

GS ユアサ グループ
CSR 調達ガイドライン
第 1 版

制定 : 2019 年 2 月 19 日

株式会社 GS ユアサ

お取引先様の皆さまへ

平素より、弊社調達活動に関わるご支援、ご協力をいただき、誠にありがとうございます。

近年、急速にグローバル化が進み、解決すべき社会課題が拡大する社会情勢の中、「持続可能な社会の構築・発展への貢献」が企業の社会的責任(CSR)であるとして、企業の CSR 活動への取り組みが、より一層強く求められています。また、企業不祥事や不誠実な企業活動に対する厳しい批判も目立ってきており、持続可能な社会の構築に向けた企業の取り組みへの利害関係者の関心は高まっています。そのため、CSR は、世界的に大きな注目を集めるようになっており、業界を問わず多くの企業が CSR を推進しています。

一方、サプライチェーンマネジメントの観点では、製品がどのようにして作られてどのように市場提供されるのかといった事業プロセス全体に対する利害関係者の関心に応えるため、企業は自社だけで CSR を推進するのではなく、お取引先様と協力して社会的要請に応えることにより、サプライチェーン全体の相互繁栄が実現できるものと考えられています。強制労働、児童労働、環境破壊などが世界的な課題として顕在化するなか、当社グループが資材調達を行うにあたって、従来の品質、性能、価格、納入条件などのみならず、CSR 要素(人権、労働環境、地球環境など)をこれまで以上に重視した調達活動を推進することが必須となってきました。

そのため、当社グループは、グローバルに事業を展開する国際社会の一員として、倫理観に基づく経営体制のもと、これらの社会課題にお取引先様とともに取り組む CSR 調達(持続可能性に配慮した責任ある調達活動)を推進するために、今般、CSR 調達がガイドラインを発行することになりました。当社グループは、2017 年 5 月 1 日に制定した CSR 方針、行動規範の中で CSR 調達を推進する旨をコミットメントしていますが、お取引先様に当社グループの CSR 調達をご理解いただいた上で、サプライチェーン全体に展開していきたいと考えております。

お取引先様におかれましては、何卒、本ガイドラインの主旨にご賛同いただき、本ガイドラインの行動基準に適合するための取り組みの実践をお願い申し上げます。さらに、お取引先様のサプライチェーンに対しても本ガイドラインの行動基準をご展開いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

株式会社 ジー・エス・ユアサ コーポレーション
取締役社長 村尾 修

1. 本ガイドライン発行の目的

当社グループは、サプライチェーンを通じたより良いパートナーシップにより、お取引先様と当社グループの相互の業績向上を目指しています。

本ガイドラインは、CSR 調達の観点からお取引先様に取り組んでいただきたい事項(3.行動基準)を示すことによって、当社グループとお取引先様とのパートナーシップに基づく持続可能な社会への貢献を通じて、相互の業績向上や事業の持続性に影響を及ぼす可能性のある事業リスクを低減することを目的に作成しています。

2. 適用範囲

本ガイドラインは、当社グループの調達業務(製品外注、設置工事、設備、メンテナンス、設計、ソフトウェア等の委託を含む)を行う部門のお取引先様に適用します。

3. 行動基準

当社グループのサプライチェーンで CSR 調達を推進するために、お取引先様に守って頂きたい基準を次に示します。

A. 労働

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労働者に接することに取り組みます。労働者には、直接雇用者、契約社員、臨時社員、学生労働者、移民労働者、その他の就労形態のすべての労働者を含みます。

1) 雇用の自主性

① あらゆる形態の強制労働を禁止しなければなりません。

強制労働とは、例えば、次のような労働を指します。

- 非自発的な労働(労働者の意思に反する就労、時間外労働の強制など)
- 搾取的な労働(労働者を低賃金で雇用、労働者からの不当な費用の徴収など)
- 拘束的な労働(借金返済による離職の自由の制限、身分証預託による移動の制限など)
- 隷属的な労働(奴隷や人身売買による労働力の使用など)
- 囚人労働(過酷な環境での非人道的な労働など)

