

サプライヤー行動規範ガイドライン

株式会社 INPEX

地球の力で未来へ挑む
INPEX

目次

1. はじめに	3
2. サプライヤー行動規範の解説及び対応例	4
2-1.人権・労働	4
2-2.公正な企業活動	7
2-3.環境	8
2-4.機密保持.....	9
2-5.地域社会との共生	9
2-6.不正予防・発見	10
2-7.情報開示.....	10
3. おわりに	11

1. はじめに

当社は、エネルギーの開発・生産・供給を、持続可能な形で実現することを通じて、より豊かな社会づくりに貢献する事を経営理念としており、事業活動を通じて社会的責任を果たす信頼される企業であり続けるとともに、中長期的かつ持続的な企業価値の向上を追求しております。

社会的責任や持続可能な社会を達成するためには、昨今、企業の ESG に関する取り組みが一層強く求められており、当社のみならず、サプライヤーの皆様のご協力を仰ぐ必要もございます。そこで、当社では「サプライヤー行動規範」に加え、サプライヤーの皆様によるご理解を促進すべく、併せて本ガイドラインを発行しました。皆様のご理解と共に、仕入先・提携先に対しましても「サプライヤー行動規範」のご理解を賜りたく、ご対応宜しくお願い申し上げます。

2. サプライヤー行動規範の解説及び対応例

2-1. 人権・労働

(1) 本人の意思に反する就労、離職の自由が制限される労働を行わせない。

【解説】従業員は、職業選択の自由があり、従業員は、自らの意思で自由に離職することができる。また、すべての労働は、自発的であり、強制、拘束を受けることなく働くことができる。強制労働、奴隷労働、人身売買は行ってはならない。

(2) 法定就労年齢未満の児童を雇用しない。

【解説】ILO 中核的労働基準には、15 歳に達していない児童に労働させてはいけない。また、18 歳未満の労働者には、健康安全が脅かされる労働をさせてはいけないと記載されている。

(3) 本人の能力・適性などの合理的要素以外の要素で、採用、報酬等の処遇で差別しない。また、不当解雇を行わない。

【解説】賃金、昇進、報酬、教育、採用や雇用慣行において差別につながる可能性のある行為があってはならない。人種、肌の色、年齢、出生、性別、性的指向、性自認と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、育児や介護、宗教が処遇等における公平を損なう場合には差別的行為となる。さらに、妊娠検査や健康診断を含む医療検査または身体検査の結果を、採用や処遇に差別的に利用してはならない。

(4) 従業員の人権を尊重し、虐待、体罰、ハラスメントなどの非人道的な扱いを行わない。

【解説】従業員に対する身体的・精神的な虐待や嫌がらせ（体罰、性的虐待、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、精神的もしくは肉体的な抑圧、または言葉による虐待等を含む）は、非人道的な待遇であり、行ってはならない。

(5) 国・地域の法定最低賃金を遵守し、従業員に対して時間外労働等に関する適切な給与の支払いを行う。

【解説】賃金は、従業員の基本的な生活（衣・食・住）の必要を満たし、その上で社会的な生活を送ることができる額でなければならない。また、時間外労働に関する報酬は、当該地域の法規に従い、従業員へ支払われなければならない。

(6)労働時間に関する法的要求事項を遵守するとともに、従業員の労働時間を適切に管理する。

【解説】過度な長時間労働は、従業員の過労を蓄積し、生産性の低下、離職の増加、怪我および疾病の増加につながる。そのため、労働時間は現地法で定められている限度を超えてはならない。時間外労働を行う場合は従業員の自発的なものでなければならない。また、従業員に相応の休暇・休日を与える必要がある。

(7)従業員が報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由、労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由を尊重し、労使の対話機会を設ける。

【解説】企業は、従業員、自らの意思で労働組合、団体交渉等への参加の権利を尊重すると同時に、従業員、またはその代表者は、報復、脅迫、差別を恐れることなく、組合活動を実施し、労働条件等に関して経営陣と意思疎通を図るとともに団体交渉を行うことができる。

(8)就業中に発生する事故や人体に有害な化学物質、騒音、悪臭などの発生リスクを把握し、安全かつ衛生的・健康的な労働環境を確保する。

【解説】職場における危険を、潜在的な危険も含めて特定し、従業員に対する安全対策を実施することが必要である。職場における安全衛生上の危険例は、化学物質への曝露、車両事故、電気、その他のエネルギー源への接触、および墜落等がある。安全対策には、危険物や機械の取扱方法の教育、作業手順確認・点検の実施、作業時に発生する疾病予防や、職場の整理・整頓などがあげられる。

