

ヤスナガ RBA行動規範

－ 第1版 －

[目次]

はじめに	3
運用	3
制定と改廃	3
A.労働	4
1)雇用の自由選択	4
2)若年労働者	4
3)労働時間	5
4)賃金および福利厚生	5
5)人道的待遇	5
6)差別／ハラスメントの排除	6
7)結社の自由	6
B.安全衛生	7
1)職務上の安全	7
2)緊急時への備え	7
3)労働災害および疾病	8
4)産業衛生	8
5)身体に負荷がかかる作業	8
6)機械の安全対策	8
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
C.環境	9
1)環境許可と報告	9
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)大気への排出	11
6)物質の制限	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	12
D.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	13
3)情報の開示	13
4)知的財産	13
5)公正なビジネス、広告および競争	14
6)身元の保護と報復の禁止	14
7)責任ある鉱物調達	15
8)プライバシー	15
用語説明	16

[はじめに]

当社は、すべての事業活動において、国の法律、規則および規制を遵守して業務を行っています。しかし、今後更に社会的・環境的責任及びビジネス倫理を促進するためには、法令遵守だけでなく、国際的に認知された基準「国際行動規範」を満たす努力が必要不可欠となってまいりました。

そのため、その一環として RBA（Responsible Business Alliance。「責任ある企業同盟」）行動規範遵守に取り組み、継続的に実施していくため、「ヤスナガ行動規範」を制定しました。

この取り組みを遵守し、「地球にやさしい」企業活動を実施することで、健全かつ持続的な成長を図り、「持続可能な社会」の実現、「循環型社会」の実現を目指してまいります。

※「国際行動規範」とは、国際慣習法、一般に受け入れられている国際法の原則、または普遍的に認められている条約や協定を含む政府間合意から導かれる、社会的に責任ある企業の行動に対する期待を指します。例えば、国連「世界人権宣言」や「グローバル・コンパクトの 10 原則」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「SDGs（持続可能な開発目標）」、ILO「国際労働基準」、「多国籍企業宣言」、OECD「多国籍企業行動指針」などがあります。

[運用]

本行動規範の周知は速やかに行うものとし、遵守状況の調査は管理者が定期的の実施するものとします。なお、管理者は、代表取締役とします。

[制定と改廃]

本行動規範の制定と改廃は、総務部門が起案し、代表取締役の承認を得て行われるものとします。なお、RBAによりRBA行動規範が改定された場合には、その都度、改定内容について評価し、上記手続きを踏んだ上、改定後のRBA行動規範を本行動規範として適用するものとします。

制定と改廃の履歴

版	年月日	主な内容
1	2024年1月1日	本行動規範第1版の制定

A.労働

自社の企業活動に関係する、労働者を含むすべての人の人権を尊重し、敬意をもって彼らと接します。

※「労働者」とは、正社員、契約社員、臨時社員、派遣社員、外国人労働者、移民労働者、学生、直接雇用者および間接雇用者やその他の就労形態の労働者など、あらゆる労働者を含みます。

1)雇用の自由選択

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ません。また、労働者の離職および雇用を自ら終了する権利を尊重します。

- 強制労働、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な囚人労働、奴隷または人身売買による労働力を用いませぬ。
- 職場や寮、居住区への入出や職場における労働者の移動の自由に対しては、不当な制限を課しませぬ。
- 労働者の母語もしくは労働者本人が十分に理解できる言語で作成された、雇用条件を明示した労働契約書を提供します。
- 外国人労働者ならびに移民労働者に対しては、母国もしくは居住地を離れる前に労働契約書を提供し、就労地に到着後、事前提示した労働契約内容の変更や差し替えを行いません(就労地の関連法令の要件を満たし、かつ変更前と同等以上の条件を提供する場合を除く)。
- 労働者の離職の自由を認めます。労働者が就労地の関連法令に従って休業や退職の事前告知を行った場合、違約金を課しませぬ。
- 雇用者および雇用者に労働者を斡旋する派遣会社や人材斡旋業者は、労働者の公的な身分証明書、パスポート、労働許可証、移民関連文書などを保持(就労地の関連法令で雇用者による保持を義務付けている場合を除く)、隠匿、破棄、没収、労働者本人による使用の妨害を行いません。
- 雇用者および雇用者に労働者を斡旋する派遣会社や人材斡旋業者は、労働者から、募集や採用の際に手数料(就職斡旋料、雇用手数料など)を徴収しませぬ。
- 雇用者に労働者を斡旋する派遣会社や人材斡旋業者に対して、上記の取り組み事項に同意・実施することを要請し、確認します。

2)若年労働者

最低就業年齢に満たない児童を雇用しませぬ。また、18歳未満の若年労働者の発達を損なうような就労をさせませぬ。学生労働者に対して、就労地の関連法令に基づき適切に対応します。

- 児童を雇用しませぬ。労働者の面接時に年齢が確認できる公的証明書等の提示をお願いすることで確実に防止するよう努めます。
- 18歳未満の若年労働者を、超過時間勤務や夜間勤務を含む、彼らの健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務や、道徳が十分に保護され得ない業務に従事させませぬ。
- 就労地の関連法令に従い、学生労働者の権利を保護し、適切なサポートと教育を確保します。適用法がない、もしくは不十分である場合は、学生労働者、インターンおよび試用期間の労働者の賃金およびそのレートは、同様または類似の業務に従事する他の労働者と同一にします。
- インターンシップと呼ばれる場合の学生の受け入れにおいても見学や体験的なものであり、使用者

