



ヤマトグループ
ビジネスパートナー行動ガイドライン
【解説書】

2025年4月 第1版
ヤマトホールディングス株式会社

はじめに

私たちを取り巻く社会は、気候変動や労働、人権などの課題があり、企業においても、急激に変化する社会課題に対し、正面から向き合い対応する必要が一層高まっています。ヤマトグループは使命である、「豊かな社会の実現に貢献する」ために、経営のスピードをさらに高め、個人、法人のお客様、そして社会全体に新しい価値を生み出し続け、豊かな社会の実現に貢献したいと考えています。この実現には、ヤマトグループとビジネスパートナーの皆様とが協同して持続的な成長と持続可能な社会の実現に向けて取り組むことが不可欠です。

ヤマトグループは「ヤマトグループ 責任ある調達方針」の制定に伴い、ビジネスパートナーの皆様にヤマトグループと共に遵守いただきたいガイドラインとして、「ヤマトグループ ビジネスパートナー行動ガイドライン」を策定しました。

本ガイドラインは、ヤマトグループと共にビジネスパートナーの皆様に、業務を遂行するにあたって尊重し、遵守していただきたい必要最小限の基準を明文化したものです。本ガイドラインの趣旨と内容をご理解賜り、取り組みを進めていただきますようお願い致します。

<解説書の構成>

1. ○○○○○○○
□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□

「ヤマトグループ ビジネスパートナー
行動ガイドライン」の項目(青字)

【背景】

基準(行動ガイドライン)の背後にある国内外の状況を記載しています。

【用語の解説】

基準や「背景」、「基準の解説」に含まれる(または関連する)用語の説明です。

【基準の解説】

基準についての詳細を記載しています。

本書は、JEITA(一般社団法人 電子情報技術産業協会)の「責任ある企業行動ガイドライン Ver.1.1」を参考に作成しています。

ヤマトグループ ビジネスパートナー行動ガイドライン解説書

目次

はじめに.....	1
目次	2
「管理体制の構築のお願い」の解説	4
1. 経営トップが関与する管理・推進体制の構築	4
2. ビジネスパートナーの管理	6
3. 苦情処理メカニズムの整備.....	7
4. 事業継続計画の策定	8
5. 情報開示およびモニタリングへのご協力	9
「ヤマトグループ ビジネスパートナー行動ガイドライン」の解説.....	10
1. 法令遵守・国際的に認められた基準の尊重	10
2. 公正取引・倫理	11
2-1. 腐敗防止(汚職、賄賂などの禁止)	11
2-2. 不適切な利益供与および受領の禁止.....	11
2-3. 競争制限的行為の禁止.....	11
2-4. 情報開示	12
2-5. 不正行為の事前予防・早期発見.....	12
2-6. 反社会的勢力・団体との関係排除	13
2-7. 知的財産の尊重.....	13
3. 人権・労働.....	14
3-1. 強制的な労働の禁止.....	14
3-2. 児童労働の禁止.....	16
3-3. 非人道的な扱いの禁止.....	18
3-4. 差別の禁止	19
3-5. 労働時間の適切な管理.....	20
3-6. 適切な賃金の支払い	20
3-7. 結社の自由と団体交渉権の尊重	21
3-8. 女性の活躍	22
4. 安全・安心	23
4-1. 安全で衛生的な職場環境	23
4-2. 労働災害、労働疾病	24
4-3. 緊急時の対応	24
4-4. 従業員の健康管理	25

4-5. 輸送の安全確保.....	25
4-6. 製品・サービスの品質・安全性の確保	25
5. 環境.....	26
5-1. 管理体制(環境マネジメントシステム)の構築・運用	26
5-2. 温室効果ガス排出量の削減.....	27
5-3. 廃棄物削減・リサイクル	27
5-4. 環境汚染の防止.....	28
5-5. 資源(水、原材料等)・エネルギーの持続可能で効率的な利用.....	29
5-6. 化学物質や有害物質の管理	29
5-7. 生物多様性への配慮	30
5-8. 環境情報開示.....	31
6. 情報セキュリティ.....	32
6-1. コンピュータ・ネットワークへの脅威に対する防御	32
6-2. 個人情報の保護.....	32
6-3. 機密情報の漏洩防止	33
7. 地域への貢献(推奨事項)	34
(参考資料)ヤマトグループの取り組み	35
改訂履歴	36

「管理体制の構築のお願い」の解説

1. 経営トップが関与する管理・推進体制の構築

本ガイドラインを遵守し、責任ある調達を推進するために、経営トップが関与する管理・推進体制を構築し、適切な運用・継続的な改善に努めます。

【用語の解説】

- ✓ **マネジメントシステム**とは、方針の遵守、実施体制、是正処置、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、継続的な改善を図る仕組みを構築することです。これは、必ずしも認証取得を目的とするものではありません。また、マネジメントシステムには、以下を含みます。
 - 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
- ✓ 例えば、以下のような代表的なマネジメントシステムがあります。
 - 安全衛生マネジメントシステム:ILO 労働安全衛生マネジメントシステムに係るガイドライン¹⁾、ISO 45001²⁾ など
 - 環境マネジメントシステム:ISO14001³⁾、エコアクション 21 など
 - 品質マネジメントシステム:ISO9000 ファミリー⁴⁾、IATF16949、ISO13485 など
 - 情報セキュリティ:ISO/IEC27001⁵⁾など
 - 事業継続計画:ISO22301⁶⁾など

¹⁾ ILO. ILO 労働安全衛生マネジメントシステムに係るガイドライン(ILO-OSH 2001). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf.

²⁾ ISO. ISO 45001(労働安全衛生マネジメントシステム). <https://www.iso.org/standard/63787.html>.

³⁾ ISO. ISO14001(環境マネジメントシステム). <https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>.

⁴⁾ ISO. ISO 9000(品質マネジメントシステム). <https://www.iso.org/iso-9001-quality-management.html>.

⁵⁾ ISO/IEC. ISO/IEC 27001(情報セキュリティマネジメントシステム). <https://www.iso.org/isoiec-27001-information-security.html>.

⁶⁾ ISO. ISO 22301(事業継続マネジメントシステム). <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100442.pdf>.

- ✓ 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は、OECD（経済協力開発機構）「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」があります。このガイダンスでは、次の 6 つのプロセスを記載しています。
 - (1) RBC(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) RBC 課題に対する実際のおよび潜在的な負の影響を特定する
 - (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外部に伝える
 - (6) 適切な場合是正措置を行う、または是正のために協力する
- ✓ **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です。効果的なデュー・ディリジェンスとは、企業が責任ある企業行動(RBC)を企業の方針および経営システムに組み込む努力によって支えられるべきであり、企業が原因となったり助長したりする負の影響を是正できるようにすることを目指しています⁷⁾。

【基準の解説】

- ✓ 「ヤマトグループ ビジネスパートナー行動ガイドライン」(以下、本ガイドライン)の各項目を達成するためには、下記の点に留意して管理・推進体制(マネジメントシステム)を構築する必要があります。
 - 業務や製品に関連する法規制および顧客要求事項を遵守しているか
 - 本ガイドラインに記載した内容に一致しているか
 - 本ガイドラインに記載した内容に関するリスクの特定と軽減を行っているか
 - これらにより、継続的改善が期待できるか

⁷⁾ 出典: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). <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>.

