

セイコーグループ調達ガイドライン

セイコーグループ株式会社

制定（第1版）：2022年 11月 8日

改訂（第2版）：2025年 6月 20日

目次

<はじめに>.....	4
本ガイドラインの適用範囲.....	6
(1) 労働	6
① 強制労働の禁止	6
② 児童労働、若年労働	7
③ 労働時間	7
④ 賃金および福利厚生	7
⑤ 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇	7
⑥ 結社の自由および団体交渉	8
⑦ 多様な人材の活躍	8
(2) 安全衛生.....	8
① 労働安全衛生	8
② 緊急時への備え	9
③ 労働災害および疾病	9
④ 産業衛生	9
⑤ 身体に負荷のかかる作業	9
⑥ 機械の安全対策	10
⑦ 衛生設備、食事、および住居	10
⑧ 安全衛生に関する連絡	10
(3) 環境	10
① 環境許可証と報告	10
② 汚染防止と省資源	10
③ 有害物質	11
④ 固形廃棄物	11
⑤ 大気への排出	11
⑥ 資材の制限	11
⑦ 水の管理	11
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	12
(4) 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、および競争	12
⑥ 身元の保護と報復の禁止	13
⑦ 責任ある鉱物調達	13
⑧ プライバシー	13
⑨ 国内外拠点における現地文化や慣習の尊重とコミュニティへの貢献	13
(5) 品質・安全性	13
① 製品の安全性の確保	13
② 品質管理	13
③ 正確な製品・サービス情報の提供	14
(6) 情報セキュリティ	14
① サイバー攻撃に対する防御	14
② 機密情報の漏洩防止	14
(7) マネジメントシステム	14
① 企業のコミットメント	14
② 経営者の説明責任と責任	15
③ 法的要件および顧客の要件	15
④ リスク評価とリスク管理	15
⑤ 改善目標	15
⑥ トレーニング	15
⑦ コミュニケーション	15
⑧ 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス	15
⑨ 監査および評価	16
⑩ 是正措置プロセス	16
⑪ 文書化と記録	16
⑫ サプライヤーの責任	16
⑬ 適切な輸出入管理	16
<改訂履歴>	16
<本調達ガイドライン参考資料>	17
<レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）行動規範（ver 8.0）参考資料> ...	17
<その他の役立つ参考資料>	18

＜はじめに＞

セイコーグループは、グループパーパスにある「世界中が笑顔であふれる未来」の創造と、「社会に信頼される会社であること」という企業理念のもと、常にお客様本位の姿勢を大切に、質の高い・商品サービスを提供するとともに、さまざまな社会課題に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献し、企業価値向上を追求することで、グループの社会的責任を果たしてまいります。

当社グループは、このような考えのもと、大切なパートナーであるサプライヤー様とともに、サプライチェーン全体において、環境・社会・ガバナンス(ESG)の諸課題に取り組むことにより、社会に対する長期的な信頼関係を構築し、地域社会と調和した持続可能な社会の実現に貢献できると考えております。

そのための、サプライヤー様を含むサプライチェーン全体における指針として「セイコーグループ調達ガイドライン」を策定いたしました。

サプライヤー様におかれましては、本ガイドラインの主旨をご理解いただき、自社内で取り組んでいただくとともに、更にサプライヤー様のサプライチェーンにおいても、その理解・浸透をお願いいたします。

なお、本ガイドラインは、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)行動規範(ver 8.0)を基に、各種基準を参考にしながら自社の事業環境とマテリアリティを考慮し策定いたしました。

・当社グループのマテリアリティを考慮し策定した箇所:

- (1)労働 ⑦多様な人材の活躍
- (3)環境 ⑨生物多様性
- (4)倫理 ⑨国内外拠点における現地文化や慣習の尊重とコミュニティへの貢献

・一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)『責任ある企業行動ガイドライン』(ver 1.1)をもとに策定した箇所:

- (5)品質・安全性
- (6)情報セキュリティ
- (7)マネジメントシステム ⑬適切な輸出入管理

お願い事項

本ガイドラインに同意いただいた証として、「セイコーグループ調達ガイドライン 同意書」の提出をお願いいたします。提出いただいた同意書は、本ガイドラインに改訂があった場合、引き続き有効な同意書として取り扱うものといたします。

改訂に際し、ご不明点等がございましたら、当社グループの担当窓口までお問合せください。

関連する当社グループパーパス、方針等

・グループパーパス

https://www.seiko.co.jp/group/purpose_and_philosophy/

・セイコーグループ 人権方針

https://www.seiko.co.jp/csr/sustainability_policy/human_rights.html

・セイコーグループ 環境方針

<https://www.seiko.co.jp/csr/environment/management/#title01>

・セイコーグループ 調達方針

<https://www.seiko.co.jp/csr/society/supplier/#supplier-title>

- ・セイコーグループ 調達ガイドライン解説書

<https://www.seiko.co.jp/csr/society/supplier/#title02>

- ・セイコーグループ 責任ある鉱物調達方針

<https://www.seiko.co.jp/csr/society/supplier/#title05>

サプライチェーンを対象とした相談窓口

当社グループはお取引先とともに持続可能な調達活動を推進するため、サプライチェーン上の救済メカニズムの構築に向けて、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加盟し、この対話救済プラットフォームにて、当社グループの役員・従業員などによってお取引先に対して引き起こされる人権問題に関する苦情・相談や、お取引先企業内で発生した（発生している）人権問題に関する苦情・相談を受け付けています。

