

アルプスアルパイン責任ある企業行動ガイドライン ALPS ALPINE Responsible Corporate Action Guidelines

～サプライチェーンにおける責任ある企業行動推進のために～
～For the responsibility corporate activity promotion
in the supply chain～



改訂：2024年6月
アルプスアルパイン株式会社
資材本部

Revision : June.2024
ALPS ALPINE Co., LTD.
Procurement Headquarter

はじめに

アルプスアルパイン㈱（以下、アルプスアルパインという）は、自社のみならず、サプライチェーンも含めて企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）を果たしていくために、アルプスアルパインの調達活動における基本姿勢をサプライヤー様各社にご理解いただくように努めております。

その一環として、CSR に関する動向や国際社会の要請などを含めた「アルプスアルパイン責任ある企業行動ガイドライン」を発行いたしました。本ガイドラインは各企業が共通のおよび、個別に求められている CSR 項目と総括した項目を解説しております。

また別紙の「アルプスアルパイン責任ある企業行動ガイドライン チェックシート」では、項目ごとに設問を設け、サプライヤー様が自己診断を行えるようになっておりますので、自己診断の実施と、結果の弊社へのご提供をよろしくお願いいたします。

サプライヤー-各社様におかれましては、本ガイドラインの主旨と内容をご理解いただき、アルプスアルパインの CSR 調達活動にご協力賜りますようお願い申し上げます。

Introduction

ALPSALPINE Co.,LTD. (hereinafter it is called ALPSALPINE) strives to understand “ALPSALPINE basic attitude of procurement activities” for any suppliers, and ALPSALPINE ensure “Corporate Social Responsibility (CSR)” with supply chain.

As the part, ALPSALPINE published “ALPS ALPINE Responsible Corporate Action Guidelines” including requests of industry trends and the global community about CSR.

This guidelines explains on the CSR contents where each company is required in generally and individually.

In addition, attached “CSR Promotion guidelines check sheet” is constructed in the questions from the CSR requirements, and available to diagnose yourself.

Please diagnose your CSR status and make possible to submit to ALPSALPINE.

Please understand this guidelines purpose and contents, and cooperate to achievement of "ALPSALPINE CSR Activities".

「アルプスアルパイン資材調達方針」

[ALPSALPINE material procurement policy]

「公正」

アルプスアルパインは、サプライヤー様とのお取引にあたり品質・製品安全性・納期・コストなどを公正に比較・評価し、グローバルな視点での最適のサプライヤー様を決定します。

[Open and Fair]

Before start of business with supplier, ALPSALPINE select supplier based on comparison of "Quality", "Delivery", "Product Safety" and "Price" fairly, and ALPINE decide best supplier in the global viewpoints .

「法令遵守」

アルプスアルパインは、サプライヤー様とのお取引にあたり、適用される国家の法令・規則を遵守します。また、業務上知り得た機密情報は適切に管理・保護します。

[Regal Compliance]

ALPSALPINE makes fair transaction with satisfying "national laws", "ordinance" under business with suppliers. We properly manage and protect confidential information that we have learned in the course of business.

「人権・労働・安全衛生」

アルプスアルパインは、人権・安全衛生や労働条件に関する国際的な基準、各国・地域の法令や規定に配慮した調達活動を行います。

[human rights, Occupational Safety, health and safety]

We carry out procurement activities in consideration of international standards regarding human rights, health and safety, working conditions, and the laws and regulations of each country and region.

「グリーン調達」

アルプスアルパインは地球環境保全への配慮や、有害・規制物質等の管理を行うために「グリーン調達基準書」に基づき、取り組みをサプライヤー様と共に推進します。

[Green Procurement]

ALPSALPINE manage "Global environmental protection" and "hazardous/controlled substances which has influence on society and human" with supplier's cooperation based on "Green Procurement Standard"

「共存・共栄」

アルプスアルパインはサプライヤー様とのお取引にあたり、相互の信頼関係に基づくパートナーシップのもと、Win-Win の関係を構築するように努めます。

[Partnership]

In the business with suppliers, ALPSALPINE strive to establish relationship of "Win-Win" based on mutual partnerships.

第1部 行動規範**1 法令遵守・国際規範の尊重****2 人権・労働**

- (2-1) 強制的な労働の禁止
- (2-2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮
- (2-3) 労働時間への配慮
- (2-4) 適切な賃金と手当
- (2-5) 非人道的な扱いの禁止
- (2-6) 差別の禁止
- (2-7) 結社の自由、団体交渉権

3 安全衛生

- (3-1) 労働安全
- (3-2) 緊急時への備え
- (3-3) 労働災害・労働疾病
- (3-4) 産業衛生
- (3-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮
- (3-6) 機械装置の安全対策
- (3-7) 施設の安全衛生
- (3-8) 安全衛生のコミュニケーション
- (3-9) 労働者の健康管理

4 環境

- (4-1) 環境許可と報告
- (4-2) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減
- (4-3) 大気への排出
- (4-4) 水の管理
- (4-5) 資源の有効活用と廃棄物管理
- (4-6) 化学物質管理
- (4-7) 製品含有化学物質の管理
- (4-8) 生物多様性の保全

5 公正取引・倫理

- (5-1) 腐敗防止
- (5-2) 不適切な利益供与および受領の禁止
- (5-3) 適切な情報開示
- (5-4) 知的財産の尊重
- (5-5) 公正なビジネスの遂行
- (5-6) 通報者の保護
- (5-7) 責任ある鉱物調達
- (5-8) 優越的地位の濫用の禁止
- (5-9) 利益相反行為の禁止
- (5-10) 先住民族を含む地域住民の土地、森林、水に対する権利の尊重
- (5-11) 人権侵害を意図する保安隊・警備隊の使用の禁止

6 品質・安全性

- (6-1) 製品の安全性の確保
- (6-2) 品質管理
- (6-3) 正確な製品・サービス情報の提供

Part 1 Code of Conduct**1 Regal compliance, Respect for International Norms****2 Human Rights and Labor**

- (2-1) Prohibition of forced labor
- (2-2) Prohibition of child labor / Consideration for young employees
- (2-3) Consideration for working hours
- (2-4) Appropriate wages and allowances
- (2-5) Prohibition of inhumane treatments
- (2-6) Prohibition of discrimination
- (2-7) Freedom of association, right to collective bargaining

3 Health and Safety

- (3-1) Occupational Safety
- (3-2) Emergency Preparedness
- (3-3) Occupational Injury and Illness
- (3-4) Industrial Hygiene
- (3-5) Consideration for Physically Demanding work
- (3-6) Machine Safeguarding
- (3-7) Facility Health and Safety
- (3-8) Health and Safety Communication
- (3-9) Health Care Management of Workers

4 Environmental

- (4-1) Environmental Permits and Reporting
- (4-2) Energy consumption and Reduction of greenhouse gas emission
- (4-3) Air emissions
- (4-4) Water Management
- (4-5) Effective use of resources and waste management
- (4-6) Chemical Substance Management
- (4-7) Control Hazardous chemical in Products
- (4-8) Conservation of biodiversity

5 Fair Trade and Ethics

- (5-1) Corruption Prevention
- (5-2) Prohibit abuse of a superior position
- (5-3) Prohibit the offering and receiving of inappropriate profits and advantages
- (5-4) Provide accurate information
- (5-5) Respect Intellectual Property
- (5-6) Fair Business Execution
- (5-7) Whistleblower Protection
- (5-8) Responsible Sourcing of Minerals
- (5-9) Prohibition of conflicts of interest
- (5-10) Indigenous and Community Rights to Land, Forests and Water
- (5-11). No Use of Security Forces Intending to Violate Human Rights

6 Quality and Safety

- (6-1) Ensure Product Safety
- (6-2) Quality Management

7 情報セキュリティ

- (7-1) サイバー攻撃に対する防御
- (7-2) 個人情報の保護
- (7-3) 機密情報の漏洩防止

8 事業継続計画

- (8-1) 事業継続計画の策定と準備

9 社会貢献

- (9-1) 社会・地域への貢献

10 自社・サプライチェーンへの展開

- (10-1) 自社内における CSR 活動の仕組み・展開
- (10-2) 自社からサプライチェーン（仕入れ先）に対する CSR 活動の仕組み・展開

第2部 管理体制の構築

A. マネジメントシステムの構築

B. サプライヤーの管理

C. 適切な輸出入管理

D. 苦情処理メカニズムの整備

E. 取り組み状況の開示

(6-3) *Providing accurate product and service information*

7 Information Security

- (7-1) *Cyber Security*
- (7-2) *Protection of Personal information*
- (7-3) *Prevention of leakage of confidential information*

8 Business Continuity Plan

- (8-1) *Formulation and preparation of business continuity plan*

9 Contribute to society

- (9-1) *Contribute to society and community*

10 Deployment to internal and supply chain

- (10-1) *System and deployment of CSR activities internally*
- (10-2) *System and deployment of CSR activity to supply chain*

Part 2 Construction of the Management System

A. Construction of management system

B. Supplier Management

C. Appropriate Import and Export Management

D. Development of grievance mechanism

E. Disclosure of Corporate Initiatives

第1部 行動規範

1. 法令遵守・国際規範の尊重

企業は、自国および事業を行う国/地域の適用される法規制を遵守するのみならず、国際行動規範を尊重する必要があります。

【規範の解説】

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、自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。

【用語の解説】

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。

2. 人権・労働

企業は、関連法規制を遵守することのみならず、ILO 中核労働基準を含む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。

【規範の解説】

「労働者」とは、正社員、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め、すべての雇用・就労形態によらず働く者を指します。参照すべき国際的な人権基準には、国連における「世界人権宣言」や「国際人権規約」、ILO の「中核的労働基準」などがあります。

(2-1) 強制的な労働の禁止

企業は、強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買によって得られた労働力を用いることはできません。また、企業はすべての就業を強制することなく、労働者の離職や雇用を自ら終了する権利を守る必要があります。

【背景】

全世界における現代奴隷制の被害者は2016年の時点で4,030万人に上り、民間部門における強制労働搾取の被害者も1,600万人に達しています。

Part 1 Code of Conduct

1. Regal compliance, Respect for International Norms

Companies must not only comply with own and business country/area laws and regulations, but also respect the International Code of Conduct.

【Explanation of the Code】

Recently, various laws and regulations and policies related to the environment, human rights, and bribery have been enacted and introduced in each country. Companies need to understand and comply with these. Some of the laws and regulations are applied not only in own company, supply chain own country but also including activities in overseas. In addition, with the globalization of supply chain and markets, through the supply chain, not only compliance with laws and regulations but also respecting the International Code of Conduct is required.

【Explanation of terminology】

The International Code of Conduct refers to expectations for the actions of socially responsible organizations derived from international customs and generally accepted international law principles, or universally or almost universally accepted intergovernmental agreements (including treaties and agreements). For example, United Nation's "Guiding Principles on Business and Human Rights", "SDGs (Sustainable Development Goals)" and OECD's "Guidelines for Multinational Enterprises", and ILO's "MNE Declaration" corresponds.

2. Human Rights and Labor

Companies need to not only comply with relevant laws and regulations, but also refer to international human rights standards (including ILO's "Core Labor Standards") and respect the human rights of employees.

【Explanation of the Code】

"Employee" means for those who work regardless of all employment and work styles, including full-time employees, temporary employees, migrant workers, students, contract employees, direct employers and other types of workers. International human rights standards to be referred to United Nation's "Universal Declaration of Human Rights", "International Covenants on Human Rights" and ILO's "Core Labor Standards"

(2-1) Prohibition of Forced Labor

Companies cannot use the labor force obtained by coercion, restraint, inhumane prisoner labor, slavery or human trafficking. In addition, companies must protect the right to leave employees and quit their jobs themselves without forcing them to work.

【Background】

As of 2016, the victim of the modern slavery in the whole world amounts to 40.3 million, and the victim of the forced labor

※ 強制労働からの解放は、仕事を自由に選択する権利と結びついた基本的人権です。仕事は、個人的な期待や技能に見合うものとすべきであり、働きがいのある人間らしい環境で行われるべきです。

【規範の解説】

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から搾取することも強制労働につながる可能性があります。

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、雇用条件を労働者が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（労働者以外によるこれらの保持を法令で義務付けている場合を除く）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。

【用語の解説】

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) 給料の保持（例：給料支払いの遅延。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。

exploitation in the private sector reaches 16 million people too. Freedom from forced labor is a fundamental human right associated with the right to freely choose work. Work should be commensurate with personal expectations and skills and should be done in a human-like environment where you are worth working.

【Explanation of the Code】

Transporting, harboring, recruiting, transferring or receiving persons by means of threat, force, coercion, abduction or fraud shall prohibit. Also prohibit to unfairly exploit fees for employment fees from workers or to force work as a debt for their fees.

In addition, when hiring foreign workers, workers must provide employment agreements in a language that allows them to understand the terms of employment before they leave their home countries.

In addition, it is an act same as forced labor to disturb the use of the person by concealment and the confiscation of an identification card of the government issuance, a passport visa, a labor authorization or an emigrant application (except the case obliging it to these maintenance in laws and ordinances) from a worker and enforce irrational limitation access in the facilities.

