

## (別紙) 人権課題への取り組み

### 1. 児童労働の禁止、若年労働者（満18歳未満の労働者）の就労制限

- (1) 事業活動において、児童に労働させることを一切禁じます。児童労働が判明した場合には、対象児童に支援・救済措置を提供します。
- (2) 満18歳未満の労働者に、夜間及び休日の労働その他の健康又は安全が危険にさらされる可能性がある労働をさせることを禁じます。
- (3) 雇用契約にあたり、公的機関が発行した書類により、本人の年齢を確認します。

### 2. 強制労働の禁止

- (1) 事業活動において、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、あらゆる形態の強制的な労働を一切禁じます。
- (2) 事業活動に携わる従業員の労働が時間外労働含め任意であることを保証し、従業員の意に反する強制労働はさせません。
- (3) 強制労働が生じることがないように、労働契約の締結に当たり、次の措置を講じます。
  - ア. 従業員の母国語又は理解できる言語により、労働契約を作成します。
  - イ. 公的機関が発行した従業員の本人確認書類及び就労資格確認書類については、労働契約締結にあたり必要最小限の範囲・手段により、これを確認するものとし、従業員に対し、その原本の引き渡しや預託を求めません。
  - ウ. 労働者が契約通りに合理的な通知を行った場合、違約金の支払いや罰を受けることなく、仕事を休む自由や雇用関係を終了する権利を保障します。

### 3. ハラスメントの防止

職場におけるあらゆるハラスメントの防止に取り組んでおり、国籍、信条、宗教、障がい、性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティ、年齢、健康状態、育児・介護休業等による差別、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等のハラスメント行為を防止することを明確にし、従業員にその順守を徹底させています。また、eラーニングにより、職場におけるハラスメント防止に関する研修を定期的実施しています。加えて、社内外にハラスメント専用窓口を設け、ハラスメント行為に関する相談・通報を受け付けることで、これらの行為を許さず、防止する体制を整備しています。

### 4. 労働組合との対話

毎年定期的に、団体交渉、中央労使協議会、拡大労使協議会、勤務改善推進協議会等をとおして日本電設工業労働組合の従業員代表と、賃金・労働条件等に関する諸施策をテーマに様々な課題について協議しています。労使間で活発な議論を重ねることによって、お互いに現状の課題を認識・共有し、改善策を検討・実施していくことができる健全な関係を構築しています。