

MCG グループ

人権の尊重並びに雇用・労働に関するグローバルポリシー

前文

本ポリシーは「MCG グループ企業行動憲章」における「人権の尊重」並びに「雇用・労働」について、具体的な指針を示すものです。

（はじめに）

私たちは、「世界人権宣言」や国際労働機関の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」に定められている人権を、国際的に認められた最低限の人権であると理解し、これらの人権を尊重することを約束します。そして、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持するとともに、「国連グローバル・コンパクト」の趣旨に賛同し、人権の尊重、適切な労働環境の整備などを通じて、企業としての社会的責任を果たし、KAITEKI 実現に貢献していきます。私たちのすべてのビジネスパートナーの皆様にも、本ポリシー中の原則を理解し、支持していただくことを期待しています。

人権の尊重

（個人の尊厳と権利の尊重）

1. 私たちは、すべての人の尊厳と権利を尊重します。
人種、皮膚の色、性別、年齢、国籍若しくは出身国、民族的若しくは社会的出身、カースト、先住民族出身であること、家族状況、障がい、HIV/エイズへの感染/発症の有無などの健康状態、配偶者の有無、妊娠、言語、性的指向、性自認、財産、宗教、経済的背景、労働組合への加入、政治的見解など事由の如何を問わず、あらゆる差別を行いません。
2. 私たちは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなど、身体的、精神的などあらゆる形式を問わず、相手が不快と感じる言動や、人格を否定したり、個人の尊厳を傷つけるような行為は行いません。

（人権の理解・啓発）

私たちは、組織内での人権啓発に取り組み、一人ひとりが人権及び人権に関わる諸問題について正しく理解するよう努めます。また、私たちは、本ポリシーが事業活動全体に定着するよう、必要な手続きの中に反映するとともに、役員及び構成員に対して、本ポリシーの実践に必要な教育及び能力開発を行っていきます。

（プライバシーの保護）

私たちは、個人のプライバシーを保護します。

個人情報の取扱いに際しては、関連法規を遵守し、適切に対応することで情報の紛失や漏えいを防止します。

（加担の回避）

私たちは、原材料の調達、製造、製品・サービスの販売、物流、廃棄等に至るまで、事業活動全体を通じて、潜在的に或いは実際に、社内外のさまざまなステークホルダーの人権に影響を与える可能性があることを理解しています。

私たちは、私たちの事業に関係する全てのステークホルダーに対しても、人権を尊重し、権利の侵害や不当な差別を行わないよう求め、間接的であっても人権侵害に加担することがないように努めます。

万一問題がある状態が判明した場合には、人権尊重という基本理念に基づき、問題解決に向け迅速かつ適切にその是正・救済に努めます。

（人権侵害発生の防止）

私たちは、人権に関する負の影響を認識、防止、対処する為のプロセスである「人権デュー・ディリジェンス」の考え方にに基づき、私たちの事業活動に伴って人権侵害が発生することのないように努めます。

（ステークホルダーとのエンゲージメント）

私たちは、人権への負の影響について、関係するステークホルダーの方々、特に、影響を受ける方々の視点から理解することが重要であると考えています。私たちの事業活動と関係する人権に対する潜在的および実際の負の影響に関する対応について、継続的にステークホルダーと対話を行いながら、取組みを進めてまいります。

（特別な状況への対応）

私たちは、人権侵害の危険性が高い特定の状況・環境、例えば紛争、自然災害、汚職が蔓延した状況などに直面した場合でも、人権尊重という基本理念に基づき、細心の注意を払って人権侵害の防止に努めます。

（問題発生時の対応）

私たちは、万一の人権侵害に対応する為、関係者が相談や通報ができる仕組みを定め、公正、公平に、且つ透明性を持ってその仕組みを運用することで、早期に問題を解決するよう努めます。

雇用・労働

（法令の遵守）

私たちは、国・地域毎の労働関係法規に従い、これに基づき就業規則をはじめとした諸規

則を定め、これらを遵守します。

各国や地域の法令の要求内容が国際的に認知されている人権の基準と異なる場合、私たちは、法令を遵守しつつ、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していきます。

