

クボタグループサプライヤー行動規範

クボタグループのサプライヤーへの要求事項

2024年11月1日制定

株式会社クボタ

はじめに

クボタグループは、私たちの使命（ミッション）として、『人類の生存に欠かすことのできない食料・水・環境。クボタグループは、優れた製品・技術・サービスを通じ、豊かで安定的な食料の生産、安心な水の供給と再生、快適な生活環境の創造に貢献し、地球と人の未来を支え続けます。』を掲げています。この考え方を実現するために、企業を取り巻くステークホルダー（利害関係者）の満足を図り、経済価値・社会価値・環境価値という 3 つの価値のバランスをとりながら、企業全体の価値を高める経営を推進しています。この推進においては、クボタグループの製品の品質、価格、性能に加え、それらがどのように作られているのかといった製品・サービスが生まれる事業プロセス全体（原材料・部品の調達を含む）に対する適切な配慮が必要です。つきましては、重要な役割を担っているサプライヤーの皆様と共通認識を持ち、協調した取り組みを進める目的で、クボタグループがサプライヤーの皆様に遵守いただきたいと考える項目を「サプライヤー行動規範」に纏めました。サプライヤーの皆様におかれましては、本「サプライヤー行動規範」への遵守をお願い申し上げます。

クボタグループサプライヤー行動規範

目次

I. クボタグループのミッション	
II. クボタグループサプライヤー行動規範の目的	
III. 適用範囲	
IV. クボタグループサプライヤー行動規範の運用	
V. クボタグループサプライヤー行動規範	
1. <u>法令遵守と倫理に基づいた企業活動</u>	4
(1)公正な競争	
(2)不適切な支払い	
(3)知的財産権の尊重	
(4)機密情報の管理	
(5)電子情報のセキュリティ	
(6)企業情報の適時・適切な開示	
(7)適正品質の確保	
(8)反社会的勢力との関係遮断	
(9)製品・サービスの安定供給	
2. <u>人権・労働権の尊重</u>	5
(1)児童労働	
(2)強制労働と責任ある雇用	
(3)賃金と労働時間	
(4)労働安全衛生	
(5)ハラスメント	
(6)差別	
(7)団結権と団体交渉権	
(8)社会的マイノリティの人々	
3. <u>地球環境・地域環境の保全</u>	6
4. <u>その他</u>	7
(1)人権尊重の方針の策定	
(2)製品、部品および原材料におけるデューディリジェンスの実施及び環境法規制対応	
(3)苦情処理メカニズムの構築	

I. クボタグループのミッション

『人類の生存に欠かすことのできない食料・水・環境。クボタグループは、優れた製品・技術・サービスを通じ、豊かで安定的な食料の生産、安心な水の供給と再生、快適な生活環境の創造に貢献し、地球と人の未来を支え続けます。』

II. クボタグループサプライヤー行動規範の目的

本サプライヤー行動規範は、クボタグループがサプライヤーの皆様に取り組んでいただきたい項目を示し、これに遵守いただくことで、クボタグループおよびサプライヤーが協力して、企業全体の価値を高める経営を推進することを目的とします。

III. 適用範囲

本サプライヤー行動規範は、クボタグループに対して商品やサービスを提供するすべてのサプライヤーに対して適用されます。サプライヤーがクボタグループとの取引に関連して調達先を用いている場合、クボタグループは、そのサプライヤーに対してその関連調達先にも同様の要求を行うことを期待します。

IV. クボタグループサプライヤー行動規範の運用

クボタグループは、サプライヤーに対して、アンケートなどを通じて、本「サプライヤー行動規範」への遵守内容についての説明や情報提供を求めることがあります。なお、サプライヤーあるいはその関連調達先に本「サプライヤー行動規範」への不遵守が認められる場合、クボタグループのサプライヤーホットラインへ速やかな報告をお願いいたします。本ホットラインでは、サプライヤーの従業員（サプライヤーの経営層・正規従業員・臨時従業員・パートタイマー・アルバイトを含むすべての従業員を意味します）からの声も受け付けます。サプライヤーホットラインに関する情報は、当社ウェブサイトよりご確認ください。<https://www.kubota.co.jp/sustainability/society/procure/index.html>

サプライヤーあるいはその関連調達先に本サプライヤー行動規範への違反や人権侵害の実態が認められる場合、クボタグループは当該サプライヤーに対して、違反を防止あるいは違反の範囲を最小限にとどめるために適切な措置を講じることや、その措置の検証、違反から発生した状況の改善や被害者に対する是正策の提供を求めることがあります。クボタグループからの再三の要請に応じていただけない場合、かつ、クボタグループとして、このことがクボタの事業に多大な影響を及ぼすと考える場合には、クボタグループは当該サプライヤーとの取引関係を見直す可能性があります。

