



针对供应链中 负责任企业的行为指导方针

文件编号：调指 第 2022-01 号

日本电气株式会社

2022 年 11 月 1 日 第 7 版

目 录

1. 前言	2
2. NEC 集团的可持续发展经营	3
3. 对供应商的期望	6
第 1 部分 行为规范.....	7
第 2 部分 构建管理体制.....	19
附件 (Annex)	
第 1 部分 行为规范的说明	20
第 2 部分 构建管理体制的说明	43
NEC 集团负责任矿物采购的对应方针.....	46
4. 后记	47

1. 前言

NEC 集团将“创造安全、安心、公平、高效的社会价值，以实现任何人均能充分发挥人性的可持续发展社会为目标”，作为我们的 Purpose（存在意义）。

同时，为实现此 Purpose，将“更好的产品、更好的服务”“始终毫不动摇地尊重廉正与人权”“追求永不停歇的创新”这些创业精神当作 Principles（行为原则），为持续创造社会价值与实现企业价值最大化而努力。

对照此 Principles，NEC 集团在遵纪守法及企业伦理等合规责任的基础上，按照 2005 年签署的“联合国全球契约”的“人权、劳动、环境、反腐”的普遍原则，推进企业活动，积极采取措施，以减轻可能对社会及环境造成负面影响的企业活动带来的风险。

在采购领域，我们制定了“NEC 集团采购基本方针”及“CSR 采购指导方针”，在获得供应商理解与支持的同时，追求可持续且符合伦理的活动，并基于国际性的社会要求，在 2020 年 7 月修订了“CSR 采购指导方针”，名称也改为“针对供应链中负责任企业的行为指导方针”。此外，我们在 2022 年 11 月整合了“绿色采购指南”，对 NEC 集团在可持续采购方面的要求事项进行了清晰易懂的整理。

本指导方针的目的在于，供应商在理解 NEC 集团可持续发展经营的同时，从降低商业风险及创造机会的观点，明确规定了期待付诸实践的企业行为，以及对贸易行为相关联的供应商彻底实施管理、监督和通知的事项，帮助供应商推进负责任企业活动。

期待通过贯彻执行本指导方针，能够实现供应商与 NEC 集团的可持续发展。

2. NEC 集团的可持续发展经营

本指导方针的内容基于 NEC 集团对可持续发展经营的以下思考和方针编制而成。期待供应商也能够理解并支持本集团的方针。

(1) NEC 集团的存在意义及价值观

NEC 集团以表明 NEC 集团存在意义及价值观的“NEC Way”，对公司的姿态做出如下定义。

- Purpose（存在意义）～ NEC 集团的存在价值是什么？



“Purpose”这一宣言建立在“Orchestrating a brighter world”的基础上，表明了为富足的人类社会做出贡献的姿态，具有两个含义。第一个含义是“创造社会价值”，表示 NEC 集团对社会采取的“行动”。第二个含义是“实现充分发挥人性的社会”。含有“无论是技术还是事业，必须能够最大限度地发挥人类潜能，通过提供信息通信系统，使人们相互交流并加深相互理解，从而实现更加富足的世界”的愿景。

- Principles（行为原则）～ NEC 集团所重视的行为原则是什么？

The Founding Spirit of "Better Products, Better Services"
Uncompromising Integrity and Respect for Human Rights
Relentless Pursuit of Innovation

“Principles”是 NEC 集团的基本行为原则，表达了三个决心。

“更好的产品、更好的服务”是 NEC 集团的创业精神，“不停留于某个时点的最佳，而是始终追求为客户及社会提供更好的产品”这一观念至今仍作为 NEC 集团的 DNA 传承下来，未来仍会是重要的价值观。

“廉正”是“高度的伦理观与诚实”。是作为公司必须遵守的原则，除合规外，还包含重视正义感、公正的价值观、人格，以及信任等意义。

“创新”不仅指技术革新，还包括商业模式的创新以及对经济、社会产生影响的新创造。NEC 集团始终抱有热情，利用先进的科技、丰富的知识、经验和创意，为社会带来创新。

※关于 NEC Way，也请参照以下

<https://www.nec.com/en/global/about/the-nec-way.html>

(2) 可持续发展经营方针

NEC 集团在实践中上述 Purpose 和 Principles 时，基于以下三个基本方针推进可持续发展经营。在推进过程中，供应商的合作、支持与协助是不可缺的。

➤ 贯彻风险管理及合规

在“通过事业活动为解决社会课题做出贡献”的大前提下，将不仅对 NEC 集团自身，还对客户及社会产生影响的“贯彻风险管理与合规”作为最优先措施。

➤ 通过事业活动为解决社会性课题做出贡献

作为社会价值创造型企业，我们推进以社会课题为起点的事业，提供对社会产生影响力的产品及服务。另外，在考虑社会课题及影响时，积极使用 SDGs (2015 年 9 月“联合国可持续发展峰会”所采纳的可持续发展目标)。

➤ 促进与利益相关者的交流

在事业活动中，实时关注不断变化的社会与各方利益相关者的声音，并以此为起点不断实施改善，不但有助于提升企业价值，还有助于提升社会价值。

3. 对供应商的期望

为推进 NEC 集团的可持续发展经营，必须推进针对供应链中负责任企业的行为。

NEC 集团将第 1 部分所示的“行为规范”及第 2 部分所示的“构建管理体制”中的各项目作为包括供应链在内应参与开展的事项。

另外，“行为规范”及“构建管理体制”参照一般社团法人电子信息技术产业协会（JEITA）提倡的“负责任企业的行为指导方针”，与本指导方针内容具有兼容性。

期待供应商也能够充分理解此事项并予以遵守。

同时，除贵公司内部部分以外，也期待贵公司对相关供应商进行管理、监督和通知，要求其彻底遵守。

当发现供应商企业行为，明显违反“行为规范”及“构建管理体制”的情况时，本公司将采取纠正措施，若仍未见改善，将重新审视交易，若发现重大违法、违背伦理的情况，将直接停止交易。

此外，根据需要会通过文件检查、访问检查或第三方审计等方式，确认供应商的负责任企业的行为活动推进情况，届时敬请协助。

第 1 部分 行为规范

I 负责任企业行为的整体

(I -1) 积极推进负责任企业的行为

企业应认识到自己公司的社会责任，并积极推进负责任的企业行为。

(I -2) 对社会和地区的贡献

企业应主动从事对国际社会和区域社会做出贡献的活动。

II 守法、尊重国际规范

企业不仅要遵守本国及事业开展国/地区所适用的法规，还必须尊重国际行为规范。

III 人权、劳动

企业不仅要遵守相关法规,还应参照包括 ILO 核心劳工标准在内的国际人权标准,尊重劳动者的人权。

NEC 集团制定了“NEC 集团人权方针”,作为 NEC Way 的 Principles 所提出的“尊重人权”之具体实施指针,因此还应参照“NEC 集团人权方针”。

https://www.nec.com/en/global/csr/pdf/human_rights_en.pdf

(III-1) 禁止强制劳动

企业不得使用通过强制、拘束、非人道性囚禁劳动、奴隶制或人身买卖等获得的劳动力。

另外,企业不得实施任何强制就业,并应尊重劳动者自行决定离职或结束雇佣的权利。

(III-2) 禁止童工、对少年劳动者的关注

企业不得雇佣未满最低就业年龄的儿童。另外,企业不得让未满 18 岁的少年劳动者参加夜班或加班等可能有损健康或安全的危险作业。

(III-3) 对劳动时间的关注

企业不得让劳动者从事超过就业地区法规所规定限度的劳动,在考虑国际标准的基础上,合理管理劳动者的劳动时间及休息日。

(III-4) 合理的工资与补贴

企业必须遵守向劳动者支付的报酬(包括最低工资、加班费及法律规定有支付义务的补贴或工资扣除)所适用的所有法规。

而且,期待支付足以满足生活所需的工资水平(生活工资)。

(III-5) 禁止非人道待遇

企业应尊重劳动者的人权,不得向劳动者实施精神上或肉体上的虐待、强制、骚扰等非人道对待或有此可能性的行为。另外,应确保能够保管个人物品或贵重物品的设施以及可合理进出的足够的个人空间。

