



ロームグループCSR調達ガイドライン

持続可能な社会の実現に貢献するために、お取引先様へのお願い

2018年6月 第6版

ローム株式会社

I .はじめに	2
II .企業目的・方針		
・企業目的・経営基本方針	3
・ロームグループ CSR 方針	4
・ロームグループ調達方針	5
・ロームグループ労働方針	6-7
・ロームグループ安全衛生方針	8
・ロームグループ環境方針	8
・ロームグループ倫理方針	9-10
III .ロームグループCSR調達ガイドライン		
ロームグループお取引先様行動規範	11
(1)労働	12-13
(2)安全衛生	14-15
(3)環境	16-17
(4)倫理	18-19
(5)危機管理体制の構築	20
(6)マネジメントシステム	21-22

I .はじめに

企業活動におけるグローバル化の進展は、サプライチェーンを広範囲かつ複雑にし、世界中の社会的な問題や課題が企業のリスクとなり、事業運営を不確実なものにしています。しかしCSR(企業の社会的責任)活動においては、一企業だけの活動成果には限界があり、調達元企業をベースにしてサプライチェーン全体に展開し、社会的課題の解決に貢献することが求められています。

このような社会環境においてロームグループでは、以下の CSR 調達活動に取り組んできました。

- ① RBA 準拠「取引基本契約書」の締結
- ② 「ロームグループCSR調達ガイドライン」の発行
- ③ 「CSR調達推進説明会」の各拠点開催
- ④ 「CSR調達セルフアセスメント」の実施
- ⑤ 「CSR調達監査」の実施

これらの活動は、今後も進化・発展をさせながら継続をしていきます。

しかし、サプライチェーン全体への一層の普及・浸透には、これまで以上にお取引先様のご理解、ご賛同および具体的な活動が重要です。ロームグループでは、お取引先様とお互いが繁栄する取引関係を保ちながら、CSR調達活動においては、真摯且つ丁寧なコミュニケーションを心掛け、着実にその普及・浸透を進めてまいります。引き続きご理解とご協力をお願いします。

ローム株式会社
調達部

第3版の主な変更点

- ・労働方針の追加(P6-7)
- ・安全衛生方針・環境方針の追加(P8)
- ・倫理方針の追加(P9-10)

第4版の主な変更点

- ・ロームグループ調達方針の改定(P5)

第5版の主な変更点

- ・ロームグループ環境方針の改定(P8)

第6版の主な変更点

- ・EICC→RBA への名称変更
- ・RBA6.0 への対応

Ⅱ.企業目的・方針

企業目的

われわれは、つねに品質を第一とする。

いかなる困難があろうとも、良い商品を国の内外へ永続かつ大量に供給し、文化の進歩向上に貢献することを目的とする。

経営基本方針

社内一体となって、品質保証活動の徹底化を図り、適正な利潤を確保する。

世界をリードする商品をつくるために、あらゆる部門の固有技術を高め、もって企業の発展を期する。

健全かつ安定な生活を確保し、豊かな人間性と知性をみがき、もって社会に貢献する。

広く有能なる人材を求め、育成し、企業の恒久的な繁栄の礎とする。

ロームグループCSR方針

われわれは、企業目的・経営基本方針に則り、グローバルな視点で誠実に事業活動を行い、社会の持続的な発展に貢献します。

また、以下のとおりあらゆるステークホルダー(利害関係者)の皆さまと良好な関係を構築し、社会からの信頼を得て、企業の持続的な発展を目指します。

1. お客様

われわれは、お客様に対しては、優れた品質、性能を有する製品と適時的確なサービスを安定的に供給することにより、お客様の満足と信頼を得ることを目指します。

また、お客様への誠実な対応を心がけ、製品の安全性を最優先し、それに関する情報の適切な開示に努めていきます。

2. お取引先様

われわれは、お取引先様に対しては、公正で合理的な基準によってお取引先様を選定するとともに、お取引先様との信頼関係を大切にし、対等かつ公正な取引を行い、お互いが繁栄することを目指しています。

3. 社員

われわれは、社員に対しては、安全・快適で働きやすい職場環境を確保するとともに、人間性と個性を尊重し、公正で明るい職場をつくり、一人ひとりの働きがいを高めることを目指しています。

4. 株主・投資家の皆様

われわれは、株主・投資家の皆様に対しては、継続的な企業価値の向上を実現させ、適正な利潤を確保することにより、株主・投資家の皆様へ還元することを目指すとともに、積極的かつ幅広いIR活動を通じて説明責任を果たしていきます。

5. 社会・地域の皆様

われわれは、社会・地域の皆様に対しては、各国、地域社会との交流を深め、それぞれの文化、歴史を尊重するとともに、社会貢献活動や文化・芸術活動等の実施、支援活動を行っています。また、事業活動を通じた地球環境保全活動を積極的に行っています。

