



針對供應鏈中 負責任企業的行為指導方針

文件編號：調指 第 2022-01 号

日本電氣株式會社

2022 年 11 月 1 日 第 7 版

目 錄

1.前言.....	2
2.NEC 集團的可持續發展經營	3
3.對供應商的期望.....	6
第 1 部分 行為規範.....	7
第 2 部分 構建管理體制.....	19
附件（Annex）	
第 1 部分 行為規範的說明.....	20
第 2 部分 構建管理體制的說明.....	43
NEC 集團 負責任礦物採購的對應方針.....	46
4. 後記.....	47

1.前言

NEC 集團將“創造安全、安心、公平、高效的社會價值，以實現任何人均能充分發揮人性的可持續發展社會為目標”，作為我們的 Purpose（存在意義）。

同時，為實現此 Purpose，將“更好的產品、更好的服務”“始終毫不動搖地尊重廉正與人權”“追求永不停歇的創新”這些創業精神當作 Principles（行為原則），為持續創造社會價值與實現企業價值最大化而努力。

對照此 Principles，NEC 集團在盡職守法及企業倫理等合規責任的基礎上，按照 2005 年簽署的“聯合國全球契約”的“人權、勞動、環境、反腐”的普遍原則，推進企業活動，積極採取措施，以減輕可能對社會及環境造成負面影響的企業活動帶來的風險。

在採購領域，我們制定了“NEC 集團採購基本方針”及“CSR 採購指導方針”，在獲得供應商理解與支持的同時，追求可持續且符合倫理的活動，並基於國際性的社會要求，在 2020 年 7 月修訂了“CSR 採購指導方針”，名稱也改為“針對供應鏈中負責任企業的行為指導方針”。此外，於 2022 年 11 月再整合了“綠色採購指導方針”，以淺顯易懂的方式整理 NEC 集團對可持續發展採購的要求事項。

本指導方針的目的在於，供應商在理解 NEC 集團可持續發展經營的同時，從降低商業風險及創造機會的觀點，明確規定了期待付諸實踐的企業行為，以及對貿易行為相關聯的供應商徹底實施管理、監督和通知的事項，幫助供應商推進負責任企業活動。

期待通過貫徹執行本指導方針，能夠實現供應商與 NEC 集團的可持續發展。

2.NEC 集團的可持續發展經營

本指導方針的內容基於 NEC 集團對可持續發展經營的以下思考和方針編制而成。期待供應商也能夠理解並支持本集團的方針。

(1) NEC 集團的存在意義及價值觀

NEC 集團以表明 NEC 集團存在意義及價值觀的“NEC Way”，對公司的姿態做出如下定義。

- Purpose（存在意義）～ NEC 集團的存在價值是什麼？



“Purpose”這一宣言建立在“Orchestrating a brighter world”的基礎上，表明了為富足的人類社會做出貢獻的姿態，具有兩個含義。第一個含義是“創造社會價值”，表示 NEC 集團對社會採取的“行動”。第二個含義是“實現充分發揮人性的社會”。含有“無論是技術還是事業，必須能夠最大限度地發揮人類潛能，通過提供信息通信系統，使人們相互交流並加深相互理解，從而實現更加富足的世界”的願景。

- Principles（行為原則）～ NEC 集團所重視的行為原則是什麼？

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

“Principles”是 NEC 集團的基本行為原則，表達了三個決心。

“更好的產品、更好的服務”是 NEC 集團的創業精神，“不停留于某個時點的最佳，而是始終追求為客戶及社會提供更好的產品”這一觀念至今仍作為 NEC 集團的 DNA 傳承下來，未來仍會是重要的價值觀。

“廉正”是“高度的倫理觀與誠實”。是作為公司必須遵守的原則，除合規外，還包含重視正義感、公正的價值觀、人格，以及信任等意義。

“創新”不僅指技術革新，還包括商業模式的創新以及對經濟、社會產生影響的新創造。NEC 集團始終抱有熱情，利用先進的科技、豐富的知識、經驗和創意，為社會帶來創新。

※關於 NEC Way，也請參照以下

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

(2) 可持續發展經營方針

NEC 集團在實踐上述 Purpose 和 Principles 時，基於以下三個基本方針推進可持續發展經營。在推進過程中，供應商的合作、支持與協助是不可缺的。

➤ 貫徹風險管理及合規

在“通過事業活動為解決社會課題做出貢獻”的大前提下，將不僅對 NEC 集團自身，還對客戶及社會產生影響的“貫徹風險管理與合規”作為最優先措施。

➤ 通過事業活動為解決社會性課題做出貢獻

作為社會價值創造型企業，我們推進以社會課題為起點的事業，提供對社會產生影響力的產品及服務。另外，在考慮社會課題及影響時，積極使用 SDGs(2015 年 9 月“聯合國可持續發展峰會”所採納的可持續發展目標)。

➤ 促進與利益相關者的交流

在事業活動中，實時關注不斷變化的社會與各方利益相關者的聲音，並以此為起點不斷實施改善，不但有助於提升企業價值，還有助於提升社會價值。

3.對供應商的期望

為推進 NEC 集團的可持續發展經營，必須推進針對供應鏈中負責任企業的行為。

NEC 集團將第 1 部分所示的“行為規範”及第 2 部分所示的“構建管理體制”中的各項目作為包括供應鏈在內應參與開展的事項。

另外，“行為規範”及“構建管理體制”參照一般社團法人電子信息技術產業協會（JEITA）提倡的“負責任企業的行為指導方針”，與本指導方針內容具有兼容性。

期待供應商也能夠充分理解此事項並予以遵守。

同時，除貴公司內部部分以外，也期待貴公司對相關供應商進行管理、監督和通知，要求其徹底遵守。

當發現供應商企業行為，明顯違反“行為規範”及“構建管理體制”的情況時，本公司將採取糾正措施，若仍未見改善，將重新審視交易，若發現重大違法、違背倫理的情況，將直接停止交易。

此外，根據需要會通過文件檢查，訪問檢查或第三方監察等方式，確認供應商的負責任企業的行為活動推進情況，屆時敬請協助。

第 1 部分 行為規範

I 負責任企業行為的整體

(I -1) 積極推進負責任企業的行為

企業應認識到自己公司的社會責任，並積極推進負責任的企業行為。

(I -2) 對社會和地區的貢獻

企業應主動從事對國際社會和區域社會做出貢獻的活動。

II 守法、尊重國際規範

企業不僅要遵守本國及事業開展國/地區所適用的法規，還必須尊重國際行為規範。

III 人權、勞動

企業不僅要遵守相關法規，還應參照包括ILO核心勞工標準在內的國際人權標準，尊重勞動者的人權。

NEC 集團訂立了“NEC 集團人權方針”，以作為揭載於 NEC Way 的 Principles 中“尊重人權”的具體措施方針，請參照以下網站。

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

（III-1）禁止強制勞動

企業不得使用通過強制、拘束、非人道性囚禁勞動、奴隸制或人身買賣等獲得的勞動力。

另外，企業不得實施任何強制就業，並應尊重勞動者自行決定離職或結束雇傭的權利。

（III-2）禁止童工、對少年勞動者的關注

企業不得雇傭未滿最低就業年齡的兒童。另外，企業不得讓未滿 18 歲的少年勞動者參加夜班或加班等可能有損健康或安全的危險作業。

（III-3）對勞動時間的關注

企業不得讓勞動者從事超過就業地區法規所規定限度的勞動，在考慮國際標準的基礎上，合理管理勞動者的勞動時間及休息日。

（III-4）合理的工資與補貼

企業必須遵守向勞動者支付的報酬（包括最低工資、加班費及法律規定有支付義務的補貼或工資扣除）所適用的所有法規。

而且，期待支付足以滿足生活所需的工資水平（生活工資）。

（III-5）禁止非人道待遇

企業應尊重勞動者的人權，不得向勞動者實施精神上或肉體上的虐待、強制、騷擾等非人道對待或有此可能性的行為。另外，應確保能夠保管個人物品或貴重物品的設施以及可合理進出的足夠的個人空間。