【Explanation of terminology】

Forced Labor is labor to perform under the threat of the punishment (involuntary) against the free will of the person. Correspond to both "non-initiative" and "menace of the punishment" index are considered as forced labor when either situation is serious. Index of "Involuntary"

- (1) Exploitation of vulnerabilities (e.g., employment contracts for migrant workers are not native language)
- (2) Deception (e.g., employment and working conditions are not properly explained. It was replaced in hiring)
- (3) Isolation (e.g., working in places where access and communication from the outside are difficult.)
- (4) Threats and menace (e.g., workplace complaints are punishable. When a worker offers to retire, worker is required to be fined.)
- (5) Retention of salary (e.g. delay in salary payment. The company forcibly stores a portion of the salary.)
- (6) Debt restraint (e.g., workers are in debt to pay high recruitment fees.)
- (7) Excessive overtime (e.g., overtime work above statutory or labor-management agreements)
- (8) Restrictions of movement (e.g., restriction of non-working hours (in workspace and comings/goings to workspace) without reasons such as health or safety or information security. Always monitor the dormitory with monitoring camera.)
- (9) Physical and mental cruelty (e.g. violence, yelling, sexual harassment.)
- (10) Retention of identification (e.g., company manages worker's passport or others)

Restraint or Detention Labor is a labor that worker cannot terminate employment freely. This includes debt restraints that workers owe to pay high recruitment fees and are unable to terminate until they pay them back.

Exploitation means unfair treatment by using superior bargaining position, and Exploitative Prisoner Labor refers to situations in which prisoners are forced to work and do not pay

奴隷労働とは、米商務省によると、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。

(2-2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

企業は、最低就業年齢に満たない児童に労働をさせてはなりません。また、企業は、18 歳未満の若年労働者を夜勤や残業等、健康や安全が損なわれる危険がある業務に従事させてはなりません。

【背景】

世界では今でも、約1 億5,180 万人の児童が働いています。危険な業務に従事する児童は7,250万人と、およそ半数に及びます。アフリカでは5 人に1 人、アジア太平洋地域では13 人に1 人が児童労働に従事しています。この形態の搾取は、児童の権利を侵害するだけでなく、経済成長を脆弱にし、平等な発展を阻害します。

【規範の解説】

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、わいせつ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、特に薬物の生産及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、特に下記の恩恵を受けることが、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、休憩及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 週間及び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い期間の年次有給休暇
- * 労働災害、健康支援及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

fair wages.

Slavery is defined as a term that include human trafficking for forced labor, sexual exploitation, etc., according to the U.S. State Department website. The British Modern Slavery Act defines a vulnerable person as being unfairly exploited under forced labor.

(2-2) Prohibition of Child Labor, Consideration for Young Employees

Companies should not allow children who are less than the minimum working age to work. In addition, companies should not engage young employees under the age of 18 in work that is at risk of health or safety, such as night shifts or overtime.

【Background】

There are still about 151.8 million children working around the world. There are 72.5 million children engaged in dangerous work, about half. One in five people in Africa and one in 13 in the Asia-Pacific region are engaged in child labor. This form of exploitation not only infringes on the rights of children, but also makes economic growth vulnerable and hinders equal development.

【Explanation of the Code】

Child Labor is prohibited in any cases by the ILO and national laws and regulations.

In child labor, in the case of “Worst forms of Child Labor” it is demanded that take the action urgently and immediately. ILO C182(1992) defined following 4;

- * slavery or practices similar slavery
- * the use, procuring or offering of a child for prostitution, for the production or for pornographic performance
- * the use, procuring or offering of a child for illicit activities, for the production and trafficking of drugs as defined in the relevant international treaties
- * work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety or morals of children

The worker (including students) younger than 18 years is guaranteed satisfactory working conditions, and it is established for ILO No. 146 (the minimum age) that worker receives the particularly following benefit;

- * the fair remuneration bearing in mind the principle of “equal pay for equal work”
- * the strict limitation of the hours spent at work in a day and in a week, and the prohibition of overtime, so as to allow enough time for education and training (including the time needed for homework related thereto), for rest during the day and for leisure activities
- * the granting, without possibility of exception save in genuine emergency, of a minimum consecutive period of 12 hours' night rest, and of customary weekly rest days
- * the granting of an annual holiday with pay of at least four weeks and, in any case, not shorter than that granted to adults
- * coverage by social security schemes, including employment injury, medical care and sickness benefit schemes, whatever the conditions of employment or work may be
- * the maintenance of satisfactory standards of safety and

また、彼らの権利の保護のため、デュー・ディリジェンスが求められます。

【用語の解説】

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。

雇用または就業が認められる最低年齢		
	先進国	開発途上国
通常の労働	15 歳	14 歳
危険有害な業務	18 歳	18 歳
軽易労働	13 歳	12 歳

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、設備及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

(2-3) 労働時間への配慮

企業は、労働者の働く地域の法規制上定められている限度を超えて労働させてはならず、国際的な基準を考慮した上で労働者の労働時間・休日を適切に管理する必要があります。

【背景】

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のあることがわかっています。

health and appropriate instruction and supervision.
For the protection of their right, Due diligences is demanded.

【Explanation of terminology】

Child Labor is caused by its nature and circumstances, which harm the intellectual, physical, social, and moral development of young people, making it impossible to attend school, forcing them to drop out of school, and forcing them to balance work and study. Activities or labor that undermine children's educational opportunities or healthy growth.

The Minimum Working Age is the ILO No. 138 Convention (1973) which stipulates that the minimum age of employment or employment shall not fall below the age at which compulsory education is completed, and that in any case it is not less than 15 years old (in developing countries with insufficient economic and educational development, 14 years of age can be defined as the minimum working age). The age at which you can work depends on the type of work. For dangerous and harmful operations, all countries must have a minimum working age of 18. However, you can engage in such work from the age of 16 if the following is true.

- * Prior consultation with domestic labor and management organizations
- * the safety, health and morals of young people are well protected and
- * received sufficient specific education or vocational training in the field of activities.

Minimum age for admission to employment		
	Developed country	Developing country
Normal labor	15 years	14 years
Hazardous work	18 years	18 years
Light labor	13 years	12 years

Dangerous Work is the following:

- * Work exposing children to physical, psychological or sexual abuse
- * Works that are carried out in mines, underwater, dangerous heights or in limited spaces
- * Works using hazardous machinery, equipment and tools, or works involving manual handling or transportation of heavy objects
- * Works performed in an unhealthy environment (e.g., dangerous substances, factors or processes, or those that expose children to temperatures, noise levels, or vibrations that may impair the health of children)
- * Works under particularly difficult conditions, such as long-term work, night time work or child being unfairly detained on the employer's premises

(2-3) Consideration for Working Hours

Companies must not allow workers to work beyond the regulatory limits of the working areas and must properly manage employee's working hours and holidays in consideration of international standards.

【Background】

According to studies of business practices, the overwork of worker has shown has a clear link between lower productivity, increased turnover, and increased injuries and diseases.

ACC07ML01-P01E

【規範の解説】

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。

例えば、国際的な基準の一つであるILO 第1号条約（1919年）および第30号条約（1930年）では、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48時間を超えてはならないとしています（日本未批准）。また、ILO 第14号条約（1921年）および第106号条約（1957年）では、7日ごとに最低1日（24時間以上）の休日を与える（連続6日間を越えない）ことが規定されています（日本未批准）。他方、週40時間労働の原則を定めた第47号条約（1947年、日本未批准）を達成すべき社会的基準とする第116号勧告（1963年）が発行されています。また、いくつかの業界基準では、残業を含む労働時間の上限を週60時間と定めています。

【用語の解説】

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並びに精神的な健康診断を行うこと

(2-4) 適切な賃金と手当

企業は、労働者に支払われる報酬（最低賃金、残業代、および法的に義務付けられた手当や賃金控除を含む）に、適用されるすべての法規制を遵守しなくてはなりません。

また、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)の支払いに配慮することが望まれます。

【規範の解説】

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、使用者は最低賃金以上の賃金を支払う必要があります。また、法定の最低賃金とは別に、企業などの自主的な取り組みとして、最低限の生活水準の維持に必要な賃金として算定する「生活賃金」にも配慮することが望まれます。

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が必要です。

【用語の解説】

【Explanation of the Code】

In accordance with national laws and regulations, Employer shall grant appropriately working hours, holidays, and breaks and take international standards into account.
For example, the week working hours must not exceed 48hours including overtime except emergency in the ILO convention 1 (1919) and 30 convention (1930). (Non-ratification in Japan).
In addition, ILO convention14(1921) stipulated employer give minimum 1 holiday (more than 24hours) every 7days (not exceed continuously 6days work). (Non-ratification in Japan).
On the other hand, social standard recommendation 116(1963) was issued to achieve convention 47(1947) (Non-ratification in Japan) that defined 40hours working time in 1week.
In addition, some industry standards defined upper limit of working hours including overtime with 60hours in a week.

【Explanation of terminology】

Appropriate Management includes:

- * *The number of work days per year must not exceed the statutory limit.*
- * *Working hours per week, including overtime hours, except in emergencies that cannot be avoided, shall not exceed the statutory limit.*
- * *To give the rights to annual paid leave, maternity leave, and parental leave as stipulated by law.*
- * *To give a break time stipulated by law*
- * *Ensure the physical and mental medical check to follow the health of workers.*

(2-4) Appropriate Wages and Allowances

Companies must comply with all applicable laws and regulations, including minimum wages, overtime, legally mandated allowances and wage deductions for compensation paid to employees.
In addition, Companies consider the payment of the level of the wage which can cover what is necessary for life (living wage) is desirable.

【Explanation of the Code】

The minimum wage refers to the minimum wage stipulated by wage-related laws in the country in which it is located, and the employer must pay wages above the minimum wage. In addition to the statutory minimum wage, it is desirable to consider the "living wage", which is calculated as a wage necessary for maintaining a minimum standard of living as a voluntary initiative by companies.
Unfair wage deductions may be deemed unpaid for wages. For example, the "International Standard for Labor and Human Rights SA8000" must ensure that the salary-cut is not performed for disciplinary purposes, but with the exception, (1) reduction in pay for disciplinary purposes is permitted in national law and (2) freely negotiated in a collective agreement, where reduction is permitted for disciplinary purposes. In addition, compensation for overtime work must be paid to workers at a rate higher than normal hourly wages in accordance with local laws and regulations. When pay a reward, provide a payroll statement with information that confirms that the payment is correct.

【Explanation of terminology】

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。

生活賃金とは、国際基準に従い、労働者とその家族のニーズを満たし、社会的な生活を送ることができ、また労働者の尊厳を満足させるなどの賃金水準のことを指します。

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。

(2-5) 非人道的な扱いの禁止

企業は、労働者の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメント等の非人道的な扱い、ならびにそのような可能性のある行為を労働者に行ってはなりません。

また、個人的な所有物や貴重品を保管できる設備、および適切に出入りできる十分な広さの個人スペースを確保する必要があります。

【背景】

セクシャルハラスメントや言葉による虐待などの非人道的な扱いは、周囲が気付かず、深刻化する場合があります。

【規範の解説】

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。

適切な労働者の住環境の確保については、労働者の人権面と安全衛生面の両面から必要なため、別途（3-7）項の解説で説明しています。

【用語の解説】

精神的な虐待とは、例えば、非人道的な表現や嫌がらせ、無視、自尊心を傷つける言葉などにより、他者に心理的に暴力をふるうことで、精神と感情に被害を与えることを指します。

肉体的な虐待とは、暴力や、過酷な環境下での作業などを指します。

強制とは、脅しなどにより、無理に本人の希望しない行為をやらせることを指します。例えば、残業を無理強いすることなどが挙げられます。

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、身体上の基本的快適性用設備（イス、個人保護具など）などの非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。

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、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

The Minimum Wage refers to the minimum wage stipulated by wage-related laws in the country in which it is located, and it must be paid to the worker at the appropriate time without delay.

Living-Wage is the wage level to satisfy the social life of the workers and the family and satisfy the dignity of the workers based on international standard.

Unfair Wage Deduction is a wage deduction that violates labor-related laws and regulations. For example, the cost of uniforms, personal protective equipment required for business, and cleaning fees for uniforms are applicable. However, non-payment for non-working hours, due to lateness or absenteeism, is not included.

(2-5) Prohibition of Inhumane Treatments

Companies must respect the human rights of employees and to prohibit impersonal treatment such as mental and physical abuse, coercion, harassment and any action that cause such possibilities.

In addition, companies need to provide facilities to store personal property and valuables, and secure adequate personal space and entrance.

【Background】

Inhumane treatment of sexual harassment, verbal abuse, etc. may be seriously without the awareness of notification of people.

【Explanation of the Code】

Employer need establishment of "disciplinary measure policy" and "correspondence procedure", fix the whistleblowing system (Grievance Mechanism) for understanding of the fact of inhumane treatment, and inform to workers for operation. Securing of appropriate house environment of workers is needed in human right and safe hygiene, these are explained in the (3-7).

【Explanation of terminology】

Mental Abuse refers to, for example, inhuman expression, harassment, neglect, and word to damage self-esteem, which can harm the spirit and emotions by psychologically inflicting violence on others.

Physical Abuse refers to violence or work under the severe environment.

Compulsion refers to letting a personal act not to hope for by threats forcibly.

For example, including forcing overtime work.

Harassment refers to becoming unpleasant by distress and bullying.

