

	事業に関わる 行動規範	文書番号 Document number	HRG-100C02	版番号 Version number	00
---	----------------	-------------------------	------------	-----------------------	----

表紙

# 事業に関わる行動規範

ハマックス株式会社  
HAMAX Co., Ltd.

文書番号 : HRG-100C02  
Document number : HRG-100C02

制定日 : 2024/02/20  
Edition date : 02/20/2024

改訂日 : ----/--/--  
Revision date : --/--/----

承認



	事業に関わる 行動規範	文書番号 Document number	HRG-100C02	版番号 Version number	00
目次					

## 目次

改訂履歴.....	4
1. 序文.....	5
1.1 一般.....	5
1.2 適用範囲.....	5
1.3 遵守事項.....	5
1.4 マネジメントシステムの導入.....	5
2. 引用規格と関連文書.....	6
2.1 引用規格.....	6
2.2 関連する文書.....	6
3. 人権.....	7
3.1 世界人権宣言の遵守.....	7
3.1.1 平等.....	7
3.1.2 生命と安全.....	7
3.1.3 個人の自由.....	7
3.1.4 経済的、社会的、文化的自由.....	7
3.2 人権保護の尊重（原則1）.....	7
3.2.1 人権の尊重.....	7
3.2.2 責任範囲の判定.....	8
3.2.3 デューデリジェンス.....	8
3.2.3.1 方針声明.....	8
3.2.3.2 人権に与える影響の検証.....	8
3.2.3.3 人権方針の全社的な統合.....	9
3.2.3.4 実績の調査と報告.....	9
3.2.3.5 懸念を表明する方法.....	9
3.2.4 職場における人権の支持および尊重.....	9
3.2.5 コミュニティにおける人権の支持および尊重.....	9
3.2.6 労働安全衛生.....	10
3.3 人権侵害に加担しないための確保（原則2）.....	10
3.3.1 加担の要素.....	10
3.3.2 加担の疑い.....	11
3.3.3 加担の回避.....	11
4. 労働.....	12
4.1 結社の自由と団体交渉の実効的な承認（原則3）.....	12
4.1.1 結社の自由.....	12
4.1.2 団体交渉の自由.....	12

	事業に関わる	文書番号	HRG-100C02	版番号	00
	行動規範	Document number		Version number	
目次					

4.1.3	組織の活動	12
4.2	あらゆる形態の強制労働の撤廃（原則4）	12
4.2.1	強制労働および強制的労働の禁止	12
4.2.2	現代的奴隷制の認識	13
4.2.3	労働権侵害の防止	13
4.3	児童労働の実効的な廃止（原則5）	14
4.3.1	児童労働と少年労働	14
4.3.2	就労の最低年齢	15
4.3.3	児童労働の防止	15
4.4	雇用と職業における差別の撤廃（原則6）	15
4.4.1	雇用と職業における差別	15
4.4.2	労働条件	16
4.4.3	差別のない取り組み	17
4.4.4	ハラスメント	17
5.	環境	18
5.1	環境上の課題に対する予防原則的アプローチ（原則7）	18
5.1.1	予防原則的アプローチ	18
5.1.2	主要な環境課題	18
5.2	環境に関する責任（原則8）	18
5.2.1	環境責任	18
5.2.2	環境への取り組み	19
5.3	環境に優しい技術の開発と普及（原則9）	19
5.3.1	環境上適正な技術	19
6.	腐敗防止	20
6.1	腐敗防止への取り組み（原則10）	20
6.1.1	腐敗防止の倫理的理由	20
6.1.2	腐敗防止のビジネス上の理由	20
6.1.3	贈収賄および斡旋料	20
6.1.4	贈答品および接待	21
6.1.5	利益相反	21
6.2	公正な事業慣行	22
6.2.1	知的財産と機密保持	22
6.2.2	情報セキュリティ	22
6.2.3	独占禁止法	22
6.2.4	輸出管理と制裁	22

	事業に関わる 行動規範	文書番号 Document number	HRG-100C02	版番号 Version number	00
改訂履歴					

改訂履歴

版数 Version number	改訂日 Revision Date	改訂内容 Revised content	作成・確認・承認 Prepare/Review/Approve
00	2024/02/20	初版 First edition	濱田 承認 山口 作成

	事業に関わる 行動規範	文書番号 Document number	HRG-100C02	版番号 Version number	00
	第1条 序 文				

## 1. 序文

### 1.1 一般

ハマックス株式会社（以下、当社という）は、持続可能なソリューションを担うお客様のグローバルサプライヤーになるというミッションにおいて、倫理的かつ責任あるビジネスを行うという使命を担い、誠実なビジネスを献身的に取り組み、その価値をお客様と共有します。

当社は、国連グローバル・コンパクトの定める4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則、および、経済協力開発機構（OECD）の「多国籍企業行動指針」の責任ある企業行動に関する勧告をすべての事業活動へ統合することに取り組み、サステナビリティ・パフォーマンスの向上を目指します。

当社は、すべての事業に関して、本規定「事業に関わる行動規範」を尊重し、遵守します。

### 1.2 適用範囲

本規定「事業に関わる行動規範」は、当社のすべての事業に適用されます。

### 1.3 遵守事項

当社は、適用されるすべての法律、規制、契約要件や方針に加えて、「事業に関わる行動規範」を遵守します。また、現地の法律や規制がより低い基準を定めている場合には、国際基準を適用します。「事業に関わる行動規範」と国内法との間に矛盾や抵触がある場合、最も厳しい基準に従います。

