

三菱ケミカルホールディングスグループ 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「三菱ケミカルホールディングス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。

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、LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー）、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、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。

(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。
個人情報取り扱いに際しては、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、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対処します。

（人権侵害発生の防止）

私たちは、人権に関する悪影響を認識、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。

（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の仕組みを定め、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。

（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、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、多様な人材が生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。

(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みます。

企業の成長を担うのは生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、生き活きと働くことに専念できるように努めます。

【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) 三菱ケミカルホールディングス
 - (2) 日本の会社法による三菱ケミカルホールディングスの子会社(三菱ケミカルホールディングスが直接・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、三菱ケミカルホールディングスが直接・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. 本ポリシーの改廃は、三菱ケミカルホールディングスの人事室所管役員の決裁をもってこれを行う。

所管部署

三菱ケミカルホールディングス人事室

沿革

2015. 4. 1 施行