

イオンサプライヤー取引行動規範

AEON Supplier Code of Conduct

目次

I. 序文

1. 目的
2. 適用範囲

II. サプライヤー取引行動規範

III. サプライヤー取引行動規範の主な要件

付属書

1. 用語
2. バングラデシュに関する防火および防災の要請
3. イオン持続可能な調達原則
4. イオン生物多様性方針
5. イオン水産物調達方針
6. イオン森林資源調達方針

I. 序文

1. 目的

企業が事業活動を行うにあたり、利益だけではなく社会的な責任を果たすべきという要請は、年々高まっています。同時に、国際社会で発生する社会や環境に関する課題は複雑になり、国を跨ぎ、一つの企業や組織だけでは対処しきれないものになっています。

この状況に対応するためには、サプライチェーンに属するそれぞれの組織が自らの責任を果たすとともに、それぞれの組織が自社と関わりのある組織に対応を要請していく、まさに社会的責任におけるチェーンを完成していく必要があります。

本取引行動規範は、イオンで取り扱う製品およびサービスに関わるサプライチェーンに属するそれぞれの組織の皆様を守っていただきたい課題を明確にしたものです。それぞれの組織がこれらの課題に取り組むことで、ステークホルダーへの信頼と安心を得ることになります。

これら社会的課題への取り組みは、事業活動や組織運営の基盤です。持続可能な組織とするため、積極的に取り組んでいただくことを期待しています。

2. 適用範囲

本規範は、そのブランド如何に関わらず、イオンで取り扱う個々の製品およびサービスに関わるサプライチェーンに属するすべての企業および組織に適用されます。

II. サプライヤー取引行動規範

1. 法と規則

事業活動を行う国や地域で適用されるすべての法令や条例、規則を遵守すること。また、それらの法令などおよびイオンのサプライヤー取引行動規範を遵守することを、自社のサプライヤーや下請先、請負先にも要請すること。

2. 児童労働

15歳またはその国の法令で使用が許される年齢のいずれか高い年齢に達していない児童を使用しまたは使用を支援しないこと。法令で使用または雇用が許される年齢またはそれ以上で18歳に満たない者は、義務教育法の対象である場合は就学を優先し、身体的および精神的な健康や発達に有害または危険となる状況にさらさないこと。

3. 強制労働

採用や雇用の過程で、暴行、脅迫、監禁その他精神、身体および行動の自由を不当に拘束する手段により、従業員の意思に反する雇用や労働を強制しまたはそれに加担しないこと。

4. 労働時間

労働時間、休憩および休日に関する法令および業界基準を遵守すること。時間外労働は自発的なものでなければならず、かつ、定期的に要求されるものではないこと。法定労働時間を超えた労働に対しては、定められた時間外手当を支払うこと。

5. 賃金および福利厚生

国の賃金および福利厚生に関する法令を遵守すること。関連する法令に基づき、賃金および諸手当の支払いおよび控除を行い、記録を保持すること。賃金は、従業員の基本的ニーズを満たす以上のものであること。支払った賃金の内容は、時間外割増手当を含み、従業員が理解できる方法で説明されていること。

6. 虐待およびハラスメント

従業員に対し体罰、精神的または肉体的な強制、および言葉による虐待を行い、関与し、またはそれに加担しないこと。事業活動のすべての場面で、身振り、言語、身体の接触を含む、いかなるハラスメント行為も許さないこと。

7. 差別

人種、国籍、民族、性別、年齢、出身地、宗教、学歴、心身の障がい、性的指向と性自認などを理由として、採用、賃金、昇進、訓練、離職、退職などの雇用に関して差別し、または差別に加担しないこと。雇用に関わるすべての判断において、必要とする機能の遂行能力を基準に行うこと。

8. 結社の自由および団体交渉の権利

従業員に対し、従業員自らの選択による労働組合の結成、加入、運営および従業員の代表として会社と団体交渉を行う権利を尊重すること。法令で結社の自由および団体交渉の権利に制限が加えられている場合、代替手段として、経営層や従業員代表へ懸念を申し出る苦情処理制度を設け、誠実に対応すること。

