

サプライチェーンにおける 責任ある企業行動ガイドライン

文書番号：調指 第 2022-01 号

日本電気株式会社

2025 年 9 月 1 日 第 8 版

目次

1. はじめに	3
2. NEC グループのサステナビリティ経営	4
3. お取引先への要望	6
付属書 (Annex)	
第1部 行動規範の解説	19
第2部 管理体制の構築の解説	42
NEC グループ 責任ある鉱物調達対応方針	46
4. むすび	47

1. はじめに

NEC グループは、「安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指すこと」を、私たちの Purpose（存在意義）としています。

また、この Purpose を全うするため、創業の精神である「ベタープロダクツ・ベターサービス」「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」「あくなきイノベーションの追求」を Principles（行動原則）と位置づけ、社会価値の継続的な創出と企業価値の最大化をはかっています。

この Principles に照らし、NEC グループでは法令遵守や企業倫理の徹底などのコンプライアンス責任を果たすことはもとより、2005 年に署名した「国連グローバル・コンパクト」の「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的原則を踏まえた企業活動を推進し、社会や環境に負の影響を与える可能性のある企業活動のリスク軽減に積極的に取り組んでいます。

調達分野においては、『NEC グループ調達基本方針』及び『CSR 調達ガイドライン』を策定し、お取引先にご理解・ご協力をいただきながら、持続的で倫理的な活動を追求して参りましたが、国際的な社会要請を踏まえ、2020 年 7 月に『CSR 調達ガイドライン』を改訂し、名称も『サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン』に変更いたしました。また、2022 年 11 月には『グリーン調達ガイドライン』を統合し、NEC グループのサステナブル調達における要請事項について、分かりやすく整理しました。

本ガイドラインは、NEC グループのサステナビリティ経営をお取引先にご理解いただくとともに、ビジネスにおけるリスク低減と機会創出の観点からお取引先に実践いただきたい企業行動およびお取引先に関連するサプライヤーに対して管理・監督・周知徹底を行っていただきたい事項を明確にすることによって、お取引先における責任ある企業活動の推進に役立てていただくことを目的に策定しています。

本ガイドラインへの取り組みを通じて、お取引先と NEC グループの持続可能な成長を実現していきたいと考えております。

2. NEC グループのサステナビリティ経営

本ガイドラインの内容は、以下の NEC グループのサステナビリティ経営に対する考え方、方針にもとづいて策定しています。お取引先におかれましても、当グループの方針に対しご理解・ご協力をお願い申し上げます。

（１）NEC グループの存在意義および価値観

NEC グループは、NEC グループの存在意義および価値観を示した「NEC Way」で、会社としての姿勢を以下のように定義しています。

- Purpose（存在意義）～ NEC グループは何のために存在しているのか？



「Purpose」は、「Orchestrating a brighter world」をもとに、豊かな人間社会に貢献する姿を示した宣言であり、2つの内容を表しています。1つ目は「社会価値の創造」で、これは NEC グループが社会に対して働きかける「行動」を表しています。2つ目は「人間性を十分に発揮する社会の実現」です。「技術も事業も、人間の持つ可能性を最大限に発揮できるものでなければならず、情報通信システムの提供を通じて人々が意思を通じ合い相互理解が深まれば、より豊かな世界が実現できるはずである」という思いが込められています。

- Principles（行動原則）～ NEC グループは何を大切にふるまうか？

- ◆ 創業の精神「ベタープロダクツ・ベターサービス」
- ◆ 常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重
- ◆ あくなきイノベーションの追求

「Principles」は、NEC グループとしての行動の基となる原則であり、3つの心構えを記しています。

「ベタープロダクツ・ベターサービス」は、NEC グループの創業の精神であり、“ある時点のベストにとどまることなく、お客さまや社会にとってより良いものを、いつまでも追求し続ける”という思いは今も NEC グループの DNA として脈々と受け継がれ、将来にわたって大切にしたい価値観です。

「インテグリティ」は、「高い倫理観と誠実さ」です。会社として必ず守るべき原則であり、コンプライアンスも含め、正義感・公正な価値観・人格を重んじることや、信頼などの意味が含まれています。

「イノベーション」は技術変革だけでなく、ビジネスモデルの変化や経済・社会に影響する新たな創造も表します。NEC グループは、常に情熱を持ち続け、先進的なテクノロジー・様々な知見・経験・アイデアを駆使して、社会にイノベーションを起こします。

※NEC Way につきましては、下記もご参照ください。

<https://jpn.nec.com/profile/corp/necway.html>

（２）サステナビリティ経営の方針

NEC グループは、上述の Purpose、Principles の実践にあたり、次の3つの基本方針に基づいたサステナビリティ経営を推進しています。この推進にあたっては、お取引先のみならず、ご支援・ご協力が不可欠であると考えております。

➤ リスク管理・コンプライアンスの徹底

「事業活動をととした社会課題解決への貢献」の大前提として、NEC グループ自身に対してのみならず、お客さまや社会への影響にも配慮した「リスク管理とコンプライアンスの徹底」を最優先に取り組んでいます。

