

## 人権・労働に関する基本方針

株式会社さくら工業（以下「弊社」という）は、弊社で働くすべての者が遵守すべき規範として人権尊重は普遍的かつビジネスにおける重要な課題であり、持続可能な企業活動を展開していくうえでの社会的責任のひとつであると考え、この方針を定めます。

### 1. 基本的人権の尊重

(1) 弊社は、国際的に認められている基準及び事業活動を行う各国・地域の法令・文化・宗教・慣習及び歴史、これらに基づく弊社の従業員の一人ひとりの基本的人権を尊重し、これを擁護し、侵害いたしません。

(2) 弊社は、世界人権宣言、国連労働機関（ILO）の労働の基本的原則及び権利に関する宣言、国連グローバルコンパクトの 2 つの人権原則及び 4 つの労働原則、ビジネスと人権に関する指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、女子差別撤廃条約、子どもの権利とビジネスの原則並びに The Responsible Business Alliance（RBA）の行動規範を尊重します。

### 2. 差別及びハラスメントの禁止

(1) 弊社は、あらゆる差別、および従業員個人の尊厳を傷つける非人道的な行為は、採用、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の利用などの雇用実務において、これを行いません。

(2) 弊社は、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族、国籍、障害の有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、または現在及び過去における結婚、育児の有無に基づく、差別および不快なまたは非人道的な従業員個人の尊厳を傷つける行為、例えば、労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待は、これを行いません。

(3) 弊社は、法令遵守、職場の安全衛生確保又は従業員の健康保持のために必要な場合に限り、上記の差別の理由となり得る事項につき、必要最小限の範囲・方法により、これを調査、検査又は確認します。さらに、労働者または採用の可能性のある労働者に、差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査、HIV 検査を含む医療検査または身体検査を受けさせません。

(4) 弊社は、かかる調査、検査又は確認により得られた個人情報（例、妊娠、B 型肝炎、HIV）は厳重に管理し、他の目的に利用しません。

(5) 弊社は、差別及びハラスメント等の被害が発生した場合には、被害者に対して必要な支援／救済措置を行います。また、被害者や通報者等が報復の恐れなしに申し出が出来るような匿名性の高いシステムを構築します。被害者や通報者を保護し、報復を禁止します。

### 3. 強制労働の禁止

(1) 弊社は、弊社の事業活動において、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を含むがこれに限定されない、あらゆる形態の強制的な労働を一切禁じます。

(2) 弊社は、弊社の事業活動に携わる従業員の労働が時間外労働含め任意であることを保証し、管理者をして、従業員の意に反する強制労働はさせません。

(3) 弊社は職場及び会社が提供する施設（寮や住居）への出入りや施設内における移動の自由に不合理な制約を課しません。

(4) 弊社は、強制労働が生じることがないように、労働契約の締結に当たり、次の措置を講じます。

a. 従業員の母国語又は理解できる言語により、労働契約を作成します。

b. 公的機関が発行した従業員の本人確認書類及び就労資格確認書類については、労働契約締結に当たり必要最小限の範囲・手段により、これを確認するものとし、従業員に対し、その原本の引き渡しや預託を求めません。

c. 形式・名目の如何を問わず、手数料、保証金その他の金銭を徴収したり、預託を受けたりしません。労働者がこうした費用を支払ったことが判明した場合は、その費用は当該労働者に返金されなければなりません。

d. 外国人労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取り、受け入れ国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、かつ元の契約の同等以上の条件を提供する変更以外は認められません。

e. 労働者が契約通りに合理的な通知を行っている場合、労働者は違約金の支払いや罰を受けることなく、仕事を休んだり雇用関係を終了したりする自由があります。

#### 4. 児童労働の禁止、若年労働者の就労制限

(1) 弊社は、弊社の事業活動において、児童に労働させることを一切禁じます。ここでいう「児童」とは、満 15 歳、その国・地域における義務教育を修了する年齢、又はその国・地域における法令上の就労可能年齢のうち、いずれか一番最後に到来する年齢を超えていない者をいいます。児童労働が判明した場合には、対象児童に支援／救済措置を提供します。

