サトーグループ CSR 調達ガイドライン
（第 3 版）

株式会社サトー

サトーグループ CSR 調達ガイドライン　目次

サステナビリティ基本方針 5

サトーグループ　CSR 調達方針 6

サトーグループ　CSR 調達ガイドライン 8

はじめに 8

サトーグループ　関連方針 8

第１部　行動規範 9

1. 法令順守・国際規範の尊重 9

2. 人権・労働 9

(2-1) 強制的な労働の禁止 9

(2-2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮 11

(2-3) 労働時間への配慮 12

(2-4) 適切な賃金と手当 13

(2-5) 非人道的な扱いの禁止 14

(2-6) 差別の禁止 15

(2-7) 結社の自由、団体交渉権 16

3. 安全衛生 17

(3-1) 労働安全 17

(3-2) 緊急時への備え 18

(3-3) 労働災害・労働疾病 18

(3-4) 産業衛生 19

(3-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮 19

(3-6) 機械装置の安全対策 20

(3-7) 施設の安全衛生 20

(3-8) 安全衛生のコミュニケーション 20

(3-9) 労働者の健康管理 21

4. 環境 21

(4-1) 環境許可と報告 21

(4-2) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減 22
(4-3) 大気への排出 22
(4-4) 水の管理 23
(4-5) 資源の有効活用と廃棄物管理 23
(4-6) 化学物質管理 23
(4-7) 製品含有化学物質の管理 24
(4-8) 生物多様性の保全 24
5. 公正取引・倫理 24
(5-1) 腐敗防止 25
(5-2) 不適切な利益供与および受領の禁止 25
(5-3) 適切な情報開示 25
(5-4) 知的財産の尊重 25
(5-5) 公正なビジネスの遂行 26
(5-6) 通報者の保護 26
(5-7) 責任ある鉱物調達 27
6. 品質・安全性 27
(6-1) 製品の安全性の確保 28
(6-2) 品質管理 28
(6-3) 正確な製品・サービス情報の提供 28
7. 情報セキュリティ 29
(7-1) サイバー攻撃に対する防御 29
(7-2) 個人情報の保護 29
(7-3) 機密情報の漏えい防止 30
8. 事業継続計画 30
(8-1) 事業継続計画の策定と準備 31
第２部 管理体制の構築 32
A. マネジメントシステムの構築 32
B. サプライヤーの管理 33

C. 適切な輸出入管理 34

D. 苦情処理メカニズムの整備 35

E. 取り組み状況の開示 35

変更改訂履歴 36

参考資料 37

サステナビリティ基本方針

サトーグループは、企業理念において「優れた製品・サービスでお客さまの新たな価値を創造し、より豊かで持続可能な世界社会の発展に貢献する」ことを使命としています。

自動認識ソリューションを提供する本業と、サステナビリティは不可分と考え、サトーグループでは、CSR・ESG・SDGs などの取り組みを包含して「サステナビリティ」と定義し、本業による社会貢献で、サステナビリティを推進することをめざしています。この活動を推進していくため、2018 年に下記のとおりサステナビリティへの取り組みの基本方針を定めています。

1. 価値の創造
サステナビリティを社会課題の解決、お客さま価値の創造および企業価値の向上と不可分のものと捉え、それらを経営の根幹に据えて取り組みます。
2. 社会との共生
地域社会への貢献と本業を一体のものとして、サステナビリティへの取り組みを推進します
3. 再現性の重視
継続的にあるいはグループ横断的に展開できるサステナビリティへの取り組みをめざします。
4. 現場との紐付け
現場の実態をサステナビリティの理念につなげていきます。
5. 開示の充実
サステナビリティへの取り組みを積極的に開示し、ステークホルダーへの説明責任を果たします。

サトーグループ　CSR 調達方針

サトーグループは、「優れた製品・サービスでお客さまの新たな価値を創造し、より豊かで持続可能な世界社会の発展に貢献する」ことを使命としています。そのためには、サプライチェーン全体での責任ある調達活動への取り組みが必要と考え、ここに CSR 調達方針を定めます。

お取引先さま（購買先・委託先・派遣会社等）の活動におかれましても、「サトーグループ CSR 調達方針」および「サトーグループ CSR 調達ガイドライン」へのご理解・ご協力をお願いいたします。

1. パートナーシップ
サトーグループは、国内外の全てのお取引先さまについて、公正・公平な評価と選定を行います。選定したお取引先さまをパートナーとして相互の成長・繁栄をめざし、信頼関係の構築に努めていきます。
2. 法令・社会規範の順守
サトーグループは、自国および事業を行う全ての国と地域に適用される法規制を順守するのみならず、国際行動規範を尊重します。
3. 人権・労働・安全衛生
サトーグループは、人権を尊重し、労働環境の向上や安全衛生の確保をめざした調達活動を推進します。
4. 地球環境
サトーグループは、資源の枯渇や気候変動、環境汚染、生物多様性などの地球環境問題に積極的に取り組みます。また、地域社会の環境問題にも配慮した調達活動を推進します。
5. 公正取引・倫理
サトーグループは、法規制を順守するのみならず、高い水準の倫理観に基づき事業活動を行うとともに、公明正大で差別の無い取引を推進します。
6. 品質・安全性
サトーグループは、商品やサービスの安全性ならびに品質の確保を行い、正確な情報を提供します。
7. 情報セキュリティ
サトーグループは、機密情報や個人情報の漏えい防止と情報セキュリティ対策の継続的な改善に努めます。

8. 事業継続計画

サトーグループは、大規模自然災害などによりサトーグループやお取引先さまが被災した場合に、お客さまへの供給責任を果たすためいち早く生産活動を再開する体制の整備を進めます。

