

ASEジャパン行動規範

ASEジャパン

2024年 1月 改訂

コンプライアンス・チェックリスト

あなたの言動は、

- 法律に反しませんか？
- 社会の常識やルールを逸脱していませんか？
- コンプライアンスを宣言するASEジャパンの方針に合っていますか？
- 誠実なあなたの良心に沿うものですか？
- 家族や一般の人々に理解される説明ができますか？

※日々、自問してください。

判断に迷ったら、上司または管理部などの関係部門に相談してください。

※全てが「YES」であることを確認し、行動してください。

目次

コンプライアンス・チェックリスト	p 1
「ASE ジャパン行動規範」の制定にあたって	p 4
コンプライアンス基本方針	p 5
総則	p 6
1. 規範制定の目的	
2. 適用範囲	
規範遵守・倫理	p 6
1. 規範遵守の義務	
2. 独占禁止法等の遵守－カルテル等の禁止	
3. 独占禁止法の遵守－購入先・協力先との取引	
4. 独占禁止法の遵守－宣伝・広告	
5. 他社（他者）の知的財産権・秘密情報等の尊重	
6. 不正な接待・贈与の禁止	
7. 適切な経営情報の開示	
8. インサイダー取引の禁止	
9. プライバシーの保護	
10. 利益相反行為の禁止	
11. 適正な会計処理、正確な記録・報告	
12. 企業秘密の管理	
13. 知的財産権の保護	
14. 会社資産の適正使用	
15. 情報システム等の適正使用	
社会との関係	p 10
1. 地域社会・国際社会への貢献	
2. 反社会的行為への関与禁止	
3. 寄付・政治献金に関する規則の遵守	
4. 製品・サービスの安全性・品質の追求	
5. 人権尊重、差別・ハラスメントの禁止	
従業員申告窓口、運用体制等	p 11

1. 従業員申告窓口
2. 運用体制
3. 紹介先

RBA 行動規範・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p 1 2

1. RBA とは

レスポンシブル・ビジネス・アライアンス (RBA)・・・・・・・・ p 1 4
バージョン 8.0 (2024 年)

「ASE ジャパン行動規範」の制定にあたって

ASE ジャパン行動規範は、2004年6月1日に国際社会、市民社会との調和を図りつつ、収益性の高い革新的な企業として発展していくことを目指すものとして制定しました。当社創業の精神として創設した「社是」と社是に付帯するコミットメント三カ条に掲げられた、お客様への貢献活動の理念やASE 企業理念に基づき、私たち一人ひとりが遵法活動、企業倫理の観点から常に心がけていくべき基本的な事項を具体的にまとめたものです。

私たちはASE グループの一員として、お客様から信頼され、かけがいのないパートナーとして考えて頂くだけでなく、全ての株主の皆様にとっても分かりやすく透明性の高い活動を行うべきであり、協力関係にあるお取引先の企業に対してもフェアなビジネス関係を構築する必要があります。また、当社で働く従業員にとっても、当社が自己実現の場であって欲しいと思います。更には、地域社会にとっても当社の活動が環境に優しく、かつ倫理性に優れたものであって欲しいと考えます。

昨今、株主・投資家、顧客企業、取引先、地域社会等の皆様から当社に対する取り組みへのご期待・ご要望は、グローバルベースでますます多様化・高度化しております。こうした当社へのご期待にお応えするためには、お取引先様・お客様を含めた当社のサプライチェーンの取り組みをこれまで以上の国際的基準との整合を図りながら進めていくことが重要と考え、サプライチェーンを促進する国際的な団体であるRBA※（Responsible Business Alliance、責任あるビジネスアライアンス）に加盟し、当行動規範をRBA 行動規範に準拠した内容に改訂いたしました。

お取引先様・お客様におかれましては、本規範の内容をご理解、ご賛同いただきますようよろしくお願い申し上げます。

2023年 11月

ASE ジャパン株式会社
代表取締役社長 鍾 智孝

コンプライアンス基本方針

当社は、あらゆる企業活動の場面において、以下の基本方針に従って行動します。

1. 良き企業市民としての行動
良き企業市民としての責任を真摯に受けとめ、豊かな社会の実現に貢献します。
2. 関係法令の遵守、倫理への適合
国内外の関係法令を遵守することはもとより、高い倫理観に基づき誠実に行動します。
3. 公正取引の推進
公正かつ自由な競争原理を尊重し、適正な企業行動を行います。
4. 積極的なコミュニケーションの促進
積極的な企業情報の開示と社会とのコミュニケーションを促進し、経営の透明性を高めます。
5. 誇りある企業風土の醸成
個性の発揮と自己実現を可能とする環境を整備し、当社の一員であることに誇りをもてる企業風土を醸成します。

