サプライヤー行動基準
CSR 監査要求事項
•
Ver 4.0
•

2026年5月改定

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（サプライチェーンに携わる全ての取引先、工場、倉庫、物流会社をいう）は、その現地の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、その従業員の法的権利と道徳的権利を尊重すると共に、法的要件を遵守するため、文書による管理システムを用いるものとする

A－１　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　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
A－３　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　従業員名簿を作成し、従業員の氏名、生年月日、性別、住所、業務の種類、採用年月日、退職日を明記し、最新の状態に維持すると共に、個人情報を保護し、適切に取り扱わなければならない
A－５　贈収賄行為、記録、物証、証言の偽造、改ざん、隠蔽などの倫理に反する行為を行わない
A－６　政治、行政と健全且つ正常な関係を保ち、わいろや違法な政治献金等行わない

B　児童労働の禁止

オンワードグループのビジネス・パートナーは、その全ての施設において、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

B－1　児童の労働を禁ずる
本サプライヤー行動基準でいう児童とは、15歳、または現地の法令に基づく最低雇用可能年齢、あるいは義務教育を修了する年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指す

B－2　18 歳未満の若年労働者に対し、現地の法律の規定に従って労働内容を設定し、現地法令により明示的に認められている場合を除き、時間外労働及び夜間労働に従事させないものとする

C　強制労働の禁止

オンワードグループのビジネス・パートナーは、その事業のいかなる部分においても、拘束又は強制労働を行わないものとする

C－１　強制的又は搾取的な囚人の労働を禁ずる
C－２　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　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ず、保証金、金銭上のペナルティを課してはならない
C－４　工場や寮からの外出に制限を設けてはならない
C－５　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、福利厚生

オンワードグループのビジネス・パートナーは、現地の賃金、労働時間及び手当を規定するその全ての法令を遵守しなければならないものとする
オンワードグループはその賃金体系が現地の法令に違反している企業とは取引をしないものとする

D－1　現地の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　法定労働時間内の就業に対して、従業員の能力を超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、現地の法律に定める規定に従って支給されなければならない
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規定を適用しなくてはならない
D－5　試用期間においても、法律に定める最低賃金を下回ってはならない
D－6　法律の定めに従い、所定休日、休憩、手当、賞与、公的休暇、年次有給休暇、病休、退職金、並びに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なくてはならない
D－8　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－9　時間外労働手当を含むすべての賃金は、現金、振込み等で支給されなくてはならない

E　ハラスメントと虐待

オンワードグループのビジネス・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暴力、虐待、肉体的若しくは精神的抑圧を行わないものとする

E－1　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
E－2　食事、トイレ、治療や通院、その他必要な行為について、いかなる報復や懲罰を課してはならない
E－3　従業員に対し、叩く、強く押すなどの肉体的な暴力行為を行ってはならない
E－4　従業員に対し、怒鳴る、脅迫する、侮辱するなどの言葉による暴力行為を行ってはならない
E－5　正当な理由なく、食堂への移動、休憩中の行動や外出、トイレの使用、水飲み場の利用、必要な怪我の手当などの従業員の行動を制限してはならない
E－6　業務上必要なバッグや個人的な持ち物の検査の場合、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
盗難や安全上の緊急時を除き、本人の同意を必要とする
E－7　従業員の懲戒に関しては、懲戒規定を設けなくてはならない
懲戒規定は口頭での注意から、書面による警告、停職、最終的には解雇に至る段階的な規定である
E－8　懲戒規定は、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
業務管理者に対し、懲戒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－9　懲戒が実施された場合、その内容を記録し、保管しなくてはならない

Ｆ　労働時間

オンワードグループのビジネス・パートナーは、現地の労働時間を規定するその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、正確で信頼のおける管理システム、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　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
工場は、１ヶ月の時間外労働時間を４０時間以内に維持するよう努めなくてはならず、８０時間を超えてはならない

Ｆ－３　若年労働者や健康状態、妊娠、出産等により特別な配慮が必要な従業員に対し、現地の法律に従い、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－４　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－５　現地の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－６　有給休暇や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

オンワードグループのビジネス・パートナーは、その従業員の雇用及び採用において、年齢、国籍、人種、肌の色、性別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てはならない

Ｇ－１　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、能力によって適切に為されなければならない
Ｇ－２　従業員の採用に際し、性別による差別、根拠のない年齢制限をおこなってはならない
Ｇ－３　妊婦、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

オンワードグループのビジネス・パートナーは、その従業員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いことを確実にするものとする

H－１　施設内の環境を適切な状態に保ち、従業員に安全で快適な環境を提供しなければならない
H－２　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－３　重量物（例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－４　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）他の区域と明確に区分けし、注意表示を掲示しなくてはならない
H－５　工場や倉庫や保管場所に十分な巾の通路を確保し、安全で働きやすい状態を維持しなくてはならない
H－６　すべての非常出口の表示は、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－７　すべての関連施設は法令に基づき、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
また、夜間勤務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－８　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、現地の法律の規定に従い取得しなくてはならない

Ⅰ　結社の自由及び団体交渉権の尊重

オンワードグループのビジネス・パートナーは、労働組合を含む従業員の結社に関し、現地の法律の定めに従い、その自由を保障するものとする
結社や団体交渉の権利が法令により制限されている場合は、従業員と対話を行うための適切な代替手段を確保するものとする

Ⅰ－１　従業員が合法的に労働組合を作り団体交渉を行う権利を尊重し、このような行為に対して妨害や罰則などを設定してはならない

Ｊ　取引業者のサプライヤー行動基準の遵守

オンワードグループのビジネス・パートナーは、その業務の一部、または全部を外注先に委託する場合、その内容をオンワードグループに開示すると共に、外注先に対しても本サプライヤー行動基準を遵守させるものとする

Ｊ－１　資材供給元、下請け及び請負先等、サプライチェーンに関わる全ての取引業者に対し、本サプライヤー行動基準の遵守を要請すると共に、遵守が困難と判断された場合には、取引の中止を含む措置を講じるものとする

K　環境要件

オンワードグループのビジネス・パートナーは、環境保護に対して責任を持ち、その事業を現地又は国際的に認知された環境保護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　適用されるすべての環境に関する法令と規制を遵守すること
エネルギーや天然資源の使用量を適正に管理し、環境負荷の低減に努めなければならない
Ｋ－３　生物多様性の重要性を認識し、保全に努めなければならない

Ｌ　機密情報、個人情報、知的財産の保護

オンワードグループのビジネス・パートナーは、オンワードグループおよび取引先に関するすべての機密情報、個人情報ならびに知的財産を適切に保護し、不当な目的のために使用しないものとする

Ｌ－１　業務遂行の過程で知り得た技術情報、営業情報、その他の非公開情報（これらを機密情報という）ならびに個人情報を適切に取り扱い、第三者に開示、漏えい、または不正に使用してはならない
Ｌ－２　第三者が保有する特許、著作権、商標、ノウハウ等の知的財産権を尊重し、侵害行為を行ってはならない
Ｌ－３　機密情報、個人情報および知的財産を保護するために、適切な情報セキュリティ対策を講じるものとする

＋相談窓口

本サプライヤー行動基準についてご不明な点、また本サプライヤー行動基準への違反については、下記の専用メールアドレスから、お問い合わせください。

お問い合わせ先：https://mm-onward.jp/fm/pub/inquiry/hd_contact