➤ 事業活動を通じた社会的課題解決への貢献

社会価値創造型企業として、社会課題起点の事業を推進し、提供する製品・サービスが社会に与えるインパクトを考える文化を醸成しています。また、この社会課題やインパクトを考える際に SDGs（2015年9月の「国連持続可能な開発サミット」で採択された持続可能な開発目標）を活用しています。

➤ ステークホルダー・コミュニケーションの推進

事業活動において、常に変化する社会やさまざまなステークホルダーの声をタイムリーに取り込み、それを起点に取り組みを継続的に改善していくことは、企業価値のみならず社会価値の向上につながります。

3. お取引先への要望

NEC グループのサステナビリティ経営を推進していくためには、サプライチェーンにおける責任ある企業行動推進が不可欠です。

NEC グループでは、第1部に示す『行動規範』ならびに第2部に示す『管理体制の構築』の各項目を、サプライチェーンを含めた取り組み事項としています。

なお、『行動規範』ならびに『管理体制の構築』は、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）が提唱する「責任ある企業行動ガイドライン」を参照し、当該ガイドラインと親和性のある構成としています。（JEITAの「責任ある企業行動ガイドライン」は、グローバルなサプライチェーンにおける責任ある企業行動を推進する団体であるRBA（Responsible Business Alliance）の行動規範を参照して作成されています。）

お取引先におかれましては、これらの事項について十分に理解して遵守下さいますようお願い致します。同時に、貴社内のみならず、貴社に関連するサプライヤーに対しても管理・監督・周知徹底を行って遵守をはたさかけて下さいますようお願い致します。

なお、お取引先の企業行動において、『行動規範』ならびに『管理体制の構築』に対する著しい逸脱が認められた場合は是正措置を取らせていただき、それでも改善が見られない場合は取引を見直すこと、また、重大な法令・倫理違反が認められた場合には直ちに取引を停止することを方針としています。

また、お取引先の責任ある企業行動推進活動状況の確認にあたり、書類点検や訪問点検、第三者監査等をお願いする場合もございます。その際には、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

さらに、NEC グループでは、『NEC グループ行動規範』や『NEC グループ調達基本方針』に違反する行為の早期発見・是正のため、また上記方針に基づく調達お取引先様の苦情処理メカニズムとして、「調達コンプライアンスおよび責任ある調達に関する相談・申告窓口」を設置しています。NEC グループとの取引において、『NEC グループ行動規範』や『NEC グループ調達基本方針』から逸脱する行為がある場合、またはその疑いがある場合には、ご通報をお願いいたします。

調達コンプライアンスおよび責任ある調達に関する相談・申告窓口

<https://jpn.nec.com/purchasing/hotline.html>

第1部 行動規範

I 責任ある企業行動全般

（I－1）責任ある企業行動の積極的な推進

企業は、自社の社会的責任を認識し、積極的に責任ある企業行動を推進する必要があります。

（I－2）社会・地域への貢献

企業は、国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動を自主的に行う必要があります。

II 法令遵守・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遵守するのみならず、国際行動規範を尊重し、サステナビリティ報告基準との整合性を図るよう努める必要があります。

III 人権・労働

企業は、関連法規制を遵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。

NEC グループでは、NEC Way の Principles に掲げる「人権の尊重」の具体的な取り組み指針として、「NEC グループ人権方針」を定めておりますので、こちらも参照してください。

https://jpn.nec.com/sustainability/ja/pdf/human_rights.pdf

（III－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、企業はすべ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。

（III－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。

（III－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。

（III－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遵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。

（III－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、また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、企業が労働者に提供する寮には、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。

（III－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。

（Ⅲ－ 7）結社の自由、団体交渉権

企業は、現地の法規制を遵守した上で、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。

（Ⅲ－ 8）少数者への配慮

企業は、少数者への差別禁止だけでなく、その権利の保全にむけた配慮を推進する必要があります。

（Ⅲ－ 9）外国人労働者への配慮

企業は、特別な人事管理・就業管理を要する外国人労働者ならびに外国人実習生の人権を損ねることがないように配慮する必要があります。

IV 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。

（IV－１）労働安全

企業は、職務上の安全に対するリスクを特定・評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保する必要があります。

特に妊娠中の女性および授乳中の母親への合理的な配慮が必要です。

（IV－２）緊急時への備え

企業は、人命・身体を損なう災害・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。

（IV－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。

（IV－４）産業衛生

企業は、職場において作業環境の測定を行い、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。

（IV－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に適切に管理する必要があります。

（IV－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。

（IV－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、寮では、緊急時の適切な非常口を確保する必要があります。

(Ⅳ－ 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様々な危険について、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。

(Ⅳ－ 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。

(Ⅳ－ 10) 工事業務に関する安全衛生管理

企業は、建設工事並びに機器の設置・撤去工事、保守、修理を行う場合には、労働者の健康および安全衛生を適切に確保することの重要性を特に認識した上、安全衛生管理体制を整備し、関連する法規制を遵守するとともに、安全を最優先し人身災害（労働災害、公衆災害、もらい事故）・物損災害・事故が生じないように徹底する必要があります。