（Ⅲ—6）禁止歧视

企业不得实施歧视或骚扰。

对劳动者的宗教习俗，应在合理范围内给予关注。

（Ⅲ—7）结社的自由、集体谈判权

企业应在遵守当地法规的基础上，尊重劳动者为实现劳动环境及工资标准等的劳资协议而建立组织的权利。

（Ⅲ—8）对少数人群的关注

企业不仅要禁止歧视少数人群，还应为保护其权利而提供关注。

（Ⅲ—9）对外国人劳动者的关注

企业应为需要特殊人事管理及就业管理的外国人劳动者及外国人实习生的人权保护提供关注。

IV 安全卫生

企业除遵守相关法规以外，应关注 ILO 的安全卫生指导方针等，最大限度地抑制劳动者的工伤或身心疾病，并努力提供安全卫生的作业环境。

（IV-1）劳动安全

企业应针对职务安全找出并评估风险，以及利用合理的设计及技术、管理手段等确保安全。

尤其对妊娠或哺乳期女性要提供合理的关注。

（IV-2）应急准备

企业应为对有损生命及人身安全的灾害、事故等紧急事态，找出有可能发生的危险因素，制定能够使劳动者及财产损失降到最低的紧急对应步骤，准备必要设备，并通过教育训练确保发生灾害时能够按步骤行动。

（IV-3）工伤、职业病

企业应对工伤及职业病情况实施确定、评估、记录和报告，并采取合理的对策及纠正措施。

（IV-4）产业卫生

企业应对职场的作业环境实施测量，确定、评估劳动者有可能暴露其中的有害生物、化学、物理风险，并进行妥善管理。

（IV-5）分配任务时考虑员工身体承受能力

企业应确定、评估造成身体负担的作业，采取合理措施，避免发生工伤和职业病。

（IV-6）机械装置的安全对策

企业应对劳动者在业务上使用的机械装置进行安全风险评估，并采取合理的安全措施。

（IV-7）设施的安全卫生

企业应确保为劳动者提供的生活设施（宿舍、食堂、卫生间等）安全卫生。
另外，还应在宿舍配备紧急时的安全出口。

（IV—8）关于安全卫生的交流

企业应对劳动者在业务上有可能承受的各种危险，应以通俗易懂的语言及方法提供必要的安全卫生信息教育和训练。

另外，还应建立劳动者反馈安全相关意见的制度。

（IV—9）劳动者的健康管理

企业应向全体员工实施合理的健康管理。

（IV—10）施工业务相关的安全卫生管理

在进行建设施工、设备的安装/拆除施工、维护和修理时，企业必须先特别认识到妥善确保劳动者健康和安全卫生的重要性，然后建立安全卫生管理体系，遵守相关法律法规，同时确保将安全放在首位，防止人身伤害（工伤事故、公共事故和无过错事故）、财产损失/事故。

（※）另外，对于在日本国内进行的施工业务，要求必须遵守劳动安全卫生法和建设业法，对于在海外进行的施工业务，要求必须参照以下详细的安全卫生手册。

https://www.nec.com/en/global/eco/HSmanual/HSmanual_cnsc.pdf

V 环境

企业应在积极应对资源枯竭、气候变化、环境污染等地球环境问题的同时，为确保相关地区居民的健康与安全，对地区环境问题给予关注。

NEC 被定以下 (V-1) 至 (V-14) 为 NEC 集团要求的绿色采购标准

(V-1) 建立环境管理体系

企业在生产产品（软件和服务除外）时，必须构建环境管理体系（EMS）。

(V-2) 切实管理制造工序中的化学物质

关于企业生产产品（软件和服务除外）时在制造工序中使用的环境影响物质，必须依照各国及各地区的法律进行管理。

(V-3) 妥善管理产品（软件和服务除外）所含的化学物质

根据国内外的法律法规或 NEC 集团的自主规定，企业应遵守禁止产品中含有的“禁止含有物质”、在一定限制下禁止产品含有的“附带条件下禁止含有物质”、并非有意限制含有但需要掌握并报告是否含有及含有浓度的“管理含有物质”的各自的指定条件。

- ① 向 NEC 集团交付的产品不含“禁止含有物质”及“附带条件下禁止含有物质”
- ② 在向 NEC 集团交付的产品上标示是否含有“管理含有物质”的信息

关于条件详情，请参照“关于产品含有化学物质的采购限制标准(环管通04-006号)”的最新版。

<https://www.nec.com/en/global/csr/eco/product.html#anc-02>

※关于产品所含化学物质的妥善管理，有可能会根据采购规格书和图纸等将其指定为采购条件。

(V-4) 交付产品所含化学物质的调查回答

企业在生产、销售产品（软件和服务除外）时，应实施所含化学物质信息的收集、数据制作等管理工作，以便能按照 NEC 集团的要求回答交付产品所含化学物质信息的问题。

(V-5) 实施产品环境评估

企业应在产品设计阶段实施产品环境评估，努力减轻产品的环境负荷。

（V-6）气候变化对策

NEC 集团为构建可持续经营的基础，从“缓解”与“适应”两方面对整个供应链采取气候变化对应措施。

企业应从“缓解”（※）与“适应”两方面实施气候变化对策。此外，为在整个供应链实现气候变化对策，应督促相关供应商实施气候变化对策，并根据需要进行指导、献言献策。

（※）请按照以下规定的措施水平，从温室气体排放量的可视化、减排目标设定以及节能节电活动、提高业务效率等角度出发，有计划地推进具体的减排活动。

实施步骤 实施内容

Step1	制定减排方针
Step2	实现二氧化碳排放量的可视化（Scope1, 2, 3）
Step3	设定减排定量目标（SBT1.5℃级别）
Step4	落实减排措施
Step5	达成 Step3 设定的目标（达成 SBT 级别的目标）

（V-7）采取保护地球环境的措施

作为保护地球环境的措施，企业应实施以下项目。

- 减少温室气体排放
- 减少水的使用量
- 减少废弃物排放量
- 化学物质管理
- 减少资源消耗量
- 减少包装、包装材料的环境负担
- 环境影响评审（大气、水质、土壤、噪音、振动等）
- 保护生物多样性

