

三菱電線工業株式会社箕島製作所 サプライチェーン行動規範 Version1.0

2026 年 9 月制定

三菱電線工業株式会社箕島製作所

本組織は、「人と社会と地球のために」を企業理念に掲げ、ステークホルダーから信頼を得られる事業活動を行い、社会的責任を果たしながら企業としての持続的な成長を図ってゆくことを目指しております。本組織の企業理念に親和性の高い RBA 行動規範を参考に、三菱電線工業株式会社箕島製作所サプライチェーン行動規範を策定しました。

RBA 行動規範(Ver.8.0.1)は以下の URL から確認することができます。

[RBACodeofConduct8.0 Japanese.pdf](#)

A. 労働

本組織は、労働者の人権を尊重し、尊厳をもって彼らに接することを約束します。これは、直接的・間接的なサプライヤー、ならびに臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用します。労働の方針は以下のとおりです。

1) 強制労働の禁止

拘束(債務による拘束を含む)または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買等の、あらゆる形態の強制的な労働は行いません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動、または受け入れることも含まれます。

会社が提供した施設(寮や住居)への出入りに不合理な制約を与えたり、施設内における労働者の移動の自由 zu 不合理な制約を課しません。

雇用プロセスの一環として、すべての労働者には、母国語または労働者が理解できる言語で、雇用条件を記載した書面による雇用契約書を提供します。

外国人移民労働者は、労働者が出身国を出発する前に雇用契約書を受け取るように運用し、受入国に到着後、現地の法律を満たし、同等またはより良い条件を提供するために変更される場合を除き、雇用契約書の差し替えまたは変更を行いません。

すべての労働は自発的な労働になるよう運用します。また、労働者は、合理的な通告がなされれば、違約金なしにいつでも自由に離職し、または雇用を終了することができるものとし、その旨は雇用契約書に明記します。

本組織は、退職するすべての労働者に関する書類を保持します。

雇用者、人材斡旋会社、およびその委託先は、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可証など、身分証明書または出入国管理書類を保持しません。

または破棄、隠匿、没収することも行いません。

上記にかかわらず、雇用者が文書を保持できるのは、現地法令を遵守するために必要な場合に限りです。そのような場合、労働者はこれらの文書へのアクセスを拒否されることはありません。

労働者は、雇用者の人材斡旋会社またはその委託先に就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないよう運用します。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されます。

2) 若年労働者

児童労働は、いかなる製造段階においても使用しません。ここでいう「児童」とは、15 歳、または義務教育を修了する年齢、もしくは国の最低雇用年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。

18 歳未満の労働者(若年労働者)は、夜勤や時間外勤務を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させません。

本組織は、適用法令に従い、学生労働者に関する記録の適切な保持、提携する教育機関への厳格な実施すべき注意義務・努力、および学生労働者の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保します。

本組織は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備・維持します。

すべての法令を遵守したうえで、合法的な職場学習プログラムを使用します。本組織は、すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供します。現地法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃金率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じものです。

児童労働が判明した場合、支援／救済措置を講じるものとします。

3) 労働時間

労働時間は、現地法令で定められている上限を超えないように運用します。また、1週間の労働時間は、緊急時や非常時を除き、原則として時間外労働を含めて週60時間を超えないよう運用します。すべての時間外労働は労働者による自発的な実施を前提とします。労働者には原則として7日間に1日以上の日を与えるよう運用します。

4) 賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬を、最低賃金、時間外労働、および法令で義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法令を遵守したうえで支払います。すべての労働者は、同一労働・同一資格に対して同一賃金を受け取るものとします。労働者の時間外労働に関しては、法令を遵守したうえで通常の時給より高い賃率で支払います。各給与計算期間について、実施した労働に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された、適時かつ理解しやすい賃金明細書を労働者に提供します。臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて現地法令の制限内とします。

5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇

本組織は、ハラスメントおよび違法な差別のない職場づくりにコミットします。労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待などの不快な、または非人道的な扱いは一切行いません。また、そのような扱いを受ける恐れがないよう運用します。

