

大塚商会グループサステナブル調達ガイドライン

1. 人権の尊重	
1.1	国際的な人権・労働基準の尊重
<p>国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、あらゆる差別（性別、性的指向、性表現、年齢、障がいの有無、国籍、人種、皮膚の色、宗教、婚歴等による差別を含む）を行いません。また、国際規範等で示される労働原則等を尊重しなければなりません。</p> <p>《解説》</p> <p>事業を行う国・地域では、人権、労働、環境、倫理、その他の関係法令や規制を理解し、遵守して事業活動を行う必要があります。企業の本国や事業を行う国・地域に限らず、第三国の法令が適用される事例もあることに注意が必要です。また、サステナブル調達の推進にあたっては、自社のみならずサプライチェーンを通じた法規制遵守や国際行動規範の尊重が求められます。</p> <p>主な国際的枠組み及び規範： 国際人権章典、ILO 中核的労働基準、国連グローバル・コンパクトの 10 原則、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、OECD 多国籍企業行動指針、英国現代奴隷法等</p>	
1.2	強制労働の禁止
<p>奴隷労働または人身取引、債務労働、暴力や脅迫、政治的弾圧による労働、本人の意思に反する労働、離職の自由が制限される労働等を行いません。</p> <p>《解説》</p> <p>強制労働とは、ある者が懲罰などの脅しの下で、かつ、本人の自由意思に反して行う（非自発的）労働を指します。</p> <p>強制労働の要素には、以下のようなものがあります。</p> <ol style="list-style-type: none">(1) 脆弱性の悪用（例：移民労働者の雇用契約書が母国語ではない。）(2) 欺瞞（例：雇用・労働条件が正しく説明されていない。採用の途中で差し替えられた。）(3) 孤立（例：外部からのアクセスやコミュニケーションが難しい場所で労働させている。）(4) 脅威と脅し（例：職場の苦情を言うと罰せられる。労働者が退職を申し出た際、罰金を要求される。）(5) 給料の保持（例：給料支払いの遅延。給与の一部を雇用者が強制的に保管・貯蓄。）(6) 債務による拘束（例：労働者が高額の手数料を支払うために借金をしている。）(7) 過度の残業（例：法定または労使協定以上の残業をさせている。）(8) 移動の禁止（例：安全衛生・情報セキュリティなどの理由なく移動を制限。寮を監視カメラで常時監視。）(9) 身体的・精神的虐待（例：暴力、怒鳴る、セクハラ。）(10) 身分証明書の原本の保持（例：パスポートなどを雇用者が保持している。）	
1.3	児童労働の禁止
<p>事業を行うすべての国において、法令で定められた就業最低年齢に満たない児童を雇いません。また、15 歳から 18 歳未満の若年労働者を、深夜業や時間外労働（残業）、健康や安全が脅かされる業務に従事させません。そして、若年労働者に対して、適切に報酬を支払い、また、学ぶ権利を保障しなければなりません。</p>	

《解説》

児童労働は、ILO および各国法令により、いかなる場合も禁止されています。児童労働の中でも、緊急かつ即時に行動をとることが求められるのが、「最悪の形態の児童労働」です。ILO 第 182 号条約（1999 年）では、以下の 4 つが該当するものとして定義されています。

- ・ 奴隷制またはこれに類する慣行。
- ・ 売春、ポルノ制作、わいせつな演技のために児童を使用し、あっせんし、または提供すること。
- ・ 不正な活動、特に薬物の生産及び取引のために児童を使用し、あっせんし、または提供すること。
- ・ 児童の健康、安全もしくは道徳を害するおそれのある性質を有する業務またはそのようなおそれのある状況下で行われる業務。

1.4 従業員の権利の尊重

雇用条件について、事業活動を行う国・地域において適用されるすべての労働法令を遵守、従業員の法令上および契約上の権利を尊重し、これを保護します。

《解説》

従業員は、正社員、契約社員およびパートタイマーを指します。

1.5 差別、ハラスメントの禁止

労働者の採用、報酬、福利厚生、教育の機会、職務、昇進・昇給、懲戒および解雇は、人種、民族、宗教、性別、性自認、性的指向、年齢、国籍、出身地域、社会的身分、職種、雇用形態、言語、障がい、配偶者の有無などによる雇用における差別や、処遇に際する一切の差別を行いません。

