹謗
 - (d) 冗談のネタにする行為
 - (e) 虐待的及び不快な発言
 - (f) 威嚇（例：脅迫、嘲笑的な発言）
- (ii) 身体的ないじめ：
 - (a) 身体的な威嚇、暴行または身体的暴行の脅迫、及び押す、脇に押しやる、蹴る、突く、つまづかせる等の行為
 - (b) 作業場または持ち物の損傷
- (iii) 身振り・ジェスチャーによるいじめ：
 - (a) 脅迫的なメッセージを告げる、非言語的な身振り・ジェスチャー、または視線
- (iv) 不当な排除：
 - (a) 社会的、または身体的・物理的に仕事関連の活動から排除、または無視する行為

（３）JTB の報復の禁止に関するポリシー

「報復」とは、不法な差別・ハラスメントに反対、報告・苦情の申請、またはその後の調査に協力した社員に対し、「著しく不利な処遇」を与える行為を指します。 J T B は、どのような形であれ、報復を固く禁止します。なお、ここで言う「著しく不利な処遇」とは、合理的な社員が恐れ、問題行為不法な差別・ハラスメントへの抗議、その報告、調査への

協力を躊躇するレベルでなければなりません。例としては、以下等が挙げられます：不利益な人事措置（減給、職務の変更、降格、リストラ、解雇、研修参加・諸手当の否認等）、職務に不利益をもたらすその他の行為（脅迫、不当に否定的な人事評価、不当に否定的な紹介状、または監視の強化）、及び上述の目的を果たす、その他の行為（暴行、根拠のない民事または刑事訴訟等）。

（４） 差別 及び ハラスメントの防止

A. 加害者への告知

多くの場合、加害者は自分は面白おかしく、または友好的に振る舞っているだけだと思っており、自身の行為がどれだけ歓迎されていないかを認識していません。このほか、そのように振る舞うことでしか他人と関わりを持つ事ができない加害者もいます。

沈黙は、その人がハラスメント行為を受け入れていることを示唆します。

（他人の「しかめっ面」に気付き、ハラスメント行為を止めるくらいの配慮のある敏感な人は、最初からハラスメントなど行いません。）従って、ハラスメントを受けた場合、緊迫した状況にない限り、相手に、その行為がハラスメントに該当すること（あるいは、歓迎されないこと、不快であること、失礼なこと、他の人に気まずい思いをさせていること等）、そしてその行為を止めて欲しいということを伝えるべきです。

B. 報告の義務

差別、ハラスメント、及び報復に一人で対処する必要はありません。J T Bは、不法差別・ハラスメントの防止、是正、撲滅に向け、適切な対策を講じることに尽力しています。ただし、社員の協力なくして、その達成はできません。

自分自身または周りの人たちが、不法な差別、ハラスメント、または報復・迫害の被害にあっている・あったと思う社員は、加害者が誰であれ、手遅れにならないうちに、直属のマネージャーまたは人事部に即座に報告をしなければなりません。問題行為に対する苦情申立て・報告は先延ばしにするべきではありません。なぜなら、初期の段階で情報を入手することで事態の深刻化を防ぐことができ、また調査を早急に開始することで、申告された出来事について確実かつ完全な情報を収集することができるからです。

自らの誠実な信念に基づき、提出された報告・苦情申し立ては、例え調査の結果、その内容が間違い、または勘違いであったと判明した場合でも、懲戒処分の対象とはならず、

報告者のキャリア、評価、または雇用に影響を及ぼすことはありません。一方、虚偽または真実と異なる報告・苦情申し立てを故意に行った社員については、口頭または書面での戒告及び即時解雇を含む懲罰を受けることになります。

制定／改訂履歴

版数	制定／改訂内容	制定日／改訂日
1.0	新規制定	2015/1/30
1.1	グループ行動規範改訂に伴う改訂	2018/10/05
1.2	グループポリシーとして改訂	2023/04/01
1.3	一部文言変更に伴う改訂	2025/06/20

