

カワセグループ労働方針

カワセグループは、一人ひとりの人間性と個性を尊重し、社員の健全かつ安定した生活を確保します。また、各関係法令を遵守するとともに、文化や慣習など価値観の多様性を理解し、働きやすい職場環境を構築します。

1. 行動指針

方針に基づき、カワセグループは以下のとおり行動します。

2. 労働条件の維持・改善

一人ひとりの人格を尊重し、ゆとりや豊かさを実感できる多様な人事・雇用システムづくりや労働条件の維持・改善に努めます。

3. 安全で働きやすい職場環境

安全で衛生的な働きやすい職場環境を確保し、事故・労働災害等を未然に防止するため、業務上の安全・衛生に関する法令等を遵守します。万一、事故・労働災害等が発生した場合には、迅速かつ適切に対応し、その拡大と再発の防止に努めます。

また、関係法令に定める最低年齢未満の社員が健康や安全の危険にさらされる業務には従事させません。職場には、清潔なトイレ施設、飲料水の提供設備及び、適切な衛生管理が行われた食事のための施設を備えるとともに、住居施設を備える場合は、清潔かつ安全な環境を維持することに努めます。

4. ワーク・ライフ・バランスの実現

多様な働き方によるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現し、働きがいのある仕事を推進することにより、能力を最大に発揮できるよう努めます。

5. プライバシーの尊重

一人ひとりのプライバシーを尊重し、個人の情報を扱うにあたっては、細心の注意を払い、その適正な管理に努めます。

6. 人権の尊重

一人ひとりの人権およびその権利を尊重し、不当に差別的な言動や取扱いを行いません。

7. 雇用及び職業における差別の撤廃

雇用及び職業において、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づく差別を禁止します。カワセグループ各社において、具体的には、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身等により、雇用や昇進の機会を制限する行為並びに労働待遇・条件に差をつけるような行為を禁止し、公正公平な雇用や昇進の機会と労働条件の設定に努めます。

8. 多様性の理解

各国、各地域の文化・宗教・慣習・制度などを尊重し、価値観の多様性を理解したうえで行動するように努めます。また、宗教的慣習の履行のために特別な施設などを必要とする社員が多い職場においては、妥当な設備を提供することに努めます。

9. 人道的な処遇

セクシャル・ハラスメント、身体的又は精神的な抑圧、言葉による虐待など、職場における嫌がらせや非人道的な取扱いがないよう努め、そのような扱いの脅威がないよう懲戒についての方針や手続きを明確に定め、社員に周知します。

10. 強制労働の禁止及び雇用の自主性

カワセグループは、事業活動において、従業員に対して強制的な労働させることを一切禁じます。加えて、非人道的な労働力を事業に用いません。全ての労働者に対して、自由に離職することができるようし不当な拘束は致しません。また、業務に従事していない時間については、社内規則等に従って職場を離れることができるようにします。雇用の条件として社員に身分証明書等の引き渡しや手数料を求めず、手数料の支払いが判明した場合は、当該社員に払い戻します。社員にかせられる手数料はこれを全て開示します。労働条件等は社員が内容を理解できる言語で書面をもって通知するように努めます。

11. 児童労働の禁止

関係法令で定められた最低就労年齢未満の社員を用いた児童労働は行いません。関係法令に沿った職場訓練プログラムの利用が行われるよう制度を整えるとともに、18歳未満の社員については、健康と安全が危険にさらされる業務に従事をさせません。

12. 結社の自由と団体交渉権の尊重

各国・地域の法令に基づく、労働者の労働組合への加入の自由および労働組合の団体交渉権を尊重し妨害いたしません。また、従業員が労働組合に加入したこと、団体交渉に参加したことを理由として、その者の労働条件について、差別、報復、ハラスメントその他一切の不利益な取扱いを致しません。

13. 労働時間

緊急時や非常時を除き、関係法令で定められている労働時間を超えて労働はさせないように努めます。また、身体的、精神的健康を損なう過重労働が行われないように努め、社員には関係法令に従った適切な休憩時間及び、1週間に最低1日の休日を与えます。また傷病や出産の場合には、各国・地域及び会社が定める手続きに従うことによって、懲罰などを科せられることなく休暇の取得が認められるようにします。

14. 賃金と給付

関係法令を遵守したうえで、遅滞なく社員に賃金、超過勤務手当を支払います。勤務時間、超過勤務手当の支払基準などの内容は文書によって適切に社員に伝えるとともに、税金、社会保険料な

どの控除項目も含めて適切に記録を保管します。また関係法令で定める基準を超えて懲戒処分としての賃金の減額などは行いません。

15. 管理システム

労働方針を遵守するための管理システムを構築し、継続的な改善を促進します。管理システムは、適用される関係法令及び顧客要求事項への適合及び、関連する業務リスクの明確化と低減を確実に出来るように設計するものとします。

16. 責任

カワセグループは、労働・倫理マネジメントに定められたトップマネジメントによって承認された労働方針に基づき、管理システムを運用します。

17. 責任者の明確化

カワセグループは、管理システムと関連事項の実施を確実にする社内の責任者を明確にし、トップマネジメントは、管理システム状況の定期的なレビューを行うものとします。

18. コミュニケーション

労働方針を正確にわかりやすく、社員、サプライヤー及び顧客に伝えることに努力します。

19. 社員のフィードバックと参加

労働方針に定めた事項に関して、社員の理解度を評価し、社員からフィードバックを得て、持続的な改善を図る手続きを明確にします。

20. 是正及び予防

社内又は社外の監査等によって明らかになった欠陥や不備を適切な期間内に是正し、予防処置を施す手続きを明確にします。

21. 文書化と記録

管理システムに関わる記録を労働・倫理マネジメント方針及び関連する諸規定に沿って作成し保管します。

以上

2022年1月18日

株式会社グリーンパッケージ
株式会社グリーンロジスティクス
株式会社川瀬商店
代表取締役社長 川瀬 雅克