

# サプライヤー行動基準

## CSR 監査要求事項

Ver 3.2

2016年5月1日

オンワードホールディングス

## A、法令の遵守、マネジメント

オンワードのビジネス・パートナーは、現地の関係する全ての法令を遵守しなければならないものとする。またビジネス・パートナーは、事業に関係するあらゆる法的要件を当然に遵守し、その従業員の法的権利と道德権を尊重すると共に、法的要件を遵守するための、文書による管理システムを構築、維持するものとする。

- A-1 工場は所在地の法律に従い、有効な営業許可を取得しなければならない
- A-2 工場は従業員を採用する際、労働契約を締結し、契約期間、業務内容、就業場所、賃金、労働時間、休日、及び退職に関する規定を従業員に告知しなくてはならない。また、これらに変更があった場合は、従業員に通知しなくてはならない。
- A-3 工場は所在地の法律に従い、有効な建築許可を取得し、消防検査、環境検査を受審しなければならない
- A-4 工場は従業員名簿を作成し、従業員の氏名、生年月日、性別、身分証明書番号、戸籍、住所、業務の種類、採用年月日、退職日を明記し、最新の状態に維持しなくてはならない。

## B、未成年者の就労

オンワードのビジネス・パートナーは、現地の法律で規定されている最少年齢以下または15歳未満の労働者を雇用しないものとする。本条項はビジネス・パートナーの全ての施設に適用されるものとする。

- B-1 工場は、従業員の採用に際し、公的証書によって年齢を確認しなくてはならない。
- B-2 工場は、18歳未満の若年労働者に対し、現地法律の規定に従って時間外労働をさせなくてはならない。
- B-3 工場は、18歳未満の若年労働者に対し、危険な労働をさせてはならない。
- B-4 工場は、18歳未満の若年労働者を採用する際、現地の法律で規定する関連機関に届け出をしなくてはならない
- B-5 工場は、18歳未満の若年労働者を採用する際、現地の法律で規定する健康診断を受診させなくてはならない。
- B-6 工場は、15歳未満の子供を工場内(事務所を除く)に立ち入らせてはならない。

## C、強制労働

オンワードのビジネス・パートナーは、その事業のいかなる部分においてであれ、監禁又は強制労働を利用するビジネス・パートナーと協力せず、また、そのようなことをするビジネス・パートナーといかなる取引もしないものとする。

- C-1 工場は、囚人を労働させてはならない(公的機関の斡旋により、囚人の福利厚生を目的として利用される外注作業は除く)
- C-2 工場は、身分証明書やパスポート等、従業員の身分を保証する文書を預託させてはならない。
- C-3 工場は、従業員の退職に関する規定を設け、退職の自由を保証しなくてはならない。退職に際し、保証金、金銭上のペナルティを課してはならない。
- C-4 工場は、従業員寮がある場合、寮からの外出に制限を設けてはならない。
- C-5 工場は、時間外労働を従業員に強要してはならない。時間外労働は従業員の合意に基づいて実施されなくてはならない。

## **D、賃金と各種手当、厚生福利**

オンワードのビジネス・パートナーは、現地の賃金、労働時間及び手当を規制する全ての法令を遵守しなければならないものとする。賃金及び手当に関する基本方針は、現地の法令・基準を満たすことはもとより、国際的な了解という基準の下においても受け入れられるものでなければならない。オンワードは、その賃金体系が現地の法令又は業界の一般的慣行に違反している企業とは取引をしないものとする。

- D-1 工場は、現地法律で定める最低賃金以上の賃金を支払わなくてはならない。
- D-2 工場は、時間外労働を含む法定労働時間内の就業で、従業員の能力を越える生産ノルマや出来高制、その他の報奨金制度を設定してはならない。
- D-3 時間外労働の賃金は、現地法律に定めるレートに従って支給されなければならない。現地法律の定めがない場合は、通常業務の時間給を下回ってはならない。
- D-4 出来高制の場合の時間外給与の計算においても、労働時間の全てにおいて法律に要求される最低賃金のレートを適用しなくてはならない。
- D-5 試用期間における賃金が法律に規定されている場合においても、法律に定める最低賃金を下回ってはならない。
- D-6 工場は法律の定めに従い、定休、休憩、手当、賞与、公的休暇、年次有給休暇、病休、退職金、並びに永年勤続報奨金などの全ての休暇と報酬の算定は、正確に計算されなくてはならない。
- D-7 法律に定められた税金の控除、社会保険料、その他の控除は給与の支払いの度に明細書によって従業員に提示され、正確で正当な理由を明示しなくてはならない。
- D-8 工場は、前記控除を従業員から預託してはならない。
- D-9 従業員が自主的に支払う控除、ローンの返済や、互助会費などは、従業員の同意の上、従業員台帳に記載されなくてはならない。
- D-10 全ての従業員は工場が供与するサービス、住居や食事などを享受するか否かを選択する権利を有する。
- D-11 時間外労働手当を含むすべての賃金は、法律の定める期限までに支払われなくてはならない。法律の定めがない場合は、最低1ヶ月に1回に支払うこと。
- D-12 時間外労働手当を含むすべての賃金は、現金、小切手、振込み等で支給されなくてはならない。

