

JAL グループ サプライヤー行動規範

2019年7月16日改定

JAL グループは、社会を支えるインフラを担う立場として、その存立基盤である安全運航を堅持しつつ、企業理念にあるようにお客さまに最高の商品・サービスを提供し、広く社会の一員としてその責務を果たすことで企業価値を高め、社会の進歩発展に貢献する企業グループであることを目指しています。

この企業理念のもと、JAL グループは、すべてのお客さまに安心してご搭乗いただくために、サプライヤーの皆さまとともに安全運航をつくり上げていくという共通認識をもち、常に安全の確保を大前提とし、「持続可能な開発目標*」達成に向け、健全なサプライチェーンの構築を推進すべく、本規範を制定しました。

JAL グループは、本規範のご理解、遵守をサプライヤーの皆さまにお願いするのみならず、本規範記載の事項について、相互信頼に基づく良好なパートナーシップを構築し、責任ある持続可能な調達活動を推進します。

*持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals, 略称 SDGs）：
持続可能な社会の実現を目指し、国際社会が 2030 年までに解決すべき 17 の目標

<サプライヤーの皆さまに取り組みをお願いしたい項目>

JAL グループのサプライヤーの皆さまには、以下の取り組みをお願いします。

1. 品質確保

1-1 製品・サービスの安全性と品質の確保

品質マネジメントシステム、第三者認証制度を活用して、製品・サービスの安全性、品質を確保する。また、製品・サービスに関する正確な情報を提供する。

【解説】品質や安全性の高い製品・サービスを提供するために、品質向上に向けた努力を日々続けなければならない。具体的には、ISO9000 等の国際規格に基づき、着実な PDCA を構築して品質管理を行う。

1-2 製品・サービスの事故や不良品流通の発生時の適切な対応

事故や不良品が発生した場合に行うべき情報開示、関係当局への連絡、製品回収、供給先への対策等を実施する体制を整備する。

【解説】製品やサービスの不具合により、顧客等の身体あるいは財産を損ねた場合、あるいはその懸念に気づいた場合には、正確な情報の提供に努めるとともにすみやかなりコール体制を構築

するなどして最優先で問題の解決に努めなければならない。また、リコールを未然に防ぐための体制を構築しなければならない。

2. 人権・労働

2-1 人権の尊重と差別の排除

性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、社会的身分、障がいの有無、性的指向、性自認などによる差別を禁止する。

【解説】企業は、ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場づくりに尽力する必要がある。

会社は、賃金、昇進、報酬等の雇用実務において、以下に基づく差別を行ってはならない：人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、結婚歴、等。

2-2 結社の自由

労働者の団結権、団体交渉の権利を尊重する。

【解説】企業は、現地法に従い、団体交渉の実施、労働組合の結成、また労働組合に加入するすべての社員の権利を尊重しなければならない。労働者が、差別、報復、脅迫等を恐れることなく、労働条件や経営慣行に関する意見交換を経営陣と率直に行えるように配慮しなければならない。

2-3 長時間労働の抑制

労働時間は、現地の法律で定められている限度を超えないよう社員の労働時間を適切に管理する。

【解説】労働時間は、現地の適用法で定められている限度を超えてはならない。原則的には、年間労働日数が法定限度内を超えないようにしなければならず、一週間あたりの労働時間（超過勤務時間を含む）が法定限度を超えないようにしなければならない。

2-4 賃金

最低賃金、超過勤務、法定給付を含むすべての賃金関連法を遵守した上で、労働者に対し給与を支払う。

【解説】労働者に支払う報酬は、最低賃金、残業、および法的に義務づけられ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法律に準拠しなければならない。また、現地の適用法を遵守して、残業に関して通常の時給より高い賃率で労働者に支払わなければならない。

2-5 強制労働、児童労働の禁止

すべての労働者に対して、強制労働を行わない。最低就業年齢に満たない者を雇用しない。

【解説】すべての労働は自発的であることや、社員が自由退職できることを確実に保証することで、強制労働の実効的排除に努めなければならない。またILO（国際労働機関）の定めに基づき、15歳、または義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たない者を雇用しないことで、児童労働の実効的排除に努めなければならない。さらに、18歳未満の労働者（若年労働者）を夜勤や残業を含む、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らない。

2-6 非人道的な取扱い禁止

身体的、精神的な虐待、様々な嫌がらせを禁止し、個人の尊厳を傷つける一切の非人道的な取扱いは行わない。

【解説】社員に対するセクシャルハラスメント、パワーハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、または言葉による虐待などの不快で、非人道的な扱い、またそのような恐れのある扱いを行ってはならない。これらの要件に対して懲戒等を行う場合は、その方針や手続きを明確に定め、社員に予め伝えなければならない。