本組織は、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用および雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行わないよう運用します。これらの要件に対応した懲戒方針および手順を明確に定め、労働者に伝えます。

労働者には、宗教的慣習や障がいに対する合理的な便宜が図られるよう運用します。

さらに、労働者または採用の可能性のある労働者に、差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせることはありません。(これは、ILO 差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)を考慮しての草案です。)

6) 結社の自由および団体交渉

労働者および／またはその代表者は、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および懸念について、経営陣と率直に意思疎通を図り、共有するものとします。

これらの原則に沿って、本組織は、労働者が自ら選択した労働組合を結成してこれに参加し、団体交渉を行い、また平和的な集会に参加するというすべての労働者の権利を尊重し、また、かかる活動を差し控える権利も尊重します。結社の自由および団体交渉の権利が適用法令に

より制限されている場合、労働者は、これらに代わる適法な労働者代表を選出し、これに参加することを認めます。

B. 安全衛生

本組織は、業務上の怪我や病気の発生率を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させることを認識します。

本組織は、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見と労働者の教育が今後も不可欠であることも認識しています。安全衛生基準は以下のとおりです。

1) 労働安全衛生

労働者が安全衛生上の危険(化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、落下物の危険など)に晒される可能性を特定および評価し、ヒエラルキーコントロールを使用して軽減します。これらの手段により危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連するリスクに関する、適切で正しく維持管理された個人保護具および教材を提供します。

ジェンダーに対応した対策を講じます。たとえば、妊婦および授乳婦を本人や子供に危険を及ぼす可能性がある労働環境に就かせないこと、授乳婦に合理的な配慮を行うことなどです。

2) 緊急時への備え

潜在的な緊急事態および事象を特定、評価し、その影響を、緊急事態発生時の報告、従業員への周知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急対策および対応手順を実施することにより、最小限に抑えます。

防災訓練は、少なくとも年に1度、または現地法で義務付けられるとおりのいずれかの厳しい頻度で実施します。緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、分かり易く障害物のない出口、適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報、および復旧計画なども含まれます。それらの対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小限に抑えることに重点を置くものとします。

3) 労働災害および疾病

労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告するために、手順および仕組みを整備します。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類と記録、必要な治療の提供、事例の調査、原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための規定が含まれます。

本組織は、労働者が報復を恐れることなく、差し迫った危険から離れ、状況が緩和されるまで復帰しないことを許可します。

4) 産業衛生

労働者の化学的、生物学的、物理的因子への曝露を、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理します。危険を適切に管理することができない場合、労働者には、適切で正しく維持管理された個人用保護具を無料で提供するものとし、労働者はこれを使用するよう運用します。

本組織は、労働者に安全で衛生的な作業環境を提供し、労働者の健康と作業環境の継続的かつ体系的なモニタリングを通じて、これを維持します。本組織は、職業曝露によって労働者の健康が害されているかどうかを定期的に評価するために、労働衛生モニタリングを実施します。

労働衛生保護プログラムは、継続的であり、職場における危険な状況に晒されるリスクに関する教材を含むものとします。

5) 身体に負荷のかかる作業

手作業による材料の取り扱い、重量物の持ち上げまたは反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険への曝露を、特定、評価、管理します。

6) 機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を評価する必要があります。機械により労働者が怪我をする危険がある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理します。

7) 衛生設備、食事、および住居

労働者には、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食材の調理、保存、食事のための施設を提供されるよう運用します。本組織または人材斡旋会社が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明、適切な空調換気、個人の所有物および貴重品を保管するための個別セキュリティ付き収納設備、および合理的に出入りできる適度な広さの個人スペースを備えるよう運用します。

8) 安全衛生に関する連絡

本組織は、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が晒されることになるあらゆる特定済みの職場の危険(機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険を含むがこれに限定されない)について、適切な職場の安全衛生に関する情報とトレーニングを労働者に提供します。