9. 安全衛生

適用される法令および規則に適合した、安全で健康的な職場環境を従業員に提供するとともに、潜在的な安全衛生に関わる事故や怪我や精神的なものを含む疾病を予防するための有効な措置を講じること。従業員に提供している寮や食堂にも同様に安全衛生の基準を適用すること。

10. 環境

製造を行う国および地域の環境に関するすべての法令などを遵守するだけでなく、環境保全に最大限の配慮を行うこと。使用する原材料および部品が、それらが確保される国や地域の法令や規制、国際条約、議定書に適合していることを確認し、イオンが定める環境に関する方針を満たすこと。

11. 商取引

最終製品およびその構成品の原産国、輸出国および地域の商取引に関する法令を遵守すること。

12. 誠実性および透明性

すべての事業活動において、贈収賄行為、記録や物証や証言の偽造、改ざんおよび隠蔽などの倫理に反する行為について断じて行わないこと。事業活動に関する情報は、適用される規制と一般的な業務慣行に従って正しく開示すること。

13. エンゲージメント

イオンのサプライヤー取引行動規範の要請内容を、自社および自組織のマネジメントシステムに取り入れ、サプライチェーン全体における社会的課題の解決に向けて組織全体で取り組むこと。

Ⅲ. サプライヤー取引行動規範の主な要件

1. 法と規則

規範 事業活動を行う国や地域で適用されるすべての法令や条例、規則を遵守すること。また、それらの法令などおよびイオンのサプライヤー取引行動規範を遵守することを、自社のサプライヤーや下請先、請負先にも要請すること。

要件

- 1-1 法令や条例、規則の遵守については、イオンの直接のサプライヤー自身が行う事業活動に加え、そのサプライヤーが使用しているサプライヤー、下請先、請負先についても遵守されている状態とするため、使用しているサプライヤー、下請先、請負先に、イオンのサプライヤー取引行動規範または本規範を満たした自社の要求を伝え確認すること。
- 1-2 事業活動を行う地域や地方または自治体で法令または法令の解釈が異なる場合は、適用される最も厳しい要件を遵守すること。
- 1-3 企業や組織は、国際機関が定める以下の条約および勧告の原則を尊重すること。
 - 労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言
 - 国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）
 - ビジネスと人権に関する国連指導原則
 - 国連グローバル・コンパクトの10原則

2. 児童労働

規範 15歳またはその国の法令で使用が許される年齢のいずれか高い年齢に達していない児童を使用し、または使用を支援しないこと。法令で使用または雇用が許される年齢またはそれ以上で18歳に満たない者は、義務教育法の対象である場合は就学を優先し、身体的および精神的な健康や発達に有害または危険となる状況にさらさないこと。

要件

- 2-1 15歳またはその国の法令で使用が許される年齢のいずれか高い年齢に達していない児童を使用し、または使用の支援をしてはならない。現地法令で認められILO第138号条約の就業の最低年齢に定められる除外国に関しては、14歳に達していない児童を使用してはならない。
- 2-2 雇用開始前には、公的証明において各従業員の年齢を確認し、記録に残しておくこと。
- 2-3 法令で使用または雇用が許される年齢またはそれ以上で18歳に満たない者は、義務教育法の対象である場合は就学を優先し、身体的および精神的な健康や発達に有害または危険となる状況にさらさないこと。

3. 強制労働

規範 採用や雇用の過程で、暴行、脅迫、監禁その他精神、身体および行動の自由を不当に拘束する手段により、従業員の意思に反する雇用や労働を強制しまたはそれに加担しないこと。

