

UMC サプライヤ行動規範

UMC supplier Code of Conduct 日本語版

UMC は、労働環境、人権、グリーン・サプライチェーンの実践、倫理規範の遵守など、サプライチェーンの安全性を確保するため、本サプライヤ行動規範を定め、サプライヤに対し、本規範の遵守を求めるとともに、事業会社が所在する地域の法令を遵守することを求めます。また、UMC は、サプライヤに対し、そのサプライヤ、請負業者、およびサービス・プロバイダーが本規範を支持し、採用するよう求めることを奨励します。

本規範の規定は、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、および「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)、「国連世界人権宣言」(UN Universal Declaration of Human Rights)を含む、国際的に採択された人権規範を参考に、「責任ある企業同盟(Responsible Business Alliance - RBA)行動規範」(旧 EICC)をモデルとしています。これらは、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」や、「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」、「国連世界人権宣言」など、国際的に採択された人権規範の精神に基づいて作成されており、事業を行う国・地域の法令を完全に遵守することが基本とされます。基本的な要件は、事業を行う国・地域の法令を完全に遵守する事となります。

規範は 5 つの部分から構成されています。セクション A、B、C はそれぞれ、労働、安全衛生、環境基準について概説されており、セクション D は企業倫理に関する基準、セクション E は規範を実施できる健全な経営システムに必要な要素を説明しています。

A.労働

サプライヤは、国際的に認められた基準に従い、労働者の人権を擁護し、尊重する必要があります。これは、派遣労働者、移民労働者、学生、契約労働者、直接雇用労働者、その他あらゆる種類の労働者を含むすべての労働者に適用されます。当規範は、RBA の参考資料に記載されている公認基準を参考に作成されており、そこで有用な追加情報を確認する事ができます。

労働基準は以下の通りとなります。

1) 職業選択の自由

強制労働、拘束労働（債務による拘束を含む）、契約による拘束労働、非自発的労働、搾取的労働の禁止囚人労働、奴隷、人身売買等は認められません。これには、脅迫、強要、脅し、誘拐、詐欺によって提供、収容、募集、配備、または受領される労働やサービスが含まれます。職場や寮への出入りに不合理な制限を課すことの禁止とは別に、職場における労働者の移動の自由を不合理に制限すべきではありません。採用プロセスにおいて、労働者は出身国を離れる前に、母国語で書かれた雇用条件を記載した雇用契約書を提供される必要があります。雇用契約書は、現地の法律の要件を満たし、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、受入国に到着後、いかなる形でも差し替えまたは変更されてはなりません。すべての労働は自発的なものであるべきであり、労働者はペナルティなしにいつでも自由に離職または解約する権利を有する必要があります。雇用主または仲介業者は、政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可証などの身分証明書や出入国書類は保持、破棄、隠蔽、没収してはいけません。（ただし、雇用主が従業員の労働許可証の保持を法律で義務付けられている場合を除きます。）労働者に斡旋料または雇用に関連するその他の手数料の支払いを要求してはいけません。労働者が当該料金を支払っていた事が判明した場合、当該労働者に払い戻されるものとします。

2) 若年労働者

いかなる製造工程においても、児童労働を使用してはならない。「児童労働」とは、15歳未満、義務教育終了の年齢、または国の雇用最低年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たないものの雇用を言います。サプライヤは、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを構築する必要があります。すべての法令を遵守した合法的な職場学習プログラムは除外されます。18歳未満の労働者（若年労働者）を、夜間勤務や時間外労働を含め、健康や安全を脅かす可能性のある労働に従事することは禁じられています。サプライヤは、学生労働者の記録を保持し、教育パートナーを厳格に審査し、適用される法律および規則に従って学生の権利を保護することにより、学生の労務の適切な管理を確保する必要があります。また、すべての学生労働者に適切な支援と訓練を提供すべきです。現地の法律がない場合、学生労働者、インターン、見習い労働者は、同一または類似の仕事をする他の新人従業員と少なくとも同レベルの賃金が支払われるべきです。児童労働が発見された場合は、対象児童に援助や救済を提供する必要があります。