から業務に係る指揮命令をする等の雇用契約を要することを行いません。

※「児童」とは、15 歳、または義務教育を修了する年齢、または就労地の関連法令が定める最低就業年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たないものを指します。

3)労働時間

従業員が安全に作業できる環境づくり及び健康に配慮した取り組みを実施し、「ワークライフバランスを重視し、豊かな暮らしを実現する」ために改善を繰り返します。その中で労働時間については、労働者に法定限度を超えた就業をさせません。また労働者の労働時間・休日・休暇・休憩などについて適切に管理します。

- 超過勤務時間を含めた週間労働時間は、災害その他避けることのできない緊急時や非常時を除き、60時間を超過させません。
- 労働者が超過時間勤務を行う場合は、就労地の関連法令を遵守し、上司の指示のもと、労働者本人との合意のうえ行います。
- 年間の労働日数の計画および実績は、就労地の関連法令が定める限度を超過させません。
- 労働者に対して、7 日ごとに最低 1 日(24 時間)以上の休日を与えます。
- 労働者に対して、就労地の関連法令が定める年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇の権利および休憩時間を与えます。
- 実際の労働時間を明確に把握し、一定の労働時間に達した時点で警告を出すことや、管理者による労働時間管理を徹底します。また時間外労働が特定の従業員に偏らないように人材配置を工夫し、一定基準を超えた従業員に対して産業医の面談等を実施し、健康維持に努めます。

4)賃金および福利厚生

労働者に、少なくとも就労地の関連法令が定める法定最低賃金を支払い、不当な減給を行いません。

- 最低賃金、時間外労働、および法的に義務付けられた手当や賃金控除を含む労働者への賃金について、適用されるすべての賃金関連法令を遵守します。
- 時間外労働に対しては、就労地の関連法令に基づき割増賃金を支払います。
- 懲戒処分を目的とした減給は行いません。ただし、懲戒目的の減給が就労地の関連法令で認められており、かつ、自由に交渉された団体協約等で合意されている場合に限り、懲戒目的の減給を許容します。
- 労働者に賃金明細書を提供し、労働者が従事した業務に対する賃金の支払いが適正であることを確認できるようにします。

5)人道的待遇

労働者の人権を尊重し、虐待や各種ハラスメントなどの非人道的扱い、ならびにそのような可能性のある行為を認めません。

- 労働者に対して、精神的・身体的な暴力や虐待、抑圧、強制、ハラスメント、公の場での侮辱などの非人道的扱いを行いません。
- 非人道的扱いに対する懲戒方針および対応手順を策定するとともに、非人道的扱いの事実を把握

するための苦情処理メカニズム(社内通報制度)を整備・運用し、それらを労働者に周知します。

- ハラスメント等を行った者には、懲戒処分を科すとともに再発しないよう厳しく指導し、事実確認や指導等を受けたことによる報復行為を禁止します。また公正で明るい職場づくりの一環として、匿名で気軽に相談できる相談窓口を設けます。

6)差別／ハラスメントの排除

あらゆる雇用の場面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、年齢・国籍・信条・宗教・社会的身分・障害・性的指向・性自認などに拘らず多様な人材が重要なパートナーとして尊重し合い、いきいきと活躍できる働きやすい職場環境づくりを進めます。

- 労働者本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外を理由とした差別、および差別につながる可能性のある行為を行いません。
- 労働者または採用候補者に対して、職務適性の判断に明らかな必要性がなく、かつ差別的に使用される可能性がある医療検査・身体検査を行いません。また採用にあたっては、応募者の適正・能力・意欲に基づき選考を行ない、その徹底のため、公正な採用選考基準を理解した者が面接を行うこととし、応募者の適正、能力とは関係ない事柄で採否を決定しないように、定期的に面接者教育を実施します。
- 労働者の多様性を尊重し、あらゆる属性の労働者が能力や適性に応じた職務を遂行し、昇進や育成の機会均等および公平な処遇を享受できる、ダイバーシティ&インクルージョン体制の整備に努めます。
- 労働者が宗教上の慣習を行えるよう、必要に応じて適切な便宜を図ります。

※「あらゆる雇用の場面」とは、求人、応募、採用、教育、評価、昇進、賃金、報酬、手当、懲罰、退職、解雇その他の雇用慣行を指します。

※「合理的な要素以外」とは、人種、肌の色、民族、国籍、出身地域、社会的出身、年齢、性別、性的指向、性自認と性表現、信条、宗教、所属政党と政治的見解、障がいの有無、軍役経験の有無、労働組合への加入、学歴、婚姻歴、家族状況、健康状態や遺伝情報などを指します。

※「適切な便宜」とは、事業所敷地内への適切な礼拝場所の設置、就業時間内の定められた礼拝時間の確保、教義に基づく被服着用の許容、食事を提供する際の宗教上の制限への対応等を指します。

7)結社の自由

「結社の自由」「団体交渉権」「争議権」は労働基本権であり、企業として 尊重すべき基本的人権の一つと考えています。これらの権利を行使することで、従業員が妨害や差別、報復等を受けることは一切ありません。労働者の結社の自由(団結権)を尊重し、労働条件や労働環境、賃金水準などに関する労使間協議を実現する手段としての団体交渉権を尊重します。