Specifically, sexual harassment, sexual abuse, corporal punishment, mental and physical oppression, verbal abuse, non-provision of basic comfort equipment (chairs, personal protective equipment, etc.) on the body are included.

So-called sexual harassment, power harassment, pregnancy discrimination, etc. are applicable.

In addition, about the harassment, it is defined the following "Violence and harassment Convention" in the ILO No. 190 (2019).

(a) the term "Violence and Harassment" in the world of work refers to a range of unacceptable behaviors and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that

為及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。

(2-6) 差別の禁止

企業は、差別およびハラスメントを行ってはなりません。

また、労働者からの宗教上の慣習に関わる要望に対して、適切な範囲で配慮する必要があります。

【規範の解説】

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つてはなりません。

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。

差別待遇の原因は多種多様です。

- * 人種と皮膚の色：特定の民族集団への帰属を理由とする差別で、少数民族や先住民、部族民等が標的とされるもの。
- * 性：男女の生物学的特徴や機能、社会的差異を理由とするもの。既婚か未婚か、配偶者関係、家族構成および母性を理由とする差別等もこれに当たる。
- * 宗教：ある宗教の信徒であることや、宗教的信条の表現を理由とする差別。無神論者に対する差別待遇も含まれる。
- * 政治的見解：政策に関する見解、ある政党への所属、政治的または社会的な姿勢、市民活動または道徳的資質を理由とする差別。
- * 国民的出身：出生地や家系、外国の出身を理由とする差別。国民的または言語的少数者、帰化人、外国からの移民の子孫等が標的とされる。
- * 社会的出身：社会的階級や社会職業的類型、カーストを理由とする差別。社会的出身が本人のキャリアに影響することがある。

雇用と職業についての差別禁止の原則には、同一価値の労働を行う男女に対する同一賃金の原則が含まれます。ILO 第100号条約（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）によれば、この原則は、給料や通常賃金、その他の基本的な費用など、使用者が労働者に対してその雇用を理由として、現金または現物により直接又は間接的に支払うすべての報酬に当てはまります。

（以上、第100号条約より）。仕事の価値を客観的に判断するためには、仕事の構成要素、責任、技能、努力、労働条件及び主だった成果といった要因を考慮に入れることが必要になります。

さらに、年齢や障害、健康状態（特にHIV／エイズ）、労働組合の加入、性的指向などを理由とする差別もあります。

また、米国では以下の要素への配慮も必要です。

aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;

(b) the term “Gender-Based Violence and Harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

(2-6) Prohibition of Discrimination

Companies must prohibit unlawful discrimination or harassment.

And companies must consider it for the requests about religious custom from employees in appropriate scopes.

【Explanation of the Code】

In the wage, the promotion, the reward, the education, the adoption and the employment custom, there must not be possibility action of discrimination in race, skin color, age, gender, sexual orientation, gender identity, gender expression, nationality, disability, pregnancy, religion, political party, union member, military experience, protected genetic information and marriage history.

In addition, if a medical check or pregnancy test spoils equal opportunity or fairness in treatment, it is considered discriminatory.

There are wide variety of causes of discriminatory treatment.

- * Race and Skin Color: Discrimination based on the identification of belonging to a specific ethnic group, and targeted ethnic minorities, indigenous peoples and tribesmen.
- * Sex: The reason for the biological characteristics, functions, and social differences of men and women. Discrimination, whether married or unmarried, spousal relationships, family structure, and motherhood is the reason for this is also the case.
- * Religion: Discrimination on the grounds of the expression of being a believer of a certain religion and the religious creed. The discriminatory treatment for the atheist is included too.
- * Political Views: Discrimination based on views on policy, affiliation with a political party, political or socio-political attitude, civic activity or moral qualities.
- * National Origin: A birthplace and a family, the discrimination on the grounds of the foreign native place. A national or verbal minority, denizen, the descendant of the emigrant from foreign country are considered to be a target.
- * Social Origin: Discrimination based on social class, social occupational type, caste. The social origin can affect the person's career.

The principle of prohibition of discrimination in employment and occupation includes the principle of equal pay for men and women who work of the same value.

According to ILO No. 100 (Convention on Equal remuneration for Men and Women for Equal value), this principle applies to all wage, including salary, ordinary wages and other basic expenses usually pay to a worker by cash or alternative assets by the reason of the employment directly or indirectly.

In order to objectively judge the value of work, it is necessary to take into account factors such as the components of work, responsibilities, skills, efforts, working conditions, and the main outcomes.

In addition, there is discrimination based on age, disability,

- * 軍役経験の有無：米国法では、covered veteran status をベトナムからの退役軍人と定義しており、雇用促進、配慮、保護について規定します。軍役生活による障害（心的外傷後ストレス障害（PTSD））、殺人者扱いによる他の労働者とのコミュニケーション障害などによって、差別が行われる可能性があるためと思われます。

※退役軍人に関する情報：

<https://www.dol.gov/ofccp/regs/statutes/4212.htm>

- * 保護された遺伝情報：米国法GINA（Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008）では、遺伝情報とは遺伝子診断結果のことと定義されています。病気の潜在的発症リスクなどの遺伝情報をもとに差別が行われる可能性があるため、差別の要素として挙げられています。

(2-7) 結社の自由、団体交渉権

企業は、現地の法規制を遵守した上で、労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段としての労働者の団結権を尊重する必要があります。

【規範の解説】

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、経営陣と公に意思疎通を図る団体交渉ができるものとします。

【用語の解説】

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

3. 安全衛生

企業は、関連法規制を守るのみならず、ILOの安全衛生ガイドライン等に留意し、労働者の業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え安全で衛生的な作業環境を整える取り組みを行う必要があります。

health condition (especially HIV/AIDS), union affiliation, sexual orientation, etc.

In the United States, consideration for the following factors is also required:

- * *Military Duty Experience: U.S. law defines "Covered veteran status" as a veteran from Vietnam and provides for employment promotion, consideration, and protection. It is thought that discrimination may be caused by disabilities caused by military service life (Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD)) and communication disorders with other workers by murderer handling.*
- * *Protected Genetic Information: The U.S. Law GINA (Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008) defines genetic information as a genetic diagnosis result. It is cited as an element of discrimination because discrimination may be carried out based on genetic information such as the potential risk of the disease.*

(2-7) Freedom of Association, the Right to Collective Bargaining

Companies must respect employee's right to organize to realizing labor-management consultations on the working environment and wage levels, etc., in compliance with local laws and regulations.

【Explanation of the Code】

Employer must respect the worker's selection of union and the right of workers who join the union, and respect right of workers who withhold or not join such activities.

In addition, workers or their representatives may engage in collective bargaining to communicate publicly with management regarding opinions and concerns about working conditions and management practices without fear of discrimination, retaliation, intimidation, or harassment.

【Explanation of terminology】

As for Collective Bargaining, ILO 89 (1948) require companies are required to approve labor representative groups for collective bargaining purposes, promote voluntary negotiations between employers and workers, and include rules on dispute resolution in the collective bargaining agreement. The following are encouraged as a specific corporate action.

- * To provide the necessary convenience for the formulation of effective collective agreements
- * Allow a representative formally delegated by a worker to negotiate with a management representative who is authorized to make decisions on negotiation matters.
- * Do not suggest threats or retaliation for the purpose of having an undue impact on negotiations or preventing the exercise of the right to unite.
- * Provide the necessary information for meaningful negotiations
- * Providing information about the business and providing constructive responses when the government required.

3. Health and Safety

Companies not only comply with relevant laws and regulations, but also take notice of ILO's health and safety guidelines, it is necessary to take measures to minimize injuries and mental and physical illnesses associated with employee's work and to

【規範の解説】

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。

また、企業が職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見聴取と労働者の教育が不可欠です。

ILO 労働安全衛生マネジメントシステム ガイドライン（ILO-OSH2001）、OHSAS18001、ISO45001 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。

(3-1) 労働安全

企業は、職務上の安全に対するリスクを特定・評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保する必要があります。

特に妊娠中の女性および授乳期間中の母親への合理的な配慮が必要です。

【規範の解説】

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。安全対策には、例えば以下が該当します。これらを仕組みとして進めることが必要です。

* 発生の可能性を含めた危険の特定と評価

* 危険の排除と防保を考慮した、適切な作業現場の設計

* 安全のための啓発活動（個人保護具の取扱いを含む）

更に、妊娠中の女性および授乳期間中の母親を危険な状態から守ることや合理的な便宜を図ることが必要です。

【用語の解説】

職務上の安全に対するリスクとは、電気その他のエネルギー、火気、乗物・移動物、滑りやすい・つまずき易い床面、落下物などによる、就業中に発生する事故や健康障害の潜在的なリスクを指します。

適切な設計や技術・管理手段とは、

①危険因子の排除または安全なものへの代替、②工学的制御（例：センサによる危険個所の監視、機械や装置に供給される動力源の施錠による遮断（ロックアウト））、③運用での管理（例：動力源の遮断中にエネルギー遮断装置の操作の禁止を明示する札の設置（タグアウト））、④個人保護具の提供（例：保護メガネ・安全帽・手袋などの保護具）、の段階的制御による排除または軽減を指します。

妊娠中の女性および授乳期間中の母親への合理的な配慮には、重量物の持ち上げ／移動、感染症への曝露、鉛への曝露、有毒化学物質への曝露、無理や負担のある姿勢での作業、放射性物質への曝露、暴力による脅し、長時間作業、極端な高温、過度の騒音などが挙げられます。

create a safe and hygienic working environment.

【Explanation of the Code】

In addition to minimizing operational injuries and illnesses, recognize that a safe and hygienic working environment improves the quality of products and services, the consistency of manufacturing, and the retention rate and willingness of workers. In addition, opinions from workers and education of workers will to be essential for companies to identify and solve health and safety issues in the workplace.

Approved management systems such as the ILO Guideline on Occupational Safety and Health Management Systems (ILO-OSH2001), OHSAS18001, and ISO45001 are referred to in the formulation of this Code and helpful additional information may be provided from there.

(3-1) Occupational Safety

Companies need to identify and assess risks to job safety and ensure safety with appropriate design, technology, and management.

Especially, need reasonable consideration is required for pregnant women and lactation period.

【Explanation of the Code】

Safety measures for workers are needed to identify potential workplace hazards, including the possibility of occurring.

Example of the danger in the workplace, includes a chemical substance, human body contact to electric other energy sources, fire, vehicle accident and falling.

For example, the following applies to safety measures. It is necessary to advance these as a mechanism.

* Identify and evaluate danger, including the possibility of occurrence

* Design of appropriate workplace in consideration of hazard preventive and protection

* Enlightenment activity (including the handling of the tool for personal protection) for safety

Includes protecting pregnant women or nursing mothers from danger and providing reasonable convenience.

【Explanation of terminology】

Risks to Job Safety refer to the potential risks of accidents or health problems occurring during work, such as electrical and other energy, fire, vehicles, slippery and stumbling floor surfaces, and falling objects.

The Appropriate Design, Technology, and Management Methods;

(1) elimination of risk factors or substitution of safety, (2) engineering control (e.g., monitoring of hazardous areas by sensors, blocking (lockout) by locking the power source supplied to machines and equipment), (3) management in operation (e.g., installation of tags(tag out)) that clearly prohibit the operation of energy blockers during the blocking of power sources, (4) provision of personal protective equipment (e.g., protective equipment such as protective glasses, safety caps, gloves, etc.), refers to eliminating or reducing by phased control.

Reasonable Consideration for Pregnant Women and Nursing

Mothers lifting/movement of heavy objects, exposure to infectious diseases, exposure to lead, exposure to toxic chemicals, working in unreasonable and burdensome postures,

また、出産してから1 年間、労働者が育児中の子どもに授乳する必要が生じたときは、授乳もしくは搾乳のため適切な休憩時間と、同僚または一般の人の立ち入りができない視界から遮断された安全で清潔な場所を提供するなどの対策を講じることが望めます。

(3-2) 緊急時への備え

企業は、人命・身体を安全を損なう災害・事故等の緊急事態に備え、発生の可能性も含めて特定し、労働者および資産の被害が最小限となる緊急対策時の行動手順の作成、必要な設備等の設置、災害時にその行動がとれるように教育・訓練を行う必要があります。

【背景】

避難経路となる出入口が施錠や障害物により、非常時に使用できない場合があります。実際、火災発生時に労働者が建物を脱出できずに炎や煙の吸引、または転落、飛び降りにより死亡するという事故も発生しています。このため、確実に脱出できる避難経路を確保し、全ての労働者が確実に避難できるような体制および十分な避難訓練の実施が重要です。

【規範の解説】

緊急対策とは、例えば、緊急時の報告、労働者への通知、避難方法の明確化、避難施設の設置、分かり易く障害物のない出口、適切な退出設備、緊急医療品の備蓄、火災検知システムの設置、消火器・防火扉・スプリンクラーの設置、外部通信手段の確保、復旧計画の整備などを指します。職場内への周知徹底も必要です。これには、例えば労働者への緊急対応教育（避難訓練を含む）の実施や、緊急時の対応手順書などの職場内で容易に手の届く場所への保管・掲示が挙げられます。

(3-3) 労働災害・労働疾病

企業は、労働災害および労働疾病の状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じる必要があります。

【背景】

労働者の安全と衛生を念頭に置き、労災についても配慮する必要があります。

【規範の解説】

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。

【用語の解説】

適切な対策とは、労働者による通報の促進、災害・疾病の分類や記録、必要に

exposure to radioactive substances, threats from violence, long hours of work, extreme high temperatures, excessive noise, etc. In addition, if a worker needs to breastfeed a child during childbirth for one year after giving birth, it is said that measures should be taken, such as providing appropriate breaks for milking and a safe and clean place that is cut off from the visibility of colleagues or the general public.