反奴隷制及び人身取引に関するポリシー

1. 奴隷制及び人身取引のない職場環境の整備に関するコミットメント

J T Bは、その目指す成果を達成するためには公正、誠実及び法律の尊重が不可欠であるとされる企業文化及び企業行動を、維持し、促進しています。従って、スタッフ全員に対し、常に真摯かつ誠実に行動するよう求めています。

J T Bでは、現代奴隷制を一切容認せず（ゼロトレランス）、自らの全ての商取引及び取引関係において倫理的かつ誠実に行動することに取り組むとともに、現代奴隷制が自社の事業において、または自社のサプライチェーン上にて行われないう、実効性ある制度及び管理の整備・実施に取り組んでいます。

私たちは、全ての業者やサプライヤーなどの取引先に同様の高い基準を求めます。

本ポリシーは、全社員（正社員か臨時社員の別を問わない）など、J T Bで働く、またはJ T Bのために働く全ての人（その地位を問わず）並びに以下に定められた全ての「関係者」³ 及びその取締役、役員と従業員（以下、総称して「J T B 代表者」といいます）に適用されます。

2. 定義

現代奴隷制は犯罪であり、基本的人権を侵害するものです。現代奴隷制は奴隷労働、隷属、強制労働、人身取引などさまざまな形態を呈します。

本ポリシーは、J T Bの資産またはレピュテーションを毀損しかねない**次のような違反行為**に対処することを目的としています：

³ 「関係者」には、J T Bのために行動する、またはJ T Bのために業務を遂行するあらゆる個人や会社を含みます。セールスエージェント、仲介業者または斡旋業者などがその典型的な例として挙げられますが、J T Bのアドバイザー、コンサルタント、業者、JV パートナー並びにJ T Bの支配権が及ぶ、または支配権が及ばない子会社等を含む場合もあります。

「**奴隷制**」とは（１９２６年の奴隷条約に従って）次の通り定義されます：

「その者に対し、所有権に伴う一部または全ての権能が行使される個人の地位または状態。」

「**隷属**」とは、次の通り定義されます：

「他人の土地に居住しなければならない義務を負いながら、自ら置かれた状態を変えることが不可能な『農奴』などを含め、強制力を用いて課された役務を提供する義務。」

「**強制労働**」とは（国際労働機関（ILO）の強制労働に関する条約（第 29 号）及び議定書に従って）次の通り定義されます：

「本人が自ら任意に申し出ていない、処罰の脅威のもとで強制的にさせられた労働または役務。」

2015 年のイギリスの現代奴隷制法に従って、「その者を搾取することを目的として、個人の移転の手配または手助け」をした場合は、「人身取引」の罪が成立すると定められています。「被害者が移転に同意しても、この罪が成立する場合があります。これは、被害者はより良い生活または仕事を与えるという約束で騙される、または子どもが大人により移転するよう誘導される可能性があることを反映しています」。

「**児童労働**」とは、次の通り定義されます：

子どもから「その幼少期、潜在能力や尊厳を奪い、身体的・精神的な発達に支障をきたす労働」。特定の「労働」の形態が「児童労働」に当たるかどうかは次の要素によります：

- 子どもの年齢
- 労働の種類や労働する時間
- 労働条件
- 各国で掲げられる目標

国際基準により、児童労働は、経済活動に従事する 12 歳未満の子ども、軽い仕事以上の労働に従事する 12～14 歳の子ども及び最悪の形態の児童労働に従事する全ての子どもと定義されます（ILO）。

