



京セラグループ
サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン

2022 年 7 月 6 日

はじめに

京セラグループでは、社会と京セラグループの双方が持続的に発展できるよう、サステナブル経営に取り組み、事業を通じた社会課題解決につながる価値の提供を目指しています。

近年、企業活動のグローバル化や情報化が進み、持続可能な社会の発展に向けた企業の取り組みへの関心は年々高まっています。また、国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」や「SDGs(持続可能な開発目標)」、経済協力開発機構(OECD)による「多国籍企業行動指針」、国際労働機関(ILO)の「多国籍企業宣言」といった国際文書が発行・改訂され、法令遵守などの責任はもとより、責任ある企業行動を実践していくことが企業に期待されています。京セラグループにおいても人権・労働・環境・腐敗防止について10原則を定めた国連グローバル・コンパクトに参加し、「京セラグループ CSR 指針」や、「京セラグループ人権方針」などを制定しています。今後も、企業活動を通じて積極的に持続可能な社会の発展に取り組んでいきます。

サプライチェーン全体では、持続可能な社会の発展に貢献するため、2008年に「京セラサプライチェーン CSR 推進ガイドライン」を制定し、お取引様にご協力をお願いしてまいりました。しかし、社会やお客様からの要望は複雑多様化してきており、お取引先様と協働で様々な要望に対応していくため、今回、「京セラグループ サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」に名称を変更し、内容も改訂いたしました。

お取引先様におかれましては、本ガイドラインをご理解いただくとともに、引き続き、ご協力いただきますようお願い申し上げます。また、貴社のお取引先様にも展開いただきますよう、お願いいたします。なお、本活動にご賛同いただけない場合は、お取引について再考せざるを得ない旨ご承知おきください。

本ガイドラインは、京セラグループの基本となる指針を説明したものですが、グループ会社において、独自に定めたものがある場合はそちらに従って頂きますようお願いいたします。

購買基本方針

弊社資材本部は、京セラフィロソフィをベースに、「人間として何が正しいか」を常に踏まえ、常に謙虚に感謝の気持ちを持って、公明正大に購買活動を行います。

1. 資材の意義・目的

「資材業務を通して、価値創造、事業発展に貢献し、誠実に仕事を追求するとともに、取引先との共生を図ることにより、人格を磨き、社会の信頼を得る。」
我々資材は感謝の心を常に持ち、謙虚に反省し、更に努力することにより、信頼される存在価値のある資材を目指しております。

2. サプライヤー選定方針

弊社は下記方針に基づき、お取引先様を選定いたしております。

- ・ 弊社の基本的な考え方をご理解いただけること。
- ・ 経営者ご自身の考え方や経営理念が納得できるものであること。
- ・ 経営力、技術力、製造力の向上をめざし、規模、財務面において適切で安定した経営状況であること。
- ・ 品質、価格、納期、サービス対応力など総合的に優れていること。
- ・ 地球環境保全活動に積極的であること。
- ・ 京セラグループ サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドラインを遵守いただけること。

目次

第1部 行動規範	6
Ⅰ. 人権・労働	6
1) 雇用の自由選択	6
2) 若年労働者	6
3) 労働時間	7
4) 賃金および福利厚生	7
5) 人道的待遇	7
6) 差別/ハラスメントの排除	7
7) 結社の自由と団体交渉権の尊重	7
Ⅱ. 安全衛生	8
1) 職務上の安全	8
2) 緊急時への備え	8
3) 労働災害および疾病	8
4) 産業衛生	8
5) 身体に負荷のかかる作業	9
6) 機械の安全対策	9
7) 衛生設備、食事、および住居	9
8) 安全衛生のコミュニケーション	9
Ⅲ. 環境	10
1) 環境許可と報告	10
2) 汚染防止と資源削減	10
3) 有害物質	10
4) 固形廃棄物	10
5) 大気への放出	10
6) 物質の制限	10
7) 水の管理	10
8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出	11
9) 生物多様性保全	11
Ⅳ. 倫理	12
1) ビジネスインテグリティ	12
2) 不適切な利益の排除	12
3) 情報の開示	12
4) 知的財産	12
5) 公正なビジネス、広告、および競合	12
6) 身元の保護と報復の禁止	12
7) プライバシー	12
Ⅴ. 責任ある鉱物調達	13
Ⅵ. BCP(事業継続計画)	13
Ⅶ. 情報セキュリティ	13
Ⅷ. 品質管理	13
Ⅸ. 管理システム	14
1) 会社のコミットメント	14
2) 経営者の説明責任と責任	14
3) 法的要件および顧客の要件	14
4) リスク評価とリスク管理	14
5) 改善目標	14
6) トレーニング	14
7) コミュニケーション	14
8) 労働者のフィードバック、参加、苦情	14
9) 監査と評価	15
10) 是正措置プロセス	15
11) 文書化と記録	15

12) サプライヤーの責任	15
第2部 行動規範の解説	16
I. 人権・労働	16
1) 雇用の自由選択	16
2) 若年労働者	16
3) 労働時間	17
4) 賃金および福利厚生	17
5) 人道的待遇	17
6) 差別/ハラスメントの排除	17
7) 結社の自由と団体交渉権の尊重	18
II. 安全衛生	19
2) 緊急時への備え	19
4) 産業衛生	19
5) 身体に負荷のかかる作業	19
6) 機械の安全対策	19
7) 衛生設備、食事、および住居	19
III. 環境	20
1) 環境許可と報告	20
2) 汚染防止と資源削減	20
3) 有害物質	20
4) 固形廃棄物	20
6) 物質の制限	20
7) 水の管理	20
8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出	21
9) 生物多様性保全	21
IV. 倫理	22
1) ビジネスインテグリティ	22
2) 不適切な利益の排除	22
3) 情報の開示	22
4) 知的財産	22
5) 公正なビジネス、広告、および競合	22
6) 身元の保護と報復の禁止	22
V. 責任ある鉱物調達	23
VI. BCP(事業継続計画)	23
VII. 情報セキュリティ	23
VIII. 品質管理	24
IX. 管理システム	25
2) 経営者の説明責任と責任	25
8) 労働者のフィードバック、参加、苦情	25
12) サプライヤーの責任	25
<参考>	27

