

ツムラ調達ガイドライン

2022年4月1日制定
2024年12月31日改定

【はじめに】

本ガイドラインは、ツムラ調達方針に基づき制定され、ツムラグループ会社が調達活動を行う際には本ガイドラインを遵守するものと致します。

ツムラグループは取引先に対して、その遵守にたいする理解と協力を求め、サプライチェーンにおけるサステナビリティへの取り組み強化を図るとともに、持続可能な社会の構築を目指してまいります。

ツムラグループ会社に属さないサプライチェーンの皆様におかれましても、本ガイドラインについて理解し、ご協力くださいますようお願いいたします。

【目次】

1. 法規制と国際行動規範の遵守
 - (1) 法令遵守について
 - (2) 不正行為について
 - (3) 輸出規制について
 - (4) 反社会的勢力について

2. 公平・公正な取引調達
 - (1) 競争関連法令について
 - (2) 公正取引について
 - (3) 贈収賄等の汚職について
 - (4) 接待や贈答について

3. 人権・労働・安全衛生への配慮
 - (1) 人権について
 - (2) 強制労働について
 - (3) 児童労働について
 - (4) 結社の自由、団体交渉の権利について
 - (5) ハラスメントについて
 - (6) 労働時間管理について
 - (7) ダイバーシティについて
 - (8) 労働安全衛生管理体制について
 - (9) 従業員健康管理について
 - (10) 差別について
 - (11) 適切な賃金について

4. 品質・安全性の確保
 - (1) 品質マネジメントシステムについて
 - (2) 正確な製品情報の提供について

5. 地球環境への配慮
 - (1) 気候変動対策について
 - (2) エネルギー・水資源の効率的な利用について
 - (3) 環境の汚染防止について
 - (4) 廃棄物の削減・利活用について

(5) グリーン調達について

(6) 生物多様性保全について

6. 情報セキュリティの保持

(1) 個人情報漏洩について

(2) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御について

7. 社会・地域への貢献

1. 法令遵守と国際行動規範の遵守

(1) 法令遵守について

ツムラグループは事業活動に関連する国と地域の法令を継続的に確認・遵守します。国際取引においては、条約、協定などの国際ルールを遵守します。

(2) 不正行為について

ツムラグループは不正行為を許しません。また、従業員への教育、啓発により不正行為の予防に努め、不正行為に関する窓口の設置などにより早期発見と通報者の保護に努めます。

(3) 輸出規制について

ツムラグループは国際社会における平和と安全の維持のため、当該国間で制定されている輸出入に関する法令・規制を遵守します。

(4) 反社会的勢力^{※1}について

当社は反社会的勢力とは取引をはじめとして一切の関係を持ちません。

2. 公平・公正な取引調達

(1) 競争関連法令について

ツムラグループは、ツムラグループの事業活動に適用される競争関連法令を遵守し、市場の自由で公平な競争を阻害するような行為を自社の事業活動において致しません。

(2) 公正取引について

ツムラグループは、取引等条件を明確にした契約を締結する事に努め、誠実に履行します。

調達先とは、堅固な信頼関係を構築し、持続的な協力関係を構築します。

また、調達先の選定・評価にあたっては、品質・安全性・技術・納期・コスト競争力・取扱数量規模などに加えてコンプライアンス遵守と環境保全に対する取組も加味し、総合的に判断致します。

(3) 贈収賄等の汚職について

ツムラグループは金銭・物品またはそれ以外のサービス類も含め、公務員に対する贈収賄またはこれに類する一切の行為を致しません。

(4) 接待や贈答について

ツムラグループは販売先・調達先双方に対して、優位な取引条件を行うための過剰な接待や社会的な通念を超える金品の授受を行いません。

3. 人権・労働・安全衛生への配慮

(1) 人権について

ツムラグループはツムラ人権方針のもと、基本的人権を尊重し、労働環境や安全衛生に配慮致します。

(2) 強制労働について

ツムラグループは、ツムラグループの事業活動に適用される法令で規定される、本人の意思に

反し脅迫・暴力・心理的圧迫などによって強制されるすべての労働を禁じます。例えば、次のようなものを指します。

- ・暴力、脅迫または不法に人身の自由を制限する手段による強制労働
- ・規則に反して危険な作業の指示、又は強制し、労働者の人身の安全を脅かす事
- ・労働者に侮辱、体罰、殴打、違法な検査又は拘禁を行う事
- ・労働者の心身の健康を著しく損なう劣悪な労働条件、環境汚染下での労働
- ・時間外労働の強制及び時間外労働に対する手当の不払

(3) 児童労働^{※2}について

ツムラグループは、ツムラグループの事業活動に適用される法令規定に基づき、最低就業年齢に満たない児童の雇用をおこないません。また、教育機会のはく奪・健康的な発達を妨げる・有害で危険などに繋がる労働をさせません。