2. ビジネスパートナーの管理

本ガイドラインの遵守していただきたい事項を自社のビジネスパートナーにも伝達し、本ガイドラインが遵守されるよう適切なプロセスを構築します。

【用語の解説】

- ✓ **サプライチェーン**とは、原材料の段階から製品・サービスが消費者の手に届くまでのプロセス全体(個々の企業の役割分担にかかわらず、人材派遣会社や請負業者なども含めたすべてのつながり)を指します。

【基準の解説】

- ✓ 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、自社に準じた同様の責任を求められています。したがって、本ガイドラインの要求事項をサプライヤーに伝達し、遵守状況をモニタリングし、改善を促す必要があります。
- ✓ サプライチェーンの管理にあたっては「ILO/Tokyo2020 国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック」の第2章が参考になります。同ハンドブックでは、特に労働と人権の側面に関して、国際労働基準に則った持続可能なサプライチェーンマネジメントの実施を推進するため、サプライチェーンの管理プロセスの手法と各プロセスにおける注意点、推奨される事項などが具体的に示されています。
 - ・ サプライチェーンの管理体制(担当者の心構えなど)
 - ・ 新規サプライヤー等に対する人権・労働デュー・ディリジェンスの実施プロセス
　　予備調査→現場での確認プロセス→行動計画への合意→契約締結とモニタリング
 - ・ 人権・労働リスクの評価
　　リスク指標・要因、サプライヤーへの質問事項の例
 - ・ サプライヤーとの対話・コミュニケーション
　　対話プロセスにおける議論内容と方法、面談の対象者やテクニック
 - ・ 現場の労働安全衛生の確認
 - ・ 労働問題に関する第三者へのアプローチ
　　労働組合、使用者団体、NGOなどとの対話のポイント、情報源など⁸⁾

⁸⁾ 出典:ILO. (2019). *Tokyo2020 国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック～東京2020 オリンピック・パラリンピック競技大会を契機とするディーセント・ワークの実現に向けて～*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_735666.pdf.

3. 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の不正行為を予防するため、従業員やサプライヤー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の体制を整備します。苦情処理に際しては、相談者が不利益を被らない措置を取ります。

【用語の解説】

- ✓ **苦情処理メカニズム**とは、本ガイドラインの違反が疑われる行為に対し、関係者が通報[※]し、是正を促す仕組みを指します。

※自社で設置した通報窓口(目安箱、電話、メール、ウェブサイト、アプリ)のほか、弁護士事務所などの社外の通報窓口が用いられます。

- ✓ **集団的な苦情処理メカニズム**とは、業界団体等が運営し、複数の企業が参加できるメカニズムです。

- ✓ 苦情処理の申し立ては、匿名での通報が可能であることが必要です。苦情処理においては、通報者に対し不利益な扱いをしてはなりません。(「2-5. 不正行為の事前予防・早期発見」参照)

【基準の解説】

- ✓ 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・被害者を救済する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重要です。自社での構築が困難な場合、集団的な苦情処理メカニズムへ参加することも一つの方法です。
- ✓ 苦情対応に関しては、通報者をはじめとするステークホルダーとエンゲージメントおよび対話をを行うことが基本になります。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などを図ることも有用です。また、通報に関する情報開示を行うことは、透明性を高め、メカニズムの信頼性を得るためにも重要です。
- ✓ なお、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」⁹⁾の原則 31 では、苦情処理メカニズムには、以下の要件が求められています。
 - 正当性がある
 - アクセス可能性がある
 - 予測可能性がある
 - 公平性がある
 - 透明性がある
 - 国際的に認められた人権に適合している
 - 継続的な学習源となる
 - エンゲージメント及び対話に基づく

⁹⁾ 国連、ビジネスと人権に関する指導原則. https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf.

4. 事業継続計画の策定

責任あるサプライチェーンが途切れないよう、自然災害・気候変動の影響・感染症の蔓延・政治的な混乱などの予測できない状況についても、被害を最小化する対策と対応手順を策定するとともに、事業の継続および早期復旧の体制を整備します。

【用語の解説】

- ✓ **事業継続計画(BCP:Business Continuity Plan)**とは、大規模自然災害などによって自社もしく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、いかに早く事業活動を再開できるかを予め検討したものです。
- ✓ **事業を早期に復旧するためのマニュアル**とは、策定から復旧に向けた活動、復旧の完了までに至るプロセス・手続きを文書化したものです。

【基準の解説】

- ✓ 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ます。企業は、このような事態に備え、適切な準備を行い、いち早く事業活動を再開し、サプライチェーンへの影響を最小限に留めるようにする必要があります。
- ✓ 事前対策としては、事業拠点の個々の要素を踏まえ、想定される被害をどのように防御・軽減し、復旧するかという現地復旧戦略が必要です。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も重要です。
- ✓ 実際に事業が停止した際に対応できるよう、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マニュアルを策定し、従業員に継続的な教育・訓練を提供する必要があります。

5. 情報開示およびモニタリングへのご協力

本ガイドラインに関する取り組みなどの社会的責任に関する情報について、法定開示の義務の有無に関わらず、積極的な情報開示を行い、ステークホルダーに対する説明責任を果たします。また、責任あるサプライチェーンが構築されていることを把握・確認するために、ヤマトグループが行うモニタリングについても適切に対応します。

【基準の解説】

- ✓ 企業は、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、顧客を含めたステークホルダーに情報開示をする必要があります。
- ✓ 情報開示の媒体としては、自社 Web サイトや印刷媒体を通じた、統合報告書、サステナビリティ報告書などがあります。
- ✓ 参考となるガイドラインには、GRI スタンダード¹⁰⁾、環境省の環境報告ガイドラインなどがあります。

¹⁰⁾ GRI(Global Reporting Initiative)。GRI スタンダード。 <https://www.globalreporting.org/standards>。
(日本語) <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-japanese-translation-s/>。

「ヤマトグループ ビジネスパートナー行動ガイドライン」の解説

1. 法令遵守・国際的に認められた基準の尊重

事業活動を行う国や地域が定めるすべての法令を遵守し、国際的に認められた基準についても尊重します。

【用語の解説】

- ✓ **国際的に認められた基準(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、または普遍的もしくはほぼ普遍的に認められている政府間合意(条約および協定を含む)から導かれる社会的に責任ある組織の行動に対する期待を指します。例えば、国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」¹¹⁾や「SDGs(持続可能な開発目標)」¹²⁾、OECD による「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」¹³⁾、ILO の「多国籍企業宣言」¹⁴⁾などが該当します。

【基準の解説】

- ✓ 近年、環境や人権、贈収賄に関わる様々な法規制や政策が各国で制定・導入されています。企業は、これらを理解し、遵守する必要があります。一部の法規制は自国だけでなく、域外にも適用される場合があります。また、サプライチェーンや市場のグローバル化に伴い、自社のみならずサプライチェーンを通じた法規制遵守、さらには国際的に認められた基準(国際行動規範)の尊重が求められています。

¹¹⁾ 脚注 9 に同じ

¹²⁾ 外務省. *JAPAN SDGs Action Platform*. <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/index.html>.

¹³⁾ OECD. *OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針*. <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100514804.pdf>.
(日本語仮訳版) 外務省. <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100586175.pdf>.

¹⁴⁾ ILO. *多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf.
(日本語訳) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf.

