

お取引先行動規範

三越伊勢丹グループでは、企業倫理行動基準および各種方針類の制定・実践を通して、すべての人々の豊かな未来と持続可能な社会の実現に向けて役割を果たし、「お客さまの暮らしを豊かにする、“特別な”百貨店を中核とした小売グループ」となることを目指しています。

この理念のもと、お客さまに安全・安心な商品・サービスを提供するため、お取引先や調達先の皆さまとともに持続可能なサプライチェーンを構築すべく、「お取引先行動規範」を定めました。

三越伊勢丹グループは、本規範へのご理解・遵守をお取引先の皆さまにお願いするとともに、相互信頼に基づく良好なパートナーシップを構築し、責任ある持続可能な調達活動を推進します。

【解説】

本解説版は、当社グループのお取引先の皆さまにお取引先行動規範の内容をご理解・実践いただくために、各項目について詳細な解説を加えたものです。

本解説版が、百貨店・小売業のお取引先さまのみならず、当社グループのすべてのパートナーの皆様において、当社の目指す持続可能なサプライチェーンへのご理解と、各社の中でのルールや仕組み作りの一助になれば幸いです。

お取引先の皆さまへの依頼項目

以下の内容へのご理解と実践をお願いいたします。

また、サプライチェーンを構成する調達先の皆さまへの周知をお願いいたします。

(1) 法令の遵守と公正な事業活動

事業活動において、各国・地域の法令や関連規則を遵守する。

公正で透明な企業活動を行い、贈収賄などの腐敗取引に関与しない。

【解説】

- ・事業を行う各国や地域の法令、その他適用されうる規則や規制を遵守する。
- ・法令を遵守するために必要な、方針、行動指針、体制、通報制度、教育などの仕組みを構築する。
- ・取引における独占行為を禁じ、公正で透明な事業活動を行う。
- ・行政との健全な関係を保ち、腐敗取引に関与しない。
- ・調達先などの取引において、優越的な地位を利用し、取引先に不利益を与える行為を行わない。

《参考：主な関係法令とその概要》

「独占禁止法」「下請代金支払遅延等防止法」

公正かつ自由な競争のもとで商売を実施する。また、下請け事業者の利益保護の観点から、公正な取引を実施する。

「個人情報の保護に関する法律」

商売に関連して取得した個人情報は、お客さまとお約束した範囲内で使用する。また、お預かりした個人情報は外部に漏洩しないよう、しっかり管理する。

「消費者契約法」

販売・営業活動において、お客さまにとって不当な契約や勧誘は行わない。

「特定商取引法」

販売・営業活動において、お客さまへ違法・悪質な勧誘は行わない。

「景品表示法」

お客さまに提供する広告類の適正化を遵守する。また、適正な景品を提供する。

(2) 品質管理

生産・販売国が定める基準および三越伊勢丹グループが要請する品質基準を遵守する。

品質管理体制に基づいて常に商品・サービスの品質向上に努めることで、お客さまの安全・安心を確かなものとする。商品・サービスの品質・安全性にかかわる必要な情報については迅速・正確に開示する。

【解説】

- ・商品の原料調達から販売に至るまでのサプライチェーン上に関連する法令を遵守し、各種基準を満たした安全な商品・サービスを提供する。
- ・三越伊勢丹グループとして定める各種基準を満たすことで、さらに上質な商品提供と、安全で安心な売り場を実現する。

《参考：三越伊勢丹グループの品質管理基準の例》

「三越伊勢丹グループ品質管理基準」

「三越伊勢丹グループ食品衛生管理計画書」

「アレルギー情報提供マニュアル」

「化粧品類・エステ類 NG ワードルール」

「在庫連携商品お取組先様用広告表現ルール集」など

- ・製品の不具合に伴うリコールや自主回収を行う場合、または、提供したサービスの安全性に疑義が発生した場合には、すみやかにお客さまへ正確な情報提供を行うとともに、三越伊勢丹グループとの情報共有と連携を行い早期問題解決に努める。

(3) 人権への配慮

国際人権基準を尊重し、サプライチェーン上のすべての人々の人権に配慮した事業活動・調達を推進する。

人権侵害を生じさせず、直接的・間接的にも加担しない。事業活動において人権に悪影響を及ぼす可能性を完全には排除することはできないため、事業活動上で人権侵害が確認された場合には、是正や緩和に向けた働きかけを行い、また、継続的に人権尊重に取り組むことで、企業としての責任を果たす。