第1部 行動規範

I. 人権・労働

1) 雇用の自由選択

- 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、奴隷労働または人身売買は認めない。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動すること、またはその受け入れを含む。
- 会社が提供する施設(労働者の寮や住居を含む)への出入りに不合理な制約を与えたり、施設における労働者の自由な移動に不合理な制約を課したりしてはならない。
- 外国人移民労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取らなければならない。
- 受け入れ国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、かつ元の契約の同等以上の条件を提供する変更以外は認められない。
- すべての労働は自発的でなくてはならず、労働者が契約通りに妥当な通知を行っている場合、労働者は違約金の支払いや罰を受けることなく、仕事を休んだり雇用関係を終了したりする自由がなければならない。
- 雇用者、人材斡旋業者、およびその委託先業者は、政府発行の身分証明書、パスポートまたは労働許可証など、身分証明書または移民関連文書を保持したり、それらを破棄、隠匿、没収したりしてはならない。雇用者は、これらの保持が法律で定められている場合にのみ文書を保持することができる。そのような場合も、労働者が常にそれらの文書の取り扱いが可能であるようにしなければならない。
- 雇用者の人材斡旋業者またはその委託先業者の就職斡旋手数料、または雇用に関わるその他の手数料について、労働者がそれらを支払う必要があってはならない。労働者がこうした雇用に関連する費用を支払ったことが判明した場合は、その費用は当該労働者に返金されなければならない。

2) 若年労働者

- 児童労働はいかなる製造段階においても使用してはならない。ここでいう「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者を指す。
- 労働者の年齢を確認する適切な仕組みを持たなければならない。
- 正当な職場学習プログラムの実施は、すべての法規制が遵守されている限り支援されなければならない。
- 18歳未満の労働者(若年労働者)を夜勤や時間外労働を含む、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てはならない。
- 学生労働者の記録の適切な維持、教育パートナーの厳格なデュー・ディリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、適用される法規制に従った学生労働者の適切な管理を確実にしなければならない。
- すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供しなければならない。
- 現地法がない場合、学生労働者、インターンおよび見習いの賃率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じものでなくてはならない。
- 児童労働が判明した場合には、対象児童に支援や救済措置を提供しなければならない。

3) 労働時間

- 労働時間は現地法で定められている限度を超えてはならない。
- 週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて 60 時間を超えてはならない。また、すべての時間外労働は自発的なものでなければならない。
- 労働者に 7 日間に 1 日以上 of 休暇を与えなくてはならない。

4) 賃金および福利厚生

- 労働者に支払われる賃金は、最低賃金、時間外労働および法的に義務付けられ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法律を遵守しなければならない。
- 現地法を遵守し、労働者には時間外労働に対して通常の時給より高い賃率で支払われなければならない。
- 懲戒処分としての賃金の控除は認められない。
- 労働者が各支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を確認するために十分な情報が記載された、わかりやすい給与明細書が適切な時期に労働者に提供しなければならない。
- 臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて、法律の制限内でなければならない。

5) 人道的待遇

- 労働者に対する暴力、ジェンダーに基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公の場での侮辱やみせしめ・晒し、または言葉による虐待などの不快なまたは非人道的な待遇があってはならず、またこのような待遇の恐れがあってはならない。これらの要求事項に対応した懲戒方針および手続きは、明確に定義され労働者に伝えられなければならない。

6) 差別/ハラスメントの排除

- 会社は、ハラスメント及び非合法的な差別のない職場づくりに取り組まなければならない。
- 会社は、賃金、昇進、報酬および教育訓練の機会などの採用や雇用実務において、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、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行ってはならない。
- 労働者には宗教上の慣行に対して合理的な便宜が図られなければならない。
- 労働者または労働者として雇用見込みの者に差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせてはならない。

7) 結社の自由と団体交渉権の尊重

- 現地法に従い、すべての労働者の自らの意思による労働組合結成・参加、団体交渉、平和的集会への参加の権利を尊重しなければならない。
- 労働者および／または彼らの代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、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、共有できなければならない。

Ⅱ. 安全衛生

1) 職務上の安全

- 労働者の潜在的な安全衛生上の危険源(化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、および墜落の危険源)に対する曝露は、特定、評価され、さらにヒエラルキーコントロール※を用いて軽減されなければならない。これには、危険源の除去、仕組みや材料の代替、適切な設計による制御、工学的および管理的対策の実施、予防保全、および安全作業手順(ロックアウト/タグアウトを含む)の実施、および継続的な労働安全衛生に関する教育訓練の提供が含まれる。

※ヒエラルキーコントロール=危険源の除去⇒代替⇒工学的対策⇒管理的対策⇒個人用保護具の優先順でリスクを段階的にまで下げていく考え方

- 危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具、およびこれらの危険源に関連するリスクに関する教材が提供されなければならない。
- 妊娠中の女性・育児中の母親に対して高い危険源のある労働環境からの配置転換や、妊娠中の女性および育児中の母親に対する業務分担関連を含む労働安全衛生上のリスクの除去または軽減、および育児中の母親に対する合理的な便宜の提供など、妥当な措置を講じなければならない。

2) 緊急時への備え

- 潜在的な緊急事態や非常事態を、特定、評価し、緊急の報告、従業員への通知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急計画および対応手順の実施により、その影響を最小限に抑えなければならない。
- 防災訓練は、少なくとも年に1度、または現地法の要求、いずれかのより厳しい方法で実施しなければならない。
- 緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、わかりやすく障害物のない出口、適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報、および復旧計画なども含まれなければならない。
- このような対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小化することに重点を置かなければならない。

3) 労働災害および疾病

- 労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告する手順および仕組みが運用されなければならない。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病事例の分類および記録、必要な治療の提供、事例の詳細な調査、および原因除去のための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰を促進するための規定が含まれなければならない。