② 労働者を雇用する際には、雇用前に、主要な雇用条件を労働者が理解できる言語で伝達しなければなりません。

主要な雇用条件とは、例えば、次のような事項が挙げられます。

- 仕事内容
- 労働時間、休日
- 休暇取得要件
- 福利厚生(住宅、交通機関、制服などに対する手当、年金、保険など)
- 賃金、賃金控除(社会保険を含む)、賃金計算方法

③ 外国人労働者を雇用する際には、当該者が母国を離れる前に、雇用条件の記述を含む雇用契約書(母国

語または当該者が理解できる言語で記載した書面)を提供しなければなりません。

また、受入国の到着後に雇用契約の変更を行う場合は、適用される法規制以上の雇用条件を提供しなければなりません。

④ 労働者に雇用に係る手数料を支払わせてはいけません。

労働者の手数料支払いが判明した場合には、当該労働者に当該手数料を返金しなければなりません。

雇用に係る手数料とは、例えば、次のようなものが挙げられます。

- 採用、配属、手続きに係る手数料(全労働者が対象)
採用試験、健康診断、研修、別の勤務地への異動、就職斡旋に係る費用など
- 外国人労働者に係る手数料
採用時や雇用終了後の渡航交通費や出入国手数料、雇用に係るパスポートやビザの取得費用など

なお、採用面接の準備費用(履歴書作成、証明書入手など)、採用条件を満たすために必要な費用(資格や免許の取得など)、寮・社宅・食堂の利用費用などは当該手数料の対象外です。

⑤ 労働者の職業選択の自由(転職、退職)を妨げてはいけません。

⑥ 労働者の基本的自由の享受に不当な制限を課してはいけません。

例えば、次のような行為に対する不当な制限が対象となります。

- 就業中のトイレや水飲みの利用
- 外部医療機関の受診
- 工場や寮の入退出(労働者の移動の自由を阻止する目的で設置する施設などが対象、適切な門限規則による寮の入退出制限は対象外)

⑦ 労働者の身分を証明するもの(公的に発行された身分証明書、パスポート、外国人就労許可書などの原本)を保持、破壊、隠匿、没収、または労働者による使用を阻止してはいけません。

⑧ 労働者斡旋業者や請負業者との契約には、奴隷や人身売買の禁止要件を含めなければなりません。

2) 若年労働者

① 児童労働を禁止しなければなりません。

児童とは、適用される法規制で定められた最低就業年齢に満たない者を指します。なお、法規制の定めがない国では、最低就業年齢を原則 15 歳としますが、義務教育の修了年齢が 16 歳以上の場合には当該年齢を最低就業年齢とします。

児童労働が原因で義務教育課程を習得していない子どもが成人すると、賃金の低い不安定な仕事に就く、または、失業する機会が多いことを認識する必要があります。

② 児童労働を用いていないことを確認する手段を確立しなければなりません。

確認手段には、例えば、次のようなものがあります。

- 身分証明書による年齢等の確認(公的に発行された個人 ID カード、運転免許証、卒業証明書、外国人就労許可証、パスポート、出生証明書などによる確認)
- 労働者の顔写真と写真付き身分証明書との照合
- 第三者のリソースの活用による確認(地方自治体への身分の問合せなど)

③ 18 歳未満の労働者に対して、健康被害や危険を伴う可能性がある業務に従事させてはいけません。

当該業務の内容は、適用される法規制で定められた 18 歳未満の就業が制限されている業務としますが、例えば、次のような業務が挙げられます。

- 有害物質や危険物を取り扱う業務
- 危険な機械、設備、工具を用いる業務
- 重量物の手動による取り扱いや運搬を伴う業務

- 坑内、水中、危険な高所で行う業務
 - 児童の健康を損なうような温度、騒音、振動が発生する場所で行う業務
 - 長時間の業務(残業など)
 - 夜勤(適用される法規制に夜勤の定義がない場合は、22時～7時までの連続7時間以上の勤務)
- ④ 学生労働者(アルバイト、インターン、見習いなど)の権利を適切に保護しなければなりません。
適切に権利保護する方法には、例えば、次のようなものがあります。
- 学校教育時間帯以外での就労
 - 専攻分野や職業訓練などに関連する業務の提供

