



アルバック・グループ

お取引先様行動規範

第 1 版

2024 年 3 月

株式会社アルバック

はじめに

アルバックは、社会全体から成長・発展を望まれる企業となり、より良い社会の実現に貢献することを目指しています。

近年、グローバル化や企業を取り巻く環境の変化に伴い、社会が企業に求める責任は、時代と共に変化しています。お客様やステークホルダーの皆様から、地球環境や社会への配慮についての期待が非常に高まっており、私たちのビジネスにおいて不可欠な要素となっています。

このような中、アルバックでは、「企業の社会に対する責任」(CSR)を果たすために、企業としての責任を深く自覚し、「調達基本方針」を定めています。又、かねてより当社ホームページ上の「取引先の皆さまへのお願い」において、グローバルな業界団体である Responsible Business Alliance (RBA)^{注1}の行動規範^{注2}の遵守に努めることをはじめ、環境・人権・労働・コンプライアンスなどに関する要望を定めております。

このたび、アルバックでは、サプライチェーンにおける CSR 調達のさらなる向上を目指し、RBA 行動規範^{注2}に基づいた「アルバック・グループ お取引先様行動規範」を策定いたしました。

本行動規範は、法令遵守、人権尊重、環境保全、労働安全、情報管理といった重要な項目を含むと同時に、アルバックが調達活動において目指す方向性と合致しています。持続可能な CSR 調達を推進するためには、お取引先様との信頼関係・協力関係が欠かせません。お取引先様におかれましては、本行動規範の趣旨をご理解およびご賛同いただき、持続可能な調達活動の推進にご協力をお願い致します。

又、皆様のお取引先様に対しましても、本行動規範の趣旨のご理解と実践につき、要請頂きますようお願い致します。

2024年3月
株式会社アルバック
生産本部 調達部

※本規範は、RBA 行動規範の Ver. 8.0 に基づき策定しております。

発行および改訂履歴

版	年月	主な内容
1	2024/3	アルバック・グループ お取引先様行動規範 新規作成

A. 労働

お取引先様は、労働者の人権を尊重し、尊厳をもって彼らに接することを約束します。これは、直接的・間接的なお取引先様、ならびに臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用されます。

労働基準は以下のとおりです。

1. 強制労働の禁止

- 強制、拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買による労働力を用いません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動、または受け入れることも含まれます。
- 労働者に対して、会社が提供した施設への出入りに不合理な制約を与えたり、施設における移動の自由に不合理な制約を科したりしません。（ここでいう「移動の自由」とは居住、移転等の自由を指します。）
- 外国人または移民労働者を受け入れる場合、雇用プロセスの一環として、労働者が母国を離れる前に、雇用条件の記述を含む労働者が理解可能な言語で記載された書面による雇用契約書を提供します。また、現地の適用法を満たし、同等以上の条件を提供するような変更でない限り、受け入れ国に到着した後に雇用契約を代替または変更してはなりません。
- 労働者に対して合理的な理由なく労働のために拘束するなど自由を奪ってはなりません。また、労働者は、合理的な通告がなされれば、雇用を終了する自由を有します。
- 会社または代理人が、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可書（これらの保持が法律で義務付けている場合を除く）など、労働者の身分証明書または移民申請書を保持したり、またはその他破壊、隠匿、没収したり、もしくは労働者による使用を阻止してはなりません。
- 労働者は、雇用者または代理人の就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金しなくてはなりません。

2. 若年労働者:

- 児童労働をいかなる業務においても使用してはなりません。
ここでいう「児童」とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。なお、合法的な職場学習プログラムなどについては、この限りではありません。
- 18歳未満の労働者（若年労働者）を夜勤や残業を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。
- 適用される法規制に従って、学生労働者の記録の適切な維持、教育担当者の適切な指導、および学生労働者の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保します。

- 現地の適用法がない場合、学生労働者および見習い労働者の賃金率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じ賃金率とします。

3. 労働時間:

- 労働時間は、現地の適用法で定められている限度を超えてはなりません。
- 労働者の週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、残業時間を含めて週 60 時間を超えないよう努めます。
- 労働者には、緊急時や非常時を除き、7 日間に 1 日以上の日を与えるように努めます。

4. 賃金および福利厚生:

