

IDEC 人權方針

制定：2023/12/1

改正：2024/2/1

版本：1.1

発行：IDEC 管理策略企劃本部

名稱

IDEC 人權方針

目的・適用範圍

目的・適用範圍

為明確 IDEC 集團對人權的尊重理念以及相關實踐，我們制定了本方針。此方針適用於 IDEC 的所有董事和員工。我們也期望我們的供應商、銷售代理商以及其他業務夥伴理解並支援本方針，並持續推動其落實。

內容

IDEC 人權方針

1. 人權	p. 2
2. 多元化和包容性	p. 4
3. 推動體制	p. 5
4. 相關文件	p. 5
附錄 1: IDEC 人權宣言	p. 6
附錄 2: 負責任的僱用政策	p. 8

文件批准者

IDEC 株式會社管理策略企劃當高階主管 Yoshimi Shinichi 吉見 晋一

主管部門

IDEC 管理策略企劃本部

IDEC 人權方針

本方針適用於 IDEC 株式會社及其子公司（以下簡稱 IDEC 集團）的所有董事、有期或短期員工、受託人和合約員工，以及派遣員工。此外，我們也期望所有與 IDEC 集團合作的供應商都能理解並支援本方針，並努力確保本方針得以落實。

1. 人權

1.1 禁止區別對待等不當行為

IDEC 集團，充分尊重每一個人，無關人種，膚色，年齡，性別，性取向，同性戀和性表現，名族或國際，是否殘疾，懷孕，宗教，所屬政黨，所屬組織，是否有軍隊服役經驗，被保護的遺傳訊息，配偶者的有無，都不會進行差別對待。

1.2 禁止強制勞動和兒童勞動等行為

IDEC 集團不會從事違背人意願的強制勞動、兒童勞動、奴隸勞動、人口販賣或人體交易等行為。為了防止兒童勞動，我們在僱用時會透過政府頒發的帶照片的身份證明文件來確認年齡。如果沒有政府頒發的帶照片的身份證明文件，我們將透過多個公共證明來確認年齡。在此，所謂的「兒童」是指未滿足以下任何條件之一的情況：未滿 15 歲的所有人，或未達到國家規定的義務教育畢業年齡，或未達到國家規定的最低就業年齡。

如果發現有強制勞動、兒童勞動等問題，我們將採取以下糾正措施：

- **兒童勞動：**我們將追蹤聯繫兒童勞動者的監護人，確保這些兒童能夠持續接受教育，直到完成義務教育。
- **強制勞動、奴隸勞動，人口交易，人口販賣：**迅速停止該勞動者的相關業務，聯合所屬政府和 NGO 支援受害者直到脫離危險狀態。

1.3 個人資訊和隱私的保護

IDEC 集團尊重個人隱私，不侵犯個人權利。我們遵守與個人資訊保護相關的國家和地區法規，不容許資訊外洩或不必要的取得行為。

1.4 負責任的僱用

IDEC 集團將向員工提供以員工母語或能理解的語言編寫的僱傭合同，以確保員工正確理解自己的僱傭合約。此外，外國移民勞工在離開母國之前必須收到僱傭合同，且在抵達接收國時，除非符合當地法規並且提供的替代或更改合同條件至少與原合同相等，否則不得更改僱傭合同。

另外，禁止向勞工收取招募費用或其他費用。如果發現勞工支付了此類費用，應立即退還給勞工。

1.5 持有本人確認資料的原件和薪資等

IDEC 集團不會保留員工的護照、政府核發的身份證明文件正本、薪資或其他貴重物品。這些身分證明文件的原件由員工自行保管，即使員工返回自己的國家，IDEC 集團也不會保留這些重要文件的原件或薪水等。

1.6 移民勞動者

IDEC 集團將遵守人權宣言、人權政策以及其他內部規定，不區分移民勞工和其他員工，進行公正的僱用。

1.7 結社的自由和團體交涉權

IDEC 集團尊重國際勞工組織（ILO）的“勞動的基本原則和權利宣言”，其中包括結社自由和集體談判權。在承認工會組織權的國家或地區，IDEC 集團的各公司將與各自的企業內工會簽訂勞動協議，以建立良好的關係並為解決問題而做出努力。即使在不承認工會組織權的國家或地區，我們也將透過勞資對話促進問題解決，並尊重國際上公認的人權原則。此外，我們不會以行使這些權力為由對員工施加不利待遇。

