

三井不動産グループ

# サステナブル調達基準

解説書（Ver.1）

三井不動産株式会社

2022年2月

## はじめに

平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

三井不動産グループは、オフィスや住宅などの生活基盤を支える企業グループとして、より高い水準で社会的責任を果たしていく責務があると認識しています。その遂行のために ESG 課題の解決に資するサステナブル調達の推進をサプライチェーン全体で取り組むべきであると考え、その基本的な指針をまとめた「三井不動産グループサステナブル調達基準」を 2018 年に策定しておりました。

この度、より積極的に取引先の皆様と連携しながらサプライチェーン全体での取り組みを進めていくため、最近の社会情勢の変化を踏まえて改訂を行うとともに、その内容を取引先の皆様にご理解いただくため、本書「三井不動産グループサステナブル調達基準解説書」を作成しました。

本書では、取引先の皆様に取り組んでいただきたい内容についての、解説や、具体的な取り組みの例を示しております。今後、その内容を ESG 課題へのお取り組みに活用していただくとともに、当社グループのサステナブル調達の実践にご協力いただけますよう、お願い申し上げます。

2022 年 2 月  
三井不動産株式会社

## サステナブル調達基準の項目

サステナブル調達基準は、下表の項目で構成されています。本書では、下記の各項目について、解説を記載しています。

カテゴリ	項目
1) 法令等の遵守	
2) 事業活動における人権尊重	1) 事業活動における不当な差別や人権侵害の禁止
	2) 社会的弱者・少数者の権利の尊重
	3) ユニバーサル・デザイン
3) 労働に係る人権尊重	1) 結社の自由・団体交渉権
	2) 強制労働の禁止
	3) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮
	4) 雇用における差別の禁止
	5) 虐待およびハラスメントの禁止
	6) 適切な賃金と手当
	7) 適切な労働時間、休日・休暇
4) 安全で健康的な労働環境	1) 従業員の健康管理
	2) 労働安全衛生
	3) 身体的負荷のかかる作業への配慮
	4) 機械装置の安全対策
	5) 施設の安全衛生
	6) 労働災害・業務上疾病の発生時の対応
	7) コミュニケーションの推進
5) 企業倫理の確立	1) 贈収賄等の腐敗の防止
	2) 反社会的勢力との関係遮断
	3) 公正な事業活動の推進
	4) 優越的地位の濫用禁止
	5) 知的財産権の保護
	6) 適切な情報開示
	7) 苦情処理メカニズムの整備・通報者の保護
	8) 原材料の責任ある調達
6) 品質の確保	1) 街づくりにおける安心・安全と健康への配慮
	2) 品質管理、品質保証
	3) 正確な製品・サービス情報の提供
7) 環境への配慮	1) 気候変動への対応
	2) 資源の有効利用と廃棄物の管理・削減

	3) 汚染防止・化学物質管理
	4) 水の使用削減
	5) 生物多様性保全
	6) 環境に配慮した製品・サービスの提供
8) 情報セキュリティ	1) 情報セキュリティ・サイバーセキュリティ
	2) 個人情報保護
9) 危機管理・事業継続計画	1) 危機管理
	2) 事業継続計画(BCP)
サステナブル調達基準の実践に向けたご協力をお願い	A) マネジメントシステムの構築
	B) 発注先・委託先への働きかけ
	C) モニタリングへの協力と是正措置

## 用語の定義

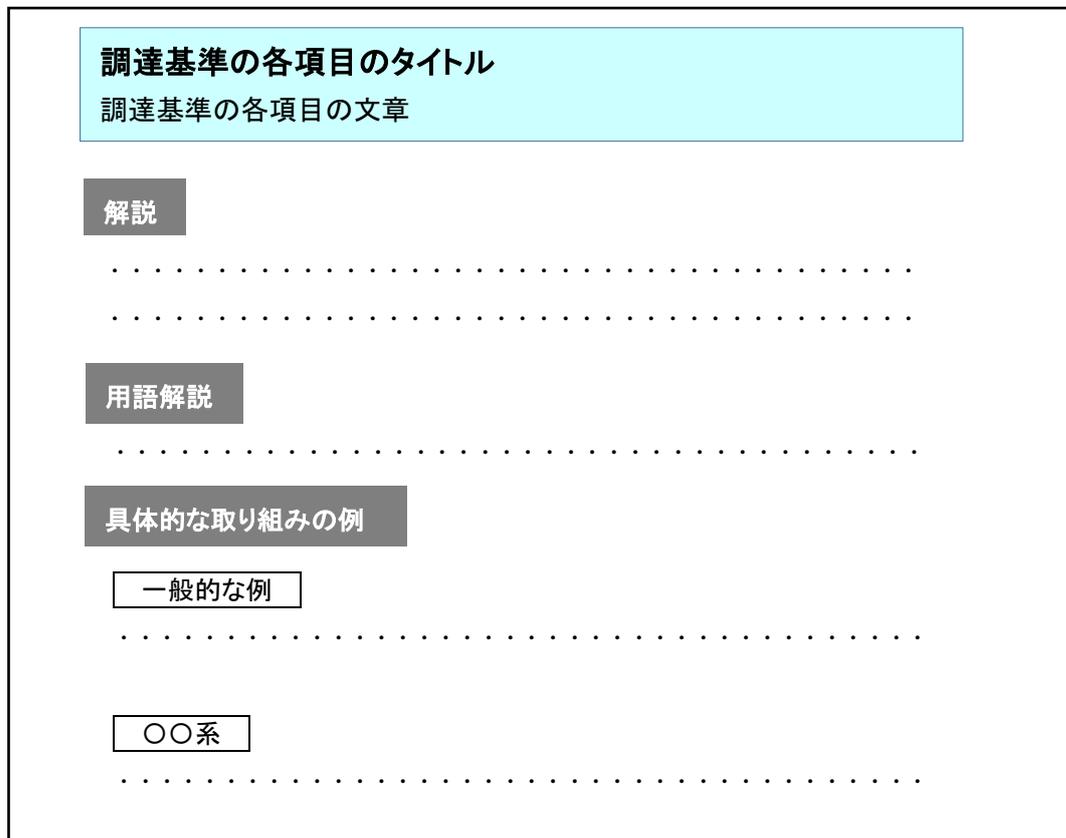
「三井不動産グループサステナブル調達基準」の各項目の文章に出てくる専門用語などの定義は本書の中で、項目ごとのセクションで必要に応じて「用語解説」の項を設け、記載しております。

全体にわたって、「従業員」と「労働者」という類似した2つの用語が出てきますが、以下のように使い分けています。

- **「従業員」**は、自社と雇用関係があり給与等を支払っている人(契約社員、パート、アルバイトなども含む)を指します。
- **「労働者」**は、自社の事業所で業務に従事している人を指し、従業員だけでなく、自社と直接の雇用関係のない派遣労働者なども含みます。

## 文書の構成

以降の文書は、おおむね、以下のような構成となっています。



なお、**具体的な取り組みの例** は、あらゆる業種の取引先様にあてはまる**一般的な例** に加え、項目によっては、業種特有の取り組みの例を、**〇〇系** といった見出しをつけて記載しています(例: **建設系**)。取引先様の業種は多岐にわたりますが、以下の形で主な業種について区分で示しています。

業種の区分表示	取引先様の業種の例
建設系	建設会社、修繕会社
施設管理系	不動産管理会社、設備会社、警備会社、清掃会社
物流系	運送会社、物流・荷役会社
販売・受注系	販売受託会社
仲介系	仲介会社
広告系	広告会社、メディア会社

## 1. 法令等の遵守

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しなければなりません。

### 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もあります。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。

### 用語解説

「**国際行動規範**」とは、国連などの国際機関が定めた原則、指針、宣言などや、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)」、ILO 国際労働機関による条約・勧告などが該当します。