当社は、「事業に関わる行動規範」の対象であるすべての分野において継続的な改善を実施し、その進歩を実証します。また、遵守の一環として、適切な記録を保持し、要求に応じてこれらの記録を利用できるようにします。

### 1.4 マネジメントシステムの導入

当社は、「事業に関わる行動規範」の遵守を確保するために適切なマネジメントシステムを導入します。

当社は、人権、労働、環境、腐敗防止に関連する潜在的なリスクを特定し、管理するためのデューディリジェンスを実施します。これには、事業規模や事業環境の複雑さとリスクに見合った適切な方針、責任あるサプライチェーン管理システム、苦情処理メカニズムを持つことが含まれます。また、デューディリジェンスは、OECD 多国籍企業行動指針の定義に従います。

	事業に関わる 行動規範	文書番号 Document number	HRG-100C02	版番号 Version number	00
第2条 引用規格					

## 2. 引用規格と関連文書

### 2.1 引用規格

国連グローバル・コンパクト 4分野10原則

世界人権宣言（人権）

ビジネスと人権に関する指導原則（人権）

労働における基本的原則および権利に関するILO宣言（労働）

環境と開発に関するリオ宣言（環境）

腐敗防止に関する国連条約（腐敗防止）

OECD多国籍企業行動指針

### 2.2 関連する文書

---

	事業に関わる 行動規範	文書番号 Document number	HRG-100C02	版番号 Version number	00
	第3条 人権				

### 3. 人権

#### 3.1 世界人権宣言の遵守

##### 3.1.1 平等

当社は、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利について平等である」という前提を尊重します。

人種、肌の色、性別、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国籍または社会的出自、財産、家系またはその他の立場を理由とする人権享受の区別をいづれも禁止します。

##### 3.1.2 生命と安全

当社は、生命、自由および身体の安全に対する権利、ならびに隷属、拷問、虐待、または残虐な、非人道的な行為、もしくは品位を傷つけるような取り扱いや処罰をいづれも禁止します。

##### 3.1.3 個人の自由

当社は、家族、住居、通信、評判と名誉、および移動の自由に関する個人のプライバシーを保護します。また、庇護を求める権利、国籍を取得する権利、婚姻して家族を持つ権利、財産を所有する権利、および思想、良心、宗教の自由、意見と表現の自由、平和的集会と結社の権利や政治への参加権利についても保護します。

##### 3.1.4 経済的、社会的、文化的自由

当社は、社会保障を受ける権利、人間の尊厳と個々人の人格の自由な発達に欠かすことのできない経済的、社会的、文化的権利を尊重します。また、労働者とその家族が人間としての尊厳にふさわしい存在を確保できる公正かつ満足のいく報酬（必要な場合、他の社会保護手段による補完）を得る権利、労働組合を結成し、これに参加する権利、休息と余暇の権利、労働時間の合理的な制限を受ける権利、および、定期的な有給休暇の権利を認めます。

食糧、衣服、住宅、医療ケア、社会サービス・保障を含めた健康と福祉に十分な生活水準を得る権利、および、必要に応じて、教育の権利、地域の文化的生活に参加する権利、科学や文学、芸術作品によって生じる精神的・物質的利益の保護を受ける権利を尊重します。

#### 3.2 人権保護の尊重（原則1）

当社は、国際的に宣言されている人権の保護を支持し、尊重します。

##### 3.2.1 人権の尊重

当社は、あらゆる権利に対する自社の潜在的な影響力を考慮し、いかなる場所においても人権を尊重する責任を担います。

当社は、「ビジネスと人権に関する指導原則」を遵守し、世界人権宣言や国際労働機関 (ILO)

	事業に関わる 行動規範	文書番号 Document number	HRG-100C02	版番号 Version number	00
	第3条 人権				

宣言に規定されている基本的権利に関する原則を含む、国際的に認められたすべての人権を尊重します。また、事業や関連するサプライチェーン、その事業が行われている地域コミュニティにおいて、他者が人権を享受することに悪影響を及ぼすような事態を引き起こす、または、その一因となるような事態を回避します。

当社は、包括的で尊重される職場を維持し、サプライチェーンにおけるリスクを積極的に管理し、影響を受けるすべてのステークホルダーの人権を考慮し、特に女性、移民、先住民、社会的弱者に配慮します。

### 3.2.2 責任範囲の判定

当社は、事業が人権に、潜在的に悪影響を及ぼすリスクを判定するため、次の事項を考慮します。

- 1) 事業を展開する国や地域の情勢を検討し、事業によって生じかねない人権課題の有無を確認します。
- 2) 生産者として、サービス提供者として、雇用創出者として、地域の隣人として、事業が現実的に、もしくは潜在的に持ちうる人権への影響について検討し、現地に見合う形に適合させ、その地域における人権侵害を防ぎます。
- 3) 政府、ビジネスパートナー、サプライヤー、その他との関係性を分析し、人権侵害に関与してしまうリスクがないかを検討します。

### 3.2.3 デューデリジェンス

当社は、人権への悪影響を特定し、防止し、緩和するために実施される継続的なプロセスを構築し、人権尊重の責任を果たしていることを確保し、実証します。

#### 3.2.3.1 方針声明

当社は、人権尊重の責任を果たすことの公約として、方針声明を行います。方針声明は、「事業に関わる行動規範」に統合され、当社の組織内、また、組織に深く関わる人々にとって有意義な方針として活用します。

