

ZVEI-VDMA

行動規範

更新日：2022年1月



発行者：



VDMA e. V.

Abteilung Recht
Abteilung Technik, Umwelt und Nachhaltigkeit
Lyoner Straße 18
60528 Frankfurt am Main
Germany
メール：coc@vdma.org • www.vdma.org



ZVEI e. V.

Team Nachhaltigkeit
Lyoner Straße 9
60528 Frankfurt am Main
Germany
メール：coc@zvei.org • www.zvei.org

適用上の注意

ZVEI-VDMA行動規範の適用は任意であり、連盟による推奨であって拘束力を持つものではありません。本規範は顧客やサプライヤといったパートナーに対して社内でも適用および伝達することのできる、自由意志による合意として作成されています。本行動規範を適用する企業は、その自由意志による合意の範囲内で、記載されている要件が実践されるよう保証する責任を負います。これは、本行動規範に署名する企業は、行動規範に記載の義務を遵守するために、実際に対応するプロセスを有し、措置を実行に移すことを意味します。そうでない場合、当該企業、特に企業経営陣は、行動規範の実施を信頼した契約パートナーに損害が生じた場合に請求を受けるなど、刑事責任を含む責任リスクの増大にさらされます。

企業の代表者が、特定の陳述が不適切であることを認識しながら、契約パートナーに意図的に契約を締結させた場合（自社とサプライヤ間など）、契約パートナーは契約を撤回することができます。場合によっては損害賠償請求を行使することもできます。また当事者の刑事責任も考えられます。

従って、例えば、企業は、本行動規範第3.1章「汚職」に従って、汚職、贈収賄または恐喝を容認せず、またビジネス上の意思決定に影響を与えたり、その他の不適切な利益を得る、意図的な、あるいはそのように疑われる可能性のある利益を一切受け入れないことを義務付けられます。従って、署名した企業は、汚職防止のための適切な組織的措置を社内を導入する責任を負います。これにはとりわけ、責任者の決定、社内の具体的な汚職リスクを決定するためのリスク分析の実施が含まれます。このリスク分析の結果としての具体的な措置は、従業員およびビジネスパートナーのための社内ガイドライン、規則および研修対策の作成が考えられます。これらの措置が実践されているかをチェックする必要があります。適切な汚職防止対策を社内実践していないにも関わらず行動規範に署名した場合、当該企業は民事責任を問われる恐れがあり、当事者は場合によっては故意に虚偽の情報を提供したとして起訴される可能性があります。

これは他の章で記載する自由意志による合意にも適用されます。従って、例えば、第7章「環境、エネルギーおよび気候保護」では、すべての従業員が環境保護を認識し、必要な研修や講習などの措置が提供されることが記述されています。これに関する適切な証明書の発行が必要となります。また続いて記述されている適切な環境保護目標および措置についても、それらが導入され実践されていることを、各企業が示せるようにする必要があります。

ZVEI-VDMA行動規範という名称は、内容が変更されない場合のみ使用できます。個別の調整はマークされた箇所でのみ許可されており、以下を参照するものとします。

- ヘッダー： 会社ロゴ
- 第1章： 署名した会社の名前
- 第11.2章： 注意および違反の取扱い：
会社連絡先の記述
- 第12章： 署名

ZVEI-VDMA行動規範

目次

適用上の注意	3
はじめに	6
1. 基本的理解	6
2. 法律の遵守	7
3. 誠実性およびコンプライアンス	7
3.1 汚職	7
3.2 公正な競争	7
3.3 マネーロンダリングの防止	7
3.4 情報および知的財産の保護	7
3.5 データ保護	8
3.6 輸出管理	8
3.7 利益相反の回避	8
4. 健康と安全	8
5. 給与および労働時間	9
6. 人権の遵守	9
6.1 児童労働の禁止	9
6.2 強制労働の禁止	9
6.3 結社の自由と団体交渉	9
6.4 多様性およびダイバーシティ、機会均等の促進	9
7. 環境、エネルギーおよび気候保護	10
8. 紛争鉱物の取扱い	10
9. サプライチェーン	10
10. 消費者の利益	11
11. 実施および施行	11
11.1 コミュニケーション	11
11.2 違反に関する情報	11
12. 署名	12

はじめに

電気 / デジタル産業 (ZVEI) ならびに機械 / システム工学 (VDMA) なくして、社会におけるイノベーションは考えられません。まさに両業界の中小企業が、自社の製品とアプリケーションによって、特に気候保護、資源の節減、雇用確保のための未来志向のソリューションを確立し、世界的な社会と経済の発展に貢献しています。その取り組みは、適用される法的な基本条件と、この共同行動規範で策定されている、責任感を伴った倫理的な基本理解に準拠するものです。