（Ⅲ－6）禁止歧視

企業不得實施歧視或騷擾。

對勞動者的宗教習俗，應在合理範圍內給予關注。

（Ⅲ－7）結社的自由、集體談判權

企業應在遵守當地法規的基礎上，尊重勞動者為實現勞動環境及工資標準等的勞資協議而建立組織的權利。

（Ⅲ－8）對少數人群的關注

企業不僅要禁止歧視少數人群，還應為保護其權利而提供關注。

（Ⅲ－9）對外國人勞動者的關注

企業應為需要特殊人事管理及就業管理的外國人勞動者及外國人實習生的人權保護提供關注。

IV 安全衛生

企業除遵守相關法規以外，應關注 ILO 的安全衛生指導方針等，最大限度地抑制勞動者的工傷或身心疾病，並努力提供安全衛生的作業環境。

(IV-1) 勞動安全

企業應針對職務安全找出並評估風險，以及利用合理的設計及技術、管理手段等確保安全。

尤其對妊娠或哺乳期女性要提供合理的關注。

(IV-2) 應急準備

企業應為對有損生命及人身安全的災害、事故等緊急事態，找出有可能發生的危險因素，制定能夠使勞動者及資產損失降到最低的緊急對應步驟，準備必要設備，並通過教育訓練確保發生災害時能夠按步驟行動。

(IV-3) 工傷、職業病

企業應對工傷及職業病情況實施確定、評估、記錄和報告，並採取合理的對策及糾正措施。

(IV-4) 產業衛生

企業應對職場的作業環境實施測量，確定、評估勞動者有可能暴露其中的有害生物、化學、物理風險，並進行妥善管理。

(IV-5) 分配任務時考慮員工身體承受能力

企業應確定、評估造成身體負擔的作業，採取合理措施，避免發生工傷和職業病。

(IV-6) 機械裝置的安全對策

企業應對勞動者在業務上使用的機械裝置進行安全風險評估，並採取合理的安全措施。

(IV-7) 設施的安全衛生

企業應確保為勞動者提供的生活設施（宿舍、食堂、洗手間等）安全衛生。
另外，還應在宿舍配備緊急時的安全出口。

(IV-8) 關於安全衛生的交流

企業應對勞動者在業務上有可能承受的各種危險，應以通俗易懂的語言及方法提供必要的安全衛生信息教育和訓練。

另外，還應建立勞動者反饋安全相關意見的制度。

(IV-9) 勞動者的健康管理

企業應向全體員工實施合理的健康管理。

(IV-10) 有關工程業務的安全衛生管理

企業應特別認知在進行建設工程及機械的設置、撤離工程、或維護、修理時，適當確保勞動者的健康及安全衛生的重要性後，必須徹底完善安全衛生管理體制，並遵守相關法規，以安全為第一要務，避免發生人身災害（勞動災害、公共災害、連帶事故）、物品損壞災害或事故。

（※）此外，有關日本國內的工程業務，應根據勞動安全衛生法和建設業法進行對應，有關海外的工程業務，則參照以下詳細的安全衛生手冊。

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

V 環境

企業應在積極對應資源枯竭、氣候變化、環境污染等地球環境問題的同時，為確保相關地區居民的健康與安全，對地區環境問題給予關注。

NEC 訂立了以下 (V-1) 至 (V-14) NEC 集團所要求的綠色採購基準。

(V-1) 建構環境管理體系

企業應對產品（軟體和服務除外）的製造，建立環境管理體系（EMS）。

(V-2) 妥善管理製造工序中的化學物質

企業應對產品（軟體和服務除外）的製造，根據各國及各地區的法令，管理製造工序中使用的環境影響物質。

(V-3) 妥善管理產品（軟體和服務除外）所含化學物質

企業應根據國內外法規或 NEC 集團的自主規定，並非有意限制含有禁止產品中含有的“禁止含有物質”或在一定限制下禁止含有的“附帶條件下禁止含有物質”，而是需要掌握有無含有物質及含有濃度，確實遵守各個應報告“管理含有物質”的指定條件。

① 交貨給NEC集團的產品不得含有“禁止含有物質”及“附帶條件下禁止含有物質”

② 交貨給NEC集團的產品應提供是否含有“管理含有物質”的信息

有關條件的詳情，請參照最新版的“產品化學物質成分採購限制的相關標準（環管通04-006號）”。

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

※我們可能會在購買規格書或圖面中，將妥善管理產品所含化學物質指定為購買條件。

(V-4) 交貨產品所含化學物質的調查回答

企業應對製造、販售的產品（軟體和服務除外），實施收集所含化學物質信息、數據製作等管理工作，以便能依照NEC集團的要求，回答交貨產品所含化學物質信息的

問題。

(V-5) 實施產品環境評估

企業應在產品設計階段實施產品環境評估，努力減輕產品對環境的負擔。

(V-6) 氣候變化對策

NEC 集團為構建可持續經營的基礎，從“緩解”與“適應”兩方面對整個供應鏈採取氣候變化對應措施。

企業應從“減緩”（※）與“調適”兩方面實施氣候變化對策。另外，為了在整個供應鏈實踐氣候變化對策，應督促相關供應商實施氣候變化對策，並根據需要進行指導、獻言獻策。

（※）請隨著下列規定的措施階段，有計畫地推進將溫室氣體排放量視覺化、設定減少目標及節能與省電活動、提高業務效率等具體的減少活動。

措施 Step	措施內容
Step1	制訂減少方針
Step2	將 CO ₂ 排放量視覺化（範疇 1,2,3）
Step3	設定定量減少目標（SBT1.5°C 等級）
Step4	執行減少措施
Step5	達成 Step3 所設定的目標（達成 SBT 等級的目標）

(V-7) 採取保護地球環境的措施

企業應致力保護地球環境，實施以下項目的措施。

- 減少溫室氣體排放
- 減少水的使用量
- 減少廢氣物排放量
- 化學物質管理
- 減少資源消耗量
- 減少包裝、包裝材料的環境負擔
- 環境影響評估（大氣、水質、土壤、噪音、震動等）
- 保護生物多樣性

(V-8) 環境信息公開

企業應積極公佈自己公司產品相關的環保信息及環保措施實施情況等。

(V-9) 節省資源、節能設計

企業應從下列項目①至③的觀點出發，開展能夠減少資源及能源消耗的設計。

- ① 減少使用及待機時的耗電量
- ② 實現小型輕量化
- ③ 減少稀缺資源使用量

(V-10) 可長期使用

企業應採用易於修理及更換零件並可長期使用的設計。

(V-11) 可循環使用部品、再利用材料的設計

企業應採用易於修理及更換零件並可長期使用的設計。

(V-12) 便於回收再利用

企業應在設計時使用易於回收再利用的材料，以便對每種材料分離和分解。

(V-13) 標示塑料材料的名稱

企業應對塑膠材料含量超過 25g 的成型零件，依據 ISO 規格標示材料名稱的符號。
(若未滿 25g 也應儘量標示。)