- D-13 工場は賃金の支払い明細を従業員に明らかにし、支払い毎の給与支払い控えを保管し、かつ、基本給、時間外手当、賞与、及び全ての控除と最終支払い額、並びに賃金計算の明細を明示しなくてはならない。
- D-14 工場は、従業員の書面による同意がない限り、他の従業員に賃金を渡してはならない。
- D-15 工場は、法律に規定された全ての社会保険を従業員に提供しなくてはならない。
- D-16 工場は、賃金や雇用に関する異議を唱える機会を提供しなくてはならない。
- D-17 工場は、法律が規定する賃金に関する要求事項、及び最低賃金を、工場内に掲示するなどの方法で従業員に周知させなくてはならない。
- D-18 工場は、賃金の額、賃金の計算方法、報奨金のシステム、賞与の制度を従業員に理解させる取組みを実施しなくてはならない。これらの周知は従業員が理解できる言語をもって行われなければならない。
- D-19 工場は、二重の従業員名簿、二重帳簿、不正な時間外労働記録、など、一切の不正な記録を用いてはならない。
- D-20 すべての従業員は、賃金台帳、及び保険記録に記載されなくてはならない。
- D-21 工場は、賃金台帳を最新の状態に維持し、1年以上保管しなくてはならない。
- D-22 全ての賃金の明細は従業員が確認し、サインまたは拇印によって確認されなくてはならない。
- D-23 工場は、業務上使用を義務付けているユニフォームや靴などの費用を、従業員から徴収してはならない。
- D-24 工場は、退職した従業員に対し、賃金残額を法に定める期間内に支払わなくてはならない。事務処理上不可能な場合は、労働契約書等の文書にて事前に支払日を設定すること。

## E、ハラメントと虐待

オンワードのビジネス・パートナーは、いかなる態様のものであれ労働者に対して肉体的若しくは精神的強制又は懲罰を加えないものとし、また、そのようなことをするビジネス・パートナーといかなる取引もしないものとする。

- E-1 工場は、従業員の懲罰に関する規定を設けなくてはならない。懲罰規定は口頭での注意から、文書による停職、最終的には解雇に至る段階的な規定である
- E-2 工場は、従業員に対し、いかなる脅迫、金銭的な罰則を課してはならない。処罰の理由には業績が上がらない、規則違反などの場合も含む。
- E-3 工場は、食事、水、トイレ、治療行為や通院、その他必要な行為に対し、いかなる報復や懲罰を課してはならない。
- E-4 工場は、従業員に対し、肉体的な暴力、例えば叩く、押す、などの行為を行ってはならない。
- E-5 工場は、従業員に対し、言葉による暴力、例えば怒鳴る、脅迫する、けなす、侮辱するなどの行為を行ってはならない。
- E-6 工場は、正等な理由なく従業員の行動を制限してはならない。例えば、食堂への移動、休憩中の行動、トイレの使用、水飲み場の利用、必要な怪我の手当など。

- E-7 すべての安全対策は、性差を考慮し、無理のないものでなくてはならない。
- E-8 工場は、盗難を防止するために、バッグや個人的な持ち物を検査する場合、直接身体に触れたりしてはならない。また、公衆の面前で行ってはならず、同性の者に実施させること、さらには本人の同意が必要である。
- E-9 懲罰規定は、全ての従業員に採用の際、明確に伝達されなくてはならない。工場は管理者に対し、懲罰規定を確実に理解させ、教育訓練を行い、その達成度を監視しなくてはならない。
- E-10 工場は、懲罰が実施された場合、その内容を記録し、維持しなくてはならない。懲罰を受けた従業員は、懲罰記録にサインしなくてはならない。

