

キヤノンサプライヤー行動規範

第 2 版

2024 年 4 月

キヤノン株式会社

はじめに

キャノンは、企業理念「共生」のもと、よき企業市民として、よりよい社会の実現に貢献することをめざしています。

社会が企業に期待する責任は、時代とともに変化しています。ビジネスにおいてもグローバル化の進展に伴い、お客さまやお取引先から、地球環境や社会への配慮について一定の基準を満たしている企業とビジネスを行いたいという要望が増えています。

このような情勢の中、キャノンは、2017年5月、企業の社会的責任の基本的かつ普遍的な項目に関するキャノングループの姿勢をステークホルダーの皆さまに理解していただくため、「キャノングループ企業の社会的責任に関する基本声明」を策定いたしました。そして、この姿勢を調達活動にも反映させるため、「キャノンサプライヤーCSRガイドライン」を策定し、お取引先の皆さまにガイドラインへのご理解とご協力を要請させていただきました。

このたび、キャノンは、サプライチェーンにおけるCSRのさらなる向上を目的に、グローバルな業界団体であるResponsible Business Alliance (RBA)に加盟しました。グローバルサプライチェーンにおける社会的責任を推進するRBAのビジョン、ミッション並びに行動規範は、キャノンの調達活動遂行における考え方と合致していることから、CSR調達方針として、RBA行動規範を採用し、名称を「キャノンサプライヤー行動規範」に変更いたしました。

本行動規範の趣旨をご理解いただき、持続可能な調達活動の推進にご協力をお願いいたします。

また、皆様のお取引先に対しましても、本行動規範の趣旨のご理解と実践の要請をお願いいたします。

キャノン株式会社
調達本部

<責任ある企業行動に関する通報窓口>

キヤノンでは、社内外問わず自由に連絡ができる相談窓口を設けています。サプライチェーンにおいて、児童労働や強制労働の発生など人権、労働安全衛生等に関する具体的な懸念や情報がある場合には、下記フォームよりご連絡をお願いいたします。

<https://global.canon/ja/contact/csr/csr-form.html>

<制定および改訂>

RBA行動規範が改訂された場合は、改訂内容とキヤノンの方針が合致していることを確認のうえ、改訂後のRBA行動規範を本行動規範として適用するものとします。

発行および改訂履歴

版	年月	主な内容
1	2021.1	「キヤノンサプライヤー行動規範」発行 RBA行動規範 バージョン7.0
2	2024.4	「キヤノンサプライヤー行動規範」改訂 RBA行動規範 バージョン8.0

過去のサプライヤー方針

版	年月	主な内容
1	2018.3	「キヤノン サプライヤーCSRガイドライン」発行



バージョン8.0(2024年)

レスポンシブル・ビジネス・アライアンスの行動規範

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

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

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

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

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

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

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

本規範は、以下の5つのセクションで構成されています。

- セクションA、B、C: それぞれ、労働、安全衛生、および環境に関する基準
- セクションD: ビジネス倫理に関する基準

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



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

- セクションE: 本規範を遵守するための適切なマネジメントシステムの要素

RBAは、行動規範の継続的発展および実施のためにステークホルダー(利害関係者)から定期的に意見を得るように取り組んでいます。



A. 労働

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

労働基準は以下のとおりです。

1) 強制労働の禁止

拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買を含むがこれに限定されない、あらゆる形態の強制的な労働は認められていません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動、または受け入れることも含まれます。会社が提供した施設（該当する場合、労働者の寮や住居）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設内における労働者の移動の自由に不合理な制約を課したりしてはなりません。雇用プロセスの一環として、すべての労働者には、母国語または労働者が理解できる言語で、雇用条件を記載した書面による雇用契約書を提供しなければなりません。外国人移民労働者は、労働者が出身国を出発する前に雇用契約書を受け取らなければならない、受入国に到着後、現地の法律を満たし、同等またはより良い条件を提供するために変更される場合を除き、雇用契約書の差し替えまたは変更は認められないものとします。すべての労働は自発的なものでなくてはなりません。また、労働者は、合理的な通告がなされれば、違約金なしにいつでも自由に離職し、または雇用を終了することができるものとし、その旨は雇用契約に明記されなければなりません。参加企業は、退職するすべての労働者に関する書類を保持しなければなりません。雇用者、人材斡旋会社、およびその委託先は、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可証など、身分証明書または出入国管理書類を保持したり、または破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。上記にかかわらず、雇用者が文書を保持できるのは、現地法令を遵守するために必要な場合に限られます。そのような場合、労働者は、これらの文書へのアクセスを拒否されることはないものとします。労働者は、雇用者の人材斡旋会社またはその委託先に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されるものとします。

