

CSR(企業の社会的責任)に基づく行動規範

RBA 行動規範 準拠

5 版 2018 年 7 月 20 日改訂

株式会社 シンエイ

はじめに

電子機器業界では、RBA(電子業界行動規範 RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE CODE OF CONDUCT) を定め、それを広める活動を推進しています。

株式会社シンエイは、RBA(電子業界行動規範) の支持を表明するとともに、これを具体化するために、経営の柱のひとつとして CSR(企業の社会的責任) を推進していきます。

CSR とは、一般的に、法令遵守、消費者保護、環境保護、労働、人権尊重、地域貢献など純粋に財務的な活動以外の分野において、企業が持続的な発展を目的として行う自主的取組と解されています。また CSR の取組みにおいて、各企業に対する社会的要請は今後とも強まりとともに、当社としても CSR に取り組むことが重要と考え、当規範を作成いたしました。

株式会社 シンエイ

目 次

I 人権・労働	4
1. 強制的な労働の禁止	
2. 児童労働の禁止	
3. 労働時間	
4. 適切な賃金	
5. 非人道的な扱いの禁止	
6. 差別の禁止	
7. 従業員の団結権	
II 安全衛生	6
1. 職場の安全	
2. 緊急時の対応	
3. 労働災害・労働疾病	
4. 職場の衛生	
5. 身体的負荷のかかる作業への配慮	
6. 機械装置の安全対策	
7. 施設の安全衛生	
8. 安全衛生のコミュニケーション	
9. 従業員の健康管理	

Ⅲ 環境	8
1. 環境マネジメントシステム	
2. 資源・エネルギーの有効活用(3R)	
3. 廃棄物削減	
4. 雨水の管理	
5. エネルギー消費および温室効果ガスの排出	
Ⅳ 公正取引・倫理	9
1. 汚職・賄賂などの禁止	
2. 不適切な利益供与および受領の禁止	
3. 情報公開	
4. 知的財産の尊重	
5. 競争制限的行為の禁止	
6. 不正行為の予防・早期発見	
7. 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止	
8. 個人情報の漏洩防止	
9. 公益通報者保護法に基づく処理	
10. コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御	
11. 社会・地域への貢献	
Ⅴ 管理システム	12
1. 企業の公約	
2. 経営のアカウンタビリティ(社会への説明責任)とレスポンシビリティ(株主・従業員に対する社内説明責任)	
3. 法令・規制顧客要求の遵守	
4. リスク評価とリスク管理	
5. 改善目標	
6. 研修	
7. コミュニケーション	
8. 従業員の総意の反映と参加	
9. 監査と評価	
10. 是正措置プロセス	
11. 文書化と記録	
12. サプライヤーの責任	

I 人権・労働

(I-1) 強制的な労働の禁止

すべての従業員をその自由意思において雇用し、また従業員に強制的な労働を行わせない

強制的な労働とは、自らの意思によらないすべての労働のことである。

強制的（あるいは強制的な労働）とは、例えば、次のようなものを指す。

本人の意思に反して就労させる強制労働、借金等の返済のために離職の自由が制限される債務労働、人身売買の結果として行われる奴隷労働。また囚人であれども過酷な環境における非人道的な囚人労働。

自由な離職の権利がないことや、身分証明書・パスポート・労働許可証の雇用者への預託を義務付ける行為も強制的な労働の一種である。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、施設における労働者の移動の自由に不合理な制約を課してはなりません。雇用プロセスとして労働者へ母国を離れる前に雇用条件の記述を含む雇用契約書を提出する必要があります。