（※）なお、日本国内での工事業務については、労働安全衛生法と建設業法とに沿った対応を行っていただくこと、海外での工事業務については、以下詳細な安全衛生マニュアルをご参照いただくことを要請しています。

https://www.nec.com/en/global/purchasing/data/HSmanual_en.pdf

V 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。

以下（V－1）から（V－14）までを、NECグループが要求するグリーン調達基準と定めております。

（V－1）環境マネジメントシステムの構築

企業は、製品（ソフトウェア及びサービスを除く）の生産を行うにあたり、環境マネジメントシステム（EMS）を構築する必要があります。

（V－2）製造工程における化学物質の適正管理

企業は、製品（ソフトウェア及びサービスを除く）の生産を行うにあたり、製造工程で使用する化学物質については、各国ならびに各地域の法令に従い管理する必要があります。

（V－3）製品（ソフトウェア及びサービスを除く）に含有する化学物質の適正管理

企業は、国内外の法規制、または NEC グループの自主規制により、製品に含有することを禁止する「含有禁止物質」や、一定の制限のもと製品に含有することを禁止する「条件付き含有禁止物質」、意図的な含有を制限するものではなく、含有の有無及びその含有濃度を把握し報告すべき「含有管理物質」のそれぞれの指定条件を遵守する必要があります。

- ① NECグループに対する納入製品への「含有禁止物質」及び「条件付き含有禁止物質」の非含有
- ② NECグループに対する納入製品への「含有管理物質」の含有の有無情報の提示

条件の詳細については、「製品含有化学物質の調達制限に関する基準（環管通04-006号）」の最新版を参照して下さい。

<https://jpn.nec.com/sustainability/ja/eco/product.html?#anc-02>

※製品に含有する化学物質の適正管理については、購入仕様書や図面等で購入条件として指定させていただくことがあります。

（V－4）納入製品に含有する化学物質の調査回答

企業は、製品（ソフトウェア及びサービスを除く）の生産・販売を行うにあたり、NEC グループからの要求により、納入製品に含有する化学物質情報が回答できるように、含有化学物質情報の収集・データ作成等の管理を行う必要があります。

（V－5）製品環境アセスメントの実施

企業は、製品の設計段階において製品環境アセスメントを実施し、製品の環境負荷低減に努める必要があります。

（V－6）気候変動への対策

NEC グループでは、持続可能な経営基盤を構築するために、サプライチェーン全体で気候変動に対し「緩和」と「適応」の両面から対策しています。

企業は、「緩和」（※）と「適応」の両面からの気候変動対策を行う必要があります。また、サプライチェーン全体で気候変動対策を実現するために、関連するサプライヤーへ気候変動対策の働きかけを行い、必要に応じて指導・助言をする必要があります。

（※）以下に定める取り組みレベルに沿った形で、温室効果ガスの排出量の可視化、削減目標設定および省エネ・節電活動、業務効率化などによる具体的な削減活動を計画的に推進して下さい。

取り組み Step	取り組み内容
Step1	削減方針の策定
Step2	CO ₂ 排出量の可視化（Scope1,2,3）
Step3	削減定量目標の設定（SBT1.5°Cレベル）
Step4	削減施策の実行
Step5	Step3 で設定した目標の達成（SBT レベルの目標達成）

（V－7）地球環境保全への取り組み

企業は、地球環境保全への取り組みとして下記項目に取り組む必要があります。

- ・環境影響評価（大気・水リスク・水質・土壌・騒音・振動等）
- ・温室効果ガスの削減
- ・水使用量の削減
- ・廃棄物の排出量削減
- ・化学物質の管理
- ・資源消費量の削減
- ・包装・梱包材の環境負荷削減
- ・生物多様性の取り組み

（V－8）環境情報開示

企業は、自社の製品に関する環境配慮情報や、環境保全の取り組み状況などを積極的に開示する必要があります。

（V－9）省資源・省エネルギー設計

企業は、以下の項目①から③の視点を考慮し、資源やエネルギー消費が少なくなるように設計する必要があります。

- ①使用時・待機時の消費電力が少ないこと

- ②小型・軽量化が図られていること
- ③希少資源の使用量が少ないこと

（V－10）長期使用可能

企業は、修理や部品交換が容易で長期間の使用が可能になるように設計する必要があります。

（V－11）再使用部品・再生素材の利用設計

企業は、可能な限り、再使用部品や再生素材を使用する必要があります。

（V－12）リサイクル容易性

企業は、リサイクルしやすい素材を使用し素材毎に分離・分解が容易になるように設計する必要があります。

（V－13）プラスチックの材料名表示

企業は、25g 以上のプラスチック材料からなる成型部品について、JIS 規格に従った材料名の記号を表示する必要があります。（25g 未満の場合でも可能な限り表示する必要があります。）

