

調達パートナー向け

## 日立グループ サステナブル調達ガイドライン

2025年5月 第7版

株式会社日立製作所

バリュー・インテグレーション統括本部

<b>1. 日立グループの方針とサステナビリティへの取り組み</b> .....	<b>3</b>
A. 日立グループ全社方針と取り組み .....	3
B. 日立グループ調達方針 .....	5
<b>2. 日立グループ調達パートナー行動規範</b> .....	<b>7</b>
はじめに .....	7
A. 労働 .....	8
B. 安全衛生 .....	11
C. 環境 .....	13
D. ビジネス倫理 .....	15
E. 品質・安全性 .....	17
F. 個人情報、および機密情報の漏洩防止 .....	18
G. マネジメントシステム .....	19
<b>3. 改訂来歴</b> .....	<b>21</b>

## 【定義】

日立グループサステナブル調達本ガイドラインにおいて、以下の通り定義する。

1. 調達パートナー      日立グループの全ての調達における直接取引先を意味します。
2. 労働者：              会社と直接雇用契約を締結している者、および第三者との労働関係に基づき事業場内で働いている方(派遣労働者、請負会社社員など)を意味します。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対象となります。

日立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)は 1.日立グループの方針とサステナビリティへの取り組み、2.日立グループ調達パートナー行動規範(以下、行動規範)で構成しています。1.は日立グループにおける取り組みを紹介し、2.は日立グループが調達パートナーに遵守をお願いしたい行動規範を記載しています。

## 1. 日立グループの方針とサステナビリティへの取り組み

日立グループ従業員向けの方針や行動規範等を以下に記載します。

### A. 日立グループ全社方針と取り組み

#### A-1 日立グループ・アイデンティティ

日立グループは、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」ことを企業理念とし、この使命を実現するために、日立創業の精神である「和・誠・開拓者精神」という価値を堅持します。そして、これらを礎に、これからの日立グループのあるべき姿を示した「日立グループ・ビジョン」を加えて体系化したものを、「日立グループ・アイデンティティ」として定めています。

[日立グループ・アイデンティティ：日立 \(hitachi.co.jp\)](https://www.hitachi.co.jp)

#### A-2 日立グループ企業倫理・行動規範

日立グループ・アイデンティティに基づいて、日立グループのすべての役員および従業員の判断の拠り所や取るべき行動の基準を定めたものが、この「日立グループ企業倫理・行動規範」です。

[日立グループ 企業倫理・行動規範](#)

また、日立への相談・通報窓口を設けており、日立の事業活動に関連した、非倫理的な行為またはそのおそれのある行為、危害を及ぼしうる行為について、日立に通報することが可能です。日立の従業員に連絡、または 24 時間 365 日いつでも利用でき、法律で認められている限り、匿名での通報も可能な日立グローバルコンプライアンスホットラインに通報することもできます。

[日立グローバルコンプライアンスホットライン](#)

#### A-3 日立グループ人権方針

日立グループは、2024年に「日立グループ人権方針」を改訂し、社内規則の最高規範の一つに位置づけています。社会が直面する課題にイノベーションで応え、優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する中で、前提として、バリューチェーン全体で人権尊重の責任を果たしていくことを約束します。

[日立グループ人権方針 \(hitachi.co.jp\)](https://www.hitachi.co.jp)

## A-4 環境ビジョンと環境長期目標

日立は、世界的に深刻化する環境課題の動向と自社の経営方針を踏まえ、長期的な視点でめざす社会の姿を明確にした「環境ビジョン」を定めています。このビジョンを実現するために、2050年のあるべき姿を環境長期目標「日立環境イノベーション 2050」として策定し、その達成に向けた取り組みを進めています。

[環境ビジョン: 環境への取り組み: 日立 \(hitachi.co.jp\)](#)

日立グループのサステナビリティの方針と取り組みに関する詳細は、以下をご覧ください。

[サステナビリティ: 日立](#)

[サステナビリティレポート: 日立](#)

