

## テキサス・インスツルメンツのサプライヤ行動規範

テキサス・インスツルメンツ (TI) では、正しい方法で業務を進め、長期的な視野でより強靱な企業を作り上げることを決意しています。数十年にわたって、TI は 3 つの大きな目標を念頭に置いて事業を運営し、従業員とコミュニティへの投資を続けてきました。第一に、私たちは、今後数十年にわたって会社を所有するオーナーのように行動します。第二に、私たちは、絶えず変化を続ける世界に適応し、成功を収めます。第三に、私たちは、社員であることを誇りに思える会社、地域の隣人として望ましい会社であることを目指します。

TI はサプライヤにも、これら 3 つの目標を実践するとともに、信頼に値する、受容的である、革新的である、競争力がある、結果を重視するという当社の価値観を支持することを期待しています。サプライヤは、その業務のあらゆる分野で、環境、社会、ガバナンスに関する責任を実証する必要もあります。サプライヤがどのように事業を運営しているかは、TI にとって重要です。

TI は、自社、業界、自社のサプライチェーン全体で人権を尊重するために、ベスト プラクティスとプロセスを採用し、適用しています。TI は、グローバル サプライチェーンにおける企業の社会的責任に取り組む世界最大の業界団体である **Responsible Business Alliance (RBA)** のメンバーです。

TI は、人権および労働者の権利に対する国際的な期待事項について言及している一連の業界基準を規定した **RBA の行動規範 (RBA 行動規範)** を採用しており、**RBA 行動規範** を TI のサプライヤ行動規範の基盤として使用しています。

サプライヤ、販売特約店、またはお客様は、法令、法規制、TI のサプライヤ行動規範、または会社のポリシーに違反しているという十分な根拠がある場合、その違反の疑いについて TI の担当者または [TI エシックスおよびコンプライアンス オフィス](#) に報告することが求められています。

### 概要

TI のサプライヤ行動規範 (本規範) は、労働環境が安全であること、労働者が敬意と尊厳を持って扱われること、事業運営が環境に責任を持った倫理的な方法で遂行されることを確実にするための基準を確立しています。

TI はすべてのサプライヤに対し、当社の基準に従うこと、また、自社の事業を把握し、事業を展開している各国の法令、規則、規制に全面的に準拠して事業を進めることを求めています<sup>1</sup>。基準と法的要件の間に相違が生じた場合は、適用される法令に準拠して、より厳格な基準が適用されるものとします。

本規範は、以下の 5 つのセクションで構成されています。

- A. 労働
- B. 健康と安全
- C. 環境
- D. 倫理
- E. マネジメントシステム

本規範は、サプライチェーン全体のイニシアティブとみなされなければならない、サプライヤ、特に一次サプライヤは、規定されている基準に従って評価されるものとします。

本規範および TI のその他のポリシーの写しについては、[TI のサプライヤポータル](#)をご覧ください。

---

<sup>1</sup> 本規範は、労働者の権利を含め、新規または追加の第三者の権利を作り出すことを意図していません。

## A. 労働

サプライヤは、労働者の人権を守ること、および尊厳を持って労働者を扱うことが期待されています。これが適用されるのは、直接と間接のサプライヤ、ならびにパートタイム従業員、季節従業員、学生、契約従業員、直接従業員、およびその他の種類の労働者を含むあらゆる従業員です。

労働に関する基準は以下のとおりです。

### 1. 強制労働の禁止

拘束を伴う労働 (借金による拘束を含む)、年季奉公 (契約に基づく労働だが、賃金は支払われないか、ごくわずか)、自発的ではないか搾取を伴う刑務所での労働、奴隷労働、人身売買に基づく労働を含むがこれらに限定されない、あらゆる形態の強制労働は禁止されています。労働または役務の提供を目的とした脅迫、暴力、強制、誘拐、または詐欺を通じた、人材の輸送、隠匿、徴募、移籍、身柄引き受けもこれに該当します。会社側が提供する施設 (該当する場合は労働者の寄宿舎や居住区を含む) への出入りに関する不当な制限に加え、施設内での労働者の移動の自由に対して不当な制限を課してはならないものとします。