（V－14）グリーン調達の実施

企業は、上記のグリーン調達基準（V－1～V－13）と同等の内容を、自社のグリーン調達基準として設定し、グリーン調達に取り組む必要があります。

VI 公正取引・倫理

企業は、法令遵守のみならず、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。

（VI－１）腐敗防止

企業は、自らまた共謀してあらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領その他の詐欺的行為などを行ってはなりません。

（VI－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。

（VI－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。

（VI－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。

（VI－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。

（VI－６）優越的地位の濫用の禁止

企業は、優越的地位を濫用することにより、サプライヤーに不利益を与える行為を行ってはなりません。

（VI－７）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。

（VI－８）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・ディリジェンスを実施する必要があります。

（後段の「NEC グループ 責任ある鉱物調達対応方針」を合わせて参照してください。）

VII 品質・安全性

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

（VII－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。

（VII－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、すべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守する必要があります。

（VII－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。

VIII 情報セキュリティ

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

（VIII－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。

（VIII－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、関連する法規制を遵守し、適切に管理・保護する必要があります。

（VIII－３）機密情報の漏洩防止

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。

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部行動規範の遵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。

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遵守を監視するプロセスを構築する必要があります。このプロセスにはサプライヤーとの取引開始前およびその後のデュー・ディリジェンス実施や後述する苦情処理メカニズムの整備を含みます。

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。

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、労働者および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。

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。

付属書（Annex）

第1部 行動規範の解説

I 責任ある企業行動全般

（I－2）社会・地域への貢献

【規範の解説】

国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動とは、企業の経営資源を活用したコミュニティへの支援活動を行い、一般的には次のような取り組みを言います。

- ・ 本来の業務や技術などを活用した社会貢献
- ・ 施設や人材などを活用した非金銭的な社会貢献
- ・ 金銭的寄付による社会貢献

具体的には、災害時における地域との連携、従業員ボランティア、NPO/NGO などの活動支援、寄付活動、各種情報発信・紹介などの例を挙げることができます。企業が実施可能な活動範囲を決め、積極的な社会貢献に取り組む必要があります。なお、特に金銭的寄付は賄賂と疑われないよう金額および意思決定過程について透明性が求められます。

II 法令遵守・国際規範の尊重

【規範の解説】

近年、環境や人権、贈収賄に関わる様々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、遵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遵守、さらには国際行動規範やサステナビリティ報告基準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。

サステナビリティ報告基準には、「欧州サステナビリティ報告基準（ESRS）」や「ISSB 基準」、日本における「SSBJ 基準」などが該当します。

Ⅲ 人権・労働

【規範の解説】

いわゆる「労働者」とは、正社員、臨時社員、従業員、移民労働者、外国人労働者、技能実習生、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、すべての雇用・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。

（Ⅲ－１）強制的な労働の禁止

【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が負担することも強制労働とみなされます。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、雇用条件を母国語または労働者が十分に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、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、ある者が懲罰の脅しの下で、かつ、本人の自由意志に反して行う（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。給与の一部を会社が強制的に保管・貯蓄。）
- ⑥債務による拘束（例：労働者が高額を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、離職することができない労働を指します。これには、労働者が高額を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。

（Ⅲ－２）児童労働の禁止、若年労働者への配慮

【規範の解説】

児童労働は、ILO および各国法令で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おそれのある性質を有する業務またはそのようなおそ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、特に下記の特別の配慮を受けることが、ILO 第 146 号勧告（最低年齢）に定められています。

- ・ 「同一労働同一賃金」の原則に基づく公正な報酬
- ・ 教育、訓練、休憩及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 週間及び 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

また、彼らの権利の保護のため、デュー・ディ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。

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、すべての国が 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

危険な業務 とは、ILO 第 190 号勧告「最悪の形態の児童労働勧告」では、以下が該当します。

- ・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、設備及び工具を用いる業務または重量物の手動による取扱い若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、因子若しくは工程、または児童の健康を損ねるような温度、騒音水準、若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

（Ⅲ－３）労働時間への配慮

【背景】

ビジネス慣行の数々の研究によると、労働者の過労は、生産性の低下、離職の増加、怪我および疾病の増加と明確なつながりがあることがわかっています。

【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。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 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精神的な健康診断を行うこと

（Ⅲ－４）適切な賃金と手当

【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」を支払うことが望まれます。

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。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対する不払いは含まれません。

（Ⅲ－５）非人道的な扱いの禁止

【背景】

セクシャルハラスメントや言葉による虐待などの精神的な虐待は、周囲が気付かないため深刻化する場合があります。

【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。

【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、いや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。

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、性的又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若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及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、または特定の性若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。

（Ⅲ－6）差別の禁止

【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。

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、給与や通常賃金、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又は間接的に支払うすべての報酬に当てはまります。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、労働条件及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。

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。

・ **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>

（Ⅲ－ 7）結社の自由、団体交渉権

【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すべ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、経営陣と自主的で誠実な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又は団結権の行使を妨げることを目的として、脅し又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