2. 公正取引・倫理

【基準の解説】

- ✓ 日本国内のみならず、事業展開をする国の法規制を遵守する必要があります。さらに、経営層自ら規範となり、すべての従業員が高い倫理観をもって事業を遂行し、すべてのステークホルダーの信頼を得る必要があります。

2-1. 腐敗防止(汚職、賄賂などの禁止)

政治的な中立および行政との健全かつ正常な関係を保ち、自らあるいは共謀してあらゆる種類の違法な政治献金や贈収賄、恐喝および横領その他の腐敗行為などを行いません。

【基準の解説】

- ✓ 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、継続的に遵守する必要があります。
- ✓ また、継続的な遵守のためには、方針を策定するだけではなく、従業員に適切な教育・研修を実施し、方針を徹底することが重要です。

2-2. 不適切な利益供与および受領の禁止

不当な利益や不当な優遇措置の取得・維持を目的に、顧客・調達先、その他のビジネスパートナーに対して、接待・贈答・金銭の授受・供与を行いません。

【基準の解説】

- ✓ ビジネスを獲得したり、不適切な利益を取得するため、直接的あるいは間接的に価値のあるもの(お金、商品、サービスなど)を与えること、受け取ること、またその約束、申し出を含めて禁止されます。
- ✓ 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す。

2-3. 競争制限的行為の禁止

該当する競争および独占禁止に関する法令に従い、公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行いません。

【基準の解説】

- ✓ 企業は、公正な競争および取引に関する法令(下請法などを含む)を遵守し、カルテルなどの競争制限的合意、不公正な取引、不当表示などの違法行為を行ってはなりません。

2-4. 情報開示

適用される法令および社会の要請に従い、財務・非財務に関する情報(労働、安全衛生、環境活動、事業活動、組織構造、財務状況、業績に関する情報など)を適宜・適切に開示します。

【基準の解説】

- ✓ 企業は、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ります。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ます。
なお、重大なリスク情報については都度公開するとともに、顧客に発信することも積極的な情報提供の一例です。
このような情報に関しては、記録の改ざんや虚偽の表示・虚偽の情報開示は容認されません。

2-5. 不正行為の事前予防・早期発見

不正行為を未然に防止するための対策を取り、また早期に発見し対応するための内部通報窓口を設置します。通報に係る情報の機密性、並びに通報者の匿名性を保護し、通報者が不利益を被らない措置を取ります。

【用語の解説】

- ✓ **通報**とは、(自社およびサプライチェーンにおける)企業の事業活動に関する不正行為について申し立てを行うことを指します。
- ✓ **通報者**とは、企業の従業員等であって、企業の不正行為を認識し、通報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。

【基準の解説】

- ✓ ステークホルダー(自社並びにサプライヤーの従業員等を含む)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・個人から不利益な扱い(報復行為等)を受けることがないよう通報者を保護しなければなりません。

2-6. 反社会的勢力・団体との関係排除

暴力団およびその他の関係団体並びにこれらに類する団体やこれらの構成員とは一切の取引関係や交際を排除します。

【基準の解説】

- ✓ 市民社会の秩序や安全に脅威を与える勢力を排除し、法令、条例、その他のすべての社会規範を遵守する必要があります。

2-7. 知的財産の尊重

顧客およびビジネスパートナーなどの第三者の特許権、著作権、商標権等の知的財産権を尊重し、知的財産の無断使用や著作物の違法複製などの侵害を行いません。

【用語の解説】

- ✓ **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みます。
- ✓ **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、著作権などが該当します。

【基準の解説】

- ✓ 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。

3. 人権・労働

【基準の解説】

- ✓ いわゆる「労働者」とは、(正社員、臨時社員、従業員、移民労働者、外国人労働者、技能実習生、学生、契約社員、直接雇用者およびその他の就労形態の労働者を含め)雇用・就労形態によらずすべての働く者を指します。
- ✓ 参照すべき国際的な人権基準には、国連における「世界人権宣言」¹⁵⁾や「国際人権規約」^{16)¹⁷⁾、ILO の「中核的労働基準」¹⁸⁾などがあります。}

3-1. 強制的な労働の禁止

あらゆる形態の強制労働、非人道的な労働、奴隸、拘束、または人身取引を行いません。すべての従業員は自由意思によって雇用され、法律上および契約上の権利を尊重する雇用契約文書が提供されるとともに、自由な離職の権利を認めます。また、旅券や在留カード等の身分証明書の保持・破棄・隠匿・没収をしません。

【背景】

- ✓ 全世界における現代奴隸制の被害者は 2016 年の時点で 4,030 万人に上り、民間部門における強制労働の被害者も 1,600 万人に達しています¹⁹⁾。強制労働からの解放は、仕事を自由に選択する権利と結びついた基本的人権です。仕事は、個人的な期待や技能に見合うものとすべきであり、働きがいのある人間らしい環境で行われるべきです。

【用語の解説】

- ✓ **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。強制労働の要素には、以下のものがあります。
 - 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。)

¹⁵⁾ The United Nations. *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

(日本語訳)外務省. 世界人権宣言(仮訳文). https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html.

¹⁶⁾ The United Nations. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>.

(日本語訳)外務省. 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(A 規約). https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2b_001.html.

¹⁷⁾ The United Nations. *International Covenant on Civil and Political Rights*. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>.

(日本語訳)外務省. 市民的及び政治的権利に関する国際規約(B 規約). https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/2c_001.html.

¹⁸⁾ 厚生労働省. 労働における基本的権利に関する原則／ILO 基本条約. <https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001238650.pdf>.

ILO. *Conventions*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::

¹⁹⁾ ILO. (2017). 現代奴隸制の世界推計:強制労働と強制結婚(日本語訳). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_615274.pdf.

- 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:労働者が高額の採用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。)
- ✓ **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ます。これには、労働者が高額の採用手数料を支払うため借金を負い、それを返済するまで離職できない状態である、債務による拘束も含まれます。
- ✓ **搾取的**とは、優越的地位を利用して不公平な処遇を行うことを指し、**搾取的囚人労働**とは、囚人に労働をさせ、適正な賃金を支払わない状況を指します。
- ✓ **奴隸労働**とは、米国務省によると、現代奴隸という、強制労働、性的搾取のための人身取引などを包含する言葉として定義されています。英國現代奴隸法²⁰⁾では、弱い立場の人が強制労働の下で不正に搾取されている状態として定義されています。

【基準の解説】

- ✓ 齢迫、強制、拉致または詐欺によって、人を移送、隠匿、採用、譲渡、受け入れることを禁止します。併せて、就労のための手数料を労働者が負担することも強制労働とみなされます。また、その手数料を債務として強制労働を行うことも禁止されます。
 - ✓ 特に外国人労働者を含む移民労働者の強制労働が数多く報告されています。外国人労働者の雇用にあたっては、労働者が母国を離れる前に、雇用条件を母国語または労働者が十分に理解できる言語で記載した雇用契約書を提供する必要があります。
- なお、政府発行の身分証明書、パスポート・ビザ、労働許可書または移民申請書などを労働者から隠匿、没収するなどの手段で本人の使用を妨げること(労働者以外によるこれらの保持を法令で義務付けている場合を除く)、労働者の施設への出入りや施設内の移動に不合理な制約を課すことも、強制労働につながる行為です。

²⁰⁾ The UK Government. *Modern Slavery Act 2015*. <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/introduction/enacted>.

(日本語訳)JETRO. (2021). *英國 2015 年現代奴隸法(参考訳、改定版)*. https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/01/aa1e8728dcd42836/20210026.pdf.