## F、労働時間

オンワードのビジネス・パートナーは、現地の労働時間を規制する全ての法令を遵守しなければならないものとする。

- F- 1 すべての労働時間は、正確で信頼の管理システム、例えばタイムカードや磁気カード、指紋認証システムなどによって管理されなくてはならない。時間記録は真正で間違いなく、実際の労働時間を反映したものでなくてはならない。
- F- 2 時間記録は始業時と、終業時または残業の後に行うこと。
- F- 3 従業員は、少なくとも1週間に1回の休日を与えられなくてはならない。休日に就業する場合は同じ週の中、あるいは翌週のうちに、代休を与えられなくてはならない。
- F- 4 工場は、1ヶ月の時間外労働時間を45時間以内に維持するよう努めなくてはならず、100時間を超えてはならない。
- F- 5 工場は、現地の法律の定めに従い、1日の時間外労働時間の制限を設けなくてはならない。(中国は3時間、バングラディシュは2時間)
- F- 6 工場は、女性や若年労働者に対し、現地に法律に従い、労働時間の制限や職種の制限を設けなくてはならない。
- F- 7 時間外労働は、従業員の自由意志によって行われるシステムでなくてはならない。
- F- 8 工場は、現地法律に規定される法定休日、年次有給休暇、病休、慶弔休暇を従業員に提供しなくてはならない。
- F- 9 工場は、有給休暇の取得に対し、過度な制限を加えてはならない。
- F-10 工場は、病気休暇の取得に対し、過度な制限を加えてはならない。

## G、差別の不在

オンワードのビジネス・パートナーは、雇用及び採用において、年齢、国籍、人種、肌の色、性又は宗教を理由とするものを含む何らかの態様の不当な差別をしないものとし、また、そのような差別をするビジネス・パートナーと取引しないものとする。

- G-1 工場は、全ての従業員が公平に昇進、昇格、昇給の機会を得られる評価基準を設

けることが望ましい。これらの評価は、従業員の資格、適正、技能、能力によって為されなければならない。

- G-2 工場は従業員の採用に際し、男女の差別、根拠のない年齢制限をおこなってはならない。
- G-3 工場は女性従業員に対し、妊娠、出産を理由に解雇、賃金の減額、降格などの差別をおこなってはならない。
- G-4 工場は妊娠、出産した従業員に対し、現地の法律が定める休暇、労働時間の短縮、労働環境の改善などの利益を供与しなくてはならない。

## H、健康と安全衛生

オンワードのビジネス・パートナーは、その労働者が安全で健康的な労働環境の提供を受けること、また、非衛生的で危険な環境下におかれなことを確実にするものとする。

- H-1 工場は、工場内の照明を生産エリアにおいては538ルクス以上、事務所エリア及び倉庫エリアにおいては215ルクス以上に維持しなければならない。
- H-2 工場は、工場内の騒音を85デシベル以下に維持しなければならない。85デシベルを超える環境においては耳栓などの防護器具をしようさせなくてはならない。
- H-3 工場は、工場内の温度を18.3℃から29.5℃の間に維持することが望ましい。
- H-4 工場は、危険なスチーム、ガス、飛散物が発生する場所においては、必要に応じて換気装置やフィルター、浄化装置などを設置しなくてはならない。
- H-5 工場は、重量物たとえば原反や裁断生地、梱包された製品などを運搬するために、運搬用の設備を用意しなくてはならない。
- H-6 工場は、リフトなどの機器を使用するエリアにおいては、(目立つ色の線などで)他の区域と明解に区分けし、注意表示を掲示しなくてはならない。
- H-7 工場は、階段に手すりを設置しなくてはならない。
- H-8 工場は、倉庫や保管場所に十分な巾の通路を確保し、働きやすい状態を維持しなくてはならない。
- H-9 工場は、倉庫の棚の構造を、十分に出し入れできる状態にしなくてはならない。
- H-10 工場は、可燃性の原料や最終製品を、分離され、明示された場所に保管し、蛍光灯や電球など、熱を発する場所から十分に離れた状態で保管しなくてはならない。
- H-11 工場は、金属メッシュ手袋や耳栓、ゴーグル、防水靴、滑り防止靴や手袋、マスク、呼吸補助装置などの個人保護具を必要に応じて従業員に提供しなくてはならない。