ロームグループ調達方針

われわれは、お客様に満足いただける製品を提供するために、次の5つの方針に基づき調達活動を展開して参ります。

1. 相互信頼・相互繁栄

われわれは、お取引先様を事業活動の重要パートナーとして認識し、お取引先様との信頼関係・協力関係を大切にし、お互いが繁栄できる関係(WIN-WIN)の構築を目指しています。

2. 公平・対等な取引

われわれは、事業活動のために必要な材料、半製品、装置等の購入や業務の委託にあたり、お取引先様と公平かつ対等な立場で謙虚さを持ってお取引を行います。優越的な地位を濫用した不公平なお取引を強いるような行為は決して行いません。

3. 公正な選定

われわれはグローバルに広く門戸を開放し、取引機会の均等を図ります。お取引先様の選定にあたっては、品質・技術・納期・価格に加え、それらの継続的改善を行う熱意・体制、更には倫理、人権尊重、危機管理、環境保護や労働安全衛生、反社会的勢力の排除等の社会的責任に対する取り組みを総合的に勘案いたします。

4. 製品・サービスの付加価値の適切な評価と配分

われわれは、お取引先様との強いパートナーシップに基づき、新製品開発やコスト低減活動に取り組めます。また、これら活動によってご提供いただく製品・サービスを適切に評価し、適正な価格での取引を推進していきます。

5. CSR調達

われわれは、CSR調達を推進するため「ロームグループCSR調達ガイドライン」に基づき、お取引先様の理解を深めながら、その浸透に努めます。同様に、「グリーン調達ガイドライン」に基づく地球環境に優しい調達を推進いたします。

ロームグループ労働方針

「人間性と個性の尊重」

ロームグループは、一人ひとりの人間性と個性を尊重し、社員の健全かつ安定した生活を確保します。また、国際規範、各国、各地域の関係法令を遵守するとともに、文化や慣習など価値観の多様性を理解し、働きやすい職場環境を構築します。

1. 行動指針 方針に基づき、ロームグループは以下のとおり行動します。

- 1.1. 労働条件の維持・改善 一人ひとりの人格を尊重し、ゆとりや豊かさを実感できる多様な人事・雇用システムづくりや労働条件の維持・改善に努めます。
- 1.2. 安全で働きやすい職場環境 安全で衛生的な働きやすい職場環境を確保し、事故・労働災害等を未然に防止するため、業務上の安全・衛生に関する法令等を遵守するとともに、国際規格(OHSAS18001)に準拠して労働安全衛生マネジメント体制の構築を推進します。万一、事故・労働災害等が発生した場合には、迅速かつ適切に対応し、その拡大と再発の防止に努めます。また、国際規範及び、各国、各地域の関係法令に定める最低年齢未満の社員が健康や安全の危険にさらされる業務には従事させません。職場には、清潔なトイレ施設、飲料水の提供設備及び、適切な衛生管理が行われた食事のための施設を備えるとともに、住居施設を備える場合は、清潔かつ安全な環境を維持することに努めます。
- 1.3. ワーク・ライフ・バランスの実現 多様な働き方によるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現し、働きがいのある仕事を推進することにより、能力を最大に発揮できるよう努めます。
- 1.4. プライバシーの尊重 一人ひとりのプライバシーを尊重し、個人の情報を扱うにあたっては、細心の注意を払い、その適正な管理に努めます。
- 1.5. 人権の尊重、差別的な取扱いの禁止 一人ひとりの人権およびその権利を尊重し、不当に差別的な言動や取扱いを行いません。
- 1.6. 多様性の理解 各国、各地域の文化・宗教・慣習・制度などを尊重し、価値観の多様性を理解したうえで行動するように努めます。また、宗教的慣習の履行のために特別な施設などを必要とする社員が多い職場においては、妥当な設備を提供することに努めます。
- 1.7. 人道的な処遇 セクシャル・ハラスメント、身体的又は精神的な抑圧、言葉による虐待など、職場における嫌がらせや非人道的な取扱いがないよう努め、そのような扱いの脅威がないよう懲戒についての方針や手続きを明確に定め、社員に周知します。
- 1.8. 雇用の自主性 強制、拘束や非人道的な労働力はこれを用いません。全ての労働は自主的なものであり、社員は各国、各地域の関係法令の定める基準で雇用の終了を申し出ることにより、自由に離職することができるようにします。また、業務に従事していない時間については、社内規則等に従って職場を離れることができるようにします。雇用の条件として社員に身分証明書等の引き渡しや手数料を求めず、手数料の支払いが判明した場合は、当該社員に払い戻します。社員にかせられる手数料はこれを全て開示します。労働条件等は社員が内容を理解できる言語で書面をもって通知するように努めます。
- 1.9. 児童労働の禁止 国際規範及び関係法令で定められた最低就労年齢未満の社員を用いた児童労働は行いません。関係法令に沿った職場訓練プログラムの利用が行われるよう制度を整えるとともに、18歳未満の社員については、健康と安全が危険にさらされる業務に従事させません。
- 1.10. 労働時間 緊急時や非常時を除き、国際規範及び関係法令で定められている労働時間を超えて労働はさせないように努めます。また、身体的、精神的健康を損なう過重労働が行われないように努め、社員には関係法令に従った適切な休憩時間及び、1週間に最低1日の休日を与えます。また傷病や出産の場合には、各国・地域及び会社が定める手続きに従うことによって、懲罰などを科せられることなく休暇の取得が認められるようにします。

