

---

# サステナブルなサプライチェーン方針

## 解説書

---

東急株式会社

# 目次

## 序章

1. 背景と目的	1
2. 本方針の適用範囲	2
3. サステナブルなサプライチェーン方針の準拠	2
4. サプライチェーンマネジメント	3
5. お取引先さまへのお願い	5
6. 解説書について	5

## サステナブルなサプライチェーン方針解説書

### 【遵守すべき事項】

1. 安全性の確保とサービス・品質 の向上	6
(1) 安全性の確保	6
(2) 品質管理、品質保証体制の構築	7
(3) 商品・サービスに係る必要な情報の開示	7
2. 各種法令等の遵守	8
3. 人権の尊重、労働環境への配慮	9
(1) 人権の尊重	9
① 国際的な人権及び労働基準の遵守・尊重	9
② 差別の禁止	9
③ ハラスメントの禁止	11
④ 地域住民等の尊重	12
⑤ 社会的弱者・少数者の権利の尊重	13
(2) 健全・安全・快適な労働環境の確保	14
① 結社の自由、団体交渉権	14
② 強制労働の禁止	15
③ 児童労働の禁止	16
④ 最低賃金以上の賃金支払い	17
⑤ 長時間労働の禁止	18
⑥ 職場の安全・衛生の対策	19
⑦ 緊急時への備え	20
⑧ 労働災害及び疾病の防止	21

⑨ 産業衛生対策	22
⑩ 身体に負荷のかかる作業への対策	23
⑪ 衛生設備、食事及び住居の適切な環境の確保	23
⑫ 外国人・移住労働者の権利保護	24
4. 公正な取引の徹底	26
(1) 腐敗行為の防止	26
(2) 反社会的勢力との関係遮断	27
(3) 知的財産権の保護	28
(4) 通報・相談制度の整備と報復行為の禁止	29
5. 環境への配慮	30
(1) 気候変動への対応	30
(2) 生物多様性の保全	32
(3) 汚染の防止	33
(4) 資源の有効利用	34
(5) 適切な水使用	34
(6) 適切な森林資源の活用	35
6. 適切な情報の管理	37
7. BCP の構築	38
8. 地域社会への貢献	39

【遵守すべき事項の実践のための協力事項】

1. 職場内における理解・浸透とお取引先さまへの展開	39
2. モニタリング及び是正措置への協力	40

【本方針に抵触する行為への対応】	40
------------------	----

**付属書**

サステナブル経営への取り組み	41
国連グローバル・コンパクトの 10 原則	41
サステナブルなサプライチェーン方針	41

# 序章

## 1. 背景と目的

### サプライチェーンマネジメントの必要性

近年、経済活動のグローバル化の進展に伴い、企業活動が地球環境や私たちの生活に及ぼす影響はより一層拡大しています。その中で、企業が自社の利益を優先し、倫理観やコーポレート・ガバナンス（企業統治）、コンプライアンス（法令遵守）、サプライチェーン上の人権などが軽視されるとともに、環境破壊やそれに伴う健康被害、製品やサービスの偽装、顧客情報の漏えいといった様々な社会問題が発生し、私たちの生活に多大な悪影響を及ぼしてきました。特に、先進国のグローバル企業が途上国で事業展開するに当たり、強制労働・児童労働、環境破壊などの事例が数多く報告されるとともに、気候変動や生物多様性の損失などの地球環境の悪化は、環境問題の枠にとどまらず、経済・社会にも大きな影響を与える問題として認識されるようになりました。そのような状況を背景に、世の中の関心の高まりや各国での人権・環境における義務化・法制化が進むとともに、我が国では、地球環境問題、人権尊重への対応などが反映されたコーポレートガバナンスコードの改訂など、企業はステークホルダー（消費者、労働者、顧客、取引先、地域社会、株主などの利害関係者）から、環境・気候変動問題や人権尊重などに真剣に取り組むことが求められています。

### 東急(株)のサプライチェーンマネジメントの考え方

当社および連結子会社は、「美しい時代へ」というグループスローガンのもとサステナブル重要テーマ（マテリアリティ）<sup>※1</sup>に向き合い、「未来に向けた美しい生活環境の創造」および「事業を通じた継続的な社会課題の解決」を両立する「サステナブル経営」を積極的に推進しています。その指針として、当社は、「人権方針」「環境方針」「環境ビジョン 2030」「腐敗行為防止方針」等を策定し、これら当社が掲げる ESG 方針<sup>※2</sup>を踏まえ、国際規範などを反映した「サステナブルなサプライチェーン方針」<sup>※3</sup>を制定しました。

当社および連結子会社は、創業以来、鉄道を基盤としたまちづくりを中心に、事業を通じた社会課題の解決に取り組んでまいりました。多岐にわたる事業を展開する中で、多くのお取引先さまと多様なサプライチェーンを構築しています。そして、当社は、グローバルなサプライチェーンの責任ある一員として、自社のみならずサプライチェーン一体となった人権および環境への課題解決の取り組みが求められていることを認識しています。

当社および連結子会社は「サステナブルなサプライチェーン方針」に則り、お取引先さま皆さまとともに、人権や環境問題に対する当社の考え方を共有して、原材料・商品調達を含む取引全般におけるサプライチェーン上の環境・社会リスクを認識し、事業活動を通じ、関係するサプライチェーンの課題把握に努め、持続可能な社会の実現に向けた最適な事業活動に取り組んでまいります。

そして、これらの取り組みを通じ、当社および連結子会社はグループ存在理念である「美しい生活環境を創造し、調和ある社会と、一人ひとりの幸せを追求する。」を共有し、お取引先さま皆さまとともに、持続可能な社会の実現に向け、サステナブル経営を推進してまいります。

※1 当社が掲げる ESG 関連方針

- ・「人権方針」「環境方針」「環境ビジョン 2030」「腐敗行為防止方針」「安全基本方針」「税務方針」等

※2 サステナブル重要テーマ（マテリアリティ）

- ・6つの重要テーマ：「安全・安心」、「まちづくり」、「生活環境品質」、「ひとづくり」、「脱炭素・循環型社会」、「企業統治・コンプライアンス」

※3 サステナブルなサプライチェーン方針

[https://s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/sustainability-cms-tokyucorp-s3/pdf/Sustainable\\_supply\\_chain\\_policy.pdf](https://s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/sustainability-cms-tokyucorp-s3/pdf/Sustainable_supply_chain_policy.pdf)

## 2. 本方針の適用範囲

本方針は、当社および連結子会社の事業において調達及び提供される全ての商品・サービス・原材料に関わる直接又は間接的なお取引先さまを含むサプライチェーン全体に適用されます。

