



# 京セラグループ サプライチェーン行動規範

2025年1月14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、その後、改訂を重ねて、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 サプライチェーン行動規範」に名称を変更し、内容も改訂いたしました。改訂のポイントとしては以下の通りです。

## 1. 京セラグループ人権方針改訂版の掲載

2020 年 11 月に制定された「京セラグループ人権方針」については、その後の海外における強制労働等の人権侵害事案の発生に端を発し、企業に対して、より積極的な人権保護の関与を要求する世界的機運の高まりを受けて、京セラグループとして、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の遵守を明確に表明するために、このたび改訂を実施し、京セラホームページ上で公表いたしました。

京セラグループの属するバリューチェーン全体に関わる、全ての人の人権を尊重する取り組みを強化する本方針は、資材サプライヤー、人材派遣会社、構内請負会社等を含むビジネスパートナーの皆様にも理解と遵守をお願いするものです。「京セラグループ人権方針」は、本行動規範の主要な柱として、冒頭に掲載いたしますので、是非熟読いただき、遵守をよろしくお願いいたします。

## 2. RBA 加盟に伴う RBA 行動規範（現行 Ver.8.0）への準拠

京セラは、2022 年 7 月に、グローバルサプライチェーンにおける社会的責任を推進することを目的とした世界最大の企業連盟である Responsible Business Alliance（以下 RBA）に加盟しました。RBA は、グローバルサプライチェーンの影響を受ける労働者やコミュニティの権利や福利を支援することを目的に、エレクトロニクスや小売、自動車、玩具などの関連企業により構成されています。京セラは、8 万人以上の責任ある企業市民たる社員がグローバルビジネスを展開する企業として、RBA が掲げる次のビジョンとミッションを全面的に支持します。

■ ビジョン

グローバルサプライチェーン全体で、労働者、環境、ビジネスの持続可能な価値を推進する企業連合を目指す。

■ ミッション

メンバー、サプライヤー、ステークホルダーが協力し、先進的な基準や手法を通じて、労働条件や環境条件、および事業成果を改善する。

京セラは、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」という経営理念のもと、持続可能な事業の展開を目指しています。RBA への加盟は、事業活動のあらゆる面において、法を遵守し、公正で誠実なサステナブル経営を推進することを表明するものです。

弊社は今後も、標準化された RBA 行動規範に則り、持続可能な社会実現に向けて継続して活動に取り組むとともに、自社サプライヤーが、継続的に取り組んでいるグローバルで、より持続可能なサプライチェーン構築に向けた改善努力にも、関与してまいります。このような目的を達成するため、本行動規範は、最新版の RBA 行動規範 Ver.8.0（2024 年 1 月改訂）に準拠しております。

お取引先様におかれましては、本行動規範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さください。

本行動規範は、京セラグループの基本となる指針を説明したのですが、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 サプライチェーン行動規範を遵守いただけること。

## 目次

京セラグループ人権方針	7
行動規範	12
Ⅰ. 人権・労働	12
Ⅱ. 安全衛生	14
Ⅲ. 環境	16
Ⅳ. 倫理	18
Ⅴ. 管理システム	19
Ⅵ. 責任ある鉱物調達	21
Ⅶ. BCP（事業継続計画）	21
Ⅷ. 情報セキュリティ	21
Ⅸ. 品質管理	22
<参考>	22

## 京セラグループ人権方針

京セラグループは、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げ、経営の根幹をなす企業哲学である「京セラフィロソフィ」<sup>※1</sup>をベースとして、持続可能な社会の創造に向けて企業活動を行っています。我々は企業活動を通じて、地球環境や人々の生活に様々な影響を与えていますが、バリューチェーン全体に関わる全ての人の人権を尊重することは、企業がなすべき最重要の責務であると考えています。社員一人ひとりが京セラフィロソフィに基づき、「人間として何が正しいか」という事を判断基準として行動することで、全ての人の人権が尊重される社会に向けた進歩発展に貢献していきます。

(※1) 「京セラフィロソフィ」とは「人間として何が正しいのか」を判断基準とした京セラグループの経営哲学です。

(ご参照) [経営哲学 | 京セラ \(kyocera.co.jp\)](https://www.kyocera.co.jp)

