

KOKUSAI ELECTRICグループ ビジネスパートナーの皆様へ

KOKUSAI ELECTRICグループ サステナブル調達ガイドライン

2023年10月制定

2025年 4月改訂

株式会社KOKUSAI ELECTRIC

KOKUSAI ELECTRICグループ
サステナブル調達ガイドライン目次

<u>1. はじめに</u>	3
<u>2. KOKUSAI ELECTRICグループの方針</u>	3
2-1. KOKUSAI ELECTRIC Way (企業理念).....	3
2-2. 人権方針.....	5
2-3. 安全衛生方針.....	6
2-4. 環境方針.....	6
2-5. 調達方針.....	7
2-6. 腐敗行為等防止方針.....	8
2-7. ディスクロージャーポリシー.....	9
2-8. 税務方針.....	10
2-9. 情報セキュリティ方針.....	11
2-10. 個人情報保護方針.....	11
2-11. 品質方針.....	13
<u>3. KOKUSAI ELECTRICグループ ビジネスパートナー行動規範</u>	13
3-1. 労働.....	13
3-2. 安全衛生.....	15
3-3. 環境.....	16
3-4. 倫理.....	17
3-5. マネジメントシステム.....	18
3-6. 品質・安全性.....	19
3-7. 個人情報、および機密情報の漏洩防止.....	20
<u>4. 改訂履歴</u>	20
<u>5. RBA行動規範</u>	20

本ガイドラインは、KOKUSAI ELECTRICグループの各種方針(KOKUSAI ELECTRIC Way、人権方針他)、取組み内容および世界的に広く認知された基準・ガイドライン等(*)を踏まえて制定しました。

* 参照した主な基準・ガイドライン等は以下の通りです。

■国連グローバル・コンパクト 4分野10原則

<https://unglobalcompact.org/>

(日本語訳版／グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン)

<https://www.ungc.jn.org/gcnj/principles.html#principles>

■国連 世界人権宣言

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

(日本語訳版／国際連合広報センター)

https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/universal_declaration/

■国連 ビジネスと人権に関する指導原則

https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf

(日本語訳版／国際連合広報センター)

https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

■OECD 多国籍企業行動指針

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

(日本語訳版／OECD閣僚理事会)

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>

(日本語訳版／OECD閣僚理事会)

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/oecd_ddg_jp.pdf

■ISO 9001(品質マネジメントシステム)

<https://www.iso.org/iso-9001-quality-management.html>

■ISO14001(環境マネジメントシステム)

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

■ISO45001(労働安全衛生マネジメントシステム)

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

■RBA(Responsible Business Alliance) Code of Conduct最新版

<https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>

(日本語訳版)

https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct8.0_Japanese.pdf

■JEITA(一般社団法人 電子情報技術産業協会) 責任ある企業行動ガイドライン

<https://www.jeita.or.jp/japanese/pickup/category/2020/200331.html>

【「ビジネスパートナー」の定義】

本ガイドラインにおける「ビジネスパートナー」とは、以下を代表とするKOKUSAI ELECTRICグループの全ての調達お取引先様をさします。

- ・ハードウェア(材料、部品、完成品等)のサプライヤ
- ・製造作業(ハードウェア他)の委託先
- ・ソフトウェアライセンス・サービス提供企業
- ・ソフトウェア開発およびハードウェアエンジニアリング等の人的役務提供企業(請負・派遣契約を含む)
- ・調達アライアンス企業

1. はじめに

KOKUSAI ELECTRICグループは、バリューチェーン全体におけるサステナビリティ経営を重視しております。

当社グループの調達部門は、サステナビリティを念頭に置いたサプライチェーン・マネジメントに取り組んでおり、2022年6月の国連グローバル・コンパクト(*)への署名を契機とし、その取り組みを更に加速・推進しております。

ビジネスパートナーの皆様(以下、お取引先様)とのお取引においては、「2. KOKUSAI ELECTRICグループの方針」でご紹介する各種の理念・方針に基づいた調達活動を徹底しております。また、持続可能な調達活動に関する方針を共有するため、この度、調達部門長の責任の下で当「KOKUSAI ELECTRICグループ サステナブル調達ガイドライン」を制定しました。本書はお取引先様に配付の上、内容にご同意いただくとともに、モニタリング(KOKUSAI ELECTRICグループ サステナブル調達ガイドライン対応チェックシートへのご回答)や監査の実施にもご協力いただき、調達リスクの最小化を図って参ります。

責任ある鉱物調達については、国際的なガイドラインに基づき、責任ある調達活動を進めております。

KOKUSAI ELECTRICは、サステナビリティを重視した事業活動を発展させていくことが、お取引先様とKOKUSAI ELECTRICグループの相互繁栄に繋がっていくものと考え、取り組みを進めております。

皆様におかれましては、上記趣旨を念頭に置きながら内容をご熟読の上、何卒ご賛同と実践をいただけますようよろしくお願い申し上げます。

KOKUSAI ELECTRICグループのサステナビリティに関する最新情報・詳細は、下記ウェブサイトをご覧ください。
<https://www.kokusai-electric.com/csr/>

* 国連グローバル・コンパクト(United Nations Global Compact、略称 UNGC)

1999年の世界経済フォーラム(ダボス会議)の席上で、当時のコフィー・アナン国連事務総長が提唱し、2000年7月26日にニューヨークの国連本部で正式に発足しました。

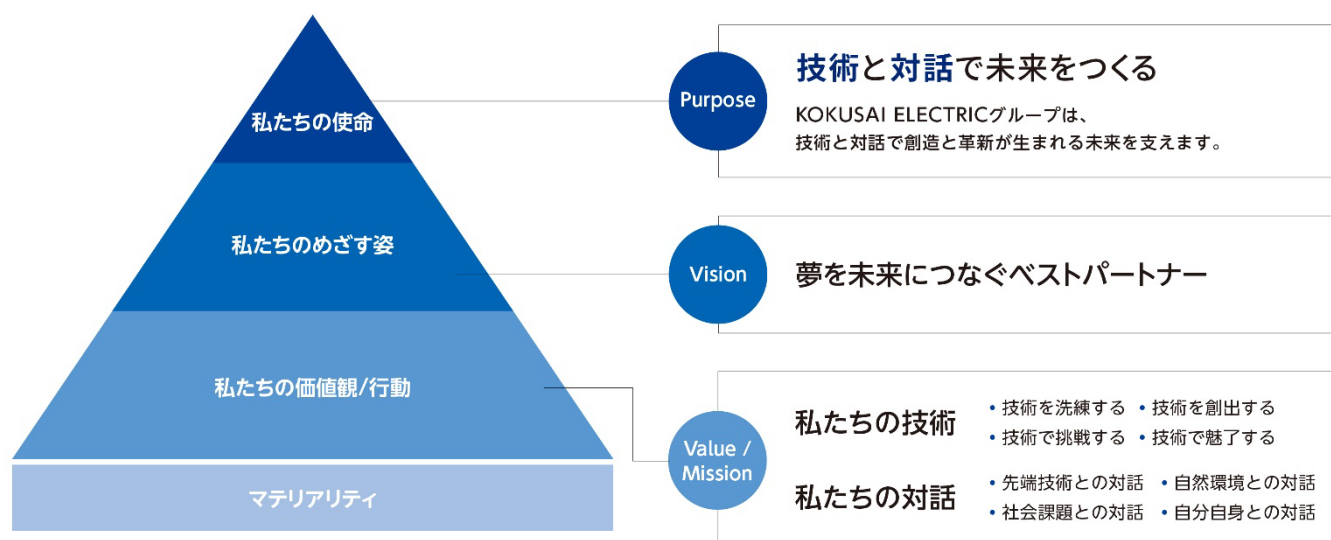
「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野・10原則を軸に活動を展開しています。

2. KOKUSAI ELECTRICグループの方針

2-1. KOKUSAI ELECTRIC Way(企業理念) : 2022年12月改正

KOKUSAI ELECTRICグループは、コーポレートスローガン「技術と対話で未来をつくる(Technology & Tai-wa[®] for Tomorrow)」をはじめ、KOKUSAI ELECTRICグループの使命、めざす姿、価値観・行動を体系化し、「KOKUSAI ELECTRIC Way」として定め、この実現に向けて取り組んでいます。