- 就労地の関連法令に従い、労働者による労働組合の結成、労働組合への加入、ならびに団体交渉を実施する権利を認めます。
- 労働者の団体交渉の実施、および平和的集会へ参加する権利、あるいはそれらを差し控える権利を尊重します。
- 労働者または彼らの代表者に対して、差別、報復、脅迫、ハラスメントを行いません。
- 労働者または彼らの代表者は、労働条件や経営慣行に関して経営陣と公に意思疎通を図る団体交

渉をすることができます。

- 話し合いの場では、全当事者が合理的かつ合法的であることを前提に、労使双方が合意に至るまで議論を尽くすことを徹底します。

B.安全衛生

業務上の安全衛生の向上に取り組みます。労働者の業務に伴う怪我や病気を最小限に抑え、安全で衛生的な労働環境を整備することで、製品・サービスの質の向上や従業員の定着とモラルの向上を目指します。また「事業継続計画(BCP)」「健康経営」を推進していくことで、労働者の安全・安心を確保します。

1)職務上の安全

職場における労働者の健康および安全に対するリスクを評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保します。また、すべての労働者に対して適切な健康管理を行います。

- 職場における潜在的なリスク事項を、その顕在化の可能性も含めて特定し、リスクの除去や低減措置、安全対策および継続的な安全トレーニングを実施します。
- 業務の性質によっては、労働者に適切な個人保護具(保護メガネ、安全帽、手袋、安全靴など)を無償提供します。
- 妊娠中または授乳期間中の女性労働者に対して、労働安全衛生上の合理的な配慮を行い、危険度の高い労働環境を割り当てません。
- 授乳期間中の女性労働者に対して、授乳もしくは搾乳のための適切な休憩時間、および安全かつ清潔でプライバシーが確保された場所の提供に努めます。
- すべての労働者に対して、就労地の関連法令に基づく健康診断を実施し、労働者の疾病の予防と早期発見を図ります。
- 長時間労働や過重労働による健康障がいの防止や、メンタルヘルスケアなどのケアについて、十分に配慮します。
- 「健康経営」に取り組むことで、労働者の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践し、労働者の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化を目指します。

2)緊急時への備え

人命・身体の安全を守るため、発生しうる災害・事故などを想定し、緊急時の対応策を準備するとともに、労働者に周知します。

- 発生しうる災害・事故に対する適切な緊急対応策を準備します。
- すべての労働者に対して、避難経路や避難方法を周知徹底し、年1回もしくは就労地の関連法令で定める頻度のいずれか厳しい条件で避難訓練を実行します。
- 緊急事態発生時ならびに発生後に備えて、「事業継続計画(BCP)」を策定・整備します。

※「適切な緊急対応策」には、緊急時の報告、労働者への通知、避難方法の明確化、緊急時対応手順書および緊急時対応要員連絡先の保管・掲示、適切な火災探知機および消火装置・防火扉の設置、外部通信手段の確保、分かりやすく障害物のない避難経路の確保、適切な避難施設の設置、緊急医

療品などの備蓄が含まれます。

3)労働災害および疾病

労働者の安全と衛生を念頭に置き、労働災害および労働疾病の状況を把握し、適切な対策を講じます。

- 労働者からの労働災害・疾病の報告を奨励し、労働者が報告を懸念・躊躇しない職場環境を整備します。
- 労働災害・疾病の事例の分類や記録、必要な治療の提供、事例の原因調査および原因排除に向けた是正対策を実施します。
- 労働災害・疾病に罹災・罹病した労働者の職場復帰を支援する制度を策定し、適切に運用します。
- 労働者の雇用時および罹災・罹病時に、就労地の関連法令に従って、行政に対する必要な手続き（労災保険への加入を含みます）を行います。

4)産業衛生

職場において人体に有害な生物・化学物質、温湿度および騒音や悪臭などに接する状況を把握し、適切な対策を講じます。

- 労働者の健康に対する産業衛生リスクを特定し、リスクの除去または低減措置を行います。
- 産業衛生リスクについて、リスク回避・軽減に繋がる教育・訓練を受ける機会を労働者に提供します。
- 必要に応じて、適切な個人保護具や換気設備、医療品などを労働者に提供します。
- 労働者の希望に応じて、産業医との面談機会を設けます。

※「産業衛生リスク」とは、職場環境における毒劇物、放射線、慢性疾患の原因となる物質（鉛、アスベストなど）をはじめ、煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などの状態で存在する有害物質、健康管理に悪影響を及ぼす程度の温湿度、また著しい程度の騒音や悪臭などを指します。

5)身体に負荷がかかる作業

身体的に負荷のかかる作業を特定し、労働災害および労働疾病につながらないように適切に管理します。

- 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、力の必要な組み立て作業、データ入力などの長時間にわたる反復・連続作業（VDT 作業）、長時間の不自然な姿勢による作業を特定し、作業環境の改善など適切な管理措置を実施します。

6)機械の安全対策

労働者が使用する機械装置類について安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施します。

- 使用する機械装置において、労働者が就業中に事故や健康被害に遭遇する可能性があるかどうか、安全上のリスクを評価します。
- 安全上のリスクがある場合、フェイルセーフ、フールプルーフ、インターロック、ロックアウト、タグアウトといった安全機構の採用、安全装置や防護壁の設置、機械装置の定期的なメンテナンスを行います。