1.8 同一勞動同一薪酬

IDEC 集團不會在男性勞工和女性勞工之間，以及正式員工（無固定期限全職員工）和非正式僱員（兼職員工、有合約期僱員、派遣員工）之間，無正當理由的情況下設置工資或其他待遇差異。如果發現不合理的待遇差異，我們將迅速努力解決這些差異。在此，正當理由包括職務內容、職責、工作內容、人員調動/工作地點變更和職位等方面的差異。

1.9 生活基本工資（Living Wage）

IDEC 集團將繼續探討生活基本工資，並努力將生活基本工資的概念應用於各種制度中。在這裡，生活基本工資是指在各國或地區中，為了維持健康和文化上的最低生活水平所需的工資，根據衣、食、住以及與健康和醫療有關的費用、交通和通信費用、教育等費用所計算出的費用水準。

1.10 負責任可持續採購

紛爭地域中開採和交易的衝突礦物與強制勞動和侵犯人權緊密相關。IDEC 集團絕不容忍任何這些侵犯人權的行為。此外，我們將盡職調查，以確保不與涉及人權侵犯或衝突的合作夥伴建立業務關係。

1.11 利害關係人參與

IDEC 集團重視與內外各利害關係人的對話。透過資訊傳播和直接對話等溝通活動，我們將反映各利害關係人的不同意見和問題來進行經營管理，推動永續發展。

特別是對於人權產生負面影響的問題，我們認識到從受影響的個人或群體的角度來處理是至關重要的。因此，我們努力與這些人直接對話，或與勞工、非政府組織等作為合法代表的人進行協商。此外，我們也會參考外部專家的意見。

1.12 環境責任

IDEC 集團將清潔、健康和永續的環境視為實現人權的重要權利。我們將獲得、維護並遵守與環境相關的所有必要許可、批准和註冊，並保持其最新狀態，以達到業務和報告的要求。

1.13 救濟措施

IDEC 集團已在內外設立了一個通報管道，供所有利害關係人使用，包括 IDEC 集團員工、供應商、業務夥伴、客戶和地區社群成員。該管道旨在包括負面影響在內促進對人權問題的早期發現和問題解決。如果 IDEC 集團的業務活動對上述人權問題產生不良影響，將採取必要的程序提供救濟。

2. 多元化和包容性

2.1 多元化和包容性的概念

IDEC 集團致力於推動多元化和包容性的實踐，為擁有豐富經驗、專業知識和見解的多樣化人才創造一個良好的環境和推動相關體制的充實化，使其不分人種、膚色、年齡、性別、性取向、性別認同和性別表達、民族或國籍、是否有殘疾、懷孕、社會地位、門第、宗教等，都能受到尊重並發揮作用。

2.2 多元人才的發揮

IDEC 集團在僱用、配置、晉升、升職等各個環節上，如 2.1 所述不會因性別、年齡、國籍、是否有殘疾等而進行歧視。為了避免這些歧視，我們將為員工提供適當的培訓，並致力於改善適合殘疾員工工作的就業環境。此外，我們積極招募和培養具有高度專業素養的人才，以及能夠在國際社會中與擁有多樣化價值觀的人進行溝通，培養可以推動 IDEC 集團業務的全球人才。我們還將開展關於多元化和包容性的員工培訓，以創造一個所有人才都能在不受不當歧視的情況下發揮作用的工作環境。

2.3 家庭與工作的平衡環境

為了促進員工在工作和育兒之間取得平衡，IDEC 集團制定了包括孕期、產假和育嬰假等休假制度和短時間工作體制等制度，以確保員工能夠充分發揮自己的能力。此外，不僅限於育兒中的員工，我們還將制定更靈活的工作時間和地點制度，以便所有員工都能在工作 and 家庭（私人生活）之間取得平衡。