KOKUSAI ELECTRIC Way



※Tai-waは、株式会社KOKUSAI ELECTRICの登録商標です。

＜コーポレートスローガン＞
技術と対話で未来をつくる
Technology & Tai-wa® for Tomorrow

KOKUSAI ELECTRICグループは、技術と対話で創造と革新が生まれる未来を支えます。

私たちの技術

1. 技術を洗練する

- ・ものづくりにおける全ての技術をトップレベルへと磨き上げます。
- ・グループ体で発揮する課題解決力を高めます。
- ・小さな課題も見逃さず探求し続け、より良いソリューションへと進化させます。

2. 技術を創出する

- ・技術を独自にすり合わせ、組み合わせることで新たな価値をつくり出します。
- ・社会課題の解決に有用な技術をステークホルダーとともに確立します。
- ・多彩な発想により、世界に先駆けるものを生み出します。

3. 技術で挑戦する

- ・限界の突破に挑む過程を皆で分かち合い、新たな挑戦へとつなげます。
- ・困難な課題にも真摯に向き合い、情熱をもって解決に挑みます。
- ・常識に捉われない柔軟な発想で、挑戦を楽しみます。

4. 技術で魅了する

- ・超微細な技術を究め、未来への期待を高めます。
- ・独自の技術を育てることで、KOKUSAI ELECTRICグループへの誇りを持ち続けます。
- ・世界を感動させるユニークなテクノロジーカンパニーをめざします。

私たちの対話

1. 先端技術との対話

- ・夢、理想、期待、ニーズとの対話を重ね、未知なる技術を形にします。
- ・世界中のイノベーターと共創し、未来をつくる礎となります。
- ・さまざまな知識・技術を結集し、情熱をもって発信します。

2. 自然環境との対話

- ・環境負荷に配慮した事業活動により、美しい自然環境を次世代につなぎます。
- ・環境課題に対するニーズを的確に把握し、その解決に向け適切に対応します。
- ・サプライチェーン全体で気候変動への対応、資源の有効活用に取り組みます。

3. 社会課題との対話

- ・人権や多様性を尊重し、安心・安全で幸せな生活を享受できる社会の構築に貢献します。
- ・さまざまなリスクを的確に捉え、予防対策と事業継続を万全にします。
- ・地域社会に積極的に参画し、その発展に貢献します。

4. 自分自身との対話

- ・何をすべきかを問いかけ続け、常に最良の道を選択します。
- ・事業活動の源泉は人であると認識し、研鑽を続けることで個とグループの成長をめざします。
- ・自ら熱い気持ちを示すことで、人を動かし、組織を動かします。

＜私たちのめざす姿＞
夢を未来につなぐベストパートナー

2-2. KOKUSAI ELECTRICグループ人権方針：2024年4月改正

KOKUSAI ELECTRICグループは、技術と対話で創造と革新が生まれる未来を支えるとともに、人権が尊重される社会の実現を支援していきます。その前提として、KOKUSAI ELECTRIC(グループ会社含む、以下同様)は人権尊重の責任を果たす努力をしていきます。

1. 人権尊重に対する責任

KOKUSAI ELECTRICは、人権を侵害しないこと、また、事業や取引上の人権に対する負の影響に対応することで、人権尊重の責任を果たすことをめざします。特に、以下の人権項目が重要であると考えています。

●児童労働、強制労働、人身取引の禁止

私たちは、児童労働、強制労働、人身取引を一切許容しません。

●差別禁止、機会均等

私たちは、人種、宗教、性別、年齢、性的志向、障がい、国籍その他の事由による差別を行わず、ハラスメント等個人の尊厳を傷つける行為を行いません。また、従業員の要請に基づき、当該従業員の宗教上の慣習の要請に適切に便宜を与えます。

●同一労働同一賃金

私たちは、同一労働同一賃金についても適用される現地の法令に従い尊重し、遵守します。

●結社の自由

私たちは、従業員の、自由に団体を結成し加入する権利を尊重します。また、私たちは、従業員の、雇用者との関係について雇用者と自由意思による討議や交渉を行う権利、およびそれらの活動を差し控える権利を尊重します。

人権尊重の責任は、株式会社KOKUSAI ELECTRICおよびそのグループ会社のすべての役員と従業員に適用します。

また、サプライヤをはじめとするすべてのお取引先様に対しても、本方針の遵守を求めます。

更に、KOKUSAI ELECTRICが直接には人権への負の影響を助長していない場合でも、お取引先様やその他の関係者による人権への負の影響が、KOKUSAI ELECTRICの事業、製品またはサービスと直接つながっている場合、KOKUSAI ELECTRICはこれらのパートナーに対しても人権を尊重し、侵害しないよう求めていきます。

また、そうした当該者が人権を尊重していない場合には、KOKUSAI ELECTRICは適切に対処していきます。

2. KOKUSAI ELECTRICの価値観・方針との関係

KOKUSAI ELECTRICは、私たちが社会の一構成員であり、人権が尊重される環境づくりに貢献できると信じています。人権尊重の責任を果たすことは、企業として活動上不可欠であり、すべての企業に当然期待されるべきことと理解しています。この人権方針は、KOKUSAI ELECTRICの企業理念(KOKUSAI ELECTRIC Way)に基づいて、この責任をここに表現するものであります。

3. 人権尊重の責任の遂行

KOKUSAI ELECTRICは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の実行を通じて、人権尊重の責任を果たすことを誓います。また、「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「児童の権利に関する条約(子どもの権利条約)」、OECD多国籍企業指針、The Responsible Business Alliance(RBA)、ならびに「国連グローバル・コンパクト10の原則」などの国際規範や行動指針で定義される人権の行動規範を支持・尊重します。

このために、KOKUSAI ELECTRICは人権デュー・ディリジェンスの仕組みを国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき整備し、継続的に実施・改善することで、潜在的または実際の人権への影響を特定して評価することやリスクを防止または軽減するための対応を講じていきます。

また、KOKUSAI ELECTRICが人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、社内外のしかるべき手続きを通じて、その救済に取り組みます。

KOKUSAI ELECTRICは事業活動を行うそれぞれの地域において、その国の国内法および規制を遵守します。

また、国際的に認められた人権と各国法の間には矛盾がある場合においては、KOKUSAI ELECTRICは、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していきます。

KOKUSAI ELECTRICは、本方針が株式会社KOKUSAI ELECTRICおよびそのグループ会社全ての活動に組み込まれるよう、適切な教育および能力開発を行っていきます。

人権に対する潜在的および実際の影響への対応について、KOKUSAI ELECTRICは、関連する外部ステークホルダーと対話と協議を行っていきます。

KOKUSAI ELECTRICは、人権尊重にかかる取組みをウェブサイトやその他コミュニケーション手段を通じて開示していきます。

2-3. KOKUSAI ELECTRICグループ安全衛生方針：2024年11月改正

KOKUSAI ELECTRICグループは、企業理念「KOKUSAI ELECTRIC Way」に基づき、全ての事業活動において『安全と健康を守ることは全てに優先する』との不変の基本理念の下、安全・健康な職場づくりに取り組んでいきます。

その目的を実現する手段として、役員・従業員およびその他KOKUSAI ELECTRIC(グループ会社含む、以下同様)の業務に従事するすべての人ならびにKOKUSAI ELECTRICが管理する構内に出入りするすべての人の安全と健康を守り、維持するための基本となる安全衛生方針について以下の通り定めます。

1. KOKUSAI ELECTRICは、安全衛生を経営の最重要課題の一つと位置付け、グループ一体となって常に一段高いレベルをめざした安全衛生活動に取り組んでいきます。
2. KOKUSAI ELECTRICは、関係法令ならびに自主管理基準を遵守し、基本に忠実な安全衛生活動を実行していきます。
3. KOKUSAI ELECTRICは、一人ひとりが積極的に安全衛生活動に取り組み、全員一丸となって快適な職場づくりと安全文化の醸成に努めます。
4. KOKUSAI ELECTRICは、お取引先様との連携強化に努め、事業活動に関わる全ての人の安全と健康の確保に取り組んでいきます。
5. KOKUSAI ELECTRICは、「安全・健康」を最優先とした基本理念に基づく全ての事業活動を通じて、安心・快適な社会の実現に貢献していきます。

2-4. KOKUSAI ELECTRICグループ環境方針：2024年8月制定

「かけがえのない地球を次世代へ、私たちが守る美しい環境」

本スローガンのもと、製品・サービスを通じて環境と調和した持続可能な社会を実現するため、以下の方針に基づきバリューチェーン・エンゲージメントを通じて製品・サービスの全ライフサイクルにおける環境負荷低減に努めます。