要件

- 3-1 強制労働、拘束労働、搾取労働、人身取引および非自発的または搾取的囚人労働に関わる労働力の提供を受け、またはそれを支援しないこと。
- 3-2 使用する原材料およびサプライチェーンにおいて、強制労働、拘束労働、搾取労働、人身取引および非自発的または搾取的な囚人労働への関与を排除すること。
- 3-3 適用される法令に従って、従業員に雇用の諸条件を文書にして配布すること。その文書は、従業員が理解できる言語で提供すること。移民労働者を雇用する場合、従業員が母国を離れる前に提供すること。
- 3-4 従業員採用のために仲介業者を使用する場合、倫理的な業者であることの確認を行うこと。
- 3-5 採用手数料や類似の費用を不当に請求しないこと。特に移民労働者雇用の際は、従業員出身国で不当な債務を負わないための積極的な確認を行うこと。
- 3-6 サプライヤーおよびサプライヤーに労働力を提供する事業者は、雇用之际し、従業員の賃金、手当、資産、もしくはパスポートなどの証書の一部を保留しないこと。
- 3-7 従業員に対して、組織に妥当な通知を行うことを条件に、雇用契約を終了する権利を認めること。
- 3-8 従業員に対して、所定労働時間が完了した後は、職場から離れる権利を認めること。また、トイレや水分補給を含めて、職場での従業員の合理的な理由での移動を認めること。

4. 労働時間

規範 労働時間、休憩および休日に関する法令および業界基準を遵守すること。時間外労働は自発的なものでなければならず、かつ、定期的に要求されるものではないこと。法定労働時間を超えた労働に対しては、定められた時間外手当を支払うこと。

要件

- 4-1 労働時間、休憩、休日および公休日に関する法令、団体協約（適用される場合）および業界基準を確認し、遵守すること。
- 4-2 週労働時間は、法令で定められたものとするが、超過労働時間を除き週 48 時間を超えないこと。
- 4-3 時間外労働は自発的なものでなければならない。時間外を含めた週の労働時間は 60 時間を超えてはならず、定期的に要求されるものではないこと。
- 4-4 従業員には法令に則った休日を提供すること。適用される法令が無い場合、少なくとも 7 日に 1 日の休暇を与えること。
- 4-5 年次休暇を含む休暇に関して適用されるすべての法令を従業員が利用できるようにすること。
- 4-6 労働時間は、賃金の支払いに出来高払い制を適用する従業員の労働時間も含め、正確かつ信頼できる記録システムにより完全に文書化していること。従業員の時間記録は従業員が確認できるようにすること。

5. 賃金および福利厚生

規範 国の賃金および福利厚生に関する法令を遵守すること。関連する法令に基づき、賃金および諸手当の支払いおよび控除を行い、記録を保持すること。賃金は、従業員の基本的ニーズを満たす以上のものであること。支払った賃金の内容は、時間外割増手当を含み、従業員が理解できる方法で説明されていること。

要件

- 5-1 国や地域の賃金や福利厚生に関する法令を確認し、従業員に説明し、遵守すること。
- 5-2 賃金は、法定の最低賃金以上であり、従業員の基本的ニーズを満たしており、生活賃金以上の支払いに務めること。
- 5-3 全従業員に雇用契約書または雇用通知書を作成し交付すること。これらには、職務内容および賃金の額、支払時期および支払方法が含まれる。
- 5-4 法定労働時間を超えた労働に対しては、法令または労働協約のうちより高額な時間外手当を支払うこと。
- 5-5 すべての賃金と手当について、法令を遵守し、従業員にとって便利な方法で支払うこと。いかなる場合も、支払いの遅延や制約のある形態での支払いは認められない。
- 5-6 出来高払いの従業員には、少なくとも法定最低賃金を支払うこと。
- 5-7 賃金に対して分かりやすく詳細な書面を従業員に提供すること。書面に使用される言語は、従業員が理解可能なものであること。
- 5-8 従業員の賃金からの控除は、社会保険や税金など法令で許可されたもののみ行うことができる。
- 5-9 懲罰行為としてであっても賃金からの不当な減額を行わないこと。懲罰制度は、教育を優先し、段階的な制度であることとし、すべての従業員に明確で分かりやすい方法で伝達され、差別なく公正に適用されていること。
- 5-9 社会保険への支払いに関する法令を遵守すること。

6. 虐待およびハラスメント

規範 従業員に対し体罰、精神的または肉体的な強制、および言葉による虐待を行い、関与し、またはそれに加担しないこと。事業活動のすべての場面で、身振り、言語、身体の接触を含む、いかなるハラスメント行為も許さないこと。