### 本方針の位置づけ

「京セラグループ人権方針」(以下、本方針)は、「経営理念」を実現するための判断基準「京セラフィロソフィ」に基づく従業員の行動規範の一つであり、取締役会で審議、承認を得て、京セラ株式会社代表取締役社長が署名します。なお、本方針の「京セラグループ」は、京セラ株式会社と京セラグループ会社を指し、「従業員」には、京セラグループで働くすべての役員・正社員および有期・短時間雇用者、嘱託、契約社員および派遣社員が含まれます。また、「ビジネスパートナー」には、資材サプライヤー、人材派遣会社、構内請負会社等が含まれます。

本方針の作成、改訂に当たっては社外の有識者からも専門的助言を得ています。

### 本方針の適用範囲

本方針は、京セラグループの全従業員に適用します。また、サプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針の理解と遵守を求めます。

### 人権に対する基本的な考え方

京セラグループは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、企業活動による人権侵害を回避し、また人権に負の影響が生じた場合には是正に向けて適切に対処することによって、人権尊重の責任を果たしていきます。「国際人権章典」と「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」<sup>※2</sup>に明記された人権を尊重するとともに、「子どもの権利とビジネス原則」に基づいて、子どもの権利を尊重します。また、「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」を含む国際規範を支持し、「国連グローバル・コンパクトの10原則」に署名しています。

企業活動を行う国や地域の適用法令を遵守します。ただし、国内法と国際的に認められた人権の原則が異なる場合は、より高い基準に従い、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。平和的な方法により人権尊重を推進する人権擁護者に対する脅威、脅迫、攻撃を容認せず、またそれに加担しません。

(※2) 中核的労働基準である「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「雇用及び職業における差別的撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」「職業上の安全と健康」を含みます。

## 人権デューデリジェンス

京セラグループは、人権デューデリジェンスを実施し、バリューチェーン上で生じる可能性のある人権への負の影響の特定、防止、軽減に取り組みます。人権デューデリジェンスでは、影響を受けるライツホルダーを含む社内外の意見を積極的に取り入れます。また、バリューチェーン上で人権への負の影響が生じている、あるいはその可能性があるかと判断した場合には、積極的な対話を通して適切に対応します。

### 救済措置

京セラグループが人権への負の影響を引き起こしているまたは助長していることが明らかになった場合、あらゆる手段を検討し、是正に取り組みます。また、取引関係を通じて人権への負の影響と結びつくことが明らかになった場合は、ビジネスパートナーとの対話を重ねながら、救済に向けて協力することに努めます。京セラグループのバリューチェーン上で負の影響が生じた場合、そのすべての解決にむけて対処しますが、同時にすべて対処することができず取組みに優先順位をつける必要がある場合は、人権への影響を再度評価し、時間の猶予が小さい最も深刻な案件から優先的に対処します。

### 救済へのアクセス

京セラグループは、すべてのステークホルダーが不利益を恐れずに人権に関する懸念を報告できる通報窓口を設置し、公表しています。受け付けた通報は速やかに調査し、当事者と真摯に向き合い、問題解決に取り組みます。また、取組みから得られた経験を元に、継続的な改善に努めます。

京セラグループは、これらの報告又は通報は、企業活動の透明性を高め、ステークホルダーとの信頼を強化するものだと考えます。そのため、救済を求めるステークホルダーが司法または非司法的な苦情処理メカニズムを利用することを妨げず、司法または非司法的な苦情処理メカニズムとも前向きに協力します。苦情処理メカニズムを利用する条件として他の司法または非司法的な苦情処理メカニズムを通じて申し立てる法的権利の放棄を要求することや、人権に関する懸念について秘密保持条項を要求することはありません。また、京セラグループは誠実に懸念を表明し、又は調査に協力した人に対する報復を容認せず、各国の法令に則り通報者の保護を行います。

(ご参照) [京セラコンプライアンスホットライン](#) | [京セラ \(kyocera.co.jp\)](#)

### 周知浸透・教育

京セラグループは本方針の内容は、社内方針や手続きに反映させ、その実現に取り組みます。また、従業員への人権教育を通じて、ビジネスパートナーへは「ガイドライン」を定め遵守いただく事で本方針の理解浸透に取り組みます。

