



第二項 会社と社員との関係について

1. 人権の尊重とあらゆる差別的取扱いの禁止に関すること

当社は、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神を持って行動しなければならない。」という、世界人権宣言第一条の理念を尊重し、人種、信条、肌の色、性、宗教、国籍、言語、身体的特徴、財産、出身等の理由でいかなる差別をも受けることのない健全な職場環境を確保します。

2. 非人道的行為の禁止

当社は常に健全な職場環境を維持することに努め、性的な言動や職権を盾にした言動など、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等を行わないとともに、このような行為を許さず、毅然とした態度で対処します。

(1) 人道的待遇

社員に対するセクシュアルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、または言葉による虐待などの不快で、非人道的な待遇があってはなりません。これらの要件に対応した懲罰方針や手順を定義し、労働者に周知します。

(2) 差別の排除

当社は、ハラスメントや非合法的な差別のない職場づくりに尽力します。会社は、賃金、昇進、報酬、雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合であるかどうか、軍役経験の有無、遺伝情報、または結婚歴に基づく差別を行いません。社員が宗教上の慣習を行うよう、適度な範囲で便宜を図ります。さらに、社員または雇用見込みの社員に、差別的に使用される可能性がある医療検査または身体検査を受けさせません。

3. 雇用の自由選択に関して

当社は、国内・国外を問わず全ての事業所において、あらゆる強制労働、児童労働を廃止し、雇用と職業におけるあらゆる差別の撤廃を支持します。



(1) 強制労働の撤廃

当社は、いかなる強制労働に関しても、それを利用せず、加担せず、利益を得ないことを明言します。強制労働に関するあらゆる法・規定を遵守し、雇用の任意的な性質、適切な手順を経た後の転職の自由、勤務条件を規定した雇用契約を全ての従業員と結びます。

- ① 強制、拘束(債務による拘束を含む)または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買による労働力を用いません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動、または受け入れることも含まれます。会社が提供した施設への出入りに不当な制限を与えたり、施設における社員の移動に不当な制限を課したりしません。
- ② 雇用見込みの社員が母国を離れる前に、雇用条件の記述を含む母国語での書面による雇用契約書を提供します。また、現地の適用法を満たし、同等以上の条件を提供しない限り、受け入れ国に到着した時点で雇用契約の変更はしません。
- ③ すべての作業は自発的でなくてはならず、社員は随時職場を離れる、または雇用を終了する自由があります。当社およびエージェントは、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可書など、社員の身分証明書または移民申請書を保持したり、または破壊、隠匿、没収したり、もしくは社員による使用を阻止したりしません。
- ④ 社員は、当社または代理人の就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はありません。社員がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該社員に返金します。

(2) 児童労働の撤廃

当社は、従業員の雇用に関しては、法定就労年齢を遵守し、人権侵害を構成する搾取の一形態である児童労働の実効的な廃止を支持します。国内外を問わず、如何なる場合も 15 歳に満たない児童の労働を禁止し、サプライヤーや協力会社等にも児童労働廃絶のための影響力を行使しなければなりません。

- ① 児童労働は、いかなる製造段階においても使用しません。ここで言う「児童」とは、15 歳、または義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。
- ② 18 歳未満の社員を夜勤や残業を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させません。当社は、法規制に従った、学生の記録の維持、教育パートナーの適正調査、および学生の権利の保護により、学生社員の適切な管理を確保します。当社は、適切なサポートとトレーニングをすべての学生社員に提供します。



- ③ 現地の適用法がない場合、学生社員、インターン、および見習いの賃金率は、同様または類似の作業を行っている他の新人社員と同じ賃金率とします。

4. 安全で衛生的な職場環境の確保に関すること

当社は、安全で衛生的な職場環境の整備に努め、業務上の安全・衛生に関する法令を遵守し、労災事故 0 に努めます。万一、事故が発生した場合は、迅速かつ適切に対応するとともに、再発防止策を講じます。

(1) 職務上の安全

- ① 社員の潜在的な危険に対し、適切な設計、管理による統制、予防保全、安全作業手順、および継続的な安全上のトレーニングを通して、特定、評価、管理します。これらの手段により、危険を適切に管理することができない場合、社員には、適切で、正しく保守された個人保護具 および教材を提供します。
- ② 高い危険性のある労働環境から妊娠中の女性・育児中の母親を外し、労働安全衛生上のリスクをなくすか軽減する妥当な手順を踏みます。