## **B. 日立グループ調達方針**

### **B-1 日立製作所調達取引行動指針**

本指針は、当社業務運営に必要な材料・製品・サービス・情報を外部より調達するにあたり、当社の役員および従業員が遵守すべき行動の基準を示すものである。

1. 調達取引においては「日立グループ企業倫理・行動規範」をすべての行動の基本とする。
2. 調達パートナーと良きパートナーシップを築き、以下の事項に留意し、長期的観点より相互理解と信頼関係の維持向上に努める。
  - (1) すべての調達パートナーに公平に対応し特定の調達パートナーを有利にあるいは不利に扱ってはならない。
  - (2) 調達パートナーとの公正な取引関係を尊重し、正常な商習慣に照らして不当な行為により、調達パートナーに不利益を課してはならない。
  - (3) 調達取引において知り得た調達パートナーの営業秘密は厳格に管理し、機密の保持に努める。
3. 広く世界に目を向け、最適な調達パートナーを開拓し、競争の維持に努める。特に以下の事項に留意する。
  - (1) 新規に取引を希望する企業などの申入れに対しては誠実に対応し、進んで取引品目などに関する情報を開示する。
  - (2) 継続する調達取引においては、調達パートナーの適格性を定期的に見直し、他の調達パートナーより有利な取引の可能性について検討する。
4. 調達パートナーの選定は、品質・信頼性・納期・価格、および取引先の経営の安定性・技術開発力などに加え、公正で透明性の高い情報開示、法令および社会的規範の遵守、人権の尊重、雇用と職業に関する不当な差別の撤廃、児童労働および強制労働の排除、環境保全活動、社会貢献活動、働きやすい職場作り、ビジネスパートナーとの社会的責任意識の共有などの社会的責任を果たしているかを十分に評価した上で、以下に定める事項を遵守し、所定の手続きを適正に行うものとする。
  - (1) 明らかに購入する意思のない見積り要請は行わない。
  - (2) 社内手続きにおいて、購入仕様、契約条件、および受領(検査)を決定する権限と責任は、それぞれの要求元部門・調達部門・検査部門に属する。
  - (3) 調達パートナーとの契約は、調達部門が当社を代表して行う。
5. 調達取引に関して、調達パートナーから個人的給付を受けてはならない。

### [調達取引行動指針](#)

### **B-2 日立グループの責任ある鉱物調達方針**

日立グループは、紛争地域および高リスク地域において、武装集団に対する支援、児童労働などの人権侵害、腐敗行為、環境破壊などに関わる恐れのある紛争鉱物(スズ、タンタル、タングステン、金)やコバルトなどの鉱物を含んだ部品・材料の調達を回避するための責任ある調達活動に取り組んでいきます。

具体的には鉱物の原産国における社会課題や企業に期待される役割の理解に努めるとともに、「経済協力開発機構(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リジェンスガイダンス」の最新版を尊重し、その内容に基づいたサプライチェーンの調査や取組みを継続していきます。

そして調達パートナー各社に対しては、RMI(Responsible Minerals Initiative)が提供する Conflict Minerals Reporting Template(CMRT:紛争鉱物報告書)などの国際的に認められたツールを活用し、鉱物の原産国や製錬業者の特定などのサプライチェーンに関する調査を行うと同時に、RMAP(Responsible Minerals Assurance Process) 適合製錬所からの調達を要請していきます。

本調達方針は、以下のホームページにて、4か国語(日本語、英語、中国語、タイ語)で発行しています。

[社会：サステナブル調達：調達：日立](#)

## 2. 日立グループ調達パートナー行動規範

日立はバリューチェーンにおいて、サステナビリティを重視した事業活動を発展させていくことが、調達パートナーと日立グループの相互繁栄に繋がっていくと考えています。サプライチェーン上流の実態を把握し、人権リスクや環境負荷を軽減する取り組みを進めるために、日立グループの事業に関わる全ての調達パートナーの皆様は、本章の「日立グループ調達パートナー行動規範(以下、行動規範)」の遵守をお願いいたします。

### はじめに

- 貴社は、すべての事業活動で、適用される法律、規則、および規制を遵守して業務を行わなければなりません。本行動規範は、「参考文献」に記載した国際的に認知された基準に基づいており、これを尊重するものです。本行動規範の項目によっては、各国の法令遵守を上回る場合（例：労働時間規定や、労働者への雇用時手数料の規定など）がありますが、可能な限りより厳しい要件を満たすことを追求した事業活動の実施をお願いいたします。
- 日立は貴社のサステナビリティの現状認識と今後の取り組みを強化いただくことを目的として、調査票への回答や訪問監査の受け入れをお願いしています。それらの調査票や訪問監査において特定された事項への改善・向上の取り組みをお願いいたします。
- 貴社は本行動規範に遵守できない、重大なリスクが既に発現している、あるいは高い可能性で発生することが見込まれる場合には直ちに日立に報告し、対応について協議し、合意するものとします。
- 万が一、本行動規範への重大な違反があった場合、日立は契約の終了、違反に対する法的責任を検証するなどの措置をとる可能性があります。
- 本行動規範の対象は日立のサプライチェーン上流に関与するすべての企業になります。日立と直接取引のある貴社、および貴社のサプライヤー・下請け業者においても行動規範の遵守をお願いします。

## A. 労働

貴社は、調達パートナーならびにその上流のサプライヤーにおいて、労働者の人権を尊重し、尊厳をもって接することに責任を持ちます。

### (1) 強制労働の禁止

拘束(債務による拘束を含む)または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買を含むが、これに限定されない、あらゆる形態の強制的な労働は認められません。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、または受け入れることも含まれます。