総 則

1. 規範制定の目的

この規範は、当社のコンプライアンス（関係法令・社内規程の遵守および倫理への適合）に係る方針を表明するとともに、RBA（Responsible Business Alliance 責任あるビジネスアライアンス）に準拠し、当社の企業活動に携わる者が日常の業務遂行において遵守すべき事項を定めるものです。

2. 適用範囲

この規範は、当社のすべての経営層、従業員（有期社員や嘱託、アルバイト等も含まれます。以下同じ。）に適用されます。また、派遣契約に基づき当社に勤務する者、採用した事業者のサプライチェーンと下請業者（契約労働契約提供会社を含む）に準用します。

規範遵守・倫理

1. 規範遵守の義務

(1) 規範の遵守等

経営層・従業員は、当社のあらゆる企業活動の場面において、「コンプライアンス基本方針」に則って行動するとともに、この規範（RBA 行動規範を含む）および社内規程を遵守しなければなりません。企業活動において、問題が顕在化した場合、または、潜在的な問題を感知した場合には、率先して、問題の解決（再発防止を含みます。）または未然防止に努めなければなりません。

(2) 指導・監督義務

経営層は担当する部門の全ての従業員が、また管理する立場にある従業員はその管理する従業員が、この規範の各規定を遵守するよう指導、監督しなければなりません。

(3) 必要な規程等の整備

この規範に従った企業行動の確実な実行を確保するため、各部門の部門長は規程・マニュアル類の制定、具体的な遵守事項の周知徹底、助言、指導その他必要な活動を行わなければなりません。

(4) この規範に違反した行為者の処分

この規範に反する行為を行った場合、従業員就業規則に基づく懲戒等を受けることがあります。

2. 独占禁止法等の遵守－カルテル等の禁止

- (1) 競争会社等との間で、価格、シェア、生産・販売数量、市場分割に関する取決め（カルテル）を行うなど、公正かつ自由な競争を制限する行為を行わないことはもとより、競争制限につながるおそれのある会合・団体への参加や情報交換およびそのような行為に該当するとの疑義を招く行為を一切行ってはなりません。
- (2) 他の事業者に対する支配、新規参入の阻止、排除等により公正かつ自由な競争を制限する行為、またはそのような行為に該当するとの疑義を招く行為を一切行ってはなりません。

3. 独占禁止法等の遵守－購入先・協力先との取引

- (1) 資材等の購入先、広告代理店等の協力先に対し、ビジネスパートナーとして常に対等な立場で接し、関係法令および契約に従って公正な取引を行わなければなりません。
- (2) 資材等の購入先、広告代理店等の協力先との取引においては、排除行為、不当な事業活動の拘束など不正、不当な行為を行ってはなりません。
- (3) 購入先・協力先に対し、下請代金の支払遅延、買ったたき、不当返品、不当な代金減額を行うなど発注者としての優越的地位を利用して不当に不利益を及ぼしてはなりません。

4. 独占禁止法等の遵守－宣伝・広告

- (1) 宣伝・広告その他の営業活動において、製品・サービスの品質、性能、仕様、原産地、製造方法、取引条件等について事実と反する表示・表現または顧客に誤解を生じさせるおそれのある表示・表現を行ってはなりません。
- (2) 他社（他者）を誹謗中傷するような表示・表現を行ってはなりません。

5. 他社（他者）の知的財産権・秘密情報等の尊重

- (1) 他社（他者）が保有する特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、半導体集積回路の回路配置利用権その他の知的財産権を尊重するものとし、これらを侵害し、または不正に使用してはなりません。また、他社（他者）の知的財産権は、ライセンス契約等の条件に従って適正に使用しなければなりません。
- (2) 不正な手段で他社（他者）の秘密情報にアクセスし、またはこれを入手してはなりません。また、適正に入手した他社（他者）の秘密情報は、秘密保持契約等に従って厳重に管理し、許諾された目的以外に使用してはなりません。
- (3) 個人情報収集、利用、または管理する場合には、関係法令および社内規程に基づき適正に行わなければなりません。

(4)他社（他者）の管理するコンピュータネットワークに不正にアクセスしてはなりません。

6. 不正な接待・贈答の禁止

(1) 取引先等との接待、贈答品の授受にあたっては、関係法令および社内規程を遵守し、健全な商慣習や社会的常識を逸脱する行為を行ってはなりません。

(2) 公務員等に対し、当社の企業活動に便宜を受けることを目的として、金銭の提供その他利益供与、便宜供与とみられる行為を行ってはなりません。

(3) 外国の政府・地方公共団体・国際機関の役職員などの外国公務員等に対し、贈賄行為および営業上の不正な利益を得るための利益供与、便宜供与とみられる行為を行ってはなりません。