## 3. サステナブルなサプライチェーン方針の準拠

本方針は、当社が掲げる ESG 関連方針や国際規範等に準拠し、対象を当社および連結子会社のサプライチェーン全体まで拡げたものです。

■ 当社が掲げる ESG 関連方針

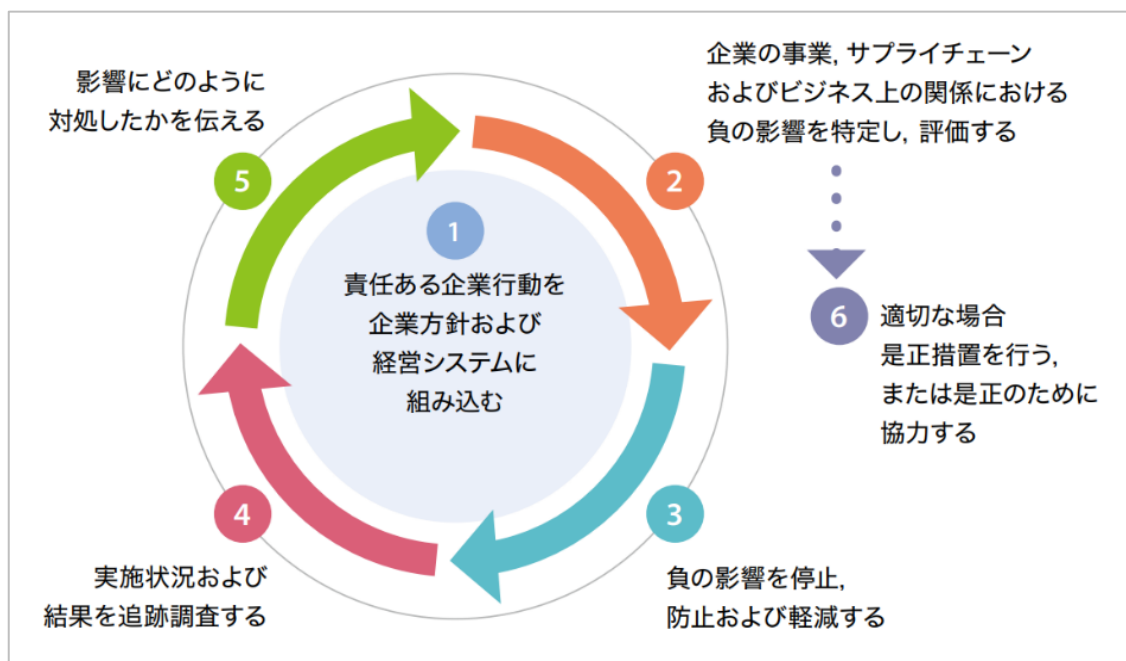
- ・ 人権方針
- ・ 安全基本方針
- ・ 腐敗行為防止方針

- ・ 環境方針、環境ビジョン 2030
- ・ 税務方針、など
- 国際規範
- ・ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ・ OECD 多国籍企業行動指針
- ・ 国連グローバル・コンパクトにおける「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する 10 原則、など

#### 4. サプライチェーンマネジメント

当社および連結子会社は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や「OECD 多国籍企業行動指針」などの国際規範やこれらの規範を具体化する「責任ある企業行動に関する OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参照しながら、以下の取り組みを通じて、適切なサプライチェーンマネジメントの実践に努めます。

##### サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスプロセス※



※「責任ある企業行動に関する OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」より引用

※①から⑥の説明は後述します。

#### ① 環境の整備

責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込みます。

当社および連結子会社では、「1. 背景と目的」に基づき「サステナブルなサプライチェーン方針」を策定しました。

本方針は私達と共に取引先さまの皆さまに実践していただきたいものであるため、取引先さまの皆さまに周知するべく取り組んでまいります。

#### ② リスクの評価

当社および連結子会社の事業・サプライチェーンおよびビジネス上の関係における、実際の、または潜在的な人権・環境への負の影響を特定し評価してまいります。

#### ③ リスクへの対策

実際の、または潜在的な負の影響がある場合は、負の影響を停止し適切な予防措置を講じ、予防できない場合は軽減措置を講じてまいります。

#### ④ 実績の確認

「サステナブルなサプライチェーン方針」を踏まえて、③の予防・軽減措置の有効性を確認し、評価し、必要に応じて予防・軽減措置の見直しを行います。

#### ⑤ 情報の開示

サプライチェーンマネジメントに関する上記①～④の取り組みを適宜開示してまいります。

#### ⑥ 是正措置

実際に負の影響の原因となったり助長したりしたことが判明した場合は、是正措置又は是正への協力を要請します。また、負の影響を受けたステークホルダーが苦情申し立て対処を求めることができる仕組みの提供などに協力してまいります。

## 5. お取引先さまへのお願い

本方針は、当社および連結子会社が、お取引先さまとともに、持続可能な社会の実現に向け、社会から求められる責任を果たしていくために、「国連グローバル・コンパクト」の署名企業として、4分野（人権・労働・環境・腐敗防止）10原則等の国際的な規範を尊重し、ともに遵守すべき事項を定めたものです。

当社および連結子会社の事業、製品、サービスに関係するお取引先さまにおいては、本方針の趣旨と内容をご理解いただき、当社および連結子会社とともに実践いただきたく、ご協力をお願いするものです。

### ① お取引先さまへの期待

当社および連結子会社は、お取引先さまに対して、「サステナブルなサプライチェーン方針」の各項目に賛同のうえ遵守することをお願いします。

また、当社および連結子会社は、お取引先さまが、自社のみならずサプライチェーンでの取引関係を通じて人権・環境課題等に対応することを強く期待します。

### ② 当社のサプライチェーンマネジメントへの協力のお願い

「サステナブルなサプライチェーン方針」を遵守し、企業が社会から求められている責任を、私たちと共に果たしていただけるお取引先さまとの取引を推進してまいります。また、継続してお取引しているお取引先さまに対しては、上記方針の遵守状況を定期的に確認します。このためにお取引先さまへは対話や調査を依頼する場合がありますので、ご協力をお願いいたします。また確認の結果、必要に応じて改善の働きかけを行います。

#### 【ご依頼例】

- ・お取引先さまアンケートへの回答
- ・現地調査の受け入れ
- ・対話の実施
- ・課題への対応状況の報告
- ・その他人権・環境 デュー・ディリジェンスを実施するために必要な事項

## 6. 解説書について

この解説書では、本方針内の用語の解説、関連する代表的な法令や国際基準、そして方針の実践の手引きとなる具体的な取り組み事例などを紹介しています。



# サステナブルなサプライチェーン方針解説書

## 【遵守すべき事項】

### 1. 安全性の確保とサービス・品質の向上

#### (1) 安全性の確保

商品・サービスの企画、設計から提供、アフターサービスまでのあらゆる場面において、常にお客さまの安全・安心に配慮し、安全性・健康を確保すること。

(解説)

##### 【安全性の確保】

- 企業は、自社の責任で商品やサービスの設計・製造・販売を行う場合、製品やサービスが各国の法令等で定める安全基準を満たし、通常有すべき安全性・確実性・合法性・有益性・利便性についても配慮する必要があります。

##### 【関連法令等】

- 日本国内：「消費者安全法」「製造物責任法」「消費生活用製品安全法」「消費者契約法」「鉄道営業法」「鉄道事業法」「道路運送法」「道路運送車両法」「建築基準法」「住宅品質確保促進法」「消防法」「食品衛生法」「食品安全基本法」「旅館業法」「老人福祉法」「児童福祉法」「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」等。

※ 安全基準は法令の細則等や JIS 等で定められており、海外の安全規格としては UL、BSI、CSA 等

##### 【実践の手引き】

- 安全性や品質の確保には、必要な方針・体制の整備、基準、トレーサビリティ（材料・部品・工程等の履歴）等の管理及び問題解決に向けた迅速な対応が有用です。
- 当社および連結子会社では「安全基本方針」を策定し、その中で「商品・サービスの企画・提供・維持管理などバリューチェーン各段階におけるリスクの原因や背景を分析し、この低減に努め、安全な商品・サービスを提供する」こととしています。お取引先各社さまにおかれても納入品に関するリスクの原因や背景の分析により、安全性の確保をお願いします。

## (2) 品質管理、品質保証体制の構築

品質管理体制を構築し、商品・サービス等の設計基準、品質基準を遵守するとともに、常に品質の向上に努めること。

また、調達及び提供する商品・サービス・原材料に関して、紛争、犯罪に加担しないこと。

(解説)

【品質管理体制（マネジメントシステム）とは】

- 商品安全活動及び品質保証活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順・プロセス・経営資源を含んだものを指します。ここでの「商品安全活動及び品質保証活動」とは、製品安全方針・品質方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、製品安全や品質保証に対して、いわゆる PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味します。代表的な品質管理体制の国際基準としては、「ISO9000 シリーズ」があります。

【紛争、犯罪への加担とは】

- 紛争地域の武装勢力や犯罪組織の資金源になっていたり、児童労働、強制労働、人身売買、性的暴力の蔓延等の重大な人権侵害を基に成り立っていたりする商品や原材料を調達することを通じ、紛争、犯罪へ加担することをいいます。
- 関連する法令として米国「ドッドフランク法」や EU「紛争鉱物規則案」、リスク回避の手引きとして OECD「紛争地域及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」等があります。

## (3) 商品・サービスに係る必要な情報の開示

商品・サービスの説明等は法令等を遵守し、最終消費者・利用者の判断を左右する重要事項について、理解が得られるよう説明すること。

また、虚偽、過大な商品・サービス等の説明（不当表示等）や、差別的又は誤解を与える広告、子どもに悪影響のある広告を行わないこと。

(解説)

【子どもに悪影響のある広告とは】

- 子どもに悪影響のある広告とは、子どもの経験不足や想像力を悪用したもの、保護者の権威を傷つける恐れのあるもの、広告の中で描かれる子どもが、保護者等に商品の購入をねだるような表現があるもの等をいいます。
- 国際的に、「子ども」とは 18 歳未満のことを指しますが、これは法令・規則・常識等により、各国で異なります。