1. 環境パフォーマンスを向上するため、環境マネジメントシステムの継続的改善を図ります。
2. 環境法規制、自ら定めた基準および自主的に受け入れを決めたその他の要求事項を遵守するとともに、環境汚染の予防に努めます。
3. 本方針を達成するため、目的・目標を設定し、全従業員による環境管理を推進します。
4. 環境保全活動として次の事項を重点項目として掲げ、展開します。
 - (1) 製品の全ライフサイクルにおける環境負荷低減のため、環境配慮設計およびグリーン調達を推進します。
 - (2) 持続可能な社会における資源の循環と有効活用を図るため、廃棄物の排出量削減および分別収集を徹底します。
 - (3) 地球温暖化をはじめとする気候変動を緩和し、リスクに適応していくため、以下の取り組みに努めます。
 - ①電力をはじめとするエネルギー消費量、および化石燃料の使用量の削減
 - ②100%再生可能エネルギーへの段階的な移行
 - ③世界の平均気温の上昇を1.5°Cに抑える目標に向けたNet-Zeroの達成
 - (4) 生物多様性および生態系の保全、環境汚染の予防のため、化学物質の適正管理と使用量の削減に努めます。

- (5) 地域社会の水の安全・衛生管理・生態系保全のため、以下の取り組みに努めます。
- ①水の効率的な利用とリサイクル率向上による取水量および使用量の削減
 - ②適正な水処理と排水の水質管理

2-5. KOKUSAI ELECTRICグループ調達方針：2023年10月制定

KOKUSAI ELECTRICグループ(以下「当社グループ」という。)は、当社グループの企業理念であるKOKUSAI ELECTRIC Wayが掲げる「技術と対話で未来をつくる」というスローガンの下、サステナビリティを念頭に置いたサプライチェーン・マネジメントに取り組んでいます。

本方針は、当社グループのサプライチェーン・マネジメントに関する基本方針および遵守すべき行動基準を定めるものであり、サプライチェーンにおけるコンプライアンスを確保し、お取引先様と協同して持続可能な調達活動を実現することで、事業活動を通じた社会貢献を行い、当社グループの社会的責任を全うすることを目的とするものです。

1. 法令・社会規範等の遵守

当社グループは、各国・地域の法令、当社グループの企業理念、規程類および社会規範等を遵守し、企業倫理にのっとった誠実な購買取引を含む調達活動を行います。また、RBA (Responsible Business Alliance) 行動規範にのっとった当社グループの「KOKUSAI ELECTRICグループ サステナブル調達ガイドライン」を制定の上、お取引先様に対してもこのようなサプライチェーンにおける法令・社会規範等の遵守を要請していきます。

2. 環境優先

当社グループは、事業活動を通じて環境と調和した持続可能な社会を実現するために、地球環境保全および環境負荷低減に十分配慮した調達活動を行います。また、当社グループの「サステナブル調達ガイドライン」および「Green Procurement Guideline (グリーン調達ガイドライン)」に従い、お取引先様に対しては、環境保全の取り組みや環境負荷のより少ない部品・材料の使用および生産に努めていただくよう要請していきます。

3. パートナーシップ

当社グループは、サステナビリティを重視した事業活動を実現することがお取引先様と当社グループの相互繁栄に繋がるとの考えの下、すべてのお取引先様との間でより良いパートナーシップと強固な信頼関係を構築するため、以下をはじめとする取り組みを行い、対話を通じて相互理解を深めていきます。

- (1) すべてのお取引先様に公平に対応し、特定のお取引先様を有利に、あるいは不利に扱わない。
- (2) お取引先様との公平な取引関係を尊重し、正常な商習慣に照らして不当な行為により、お取引先様に不利益を課さない。
- (3) 取引において知り得たお取引先様の営業秘密は厳格に管理し、機密の保持に努める。

4. オープンドア

当社グループは、国内・国外を問わず、すべての取引について自由な競争の原則に基づいた最善かつ公正な取引を行います。新規に取引を希望する申入れに対しては誠実に対応し、進んで取引品目等に関する情報の開示を行い、お取引先様の選定は、品質・価格・納期、経営の信頼性、技術開発力およびその社会的責任(公正で透明性の高い情報開示、法令及び社会的規範の遵守、人権の尊重、雇用と職業に関する不当な差別の撤廃、児童労働及び強制労働の排除、環境保全活動、社会貢献活動、働きやすい職場づくり並びにお取引先様との社会的責任に関する意識の共有等)などの点について適正な手続きに基づき十分な評価を実施した上でこれを行います。また、継続的な取引においては、お取引先様に対する評価について定期的に見直しを行います。

5. 責任ある鉱物の調達

当社グループは、紛争地域および高リスク地域において、武装集団に対する支援、児童労働を含む人権侵害全般、腐敗行為、環境破壊などに関わる恐れのある紛争鉱物(スズ、タンタル、タングステン、金)やコバルトなどの鉱物を含んだ部品・材料の調達を回避するための責任ある調達活動に取り組んでいきます。具体的には鉱物原産国における社会課題や企業に期待される役割の理解に努めるとともに、「経済協力開発機構(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」を尊重し、その内容に基づいたサプライチェーンの調査や取り組みを継続していきます。そしてお取引先様に対しては、RMI (Responsible Minerals Initiative) が提供するConflict Minerals

Reporting Template (CMRT：紛争鉱物報告書)などの国際的に認められたツールを活用し、鉱物の原産国や製錬業者の特定などのサプライチェーンに関する調査を行うと同時に、RMAP (Responsible Minerals Assurance Process) 適合製錬所からの調達を要請していきます。

6. 情報の提供・秘密の保持

当社グループは、全てのお取引先様から寄せられるご希望について誠実に対応し、取引に必要と考えられる情報についてご提供できるよう最善の努力を行います。同様に、当社グループは、お取引先様に対しても持続可能な調達活動を実現するために必要と考えられる情報のご提供を求めています。お取引先様よりご提供いただいたこれらの情報は、当社グループの責任において厳格に管理し、機密の保持に努めます。

2-6. KOKUSAI ELECTRICグループ腐敗行為等防止方針：2023年10月制定

本方針は、KOKUSAI ELECTRICグループ(以下「当社グループ」という。)における法と企業倫理に則った誠実かつ公正な事業活動を推進するため、当社グループの企業理念であるKOKUSAI ELECTRIC Wayを補完するものとして、当社グループの事業活動に関する腐敗行為等の防止について定めるものです。本方針は、KOKUSAI ELECTRIC Wayにおいて宣言されている「さまざまなリスクを的確に捉え、予防対策と事業継続を万全にする。」という考えを具体化するものであり、当社グループがその社会的責任を十分に果たす上で重要な役割を担っております。

1. 基本方針

当社グループのすべての役員及び従業員等は、当社グループにおけるコンプライアンスとは、各国の法令及び当社グループの規程類の遵守は当然のこと、社会規範と企業倫理にも則った誠実かつ公正な事業活動を行うことと理解し、いかなる場合においても、事業活動に関して各国の法令、当社グループの規程類、社会規範及び企業倫理に違反する行為並びに贈収賄、マネーロンダリング、不適切な寄付及び反社会的勢力との接触等をはじめとする腐敗行為(これらに該当するおそれのあるすべての不当な行為を含み、以下「腐敗行為等」という。)を行ってはなりません。当社グループは、あらゆるコンプライアンス違反は、当社グループの企業価値を損なうものと認識し、これに関与した者に対しては、その者がいかなる地位にあるかに関わらず解任・解雇を含む厳正な処分を行うものとします。また、当社グループは、新規取引等を開始するときは、その相手方について、腐敗行為等を含むさまざまなリスクにかかるデューディリジェンス(精査)を行い、このようなリスクが認められる取引先等については、当該リスクを低減するための適切な措置(取引を行わないことを含む。)を取るものとします。

2. 贈収賄の禁止

当社グループは、いかなる場合においても、賄賂を提供せず、又はその申し込み若しくは約束等を行いません(第三者をしてこれらの行為を行わせる場合を含む。)。また、公務員に対する業務円滑化のための支払い(いわゆるファシリテーションペイメント)は行わず、取引先への支払、接待進物の提供及び寄付金・政治資金の提供等をはじめとする贈収賄に結びつくリスクが典型的に高いと認められる行為について、事前の決裁・承認を含む適正な手続を定め、その遵守を徹底します。