（Ⅲ－８）少数者への配慮

【用語の解説】

少数者とは、多数を占める人々と異なったアイデンティティを持つゆえに弱い立場に立たされている人々を指します。例えば、LGBTI や性的少数者、障がい者、外国人や異なる母語を持つ人々などがあげられます。また、職場においてはインターンや実習生も少数者です。

（Ⅲ－９）外国人労働者への配慮

【用語の解説】

外国人労働者は移住労働者とも呼ばれ、技能実習生や留学生のインターンも含まれます。外国人労働者は、心身の健康や身体の尊厳を脅かされやすい弱い立場にあり、表現・移動の自由などの人権を損ねやすいと言えます。

IV 安全衛生

【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 などの広く認識さ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。

(IV－1) 労働安全

【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、労働者の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
- ・ 危険の排除と予防保全を考慮した、適切な作業現場の設計
- ・ 安全のための啓発活動（個人保護具の取扱いを含む）

更に、妊娠中の女性または授乳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・つまずき易い床面、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あるときは、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。

（Ⅳ－２）緊急時への備え

【背景】

避難経路となる出入口が施錠や障害物により、非常時に使用できない場合があります。実際、火災発生時に労働者が建物を脱出できずに炎や煙の吸引、または転落、飛び降りにより死亡するという事故も発生しています。このため、確実に脱出できる避難経路を確保し、全ての労働者が確実に避難できるような体制および十分な避難訓練の実施が重要です。

【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、分かり易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。

（Ⅳ－３）労働災害・労働疾病

【背景】

労働者の安全と衛生を念頭に置き、労災についても配慮する必要があります。

【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。

（Ⅳ－４）産業衛生

【規範の解説】

危険の可能性は、適切な設計、工学技術とその運営管理によって、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・訓練や個人保護具の提供などを指します。

（Ⅳ－５）身体的負荷のかかる作業への配慮

【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ほかにも、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、人間工学にもと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・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・ミスを少なくすることも含みます。）

（Ⅳ－６）機械装置の安全対策

【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。

（Ⅳ－７）施設の安全衛生

【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

（Ⅳ－８）安全衛生のコミュニケーション

【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。

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、作業の開始前にすべての労働者に、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。

（Ⅳ－ 9）労働者の健康管理

【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。

V 環境

【規範の解説】

必要に応じ契約、覚え書き、購入仕様書等でグリーン調達に関する条項を個別仕様として追加させていただく場合があります。その場合は、本「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」に対して前述の個別仕様を優先させていただきます。

（V－１）環境マネジメントシステムの構築

【規範の解説】

EMS は、国際規格 [ISO14001、EMAS]、その他の第三者認証(エコアクション 21、KES、エコステージ等)の取得が望めます。自社で EMS を構築の場合は、以下の①から⑥の項目を含んだ EMS を構築する必要があります。なお、製品設計ならびに生産会社につきましては、含有化学物質の管理体制も EMS の範囲に含める必要があります。

- ①環境方針の策定
- ②環境管理責任者と環境管理組織体制の設置
- ③環境関連法規制の把握と遵守
- ④環境目的、目標、計画の策定と実施
- ⑤従業員に対する環境教育の実施
- ⑥法遵守状況及び環境活動状況の定期的な確認

【用語の解説】

EMAS

Eco-Management and Audit Scheme の略。EU の環境管理・監査スキーム。

エコアクション 21

環境省が中小事業者等へ普及推進を進める環境活動評価プログラム。環境マネジメントシステム、環境パフォーマンス評価、環境報告をひとつに統合したもの。

KES

京都・環境マネジメントシステム・スタンダードの略。京都のアジェンダ 21 フォーラム KES 認証事務局が認証する中小企業向け環境マネジメントシステム。

エコステージ

一般社団法人エコステージ協会が認証する環境マネジメントシステムであり、ISO14001 との整合性が高い。

(V-2) 製造工程における化学物質の適正管理

【規範の解説】

法令で禁止等される化学物質には下表のオゾン層破壊物質などがあります。

分類	No	物質群名称	CAS	主な関係法令等		NEC要求
使用 禁止 物質	1	CFC (クロロフルオロカーボン)	—	1996.1～全廃	モントリオール議定書 オゾン層保護法	使用禁止
	2	1, 1, 1 トリクロロエタン	71-55-6	1996.1～全廃		
	3	四塩化炭素	56-23-5	1996.1～全廃		
	4	ハロン	—	1994.1～全廃		
	5	HBCF (ハイドロブロモフルオロ カーボン)	—	1996.1～全廃		
	6	臭化メチル	74-83-9	2005.1～全廃		
使用 回避 物質	1	HCCF (ハイドロクロロフルオロ カーボン)	—	2020.1～全廃 ^{注1}	モントリオール議定書	全廃努力

注1) モントリオール議定書に於ける、先進国規制スケジュール (1998 年 12 月発効)

