

# コンプライアンス

## コンプライアンスの推進体制

三井金属グループは経営企画本部長を最高責任者として、コンプライアンス所管部門である法務部を中心に、経営層や従業員のコンプライアンス徹底のための取組みを実施しています。

また、取締役会直轄の内部監査委員会の下、監査部が実施する監査の一環としてコンプライアンスの状況等の監査を行なっています。監査結果は監査部を通じて取締役会に報告され、取締役会メンバーで共有しています。

## 行動規準

三井金属グループは、コンプライアンスを、法令遵守にとどまらず、社会規範や企業倫理、常識やモラルなど、明文化されていなくても社会から期待されている事柄を守ることと理解しています。

海外拠点を含む全役員・従業員が共有すべき価値観および行動規範として「行動規準」を制定し、現地語に翻訳の上、全拠点に配布しています。行動のポイントを解説した「コンプライアンスガイドブック」も現地スタッフと協働で現地の商慣行や文化的背景から想定される固有のリスクを踏まえた内容を検討し、現地語化を図ったうえで順次海外拠点に展開しています。2020年度はMITSUI COPPER FOIL (MALAYSIA) SDN. BHD.にて現地スタッフとともにマレー語と英語版のコンプライアンスガイドブックを制作し、現地スタッフが展開に向けた説明会を開催しました。

## コンプライアンス研修

新入社員研修を含む各階層別研修や、新任の関係会社取締役を対象とした経営幹部研修を実施するとともに、海外拠点でも現地従業員も対象としたコンプライアンス研修を実施しています。テーマ別のコンプライアンス関連セミナーを随時実施しています。2020年度は、COVID-19の影響により当初予定した海外コンプライアンス研修は見合わせざるを得ませんでしたが、日本国内ではオンラインでの研修を実施しました。

## 内部通報および外部通報に関する制度

三井金属グループは、社内外のステークホルダーを対象に、事業活動や職場における不正競争・贈収賄等の法令違反および人権を含む社会・環境リスクに関する内部通報および外部通報(以下通報等)に関する制度を設けています。

通報者の保護を徹底するため、匿名性の確保、通報者に対する不利益な取扱いの禁止等について厳格に実施運用しています。通報された内容は、監査役に迅速に情報共有するとともに、取締役会に定期的に報告しています。

三井金属グループ全役員・従業員を対象に、三井金属ホットライン(MHL)として、社内窓口と第三者窓口(弁護士事務所)を、また中国拠点向けに、中国弁護士事務所を窓口とした、中国語対応可のホットラインを設けています。コンプライアンス研修やコンプライアンスガイドブックを通じて役員および従業員に窓口の周知を図っています。

2020年度には、通報等の処理の複線化を図り、重大案件については、内部監査委員長の判断により経営陣から独立した社内調査委員会を設置し対応する体制としました。

社外ステークホルダーを対象に、コンプライアンスに特化した「コンプライアンスに関するご相談窓口」および「社会・環境リスクに関するご相談窓口」を公式ウェブサイト上に設け、随時通報を受け付けています。

## 反競争的行為防止および贈収賄防止への取組み

三井金属グループは「行動規準」第4条に「公正な事業活動」を掲げています。「コンプライアンスガイドブック」では、独占禁止法コンプライアンス体制の確立と徹底、適切な調達活動・下請取引、公正かつ透明な関係の維持、贈収賄・汚職行為の禁止など、より具体的に明記し、自由かつ公正な競争に基づく適正な活動を行なうよう全役員・従業員に求めています。なお、三井金属グループにおいて、2020年度に反競争的行為や贈収賄行為により法的措置を受けた事例はありません。

# 人権の尊重

## 人権方針と人権基準

三井金属グループは人権方針に基づき、人権課題に取り組んでいます。当社グループの事業活動による影響がとくに大きいステークホルダーと人権リスクを特定し、デュー・ディリジェンスの指針となる「人権基準」を制定しています。人権基準の実行状況を調査し改善を行なうため、リスクが高いと特定された、当社グループの従業員、サプライチェーンおよび鉱山事業の人権リスクについて優先的にデュー・ディリジェンスを実施しています。

[人権方針] [人権基準]

<https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/humanrights/>

[サプライチェーン・マネジメント] 54-55ページ

[鉱山事業] 56-57ページ

## 人権デュー・ディリジェンス

2016年度、三井金属グループにおける人権デュー・ディリジェンスの対象拠点を特定し、自己チェックシート(SAQ)による、非正規雇用者と間接雇用者を含めた全従業員に関する人権デュー・ディリジェンスを行なっています。2020年度までに国内外対象拠点の54%で完了しています。

2020年度は、国内主要拠点のうち7拠点と海外拠点1拠点で実施しました。強制労働・児童労働を含む重大な問題は確認されませんでした。改善が必要な点については、各拠点にフィードバックを行ない、是正措置を講じました。

2021年度も国内外拠点での人権デュー・ディリジェンスを継続して実施します。加えて、これまでに実施した人権デュー・ディリジェンスの結果を基に、再度リスク評価を行ない、当社グループとして新たに取り組むべき人権課題を特定します。新たに特定された人権課題に対しては、個別方針や手順を整備し適切に対処するための体制を構築します。また、これらの人権課題を踏まえたSAQの見直しを行ない、人権への取組みの実効性を担保していきます。

<改善した主な項目>

・賃金控除に関する労使協定の改善(国内拠点)

・管理職の労働時間の把握と管理方法の改善(国内拠点)

## 人権研修

人権方針の周知および人権に対する正しい理解と意識向上のため、人権研修を実施しています。2020年度は国内では、階層別研修の中で人権研修を実施しました。一方、海外拠点においては、COVID-19の影響により実施を見送りましたが、2021年度はアジア主要拠点で実施する予定です。人権研修の実施方法と研修内容を体系的に見直していきます。

## 労使関係

三井金属グループでは、結社と団体交渉の自由を尊重しています。当社および国内主要関係会社(主要会社)においては、ユニオンショップ協定に基づき三井金属鉱業労働組合連合会(三井金属労連)の傘下労働組合が結成されています。またその他の国内連結対象会社については、約7割において労働組合が結成されています。海外連結対象会社では、12社で労働組合が組織されています。労使協議会や労使懇談会を定期的に開催し、労働者との意思疎通の場を設けています。2020年度は、海外拠点(ペルー)において一週間を超えるストライキが1件発生しましたが、労使間の協議により解決しました。なお、ロックアウトは発生していません。

	国内	海外	計
団体交渉の対象となる従業員	4,215	3,276	7,491
従業員数	6,402	6,587	12,989
割合	66%	50%	58%

\* 法的要請により、一部拠点の労働組合の組織情報が入手できていません。