

サステナブル調達ガイドライン
別紙

「サステナブル調達ガイドライン」別紙では、本紙で記載した内容の背景や用語についての説明を記載していますので、貴社の取り組みに際してご活用ください。

1. 法令・社会規範の遵守

事業活動を展開する各国・地域の法令を遵守するとともに、社会規範を遵守した取り組みをお願いします。各種法令にとどまらず、企業の社会的責任を果たすうえで遵守すべき、人権の尊重、労働・安全衛生、環境、倫理等に関わる「国連グローバル・コンパクト 10 の原則」等の国際規範の遵守に取り組んでいただくことを推奨します。東京ガスグループは「国連グローバル・コンパクト」を支持しています。

■ 用語説明

国連グローバル・コンパクトの 10 原則	2000 年に発足したグローバル化に起因する様々な課題に対処するイニシアティブを指す。人権、労働、環境、腐敗防止の 4 分野について定めた 10 原則を軸に活動を展開している。 <人権> 原則 1. 人権擁護の支持と尊重 原則 2. 人権侵害への非加担 <労働> 原則 3. 結社の自由と団体交渉権の承認 原則 4. 強制労働の排除 原則 5. 児童労働の実効的な廃止 原則 6. 雇用と職業の差別撤廃 <環境> 原則 7. 環境問題の予防的アプローチ 原則 8. 環境に対する責任のイニシアティブ 原則 9. 環境にやさしい技術の開発と普及 <腐敗防止> 原則 10. 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の仕組み
----------------------	---

6. 人権の尊重

人権に関する国際的な規範である、国連の「国際人権章典」や「ビジネスと人権に関する指導原則」等に基づき、企業は、自社だけでなくサプライヤーや地域住民、先住民を含めた、自社の企業活動に関わるすべての人を対象として、人権の尊重に取り組むことが求められています。そのためには、人権リスクの特定・評価を含む人権デュー・ディリジェンスを実施するとともに、人権に対する悪影響が確認された場合の救済メカニズムを構築することが重要とされています。

■ 用語説明

人権に関する国際的な規範	例として以下が挙げられる。 ・国際人権章典（世界人権宣言・国際人権規約等） ・国連グローバル・コンパクトの 10 原則 ・労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言 ・ビジネスと人権に関する指導原則 また国内の規範として以下も参考されたい。 ・責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン
国際人権章典（世界人権宣言・国際人権規約等）	国際人権章典は、以下の総称である。 ・世界人権宣言 ・2 つの国際人権規約（社会権規約・自由権規約） ・市民的、政治的権利に関する国際規約への第一・第二選択議定書 このうち世界人権宣言は、1948 年の国連総会で「すべての人民とすべての国が達成すべき共通の基準」として採択された宣言である。自由権として身体的自由、拷問・奴隷の禁止、思想や表現の自由等を掲げ、また社会権として、教育を受ける権利や労働者が団結する権利、人間らしい生活をする権利等を掲げている。
労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言	1998 年に国際労働会議（ILO 総会）にて採択された宣言。国連グローバル・コンパクトの労働に関する部分を構成しており、1.結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認、2.あらゆる形態の強制労働の禁止、3.児童労働の実効的な廃止、4.雇用及び職業における差別の排除といった、就労に係わる基本的な原則及び権利について、関連する条約の批准・未批准にかかわらず、加盟国にはその尊重、促進、実現の義務があると宣言している。
ビジネスと人権に関する指導原則	2011 年に国連において全会一致で承認された、ビジネスと人権に関する原則。1.人権を保護する国家の義務、2.人権を尊重する企業の責任、3.救済へのアクセスの 3 つの柱から構成されている。 企業は、人権を尊重する責任を果たすため、次のような企業方針と手続を持つべきとされている。 ・人権を尊重する責任を果たすコミットメントを方針として策定し、発信

	すること ・人権デュー・ディリジェンスを実施すること ・人権に対する悪影響等が確認された場合の救済メカニズムを持つこと
責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン	2022 年に経済産業省において策定・公表された、自社だけでなくグループ会社、サプライヤー等を含む、企業の人権尊重の取り組みを実施・強化していくことを目的としたガイドライン。
人権デュー・ディリジェンス	人権への影響を特定し、予防し、軽減し、そしてどのように対処するかについて説明するために、企業は以下の対応を求められており、この一連の流れを人権デュー・ディリジェンスという。 ・人権への悪影響の評価 ・調査結果への対応 ・対応の追跡調査 ・対応方法に関する情報発信
差別の排除	人種、民族、宗教、性別、年齢、出身、国籍、障がい、学歴、社会的地位、性的指向、性自認等によるあらゆる差別を排除することを指す。これは従業員に対する差別のみならず、事業を行う国や地域の伝統や慣習を尊重し、地域住民や先住民の権利に配慮することも含まれる。
ハラスメント	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、具体的には、性的嫌がらせ、体罰、精神的・肉体的な抑圧、言葉による虐待等が挙げられる。
非人道的扱い	体罰等に代表される肉体的な虐待や、ハラスメント、言葉による虐待等に代表される精神的な虐待等、従業員の人権が尊重されていないと考えられる扱いを指す。企業には非人道的扱いの排除が求められている。