4) 産業衛生

- 労働者の化学的、生物学的、物理的薬剤への曝露は、ヒエラルキーコントロール※に基づいて特定、評価、管理されなければならない。

※ヒエラルキーコントロール=危険源の除去⇒代替⇒工学的対策⇒管理的対策⇒個人用保護具の優先順で段階的にまで下げていく考え方

- 潜在的な危険源が特定された場合は、その潜在的危険源を除去または軽減する機会を模索しなければならない。その危険源の除去または軽減が実行可能でない場合は、潜在的な危険源は、適切な設計、工学的および運営的管理の実施によって制御されなければならない。

- 危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具が無料で提供され、これが使用されなければならない。保護プログラムは継続的に実施され、これらの危険源に関わるリスクについての教材を含まなければならない。

5) 身体に負荷のかかる作業

- 人力による原材料の取り扱いや重量物の反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険源への曝露は、特定、評価、管理されなければならない。

6) 機械の安全対策

- 生産機械およびその他の機械は、安全上の危険源が評価されなければならない。機械により労働者が怪我をする危険源がある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理しなければならない。

7) 衛生設備、食事、および住居

- 労働者は、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食品の提供、保存、および食事のための施設を提供されなければならない。
- 企業または人材斡旋業者が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明、暖房、換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設、および適切に出入りできる妥当な広さの個人スペースを提供しなければならない。

8) 安全衛生のコミュニケーション

- 労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が曝露することになるあらゆる特定される職場の危険源（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険源を含むがこれに限定されない）について、適切な職場の安全衛生情報と教育訓練を労働者に提供しなければならない。
- 安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が確認、アクセスできる場所に表示しなければならない。
- すべての労働者に対し、作業の開始前に、それ以降は定期的に教育訓練が提供されなければならない。
- 労働者は、報復されることなく安全衛生の懸念を提起するよう奨励されなければならない。

Ⅲ. 環境

1) 環境許可と報告

- 必要とされるすべての環境許可証(例:排出のモニタリング)、認可書、および登録書を取得・維持し、最新の状態に保ち、その運用および報告に関する要求事項を遵守しなくてはならない。

2) 汚染防止と資源削減

- 汚染物質の排出、および廃棄物の発生は発生源、もしくは汚染除去装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わる仕組みの変更、あるいは他の手段などの施策によって、最小限に抑えられるか除去される必要がある。水、化石燃料、鉱物、原生林産物などの天然資源に関しては、生産、メンテナンス、設備に関わるプロセスの変更、物質の代替、再利用、保全、リサイクルその他手段などを実践することで、その使用を抑えなければならない。

3) 有害物質

- 人体や環境に対して危険をもたらす化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、表示、および管理され、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にしなければならない。

4) 固形廃棄物

- 固形廃棄物(有害物以外)の特定、管理、削減、および責任をもって廃棄またはリサイクルを行う体系的なアプローチを実施しなければならない。

5) 大気への排出

- 操業中に発生する揮発性有機化合物(VOC)、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副生成物の大気への排出は、特性化、定期的監視、制御され、排出される前に必要な処理を実施しなければならない。
- オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書および適用される規制に従い、効果的に管理されなければならない。
- 大気排出管理システムの動作を定期的に監視しなければならない。

6) 物質の制限

- 特定の物質の製品中および製造での禁止または制限に関し、リサイクルおよび廃棄物の表示に関するラベリングを含め、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項を遵守しなければならない。

7) 水の管理

- 水源、水の使用・排出を文書化、特性化、監視するほか、節水機会を探し、汚染経路を制御する水の管理プログラムを実施しなければならない。
- あらゆる廃水は特性化、監視、制御され、排出または廃棄する前に必要な処理をし、発生抑制の対策も実施しなければならない。
- 廃水処理システムと水槽・タンクの動作を定期的に監視し、最適な動作と規制の遵守を確保しなければならない。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

- 全社規模の温室効果ガス削減目標を設定しなければならない。
- エネルギー消費およびすべての関連するスコープ 1 および 2 の温室効果ガスの排出は、追跡、文書化し、温室効果ガス排出削減目標との比較を外部公表されなければならない。
- エネルギー効率を改善し、エネルギー消費および温室効果ガスの排出を最小化する方法を追求しなければならない。

9) 生物多様性保全

- 環境負荷の少ない資源の調達、新規資源投入量や廃棄物排出量の最小化に努め、持続可能な資源の利用を図らなければならない。
- 自然環境への負荷を極小化し、守り育てることにより、生物多様性保全を促進しなければならない。

IV. 倫理

1) ビジネスインテグリティ

- すべてのビジネス上のやりとりで最高基準のインテグリティ(誠実性)が維持され、あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切許容しないゼロトレランス※の方針を保持しなければならない。※ゼロトレランス=罰則を定め、違反した場合は厳密に処分を行うこと

2) 不適切な利益の排除

- 賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはならない。この禁止事項は、ビジネスを獲得または保持したり、ビジネスを何者かに割り当てたり、その他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または受領することが含まれる。
- 腐敗防止法令の順守を確実にするため、監視、記録保存、施工手順が実施されなければならない。

3) 情報の開示

- すべての商取引は、透明性をもって実施され、会計帳簿や記録に正確に反映される必要がある。労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、企業構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、開示されなければならない。記録の改ざんやサプライチェーンにおける状況または慣行の虚偽表示は容認してはならない。

4) 知的財産

- 知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は知的財産権が守られた形で実施するとともに、顧客およびサプライヤーの情報を保護しなければならない。

5) 公正なビジネス、広告、および競争

- 公正なビジネス、広告および競争の基準が支持されなければならない。

6) 身元の保護と報復の禁止

- 法律により禁止されていない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発者の守秘、匿名性、および保護を確実にするプログラムが維持されなければならない。内部告発者が報復の恐れなしに懸念を提起できる仕組みを伝達し、保持する必要がある。

7) プライバシー

- サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行うすべての人の個人情報に関係するプライバシーへの合理的な期待に添うようコミットしなければならない。個人情報の収集、保存、処理、移転、および共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要求事項を遵守しなければならない。