#### 【関連法令等】

- 日本国内：「消費者契約法」、「家庭用品品質表示法」「不当景品類及び不当表示防止法」「食品表示法」、ガイドラインとして「国連消費者保護ガイドライン」「子どもに影響のある広告およびマーケティングに関するガイドライン」「ICC 広告およびマーケティング・コミュニケーションに関する統合規定」等

#### 【実践の手引き】

たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 商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。
- 商品に使用されている部材・部品の含有物質等の情報が正確であること。

## 2. 各種法令等の遵守

自国及び事業を行う国/地域の現地法及び国際法を含め、各種法令等を遵守し社会規範や企業倫理を十分に理解し、良識と責任を持って行動すること。

(解説)

#### 【各種法令等】

- 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の尊重が求められています。

#### 【関連法令等】

- 国際規範：OECD（経済協力開発機構）による「多国籍企業行動指針」や ILO

(国際労働機関)の「多国籍企業宣言」、国際連合(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)」等

【実践の手引き】

- 事業活動を行う国/地域や地方や自治体で、法令や法令の解釈が異なる場合、適用される最も厳しい要件を遵守することが望ましいです。

### 3. 人権の尊重、労働環境への配慮

#### (1) 人権の尊重

##### ① 国際的な人権及び労働基準の遵守・尊重

人権や労働に関する国際的な基準\*を支持し、人権を尊重した事業活動を行うこと。

\*国連「国際人権章典」(「世界人権宣言」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、国際労働機関(ILO)「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等

(解説)

- 企業は、関連法規制を遵守することのみならず、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。国際的な基準には、その他、国連グローバル・コンパクト10原則が含まれます。

【実践の手引き】

- 事業活動を行う国/地域の法律と国際基準が矛盾する場合は、企業は国際基準を尊重するよう努める。

##### ② 差別の禁止

国籍、人種、宗教、思想信条、性別、年齢、性的指向・性自認、障がいの有無等に基づく差別行為を排除し、雇用や就業における機会の均等等を損なわないようにすること。

(解説)

### 【差別行為】

- 賃金、昇進、報酬及び教育訓練の機会等の採用や雇用実務において、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、障がいの有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または配偶者の有無に基づき機会や待遇に差を設けることをいいます。

### 【性的指向・性自認とは】

- 性的指向とは人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのか（もしくは向かわないのか）を示す概念をいい、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・アセクシュアル（いずれの性別にも恋愛・性愛を感じない）などがあります。
- 性自認とは、生物学的な性（からだの性）とは関係なく、自分自身の性をどのように認識しているのか（こころの性）を示す概念をいいます。身体の性とこころの性が異なる状態をトランスジェンダーといいます。
- 性的指向・性自認（Sexual Orientation & Gender Identity）は、英語の頭文字をとり SOGI と略することがあり、また、LGBTQ とは、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー・クエスチョニングの略です。

### 【関連法令等】

- 日本国内：「男女雇用機会均等法」や「障害者雇用促進法」
- 国際条約：ILO の「差別待遇（雇用及び職業）条約（第 111 号）」等

### 【実践の手引き】

差別行為を排除するために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 資格、技能及び経験を社内すべての職務における雇用、配属、研修及び昇進の判断基準として定めるよう、企業方針や手順を設ける。また、実践に関する従業員研修を実施する。
- 差別における苦情処理手順を策定し、従業員には相談窓口体制とプロセスを周知する。差別が明るみに出た場合には、苦情、要請に対処する。
- 採用や雇用継続の条件として妊娠検査や避妊を用いることや、安全衛生上の理由で必要な場合を除き健康診断の結果を用いること、女性求職者及び従業員に妊娠の有無を尋ねることなどを行わない。
- 特定の宗教を信仰している人を採用しない、昇給させないなどというような差別を行わない。

- 採用・募集に当たり、「営業マン」「ウエイトレス」「男性歓迎」「女性向きの職種」等の表示をしない。

### ③ ハラスメントの禁止

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等の一切のハラスメントを行わず、またそのような発言、行動を一切容認しないこと。

#### (解説)

##### 【ハラスメントとは】

- 他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたりすることを指します。また、ハラスメントは自社の従業員同士だけでなく、従業員が顧客から受ける場合、従業員がお取引先さまに行う場合も含まれます。

##### 【セクシュアルハラスメントとは】

- 相手が不快に思うような性的な発言や行為がなされ、それを拒否したことで被害者に解雇や減給などの不利益が生じたり、職場環境を悪化させたりすることを指します。

##### 【パワーハラスメントとは】

- 職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりすることを指します。

##### 【パワハラ6つの類型】

- ① 身体的攻撃：暴行、傷害
- ② 精神的な攻撃：脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言
- ③ 人間関係からの切り離し：隔離、仲間外し、無視
- ④ 過大な要求：業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- ⑤ 過小な要求：業務上の合理性なく、能力・経験とかけ離れたレベルの低い仕事を命じる事、仕事を与えないこと
- ⑥ 個の侵害：私的なことに過度に立ち入ること

#### 【関連法令】

- 日本国内：「男女雇用機会均等法」「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」等

#### 【実践の手引き】

ハラスメントを防止するため、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- ハラスメントの被害を受けることのないよう取り組むとともに、対応手順などを策定しておくと同時に被害を受けている従業員を発見し救済するための通報窓口を整え、従業員に周知し、運用することが望ましい。
- 事業を行う各国・地域において、他の従業員の人格を尊重し、職務上の地位や職場内の優位性を背景としたハラスメントや誹謗・中傷、威圧、高圧による業務の強制、相手が不快に思う性的な発言や行為等相手の人格を無視した行為は行わない。

### ④ 地域住民等の尊重

事業活動を行う地域の文化・慣習、地域住民やコミュニティ等を尊重すること。

#### （解説）

##### 【地域住民の権利】

- 企業活動により、地域住民の人権を侵害する行為として、住民にとって伝統的な意義をもつ土地を、住民との正当な協議を行わずに取得して事業活動を行うことによる人権侵害、その事業活動による水質汚染、騒音・違法駐車が増加、建物による日照不足、店舗の夜間照明など生活の安心、安全が損なわれる行為などが挙げられます。

##### 【実践の手引き】

- 地域社会とのエンゲージメント（関係構築にむけた対話や交流を含む）を積極的に行い、地域社会からの「声」を出来る限り把握・対応し、理解と信頼を得られるよう努める。

## ⑤ 社会的弱者・少数者の権利の尊重

社会的弱者及び社会的少数者（マイノリティ）の権利を尊重すること。

### （解説）

#### 【社会的弱者とは】

- 一般的に女性や障がい者、子ども等、社会の構成員でありながら大多数と比較して不利益な立場に立たされる個人・集団を指します。

#### 【社会的少数者（マイノリティ）とは】

- 民族的・文化的少数者や性的少数者（LGBT/SOGI 等）、移住労働者等、社会的多数派（マジョリティ）に対し、社会においてその属性が少数で存在の認識がされにくく、偏見・差別の対象になるなど、社会的損失を被るおそれのある様々な属性・特徴をもつ人々を指します。

#### 【関連法令等】

- 日本国内：「男女雇用機会均等法」、「障害者雇用促進法」、「障害者差別解消法」等
- 国際条約：ILO の「差別待遇（雇用及び職業）条約（第 111 号）」等

#### 【実践の手引き】

これらの人々の権利を尊重するために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 障がいを持つ従業員、顧客、その他の来訪者の健康と安全を確保するため、自社の施設に合理的な配慮<sup>※</sup>（入口に段差がある自店舗で車いすユーザーに対して携帯スロープを出す、段差を越える介助をする。講演の際に、聴覚障がい者に対して手話通訳者の配置や講演内容の字幕化、要約筆記の対応をする。など）を施す。  
※合理的配慮：合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものです。建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるものです。
- 障がい者授産製品の使用等に配慮する。
- 社会的少数者（マイノリティ）の人々の権利を、他の人々と同様に尊重し、それぞれの特性に応じたプライバシー保護にも配慮する。



## (2) 健全・安全・快適な労働環境の確保

### ① 結社の自由、団体交渉権

事業を行う国/地域の現地法令等を遵守したうえで、労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権や団体交渉権を尊重すること。

(解説)