9. 適用範囲

サトーグループの CSR 調達方針および CSR 調達ガイドラインは、サトーグループおよびそのお取引先さま（購買先・委託先・派遣会社等）を対象にしています。

サトーグループ　CSR 調達ガイドライン

はじめに

「サトーグループ　CSR 調達ガイドライン」（以下、本ガイドライン）は、サトーグループとお取引先さまが共に社会的責任を果たしていくために取り組むべき事項を定めたものです。
本ガイドラインをお取引にあたっての重要な事項として、お取引先さまのご理解、ご賛同をいただくとともに、サトーグループも本ガイドラインを順守し、双方の企業価値向上をめざします。また、取り組み状況を定期的に確認するとともに、お取引先さまのサプライヤーさま、業務委託先さまへ、本ガイドラインの通知を依頼することもございます。本ガイドラインを通じて、パートナーシップを強化するとともに、協働を通じてサステナビリティ活動を推進します。

サトーグループ　関連方針など

- コーポレートガバナンス
  https://www.sato.co.jp/about/company/governance/governance.html
- 人権方針
  https://www.sato.co.jp/about/sustainability/foundation/human-rights.html
- 労働安全衛生方針
  https://www.sato.co.jp/about/sustainability/foundation/safety.html
- 人財方針 https://www.sato.co.jp/about/sustainability/foundation/resources.html
- ダイバーシティ宣言
  https://www.sato.co.jp/about/sustainability/foundation/diversity.html
- 環境方針
  https://www.sato.co.jp/about/sustainability/environment/policy.html
- コンプライアンス
  https://www.sato.co.jp/about/company/governance/compliance.html
- リスクマネジメント
  https://www.sato.co.jp/about/company/governance/risk.html
- 情報セキュリティ方針
  https://www.sato.co.jp/about/company/governance/pdf/2020_10_01_informationsecuritypolicy.pdf
- 個人情報の取り扱い方針
  https://www.sato.co.jp/privacy/
- お客さまとのコミュニケーション、サポート体制
  https://www.sato.co.jp/about/sustainability/value/responsibilities.html
- 品質方針
  https://www.sato.co.jp/about/sustainability/value/quality.html

第１部　行動規範

1. 法令順守・国際規範の尊重

企業は、自国および事業を行う国／地域の適用される法規制を順守するのみならず、国際行動規範を尊重する必要があります。

【規範の解説】

近年、環境や人権、贈収賄に関わるさまざまな法規制や政策が各国で制定・導入されています。企業は、これらを理解し、順守する必要があります。一部の法規制は自国だけでなく、域外にも適用される場合もあります。また、サプライチェーンや市場のグローバル化に伴い、自社のみならずサプライチェーンを通じた法規制順守、さらには国際行動規範の尊重が求められています。

【用語の解説】

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、または普遍的もしくはほぼ普遍的に認められている政府間合意（条約および協定を含む）から導かれる社会的に責任ある組織の行動に対する期待を指します。

例えば、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）」、OECD による「多国籍企業行動指針」、ILO の「多国籍企業宣言」などが該当します。

2. 人権・労働

企業は、関連法規制を順守することのみならず、ILO 中核的労働基準を含む国際的な人権基準を参照し、労働者の人権を尊重する必要があります。

【規範の解説】

「労働者」とは、正社員、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め、全ての雇用・就労形態によらず働く者を指します。

参照すべき国際的な人権基準には、国連における「世界人権宣言」や「国際人権規約」、ILO の「中核的労働基準」などがあります。

(2-1) 強制的な労働の禁止

企業は、強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買によって得られた労働力を用いることはできません。

また、企業は全ての就業を強制することなく、労働者の離職や雇用を自ら終了する権利を守る必要があります。

【規範の解説】

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。

【用語の解説】

強制労働とは、ある者が懲罰などの脅しの下で、かつ、本人の自由意思に反して行う（非自発的）労働を指します。強制労働の要素には、以下のようなものがあります。

① 脆弱性の悪用（例：移民労働者の雇用契約書が母国語ではない。）
② 欺瞞（例：雇用・労働条件が正しく説明されていない。採用の途中で差し替えられた。）
③ 孤立（例：外部からのアクセスやコミュニケーションが難しい場所で労働させている。）
④ 脅威と脅し（例：職場の苦情を言うと罰せられる。労働者が退職を申し出た際、罰金を要求される。）
⑤ 給料の保持（例：給料支払いの遅延。給与の一部を雇用者が強制的に保管・貯蓄。）
⑥ 債務による拘束（例：労働者が高額の採用手数料を支払うために借金をしている。）
⑦ 過度の残業（例：法定または労使協定以上の残業をさせている。）
⑧ 移動の禁止（例：安全衛生・情報セキュリティなどの理由なく移動を制限。寮を監視カメラで常時監視。）
⑨ 身体的・精神的虐待（例：暴力、怒鳴る、セクハラ。）
⑩ 身分証明書の原本の保持（例：パスポートなどを雇用者が保持している。）

拘束または拘留労働とは、自由に離職することができない労働を指します。これには、労働者が高額の採用手数料を支払うため借金を負い、それを返済するまで離職できない状態である、債務による拘束も含まれます。

搾取的とは、優越的地位を利用して不公平な処遇を行うことを指し、搾取的囚人労働とは、囚人に労働をさせ、適正な賃金を支払わない状況を指します。

奴隷労働とは、米国務省によると、現代奴隷という、強制労働、性的搾取のための人身取引などを包含する言葉として定義されています。英国現代奴隷法では、弱い立場の人が強制労働の下で不当に搾取されている状態として定義されています。