V. 責任ある鉱物調達

- OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンスに基づく取り組みを行わなければならない。
- 責任ある鉱物イニシアチブ(RMI)のプログラムに則り調査を行わなければならない。
- 紛争鉱物の調達に関する取り組み方針を定めなければならない。
- その方針は HP やその他の方法によって公開されなければならない。
- 調達する部材がコンフリクトフリーであることを要求しなければならない。
- RMI が指定した調査票によって製錬業者情報を収集しなければならない。
- 収集した情報に対してデュー・ディリジェンスを行わなければならない。
- 是正措置を含めた紛争鉱物管理の仕組みがあり、運用しなければならない。
- それら活動の過程と結果を顧客の要望に合わせて開示しなければならない。
- 製造業者や精製業者の情報が更新された場合は、その内容の伝達を要請しなければならない。

VI. BCP（事業継続計画）

- BCP(事業継続計画)に関する社会的責任が全社方針や行動規範に含まれなければならない。
- その全社方針や行動規範が HP など外部に公開されなければならない。
- 前提となるリスクおよび重要な経営資源(人員、設備、部材、情報)の特定と評価がされ、目標復旧期間が設定されなければならない。
- 目標復旧期間の達成のため、課題(ボトルネック)となる重要な経営資源(人員、設備、部材、情報)の対策を立案し、実施しなければならない。
- 災害発生時の組織体制、初動から復旧までの対応手順などが明確にされてなければならない。
- 災害発生時の対応手順に則り、定期的に訓練を実施しなければならない。

VII. 情報セキュリティ

- サイバー攻撃などからの脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害が生じないように管理しなければならない。
- サプライヤー、顧客、消費者、従業員など全ての個人情報について、関連する法規制を遵守し、適切に管理・保護しなければならない。
- 自社のみならず、顧客や第三者から受領した機密情報を、適切に管理・保護しなければならない。

VIII. 品質管理

- 製品が各国の法令などで定める安全基準を満たし、十分な製品安全性を確保できる設計・製造・販売を行い、供給者としての責任を果たさなければならない。
- 製品・サービスの品質に関して適用される、すべての法規制ならびに業界基準を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守しなければならない。
- 製品・サービスに関する、正確で誤解を与えない情報を提供しなければならない。

IX. 管理システム

- 1) 会社のコミットメント
 - 経営層が承認し、現地の言語で施設内に掲示されたコンプライアンスおよび継続的改善への参加企業のコミットメントを確認する、企業の社会・環境責任に関する方針の記述がなければならない。
- 2) 経営者の説明責任と責任
 - 企業は管理システムと関連プログラムの確実な実施を担当する経営層および会社における責任者を明確に特定しなければならない。
 - 経営層は定期的に管理システムの状態をレビューしていなければならない。
- 3) 法的要件および顧客の要件
 - 本ガイドラインの要求事項を含み、適用される法規制および顧客要求を特定、監視、理解するプロセスがなければならない。
- 4) リスク評価とリスク管理
 - 法令遵守、環境、安全衛生、労働慣行および倫理リスクを特定するプロセスがなければならない。
 - 特定されたリスクを管理し規制の遵守を確保するため、各リスクの相対的な重要性を決定し適切な手順による管理および物理的制御を実施しなければならない。
- 5) 改善目標
 - 社会、環境、安全衛生のパフォーマンスを改善するための明文化された目標、ターゲットおよび実施計画があり、目標達成に対する定期的な評価をしなければならない。
- 6) トレーニング
 - 管理職および労働者が企業方針、手続きおよび改善目標を実施し、適用される法規制の要求事項を満たすための教育訓練プログラムがなければならない。
- 7) コミュニケーション
 - 企業方針、実績、期待およびパフォーマンスに関する明確で正確な情報を、労働者、サプライヤーおよび顧客に伝達するためのプロセスがなければならない。
- 8) 労働者のフィードバック、参加、苦情
 - 本ガイドラインの対象となる慣行および条件に関して、労働者の理解度を評価し意見や違反事例を把握した上で、継続的改善を促進するための効果的な苦情処理メカニズムを含む継続的なプロセスがなければならない。
 - 労働者は報復や仕返しを恐れることなく苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境が与えられなければならない。

9) 監査と評価

- 法規制の要求事項、本ガイドラインの内容および社会的、環境的責任に関連する顧客の契約上の要求事項に対する適合状況を確認するため、定期的な自己評価が行わなければならない。

10) 是正措置プロセス

- 社内外の評価、点検、調査および審査によって特定された不適合を是正するプロセスがなければならない。

11) 文書化と記録

- 規制の遵守、顧客の要求事項への適合およびプライバシーを保護するための適切な機密性を確保するための文書および記録が作成・維持されなければならない。

12) サプライヤーの責任

- 本規範の要求事項をサプライヤーに伝達し、遵守状況を監視するプロセスがなければならない。

第2部 行動規範の解説

第1部の行動規範について解説をしています。

I. 人権・労働

1) 雇用の自由選択

脅迫、強制、拉致または詐欺によって、人を移送、隠匿、採用、譲渡、受け入れることを禁止します。併せて、就労のための手数料を労働者から搾取することも強制労働につながる可能性があります。また、その手数料を債務として強制労働を行うことも禁止されます。

特に外国人労働者を含む移民労働者の強制労働が数多く報告されています。外国人労働者の雇用にあたっては、労働者が母国を離れる前に、雇用条件を労働者が理解できる言語で記載した雇用契約書を提供する必要があります。

なお、政府発行の身分証明書、パスポート・ビザ、労働許可書または移民申請書(労働者以外によるこれらの保持を法令で義務付けている場合を除く)などを労働者から隠匿、没収するなどの手段で本人の使用を妨げること、労働者の施設への出入りや施設内の移動に不合理な制約を課すことも、強制労働につながる行為です。