雇用プロセスの一環として、すべての労働者は、自らの母国語または当該労働者が理解できる言語で雇用の契約条件の説明が記載された、雇用契約書の提供を受ける必要があります。外国人労働者は、自らの出身国または地域を出発する前に、雇用契約書を受け取る必要があります。また、現地の法令に適合させるための変更や、同等以上の条件を提供するための変更を除き、受け入れ先の国または地域への到着後に雇用契約書の置き換えまたは変更を行うことは許容されません。すべての労働は自発的であるものとし、労働者は、労働者の契約に明確に規定されている妥当な通知を行うことにより、ペナルティなしで、自由にいつでも労働をやめる、または雇用を終了することができるものとします。サプライヤは、すべての退職者に関する文書を保持するものとします。

雇用主、斡旋業者、および下請け斡旋業者が、政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可証などの身元証明書または移民関連文書を預かる、またはその他の方法で破棄する、隠す、もしくは没収することは認められません。前述の規定にかかわらず、雇用主は、現地の法令を遵守するために必要な場合に限り、当該文書等を預かることができます。この場合、労働者はいかなるときでも自らの文書へのアクセスを拒否されないものとします。

労働者に対して、雇用主の斡旋業者または下請け斡旋業者への募集料金や、その他の雇用関連料金の支払いを要求してはなりません。労働者が当該料金を支払ったことが判明した場合、その料金を当該労働者に返却しなければなりません。

### 2. 児童労働

児童労働は、製造のいかなる段階でも使用してはなりません。「児童」という用語は、15 歳、義務教育を修了する年齢、または当該の国や地域における雇用最低年齢のうち最も高い年齢に達していないあらゆる人物を指します。サプライヤは、労働者の年齢を確認する適切な手続きを実施するものとします。児童労働が確認された場合、その是正を実施するための支援を提供するものとします。

### 3. 若年労働者

18 歳未満の労働者 (若年労働者) は、夜勤や超過勤務を含め、自らの健康または安全を損なう可能性のある業務を遂行してはなりません。サプライヤは、学生の記録の適切な維持、教育パートナーに対する厳格なデュー デュリジェンス (注意義務)、適用される法令と規制に従った学生の権利の保護を通じて、学生労働者の適切な管理を確実にしなければなりません。すべての法令および規制に準拠している、合法的な職場学習プログラムの利用は支持されています。サプライヤは、すべての学生に対して適切なサポートとトレーニングを提供しなければなりません。現地の法令に規定がない場合、学生労働者、インターン、見習い労働者に対する賃金率は、同等または類似の業務に携わっている他の新入労働者に対する賃金率と同じかそれ以上でなければなりません。

#### 4. 勤務時間数

勤務時間数は、現地の法令で規定されている最大時間を上回らないものとします。さらに、緊急時や通常ではない事態を除き、超過勤務時間を含めた 1 週間あたりの労働時間は 60 時間を上回ってはなりません。すべての超過勤務は自発的でなければなりません。労働者は 7 日ごとに少なくとも 1 日の休日を付与される必要があります。

#### 5. 賃金と給付

労働者に対して支払われる給与は、最低賃金、超過勤務時間、法的に義務付けられた給付に関する法令を含め、適用されるすべての賃金法に準拠していなければなりません。すべての労働者は、同一の労働および資格に対して同一賃金の支払いを受けるものとします。労働者は、通常の時間給を上回る賃金率で超過勤務手当の給付を受ける必要があります。

懲戒処分として賃金を減額することは認められません。支払期間ごとに、遂行した労働に対応する正確な報酬であることを確認するための十分な情報を記載した、時宜にかなった理解可能な賃金明細書を労働者に提供しなければなりません。一時雇い、派遣労働、外注労働のいずれを使用する場合でも、現地の法令による制限内に留めなければなりません。

