

電子業界行動規範

電子業界行動規範は、サプライヤーチェーンの事業環境が安全で、従業員を尊重し、尊厳をもって扱っているか、事業活動において環境配慮がなされているか、といった基準を定めている。

当規範の目的において電子産業の一部として考慮されるのは、電化製品の製造用に使用される製品およびサービスの設計、市販、製造、または供給を行う契約労働を含む、相手先商標製品の製造会社 (Original Equipment Manufacturers : OEMs)、電子機器受託製造サービス (Electronic Manufacturing Services : EMS)、相手先ブランド設計製造業者 (Original Design Manufacturers : ODMs) です。この規範は電子部門においていかなる事業にも自発的に採用され、その後サプライチェーンや下請業者に適用されるものです。

この規範を採用し、当事者 (「当事者」) となるために、事業は規範に対する支持を言明し、規範に記載の管理体制に従って規範と基準に準拠するよう積極的に推進します。

この規範を有意義なものとするため、当事者はこの規範をトータルサプライチェーンイニシアチブと見なさなければなりません。少なくとも、当事者は更に次のサプライヤーに対して、規範に賛同し実行することを要請します。

サプライヤーがその事業活動全てにおいて、事業活動を行う国¹の法令、規則、規定に順守しなければならないことを理解していることが、当規範の基本です。当規範はサプライヤーに法令順守を超えて国際的な基準に基づいた先進的な社会・環境活動に取り組むことを推奨します。

電子業界 CSR アライアンス (Electronic Industry Citizenship Coalition) は電子業界行動規範の継続した発展と実行において利害関係者からの定期的な情報提供を得る事とします。

当規範は 5 つのセクションに別れています。セクション A、B、C はそれぞれ労働、安全衛生、環境の項目となっています。セクション D は当規範を管理していく上で必要な最低限の仕組みについて記載しています。セクション E は倫理的経営に関する基準となっています。

¹ 当規範は、労働者を含む、新しく追加された第三者の権利を与えることを意図するものではありません。

A. 労働

当事者は、国際社会の理解に従い、従業員の人権を尊重し、尊厳をもって扱うこととします。

当規範の策定にあたっては認知された基準（付属文書に記載）を参照しており、これらの基準は当規範の有用な追加的情報源になるかもしれません。

労働の基準は以下の通りです。

1) 雇用の自主性

強制労働、債務または奴隷労働、非自主的囚人労働を用いてはならない。

全ての労働は自主的なもので、労働者は合理的な通知のうえで、自由に離職する権利が確保されること。雇用の条件として、従業員は、公的に発行された身分証明書、パスポート、労働許可証の当事者や労働者仲介業者への引渡しを義務付けられることはないこと。

2) 児童労働

児童労働は製造の全ての段階において用いてはならない。ここで言う「児童」とは15歳未満(または該当地域の法令で規定される就労可能年齢が14歳であればそれ未満)の者、もしくは該当地域での義務教育終了年齢、就労許可年齢未満で就労している者のいずれもの高い年齢で就労している者を指す。関連法規制に則った合法的な職場訓練プログラムが認められていること。18歳未満の従業員は健康と安全を危険にさらす業務を遂行してはならない。

3) 労働時間

生産性の減少、離職率の増加、負傷・疾患の増加は労働者の過労と相関関係があるとする製造業の研究結果が出ている。週間労働時間は法定の限度を超えてはならない。また、一週間あたりの労働時間は緊急時、非常時を除いて超過勤務時間を含めて週60時間を超えてはならない。従業員は1週間に最低1日の休日を与えられなければならない。

4) 最低賃金

最低賃金、超過勤務、法定給付を含むすべての賃金関連法を遵守した上で、従業員に対し給与を支払わなければならない。各国の法律に準拠し、従業員は正規の時間給よりも高い率で超過勤務の手当を支給されなければならない。懲戒的な給与所得控除は認められない。給与の支払い基本額が適時に従業員に伝えられること。

A. 労働（続き）

5) 非人道的な扱い

当事者の懲戒方針とその手続きについて明確に定義され、労働者に伝達されなければならない。従業員に対する性的嫌がらせ・虐待、身体的懲罰、精神的・身体的強要、暴言による虐待などの過酷で非人道的な扱い、および、そのような扱いをするおそれがあったてはならない。

6) 差別

当事者は、職場から、ハラスメントや法的に認められない差別を撤廃しなければならない。昇進・報酬・研修受講など求人・雇用面で、人種・肌の色・年齢・性別・性的指向・民族性・障害・妊娠・宗教・政治的指向・組合への加入・配偶者の有無などの要素によって、応募者・社員を差別してはならない。また、応募者に対して、差別的な目的で使われうるメディカルテストを実施してはならない。

7) 結社の自由

労働条件に関して経営層と従業員間にて自由にコミュニケーションをとることは、職場や補償問題を解決するうえで効果的である。従業員が自由に結社することや、従業員が各国の法律に従って労働組合に加入することや、抗議行動、労働評議会などに加わる権利を尊重すること。従業員は報復・脅迫・嫌がらせの恐れを感じることなく、労働条件に関し、自由に経営層とコミュニケーションをとることができる。