【結社の自由とは】

- 適用される法令に従い、従業員が従業員自らの選択により労働組合の結成、加入（または結成や加入を辞退する）権利を有することをいいます。

【団体交渉とは】

- 従業員および彼らの代表者が不利益（妨害や差別、報復、ハラスメントなど）を受けることなく、労働組合を通じて労働条件や経営慣行に関する意見および懸念について経営陣と意思疎通を図り、共有する権利をいいます。

【関連法案等】

- 日本国内：「日本国憲法 第 21 条」「日本国憲法 第 28 条」「労働組合法」
- 国際条約：ILO の「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」「団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約」 等

【実践の手引き】

結社の自由、団体交渉権の尊重では、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 権利を尊重し確保するために、会社は、従業員が自らの選択で労働組合へ不利益をうけることなく加入できることを周知し、労働組合の設立や管理、運営、団体交渉に対しいかなる干渉も行わない。
- 国や地域において、政府が人権（職場での権利を含め）の尊重を認めていないか、労使関係と団体交渉について適切な法的・制度的枠組みを提供していない場合は、労働組合とその指導者の秘密性を保護する。
- 会社の管理職が、部下である労働組合の組合員に対して労働組合に加入していると昇進は難しいから労働組合を脱退するよう示唆するなどの行為は行わない。
- 会社側が形式的にしか団体交渉に対応せず、労働条件に関連する資料請求等に正

当な理由なく対応しないなど、実質的に誠実な交渉を行わない（不誠実団交）行為はしない。外国人労働者が労働組合に加入することを認めない行為はしない。

## ② 強制労働の禁止

強制労働を認めないこと。また、債務労働や人身取引を含む、いかなる形態の現代奴隷も認めないこと。

（解説）

【強制労働とは】

- 処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでない全ての労働により、自由意思で働き、自らの仕事を自由に選ぶという基本的人権を侵害されることです。また、奴隷制度、債務による奴隷的拘束、搾取を目的とし拉致・誘拐等を通じて人を獲得する人身取引、労働場所への監禁、労働の条件と種類に関するごまかしや虚偽の約束等も強制労働にあたります。賃金またはその他の報酬が提供されていることは、必ずしもそれが強制労働でないことを示すものではありません。

【関連法令等】

- 日本国内：「労働基準法」
- 国際条約：ILO の「強制労働に関する条約」「強制労働の廃止に関する条約」 等

【実践の手引き】

強制労働を排除し、防止するために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 国や地域の法令等の遵守はもとより、基本的人権を尊重し、いかなる種類の強制労働も使用しない。
- 現地における国内法令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。
- 強制労働に加担しない、使用しない、利益を得ないという明確な方針を定めるとともに、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。
- すべての時間外労働は任意とし、すべての従業員が時間外労働を拒否する権利を

有すること、またその権利を従業員に周知する。

- 労働者が簡単に理解できる言葉で、離職の自由と手順を記載した雇用契約を作成する。
- 強制労働への加担を避けるため、使用する原材料やサプライチェーン上に強制労働・奴隷動労・児童労働がないか確認する。
- ※ 外国人・移住労働者の権利侵害に関しては、「⑫外国人・移住労働者の権利保護」の項目を参照

### ③ 児童労働の禁止

児童労働を認めず、事業を行う国/地域で適用される法令等に定められた最低就業年齢を遵守すること。また、18歳未満の者を、危険有害労働に従事させないこと。

(解説)

【児童労働とは】

- 国や地域で適用される法令等で定められた就業最低年齢（日本国内では、就業最低年齢は原則16歳、健康・安全・道徳を損なうおそれのある労働については18歳）を下回る年齢の児童によって行われる労働のことです。なお、労働基準法56条2項では、児童労働禁止の例外として、映画の製作又は演劇の事業について、満13歳に満たない児童であっても就労することができるとしています。テレビや映画に出演している、いわゆる「子役」がこれにあたりますが、児童の健康及び福祉に有害ではなく、かつ、軽易な労働である必要があります。

【関連法案等】

- 日本国内：「労働基準法」「児童福祉法」
- 国際条約：ILOの「就業の最低年齢に関する条約（第138号）」「最悪の形態の児童労働に関する条約（第182号）」等

【実践の手引き】

児童労働の廃止のために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 国や地域の法令等の遵守はもとより、基本的人権を尊重し、いかなる種類の児童労働も使用しない。

- 従業員雇用の際に公的証明（政府や公的機関発行の写真付き身分証明書）で各従業員の年齢を確認し、記録に残しておく。
- 従業員採用のために仲介業者を使用する場合、仲介業者においても同様の年齢確認プロセスが設けられていることを確認する。
- 18歳未満の子どもを、建築現場や屋根の清掃現場で高所での業務、重量物の運搬を伴う作業、酒席での接待などに従事させない。午前5時以前又は午後10時以降の深夜残業に従事させない。

#### ④ 最低賃金以上の賃金支払い

事業を行う国/地域で適用される法令等を遵守し、従業員への賃金は最低賃金以上を支払うこと。

（解説）

【最低賃金とは】

- 国や地域で適用される法令の定める最低の賃金をいいます。

【関連法案等】

- 日本国内：「労働基準法」「最低賃金法」
- 国際条約：ILOの「最低賃金決定条約（第131号）」「賃金保護条約（第95号）」等

【実践の手引き】

最低賃金水準を満たしつつ従業員への賃金の支払い（超過勤務支払いや法定福利厚生を含む）を行うにあたっては、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 各国・地域の最低賃金、時間外労働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、適用される賃金に関するすべての法律を遵守する。
- 労働者が各支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を確認するために十分な情報が記載された、わかりやすい給与明細書を適切な時期に労働者に提供する。
- 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内とする。
- 最低賃金以上の支払いを保証するため、たとえば従業員の賃金からの控除は社会保険や税金など法令で認められたもののみを行う。

## ⑤ 長時間労働の禁止

事業を行う国/地域で適用される法令等を遵守し、労働時間の適正な管理を行い、違法な長時間労働をさせないこと。

(解説)

【長時間・過重労働】

- 事業を行う国や地域の法令で定められている時間・日数の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。
- 我が国では、8時間×週5日の労働時間に加え、36協定で定める時間外労働の上限（月45時間・年360時間）を超えて、臨時的な特別の事情なしに労働させること。適切な休憩の取得を妨げることをいいます。

【関連法令等】

日本国内：「労働基準法」

国際条約：ILOの「労働時間（工業）条約（第1号）」「40時間制条約（第47号）」「有給休暇条約（改正）（第132号）」「週休（工業）条約（第14号）」等

【実践の手引き】

労働時間の適正な管理とは、たとえば以下のようなことが挙げられます。

- 所定の労働時間が契約に規定されており、法定労働時間を超えないものとする。
- 従業員には法令に則った休日を提供し、適用される法令がない場合、従業員は、7日に1回、1日以上の日を取ること。
- 法令に定められた年次有給休暇の権利をすべての従業員に与え、適切に取得させること。
- 法令に定められた休憩時間を与えること。
- 労働時間の過少申告、虚偽申告をすることがないよう勤務実態の把握に努めること。
- 賃金の支払いに出来高払い制を適用する従業員の労働時間も含め、すべての労働時間を正確に記録して残しておき、従業員が自身の労働時間記録を確認できるようにすること。

## ⑥ 職場の安全・衛生の対策

安全衛生に関する法令等に基づき安全・衛生管理を行い、労働災害を防止し、身体的・精神的に安全で健全な労働環境・条件を整えること。

また、機械や設備については、安全確保のために必要な職場内ルールの設定や設備の点検等、適切な安全対策を講じること。

なお、職場の安全衛生情報と研修、訓練は、従業員の母国語又は理解可能な言語で提供すること。

(解説)

【労働安全・衛生】

- 企業は、職務上の安全衛生に対するリスクを、発生の可能性も含めて特定・評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全・衛生を確保する必要があります。

【関連法案等】

- 日本国内：「労働安全衛生法」
- 国際条約：ILO の「職業上の安全及び健康に関する条約（第 155 号）」「衛生（商業及び事務所）条約（第 120 号）」 等