企業は、冷媒および消火用途を除き、納入製品の製造工程から表中の使用禁止物質を全廃する必要があります。(NEC グループは、納入製品の製造工程において本物質を使用している企業からは、原則として調達しません。) また、納入製品の製造工程に表中の使用回避物質を使用している場合は、全廃に向けた削減目標を設定し、全廃に努める必要があります。

(V-5) 製品環境アセスメントの実施

【用語の解説】

①製品環境アセスメント

環境保全に配慮した、省資源、省エネルギー製品を世の中に提供するために、地球温暖化、資源循環、使用禁止物質や使用回避物質の排除等の環境設計コンセプトに基づき、開発設計の段階で環境を考慮した事前評価を行うこと。国際基準に基づき、製品単位での温室効果ガスの排出量データが求められることもあります。

②環境負荷

永久的あるいは一時的に環境（天然資源、大気、水、土壌など）の質の劣化を引き起こすこと。

(V-6) 気候変動への対策

【規範の解説】

「緩和」と「適応」の気候変動対策に関する要望事項は、以下のとおりです。

①「緩和」：温室効果ガスの排出量削減

温室効果ガスの排出量削減目標を設定し、省エネ・節電活動、業務効率化などの視点から具体的な対策を計

画的に推進してください。

②「適応」：気候変動の影響への備え

気候温暖化の進展に伴い、異常気象による洪水や浸水、強風、水資源不足等の被害拡大が見込まれています。企業の事業及びサプライチェーンに対する影響を評価して、事業継続の視点から計画的な対策を行ってください。なお、気候変動に伴うリスクの詳細については、「IPCC 第 5 次報告書の概要」（環境省）を参照ください。

【用語の解説】

SBT (Science Based Targets) とは、パリ協定（世界の気温上昇を産業革命前より 2°C を十分に下回る水準(Well Below 2°C : WB2)に抑え、また 1.5°C に抑えることを目指すもの）が求める水準と整合した、5 年～15 年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標のことです。

主には Scope1、2 に関して目標設定を行います。Scope3 まで拡大する場合があります。NEC は、Scope1、2 については 1.5°C 目標、Scope3 については WB2 目標に設定しています。

SBT1.5°C レベルとは、SBT で設定している温室効果ガス排出削減目標の 1 つです。他には 2°C、WB2 (well below 2°C) があります。

厳しさは、2°C、WB2、1.5°C の順で、1.5°C レベルの場合、4.2%/年以上の温室効果ガス排出量の削減が必要となります。

Scope1、Scope2、Scope3 とは、GHG プロトコルが定めた、温室効果ガス排出に関する分類です。

Scope1 とは、所有あるいは制御している発生源からの直接排出量を示します。例えば、事業所内における自家発電による温室効果ガス排出量が入ります。

Scope2 とは、報告する企業が消費する購入エネルギーの生成からの間接排出量を示します。例えば、自社内の電力使用に伴う温室効果ガス排出量が入ります。

Scope3 とは、企業のバリューチェーンで発生するその他全ての間接排出量を示します。その構成は多岐に渡り 15 のカテゴリーで区別されます。

（V－7）地球環境保全への取り組み

【規範の解説】

各項目の取り組みに関する要望事項は、以下のとおりです。

①環境影響評価（大気汚染防止、水リスク、水質汚濁防止、土壌汚染防止、騒音防止、振動防止等）

製品の製造工程や、事業活動から事業所の近隣・住民等へ影響を与えないように、必要な処置をとると共に、定期的にこれらの測定・監視に取り組んでください。

②温室効果ガスの削減

製品の製造工程、及び事業活動から排出される温室効果ガス(二酸化炭素等)の削減や、使用が規制されているフロン等の削減、全廃に取り組んでください。

③水使用量の削減

製造拠点の周辺地域の水リスクを評価し、必要に応じて製品の製造工程や企業の事業活動の中で使用する水の使用量／取水量の削減などに取り組んでください。

④廃棄物の排出量削減

製品の製造工程や企業の事業活動から排出される廃棄物の削減、廃棄資源の再利用に取り組んでください。

⑤化学物質の管理

製品の製造工程で使用する化学物質の適切な保管・使用量等の管理、及び使用量の削減に取り組んでください。

⑥資源消費量の削減

製品に使用する資源の使用量削減や、製品の製造過程で消費する電力、ガスなど、資源の削減に取り組んでください。

⑦包装・梱包材の環境負荷削減

製品の包装・梱包材の使用量の最小化、繰り返し再使用可能な梱包構造の採用に取り組んでください。

⑧生物多様性保全への取り組み

生物多様性に関して従業員の理解を促進すると共に、事業所内・外の希少な動植物の保全を、従業員や近隣・自治体などと連携して取り組んでください。

（V－13）プラスチックの材料名表示

【規範の解説】

以下の JIS 規格に従った表示をする必要があります。

①JIS K 6899-1 : プラスチックー 記号及び略語ー 第1部 : 基本ポリマー及びその特性

(対応国際規格 : ISO 1043-1:2011/Amd 1:2016)

