

# **相鉄グループ サプライヤー・ガイドライン**

## **(基本編)**

**相鉄ホールディングス株式会社**

## 【目次】

1. はじめに
2. 相鉄グループのサプライチェーンマネジメントの考え方
3. 相鉄グループサプライチェーン方針の解説
  - 3.1 安全・安心の確保
  - 3.2 地域社会との共生・発展
  - 3.3 法令遵守と腐敗防止
    - 3.3.1 法令等の遵守
    - 3.3.2 公正・公平な取引
    - 3.3.3 腐敗行為の防止
    - 3.3.4 反社会的勢力との断絶
    - 3.3.5 内部通報・相談制度の構築と報復行為の禁止
  - 3.4 環境への配慮
    - 3.4.1 気候変動への対応
    - 3.4.2 生物多様性の保全
    - 3.4.3 汚染の防止
    - 3.4.4 水の適切な利用
    - 3.4.5 資源の有効活用・廃棄物の削減
  - 3.5 人権の尊重と労働環境への配慮
    - 3.5.1 人権の尊重
    - 3.5.2 差別の禁止
    - 3.5.3 ハラスメントの禁止
    - 3.5.4 結社の自由と団体交渉権、その他労働者の権利の尊重
    - 3.5.5 強制労働の禁止
    - 3.5.6 児童労働の禁止
    - 3.5.7 適正な賃金の支払い
    - 3.5.8 長時間労働の抑制
    - 3.5.9 職場の安全・衛生の対策
  - 3.6 有事対応・レジリエンス強化
  - 3.7 適切な情報管理
4. サプライチェーンの管理体制構築
5. モニタリングへの協力と本方針に抵触する行為への対応
6. おわりに / 相談・お問い合わせ窓口
7. 付録：相鉄グループの各種方針

## 1. はじめに

相鉄グループは、「快適な暮らしのサポートを通じて、地域社会の豊かな発展に貢献する」という経営理念のもと、社会課題の解決と持続可能な社会の実現に努めています。

持続可能な社会の実現には、当社グループ単独の取り組みのみならず、国内外の調達活動を含むサプライチェーン全体において、取引先の皆様と相互に信頼を築き、協働してサステナビリティを推進することが不可欠です。

本ガイドライン「基本編」は、「相鉄グループサプライチェーン方針」に基づき、全取引先の皆様に共通して取り組んでいただきたい事項について、同方針で定める要求事項を「遵守事項」、より高度な取り組みや継続的な改善に向けた「推奨事項」として好事例を整理したものです。

相鉄グループは、本ガイドラインに基づき、アンケートおよび対話等を通じ、取引先の皆様の遵守状況を確認し、課題が認められた場合には是正に向けた協議・改善をお願いすることがあります。

### 【適用範囲】

「相鉄グループサプライチェーン方針」並びに本ガイドラインは、当社グループの事業にて調達・提供されるすべての商品・サービス・原材料に関わる取引先の皆様を含むサプライチェーン全体に適用されます。

本ガイドラインにおいて、「取引先の皆様」とは、相鉄グループと直接お取引のある企業・団体等を指します。また、「サプライヤー」とは、取引先の皆様の調達先・委託先等（二次取引先以降）を含む、サプライチェーン上の関係先を指します。

### 【取引先の皆様への依頼】

取引先の皆様におかれましては、本ガイドラインの趣旨をご理解のうえ、貴社の事業活動において本ガイドラインに沿った取り組みを進めていただくようお願いいたします。また、貴社のサプライヤーに対しても本ガイドラインの趣旨を周知し、可能な範囲で対応状況の把握および改善に努めてください。

### 【継続的な改訂】

社会情勢の変化や国際的なサステナビリティ要請の高度化に柔軟に対応するため、本ガイドラインは固定されたものではなく、社会の要請に合わせて継続的に見直しおよび改訂を行ってまいります。

## 2. 相鉄グループのサプライチェーンマネジメントの考え方

鉄道事業、不動産事業、ホテル事業等の多様な事業を展開する相鉄グループにおいては、建設・保守資材の調達から設備の運用・維持管理、さらには食材や客室用品などのサービス提供に関わる幅広い調達活動が、地域社会や環境に与える影響を適切に管理することが必要だと認識しています。

相鉄グループは「相鉄グループサプライチェーン方針」に則り、サプライチェーンを構成するすべての取引先の皆様と相互理解を深めて信頼関係を築き、高い倫理観のもと、安心・安全で持続可能なサプライチェーンの構築・維持に取り組んでまいります。

また、本ガイドラインに基づく取り組みにおいては、対話や各種調査を通じて確認し、必要に応じて改善に向けた協議・支援を行いながら、継続的な高度化を図ります。

これらの取り組みを通じて、「快適な暮らしのサポートを通じて、地域社会の豊かな発展に貢献する」という経営理念の実現と持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

## 3. 相鉄グループサプライチェーン方針の解説

以下に、サプライチェーン方針に基づく具体的な遵守事項と推奨される好事例を示します。

### 3.1 安全・安心の確保

#### 【方針】

- 安全性および品質に関する法令、規格、基準等を遵守し、商品・サービス等の安全性および品質を確保するとともに、その向上に努め、安心できる商品・サービスの提供を行います。
- 安全性および品質を確保するための体制を構築し、商品・サービス等の安定供給を行います。
- 商品・サービス等に関する情報は、顧客等に対し正確に提供するとともに、重要な変更や問題が発生した場合は速やかに報告します。

#### 【関連法令・国際基準の例】

電気用品安全法、消費者安全法、製造物責任法、食品衛生法、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、ISO9000 シリーズ 等

#### 【解説】

各国の法令等で定める安全基準を満たすことは供給者としての基本責任です。これらの要求事項を満たすことに加え、商品・サービスの特性や使用環境を踏まえ、通常備えるべき安全性および品質を確保するための体制を構築し、継続的な改善に取り組むことが求められます。また、虚偽や誤解を与える表現を行わず、正確な情報を提供する必要があります。

※正確な情報とは、例えば以下のようなことを指します。

- ・製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。
- ・製品に使用されている部材・部品の含有物質などの情報が正確であること。

【好事例】

- ・ 品質管理体制の構築：品質マネジメントシステム（ISO9001 等）を構築・運用し、PDCA サイクルによる継続的改善を行う。
- ・ トレーサビリティの確保：万が一の問題発生に備え、原材料調達から輸送・提供・出荷に至るまでのトレーサビリティ管理および適切な衛生管理を徹底し、迅速な報告・回収体制を構築する。