### モニタリングと情報開示

京セラグループは、国際的に認められた人権が時代や社会環境により変化することを理解し、継続的な人権デューデリジェンスを実施します。また、是正や軽減、防止への対応をモニタリングするとともに、人権尊重のための取組みの実効性を評価します。その取組みの進捗は適時適切に開示します。情報開示にあたっては、影響を受けたライツホルダーが不利益を被らないように留意します。

作成：2020年11月2日

改定：2024年8月1日

京セラ株式会社 代表取締役社長

谷本 秀夫

## 推進体制

### 1. 人権デューデリジエンスの体制

京セラグループは、人権に関するリスクをコーポレートリスクとして位置付けており、人権デューデリジエンスの結果は、京セラ株式会社代表取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会において承認されます。人権を含むリスクマネジメント委員会で議論された内容は、取締役会に適宜報告され、監督を受けています。人権デューデリジエンスは京セラ株式会社総務人事本部が事務局となり、サプライチェーン管理を含む関係部門と協働し、社内外の専門的助言を取り入れながら実施します。人権デューデリジエンスの実効性は、人権への影響を受けるライツホルダーからの意見をアンケートやインタビュー等で取り入れたうえで評価します。人権への負の影響の防止や軽減措置、または是正措置については、関係する部門が責任をもって実行し、その進捗をモニタリングします。

### 2. 救済プロセス

京セラグループは、社内外のステークホルダーが不利益を恐れず人権についての懸念を通報できる複数の通報窓口を設置し、公表することで、救済へのアクセスを提供しています。通報窓口には、「コンプライアンスホットライン」など京セラグループ内の専任組織が受け付ける窓口のほか、外部の専門組織が受け付ける窓口もあります。いずれも匿名で利用でき、また通報者のプライバシー保護に留意し、通報者や協力者が不利益な扱いを受けることがないように努めています。

受け付けた通報は、京セラ株式会社総務人事本部をはじめ関係する部門が連携して調査し、是正措置を検討します。是正措置が必要だと判断された事案は、当事者や有識者と対話を通じて適切な是正措置を講じるとともに、教訓として再発防止に取り組みます。通報事案に応じて所管部署にて是正措置の決定・執行を行っており、人権に関する是正措置の実行に対しては総務人事本部長が責任を担います。

**京セラグループが対処すべき人権課題（顕著な人権課題）への対応方針**

京セラグループは、バリューチェーンで顕在化した人権への負の影響（以下、「顕在化した人権課題」）や、潜在的な人権への負の影響（以下、「潜在的な人権課題」）について、外部機関の協力のもと所在国や業種によりライツホルダー（「従業員（単体）」、「従業員（国内グループ）」、「従業員（海外グループ）」、「サプライヤー」、「派遣社員」、「請負」、「地域住民」、「消費者」）ごとに評価し、社内記録の確認、関係部門及び影響を受けるライツホルダーとして労働組合へのインタビュー、社外の有識者からの助言を得て分析した、影響の深刻度や発生可能性の大きさから「京セラグループが対処すべき人権課題（顕著な人権課題）」として、以下の 13 課題を特定しました。

京セラグループが人権への負の影響を引き起こすまたは助長していると判明した場合は速やかに是正し、潜在的な人権課題に対しても防止・軽減措置を図ってまいります。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等に則った人権尊重の取り組みを進めるため、顕著な人権課題についての影響を評価し、予防的措置を含めて適切に対処することが重要だと考えています。特に、顕在化した場合に深刻な影響を与えることが懸念される高リスク地域を中心に、各バリューチェーンにおけるライツホルダーごとの人権影響の実態調査を進めてまいります。なお、「労働者」には、京セラグループの従業員に加えて、ビジネスパートナー（資材サプライヤー、人材派遣会社、構内請負会社等）の社員も含まれます。

特定した 13 の人権課題について、負の影響の最小化に努めるための対応方針を定めました。京セラグループの製品・サービスに関係するサプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーに対しても、本対応方針の理解・遵守を求めます。なお、本対応方針に賛同が得られないビジネスパートナーとの取引については、「人権侵害の深刻度」と「取引関係を再考した場合の人権への負の影響」を考慮した上で、適切に対応します。