2) 若年労働者

児童労働は、ILO および各国法令により、いかなる場合も禁止されています。児童労働の中でも、緊急かつ即時に行動をとることが求められるのが、「最悪の形態の児童労働」です。ILO 第182号条約(1999年)では、以下の4つが該当するものとして定義されています。

- ・奴隷制またはこれに類する慣行
- ・売春、ポルノ制作、わいせつな演技のために児童を使用し、あっせんし、または提供すること
- ・不正な活動、特に薬物の生産及び取引のために児童を使用し、あっせんし、または提供すること
- ・児童の健康、安全もしくは道徳を害するおそれのある性質を有する業務またはそのようなおそれのある状況下で行われる業務

18歳未満の労働者(学生などを含む)には、十分な労働条件を保障すべきで、特に下記の恩恵を受けることが、ILO 第146号勧告(最低年齢)に定められています。

- ・「同一価値労働同一賃金」の原則に基づく公正な報酬
 - ・教育、訓練、休憩及び余暇活動に十分な時間を確保するための超過勤務禁止を含む1週間及び1日当たり労働時間の厳格な制限
 - ・最低で連続12時間の夜間休憩と週毎の休憩期間
 - ・最低4週間、かつ、いずれの場合にも成人に認められるものよりも短くない期間の年次有給休暇
 - ・労働災害、健康支援及び各種疾病手当金を保障する社会保障制度への加入
 - ・安全規則と十分な健康状態、および、適切な教育と監督
- (出典: ILO/Tokyo2020 国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック～東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を契機とするディーセント・ワークの実現に向けて～、2019)

また、彼らの権利の保護のため、デュー・ディリジェンスが求められます。

3) 労働時間

各国法令に基づき、労働時間、休日、休憩の付与を適切に行います。また、国際的な基準も考慮します。

例えばILO第14号条約(1921年)および第106号条約(1957年)では、7日ごとに最低1日(24時間以上)の休日を与える(連続6日間を越えない)ことが規定されていたり(日本未批准)、いくつかの業界基準では、残業を含む労働時間の上限を週60時間と定めています。

4) 賃金および福利厚生

最低賃金とは、所在国における賃金関連法令で定められた最低の賃金を指し、使用者は最低賃金以上の賃金を支払う必要があります。また、法定の最低賃金とは別に、企業などの自主的な取り組みとして、最低限の生活水準の維持に必要な賃金として算定する「生活賃金」にも配慮することが望まれます。

不当な賃金控除は、賃金の未払いとみなされることがあります。例えば、労働と人権に関する国際規格SA8000においては、減給が懲戒目的で行われなければならないことを確実にしなければなりません。例外として①懲戒目的での減給が国内法で認められている、かつ②自由に交渉された団体協約で合意されている、場合は懲戒目的での減給が許容されます。

また、時間外労働に関する報酬は、当該地域の法規に従い、通常の時給より高い賃率で労働者に支払う必要があります。報酬の支払いの際には、その支払内容が適正であることを確認できる情報が記載された給与明細書も併せて提供が必要です。

5) 人道的待遇

懲戒方針、対応手順などを策定しておくと同時に、非人道的扱いの事実を把握するために、社内通報制度(苦情処理メカニズム)を整え、それを労働者に周知し、運用していく必要があります。

6) 差別/ハラスメントの排除

賃金、昇進、報酬、教育、採用や雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党・政治的見解、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、または結婚歴の有無などによる差別につながる可能性のある行為があってはなりません。なお、健康診断や妊娠検査が機会均等または処遇における公平を損なう場合には差別的行為となります。

差別待遇の原因は多種多様です。

- ・人種と皮膚の色: 特定の民族集団への帰属を理由とする差別で、少数民族や先住民、部族民等が標的とされるもの。
- ・性: 男女の生物学的特徴や機能、社会的差異を理由とするもの。既婚か未婚か、配偶者関係、家族構成および母性を理由とする差別等もこれに当たる。
- ・宗教: ある宗教の信徒であることや、宗教的信条の表現を理由とする差別。無神論者に対する差別待遇も含まれる。
- ・政治的見解: 政策に関する見解、ある政党への所属、政治的または社会政治的な姿勢、市民活動または道徳的資質を理由とする差別。
- ・国民的出身: 出生地や家系、外国の出身を理由とする差別。国民的または言語的少数者、帰化人、外国からの移民の子孫等が標的とされる。
- ・社会的出身: 社会的階級や社会職業的類型、カーストを理由とする差別。社会的出身が本人のキャリアに影響することがある。

(出典: ILO/Tokyo2020 国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック～東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会を契機とするディーセント・ワークの実現に向けて～、2019)

雇用と職業についての差別禁止の原則には、同一価値の労働を行う男女に対する同一賃金の原則が含まれます。ILO 第 100 号条約(同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約)によれば、この原則は、給料や通常賃金、その他の基本的な費用など、使用者が労働者に対してその雇用を理由として、現金または現物により直接又は間接的に支払うすべての報酬に当てはまります(以上、第 100 号条約より)。仕事の価値を客観的に判断するためには、仕事の構成要素、責任、技能、努力、労働条件及び主だった成果といった要因を考慮に入れることが必要になります。

(出典: ILO/Tokyo2020 国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック～東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会を契機とするディーセント・ワークの実現に向けて～、2019)

さらに、年齢や障害、健康状態(特に HIV/エイズ)、労働組合の加入、性的指向などを理由とする差別もあります。

また、米国では以下の要素への配慮も必要です。

・軍役経験の有無: 米国法では、covered veteran status をベトナムからの退役軍人と定義しており、雇用促進、配慮、保護について規定します。軍役生活による障害(心的外傷後ストレス障害(PTSD))、殺人者扱いによる他の労働者とのコミュニケーション障害などによって、差別が行われる可能性があるためと思われます。

※退役軍人に関する情報: <https://www.dol.gov/ofccp/regs/statutes/4212.htm>

・保護された遺伝情報: 米国法 GINA (Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008) では、遺伝情報とは遺伝子診断結果のことと定義されています。病気の潜在的発症リスクなどの遺伝情報をもとに差別が行われる可能性があるため、差別の要素として挙げられています。※米国法 GINA に関する情報: <https://www.eeoc.gov/laws/types/genetic.cfm>