(I-2) 児童労働の禁止

最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせない

児童労働とは、一般論として ILO（国際労働機関）の条約・勧告に定められた最低就業年齢に満たない者を雇用することや、若年労働者の保護を怠ることを指す。

例えば、日本国内においては、15 歳未満の者を雇用することや、若年労働者保護のための法令に違反することも、禁止されている児童労働にあたる。健康、安全、道徳を損なうおそれのある就業から若年労働者を保護する法規制の例として、夜間労働や危険作業などの制限が挙げられる。参加企業は、適用される法規制に従った学生の記録の適正な維持、権利の保護により学生労働の適切な管理を確保するものとします。参加企業は適切なサポートとトレーニングをすべての学生労働者に提供するものとします。賃金率は、同様または類似の作業を行っている他の新人労働者と同じ賃金率でなければなりません。

(I-3) 労働時間

法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理する

適切な管理とは、次のような行為を指す。

- ・年間所定労働日数が法定限度を超えないこと
- ・超過勤務時間を含めた1週間当たりの労働時間（緊急時、非常時を除く）が法定限度を超えないこと
- ・1週間に最低1日の休日を与えること
- ・法令に定められた年次有給休暇の権利を与えること。

（I－4）適切な賃金

従業員に少なくとも法定最低賃金を支払い、また不当な賃金減額を行わない

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いう。本項目では、超過勤務手当や法定給付を含むその他の手当の支払も含む。

不当な賃金減額とは、労働関連法令等に違反する賃金減額を指す。

（I－5）非人道的な扱いの禁止

従業員の人権を尊重し、虐待や各種ハラスメント（嫌がらせ）をはじめとする過酷で非人道的な扱いを禁止する

非人道的扱いとは、虐待、体罰、セクシャルハラスメント（性的嫌がらせ）、パワーハラスメント（暴言による嫌がらせや威圧的行為）などを指す。

（I－6）差別の禁止

求人・雇用における差別をなくし、機会均等と処遇における公平の実現に努める

差別とは、本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外により、採用・昇進・報酬・研修受講などの採用や雇用慣行において処遇に差を設けることをいう。

差別の要素としては、例えば、人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的志向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、宗教、政治的見解、組合加入の有無、配偶者の有無などがある。また、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、結婚歴に基づく差別を行ってはなりません。労働者が宗教上の慣習を行えるよう、適度な範囲で便宜を図るものとする。また、雇用見込の労働者に健康診断や妊娠検査が機会均等または処遇における公平を損なう場合には差別的行為とみなされる。

（I－7）従業員の団結権

労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権を尊重する

従業員の団結権の尊重とは、報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由、法

令に従い労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由、労働者評議会などに加わる自由などに配慮することを指す。労働者および彼らの代表者は、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及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。

Ⅱ 安全衛生

（Ⅱ－１）職場の安全

職場の安全に対するリスクを評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保する

職場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、乗物、滑り・つまづき易い床面、落下物などの、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す。

高い危険性のある労働環境から妊娠中の女性・育児中の母親の割り当てを外し、妊娠中の女性と育児中の母親への労働安全衛生上のリスクをなくすか軽減する、および育児中の母親の適切な施設を含める等、適切な手順を踏む必要もあります。

（Ⅱ－２）緊急時の対応

生命・身体を守るため、発生しうる災害・事故などを想定の上、潜在的な緊急事態および緊急時の対応策を準備し、また職場内に周知徹底する

潜在的な緊急事態および緊急時の対応策とは、例えば、緊急時の報告、従業員への通知、避難方法の明確化および分かり易く障害物のない出口、避難施設の設置、緊急医療品の備蓄、火災探知システムの設置などを指す。

職場内への周知徹底方法として、従業員への緊急対応教育（避難訓練を含む）を実施することや、緊急時の対応手順書などを職場内で容易に手の届く場所に保管あるいは掲示することが挙げられる。かかる計画および手順は、生命、環境、および資産への損害を最小化することに重点を置くものとする。

（Ⅱ－３）労働災害・労働疾病

労働者からの報告の奨励、労働災害および労働疾病の事例や状況を把握し、また適切な対策を講じる

適切な対策とは、従業員による通報の促進、災害・疾病の分類や記録、必要に応じた治療の提供、災害・疾病の調査、原因排除に向けた是正対策の実行、従業員の職場復帰の促

進などを可能にする制度や施策のことを指す。(労災保険への加入なども含む)

