

調達に関するガイドライン

「Daigas グループ取引先の皆さまへのお願い」のうち特に社会の持続可能性に関する取り組みについて、留意すべきポイントを下記にまとめております。取引先の皆さまにおかれましては、「Daigas グループ取引先の皆さまへのお願い」とあわせてこちらのガイドラインもご参照のうえ、取り組みを推進いただけますと幸いです。

1. コンプライアンス

- ① 事業活動を展開している各国・地域の法令、それらの精神、社会的規範および企業倫理等を遵守すること。

<補足①>

各種の法令等に留まらず、企業の社会的責任を果たすうえで遵守すべき、人権・労働、安全衛生、環境、倫理などに係る、国連グローバルコンパクト 10 原則※などの国際基準の遵守にも取り組んでいただくことを推奨します。大阪ガスは、国連グローバルコンパクトに参加しており、その 10 原則の理念は Daigas グループ企業行動基準にも採用しております。

※国連グローバルコンパクト 10 原則

<人権>	原則 1. 人権擁護の支持と尊重	原則 2. 人権侵害への非加担
<労働>	原則 3. 結社の自由と団体交渉権の承認	原則 4. 強制労働の排除
	原則 5. 児童労働の実効的な廃止	原則 6. 雇用と職業の差別撤廃
<環境>	原則 7. 環境問題の予防的アプローチ	原則 8. 環境に対する責任のイニシアティブ
	原則 9. 環境にやさしい技術の開発と普及	
<腐敗防止>	原則 10. 環境にやさしい技術の開発と普及	

6. 人権

- ① 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や「世界人権宣言」を含む国際的な人権基準に基づき、人権を尊重すること。
- ② ハラスメント、体罰、身体的または精神的抑圧、言葉による虐待などの嫌がらせや非人道的な扱いがあってはならず、また、そのような扱いの脅威もあってはならないこと。
- ③ 人権尊重や理解の普及に関して社内での取り組み推進に努めること。

<補足①>

「ビジネスと人権に関する指導原則」:

2011 年に国連において全会一致で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、国家の人権保護義務、企業の人権の尊重責任、救済へのアクセスの 3 つを柱としている。企業は組織内やサプライチェーン上での人権侵害の発生を防止するために必要な対策を実施することが推奨されており、その方法が例示されている。

「世界人権宣言」:

1948 年に国連総会において採択された「世界人権宣言」は、人権及び自由を尊重し確保するために、「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」を宣言した。すべての国の人々が持っている市民的、政治的、経済的、社会的、文化的分野にわたる多くの権利を内容としている。

7. 労働

A) 強制労働の禁止

- ① 強制労働、債務労働、奴隷労働、非自主的囚人労働を用いないこと。
- ② 労働者は公的に発行された、身分証明書、パスポート、労働許可書の引渡しを義務づけられることがないこと。

B) 児童労働の禁止

- ① 15歳に満たない者を雇用しないこと。
- ② 現地法令において、最低就労年齢や義務教育の終了年齢がさらに高い年齢に定められている場合は、その年齢に満たない者を雇用しないこと。
- ③ 18歳未満の労働者に関しては、安全と健康を確保するため危険な業務に従事させないこと。

C) 外国人労働者・移民労働者

- ① 外国人労働者または移民労働者を雇用する場合、法的な就労資格を有する労働者のみ雇用または使用すること。
- ② 外国人労働者（技能実習生を含む）または移民労働者の雇用は、移民及び労働に関する法令を遵守すること。
- ③ 外国人労働者（技能実習生を含む）または移民労働者本人及びその関係者から、就労前に保証金・預託金等を徴取しないこと。

D) 差別の禁止

- ① 採用、評価、処遇において、人種、皮膚の色、国籍、性別、個人的な人間関係、宗教、国民的出身、社会的出身、政治的見解、年齢、障がい、性的指向、性自認、配偶者の有無その他業務の遂行と関係のない事由に基づく差別を行わないこと。

E) 労働者が保有する権利の尊重

- ① 労働者の権利を尊重するため、雇用契約書を締結し、労働条件を明示すること。
- ② 労働条件に関して、経営層と労働者がコミュニケーションをとることは、労働環境を保全するために効果的であることから、労働者が自主的に組合等を組織し、現地法に従って組織を運営する、または、これに参加する権利を尊重すること。

F) 適切な賃金

- ① 雇用契約書には賃金に関する条件、賃金の明細を、情報として明示すること。
- ② 現地法令が定める最低賃金以上の賃金を支払い、時間外労働には法令及び契約に基づき賃金を支払うこと。また、現地法令が定める最低賃金が改定される際は、労働者へ通知すること。
- ③ 外部委託者及び派遣労働者を使用する場合、現地法令が定める最低賃金以上の賃金が支払われるよう保障すること。
- ④ 可能な範囲で、労働者に対して、生活に十分な賃金を支払うこと。

G) 労働時間

- ① 現地法令が定める、労働時間及び休日に関する適用法令を遵守すること。

<補足 A：強制労働>

労働は従業員が自主的に提供、従事することが基本であり、従業員の意思により、職業の選択ができる状況にあることが重要である。従業員の権利や自由を制限し、強制的、支配的に労働を従業員に提供させることはあってはならない。