B. 安全衛生

当事者は、労働関連の負傷や疾病を最小限にする事に加えて、安全で健康な職場環境により、製品・サービスの質、製造の一貫性や従業員の保持とモラルの向上を認識するものとします。また、当事者は継続的な従業員の情報提供と教育は職場の衛生と安全問題を特定し、解決するために不可欠であることを認識するものとします。

当規範の策定にあたり、OHSAS 18001 と ILO 労働安全衛生ガイドラインといった管理システムを参照しており、これらの基準は当規範の有用な追加的情報源になるかもしれません。

安全衛生の基準は以下の通りです。

1) 職場の安全

職場の安全環境に対するリスク（電気その他のエネルギー、火気、乗物、落下物の恐れなど）は、予防措置や職場の安全対策（ロックアウト、タグアウト）や継続的な安全に関する訓練など適切な設計や技術・管理手段を通じて管理されなければならない。これらの手段によりリスクが適切に管理されない場合は、代わりに従業員に適切でよく整備された保護用品が提供されなければならない。従業員は安全性の懸念を持ち出すことによって処罰されるべきではない。

2) 緊急災害時対応

非常時の場合の状況や出来事は特定され、調査される仕組みを構築すること。また、その場合の影響を最小化するために、下記に挙げられる緊急対応策などを準備すること。
例) 緊急時の報告、従業員への通知、避難方法、非難訓練、適切な火災探知システム、火気抑制設備、適切な避難施設、復旧計画。

3) 労働災害・職業的 disease

労働災害・職業的 disease に関し、予防、管理、状況を把握し報告を行う手順やシステムが実施されること。それらには、下記の取り組みも含まれる。a) 従業員による通報の促進、b) 災害・疾病の分類・記録、c) 必要に応じた治療の提供、d) 災害・疾病の調査、原因の排除に向けた是正対策の実行、e) 従業員の職場復帰の促進。

B. 安全衛生（続き）

4) 産業衛生

従業員が化学的・生物的・物理的因子に接する状況の特定や査定、またその状況の適切な管理がされるべきである。技術・経営的管理手段は過度な露出を制御するために行わなければならない。それらの手段により危険物質が適切に管理されない場合は、代わりに従業員に適切な保護用品プログラムにより労働者の健康が保護されなければならない。

5) 身体的な負荷のかかる作業

従業員が、身体的に負荷のかかる状況、手動での運搬作業など重労働、長時間にわたる立ち仕事、組み立てなどの度重なる強制的反復作業を含む、身体的に負荷のかかる状況におかれている事を特定し、その状況を調査・管理すること。

6) 機械装置の安全対策

製造機器、その他の機械の危険度を評価しなければならない。機械装置が労働者に負傷の危険を及ぼす場所については、安全装置やインターロック、防護壁等の安全対策が取られ、適正なメンテナンスが行われなければならない。

7) 衛生設備、食事、住居

従業員には清潔なトイレ設備、飲料水、清潔に準備された食事、そして食堂施設、清潔な保管状態の食料への身近なアクセスが提供されるべきである。当事者から提供される寮施設は清潔で、安全に整備され、適切な緊急避難口、入浴・シャワー用温水、適切な温度と空調設備、適切な出入口のある適切な個人スペースが確保されなければならない。

C. 環境保全

当事者は国際的レベルの製品の製造には環境への十分な配慮が不可欠であることを理解します。製造の過程において生じる社会、環境、天然資源への悪影響を最小限に抑え、同時に人々の健康と安全を確保していただくようお願いします。

当規範の策定にあたり、ISO 14001 と Eco Management and Audit System (EMAS) といった管理システムを参照しており、これらの基準は当規範の有用な追加的情報源になるかもしれません。

環境基準は以下の通りです。

1) 環境許可証と報告

必要とされる環境上の許可証（排出監視など）認可、と登録をすべて取得し、また内容を最新に維持した上で、それらの運用および報告上の要件を遵守しなければならない。

2) 汚染防止策や省資源化

水・エネルギーを含む、全ての廃棄物について、製造・メンテナンス・設備の稼働状況の改善、原材料の代替・保護・リサイクル・再利用などにより、低減・削減を行わなければならない。

3) 危険有害物質

環境汚染の可能性がある化学物質などを特定し、安全な取り扱い・移動・保管・使用・再利用・破棄するための管理をしなければならない。

4) 排水と廃棄物

製品の製造や排水処理の過程で発生する排水や廃棄物は、放流・廃棄処理前に適切に特定・管理され、処理されなければならない。

5) 大気汚染

業務上発生する揮発性有機化合物（VOC）やエアゾール、腐食剤、粒子状物質、オゾン層破壊物質、燃焼により生じる副産物は特定され、放出前に適切な監視・管理されなければならない。