※「フェイルセーフ」とは、機械装置の誤操作・誤動作で障害が発生しても、常に安全が維持できるような設計のことです。

※「フールプルーフ」とは、機械装置の誤った操作ができないような仕組みのことです。

※「インターロック」とは、一定の条件が整わないと動作ができなくなる安全装置のことです。

※「ロックアウト」とは、機械装置に供給される動力源を遮断・施錠することです。

※「タグアウト」とは、ロックアウトした動力源の再開を禁止する警告タグを取り付けることです。

7)衛生設備、食事および住居

労働者の生活のために提供する施設(食堂・寮・トイレなど)の安全衛生を適切に確保します。

- 労働者に清潔な飲料水およびトイレを提供します。また労働者に食事を提供する食堂施設を有する場合、衛生的な環境で調理・保存された食品を提供します。
- 労働者の生活のために提供する寮などの居住施設は、火災対策を行い、緊急避難路を確保し、個人所持品の安全な保管設備を具備し、面積・空調・温度管理・照明などについて適切な生活環境を提供します。

8)安全衛生のコミュニケーション

労働者の安全衛生を確保するために、適切な安全衛生情報と教育を提供し、労働者と職場の安全衛生に関するコミュニケーションを図ります。

- 労働者の母語もしくは労働者本人が十分に理解できる言語で、職場の危険について適切な安全衛生情報を提供します。情報は、職場を含む施設内に明確に掲示するか、労働者が容易にアクセスできる場所に配置することで、周知徹底します。
- 安全衛生教育は、職場の危険に関係する作業に従事する前に、すべての労働者に対して実施します。また以降も定期的に教育を実施します。
- 労働者が、報復や雇用上の不利益を恐れることなく、安全衛生上の懸念を提起できるコミュニケーションの手段を構築・運用します。

※「職場の危険」とは、機械的、電氣的、化学的、火災的および物理的な危険を含みますが、これに限定されません。

C.環境

持続可能な社会の実現に向け、すべての企業活動において、労働者のみならず関係する人々の健康と安全の確保を最優先しつつ、地球環境への影響を特定し、地域社会・環境・天然資源への悪影響を最小化することに努めます。また、気候変動や環境汚染などの地球環境課題に対して、事業を通じた改善を目指すとともに、環境価値の創出を通じて企業と社会の持続的成長に貢献します。なお、対象となる項目には、車両・設備・事務所・工場エリアなどを含みます。

1)環境許可と報告

所在地の関連法令・規制に従って、事業に要する許認可・承認を取得し、また行政から要求された運用

および報告に関する要件を遵守します。

- 環境関連の法令・規制においては、特定の事項(廃棄物、エネルギー、公害防止など)について一定の資格を取得した管理者の設置義務や所在地の関連法令が定める要件を遵守します。
- 事業に用いる化学物質に応じて、毒劇物、特定化学物質、危険物などの管理責任者の設置義務を遵守します。また、事業内容や工場立地に応じて、環境影響評価や危険物取扱施設などに関する行政の許認可取得が必要な場合は、所在地の関連法令・規制が定める要件を遵守します。
- 法令・規制上必要な(振動規制法・騒音規制法・水質汚濁防止法・土壌汚染対策法・廃棄物関連・消防法など)許可、認可、登録を取得・維持し、最新の状態で業務が運用します。

2)汚染防止と資源削減

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、継続的な資源およびエネルギーの有効活用を図るため、工程の改善、リサイクル、再利用などを行い、低減・削減を目指します。

- 水・化石燃料・鉱物・原生林由来の原材料などの天然資源について、生産活動における具体的な手段を通じて資源使用量やエネルギー使用量を削減し、天然資源の保全に努めます。
- 再生資源や再生部品の利用促進とともに、梱包や輸送における省資源・省エネルギーを推進します。

※「具体的な手段」とは、生産設備の変更・改良や定期的なメンテナンス、熱源・動力源とする装置設備の変換効率向上、原材料の代替、再利用やリサイクルの促進、省資源・省エネルギーにつながる生産プロセスの改善などを指します。

3)有害物質

所在地の関連法令・規制に従って、人体や環境に対して有害な化学物質や廃棄物およびその他の物質を特定し、適切に管理します。

- 管理の対象となる化学物質を特定し、表示、安全な取り扱い、移動、保管、使用、リサイクルまたは再利用、廃棄が確実に実施されるような仕組みを構築し、運用管理を行います。
- 化学物質管理に関する所在地の関連法令・規制を遵守徹底します。

※日本国内における「関連法令・規制」には、「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律(化審法)」、「毒物及び劇物取締法」、「労働安全衛生法」、「消防法」、「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律(PRTR法)」などがあります。
海外では、EUの「REACH規則」などがあります。

4)固形廃棄物

所在地の関連法令・規制に従って、廃棄物の適切な管理を行います。また、環境汚染防止と廃棄物削減に向けた自主的な削減目標を設定し、継続的な削減を行います。

- 廃棄物について、有害性の有無を含めた特定、分類、保管、移動、責任ある廃棄またはリサイクルに関する仕組みを構築し、運用管理を行います。
- 有害廃棄物や産業廃棄物の委託先処分業者・運搬業者が、契約条件に従った処理・対応を遂行して