「**サプライチェーン**」とは、商品やサービスの提供において、それに関わるすべての企業・サプライヤー等が取引関係によってつながり、最終ユーザー・消費者に届けられるまでの、一連の流れのことを指します。

## 2. 事業活動における人権尊重

企業は、人権に配慮した事業の推進を徹底するため、世界人権宣言などの人権に関する国際規範を参照し、外国人や先住民なども含めた様々な人々の人権に対する事業活動による負の影響を予め把握し、未然防止や改善などを行わなければなりません。

### 解説

人権とは、人間が人間らしく尊厳をもって幸せに生きる権利で、人種、性別、国籍、出自、信条、政治的意見などの違いに関わらず、すべての人が生まれながらに、同じように持つ権利です。

人権は、法(憲法、法律など)で守られる個別の権利(※)の集まりであり、原則として、他人に譲り渡すことはできず、国や他人によって奪われたりすることがないものです。

企業は、自らの事業活動に関わるすべての人の人権を尊重する責任があります。そのため、事業活動によって及ぼす(可能性がある)人権へのマイナスの影響が何であるかをできるだけ把握し、人権侵害を引き起こさないよう未然防止や改善などを行わなければなりません。

(※)個別の権利には、生きる権利、考える自由、表現の自由、公正な裁判を受ける権利、人にふさわしい生活を求める権利、人として大切にされながら働く権利、教育を受ける権利など、ここに例示したもの以外にも多くの権利があります。

#### 用語解説

**「世界人権宣言」**とは、1948年12月10日の国際連合総会で採択された、すべての人民とすべての国が達成すべき基本的人権についての宣言です。世界人権宣言は、この宣言の後に国際連合で結ばれた人権条約の基礎となっており、世界の人権に関する規範の中で最も基本的な意義を有するものです。

#### (2-1)事業活動における不当な差別や人権侵害の禁止

企業は、事業活動において、不当な差別を行ったり、差別を助長したりする行為を行ってはなりません。また、事業活動が人権侵害をもたらしたり、人権侵害に加担したりすることのないよう、配慮しなければなりません。

#### 解説

企業は、雇用形態にかかわらず自社事業に関わるすべての労働者(正社員のほか、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート社員等を含む。)の人権を考慮すべきなのはもちろんのこと、取引先従業員、さらには、顧客・消費者や事業活動が行われる地域の住民など、当該事業の活動に関わるすべての人の人権を尊重し、人権侵害を防がなければなりません。

なお、企業は、自らの活動による人権侵害を防ぐだけでなく、他の組織による人権侵害を助長することがないようにしなければなりません。また、人権侵害を引き起こしている組織とサプライチェーンを通じてつながっている場合も、「人権侵害への加担」とみなされる場合があるので、十分に注意しなければなりません。

#### 用語解説

**「人権侵害への加担」**とは、企業自身が人権侵害を引き起こしているわけではないが、人権侵害を助長している場合や、取引関係がある(企業の事業、製品またはサービスに関連する)組織が人権侵害を引き起こしている場合が、それにあたります。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 従業員に対して、人権に関する教育研修を提供している。
- 人権に関する相談窓口を設けている。
- 海外で事業を行う場合、その国での人権侵害に関する社会情勢(例:少数民族を使った強制労働が行われている)を把握し、人権侵害に関与しないよう対策を講じている。

#### 仲介系

- 土地等の取引に際し、同和地区にあたるかの調査等を行わないよう、社内への周知や教育を行っている。
- 高齢者・障害者・ひとり親家庭・同和地区出身者・外国人・疾病患者・性的少数者等に対する入居差別を行わないよう、社内への周知や教育を行っている。

#### 広告系

- 差別を助長するような表現(例:固定的な性的役割分担を助長する表現、等)を行わないよう、社内への周知や教育を行っている。

#### 施設管理系(警備会社)

- 施設警備や保安警備(商業施設等での万引きや置き引きの警備)に際して、不審者や被疑者の人権を尊重した対応を行うための、教育研修を行っている。

### (2-2)社会的弱者・少数者の権利の尊重

企業は、製品・サービスなどを提供するにあたり、社会的弱者や社会的少数者とされる人々の基本的なニーズが満たされるよう、配慮しなければなりません。

#### 解説

一般的に、社会的弱者や社会的少数者とされる人々は、企業の製品やサービスなどを利用する際に不自由を感じるが多くなっています。そのことにより、場合によっては、衣食住や医療・教育など、生きていくうえでの基本的なニーズが満たされない事態をまねく可能性も考えられます。したがって、企業は、社会的弱者や社会的少数者とされる人々が製品やサービスを不自由なく利用できるよう、配慮することが期待されています。

#### 用語解説

「**社会的弱者**」とは、社会的に立場が弱い人のことを指します。高齢者、障害者、児童、女性、性的マイノリティ、失業者、少数民族、難民・移民、貧困層、HIV およびその他感染症や伝染病の罹患者、交通弱者(買物難民)、災害弱者、情報弱者などが含まれますが、必ずしもこれらに限られません。

「**社会的少数者**」とは、人種、民族、宗教、言語、性的指向や性自認などの観点で、その人の存在そのものが、社会的に見て少数者に属している人、またはその集団を指します。「マイノリティ」と略されて呼ばれることが多いです。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 従業員に対して人権教育を行う中で、社会的弱者・少数者の権利の尊重について理解を促している。

#### 施設管理系

- 来訪・来店する障害者が施設やサービスを不自由なく利用できるよう、合理的配慮(例:車いすサポート、視覚障害者の誘導、補助犬を伴った人への対応、障害の内容に応じたコミュニケーションなど)についての社内教育を行っている。

#### 販売・受注系

#### 仲介系

- 高齢者との不動産取引に際し、本人が契約のための意思能力を備えていることを十分に確認するとともに、親族に同席してもらったり複数の担当者で対応したりするなど、十分なコミュニケーションのための配慮を行っている。

### (2-3)ユニバーサル・デザイン

企業は、製品・サービスなどの提供に際し、あらゆる人々の利便性・快適性を確保できるよう、ユニバーサル・デザインや、個別の状況に応じたサービスの提供などに、努めなければなりません。

#### 解説

企業は、年齢、性別、障害の有無、また文化や言語などの違いなどに関わらず多様な人々が利用できる製品やサービス、生活環境や移動環境などの設計(ユニバーサル・デザイン)を行い、提供することが期待されています。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 高齢者、障害者、外国人など、誰もが使いやすい製品・サービスの提供に取り組んでいる。
- 高齢者、障害者、外国人など、誰もが使いやすい製品・サービスを設計・提供するための社内ガイドラインがある。

#### 建設系

- 高齢者、障害者、外国人など、誰もが使いやすい施設や建築物の研究開発や提案を推進している。
- 高齢者、障害者、外国人など、誰もが使いやすい施設や建築物を設計・提供するための社内ガイドラインがある。

## 3. 労働に係る人権尊重

企業は、関連法規制を遵守することのみならず、ILO 中核的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しなければなりません。

#### 解説

企業は、労働者の人権に配慮した労働条件・労働環境を整備しなければなりません。「労働者」には、正社員、臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、派遣労働者を含め、すべての雇用・就労形態によらず働く者が含まれます。

適用される労働関連法令を確認し遵守することはもとより、労働条件・労働環境について、よりよい仕組みを構築していくことが求められます。

#### 用語解説

「**中核的労働基準**」とは、労働に関する最低限の基準を定めたものであり、「結社の自由・団体交渉権の承認」、「強制労働の禁止」、「児童労働の禁止」、「差別の撤廃」の4分野があります。この基準は、国連の専門機関として労働問題を扱うILO(国際労働機関)によって定められています。