(次頁につづく)

ロームグループ労働方針(つづき)

1.11. 賃金と給付 国際規範及び関係法令を遵守したうえで、遅滞なく社員に賃金、超過勤務手当を支払います。勤務時間、超過勤務手当の支払基準などの内容は文書によって適切に社員に伝えるとともに、税金、社会保険料などの控除項目も含めて適切に記録を保管します。また関係法令で定める基準を超えて懲戒処分としての賃金の減額などは行いません。

1.12. 結社の自由 国際規範及び関係法令に従い、社員の結社の自由、労働組合への加入又は非加入などの権利を尊重します。また、社員が報復、脅迫、嫌がらせを恐れずに、労働条件や経営慣行に関して、経営層と率直に話し合う機会がもてるように努めます。

2. 管理システム ロームグループは、労働方針を遵守するための管理システムを構築し、継続的な改善を促進します。管理システムは、適用される国際規範、関係法令及び顧客要求事項への適合及び、関連する業務リスクの明確化と低減を確実に行えるように設計するものとします。

2.1. 責任 ロームグループは、労働・倫理マネジメントマニュアルに定められたトップマネジメントによって承認された労働方針に基づき、管理システムを運用します。

2.2. 責任者の明確化 ロームグループは、管理システムと関連事項の実施を確実にする社内の責任者を明確にし、トップマネジメントは、管理システム状況の定期的なレビューを行うものとします。2.3. 法律と顧客要求国際規範、関係法令及び顧客要求事項を特定、監視、理解する手続きを明確にします。

2.4. リスク評価とリスク管理 事業活動に関わるリスクを特定、相対的な重要度を判定し、特定したリスクの管理と法令遵守のための手続きを明確にします。

2.5. 改善目標 社会的責任を果たすために、改善目標、実施計画を定め、定期的な達成度の評価及び見直しを行います。

2.6. 研修 労働方針に基づき、改善目標を達成し、国際規範、関係法令及び顧客要求事項の要求を満たすために、社員を対象とした研修を実施します。

2.7. コミュニケーション 労働方針、改善目標、達成度の評価を正確にわかりやすく、社員、サプライヤー及び顧客に伝える手続きを明確にします。

2.8. 社員のフィードバックと参加 労働方針に定めた事項に関して、社員の理解度を評価し、社員からフィードバックを得て、持続的な改善を図る手続きを明確にします。

2.9. 監査と評価国際規範、関係法令及び顧客要求事項への遵守を確認するため、定期的な自己評価を行います。

2.10. 是正及び予防 社内又は社外の監査等によって明らかになった欠陥や不備を適切な期間内に是正し、予防処置を施す手続きを明確にします。

2.11. 文書化と記録 管理システムに関わる記録を労働・倫理マネジメントマニュアル及び関連する諸規定に沿って作成し保管します。

2.12. サプライヤー責任 労働方針で定める要件をサプライヤーに伝え、その遵守状況を監視する手続きを明確にします。

ロームグループ安全衛生方針

われわれはCSRの精神に則り、すべての事業活動において安全と健康が最重要課題のひとつであることを認識し、安全で快適な職場環境作りと、心身の健康の保持・増進に積極的に取り組む。

1. 安全衛生関係諸法令やその他の要求事項および社内規定を順守する。
2. リスクアセスメントを実施し、職場における危険源とリスクの大きさを特定したうえで管理策を実行することでリスクレベルを低減させ労働災害を防止する。
3. 安全・健康に関する教育・訓練等を計画的に行い意識の向上に努めるとともに、自主的活動の活性化により快適な職場づくりを推進し、負傷・心身の疾病予防を図る。
4. 安全衛生目標、実施計画を立案、実行することで課題を継続的に改善するとともに、定期的に見直しを行い一層のレベルアップを図る。

ロームグループ環境方針

われわれは、つねに地球環境保全に配慮し、人類の健康的な存続と企業の恒久的な繁栄に貢献するものとする。

1. 省エネルギーをすべての企業活動で創意工夫し徹底する。
2. 環境配慮型製品を開発し、製品のライフサイクルを通して環境負荷の最少化を追求する。
3. 材料・副資材の調達や製品の購入は、より環境負荷の少ないものを優先する。
4. 持続可能な社会の実現に向け、資源の有効活用を促進するとともに、汚染の予防と生物多様性の保全に配慮する。
5. 国内外の環境法規制や地域協定及び、その他の同意したお客様等の要求事項を遵守する。
6. 生活環境や地球環境に配慮する社員の育成と関係者の啓発に努める。
7. 地域環境への貢献や環境情報の適切な開示により、社会との健全な連携を図る。
8. 環境パフォーマンス向上のため、環境目標、実施計画を立案、実行することで課題を継続的に改善する。