（V-8）环境信息公开

企业应积极披露自有产品的相关环保信息及环保措施实施情况等。

（V-9）节省资源、节能设计

企业应从以下项目①至③的视点出发，采用能够减少资源及能源消耗的设计。

- ① 减少使用及待机时的耗电量
- ② 实现小型轻量化
- ③ 减少稀缺资源使用量

(V-10) 可长期使用

企业应采用易修理、零部件易更换、使用时间长的设计。

(V-11) 可循环使用部品、再利用材料的设计

企业应尽可能选择可循环使用零部件和可再生材料。

(V-12) 便于回收再利用

企业应在设计时使用易于回收再利用的材料，以便对每种材料进行分离和分解。

(V-13) 标示塑料材料的名称

关于塑料制成的 25g 以上（含 25g）的成型零部件，企业应依据 ISO 标准标注材料名称的符号。（如果未满 25g 也应尽量标注。）

(V-14) 实施绿色采购

企业应将上述绿色采购标准(V-1~V-13)相同的内容设定为自身绿色采购标准，并实施绿色采购。

VI 公平交易、伦理

企业不仅要遵守法律法规，还应基于高度的伦理观开展事业活动。

（VI-1）防止腐败

企业不得独自或与人合谋实施任何类型的行贿受贿、腐败、恐吓、贪污及其他欺诈行为。

（VI-2）禁止提供及收受不正当利益

企业不得提供或容忍为获得贿赂及其他非法或不当利益而实施的承诺、申请、许可。

（VI-3）合理公开信息

企业应遵照适用法规与行业惯例，公开关于劳动、安全卫生、环境活动、事业活动、组织架构、财务状况、业绩的信息。

禁止篡改记录或公开虚假信息。

（VI-4）尊重知识产权

企业应尊重知识产权，在转移技术和知识技能时，必须以保护知识产权的形式进行。同时，必须保护客户及供应商等第三方的知识产权。

（VI-5）践行公正的商业活动

企业应开展公正的事业、竞争和广告。

（VI-6）禁止滥用职权

企业应禁止滥用职权，对供应商采取不利行为。

（VI-7）保护举报人

企业应保护举报信息的机密性及举报人的匿名性，禁止对举报人实施报复。

（VI-8）负责任矿物采购

企业需实施尽职调查，确保所生产产品中含有的钽、锡、钨、金等矿物并非来自争议地区及高风险地区，且并未引起或牵涉严重的人权侵害、环境污染、贪污、纷争等。

（请一并参照后段的“NEC集团 负责任矿物采购的对应方针”。）

VII 品质及安全性

企业应保证所提供产品及服务的品质及安全性，并提供准确的信息。

(VII-1) 确保产品安全性

企业应确保产品符合各国法律法规所规定的安全标准，进行能够充分保证产品安全性的设计、制造和销售，尽职作为供货方的责任。

(VII-2) 品质管理

企业不仅要遵守适用于产品及服务品质的所有法规，还应遵守公司内部分的品质标准及客户要求事项。

(VII-3) 提供准确的产品及服务信息

企业应提供准确且不会招致误解的产品及服务相关信息。

VIII 信息安全

企业应防止泄漏机密信息及个人信息，并致力于强化信息安全。

(VIII-1) 对服务器攻击的防御

企业应采取针对服务器攻击等威胁的防御对策，为避免公司自身及他人受害而进行管理。

(VIII-2) 个人信息的保护

企业对供应商、客户、消费者、员工等的所有个人信息，应按照相关法律规定实施妥善的管理及保护。

(VIII-3) 防止机密信息泄露

企业应妥善管理和保护公司自身以及从客户和第三方获得的机密信息。

第 2 部分 构建管理体制

A. 构建管理体系

企业为实现第 1 部分行为规范的贯彻实施，应建立管理体系。

B. 供应商管理

企业应向供应商传达第 1 部分行为规范的要求事项，并建立监控供应商遵守规范情况的流程。该流程包括与供应商开始交易前后实施尽职调查，以及下述投诉对应机制。

C. 适当的进出口管理

企业应就法律法规等限制的技术及物品的进出口，完善明确的管理体制，履行合理的进出口手续。

D. 建立投诉对应机制

企业为预防自身及供应商发生非法行为，应建立劳动者及供应商等利益相关者能够利用的投诉对应机制。

E. 实施情况的公示

企业需公开本指导方针的实施情况，并根据相关法规公开相应信息。

附件（Annex）

第 1 部分 行为规范的说明

I 负责任企业行为的整体

（I-2）对社会和地区的贡献

【规范的说明】

所谓能对国际社会和区域社会作出贡献的活动，是指有效利用企业经营资源，从事为社区提供援助的活动，一般来说包括以下内容。

- 利用原本的业务和技术等作出社会贡献
- 利用设施和人才等作出非金钱方面的社会贡献
- 通过钱财捐赠作出社会贡献

具体来说，比如与受灾地区协作、员工志愿者、NPO/NGO 等活动支援、捐赠活动、发布和介绍各种信息等。企业应确立可实施的活动范围，积极投身社会贡献。而且，尤其是在捐款时，为避免贿赂嫌疑，应在金额以及决策过程上保持透明。

II 守法、尊重国际规范

【规范的说明】

近年来，各国都陆续制定并导入环境、人权、行贿受贿相关的各种法规及政策。企业应予以理解并遵守。一部分法规不仅适用于本国，还适用于境外。另外，随着供应链及市场的全球化，除公司自身外，还要求整个供应链遵守法规乃至尊重国际行为规范。

【术语说明】

国际行为规范是指，基于国际惯例法及普遍接受的国际法原则，或者获得普遍或大多数承认的政府间协议（包括条约及协定）衍生而来的，对担负有社会责任组织的行为期待。

例如，联合国的“工商业与人权指导原则”和“SDGs（可持续发展目标）”、OECD的“跨国企业行为指导方针”、ILO的“跨国企业宣言”即属此类。

III 人权、劳动

【规范的说明】

“劳动者”是指，包括正式员工、临时工、移民劳动者、学生、合同工、直接雇佣工及其他就业形式的劳动者在内的，所有雇佣、就业形式的劳动者。

应参照的国际人权标准包括联合国的“世界人权宣言”及“国际人权公约”、ILO的“核心劳工标准”等。

(III-1) 禁止强制劳动

【规范的说明】

禁止通过胁迫、强制、绑架或欺诈，对人实施移送、隐匿、录用、转让和接收。并且，从劳动者身上榨取就业手续费的行为也有可能牵涉强制劳动。同时，禁止以上述手续费作为债务逼迫强制劳动的行为。

尤其针对包括外国人劳动者在内的移民劳动者的强制劳动多有发生。对于雇佣外国人劳动者，应在劳动者离开祖国前，提供以劳动者能够理解雇佣条件的语言编写的雇佣合同。

通过隐匿、没收政府发行的身份证明、护照、劳动许可书或移民申请书（法律规定劳动者以外人员有保管义务的情况除外）等手段，妨碍本人使用或限制劳动者进出设施及限制其在设施内的移动的行为也是牵涉强制劳动的行为。

【术语说明】

强制劳动是指，在其他人的惩罚威胁下，违背本人愿景而进行的（非自发性）劳动。强迫劳动的要素有以下几种。

- ① 恶意利用弱点（例：与移民劳动者签订的雇佣合同为非母语。）
- ② 欺骗（例：未正确说明雇佣及劳动条件。在录用过程中被替换。）
- ③ 孤立（例：安排在难以从外部分访问或交流的地方劳动。）
- ④ 威胁与胁迫（例：投诉职场会受到惩罚。劳动者提出辞职时要求交罚金。）
- ⑤ 扣留工资（例：延迟发放工资。由公司强制保管或储蓄部分分收入。）
- ⑥ 利用债务的拘束（例：劳动者为支付高额录用手续费而负债。）
- ⑦ 过度加班（例：要求超过法定或劳资协议的加班。）
- ⑧ 禁止移动（例：在没有安全卫生、信息安全等原因的情况下限制移动。利用监控摄像头对宿舍实施监控。）
- ⑨ 身体上或精神上的虐待（例：暴力、怒吼、性骚扰。）
- ⑩ 保管身份证明元件（例：由雇主保管护照等。）

拘束或拘留劳动是指，无法离职的劳动。其中包括劳动者为支付高额录用手续费而负债，且在偿还前无法离职的利用债务的拘束。

剥削是指，利用优势地位实施不公正的待遇，**剥削性囚禁劳动**是指，强制囚禁人员从事劳动，不支付合理报酬的情况。

奴隶劳动是指，被美国国务院定义为现代奴隶的，包括为强制劳动、性剥削而进行的人身买卖等在内的用语。在英国现代奴隶法中，被定义为处于弱势地位的人在强制劳动中受到非法剥削的状态。

（III-2）禁止童工、对少年劳动者的关注

【规范的说明】

童工在 ILO 及各国法律中，在任何情况下都被禁止。在童工劳动当中亟需采取行动的是“最恶劣形式的童工劳动”。在 ILO 第 182 号公约（1999 年）中，定义以下 4 种属于此类。

- 奴隶制或与此类似的惯例
- 为卖淫、色情作品制作、猥亵表演而利用儿童，从中协助，或提供儿童
- 为非法活动，尤其是药物生产及交易而利用儿童，从中协助，或提供儿童
- 工作具有可能危害儿童健康、安全或道德的性质，或者在有类似忧虑的情况下

进行工作

对于**未满 18 岁的劳动者（包括学生等）**，应为其充分保障劳动条件，并根据 ILO 第 146 号劝告（最低年龄）中的规定，尤其应提供如下优待。

- 基于“同工同酬”原则的公正报酬
- 严格限制每周及每日劳动时间，包括为教育、培训、休息及闲暇活动确保充足

时间而禁止加班

- 最少连续 12 小时的夜间休息与每周的休息时间
- 最少 4 周且任何情况下都不少于成人的

带薪年假

- 加入保障工伤、健康支援及各种疾病补贴金的社保制度
- 确保安全规则和充分的健康状态，进行合理的教育与监督

此外，为保护他们的权利，应实施尽职调查。

【术语说明】

童工劳动是指，据其性质及履行情况，对少年儿童的智力、身体、社会、道德发展造成阻碍，导致其无法上学，或不得不退学，或出于需要兼顾工作与学习，使儿童丧失教育机会或损害其健康成长的活动或劳务。

