



供应链中负责任的企业行为指南
(Ver.6)



制定：2007-03-26
更改：2023-06-23 (Ver.6)

株式会社田村制作所

1. 致各位供应商

田村集团（由本公司及本公司子公司构成的企业集团，以下称为“田村集团”）以“为了追求支持田村集团发展的所有人们的幸福，我们将持续不断地、迅速及时地向世界电子市场提供获得顾客高度评价的独创性产品和服务。”

作为田村集团使命（存在意义），并以下述5项内容作为田村集团愿景（经营基本方针），开展事业活动。

经营方针

1. 田村集团的经营着眼于全球市场，以世界电子产业的需求领域为事业基盘。
2. 田村集团贯彻以市场为本的方针，以全球客户所追求的科学技术作为事业基础。
3. 田村集团以公平、公正为准则，对努力工作取得优秀成果的员工给予最高评价和赞赏。
4. 田村集团作为国际社会的一员，遵守各国的法律法规，并尊重各国的文化及风俗习惯。
5. 田村集团努力保护地球环境，有效利用现有资源，积极推进资源再利用。

然而，在田村集团承担社会责任，开展诚信事业之际，我们认为不仅田村集团，还需要各位供应商理解和赞同田村集团的愿景，支持田村集团的采购活动。

此次，我们制定了“田村集团采购指南”，希望各位供应商能够遵守该采购指南，并包括上游供应商在内，推进本项举措。

另外，田村集团今后将研究与积极致力于负责任的企业行为的客户优先进行交易。

2. 采购基本方针

田村集团作为跨国公司，以全球化角度推进材料采购，与理解田村集团愿景且能够建立持续性合作伙伴关系的公司共同努力创造利益。

田村集团采购基本方针

- (1) 在质量方面，我们将与坚持“质量第一”的观念，理解田村集团质量管理方针，并实行稳定质量管理的公司进行交易。
- (2) 在环保方面，我们将与充分认识环保这一全球潮流，遵守田村集团绿色采购标准，并能够率先执行环保措施的公司进行交易。
- (3) 我们将与根据市场需求能够不断积极地推进改善和改革，并具有自主性的公司进行交易。
- (4) 我们将与作为专业厂商，具有其他公司不具备的独特优势的公司进行交易。
- (5) 我们将进一步简化交易渠道。
- (6) 我们将与积极提供意见、建议及信息，并在事业活动中充满热情的公司进行交易。
- (7) 我们将与视人才为公司财产，积极开展员工培训，并努力提高企业整体水平的公司进行交易。

3. 关于本指南的应用

(1) 提交自我评价表、同意书

原则上，请客户就针对本指南采取措施的实际情况，每年提交一次“自我评价表”。另外，如果提交的自我评价表的记载内容发生了大幅度的变更，请随时提交。请在与田村集团开始持续交易时提交同意书。

(2) 为进行改善而采取的措施

有时候会请客户提供协助，根据客户提交的自我评价表的结果，进行改善。

4. 其他

我们将根据社会状况的变化以及新的见解等，在必要时修订本指南。

另外，如果利益相关者对掌握与负责任的企业行动相关的个别主题的措施情况有强烈的要求，除了自我评价表，敬请另行提供协助。

本指南和自我评价表以社团法人电子信息技术产业协会（JEITA）发行的《负责任的企业行为指南》为基准。

供应链中负责任的企业行为指南 目录

第一部分 行为准则

<p>1. 遵守法律法规和尊重国际准则6</p> <p>2. 人权和劳工6</p> <p>(2-1) 禁止强迫劳动6</p> <p>(2-2) 禁止童工劳动、对未成年员工的合理考虑6</p> <p>(2-3) 对工作时间的合理考虑6</p> <p>(2-4) 适当的工资和津贴6</p> <p>(2-5) 禁止以不人道的方式对待劳动者6</p> <p>(2-6) 禁止歧视6</p> <p>(2-7) 结社自由、集体谈判权6</p> <p>3. 职业安全与健康7</p> <p>(3-1) 职业安全7</p> <p>(3-2) 应急准备7</p> <p>(3-3) 工伤和疾病7</p> <p>(3-4) 工业卫生7</p> <p>(3-5) 对强体力型工作的合理考虑7</p> <p>(3-6) 机器装置的安全防护措施7</p> <p>(3-7) 设施的安全卫生7</p> <p>(3-8) 职业安全与健康的沟通7</p> <p>(3-9) 劳动者的健康管理7</p> <p>4. 环境7</p> <p>(4-1) 环境许可与报告7</p> <p>(4-2) 减少能源消耗和温室气体排放8</p> <p>(4-3) 废气排放8</p> <p>(4-4) 水资源管理8</p> <p>(4-5) 资源的有效利用和废弃物管理8</p> <p>(4-6) 化学物质管理8</p> <p>(4-7) 产品所含化学物质的管理8</p>	<p>5. 公正贸易和道德规范 8</p> <p>(5-1) 反腐败 8</p> <p>(5-2) 禁止不当利益的授受 8</p> <p>(5-3) 适当的信息披露 8</p> <p>(5-4) 尊重知识财产 8</p> <p>(5-5) 公平交易 8</p> <p>(5-6) 保护举报人 9</p> <p>(5-7) 负责任的矿物采购 9</p> <p>6. 质量和安全性 9</p> <p>(6-1) 确保产品的安全性 9</p> <p>(6-2) 质量管理 9</p> <p>(6-3) 提供准确的产品和服务信息 9</p> <p>7. 信息安全 9</p> <p>(7-1) 防御网络攻击 9</p> <p>(7-2) 保护个人信息 9</p> <p>(7-3) 防止机密信息泄露 9</p> <p>8. 业务连续性计划 9</p> <p>(8-1) 制定和准备业务连续性计划 9</p>
<h3>第二部分 建立管理体制</h3>	
<p>A. 建立管理体系10</p> <p>B. 供应商的管理10</p> <p>C. 适当的进出口管理10</p> <p>D. 完善投诉机制10</p> <p>E. 披露措施情况10</p>	

附件 (Annex)

第一部分 行为准则的解说

1. 遵守法律法规和尊重国际准则	11
2. 人权和劳工	11
(2-1) 禁止强迫劳动	11
(2-2) 禁止童工劳动、对未成年员工的合理考虑	12
(2-3) 对工作时间的合理考虑	14
(2-4) 适当的工资和津贴	15
(2-5) 禁止以不人道的方式对待劳动者	15
(2-6) 禁止歧视	16
(2-7) 结社自由、集体谈判权	17
3. 职业安全与健康	17
(3-1) 职业安全	18
(3-2) 应急准备	18
(3-3) 工伤和疾病	19
(3-4) 工业卫生	19
(3-5) 对强体力型工作的合理考虑	19
(3-6) 机器装置的安全防护措施	20
(3-7) 设施的安全卫生	20
(3-8) 职业安全与健康的沟通	20
(3-9) 劳动者的健康管理	20
4. 环境	20
(4-1) 环境许可与报告	21
(4-2) 减少能源消耗和温室气体排放	21
(4-3) 废气排放	21
(4-4) 水资源管理	21
(4-5) 资源的有效利用和废弃物管理	22
(4-6) 化学物质管理	22
(4-7) 产品所含化学物质的管理	22

5. 公正贸易和道德规范	22
(5-1) 反腐败	22
(5-2) 禁止不当利益的授受	22
(5-3) 适当的信息披露	23
(5-4) 尊重知识财产	23
(5-5) 公平交易	23
(5-6) 保护举报人	23
(5-7) 负责任的矿物采购	24
6. 质量和安全性	24
(6-1) 确保产品的安全性	24
(6-2) 质量管理	24
(6-3) 提供准确的产品和服务信息	25
7. 信息安全	25
(7-1) 防御网络攻击	25
(7-2) 保护个人信息	25
(7-3) 防止机密信息泄露	26
8. 业务连续性计划	26
(8-1) 制定业务连续性计划	26