7. 労働者の権利の尊重

企業には、労働者の権利を尊重し、労働者の身体・精神に対しての配慮を怠らず、事業活動を展開することが求められています。「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」では、就労に関する基本的原則及び権利について尊重、促進、実現の義務があると宣言しています。

なお、技能実習生を含む外国人労働者の雇用に際し、法令や制度を理解し遵守をいただくため、東京ガスグループでは、「外国人技能実習生に関する確認事項（別添 1）」を準備しています。自社および自社のお取引先において、必要に応じてご活用ください。

■ 用語説明

適切な賃金の給付	所在国における法令で定められた最低賃金以上の賃金を、不当な賃金控除をせずに支払うことを指す。加えて企業には、労働者とその家族が十分な生活水準を維持するために必要な賃金である生活賃金に配慮することが求められている。
労働時間管理、休日の付与	各国法令に基づき、労働時間の管理および休日、休憩の付与を適切に行うことを指す。労働者の健康を守るための健康診断を実施することも求められている。
強制労働	労働者が懲罰等の脅威の下で、かつ本人の意思に反して行う労働を指す。企業は、すべての就業を強制することなく、労働者が雇用を自ら終了する権利を守る必要がある。
児童労働	各国法令で定められている最低就業年齢に満たない児童の労働を指す。また、国際基準により 18 歳未満の若年労働者を危険有害な業務に従事させることについても禁止されている。
結社の自由	労働者が差別、報復、強制、脅迫等を恐れることなく、自主的に結社を設立する権利を尊重することを指す。これにより使用者、結社(労働組合)および労働者の代表は、三者にとって満足のいく合意に達するために、職場を利用して自由に問題点を協議することができる。
団体交渉権	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使用者の代表と、交渉を行う権利を指す。企業は実効性のある団体交渉の実現のために、使用者側と労働者側との誠実かつ建設的な自主的交渉を促進することが求められている。

8. 労働安全・衛生

企業には、安全で健康的な職場環境の確保や、労働災害・労働疾病・事故への対応、緊急事態に関する防災対策が求められています。合わせてこれらの内容について、従業員が理解できる言語、方法で、情報、訓練、教育等の提供を含む、コミュニケーションの仕組みを整備することが重要とされています。

■ 用語説明

安全で健康的な職場環境の確保	従業員の職務上の労働安全・衛生に配慮した適切な方法で、安全で健康的な職場環境を提供、維持することを指す。具体的に以下の点が重要とされている。 ・適切な施設を設計、建設し、定期的な点検を実施すること ・就業中の事故や、有害な化学物質等の発生リスクを特定、評価して適切な安全対策を講じること ・従業員の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレ等）の安全衛生を適切に確保すること ・適切な健康管理を実施し、過重労働による健康障害やメンタルヘルス不調を未然に防ぐ対策を講じること
----------------	---

労働災害・労働疾病・事故への対応	労働災害、労働疾病、事故に関するリスクの特定及び評価と、対応策の構築を行うことを指す。具体的には、機械装置の安全対策、化学物質の安全管理、保護具の提供等が含まれる。
緊急事態に備えた防災対策	人命・身体の安全を損なう災害・事故等の緊急事態に、すべての従業員が確実に避難できるような体制を整備するため、緊急対策時の行動手順の作成や必要な設備等の設置、避難訓練等の緊急対応教育等を実施することを指す。 具体的には、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、障害物のない出口、適切な退出設備、火災検知システムの設置等が挙げられる。

9. 地球環境の保全

企業には、地球環境に負荷を与えていることの責任として、地球環境への悪影響を最小限に抑え、地球環境を保全することが求められています。製品・サービスのみならず、製造工程を含めて環境に対する配慮をする必要があり、CO₂等の温室効果ガスの排出削減に努めるとともに、化学物質の管理や、水資源の保全と使用削減等が重要とされています。また、東京ガスグループでは、グリーン購入推進の手引きを提示し、環境負荷の少ない製品・サービスの購入の推進を図っています。

