

株式会社マルマエ

サプライヤー行動規範

はじめに

株式会社マルマエは、事業を通じたサステナビリティ推進を課題としております。

サステナビリティ推進にあたっては、気候変動や天然資源の枯渇といった環境問題、不平等や貧困・飢餓といった社会問題をこれまで以上に重視した事業活動が必要です。

株式会社マルマエは、お取引先の皆様の協力を頂いてこそ、サステナビリティを推進可能であると認識しております。

上記のような背景を踏まえまして、株式会社マルマエは、「サプライヤー行動規範」を作成いたしました。

つきましては、本内容をご確認頂いたうえ、それぞれの取り組み事項について、ご理解・ご協力のほど宜しくお願い申し上げます。

2022年11月
株式会社マルマエ

目次

I.	労働慣行	5
I.1	基本方針	5
I.2	児童労働の禁止・若年労働者の保護	5
I.3	差別・ハラスメントの排除	5
I.4	労働時間や休暇等に関する法令・規約の遵守	6
I.5	法定最低賃金の遵守・生活賃金への配慮	6
I.6	結社の自由・労働に関する基本的な権利の尊重	6
I.7	強制労働の禁止	6
II.	労働安全衛生	8
II.1	基本方針	8
II.2	安全衛生上のリスクの除去と軽減	8
II.3	緊急事態への備え	8
II.4	労働災害および疾病の防止	8
II.5	メンタルヘルス対策を含む適切な健康管理	8
II.6	危険源の適切な管理	9
II.7	身体的負荷の軽減	9
II.8	機械の安全対策	9
II.9	施設の衛生管理	9
II.10	安全衛生を目的としたコミュニケーションの推進	9
III.	環境	10
III.1	基本方針	10
III.2	排出者責任の全う	10
III.3	気候変動対応	10
III.4	資源の持続可能で効率的な利用	10
IV.	法令遵守・倫理	10
IV.1	基本方針	10
IV.2	不適切な利益の排除	10
IV.3	競争関連法規の遵守	11
IV.4	人権の尊重	11
IV.5	知的財産の尊重	11
IV.6	身元の保護と報復の禁止	11
IV.7	適切な情報開示	11
IV.8	適切な情報管理	11
IV.9	責任ある鉱物調達	12

IV.10	反社会的勢力との関係遮断	12
V.	マネジメント	13
V.1	基本方針	13
V.2	管理システムの継続的改善	13
V.3	技術力の向上・技術革新	13
V.4	製品・サービスの安定供給に必要な体制の構築	13
V.5	品質管理の徹底	13
V.6	原価低減努力の継続	13

I. 労働慣行

I.1 基本方針

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コミットする。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る。

- 本規範は、RBA 行動規範を参考としている。

I.2 児童労働の禁止・若年労働者の保護

児童労働は、いかなる製造段階においても使用してはならない。

- 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す。
- 児童労働が判明した場合には、対象児童に支援／救済措置を提供する。
- 18 歳未満の労働者（若年労働者）を夜勤や時間外労働を含む、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らない。
- 現地法がない場合、学生労働者、インターンおよび見習いの賃率は、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ものでなくてはならない。

I.3 差別・ハラスメントの排除

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取り組まなければならない。

- 賃金、昇進、報酬および教育訓練の機会など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、障害の有無、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く差別またはハラスメントを行ってはならない。
- 労働者には、宗教上の慣行に対して合理的な便宜が図られなければならない。
- 労働者または労働者として雇用見込みの者に差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせてはならない。これは、ILO 差別待遇（雇用および職業）条約（No.111）をふまえたものである。

I.4 労働時間や休暇等に関する法令・規約の遵守

ビジネス慣行に関する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とされる。労働時間は現地法で定められている限度を超えてはならない。

I.5 法定最低賃金の遵守・生活賃金への配慮

労働者に支払われる報酬は、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しなければならない。現地法を遵守し、労働者には時間外労働に対して通常の時給より高い賃率で支払われなければならない。

- 懲戒処分としての賃金の控除は認められない。
- 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が適切な時期に労働者に提供されなければならない。
- 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。
- 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)の支払いに配慮しなければならない。