ロームグループ倫理方針

「国際規範等の尊重と法令・企業倫理・社内規則等の遵守」

ロームグループは、「法令等を守る企業」として、あらゆるステークホルダーから信頼される存在であり続けるため、常に関係法令、企業倫理、社内規則等を遵守して事業活動を遂行するとともに、そのグローバル化に対応し、国際規範等を尊重します。

1. 行動指針 方針に基づき、ロームグループは以下のとおり行動します。

1.1 公正な行動 会社は社会の公器であるとの自覚と責任のもと、一人ひとりが会社を代表していることを意識し、常に社会的良識に基づき、誠実かつ公正に行動します。

1.2 法令及び企業倫理の遵守常に遵法精神と確固たる倫理観をもって、誠実に事業活動を行います。また、平素から事業活動に必要な各国の関係法令などの情報を入手し、その理解を深めるよう努めます。また、関係法令に対応した社内規則を整備し、周知徹底とその遵守を図ります。

1.3 コンプライアンス・ホットラインと通報者の保護 コンプライアンス・ホットライン運用規定に基づき、社員が、業務遂行にあたって、この倫理方針又は関係法令や企業倫理に違反する疑いを持った場合、又は利害相反がある場合やその恐れがある場合に、その旨を通報できる窓口（コンプライアンス・ホットラインなど）を設置します。また、関係法令に違反する行為またはその疑いのある行為がある場合には、直ちに是正措置を行い、再発防止又は未然防止を図るとともに、違反行為に対して厳正に対処します。違反行為又はその疑いを報告した者に対しては、報告したことを理由とする不利益な扱いを行いません。

1.4 贈収賄等の防止 贈収賄防止管理規定に基づき、国際規範等が求める腐敗防止の趣旨に賛同し、透明性、誠実性のある事業活動を継続するため、各国の政府機関及びその役職員、政治家等に対して、贈賄を目的とした、または贈賄が疑われる行為を、一切行いません。また、贈収賄のみならず、いかなる形式の腐敗行為、強要、横領も禁止します。

1.5 過剰な接待・贈答の禁止 接待手続規定を遵守し、社会通念の範囲を超える贈り物、飲食その他の経済的利益の提供を行いません。また、お取引先様からの接待・贈答などの提供の申し入れに対しても慎重に対応し、個人的な利益供与を受けません。

1.6 情報開示 ステークホルダーに対して、関係法令に基づく情報開示だけでなく、ロームグループの企業目的・方針、事業活動、社会貢献活動などの社会との関わりに関する情報についても、積極的かつ公正公平、タイムリーに開示します。

1.7 知的財産権 あらゆる部門の固有技術を高め、自らの知的財産を適正に権利化し、活用することにより企業価値の向上を図ります。また、知的財産権を尊重し、他者の権利を無断で使用したり、自らの権利を濫用しません。

1.8 公正な営業活動の実践 グローバルに事業展開を図るにあたり、不当な取引制限行為等の防止管理規定を遵守し、自由な市場競争を尊重し、公正な営業活動を実践します。関係法令や社会倫理あるいは契約条項を遵守し、これに反してまで売上や利益の増大を求めません。同業者との競争を制限する取り決め（カルテル）や入札談合、架空取引、販売価格の拘束など、関係法令や社会倫理あるいは契約条項に違反する取引は行いません。また、国際社会の平和と安全のために、輸出入の関係法令を遵守します。

1.9 公正かつ適切な表現宣伝・広告活動において関係法令を遵守し、常に事実に基づく公正かつ適切な表現を行います。公序良俗に従い、虚偽の情報、誹謗中傷、社会的差別や人権侵害等にあたる不当な表現は行いません。

ロームグループ倫理方針(つづき)

1.10 紛争鉱物の不使用 人権保護の観点から、紛争地域において非人道的な行為を行っている武装勢力の資金源となっている紛争鉱物を、商品の原料として使用しないよう努めます。

1.11 機密情報・個人情報の管理 事業活動を行うなかで知り得たロームグループの機密情報やお取引先様などから取得した第三者の機密情報、関係者のプライバシーに係る情報及び個人情報について、機密情報管理規定及び個人情報保護規定に基づき、内部管理の徹底を図ります。

1.12 公正な会計処理と開示 公正な会計処理と事実に基づく情報を適切に記録・報告するとともに、関係法令に基づき適正に納税します。あらゆるステークホルダーの関心に配慮するとともに、その立場を尊重し、情報開示を通じて相互の信頼関係の構築・向上に努めます。

2. 管理システムロームグループは、倫理方針を遵守するための管理システムを構築し、継続的な改善を促進します。管理システムは、適用される国際規範、関係法令、顧客要求事項への適合及び関連する業務リスクの明確化と低減を確実に行えるように設計するものとします。

