

三井金属グループ 調達ガイドライン

第一版
2018年4月

三井金属グループ 調達ガイドライン

はじめに

三井金属グループは調達活動において、健全な経営基盤、技術力の向上、優良な品質、価格競争力、安定供給の追求、ならびに社会的責任を果たす調達を推進し、サプライチェーン全体でのサステナビリティに取り組んでいます。

国連グローバル・コンパクト等の国際的に認知された原則やガイダンスを踏まえ、RBA 行動規範の趣旨に則った調達活動を進めていきます。サプライヤーの皆様におかれましても、三井金属グループ調達ガイドラインの実行をお願いいたします。

本ガイドラインは、RBA 行動規範に基づいており、企業が、自社およびサプライチェーンにおいて、法令遵守に取り組むだけでなく、労働環境が安全であること、そして労働者に対する敬意と尊厳を持って処遇すること、さらに環境への責任とともに、業務を倫理的に行うための基準を規定しています。ガイドラインは次の5つのセクションにより構成されています。セクションA、B、およびCでは、それぞれ労働、安全衛生、および環境に関する基準を、セクションDでは、ビジネス倫理に関する基準、セクションEでは、本ガイドラインの実行を管理するための適切なシステムについて記載されています。

A. 労働

企業は労働者の人権を支持し、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ことに取り組みます。これは、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。本規範の策定にあたっては、参考資料に記載の基準を示していますが、これらの基準から役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

労働基準は以下のとおりです。

1) 雇用の自由選択

強制、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による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への出入りに不合理な制約を与えたり、施設における労働者の移動の自由に不合理な制約を科したりしてはなりません。雇用プロセスの一環として、労働者が母国を離れる前に、雇用条件の記述を含む母国語での書面による雇用契約書を提供する必要があります。また、現地の適用法を満たし、同等以上の条件を提供するような変更が行われない限り、受け入れ国に到着した時点で雇用契約への代替または変更は許可されないものとします。すべての作業は自発的でなくてはならず、労働者は随時職場を離れる、または雇用を終了する自由があります。雇用者およびエージェントは、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可書（これらの保持が法律で義務付けている場合を除く）など、従業員の身分証明書または移民申請書を保持したり、またはその他破壊、隠匿、没収したり、もしくは従業員による使用を阻止してはなりません。労働者は、雇用者または代理人の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、または国の雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法規制が遵守されている限り、支援されます。18歳未満の労働者（若年労働者）を夜勤や残業を含む、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。企業は、適用される法規制に従った、学生労働者の記録の適切な維持、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、学生労働者の適切な管理を確保するものとします。企業は、適切なサポートとトレーニングをすべての学生労働者に提供するものとします。現地の適用法がない場合、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賃金率でなくてはなりません。

3) 労働時間

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。労働時間は、現地の適用法で定められている限度を超えてはなりません。さらに、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60時間を超えてはなりません。従業員に7日間に1日以上以上の休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、残業、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、すべての適用される賃金に関する法律に準拠していなければなりません。現地の適用法を遵守して、残業に関して通常の時給より高い賃率で労働者に支払われなければなりません。懲戒処分としての賃金からの控除は、認められないものとします。各支払期間に、労働者へ、実施した業務に対する正確な報酬を確認するための十分な情報を含む、理解可能な給与明細書を適切な時期に提供するものとします。臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて、現地法の制限を受けます。

5) 人道的待遇

労働者に対する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、または言葉による虐待などの不快で、非人道的な待遇があってはならず、またかかる待遇の恐れがあってはなりません。これらの要件に対応した懲戒方針および手続きが明確に定義され、労働者に伝えられなければなりません。

6) 差別の排除

企業は、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尽力する必要があります。会社は、賃金、昇進、報酬、および研修の利用などの採用や雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴に基づく差別を行ってはなりません。労働者が宗教上の慣習を行うよう、適度な範囲で便宜を図るものとします。さらに、労働者または雇用見込みの労働者に、差別的に使用される可能性がある医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。

7) 結社の自由

現地法に従い、企業は、団体交渉を行い、また平和的集会に参加するために、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、またかかる活動を差し控える労働者の権利も尊重するものとします。労働者および／または彼らの代表者は、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。

B. 安全衛生

企業は、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。企業はまた、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を認識しています。

OHSAS 18001 と ILO 労働安全衛生ガイドラインなどの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