(2-2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

企業は、最低就業年齢に満たない児童に労働をさせてはなりません。また、企業は、18 歳未満の若年労働者を夜勤や残業など、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させてはなりません。

【規範の解説】

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恐れのある性質を有する業務またはそのような恐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、満足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、休憩およ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 週間および 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、健康支援およ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、デューデリジェンスが求められます。

【用語の解説】

児童労働とは、その性質や遂行状況により、若年者の知的、身体的、社会的、道徳的発達に害悪をもたらし、就学を不可能にしたり、学校中退を余儀なくしたり、仕事と勉強の両立を強いたりすることで、児童の教育機会や健全な成長を損なう活動または労務を指します。

（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）

最低就業年齢とは、ILO 第 138 号条約（1973 年）では、雇用または就業の最低年齢が義務教育を修了する年齢を下回ってはならず、いかなる場合にも 15 歳を下回らないよう定められています（移行期間として、経済と教育機関の発展が不十分な開発途上国では、14 歳を最低就業年齢と定めることができます）。また労働の種類によっても就業可能な年齢は異なります。危険有害な業務につい

ては、全ての国が 18 歳を最低就業年齢としなければなりません。しかし、以下に該当する場合は、このような業務に 16 歳から従事することができます。

- 国内の労使団体と事前の協議が行われ、
- 若年者の安全、健康および道徳が十分に保護され、かつ
- 当該活動分野で十分な具体的教育または職業訓練を受けていること。

雇用または就業が認められる最低年齢		
	先進国	開発途上国
通常の労働	15 歳	14 歳
危険有害な業務	18 歳	18 歳
軽易労働	13 歳	12 歳

（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）

危険な業務とは、以下を指します。

- 児童を肉体的、心理的または性的な虐待にさらす業務
- 坑内、水中、危険な高所または限られた空間で行われる業務
- 危険な機械、設備および工具を用いる業務または重量物の手動による取り扱いもしくは運搬を伴う業務
- 不健康な環境で行われる業務（例えば、危険な物質、因子もしくは工程、または児童の健康を損ねるような温度、騒音水準、もしくは振動に児童をさらすようなもの）
- 長時間の業務、夜間の業務または児童が不当に使用者の敷地に拘束される業務のような特に困難な条件の下での業務

（出典：ILO 第 190 号勧告「最悪の形態の児童労働勧告」）

(2-3) 労働時間への配慮

企業は、労働者の働く地域の法規制上定められている限度を超えて労働させてはならず、国際的な基準を考慮した上で労働者の労働時間・休日を適切に管理する必要があります。

【規範の解説】

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、国際的な基準の一つである ILO 第 1 号条約（1919 年）および第 30 号条約（1930 年）では、週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、残業時間を含めて週 48 時間を超えてはならないとしています（日本未批准）。また、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ます（日本未批准）。ILO 第 1 号条約や第 30 号条約は重要な条約ではあるものの、必ずしも今日の現状に適合した条約とはいえません。他方、週 40 時間労働の原則を定めた第

47 号条約（1947 年、日本未批准）を達成すべき社会的基準とする第 116 号勧告（1963 年）が発行されています。

また、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。

【用語の解説】

適切な管理とは、以下を指します。

- 年間所定労働日数が法定限度を超えないこと
- 超過勤務時間を含めた 1 週間当たりの労働時間（ただし、災害その他の避けることのできない緊急時、非常時を除く）が法定限度を超えないこと
- 法令に定められた年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇の権利を与えること
- 法令に定められた休憩時間を与えること
- 労働者の健康を守るために身体的並びに精神的な健康診断を行うこと

(2-4) 適切な賃金と手当

企業は、労働者に支払われる報酬（最低賃金、残業代、および法的に義務付けられた手当や賃金控除を含む）に、適用されるすべての法規制を順守する必要があります。

また、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金（生活賃金）の支払いに配慮することが望まれます。

【規範の解説】

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いことを確実にしなければなりませんが、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、その支払い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。

【用語の解説】

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ます。これを所在国の法令に基づき、遅滞なく適切な時期に労働者に支払う必要があります。

生活賃金とは、国際基準に従い、労働者とその家族のニーズを満たし、社会的な生活を送ることができ、また労働者の尊厳を満足させるなどの賃金水準のことを指します。

不当な賃金控除とは、労働関連法令などに違反する賃金控除を指します。例えば、制服代、業務に必要な個人保護具代、制服のクリーニング代などが該当します。ただし、遅刻や欠勤などを理由とする、働いていない時間に相当する不払いは含まれません。

(2-5) 非人道的な扱いの禁止

企業は、労働者の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメントなどの非人道的な扱い、ならびにそのような可能性のある行為を労働者に行ってはなりません。

また、個人的な所有物や貴重品を保管できる設備、および適切に出入りできる十分な広さの個人スペースを確保する必要があります。

【規範の解説】

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。
適切な労働者の住環境の確保については、労働者の人権面と安全衛生面の両面から必要なため、別途（3-7）項の解説で説明しています。

【用語の解説】

精神的な虐待とは、例えば、非人道的な表現や嫌がらせ、無視、自尊心を傷つける言葉などにより、他者に心理的に暴力をふるうことで、精神と感情に弊害を与えることを指します。

肉体的な虐待とは、暴力や、過酷な環境下での作業などを指します。

強制とは、脅しなどにより、無理に本人の希望しない行為をやらせることを指します。例えば、残業を無理強いすることなどが挙げられます。

ハラスメントとは、嫌がらせやいじめにより、受け手が不快になることを指します。具体的には、性的嫌がらせ、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、言葉による虐待、身体上の基本的快適性用設備（イス、個人保護具など）などの非提供などが挙げられます。いわゆる、セクハラ、パワハラ、マタハラなどもハラスメントに該当します。