※トレーサビリティとは、原材料・部材の調達、製造・施工、輸送、提供・出荷等の各工程において、その履歴や所在を追跡、および遡及できる仕組みを指します。

## 3.2 地域社会との共生・発展

【方針】

- 事業活動によって地域社会や人々の健康や生活環境に与える負の影響を最小限に抑えるとともに、様々なパートナーと共創しながら地域社会の発展に貢献します。

【関連法令・国際基準の例】

騒音規制法、振動規制法、道路交通法、国連 SDGs 等

【解説】

地域社会に関わる社会的課題は、少子高齢化への対応、防犯・防災対策、環境問題としての CO<sub>2</sub> 削減、生物多様性や水資源の保全、省資源、健康への配慮など多岐にわたります。これらに対して事業活動が与える影響を評価・管理し、地域の発展に寄与する活動に自主的に取り組む必要があります。

【好事例】

- ・ 地域環境への配慮：工事や物流、サービス提供時における周辺環境（騒音・振動・粉塵の防止、交通安全）への配慮を徹底する。
- ・ 地域活動への参画：NGO/NPO や地域団体と連携し、地域社会における防災活動や環境保全活動（清掃活動など）へ積極的に参画する。

## 3.3 法令遵守と腐敗防止

### 3.3.1 法令等の遵守

【方針】

事業活動を行う国および取引に関わる諸国の関連法令を遵守し、良識ある行動をとるとともに、社会規範や企業倫理を十分に理解して事業活動を行います。

### 【関連法令・国際基準の例】

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

### 【解説】

近年、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があります。また、サプライチェーンや市場のグローバル化に伴い、貴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。

※国際行動規範とは、国際慣習法、一般に受け入れられている国際法の原則、または普遍的もしくはほぼ普遍的に認められている政府間合意（条約および協定を含む）から導かれる社会的に責任ある組織の行動に対する期待を指します。例えば、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）」、OECDによる「多国籍企業行動指針」、ILOの「多国籍企業宣言」などが該当します。

### 【好事例】

事業活動を行う国・地域や地方自治体で、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。

## 3.3.2 公正・公平な取引

### 【方針】

- 公平・公正・透明・自由な競争および適正な取引を実施し、これらを阻害する行為は行いません。また、貴社が保有または使用する知的財産権が第三者に侵害されないよう保護するとともに、第三者の知的財産権を侵害するような行為を行いません。

### 【解説】

日本国内のみならず、事業展開をする国の法規制を遵守する必要があります。さらに、経営層自ら規範となり、すべての従業員が高い倫理観をもって事業を遂行し、すべてのステークホルダーの信頼を得る必要があります。

知的財産については、取引先の皆様が保有・使用するものだけでなく、顧客、サプライヤーその他の第三者が保有・使用するものについても、適切に取扱い、侵害を防止する必要があります。

※ステークホルダーとは、企業活動により影響を受ける、または影響を与える関係者を指し、従業員、取引先、顧客、地域住民、行政機関、株主などが含まれます。

※知的財産 には、知的財産権に加え、営業秘密・技術上のノウハウなどを含みます。知的財産権は、法令に定められた権利で、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権などが該当します。

**【好事例】**

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。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、顧客や取引先の皆様を含む第三者の知的財産について、事前調査を十分に行う。

### 3.3.3 腐敗行為の防止

**【方針】**

- 不適切な利益や不当な優遇措置を目的とした、取引関係者、政治家、公務員等に対する社会通念の範囲を超える接待、便益や金銭等の授受、供与等を防止します。

**【関連法令・国際基準の例】**

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

**【解説】** 贈収賄、過度な贈答・接待、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針を掲げ、継続的に遵守する必要があります。継続的な遵守には、方針を策定することだけではなく、従業員に適切な教育・研修を実施し、その方針を継続して徹底する必要があります。

**【好事例】**

- 従業員に対するコンプライアンスおよび腐敗防止に関する定期的な教育・研修を実施する。
- 個人の利益と会社の利益が相反する、または相反するおそ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。
- 受託した業務と取引先の皆様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、必要に応じ相手方から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。

### 3.3.4 反社会的勢力との断絶

**【方針】**

- 秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体と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します。



### 【関連法令・国際基準の例】

日本国内：各地方公共団体による「暴力団排除条例」等

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

### 【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。

反社会的勢力との関係構築を未然に防ぐため、取引開始時や契約継続時に相手先の確認を行うなど、適切な管理に努めていただくことが重要です。

### 【好事例】

- 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応対し、脅しや恐喝などを受けた場合は、速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。

## 3.3.5 内部通報・相談制度の構築と報復行為の禁止

### 【方針】

- コンプライアンス上の問題や、人権・ハラスメント等の問題を安全に報告・相談できる体制を構築します。通報に係る個人の情報は秘密として厳守し、通報者に対し、通報したことを理由として報復を行いません。

### 【関連法令・国際基準の例】

日本国内：「公益通報者保護法」

国際条約：「ビジネスと人権に関する指導原則」 等

### 【解説】

取引先の皆様並びにサプライヤーの従業員等を含むステークホルダーが利用可能な苦情処理メカニズムの仕組みにおいて、通報した取引先の皆様または従業員等について、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とする報復行為やその他の不利益な扱いから保護しなければなりません。また、通報受付後の調査、是正、再発防



止、記録管理までを含めた運用体制を整備し、通報窓口の存在や利用方法を関係者に周知することが重要です。

※通報とは、取引先の皆様並びにサプライヤー、地域社会などにおける、企業の事業活動に関連する本ガイドラインへの違反行為（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。

※通報者とは、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。

※不利益な扱いとは、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。

#### 【好事例】

- ・ 制度に定め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、パターンおよび要因を定期的に分析することを通じ、問題の再発防止に向けて見直すべき施策、手続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。

### 3.4 環境への配慮

#### 3.4.1 気候変動への対応

##### 【方針】

- エネルギーの効率的で持続可能な使用を含む、商品・サービス等のライフサイクル全体で温室効果ガスの排出量抑制に努める等、気候変動の緩和および適応に資する事業活動を行います。

##### 【関連法令・国際基準の例】

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」

##### 【解説】

気候変動を緩和するために、温室効果ガスの排出を削減することは重要です。企業に対しても温室効果ガスの排出量を把握し、目標をもって削減し、実績を開示することが求められています。