#### 6. 差別禁止 / ハラスメント禁止 / 人道的な扱い

TI は、あらゆるハラスメントや暴力を一切容認しません。職場では、ハラスメントや違法な差別なく操業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 (性的嫌がらせ)、性的虐待、体罰、精神的または身体的な強制、いじめ、公然での侮辱、言葉による虐待を含む、過酷または非人道的な扱いがあってはならず、そうした扱いを受ける脅威が存在していてもなりません。

サプライヤは、賃金、昇進、報酬、トレーニングへのアクセスなどの雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性性別表現、民族や出身の国や地域、障害、妊娠の有無、宗教、政治的所属、労働組合への加入状況、保護対象の退役軍人、保護対象の遺伝学的情報、保護対象の病状、婚姻状況、または適用される法令で保護されているその他の特性に基づく差別またはハラスメントに関与してはなりません。これらの要件の裏付けとなる、懲戒処分に関するポリシーと手順は、明確な形で規定し、労働者に通知しなければなりません。

労働者は、宗教的慣習および障害について妥当な便宜を受ける必要があります。加えて、労働者または採用候補者は、妊娠や性的純潔性に関する試験や、差別的な方法で使用される可能性のある身体検査を含め、医学的検査を課されないものとします。本項は、ILO の雇用及び職業についての差別待遇に関する条約 (第 111 号) を踏まえて規定されたものです。

#### 7. 結社と団体交渉の自由

労働者と経営陣との間の開かれたコミュニケーションおよび直接的な関与は、職場や給与に関する問題を解決する最も効果的な方法です。労働者やその代表者は、労働条件や経営慣行について、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れずに経営陣との間で開かれたコミュニケーションを取り、アイデアや懸念を共有できるものとします。これらの原則に沿って、サプライヤは、すべての労働者が自ら選択した労働組合を結成したり、そうした労働組合に加入したりする権利、団体交渉を行う権利、平和的な集會に参加する権利を尊重し、かつ、これらの活動を控える権利も尊重するものとします。結社と団体交渉の自由の権利が適用される法令および規制により制限されている場合、労働者は、代替の合法的な形態による労働者の経営参画を選択すること、および当該参画を行うことが認められるものとします。

## B. 健康と安全

サプライヤは、業務上の傷病の発生を最小限に抑え、安全で健康的な労働環境を確実にするために、必要に応じて措置を講じるものとします。

健康と安全に関する基準は以下のとおりです。

### 1. 労働安全衛生

健康と安全に対する危険 (化学物質、電気エネルギーおよびその他のエネルギー源、火災、自動車、落下の危険など) にさらされる可能性のある労働者は、特定および評価され、ハザード対策の階層構造を使用して軽減されるものとします。こうした手段でも危険を適切に制御することができない場合、労働者は適切で良好に保守されている個人保護具と、労働者に対する当該危険に関連するリスクに関する教育用資料の提供を受けるものとします。

妊娠中の女性や授乳中の母親を当該女性やその子供にとって危険を伴う可能性のある労働環境に配置しないなど、性別に配慮した措置を講じなければならず、授乳中の母親に対して妥当な便宜を図らなければなりません。当該便宜には、化粧室以外の授乳のためのプライベート空間または半プライベート空間や、自分のシフトが終了するまでミルクを安全に保管できる場所を含める必要があります。

### 2. 緊急事態に対する準備

潜在的な緊急事態や緊急事象を特定して評価し、緊急時報告、従業員への通知、避難手順、労働者のトレーニングと訓練を含め、緊急時の計画と対応手順を策定することにより、緊急事態や緊急事象による影響を最小限に抑えるものとします。