安全衛生基準は以下のとおりです。

1) 職務上の安全

労働者の潜在的な危険（たとえば、化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火、車両、および落下の危険）への曝露の可能性に対し、適切な設計、工学的および管理による統制、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）、および継続的な安全上のトレーニングを通して、特定、評価、管理され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、正しく保守された個人保護具および教材が提供されなければなりません。高い危険性のある労働環境から妊娠中の女性・育児中の母親をシフトし、妊娠中の女性・育児中の母親への労働安全衛生上のリスクをなくすか軽減するための妥当な措置が取られなければなりません。かかる措置には、職務の割り当てに関連する措置、および育児中の母親への妥当な便宜の提供などが含まれます。

2) 緊急時への備え

潜在的な緊急事態および緊急時は、特定・評価され、その影響は、緊急事態発生報告、従業員通知および避難手順、労働者の教育訓練、適切な火災探知器および消火器、分かり易く障害物のない出口、適切な退出施設および復旧計画を含む、緊急対策計画および対応手順の実施により、最小限に抑えられなければなりません。かかる対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小化す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

労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類および記録、必要な治療の提供、ケースの調査、および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を含む、手順および体系が、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実施され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、物理的媒体への曝露は、階層構造の制御システムに基づいて特定、評価、管理されなければなりません。危険の可能性は、適切な設計、工学的および運営管理による制御によって、除去するか、制御されなければなりません。かかる手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者は、適切な、よく維持された、個人保護具が提供され、これを使用しなければなりません。保護プログラムには、これらの危険に関わるリスクに関する教材が含まれます。

5) 身体に負荷のかかる作業

手作業による原材料の取り扱い、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は、特定、評価、管理され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、および衛生的な食品の調理、保存、および食事のための施設を提供されるものとします。企業または労働者斡旋業者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、適切な照明と換気、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適切な広さの個人スペースを提供しなければなりません。

8) 安全衛生のコミュニケーション

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ない）について、適切な職場の安全衛生情報とトレーニングを提供しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、労働者が特定、アクセスできる場所に格納されるものとします。

トレーニングは、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します。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。

C. 環境

企業は、環境面の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ています。製造作業においては、公衆の安全衛生を守りながら、地域、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。ISO 14001 と環境管理・監査システム（Eco Management and Audit System、EMAS）などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

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：排出の監視）、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件を遵守しなくてはなりません。

2) 汚染防止と資源削減

汚染物質の排出、および廃棄物の発生は発生元で、または公害防止機器の新設、生産、メンテナンス、設備に関わるプロセスの変更などの実践、あるいは他の手段で、最低限に抑えるか除去する必要があります。水、化石燃料、鉱物、原生林製品などの天然資源の使用は、浪費しないようにするか、生産、メンテナンス、設備プロセスの変更、材料の代替、再利用、保全、リサイクル、または他の手段などを実践する必要があります。

3) 有害物質

人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質は、特定、ラベル付け、および管理され、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にするよう管理しなければなりません。

4) 固形廃棄物

企業は、固形廃棄物（有害物以外）の特定、管理、削減、および責任ある廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施するものとします。

5) 大気への排出

揮発性の有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および業務で発生する燃焼の副産物は、排出される前に必要に応じて特性確認、日常的監視、制御、および処理をしなければなりません。企業は、大気排出管理システムの動作を日常

的に監視するものとします。

6) 材料の制限

企業は、製品および製造（リサイクルおよび廃棄物のラベル付けを含む）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

企業は、水源、水の使用・排出を文書化し、特性を示し、監視するほか、節水機会を探し、汚染経路を管理する水の管理を実施するものとします。あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、監視、制御、処理を実施するものとします。企業は、廃水処理システムと封じ込めシステムの動作を日常的に監視し、最適な動作と規制の遵守を確保するものとします。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

エネルギー消費、およびすべての関連するスコープ 1 および 2 の温室効果ガスの排出は、施設および／または会社レベルで追跡および文書化されなければなりません。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化できるコスト効率の良い方法を追求しなければなりません。

9) 生物多様性の保全

自然環境の持続可能な利用や生物多様性の保全に配慮した技術の導入、原材料の採用および商品の開発を積極的に推進するものとします。

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、企業は、以下を含む最高基準の倫理を支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で最高基準のインテグリティが支持されなければなりません。企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針を保持するものとします。