2.4 能力發展的機會的提供與獎勵

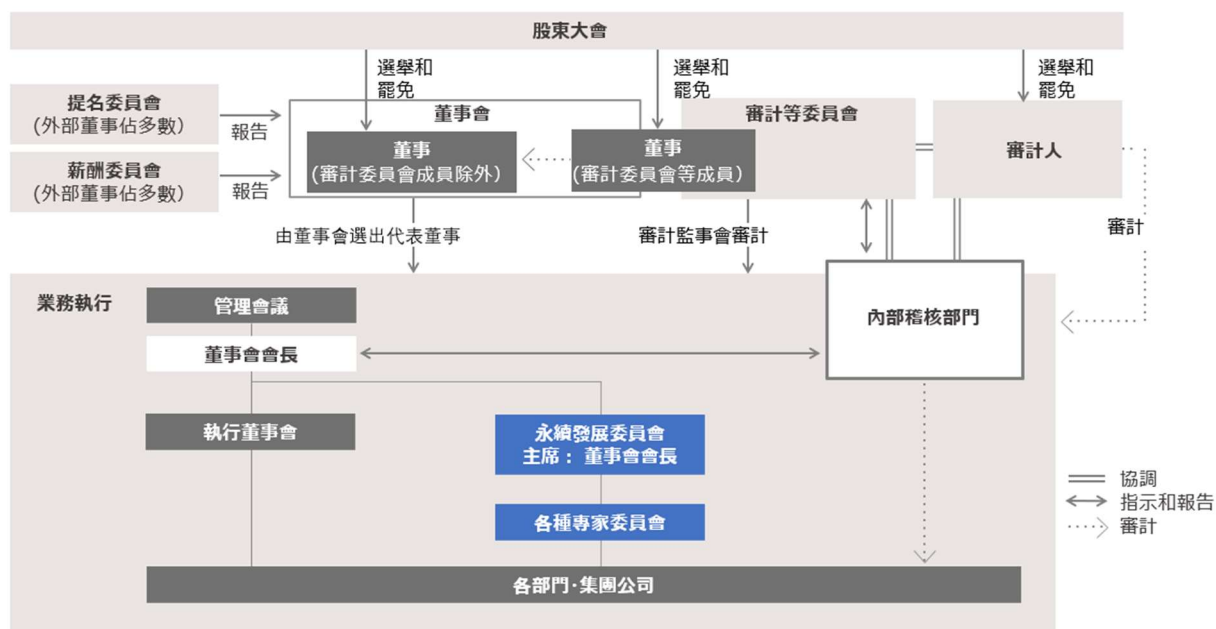
在 IDEC 集團，我們不僅設有系統化的內部和外部培訓制度和職業晉升支援制度，還致力於選拔下一代企業領導人並進行早期培養。此外，為了促進員工的能力發展，我們提供了個人可選擇的傳播教育和 e-Learning 學習機會。我們也透過輪調制度來培養人才，支持個人的職涯發展。

2.5 防止騷擾

此外，IDEC 集團也致力於創造一個安全、無事故、健康且具有工作滿足感的工作環境。我們嚴禁性騷擾、權力騷擾、懷孕騷擾、親子鑑定騷擾、性別騷擾、SOGI 騷擾、道德騷擾等行為，因為這些行為侵犯了人權並損害了工作環境。為了防止這些騷擾，我們進行了相關的防騷擾訓練。此外，如果在與客戶或合作夥伴的溝通中，員工的尊嚴受到不合理的傷害，IDEC 集團將以誠意和堅定的態度採取適當的措施。

3. 推動體制

IDEC 集團為了解決上述人權問題，設置了由總裁擔任主席的專門小組委員會。我們也將與相關外部和內部部門合作建立人權盡職調查流程。



4. 相關文件

- IDEC Group Code of Conduct
- IDEC 人權宣言
- IDEC 集團 CSR 採購指南
- 個人資訊保護政策
- 多元化確保的人才培育方針和環境整備方針
- IDEC 集團健康宣言
- 負責任的僱用政策
- 人才基本方針（IDEC 經營基本規程、規程編號 1-02-01）

IDEC 人權宣言

IDEC 集團根據「為所有人帶來幸福和安心，實現更安全、可持續的社會」的集團願景，明確了人權尊重的理念，並將其作為其工作的最高指導方針。我們也納入了外部專家的意見，制定了本人權方針（以下簡稱「本方針」）。

人權方針的適用範圍

本方針適用於 IDEC 株式會社及其子公司（以下簡稱 IDEC 集團）的所有董事、有期或短期員工、委託人和合約員工，包括派遣員工。此外，我們也期望 IDEC 集團的供應商以及所有商業夥伴理解並支援本方針，並持續努力確保本方針受到尊重。

尊重人權的承諾

IDEC 集團支持聯合國“商業與人權原則”中提到的“國際人權宣言”以及國際勞工組織（ILO）的“勞工基本原則和權利宣言”，並致力於尊重人權。

IDEC 集團認為以下人權議題特別重要：

1. 自由選擇就業
2. 禁止童工和保護青少年工人
3. 合理工時
4. 合理薪資和福利
5. 消除歧視/騷擾
6. 結社自由
7. 職業健康與安全
8. 個人資訊和隱私保護
9. 與技術和人工智能有關的人權問題

