

TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン

第3.1版

2023年10月1日

TOPPANホールディングス株式会社

INDEX

はじめに	3
本ガイドラインの構成と位置付け	4
TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン	5
I 調達基本方針	5
II サステナブル調達基準	5
1. 法令遵守と国際規範の尊重	5
2. 人権・労働	6
(2-1) 強制労働の禁止	
(2-2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮	
(2-3) 適切な労働時間管理	
(2-4) 適切な賃金の支払い	
(2-5) 非人道的な扱いの禁止	
(2-6) 差別の禁止	
(2-7) 結社の自由・団体交渉権	
(2-8) 雇用の安定への配慮と雇用主の義務の遵守	
(2-9) 地域住民などの権利侵害の禁止	
3. 安全衛生	9
(3-1) 労働安全衛生の確保	
(3-2) 緊急時への備え	
(3-3) 労働災害・労働疾病	
(3-4) 労働衛生	
(3-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮	
(3-6) 機械装置の安全対策	
(3-7) 施設の安全衛生	
(3-8) 安全衛生のコミュニケーション	
(3-9) 労働者の健康管理	
4. 環境	12
(4-1) 環境許可と報告	
(4-2) 脱炭素社会への貢献	
(4-3) 大気への排出	
(4-4) 水の最適利用	
(4-5) 資源循環型社会への貢献	
(4-6) 有害物質管理	
(4-7) 製品含有化学物質の管理	
(4-8) 天然資源と生物多様性	
5. 公正取引・倫理	15
(5-1) 腐敗防止	
(5-2) 不適切な利益供与および受領の禁止	
(5-3) 情報の開示	
(5-4) 知的財産の保護・尊重	
(5-5) 公正な事業活動	
(5-6) 通報者の保護	
(5-7) 責任ある鉱物調達	
6. 品質・安全性	18
(6-1) 製品の安全	
(6-2) 品質管理	
(6-3) 正確な製品・サービス情報の提供	
7. 情報セキュリティ	19
(7-1) サイバー攻撃に対する防御	
(7-2) 個人情報の保護	
(7-3) 機密情報の漏洩防止	
8. 事業継続計画	21
(8-1) 事業継続計画の策定と準備	
9. 管理体制の構築	22
(9-1) マネジメントシステムの構築	
(9-2) サプライヤー・業務委託先の管理	
(9-3) 適切な輸出入管理	
(9-4) 苦情処理メカニズムの整備	
改訂来歴	24

はじめに

TOPPANグループでは、社会の持続可能な成長に貢献することを目的に、企業の社会的責任(CSR)への取り組みを、サプライヤー・業務委託先の皆様と協力してサプライチェーン全体に拡げる持続可能な調達(サステナブル調達)活動として推進しています。また、この取り組みを通じて、TOPPANグループとサプライヤー・業務委託先の皆様双方の企業価値を向上させることも目指しています。

具体的には2007年に「トッパングループCSR調達ガイドライン」の第1版を制定し、2014年には第2版に改訂して持続可能な調達活動に取り組んできました。この度、近年の持続可能な調達に関する国際規格の制定や社会の要請などに鑑み、「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン」(以下、本ガイドライン)と名称を変更し、内容を改訂しました。新たなガイドラインの主旨と内容にご理解を頂き、TOPPANグループのサステナブル調達活動にご協力賜りますようお願い申し上げます。

本ガイドラインの構成と位置付け

本ガイドラインは、『調達基本方針』と『サステナブル調達基準』からなり、TOPPANグループの各企業が、購入や賃借などの手段により、事業活動を行う上で必要となる物品・サービスを取りそろえる際に適用するものとします。したがって、本ガイドラインは、調達を主管する部署に留まらず、TOPPANグループの各企業の全部署を対象とします。なお、本ガイドラインにおいては、資金の調達は適用対象外といたします。

■ 調達基本方針

TOPPANグループで調達活動に関わるすべての労働者が基本とする方針です。

■ サステナブル調達基準

『サステナブル調達基準』は、「法令遵守と国際規範の尊重」「人権・労働」「安全衛生」「環境」「公正取引・倫理」「品質・安全性」「情報セキュリティ」「事業継続計画」「管理体制の構築」の9項目から構成されています。

本文中、四角枠の中の記載は、サプライヤー・業務委託先の皆様への要求事項(requirement)です。また、四角枠の下の記載は、推奨事項(recommendation)および要求事項を理解するための補足情報や、要求事項を超えてより高い水準を目指す際の参考情報についても記載しています。この要求事項を満たすとともに、本ガイドラインの内容をさらに上流のサプライチェーンへ浸透させるため、本ガイドラインまたは貴社が持つ同様のガイドラインを貴社のサプライヤー様・業務委託先様へ通知頂くことが、取引の原則です。なお、本ガイドラインの記載項目について、貴社および貴社のサプライヤー様・業務委託先様へのデュー・ディリジェンス(取引開始前の調査や評価)または監査をさせて頂く場合がございます。ご協力の程、よろしくお願い申し上げます。