また、ハラスメントについては、例えばILO第190号条約（2019年）では、以下のとおり「暴力とハラスメント」を定義しています。

(a) 仕事の世界における「暴力とハラスメント」とは、単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的または経済的害悪を与えることを目的とした、またはそのような結果を招くもしくはその可能性のある一定の許容できない行為および慣行またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む。

(b) 「ジェンダーに基づく暴力とハラスメント」とは、性またはジェンダーを理由として、直接個人に対して行われる、または特定の性もしくはジェンダーに不均衡な影響を及ぼす暴力およびハラスメントをいい、セクシュアル・ハラスメントを含む。

(2-6) 差別の禁止

企業は、差別およびハラスメントを行ってはなりません。
また、労働者からの宗教上の慣習に関わる要望に対して、適切な範囲で配慮する必要があります。

【規範の解説】

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または間接的に支払う全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、労働条件およ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

(2-7) 結社の自由、団体交渉権

企業は、現地の法規制を順守した上で、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての労働者の団結権を尊重する必要があります。

【規範の解説】

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全ての労働者の権利を尊重し、同時に、このような活動に参加しないまたは活動を差し控える労働者の権利も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。

【用語の解説】

団体交渉については、ILO 第 98 号条約（1949 年）では、企業は、実効性のある団体交渉の発展のために、団体交渉を目的とする労働者代表団体を承認し、使用者側と労働者側との自主的交渉を促進するとともに、労働協約に紛争解決に関する規定を盛り込むよう求められています。具体的な企業行動として、以下の事項が奨励されています。

- 実効的な労働協約の策定のために必要な便宜を図ること
- 労働者から正式に委任された代表が、交渉事項に関する意思決定の権限を与えられた経営陣代表と交渉を行うことを可能にすること
- 交渉に不当な影響を与えることまたは団結権の行使を妨げることを目的として、脅しまたは報復の示唆をしないこと
- 有意義な交渉のために必要な情報を提供すること
- 政府からの要請があった場合は、事業に関する情報の提供と建設的な対応を行うこと
  （参照：ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（47 項～63 項））

3. 安全衛生

企業は、関連法規制を守るのみならず、ILO の安全衛生ガイドラインなどに留意し、労働者の業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え安全で衛生的な作業環境を整える取り組みを行う必要があります。

【規範の解説】

業務上の怪我や病気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ています。

また、企業が職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見聴取と労働者の教育が不可欠です。

ILO 労働安全衛生マネジメントシステム ガイドライン（ILO-OSH2001）、ISO45001 などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

(3-1) 労働安全

企業は、関連法規制を守るのみならず、ILO の安全衛生ガイドラインなどに留意し、労働者の業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え安全で衛生的な作業環境を整える取り組みを行う必要があります。

【規範の解説】

職場における危険を、発生の可能性も含めて特定し、労働者に対する安全対策を実施することが必要です。職場における危険の例としては、化学物質、電気その他のエネルギー源への人体の接触、火災、車両事故、および落下などがあります。

安全対策には、例えば以下が該当します。これらを仕組みとして進めることが必要です。

- 発生の可能性を含めた危険の特定と評価
- 危険の排除と防保全を考慮した、適切な作業現場の設計
- 安全のための啓発活動（個人保護具の取り扱いを含む）

さらに、妊娠中の女性および授乳期間中の母親を危険な状態から守ることや合理的な便宜を図ることが必要です。

【用語の解説】

職務上の安全に対するリスクとは、電気その他のエネルギー、火気、乗物・移動物、滑りやすい・つまずきやすい床面、落下物などによる、就業中に発生する事故や健康障害の潜在的なリスクを指します。

適切な設計や技術・管理手段とは、

① 危険因子の排除または安全なものへの代替、

② 工学的制御（例：センサによる危険個所の監視、機械や装置に供給される動力源の施錠による遮断（ロックアウト））、
③ 運用での管理（例：動力源の遮断中にエネルギー遮断装置の操作の禁止を明示する札の設置（タグアウト））、
④ 個人保護具の提供（例：保護メガネ・安全帽・手袋などの保護具）、の段階的制御による排除または軽減を指します。

妊娠中の女性および授乳期間中の母親への合理的な配慮には、重量物の持ち上げ／移動、感染症への曝露、鉛への曝露、有毒化学物質への曝露、無理や負担のある姿勢での作業、放射性物質への曝露、暴力による脅し、長時間作業、極端な高温、過度の騒音などが挙げられます。

また、出産してから 1 年間、労働者が育児中の子どもに授乳する必要が生じたときは、授乳もしくは搾乳のため適切な休憩時間と、同僚または一般の人の立ち入りができない視界から遮断された安全で清潔な場所を提供するなどの対策を講じることが望まれます。

(3-2) 緊急時への備え

企業は、人命・身体の安全を損なう災害・事故などの緊急事態に備え、発生の可能性も含めて特定し、労働者および資産の被害が最小限となる緊急対策時の行動手順の作成、必要な設備などの設置、災害時にその行動がとれるように教育・訓練を行う必要があります。

【規範の解説】

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、分かりやす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。

(3-3) 労働災害・労働疾病

企業は、労働災害および労働疾病の状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じる必要があります。

【規範の解説】

労働者の身に起きた労働災害および労働疾病は、記録し、必要な治療を提供し、事故の調査、原因の特定と除去および予防対策の実施、管理、報告を含めた是正措置を実施する必要があります。