7. 適切な経営情報の開示

(1) 株主・投資家に対し、当社の経営内容、事業活動状況等に関する企業情報を関係法令に従いタイムリーかつ公平に開示するものとします。

(2) 常に、発信する企業情報の正確性を確保するとともに、秘密保持の必要性を考慮して適切な時期、方法により情報発信を行うものとします。

8. インサイダー取引の禁止

職務や取引に関連して知り得た当社、関係会社および取引先の未公表の内部情報を利用して、株式の売買等の有価証券に関する取引を行ってはなりません。

9. プライバシーの保護

(1)当社が保有する経営層・従業員の個人情報、関係法令に基づき厳重に管理しなければなりません。

(2)当社が保有する経営層・従業員の個人情報は、本人の承諾がない限り、正当な理由なく社外に開示してはなりません。また、社外への開示を要する場合であっても、その目的、必要性、開示範囲等を十分に考慮し、適切に行わなければなりません。

(3)ハラスメントの相談者及び行為者についてもプライバシー保護は適切に行わなければなりません。

10. 利益相反行為の禁止

当社の利益に反する行為、またはそのおそれのある行為を行ってはなりません。

1 1. 適正な会計処理、正確な記録・報告

- (1) 公正妥当な会計処理基準に基づき、関係法令および社内規程を遵守した会計処理を行うことにより、経理や財務に関する情報の正確性を維持しなければなりません。
- (2) 経理や財務に関する情報の記録・報告は正確かつ適正に行い、虚偽情報の記録・報告や情報の改ざんを行ってはなりません。

1 2. 企業秘密の管理

- (1) 当社が保有する秘密情報を厳重に管理し、在職中のみならず退職後も、社内規程に基づく所定の手続によることなく開示・漏洩してはなりません。
- (2) 在職中のみならず退職後も、当社の保有する秘密情報を不正または不当に利用してはなりません。

1 3. 知的財産権の保護

当社が保有する特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、半導体集積回路の回路配置利用権、ノウハウその他の知的財産権の維持、保全、確保に努めるとともに、これらの権利の他社（他者）への許諾等は、社内規程に基づく所定の手続に従って行わなければなりません。

1 4. 会社資産の適正使用

設備、備品、資金、情報その他の当社の資産を私的用途に流用するなど業務目的以外に使用してはなりません。また、これらの資産の紛失、盗難、不正利用を防ぐため、適正に管理しなければなりません。

1 5. 情報システム等の適正使用

- (1) 当社の情報システムおよびコンピュータネットワーク（以下「情報システム等」といいます。）を使用する場合には、関係法令および社内規程を遵守し、適正に使用、管理しなければなりません。不正、不当な目的または方法で情報システム等を使用してはなりません。
- (2) 情報システム等は業務目的にのみ使用し、私的な目的に使用してはなりません。
- (3) コンピュータウイルスの侵入、不正なアクセス行為等を防止するため、必要なセキュリティ上の措置（ID、パスワード等の管理を含みます。）を講じなければなりません。

1. 地域社会・国際社会への貢献

当社の企業活動を行うにあたっては、それぞれの国、地域社会の歴史、文化、社会規範、慣習等を尊重し、信頼関係を築くよう努めなければなりません。また、良き企業市民としての自覚をもって、地域社会、国際社会の発展に貢献するよう努めなければなりません。

2. 反社会的行為への関与禁止

- (1) 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対しては毅然とした行動をとるものとし、一切の関係を遮断しなければなりません。
- (2) 経済的利益を提供するなど、反社会的勢力・団体の活動を助長するような行為を行ってはなりません。

3. 寄付・政治献金に関する規制の遵守

- (1) 寄付を行うにあたっては、その必要性、妥当性を十分に考慮し、関係法令および社内規程を遵守しなければなりません。
- (2) 政治献金・選挙、政治活動に関しては、関係法令および社内規程を遵守し、不正な資金の提供等を行ってはなりません。
- (3) 相手方からの反対給付を前提とした寄付・政治献金を行ってはなりません。また、寄付・政治献金を行うにあたっては、議員、地方公共団体の首長等の公職にある者との癒着の疑いをもたれることのないよう十分に注意しなければなりません。

4. 製品・サービスの安全性・品質の追求

- (1) 顧客に提供する製品・サービスについては、安全性および品質に十分に配慮し、関係法令による要求事項、安全基準および品質基準を満たすものとしなければなりません。また、製品安全、品質管理に係る社内規程を遵守しなければなりません。
- (2) 顧客が当社の製品を安全に使用し、または取り扱うために必要となる製品仕様、使用条件、使用環境その他の情報を十分に提供するよう努めなければなりません。また情報の記録・報告は正確かつ適正に行い、虚偽情報の記録・報告や情報の改ざんを行ってはなりません。
- (3) 万が一、製品やサービスの安全性・品質に関し問題が生じた場合には、迅速に原因を究明し、適切な再発防止策、改善策等の措置をとらなければなりません。