- 労働者に支払われる報酬は、最低賃金、残業、および法的に義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、全ての適用される賃金に関する法律に準拠しなければなりません。
- 現地の適用法を遵守し、残業に関する賃金は、通常の時給より高い賃率で労働者に支払われなければなりません。
- 同一労働、同一資格に対して総ての労働者に、同一賃金を支払うよう、努めます。
- 懲戒処分としての賃金からの控除は、合理的なプロセスを経て決定されたものを除き、認められないものとします。
- 労働者には、各支払期間において、実施した業務に対する正確な報酬を確認するための十分な情報を含む理解可能な給与明細書を適切な時期に提供します。
- 労働者の使用はすべて、現地法の制限を受けるものとします。

5. 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇:

- 会社は、ハラスメントおよび違法な差別のない職場づくりに尽力します。
- 労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、または言葉による虐待などの不快で、非人道的な待遇があってはならず、そのような扱いを受ける恐れがあってはなりません。
- 会社は、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用及び雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、支持政党、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴に基づく差別を行ってはなりません。
- 上記の要件に対応した懲戒方針および手続きが明確に定義され、労働者に伝えられなければなりません。
- 会社は、労働者が宗教上の慣習や障害に関する、合理的な便宜を図らなければなりません。
- 労働者または雇用が見込まれる者に、差別的に使用される恐れがある、医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。

6. 結社の自由及び団体交渉

- 労働者及びその代表は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、会社側との意思疎通を図り、労働条件、経営慣行に関する情報共有できるようにします。
- 現地法に従い、会社は、団体交渉を行い、また平和的集会に参加するために労働者自身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、

また、それらの活動を差し控える労働者の権利も尊重するものとします。

B. 安全衛生

お取引先様は、業務上の怪我や病気の発生率を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させることを認識します。お取引先様は、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見と労働者の教育が今後も不可欠であることも認識しています。安全衛生基準は以下のとおりです。

1. 労働安全衛生:

- 会社や労働者の安全を確保するために、潜在的な危険源は特定・評価され、職業上の危険性への曝露を排除または最小限にするヒエラルキーコントロール^{注3}を通じて危険性の軽減を図るよう、努めます。
- 労働者には、これらのリスクに関する適切で正しく維持管理された個人保護具及び教材を提供します。ジェンダー^{注4}に対応した対策を講じます。例えば、妊婦および授乳婦を本人や子供に危険を及ぼす可能性がある労働環境に就かせない等です。

2. 緊急時への備え:

- 緊急事態や非常事態に備え、緊急計画と対応手順が特定・評価され、従業員への通知と訓練実施を行います。
- 防災訓練は適切な頻度で行われ、施設内には緊急情報がわかりやすい表示を行います。

3. 労働災害および疾病:

- 労働災害および疾病の予防・管理・追跡・報告のための手順が確立する事で、労働者の職場復帰を促進します。
- 労働者が、報復を恐れることなく自己の意思で危険からの退避を行い、危険な状況が緩和されるまで復帰しない事を許可します。

4. 産業衛生:

- 労働者に対する化学物質や薬剤の曝露は特定・評価・管理され、可能であれば除去または軽減の対策を行います。
- 労働者には、個人保護具を無料で提供します。
- 労働者に対して、安全で衛生的な作業環境を提供し、労働者の健康と作業環境の継続的なモニタリングを行います。
- 職場安全の危険リスクの教育も継続的に実施が必要です。

5. 身体に負荷のかかる作業:

- 労働者の身体に負荷のかかる作業を特定・評価し、適切な管理をします。

6. 機械の安全対策:

- 生産機械とその他の機械の安全性を評価し、適切な保守管理をします。

7. 衛生設備、食事、および住居:

- 労働者は、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食材の調理、保存、食事の

ための施設を必要に応じて提供されるものとし、自社または人材斡旋会社が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明、適切な空調換気、個人の所有物および貴重品を保管するための個別セキュリティ付き収納設備、および合理的に出入りできる適度な広さの個人スペースを備えていなければなりません。

8. 安全衛生に関する連絡:

- 労働者には母国語又は理解できる言語で安全衛生情報を提供し、労働者に対して安全上の危険情報を伝達することに努めます。
- 安全衛生関連情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が確認、アクセスできる場所に表示し、定期的な教育訓練を実施します。