必要な保護具の例

- ・バンドナイフ、手動裁断機 → 金属メッシュ手袋
- ・85デシベルを超える騒音 → 耳栓
- ・製品洗い、整理染色 → 防水靴、滑り防止靴、手袋
- ・芯接着、ダウン詰め → マスク

- H-12 加圧式裁断機を使用する場合は「両手スイッチ可動」の装置を使用すること。

- H-13 ミシンには「針ガード」を使用することが望ましい。
- H-14 鳩目打ち機、ボタン付けミシン 等は打ち損じや割れたボタンによる怪我を防止するためのガードを使用することが望ましい。
- H-15 ミシン等のホイール、駆動ベルトには、巻き込み防止のためのカバーを付けることが望ましい。
- H-16 工場は、年に2回以上、全員参加の避難訓練を実施しなくてはならない。避難訓練の実施記録(日付、参加者名簿、訓練の内容、訓練の様子を記した写真)を保管しなくてはならない。また、夜勤を行う工場においては、夜間の避難訓練を実施しなくてはならない。
- H-17 消火器による訓練は、従業員の40%以上が実施しなくてはならない。
- H-18 火災訓練は食堂や従業員寮においても実施しなくてはならない。
- H-19 消火器は消費期限、圧力が正常な状態に維持されていなくてはならない。
- H-20 消火器は床にじか置きしてはならず、高さは1.5mより低い場所に、周囲に物が置かれないうまくマークして設置し、周囲から目立つように表示をしなくてはならない。
- H-21 消火器は各フロア、仕切られた各部屋に、92.9㎡に少なくとも1本以上設置しなくてはならない。
- H-22 消火器は全ての従業員から22.86m以内にあるよう、設置しなくてはならない。
- H-23 火災報知機は工場内の各フロア、及び従業員寮に設置しなくてはならない。
- H-24 工場は、火災報知機を定期的に点検しなくてはならない。
- H-25 非常出口の表示は各フロアのそれぞれの避難口に点灯式の表示によって掲示されなくてはならない。
- H-26 非常出口は業務中は常に施錠してはならず、外開きであることが望ましい。
- H-27 非常出口は各フロアの離れた場所に最低2箇所以上設置しなくてはならない。
- H-28 階段には非常灯を設置しなくてはならない。
- H-29 非常口、及び消火栓の前には障害物を置いてはならず、障害物を置いてはならないスペースをマークしなくてはならない。
- H-30 避難通路は巾112cm以上確保しなくてはならず、床面または床面より1m以内の壁面に避難経路(矢印等)を表示すること。
- H-31 避難通路はフロアマップによって掲示しなくてはならず、マップには掲示の場所「現在地」と、消火器の場所、及び避難経路(矢印等)を記載しなくてはならない。
- H-32 工場は、漏電や感電のリスクを回避するため、配線設備を安全に管理しなくてはならない。
- H-33 分電盤には危険である旨の表示を行い、前面1m以内には物をおいてはならない。  
また、感電や漏電を防止するため、ラバーマットを敷く事が望ましい。
- H-34 工場は、使用する化学薬品のリストを作成し、化学物質名、在庫量、貯蔵場所を記載しなくてはならない。
- H-35 化学薬品を使用する従業員は、薬品の貯蔵、取扱い、使用方法、並びに廃棄の方法を訓練されていなければならず、必要な保護具、例えば手袋、防護メガネ、マスクなどを提供しなくてはならない
- H-36 化学薬品の貯蔵場所は、禁煙とすること