【実践の手引き】

職場の安全・衛生を確保するため、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 労働安全衛生に関する法令はもとより、会社の方針・規則を理解し遵守する。
- 職場にある様々な危険の芽（リスク）を見つけ出し、それにより起こることが予測される労働災害の重大さからリスクの大きさを見積もり、大きいものから順に対策を講じていくリスクアセスメントを実施する。
- 職場における危険性の特定と評価、危険の排除と予防保全を考慮した職場環境の設計、安全のための活動（安全作業手順、教育訓練など）を実施する。
- 安全でない作業や健康を害する作業を発見した場合はすみやかに中断し、上司や関係部門に報告する。また、安全や健康に関して問題が発生したり発生するおそれに気がついたりした場合も、すみやかに上司や関係部門に報告する。
- 従業員自身や同僚の健康にも気を配り、何か不調を察知した場合には早めの対処をする。

- 定められた健康診断を受け、その結果に応じて、精密検査など、健康を守るために実施すべきことを行う。また、日頃から健康を意識し、自ら健康に良い行動・習慣を実践して、心身の安定と活力の向上を図る。

#### ※職場での実践例

- ・ 職場の温度、湿度に注意を払い対策を講じ、特に高温下での作業の場合は、適切な水分補給ができるように配慮をする。
- ・ 機械や設備の使用に関する危険を回避するための対策を講じ、事前及び定期的に、従業員教育を実施し、記録に残す。
- ・ 従業員教育には、業務に関連するリスクと作業手順の周知のほか、業務に関連する工具、機械、作業場、個人用防護具の適切な使用方法を含むこと。また、従業員教育は従業員が理解できる言語で実施する。
- ・ 機械や設備の使用に関して、従業員の安全衛生上の危険を防止するための適切な防護用具を無償で従業員に支給し、着用させる。

## ⑦ 緊急時への備え

火災や地震等緊急時における安全対策を実行し、日頃から防災訓練等、安全の確保をすること。

(解説)

#### 【緊急時への備え】

- 企業は、従業員等の生命・身体の安全を守るため、発生しうる災害・事故等を特定、評価した上で、緊急時の対応策（計画や訓練）を準備し、また職場内に周知徹底する必要があります。

#### 【関連法案】

- 日本国内：「消防法」「労働安全衛生法」「建築基準法」
- 国際条約：ILO の「職業上の安全及び健康に関する条約（第 155 号）」 等

#### 【実践の手引き】

安全対策を実行するために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 災害等における緊急時対応の防災組織体制と計画および手順書を整備し、定期的

に見直しを行う。

- 地震や火災における予防措置として、備品の落下転倒防止、避難設備・消火設備の点検整備、非常用備品や医療品の備蓄、従業員が理解できる言語での教育および訓練、復旧工具の装備など、必要な措置を取る。
- 消防に関する有効な免許または許可を保持し、適用される法令で求められる有効な建築許可を取得する。
- 防災訓練は、少なくとも年に1度、または事業を行う現地法の要求、いずれかのより厳しい方法で実施する。

## ⑧ 労働災害及び疾病の防止

労働災害及び職業的疾病を防止するために適切な対策を講じ、事故やトラブル等が発生した際は、是正措置を実施すること。

また、その際、従業員が危険を報告するプロセスを整備すること。

(解説)

【労働災害および疾病】

- 労働災害および職業的疾病を防止、管理、追跡、および報告する手順および仕組みを構築し運用する必要があります。

【適切な対策とは】

- 従業員による通報の促進、災害・疾病の分類や記録、必要に応じた治療の提供、災害・疾病の原因調査、原因排除に向けた是正対策の実行、従業員の職場復帰の促進などを可能にする制度や施策、労災保険への加入等が挙げられます。

【関連法案等】

- 日本国内：「労働安全衛生法」
- 国際条約：ILO の「職業上の安全及び健康に関する条約（第 155 号）」 等

【実践の手引き】

具体的な対策として、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 就業中に転倒、転落、怪我をする可能性があることへの対策を行う。
- お取引先さまの労働環境が劣悪であることを知りながら改善要請をせず取引を継



続することはしない。

## ⑨ 産業衛生対策

人体に有害な生物や化学物質等について、適切に管理し、従業員がこれらに接する際には、研修や保護具を提供する等の対策を講じること。

(解説)

【産業衛生】

- 企業は、従業員の人体に有害な生物的、化学的、物理的影響を特定・評価し、適切な管理をする必要があります。

【人体に有害な化学物質とは】

- 煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などや、毒劇物、放射線、慢性病を引き起こす物質（鉛、アスベスト等）等があります。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して本項の要素として含みます。

【適切な管理とは】

- 直接的接触機会の特定やそのリスク評価、管理基準の制定及び運用、従業員への適切な教育や保護用品の提供などのことを指します。

【関連法案等】

- 日本国内：「労働安全衛生法」
- 国際条約：ILO の「作業環境（空気汚染、騒音及び振動）条約（第 148 号）」  
「化学物質条約（第 170 号）」 等

【実践の手引き】

具体的な対策として、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 施設で使用する有害化学物質の製品安全データシート（MSDS）または安全性データシート（SDS）は、従業員が理解できる言語で作成し、有害化学物質を使用するエリアの従業員がこれらのシートすべてをすぐに参照できるようにしておく。
- 化学物質をその物質に適した材質でできた損傷や漏れのない容器で保管し、定期

点検によって容器の健全性を確認する。化学物質は天候の影響を受ける可能性がある場所に保管せず、保管に関する製造元の指示に従って保管する。

- 危険な原材料や可燃性化学物質、可燃性原材料は火気や熱源から離し、消火器がすぐに利用可能な区域で保管する。

## ⑩ 身体に負荷のかかる作業への対策

身体的に負荷のかかる作業、健康に被害を及ぼす作業を特定し、災害・疾病を防止するために、適切な対策を講じること。

(解説)

【身体に負担のかかる作業とは】

- 手動での重量物運搬作業などの重労働のほか、組み立てやデータ入力などの長時間にわたる反復作業や連続作業などが含まれます。企業は、これら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適切に管理する必要があります。

【適切な対策とは】

- 定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業員での分担や協力などが挙げられます。

【関連法案等】

- 日本国内：「労働安全衛生法」等

## ⑪ 衛生設備、食事及び住居の適切な環境の確保

衛生的なトイレと飲料水の利用が可能な労働環境を提供すること。

また、食事及び住居を提供する場合は、安全かつ衛生的に保ち、これらの施設は適切な環境を確保すること。

(解説)

【適切な環境とは】

- 清潔・衛生を保つとともに、清潔なトイレ施設、安全な飲料水、火災対策、換気、温度管理、緊急避難路（出口）、個人所持品の安全な保管等が整った環境をい

います。

#### 【関連法案等】

- 日本国内：「労働安全衛生法」
- 国際条約：ILO の「衛生（商業及び事務所）条約（第 120 号）」 等

#### 【実践の手引き】

適切な環境の確保のため、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 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等）を提供する。
- 法令に従った、または従業員に応じた適切な数のトイレを設置し、さらに性別と個人のプライバシー、利便性、衛生面に配慮し、自由に利用する権利を妨げない。
- 十分な照明と換気をすべての従業員に確保し、安全な飲料水を自由に飲める環境を提供する。
- 従業員に提供する住居は、消防、衛生管理と電気、機械、構造上の安全を含む安全衛生及びセキュリティに関連する法令に準拠し、すべての必要な許認可を得ていること。また、利用できる清潔なトイレやシャワー、すべての部屋に適切な換気及び当該地域で一般的な温度管理設備を設置する。
- 外国人技能実習生に住居等の施設を提供する場合、「技能実習制度運用要領出入国管理庁・厚生労働省編」に定められた基準を満たしていることを従業員へ保証する。

## ⑫ 外国人・移住労働者の権利保護

外国人・移住労働者（技能実習生を含む）に対しては、関連する法令等に基づき適切な労働管理を行い、賃金の不払い、違法な長時間労働のほか、旅券等の取上げ、強制帰国、保証金の徴収等の違法又は不当な行為を行わず、当該労働者の理解可能な方法で労働条件の提示を行うこと。

（解説）

#### 【外国人・移住労働者の権利侵害について】

- 外国人の権利侵害とは、外国人であることを理由に賃金、労働時間その他の労働

条件において差別的な扱いを受けることをいいます。

- 日本国内では特に外国人技能実習生に関する労働関係法令の違反や人権侵害の事例が多数報告されています。
- たとえば、実習生の結婚や妊娠などを理由にした解雇や、携帯電話やパスポートを取り上げる、外部との交流を禁じる等実習生の私生活の拘束、割増賃金の不払い等が挙げられます。

#### 【関連法令等】

- 日本国内：「労働基準法」「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」「出入国管理及び難民認定法」
- 国際条約：ILO の「移民労働者条約（改正）（第 97 号）」 等