当社および連結子会社のサプライチェーン排出量（Scope 3）には、取引先の皆様の事業活動（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CO<sub>2</sub>排出量が含まれます。取引先の皆様におかれましては、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、貴社に関連する Scope 1・2・3 の CO<sub>2</sub> 排出量削減に向けた取り組みをお願いします。

※商品・サービス等のライフサイクル 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。

※温室効果ガス とは、複数の種類がありますが、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、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub> の 7 種類の物質群を指します。

※相鉄グループ 環境目標（2020 年度～2030 年度）について

相鉄グループは、気候変動への対応を重要課題の一つとして位置づけ、温室効果ガス排出量の削減に関する目標を設定しています。

当社グループの最新の環境目標については、当社ウェブサイト等で公表している情報をご参照ください。

#### 【好事例】

- ・ エネルギー使用量、燃料使用量、電力使用量等の基礎データを把握・記録し、可能な範囲で排出量を算定する。
- ・ 照明・空調・設備更新・物流効率化・再生可能エネルギー活用等、取引先の皆様の事業に応じた削減施策を検討・実施する。
- ・ [方針策定]→[排出量の可視化]→[目標設定]→[省エネ施策の実行]のステップで、サプライチェーン全体の削減活動に取り組む。
- ・ 相鉄グループ等から要請があった場合には、排出量や削減取組に関する情報提供に協力する。

### 3.4.2 生物多様性の保全

#### 【方針】

- 生物多様性や森林の保全を尊重し、事業活動における自然環境や生態系への負荷の低減に努めます。

#### 【関連法令・国際基準の例】

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」

#### 【解説】

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、企業には、生物多様性に対するバリューチェーン上のリスクと機会を評価・特定し、管理・開示することが求められています。参考になる枠組みの一つは、「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」の提言です。

**【好事例】**

- ・ 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すべ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・サービスの上流および生産者について幅広く情報収集に努める。
- ・ 使用する資材について、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。

### 3.4.3 汚染の防止

**【方針】**

- 化学物質を適切に管理し、汚染物質の排出防止に努めます。

**【関連法令・国際基準の例】**

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

**【解説】**

ライフサイクル全体で汚染を予防し、人の健康や生態系への悪影響を防止・低減する必要があります。具体的な汚染予防には、発生源の低減または排除、プロセスや製品・サービスの変更、資源の効率的な使用、代替材料や代替エネルギーの利用などが含まれます。不適切な管理・対応により、罰則や業務停止命令等の措置が取られるだけでなく、投資家や取引先、社会からの評判・信頼に関わる場合があります。

**【好事例】**

- ・ 環境管理体制（環境マネジメントシステム）を構築し、適切な運用を通じて継続的な改善に努める。
- ・ 排出する物質の取扱いや処理システムの性能の定期的な監視を行う。
- ・ 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ともに、関係当局に速やかに報告する。

### 3.4.4 水の適切な利用

**【方針】**

- 効率的な水資源利用および再利用に取り組み、水資源の保全に努めます。

**【関連法令・国際基準の例】**

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

**【解説】**

水の使用量や排水に関する事業を行う地域でのすべ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および管理し、違法な排水を防止する必要があります。

※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。

**【好事例】**

- 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。

### 3.4.5 資源の有効活用・廃棄物の削減

**【方針】**

- 廃棄物の削減や資源の有効利用に配慮し、循環型社会への貢献を目指します。

**【関連法令・国際基準の例】**

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

**【解説】**

法規制を遵守し、適切な管理を行うことにより、リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化）を推進し、資源の有効活用を図り、廃棄物の発生を最低限に抑える必要があります。

**【好事例】**

廃棄物の処理にあたっては、事業所在地の法規制を遵守し、発生を最小限に抑えることで、天然資源を浪費しない対策を講じる。

バリューチェーン全体で廃棄物を抑制し、資源を循環的に利用するために、事業活動で使う道具や機器を繰り返し使える素材・仕様に変更する。

- ・ 廃棄物の処理にあたっては、事業所在地の法規制を遵守し、発生を最小限に抑えることで、天然資源を浪費しない対策を講じる。
- ・ バリューチェーン全体で廃棄物を抑制し、資源を循環的に利用するために、事業活動で使う道具や機器を繰り返し使える素材・仕様に変更する。
- ・ 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推奨されます。

### 3.5 人権の尊重と労働環境への配慮

#### 3.5.1 人権の尊重

##### 【方針】

- 人権に関する法令等を遵守するとともに、国際規範を支持し、事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重します。

##### 【関連法令・国際基準の例】

日本国内：労働基準法

国際条約：国連「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的およ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および権利に関するILO宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等

##### 【解説】

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。

※労働者とは、正社員、臨時社員、従業員、移民労働者、外国人労働者、技能実習生、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め、すべての雇用・就労形態によらず働く者を指します。

##### 【好事例】

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。

#### 3.5.2 差別の禁止

##### 【方針】

- 雇用を含む事業活動のあらゆる場面において、人種、国籍、性別、出身、障がい、宗教、信条等を理由とした差別を決して行いません。

##### 【関連法令・国際基準の例】

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（雇用および職業）条約（第 111 号）」等

**【解説】**

賃金、昇進、報酬、教育、採用や雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党・政治的見解、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴の有無などによる差別につながる可能性のある行為があってはなりません。

なお、健康診断や妊娠検査が機会均等または処遇における公平を損なう場合には差別的行為となります。

**【好事例】**

- 資格、技能および経験を社内すべての職務における雇用、配属、研修およ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。
- 差別に関する苦情処理手順を策定し、従業員には相談窓口の体制とプロセスを周知する。差別が確認された場合には、苦情、要請に対処する。
- 特定の宗教を信仰している人を採用しない、昇給させないなどの差別を行わない。

### 3.5.3 ハラスメントの禁止

**【方針】**

- 身体的・精神的な虐待や様々な嫌がらせ等のあらゆるハラスメントを一切容認しません。

**【関連法令・国際基準の例】**

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およ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

**【解説】**

ハラスメントとは、いやがらせやいじめにより、受け手が不快になることを指します。具体的には、性的嫌がらせ、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、言葉による虐待、身体的な快適性を確保するための基本的設備（イス、個人保護具など）の不提供などが挙げられます。いわゆる、セクハラ、パワハラ、マタハラなどもハラスメントに該当します。身体的な暴力行為に加え、威圧的な言動、精神的な圧力、不適切な発言や差別的取扱い、いじめや嫌がらせなど、あらゆる形態のハラスメントを禁止します。