#### 3.2.3.2 人権に与える影響の検証

当社は、自社の置かれている事業背景に存在する活動と諸関係との潜在的な関連性を考慮し、既に行なっている活動と計画中の活動が人権にどのように影響しうるかを理解し、事前策を講じます。調査の対象範囲は、事業の規模や国、地方レベルの社会状況によるリスク水準に見合ったものにします。

当社は、明らかになった情報に基づいて、人権への潜在的な悪影響を見出し、それを回避するための計画を継続的に行います。

	事業に関わる	文書番号	HRG-100C02	版番号	00
	行動規範	Document number		Version number	
第3条 人権					

### 3.2.3.3 人権方針の全社的な統合

当社は、社内の一貫性を確保するため、人権方針を全社的に展開し、人権尊重を徹底します。

### 3.2.3.4 実績の調査と報告

当社は、事業の動向を調査し、人権に対する影響やパフォーマンスを定期的に審査するため、モニタリングと監査プロセスを取り入れます。モニタリングの実施によって、従業員の間に適切なインセンティブをもたらし、継続的な改善を確保します。また、内密に違反行為を報告できる手段を導入し、有用なフィードバックを取得します。

### 3.2.3.5 懸念を表明する方法

当社は、従業員や取引先、その他当社の事業に深く関係する人々が報復を恐れずに匿名で懸念を表明できるよう、報告システムを導入します。

人権への悪影響、並びに不正行為の疑いがある場合、すべての報告は内部告発システムを利用して報告することができ、公正かつ適時に調査されます。これらの報告はすべて匿名で行うことができ、迅速かつ専門的な方法で処理され、機密情報として扱われます。

当社は、報復を容認せず、善意をもって人権への悪影響、並びに不正行為の疑いや既知の事例を報告した人に報復しないことを約束します。

## 3.2.4 職場における人権の支持および尊重

当社は、職場における人権の支持、および尊重を遵守するため、次の事項を実施します。

- 1) 安全かつ健全な労働条件を提供します。
- 2) 結社の自由を保障します。
- 3) 人事慣行における差別禁止を徹底します。
- 4) 直接、間接を問わず、強制労働または児童労働の不使用を徹底します。
- 5) 基本的な保健、教育、住宅が他の機関によって提供されていない場合、代わって労働者とその家族へアクセスを提供します。
- 6) 家庭内暴力の被害者を対象に雇用優遇措置を導入します。

## 3.2.5 コミュニティにおける人権の支持および尊重

当社は、コミュニティにおける人権の支持、および尊重をするため、次の事項を実施します。

- 1) 個人、集団またはコミュニティの強制的な移住を防止します。
- 2) 地域社会の経済生活の保護を図ります。
- 3) 事業、従業員、顧客、および自社が属するコミュニティに影響を及ぼす問題についての議論に参加します。

	事業に関わる	文書番号	HRG-100C02	版番号	00
	行動規範	Document number		Version number	
第3条 人権					

- 4) 教育機会を醸成し、将来的により幅広く優れた労働力を活用できるようにします。
- 5) 貧困層や社会的弱者にディーセントワークの提供や生活向上のための良質な財やサービスの創出をしながら、人権を含む持続可能な社会に貢献します。

### 3.2.6 労働安全衛生

当社は、従業員が働く職場において、最低限満たさなければならない衛生、安全、環境に関する安全衛生基準の向上に取り組みます。

当社は、ビジネス目標を達成するために安全性を妥協、または手抜きをするよう強要することを禁じます。また、当社の監督下にあるサプライヤーの負傷が発生した場合、当社はそれを記録し、再発の可能性を最小限に抑えるための調査を実施します。

当社は、労働安全衛生を向上させるため、次の事項に取り組みます。

- 1) 安全で健康的な職場を提供します。すべての従業員に対し、安全衛生に関する必須研修と業務を安全に遂行するために必要な個人用保護具を提供します。このような訓練、および保護具の提供やメンテナンスは、従業員の負担にならないようにします。
- 2) 方針、リスクアセスメント、事故監視システム、安全委員会など、強固な安全管理システムを導入します。
- 3) 特定の作業活動、場所、状況に合わせて介入策を調整し、最善の緊急時対応策を策定します。
- 4) 適切な応急処置の手配、医療支援施設、およびリソースを提供します。
- 5) 従業員が薬物やアルコールの影響下でないことを確認します。
- 6) 敷地内に宿泊施設を提供する場合は、適切かつ安全でなければならず、同時に性別や文化的差異に対応し、プライバシーを提供します。生活環境は、地域および国の法律、業界基準、関連する団体協約（該当する場合）に従います。

### 3.3 人権侵害に加担しないための確保（原則2）

当社は、自らが人権侵害に加担しないよう確保します。

#### 3.3.1 加担の要素

当社は、次の事項に関する人権侵害への加担の要素に注視し、これらが判明した場合には、直ちに是正します。

- 1) 当社または当社を代表する個人が、作為または不作為（何もしないこと）によって他者が行う人権侵害を何らかの形で助ける（容易する、正当化する、援助する、促すなど）こと。
- 2) 当社の作為または不作為が、そのような助けとなりうることを知っていること。