最低就业年龄是指，根据 ILO 第 138 号公约（1973 年）规定，雇佣或就业的最低年龄不得低于完成义务教育的年龄，任何情况下不得低于 15 岁（作为过渡时期，在经济与教育机构欠发达的发展中国家可以规定 14 岁为最低就业年龄）。不同劳动类型的

可就业年龄有所差异。关于危险有害的工作，所有国家必须以 18 岁为最低就业年龄。但在以下情况下，此类业务从 16 岁起允许从事。

- 事先与国内的劳资团体达成协议，
- 能够充分保护少年劳动者的安全、健康及道德，
- 已接受关于该活动领域充分而详细的教育或职业培训。

允许雇佣或就业的最低年龄		
	发达国家	发展中国家
普通劳动	15 岁	14 岁
危险有害的工作	18 岁	18 岁
轻劳动	13 岁	12 岁

危险工作是指，在 ILO 第 190 号劝告“最恶劣形式的童工劳动劝告”中规定的以下工作。

- 在肉体方面、心理方面或性方面虐待儿童的工作
- 在坑内、水中、危险的高处或有限空间内进行的工作
- 使用危险机械、设备及工具的工作或手工对应、搬运重物的工作
- 在不健康的环境下进行的工作（例如，使儿童暴露于危险物质、因素、工序或有损儿童健康的温度、噪音水平或振动中）
- 如长时间工作、夜间工作或非法将儿童拘束在雇主用地内的工作等条件尤其艰苦的工作

（III-3）对劳动时间的关注

【背景】

依据多项商业惯例研究，劳动者过劳与生产率下降、离职率上升、负伤及疾病增加存在必然关系。

【规范的说明】

基于各国法律法规合理安排劳动时间、休息日及休息。同时也要考虑国际标准。

作为国际标准之一的 ILO 第 1 号公约（1919 年）及第 30 号公约（1930 年）规定，每周劳动时间除紧急状态以外，包括加班时间在内，不得超过 48 小时（日本未批准）。另外，ILO 第 14 号公约（1921 年）及第 106 号公约（1957 年）规定，每 7 日必须安排至少 1 日（24 小时以上）的休息日（连续工作不超过 6 日）（日本未批准）。ILO 第 1 号公约及第 30 号公约虽是重要公约，但未必符合当今时代。另一方面，还发行了第 116 号劝告（1963 年），将规定周劳动 40 小时原则的第 47 号公约（1947 年、日本未批准）作为应实现的社会标准。

另外，在若干个行业标准中，将包括加班时间在内的工作时间上限规定为 60 小时。

【术语说明】

合理的管理指以下内容。

- 年度规定工作天数不得超过法定限度
- 包括加班时间在内，每周工作时间（但不包括灾害及其他无法避免的紧急情况）

不得超过法定限度

- 应落实法律规定的带薪年假、产假、哺乳假权利
- 应保障法律规定的休息时间
- 为保护劳动者的健康，应实施心理健康检查

（III-4）合理的工资与补贴

【规范的说明】

所谓最低工资，是指所在国工资相关法律规定的最低工资，雇主应支付不低于最低工资的工资。另外，除法定的最低工资以外，还需要关注企业等自主实施的、作为维持最低生活标准的工资而计算出的“生活工资”。

非法的工资扣除有可能被视为未支付工资。例如，按照与劳动和人权相关的国际标准 SA8000，严禁将减薪作为惩戒目的，但作为例外，在①国内法容许以减薪作为惩戒目的且②经过自由谈判签订了集体协议时，可将减薪作为惩戒目的。

另外，关于工作时间以外的劳动报酬，应按照当地法规，以高于正常时薪的比率支付给劳动者。支付报酬时，必须一并提供工资明细表，其上记载的信息应能确认支付内容是否合理。

【术语说明】

最低工资是指，所在国工资相关法律规定的最低工资。应根据所在国的法律，在合理的时期无拖欠地支付给劳动者。

生活工资是指，按照国际标准，能够满足劳动者及其家属的需要，维持社会生活且能够保持劳动者尊严所需的工资水平。

非法的工资扣除是指，违反劳动相关法律等的工资扣除。例如，工作服费用、工作所需的个人护具费用、工作服洗涤费用等均属此类。但是，不包括针对因迟到或缺勤等原因未工作而不支付的情况。

（III-5）禁止非人道待遇

【背景】

性骚扰或言语虐待等非人道对待，有可能在周围人不知不觉中严重化。

【规范的说明】

应在事先制定惩戒方针、对应步骤等的同时，为掌握非人道对待的事实，建立运营内部分举报制度（投诉对应机制），并通知劳动者。

【术语说明】

精神虐待是指，诸如通过非人道表述或刁难、无视、伤害自尊心的语言等，向他人实施心理暴力，在精神与感情上对其造成伤害。

肉体虐待是指，在暴力或严酷环境下的工作等。

强制是指，通过威胁等强迫他人实施不情愿的行为。例如逼迫加班等。

骚扰是指，通过刁难或欺凌使对方感到不快的行为。具体包括性骚扰、性虐待、体罚、精神及肉体上的压迫、言语虐待、不提供基本的身体舒适性装备（椅子、个人防护具等）等。

另外，关于骚扰，例如在 ILO 第 190 号公约（2019 年）中，定义“暴力与骚扰”如下。

(a) 职场中的“暴力与骚扰”是指，不论是偶发性还是持续性的行为，凡以造成身体方面、精神方面、性方面或经济方面的伤害为目的，或者带来或有可能带来上述结果的正常情况下无法容忍的行为、惯例或威胁，包括基于性别的暴力与骚扰。

(b) “基于性别的暴力与骚扰”是指，以性或性别为理由，直接对个人行使，或对特定的性或性别产生不均衡影响的暴力及骚扰，包括性骚扰。

（III-6）禁止歧视

【规范的说明】

在工资、晋升、报酬、教育、录用或雇佣惯例中，不得出现与人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同与性别表达、民族或国籍、有无障碍、妊娠、宗教、所属政党及政治观点、是否为工会成员、有无服兵役经验、受保护的遗传信息、是否有婚史等相关的可能牵涉歧视的行为。

此外，在健康体检及妊娠检查有损机会均等或待遇不公时，也视为是歧视行为。

歧视的原因多种多样。

· **人种与肤色**：以归属于特定民族群体为理由的歧视，少数民族或原住民、部分落民族等成为目标。

· **性别**：以男女在生物学上的特征、功能或社会性差异为理由的歧视。已婚或未婚、配偶关系、家庭构成及以母性为理由的歧视等均属此类。

· **宗教**：以属于某宗教的信徒或宗教信念的表达为理由的歧视。包括对无神论者的歧视。

· **政治观点**：以对政策的观点、归属于某个政党、政治或社会政治性地位、市民活动或道德资质为理由的歧视。

· **出身背景**：以出生地、家庭背景、外国出身为理由的歧视。出身或语言上的少数群体、归化人群、海外移民的后代等成为目标。

· **社会性出身**：以社会阶级或社会职业类型、种姓为理由的歧视。社会性出身有可能影响个人的职业发展。

关于雇佣与职业的禁止歧视原则，包括实行男女同工同酬的原则。根据 ILO 第 100 号公约（男女工人同工同酬公约），此原则适用于工资收入或一般工资，以及其他基本费用等雇主依据雇佣关系向劳动者直接或间接支付的现金或实物等所有报酬。为客观评价工作的价值，必须考虑工作的构成要素、责任、技能、努力、劳动条件及主要成果等因素。

还存在以年龄、障碍、健康状况（尤其是 HIV/艾滋病）、加入工会、性取向等为理由的歧视。

另外，在美国还需注意以下因素。

· **有无服兵役经验**：在美国法中，将 covered veteran status 定义为越战退役军人，对其规定了就业促进、优待、保护政策。兵役生活造成的障碍（创伤后应激障碍（PTSD）、被视为杀人犯而造成的与其他劳动者的沟通障碍等都有可能引发歧视。

※退役军人相关信息：

<https://www.dol.gov/ofccp/regs/statutes/4212.htm>

· **受保护的遗传信息**：在美国法 GINA (Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008) 中，将遗传信息定义为基因诊断结果。因为有可能利用疾病的潜在发病风险等遗传信息实施歧视，因此将其列举为歧视因素。