対処すべき人権課題および対応方針については、定期的な人権デューデリジェンスと、見直しを行います。

## 13 課題への対応方針

### 1. 強制労働

- 労働者が自らの雇用契約の内容を正しく理解できるよう、労働者が理解できる言語により作成された雇用契約書を労働者に提供する。
- 採用に要した手数料、またはその他の手数料を労働者に請求することを禁じている。そのような手数料を労働者が支払ったことが判明した場合は、当該手数料を労働者に返金する。
- 社員のパスポートや政府発行の本人確認資料等の原本、やその他の貴重品等を会社は保持しない。
- すべての労働は自発的で、契約通りに通知を行った場合、労働者は違約金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ことができる。

### 2. 児童労働・若年労働

- いかなる製造段階においても児童<sup>※1</sup>を業務に従事させない。  
(※1) 児童：「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
- 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、危険な作業等<sup>※2</sup>の身体に負荷のかかる業務に従事させない。  
(※2) 危険な作業の例：高所作業、重量物や有害な材料を扱う作業等

### 3. 労働安全衛生

- 労働者が業務に関連して、死亡や深刻な疾病/負傷を被っていない。
- 業務上の安全や産業衛生（健康を含む）に関するリスクアセスメントを実施する。
- 労働者に対して適切な保護具を提供する。

### 4. 社会保障を受ける権利

- 対象となるすべての労働者に対して、法令で義務づけられている社会保険に加入させる。

### 5. 適正な賃金

- 労働者に対して適正な生活水準の維持に必要な賃金（生活賃金）を支払う。
- 賃金は定期的かつ期日通りに満額を労働者に対して支払う。
- 時間外労働については、労働者に法定以上の適正な割増賃金を支払う。
- 業務に関連がある物品の購入費用を労働者に負担させない。

### 6. 適正な労働時間

- 労働時間は現地法で定められている限度を超えない。
- 週の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 時間を超えない。
- 7 日間に 1 日以上の日を与える。
- すべての時間外労働は同意のもとで行われる。

### 7. 職場における差別

- 採用時、雇用後の給与、研修、昇進、解雇等の処遇を決める際の基準や要件の中に、「人種、肌の色、年齢、性別、民族、宗教、所属政党、配偶者の有無、妊娠、性的指向、性同一性と性表現、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、病歴・身体障害の有無、所属組

合に関する情報、妊娠検査や処女検査の結果」を含めない。

## 8. 結社の自由・団体交渉権

- 現地法に従い、労働者の意志により結社の自由・団体交渉の権利を尊重する。法的に結社の自由・団体交渉の権利が制限されている状況や場所においても、適法な代替手段を確立し労働者の権利が尊重される方法を追求する。

## 9. 外国人労働者の権利

- 仕事に従事するため移住した外国人労働者に対して、外国人労働者が移住元を離れる前に雇用契約書を渡している。
- 外国人労働者に提供する重要な書類<sup>※3</sup>は、理解できる言語で提供している。  
(※3) 重要な書類：募集要項、雇用契約書、給与明細、就業規則・規程、安全衛生に関するマニュアル、社内／社外の相談窓口等

## 10. 社会的な差別・プライバシー侵害

- AI や IoT の活用によるプライバシーの侵害に助長・加担しない。

## 11. ハラスメント

- ハラスメントに関する相談に対して、事実確認調査を実施し、必要に応じて被害者への配慮措置、加害者への処分等を含む適切な対応を行う。

## 12. 地域コミュニティへの影響（環境・社会）

- 工場での騒音、悪臭、振動等による悪影響を地域コミュニティに与えない。
- 化学物質等の流出による河川、地下水、土壌等の汚染で地域コミュニティに悪影響を与えない。

## 13. 製品の安全性

- 製品の使用者に対して、製品設計の不良や使用方法の誤りなどによる悪影響を与えない。

以上

## 行動規範

### I. 人権・労働

労働者の人権を尊重し、尊厳をもって彼らに接することを約束します。これは、直接的・間接的なサプライヤー、ならびに臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用されます。

