

千趣会 サプライヤー行動規範

<序文>

千趣会は、創業より「企業の存在理由は社会貢献にある」という想いのもと、良い商品・良いサービスを目指し、事業活動に取り組んでまいりました。労働者の人権保護、地球規模の環境問題など、社会における課題は時代と共に変化しており企業が求められる社会的責任は増し続けています。

千趣会の事業活動を通じて起こり得る、社会的課題の解決に向け、千趣会サプライヤー行動規範を定めました。本行動規範は千趣会で取り扱う製品、部材、サービス等、サプライチェーンに属する全てのサプライヤー様にお願いしたい事項を記載しています。具体的には、安全な労働環境の提供、労働者の尊厳や権利の尊重、強制労働の廃止・防止、法律・規制の遵守、環境配慮を主軸にした規範となります。千趣会はすべてのサプライヤー様に本行動規範の遵守を期待しています。本行動規範を遵守いただくことは社会的責任を果たすと共に、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様の商品に対する安心や信頼へとつながります。またこの活動を通じ、千趣会は持続可能な社会の実現にむけ、「笑顔がつながる、よりよい暮らしと未来の創造」を目指して努力いたします。サプライヤー様におかれましても、本行動規範のご理解と積極的なお取り組みをお願いいたします。

安定雇用の提供

サプライヤー様は、所在する国や地域で適用される法律および規則により定められた雇用制度を確立する必要があります。労働法令、社会保障法令に基づくあるいは安定雇用のために規定される労働者の権利が保障されなければなりません。労働者の権利はいかなる場合も妨げられてはなりません。労働者の権利の妨害には、請負労働、下請、家内労働等において労働者に不利な契約の悪用、正規雇用に関わらない見習い制度、過度な回数の有期契約等があります。サプライヤー様は全ての雇用条件に関わる書類を、労働者の母国語もしくは労働者が理解できる言語で作成し、その内容が理解されるよう整備する必要があります。

報酬

サプライヤー様は、賃金および労働時間に関する法律および規則を遵守し、法律で義務付けられた福利厚生を提供しなくてはなりません。この法律および規則には、最低賃金、時間外労働、最大労働時間、出来高給、その他の報酬に関するものを含みます。

結社の自由と団体交渉

サプライヤー様は、従業員が合法的かつ平和的な方法で連合し、団体交渉を行う権利を尊重し、従業員に対して罰則・妨害・差別・報復・ハラスメントなどの不利益な行為をはたらいはなりません。

内部通報制度の促進と報復行為の禁止

サプライヤー様は、内部通報制度を促進しなくてはなりません。また、そのプロセスには透明性を担保し、労働者が内部通報制度を利用する事で報復や不利益を受けることなく、労働者の心理的または身体的安全が保障されなければなりません。

長時間労働の禁止

特別な業務状況にある場合を除き、サプライヤー様は、従業員を以下の時間数を超えて働かせてはなりません。現地の法律で許されている通常および時間外労働の最大時間数、現地の法律で最大労働時間数に関する定めがない場合は、一日あたりの通常労働時間 8 時間 + 時間外労働 2 時間 加えて、特別な業務状況にある場合を除き、従業員は少なくとも 7 日間のうち 1 日の休日をとる必要があります。

労働安全衛生

サプライヤー様は、適用されるすべての法律および規則に適合した、安全で健康的な職場を従業員に提供しなくてはなりません。少なくとも飲料水および衛生施設が問題なく利用でき、火災時の安全、および適切な照明・換気の確保が必要となります。また、法的に資格を要する作業においては、資格を保持した人員を配置し、定期的に機器類の使用に関する教育・訓練を提供しなくてはなりません。労働者に提供をしている食堂・寮・社宅がある場合には上記の事項を適用し、各施設・設備の規定を利用する全ての労働者の母国語もしくは労働者が理解できる言語で伝達しなくてはなりません。

強制労働の禁止

サプライヤー様は、人身取引またそのように見なされる行為を排除し、いかなる場合においても、拘束労働、年季奉公、奴隷労働、その他、形式を問わず、強制労働や自由意志によらない労働をさせてはなりません。

非人道的行為の禁止

サプライヤー様は、職場におけるハラスメントや不当な扱いを行ってはなりません。労働者に対する暴力や脅し、暴言や言葉によるハラスメント、その他の心理的・性的・身体的強制による虐待やハラスメントを行ってはなりません。

差別の禁止

サプライヤー様は、採用、給与、福利厚生、昇進、懲戒、解雇、退職などの雇用機会および条件において、年齢、障がい、民族、性別、婚姻状況、出身国、所属政党、人種、宗教、性的指向、性自認、組合への加入などにより差別してはなりません。

児童労働

サプライヤー様は、最低年齢に満たない児童をいかなる製造段階においても雇用してはなりません。「児童」とは、15歳未満の者（現地の法令上許される場合には14歳未満の者）、15歳以上であっても現地の法律に基づく最低雇用可能年齢に満たない者、あるいは義務教育を終了する年齢に満たない者をいいます。サプライヤー様が「児童」の定義に該当しない若年労働者を雇用する場合、その若年労働者に適用される法律および規則を遵守しなくてはなりません。

環境保護

サプライヤー様は、適用されるすべての環境に関する法律および規制を遵守する必要があります。また、人体や環境に対して危険をもたらす化学物質やその他の物質は使用を控え、安全性の担保に努めなくてはなりません。

品質保証

サプライヤー様は、千趣会の品質基準に沿って品質の向上を目指し従業員や取引先と協働しなくてはなりません。

知的財産の保証

サプライヤー様は、知的財産権を尊重し、千趣会と千趣会に関連する情報を保護する事が求められており、デザイン、技術、アイデアおよびノウハウなどの知的財産権が有効かつ公正に保護される方法で管理しなくてはなりません。

贈収賄および腐敗行為の禁止

サプライヤー様は、国内外で適用される贈収賄禁止および腐敗行為禁止に関する関係法令規定を遵守しなければなりません。サプライヤー様の事業または事業上の便宜を獲得・維持することを目的として、千趣会はもとよりその利害関係者や行政機関に対し、利益供与あるいはその申し出を行ってはなりません。

反社会的勢力の排除

サプライヤー様は、反社会的勢力との関係をもたないだけでなくその排除を宣誓し、将来もそれを保障しなければなりません。

その他の法律

サプライヤー様は、その事業活動に関わるものだけでなく、適用されるすべての法律および規則を遵守しなくてはなりません。本行動規範における「適用される法律および規則」は、地域または国の法典、法律と規則、ならびに適用される条約および該当する産業で定められた基準・規定を含みます。

透明性の確保

サプライヤー様は、本規範に定める事業活動、労働、健康と安全、環境、関係法令・制度等に配慮した慣行に関する情報を正確に改ざんすることなく記録し、これらの情報を千趣会が必要とする際には開示をお願いいたします。サプライヤー様は、いかなるときも千趣会と千趣会が指定した代理人（第三者を含む）が、本行動規範が遵守されているかどうか確認するための監査や実態調査にご協力ください。監査や実態調査には、製造施設や雇用者が提供する住居などを抜打ちで検査することや、雇用事項に関連する帳簿や記録を検査し、従業員と個人面談を行うことも含みます。サプライヤー様は、行動規範の遵守を証明するために必要とされる全ての資料を施設に備えておく必要があります。また、サプライヤー様は、千趣会の事業に関連する二次・三次サプライヤー様あるいはそれ以降の全てのサプライヤー様にも本行動規範を同様に遵守させる必要があります。