5. 人権尊重、差別・ハラスメントの禁止

- (1)人種、信条、性別、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教、障害の有無、LGBTQなどによる差別、差別的言動、児童労働、強制労働を行ってはなりません。
- (2)ハラスメントその他の嫌がらせ行為を行ってはなりません。
- (3)管理する立場にある従業員は、所属する部門において差別、ハラスメント等の嫌がらせ行為の事実が判明した場合、これを解消するために適切な措置を講じなければなりません。
- (4)ハラスメントに関する相談者及び情報提供した第三者に対する不利益な取扱いをしてはいけません。

従業員申告窓口、運用体制等

1. 従業員申告窓口

この規範に違反する行為または違反するおそれのある行為が行われていることを知った従業員は、上司を経由しまたは直接に、管理部に申告することができます。この場合において、申告者は申告した事実によって何らの不利益も受けることはありません。また、申告者に関する情報、申告内容については厳重に管理されるものとします。管理部への申告に関するルールは別途定め、社内に表示するものとします。

2. 運用体制

- (1) この規範の制定および改正は、代表取締役が決定するものとします。
- (2) この規範の主管部門は管理部とし、管理部はこの規範に規定する事項の実施につき関係各部門に対する助言、提言を行うものとします。
- (3) 部門長は、担当する部門の企業行動がこの規範に適合したものとなるよう必要な措置を講じるものとします。

3. 照会先

この規範に関する疑義解釈等の問い合わせ窓口は、管理部とします。

1. RBA とは

(1)RBA 行動規範(旧 EICC 行動規範)は、製造業のサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、そして労働者が敬意と尊厳を持って扱われること、さらに製造プロセスや調達が与える環境負荷に対して、企業が責任を持っていることを確実にするための基準を規定したものです。

(2)当社では RBA (Responsible Business Alliance、責任あるビジネスアライアンス)が策定・公表している RBA 行動規範 (RBA Code of Conduct : Version 7.0) を参照、精査の上「A S E ジャパン行動規範」に適用、当社の取引における行動規範として制定致します。

(3)RBA 行動規範は 5 つのセクションで構成されています。

A.労働

1. 強制労働の禁止
2. 若年労働者
3. 労働時間
4. 賃金および福利厚生
5. 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇
6. 結社の自由および団体交渉

B.安全衛生

1. 労働安全衛生
2. 緊急時への備え
3. 労働災害および疾病
4. 産業衛生
5. 身体に負荷のかかる作業
6. 機械の安全対策
7. 衛生設備、食事、および住居
8. 安全衛生に関する連絡

C.環境

1. 環境許可と報告
2. 汚染防止と資源程
3. 有害物質
4. 固形廃棄物
5. 大気への排出
6. 資材の制限
7. 水の管理

8. エネルギー消費および温室効果ガスの排出

D.倫理

1. ビジネスインテグリティ
2. 不適切な利益の排除
3. 情報の開示
4. 知的財産
5. 公正なビジネス、広告、および競争
6. 身元の保護と報復の禁止「
7. 責任ある鉱物調達
8. プライバシー

E.マネジメントシステム

1. 企業のコミットメント
2. 経営者の説明責任と責任
3. 法的要件および顧客の要件
4. リスク評価とリスク管理
5. 改善目標
6. トレーニング
7. コミュニケーション
8. 労働者／ステークホルダーの関与と救済アクセス
9. 監査および評価
10. 是正措置プロセス
11. 文書化と記録
12. サプライヤーの責任

(4)この規範では、次のことが求められています。詳細は、RBA 行動規範で確認します。

(次ページ参照)

※バージョンアップ、変更時はその都度新しいものに差し替える

レスポンシブル・ビジネス・アライアンス (RBA)

バージョン 8.0 (2024 年)

レスポンシブル・ビジネス・アライアンス (RBA) の行動規範では、サプライチェーンにおいて労働環境が安全であること、また責任を持って倫理的にかつ人権と環境を尊重してビジネスが行われることを確実なものにするための基準が定められています。

本規範は、あらゆる事業者が自主的に採用することができます。その結果として、採用した事業者の直接および間接のサプライチェーンと下請企業（人材派遣会社も含む）に適用される場合もあります。

本規範を採用して参加者（「参加企業」）となるために、事業者は、本規範への支持を宣言した上で、本規範に定める効果的なマネジメントシステムの構築を通じて、本規範とその基準に沿ったデューデリジェンスを実施するものとします。