(3-2) Emergency Preparedness

In preparation for emergencies such as disasters and accidents that may damage human life and physical safety, companies identify the possibility of occurrence, prepare action procedures at the time of emergency measures that minimize damage to employees and assets, and install necessary equipment and necessary to education and training for the action can be taken in the event of a disaster.

【Background】

In the case of an emergency, cannot use the doorway of the refuge course by locking or obstacle. Actually, accident to die by flame, smoke, falling or jumping occurs without a worker being able to escape at the time of fire occurrence in a building. Therefore, need to secure the refuge course that can escape surely, and the enforcement of the system and enough fire drills is important so that all workers evacuate surely.

【Explanation of the Code】

Emergency measures include emergency reports, notification to workers, clarification of evacuation methods, installation of evacuation facilities, easy-to-understand exits, appropriate exit facilities, reserve of emergency medical supplies, installation of fire detection systems, installation of fire extinguishers, fire doors and sprinklers, securing external communication means and developing recovery plans. The common knowledge enforcement in the workplace is necessary. For example, implement emergency response education (including evacuation drills) for workers, and store or post emergency response procedures in places within the workplace.

(3-3) Occupational Injury and Illness

Companies need identify, evaluate, record, report on the status of occupational accidents and occupational illnesses, and take appropriate measures and corrective measures.

【Background】

In view of the safety and hygiene of workers, necessary to consider industrial accidents as well.

【Explanation of the Code】

Occupational and industrial illnesses caused by workers must be recorded, provided with the necessary medical treatment, and corrective action including assessment of accident, identification and removing of causes, implementing of management and reporting must be taken. In addition, a rule for promotion of the reinstatement of the worker and the report of the enforcement are necessary, too.

【Explanation of terminology】

Appropriate Measures refer to systems and measures that

応じた治療の提供、災害・疾病の調査、原因排除に向けた是正対策の実行、労働者の職場復帰の促進などを可能にする制度や施策のことを指します。また法令の定めに応じた行政に対する必要な手続きの実施、労災保険への加入なども含まれます。

(3-4) 産業衛生

企業は、職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に労働者が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行う必要があります。

【規範の解説】

危険の可能性は、適切な設計、工学的および運営管理によって、除去するか、制御される必要があります。このような手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者は適切に維持・管理された、適切な個人保護具が提供され、これを正しく使用する必要があります。

【用語の解説】

有害な影響を与えるものには、毒劇物、放射線、慢性病を引き起こす物質（鉛、アスベストなど）などが含まれます。これらは、煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などの状態で存在することもあります。また、騒音や悪臭なども著しい場合には人体に有害なものとみなされます。

適切な管理とは、例えば、管理基準の制定および運用、労働者への適切な教育・訓練や適切な個人保護具の提供などを指します。

(3-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮

企業は、身体的に負荷のかかる作業を特定・評価のうえ、労働災害・労働疾病に繋がらないよう適切に管理する必要があります。

【用語の解説】

身体的に負荷のかかる作業には、手作業による原材料の取り扱い、手動での重量物運搬作業などの重労働のほかにも、力の必要な組み立て作業やデータ入力などの長時間にわたる反復作業・連続作業、長時間の不自然な姿勢による作業などが含まれます。

適切な管理には、人間工学にもとづく作業環境の整備、定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業者での分担や協力などが挙げられます。（人が正しく効率的に動けるように周囲の環境を整えて、事故やミスを少なくすることも考慮することが有用です。）

人間工学とは、人間が可能な限り自然な動きや状態で使えるように物や環境を設計し、実際のデザインに活かす研究分野のことを指します。（人が正しく効率的に動けるように周囲の環境を整えて、事故やミスを少なくすることも含みます。）

(3-6) 機械装置の安全対策

企業は、労働者が業務上使用する機械装置について安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施する必要があります。

enable workers to promote reporting, classify and record disasters and diseases, provide treatment as needed, investigate disasters and diseases, implement corrective measures to eliminate causes, and promote workers return to work. It also includes carrying out necessary procedures for the administration in accordance with laws and regulations including joining worker's compensation insurance.

(3-4) Industrial Hygiene

Companies need to identify and assess the risk of employees' exposure to harmful biological, chemical, and physical effects in the workplace and manage them appropriately.

【Explanation of the Code】

The possibility of danger must be removed or controlled by appropriate design, engineering and operational management. In such a way, if the danger cannot be properly managed, the worker must be provided and used appropriate, well-maintained personal protection.

【Explanation of terminology】

Harmful Effects include poisons, radiation, and substances that cause chronic diseases (lead, asbestos, etc.). They may also exist in the state of soot, steam, mist, dust, etc. In addition, if noise and bad smell are significant, it is considered harmful to the human body.

Appropriate Management means, for example, the establishment and operation of management standards, appropriate education and training for workers, and provision of personal protection equipment.

(3-5) Consideration for Physically Demanding Work

Companies need to identify and evaluate physically burdensome tasks and appropriately manage them so that they do not lead to occupational accidents or occupational illnesses.

【Explanation of terminology】

Physically Demanding Work includes such as, assembly operation in high power, long time repeating operation, continuous operation like data entry and unnatural posture works, in addition to manual handling of raw materials and manual transportation of heavy objects.

Appropriate Management includes maintenance of the work environment based on the ergonomics, a periodical break, the offer of the work aid, sharing or the cooperation in plural workers. (it fixes the neighboring environment so that a person can work effectively definitely, and it is useful to consider that reduce accident and mistake.)

Ergonomics refers to a field of research in which a person designs an object or environment so that it can be used in the most natural movement and state possible and is used in actual design. (Create of workplace environment so that a person can work effectively definitely and reduce accident and mistake are included).

(3-6) Machine Safeguarding

Companies need to assess safety risks for the machinery and equipment used by employees and to ensure appropriate safety measures.

【用語の解説】

適切な安全対策とは、就業中に発生する事故や健康障害の防止のための管理を指し、例えば、フェイルセーフ、フールプルーフ、インターロック、タグアウトなどと呼ばれる安全機構の採用、安全装置や防護壁などの設置、機械装置の定期的な検査と保全の実施などが挙げられます。

(3-7) 施設の安全衛生

企業は、労働者の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレ等）の安全衛生を適切に確保する必要があります。

また、寮では、緊急時の適切な非常口を確保する必要があります。

【規範の解説】

安全衛生の確保としては、施設の清潔・衛生を保つとともに、以下のような点に留意する必要があります。

- * 飲料水：法規制に準拠した水質検査、安全な飲料水（ウォーターサーバーなど）
- * 衛生的な食事の提供：調理人の服装・健康診断、害虫駆除、食品の適温管理、食堂事業の認定証など
- * トイレ：人数に対する十分な数の清潔なトイレ施設、トイレトペーパーの提供など
- * 寮：火災対策、緊急避難路（出口）、個人所持品の安全な保管施設（鍵付きロッカーの提供）、居室の十分な広さ（目安は1人当たり3.3㎡以上）、換気、温度管理、適切な照明など

(3-8) 安全衛生のコミュニケーション

企業は、労働者が被る可能性のある職務上の様々な危険について、適切な安全衛生情報の教育・訓練を労働者が理解できる言葉・方法で提供する必要があります。

また、労働者から安全に関わる意見をフィードバックする仕組みが必要です。

【規範の解説】

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（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ません）について、適切な職場の安全衛生情報と教育・訓練を提供する必要があります。

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置かれるものとします。また、労働者の理解できる言語で提供する必要があります。

教育・訓練は、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する必要があります。

また、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。教育・訓練の項目には、個人保護具の正しい使い方、緊急時対応、機械の安全操作、有害な環境に入る前の準備などが含まれます。

なお、ILO 多国籍企業宣言43 項では、労使対話に基づく予防文化の醸成に関する記述があります。

【Explanation of terminology】

Appropriate Safety Measures refer to management for the prevention of accidents and health problems that occur during work, for example, the adoption of safety mechanisms called fail-safe, fool proof, interlock, tagging out, etc., the installation of safety devices and protective walls, etc., periodical inspection and maintenance of machine and equipment.

(3-7) Facility Health and Safety

Companies need to ensure the health and safety of facilities (dormitories, cafeterias, toilets, etc.) provided for the lives of employees.

In addition, the dormitory must have appropriate emergency exits in case of emergency.

【Explanation of the Code】

Ensuring of health and safety shall maintain facility cleanliness and sanitation and need following;

- * Drinking Water: Water quality inspection in accordance with laws and regulations, safe drinking water (such as water servers)
- * Provision of Hygienic Meals: clothes and health checkups of cooks, pest control, food appropriate temperature management, certification of the dining room business, etc.
- * Toilets: Enough clean toilet facilities for the number of people, provision of toilet paper, etc.
- * Dormitories: fire countermeasures, emergency evacuation routes (exits), safe storage facilities for personal belongings (provided with locked lockers), enough size of living room (approximately 3.3 square meters or more per person), ventilation, temperature control, appropriate lighting, etc.

(3-8) Health and Safety Communication

Companies need to provide appropriate health and safety information, education and training in words and methods that employees can understand about the various operational hazards they may suffer.

In addition, companies need the system feeding back the safe opinions from employees.

【Explanation of the Code】

Employer must provide the safe hygiene information and education, training of the appropriate job about the danger (I include a machine, electricity, chemistry, a fire and physical hazard, but am not limited to these) of every pinpointed workplace where a worker will be exposed to.

Health and safety information shall be clearly posted in the facility or stored in a location where workers can identify and access it. In addition, it is necessary to provide it by the intelligible language of the worker.

Education and training must be provided to all workers before the start of work, and after that regularly. It is also encouraged by workers to raise safety concerns. Education and training items include the correct use of personal protective equipment, emergency response, machine safety operations, and preparation before entering a harmful environment.

There is a description about the fostering of the preventive culture based on the labor and management dialogue in ILO paragraph 43 (The OECD Guideline for multinational

(3-9) 労働者の健康管理

企業は、全ての従業員に対し、適切な健康管理を行う必要があります。

【用語の解説】

適切な健康管理とは、少なくとも法令に定める水準において健康診断などを実施し、従業員の疾病の予防と早期発見を図ることを指します。
あわせて過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスなどのケアについても十分に配慮していく必要があります。

4. 環境

企業は、資源の枯渇や気候変動、環境汚染等の地球環境問題に積極的に取り組むとともに、関係する地域の人々の健康と安全の確保を考慮した地域の環境問題に配慮する必要があります。

【規範の解説】

環境配慮の責任とは、労働者のみならず関係する地域の人々の健康と安全の確保を最優先とし、地域社会、環境、天然資源への悪影響を最小限に抑える施策を進めることを指します。

ISO14001 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。

(4-1) 環境許可と報告

企業は、事業の所在地の法規制に従い、事業に必要な許認可・承認を取得し、登録・報告を行う必要があります。

【規範の解説】

例えば日本の場合、法令などで定められた、一定の資格を取得した管理者の設置義務として、廃棄物処理法（特別管理産業廃棄物管理責任者）、省エネ法（一定レベル以上のエネルギーを使用する工場におけるエネルギー管理士）、大気汚染防止法（化学物質、粉塵、煤塵を排出する工場における公害防止管理者）などが挙げられます。

また、事業に用いる化学物質により、毒物・劇物管理、特定化学物質管理、危険物管理などの責任者を設置する義務が発生します。

事業内容や工場立地により、環境影響評価、危険物取扱施設などに関する行政の許認可が必要な場合もあります。

(4-2) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減

企業は、エネルギー効率改善に努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排

enterprise).

(3-9) Health Care Management of Workers

Companies need to ensure proper health care for all employees.

【Explanation of terminology】

Appropriate Health Care Management means conducting medical check, etc. at least at the level stipulated by law, to prevent and early detection of diseases by employees.
And it is necessary to take into consideration the prevention of health problems caused by overwork and the care of mental health.

4. Environmental

Companies works on the issue of global environments such as the resources depletion or climate change or the environmental pollution positively.

And companies need to consider a local environmental problem in consideration of securing of health and safety of local people.

【Explanation of the Code】

The responsibility for environmental considerations is to ensure the health and safety of not only workers but also the people in the communities involved, and to take measures to minimize adverse effects on local communities, the environment, and natural resources.

Approved management systems such as ISO14001 are referred to in the formulation of this Code, and helpful additional information may be provided from there.

(4-1) Environmental Permits and Reporting

Companies need to obtain environmental certification, and report on the necessary approvals and approvals for their businesses in accordance with the laws and regulations of the location.

【Explanation of the Code】

For example, in the case of Japan, setting duty of the officer who acquired qualification established in laws and ordinances.
For example, in the case of Japan, company shall set staff who qualified under laws, such as Specially Managed Industrial Waste Manager (Waste Management and Public Cleansing Law), Energy Management supervisor (Act on the Rational Use of Energy) and Pollution Control Manager (Air Pollution Control Act).