会社が提供した施設(労働者の寮や住居を含む)への出入りに不合理な制約を与えたり、施設内における労働者の移動の自由に不合理な制約を課したりしてはなりません。

雇用プロセスの一環として、すべての労働者には、母国語または労働者が理解できる言語で、雇用条件を記載した書面による雇用契約書を提供しなければなりません。外国人移民労働者は、労働者が出身国を出発する前に雇用契約書を受け取らなければならない、受入国に到着後、現地の法律を満たし、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、雇用契約書の差し替えまたは変更は認められてはなりません。

すべての労働は自発的なものでなくてはなりません。また、労働者は、合理的な通告をすれば、違約金なしにいつでも自由に離職し、または雇用を終了することができるものとし、その旨は雇用契約に明記してください。貴社は、退職するすべての労働者に関する書類を保持しなければなりません。雇用者、人材斡旋会社、およびその委託先は、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可証など、身分証明書類または出入国管理書類を保持したり、または破棄、隠匿、没収してはなりません。上記にかかわらず、雇用者が文書を保持できるのは、現地法令を遵守するために必要な場合に限りです。そのような場合、労働者は、これらの文書へのアクセスを拒まれてはなりません。

労働者は、雇用者の人材斡旋会社またはその委託先に就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されるものとします。

### (2) 若年労働者・児童労働の禁止

児童労働は、製造を含むいかなる事業活動においても使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、もしくは国の最低雇用年齢のうち、最も高い年齢に満たない者を指します。18歳未満の労働者(若年労働者)を、夜勤や時間外勤務を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。

貴社は、適用法令に従い、学生労働者に関する記録の適切な保持、提携する教育機関への厳格なデューデリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を保証しなければなりません。貴社は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備しなければなりません。

貴社は、あらゆる法令と規則に則り、すべての学生労働者に対し、適切な支援と職場教育訓練を提供しなければなりません。現地法がない場合、学生労働者、就業型インターン、および見習いの賃金率は、同様または類似の労働を行っている

る他の新人労働者と少なくとも同じものでなくてはなりません。児童労働が判明した場合、支援/救済措置を講じなくてはなりません。

### (3)労働時間

時間外労働を含む労働時間は、現地法令で定められている上限を超えてはなりません。また現地法令が存在しない場合は、1週間の労働時間が時間外労働を含めて週60時間を超えないものとします(緊急時や非常時を除く)。すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。労働者には7日間に1日以上の日以上の休日を与えるものとします。

### (4)賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働、および法令で義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法令を遵守していなければなりません。さらに、法的要件を超えて、従業員が適切な生活水準を確保できるような公正で市場競争力のある賃金と福利厚生の提供を追求するものとします。

すべての労働者は、同一労働・同一資格に対して同一賃金を受け取らなければなりません。労働者は時間外労働に関しては、適用される現地の労働法に従った方法、または通常の時給より高い賃率で支払いを受けなければなりません。懲戒・懲罰処分としての賃金からの控除は認めないものとします。各給与計算期間について、実施した労働に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された、適時かつ理解しやすい賃金明細書を労働者に提供しなければなりません。臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて現地法令の制限内とします。

### (5)差別の排除/ハラスメントの禁止/人道的待遇

貴社は、ハラスメントおよび差別のない職場づくりに責任をもって取り組まなければなりません。労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待などの不快な、または非人道的な扱いは一切行わず、また、そのような扱いを受ける恐れがないようにしてください。

賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用および雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行わないようにしてください。これらの要件に対応した懲戒方針および手順を明確に定め、労働者に伝えてください。

労働者には、宗教的慣習や障がいに対する合理的な便宜を図るものとします。さらに、労働者または採用の可能性のある労働者に、差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせないものとします。

### (6) 結社の自由および団体交渉

労使間のオープンなコミュニケーションと直接的な関わりは、職場環境と待遇の問題を解決する最も効果的な方法です。労働者および/またはその代表者は、差別、報復、脅迫、また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、経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できなければなりません。

これらの原則に沿って、貴社は、労働者が自ら選択した労働組合を結成してこれに参加し、団体交渉を行い、また平和的な集会に参加するというすべての労働者の権利を尊重し、またこれらの活動を中止する権利も尊重しなければなりません。

ん。結社の自由および団体交渉の権利が適用法令により制限されている場合、労働者は、これらに代わる適法な労働者代表を選出し、これに参加することを認められなければなりません。

## (7)土地の権利

個人、コミュニティ、先住民の合法的な土地保有権(慣習的および非公式の権利を含む)が尊重され、土地の取得、土地の使用に関する確立された権利を維持するために、貴社は以下の遵守をお願いします。