3-2. 児童労働の禁止

最低就業年齢に満たない児童を雇用しません。また、18歳未満の若年従業員を、健康や安全が損なわれる可能性のある危険有害業務に従事させません。

【背景】

- ✓ 世界では今でも、約1億5,200万人の児童が働いています。危険な業務に従事する児童は7,250万人と、およそ半数に及びます。アフリカでは5人に1人、アジア太平洋地域では13人に1人が児童労働に従事しています。この形態の搾取は、児童の権利を侵害するだけでなく、経済成長を脆弱にし、平等な発展を阻害します²¹⁾。

【用語の解説】

- ✓ **児童労働**とは、その性質や遂行状況により、若年者の知的、身体的、社会的、道徳的発達に害悪をもたらし、就学を不可能にしたり、学校中退を余儀なくしたり、仕事と勉強の両立を強いたりすることで、児童の教育機会や健全な成長を損なう活動または労務を指します²²⁾。
- ✓ **最低就業年齢**とは、ILO第138号条約(1973年)では、雇用または就業の最低年齢が義務教育を修了する年齢を下回ってはならず、いかなる場合にも15歳を下回らないよう定められています(移行期間として、経済と教育機関の発展が不十分な開発途上国では、14歳を最低就業年齢と定めることができます)。また労働の種類によっても就業可能な年齢は異なります。危険有害な業務については、すべての国が18歳を最低就業年齢としなければなりません。しかし、以下に該当する場合は、このような業務に16歳から従事することができます。
 - ・ 国内の労使団体と事前の協議が行われ、
 - ・ 若年者の安全、健康および道徳が十分に保護され、かつ
 - ・ 当該活動分野で十分な具体的な教育または職業訓練を受けていること²³⁾。

雇用または就業が認められる最低年齢		
	先進国	開発途上国
通常の労働	15歳	14歳
危険有害な業務	18歳	18歳
軽易労働	13歳	12歳

- ✓ **危険有害な業務**とは、以下を指します。
 - ・ 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、設備及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

21) 出典:脚注8に同じ

22) 出典:脚注8に同じ

23) 出典:脚注8に同じ

- ・ 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²⁴⁾

【基準の解説】

- ✓ 児童労働は、ILO および各國法令により、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取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。
 - ・ 奴隸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
- ✓ 18 歳未満の労働者(学生などを含む)には、満足な労働条件を保障すべきで、特に下記の特別の配慮を受けることが、ILO 第 146 号勧告(最低年齢)に定められています。
 - ・ 「同一価値労働同一賃金」の原則に基づく公正な報酬
 - ・ 教育、訓練、休憩及び余暇活動に十分な時間を確保するための超過勤務禁止を含む 1 週間及び 1 日当たり労働時間の厳格な制限
 - ・ 最低で連続 12 時間の夜間休憩と週毎の休憩期間
 - ・ 最低 4 週間、かつ、いずれの場合にも成人に認められるものよりも短くない期間の年次有給休暇
 - ・ 労働災害、健康支援及び各種疾病手当金を保障する社会保障制度への加入
 - ・ 安全規則と十分な健康状態、および、適切な教育と監督²⁵⁾

また、彼らの権利の保護のため、デュー・ディリジェンスが求められます。

²⁴⁾ 出典:ILO. 第 190 号勧告(1999 年) 最悪の形態の児童労働の禁止及び撲滅のための即時の行動に関する勧告. https://normlex.x.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO.

²⁵⁾ 出典:脚注 8 に同じ

3-3. 非人道的な扱いの禁止

従業員の人権を尊重し、虐待や体罰、暴言、精神的または身体的強制、各種ハラスメント(嫌がらせ)などの過酷で非人道的な扱いを禁止します。

【背景】

- ✓ 精神的な虐待は、周囲が気付かないため深刻化する場合があります。

【用語の解説】

- ✓ **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します。
- ✓ **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します。
- ✓ **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ます。例えば、残業を無理強いすることなどが挙げられます。
- ✓ **ハラスメント**とは、嫌がらせやいじめにより、受け手が不快になることを指します。具体的には、性的嫌がらせ、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な抑圧、言葉による虐待、身体上の基本的快適性用設備(イス、個人保護具など)の非提供等が挙げられます。いわゆる、セクハラ、パワハラ、マタハラなどもハラスメントに該当します。
- ✓ また、ハラスメントについては、例えば ILO 第 190 号条約(2019 年)²⁶⁾では、以下のとおり「暴力とハラスメント」を定義しています。
 - (a) 仕事の世界における「暴力とハラスメント」とは、単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした、またはそのような結果を招くもしくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む。
 - (b) 「ジェンダーに基づく暴力とハラスメント」とは、性またはジェンダーを理由として、直接個人に対して行われる、または特定の性もしくはジェンダーに不均衡な影響を及ぼす暴力およびハラスメントをいい、セクシュアル・ハラスメントを含む。

【基準の解説】

- ✓ 懲戒方針、対応手順などを策定しておくと同時に、非人道的扱いの事実を把握するために、社内通報制度(苦情処理メカニズム)を整え、それを労働者に周知し、運用していく必要があります。

²⁶⁾ ILO. 第 190 号条約(2019 年)仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約. https://normlex.ilo.org/dyn/nrlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO.

3-4. 差別の禁止

従業員の人権と多様性を尊重し、採用・報酬・昇進・育成・退職などのあらゆる雇用の場面において、人種・民族・国籍・出身地・年齢・性別・宗教・思想・障がい・性的指向・性自認・妊娠・婚姻状況などを理由とする差別を行いません。

【基準の解説】

- ✓ 賃金、昇進、報酬、教育、採用や雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党・政治的見解、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴の有無などによる差別につながる可能性のある行為がってはなりません。
- ✓ なお、健康診断や妊娠検査が機会均等または処遇における公平を損なう場合には差別的行為となります。
- ✓ 差別待遇の原因は多種多様です。
 - 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²⁷⁾。
- ✓ さらに、年齢や障害、健康状態(特に HIV／エイズ)、労働組合の加入、性的指向などを理由とする差別もあります²⁸⁾。
- ✓ 雇用と職業についての差別禁止の原則には、同一価値の労働を行う男女に対する同一賃金の原則が含まれます。ILO 第 100 号条約(同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約)によれば、この原則は、給料や通常賃金、その他の基本的な費用など、使用者が労働者に対してその雇用を理由として、現金または現物により直接又は間接的に支払うすべての報酬に当てはまります(以上、第 100 号条約より)。仕事の価値を客観的に判断するためには、仕事の構成要素、責任、技能、努力、労働条件及び主だった成果といった要因を考慮に入れることが必要になります²⁹⁾。

²⁷⁾ 出典：脚注 8 に同じ

²⁸⁾ 出典：脚注 8 に同じ

²⁹⁾ 出典：脚注 8 に同じ

3-5. 労働時間の適切な管理

各国・地域で適用される法令を遵守するよう、従業員の労働時間・休日・休暇等を適切に管理します。

【背景】

- ✓ ビジネス慣行の数々の研究によると、労働者の過労は、生産性の低下、離職の増加、怪我および疾病の増加と明確なつながりのあることがわかっています。

【用語の解説】

- ✓ **適切な管理**とは、以下を指します。
 - 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