2.1 責任 ロームグループは、労働・倫理マネジメントマニュアルに定められたトップマネジメントによって承認された倫理方針に基づき、管理システムを運用します。

2.2 責任者の明確化 管理システムと関連事項の実施を確実にする社内の責任者を明確にし、トップマネジメントは、管理システム状況の定期的なレビューを行います。

2.3 法律と顧客要求 国際規範等、関係法令及び顧客要求事項を特定、監視、理解する手続きを明確にします。

2.4 リスク評価とリスク管理 事業活動に関わるリスクを特定し、相対的な重要度を判定するとともに、特定したリスクの管理と法令遵守のための手続きを明確にします。

2.5 改善目標 社会的責任を果たすために、改善目標、実施計画を定め、定期的な達成度の評価及び見直しを行います。

2.6 研修 倫理方針に基づき改善目標を達成し、国際規範、関係法令及び顧客要求事項の要求を満たすために、社員を対象とした研修を実施します。

2.7 コミュニケーション 倫理方針、改善目標、達成度の評価を正確にわかりやすく、社員、サプライヤー及び顧客に伝える手続きを明確にします。

2.8 社員のフィードバックと参加 倫理方針に定めた事項に関して、社員の理解度を評価し、社員からフィードバックを得て、持続的な改善を図る手続きを明確にします。

2.9 監査と評価 国際規範等、関係法令及び顧客要求事項への遵守を確認するため、定期的な自己評価を行います。

2.10 是正及び予防 社内又は社外の監査等によって明らかになった欠陥や不備を適切な期間内に是正し、予防処置を施す手続きを明確にします。

2.11 文書化と記録管理 システムに関わる記録を労働・倫理マネジメントマニュアル及び関連する諸規定に沿って作成し保管します。

2.12 サプライヤー責任 倫理方針で定める要件をサプライヤーに伝え、その遵守状況を監視する手続きを明確にします。

Ⅲ.ロームグループCSR調達ガイドライン

ロームグループお取引先様行動規範

お取引先様は、すべての事業活動において、それぞれの国の法令、規則を遵守し操業しなければならない。また、法令を遵守するだけでなく、国際的に認められた、より高い基準に基づいて、社会や環境に対する責任と企業倫理を高めなければならない。

◎このガイドライン全般に関する要請事項は、以下の通りです。

- ① ロームグループが、「ロームグループCSR基本方針」に基づき、電子業界におけるCSR規範である、「RBA(Responsible Business Alliance)行動規範」に準拠した活動を進めることを理解し、お取引先様においてもその遵守に努めなければならない。
- ② ロームグループが前項の遵守状況を確認するため実施するセルフアセスメント(自己評価)やCSR調達監査に対しご協力いただかなければならない。
- ③ 自己評価やCSR調達監査の結果、ロームグループが合理的に必要と判断する場合、遵守状況の改善に努めなければならない。

(1)労働

参加企業は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取り組みます。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ます。本規範の策定にあたっては、付属文書に記載の基準を参考にしていますが、これらの基準から役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

労働基準は以下のとおりです。

① 雇用の自由選択

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、奴隷または人身売買による労働力を用いてはなりません。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、または受け入れることも含まれます。会社が提供した施設への出入りに不当な制限を与えたり、施設における労働者の移動の自由に不当な制限を課してはなりません。雇用プロセスの一環として、労働者が母国を離れる前に、雇用条件の記述を含む母国語での書面による雇用契約書を提供する必要があります。また、現地の適用法を満たし、同等以上の条件を提供するような変更が行われない限り、受け入れ国に到着した時点で雇用契約への代替または変更は許可されないものとします。すべての作業は自発的でなくてはならず、労働者は随時職場を離れる、または雇用を終了する自由があります。雇用者およびエージェントは、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可書(これらの保持が法律で義務付けている場合を除く)など、従業員の身分証明書または移民申請書を保持したり、またはその他破壊、隠匿、没収したり、もしくは従業員による使用を阻止してはなりません。労働者は、雇用者または代理人の就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されるものとします。

② 若年労働者

児童労働は、いかなる製造段階においても使用してはなりません。ここで言う「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します。合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法規制が遵守されている限り、支援されます。18歳未満の労働者(若年労働者)を夜勤や残業を含む、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りません。参加企業は、適用される法規制に従った、学生の記録の適切な維持、教育パートナーの厳格なデューデリジェンス、および学生の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保するものとします。参加企業は、適切なサポートとトレーニングをすべての学生労働者に提供するものとします。

現地の適用法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃金率は、同様または類似の作業を行っている他の新人労働者と同じ賃金率でなくてはなりません。

③ 労働時間

ビジネス慣行の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ことがわかっています。労働時間は、現地の適用法で定められている限度を超えてはなりません。さらに、週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、残業時間を含めて週60時間を超えてはなりません。従業員に7日間に1日以上以上の休日を与えなくてはなりません。