<用語説明>

■ 「従業員」と「労働者」

- 「従業員」は、会社と直接労働契約を締結して働いている者を指します。正社員、パートタイム、期間契約社員、短期アルバイトなどが含まれます。
- 「労働者」は、「従業員」に加え、その他の就労形態の労働者(派遣労働者、請負労働者)などを含むすべての雇用・就労形態で働いている者を指します。

■ サプライチェーン

個々の企業の役割分担にかかわらず、原材料の段階から製品やサービスが消費者の手に届くまでのプロセスだけでなく、人材派遣会社、請負業者なども含めたすべての繋がりを指します。

TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン

■ 調達基本方針

- ・ 私たちは、すべてのサプライヤー様・業務委託先様に対して公平に窓口を開放します。
- ・ 私たちは、国内外の諸法規を遵守し、企業倫理に基づいた公正な取引を行います。
- ・ 私たちは、調達活動を通じて得た情報は厳格に管理します。
- ・ 私たちは、環境保全と環境への負荷軽減に努めます。
- ・ 私たちは、市場ニーズに応えるためQCD(品質、コスト、供給)を追求します。
- ・ 私たちは、サプライヤー様・業務委託先様との相互協力と信頼関係の構築に努めます。
- ・ 私たちは、サステナブル調達への取り組みをサプライチェーン全体で推進します。

■ サステナブル調達基準

1. 法令遵守と国際規範の尊重

各国・地域の法令を遵守するとともに、国際行動規範を尊重して事業活動を行う。

事業を行う国・地域において、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る。この際には、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ある。また、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ている。

国際行動規範とは、国際慣習法、一般に受け入れられている国際法の原則、または普遍的な政府間合意(条約および協定を含む)から導かれる、社会的に責任ある企業の行動に対する期待を指す。例えば、国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」ⁱ や「SDGs(持続可能な開発目標)」ⁱⁱ、経済協力開発機構(OECD)による「多国籍企業行動指針」ⁱⁱⁱ、国際労働機関(ILO)の「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(多国籍企業宣言)」^{iv}などが該当する。

2. 人権・労働

企業活動に関係するすべての人の人権を尊重する必要がある。また、自らの活動が直接的・間接的に人権を侵害することがないようにする必要がある。

(2-1) 強制労働の禁止

労働者が自由意思に基づいて就労し、雇用を自ら終了する権利を尊重する。また、強制、拘束（債務による拘束を含む）、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身取引による労働力を用いてはならない。

強制労働とは、ある者が処罰の脅威の下で、非自発的に行う労働を指す。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動すること、またはその受け入れを含む。拘束または拘留労働とは、自由に離職することができない労働を指し、債務による拘束が含まれる。また、労働者は契約に従って妥当な予告期間を置いた通知を行っている場合、違約金の支払いや罰を受けることなく、雇用関係を終了する自由がある。

(2-2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

現地の法規制上定められている最低就労年齢に満たない児童を雇用せず、就労させない。また、18歳未満の若年労働者を健康や安全が損なわれるおそれのある危険有害業務に従事させない。

日本国内では、満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了しない児童を雇用してはならない。また、現地の法令において最低就労年齢や義務教育の修了年齢が満15歳よりも高い年齢に定められている場合は、その年齢に満たない者を雇用してはならない。また、18歳未満の労働者については特に健康と安全を確保し、危険有害業務に従事させてはならない。

ILOの第190号勧告(1999年)の規定において、危険有害業務とは以下を指す。

- 児童を肉体的、心理的または性的な虐待にさらす業務
- 坑内、水中、危険な高所または限られた空間で行われる業務
- 危険な機械、設備および工具を用いる業務または重量物の手動による取扱いもしくは運搬を伴う業務・不健康な環境で行われる業務(例えば、危険な物質、因子もしくは工程、または児童の健康を損ねるような温度、騒音水準、もしくは振動に児童をさらすようなもの)
- 長時間の業務、夜間の業務または児童が不当に使用者の敷地に拘束される業務のような特に困難な条件の下での業務

(2-3) 適切な労働時間管理

現地の法規制が定める労働時間の限度を超えて労働させてはならない。併せて国際的な基準を考慮した上で労働者の労働時間・休日・休暇を適切に管理する。

各国法令に基づき、労働時間、休日、休暇の付与を適切に行う必要がある。また、国際的な基準も考慮することが望まれる。例えば、ILOの条約(第14号、第106号)は、7日ごとに最低1日(24時間以上)の休日を与えることを規定している。また、電子業界における国際的なCSR団体であるRBA(Responsible Business Alliance)は、残業を含む労働時間の上限を週60時間と定めている。適切な管理とは、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ならびに精神的な健康診断を行うことなどを指す。

