

# SCREENサプライヤー行動規範

(第4版)

2019年07月

株式会社 SCREEN ホールディングス

### 〈基本原則〉

SCREENグループは、「CSR憲章」において、社会に有益な製品・サービスの提供、人権の尊重と働きやすい職場環境、人と地球に優しい環境形成、健全で効果的な企業統治、法令・社会規範の順守、情報・知的財産の適切な管理と活用、企業情報の適切な開示、良き企業市民としての社会貢献、反社会的勢力の排除の9点の実践すべき普遍的な規範を定めています。また、電子機器業界等、当社製品・サービスをご利用いただく業界におけるサプライチェーンの一翼を担う責任を果たすべく、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス (RBA) (旧電子業界CSRアライアンス (EICC)) 行動規範に準拠して事業活動を行います。

サプライヤーの皆さまに対しても、同じサプライチェーンを構成する一員として、関連法令の順守、人権尊重、環境保全および製品・サービスの安全に関して理解し、賛同していただくために、SCREENグループでは、RBA行動規範をもとにした「SCREEN サプライヤー行動規範」を作成し、公開いたします。

サプライヤーの皆さまには、「SCREEN サプライヤー行動規範」の主旨をご理解いただき、ご協力いただきますよう、お願いいたします。

## SCREEN サプライヤー行動規範

〈本文〉

本規範は、SCREEN グループのサプライチェーンの労働環境が安全であること、そこで働く従業員が敬意と尊厳をもって処遇されること、そしてその業務が環境責任と、企業倫理に則って遂行されることを目的とした統一基準を定めるものです。

本規範の対象となるサプライヤーは、SCREEN グループ製品の製造に使用される部品やサービスの設計、マーケティング、製造、供給に携わるすべての組織です。本規範は、SCREEN グループのサプライヤーの皆さまが自発的に採用できるものであり、そのサプライヤーのサプライチェーンと下請負業者（契約労働提供会社）にも適用されることになります。

本規範を採用して SCREEN グループのサプライヤーとなるために、本規範への支持を表明した上で、本規範に記載された管理体制に従って、本規範と基準への適合性を積極的に追求していただくことをお願いします。

サプライヤーは、本規範を、サプライチェーン全体のイニシアチブと見なさなければなりません。少なくとも、自社の一次サプライヤーに対しては、本規範への賛同と実践を要請してください。

本規範の採用にあたり、サプライヤーはすべての事業活動において、運営する国の法律、規則、規制を完全に順守して業務を行うべきであることを理解しなければなりません。本規範はさらにすべてのサプライヤーが、法令順守するだけでなく、社会的・環境的責任およびビジネス倫理を促進するために、国際的に認知された基準に基づくことも推奨しています。いかなる場合も、本規範の順守は現地適用法を侵害することはできません。

SCREEN グループは、本規範の継続的な発展と実行において、ステークホルダーから定期的に情報を得ることに尽力します。

本規範は5つのセクションに分かれています。セクションA, B, Cはそれぞれ、労働、安全衛生、環境に関する基準を定めています。セクションDでは、企業倫理に関する基準を加え、セクションEでは、本規範への適合性の容認可能なマネジメントシステムの要点を説明します。

## A. 労働

サプライヤーは、労働者の人権を支持し、国際社会から理解されるよう、尊厳と敬意をもって労働者に接する必要がある。これは、臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用される。

本規範の策定にあたっては、「参考資料」に記載の基準を参考にしているが、これらの基準から役に立つ追加情報が得られる可能性がある。

労働基準は以下のとおり。

### 1) 雇用の自由選択

強制、拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的、または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買による労働力を用いてはならない。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動、または受け入れることも含む。

会社が提供した施設への出入りや、施設における労働者の移動の自由に対して不合理な制約を科してはならない。雇用プロセスの一環として、労働者が母国を離れる前に、雇用条件の記述を含む母国語での書面による雇用契約書を提供する必要がある。また、現地の適用法を満たし、同等以上の条件となるような変更が行われない限り、受け入れ国に到着した時点で新たな雇用契約への代替、または契約内容の変更は許可されない。