合法的な手段によってのみ、土地の取得や利用を行うこととします。土地の収奪に加担せず、土地の収奪に加担した者からの調達を含むあらゆる取引を行わないでください。先住民族や地域社会の慣習的かつ伝統的な共同体の権利を含む、土地の利用に関する正当な権利を尊重してください。合法的に土地を取得した場合も常に、国際的に認知された法令と規則を遵守しなければなりません。

## B. 安全衛生

貴社は、業務上の怪我や病気の発生率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を整備しなければなりません。また、貴社は、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見収集と労働者への教育を実施しなければなりません。

### (1)労働安全衛生

安全衛生上の危険源(化学物質、電気及びその他のエネルギー源、機械や機械の一部、火災、落下物など)を特定しリスクアセスメントを行い、ヒエラルキーコントロール(\*)などの考えに基づいてリスク低減策を講じなければなりません。また定常作業だけでなく、非定常作業や予定外の作業が発生した場合、危険源の特定、リスクアセスメントの実施を行い、安全な作業方法や手順の確認、実施すべきリスク低減策を定めてから作業を開始しなければなりません。これらの手段により危険源を適切に管理することができない場合、労働者には、これらのリスクに対して、適切で正しく維持管理された個人用保護具および教材・トレーニングを提供しなければなりません。また、個人用保護具は、性別や体格に関わらず、必要な人に最適に設計されなければいけません。

ジェンダーに対応した対策としては、たとえば、妊婦及び授乳婦本人や子どもに健康上の影響を及ぼす可能性がある労働環境に就かせないことなど、配慮を行うことです。

(\*)ヒエラルキーコントロール： 職場のリスク管理において、労働者を安全衛生上の被害から守り、リスクを減らすための対策について防止効果の高い順に検討する考え方。可能な限り効果の高い対策を講じる必要があります。

### (2)緊急時への備え

潜在的な緊急事態および事象を特定、評価し、その影響を、緊急事態発生時の報告、従業員への周知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急対策および対応手順を実施することにより、最小限に抑えなければなりません。

防災訓練は、少なくとも年に1度、または現地法で義務付けられるとおり、いずれかより厳しい頻度で実施しなければなりません。緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、分かり易く障害物のない出口、適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報、および復旧計画なども含まれるものとします。それらの対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小限に抑えることに重点を置かなければなりません。

### (3)労働災害および疾病

労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告するために、手順および仕組みを整備してください。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類と記録、必要な治療の提供、事例の調査、原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための規定が含まれます。労働者からの報告対象には、応急処置程度の軽微な負傷、人的被害が発生し得た事象(ひやりハット)も含まれます。

貴社は、労働者が労働災害や疾病の状況が緩和されるまで復帰しないことを許可しなければなりません。

### (4)産業衛生

化学物質、生物学的因子、身体に直接影響を与える要因等の危険源に対してリスクアセスメントを実施し、ヒエラルキーコントロールの考えに基づいてリスク低減策を講じなければなりません。危険源を適切に管理することができない場合、労

働者には、適切で正しく維持管理された個人用保護具を無料で提供するものとし、労働者はこれを使用しなければなりません。

貴社は、労働者に安全で衛生的な作業環境を提供し、労働者の健康と作業環境について継続的かつ網羅的にモニタリングを実施し、これを維持しなければなりません。また、職場におけるリスクに関する教材やトレーニングを含む、職場での健康を守るための計画を継続的に実行しなければなりません。

## (5) 身体に負荷のかかる作業

手作業による材料の取り扱い、重量物の持ち上げまたは反復的な持ち上げ、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、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険源に対してリスクアセスメントを実施し、ヒエラルキーコントロールの考えに基づいてリスク低減策を講じてください。

## (6) 設備に関する安全対策

設備、生産機械およびその他の機械は、リスクアセスメントを定期的に行う必要があります。設備、機械により労働者に対して被害を及ぼす危険源に対しては、物理的なカバーや柵、インターロック、その他防護方策を設置する必要があり、またこれらを適切に保守管理してください。さらに使用前にはこれらの設置状態や動作確認が必要です。

## (7) 衛生設備、食事、および住居の提供

労働者は、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食材の調理、保存、食事のための施設を提供されるものとします。貴社または人材斡旋会社が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明、適切な空調換気、個人の所有物および貴重品を保管するための個別セキュリティ付き収納設備、および合理的に出入りできる適度な広さの個人スペースを備えるものとします。

## (8) 安全衛生関連事項の伝達

貴社は、労働者の母国語または理解できる言語で、特定したあらゆる危険源について、適切な職場の安全衛生に関する情報とトレーニングを労働者に提供しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が確認、アクセスできる場所に表示しなければなりません。