また、体罰、暴力による脅威、性的、精神的または言語的なものをはじめとする一切のいかなるハラスメントも行いません。ハラスメントを防止するため、研修などの対策を実施しなければなりません。

《解説》

差別、ハラスメントに関する行為として以下のようなものが挙げられます。

- ・ 人種と皮膚の色：特定の民族集団への帰属を理由とする差別で、少数民族や先住民、部族民等が標的とされるもの。
- ・ 性：男女の生物学的特徴や機能、社会的差異を理由とするもの。既婚か未婚か、配偶者関係、家族構成および母性を理由とする差別等もこれに当たる。
- ・ 宗教：ある宗教の信徒であることや、宗教的信条の表現を理由とする差別。無神論者に対する差別待遇も含まれる。
- ・ 政治的見解：政策に関する見解、ある政党への所属、政治的または社会政治的な姿勢、市民活動または道徳的資質を理由とする差別。
- ・ 国民的出身：出生地や家系、外国の出身を理由とする差別。国民的または言語的少数者、帰化人、外国からの移民の子孫等が標的とされる。
- ・ 社会的出身：社会的階級や社会職業的類型、カーストを理由とする差別。社会的出身が本人のキャリアに影響することがある。

1.6	先住民族・地域住民の権利尊重
<p>先住民族・地域住民の土地の権利、文化、慣習、宗教を尊重し、事業活動を行います。先住民の伝統的知識や遺伝資源の権利を尊重し、利益を一方的に搾取するような行為を行わないよう努めます。</p> <p>《解説》</p> <p>先住民族と地域住民の権利を損なう行為として以下のようなものが挙げられます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業活動により、先住民族や地域住民のあらゆる人権を侵害すること。 ・ 土地/資源収奪や環境汚染による先住民族/地域住民への負の影響。 ・ 先住民族や地域住民の生活や文化、宗教への負の影響。 ・ 生命/身体の安全を脅かす行為。 ・ 強制移住/強制的な同化・統合。 ・ 人種的又は民族的差別を助長又は扇動する意図をもつあらゆる形態のプロパガンダ等。 	
2. 労働環境の整備	
2.1	適切な賃金の確保
<p>労働者には、賃金についてその内訳や計算方法を説明したうえで、最低賃金以上の額を支払い、法定福利厚生を付与します。時間外労働に対する賃金は、当該法律に従い、適切な割増率で計算します。</p> <p>《解説》</p> <p>不当な賃金控除は、賃金の未払いとみなされることがあります。例えば、労働と人権に関する国際規格 SA8000 においては、減給が懲戒目的で行われなければならないことを確実にしなければなりません。例外として①懲戒目的での減給が国内法で認められている、かつ②自由に交渉された団体協約で合意されている、場合は懲戒目的での減給が許容されます。</p> <p>また、時間外労働に関する報酬は、当該地域の法規に従い、通常の時給より高い賃率で労働者に支払わなければならないとされています。報酬の支払いの際には、その支払内容が適正であることを確認できる情報が記載された給与明細書も併せて提供しなければならないとされています。</p> <p>最低賃金とは、所在国における賃金関連法令で定められた最低の賃金を指します。これを所在国の法令に基づき、遅滞なく適切な時期に労働者に支払わなければならないとされています。</p>	
2.2	適切な労働時間の管理
<p>関連する法令を遵守し、労働時間と休日の適切な管理と、過重労働の防止に努めます。</p> <p>《解説》</p> <p>適切な管理とは、以下を指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年間所定労働日数が法定限度を超えないこと。 ・ 超過勤務時間を含めた 1 週間当たりの労働時間（ただし、災害その他の避けることのできない緊急時、非常時を除く）が法定限度を超えないこと。 ・ 法令に定められた年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇の権利を与えること。 ・ 法令に定められた休憩時間を与えること。 ・ 労働者の健康を守るために身体的並びに精神的な健康診断を行うこと。 ・ 例え法令で定められた労働時間であっても、過度な労働とならないように従業員等の労働時間を削減する 	