また、ハラスメントについては、例えば ILO 第 190 号条約（2019 年）では、以下のとおり「暴力とハラスメント」を定義しています。



(a) 仕事の世界における「暴力とハラスメント」とは、単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした、またはそのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為および慣行またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む。

(b) 「ジェンダーに基づく暴力とハラスメント」とは、性またはジェンダーを理由として、直接個人に対して行われる、または特定の性若しくはジェンダーに不均衡な影響を及ぼす暴力およびハラスメントをいい、セクシュアル・ハラスメントを含む。

#### 【好事例】

懲戒方針、対応手順などを策定しておくと同時に、非人道的扱いの事実を把握するために、社内通報制度（苦情処理メカニズム）を整え、それを労働者に周知し、運用していく必要があります。

### 3.5.4 結社の自由と団体交渉権、その他労働者の権利の尊重

#### 【方針】

- 労働環境や賃金水準等について労使間協議を実現する手段としての団結権および団体交渉権、その他労働者の権利を尊重します。

#### 【関連法令・国際基準の例】

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「結社の自由および団結権の保護に関する条約」「団結権および団体交渉権についての原則の適用に関する条約」等

#### 【解説】

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、同時に、このような活動に参加しない、または活動を差し控える労働者の権利も尊重する必要があります。さらに、労働者、または彼らの代表者は差別、報復、脅迫、あるい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、経営陣と自主的で誠実な意思疎通を図る団体交渉ができるものとします。

※団体交渉については、ILO 第98号条約（1949年）では、企業は、実効性のある団体交渉の発展のために、団体交渉を目的とする労働者代表団体を承認し、使用者側と労働者側との自主的交渉を促進するとともに、労働協約に紛争解決に関する規定を盛り込むよう求められています。具体的な企業行動として、以下の事項が奨励されています。

- ・実効的な労働協約の策定のために必要な便宜を図ること
- ・労働者から正式に委任された代表が、交渉事項に関する意思決定の権限を与えられた経営陣代表と交渉を行うことを可能にすること



- ・交渉に不当な影響を与えること又は団結権の行使を妨げることを目的として、脅し又は報復の示唆をしないこと
- ・有意義な交渉のために必要な情報を提供すること
- ・政府からの要請があった場合は、事業に関する情報の提供と建設的な対応を行うこと

#### 【好事例】

- ・ 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に不利益を受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（職場での権利を含む）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機密性を確保する。
- ・ 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。

### 3.5.5 強制労働の禁止

#### 【方針】

- 自由な意思を尊重し、本人の意に反する強制労働を行いません。また、債務労働や人身取引も認めません。

#### 【関連法令・国際基準の例】

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

#### 【解説】

脅迫、強制、拉致または詐欺によって、人を移送、隠匿、採用、譲渡、受け入れることを禁止します。併せて、就労のための手数料を労働者が負担することも強制労働とみなされます。また、その手数料を債務として強制労働を行うことも禁止されます。

特に外国人労働者を含む移民労働者の強制労働が数多く報告されています。外国人労働者の雇用にあたっては、労働者が母国を離れる前に、雇用条件を母国語または労働者が十分に理解できる言語で記載した雇用契約書を提供する必要があります。なお、政府発行の身分証明書、パスポート・ビザ、労働許可書または移民申請書（労働者本人以外による保管が法令で義務付けられている場合を除く）などを労働者から隠匿、没収する

などの手段で本人の使用を妨げること、労働者の施設への出入りや施設内の移動に不合理な制約を課すことも、強制労働につながる行為です。

※強制労働とは、ある者が懲罰などの脅しの下で、かつ、本人の自由意思に反して行う（非自発的）労働を指します。強制労働の要素には、以下のようなものがあります。

- 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賃金の留保（例：賃金支払いの遅延。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：労働者が高額を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。）

拘束または拘留労働とは、自由に離職することができない労働を指します。これには、労働者が高額を採用手数料を支払うため借金を負い、それを返済するまで離職できない状態である、債務による拘束も含まれます。

搾取的とは、優越的地位を利用して不公平な処遇を行うことを指し、搾取的囚人労働とは、囚人に労働をさせ、適正な賃金を支払わない状況を指します。

奴隷労働とは、米国務省によると、現代奴隷という、強制労働、性的搾取のための人身取引などを包含する言葉として定義されています。英国現代奴隷法では、弱い立場の人が強制労働の下で不当に搾取されている状態として定義されています。

#### 【好事例】

- 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。
- 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・奴隷労働・児童労働がないか確認する。

### 3.5.6 児童労働の禁止

#### 【方針】

- 法令等で定められた最低就業年齢に満たない児童を労働させません。

#### 【関連法令・国際基準の例】

日本国内：「労働基準法」

国際条約：ILO の「最低年齢条約（第 138 号）」「最悪の形態の児童労働条約（第 182 号）」等

#### 【解説】

児童労働は、ILO および各国法令により、いかなる場合も禁止されています。児童労働の中でも、緊急かつ即時に行動をとることが求められるのが、「最悪の形態の児童労働」です。ILO 第 182 号条約（1999 年）では、以下の 4 つが該当するものとして定義されています。

- ・ 奴隷制またはこれに類する慣行
- ・ 売春、ポルノ制作、猥褻な演技のために児童を使用し、あっせんし、または提供すること
- ・ 不正な活動、特に薬物の生産および取引のために児童を使用し、あっせんし、または提供すること
- ・ 児童の健康、安全もしくは道徳を害するおそれのある性質を有する業務またはそのようなおそれのある状況下で行われる業務

18 歳未満の労働者（学生などを含む）には、満足な労働条件を保障すべきで、特に下記の特別の配慮を受けることが、ILO 第 146 号勧告（最低年齢）に定められています。

- ・ 「同一価値労働同一賃金」の原則に基づく公正な報酬
- ・ 教育、訓練、休憩および余暇活動に十分な時間を確保するための超過勤務禁止を含む 1 週間および 1 日当たり労働時間の厳格な制限
- ・ 最低で連続 12 時間の夜間休憩と週毎の休憩期間
- ・ 最低 4 週間、かつ、いずれの場合にも成人に認められるものよりも短くない期間の年次有給休暇
- ・ 労働災害、健康支援および各種疾病手当金を保障する社会保障制度への加入
- ・ 安全規則と十分な健康状態、および、適切な教育と監督

また、彼らの権利の保護のため、貴社およびサプライチェーンにおける人権・環境等のリスクを把握し、負の影響の防止・軽減・是正を図る「デュー・ディリジェンス」が求められます。