要件

- 6-1 職場および組織が提供している社員寮を含むすべての敷地内において、立場の弱い従業員に対し暴力や非人道的な行為や態度および言葉による虐待に関与し、またはそれに加担しないこと。
- 6-2 従業員に社員寮を与える場合、出入りが不当に制限されることなく、プライバシーと安全が確保され、非人道的な扱いが行われないこと。
- 6-3 職場および組織が提供している社員寮を含むすべての敷地内において、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに限らず、当事者が嫌がらせと認識する行為は許さないこと。
- 6-4 懲罰の名目で、不当な処罰や解雇を行わないこと。
- 6-5 虐待およびハラスメントの被害を受けている従業員を発見し救済する手段を講じていること。

7. 差別

規範 人種、国籍、民族、性別、年齢、出身地、宗教、学歴、心身の障がい、性的指向と性自認などを理由として、採用、賃金、昇進、訓練、離職、退職などの雇用に関して差別し、または差別に加担しないこと。雇用に関わるすべての判断において、必要とする機能の遂行能力を基準に行うこと。

要件

- 7-1 採用、賃金、研修の機会、昇進、解雇または退職、その他雇用慣行において、人種、国籍、民族、性別、年齢、出身地、宗教、学歴、心身の障がい、性的指向と性自認、その他差別の原因となる可能性のある事情に基づく差別を行いまはそれを助長しないこと。
- 7-2 すべての従業員に平等な機会を与えること。
- 7-3 同一作業に対する性別などによる賃金格差をつけないこと。
- 7-4 採用や雇用継続の条件として妊娠検査や避妊を用いてはならない。また安全衛生上の理由で必要な場合を除き、女性応募者および従業員に妊娠の有無を尋ねないこと。
- 7-5 女性従業員の結婚や妊娠を理由に、妊娠した女性の雇用状態に悪影響となる決定を行わないこと。また、結婚や妊娠の妨害を目的に、女性従業員を脅さないこと。
- 7-6 差別の被害を受けている従業員を発見し救済する手段を講じていること。

8. 結社の自由および団体交渉の権利

規範 従業員に対し、従業員自らの選択による労働組合の結成、加入、運営および従業員の代表として会社と団体交渉を行う権利を尊重すること。法令で結社の自由および団体交渉の権利に制限が加えられている場合、代替手段として、経営層や従業員代表へ懸念を申し出る苦情処理制度を設け、誠実に対応すること。

要件

- 8-1 従業員は、従業員自らの選択による労働組合の結成、加入、運営および従業員の代表として会社と団体交渉を行う権利を持つ。会社は、この権利を尊重し、従業員が否定的な影響や会社からの報復措置を受けることなく、自らの選択で従業員組織へ加入できることを効果的に知らせること。また、会社は従業員組織の設立や管理、運営、団体交渉に対しいかなる干渉も行っていないこと。
- 8-2 会社は、組合のメンバー、従業員代表者および従業員組織に携わっている従業員が、従業員の組織化に携わっていること、およびその活動を理由に、差別、ハラスメント、脅迫、および報復の対象にならないことを制度的に保障すること。
- 8-3 法によって結社の自由と団体交渉の権利に制限が加えられている状況においては、会社は経営層や従業員代表へ懸念を申し出る苦情処理制度を設け、有効に機能させ、申し出る従業員が不利益を一切被ることがないように監督すること。これらの措置について、従業員へ知らせること。

9. 安全衛生

規範 適用される法令および規則に適合した、安全で健康的な職場環境を従業員に提供するとともに、潜在的な安全衛生に関わる事故や怪我や精神的なものを含む疾病を予防するための有効な措置を講じること。従業員に提供している寮や食堂にも同様に安全衛生の基準を適用すること。

要件

9-1 設備の安全および事故防止

- 9-1-1 施設、設備や機械に関する現地法令を確認し、必要である場合、有効な許可を取得し、維持すること。また定期的に安全に関する調査を行うこと。
- 9-1-2 設備や機械の使用に関する危険を回避するための対策を講じ、事前および定期的に、従業員教育を実施し、記録に残すこと。
- 9-1-3 設備や機械の使用に関して、従業員の安全衛生上のリスクを防止するための適切な防護用具を無償で従業員に支給し、着用させること。