3) 労働時間

- ① 労働時間は、適用される法規制等で定められている限度を超えてはいけません。
また、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60時間を超えないように努めなければなりません。
労働者の過労は、生産性の低下、離職の増加、怪我や疾病の増加につながる可能性があります。
- ② 従業員に7日間に1日以上の日を休ませるように努めなければなりません。
- ③ 従業員の労働時間を適切に管理しなければなりません。管理には、法定労働時間を超過しないために、通常労働時間や残業労働時間に対する信頼性の高い記録と長時間残業に対する改善を含みます。
- ④ 従業員が休憩時間、長期休暇、有給休暇(病欠や産休を含む)を取得することを認めなければなりません。

4) 賃金

- ① 適用される賃金関連法規制(最低賃金、残業代、福利厚生手当を含む)に従って、従業員に正しく計算された賃金を遅滞なく支払わなければなりません。
- ② 適用される賃金関連法規制に従って、残業代を通常の時給より高い賃率で労働者に支払わなければなりません。
- ③ 適用される賃金関連法規制に違反する賃金の減額をしてはいけません。
- ④ 賃金支払い時には、従業員が理解可能な給与明細書を適切なタイミングで提供しなければなりません。
また、給与明細書には労働対価を確認できる十分な情報を含めなければなりません。
- ⑤ 臨時社員、派遣社員、契約社員についても、適用される賃金関連法規制を遵守しなければなりません。

5) 人道的待遇

- ① 労働者に対して、不快で非人道的な行為をしてはいけません。
不快で非人道的な行為とは、例えば、次のような行為を指します。
- ハラスメント(性的嫌がらせ、権力や立場を利用した嫌がらせなど)
 - 虐待、体罰(身体への暴力行為、言葉による心理的な抑圧など)
 - 性的虐待(わいせつ行為など)
- ② 当該行為が発生した場合の懲戒処分に対する方針や手続きの策定に努めなければなりません。また、当該事項を労働者に伝達するように努めなければなりません。

6) 差別の排除

- ① 労働者が不当な差別を受けない職場づくりに努めなければなりません。
- ② 人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性、民族性、国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、所属政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、遺伝、結婚歴などによって、賃金、昇進、報酬、研修受講機会などの処遇や雇用機会に対する差別をしてはいけません。
- ③ 労働者や採用予定者に対する健康診断や妊娠検査などの結果によって、処遇や雇用機会に対する差別をしてはいけません。
- ④ 必要に応じて、労働者が宗教上の慣習(礼拝、食事、服装など)を行えるように、適度な範囲で便宜を図らな

ければなりません。便宜には、宗教上の義務を果たすための休暇取得や勤務時間調整なども含まれます。

7) 結社の自由

- ① 労働者が団体交渉や平和的集会に参加するために、労働者の意思で労働組合の結成または参加する権利を保障する現地法令を尊重しなければなりません。
また、労働者が当該活動に参加しない権利も尊重しなければなりません。
- ② 労働者や労働者の代表者が、差別、報復、脅迫、ハラスメントを受けることなく、労働条件や経営に関する意見または懸念について、経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できるようにしなければなりません。

8) 人権侵害への加担の回避

- ① 自社の取引先において強制労働や児童労働などの人権侵害が発生しないように、適切に注意を払うよう努めなければなりません。

B. 安全衛生

安全および衛生については、事業活動を行う国や地域の法令および自社の規程を遵守して、業務上の怪我や病気を最小限に抑える必要があります。職場での安全衛生上の問題を特定して改善するためには、安全衛生管理の基本的な方針を各組織の責任者を通じて全組織に周知した上で、適切な安全衛生管理の仕組み(適用される安全衛生法規制の遵守管理を含む)を構築・運用することを考慮に入れます。また、労働者や組合との対話、労働者への教育などを継続的に実施することも重要であることを認識する必要があります。

1) 職務上の安全管理

- ① 労働者に危険性のある職場安全リスクを特定、評価、管理しなければなりません。

労働者に危険性のある職場とは、例えば、次のような状況を指します。

- 電気、熱、火気、空気圧、高圧ガス、車両、重量物などを取り扱う職場
- 高所で作業する職場
- 滑りやすい床面やつまづきやすい床面のある職場
- 落下物が発生する可能性のある職場
- 脆弱な耐震性が懸念される建物の中にある職場