すべての作業は自発的でなくてはならず、労働者はいつでも職場を離れる、または雇用を終了する自由がある。サプライヤーおよびエージェントは、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可書（これらの保持が法律で義務付けている場合を除く）など、従業員身分証明書または移民申請書を保持したり、またはその他破壊、隠匿、没収したり、もしくは従業員による使用を阻止してはならない。労働者は、サプライヤーまたは代理人の就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとする。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されるものとする。

## 2) 若年労働者

児童労働はいかなる製造段階においても使用してはならない。ここで言う「児童」とは、15歳未満か義務教育が修了する年齢、または、国の雇用最低年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指す。合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法規制が順守されている限り支援される。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。サプライヤーは、適用される法規制に従った、学生労働者の記録の適切な維持、教育パートナーの厳格なデューデリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保するものとする。サプライヤーは、適切なサポートとトレーニングをすべての学生労働者に提供するものとする。現地の適用法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃金率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じ賃金率でなくてはならない。

## 3) 労働時間

ビジネス慣行の数々の研究によると、労働者の過労は、生産性の低下、離職の増加、怪我及び疾病の増加と明確なつながりがあるという結果が出ている。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。さらに、週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、残業時間を含めて週60時間を超えてはならない。従業員に7日間に1日以上以上の休日を与えなくてはならない。

## 4) 賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、残業、および法的に義務付けられている福利厚生に関連するものを含め、すべての適用される賃金に関する法律に準拠していなければならない。現地の適用法を順守して、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れなければならない。懲戒処分としての賃金からの控除は認められない。各支払期間に、労働者へ、実施した業務に対する正確な報酬を確認するための十分な情報を含む、理解可能な給与明細書を適切な時期に提供するものとする。臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて、現地法の制限を受ける。

5) 人道的待遇

労働者に対するセクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的または肉体的な抑圧、または言葉による虐待などの不快で非人道的な扱いがあってはならず、またかかる待遇の恐れがあってはならない。これらの要件に対応した懲戒方針および手続きが明確に定義され、労働者に伝えられること。

6) 差別の排除

サプライヤーは、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、およびトレーニングの利用などの雇用実務において、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、または結婚歴に基づく差別を行ってはならない。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るものとする。さらに、労働者または雇用見込みの労働者に、差別的に使用される可能性がある医療検査または身体検査を受けさせてはならない。

7) 結社の自由

現地法に従い、サプライヤーは、団体交渉を行い、また平和的集会に参加するために、自分が選択した労働組合を結成し、また労働組合に加入するすべての労働者の権利を尊重し、またかかる活動を差し控える労働者の権利も尊重するものとする。労働者および／または彼らの代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について、経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できるものとする。

## B. 安全衛生

サプライヤーは、業務上の怪我や病気を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させるということを認識している。サプライヤーはまた、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見と労働者の教育が今後も不可欠であることを認識している。

OHSAS18001 (ISO45001) や ILO 労働安全衛生ガイドラインなどの認められたマネジメントシステムが参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性がある。

安全衛生基準は以下のとおり。

### 1) 職務上の安全

労働者の潜在的な危険（たとえば、化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火、車両、および落下の危険）への曝露の可能性に対し、適切な設計、工学的および管理による統制、予防保全、安全作業手順（ロックアウト/タグアウトを含む）および継続的な安全上のトレーニングを通して、特定、評価、管理されなければならない。これらの手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連するリスクに関する適切で、正しく保守された個人保護具および教材が提供されなければならない。高い危険性のある労働環境から妊娠中の女性・育児中の母親をシフトし、あらゆる職場における、妊娠中の女性・育児中の母親への安全衛生上のリスクをなくすか軽減するための妥当な措置がとられなければならない。かかる措置には、職務の割り当てに関連する措置、および育児中の母親への妥当な便宜の提供などが含まれる。