7) 結社の自由と団体交渉権の尊重

自分が選択した労働組合を結成し、また労働組合に加入するすべての労働者の権利を尊重する必要があります。

さらに、労働者、または彼らの代表者は差別、報復、脅迫、あるいはハラスメントを恐れることなく、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、経営陣と公に意思疎通を図る団体交渉ができるものとします。

Ⅱ. 安全衛生

2) 緊急時への備え

緊急対策とは、例えば、緊急時の報告、労働者への通知、避難方法の明確化、避難施設の設置、分かり易く障害物のない出口、適切な退出設備、緊急医療品の備蓄、火災検知システムの設置、消火器・防火扉・スプリンクラーの設置、外部通信手段の確保、復旧計画の整備などを指します。

職場内への周知徹底も必要です。これには、例えば労働者への緊急対応教育(避難訓練を含む)の実施や、緊急時の対応手順書などの職場内で容易に手の届く場所への保管・掲示が挙げられます。

4) 産業衛生

危険の可能性は、適切な設計、工学的および運営管理によって、除去するか、制御される必要があります。このような手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者は適切に維持・管理された、適切な個人保護具が提供され、これを正しく使用する必要があります。

5) 身体に負荷のかかる作業

身体的に過酷な作業には、手作業による原材料の取り扱い、手動での重量物運搬作業などの重労働のほかにも、力の必要な組み立て作業やデータ入力などの長時間にわたる反復作業・連続作業、長時間の不自然な姿勢による作業などが含まれます。

管理には、人間工学にもとづく作業環境の整備、定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業員での分担や協力などが挙げられます。(人が正しく効率的に動けるように周囲の環境を整えて、事故やミスを少なくすることも考慮することが有用です。)

人間工学とは、人間が可能な限り自然な動きや状態で使えるように物や環境を設計し、実際のデザインに活かす研究分野のことを指します。(人が正しく効率的に動けるように周囲の環境を整えて、事故やミスを少なくすることも含みます。)

6) 機械の安全対策

安全対策とは、就業中に発生する事故や健康障害の防止のための管理を指し、例えば、フェイルセーフ、フールプルーフ、インターロック、タグアウトなどと呼ばれる安全機構の採用、安全装置や防護壁などの設置、機械装置の定期的な検査と保全の実施などが挙げられます。

7) 衛生設備、食事、および住居

安全衛生の確保としては、施設の清潔・衛生を保つとともに、以下のような点に留意しなければなりません。

・トイレ: 人数に対する十分な数の清潔なトイレ施設、トイレトペーパーの提供など

・飲料水: 法規制に準拠した水質検査、安全な飲料水(ウォーターサーバーなど)

・衛生的な食品の提供: 調理人の服装・健康診断、害虫駆除、食品の適温管理、食堂事業の認定証など

・寮: 火災対策、緊急避難路(出口)、個人所持品の安全な保管施設(鍵付きロッカーの提供)、居室の十分な広さ(目安は1人当たり3.3㎡以上)、換気、温度管理、適切な照明など

Ⅲ. 環境

1) 環境許可と報告

例えば日本の場合、法令などで定められた、一定の資格を取得した管理者の設置義務として、廃棄物処理法(特別管理産業廃棄物管理責任者)、省エネ法(一定レベル以上のエネルギーを使用する工場におけるエネルギー管理士)、大気汚染防止法(化学物質、粉塵、煤塵を排出する工場における公害防止管理者)などが挙げられます。また、事業に用いる化学物質により、毒物・劇物管理、特定化学物質管理、危険物管理などの責任者を設置する義務が発生します。事業内容や工場立地により、環境影響評価、危険物取扱施設などに関する行政の許認可が必要な場合もあります。

2) 汚染防止と資源削減

有害性が特定されていない物質の廃棄であっても、廃棄物を特定・管理し、責任ある廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施し、削減に努めなければなりません。

物質の廃棄は、事業の所在地の法規制を遵守し、最小限に抑えることで、天然資源を浪費しない対策を講じなければなりません。これらを実行する手段としては、発生源での生産設備の変更、材料の代替、資源の再利用、リサイクルなどがあります。法規制を遵守するためにも、自主的に目標を定めて活動します。天然資源とは水、化石燃料、鉱物、原生林および原生林の産物などを指します。環境汚染の防止は、天然資源の節約につながり、地球の持続可能性に密接に関係します。

3) 有害物質

例えば、日本国内では、化審法、毒劇法、安全衛生法、消防法、PRTRに基づいて管理する必要があります。また、製造工程でも化学物質管理に配慮する必要があります。

4) 固形廃棄物

例えば、日本国内では、化審法、毒劇法、安全衛生法、消防法、PRTRに基づいて管理する必要があります。また、製造工程でも化学物質管理に配慮する必要があります。

6) 物質の制限

製品含有物質については、顧客の要求にも配慮しなければなりません。

・製品の仕向け国の法規制に従う。

・最終的な製品では、製品の中に組み込まれる部品についても責任を持たなくてはならない。したがって上流企業は、下流企業に必要な情報を提供する必要があります。

例えば EU に輸出する場合、関連する法規制には、RoHS 指令、REACH 規則などが該当します。また、製造工程で追加・混入・付着する物質についても考慮しなければなりません。

7) 水の管理

水の管理では、水の水源、使用、排出を監視し、節水し、汚染経路を管理する必要があります。汚染経路の管理には、敷地内水路に汚染がない、汚染から保護されている(例:雨水排水管付近に淀んだ水や油脂の溜まりがない)、緊急事態対応設備などが備わっている(例:工場災害や天災などで上水や下水の漏洩や流出を止めるための遮断弁や止水栓を指し、

漏洩やオーバーフローした場合に備えた雨水枡・汚水枡や貯水池だけでは不十分とされる)などが挙げられます。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

エネルギー効率の改善とは、エネルギー消費および関連するスコープ 1 およびスコープ 2 の温室効果ガス(GHG)を最少化することであり、施設もしくは事業所の単位で、追跡し文書化することが必要です。