6) 製品含有物質規制

当事者はリサイクル・廃棄のラベリングを含めて、特定物質禁止または制限に関する全ての法律、規制、顧客要求を遵守しなければならない。

D. 管理の仕組み

当事者は、当規範に関連する管理の仕組みを採用、もしくは構築しなければなりません。管理の仕組みは (a) 当事者の事業や製品に関連する法令、規制、顧客要求への遵守、(b) 当規範への適合、(c) 当規範に関連する運営上リスクの明確化と低減、を目的に設計される必要があります。また、そうした管理の仕組みは継続的な改善が図られなければなりません。

管理の仕組みは以下の要素を含まなければならなりません。

1) 企業のコミットメント

企業の社会と環境への責任を確認し、規範への遵守と継続的な改善に取り組む方針の宣言（経営上層部により是認されたもの）。

2) 経営の説明責任と責任

管理の仕組みと関連プログラムの運用を保障する会社の責任者の明確化。またシニアマネジメントによる管理システム状況の定期的なレビュー。

3) 法律と顧客要求

関連法令、規制、顧客要求事項の特定、モニターと理解。

4) リスク評価とリスク管理

当事者の事業活動に関わる環境、安全衛生²、労働慣行と倫理でのリスクの特定プロセス。各リスクの影響度合の把握、特定したリスクを管理し、法令遵守するための手続および物理的な統制の実施。

5) 改善目標

当事者の社会と環境面の実績を向上するための明文化された活動目標、目標値、実行計画と目的を達成に対する定期的な評価の実施。

6) 研修

当事者の方針、手順、および改善目標を実施し、適用される法率と規制の要求に対応するための管理職や従業員への研修する計画。

² 環境、安全衛生のためのリスク査定に含まれる領域は、製造場所、倉庫・貯蔵施設、工場/設備の支援機材、研究所と試験地域、衛生施設（化粧室）、台所・カフェテリアと従業員の住宅・寮などです。

D. 管理の仕組み（続き）

7) コミュニケーション

当事者の施策、従業員、取引先、顧客に対して、方針、施策、期待と実績を明確に、正確にコミュニケーションするプロセス。

8) 従業員フィードバックと参画

当規範の範囲となる活動に関する従業員評価を理解し、フィードバックを継続的に得て、さらに、持続的な改善につながる継続的なプロセス。

9) 監査と評価

法令と規制への遵守、当規範や顧客要求、及びその他の社会・環境責任に適合するための定期的自己評価。

10) 改善措置

内部や外部評価、調査・レビューにより十分でない活動への適時改善プロセス。

11) 文書化と記録

適切な個人情報の機密管理のもとでの法令遵守と要求事項への適合状況の文書化と記録の作成と整備

E. 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、当事者は、以下の事項を含む倫理の最高の基準を保たなければなりません。

1) ビジネスの高潔

全てのビジネス関係において高潔な最高の基準が求められる。当事者は全ての汚職、恐喝、横領も厳しく禁止すること。また遵守を確認するためにモニタリングや処置が実施されなければならない。

2) 不適切な利益

不当な、もしくは不適切な利益を得るような賄賂または他の資力の供与・受領が行われないこと。

3) 情報の公開

事業活動、構造、財政状況や業績に関わる情報開示は関連する法令と業界の実例に従うこと。

4) 知的財産権

知的財産権は尊重され、技術やノウハウの移転は知的財産権が守られた形で行うこと。

5) 公平な事業、広告、競争

公平な事業、広告、競争の基準があることが望ましい。顧客情報の適切な安全管理措置が取られること。

6) 個人の保護

取引先や従業員の通報案件に関して秘密が守られ、保護されるプログラムを整備すること。³

³ 告発の定義 : 企業の従業員もしくは幹部、または役人や公的機関による不適切な行為に関する情報開示をした者

参考：当規範の作成には、下記の基準が追加情報として使われています。以下の基準は、それぞれの当事者により承認されているとは限りません。

国際労働機関（ILO）：労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

米国消防庁

www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

国際労働機関：国際労働基準

www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

OECD・多国籍企業ガイドライン

www.oecd.org

国連腐敗防止条約

www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html

国連グローバルコンパクト

www.unglobalcompact.org

世界人権宣言

www.un.org/Overview/rights.html

ISO 14001

www.iso.org

SA 8000

www.cepaa.org/

SAI

www.sa-intl.org

Ethical Trading Initiative

www.ethicaltrade.org/

OHSAS 18001

www.bsi-global.com/index.xalter

Eco Management & Audit System

www.quality.co.uk/emas.htm

文書履歴

バージョン 1.0－2004 年 10 月発行。

バージョン 1.1－2005 年 10 月発行。

EICC 形式への文書変更、ページレイアウトの僅かな修正、内容の変更はなし。

バージョン 2.0－複数の規定を修正、2005 年 10 月発行。

バージョン 3.0－複数の規定を修正、2009 年 6 月発行。

* * *

電子業界行動規範は当初、2004 年 6 月から 10 月の間に、電機製品の製造に携わる多くの企業により作成されました。当規範は、他の企業にも参加が勧められ、採用が奨励されています。www.eicc.info より追加情報を得ることができます。