人権・労働 対応例

- 就業規則を定め、就業時間や給与の他、従業員の権利や差別的な扱いを排除するような規定を定める。
- 不当な労働（サービス残業を強いる。超過残業手当を払わない等）が行われないように、規則を定めるとともに、従業員の労働組合結成を認める。
- 社内の従業員を対象として、人権や差別防止、ハラスメント防止に関する人事研修を定期的を実施する。
- 労働やハラスメントに関する違反の防止・把握・適切な対応のため、社内通報システムを設置するほか、従業員満足度調査等を実施し実態を把握する。
- 労働安全衛生委員会を設置する。
- 会社として人権方針を定め、また、自社および自社の取引先（サプライチェーン）で起こりえる人権リスクの分析・把握と対応策等をまとめた「人権デューデリジェンス」を実施した上で、その実施状況等についてホームページ等で対外的に公表する。

INPEX 事例紹介

1	行動基本原則・行動規範	リンク
2	INPEX グループ人権方針	リンク
3	セーフティ	リンク
4	人権デュー・ディリジェンス	リンク

2-2.公正な企業活動

(1) 行政・公務員との健全な関係を維持し、業務上の見返りを求めた金銭、贈り物、接待その他の経済的利益の提供、約束又は申出を行わない。

【解説】政府や役所等の官公庁向け案件受注や承認等の利益を得るために公務員等に対して不当または不適切な目的をもって金銭や物品、その他の便益を供与すること、あるいは、第三者を通して直接的・間接的を問わず価値のあるものを提供することは禁止されている。

(2) 顧客、取引先等との不適切な利益の授受を行わない。

【解説】贈収賄、汚職、恐喝、横領などの不正行為によって利益を得てはならない。

(3) 談合、カルテル、優越的地位の乱用など、不公正な行為を行わない。

【解説】同一業種の各企業が独占的利益を得ることを目的に、競争を避けて価格の維持を図るべく、価格協定を結ぶ事は禁止されている。企業活動は、当該地域の競争法に準拠する必要がある、違反した場合、罰金や指名停止措置等を課されることもある。

(4) 反社会的勢力・団体との関係を一切持たない。

【解説】反社会的勢力とは、暴力団、暴力団員等、その他これらに準ずる者であり、これらの人・組織と関係（雇用・売買等）を持ってはならない。

(5) 他者の知的財産権を侵害しない。

【解説】技術やノウハウの利用・移転は、知的財産権が守られた形で行なわれる必要がある。企業は、第三者の知的財産権（特許権、意匠権、商標権、著作権等）、営業秘密、技術上のノウハウ等の知的財産を尊重し、侵害してはならない。

公正な企業活動 対応例

- 贈収賄・汚職防止ガイドラインを制定し、従業員に対して周知するとともに、贈収賄・汚職防止に関する研修を定期的実施する。
- 情報管理方針を制定し、顧客やサプライヤーを含む第三者の知的財産の不正使用や不正入手、ソフトウェア・書籍の不正コピー等の権利侵害を行わないよう周知するとともに、情報管理に関する研修を定期的実施する。
- 取引先との契約書に、贈収賄防止法令遵守や反社会勢力排除の条項を盛り込む。

INPEX 事例紹介

1	グローバル贈収賄・汚職防止方針	リンク
---	-----------------	---------------------

2-3.環境

(1) 事業活動による環境や生物多様性への負荷を軽減するため、それらに関する国際的規範・法規制等を遵守し、必要に応じて自主的な目標を定めて改善に取り組む。

【解説】企業は、世界水準の製品等の製造において、環境に対する責任があることを認識する必要がある。国際的規範・法規制等は、ISO14001 や環境管理・監査スキーム（Eco Management and Audit Scheme、EMAS）等があげられる。

環境や生物多様性に負荷を与える例としては、化学物質による水質汚濁や大気汚染があり、これらは、人体や環境へ危険をもたらす可能性がある。化学物質の安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実に行わなければならない。

(2) 資源・エネルギーの有効活用、廃棄物の削減、温室効果ガス排出量の削減等、環境に配慮した自主的な取り組みを推進する。

【解説】SDGs の目標 13（気候変動に具体的な対策を）を尊重し、バイオマス等の資源・エネルギーの有効活用、リサイクル等による廃棄物の削減、省エネルギー化や再生可能エネルギー利用の促進による温室効果ガス排出量の削減に取り組む必要がある。

環境 対応例

- 事業活動によって生じる排水や、排出ガス、廃棄物について、国内や国際的な法規に則って処理する。
- 温室効果ガス排出量を削減する製品・サービスの開発、省エネ、再生可能エネルギーの導入などを行い、環境保全・省エネ活動を実施する。
- 製品の設計・開発にあたっては、枯渇性資源の使用削減や再生材の活用に取り組み、廃棄時の適正処理・リサイクルを実施する。
- 環境に関する方針を設定し、自ら環境保全の体制・手続きの仕組みを構築する。