3. 公正かつ自由な競争の推進

当社グループは、カルテルや談合をはじめとする競争法に違反する反競争的行為や、インサイダー取引をはじめとする不公正な行為を行わず、公正かつ自由な競争を推進します。

4. 反社会的勢力との関係遮断

当社グループは、国際的・社会的な秩序を破壊する反社会的勢力と一切関わりをもたず、また、反社会的勢力からの不当な要求に対しては毅然とした態度でこれを拒絶します。当社グループは、あらゆる取引において、その相手方がこのような反社会的な勢力に当たらないことを確認し、かつ、相手方に対してこれに当たらない旨の表明を求めます。

5. 規程類の整備

当社グループは、第1項に定める基本方針に基づき、必要な規程類の整備を行います。

当該規程類は、リスクベースアプローチに基づき、腐敗行為等が行われるリスクが典型的に高いと認められるものについて記録化を含めた手続を定めることにより、当社グループのコンプライアンスを達成できるものでなければなりません。

6. 組織体制の整備

当社グループは、第1項に定める基本方針に基づき、以下の各号に定める組織体制を整備します。

- (1) サステナビリティ委員会及びコンプライアンス委員会の設置
- (2) 当社グループのコンプライアンスに関する最高責任者としてのコンプライアンス担当執行役員の指名
- (3) 匿名での通報が可能であり、通報内容の秘匿が守られており、かつ、通報による不利益取り扱いが禁止されている外部通報窓口の設置
- (4) 有事の場合における危機管理体制の構築
- (5) 当社グループの事業活動や財務・会計等に関する記録文書の適正な管理体制の構築
- (6) グループ会社に対するリスクベースアプローチに基づく継続的な支援の実施
- (7) 取締役会に対する当社グループにおけるコンプライアンス体制に関する定期的な報告及びその継続的な見直し
- (8) その他当社グループのコンプライアンスの達成のために必要となるすべての体制の整備

7. 教育

当社グループは、すべての役員及び従業員等に対し、腐敗行為等を規制する各国の法令に関する有効な教育を継続的に行ったうえで、本方針並びに前二項に基づいて整備された規程類及び組織体制の趣旨・内容を周知し、その遵守を徹底させます。

8. 監査・監督

当社グループは、本方針に定める内容を遵守した事業活動が行われているか定期又は不定期の監査を行いその実施状況を評価するものとします。また、取締役会は、本方針の運用状況について監督を行います。

9. 改善

当社グループは、前項に基づく監査等により、本方針に基づき整備された規程類や組織体制の有効性等について改善点を把握した場合は、速やかにこれを改善します。

2-7. KOKUSAI ELECTRICグループディスクロージャーポリシー：2023年10月制定

1. 基本方針

当社グループは、企業理念「KOKUSAI ELECTRIC Way」に則り、ステークホルダーの皆様や社会に対して当社グループに係る企業情報を公正・公平かつ適時・適切に開示するとともに、ステークホルダーの皆様と積極的に対話を行うことにより、透明性・信頼性の高い経営に努め、企業としての社会的責任を果たします。

2. 情報開示の基準

会社法、金融商品取引法などの諸法令および金融商品取引所の定める規則などにより開示が求められる企業情報について、それぞれの法令や規則などに則り情報開示を行います。

また、法令や規則などに該当しない企業情報であっても、ステークホルダーの皆様にとって有用であると判断される情報や社会的に開示が必要と判断される情報について積極的に情報開示を行います。

(注意)

- ・ 個人情報、お客様情報、関係者の権利を侵害しうる情報は開示しません。
- ・ 当社グループが開示する企業情報のうち将来の見通しに関する記述は、当社グループがその時点で入手している情報および合理的であると判断される一定の前提を根拠としており、実際の業績などはさまざまな要因により異なる結果となる可能性があります。

3. 情報開示の方法

上記の法令や規則などにより開示が求められる企業情報については、それぞれの法令や規則などで定められた方法により情報開示を行うとともに、当社ウェブサイトに掲載します。上記の法令や規則などに該当しない企業情報についても、その重要性や緊急性を考慮し、当社ウェブサイトなどを通じて情報開示を行います。

4. ステークホルダーとの対話

開示した情報に関して、会見、説明会、取材への対応、問い合わせへの対応などを通じ、ステークホルダーの皆様と積極的に対話を行います。また、対話を通じてステークホルダーの皆様からいただいたご意見などは、当社グループ内で共有し、今後の企業活動の参考とさせていただきます。

5. 沈黙期間

決算情報の漏洩を防ぎ、公平性を確保するため、決算(四半期決算を含む)期末日の翌日から決算発表(四半期決算発表を含む)までを沈黙期間とします。沈黙期間中は、業績予想の修正に関する情報開示を行った場合を除き、決算・業績見通しに関する会見、説明会、取材、問い合わせへの回答などは差し控えます。

6. フェア・ディスクロージャー・ルールへの対応

国内で2018年4月に施行された「フェア・ディスクロージャー・ルール」に対応し、金融商品取引業者等に対して公平な情報開示を行うため、特定の金融商品取引業者等(守秘義務及び売買等禁止義務を課されている者を除く)に重要情報が伝えられることを防止するとともに、特定の金融商品取引業者等に重要情報が伝えられることがなかったことを把握します。特定の金融商品取引業者等に重要情報が伝えられた場合には、法令に従い、同情報を公開します。

7. 社内体制の整備

当社グループは、ディスクロージャーポリシーを遵守し、適切な情報開示およびステークホルダーの皆様との対話が行えるよう、社内体制および社内規程体系を整備します。

2-8. KOKUSAI ELECTRICグループ税務方針：2023年10月制定

KOKUSAI ELECTRICグループ(以下「当社グループ」という。)では、企業理念「KOKUSAI ELECTRIC Way」を踏まえ、事業活動を通じて重点的に取り組む課題(マテリアリティ)の一つとして、「サステナビリティ経営の実現に向けたガバナンス体制の強化(コーポレート・ガバナンスの強化、コンプライアンスの徹底、重大ビジネスリスク・マネジメントの徹底、経営の透明性確保)」に取り組んでいます。

当社グループのコンプライアンスは、法令および定款の遵守は当然のことと捉え、企業倫理に照らして、社会から信頼される企業あるいは個人として正しい行動をすることであると考えています。税務に関しても、指針やグループ内ルールの整備、従業員に対する研修等を通じて、コンプライアンスの維持・向上に努めています。

1. 適用範囲

本税務方針は、当社グループのすべての役員と従業員に適用されます。

2. 法令遵守と適正な納税

当社グループは、事業活動を行うすべての国や地域の法令等を遵守するとともに、OECD*1移転価格ガイドラインやBEPS*2行動計画などの国際機関が公表する基準に準拠して、適正な申告および納税を行います。また、事業目的に沿わない実態のない意図的な租税回避目的の行為、通常の事業活動を逸脱する税務戦略の構築は行いません。

*1 OECD(Organization for Economic Co-operation and Development)：経済協力開発機構

*2 BEPS(Base Erosion and Profit Shifting)：税源浸食と利益移転

3. 税務ガバナンス

株式会社KOKUSAI ELECTRICは、税務を含む各種リスクに対処するために「内部統制システムに関する基本方針」を定めるとともに、取締役会における監督を実施しています。当社グループにおける税務に関わる各社の役割は次の通りです。

(1) 株式会社KOKUSAI ELECTRIC(親会社)

税務に関する指針やグループ内ルールを整備し、グループ会社と連携を図りながら、税務関連業務を適正に遂行します。特に、グループ会社間の国際取引に係る税務リスクに関しては、グループ会社や外部の国際税務専門家と連携して、課題に対処します。

(2) グループ会社

親会社が整備する指針やグループ内ルールにしたがい、税務申告や納税などの税務関連業務を適正に遂行します。また、親会社に対して報告、税務関連書類の提出などを行います。

4. 透明性

当社グループは、税務ガバナンスを強化し、財務状況の公正かつタイムリーな開示を実施することで、税の透明性を確保します。

5. 税務当局との関係

当社グループは、透明性を高めることで、事業活動を行うすべての国や地域における税務当局と誠実で良好な協力関係を構築し、維持・発展させることに努めています。また、過去に税務当局から指摘を受けた項目については、適切な是正および改善措置を講じ、再発防止を図ります。