I.6 結社の自由・労働に関する基本的な権利の尊重

現地法に従い、すべての労働者の自らの意思による労働組合結成・参加、団体交渉、平和的集会への参加の権利を尊重するとともに、それらを差し控える労働者の権利も尊重しなければならない。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、共有できなければならない。

I.7 強制労働の禁止

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、奴隷労働または人身売買は認められない。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、移動すること、またはその受け入れを含む。

- 会社が提供する施設（該当する施設には、労働者の寮や住居を含む）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自由な移動に不合理な制約を課したりしてはならない。

- 雇用プロセスの一環として、すべての労働者に雇用条件を含む母国語で記述された雇用契約書が提供されなければならない。
- 外国人移民労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取り、受け入れ国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、かつ元の契約の同等以上の条件を提供する変更以外は認められない。
- すべての労働は、自発的でなくてはならず、労働者が契約通りに妥当な通知を行っている場合、労働者は違約金の支払いや罰を受けることなく、仕事を休んだり雇用関係を終了したりする自由がある。
- 雇用者、人材斡旋業者、およびその委託先業者は、政府発行の身分証明書、パスポートまたは労働許可証など、身分証明書または移民関連文書を保持したり、それらを破棄、隠匿、没収したりしてはならない。
- 雇用者は、これらの保持が法律で定められている場合にのみ文書を保持することができる。そのような場合も、労働者が常にそれらの文書の取り扱いが可能であるようにしなければならない。
- 雇用者の人材斡旋業者またはその委託先業者の就職斡旋手数料、または雇用に関わるその他の手数料について、労働者がそれらを支払う必要があってはならない。労働者がこうした雇用に関連する費用を支払ったことが判明した場合、その費用は、当該労働者に返金されなければならない。

II. 労働安全衛生

II.1 基本方針

安全で衛生的な作業環境が、業務上の怪我や病気の発生を最小化することに加えて、製品およびサービスの品質、製造の均一性、ならびに労働者の定着および勤労意欲を向上させることを認識する。

- 職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、継続的な労働者への情報と教育が不可欠であることを認識する。
- 本規範は、ISO 45001 や ILO 労働安全衛生マネジメントシステムガイドラインなどの認知された管理システムを参考としている。

II.2 安全衛生上のリスクの除去と軽減

従業員の潜在的な安全衛生上の危険源（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、および墜落の危険源）に対する曝露は、特定、評価され、軽減されなければならない。

- 妊娠中の女性・育児中の母親に対して高い危険源のある労働環境からの配置転換や、妊娠中の女性および育児中の母親に対する業務分担関連を含む労働安全衛生上のリスクの除去または軽減、および育児中の母親に対する合理的な便宜の提供など、妥当な措置を講じなければならない。

II.3 緊急事態への備え

潜在的な緊急事態や非常事態を、特定、評価し、緊急の報告、従業員への通知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急計画および対応手順の実施により、その影響を最小限に抑えなければならない。

- 防災訓練は現地法の要求に従って実施しなければならない。
- 緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、わかりやすく障害物のない出口、適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報、および復旧計画なども含まれる。
- このような対策および手順は、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かなければならない。

II.4 労働災害および疾病の防止

労働災害および疾病を防止するよう努めなければならない。

II.5 メンタルヘルス対策を含む適切な健康管理

従業員の疾病の予防と早期発見を目的として、法令に定める水準において健

康診断などを実施しなければならない。また、過重労働を原因としたメンタルヘルスの予防およびケアに努める必要がある。

II.6 危険源の適切な管理

労働者の化学的、生物学的、物理的薬剤への曝露は、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理されなければならない。

II.7 身体的負荷の軽減

労働者の身体的負荷に配慮しなければならない。

II.8 機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を防止する対策を取らなければならない。機械により労働者が怪我をする危険源がある場合、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らない。

II.9 施設の衛生管理

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なければならない。

II.10 安全衛生を目的としたコミュニケーションの推進

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源（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険源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教育訓練を労働者に提供しなければならない。

- 安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が確認、アクセスできる場所に表示しなければならない。
- すべての労働者に対し、作業の開始前に、それ以降は定期的に教育訓練が提供される。
- 労働者は、報復されることなく安全衛生の懸念を提起するよう奨励されなければならない。