④ 賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、残業、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、すべての適用される賃金に関する法律を遵守しなければなりません。現地法を遵守して、残業に関し

て通常の時給より高い賃率で労働者に支払われなければなりません。懲戒処分としての賃金からの控除は、認められないものとします。各支払い期間に、労働者へ、実施した業務に対する正確な報酬を確認するための十分な情報を含む、理解可能な給与明細書を適切な時期に提供しなければなりません。臨時社員、派遣社員、および外注した労働力の使用はすべて、現地法の制限を受けます。

⑤ 人道的待遇

労働者に対するセクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、または言葉による虐待などの不快で、非人道的な待遇があってはならず、またかかる待遇の恐れがあってはなりません。これらの要件に対応した懲戒方針および手順が明確に定義され、労働者に伝えられなければなりません。

⑥ 差別の排除

参加企業は、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尽力する必要があります。会社は、賃金、昇進、報酬、および研修の利用などの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、または結婚歴に基づく差別を行ってはなりません。労働者が宗教上の慣習を行うよう、適度な範囲で便宜を図るものとします。さらに、労働者または雇用見込みの労働者に、差別的に使用される可能性がある医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。

⑦ 結社の自由

現地法に従い、参加企業は、すべての労働者が、団体交渉を行い、また平和的集会に参加するために、自分が選択した労働組合を結成し、また労働組合に参加する権利を尊重し、またかかる活動を差し控える権利も尊重するものとします。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、共有できるものとします。

(2)安全衛生

参加企業は、業務上の怪我や病気を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させることを認識しています。参加企業はまた、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見と労働者の教育が今後も不可欠であることを認識しています。

OHSAS18001 と ILO 労働安全衛生ガイドラインなどの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

安全衛生基準は以下の通りです。

① 職務上の安全

労働者の潜在的な危険(たとえば、化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火、車両、および落下の危険)への暴露の可能性に対し、適切な設計、工学的および管理による統制、予防保全、および安全作業手順(ロックアウト/タグアウトを含む)、および継続的な安全上のトレーニングを通して、特定、評価、管理されなければなりません。これらの手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連するリスクに関する、適切で、正しく保守された個人保護具および教材が提供されなければなりません。高い危険性のある労働環境から妊娠中の女性・育児中の母親の割り当てを外し、職務に関連するものを含む、妊娠中の女性と育児中の母親への労働安全衛生上のリスクをなくすか軽減する、および育児中の母親の妥当な施設を含める等、妥当な手順を踏む必要もあります。

② 緊急時の備え

潜在的な緊急事態および緊急時は、特定・評価され、その影響は、緊急事態発生報告、従業員通知および避難手順、労働者の教育訓練、適切な火災探知器および消火器、分かり易く障害物のない出口、適切な退出施設および復旧計画を含む、緊急対策計画および対応手順の実施により、最小限に抑えられなければなりません。かかる計画および手順は、生命、環境、および資産への損害を最小化することに重点を置くものとします。

③ 労働災害及び疾病

労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類および記録、必要な治療の提供、ケースの調査、および原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための規定を含む、手順および体系が、労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告するために実施されなければなりません。

④ 産業衛生

労働者の化学的、生物学的、物理的物質への暴露は、管理体系に基づき、特定、評価、管理されなければなりません。危険の可能性は、適切な設計、工学的および運営管理による制御によって、排除するか、統制されなければなりません。かかる手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者は、適切な、よく維持された、個人用保護具が提供され、これを使用しなければなりません。保護プログラムには、これらの危険に関わるリスクに関する教材が含まれます。

⑤ 身体に負荷のかかる作業

手作業による原材料取り扱い、重量物または反復的な持ち上げ作業、長時間の立ち作業、および極度に繰り返しの多い、または力の要る組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険への暴露は、

特定、評価、管理されなければなりません。

⑥ 機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を評価する必要があります。機械により労働者が怪我をする危険がある場合、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りません。

⑦ 衛生設備、食事、および住居

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りません。参加企業または労働者斡旋業者が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明と換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設、および適切に出入りできる適切な広さの個人スペースを提供しなければなりません。

⑧ 安全衛生のコミュニケーション

参加企業は、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が暴露することになるあらゆる特定される職場の危険(機械、電気、化学、火災、および物理的危険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トレーニングを提供しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、労働者が特定、アクセスできる場所に格納されるものとします。

トレーニングは、作業の開始前にすべての労働者に、それ以降は定期的に提供します。労働者側から安全上の懸念を提起することが奨励されます。

(3)環境

参加企業は、環境面の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しています。製造作業においては、公衆の安全衛生を守りながら、地域、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りません。ISO14001と環境管理・監査システム(Eco Management and Audit System、EMAS)などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

環境基準は以下の通りです。

① 環境許可と報告

必要とされるすべての環境許可(たとえば、排出のモニタリング)、許可、および登録を取得・維持し、最新の状態に保ち、その業務および報告に関する要件を遵守しなくてはなりません。