避難訓練は、少なくとも年に 1 回、または現地の法令による要求回数のうち、どちらか厳格な方に合わせて実施しなければなりません。緊急時計画には、適切な火災検出機器と消火機器、明快で障害物のない避難経路、適切な避難施設、緊急事態対応者の連絡先情報、復旧計画も含める必要があります。当該計画および手順は、人命、環境、資産への危害を最小限に抑えることを重視したものでなければなりません。

### 3. 業務上の傷病

業務上の傷病を防止、管理、追跡、報告するために、手順および体制を整備するものとします。これには、傷病の事例の報告、分類、記録を行うよう労働者を促すため、必要な治療を提供するため、事例を調査してその原因を取り除く是正措置を実施するため、労働者の業務への復帰を促進するための規定も含まれます。サプライヤは、労働者に対し、差し迫った危害から逃れること、およびその状況が緩和されるまで戻らないことを認めるものとします。

### 4. 産業衛生

化学物質、生物学的物質、および物理的要因にさらされる労働者は、特定および評価され、ハザード対策の階層構造に従って制御されるものとします。危険を適切に制御することができない場合、労働者は適切で良好に保守されている個人保護具の提供を無償で受けて使用するものとします。サプライヤは安全で健康的な労働環境を労働者に提供するものとし、当該環境は労働者の健康と労働環境の継続的かつ体系的なモニタリングを通じて維持されなければなりません。サプライヤは、職業健康モニタリングを実施し、労働者の健康が職業暴露による危害にさらされているかどうかを定期的に評価しなければなりません。職業健康保護プログラムは継続的なものでなければならず、当該プログラムには、職場の危険への暴露に関連するリスクに関する教育用資料を含めなければなりません。

### 5. 身体的に厳しい労働

手動での資材取り扱い、重量物の持ち上げ作業または反復的な持ち上げ作業、長時間にわたる立ち仕事、非常に反復性の高いまたは力を要する組み立て作業を含め、身体的に厳しい業務の危険にさらされる労働者は、特定および評価され、管理されるものとします。

## 6. 機械の保全

生産機械やその他の機械は、安全上の危険について評価しなければなりません。機械が労働者に負傷の危険を及ぼす場合、物理的な保護策、インターロック、障壁を施し、適切に維持するものとします。

## 7. 衛生、食事、住居

労働者は、すぐに利用できる清潔なトイレ施設、飲料水と衛生的な食事、保管場所、食事施設の提供を受けるものとします。サプライヤまたは労働斡旋業者が提供する労働者の寄宿舍は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急避難経路、入浴やシャワーに利用できる温水、適切な照明、適切な空調設備、個人の所持品や貴重品を保管するための安全な個人用収納設備、妥当な入退出権限付きの妥当な個人用スペースが用意されているものとします。

## 8. 健康と安全に関する通知

サプライヤは、職場で労働者がさらされる特定済みのすべての危険（機械的危険、電氣的危険、化学的危険、火災の危険、物理的危険を含むが、これらに限定されない）について、職場の健康と安全に関する適切な情報やトレーニングを、労働者の言語または労働者が理解できる言語で提供しなければなりません。健康と安全に関する情報は、施設内に明確な方法で掲示するか、労働者が識別可能かつアクセス可能な場所に配置しなければなりません。健康に関する情報やトレーニングには、性別や年齢（該当する場合）など、関連する人口統計学的要因に固有のリスクに関する内容が含まれている必要があります。トレーニングは、業務を開始する前、およびその後は定期的に、すべての労働者に提供しなければなりません。労働者には、報復を恐れることなく健康や安全に関する懸念を提起するように促す必要があります。

## C. 環境

サプライヤは、あらゆる事業全体にわたって、世界トップクラスの製品を生産するうえで、環境に対する責任が不可欠であることを認識する必要があります。サプライヤは、環境への影響を特定し、コミュニティ、環境、自然資源への悪影響を最小限に抑えるとともに、公共の健康と安全を保護するものとします。