※美国法 GINA 相关信息：

<https://www.eeoc.gov/laws/types/genetic.cfm>

（III-7）结社的自由、集体谈判权

【规范的说明】

应尊重劳动者结成自选工会或加入工会的所有权利，同时尊重劳动者不参加或避免此类活动的权利。并且，劳动者或其代表无需担心遭到歧视、报复、胁迫或骚扰，有权就劳动条件及经营惯例发表意见或担忧，并与管理层公开进行沟通，组织集体谈判。

【术语说明】

关于**集体谈判**，在 ILO 第 98 号公约（1949 年）中，要求企业为了发展具有实效性的集体谈判，应批准以集体谈判为目的的劳动者代表集体，在促进资方与劳方自主谈判的同时，在劳动协议中包含关于解决纷争的规定。作为具体的企业行为，提倡以下事项。

· 为制定具有实效性的劳动协议提供必要的便利条件

- 使由劳动者正式委任的代表有权与被赋予谈判事项相关决策权限的管理层代表进行谈判
- 不得出于对谈判施加不当影响或妨碍行使组织权利的目的，实施威胁或表示报复意向
- 为进行有意义的谈判提供必要信息
- 政府有要求时，应提供事业相关信息，并采取建设性措施

（Ⅲ—8）对少数人群的关注

【术语说明】

少数人群是指，由于具有与多数人不同的身份而处于弱势地位的人群。例如，LGBTI或性少数人群、残疾人、外国人或具有不同母语的人群等。另外，在职场中，研修生或实习生也属于少数人群。

（Ⅲ—9）对外国人劳动者的关注

【术语说明】

外国人劳动者也称为移居劳动者，包括技能实习生或留学的研修生。外国人劳动者处在易受身心健康及身体尊严威胁的弱势地位，且表达、移动自由等人权也容易受到侵犯。

IV 安全卫生

【规范的说明】

除将工作中的负伤及疾病控制到最低限度以外，认识到安全卫生的工作环境有助于提升产品及服务的品质、生产的连贯性，降低劳动者离职率，提高工作热情。另外，企业为找到并解决职场中的安全卫生问题，还需要听取劳动者的意见，并对其实施教育。

本规范制定时参照了 ILO 劳动安全卫生管理体系指导方针（ILO-OSH2001）、OHSAS18001、ISO45001 等公认的管理体系，从以上标准可以获得有用的额外信息。

（IV-1）劳动安全

【规范的说明】

应找出职场中存在或有潜在可能性的危险，实施劳动者安全对策。职场中的危险包括化学物质、电气等能源与人体的接触、火灾、车祸及掉落等。

安全对策示例如下所示。需要采取措施推进以下项目。

- 找出并评估包括有潜在可能性在内的危险
- 采用合理的作业现场设计，充分考虑危险排除与预防保护
- 安全启发活动（包括个人防护具的使用）

另外，还需采取让妊娠期或哺乳期女性免遭危险的措施并为其提供方便。

【术语说明】

职务安全风险是指，电气等能源、火种、交通工具及移动物、易滑、易绊倒地面、坠落物等在工作过程中发生的事故及威胁健康的潜在风险。

合理的设计及技术、管理手段是指，

通过①排除危险因素或替换为安全的物品、②工程学控制（例：利用传感器监控危险位置、通过上锁的方式切断设备或装置的动力源（锁定）、③运用管理（例：在切断动力源的状态下放置禁止操作能源切断装置的标牌（挂牌）、④提供个人防护具（例：护目镜、安全帽、手套等护具）等阶段性控制排除或减轻危险。

为妊娠期或哺乳期女性提供的合理关注包括避免拿取/移动重物、暴露于传染病、铅、有毒化学物质、以勉强或造成负担的身体姿势工作、暴露于辐射性物质、暴力威胁、长时间工作、极端高温、过度的噪音等。

另外，在分娩后的 1 年内，劳动者需要给婴儿哺乳时，期待为其提供哺乳或挤乳所需的休息时间，以及安全干净的场所，要能确保该处无同事或他人进出，而且可以遮挡视野。

（IV-2）应急准备

【背景】

避难路线的出入口有可能因上锁或障碍物而无法在紧急时使用。实际上也会发生火灾发生时，劳动者因无法从建筑物逃生而吸入烟雾或掉落、跳下而亡的事故。因此需要切实确保可以逃生的避难路线，建立能使所有劳动者避难的体制，并对其实施充分的避难训练。

【规范的说明】

所谓紧急情况预案，是指紧急情况时的报告、通知劳动者、明确避难方法、设置避难设施、易于辨认且无障碍物的出口、合适的退出装备、准备充足紧急情况时的医疗用品、设置火灾检测系统、设置灭火器、防火门、自动喷水灭火系统、确保外部分通信手段、完善恢复计划等。

还需在职场内彻底通知。例如，组织劳动者进行紧急情况时的对应培训（含避难训练），以及将发生紧急情况时的对应指导书等存放或悬挂于工作场所中能够轻松取得的位置等。

（IV-3）工伤、职业病

【背景】

应始终将劳动者的安全与卫生放在首位，并对工伤引起足够重视。

【规范的说明】

对于发生在劳动者身上的工伤及职业病，应记录并提供必要治疗，实施事故调查，找出并排除原因，并采取实施、管理、报告预防对策在内的改进措施。

另外，需要采取帮助劳动者尽快回到工作岗位的规定，并汇报实施情况。

【术语说明】

妥善措施是指，通过劳动者促进情况通报，对工伤、疾病进行分类及记录，根据需要提供治疗，调查工伤、疾病，落实正确的改进措施，促进劳动者的职场康复等的制度及措施。此外，还包括根据法律法规的规定，落实必要的行政手续，加入工伤保险等。

（IV-4）产业卫生

【规范的说明】

对于潜在危险，需要通过合理的设计、工程学措施及运营管理给予排除或控制。无法通过这些手段妥善管理危险时，应向劳动者提供经过合理维护及管理的个人防护具，并教育其正确使用。

【术语说明】

造成不利影响的物质包括剧毒物、放射线、导致慢性疾病的物质（铅、石棉等）等。这些有时会以煤烟、蒸汽、雾、粉尘等状态存在。此外，噪音及恶臭严重时，也会将其视为对人体有害。

合理的管理是指，例如，制定及运用管理标准、对劳动者进行适当的教育培训、提供个人防护具等。

（IV—5）分配任务时考虑员工身体承受能力

【术语说明】

身体会承受负载的作业，除手工对应原材料、手工搬运重物等重体力劳动外，还包括需要体力的组装作业及数据输入等工作时间长的重复作业及连续作业、长时间保持不自然姿势的作业等。

合理的管理可以列举出，基于人体工程学构建作业环境、定期小休息、提供作业辅助工具、由多个作业人员进行分担及协作等。（构建能使人正确高效工作的周围环境以减少事故和失误，也行之有效。）

人体工程学是指，设计出使人能够尽可能以自然的动作或状态使用的物品或环境，并用于实际设计的研究领域。（包括构建能使人正确高效工作的周围环境以减少事故和失误。）

（IV—6）机械装置的安全对策

【术语说明】

合理的安全对策是指，为防止工作中发生的事故或健康障碍而实施的管理，例如，采用自动防故障装置、防呆法、联锁等安全装置，设置安全机构及防护墙等，定期检查机械装置及实施维护等。

（IV—7）设施的安全卫生

【规范的说明】

为确保安全卫生，在保持设施清洁卫生的同时，应注意以下要点。

- **饮用水**：依法实施水质检测、安全的饮用水（水质数据库等）
- **提供卫生饮食**：烹调人员的服装、体检、除虫、食品温度管理、食堂事业认证等
- **卫生间**：提供相对于人数而言足够数量的洁净卫生间，提供卫生纸等

· **宿舍**：防火措施、紧急避难通道（出口）、安全的个人物品保管设施（提供带锁的储物柜）、充足的居住面积（标准为每人 3.3 m²以上）、通风、温度管理、合适的照明等