### (3-1) 結社の自由、団体交渉権

企業は、現地の法規制を遵守したうえで、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権や団体交渉権を尊重しなければなりません。

#### 解説

労働環境や処遇に関して、従業員が会社と対等に対話するために、労働組合を結成したり、自分が選択した労働組合に加入したりする権利を尊重しなければなりません。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従業員の権利も尊重する必要があります。

さらに、従業員、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。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- ・ 労働条件に関して、職場の従業員の過半数を代表する労働組合、または過半数を代表する者と会社が話し合う機会を、定期的に設けている。
- ・ 就業規則の作成・変更や、労働条件の変更に際して、職場の従業員の過半数を代表する労働組合、または過半数を代表する者から、会社が意見を聴取している。
- ・ 従業員が雇用と同時に労働組合に自動加入する場合、事前に労働者の合意を得ている。
- ・ 職場における労働者の安全や健康に関する事項について、従業員と会社が協議を行う委員会等を設置している。

### **(3-2)強制労働の禁止**

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、従業員の離職や雇用を自ら終了する権利を守らなければなりません。

#### **解説**

近年特に、移民労働者や技能実習生などを含む外国人労働者の強制労働が数多く報告されており、注意が必要です。

#### **用語解説**

**「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。強制労働とみなされる例として、以下のようなものがあります。

- 移民労働者の雇用契約書が母国語ではない。
- 雇用・労働条件が正しく説明されていない。もしくは、採用の途中で差し替えられた。
- 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。
- 職場の苦情を言うと罰せられる。
- 退職を申し出た際、罰金を要求される。
- 給料支払いの遅延。もしくは、給与の一部を雇用者が強制的に保管・貯蓄。
- 労働者が高額な採用手数料を支払うために借金をしている。
- 法定または労使協定以上の残業をさせている。
- 安全衛生・情報セキュリティなどの理由なく移動を制限。
- 暴力、怒鳴る、セクハラなどの、身体的・精神的虐待。
- パスポート・身分証明書などを雇用者が保持している。

**「拘束労働」**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、労働者が高額な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。

**「非人道的な囚人労働」**とは、営利目的で囚人に労働をさせ、適正賃金を支払わない状況を指します。

**「奴隷労働」**とは、強制労働、性的搾取のための人身取引などを含み、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されています。

#### **具体的な取り組みの例**

##### **一般的な例**

- 雇用や退職に関する条件・手続きを、労働者に対して説明している。

- 法令、もしくは規則で定められた予告期間をもって従業員が退職を申し入れた場合は、通知期間を経たのち自発的に退職できる。
- 労働者の公的な身分証明書・パスポート・労働許可証などの原本を会社が預かっていない。
- 人材派遣業者や就職斡旋業者が雇用見込み者から違法な手数料や保証金を搾取していないことを確認している。
- 就業時間外に、労働者の自由な移動を制限していない。
- 技能実習生を使用している場合、技能実習生の雇用条件・労働環境等について、実態調査を行っている。

#### 建設系(元請)

- 現場で技能実習生を受け入れるに際し、以下を確認している。
  - 下請企業(受入企業)の指導員が常駐しているか
  - 実習生の日本語能力は安全確保に十分(看板等の理解)か
  - 実習生の在留資格は適切か
  - 認められた実習期限内に収まっているか
  - 下請企業ごとの実習生の人数は適正か

#### **(3-3)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などを含む、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させてはなりません。

#### 用語解説

「**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、満15歳に達した日以降の最初の3月31日が終了するまでの労働は、原則として禁止されています。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。深夜業や時間外労働・休日労働のほか、危険有害な業務については、18歳を最低就業年齢としなければなりません。

例えば建設業は、中学校卒業後に就職あるいは日雇いのアルバイトなどで就労する場合が比較的多く、18歳未満での危険業務に従事することがないように、注意が必要です。

「**危険業務**」とは、以下を指します。

- 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、設備および工具を用いる業務または重量物の手動による取扱いも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、因子もしくは工程、または児童の健康を損ねるような温度、騒音水準、も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

(出典:ILO 第 190 号勧告「最悪の形態の児童労働勧告」)

### 具体的な取り組みの例

#### 一般的な例

- 「最低就業年齢に満たない児童」を就労させていない。
- 会社方針や経営者の声明などで、児童労働を禁止する会社姿勢を明確にしている。
- 雇用時に公的書類で従業員の年齢を確認している。
- 18歳未満の若年労働者の雇用に対し、健康、安全および道徳に配慮し、法令に定められた保護を実施している。(危険有害作業の制限、深夜業の禁止など)。

### (3-4)雇用における差別の禁止

企業は、賃金、昇進、報酬、退職等のあらゆる雇用実務において、人種、国籍、民族、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認、宗教、信条、障害の有無、婚姻状況、妊娠、所属政党、組合への加入等に基づく不当な差別行為など、あらゆる不当な差別行為を行ってはなりません。

#### 解説

従業員を採用する際は、その人の能力・適性により採否を判断すべきであり、不当な偏見を理由として門戸を閉ざしたり、応募者の能力等と関係のない情報を得ようとしたりはなりません。また、賃金、昇進、報酬、退職を含むあらゆる雇用実務において、本人の能力等に基づかない不当な差別が行われてはなりません。

#### <補足①:男女同一賃金の原則>

従業員が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはなりません。この原則は、現金または現物により直接または間接的に支払うすべての報酬に当てはまります。

#### <補足②:障害のある人への合理的配慮>

募集・採用や賃金、配置や昇進、教育訓練など雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とした差別は禁止されています。

また、障害のある人が無い人と同様の就業機会や待遇を得られるよう、募集・採用時および採用後において、個別の状況に応じて職場での「合理的配慮」が必要です。なお、合理的配慮の実施内容は、障害のある本人との対話・合意形成の中で個別具体的に決めていく必要があります。

### <補足③:性的少数者への配慮>

性的少数者(性的指向や性自認のあり方が多数派と異なる人)も含めて誰もが働きやすい職場環境を作ることが求められます。そのための企業方針の明確化、社内教育、相談体制の整備を行うとともに、募集・採用時および採用後において当事者に配慮した取り組みが求められます。

#### 用語解説

**「性的指向」**とは、恋愛感情や性的な関心・興味が主にどの性別に向いているかを言います。

**「性自認」**とは、「私は女である」「私は男である」等の、自分がどの性別であるかまたはないかということについての内面的・個人的な認識を言います。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 差別を排除する会社方針や経営者の声明がある。
- 差別の排除に関する社内の仕組みや手続きをすべての従業員に説明している。
- 差別行為を発見した際に、従業員が会社に報告するための仕組みがある。
- 障害のある人に対しては、募集・採用時および採用後において、障害の内容などの個別の事情に応じて配慮を行っている。
- 性的少数者(LGBT など)が働きやすい職場環境を作るため、社内教育や相談体制の整備を行っている。

#### (3-5) 虐待およびハラスメントの禁止

企業は、労働者の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメントなどの非人道的な扱い、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。

#### 解説

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。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、それを従業員に周知し、運用していく必要があります。

#### 用語解説

**「精神的虐待」**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、精神と感情に弊害を与えることを指します。

**「肉体的虐待」**とは、暴力や、過酷な環境下での作業などを指します。

「**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。その種類は様々ですが、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指します。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。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- ハラスメントを禁止する会社方針や経営者の声明がある。
- ハラスメントの防止について、従業員や経営層への教育など社内で行っている。
- ハラスメントの禁止に関する社内の仕組みや手続きをすべての従業員に説明している。
- ハラスメントを発見した際に、従業員が会社に報告するための仕組みがある。
- ハラスメントに対する懲戒の手続きを定めている。