2-9. KOKUSAI ELECTRICグループ情報セキュリティ方針：2025年4月制定

1. 目的

本方針は、KOKUSAI ELECTRICグループ(以下「当社グループ」という。)における個人情報を含む情報資産の機密性、完全性及び可用性を確保し、保護することで、当社グループにおける事業上の損失及び社会的信用の失墜を防ぎ、もってお客様、お取引様、役員及び従業員等をはじめとする全てのステークホルダーにとって安全な事業運営環境を提供することを目的とします。

2. 基本方針

当社グループの全ての役員及び従業員等は、情報セキュリティの取り組みを経営及び事業における重要課題のひとつと認識し、各国の法令及びその他の規範はもとより、以下の各号に定める事項を基本方針として遵守します。

(1) 個人情報保護方針を含む情報セキュリティ関連規程の整備

当社グループは、各国の法令及びその他の規範に準拠及び適合した情報セキュリティ関連規程の整備を行います。更に、当該規程の有効性について改善点を把握した場合は、速やかにこれを改善します。

(2) 情報セキュリティ管理体制の整備

当社及びグループ会社の役員を責任者とした情報セキュリティ管理体制を確立し、運営します。加えて組織的、人的、物理的及び技術的な情報セキュリティを維持し、継続的に改善していきます。

(3) 情報資産の保護

当社グループは、当社グループの扱う情報資産の機密性、完全性及び可用性に対する脅威から情報資産を適切に保護するため、安全な管理策を講じます。

また、事業継続のために、適切な管理措置を講じます。

(4) 教育及び訓練

当社グループは、役員及び従業員等の情報セキュリティに関する意識の向上を図るとともに、情報セキュリティに関する教育及び訓練を行います。

(5) 監査及び監督

当社グループは、本方針に定める内容を遵守した事業活動が行われているか定期又は不定期の監査を行い、その実施状況を評価するものとします。また、取締役会は、本方針の運用状況について監督を行います。

(6) 事故発生予防及び発生時の対応

当社グループは、情報セキュリティ事故の防止に努めるとともに、万一、事故が発生した場合には、再発防止策を含む適切な対策を速やかに講じます。

(7) 処分

当社グループの役員及び従業員等が本方針又は関連法令等に違反した場合、役員については解任の提案を含む重大な処分の、従業員等に対しては社員就業規則等の定めによることにより解雇を含む懲戒処分の対象とし、厳正に対処するものとします。

2-10. KOKUSAI ELECTRICグループ個人情報保護方針：2025年4月制定

1. 目的

KOKUSAI ELECTRICグループ(以下「当社グループ」という。)は、当社グループの技術上、営業上の情報やステークホルダーの皆様からお預かりする情報等、さまざまな情報の価値を尊重するために、情報管理体制の確立とその徹底に努めております。当社グループは、個人情報の保護および適正な流通確保に努め、個人情報を取り扱うにあたっては、日本を含めた各国の個人情報保護に関する法令及びその関連法規等(以下、併せて「個人情報保護法等」という。)を遵守すると共に、本方針を定め、当社グループの役員及び従業員等に周知し、本方針に従い個人情報の適切な保護に努めます。

2. 個人情報の取得・利用・保存・提供・削除・廃棄等

当社グループは、以下の各号に従い個人情報を取り扱います。

- (1) 偽りその他不正の手段により個人情報を取得しないものとし、利用目的に必要な範囲を超えた個人情報の取得はいたしません。
- (2) 個人情報は原則として特定した利用目的の範囲内で取り扱うこととし、その取得前に利用目的を公表していない場合は、速やかにその利用目的を本人に通知・公表等します。
- (3) 前号の利用目的は、当該変更前の利用目的と合理的に関連性が認められる範囲に限り変更できるものとします。
- (4) 個人情報の取扱いにあたっては、透明性を確保するものとし、個人情報の取扱い等に関して本人に必要な情報を提供するものとします。
- (5) 個人情報は適法かつ公正に利用するものとし、違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれがある方法による個人情報の利用はいたしません。
- (6) 個人情報を正確かつ最新の内容に保ち、別途定める保存期間経過後は消去します。
- (7) 個人情報の漏洩、滅失、毀損の防止のために必要かつ適切な措置を講じます。
- (8) 個人情報を取り扱う場合は、適用のある個人情報保護法等により求められる場合には同意を取得・確認する等、適用のある個人情報保護法等に従った適切な手続を経るものとします。
- (9) 個人情報を国内外の第三者に提供する場合は、適用のある個人情報保護法等の定めに応じて、必要な同意を取得し、第三者と必要な契約を締結する等、適用のある個人情報保護法等に従った適切な手続を経るものとします。
- (10) 個人情報の取り扱いを委託する場合は、委託先と必要な契約を締結する等、委託先を適切に監督するものとします。

3. 安全管理措置

当社グループは、個人情報の正確性及び安全性を確保するため、情報セキュリティに関する諸規則に則り個人情報へのアクセス管理、個人情報の持ち出し手段の制限、外部からの不正アクセスの防止等の対策を講じ、個人情報の紛失、破壊、改ざん、漏えい等の予防に努めます。個人情報の紛失、破壊、改ざん、漏えい等が万が一発生したときは、状況の調査、是正措置の実施、監督当局や本人への連絡等、適用のある個人情報保護法等に応じて必要な対応を行います。

4. 本人の権利尊重

当社グループは、個人情報に関する本人から、自己情報の開示、訂正若しくは削除、又は利用若しくは提供の拒否等、個人情報保護法等に定める本人の権利行使への対応を求められたときは、個人情報に関する本人の権利を尊重し、誠意をもって対応します。また、本人が権利行使への対応を求めたことを理由として本人に対して差別をすることはありません。

5. 法令遵守

当社グループは、個人情報を取り扱うにあたっては、個人情報保護法等を遵守します。

6. 組織体制及び規程類の整備

当社グループは、各グループ会社の事業活動における業務実態に応じた個人情報保護のための管理体制を確立します。また、必要な規程類の整備を行い、個人情報の収集、利用、提供、管理等において、所定の規則に従い個人情報を適切に取り扱います。

7. 教育

当社グループは、全ての役員及び従業員等に対し、個人情報保護の重要性を認識させ、個人情報保護に関する有効な教育を継続的に行った上で、本方針及び第6項に基づいて整備された規程類の趣旨・内容を周知し、その遵守を徹底させます。

8. 監査

当社グループは、本方針に定める内容を遵守しているか定期又は不定期の監査を行い、その状況を評価するものとします。

9. 改善

当社グループは、前項に基づく監査等により、本方針に基づき整備された規程類や組織体制の有効性等について改善点を把握した場合は、速やかにこれを改善します。

2-11. KOKUSAI ELECTRICグループ品質方針：2025年4月制定

1. 目的

KOKUSAI ELECTRICグループ(以下「当社グループ」という。)は、企業理念であるKOKUSAI ELECTRIC Wayが掲げる「技術と対話で未来をつくる」というスローガンの下、創造と革新が生まれる未来を支える品質の高い製品とサービスをお客様に提供することを目的とし、以下のとおり品質方針を定めます。

2. 基本方針

当社グループは、社会の期待を超える技術、高品質で競争力のある製品とサービスを提供することをおして、創造と革新が生まれる未来を支えます。

- (1) お客様の信頼と満足を得る品質を実現します。
- (2) 競争力のある製品とサービスを、納期を守りお客様に提供します。
- (3) 役員及び従業員等は、適用される各国の法令及び基本と正道に則り、誠意をもって各自の職務を果たし、かつお客様の視点で、自ら考え行動し、継続的な改善を図ります。

3. 基本活動

当社グループは、前項に定める基本方針に基づき、以下の各号に定める活動を実行及び徹底します。

- (1) ステークホルダーとの弛まぬ対話により、品質の透明性を保ちます。
- (2) お客様のニーズに応える製品とサービスを提供して、より高いお客様満足度を実現します。
- (3) サプライチェーンにおける適切な品質管理体制を構築し、維持します。
- (4) 適用される各国の法令、業界標準及びお客様の要件を遵守します。
- (5) 仕事の手順を継続的に見直し、製品とサービス、並びに業務の品質を向上させます。
- (6) 役員及び従業員等は品質の重要性を理解し実践できるように、教育を継続します。

3. KOKUSAI ELECTRICグループ ビジネスパートナー行動規範

3-1. 労働

貴社は、労働者の人権を尊重し、国際社会から理解されるよう尊厳と敬意をもって彼らに接する必要があります。これは、直接的・間接的な取引先様ならびに臨時社員、移民労働者、学生、直接雇用者およびその他の就労形態の労働者を含む全ての労働者に適用されます。