参加企業は、本規範をサプライチェーン全体の取組とみなさなければなりません。参加企業は、少なくとも一次サプライヤーに対して、本規範の認識と実施を要請しなければなりません。

本規範の採用にあたり、事業者は、すべての事業活動で、適用される法律、規則、および規制を完全に遵守して業務を行わなければなりません^{※1}。本文書の「参考資料」に記載する国際的に認知された基準、およびグローバルサプライチェーンにおける最善・最適とされる方法に沿って、社会・環境面の責任と企業倫理を推進するために、本規範が法令遵守を上回る場合があります。いかなる場合も、本規範を遵守することが、適用法令を侵害することにはなりません。ただし、RBA 規範と適用法令との間に異なる基準がある場合、RBA は最も厳しい要件を満たすことを適合と定義します。

本規範の規定は、以下を含む国際的に認知された基準に基づいており、これを尊重するものです。

- ・ OECD 多国籍企業行動指針
- ・ 国連のビジネスと人権に関する指導原則
- ・ 労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言
- ・ ILO 基本条約 ・ 国連世界人権宣言

本規範は、以下の 5 つのセクションで構成されています。

- ・ セクション A、B、C：それぞれ、労働、安全衛生、および環境に関する基準
 - ・ セクション D：ビジネス倫理に関する基準
 - ・ セクション E：本規範を遵守するための適切なマネジメントシステムの要素
- RBA は、行動規範の継続的発展および実施のためにステークホルダー（利害関係者）から定期的に意見を得るように取り組んでいます。

※1 本規範は、労働者を含む、第三者の新しい、追加の権利を生み出すことを意図したものではありません。

A. 労働

当社は、労働者の人権を尊重し、尊厳をもって彼らに接することを約束します。これは、直接的・間接的なサプライヤー、ならびに臨時社員、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。

労働基準は以下のとおりです。

1) 強制労働の禁止

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を含むがこれに限定されない、あらゆる形態の強制的な労働は認められていません。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（該当する場合、労働者の寮や住居）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設内における労働者の移動の自由に不合理な制約を課したりしてはなりません。雇用プロセスの一環として、すべての労働者には、母国語または労働者が理解できる言語で、雇用条件を記載した書面による雇用契約書を提供しなければなりません。外国人移民労働者は、労働者が出身国を出発する前に雇用契約書を受け取らなければならないが、受入国に到着後、労働基準法を満たし、同等またはより良い条件を提供するために変更される場合を除き、雇用契約書の差し替えまたは変更は認められないものとします。すべての労働は自発的なものでなくてはなりません。また、労働者は、合理的な通告がなされれば、違約金なしにいつでも自由に離職し、または雇用を終了することができるものとし、その旨は雇用契約に明記されなければなりません。当社は、退職するすべての労働者に関する書類を保持しなければなりません。雇用者、人材紹介会社、およびその委託先は、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、身分証明書または出入国管理書類を保持したり、または破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。上記にかかわらず、雇用者が文書を保持できるのは、法令を遵守するために必要な場合に限られます。そのような場合、労働者は、これらの文書へのアクセスを拒否されることはないものとします。労働者は、雇用者の人材紹介会社またはその委託先に就職紹介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。ここでいう「児童」とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、もしくは国の最低雇用年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。18歳未満の労働者（若年労働者）を、夜勤や時間外勤務を含む、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。当社は、適用法令に従い、学生労働者に関する記録の適切な保持、提携する教育機関への厳格なデューデリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保しなければなりません。当社は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備しなければなりません。合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法令が遵守されている限り、支持されます。当社は、すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供しなければなりません。適用法令がない場合、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りません。児童労働が判明した場合、支援／救済措置を講じるものとします。

3) 労働時間

労働時間は、労働基準法で定められている上限を超えてはなりません。また、1週間の労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて週60時間を超えてはなりません。すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。労働者には7日間に1日以上の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、時間外労働、および法令で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令を遵守していなければなりません。すべての労働者は、同一労働・同一資格に対して同一賃金を受け取るものとします。労働者は時間外労働に関して、通常の時給より高い賃率で支払いを受けなければなりません。懲戒・懲罰処分としての賃金からの控除は認められません。各給与計算期間について、実施した労働に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された適時かつ理解しやすい賃金明細書を労働者に提供しなければなりません。臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて法令の制限内とします。

5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇

当社は、ハラスメントおよび違法な差別のない職場づくりにコミットしなければなりません。労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、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、いじめ、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待などの不快な、または非人道的な扱いは一切行