	事業に関わる	文書番号	HRG-100C02	版本号	00
	行動規範	Document number		Version number	
第3条 人権					

### 3.3.2 加担の疑い

当社は、次の事項に関する加担への疑いに対して、リスクを認識し、防止または軽減する処置を実施します。

- 1) 直接的加担：人権侵害に用いられることを知りながら、財またはサービスを提供する場合。
- 2) 受益的加担：当社がたとえ人権侵害に対して積極的な支援をしたり直接的な原因となったりしなくとも、それによって利益を得ている場合。
- 3) 加担の黙認：組織的または継続的な人権侵害に対して、当社が何も言わない、あるいは何も行わない場合。

### 3.3.3 加担の回避

当社は、人権侵害への関与を回避するため、また、当社がそのような状況に陥ることを避けるため、次の事項を検証し、実施します。

- 1) 事業を行う国、及び地域の人権状況について検証し、人権侵害に関与する危険性や現行の状況における当社の潜在的な影響力を認識する。
- 2) 当社の直接雇用やサプライチェーン全体において、労働者の人権を擁護する明確な方針を確認する。
- 3) 当社の人権方針が問題なく実施されているかをチェックするシステムを確立する。
- 4) 関連性のあるステークホルダーとの継続的な協議に積極的に関与する。
- 5) 武力行使に関する国際的なガイドラインと基準を遵守する。
- 6) 治安部隊に金銭的または物的な支援を行う場合、これらが人権侵害に用いられることのないよう明確なセーフガードを設けるとともに、治安部隊との合意がある場合、国際人権法のいかなる侵害も容認しない旨を明文化する。
- 7) 組織的かつ継続的な人権侵害を公式、または非公式的に非難する。
- 8) 当社の影響力の及ぶ範囲内で明らかになっている人権問題について、社内の認識を高める。
- 9) プロジェクトの事前調査・計画段階において、人権侵害にかかわるリスクが高い事業、および人権を推進する機会がありうる事業を予め見極める。
- 10) コミュニティや地域の人権に及ぼす可能性のある影響（意図するか否かを問わず）の分析を基に、人権アセスメントを実施する。

	事業に関わる 行動規範	文書番号 Document number	HRG-100C02	版番号 Version number	00
	第4条 労働				

#### 4. 労働

当社は、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」を含む、労働に関する国際的に認められた基本的原則を尊重し、遵守します。

##### 4.1 結社の自由と団体交渉の実効的な承認（原則3）

当社は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持します。

###### 4.1.1 結社の自由

当社は、すべての従業員が脅迫や報復を恐れることなく、国内法に従い、自己の選択によって組織を設立し、或いは加入するか否かを決定する権利を尊重します。これらの組織は、自らの職業上得ている利益を促進、及び擁護するといった活動、及び規則の作成、運営、代表者の選出といった活動を、干渉を受けることなく自由に行う権利を有しています。

当社は、表現の自由を行使することによって、従業員が有する組織への加入の自由決定権を侵害すること、及び従業員による結社の決定を妨げたり、従業員や従業員代表を昇進や解雇、または転勤の決定などの活動に関し、差別することを禁止します。

###### 4.1.2 団体交渉の自由

当社は、従業員による組織の団体交渉の権利を尊重します。雇用者、組織、労働者代表は、労働関係、特に労働条件や雇用者と労働者（組織）間の関係調整などに関して議論と交渉を行い、三者にとって満足のいく合意に達するために、職場を利用して自由に問題点を協議することができます。組織は、団体交渉の自由によって、労働者が自らの経済的、社会的利益を守るために抗議行動を取ることも可能となります。

当社は、団体交渉権の実効的承認を構成する重要な部分となる「誠実の原則（権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない）」に則り、調和の取れた労使関係を発展させるため、誠実かつ建設的な交渉を通して合意に達するよう尽力します。

###### 4.1.3 組織の活動

当社は、労働者代表が当社の通常業務を混乱させない形で活動を行う場合には、社内での組織費の集金、組織からの連絡事項の掲示、組織文書の配布、事務所スペースの提供などを認めます。

##### 4.2 あらゆる形態の強制労働の撤廃（原則4）

当社は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持します。

###### 4.2.1 強制労働および強制的労働の禁止

当社は、いかなる状況においても、強制労働および強制的労働を禁止します。

	事業に関わる 行動規範	文書番号 Document number	HRG-100C02	版番号 Version number	00
	第4条 労働				

強制労働および強制的労働とは、ある者が処罰の脅威に下に強要され、かつ自ら任意に申し出たものではないすべての作業または役務のことを指します。これは、労働者に賃金その他の補償を提供してさえすれば、その労働が強制労働および強制的労働に当たらないものではありません。労働は自由に提供されるべきであり、かつ労働者は確立された規則によって、自由にその職を離れられなくてはなりません。

