

グローバル労働基準

HUMAN RESOURCES LEGAL & LABOUR RELATIONS DEPARTMENT |

ISSUED: March 1, 2019 – REVISED: April 14, 2025

はじめに：

Magna International Inc.(以下、「Magna」)は、社会的責任とビジネス目標追求のバランスの重要性を認識しています。Magnaは、私たちの行動が株主、従業員、顧客、サプライヤー、事業を展開するコミュニティ、行政機関、その他のさまざまな利害関係者の期待に沿い、従業員の公正で倫理的な待遇を守る必要があることを理解しています。本指針は、世界各地にあるMagnaのすべての事業グループと部門、およびその他の全関連事業に適用されます。本指針は、従業員、役員、取締役、コンサルタントおよび代理店を含む、Magnaのために行動するすべての人にも適用されます。

個人の尊重と従業員の必要性は、Magnaの企業理念である「公正な企業経営(Fair Enterprise)」に反映されています。Magnaの「公正な企業経営」ビジネスモデルは、従業員が当社の事業の主要な利害関係者であり、Magnaの従業員規則、Magnaの運営原則、Magnaの行動倫理規範などの基本方針で定めた基本的な権利と義務を有するものとして認識しています。

このグローバル労働基準は、Magnaの「公正な企業経営」理念をさらに明確にするものであり、以下の枠組みと憲章に対する支持も表明するものです。

- 国連の世界人権宣言
- ILOの基本条約
- 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言

Magna方針の枠組みは、各国や各州の法律を含む国際的、国内的、および現地の諸法令、各種の労働協約、関税、ならびに地域の特性に従った契約上の義務に基づいて制定された基本原則を前提としています。それは以下を含むが、それらに限られない：

人権：

Magnaは国際的に認められた人権の順守を支持します。Magnaの方針は、個人の特徴にかかわらず、平等な待遇と、公正な雇用機会を提供する必要性を尊重します。私たちは、Magnaの多様性と多文化の職場が、敬意ある労働環境を提供し、従業員が安全で歓迎されていると感じることができ、個人的および職業的に成長する機会を得られる場所であるべきものと考えています。

ハラスメント、差別、暴力からの保護：

Magnaのハラスメントと差別に関する指針に従い、Magnaの職場では人種、国籍、社会的出自、肌の色、性別、宗教、性同一性、障がい、性的指向、その他、適用法で保護されている理由によるハラスメントと差別を容認しません。Magnaは職場の暴力やいじめを禁止する方針を定めており、これには訓練を受けておらず監視もされていない警備部隊の雇用禁止も含まれます。私たちは、Magnaの従業員憲章の原則に従い、えこひいきや、身体的、性的、心理的または言葉による虐待のない公正で敬意ある職場の推進に努めます。

児童の権利：

Magnaは、児童労働を非難し、児童が教育を受け、休んだり遊んだりできる権利を尊重します。Magnaは、雇用および就業が認められる最低年齢に関し、適用されるすべての国際法と現地法および規制を尊重します。

雇用の選択の自由：

Magnaは、囚人労働、借金による束縛、人身売買、農奴制など、あらゆる形態の強制労働を拒否します。Magnaの子会社は、強制労働を利用するサプライヤー、リクルーター、人材派遣会社とは業務取引を行いません。Magnaは雇用の選択の自由の原則を尊重します。

健康、安全および環境：

グローバルな健康・安全・環境方針の一環として、Magnaは包括的なグローバル健康・安全・環境プログラムを実施しています。そうすることで、Magnaは労働安全衛生と環境保護に関する国内および国際的な関連基準を満たし、あるいはそれを上回ることができるのです。私たちはMagnaの基準を定期的に見直し、包括的な施設監査や設備検査のプロセスを通して、この分野の継続的な改善を行います。

公正な労働条件：

Magnaは、従業員が適切な休息および余暇を持つ権利を有することを認識しています。Magnaは、従業員の健康と幸福を守るために、該当する業界の慣行の範囲内で合理的な就業時間を提供します。私たちは、就業時間、休憩時間、休暇、休日、残業時間に関して、適用されるすべての現地の法律および規制の要件を順守するか、それを上回るように努めます。

非差別的報酬：

Magnaは従業員憲章の原則に従い、社内の公正性と、事業を展開する業界や地域の労働市場における対外的な競争力の必要性を反映した、競争力ある賃金と福利厚生を従業員に提供します。これには、スキルと能力、資格、職務実績、勤続年数など客観的で非差別的な基準に基づく従業員報酬が含まれます。Magnaの報酬制度は、各種の契約、労働協約、関税の要件を含む、国内、州、および地域の法律と規制を順守します。各国の報酬に関する法的および契約上の要件の枠内において、Magnaは性別による差別のない男女同一賃金の原則を支持します。

結社の自由および誠実な団体交渉：

Magnaは、現地の法律と規制に従い、また、関係する管轄内で適用される労使関係の慣行を考慮して、従業員の結社の自由の権利と、代表を送る権利を認識し、尊重します。Magnaはさらに、代表を送る権利は義務ではなく個人の権利であることを認識しています。これには、代表を送らないことを選択する従業員の自由の権利と、職場の当事者がこの問題に関して言論の自由を行使する権利も含まれます。Magnaは当社の従業員憲章に従って、従業員の利益の推進のために、法的に認められた代表者と建設的に交渉します。Magnaは、適用される現地の法律と規制を尊重し、協力と相互尊重の精神で団体交渉に応じます。

実施と責任：

Magnaの事業グループおよび部門においてこれらの基準を実施し、順守する責任は、各グループと部門の上級管理職にあります。これらの基準に対する会社による監督は、各種の人事監査や点検のプロセスによって行います。

Magnaの取締役会は、コーポレートガバナンス・報酬・指名委員会を通じて、これらの基準を含む、企業の社会的責任に対する当社の総合的なアプローチを監督します。Magnaは、ビジネスパートナーとすべてのサプライヤーが同様の方針を採用し、実施することを期待しています。Magnaは、このグローバル労働基準に準じて事業および業務を行うビジネスパートナーとサプライヤーを特定して採用するように努めます。

これらの原則に対する違反の可能性に気付いた従業員は、整備されている社内通報手続きに従ってポリシー違反を報告することができます。通報手続きは地域ごとに異なります。Magnaは、従業員憲章オープン・ドア(Open Door)プロセスなど、問題解決と調査の手順を従業員向けに多数用意しています。独立した従業員ホットラインは公正な調査を実施し、必要に応じて是正措置を講じます。Magnaの[報復禁止方針](#)に従い、通報した従業員や調査に協力した従業員に対する報復行為は禁じられています。

詳しい情報：

その他の情報については、人事担当グループバイスプレジデント、Magnaの労使担当グローバルディレクター、またはMagnaの最高人事責任者室にお問い合わせください。

Issued:	March 1, 2019
Revised:	April 14, 2025
Next Review:	Q1 2028
Issued By:	Human Resources Legal & Labour Relations Department
Approved By:	Magna Compliance Council