#### 【実践の手引き】

外国人・移住労働者（技能実習生、特定技能の在留資格を有する人、留学生を含む）の権利を尊重・保護するために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 受け入れ国及び送り出し国の双方における、適用法令で規定されている外国人・移住労働者（技能実習生、特定技能の在留資格を有する人、留学生を含む）の要件を特定し、遵守する。
- 外国人・移住労働者採用のために仲介業者を使用する場合、従業員が出身国で不当な債務を負わないための確認を行う。
- 雇用之际し、従業員の本人確認書類（パスポートまたは写真付き身分証明書、身元証明書、渡航文書、その他の個人書類など）を保持または管理し、移動の自由を奪い、強制的に仕事に従事させることはしない。
- 雇用契約書や雇用の諸条件の文書は、従業員が理解できる言語で提供し、日本国外に居住する外国人・移住労働者を雇用する場合、従業員が母国を離れる前に提供する。
- 日本人と同一の作業に従事している場合は、日本人に支払う賃金と同等以上にする。
- 受け入れ国の法令に定められた妥当な通知を行ったうえで自らの意志で雇用契約を早期終了する外国人・移住労働者に、罰則を科さない。
- 第三者への送金は、外国人・移住労働者主導で、その認識と同意を得てのみ行うものとする。企業が代理として当該自発的送金を行う場合、処理されたすべての金額について受領書を提供する。

- 外国人・移住労働者の母国語に対応した電話やメールによる相談窓口の存在や、警察（110）、消防・救急（119）等の緊急連絡先に及び通報の仕方を周知する。

## 4. 公正な取引の徹底

### (1) 腐敗行為の防止

当社が掲げる「腐敗行為防止方針」に則り、贈収賄、利益相反、横領、利益供与の強要、不正入札等、自己又は第三者の職務上の権力や地位を濫用する、いわゆる腐敗行為の一切を行わず、これを認めないこと。

また、腐敗行為の防止に向けての取り組みを実践すること。

(解説)

#### 【贈収賄】

- 事業を行う中で、不正、違法、または背任にあたるような行為を引き出す誘因として、いずれかの人物との間で贈与、融資、謝礼、報酬その他の利益を、法令もしくは社会的な通念の範囲を超えて、供与または受領することをいいます。なお、いわゆる「ファシリテーション・ペイメント<sup>※</sup>」と呼ばれるものも、それが法令等に抵触するものであれば、金額の多寡に関わらず認められません。

※ 公務員等から通関、検問、入国又は滞在ビザの発給又は延長申請などに関して、関係法令に根拠のない小額の支払いを要求されることをいいます。

#### 【利益相反】

- 利益相反とは、会社における自分自身の立場や職務、会社の資産を利用して、または自分の任務に背いて、自分自身や親近者、友人など第三者のために利益を図ることです。
- 利益相反は、さまざまな場面で発生する可能性があり、自分自身や親近者、友人などが競合他社やお取引先さまと密接な関係にある場合、あるいは金銭上の密接な利害関係がある場合は、個人と会社との間で利益相反が発生している可能性があります。

#### 【関連法令等】

- 日本国内：「刑法（第 197 条、第 198 条）」「不正競争防止法」「政治資金規正法」「独占禁止法」「下請法」「会社法」「金融商品取引法」等

- 国際条約：「OECD 外国公務員贈賄防止条約」「腐敗の防止に関する国際連合条約」 等

#### 【実践の手引き】

腐敗行為防止のために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 贈答及び接待については、法令に適合し、かつ社会通念の範囲にある場合を除いて、その授受を行わないこと。
- 贈収賄等の腐敗行為防止に関して、意識の浸透と理解の徹底を図るために、定期的に研修を実施するように努めること。
- 個人の利益と会社の利益が相反する、あるいは相反する恐れのある状況が発生した場合は、適切に上司や関係部門に相談・報告をする。
- 受託した業務と自社の業務または他の受託業務等が競合する場合、利益相反の可能性について委託者に事前に説明し、必要に応じ相手方より同意を取得する等のトラブルを予防するための措置を行う。

## (2) 反社会的勢力との関係遮断

反社会的勢力とは一切関わりを持たず、不当な要求に対しては毅然とした態度で対応すること。

(解説)

#### 【反社会的勢力とは】

- 暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団または個人をいいます。暴力団、暴力団員、暴力団準構成員、暴力団関係企業、総会屋等が含まれます。

#### 【関連法令等】

- 日本国内：各地方公共団体による「暴力団排除条例」
- 国際条約：「国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約」 等

#### 【実践の手引き】

反社会的勢力との関係を遮断するために、従業員一人ひとりを孤立させず、組織的に対応することが必要となります。そのために、たとえば以下のような取り組みが挙げ

られます。

- 各種契約書等に反社会的勢力を排除するための条項（暴排条項）を定める。
- 新規に取引を行う、または契約を継続する際には、取引の相手先が反社会的勢力でないことを確認する。
- 反社会的勢力などから接触があった場合は、できる限り複数人で対応し、脅しや恐喝などを受けた場合は、すみやかに上司に連絡するとともに、警察や司法当局に通報し連携して対応する。
- 万が一反社会的勢力であることを知らずに取引を行うなど関係を有してしまった場合には、相手方が反社会的勢力であると判明した時点で可能な限り速やかに関係を解消する。

### **(3) 知的財産権の保護**

知的財産権（特許権、著作権、意匠権等）を保護し、第三者に帰属する知的財産権を尊重すること。

（解説）

【知的財産権とは】

- 主な知的財産には特許権、著作権、意匠権、実用新案権、商標権、営業秘密、技術上のノウハウ等が含まれます。

【知的財産の保護】

- 知的財産の保護の対象は、自社のみならず、顧客やお取引さまなどの第三者を含みます。

【実践の手引き】

- 第三者の知的財産権の不正入手や不正使用を一切行わないこと。また、侵害を防ぐため、商品・サービスの開発・生産・販売・提供などを行う場合は、顧客やお取引先さまを含む第三者の知的財産の事前調査を十分行うことなどが挙げられます。

#### (4) 通報・相談制度の整備と報復行為の禁止

問題の把握や解決のため、通報・相談の体制を整えること。また、通報・相談に関係する個人の情報は秘密として厳守するとともに、通報・相談したことを理由として通報・相談者が報復等の不利益を被らないよう適切な措置を講じること。

(解説)

【通報】

- 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違反行為（不正行為、人権侵害、環境汚染等）に関する申立てを行うことを指します。

【通報者】

- 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。
- 通報したお取引さま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。

【不利益な扱い】

- 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。

【関連法令等】

- 日本国内：「公益通報者保護法」
- 国際ガイドライン：「ビジネスと人権に関する指導原則」 等

【実践の手引き】

従業員が匿名で苦情を申し立てられるように、独立した制度を社内や社外に設置することは、経営者が問題を早期に把握することにつながり、問題の未然防止への対策となります。制度の確実な運用を通して期待できる効果を得るために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。



- 制度が設ける手続きについての情報（手続きにかかる所要時間や通報・相談事項の処理の進捗などを含む）をステークホルダーに対し広くかつ透明性を保ちながら提供する。
- 対応の記録を保持し、通報・相談の頻度、パターン及び要因を定期的に分析することを通じ、今後の問題を防止するために変更すべき施策、手順または慣行などを特定し、対処に努める。
- すべての通報・相談者に関する個人情報の機密性は保持され、組織からの不利益や報復措置を受けることがないことを保証する。

## 5. 環境への配慮

### (1) 気候変動への対応

事業活動のみならず商品・サービスのライフサイクルを通じて、エネルギーの効率的な利用と再生可能エネルギーの利用を推進し、温室効果ガスの排出が気候変動に与えるインパクトを抑えること。

また、エネルギー使用量、二酸化炭素等の温室効果ガス排出量、その他資源利用に伴う環境負荷量の把握、その削減目標の設定、及び環境情報の適切な開示に努めること。

（解説）

【商品・サービスのライフサイクルとは】

- 企画・設計段階から資源採取、原料生産、商品・サービスの生産、流通、消費、廃棄やリサイクルまでの一連の流れをいいます。

【エネルギーの効率的利用とは】

- エネルギー消費および関連するスコープ 1 およびスコープ 2 の温室効果ガス（GHG）を最少化（省エネルギー）することであり、そのためには施設もしくは事業所の単位で、追跡し、文書化するなど記録することが必要です。