こと。	
2.3	外国人労働者の待遇
外国人労働者に対しては、当人が理解できる言語による雇用契約書および就業規則を提供します。	
<p>《解説》</p> <p>外国人移民労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取り、受け入れ国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、かつ、この契約の同等以上の条件を提供する変更以外は認められません。</p>	
2.4	従業員の健康管理
従業員は、疾病の予防と早期発見を図るため、現地の関連法令に定める健康診断等を実施します。また、過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルス等のケアの推進に努めます。	
<p>《解説》</p> <p>法令に定める水準において健康診断などを実施し、必要に応じ再検査、精密検査等のフォローアップをおこなうことにより従業員の疾病の予防と早期発見をつなげます。また、過重労働による肉体的・精神的な疾病を予防し、作業効率の向上や作業工程の安定化などが期待できます。</p>	
2.5	結社の自由、団体交渉権の尊重
従業員は、団結権と団体交渉権を自由に行使できる権利を認めます。また、労働争議を解決する努力をしなければならず、労働者や労働者の代表者と効果的かつ定期的にコミュニケーションを行います。従業員は労働条件について経営陣と自由に協議することができます。報復、脅迫、あるいはハラスメントを受けることはありません。	
<p>《解説》</p> <p>ILO 第 98 号条約（1949 年）では、企業は、実効性のある団体交渉の発展のために、団体交渉を目的とする労働者代表団体を承認し、使用者側と労働者側との自主的交渉を促進するとともに、労働協約に紛争解決に関する規定を盛り込むよう求められています。具体的な企業行動として、以下の事項が奨励されています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実効的な労働協約の策定のために必要な便宜を図ること。 ・労働者から正式に委任された代表が、交渉事項に関する意思決定の権限を与えられた経営陣代表と交渉を行うことを可能にすること。 ・交渉に不当な影響を与えること又は団結権の行使を妨げることを目的として、脅し又は報復の示唆をしないこと。 ・有意義な交渉のために必要な情報を提供すること。 ・政府からの要請があった場合は、事業に関する情報の提供と建設的な対応を行うこと。 	
2.6	職場、施設における安全衛生の確保
職場や従業員の生活の為に提供される施設（寮、食堂、休憩室、トイレ等）の安全衛生を適切に確保します。	

そして、職場で使用される機械装置には適切な安全を確保し、許認可が必要な施設や作業については、その届出を行い、法令などで定められた責任者を設置して、適切に管理します。

人体に有害な化学物質、騒音、悪臭などの暴露リスクを特定、評価し、適切に除去、軽減又は保護等を行います。身体的に負担のかかる作業については、適切な保護や対策を行います。労働災害、および労働疾病が発生した場合には状況を把握し、必要な是正処置を行います。

《解説》

清潔・衛生が保たれていることに加え、安全な飲料水、十分なトイレ施設の確保、火災対策、緊急避難路(非常口等)があります。機械装置類への安全の確保、人体に有害となる、化学物質、粉塵、悪臭、騒音等の好ましくない環境への改善を行っていくことは、作業者の安全・健康を守るために必要なものであると同時に、その結果として製品・サービスの品質を安定化させ、また勤労意欲が向上することで作業効率の向上にもつながります。

3. 環境への配慮

3.1 環境マネジメント体制

環境方針を策定し、公害防止措置・商品・原材料・技術の開発、および環境保全のために努力しなければなりません。内部監査を行い、ISO14001などの環境マネジメントシステム規格の認証を取得すること、および、環境影響評価の実施を推奨します。

《解説》

調達、製造、流通、使用、リサイクル、廃棄までのライフサイクルに亘って生じる環境への影響を低減し、地球環境の保全と持続可能な社会を実現するために、グリーン購入法をはじめ関係法令及び各種規制を遵守します。

3.2 資源の有効活用・廃棄物削減

法規制を遵守し、適切な管理を行うことにより、3R（リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化））を推進し、資源の有効活用を図り、廃棄物の発生を最低限に抑える必要があります。また、人体もしくは環境に影響を及ぼす可能性のあるいかなる廃棄物も、環境中に放出する前に適切に管理、制御、処理します。