V. クボタグループサプライヤー行動規範

1. 法令遵守と倫理に基づいた企業活動

すべてのサプライヤーには、事業を展開する国や地域の法令を遵守し、国際ルールに則った企業活動を行うようお願いします。

(1) 公正な競争

すべてのサプライヤーは、「公正かつ自由な競争」を尊重し、独占禁止法、その他の競争関連法令を遵守し、違法行為に関与しない。

(2) 不適切な支払い

すべてのサプライヤーは、政治団体、政府関係者、当社従業員、その他の第三者に対して贈賄、リベートなどの不当な利益を得るための不正な支払いを行わない。クボタグループのサプライヤーおよびその従業員、エージェント、代理人は、クボタグループの贈賄防止方針を遵守し、クボタグループの従業員または第三者に対して、直接的または間接的に、賄賂を受け取ったり、要求したり、贈賄の申し出や支払いをしたり、その他の価値あるものを提供しない。詳細は「[クボタグループの贈賄防止方針](https://www.kubota.co.jp/sustainability/society/procure/data/requests_20191209.pdf)」(https://www.kubota.co.jp/sustainability/society/procure/data/requests_20191209.pdf)を参照下さい。

(3) 知的財産権の尊重

すべてのサプライヤーは、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、ノウハウなどの他者の知的財産権を尊重し、これを不正に使用しない。

(4) 機密情報の管理

すべてのサプライヤーは、営業・技術・経営・個人情報などのクボタグループの機密情報の全て（社外に公開されていない業務上の情報の全て）を保護し、適用法においてかかる情報へのアクセスが許可されている場合には、正当な方法でこれへのアクセスを認める。

(5) 電子情報のセキュリティ

すべてのサプライヤーは、電子情報の漏えいや、他者による盗用、改ざんが発生しないよう、情報セキュリティを徹底し、電子情報を適切に管理する。詳細は[こちら](https://www.kubota.co.jp/sustainability/society/procure/index.html) (<https://www.kubota.co.jp/sustainability/society/procure/index.html>) から「お取引先様向け情報セキュリティ対策基準」を参照下さい。

(6) 企業情報の適時・適切な開示

すべてのサプライヤーは、関係法令に従い、適切な時期、方法により、また当社からの依頼に応じて、経営内容、事業活動などについての適正な企業情報を開示する。

(7) 適正品質の確保

すべてのサプライヤーは、法令や規格・基準に適合することはもちろん、開発から製造、販売、サービスにいたる各業務プロセスで、担当部門が責任を持って安全性と優れた品質の確保に努める。万一、安全上の問題がありうると判明した時は、関係部門に迅速かつ正確に報告し、問題の解決と拡大防止に努める。

(8) 反社会的勢力との関係遮断

すべてのサプライヤーは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体に対しては、毅然とした態度で臨み、警察などの機関と連携して関係遮断を徹底する。反社会的勢力からの不当な要求には絶対に応じない。

(9) 製品・サービスの安定供給

すべてのサプライヤーは、災害や不測の事態により製品・サービスの安定供給を妨げる事態が発生した場合に備え、事業継続計画（BCP）の策定などにより、製品・サービスの安定供給に必要な体制を整備する。

2. 人権・労働権の尊重

すべてのサプライヤーには、「世界人権宣言」に則り、すべての人の尊厳と権利を尊重し人権侵害を行わないこと、また、プライバシーの尊重と、個人情報の保護に努めるようお願いします。

（※世界人権宣言とは、人権および自由を尊重し確保するために、「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」を宣言したものであり、1948年に国連総会において採択されました。）

(1) 児童労働

すべてのサプライヤーは、その事業活動およびサプライチェーンにおいて15歳未満又は義務教育を修了する年齢のいずれか高い年齢未満の者を労働に従事させてはならない。

(2) 強制労働と責任ある雇用

すべてのサプライヤーは、拘束労働、年季奉公、強制労働、奴隷労働、受刑者による労働、奴隷制類似の労働又は人身取引を通じた労働をさせてはならない。強制労働には、社会的弱者の権利侵害、欺瞞、移動の制限、孤立、身体的又は性的暴力、威嚇と脅迫、身分証明書の保留、賃金支払いの保留、借金による束縛、不適切な労働及び生活環境、強制的又は過剰な残業が含まれる。すべてのサプライヤーは、外国籍の労働者が、その就職先の斡旋において、採用および斡旋に係る手数料を（法定の金額を超えて）支払うことはないことを確実にし、また、サプライヤーあるいはその先の斡旋会社において労働者の身分証明書を取り上げない。