いるかどうかを、定期的に監査・評価します。

- 固形廃棄物の継続的な削減に取り組むために、自主的な削減目標を設定するとともに計画を策定し、実行します。

5)大気への排出

業務上発生する大気汚染物質を特定し、所在地の関連法令・規制に従って、人体や環境に対して有害な物質の大気への排出を削減するための適切な汚染防止対策を実施します。

- 排気の排出に先立ち、その内容特性を分析確認し、その結果に基づいて必要な管理や処理を施した後に排出します。
- 排気の排出制御システムおよび排気処理システムを構築し、日常的な監視を含め適切に運用し、最適な動作と規制の遵守を確保します。
- 排気から回収した有害物質の取り扱いについては、所在地の関連法令・規制に従って適切に管理・処理します。

※大気に排出されうる「有害な物質」には、揮発性有機化合物(VOCs)、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、燃焼の副生成物などがあります。また、健康被害に至らなくても、周辺住民の生活環境を悪化しうる臭気物質もこれに含まれます。

※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制限に従い、効果的に管理します。

6)物質の制限

製品に含まれる、または製造工程で使用する特定の化学物質の使用禁止または制限に関して適用される、すべての法規制および顧客要求を遵守した化学物質管理を行います。

- 製品含有化学物質の管理において、製品の製造国および仕向け国の関連法令・規制に従い、さらに当社の関連基準およびその先の顧客からの要求事項を遵守します。
- サプライチェーンの上流企業として、下流企業に対して、製品に含まれる、または製造工程で 사용되는化学物質に関する必要な情報を提供します。

※「当社の関連基準」とは、「安全衛生管理規定」および「安全衛生年間計画」を指します。

※「製品に含まれる」化学物質には、製造工程での反応生成物や、混入物、残留物なども含まれます。

7)水の管理

所在地の関連法令・規制に従って、水の適正利用による水資源の保全に努めます。また廃水の排出において確実な管理を実施し、法令・規制に従い、モニタリング、管理、処理を行い、排出・廃棄することで、汚染水が発生しないよう最大限の汚染防止対策を講じます。

- 事業に使用する水の水源、使用状況、排出状況を把握するとともに、節水と再利用に努めます。
- 敷地内での水の汚染リスクを把握・特定し、敷地内水路の汚染防止を含めた水の管理を行います。
- あらゆる廃水について、排出または廃棄に先立ち、その水質特性を分析確認し、その結果に基づいて必要な管理や処理を施した後に排出・廃棄します。
- 廃水の排出制御システムおよび廃水処理システム、また緊急事態対応(汚水封じ込め)システムを構

策し、日常的な監視を含め適切に運用し、最適な動作と規制の遵守を確保します。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

気候変動への対策として、エネルギー効率の改善に努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量の継続的な削減活動に取り組み、消費および排出を最小化し、コスト効率の良い施策が実施します。

- エネルギー効率の改善や温室効果ガス排出量の継続的な削減に取り組むために、自主的な削減目標を設定するとともに計画を策定し、実行します。
- エネルギー消費量および温室効果ガス排出量を、施設や事業所等の単位で追跡・記録し、文書化します。
- エネルギー効率の改善および温室効果ガスの排出削減について、社会ならびに顧客の要請に応じて適時適切に情報公開します。

※「エネルギー効率の改善」とは、企業の活動量に対するエネルギー消費とスコープ 1(自らが燃料を使用するなどによる直接的な排出)およびスコープ 2(他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接的な排出)の温室効果ガスを最小化することを指します。

※スコープの具体的な内容は、以下の通りとします。

Scope1 : 【直接排出量】 自社の工場・オフィス・車両などの燃料・ガス使用から発生する温室効果ガスの直接排出量

Scope2 : 【間接排出量】 自社で消費したエネルギー(電気・蒸気・熱)の使用に伴う温室効果ガスの間接排出量

Scope3 : 【その他間接排出量】 自社が購入した物品の製造時の温室効果ガス排出量や、消費者による自社製品使用時の温室効果ガス排出量。(今後の政府方針等を踏まえ、適切なタイミングで実施します。)

D. 倫理

あらゆるステークホルダーの信頼を得るべく、事業を展開する国・地域の法令・規制および国際行動規範を遵守することに加え、高い水準の倫理観に基づいて事業活動を行います。

1) ビジネスインTEGRITY

あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝および横領などを行いません。

- あらゆる種類の贈収賄、違法・不適切な政治献金、過度な贈答・接待、腐敗、恐喝および横領などを一切禁止する方針を掲げ、継続的に遵守します。
- 個人の利益と企業の利益が対立する状況において、企業の利益を損ね、個人的利益を享受するような利益相反行為を行いません。
- 腐敗防止の継続的な遵守のために、自社の役員および従業員に適切な周知・啓発・教育・研修を実施し、理解状況を定期的に確認します。

2)不適切な利益の排除

不当もしくは不適切な利益を得るための手段としての約束、申し出、許可、供与または受領を行いません。また反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、一切関与しません。

- 不当もしくは不適切な利益や優遇の獲得・維持あるいは損失の回避を目的とした、直接的もしくは間接的な金銭の授受、過度の接待・贈答、金品以外の有形・無形の価値あるものの供与や受領を行いません。
- 顧客や取引先との業務を通じて入手した非公開の重要情報をもとに、インサイダー取引(当該会社株式などの売買など)を行いません。
- 反社会的勢力および反社会的な活動との関係を一切持ちません。また、反社会的勢力からの不当な要求には一切妥協しません。
- 反社会的勢力との取引を行いません。既に取引を行っている組織が反社会的勢力だった場合、速やかに取引を終了します。