這些人權問題並非一成不變的，我們將根據人權盡職調查的結果，持續更新本方針。

救濟措施

如果 IDEC 集團的業務活動、產品或服務對客戶、社群或其他利害關係人的人權產生負面影響，我們將透過適當的程序提供救濟。包括供應商在內對於 IDEC 集團業務活動、產品或服務的供應商和業務夥伴產生人權負面影響時，我們將透過行使對於業務夥伴的影響力來尋求救濟。

遵守法規

IDEC 集團將遵守在各國/地區開展業務時適用的所有法規。如果某國/地區的法規與國際公認的人權原則之間存在差異或衝突，我們將尋求尊重國際公認的人權原則的方法。

管理

為履行尊重人權的責任，IDEC 集團將建立內部機制，確保人權盡職調查得以有效執行。我們也將確保本方針落實到人力資源、採購和其它相關政策、流程和業務。

人權盡職調查

IDEC 集團遵循聯合國“商業與人權原則”，建構了人權盡職調查的流程。首先，IDEC 集團透過業務決策和運營，識別和評估可能在價值鏈上產生人權負面影響的風險，採取預防和減輕措施。其次，IDEC 集團也持續追蹤和評估防止和減輕人權負面影響的措施的有效性，並透過網站等途徑定期公開相關資訊。IDEC 集

團在人權盡職調查中不僅遵循國際規範和原則，還遵守了與電子零件供應鏈相關的國際 CSR 標準，例如 Responsible Business Alliance (RBA) 的行為準則和其它基準。

此外，對於 IDEC 集團無法控制決策的利害關係人的情況，我們將繼續行使影響力，以確保不參與侵犯人權的行為。

申訴機制

IDEC 集團為了早期發現涉及人權負面影響案件，並切實推進問題的解決，除了為 IDEC 集團員工設立 IDEC Hotline 外，還在內外設立了通報管道，可供包括供應商、商業夥伴和社區在內的所有利害關係人使用。在通報過程中，我們將確保通報人的匿名性和通報內容的保密性，同時禁止對通報人採取不利措施或報復行為，全力保護通報人的權益。

利害關係人參與

IDEC 集團認識到，以受影響的人或群體的視角處理與人權負面影響有關的問題至關重要。因此，我們將努力與這些人直接對話，或與勞工、非政府組織等其他正當代表進行協商。此外，我們也將參考外部專家的意見。

廣泛傳播 / 教育

IDEC 集團將透過適當的教育和培訓確保本方針在公司內部廣泛傳播。此外，我們將確保本方針已落實反映到相關政策、流程和業務中，並致力於擔任人員的能力發展，以有效地實施人權盡職調查。同時，我們也將透過向供應商和商業夥伴傳達本方針的內容，全面推動人權尊重的實踐。

人權政策的製定流程與更新

IDEC 集團將根據社會動態、業務環境變化以及與利害關係人的協商和對話等因素，定期更新本方針，努力完善人權尊重的實踐。

2024 年 7 月 31 日

IDEC 株式會社

董事長兼首席執行官

Funaki Toshiyuki

船木 俊之

負責任的僱用政策

IDEC 株式會社致力於實現“負責任的僱用”，為確保員工在僱用時或僱用期間不受不當對待，制定以下應對方針，並要求與我們有業務關係的職業介紹公司也遵守這些方針。

特別是，跨國移民勞工在僱用時容易受到歧視待遇，因此我們特別注意遵守以下方針：

1. 不從員工收取招募費用或其他費用。如果發現員工支付了此類費用，應將其退還給員工。
2. 在僱用前通知基本勞動條件。特別是外國移民勞工應在離開母國之前確保收到僱傭合同，並且在抵達接收國時，只能進行符合當地法律的僱傭合同替代或更改，且提供的條件必須至少與原合同相等。
3. 使用員工母語或能理解的語言制定僱傭合同，以確保員工正確理解自己的僱傭合約。
4. 本公司不保留員工的護照、政府核發的身份證明正本、薪資或其他貴重物品。員工自己保管身分證明書正本等，確保其移動自由。員工返回自己的國家時，公司不保留這些重要文件的原件或薪水等。

2023 年 12 月 1 日

IDEC 株式會社
管理策略企劃本部部長
兼人事總務部部長
Ogawa Yasuyuki
小川 泰幸