（IV—8）关于安全卫生的交流

【规范的说明】

关于劳动者有可能暴露其中的所有职场危险（包括但不限于设备、电、化学、火灾及物理危险），应提供合理的职场安全卫生信息与教育培训。

安全卫生相关信息应在设施内明确标示，或放置在劳动者能够找到或访问的场所。并且，应使用劳动者能够理解的语言。

教育培训应在上岗前针对所有劳动者进行，之后则需要定期实施。另外，应鼓励劳动者提出安全方面的担忧。教育培训项目包括个人防护具的正确使用方法、紧急时的对应、设备的安全操作、进入有害环境前的准备等。

另外，在 ILO 跨国企业宣言 43 项中，有基于劳资对话培育预防文化的记述。

（IV—9）劳动者的健康管理

【术语说明】

合理的健康管理是指，至少在法律法规规定的标准上组织体检等，进行员工疾病的早期预防和及时发现。

同时需防止过劳损害健康以及充分关注员工的心理健康等。

V 环境

【规范的说明】

企业应将上述绿色采购标准(V-1~V-13)相同的内容设定为自身绿色采购标准,并实施绿色采购。

(V-1) 构建环境管理体系

【规范的说明】

标准[ISO14001、EMAS]、其他第三方认证(环保行动计划 21、KES、Eco Stage 等)的体系在建立企业自身的 EMS 时,该环境管理体系应包括以下的项目①~⑥。另外,从事产品设计和生产的企业的 EMS 应涵盖含有化学物质的管理体系。

- ① 制定环境方针
- ② 确立环境管理责任人与环境管理组织体系
- ③ 掌握并遵守环境相关法律法规
- ④ 制定并实施环境目的、目标、计划
- ⑤ 开展员工的环境培训
- ⑥ 定期确认企业自身的守法情况和环境活动的开展情况

【术语说明】

- ① EMAS

Eco-Management and Audit Scheme 的简称 EU 的环境管理和审核计划

- ② 环保行动计划 21

日本环境省向中小企业等普及推广中的环境活动评审制度,是将环境管理体系、环境绩效评审和环境报告综合为一体的评审制度

- ③ KES

京都环境管理体系标准的简称,由京都的二十一世纪议程 KES 认证事务局认证的面向中小企业的环境管理体系

- ④ Eco Stage

由一般社团法人 Eco Stage 协会认证的环境管理体系,与 ISO14001 的一致性很高

(V-2) 切实管理制造工序中的化学物质

【规范的说明】

法律等禁止的化学物质包括下表中破坏臭氧层的物质等。

分类	No	物质群名称	CAS	主要相关法律法规	NEC 要求	
使用禁止物质	1	CFC (氟氯烃 chlorofluorocarbon)	—	1996.1~完全废除	蒙特利尔议定书 臭氧层保护法	禁止使用
	2	1, 1, 1 三氯乙烷	71-55-6	1996.1~完全废除		
	3	四氯甲烷	56-23-5	1996.1~完全废除		
	4	Halon	—	1994.1~完全废除		
	5	HBFC (氟溴烃 Hydrobromofluorocarbon)	—	1996.1~完全废除		
	6	溴甲烷	74-83-9	2005.1~完全废除		
使用回避物质	1	H C F C (氢氯氟烃 hydrochlorofluorocarbon)	—	2020.1~完全废除 ^{註1}	蒙特利尔议定书	努力完全废除

除用于制冷剂和灭火用途的以外，企业应从交付产品的制造工序中完全废除表中的禁用物质。（如果企业在交付产品的制造工序中使用了“禁用物质”，原则上，NEC 集团将不从该企业处采购。）此外，在交付产品的制造工序中如果使用了“使用回避物质”，应设定完全废除的减少目标，努力完全废除“使用回避物质”。

(V-5) 实施产品环境评估进行

【术语说明】

① 产品环境评审

为了向全世界提供注重环境保护、节省资源、节约能源的产品，立足于防止全球气候变暖、循环利用资源、排除禁用物质及“使用回避物质”等的环保设计理念，应在开发设计阶段实施环境事前评审。

② 环境负荷

导致环境（自然资源、空气、水、土壤等）质量永久或暂时退化。

(V-6) 气候变化对策

【规范的说明】

“缓解”与“适应”的气候变化对策相关要求事项如下。

① “减缓”：减少温室气体的排放量

设定温室气体排放量的减排目标，开展节能节电的活动，从提高业务效率等的角度出发，有计划地推进具体的应对措施

② “适应”：应对气候变化影响的准备

随着不断发生的气候变暖情况，由于异常气候导致的洪水及浸水、强风、水资源不足等的气候灾害预计将会不断扩大请正确评估对企业自身的业务活动以及供应链所造成的影响，从事业持续发展的角度出发，有计划地实施应对措施。另外，有关气候变化而导致的风险的详情，请参照「IPCC 第 5 次报告书的概要」（日本环境省）

【术语说明】

SBT (Science Based Targets: 科学碳目标) 是指与巴黎协定要求水平一致、企业以未来 5 年~15 年为目标设定的温室气体减排目标, 即将全球气温上升幅度控制在远低于工业革命前水平 (Well Below 2°C: WB2) 的 2°C 之内, 并努力将气温上升控制在 1.5°C 之内。

主要进行 Scope1、2 相关的目标设定, 也有可能扩大至 Scope3。NEC 对于 Scope1、2 设定目标为 1.5°C, 对于 Scope3 设定了 WB2 目标。

SBT1.5°C 等级是指 SBT 设定的温室气体减排目标之一。此外还有 2°C 目标、WB2 (well below 2°C) 目标。

目标严格程度的顺序为 2°C、WB2、1.5°C, 如果为 1.5°C 等级, 应实现 4.2%/年以上 (含 4.2%) 的温室气体减排目标。

Scope1、Scope2、Scope3 是指 GHG 协议规定的温室气体排放的相关分类。

Scope1 是指来自拥有或控制的源头产生的直接排放量。例如, 企业内自发电产生的温室气体排放量也包括在内。

Scope2 是指企业报告的消耗外购能源产生的间接排放量。例如, 企业自身内部用电所产生的温室气体排放量也包括在内。

Scope3 是指企业的价值链产生的所有其他间接排放量。其构成多种多样, 分为 15 个类别。

(V-7) 采取保护地球环境的措施

【规范的说明】

各项措施的相关要求事项如下。

① 减少温室气体排放

减少从产品的制造工序以及业务活动中所排放的温室气体(二氧化碳等), 减少应限制使用的氟利昂, 并积极开展完全废除的活动

② 减少水的使用量

积极开展减少在产品的制造工序中和企业自身的业务活动中所使用的水的使用量的活动。

③ 减少废弃物排放量

积极开展减少在产品的制造工序中和企业自身的业务活动中所排放的废弃物, 开展废弃物的资源循环再利用的活动。

④ 化学物质管理

妥善保管产品的制造工序中所使用的化学物质, 并对其使用量等进行合理管理, 积极开展减少使用量的活动

⑤ 减少资源消耗量

积极开展减少资源消耗量的活动, 包括减少产品所使用的资源使用量、在产品的制造过程中所消耗的电力、燃气等。

⑥ 减少包装、包装材料的环境负担

优化产品的包装、使用最少量的包装材料，积极采用可重复使用的包装设计

⑦ 实施环境影响评审（防止大气污染、水污染、土壤污染、噪声、振动等）

在产品的制造工序以及开展业务活动时，采取必要的措施以便不对企业的近邻和居民等造成影响，同时定期进行测量和监控

⑧ 开展保护生物多样性的活动

促进员工加深对生物多样性的理解，同时对企业内外的希有动物及植物进行保护，联合员工、近邻和各地方政府等一起开展活动

（V-13）标示塑料材料的名称

【规范的说明】

应依据以下 ISO 标准进行标注。

① 对应国际标准：ISO 1043-1:2011：塑料-符号和缩略语-第 1 部：基本聚合物及其特性

(JIS K 6899-1)

② 对应国际标准：ISO 1043-2:2011：塑料-符号和缩略语-第 2 部：填充剂和强化材料

(JIS K 6899-2)

③ 对应国际标准：ISO 1043-3:1996：塑料-符号和缩略语-第 3 部：增塑剂

(JIS K 6899-3)

④ 对应国际标准：ISO 1043-4:1998：塑料-符号和缩略语-第 4 部：阻燃剂

(JIS K 6899-4)