第二部分 建立管理体制的解说

A. 建立管理体系	27
B. 供应商的管理	28
C. 适当的进出口管理	29
D. 完善投诉机制	29
E. 披露措施情况	30

第一部分

行为准则

1. 遵守法律法规和尊重国际准则

企业除了必须遵守本国及开展业务运营的国家 / 地区适用的法律法规，还需遵守国际行为准则。

2. 人权和劳工

企业除了必须遵守相关的法律法规，还需参考包括国际劳工组织核心劳工标准在内的国际人权标准，尊重劳动者的人权。

(2-1) 禁止强迫劳动

企业不得使用以强迫、束缚、不人道的监狱劳动、奴隶制或人口贩卖方式获得的劳动力。

并且，企业不得强迫劳动者进行任何工作，并需维护劳动者离职和自主终止雇佣的权利。

(2-2) 禁止童工劳动、对未成年员工的合理考虑

企业不可让未满最低就业年龄的儿童从事工作。并且，企业不可让未满 18 岁的未成年员工从事夜班或加班等可能有损健康或安全的危险业务。

(2-3) 对工作时间的合理考虑

企业不可超过劳动者工作地区法律法规所规定的限度让其从事工作，需在考虑国际标准的基础上适当管理劳动者的工作时间和休息日。

(2-4) 适当的工资和津贴

企业对于向劳动者支付的报酬（含最低工资、加班费、以及具有法定义务的津贴和工资抵扣），需遵守适用的所有法律法规。

并且，应尽量做到支付能够维持劳动者生活必需资料水平的工资（维生工资）。

(2-5) 禁止以不人道的方式对待劳动者

企业需尊重劳动者的人权，不得以不人道的方式对待劳动者或对其做出有该种可能的行为，例如向劳动者实施精神或肉体虐待、强迫、骚扰等。

并且，需确保向劳动者提供能够保管个人所有物或贵重品的设备，以及能够适当出入的足够大的个人空间。

(2-6) 禁止歧视

企业不得实施歧视和骚扰。

并且，对于劳动者提出的有关宗教习惯的要求，需在适当范围内予以合理考虑。

(2-7) 结社自由、集体谈判权

企业需在遵守当地法律法规的基础上，尊重劳动者用作实现工作环境和工资水准等劳资协议工具的组织权。

3. 职业安全与健康

企业除了遵守相关的法律法规，还需注意国际劳工组织的职业安全与健康指南，将伴随劳动者工作而来的负伤和身心疾病控制在最小限度，并采取措施完善起安全、卫生的作业环境。

(3-1) 职业安全

企业需识别和评估针对职业安全的风险，并利用适当的设计和技术 / 管理手段确保安全。尤其要对孕期女性及哺乳期妇女给予合理考虑。

(3-2) 应急准备

企业需防备会危害生命和人身安全的灾害及事故等紧急事态，识别发生的可能性，并制定将劳动者和资产损害降至最小限度的应急对策行动程序，设置必要的设备等，实施教育和培训以便在发生灾害时能够采取相应行动。

(3-3) 工伤和疾病

企业需识别、评估、记录、报告工伤和疾病的情况，并采取适当的对策及纠正措施。

(3-4) 工业卫生

企业在工作场所中，需识别和评估劳动者暴露在有害的生物、化学、物理影响中的风险，并实施适当的管理。

(3-5) 对强体力型工作的合理考虑

企业需识别和评估强体力型工作，在此基础上实施适当的管理以免造成工伤或疾病。

(3-6) 机器装置的安全防护措施

企业需评估劳动者在工作中使用的机器设备是否存在安全隐患，并实施适当的安全防护措施。

(3-7) 设施的安全卫生

企业需适当确保为劳动者生活而提供的设施（宿舍、食堂、卫生间等）的安全卫生。

并且，需确保宿舍中设有适当的紧急出口。

(3-8) 职业安全与健康的沟通

企业需就劳动者在工作中可能面临的各种危险，以劳动者能够理解的语言和方法提供适当的职业安全与健康信息教育和培训。

并且，需有可供劳动者反馈安全相关意见的机制。

(3-9) 劳动者的健康管理

企业需对所有员工实施适当的健康管理。

4. 环境

企业需在积极致力于资源枯竭、气候变化、环境污染等地球环境问题的同时，对顾及到确保相关社区人群健康和安全的社区环境问题予以合理考虑。

(4-1) 环境许可与报告

企业需按照运营所在地的法律法规，取得运营所需的许可、认可及批准，并进行注册和报告。

(4-2) 减少能源消耗和温室气体排放

企业需努力改善能源效率，致力于持续削减能源消耗量和温室气体排放量的活动。因此，我们将积极利用可再生能源。

(4-3) 废气排放

企业需遵守相关法律法规，采取适当措施减少向大气中排放有害物质。

(4-4) 水资源管理

企业需遵守法律法规，监控所用水资源的水源、使用及排放，并节约用水。

所有污水在排放或废弃前，均应根据需要对其进行分类、监测、控制及处理。

并且，需识别可能导致发生水污染的污染源，实施适当管理。

(4-5) 资源的有效利用和废弃物管理

企业需遵守法律法规并通过实施适当管理，推进减量化(reduce)、再利用(reuse)、再循环(recycle)，寻求有效利用资源，使废弃物的产生降至最低程度。

(4-6) 化学物质管理

企业需遵守法律法规，对于会对人体或环境带来危险的化学物质及其他物质进行识别、标示及管理，并为切实实施安全操作、转移、储存、使用、再循环或再利用及废弃而加以管理。

(4-7) 产品所含化学物质的管理

企业需遵守与产品中所含特定物质的禁用或限制相关的所有适用法律法规及客户要求。

5. 公正贸易和道德规范

企业不仅需要遵守法律法规，还需基于高水准的道德标准开展运营活动。

(5-1) 反腐败

企业不得实施任何形式的行贿受贿、腐败、恐吓及侵吞挪用等。

(5-2) 禁止不当利益的授受

企业不得承诺、提出、批准或认可贿赂或其他形式的不正当利益。

(5-3) 适当的信息披露

企业需按照适用的法律法规和行业惯例，披露有关劳工、职业安全与健康、环境活动、运营活动、组织结构、财务状况、业绩的信息。

不得篡改记录或披露虚假信息。

(5-4) 尊重知识财产

企业需尊重知识产权，需以保护知识财产的方式传递技术和诀窍。并需保护客户和供应商等第三方的知识财产。

(5-5) 公平交易

企业需公平地开展运营、竞争和广告宣传。

(5-6) 保护举报人

企业需保护举报信息的机密性和举报人的匿名性，排除对举报人的报复。

(5-7) 负责任的矿物采购

企业需实施尽职调查，以便了解其制造的产品中所含的钽、锡、钨及黄金等矿物是否不会在纠纷地区和高风险地区引起或加剧严重的侵犯人权、破坏环境、腐败、纠纷等问题。

6. 质量和安全性

企业需确保所提供产品和服务的安全性和质量，并提供准确的信息。

(6-1) 确保产品的安全性

企业实施的设计、制造及销售需保证产品符合各国法律法规等规定的安全标准并具有充分的产品安全性，履行供应者的责任。

(6-2) 质量管理

企业不仅需要遵守就产品和服务质量适用的所有法律法规，还需遵守自身的质量标准和客户要求事项。

(6-3) 提供准确的产品和服务信息

企业需就产品和服务提供准确且不会造成误解的信息。

7. 信息安全

企业需防止机密信息或个人信息泄露，寻求加强信息安全。

(7-1) 防御网络攻击

企业需采取防御措施应对来自网络攻击等的威胁，为避免对自身公司及他人造成损害而加以管理。

(7-2) 保护个人信息

企业需就供应商、客户、消费者、员工等所有个人信息遵守相关的法律法规，并适当地加以管理和保护。

(7-3) 防止机密信息泄露

企业除了自身公司的机密信息，还需要适当管理和保护从客户和第三方获得的机密信息。

8. 业务连续性计划

企业需做好相关准备工作，以便在自身或自身的业务关系因大规模自然灾害等受灾时，能够为履行自身的供应责任而尽早恢复生产活动。

(8-1) 制定和准备业务连续性计划

企业需识别和评估妨碍业务连续性的风险，并制定业务连续性计划 (BCP)，在计划中汇总风险对业务运营所造成影响的详细调查、中长期所需的事前对策，以及相应的措施情况。