#### (3-6)適切な賃金と手当

企業は、従業員に支払われる報酬(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)や社会保障に、適用されるすべての法規制を遵守しなければなりません。

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。

#### 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。

残業代(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従業員に支払う必要があります。また、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。

労働関連法令などに違反する賃金控除は不当な賃金控除となり認められません。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不当な賃金控除に該当します。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。

社会保障は、従業員の生活不安や貧困などの解決を目的とした、医療保険や年金などの社会保険と、雇用保険や労災保険などの労働保険を含みます。企業は、これらの社会保障に必要な保険料などの費用を、法令等に従い適切に負担しなければなりません。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 賃金の計算方法が規定されており、従業員に周知している。
- 実際の賃金が、法令で定められた最低賃金以上の額であることを確認している。
- 賃金台帳を作成しており、賃金支払の都度もれなく記入している。
- 賃金の支払い明細を従業員にもれなく配布している。
- 社会保険などの源泉徴収を適切に行っている。

### (3-7)適切な労働時間、休日・休暇

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とともに、現地法令に定められた年次有給休暇を付与しなければなりません。

#### 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う必要があります。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。

これらの条約に対して、日本の法律は三六協定の締結によって週48時間を超えて上限を定めることができることとなっており、日本政府は現状に適合していないとして批准していませんが、長時間労働や過労死などの問題が海外からも注目されており、注意が必要です。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 従業員の労働時間が正確に(客観的に)管理されている。
- 超過勤務時間を含めた労働時間が法定限度や労使合意で設定した労働時間を超えないように管理する仕組みがある。
- 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ている。
- 法令に定められた休憩時間を与えている。
- 労働者の健康を守るために身体的ならびに精神的な健康診断を行っている。

## 4. 安全で健康的な労働環境

企業は、関連法規制を守るのみならず、労働者の安全と健康に関する国内外のガイドラインなどに留意し、業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え安全で健康的な労働環境を整える取り組みを行わなければなりません。

#### 解説

安全で衛生的な作業環境を確保することは、業務上の怪我や病気を最小限に抑えることに加えて、製品およびサービスの品質、事業の継続性、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につながります。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に係るガイドライン、ISO45001、OSHMS などの社会的に広く認められたマネジメントシステムを参照することで、役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

#### **(4-1) 従業員の健康管理**

企業は、すべての従業員に対し、適切な健康管理を行わなければなりません。

##### **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。また、感染症対策の取り組みも求められます。

##### **具体的な取り組みの例**

###### **一般的な例**

- 法令で定められた健康診断を実施し、結果を本人に通知している。
- 従業員が必要に応じて身体的または精神的な健康に関する専門家への相談を行える仕組みを設けている。
- 月の超過勤務時間が 80 時間を超える従業員に対して、本人の申し出の有無にかかわらず産業医の面接指導を受けさせている。
- 職場において屋内全面禁煙、もしくは、喫煙室設置等による屋内の完全分煙を実施している。
- 新興感染症の拡大に備え、感染防止マニュアルを策定している。
- 必要に応じて柔軟な働き方(テレワーク、時差出勤、交代勤務等)が取れる制度がある。

#### **(4-2) 労働安全衛生**

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しなければなりません。

また、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、適切な管理を行わなければなりません。

##### **解説**

職務上の安全に関するリスクの特定・評価の方法については、ISO45001 労働安全衛生マネジメントシステム規格などでの記載が、参考になります。

## 用語解説

「**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、機械・乗り物・移動物、滑りやすい・つまずきやすい床面、落下物、高所作業などによる、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**」は、代表的なものとして、以下が挙げられます。

- 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:メンテナンス時に機械装置の電源を遮断(ロックアウト))
- ③ 運用での管理(例:動力源の遮断中に再稼働禁止を警告する札の設置(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)

「**有害な生物的・化学的・物理的な影響を与えるもの**」とは、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は人体に有害なものとなされます。

これらによるリスクを適切に管理するためには、例えば、各種物質等に関する管理基準の制定および運用、個人保護具の提供などが必要です。

## 具体的な取り組みの例

### 一般的な例

- 法令に基づき、安全管理者、衛生管理者などを選任している。
- 従業員に対し事故や健康障害等を防止するための教育啓発を行っている
- 従業員の安全や健康に関する管理計画・目標を作成し、実践している。
- 職場での危険性・有害性等の調査および必要な措置(リスクアセスメント)を行っている

### 建設系

- 墜落災害の防止対策を実施している。
- 電気設備の感電防止措置を実施している。
- 粉塵、有機溶剤、石綿、振動などによる健康障害の防止対策を実施している。
- 旗・ポスターの掲示などによる安全意識高揚を行っている。

### 物流系

- 荷役運搬作業において、作業指揮者を選任している。
- 荷役運搬作業において、作業計画を策定している。
- 作業における転倒防止対策を実施している。
- 交通労働災害防止のための管理者や計画を定めている。

### (4-3) 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・業務上疾病につながらないように適切に管理しなければなりません。

#### 用語解説

「**身体的に負荷のかかる作業**」とは、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**」とは、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、複数作業員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。）

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- ・ 情報機器を用いた事務作業による眼精疲労、腰痛・肩こり・腱鞘炎などを防止するため、職場における適切な作業環境の整備や、健康相談の提供を行っている。

##### 建設系

- ・ 建設現場での重量物取り扱いなど、身体的負荷のかかる作業について、身体的負荷軽減および災害事故防止のための適切な管理を行っている。

##### 物流系

- ・ 長時間の車両運転や、荷役作業など、身体的負荷のかかる作業について、身体的負荷軽減および災害事故防止のための適切な管理を行っている。

### (4-4) 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しなければなりません。

#### 解説

機械装置の適切な安全対策としては、例えば、フェイルセーフ、フールプルーフ、インターロック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。

#### 用語解説

「**フェイルセーフ**」とは、製品、機械、システムにおいて故障や誤操作によるトラブルが発生することを予め想定し、トラブルが起こっても致命的な事故や損害につながらないように設計する考え方を指します。例えば、立ち入り禁止区域に誤って入ってしまっても、それを察知しクレーンや重機がストップするような仕組みが考えられます。

「**フルプルーフ**」とは、製品、機械、システムの設計において、作業者が誤操作をしてしまいがちであることを予め想定し、そのような失敗ができないように設計する考え方を指します。例えば、緊急時に操作ミスをしないように重機のレバー形状を決めるといったことも該当します。

「**インターロック**」とは、安全装置・安全機構の考え方の一つで、ある一定の条件が整わないと他の動作ができなくなるような機構を指します。

#### 具体的な取り組みの例

##### 建設系

- 現場での建設機械、クレーン、エレベーター等について、使用時の事故防止のため、適切な安全対策を実施している。

##### 物流系

- 荷役機械(フォークリフト、クレーン等)について、使用時の事故防止のため、適切な安全対策を実施している

#### (4-5)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・休憩所など)の安全衛生を適切に確保しなければなりません。

また、寮では、緊急時の適切な非常口を確保しなければなりません。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 労働者が飲用する水は、法規制に準拠した給水施設や検査等で安全な水質が確保されたものを、十分に供給している。
- 労働者に提供する食事について、調理人の健康診断、害虫駆除、食品の適温管理、食堂事業の認定証取得など、衛生管理を行っている。
- 労働者の人数に対応した十分な数の清潔なトイレ施設、トイレトペーパーを提供している。
- 寮において、火災対策、緊急避難路、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、換気、温度管理、適切な照明などを、確保している。

#### **(4-6)労働災害・業務上疾病の発生時の対応**

企業は、労働災害および業務上疾病の状況を記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じなければなりません。