【解説】

- ・人権とは、誰もが生まれながらにして持つ「人間が人間らしく幸せに生きるための権利」のこと。
- ・2015年の国連サミットで採択されたSDGs（持続可能な開発目標）では、地球上の「誰一人取り残さない」ことが誓われており、人権への配慮は持続可能な社会を実現するために不可欠であることを認識する。
- ・職場で共に働く人々はもちろん、お客さま、お取引先、地域住民など事業活動にかかわるすべての人々の人権を尊重する。
- ・残念ながら、人権侵害の可能性を完全に排除することは不可能と考えられる。そのうえで、平時から人権尊重へ継続的に取り組むことと、人権侵害が発生した場合には、関係するステークホルダーとのコミュニケーションを通して、問題の是正や緩和に向けて努力することが重要である。

《人権へ配慮する上で必要な取り組み方法》

人権に配慮した経営の推進は、以下のような方法で取り組むことが推奨される。

- ・「国際人権章典」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際的な指針を理解、尊重する
- ・人権の尊重のための組織体制の整備に加え、方針や教育などの仕組みも構築する
- ・自社の事業活動から、優先すべき人権リスクを特定・評価し、防止、是正に向けて取り組む
また、人権への取り組みの実効性を定期的に評価し、必要に応じて見直す
- ・サプライチェーン全体で持続可能な調達を実践するため、調達先などのステークホルダーとのコミュニケーションを深める
また、個人情報・機密情報に留意した上で、HPや年次報告書などで人権への取り組み内容を説明・情報開示することが望ましい

《参考：国際機関、行政、業界団体が発行するガイドライン等》

取り組みにあたり国際機関、行政、業界団体が発行するガイドライン等（以下例）を参考にする。

経産省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」

日本経済団体連合会「人権を尊重する経営のためのハンドブック」

国際経済連携推進センター「中小企業のための人権デュー・ディリジェンスガイドライン」

日本繊維産業連盟「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」

特に、以下の7つの項目を重点的に取り組む。

① 強制労働の禁止

【解説】

- ・強制労働とは、「処罰の脅威のもとに強要され、非自発的に行われる労働」を指す。
- ・外国人労働者や非正規労働者、障がい者などは強制労働の被害を受けるリスクが増大しやすいため、より注意が必要となる。

《強制労働の要素》

- 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、給与の一部を雇用者が強制的に保管・貯蓄）
 - ⑥債務による拘束（例：労働者が高額の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）
- 出典：JEITA「責任ある企業行動ガイドライン」

② 児童労働の禁止

【解説】

- ・子どもの発達と教育機会を確保するため、最低就業年齢に満たない児童に労働をさせてはならない。なお、最低終業年齢は、原則として15歳を下回らないよう定められている。
- ・18歳未満の労働者を「危険な業務」に従事させてはならない。

《「危険な業務」とは》

- ①肉体的、心理的または性的な虐待にさらす業務
- ②坑内、水中、危険な高所又は限られた空間における業務
- ③危険な機械等の使用、重い荷物の運搬業務
- ④危険有害な物質、熱、騒音、振動等、不健康な環境
- ⑤長時間労働、夜間労働、外出の不当な制限等、困難な条件

出典：ILO第190号最悪の形態の児童労働勧告 第3項

- ・若年者だからといって最低賃金未満で働かせることや、中高生を労働者として実際の業務に従事させながらインターンとして無給扱いとすることも避ける必要がある。

③ 非人道的な扱い・ハラスメントの禁止

【解説】

- ・労働者の個人としての尊厳と人格権を尊重し、あらゆる形態の暴力とハラスメントを許容してはならない。
- ・貧困層、女性、子ども、障がい者、移住者、先住民などは、その被害を受けやすいとされるため、属性によって不当な扱いを受けることがないように、注意が必要となる。
- ・相談窓口や通報制度を整え、相談・通報に対して適切に対応する。また、窓口や制度について労働者に周知することで、抑止力とすることも重要である。

《職場で起きうるハラスメントの例》

- ① パワー・ハラスメント：職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、
①から③までの3つの要素を全て満たすもの
- ② ジェンダー・ハラスメント：性別を理由とする差別的な扱い
- ③ SOGI ハラスメント：性的指向や性自認に関する、笑い、からかい、いじめや暴力などの精神的、肉体的な嫌がらせのこと。SOGI（ソジ）とは、性的指向（Sexual Orientation）や性自認（Gender Identity）の略。
- ④ セクシャル・ハラスメント：職場での労働者の意に反する性的な言動をして、労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境を害されること
- ⑤ レイシャル・ハラスメント：人種、民族、国籍などの違いによる嫌がらせや不利益な扱い
- ⑥ マタニティ・育児・介護ハラスメント：妊娠・出産したことや出産・育児・介護に関する制度利用等に対する言動により、就業環境が害されること
- ⑦ カスタマー・ハラスメント：下請企業への暴言・暴力、過大な要求など、仕事の関係で職場外の者の言動が労働者を身体的・精神的に追い詰めること