(2-4) 適切な賃金の支払い

労働者に支払われる報酬は、現地の法規制が定める最低賃金、時間外労働、法定給付などを遵守しなければならない。併せて母国語または労働者が十分に理解できる方法で給与明細書を提供する。給与明細書には労働者が各支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を確認するための十分な情報を含める。

現地の法令が定める最低賃金以上の賃金を支払い、時間外労働には法令・契約に基づき賃金を支払う必要がある。賃金に関する条件や、賃金の明細を情報として労働者に提供し、不当な賃金減額を行ってはならない。また、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金(生活賃金)の支払いに配慮することが望まれる。

(2-5) 非人道的な扱いの禁止

労働者の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメントなどの非人道的な扱い、およびそのような可能性のある行為を禁止した上で、組織としての予防対策を実施する。

精神的な虐待とは、例えば、非人道的な表現や嫌がらせ、無視、自尊心を傷つける言葉などにより、他者に心理的に暴力をふるうことで、精神と感情に弊害を与えることを指す。肉体的な虐待とは、暴力や、過酷な環境下での作業などを指す。強制とは、脅しなどにより、無理に本人の希望しない行為をやらせることを指し、例えば、残業を無理強いすることなどが挙げられる。ハラスメントとは、いやがらせやいじめにより、受け手が不快になることを指す。

(2-6) 差別の禁止

人種、民族、国籍、宗教、年齢、身体的特徴、障がいの有無、性別、配偶者の有無、性的指向、性自認などに基づく差別を行わない。

採用、育成、評価、処遇などにおいて、本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外に基づいて差異を設けることは、差別的行為となる。また、健康診断や妊娠検査の結果によって機会均等または公平な処遇を損なうことは、差別的行為となる。

(2-7) 結社の自由・団体交渉権

現地の法規制を遵守した上で、労働組合結成と参加、団体交渉に関する労働者の権利を尊重する。

労働組合の結成・加入、また、団体交渉への参加に関する労働者の自由選択の権利が尊重される必要がある。こうした権利を実質的に担保するために、労使が効果的なコミュニケーションを取るための機会を設けること、さらに、労働者または彼らの代表者が、差別、報復、脅迫、あるいはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について、経営陣と自主的で誠実な意思疎通を図る団体交渉ができることが必要である。

(2-8) 雇用の安定への配慮と雇用主の義務の遵守

雇用の安定に配慮するとともに、現地の法規制が定める社会保障の提供などの雇用主としての義務を果たす。

従業員のためにでき得る限りの安定した雇用を提供するため、自由な交渉に基づいた雇用の安定と社会保障に関する義務を果たしていくことが必要である。また、自社の操業の不継続が長期の失業を招きかねないような国々において、雇用保障を推進する上での主要な役割を果たすことが必要である。また、恣意的な解雇手続を行うことは避け、積極的な労働力計画を通じて、その従業員に対して安定した雇用を与えることが望まれる。

(2-9) 地域住民などの権利侵害の禁止

地域住民や先住民族の人々に対して、不法な立ち退きの強制や生活環境の著しい破壊などの権利侵害を行ってはならない。

事業活動のために土地を取得、利用などする際には、現地の法規制を遵守する必要がある。法規制の遵守に加えて、影響を受ける地域住民や先住民族の人々の理解を得ることが望まれる。例えば、「先住民族の権利に関する国際連合宣言に関するビジネス参照ガイド」^vでは、事業によって影響を受ける先住民族の、自由意思による、事前の、十分な情報に基づいた同意 (Free, Prior, Informed Consent: FPIC) を得ることが推奨されている。

3. 安全衛生

労働環境や、社員寮がある場合にはその社員寮も含めて安全で衛生的な環境を確保する必要がある。また、潜在的な事故を防止するための教育や対策などを講じるとともに、事故発生時への備えを講じる必要がある。

(3-1) 労働安全衛生の確保

労働安全衛生上のリスクがないか評価し、適切な設計・技術・管理手段で安全を確保する。特に妊娠中の女性および授乳期間中の母親には、労働安全衛生上のリスクをなくす、または軽減するために適切な配慮を行う。

職場における危険を、発生の可能性も含めて特定し、労働者に対する安全対策を実施することが必要である。職場における危険の例としては、化学物質、電気その他のエネルギー源への人体の接触、火災、車両事故、および落下などが挙げられる。特に妊娠中の女性および授乳期間中の母親に合理的な配慮を行う必要がある。