3) 労働時間

ビジネス慣行に関する研究によると、生産性の低下、スタッフの離職率の上昇、怪我や病気、労働疲労の増加には大きな相関関係があるとされます。従って、労働時間は現地法で定められた上限を超えてはならず、また、緊急時や特別な事情がある場合を除き、労働時間は週60時間（時間外労働を含む）を超えてはなりません。

4) 賃金及び福利厚生

労働者に支払われる賃金は、最低賃金、時間外労働手当、福利厚生に関連する法律を含め、すべての賃金に関連する法律を遵守すべきです。現地の法律に従って、時間外の労働手当は通常の時給よりも高くなければなりません。懲戒処分的手段として賃金を控除することは禁止されている。労働者には、労働者に支払われる賃金の正確性を確認するのに十分な情報が記載された簡潔な賃金明細書を給与支払のサイクルごとに適時に提供すべきです。派遣労働者、請負労働者の雇用は、現地の法律に従わなければなりません。

5) 人道的な扱い

労働者に対する苛酷で非人道的な扱い、セクシャルハラスメント、性的暴行、体罰、精神的または肉体的ないじめ、公衆の面前での屈辱、暴言などは、いかなる形であれ避けなければならず、また、そのような行為の恐れがあってもいけません。このような行為に対応した懲戒の方針と手続きは明確に定義され、労働者に伝えられなければならない。

6) 差別・ハラスメントの禁止

サプライヤは、ハラスメントや非合法的な差別から従業員を守ることに取り組まなければなりません。賃金、昇進、報奨、研修の機会、採用や実務において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認および性表現、人種または民族的出身、障害、妊娠、信条、政治的所属、組織への所属、退役軍人の地位、保護されるべき遺伝情報、または配偶者の有無に基づいて差別やハラスメントを行ってはなりません。また、労働者が宗教活動を行うために、適切な場所を提供する必要があります。加えて、従業員や従業員になろうとする者に、妊娠検査や処女性検査など、差別的な医学的検査や試験を受けさせてはいけません。これは、ILO 差別待遇（雇用および職業）条約を考慮しています。

7) 結社の自由

現地の法律に従い、サプライヤは全従業員が自ら選択した労働組合を組織し、参加する権利を尊重することが期待され、団体交渉や平和的な集会に参加する権利、従業員がそのような活動を控える権利も尊重されるべきです。労働者および／またはその代表者は、差別、報復、脅迫、嫌がらせを恐れることなく、経営陣とオープンにコミュニケーションをとり、労働条件や経営慣行に関する意見や懸念を共有できなければなりません。

B.安全衛生

サプライヤは、安全で衛生的な労働環境が、業務上の負傷や疾病の発生を最小限に抑えるだけでなく、製品やサービスの品質、生産の安定性、従業員の定着率や意欲の向上に役立つ

事を認識する必要があります。また、継続的なスタッフへのフィードバックと教育が、職場の安全衛生問題を特定し、対処するための鍵であることを認識する必要があります。本規範は、公認のマネジメントシステム（ISO45001 や労働安全衛生マネジメントシステムに関する国際労働機関ガイドラインなど）を参考に作成されており、これらのシステムも有用な追加情報源となります。

労働基準は以下の通りとなります。

1) 職務上の安全

職務上の安全は、適切な設計、工学的および管理的対策の実施、保護的メンテナンス、安全な作業手順（ロックアウト/タグアウト）を通じて達成されるべきである。労働者に危険を及ぼす可能性のある職場の安全衛生上の危険（化学、電気、その他のエネルギー、火災、運搬、落下の危険や事故など）を特定し、評価・管理するための継続的な安全リテラシー研修を実施することが必要とされます。これらの方法によって危険源を完全かつ効果的に管理することが不可能な場合、労働者には、適切で整備された個人用保護具（PPE）を提供し、これらの危険および関連するリスクに関する継続的な訓練を行う必要があります。また、妊婦／授乳婦を危険性の高い職場環境から排除し、妊婦や育児中の母親が曝される労働安全衛生上のリスク（職務に関連するものを含む）を除去または最小化し、合理的な措置を講じなければなりません。