9-2 労働環境

- 9-2-1 作業場の温度、湿度に注意を払い、対策を講じること。特に高温作業の場合は、適切な水分補給ができるように配慮をすること。
- 9-2-2 すべての従業員に十分な照明と換気が確保され、自由に利用する飲料水を提供すること。
- 9-2-3 法令に従った、または従業員に応じた適切な数のトイレを設置すること。さらに性別と個人のプライバシー、利便性、衛生面に配慮し、不当な使用制限を設けないこと。
- 9-2-4 施設内の喫煙は、適切な消防および換気設備を備えた指定喫煙区域内でのみ許可すること。
- 9-2-5 出産直後、妊娠中および育児中の母親に職場環境が与えるすべてのリスクを評価し排除すること。

9-3 医療施設および健康診断

- 9-3-1 少なくとも法令に定める健康診断を実施すること。業務や取扱う薬剤により必要となる特殊健康診断も法令または産業別基準に則って実施すること。
- 9-3-2 法令の定めに従った医療施設が設置され、維持されていること。法令で求められている場合、有効な資格を保有する医療スタッフが駐在し、対応すること。
- 9-3-3 重大事故発生の場合に利用できる医師および病院と夜間を含め直接連絡が取れるようにしておくこと。
- 9-3-4 適切な応急処置が可能な救急箱を設置すること。作業中は、夜間でも使用可能な場所に備えること。

9-4 防火および防災

- 9-4-1 施設において、消防に関する有効な免許または許可を保持していること。
- 9-4-2 適用される法令で求められる有効な建築許可を取得していること。バングラデシュでは、別途要求を設ける。(付属書2)
- 9-4-3 非常口および避難経路
 - 9-4-3-1 通路、出口および階段は、常に障害物がなくブロックされていない状態を維持していること。
 - 9-4-3-2 施設は、使用階ごとに必要最低数以上の非常口を設置していること。非常口の扉は、常に利用可能な状態を維持し、施設内部にいるすべての人が瞬時に開けられる状態であること。
 - 9-4-3-3 階段を含め、建物のすべての使用階および区域に、非常灯を含む避難誘導灯を設置していること。
 - 9-4-3-4 従業員および来訪者が簡単に素早く理解できる避難経路図を作成し、掲示すること。

9-4-4 消防用設備

9-4-4-1 法令と操業の危険度に基づいた消防用設備を備え、少なくとも1カ月に1回点検し、記録を残し、常に使用可能な状態を維持していること。

9-4-4-2 有効で施設全体をカバーする火災警報システムを備えていること。

9-4-5 訓練

9-4-5-1 施設は、避難訓練を少なくとも年1回実施し記録に残すこと。避難訓練は従業員全員が参加し、夜間操業施設は、夜間にまたは夜間を想定した訓練を実施すること。

9-4-5-2 十分な数の従業員が初期消火などの消防技術の訓練を受けていること。

9-4-6 原材料および化学物質の安全確保

9-4-6-1 危険な原材料や可燃性化学物質、可燃性原材料は火気や熱源から離し、消火器がすぐに利用可能な区域で保管すること。

9-5 化学物質

9-5-1 化学薬品、有害物質について、SDS（安全データシート）で要請される施錠をともなった集中管理を行うこと。

9-5-2 危険な化学薬品や有害物質は、適切な訓練を受けた要員のみが取り扱うこと。

9-6 社員寮および社員食堂

9-6-1 社員寮および社員食堂は、適用されるすべての法令を守ったものであること。施設内に設置されている寮や食堂は、9-4 防火および防災の項目が守られていること。

9-6-2 社員寮は、従業員のセキュリティおよびプライバシー対策を講じ、生産区域、作業場、倉庫から離れた場所に設置していること。社員寮は、すべての部屋に適切な換気および当該地域で一般的な温度管理設備を設置し、清潔なトイレとシャワーが利用可能であること。

9-6-3 社員食堂の調理や配膳に関わるすべての設備や作業従事者は、衛生管理を徹底し、現地の衛生規則を遵守して運営していること。

10. 環境

規範 製造を行う国および地域の環境に関するすべての法令などを遵守するだけでなく、環境保全に最大限の配慮を行うこと。使用する原材料および部品が、それらが確保される国や地域の法令や規制、国際条約、議定書に適合していることを確認し、イオンが定める環境に関する方針を満たすこと。