※児童労働とは、その性質や遂行状況により、若年者の知的、身体的、社会的、道徳的発達に害悪をもたらし、就学を不可能にしたり、学校中退を余儀なくしたり、仕事と勉強の両立を強いたりすることで、児童の教育機会や健全な成長を損なう活動または労務を指します。

※最低就業年齢とは、ILO 第138号条約（1973年）では、雇用または就業の最低年齢が義務教育を修了する年齢を下回ってはならず、いかなる場合にも15歳を下回らないよう定められています。

（移行期間として、経済と教育機関の発展が不十分な開発途上国では、14歳を最低就業年齢と定めることができます）。また労働の種類によっても就業可能な年齢は異なります。危険有害な業務については、すべての国が18歳を最低就業年齢としなければなりません。しかし、以下に該当する場合は、このような業務に16歳から従事することができます。

・国内の労使団体と事前の協議が行われ、若年者の安全、健康および道徳が十分に保護され、かつ当該活動分野で十分な具体的教育または職業訓練を受けていること

※危険な業務とは、以下を指します。

- ・児童を肉体的、心理的または性的な虐待にさらす業務
- ・坑内、水中、危険な高所または限られた空間で行われる業務
- ・危険な機械、設備および工具を用いる業務または重量物の手動による取扱い若しくは運搬を伴う業務
- ・不健康な環境で行われる業務（例えば、危険な物質、因子若しくは工程、または児童の健康を損ねるような温度、騒音水準、若しくは振動に児童をさらすようなもの）
- ・長時間の業務、夜間の業務または児童が不当に使用者の敷地に拘束される業務のような特に困難な条件の下での業務

#### 【好事例】

- ・ 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。

### 3.5.7 適正な賃金の支払い

#### 【方針】

- 法令等に基づき、最低賃金を超える賃金を支払います。

#### 【関連法令・国際基準の例】

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

#### 【解説】

使用者は最低賃金を下回らない賃金を支払う必要があります。不当な賃金控除は、賃金の未払いとみなされることがあります。例えば、労働と人権に関する国際規格 SA8000 においては、減給が懲戒目的で行われなければならないことを確実にしなければなりません。例外として①懲戒目的での減給が国内法で認められている、かつ②自由に交渉された団体協約で合意されている、場合は懲戒目的での減給が許容されます。

また、時間外労働に関する報酬は、当該地域の法規に従い、通常の時給より高い賃率で労働者に支払う必要があります。報酬の支払いの際には、その支払内容が適正であることを確認できる情報が記載された給与明細書も併せて提供する必要があります。

※最低賃金とは、所在国における賃金関連法令で定められた最低の賃金を指します。これを所在国の法令に基づき、遅滞なく適切な時期に労働者に支払う必要があります。

※不当な賃金控除とは、労働関連法令などに違反する賃金控除を指します。例えば、制服代、業務に必要な個人保護具代、制服のクリーニング代などが該当します。ただし、遅刻や欠勤などを理由とする、働いていない時間に相当する不払いは含まれません。

#### 【好事例】

- ・ 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。



### 3.5.8 長時間労働の抑制

#### 【方針】

- 各国の法定労働時間を遵守したうえで、各社が定める最大労働時間の厳守および休日・休暇の付与等、適正な管理を行い、過重労働の防止に努めます。

#### 【関連法令・国際基準の例】

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

#### 【解説】

各国法令に基づき、労働時間、休日、休憩の付与を適切に行います。また、国際的な基準も考慮します。

※適切な管理とは、以下を指します。

- ・年間所定労働日数が法定限度を超えないこと
- ・超過勤務時間を含めた 1 週間当たりの労働時間（ただし、災害その他の避けることのできない緊急時、非常時を除く）が法定限度を超えないこと
- ・法令に定められた年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇の権利を与えること
- ・法令に定められた休憩時間を与えること
- ・労働者の健康を守るために、身体的および精神的な健康状態を確認するための健康診断を行うこと

#### 【好事例】

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 法令に定められた休憩時間を与える。
- ・ 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。
- ・ 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。



### 3.5.9 職場の安全・衛生の対策

#### 【方針】

- 労働者が安全で衛生的かつ健康的に働くことのできる職場環境を確保し、事故や災害、疾病の予防に努めます。

#### 【関連法令・国際基準の例】

日本国内：「労働安全衛生法」

国際条約：ILO の「職業上の安全および健康に関する条約（第 155 号）」「衛生（商業および事務所）条約（第 120 号）」等

#### 【解説】

職場における危険を、発生の可能性も含めて特定し、労働者に対する安全対策を実施することが必要です。職場における危険の例としては、化学物質、電気その他のエネルギー源への人体の接触、火災、車両事故、および落下などがあります。

労働者の身に起きた労働災害および労働疾病は、記録し、必要な治療を提供し、事故の調査、原因の特定と除去および予防対策の実施、管理、報告を含めた是正措置を実施する必要があります。また、労働者の職場復帰の促進のための規定とその実施の報告も必要です。

#### 【好事例】

- 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速やかに中断し、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、速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。

### 3.6 有事対応・レジリエンス強化

#### 【方針】

- 事業活動に伴うリスクについて検討し、リスクの管理、軽減に取り組みます。
- 災害や不測の事態に備え BCP（事業継続計画）を整備します。
- サイバー攻撃等の脅威に対する防御策を講じ、貴社および第三者の被害防止に努めます。

#### 【解説】

事業継続を阻害するリスクには、大規模自然災害（地震、津波、洪水、豪雨、豪雪等）、事故（火災、爆発等）、感染症の蔓延、テロ・暴動、サイバー攻撃など、多岐にわたります。これらのリスクは、操業停止や供給遅延等を通じて事業継続に重大な影響を及ぼす可能性があります。企業は、これらのリスクを特定・評価し、事業への影響を分析したうえで、必要な事前対策を講じる必要があります。具体的には、想定される被害に対し、生産拠点や重要業務の防御・軽減・復旧に関する具体的な対応方針（事業継続計画：BCP）を策定することが重要です。また、復旧の長期化を想定し、代替拠点の確保や供給経路の多重化など、代替手段をあらかじめ検討しておくことが求められます。

加えて、サイバー攻撃による情報漏えい、データ改ざん、システム停止等を防止するため、適切なセキュリティ対策を講じる必要があります。特に、攻撃者は取得した情報を基に取引先へ攻撃を拡大する可能性があるため、被害は貴社にとどまらずサプライチェーン全体に波及するおそれがあります。また、サイバー攻撃の対象は PC やサーバーにとどまらず、産業システムや IoT 機器にも拡大していることを踏まえ、これらを含む幅広い資産に対して対策を講じることが重要です。さらに、インシデント発生時に迅速な復旧および影響最小化を図るための対応計画をあらかじめ整備しておくことが求められます。これらの対策を通じて、サイバー攻撃等の脅威から貴社およびサプライヤーを含む関係者への影響を最小化するよう管理する必要があります。