環境に関する基準は以下のとおりです（該当する場合は適用する必要があります）。

### 1. 環境上の許可と報告

必要なすべての環境上の許可（放出状況の監視など）、承認、および登録を取得、維持し、最新の状況に保つとともに、それらの運用と報告の要件に従うものとします。

### 2. 汚染防止と資源保全

汚染物質の排出や放出および廃棄物の発生は、発生源で、あるいは汚染制御機器の追加や生産、保守、施設の各プロセスの変更などの慣行により、またはその他の手段により、最小限に抑えるか排除するものとします。水、化石燃料、鉱物、原生林産物を含め、自然資源の使用は、生産、保守、施設の各プロセスの変更、材料の置き換え、再使用、保全、リサイクルなどの慣行またはその他の手段を通じて節減するものとします。

### 3. 有害物質

化学物質、廃棄物、人体や環境にとって危険をもたらすその他の材料は、特定、分類、管理を通じて、それらの安全な取り扱い、移動、保管、使用、リサイクルまたは再使用、廃棄を確実にするものとします。有害廃棄物のデータは、追跡して文書化しなければなりません。有害物質の安全な取り扱いと廃棄を確実にするために、適切なトレーニングを実施する必要があります。

#### 4. 固形廃棄物

サプライヤは、(有害でない) 固形廃棄物の特定、管理、削減、責任ある廃棄、またはリサイクルを実施するために体系的なアプローチを策定する必要があります。廃棄物のデータは、追跡して文書化しなければなりません。

#### 5. 気体排出物

揮発性の有機化学物質、エアロゾル、腐食剤、粒子、オゾン層破壊物質、および操業によって発生した燃焼副産物といった気体排出物は、放出に先立って要求されているとおり、特性評価、定期的な監視、管理、取り扱いを実施するものとします。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って効果的に管理するものとします。サプライヤは、自社の気体排出物管理システムのパフォーマンスを定期的に監視する必要があります。

#### 6. 材料の制限

サプライヤは、リサイクルと廃棄に関する分類も含め、製品および製造における特定の物質の禁止または制限に関して適用されるすべての法令、規制、および顧客の要件に従うものとします。

#### 7. 水の管理

サプライヤは、水源、使用と放出に関する文書化、特性評価、監視を実施する水管理プログラムを策定し、節水する機会を追求して、汚染源を管理する必要があります。すべての排水は、放出または廃棄する前に、必要に応じて特性評価、監視、管理、および処理を実施するものとします。サプライヤは、最適なパフォーマンスと規制準拠を確実にするために、自社の排水処理システムと排水格納システムのパフォーマンスを定期的に監視する必要があります。

#### 8. エネルギー消費量と温室効果ガス排出量

サプライヤは、会社全体での温室効果ガス削減の絶対的な目標を確立し、その目標との比較を報告するものとします。エネルギー消費量と、スコープ 1 とスコープ 2、およびスコープ 3 の重要カテゴリに該当するすべての温室効果ガス排出量は、追跡、文書化、および公表するものとします。サプライヤは、エネルギー効率を改善する方法を模索し、自社のエネルギー消費量と温室効果ガス排出量を最小限に抑えるものとします。

### D. 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成できるように、サプライヤとその斡旋業者は、以下を含め、倫理に関する最高水準の基準を遵守するものとします。

#### 1. 事業の誠実性

誠実性に関する最高水準の基準は、業務のあらゆるやり取りにおいて遵守するものとします。サプライヤは、あらゆる形態の賄賂、腐敗、強要、横領をすべて禁止するためにゼロトレランスのポリシーを策定しなければなりません。

#### 2. 不適切な利益の禁止

賄賂や過度または不適切な利益を得るためのその他の手段について、約束、提示、承認、授与、または受け入れを行わないものとします。ここで禁止するのは、直接と第三者を介した間接とを問わず、事業を獲得または保持する、任意の人物に業務を振り向ける、またはその他の方法で不適切な利益を得ることを目的とした、何らかの有価物の約束、提示、承認、授与、または受け入れを対象としています。腐敗防止法令への準拠を確実にするために、監視、記録管理、実施に関する手順を策定する必要があります。