#### 4.2.2 現代的奴隷制の認識

当社は、現代的奴隷制の形態や原因を認識し、それらを利用しない、並びに加担しないよう適切なデューデリジェンスを実施し、合理的な処置を講じます。

現代的奴隷制とは、次の事項のような実態を指します。

- 1) 出自または奴隷的地位への転落などによって発生する奴隷制度。
- 2) 債務労働または債務による奴隷的拘束。
- 3) 子どもに働くか否かを選択する余地がなく、虐待的な状態で行われる児童労働。
- 4) 拉致または誘拐。
- 5) 所有させるための人身取引。
- 6) 労働場所への監禁。
- 7) 選択の余地が与えられず、さらに公的機関の監督がない状態で、個人や企業、団体に雇用された受刑者による作業または役務。
- 8) 建設、農業その他の公共事業を補助するための労働など、当局によって命令された開発目的の労働。
- 9) 既存の政治、社会または経済システムにイデオロギー的に反する意見、もしくは見解の表明の処罰を要求される作業。
- 10) 強制的な超過勤務や、雇用の見返りとして保証の預託を求める搾取的な行為。
- 11) ある者を強制労働につなぎ止めておく手段としての身体的または心理的暴力。
- 12) 全面的もしくは部分的な移動の自由の制限。
- 13) 賃金の留保または不払い。
- 14) 食料、住居その他必需品の剥奪。
- 15) 労働の条件と種類に関する虚偽の約束。
- 16) 口座の改ざん、水増し請求などの虚偽の債務。
- 17) 非正規状態にある労働者を当局へ告発するという脅迫。

#### 4.2.3 労働権侵害の防止

当社は、労働権侵害を防止するために、次の事項を遵守します。

- 1) 強制労働に関し、利用しない、加担しない、利益を得ないという明確な方針を定める。
- 2) 国内法の強制労働関連規定を遵守するだけでは不十分な場合、国際基準を考慮に入れる。

	事業に関わる	文書番号	HRG-100C02	版番号	00
	行動規範	Document number		Version number	
第4条 労働					

- 3) すべての会社役員に、強制労働とは何かに関する十分な理解を徹底する。
- 4) 勤務条件、雇用の任意的な性質、離職の自由（適切な手順を含む）ほか、職場からの逸脱や作業の停止に関連するあらゆる罰則などを規定した雇用契約を、すべての従業員が結べるようにする。
- 5) 従業員が簡単に理解できるよう、離職の自由と手順を記載した雇用契約（合理的な通告をすればいつでも契約を解除できる権利を保証するなど）を作成する。
- 6) 強制労働が敢行となっているおそれが比較的大きい国、地域、業界、部門または経済活動を把握する。
- 7) 事業進出を計画または実施する場合、債務による拘束やその他の強制労働を課された労働者を雇用しないことを徹底するとともに、もしこのような労働者が発見された場合は、その職場から解放し、適切なサービスと実行可能な代替職の提供を定める。
- 8) 従業員に自社への保証金預託を義務づけることを禁止する方針や手順を設ける。
- 9) 受刑者を雇用する際は、刑務所の内外を問わず、当該部門における自由な雇用関係に準拠した労働条件を確保するとともに、民間使用者の下で働く旨の同意を本人から確実に取り付ける。
- 10) 大規模な開発事業が、いかなる段階においても強制労働に依存することのないようにする。
- 11) サプライチェーンと下請業者の取決めを監視する。
- 12) いかなる形であれ、奴隷制度や人身売買の利用に参加し、そこから利益を得たりしない。
- 13) 賃金、身分証明書、旅券、その他従業員が雇用を終了したり、自由に移動したりすることを禁止する可能性のある重要な書類を差し止めない。
- 14) 採用手数料を請求したり、従業員から手付金を要求したりしない。雇用手数料または費用の全部、または一部が従業員に請求されないようにする。
- 15) 人材紹介または雇用サービスを利用するために請負業者を使用する場合は、その業者がいかなる形態の現代奴隷制に関与していないことを確認するため、デューデリジェンスを実施する。

### 4.3 児童労働の実効的な廃止（原則5）

当社は、児童労働の実効的な廃止を支持します。

#### 4.3.1 児童労働と少年労働

定義上、児童とは18歳未満の幼い人間のことであり、少年とは15歳から18歳までの児童のことをいいます。児童労働とは、児童にとって精神的、肉体的、社会的、道徳的に危険で有害な労働、および／または就学を妨げる労働を指します。

	事業に関わる 行動規範	文書番号 Document number	HRG-100C02	版番号 Version number	00
	第4条 労働				

#### 4.3.2 就労の最低年齢

当社は、ILO 条約（第 138 号・最低年齢条約および第 182 号・最悪の形態の児童労働条約）に基づき、従業員の最低年齢を義務教育終了年齢以上と定め、いかなる場合であっても 15 歳以下を労働させないことを遵守します。また、原則として 18 歳未満の少年労働者の従業員には、過度な長時間労働や夜間労働を行わず、危険な仕事に従事することを禁止し、軽易な仕事にのみ従事するよう徹底します。

危険な仕事とは、その性質または実施される状況により、青少年の健康、安全、または道徳を危険にさらす可能性のある仕事を指します。

#### 4.3.3 児童労働の防止

当社は、児童労働を防止するため、次の事項を遵守し、実施します。

- 1) 児童労働が使用されるおそれが大きい国、地域、業種、経済活動を把握し、これに従って、相応の方針や手順を設ける。
- 2) 国内労働法や諸規則の最低年齢に関する規定を遵守し、また国内法が十分でない場合は国際基準を考慮する。
- 3) あらゆる形態の奴隷制度、子どもの人身取引、債務による拘束、強制労働と強制的労働、および武力紛争における子どもの使用を行わない。
- 4) 仕事の性質や働く環境の結果として、子どもの健康、安全または道徳的に害を及ぼすと予想される労働を行わない。
- 5) 少年労働者を雇用する場合は、少年労働者が軽作業にのみ従事し、過度な長時間労働や夜間労働を行わず、危険な業務に従事しないよう、明確な少年労働規定を設ける。
- 6) 新入社員の生年月日を公的身分証明書で確認し、その情報を記録する。公的な身分証明書の閲覧が不可能な場合は、別の年齢確認システムを利用する。
- 7) 当社の事業やサプライチェーンにおいて、児童労働を使用したり、児童労働の使用から利益を得たりしない。
- 8) 当社の事業またはサプライチェーンにおいて、児童労働を発見した場合、職場から解放するための処置を講じる。