#### 1) 強制労働の禁止

- 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を含むがこれに限定されない、あらゆる形態の強制的な労働は認められていません。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、または受け入れることも含まれます。
- 会社が提供した施設（該当する場合、労働者の寮や住居）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設内における労働者の移動の自由に不合理な制約を課したりしてはなりません。
- 雇用プロセスの一環として、すべての労働者には、母国語または労働者が理解できる言語で、雇用条件を記載した書面による雇用契約書を提供しなければなりません。
- 外国人移民労働者は、労働者が出身国を出発する前に雇用契約書を受け取らなければならない、受入国に到着後、現地の法律を満たし、同等またはより良い条件を提供するために変更される場合を除き、雇用契約書の差し替えまたは変更は認められないものとします。
- すべての労働は自発的なものでなくてはなりません。また、労働者は、合理的な通告がなされれば、違約金なしにいつでも自由に離職し、または雇用を終了することができるものとし、その旨は雇用契約に明記されなければなりません。退職するすべての労働者に関する書類を保持しなければなりません。
- 雇用者、人材斡旋会社、およびその委託先は、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、身分証明書または出入国管理書類を保持したり、または破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。上記にかかわらず、雇用者が文書を保持できるのは、現地法令を遵守するために必要な場合に限られます。そのような場合、労働者は、これらの文書へのアクセスを拒否されることはないものとします。
- 労働者は、雇用者の人材斡旋会社またはその委託先に就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されるものとします。

#### 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りません。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、もしくは国の最低雇用年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。
- 18歳未満の労働者（若年労働者）を、夜勤や時間外勤務を含む、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りません。

- 適用法令に従い、学生労働者に関する記録の適切な保持、提携する教育機関への厳格なデューデリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保しなければなりません。
- 労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備しなければなりません。
- 合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法令が遵守されている限り、支持されます。
- 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りません。
- 現地法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃金率は、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りません。
- 児童労働が判明した場合、支援／救済措置を講じるものとします。

### 3) 労働時間

- 労働時間は、現地法令で定められている上限を超えてはなりません。
- 1 週間の労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて週 60 時間を超えてはなりません。
- すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。
- 労働者には 7 日間に 1 日以上の日を与えなくてはなりません。

### 4) 賃金および福利厚生

- 労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働、および法令で義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法令を遵守していなければなりません。
- すべての労働者は、同一労働・同一資格に対して同一賃金を受け取るものとします。
- 労働者は時間外労働に関して、通常の時給より高い賃率で支払いを受けなければなりません。
- 懲戒・懲罰処分としての賃金からの控除は認められません。
- 各給与計算期間について、実施した労働に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された適時かつ理解しやすい賃金明細書を労働者に提供しなければなりません。
- 臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて現地法令の制限内とします。

### 5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇

- ハラスメントおよび違法な差別のない職場づくりにコミットしなければなりません。
- 労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、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、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待などの不快な、または非人道的な扱いは一切行ってはならず、また、そのような扱いを受ける恐れがなくてはなりません。
- 会社は、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用および雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、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りません。これらの要件に対応した懲戒方

針および手順を明確に定め、労働者に伝えなければなりません。

- 労働者には、宗教的慣習や障がいに対する合理的な便宜が図られなければなりません。
- 労働者または採用の可能性のある労働者に、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りません。これは、ILO 差別待遇（雇用及び職業）条約（第 111 号）を考慮して草案したものです。

#### 6) 結社の自由および団体交渉

- 労働者および／またはその代表者は、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、共有できるものとしてします。
- 労働者が労働組合に参加し、団体交渉を行い、また平和的な集会に参加するというすべての労働者の権利を尊重します。
- 結社の自由および団体交渉の権利が適用法令により制限されている場合、労働者は、これらに代わる適法な労働者代表を選出し、これに参加することを認められるものとしてします

## II. 安全衛生

業務上の怪我や病気の発生率を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させることを認識します。職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見と労働者の教育が今後も不可欠であることも認識しています。

#### 1) 労働安全衛生

- 労働者が安全衛生上の危険（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、落下物の危険など）に晒される可能性を特定および評価し、ヒエラルキーコントロールを使用して軽減しなければなりません。

