

改訂番号	2
制定日	令和4年4月1日
改定日	令和8年6月1日
管理番号	1

C S R調達 ガイドライン

第2版

2026年6月

中 部 製 罐 株 式 会 社

〒513-0031

三重県鈴鹿市一ノ宮町字三反長992



本ガイドラインについて

中部製罐株式会社は、「従業員、地域社会などのステークスホルダーとの対話を通じて社会的公正や環境などに配慮し、持続可能な社会の発展に貢献する」として、社の特長を活かして社会と共通価値を創造したり、少子高齢化、地球温暖化など社会課題を解決したりする取り組みを行い社会の一員として果たすべきコンプライアンス、リスクマネジメントなど、企業基盤を守る活動を実施し企業の存続を図っております。このガイドラインは、中部製罐株式会社が社会的責任を果たすために遵守すべき事項として定めたものです。

お取引先の皆様にも本内容をご理解いただき、ご賛同お願いいたします。

代表取締役 萩 高文

CSRの実践

中部製罐株式会社は、人権・労働者の尊重、環境への貢献、品質保証の充実、コンプライアンスの徹底、サプライチェーンの持続可能性の強化など、社会的責任を果たす活動を推進してまいります。

中部製罐株式会社の社会的責任の推進

- 1 基本的人権を尊重し、労働者の健康と安全に配慮した環境を作っていきます。
- 2 省エネにつとめ、環境にやさしい事業活動を図ります。
- 3 品質マネジメントシステム(ISO9001)を利用し、品質保証の充実を図ります。
- 4 公正な事業活動の徹底を図ります。
- 5 持続可能な原材料調達体制を確立します。

1-1 人権擁護の支持と尊重

①労働者の権利

法令に基づき、労働者の結社の自由を尊重する。

※労働環境、労働条件、賃金水準など労使間協議を実現するために組織をつくり運営するための権利を指す。

法令に基づいた労働者の団体交渉権を認める

※団体交渉とは、労働者が雇用者と労使関係、特に労働条件や雇用者と労働者もしくは組織間の関係調整などに関して議論と交渉を行う任意のプロセスまたは活動を指す。

②労働時間

労働者の年間所定労働日数が法令に定められた限度を超えないようにする

労働者の超過勤務時間を含めた1週間当たりの労働時間が法令に定められた限度を超えないようにする。(緊急時、非常時を除く)

労働者に1週間に最低1日の休日を与える。

労働者に法令に定められた年次有給休暇取得の権利を与える。

③労働安全衛生

就業中に発生する事故や、人体に有害な化学物質、騒音、悪臭などの発生リスクを把握し、適切な安全対策などを講じる。また、従業員のメンタルヘルスにも配慮した対策を講じる。(法定点検、保護措置、危険表示、化学物質取扱管理、危険作業への対策)

④適切な賃金

労働者に法定最低賃金以上を支払い、不当な減給を行わない
最低賃金、時間外労働、及び法的に義務付けたてている福利厚生に関連する法律を含め適用されるすべての賃金に関する法律に準拠しなければならない

時間外労働に対しては、法令に基づき割増賃金を支払う

懲戒処分を目的とした減給を行わない

実施した作業に対する正確な賃金を確認できるよう十分に情報が記載された給与

すべての労働者に法に基づいた賃金や手当を遅配なく支払う

1-2 人権侵害への非加担

①差別の排除

求人と雇用における差別をなくし、機会均等と処遇における公平の実現に努める。

※差別とは

個人の能力、適性、成果などの合理的な要素以外に、採用、昇進、報酬及び研修受講などの機会や処遇に差をつけることをいう。

差別自由の例

年齢、性別、人種、信条、宗教、社会的身分、国籍、民族、妊娠の有無、配偶者の有無、政治的指向、軍役経験、遺伝情報等

労働者または、採用候補者に対し、差別的に使用される可能性がある医療検査を行わない。

労働者が宗教上の慣習を行えるよう、適度な範囲で便宜を図る

②強制労働の排除

会社はすべての労働者をその自由意思において雇用し、強制的な労働を行わせない。

強制、拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買による労働力を用いない

③児童労働の実効的な廃止

最低就業年齢に満たない児童を雇用しない

※児童とは

15歳、または義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たないものを指す。

18歳未満の労働者（若年労働者）を、夜勤や残業を含む、健康や成長を阻害し、危険にさらされる可能性がある業務に従事させない。

④人権侵害の予防

人権侵害の発生を予防するために、全従業員に対して適切な教育と訓練を行います。

労働者に対するハラスメント、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、言葉による虐待などの非人道的な行為は認めない。

懲戒方針および手順を明確に定義し、労働者に伝達する

自社の意思決定、事業活動、ならびに製品・サービスが、消費者や地域社会の人々の人権侵害の加担（助長）に繋がることのないよう十分に配慮する。

2-1 環境問題の予防的アプローチ

①国内外の法令の遵守

国と地域の法令に従い、法規制において必要な環境許認可の申請、登録、届出を行い、要求された管理報告を行政に提出する。

2-2 環境に対する責任

①製造工程、製品およびサービスにおける、法令等で指定された化学物質の管理

製品中の化学物質を管理することはもとより、化学物質の取扱量の把握、必要であれば行政への報告などを行う。

②排水・汚泥・排気の管理及び発生削減

法令に定められた水準、もしくはそれ以上の自主的な環境負荷削減目標を定める。

③GHG(温室効果ガス)の排出量削減

気候変動への対応として、二酸化炭素、メタン、フロン類等の温室効果ガスについて、自主的な削減目標を設定し、削減に取り組む。

2-3 環境にやさしい技術の開発と普及

①資源(エネルギー、水、原材料等)の持続可能で効率的な利用

省資源・省エネルギーを実行するための自主目標を設定し、継続的な資源・エネルギーの有効活用を図る。

②廃棄物の特定、管理、削減、および責任ある廃棄またはリサイクル

廃棄物について、自主的な削減目標を設定し、削減に取り組む。

3. 倫理

3-1 汚職・賄賂などの禁止

- ①会社は、製品・サービスを生み出す事業プロセスにおいて公正な活動を実施する。
※公正な活動とは
汚職防止、責任ある政治的関与、公正な競争、反社会的勢力・団体との関係排除等
- ②政治・行政との健全かつ正常な関係を保ち、賄賂や違法な政治献金などを行わない。
贈収賄、腐敗、恐喝および横領を一切禁止する方針を策定する。
- ③会社は、いかなるカルテル、談合、市場分割、その他競争制限的な合意も行わず、
適用されるすべての独占禁止法・競争法を遵守し、公正な市場競争を行います。

3-2 不適切な利益供与および受領の禁止

- ①営業または購買活動等における、顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止
顧客との間で、健全な関係を維持する。
- ②利益相反行為の禁止
社員の利益と企業の利益が対立する状況において、会社の利益を損ね、
個人的利益を享受することを禁止する。
- ③機密情報および個人情報の漏洩を防止すること
購入先、顧客、消費者、および従業員など、取引に関わる者全員の個人情報保護に取り組む
- ④第三者の知的財産の権利を尊重すること
顧客およびサプライヤーの知的財産権を尊重する。