2) 若年労働者

児童労働は、いかなる製造段階においても使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、もしくは国の最低雇用年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。18歳未満の労働者（若年労働者）を、夜勤や時間外勤務を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。参加企業は、適用法令に従い、学生労働者に関する記録の適切な保持、提携する教育機関への厳格なデューデリジエンス、および学生労働者の



権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保しなければなりません。参加企業は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備しなければなりません。合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法令が遵守されている限り、支持されます。参加企業は、すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供しなければなりません。現地法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃金率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じものでなくてはなりません。児童労働が判明した場合、支援／救済措置を講じるものとします。

3) 労働時間

労働時間は、現地法令で定められている上限を超えてはなりません。また、1週間の労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて週60時間を超えてはなりません。すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。労働者には7日間に1日以上以上の休日を与えてはなりません。

4) 賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働、および法令で義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法令を遵守していなければなりません。すべての労働者は、同一労働・同一資格に対して同一賃金を受け取るものとします。労働者は時間外労働に関して、通常の時給より高い賃率で支払いを受けなければなりません。懲戒・懲罰処分としての賃金からの控除は認められません。各給与計算期間について、実施した労働に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された適時かつ理解しやすい賃金明細書を労働者に提供しなければなりません。臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて現地法令の制限内とします。

5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇

参加企業は、ハラスメントおよび違法な差別のない職場づくりにコミットしなければなりません。労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待などの不快な、または非人道的な扱いは一切行ってはならず、また、そのような扱いを受ける恐れがあってはなりません。会社は、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用および雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行ってはなりません。これらの要件に対応した懲戒方針および手順を明確に定め、労働者に伝えなければなりません。労働者には、宗教的慣習や障がいに対する合理的な便宜が図られなければなりません。さらに、労働者または採用の可能性のある労働者に、差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。これは、ILO差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)を考慮して草案したものです。

6) 結社の自由および団体交渉



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



B. 安全衛生

参加企業は、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。参加企業は、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見と労働者の教育が今後も不可欠であることも認識しています。

安全衛生基準は以下のとおりです。

1) 労働安全衛生

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

2) 緊急時への備え

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

防災訓練は、少なくとも年に1度、または現地法で義務付けられるとおり、いずれかより厳しい頻度で実施しなければなりません。緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、分かり易く障害物のない出口、適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報、および復旧計画なども含まれなければなりません。それらの対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小限に抑えることに重点を置くものとします。

3) 労働災害および疾病

労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告するために、手順および仕組みを整備しなければなりません。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類と記録、必要な治療の提供、事例の調査、原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための規定が含まれます。参加企業は、労働者が報復を恐れることなく、差し迫った危険から離れ、状況が緩和されるまで復帰しないことを許可しなければなりません。



4) 産業衛生

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

5) 身体に負荷のかかる作業

手作業による材料の取り扱い、重量物の持ち上げまたは反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険への曝露を、特定、評価、管理しなければなりません。

6) 機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を評価する必要があります。機械により労働者が怪我をする危険がある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理しなければなりません。

7) 衛生設備、食事、および住居

労働者は、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食材の調理、保存、食事のための施設を提供されるものとします。参加企業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

参加企業は、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が晒されることになるあらゆる特定済みの職場の危険(機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険を含むがこれに限定されない)について、適切な職場の安全衛生に関する情報とトレーニングを労働者に提供しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が確認、アクセスできる場所に表示しなければなりません。健康に関する情報およびトレーニングには、該当する場合、性別や年齢など、関連する特性に特有のリスクに関する内容が含まれるものとします。トレーニングは、すべての労働者に対し、実務の開始前に、それ以降は定期的に提供しなければなりません。労働者は、報復を受けることなく安全衛生に関する懸念を提起することが奨励されます。



C. 環境

すべての事業部門において、参加企業は、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。参加企業は、公衆の安全衛生を守りながら、環境への影響を特定するとともに、地域社会、環境、および天然資源への弊害を最小限に抑えなければなりません。

環境基準は以下のとおりです。

1) 環境許可と報告

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

2) 汚染防止と省資源

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

3) 有害物質

人体や環境に対して有害な化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、ラベリングを行い、安全な取り扱い、輸送、保管、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にするよう管理しなければなりません。有害廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。

4) 固形廃棄物

参加企業は、固形廃棄物(有害物以外)の特定、管理、削減、および責任をもって廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施しなければなりません。廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。

5) 大気への排出

稼働により発生する揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副産物は、大気に排出する前に、必要な特性評価、定期的な監視、制御、および処理を受けなけれ



ばなりません。オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書および適用される規制に従い、効果的に管理されるものとします。参加企業は、大気排出管理システムのパフォーマンスを定期的に監視しなければなりません。

6) 資材の制限

参加企業は、製品および製造(リサイクルおよび廃棄物のラベリングを含む)における特定の物質の禁止または制限に関する、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項を遵守しなければなりません。

