

CSR 遵守取組指針

第1章 総則

第1条(目的)

当社は、企業活動を行うにあたり、社会の一員としてその責任を果たしていく上で、法令・社会規範を遵守して、日々の事業活動を通じて、企業の社会的責任(CSR)を推進することを目的とする。

第2条(対象者)

この規定の対象者は、全ての従業員(正社員及び定年後嘱託社員、契約社員、パートタイマー、出向者、その他の雇用形態も含む。以下同じ。)とする。

第2章 募集・採用・雇用・就業に関する禁止事項

第3条(採用)

会社は、満15歳に達した日以降の最初の3月31日が終了しない児童を労働者として雇用しない。(労働基準法第56条に抵触)

第4条(変形労働時間)

会社は、満18歳未満の若年労働者に変形労働時間制は適用させない。(労働基準法第60条に抵触)

第5条(深夜業)

会社は、満18歳未満の若年労働者に、非常災害の場合を除き、原則として深夜業をさせない。(深夜業とは、午後10時から午前5時までの間の勤務をいう)(労働基準法61条)

第6条(時間外労働、休日労働の制限)

会社は、満18歳未満の若年労働者に、時間外労働及び休日労働をさせない。(労働基準法60条)

第7条(危険有害業務の就業制限)

満18歳に満たない若年者に対して、児童・年少者に係る労働基準法関連に定められている就業制限業務に就業させることを禁止する。(労働基準法第64条)

2. 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性(以下、妊産婦という)を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。(労働基準法第64条)

第3章 職場環境づくり

第8条(人権尊重・差別)

会社は、会社と関係するすべての人の人権を尊重し、人種、国籍、信条、宗教、性別、性自認、性的指向、社会的出身、年齢、障がいの有無、学歴、家族状況等に基づく差別や嫌がらせを禁止する。雇用における差別をなくし、機会均等と処遇における公平の実現に努める。

2. 労働者または雇用見込みの労働者に、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禁止する。

第9条(多様性の確保と受容)

会社は、様々な背景により異なる個々人の考え方や価値観の多様性を尊重して、一人一人の能力や働きがいを高め、互いの強みを活かし組織の力に変えていくことに努める。

第10条(働きがいのある職場づくり)

会社は、多様な働き方を支援する制度を設けて従業員の自律的なワーク・ライフ・マネジメ

ントを促進し、会社の持続的成長と個々人の生活(人生)の充実を両立させ、誇りと働きがいを感じられる職場風土に努める。

第11条(ハラスメント・嫌がらせの禁止)

会社は、会社と関係するすべての人の人格、人間性を尊重し、これらを否定するような言動、嫌がらせを行わない。他人が不快と感じるような言動や嫌がらせを禁止する。

第12条(内部通報制度)

会社は、企業が企業内の不正を早期に発見して企業と従業員を守るため、組織内の不正行為に関する通報・相談を受け付け、調査・是正するために内部通報制度を設ける。運用については別途規定を定める。

第13条(自由選択の遵守)

会社は、強制労働、非自主的な囚人労働、年季契約労働、拘束(債務による拘束を含む)、奴隷または人身売買による労働者の雇用を禁止する。

第14条(宗教上の便宜)

会社は、従業員が宗教上の慣習を行えるよう、適度な範囲で便宜を図る。なお、宗教上の慣習に関する労働者からの要望は、経営管理部で受け付け、対応について検討の上、実施する。

第15条(結社の自由と団体交渉権の尊重)

会社は、各国の法令や労働慣行を踏まえ、自由に結社する権利を尊重し、活動を行う労働者の権利を尊重する。

附 則

この規定は、2024年4月1日から施行する。