《解説》

3Rを実行する手段としては、製品の全ライフサイクルに亘って資源やエネルギー消費が少なくなるように配慮した設計や生産工程での材料使用量の削減や再利用等が挙げられます。

有害性が特定されていない物質の廃棄であっても、廃棄物を特定・管理し、責任ある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、削減に努める必要があります。

物質の廃棄は、事業の所在地の法規制を遵守し、最小限に抑えることで、天然資源を浪費しない対策を講じる必要があります。これらを実行する手段としては、発生源での生産設備の変更、材料の代替、資源の再利用、リサイクルなどがあります。法規制を遵守するためにも、自主的に目標を定めて活動します。天然資源とは水、化石燃料、鉱物、原生林および原生林の産物などを指します。環境汚染の防止は、天然資源の節約につながり、地球の持続可能性に密接に関係します。

3.3	温室効果ガスの排出削減（脱炭素）
<p>エネルギー効率改善に努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量の継続的削減活動に取り組みます。また、再生可能エネルギーの積極的な使用に努めます。（導入要請）</p> <p>《解説》</p> <p>温室効果ガスには様々なものがありますが、特に温対法で定められた二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF₆、NF₃、7種類の物質群を指します。</p> <p>継続的削減活動には、7種類の温室効果ガスに対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが挙げられます。</p> <p>スコープ1とは、事業者自らによる温室効果ガスの直接排出、スコープ2とは、他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出を指します。</p>	
3.4	大気への排出
<p>汚染防止のために、大気に排出される有害な物質の管理および処理を行います。現地の法規制を遵守し、有害な物質の大気への排出内容を把握し、排出する前に適切な対策を実施します。</p> <p>《解説》</p> <p>有害性が特定されていない物質の廃棄であっても、廃棄物を特定・管理し、責任ある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、削減に努めなければなりません。</p> <p>物質の廃棄は、事業の所在地の法規制を遵守し、最小限に抑えることで、天然資源を浪費しない対策を講じなければなりません。これらを実行する手段としては、発生源での生産設備の変更、材料の代替、資源の再利用、リサイクルなどがあります。法規制を遵守するためにも、自主的に目標を定めて活動します。天然資源とは水、化石燃料、鉱物、原生林および原生林の産物などを指します。環境汚染の防止は、天然資源の節約につながり、地球の持続可能性に密接に関係します。</p>	
3.5	水資源の有効利用、適正管理
<p>法規制を遵守し、使用する水の水源、使用状況、排出量を把握し、節水に努めます。また、あらゆる廃水を、排出または廃棄する前に、水汚染を発生させる可能性のある汚染源を特定し、適切な管理を行い、水利用の適正化に努めます。</p> <p>《解説》</p> <p>水の管理では、水の水源、使用、排出を監視し、節水し、汚染経路を管理する必要があります。汚染経路の管理には、敷地内水路に汚染がない、汚染から保護されている（例：雨水排水管付近に淀んだ水や油脂の溜まりがない）、緊急事態対応設備などが備わっている（例：工場災害や天災などで上水や下水の漏洩や流出を止めるための遮断弁や止水栓を指し、漏洩やオーバーフローした場合に備えた雨水枡・汚水枡や貯水池だけでは不十分とされる）などが挙げられます。</p>	
3.6	化学物質管理
<p>環境汚染の可能性のある化学物質は、安全な管理を行います。商品については、原産国と日本国内の法規制の遵守だけでなく、欧米での法規制で禁止・制限された化学物質についても使用しない様に努めます。法令に従った表記、及び顧客の求めに応じて商品への含有情報について適切に提供します。</p>	

《解説》

例えば、日本国内では、化審法、化管法、毒劇法、安全衛生法、特定物質等の規制等によるオゾン層の保護に関する法律、大気汚染防止法、水質汚濁防止法、土壌汚染対策法、有害物質を含有する家庭用品の規制に関する法律等に基づいて管理しなければなりません。欧米の各種法規制の動向についても把握に努める必要があります。また、設計段階だけでなく、製造工程でも化学物質管理に配慮しなければなりません。