(V-14) 實施綠色採購

企業應將與上述綠色採購基準 (V-1~V-13) 同等的內容，設定為自己公司的綠色採購基準，並致力於綠色採購。

VI 公平交易、倫理

企業不僅要遵守法律法規，還應基於高度的倫理觀開展事業活動。

（VI-1）防止腐敗

企業不得獨自或與人合謀實施任何類型的行賄受賄、腐敗、恐嚇、貪污及其他欺詐行為。

（VI-2）禁止提供及收受不正當利益

企業不得提供或容忍為獲得賄賂及其他非法或不當利益而實施的承諾、申請、許可。

（VI-3）合理公開信息

企業應遵照適用法規與行業慣例，公開關於勞動、安全衛生、環境活動、事業活動、組織架構、財務狀況、業績的信息。

禁止篡改記錄或公開虛假信息。

（VI-4）尊重知識產權

企業應尊重知識產權，在轉移技術和知識技能時，必須以保護知識產權的形式進行。同時，必須保護客戶及供應商等第三方的知識產權。

（VI-5）踐行公正的商業活動

企業應開展公正的事業、競爭和廣告。

（VI-6）禁止濫用職權

企業應禁止濫用職權，對供應商採取不利行為。

（VI-7）保護舉報人

企業應保護舉報信息的機密性及舉報人的匿名性，禁止對舉報人實施報復。

（VI-8）負責任礦物採購

企業需實施盡職調查，確保所生產產品中含有的鈿、錫、鎢、金等礦物並非來自爭議地區及高風險地區，且並未引起或牽涉嚴重的人權侵害、環境污染、貪污、紛爭等。

（請一併參照後段的“NEC 集團 負責任礦物採購的對應方針”。）

VII 品質及安全性

企業應保證所提供產品及服務的品質及安全性，並提供準確的信息。

(VII-1) 確保產品安全性

企業應確保產品符合各國法律法規所規定的安全標準，進行能夠充分保證產品安全性的設計、製造和銷售，盡職作為供貨方的責任。

(VII-2) 品質管理

企業不僅要遵守適用於產品及服務品質的所有法規，還應遵守公司內部分的品質標準及客戶要求事項。

(VII-3) 提供準確的產品及服務信息

企業應提供準確且不會招致誤解的產品及服務相關信息。

VIII 信息安全

企業應防止洩漏機密信息及個人信息，並致力於強化信息安全。

(VIII-1) 對服務器攻擊的防禦

企業應採取針對服務器攻擊等威脅的防禦對策，為避免公司自身及他人受害而進行管理。

(VIII-2) 個人信息的保護

企業對供應商、客戶、消費者、員工等的所有個人信息，應按照相關法律規定實施妥善的管理及保護。

(VIII-3) 防止機密信息洩露

企業應妥善管理和保護公司自身以及從客戶和第三方獲得的機密信息。

第 2 部分 構建管理體制

A · 構建管理體系

企業為實現第 1 部分行為規範的貫徹實施，應建立管理體系。

B · 供應商管理

企業應向供應商傳達第 1 部分行為規範的要求事項，並建立監控供應商遵守規範情況的流程。該流程包括與供應商開始交易前後實施盡職調查，以及下述投訴對應機制。

C · 適當的進出口管理

企業應就法律法規等限制的技術及物品的進出口，完善明確的管理體制，履行合理的進出口手續。

D · 建立投訴對應機制

企業為預防自身及供應商發生非法行為，應建立勞動者及供應商等利益相關者能夠利用的投訴對應機制。

E · 實施情況的公示

企業需公開本指導方針的實施情況，並根據相關法規公開相應信息。

附件 (Annex)

第 1 部分 行為規範的說明

I 負責任企業行為的整體

(I –2) 對社會和地區的貢獻

【規範的說明】

所謂能對國際社會和區域社會作出貢獻的活動，是指有效利用企業經營資源，從事為社區提供援助的活動，一般來說包括以下內容。

- 利用原本的業務和技術等做出社會貢獻
- 利用設施和人才等作出非金錢方面的社會貢獻
- 通過錢財捐贈作出社會貢獻

具體來說，比如與受災地區協作、員工志願者、NPO/NGO 等活動支援、捐贈活動、發佈和介紹各種信息等。企業應確立可實施的活動範圍，積極投身社會貢獻。而且，尤其是在捐款時，為避免賄賂嫌疑，應在金額以及決策過程上保持透明。

II 守法、尊重國際規範

【規範的說明】

近年來，各國都陸續制定並導入環境、人權、行賄受賄相關的各種法規及政策。企業應予以理解並遵守。一部分法規不僅適用於本國，還適用於境外。另外，隨著供應鏈及市場的全球化，除公司自身外，還要求整個供應鏈遵守法規乃至尊重國際行為規範。

【術語說明】

國際行為規範是指，基於國際慣例法及普遍接受的國際法原則，或者獲得普遍或大多數承認的政府間協議（包括條約及協定）衍生而來的，對擔負有社會責任組織的行為期待。

例如，聯合國的“工商業與人權指導原則”和“SDGs(可持續發展目標)”、OECD的“跨國企業行為指導方針”、ILO的“跨國企業宣言”即屬此類。

III 人權、勞動

【規範的說明】

“勞動者”是指，包括正式員工、臨時工、移民勞動者、學生、合同工、直接僱傭工及其他就業形式的勞動者在內的，所有僱傭、就業形式的勞動者。

應參照的國際人權標準包括聯合國的“世界人權宣言”及“國際人權公約”、ILO的“核心勞工標準”等。

(III-1) 禁止強制勞動

【規範的說明】

禁止通過脅迫、強制、綁架或欺詐，對人實施移送、隱匿、錄用、轉讓和接收。並且，從勞動者身上榨取就業手續費的行為也有可能牽涉強制勞動。同時，禁止以上述手續費作為債務逼迫強制勞動的行為。

尤其針對包括外國人勞動者在內的移民勞動者的強制勞動多有發生。對於僱傭外國人勞動者，應在勞動者離開祖國前，提供以勞動者能夠理解僱傭條件的語言編寫的僱傭合同。

通過隱匿、沒收政府發行的身份證明、護照、勞動許可書或移民申請書（法律規定勞動者以外人員有保管義務的情況除外）等手段，妨礙本人使用或限制勞動者進出設施及限制其在設施內的移動的行為也是牽涉強制勞動的行為。

【術語說明】

強制勞動是指，在其他人的懲罰威脅下，違背本人願景而進行的（非自發性）勞動。強迫勞動的要素有以下幾種。

- ①惡意利用弱點（例：與移民勞動者簽訂的僱傭合同為非母語。）
- ②欺騙（例：未正確說明僱傭及勞動條件。在錄用過程中被替換。）
- ③孤立（例：安排在難以從外部分訪問或交流的地方勞動。）
- ④威脅與脅迫（例：投訴職場會受到懲罰。勞動者提出辭職時要求交罰金。）
- ⑤扣留工資（例：延遲發放工資。由公司強制保管或儲蓄部分分收入。）
- ⑥利用債務的拘束（例：勞動者為支付高額錄用手續費而負債。）
- ⑦過度加班（例：要求超過法定或勞資協議的加班。）
- ⑧禁止移動（例：在沒有安全衛生、信息安全等原因的情況下限制移動。利用監控攝影機對宿舍實施監控。）
- ⑨身體上或精神上的虐待（例：暴力、怒吼、性騷擾。）
- ⑩保管身份證明元件（例：由雇主保管護照等。）

拘束或拘留勞動是指，無法離職的勞動。其中包括勞動者為支付高額錄用手續費而負債，且在償還前無法離職的利用債務的拘束。

剝削是指，利用優勢地位實施不公正的待遇，**剝削性囚禁勞動**是指，強制囚禁人員從事勞動，不支付合理報酬的情況。

奴隸勞動是指，被美國國務院定義為現代奴隸的，包括為強制勞動、性剝削而進行的人身買賣等在內的用語。在英國現代奴隸法中，被定義為處於弱勢地位的人在強制勞動中受到非法剝削的狀態。

（Ⅲ－2）禁止童工、對少年勞動者的關注

【規範的說明】

童工在 ILO 及各國法律中，在任何情況下都被禁止。在童工勞動當中亟需採取行動的是“最惡劣形式的童工勞動”。在 ILO 第 182 號公約（1999 年）中，定義以下 4 種屬於此類。

- 奴隸制或與此類似的慣例
- 為賣淫、色情作品製作、猥褻表演而利用兒童，從中協助，或提供兒童
- 為非法活動，尤其是藥物生產及交易而利用兒童，從中協助，或提供兒童
- 工作具有可能危害兒童健康、安全或道德的性質，或者在有類似憂慮的情況下進行工作

對於未滿 18 歲的勞動者（包括學生等），應為其充分保障勞動條件，並根據 ILO 第 146 號勸告（最低年齡）中的規定，尤其應提供如下優待。

- 基於“同工同酬”原則的公正報酬
- 嚴格限制每周及每日勞動時間，包括為教育、培訓、休息及閒暇活動確保充足時間而禁止加班
- 最少連續 12 小時的夜間休息與每周的休息時間
- 最少 4 周且任何情況下都不少於成人的

帶薪年假

- 加入保障工傷、健康支援及各種疾病補貼金的社保制度
- 確保安全規則和充分的健康狀態，進行合理的教育與監督

此外，為保護他們的權利，應實施盡職調查。

【術語說明】

童工勞動是指，據其性質及履行情況，對少年兒童的智力、身體、社會、道德發展造成阻礙，導致其無法上學，或不得不退學，或出於需要兼顧工作與學習，使兒童喪失教育機會或損害其健康成長的活動或勞務。

最低就業年齡是指，根據 ILO 第 138 號公約（1973 年）規定，雇傭或就業的最低年齡不得低於完成義務教育的年齡，任何情況下不得低於 15 歲（做為過渡時期，在經濟與教育機構欠發達的發展中國家可以規定 14 歲為最低就業年齡）。不同勞動類型的