※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位でリスクを段階的に下げていく考え方

- 危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連するリスクに関する、適切で正しく維持管理された個人保護具および教材を提供しなければなりません。
- ジェンダーに対応した対策を講じなければなりません。たとえば、妊婦および授乳婦を本人や子供に危険を及ぼす可能性がある労働環境に就かせないこと、授乳婦に合理的な配慮を行うことなどです。

#### 2) 緊急時への備え

- 潜在的な緊急事態および事象を特定、評価し、その影響を、緊急事態発生時の報告、従業員への周知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急対策および対応手順を実施することによ

り、最小限に抑えなければなりません。

- 防災訓練は、少なくとも年に1度、または現地法で義務付けられるとおり、いずれかより厳しい頻度で実施しなければなりません。
- 緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、分かり易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りません。
- 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限に抑えることに重点を置くものとします。

### 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、および報告するために、手順および仕組みを整備しなければなりません。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類と記録、必要な治療の提供、事例の調査、原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための規定が含まれます。労働者が報復を恐れることなく、差し迫った危険から離れ、状況が緩和されるまで復帰しないことを許可しなければなりません。

### 4) 産業衛生

- 労働者の化学的、生物学的、物理的因子への曝露を、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理しなければなりません。
- 危険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を無料で提供するものとし、労働者はこれを使用しなければなりません。
- 労働者に安全で衛生的な作業環境を提供し、労働者の健康と作業環境の継続的かつ体系的なモニタリングを通じて、これを維持しなければなりません。
- 職業曝露によって労働者の健康が害されているかどうかを定期的に評価するために、労働衛生モニタリングを実施しなければなりません。
- 労働衛生保護プログラムは、継続的であり、職場における危険な状況に晒されるリスクに関する教材を含むものとします。

### 5) 身体に負荷のかかる作業

- 手作業による材料の取り扱い、重量物の持ち上げまたは反復的な持ち上げ、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への曝露を、特定、評価、管理しなければなりません。

### 6) 機械の安全対策

- 生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を評価する必要があります。機械により労働者が怪我をする危険がある場合、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りません。

## 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、および衛生的な食材の調理、保存、食事のための施設を提供されるものとします。
- 企業または人材斡旋会社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、適切な空調換気、個人の所有物および貴重品を保管するための個別セキュリティ付き収納設備、および合理的に出入りできる適度な広さの個人スペースを備えていなければなりません。

## 8) 安全衛生に関する連絡

- 労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が晒されることになるあらゆる特定済みの職場の危険（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険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に関する情報とトレーニングを労働者に提供しなければなりません。
- 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りません。
- 健康に関する情報およびトレーニングには、該当する場合、性別や年齢など、関連する特性に特有のリスクに関する内容が含まれるものとします。
- トレーニングは、すべての労働者に対し、実務の開始前に、それ以降は定期的に提供しなければなりません。労働者は、報復を受けることなく安全衛生に関する懸念を提起することが奨励されます。

### Ⅲ. 環境

すべての事業部門において、環境に対する責任が世界水準の製品の製造に不可欠であることを認識します。公衆の安全衛生を守りながら、環境への影響を特定するとともに、地域社会、環境、および天然資源への弊害を最小限に抑えなければなりません。

## 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、最新の状態で保持し、その運用および報告に関する要件を遵守しなければなりません。

## 2) 汚染防止と省資源

- 汚染物質の排出・放出ならびに廃棄物の発生は、発生源において、または汚染防止装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、その他手段などの実践により、最小限に抑えるか除去する必要があります。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、その使用を抑えるものとします。