また、特定、評価、管理には、例えば、次のようなものが挙げられます。

- 危険箇所の特定、評価(立入禁止区域や立入制限区域の設定など)
- 危険箇所の監視(センサー設置など)
- 安全作業手順の策定(機械装置の点検・メンテナンス時における動力源の施錠によるエネルギー遮断(ロックアウト)、動力源の遮断中にエネルギー遮断装置の操作禁止を明示する札の設置(タグアウト)など)
- 安全教育や安全パトロールの継続的な実施

なお、当該手段で適切に職場安全リスクを管理できない場合には、労働者に適切で適正に整備された保護具や有効な安全作業手順書を労働者に提供しなければなりません。

- ② 母子に危険がおよぶ職場で妊婦を働かせてはいけません。
- ③ 出産明けの女性労働者には、適切な便宜を図らなければなりません。
(授乳のための適切な休息時間や休息場所の提供など)

2) 緊急時への備え

- ① 労働者の安全衛生に影響を及ぼす可能性のある緊急事態を特定し、緊急事態発生時の生命、環境、資産への影響を評価しなければなりません。
緊急事態の要素には、例えば、次のようなものが挙げられます。

- 火災、爆発
 - 自然災害(地震、豪雨、豪雪、洪水、津波、高潮、噴火、暴風、猛暑、厳寒など)
 - 化学物質(有害物質、毒劇物など)の流出、漏洩、飛散
- ② 緊急事態発生時の影響を最小限に抑えるために、事前に緊急時対応手順を講じなければなりません。
当該手順は、生命、環境、資産への損害を最小化することに重点を置いたものとする必要があります。
緊急時対応手順には、例えば、次のようなものが挙げられます。
- 緊急時連絡網の労働者への周知
 - 避難手順や応急処置手順の策定(特に、化学物質に係る応急処置手順は、当該物質の安全データシート(SDS)に記載している応急措置手順を考慮する)
 - 避難手順や応急処置手順の労働者への周知(見やすい場所への手順書の掲示など)
 - 緊急医療品や体調管理品(水分補給、塩分補給など)の備蓄
 - 外部通信手段の確保
 - 復旧計画の策定方法
- ③ 火災対策装置(検知器、警報システム、消火設備など)を整備し、定期的に点検しなければなりません。
- ④ 非常口を適切な場所に配備し、緊急事態発生時には容易に利用できるようにしなければなりません。
容易に利用できる非常口とは、例えば、次のようなものが挙げられます。
- 非常口の場所が分かりやすい(非常口の表示など)
 - 容易な開扉構造の非常口である
 - 容易に非常口から出ることができる(扉を堅固に施錠していない、非常口付近に障害物がないなど)
- ⑤ 全ての労働者に緊急事態の発生を想定した避難訓練を行わなければなりません。
- ⑥ 必要に応じて、労働者に緊急事態の発生を想定した応急処置訓練を行わなければなりません。
(初期消火活動、浸水阻止対応、有害物質などの流出阻止対応など)
また、緊急事態発生対応時に必要な備品や保護具を適切に提供しなければなりません。

3) 労働災害、疾病への対応

- ① 労働災害や疾病を管理(予防、対応、追跡など)する仕組みを確立しなければなりません。
仕組みとは、例えば、次の事項に対応する体制やプロセスの確立を指します。
- 災害や疾病の発生時の労働者からの通報の促進
 - 発生した災害や疾病の分類、記録
 - 傷病した労働者への緊急医療処置の提供(応急処置、適切な医療機関への搬送など)
 - 発生原因の調査、発生原因を排除する是正措置の実施(全社への水平展開を含む)
 - 適用される関連法令に従った行政機関に対する必要な手続きの実施
 - 職場復帰への促進(労災保険への加入など)
- ② 全ての労働者に対して適切な健康管理を行わなければなりません。
適切な健康管理とは、少なくとも、適用される法令に定める健康診断などを実施し、労働者の疾病の予防と早期発見を図ることを指します。併せて、過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスクア(労働者のストレスの把握、対処など)についても配慮する必要があります。

4) 産業衛生管理

- ① 労働者の身体に有害性のある職場衛生リスク(化学的、物理的、生物的)を特定、評価、管理しなければなりません。
職場衛生リスクの要素には、例えば、次のようなものが挙げられます。
- 有害物質、毒劇物、有機溶剤、放射性物質などの健康障害のおそれがある化学物質の取扱い(ばい煙、蒸気、ミスト、粉じん、悪臭を含む)