#### 【好事例】

- 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。
- 代替生産手段や代替調達ルート of 事前検討、災害発生時の従業員の安否確認システムの導入。
- 重要なデータのバックアップ、サーバーやデータセンターの二重化。

### 3.7 適切な情報管理

#### 【方針】

- 個人情報や機密情報等、業務上取り扱う情報を保護し、情報漏えいを防止するため、適切な情報管理体制を整備します。

#### 【関連法令・国際基準の例】

日本国内：「個人情報保護法」「不正アクセス禁止法」「ISO/IEC 27001」等

国際基準：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

#### 【解説】

サプライヤー、顧客、消費者、従業員などの個人情報については、各国の関連する法規制を遵守し、慎重に取り扱う必要があります。特定された利用目的の達成に必要な範囲内で、個人情報の収集、保存、変更、移転、共有その他の取扱いを行う必要があります。さらに、企業は、貴社および第三者から取得した機密情報を適切に管理するための体制を整備し、情報の重要度に応じた管理レベルの設定、社内規程の整備、従業員に対する教育・研修の実施を含むマネジメントシステムを構築・運用することが重要です。加えて、定期的な点検・監査および必要に応じた改善を通じて、継続的に管理体制の実効性を向上させることが求められます。

※個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述などにより特定の個人を識別することができるものを指します（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できるものを含みます。）。

※適切な管理とは、個人情報や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、これには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。

※情報の保護とは、個人情報や機密情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏えいしないことを指します。

#### 【好事例】

情報アクセスの管理強化や漏えい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、監査および見直しを含みます。

## 4. サプライチェーンの管理体制構築

本ガイドラインを確実に実践し、持続的な改善を図るため、以下のプロセスに沿った管理体制の整備をお願いいたします。

### （1）マネジメントシステムの構築

本ガイドラインの内容を遵守するために、マネジメントシステムの構築が推奨されます。貴社内での対応に加え、調達先・委託先を含むサプライチェーン上の関係先に対しても本ガイドラインの趣旨を展開し、遵守状況の把握および改善に向けた取り組みを行うことを期待します。

#### 【解説】

マネジメントシステムとは、本ガイドラインの内容を継続的に遵守するため、方針の策定、体制整備、リスク管理、是正対応等を、PDCA（計画・実行・評価・改善）のサイクルにより継続的に運用・改善する仕組みです。

認証の取得自体を目的とするものではなく、貴社の事業特性に応じた実効的な管理・運用が求められます。

マネジメントシステムには、主に以下の要素が含まれます。

- ・企業のコミットメント
- ・経営者の説明責任と責任
- ・法的要件および顧客要求
- ・リスクの特定とリスク管理
- ・改善の目標
- ・教育・訓練
- ・コミュニケーション
- ・労働者のフィードバック、参加、苦情申し立て
- ・特定されたリスクの評価と監査
- ・是正措置プロセス
- ・文書化と記録

また、企業には、「デュー・ディリジェンス」の実施が求められます。

OECD ガイダンスでは、①方針への組込み、②リスク特定、③防止・軽減、④実施状況の確認、⑤情報開示、⑥是正対応のプロセスが示されています。

### （2）サプライヤーとの連携・展開

本ガイドラインの要求事項をサプライヤーに伝達し、その遵守状況を把握・確認し、必要に応じて改善を促すためのプロセスの構築が推奨されます。

### 【解説】

取引先の皆様は、サプライチェーンのサステナビリティ対応について、自社に準じた同様の責任を求められています。したがって、本ガイドラインの要求事項をサプライヤーに伝達し、遵守状況をモニタリングし、改善を促す必要があります。

サプライチェーンの管理にあたっては、以下のような取り組みを体系的に実施することが重要です。

- ・サプライチェーン管理体制の整備（担当者・責任体制の明確化）
- ・新規取引先に対するデュー・ディリジェンスの実施（事前確認、契約時の要件設定）
- ・人権・労働・環境等のリスクの特定・評価
- ・取引先との対話・コミュニケーションの実施
- ・現場確認や監査による実態把握
- ・是正措置および改善のフォローアップ

### （3）苦情処理メカニズムの整備

取引先の皆様およびサプライチェーンにおける不正行為を予防・是正し、被害者救済を図るため、労働者やサプライヤーなどを含むステークホルダーが利用可能な苦情処理メカニズムを構築することが推奨されます。

苦情処理メカニズムは、通報の受付から、事実確認・対応・是正、被害者の救済に至るまでの一連のプロセスを含むものとします。

なお、自社単独での構築が困難な場合には、業界団体等が運営する集団的な苦情処理メカニズムへの参加も有効な選択肢となります。

また、苦情処理メカニズムは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の原則 31 に示される実効性の要件（正当性、アクセス可能性、予測可能性、公平性、透明性、人権との整合性、継続的改善への活用、対話に基づく運用）を踏まえて整備・運用することが推奨されます。

### 【解説】

本ガイドラインの遵守にあたっては、デュー・ディリジェンスに加え、労働者や取引先等の関係者からの通報を受け付け、対応・是正・被害者の救済まで行う苦情処理メカニズムを構築することが重要です。取引先の皆様での構築が困難な場合には、業界団体等が運営する集団的な仕組みの活用も有効です。

苦情処理メカニズムを有効に機能させるためには、以下の取り組みが重要です。

- ・通報者との対話を通じた適切な対応
- ・制度の周知および利用促進
- ・対応状況の記録・分析と継続的改善

- ・必要に応じた情報開示による透明性の確保

苦情処理メカニズムは、以下の要件を満たすことが求められます。

- ・正当性（信頼できる運用）
- ・アクセス可能性（誰でも利用できる）
- ・予測可能性（手続きが明確）
- ・公平性（公正な対応）
- ・透明性（適切な情報開示）
- ・人権との整合性
- ・継続的改善への活用
- ・対話・エンゲージメントに基づく運用

#### （4）取り組み状況の開示

本ガイドラインに対する取り組み、および関連する法規制に基づく情報開示を適切に行うことが推奨されます。

##### 【解説】

企業は、法令などで規定されている情報開示を実施するのみならず、本ガイドラインに対する取り組みについて、顧客を含めたステークホルダーに情報開示をする必要があります。