3.7 生物多様性の保全

自社の事業活動が生物多様性に及ぼす影響を分析・把握し、生物多様性の保全と持続可能な利用について継続的に尽力します。

《解説》

生物多様性保全とは、生物多様性基本法において、生物多様性の保全および持続可能な利用に関する施策を総合的かつ計画的に推進することによって、豊かな生物多様性を保全し、その恵みを将来にわたって享受できる「自然と共生する社会」を実現し、地球環境の保全に寄与することを目的としています。

4. 商品・サービスの品質・安全の確保

4.1 商品の安全性の確保

法規制で定める安全基準を満たし、十分な商品安全性を確保できる商品の設計・製造・販売を行い、供給者としての責任を果たします。

《解説》

製品設計を行う際には、十分な製品の安全性を確保できる設計を行い、製造者としての責任を考慮して販売する必要があります。また、製品安全性に関して、法令遵守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮する必要があります。

製品の安全性に関わる法令等として、日本国内の場合には電気用品安全法、消費生活用製品安全法、家庭用品品質表示法等が挙げられます。安全基準は、法令の細則や JIS などで定められています。また、海外の安全規格として UL、BSI、CSA があります。

製品の安全性の確保には、トレーサビリティ（材料・部品・工程などの履歴）などの管理および問題解決に向けた迅速な対応が有用です。

4.2 品質管理

適切な品質管理に基づいた商品・サービスを提供します。関係法令、規制、業界基準、および品質契約に則り、商品・サービスの品質を保証するためのシステムを構築します。

《解説》

企業は、商品・サービスの品質に関して適用される、すべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守するための適切な仕組みやマネジメントシステムを構築する必要があります。

4.3	商品・サービス情報の提供
<p>顧客や消費者に対して、商品・サービスに関する正確で誤解を与えない情報を提供します。また、虚偽の情報や改ざんは一切行いません。</p> <p>《解説》</p> <p>企業は、顧客や消費者に対して、商品・サービスに関する正確で誤解を与えない情報を提供する必要があります。虚偽の情報や改ざんされた情報を提供してはなりません。</p>	
5. 公正かつ適正な取引	
5.1	腐敗防止
<p>すべての汚職、恐喝、横領を禁止します。取引先、行政、その他の事業者等と公正な関係を保ち、贈収賄、不正行為など不適切な利益の受領と提供を行いません。</p> <p>《解説》</p> <p>贈収賄、過度な贈答・接待、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針を掲げ、継続的に遵守しなければなりません。また継続的な遵守には、方針を策定することだけでなく、従業員に適切な教育を実施し、その方針を継続して徹底しなければなりません。</p>	
5.2	公正取引
<p>私的独占、不当な取引制限（カルテル、入札談合など）、不公正な取引方法、地位の濫用などを行わず、各国地域の競争関連法を遵守します。</p> <p>《解説》</p> <p>公正な競争とは、それぞれの国や地域において定められた公正な競争、公正な取引に関する法令を遵守し、カルテルなどの競争制限的合意、不公正な取引方法、不当表示などの違法行為は行わず、公正で自由な競争を推進することを指します。公正な広告とは、不正な目的や、事実と異なる情報の提供がない広告のことを指します。</p>	
5.3	知的財産の尊重
<p>自社の知的財産権の保護・活用に努めると共に、特許権、商標権、意匠権等の知的財産権を尊重し、他者の知的財産権を不当に侵害しません。</p> <p>《解説》</p> <p>知的財産の保護の対象は、自社のみならず、顧客やサプライヤーなどの第三者を含みます。</p>	
5.4	利益相反行為の禁止
<p>営業または購買活動等における、顧客や取引先等との不適切な利益の授受を防止、また、そのように解釈されるような行為を避け、健全な関係を維持します。</p>	

《解説》

利益相反とは、サプライヤーと自社との間において、自社にとっての実質的な利益相反またはその疑いを生じするような金銭的その他の関係をいいます。

5.5 優越的地位の濫用禁止

購入者や委託者という立場を利用して、仕入先等との取引条件を一方的に決定・変更したり、不合理な要求や義務を課すことで不利益を与える不公正な取引を行いません。

《解説》

優越的地位の濫用とは、購入者や委託者という立場を利用して、仕入先等との取引条件を一方的に決定・変更したり、不合理な要求や義務を課すことをいいます。

調達取引は、契約等をベースにして誠実かつ公平・公正に行い、優越的地位を濫用するような行為を行ってはいけません。優越的地位の濫用に関する法規制のある国では、それらの法令を遵守する必要があります。