②JIS K 6899-2 : プラスチックー 記号及び略語ー 第2部 : 充てん材及び強化

(対応国際規格 : ISO 1043-2:2011)

③JIS K 6899-3 : プラスチックー 記号及び略語ー 第3部 : 可塑剤

(対応国際規格 : ISO 1043-3 : 2016)

④JIS K 6899-4 : プラスチックー 記号及び略語ー 第4部 : 難燃剤

(対応国際規格 : ISO 1043-4:12021)

⑤JIS K 6999 : プラスチックー プラスチック製品の識別及び表示

(対応国際規格 : ISO 11469 : 2016)

VI 公正取引・倫理

【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遵守する必要があります。さらに、経営層自ら規範となり、すべての従業員が高い倫理観をもって事業を遂行し、すべてのステークホルダーの信頼を得る必要があります。

（VI－１）腐敗防止

【規範の解説】

贈収賄、過度な贈答・接待、腐敗、恐喝、および横領その他の詐欺的行為を自らまた共謀して行うことを一切禁止する方針を掲げ、継続的に遵守する必要があります。

継続的な遵守には、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。

（VI－２）不適切な利益供与および受領の禁止

【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（お金、商品、サービスなど）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遵守するには、方針・手順の明確化ならびに取引開始前のデュー・ディリジェンスおよびその後の監視の実施が必要です。

（VI－３）適切な情報開示

【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 情報（環境、社会、ガバナンス）、リスク・インシデント情報（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。

（VI－４）知的財産の尊重

【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。

（VI－5）公正なビジネスの遂行

【規範の解説】

企業は、公正な競争、取適法などを含む公正な取引に関する法令を遵守し、カルテルや入札妨害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遵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遵守し、カルテルや入札妨害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。

（VI－6）優越的地位の濫用の禁止

【規範の解説】

調達取引は、契約などをベースにして誠実かつ公平・公正に行い、優越的地位を濫用するような行為を行ってはなりません。優越的地位の濫用に関する法規制のある国では、それらの法令を遵守する必要があります。（例えば日本における取適法など）

【用語の解説】

優越的地位の濫用とは、購入者や委託者という立場を利用して、仕入先などとの取引条件を一方的に決定・変更したり、不合理な要求や義務を課すことを言います。

（VI－7）通報者の保護

【規範の解説】

自社並びにサプライヤーの従業員等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・個人から報復行為等の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、地域社会などにおける、企業の事業活動に関連する第1部行動規範への違反行為（不正行為、人権侵害、環境汚染等）に関する申し立て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、被害を受けた人、団体ないしその代理人などのステークホルダー

などであって、企業の事業活動に関する不適切な行動を認識し、通報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。

（VI－8）責任ある鉱物調達

【規範の解説】

責任ある鉱物調達に関するデュー・ディリジェンスとは、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・ディ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・ディ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・ディ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。

VII 品質・安全性

【規範の解説】

製品・サービスの安全性・品質などに関する不正確な情報は、サプライチェーンを通じて、顧客のみならず様々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 などの広く認識さ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。

（VII－１）製品の安全性の確保

【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、法令遵守はもとより、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。

（VII－２）品質管理

【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、すべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵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。

（VII－３）正確な製品・サービス情報の提供

【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、例えば次のようなことが挙げられます。

- ・製品やサービスに関する仕様・品質・取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。
- ・広告、宣伝、カタログなどの内容・情報が事実に基づき正確で適切であること。

VIII 情報セキュリティ

【規範の解説】

近年の高度情報通信社会の進展に伴い、情報管理が益々重要になってきています。機密情報や個人情報漏洩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様々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 などの広く認識さ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。

（VIII－１）サイバー攻撃に対する防御

【規範の解説】

企業は、サイバー攻撃による情報の漏洩や改ざん、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、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。

（VIII－２）個人情報の保護

【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遵守し、慎重に取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することが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遵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、個人情報を不正又は不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指します。

（Ⅷ－３）機密情報の漏洩防止

【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、労働者などの遵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、機密情報を不正又は不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指します。

第2部 管理体制の構築の解説

A. マネジメントシステムの構築

【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遵守しているか
- ・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、方針の遵守、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、継続的な改善をはかる仕組みを構築することです。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/IEC 27001 など

企業行動すべてのデュー・ディ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)適切な場合は正を実施する方法についての概要を述べる

デュー・ディリジェンスとは、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・ディリジェンスとは、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目指しています。

（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・ディ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かかわりあうプロセス）、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、又は、その取引関係の結果として関与する可能性のある、実際の又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ほか、労働者団体を含め、該当する企業の規模並びにその事業の性質及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及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、社会的目標及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及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

【規範の解説】

企業は、自社のみならずサプライチェーンの CSR 対応について、自社に準じた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、遵守状況をモニタリングし、改善を促す必要があります。

【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繋がりを指します。

C. 適切な輸出入管理

【規範の解説】

輸出入に関しては、各国で様々な法規制があり、それらを理解し、遵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