C. 環境

お取引先様は、環境に対する責任が世界水準の製品の製造に不可欠であることを認識します。お取引先様は、公衆の安全衛生を守りながら、環境への影響を特定するとともに、地域社会、環境、および天然資源への弊害を最小限に抑えなければなりません。環境基準は以下のとおりです。

1. 環境許可と報告:

- すべての環境許可証および認可書を取得・維持し、最新の状態に保ち、その運用および報告に関する要求事項を遵守します。

2. 汚染防止と資源保護:

- 汚染物質の排出と廃棄物の発生を最小限に抑えるため、発生源の特定、プロセスの変更、およびリサイクルなどの施策を実施します。
- 天然資源の使用を最小限に抑えるため、代替物質の使用、再利用、およびリサイクルを実践します。

3. 有害物質:

- 人体や環境に危険をもたらす物質を特定、表示、および管理し、安全な取り扱い、輸送、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実に行います。

4. 固形廃棄物:

- 固形廃棄物（有害物以外）の特定、管理、削減、および責任をもって廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施します。

5. 大気への排出:

- 大気への排出物（揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副産物）は必要な特性評価を行い、定期的に監視し、制御、必要な処理を行った後に排出します。
- オゾン層破壊物質はモントリオール議定書^{注5}および規制に従い、効果的な管理を行います。
- 大気排出管理システムのパフォーマンスを定期的に監視します。

6. 資材の制限:

- 製品および製造（リサイクルおよび廃棄物のラベリングを含む）における特定の物質の禁止または制限に関する、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項の遵守に努めます。

7. 水の管理:

- 水源、水の使用・排出を文書化、特性評価、監視することで、節水機会を見つけ、水の管理プログラムを実施します。
- 廃水は特性評価、監視、制御され、排出または廃棄する前に必要な処理を行います。
- 廃水処理システムと制御システムのパフォーマンスを定期的に監視し、最適なパフォーマンスと抑制の遵守を確保します。

8. エネルギー消費および温室効果ガスの排出:

- 温室効果ガス削減目標を設定し、エネルギー消費と温室効果ガス排出を追跡、文書化し、記録します。又、要請される場合は、開示に努めます。
- エネルギー効率を向上し、エネルギー消費と温室効果ガス排出を最小化する方法を積極的に追求します。

D. 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、お取引先様およびその委託先は、以下を含む最高水準の倫理を維持します。

1. ビジネスインテグリティ^{注6}:

- 全てのビジネス上のやりとりで最高水準のインテグリティ^{注6}を維持しなければなりません。会社は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針を保持します。

2. 不適切な利益の排除:

- 賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領しません。
- 腐敗防止に関する法令の遵守を確保するためのモニタリングおよび手順を整備します。

3. 情報の開示:

- 全ての商取引は、透明性をもって実施され、会社の会計帳簿や記録に正確に反映されるものとしします。
- 労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、組織、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、開示します。
- サプライチェーンにおける記録の改ざん、または状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

4. 知的財産:

- 知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は知的財産権を守る形で行わなければなりません

ん。また、顧客および自社のお取引先様の情報も保護します。

5. 公正なビジネス、広告、および競争:

- 公正なビジネス、広告、および競争の基準を維持しなければなりません。

6. 身元の保護と報復の禁止:

- 法律で禁止されていない限り、自社のお取引先様および従業員による内部告発における機密性、匿名性、および保護を確保するプログラムを維持します。
- 会社は、その従業員が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持する必要があります。

7. 責任ある鉱物調達:

- 自社が製造および購入する製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、金、およびコバルトの原産地と調達経路について、経済協力開発機構（OECD）の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンの為のガイダンス」、または同等に認知されたデューディリジェンス^{注7}の枠組みに合致した方法で調達されている事を、合理的に保証する方針を保持し、デューディリジェンス^{注7}の実施に努めます。

8. プライバシー:

- 自社のお取引先様、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者全員の個人情報に関してそれらを保護するための合理的な措置を確保します。
- 個人情報の収集、保存、処理、移転、および共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要件を遵守します。