2-7 人権侵害への加担（助長）の回避

自社の事業活動が、お客さまや地域社会の人々などあらゆるステークホルダーの人権侵害の加担（助長）につながることをないよう十分に配慮する。

【解説】自社の事業に関わる関係者が人権侵害を起こした場合、この人権侵害に間接的に「関わった」ことになる（これを「加担」と呼ぶ）。この観点から、人権尊重については人権侵害への加担を含めて考えなければならない。このため、自社の事業活動には、製品・サービスだけでなく、自社の意思決定や事業活動そのものが及ぼす影響まで含めて考えるべきである。

2-8 先住民の生活および地域社会の尊重

先住民や少数民族の居住地で事業を行う場合、固有の文化や歴史を尊重することで先住民の権利に配慮する。

【解説】自社の事業活動を通じて、様々な面での弱者である先住民や少数民族に影響を及ぼしてしまうことがある。これら先住民や少数民族に対しては、自ら保持する文化・慣習を尊重しなければならない。このため、現地の法令が定める領域にとどまらず、国際法等の国際基準に則った配慮を行うべきである。

2-9 外国人や移住労働者の尊重

外国人および移住労働者を自国の労働者と同様かつ公正に扱い、透明な雇用条件や良好な労働条件、生活条件を提供する。

【解説】外国人や移住労働者（技能実習生を含む）については、国籍の違い等を背景にして、自国の労働者と異なる扱いをするべきではない。また、移住労働者を違法に使用してはならない。

2-10 労働環境の整備

操業する国や地域の伝統や慣習、社員の宗教的な伝統や慣習を尊重し、一律の就労規則等によりそれを妨げることをしないよう配慮する。

【解説】企業は、操業する国・地域の文化や慣習を尊重し、配慮をしなければならない。特に、労働者が宗教上の慣習を行えるよう、適度な範囲で便宜を図らなければならない。

3. 職場環境における安全衛生

3-1 事故、災害の未然防止と被害の最小化

事故、災害の未然防止と被害の最小化に努め、安心して業務遂行ができる職場環境をつくる。

【解説】企業には、現地の適用法を遵守し、従業員の安全や健康を守る義務がある。社員は、労働災害を防止するために必要な事項を守り、企業が実施する労働災害防止の措置に協力する義務がある。

3-2 産業衛生

職場環境において社員の健康を損なうような化学的、生物学的および物理的要因を適切に管理する。

【解説】企業は、現地の適用法を遵守し、社員の化学的、生物学的および物理的要因への曝露状況を特定・評価し、その状況を適切に管理する義務がある。また、過度な曝露を抑制するために適切な手段を講じる義務がある。これらの手段による危険要因の制御が困難な場合は、適切な保護具等により社員の健康を守る義務がある。

3-3 社員の健康管理

安全で健康的な職場環境を提供・維持することで労働災害、職業的疾病预防に努める。

【解説】企業は、労働災害、職業的疾病预防に努めなければならない。身体的負荷のかかる作業

への配慮をし、社員の健康維持のために必要な健康管理を行わなければならない。職場環境に関して適用されるすべての法律および規制を遵守し、安全で健康的な職場環境を提供・維持しなければならない。特に、清潔なトイレ設備、安全な飲み水と衛生的な食事環境の確保に努めなければならない。

4. 環境

4-1 環境マネジメントシステムの構築・運用

環境マネジメントシステムを構築・運用し、継続的な改善を実施する。

【解説】経営の中で自主的に環境保全に関する取組を進めるにあたり、環境に関する方針や目標を自ら設定し、これらの達成に向けて取り組むための工場や事業所内の体制・手続き等の仕組みを「環境マネジメントシステム」と呼ぶ（ISO14001はその国際規格）。企業は環境マネジメントシステムを構築・運用することで、環境活動の継続的な改善に努めなければならない。

4-2 温室効果ガスの排出量削減

気候変動への対応として、温室効果ガス排出の自主的な削減目標を設定し、削減に取り組む。

【解説】事業活動において化石燃料の燃焼により直接的に排出する温室効果ガスや、電力等の購入により間接的に排出する温室効果ガスの排出について、エネルギー効率の改善、代替燃料の利用拡大など、温室効果ガスの排出を最小化できるコスト効率の良い方法を追求しなければならない。

4-3 資源（水、原材料等）・エネルギーの持続可能で効率的な利用

省資源・省エネルギーを実行するための自主目標を設定し、継続的な資源・エネルギーの有効活用を図る。

【解説】資源（水、原材料等）・エネルギーを有効利用するため、施設・会社レベルで把握し、効率改善に努めなければならない。

4-4 排水・汚泥・排気の管理および排出の削減

排水・汚泥・排気等の監視・制御を実施し、排出量の削減に取り組むことで、公害の発生予防に努める。

【解説】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を定め、公害の発生を予防するとともに、排水・汚泥・排気等の監視・制御を実施し、排出量の削減に努めなければならない。