※「インサイダー取引」は、非公開重要情報を第三者に有償もしくは無償で提供することを含みます。

※「反社会的勢力」とは、暴力や脅迫、詐欺などの犯罪行為によって利益を追求するなど、社会の秩序や安全に脅威を与え、健全な社会・経済活動を阻害する組織および個人を指します。

3)情報の開示

法令などで開示を義務付けられているか否かを問わず、ステークホルダーに対して適切に情報を開示します。

- 自社の開示すべき情報を、適用される法規制および一般的な事業慣行に則って開示します。
- 開示情報に関連する記録の改ざんや虚偽表示、虚偽の情報開示を行いません。

※「自社の開示すべき情報」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、サプライチェーンに関する情報などが挙げられます。

4)知的財産

自社の知的財産を保護するとともに、他者の知的財産権を尊重し侵害しないよう努めます。

- 顧客やサプライヤーを含む他者の知的財産権を侵害しません。
- 製品・サービスの開発・生産・販売・提供などを行う際、他者の知的財産権の侵害を回避するための合理的な範囲の事前調査を行います。
- 刊行物やコンテンツ、コンピュータソフトウェアその他の著作物の違法な利用・複製などによる著作権侵害行為を行いません。
- 他者の機密情報を違法な手段で取得、使用しません。

※「知的財産」には、法令に定められた特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権などの知的財産権に加え、営業秘密や技術上のノウハウなどの機密情報を含みます。

5) 公正なビジネス、広告および競争

公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行いません。またビジネスにおける優越的地位を濫用することにより、取引先に不利益を与える行為を行いません。

- 所在地の関連法令・規制および国際行動規範、業界ルールを遵守し公正な事業、広告、競争を行います。
- カルテルや入札談合、差別対価、不当廉売、不当高価購入などの不公正な取引およびその他の競争阻害行為を行いません。
- 製品・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、事実と異なる表現、消費者や顧客に内容を誤認させる表示、他者の誹謗中傷や権利侵害などを行いません。
- 購買や業務委託においては、所在地の関連法令・規制を遵守し、契約などに基づき誠実かつ公平・公正な取引を行います。
- 購入者や委託者という立場を利用して、購入先や委託先との取引条件を一方的に決定・変更したり、不合理な要求や義務を課したりすることを行いません。

※「カルテル」とは、同業他社との間で、製品・サービスの価格・量・販売地域などについて申し合わせを行うことを指します。

※「入札談合」とは、他の入札者との間で、落札者や落札価格の取り決めを行うことを指します。

※「差別対価」とは、競争相手を不当に排除することを目的として、特定の販売地域や顧客に対して安価で製品・サービスを供給することを指します。

6) 身元の保護と報復の禁止

自社およびサプライチェーン上の法令違反、不正行為、取引に関する重要なリスク、コンプライアンス上の問題やその恐れのある行為を予防、もしくは早期に発見する内部通報制度を整備・運用するとともに、内部通報の情報機密性を確保し、通報者に対する報復を排除します。

- 自社および取引先の労働者を含むさまざまなステークホルダーからの苦情や内部告発を受理する相談・通報窓口を設置します。
- 通報者が報復の恐れなしに懸念を提起できるように、相談・通報された事案に対して、通報された情報の機密性と通報者の匿名性を確保します。
- 通報者が通報したことを理由に、自社を含む組織や個人から報復や不利益な扱いを受けることから保護します。
- 内部通報制度の有効性の確保および向上を目的として、ステークホルダーに対する理解度の確認や意識調査、社内外からの提案に基づく継続的かつ開かれた改善活動を行います。

※「内部通報」とは、自社の役員もしくは従業員、または自社の業務に関連する公務員や公的機関による不法・不正・不適切な行為について、自社もしくはサプライヤーなどの業務関係者が通報することを指します。

※「不利益な扱い」とは、ハラスメントや嫌がらせ、誹謗中傷を含む通報者の就業環境を害する行為、不当な人事考課・報酬の控除・解雇・配置転換などの労働条件の変更を指します。

7)責任ある鉱物調達

人権侵害への加担およびその可能性を排除するために、紛争鉱物や紛争鉱物由来の原材料の使用を回避するとともに、製品に当該鉱物が含まれることのないように確認します。また地域住民や先住民族に対して、不当な立ち退き要請や生活環境の著しい破壊などの権利侵害を行いません。

- 責任ある鉱物調達に関する自社方針を策定し、原材料および部品の調達活動において遵守します。
- 製品に含まれる鉱物が、紛争鉱物に該当しないことについて合理的かつ継続的にデューデリジェンスを実施します。
- 紛争鉱物に関するデューデリジェンスの結果を、顧客の要望に応じて適切に開示します。
- 自社の意思決定や事業活動または製品・サービスが、消費者や地域住民の人権を直接的もしくは間接的に侵害することがないように十分に配慮します。
- 事業活動のために土地を取得または利用する際は、現地の法令・規制を遵守するとともに、事業活動によって影響を受ける可能性のある地域住民や先住民族の理解を得るよう努めます。
- 地域住民や先住民族の理解を得る際には、彼らの自由意思による、事前かつ十分な情報に基づいた同意を求めるものとします。
- 地域住民や先住民族の生活を尊重、彼らの生活環境を悪化・破壊しないよう、適切な対策を実施します。