3-6. 適切な賃金の支払い

各国・地域で適用される法令を遵守して、定められた最低賃金以上の賃金・超過勤務手当などの支払いを行います。

【用語の解説】

- ✓ **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う必要があります。
- ✓ **生活賃金**とは、国際基準に従い、労働者とその家族のニーズを満たし、社会的な生活を送ることができ、また労働者の尊厳を満足させるなどの賃金水準のことを指します。
- ✓ **不当な賃金控除**とは、労働関連法令などに違反する賃金控除を指します。例えば、制服代、業務に必要な個人保護具代、制服のクリーニング代などが該当します。ただし、遅刻や欠勤などを理由とする、働いていない時間に相当する不払いは含まれません。

【基準の解説】

- ✓ 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、使用者は最低賃金以上の賃金を支払う必要があります。また、法定の最低賃金とは別に、企業などの自主的な取り組みとして、最低限の生活水準の維持に必要な賃金として算定する「生活賃金」にも配慮することが望まれます。
- ✓ 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 SA8000³⁰⁾においては、減給が懲戒目的で行われないことを確実にしなければなりませんが、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。
- ✓ 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う必要があります。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が必要です。

3-7. 結社の自由と団体交渉権の尊重

労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段として、従業員が適用法令に従って労働組合を結成する権利、これに加入する権利および団体交渉する権利を尊重します。

【用語の解説】

- ✓ **団体交渉**については、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。
 - 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³¹⁾

【基準の解説】

- ✓ 自分が選択した労働組合を結成し、また労働組合に加入するすべての労働者の権利を尊重し、同時に、このような活動に参加しないまたは活動を差し控える労働者の権利も尊重する必要があります。
- ✓ さらに、労働者、または彼らの代表者は差別、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ものとします。

³⁰⁾ SAI. SA 8000(Social Accountability 8000). <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>.

³¹⁾ 脚注 14 に同じ(47 項~63 項)

3-8. 女性の活躍

女性の権利を尊重し、女性人材の登用や育児休暇の充実等に配慮します。

【基準の解説】

- ✓ 企業が少子高齢化の中で人材を確保し、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高めるためには、「ダイバーシティ経営」（「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」³²⁾）が必要不可欠であり、女性活躍推進は、ダイバーシティ推進の「試金石」といわれています³³⁾。
- ✓ また、女性の活躍推進により、時間に制約のない社員を基準とした働き方から、仕事と家庭を両立する社員を基準とした働き方へ社内全体がシフトすることで、すべての人が働きやすい環境づくり（仕事と育児・介護が両立しやすい環境の整備や業務の効率化・生産性向上）にもつながります³⁴⁾。

³²⁾ 経済産業省. (2024). ダイバーシティ経営の推進について. <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>.

³³⁾ 企業活力とダイバーシティ推進に関する研究会. (2012). 1. 企業経営に女性活躍推進が求められる背景と意義. (3)なぜ、女性活躍推進なのか. ダイバーシティと女性活躍の推進～グローバル化時代の人材戦略～報告書(p.8). <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/practice/pdf/20120301003-2.pdf>.

³⁴⁾ 茨城県. (2021). 女性活躍の必要性. <https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/jokatsu/hitsuyousei.html>.

4. 安全・安心

【基準の解説】

- ✓ 業務上の怪我や病気を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、並びに労働者の定着率および勤労意欲を向上させることを認識しています。
- ✓ また、企業が職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見聴取と労働者の教育が不可欠です。
- ✓ ILO 労働安全衛生マネジメントシステム ガイドライン(ILO-OSH2001)³⁵⁾、ISO45001³⁶⁾などの広く認識されたマネジメントシステムが、本基準の策定にあたって参考されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

4-1. 安全で衛生的な職場環境

職場における安全に対するあらゆるリスクを特定・評価し、適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保します。また、職場において作業環境の測定を行い、人体に有害な生物的・化学的・物理的な影響に労働者がさらされるリスクを特定・評価し、適切な対策を講じます。

【用語の解説】

- ✓ **職場における安全に対するリスク**とは、電気その他のエネルギー、火気、乗物・移動物、滑りやすい・つまづきやすい床面、落下物などによる、就業中に発生する事故や健康障害の潜在的なリスクを指します。
- ✓ **妊娠中の女性および授乳期間中の母親への合理的な配慮**には、重量物の持ち上げ／移動、感染症への曝露、鉛への曝露、有毒化学物質への曝露、無理や負担のある姿勢での作業、放射性物質への曝露、暴力による脅し、長時間作業、極端な高温、過度の騒音などが挙げられます。
また、出産してから 1 年間、労働者が育児中の子どもに授乳する必要が生じたときは、授乳もしくは搾乳のため適切な休憩時間と、同僚または一般の人の立ち入りができない視界から遮断された安全で清潔な場所を提供するなどの対策を講じることが望まれます。

【基準の解説】

- ✓ 職場における安全に対するリスク(例:化学物質やエネルギー源への人体の接触、火災、車両事故、落下)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す。
- ✓ 安全対策には、例えば以下が該当します。これらを仕組みとして進めることができます。
 - 発生の可能性を含めた危険の特定と評価
 - 危険の排除と予防保全を考慮した、適切な作業現場の設計
 - 安全のための啓発活動(個人保護具の取扱いを含む)
- ✓ さらに、妊娠中の女性および授乳期間中の母親を危険な状態から守ることや合理的な便宜を図ることが必要です。

³⁵⁾ 脚注 1 に同じ

³⁶⁾ 脚注 2 に同じ

4-2. 労働災害、労働疾病

労働災害および労働疾病的状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じます。

【背景】

- ✓ 労働者の安全と衛生を念頭に置き、労災についても配慮する必要があります。

【用語の解説】

- ✓ **適切な対策**とは、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のことを指します。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ます。

【基準の解説】

- ✓ 労働者の身に起きた労働災害および労働疾病は、記録し、必要な治療を提供し、事故の調査、原因の特定および是正措置(原因の除去および予防対策の実施、管理、報告)を実施する必要があります。また、労働者の職場復帰の促進のための規定とその実施の報告も必要です。

4-3. 緊急時の対応

人命・身体の安全を守るため、発生し得る災害や事故、感染症蔓延などの緊急事態に備え、緊急時の対応策を準備し、職場内に周知徹底します。また、発生時や発生が見込まれる際は、従業員の安全確保を最優先とし、ビジネスパートナーが業務の中止・中断等を判断した場合は、それを尊重します。

【背景】

- ✓ 避難経路となる出入口が施錠や障害物により、非常時に使用できない場合があります。実際、火災発生時に労働者が建物を脱出できずに炎や煙の吸引、または転落、飛び降りにより死亡するという事故も発生しています。このため、確実に脱出できる避難経路を確保し、すべての労働者が確実に避難できるような体制および十分な避難訓練の実施が重要です。

【基準の解説】

- ✓ 緊急時の対応策とは、例えば、緊急時の報告や労働者への通知方法および避難方法の明確化、避難施設の設置、分かりやすく障害物のない出口や適切な退出設備の設置、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します。
- ✓ 職場内への周知徹底も必要です。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・掲示が挙げられます。

4-4. 従業員の健康管理

すべての従業員に対し、適切な健康管理を行います。

【用語の解説】

- ✓ **適切な健康管理**とは、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、従業員の疾病的予防と早期発見を図ることを指します。
- ✓ 併せて、過重労働による健康障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必要があります。