- 著しい騒音や振動、異常な温度や湿度の職場環境
- ウイルス、細菌、寄生虫、病原微生物などの感染

重要な職場衛生リスクがある場合は、適切な職場衛生対策を講じなければなりません。

職場衛生対策には、例えば、次のようなものが挙げられます。

- 健康障害のおそれがある化学物質の管理基準の策定、運用(適用される安全衛生法規制に基づいた表示、保管、取扱い)
- 暴露抑制装置の設置(暴露源の囲い込みや湿潤化、作業場における局所排気や全体換気など)
- 労働者の暴露源からの隔離
- 労働者の暴露時間の制限や職務ローテーション

なお、当該対策で重要な職場衛生リスクを適切に管理できない場合には、労働者の健康を守るための適切で適正に整備された保護具や有効な作業手順書を労働者に提供しなければなりません。

- ② 労働者に重要な職場衛生リスクの情報を提供しなければなりません。

5) 身体に負荷のかかる作業の軽減

- ① 労働者の身体に負荷のかかる作業の危険性を特定、評価、処置しなければなりません。

身体に負荷かかる作業とは、例えば、次のような作業を指します。

- 手動による重量物や反復的な持ち上げまたは運搬作業
- 長時間の立ち作業
- 長時間の反復作業や連続作業(組立作業、データ入力作業など)

危険性に対する処置には、例えば、次のようなものが挙げられます。

- 負荷のかかる作業の廃止(設備導入による省力化を含む)
- 定期的な小休止
- 作業補助具の提供
- 複数の作業者による作業分担や協力

6) 機械装置(生産設備以外も含む)

- ① 機械装置に対する安全上の危険性を評価しなければなりません。

- ② 機械装置によって労働者が怪我をする危険がある場合には、適切な安全対策を講じなければなりません。

適切な安全対策には、例えば、次のようなものが挙げられます。

- 防護カバー、防護柵などの設置
- 危険性を示す警告表示
- 安全機構の採用(誤操作・誤動作による障害発生時の安全側への制御(フェイルセーフ)、誤操作を出来ないようにする制御(フルプルーフ)、条件が揃わないと動作できない制御(インターロック)など)
- 機械装置の定期的な点検とメンテナンス

なお、すぐに改善できない場合は、安全上の危険性に応じた暫定処置(簡易カバーの取付け、危険表示など)を実施する必要があります。

7) 衛生設備、食事、住居

- ① 労働者の生活のために提供される施設の安全衛生を適切に確保しなければなりません。

労働者の生活のために提供される施設とは、例えば、次のようなものを指します。

- 職場で労働者に提供される施設(トイレ、水飲み場、食堂、ロッカールーム、浴場、休憩室など)
- 職場外で労働者に提供される施設(寮、賃貸施設など)

安全衛生の確保とは、例えば、次のような事項が挙げられます。

- 清潔で衛生的な施設環境の提供
- 安全な飲料水や食事の提供

- 火災対策装置の整備(検知器、警報システム、消火設備など)
- 火災の予防(整理: 不要な物を適切に処分、整頓: 火の取扱場所の周辺の片付け、清掃: ホコリや油汚れの除去、習慣: 整理、整頓、清掃の習慣付け、消火: 火の取扱時の消火の準備)
- 緊急避難路の整備(非常口の場所が分かりやすく、容易に利用できる非常口など)
- 通常の生活に適した照明の提供
- 適切な換気や温度管理(換気設備や空調設備の設置など)
- 十分な広さのある居住空間の提供
- 個人所持品の安全な保管(不法な侵入を防止し、個人が常時立ち入り可能な収納設備など)

8) 安全衛生のコミュニケーション

- ① 職場の安全衛生情報や安全衛生教育は、労働者が理解できる言語で提供しなければなりません。
安全衛生情報は、職場内の確認しやすい場所に掲示するか、労働者が閲覧しやすい場所に表示する必要があります。
安全衛生教育は、全ての労働者に対して、雇入れ時、作業内容変更時、それ以降は定期的実施する必要があります。また、安全衛生上の資格を必要とする作業(フォークリフト運転、クレーン操作、有機溶剤の取扱いなど)については、当該作業を行う労働者に対して、資格取得に係る教育や講習を実施しなければなりません。
- ② 労働者から安全衛生上の懸念事項が積極的に提起されるように努めなければなりません。