可就業年齡有所差異。關於危險有害的工作，所有國家必須以 18 歲為最低就業年齡。但在以下情況下，此類業務從 16 歲起允許從事。

- 事先與國內的勞資團體達成協議，
- 能夠充分保護少年勞動者的安全、健康及道德，
- 已接受關於該活動領域充分而詳細的教育或職業培訓。

允許僱傭或就業的最低年齡		
	發達國家	發展中國家
普通勞動	15 歲	14 歲
危險有害的工作	18 歲	18 歲
輕勞動	13 歲	12 歲

危險工作是指，在 ILO 第 190 號勸告“最惡劣形式的童工勞動勸告”中規定的以下工作。

- 在肉體方面、心理方面或性方面虐待兒童的工作
- 在坑內、水中、危險的高處或有限空間內進行的工作
- 使用危險機械、設備及工具的工作或手工對應、搬運重物的工作
- 在不健康的環境下進行的工作（例如，使兒童暴露於危險物質、因素、工序或有損兒童健康的溫度、噪音水平或震動中）
- 如長時間工作、夜間工作或非法將兒童拘束在雇主用地內的工作等條件尤其艱苦的工作

（Ⅲ－3）對勞動時間的關注

【背景】

依據多項商業慣例研究，勞動者過勞與生產率下降、離職率上升、負傷及疾病增加存在必然關係。

【規範的說明】

基於各國法律法規合理安排勞動時間、休息日及休息。同時也要考慮國際標準。

作為國際標準之一的 ILO 第 1 號公約（1919 年）及第 30 號公約（1930 年）規定，每週勞動時間除緊急狀態以外，包括加班時間在內，不得超過 48 小時（日本未批准）。另外，ILO 第 14 號公約（1921 年）及第 106 號公約（1957 年）規定，每 7 日必須安排至少 1 日（24 小時以上）的休息日（連續工作不超過 6 日）（日本未批准）。ILO 第 1 號公約及第 30 號公約雖是重要公約，但未必符合當今時代。另一方面，還發行了第 116 號勸告（1963 年），將規定周勞動 40 小時原則的第 47 號公約（1947 年、日本未批准）作為應實現的社會標準。

另外，在若干個行業標準中，將包括加班時間在內的工作時間上限規定為 60 小時。

【術語說明】

合理的管理指以下內容。

- 年度規定工作天數不得超過法定限度
- 包括加班時間在內，每周工作時間（但不包括災害及其他無法避免的緊急情況）

不得超過法定限度

- 應落實法律規定的帶薪年假、產假、哺乳假權利
- 應保障法律規定的休息時間
- 為保護勞動者的健康，應實施精神健康檢查

（Ⅲ－4）合理的工資與補貼

【規範的說明】

所謂最低工資，是指所在國工資相關法律規定的最低工資，雇主應支付不低於最低工資的工資。另外，除法定的最低工資以外，還需要關注企業等自主實施的、作為維持最低生活標準的工資而計算出的“生活工資”。

非法的工資扣除有可能被視為未支付工資。例如，按照與勞動和人權相關的國際標準 SA8000，嚴禁將減薪作為懲戒目的，但作為例外，在①國內法容許以減薪作為懲戒目的且②經過自由談判簽訂了集體協議時，可將減薪作為懲戒目的。

另外，關於工作時間以外的勞動報酬，應按照當地法規，以高於正常時薪的比率支付給勞動者。支付報酬時，必須一併提供工資明細表，其上記載的信息應能確認支付內容是否合理。

【術語說明】

最低工資是指，所在國工資相關法律規定的最低工資。應根據所在國的法律，在合理的時期無拖欠地支付給勞動者。

生活工資是指，按照國際標準，能夠滿足勞動者及其家屬的需要，維持社會生活且能夠保持勞動者尊嚴所需的工資水平。

非法的工資扣除是指，違反勞動相關法律等的工資扣除。例如，工作服費用、工作所需的個人護具費用、工作服洗滌費用等均屬此類。但是，不包括針對因遲到或缺勤等原因未工作而不支付的情況。

（Ⅲ－5）禁止非人道待遇

【背景】

性騷擾或言語虐待等非人道對待，有可能在周圍人不知不覺中嚴重化。

【規範的說明】

應在事先制定懲戒方針、對應步驟等的同時，為掌握非人道對待的事實，建立運營內部分舉報制度（投訴對應機制），並通知勞動者。

【術語說明】

精神虐待是指，諸如通過非人道表述或刁難、無視、傷害自尊心的語言等，向他人實施心理暴力，在精神與感情上對其造成傷害。

肉體虐待是指，在暴力或嚴酷環境下的工作等。

強制是指，通過威脅等強迫他人實施不情願的行為。例如逼迫加班等。

騷擾是指，通過刁難或欺凌使對方感到不快的行為。具體包括性騷擾、性虐待、體罰、精神及肉體上的壓迫、言語虐待、不提供基本的身體舒適性裝備（椅子、個人護具等）等。

另外，關於騷擾，例如在 ILO 第 190 號公約（2019 年）中，定義“暴力與騷擾”如下。

(a) 職場中的“暴力與騷擾”是指，不論是偶發性還是持續性的行為，凡以造成身體方面、精神方面、性方面或經濟方面的傷害為目的，或者帶來或有可能帶來上述結果的正常情況下無法容忍的行為、慣例或威脅，包括基於性別的暴力與騷擾。

(b) “基於性別的暴力與騷擾”是指，以性或性別為理由，直接對個人行使，或對特定的性或性別產生不均衡影響的暴力及騷擾，包括性騷擾。

（Ⅲ－6）禁止歧視

【規範的說明】

在工資、晉升、報酬、教育、錄用或雇傭慣例中，不得出現與人種、膚色、年齡、性別、性取向、性別認同與性別表達、民族或國籍、有無障礙、妊娠、宗教、所屬政黨及政治觀點、是否為工會成員、有無服兵役經驗、受保護的遺傳信息、是否有婚史等相關的可能牽涉歧視的行為。

此外，在健康體檢及妊娠檢查有損機會均等或待遇不公時，也視為是歧視行為。歧視的原因多種多樣。

- **人種與膚色**：以歸屬於特定民族群體為理由的歧視，少數民族或原住民、部落民族等成為目標。
- **性別**：以男女在生物學上的特徵、功能或社會性差異為理由的歧視。已婚或未婚、配偶關係、家庭構成及以母性為理由的歧視等均屬此類。
- **宗教**：以屬於某宗教的信徒或宗教信念的表達為理由的歧視。包括對無神論者的歧視。

- **政治觀點**：以對政策的觀點、歸屬於某個政黨、政治或社會政治性地位、市民活動或道德資質為理由的歧視。
- **出身背景**：以出生地、家庭背景、外國出身為理由的歧視。出身或語言上的少數群體、歸化人群、海外移民的後代等成為目標。
- **社會性出身**：以社會階級或社會職業類型、種姓為理由的歧視。社會性出身有可能影響個人的職業發展。

關於雇傭與職業的禁止歧視原則，包括實行男女同工同酬的原則。根據 ILO 第 100 號公約（男女工人同工同酬公約），此原則適用於工資收入或一般工資，以及其他基本費用等雇主依據雇傭關係向勞動者直接或間接支付的現金或實物等所有報酬。為客觀評價工作的價值，必須考慮工作的構成要素、責任、技能、努力、勞動條件及主要成果等因素。

還存在以年齡、障礙、健康狀態（尤其是 HIV/艾滋病）、加入工會、性取向等為理由的歧視。

另外，在美國還需注意以下因素。

- **有無服兵役經驗**：在美國法中，將 covered veteran status 定義為越戰退役軍人，對其規定了就業促進、優待、保護政策。兵役生活造成的障礙（創傷後應激障礙（PTSD））、被視為殺人犯而造成的與其他勞動者的溝通障礙等都有可能引發歧視。

※退役軍人相關信息：

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

- **受保護的遺傳信息**：在美國法 GINA(Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008)中，將遺傳信息定義為基因診斷結果。因為有可能利用疾病的潛在發病風險等遺傳信息實施歧視，因此將其列舉為歧視因素。