また、法令の定めに応じて、行政に対する必要な手続きを行うことも含まれる。

(Ⅱ－４) 職場の衛生

職場において人体に有害な生物や化学物質および騒音や悪臭などに接する状況を把握し、また適切な対策を講じる

人体に有害な化学物質として、煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などや、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）などが挙げられる。また、騒音や悪臭なども著しい場合には人体に有害なものとして本項の要素である。

適切な対策とは、例えば、これらへの直接的接触機会の特定等を行い必要に応じ、従業員への適切な教育や保護用品の提供などのことを指す。

(Ⅱ－５) 身体的負荷のかかる作業への配慮

身体的に負荷のかかる作業を特定のうえ災害・疾病に繋がらぬよう適切に管理する

身体的に負荷のかかる作業には、手作業による重量物または反復的な持ち上げ作業、長時間の立ち作業、組み立てやデータ入力などの長時間にわたる反復作業や連続作業などが含まれる。

適切な管理とは、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る。

(Ⅱ－６) 機械装置の安全対策

自社で使用する機械装置類に適切な安全対策を講じる

適切な安全対策とは、就業中に発生する事故や健康障害の防止のための管理をさし、具体的には安全機構の採用、安全装置や防護壁等の設置、機械装置の定期的な検査とメンテナンスの実施がある。

(Ⅱ－７) 施設の安全衛生

従業員の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレなど）の安全衛生を適切に確保する

従業員の生活のために提供される施設とは、職場で従業員に提供される施設（トイレ、水飲み場、ロッカールーム、食堂など）、また個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設、および適切に出入りできる適切な広さの個人スペースなど職場

外で従業員に提供される施設のことを指す。

安全衛生の確保の例として、清潔・衛生が保たれるとともに、安全な飲料水、火災対策、換気、温度管理、緊急避難路（出口）、個人所持品の安全な保管などの対策が挙げられる。

（Ⅱ－８）安全衛生のコミュニケーション

労働者の一次言語による適切な職場の安全衛生トレーニングを提供するものとします。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、労働者が特定、アクセスできる場所に格納されるものとします。トレーニングは、作業の開始前にすべての労働者に、それ以降は定期的に提供します。労働者側から安全上の懸念を提起することが奨励されます。

（Ⅱ－９）従業員の健康管理

全ての従業員に対し、適切な健康管理を行う

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る。

Ⅲ 環 境

（Ⅲ－１）環境マネジメントシステム

環境マネジメントシステムを構築し、また運用する

環境マネジメントシステムとは、環境活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順・プロセス・経営資源を含んだものを指す。ここで環境活動とは、環境方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、環境保全に対して、いわゆる PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味している。

（Ⅲ－２）資源・エネルギーの有効活用(3R)

省資源・省エネルギーを実行するための自主目標を設定し、また継続的な資源・エネルギーの有効活用を図る

省資源とは、資源の有効活用を図ることをいう。そのための手段として製品への材料使用量および廃棄物の削減、ならびに再生資源および再生部品の利用を促進すること等がある。省エネルギーとは、熱や電力エネルギーの使用の合理化を図ることをいう。エネルギーの節約をすることで石油、天然ガスなどの燃料資源を有効に利用することができる。

3 R とは Reduce（削減）、Reuse（再利用）、Recycle（再資源）を指す。

（Ⅲ－３）廃棄物削減

最終廃棄物の削減を実行するための自主目標を設定し、また継続的削減を図る

最終廃棄物とは、埋め立て、または焼却が必要な廃棄物を指す。

継続的削減活動として、最終廃棄物に対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが挙げられる。廃水について、排出・破棄に先立ち、必要な特性確認、管理、および処理を実施しなければなりません。また廃水の発生を削減するための対策が実施される必要があります。