## 3) 有害物質

- 人体や環境に対して有害な化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、ラベリングを行い、安全な取り扱い、輸送、保管、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にするよう管理しなければなりません。有害廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。
- 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ための体系的なアプローチを実施しなければなりません。廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。
- 5) 大気への排出
- 稼働により発生する揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副産物は、大気に排出する前に、必要な特性評価、定期的な監視、制御、および処理を受けなければなりません。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、効果的に管理されるものとします。
  - 大気排出管理システムのパフォーマンスを定期的に監視しなければなりません。
- 6) 物質の制限
- 製品および製造（リサイクルおよび廃棄物のラベリングを含む）における特定の物質の禁止または制限に関する、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りません。
- 7) 水の管理
- 水源、水の使用・排出を文書化し、特性評価し、監視するほか、節水の機会を模索し、汚染経路を制御する水の管理を実施しなければなりません。
  - あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性評価、監視、制御、処理を実施しなければなりません。
  - 廃水処理システムと抑制システムのパフォーマンスを定期的に監視し、最適なパフォーマンスと規制の遵守を確保しなければなりません。
- 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、報告しなければなりません。
  - エネルギー消費ならびにすべてのスコープ 1、2 およびスコープ 3 の重要なカテゴリーである温室効果ガス排出量を追跡し、文書化して、公表しなければなりません。
  - 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限に抑える方法を追求しなければなりません。

## IV. 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、以下を含む最高水準の倫理を維持しなければなりません。

### 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において、最高水準のインテグリティを維持しなければなりません。あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切容認しない方針を保持しなければなりません。

### 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りません。これら禁止事項には、取引を獲得または維持する、取引を発注する、あるいは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ます。
- 腐敗防止法令の遵守を確保するために、モニタリング、記録管理、および実施手順を整備するものとします。

### 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ります。労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、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りません。サプライチェーンにおける記録の改ざん、もしくは状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

### 4) 知的財産

- 知的財産権を尊重しなければなりません。技術やノウハウの移転は知的財産権を守る形で実施し、また顧客およびサプライヤーの情報を保護しなければなりません。

### 5) 公正なビジネス、広告、および競争

- 公正なビジネス、広告、および競争の基準を維持しなければなりません。

### 6) 身元の保護と報復の禁止

- 法律で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機密性、匿名性、保護を確保するプログラムを維持しなければなりません。自社の従業員が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持する必要があります。

### 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、取引を行う者すべての個人情報に関してそれらを保護するための合理的な措置を確保しなければなりません。個人情報を収集、保管、処理、移転、共有する場合、個人情報保護および情報セキュリティに関する法律および規制要件を遵守しなければなりません。

## V. 管理システム

本規範の内容に関連する範囲でマネジメントシステムを導入、または構築しなければなりません。マネジメントシステムは、以下を確保するために設計されるものとします。

- (a) 業務および製品に関連する適用法令、規制、および顧客要求事項の遵守
- (b) 本規範への適合
- (c) 本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。また、継続的改善を促進するものであること

マネジメントシステムには、以下の要素が含まれていなければなりません。

### 1) 企業のコミットメント

- 経営層によって承認された、デューデリジエンスと継続的な改善に対するコミットメントを確約する人権、安全衛生、環境と倫理に関する方針声明を策定しなければなりません。方針声明は公開し、労働者が理解できる言語で、利用可能な手段で伝達しなければなりません。

### 2) 経営者の説明責任と責任

- マネジメントシステムと関連プログラムの確実な実施に責任を持つ上級管理職および会社の責任者を明確に特定しなければなりません。上級管理職は、定期的にマネジメントシステムの状況をレビューします。

### 3) 法的要件および顧客の要件

- 本規範の要件を含めて、適用される法令要件および顧客要求事項を特定、監視、認識するプロセスを導入または確立しなければなりません。

### 4) リスク評価とリスク管理

- 業務に関連する法令遵守、環境安全衛生、および労働慣行および倫理リスク（人権と環境に深刻な影響を与えるリスクを含む）を特定するプロセスを導入または確立しなければなりません。
- 特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するために、各リスクの相対的な重要性を判断し、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りません。

### 5) 改善目標

- 社会・環境・安全衛生面のパフォーマンスを改善するための明文化されたパフォーマンス目的、目標、

および実施計画（参加企業が目標を達成するため、パフォーマンスを定期的に評価することを含む）を策定しなければなりません。

6) トレーニング

- 方針、手順、および改善目標を実施し、適用される法令要件を満たすために、管理者および労働者を教育するプログラムを確立しなければなりません。

7) コミュニケーション

- 方針、取組、期待事項、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を確立しなければなりません。

8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

- 労働者、その代表者、および関連するまたは必要なその他のステークホルダーとの継続的な双方向コミュニケーションのためのプロセスを確立しなければなりません。このプロセスは、本規範で定める業務慣行と条件についてフィードバックを得て、継続的改善を促進することを目的としたものでなければなりません。
- 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を与えられる必要があります。