### 2) 緊急時への備え

潜在的な緊急事態および緊急時は、特定・評価され、その影響は、緊急事態発生報告、従業員通知および避難手順、労働者の教育訓練、適切な火災報知器および、消火器、分かり易く障害物のない出口、適切な退出施設および復旧計画を含む、緊急対策計画および対応手順の実施により、最小限に抑えられなければならない。かかる対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小化することに重点を置くものとする。

3) 労働災害および疾病

労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類および記録、必要な治療の提供、ケースの調査、および原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための規定を含む、手順および体系が、労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告するために実施されなければならない。

4) 産業衛生

労働者の化学的、生物学的、物理的媒体への曝露は、階層構造の制御システムに基づいて特定、評価、管理されなければならない。危険の可能性は適切な設計、工学的および運営管理による制御によって除去するか、制御されなければならない。かかる手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者には適切に管理・維持された、個人保護具が提供され、これを使用しなければならない。保護プログラムには、これらの危険にかかわるリスクに関する教材が含まれる。

5) 身体に負荷のかかる作業

手作業による原材料の取り扱い、重量物の持ち上げまたは反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険への曝露は、特定、評価、管理されなければならない。

6) 機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全上のリスクを評価する必要がある。機械により労働者が怪我をするリスクがある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切な保守管理をしなければならない。

7) 衛生設備、食事、および住居

労働者は、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食品の調理、保存および食事のための施設を提供されるものとする。サプライヤーまたはエージェントが提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴またはシャワーのための温水、適切な照明と換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された設備、および適切に出入りできる適切な広さの個人スペースを提供しなければならない。



8) 安全衛生のコミュニケーション

サプライヤーは、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が曝露することになる特定されたあらゆる職場の危険（機械、電気、化学、火災、および物理的危険を含むがこれに限定されない）について、適切な職場の安全衛生情報とトレーニングを提供しなければならない。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、労働者が特定、アクセスできる場所に設置されるものとする。トレーニングは、作業の開始前にすべての労働者に、それ以降は定期的に提供する。労働者側から安全上の懸念を提起することが奨励される。

## C. 環境

サプライヤーは、環境面の責任が世界水準の製品の製造に不可欠であることを認識している。製造作業においては、公衆の安全衛生を守りながら、地域、環境、および天然資源への有害事象を最小限に抑えなければならない。ISO14001 や環境管理・監査システム（Eco Management and Audit System ; EMAS）などの広く認知されたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性がある。なお、この項目の中には別途定めるグリーン調達基準で詳細な調査を行う枠組みを含む。

環境の基準は以下のとおり。

### 1) 環境許可と報告

必要とされるすべての環境許可証（例：排出の監視）、認可書、および登録書を取得・維持し、最新の状態に保ち、その運用および報告に関する要件を順守しなければならない。

### 2) 汚染防止と資源削減

汚染物質の排出、および廃棄物の発生は、発生源の段階で、または公害防止機器の新設、生産・メンテナンス、設備に関わるプロセスの変更、あるいは他の手段を用いて、最低限に抑えるか除去する必要がある。水、化石燃料、鉱物、木材製品などの天然資源の使用は、浪費を抑えるか、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、材料の代替、再利用、保全、リサイクル、あるいは他の手段で使用量を削減する必要がある。

### 3) 有害物質

人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質は、特定、ラベル付け、および管理され、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するように管理する。

### 4) 固形廃棄物

サプライヤーは、固形廃棄物（有害物を除く）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するものとする。

### 5) 大気への排出

揮発性の有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および業務で発生する燃焼の副産物は、排出される前に必要に応じて特性確認、日常的監視、制御、および処理をしなければならない。サプライヤーは、大気排出制御システムの動作を日常的に監視するものとする。

6) 材料の制限

サプライヤーは、製品および製造（リサイクルおよび廃棄のラベル付けを含む）における特定物質の使用禁止または制限に関する、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項を順守しなければならない。