C. 環境

製造作業においては、地域、環境、天然資源への悪影響を最小限に抑える必要があります。

1) 環境許可、環境報告

- ① 適用される環境法規制に従って、事業や施設利用の開始、変更、廃止に対する必要な許認可、登録、届出を遅滞なく実施しなければなりません。
また、当該事項の関連情報を最新の状態にしなければなりません。
- ② 適用される環境法規制に従って、環境当局への必要な報告を遅滞なく実施しなければなりません。
(大気排出状況、排水状況、廃棄物排出状況、エネルギー使用状況、温室効果ガス排出状況などの報告)

2) 汚染防止、天然資源利用

- ① 環境汚染物質の排出や廃棄物の発生は、最小限に抑えるように努めなければなりません。
最小限に抑える手段には、例えば、次のようなものが挙げられます。
 - 製造プロセス改善などの業務効率化によるムダ・ロス削減(不良低減、歩留り向上など)
 - 製品材料使用量の削減
 - 公害防止施設の設置
- ② 天然資源(化石燃料、水、鉱物、原生林製品など)は、浪費しないように努めなければなりません。
浪費しないようにする手段には、例えば、次のようなものが挙げられます。
 - 製造プロセス改善などの業務効率化によるムダ・ロス削減(不良低減、歩留り向上など)
 - 天然資源の代替、再利用、リサイクル、保全

3) 有害物質

- ① 適用される環境法規制に従って、人体や環境に対して有害性や危険性のある物質(有害物質、危険物、毒劇物など)の納入、保管、取り扱い、輸送、廃棄において、当該物質の飛散、漏えい、流出、地下浸透などを防止するための運用管理を実施しなければなりません。

4) 廃棄物

- ① 事業活動により排出される廃棄物を特定し、適用される環境法規制に従って、適正に廃棄処理(保管、運搬、処分)しなければなりません。

5) 大気への排出

- ① 適用される大気汚染防止関連法に従って、大気汚染物質を大気中に排出しなければなりません。
大気汚染物質とは、硫黄酸化物(SO_x)、窒素酸化物(NO_x)、ばいじん、有害物質、揮発性有機化合物(VOC)などを指します。
関連する法規制基準には、例えば、次のようなものが挙げられます。
- 排出基準の遵守
 - 大気汚染の原因となる施設に対する行政届出
- ② 大気汚染防止関連法を遵守する必要がある場合には、大気排出管理システムを運用しなければなりません。
大気排出管理システムとは、例えば、次の事項に対応する体制やプロセスの確立を指します。
- 大気排出状況の監視測定や記録
 - 廃ガス処理装置の点検や維持管理
 - 排出基準超過時や設備異常時の緊急時対応

6) 使用物質の制限

- ① 製品に含有する化学物質に関連する法規制や顧客要請を遵守しなければなりません。
関連する法規制(REACH 規則、RoHS 指令など)や顧客要請(製品含有化学物質ガイドラインなど)には、例えば、次のような事項が挙げられます。
- 製品における特定の化学物質の含有の禁止や制限
 - 表示義務への適合
- ② 製造プロセスで使用する化学物質に関連する法規制を遵守しなければなりません。
関連する法規制には、例えば、次のような事項が挙げられます。
- 生産や輸入における特定の化学物質の製造・使用の禁止や制限

7) 水

- ① 取水状況(水源、水量など)を把握し、取水リスクがある場合には、取水の節水に努めなければなりません。
取水リスクには、例えば、次のようなものが挙げられます。
- 水不足による操業制限
 - 水価格の上昇によるコスト過大
 - 周辺地域の水不足による地域住民との緊張関係や対立
- ② 適用される水質汚濁防止関連法規制に従って、排水しなければなりません。
関連する法規制基準には、例えば、次のようなものが挙げられます。
- 排水基準の遵守
 - 水質汚濁の原因となる施設に対する行政届出
- ③ 水質汚濁防止関連法を遵守する必要がある場合には、排水管理システムを運用しなければなりません。
排水管理システムとは、例えば、次の事項に対応する体制やプロセスの確立を指します。
- 排水の水質の監視測定や記録
 - 廃水処理施設の点検や維持管理
 - 排水基準超過時や設備異常時の緊急対応
 - 敷地内の水路を汚染させない対策(雨水排水路への油を含む有害物質の混入防止など)