(3-2) 緊急時への備え

労働者の人命・身体の安全を守るため、災害・事故などの想定される緊急事態をすべて洗い出した上で評価する。更に労働者の人命、環境および資産への被害を最小化するため、緊急対策時の行動手順を作成し、必要な設備などの設置、教育・訓練を行う。

緊急対策とは、例えば、緊急時の報告、労働者への通知、避難方法の明確化、避難施設の設置、分かりやすく障害物のない出口、適切な退出設備、緊急医療品の備蓄、火災検知システムの設置、消火器・防火扉・スプリンクラーの設置、外部通信手段の確保、復旧計画の整備などを指す。また、職場内への周知徹底も必要である。これには、例えば、労働者への緊急対応教育(避難訓練を含む)の実施や、緊急時の対応手順書などの職場内で容易に手の届く場所への保管・掲示が挙げられる。

(3-3) 労働災害・労働疾病

労働者が労働災害および労働疾病を被った際の状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じる。

発生した労働災害および労働疾病に対する対策・是正には、労働者による通報の促進、災害・疾病の分類や記録、必要に応じた治療の提供、災害・疾病の調査、原因排除に向けた是正対策の実行、労働者の職場復帰の促進などを可能にする制度や施策が該当する。また法令の定めに応じた行政に対する必要な手続きの実施、労災保険への加入なども含まれる。

(3-4) 労働衛生

職場において、労働者が生物的・化学的・物理的に有害な影響にばく露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行う。

有害な影響を与えるものには、毒劇物、放射線、慢性病を引き起こす物質（鉛、アスベストなど）などが含まれる。また、騒音や悪臭なども著しい場合には人体に有害なものともみなされる。ばく露とは、人や生物が化学物質などの有害物質と接触することで、その経路には、呼吸による吸入ばく露、飲食物などを介した経口ばく露、皮膚に接触することによる経皮ばく露がある^{vi}。適切な管理とは、例えば、管理基準の制定および運用、労働者への適切な教育・訓練や適切な個人保護具の提供などを指す。

(3-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮

労働者の身体に負荷のかかる作業を特定・評価し、労働災害・労働疾病につながらないように適切に管理する。

労働者の身体に負荷のかかる作業とは、人力による重量物の取り扱いや反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組み立て作業などを指す。適切な管理には、人間工学にもとづく作業環境の整備、定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業員での分担や協力などが挙げられる。

(3-6) 機械装置の安全対策

業務上使用する機械装置について、労働者にとって安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施する。

適切な安全対策とは、就業中に発生する事故や健康被害の防止のための管理を指し、例えば、フェイルセーフ、フールプルーフ、インターロック、タグアウトなどと呼ばれる安全機構の採用、安全装置や防護壁などの設置、機械装置の定期的な検査と保全の実施などが挙げられる。

(3-7) 施設の安全衛生

労働者に提供する食堂、給水設備、トイレ、寮などの施設の安全衛生を適切に確保する。また、当該施設においては、緊急時の適切な避難経路や非常口を確保する。

安全な飲料水と衛生的な食事を提供し、人数に対する十分な数の清潔なトイレ施設を整備する必要がある。寮は、緊急時の適切な非常口が確保されている必要があるほか、清潔かつ安全に維持され、照明や暖房などの適切な設備と妥当な広さが確保されていることが望まれる。

(3-8) 安全衛生のコミュニケーション

職場において労働者が被る可能性のある職場の様々な危険について、適切な安全衛生情報と教育・訓練を、母国語または労働者が十分に理解できる言語・方法で提供する。また、労働者から寄せられた安全衛生に関わる意見をフィードバックできる仕組みを設ける。

労働者が被る可能性のある職場の危険として、機械、電気、化学、火災、および物理的危険が挙げられる。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、労働者が特定、アクセスできる場所に置き、母国語または労働者が十分に理解できる言語で提供する必要がある。教育・訓練は、作業の開始前にすべての労働者に、それ以降は定期的に提供する必要がある。また、労働者が報復を受けることなく懸念を提起できる仕組みにする必要がある。

(3-9) 労働者の健康管理

現地の法規制を遵守し、すべての労働者に対し、適切な健康管理を行う。

少なくとも法令に定める水準において健康診断などを実施し、労働者の疾病の予防と早期発見を図る必要がある。あわせて過重労働による健康被害の防止やメンタルヘルスなどのケアについても十分に配慮していくことが望まれる。