In addition, in case of use chemical substance in industrial, need set staff in charge of the management of poisons and substances, the management of specified chemical substances, and the management of hazardous materials.
Depending on the nature of the business and the location of the plant, it may be necessary to evaluate the environmental impact and authorize the government regarding hazardous material-handling facilities.

(4-2) Energy Consumption and Reduction of Greenhouse Gas Emission

Companies need to work to improve energy efficiency and

出量の継続的削減活動に取り組む必要があります。その為に、再生可能エネルギーの積極的な使用をお願いします。

【規範の解説】

エネルギー効率の改善とは、エネルギー消費および関連するスコープ1 およびスコープ2 の温室効果ガス（GHG）を最少化することであり、施設もしくは事業所の単位で、追跡し文書化することが必要です。

【用語の解説】

温室効果ガスには様々なものがありますが、特に京都議定書で定められた二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF₆ の6 種類の物質群を指します。継続的削減活動には、6 種類の温室効果ガスに対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが挙げられます。

スコープ1 とは、事業者自らによる温室効果ガスの直接排出、スコープ2 とは、他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出を指します。

(4-3) 大気への排出

企業は、関連する法規制を遵守し、有害な物質の大気への排出を削減するための適切な対策を実施する必要があります。

【規範の解説】

大気に放出される有害な物質には、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、燃焼の副生成物などがあります。これらの物質は、排出に先立ち、内容の分析と監視に努め、その結果に基づいて必要な管理や処置を施した後に排出します。対策には、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も含まれます。

(4-4) 水の管理

企業は、法規制を遵守し、使用する水の水源、使用、排出をモニタリングし、節水する必要があります。

あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、監視、制御、処理を実施することが必要です。

また、水汚染を発生させる可能性のある汚染源を特定し、適切な管理を行う必要があります。

【規範の解説】

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。

continuously reduce energy consumption and greenhouse gas emissions. To that result, we ask that you actively use renewable energy.

【Explanation of the Code】

Improving energy efficiency means minimizing energy consumption and related Scope-1 and Scope-2 greenhouse gases (GHGs), which must be traced and documented on a facility or factory basis.

【Explanation of terminology】

Greenhouse Gases are various, but six types of substances are carbon dioxide, methane, nitrous oxide, HFC, PFC, and SF₆, as defined by the Kyoto Protocol.

Continuous Reduction Activities include setting voluntary reduction targets for six types of greenhouse gases, planning, and ensuring implementation.

Scope-1 means direct emission of the greenhouse gas from the company and Scope-2 is indirect emission associated with use of electricity, heat and steam by other companies.

(4-3) Air Emissions

Companies must comply with relevant laws and regulations and take appropriate measures to reduce the emissions of harmful substances into the atmosphere.

【Explanation of the Code】

Harmful substances released into the atmosphere include volatile organic compounds, aerosols, corrosive substances, fine particles, ozone depleting substances, and by-products of combustion. Prior to emission, these materials are analyzed and monitored their chemical composition, and they exhaust it after having given necessary management and measures based on the result. Measures include regular monitoring of the handling of substances to be discharged and the performance of the processing system.

(4-4) Water Management

Companies must comply with laws and regulations, monitor the water sources, use, and emissions of the water they use, and save water.

All waste water needs to characteristics, monitored, controlled, and processed as necessary before discharge or disposal.

It is also necessary to identify and appropriately manage the sources of pollution that may cause water contamination.

【Explanation of the Code】

Water management requires monitoring water sources, use, and emissions, water conservation, and managing pollution pathways.

Management of the pollution pathway is free from pollution in water-way, waterway is protected from pollution (e.g., there are no accumulated water or fats near storm drains) and emergency facilities are provided (e.g., factory disasters and natural disasters refer to shut-off valves and water stop-plugs to stop leaking and draining water, and rainwater, sewage and reservoirs are not enough in the event of leakage or overflow).

(4-5) 資源の有効活用と廃棄物管理

企業は、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。

【規範の解説】

有害性が特定されていない物質の廃棄であっても、廃棄物を特定・管理し、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し、削減に努める必要があります。

物質の廃棄は、事業の所在地の法規制を遵守し、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必要があります。

これらを実行する手段としては、発生源での生産設備の変更、材料の代替、資源の再利用、リサイクルなどがあります。法規制を遵守するためにも、自主的に目標を定めて活動します。天然資源とは水、化石燃料、鉱物、原生林および原生林の産物などを指します。環境汚染の防止は、天然資源の節約につながり、地球の持続可能性に密接に関係します。

(4-5) Effective Use of Resources and Waste Management

Companies must comply with laws and regulations and manage them appropriately to promote "REDUCE", "REUSE", and "RECYCLE" to make effective use of resources and to minimize waste generation.

【Explanation of the Code】

Even if the disposal of substances that are not harmful is not identified, company need to implement a systematic approach to identifying and managing waste and taking a responsible disposal or recycling and working to reduce it.

The disposal of contaminants must be taken to comply with the laws and regulations of the location of the business and to minimize natural resources.

The methods of these implementation are change of facilities at the source, change of raw materials and reuse or recycle of resources.

To observe laws and regulations, determine the aim voluntarily and act. The natural resources are the water, the fossil fuel, the minerals, the virgin forest and the virgin forest products. The prevention of the environmental pollution becomes the saving of natural resources and is related to a sustainability of the earth closely.

(4-6) 化学物質管理

企業は、法規制を遵守し、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、表示、および管理を行い、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が確実に実施されるよう管理する必要があります。

【規範の解説】

例えば、国内では、化審法、毒劇法、安全衛生法、消防法、PRTR に基づいて管理する必要があります。また、製造工程でも化学物質管理に配慮する必要があります。

(4-6) Chemical Substance Management

Companies comply with laws and regulations, identify, label, and manage chemicals and other substances that pose a risk to the human body and the environment, and ensure to manage safe handling, transfer, storage, use, recycling or reuse and disposal.

【Explanation of the Code】

In case of Japan, it is necessary to manage based on the "Chemical substances control Law", "Poisonous and Deleterious Substances Control Law", "Health and safety Law" "Fire service Act" and "PRTR: Pollutant Release and Transfer Register Institution". In addition, it is necessary to consider the management of chemical substances in the manufacturing process.

(4-7) 製品含有化学物質の管理

企業は、製品に含まれる特定の物質の使用禁止または制限に関して適用される、すべての法規制および顧客要求を遵守する必要があります。

【規範の解説】

製品含有物質については、顧客の要求にも配慮する必要があります。

* 製品の仕向け国の法規制に従う。

* 最終的な製品では、製品の中に組み込まれる部品についても責任を持たなくてはならない。したがって上流企業は、下流企業に必要な情報を提供する必要がある。

例えばEU に輸出する場合、関連する法規制には、RoHS 指令、REACH 規則などが該当します。

また、製造工程で追加・混入・付着する物質についても考慮する必要があります。

(4-7) Control Hazardous Chemical in Products

Companies must comply with all applicable laws and customer requirements for the prohibition or restriction of the use of certain substances contained in the product.

【Explanation of the Code】

The substances included in the product should be necessary to consider customer requirements.

* Follow the laws and regulations of the destination of the product.

* With the final product, company must take responsibility for the component in the product. Therefore, upstream companies need to provide information to downstream companies.

For example, in case of exporting to the EU, the RoHS Directive, REACH Regulation, etc. are applicable as relevant laws and regulations.

It is also necessary to consider harmful substances that are added, mixed, or adhered to in the manufacturing process.

(4-8) 生物多様性の保全

企業は、事業活動による生態系への影響の軽減に努める必要があります。

【規範の解説】

企業は、事業活動による生態系への影響の軽減に努める取り組みを検討する必要があります。

例えば2022年12月に開催された生物多様性条約締約国会議 COP15において、2030年までの国際的な生物多様性目標（昆明・モンリオール生物多様性枠組）が採択されました。今後、生物多様性の保全に向けた取り組みはグローバルで加速していくことが予想されます。昆明・モンリオール生物多様性枠組では、劣化した生態系の再生、外来生物の新規侵入や定着の防止、農薬・有害化学物質・プラスチックによる汚染防止、防災に寄与する自然の恵みの維持・促進、生物多様性に関するリスクや影響の評価結果の開示、食料破壊の削減等が目標として挙げられています。

(4-8) The conservation of biological diversity

Companies need to strive to reduce the impact of their business activities on the ecosystem.

【Explanation of the Code】

Companies need to consider the activities to reduce the impact of their business activities on the ecosystem.

As a reference, at the 15th meeting of the Conference of the Parties to the Convention on Biological Diversity (COP15) held in December 2022, international biodiversity targets by 2030 (Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework) were adopted. Globally efforts to conserve biodiversity are going to be expected to accelerate. The targets of the Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework include the restoration of degraded ecosystems, the prevention of introduction and establishment of invasive alien species, the prevention of pollution by pesticides, hazardous chemical substances, and plastics, the maintenance and promotion of nature contribution to disaster prevention, the disclosure of the results of assessments of risks and impacts, and the reduction of food waste and so on.

5. 公正取引・倫理

企業は、法令遵守のみならず、高い水準の倫理感に基づき事業活動を行う必要があります。

【規範の解説】

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。

5. Fair Trade and Ethics

Companies must comply with not only laws and regulations but also conduct business activities based on a high level of ethics.

【Explanation of the Code】

It is necessary to comply with the laws and regulations not only in Japan but also in the countries in which you are developing your business. In addition, management should become the norm itself, and all employees must carry out their business with high ethical perspective and gain the trust of all stakeholders.

(5-1) 腐敗防止

企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領等を行ってはなりません。

【規範の解説】

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。

(5-1) Corruption Prevention

Companies must not engage in any kind of bribery, corruption, extortion, or embezzlement.

【Explanation of the Code】

It is necessary to comply with the policy of prohibiting bribery, excessive gifts and reception, corruption, extortion, and embezzlement. Continuous compliance is not only to formulate policies, but also to provide appropriate education and training to employees and to continue to enforce them.

(5-2) 不適切な利益供与および受領の禁止

企業は、賄賂その他の不当または不適切な利益を得る手段としての約束、申し出、許可を提供または容認してはなりません。

【規範の解説】

ビジネスを獲得したり、不適切な利益を取得するため、直接的あるいは間接的に価値のあるものを与えたり、受け取ること、またその約束、申し出を含めて禁止されます。

腐敗防止に関する法令を遵守するには、方針・手順の明確化および監視の実

(5-2) Prohibit the Offering and Receiving of Inappropriate Profits and Advantages

Companies must not provide or accept promises, offers, or permits as a means of obtaining bribes or other unfair or inappropriate profits.

【Explanation of the Code】

Prohibit giving or receiving valuable things, or promising and offering directly or indirectly, to acquire business and obtain inappropriate profits.

In order to comply with anti-corruption laws and regulations, it

施が必要です。

(5-3) 適切な情報開示

企業は、適用される法規制と業界の慣例に従って、労働、安全衛生、環境活動、事業活動、組織構造、財務状況、業績に関する情報を開示する必要があります。

記録の改ざんや虚偽の情報開示は容認されません。

【規範の解説】

企業は、ステークホルダーに対して積極的に情報提供・開示を行う必要があります。

ステークホルダーに対する情報提供・開示内容には、事業活動の内容、財務状況、業績、ESG（環境、社会、ガバナンス）情報、リスク情報（例えば大規模災害による被害、環境や社会への悪影響の発生、重大な法令違反などの発覚）、サプライチェーンに関する情報などが挙げられます。なお、重大なリスク情報については都度公開するとともに、顧客に発信することも積極的な情報提供の一例です。

このような情報に関しては、記録の改ざんや虚偽の表示・虚偽の情報開示は容認されません。

(5-4) 知的財産の尊重

企業は、知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は、知的財産が守られた形で行う必要があります。また、顧客およびサプライヤー等の第三者の知的財産も保護する必要があります。

【規範の解説】

知的財産の保護の対象は、自社のみならず、顧客やサプライヤーなどの第三者を含みます。

【用語の解説】

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。

(5-5) 公正なビジネスの遂行

企業は、公正な事業、競争、広告を行う必要があります。

【規範の解説】

企業は、公正な競争、下請法などを含む公正な取引に関する法令を遵守し、カルテルなどの競争制限的合意、不公正な取引方法、不当表示などの違法行為は行ってはなりません。

また、市民社会の秩序や安全に脅威を与える勢力を排除し、法令、条例、その他のすべての社会規範を遵守する必要があります。製品やサービスに関するカタログなどの表示および広告宣伝においては、事実と異なる表現や、消費者や顧客に内容を誤認させる表現を行わず、また他の企業や個人の中傷誹謗、権利侵害などの内容を含まないよう配慮する必要があります。

is important to clarify policies and procedures and implement monitoring.

(5-3) Provide Accurate Information

Companies need to disclose information about labor, health and safety, environmental activities, business activities, organizational structure, financial conditions, and performance in accordance with applicable laws and regulations and industry conventions.

Tampering with records or false disclosure is not acceptable.

【Explanation of the Code】

Companies must actively provide and disclose information to stakeholders.