2) 緊急事態への備え

防災訓練は少なくとも年に1度、または地域の法律で義務付けられている基準のより厳しい方法で実施される必要があります。潜在的な緊急事態や事故は、適切な火災検知・消火設備、遮るもののない避難手段、適切な避難設備と復旧計画、緊急事態の通知、現場スタッフへの通知と避難手順、スタッフ研修と訓練を含む、緊急事態計画および対応手順の実施を通じて、特定・評価され、その影響を最小限に抑えるべきです。これらのプログラムと手順は、生命、環境、財産に対するリスクを最小限に抑えることに重点を置くべきである。

3) 労働災害と疾病

作業は、設計、技術、管理の適切な管理システムを通じて、防止、管理、追跡、報告されるべきです。危険の特定と管理、従業員への通知の奨励、業務上の負傷および職業性疾患の事例の分類と文書化、必要な治療補助の提供、事例の調査と同様の発生を防止するための是正措置の実施、従業員の職場復帰支援等が管理システムに含まれていなければなりません。

4) 産業衛生

化学的、生物学的、物理的薬剤への曝露は、特定、評価され、管理レベルに応じて管理さ

れるべきです。適切な設計、技術、運営的管理を通じて、潜在的な危険性を排除または管理してください。これらの措置が危険防止に十分な効果を発揮しない場合、従業員には適切に整備された個人用保護具を無償で支給し、使用されるべきである。保護プログラムには、これらの危険に関連するリスクに関する教育資料が含まれていなければならない。

5) 身体に負荷のかかる労働

重量物の持ち上げ、長時間の立ち仕事、非常に反復性の高いまたは激しい組み立て作業等の身体的負荷のかかる労働に従事することによる従業員への影響は、人的資源の利用を含め、特定、評価、管理されるべきです。

6) 機械の安全対策

生産設備や他の種類の機械の安全上の危険性を評価すべきです。機械による従業員の傷害の可能性を防ぐため、物理的なガード、インターロック、障壁の設置を行い、適切に維持されるべきです。

7) 衛生および生活

労働者には清潔なトイレ、清潔な飲料水、衛生的な調理器具、食品貯蔵設備、カトラリーを提供すべきである。サプライヤまたは仲介業者が提供する寮などの宿泊施設は、清潔かつ安全に保たれ、合法的な消火設備、適切な非常口、入浴・シャワー用の温水、適切な照明、暖房、換気、個人的な貴重品を保管するための独立した安全な敷地、適切に出入りできる個人スペースを備えるべきである。

8) 安全衛生コミュニケーション

従業員の母国語か理解できる言語で、適切な労働衛生情報を提供すべきである。機械的、電氣的、化学的、火災、物理的な危険を含むがこれらに限定されない従業員が直面するすべての職場の危険を特定するための安全衛生情報と教育訓練を提供する必要があります。安全衛生に関連する情報を職場の目立つ場所に掲示するか、そのような情報を従業員が認識でき、容易にアクセスできる場所に置きます。全従業員に対し、勤務開始前および勤務開始後に定期的なトレーニングを実施するなどし、従業員には、安全や衛生の問題を認識するよう奨励すべきです。

9) 自然災害リスクの低減

地震、干ばつ、洪水、台風など、工場敷地内に降りかかる可能性のある自然災害を認識しておく必要がある。負傷者、物的損害、操業中断の可能性と重大性を評価し、評価結果に基づいて、ハード面の保護、緊急時対応手順の策定、訓練、緊急時対応計画の実施を通じて、それらを軽減する必要があります。