III. 環境

III.1 基本方針

環境に対する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する。

- 公衆の安全衛生を守りながら、製造活動において、環境への影響を特定するとともに、地域社会、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らない。
- 本規範は、ISO 14001 や環境管理・監査システム (Eco Management and Audit System、EMAS) などの認知された管理システムを参考としている。

III.2 排出者責任の全う

排水・排気・廃棄物などの特定、管理、削減および責任をもって廃棄またはリサイクルを行う体系的なアプローチを実施しなければならない。

- 特定の物質の製品中および製造での禁止または制限に関し、リサイクルおよび廃棄物の表示に関するラベリングを含め、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らない。
- オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書および適用される規制に従い、効果的に管理されなければならない。
- あらゆる廃水は法規制に従って適切な処理を実施しなければならない。

III.3 気候変動対応

気候変動の緩和、気候変動影響への適応が不可欠であることを認識する。

- 二酸化炭素をはじめとする温室効果ガスの排出量の最小化を図らなければならない。

III.4 資源の持続可能で効率的な利用

エネルギー、水、原材料等の生産活動で消費される資源に関して、効率的な利用を図る必要がある。

IV. 法令遵守・倫理

IV.1 基本方針

社会的責任を果たすうえで、あらゆるビジネス上のやり取りにおいて、最高基準のインテグリティ（誠実性）を維持し、最高基準の倫理を支持しなければならない。また、事業活動を規制する各種法令・規範の遵守を必要とする。

IV.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（腐敗行為、恐喝、および横領等）を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはならない。この禁止事項は、ビジネスを獲得または保持したり、ビジネスを何者かに割り当てたり、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る。

IV.3 競争関連法規の遵守

公正なビジネス、広告、および競争の基準が支持されなければならない。

IV.4 人権の尊重

あらゆるステークホルダーを対象として、人権の尊重を求め、直接、間接を問わず人権侵害を起こしてはならない。

- 本規範は、国連における「世界人権宣言」や「国際人権規約」を参考としている。

IV.5 知的財産の尊重

知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は、知的財産権が守られた形で実施するとともに、顧客およびサプライヤーの情報を保護しなければならない。

IV.6 身元の保護と報復の禁止

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の守秘、匿名性、および保護を確実にするプログラムが維持されなければならない。

- それらの内部告発者が報復の恐れなしに懸念を提起できるプロセスを伝達し、保持する必要がある。

IV.7 適切な情報開示

あらゆる商取引は、透明性をもって実施され、記録の改ざんやサプライチェーンにおける状況または慣行の虚偽表示は容認されない。

IV.8 適切な情報管理

サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行うすべての人の個人情報に関するプライバシーへの合理的な期待に添うようコミットしなければならない。

- 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求事項を遵守しなければならない。

IV.9 責任ある鉱物調達

鉱物調査があった場合は協力しなければならない。また紛争鉱物が判明した場合は速やかに当社に報告しなければならない。

IV.10 反社会的勢力との関係遮断

暴力や詐欺的手法等、不当な要求行為によって経済的利益を追求する集団または個人との関係を遮断しなければならない。

V. マネジメント

V.1 基本方針

本行動規範を遵守するうえで、適切な社内管理体制の構築・運用が必要であることを認識する。

V.2 管理システムの継続的改善

管理システムは、以下の目的に則した形で構築・運用されなければならない。

- 他社との契約および取り決めに従うこと
- 労働者の人権の支持
- 安全で衛生的な作業環境の維持
- 環境に対する責任の全う
- 各種法令・規範の遵守
- 最高基準の倫理の支持
- 本行動規範への適合

V.3 技術力の向上・技術革新

顧客ニーズに適う製品・サービスの提供を目的として、継続的な技術力向上・技術革新を志向する必要がある。

V.4 製品・サービスの安定供給に必要な体制の構築

製品・サービスの安定供給のため、当社が定める事業継続計画（BCP）に協力しなければならない。

V.5 品質管理の徹底

顧客ニーズを満たす高品質の製品およびサービスの提供に努めなければならない

V.6 原価低減努力の継続

価格競争力の維持を目的として、継続的に原価低減を図らなければならない。