(3) 賃金と労働時間

すべてのサプライヤーは、すべての従業員が少なくとも法的に定められた最低賃金と手当を受け取ることとを保証しなければならない。可能であれば、生活賃金を提供する。すべてのサプライヤーは、労働条件、労働時間において、少なくとも事業を行う国で適用される法律、基準および慣行を遵守しなければならない。

(4) 労働安全衛生

すべてのサプライヤーは、労働者に対し、安全かつ健康的な職場環境を提供し、労働者の健康および安全を適切に管理しなければならない。また、労働者が理解できる言語で、労働安全衛生に関する必要なトレーニングを提供しなければならない。

(5) ハラスメント

すべてのサプライヤーは、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントを含むあらゆる形態のハラスメントや、いじめなどの人権侵害を認めてはならない。

(6) 差別

すべてのサプライヤーは、労働者を、人種、性別、肌の色、国籍、宗教、年齢、妊娠、婚姻状況、社会的又は民族的出自、性的指向、政治的信条、障害の有無、組合への参加有無、又はその他の理由によるいかなる差別もしてはならない。

(7) 団結権と団体交渉権

すべてのサプライヤーは、干渉、差別、報復または嫌がらせを受けることなく、労働者が、現地の法律に従って自由に団体に加入し、団体交渉することを認めるものとする。また、労働組合に加入し又は結成する権利が法律により十分に保障されていない場合には、サプライヤーは、独立のかつ自由な結社及び交渉のための並行的・代替的手段を容易にしなければならず、また、これを妨げてはならない。

(8) 社会的マイノリティの人々

すべてのサプライヤーは、社会的マイノリティの人々が生活の基盤とする土地や天然資源などを枯渇させたり、奪取することなく、これを尊重する。

3. 地球環境・地域環境の保全

すべてのサプライヤーには、「クボタグループグリーン調達ガイドライン」に定める基本的な考えを理解し、サプライヤーに求める基準、サプライヤーから調達する物品に求める環境配慮事項の遵守をお願いします。

詳細は「[クボタグループグリーン調達ガイドライン](https://www.kubota.co.jp/sustainability/environment/procure/index.html)」

(<https://www.kubota.co.jp/sustainability/environment/procure/index.html>) を参照下さい。

4. その他

欧米を中心に、特定の製品、部品あるいは原材料に対して環境および人権デューディリジェンスの実施を求める法規制の整備が進んでいます。これに応じるべく、クボタでは、特定の製品、部品あるいは原材料を扱うサプライヤーに対して、使用状況の確認、サプライチェーンに関する情報提供、特定のサプライヤーからの仕入れや環境および人権デューディリジェンスの実施をお願いすることがあります。また、すべてのサプライヤーには、従業員に対する苦情処理メカニズムの設置をお願いします。

(1) 人権尊重の方針の策定

すべてのサプライヤーは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権方針の策定に努める。

(2) 製品、部品および原材料におけるデューディリジェンスの実施及び環境法規制対応

すべてのサプライヤーは、クボタグループに納品する製品（その原材料・部品を含む）の輸出入に対して直接的または間接的に責任を負い、国際貿易に適用される法律および国際ルールを認識し、遵守しなければならない。これには、必要なライセンス、承認、証明書、またはその他の許可を取得（またはその取得を支援）し、正確に税関申告を行うことも含まれる。また、クボタグループが、児童労働・強制労働や環境破壊への関与が疑われる原材料・部品に対してデューディリジェンスの実施を求める規則（例として、紛争鉱物・ドットフランク法、電池規則、森林破壊防止規則/EUDRなどを挙げるがこれに限らない）を遵守するために必要なサプライヤーに対するデューディリジェンスの実施や原産地などに関する正確な情報提供への協力も含まれる。環境法規制においては、環境負荷物質調査、CBAM（欧州炭素国境調整メカニズム）等の調査や対応を行う。

(3) 苦情処理メカニズムの構築

すべてのサプライヤーは、労働者が記名および匿名で、会社から報復を受けることなく、経営層や従業員代表に苦情や懸念事項を伝えることができる苦情処理メカニズムを設け、かつ、そのような苦情や懸念事項に対して効果的な解決策を提示するよう努める。

了