7) 水の管理

サプライヤーは、水源、水の使用・排出を文書化し、特性を示し、監視するほか、節水機会を探し、汚染経路をコントロールする水の管理を実施するものとする。あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、監視、制御、処理を実施するものとする。サプライヤーは、廃水処理システムと封じ込めシステムの動作を日常的に監視し、最適な動作の確保と規制の順守を行うものとする。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

エネルギー消費、およびすべての関連するスコープ 1 および 2 の温室効果ガスの排出は、施設および／または会社レベルで追跡および文書化されなければならない。サプライヤーは、エネルギー効率を改善し、エネルギー消費および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。

## D. 倫理

サプライヤーとそのエージェントは、社会的責任を果たし、ビジネスの成功を実現するために、以下の事項を含む最高の倫理水準を維持しなければならない。

### 1) ビジネス・インテグリティ

すべてのビジネス上のやりとりで最高水準のインテグリティ（高潔さ）を維持しなければならない。サプライヤーはあらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針をもつこと。

### 2) 不適切な利益の排除

賄賂またはその他の不当もしくは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保持する、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が含まれる。腐敗防止法令の順守を確保するために、モニタリングおよび実施手順が実施されるものとする。

### 3) 情報の開示

すべての商取引は、透明性をもって実施され、サプライヤーの会計帳簿や記録に正確に反映される必要がある。サプライヤーの労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規制と一般的な業界慣行に従って開示されなければならない。サプライチェーンにおける記録の改ざん、状況または慣行の虚偽表示は容認されない。

### 4) 知的財産

知的財産権が尊重され、技術やノウハウの移転は、知的財産権が守られた形で行われなければならない。また、顧客およびサプライヤーの情報が保護されなければならない。

### 5) 公正なビジネス、広告および競争

公正なビジネス、広告および競争の規範が維持されなければならない。

#### 6) 身元の保護と報復の排除

法律により禁止されていない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発者<sup>1</sup>の機密性、匿名性および保護を確保するプログラムが維持されなければならない。サプライヤーは、その従業員が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持する必要がある。

#### 7) 責任ある鉱物調達

サプライヤーは、製造している製品に含まれるタンタル、すず、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保持するものとする。サプライヤーは、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調査手段を顧客に開示すること。

#### 8) プライバシー

サプライヤーは、自身のサプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者全員の個人情報に関する合理的なプライバシーへの期待に添うよう取り組まなくてはならない。サプライヤーは、個人情報の収集、保存、処理、移転、共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要件を順守しなければならない。

<sup>1</sup>内部告発者の定義：会社の従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する開示を行う者

## E. マネジメントシステム

サプライヤーは、本規範の内容に関連する範囲のあるマネジメントシステムを採用、もしくは構築するものとする。マネジメントシステムは、以下を確保することを目的とする。(a)サプライヤーの業務および製品に関連する適用法、規制、および顧客要求の順守、(b)本規範への適合、および(c)本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。これらにより継続的改善が期待できる。ISO14001、ISO9001 など構築済のマネジメントシステムがある場合、その他の要求事項（顧客要求）の一つとして挙げて管理することが望ましい。

マネジメントシステムは以下の要素を含まなければならない。

### 1) 企業のコミットメント

経営幹部により是認され、現地の言語で施設内に掲示されたコンプライアンスおよび継続的改善へのサプライヤーの取り組みを確認する、企業の社会環境に対する責任方針の記述。

### 2) 経営者のアカウンタビリティ（説明責任）とレスポンシビリティ（責任）

サプライヤーは、マネジメントシステムと関連プログラムの実施を確実にする上級役員および会社の代表者を明確にする。上級管理職は、定期的にマネジメントシステムの状況のレビューを行う。