（Ⅲ－４）雨水の管理

雨水の流出の汚染を防ぐための体系的なアプローチを実施するものとします。また違法な排出および流出が雨水管に入ることを防止するものとします。あらゆる排水は、排出・廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、モニタリング、管理、処理を実施しなければなりません。このことについて最適な動作と規制の順守を確保するものとします。

（Ⅲ－５）エネルギー消費および温室効果ガスの排出

エネルギー消費および温室効果ガスの排出は、施設または会社レベルで追跡および文書化され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化できるコスト効率の良い方法を追求しなければなりません。

IV 公正取引・倫理

（Ⅳ－１）汚職・賄賂などの禁止

すべてのビジネス上のやりとりで健全かつ正常な関係を保ち、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。

（Ⅳ－２）不適切な利益供与および受領の禁止

ステークホルダーとの関係において不適切な利益の供与や受領を行わない

不適切な利益供与や利益授受とは、以下のようなものをいう。

法令に定める範囲を超えて景品や賞品・賞金などを顧客に提供あるいは顧客より受領したり、社会的儀礼の範囲を超えた金品や接待を提供あるいは受領するような、賄賂性のある行為。反社会的勢力（犯罪組織やテロ組織など）に不適切な利益を供与する行為などがある。この禁止にはビジネスを保持する、ビジネスを何者かに割り当てる、またはその他不適切な利益を取得するために、第三者を通して、直接的または間接的に有価物を約束、申出、許可、提供、または容認することが含まれます。

(Ⅳ－３) 情報公開

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。法令等で公開を義務付けられているか否かを問わず、ステークホルダーに対して積極的に情報提供・開示を行う。

ステークホルダーに情報提供・開示すべき内容とは、労働、安全衛生、環境実践、事業活動の内容、財務状況、業績、リスク情報（例えば大規模災害による被害、環境や社会への悪影響の発生、重大な法令違反などの発覚）等を指す。

(Ⅳ－４) 知的財産の尊重

他者の知的財産権を侵害しない

知的財産とは、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密等をいう。

製品、サービスの開発・生産・販売・提供などを行う場合は、第三者の知的財産の事前調査を十分行う。正当な理由のある場合を除き、第三者の知的財産の無断利用は知的財産権の侵害にあたる。また、顧客およびサプライヤーの情報が保護されなければならない。

第三者の営業秘密を違法な手段で入手・使用することも同様に知的財産権の侵害にあたる。

(Ⅳ－５) 競争制限的行為の禁止

公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行わない

競争を阻害する行為とは、同業他社との間で、製品・サービスの価格、量、販売地域などについて申し合わせを行うこと（カルテル）や、他の入札者との間で、落札者や落札価格の取り決めを行なうこと（入札談合）などをいう。また、他社の営業秘密を違法な方法で入手・利用することや、他社製品に関し虚偽の表示や顧客に誤解を生じさせるような表示を行うなどは、不正競争行為である。

(Ⅳ－６) 不正行為の予防・早期発見

不正行為を予防するための活動を行い、また早期に発見し対応するための制度を整える

不正行為を予防するための活動とは、従業員への教育、啓発を行うとともに、風通しの良い職場風土を作ることである。また何らかの告発を行ったサプライヤーや従業員の秘密を守り、保護するプログラムを整備する。会社は、従業員が報復の恐れなしに懸念を表明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。

(Ⅳ－７) 顧客・第三者・自社の機密情報の漏洩防止

顧客・第三者・自社から受領した機密情報を適切に管理・保護する

雇用期間中に知り得た機密情報及び顧客、第三者及び自社の利益保護に係わる事項について他に漏洩しない、又、雇用終了後においても同様とする。当該事項の違反により損害が発生した場合、違反者に対し損害賠償請求を行う。

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等（電磁的・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す。

適切な管理とは、機密情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、従業員等の遵守すべき規範や方針の作成、施策実施、監査および見直しを含む。