<補足 B：児童労働>

新興国では、14歳未満の児童が働いている状況がある。親が子供たちを積極的に働かせるという文化的背景がある国でも、全ての児童は教育を受ける権利があるため、その機会を奪うことは、子供たちの未来と人権を侵害しているということになる。

<補足 D：差別の禁止>

個人的な人間関係とは、配偶者の有無、性的指向など業務と直接関わりのない人間関係のことを意味している。また国民的出身、社会的出身とは、国籍や社会的地位を指す。

8. 労働安全・衛生

- ① 業務に関連する安全と健康のリスクを低減するために必要な措置を講じること。
- ② 企業負担で労働者に必要な個人保護用具を支給し、使用方法についての定期的な教育訓練を実施すること。
- ③ 機械装置の操作、運転等に伴う安全性の確保をすること。
- ④ 若年層や妊産婦等、特別な配慮が必要な労働者の健康・安全を確保すること。
- ⑤ 労働者の安全を目的に、定期的に建物、製造工場などの構造物の安全確認及び防災設備の設置点検を行うこと。
- ⑥ 労働者の安全を目的に、避難経路を常に確保し、火災や自然災害時の緊急対応ができるように避難訓練を定期的実施すること。
- ⑦ 企業が所有する寮がある場合には、その寮も含めて安全で衛生的な環境を確保すること。

<補足②：個人保護用具>

労働者の安全と健康を維持・保護するための、マスク、手袋、ヘルメット等を指す。必要な個人保護用具は企業が支給する必要がある。

9. 環境保全

- ① 現地の環境関連法令を遵守するとともに、大気、水、土壌の汚染防止に努めること。
- ② 気候変動対策に取り組み、CO₂等の温室効果ガスの排出削減に努めること。

- ③ 水資源の保全に配慮し、水使用量削減に努めること。
- ④ 生物多様性の保全に配慮した事業に努めること。
- ⑤ 資源の使用と廃棄物の排出の継続的な測定・評価を行い、環境負荷の低減に努めること。
- ⑥ リサイクル・廃棄を含め、特定物質の使用禁止、使用制限、表示関連法規制等、全ての法規制を遵守すること。
- ⑦ 環境汚染の可能性がある化学物質を特定し、安全な取り扱い・運搬移動・保管・使用・リサイクル・再利用・廃棄処理をするための管理をすること。

<補足⑥：特定物質>

特定物質とは、人体への悪影響が確認されている化学物質であり、また、事故による流出などにより、環境への影響を及ぼすものである。特定物質の取り扱い、使用に関しては、管理者を任命し十分に安全を配慮した管理が求められ、従業員の健康被害及び環境破壊などが起こらぬように注意しなければならない。

10. 倫理

- ① 汚職、強要、横領、賄賂などいかなる不正も禁止すること。また、取引先等とこうした事態が生じた際には即座に契約等を解除し、かつ必要に応じて法的処置をとること。
- ② 賄賂など不適切な利益を目的とした贈答品・接待の供与・受領が行われないこと。
- ③ 公正な事業慣行、公正な競争に関する基準があること。
- ④ 製品に、いわゆる紛争鉱物（タンタル、すず、タングステン、金）が含有されている場合、その使用が、コンゴ民主共和国及びその周辺国における深刻な人権侵害の加害者である武装グループの、直接的または間接的な資金源や利益とならないよう努力すること。
- ⑤ マーケティングにおいては、消費者が正しく判断できるように、十分な情報提供をし、虚偽や隠ぺいをしないこと。また、社会的影響及び環境的影響に関する情報を提供すること。
- ⑥ 反社会的勢力・団体との取引を行わないこと。

<補足①～③>

新興国では、法令が成立していない国々もあり、また、長期間、軍政下におかれていた国では、規範や倫理という概念すらないこともある。こういった国々で事業活動を行う場合、政府関係者などから賄賂を要求されることがある。

しかしながら、近年、英国で 2010 年に贈収賄禁止法が成立し、この法令は英国企業だけでなく、英国で事業を行う外国企業や個人も法令適用の範囲とされ、厳格な処分を行われるリスクがある。このような、贈収賄による報道は企業評価に大きく影響をあたえ、事業を行えない状況になることも考えられる。また、米国や中国でも同様の法令が成立、検討がされ、企業に公正な事業慣行と競争が求められている。

<補足④：紛争鉱物等>

紛争鉱物（タンタル、すず、タングステン、金）の採掘過程に武装グループが関与しており、取引高の一部が武装勢力に流れるケースがある。これらの鉱物を用いた事業活動が、間接的に武装勢力の人権侵害（略奪や暴力等）・環境破壊・汚職を助長する要因となってしまうことが問題視されている。

米国で 2010 年 7 月に成立した金融規制改革法の成立により、米国の上場企業には、該当地域から調達した鉱物の使用状況を報告する義務が課せられ、米国の証券取引所に上場している日本企業も対象となっている。

また近年では、4 種類の紛争鉱物に加えて EU を中心にコバルトや銀についても検証の対象となっており、企業にはより広く「責任ある鉱物調達」が求められている。

以上