※美國法 GINA 相關信息：

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

（Ⅲ－7）結社的自由、集體談判權

【規範的說明】

應尊重勞動者結成自選工會或加入工會的所有權利，同時尊重勞動者不參加或避免此類活動的權利。並且，勞動者或其代表無需擔心遭到歧視、報復、脅迫或騷擾，有權就勞動條件及經營慣例發表意見或擔憂，並與管理層公開進行溝通，組織集體談判。

【術語說明】

關於**集體談判**，在 ILO 第 98 號公約（1949 年）中，要求企業為了發展具有實效性的集體談判，應批准以集體談判為目的的勞動者代表集體，在促進資方與勞方自主談判的同時，在勞動協議中包含關於解決紛爭的規定。做為具體的企業行為，提倡以下事項。

- 為制定具有實效性的勞動協議提供必要的便利條件
- 使由勞動者正式委任的代表有權與被賦予談判事項相關決策權限的管理層代表進行談判
- 不得出於對談判施加不當影響或妨礙行使組織權利的目的，實施威脅或表示報復意向
- 為進行有意義的談判提供必要信息
- 政府有要求時，應提供事業相關信息，並採取建設性措施

（Ⅲ－8）對少數人群的關注

【術語說明】

少數人群是指，由於具有與多數人不同的身份而處於弱勢地位的人群。例如，LGBTI 或性少數人群、殘疾人、外國人或具有不同母語的人群等。另外，在職場中，研修生或實習生也屬於少數人群。

（Ⅲ－9）對外國人勞動者的關注

【術語說明】

外國人勞動者也稱為移居勞動者，包括技能實習生或留學的研修生。外國人勞動者處在易受身心健康及身體尊嚴威脅的弱勢地位，且表達、移動自由等人權也容易受到侵犯。

IV 安全衛生

【規範的說明】

除將工作中的負傷及疾病控制到最低限度以外，認識到安全衛生的工作環境有助於提升產品及服務的品質、生產的連貫性，降低勞動者離職率，提高工作熱情。另外，企業為找到並解決職場中的安全衛生問題，還需要聽取勞動者的意見，並對其實施教育。

本規範制定時參照了 ILO 勞動安全衛生管理體系指導方針（ILO-OSH2001）、OHSAS18001、ISO45001 等公認的管理體系，從以上標準可以獲得有用的額外信息。

（IV-1）勞動安全

【規範的說明】

應找出職場中存在或有潛在可能性的危險，實施勞動者安全對策。職場中的危險包括化學物質、電氣等能源與人體的接觸、火災、車禍及掉落等。

安全對策示例如下所示。需要採取措施推進以下項目。

- 找出並評估包括有潛在可能性在內的危險
- 採用合理的作業現場設計，充分考慮危險排除與預防保護
- 安全啟發活動（包括個人護具的使用）

另外，還需採取讓妊娠期或哺乳期女性免遭危險的措施並為其提供方便。

【術語說明】

職務安全風險是指，電氣等能源、火種、交通工具及移動物、易滑、易絆倒地面、墜落物等在工作過程中發生的事故及威脅健康的潛在風險。

合理的設計及技術、管理手段是指，

通過①排除危險因素或替換為安全的物品、②工程學控制（例：利用傳感器監控危險位置、通過上鎖的方式切斷設備或裝置的動力源（鎖定）、③運用管理（例：在切斷動力源的狀態下放置禁止操作能源切斷裝置的標牌（掛牌）、④提供個人護具（例：護目鏡、安全帽、手套等護具）等階段性控制排除或減輕危險。

為妊娠期或哺乳期女性提供的合理關注包括避免拿取/移動重物、暴露於傳染病、鉛、有毒化學物質、以勉強或造成負擔的身體姿勢工作、暴露於輻射性物質、暴力威脅、長時間工作、極端高溫、過度的噪音等。

另外，在分娩後的 1 年內，勞動者需要給嬰兒哺乳時，期待為其提供哺乳或擠乳所需的休息時間，以及安全乾淨的場所，要能確保該處無同事或他人進出，而且可以遮擋視野。

（IV-2）應急準備

【背景】

避難路線的出入口有可能因上鎖或障礙物而無法在緊急時使用。實際上也會發生火災發生時，勞動者因無法從建築物逃生而吸入煙霧或掉落、跳下而亡的事故。因此需要切實確保可以逃生的避難路線，建立能使所有勞動者避難的體制，並對其實施充分的避難訓練。

【規範的說明】

所謂緊急情況預案，是指緊急情況時的報告、通知勞動者、明確避難方法、設置避難設施、易於辨認且無障礙物的出口、合適的退出裝備、準備充足緊急情況時的醫療用品、設置火災檢測系統、設置滅火器、防火門、自動噴水滅火系統、確保外部分通信手段、完善恢復計劃等。

還需在職場內徹底通知。例如，組織勞動者進行緊急情況時的對應培訓（含避難訓練），以及將發生緊急情況時的對應指導書等存放或懸掛於工作場所中能夠輕鬆取得的位置等。

（IV-3）工傷、職業病

【背景】

應始終將勞動者的安全與衛生放在首位，並對工傷引起足夠重視。

【規範的說明】

對於發生在勞動者身上的工傷及職業病，應記錄並提供必要治療，實施事故調查，找出並排除原因，並採取實施、管理、報告預防對策在內的改進措施。

另外，需要採取幫助勞動者儘快回到工作崗位的規定，並彙報實施情況。

【術語說明】

妥善措施是指，通過勞動者促進情況通報，對工傷、疾病進行分類及記錄，根據需要提供治療，調查工傷、疾病，落實正確的改進措施，促進勞動者的職場康復等的制度及措施。此外，還包括根據法律法規的規定，落實必要的行政手續，加入工傷保險等。

（IV-4）產業衛生

【規範的說明】

對於潛在危險，需要通過合理的設計、工程學措施及運營管理給予排除或控制。無法通過這些手段妥善管理危險時，應向勞動者提供經過合理維護及管理的個人護具，並教育其正確使用。

【術語說明】

造成不利影響的物質包括劇毒物、放射線、導致慢性疾病的物質（鉛、石棉等）等。這些有時會以煤煙、蒸汽、霧、粉塵等狀態存在。此外，噪音及惡臭嚴重時，也會將其視為對人體有害。

合理的管理是指，例如，制定及運用管理標準、對勞動者進行適當的教育培訓、提供個人護具等。

（IV-5）分配任務時考慮員工身體承受能力

【術語說明】

身體會承受負載的作業，除手工對應原材料、手工搬運重物等重體力勞動外，還包括需要體力的組裝作業及數據輸入等工作時間長的重複作業及連續作業、長時間保持不自然姿勢的作業等。

合理的管理可以列舉出，基於人體工程學構建作業環境、定期小休息、提供作業輔助工具、由多個作業人員進行分擔及協作等。（構建能使人正確高效工作的周圍環境以減少事故和失誤，也行之有效。）

人體工程學是指，設計出使人能夠盡可能以自然的動作或狀態使用的物品或環境，並用於實際設計的研究領域。（包括構建能使人正確高效工作的周圍環境以減少事故和失誤。）

（IV-6）機械裝置的安全對策

【術語說明】

合理的安全對策是指，為防止工作中發生的事故或健康障礙而實施的管理，例如，採用自動防故障裝置、防呆法、聯鎖等安全裝置，設置安全機構及防護牆等，定期檢查機械裝置及實施維護等。

（IV-7）設施的安全衛生

【規範的說明】

為確保安全衛生，在保持設施清潔衛生的同時，應注意以下要點。

- **飲用水**：依法實施水質檢測、安全的飲用水（水質資料庫等）
- **提供衛生飲食**：烹調人員的服裝、體檢、除蟲、食品溫度管理、餐飲事業認證等
- **洗手間**：提供相對於人數而言足夠數量的潔淨洗手間，提供衛生紙等

- **宿舍**：防火措施、緊急避難通道（出口）、安全的個人物品保管設施（提供帶鎖的儲物櫃）、充足的居住面積（標準為每人 3.3 m²以上）、通風、溫度管理、合適的照明等