※スコープ 1 とは、事業者自らによる温室効果ガスの直接排出、スコープ 2 とは、他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出を指します。

【再生可能エネルギーとは】

- 自然環境の中で繰り返し補給される、太陽光や風力、水力、波力・潮流、地熱、

地中熱利用、バイオマスなどが挙げられます。再生可能エネルギーに関する国際イニシアチブとして、事業で使用する電力の再生可能エネルギー100%化にコミットする RE100 や、事業運営に係る車両を電気自動車（EV）に転換する EV100 などがあります。

#### 【温室効果ガスとは】

- さまざまなものがありますが、特に京都議定書で定められた二酸化炭素、メタン、一酸化二窒素、HFC、PFC、SF6、NF3 の 7 種類の物質群を指します。

#### 【環境負荷量の把握・削減目標設定・環境情報開示とは】

- 全社規模の温室効果ガス削減目標を設定し、エネルギー消費および温室効果ガスの排出は、追跡、文書化し、温室効果ガス排出削減目標との比較を外部公表する必要があります。

#### 【当社「環境ビジョン 2030」について】

- 2022 年 3 月に当社が策定した「環境ビジョン 2030」における脱炭素社会の目標では、以下を掲げています。
  - ・事業活動（Scope 1,2）で 2030 年の CO2 排出量を 2019 年比で 46.2%削減、再エネ比率 50%、2050 年の CO2 排出量を実質 0、再エネ比率 100%
  - ・事業活動のサプライチェーン（Scope 3）で、2030 年の CO2 排出量を 2019 年比で 30%削減
- 当社および連結子会社の「事業活動のサプライチェーン（Scope 3）」は、お取引先各社さまの事業活動（Scope 1,2）および上流のサプライチェーン排出量（Scope 3）による CO2 排出量が該当しますので、お取引先各社さまにおかれましては、サプライチェーン全体で脱炭素・循環型社会を実現すべく、該当する Scope の CO2 排出量削減に取り組んで下さい。

#### 【関連法令等】

- 日本国内：「環境基本法」「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」
- 国際条約：「気候変動に関する国際連合枠組条約」 等

#### 【実践の手引き】

気候変動への対応にむけ、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 「気候変動に与えるインパクト（影響）」を最小限にするための手段として、環境管理体制（環境マネジメントシステム<sup>※</sup>）を構築し、方針・計画（Plan）、実施（Do）、点検（Check）、是正・見直し（Act）という PDCA プロセスを繰り返すことにより、継続的な改善に努める。また、エネルギー消費および温室効果ガスの排出は追跡、文書化し開示に努める。

※ 代表的な環境管理体制：国際的な「ISO14001」、日本国内の「エコアクション 21」等

- エネルギーの使用量を削減し、温室効果ガス排出を抑制する方法を特定するために、供給する商品・サービスの上流及び生産者について幅広く情報収集に努める。

## (2) 生物多様性の保全

資材調達・事業活動の際には、周辺環境（陸と海）や生物多様性、生態系への負荷の低減に取り組むこと。

（解説）

【生物多様性・生態系への負荷低減】

- 事業活動において、生物多様性や自然資本（土壌、大気、水、動植物など）から提供される生態系サービスの恩恵を受けており、事業活動を通じた生態系への影響と恩恵を把握し、生態系に配慮した事業運営を行う必要があります。また、使用する資材についてもできる限り生態系に配慮した生産や取得を経たもの（FSC 認証材等）を活用する必要があります。

【関連法令等】

- 日本国内：「生物多様性基本法」「鳥獣保護法」「種の保存法」「特定外来生物法」
- 国際条約：「生物多様性条約」 等

【実践の手引き】

生物多様性保全のために、たとえば以下のような取り組みが挙げられます。

- 生態系保全、回復、インフラ開発に関して、事業を行う地域での全ての法令を遵守することはもとより、調達する商品または原材料に潜む生物多様性損失に関するリスクを特定するべく、供給する商品・サービスの上流及び生産者について幅

広く情報収集に努めること

- 環境管理体制（環境マネジメントシステム）を構築し、適切な運用を通じ継続的な改善に努めること

### (3) 汚染の防止

事業を行う国/地域の各種環境法令等に基づき、大気・水質・土壌等の汚染を防止し、化学物質を適切に管理し、汚染物質の排出防止やその原因となる材料の削減に取り組むこと。

（解説）

【化学物質の適切な管理とは】

- 製造段階で商品や原材料に含有されてはならない化学物質を管理することはもとより、外部環境に排出される化学物質についても排出量の把握、行政への報告等を行い、当該物質の排出量の削減に努めることをいいます。

【汚染物質とは】

- 継続的に摂取される場合に人の健康を損なうおそれがある物質で、大気や土壌、水質汚染の原因となるものをいいます。

【関連法令等】

日本国内：「大気汚染防止法」「土壌汚染対策法」「水質汚濁防止法」等

【実践の手引き】

- 環境管理体制（環境マネジメントシステム）を構築し、適切な運用を通じ継続的な改善に努めるとともに、汚染物質の放出による環境汚染のリスクを防ぐために、汚染抑制を図る装置の導入、生産工程の修正、定期的な機械整備等の適切な手段を講じ、汚染や事故が発生してしまった場合、直ちに防止措置を講じると共に関係当局に速やかに報告することなどが挙げられます。

## (4) 資源の有効利用

事業を行う国/地域の各種環境法令等に基づき、事業に使用する資源の有効利用及び廃棄物の削減に取り組むこと。

(解説)

【資源の有効利用とは】

- リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化）等の対策を講じ、使用状況を定期的を確認し、化石燃料、有害物質、天然資源等の消費量の削減に努めることをいいます。

【関連法令等】

- 日本国内：「容器包装リサイクル法」「建設リサイクル法」「家電リサイクル法」「食品リサイクル法」「プラスチック資源循環促進法」
- 国際条約：「バーゼル条約」 等

【実践の手引き】

- 実行する手段として、発生源での生産設備の変更、材料の代替、資源の再利用、リサイクルなどがあります。法規制を遵守するためにも、自主的に目標を設定し、継続的に改善活動を行うことが必要です。また、製品の設計・開発段階においても、使用者が 3R の実践を可能とする設計をし、資源の有効活用を図ることが望ましいです。

## (5) 適切な水使用

適切な水資源管理及び水資源の効率的な利用に取り組み、事業及び原材料の生産に使用される水資源の保全も考慮すること。

(解説)

【適切な水資源管理とは】

- 水の使用量や排水に関する事業を行う地域での全ての法令を遵守するとともに、排水に関連した必要なすべての許可、免許、登録、規制認可を取得し、有効または最新の状態に保持及び管理し、違法な排水を防止すること等をいいます。

#### 【効率的な利用とは】

- 水源と水の使用量を管理したり、排水の再利用またはリサイクルに取り組むことや、各種技術を利用して、雨水を集め、取水量を減らし、節水技術を追求したりすること等を通じ、水の使用量の最適化または削減に努めることをいいます。

#### 【関連法令等】

- 日本国内：「環境基本法」「水質汚濁防止法」
- 国際条約：「マルポール条約」 等

#### 【実践の手引き】

- 水の管理では、水の水源、使用、排出を監視し、節水し、汚染経路を管理する必要があります。汚染経路の管理には、敷地内水路に汚染がない、汚染から保護されている（例：雨水排水管付近に淀んだ水や油脂の溜まりがない）、緊急事態対応設備などが備わっている（例：工場災害や天災などで上水や下水の漏洩や流出を止めるための遮断弁や止水栓を指し、漏洩やオーバーフローした場合に備えた雨水枡・汚水枡や貯水池だけでは不十分とされる）などが挙げられます。

## (6) 適切な森林資源の活用

生物多様性や保護価値の高い森林の保全、森林と共存する地域の文化、伝統、経済を尊重し、資源を使用する国・地域における法令等を遵守し、再生材、認証材等の持続可能な方法で生産された森林資源を活用するよう努めること。

(解説)

#### 【保護価値の高い森林とは】

- FSC（森林管理協議会）の定義では以下の 6 点のいずれかに当てはまるものを指します。
  - 1) 世界的、地域的または国ごとにみて生物多様性の価値が集中している森林
  - 2) 世界的、地域的または国ごとにみて、重要で広大な景観レベルの森林
  - 3) 希少で、脅威にさらされているまたは危機に瀕している生態系の中にあるか、またはそれを含む森林地域
  - 4) 危機的状況において、水源保護、土壌浸食制御等の自然の基本的な機能を提供する森林

