

# ブライザ行動規範

第1版

ブライザ株式会社

## ブライザ行動規範

---

[はじめに]

当社はすべての事業活動で、運営する国の法律、規則および規制を遵守して業務を行っています。法令遵守だけでなく、社会的・環境的責任及びビジネス倫理を促進するために、国際的に認知された基準を満たす努力を行います。その一環として RBA 行動規範遵守の取り組みを継続的に実施するため「ブライザ行動規範」を制定しました。

## 1 差別の禁止

国内法または現地法で保護されているいかなる立場によっても従業員を差別しません。人種・性別・年齢・国籍・信条・宗教・社会的身分・障害・性的指向・性自認などに拘らず多様な人材が重要なパートナーとして尊重し合い、いきいきと活躍できる働きやすい職場環境づくりを進めています。採用にあたっては、応募者の適正・能力・意欲に基づき選考を行っています。また、その徹底のため、公正な採用選考基準を理解した者が面接を行うこととし、応募者の適正・能力とは関係ない事柄で採否を決定しないように、定期的に面接者教育を実施しています。

## 2 ハラスメントや不当な扱いの禁止

従業員規律としては、人種の尊重や不法行為の禁止、職場におけるハラスメントの禁止や不当な扱いの根絶に責任をもって取り組んでいます。具体的に、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等を以下の内容と捉え、禁止するように周知徹底しています。

- A) 性的な冗談・質問・噂を流す、その他、他人に不快感を与える性的な言動
- B) わいせつ図画の閲覧・配布・掲示
- C) 身体への不必要な接触、交際・性的な関係の強要
- D) 性的な言動に対し、抗議・拒否した部下等従業員に対する不利益な取り扱い
- E) 暴行、傷害、脅迫、暴言、侮辱
- F) 仲間外し、無視
- G) 業務上明らかに不要なこと・遂行不可能なことを強制する
- H) 業務上の合理性がないのに能力や経験とかげ離れた仕事を与える、仕事を与えない
- I) 私的なことに過度に立ち入る

ハラスメント等を行った者には、懲戒処分を科すとともに再発しないよう厳しく指導し、事実確認や指導等を受けたことによる報復行為を禁止しています。なお、公正で明るい職場づくりの一環として、匿名で気軽に相談できる外部相談窓口を設けており、臨床心理士や産業カウンセラー等の有資格者が慎重に対応するようにしています。

## 3 強制労働の防止

強制労働、奴隷労働、年季奉公や受刑者の労役は一切禁止とします。暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由を不当に拘束する手段によって、従業員の意志に反して労働を強制してはならず、全ての作業は任意であることを保証します。また、強制的な労働と解釈されないためにも、当社は以下の事項は行いません。

- A) 従業員または求職者への個人ローン
- B) 時間外労働の強制
- C) 生産ノルマの設定

#### 4 民間職業紹介事業者

人材サービスを行うにあたり、有料職業紹介事業及び労働者派遣事業の許可を取得し業務を行っており、その許可が有効であることを保証します。そして、取引先への適切な人材選定を徹底するために、入社時教育はもちろんのこと、雇用前の適正評価を行っています。内部統制や体制設備、従業員の教育等を行い、コーポレートガバナンスの充実化に注力しています。

#### 5 外国人契約労働者保護

外国人労働者を雇用する際は、有効な法的労働許可証を所持しているかを必ず確認し、外国人労働者が送り出し国を出発する前に雇用契約書を受け取り、理解し、署名していることを確認しています。また、その労働者の意思に反しての就労が行われたり、また、労働条件が不利にならないように、原則として外国人労働者の母国語で書かれた雇用契約書を渡しています。

#### 6 児童労働防止及び年少労働者保護

児童労働を禁止するとともに、年少者労働については、法定保護要件を遵守するように徹底しています。児童労働については、面接時に年齢が確認できる公的証明書等の提示をお願いすることで確実に防止するよう努めています。年少者労働については以下の事項を遵守しています。

- A) 1日8時間、週40時間を超えて労働させてはならない
- B) 午後10時から翌日の午前5時までの深夜に労働させてはならない
- C) 変形労働時間制、フレックスタイム制は適用させてはならない
- D) 重量物を取り扱う業務や危険な業務、有害な業務の就業禁止
- E) 健康配慮及び教育機会の提供
- F) 事業所に年齢証明書を備え付ける
- G) その他法律で定められた事項(法改正により新たに追加された事項も含む)

#### 7 学生労働者保護

当社では学生労働者を、雇用していません。また、インターンシップと呼ばれる場合の学生の受け入れにおいても見学や体験的なものであり、使用者から業務に係る指揮命令をする等の雇用契約を要することを行いません。