(1) 強制労働の禁止

貴社は、拘束(債務による拘束を含む)または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷労働または人身売買などのあらゆる形態によって得られた強制的な労働力を用いてはなりません。

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り人を移送、隠匿、採用、譲渡、またはその受け入れを含みます。

また、貴社が提供する施設(該当する施設には、労働者の寮や社宅を含む)への出入りや、施設における労働者の自由な移動に正当な理由のない不合理な制約を課してはなりません。

貴社は、雇用プロセスの一環として、全ての労働者に母国語または労働者が正しく理解できる言語を確認の上、その言語で記述された雇用条件を含む雇用契約書を提示しなくてはなりません。

外国人移民労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取り、受入国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、もしくは元の契約の同等以上の条件を提供する変更以外は認められません。

全ての労働は自発的でなくてはならず、労働者が契約通りに妥当な通知を行っている場合、労働者は違約金の支払いや罰を受けることなく仕事を休んだり雇用関係を終了したりする自由がある旨が雇用契約書に明記されていなければなりません。退職する全ての労働者に関する書類は保持しなくてはなりません。

貴社は、労働者の身分証明書または移民申請書(政府発行の身分証明書、パスポート、就労ビザ、個人ID証明書等)を会社側で保持したり、あるいは破棄、隠匿、没収してはなりません。雇用者はこれらの保持が法律で定められている場合にのみ文書を保持することができます。そのような場合も、労働者本人が常にそれらの文書を管理可能でなければなりません。

貴社は、労働者に、雇用者の人材斡旋業者またはその委託先業者の就職斡旋手数料、または雇用に関わるその他の手数料を負担させてはなりません。

(2) 若年労働者

貴社は、いかなる製造段階においても児童労働をさせてはなりません。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または国の雇用最低年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者をさします。

貴社は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを持たなければなりません。正当な職場学習プログラムの実施は、全ての法規制が遵守されている限り認められます。但し、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、当該者の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。

貴社は、法規制に従い、学生労働者の就業記録の適切な維持、教育パートナーの厳格なデュー・ディリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、適用される法規制に従った学生労働者の適切な管理を確実にしなければなりません。そして貴社は全ての学生労働者に業務を行う上で必要とする適切なサポートとトレーニングを提供する必要があります。なお、賃金の金額ですが、現地法がない場合、学生労働者、インターン、およびそれに準じる見習い労働者の賃金は、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金額でなくてはなりません。

児童労働が判明した場合は、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。また、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。全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的に義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関する全ての法律を遵守しなければなりません。全ての労働者は、同一労働・同一資格に対し、同一賃金を受け取るものとします。現地法を遵守し、労働者には時間外労働に対して通常の時給より高い賃率で支払われなければなりません。また、最低賃金の定めがあるときはそれを上回る生活賃金を満たす賃金の支払いの実現に努める必要があります。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。労働者が各支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を確認するために十分な情報が記載された給与明細書が適切な時期に労働者に提供され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全て現地法の制限内とします。

(5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇

貴社は、ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場づくりに取り組まなければなりません。貴社は、労働者に対して暴力、ジェンダーに基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、いじめ、公の場での侮辱やみせしめ・晒し、または言葉による虐待などの不快な、または非人道的な待遇は一切あってはならず、またこのような待遇を受ける恐れがあってはなりません。

貴社は、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、保護された遺伝情報、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行ってはなりません。これらの要求事項に対応した懲戒方針および手続きを明確に定義し、労働者に伝えなければなりません。

労働者には宗教上の慣行や障がいに対して合理的な便宜が図られなければなりません。さらに労働者、または採用する可能性のある労働者に対して、差別的に使用される可能性の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(雇用および職業)条約(第111号)を考慮して草案されたものです。

(6) 結社の自由および団体交渉

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、貴社は、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。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が認められるものとします。

3-2. 安全衛生

貴社は、安全で衛生的な作業環境が、業務上の怪我や病気の発生を最小化することに加えて、製品およびサービスの品質、製品の均質性、ならびに労働者の定着および勤労意欲を向上させることを認識します。同時に職場における安全衛生上の問題を特定および解決するために、継続的な労働者への情報と教育が不可欠であることも認識します。なお、ISO45001、ILO安全衛生マネジメントシステムガイドラインなど、広く社会に認知されたマネジメントシステムは貴社内での規範を策定する上で役立つ情報が得られることがあります。

(1) 労働安全衛生

貴社は、労働者の潜在的な安全衛生上の危険源(化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、および墜落の危険源)に対する曝露を、特定、評価、さらにヒエラルキーコントロールを用いて軽減しなければなりません。これには、危険源の除去、プロセスや材料の代替、適切な設計による制御、工学的および管理的対策の実施、予防保全、および安全作業手順(ロックアウト/タグアウトを含む)の実施、および継続的な労働安全衛生に関する教育訓練の提供が含まれます。これらの手段により、危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具、およびこれらの危険源に関連するリスクに関する教育が有効な方法で、かつ労働者がその内容を正しく理解できる言語で提供されなければなりません。妊娠中の女性・育児中の労働者に対して高い危険源のある労働環境からの配置転換や妊娠中の女性および育児中の労働者に対する業務分担関連を含む労働安全衛生上のリスクの除去または軽減および育児中の労働者に対する合理的な便宜の提供など、妥当な措置を講じなければなりません。

(2) 緊急時への備え

貴社は、潜在的な緊急事態や非常事態を特定、評価し、緊急の報告、従業員への通知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急計画および対応手順の実施により、その影響を最小限に抑えなければなりません。防災訓練は、少なくとも年に一度、または現地法の要求、いずれかのより厳しい方法で実施しなければなりません。緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、わかりやすく障害物のない出口、適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報、および復旧計画なども含まれます。このような対策および手順は、生命、環境、および資産への損害を最小化することに重点を置いたものでなければなりません。

(3) 労働災害および疾病

貴社は、労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告する手順および仕組みを運用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事例の分類および記録、必要な治療の提供、事例の詳細な調査、および原因を除去するための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰を促進するための規定が含まれなければなりません。

貴社は、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

貴社は、労働者の化学的、生物学的、物理的薬剤への曝露を、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。潜在的な危険源が特定された場合は、貴社はその潜在的危険源を除去または軽減する機会を模索しなければなりません。その危険源の除去または軽減が実行可能でない場合、潜在的な危険源は、適切な設計、工学的および運営的管理の実施によって制御されなければなりません。このような手段により、危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具が無料で提供され、これが使用されなければなりません。保護プログラムは継続的に実施され、これらの危険源に関わるリスクについての教育を含まなければなりません。

(5) 身体に負荷のかかる作業

貴社は、手で材料を直接扱う作業、肉体的に負担のかかる業務、繰り返しの多い力仕事、長時間の立ち作業、そして大きな力を使って何かを組上げる作業など、労働者が怪我をするリスクを特定、評価の上で問題が起きないように管理しなくてはなりません。

(6) 機械の安全対策

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

(7) 衛生設備、食事、および住居

貴社は、労働者に対しては清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食品の調理、保存、および食事のための施設を提供しなければなりません。貴社が労働者に寮を提供する場合には、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明、暖房、換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設、および適切に出入りできる妥当な広さの個人スペースを兼ね備えていなければなりません。

(8) 安全衛生に関する連絡

貴社は、労働者の母国語または労働者がその内容を正しく理解できる言語で、労働者が暴露することになるあらゆる特定される職場の危険源（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険源を含みますが、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労働者に提供しなければなりません。また安全衛生に関する情報は、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。全ての労働者に対し、作業の開始前に、それ以降は定期的に教育訓練を提供する必要があります。

労働者は、報復されることなく安全衛生の懸念を提起するよう奨励されなければなりません。

3-3. 環境

貴社は、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。公衆の安全衛生を守りながら、製造活動において、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有害事象を最小限に抑えなければなりません。なお、KOKUSAI ELECTRICグループのグリーン調達に関する対応については、「KOKUSAI ELECTRICグループ Green Procurement Guideline(グリーン調達ガイドライン)」も合わせてご確認下さい。

(1) 環境許可と報告

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

(2) 汚染防止と資源保護

貴社は、汚染物質の排出、および廃棄物の発生を発生源、もしくは汚染除去装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、あるいは他の手段などの施策によって、最小限に抑えられるか除去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、再使用、保全、再利用その他手段などを実践・促進することでその使用を抑えなければなりません。