##### **解説**

労働災害や業務上疾病が発生した場合は、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、報告を含めた是正措置を実施する必要があります。

また、従業員の職場復帰を促進するための施策の実施も必要です。

##### **具体的な取り組みの例**

###### **一般的な例**

- 労働災害や業務上疾病が生じた場合、原因を調査して対策を実施している。
- 従業員の職場復帰を促進するための施策を行っている。

#### **(4-7)コミュニケーションの推進**

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・訓練を労働者の母国語または理解できる言語・方法で提供しなければなりません。

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なければなりません。

##### **具体的な取り組みの例**

###### **一般的な例**

- 労働者に対し、職場における事故や健康障害を防止するための安全衛生関連の情報や教育を提供している。
- 安全衛生の情報は、労働者が見やすい場所に、労働者の理解できる言語で提供している。
- 安全衛生教育は、雇い入れ時、作業内容変更時に行うほか、管理者には特別な教育を行っている。
- 労働者側から安全や健康に関する意見や問題提起を行うことができる仕組みがある。

## **5. 企業倫理の確立**

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わなければなりません。

## 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。

### (5-1) 贈収賄等の腐敗の防止

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

## 解説

### 1. 贈賄の禁止(対公務員等)

公務員等(政府系企業職員、国際機関職員を含む)に対し、事業上の便宜獲得を目的に、金銭その他一切の利益や便益を供与や、その約束、申し出、許可を行ってはなりません。

### 2. 贈賄の禁止(対公務員等以外)

公務員等以外に対しても、事業上の便益獲得を目的に、不正な職務行為の見返りとしての金銭等の供与や、その約束、申し出、許可を行ってはなりません。

### 3. 収賄の禁止

他者のために不正な職務行為を自ら行ったり、第三者に行わせたりしてはならないことは言うまでもありませんが、これに関して金銭等を要求したり、受領したりしてはなりません。

<補足①: 第三者を通じた金銭等の授受>

金銭等の供与や受領は、自社が直接行うだけでなく、第三者(エージェントや親族などを)を通じて間接的に行うことも禁止されています。

<補足②: ファシリテーションペイメントについて>

国および地域によっては、公務員等から通関、検問、入国または滞在ビザの発給または延長申請、上下水道または電話の敷設等に関して、関係法令に根拠のない小額の支払い(以下、「ファシリテーションペイメント」といいます。)を要求される場合があります。このようなファシリテーションペイメントも公務員等に対する贈賄として禁止されています。

## 用語解説

「**金銭等**」とは、以下のものが含まれます。

- 金銭、金券、ギフト券、未公開株、融資、担保、保証
- 贈答、供応、招待(スポーツ観戦や観劇、旅行等)

- 寄付、献金、スポンサー費
- 謝礼、リベート、販促費、値引き
- 就職、教育、医療等の機会
- 性的接待 等

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 贈収賄を禁止する企業方針を策定し、従業員へ周知させている。
- 贈収賄の防止に関して、従業員に教育研修を実施している。
- 贈収賄防止に関する内部規定を定め、社内監査により遵守状況を確認している。
- 贈収賄に関する事項について、従業員から相談や通報を受け付けることができる窓口・体制がある。
- すべての取引および資産の処分に関して、適時・正確に会計記録を作成し、社内ルールにて定めた期間により保管している。

#### (5-2) 反社会的勢力との関係遮断

企業は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは関係を遮断しなければなりません。

#### 解説

反社会的勢力との裏取引や事実隠蔽は、反社会的勢力による被害を拡大させ、企業の存続に関わる問題を引き起こすことから、絶対に行ってはなりません。

反社会的勢力の不当な要求行為に対しては、対応する役員、従業員が孤立することが最も危険です。したがって、対応窓口には常に複数名で対応できるよう人材を配置し、全社を挙げて迅速かつ組織的に対応する仕組みを構築することが必要です。

#### 用語解説

「**反社会的勢力**」とは、暴力や威力、または詐欺的手法を駆使した不当な要求行為により経済的利益を追求する集団または個人の総称です。暴力団、暴力団関係企業、総会屋、半グレ集団などの犯罪組織およびその協力者たちを広く呼び、反社(はんしゃ)と略されます。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 複数名による対応窓口を設けるとともに、警察など関係機関への通報担当責任者を設置している。
- 契約書や取引約款などに暴力団排除条項を導入している。
- 反社会的勢力への対応マニュアルを策定し、従業員に周知している。

- 窓口担当者は、反社会的勢力への対応に関する社外講習などに参加し、対応力の維持向上を図っている。

### **(5-3) 公正な事業活動の推進**

企業は、公正かつ自由な競争を妨げる行為や不正競争行為などを行わず、公正な事業活動を推進しなければなりません。

#### **解説**

よりよい商品やサービスを選択できるという消費者の利益や、事業者間の公正な事業活動とその結果としての経済全体の健全な発展の観点から、公正かつ自由な競争を妨げる行為や不正競争行為は、法令で禁止されています。

#### **用語解説**

「**公正かつ自由な競争を妨げる行為**」とは、例えば「カルテル」があげられます。これは、事業者または業界団体の構成事業者が相互に連絡を取り合い、本来、各事業者が自主的に決めるべき商品の価格や販売・生産数量などを共同で取り決めることで、世界各国で厳しく制限されています。

そのほか、競争関係にある他社とその取引の相手方との取引を不当に妨害する行為や、抱き合わせ販売、優越的地位の濫用などの、不公正な取引方法も禁止されています。

「**不正競争行為**」とは、例えば、他社と同一または類似の商標・商号等の使用、他社を模倣した商品の提供、不正手段による営業秘密の取得・使用、などが該当します。

#### **具体的な取り組みの例**

##### **一般的な例**

- カルテルや不公正な取引方法の禁止に関して、会社方針や経営者の声明がある。
- カルテルや不公正な取引方法の禁止に関して、従業員への教育を実施している。
- カルテルや不公正な取引方法の禁止に関して、社内マニュアルを定めている。
- カルテルや不公正な取引方法に関する事項について、従業員から相談や通報を受け付けることができる窓口・体制がある。

### **(5-4) 優越的地位の濫用禁止**

企業は、優越的地位を利用して、取引を自社に一方向的に有利に決定し、取引先に不利益を与える行為を行ってはなりません。

#### **解説**

B社にとってA社との取引の継続が困難になることが事業経営上大きな支障を来すため、A社がB社にとって著しく不利益な要請等を行ってもB社が受け入れざるを得ないといった場合、A社が

B社に対して「優越的地位」にあります。

＜優越的地位の濫用になりうる行為の例＞

- **購入・利用強制**： 相手が必要としない商品等を、今後の取引への影響を示唆するなどして、購入させる
- **協賛金等の負担の要請**： 相手の販売促進等に直接寄与しないイベントのための協賛金等を要請し、負担させる
- **従業員等の派遣の要請**： 相手の利益に寄与しない業務について、人件費を負担することなく、従業員を派遣させる
- **経済上の利益の提供の要請**： 元々の契約内容に入っていない(当該取引とは別の)商品やサービス等は無償提供させる
- **支払遅延、減額**： 一方的都合で、対価の支払いを遅らせたり、減額したりする
- **受領拒否**： 発注済みの商品・サービスに関して、一方的都合で、その受領を拒否する

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 取引先に対する優越的地位の濫用の禁止に関して、会社方針や経営者の声明がある。
- 取引先に対する優越的地位の濫用の禁止に関して、従業員への教育を実施している。

#### (5-5) 知的財産権の保護

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わなければなりません。また、顧客および取引先などの第三者の知的財産も保護しなければなりません。