要件

10-1 環境に関するすべての法令などを遵守するだけでなく、環境に与える負荷を把握し、環境保全に最大限の配慮を行うこと。また、イオンが定めるイオン持続可能な調達原則（付属書3）イオン生物多様性方針（付属書4）を満たすこと。

10-2 自身のサプライヤーへもこれら環境要求事項は共有されなければならない。特に以下の原材料を使用している組織は、その原材料について説明責任を負う。原材料については、イオン持続可能な調達原則（付属書3）および下記について遵守すること。

- a) 水産資源：イオン水産物調達方針（付属書5）
- b) 木材およびパルプ：イオン森林資源調達方針（付属書6）

- 10-3 使用する原材料において、環境を破壊しまたは先住民の権利を侵していないこと。
- 10-4 排気、排水、廃棄物、騒音に関して、生産および調達先の国における法令により指定されている環境基準に適合していること。また必要な許可証はすべて取得し、保管していること。
- 10-5 原材料製造工程において排水などの環境負荷を与える行為に関して、サプライヤーは、その原材料の使用について説明責任を果たすこと。
- 10-6 有害物質に関する適切な許可を取得し維持すること。有害物質の放出による環境汚染のリスクを防ぐために、適切な手段を講じ、発生してしまったあらゆる汚染や事故を関係当局に報告すること。
- 10-7 生産工程において使用する物質の規制に関する「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」を遵守するため、フロンを適切に管理すること。国の法令があれば、法令に従うこと。
- 10-8 エネルギー消費や温室効果ガス排出、木材や海洋資源などの地球環境へ影響を及ぼす原材料使用に関して、国、地域法令、産業別基準または 10-1,10-2 にあるイオン基準のいずれか厳しいものを満たすこと。
- 10-9 サプライヤーは自身および使用する原材料生産過程における水資源の利用に関して、適切な法的許可を取得し、維持し、水資源の有効利用に寄与すること。

1 1. 商取引

規範 最終製品およびその構成品の原産国、輸出国および地域の商取引に関する法令を遵守すること。

要件

- 11-1 最終製品およびその構成品の原産国、輸出国および地域の商取引に関する法令を遵守すること。
- 11-2 知的財産権に関する法令および不正競争防止法を遵守し、第三者より知的財産権の使用許諾を受けて商品を生産している企業は、使用权を証明する書類を保持していること。
- 11-3 製造および原材料調達において、製造および生産される国および組織が、日本および国連の制裁対象国（対象者）に指定されていないことを確認していること。

1 2. 誠実性および透明性

規範 すべての事業活動において、贈収賄行為、記録や物証や証言の偽造、改ざんおよび隠蔽などの倫理に反する行為について断じて行わないこと。事業活動に関する情報は、適用される規制と一般的な業務慣行に従って正しく開示すること。

要件

- 12-1 賄賂、腐敗、個人の記録の隠蔽や偽造や改ざんなどの倫理に反する行為を容認、あるいは実行しないこと。
- 12-2 反社会的勢力と関係を持たないこと。
- 12-3 原材料に錫、タンタル、タングステン、金を使用する場合、深刻な人権侵害に直接的または間接的に加担しているコンゴ共和国または隣接国の紛争鉱物を使用しないこと。

- 12-4 製造委託先をイオンに開示し、製造開始までにイオンの許可を得ること。再委託および下請先を使用する場合、使用開始までにイオンの許可を得ること。
- 12-5 イオンがイオンのサプライヤー取引行動規範（本規範）の遵守状況を確認するため、イオンまたはイオンの指定する代理人が事前連絡の有無を問わず、施設内への立ち入り、従業員への聞き取り、関連文書の確認を行うことを受け入れること。
- 12-6 イオンが再委託先、原材料や副資材などの調達先の事業活動が本規範に沿っているかの確認を行う場合、イオンに協力すること。
- 12-6 サプライヤーおよびサプライチェーンに属する組織が、本規範に違反し、マスコミやステークホルダーにより指摘を受けた場合、速やかにイオンに連絡をすること。
- 12-7 サプライヤーおよびサプライチェーンに属する組織が、法令や条例、規則および本規範のいずれかに違反したと認められた場合、また 12-1 にあるような非倫理的な行為を行いまたはイオンに無許可で製造を委託した場合、イオンはサプライヤーとの関係をただちに終了することができる。