※「紛争鉱物」とは、OECD が定義する紛争の影響を受けた地域とリスクの高い地域において、人権侵害、環境破壊、汚職、紛争などを引き起こす不当な手段で採掘され、それらに加担する集団・勢力の直接的または間接的な資金源となっている鉱物を指し、具体的には、2013 年施行の米国ドット・フランク法で対象に指定された 3TG(錫・タングステン・ tantalum・金)および 2021 年発表の EMRT(拡張鉱物報告テンプレート)で取り上げられているコバルトおよび天然雲母を指します。

8)プライバシー

事業を展開する国・地域の関連法令・規制に従って、すべての個人情報を適切に管理・保護します。また自社のみならず、顧客や第三者などから受領した機密情報を、適切に保護・管理します。

- 取引先、顧客、消費者、従業員など、企業活動に関わる者全員の個人情報の保護に取り組みます。
- 個人情報の収集、保存、処理、移転、共有および消去について、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法令・規制に準拠して実行します。
- 自社および取引先、顧客、消費者、従業員などから受領した情報は、その重要度に応じて機密情報と位置付け、適正厳重に管理・保護します。
- 役員や従業員に向けて、定期的に情報セキュリティ教育を実施し、社内の情報漏洩防止に対する意識向上を図ります。
- 情報セキュリティ問題が発生した場合に備え、対応体制や手順を策定します。

[用語説明]

あ ■RBA 行動規範

HP, IBM, DELL などが中心となって EICC (Electronics Industry Code of Conduct) という名称で、自らのサプライチェーンに関して作成された、労働環境が安全であること、そして労働者が敬意と尊厳を持って扱われること、さらに製造プロセスが環境負荷に対して責任を持っていることを確実にするための基準を規定したもの。

RBA は Responsible Business Alliance の略称。「責任ある企業同盟」を指す。

■ILO

国際労働機関(International Labour Organization)の略称。

■ILO 差別待遇条約 NO.111

1958 年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第 111 号)。

■アカウンタビリティ

説明責任。職務上必要な権限などが与えられることに対して求められる責任で、企業活動の経過や内容を報告し、説明すること。

い ■移民労働者

外国からの出稼ぎ労働者。

■インテグリティ

「誠実」「真摯」「高潔」などの概念を意味する言葉。

■ESG投資

資本投資に当たって、投資先の企業の財務状況だけでなく、環境(Environment)・社会(Social)・ガバナンス(Governance)の3つの側面に注目する投資の考え方。

■インサイダー取引

「重要事実」とされる会社の内部情報を知る規制対象の関係者が、情報が公表される前に会社の株券や新株予約権を売買する行為を指す。

お ■温室効果ガス

代表的なものは、二酸化炭素。二酸化炭素は、おもに化石燃料(石炭、石油、天然ガスなど)を燃焼させると発生する。(温室効果ガスには様々なものがあるが、特に京都議定書で定められた二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF₆、NF₃ の 7 種類の物質群を指す)。

か ■化石燃料

石炭・石油・天然ガスなど過去の植物や動物の遺骸が変化して生成した燃料のこと。

■監査

ある事象・対象に関し、遵守すべき法令や社内規程などの規準に照らして、業務や成果物がそれらに則っているかどうかの証拠を収集し、その証拠に基づいて、監査対象の有効性を利害関係者に合理的に保証すること。

き ■揮発性の有機化合物

トルエン、キシレン、酢酸エチルなどが代表的な物質で、常温常圧で大気中に揮発する有機化学物質の総称。略称は VOC(Volatile Organic Compounds)。

■規範

「～である」と記述される事実命題に対し、「～べきである」と記述される命題ないしその体系をいう。

け ■結社の自由

自由権の一種であり、誰でも団体(結社)を結成できるとする権利である。また、団体に加入や脱退する権利、団体を解散する権利も含まれる。

け ■健康経営

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されている。健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みの一つである。

こ ■雇用慣行

雇用に関して習慣として行われていること。

■コンプライアンス

法令順守。関連する法令や条例を守る企業組織内の行動のこと。さらには、社会的な良識や規範、倫理を守ることが含まれることもある。

さ ■サプライチェーン

原料の段階から製品やサービスが消費者の手に届くまでの全プロセスの繋がり。

■最低賃金

最低賃金法(以下「法」)に基づき、雇用主が労働者に支払う賃金の最低額として、国が定めたものです。最低賃金は、時間によって定められており(法3条)、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定(産業別)最低賃金」の二種類がある。

し ■従業員(労働者)

正社員に加えて、契約社員や嘱託社員、アルバイト、パートタイマー、請負社員など、直接の雇用関係にあるなしに関わらず、構内で働く全ての人。

■事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)

地震・火災・洪水・感染症などの緊急事態が発生したときに、企業が損害を最小限に抑え、主力事業の継続や復旧を図るための計画。

■CSR

「Corporate Social Responsibility」の略語で、日本語に訳すと「企業の社会的責任」という意味になります。一般的には、収益を求めるだけでなく、環境活動、ボランティア、寄付活動など、企業としての社会貢献の活動、および組織活動が社会へ与える影響に責任をもち、あらゆるステークホルダーからの要請や期待に対して責任を果たす意思決定や活動を行うことを指す。