第二部分

建立管理体制

A. 建立管理体系

企业需建立管理体系，以实现遵守第一部分所述的行为准则。

B. 供应商的管理

企业需向供应商传达第一部分“行为准则”的要求事项，并建立用于监测供应商遵守准则情况的程序。

C. 适当的进出口管理

企业需就法律法规等监管的技术和物品的进出口完善起明确的管理体制，办理适当的进出口手续。

D. 完善投诉机制

企业需为预防自身和供应链的非法行为，而建立可供包括劳动者和供应商等在内的利益相关方使用的投诉机制。

E. 披露措施情况

企业需就针对本指南而采取的措施以及基于相关法律法规披露信息。

附件 (Annex)

第一部分 行为准则的解说

1. 遵守法律法规和尊重国际准则

【准则解说】

近年来，各国制定和引入了有关环境、人权、行贿受贿的各种法律法规和政策。企业需要予以了解并遵守。部分法律法规不仅适用于本国，还可能适用于境外。并且，随着供应链和市场的全球化，企业需要遵守不仅限于自身公司的、贯穿整个供应链的法律法规，并尊重国际行为准则。

【用语解说】

国际行为准则是指从国际习惯法、被广泛接受的国际法原则、普遍或基本普遍公认的政府间协议（包括条约和协定）引出的，对负有社会责任的组织行为的期待。

例如，联合国的《商业与人权指导原则》和“SDGs（可持续发展目标）”、经合组织（OECD）制定的《经合组织跨国企业准则》、国际劳工组织（ILO）的《多国企业宣言》等就属于这种准则。

2. 人权和劳工

【准则解说】

“劳动者”是指不受雇佣和就业形态所限的所有劳动人员，包括正式员工、临时员工、移民工、学生、合约员工、直接雇员及其他就业形态的劳动者在内。

应参考的国际人权标准有联合国的《世界人权宣言》和《国际人权公约》、国际劳工组织的《核心劳工标准》等。

(2-1) 禁止强迫劳动

【背景】

2021 年，全世界的现代奴隶制受害者高达 5,000 万人，民间的强迫劳动剥削受害者也达 2,760 万人。

※ 从强迫劳动中解放出来，是与自由选择工作的权利紧密结合的基本人权。工作应与个人的期待和技能相称，并应在有意义的、人性化的环境下进行。

(※参考：国际劳工组织 现代奴隶制的世界估算：强迫劳动和强迫结婚、2021 年)

【准则解说】

禁止以胁迫、强迫、绑架或诈骗方式运送、窝藏、招聘、转让或接受人员从事劳动。同时，剥削劳动者支付就业手续费也可能涉及强迫劳动。

并且，也禁止将该手续费作为债务实施强迫劳动。

尤其是有大量关于包括外籍劳动者在内的移民工强迫劳动的报告。雇佣外籍劳动者之际，需在劳动者离开其祖国之前，提供以其能够理解的语言记载雇佣条件的雇佣合同。

此外，以隐藏、没收政府颁发的身份证、护照 / 签证、工作许可证或移民申请书（法律规定应由劳动者以外人员持有的情形除外）等方式妨碍劳动者本人使用上述证照、文件，以及不合理地限制劳动

者出入设施或在设施内走动，也是涉及强迫劳动的行为。

【用语解说】

强迫劳动是指以惩罚等相威胁，强使任何人从事其本人不曾表示自愿从事的（非自发性的）所有工作和劳务。强迫劳动的要素有以下各项。

- ①滥用脆弱性（例如：移民工的雇佣合同并非以其母语书写。）
- ②欺瞒（例如：没有正确说明雇佣和工作条件。在招聘中途进行了替换。）
- ③孤立（例如：让其在外部难以到访或难以与外部交流的场所工作。）
- ④威胁和胁迫（例如：一旦提出职场投诉则会受到处罚。劳动者申请离职之际被要求缴纳罚金。）
- ⑤保留工资（例如：延迟支付工资。强制保管或储蓄一部分工资。）
- ⑥利用债务进行束缚（例如：劳动者为支付高额的招聘手续费而借款。）
- ⑦过度加班（例如：让劳动者从事超过法定限度或劳资协议的加班。）
- ⑧禁止走动（例如：在没有安全卫生和信息安全等理由的情形下限制走动。利用监控摄像机随时监视宿舍。）
- ⑨身体和精神虐待（例如：暴力、叱责、性骚扰。）
- ⑩存放身份证明文件原件（例如：护照等由雇主存放。）

束缚性劳动是指不能自由离职的劳动。其中包括利用债务进行束缚的情形，即劳动者为支付高额的招聘手续费而背负借款、在清偿之前无法离职的状态。

剥削是指利用优越地位实施不公平待遇。剥削式监狱劳动是指让监狱囚徒从事劳动且不支付适当工资的情况。

关于奴隶劳动，美国国务院用“现代奴隶”这个包括强迫劳动和用于性剥削的人口贩卖等在内的词语来定义“奴隶劳动”。英国现代奴隶法中，奴隶劳动被定义为弱势人员在强迫劳动下被不当剥削的状态。

（2-2）禁止童工劳动、对未成年员工的合理考虑

【背景】

在全球范围内，当今仍有约 1 亿 6,000 万名儿童在工作。其中从事危险工作的儿童有 7,900 万人，约占一半。非洲每 5 名儿童中就有 1 名、亚太地区每 13 名儿童中就有 1 名从事童工劳动。这种形态的剥削，不仅侵害了儿童的权利，还令经济成长变得脆弱，阻碍了平等发展。

（出处：国际劳工组织/联合国儿童基金会童工：2020 年全球估计，趋势与展望，2021 年）

【准则解说】

关于童工劳动，根据国际劳工组织以及各国法令，无论在何种场合都禁止使用童工。在童工劳动当中，紧急且需要立即采取行动的是“最恶劣形式的童工劳动”。国际劳工组织第 182 号公约（1999 年）将以下 4 种情况定义为符合最恶劣形式的童工劳动。

(a)所有形式的奴隶制或是类似奴隶制的作法，如出售和贩卖儿童、债务劳役和奴役，以及强迫或强制劳动，包括强迫或强制招募儿童，用于武装冲突；

(b)使用、招收或提供儿童卖淫、生产色情制品或进行色情表演；

- (c)使用、招收或提供儿童从事非法活动，特别是生产和非法买卖有关国际条约中确定的麻醉品；
 (d)其性质或是在其中从事工作的环境，很可能损害儿童的健康、安全或道德的工作。

国际劳工组织第 146 号准予就业最低年龄建议书中规定了未满 18 岁的劳动者（包括学生等），应保障其完善的劳动条件，尤其应享受下述福利。

(a)基于“同工同酬”原则的公平报酬

(b)对每周和每日的工时严格限制，包括禁止加班以便有足够的时间进行教育、培训、休息和休闲活动

(c)最少连续 12 小时的夜晚休息时间和每周休息时间

(d)至少两周的带薪年假，而且在任何情况下都不短于成人的假期

(e)工伤和医疗社会保险以及各种形式的病假工资

(f)安全规则和令人满意的健康状况以及适当的教育与监管

(出处（翻译日文原典）：国际劳工组织/Tokyo2020 将国际劳动标准与可持续发展纳入考虑的采购手册～把握东京 2020 奥运会与残奥会机遇，促进实现体面劳动～、2019)

并且，为保护他们的权利，要求进行尽职调查。

【用语解说】

童工劳动是指，根据其性质和执行情况，对青少年的知识层面、身体层面、社会层面、道德层面发展带来危害，令其无法就学、被迫退学、或强迫兼顾工作与学习，从而损害儿童受教育机会以及健全成长的活动或劳务。

(出处（翻译日文原典）：国际劳工组织/Tokyo2020 将国际劳动标准与可持续发展纳入考虑的采购手册～把握东京 2020 奥运会与残奥会机遇，促进实现体面劳动～、2019)