（強制労働・児童労働の禁止）

私たちは、強制労働を行わず、又、国・地域毎の法令で定める就業年齢に達しない児童には労働をさせません。また、取引先等に対しても同様のことを求めます。

（良好な労使関係）

私たちは、組合結成の自由と団体交渉権を含む従業員の権利、その他市民的及び政治的権利を尊重します。

対話を通じた良好な労使関係を築くとともに、コミュニケーションとチームワークを大切にする職場風土・環境を創ります。

（人材の活用・ダイバーシティへの取り組み）

私たちは、多様な人材が活き活きと働ける組織を作ります。

採用や配置、昇進、能力開発における機会の均等に取り組み、中長期的な観点に基づき人材の育成・活用に努めます。

一人ひとりが自らの役割をよく認識し、必要な能力を高めるとともに、互いに多様な働き方や価値観を尊重します。また、各人の持つ能力を活かし、相互に協調して生産性を高めることで、家庭や地域生活などにおいても多様な生き方が選択・実現できる状態を目指します。

（労働時間）

私たちは、各国・地域において適用される、労働時間に関する法令を遵守します。私たちは、従業員一人ひとりが仕事も生活も重視し、時間の制約のあるなかで生産性高く業務を行えるよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理します。

（賃金）

私たちは、各国・地域において適用される、賃金に関する法令を遵守します。従業員に支払う賃金は各国・地域の労働市場における賃金水準を踏まえて公正に決定しており、法定最低賃金を下回らず、また生活賃金を上回ることを目指します。

（安全の確保）

私たちは、安全を何よりも優先し、職場における災害の防止に努めます。

国・地域毎の法令に基づいた安全管理を行い、一人ひとりが主体的・積極的に取り組むことで、安全な職場環境を作ります。

（健康の増進）

私たちは、心とからだの健康保持増進に取り組めます。

企業の成長を担うのは活き活きと働く従業員であり、個々人の健康保持増進が欠かせないと考えます。健康的な職場環境の実現・維持に取り組み、一人ひとり自らの健康管理に主体的に関わり、活き活きと働くことに専念できるように努めます。

お客様及びコミュニティの方々の人権

（製品の安全・品質）

私たちは、お客様に製品を安全かつ安心してご使用いただけるよう、製品の安全性確保や継続的な品質向上のために、徹底した品質管理を行っています。

（コミュニティ貢献）

私たちは、私たちの事業活動が、土地の権利、水へのアクセス、地域住民の健康、先住民の権利などに影響を与える可能性があることを理解しています。私たちは、私たちの事業そのものを通じて広く社会へ貢献するとともに、各国・地域の文化や習慣に対する理解を深め、良き企業市民として活動し、地域社会からの要請・期待に応えていきます。

コミュニケーションと開示

（ビジネスパートナー）

私たちは、ビジネスパートナーに対しても、人権についての私たちの考え方を共有してまいります。私たちは、事業活動全体における人権の尊重を促進するため、サプライヤーを始め、その他の関係するステークホルダーとも連携することに取り組めます。

（報告とコミュニケーション）

私たちは、人権デュー・ディリジェンスの実施状況を含め、方針の運用状況をモニタリングし、人権関連のコミットメントと関係する私たちの取組みの進捗状況について、定期的に報告・開示していきます。

【適用・改廃】

1. 本ポリシーは次に掲げる会社のすべての構成員に適用する。
 - (1) 三菱ケミカルグループ株式会社
 - (2) 日本の会社法による三菱ケミカルグループ株式会社の子会社（三菱ケミカルグループ株式会社が直接・間接に、総株主の議決権の過半数を有する会社または実質的に経営を支配している会社をいい、所在地は日本に限定されない。）
 - (3) (2)以外の会社で、持株比率や人事面などの点で、三菱ケミカルグループ株式会社が直接・間接に経営を主導する立場にあるものとして別途定める会社
2. 本方針の改廃は、三菱ケミカルグループ株式会社執行役会議の決議をもってこれを行う。ただし、軽微な変更は、人事所管執行役の決裁をもって行うことができる

所管部署

三菱ケミカルグループ株式会社人事本部

沿革

2015. 4. 1 制定・施行

2021. 7. 1 一部改正

2022. 7. 1 一部改正

2024. 7. 1 一部改定