4. 環境

現地の環境関連法令を遵守するとともに、大気、水質、土壌の汚染防止に努める。また、資源の使用と排出の継続的な測定・評価を行い、環境負荷の低減に努める。

(4-1) 環境許可と報告

現地の法規制に従い、事業に必要な許認可・承認を取得し、運用および報告に関する要求事項を遵守する。

操業許可、大気への排出、排水、有害物質の保管・使用、廃棄物(個体物および有害物)処理など、環境関連で必要なすべての許認可を取得して操業する必要がある。例えば、事業に用いる化学物質により、毒物・劇物管理、特定化学物質管理、危険物管理などの責任者を設置する義務が発生する場合や、事業内容や工場立地により、環境影響評価、危険物取扱施設などに関する行政の許認可が必要な場合もある。また、取得している許可証、登録証、または免許証が適切に更新され、最新の写しが保管されている必要がある。

(4-2) 脱炭素社会への貢献

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む。

エネルギー効率の改善とは、エネルギー消費および関連するスコープ 1 (事業者自らによる温室効果ガスの直接排出) およびスコープ 2 (他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出) の温室効果ガス (GHG) を最少化することである。施設または事業所の単位で、追跡し文書化することが望まれる。

(4-3) 大気への排出

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する。

大気に排出される有害な物質には、揮発性の有機化合物 (VOC)、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、燃焼の副生成物などがある。これらの物質は、排出に先立ち、内容の分析と把握を行い、その結果に基づいて必要な管理や処置を施した後に排出する必要がある。対策には、排出する物質の取扱いや処理システムの性能の定期的な把握も含まれる。

(4-4) 水の最適利用

現地の法規制を遵守し、使用する水の水源、使用状況、排出を把握し、節水する。あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて水質特性を示し、監視、制御、処理を実施する。また、水汚染を発生させる可能性のある汚染源を特定し、適切な管理を行う。

水の水源、使用、排出を把握し、節水し、汚染経路を管理する必要がある。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汚染物質を含む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)などが挙げられる。

(4-5) 資源循環型社会への貢献

現地の法規制を遵守し、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。

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、リデュースに努める必要がある。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る。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、資源のリユース、リサイクルなどがある。法規制を遵守するためにも、自主的に目標を定めて活動する。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する。

(4-6) 有害物質管理

現地の法規制を遵守し、人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質は、特定、表示、および管理を行い、安全な取り扱い、移動、保管、使用、リサイクルまたはリユース、および廃棄が確実に実施されるよう管理する。

有害物質は、廃棄物も含め、適切に分別して有害物質であることを明示し、有害物質へのアクセスを管理して、取り扱い、移動、保管、使用、リサイクルまたはリユース、および廃棄する必要がある。また、廃棄の際には、認可または登録されている処理業者などの合法的な事業者を利用する必要がある

(4-7) 製品含有化学物質の管理

製品に含まれる特定の物質の使用禁止または制限に関して適用される、すべての法規制およびTOPPANグループの関連基準を遵守する。

製品含有物質については、TOPPANグループの関連基準と製品の製造国および仕向け国の法規制に従う必要がある。最終的な製品では、製品の中に組み込まれる部品についても責任を持たなくてはならないため、サプライチェーンの上流企業は、下流企業に必要な情報を提供する必要がある。詳細については、「TOPPANグループ原材料含有化学物質管理基準」の記載による。

(4-8) 天然資源と生物多様性

原材料調達においては、生物多様性に及ぼす影響を回避・最小化し、天然資源の持続的な利用に取り組む。

森林や海洋、生物などに由来する資源を使用する場合、違法に採取・栽培・取引された資源の使用を回避することが必要である。また、森林減少・劣化の抑制の観点を含め、資源の保全に配慮した原材料を使用することが望まれる。また、事業活動は、様々な生物やその生息環境に影響を与える可能性があるため、負の影響を低減することが望まれる。希少な動植物を使用している可能性がある場合は、原材料やその原産地、関係する規制や資源保全のための措置の有無の確認などにより、生物多様性に及ぼす影響を低減できると考えられる。持続可能な用紙調達については、TOPPANグループ「森林資源の持続可能な利用に配慮した用紙調達ガイドライン」の記載を参照のこと。

5. 公正取引・倫理

法令遵守のみならず、高い水準の倫理観に基づき事業活動を行う必要がある。これには、贈収賄、汚職、不適切な利益の供与・受領、強要、横領などの禁止とこれらの行為の防止が含まれる。

(5-1) 腐敗防止

あらゆる種類の贈収賄、恐喝、および横領などを行わない。

贈収賄、過度な贈答・接待、恐喝、および横領を一切禁止する方針を掲げ、継続的に遵守する必要がある。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・研修を実施し、その方針を継続して徹底することが必要である。

(5-2) 不適切な利益供与および受領の禁止

不当または不適切な利益を供与または受領に繋がる約束、申し出、許可を提供または容認しない。

ビジネスを獲得したり、不適切な利益を取得するため、直接的または間接的に価値のあるもの(金銭、商品、サービスなど)を与えたり、受け取ること、またその約束、申し出を含めて禁止される。腐敗防止に関する法令を遵守するには、方針・手順の明確化および監視の実施が必要である。