#### 用語解説

「**知的財産権**」とは、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。

「**知的財産**」とは、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。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 知的財産権の保護に関して、会社方針や経営者の声明がある。
- 商品企画・研究開発等に際して、第三者の知的財産権を侵害していないか、必要な事前調査を行なっている。
- 知的財産権の尊重について従業員への教育を実施している。

#### (5-6) 適切な情報開示

企業は、適用される法規制だけでなく社会的規範や業界団体等の指針などに従って、自社の財務情報および非財務情報を適切に開示しなければなりません。記録の改ざんや虚偽の情報開示は容認されません。

#### 用語解説

**「非財務情報」**とは、経営方針、会社概要、事業活動の内容、従業員の雇用状況、組織体制などが挙げられます。また近年は、SDGs(持続可能な開発目標)やESG(環境、社会、企業統治)に関する取り組み、リスク認識などに関する情報も重視されています。

**「社会的規範」**は、大企業の場合は、ESGに関する情報開示の国際ガイドラインである「GRI ガイドライン」や、「国際統合報告フレームワーク」(IIRC フレームワーク)などを参照することが考えられます。

一方、中小企業の場合は、国・地域により状況が異なりますが、日本の場合は、例えば経済産業省が出している「中小企業のための知的資産経営マニュアル」などが、参考になります。

**「業界団体等の指針」**は、業界によって指針の有無・策定状況は異なりますが、例えば建設業界では、一般社団法人日本建設業連合会が「環境情報開示ガイドライン」を発行しています。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 法令により開示・届出が定められている情報について、必要な開示や届出がされていることをチェックする仕組みがある。
- 経営方針、会社概要、事業活動の内容、従業員の雇用状況、組織体制などについて、ウェブサイト等で開示している。
- SDGs や ESG 関連情報、知的資産経営に関する情報などを、開示している。

#### (5-7) 苦情処理メカニズムの整備・通報者の保護

企業は、問題を調査し対応するための苦情処理メカニズムを整備し、従業員などが通報できるようにしなければなりません。また、通報に係る情報に関する機密性、ならびに通報者の匿名性を保護し、通報者に対する報復を排除しなければなりません。

#### 解説

苦情処理メカニズムとは、法令違反や、本基準が求めている内容に反する行為などの、問題ある行為に対し、関係者が通報し、是正を促す仕組みを指します。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。

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。

## 具体的な取り組みの例

### 一般的な例

- 従業員などが利用できる通報制度を整備している。
- 通報制度は、正社員だけでなく、非正規社員（契約社員、派遣社員、パート、アルバイト等）も利用できる。
- 社内に通報窓口を設置している場合は、専用の部屋を設け、通報受付専用の電話回線等を使用するなど、通報者の秘密の保護に留意している。
- 匿名による通報も受け付けている。
- 通報制度の存在や利用方法について、従業員への周知・教育を行っている。
- 通報制度で受け付けた内容やその後の対応状況について、定期的に、経営トップに報告が行われている。

## (5-8)原材料の責任ある調達

企業は、事業活動で使用する原材料について、違法な手段で生産されたもの（違法伐採木材や紛争鉱物を含む）を排除するとともに、再生材や認証材といった環境や社会に配慮して生産されたものを活用するよう努めなければなりません。

## 解説

原材料が生産、採取、採掘される段階で環境や人権（社会）に配慮していることを確認し、サプライチェーンを経由して最終製品に至る過程でのトレーサビリティを確保することが求められます。

原材料の責任ある調達は、主に、農林水産物や鉱物で重要となりますが、既にいくつかの品目で認証スキームが存在しており、それらを活用することも、有効な手法として考えられます。

<参考：認証スキームの例>

品目	認証スキーム
木材・紙	FSC 認証（運営団体：森林管理協議会） PEFC 認証（運営団体：PEFC 森林認証プログラム）
パーム油	RSPO 認証（運営団体：持続可能なパーム油のための円卓会議）
鉱物（精錬所）	RMAP 認証（運営団体：責任ある鉱物イニシアティブ）

## 具体的な取り組みの例

### 一般的な例

- 原材料の調達に関し、環境や人権に配慮して生産された認証材や国産材へ切り替える方針がある。
- 原材料のサプライチェーンにおいて環境問題や人権侵害に関わっていないかどうかを、調査している。

## 6. 品質の確保

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うとともに、その向上に努めなければなりません。

### 解説

製品・サービスの安全性や品質は、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。企業はそれらの継続的改善に取り組むとともに、ステークホルダーとの間で、製品・サービスに関するコミュニケーションや正確な情報提供を行わなければなりません。ISO9001 などの社会的に広く認められたマネジメントシステムを参照することで、役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

### (6-1)街づくりにおける安心・安全と健康への配慮

企業は、製品の設計・製造・販売にあたっては、各国の法令などで定める安全基準を満たすなど、十分な製品安全性を確保し、供給者としての責任を果たさなければなりません。

また、サービスの提供にあたっては、それを利用する人々や関係者の安全と健康に配慮した事業活動に努めなければなりません。

### 解説

企業は、製品・サービスの安全に関する方針・目標、組織体制、仕組み・ルール・基準等を定め、適切な取り組み・教育啓発等を実施するとともに、継続的な改善に努めなければなりません。

万が一、事故が発生した時は、経営者がリーダーシップを発揮し、被害拡大防止に有効な態勢を整備・維持・改善していかなければなりません。

事故の未然防止・被害の拡大防止に関連する情報について、顧客や取引先とのコミュニケーションに努めなければなりません。

### 具体的な取り組みの例

#### 建設系

- 建物の地震対策やその他の安全対策(例:火災時の安全)に関し、安全確保に十分な水準の独自の技術的基準を設けている。
- 健康に有害な建材の使用(例:ホルムアルデヒド、等)を避けるため、十分な水準の独自の技術的基準を設けている。
- 建物の断熱性に関して、十分な水準の独自の技術的基準を設けている。

#### 施設管理系

- 設備管理に関し、独自の教育研修や資格制度などにより、専門技術者を養成している。

#### 物流系

- 経営トップの管轄のもと、運輸安全に関するマネジメントシステム(基本方針、目標、重点施策、計画、教育、内部監査等からなる)を構築・運用している。

### (6-2)品質管理、品質保証

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、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守しなければなりません。また、顧客からのクレーム・苦情を受け付け適切に処理するための、体制を整備しなければなりません。

#### 解説

企業は、製品・サービスの品質を、すべての法規制、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守したうえで一定以上の水準に確保して顧客に提供しなければならず、また、品質を継続的に改善させ、顧客満足を向上させていかなければなりません。品質に関して問題が生じた場合の対処の仕組みも整えておく必要があります。

#### 用語解説

「**品質管理**」とは、品質に関して求められる要求事項(法規制、基準等を含む)を満たすための取り組みのこと、もしくは、より広い意味では、品質に関して組織を指揮し管理するための経営の仕組全般を指します。

「**品質保証**」とは、品質に関して求められる要求事項(法規制、基準等を含む)が満たされているという信頼感を顧客に与えるために必要な計画的・体系的活動のことを指し、広い意味での品質管理の一部を構成します。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 品質に関する会社方針や規則・基準が整備されている。
- 品質管理、品質保証に関わる従業員への教育を実施している。
- 品質に関する目標と活動計画を策定し実施している。
- 品質管理、品質保証に関する社内監査を実施している。
- 顧客からクレーム・苦情を適切に受け付け処理する体制が整備されている。
- 顧客からのクレーム・苦情について、経営トップとのタイムリーな情報共有が行われている。

### (6-3)正確な製品・サービス情報の提供

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しな

ければなりません。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。

#### 解説

顧客や消費者が製品やサービスを合理的な判断に基づいて選択できるよう、正確で誤解を与えない情報を、適切なタイミングで提供しなければなりません。

<補足:消費者向けの不当表示について>

一般に企業に比べ消費者は、製品やサービスに関してさほど詳しい情報を有していないことが多いので、実際と異なる表示(不当表示)によって不利益を被る可能性が高く、特に注意が必要です。