- H-37 工場は、化学薬品の保管場所において、化学薬品を個別に貯蔵し、漏洩防止のため二重の容器を設置すること。
- H-38 工場は化学薬品の MSDS(製品安全データシート)を保管場所、及び使用する場所に掲示すること。
- H-39 化学薬品の安全情報、及び製造表示は従業員が解読可能な言語で記載されていなくてはならない。表示には使用の際に危険な成分、特性、取扱い注意事項、保管場所が含まれる。
- H-40 化学薬品の容器は、現地の言語でラベルが表示されていなくてはならない。
- H-41 化学薬品を使用する場所では、注意表示と使用方法が掲示されていなくてはならない。
- H-42 工場は、化学薬品を使用する従業員に、必要な個人保護具を提供しなくてはならず、取扱い訓練を実施しなくてはならない。
- H-43 工場は、化学薬品を使用する場所に、必要によって洗眼器を設置しなくてはならない。
- H-44 工場は、人体工学に基づいた事故防止手段を従業員に提供しなくてはならない。  
事故防止手段とは、準備運動の実施、座り作業の従業員のための背もたれ椅子、立ち仕事の従業員のためのフロアマットなどである。
- H-45 従業員寮は製造工程がある建物とは別の建物にあり、危険物の貯蔵場所から離れた場所にあること。
- H-46 従業員寮は強固な構造で、かつ清潔で安全に保たれていること。消火器、薬品、非常出口、非常灯などが完備されていること。
- H-47 従業員寮は年 2 回の避難訓練を実施すること。
- H-48 従業員寮の部屋は、少なくとも一人当たり2.787㎡の面積を有しなくてはならず、男女別の部屋であること。
- H-49 従業員寮のベッドは、個別であること、及び鍵のかかる私物入れがあること。
- H-50 工場は、従業員に必要な医薬品を提供すること。
- H-51 医薬品のパッケージはフロア毎に、従業員 100 人あたり 1 個を用意すること。
- H-52 食堂は営業許可を有しており、衛生的に管理され維持されていること。
- H-53 食堂の従業員は健康診断を実施し、記録を保持すること。
- H-54 食材を扱う従業員は、エプロン、手袋、ヘアネット等を着用すること。
- H-55 食堂のキッチンの水廻りには、滑り止めマットを設置すること。
- H-56 工場は、従業員に対し、時間の制約なく飲料水を提供しなくてはならない。飲料水の提供場所は各フロアに 1 箇所設置し、1フロアに 300 人以上いる場合は 2 箇所設置しなくてはならない。
- H-57 工場内、及び従業員寮のトイレ、シャワールームは、男女別の表示を行うと共に、プライバシーを保てる程度の仕切りを設け、かつ清潔な環境を維持すること。また、工場内の人数に従い、下表の数以上のトイレを設置しなくてはならない。

従業員数(人)	トイレの数
1~15	1
16~35	2



36～55	3
56～80	4
81～110	5
111～150	6
150以上	40人毎に1

- H-58 トイレには石鹸、トイレtpーパー、タオルまたはハンドドライヤーを設置しなくてはならない。
- H-59 工場は、定期的に消火器、消火栓、非常灯を点検し、タグによって点検記録を表示しなくてはならない。また、1年に1回、専門業者による点検を実施しなくてはならない。
- H-60 工場は、労働災害が発生した場合、原因究明と是正策を講じ、その記録を1年以上保管しなくてはならない。
- H-60 工場は、少なくとも2名、または従業員数の2%の多い方の人員に対し、CPR(心肺蘇生)の講習を受けさせなくてはならない。
- H-62 工場は、現地法律の規定に従い、年に1回以上、危険な材料を扱う従業員に対し特殊健康診断を受けさせなくてはならない。
- H-63 梯子には手すり、または転落防止のバックサポートを設置すること。
- H-64 ボイラー、発電機、コンプレッサーの設備の点検、検査、及び操作する従業員に必要な資格、トレーニングについては、現地法律の規定に従い取得しなくてはならない。

## I、結社の自由

オンワードのビジネス・パートナーは、労働組合を含む労働者の結社に関し、現地法律の定めに従い、その自由を保障するものとする。

## J、下請けと家内労働

オンワードのビジネス・パートナーは、業務の一部、または全部を外注業者に委託する場合、その内容をオンワードに開示すると共に、外注先に対してもこのサプライヤー行動基準を遵守させるものとする。

## K、環境要件

オンワードのビジネス・パートナーは、環境保護に関する基本的な関心を抱かなければならないものとし、その事業を現地の、また、国際的に認知された環境に関する慣行と調和するように遂行しなければならないものとする。

- K-1 工場は、工場より排出される排水、煤煙、騒音、振動、廃棄物、その他周囲の環境に影響を及ぼす要因について、現地の法律に定める規定に違反しないよう、監視しなくてはならない。

K-2 これらの排出物に、法律で規制される物質が含まれる場合には、定期的に検査を実施し、記録しなくてはならない。また、法律に規制された物質が、基準値を超えた場合に処置について、予め手順を定めなくてはならない。