（IV—8）關於安全衛生的交流

【規範的說明】

關於勞動者有可能暴露其中的所有職場危險（包括但不限於設備、電、化學、火災及物理危險），應提供合理的職場安全衛生信息與教育培訓。

安全衛生相關信息應在設施內明確標示，或放置在勞動者能夠找到或訪問的場所。並且，應使用勞動者能夠理解的語言。

教育培訓應在上崗前針對所有勞動者進行，之後則需要定期實施。另外，應鼓勵勞動者提出安全方面的擔憂。教育培訓項目包括個人護具的正確使用方法、緊急時的對應、設備的安全操作、進入有害環境前的準備等。

另外，在 ILO 跨國企業宣言 43 項中，有基於勞資對話培育預防文化的記述。

（IV—9）勞動者的健康管理

【術語說明】

合理的健康管理是指，至少在法律法規規定的標準上組織體檢等，進行員工疾病的早期預防和及時發現。

同時需防止過勞損害健康以及充分關注員工的心理健康等。

V 環境

【規範的說明】

我們可能會依需要在合約、備忘錄、購買規格書等追加有關綠色採購條項的個別規格。此時，前述的個別規格將優先於本”針對供應鏈中負責任企業的行為指導方針”。

(V-1) 建構環境管理體系

【規範的說明】

EMS 以取得國際規格〔ISO14001、EMAS〕，或其他第三方認證（EcoAction21、KES、EcoStage 等）為佳。自己公司構建 EMS 時，應構建包含下列①至⑥項目的 EMS。此外，有關產品設計及製造公司，所含化學物質的管理體制也應包含於 EMS 的範圍內。

- ① 制訂環境方針
- ② 設置環境管理責任者與環境管理組織體制
- ③ 掌握與遵守環境相關法規
- ④ 制訂與執行環境目的、目標、計畫
- ⑤ 執行員工的環境教育
- ⑥ 定期檢查法規遵守狀況及環境活動狀況

【術語說明】

- ① EMAS

Eco-Management and Audit Scheme 的略稱。歐盟生態環境管理及監察制度。

- ② EcoAction21

環境省為促進對中小企業等普及推進的環境活動評估方案。將環境管理體系、環境績效評估、環境報告整合為一的方案。

- ③ KES

京都環境管理體系標準的略稱。京都的 Agenda 21 forum KES 認證事務所針對中小企業認證的環境管理體系。

- ④ EcoStage

一般社團法人 EcoStage 協會所認證的環境管理體系，與 ISO14001 有高度的整合性。

(V-2) 妥善管理製造工序中的化學物質

【規範的說明】

法令所禁止等的化學物質包含下表中破壞臭氧層的物质等。

分類	No	物質群名稱	CAS	主要的相關法令等	NEC 要求	
禁止使用物質	1	CFC (氯氟碳化物)	—	1996.1 起完全廢止	蒙特婁議定書 臭氧層保護法	禁止使用
	2	三氯乙烷	71-55-6	1996.1 起完全廢止		
	3	四氯化碳	56-23-5	1996.1 起完全廢止		
	4	海龍	—	1994.1 起完全廢止		
	5	HBFC (其他不完全鹵化氟溴化物)	—	1996.1 起完全廢止		
	6	溴化甲烷	74-83-9	2005.1 起完全廢止		
避免使用物質	1	H C F C (氟氯烴)	—	2020.1 起完全廢止 ^{註1}	蒙特婁議定書	致力完全廢止

除了冷煤及滅火用途以外，企業應在交貨產品的製造工序中，完全廢止表內的禁止使用物質。(NEC 集團原則上不向在交貨產品的製造工序中使用這些物質的企業進行採購。)此外，交貨產品的製造工序中使用表內避免使用物質時，應設定朝向完全廢止的減少目標，並致力於完全廢止。

(V-5) 實施產品環境評估進行

【術語說明】

① 產品環境評估

為了向世界提供顧慮環保且節省資源、節能的產品，基於考慮地球暖化、資源循環、排除禁止使用物質和避免使用物質的環境設計概念，於開發設計階段即應進行顧慮環境的事前評估。

② 環境負擔

意指永久或暫時引起環境(天然資源、大氣、水、土壤等)的品質劣化。

(V-6) 氣候變化對策

【規範的說明】

有關“減緩”與“調適”的氣候變化對策之要求事項，如下所示。

① “減緩”：減少溫室氣體排放量

設定溫室氣體排放量的減少目標，以節能和省電活動、提高業務效率等的觀點，計畫性地推進具體的對策。

② “調適”：為氣候變化的影響做準備

隨著氣候逐漸暖化，可預期異常氣象所引起的洪患或水災、強風、水資源不足等災害將持續擴大。請評估對企業的業務及供應鏈之影響，由業務持續的觀點擬定計畫性的對策。此外，有關隨著氣候變動所產生的風險，請參照「IPCC 第 5 次報告書的概要」(環境省)。

【術語說明】

SBT (Science Based Targets) 是指整合了巴黎協定 (把全球氣溫升幅控制在工業革命前 2°C 以內 (Well Below 2°C : WB2), 或控制在 1.5°C 以內為目標) 所要求的水準, 企業以 5 年~15 年後為目標年數, 設定減少溫室氣體排放的目標。

主要進行範疇 1、2 相關的目標設定, 也可能擴展至範疇 3。NEC 將 1.5°C 設定為範疇 1、2 的目標, 將 WB2 設定為範疇 3 的目標。

SBT1.5°C 等級是 SBT 設定的減少溫室氣體排放目標之一。其他還有 2°C、WB2 (well below 2°C)。

難易順序為 2°C、WB2、1.5°C, 1.5°C 等級的情況需要每年減少 4.2% 以上的溫室氣體排放量。

範疇 1、範疇 2、範疇 3 是指 GHG 協定書所訂立的有關溫室氣體之排放分類。

範疇 1 是指擁有或控制的發生源之直接排放量。例如：營業所內自用發電所產生的溫室氣體排放量也包含在內。

範疇 2 是指企業所消耗的外購能源產生時的間接排放量。例如：公司內使用電力所伴隨的溫室氣體排放量也計算在內。

範疇 3 是指企業的價值鏈中產生的其他所有間接排放量。其組成範圍廣泛共區分為 15 種類別。

(V-7) 採取保護地球環境的措施

【規範的說明】

有關各項目措施的要求事項, 如下所示。

① 減少溫室氣體排放

請致力減少產品製造工序及經營活動中所排放的溫室氣體 (二氧化碳等), 以及減少或完全廢止限制使用的氟氯烴。

② 減少水的使用量

請致力減少產品製造工序及經營活動中的用水量。

③ 減少廢氣物排放量

請致力減少產品製造工序及經營活動中所排放的廢棄物, 及廢棄資源的再利用。

④ 化學物質管理

請對產品製造工序中所使用的化學物質適當保管、管理使用量等, 並致力減少使用量。

⑤ 減少資源消耗量

請致力減少使用於產品的資源的使用量, 並致力減少產品的製造程序中所消耗的電力、瓦斯等資源。

⑥ 減少包裝、包裝材料的環境負擔

請致力減少產品包裝、包裝材料的使用量, 並採用可重複使用的包裝結構。

⑦ 環境影響評估（防止空氣污染、防止水質污染、防止土壤污染、防止噪音、防止振動等）

請致力避免產品的製造工序、營業活動影響營業所附近的社區或居民，應採取必要的處置並定期測量、監控。

⑧ 保護生物多樣性的措施

請致力促進員工對生物多樣性的理解，並聯合員工和社區、地方政府等，共同保護營業所內外的稀有動植物。

（V-13）標示塑料材料的名稱

【規範的說明】

必需遵守下列 ISO 規格所規定的標示。

① 對應國際規格：ISO 1043-1:2011 : 塑膠—符號及略稱—第 1 部：基本聚合物及其特性

(JIS K 6899-1)

② 對應國際規格：ISO 1043-2:2011 : 塑膠—符號及略稱—第 2 部：填充材及強化

(JIS K 6899-2)

③ 對應國際規格：ISO 1043-3:1996 : 塑膠—符號及略稱—第 3 部：塑化劑

(JIS K 6899-3)

④ 對應國際規格：ISO 1043-4:1998 : 塑膠—符號及略稱—第 4 部：難燃劑

(JIS K 6899-4)

⑤ 對應國際規格：ISO 11469 : 2000 : 塑膠—塑膠產品的識別及標示

(JIS K 6999)