(3) 有害物質

貴社は、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、表示、および管理され、安全な取り扱い、移動、保存、使用、再使用または再利用、および破棄を確実に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

貴社は、固形廃棄物や有価物の特定、管理、削減、および責任をもって廃棄または再使用・再利用を行う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

貴社は、操業中に発生する揮発性の有機化合物(VOC)、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副生成物の大気への排出を特性化、定期的監視、制御し、排出される前に必要な処理を実施し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、効果的に管理されなければなりません。貴社は、大気への排出物質の取扱い、処理システムのパフォーマンスを日常的に監視しなければなりません。

(6) 資材の制限

貴社は、特定の物質の製品中および製造での禁止または制限に関し、リサイクルおよび廃棄物の表示に関するラベリングを含め、適用される全ての法律、規制およびお客様の要求を満たさなければなりません。

(7) 水の管理

貴社は、水源、水の使用・排出を文書化、特性化、監視する他、水使用量の削減を含む水の効率的な利用に努め、汚染経路を制御する水の管理プログラムを実施しなければなりません。あらゆる廃水は特性化、監視、制御され、排出または廃棄する前に必要な処理を実施しなければなりません。貴社は、廃水処理システムと水槽・タンクの動作を定期的に監視し、最適な動作と規制の遵守を確保しなければなりません。

(8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

貴社は、全社規模の温室効果ガス削減目標を設定しなければなりません。気候変動への影響軽減に努め、エネルギー消費および全ての関連するScope 1・2およびScope 3の温室効果ガスの排出を追跡、文書化し、温室効果ガス排出削減目標との比較を外务公开しなければなりません。貴社は、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化する方法を追求しなければなりません。

(9) 生物多様性や生態系などの保全

貴社は、生物多様性や生態系サービスの恩恵を受けていること、ならびに貴社の事業活動がそれらに影響を与えていることを自覚するとともに、自然と共生し、生物多様性や生態系サービスへの影響の軽減に常時留意しながら原材料や製品の調達活動に取り組まなければなりません。

3-4. 倫理

貴社は、社会的責任を果たし、かつ市場での成功を得るために、以下に掲げる最高レベルのビジネス倫理を遵守しなければなりません。

(1) ビジネス継続上の高潔性の保持

貴社は、ビジネスを続けて行く上で、最高レベルの高潔性を保たなくてはなりません。あらゆる種類の贈収賄、汚職、強奪、および横領を一切禁止する方針が保持されなくてはなりません。全ての商取引は透明性ととも実施され貴社の会計帳簿に正確に反映されなければなりません。汚職防止関連の法律を遵守するために、その監視と手続きは遂行されなければなりません。

(2) 不適切な利益の排除

貴社は、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。この禁止事項は、ビジネスを獲得または保持したり、何者かにビジネスを割り当てたり、その他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または受領することが含まれます。贈収賄・腐敗防止法令の遵守を確実にするために、監視、記録保存、および手続きが遂行されなければなりません。

(3) 情報の開示

全ての商取引は、透明性をもって実施され、貴社の会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。

貴社は、貴社の労働、安全衛生、環境保全、倫理、マネジメントシステム等への取り組み、事業活動とその構造、財務状況、および業績に関する情報を、当該規制と広く浸透している業界慣習に従って開示しなければなりません。

貴社のサプライチェーン上において実際に発生している事象や実施施策について虚偽、または不実の内容を記載することは認められません。

(4) 知的財産

貴社は、知的財産権の保護について尊重・配慮しなければなりません。技術やノウハウの移転、製品やサービスが知的財産権に抵触しないように実践しなければならず、また、お客様およびお取引先様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

貴社は、公正な競争ルールに則ったビジネス活動を行い、正確で誠実な広告をするなど、適用される全ての競争法を遵守した事業活動を行わなければなりません。また、お客様情報を保護するための適切な手段を講じなければなりません。

(6) 身元の保護と報復の禁止

貴社は、法律により禁止されていない限り、お取引先様および従業員である内部告発者の保護を確実にするプログラムを維持しなければなりません。貴社は、それらの内部告発者が報復のおそれなしに懸念を提起できるプロセスを伝達し、保持する必要があります。

事項を申し出ることができる手段は保証されなくてはなりません。

(7) 責任ある鉱物調達

貴社は、自社が製造する製品に含まれる鉱物(スズ、タンタル、タングステン、金、コバルト)の採掘源および管理の連鎖に関し、これらの鉱物が、経済協力開発機構(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、または同等と認められたデュー・ディリジェンス・フレームワークに沿った方法で入手されていることを合理的に保証するための方針を採用し、デュー・ディリジェンスを実施しなければなりません。KOKUSAI ELECTRICグループの責任ある鉱物調達の考え方については、「KOKUSAI ELECTRICグループ調達方針」も合わせてご確認ください。

(8) プライバシー

貴社は、お取引先様、お客様、消費者、および労働者など、ビジネスに携わる全ての人の個人情報、プライバシー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、共有する場合は、個人情報やプライバシーの保護、情報セキュリティに関する法律および規制の要件を遵守しなければなりません。

3-5. マネジメントシステム

貴社は、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採用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ことを目的としなければなりません。

- a. 貴社の業務および製品に関連する適用法、規制およびお客様要求事項の遵守
- b. 本ガイドラインへの適合
- c. 本ガイドラインに関連した運用リスクの特定と軽減。また、マネジメントシステムによって継続的改善を促進します。マネジメントシステムには以下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

貴社は、経営層が承認し、現地の言語で施設内に掲示されたコンプライアンスおよび継続的改善への貴社のコミットメントおよび企業の社会・環境責任に関する方針の記述を確認します。

(2) 経営者の説明責任と責任

貴社は、マネジメントシステムおよびそれに関連するプログラムの確実な実施を担当する経営層および会社における責任者を明確に特定します。

経営層は定期的にマネジメントシステムの状態をレビューします。

(3) 法的要件およびお客様の要件

貴社は、本ガイドラインに記載されている事項を含み、適用される法規制およびお客様要求事項を特定、監視、理解するプロセスを構築しなくてはなりません。

(4) リスク評価とリスク管理

貴社は、法令遵守、環境、安全衛生(*)および貴社の業務に関連する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および特定されたリスクを管理し、規則の遵守を確保するため、各リスクの相対的な重要度を決定し、適切な手順による管理および物理的制御を実施します。

* 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

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

(5) 改善目標

貴社は、社会、環境、安全衛生のパフォーマンスを改善するための明文化された目標、ターゲットおよび実施計画を設定します。
このような目標達成に対する貴社のパフォーマンスに関する定期的な評価を含みます。

(6) トレーニング

貴社は、管理職および労働者が貴社の方針、手続きおよび改善目標を実施し、適用される法規制の要求事項を満たすための教育訓練プログラムを策定します。

(7) コミュニケーション

貴社は、労働者・お取引先様およびお客様に対して、貴社の方針とそれに基づいた実践、期待および取り組み実績に関して明確で正確な情報を伝達します。

(8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

貴社は、本ガイドラインの対象となる慣行および条件に関して、労働者の理解度を評価し意見や違反事例を把握した上で継続的改善を促進するための効果的な苦情処理メカニズムを含む継続的なプロセスを維持します。

貴社は、関連する場合または必要な場合、労働者、その代表者、および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おそれることなく、苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境が与えられなければなりません。

(9) 監査および評価

貴社は、法規制の要求事項、本ガイドラインの内容および社会的・環境的責任に関連するお客様の契約上の要求事項に対する適合を確保するための定期的な自己評価を実施します。

(10) 是正措置プロセス

貴社は、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備に対する是正プロセスを維持します。

(11) 文書化と記録

貴社は、規制の遵守、会社の要求事項への適合およびプライバシーを保護するための適切な機密性を確保するための文書および記録を作成し維持します。

(12) お取引先様の責任

貴社は、本ガイドラインの内容を貴社のお取引先様に伝達し、本ガイドラインへの遵守を監視するためのプロセスを維持します。

3-6. 品質・安全性

(1) 製品安全性の確保

貴社は、製品設計を行う際には十分な製品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しなければなりません。また製品安全性に関しては、法令遵守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮しなければなりません。製品安全性に関わる法令や安全基準等(日本：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、各種法令の細則やJIS等。海外：UL、BSI、CSA等)が求める内容を遵守しなければなりません。これら製品安全性の確保には、トレーサビリティ(部品、材料の調達・製造工程など)などの管理および問題解決に向けた迅速な対応を含んだものでなくてはなりません。

