

ALL THE WAY

A.P. MOLLER - MAERSK

サプライヤー行動規範

ガイドライン
—責任ある
ビジネス遂行のために



MAERSK

目次

責任ある調達プログラム	4
実施ガイドライン	6
ビジネス倫理	
安全衛生	
環境への配慮	
労働条件と雇用慣行	

本書は、A.P. Moller - Maerskのサプライヤー行動規範(以下「本規範」)の概要です。本書は、サプライヤー各社に従っていただきたい具体的なガイドラインを提示することにより、サプライヤーが本規範に規定された原理原則を的確に実施しできるように実施できるようサポートすることを目的としています。

サプライヤー行動規範ガイドライン

責任ある 調達 プログラム



責任ある 調達 プログラム

このプログラムは、Maerskのサプライチェーンにおける継続的な改善を促進し、重要なサプライヤーとの関係解消を回避するために作成されました。ビジネス倫理、安全衛生、労働と雇用の条件、環境への配慮、管理システム分野では、すでに公正な商慣行を実行されているサプライヤーもあることでしょう。当社にとって重要なことは、サプライヤーが本規範の主な原則を作業現場やサプライチェーンに組み込み、従業員、環境、社会全体の利益のために取り組む姿勢を示すことです。

一方で、本規範に重大な違反があった場合、当社は問題の発見後24時間以内にサプライヤーに連絡し、有効な契約条項に従って、当該行為の停止を指示し、今後の当該事例の防止について話し合いを設定します。故意に繰り返し本規範に違反し、改善計画の実施への協力を拒否するサプライヤーに対しては、取引関係の解消を含め、対処させていただきます。場合によっては、違反の重大性により、取引を即時に停止することもあります。



参照資料:

- ・ [Maerskの責任ある調達プログラム](#)
- ・ [国連グローバル・コンパクト](#)
- ・ [倫理的取引イニシアチブ](#)



サプライヤー行動規範ガイドライン

ガイドライン の実施



サプライヤー行動規範ガイドライン

ビジネス 倫理

当社はサプライヤーに対し最高水準の倫理的行動に基づくビジネスを実践することを求めています。

良識あるビジネス慣行:

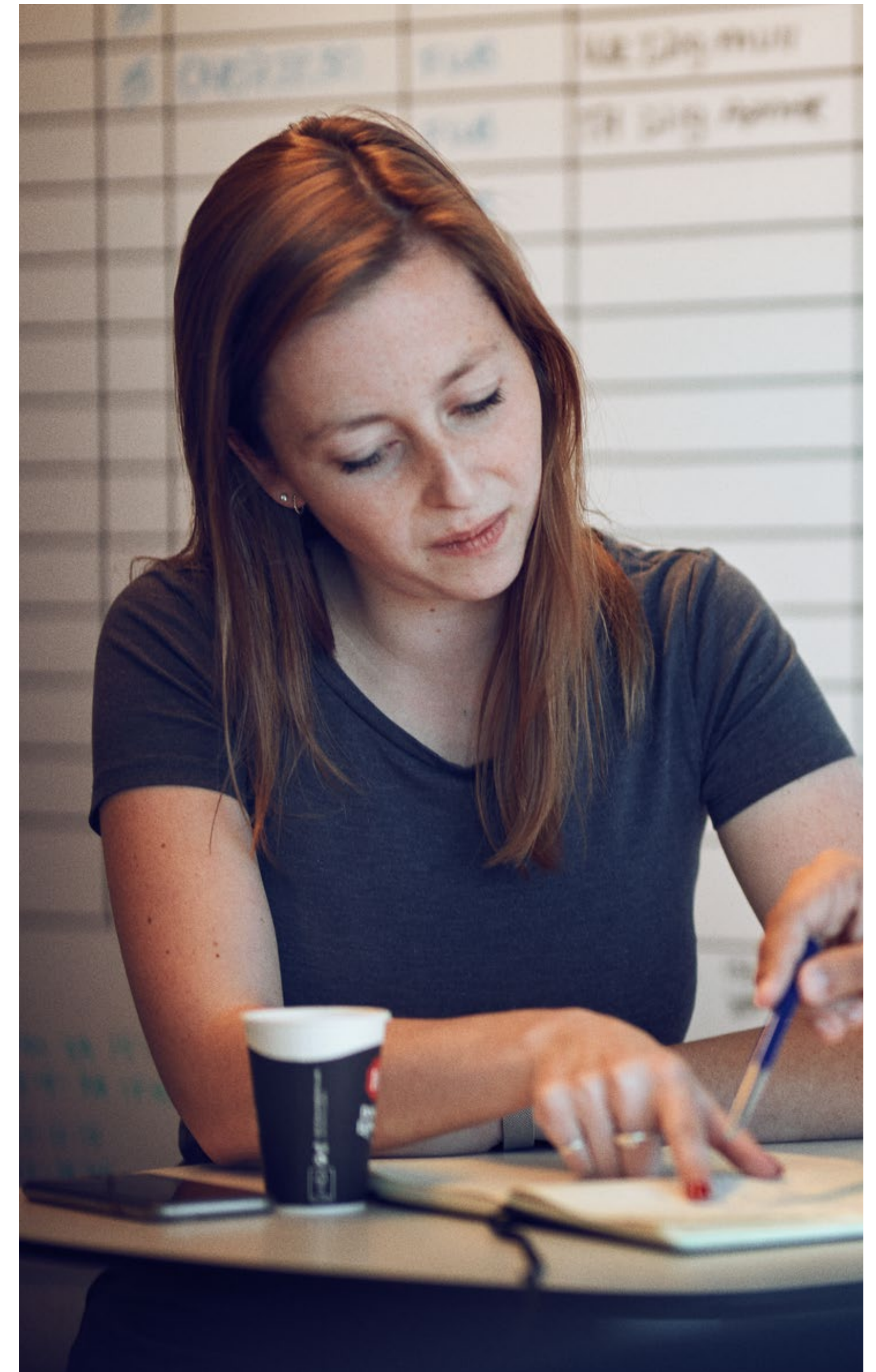
1. 公的機関、政府が所有する事業体の役員、ビジネスパートナー、または顧客に対する違法な優越的地位の濫用および贈収賄に関するポリシーを文書化し、実施する。
2. 社内で贈収賄に関する会社のポリシーを浸透させ、ポリシーについての従業員の認識を高める。また、トレーニングプログラムを実施し、このポリシーに違反する従業員に対する懲戒処分を行う。
3. 政府機関または省庁、政党、および公的機関/政府が所有する事業体役員へ、何らかの有価物を供与しない。



参照資料:

- ・ [国際商取引における外国公務員に対する贈賄の防止に関するOECD条約](#)
- ・ [腐敗の防止に関する国際連合条約](#)

4. ポリシーまたは誓約書を作成し、関係者全員に公正な競争の原則を確実に遵守させる。
5. 法律で義務付けられている場合、有効な基本登録/営業免許を所有し、そこに記載されている条件を遵守する。
6. 過去12カ月間に、不正防止、腐敗防止、独占禁止法、制裁措置、税金、社会的条件、移民、安全衛生、環境保護を含む分野の法令違反による規制措置の対象になっていないこと。また事業の中断(ストライキ、ロックアウト、一時的な閉鎖など)が発生していないこと。これらに該当する場合でも、Maersk (persona.maurek.com) に対し、その内容を開示し、再発防止に必要なすべての予防策を講じていること。
7. 人命、健康、または安全に害を及ぼす可能性がある製品欠陥、欠陥製品による人体、環境への悪影響が発生しないよう、製品の設計、製造、およびテストの際に細心の注意を払う。
8. 事業活動中に取得したMaerskの業務または事業に関するすべての文書、記録、通信、情報、および取引を保護する。当該データおよび情報の処理、送信、または開示に関し、適用されるすべてのデータ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する。専有情報および機密情報を不正アクセスから保護し、一般およびソーシャルメディアにおける開示を回避し、合意された事業目的以外で使用しない。さらに、契約に基づき、守秘義務、データ保護、サイバーセキュリティに関するMaerskの要件にも従う。



サプライヤー行動規範ガイドライン

安全 衛生

当社はサプライヤーに対し、自社の従業員全員に安全かつ健全な作業環境を提供することを求めています。

良識あるビジネス慣行:

1. 従業員が安全で安心できる健全な作業環境を提供することを保証する。これには火災、事故そして健康に有害なあらゆる事象からの保護を含む。
2. すべての労働者が理解できる言語で、業界基準、国内基準、国際基準、および顧客の要件に従って、安全衛生に関するポリシーおよび関連する手順を文書化し、実施している。
3. 作業現場の安全衛生に責任を負う上級管理者を任命している。

4. 従業員が適切かつ関連する安全衛生情報にアクセスできるようにしている。
5. 従業員が各自の担当業務を安全に遂行するための「個人用保護具 (PPE)」を提供し、トレーニングを実施している。
6. 会社が提供する宿泊施設は、上記の一般的な安全衛生規定などの最低限の基本要件に準拠し、安全であり、国内法および国際基準に準拠した品質を備えている。
7. 生死にかかわる重大事故のみならず些細な事故も全て文書化し、そのプロセスを調整して、再発を効果的に防止する。報復を恐れることなく、危険行為を報告できるようにしている。
8. ISO 45001 (旧OHSAS 18001) または同様のフレームワークを使用し、安全衛生に関する実績のモニタリングに取り組んでいる。
9. 防火に関する適用法および規制を厳格に遵守している。これには、消防当局による検査の実施が含まれ、そのような検査で是正措置が必要とされる場合は、規定時間内に文書化し、改善する。
10. 疾病、地震、洪水、火災などの脅威のリスク評価を含む「事業継続計画 (BCP)」を作成している。
11. 安全衛生の目標を設定し、最善慣行を推進することにより、安全衛生に関するパフォーマンスを継続的に改善させる。



参照資料:

- ・ [ISO 45001労働安全衛生 \(OH&S\) 管理システム規格](#)