最低就业年龄是指，国际劳工组织第 138 号公约（1973 年）中规定了雇佣或就业的最低年龄应不低于完成义务教育的年龄，并在任何情况下不得低于 15 岁（在过渡期间，经济和教育设施不够发达的发展中国家可将最低就业年龄定为 14 岁）。并且，根据劳动的种类，可就业年龄也会有所不同。对于危险有害的工作，所有国家必须将最低就业年龄定为 18 岁。但是，符合以下情况时，可准予从 16 岁起从事此类工作。

- 与国内的劳资团体有事前协议，
- 充分保护有关年轻人的安全、健康和道德，并且
- 这些年轻人须在相应活动领域受过充分且具体的教育或职业训练。

雇佣或就业的最低年龄		
	发达国家	发展中国家
普通工作	15 岁	14 岁
危险有害的工作	18 岁	18 岁
简单劳动	13 岁	12 岁

(出处(翻译日文原典): 国际劳工组织/Tokyo2020 将国际劳动标准与可持续发展纳入考虑的采购手册~把握东京 2020 奥运会与残奥会机遇, 促进实现体面劳动~、2019)

危险工作是指以下内容。

- (a)使儿童遭受身体、心理或性虐待的工作 ;
- (b)井下、水下、有危险的高处或狭窄空间中的工作 ;
- (c)使用危险的机器、设备和工具的工作, 或是涉及手工操作或搬运重物的工作 ;
- (d)在不健康的环境中从事的工作, 例如, 可能使儿童接触有有害物质、制剂或工序, 或是接触有损其健康的温度、噪音或振动 ;
- (e)在特殊困难条件下从事的工作, 如长时间的工作或夜间工作, 或是不合理地将儿童限制在雇主的场所的工作。

(出处: 国际劳工组织第 190 号建议书《最有害的童工形式建议书》)

(2-3) 对工作时间的合理考虑

【背景】

商业实践研究表明, 员工过劳与生产力下降、离职率升高、伤病人数增加等情况明显相关。

【准则解说】

根据各国法律法规, 适当制定工作时间, 给予劳动者假期与休息。并要参考国际标准。

例如, 国际标准之一的国际劳工组织第 1 号公约(1919 年)以及第 30 号公约(1930 年)中规定, 除了紧急、危急情况之外, 包含加班时间在内, 每周的工作时间不得超过 48 小时(日本未批准)。此外, 国际劳工组织第 14 号公约(1921 年)以及第 106 号公约(1957 年)中规定, 每隔 7 天须给予劳动者最少 1 天(24 小时以上)的休息天(不超过连续 6 天)(日本未批准)。国际劳工组织的第 1 号公约以及第 30 号公约虽为重要公约, 但不能说一定就是适合当今现状的公约。另一方面, 国际劳工组织还颁布了第 116 号建议书(1963 年), 以此作为社会标准, 以资达成规定每周 40 小时工作原则的第 47 号公约(1947 年, 日本未批准)。

并且, 在若干行业标准中有规定, 包含加班时间在内的工作时间上限为每周 60 小时。

【用语解说】

适当的管理是指下列内容。

- 一年规定的工作天数应不超过法定限度
- 包括超时长工作的工作时间在内, 每周工作时间(但是, 灾害及其他不可避免的紧急、危急情况除外)应不超过法定限度
- 应给予法律法规规定的带薪年假、产前产后休假、育儿休假的权利
- 应给予法律法规规定的休息时间
- 为保障劳动者的健康, 应进行生理及心理健康检查

(2-4) 适当的工资和津贴

【准则解说】

最低工资是指所在国家工资相关法律法规规定的最低工资，雇主需要支付最低工资以上的工资。此外，与法定最低工资不同，作为一种企业等自主采取的措施，希望企业能尽量考虑到维持最低限度生活水平所需的工资而计发“维生工资”。

非法克扣工资可能会被视为未支付工资。例如，在有关劳动与人权的国际标准 SA8000 中，虽然要求必须切实执行不得以减薪作为惩戒目的的规定，但作为例外情况，①以惩戒为目的的减薪已获得国内法律法规认可，且②在自由谈判的集体协议中达成一致意见时，则允许以惩戒目的进行减薪。

并且，对于加班的相关报酬，需依照当地法律法规，按高于普通时薪的工资标准向劳动者支付加班费。支付报酬时，需一并提供记载有能确认支付内容正确性信息的工资单。

【用语解说】

最低工资是指所在国家工资相关法律法规规定的最低工资。这需要基于所在国家法律法规，在适当时期内支付给劳动者，不得拖欠。

维生工资是指依照国际标准，满足劳动者及其家人的需求，能够在社会上生活，并且满足劳动者尊严等的工资水平。

非法克扣工资是指违反劳动相关法律法规等的工资克扣行为。例如，制服费、业务所需的个人防护用品费、制服清洁费等均在此列。但是，不包括不支付因迟到或缺勤等原因而未工作的时间之相应报酬。

(2-5) 禁止以不人道的方式对待劳动者

【背景】

性骚扰和语言暴力等不人道待遇有时不会被周围的人发现，从而进一步恶化。

【准则解说】

在事先制定惩戒方针、应对步骤等的同时，为了掌握不人道待遇的事实，必须完善公司内部举报制度（投诉机制），将之广为告知所有劳动者并展开应用。

关于保证适当的劳动者居住环境，由于需要涉及劳动者的人权和职业健康安全这两方面，因此另行在（3-7）款的解说中予以说明。

【用语解说】

精神虐待是指通过例如不人道的表达或刁难、无视、伤害自尊心的语言等，对他人实施心理上的暴力，使对方的精神与感情受到伤害。

肉体虐待是指暴力或者恶劣环境下的工作等。

强迫是指通过胁迫等勉强他人做出其本人不希望的行为。例如包括强行要求加班等。

骚扰是指通过刁难、欺凌使对方感到不快。具体例子包括性骚扰、性虐待、体罚、精神及肉体上的压迫、语言虐待、不提供让劳动者身体获得基本生理舒适的设备（椅子、个人防护用品等）等。一般所说的性骚扰、职权骚扰、孕妇骚扰等也属于骚扰的范围。

此外，关于骚扰，例如在国际劳工组织第 190 号公约（2019 年）中如下定义“暴力与骚扰”。

(a)劳动世界中的“暴力和骚扰”一词，是指一系列旨在造成、导致或可能导致生理、心理、性伤害或经济伤害的不可接受的行为和做法或它们带来的威胁，无论是其只发生一次，还是反复发生，并包括基于社会性别的暴力和骚扰；

(b)“基于社会性别的暴力和骚扰”一词，是指因人们的生理性别或社会性别而针对其施行的暴力和骚扰，或不成比例地影响到某一特定生理性别或社会性别的人们的暴力和骚扰，且包括性骚扰。

(2-6) 禁止歧视

【准则解说】

在工资、晋升、报酬、教育、录用及雇佣惯例中，不得存在可能因以下原因而造成歧视的行为：人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同及性别表达、民族或国籍、有无残疾、怀孕、宗教、所属政党及政治见解、是否工会成员、有无服兵役经验、受保护的遗传信息或者有无婚史等。

此外，若健康体检、妊娠检查有损机会均等或待遇平等，则视为歧视行为。

引发歧视待遇的原因多种多样。

- 人种与肤色：以特定民族集团的归属为理由的歧视，首当其冲的是少数民族、土著居民、部落居民等。

- 性：以男女生物学上的特征及机能、社会差异为理由。基于已婚还是未婚、配偶关系、家庭结构及母性等理由的歧视也属于此类。

- 宗教：以身为某宗教信徒或宗教信条表达为理由的歧视。包括针对无神论者的歧视。

- 政治见解：以对政策的见解、属于某政党、政治或社会政治态度、市民活动或道德素质为理由的歧视。

- 国民出身：以出生地、系谱、外国出身为理由的歧视。首当其冲的是国民层面或语言层面的少数群体、归化人、来自外国的移民子孙等。

- 社会出身：以社会阶级、社会职业类型、种姓为理由的歧视。社会出身可能会影响其本人的职业前景。

（出处（翻译日文原典）：国际劳工组织/Tokyo2020 将国际劳动标准与可持续发展纳入考虑的采购手册～把握东京 2020 奥运会与残奥会机遇，促进实现体面劳动～、2019）

