

コンプライアンス

コンプライアンスの推進体制

三井金属では、経営企画本部長を最高責任者として、法務部を中心に三井金属グループのコンプライアンスの周知徹底を実施しています。また、内部通報制度の運用や、安全、輸出管理などの各委員会を通して、コンプライアンス推進を強化するとともに、内部監査委員会のもと、監査部による監査により、コンプライアンスの状況をモニタリングしています。

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だと理解しています。

法令および社会的良識を踏まえた行動を推進すべく、三井金属グループの全ての役員・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」を定め、各国言語翻訳版を整備し各海外拠点に周知しています。

また、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」を作成し、三井金属グループの全役員・従業員に配布し、遵守を求めています。

コンプライアンス研修

「行動規準」の三井金属グループ役員・従業員への周知徹底のため、新入社員研修にてガイドブックを用いた行動規準の説明を行なうとともに、定期的開催する各階層別研修、海外拠点を含めた個別のコンプライアンス研修などにより、継続的に周知徹底を図っています。

具体的には、独禁法セミナー、新任の関係会社取締役、監査役を対象とした経営幹部研修、情報管理、安全保障輸出管理などトピックを絞ったセミナーを適宜実施しています。

苦情処理システム

社外のステークホルダーについては、「CSRお問い合わせライン」を設置し、社外ウェブサイトで通報を受付けています。匿名での通報が可能となり通報者が不利益を受けない仕組みとなっています。

三井金属グループの役員・従業員が相談・通報できる「三井金属ホットライン」を運営しています。社内窓口と第三者である社外の弁護士事務所に委託した窓口も設置し、社内規定により、通報者の匿名性を確保し、不利益を受けることがないよう保護も徹底されています。内部通報制度に関しては、コンプライアンス研修等を通じて役員・従業員に周知しています。中国各拠点向けに、第三者に委託した窓口を含む中国語で対応可能な内部通報制度を整備し、運用を開始しています。

内部通報制度によってなされた通報の内容は、通報者本人が特定されない措置を講じたうえで、定期的に監査役に報告するとともに、取締役会に総括報告しています。

反競争的行為防止および贈収賄防止への取り組み

三井金属グループでは、行動規準第4条に「公正な事業活動」を掲げ、バリューチェーンにおいて自由かつ公正な競争に基づく適正な活動を行なうよう三井金属グループの全役員・従業員に求めています。コンプライアンスガイドブックにて、独占禁止法コンプライアンス体制の確立と徹底や、贈収賄・汚職行為の禁止を明確に指示するとともに、万が一不正を発見したり、不正に巻き込まれた場合や、贈賄を要求された場合の対応を明記しています。なお、三井金属において、2018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。2018年度には、とくに当社グループの事業活動による影響が大きいと評価されたステークホルダーと人権リスクを細かく特定し、それらリスクへの具体的な対応として、「人権基準」を2019年7月に制定しました。この人権基準は、人権デュー・ディリジェンスの指針となるものです。

人権への取り組み

三井金属グループでは、新たに制定しました人権基準に基づいて、従業員、サプライチェーンおよび鉱山事業特有の人権リスクについて、優先的にデュー・ディリジェンスを行なっています。以下のページの情報もご覧ください。

[サプライチェーンマネジメント] 44-45ページ

[鉱山事業における取り組み] 46ページ

グループ各拠点に対する人権デュー・ディリジェンス

2018年度は、国内主要拠点のうち10拠点と海外モデル拠点2拠点に対して自己チェックシート(SAQ)による調査を行ない、その結果に基づき実地調査とヒアリングを実施しました。

その結果、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。改善が必要な項目が認められた拠点については、フィードバックを行ない、是正措置を実施しました。2019年度は新たにアジア主要拠点で調査を実施します。

<改善した主な項目>

- ・新規採用時のコンプライアンス教育実施
- ・超過労働時間に関する手続き漏れの防止策実施

人権教育

当社グループ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を促すため、人権教育を実施しています。2018年度、国内では、階層別研修の中で実施しました。海外では中国において、各拠点の人事部門責任者に対し人権デュー・ディリジェンスの実施ついて説明を行ないました。また、台湾の2拠点において人権研修を実施しました。2019年度は新たにアジア主要拠点で教育を実施します。

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会社については、約半数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、13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。2018年度は、三井金属グループにおいて一週間を超えるストライキおよびロックアウトは発生しておりません。

	国内	海外	計
団体交渉の対象となる従業員	3,863	4,085	7,948
従業員総数	6,143	7,482	13,625
割合	63%	55%	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。