1. 基本的理解

本行動規範は、以下のガイドラインの中で、社会的な責任を負う企業経営に共通する基本的理解をベースとしています。

会社名

我々、署名企業は、企業の可能性と行動において、企業の意思決定および行動の結果を、法律、経済、技術、ならびに社会、また生態学の観点から考慮する責任を負います。そうすることにより、事業で携わる国および地域の社会と経済の発展に貢献します。

我々の行動は、関連する法規定に準拠しています。我々は、国連の世界人権宣言の原則、多国籍企業のためのOECDガイドラインと国際労働機関 (ILO) のための中核労働基準、ビジネスと人権に関する国連指導原則で定められているとおり、倫理的価値観および原則、特に誠実さと正義、ならびに人間の尊厳の尊重を重んじます。

本行動規範は、行動の基本原則を定義し、世界各国の従業員に対し積極的にその遵守を求めるものです。記載する内容はすべての支社および事業所に適用されます。

ビジネスパートナーには同じ基本的理解を期待するものとします。これは第三者にとって有利となる権利の根拠となるものではありません。

2. 法律の遵守

適用される法律、および事業で携わる各国のその他の法規定の遵守は、当然のことです。現地の法規定のほうが規制が緩い場合、我々の行動は本行動規範の原則に基づくものとします。強制力のある現地の法律と本行動規範に含まれる原則に直接的な矛盾がある場合は、現地の法律が優先されます。ただしその場合も本行動規範の内容を遵守するよう努めるものとします。

3. 誠実性およびコンプライアンス

次のテーマが適切にカバーされるよう、適したコンプライアンス¹措置を講じます。

3.1 汚職

汚職、贈収賄、恐喝は容認しません。これらは公正な競争条件の妨げとなります。ビジネス上の意思決定に影響を与えたり、その他の不適切な利益を意図的に得る、あるいはそのように疑われる可能性のある利益を、ビジネス関係において、約束、提供、付与、または要求あるいは受領したり、当社がその約束を取り付けたりすることはありません。特別な刑事 / 責任法の規制が適用される人物（公務員など）の取扱いにおいては、特に厳格な基準が適用されます。

3.2 公正な競争

国内および国際的な競争法および独占禁止法に準拠して行動し、価格操作、市場分割または顧客 / 市場 / オファーの談合には関与しません。

3.3 マネーロンダリングの防止

マネーロンダリングとは、違法に生成された金銭、または違法に取得された資産を、法的な金融および経済サイクルに浸透させるプロセスを指します。マネーロンダリングを防止する法的義務を遵守し、犯罪や違法に入手された資産を隠ぺい、または統合するための取引には関与しません。

3.4 情報および知的財産の保護

機密情報を保護し、知的財産を尊重します。技術やノウハウの移転は、知的財産権と顧客情報、企業秘密および非公開情報が保護されるよう実行する必要があります。企業秘密の保護に関する適用法を遵守し、それに従ってビジネスパートナーの機密情報を取り扱います。

¹ コンプライアンスとは、法的要件、規制基準、任意の自由意志による合意および社内規則の遵守を指します。

3.5 データ保護

当社は、法規制を遵守した上で、個人データを処理、保存および保護します。従って個人データは機密に、法にのっとり、事前に定義された目的のために、明白な方法でのみ収集されます。個人データは、適切な技術および組織的措置により、紛失、改ざんおよび不正使用または開示に対し防止策が講じられている場合にのみ処理されます。

3.6 輸出管理

商品の出荷および輸出に関し、輸出管理に関する法規、特に承認要件、輸出 / サポートの禁止について、遵守することを約束します。

3.7 利益相反の回避

当社はビジネス関係に不当に影響を与えうる社内および社外の利益相反を回避します。それができなかった場合、この相反を開示します。

4. 健康と安全

当社の従業員の健康を守り、以下のテーマを適切にカバーする、適した安全労働衛生措置（産業安全衛生システムの導入など）を実施します。

- 健康衛生および労働安全に関する適用法規の遵守と国際基準への適応²
- 適した職場形成、安全規定および適切な個人保護具の準備
- 予防的管理、緊急措置、事故報告システムおよびその他継続的な改善のための適切な措置の導入
- 十分な量の飲料水の入手方法の確保ならびに清潔で衛生的な従業員設備の確保

すべての従業員が確実に適切な指導を受けられるよう保証します。

² ILO労働・社会基準（[ILO Guidelines on Occupational Safety and Health](#)）、職場における安全と健康に関するILOガイドライン、SA 8000 Social AccountabilityまたはISO 45001労働安全マネジメントシステムなどを参照。

5. 給与および労働時間

給与は適用される法律、また、場合によっては既存の拘束力を持つ労働協約に基づき、関連する国内の最低賃金法によって補完されます。従業員は、賃金の構成について明確、詳細、かつ定期的に通知されます。