4-5. 輸送の安全確保

業務上のいかなる時も人命の尊重を最優先とし、交通事故の防止に努め、安全輸送に最善を尽くします。輸送の安全に関する法令および各社で定める安全に関連する規程や当社との取り決め(ルール)を遵守するとともに、許認可申請や届け出等の手続きを遅滞なく行います。

【基準の解説】

- ✓ 人命の尊重を最優先し、常に「安全第一」で行動する必要があります。
 - 安全管理に関する法令・ルールを遵守する
 - 安全な職場環境づくりに取り組むとともに、安全運転・安全作業を徹底し、絶えずその技能の向上に努める
 - 交通事故、労災事故等が発生した場合、速やかに報告するとともに、原因を究明し、再発防止に取り組む
 - いかなる理由があっても飲酒運転は絶対に行わない³⁷⁾

4-6. 製品・サービスの品質・安全性の確保

製品・サービスが、事業活動を行うすべての国・地域の適用法令に定める安全基準を満たすとともに、自社の品質基準や顧客要求事項・基準に従い、品質管理を徹底します。

【基準の解説】

- ✓ 企業は、製品・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。

³⁷⁾ ヤマトホールディングス、社員行動指針. <https://www.yamato-hd.co.jp/company/philosophy.html>.

5. 環境

【基準の解説】

- ✓ 環境配慮の責任とは、労働者のみならず関係する地域の人々の健康と安全の確保を最優先とし、地域社会、環境、天然資源への悪影響を最小限に抑える施策を進めることを指します。
- ✓ ISO14001³⁸⁾などの広く認識されたマネジメントシステムが、本基準の策定にあたって参考されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

5-1. 管理体制(環境マネジメントシステム)の構築・運用

自主的に環境管理体制を構築し、また適切な運用を通じ継続的改善に努めます。また、環境関連法令の遵守を徹底し、必要とされる場合は行政からの許認可を受け、要求された管理報告を行政に提出します。

【用語の解説】

- ✓ **環境マネジメント(環境管理)**とは、組織や事業者が、その運営や経営の中で自主的に環境保全を進めることにあたり、環境に関する方針や目標を自ら設定し、これらの達成に向けて取り組むことです³⁹⁾。
- ✓ **環境マネジメントシステム(EMS - Environmental Management System)**とは、環境マネジメントを行うための組織や事業者の体制・手続き等の仕組みを指します⁴⁰⁾。EMSについて理解するには、規格や枠組みが参考になります。また、規格の認証などを取得することで、確かなマネジメントを行っている証にもなります。(例:国際規格の ISO14001⁴¹⁾、環境省のエコアクション21)。

【基準の解説】

- ✓ 環境マネジメントシステム(EMS)は、事業活動が環境に与える有害な影響を防止するとともに、組織が変化する環境に対応して、順守義務を満たし、リスクや機会に取り組むために用いられます⁴²⁾。EMSを導入している企業は、体系的なアプローチにより、効果的に環境パフォーマンスを向上させ、リスクを低減できる可能性が高いといわれています⁴³⁾。そのため、EMSの有無は、企業を評価したり、取引先を選定したりする際の判断基準となる場合があります。
- ✓ 環境関連法には、法規制(例:廃棄物処理法、省エネ法、大気汚染防止法)や条例などがあります。事業内容や事業所の立地によって、一定の資格を取得した管理者の設置や、行政の許認可等が必要になる場合があります。

38) 脚注3に同じ

39) 環境省. 環境マネジメントシステム. <https://www.env.go.jp/policy/j-hiroba/04-1.html>.

40) 脚注39に同じ

41) 脚注3に同じ

42) ISO. (2015). 0.2 環境マネジメントシステムの狙い. 0.3 成功のための要因. ISO 14001:2015.

43) S&P Global. 環境的側面. 環境政策とマネジメント. CSAハンドブック2024.

5-2. 温室効果ガス排出量の削減

温室効果ガス排出量の削減を実行するための自主目標を設定し、継続的削減を図るよう努めます。

【用語の解説】

- ✓ **温室効果ガス**には様々なものがありますが、特に京都議定書で定められた二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF6 の 6 種類の物質群を指します。
- ✓ **継続的削減活動**には、6 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。

【基準の解説】

- ✓ 気候変動を緩和するために、温室効果ガスの排出を削減することは重要です。企業に対しても温室効果ガスの排出量を把握し、目標をもって削減し、実績を開示することが求められています。特に、気候のリスクを抑えるために、パリ協定の目標に整合する削減目標(SBT)の設定を企業に求める動きが強まっています。自主目標を設定する際には、SBT の基準や顧客のニーズを踏まえると効果的です⁴⁴⁾⁴⁵⁾。

5-3. 廃棄物削減・リサイクル

製品使用後の廃棄物の削減やリユース・リサイクル率の向上を実行するための自主目標を設定し、継続的削減を図るよう努めます。

【基準の解説】

- ✓ 廃棄物の特定・管理及び責任ある廃棄(またはリサイクル)を行い、削減に努めることで、天然資源(水、化石燃料、鉱物、原生林および原生林の産物など)を浪費しないようにする必要があります。
- ✓ 定量目標として、廃棄物発生量や埋め立て量の削減(例:〇年に〇年比〇t 削減)、リサイクル率の向上(例:〇年に〇%)などがあります。また、バリューチェーン全体で廃棄物を抑制し、資源を循環して利用するために、事業活動で使う道具や機器を繰り返し使える素材・仕様に変えるなどの目標も含まれます(例:再生紙やリトレッドタイヤの使用)⁴⁶⁾⁴⁷⁾。

⁴⁴⁾ SBTi. (2024). *SBTi Corporate Net-Zero Standard.ver.1.2.*

⁴⁵⁾ S&P Global. 気候戦略. *CSA ハンドブック 2024*.

⁴⁶⁾ S&P Global. 廃棄物管理プログラム. *CSA ハンドブック 2024*.

⁴⁷⁾ GRI. GRI 306: 廃棄物 2020. GRI 301: 原材料 2016. *GRI スタンダード(日本語版)*. <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-japanese-translations/>.

5-4. 環境汚染の防止

大気、土壤、および水の汚染や環境被害を防止するとともに、環境関連法令の遵守を徹底します。

【基準の解説】

- ✓ ライフサイクル全体で汚染を予防し、人の健康や生態系への悪影響を防止・低減する必要があります。具体的な汚染予防には、発生源の低減または排除、プロセスや製品・サービスの変更、資源の効率的な使用、代替材料や代替エネルギーの利用などが含まれます⁴⁸⁾。不適切な管理・対応により、罰則や業務停止命令措置が取られるだけでなく、投資家や取引先、社会からの評判・信頼に関わる場合があります⁴⁹⁾。
- ✓ 大気に放出される有害な物質には、揮発性有機化合物、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ります。これらの物質は、排出に先立ち、内容の分析と監視に努め、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します。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監視も含まれます。
- ✓ 土壤汚染の原因となる有害物質には、トリクロロエチレン、テトラクロロエチレンなどの揮発性有機化合物や鉛、砒素、六価クロム、水銀、カドミウムなどの重金属類等があります⁵⁰⁾。汚染防止の対策としては、工場・事業場で有害物質の取扱いに十分注意を払い、有害物質を含む原料や廃液の漏洩を防ぐことが重要です⁵¹⁾⁵²⁾。
- ✓ 水質汚濁の原因となる有害物質には、カドミウムや水銀等があります。水の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・汚水樹や貯水池だけでは不十分とされる)などが挙げられます。

48) ISO. (2015). 3.2.7 汚染の予防. A.5.2 環境方針. *ISO 14001:2015*.