关于雇佣及职业的歧视禁止原则当中，包含了男女同工同酬原则。根据国际劳工组织第 100 号公约（对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约），此原则适用于工资、通常薪金、其他基本费用等雇主因雇用工人而直接或间接向其支付的任何现金报酬或实物报酬（以上摘自第 100 号公约）。为了客观地判断工作的价值，需要考虑工作的组成要素、责任、技能、努力、工作条件及主要成果等重要因素。

（出处（翻译日文原典）：国际劳工组织/Tokyo2020 将国际劳动标准与可持续发展纳入考虑的采购手册～把握东京 2020 奥运会与残奥会机遇，促进实现体面劳动～、2019）

另外还存在以年龄、残疾、健康状态（尤其是 HIV/ 艾滋病）、是否加入工会、性取向等为理由的歧

视。此外，在美国还需要考虑以下要素。

- 有无服役经验：在美国法律中将 **covered veteran status** 定义为越战退伍军人，对他们的雇佣促进、照顾、保护均有规定。相信这是因为相关人员可能会由于军队生活导致的障碍（创伤后应激障碍（PTSD）、因被当作杀人犯而与其他劳动者出现沟通障碍等而受到歧视。

※退伍军人相关信息：<https://www.dol.gov/ofccp/regs/statutes/4212.htm>

- 受保护的遗传信息：美国法律 GINA（Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008）中的定义为，遗传信息是指基因检测结果。由于可能会基于疾病的潜在发病风险等遗传信息而受到歧视，因此遗传信息被列为歧视的要素。

※美国法律 GINA 相关信息：<https://www.eeoc.gov/laws/types/genetic.cfm>

(2-7) 结社自由、集体谈判权

【准则解说】

我们要尊重成立自选工会或加入工会的所有劳动者的权利，同时也需尊重不参加或者少参加类似活动的劳动者的权利。而且，要让劳动者或他们的代表人能够不需畏惧歧视、报复、威胁或骚扰，就有关工作条件及经营惯例的意见和担忧，与经营层进行公开的、旨在沟通的集体谈判。

【用语解说】

关于集体谈判，国际劳工组织第 98 号公约（1949 年）中，要求企业为了发展有实效性的集体谈判，需认可批准以集体谈判为目的的劳动者代表团体，在促进雇主与劳动者自主谈判的同时，引入有关解决劳动协议纠纷的规定。在具体的商业行为方面，鼓励企业实施以下事项：

- 为制定有实效的劳动协议提供必要的方便
- 劳动者正式委任的代表，能够与被授予谈判事项决策权的经营层代表进行谈判
- 不得对谈判实施不当影响或者以妨碍行使组织权为目的教唆他人威胁或报复
- 提供必要信息以实现有意义的谈判
- 政府有要求时，应提供业务运营相关信息及进行有建设性的应对

（参考：国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（47 款～63 款））

3. 职业安全与健康

【准则解说】

人们已经认识到，安全且卫生的作业环境除了能够将工伤和疾病抑制在最小限度，还有助于提高产品和服务质量、制造的一贯性、以及劳动者的稳定率和工作积极性。此外，企业为了识别和解决工作场所中的安全卫生问题，还必须听取劳动者意见并对劳动者进行教育。

制定本准则之际，参考了已获得认可的国际劳工组织《职业安全健康管理体系导则》（ILO-OSH2001）、OHSAS18001、ISO45001 等管理体系，从中可能会获得有用的追加信息。

(3-1) 职业安全

【准则解说】

包括发生的可能性在内，需识别工作场所中的危险，对劳动者采取安全对策措施。关于工作场所的危险例子，有化学物质、人体接触电气和其他能源、火灾、车辆事故、以及掉落等。

关于安全对策措施，例如可列举出以下各项。需将这些对策措施作为机制予以推进。

- 含发生可能性在内的危险识别及评估
- 将危险的排除和预防 / 保全考虑在内的、适当的作业现场设计
- 安全方面的启发活动（包括个人防护用品的操作）

而且，需保护孕期女性和哺乳期妇女避免陷入危险状态，为其提供合理的便利。

【用语解说】

职业安全风险是指，因电气和其他能源、烟火、乘坐物 / 移动物、易滑倒绊倒的地面、掉落物等，而在工作期间发生事故或健康障碍的潜在风险。

适当的设计和技术 / 管理手段是指以逐步控制下列各项的方式予以排除或减轻，包括①排除危险因素或替换为安全因素；②工程控制（例如：用传感器监控危险部位、以加锁方式切断向机器或装置供应动力的动力源（Lockout））；③在应用中加以管理（例如：设置标牌以便明示在动力源切断期间禁止操作能源切断装置（Tagout））；④提供个人防护用品（例如：护目镜、安全帽、手套等防护用品）。

对孕期女性和哺乳期妇女的合理考虑，包括向抬举 / 移动重物、暴露于感染性疾病、暴露于铅、暴露于有毒化学物质、以勉强或有负担的姿势作业、暴露于放射性物质、暴力胁迫、长时间作业、极端高温、过度噪音等。

并且，自分娩起 1 年内，如果劳动者需要在育儿期为孩子哺乳，则应尽量采取相关的对策，例如提供用于哺乳或挤奶的适当休息时间，以及提供同事或一般人无法进入的、能隔离视线的、安全清洁的场所等。

(3-2) 应急准备

【背景】

用作逃生避难路线的出入口可能会因加锁或有障碍物而无法在紧急时使用。实际上，发生火灾时，劳动者在无法逃离建筑物的情形下因火焰、吸入烟雾、坠落、跳落而死亡的事故仍有发生。

因此，确保能够切实逃离的逃生避难路线、建立可供所有劳动者切实避难的体制，以及实施充分的逃生避难培训十分重要。

【准则解说】

应急对策是指例如紧急报告、通知劳动者、明确逃生避难方法、设置避难设施、简单易懂且畅通无阻的出口、适当的疏散设备、储备紧急医疗品、设置火灾检测系统、设置灭火器 / 防火门 / 自动喷水灭火装置、确保外部通信方法、完善恢复计划等。

还需要在工作场所内全面彻底周知。这方面包括诸如向劳动者实施应急教育（包括逃生避难培训）、

在工作场所内伸手可及的地方保管或张贴紧急时的应对程序书等。

(3-3) 工伤和疾病

【背景】

需关注劳动者的安全和健康，并需合理考虑工伤。

【准则解说】

关于劳动者身上发生的工伤和疾病，需予以记录和提供必要治疗，并实施包括事故调查、原因的识别和去除及预防对策的实施 / 管理 / 报告在内的纠正措施。

并且，还需要制定旨在促进劳动者回归职场的规定及其实施报告。

【用语解说】

适当的对策是指，用于实现促进劳动者举报、分类及记录灾害和疾病、按需提供治疗、调查工伤和疾病、为排除原因实施纠正对策、促进劳动者回归职场等的制度和措施。并且，还包括根据法律法规的规定向行政部门办理必要手续和加入工伤保险等。

(3-4) 工业卫生

【准则解说】

需通过适当的设计、工程管理和运营管理，去除或控制危险的可能性。如果不能通过此类手段适当管理危险，则需向劳动者提供经过妥善维护和管理的、适当的个人防护用品，并使其正确使用。

【用语解说】

可造成有害影响之物，包括有毒有害物质、放射线、引起慢性病的物质（铅、石棉等）等。这些物质还会以煤烟、蒸气、雾滴、粉尘等状态存在。

并且，噪音和恶臭等程度严重时，也被视为对人体有害。

适当的管理是指，例如制定和应用管理标准、向劳动者实施适当的教育和培训、向劳动者提供适当的个人防护用品等。

(3-5) 对强体力型工作的合理考虑

【用语解说】

强体力型工作中，除了以手工作业方式操作原材料和以手动方式搬运重物等重型劳动，还包括需要力气的组装作业、数据输入等长时间持续的反复作业和连续作业，以及长时间以不自然姿势进行的作业等。