情報開示の方法としては、貴社ウェブサイトや統合報告書、サステナビリティ報告書等の媒体を活用することが考えられます。

また、開示内容の整理にあたっては、GRI スタンドアードや環境省の環境報告ガイドライン等を参照することが有効です。

---

## 5. モニタリングへの協力と本方針に抵触する行為への対応

相鉄グループは、本ガイドラインの実践状況を確認するため、取引先の皆様に対し、アンケート調査、対話、関連資料の確認、必要に応じた実地確認等へのご協力をお願いする場合がございます。

確認の結果、課題が認められた場合には、取引先の皆様との対話を通じて、是正計画の策定、改善策の実施、進捗確認等に取り組んでまいります。なお、重大な違反が継続する場合や、調査・是正にご協力いただけない場合には、取引関係の継続について見直しを行う場合がございます。



## 6. おわりに / 相談・お問い合わせ窓口

相鉄グループが目指す「快適な暮らしのサポート」と「持続可能な社会の実現」は、取引先の皆様からの多大なるご協力により成り立っています。私たちは本ガイドライン（基本編および今後策定予定の個別別冊）を通じて、皆様とともに責任ある企業活動を推進し、相互の持続的な成長に結びつけていきたいと考えております。

本ガイドラインの運用に関するご不明点や、相鉄グループ役員・従業員のコンプライアンス違反にお気づきの点（疑わしい行為を含む）がございましたら、以下の窓口までご相談・ご連絡をお願いいたします。

### 【相談窓口】

#### 取引先様等コンプライアンス通報窓口

電話：0120-410-059

平日 12 時～21 時、土日祝 9 時～17 時(年末年始を除く毎日)

WEB：<https://www.dial-soudan.jp/cp/sotetsubs/>

ID：sotetsu3 パスワード：h-line3

※URL にアクセス後、上記の ID /パスワード（お取引様共通）でログインをお願いいたします。

※匿名でも承りますが、事実関係の調査等が十分に行えない場合があることを予めご了承ください。

※皆様からの貴重な情報は厳重に管理し、誠実に対応させていただきます。

#### （１）ご利用いただける方

相鉄グループとお取引関係のある法人・企業・団体等にお勤めの方

#### （２）通報・相談いただける内容

相鉄グループにおけるコンプライアンス違反や疑義のある行為

※上記と関係のない弊社グループに対するご意見、苦情、問合せ、宣伝・勧誘等については対応いたしかねます。

※誹謗中傷等の目的による使用はお控えください。

### 【お問い合わせ先】

相鉄グループ サステナビリティ推進事務局

（相鉄ビジネスサービス株式会社 総務広報担当）

csr@sotetsu-group.jp

## 付録：

### 相鉄グループの各種方針

本ガイドラインの土台となる、相鉄グループの各種方針をご案内いたします。取引先の皆様におかれましては、本ガイドラインと併せてこれらの方針につきましてもご理解を深めていただきますようお願い申し上げます。

### 相鉄グループ 経営理念

相鉄グループは、すべての事業活動の根幹となる経営理念として、「快適な暮らしをサポートする事業を通じてお客様の喜びを実現し、地域社会の豊かな発展に貢献します。」と掲げています。この理念の実現こそが、当社グループが目指す持続可能な社会への貢献そのものです。

### 相鉄グループ役員・社員行動原則

相鉄グループでは、役員・社員が経営理念を実践していくための基本原則として、「相鉄グループ役員・社員行動原則」を定めています。『日々、信頼につながる行動を』をスローガンに掲げ、自らが以下の原則を守ることで、社会からの信頼に応えます。

#### 1. お客様に関して

- 私たちは、お客様の安心と信頼をもとにした品質の高い商品・サービスを提供します。
- 私たちは、お客様とのコミュニケーションを大切にし、常にお客様の声に耳を傾けて、誠実かつ迅速に対応します。

#### 2. 株主・投資家に関して

- 私たちは、株主や投資家をはじめとする全てのステークホルダーに経営情報を適時かつ適切に開示し、経営の透明性を確保します。

#### 3. 社員に関して

- 私たちは、常に業務知識の習得に努め、責任を持って業務を遂行するとともに、継続的に業務を改善していきます。
- 私たちは、健全かつ安全な職場環境を維持し、活気に満ちた良好な職場を作ります。
- 私たちは、人権を尊重し差別的な行為を行いません。
- 私たちは、会社の財産を大切に思い、適切に取り扱います。

#### 4. 地域社会に関して

- 私たちは、地域に密着した企業の一員であることを強く認識し、地域社会の発展のために活動します。

#### 5. お取引先に関して

- 私たちは、明確で公正・公平な取引を行います。

## 6. 社会一般に関して

- 私たちは、会社の重要情報や事業活動で知り得たお客様の大切な情報を厳重に取り扱い、管理します。
- 私たちは、環境に配慮した事業活動を行い、環境への負荷軽減、資源の有効活用に努めます。
- 私たちは、違法な寄付行為や政治献金を行いません。また過剰な接待や贈答を行わず、受けません。
- 私たちは、社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力に対し、毅然とした態度で臨みます。
- 私たちは、インサイダー取引、利益相反取引およびこれらと誤解される行動は行いません。
- 私たちは、海外における経済活動に際しては国際ルールを踏まえた行動をとり、現地の文化や慣習を尊重します。

## サステナビリティ基本方針

経営理念に基づき、事業活動を通じて環境・社会課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現とグループの持続的な成長を目指すため「サステナビリティ基本方針」を定めています。お客様、地域社会、お取引先、従業員など多様なステークホルダーとの協働を重視し、実効性ある施策を実施します。

## 相鉄グループ サプライチェーン方針（全文）

相鉄グループは、「快適な暮らしのサポートを通じて、地域社会の豊かな発展に貢献する」という経営理念のもと、グループ全体で社会課題の解決と持続可能な社会の実現に努めています。持続可能な社会の実現には、国内外における調達活動を含めた取引全般において、取引先の皆様と相互に信頼を築き、協働してサプライチェーン全体でサステナビリティを推進することが不可欠であると考えています。

「相鉄グループサプライチェーン方針」は、当社グループと取引先の皆様が協働してサプライチェーン全体で社会的責任を果たし、持続可能な調達活動を推進することを目的として制定するものです。