8) エネルギーの消費、温室効果ガスの排出

- ① エネルギー源やエネルギー消費量、温室効果ガス排出源や温室効果ガス排出量は、過去の状況が追跡できるような監視測定(記録を含む)に努めなければなりません。

- ② エネルギー効率を改善するように努めなければなりません。(省エネ活動など)
また、エネルギー消費量や温室効果ガス排出量を最小化する費用効果の高い方法を追求するように努めなければなりません。

D. 企業倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、最高水準の企業倫理を支持する必要があります。

1) 誠実な事業活動、不適切な利益の排除

- ① あらゆる贈収賄、腐敗、恐喝、横領を一切禁止する方針や手続きの策定に努めなければなりません。
- ② 賄賂や不当な利益を得る行為の申し出や了承をしてはいけません。
賄賂や不当な利益を得る行為とは、例えば、次のようなものが挙げられます。
- 公務員等(公務員およびそれに準ずる者)に対する業務上の見返りを目的とした金銭、接待、贈答の提供、その他の利益や便宜の供与(第三者を通じた行為も含む)
 - 公務員等に対する過度な費用や頻度による贈答や接待
 - 業務上の見返りを目的とした政治献金、正規の手続きを踏まない政治献金
- なお、業務上の見返りとは、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手などを指します。
- ③ ステークホルダーとの関係において不適切な利益の供与や受領を行わないようにしなければなりません。
不適切な利益の供与や受領とは、例えば、次のようなものが挙げられます。
- 顧客や取引先に対する賄賂性のある行為
過度な費用や頻度による贈答・接待の提供、受領、申し出、要求
 - インサイダー取引
業務上知り得た企業の重要な未公開情報をもとに行う当該企業の株式売買など
 - 反社会的勢力からの不当な要求に対する財産上の利益供与
反社会的勢力とは、社会の秩序や安全に脅威を与える者であり、暴力、威力、詐欺的手法を駆使した不当な要求行為によって経済的利益を得る個人や集団を指します。
なお、反社会的勢力とは、一切の関係を持たないようにする必要があります。
- ④ 適用される腐敗防止関連法規制を遵守するプロセス(監視、対応手順など)を運用しなければなりません。

2) 情報開示

- ① 全ての商取引は、透明性をもって実施され、会計帳簿や記録に正確に反映しなければなりません。
- ② 事業内容、組織体制、財務状況、業績、労働安全衛生、環境保全に関する情報は、適用される情報公開関連法規制や業界の慣習などに従って、虚偽のない情報を開示しなければなりません。

3) 知的財産

- ① 第三者の知的財産を尊重しなければなりません。
知的財産とは、例えば、次のようなものを指します。
- 特許権(新規の発明創作に対する独占的権利)
 - 実用新案権(製品の形状、構造、組合せの考案に対する独占的権利)
 - 意匠権(新規のデザイン創作に対する独占的権利)
 - 商標権(商品・サービスを他者と区別するために使用するマーク(識別標識)に対する独占的権利)
 - 著作権(文化的な創作物(文芸、学術、美術、音楽など)に対する独占的権利)
- 製品、サービスの開発、生産、提供などを行う際には、第三者の知的財産を事前調査する必要があります。正当な理由のある場合を除き、第三者の知的財産の無断利用は知的財産権の侵害にあたります。

なお、次のような行為についても、知的財産権の侵害に該当します。

- コンピュータソフトウェアやその他の著作物の違法な複製
- 不正な方法による第三者の営業秘密(公然と知られていない生産・販売方法などの有用な技術上・営業上の情報)の入手、利用