9) 生物多様性保全

生物多様性保全とは、生物多様性基本法において、生物多様性の保全および持続可能な利用に関する施策を総合的かつ計画的に推進することによって、豊かな生物多様性を保全し、その恵みを将来にわたって享受できる「自然と共生する社会」を実現し、地球環境の保全に寄与することを目的としています。

IV. 倫理

1) ビジネスインテグリティ

贈収賄、過度な贈答・接待、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針を掲げ、継続的に遵守しなければなりません。また継続的な遵守には、方針を策定することだけではなく、従業員に適切な教育・研修を実施し、その方針を継続して徹底しなければなりません。

2) 不適切な利益の排除

ビジネスを獲得したり、不適切な利益を取得するため、直接的あるいは間接的に価値のあるものを与えたり、受け取ること、またその約束、申し出を含めて禁止されます。腐敗防止に関する法令を遵守するには、方針・手順の明確化および監視の実施が必要です。

3) 情報の開示

企業は、ステークホルダーに対して積極的に情報提供・開示を行う必要があります。ステークホルダーに対する情報提供・開示内容には、事業活動の内容、財務状況、業績、ESG(環境、社会、ガバナンス)情報、リスク情報(例えば大規模災害による被害、環境や社会への悪影響の発生、重大な法令違反などの発覚)、サプライチェーンに関する情報などが挙げられます。なお、重大なリスク情報については都度公開するとともに、顧客に発信することも積極的な情報提供の一例です。

このような情報に関しては、記録の改ざんや虚偽の表示・虚偽の情報開示は容認されません。

4) 知的財産

知的財産の保護の対象は、自社のみならず、顧客やサプライヤーなどの第三者を含みます。

5) 公正なビジネス、広告、および競争

企業は、公正な競争、下請法などを含む公正な取引に関する法令を遵守し、カルテルなどの競争制限的合意、不公正な取引方法、不当表示などの違法行為は行ってはなりません。また、市民社会の秩序や安全に脅威を与える勢力を排除し、法令、条例、その他のすべての社会規範を遵守する必要があります。製品やサービスに関するカタログなどの表示および広告宣伝においては、事実と異なる表現や、消費者や顧客に内容を誤認させる表現を行わず、また他の企業や個人の中傷誹謗、権利侵害などの内容を含まないよう配慮する必要があります。

6) 身元の保護と報復の禁止

自社並びにサプライヤーの従業員を含む関係者が利用可能な苦情処理メカニズムの仕組みにおいて、通報したサプライヤーまたは従業員などの通報内容の機密性、通報者の匿名性を確保し、通報したことを理由に企業や個人から不利益な扱いを受けることから保護しなければなりません。

V. 責任ある鉱物調達

責任ある鉱物調達に関するデュー・ディリジェンスとは、方針を策定し、購入先に自社の期待を伝え(可能な場合には契約に盛り込む)、サプライチェーンのリスクを特定し査定し、特定されたリスクに対応する戦略を策定および実行することを指します。

責任ある鉱物調達のデュー・ディリジェンスに関しては、国際的に認められた「OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」で次の 5 ステップが記載されています。

Step1: 強固なマネジメントシステムの構築

Step2: サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価

Step3: 特定されたリスクに対応するための戦略立案と実行

Step4: 製錬／精製業者のデュー・ディリジェンスに関する独立した第三者による監査の実施

Step5: サプライチェーンデュー・ディリジェンスに関する年次報告

なお、関連する法規としては、米国ドッド・フランク・ウォールストリート改革および消費者保護法第 1502 条、欧州委員会 紛争鉱物規則があります。

VI. BCP (事業継続計画)

事業継続を阻害するリスクには、大規模自然災害(例:地震、津波、洪水、豪雨、豪雪、竜巻)およびそれに伴う停電・断水・交通障害など、事故(例:火災、爆発)、広域伝染病・感染症などの疾病蔓延、テロ・暴動などが挙げられます。

必要な事前対策には、想定される被害をどのように生産拠点の個々の要素を防御・軽減・復旧するかという現地復旧戦略が必要です。被害によるダメージからの復旧が長期化することを想定した代替手段の確保に努めることも重要です。

実際に事業が停止した際に、BCP に記述されている内容に従って事業を早期に復旧するためのマニュアルを策定し、実際の災害などに対応できるよう、従業員に継続的な教育・訓練を提供する必要があります。

VII. 情報セキュリティ

企業は、サイバー攻撃による情報の漏洩や改ざん、情報システムの停止などのトラブルを防止する必要があります。攻撃者は、入手した顧客情報や取引先情報から、攻撃対象を広げる可能性があることから、被害は自社に留まりません。サイバー攻撃の対象となっている機器は、従来の PC やサーバーだけではなく、産業システムや IoT(Internet of Things)と呼ばれる機器へも広がりを見せており、こういった機器でも対策を講じる必要があります。また、サイバー攻撃を受けた場合、迅速に復旧するための計画を策定しておくことも重要です。その対策としては、例えば重要なデータのバックアップ、サーバーやデータセンターの二重化などがあります。

サプライヤー、顧客、消費者、従業員などの個人情報については、各国の関連する法規制を遵守し、慎重に取扱う必要があります。特定された利用目的の達成に必要な範囲内で、個人情報の収集、保存、変更、移転、共有その他の処理を行う必要があります。

企業は、自社並びに第三者から受領した機密情報を管理するための適切な仕組みやマネジメントシステムを構築する必要があります。これには情報管理レベルの設定や従業員の教育・研修を含みます。

Ⅷ. 品質管理

製品設計を行う際には、十分な製品の安全性を確保できる設計を行い、製造者としての責任を考慮して販売する必要があります。また、製品安全性に関して、法令遵守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮する必要があります。