VI 公平交易、倫理

【規範的說明】

不僅要遵守日本國內的法規，還應遵守開展事業的國家的法規。並且，管理層應以身作則，所有員工秉持高度的道德觀履行業務，以獲取所有利益相關者的信任。

（VI-1）防止腐敗

【規範的說明】

提出禁止一切獨自或與人合謀實施行賄受賄、過度饋贈和招待、腐敗、恐嚇、貪污以及其他欺詐行為的方針，並持續遵守。

要持續遵守，除制定方針以外，還需要對員工進行合理的教育培訓，並持續貫徹該方針。

（VI-2）禁止提供及收受不正當利益

【規範的說明】

禁止為了獲得生意或取得不當利益，直接或間接地給予或接受有價值的物品，包含做出此類承諾和申請。

為了遵守防止腐敗的相關法令，應明確方針步驟，並在交易開始前進行盡職調查，之後實施監督。

（VI-3）合理公開信息

【規範的說明】

企業應向利益相關者積極提供、公開相關信息。

應向利益相關者提供、公開信息的內容，包括經營活動的內容、財務狀況、業績、ESG 信息（環境、社會、治理）、風險信息（如大規模災害導致的受損、對環境及社會產生惡劣影響、嚴重違法等）、供應鏈相關信息等。而且，關於重大的風險信息，每次對外公開時，都一併通知客戶，這也是主動公開信息的一個例子。

關於此類信息，禁止篡改記錄或標注、公開虛假信息。

（VI-4）尊重知識產權

【規範的說明】

知識產權的保護對象除本公司以外，還包括客戶及供應商等第三方。

【術語說明】

知識產權除知識財產權以外，還包括營業機密、技術訣竅等。

知識財產權是由法律規定的權利，包括專利權、實用新型權利、設計版權、商標權、著作權等。

（VI-5）踐行公正的商業活動

【規範的說明】

企業應遵守包括公平競爭、承包法等在内的公平交易相關法律，不得進行企業聯盟或妨礙投標等限制競爭的協議、不公平的交易方法、不當標注等違法行為。

另外，應排除威脅市民社會秩序及安全的勢力，並遵守法令、條例及其他所有社會規範。要注意在與產品及服務相關的產品目錄等的標注及廣告宣傳中，不得出現與事實不同的表述及使得消費者及客戶產生誤解的表述，以及不得含有對其它企業及個人進行中傷誹謗、侵權等的內容。

【術語說明】

公平競爭是指，遵守各個國家或地區制定的公平競爭、公平交易相關的法律，不進行企業聯盟或妨礙投標等限制競爭的協議、不公平的交易方法、不當標注等違法行為，推進公平自由的競爭。

公正的廣告是指，不存在非法目的或與事實不符的信息的廣告。

（VI-6）禁止濫用職權

【規範的說明】

要以合同等為基礎進行誠實、公平、公正的採購交易，禁止濫用職權的行為。在已制定了與濫用職權相關法律法規的國家，要遵守其法令。（例如日本的承包法等）

【術語說明】

濫用職權是指，利用購買方和委託方的立場，單方面決定和變更與供貨方之間的交易條件，提出不合理要求和施加不合理的義務。

（VI-7）保護舉報人

【規範的說明】

在本公司以及包括供應商員工在内的相關人員可利用的投訴對應機制中，確保舉報的供應商或員工等的舉報內容機密性、舉報人的匿名性，並保護其不會以舉報為理由受到企業或個人的不利待遇。

【術語說明】

舉報是指，關於本公司及供應商非法行為的報告或公開。

舉報人是指，對公司的員工、董事或公務員、公共機構的不當行為進行報告或公開的人。

不利待遇是指，包括故意刁難等在內的損害工作環境的行為，或不當的人事考核、報酬、解雇、調職等勞動條件的變更。

（VI-8）負責任礦物採購

【規範的說明】

負責任礦物採購盡職調查是指，制定方針，並向供貨方傳達本公司的要求（可能的情況下寫入合同），找出並評估供應鏈的風險，對找出的風險制定並實施相應戰略。

關於負責任礦物採購盡職調查，在受到國際認可的“OECD 受衝突影響和高風險地區的礦物負責任供應鏈盡職調查指導方針”中記載了如下 5 個步驟。

Step1：構建牢固的管理體系

Step2：對供應鏈的風險確定與評估

Step3：為對應鎖定的風險制定並執行戰略

Step4：對冶煉/精煉業者進行盡職調查，由獨立的第三方實施監察

Step5：關於供應鏈盡職調查的年度報告

相關法規有美國多德-弗蘭克華爾街改革與消費者保護法案第 1502 條、歐盟委員會衝突礦物法規。

Ⅶ 品質及安全性

【規範的說明】

產品及服務的安全性、品質、準確信息有可能通過供應鏈，對包括客戶在內的利益相關者產生重大影響。

本規範制定時參照了 ISO9001 等公認的管理體系，從以上標準可以獲得有用的額外信息。

（Ⅶ－1）確保產品安全性

【規範的說明】

進行產品設計時，其設計要確保充分的產品安全性，考慮到製造者自身的責任並進行銷售。此外，就產品安全性而言，除遵守法令之外，也要考慮到普通情況下應有的安全性。

關於產品安全性方面的法令等，日本國內有電器用品安全法、消費生活用品安全法、家庭用品品質表示法等。安全標準根據法令細則和 JIS 等制定。此外，海外安全規格有 UL、BSI、CSA 等。

為了確保產品安全性，跟蹤（材料、零件、工序等的歷史記錄）等管理和解決問題的迅速對應能夠發揮作用。

（Ⅶ－2）品質管理

【規範的說明】

企業不僅要為遵守適用於產品及服務品質的所有法規，還應為遵守公司內部分的品質標準及客戶要求事項，而建立合理的架構與管理體系。

（Ⅶ－3）提供準確的產品及服務信息

【規範的說明】

企業應向客戶及消費者提供準確且不會招致誤解的產品及服務相關信息。不得提供虛假或篡改的信息。

【術語說明】

準確的信息是指如下所示的內容。

- 與產品及服務相關的規格、品質、使用方法應正確。
- 產品使用材料、部分件的含有物質等信息應準確。
- 廣告、宣傳、產品目錄等的內容、信息應基於事實，保持準確合理。

VIII 信息安全

【規範的說明】

近年來隨著信息社會的高度發展，信息管理顯得日益重要。機密信息及個人信息洩漏等信息管理上的漏洞，可能會對公司自身及包括客戶在內的利益相關者產生重大影響。

本規範制定時參照了 ISO27001 等公認的管理體系，從以上標準可以獲得有用的額外信息。

（VIII—1）對服務器攻擊的防禦

【規範的說明】

企業應防止因服務器攻擊引起的信息洩漏或篡改、信息系統停止等故障。攻擊者有可能根據獲取的客戶信息及供應商信息，擴大攻擊對象的範圍，因此損失並不止於公司自身。成為服務器攻擊對象的設備除傳統的 PC 及服務器以外，還向產業系統及被稱為 IoT（Internet of Things）的設備擴展，對此類設備也需要採取措施。另外，受到服務器攻擊時，為迅速恢復，應事先制定計劃。作為對策，可列舉重要數據的備份、服務器或數據中心的雙重化等。

【術語說明】

服務器攻擊是指，例如通過標的型郵件等造成惡意軟件感染或引誘用戶訪問惡意網站，從而引發個人信息、客戶信息、供應商信息、機密信息等商業機密洩漏或重要文件被加密等損失的行為。

（VIII—2）個人信息的保護

【規範的說明】

對供應商、客戶、消費者、員工等的個人信息，應按照各國的相關法律規定謹慎對應。應在達到特定目的所需的範圍內，進行個人信息的收集、保存、變更、轉移、共享及其他對應。

【術語說明】

個人信息是指，與存在的個人相關的信息，以及通過該信息內所含姓名、出生年月及其他描述等可識別特定個人的內容（包括便於與其他信息進行核對，並據此識別特定個人的內容）。