4) 公正なビジネス、競争、表示

① 公正なビジネス取引、自由な競争取引、適切な表示に関連する法規制基準を遵守しなければなりません。関連する法規制基準には、例えば、次のようなものが挙げられます。

- カルテル(同業他社との会合や業界団体の活動を通じた製品・サービスの価格、数量、販売地域などの申し合わせ)の禁止
- 談合(他の入札者との落札者や落札価格などの取り決めなど)の禁止
- 優越的地位の濫用による自社の取引先へ不利益を与える行為(一方的な取引条件の決定・変更、不合理な要求など)の禁止
- 製品・サービスへの虚偽表示や消費者・顧客が誤解を招く表示の禁止

5) 内部通報制度

① 自社の労働者や取引先が法令違反状況や業務上の懸念事項を通報できる仕組み(内部通報制度、苦情箱、経営層へのホットラインなど)を確立しなければなりません。

② 通報者に対する機密性、匿名性、報復からの保護を確保しなければなりません。

6) 責任ある鉱物調達

① 製品に特定の鉱物(タンタル、錫、タングステン、金)が含まれる場合、当該鉱物の調達がコンゴ民主共和国またはその隣接国で深刻な人権侵害を伴う武装グループの資金源となっていないことを合理的に保証するための方針や手続きの策定に努めなければなりません。

② 製品に当該鉱物が含まれる場合、当該鉱物の流過程や原産地について調査しなければなりません。また、顧客から調査方法や調査結果などの開示要請がある場合には、それに対応しなければなりません。

7) 情報セキュリティ

① 事業に関連する全ての者(取引先、顧客、消費者、労働者など)の個人情報をも不正に収集、利用、開示、漏洩しないように取り組まなければなりません。個人情報の収集、保管、加工、移転、共有を行う場合には、プライバシーに関連する法規制基準を遵守しなければなりません。

個人情報とは、生存する個人に関する情報のうち、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できるものを指します。また、他の情報と照合することにより、特定の個人を識別できるものも含まれます。

② 顧客や第三者の機密情報を不正に取得、利用、開示、漏洩しないように取り組まなければなりません。

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(電磁的工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および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。

8) 適切な輸出管理

① 国際的な平和と安全を維持するために、各国の輸出管理法令を遵守して、大量破壊兵器の拡散や通常兵器の過度の蓄積がされるような輸出取引を行わないように取り組まなければなりません。

多くの国では、厳格な輸出管理法令を制定して、軍事転用可能なもの(製品、部材、製造技術など)をテロ組織などに供給する輸出行為を禁止しています。販売者の責任として、最終仕向地や用途を把握して法令に抵触するおそれがないかを確認する必要があります。

E. 製品安全

研究、開発、設計、調達、生産、販売、アフターサービスなどの事業活動において、安全な製品やサービスの提供とお客様に満足いただける品質の維持、向上に努める必要があります。

1) 製品安全性の確保

- ① 製品の設計を行う際には、製品の安全性を十分に確保できる設計を行い、製造者責任に配慮した製品販売を行わなければなりません。製品の安全性を確保する際には、製品安全に関連する法令等を遵守することはもちろんのこと、通常有すべき安全性についても考慮する必要があります。なお、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)の管理や不具合発生時の解決に向けた迅速な対応も含まれます。

2) 製品・サービスに関する安全情報の提供

- ① 消費者や顧客の視点を考慮した製品・サービスに関する安全情報を提供しなければなりません。安全情報の提供方法には、例えば、次のようなものが挙げられます。
 - 製品への表示
 - 製品添付の取扱説明書、カタログ、自社ホームページなどへの掲載

参考

1) 本ガイドラインの基準の策定にあたっては、次の文献を参考にしています。

- RBA 行動規範 (Responsible Business Alliance Code of Conduct) Ver6.0

http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct6.0_Japanese.pdf

- サプライチェーン CSR 推進ガイドブック (社団法人電子情報技術産業協会、2006 年 8 月)

<https://home.jeita.or.jp/ecb/csr/>

2) 当社グループの CSR 方針、行動規範の全文については、次の URL をご参照願います。

<http://www.gs-yuasa.com/jp/csr/policy.php>

3) 当社グループの紛争鉱物対応方針の全文については、次の URL をご参照願います。

http://www.gs-yuasa.com/jp/csr/supply_chain.php

改定履歴

版数	年月日	内容	作成者、改定者
1	2019 年 2 月 19 日	本ガイドラインの制定	CSR 室

以上