C.環境

サプライヤは、環境に対する責任が世界水準の製品を製造する上で不可欠な要素であることを認識する。操業は、衛生と安全を守りつつ、地域社会、環境、天然資源への悪影響を最小限に抑えるような方法で行われるべきである。当規範は、ISO 14001 やエコ・マネジメント・アンド・オーディット・システム (EMAS) などの公認マネジメントシステムを参考に作成されており、これらのシステムも有用な追加情報源となります。

環境基準は以下の通りです。

1) 環境許認可および報告書

必要な環境許認可（排出モニタリングなど）をすべて取得する。ライセンスと登録書類は維持され、随時更新されなければならない。ライセンスの運営・報告要件は遵守されなければならない。

2) 汚染防止と資源保全

汚染物質の排出と廃棄物の発生は、発生源あるいは慣行（汚染防止装置の追加、生産・維持・施設プロセスの改善、またはその他の手段）を通じて、最小化または排除されるべきである。水、化石燃料、鉱物、原生林産物を含む天然資源の消費は、生産、保守、施設プロセスの改善、材料の交換、保全、リサイクル、再利用、その他の方法などの実践を通じて節約されるべきである。

3) 有害物質

人体や環境に有害な化学物質、廃棄物、その他の物質を特定・表示し管理する。物質の輸送、保管、安全な取り扱い、使用、リサイクル、廃棄、再利用および処分を確実に行う。

4) 固形廃棄物

サプライヤは、固形廃棄物（有害および非有害）を特定、管理、削減し責任を持って廃棄またはリサイクルするための体系的な対策を実施すべきである。

5) 排出量

操業過程で発生する揮発性有機化学物質(VOC)、エアロゾル、腐食性物質、微生物、粒子、オゾン層破壊化学物質、燃焼副産物は、燃焼前に分類、日常的に監視、管理、必要に応じて処分されるべきである。オゾン層破壊物質(ODS)は、モントリオール議定書と適用される規則に従って効果的に管理されるべきである。サプライヤはまた、排出ガス規制システムの性

能を日常的に監視すべきです。

6) 材料管理

サプライヤは、製造に関する特定物質の含有（リサイクル・廃棄表示を含む）に関して、適用されるすべての法律および規制、禁止または制限及び顧客の要求を遵守するものとします。

7) 水資源管理

サプライヤは、水資源、使用、排出を記録、分類、監視し、水を節約する機会を探し、汚染経路を管理するための水管理プログラムを実施しなくてはなりません。すべての汚水・廃水は、排出または廃棄の前に、必要に応じて分類、監視、管理、処理されなければなりません。サプライヤは、廃水処理および制御システムの性能を定期的に監視し、最適な性能と規制要件への準拠を確保するものとします。

8) エネルギー消費と温室効果ガス排出

サプライヤは全社的な温室効果ガス排出削減目標を設定する。職場内および企業レベルのすべての関連するスコープ 1 と 2 におけるエネルギー消費と GHG 排出を追跡し、記録し、目標との比較を外部公表すべきです。サプライヤは、エネルギー効率を改善し、エネルギー消費と温室効果ガス排出を最小化するための効率の良い方法を探すべきである。

9) 生物多様性保全

世界的または国内的に保護されている生物多様性地域に隣接して製造施設を建設したり、業務に従事したりすることは避ける。事業活動が生物多様性の主要地域に隣接している場合、生態系への影響を低減するために、回避、最小化、修復、オフセットなどの逐次的措置が取られる。当社は、環境と生態系へのネット・ポジティブ・インパクトを目標に、生物多様性の保全に取り組んでいます。国際的または現地の林業法または政策を遵守し、森林伐採を回避するため、ゼロ・ネット・フォレストの原則に従います。