「最悪の形態の児童労働」とは、現代奴隷制にあたる可能性が非常に高く、ILO 条約（第 182 号）第 3 条の規定により、次の通り定義されます：

- ・ 児童の売買及び取引、負債による奴隷及び農奴、強制労働（武力紛争において使用するための児童の強制的な徴集を含む）等のあらゆる形態の奴隷制度またはこれに類似する慣行
- ・ 売春、ポルノの制作またはポルノへの出演のための子どもの使用、調達または提供
- ・ 特に関連国際条約において定義される麻薬の製造や密売などの違法行為のための子どもの利用、調達または提供
- ・ その性質または遂行される状況により、子どもの健康、安全または道徳心に悪影響を及ぼすおそれのある労働

J T B 行動規範では、J T B 及び J T B の全社員がいかなる形態の強制労働または児童労働にも関与してはならないことが明記されています（第 1 章 1 – 4）。本ポリシーは、その原則を更に詳述し、強制労働または児童労働に当たる行為を更に詳しく定めることを目的としています。

3. 奴隷制及び人身取引の防止に向けた措置

奴隷制及び人身取引の脅威に対処するために、J T B は、現代奴隷制を定義し、全社員に責任を割り当て、奴隷制及び人身取引の疑いを通報する方法を説明する本ポリシーを策定しています。

4. J T B 代表者の責任

J T B 代表者は、その職務の遂行に際し、最高水準の公正さと誠実さが求められます。J T B 行動規範に定められた通り、個々の J T B 代表者は自らが活動する地域及び / または業務領域に適用される法令、規制、規則並びに内規や社内の指針を遵守する義務を個人として負っています。

全ての J T B 代表者は次の責任を負います：

- A. 奴隷制及び人身取引に関する法律における原則と規定を尊重すること
- B. J T B 内において、または J T B の業者やサプライヤー等の取引先を通じて、奴隷制または人身取引に当たる行為が行われている疑いがある場合は、その詳細を通報すること

5. 本ポリシーの周知及び意識向上

本ポリシーの内容並びに会社のサプライチェーン上において現代奴隷制が起きた場合に会社が直面すると予想されるリスクに関する研修は必要に応じて実施します。

現代奴隷制を一切容認しない（ゼロトレランス） J T B の方針は、全てのサプライヤー、業者及び取引先に対し、取引関係開始の際に伝達され、その後、適宜徹底されなければなりません。

6. 本ポリシーの実施状況の検証

J T B は、自ら事業を展開する各国において奴隷制及び人身取引に関する法律に伴って負っている義務が果たされているか、監視します。必要に応じて、本ポリシーの実施状況及び今後講じられるべき施策について、毎年検証します。

7. 本ポリシーの遵守

本ポリシーを必ず読み、理解し、遵守していただく必要があります。私たちの事業またはサプライチェーン上における現代奴隷制の防止、発見または通報は、J T B のために、または J T B の支配下で働く全ての人の責任です。本ポリシーに違反する行為につながる、またはそのような違反行為の存在を示唆するおそれのある行為を避けなければなりません。

本ポリシーに違反する恐れのある行為が起きている、または将来に起きる恐れがあると判断した、または疑った場合、できる限り速やかにマネージャーまたは会社の経営陣に通報してください。J T B の事業またはサプライチェーン上における現代奴隷制に関する問題または疑いが生じた場合は、会社の内部告発制度を利用して、できるだけ早期に通報してください。特定の行為、会社のサプライチェーン上のいかなる層における労働者の待遇または処遇が現代奴隷制に該当するかどうかについて判断に迷った場合、マネージャーまたは会社の

経営陣にご相談ください。J T B では開かれた職場環境を作るよう取り組んでおり、本ポリシーのもとで誠意をもって誠実に懸念を提起する者（最終的に、その者が間違っていたことが判明した場合でも）をサポートします。J T B は、現代奴隷制に当たる行為が J T B の事業またはサプライチェーン上で起きている、または起きているのではないかと疑って誠意をもって通報をした者が不利益な取り扱いを受けないよう取り組みます。

