

# 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り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、現地語に翻訳のうえ全拠点に配布・展開するとともに、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語化を図り、海外拠点に順次展開しています。

## 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・監査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向けに、現地弁護士と共にコンプライアンス研修を実施しています。また、テーマ別のコンプライアンス関連セミナーも随時実施しています。2019年度は、ベトナム拠点でコンプライアンス研修を企画し、日本の各拠点では情報管理や、消費税転嫁対策特別措置法に特化したセミナーを実施しました。

## 三井金属ホットライン

三井金属グループは、事業活動や職場における競争法違反や贈収賄の疑いなど法令違反の場合はもちろん、人権や環境保全等にかかわるコンプライアンス違反に対する社内外のステークホルダー対象の内部通報・相談窓口を設け、全ての通報者の匿名性を確保し、当該通報者が不利益を受けないよう、その保護を徹底した上で運用しています。

社内向けとしては、三井金属ホットライン(MHL)として、三井金属グループ全役員・従業員を対象に、社内窓口と第三者窓口（弁護士事務所）を設け、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周知を図っています。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も設けています。

サプライヤーを含む社外ステークホルダーを対象として、公式ウェブサイト上に「コンプライアンスに関するご相談窓口」を設け、随時通報を受け付けています。

それぞれ、通報された内容は、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、適切な調達活動、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、2019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。2019年7月に、当社グループの事業活動による影響がとくに大きいと特定されたステークホルダーと人権リスクへの具体的な対応として、「人権基準」を制定しました。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。今後は人権基準の細則を整備し、人権課題への取り組みをさらに強化してまいります。

[人権方針] [人権基準]

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

## 人権への取り組み

三井金属グループでは、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] 48-49ページ

[鉱山事業における取り組み] 50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

2019年度は、国内主要拠点のうち3拠点と海外拠点3拠点に対して、非正規雇用者と間接雇用者を含めた全従業員に関する調査を自己チェックシート(SAQ)によって行ない、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。2020年度は国内の連結対象会社と、アジア主要拠点で調査を順次実施します。

<改善した主な項目>

- ・管理職昇格者に対する労務管理等の教育実施（海外拠点）

## 人権教育

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、人権教育を実施しています。2019年度、国内では、階層別研修の中で実施しました。また、関係会社1社において、従業員を対象とした人権研修を行ないました。海外ではインドネシアの2拠点、マレーシアの1拠点において、人事部門責任者を含む従業員に対し、人権研修および人権デュー・ディリジェンス実施に関する説明を行ないました。2020年度も引き続きアジア主要拠点で教育を実施する計画です。

## 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、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。2019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いません。

	国内	海外	計
団体交渉の対象となる従業員	4,161	3,655	7,816
従業員総数	6,317	7,439	13,756
割合	66%	49%	57%

※ 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。