13. エンゲージメント

規範 イオンのサプライヤー取引行動規範の要請内容を、自社および自組織のマネジメントシステムに取り入れ、サプライチェーン全体における社会的課題の解決に向けて組織全体で取り組むこと。

要件

- 13-1 本規範において要請している内容が、自社および自組織の方針および活動に不足していれば取り入れ、自社および自組織のマネジメントシステムを確立すること。
- 13-2 本規範の遵守について、経営者および従業員参画のもと、定期的なアセスメントを実施し、発見された課題については改善を図ること。
- 13-3 方針やアセスメント、改善活動などについては文書化した情報を残し、必要によりイオンまたはステークホルダーに提供可能なようにしておくこと。
- 13-4 組織は、本規範への適合についての情報を提供したこと、または苦情を申し立てたことを理由に、従業員に処罰を課したり、解雇もしくは差別したりしないこと。
- 13-5 組織は、本規範を満たした自身の規範について、自身のサプライヤー、下請先、請負先が遵守していることを確認するためのプロセスを設けること。

以上

付属書 1

用語

サプライヤー：企業や組織に物品および／またはサービスを提供する企業、個人、組織。サプライヤーの例としては製造業者、組立業者、部品製造業者、物流業者、小売業者、サービスのプロバイダーなど。

下請：請負人の請負った業務の全部または一部を、請負人との契約に基づき第三者（下請先）が請負うこと。

請負：注文者との契約に基づき、完成物、成果物に明確な責任を持ち、業務や作業を担うこと。

児童労働：15歳またはその国の法令で使用が許される年齢のいずれか高い年齢に達していない児童を使用すること。現地法令で認められILO第138号条約の就業の最低年齢に定められる除外国に関しては、14歳に達していない児童を使用すること。

強制労働：自発的ではなく、処罰や報復を恐れて、または債務の返済手段として要求されるすべての労働またはサービス

囚人労働：裁判で有罪判決を受けた結果として、強制される作業または役務を、公権力の監督および管理のもとに行われる労働形態。囚人に報酬が支払われるが、労働を拒否できないことが多いため強制労働の一種とみなされている。

拘束労働：雇用主やその他の人物に対する借金返済の一環としてまたはその他の理由により自由を制限された労働形態。

搾取労働：雇用主またはその代理人による強迫、脅迫、肉体的・精神的圧迫によって非自発的に行われる労働形態。

人身取引：搾取を目的として、脅迫、強制、詐欺、その他抑圧行為による人の募集、移送、提供および獲得すること。

移民労働者：出生国や育った国を離れ、少なくとも12ヶ月間当該国に居住して労働している人。

出来高払い制：賃金が労働の総時間ではなく、製造した製品の数量に基づいて計算される支払方法。

懲罰：組織内の秩序を維持する為、一定の義務違反に対して科される制裁で、内容により懲戒、譴責、減給、出勤停止などの種類がある。

文書化：すべての必要な情報の系統的な記述。

生活賃金：従業員および家族が人並みの生活を営むのに十分な賃金。人並みの生活水準の要素には、食料品、水、住居、教育、健康の維持、交通費、衣服、その他予期しない支出への備えなど必要不可欠なものを含む。

制約のある形態での支払い：金券、優待券または約束手形のようなものでの支払い。

懲罰制度：管理者が規律や秩序を維持するため、従業員の一定の義務違反に対して科せられる制裁。重大な処分の場合、従業員は労働組合または適切な第三者の支援を受ける権利を有する。

SDS：安全データシート（Safety Data Sheet）の略語。化学物質および化学物質を含む混合物を譲渡または提供する際に、その化学物質の物理化学的性質や危険性・有害性及び取扱いに関する情報を化学物質などを譲渡または提供する相手方に提供するための文書。