#### 4.4 雇用と職業における差別の撤廃（原則6）

当社は、雇用と職業における差別の撤廃を支持します。

##### 4.4.1 雇用と職業における差別

雇用と職業における差別とは、その人の能力にも、また該当する職務に必要な固有の要件にも関係のない特徴を理由に他者とは異なる、もしくは不利な処遇を行うことを意味します。通常国内法の定めるこのような特徴には、人種、肌の色、性別、宗教、政治的見解、出身国、社会的出自、年齢、障害、エイズの感染、労働組合への加入、および性的指向などが

	事業に関わる 行動規範	文書番号 Document number	HRG-100C02	版番号 Version number	00
	第4条 労働				

挙げられます。

このような差別においては、次の事項などの雇用条件に関する差別が生じることがあります。

- 1) 募集・採用
- 2) 報酬
- 3) 労働と休息の時間および有給休暇
- 4) 出産・育児保護
- 5) 身分の保障
- 6) 仕事の割り当て
- 7) 実績評価と昇進
- 8) 研修と機会
- 9) 将来に見通しのある雇用
- 10) 職業安全と労働衛生

当社は、これらの雇用と職業における差別を撤廃し、その人の能力、および該当する職務に必要な固有の要件を基に、平等な労働条件を提供します。

#### 4.4.2 労働条件

当社は、労働時間、休憩時間、報酬、福利厚生（休暇を含む）について、適用される法律、業界基準、関連する労働協約を遵守します。また、地域、国、当社の基準に相違がある場合は、より高い基準を優先します。

当社は、次の事項に基づく労働条件を遵守します。

- 1) 最低限、関連する国の法定最低賃金を満たす賃金の支払い。法定最低賃金がない場合は、事業展開国の労働基準、または団体協約を満たす賃金。確立された料率や条件が適用されない場合は、同等の雇用主が現地で守っている一般的な水準より低くない料率の賃金の支払い、条件を遵守する。
- 2) 労働時間が法律、または適用される労働協約で定められた範囲内に収まるようにする。
- 3) 従業員には、最低でも連続する6日間の労働期間につき1日の休息が与えられるようにする。
- 4) 最低限、国または地域の法的要件を満たす社会給付を提供する。法的要件がない場合、手当は業界基準または適用される労働協約を満たす。
- 5) 給与期間中の労働時間を明記した賃金明細書を従業員に提供する。また、明細書には、適用法に従った報酬率をすべての従業員が理解できる言語で記載する。
- 6) 従業員が適切なビザ、労働許可証、その他の当社で業務遂行に必要な書類を持っていることを確認する。

	事業に関わる 行動規範	文書番号 Document number	HRG-100C02	版番号 Version number	00
	第4条 労働				

#### 4.4.3 差別のない取り組み

当社は、差別のない多様で包括的な職場づくりに取り組みます。

差別には様々な形があり、従業員の特徴に基づく不当な扱いがあります。差別は1回の出来事として起こることもあれば、長期間にわたって複数の出来事として起こることもあります。また、一人の従業員に向けられることもあれば、複数の従業員に向けられることもあります。管轄区域によっては、差別は違法であり、多額の罰金や風評被害、懲役刑になることさえあります。

当社は、多様性と包括的な機会の平等が当社の成功に不可欠であると考え、平等な待遇と機会の権利を守ることに全力を尽くしています。また、すべてのサプライヤーにも同様のダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを奨励し、これらには次の事項が含まれます。

- 1) すべての個人を平等に、尊厳と尊敬をもって接する。
- 2) 昇進や懲戒処分など、採用や雇用の決定において差別を行わない。このような決定は、資格、能力、経験に基づいて行われる。

#### 4.4.4 ハラスメント

当社は、職場でのハラスメント、暴力、いじめを禁止しています。

ハラスメントとは、意図的か否かを問わず、身体的、心理的、経済的な被害をもたらし、容認できないさまざまな行動や慣行を指します。

ハラスメントは、単一の出来事として起こることもあれば、長期間にわたって複数の出来事として起こることもあり、また職場外で発生することもあります。管轄区域によっては、ハラスメントは違法であり、多額の罰金、風評被害、懲役刑に至ることもあります。

当社は、次の事項を推進し、職場におけるハラスメントを禁止します。

- 1) ハラスメント、暴力、いじめのない職場環境を推進する。
- 2) ハラスメントを防止するための方針を定め、従業員と管理者が十分な訓練を受けるようにする。
- 3) 従業員が懸念を表明できるような報告システムを確保する。

	事業に関わる	文書番号	HRG-100C02	版番号	00
	行動規範	Document number		Version number	
第5条 環境					

## 5. 環境

### 5.1 環境上の課題に対する予防原則的アプローチ（原則7）

当社は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持します。

#### 5.1.1 予防原則的アプローチ

予防原則的アプローチとは、「深刻な、あるいは不可逆的な被害のおそれがある場合には、完全な科学的確実性の欠如が環境悪化を防止するための費用対効果の大きい対策を延期する理由として使われてはならない。」と規定されています。