安全衛生に関する情報及びトレーニングには、対象者の性別や年齢に関連する特有のリスクに対して必要な内容が含まれるものとします。すべての労働者に対し、実務の開始前に、それ以降は定期的に、トレーニングを提供してください。労働者は、報復を受けることなく安全衛生に関する懸念を提起することが奨励されます。

## C. 環境

貴社は、環境に対する責任が、企業活動を行う上で不可欠であることを認識します。公衆の安全衛生を守りながら、事業活動において、地域社会、環境、および天然資源への影響を特定するとともに、負の影響を最小限に抑えなければなりません。

### (1)環境許可とその報告

必要とされるすべての環境許可証、認可書、および登録書を取得・維持し、最新の状態で保持し、その運用および報告に関する要件を遵守しなければなりません。

### (2)温室効果ガスの管理・削減

貴社は、科学的根拠に基づき、日立の温室効果ガス削減目標(参考：[A-4 環境ビジョンと環境長期目標](#))に沿った温室効果ガス総量削減目標を設定し、進捗含めて日立へ報告するものとします。目標の達成に向け、エネルギー消費および温室効果ガスの排出量を最小限に抑える方法を追求する必要があります。

また、以下のような温室効果ガスに関するデータは追跡・文書化して、日立へ報告するものとします。

- エネルギー消費ならびにすべてのスコープ 1、2 およびスコープ 3(上流・下流)(\*)の企業単位の温室効果ガス排出量
- 日立向けに供給する製品における、製品単位の温室効果ガス排出量(製品カーボンフットプリント)(\*)

(\*)各用語は、GHG プロトコルの定義に準拠しています。

### (3)サーキュラーエコノミーへの貢献

貴社は、事業活動において、廃棄物の特定、管理、削減、および責任をもって廃棄またはリサイクルなど有効活用を積極的に実施し、体系的なアプローチにより資源利用効率の改善に努めるものとします。また、調達品や原料におけるリサイクル材などの積極活用や循環型社会を考慮した事業活動により、サプライチェーン全体での資源循環の促進に努めてください。さらに、これらの状況について、目標を設定し、日立へ報告するものとします。

また、耐久性、リサイクル含有率など循環型社会構築に関連するデータを追跡・文書化して、要求に応じて日立へ報告するものとします。

### (4)汚染防止と省資源

汚染物質の排出・放出ならびに廃棄物の発生は、発生源において、または汚染防止装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、その他手段などの実践により、最小限に抑えるか除去してください。水、化石燃料、鉱物、原生林産物などの天然資源に関しては、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、物質の代替、再利用、保全、リサイクル、その他手段などを実践することで、その使用を抑えるものとします。

### (5)有害物質

人体や環境に対して有害な化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、ラベリングを行い、安全な取り扱い、輸送、保管、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実に実施してください。有害廃棄物データを追跡・文書化して、要求に応じて日立へ報告するものとします。

## (6)大気への排出

事業活動により発生する揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副産物は、大気に排出する前に、必要な特性評価、定期的な監視、制御、および処理を実施してください。オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書(\*)および適用される規制に従い、効果的に管理されなければなりません。貴社は、大気排出管理システムのパフォーマンスを定期的に監視するものとします。

(\*)モントリオール議定書：オゾン層の保護を目的として1987年に採択された国際的な枠組み

## (7)資材の制限

貴社は、製品および製造(リサイクルおよび廃棄物のラベリングを含む)における特定の物質の禁止または制限に関する、すべての適用される法律・規制および顧客要求を遵守しなければなりません。

## (8)水の管理

貴社は、水源、水の使用・排出を文書化し、特性評価し、監視するほか、節水の機会を模索し、汚染経路を制御する水の管理を実施するものとします。あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性評価、監視、制御、処理を施してください。貴社は、廃水処理システムと抑制システムのパフォーマンスを定期的に監視し、最適なパフォーマンスと規制の遵守を保証するものとします。また、地下あるいは地表水源からの水の取水を最小限にするため、処理済みの廃水の積極的利用に努めてください。

水資源が与える影響は広範囲であり、水使用における水質汚染、干ばつ等を含めたリスク評価、またそのリスク評価に応じた水資源への削減目標の設定・日立への報告を行うものとします。

## (9)生物多様性や生態系などの保全

貴社は、人類の生存基盤と同時にビジネスの存続基盤である生物多様性と生態系を健全な状態で維持するためにその影響を自覚し、生態系に配慮した原材料の採掘、または部品や製品の開発、生産およびそれらの調達活動に取り組むものとします。また、森林に由来する製品を日立へ納入する際には、森林破壊や林地転換に関与していないなど、国際的に認知された基準・原則を遵守してください。

生産活動による生物多様性に対するリスク評価を実施し、評価結果に応じた生物多様性・生態系への影響の低減目標の設定・日立への報告を行うものとします。

納入品の含有化学物質に関する調達パートナーの皆様へのお願い事項は、「[日立グループ グリーン調達ガイドライン](#)」にて規定しています。最新のガイドラインをご確認いただき、管理をお願いいたします。