- 5) 地域社会の基本的ニーズ（収入や食糧等）を満たすために欠かせない森林
- 6) 地域社会の伝統的文化的アイデンティティに重要な森林

#### 【認証材とは】

- たとえば東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会持続可能性に配慮した調達コードで認められたものとして FSC\*1、PEFC\*2、SGEC\*3 等が挙げられます。

\*1 Forest Stewardship Council（森林管理協議会）

\*2 : Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes

\*3 : Sustainable Green Ecosystem Council（緑の循環認証会議）

#### 【関連法令等】

- 日本国内：「森林法」「合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律（クリーンウッド法）」「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律（グリーン購入法）」等

#### 【実践の手引き】

森林保護に関して、事業を行う国や地域でのすべての法令を遵守することが求められます。

また、森林資源を持続可能な森林経営が行われている森林から調達し、違法伐採材は使用・取引しないためにも以下のような取り組みが挙げられます。

- 調達する森林資源が伐採に当たって、原木の生産された国又は地域における森林に関する法令等に照らして手続きが適切になされたものであることを確認する。
- 調達する森林資源が中長期的な計画又は方針に基づき管理経営されている森林に由来するものであり、森林の農地等への転換に由来するものでないことを確認する
- 調達する森林資源が伐採に当たって、生態系の保全に配慮されていることを確認する。
- 調達する森林資源が伐採に当たって、先住民族や地域住民の権利に配慮されていることを確認する。

## 6. 適切な情報の管理

開示すべき情報と守秘すべき情報を明確に認識、把握し、法令を遵守して適時・適切な情報管理を行うこと。

個人情報やプライバシー情報、機密情報等、業務上取り扱う情報を保護し、情報漏洩を防止するために、管理体制を整備し、情報システムを適切に管理すること。

(解説)

【適切な情報管理とは】

- 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。

【個人情報とは】

- 個人情報とは、氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるものをいいます（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む）。個人情報を不正、または不当に取得、利用、開示することや漏洩しないことが求められます。

【プライバシー情報とは】

- 他人から干渉をされたくない、各個人の私生活上の情報や秘密などをいいます。個人情報と違い、特定個人を識別できない情報であってもプライバシーの権利を侵害することがあります。

【機密情報とは】

- 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等（電磁的・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。

【情報保護とは】

- 個人情報、プライバシー情報、機密情報等、業務上取り扱う情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指します。



#### 【関連法令等】

- 日本国内:「個人情報保護法」
- EU:「GDPR (General Data Protection Regulation : EU 一般データ保護規則)」  
国際ガイドライン:OECD の「プライバシーガイドライン」 等

#### 【実践の手引き】

- 情報アクセスの管理強化や漏洩防止体制を確立することで適切な情報管理・保護への取り組みを推進することができます。この管理体制には従業員等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、情報管理レベルの設定、従業員の教育・研修、監査及び見直しを含みます。

## 7. BCP の構築

災害や不測の事態に備え、事業継続計画（BCP： Business Continuity Plan）を整備すること。

（解説）

#### 【災害や不測の事態とは】

- 大規模自然災害（例：地震、津波、洪水、豪雨、豪雪、竜巻）およびそれに伴う停電・断水・交通障害など、事故（例：火災、爆発）、広域伝染病・感染症などの疾病蔓延、テロ・暴動などが挙げられます。

#### 【事業継続計画（BCP: Business Continuity Plan）とは】

- 大規模自然災害などによって自社もしくは自社のお取引先さまが被災した場合に、自社が供給責任を果たすために、いかに早く事業活動を再開できるかを予め検討したものです。
- 緊急事態の発生確率や事業に与える影響度を評価し、それぞれのシナリオに基づき、予想される緊急事態に対処するための対応計画を明文化することをいいます。この計画は従業員等の安全のみならず事業を継続するための計画を指します。

#### 【実践の手引き】

- 事業継続を阻害するリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と中長期的に必要な事前対策、その取り組み状況をまとめた事業継続計画（BCP）を策定することが必要です。
- 実際に事業が停止した際に、BCP に記述されている内容に従って事業を早期に復旧するためのマニュアルを策定し、実際の災害などに対応できるよう、従業員に継続的な教育・訓練を提供する必要があります。

## 8. 地域社会への貢献

事業活動を行う地域の文化・慣習等を尊重し、対話を通して地域社会が関わるさまざまな社会的課題を把握し、課題解決につながる事業活動や社会貢献活動の実施に努めること。

（解説）

【地域社会が関わるさまざまな社会的課題とは】

- 少子高齢化社会への対応、防犯・防災対策や、環境問題として CO2 削減、生物多様性や水資源保存、省資源や健康配慮などが挙げられます。ステークホルダーからの要請や地域社会からの「声」について出来る限り把握・対応し、理解と信頼を得られるよう努めることが望まれます。

## 遵守すべき事項の実践のための協力事項

### 1. 職場内における理解・浸透とお取引先さまへの展開

本方針を遵守する為に、職場内における理解浸透及び、継続的な改善に努めること。

また、お取引先さまのサプライチェーンに対しても、本方針を理解し浸透させるよう働きかけること。

（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。

#### 【実践の手引き】

- 本方針の自社内での理解浸透と継続的改善活動に加えて、自社の下請け業者や二次取引先等においても、施設の実態や操業状態について定期的評価を実施し、適用法令が遵守されていること、本方針に沿った事業活動が行われていることを確認し、特定された不履行／不適合項目について適時是正するために働きかけることが必要となります。

## 2. モニタリング及び是正措置への協力

本方針に基づく活動状況のモニタリングやそれに伴う是正措置が実施される場合、これらに協力すること。

(解説)

#### 【モニタリングとは】

- 本方針の実践状況を確認するための当社及び連結子会社によるアンケートや現地監査等を含む活動をいいます。モニタリングはリスクの潜在個所の特定のみならず、模範的取り組みの共有等、継続的な対話を通じたサプライチェーン全体の持続可能性を高めることを目的に実施されます。

#### 【実践の手引き】

- 本方針に沿った活動の実施記録を作成し、適切に保管するように努め、また、当社および連結子会社が本方針への対応状況を確認するために記録を開示・共有を求めた場合には、当社および連結子会社または当社および連結子会社が指名した第三者が、お取引先さまの施設内への立ち入り、従業員への聞き取り、関連文書の確認を行うことに協力いただきます。

## 本方針に抵触する行為への対応

本方針に反する行為が発生・発覚した場合は、協議の上、ともに是正に向けての努力をするものとしませんが、調査や是正措置に全く協力が得られない場合等には、取引の継続について再検討させていただく場合がございます。

## 付属書

○サステナブル経営への取り組み（当社が掲げる ESG 方針他）

- ・サステナブル経営への取り組み <https://tokyu.disclosure.site/ja>
- ・サステナブル重要テーマ（マテリアリティ） <https://tokyu.disclosure.site/ja/93/>
- ・人権方針 <https://tokyu.disclosure.site/ja/214/>
- ・環境方針・環境ビジョン 2030 <https://tokyu.disclosure.site/ja/135/>
- ・安全基本方針 <https://tokyu.disclosure.site/ja/108/>
- ・腐敗行為防止方針 <https://tokyu.disclosure.site/ja/310/>
- ・税務方針 <https://tokyu.disclosure.site/ja/225/>

他

○国連グローバル・コンパクトの 10 原則

人権	原則 1： 人権擁護の支持と尊重
	原則 2： 人権侵害への非加担
労働	原則 3： 結社の自由と団体交渉権の承認
	原則 4： 強制労働の排除
	原則 5： 児童労働の実効的な廃止
	原則 6： 雇用と職業の差別撤廃
環境	原則 7： 環境問題の予防的アプローチ
	原則 8： 環境に対する責任のイニシアティブ
	原則 9： 環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則 10： 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

○サステナブルなサプライチェーン方針（全文）

[https://s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/sustainability-cms-tokyucorp-s3/pdf/Sustainable\\_supply\\_chain\\_policy.pdf](https://s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/sustainability-cms-tokyucorp-s3/pdf/Sustainable_supply_chain_policy.pdf)

2023 年 10 月

発行：東急株式会社