予防原則的アプローチには、リスクアセスメント（危険有害性物質の特定と特性評価、摘発内容の審査、リスクの特性化）や、リスクマネジメントおよびリスク伝達が必要です。

当社は、予防原則的アプローチの考えを基に、当社の事業におけるリスクを特定し、予防措置を講じます。

#### 5.1.2 主要な環境課題

当社は、次の事項に示す主要な環境課題に対し、リスクアセスメントとリスクマネジメントおよびリスク伝達を実施します。

- 1) 生物多様性の喪失と生態系に及ぼす長期的な被害。
- 2) 大気汚染と気候変動が招いた結果。
- 3) 水生生物の生態系に及ぼす被害。
- 4) 土地の劣化。
- 5) 化学物質の使用と廃棄による影響。
- 6) 廃棄物の産出。
- 7) 非再生資源の枯渇。

### 5.2 環境に関する責任（原則8）

当社は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けます。

#### 5.2.1 環境責任

環境責任とは、持続可能な開発課題における企業と産業界の役割を「企業と産業界は、従業員や市民との対話と情報の開示性を推し進めながら、ビジネスプランニングと意思決定の全ての要素に組み込まれている適切な規約、定款、イニシアチブのもと、自主規制を強化しなくてはならない。」と示されています。

当社は、環境面でのさらなる持続可能な実践の必要性をより一層強くし、社会のニーズに応えることによって環境責任を促進します。

	事業に関わる	文書番号	HRG-100C02	版番号	00
	行動規範	Document number		Version number	
第5条 環境					

### 5.2.2 環境への取り組み

当社は、当社事業の環境パフォーマンスを評価し、継続的にパフォーマンスを向上させ、より大きな環境責任を推進するよう努めます。

当社は、次の事項に従い、関連するすべての法律や規制に加えて、当社および顧客の環境要求事項を遵守します。

- 1) 関連するすべての法律および規制要件を特定し、遵守する。
- 2) 該当するすべてのライセンス、登録、許可を維持する。
- 3) 継続的な改善を実現し、緊急事態への対応を可能にする環境管理システムに従って業務を行う。
- 4) 活動の環境パフォーマンスを評価し、エネルギーや水などの資源を効率的に使用する。また、CO2 排出を含む廃棄物や排出物を回避または削減し、再利用とリサイクルの原則を採用する。
- 5) すべての危険物質が、当社および顧客に承認されていることを確認する。また、安全データシートにすべての情報を記載し、適用されるガイドラインに従って保管、使用、輸送する。可能であれば、危険物質はより危険性の低い物質で代用する。
- 6) すべての環境事故、ヒヤリハット、危険予知を経営者に報告する。

### 5.3 環境に優しい技術の開発と普及（原則9）

当社は、環境に優しい技術の開発と普及を推奨します。

#### 5.3.1 環境上適正な技術

環境上適正な技術とは、「環境を保護し、より汚染が少なく、あらゆる資源をより持続可能な方法で利用し、より多くの廃棄物や製品を再利用し、また、代替対象となった技術よりも好ましい方法で残留廃棄物を取り扱わなくてはならない。」と示されています。

当社は、多様にあるクリーンな生産工程や汚染防止技術だけでなく、ノウハウ、手順、財、サービス、設備に加えて組織的なマネジメント手段を備えたトータルなシステムとして環境上適正な技術を推進します。

	事業に関わる	文書番号	HRG-100C02	版番号	00
	行動規範	Document number		Version number	
第6条 腐敗防止					

## 6. 腐敗防止

### 6.1 腐敗防止への取り組み（原則10）

当社は、強要や贈収賄を含む、あらゆる形態の腐敗防止に取り組みます。

#### 6.1.1 腐敗防止の倫理的理由

腐敗は、本質的に誤った行いです。

権力と地位の乱用にあたるばかりか、貧困に苦しむ人々や恵まれない人々に不当な影響を及ぼします。腐敗はすべての関係者の誠実性を揺るがし、所属する組織の構造を傷つけます。腐敗行為を犯罪とする法律が必ずしも執行されていないという現実が、腐敗行為の正当性につながることはありません。

あらゆる形態の腐敗と闘うことが正しい行いであることに間違いはありません。

#### 6.1.2 腐敗防止のビジネス上の理由

腐敗行為に関与しないことが企業にとってビジネス上の利益にかなう理由は、数多くあります。大小にかかわらず、すべての企業は腐敗に脆く、それによってもたらされる可能性のある被害規模は無視できるものではありません。

腐敗行為への関与を避けるべき主な理由としては、次の事項が挙げられます。

- 1) 法的リスク
- 2) 風評リスク
- 3) 財務コスト
- 4) 賄賂の繰り返し要求のリスク
- 5) 恐喝、孤立無援、セキュリティのリスク
- 6) 従業員からの信頼低下

#### 6.1.3 贈収賄および斡旋料

当社は、当社のサプライヤー、および当社の事業に関係する人々が賄賂を授受したり、円滑化のための支払いを行うことを固く禁じます。

賄賂とは、個人的または仕事上の利益のために、誰かに不当な利益を得るよう影響を与え、それらによって提供される金銭、贈り物、または価値のあるものを指します。賄賂は違法であり、顧客やサプライヤーに対する信頼と評判を著しく損なう可能性があります。また、不公正な競争を生み出し、富の不平等を拡大することで、地域社会にも影響を及ぼします。