4-5 廃棄物の特定、管理、削減、および責任ある廃棄またはリサイクル

廃棄物について、自主的な削減目標を設定し、最終廃棄の削減に取り組む。

【解説】 廃棄物（有害物以外）の特定、管理、削減、および責任ある廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施しなければならない。

4-6 製造工程、製品およびサービスにおける、法令等で指定された化学物質や有害物質の管理

化学物質や有害物質は適正な管理を行い、適切に行政報告を行う。

【解説】 現地の適用法を遵守し、製品中の化学物質を管理することはもとより、化学物質の取扱量の把握、行政への報告などを行わなければならない。また、有害物質については、安全な保管、使用、廃棄に関する手続きを明文化して管理しなければならない。

4-7 生物多様性に関する取り組み

事業が生態系に与える直接・間接的影響について検討を行い、生物多様性の保全と持続可能な利用に取り組む。

【解説】 豊かで多様な生態系は事業を行う基盤になるとの認識にたち、自社の事業が与える影響を考慮しながら、豊かな生態系が毀損されないような取り組みを行うべきである。

5. ビジネスマネジメント

5-1 法令や規範の遵守

各国・地域の法律、その他適用されうるすべての規則、および規制を遵守して業務を運営する。

【解説】 事業を行う各国あるいは地域の法律、その他適用されうるすべての規則、および規制を遵守して業務を運営しなければならない。このことには、適切な輸出入管理体制の整備や輸出入手続きを行うことも含まれる。これらのコンプライアンス徹底のために、方針や体制、行動指針、通報制度、教育などの仕組みを整備し、実施する。

5-2 公正な取引

公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行い、これらを阻害する行為は行わない。

【解説】 国内外の事業において、透明なプロセスを通じて公正かつ自由で合法的な競争を行うこ

とは市場を正しく機能させるために必要不可欠であり、各国で整備されている競争法を遵守しなければならない。

優越的地位を利用して、取引先に不利益を与える行為を行わない。

【解説】取引先との取引は、契約等をベースとして誠実かつ公正に行うべきであり、取引上で優越的な地位にある企業が、その立場を利用して取引先との取引条件を一方的に自社に有利に決定したり、取引先に不利益な要求を課すこと（これを「優越的な地位の濫用」と呼ぶ）をしてはならない。

社員の利益と企業の利益が対立する状況において、企業の利益を損ね、個人的利益を享受することを禁止する。

【解説】会社の利益と個人の利益が反する状況（利益相反という）が発生した場合、会社の利益や目的を優先しなければならず、個人の利益を得るために会社での立場を利用してはならない。また、会社の業務の公正性や客観的な判断を妨げるような行動をとってはならない。

上場会社の関係者等が、未公表の会社情報を利用して当該企業の株式等を売買することを防止する。

【解説】株価を左右するような未公開の内部情報を知りながら、自社や他社の株式等を売買することを「インサイダー取引」と呼び、これを行ってはならない。また、他人に利益を得させる目的等で、未公表の重要な内部情報を教えたり、売買を奨めてもならない。

5-3 贈収賄・腐敗の防止

いかなる形であれ賄賂の受領および提供を行わない。顧客・調達先、その他のビジネスパートナーに対して、常識の範囲を超えた接待・贈答・金銭の授受・供与を行わない。

【解説】賄賂、その他の不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはならない。この禁止には、ビジネスを獲得または維持する、ビジネスを何者かに割り当てる、またはその他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または受領することを含む。また、腐敗防止法令を遵守するために、通報窓口を設置する。

5-4 反社会的勢力との断絶

市民社会の秩序と安全に脅威を与え、経済活動に障害を与える反社会的勢力との関係を排除する。

【解説】あらゆる反社会的勢力との関係を遮断するよう取り組まなければならない。当該勢力が、提供するサービスへのクレーム等、種々のきっかけから、脅しをかけて、不当な経済的利益を得ようとするような行為に対しては、断固として要求を拒否し、社員一人ひとりを孤立させず、組織的に対応する必要がある。

5-5 知的財産権の保護

自社が保有あるいは自社に帰属する知的財産権が第三者に侵害されないよう保護し、注意を払う。

【解説】自社が保有あるいは自社に帰属する知的財産権が第三者に侵害されないよう保護し、注意を払わなければならない。顧客やサプライヤーを含む第三者の特許・実用新案・意匠・商標等の知的財産の不正入手や不正使用、ソフトウェア・書籍の不正コピー等の権利侵害を一切行ってはならない。