(4) 結社の自由、団体交渉の権利について

ツムラグループは、ツムラグループの事業活動に適用される法令規定に基づき、従業員の結社の自由と団体交渉の権利を尊重し、従業員の権利保護を推進します。

(5) ハラスメントについて

ツムラグループは、従業員に対するあらゆる虐待行為や各種ハラスメント（嫌がらせ）を禁止します。

(6) 労働時間管理について

ツムラグループは、ツムラグループの事業活動に適用される労働関連法令またはそれに準ずる法律に従って、従業員の労働時間を適切に管理し、過度な時間外労働を禁止します

(7) ダイバーシティについて

ツムラグループは、従業員のワーク・ライフ・バランス実現を重視し、各個人々のやりがいや生活を尊重し、従業員それぞれの違いを事業に活かせる体制を目指します。

(8) 労働安全衛生管理体制について

ツムラグループは従業員が安心して働けるよう、職場の安全・衛生を確保し労働環境の整備に努めます。具体的には、業務災害発生時の社内報告・治療・是正対策・復帰支援などの体制を整備します。

また、安全衛生に関する規則や対応に関する従業員への教育を実施致します。

(9) 従業員健康管理について

ツムラグループは従業員の健康維持を第一に考え、適用法令に定める水準の健康診断などの健康増進措置を実施することに加え、再検査などのフォローも確実に行う事で従業員の健康管理に努めます。

(10) 差別について

ツムラグループは、国籍・信条又は社会的身分、障がい、信条、家柄、宗教、年齢、性別、性的指向及び性自認などを理由とした、賃金・労働時間・その他の労働条件の差別的な取扱を許しません。

(1 1) 適切な賃金について

ツムラグループは、ツムラグループの事業活動に適用される労働・賃金関連法令、現地法令に基づき、法定最低賃金を遵守するとともに、生活賃金以上の支払いに配慮し、超過勤務手当等の手当を従業員へ支払います。

4. 品質・安全性の確保

(1) 品質マネジメントシステムについて

ツムラグループは「ツムラ品質方針」に準拠し、販売する製品の品質・安全性を保証するために、支援体制も含めた組織の在り方・責任権限の明確化・計画作成・手順整備・評価・改善などを含めた品質マネジメントシステムを社内に整備します。また、化学物質を扱う際には、適用法令を遵守し、新たな製品開発の際には販売を計画する各国の法令等で定める基準を満足します。

(2) 正確な製品情報の提供について

ツムラグループは、販売する製品に関するトレーサビリティ情報をはじめとする関連情報を正確に販売先へ提供致します。また、製品に使用される包装などの関連資材についても正確な情報を提供します。

製品情報の表示に際しては、販売先に誤解を招くような表現は行わず、商標権を初めとした権利侵害などに十分注意致します。

5. 地球環境への配慮

(1) 気候変動対策について

ツムラグループは省エネルギー推進及び代替エネルギーの導入を積極的に検討し、地球温暖化に対して自社及び関連する地域で可能な限り対策を実施します。

(2) エネルギー・水資源の効率的な利用について

ツムラグループは、エネルギーおよび水資源の効率的な利用を推進し、持続可能な事業運営を実現します。

(3) 環境の汚染防止について

ツムラグループは水・大気が汚染されることによる環境及び自社事業活動への影響を十分に理解し、水および大気の汚染防止に努めます。

(4) 廃棄物の削減・利活用について

ツムラグループは循環型社会形成に必要な Reduce（削減）、Reuse（再利用）、Recycle（再資源）を推進するため、自社事業によって発生する廃棄物を削減すべく、販売先・調達先と協調して進めます。

(5) グリーン調達について

ツムラグループは、「ツムラ環境基本理念・方針」に準拠し、必要に応じて自国や関連する各国の環境に関する法令を遵守したうえで原材料を調達するとともに、事業活動を通じて発生

するプラスチック使用量の削減を図ります。

(6) 生物多様性保全について

ツムラグループは自らの事業が生物多様性に与える影響を可能な限り確認した上で、持続可能かつ自然との調和に配慮した事業を推進して参ります。また、生物多様性に関する適用法令等を遵守します。

6. 情報セキュリティの保持

(1) 個人情報漏洩について

ツムラグループは、顧客・取引先などの機密情報、従業員の個人情報などを適切に管理し、これら情報が漏洩し不当に利用されないよう従業員教育をはじめとした管理を実施致します。

(2) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御について

ツムラグループはインターネットに接続されたパソコン・タブレット・その他電子媒体などに保存されている個人情報、機密情報がコンピュータウイルス、コンピュータワーム、スパイウェアなどのネットワーク上の脅威によって流出するリスクとなること、そしてそれらが業務停滞や信用失墜などの重大な損失につながる事を認識し、それらの防止策を可能な限り講じます。

7. 社会貢献について

ツムラグループはより良い社会をつくるため、自身の経営資源を活用した積極的な社会貢献をおこないます。

以上

※1：暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団又は個人を指し、具体的には、暴力団及び暴力団員、暴力団準構成員、暴力団関係企業、総会屋、社会運動標ぼうゴロ、政治活動標ぼうゴロ、特殊知能暴力集団等といった属性要件」をもつ集団とその共生者。また、これに限らず、暴力的な、または不当で社会性相当性を欠いた要求行為などで、一般社会の安全や秩序に脅威となるような人物・団体・組織などを指します。

※2：ILO（国際労働機関）条約 138 号に定める最低年齢の子どもに労働、或いは危険・有害な労働を課す事。一般的に教育を受ける事を妨げる労働、健康的な発達を妨げる労働、危険で有害な労働、子どもを搾取する労働などが対象となる。ILO 条約第 138 号に定める最低就業年齢は 15 歳未満（途上国は 14 歳未満）である。