#### 用語解説

**「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・性能といった内容に関する情報や、価格・量など取引条件に関する情報が正確であること。
- 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。

**「不当表示」**とは、製品やサービスに関する仕様・品質・性能といった内容に関する情報や、価格・量など取引条件に関する情報に関して、表示と実際が異なることを指します。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 品質データの改ざんなどの不正を発見するための、内部監査を行っている。
- 一般消費者向けの不当表示の防止に関する、関係従業員等への教育研修を行っている。

##### 販売・受注系

##### 仲介系

- 不動産取引に際して重要事項の説明や告示を怠ることを防ぐため、営業現場での取引内容を社内の第三者がチェックする体制がある。

## 7. 環境への配慮

企業は、資源の枯渇や気候変動、環境汚染など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しなければなりません。

#### 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などの社会的に広く認められたマネジメントシステムを参照することで、役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

### (7-1) 気候変動への対応

企業は、エネルギー効率改善や再生可能エネルギー利用などに努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量の継続的削減活動に取り組まなければなりません。

#### 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、スコープ 2、スコープ 3 の温室効果ガス (GHG) 排出量を最少化することです。自社の排出量だけでなく、自社の活動に関連する他社の排出量も含めた、サプライチェーン全体での排出量を把握し、削減に取り組むことが必要です。

また、取引先様におかれましては、三井不動産グループが定めている下記の目標達成へ向け、ご協力をお願い致します。

	指標	目標値
短期目標	エネルギー消費原単位	年間 1%削減
	CO2 排出量(東京都特定地球温暖化対策事業所のエネルギー起源)	東京都環境確保条例に定められた削減義務率を上回る削減率 (1期:8%、2期:17%、3期:27%)
中期目標	温室効果ガス(GHG)排出量削減	2030年度までに▲30%(2019年度比)
長期目標	温室効果ガス(GHG)排出量削減	2050年度までにネットゼロ
	RE100(事業活動で使用する電力の再生可能エネルギー割合)	2050年度までに 100%

#### 用語解説

「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を指します。

「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。

「スコープ 3」とは、事業者の活動に関連する他社の排出のことであり、スコープ 2 以外の間接排出を指します。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 温室効果ガス排出削減に関する経営方針がある。
- 事業所内の温室効果ガスの発生量や使用量を記録している。

- エネルギー消費や温室効果ガス排出の削減に向け、自主目標を設定し、計画を立案し、取り組みを行なっている。
- 再生可能エネルギーの利用を推進している。

#### 建設系

- 設計における独自の省エネ・再エネの仕様化を推進している。
- 工事(資機材の運搬、重機の稼働、等)での省エネ、再エネ活用、脱炭素化を推進している。
- 独自の省エネ型の設備(空調、照明、電源等)を提案・提供している。

#### 施設管理系

- 設備の更新時などに、省エネ型の設備を提案している。
- 施設における再エネ導入を提案している。

#### 物流系

- 低燃費車両の導入を推進している。
- 車両の適正運転(エコドライブ活動、アイドリングストップ、等)を推進している。
- 車両の効率的運行(共同配送、帰便の活用、積載率改善、ルート設定等)を推進している。

### (7-2)資源の有効利用と廃棄物の管理・削減

企業は、法規制を遵守し、適切な管理を行わなければなりません。また、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なければなりません。

#### 解説

特に有害とされていない物質の廃棄であっても、廃棄物を種類毎に分別管理し、法規制にのっとり適切な方法で処理しなければなりません。

また、限られた資源を有効に利用し、廃棄物の発生を最低限に抑えるため、リデュース(削減)、リユース(再利用)、リサイクル(再資源化)を推進しなければなりません。

#### 用語解説

「**リデュース**」とは、製品をつくる時に使う資源の量を少なくすることや廃棄物の発生を少なくすることを指します。耐久性の高い製品の提供や製品寿命延長のためのメンテナンス体制の工夫なども含まれます。

「**リユース**」とは、使用済製品やその部品等を繰り返し使用することを指します。その実現を可能とする製品の提供、修理・診断技術の開発、使用済み製品の回収・再生なども含まれます。

「リサイクル」とは、廃棄物等を原材料やエネルギー源として有効利用することを指します。その実現を可能とする製品設計、使用済製品の回収、リサイクル技術・装置の開発なども含まれます。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 資源の有効利用と廃棄物削減に関する会社方針や経営者の声明がある。
- 廃棄物の年間総量やリサイクル量などを記録している。
- 廃棄物の削減に向け、具体的な削減目標を掲げ、取り組みを行なっている。
- 産業廃棄物の収集・運搬・処理を業者に委託する際には、不法投棄の防止や適正処理の確保を確認するための仕組みづくりや記録を実施している。

##### 建設系

- 新築時における、独自の長寿命設計・技術を提案・推進している。
- 老朽化建物の再生・長寿命化(リファイニング建築等)を推進している。

##### 施設管理系

- 設備の長寿命化（耐久性、部品交換の容易性、充実した保守サービス、等）を推進している。

##### 物流系

- 梱包材等の物流資材について、リユースを推進している。

#### (7-3) 汚染防止・化学物質管理

企業は、関連する法規制を遵守し、有害な物質の大気・水域・土壌等への排出を削減するための適切な対策を実施しなければなりません。

また、有害な化学物質は、法規制を遵守し、特定、表示、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しなければなりません。

#### 解説

法令等に基づき、事業にともない発生する有害物質を把握し、それらの大気・水域・土壌等への排出を防止・抑制するための管理や処理を実施するとともに、そのための方法や装置等が適切に機能していることを確認・監視しなければなりません。

また、事業で使用する化学物質は、汚染や事故等を起こさぬよう法令等に基づいて適切に管理するとともに、その使用量の削減に努めなければなりません。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 汚染防止や化学物質管理に関して、法令の制定や改定の最新情報を入手し、業務に反映さ

せるための仕組みがある。

- 汚染防止や化学物質管理に関して、法令の遵守状況を確認するための仕組みがある。

#### 建設系

- 建設現場で使用する有害化学物質(例:塗料)は、流出・拡散防止対策を徹底している。
- 建設現場で使用する有害化学物質の使用量削減、生分解性製品への代替などを、推進している。
- 建設機械の定期的自主点検のほか、施工開始時などに点検を実施し、整備不良による騒音、振動、排出ガスの増加を防止している。
- 建物の解体工事に際し、アスベストの除去・飛散対策が現場で確実に実施されていることを確認する仕組みがある。

#### 施設管理系

- 清掃で使用する洗浄剤やワックス等を環境に配慮した製品に切り替えている。

### (7-4)水の使用削減

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、節水しなければなりません。

#### 解説

水の使用に関して、例えば地下水の採取制限など、事業を行う国・地域における法規制を遵守しなければなりません。

水の使用量を削減するには、上水道、工業用水、地下水、河川、海水といった自社が取水する水源ごとの使用量と、排出量を集計することが重要です。また、事業での水使用や、労働者の生活に提供する施設(洗面所、トイレなど)での水使用を削減するよう取り組まなければなりません。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 取水する水源(上水道、工業用水、地下水、等)ごとの水使用量を月次等で集計している。
- 従業員等に対し、節水を呼び掛けている。

#### 建設系

- 建設現場など(道路路面への散水など)や建設機械の洗浄等に使用する水を再利用するための設備を設置し、活用している。
- 雨水の貯留タンクや雨水利用施設の設置などにより、雨水利用を行っている。