E. マネジメントシステム

お取引先様は、本規範の内容に関連する範囲でマネジメントシステムを導入、または構築に努めます。マネジメントシステムは、以下を確保するために設計されるものとします。(a) お取引先様の業務および製品に関連する適用法令、規制、および顧客要求事項の遵守、(b) 本規範への適合、および (c) 本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。また、継続的改善を促進するものであることも必要です。

1. 企業のコミットメント:

- 経営層によって承認された、デューディリジェンス^{注7}と継続的な改善に対し、コミットメントを確約する人権、安全衛生、環境と倫理に関する方針を策定します。
- 方針は公開し、労働者が理解できる言語で、利用可能な手段で伝達します。

2. 経営者の説明責任と責任:

- マネジメントシステムと関連プログラムの確実な実施に責任を持つ上級管理職と責任者を明確に特定します。
- 上級管理職は、定期的にマネジメントシステムの状況をレビューします。

3. 法的要件および顧客の要件:

- 本規範の要件を含めて、適用される法令要件および顧客要求事項を特定、監視、認識するプロセスを導入または確立します。

4. リスク評価とリスク管理:

- 法令遵守、環境、安全衛生および労働慣行および倫理リスクを特定するプロセスを導入及び確立します。
- 特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するために適切な手順と物理的制御を実施します。

5. 改善目標:

- 社会、環境、安全衛生のパフォーマンスを改善するための目標、ターゲットおよび実施計画を明文化します。
- 目標達成の為のパフォーマンス評価を定期的に行います。

6. トレーニング:

- 会社の方針、手続きおよび改善目標で設定した事項を実施し、適用される法規制の要求事項を満たすための管理職および労働者への教育訓練プログラムを確立します。

7. コミュニケーション:

- 会社の方針、実践、期待およびパフォーマンスに関する明確で正確な情報を、労働者、自社のお取引先様および顧客に伝達するためのプロセスを確立します。

8. 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス:

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

9. 監査および評価:

- 法令要件、本規範の内容、および社会的・環境的責任に関連する顧客の契約上の要件への適合を確保するため、定期的な自己評価を実施します。

10. 是正措置プロセス:

- 社内外の評価、点検、調査、および審査によって特定された不適合をタイムリーに是正するためのプロセスを確立します。

11. 文書化と記録:

- 規制の遵守、内部要件への適合、ならびにプライバシー保護のための適切な機密性を確保するための文書および記録を作成し、保持します。

12. お取引先様の責任:

- 自社のお取引先様に本規範の要求事項を伝達し、本規範への遵守を監視するためのプロセス確立に努めます。

以上

注釈：

- ¹ RBA (Responsible Business Alliance)とは、半導体および電子機器(エレクトロニクス)業界のサプライチェーンにおける労働環境の安全性や労働者の権利を支援することを目的とした企業連盟で、現在、世界の主要企業の多くが会員となっています。
- ² RBA 行動規範とは、RBA が会員企業に対してその行動の規範を定めたものです。アルバックでは、RBA 行動規範の遵守に努めることをはじめ、環境・人権・労働・コンプライアンスなどに関する要望を定めております。
- ³ ヒエラルキーコントロールとは、職場のリスク管理において、労働者を危険や健康被害から守るためにリスクを減少させるための手法や戦略を体系的に整理したものです。このアプローチでは、リスク管理手法を効果的な順序に並べ、最も効果的な手法から順に実施することを推奨しています。
- ⁴ ジェンダーとは、社会的・文化的な性別のことを指します。これは、生物学的な性別とは異なり、個人が自己同定する性別のアイデンティティや、社会が期待する性別に基づく役割、行動、属性などを含みます。
- ⁵ モントリオール議定書とは、オゾン層を破壊する恐れのある物質を指定し、これらの物質の製造、消費、及び貿易を規制する事を目的とし、カナダで採択されたものです。
- ⁶ インテグリティとは、誠実さ、正直さ、道徳的な原則に基づく行動の一貫性などを指します。
- ⁷ デューデリジェンスとは、事前に慎重な調査や分析を行うことを指します。このプロセスを通じて、関連するリスクや潜在的な問題点を特定し、適切な意思決定や問題発生リスクを最小化する為に、要因の調査や審査を行い、対策を実施する事です。

参考資料：

- ・RBA 行動規範 Ver.8.0：日本語版

https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct8.0_Japanese.pdf