(2) 品質保証活動の推進

貴社は、品質保証方針を策定し、その方針に基づいたPDCAサイクルを回しながら継続的改善を行う品質保証活動を日々進めなくてはなりません。そのためには組織体制を整備し、活動計画を定め、責任分担や手順を明示した、いわゆる品質マネジメントシステムを構築して推進する必要があります。代表的な品質マネジメントシステムとしては、ISO9001、ISO/TS16949などがありますのでご確認下さい。

3-7. 個人情報および機密情報の漏洩防止

(1) サイバー攻撃を含むコンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御

貴社は、サイバー攻撃を含むコンピュータ・ネットワーク上の脅威が社内外に影響を与えることを防ぐための対策を講じなくてはなりません。コンピュータ・ネットワーク上の脅威とは、コンピュータウイルス、コンピュータワーム、スパイウェア、ランサムウェア、ソーシャルエンジニアリング、標的型攻撃などをさします。パソコンやサーバーがコンピュータウイルスなどに感染した場合、当該パソコンに保存されているお客様情報、機密情報が外部に流出するおそれがある他、他社のコンピュータを攻撃してしまうことにより、日常業務の停滞や信用失墜による重大な損失を発生させるなどの大問題を招く可能性があります。また標的型攻撃などにより、ネットワークに侵入された場合も各種情報の流失・破壊を受け、同様の損失を招くことがありますので、細心の注意が払われなければなりません。

(2) 個人情報漏洩防止策の策定

貴社は、個人情報(*)が不正または不当に取得、利用、開示または漏洩することがないように、労働者が遵守すべき規範や方針を策定し、PDCAサイクルを回してその管理を徹底しなくてはなりません。

*個人情報：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(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することができるものを含む)。

(3) お客様・第三者の機密情報の漏洩防止策の策定

貴社は、お客様、第三者などの機密情報(*)が不正または不当に取得、利用、開示または漏洩することがないように、PDCAサイクルを回してその管理を徹底しなくてはなりません。

*機密情報：機密である旨が合意されている文書(電磁的あるいは光学的に記録されたデータ情報を含む)などにより開示された情報や機密である旨を告知した上で口頭にて開示された情報のこと。

4. 改訂履歴

Edition No.	改訂年月	履 歴
01	2023年10月	KOKUSAI ELECTRICグループ サステナブル調達ガイドライン初版発行
02	2024年 4月	当ガイドラインの責任者を記載、その他字句修正
03	2025年 4月	RBA行動規範Version8.0リリースに伴う改訂、各種方針の追加、その他字句修正、RBA行動規範を巻末に追加

5. RBA行動規範



バージョン8.0(2024年)

レスポンシブル・ビジネス・アライアンスの行動規範

レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)の行動規範では、サプライチェーンにおいて労働環境が安全であること、また責任を持って倫理的にかつ人権と環境を尊重してビジネスが行われることを確実なものにするための基準が定められています。

本規範は、あらゆる事業者が自主的に採用することができます。その結果として、採用した事業者の直接および間接のサプライチェーンと下請企業(人材派遣会社も含む)に適用される場合もあります。

本規範を採用して参加者(「参加企業」)となるために、事業者は、本規範への支持を宣言した上で、本規範に定める効果的なマネジメントシステムの構築を通じて、本規範とその基準に沿ったデューデリジェンスを実施するものとします。

参加企業は、本規範をサプライチェーン全体の取組とみなさなければなりません。参加企業は、少なくとも一次サプライヤーに対して、本規範の認識と実施を要請しなければなりません。

本規範の採用にあたり、事業者は、すべての事業活動で、適用される法律、規則、および規制を完全に遵守して業務を行わなければなりません¹。本文書の「参考資料」に記載する国際的に認知された基準、およびグローバルサプライチェーンにおける最善・最適とされる方法に沿って、社会・環境面の責任と企業倫理を推進するために、本規範が法令遵守を上回る場合があります。いかなる場合も、本規範を遵守することが、適用法令を侵害することにはなりません。ただし、RBA規範と適用法令との間に異なる基準がある場合、RBAは最も厳しい要件を満たすことを適合と定義します。

本規範の規定は、以下を含む国際的に認知された基準に基づいており、これを尊重するものです。

- OECD多国籍企業行動指針
- 国連のビジネスと人権に関する指導原則
- 労働における基本的原則および権利に関するILO宣言
- ILO基本条約
- 国連世界人権宣言

本規範は、以下の5つのセクションで構成されています。

- セクションA、B、C:それぞれ、労働、安全衛生、および環境に関する基準
- セクションD:ビジネス倫理に関する基準

¹ 本規範は、労働者を含む、第三者の新しい、追加の権利を生み出すことを意図したものではありません。



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

- セクションE: 本規範を遵守するための適切なマネジメントシステムの要素

RBAは、行動規範の継続的発展および実施のためにステークホルダー（利害関係者）から定期的に意見を得るように取り組んでいます。



A. 労働

参加企業は、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

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。参加企業は、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。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。参加企業は、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。参加企業は、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。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。参加企業は、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。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。また、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

参加企業は、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ってはなりません。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、障害の有無、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、宗教的慣習や障害に対する合理的な便宜が図られなければなりません。さらに、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、参加企業は、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。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。



B. 安全衛生

参加企業は、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。参加企業は、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も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

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。これら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、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。それら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

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。参加企業は、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

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。参加企業は、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。参加企業は、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。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。参加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

参加企業は、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。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。



C. 環境

すべての事業部門において、参加企業は、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。参加企業は、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) 汚染防止と資源保護

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

参加企業は、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

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。参加企業は、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

参加企業は、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

参加企業は、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。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。参加企業は、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

参加企業は、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。参加企業は、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。



D. 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、参加企業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

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。参加企業は、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

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、参加企業の会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。参加企業の労働、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。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²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。参加企業は、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

参加企業は、製造する製品に含まれるタンタル、スズ、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

参加企業は、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。参加企業は、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。

² 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。



E. マネジメントシステム

参加企業は、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)参加企業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

参加企業は、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参加企業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

参加企業は、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。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

参加企業は、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

参加企業は、参加企業の業務に関連する法令遵守、環境安全衛生³、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。参加企業は、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。

³ 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。



5) 改善目標

参加企業は、参加企業の社会・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(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

参加企業は、参加企業の方針、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

参加企業は、参加企業の方針、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、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

参加企業は、関連する場合または必要な場合、労働者、その代表者、および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

参加企業は、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

参加企業は、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

参加企業は、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

参加企業は、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。



参考資料

本規範の策定にあたっては以下の資料を参照しており、かかる資料から役立つ追加情報を得られる可能性があります。以下の資料は、各参加企業が支持している場合と、していない場合があります。

基準および条約:

- [ILO基本条約](#)
 - 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](#)
- [OECD多国籍企業行動指針](#)
- [国連のビジネスと人権に関する指導原則](#)
- [世界人権宣言](#)
- [国連腐敗防止条約](#)
- [国連児童の権利に関する条約](#)
- [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](#)



- [国連グローバルコンパクト](#)

その他の役立つ参考資料:

- [ドッド・フランク法\(ウォール街改革・消費者保護法\)](#)
- [EU環境管理・環境監査スキーム](#)
- [エシカル・トレーディング・イニシアチブ](#)
- [ILO安全衛生における行動規範](#)
- 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](#)
- ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル([SAI](#))
 - [SA 8000](#)
- [米国連邦調達規則](#)



文書の変更履歴

バージョン1.0 – 2004年10月リリース。

バージョン1.1 – 2005年5月リリース。RBA形式に変換、ページレイアウトのわずかな修正、内容の変更なし。

バージョン2.0 – 複数の規定の修正により2005年10月リリース。バージョン3.0 – 複数の規定の修正により2009年6月リリース。

バージョン4.0 – 複数の規定の修正により2012年4月リリース。バージョン5.0 – 複数の規定の修正により2014年11月リリース。

バージョン5.1 – A1の修正により2015年3月リリース。2016年1月1日に実施。バージョン6.0 – 複数の規定の修正により2018年1月リリース。

バージョン7.0 – 複数の規定の修正により2021年1月リリース。

バージョン8.0 – 複数の規定の修正により2024年1月リリース。

RBA行動規範は、2004年6月から2004年10月の間に電子製品の製造に関与した多数の会社が第一稿を策定しました。より多くの会社が、本規範を採用することが奨励されています。次のリンクから追加情報を得ることができます：

<https://www.responsiblebusiness.org>