(2) 緊急時への備え

潜在的な緊急事態および緊急時は、緊急事態発生報告、従業員通知および避難手順、社員の教育訓練、適切な火災探知器および消火器、分かり易く障害物のない出口、適切な退出施設および復旧計画を含む緊急対策計画や対応手順の実施により、その影響を最小限に抑えます。かかる計画および手順は、生命、環境、および資産への損害を最小化することに重点を置くものとします。

(3) 労働災害および疾病

社員からの報告の奨励、労働災害や疾病の事例の分類および記録、必要な治療の提供、ケースの調査、是正措置の実施、ならびに社員の職場復帰のための手順や体系を、労働災害や疾病を防止、管理、追跡、報告するために実施します。

(4) 産業衛生

社員の化学的、生物学的、物理的物質への危険は、管理体系に基づき、特定、評価、管理します。危険の可能性は、適切な設計、運営管理による制御によって、排除するか、統制します。かかる手段により、危険を適切に管理することができない場合、社員は、適切な個人用保護具が提供され、これを使用します。



(5) 身体に負荷のかかる作業

手作業による原材料取り扱い、重量物または反復的な持ち上げ作業、長時間の立ち作業、極度に繰り返しの多い、または力の要る組み立て作業など、社員の身体に負荷のかかる作業の危険は、特定、評価、管理します。

(6) 機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を評価します。機械により労働者が怪我をする危険がある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理します。

(7) 衛生設備、食事、および住居

社員は、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、衛生的な食事のための施設を提供されます。当社または労働者斡旋業者が提供する社員の寮は、清潔かつ安全に維持され、緊急時の非常口、入浴やシャワーのための温水、照明と換気、個人的な所有物や貴重品を保管するための個別に確保された施設、適切な広さの個人スペースを提供します。

(8) 安全衛生のコミュニケーション

当社は、社員の母国語または理解できる言語で、社員が関わる職場の危険について、職場の安全衛生情報とトレーニングを提供します。安全衛生関連の情報は、施設内に掲載するか、社員がアクセスできる場所に格納します。トレーニングは、作業の開始前にすべての社員に、それ以降は定期的に提供します。社員側から安全上の懸念を提起することを奨励します。

5. 労働関係法の遵守について

当社は、労働に関係する法令を遵守し、健康で働きやすい職場環境の維持に努めます。過度な労働、残業にならないように、勤務日や勤務時間の管理を徹底します。また、経営層と従業員間の対話の重要性を理解し、各国の法律に従って従業員が自由に結社することや団体交渉の権利をはじめとする労働基本権を尊重します。

(1) 労働時間

社員の過労は、生産性の低下、離職の増加、怪我や疾病の増加と明確なつながりがあることがわかっています。労働時間は、現地の適用法で定められている限度を超えません。さらに、週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、残業時間を含めて週 60 時間を超えません。従業員に 7 日間に 1 日以上の日を与えます。



(2) 賃金および福利厚生

- ① 社員に支払われる報酬は、最低賃金、残業、および法的に義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、すべての賃金に関する法律を遵守します。現地法を遵守して、残業に関して通常の時給より高い賃率で社員に支払います。
- ② 懲戒処分としての賃金からの控除はしません。各支払い期間に、業務に対する正確な報酬を確認するための十分な情報を含む、理解可能な給与明細書を社員に提供します。
- ③ 臨時社員、派遣社員、および外注した労働力の使用はすべて、現地法の制限を受けます。

(3) 結社の自由

現地法に従い、当社は、すべての社員が、団体交渉を行い、平和的集会に参加するために労働組合を結成し、労働組合に参加する権利を尊重し、かかる活動を差し控える権利も尊重します。社員やその代表者は、差別、報復、脅迫、ハラスメントを恐れることなく、労働条件や経営慣行に関する意見や懸念について、経営陣と意思疎通を図り、共有できるものとしします。

6. 社員の人格・個性及びプライバシーの尊重に関すること

当社は、社員一人一人の人格や個性を尊重しつつ、豊かさと達成感が実感できるような人事制度や労働条件の維持向上に努めます。また、客観的で公正な人事評価を行うとともに、専門性と創造性に富む個性豊かな人材を育成します。

当社は、社員一人一人のプライバシーを尊重し、個人の情報を扱うに当たっては「個人情報・特定個人情報保護規定」に則り、慎重かつ細心の注意を払い、その適正な管理に努めます。