④ 多様性の尊重と差別の禁止

【解説】

- ・従業員一人ひとりが持つ多様な個性・価値観を尊重し、活かされる職場づくりに取り組む。
- ・人種・民族・国籍・信条・宗教・性別・性（性的指向、性自認、性表現、性的特徴）・出身地・社会的出自（家柄など）・年齢・健康状態（妊娠など）・障がい・雇用形態等による差別や、個人の尊厳を傷つける行為は行われぬような職場づくりに尽力する必要がある。
- ・「アンコンシャス・バイアス（思い込み、先入観などによる無意識の偏見）」による差別が発生しないよう、多様な人材が活躍できる環境を目指す。
- ・多様性の尊重のためには社内教育、研修等により人権マインドの醸成、定着化の推進を図ることが望ましい。

⑤ 健康保持・増進と労働安全衛生の確保

【解説】

- ・健康診断などの実施を通じて、従業員の健康管理を適切に行う必要がある。
- ・従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の観点から、従業員の健康への意識を高め、健康を保持増進できる環境づくりに努める。
- ・従業員の安全や健康を守るため、安全で健康的な職場環境を提供し、身体的に負荷のかかる業務や過重労働による健康への被害を防止する。

⑥ 適切な賃金と労働時間

【解説】

- ・労働者への報酬（賃金、残業代、法的に義務付けられている手当や賃金控除）や労働時間について、法令を遵守する。年間所定労働日数が法定限度を超過しないようにし、法令で定められた休日を保証する。
- ・社会的な生活を送るために労働者とその家族が必要とする賃金水準（生活賃金）に配慮する。
- ・法令はもちろんのこと、長時間労働が与える心身への影響に配慮し、適切に勤怠管理を行う。

⑦ 結社の自由と団体交渉権

【解説】

- ・労働者が労働組合を結成し、加入する権利を尊重する。
- ・労働組合が存在するか否かに関わらず、労働者やその代表者との協議・意見交換を妨害してはならない。また、有意義な協議のために必要な情報を提供する。

(4) 環境への配慮

環境に配慮した調達を推進するため、以下の5つの環境課題に向き合う。

【解説】

- ・2015年に国連で採択されたSDGsでは、2030年までに達成すべき17のゴールが掲げられており、そのうち直接的に環境に関わるゴールは13あるとされている。同じく2015年に温室効果ガスの排出量を削減するための国際枠組みであるパリ協定が締結され、地球規模で環境に配慮した取り組みが推し進められている。
- ・事業を行う国や地域の法令・規則を遵守する。法令遵守のための組織体制に加え、方針や教育などの仕組みも整備し、環境に配慮した事業活動を推進する体制を構築する。
- ・環境への配慮については企業単体の影響度は限られることから、所属する業界団体や地域自治体とも連携し、取り組みの実効性と客観性を確保する。
- ・日本国内においては地域の実情に応じた以下のような政策が推進されており、ご参照頂きたい。

①地球環境：脱炭素の取り組み

②水：環境保全、有害物質による土壌・地下水の汚染防止、農薬など化学物質による人や素材への安全評価

③大気：騒音、振動、悪臭の防止

④生物多様性：自然とのふれあいによる生物多様性の保全と、野生動物保護管理

① 気候変動への対応

【解説】

- ・気候変動への対応として、脱炭素、2050年のカーボンニュートラルに向けた取り組みが行われているが、気候変動による経営リスクが高まる可能性があることを理解し、事業の大小に関わらず、当該取り組みを進める必要がある。
- ・自社の中で脱炭素経営に取り組む仕組みを構築するとともに、所属団体や地域自治体などの関係機関と連携し取り組みの実効性と客観性を確保する。
- ・また地球温暖化対策に係る国や地域の法令・規則を順守するとともに、自社の事業活動の影響について評価しモニタリングを実施する。

《参考法令（日本）》

「地球温暖化対策の推進に関する法律」

「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」（2023年4月改正）

「フロン類の使用合理化及び管理の適正化に関する法律」など

- ・環境省（日本）より「中小事業者向け脱炭素経営導入ハンドブック」が発行されている。「中小事業者向け」となっているが、全ての事業者にとって、脱炭素に取り組む背景や、取り組みの進め方が丁寧に記されているので参考にして頂きたい。