ってはならず、また、そのような扱いを受ける恐れがあってはなりません。会社は、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用および雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、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りません。これらの要件に対応した懲戒方針および手順を明確に定め、労働者に伝えなければなりません。労働者には、宗教的慣習や障害に対する合理的な便宜が図られなければなりません。さらに、労働者または採用の可能性のある労働者に、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りません。これは、ILO 差別待遇（雇用及び職業）条約（第 111 号）を考慮して草案したものです。

6) 結社の自由および団体交渉

労使間のオープンなコミュニケーションと直接的な関わりは、職場環境と待遇の問題を解決する最も効果的な方法です。労働者および／またはその代表者は、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、経営層と率直に意思疎通を図り、共有できるものとします。これらの原則に沿って、当社は、労働者が自ら選択した労働組合を結成してこれに参加し、団体交渉を行い、また平和的な集会に参加するというすべての労働者の権利を尊重し、またかかる活動を差し控える権利も尊重しなければなりません。結社の自由および団体交渉の権利が適用法令により制限されている場合、労働者は、これらに代わる適法な労働者代表を選出し、これに参加することを認められるものとします。

B. 安全衛生

当社は、業務上の怪我や病気の発生率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ます。当社は、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も認識しています。

安全衛生基準は以下のとおりです。

1) 労働安全衛生

労働者が安全衛生上の危険（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、落下物の危険など）に晒される可能性を特定および評価し、ヒエラルキーコントロールを使用して軽減し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、適切で正しく維持管理された個人保護具および教材を提供しなければなりません。ジェンダーに対応した対策を講じなければなりません。たとえば、妊婦および授乳婦を本人や子供に危険を及ぼす可能性がある労働環境に就かせないこと、授乳婦に合理的な配慮を行うことなどです。

2) 緊急時への備え

潜在的な緊急事態および事象を特定、評価し、その影響を、緊急事態発生への報告、従業員への周知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急対策および対応手順を実施することにより、最小限に抑えなければなりません。

防災訓練は、少なくとも年に1度、または法令で義務付けられるとおり、いずれかより厳しい頻度で実施しなければなりません。緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、分かり易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なければなりません。それらの対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小限に抑えることに重点を置くものとします。

3) 労働災害および疾病

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、手順および仕組みを整備しなければなりません。これには、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と記録、必要な治療の提供、事例の調査、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が含まれます。当社は、労働者が報復を恐れることなく、差し迫った危険か

ら離れ、状況が緩和されるまで復帰しないことを許可し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、物理的因子への曝露を、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理しなければなりません。危険を適切に管理することができない場合、労働者には、適切で正しく維持管理された個人保護具を無料で提供するものとし、労働者はこれを使用しなければなりません。当社は、労働者に安全で衛生的な作業環境を提供し、労働者の健康と作業環境の継続的かつ体系的なモニタリングを通じて、これを維持しなければなりません。当社は、職業曝露によって労働者の健康が害されているかどうかを定期的に評価するために、労働衛生モニタリングを実施しなければなりません。労働衛生保護プログラムは、継続的であり、職場における危険な状況に晒されるリスクに関する教材を含むものとしします。

5) 身体に負荷のかかる作業

手作業による材料の取り扱い、重量物の持ち上げまたは反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、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曝露を、特定、評価、管理し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、および衛生的な食材の調理、保存、食事のための施設を提供されるものとしします。当社または人材紹介会社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、適切な空調換気、個人の所有物および貴重品を保管するための個別セキュリティ付き収納設備、および合理的に出入りできる適度な広さの個人スペースを備えていなければなりません。

8) 安全衛生に関する連絡

当社は、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が晒されることになるあらゆる特定済みの職場の危険（機械、電気、化学物質、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に関する

る情報とトレーニングを労働者に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りません。健康に関する情報およびトレーニングには、該当する場合、性別や年齢など、関連する特性に特有のリスクに関する内容が含まれるものとします。トレーニングは、すべての労働者に対し、実務の開始前に、それ以降は定期的に提供しなければなりません。労働者は、報復を受けることなく安全衛生に関する懸念を提起することが奨励されます。

C. 環境

すべての事業部門において、当社は、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します。当社は、公衆の安全衛生を守りながら、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弊害を最小限に抑えなければなりません。

環境基準は以下のとおりです。

1) 環境許可と報告

必要とされるすべての環境許可証（例：排出のモニタリング）、認可書、および登録書を取得・維持し、最新の状態で保持し、その運用および報告に関する要件を遵守しなければなりません。

2) 汚染防止と資源削減

汚染物質の排出・放出ならびに廃棄物の発生は、発生源において、または汚染防止装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、その他手段などの実践により、最小限に抑えるか除去する必要があります。水、化石燃料、鉱物、原生林産物などの天然資源に関しては、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、物質の代替、再利用、保全、リサイクル、その他手段などを実践することで、その使用を抑えるものとします。