#### 3. 情報の開示

すべての業務上の取引は透明性を持って行い、サプライヤの会計帳簿と記録に正確に反映する必要があります。

ります。サプライヤの労働、健康と安全、環境に関する慣行、業務上の活動、体制、財務状況、業績に関連する情報は、適用される規制と業界の一般的な慣行に従って開示するものとし、記録の改ざんまたはサプライチェーンにおける条件や慣行に関する不実表示は、容認されません。

#### 4. 知的財産

知的財産権は尊重しなければなりません。テクノロジーやノウハウの移転は知的財産権を保護する方法で行うものとし、顧客およびサプライヤの情報を保護するものとし、

#### 5. 公正な取引、広告、および競争

公正な取引、広告、および競争に関する基準を遵守するものとし、

#### 6. 身元情報の保護と報復禁止

法令で禁止されていない限り、サプライヤと従業員の内部告発者<sup>2</sup>の秘密性、匿名性、および保護を確実にするプログラムを維持するものとし、サプライヤは、従業員が報復を恐れることなく懸念を提起できる伝達プロセスを備えていなければなりません。

#### 7. 鉱物の責任ある調達

テキサス・インスツルメンツの責任ある鉱物調達ポリシー表明に従って、すべてのサプライヤはポリシーを採択し、自社で製造する製品が含有するタンタル、錫、タングステン、金、コバルトの調達元と加工流通過程の管理に対するデュー・ディリジェンスを払い、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デュー・ディリジェンス ガイダンスまたは同等かつ認知されたデュー・ディリジェンスの枠組みと整合性のある方法で自社が調達を行っているという妥当な保証を行わなければなりません。

#### 8. プライバシー

サプライヤは、サプライヤ、顧客、消費者、従業員を含め、取引を行う全員の個人情報について、プライバシーに関する妥当な期待の保護に取り組むものとし、サプライヤは、個人情報の収集、保管、処理、送信、共有を行う場合、プライバシーと情報セキュリティに関する法令および規制要件を遵守するものとし、

### E. マネジメント システム

サプライヤは、本規範の内容に関連する範囲で、マネジメント システムを採用または確立しなければなりません。当該マネジメント システムは、(a) サプライヤの業務と製品に関連する、適用される法令、規制、顧客要件への準拠、(b) 本規範への適合、および (c) 本規範に関連する業務リスクの特定と軽減を確実にするよう設計する必要があります。また、継続的な改善も促進する必要があります。

マネジメント システムには、以下の要素を含める必要があります。

#### 1. 会社の取り組み

貴社がデュー・ディリジェンスと継続的な改善に取り組んでいることを確約し、経営陣からの承認を得ている、人権、健康と安全、環境、および倫理に関する会社のポリシー表明。ポリシー表明は公表し、利用可能なチャネルを通じて労働者に各自が理解できる言語で通知する必要があります。

#### 2. 経営陣の説明責任と責任体制

マネジメント システムおよび関連プログラムの実施を確実にする責任を負う上級管理職と会社代表者を特定した文書。上級管理職はマネジメント システムの状況を定期的に確認しなければなりません。