三井金属グループ 人権基準

三井金属グループは、国際的に認知されたガイダンスとICMMの基本原則を踏まえ、RBA行動規範の趣旨に則り、人権デュー・ディリジェンスを進め、人権課題に取り組んでいきます。

三井金属グループの事業およびサプライチェーンでは、とくに鉱業特有の人権リスクや、鉱物サプライチェーン上の人権リスクがあると認識しています。そして自らの事業とサプライチェーンにおいて影響を受ける可能性が高いステークホルダーを、三井金属グループ事業所ⁱの労働者ⁱⁱ、サプライヤーを含むビジネスパートナーの労働者、および地域コミュニティの住民と特定しています。労働、安全衛生、環境、倫理の側面からリスク評価を実施し、とくに影響が大きいとされたリスクへの対応を、人権基準として定めます。

1) マネジメントシステム

人権に関するマネジメントシステムを構築し、保持します。

・マネジメントシステムには、人権方針と人権に関する正しい理解と意識向上のためにグループ内で実施する定期的教育や、人権に関する事項の適切な記録を含みます。

2) 雇用の自由選択

強制労働による労働力は用いません。

・パスポート、政府発行の身元証明書および渡航文書等の公的文書は、労働者が保管管理するものとし、原本の引き渡しを求めません。

・労働者は雇用に関わるいかなる形式の手数料、保証金も徴収されないものとします。

・母国語または労働者が理解できる言語で雇用契約を行ない、不当な変更は行ないません。

3) 児童労働の禁止と若年労働者の保護

児童労働による労働力は用いません。

また適用法令に基づき、若年労働者および学生労働者の権利を保護し、適切な管理を行ないます。

・公的機関が発行した書類に基づき年齢確認を厳格に行い、15歳、法定雇用最低年齢、または国の義務教育終了年齢のうち最も高い年齢に達していない労働者を雇用しません。

・18歳未満の若年労働者を夜勤や残業を含む、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ません。

4) 労働時間

労働時間と休日に関しては、現地適用法令を遵守し、国際的なガイドラインを支持します。

5) 賃金および福利厚生

賃金および福利厚生に関しては、現地適用法令を遵守し、国際的なガイドラインを支持します。

・労働者に支払われる賃金が最低賃金を下回ることがないよう管理します。

・所定外労働時間に関しては、法定割増率以上で労働者に支払います。

・懲戒処分として非合法または不当な賃金の減額は行ないません。

6) 人道的待遇

各種ハラスメント、虐待などの不当な扱いを禁止します。

・セクシャルハラスメントⁱⁱⁱをはじめとする各種ハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、言葉による暴力を禁止します。

・ハラスメントや不当な扱いの加害者と虚偽の告発をした者に対しては然るべき対応を行ないます。

7) 差別の排除

非合法的な差別を禁止します。

・採用、求職、賃金、福利厚生、昇進、報酬、業務の割り当て、懲罰、解雇およびトレーニングの利用などの雇用実務において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、所属政党、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴に基づく差別を禁止します。

・労働者が宗教上の慣習を行なえるよう、適度な範囲で便宜を図ります。

・法令で定められている場合または身体の安全や職場の安全確保に必要な場合を除き、妊娠検査やその他医学的検査(B型肝炎やHIVなど)を求めないものとし、検査結果にもとづく不当な差別を禁止します。

8) 結社の自由

結社と団体交渉の自由に関しては、現地適用法令を遵守し、国際的なガイドラインを支持します。

・労働者が労働組合、労働者委員会等の団体を結成する、もしくは参加する権利を尊重します。

・労働者および／または彼らの代表者は妨害、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを受けることなく、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。

9) 身元の保護と報復の排除

グループ内外のステークホルダーが懸念を提起するための苦情処理メカニズムを保持します。

・告発者の機密性、匿名性を確保します。

・告発者が報復の恐れなしに懸念を提起できるプロセスを保持します。

10) サプライヤー^{iv}

各事業所では、三井金属グループ調達方針に基づいてサプライヤーを選定し、継続的にサプライヤー デュー・ディリジェンスを行ないます。

11) 地域コミュニティ

事業活動の影響を受ける先住民を含む地域コミュニティの人権、利益、文化、習慣および価値観を尊重します。

i 自社鉱山を含む、全ての拠点を指す

ii 雇用形態に関わらず、事業所で働く全ての人員を指す

iii 職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により、当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること、または性的な言動により当該従業員の就業環境を害することを指す

iv 民間職業紹介事業者を含む