## D. ビジネス倫理

日立は、法令を遵守し、最高水準のビジネス倫理をもって行動します。貴社には、日立のパートナーとして、次の項目のための効果的なプロセスや手続きの実施を含め、事業活動における透明性を確保し、説明責任を全うすることを期待しています。

### (1) 贈収賄および汚職の防止

- 贈収賄および汚職を防止し、適用される贈収賄および汚職防止に関する法令を遵守すること  
取引の維持、確保、または不当な優位性の獲得を目的とした利益の授受を行わないこと
- 生命、安全または自由への差し迫った脅威がない限り、ファシリテーションペイメント（業務円滑化のための支払い）を行わないこと
- 日立から委託を受けて行う業務に関して、このような状況で支払いを行う場合は、直ちに日立に知らせること

### (2) 贈答品（現金、現金同等物を含む）や接待の提供または受領

- 贈答品や接待を提供し、また受領する際は、責任をもって行動すること
- 日立の代理として、現地の法令に反する、または業務上の決定に不当に影響を与えるとみなされるおそれのある贈答品および接待の提供または受領を行わないこと

### (3) 正確な財務記録の維持

- 透明性をもって取引し、貴社の会計帳簿および記録類に正確に仕分け、記録すること
- 不適切な金融口座や簿外資金を保持しないこと
- 関連法令に従って取引に関する情報を報告すること

### (4) 安全保障貿易管理

- 安全保障貿易管理に関して、製品およびサービスの国際取引に適用される国内外の貿易関連法令および輸出管理規制、経済制裁、関税法令を遵守すること
- 輸出を行う前に、必要な輸出許可を取得し、許可条件または特例の条件を遵守すること

### (5) 公正な競争

- 公正に競争し、貴社が日立と、または日立から委託を受けて事業活動を行うすべての国と地域の競争法を遵守すること
- 市場または顧客を分割したり、価格を操作したり、競争入札プロセスを操作したり、日立の機密情報や機微な情報を交換・協議したりすることにつき、競合他社と合意しないこと
- 不公正な取引条件を維持したり不正に市場支配力を統合、強化したりすることで、優越的な地位を手に入れたり濫用しないこと

### (6) マネーロンダリングの防止

- マネーロンダリングを防止し、マネーロンダリングやテロの防止に関する法令を遵守することマネーロンダリングやテロ資金供与を含む犯罪行為に関連する活動に関与しないこと

## (7) 利益相反の特定・管理

- 利益相反を特定・管理し、個人の利益、社外での活動、金銭的利害関係が日立の活動に関連する利益と相反するかまたは相反する可能性が疑われる状況を回避すること
- 日立とともに、または日立から委託を受けて行う取引が、個人的な関係や見返りの有無による影響を認めないこと

## (8) 情報の開示

- 貴社の労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、開示すること
- サプライチェーンにおける記録の改ざん、もしくは状況または慣行の虚偽表示を容認しないこと

## (9) 知的財産

- 知的財産権を尊重すること技術やノウハウの移転は知的財産権を守る形で実施し、また顧客およびサプライヤーの情報を保護すること

## (10) 告発者の保護と報復の排除

- 法律で禁止されていない限り、貴社および貴社のサプライチェーン上流の労働者の内部告発者の機密性、匿名性、保護を確保するプログラムを維持し、労働者が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持すること

## (11) 責任ある鉱物の調達

- 貴社は、製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タングステン、金、コバルトの原産地と調達経路について、経済協力開発機構(OECD)の「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ガイダンス」または同等に認知されたデューデリジェンスの枠組みに合致した方法で調達されていることを合理的に保証するための方針を策定し、デューデリジェンスを実施すること

日立グループの責任ある鉱物調達の考え方については、B-2に記載した「日立グループの責任ある鉱物調達方針」もあわせて確認ください。

## E. 品質・安全性

### (1) 製品安全性の確保

貴社は、製品設計を行う際には十分な製品安全性を確保できる設計を行い、販売するものとします。また、製品安全性に関わる法令や安全基準等が求める内容を遵守してください。

それらの確保には、トレーサビリティ(部品、材料の調達・製造工程など)などの管理および問題解決に向けた迅速な対応を含むものとします。

### (2) 品質保証活動の推進

貴社は、品質保証方針を策定し、その方針に基づいた PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行う品質保証活動を進めるものとします。そのためには組織体制を整備し、活動計画を定め、責任分担や手順を明示したいわゆる品質マネジメントシステム(例：ISO9000 など)を構築して推進してください。

