

## エム・シーシー食品株式会社 行動規範

本行動規範は、エム・シーシー食品株式会社の私たち全社員が、企業倫理その他の社会的規範等に則って事業活動を行い、企業の社会的責任を果たすための基本的事項を定めたものです。

基本方針は次の通りです。

### 【1】労働

労働者の人権を支持し、国際社会から理解されるよう、尊厳と敬意をもって労働者に接することに取り組みます。これは、すべての労働者に適用されます。労働基準については以下の通りです。

#### 1：雇用の自由選択

強制、拘束(債務による拘束も含む)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による労働力を用いてはなりません。

#### 2：若年労働者

児童労働は、いかなる製造段階においても使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15 歳、または義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。合法的な職場学習プログラムは、すべての法規制が遵守されている場合に限り行います。18 歳未満の労働者(若年労働者)を夜勤や残業を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。

#### 3：労働時間

労働時間は、現地の適用法で定められている限度を超えてはなりません。さらに、週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、残業時間を含めて週 60 時間を超えてはなりません。社員には 7 日間に 1 日以上の日を与えなくてはなりません。

#### 4：賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、残業、および法的に義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、すべての適用される賃金に関する法律に遵守します。懲戒処分としての賃金からの控除はしません。各支払期間に、労働者へ、実施した業務に対する正確な報酬を確認するための十分な情報を含む、理解可能な給与明細書を適切な時期に提供します。臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて、法の制限を受けます。

#### 5：人道的待遇

労働者に対する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、または言葉による虐待など、非人道的な行為はしません。

#### 6：差別の排除

ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場づくりに尽力します。また、賃金、昇進、報酬、

およびトレーニングの利用などの雇用実務において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、政治思想などに基づく差別を行いません。さらに、労働者または雇用見込みの労働者に差別的に使用される可能性がある医療検査または身体検査を受けさせません。

## **7：結社の自由**

会社は団体交渉を行い、また平和的集会に参加するために、自分が選択した労働組合を結成し、また労働組合に加入するすべての労働者の権利を尊重し、またかかる活動を差し控える労働者の権利も尊重します。労働者または彼らの代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について、経営陣と率直に意思疎通を図ります。

### **【2】安全衛生**

業務上の怪我や病気を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境の整備が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させます。職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見と労働者の教育に取り組みます。安全衛生基準は以下の通りです。

#### **1：職務上の安全**

労働者の潜在的な危険(たとえば、化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火、車両、および落下の危険)への曝露の可能性に対し、適切な予防保全および、安全作業手順、および継続的な安全上のトレーニングを通して、特定、評価、管理するものとします。これらの手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連するリスクに関する、適切で、正しく保守された個人保護具および教材を提供します。高い危険性のある労働環境から妊娠中の女性・育児中の母親をシフトし、妊娠中の女性・育児中の母親への労働安全衛生上のリスクをなくすか軽減するための妥当な措置を行います。

#### **2：緊急時への備え**

潜在的な緊急事態および緊急時は、特定・評価され、その影響は、緊急事態発生報告、社員通知および避難手順、労働者の教育訓練、適切な火災探知機および消火器、分かり易く障害物のない出口、適切な退出施設および復旧計画を含む、緊急対策計画および対応手順の実施により、生命、環境、および財産への損害を最小限に抑えることに努めます。

#### **3：労働災害および疾病**

労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類および記録、必要な治療の提供、ケースの調査、および原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための規定を含む、手順および体系が、労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告するために実施するものとします。

#### **4：産業衛生**

労働者の化学的、生物学的、物理的媒体への曝露は、階層構造の制御システムに基づいて特定、評価、管理を行います。危険の可能性は、適切な設計、工学的および運営管理による制

御によって除去するか、制御できるようにします。かかる手段により、危険を適切に管理することができない場合は、適切な、よく維持された、個人保護具を提供します。

#### **5：身体に負荷のかかる作業**

手作業による原材料の取り扱い、重量物の持ち上げまたは、反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険への曝露は、特定、評価、管理するものとします。

#### **6：機械の安全対策**

生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を評価する必要があります。機械により労働者が怪我をする危険がある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理を行います。

#### **7：衛生設備、食事**

清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食事のための施設を提供します。

#### **8：安全衛生のコミュニケーション**

安全衛生関連の情報を適切に提供し、その情報は施設内に明確に掲載されるか、労働者が特定、アクセスできる場所に格納します。トレーニングは作業の開始前にすべての労働者に、それ以降は定期的に提供します。

以上

※なお、本行動規範は社会情勢の変化や法令改正等に伴い便宜適切に改定します。

初版：2024年9月1日