第三者窓口を活用することで、公平性・透明性のある苦情処理メカニズムの運用に取り組んでいます。

* JaCERは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した非司法的な「対話救済プラットフォーム」を提供しています。

- ・一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）

<https://jacer-bhr.org/index.html>

セイコーグループ調達ガイドライン

本ガイドラインの適用範囲

本ガイドラインは、そのブランド如何に関わらず、セイコーグループで取り扱う個々の製品およびサービスに関わるサプライチェーンに属するすべての企業および組織（材料、部品、完成品等のサプライヤー、業務委託先、さまざまなサービス提供企業、人的役務提供企業（請負・派遣契約を含む）など、以下、サプライヤーといいます）に適用されます。

(1) 労働

サプライヤーは、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。

労働基準は以下のとおりです。

① 強制労働の禁止

- a. 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。
- b. 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不合理な制約を課したりしてはなりません。
- c. 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。
- d. 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りません。
- e. 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。
- f. 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。サプライヤーは、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。
- g. 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。
- h. 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 児童労働、若年労働

- a. 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。
- b. 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。
- c. サプライヤーは、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・ディリジェンス、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。
- d. サプライヤーは、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。
- e. 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。サプライヤーは、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。
- f. 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。
- g. 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

- a. 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。
- b. 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。
- c. 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。
- d. 労働者には7日間に1日以上以上の休日を与えてはなりません。

④ 賃金および福利厚生

- a. 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。
- b. 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。
- c. 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。
- d. 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ため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。
- e. 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

- a. サプライヤーは、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あつてはなりません。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。

- b. 上記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。
- c. 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。
- d. 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。

Note: ILO差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)を考慮しています。

⑥ 結社の自由および団体交渉

- a. 労使間のオープンなコミュニケーションと直接的な関わりは、職場環境と待遇の問題を解決する最も効果的な方法です。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ます。これらの原則に沿って、サプライヤーは、労働者が自ら選択した労働組合を結成してこれに参加し、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、またかかる活動を差し控える権利も尊重しなければなりません。
- b. 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ます。

⑦ 多様な人材の活躍

- a. 労働者の人格や個性を尊重し、多様な人材が能力を発揮できるよう、能力開発とキャリア形成の機会を平等に提供することを期待します。

Note: 「(1)労働 ⑦多様な人材の活躍」は、当社グループのマテリアリティを考慮し策定した内容です。

(2) 安全衛生

サプライヤーは、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。サプライヤーは、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也不可欠であることも認識しています。

安全衛生基準は以下のとおりです。

① 労働安全衛生

- a. 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。
- b. 上記の手段により危険を適切に管理することができない場合、労働者には、上記の危険に関連す

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。

- c. 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

- a. 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。
- b. 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。
- c. 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。
- d. 上記の対策および手順は、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

- a. 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。サプライヤーは、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

- a. 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。
- b. 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。
- c. サプライヤーは、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。サプライヤーは、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。
- d. 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

- a. 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

- a. 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。
- b. 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

- a. 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。
- b. サプライヤー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

- a. サプライヤーは、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。
- b. 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。
- c. 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。
- d. 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。
- e. 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。

(3) 環境

すべての事業部門において、サプライヤーは、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。サプライヤーは、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。

環境基準は以下のとおりです。

① 環境許可証と報告

- a. 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

- a. 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。
- b. 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

- a. 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。有害な特性を有する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

- a. サプライヤーは、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

- a. 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。
- b. 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。
- c. サプライヤーは、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 資材の制限

- a. サプライヤーは、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

- a. サプライヤーは、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。
- b. 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。
- c. サプライヤーは、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

- a. サプライヤーは、全社規模の温室効果ガス総量削減目標を設定し、報告しなければなりません。エ

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。

- b. サプライヤーは、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。

⑨ 生物多様性

- a. 生態系および自然資本の保全活動を通じて、将来にわたる自然との共存の実現を期待します。

Note: 「(3)環境 ⑨生物多様性」は、当社グループのマテリアリティを考慮し策定した内容です。

(4) 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、サプライヤーおよびその委託先は、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

- a. 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。
- b. サプライヤーは、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

- a. 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。
- b. 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

- a. すべての商取引は、透明性をもって実施され、サプライヤーの会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。
- b. サプライヤーの労働、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。
- c. 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

- a. 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

- a. 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

- a. 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¹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。
- b. サプライヤーは、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 責任ある鉱物調達

- a. サプライヤーは、製造する製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、金、コバルトの原産地と調達経路について、経済協力開発機構（OECD）の「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ガイダンス」または同等に認知されたデュー・ディリジェンスの枠組みに合致した方法で調達されていることを合理的に保証するための方針を策定し、デュー・ディリジェンスを実施しなければなりません。