適切な保護とは、機密情報を不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩しないことをいう。

(Ⅳ－８) 個人情報の漏洩防止

顧客・第三者・自社従業員の個人情報を適切に管理・保護する

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等により特定の個人を識別することができるものをいう。（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）

(Ⅳ－９) 公益通報書保護法に基づく処理

書面や、電話、メール等の通報による直接の相談窓口は、取締役とし知り得た情報や、通報者の秘密等は、口外しないことを条件とし、通報内容の調査は公平公正かつ誠実を旨とし、通報したことを理由として通報者に、解雇等不利益な取り扱いをしない。

(Ⅳ－１０) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御

コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害を与えないように管理する

コンピュータ・ネットワーク上の脅威とは、例えば、コンピュータウィルス、コンピュータワーム、スパイウェアなどを指す。

インターネットに接続されたパソコンがコンピュータウィルス等に感染した場合、当該パソコンに保存されている顧客情報、機密情報が流出するおそれがあり、また他社のコンピュータを攻撃するなどにより、業務停滞や信用失墜などの重大な損失を招くことがある。

従って、コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対して、社内外に影響を与えないための対策を講じることが重要である。

（Ⅳ－１１）社会・地域への貢献

国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動を自主的に行う

国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動とは、企業の経営資源を活用したコミュニティへの支援活動をいい、一般的には次のような取組みをいう。

- ・ 本来の業務や技術などを活用した社会貢献
- ・ 施設や人材などを活用した非金銭的な社会貢献
- ・ 金銭的寄付による社会貢献

Ⅴ 管理システム

当規範を遵守し、継続的改善を促進するための管理システムを構築する。

（Ⅴ－１）企業の公約

経営幹部一同は、当規範を遵守し、コンプライアンスと当規範の継続的改善を実践することを確約します。

（Ⅴ－２） 経営のアカウンタビリティ(社会への説明責任)とレスポンシビリティ(株主・従業員に対する社内説明責任)
説明責任者は、役職で代表取締役とする。

（Ⅴ－３）法令・規制顧客要求の遵守

事業や製品に関連して適用される法令・規制を理解し、さらに顧客要求事項を特定・監視し、それらを当規範に適合させる方法・手順を確立していきます。

（Ⅴ－４）リスク評価とリスク管理

事業活動に関わる環境、安全衛生(製造現場、貯蔵施設、工場や設備の支援機材、化粧室等の衛生設備等を含む)、労働慣行等の業務リスク等を特定するプロセスやそれらのリスクの重要度の判定とコンプライアンスを踏まえたうえで、リスクの明確化と低減を行っていきます。

（Ⅴ－５）改善目標

当事者の社会・環境的責任パフォーマンスを向上させるために、目標の達成評価の定期的な実施も含め、パフォーマンス目標や計画を明文化する。

(V-6) 研修

参加企業の方針、目標を実践し、適用される法令と規制要求を満たすための、マネージャーおよび労働者に対する研修プログラム。

(V-7) コミュニケーション

当事者の方針、実践、期待、パフォーマンスに関する情報を正確にわかりやすく、従業員、サプライヤーおよび顧客に伝えるプロセス。

(V-8) 従業員の総意の反映と参加、苦情

当規範に記載された実践事項や条件に関して、従業員の理解度や従業員からの意見及び社外からの評価情報を得たうえで、効果的な苦情のメカニズムを含む持続的な規範にするべく改善を図っていきます。

(V-9) 監査と評価

社会・環境責任に関する法令の要求事項と規制、当規範の項目、顧客からの要求への順守を確認するための、定期的な自己評価。

(V-10) 是正措置プロセス

社内又は社外の評価、検査、調査、および審査によって見つかった欠陥や不備を、適切な期間内に是正するプロセス。

(V-11) 文書化と記録

プライバシー保護のための適切な管理を行ったうえでの法令順守と会社の要求事項に応じた文書と記録の作成を進めていきます。

(V-12) サプライヤーの責任

規範の要件をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの規範の遵守を監視するためのプロセス。