

株式会社新星コーポレーション

中核的労働基準への取り組み

2022年1月(第1版)

株式会社新星コーポレーション(以下、「弊社」)は、企業理念に基づき持続可能なより良い社会の実現に向けて、取引先や事業パートナーとともに社会的責任を果たすべく、国際労働機関(ILO)が中核的労働基準として定めている「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」を支持、尊重するとともに法令を遵守し、人権課題に取り組んでいます。

また、労働基準や労働協約に基づき、最低賃金の遵守にも取り組んでいます。

- 人権を尊重し、人権侵害に加担しない。
- 強制労働・児童労働・不当な低賃金労働を防止する。
- 雇用における差別を行わない。
- 従業員に対して安全で衛生的かつ健康的な労働環境を整備する。
- 労使間の円滑な協議を図るため、従業員の団結権を尊重する。
- 内外の関係法令及び国際的な取決めを遵守し、公正な取引を徹底するとともに、強要・贈収賄などあらゆる形態の腐敗を防止する。

1. 法令遵守、国際規範の尊重

弊社は、日本国内で適用される法規制を遵守するのみならず、国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」や「SDGs(持続可能な開発目標)」なども尊重します。

2. 人権・労働

弊社は、関連法規制を遵守することのみならず、ILO 中核的労働基準を含む国際的な人権基準を参照し、労働者(正社員、臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者およびその他の就労形態の労働者を含め、すべての雇用・就労形態によらず働く者)の人権を尊重します。

2-1. 強制労働の禁止

弊社は、脅迫、強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買によって得られた労働力を用いません。また、従業員の就業を強制することなく、従業員の離職や雇用を自ら終了する権利を尊重します。

外国人労働者を雇用する場合は、雇用条件を労働者が理解できる言語で記載した雇用契約書を取り交わし、政府発行の身分証明書、パスポート・ビザ、労働許可書の確認を行います。

2-2. 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

弊社は、最低就業年齢に満たない児童に労働をさせません。また、18歳未満の若年従業員を雇用する場合には、他の従業員と同じく社会保障制度へ加入し、夜勤や残業など、健康や安全が損なわれる可能性のある危険な業務に従事させません。

2-3. 労働時間への配慮

弊社は、労働基準法で定められている限度を超えて労働させません。労働基準法を考慮した上で従業員の労働時間・休憩時間・休日を適切に管理し、年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇、介護休暇の権利を認めています。

2-4. 適切な賃金と手当

弊社は、従業員に支払われる報酬(最低賃金、残業代、および法的に義務付けられた手当や賃金控除を含む)に、適用されるすべての法規制を遵守します。また、生活に必要なものを賄

うことのできる水準の賃金(生活賃金)の支払いに配慮し、不当な賃金控除(労働関連法令などに違反する賃金控除)は行いません。

2-5. 差別の禁止

弊社は、差別(人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党・政治的見解、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴の有無などによる差別)およびハラスメントを行いません。また、従業員からの宗教上の慣習に関わる要望に対して、適切な範囲で配慮します。

2-6. 非人道的な扱いの禁止

弊社は、従業員の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメント(性的嫌がらせ、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、言葉による虐待、身体上の基本的快適性用設備(イス、個人保護具など)の非提供など。いわゆるセクハラ、パワハラ、マタハラなども該当)等の非人道的な扱い、そのような可能性のある行為を従業員に行いません。

また、個人的な所有物や貴重品を保管できる設備、および適切に出入りできる十分な広さの個人スペースを確保します。

2-7. 結社の自由と団体交渉権

弊社は、結社の自由及び団体交渉権を尊重します。

法規制を遵守した上で、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段として、従業員が自らの選択により労働者団体を設立、または団体に加入すること、あるいはこれを補助する合法的な活動に従事する権利を尊重します。

また、これらの権利を行使することにより労働者を差別したり、処罰することはしません。

3. 安全衛生

弊社は、関連法規制を守るのみならず、労働者の業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え、安全で衛生的な作業環境を整える取り組みを行います。

3-1. 労働安全

弊社は、職務上の安全に対するリスク(化学物質、電気その他のエネルギー源への人体の接触、火災、車両事故、および落下など)を特定・評価し、適切な手段(危険因子の排除または安全なものへの代替、運用での管理など)をもって安全を確保します。

特に妊娠中および授乳期間中の女性従業員や障がいを持つ従業員、高齢従業員には、重量物の持ち上げや移動、無理や負担のある姿勢での作業、長時間作業などを行わせないよう配慮に努めます。

3-2. 緊急時への備え

弊社は、人命・身体の安全を損なう災害・事故などの緊急事態に備え、発生の可能性も含めて特定し、従業員および資産の被害が最小限となる緊急対策時の行動手順(従業員への通知、避難方法の明確化、緊急医療品・食料品の備蓄、火災検知システムの設置、消火器の設置など)を作成します。

必要な設備などの設置、災害時にその行動がとれるように教育・訓練を行います。

3-3. 労働災害・労働疾病

弊社は、労働者の身に起きた労働災害および労働疾病の状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じます。

3-4. 産業衛生

弊社は、職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響(著しい騒音や悪臭も含む)に従業員が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行います。

3-5. 身体的負荷のかかる作業への配慮

弊社は、身体的に負荷のかかる作業(手作業による原材料の取り扱い、手動での重量物運搬作業などの重労働のほか、力の必要な組み立て作業やデータ入力などの長時間にわたる反復作業・連続作業、長時間の不自然な姿勢による作業など)を特定・評価の上、労働災害・労働疾病につながらないように適切に管理(作業環境の整備、定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業員での分担や協力など)します。

3-6. 機械装置の安全対策

弊社は、従業員が業務上使用する機械装置(社有車を含む)について安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を講じます。

3-7. 施設の安全衛生

弊社は、従業員が利用する敷地内の施設(トイレ、休憩スペースなど)の安全衛生を適切に確保し、また、緊急時の適切な避難経路を確保します。

3-8. 安全衛生の教育・訓練

弊社は、従業員が被る可能性のある職務上の様々な危険について、適切な安全衛生情報の教育・訓練を提供します。また、従業員から安全に関わる意見をフィードバックする体制を講じます。

3-9. 従業員の健康管理

弊社は、全ての従業員に対し、法令に定める水準において健康診断を年一度実施するなど、適切な健康管理を行います。

以上