The content of information and disclosure to stakeholders refers to the content of business activities, financial conditions, performance, ESG (Environment, Society, Governance) information, risk information (e.g., damage of large-scale disasters, occurrence of adverse effects on the environment and society, revelation of serious violations of laws and regulations), and supply chain information. It is an example of actively providing information to the public about critical risk information and to disseminate it to customers.

About such an information, the manipulation of the record and the information disclosure of the false indication, falsehood are not accepted.

(5-4) Respect Intellectual Property

Company must respect intellectual property rights, and the transfer of technique and know-how must be carried out in the form that intellectual property is protected. The intellectual property of third parties, such as customers and suppliers, must also be protected.

【Explanation of the Code】

Intellectual property protection is not only for ourselves, but also for third parties such as customers and suppliers.

【Explanation of terminology】

Intellectual Property includes intellectual property rights, as well as know-how in sales secrets and technology.

Intellectual Property Rights are rights stipulated by law and apply to patent rights, utility model rights, design rights, trademark rights, copyrights, etc.

(5-5) Fair Business Execution

Companies need to ensure fair business, competition and advertising.

【Explanation of the Code】

Companies must observe laws and ordinances about the fair business including fair competition, the subcontract act and must not perform the illegal acts such as the competition restrictive agreements such as cartels, the unfair business method, misrepresentation.

It is also necessary to eliminate forces that pose a threat to the order and safety of civil society and comply with laws, ordinances, customs and all other social norms. In displaying catalogs and advertising about products and services, it is

【用語の解説】

公正な競争とは、それぞれの国や地域において定められた公正な競争、公正な取引に関する法令を遵守し、カルテルなどの競争制限的合意、不公正な取引方法、不当表示などの違法行為は行わず、公正で自由な競争を推進することを指します。

公正な広告とは、不正な目的や、事実と異なる情報の提供がない広告のことを指します。

(5-6) 通報者の保護

企業は、通報に係る情報に関する機密性、並びに通報書の匿名性を保護し、通報者に対する報復を排除する必要があります。

【規範の解説】

自社並びにサプライヤーの従業員を含む関係者が利用可能な苦情処理メカニズムの仕組みにおいて、通報したサプライヤーまたは従業員などの通報内容の機密性、通報者の匿名性を確保し、通報したことを理由に企業や個人から不利益な扱いを受けることから保護しなければなりません。

【用語の解説】

通報とは、自社およびサプライチェーンの不正行為に関する報告または開示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、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に

関する報告または開示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。

(5-7) 責任ある鉱物調達

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、および金やコバルトなどの鉱物が、紛争地域および高リスク地域で深刻な人権侵害、環境破壊、汚職、紛争などを引き起こす、またはそれらに加担していないかのデュー・ディリジェンスを実施する必要があります。

【規範の解説】

責任ある鉱物調達に関するデュー・ディリジェンスとは、方針を策定し、購入先に自社の期待を伝え（可能な場合には契約に盛り込む）、サプライチェーンのリスクを特定し査定し、特定されたリスクに対応する戦略を策定および実行することを指します。

責任ある鉱物調達のデュー・ディリジェンスに関しては、国際的に認められた「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」で次の5 ステップが記載されています。

Step1：強固なマネジメントシステムの構築

Step2：サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価

Step3：特定されたリスクに対応するための戦略立案と実行

Step4：製錬／精製業者のデュー・ディリジェンスに関する独立した第三者によ

necessary to consider not to express expressions that are different from the facts, that mislead consumers and customers, and do not include slander or infringement of other companies or individuals.

【Explanation of terminology】

Fair Competition means complying with the laws and regulations stipulated in each country or region and promoting fair and free competition without committing illegal acts such as limited competition agreements, unfair trade practices, or misrepresentations of cartels.

Fair Advertising is an ad that does not advertise for fraudulent purposes or provide information that is different from the facts.

(5-6) Whistleblower Protection

Companies must protect the confidentiality of whistleblower information and the anonymity of whistleblowers and eliminate retaliation against whistleblowers.

【Explanation of the Code】

In the mechanism of the "Grievance Mechanism" available to the company and its supplier employees, are assured the confidentiality of whistleblower content and the anonymity of whistleblowers, in addition protect form retaliation against whistleblowers and the reason of not adversely treating whistleblowers.

【Explanation of terminology】

Whistle-Blow is report or disclosure of fraud in the own company and supply chain.

Whistleblower is person who discloses inappropriate behavior by a company employee or officer, or by a public official or public authority.

Adverse Treatment refers to acts that harm the working environment, including harassment, and changes in working conditions such as unfair personnel appraisals, compensation, dismissal, and rearrangement.

(5-7) Responsible Sourcing of Minerals

Companies need to conduct due diligence that minerals such as tantalum, tin, tungsten, gold and cobalt in the product cause or assist human rights violations, the environmental disruption, corruption, the dispute that are serious in the conflict area and a high risk.

【Explanation of the Code】

Due diligence on responsible mineral procurement means developing policies, communicating your expectations to the supplier (including them in contracts if possible), identifying and assessing supply chain risks, Develop and execute strategies to address identified risks.

The following five steps are described in the internationally recognized "Due Diligence Guidance for responsible supply chains of minerals from OECD conflict and high-risk regions".

Step1: Building a strong management system

Step2: Identifying and assessing risks in the supply chain

Step3: Strategic planning and execution to address identified risks

Step4: Conduct independent third-party audits of due

(5-8) 優越的地位の濫用の禁止

優越的地位を濫用することにより、サプライヤーに不利益を与える行為を行ってはいけません。

【規範の解説】

優越的地位の濫用とは、購入者や委託者という立場を利用して、仕入先等との取引条件を一方的に決定・変更したり、不合理な要求や義務を課すことを指します。

調達取引は、契約等をベースにして誠実かつ公平・公正に行い、優越的地位を濫用するような行為を行ってはいけません。優越的地位の濫用に関する法規制のある国では、それらの法令を遵守する必要があります。（例えば日本における下請法など）

(5-9) 利益相反行為の禁止

サプライヤーは利益相反に該当する行為を行わず、発見した場合は速やかにアルプスアルパイン(株)に通知する必要があります。

【規範の解説】

利益相反とは、サプライヤーとアルプスアルパイン社員との間の、アルプスアルパイン株式会社にとっての実質的な利益相反またはその疑いを生じるような金銭的その他の関係を指します。

(5-10) 先住民族を含む地域住民の土地、森林、水に対する権利の尊重

企業は、先住民族を含む事業活動を行う地域住民の土地や森林、水に対する権利を尊重し、不法な立ち退きの強制や土地、森林、水の不法な奪取を避ける必要があります。

【規範の解説】

2007 年の国連総会で採択された「先住民族の権利に関する宣言

(Declaration on the Rights of Indigenous Peoples)」の中で、以下が宣言されています。

第 26 条【土地や領域、資源に対する権利】1.先住民族は、自らが伝統的に所有し、占有し、またはその他の方法で使用し、もしくは取得してきた土地や領域、資源に対する権利を有する。

(5-11) 人権侵害を意図する保安隊・警備隊の使用の禁止

企業は、事業運営において、拷問、残虐な行為、非人道的または尊厳を傷つける行為等、人権侵害を意図した民間または公的な保安隊・警備隊の使用を禁止しなくてはなりません。

【規範の解説】

2021 年に発行された「ドイツサプライチェーン DD 法」の中で、以下が宣言されています。

第 2 条(2)11.企業のプロジェクトを保護するために民間のまたは公的な警備隊を採用、または使用するにあたって、企業側の指示や管理が不十分なために以下のいずれかの状況を惹起する場合における、かかる警備隊の委託または使用の禁止。

(5-8) Prohibit abuse of a superior position

Suppliers are requested not to create disadvantage for their suppliers by abuse of a superior position.

【Explanation of the Code】

Abuse of a superior position means acts of unilaterally determining or changing trading conditions with suppliers or imposing irrational requests or obligations on suppliers by taking advantage of their superior position as a purchaser or outsourcer.

Procurement deals shall be fairly and faithfully conducted based on contracts without abuse of a superior position. In countries with legislation relating to abuse of a superior position, the relevant laws shall be observed. (E.g. National Contract Act in Japan)

(5-9) Prohibition of conflicts of interest

Supplier should not act in conflict of interest and notify Alps Alpine immediately when you found

【Explanation of the Code】

Conflict of interest refers to any financial or other relationship between a supplier and an Alps Alpine employee that may result in material conflict of interest or suspicion for ALPSALPINE CO.,LTD.

(5-10) Indigenous and Community Rights to Land, Forests and Water

Companies respect the rights of local people, including indigenous peoples, to land, forests and water in the areas where they operate and avoid illegal evictions and illegal seizures of land, forests and water.

【Explanation of the Code】

The following article is declared in the Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, adopted by the UN General Assembly in 2007.

Article 26 [Rights to land, territory and resources]1. Indigenous peoples have the right to the lands, territories and resources which they have traditionally owned, occupied or otherwise used or acquired.

(5-11). No Use of Security Forces Intending to Violate Human Rights

Companies, in their business operations, should prohibit the use of security forces, either private or public that are intended to violate human rights, such as torture, cruel, inhumane or degrading acts, etc.

【Explanation of the code】

The following article is declared in the "German Supply Chain DD Law" issued in 2021.

Article 2(2)11. the prohibition of the commissioning or use of private or public security forces in the recruitment or use of private or public security forces to protect a company's projects, if insufficient instructions or control on the part of the company

- a. 拷問及び残虐な、非人道的な、または品位を傷つける取り扱いの禁止に違反している場合
- b. 生命や身体に損害を与える場合
- c. 結社の自由と団結の自由を損なう場合

6. 品質・安全性

企業は、提供する製品やサービスの安全性ならびに品質の確保を行い、正確な情報を提供する必要があります。

【規範の解説】

製品・サービスの安全性・品質・正確な情報は、サプライチェーンを通じて、顧客のみならず様々なステークホルダーに甚大な影響を与える可能性があります。ISO9001,IATF16949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。

(6-1) 製品の安全性の確保

企業は、製品が各国の法令等で定める安全基準を満たし、十分な製品安全性を確保できる設計・製造・販売を行い、供給者としての責任を果たす必要があります。

【規範の解説】

製品設計を行う際には、十分な製品の安全性を確保できる設計を行い、製造者としての責任を考慮して販売する必要があります。また、製品安全性に関して、法令遵守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮する必要があります。

製品の安全性に関わる法令などとして、日本国内の場合には電気用品安全法、消費生活用製品安全法、家庭用品品質表示法などが挙げられます。安全基準は、法令の細則などやJISなどで定められています。また、海外の安全規格としてUL、BSI、CSAなどがあります。

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）などの管理および問題解決に向けた迅速な対応が有効です。

(6-2) 品質管理

企業は、製品・サービスの品質に関して適用される、すべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守する必要があります。

【規範の解説】

企業は、製品・サービスの品質に関して適用される、すべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守するための適切な仕組みやマネジメントシステムを構築する必要があります。

(6-3) 正確な製品・サービス情報の提供

企業は、製品・サービスに関する正確で誤解を与えない情報を提供する必要があります。

would lead to any of the following situations.

- a. Violation of the prohibition against torture and cruel, inhuman, or degrading treatment
- b. in cases of injury to life or limb
- c. if it undermines freedom of association and freedom of association.

6. Quality and Safety

Companies need to ensure the safety and quality of the products and services they provide and provide accurate information.

【Explanation of the code】

Safety, quality, and accurate information on products and services can have a tremendous impact not only on customers but also on various stakeholders throughout the supply chain. Approved management systems such as ISO9001,IATF16949 are referred to in the formulation of this Code, and additional information may be useful from them.

(6-1) Ensure Product Safety

Companies must design, manufacture, and sell products to meet the safety standards stipulated by national laws and regulations, and fulfill their responsibilities as suppliers.

【Explanation of the code】

When designing the product, it is necessary to design to ensure the safety of sufficient products, and to sell with the consideration of manufacturer responsibility. In addition, in terms of product safety, companies must consider not only compliance with laws and regulations, but also the product safety that should be normally maintained.

Laws and regulations related to product safety include the “Electrical Appliance and Material Safety Act”, “Consumer Product Safety Act”, and “Household Goods Quality Labeling Act” in Japan. Safety standards are stipulated by laws and regulations, JIS, etc. In addition, UL, BSI, CSA, etc. are overseas safety standards.

To ensure the safety of products, include management of traceability (history of materials, parts, processes, etc.) and prompt response supplicant to solve problems.

(6-2) Quality Management

Companies must comply with not only all applicable laws and regulations in terms of product and service quality but also comply with their own quality standards and customer requirements.

【Explanation of the code】

Companies must not only comply with all applicable laws and regulations in terms of product and service quality, but also establish appropriate mechanisms and management systems to comply with their own quality standards and customer requirements.