7) 水の管理

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

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

参加企業は、全社規模の温室効果ガス総量削減目標を設定し、報告しなければなりません。エネルギー消費ならびにすべてのスコープ1、2およびスコープ3の重要なカテゴリである温室効果ガス排出量を追跡し、文書化して、公表しなければなりません。参加企業は、エネルギー効率を改善し、エネルギー消費および温室効果ガスの排出を最小限に抑える方法を追求しなければなりません。



D. 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、参加企業およびその委託先は、以下を含む最高水準の倫理を維持しなければなりません。

1) ビジネスインテグリティ

すべてのビジネス上のやりとりにおいて、最高水準のインテグリティを維持しなければなりません。参加企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切容認しない方針を保持しなければなりません。

2) 不適切な利益の排除

賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはなりません。これら禁止事項には、取引を獲得または維持する、取引を発注する、あるいはその他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または受領することが含まれます。腐敗防止法令の遵守を確保するために、モニタリング、記録管理、および実施手順を整備するものとします。

3) 情報の開示

すべての商取引は、透明性をもって実施され、参加企業の会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。参加企業の労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、開示されなければなりません。サプライチェーンにおける記録の改ざん、もしくは状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

4) 知的財産

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

5) 公正なビジネス、広告、および競争

公正なビジネス、広告、および競争の基準を維持しなければなりません。



6) 身元の保護と報復の禁止

法律で禁止されていない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発者²の機密性、匿名性、保護を確保するプログラムを維持しなければなりません。参加企業は、自社の従業員が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持する必要があります。

7) 責任ある鉱物調達

参加企業は、製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タングステン、金、コバルトの原産地と調達経路について、経済協力開発機構(OECD)の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのガイダンス」または同等に認知されたデューデリジェンスの枠組みに合致した方法で調達されていることを合理的に保証するための方針を策定し、デューデリジェンスを実施しなければなりません。

8) プライバシー

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

² 内部告発者の定義: 会社の従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する開示を行う者。



E. マネジメントシステム

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

マネジメントシステムには、以下の要素が含まれていなければなりません。

1) 企業のコミットメント

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

2) 経営者の説明責任と責任

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

3) 法的要件および顧客の要件

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

4) リスク評価とリスク管理

参加企業は、参加企業の業務に関連する法令遵守、環境安全衛生³、および労働慣行および倫理リスク(人権と環境に深刻な影響を与えるリスクを含む)を特定するプロセスを導入または確立しなければなりません。参加企業は、特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するために、各リスクの相対的な重要性を判断し、適切な手順による管理および物理的制御を実施しなければなりません。

³ 環境安全衛生のためのリスク評価に含まれるべきエリアは、生産現場、倉庫および保管施設、工場/施設支援機器、研究所および試験エリア、公衆衛生施設(トイレ)、キッチン/カフェテリア、および労働者の住宅/寮です。



5) 改善目標

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

6) トレーニング

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

7) コミュニケーション

参加企業は、参加企業の方針、取組、期待事項、パフォーマンスに関する明確で正確な情報を労働者、サプライヤー、および顧客に伝達するためのプロセスを確立しなければなりません。

8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

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

9) 監査および評価

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

10) 是正措置プロセス

参加企業は、社内外の評価、点検、調査、および審査によって特定された不適合をタイムリーに是正するためのプロセスを確立しなければなりません。

11) 文書化と記録

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



12) サプライヤーの責任

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



参考資料

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

基準および条約:

- [ILO基本条約](#)
 - 1948年結社の自由及び団結権の保護に関する条約(第87号)
 - 1949年団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(第98号)
 - 1930年強制労働に関する条約(第29号)
 - 1957年強制労働の廃止に関する条約(第105号)
 - 1973年就業が認められるための最低年齢に関する条約(第138号)
 - 1999年最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約(第182号)
 - 1999年同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(第100号)
 - 1958年雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(第111号)
 - 1981年職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約(第155号)、ならびに2006年職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約(第187号)
- [OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス](#)
- [OECD多国籍企業行動指針](#)
- [国連のビジネスと人権に関する指導原則](#)
- [世界人権宣言](#)
- [国連腐敗防止条約](#)
- [国連児童の権利に関する条約](#)
- [国連女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約](#)



- [国連グローバルコンパクト](#)

その他の役立つ参考資料:

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



文書の変更履歴

バージョン1.0 – 2004年10月リリース。

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

バージョン2.0 – 複数の規定の修正により2005年10月リリース。バージョン3.0 – 複数の規定の修正により2009年6月リリース。

バージョン4.0 – 複数の規定の修正により2012年4月リリース。バージョン5.0 – 複数の規定の修正により2014年11月リリース。

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

バージョン7.0 – 複数の規定の修正により2021年1月リリース。

バージョン8.0 – 複数の規定の修正により2024年1月リリース。

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

<https://www.responsiblebusiness.org>