

## 労働人権方針

フジ精密株式会社は、従業員の人権を含む各種の国際規範を尊重し、従業員に対して尊厳をもって扱うこととします。

### 1) 雇用の自主性

全ての労働は自発的なものです、従業員に強制的な労働を行わせません。

### 2) 児童労働および若年労働

児童労働は用いません。

18歳未満の従業員に、健康と安全を危険にさらす業務をさせません。

### 3) 労働時間

各国・各地域の法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理します。

### 4) 賃金と福利厚生

賃金や福利厚生に関連するすべての法令を遵守します。また、不当な賃金減額を行いません。

### 5) 非人道的な扱い

従業員に対するハラスメントを含む、性的嫌がらせ・虐待、身体的懲罰、精神的・身体的強要、暴言による虐待などの過酷で非人道的な扱いはしません。

### 6) 差別

求人・雇用において応募者・従業員を差別しません。

### 7) 結社の自由

従業員と誠実に対話・協議すること。従業員が各国の法律に従って自由に結社する権利を尊重すること。

## 労働人権の対応ガイドライン

### 1) 雇用の自主性

- 強制労働、債務または奴隷労働、非自主的囚人労働を用いてはならない。
- 全ての労働は自主的なもので、従業員は合理的な通知のうえで、自由に離職する権利が確保されること。
- 雇用の条件として、従業員は、金銭、公的に発行された身分証明書、パスポート、労働許可証などの引渡しを義務付けられることがないこと。金銭には、保証金や過剰な採用費を徴収することを含む。
- 会社が提供する施設への出入りの不要な制限、ならびに事業場、工場における従業員の移動の自由に対する不当な制限があってはならない。
- 従業員は雇用に先立って、文書で雇用条件を通知されること。

### 2) 児童労働および若年労働

- 児童労働は用いてはならない。  
ここで言う「児童」とは ILO（国際労働機関）の条約・勧告に定められた最低就業年齢である 15 歳に満たない者、もしくは該当地域での義務教育終了年齢未満、もしくは就労許可年齢未満のうちのいずれか最も高い年齢に満たない年齢で就労している者を指す。
- 最低就労年齢に達していることを雇用時などに確認していること。
- 関連法規制に則った合法的な職場訓練プログラム（インターンシップ制度など）は認められる。
- 18 歳未満の従業員は、夜間シフトや時間外労働を含む、健康と安全を危険にさらす業務を遂行してはならない。
- 法規制に従って学生の権利を保護するなど、学生労働者の適切な管理を行わなければならない。

### 3) 労働時間

生産性の減少、離職率の増加、負傷・疾患の増加は労働者の過労と相関関係があるとする製造業の研究結果が出ている。

- 年間所定労働日数および超過勤務時間を含む労働時間は、緊急時、非常時を除いて各国・地域の法定限度を超えてはならない。
- 従業員は法令に定められた休日・休憩を与えられなければならない。
- また、従業員は法令に定められた休暇（年次有給休暇を含む）の権利を与えられなければならない。

※業界団体、顧客の要請がある場合は、週 60 時間など労働時間を超過しない管理を行う。

#### 4) 賃金と福利厚生

- 最低賃金、超過勤務、賃金控除、出来高賃金、法定給付（社会保険など）を含むすべての賃金や福利厚生に関連する法令を遵守した上で、従業員に対し賃金を支払わなければならない。
- 各国の法令に準拠し、従業員は正規の時間給よりも高い率で超過勤務の手当を支給されなければならない。
- 不当な賃金減額を行わない。（不当な減額とは、各国・各地域の労働関係法令等に違反する場合など）
- 支払い期間において、従業員は理解可能な給与の明細を遅滞なく提供されること。

#### 5) 非人道的な扱い

- 懲戒方針とその手続きは明確に定義され、従業員に伝達されなければならない。
- 従業員に対するハラスメントを含む、性的嫌がらせ・虐待、身体的懲罰、精神的・身体的強要、暴言による虐待などの過酷で非人道的な扱い、および、そのような扱いをするおそれがあるとはならない。

#### 6) 差別

- 職場から、違法な差別を撤廃しなければならない。
- 募集・採用・業務付与・昇進・賃金・教育訓練・懲罰・解雇など求人・雇用面で、人種・肌の色・年齢・性別・性的指向・性同一性・民族・国籍・疾病・障がい・妊娠・宗教・信条・社会的身分・結婚歴などの要素によって、応募者・従業員を差別してはならない。
- 応募者・従業員に対して、差別的な目的で使われうる健康診断・検査などを実施してはならない。

#### 7) 結社の自由

労働条件に関して経営層と従業員間にて自由にコミュニケーションをとることは、職場の問題を解決するうえで効果的である。

- 従業員は報復・脅迫・嫌がらせの恐れを感じることなく、労働環境に関し、自由に経営層とコミュニケーションをとることができる。
- 従業員が各国の法律に従って自由に結社する権利を尊重すること。