49) JETRO. (2024). (5)ESRS E2 汚染. *CSRD 適用対象日系企業のためのESRS 適用実務ガイドンス*(p.38).

50) 公益財団法人日本環境協会. 土壤汚染の基礎知識. <https://www.jeas.or.jp/dojo/fundamental/>.

51) 経済産業省産業技術環境局環境管理推進室. (2022). 1 土壤汚染とは. 中小事業者のための今すぐ始める土壤汚染対策(p.2). https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/kankyo_keiei/water_and_soil/r41111imasugu_hajimeru.pdf.

52) 環境省 水・大気環境局 土壤環境課. (2014). 1. 有害物質の取扱い－人為的な漏洩等によって新たな土壤汚染の要因をつくらないために－. 土壤汚染の未然防止等マニュアル(p.3). <https://www.env.go.jp/content/900540306.pdf>.

5-5. 資源(水、原材料等)・エネルギーの持続可能で効率的な利用

省資源・省エネルギーを実行するための自主目標を設定し、継続的な資源・エネルギーの有効活用を図るよう努めます。

【基準の解説】

- ✓ より効率的に資源やエネルギーを利用するため、自社やバリューチェーンの事業や商品の設計を組織的または技術的に、見直し・変更することが重要です⁵³⁾。資源効率を高めることは、自然に対する影響や天然資源などへの依存を回避、軽減するだけでなく、業務効率の改善やコスト削減にもつながります⁵⁴⁾。また、資源価格高騰などのリスクを回避するためにも、資源を循環的に利用することが重要です⁵⁵⁾。
- ✓ エネルギーの効率的な使用には、エネルギーの無駄や損失の削減、エネルギー消費の少ない設備への改良などが含まれます。また、再生可能エネルギー源(水力発電、風力発電、太陽光発電、地熱発電、バイオエネルギーなど)からのエネルギーを利用することも持続可能性の向上や気候変動の緩和につながります⁵⁶⁾。
- ✓ 目標設定の際は、資源については、資源そのものの課題および廃棄物・生物多様性・汚染などとの関連を、エネルギーについては、温室効果ガスの排出削減との関連をそれぞれ踏まえると効果的です。例えば、参考になる基準や枠組みとして、国の目標や法令に加え、Science Based Target(SBT)や自然関連財務情報開示タスクフォースの提言(TNFD)、また、国際規格のISO14001⁵⁷⁾やISO50001⁵⁸⁾、GRI スタンダード⁵⁹⁾のGRI 301: 原材料 2016 や産業界の方針・事例があります。

5-6. 化学物質や有害物質の管理

製造工程および製品・サービスにおいて化学物質や有害物質の適正な管理を行い、適切に行政報告を行います。

【基準の解説】

- ✓ 化学物質は、国内では、化審法⁶⁰⁾、毒劇法⁶¹⁾、安全衛生法⁶²⁾、消防法⁶³⁾、PRTRに基づいて管理する必要があります。また、製造工程でも化学物質管理に配慮する必要があります。

53) S&P Global. サプライチェーンマネジメント. サプライヤー行動規範. *CSA ハンドブック 2024*.

54) TNFD. (2023). 別紙 5:用語・略語一覧表「資源効率の機会」. *自然関連財務情報開示タスクフォースの提言*.

55) 経済産業省. (2023). 02 サーキュラーエコノミーへの非連続なトランジション. *資源循環経済政策の現状と課題について*(p.32). https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/sangyo_gijutsu/resource_circulation/pdf/001_05_00.pdf.

56) 脚注 53 に同じ

57) 脚注 3 に同じ

58) ISO. ISO 50001(エネルギー・マネジメント・システム). <https://www.iso.org/standard/69426.html>.

59) 脚注 10 に同じ

60) 化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律(化審法). https://www.meti.go.jp/policy/chemical_management/kasinhou/index.html.

61) 毒物及び劇物取締法(毒劇法). <https://laws.e-gov.go.jp/law/325AC0000000303/>.

62) 労働安全衛生法(安衛法). <https://laws.e-gov.go.jp/law/347AC0000000057/>.

63) 消防法. <https://laws.e-gov.go.jp/law/323AC1000000186/>.

5-7. 生物多様性への配慮

生物多様性を尊重し、事業活動による自然環境への影響の最小化を図るよう努めます。

【用語の解説】

- ✓ **生物多様性**とは、すべての生物の間の違いやばらつきを指し、種内、種間、生態系の多様性が含まれます。同じ種でも遺伝子レベルで違いがあり(種内の多様性)、様々な生き物が生息・生育し(種間の多様性)、森林や河川、海など1つのシステムとして機能する環境のまとまり(生態系)が多様に存在すること(生態系の多様性)をいいます⁶⁴⁾⁶⁵⁾⁶⁶⁾。

【基準の解説】

- ✓ 生物多様性は生命の基盤であり、私たちの暮らしは、生態系がもたらす恩恵(例:木材や燃料の供給、水流調整)に支えられています⁶⁷⁾。しかし、人間の活動によって生物多様性が著しく減少しており、国際社会は、ネイチャーポジティブ(「自然を回復軌道に乗せるため、生物多様性の損失を止め、反転させる」こと⁶⁸⁾)の実現を目指しています⁶⁹⁾⁷⁰⁾⁷¹⁾⁷²⁾。
- ✓ 企業には、生物多様性に対するバリューチェーン上のリスクと機会を評価・特定し、管理・開示することが求められています。参考になる枠組みの一つは、「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)」の提言です。また、具体的な取り組みの例として、生物多様性にとって重要な地域からの調達をしない・削減する、節度ある資源利用をすることなどがあります⁷³⁾⁷⁴⁾。

⁶⁴⁾ 環境省 自然環境局. 生物の多様性に関する条約 第二条 用語. 生物多様性センター. <https://www.biodic.go.jp/biolaw/john.html>.

⁶⁵⁾ 環境省. (2023). 第1章 生物多様性の重要性. 第1節 生物多様性とは何か. 3.生物多様性とは何か. 生物多様性国家戦略 2023-2030(P.196-p.197). <https://www.env.go.jp/content/000124381.pdf>.

⁶⁶⁾ 神奈川県. (2024). 生物多様性と生態系サービス. <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/t4i/cnt/f12655/p1061316.html>.

⁶⁷⁾ TNFD. (2023). 2.自然とビジネスを理解するための基礎. 自然関連財務情報開示タスクフォースの提言.

⁶⁸⁾ 環境省. ネイチャーポジティブ 生物多様性. ecojin. <https://www.env.go.jp/guide/info/ecojin/eye/20240214.html>.

⁶⁹⁾ 環境省 自然環境局. 生物の多様性に関する条約 前文. 生物多様性センター. <https://www.biodic.go.jp/biolaw/john.html>.

⁷⁰⁾ 環境省. 昆明・モントリオール生物多様性枠組について. 生物多様性ビジネス貢献プロジェクト. https://www.biodic.go.jp/biodiversity/private_participation/business/post2020_target/.

⁷¹⁾ S&P Global. 生物多様性. CSAハンドブック 2024.

⁷²⁾ 環境省. (2023). ネイチャーポジティブ社会の実現へ向けて—生物多様性の危機と私たちの社会—. 昆明・モントリオール生物多様性枠組—ネイチャーポジティブの未来に向けた 2030 年世界目標—. https://www.biodic.go.jp/biodiversity/about/treaty/files/kmgbf_pamph_jp.pdf.