#### 物流系

- 高圧洗浄機など、節水に資する洗車装置を導入している。

#### (7-5) 生物多様性保全

企業は、多様な生物が存在する自然環境や生態系を保全するため、事業活動におけるそれらへの負荷の低減に取り組まなければなりません。

##### 解説

土地の開発や原材料等の大量採取・使用など、産業活動・企業活動により、多様な生物が生息する自然環境や生態系、生物多様性が損なわれています。したがって、企業の社会的責任として、自然環境や生態系・生物多様性を保全する取り組みを行わなければなりません。

##### 用語解説

「**生物多様性**」とは、地球上の生物が、バラエティに富んでいることを指します。また、それらの生物同士が食物連鎖等を通じて相互に関係しあっている生物社会のまとまり(生態系)を指します。

##### 具体的な取り組みの例

###### 建設系

- 建築用型枠に使用する木材は、自然環境に配慮して生産されている認証材を使用している。
- 建設に際して周辺の自然環境へ与える影響・リスクを把握し、適切な対策を実施するための仕組みがある。
- 緑化・植栽における外来種による影響の防止するための対策を行っている。

#### (7-6) 環境に配慮した製品・サービスの提供

企業は、環境に配慮した製品やサービスの提供に積極的に取り組まなければなりません。また、製品に含まれる化学物質については、すべての法規制および顧客要求を遵守しなければなりません。

##### 解説

製品やサービスに用いる原材料や資材等について、環境に配慮した調達(グリーン調達)に努めなければなりません。また、製品のライフサイクル(原材料の調達から、製品製造、使用、廃棄・リサイクルに至るまで)全体を通して環境負荷を低減させるための、LCA(ライフサイクルアセスメント)や、環境配慮設計を推進することが期待されています。

製品に含まれる化学物質については、法令などで禁止された化学物質を製品に含有させないことに加え、必要とされる表示義務を遵守すること、必要とされる試験評価を行うこと、および、製品に含有される管理すべき化学物質の情報を提供することも求められます。

##### 用語解説

「**LCA(ライフサイクルアセスメント)**」とは、商品やサービスの原料調達から、生産・流通、さらには廃棄・リサイクルに至るまでの一連の流れ(ライフサイクル)における環境負荷を、定量的に算定するための手法を指します。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 製品やサービスに用いる原材料や設備・資材・用品等について、環境に配慮した調達(グリーン調達)を推進している。

##### 建設系

- 建物のライフサイクル全体を通して環境負荷を低減させるための、LCA(ライフサイクルアセスメント)や環境配慮設計を推進している。

## 8. 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らなければなりません。

#### 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 などの社会的に広く認められたマネジメントシステムを参照することで、役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

#### (8-1)情報セキュリティ・サイバーセキュリティ

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・保護しなければなりません。また、サイバー攻撃など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が生じないように管理しなければなりません。

#### 解説

企業は、自社ならびに第三者から受領した機密情報を管理しなければならず、また、機密情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩してはなりません。

そのため、従業員などが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、監査および見直しなどの、適切な仕組みやマネジメントシステムを構築し運用する必要があります。なお、これには従業員の教育・研修を含みます。

特に近年、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が増えており、それらへの対策が重要となっています。

#### 用語解説

**「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。

**「サイバー攻撃」**とは、コンピュータシステムやネットワークに、悪意を持った攻撃者が不正に侵入し、データの窃取・破壊や不正プログラムの実行等を行うことを指します。攻撃の対象となる機器は、PC やサーバーのほか、産業システムにおいても IoT(Internet of Things)化によりさまざまな機器へ広がってきています。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- PC 等の情報機器の OS や、ウイルス対策ソフトを含むソフトウェアを常に最新の状態にしている。
- 重要情報に対する適切なアクセス制限を行っている。
- 無線 LAN を安全に使うために適切な暗号化方式を設定するなどの対策をしている。
- PC やサーバーのウイルス感染、故障や誤操作による重要情報の消失に備えてバックアップを安全に保管している。
- 退社時にノートパソコンや備品を施錠保管するなど盗難防止対策を実施している。
- 従業員に情報セキュリティに関する教育を行うとともに、新たなサイバー攻撃の手口をタイムリーに社内共有している。
- 重要情報の授受を伴う取引先との契約書には、秘密保持条項を規定している。
- 情報セキュリティ対策をルール化し、従業員に明示している。

#### (8-2)個人情報保護

企業は、取引先、顧客、従業員などすべ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・保護しなければなりません。

#### 解説

企業は個人情報を、特定された利用目的の達成に必要な範囲内で、収集、保存、変更、移転、共有その他の処理を行わなければならない。また、個人情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩してはなりません。

そのため、従業員などが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、監査および見直しなどの、適切な仕組みやマネジメントシステムを構築し運用する必要があります。

す。なお、これには従業員の教育・研修を含みます。

#### 用語解説

「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であつて、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。

#### 具体的な取り組みの例

##### 一般的な例

- 個人情報の取り扱いに関する会社方針や社内規則が整備されている。
- 個人情報の取り扱いに関する従業員への教育を実施している。
- 個人情報が適切に管理・保護されているか点検するための調査や監査を実施している。

## 9. 危機管理・事業継続計画

企業は、自然災害や事故などの発生に備え、従業員をはじめとするステークホルダーの安全確保と、いち早い事業活動の再開を実現できるよう、適切な対策を行わなければなりません。

#### 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、従業員をはじめとするステークホルダーや資産などに被害を与え、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、いち早く事業活動を再開できるようにする必要があります。

### (9-1) 危機管理

企業は、自然災害や事故などの緊急事態による労働者および資産の被害、ならびに、それらの被害により間接的に影響がおよぶ関係者や公衆の被害を最小限に抑えるよう、緊急対策時の行動手順の作成、必要な設備などの設置、災害時にその行動がとれるような教育・訓練を行わなければなりません。

#### 解説

自然災害やサイバー攻撃、風評被害、従業員の不祥事、操作ミスによる事故など、想定外・想定以上の緊急事態が発生した場合に、迅速な意思決定と指示命令が下せるよう、誰が対策本部長になるのか、誰が実行責任者になるのかを、不在の場合の代行者も含めて予め決めておく必要があります。

また、発生した問題を報告するルート(誰に報告するのか)や、対応方法、従業員の安否確認の方法なども、予め決めておくことが重要です。

さらに、平時から、緊急事態発生時に備えて、マニュアルの策定やそれに基づく訓練などを行っておかなければなりません。

### 具体的な取り組みの例

#### 一般的な例

- 緊急事態発生時の組織体制(対策本部長、実行責任者など)を予め定めている。
- 緊急事態発生時の社内における報告ルートを決めている。
- 想定される緊急事態の内容に応じて、実際に発生した際に行うべき業務を明記したチェックリストを策定している。
- 緊急事態の発生に備えて、従業員への教育訓練を行っている。
- 火災や自然災害等に備え、職場において、建物の安全性(老朽化対策、耐震など)や避難経路の確保、消防用設備、防災用品や備蓄などについて、定期的に確認している。

### (9-2)事業継続計画(BCP)

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)を策定しなければなりません。

#### 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、想定される被害について、どのように事業活動の個々の要素を防御・軽減・復旧するかという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。

なお、自社の取引先が被害を受けることによって自社の供給責任に支障をきたす場合も含めて、検討することが必要です。

### 具体的な取り組みの例

#### 一般的な例

- 緊急時において優先的に継続、復旧すべき中心となる事業を特定している。
- 緊急時において中核事業を復旧する目標時間を定めている。
- 中核事業や目標復旧時間について顧客等取引先と予め協議している。
- 事業拠点や生産設備、仕入品調達等の代替策を用意している。
- BCP の内容について、従業員への周知・教育を行っている。

以 上