<https://www.env.go.jp/content/000114653.pdf>

② 環境汚染の防止

【解説】

- ・日本の環境基本法では①大気汚染、②水質汚濁、③土壌汚染、④騒音、⑤振動、⑥地盤の沈下および⑦悪臭によって人の健康又は生活環境に係る被害が生ずることを、「公害」と定義されている。
- ・自社の関わる事業分野や事業規模の大小に関わらず、企業には公害防止の役割が求められる。自社の中で効果的な公害防止管理組織を整備して、チェックと是正のための取り組みができる体制を構築する。
- ・所属団体のネットワークや外部機関を通じて汚染予防のためのモニタリングを実施し、結果を踏まえ是正、改善に取り組んでいく。

《参考法令（日本）》

大気汚染防止法、水質汚濁防止法、土壌汚染対策法、騒音規制法、下水道法など

③ 資源循環・廃棄物抑制の推進

【解説】

- ・地球上の天然資源は限られているため現状が続くと、現世代に対して地下資源の安定供給が困難となる可能性に加え、将来世代に資源を残せない可能性が指摘されている。
- ・廃棄物発生量の増加は最終処分場の逼迫や有害物質の環境への影響等により、環境問題を引き起こすため、持続可能な生産・消費の実現には環境負荷を最小限に抑えることが必要である。
- ・また近年はプラスチック廃棄物の不適切管理による海洋汚染が問題となり、日本においてもプラスチック資源循環促進法が施行された。商品やパッケージの設計段階から省資源、廃棄物抑制の観点をもった商品提供が必要となっており、自社の事業内容の特性をふまえた取り組みを推進することが重要。
- ・所属団体や地域自治体とも連携し実効性のある目標を設定し、その目標に対するモニタリングを実施、結果を踏まえ是正、改善に取り組んでいく。

《参考法令（日本）》

廃棄物処理法、PCB 廃棄物処理法、特定有害物等の輸出入等の規制に関する法律、リサイクル法、容器包装リサイクル法、家電リサイクル法、食品リサイクル法、古物営業法、プラスチック資源循環促進法など

④ 生物多様性の保全

【解説】

- ・生物多様性とは「生きものたちの豊かな個性とつながりのこと」と言われ、生物多様性条約では、**①生態系の多様性**、**②種の多様性**、**③遺伝子の多様性**、といった3つのレベルで多様性があるとされている。
- ・生物多様性基本法は、保全及び持続可能な利用に関する施策を総合的かつ計画的に推進することにより豊かな生物多様性を保全し、その恵沢を将来にわたって享受できる自然と共生する社会を実現し、地球環境の保全に寄与することを目的に施行された。つまり保全と持続可能な利用をバランスよく促進しようとするもので、予防的な順応取組方法、長期的観点、温暖化対策との連携を必要とされている。
- ・自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）が2021年に発足し、企業に対し自然への依存度と影響についての情報開示の要請が高まっている。自社の事業活動と生物多様性の関わりや与える影響を把握し、社内体制の構築と所属団体や外部機関との連携により実効性と客観性を確保した取り組みの推進が求められる。

《参考法令（日本）》

「生物多様性基本法」

「生物多様性地域連携促進法」

「地域自然資産法」など

⑤ 水資源の確保

【解説】

- ・水資源の量の観点では、国連の世界水発展報告書（2018年版）によれば、人口増加、経済発展や消費パターンの変化等によって、2050年の世界全体における水需要は現在よりも20～30%増加すると予想されている。質の観点では、国連環境計画（UNEP）によれば、ラテンアメリカ、アフリカ、アジアのほとんどすべての河川で1990年代以降に水質汚染が悪化している。
- ・水資源と事業活動との関わりは、「流域」全体の状況にも左右される。自社の事業活動が拠点周辺の水資源に与える影響の大きさや取水や排水の大小に関わらず、同じ流域内の他業種や生活者の活動が水資源にマイナス影響を与え、自社の拠点より上流域で水不足の増大や水質汚染が生じれば、自社の事業において必要な水資源が確保できなくなる可能性がある。
- ・自社およびサプライヤーによる排水がもたらす環境への影響の管理や水使用量の削減など、事業特性に応じた取り組みを行うとともに、汚染予防のためのモニタリングを実施して、結果を踏まえ是正、改善に取り組んでいくことが重要である。

《参考法令（日本）》

「水質汚濁防止法」など

(5) 情報の管理

取引を通じて知り得た秘密情報および個人情報が、第三者に漏洩することのないよう適切な情報管理体制を整え、情報の使用は業務目的の達成のために限定する。

【解説】

- ・秘密情報とは、当該企業に在籍または相手先企業との取引において知り得る情報のうち、既に公開されている情報を除いたすべてをいう。
- ・個人情報とは、生存する個人に関する情報のうち氏名や生年月日その他それにより個人を識別することができる情報、及び個人識別符号を含むものをいう。(個人情報の例：氏名、生年月日、住所、電話番号、メールアドレス、カード番号、家族構成、職業、購買履歴など)