■CSR 調達

企業などがサプライヤーの選定や調達条件を設定する際に、社会的責任の観点から基準を設定すること。また、お取引先に社会的責任を果たすよう要求すること。

■CSR 調達ガイドライン

CSR 調達の実現は弊社とサプライヤーさまが価値観を共有し、サプライチェーン全体で協働してCSRに取り組むことが必要であり、それがサプライヤーさまとの共存共栄につながるものと考え、個々にサプライヤーさまへの期待事項をCSR 調達ガイドラインとして掲載したもの。

す ■ステークホルダー(利害関係者)

企業などの組織が活動を行うことで影響を受ける利害関係者(株主・経営者・従業員・顧客・お取引先など)。

■ステークホルダー

利害関係者。消費者、従業員、株主、取引先、地域社会など、企業を取り巻く利害関係者を意味する。広く社会全体や地球環境を含む考え方もある。

■スコープ

範囲のこと、もしくは影響範囲のこと。

せ ■セクシュアルハラスメント

相手の意に反する性的言動によって、働く上で不利益を被ったり、就業環境が妨げられることを言う。

■ゼロトレランス

不寛容を是とし細部まで罰則を定めそれに違反した場合は厳密に処分を行う方式。

そ ■贈収賄

賄賂(わいろ)を贈ることと受け取ること。

た ■大気排出管理システム

大気の様々な環境負荷情報をリアルタイムに収集、監視するシステムのこと。

■ダイバーシティ&インクルージョン

多様な人材を受け入れ、その能力を発揮させる考え方を指します。ここでの人材の多様性は、性別や年齢、国籍や障害の有無から働き方まで、幅広い意味を持つ。

ち ■賃金率

一定時間または一定量の労働に対して支払われる賃金。

■懲戒処分

業務命令に従わない人や犯罪行為を行った人に対して執行するもので、会社組織の秩序を保つことを目的としている。

て ■デューディリジェンス

企業などに要求される当然に実施すべき注意義務および努力のこと。企業が人権侵害を行わないようにするための義務として、また人権侵害に加担しないように定めたような注意義務のこと。

■ディスクロージャー

情報開示。通常、企業が投資家等に対して財務内容などを公開することを意味する。近年では、ステークホルダー(利害関係者)に対して、自らの情報を公開することをいう。

と ■独占禁止法

公正かつ自由な競争を促進し、事業者が自主的な判断で自由に活動できるようにすることを目的とした法律。正式名称は私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律。

■特定物質

物の合成、分解、その他の化学的処理に伴い発生する物質のうち、人の健康または生活環境にかかわる被害を生じるおそれのあるアンモニア、フッ化水素、シアン化水素など大気汚染防止法施行令 10 条に定める 28 項目の物質。

は ■パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または、職場環境を悪化させる行為を言う。

ひ ■ビジネスインテグリティ

インテグリティは企業の経営やマネジメントにおいて最も重要な資質、価値観を示すもので企業はインテグリティ(誠実さ)を最優先し、法令遵守をはじめ幅広く社会的責任の遂行と企業倫理の実践を目指すという考え方。

ふ ■紛争鉱物

重大な人権侵害を引き起こす内戦や紛争や戦争によって武装勢力や反政府組織の資金源となっている鉱物のこと。コンゴ民主共和国及びその近隣国において、非人道的な行為や環境破壊をともなって採掘された原料鉱物(金、スズ、タンタル、タングステン)。

■腐食性物質

金属と反応して腐食を誘発する物質のこと。

ふ ■腐敗防止法令

日本企業が、外国の公務員(や場合によっては民間企業)に対し、事業上の便宜を図ってもらうこと等を目的として贈収賄を行うことを禁止する法令。

め ■メンタルヘルス

体の健康ではなく、こころの健康状態を意味します。体が軽いとか、力が湧いてくるといった感覚と同じように、心が軽い、穏やかな気持ち、やる気が湧いてくるような気持ちの時は、こころが健康といえる状態であるとされる。

も ■モントリオール議定書

オゾン層を破壊するおそれのある物質を指定し、これらの物質の製造、消費および貿易を規制することを目的とし、カナダで採択されたもの。

り ■倫理

1人として守り行うべき道。善悪・正邪の判断において普遍的な規準となるもの。道徳。モラル。

■リスク評価

企業の組織やプロセス、業務、テクノロジー、戦略、人々について全容から詳細に至るまで見ていき、リスクが生じる可能性のある点を識別し、そうしたリスクのインパクトについて検討するプロセス。

ろ ■労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言

グローバル化の挑戦に應えるために、1998 年 6 月 18 日、ILO 総会で採択。ILO 宣言で特定された原則と権利は下記のとおり。

- ・あらゆる形態の強制労働の禁止 (ILO 条約第 29 号、第 105 号)
- ・児童労働の実効的な廃止 (ILO 条約第 138 号、第 182 号)
- ・雇用及び職業における差別の排除 (ILO 条約第 100 号、第 111 号)
- ・結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認 (ILO 条約第 87 号、第 98 号)

わ ■ワークライフバランス

「仕事と生活を調和させること」。仕事を少なくしてプライベートを充実させることでも、女性のためだけの取り組みでもありません。“性別や年齢を問わず、仕事と生活を両立させ、相乗効果を生み出す”という意味が込められている。

以 上