⑤ 对应国际标准：ISO 11469:2000：塑料-塑料制品的识别与标识

(JIS K 68999)

VI 公平交易、伦理

【规范的说明】

不仅要遵守日本国内的法规，还应遵守开展事业的国家的法规。并且，管理层应以身作则，所有员工秉持高度的道德观履行业务，以获取所有利益相关者的信任。

（VI-1）防止腐败

【规范的说明】

提出禁止一切独自或与人合谋实施行贿受贿、过度馈赠和招待、腐败、恐吓、贪污以及其他欺诈行为的方针，并持续遵守。

要持续遵守，除制定方针以外，还需要对员工进行合理的教育培训，并持续贯彻该方针。

（VI-2）禁止提供及收受不正当利益

【规范的说明】

禁止为了获得生意或取得不当利益，直接或间接地给予或接受有价值的物品，包含做出此类承诺和申请。

为了遵守防止腐败的相关法令，应明确方针步骤，并在交易开始前进行尽职调查，之后实施监督。

（VI-3）合理公开信息

【规范的说明】

企业应向利益相关者积极提供、公开相关信息。

应向利益相关者提供、公开信息的内容，包括经营活动的内容、财务状况、业绩、ESG 信息（环境、社会、治理）、风险信息（如大规模灾害导致的受损、对环境及社会产生恶劣影响、严重违法等）、供应链相关信息等。而且，关于重大的风险信息，每次对外公开时，都一并通知客户，这也是主动公开信息的一个例子。

关于此类信息，禁止篡改记录或标注、公开虚假信息。

（VI-4）尊重知识产权

【规范的说明】

知识产权的保护对象除本公司以外，还包括客户及供应商等第三方。

【术语说明】

知识产权除知识财产权以外，还包括营业机密、技术诀窍等。

知识产权是由法律规定的权利，包括专利权、实用新型权利、设计版权、商标权、著作权等。

（VI-5）践行公正的商业活动

【规范的说明】

企业应遵守包括公平竞争、承包法等在内的公平交易相关法律，不得进行企业联盟或妨碍投标等限制竞争的协议、不公平的交易方法、不当标注等违法行为。

另外，应排除威胁市民社会秩序及安全的势力，并遵守法令、条例及其他所有社会规范。要注意在与产品及服务相关的产品目录等的标注及广告宣传中，不得出现与事实不同的表述及使得消费者及客户产生误解的表述，以及不得含有对其它企业及个人进行中伤诽谤、侵权等内容。

【术语说明】

公平竞争是指，遵守各个国家或地区制定的公平竞争、公平交易相关的法律，不进行企业联盟或妨碍投标等限制竞争的协议、不公平的交易方法、不当标注等违法行为，推进公平自由的竞争。

公正的广告是指，不存在非法目的或与事实不符的信息的广告。

（VI-6）禁止滥用职权

【规范的说明】

要以合同等为基础进行诚实、公平、公正的采购交易，禁止滥用职权的行为。在已制定了与滥用职权相关法律法规的国家，要遵守其法令。（例如日本的承包法等）

【术语说明】

滥用职权是指，利用购买方和委托方的立场，单方面决定和变更与供货方之间的交易条件，提出不合理要求和施加不合理的义务。

（VI-7）保护举报人

【规范的说明】

在本公司以及包括供应商员工在内的相关人员可利用的投诉对应机制中，确保举报的供应商或员工等的举报内容机密性、举报人的匿名性，并保护其不会以举报为理由受到企业或个人的不利待遇。

【术语说明】

举报是指，关于本公司及供应商非法行为的报告或公开。

举报人是指，对公司的员工、董事或公务员、公共机构的不当行为进行报告或公开的人。

不利待遇是指，包括故意刁难等在内的损害工作环境的行为，或不当的人事考核、报酬、解雇、调岗等劳动条件的变更。

（VI—8）负责任矿物采购

【规范的说明】

负责任矿物采购尽职调查是指，制定方针，并向供货方传达本公司的要求（可能的情况下写入合同），找出并评估供应链的风险，对找出的风险制定并实施相应战略。

关于负责任矿物采购尽职调查，在受到国际认可的“OECD 受冲突影响和高风险地区矿物负责任供应链尽职调查指导方针”中记载了如下 5 个步骤。

Step1: 构建牢固的管理体系

Step2: 对供应链的风险确定与评估

Step3: 为对应锁定的风险制定并执行战略

Step4: 对冶炼/精炼业者进行尽职调查，由独立的第三方实施监察

Step5: 关于供应链尽职调查的年度报告

相关法规有美国多德-弗兰克华尔街改革与消费者保护法案第 1502 条、欧盟委员会冲突矿物法规。

VII 品质及安全性

【规范的说明】

产品及服务的安全性、品质、准确信息有可能通过供应链，对包括客户在内的利益相关者产生重大影响。

本规范制定时参照了 ISO9001 等公认的管理体系，从以上标准可以获得有用的额外信息。

（VII-1）确保产品安全性

【规范的说明】

进行产品设计时，其设计要确保充分的产品安全性，考虑到制造者自身的责任并进行销售。此外，就产品安全性而言，除遵守法令之外，也要考虑到普通情况下应有的安全性。

关于产品安全性方面的法令等，日本国内有电器用品安全法、消费生活用品安全法、家庭用品品质表示法等。安全标准根据法令细则和 JIS 等制定。此外，海外安全规格有 UL、BSI、CSA 等。

为了确保产品安全性，跟踪（材料、零件、工序等的历史记录）等管理和解决问题的迅速对应能够发挥作用。

（VII-2）品质管理

【规范的说明】

企业不仅要为遵守适用于产品及服务品质的所有法规，还应为遵守公司内部分的品质标准及客户要求事项，而建立合理的架构与管理体系。

（VII-3）提供准确的产品及服务信息

【规范的说明】

企业应向客户及消费者提供准确且不会招致误解的产品及服务相关信息。不得提供虚假或篡改的信息。

【术语说明】

准确的信息是指如下所示的内容。

- 与产品及服务相关的规格、品质、使用方法应正确。
- 产品使用材料、部分件的含有物质等信息应准确。
- 广告、宣传、产品目录等的内容、信息应基于事实，保持准确合理。

VIII 信息安全

【规范的说明】

近年来随着信息社会的高度发展，信息管理显得日益重要。机密信息及个人信息泄漏等信息管理上的漏洞，可能会对公司自身及包括客户在内的利益相关者产生重大影响。

本规范制定时参照了 ISO27001 等公认的管理体系，从以上标准可以获得有用的额外信息。

（VIII—1）对服务器攻击的防御

【规范的说明】

企业应防止因服务器攻击引起的信息泄漏或篡改、信息系统停止等故障。攻击者有可能根据获取的客户信息及供应商信息，扩大攻击对象的范围，因此损失并不止于公司自身。成为服务器攻击对象的设备除传统的 PC 及服务器以外，还向产业系统及被称为 IoT（Internet of Things）的设备扩展，对此类设备也需要采取措施。另外，受到服务器攻击时，为迅速恢复，应事先制定计划。作为对策，可列举重要数据的备份、服务器或数据中心的双重化等。

【术语说明】

服务器攻击是指，例如通过标的型邮件等造成恶意软件感染或引诱用户访问恶意网站，从而引发个人信息、客户信息、供应商信息、机密信息等商业机密泄漏或重要文件被加密等损失的行为。

（VIII—2）个人信息的保护

【规范的说明】

对供应商、客户、消费者、员工等的个人信息，应按照各国的相关法律规定谨慎对应。应在达到特定目的所需的范围内，进行个人信息的收集、保存、变更、转移、共享及其他对应。

【术语说明】

个人信息是指，与存在的个人相关的信息，以及通过该信息内所含姓名、出生年月及其他描述等可识别特定个人的内容（包括便于与其他信息进行核对，并据此识别特定个人的内容）。

