

「くらしと生協」商品 CSR 調達基準書

日本生活協同組合連合会

はじめに

「くらしと生協」は、社会の持続可能な成長に貢献することを目的に、CSR（企業の社会的責任）への取り組みを、お取引先様と協力してサプライチェーン全体に広げる CSR 調達を推進しています。

全てのサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、労働者に敬意と尊厳を持って接すること、環境への配慮、業務を倫理的に行うことを提案します。本基準や、事業を行う国における全ての法令に、サプライチェーン全体が適合していることを目指します。

【CSR 調達基準】

(1) 差別や人権侵害への加担、不当な労働の禁止、労働者権利の遵守

①強制労働

すべての労働者に対し、暴力、暴力の脅威、政治的弾圧、またはいかなる形の威嚇によって労働を強いてはいけません。また囚人労働、債務労働、奴隷・人身取引による労働など、その他いかなる形態の強制労働を強いてはいけません。

②ハラスメント

すべての労働者に対し、身体的、性的、精神的な嫌がらせ、虐待を受けない権利があることを認識し、労働者の尊厳を守り、敬意をもって接しなければなりません。

雇用者と従業員の関係だけでなく、従業員間でのハラスメントが生じないようにすること、また生じていないかの点検し、生じていた場合は是正をすることが必要です。

※ハラスメント：他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指します。

③児童労働の禁止

15歳未満の児童を雇ってはいけません。

各国での義務教育修了年齢が15歳以上である場合は、その年齢に満たない者を雇ってはいけません。15歳以上～18歳未満の若年労働者には、夜勤や長時間残業など、健康や安全が脅かされる業務に従事させてはいけません。

④適切な賃金の支払い

労働者に対して、労働時間全ての賃金を、全額公正に支払わなければなりません。また支払期間ごとの明瞭な明細書を労働者に提供しなければなりません。

労働者に対して、法定最低賃金、または業界の一般的賃金のいずれか高い方を支払わなければなりません。

法定労働時間を超える超過労働時間に対しては、少なくとも法定の割増率で、もしくは適用法が存在しない場合は労働者と合意した労働契約書に明記した割増率で賃金を支払わなければなりません。

懲戒処分として、賃金からの控除をしてはなりません。法令で定められていない、いかなる控除も認められません。また法定控除であっても、労働者の受け取る賃金が最低賃金を下回ってはなりません。

補助的なもの及び給付金を含めて報酬とともに支給されるべき賃金は、公正かつ基本的な生活での需要を満たすのに十分であるだけでなく、可処分所得も含む金額を提供しなければなりません。

⑤適切な労働時間の管理

特別な場合を除き、週 60 時間（通常の労働時間に時間外労働を加えた合計）、または法定労働時間の、いずれか少ない方の時間を超える労働を、労働者に要請してはいけません。

週に 1 日（連続した 24 時間）以上の休日を与えないとなりません。また、法定の有給休暇・法定休日を与えないとなりません。

法定労働時間を超える労働（残業）ができない労働者に対して、いかなる形の報復、差別をおこなってははいけません。

⑥差別的待遇の禁止

募集、採用、懲戒・解雇、成長の機会、研修・訓練の機会、啓発、昇進・昇給、職務の割り振りなど、雇用・就労に関わる全ての機会において、労働者を差別してはいけません。

信条、民族、人種、国籍、宗教、年齢、性別（ジェンダー）、性自認、性的指向、婚姻、本人または家族の出自・出身、所属団体などによって、労働者を差別してはいけません。

（※一方で、反社会勢力に属するものは、雇用をしてはいけません。）

移民労働者・移住労働者に対しては、母国語による雇用契約書を提供しなければなりません。

雇用者および人材派遣会社（事業協同組合、非営利団体を含む）は、労働者の政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可書などを、保持・破棄するなど、労働者の使用を妨げることをおこなってははいけません。

⑦従業員の団結権の確保等

労働者が、自由な意思で団体を結成する権利、またはその団体に加入や、加入を辞退する権利を尊重しなければなりません。

また雇用者は、結成された団体、または団体の代表者との労働条件についての協議に応じなければなりません。

雇用者は、労働者からの苦情を適切に処理し、労働争議を誠実に解決する努力をしなければなりません。

結成された団体、または団体の代表者とは、定期的かつ効果的にコミュニケーションをとらなければなりません。

団結権（結社の自由）、および団体交渉権が法令によって制限されている場合は、それに代わる労働者とのコミュニケーション手段を持たなければなりません。

団体の代表者は、差別または報復の対象にはならず、代表者としての職務遂行を妨げてはいけません。

(2) 安全で衛生的な職場環境の確保

①施設の安全衛生

安全で衛生的な職場環境を提供しなければなりません。災害および健康に影響する危険性を特定し、これを除去・削減するための行動をとらなければなりません。

従業員に対し通勤中や業務中に怪我や事故がないよう教育・訓練を実施しなければなりません。

大事故につながるリスク（回転体や高温になる機械類など）が高い設備がある場合、該

当する機械類を安全に使用およびメンテナンスする方法を定めなければなりません。

危険・有害物質管理が法令に沿っていなければなりません。

防災設備について、従業員教育をしなければなりません。

②従業員の健康管理

従業員の心身両面における健康リスクを低減させる取り組みを行わなければなりません。

全従業員が定期健康診断を受診しなければなりません。各国法令がある場合はそれに準じなければなりません。

③緊急事態への備え

大規模災害・事件・事故・テロなど緊急事態が発生した場合の、対応体制・対応手順を決めており、緊急事態が発生した場合は、迅速かつ的確に対応できるように、緊急事態の緊急度と重要度に基づき、最高経営責任者への即時報告と緊急連絡網によるエスカレーション（発生報告・情報共有）を行える体制でなければなりません。

普段から救護・救助物品ならびに備蓄品の配備をしなければなりません。

(3) 商品の生産・調達に関わる環境影響の最小化

①各国における環境に関連する法令遵守

各国の法令により許認可が必要とされているものについては許認可を受け、要求された管理報告を行政に行わなければなりません。

使用している化学物質について適切に管理しなければなりません。

②各地域での環境保全・環境負荷の低減

温室効果ガスの削減・廃棄物の削減および適切な処理を行わなければならない。

排水の適切な処理・違法木材使用の防止・資源やエネルギーの有効活用をしなければなりません。

(4) 関連する法令遵守、公平・公正な取引

①公正取引と自由な競争

関連法令を遵守し、不正行為・行動や、談合・カルテル等不当な取引制限に関わる行為を禁止し、公平な取引方法で商品調達を行わなければなりません。

②プライバシーの保護

プライバシー保護に関する法令を遵守。個人情報情報の漏えい及び濫用が取り引き及び社会にとって有害であり、信用と信頼を奪うことを認識しなければなりません。

③賄賂及び腐敗の防止

法令を遵守し、賄賂及び腐敗行為に関与してはなりません。

各国の法令に準じた営業許可・建築許可を取得しなければなりません。

著しい法令や社会規範への違反行為が認められた場合は、取引の停止・中止など適切な対応を行います。

以上