## F. 個人情報、および機密情報の漏洩防止

### (1) サイバー攻撃を含むコンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御

貴社は、適用される法律、規則、および規制を遵守してサイバー攻撃を含むコンピュータ・ネットワーク上の脅威が社内外に影響を与えることを防ぐための対策を講じなくてはなりません。コンピュータ・ネットワーク上の脅威とは、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、ランサムウェア、ソーシャルエンジニアリング、標的型攻撃などをさします。パソコンやサーバーがコンピュータウイルスや他のマルウェアに感染した場合、当該パソコンに保存されている顧客情報、機密情報が外部に流出するおそれがあるほか、他社のコンピュータを攻撃してしまうことにより、日常業務の停滞や信用失墜による重大な損失を発生させるなどの大問題を招く可能性があります。また標的型攻撃などにより、ネットワークに侵入された場合も各種情報の流失・破壊を受け、同様の損失を招くことがありますので、細心の注意を払われなければなりません。

### (2) プライバシーの保護

貴社は、サプライヤー、顧客、消費者、および労働者など、ビジネスに携わる全ての者の個人情報、プライバシーを合理的に保護することに取り組みなければなりません。プライバシーや情報セキュリティ関連法規制の内容に従って、個人情報の収集、保存、処理、転送、および共有を行わなくてはなりません。

### (3) 個人情報漏洩防止策の策定

貴社は、適用される法律、規則、および規制を遵守し、個人情報(\*)が不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩することがないように、労働者が遵守すべき規範や方針を策定し、PDCA サイクルを回してその管理を徹底しなくてはなりません。

(\*)個人情報： 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(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することができるものを含む)

### (4) 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止策の策定

貴社は、顧客、第三者などの全ての機密情報(\*)が不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩することがないように、PDCA サイクルを回してその管理を徹底しなくてはなりません。

(\*)機密情報： 機密である旨が合意されている文書(電磁的あるいは光学的に記録されたデータ情報を含む)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のこと

## G. マネジメントシステム

近年の著しい環境変化を考慮し、日立およびそのステークホルダーへの損害を防ぐため、貴社は貴社の事業およびサプライチェーンを厳重に監視するようお願いいたします。貴社は、行動規範の内容に関連する範囲でマネジメントシステムを導入、または構築するものとします。マネジメントシステムは、適用法令および規則の遵守を確保するよう設計する必要があります。さらに、貴社には以下の事項を履行するようお願いいたします。

1. 貴社の業務および製品、サービスに関連する顧客要求事項の遵守
2. 行動規範への適合
3. 行動規範に関連した運用リスクの特定と軽減。また、継続的改善を促進

マネジメントシステムには以下を含むこととします。

### (1) 企業のコミットメント(宣言)

- デューデリジェンスと継続的な改善に対する貴社のコミットメントを明記した人権、安全衛生、環境と倫理に関する方針を確立し、経営層から承認をうけること
- 方針声明は公開し、労働者が理解できる言語で、利用可能な手段で伝達すること

### (2) 経営者の説明責任と責任

- マネジメントシステムと関連プログラムの確実な実施に責任を持つ上級管理職および会社の責任者を明確に特定すること
- 上級管理職は、定期的にマネジメントシステムの状況をレビューすること

### (3) 法的要件および顧客の要件

- 行動規範の要件を含めて、適用される法令要件および顧客要求事項を特定、監視、認識するプロセスを導入または確立すること

### (4) リスク評価とリスク管理

- 法令遵守、環境安全衛生(\*)、労働慣行およびビジネス倫理などにおける、貴社の業務に関連するリスクを特定するプロセスを導入または確立すること
- 最低でも年に1度は特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するために、各リスクの相対的な重要性を判断し、適切な手順による管理および物理的制御を実施すること

(\*)環境安全衛生のためのリスク評価に含まれるべきエリア：

生産現場、倉庫および保管施設、工場/施設支援機器、研究所および試験エリア、公衆衛生施設(トイレ)、キッチン/カフェテリア、労働者の住宅/寮

### (5) 改善目標

- 貴社の社会・環境・安全衛生面のパフォーマンスを改善するため、明文化されたパフォーマンス目的、目標、および実施計画(貴社が目標を達成するため、パフォーマンスを定期的に評価することを含む)を策定すること

## (6) トレーニング

- 貴社の方針、手順、および改善目標を実施し、適用される法令要件を満たすために、管理者および労働者を教育するプログラムを確立すること

## (7) コミュニケーション

- 貴社の方針、取組、期待事項、パフォーマンスに関する明確で正確な情報を労働者、サプライチェーン上流のサプライヤー、および顧客に伝達するためのプロセスを確立すること