(5-3) 情報の開示

現地の法規制と一般的な業界慣行に従って、労働、安全衛生、環境活動、事業活動、組織構造、財務状況、業績に関する情報を開示する。記録の改ざんや虚偽の情報開示を容認しない。

ステークホルダーに対して積極的に情報提供・開示を行う必要がある。ステークホルダーに対する情報提供・開示内容には、事業活動の内容、財務状況、業績、ESG(環境、社会、ガバナンス)情報、リスク・インシデント情報(例えば大規模災害による被害、環境や社会への悪影響の発生、重大な法令違反などの発覚)、サプライチェーンに関する情報などが挙げられる。なお、重大なリスク情報については都度開示するとともに、顧客に発信することも積極的な情報提供の一例である。記録の改ざんや虚偽の表示・虚偽の情報開示は容認されない。また、法令などで規定されている情報開示を実施するのみならず、本ガイドラインに対する取り組みについても、顧客を含めたステークホルダーに情報開示を行うことが望まれる。こうした情報開示の媒体として、自社ウェブサイトや印刷媒体を通じたサステナビリティレポートなどが挙げられる。

(5-4) 知的財産の保護・尊重

製品やサービスの開発、生産、販売など、事業活動を行う場合には、第三者の知的財産を侵害しない。自社の知的財産を保護し、顧客およびサプライヤー・業務委託先などの第三者の知的財産を尊重する。

知的財産権は、法令に定められた権利で、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権などが該当する。知的財産には、知的財産権に加え、営業秘密・技術上のノウハウなどを含む。

(5-5) 公正な事業活動

自由な競争を阻害する行為や不正な競争行為、内容の誤認や権利侵害などを伴う広告宣伝などを行わず、公正な事業活動を推進する。また、市民社会の秩序や安全に脅威を与える勢力との一切の関係を遮断し、法令、条例、その他のすべての社会規範を遵守する。

独占禁止法、下請法などを含む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ってはならない。また、自社または自社の役員もしくは経営を実質的に支配している者が、市民社会の秩序や安全に脅威を与える勢力（反社会的勢力など）であってはならず、さらにサプライヤー・業務委託先が反社会的勢力などであること、反社会的勢力などとの関係を有していることが判明した場合には、直ちに一切の関係を遮断する必要がある。製品やサービスに関するカタログなどの表示および広告宣伝においては、事実と異なる表現や、消費者や顧客に内容を誤認させる表現を行わず、また他の企業や個人への誹謗中傷、権利侵害などの内容を含まないよう配慮する必要がある。

(5-6) 通報者の保護

自社およびサプライヤー・業務委託先の労働者を含むステークホルダーが利用可能な苦情処理メカニズムの仕組みにおいて、通報者の匿名性および通報内容の機密性を確保し、通報したことを理由に企業や個人から報復行為などの不利益な扱いを受けることから保護しなければならない。

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す。

(5-7) 責任ある鉱物調達

製造している製品に、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集団・勢力と繋がりのある鉱物が、含まれることがないように確認を行う。

これらの鉱物に関する望ましい確認の方法として、責任ある鉱物調達に関するデュー・ディリジェンスが挙げられる。これは、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）、サプライチェーンのリスクを特定し査定し、特定されたリスクに対応する戦略を策定および実行することを指す。責任ある鉱物調達に関するデュー・ディリジェンスに関する国際的に認められた文書として、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」^{vii}がある。

6. 品質・安全性

提供する製品やサービスの安全性と品質を確保し、正確な情報を提供する必要がある。

(6-1) 製品の安全

現地の法規制で定める安全基準を満たし、十分な製品安全性を確保できる製品の設計・製造・販売を行い、供給者としての責任を果たす。

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製造・販売する必要がある。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る。製品の安全性に関わる安全基準は、日本国内の場合には国内法令の細則やJISなどで定められている。また、海外の安全規格としてUL、BSI、CSA などがある。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ある。

(6-2) 品質管理

製品・サービスの品質に関して適用される、現地の法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準とTOPPANグループの品質要求事項を遵守する。

製品・サービスの品質に関して適用される、現地の法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準とTOPPANグループの品質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る。

(6-3) 正確な製品・サービス情報の提供

製品・サービスに関して、正確で誤解を与えない情報を提供する。

顧客や消費者に対して、製品・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る。虚偽の情報や改ざんされた情報を提供してはならない。

7. 情報セキュリティ

コンピュータネットワーク上の脅威への対策と体制を構築し、あわせて機密情報や個人情報の漏洩などを防止するための管理および保護を行い、情報セキュリティの強化を図る必要がある。