また、労働者の職場復帰の促進のための規定とその実施の報告も必要です。

【用語の解説】

適切な対策とは、労働者による通報の促進、災害・疾病の分類や記録、必要に応じた治療の提供、災害・疾病の調査、原因排除に向けた是正対策の実行、労働者の職場復帰の促進などを可能にする制度や施策のことを指します。また法令の定めに応じた行政に対する必要な手続きの実施、労災保険への加入なども含まれます。

(3-4) 産業衛生

企業は、職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に労働者が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行う必要があります。

【規範の解説】

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。

【用語の解説】

有害な影響を与えるものには、毒劇物、放射線、慢性病を引き起こす物質（鉛、アスベストなど）などが含まれます。これらは、煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などの状態で存在することもあります。また、騒音や悪臭なども著しい場合には人体に有害なものとみなされます。

適切な管理とは、例えば、管理基準の制定および運用、労働者への適切な教育・訓練や適切な個人保護具の提供などを指します。

(3-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮

企業は、身体的に負荷のかかる作業を特定・評価のうえ、労働災害・労働疾病につながらないよう適切に管理する必要があります。

【用語の解説】

身体的に負荷のかかる作業には、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他にも、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。

適切な管理には、人間工学に基づく作業環境の整備、定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業者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。）

(3-6) 機械装置の安全対策

企業は、労働者が業務上使用する機械装置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する必要があります。

【用語の解説】

適切な安全対策とは、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。

(3-7) 施設の安全衛生

企業は、労働者の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレなど）の安全衛生を適切に確保する必要があります。

また、寮がある場合は、緊急時の適切な非常口を確保する必要があります。

【規範の解説】

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する必要があります。

- 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）
- 衛生的な食事の提供：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
- トイレ：人数に対する十分な数の清潔なトイレ施設、トイレットペーパーの提供など
- 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

(3-8) 安全衛生のコミュニケーション

企業は、労働者が被る可能性のある職務上のさまざまな危険について、適切な安全衛生情報の教育・訓練を労働者が理解できる言葉・方法で提供する必要があります。

また、労働者から安全に関わる意見をフィードバックする仕組みが必要です。

【規範の解説】

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（機械、電気、化学、火災、および物理的危険を含むがこれに限定されません）について、適切な職場の安全衛生情報と教育・訓練を提供する必要があります。

安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、労働者が特定、アクセスできる場所に置かれるものとします。また、労働者の理解できる言語で提供する必要があります。

教育・訓練は、作業の開始前に全ての労働者に、それ以降は定期的に提供する必要があります。また、労働者側から安全上の懸念を提起することが奨励されます。教育・訓練の項目には、個人保護具の正しい使い方、緊急時対応、機械の安全操作、有害な環境に入る前の準備などが含まれます。

なお、ILO 多国籍企業宣言 43 項では、労使対話に基づく予防文化の醸成に関する記述があります。

(3-9) 労働者の健康管理

企業は、全ての従業員に対し、適切な健康管理を行う必要があります。

【用語の解説】

適切な健康管理とは、少なくとも法令に定める水準において健康診断などを実施し、従業員の疾病の予防と早期発見を図ることを指します。

あわせて過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスなどのケアについても十分に配慮していく必要があります。

4. 環境

企業は、資源の枯渇や気候変動、環境汚染などの地球環境問題に積極的に取り組むとともに、関係する地域の人々の健康と安全の確保を考慮した地域の環境問題に配慮する必要があります。

【規範の解説】

環境配慮の責任とは、労働者のみならず関係する地域の人々の健康と安全の確保を最優先とし、地域社会、環境、天然資源への悪影響を最小限に抑える施策を進めることを指します。

ISO14001 などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

(4-1) 環境許可と報告

企業は、事業の所在地の法規制に従い、事業に必要な許認可・承認を取得し、登録・報告を行う必要があります。

【規範の解説】

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、粉じん、ばいじん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。

(4-2) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減

企業は、エネルギー効率改善に努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量の継続的削減活動に取り組む必要があります。

【規範の解説】

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。

【用語の解説】

温室効果ガスにはさまざまなものがありますが、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 の 6 種類の物質群を指します。

継続的削減活動には、6 種類の温室効果ガスに対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが挙げられます。

スコープ 1 とは、事業者自らによる温室効果ガスの直接排出、スコープ 2 とは、他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出を指します。

(4-3) 大気への排出

企業は、関連する法規制を順守し、有害な物質の大気への排出を削減するための適切な対策を実施する必要があります。

【規範の解説】

大気に放出される有害な物質には、揮発性の有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、燃焼の副生成物などがあります。これらの物質は、排出に先立ち、内容の分析と監視に努め、その結果に基づいて必要な管理や処置を施した後に排出します。対策には、排出する物質の取扱いや処理システムの性能の定期的な監視も含まれます。

(4-4) 水の管理

企業は、法規制を順守し、使用する水の水源、使用、排出をモニタリングし、節水する必要があります。

あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、監視、制御、処理を実施することが必要です。

また、水汚染を発生させる可能性のある汚染源を特定し、適切な管理を行う必要があります。

【規範の解説】

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えいや流出を止めるための遮断弁や止水栓を指し、漏えいやオーバーフローした場合に備えた雨水枡・汚水桝や貯水池だけでは不十分とされる）などが挙げられます。

(4-5) 資源の有効活用と廃棄物管理

企業は、法規制を順守し、適切な管理を行うことにより、リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化）を推進し、資源の有効活用を図り、廃棄物の発生を最低限に抑える必要があります。