(6-3) Providing Accurate Product and Service Information

Companies need to provide accurate and not misunderstanding

あります。

【規範の解説】

企業は、顧客や消費者に対して、製品・サービスに関する正確で誤解を与えない情報を提供する必要があります。虚偽の情報や改ざんされた情報を提供してはなりません。

【用語の解説】

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。

7. 情報セキュリティ

企業は、機密情報や個人情報の漏洩を防止し、情報セキュリティの強化を図る必要があります。

【規範の解説】

近年の高度情報通信社会の進展に伴い、情報管理がますます重要になってきています。機密情報や個人情報漏洩などの情報管理不備は、自社や顧客のみならずサプライチェーンを含む様々なステークホルダーに甚大な影響を与える可能性があります。

ISO27001 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。

(7-1) サイバー攻撃に対する防御

企業は、サイバー攻撃等からの脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害を与えないように管理する必要があります。

【規範の解説】

企業は、サイバー攻撃による情報の漏洩や改ざん、情報システムの停止などのトラブルを防止する必要があります。攻撃者は、入手した顧客情報や取引先情報から、攻撃対象を広げる可能性があることから、被害は自社に留まりません。サイバー攻撃の対象となっている機器は、従来のPC やサーバーだけではなく、産業システムやIoT（Internet of Things）と呼ばれる機器へも広がりを見せており、こういった機器でも対策を講じる必要があります。また、サイバー攻撃を受けた場合、迅速に復旧するための計画を策定しておくことも重要です。その対策としては、例えば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などがあります。

【用語の解説】

サイバー攻撃とは、例えば、標的型メールなどによるマルウェア感染や悪意あるサイトへの誘導などにより、個人情報、顧客情報、取引先情報、機密情報などの営業秘密の流出や、重要ファイルが暗号化されるなどの被害を与える行為を指します。

(7-2) 個人情報の保護

information about their products and services.

【Explanation of the code】

Companies must provide customers or consumers with accurate and not misunderstood information about their products or services. And not provide false or tampered information.

【Explanation of terminology】

The Exact Information is, for example:

- * The contents of the specifications, quality, and handling method related to products and services must be accurate.
- * Information on the materials contained in the components used in the product is accurate.

7. Information Security

Companies need to prevent the leakage of confidential information and personal information and enhance information security.

【Explanation of the code】

With the recent evolution of the “Advanced Information and Telecommunication Society”, information management has become more and more important. Inadequacies in information management, such as confidential information and leakage of personal information, can have a tremendous impact not only on the company and its customers, but also on various stakeholders, including the supply chain.

Approved management systems such as ISO27001 are referred to in the formulation of this Code, and additional information may be useful from them.

(7-1) Cyber Security

Companies need to take precautions against threats such as cyber attacks and manage them so that they don't harm themselves and others.

【Explanation of the code】

Companies must prevent problems such as leakage, falsification, and outage of information systems by cyber-attacks. Attackers can spread the target of the attack from the customer information they obtain and the business partner information, so the damage is not limited to the company. The devices that are the target of cyber-attacks are spreading not only to traditional PCs and servers, but also to industrial systems and devices called IoT (Internet of Things), and countermeasures must be taken on these devices. It is also important to develop the plan for quick recovery after cyber-attacks. For example, there are measures to back up critical data and to duplex servers and data centers.

【Explanation of terminology】

Cyber-Attacks are, for example, malware infection by targeted e-mail or inducing malicious sites to cause the leakage of personal information, customer information, business partner information, confidential information, etc., and the encryption of important files.

(7-2) Protection of Personal Information

企業は、サプライヤー、顧客、消費者、従業員等全ての個人情報について、関連する法規制を遵守し、適切に管理・保護する必要があります。

【規範の解説】

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、共有その他の処理を行う必要があります。

【用語の解説】

個人情報とは、生存する個人に関する情報であって、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。

適切な保護とは、個人情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指します。

(7-3) 機密情報の漏洩防止

企業は、自社のみならず、顧客や第三者から受領した機密情報を適切に管理・保護する必要があります。

【規範の解説】

企業は、自社並びに第三者から受領した機密情報を管理するための適切な仕組みやマネジメントシステムを構築する必要があります。これには情報管理レベルの設定や従業員の教育・研修を含みます。

【用語の解説】

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など（電磁的あるいは光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や、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。

適切な管理とは、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、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。

適切な保護とは、機密情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指します。

8. 事業継続計画

企業は、大規模自然災害等によって自社もしくは自社の取引先が被災した場合に、自社が供給責任を果たすために、いち早く生産活動を再開できるよう準備する必要があります。

Companies must comply with relevant laws and regulations and appropriately manage and protect all personal information, including suppliers, customers, consumers, and employees.

【Explanation of the code】

Personal information of suppliers, customers, consumers, employees, etc. must be handled carefully in compliance with relevant laws and regulations in each country. Personal information must be collected, stored, changed, transferred, shared, and otherwise processed in the extent necessary to achieve the specified purpose of use.

【Explanation of terminology】

Personal Information means information about a living individual which can identify the specific individual by name, date of birth or other description contained in such information (including such information as will allow easy reference to other information and will thereby enable the identification of the specific individual).

The Appropriate Management refers to construction and operation of the structure of the general management about the personal information and includes the making of a model and the policy that should observe workers, the plan planning that followed them, measure enforcement, assessment and a review in this.

Appropriate Protection means not illegally or unfairly acquiring, using, disclosing or leaking personal information.

(7-3) Prevention of Leakage of Confidential Information

Companies need to properly manage and protect sensitive information received not only from their own company, but also from customers and third parties.

【Explanation of the code】

Companies need to establish appropriate mechanisms and management systems to manage confidential information received from own company and third parties. This includes setting up information management levels and educating and training employees.

【Explanation of terminology】

Confidential-Information generally refers to information disclosed by documents that are agreed to be confidential (including electromagnetic optically recorded data information), or information disclosed orally after notifying that they are confidential.

Appropriate Management refers to the establishment and operation of a general management system for confidential information, including the creation of standards and policies that workers, etc., should comply with, and to plan, implement measures, audit and review in accordance with them.

Appropriate Protection means not illegally or unjustly acquiring, using, disclosing or leaking confidential information.

8. Business Continuity Plan

Companies must be prepared to resume production activities as soon as possible in order to fulfill their supply responsibilities in the event of a large-scale natural disaster or the damage of

【規範の解説】

地震や台風などの大規模な自然災害やテロ・暴動、感染症、事故などの発生は、事業継続に大きな影響を及ぼす可能性があります。企業は、このような事態に備え、適切な準備を行い、いち早く生産活動を再開し、サプライチェーンへの影響を最小限に留めるようにする必要があります。

ISO22301 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。

(8-1) 事業継続計画の策定と準備

企業は、事業継続を阻害するリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と中長期的に必要な事前対策、その取り組み状況をまとめた事業継続計画（BCP）を策定する必要があります。

【規範の解説】

事業継続を阻害するリスクには、大規模自然災害（例：地震、津波、洪水、豪雨、豪雪、竜巻）およびそれに伴う停電・断水・交通障害など、事故（例：火災、爆発）、広域伝染病・感染症などの疾病蔓延、テロ・暴動などが挙げられます。

必要な事前対策には、想定される被害をどのように生産拠点の個々の要素を防御・軽減・復旧するかという現地復旧戦略が必要です。被害によるダメージからの復旧が長期化することを想定した代替手段の確保に努めることも重要です。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。

【用語の解説】

事業継続計画（BCP）とは、大規模自然災害などによって自社もしくは自社の取引先が被災した場合に、自社が供給責任を果たすために、いかに早く生産活動を再開できるかを予め検討したものです。

事業を早期に復旧するためのマニュアルとは、策定から復旧に向けた活動、復旧の完了までに至るプロセス・手続きを文書化したものです。

9. 社会貢献

(9-1) 社会・地域への貢献

国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動を自主的に行う必要があります。

【規範の解説】

国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動とは、企業の経営資源を活用したコミュニティへの支援活動をいい、一般的には次のような取組みを指します。

their sub-suppliers.

【Explanation of the code】

Large-scale natural disasters such as earthquakes and typhoons, terrorism, riots, infectious diseases, and accidents may have a big impact on business continuity. Companies should be prepared for this situation, prepare appropriately, and restart production activities as soon as possible to minimize the impact on the supply chain.

Approved management systems such as ISO22301 are referred to in the formulation of this Code, and additional information may be useful from them.

(8-1) Formulation and Preparation of Business Continuity Plan

Companies need to identify and assess risks that impede business continuity, to scrutinize the impact on the business, to formulate a business continuity plan (BCP) that summarizes the status of its effects, and the necessary measures for the medium-to-long-term.

【Explanation of the code】

Risks that inhibit business continuity include large-scale natural disasters (e.g., earthquakes, tsunamis, floods, heavy rains, heavy snowfall, tornadoes) and associated power outages, water outages, traffic disturbances, accidents (e.g., fires, explosions), widespread infectious diseases, and riots.

In order to take necessary precautions, a local site recovery strategy is needed to determine how to defend, mitigate, and recover individual elements of the production base for the expected damage. It is also important to try to secure alternatives that are expected to prolong the recovery from damage.

When the business is stopped actually, it is necessary to formulate manual to recover the business as soon as possible according to what is described in BCP, and to provide continuous education and training to employees so that they can respond to actual disasters, etc.

【Explanation of terminology】

The Business Continuity Plan (BCP) is preliminary examination of how quickly production activities can be resumed in order to fulfill its supply responsibilities in the event of a large-scale natural disaster affecting the own company or suppliers.

The Manual for the Early Recovery of Business is document of the process and procedures from formulation to recovery activities and the completion of recovery.

9. Contribute to society

(9-1) Contribute to society and community

Suppliers are expected to practice proactive voluntary activities to contribute to the development of global society and local community.

【Explanation of the code】

The activities to contribute to the development of global society and local communities mean the support using company's

- ・ 本来の業務や技術などを活用した社会貢献
- ・ 施設や人材などを活用した非金銭的な社会貢献
- ・ 金銭的寄付による社会貢献

具体的には、災害時における地域との連携、従業員ボランティア、NPO/NGO などの活動支援、寄付活動、各種情報発信・紹介などの例を挙げることができます。各企業が実施可能な活動範囲を決め、積極的な社会貢献に取り組む必要があります。

10. 自社・サプライチェーンへの展開

自社内において、CSR 展開のための全社的な方針や体制、行動指針・教育などの仕組みを構築し、適宜適切に運用する必要があります。

【規範の解説】

自社内 CSR 活動を推進するための組織体制・責任分担・プロセスなど全般的な仕組みを構築して、活動方針の作成・実行・見直し・維持といった PDCA (Plan-Do-Check-Action) サイクルを回しながら継続的に改善する必要があります。

(10-2) 自社からサプライチェーン（仕入れ先）に対する CSR 活動の仕組み・展開

サプライチェーン各社に対しても、本ガイドブックの要求事項を伝達し、CSR 活動の実態の把握をはじめとして、自社と同様に啓発・支援を行う仕組みを構築し、適宜・適切に運用する必要があります。

【規範の解説】

サプライチェーンへの展開は、自社内においてサプライチェーン各社における CSR 活動に実態把握や啓発に関する体制・責任者等の仕組みを構築し、サプライチェーンを通じて、2 次以降のサプライヤーにおける CSR 活動への展開状況の実態を把握し、評価・支援を行う必要があります。

management resources.

Typical approaches are as follows:

- Social contribution using regular business operation and existing technologies.
- No pecuniary social contribution using facilities and human resources, etc.
- Monetary social donation

And the followings are concrete examples:

- Cooperation with communities at a time of disaster
- Employee's volunteering
- Activity support of/donation to/transmission
- Introduction of various information of NPO and NGO

Each company determines the possible activity range and works on such contribution to society positively.

10. Deployment to internal and supply chain

(10-1) System and deployment of CSR activities internally

Company policies, organizational frameworks, and systems of education have been established for CSR deployment inside the company and have been operated properly and as necessary.

【Explanation of the code】

Establish general structure including the organization, responsibility and authority, and process to promote CSR activity in the company and improve continuously while driving PDCA (Plan-Do-Check-Action) cycle such as establish of CSR policy, implementation, review and maintenance.

(10-2) System and deployment of CSR activity to supply chain

Efforts have been made to recognize the actual status of CSR activities at suppliers and enlightenment and support have been conducted as necessary. Use this guidebook to communicate requirements.

【Explanation of the code】

Establish general structure including the organization, responsibility and authority, and process to promote supply chain CSR activity, and grasp, assessment, and support supply chain CSR activity

第2部 管理体制の構築

Part 2 Construction of the Management System

A. マネジメントシステムの構築

企業は、第1部行動規範の遵守を実現するためにマネジメントシステムを構築する必要があります。

【規範の解説】

以下が、第1部行動規範の各項目を達成するためにマネジメントシステムを構築する際の留意点です。

- * 業務や製品に関連する法規制および顧客要求事項を遵守しているか
- * 本ガイドラインに記載した内容に一致しているか
- * 本ガイドラインに記載した内容に関するリスクの特定と軽減を行っているか
- * これらにより、継続的改善が期待できるか

【用語の解説】

マネジメントシステムとは、方針の遵守、実施体制、是正処置、ステークホルダー・エンゲージメントについて、PDCA（Plan-Do-Check-Action）を通じ、継続的な改善をはかる仕組みを構築することです。また、マネジメントシステムには、以下を含みます。

- * 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

例えば、以下のような代表的なマネジメントシステムがあります。

- * 安全衛生マネジメントシステム：ILO 労働安全衛生マネジメントシステムに係るガイドライン、OHSAS18001、ISO 45001 など
- * 環境マネジメントシステム：ISO 14001、エコアクション21 など
- * 品質マネジメントシステム：ISO 9000 ファミリー、IATF16949、ISO13485 など
- * 情報セキュリティ：ISO/IEC 27001 など
- * 事業継続計画：ISO22301 など

企業行動すべてのデュー・ディリジェンス関わるガイドラインとしては、OECD「責任ある企業行動(RBC)のためのOECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」があります。

このガイダンスでは、次の6つのプロセスを記載しています。

- (1) RBC を企業方針および経営システムに組み込む
- (2) RBC 課題に対する実際のおよび潜在的な負の影響を特定する
- (3) 負の影響を停止、防止および軽減する
- (4) 実施状況および結果を追跡調査する
- (5) 影響にどのように対処したかを伝える
- (6) 適切な場合は正を実施する方法についての概要を述べる

デュー・ディリジェンスとは、自らの事業、サプライチェーンおよびその他のビジネス上の関係における実際および潜在的な負の影響を企業が、特定し、防止し、軽減するとともに、これら負の影響へどのように対処するかについて説明責任を果たすために企業が実施すべきプロセスです。効果的なデュー・ディリジェンスとは、企業が責任ある企業行動（RBC）を企業の方針および経営システムに組み込む努力

A. Construction of Management System

Companies need to establish management system to ensure compliance with the “Part 1 Code of Conduct”.