D.倫理

サプライヤとその代理店は、社会的責任を果たし、市場で成功するために、以下を含む最高レベルの基準を遵守しなければなりません。

1) 誠実さ（インテグリティ）

すべてのビジネス取引において、最高水準の誠実さ（インテグリティ）が守られるべきで

す。サプライヤはゼロ・トレランス・ポリシーを採用すべきである。この方針は、いかなる形態の贈収賄、汚職、恐喝、公的資金の不正流用も禁じています。

2) 不正な利益の排除

賄賂その他の不正な利益を約束、申し出、許可、授受してはならない。この禁止事項には、ビジネスの獲得や維持、他者への事業譲渡、不当な利益の獲得を目的として、直接的か間接的かを問わず、第三者を通じて有価物を約束、提供、認可、贈与、または受領することが含まれる。腐敗防止法の要求事項の遵守を確保するため、監視、記録、執行手続きを実施すべきです。

3) 情報開示

すべての商取引は透明性があり、帳簿および事業記録に正確に記録されなければならない。サプライヤの労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、組織構造、財務状況および業績に関する情報は、適用される法律および業界の一般的慣行に従って開示されるべきである。記録の改ざん、サプライチェーンの条件や慣行の虚偽表示を行わない。

4) 知的財産権

知的財産権は尊重されるべきである。技術および生産に関する知識の移転は、知的財産権を保護する方法で行われるべきである。また、顧客およびサプライヤ情報は保護されなければならない。

5) 取引、広告、競争

公正取引、広告、競争基準は遵守されるべきである。

6) アイデンティティの保護と報復からの保護

法律で禁止されていない限り、サプライヤは、サプライヤおよび従業員の内部告発者（会社の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開示を行う者）の身元の機密性と匿名性を確保すること。その告発者が報復を恐れることなく懸念を表明できるよう、コミュニケーション手順を整備すべきです。

7) 責任ある鉱物調達

サプライヤは、製造する製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、金、コバルト、雲母が、コンゴ民主共和国またはその隣接国における深刻な人権侵害の加害者である武装集団に直接的または間接的に資金を提供したり、利益をもたらしたりしないことを合理的に保証する方針を持つものとします。サプライヤは、これらの鉱物の原産地と連鎖管理についてデューディリジェンスを実施し、UMC もしくは顧客の要求に応じてデューディリジェン

ス手段を提供するものとする。

8) プライバシー

サプライヤは、取引相手（サプライヤ、顧客、消費者を含む）の権利を合理的に保護することを約束します。個人情報およびプライバシーを第三者に開示することはありません。また、個人データの収集、保存、処理、普及、共有において、プライバシーおよびデータセキュリティに関する法律および規制要件を遵守すべきである。

9) 利益相反の回避

サプライヤと UMC との間の取引は、利益相反の可能性を避けるべきである。利益相反の状況には、UMC 内部の従業員または近親者（親、子、配偶者、兄弟姉妹）がサプライヤに勤務している場合、またはサプライヤ（非上場企業）に対して重要な投資利益を有している場合が含まれますが、これらに限定されるものではありません。プロバイダーと UMC の関係者との間の不必要な、あるいは頻繁すぎる社会的交流も、利益相反の疑いや見かけを生じさせる可能性がある。従って、サプライヤと UMC 社員との接触は、通常の商取引の境界を遵守し、利益相反があれば直ちに UMC に報告しなければなりません。サプライヤは、利益相反の可能性がある場合には、直ちに UMC に通知し、その結果起こり得る不正行為を防止するための適切な措置を講じることが求められます。

10) 輸出入関連法規の遵守

サプライヤは、UMC への、または UMC に代わって、商品の輸出入および引渡しを行う際の要件を理解し、これを遵守するものとします（輸出国の輸出管理および通関規制、仕向国の輸入および通関規制、支払法令により要求される関税および税金、ならびに現地輸送に関する関連法令を含む、貨物の発送に関連する法令および規制）。サプライヤは、前述の規制を確実に遵守するために、スタッフおよび外注委託先に業務手順および教育訓練を提供すべきです。