妥善管理是指，與個人信息相關的總體管理結構的構建和運用，它包含創建勞動者等應遵守的規範和方針，並制定相應的計劃，實行措施、監察和重新評估。

妥善保護是指，避免不正當或非法獲取、使用、公開或洩露個人信息。

（VIII-3）防止機密信息洩露

【規範的說明】

企業應為管理本公司及從第三方接收的機密信息，建立合理的架構及管理體系。其中包括信息管理等級的設定及對員工的教育培訓。

【術語說明】

機密信息一般是指，通過議定為機密的文件等（包括以電磁或光學記錄的數據信息）公開的信息，以及在已通知其機密性後口頭公開的信息。

妥善管理是指，與機密信息相關的總體管理結構的構建和運用，包含創建勞動者等應遵守的規範和方針，並制定相應的計劃，實行措施、監察和重新評估。

妥善保護是指，避免不正當或非法獲取、使用、公開或洩露機密信息。

第 2 部分 構建管理體制的說明

A · 構建管理體系

【規範的說明】

以下是為實現第 1 部分行為規範的各項目而建立管理體系的注意點。

- 是否遵守了業務及產品相關法規及客戶要求事項
- 是否與本指導方針紀載的內容一致
- 是否根據本指導方針紀載的內容實施了風險明確以及採取減經措施
- 通過這些措施，能否達到持續改善

【術語說明】

管理體系是指，構建通過 PDCA (Plan-Do-Check-Action)，對遵守方針、實施體制、糾正措施、利益相關者溝通實施持續改善的架構。目的不一定在於以取得認證。此外，管理體系包括以下內容。

- 企業的承諾
- 經營者的說明責任與義務
- 法律要求與客戶要求
- 風險明確與風險管理
- 改善目標
- 教育培訓
- 交流
- 勞動者的反饋、參與、投訴
- 鎖定風險的評估及監察
- 糾正措施流程
- 文本化與記錄

例如，典型的管理體系如下。

- 安全衛生管理體系：與 ILO 勞動安全衛生管理體系相關的指導方針、OHSAS18001、ISO45001 等
- 環境管理體系：ISO14001、環保行動計劃 21 等
- 品質管理體系：ISO9000 系列、IATF16949、ISO13485 等
- 信息安全：ISO/IEC 27001 等

作為對所有企業行為的盡職調查相關指導方針，有 OECD 的“負責任企業行為的 OECD 盡職調查指導方針”。

在此指導方針中，記載了以下 6 個流程。

- (1)將 RBC 融入企業方針及經營體系
- (2)找到 RBC 課題的實際及潛在負面影響

- (3)停止、防止及減輕負面影響
- (4)跟蹤調查實施情況及結果
- (5)傳達對影響採取了哪些措施
- (6)若採取的措施合理，則概述糾正方法

盡職調查是指，企業為了鎖定、防止、減輕自身事業、供應鏈及其他商業關係中的實際及潛在負面影響，並對如何對應這些負面影響盡職說明責任，而應當實行的流程。有效的盡職調查以將負責任的企業行為（RBC）融入企業方針及經營體系的努力而得以支撐，並以糾正企業成為原因或助長因素的負面影響為目標。

（出處：OECD 的“負責任企業行為的 OECD 盡職調查指導方針（日文版）”）

關於**勞動領域的盡職調查**，在 ILO 跨國企業宣言中，做了如下規定，並強調利益相關方溝通（在企業履行社會責任的過程中，為取得相互能夠接受的成果，通過對話等積極與利益相關方溝通的流程）以及與所在國的協調發展。

10 項 (e)：跨國企業等企業為把握人權風險，應找到並評估本公司通過自身活動或作為交易關係的結果，可能參與其中的實際或潛在的對人權的負面影響。此過程中，應包括與可能受到潛在影響的集體以外，還與勞動者團體等根據該企業的規模、事業性質及內容判斷為合適的利益相關方進行有意義的協商。為達到跨國企業宣言的目的，在此過程中應注意結社的自由與集體談判權，以及作為持續過程的勞資關係與社會對話所發揮的核心作用。

11 項：跨國企業應充分考慮開展事業活動的國家確立的一般政策目標。其活動必須符合所在國的國內法律，並與該國的發展優先度、社會目標及國家結構相協調。在此宗旨下，跨國企業、政府以及有些情況下的國內雇主及勞動者團體之間必須達成協議。

（出處：ILO 跨國企業關於社會政策的三方協議原則宣言）

B · 供應商管理

【規範的說明】

企業應按照聯合國的“工商業與人權指導原則”或 OECD 指導方針，除本公司以外，還要對供應鏈的 CSR 活動負同等責任。因此，需要向供應商傳達第 1 部分行為規範的要求事項，監督遵守情況，督促改善。

【術語說明】

供應鏈是指，不論每個企業的價值鏈分工如何，從原材料階段到產品或服務到達客戶手中為止的所有流程，以及包括勞務派遣公司、承包商等在內的所有商業往來。

C · 適當的進出口管理

【規範的說明】

各國對進出口都有各種法規，應理解並遵守此類法規。

所謂法律、法規等限制的技術及物品，是指按照基於國際協議等（瓦森納協定等）法規對進出口實施管理的部分件、產品、技術、設備、軟件等。

而且，進出口有時需取得監管部分門等許可審批手續。

D · 建立投訴對應機制

【規範的說明】

為遵守第 1 部分行為規範，除盡職調查以外，應建立對應來自勞動者及供應商等利益相關者的投訴的投訴對應機制，作為持續實施的流程，用於解決問題。為了使投訴對應機制能夠發揮作用，實施用於確認理解度的意識調查，或參與持續改善提案等也有效果。

【術語說明】

投訴對應機制是指，對具有違反第 1 部分行為規範嫌疑的行為，由相關人員舉報，促使其糾正的機制。投訴對應的申報需要允許匿名舉報。在投訴對應上，不得對舉報人實施不利待遇。

例如，利用投遞箱、電話、郵件、外部分組織等舉報窗口。

E · 實施情況的公示

【規範的說明】

企業在實施法律規定的信息公開以外，對本行為規範的實施情況，也應向客戶等利益相關者公開信息。

公開信息的渠道有通過公司網站或紙質媒體發佈的 CSR 報告書、可持續性報告書等。

作為參考的指導方針，可列舉 GRI 標準、環境省的環境報告指導方針等。

NEC 集團負責任礦物採購的對應方針

在剛果民主共和國及其周邊國家挖掘的礦物資源，具有成為引發衝突或人權侵害的武裝組織的資金來源的擔憂。

2010 年在美國頒佈的“金融監管法案（多德-弗蘭克法案）”及 2021 年施行的 EU 衝突礦物法規等，對企業實施其採購的礦物不會助長衝突或人權侵害等的盡職調查義務化的趨勢愈發明顯。

<NEC 集團負責任礦物採購的對應方針>

NEC 集團為了不助長衝突及人權侵害等，在商業上合理的範圍內努力使用風險較小的原材料，致力於負責任的礦物採購活動。

客戶要求提供供應鏈信息時，按照 RMI(Responsible Minerals Initiative)發行的 CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) 提供信息。

對供應商實施定期調查。

<對供應商的要求事項>

NEC 集團對供應商提出以下要求。

- 同意 NEC 集團負責任礦物採購的對應方針
- 供應商制定負責任礦物採購的對應方針
- 建立確保商品不包含助長衝突或人權侵害等的高風險礦物的架構
- 確認商品不包含助長衝突或人權侵害等的高風險礦物
- 為 NEC 集團的調查提供協助

4.後記

NEC 集團的產品及服務大多是在採購自供應商的材料、服務的基礎上加工而成。我們基於 NEC 集團採購基本方針，與供應商建立更加緊密的合作，同時推進負責任企業活動，促進雙方業務的共同繁榮。

(結束)

日本電氣株式會社

108-8001 東京都港區芝 5-7-1

發行部分門： 採購總括部長

發行： 2022 年 11 月 1 日

聯絡方式

供應鏈改革推進部（負責可持續發展）

sc_sustainability@dmsig.jp.nec.com

我公司保留修改本指導方針及要求參照的指導方針、標準的權利，無需事先通知。最新版本將通過 NEC 網站隨時對外公佈。

Copyright 2022 NEC Corporation

改版履歷

版本	改版日期	
第 1 版～第 5 版	-	因為是舊版（CSR 採購指導方針），內容省略
第 6 版	2020 年 7 月 1 日	由” CSR 採購指導方針” 全面改定為” 針對供應鏈中負責任企業的行為指導方針”
第 7 版	2022 年 11 月 1 日	<ul style="list-style-type: none"> • 將「可持續發展經營」更改為「持續發展性經營」 • 整合“NEC 綠色採購指導方針” • 追加”（IV-10）有關工程業務的安全衛生管理”