■ 用語説明

温室効果ガスの排出削減	地球温暖化の影響を軽減するため、CO ₂ 等の温室効果ガスの排出量を削減するための取り組みを行い、脱炭素社会への移行に貢献することを指す。具体例として、省エネ機器の導入、燃料転換、再生可能エネルギー電源の開発等が挙げられる。 東京ガスグループでは、社会を支えるエネルギー企業グループとして、天然ガスの高度利用やガス・電力の脱炭素化等を通じて、安定供給を損なうことなく脱炭素社会を実現することを目指している。
循環型社会への貢献	資源の持続可能で効率的な利用を実現するために、廃棄物の削減、再利用およびリサイクルの実施や、資源・エネルギーの削減に努め、省資源、省エネルギーを実現することを指す。
生物多様性の保全	企業活動が生態系に直接・間接的影響を与えないか検討を行い、生物多様性の保全と持続可能な自然資本の利用に取り組むことを指す。
廃棄物・排水等の適切な管理	公害の発生の予防のため、排水・汚泥・排気等の監視・制御を実施し、流出量の削減に取り組むことを指す。適切な管理のためには、法令に定められた水準、もしくはそれ以上の自主的な環境負荷削減目標の設定等が効果的と考えられる。

10. 公正な企業活動

経営層自らが規範となり、すべての従業員が高い倫理観をもって公正な企業活動を遂行することを通じて、すべてのステークホルダーの信頼を得ることが重要と考えます。

■ 用語説明

責任ある鉱物調達の実施	責任ある鉱物調達とは、サステナビリティの観点から、人権侵害等のリスクのある鉱物を使用しないように努めることを指し、特に紛争鉱物を使用しないよう配慮することが求められている。 紛争鉱物とは、その鉱物を購入することで、現地の武装勢力の資金調達につながり、結果として当該地域の紛争に加担することが危惧される鉱物の総称を指す。 コンゴ民主共和国およびその周辺地域の鉱物資源（タンタル、スズ、金、タングステン等）の鉱物使用等が挙げられる。
知的財産の尊重	自社の知的財産権の保全に努め、有効に活用するとともに、顧客およびサプライヤー等の第三者の知的財産を尊重し、侵害をしないように努めることを指す。
腐敗行為	贈収賄、恐喝、利益相反、横領、不正收受等、自己の権限を濫用し、不正に利益を得ることを指す。企業は、あらゆる種類の腐敗行為を行ってはならないとされている。
利益相反行為	社員の利益と企業の利益が対立する状況において、個人的利益を享受し、企業の利益を損ねる行為を指す。

11. 情報セキュリティ対策

近年のテクノロジーの発展に伴い情報管理が重要になっています。機密情報や個人情報の漏洩等の情報管理の不備は、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。

■ 用語説明

サイバー攻撃等への適切な対策	マルウェア感染や、悪意あるサイトへの誘導等による情報流出や、情報へのアクセス阻害といった攻撃に対する防御を指す。
----------------	--

12. 地域社会との共生

事業、従業員、顧客そして自社が属する地域社会において、事業活動に関連する不法行為や環境破壊を許さず、先住民族の権利の保護も含め、豊かな社会の実現を目指し、地域社会の持続可能な発展を共に目指すことが重要と考えています。

13. サプライチェーン管理

サプライチェーンとは、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であり、多くの活動および関係者が含まれます。個々の企業のみならず取引先、請負業者等も含めた繋がりを指します。各社が関連するサプライチェーンについて、自社の基本姿勢を周知することが求められます。

14. 健全な企業経営の維持

健全な企業経営の維持に必要な事項として、マネジメントシステムの構築、苦情処理メカニズムの採用と構築、取り組み状況の開示、内部通報制度の整備等が挙げられます。

■ 用語説明

マネジメントシステムの構築	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（ステークホルダーと積極的に関わりあうプロセス）について、PDCA を通じて、継続的な改善を図る仕組みを構築することを指す。企業がガイドラインの各項目を達成するために重要とされている。
苦情処理メカニズム	労働者およびサプライヤーを含むステークホルダーからの通報を、電話、メール等で受け付け、対応・是正・被害者を救済するための苦情処理を行うための仕組みを指す。苦情処理の申し立ては、匿名での通報を可能とし、通報者に不利益となる扱いをしないことが重要である。
内部通報制度	法令違反や不正行為、労働上の権利侵害等の不適切行為、もしくはそれに関するリスクを知った従業員が、担当部署もしくは社外窓口へ直接報告・相談できる制度のことを指す。