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。この禁止には、ビジネスを獲得または保持する、ビジネスを何者かに割り当てる、また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、モニタリングおよび実施手順が実施されるものとします。

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、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。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、また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

知的財産権が尊重され、技術やノウハウの移転は、知的財産権が守られた形で行われなければならず、また、顧客およびサプライヤーの情報が保護され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、および競争の規範が支持されなければなりません。

6) 身元の保護と報復の排除

法律により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¹の機密性、匿名性、および保護を確保するプログラムが維持されなければなりません。企業は、人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

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、および金が、コンゴ民主共和国または隣接国で深刻な人権侵害を行っている武装グループを直接的または間接的に利するか、その資金源になっていないことを合理的に保証する方針を保持するものとします。企業は、鉱物の原産地と流通過程についてデューディリジェンスを実施し、また顧客の要望に応じてその手段を顧客に開示するものとします。

¹ 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。

8) プライバシー

企業は、サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者全員の個人情報に関する合理的なプライバシーへの期待に添うよう取り組まなければなりません。企業は、個人情報の収集、保存、処理、移転、および共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要件を遵守しなければなりません。

E. マネジメントシステム

企業は、本規範の内容に関連する範囲のあるマネジメントシステムを採用、または構築するものとします。マネジメントシステムは、以下を確保することを目的とするものとします。(a) 企業の業務および製品に関連する適用法、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。これらにより、継続的改善が期待できます。

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

経営幹部により是認され、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企業の取り組みを確認する、企業の社会環境に対する責任方針の記述。

2) 経営者の説明責任と責任

企業は、マネジメントシステムと関連プログラムの実施の確保を担当する上級役員および会社の代表者を明確に特定します。上級管理職は、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) 法的要件および顧客要求事項

本規範の要件を含み、適用される法規制、および顧客要求事項を特定、監視、理解するプロセス。

4) リスク評価とリスク管理

法令遵守、環境安全衛生²、および企業の業務に関連する労働慣行および倫理リスクを特定するプロセス。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。

² 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

企業の社会的・環境的責任を改善するための文書化された業績目標、ターゲット、および実施計画（かかる目標の達成における企業の業績に関する定期的評価を含む）。

6) トレーニング

トレーニングマネージャーおよび労働者が企業の方針、手続き、および改善目標を実施し、適用される法規制要件を満たすためのプログラムです。

7) コミュニケーション

企業の方針、実践、期待、および業績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。

8) 労働者のフィードバック、参加、苦情

これは、継続的なプロセスであり、本規範に記載されている慣行および条件に関して、従業員の理解度を評価し、またそれに関するフィードバックおよびその違反事例を取得し、その上で、継続的改善を促進するための効果的な苦情処理システムが含まれます。

9) 監査と評価

法規制要件、本規範の内容、および社会的、環境面の責任に関連する顧客の契約上の要件に対する適合を確保するための定期的な自己評価。

10) 是正措置プロセス

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適時の是正プロセス。

11) 文書化と記録

規制の遵守、会社の要件への適合、ならびに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の作成と維持。

12) サプライヤーの責任

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ためのプロセス。

参考資料

三井金属グループガイドラインが基準としている RBA 行動規範は、以下が参照されており、かかる基準から役に立つ追加情報が得られる可能性があります。以下の基準について、企業の承認を得ていない場合もあります。

- ドッド・フランクウォール街改革および消費者保護法：
<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>
- 環境管理・監査システム：http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm
- エシカルトレーディングイニシアチブ：www.ethicaltrade.org/
- 安全衛生に関する ILO 行動規範：
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf
- ILO 国際労働基準：
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm
- ISO 14001：www.iso.org
- 全米防火協会：www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp
- 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向け OECD デューデリジェンスガイダンス：<http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>
- OECD 多国籍企業行動指針：<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>
- OHSAS（労働安全衛生マネジメントシステム） 18001：
<http://www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001-occupational-health-and-safety/>
- 世界人権宣言：www.un.org/Overview/rights.html
- 腐敗の防止に関する国連条約：<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>
- 国連グローバル・コンパクト：www.unglobalcompact.org
- 米国連邦調達規則：www.acquisition.gov/far/
- SA 8000：
<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>
- ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル（SAI）：www.sa-intl.org

制定と改定の履歴

2018年4月制定

RBA 行動規範バージョン 6.0 (Responsible Business Alliance Code Of Conduct v6.0)
に基づく。