

大崎電気グループ 人権方針

大崎電気グループ(以下、大崎電気)は、人権尊重を事業活動の根幹と位置づけ、企業行動指針である「大崎電気グループ企業行動憲章」において「グローバル社会におけるすべての人々の人権を尊重し、いかなる差別も行わない」ことを宣言しています。

その確実な実践を期すため、人権尊重の取り組み方針を以下のとおり定めます。

I. 本方針の適用範囲

- ・ 本方針は、大崎電気のすべての事業活動に適用されます。
- ・ 本方針は、大崎電気のグループのすべての役員・従業員(契約社員含む)を含む当社の事業活動に従事するすべての方に適用されます。

II. 国際規範の支持

大崎電気は、本方針の制定・改定ならびに実践にあたり、以下の国際規範を支持します。

- ・ 国連 世界人権宣言
- ・ 国連 ビジネスと人権に関する指導原則
- ・ 国連 グローバル・コンパクト(10 原則)
- ・ 労働における基本原則および権利に関するILO宣言
- ・ ILO 労働安全衛生マネジメントシステムに係るガイドライン
- ・ OECD多国籍企業行動指針
- ・ 子どもの権利とビジネス原則

III. 大崎電気の人権尊重の取り組み

1. 適用法令の遵守

- ・ 大崎電気は事業活動を行う国・地域において、人権尊重に関する現地法令を遵守します。
- ・ 当該国・地域の現地法令が国際的な人権基準や原則と異なる場合は、現地法令を遵守しつつ、国際的な人権基準や原則を尊重する方法を検討します。

2. 従業員の人権尊重

大崎電気は、当社の事業活動に従事するすべての方の人権を尊重します。

(1) 強制的労働の禁止

- ・すべての就業を強制せず、従業員の離職や雇用を自ら終了する権利を守ります
- ・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

(2) 児童労働の禁止・若年労働者への配慮

- ・最低就業年齢に満たない児童の労働を認めません
- ・18歳未満の従業員を健康や安全が損なわれる可能性がある危険業務に従事させません

(3) 労働時間への配慮・長時間労働の削減

- ・国際的な基準を尊重し、各国・地域の法令に定められている限度を超えた労働をさせません
- ・また、国際的な基準も考慮したうえで、労働時間・休日を適切に管理します

(4) 適切な賃金と手当

- ・各国・地域で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
- ・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)の支払いに配慮します

(5) 非人道的な扱いの禁止

- ・従業員の人権を尊重し、精神的・肉体的なハラスメント、虐待、強制等の非人道的な扱いならびにそのような可能性のある行為を行いません

(6) 差別の禁止

- ・人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認または性表現、民族、国籍、障害の有無、配偶者の有無、妊娠、宗教、支持政党、加入組合の有無等にもとづく差別またはハラスメントを行いません

(7) 結社の自由および団体交渉権の支持

- ・各国・地域の法令を遵守したうえで、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の従業員の団結権を尊重します

(8) 安全で健康な労働環境

(具体内容は別紙のとおり)

3. サプライチェーンにおける人権尊重

大崎電気は、すべてのサプライヤー様にも本方針への賛同と実践を求めます。また、サプライヤー様によるサプライチェーンにおける人権尊重の取り組みを支援します。

4. 人権デューディリジェンスの実施

大崎電気は、人権への負の影響と特定し、防止または軽減を図り、必要な救済措置を図るために、国連 ビジネスと人権に関する指導原則に基づき、人権デューディリジェンスのしくみを構築し、継続して運用します。

<人権デューディリジェンスのプロセス>

① 人権影響評価

- ・事業活動における人権影響評価を定期的実施することで、人権への負の影響を特定します。
- ・人権影響評価は、上記Ⅲ-2に定める(1)から(8)の項目を対象とします。

② 負の影響防止・軽減の取り組み

大崎電気の事業活動が、人権への負の影響を引き起こす、または加担・助長することが明らかになった場合は、適切な是正に取り組み、その防止または軽減を図ります。

③ 取り組みの有効性確認

上記②の取り組みの実施状況について調査を行い、その有効性を確認します。

④ 情報開示

上記①から③の取り組み状況・結果について、適宜、当社ホームページなどを通じて報告します。

IV. 救済の取り組み

- ・ 大崎電気は、人権侵害やハラスメントを含む人権に関する問題に適切に対応するため、通報制度を設けます。
- ・ 通報がなされた場合、通報者や通報内容に関する秘匿性を確保するとともに、通報者が通報したことをもって不利益を被ることのないよう、通報者への不利益な取り扱いをすべて禁止します。
- ・ 大崎電気の事業活動が人権への負の影響を引き起こした、または加担・関与したことが明らかになった場合は、適切な措置を講じてその是正に取り組みます。

V. ステークホルダーとの対話

大崎電気は、人権への負の影響の防止または軽減に向け、従業員、サプライヤー様などのステークホルダーとの対話に努めます。また、人権尊重の取り組み強化に向け、外部有識者との対話にも取り組みます。

VI. ガバナンス

本方針に基づく取り組みをより確実なものとするため、人権尊重の活動進捗等について、社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会で報告と討議を行うとともに、その結果は経営会議、取締役会に報告します。

制定日 2025年2月1日

大崎電気工業株式会社
取締役社長執行役員 COO

渡辺光康

別紙

「安全で健康な労働環境」の確保に向けた取り組み(Ⅲ-2-(8))

① 労働安全

職務上の安全に対するリスクを特定・評価し、適切な管理手段をもって安全を確保します。特に、妊娠中の女性および授乳期間中の母親への合理的な配慮を行います

② 緊急時への備え

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、緊急対策時の行動手順の作成、必要な設備等の設置、災害時の行動に関する教育・訓練を行います

③ 労働災害・労働疾病

労働災害・労働疾病の状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策・是正措置を講じます

④ 産業衛生

職場において、従業員が有害な生物的・化学的・物理的な影響に曝露するリスクを特定・評価し、適切に管理します

⑤ 身体的負荷のかかる作業への配慮

身体的に負荷のかかる作業を特定・評価し、労働災害・労働疾病につながらないように適切に管理します

⑥ 機械装置の安全対策

業務上使用する機械装置について、安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施します

⑦ 施設の安全衛生

従業員の生活のために提供される施設(寮・食堂・トイレ等)の安全衛生を適切に確保します。また、寮では、緊急時の適切な非常口を確保します

⑧ 安全衛生のコミュニケーション

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・訓練を従業員が理解できる言語・方法で実施します。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仕組みを構築します。

⑨ 労働者の健康管理

すべての従業員に対し、適切な健康管理を行います

以 上