(例えば日本における下請法など)

5.6 内部通報制度

内部通報制度を構築します。全ての従業員は、職場における懸念事項や違法行為を、報復、脅迫、嫌がらせを受けることのない環境の下、通報者の匿名性および通報内容の機密性を確保された状態で報告することが保証されなければなりません。

《解説》

通報とは、自社およびサプライチェーンの不正行為に関する報告または開示を行うことを指します。

通報者とは、企業、従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する報告または開示を行う者を指します。

不利益な扱いとは、嫌がらせなどを含む就業環境を害する行為や不当な人事考課・報酬・解雇・配置転換などの労働条件の変更を指します。

5.7 責任ある鉱物調達

製造している製品に含まれる 3TG (タンタル、錫、タングステン、金) およびコバルト、雲母などの鉱物が、紛争地域および高リスク地域で深刻な人権侵害、環境破壊、汚職、紛争などを引き起こす、またはそれらに加担することがないように適切な管理を行います。

《解説》

責任ある鉱物調達に関するデュー・ディリジェンス[※]とは、方針を策定し、購入先に自社の期待を伝え(可能な場合には契約に盛り込む)ること、サプライチェーンのリスクを特定の上、査定し、その後、特定されたリスクに対応する手順を策定、その手順に沿ったリスク管理・改善に努めることを指します。

責任ある鉱物調達のデュー・ディリジェンスに関しては、国際的に認められた「OECD 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デュー・ディリジェンス・ガイダンス」で次の5ステップが記載されています。

Step1：強固なマネジメントシステムの構築

Step2：サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価

Step3：特定されたリスクに対応するための戦略立案と実行

Step4：製錬／精製業者のデュー・ディリジェンスに関する独立した第三者による監査の実施

Step5：サプライチェーンデュー・ディリジェンスに関する年次報告

なお、関連する法規としては、米国ドッド・フランク・ウォールストリート改革および消費者保護法第 1502 条、欧州委員会紛争鉱物規則があります。

※デュー・ディリジェンスとは、リスク査定（サプライチェーンの透明性を確保）を指し、サプライチェーンを透明化し、原材料の由来に人権被害などの問題の有無を確認、問題が確認された時には是正する活動のことです。

6. 情報管理と適切な開示内容

6.1 サイバー攻撃に対する防御

事業活動を通じて得た情報を適切に管理・保護し、コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じ、自社および他者に被害が生じないように管理します。

《解説》

サイバー攻撃とは、例えば、標的型メールなどによるマルウェア感染や悪意あるサイトへの誘導などにより、個人情報、顧客情報、取引先情報、機密情報などの営業秘密の流出や、重要ファイルを暗号化されるなどの被害を与える行為を指します。

6.2 機密情報の管理、個人情報の保護

顧客や取引先、自社等の機密情報が漏洩することのないように適切な管理を行います。また、顧客、取引先、従業員等の個人情報を適切に管理・保護します。

《解説》

機密情報とは、一般的に、機密である旨が合意されている文書など（電磁的あるいは光学的に記録されたデータ情報を含む）により開示された情報や、機密である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報を指します。

適切な管理とは、機密情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、労働者などの遵守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画立案、施策実施、監査および見直しを含みます。適切な保護とは、機密情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指します。

6.3 適時・適切な情報開示

労働、安全衛生、環境への取り組み、ビジネス活動、財務状況、商品情報、企業構造、および業績に関する情報は、適用される規制等に従って、顧客を含めたステークホルダーに対して適切に開示または表示されなければなりません。

《解説》

正確な情報とは、例えば以下のようなことを指します。

- ・事業活動の内容、財務状況、業績
- ・ESG（環境、社会、ガバナンス）やリスク情報
- ・製品やサービスに関する仕様・品質・取扱い方法に関する内容が正確であること。
- ・製品に使用されている部材・部品の含有物質などの情報が正確であること。

以上

制定 2022年8月