当社は最大労働時間に関する適用法および（国際）労働基準³に準拠し、以下について保証します。

- 残業を含む労働時間がそれぞれの法定の上限を超えないこと
- 残業を含む週労働時間が、例外的な場合でも、該当する規定がない限り、60時間を超えないこと
- 従業員は暦週につき最低1日以上のお休みがあること

6. 人権の遵守

当社は国際的に認められた人権の遵守に配慮した上でこれをサポートし、個人の尊厳、プライバシー、個人の権利を尊重し、表現の自由と自由な意見の表明に関する権利を保護して付与し、身体的および心理的困難、性的および個人的なハラスメントまたは差別など、従業員に対する受け入れがたい扱いを容認しません。

6.1 児童労働の禁止

我々は児童労働を容認しません⁴。15歳に満たない従業員は雇用せず、年齢証明の提示を要求します。ILO条約138番に従って、開発途上国の例外に該当する国においては、最低年齢を14歳に引き下げることができます。ILO条約182番に従い、危険を伴う作業に18歳に満たない従業員を雇用することはありません。

6.2 強制労働の禁止

強制労働、現代の奴隷労働、またはこれらに類似する自由を奪う措置は禁止されています。⁵ あらゆる仕事は任意でなければならず、雇用関係を終わらせることができる必要があります。

6.3 結社の自由と団体交渉

当社が事業を行う各国で、法的に認められており、可能な場合、結社の自由、集会の自由、ならびに団体交渉に関する従業員の権利を尊重します⁶。これが許容されていない場合、従業員に対し適切な妥協策を検討します。

6.4 多様性およびダイバーシティ、機会均等の促進

我々は、機会均等を促進し、差別を容認しません。⁷ 性別、年齢、肌の色、民族的出身、性的アイデンティティおよび指向、障害、宗教、世界観、その他の個人的特徴に関わらず、すべての人を平等に扱います。

³ ILO条約1番 (*Hours of Work (Industry) Convention*)、1919)

⁴ ILO条約79番、138番、142番および182番

⁵ ILO条約29番および105番

⁶ ILO条約87番、135番および154番

⁷ ILO条約111番

7. 環境、エネルギーおよび気候保護

適用法に準拠し、国際基準⁸に基づいて行動することで、環境への悪影響を最小限に抑え、環境および気候保護のための活動を一貫して改善します。

すべての従業員に環境保護への意識を促すとともに、必要な研修ならびに講習などを提供します。

当社では、次のテーマを適切にカバーする、環境保護対策（産業用環境保護管理システムの導入など）を実施しています。

- 対策の目標設定、定義および実践ならびにその一貫した改善
- CO2排出量の削減、エネルギー効率の向上ならびに再生エネルギーの利用、水質の確保および水の消費量の削減、空気の質の確保、資源効率の促進、廃棄物の削減とその適切な処分、人および環境に有害な物質の責任ある取扱いなどの環境面

8. 紛争鉱物の取扱い

人権侵害、汚職、武装集団への資金提供などを防止するため、製品に紛争鉱物を使用しないよう、必要な配慮をもって対策を実施しています。

9. サプライチェーン

サプライヤには、本行動規範の原則の遵守、または同等の行動規範の適用を期待します。また本行動規範の内容を、サプライチェーンにも実施させるよう奨励します。

当社は、サプライヤによる本行動規範の適用を、体系的に、必要に応じて点検する権利を留保します。これは、アンケート、評価、監査などの形で行う場合があります。

それに基づき、本行動規範の遵守が疑われる場合、サプライヤには適切な対策措置を講じ、当社の担当責任者までそのプロセスを報告することが求められます。必要な場合は提携関係を終了します。

⁸ ISO 14001およびOECDガイドライン基準/COP21

10. 消費者の利益

消費者利益に影響する限り、消費者保護規定ならびに適切な販売 / 宣伝 / 情報慣行を遵守します。特に保護が必要なグループ（若者や妊婦など）にはさらに配慮を払います。

11. 実施および施行

本行動規範に記載の原則および価値観を一貫して実践、文書化、適用するために、適切かつ妥当な努力を行います。すべての従業員は行動規範の内容に精通し、必要に応じて関連するテーマについて研修を受けます。行動規範への違反は容認されず、労働法に基づく処分につながる場合があります。

11.1 コミュニケーション

本行動規範の要件ならびにその実践について、従業員、顧客、サプライヤ、その他の利害関係者ならびに団体と、オープンに、対話形式のコミュニケーションをとります。

11.2 違反に関する情報

本行動規範の原則への違反が疑われる場合、機密に報告できるよう、従業員およびビジネスパートナーに対して保護されたメカニズムへのアクセスを提供します。

情報がある場合は、記名または匿名で、以下の担当者までご連絡ください。

部署名 / 担当者

連絡先（メールアドレス、電話番号）

12. 署名

場所、日付

署名

署名権限者の名前

会社住所 / 会社印