サプライヤー行動規範ガイドライン

環境への配慮

当社はサプライヤーに対し、業務において環境に配慮し、環境への悪影響を軽減または最小化するための継続的な改善に努めることを求めています。

良識あるビジネス慣行：

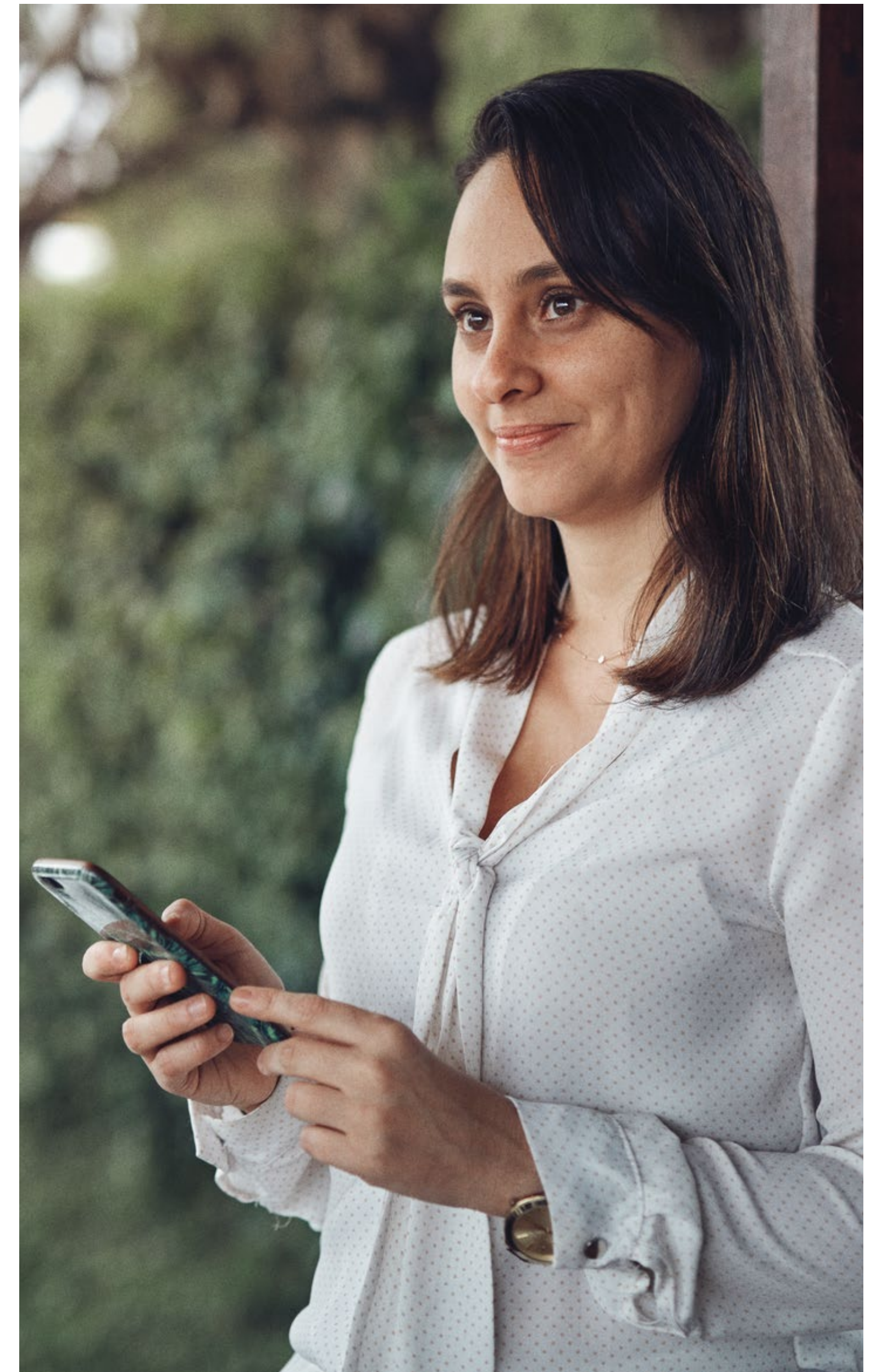
1. 予防的措置を講じる。
 - a. 環境保護への取り組みを確認し、施設全体で一貫して取り組むガイドラインを規定する。自社の業務と製品に関するポリシーまたは慣行を確立し、実施している。
 - b. ポリシーおよび慣行は、適用される国内法、また国際基準に準拠している。
2. 環境責任を推進するための措置を講じる。
 - a. トレーニングと啓蒙、業務管理、重大な環境への影響のモニタリングを通じて、関連するすべての環境法規の法的コンプライアンスを確実にする。
 - b. 環境ライセンスおよび許認可に関するすべての要件の遵守を立証する環境に関する記録を保持する。それには、重要な環境への影響のモニタリングから得られるデータが含まれるがこれに限定されない。

- c. 自社のサプライヤーと協力し環境パフォーマンスを改善し、製品製造から供給までの広範囲にわたり責任を負う。
3. サプライヤーには以下のプロセスが求められる。
 - a. 有害物質および廃棄物処理：

環境に危険をもたらす物質を特定して管理し、適用される表示法および規制を遵守して、環境に配慮した方法でリサイクルおよび廃棄する。また、施設で使用されるあらゆる危険物質または有毒物質の「化学物質安全データシート (MSDS)」を表示し、当該物質を取り扱う従業員に十分なトレーニングを提供する。
 - b. 廃水および固形廃棄物処理：

衛生施設から、あるいは操業時や生産工程で発生する廃水および固形廃棄物は、適用される国内法、国際基準によって義務付けられている通りにモニタリング、制御、処理してから排出または処分する。また、排液監視記録を維持する。
 - c. 大気排出物：

揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、粒子状物質、オゾン層破壊物質、および操業から発生する燃焼副産物の大気放出は、適用される国内法および国際基準で規定されている通りしかるべき処理を施して排出する。そして定期的な空気サンプリングを行い、有害物質の特定・制御に努め、監視を怠らない。



d. 騒音管理:

作業時に発生する騒音を測定、最小化し、適用される騒音規制を遵守する。

e. 環境の許認可および報告:

必要なすべての環境の許認可(排出量監視など)を取得及び登録して、維持・更新し、そのような許認可の業務要件と報告要件に従う。

f. 汚染防止および資源削減:

保守管理および生産プロセスで適切な保全措置を施し、原材料のリサイクル、再利用、代替を通じて、資源の最適利用とあらゆる種類の廃棄物の削減または排除に努める。環境への偶発的な流出や放出を防止および軽減するための適切なシステムを構築する。

**参照資料:**

- ・ [ISO14000ファミリー-環境管理](#)