斡旋料とは、当社がすでに権利を有している特定の行政手続きを確保または迅速化するために公務員に支払う賄賂を指します。例えば、入国審査の通過、軽微な承認や通関の許可などがあります。このような支払いは、一般的に少額であり、現地の習慣や文化の一部とみなされることが多いため、無害と捉えられる場合があります。しかし、便宜供与は政府や社会サービスの効率的な運営を損なうものであり、決して無害として見過ごすことはできません。

	事業に関わる 行動規範	文書番号 Document number	HRG-100C02	版番号 Version number	00
	第6条 腐敗防止				

ん。

当社は、贈収賄および斡旋料の禁止に関して、次の事項を遵守します。

- 1) 賄賂の申し出や要求があった場合は、必ずその要求を拒否し、要求内容を経営者に報告する。
- 2) 当社を代表して公務員と接する場合は、現地の関連法を熟知する。
- 3) 円滑化のための支払いを要求された場合は、必ずその要求を拒否し、領収書の提出を求めるなど、その正当性に異議を唱える。身の危険を感じた場合は、その場での支払いを行うべきであるが、必ずその事実を経営者に報告する。

#### 6.1.4 贈答品および接待

贈答品や接待は、感謝の気持ちを表し、ビジネス関係を築くための一般的な方法ではありますが、これらは見返りを期待させる可能性があります。

贈答品や接待は、時に贈収賄とみなされる可能性があり、当社や当社のサプライヤーを法的リスクや風評リスクにさらす可能性があります。不適切な贈答品や接待が見受けられただけでも、顧客やサプライヤーからの信頼を損なう可能性があるため、十分に注意する必要があります。

当社は、贈答品および接待について、次の事項を遵守します。

- 1) 顧客への贈答品や接待は、合法的、かつ適切で、安価であり、頻繁であってはならない。
- 2) 顧客におもてなしをする場合は、明確なビジネス目的と関連性がなければならない。例えば、会議の後の通常の昼食など。
- 3) ビジネス上の契約、入札プロセス、契約更新の時期に贈答品や接待をしてはならない。
- 4) 取引に不当な影響を与える意図で贈答品や接待を行ってはならない。
- 5) 現金、またはギフトカードなどの現金に相当するものの形で贈答品を贈ってはならない。

#### 6.1.5 利益相反

利益相反は、私的な利害が当社の事業における意思決定に影響を与えたり、影響を与える可能性がある場合に、発生する可能性があります。当社が2つの相反する利益を持つ場合、公平に意思決定を行うことは非常に困難です。事業活動が企業の最善の利益のために行われることは極めて重要です。利害の対立は、不公平な競争条件（またはそのような認識）を生み出し、管理されなければ腐敗に発展する可能性があります。

当社は、利益相反に直面した場合、次の事項を遵守します。

- 1) 利害の衝突を避け、健全な判断をする。
- 2) 利益相反に直面した場合は、オープンかつ透明性を持って管理し、経営者に状況を開示する。

	事業に関わる	文書番号	HRG-100C02	版番号	00
	行動規範	Document number		Version number	
第6条 腐敗防止					

- 3) 友人や家族など、従業員と親密な関係にあるサプライヤーに対しては、利益相反の有無を監視する。
- 4) 当社の元従業員が当社のサプライヤーとなる場合、利益相反の有無を監視する。

## 6.2 公正な事業慣行

### 6.2.1 知的財産と機密保持

当社の知的財産と機密情報は、当社にとって貴重で重要な資産です。また、他者が所有する知的財産や機密情報も、他者にとって同様に重要で価値のあるものであることを認識しなければなりません。

もし当社が知的財産を保護できなければ、当社にとって、ビジネスチャンスや技術独占権の喪失など、財務的、商業的、技術的に重大な悪影響が生じる可能性があります。同様に、他者の知的財産の尊重に失敗した場合、当社にとって財務的、商業的、風評的に大きな損害を被る可能性があります。

当社は、自他の機密情報、文書、ソフトウェア、ツール、技術を不正使用から守るため、知的財産と機密情報を注意深く真摯に尊重し、保護することを徹底します。

### 6.2.2 情報セキュリティ

当社は、当社と顧客、サプライヤー、および個人データの情報は、最も重要な資産の一つであり、その保護は当社のビジネスにとって極めて重要な業務となります。

当社は、情報セキュリティの事象や脅威に関する正確な情報を把握し、情報漏洩が起こらないよう細心の注意を払い、保護することを徹底し、秩序ある安全な方法で処理することを徹底します。

### 6.2.3 独占禁止法

当社は、自由で公正な競争を尊重し、適用されるすべての競争法を遵守します。

当社は市場において、顧客に対して違法な価格操作、違法なマーケットシェアリング、支配的地位の乱用を行いません。また、競合他社、供給業者、顧客、その他のビジネス・パートナーと反競争的な協定を結んだり、協調的行為に関与しません。

### 6.2.4 輸出管理と制裁

当社は、適用される制裁体制や輸出管理法を遵守し、顧客と協力し、制裁体制と輸出管理法に関連するリスクを特定します。また、サプライヤーを選定する際には、デューデリジェンスを実施し、制裁を受けた団体や人物の使用を避けるようにします。