【規範の解説】

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、削減に努める必要があります。

物質の廃棄は、事業の所在地の法規制を順守し、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る必要があります。

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。法規制を順守するためにも、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。

(4-6) 化学物質管理

企業は、法規制を順守し、人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質は、特定、表示、および管理を行い、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が確実に実施されるよう管理する必要があります。

【規範の解説】

例えば、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。

(4-7) 製品含有化学物質の管理

企業は、製品に含まれる特定の物質の使用禁止または制限に関して適用される、全ての法規制および顧客要求を順守する必要があります。

【規範の解説】

製品含有物質については、顧客の要求にも配慮する必要があります。

- 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。従って上流企業は、下流企業に必要な情報を提供する必要がある。

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する必要があります。

(4-8) 生物多様性の保全

企業は、森林保全、環境に配慮した原材料の調達等を通じて、生物多様性を健全に維持する活動に取り組む必要があります。

【規範の解説】

違法な森林伐採や、環境破壊につながる森林資源の使用をしないなど生物多様性の維持に取り組むことが必要です。

5. 公正取引・倫理

企業は、法令順守のみならず、高い水準の倫理感に基づき事業活動を行う必要があります。

【規範の解説】

日本国内のみならず、事業展開をする国の法規制を順守する必要があります。さらに、経営層自ら規範となり、全ての従業員が高い倫理観をもって事業を遂行し、全てのステークホルダーの信頼を得る必要があります。

(5-1) 腐敗防止

企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領などを行ってはなりません。

【規範の解説】

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、継続的に順守する必要があります。

継続的な順守には、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する必要があります。

(5-2) 不適切な利益供与および受領の禁止

企業は、賄賂その他の不当または不適切な利益を得る手段としての約束、申し出、許可を提供または容認してはなりません。

【規範の解説】

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順守するには、方針・手順の明確化および監視の実施が必要です。

(5-3) 適切な情報開示

企業は、適用される法規制と業界の慣例に従って、労働、安全衛生、環境活動、事業活動、組織構造、財務状況、業績に関する情報を開示する必要があります。

記録の改ざんや虚偽の情報開示は容認されません。

【規範の解説】

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。

(5-4) 知的財産の尊重

企業は、知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は、知的財産が守られた形で行う必要があります。また、顧客およびサプライヤーなどの第三者の知的財産も保護する必要があります。

【規範の解説】

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。

【用語の解説】

知的財産には、知的財産権に加え、営業秘密・技術上のノウハウなどを含みます。

知的財産権は、法令に定められた権利で、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権などが該当します。

(5-5) 公正なビジネスの遂行

企業は、公正な事業、競争、広告を行う必要があります。

【規範の解説】

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順守し、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順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。

【用語の解説】

公正な競争とは、それぞれの国や地域において定められた公正な競争、公正な取引に関する法令を順守し、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わず、公正で自由な競争を推進することを指します。

公正な広告とは、不正な目的や、事実と異なる情報の提供がない広告のことを指します。

(5-6) 通報者の保護

企業は、通報に係る情報に関する機密性、並びに通報者の匿名性を保護し、通報者に対する報復を排除する必要があります。

【規範の解説】

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。

【用語の解説】

通報とは、自社およびサプライチェーンの不正行為に関する報告または開示を行うことを指します。

通報者とは、企業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報告または開示を行う者を指します。

不利益な扱いとは、嫌がらせなどを含む就業環境を害する行為や不当な人事考課・報酬・解雇・配置転換などの労働条件の変更を指します。

(5-7) 責任ある鉱物調達

企業は、製造している製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、および金などの鉱物が、紛争地域および高リスク地域で深刻な人権侵害、環境破壊、汚職、紛争などを引き起こす、またはそれらに加担していないかのデューデリジェンスを実施する必要があります。

【規範の解説】

責任ある鉱物調達に関するデューデリジェンスとは、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。

6. 品質・安全性

企業は、提供する製品やサービスの安全性ならびに品質の確保を行い、正確な情報を提供する必要があります。

【規範の解説】

製品・サービスの安全性・品質・正確な情報は、サプライチェーンを通じて、顧客のみならずさまざまなステークホルダーに甚大な影響を与える可能性があります。

ISO9001 などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

(6-1) 製品の安全性の確保

企業は、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す必要があります。

【規範の解説】

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、法令順守はもとより、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。

(6-2) 品質管理

企業は、製品・サービスの品質に関して適用される、全ての法規制を順守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を順守する必要があります。

【規範の解説】

企業は、製品・サービスの品質に関して適用される、全ての法規制を順守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を順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。

(6-3) 正確な製品・サービス情報の提供

企業は、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。

【規範の解説】

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。

【用語の解説】

正確な情報とは、例えば以下のようなことを指します。

- 製品やサービスに関する仕様・品質・取り扱い方法に関する内容が正確であること。
- 製品に使用されている部材・部品の含有物質などの情報が正確であること。

7. 情報セキュリティ

企業は、機密情報や個人情報の漏えいを防止し、情報セキュリティの強化を図る必要があります。

【規範の解説】

近年の高度情報通信社会の進展に伴い、情報管理がますます重要になってきています。機密情報や個人情報漏えいなどの情報管理不備は、自社や顧客のみならずサプライチェーンを含むさまざまなステークホルダーに甚大な影響を与える可能性があります。

ISO27001 などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

(7-1) サイバー攻撃に対する防御

企業は、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する必要があります。

【規範の解説】

企業は、サイバー攻撃による情報の漏えいや改ざん、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。

【用語の解説】

サイバー攻撃とは、例えば、標的型メールなどによるマルウェア感染や悪意あるサイトへの誘導などにより、個人情報、顧客情報、取引先情報、機密情報などの営業秘密の流出や、重要ファイルを暗号化されるなどの被害を与える行為を指します。