本ポリシーに違反する社員は、懲戒処分の対象になり、違反行為による解雇処分または悪質な違反行為による解雇処分を受ける場合があります。

8. 保護措置

J T B 代表者が本ポリシーに対する違反行為に関与した場合、懲戒処分（状況次第では解雇処分を含む）の対象になります。懲戒処分は違反行為を行った社員だけではなく、法令違反を意識的に容認する、または違反行為を通報した部下に対し影響力を行使しようとする、または報復措置を取ろうとする社員も対象となる場合があります。また、社員以外の J T B 代表者が違反行為を行った場合、その組織との取引関係が打ち切られる場合があります。

J T B は、違反行為に対して責任を有する者からの報復を恐れて、懸念を通報すべきかどうか判断に迷う場合があることを認識しています。J T B はハラスメントまたは迫害などを一切容認せず、誠意をもって懸念を通報する者を保護する措置を取ります。

実名または匿名で会社の内部告発制度を利用することができます。懸念を通報する者が自らの名前を開示されたくない場合、J T B はその者の身元を伏せるよう努めます。しかし、調査過程において情報源が明らかになる場合、または証拠として、懸念を通報した者の陳述書が必要となる場合もあることをご了承ください。

本ポリシーに関する情報のやりとりは秘密として扱われ、その後の内部調査により主張された違反行為が事実無根であると証明された場合でも、それを通報した者に対し懲戒処分は行いません。一方、通報を行った者による行動規範に対する違反行為があった場合や通報内容を故意に捏造した者（悪意のある、または不正な告発など）に対しては懲戒処分を行います。

通報があったことまたは内部調査が進められていることが調査の対象者へ伝達（ティッピングオフ）されることがないように細心の注意が払われなければなりません。

制定／改訂履歴

版数	制定／改訂内容	制定日／改訂日
1.0	新規制定	2019 年 9 月 13 日
2.0	新 JTB グループポリシー制定に伴う改訂	2023 年 4 月 1 日

DEIB ポリシー

(Diversity・Equity・Inclusion・Belonging)

1. はじめに

JTB グループ（以下、JTB）は、性別、年齢、人種、民族、出身国、文化、宗教、政治的信条、言語、教育レベル、社会経済的背景、家族構成、性的指向、性自認、性表現、遺伝、能力、経験など、あらゆる人々を公平に受け入れることを最優先してきました。JTB はこれまでも、多様性を受け入れ、多様な価値観を尊重し、イノベーションを歓迎する企業文化を持っていました。

2. コミットメント

JTB は、多様性、公平性、包括性、帰属性を尊重する文化を醸成し、育成し、維持することを目指します。

JTB は、グループの社員に対して、社員が働き生活する地域社会の多様性を反映し、高いパフォーマンスを発揮できる人財であることを確信しています。

この DEIB ポリシー（以下「ポリシー」という）は、JTB が、多様なバックグラウンドを持つ社員を採用し、定着させ、ダイバーシティの問題やメリットについて認識を深め、包括性を期待し優先させる環境を醸成し、継続的に DEIB を実践することを定めたものです。

このポリシーは、JTB の考える DEIB の共通認識を形成し、社員の権利と責任について認識を深めることを目的としています。

3. 定義

「**Diversity・ダイバーシティ**」（**多様性**）とは、個人と組織の特性、価値観、信念、経験、背景、性的指向、性自認、性表現、行動などを含む、相違点と類似点の混在する集合体のことです。

「Equity・エクイティ」（公平性）とは、すべての人が公平かつ敬意を持って扱われ、機会や資源に平等にアクセスできることです。

「Inclusion・インクルージョン」（包括性）とは、すべての人が“公平性”を確保され、組織の成功に十分に貢献できるような職場環境を実現することです。インクルージョンの実践なくして、多様な環境の実現はあり得ません。

「Belonging・ビロンギング」（帰属性）とは、多様な背景や経験を持つ社員が歓迎され、受け入れられ、評価され、力を与えられているという感覚を指します。包括的な職場環境は帰属意識を育むのに役立ちます。