【Explanation of the code】

The following are attention points for constructing management system to achieve each item of the “Part 1 Code of Conduct”.

- * Comply with laws and regulations and customer requirements related to business and products
- * Agree with the contents described in these Guidelines
- * Identifying and mitigating risks related to the contents described in these Guidelines
- * Expect continuous improvement due to these

【Explanation of terminology】

The Management System is to build a system for continuous improvement through PDCA(Plan-Do-Check-Action) regarding policy compliance, implementation system, corrective action, and stakeholder engagement. The management system includes:

- * Corporate Commitment
- * Accountability and responsibility of executive
- * Legal requirements and customer requirements
- * Identify risks and manage risks
- * Goals for improvement
- * Education and training
- * Communication
- * Worker feedback, participation, and complaints
- * Assessment and audit of identified risks
- * Corrective action process
- * Documentation and records

For example, there are following typical management system.

- * Health and Safety Management System: ILO “Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems”, OHSAS18001, ISO45001, etc.
 - * Environmental Management System: ISO14001, Eco Action 21, etc.
 - * Quality Management System: ISO9000 family, IATF16949, ISO13485, etc.
 - * Information security Management System: ISO27001, etc.
 - * Business Continuity Management System: ISO22301, etc.
- Due diligence guidelines for all corporate behavior are the OECD “Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (RBC)”.

This guidance describes the following six steps:

- (1) Embed responsible business conduct into policies and management systems
 - (2) Identify and assess actual and potential adverse impacts associated with RBC problems
 - (3) Cease, prevent and mitigate adverse impacts
 - (4) Track implementation and results
 - (5) Communicate how impacts are addressed
 - (6) Provide for or cooperate in remediation when appropriate
- Due Diligence is the process enterprises should carry out to identify, prevent, mitigate and account for how they address these actual and potential adverse impacts in their own operations, their supply chain and other business relationships. Effective due diligence should be supported by efforts to embed

によって支えられるべきであり、企業が原因となったり助長したりする負の影響を是正できるようにすることを目指しています。

労働分野のデュー・ディリジェンスについては、ILO 多国籍企業宣言では、以下のように規定されており、ステークホルダー・エンゲージメント（企業が社会的責任を果たしていく過程において、相互に受け入れ可能な成果を達成するために、対話などを通じてステークホルダーと積極的にかわりあうプロセス）、受入国の開発との調和が強調されています。

10 項（e）：多国籍企業を含む企業は、人権リスクを測定するため、自らが自らの活動を通じ、又は、その取引関係の結果として関与する可能性のある、実際の又は潜在的な人権への悪影響を特定、評価すべきである。この過程には、潜在的に影響を受けかねない集団のほか、労働者団体を含め、該当する企業の規模並びにその事業の性質及び内容から見て適切な利害関係者との有意義な協議を含めるべきである。多国籍企業宣言の目的を達成するため、この過程では、結社の自由と団体交渉権及び継続的な過程としての労使関係と社会的対話が果たす中心的な役割に配慮すべきである。

11 項：多国籍企業は、事業活動を行う国において確立した一般政策目標を十分考慮すべきである。

その活動は、当該国における国内法令に合致し、当該国の開発の優先度、社会的目標及び国家構造と調和を保つべきである。この趣旨で、多国籍企業、政府、そして適当な場合には、国内の関係のある使用者及び労働者の団体との間で協議がなされるべきである。

（出典 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言）

RBC into policies and management systems and aims to enable enterprises to remediate adverse impacts that they cause or to which they contribute.

About the Due Diligence in the Labor Sector, it is prescribed by the ILO multinational enterprise declaration as follows, and a stakeholder engagement (process to be involved with a stakeholder through talks positively to achieve acceptable result mutually in the process when a company fulfils a social responsibility), harmony with the development of the acceptance country are emphasized.

10 e: In order to gauge human rights risks, enterprises – including multinational enterprises – should identify and assess any actual or potential adverse human rights impacts with which they may be involved either through their own activities or as a result of their business relationships. This process should involve meaningful consultation with potentially affected groups and other relevant stakeholders including workers’ organizations, as appropriate to the size of the enterprise and the nature and context of the operation. For the purpose of achieving the aim of the MNE Declaration, this process should take account of the central role of freedom of association and collective bargaining as well as industrial relations and social dialogue as an ongoing process.

11: Multinational enterprises should take fully into account established general policy objectives of the countries in which they operate. Their activities should be consistent with national law and in harmony with the development priorities and social aims and structure of the country in which they operate. To this effect, consultations should be held between multinational enterprises, the government and, wherever appropriate, the national employers’ and workers’ organizations concerned. (form “Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy”)

B. サプライヤーの管理

企業は、第 1 部行動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プロセスを構築する必要があります。

【規範の解説】

企業は国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」やOECD のガイドラインにより、自社のみならずサプライチェーンのCSR 対応について、自社と同様の責任を求められています。したがって、第 1 部行動規範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「ILO/Tokyo2020 国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック」の第2章が参考になります。同ハンドブックでは、特に労働と人権の側面に関して、国際労働基準に則った持続可能なサプライチェーンマネジメントの実施を推進するため、サプライチェーンの管理プロセスの手法と各プロセスにおける注意点、推奨される事項などが具体的に示されています。

* サプライチェーンの管理体制（担当者の心構えなど）

* 新規サプライヤー等に対する人権・労働デュー・ディリジェンスの実施プロセス

B. Supplier Management

Companies need to build the process to communicate "Part 1 Code of conduct" requirements to suppliers and to monitor supplier compliance to the Code.

【Explanation of the code】

Companies have same responsibility in the supply chain CSR as own responsibility under United Nations "Guiding Principles on Business and Human Rights" and OECD guideline. Therefore, need to communicate the requirements of the Part 1 Code of Conduct to suppliers, monitor compliance status, and encourage improvements.

Management of supply chain is referring to "ILO/Tokyo2020 International Labor Standards and Sustainable Sourcing Handbook" chapter 2.

This Handbook describe supply chain management process method, notification, recommendation point for promotion of supply chain management about human right aspect under International labor standards.

* Management system of supply chain (mental attitude of the person in charge)

* Due diligence process of human rights for new supplier

予備調査→現場での確認プロセス→行動計画への合意→契約締結とモニタリング

- * 人権・労働リスクの評価
リスク指標・要因、サプライヤーへの質問事項の例
- * サプライヤーとの対話・コミュニケーション
対話プロセスにおける議論内容と方法、面談の対象者やテクニック
- * 現場の労働安全衛生の確認
- * 労働問題に関する第三者へのアプローチ
労働組合、使用者団体、NGO などの対話のポイント、情報源など

【用語の解説】

サプライチェーンとは、個々の企業の役割分担にかかわらず、原材料の段階から製品やサービスが消費者の手に届くまでのプロセスだけではなく、人材派遣会社、請負業者なども含めた全ての繋がりを指します。

Preassessment -> on-site confirmation process -> agreement of action plan -> contract conclusion and monitoring

- * Evaluation of risks of human rights
Example of questioners to supplier, risk index or factor
- * Communication with supplier
Communication contents, methods, target person and technique in communication process
- * On-site confirmation of occupational safety
- * Approach to the third part about the labor problem
Communication point with labor union, employer association, NGO and information resources

【Explanation of terminology】

The Supply Chain refers to the entire process of a product or service from the raw material stage to the reach of the consumer, regardless of the role division of an individual company. Includes staffing companies, contractors, etc.

C. 適切な輸出入管理

企業は、法令等で規制される技術や物品の輸出入に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出入手続きを行う必要があります。

【規範の解説】

輸出入に関しては、各国で様々な法規制があり、それらを理解し、遵守することが必要です。

法令などで規制される技術や物品とは、国際合意など（ワッセナー・アレンジメントなど）に基づく法規制などで輸出入に関する対象となる部品・製品・技術・設備・ソフトウェアなどを指します。

なお、輸出入に関しては監督官庁などに対して、許可取得などの手続きが必要な場合があります。

C. Appropriate Import and Export Management

Companies need to establish the clear management system and ensure appropriate import and export procedures for the import and export of technologies and goods regulated by laws and regulations.

【Explanation of the code】

Regarding import and export, there are various laws and regulations in each country, and it is necessary to understand and comply with them.

Technologies and goods regulated by laws and regulations are parts, products, technologies, equipment, software, etc. that are subject to import and export due to laws and regulations based on international agreements (Wassenaar Arrangement, etc.).

In addition, it may be necessary to obtain permission of supervisory authorities, etc. for import and export.

D. 苦情処理メカニズムの整備

企業は、自社およびサプライチェーンの不正行為を予防するため、労働者および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必要があります。

【規範の解説】

第1部行動規範の遵守のためには、デュー・ディリジェンスに加えて、労働者およびサプライヤーなどを含むステークホルダーからの苦情処理メカニズムを構築し、継続的なプロセスとして問題への対処を可能とすることが重要です。苦情処理メカニズムを有効に機能させるためには、理解度を確認する意識調査、提案による継続的改善への参画なども有効です。

【用語の解説】

苦情処理メカニズムとは、第1部行動規範の違反が疑われる行為に対し、関係者が通報し、是正を促す仕組みを指します。苦情処理の申し立ては、匿名での通報が可能であることが必要です。苦情処理においては、通報者に対し不利益な扱いをしてはなりません。

例えば、目安箱、電話、メール、外部の組織などの通報窓口が用いられます。

D. Development of Grievance Mechanism

Companies need to establish grievance mechanisms that are available to stakeholders, including employees and suppliers, to prevent fraud in own and supply chain.

【Explanation of the code】

In order to comply with the "Part 1 Code of Conduct", in addition to due diligence, it is important to establish a complaint handling mechanism from stakeholders, including workers and suppliers, and to enable the resolution of the problem as an ongoing process. It is also useful to conduct awareness surveys to confirm understanding, and to participate in continuous improvement through proposals.

【Explanation of terminology】

The Grievance Mechanism refers to a mechanism in which an official report to an act suspected of violating the "Part 1 Code of Conduct" and encourages correction. Complaints must be able to be reported anonymously. In the handling of complaints, the whistleblower should not be treated adversely. For example, suggestion box, telephone, e-mail, or an external organization are used.

E. 取り組み状況の開示

企業は、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行う必要があります。

【規範の解説】

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、本行動規範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。

情報開示の媒体としては、自社Web サイトや印刷媒体を通じた、CSR 報告書、サステナビリティ報告書などがあります。

参考となるガイドラインには、GRI スタンド、環境省の環境報告ガイドラインなどがあります。

以 上

E. Disclosure of Corporate Initiatives

Companies need to disclose the initiative for these guidelines and the information based on associated laws and regulations.

【Explanation of the code】

In addition to implementing information disclosure stipulated by laws and regulations, companies must disclose information to stakeholders, including customers, about their efforts to the Code of Conduct.

Information disclosure media includes CSR reports and sustainability reports through its own website and print media. Helpful guidelines include the GRI Standard and the Environment Ministry's Environmental Reporting Guidelines.

Concluded

改定履歴／Revision

Issue No.	改版/改訂日 date issue	ページ Page	内容 Content
A	2020.03.01	-	初版 New establishment
B	2021.08.16	-	QMS 規定改訂に伴い、帳票 No.改訂 Form No. revised due to revision of QMS regulations (ACC07GL01-P01) → (ACC07ML01-P01)
C	2022.03.01	P.18	当社 RE100 取組、顧客要求を受け、(4-2)項 エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減に「その為に、再生可能エネルギーの積極的な使用をお願いします。」を追記。 In response to our RE100 efforts and customer requests, Added "To that result, we ask that you actively use renewable energy" to (4-2) Energy Consumption and Reduction of Greenhouse Gas Emission.
D	2023.04.01	P.20	当社サステナブル調達取組、顧客要求を受け、(4-8)項 生物多様性の保全を追記。 In response to our Sustainable Procurement Measures and customer requests, Added (4-8) The conservation of biological diversity.
E	2024.06.01	P.24,25	当社グループ行動規範追加に伴い、(5-10) (5-11)追記。 (5-10) (5-11) added due to the addition of"ALPS ALPINE GROUP CODE OF CONDUCT"