(7-2) 個人情報の保護

企業は、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、関連する法規制を順守し、適切に管理・保護する必要があります。

【規範の解説】

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順守し、慎重に取り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。

【用語の解説】

個人情報とは、生存する個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述などにより特定の個人を識別することができるものを指します（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別できるものを含みます。）。

適切な管理とは、個人情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、これには労働者などの順守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画立案、施策実施、監査および見直しを含みます。

適切な保護とは、個人情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏えいしないことを指します。

(7-3) 機密情報の漏えい防止

企業は、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・保護する必要があります。

【規範の解説】

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。

【用語の解説】

機密情報とは、一般的に、機密である旨が合意されている文書など（電磁的あるいは光学的に記録されたデータ情報を含む）により開示された情報や、機密である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報を指します。

適切な管理とは、機密情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、労働者などの順守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画立案、施策実施、監査および見直しを含みます。

適切な保護とは、機密情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏えいしないことを指します。

8. 事業継続計画

企業は、大規模自然災害などによって自社もしくは自社の取引先が被災した場合に、自社が供給責任を果たすために、いち早く生産活動を再開できるよう準備する必要があります。

【規範の解説】

地震や台風などの大規模な自然災害やテロ・暴動、感染症、事故などの発生は、事業継続に大きな影響を及ぼす可能性があります。企業は、このような事態に備え、適切な準備を行い、いち早く生産活動を再開し、サプライチェーンへの影響を最小限に留めるようにする必要があります。

ISO22301 などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

(8-1) 事業継続計画の策定と準備

企業は、事業継続を阻害するリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と中長期的に必要な事前対策、その取り組み状況をまとめた事業継続計画（BCP）を策定することが必要です。

【規範の解説】

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。

【用語の解説】

事業継続計画（BCP）とは、大規模自然災害などによって自社もしくは自社の取引先が被災した場合に、自社が供給責任を果たすために、いかに早く生産活動を再開できるかをあらかじめ検討したものです。

事業を早期に復旧するためのマニュアルとは、策定から復旧に向けた活動、復旧の完了までに至るプロセス・手続きを文書化したものです。

第２部 管理体制の構築

A. マネジメントシステムの構築

企業は、第１部行動規範の順守を実現するために、マネジメントシステムを構築する必要があります。

【規範の解説】

以下が、第１部行動規範の各項目を達成するためにマネジメント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順守しているか
- 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

【用語の解説】

マネジメントシステムとは、方針の順守、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、継続的な改善を図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、マネジメントシステムには、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、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、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

企業行動全てのデューデリジェンスに関わるガイドラインとしては、OECD「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」があります。
このガイダンスでは、次の 6 つのプロセスを記載しています。

(1) RBC を企業方針および経営システムに組み込む
(2) RBC 課題に対する実際のおよび潜在的な負の影響を特定する
(3) 負の影響を停止，防止および軽減する
(4) 実施状況および結果を追跡調査する
(5) 影響にどのように対処したかを伝える
(6) 適切な場合是正を実施する方法についての概要を述べる

デューデリジェンスとは、自らの事業、サプライチェーンおよびその他のビジネス上の関係における実際および潜在的な負の影響を企業が、特定し、防止し、軽減するとともに、これら負の影響へどのように対処するかについて説明責任を果たすために企業が実施すべきプロセスです。効果的なデューデリジェンスとは、企業が責任ある企業行動（RBC）を企業の方針および経営システムに組み込む努力によって支えられるべきであり、企業が原因となったり助長したりする負の影響を是正できるようにすることをめざしています。
（出典：OECD「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス（日本語訳）」）

労働分野のデューデリジェンスについては、ILO 多国籍企業宣言では、以下のように規定されており、ステークホルダー・エンゲージメント（企業が社会的責任を果たしていく過程において、相互に受け入れ可能な成果を達成するために、対話などを通じてステークホルダーと積極的に関わり合うプロセス）、受入国の開発との調和が強調されています。

10 項（e）：多国籍企業を含む企業は、人権リスクを測定するため、自社が自らの活動を通じ、または、その取引関係の結果として関与する可能性のある、実際のまたは潜在的な人権への悪影響を特定、評価すべきである。この過程には、潜在的に影響を受けかねない集団の他、労働者団体を含め、該当する企業の規模ならびにその事業の性質および内容から見て適切な利害関係者との有意義な協議を含めるべきである。多国籍企業宣言の目的を達成するため、この過程では、結社の自由と団体交渉権および継続的な過程としての労使関係と社会的対話が果たす中心的な役割に配慮すべきである。

11 項：多国籍企業は、事業活動を行う国において確立した一般政策目標を十分考慮すべきである。その活動は、当該国における国内法令に合致し、当該国の開発の優先度、社会的目標および国家構造と調和を保つべきである。この趣旨で、多国籍企業、政府、そして適当な場合には、国内の関係のある使用者および労働者の団体との間で協議がなされるべきである。
（出典：ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言）

B. サプライヤーの管理

企業は、第 1 部行動規範の要求事項をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの規範の順守を監視するプロセスを構築する必要があります。

【規範の解説】

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 CSR 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、第 1 部行動規範の要求事項をサプライヤーに伝達し、順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、国際労働基準にのっと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）

【用語の解説】

サプライチェーンとは、個々の企業の役割分担にかかわらず、原材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プロセスだけではなく、人材派遣会社、請負業者なども含めた全てのつながりを指します。