#### 8 労働時間管理

従業員が安全に作業できる環境づくり及び健康に配慮した取り組みを実施し、「ワークライフバランスを重視し豊かな暮らしを実現する」ために改善を繰り返しています。その中で労働時間については、1週間の所定労働時間は40時間を超えないものとし、1週間の総労働時間(時間外労働含む)は緊急事態や非常事態を除いて60時間以内に抑えるようにしています。また、1週間のうち1日以上の日を取るようにしています。実際の労働時間を明確に把握するために、当社では一部を除いて勤怠管理システムを導入しており、一定の労働時間に達した時点で警告を出すことや、管理者による労働時間管理を徹底しています。それに加えて時間外労働が特定の従業員に偏らないように人材配置を工夫し、一定基準を超えた従業員に対して医師の面談等を実施し健康維持に力を入れています。

## 9 賃金、福利厚生、契約

各国の労働基準法や労働協約等に基づき、適切な賃金、通勤等の諸手当、賞与、退職金等を労働契約及び賃金規程で定めています。労働契約は署名によって合意の確認を行い、各規程は入社教育時に周知し、意思に反しての就労が行われないように、また、労働条件が不利にならないように徹底しています。労働時間は分単位で管理しています。時間外労働については法定割増賃金を支給するものとしています。賃金は給与計算システムで計算された正確な金額を、決められた支払期間と時期で、給与明細により従業員へ通知を行い、直接支給しています。また、各国において減給を懲戒処分として行うことが法令で認められている場合でも、当社としては減給を禁止し、減給処分は規程等に含めていません。

## 10 結社と団体交渉の自由

「結社の自由」「団体交渉権」「争議権」は労働基本権であり、企業として尊重すべき基本的人権の一つと考えています。これらの権利を行使することで、従業員が妨害や差別、報復等を受けることは一切ありません。また、権利行使を理由に解雇や労働条件の不利益変更等、雇用判断の対象としないことを約束します。また、法令や労働慣行により労働組合の結成が認められていない国や地域においても、「結社の自由」「団体交渉権」の目的である労使問題対話を通じた課題対策を実質的に推進するようにしています。話し合いの場では、全当事者が合理的かつ合法的であることを前提に、労使双方が合意に至るまで議論を尽くすことを徹底しています。

## 11 内部告発システム

内部統制や体制整備を行うにあたって「従業員からの声」を最も重要視しています。そこで、様々な意見や苦情等を得るために相談窓口を設けています。この相談窓口は、気軽に相談できるように外部企業を窓口としています。相談内容は、不正な目的でないことを前提に、ハラスメントを受けた場合や、苦情の報告、改善提案等、様々な内容を受け付けます。相談者が、これを理由に解雇や労働条件の不利益変更等、雇用判断の対象となることは一切ありません。相談者の秘密を守るために、匿名でも通報することができます。受け付けた全ての内容に対して、調査や事実確認を行った上で対応しています。

## [定義]

本行動規範において使用する用語を次のように定めます。

- 本行動規格：ブライザ行動規範
- RBA 行動規範：RBA(Responsible Business Alliance)が定めるエレクトロニクス業界の標準規範(URL:<http://www.responsiblebusiness.org/>)
- 取引先：半導体製造装置及び付帯設備の保守保全、立ち上げ及び仕様変更の発注元
- 送り出し国：外国人契約労働者の出身国(永住権のある場所)
- 児童労働：法定雇用最低年齢に達していない者の就労
- 年少者労働：法定雇用最低年齢を超え18歳未満の者の就労
- 学生労働者：年齢問わず教育機関に在籍し、教育機関によって準備されたプログラムによって雇用される者
- 教育機関：職業に関連する資格、学位、卒業証書の取得のために1学期以上のプログラムを提供する機関
- 緊急事態や異常事態：生産が実質的に中断して混乱し、かつ取引先が制御できない出来事または状況で、地震、洪水、火災などの災害や国家非常事態を含む(生産ピーク期間、機械の故障、祝祭日、季節変動など、合理的な予想や計画が可能な状況は含まない)
- 勤怠管理システム：クラウド型の勤怠管理システム(取引先規制により一部設置不可あり)
- 管理者：内勤(販売管理)社員であり、次長以上の役職者
- 雇用判断：採用、解雇、雇用確保、職務の割り当て、給与、降格、異動、教育、懲罰、従業員の割り当て、労働時間、休憩時間、業務上の安全衛生対策を含む全ての労働条件

[運用]

本行動規範の周知は速やかに行うものとし、遵守状況の調査は管理者が定期的を実施するものとします。

[制定と改廃]

本行動規範の制定と改廃は、管理部門が起案し、代表取締役の承認を得て行われるものとします。なお、RBAによりRBA行動規範が改定された場合には、都度、改定内容について評価し、上記手続きを踏んだ上、改定後のRBA行動規範を本行動規範として適用するものとします。

制定と改廃の履歴

版	年月日	主な内容
1	2022年7月15日	本行動規範第1版の制定