⁷³⁾ 脚注 71 に同じ

⁷⁴⁾ TNFD. (2023). 自然関連財務情報開示タスクフォースの提言.

5-8. 環境情報開示

製品・サービスに関する環境情報や、環境保全の取り組み状況などを積極的に開示します。

【基準の解説】

- ✓ 環境のリスクや機会に対して、企業がそれを認識し、適切に管理しているかは、自然環境だけでなく、株主や投資家、取引先の利害などにも影響します。そのため、リスクとみなす理由、方針・戦略および管理体制、実際の環境負荷の程度、目標に対する進捗等を開示する必要があります。重要な意思決定や実績データを開示することで、適切な評価を受け、グリーン投資を拡大することにもつながります⁷⁵⁾⁷⁶⁾⁷⁷⁾⁷⁸⁾⁷⁹⁾⁸⁰⁾。

⁷⁵⁾ ISO. (2015). A.4.2 利害関係者のニーズ及び期待の理解. *ISO 14001:2015*.

⁷⁶⁾ 脚注74に同じ

⁷⁷⁾ TCFD. (2017). 気候関連財務情報開示タスクフォースの勧告.

⁷⁸⁾ EU. (2023). *ESRS(欧州持続可能性報告基準)*.

⁷⁹⁾ 株式会社東京証券取引所. (2021). 第3章 適切な情報開示と透明性の確保. 基本原則3. コーポレートガバナンス・コード(p.11-p.13). <https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tdivq0000008jdy-att/nlsgeu000005lnul.pdf>.

⁸⁰⁾ 環境省. (2007). 2.環境報告書の基本的機能. 環境報告ガイドライン(p.11-p.12). <https://www.env.go.jp/policy/report/h19-02/chpt1.pdf>.

6. 情報セキュリティ

【基準の解説】

- ✓ 近年の高度情報通信社会の進展に伴い、情報管理がますます重要になってきています。機密情報や個人情報漏洩などの情報管理不備は、自社や顧客のみならずサプライチェーンを含む様々なステークホルダーに甚大な影響を与える可能性があります。
- ✓ ISO27001⁸¹⁾などの広く認識されたマネジメントシステムが、本基準の策定にあたって参考されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

6-1. コンピュータ・ネットワークへの脅威に対する防御

サイバー攻撃などのコンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する適切な防御策を講じて、自社および他者に被害が生じないように管理します。

【用語の解説】

- ✓ **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により、営業秘密(例:個人情報、顧客情報、取引先情報、機密情報)の流出や、重要ファイルの暗号化などの被害を与える行為を指します。

【基準の解説】

- ✓ 企業は、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ります。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、被害は自社に留まりません。サイバー攻撃の対象は、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)と呼ばれる機器へも広がりを見せており、こういった機器でも対策を講じる必要があります。また、サイバー攻撃を受けた場合に迅速に復旧するための計画を策定しておくことも重要であり、対策としては、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などがあります。

6-2. 個人情報の保護

顧客・第三者・従業員などすべての個人情報について、関連する法規制を遵守し、適切に管理・保護します。

【用語の解説】

- ✓ **個人情報**とは、生存する個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述などにより特定の個人を識別することができるものを指します(他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別できるものを含みます)。
- ✓ **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。

⁸¹⁾ 脚注5に同じ

- ✓ **適切な保護**とは、個人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。

【基準の解説】

- ✓ サプライヤー、顧客、消費者、従業員などの個人情報については、各国の関連する法規制を遵守し、慎重に取扱う必要があります。特定された利用目的の達成に必要な範囲内で、個人情報の収集、保存、変更、移転、共有その他の処理を行う必要があります。

6-3. 機密情報の漏洩防止

自社のみならず顧客や第三者から受領した機密情報を適切に管理・保護します。

【用語の解説】

- ✓ **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。

【基準の解説】

- ✓ 企業は、自社並びに第三者から受領した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ります。これには情報管理レベルの設定や従業員の教育・研修を含みます。

7. 地域への貢献(推奨事項)

地域社会の一員として文化・習慣などを理解し、それぞれの地域が抱える社会的課題に目を向け、その解決および地域社会の成長と発展に貢献するよう努めます。

【基準の解説】

- ✓ 豊かな地域づくりは、企業の成長と発展の基盤強化につながります。地域社会の健全で持続的な発展と、そこに暮らす人々の質の高い生活の確保を目指し、企業が持つ様々な資産(ノウハウ、人材など)を活用して、地域貢献活動(例:災害時の協力や環境対策の推進)に取り組むことが望まれます。

(参考資料)ヤマトグループの取り組み

- ESGに関する方針
 - ✓ ヤマトグループ環境方針
<https://www.yamato-hd.co.jp/csr/esg/pdf/policy01.pdf>
 - ✓ ヤマトグループ人権方針
<https://www.yamato-hd.co.jp/csr/esg/pdf/policy02.pdf>
 - ✓ ヤマトグループ 責任ある調達方針
<https://www.yamato-hd.co.jp/csr/esg/pdf/policy04.pdf>
- 苦情処理メカニズムの整備
 - ✓ 輸送などの業務委託先、備品の仕入先などのビジネスパートナー約 5,500 社を対象に年に 1 度アンケートを実施し、取引の実態について確認しています。アンケート結果は経営層に報告を行うとともに、アンケートで把握した課題を踏まえた改善活動並びにコミュニケーション強化を通して、ビジネスパートナーとの良好な関係の構築および持続に努めています。
 - ✓ 曜日からビジネスパートナーのご相談を受け付けるための窓口を設置し、問題の早期発見・解決に努めています。この相談窓口では、相談された方のプライバシーを保護し、相談内容を理由とした不利益な取扱いを受けることがない体制を確保しています。
- 事業継続計画の策定
 - ✓ 「人命を最優先する」「グループ各社の事業の早期復旧を目指す」「社会的インフラとして地域社会からの期待に応える」の 3 本柱を「ヤマトグループ BCP 基本方針」と定めています。基本方針をもとにグループ共通の各種基準を定め、グループ各社の事業特性に応じた各種マニュアルを作成しています。
 - ✓ グループ各社に BCP 担当部門と責任者を定めるとともに、ヤマトホールディングス内にグループの統括を行う BCP 担当部門を設置しています。緊急事態発生時には基準に基づき、ヤマトホールディングス内に対策本部を立ち上げ(本部長は社長)、グループ各社の担当部門と逐次連携を行います。
- 輸送の安全確保
 - ✓ 安全指導長(安全対策の専門職)及び管理者がドライバー一人ひとりに対し、ドライブレコーダー映像指導・添乗指導を行っています。
 - ✓ 海外事業会社を含めたグループ全体で、春と秋に「交通事故ゼロ運動」を実施しています。期間中は毎日、事故発生の有無をグループ全体でとりまとめ、一定の期間ごとにグループ内に共有しています。期間終了後には、事故が発生した事業会社に対し、原因究明および再発防止策の検討を要請しています。これにより、年間を通じて、グループ全体の安全意識の向上を図っています。
- サステナビリティに関する取り組みについて、下記サイトにも詳細が記載されています。
<https://www.yamato-hd.co.jp/csr/>

改訂履歴

版数	発行日	改訂履歴
第1版	2025年4月1日	新規発行