C. 適切な輸出入管理

企業は、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。

【規範の解説】

輸出入に関しては、各国でさまざまな法規制があり、それらを理解し、順守することが必要です。法令などで規制される技術や物品とは、国際合意など（ワッセナー・アレンジメントなど）に基づく法規制などで輸出入に関する対象となる部品・製品・技術・設備・ソフトウェアなどを指します。

なお、輸出入に関しては監督官庁などに対して、許可取得などの手続きが必要な場合があります。

D. 苦情処理メカニズムの整備

企業は、自社およびサプライチェーンの不正行為を予防するため、労働者やサプライヤーなどを含むステークホルダーが利用可能な苦情処理メカニズムを構築する必要があります。

【規範の解説】

第 1 部行動規範の順守のためには、デューデリジェンスに加えて、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。

【用語の解説】

苦情処理メカニズムとは、第 1 部行動規範の違反が疑われる行為に対し、関係者が通報し、是正を促す仕組みを指します。苦情処理の申し立ては、匿名での通報が可能であることが必要です。苦情処理においては、通報者に対し不利益な扱いをしてはなりません。

例えば、目安箱、電話、メール、外部の組織などの通報窓口が用いられます。

E. 取り組み状況の開示

企業は、本ガイドラインに対する取り組み、および関連する法規制に基づく情報開示を行う必要があります。

【規範の解説】

企業は、法令などで規定されている情報開示を実施するのみならず、本行動規範に対する取り組みについて、顧客を含めたステークホルダーに情報開示をする必要があります。

情報開示の媒体としては、自社 Web サイトや印刷媒体を通じた、CSR 報告書、サステナビリティ報告書などがあります。

参考となるガイドラインには、GRI スタンダード、環境省の環境報告ガイドラインなどがあります。

以上

変更改訂履歴

版数	変更改定年月	改定内容
第 1 版	2022 年 8 月	第 1 版発行
第 2 版	2023 年 7 月	フォーマットの変更 （3-7）表記の修正、変更改訂履歴 注釈表記の修正
第 3 版	2025 年 5 月	サステナビリティ基本方針改訂

サトーグループの CSR 調達方針及び CSR 調達ガイドラインは、JEITA※1 の「責任ある企業行動ガイドライン（Ver.1）」を参考に作成しています。

※1：Japan Electronics and Information Technology Industries Association（一般社団法人 電子情報技術産業協会）

【本件に関する問い合わせ先】

株式会社サトー　サステナビリティ推進部
Email：grp-sustainability-office@sato-global.com

参考資料

- 国連 世界人権宣言
  https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html
- 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
- ILO 国際労働基準
  （英文）https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm
  （日本語訳）https://www.ilo.org/tokyo/standards/lang--ja/index.htm
  第 1 号条約（1919 年）工業的企業に於ける労働時間を 1 日 8 時間かつ週 48 時間に制限する条約
  第 14 号条約（1921 年）工業的企業に於ける週休の適用に関する条約
  第 29 号条約（1930 年）強制労働に関する条約
  第 47 号条約（1947 年）労働時間を 1 週 40 時間に短縮することに関する条約
  第 87 号条約（1948 年）結社の自由及び団結権の保護に関する条約
  第 98 号条約（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 100 号条約（1951 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 105 号条約（1959 年）強制労働の廃止に関する条約
  第 106 号条約（1957 年）商業及び事務所における週休に関する条約
  第 111 号条約（1958 年）雇用及び職業についての差別待遇に関する条約
  第 138 号条約（1973 年）就業が認められるための最低年齢に関する条約
  第 182 号条約（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 190 号条約（2019 年）仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約
  第 116 号勧告（1963 年）労働時間の短縮に関する勧告
  第 190 号勧告（1999 年）最悪の形態の児童労働の禁止及び撲滅のための即時の行動に関する勧告
- 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/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf
  （日本語訳）
  https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf

- ILO 強制労働指標

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf

- 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（ILO-OSH 2001）
  https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf
- 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会を契機とするディーセント・ワークの実現に向けて～
  https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_735666.pdf
- ILO 現代奴隷制の世界推計：強制労働と強制結婚（日本語訳）
  https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_615274.pdf
- OECD 多国籍企業行動指針
  http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf
  （日本語仮訳版）https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.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
  （日本語仮訳版）https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/oecd_ddg_jp.pdf
- ISO 9000（品質マネジメントシステム）
  https://www.iso.org/iso-9001-quality-management.html
- ISO 14001（環境マネジメントシステム）
  https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html
- ISO 22301（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
- ISO 45001（労働安全衛生マネジメントシステム）
  https://www.iso.org/standard/63787.html
- 米国務省 Office to Monitor and Combat Trafficking in Person ウェブサイト
  https://www.state.gov/what-is-modern-slavery/
- 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
  https://www.sec.gov/answers/about-lawsshtml.html#df2010
- 英国現代奴隷法
- http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/introduction/enacted 化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（化審法）
  https://www.meti.go.jp/policy/chemical_management/kasinhou/index.html
- 毒物及び劇物取締法（毒劇法）
  https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=325AC0000000303
- 労働安全衛生法（安衛法）

https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000057

- 消防法
  https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=323AC1000000186
- SA 8000（Social Accountability 8000）
  http://www.sa-intl.org/_data/global/files/SA8000Standard2014(3).pdf
- GRI（Global Reporting Initiative）スタンダード
  https://www.globalreporting.org/standards
  （日本語）https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-japanesetranslations-download-center/
- RBA（Responsible Business Alliance）Code of Conduct 6.0（2018 年）
  https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/