【規範の解説】

第1部行動規範の遵守のためには、デュー・ディ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通報を受け付け、対応・是正・被害者を救済するため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。自社での構築が困難な場合、集団的な苦情処理メカニズムへ参加することも一つの方法です。

苦情対応に関しては、通報者をはじめとするステークホルダーとエンゲージメントおよび対話を行うことが基本になります。苦情処理メカニズムを有効に機能させるためには、通報者となり得るステークホルダーのへ理解促進、理解度を確認する意識調査、関係者・専門家からのアドバイス・提案による継続的改善への参画などを図ることも有用です。また、通報に関しての情報 開示を行うことは、透明性を高め、メカニズムの信頼性を得るためにも重要です。

なお、国連ビジネスと人権に関する指導原則の原則 31 では、苦情処理メカニズムには、以下の要件が求められています。

- a. 正当性がある
- b. アクセス可能性がある
- c. 予測可能性がある
- d. 公平性がある
- e. 透明性がある
- f. 国際的に認められた人権に適合している
- g. 継続的な学習源となる
- h. エンゲージメント及び対話に基づく

【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。例えば、目安箱、電話、メール、ウェブサイトへの書き込み、通報アプリ、通報窓口の委託を受けた外部組織などの通報窓口が用いられます。

集団的な苦情処理メカニズムとは、業界団体等が運営し、複数の企業が参加できるメカニズムです。

苦情処理の申し立ては、匿名での通報もが可能であることが必要です。また、苦情処理においては、通報者に対し報復等の不利益な扱いをしてはなりません。

E. 取り組み状況の開示

【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 スタンドダード、環境省の環境報告ガイドラインなどがあります。

NEC グループ 責任ある鉱物調達対応方針

コンゴ民主共和国およびその周辺国で採掘される鉱物資源が、紛争や人権侵害を引き起こしている武装勢力の資金源となっていることが懸念されています。

米国の金融規制改革法（ドッド・フランク法）や EU 紛争鉱物規則など、企業に対し、調達する鉱物資源が紛争や人権侵害等を助長していないことを確認するデュー・ディリジェンスを義務付ける動きが広がっています。

<NEC グループの責任ある鉱物調達対応方針>

NEC グループは、紛争や人権侵害等を助長することがないように、商業上合理的な範囲でよりリスクの少ない部資材を使用する努力を継続することで、責任ある鉱物調達活動に取り組んでいきます。

お客様からのサプライチェーン情報提供のご要望に対しては、RBA（Responsible Business Alliance）の傘下にある RMI (Responsible Minerals Initiative) が発行する CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) や EMRT (Extended Minerals Reporting Template) による情報提供を行います。NEC グループは、責任ある調達に関する鉱物報告の動向を注視しています。これには、タンタル、錫、タングステン、および金のみならず、コバルト、マイカなどの責任ある調達が求められる鉱物が含まれます。

お取引先に対しては、定期的な調査を実施します。

<お取引先への要望事項>

NEC グループは下記項目をお取引先に要望致します。

- ・ NEC グループ責任ある鉱物調達対応方針に同意すること
- ・ お取引先にて、責任ある鉱物調達対応方針を定めること
- ・ 商品に、紛争や人権侵害等を助長するリスクの高い鉱物を含まない仕組みを構築すること
- ・ 商品に、紛争や人権侵害等を助長するリスクの高い鉱物を含まないことを確認すること
- ・ NEC グループによる調査にご協力いただくこと

4. むすび

NEC グループがお客様に提供する製品やサービスの多くは、お取引先からの資材・サービスの調達により成り立っています。私たちは NEC グループ調達基本方針に基づき、お取引先とより一層の連携を図りながら、ともに責任ある企業活動を推進することによって、相互のビジネスの繁栄に結びつけていきたいと希求しております。

(以上)

日本電気株式会社

108-8001 東京都港区芝 5-7-1

発行責任者： サプライチェーン戦略部門 主席プロフェッショナル（調達機能）

発行：2025 年 9 月 1 日

お問い合わせ先

サプライチェーンサステナビリティ経営統括部

（サプライチェーンサステナビリティ推進担当） sc_sustainability@dmsig.jp.nec.com

本ガイドラインならびに参照を求めているガイドライン・基準は予告なく改訂することがございます。

最新版は NEC ホームページ上で随時公開致します。

改版履歴

版数	改版日	
第 1 版～第 5 版	-	旧版（CSR 調達ガイドライン）の為、内容省略
第 6 版	2020 年 7 月 1 日	「CSR 調達ガイドライン」から「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」へ全面改訂
第 7 版	2022 年 11 月 1 日	<ul style="list-style-type: none"> ・「サステナブル経営」を「サステナビリティ経営」へ変更 ・「NEC グリーン調達ガイドライン」を統合 ・「(IV-10) 工事業務に関する安全衛生管理」追加
第 8 版	2025 年 9 月 1 日	<ul style="list-style-type: none"> ・JEITA「責任ある企業行動ガイドライン」1.1 版修正内容の反映 ・「調達コンプライアンスおよび責任ある調達に関する相談・申告窓口」の記載追記