(7-1) サイバー攻撃に対する防御

コンピュータネットワーク上の脅威への対策と体制を構築し、自社および他者に被害が生じないように管理する。

サイバー攻撃による情報の漏洩や改ざん、情報システムの停止などのトラブルを防止する必要がある。攻撃者は、入手した顧客情報や取引先情報から、攻撃対象を広げる可能性があることから、被害は自社に留まらない。サイバー攻撃の対象となる機器は、従来のPCやサーバーだけではなく、産業システムやIoT(Internet of Things)機器へも広がりを見せており、こうしたシステムや機器でも対策を講じる必要がある。また、サイバー攻撃を受けた場合、迅速に復旧するための計画を策定しておくことが望まれる。対策として、例えばパスワードの複雑化や、OS(Operating System:基本システム)・ファームウェアの更新、パッチの適用、重要なデータのバックアップ、サーバーやデータセンターの二重化、事故発生に備えた対応体制整備などが挙げられる。

(7-2) 個人情報の保護

顧客、消費者、サプライヤー・業務委託先、労働者などすべての個人情報について、現地の法規制を遵守し、適切に管理、保護する。

顧客、消費者、サプライヤー・業務委託先、労働者などの個人情報については、各国の法規制を遵守し、慎重に取扱う必要がある。個人情報の収集、保存、変更、移転、共有その他の処理は、特定された利用目的の達成に必要な範囲内で行う必要がある。適切な管理とは、個人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、これには労働者などが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む。適切な保護とは、個人情報を不正もしくは不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指す。

(7-3) 機密情報の漏洩防止

自社の機密情報に加えて、顧客や第三者から受領した機密情報を、適切に管理・保護する。

機密情報を管理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る。これには情報管理レベルの設定や労働者の教育・研修を含む。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む。適切な保護とは、機密情報を不正もしくは不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指す。

8. 事業継続計画

大規模自然災害などによって自社またはサプライヤー・業務委託先が被災した場合に、自社が供給責任を果たすために、いち早く生産活動を再開できるよう準備する必要がある。

(8-1) 事業継続計画の策定と準備

事業継続を阻害するリスクを分析し、事業への影響の精査と事前対策、その取り組み状況をまとめた事業継続計画（BCP）の策定に努める。

事業継続計画（BCP）とは、大規模自然災害などによって自社または自社の取引先が被災した場合に、自社が供給責任を果たすために、いかに早く生産活動を再開できるかを予め検討したものである。事業継続を阻害するリスクには、大規模自然災害（例：地震、津波、洪水、豪雨、豪雪、竜巻）およびそれに伴う停電・断水・交通障害など、事故（例：火災、爆発）、広域伝染病・感染症などの疾病蔓延、テロ・暴動などが挙げられる。必要な事前対策には、想定される被害からどのように生産拠点の個々の要素を防御・軽減・復旧するかという現地復旧戦略が含まれる。被害によるダメージからの復旧が長期化することを想定した代替手段の確保に努めることが望まれる。実際に事業が停止した際に、BCPに記述されている内容に従って事業を早期に復旧するための行動手順書を策定し、実際の災害などに対応できるよう、従業員に継続的な教育・訓練を提供することが望まれる。

9. 管理体制の構築

本ガイドラインの遵守を確実なものとしていくために、管理体制の構築に努める。

(9-1) マネジメントシステムの構築

本ガイドラインの遵守を確実なものとしていくために、マネジメントシステムの構築に努める。マネジメントシステムは、以下を確保することを目的とする。

- a. 業務および製品に関連する現地の法規制ならびに顧客要求事項の遵守
- b. 本ガイドラインの遵守状況の管理
- c. 関連する運用リスクの特定とリスク管理、継続的改善の促進

マネジメントシステムとは、方針の遵守、実施体制、是正措置、ステークホルダー・エンゲージメントについて、PDCA(Plan-Do-Check-Action)を通じ、継続的な改善をはかる仕組みを構築することである。具体的には、企業のコミットメント、経営者の説明責任と責任、法的要件および顧客要求、リスクの特定とリスク管理、改善の目標、教育・訓練、コミュニケーション、労働者のフィードバック、参加、苦情申し立て、特定されたリスクの評価と監査、是正措置プロセス、文書化と記録が含まれる。

安全衛生や品質、環境などの分野ではISOなどのマネジメントシステムがあるほか、企業行動すべてのデュー・ディリジェンスに関わるガイドラインとして、OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」^{vi}がある。このガイダンスでは、デュー・ディリジェンスのプロセスとして、次の6項目を記載している。

- (1) 責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む
- (2) 事業、製品またはサービスに関連する実際のおよび潜在的な負の影響を特定し、評価する
- (3) 負の影響を停止、防止および軽減する
- (4) 実施状況および結果を追跡調査する
- (5) 影響にどのように対処したかを伝える
- (6) 適切な場合、是正を実施する