国連の制裁対象国：国連の安全保障理事会が、平和が脅かされ外交努力が失敗に終わったときの強制的な措置として訴える制裁の対象国。

付属書 2

バングラデシュに関する防火および防災の要請

①バングラデシュでは以下の4つの項目が工場施設に適用される。

- a. 当初、住居用として建設された建物は産業用施設に転換することはできない。
- b. 複層階の施設は1階または他の階に店舗を置くことはできない。
- c. 複層階の施設は個別に所有権を有する他の工場所有企業と建物を共有することはできない。
- d. 施設がある建物内に住居を置くことはできない。

②バングラデシュでは3カ月に1回避難訓練を実施し、その避難訓練は外部の第三者機関による監督を受けなければならない。

付属書 3

イオン持続可能な調達原則

1. 自然資源の違法な取引・採取・漁獲を排除します。
2. 生物多様性保全自然資源枯渇防止の観点で、イオン基準を設定・運用します。
3. 再生不可能な資源の利用については、最小限にとどめます。
4. 農産物や漁業資源の産地、漁獲方法などのトレーサビリティを確立します。
5. 林産物において、保護価値の高い森林の破壊を防止します。

付属書 4

イオン生物多様性方針

イオンの事業活動は、農産・水産・林産物など、生きものの恵みなしには成り立ちません。イオンは、こうした認識のもと、持続可能な社会のために必要な生物多様性の保全を目指し、2010年3月に「イオン生物多様性方針」を策定しました。

基本方針

事業活動全体における、生態系への影響を把握し、お客さまや行政、NGOなどステークホルダーの皆さまと連携しながら、その影響の低減と保全活動を積極的に推進します。

わたしたちは、「生態系」について事業活動を通じ

1. 「めぐみ」と「いたみ」を自覚します。
2. 「まもる」「そだてる」ための活動を実行します。
3. 活動内容をお知らせします。

行動指針（抜粋）

1. 商品：持続可能性に配慮し資源管理された生鮮品やそれらの加工品についての目標を設定し、お取引先さまと共有しながら、仕入れ・販売活動を行い、お客さまにその情報を発信します。
2. 店舗：継続して店舗出店時の植樹活動をお客さまと推進するとともに、店舗の環境負荷を減少させるエコストアの開発を進めます。
3. お客さまとともに：植樹活動などを通じて環境意識を皆さまと共有し学習してまいります。

付属書 5

イオン水産物調達方針

資源枯渇防止と生物多様性保全の観点から、定期的にリスク評価を行います。また、リスク低減のために、実行可能な対策を検討し、持続可能な水産物の調達に努めます。

具体的な取り組み事項

イオンは将来にわたって、絶滅が危惧される水産物から、持続可能な裏付けのある水産物にシフトする施策を常に考え実行しています。

1. 持続可能な商品の販売
 - ・「MSC 認証」、「ASC 認証」などの持続可能な水産物の積極的な販売
 - ・完全養殖の取り扱いを強化
2. 違法な取引の排除
 - ・ワシントン条約などの国際条約を遵守
3. トレーサビリティの確立
 - ・インドネシアでの資源管理強化の働きかけ
4. 定期的なリスク評価
 - ・持続可能な調達の推進組織の発足

付属書 6

イオン森林資源調達方針

適切に管理された森から生産された木材やパルプを商品の原材料や店舗の資材に活用し、森林破壊の防止につとめます。

商品での取り組みリスクと機会を特定し、実行可能な手法を検討し、継続的に改善していくことで持続可能な調達を目指します。

1. 持続可能な認証商品の扱い

適切に管理された森林からの原材料であることを認証する FSC®認証を取得した商品を積極的に取り扱います。

2. 日本での国産材の有効活用

日本の森林の持続可能な循環のために、国産材の有効活用に取り組みます。

3. トレーサビリティの確保

リスクの高い国や地域については、森林までのトレーサビリティの確認がとれた原材料を優先的に取り扱います。

4. 違法な森林伐採の防止

合法伐採木材などの利用の促進に関する法律に基づき、合法木材などであることの確認を行います。

5. 保護価値の高い地域の保全

保護価値の高い地域の維持のため、予防措置を講じているか確認してまいります。

以上

- 制定日 2003 年 5 月 8 日
- 改定日 2006 年 8 月 21 日
- 改定日 2010 年 3 月 1 日
- 改定日 2019 年 3 月 1 日