② 汚染防止と資源削減

汚染物質の排出、および廃棄物の発生は、発生源で、または汚染防止機器の設置、生産、メンテナンス、設備プロセスの変更などの実践、あるいは他の手段で最低限に抑えるか、なくす必要があります。水、化石燃料、鉱物、原生林製品などの天然資源の使用は、浪費しないようにするか、生産、メンテナンス、設備プロセスの変更、材料の代替、再利用、保全、リサイクル、または他の手段などを実践する必要があります。

③ 有害物質

人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質は、特定、ラベル付け、および管理され、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にするよう管理しなければなりません。

④ 固形廃棄物

参加企業は、固形廃棄物(有害物以外)の特定、管理、削減、および責任ある廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施するものとします。

⑤ 大気への排出

揮発性の有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および業務で発生する燃焼の副産物は、排出される前に必要に応じて特性確認、日常的監視、制御、および処理をしなければなりません。参加企業は、大気排出管理システムの動作を日常的に監視するものとします。

⑥ 材料の制限

参加企業は、製品および製造(リサイクルおよび廃棄物のラベル付けを含む)における特定の物質の禁止または制限に関する、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りません。

⑦ 水の管理

参加企業は、水源、使用、排出を文書化し、特性を示して、モニタリングするほか、節水機会を探し、汚染経路を管理する水の管理を実施するものとします。あらゆる排水は、排出・廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、モニタリング、管理、処理を実施しなければなりません。参加企業は、廃水処理システムと封じ込めシステムの動作を日常的に監視し、最適な動作と規制の順守を確保するものとします。

⑧ エネルギー消費および温室効果ガスの排出

エネルギー消費、およびすべての関連するスコープ 1 および 2 の温室効果ガスの排出は、施設および/ま

たは会社レベルで追跡および文書化されなければなりません。参加企業は、エネルギー効率を改善し、エネルギー消費および温室効果ガスの排出を最小化できるコスト効率の良い方法を追求しなければなりません。

(4)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、参加企業およびその代理人は、以下を含む最高基準の倫理を支持しなければなりません。

① ビジネス・インテグリティ

すべてのビジネス上のやりとりで最高基準のインテグリティが維持されなければなりません。参加企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針を保持するものとします。

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を、約束、申し出、許可、提供、または容認してはなりません。この禁止には、ビジネスを保持する、ビジネスを何者かに割り当てる、またはその他不適切利益を得るために、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、または容認することが含まれます。腐敗防止法令の遵守を確保するために、モニタリングおよび実施手順が実施されるものとします。

③ 情報の開示

すべての商取引は、透明性をもって実施され、参加企業の会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。参加企業の労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、組織構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規制と一般的な業務慣行に従って、開示されなければなりません。サプライチェーンにおける記録の改ざん、または状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

④ 知的財産

知的財産権が尊重され、技術やノウハウの移転は、知的財産権が守られた形で行われなければならず、また、顧客およびサプライヤーの情報が保護されなければなりません。

⑤ 公正なビジネス、広告、および競争

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りません。

⑥ 身元の保護と報復の排除

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^{※1}の機密性、匿名性、および保護を確保するプログラムが維持されなければなりません。参加企業は、人員が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持する必要があります。

^{※1} 内部告発者の定義: 会社の従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する開示を行う者。

⑦ 責任ある鉱物調達

参加企業は、製造している製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、および金が、コンゴ民主共和国または隣接国で深刻な人権侵害を行っている武装グループを直接的または間接的に利するか、その資金源になっていないことを合理的に保証する方針を保持するものとします。参加企業は、鉱物の原産地と流通地域についてデューディリジェンスを実施し、また顧客の要望に応じてその手段を顧客に開示するものとします。

⑧ プライバシー

参加企業は、サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者全員の個人情報に関する合理的なプライバシーへの期待に沿うよう取り組まなければなりません。参加企業は、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件を遵守しな

ければなりません。

(5) 危機管理体制の構築

お取引先様は、従業員の生命・身体の安全を守り、事業の継続および商品の安定供給を図るため、災害や不測の事態に強い危機管理体制およびサプライチェーンを構築しなければならない。

危機管理体制の基準は、以下のとおりです。

① BCP策定

- ・事業継続に影響を及ぼすリスクの種類とリスクの程度を定義し、事業継続計画(BCP)を策定しなければならない。

② 緊急連絡網の整備

- ・貴社お取引先様も含めた緊急連絡網を整備・維持し、被害の最小化を図るとともに、迅速な復旧と対策を講じなければならない。

③ 複数生産拠点化または代替生産拠点の確保

- ・生産拠点が被災したことを想定し、複数生産拠点化または代替生産拠点の確保を進めなければならない。

④ 貴社商品の安全在庫設定

- ・生産拠点が被災したことを想定し、商品の安全在庫設定と実行を進め、供給リスクの極小化に努めなければならない。

⑤ クリティカル原材料のリスト化

- ・貴社商品を生産する上でのクリティカル原材料^{※2}について、そのお取引先様や生産拠点をリスト化し、定期的に見直さなければならない。
- ・原材料の供給が滞る危険が生じた場合の調達方法や手段を想定しておかななければならない。