<sup>2</sup> 内部告発者の定義：ある会社の従業員または役員、あるいは公務員または公的機関による不適切な行為に関する開示を行う任意の人物。

3. **法的要件と顧客要件**  
本規範の要件を含め、適用される法令、規制、顧客要件を特定、監視、理解するためのプロセス。
4. **リスク評価とリスク管理**  
サプライヤの業務に関連する法令遵守、環境、健康と安全<sup>3</sup>、労働慣行、倫理に関するリスク (人権や環境に重大な影響を及ぼすリスクを含む) を特定するためのプロセス。サプライヤは、各リスクの相対的な重要性を決定し、特定したリスクを制御し、規制遵守を確実にするための適切な手順制御と物理的制御を実施する必要があります。
5. **改善の目標**  
社会、環境、健康と安全に関する貴社のパフォーマンスを改善することを目的とした、書面によるパフォーマンス目標、対象、実施計画 (貴社の当該目標の達成時のパフォーマンスに関する定期的な評価を含む)。
6. **トレーニング**  
ポリシー、手順、改善の目標を策定し、適用される法令と規制要件に適合するように、マネージャと労働者をトレーニングするためのプログラム。
7. **通知**  
貴社または TI のポリシー、慣行、期待、パフォーマンスに関する明確かつ正確な情報を、労働者、サプライヤ、顧客に通知するためのプロセス。
8. **労働者 / 利害関係者の関与と救済の利用**  
労働者、その代表者、および関係または必要がある場合はその他の利害関係者との双方向のコミュニケーションのための継続的なプロセス。当該プロセスは、本規範が対象としている業務上の慣行や条件に対する意見を得ること、および継続的な改善を促進することを目的とする必要があります。仕返しや報復を恐れずに、苦情や意見を伝えることのできる安全な環境を労働者に提供しなければなりません。苦情を匿名で報告できる選択肢が望まれますが、必須ではありません。
9. **監査と評価**  
法的要件や規制要件、本規範の内容、および社会的責任や環境面の責任に関する顧客との契約上の要件への適合を確実にすることを目的として、定期的な自己評価を実施するためのプロセス。
10. **是正措置プロセス**  
社内または社外の評価、検査、調査、レビューにより特定された不備を適時に是正するためのプロセス。
11. **文書化と記録**  
規制遵守や会社の要件への適合を、プライバシーを保護する適切な秘密保持とともに確実にすることを目的として、文書と記録を作成および維持するためのプロセス。
12. **サプライヤの責任**  
本規範の要件を貴社のサプライヤに通知するため、および当該サプライヤの本規範への遵守状況を監視するためのプロセス。

---

<sup>3</sup> 環境、健康と安全のリスク評価に含めるべき区域は、生産区域、倉庫と保管施設、工場 / 施設サポート機器、研究施設とテスト実施区域、衛生施設 (浴室)、キッチン / カフェテリア、および労働者の住居 / 寄宿舎です。



## 参考資料

以下の参考資料は、本規範を作成する際に使用されたものであり、追加情報を得るための有用な情報源となることがあります。

### 基準および条約：

- [ILO 基本条約](#)
  - 1948 年の結社の自由及び団結権保護条約 (第 87 号)
  - 1949 年の団結権及び団体交渉権条約 (第 98 号)
  - 1930 年の強制労働条約 (第 29 号)
  - 1957 年の強制労働廃止条約 (第 105 号)
  - 1973 年の最低年齢条約 (第 138 号)
  - 1999 年の最悪の形態の児童労働条約 (第 182 号)
  - 1999 年の同一報酬条約 (第 100 号)
  - 1958 年の差別待遇 (雇用及び職業) 条約 (第 111 号)
  - 1981 年の職業上の安全及び健康に関する条約 (第 155 号)、2006 年の職業上の安全及び健康促進枠組条約 (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 デュリジェンス ガイダンス](#)
- [OECD 多国籍企業行動指針](#)
- [国際連合 \(UN\) のビジネスと人権に関する指導原則](#)
- [世界人権宣言](#)
- [国際連合の腐敗の防止に関する条約](#)
- [国際連合の児童の権利に関する条約](#)
- [国際連合の女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約](#)
- [国際連合グローバル コンパクト](#)

### その他の有用な参考資料：

- [ドッド=フランク ウォール街改革及び消費者保護法](#)
- [環境管理及び監査スキーム](#)
- [Ethical Trading Initiative](#)
- [安全と健康に関する ILO 実務規定](#)
- 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](#)
- Social Accountability International (SAI)
  - SA 8000
- [米国連邦調達規則](#)