5-6 個人情報の保護・機密情報の漏洩防止

自社・取引先・顧客・第三者の個人情報や機密情報を適切に管理・保護し、漏洩防止に努める。

【解説】自社のみならず、事業に関わる取引先や顧客、ひいては第三者の個人情報や機密情報を適切に管理・保護し、漏洩防止に努めなければならない。このことを実行するため、コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社・取引先・顧客・第三者に被害を与えないように管理する。

6. サプライヤーへの展開

6-1 サプライヤーへの展開

本行動規範で求められる事項について、自社のみならずサプライチェーンを通じて持続可能性に配慮した調達を実践するための方針の制定や社内外への周知・浸透に努める。

【解説】本行動規範を通じて求められる内容を、自社ばかりでなく取引先も守るように要請すべきである。これは本行動規範を当社が設定し、取引先に依頼することと同じ意味を含んでいる。このため、持続可能性に配慮した調達を実践するためのCSR調達方針を制定し、社内外に周知するとともに、取引先においても守られるように展開する。

6-2 紛争鉱物に対する取り組み

紛争鉱物の購入・使用の防止、およびサプライヤーへの調査・確認を、自社の事業状況に即して行う。

【解説】自社で製造する製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、および金が、コンゴ民主共和国または隣接国で深刻な人権侵害を行っている武装グループを直接的または間接的に利するか、その資金源になっていないことを合理的に保証する方針を持たねばならない。また、鉱物の原産地と流通過程についてデューディリジェンスを実施し、また顧客の要望に応じてその手段を顧客に開示しなければならない。

7. 地域や社会への貢献

7-1 地域や社会への貢献

事業活動による地域社会や住民への健康・安全衛生等の被害をなくす取り組みを行う。同時に、事業を通じて地域社会の発展に貢献する。

【解説】生産プロセスや製品・サービスによる地域社会や住民への健康・安全衛生等の被害をなくす取り組みを行うと同時に、事業を通じた雇用創出や技能開発、地元の製品・サービスの購入の推進やサプライヤーの育成、社員のボランティア活動等により、地域社会との融和を図りながら地域社会の発展に貢献する。

8. 社内の取組体制の構築

8-1 推進体制の構築

本行動規範を遂行するために、関連分野および項目についてのリスク管理およびそのPDCAサイクルの実行体制を構築する。

【解説】具体的には、①CSRの取り組みに対する方針策定、②マネジメントシステム責任者の決定、③現地の法規制や国際法、顧客の要請への対応体制の構築、④リスクの把握・管理、⑤目標の設定、⑥研修に関するプログラム策定、⑦社員、サプライヤー等への周知、⑧社員の要望に基づく改善、⑨監査や評価の実施および是正措置、からなる推進体制を構築する。

8-2 内部統制の構築

企業としての業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動にかかわる法令等の遵守、資産の保全を担保する管理体制や仕組みを構築する。

【解説】現地の適用法を遵守し、健全な企業経営のための組織体制の構築に向けて、企業としての業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動にかかわる法令等の遵守、資産の保全を担保する管理体制や仕組みを自社内に備えなければならない。

8-3 緊急災害時への備え

非常時に起こりうる状況や事象を事前に想定し、事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)を整備する。

【解説】潜在的な緊急事態を特定し、被害等の影響をあらかじめ査定することで事態に備える。

また、それぞれの緊急事態に対して、生命、環境、資産への被害を最小化する対策と対応手順を策定するとともに、事業を非常時にも継続できる体制を構築する。

8-4 内部通報制度の構築

コンプライアンス上の問題に関して、また、人権・労働上の侵害を被った社員自身が安全に報告・相談できる体制を構築する。

【解説】自社の企業活動全般での法令違反・不正な行為等のコンプライアンス上の問題やその恐れのある行為が行われていることを知った社員が、あるいは、人権・労働上の侵害を被った社員自身が専用部署もしくは社外窓口へ直接報告・相談する体制を構築する。また、その際、報告・相談した事実やその内容によって不利益な取り扱いを一切受けることがないようにする。

8-5 情報開示の実施

法令等での公開の義務化が行われていなくても、積極的な情報開示を行い、ステークホルダーに対する説明責任を果たす。

【解説】企業活動に対しての、社会や利害関係者からの透明性や説明責任の求めに応え、社内外に向けて、情報（財務情報、非財務情報）の積極的な発信および開示を行い、説明責任を果たす。

<コミュニケーション>

本規範の内容については、現地の言語で事業所内のどの社員に対しても閲覧可能とし、周知・遵守されますようご協力をお願いします。

<取組状況の確認>

サプライヤーの皆さまの取組状況を把握するため、外部機関、および当社質問事項への回答を依頼することがあります。

<お問い合わせ>

不明点等につきましては、本規範配布元の弊社調達本部各グループまたは下記の部署までお問い合わせください。

日本航空株式会社調達本部 e-mail : purchasing@jal.com