なお、デュー・ディリジェンスとは、自らの事業、サプライチェーンおよびその他のビジネス上の関係における実際のおよび潜在的な負の影響を企業が、特定し、防止し、軽減するとともに、これら負の影響へどのように対処するかについて説明責任を果たすために企業が実施すべきプロセスのことを言う。

(9-2) サプライヤー・業務委託先の管理

本ガイドラインまたは自社が持つ同様のガイドラインの要求事項をサプライヤー・業務委託先に伝達する。また、サプライヤー・業務委託先における当該要求事項の遵守を監視するプロセスの構築に努める。

国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」やOECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」により、企業は自社のみならずサプライチェーンのサステナビリティ対応について、自社と同様の責任を求められている。したがって、本ガイドラインの要求事項をサプライヤー・業務委託先に伝達し、遵守状況をモニタリングし、改善を促す必要がある。

(9-3) 適切な輸出入管理

現地の法令などで規制される技術や物品の輸出入に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出入手続きを行う。

輸出入に関しては、各国で様々な法規制があり、それらを理解し、遵守する必要がある。法令などで規制される技術や物品とは、国際合意など（ワッセナー・アレンジメントなど）に基づく法規制などで輸出入に関する対象となる部品・製品・技術・設備・ソフトウェアなどを指す。なお、輸出入に関しては監督官庁などに対して、許可取得などの手続きが必要な場合がある。

(9-4) 苦情処理メカニズムの整備

自社およびサプライチェーンにおける本ガイドラインへの違反を防止するため、労働者やサプライヤー・業務委託先などを含むステークホルダーが利用可能な苦情処理メカニズムを構築し、周知する。

本ガイドラインの遵守のためには、デュー・ディリジェンスに加えて、労働者およびサプライヤー・業務委託先などを含むステークホルダーからの通報を受け付け、対応・是正を促すための苦情処理メカニズムを構築し、継続的なプロセスとして問題への対処を可能とすることが必要である。自社での構築が困難な場合、業界団体等が運営し、複数の企業が参加できる苦情処理メカニズムへ参加することも一つの方法である。苦情処理メカニズムを有効に機能させるためには、通報者となり得るステークホルダーへの理解促進、理解度を確認する意識調査、関係者・専門家からのアドバイス提案による継続的改善への参画なども有用である。苦情処理の申し立ては、匿名での通報が可能である必要がある。苦情処理においては、通報者に対し報復行為などの不利益な扱いをしてはならない。

改訂来歴

改訂年月	版	主な改訂内容
2007年5月	第1版	『トッパングループCSR調達ガイドライン』制定
2014年1月	第2版	『CSR調達基準』を「基本的調達基準」「人権・労働・環境・腐敗防止に関する調達基準」に整理
2022年1月	第3版	『トッパングループ サステナブル調達ガイドライン』へ名称を変更 『サステナブル調達基準』を「法令遵守と国際規範の尊重」「人権・労働」「安全衛生」「環境」「公正取引・倫理」「品質・安全性」「情報セキュリティ」「事業継続計画」「管理体制の構築」の9項目に整理
2023年10月	第3.1版	「TOPPANグループ サステナブル調達ガイドライン 第3.1版」に改訂

- ⁱ 国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」(日本語訳)、国際連合、2011年、(https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/、2021年9月21日アクセス)
- ⁱⁱ 国際連合「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」(日本語訳)、国際連合、2015年、(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>、2021年9月21日アクセス)
- ⁱⁱⁱ OECD「多国籍企業行動指針：世界における責任ある企業行動のための勧告 2011年」(日本語訳)、OECD、2011年、(https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf、2021年9月21日アクセス)
- ^{iv} ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(多国籍企業宣言)第5版」(日本語訳)、ILO、2017年、(https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_577671/lang--ja/index.htm、2021年9月21日アクセス)
- ^v United Nations Global Compact, Business Reference Guide to the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples(先住民族の権利に関する国際連合宣言に関するビジネス参照ガイド), United Nations Global Compact, 2013(https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FIndigenousPeoples%2FBusinessGuide.pdf、2021年9月24日アクセス)
- ^{vi} 経済産業省「化学物質のリスク評価のためのガイドブック」、経済産業省、2007年、(https://www.meti.go.jp/policy/chemical_management/law/prtr/pdf/guidebook_jissen.pdf、2021年9月21日アクセス)
- ^{vii} 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 第3版」(日本語訳)、OECD、2016年、(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100057444.pdf>、2021年9月21日アクセス)
- ^{viii} OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」(日本語訳)、OECD、2018年(<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>、2021年9月21日アクセス)