### 3) 法的要件および顧客要求事項

本規範の要件を含めた、適用される法規制、および顧客要求事項を特定、監視、理解するプロセス。

### 4) リスク評価とリスク管理

サプライヤーの業務に関連する法令順守、環境、安全衛生<sup>2</sup>、労働慣行および倫理リスクを特定するプロセス。特定されたリスクを管理し、規制の順守を確実にするために、各リスクの相対的な重要度を判定し、適切な手順による管理および物理的制御を実施する。

<sup>2</sup>環境と安全衛生のリスク評価に含まれるべきエリアは、生産現場、倉庫・貯蔵施設、工場/施設支援機材、研究所/試験エリア、公衆衛生設備（化粧室）、キッチン/カフェテリア、および労働者に提供される住宅/寮。

- 5) 改善目標  
サプライヤーの社会的・環境的責任を改善するために、文書化された業績目標、ターゲット、および実施計画（かかる目標の達成におけるサプライヤーのパフォーマンスに関する定期的な評価を含む）。
- 6) トレーニング  
マネージャーおよび労働者がサプライヤーの方針、手続き、および改善目標を実践し、適用される法令と規制要求事項を満たすためのトレーニングプログラム。
- 7) コミュニケーション  
サプライヤーの方針、実践、期待、パフォーマンスに関する明確で正確な情報を労働者、自身のサプライヤーおよび顧客に伝達するためのプロセス。
- 8) 労働者のフィードバック、参加、苦情  
本規範に記載された実践事項や条件に関して、従業員の理解度を評価し、従業員からのフィードバックおよびその違反事例を入手し、その上で持続的に改善を図るための効果的な苦情処理システムを含む継続的なプロセス。
- 9) 監査と評価  
社会・環境面の責任に関連する法規制案件、本規範の項目、顧客の契約上の要件に対する順守を確認するための、定期的な自己評価。
- 10) 是正措置プロセス  
社内または社外の評価、点検、調査、レビューによって特定された不備に対する適時の是正プロセス。
- 11) 文書化と記録  
規制の順守、会社の要件への適合、ならびにプライバシーを保護するための適切な機密性を確保するための文書および記録の作成と維持。
- 12) サプライヤーの責任  
本規範の要求事項を自らのサプライヤーに伝達し、その順守状況を監視するプロセス。

## 参考資料

本規範の策定にあたっては、以下の基準が参照されており、かかる基準から、本規範を理解する上で有用な情報を得られる可能性がある。以下の基準は、すべてのサプライヤーにより承認されているとは限らない。

- ・ ドッド・フランクウォール街改革および消費者保護法  
<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>
- ・ 環境管理・監査システム  
[http://ec.europa.eu/environment/emas/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm)
- ・ エシカルトレーディングイニシアチブ [www.ethicaltrade.org/](http://www.ethicaltrade.org/)
- ・ 安全衛生に関する ILO 行動規範  
[www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf)
- ・ ILO 国際労働基準  
[www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm)
- ・ ISO 14001, ISO 45001, ISO50001 [www.iso.org](http://www.iso.org)
- ・ 全米防火協会 [www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp](http://www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp)
- ・ 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーン向け OECD デューデリジェンスガイダンス <http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>
- ・ OECD 多国籍企業行動指針 <http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>
- ・ OHSAS（労働安全衛生マネジメントシステム）18001  
<http://www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001-occupational-health-and-safety/>
- ・ 世界人権宣言 [www.un.org/Overview/rights.html](http://www.un.org/Overview/rights.html)
- ・ 腐敗の防止に関する国連条約 <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>
- ・ 国連グローバルコンパクト [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)
- ・ 米国連邦調達規則 [www.acquisition.gov/far/](http://www.acquisition.gov/far/)
- ・ SA 8000  
<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>
- ・ ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル（SAI） [www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)
- ・ SCREEN グループ CSR 憲章 [http://54.199.221.140/sustainability/csr\\_charter](http://54.199.221.140/sustainability/csr_charter)
- ・ RBA 行動規範 Ver.6.0.0：日本語版  
[http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct6.0\\_Japanese.pdf](http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct6.0_Japanese.pdf)

以上