

京セラ株式会社 労働関連行動規範

1. 目的

京セラでは、創業当初より、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げ、「京セラフィロソフィ」をベースに経営を行っており、京セラグループの経営の根幹となっています。「京セラフィロソフィ」の日々の実践により、ステークホルダーとの相互信頼の構築、京セラグループの持続的な発展をはかるとともに、社会の健全な発展に貢献していきます。

そこで、企業行動の規範となるべき「京セラグループCSR指針」を定め、持続可能な社会の創造へ向けて行動していくこととしており、労働分野について、より具体的な内容を「京セラ株式会社労働関連行動規範」として定めるものです。

2. 適用範囲

この行動規範は、京セラ株式会社、ならびに、すべての役員と従業員に適用します。

3. 労働関連行動規範

京セラ株式会社は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彼らに接することに取り組みます。これは、臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用されます。

労働基準は以下のとおりです。

(1) 雇用の自由選択

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は認められていません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動、または受け入れることも含まれます。会社が提供した施設（該当する場合、労働者の寮や住居）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設内における労働者の移動の自由 zu 不合理な制約を課したりしてはなりません。雇用プロセスの一環として、すべての労働者には、母国語または労働者が理解できる言語で、雇用条件を記載した書面による雇用契約書を提供しなければなりません。外国人移民労働者は、労働者が出身国を出発する前に雇用契約書を受け取らなければならない、受入国に到着後、現地の法律を満たし、同等またはより良い条件を提供するために変更される場合を除き、雇用契約書の差し替えまたは変更は認められないものとします。すべての労働は自発的なものでなくてはなりません。また、労働者は、合理的な通告がなされれば、違約金なしにいつでも自由に離職し、または雇用を終了することができるものとします。参加企業は、退職するすべての労働者に関する書類を保持しなければなりません。雇用者、人材斡旋会社、およびその委託先は、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可証など、身分証明書または出入国管理書類を保持したり、または破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。上記にかかわらず、雇用者が文書を保持できるのは、現地法令を遵守するために必要な場合に限られます。そのような場合、労働者は、こ

これらの文書へのアクセスを拒否されることはありません。労働者は、雇用者の人材斡旋会社またはその委託先に就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されるものとします。

(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、もしくは国の最低雇用年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。18 歳未満の労働者（若年労働者）を、夜勤や時間外勤務を含む、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。京セラ株式会社は、適用法令に従い、学生労働者に関する記録の適切な保持、提携する教育機関への厳格なデューデリジンス、および学生労働者の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保しなければなりません。参加企業は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備しなければなりません。合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法令が遵守されている限り、支持されます。参加企業は、すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供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、および見習いの賃金率は、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。児童労働が判明した場合、支援／救済措置を講じるものとします。

(3) 労働時間

労働時間は、現地法令で定められている上限を超えてはなりません。また、1 週間の労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて週 60 時間を超えてはなりません。すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。労働者には 7 日間に 1 日以上 の休日を与えてはなりません。

(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、時間外労働、および法令で義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法令を遵守していなければなりません。すべての労働者は、同一労働・同一資格に対して同一賃金を受け取るものとします。労働者は時間外労働に関して、通常の時給より高い賃率で支払いを受けなければなりません。懲戒・懲罰処分としての賃金からの控除は認められません。各給与計算期間について、実施した労働に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された適時かつ理解しやすい賃金明細書を労働者に提供しなければなりません。臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて現地法令の制限内とします。

（５）差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇

参加企業は、ハラスメントおよび違法な差別のない職場づくりにコミットしなければなりません。労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、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などの不快な、または非人道的な扱いは一切行ってはならず、また、そのような扱いを受ける恐れがあってはなりません。会社は、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用および雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、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、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行ってはなりません。これらの要件に対応した懲戒方針および手順を明確に定め、労働者に伝えなければなりません。労働者には、宗教的慣習や障害に対する合理的な便宜が図られなければなりません。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を含む医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。

（６）結社の自由

労使間のオープンなコミュニケーションと直接的な関わりは、職場環境と待遇の問題を解決する最も効果的な方法です。労働者および／またはその代表者は、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、共有できるものとします。これらの原則に沿って、参加企業は、労働者が自ら選択した労働組合を結成してこれに参加し、団体交渉を行い、また平和的な集会に参加するというすべての労働者の権利を尊重しなければなりません。結社の自由および団体交渉の権利が適用法令により制限されている場合、労働者は、これらに代わる適法な労働者代表を選出し、これに参加することを認められるものとします。