^{※2} クリティカル原材料とは、1社供給品で且つ、1生産拠点品をいう。

⑥ サプライチェーンでのBCPの推進

- ・サプライチェーン全体で危機管理体制を構築するため、貴社お取引先様へBCPの普及・浸透を進めなければならない。

(6) マネジメントシステム

参加企業は、本規範の内容に関連する範囲のあるマネジメントシステムを採用、または構築するものとします。マネジメントシステムは、以下を確保することを目的とするものとします。(a)参加企業の業務および製品に関連する適用法、規制、および顧客要求事項の遵守、(b)本規範への適合、および(c)本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。これらにより、継続的改善が期待できます。

マネジメントシステムには、以下が含まれていなければなりません。

① 企業のコミットメント

経営幹部により是認され、現地の言語で施設内に掲示されたコンプライアンスおよび継続的改善への参加企業の取り組みを確認する、企業の社会環境に対する責任方針の記述。

② 経営者の説明責任と責任

参加企業は、マネジメントシステムと関連プログラムの実施の確保を担当する上級役員および会社の代表者を明確に特定します。上級管理職は、定期的にマネジメントシステムの状態をレビューします。

③ 法的要件および顧客要求事項

本規範の要件を含む、適用される法律、規制、および顧客要求事項を特定、監視、および理解するプロセス。

④ リスク評価とリスク管理

法令遵守、環境安全衛生^{※3}、および参加企業の業務に関連する労働慣行および倫理リスクを特定するプロセス。特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するために、各リスクの相対的な重要性を決定し、適切な手順による管理および物理的制御を実施します。

^{※3} 環境安全衛生のためのリスク評価に含まれるべきエリアは、生産現場、倉庫および保管施設、工場／施設支援機器、研究所および試験エリア、公衆衛生施設(トイレ)、キッチン／カフェテリア、および労働者の住宅／寮です。

⑤ 改善目標

参加企業の社会的・環境的責任を改善するための文書化された業績目標、ターゲット、および実施計画(かかる目標の達成における参加企業の業績に関する定期的評価を含む)。

⑥ トレーニング

参加企業の方針、手順、および改善目標を実施し、適用される法規制の要求事項を満たすための、マネージャーおよび労働者に対する研修プログラム。

⑦ コミュニケーション

参加企業の方針、実践、期待、および業績に関する明確で正確な情報を労働者、サプライヤー、および顧客に伝達するためのプロセス。

⑧ 労働者のフィードバック、参加、苦情

本規範に記載されている実践と条件に関する従業員の理解、またはそれらに対する違反を評価し、フィードバックを得て、継続的改善を促進するための、効果的な苦情のメカニズムを含む継続的なプロセス。

⑨ 監査と評価

法規制の要求事項、本規範の内容、および社会的、環境面の責任に関連する顧客の契約上の要求事項への適合を確保するための定期的な自己評価。

⑩ 是正処置プロセス

社内外の評価、点検、調査、および審査によって特定された不備に対する適時の是正プロセス。

① 文書化と記録

規制の遵守、会社の要求事項への適合、ならびにプライバシーを保護するための適切な機密性を確保するための文書および記録の作成と維持。

② サプライヤーの責任

規範の要求事項をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの規範の遵守を監視するためのプロセス。

参考:本ガイドラインの策定にあたっては下記基準を参照しています。より詳しい情報が必要な場合は、これらの基準等を参照していただく様お願いいたします。

国際労働機関(ILO):労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン

<http://www.ilo.org/global/publications/books/lang--en/index.htm>

国連グローバルコンパクト

<http://ungcjin.org/index.html>

ISO26000

<http://iso26000.jsa.or.jp/contents/>

RBA 電子業界行動規範

<http://www.responsiblebusiness.org/>

JEITA 一般社団法人 電子情報技術産業協会

<http://www.jeita.or.jp/>

ISO14001/OHSAS 18001

<http://www.iso.org/home.html>

文書履歴

2013年5月	初版発行	Rev.001
2015年7月	第2版発行	Rev.002
2016年6月	第3版発行	Rev.003
2017年7月	第4版発行	Rev.004
2017年12月	第5版発行	Rev.005
2018年6月	第6版発行	Rev.006

1. お取引先様からご提供いただいた内容については、外部へ公表することはありません。
2. 本ガイドラインの内容は、法規制、社内規程などの改定により変更する場合がありますので、ローム株式会社のホームページで随時ご確認をお願いします。
3. 本ガイドラインに関して不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

本ガイドラインの内容に関するお問い合わせ

調達部 TEL:075-321-4786 E-mail purchasing@rohms.co.jp

CSR室 TEL:075-321-1227 E-mail csr@rohms.co.jp