サプライヤー行動規範ガイドライン

労働 条件と 雇用慣行

当社は、従業員が尊厳と敬意を持って扱われる職場環境を作り、維持することに尽力しています。当社はサプライヤーに対し、同様の職場の行動規範を採用し、実施することを求めています。国内法でその他の要件を規定している場合、本章で言及される要件とともに適用されます。

敬意を示す待遇と機会均等

サプライヤーは、いかなる形態であっても、差別に関与したり、差別を支持したりしないでください。また、嫌がらせや虐待のない職場を目指さなければなりません。そして、懲戒、苦情および解雇に関して公正な手続きを確立する必要があります。

良識あるビジネス慣行:

1. 年齢、性別の認識、人種、肌の色、障害、宗教または信念、言語、国籍社会的出自、労働組合への加入、婚姻歴家格、性的指向、支持政党、などいかなる差別にも関与または支持しない。
2. 懲戒処分を決定および実施している場合も含めて、管理者または同僚の従業員による職場での身体的、言語的、性的または心理的な強制、嫌がらせ、虐待または脅迫の行為から従業員を保護する。
3. 職場での暴力、嫌がらせ、脅迫、およびその他あらゆる類の職場での不適切な行為の報告を受けるシステムがある。
4. 職場での不適切な行為に関するすべての苦情を直ちに調査し、公正かつ迅速に適切な予防および是正措置、懲戒処分を実施する。職場での不適切な行為に関して懸念を表明した従業員に対して、制裁または報復措置を取らない。
5. すべての従業員が理解できる言語で文書化されたポリシーを作成して施行し、採用や解雇を含むすべての雇用に関する決定が、関連する客観的な基準に基づいて行われることを保証する。
6. 応募者または従業員に対し、差別する意図を持って、婚姻歴、子供を産む意図、扶養家族の人数に関する質問をしない。



児童労働

サプライヤーは、15歳未満の者（海上作業には16歳未満の者）、または国内法で定められた法定最低就業年齢のいずれか厳格な方に該当する者を雇用してはなりません。また、研修生を含む18歳未満の従業員には、夜間勤務や時間外勤務、身体的または精神的発達に危険を及ぼす、または有害な作業をさせてはなりません。

良識あるビジネス慣行:

1. 国内法や規制および本規範に準拠する、最低雇用年齢に関する明確なポリシーを確立し、実施している。
2. 応募者を採用する前に、出生証明書またはその他の公的な身分証明書のコピーを提出するよう求め、年齢を確認する。
3. サプライヤーの業務で、18歳未満の従業員の健康、安全、精神に危険または有害であるとして禁止されている業務を明確に定義する文書化されたポリシーまたはガイドラインを確立し、実施している。
4. サプライヤーが学齢期の子供を雇用していることに気付いた場合、以下の方法等でこれを改善する。
 - a. 子供を直ちに解雇するのではなく、その子供およびその両親または法定後見人と相談して、子供を是正/教育プログラムに入れることを申し出る。
 - b. サプライヤーのために働いていることが判明した子供の両親、後見人、年上の兄弟、その他の成人の親戚の雇用を申し出ると同時に、実用的かつ合理的な経済的支援を提供する。

雇用の自由選択

サプライヤーは、あらゆる種類の強制労働または非自発的労働をさせたり、その恩恵を受けたりしてはなりません。

良識あるビジネス慣行:

1. 各従業員と彼らが理解できる言語で文書化された雇用契約書（または書簡）を締結している。
2. サプライヤー（またはその人材斡旋機関）は、リクルーティング料や雇用料を従業員に請求しない。
3. 囚人労働をさせない。
4. シフトや交代勤務の終了時にサプライヤーの施設、および提供された宿泊施設（該当する場合）から、すべての従業員が自由に退出できることを保証する。
5. 従業員にサプライヤーへの保証金を要求しない。また、従業員の渡航証明書や身分証明書を保持するように人事部や代理人に指示しない。



結社の自由と団体交渉

サプライヤーは、国内法および国際条約に従って従業員が自由に労働組合または労働者評議会を結成し、その参加または不参加を自由に選択する従業員の権利を尊重する必要があります。

良識あるビジネス慣行:

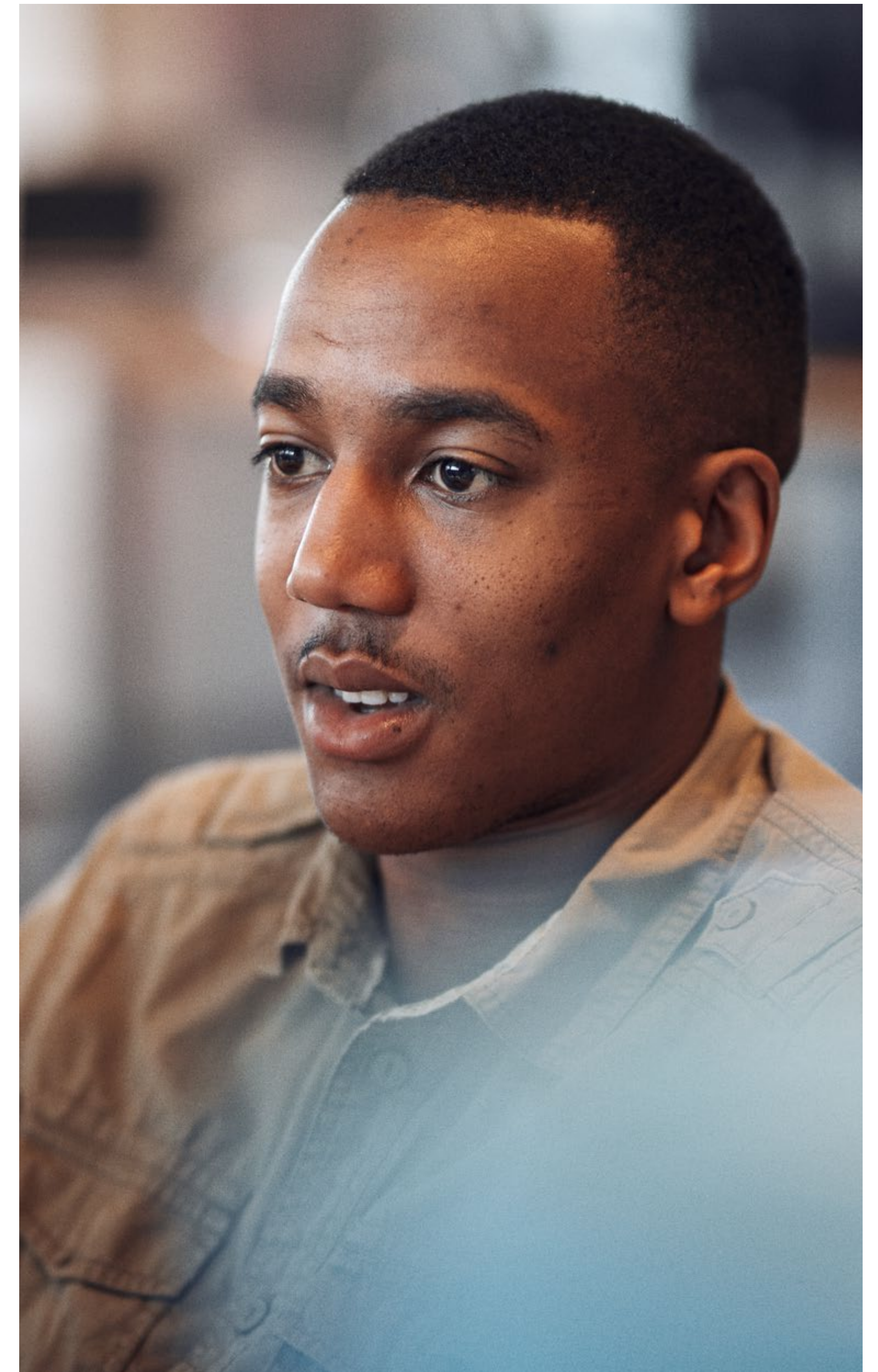
1. 完全な自由の下、国内の法律および規制と国際基準に従って報復、脅迫、嫌がらせを恐れることなく、自由に会合し、選択した組織を結成またはそれに加入し、団体交渉を行う従業員の権利を尊重する。
2. また従業員に宗教・道徳・思想等の押し付けをしない。
3. 法的に認められた組合から自由に選出された従業員代表と、建設的に関わり、団体交渉を誠実にを行うことを約束する。
4. 従業員の権利の行使、または組合活動への参加に対する報復として、従業員を差別したり、従業員が不利になる措置を講じない。
5. 従業員の結社の権利の自由を認識し、すべての従業員が理解できる言語で明確な文書化されたポリシーが作成されている。
6. 国内法が団体交渉権を規制、制限、または禁止している場合、サプライヤーは、代替形態による独立した自由な従業員の交渉を妨害しない。