9) 監査および評価

- 法令要件、本規範の内容、および社会的・環境的責任に関連する顧客の契約上の要件への適合を確保するため、定期的な自己評価を実施しなければなりません。

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タイムリーに是正するためのプロセスを確立しなければなりません。

11) 文書化と記録

- 規制の遵守、内部要件への適合、ならびにプライバシー保護のための適切な機密性を確保するための文書および記録を作成し、保持しなければなりません。

12) サプライヤーの責任

- 本規範の要件をサプライヤーに伝達し、サプライヤーによる本規範の遵守を監視するためのプロセスを確立しなければなりません。

## VI. 責任ある鉱物調達

- OECD デューデリジエンス・ガイダンスに従った取り組みを実施しなければなりません。
- 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りません。
- 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りません
- 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りません。
- 対象鉱物には、3TG とコバルト、マイカのほか、当社が追加で通知する全ての鉱物が含まれなければなりません。
- 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りません。
- RMI が指定した調査票によって製錬業者情報を収集し、開示しなければなりません。
- 収集した情報に対してデューデリジエンスを行わなければなりません。
- 是正措置を含めた紛争鉱物管理の仕組みがあり、運用しなければなりません。
- 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りません。
- 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りません。

## VII. 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りません。
- 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りません。
- 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りません。
- 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、実施しなければなりません。
- 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りません。
- 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りません。

## VIII. 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りません。
- 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・保護しなければなりません。
- 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・保護しなければなりません。

## IX. 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りません。
- 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りません。
- 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りません。

### <参考>

本行動規範の策定にあたり、下記の基準を参照しております。

◆ RBA 8.0

[https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct8.0\\_Japanese.pdf](https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct8.0_Japanese.pdf)

◆ JEITA 責任ある企業行動ガイドライン

<https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1>

◆ ILO 基本条約

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

- 1948 年結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第 87 号）
- 1949 年団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第 98 号）
- 1930 年強制労働に関する条約（第 29 号）
- 1957 年強制労働の廃止に関する条約（第 105 号）
- 1973 年就業が認められるための最低年齢に関する条約（第 138 号）
- 1999 年最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（第 182 号）
- 1999 年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（第 100 号）
- 1958 年雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第 111 号）
- 1981 年職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第 155 号）、ならびに 2006 年職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（第 187 号）

◆ 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リジェンス・ガイダンス

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-%20Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

- ◆ OECD 多国籍企業行動指針

<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>

- ◆ 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](https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf)

- ◆ 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/>

- ◆ 国連腐敗防止条約

<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

- ◆ 国連児童の権利に関する条約

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

- ◆ 国連女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

- ◆ 国連グローバル・コンパクト

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

#### その他の役立つ参考資料：

- ◆ ドット・フランク法（ウォール街改革・消費者保護法）

<https://www.investor.gov/introduction-investing/investing-basics/role-sec/laws-govern-securities-industry#df2010>

- ◆ EU 環境管理・環境監査スキーム

[http://ec.europa.eu/environment/emas/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm)

- ◆ エシカル・トレーディング・イニシアチブ

<http://www.ethicaltrade.org/>

- ◆ ILO 安全衛生における行動規範

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/downloa>

[d/e000013.pdf](#)

- ◆ ISO14001（環境マネジメントシステム）

<https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>

- ◆ ISO 45001:2018 - 労働安全衛生マネジメントシステム

<https://www.iso.org/standard/63787.html>

- ◆ 全米防火協会

<http://www.nfpa.org/>

- ◆ ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル（SAI）

<http://www.sa-intl.org/>

- SA8000

- ◆ 米国連邦調達規則

<http://www.acquisition.gov/far/>

- ◆ 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](https://www.cbp.gov/trade/forced-labor/UFLPA?language_content_entity=en)

#### <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

2025年1月 第6.0版