安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が確認、アクセスできる場所に表示します。健康に関する情報およびトレーニングには、該当する場合、性別や年齢など、関連する特性に特有のリスクに関する内容が含まれるものとします。トレーニングは、すべての労働者に対し、実務の開始前に、それ以降は定期的に提供します。労働者は、報復を受けることなく安全衛生に関する懸念を提起することが奨励されます。

C. 環境

すべての事業部門において、本組織は、環境に対する責任が世界水準の製品の製造に不可欠であることを認識します。本組織は、公衆の安全衛生を守りながら、環境への影響を特定するとともに、地域社会、環境、および天然資源への弊害を最小限に抑えるよう運用します。環境基準は以下のとおりです。

1) 環境許可と報告

必要とされるすべての環境許可証(例:排出のモニタリング)、認可書、および登録書を取得・維持し、最新の状態で保持し、その運用および報告に関する要件を遵守します。

2) 汚染防止と省資源

汚染物質の排出・放出ならびに廃棄物の発生は、発生源において、または汚染防止装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、その他手段などの実践により、最小限に抑えるか除去するよう運用します。

水、化石燃料、鉱物、原生林産物などの天然資源に関しては、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、物質の代替、再利用、保全、リサイクル、その他手段などを実践することで、その使用を抑えるよう管理します。

3) 有害物質

人体や環境に対して有害な化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、ラベリングを行い、安全な取り扱い、輸送、保管、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にするよう管理します。有害廃棄物データは追跡し、文書化するよう運用します。

4) 固形廃棄物

本組織は、固形廃棄物(有害物以外)の特定、管理、削減、および責任をもって廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施します。廃棄物データは追跡し、文書化するよう運用します。

5) 大気への排出

稼働により発生する揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副産物には、大気に排出する前に、必要な特性評価、定期的な監視、制御、および処理を行います。

オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書および適用される規制に従い、効果的に管理します。本組織は、大気排出管理システムのパフォーマンスを定期的に監視します。

6) 資材の制限

本組織は、製品および製造(リサイクルおよび廃棄物のラベリングを含む)における特定の物質の禁止または制限に関する、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項を遵守します。

7) 水の管理

本組織は、水源、水の使用・排出を文書化し、特性評価し、監視するほか、節水の機会を模索し、汚染経路を制御する水の管理を実施します。

あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性評価、監視、制御、処理を実施します。本組織は、廃水処理システムと抑制システムのパフォーマンスを定期的に監視し、最適なパフォーマンスと規制の遵守を確保するよう運用します。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

本組織は、全社規模の温室効果ガス総量削減目標を設定し、報告します。エネルギー消費ならびにすべてのスコープ 1、2 およびスコープ 3 の重要なカテゴリーである温室効果ガス排出量を追跡し、文書化して、公表します。本組織は、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限に抑える方法を追求します。

D. 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、本組織およびその委託先は、以下を含む最高水準の倫理を維持します。

1) ビジネスインテグリティ

すべてのビジネス上のやりとりを誠実に行います。本組織は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切容認しない方針を保持します。

2) 不適切な利益の排除

賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領しません。これら禁止事項には、取引を獲得または維持する、取引を発注する、あるいはその他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または受領することが含まれます。腐敗防止法令の遵守を確保するために、モニタリング、記録管理、および実施手順を整備します。

3) 情報の開示

すべての商取引は、透明性をもって実施され、本組織の会計帳簿や記録に正確に反映されるよう運用します。本組織の労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、開示します。サプライチェーンにおける記録の改ざん、もしくは状況または慣行の虚偽表示は容認しません。

4) 知的財産

知的財産権を尊重します。技術やノウハウの移転は知的財産権を守る形で実施し、また顧客およびサプライヤーの情報を保護します。

5) 公正なビジネス、広告、および競争

公正なビジネス、広告、および競争の基準を維持します。

6) 身元の保護と報復の禁止

法律で禁止されていない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発者の機密性、匿名性、保護を行います。本組織は、自社の従業員が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持するよう運用します。