## (8) 労働者/ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

- 労働者、その代表者、および関連するその他のステークホルダーとの継続的な双方向コミュニケーションのためのプロセスを確立すること
- このプロセスは、本行動規範で定める業務慣行と条件についてフィードバックを得て、継続的改善を促進することを目的としたものであること
- 労働者は、報復や仕返しを恐れることなく、苦情(グリーンバンス)およびフィードバックを提供できる安全な環境を与えられること

## (9) 監査および評価

- 法令要件、本行動規範の内容、および社会的・環境的責任に関連する顧客の契約上の要件への適合を確保するため、定期的な自己監査や評価を実施すること

## (10) 是正措置プロセス

- 社内外の監査や評価、苦情報告(グリーンバンスメカニズム)、点検、調査、および審査によって特定された不適合をタイムリーに是正するためのプロセスを確立し、必要に応じて是正措置を講じること

## (11) 文書化と記録

- 規制の遵守、内部要件への適合、ならびにプライバシー保護のための適切な機密性を確保するための文書および記録を作成し、保持すること
- 日立からの要求に応じて、文書および記録を日立に提供すること

## (12) サプライチェーン上流のサプライヤーへのデューデリジェンスの実施

- サプライチェーン上流のサプライヤーに対して、取引開始前に、本行動規範の要件を伝達し、当該企業へのデューデリジェンスを実施し、発見されたリスクを軽減すること
- 取引開始後も本行動規範の遵守状況やパフォーマンスを監視するためのデューデリジェンスを継続的に実施すること

### 3. 改訂来歴

No.	改訂年月	履歴
1	2009年1月	日立サプライチェーンCSR推進ガイドブック・初版作成
2	2009年6月	"はじめに"に国連グローバルコンパクトへの参加表明記述を追加挿入
3	2017年1月	①タイトルを日立CSR調達ガイドラインに変更 ②"はじめに"にSDGs、COP21に関する記述を追加挿入 ③"日立グループCSR取り組み方針"を削除、代わりに"CSRマネジメントのフレームワーク"を新規挿入 ④"日立グループ人権方針"を新規挿入 ⑤"日立グループの紛争鉱物調達方針"を新規挿入 ⑥13頁以降の"CSR調達ガイドラインを"EICCの「Code of Conduct Version 5.1」の内容を参考に「日立グループ行動規範」の内容を参照、加味しながら新規挿入
4	2021年7月	①タイトルを日立グループサステナブル調達ガイドラインに変更 ②日立グループの各種方針(日立グループ行動規範(2018年2月改訂)他)、取り組み内容(人権デュー・デiligence結果を含む)、および広くグローバルに認知された基準を参照し制定
5	2023年10月	①日立グループ企業倫理・行動規範(2023年3月改訂)に伴う変更 ②日立グループ人権方針の記載内容変更
6	-	全言語の改訂番号を統一
7	2025年5月	①Responsible Business AllianceのCode of Conduct 8.0の内容を反映 ②行動規範における追記項目 - 「はじめに」 - 2-A. (7) 「土地の権利」 - 2-C. (2) 「脱炭素社会実現に向けた温室効果ガスの管理・削減」 - 2-C. (3) 「循環型社会構築への貢献」

本ガイドラインは、日立グループの各種方針(日立グループ企業倫理・行動規範(2023年3月改訂)他)、取組み内容(人権デュー・デiligence結果を含む)、および広くグローバルに認知された基準等(\*)を踏まえて制定しました。

(\*)主な参考文献は以下の通りです。

## 【参考文献】

- RBA(Responsible Business Alliance) Code of Conduct 8.0  
<https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>
- JEITA(一般社団法人電子情報技術産業協会) 責任ある企業行動ガイドライン  
<https://www.jeita.or.jp/japanese/pickup/category/2020/200331.html>
- 国連 世界人権宣言  
<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- 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](https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf)
- OECD 多国籍企業行動指針  
<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>  
[https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku\\_ho.pdf](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf) \*日本語仮訳
- OECD 責任ある企業行動のための OECD デュー・デiligence・ガイダンス  
<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>
- 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iligence・ガイダンス  
<http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>  
[https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/oecd\\_ddg\\_jp.pdf](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/oecd_ddg_jp.pdf) \*日本語仮訳
- 先住民族の権利に関する国際連合宣言(UNDRIP)  
<https://www.ohchr.org/en/indigenous-peoples/un-declaration-rights-indigenous-peoples>
- GHG プロトコル 事業者排出量算定報告基準  
<https://ghgprotocol.org/corporate-standard>
- オゾン層を破壊する物質に関するモントリオール議定書  
<https://www.unep.org/ozonaction/who-we-are/about-montreal-protocol>  
<https://www.env.go.jp/content/900448806.pdf> \*日本語仮訳
- ISO 9000(品質マネジメントシステム)  
<https://www.iso.org/iso-9001-quality-management.html>
- ISO 14001(環境マネジメントシステム)  
<https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>
- 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>