《秘密情報の管理体制》

- ・三越伊勢丹グループでは、秘密情報管理者の権限と責任のもと、情報の管理と取り扱いについて従業員にルールを周知し情報を適正に取り扱うよう教育を実施する。従業員は、保管、閲覧、利用、開示にあたっては、ルールにのっとり適切な方法で実施する。
お取組先各社においても、各社の実情に応じこれに準じた体制をとる。

《個人情報の管理体制》

- ・個人情報の保護を事業活動における重要な社会的責務とし、お客さまの個人情報について、以下のポイントを参考にして十分な注意の上で取り扱う。

個人情報の取扱いに関する 10 のポイント

- ①個人情報保護法その他関係法令および業界ガイドラインを遵守すること
- ②お客さまから個人情報を取得するにあたっては、利用目的を明示し、お客さまの同意を得ること
- ③個人情報の取得方法は、会員申込書、アンケート、お客さまカードなどにより適正な手段で行うこと
- ④個人情報はお客さまに同意を頂いた利用目的の範囲内で利用し、本来の目的外で利用しないこと
- ⑤各部門に管理担当者と、保護推進者を定め、個人情報の開示・漏洩等の事故が発生しないよう適切に管理すること
- ⑥個人情報を業務上コピーしたり、移送する必要がある場合には管理担当者または保護推進者の許可を得ること
- ⑦顧客リスト等は施錠のできる場所に保管し、パソコンにデータで保存している場合はID・パスワードを設定すること
- ⑧個人情報を無断で社外に持ち出さないこと
- ⑨個人情報を廃棄するときは、シュレッダーまたは廃棄業者による完全廃棄を行うこと
- ⑩個人情報に関する問い合わせには、原則としてご本人以外に回答しないこと

《参考：関連する法令・三越伊勢丹グループガイドライン》

「個人情報保護法」(平成 15 年法律第 57 号)

「個人情報保護委員会規則」(平成 28 年規則第 3 号)

「当社グループの個人情報保護方針」(プライバシーポリシー)

(6) 地域社会の課題解決への貢献

地域社会・経済の持続可能な発展を目指し、地域との積極的なコミュニケーションから、良好な関係を築く。

【解説】

- ・企業は社会を構成する一員であり、社会は企業の存続基盤であることから、「良き企業市民」として積極的に社会へ参画する。
- ・地域社会、行政、教育機関など幅広いステークホルダーとの協働や連携を図る。
- ・地域社会の慣習、文化を尊重し、地域のステークホルダーと一体となって地域社会の経済発展、貢献できる創造的な活動に取り組み、事業活動による影響に配慮する。

(7) 反社会的勢力の排除

市民社会の秩序と安全に脅威を与える反社会的勢力とは、取引関係を含めて一切の関係を排除する。

【解説】

- ・反社会的勢力は、企業を標的として不当要求を行ったり、企業そのものに乗っ取ろうとしたりするなど、最終的には企業自身に多大な被害をもたらすものであり、政府の指針や暴力団排除条例などにより企業に対して強く反社会的勢力の排除が求められている現状があるため、企業防衛および企業の社会的責任、コンプライアンスの観点からも反社会的勢力との関係を一切持たないことが必要不可欠である。
- ・近年、暴力団は組織実態を隠蔽する傾向が強まり、また、活動形態においても、適法な企業活動を装ったり、社会運動や政治活動を標ぼうしたりするなど、実態の不透明化が進んでいるため、十分な注意が必要。

(8) 教育とコミュニケーション

持続可能な調達活動が実践されるよう、役員と従業員に適切な教育・研修を行う。

調達先をはじめとする社外のステークホルダーとの対話を通して、パートナーシップの強化と持続可能な調達の進化・発展を目指す。

【解説】

- ・持続可能な調達活動を実践するためには、関わる役員・従業員の正しい理解が必要である。本規範を通じて求められる内容を遵守するよう、社内への周知を行う。
- ・持続可能なサプライチェーンを構築し維持するためには、個社での取り組みだけでなく、関係するステークホルダーとの協働が不可欠である。日頃から調達先をはじめとするステークホルダーとのコミュニケーションを絶やさず、パートナーシップの強化を通して、ともに課題解決をしていくことが重要である。
- ・本規範を調達先などにも展開し、周知・実践されるように努める。

2023年6月 制定