

住友商事グループのサプライチェーン CSR 行動指針・解説

1.人権を尊重し、人権侵害に加担しない。

人権侵害とは、以下 2.~4.にあたる行為や虐待、体罰、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどの非人道的な扱いを指す。

2.強制労働・児童労働・不当な低賃金労働を防止する。

強制労働とは、自らの意思によらないすべての労働のことである。例えば、本人の意思に反して就労させる強制労働、借金等の返済のために離職の自由が制限される債務労働、人身売買の結果として行われる奴隷労働、過酷な環境における非人道的な囚人労働など。また、自由な離職の権利がないことや、身分証明書・パスポート・労働許可証の雇用者への預託を義務付ける行為も強制的な労働の一種である。

児童労働とは、一般論として ILO（国際労働機関）の条約・勧告に定められた最低就業年齢に満たない者を雇用することや、若年労働者の保護を怠ることを指す。例えば、日本国内においては、15 歳未満の者を雇用することや、若年労働者保護のための法令に違反することも、禁止されている児童労働にあたる。健康、安全、道徳を損なうおそれのある就業から若年労働者を保護する法規制の例として、夜間労働や危険作業などの制限が挙げられる。海外においても、所在国の法令で定められた最低就業年齢に満たない者の雇用や保護義務違反は児童労働にあたる。また、法令の定めのない国でも、ILO の最低年齢条約・勧告に反する行為は児童労働にあたる。

不当な低賃金労働とは、所在国における賃金関連法令で定められた最低賃金を下回る賃金しか支払われていない場合を指す。賃金には、超過勤務手当や法定給付を含むその他の手当の支払も含む。不当な低賃金労働の防止のためには、労働関連法令等に違反する不当な賃金減額も行ってはならない。また、従業員への少なくとも法定最低賃金の支払いを遵守する。

3.雇用における差別を行わない。

差別とは、本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外により、採用・昇進・報酬・研修受講などの機会や処遇に差を設けることをいう。差別の要素としては、例えば、人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的志向、障がいの有無、宗教、政治的見解、組合加入の有無、配偶者の有無などがある。また、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みなされる。

4.労使間の円滑な協議を図るため、従業員の団結権を尊重する。

従業員の団結権の尊重とは、報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく、結社する自由、法令に従い労働組合に加入する自由、抗議活動を行う自由、労働者評議会などに加わる

自由などに配慮することを指す。労働環境や賃金水準等に関する労使間協議を図るための手段として、結社の自由・団体交渉の権利に関する各国の法令を遵守し、従業員の団結権及び団体交渉権を尊重する。

5.従業員に対して安全で衛生的かつ健康的な労働環境を整備する。

本項目に基づき求められる行動事例としては、機械装置の安全対策、安全で衛生的な職場環境の整備、労働災害・労働疾病への適切な対策、緊急時に備えた対応、身体的負荷のかかる作業への配慮、施設の安全衛生、従業員の健康管理など。健康と安全に関する各国の法令を遵守し、安全で衛生的かつ健康的な労働環境の整備に努める。

また、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理し、各国の関係法令を遵守する。

6.地球環境の保全に取り組むとともに、生物多様性に十分配慮する。

地球環境の保全とは、温室効果ガスの排出量削減を含む気候変動への配慮、資源・水・エネルギーの有効活用、廃棄物の削減・再利用・リサイクル、化学物質の適正管理、排水・汚泥・排気などによる汚染防止や環境負荷低減など。

また、本項目に基づき求められる行動事例としては、環境マネジメントシステムの構築・運用（環境方針を策定し、PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うことを推進するための全般的な管理の仕組み）、各国の環境関連法令遵守及び必要に応じた自主規準の設定やアセスメント、環境活動の成果や取り組み状況の報告書等での開示など。

7.商品やサービスの品質・安全性を確保する。

本項目に基づき求められる行動事例としては、製品安全性の確保（自社の責任で製品設計を行う場合、製品が各国の法令等で定める安全基準を満足する）、品質マネジメントシステムの構築・運用など。

8.内外の関係法令及び国際的な取決めを遵守し、公正な取引を徹底するとともに、強要・贈収賄などあらゆる形態の腐敗を防止する。

本項目に基づき求められる行動事例としては、汚職・賄賂などの禁止、優越的地位の濫用の禁止、不適切な利益供与および受領の禁止、競争制限的行為の禁止、正確な製品・サービス情報の提供、知的財産の尊重、適切な輸出管理、積極的な情報公開、不正行為の予防・早期発見のための制度整備など。

9.情報セキュリティに関する管理を適切に行う。

本項目に基づき求められる行動事例としては、内容の重要度に応じ適切に機密区分した情報資産の管理、外部からの攻撃に対する防御、個人情報の漏洩防止、顧客・第三者の機密情報の漏洩防止、社員の継続的な教育や訓練、主要な子会社を含めた事故対応体制の確認・整備など。

10.地域コミュニティの一員として協働し、地域社会の持続可能な発展に貢献する。

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り組みをいう。

- ・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る。

11.上記に関し、適時・適切な情報開示を行う。

経営全般に亘り、社会が真に必要としている情報の適時適切な開示を行う。

具体的には、法制度上求められる情報開示にとどまることなく、社会的規範や自らの判断に基づいて、信頼性のある、かつ幅広いステークホルダーにとって有用な情報を、適時に提供するよう努める。開示する情報の種類としては、経営・財務的側面の情報だけでなく、環境的側面や社会的側面などの非財務情報についても、社会から求められる企業活動の重要な情報として認識し、積極的に開示する。