适当的管理，例如有基于人体工程学完善作业环境、定期稍作休息、提供作业辅助工具、由多名作业员分担和协作等。（为使人员能够正确高效地工作而完善周围环境、减少事故和错误等做法也值得考虑）

人体工程学是指，设计能够令人在尽可能自然的动作和状态下使用的物品和环境，并在实际规划中加以应用的研究领域。（也包括为使人员能够正确高效地工作而完善周围环境、减少事故和错误）

(3-6) 机器装置的安全防护措施

【用语解说】

适当的安全防护措施是指用于防止工作中发生事故和健康障碍的管理。例如，采用被称为失效安全 (fail-safe)、防呆法 (fool proof)、联锁 (inter lock)、挂牌 (tagout) 等的安全机构，设置安全装置和防护墙，定期检查和保全机器装置等。

(3-7) 设施的安全卫生

【准则解说】

关于确保安全卫生，要在保持设施清洁卫生的同时，注意以下几点。

- 饮用水：以法律法规为依据的水质检查、安全的饮用水（饮水机等）
- 提供卫生饮食：厨师的服装和体检、驱除害虫、食品适宜温度管理、食堂运营的认证等
- 卫生间：提供与人数相应、数量充足而清洁的卫生间设施和卫生纸等
- 宿舍：火灾对策、紧急避难通道（出口）、个人携带品的安全保管设施（提供带锁储物柜）、居室足够宽敞（参考标准为人均 3.3 m²以上）、换气、温度管理、适当的照明等。

(3-8) 职业安全与健康的沟通

【准则解说】

关于劳动者暴露于特定工作场所中的所有危险（包括但不限于机器、电气、化学、火灾及物理危险），需提供适当的职业安全与健康信息和教育培训。

有关职业安全与健康的信息应明确张贴公布于设施内，或设置于劳动者能够识别和进入的场所。并且，需以劳动者能够理解的语言提供。

需在作业开始前向所有劳动者提供教育和培训，其后还要定期提供。并且，应鼓励劳动者提出安全隐患。教育培训项目方面，包括有个人防护用品的正确使用方法、紧急时的应对、机器的安全操作、进入有害环境前的准备等。

此外，国际劳工组织《多国企业宣言》第 43 款中，就基于劳资对话形成预防文化作了相关记述。

(3-9) 劳动者的健康管理

【用语解说】

适当的健康管理是指至少需按法律法规规定的水准实施体检等，预防和尽早发现员工的疾病。

同时，对于防止因过重劳动导致健康障碍和关注心理健康等，也要予以充分考虑。

4. 环境

【准则解说】

环保责任是指把确保劳动者及相关社区民众的健康和安全放在第一位，推进相应措施将对社区、环境、天然资源的不良影响抑制在最小限度。

制定本准则之际，参考了已获得认可的 ISO14001 等管理体系，从中可能会获得有用的追加信息。

(4-1) 环境许可与报告

【准则解说】

例如日本，法律法规中规定企业有义务设置已取得一定资格的管理人，诸如废弃物处理法（特别管理产业废弃物管理责任人）、节能法（使用一定级别以上能源的工厂中的能源管理师）、大气污染防治法（排放化学物质、粉尘、煤尘的工厂中的公害防止管理者）等。

并且，根据业务中使用的化学物质，有义务设置有毒有害物质管理、特定化学物质管理、危险品管理等方面的责任人。

根据业务内容和工厂地理位置，还可能需取得环境影响评估、危险品操作设施等方面的行政许可或认可。

(4-2) 减少能源消耗和温室气体排放

【准则解说】

改善能源效率是指将能源消耗和相关范畴 1 及范畴 2 的温室气体 (GHG) 最少化，并需以设施或事业所为单位进行追溯和文件化。另外，控制全球变暖不是单靠自己公司的措施就能实现的，还必须掌握与自己公司的事业活动关联的上下游其他公司的排放情况，努力进行控制。

【用语解说】

温室气体多种多样，一般特指京都议定书中规定的二氧化碳、甲烷、一氧化二氮、HFC（氢氟碳化物）、PFC（全氟碳化物）、SF₆（六氟化硫）这 6 种物质群。

关于持续削减活动，例如有针对 6 种温室气体设定自主减排目标，制定计划，切实执行。

范畴 1 是指单位或组织自身直接排放温室气体，范畴 2 是指使用其他公司供应的电、热、蒸气之际产生的间接排放。范畴 3 是指范畴 1、2 以外的间接排放（包括与自己公司的事业活动关联的上下游其他公司的排放）。

(4-3) 废气排放

【准则解说】

排放至大气中的有害物质有挥发性有机化合物、气溶胶、腐蚀性物质、微粒子、破坏臭氧层物质、燃烧副产物等。在排放这些物质之前须进行内容分析和监测，根据其结果实施必要的管理和处置后再排放。对策当中，亦包括排放物质的操作和定期监测处理系统的性能。

(4-4) 水资源管理

【准则解说】

水资源管理中，需监控水资源的水源、使用及排放情况，节约用水，并管理污染途径。

关于污染途径的管理，可列举如下：确保场地内水路无污染、保护水路不受污染（例如：雨水排水管附近没有积存的水和油脂）、配有紧急事态应对设备等（例如：为防止上水和下水在遭遇工厂灾害或天灾等时发生泄露或流出而安装断路阀和止水栓，仅设有用于防备泄露和溢流的雨水斗 / 污水马葫芦和储水池的做法被认为是不充分的）等。

(4-5) 资源的有效利用和废弃物管理

【准则解说】

即使是废弃尚未识别出有害性的物质，也需要识别和管理废弃物，实施体系化措施以期实现责任的废弃或再循环，努力削减废弃物。

物质的废弃需遵守业务运营所在地的法律法规，将废弃抑制在最小限度，采取不浪费天然资源的对策。

关于实行这些措施的手段方面，有在发生源变更生产设备、替换材料、资源再利用、再循环等。为了遵守法律法规，还要自主制定目标开展活动。天然资源是指水、化石燃料、矿物、原生林及原生林产物等。防止环境污染有助于节约天然资源，并与地球的可持续性密切相关。

(4-6) 化学物质管理

【准则解说】

例如在日本国内，要基于化审法、毒剧法、安全卫生法、消防法、PRTR 进行管理。在制造工序中，也需合理考虑化学物质管理。

(4-7) 产品所含化学物质的管理

【准则解说】

关于产品所含物质，还要考虑客户的要求。

- 遵从产品收货国家的法律法规。
- 关于最终产品，还必须就组装在产品中的零部件承担责任。因此，上游企业需向下游企业提供必要信息。

例如，向 EU 出口时，RoHS 指令、REACH 规则等就属于相关的法律法规。

此外，关于生产工序中追加、混入、附着的物质，也需要加以考虑。

5. 公正贸易和道德规范

【准则解说】

除了日本国内，还要遵守业务运营国的法律法规。而且，经营层需以身作则，所有员工需秉承高度的道德观开展业务，并取得所有利益相关方的信赖。

(5-1) 反腐败

【准则解说】

需提出禁止任何行贿受贿、过度送礼 / 接待、腐败、恐吓及侵吞挪用的方针，并持续遵守。

关于持续遵守，不仅要制定方针，还要向员工实施适当的教育和培训，并持续落实该方针。

(5-2) 禁止不当利益的授受

【准则解说】

禁止为获得业务或取得不当利益而直接或间接授受（包括约定或提出该等授受）有价值之物。

关于遵守有关反腐败的法律法规，要明确方针和程序并实施监测。

(5-3) 适当的信息披露**【准则解说】**

企业需向利益相关方积极提供和披露信息。

关于向利益相关方提供或披露的信息内容，有业务运营活动的内容、财务状况、业绩、ESG（环境、社会、治理）信息、风险信息（例如大规模灾害导致受灾、对环境和社会产生不良影响、发现严重违法等）、有关供应链的信息等。此外，在每次公开重大风险信息的同时向客户发布这些信息，也是积极提供信息的一个范例。