労働時間

サプライヤーは、国内法、関連する労働協約、および国際基準が規定する超過勤務、休憩、および休暇期間など適切な労働時間の要件を遵守する必要があります。

良識あるビジネス慣行:

1. 適用法や規制および関連する労働協約によって許可されていない限り、ポリシーと慣行によって、常に1週間の最大労働時間が48時間を超えない(時間外労働を含めて最大60時間)ことを保証する。
2. 時間外労働時間は適用される規制に従った適切なものであり、通常の労働慣行としてではなく、例外的なものとして取り扱う。
3. 時間外労働は、安全で人道的な労働条件を確認する方法で計画し、適切に補償する。
4. 従業員は、週に少なくとも1日の休暇を得る権利がある。作業中は適切な休憩時間が与えられ、シフト間には十分な休憩時間が設けられている。オフショア従業員に関しては、休暇と休憩時間は、適用される規制と関連する労働協約に従っている。



補償

サプライヤーは、最低賃金、時間外賃金、法的に義務付けられている福利厚生に関連するものを含み、適用されるすべての賃金法を遵守する必要があります。

良識あるビジネス慣行:

1. 定期的かつ適時に賃金を支払う。
2. 基本給(時間外賃金と賞与を除く)と雇用給付は能力に応じて支払われ、従業員個人とその直接扶養家族の基本的なニーズを満たすものであり、少なくとも最低賃金と法的に義務付けられている給付基準に従っている。
3. 雇用前に、時間外賃金を含む報酬に関する方針を従業員に通知する。
4. 賃金体系と福利厚生の内容を従業員に対して明確かつ詳細に定期的に通知し、関連する国内法、業界標準、国際標準に完全に準拠し、従業員にとって都合のよい方法で提供されることを保証する。
5. 出来高制給与システムはモニターされ、支払われた給与総額が合意された条件および最低賃金要件を満たしていることを確認する。
6. 定期的に補償を支払い、懲戒的な措置のために賃金から控除したり、従業員の自由な同意なしに、国内法で認められていない控除を行わない。賃金控除はすべて記録されなければならない。

警備部門の設置

サプライヤーは、自社の施設で活動する警備員が普遍的に認められている人権基準に従って行動することを確認する必要があります。

良識あるビジネス慣行:

1. 自社の警備員または民間警備会社を選択する際、検証可能な調査を実施する。
2. 公的および民間警備会社を問わず自社施設で活動する警備員に、セキュリティ関連に介入するタイミングと、必要とされる最小限の武力行使の方法について必要なトレーニングを提供する。女性は往々にして警備部門の担当者との関わりにおいて、経験ややり取りが異なるため、性別への配慮もこれに含まれる。
3. セキュリティ担当者の行動に関連する従業員または地域コミュニティからの苦情を処理する手順など、セキュリティに関連した事件・事故を記録する手続きを確立し、信頼性の高い人権侵害の申し立てを関係当局に行うなど、是正措置を実行する。



従業員のプライバシー

サプライヤーは、適用される個人情報保護法および最善方法に照らし、従業員の個人データの収集とその後の処理を行う必要があります。

良識あるビジネス慣行:

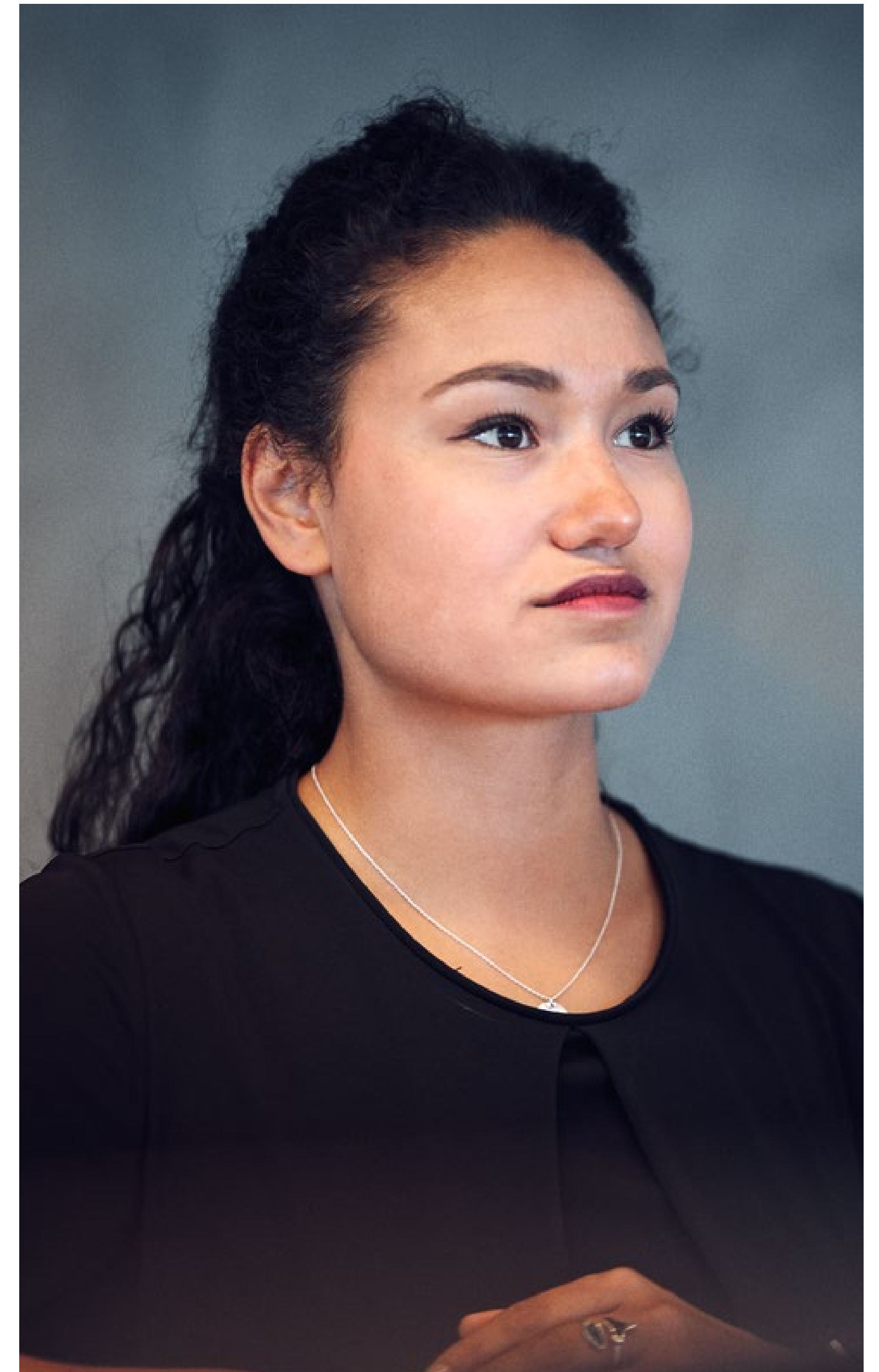
1. サプライヤーは、データ保護、データプライバシーの原則と要件を遵守しなければならない。これには、個人データのやりとり、データの合法性、データ管理の透明性と制限も含む。
2. データ収集に関する適用法を確認することなく、特定の部類に関する個人データの収集をしてはならない。サプライヤーが従業員に対し行うモニタリング調査にも同等の基準が適用される。

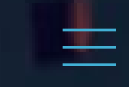


参照資料:

- ・ [世界人権宣言](#)
- ・ [国際労働機関 \(ILO\)](#)
- ・ [児童労働撤廃国際計画 \(IPEC\)](#)

- ・ [ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル \(SAI\)](#)
- ・ [ISO 26000 社会的責任](#)
- ・ [デンマーク人権研究所](#)





ALL THE WAY



A.P. Møller – Mærsk A/S
サプライヤー行動規範