妥善管理是指，与个人信息相关的总体管理结构的构建和运用，它包含创建劳动者等应遵守的规范和方针，并制定相应的计划，实行措施、监察和重新评估。

妥善保管是指，避免不正当或非法获取、使用、公开或泄露个人信息。

（VIII—3）防止机密信息泄露

【规范的说明】

企业应为管理本公司及从第三方接收的机密信息，建立合理的架构及管理体系。其中包括信息管理等级的设定及对员工的教育培训。

【术语说明】

机密信息一般是指，通过议定为机密的文件等（包括以电磁或光学记录的数据信息）公开的信息，以及在已通知其机密性后口头公开的信息。

妥善管理是指，与机密信息相关的总体管理结构的构建和运用，包含创建劳动者等应遵守的规范和方针，并制定相应的计划，实行措施、监察和重新评估。

妥善保管是指，避免不正当或非法获取、使用、公开或泄露机密信息。

第 2 部分 构建管理体制的说明

A. 构建管理体系

【规范的说明】

以下是为实现第 1 部分行为规范的各项目而建立管理体系的注意点。

- 是否遵守了业务及产品相关法规及客户要求事项
- 是否与本指导方针记载的内容一致
- 是否根据本指导方针记载的内容实施了风险明确以及采取减轻措施
- 通过这些措施，能否达到持续改善

【术语说明】

管理体系是指，构建通过 PDCA(Plan-Do-Check-Action)，对遵守方针、实施体制、纠正措施、利益相关者沟通实施持续改善的架构。目的不一定在于以取得认证。此外，管理体系包括以下内容。

- 企业的承诺
- 经营者的说明责任与责任
- 法律要求与客户要求
- 风险明确与风险管理
- 改善目标
- 教育培训
- 交流
- 劳动者的反馈、参与、投诉
- 锁定风险的评估及监察
- 纠正措施流程
- 文本化与记录

例如，典型的管理体系如下。

- 安全卫生管理体系：与 ILO 劳动安全卫生管理体系相关的指导方针、OHSAS18001、ISO45001 等
- 环境管理体系：ISO14001、环保行动计划 21 等
- 品质管理体系：ISO9000 系列、IATF16949、ISO13485 等
- 信息安全：ISO/IEC 27001 等

作为对所有企业行为的尽职调查相关指导方针，有 OECD 的“负责任企业行为的 OECD 尽职调查指导方针”。

在此指导方针中，记载了以下 6 个流程。

- (1) 将 RBC 融入企业方针及经营体系
- (2) 找到 RBC 课题的实际及潜在负面影响

- (3) 停止、防止及减轻负面影响
- (4) 跟踪调查实施情况及结果
- (5) 传达对影响采取了哪些措施
- (6) 若采取的措施合理，则概述纠正方法

尽职调查是指，企业为了锁定、防止、减轻自身事业、供应链及其他商业关系中的实际及潜在负面影响，并对如何应对这些负面影响尽职说明责任，而应当实行的流程。有效的尽职调查以将负责任的企业行为（RBC）融入企业方针及经营体系的努力而得以支撑，并以纠正企业成为原因或助长因素的负面影响为目标。

（出处：OECD 的“负责任企业行为的 OECD 尽职调查指导方针（日文版）”）

关于**劳动领域的尽职调查**，在 ILO 跨国企业宣言中，做了如下规定，并强调利益相关方沟通（在企业履行社会责任的过程中，为取得相互能够接受的成果，通过对话等积极与利益相关方沟通的流程）以及与所在国的协调发展。

10 项 (e)：跨国企业等企业为把握人权风险，应找到并评估本公司通过自身活动或作为交易关系的结果，可能参与其中的实际或潜在的对人权的负面影响。此过程中，应包括与可能受到潜在影响的集体以外，还与劳动者团体等根据该企业的规模、事业性质及内容判断为合适的利益相关方进行有意义的协商。为达到跨国企业宣言的目的，在此过程中应注意结社的自由与集体谈判权，以及作为持续过程的劳资关系与社会对话所发挥的核心作用。

11 项：跨国企业应充分考虑开展事业活动的国家确立的一般政策目标。其活动必须符合所在国的国内法律，并与该国的发展优先度、社会目标及国家结构相协调。在此宗旨下，跨国企业、政府以及有些情况下的国内雇主及劳动者团体之间必须达成协议。

（出处：ILO 跨国企业关于社会政策的三方协议原则宣言）

B. 供应商管理

【规范的说明】

企业应按照联合国的“工商业与人权指导原则”或 OECD 指导方针，除本公司以外，还要对供应链的 CSR 活动负同等责任。因此，需要向供应商传达第 1 部分行为规范的要求事项，监督遵守情况，督促改善。

【术语说明】

供应链是指，不论每个企业的价值链分工如何，从原材料阶段到产品或服务到达客户手中为止的所有流程，以及包括劳务派遣公司、承包商等在内的所有商业往来。

C. 适当的进出口管理

【规范的说明】

各国对进出口都有各种法规，应理解并遵守此类法规。

所谓法律、法规等限制的技术及物品，是指按照基于国际协议等（瓦森纳协定等）法规对进出口实施管理的部分件、产品、技术、设备、软件等。

而且，进出口有时需取得监管部分门等许可审批手续。

D. 建立投诉对应机制

【规范的说明】

为遵守第 1 部分行为规范，除尽职调查以外，应建立对应来自劳动者及供应商等利益相关者的投诉的投诉对应机制，作为持续实施的流程，用于解决问题。为了使投诉对应机制能够发挥作用，实施用于确认理解度的意识调查，或参与持续改善提案等也有效果。

【术语说明】

投诉对应机制是指，对具有违反第 1 部分行为规范嫌疑的行为，由相关人员举报，促使其纠正的机制。投诉对应的申报需要允许匿名举报。在投诉对应上，不得对举报人实施不利待遇。

例如，利用投递箱、电话、邮件、外部分组织等举报窗口。

E. 实施情况的公示

【规范的说明】

企业在实施法律规定的信息公开以外，对本行为规范的实施情况，也应向客户等利益相关者公开信息。

公开信息的渠道有通过公司网站或纸质媒体发布的 CSR 报告书、可持续性报告书等。

作为参考的指导方针，可列举 GRI 标准、环境省的环境报告指导方针等。

NEC 集团负责任矿物采购的对应方针

在刚果民主共和国及其周边国家挖掘的矿物资源，具有成为引发冲突或人权侵害的武装组织的资金来源的担忧。

2010 年在美国颁布的“金融监管法案（多德-弗兰克法案）”及 2021 年施行的 EU 冲突矿物法规等，对企业实施其采购的矿物不会助长冲突或人权侵害等的尽职调查义务化的趋势愈发明显。

<NEC 集团负责任矿物采购的对应方针>

NEC 集团为了不助长冲突及人权侵害等，在商业上合理的范围内努力使用风险较小的原材料，致力于负责任的矿物采购活动。

客户要求提供供应链信息时，按照 RMI（Responsible Minerals Initiative）发行的 CMRT（Conflict Minerals Reporting Template）提供信息。

对供应商实施定期调查。

<对供应商的要求事项>

NEC 集团对供应商提出以下要求。

- 同意 NEC 集团负责任矿物采购的对应方针
- 供应商制定负责任矿物采购的对应方针
- 建立确保商品不包含助长冲突或人权侵害等的高风险矿物的架构
- 确认商品不包含助长冲突或人权侵害等的高风险矿物
- 为 NEC 集团的调查提供协助

4. 后记

NEC 集团的产品及服务大多是在采购自供应商的材料、服务的基础上加工而成。我们基于 NEC 集团采购基本方针，与供应商建立更加紧密的合作，同时推进负责任企业活动，促进双方业务的共同繁荣。

(结束)

日本电气株式会社

108-8001 东京都港区芝 5-7-1

发行部分门： 采购统括部长

发行： 2022 年 11 月 1 日

联系方式

供应链改革推进部（负责可持续发展）

sc_sustainability@dmsig.jp.nec.com

我公司保留修改本指导方针及要求参照的指导方针、标准的权利，无需事先通知。最新版本将通过 NEC 网站随时对外公布。

Copyright 2022 NEC Corporation

改版记录

版本	改版日期	
第1版~第5版	-	旧版（CSR 采购指南）内容省略
第6版	2020年7月1日	从“CSR 采购指南”全面修订为供应链中负责企业的行为指导方针”
第7版	2022年11月1日	<ul style="list-style-type: none"> • 将“可持续发展经营”修改为“可持续性发展经营” • 整合“NEC 绿色采购指南” • 增加“(IV-10) 施工业务相关的安全卫生管理”