关于此类信息，不允许篡改记录、虚假记载以及披露虚假信息。

(5-4) 尊重知识财产**【准则解说】**

知识财产的保护对象除了自身公司，还包括客户和供应商等第三方。

【用语解说】

知识财产当中，除了知识产权，还包括商业秘密和技术诀窍等。

知识产权是法定权利，有专利权、实用新型权、外观设计权、商标权、著作权等。

(5-5) 公平交易**【准则解说】**

企业应遵守包括公平竞争和分包法等在内的有关公正交易的法律法规，不得达成卡特尔等限制竞争的协议、采取不公正的交易方法，以及有不当标示等违法行为。

并且，需排除会对市民社会秩序和安全造成威胁的势力，遵守法律法规、条例及其他所有社会准则。在产品和服务相关商品目录等的标示及广告宣传中，不可有违背事实的表述或会让消费者和客户误认内容的表述，且要注意排除对其他企业或个人的中伤诽谤和侵权等内容。

【用语解说】

公平竞争是指遵守各个国家和地区规定的有关公平竞争和公平交易的法律法规，不得达成卡特尔等限制竞争的协议、采取不公平的交易方法，以及有不当标示等违法行为，推进公平、自由的竞争。

公平的广告宣传是指没有非法目的、且不提供违背事实信息的广告宣传。

(5-6) 保护举报人**【准则解说】**

在自身公司和包括供应商员工在内的相关人员可使用的投诉机制结构中，必须确保举报人（供应商或员工等）所举报内容的机密性、举报人的匿名性，保护举报人不因实施举报而受到企业或个人的不利对待。

【用语解说】

举报是指就自身公司或供应链的非法行为进行报告或披露。

举报人是指就企业的员工或董事、公务员或公共机关的不适当行为进行报告或披露的人员。

不利对待是指包括刁难等在内的损害工作环境的行为，或不当的人事考核、薪酬、解雇、调岗等劳

动条件的变更。

(5-7) 负责任的矿物采购

【准则解说】

有关负责任矿物采购的尽职调查是指制定方针，向供应商传达自身公司的期待（如有可能则写入合同），识别和评定供应链的风险，就已识别的风险制定和执行相应战略。

关于负责任矿物采购尽职调查，受国际认可的《经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿物的负责任供应链尽职调查指南》中载有以下 5 个步骤。

Step1 : 建立强大的企业管理体系

Step2 : 识别和评估供应链风险

Step3 : 针对已识别的风险设计并实施应对策略

Step4 : 开展供应链定点尽职调查独立第三方审计

Step5 : 报告供应链尽职调查的情况

此外，作为相关的法规，有美国《多德 - 弗兰克华尔街改革和消费者保护法》第 1502 条、欧洲委员会冲突矿物规则。

6. 质量和安全性

【准则解说】

产品和服务的安全性、质量及正确信息，可能通过供应链向客户及各种利益相关方造成重大影响。

制定本准则之际，参考了已获得认可的 ISO9001 等管理体系，从中可能会获得有用的追加信息。

(6-1) 确保产品的安全性

【准则解说】

设计产品之际，需进行能够充分确保产品安全性的设计，考虑到作为制造者应负的责任进行销售。并且，关于产品安全性，除了遵守法律法规，还需合理考虑通常应具备的安全性。

有关产品安全性的法律法规方面，日本国内有《电气用品安全法》、《消费生活用产品安全法》、《家庭用品质量标示法》等。法律法规的细则等及 JIS 等中则规定了安全标准。日本国外的安全标准方面，有 UL、BSI、CSA 等。

在确保产品安全性方面，实施可追溯性（材料、零部件、工序等的记录）等管理和迅速着手解决问题的做法非常有用。

(6-2) 质量管理

【准则解说】

企业除了需要遵守适用于产品和服务质量的所有法律法规，还需建立适当的机制和管理体系，以遵守自身的质量标准和客户要求事项。

(6-3) 提供准确的产品和服务信息

【准则解说】

企业需向客户和消费者提供有关产品和服务的、准确且不会造成误解的信息。不得提供虚假信息或经过篡改的信息。

【用语解说】

准确的信息是指例如以下所示的信息。

- 产品和服务的规格、质量及操作方法的相关内容应准确。
- 产品中所用构件、零部件的所含物质等信息应准确。

7. 信息安全

【准则解说】

随着近年高度信息通信社会的发展，信息管理变得日益重要。如果信息管理不完善而导致泄露机密信息或个人信息等情况，不仅会对自身公司和客户，还可能对包括供应链在内的各种利益相关方造成重大影响。

制定本准则之际，参考了已获得认可的 ISO27001 等管理体系，从中可能会获得有用的追加信息。

(7-1) 防御网络攻击

【准则解说】

企业需防止因网络攻击造成的信息泄露或篡改、信息系统停止等故障。攻击者可能会利用所获取的客户信息和交易伙伴信息扩大攻击对象，因此损害不会局限于自身公司。关于网络攻击对象的机器，除了以往的 PC 和服务器，还逐渐扩展到工业系统和被称为 IoT (Internet of Things ; 物联网) 的机器，因此也需对这些机器采取对策。并且，事先制定相应计划以便在受到网络攻击时能够迅速恢复，这点也很重要。就具体对策而言，例如有备份重要数据、实现服务器和数据中心的双重化等。

【用语解说】

网络攻击是指，例如通过利用目标型攻击电子邮件等进行病毒感染和向恶意网站进行诱导等，造成个人信息、客户信息、交易伙伴信息、机密信息等营业秘密外流或重要文件被加密等灾害的行为。

(7-2) 保护个人信息

【准则解说】

关于供应商、客户、消费者、员工等的个人信息，要遵守各国的相关法律法规并慎重处理。需在达成特定使用目的所需的必要范围内，对个人信息进行收集、保存、变更、转移、共享及其他处理。

【用语解说】

个人信息是指生存的个人的相关信息，且能够根据该信息中所含的姓名、出生日期及其他记述等识别特定的个人（包括能够容易与其他信息核对且以此识别特定个人的信息）。

适当的管理是指建立和应用有关个人信息的全面管理机制，其中包括制定劳动者等应遵守的准则和方针、据此制定计划、实施相关措施、审计和重审修订等。

适当的保护是指不以非法或不当方式取得、使用、披露或泄露个人信息。

(7-3) 防止机密信息泄露

【准则解说】

企业需建立适当的机制和管理体系以便管理从自身公司和第三方收到的机密信息。其中包括设置信息管理等级和对员工进行教育培训等。

【用语解说】

机密信息一般是指，通过对机密性质达成一致的文书等（包括以电磁或光学方式记录的数据信息）披露的信息，或者在告知机密性质后以口头方式披露的信息。

适当的管理是指建立和应用有关机密信息的全面管理机制，包括制定劳动者等应遵守的准则和方针、据此制定计划、实施相关措施、审计和重审修订等。

适当的保护是指不以非法或不当方式取得、使用、披露或泄露机密信息。

8. 业务连续性计划

【准则解说】

发生地震和台风等大规模自然灾害、恐怖活动 / 暴动、感染性疾病、事故等，可能会严重影响业务的连续性。企业需防备此类事态，实施适当准备，尽早恢复生产活动，将对供应链的影响抑制在最小限度。

制定本准则之际，参考了已获得认可的 ISO22301 等管理体系，从中可能会获得有用的追加信息。

(8-1) 制定业务连续性计划

【准则解说】

妨碍业务连续性的风险，包括有大规模自然灾害（例如：地震、海啸、洪水、暴雨、暴雪、龙卷风）及与之相伴而来的停电 / 停水 / 交通障碍等、事故（例如：火灾、爆炸）、大范围传染病或感染性疾病等疾病的蔓延、恐怖活动和暴动等。

必要的事前对策当中需纳入当地恢复战略，即如何针对预想中的灾害对生产基地的各个要素实施防御、减轻和恢复。预想到从灾害导致的破坏中恢复过来将是长期化的工作，从而确保相应的替代手段，这点也很重要。

需制定旨在尽快恢复业务运营的手册，以便在业务运营实际停止之际可按照业务连续性计划（BCP）中记述的内容尽快恢复运营。并需向员工提供持续的教育和培训，以便能够应对实际的灾害等。