4. 多様な労働環境への取り組み

JTB の目標は、すべての社員がその貢献を認められ、お客様や地域社会の多様性を反映した職場環境を提供することです。公平性という道徳的な要請以外にも、職場の多様性が意思決定の質を高め、「より創造的で、より勤勉で、より努力する」ことを促すという研究結果があります。したがって、JTB の価値観や活動を形成するさまざまなバックグラウンドを持つ人々が、それぞれのユニークな視点で問題を解決し、より革新的な方法で JTB を発展させることができると信じています。

JTB は、雇用の機会均等、社員の多様性の創出・管理・尊重、安全な労働環境の提供、帰属意識の醸成に努め、すべての社員が参加し、尊厳と敬意を持って扱われ、能力に応じて昇進し、当社の将来の成功に貢献するポジションに就くことができるような企業風土を醸成しています。私たち社員は、正直、誠実、信頼、尊重という原則に基づき、会社と顧客の目標を達成するために協力し合っています。

私たち社員は、多様な人財を受け入れ、性別、年齢、人種、民族、国籍、文化、宗教または政治的信条、言語、教育、退役軍人の地位、社会経済的背景、家族または恋愛の状況、性的指向、性自認、性表現、病状、遺伝、障害などを含むが、それだけに限らないすべての社員の資質を認識し尊重します。また、性格、人生経験、仕事経験、スキル、考え方、働き方など、社員特性の違いも含めて、多様な視点を大切にしています。

JTB の DEIB の取り組みは、採用、配属、報酬・福利厚生、人財育成、スキルアップ、昇進、社員の定着、柔軟な勤務形態、休暇形態、方針・手続き、役員人事、後継者育成など、事業のあらゆる側面に及びます。

5. DEIB の推進

JTB は、多様なバックグラウンドを持つ社員の採用・定着に一層注力し、ダイバーシティの問題やメリットについてさらなる認識を深め、包括性を期待され優先される環境を醸成し、組織全体に多様性への説明責任を根付かせることで、DEIB に取り組んでいます。

JTB では、このポリシーに反する行為がないかどうかを調査し、全社的な研修を行う DEIB 推進事務局を設置し、説明責任を果たしています。

6. 本ポリシーの伝達と周知

JTB の代表者は、工作中、職場内外の行事、その他会社が主催するすべての参加型イベントにおいて、インクルージョンを反映した行動をとることが期待されています。また、JTB の代表者は、この責任を果たすために、毎年、DEIB に関する研修を受講し、その知識を深める必要があります。

7. 政策実行の見直し

このポリシーの適切な実施とその後の研修は、必要に応じて毎年見直されます。

8. 本ポリシーの遵守

本ポリシーを必ず読み、理解し、遵守する必要があります。また、このポリシーの違反につながる、またはそれを示唆するような行為を避ける必要があります。

このポリシーに抵触する事態が発生した、あるいは将来発生する可能性があると思われる場合は、社内の内部告発ポリシーに従って、できるだけ早く上司または経営陣に通知しなければなりません。

当社の多様性方針および取り組みに抵触する何らかの差別を受けたと考える社員は、マネージャー、経営陣、または人事担当者に支援を求めてください。

私たちは、オープンにすることを目指し、このポリシーに基づいて誠実に懸念を表明する人を、たとえそれが誤解であることが判明した場合でも、サポートします。JTB は、このような違反の疑いを誠実に報告した結果、いかなる不利益な取り扱いを受けることがないようにすることを約束します。

本ポリシーに違反した社員は、懲戒処分の対象となり、不正行為または重大な違法行為により解雇される可能性があります。

制定／改訂履歴

版数	制定／改訂内容	制定日／改訂日
1.0	新規制定	2015 年 4 月 30 日
2.0	新 JTB グループポリシー制定に伴う改訂	2023 年 4 月 1 日
3.0	DEIB 推進に伴う改訂	2023 年 10 月 1 日
3.1	一部文言変更に伴う改訂	2025 年 6 月 20 日