⑧ プライバシー

- a. 自社のサプライヤー、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。
- b. サプライヤーは、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。

⑨ 国内外拠点における現地文化や慣習の尊重とコミュニティへの貢献

- a. 国内外の各拠点における地域コミュニティの文化・慣習を尊重し、コミュニティの活性化に向けた社会貢献活動を展開することを企業に期待します。

Note: 「(4)倫理 ⑨国内外拠点における現地文化や慣習の尊重とコミュニティへの貢献」は、当社グループのマテリアリティを考慮し策定した内容です。

(5) 品質・安全性

サプライヤーは、提供する製品およびサービスの安全性および品質の確保を行い、正確な情報を提供しなければなりません。

① 製品の安全性の確保

- a. 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、製造および販売を行い、供給者としての責任を果さなければなりません。

② 品質管理

¹ 内部告発者の定義：会社の従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する開示を行う者。

- a. 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しなければなりません。

③ 正確な製品・サービス情報の提供

- a. 製品・サービスについて、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。

Note: 「(5) 品質・安全性」は、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)『責任ある企業行動ガイドライン』(ver 1.1)を参考にしています。

(6) 情報セキュリティ

サプライヤーは、機密情報や個人情報の漏洩を防止し、情報セキュリティの強化を図らなければなりません。

① サイバー攻撃に対する防御

- a. 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。

② 機密情報の漏洩防止

- a. 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。

Note: 「(6) 情報セキュリティ」は、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)『責任ある企業行動ガイドライン』(ver 1.1)を参考にしています。

(7) マネジメントシステム

サプライヤーは、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) サプライヤーの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、および(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も必要です。

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

- a. サプライヤーは、経営層によって承認された、デュー・ディリジェンスと継続的な改善に対するサプライヤーの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

- a. サプライヤーは、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。
- b. 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

- a. サプライヤーは、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

- a. サプライヤーは、業務に関連する法令遵守、環境安全衛生²、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。
- b. サプライヤーは、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

- a. サプライヤーは、自社の社会・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（サプライヤー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

- a. サプライヤーは、自社の方針、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

- a. サプライヤーは、自社の方針、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、自社のサプライヤー、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

- a. サプライヤーは、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。
- b. 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。

² 環境安全衛生のためのリスク評価に含まれるべきエリアは、生産現場、倉庫および保管施設、工場／施設支援機器、研究所および試験エリア、公衆衛生施設（トイレ）、キッチン／カフェテリア、および労働者の住宅／寮です。

⑨ 監査および評価

- a. サプライヤーは、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

- a. サプライヤーは、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

- a. サプライヤーは、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

- a. サプライヤーは、本規範の要件を自社の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。

⑬ 適切な輸出入管理

- a. サプライヤーは、法令などで規制される技術や物品の輸出入に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出入手続きを行う必要があります。

Note: 「(7) マネジメントシステム ⑬適切な輸出入管理」は、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)『責任ある企業行動ガイドライン』(ver 1.1)を参考にしています。

<改訂履歴>

制定（第1版）：2022 年 11月 8日

改訂（第2版）：2025 年 6月 20日

＜本調達ガイドライン参考資料＞

- ・ レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)行動規範(ver 8.0)
- ・ 一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)『責任ある企業行動ガイドライン』(ver 1.1)
- ・ 労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf
- ・ ILO 労働安全衛生マネジメントシステムガイドライン
- ・ 国連 ビジネスと人権指導原則
https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf
- ・ ILO 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約
https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239068/lang--ja/index.htm
- ・ ISO 45001(労働安全衛生マネジメントシステム)
<https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>
- ・ ISO 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>
- ・ OHSAS 18001(労働安全衛生マネジメントシステム)

＜レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)行動規範(ver 8.0)参考資料＞

基準および条約:

- ・ ILO基本条約
<https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations>
 - ・ 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・ディリジェンス・ガイダンス
https://www.oecd.org/en/publications/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-of-minerals-from-conflict-affected-and-high-risk-areas_9789264252479-en.html
- ・ OECD多国籍企業行動指針
<https://www.oecd.org/en/topics/responsible-business-conduct.html>
- ・ 国連のビジネスと人権に関する指導原則
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- ・ 世界人権宣言
<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- ・ 国連腐敗防止条約

https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=XVIII-14&chapter=18&clang=en

- 国連児童の権利に関する条約
<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>
- 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/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- 国連グローバルコンパクト
<https://unglobalcompact.org/>

<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
https://green-business.ec.europa.eu/emas_en
- エシカル・トレーディング・イニシアチブ
<https://www.ethicaltrade.org/>
- ILO安全衛生における行動規範
<https://www.ilo.org/>
- ISO 14001および関連規格 - 環境マネジメント
- ISO 45001:2018 - 労働安全衛生マネジメントシステム
- 全米防火協会
<https://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)
Homepage - SAI
SA 8000
<https://sa-intl.org/programs/sa8000/>
- 米国連邦調達規則
<https://www.acquisition.gov/browse/index/far>