【用语解说】

业务连续性计划（BCP）是指，考虑到自身公司或自身公司的交易伙伴因大规模自然灾害等而受灾的情形，事先研讨自身公司如何才能尽早恢复生产活动，从而履行供应责任。

旨在尽快恢复业务运营的手册，是以文件形式明文记载了从制定计划到推进恢复活动、直至完成恢复的程序和手续。

第二部分 建立管理体制的解说

A. 建立管理体系

【准则解说】

为实现第一部分“行为准则”的各项目而建立管理体系之际，要注意以下几点。

- 是否遵守了有关业务和产品的法律法规以及客户要求事项
- 是否与本指南所载内容一致
- 是否有识别并减轻有关本指南所载内容的风险
- 据此能否预期实现持续性的改善

【用语解说】

管理体系是指，就遵守方针、实施体制、纠正处理、利益相关方的参与，通过 PDCA (Plan-Do-Check-Action) 建立寻求持续改善的机制。其目的未必在于取得认证。此外，管理体系包括以下各项。

- 企业的承诺
- 经营者的说明责任和责任
- 法定条件和客户要求
- 识别风险和风险管理
- 改善的目标
- 教育和培训
- 沟通交流
- 劳动者的反馈、参与、投诉
- 已识别风险的评估和审计
- 纠正措施的程序
- 文件化和记录

例如，有以下具代表性的管理体系。

· 职业安全健康管理体系：国际劳工组织《职业安全健康管理体系导则》、OHSAS18001、ISO 45001 等

- 环境管理体系：ISO 14001、Eco Action 21 等
- 质量管理体系：ISO 9000 族、IATF16949、ISO13485 等
- 信息安全：ISO/IEC 27001 等
- 业务连续性计划：ISO22301 等

在所有商业行为尽职调查的相关指南方面，有《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》。

该指南记载了以下 6 项程序。

- (1) 将负责任商业行为融入企业政策与管理体系
- (2) 识别和评估与企业运营、产品或服务相关的实际和潜在不利影响
- (3) 终止、防范与减轻不利影响

- (4) 跟踪实施情况与结果
- (5) 沟通如何消除影响
- (6) 适时提供条件或合作开展补救

根据《经合组织跨国企业准则》中提出的建议，企业应该开展尽责管理过程，识别、防范、减轻和说明如何消除自身运营、供应链与其他业务关系中实际和潜在的不利影响。为支持有效的尽责管理，应开展工作，将负责任商业行为融入政策与管理体制，旨在让企业能够补救其造成或助长的不利影响。

(出处：OECD 《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》(中文译本))

关于劳工领域的尽责管理（或称尽职调查），国际劳工组织《多国企业宣言》中有以下规定，强调利益相关方的参与（企业在履行社会责任的过程中，为达成相互可接受的成果，通过对话等方式与利益相关方积极建立联系的过程），以及与东道国发展之间的协调和谐。

10.e. 为了评估人权风险，包括多国企业在内的企业应通过自己的活动或根据其业务关系，来确定和评估任何其可能涉及的实际或潜在的不利人权影响。这个过程应该包括与潜在受影响群体和包括工人组织在内的其他相关利益攸关方进行有意义的协商，以适应企业的规模以及经营的性质和背景。为了实现《多国企业宣言》的目标，这一进程应该持续考虑到结社自由和集体谈判以及产业关系和社会对话的核心作用。

11. 多国企业应充分考虑到其所在国家既定的总体政策目标。它们的活动应当符合国家法律，并契合其所在国家的发展重点及社会目标和结构。为此，在跨国企业、政府以及，凡适宜时，有关全国性的雇主组织和工人组织之间应进行协商。

(出处：国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》)

B. 供应商的管理

【准则解说】

根据联合国的《商业与人权指导原则》和经合组织的指南，要求企业不仅要对自身公司，还须对供应链的企业社会责任应对情况承担与自身公司相同的责任。因此，企业需要向供应商传达第一部分“行为准则”所述的要求事项，监控其遵守情况，并敦促改善。

管理供应链之际，可参考《国际劳工组织 /Tokyo2020 将国际劳动标准与可持续发展纳入考虑的采购手册》的第 2 章。该手册尤其在劳工和人权方面，为了推进实施符合国际劳工标准的可持续供应链管理，具体展示了供应链管理程序的方法和各程序的注意点以及推荐事项等。

- 供应链的管理体制（负责人的思想准备等）
- 向新供应商等实施人权和劳工尽职调查的程序
预备调查→现场的确认程序→就行动计划达成一致→签约和监控
- 评估人权和劳工风险
风险指标和主要原因、面向供应商的提问事项范例
- 与供应商的对话和沟通

对话程序中的讨论内容和方法、面谈的对象和技巧

- 职业安全与健康的现场确认
- 就劳工问题向第三方的展开

与工会、雇主组织、NGO 等的对话要点和信息来源等

(出处 (翻译日文原典): 国际劳工组织/Tokyo2020 将国际劳动标准与可持续发展纳入考虑的采购手册~把握东京 2020 奥运会与残奥会机遇, 促进实现体面劳动~, 2019)

【用语解说】

供应链不仅指从原材料阶段到产品和服务抵达消费者手中的程序 (不论各个企业的职责分担如何), 还指包括人才派遣公司和分包商等在内的所有联系。

C. 适当的进出口管理

【准则解说】

关于进出口, 各国各有各的法律法规, 需要予以理解和遵守。

法律法规等监管的技术和物品是指, 在基于国际协议等 (瓦森纳协定等) 的法律法规等中成为进出口相关对象的零部件、产品、技术、设备、软件等。

此外, 关于进出口, 有些情形需要向政府监督部门等办理取得许可等手续。

D. 完善投诉机制

【准则解说】

为了遵守第 1 部分行为规范, 除了尽职调查之外, 还应受理包括劳动者及供应商等在内的利益相关者的举报, 建立进行应对、纠正、救济受害者的投诉处理机制, 可以持续应对问题, 这些非常重要。如果自己公司难以构建, 可以加入集体性的投诉处理机制, 这也是一种方法。

在投诉应对方面, 应该与以举报者为代表的利益相关者接触和对话, 这是最基本的。为了有效地发挥投诉处理机制的功能, 应该努力促进对可能成为举报者的利益相关者的理解, 进行确认理解度的意识调查, 让相关人员/专家通过提建议的方式参与持续改善等, 这些措施也非常有用。另外, 披露与举报相关的信息, 对于提高透明度, 获得机制的可靠性也非常重要。

另外, 联合国工商业和人权指导原则的第 31 条原则要求投诉处理机制具备以下条件。

- a. 有正当性
- b. 有可访问性
- c. 有可预测性
- d. 有公平性
- e. 有透明性
- f. 符合国际认可的人权条件
- g. 是持续的学习源

h. 基于接触和对话

【用语解说】

投诉机制是指相关人员对涉嫌违反第一部分“行为准则”的行为进行举报、敦促纠正的机制。例如，利用意见箱、电话、邮件、在网站上发帖子、举报应用程序、接受举报窗口委托的外部组织等举报窗口。

集体性投诉处理机制是指由行业团体等运营，可以多个企业参与的机制。

提出投诉处理时，必须能够以匿名方式举报。在投诉处理当中，不可对举报人实施不利对待。

例如，可以运用意见箱、电话、电子邮件、外部组织等的举报窗口。

E. 披露措施情况

【准则解说】

企业除了实施法律法规等中规定的信息披露，还需就针对本行为准则的相应措施，向包括客户在内的利益相关方披露信息。

信息披露的媒介方面，有使用自身公司网站和印刷媒介发布的企业社会责任报告书、可持续发展报告书等。

关于可供参考的指南，有 GRI 标准、日本环境省的环境报告指南等。

供应商同意书

请收到本指南的所有交易方签字并提交。

我们将通过本同意书上的签字，确认是在同意所有项目和条件之后，向田村集团提供所有部件/材料或服务的。

※签字人：可持续性活动的负责董事、负责人

贵公司名称	
签字人所属的部门、职务名称	
签字	
签字日期	