製品の安全性に関わる法令などとして、日本国内の場合には電気用品安全法、消費生活用製品安全法、家庭用品品質表示法などが挙げられます。安全基準は、法令の細則などやJISなどで定められています。また、海外の安全規格としてUL、BSI、CSA などがあります。製品の安全性の確保には、トレーサビリティ(材料・部品・工程などの履歴)などの管理および問題解決に向けた迅速な対応が有用です。

企業は、製品・サービスの品質に関して適用される、すべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守するための適切な仕組みやマネジメントシステムを構築する必要があります。

企業は、顧客や消費者に対して、製品・サービスに関する正確で誤解を与えない情報を提供する必要があります。虚偽の情報や改ざんされた情報を提供してはなりません。

IX. 管理システム

2) 経営者の説明責任と責任

以下が、本ガイドラインの各項目を達成するために管理システムを構築する際の留意点です。

- ・業務や製品に関連する法規制および顧客要求事項を遵守しているか
- ・本ガイドラインに記載した内容に一致しているか
- ・本ガイドラインに記載した内容に関するリスクの特定と軽減を行っているか
- ・これらにより、継続的改善が期待できるか

管理システムとは、方針の遵守、実施体制、是正処置、ステークホルダー・エンゲージメントについて、PDCA(Plan-Do-Check-Action)を通じ、継続的な改善をはかる仕組みを構築することです。これは、必ずしも認証取得を目的とするものではありません。また、管理システムには、以下を含みます。

- ・企業のコミットメント
- ・経営者の説明責任と責任
- ・法的要件および顧客要求
- ・リスクの特定とリスク管理
- ・改善の目標
- ・教育・訓練
- ・コミュニケーション
- ・労働者のフィードバック、参加、苦情申し立て
- ・特定されたリスクの評価と監査
- ・是正措置プロセス
- ・文書化と記録

例えば、管理システムの例として、以下のような代表的なマネジメントシステムがあります。
安全衛生マネジメントシステム：ILO 労働安全衛生マネジメントシステムに係るガイドライン、OHSAS18001、ISO45001 など

- ・環境マネジメントシステム：ISO14001、エコアクション 21 など
- ・品質マネジメントシステム：ISO9000 ファミリー、IATF16949、ISO13485 など
- ・情報セキュリティ：ISO/IEC27001 など
- ・事業継続計画：ISO22301 など

8) 労働者のフィードバック、参加、苦情

本ガイドラインの遵守のためには、労働者およびサプライヤーなどを含むステークホルダーからの苦情処理メカニズムを構築し、継続的なプロセスとして問題への対処を可能とすることが重要です。苦情処理メカニズムを有効に機能させるためには、理解度を確認する意識調査、提案による継続的改善への参画なども有用です。

12) サプライヤーの責任

企業は国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」や OECD のガイドラインにより、自社のみならずサプライチェーンの対応について、自社と同様の責任を求められています。したがって、本ガイドラインの要求事項をサプライヤーに伝達し、遵守状況をモニタリングし、改善を促す必要があります。

サプライチェーンの管理にあたっては「ILO/Tokyo2020 国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック」の第2章が参考になります。同ハンドブックでは、特に労働と人権の側面に関して、国際労働基準に則った持続可能なサプライチェーンマネジメントの実施を推進するため、サプライチェーンの管理プロセスの手法と各プロセスにおける注意点、推奨される事項などが具体的に示されています。

- ・サプライチェーンの管理体制(担当者の心構えなど)
- ・新規サプライヤー等に対する人権・労働デュー・ディリジェンスの実施プロセス
予備調査→現場での確認プロセス→行動計画への合意→契約締結とモニタリング
- ・人権・労働リスクの評価
リスク指標・要因、サプライヤーへの質問事項の例
- ・サプライヤーとの対話・コミュニケーション
対話プロセスにおける議論内容と方法、面談の対象者やテクニック
- ・現場の労働安全衛生の確認
- ・労働問題に関する第三者へのアプローチ
労働組合、使用者団体、NGO などとの対話のポイント、情報源など

(出典: ILO/Tokyo2020 国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック～東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会を契機とするディーセント・ワークの実現に向けて～、2019)

<参考>

本ガイドラインの策定にあたり、下記の基準を参照しております。

- ◆ 国連世界人権宣言
<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- ◆ 国連持続可能な開発目標 (SDGs)
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>
- ◆ 国連ビジネスと人権指導原則
https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf
- ◆ 国連グローバル・コンパクト
<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- ◆ ILO※¹ 国際労働基準
<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>
- ◆ ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言
<https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm>
- ◆ OECD 多国籍企業行動指針
<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>
- ◆ OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス
<http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>
- ◆ 責任ある鉱物イニシアチブ (Responsible Minerals Initiative)
<http://www.responsiblemineralsinitiative.org/>
- ◆ ISO9000 (品質マネジメントシステム)
<https://www.iso.org/iso-9001-quality-management.html>
- ◆ ISO14001 (環境マネジメントシステム)
<https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>
- ◆ ISO22301 (事業継続マネジメントシステム)
<https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100442.pdf>
- ◆ ISO/IEC 27001 (情報セキュリティマネジメントシステム)
<https://www.iso.org/isoiec-27001-information-security.html>
- ◆ ISO45001 (労働安全衛生マネジメントシステム)
<https://www.iso.org/standard/63787.html>
- ◆ 英国現代奴隷法
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/introduction/enacted>

- ◆ GRI(Global Reporting Initiative)スタンダード
<https://www.globalreporting.org/standards>
- ◆ RBA^{※2}Code of Conduct 7.0(2021 年)
<https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>
- ◆ JEITA「責任ある企業行動ガイドライン」(2020 年)
<https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1>
- ◆ 米国ウイグル強制労働防止法
https://www.cbp.gov/trade/forced-labor/UFLPA?language_content_entity=en

※1 International Labor Organization

※2 Responsible Business Alliance

<文書変更履歴>

2008 年 12 月 第 1.0 版
2013 年 8 月 第 2.0 版
2014 年 7 月 第 3.0 版
2015 年 1 月 第 3.1 版
2017 年 8 月 第 3.2 版
2018 年 1 月 第 4.0 版
2022 年 7 月 第 5.0 版