11) 契約要件の遵守

UMC がサプライヤに対して個別に契約（契約書または発注書を含む）の履行を期待する事項については、サプライヤは、UMC の事前の書面による同意がない限り、サプライヤが下請けに出したり、第三者に代行させたりしないことに同意する。また、サプライヤは、UMC との有効な契約または発注なしに、UMC に製品またはサービスを提供してはならない。

E. マネジメントシステム

サプライヤは本基準の内容に関連する範囲のマネジメントシステムを採用または確立すべきです。マネジメントシステムの設計にあたって(a)サプライヤの業務および製品に関連する適用法、規制及び顧客要求事項の遵守、(b)本基準の遵守、(c)本基準に関連する業務リスクの特定と軽減を目的とする。マネジメントシステムはまた、継続的な改善を促進するものでなければならない。

マネジメントシステムには、以下の要素を含んでください：

1) 企業コミットメント

企業の社会的・環境的責任に関する方針声明は、サプライヤのコンプライアンスと継続的改善へのコミットメントを明確にし、経営幹部が署名し、現地語で職場に掲示する。

2) 経営陣の職務と責任

サプライヤは、保証マネジメントシステム及び関連プログラムの責任者として、経営層及び会社の責任者を明確にすべきである。経営層は、マネジメントシステムの運用を定期的にレビューすべきである。

3) 法的要件および顧客要求事項

適用される法律、規制、顧客の要求事項（本基準の要求事項を含む）を特定し、監視し、理解するための手順を策定する。

4) リスク評価とリスク管理

サプライヤの業務に関連するコンプライアンス、環境、安全衛生、労働活動、倫理的リスクを特定するための手順を策定する。環境、安全衛生に含まれるエリアとして、製造エリア、倉庫・保管施設、工場・職場支援設備、研究室・試験場、衛生施設（トイレ・浴室）、厨房・食堂、職員宿舎・寮をリスクアセスメントに含める。各リスクは重要度で区分し、特定されたリスクをコントロールし、法規制を確実に遵守するために、適切な手続きと物理的コントロールが実施される。

5) 改善目標

サプライヤの社会的・環境的・安全衛生のパフォーマンスを改善するために、明文化された目標、および実施計画を策定すべきです。サプライヤがこれらの目標を達成するための有効性を定期的に評価することを含みます。

6) トレーニング

企業の方針、手順、改善を実施するために、管理職と労働者のための適用される法律や規制の要件を満たすよう設計された研修プログラムを策定すべきである。

7) コミュニケーション

企業の方針、慣行、期待、実績を従業員、サプライヤ、その他の利害関係者に明確かつ正確に伝えるための手順を準備する。

8) 労働者のフィードバック、参加、苦情

本基準に照らして、労働者のパフォーマンスを評価するための継続的なプロセス（効果的な苦情処理メカニズムを含む）を確立すること。慣行や状況・条件の違反に対する認識を網羅し、この分野における従業員のフィードバックを得て、継続的な改善を推進する。

9) 監査と評価

法規制の要求事項、本基準の内容、社会的・環境的責任に関する顧客の要求事項への準拠を確実にするため、定期的に自己評価を実施する。

10) 是正措置

内部および外部の評価、検査、調査、監査で指摘された不備が適時に是正されるよう、手順を定める。

11) 文書と記録

法規制および会社の要求事項を遵守、およびプライバシー保護のための文書と記録を作成し、維持する。

12) サプライヤの責任

サプライヤは、調達方針を策定し、サプライチェーンにおける持続可能性にコミットし、サプライチェーンの持続可能性を確保するための手順を確立すべきです。この手順は、本規範の要件をサプライヤのサプライヤに伝え、より上流のサプライヤが本規範を遵守しているかを監視するために使用します。

※1: 本日本語版と原本となる“UMC Supplier Code of Conduct”で矛盾・齟齬が生じる際は、原本である“UMC Supplier Code of Conduct”を正といたします。

※2: UMC には USJC を含みます。