INPEX 事例紹介

1	気候変動対応の基本方針	リンク
---	-------------	---------------------

2-4.機密保持

事業活動を通じて得た個人情報、秘密情報を適切に管理・保護する。

【解説】個人又は企業が取り扱うインサイダー情報や機密情報、顧客や従業員などの個人情報漏洩などの情報管理不備は、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るため、適切に保護し、不当な目的のために使用しない。

企業は、上記目的を達成するために、サイバー攻撃などからの脅威に対する防御策を講じなければならぬ。また、従業員が自社の株式売買を行う際、未公表の内部情報を利用した株式売買を行わないよう自社株の売買に関する規則等を設ける。

機密保持 対応例

- 情報セキュリティ方針を制定し、自社・取引先・顧客・第三者の機密内容や個人情報を漏洩させないように、適切に扱い、機密を保持する。
- 社内の従業員に対して、情報セキュリティに関する研修を定期的実施する。

INPEX 事例紹介

1	情報セキュリティ基本方針	リンク
---	--------------	---------------------

2-5.地域社会との共生

事業活動による地域社会や住民への負の影響を減らすための取り組み、および地域社会の発展に貢献できる取り組みを積極的に推進する。

【解説】企業は、社会の一員であることを認識し、事業だけではなく、地域社会や住民との共生・発展を図り、様々な社会貢献活動を行うことが必要である。そのため、地域社会との交流や芸術・スポーツ支援等様々な活動が企業に求められる。

また、事業地域の先住民の文化を尊重し、共存・共栄を達成する。

地域社会との共生 対応例

- 夏祭り・マラソン大会等のイベント・スポーツ関連へのボランティア・協賛を行い、地域支援する。
- 地域住民の雇用や地元製品・サービスを購入することで、地域経済の発展に貢献する。

INPEX 事例紹介

1	各国での社会貢献活動	リンク
---	------------	---------------------

2-6.不正予防・発見

従業員に対する啓発活動を行うとともに、不正行為の早期発見のための体制（通報制度等）を整備する。

【解説】企業活動における、従業員の人権、労働、安全衛生、公正な取引（談合等）、環境（不法投棄等）などに関する法令や社内規定などに違反する行為もしくは、違反する恐れのある行為を対象とした苦情処理メカニズムとしてホットラインや内部通報制度などがある。

また、通報者が不利益な扱いを受けないよう保護を徹底する必要がある。

不正予防・発見 対応例

- コンプライアンス上の問題（法令違反・セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・社内規程違反等）が発生した際の通報窓口を社内に設ける。
- 可能であれば、通報窓口を社外（弁護士等）にも設ける。
- 従業員に対して、コンプライアンス意識向上や不正予防のための研修を定期的実施する。

INPEX 事例紹介

1	ステークホルダーからの意見への対応	リンク
---	-------------------	---------------------

2-7.情報開示

社会やステークホルダーに対して積極的に情報発信を行い、事業活動の透明性を確保するとともに説明責任を果たす。

【解説】企業は、労働、安全衛生、環境、ビジネス、財務状況等に関する、適切な情報開示を行い、公正かつ透明性の高い企業を目指さなければならない。企業はホームページやCSR 報告書等を用いて、上記 2- 1 ～2- 6 の情報を社会やステークホルダーに発信していくことが求められている。

情報開示 対応例

- 企業情報（財務情報、非財務情報）の積極的な発信および開示を社外へ行い、企業活動に対しての、社会や利害関係者からの説明責任の求めに応える。

INPEX 事例紹介

1	サプライヤー行動規範	リンク
2	サステナビリティレポート	リンク
3	IR（投資家情報）	リンク

3. おわりに

INPEX グループがお客様に供給するエネルギーやサービスは、サプライヤー様及びコントラクター様らの資材・サービスの調達により成り立っています。私たちは「INPEX サプライヤー行動規範」に基づき、お取引先とより一層の連携を図りながら、ともに責任ある企業活動を推進することによって、相互のビジネスの繁栄に結びつけていきたいと考えております。

（以上）

株式会社 INPEX

〒107-6332

東京都港区赤坂 5-3-1 赤坂 Biz タワー

発行：2023年6月30日

改定：2025年4月1日（ver.2）

お問い合わせ先

サプライチェーンユニット（サプライヤーCSR 担当）

共通メールアドレス記載（sc.csr@inpex.com）

本ガイドラインならびに参照を求めているガイドライン・基準は予告なく改訂することがございます。

最新版は INPEX ホームページ上で随時公開致します。