3) 有害物質

人体や環境に対して有害な化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、ラベリングを行い、安全な取り扱い、輸送、保管、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。有害廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。

4) 固形廃棄物

当社は、固形廃棄物（有害物以外）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ための体系的なアプローチを実施しなければなりません。廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。

5) 大気への排出

稼働により発生する揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副産物は、大気に排出する前に、必要な特性評価、定期的な監視、制御、および処理を受けなければなりません。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、効果的に管理されるものとし、ます。当社は、大気排出管理システムのパフォーマンスを定期的に監視しなければなりません。

6) 資材の制限

当社は、製品および製造（リサイクルおよび廃棄物のラベリングを含む）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

当社は、水源、水の使用・排出を文書化し、特性評価し、監視するほか、節水の機会を模索し、汚染経路を制御する水の管理を実施しなければなりません。あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性評価、監視、制御、処理を実施しなければなりません。当社は、廃水処理システムと抑制システムのパフォーマンスを定期的に監視し、最適なパフォーマンスと規制の遵守を確保しなければなりません。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

当社は、全社規模の温室効果ガス削減目標を設定し、報告しなければなりません。エネルギー消費ならびにすべてのスコープ 1、2 およびスコープ 3 の重要なカテゴリである温室効果ガス排出量を追跡し、文書化して、公表しなければなりません。当社は、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限に抑える方法を追求しなければなりません。

D. 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、当社およびその委託先は、以下を含む最高水準の倫理を維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において、最高水準のインテグリティを維持しなければなりません。当社は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切容認しない方針を保持しなければなりません。

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、または受領してはなりません。これら禁止事項には、取引を獲得または維持する、取引を発注する、あるいは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、記録管理、および実施手順を整備するものとします。

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、当社の会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。当社の労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、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、もしく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

知的財産権を尊重しなければなりません。技術やノウハウの移転は知的財産権を守る形で実施し、また顧客およびサプライヤーの情報を保護し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、および競争の基準を維持しなければなりません

6) 身元の保護と報復の禁止

法律で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^{※2}の機密性、匿名性、保護を確保するプログラムを維持しなければなりません。当社は、自社の従業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。(※2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

当社は、製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タングステン、金、コバルトの原産地と調達経路について、経済協力開発機構（OECD）の「紛争地域およ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ガイダンス」または同等に認知されたデューディリジェンスの枠組みに合致した方法で調達されていることを合理的に保証するための方針を策定し、デューディリジェンスを実施しなければなりません。

8) プライバシー

当社は、サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者すべての個人情報に関してそれらを保護するための合理的な措置を確保しなければなりません。当社は、個人情報を収集、保管、処理、移転、共有する場合、個人情報保護および情報セキュリティに関する法律および規制要件を遵守しなければなりません。

E. マネジメントシステム

当社は、本規範の内容に関連する範囲でマネジメントシステムを導入、または構築しなければなりません。マネジメントシステムは、以下を確保するために設計されるものとします：(a) 当社の業務および製品に関連する適用法令、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。また、継続的改善を促進するものであることも必要です。

マネジメントシステムには、以下の要素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

当社は、経営層によって承認された、デューディリジェンスと継続的な改善に対する当社のコミットメントを確約する人権、安全衛生、環境と倫理に関する方針声明を策定しなければなりません。方針声明は公開し、労働者が理解できる言語で、利用可能な手段で伝達しなければなりません

2) 経営者の説明責任と責任

当社は、マネジメントシステムと関連プログラムの確実な実施に責任を持つ上級管理職および会社の責任者を明確に特定しなければなりません。上級管理職は、定期的にマネジメントシステムの状況をレビューします。

3) 法的小および顧客の要件

当社は、本規範の要件を含めて、適用される法令要件および顧客要求事項を特定、監視、認識するプロセスを導入または確立しなければなりません。

4) リスク評価とリスク管理

当社は、当社の業務に関連する法令遵守、環境安全衛生※3、および労働慣行および倫理リスク（人権と環境に深刻な影響を与えるリスクを含む）を特定するプロセスを導入または確立しなければなりません。当社は、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判断し、適切な手順による管理および物理的制御を実施しなければなりません。（※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

当社は、当社の社会・環境・安全衛生面のパフォーマンスを改善するための明文化されたパフォーマンス目的、目標、および実施計画（当社が目標を達成するため、パフォーマンスを定期的に評価することを含む）を策定しなければなりません。

6) トレーニング

当社は、当社の方針、手順、および改善目標を実施し、適用される法令要件を満たすために、管理者および労働者を教育するプログラムを確立しなければなりません。

7) コミュニケーション

当社は、当社の方針、取組、期待事項、パフォーマンス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を確立しなければなりません。