(2) 弊社は、満 18 歳未満の労働者（以下「若年労働者」という）に、夜間及び休日の労働その他の健康又は安全が危険にさらされる可能性がある労働をさせることを禁じます。

(3) 弊社は、管理者をして、児童を雇用及び労働させず、かつ、若年労働者に第 1 項で禁じている労働をさせません。

(4) 弊社は、前 3 項に反する事態が生じることのないよう、雇用契約に当たり、公的機関が発行した書類により、本人の年齢を確認します。

(5) 学生労働者の記録の適切な維持、教育パートナーの厳格なディリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、適用される法規制に従った学生労働者の適切な管理を確実にしなければなりません。現地法がない場合、学生労働者、インターンおよび見習いの賃率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じものでなくてはなりません。

## 5. 労働団体の権利の尊重

(1) 弊社は、国際的に認められている基準及び事業活動を行う各国・地域の法令に基づく、労働者の労働組合への加入の自由及び労働組合の団体交渉権を尊重し、妨害しません。

(2) 弊社は、労働組合の運営を尊重し、相互信頼に基づくオープンな団体交渉を行い、当地の労働慣習を踏まえつつ、真正かつ建設的な話し合いを通じて、共同で課題解決に努めます。

(3) 弊社は、従業員が労働組合に加入したこと、団体交渉を要求したこと、団体交渉に参加したことなどの労働者としての団結権又は団体交渉権を行使したことを理由として、労働条件について、差別、報復、ハラスメントその他の一切の不利益な取扱いをしません。

(4) 弊社は、各国の法律等により労働組合の結社及び団体交渉の自由の権利が制限されている国や地域においても、結社の自由および労働組合等に加わる権利を果たすことを目的に、適法な労使間の対話を通じた課題解決を推進することに努めます。

## 6. 適切な労働条件の確保

(1) 弊社は、事業活動を行う各国・地域の法令に従い、国際的に認められている基準に基づいて、労働時間・休日・休暇・賃金等に関する労働条件を適切に遵守します。国際的に認められている基準と事業活動を行う各国・地域の法令の間に矛盾がある場合においては、国際的に認められている基準を尊重するための方法を追求していきます。また、時間外労働に関して通常の時給より高い賃率で労働者に支払います。

(2) 弊社は、信頼できる労働時間管理のシステムを構築し、それに基づいて労働時間及び休日を正確に記録するとともに、労働時間管理の適切なルールを作成し、これを逸脱することがないように管理します。

(3) 弊社は、従業員に、それぞれの従業員の母国語又は理解できる言語による明細を示した上で、上記(1)及び(2)に基づき正しく定められた期日に、正しく計算した金額の賃金を支払い、不当な減額は一切おこないません。

(4) 弊社は、前項に基づいて支払う賃金につき、その事業活動を行う各国・地域の法令上で最低賃金が定められている場合には、それを上回ることを保証します。

(5) 弊社は、各国の法令に基づき同一労働同一賃金を尊重します。

(6) 弊社は、従業員に対して障害や宗教上の慣行等に対して合理的な配慮を図ります。

## 7. 人権デュー・ディリジェンス

(1) 弊社は、人権デュー・ディリジェンスが理解され、効果的に実施されるよう、役員、管理者及び従業員に対して、適切な教育及び状況の確認を定期的・継続的に行っていきます。

(2) 弊社は、負の影響を引き起こした事、または助長したことが確認できた場合、救済や解決への協力など、速やかに適切な是正措置を実施します。

(3) 本方針は社会情勢等に合わせ、必要な見直しを行っていきます。

2024年10月1日

株式会社さくら工業  
代表取締役社長 杉山 匠