以上

2024 年 3 月制定

本ガイドラインに関連する東京ガスグループの方針等

本ガイドラインに関連する東京ガスグループの経営理念や方針等を以下のとおり定めていますので、本ガイドラインとあわせてご参照ください。

■ 東京ガスグループ「グループ経営理念」

<https://www.tokyo-gas.co.jp/about/policy/index.html>

■ 東京ガスグループ「東京ガスグループのサステナビリティ」

<https://www.tokyo-gas.co.jp/sustainability/policy/index.html>

■ 東京ガスグループ「人権方針」

<https://www.tokyo-gas.co.jp/about/policy/index.html>

■ 東京ガスグループ「購買の基本方針」

<https://www.tokyo-gas.co.jp/about/procurement/policy/index.html>

■ 東京ガスグループ「グリーン購入推進の手引き」

https://www.tokyo-gas.co.jp/about/procurement/pdf/gpp_guidebook.pdf

参考資料

本ガイドラインを作成するにあたって、以下の資料を参考としています。

■ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「国連グローバル・コンパクトの 10 原則」

<https://www.ungcn.org/gcnj/principles.html#principles>

■ 国連「国際人権章典」

https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/

■ ILO「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」

https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_246572/lang--ja/index.htm

■ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

■ OECD「OECD 多国籍企業行動指針」

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>

■ 経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」

<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

■ 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/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1>

以上

外国人技能実習生に関する確認事項

★技能実習法や技能実習制度、労働基準法及び違反事例等として示されている事項

a.	技能実習計画について	確認
	①技能実習計画書と実際の実習内容は整合している★	☐
	②実習計画で定めた技能実習責任者や技能実習指導員、生活指導員を選任している★	☐
b.	技能実習生の保護について	確認
	①技能実習に係る契約の不履行について、違約金や損害賠償を定めるなどの契約をしていない★	☐
	②技能実習に係る契約に付随して、貯蓄の契約や貯蓄金を管理する契約をしていない★	☐
	③技能実習生の預金通帳、印鑑を預かったり、保管していない★	☐
	④技能実習生のパスポートや在留カードを預かったり、保管していない★	☐
	⑤技能実習生の携帯電話・スマートフォンなどの所持を禁止していない★	☐
	⑥技能実習生の外出やその他の私生活の自由を制限していない★	☐
c.	賃金などの待遇について	確認
	①都道府県毎に定められた最低賃金を遵守した賃金の支払いをしている★	☐
	②技能実習生の報酬額は日本人が従事する場合の報酬額と同等以上の賃金の支払いをしている★	☐
	③労働時間を適切に管理して、時間外労働・休日労働をした場合、割増賃金を適正に支払っている★	☐
	④待遇の説明の際には、技能実習生の言語に対応する雇用契約書、雇用条件書を提示している★	☐
	⑤監理団体に支払う監理費を実習生に直接的、間接的に負担させていない★	☐
	⑥食費や住居費、水道・光熱費など技能実習生が負担する費用は、雇用契約書に記載されている★	☐
	⑦食費や住居費、水道・光熱費など技能実習生が負担する費用は、実費に相当する適正な金額である★	☐
	⑧賃金は月給制など毎月 1 回以上、一定の期日を定めて支払いをしている★	☐
d.	宿泊施設（住居）について	確認
	①適切かつ十分な消火設備が設置されており、日頃から維持管理のための措置を講じている★	☐
	②寝室は 1 人あたり 4.5 m ² 以上を確保し、冷暖房設備を設置している★	☐
e.	休日・休暇について	確認
	①毎週 1 回、4 週間を通じて 4 回以上の休日を与えている★	☐
f.	帰国費用について	確認
	①一時帰国や雇用契約終了時の帰国費用を技能実習生に負担させていない★	☐
g.	保証金について	確認
	①技能実習生から保証金や高額な手数料等（保証金の性格を有するもの）を徴収していない★	☐
	②送出し機関や監理団体から保証金等を徴収されていないかどうか技能実習生に確認している★	☐
h.	健康診断について	確認
	①雇用時の健康診断、年 1 回以上の定期健康診断を実施している★	☐
i.	相談・支援体制について	確認
	①火事や交通事故など、警察（110）、消防・救急（119）等の緊急連絡先と通報の仕方を周知している	☐
	②母国語で対応可能な相談窓口である外国人技能実習機構の母国語相談センターなどについて周知している	☐

※参考：公益財団法人 国際人材協力機構「技能実習生の労務管理に係る各種法令の正しい理解のために」

<https://s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/jitco-prd-nhp/wp-content/uploads/2020/09/14113034/handbook.pdf>

出入国在留管理庁・厚生労働省「技能実習制度 運用要領」

<https://www.otit.go.jp/files/user/230517-101.pdf>