7) 責任ある鉱物調達

本組織は、製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タングステン、金、コバルトの原産地と調達経路について、経済協力開発機構(OECD)の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのガイダンス」または同等に認知された当然に実施すべき注意義務および努力の枠組みに合致した方法で調達されていることを合理的に保証するための方針を策定し、当然に実施すべき注意義務および努力を実施します。

8) プライバシー

本組織は、サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者すべての個人情報に関してそれらを保護するための合理的な措置を確保します。本組織は、個人情報を収集、保管、処理、移転、共有する場合、個人情報保護および情報セキュリティに関する法律および規制要件を遵守します。

E. マネジメントシステム

本組織は、本規範の内容に関連する範囲でマネジメントシステムを導入、または構築します。マネジメントシステムは、以下を確保するために設計されるものとします。(a)本組織の業務および製品に関連する適用法令、規制、および顧客要求事項の遵守、(b)本規範への適合、および(c)本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。また、継続的改善を促進するものであることも必要です。マネジメントシステムには、以下の要素が含まれるよう運用します。

1) 企業のコミットメント

本組織は、経営層によって承認された、当然に実施すべき注意義務および努力と継続的な改善に対する本組織のコミットメントを確約する人権、安全衛生、環境と倫理に関する方針声明を策定します。方針声明は公開し、労働者が理解できる言語で、利用可能な手段で伝達します。

2) 経営者の説明責任と責任

本組織は、マネジメントシステムと関連プログラムの確実な実施に責任を持つ上級管理職および会社の責任者を明確に特定します。上級管理職は、定期的にマネジメントシステムの状況をレビューします。

3) 法的要件および顧客の要件

本組織は、本規範の要件を含めて、適用される法令要件および顧客要求事項を特定、監視、認識するプロセスを導入または確立します。

4) リスク評価とリスク管理

本組織は、本組織の業務に関連する法令遵守、環境安全衛生、および労働慣行および倫理リスク(人権と環境に深刻な影響を与えるリスクを含む)を特定するプロセスを導入または確立します。本組織は、特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するために、各リスクの相対的な重要性を判断し、適切な手順による管理および物理的制御を実施します。

5) 改善目標

本組織は、本組織の社会・環境・安全衛生面のパフォーマンスを改善するための明文化されたパフォーマンス目的、目標、および実施計画(本組織が目標を達成するため、パフォーマンスを定期的に評価することを含む)を策定します。

6) トレーニング

本組織は、本組織の方針、手順、および改善目標を実施し、適用される法令要件を満たすために、管理者および労働者を教育するプログラムを確立します。

7) コミュニケーション

本組織は、本組織の方針、取組、期待事項、パフォーマンスに関する明確で正確な情報を労働者、サプライヤー、および顧客に伝達するためのプロセスを確立します。

8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

本組織は、労働者、その代表者、および関連するまたは必要なその他のステークホルダーとの継続的な双方向コミュニケーションのためのプロセスを確立します。このプロセスは、本規範で定める業務慣行と条件についてフィードバックを得て、継続的改善を促進することを目的としたものです。労働者は、報復や仕返しを恐れることなく、苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境を与えられるよう運用します。

9) 監査および評価

本組織は、法令要件、本規範の内容、および社会的・環境的責任に関連する顧客の契約上の要件への適合を確保するため、定期的な自己評価を実施します。

10) 是正措置プロセス

本組織は、社内外の評価、点検、調査、および審査によって特定された不適合をタイムリーに是正するためのプロセスを確立し、運用します。

11) 文書化と記録

本組織は、規制の遵守、内部要件への適合、ならびにプライバシー保護のための適切な機密性を確保するための文書および記録を作成し、保持します。

12) サプライヤーの責任

本組織は、本規範の要件をサプライヤーに伝達し、サプライヤーによる本規範の遵守を監視するためのプロセスを確立し、運用します。

以上

改訂履歴

発行年月	版数	改訂内容
2026 年 9 月 1 日	Version1.0	新規発行