本方針は、当社グループの事業において調達・提供されるすべての商品・サービス・原材料に関わるサプライチェーン全体を対象とし、取引先の皆様のサプライチェーンを含めて本方針へのご理解と、本方針の内容に沿った取り組みにご協力いただくようお願いいたします。相鉄グループは、本方針に基づき取引先の皆様とともに、よりよい社会の未来を目指します。

### 【遵守事項】

#### 1. 安全・安心の確保

- 安全性及び品質に関する法令、規格、基準等を遵守し、商品・サービス等の安全性及び品質を確保するとともに、その向上に努め、安心できる商品・サービスの提供を行います。
- 安全性及び品質を確保するための体制を構築し、商品・サービス等の安定供給を行います。
- 商品・サービス等に関する情報は、顧客等に対し正確に提供するとともに、重要な変更や問題が発生した場合は速やかに報告します。

## 2. 地域社会との共生・発展

- 事業活動によって地域社会や人々の健康や生活環境に与える負の影響を最小限に抑えるとともに、様々なパートナーと共創しながら地域社会の発展に貢献します。

## 3. 法令遵守と腐敗防止

### （1）法令等の遵守

事業活動を行う国および取引に関わる諸国の関連法令を順守し、良識ある行動をとるとともに、社会規範や企業倫理を十分に理解して事業活動を行います。

### （2）公正・公平な取引

公平・公正・透明・自由な競争および適正な取引を実施し、これらを阻害する行為は行いません。また、貴社が保有又は使用する知的財産権が第三者に侵害されないよう保護するとともに、第三者の知的財産権を侵害するような行為を行いません。

### （3）腐敗行為の防止

不適切な利益や不当な優遇措置を目的とした、取引関係者、政治家、公務員等に対する社会通念の範囲を超える接待、便益や金銭等の授受、供与等を防止します。

### （4）反社会的勢力との断絶

秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体と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します。

### （5）内部通報・相談制度の構築と報復行為の禁止

コンプライアンス上の問題や、人権・ハラスメント等の問題を安全に報告・相談できる体制を構築します。通報に関係する個人の情報は秘密として厳守し、通報者に対し、通報したことを理由として報復を行いません。

## 4. 環境への配慮

- 「相鉄グループ環境方針」並びに「相鉄グループ生物多様性方針」に則り、地球環境に配慮した事業活動を行います。

### （1）気候変動への対応

エネルギーの効率的で持続可能な使用を含む、商品・サービス等のライフサイクル全体で温

室効果ガスの排出量抑制に努める等、気候変動の緩和および適応に資する事業活動を行います。

（2）生物多様性の保全

生物多様性や森林の保全を尊重し、事業活動における自然環境や生態系への負荷の低減に努めます。

（3）汚染の防止

化学物質を適切に管理し、汚染物質の排出防止に努めます。

（4）水の適切な利用

効率的な水資源利用および再利用に取り組み、水資源の保全に努めます。

（5）資源の有効活用・廃棄物の削減

廃棄物の削減や資源の有効利用に配慮し、循環型社会への貢献を目指します。

**5. 人権の尊重と労働環境への配慮**

。「相鉄グループ人権方針」に則り、事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重し、労働環境や安全衛生に配慮した事業活動を行います。

（1）人権の尊重

人権に関する法令等を遵守するとともに、国際規範を支持し、事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重します。

（2）差別の禁止

雇用を含む事業活動のあらゆる場面において、人種、国籍、性別、出身、障がい、宗教、信条等を理由とした差別を決して行いません。

（3）ハラスメントの禁止

身体的・精神的な虐待や様々な嫌がらせ等のあらゆるハラスメントを一切容認しません。

（4）結社の自由と団体交渉権、その他労働者の権利の尊重

労働環境や賃金水準等について労使間協議を実現する手段としての団結権および団体交渉権、その他労働者の権利を尊重します。

（5）強制労働の禁止

自由な意思を尊重し、本人の意に反する強制労働を行いません。また、債務労働や人身取引も認めません。

（6）児童労働の禁止

法令等で定められた最低就業年齢に満たない児童を労働させません。

（7）適正な賃金の支払い

法令等に基づき、最低賃金を超える賃金を支払います。

（8）長時間労働の抑制

各国の法定労働時間を遵守の上、貴社が定める最大労働時間の厳守および休日・休暇の付与等、適正な管理を行い、過重労働の防止に努めます。

（9）職場の安全・衛生の対策

労働者が安全で衛生的かつ健康的に働くことのできる職場環境を確保し、事故や災害、疾病の予防に努めます。

**6. 有事対応・レジリエンス強化**

- 事業活動に伴うリスクについて検討し、リスクの管理、軽減に取り組みます。
- 災害や不測の事態に備え BCP（事業継続計画）を整備します。
- サイバー攻撃等の脅威に対する防御策を講じ、貴社及び第三者の被害防止に努めます。

**7. 適切な情報管理**

個人情報や機密情報等、業務上取り扱う情報を保護し、情報漏洩を防止するため、適切な情報管理体制を整備します。

**その他のサステナビリティ関連方針（ウェブサイトのご案内）**

相鉄グループでは、サステナビリティ経営を推進するための各種方針を策定し、ウェブサイトにて全文を公開しております。最新の方針につきましては、以下よりご参照ください。

● **相鉄グループ サステナビリティ基本方針**

相鉄グループが事業活動を通じて環境・社会課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現を目指すための最上位方針です。

● **相鉄グループ役員・社員行動原則**

相鉄グループの役員・社員が、経営理念を実践していくための具体的な行動原則（お客様、取引先、地域社会、環境等への配慮）を定めています。

● **相鉄グループ 人権方針**

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範に準拠し、事業活動により影響を受ける全ての人々の人権尊重に取り組む方針です。

● **相鉄グループ 環境方針**

事業活動を通じた地球環境への負荷軽減（気候変動対応、資源循環等）を図るための方針です。

● **相鉄グループ 生物多様性方針**

自然との共生と環境負荷低減に段階的に取り組み、ネイチャーポジティブの実現を目指すための方針です。



- ・ **カスタマーハラスメントに対する基本方針**

相鉄グループで働く従業員の人権を守り、安心して働くことのできる職場環境を整備するための対応方針です。

▼ **相鉄グループ サステナビリティ・各種方針の公開ページ**

[<https://sotetsu.disclosure.site/ja/>]

【改訂履歴】

- ・ 2026年7月1日 第1版（基本編）制定
- ・ 2026年8月1日 第2版（基本編）改訂

本ガイドラインならびに参照をお願いしているガイドライン・基準は予告なく改訂することがございます。

最新版は相鉄グループホームページ上で随時公開いたします。