8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

当社は、関連する場合または必要な場合、労働者、その代表者、およびその他のステークホルダーとの継続的な双方向コミュニケーションのためのプロセスを確立しなければなりません。このプロセスは、本規範で定める業務慣行と条件についてフィードバックを得て、継続的改善を促進することを目的としたものでなければなりません。労働者は、報復や仕返しを恐れることなく、苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境を与えられる必要があります。

9) 監査および評価

当社は、法令要件、本規範の内容、および社会的・環境的責任に関連する顧客の契約上の要件への適合を確保するため、定期的な自己評価を実施しなければなりません。

10) 是正措置プロセス

当社は、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適合をタイムリーに是正するためのプロセスを確立しなければなりません。

11) 文書化と記録

当社は、規制の遵守、内部要件への適合、ならびにプライバシー保護のための適切な機密性を確保するための文書および記録を作成し、保持しなければなりません。

12) サプライヤーの責任

当社は、本規範の要件をサプライヤーに伝達し、サプライヤーによる本規範の遵守を監視するためのプロセスを確立しなければなりません。

参考資料

本規範の策定にあたっては以下の資料を参照しており、かかる資料から役立つ追加情報を得られる可能性があります。以下の資料は、各参加企業が支持している場合と、していない場合があります。

基準および条約：

- ・ ILO 基本条約 o 1948 年結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第 87 号）
- o 1949 年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（第 98 号）
- o 1930 年強制労働に関する条約（第 29 号）
- o 1957 年強制労働の廃止に関する条約（第 105 号）
- o 1973 年就業が認められるための最低年齢に関する条約（第 138 号）
- o 1999 年最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（第 182 号）
- o 1999 年同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第 100 号）
- o 1958 年雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第 111 号）
- o 1981 年職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第 155 号）、ならびに 2006 年職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（第 187 号）

OECD 紛争地域およ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

- ・ OECD 多国籍企業行動指針
- ・ 国連のビジネスと人権に関する指導原則
- ・ 世界人権宣言
- ・ 国連腐敗防止条約
- ・ 国連児童の権利に関する条約
- ・ 国連女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約
- ・ 国連グローバルコンパクト

その他の役立つ参考資料：

- ・ ドッド・フランク法（ウォール街改革・消費者保護法）
- ・ EU 環境管理・環境監査スキーム
- ・ エシカル・トレーディング・イニシアチブ
- ・ ILO 安全衛生における行動規範
- ・ ISO 14001 および関連規格 - 環境マネジメント
- ・ ISO 45001:2018 - 労働安全衛生マネジメントシステム
- ・ 全米防火協会
- ・ ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル (SAI) o SA 8000
- ・ 米国連邦調達規則

文書の変更履歴

バージョン 1.0 – 2004 年 10 月リリース。

バージョン 1.1 – 2005 年 5 月リリース。RBA 形式に変換、ページレイアウトのわずかな修正、内容の変更なし。

バージョン 2.0 – 複数の規定の修正により 2005 年 10 月リリース。バージョン

3.0 – 複数の規定の修正により 2009 年 6 月リリース。

バージョン 4.0 – 複数の規定の修正により 2012 年 4 月リリース。バージョン

5.0 – 複数の規定の修正により 2014 年 11 月リリース。

バージョン 5.1 – A1 の修正により 2015 年 3 月リリース。2016 年 1 月 1 日に実施。バージョン 6.0 – 複数の規定の修正により 2018 年 1 月リリース。

バージョン 7.0 – 複数の規定の修正により 2021 年 1 月リリース。

バージョン 8.0 – 複数の規定の修正により 2024 年 1 月リリース。

RBA 行動規範は、2004 年 6 月から 2004 年 10 月の間に電子製品の製造に関与した多数の会社が第一稿を策定しました。より多くの会社が、本規範を採用することが奨励されています。次のリンクから追加情報を得ることができます：

<https://www.responsiblebusiness.org>

改訂履歴

- ・ 2004 年 6 月 1 日 新規発行
- ・ 2011 年 3 月 1 日 社長名変更
- ・ 2014 年 6 月 1 日 セクシャルハラスメントに関する取り扱いを追加
- ・ 2020 年 1 月 1 日 セクシャルハラスメントの表記をハラスメントに変更
- ・ 2020 年 1 月 1 日 児童労働防止に関する方針の明文化
- ・ 2020 年 1 月 1 日 強制労働禁止に関する方針の明文化
- ・ 2023 年 11 月 RBA 行動規範との 2 部構成にて改訂発行
- ・ 2024 年 1 月 RBA 行動規範バージョン 8.0 を反映し発行