

項目	内容
1) 安心・安全な原材料・商品の確保	
安全性の確保と 食品製造・販売に関する法令の遵守	<ul style="list-style-type: none"> 生産国および日本で定められた食品製造・販売に関する法令を遵守していること
品質保証	<ul style="list-style-type: none"> カゴメとサプライヤー間で合意した品質契約（製造管理基準、納入品保証書等）を遵守していること 製品の事故や不良が発生し、カゴメへの供給に影響を及ぼしうる場合の、情報開示、製品回収、緊急対応等の体制を整備していること 商品・サービスの開発提供について高い倫理観を持ち、法令、社会規範を遵守すること
原材料/製造に関する情報の保持・提供	<ul style="list-style-type: none"> 商品の原材料、製造に関する記録を適切な期間保持し、カゴメの要求に応じて提出すること 品質契約の内容に変更があれば、速やかに連絡し、最新の情報が品質契約に反映されていること
2) 公正な取引と社会規範の遵守	
公正な取引	<ul style="list-style-type: none"> 公正な競争を尊重し、各国で定める商取引に関する法令(独占禁止法等)を遵守していること
不適切な贈与・接待の禁止	<ul style="list-style-type: none"> 事業を行う中で、不正、違法、または背任にあたる行為を引き出すような贈与、融資、謝礼、報酬その他利益を直接的または間接的に供与または受領しないこと カゴメに対しても不適切な贈与・接待の供与はしないこと
贈収賄の禁止	<ul style="list-style-type: none"> 政治や行政と健全な関係を保ち、賄賂や違法な政治献金を行わないこと 腐敗防止対策の方針と教育体制を整備していること
反社会的勢力との関係排除	<ul style="list-style-type: none"> 暴力団、総会屋など反社会的勢力と関係を持たないこと
内部通報制度の構築	<ul style="list-style-type: none"> 自社内での法令違反・不正等につながる行為やそのおそれに関する報告・相談を相談窓口へ直接通報する体制を構築すること 通報者の秘密が厳守され、不利益な取り扱いを一切受けることがないようにすること
3) 人権・労働衛生の配慮	
差別およびハラスメントの禁止	<ul style="list-style-type: none"> 人権、宗教、性別、国籍、障がい等を理由とした採用・異動・昇進・教育および解雇・退職の差別の禁止・撤廃を図っていること 身体的・精神的虐待または虐待の脅威、性的・権力的ハラスメントを禁止し、防止策を実施していること 虐待・ハラスメント・差別が確認された場合は救済対応を行っていること 人権の尊重・保護のための教育の実施、内部通報制度が整備されていること
児童労働・強制労働の禁止	<p>【児童労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> 最低就業年齢に満たない児童を雇用せず、定められた法令および国際労働機関(ILO)条約を遵守していること * ILO条約：労働者の最低年齢は義務教育を終了する年齢を下回ってはならず、いかなる場合でも15歳以上でなければならない(ただし、危険有害労働は全ての国において18歳以上、開発途上国における移行期間については、14歳以上という例外、また軽易労働の例外あり) 18歳未満には、夜間および危険な環境での就業をさせないこと 従業員を雇用する際は、必ず全員年齢確認をしていること
適切な賃金の確保と福利厚生	<p>【強制労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員への強制、拘束、強制された労働は行わないこと 退職は自由意思に基づいて行われるようにすること 勤務時間終了後は退社でき、事前の同意のない残業を強要しないこと 供託金、身分証明書原本の預託を強要しないこと
適切な賃金の確保と福利厚生	<p>【雇用】</p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員を雇用する際は、雇用される国の法令に基づいて労働契約書を締結すること 雇用条件に関する情報が、明文化され常時閲覧できること 自己の選択によって労働組合の結成と加入ができること 労働組合および労働者の代表は自由に問題点を協議し、健全な労使関係を構築すること <p>【賃金の支払い】</p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金は、従業員が雇用される国・地域の法定最低賃金を確保すること 残業手当は、法的に義務付けられた比率以上で支払うこと 賃金が支払われるたびに、その対象期間や明細を知らせていること 賃金の計算に際し、その根拠を明示できること 各国・地域の標準的食生活を満たす収入を提供すること <p>【福利厚生】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全ての法的義務のある手当や福利厚生を提供すること

項目	内容
安全な労働環境の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場の作業は、労働関連法令の逸脱がないよう配慮されていること ・ 職場の建造物・設備と従業員に提供される住居は、安全を確保するに十分な基準をみたし、現地建築基準規制に関する法令の認可を受けていること、適切に点検され検査に合格していること ・ 安全に作業を行うために、必要な防護具、作業方法の説明、トレーニングを提供すること ・ 化学薬品の取扱い・保管を適切に行い、事故の予防と事故発生時の被害拡大防止に努めること
労働時間の適正管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理すること <ul style="list-style-type: none"> * 適切な管理：年間所定労働日数、超過勤務時間を含めた労働時間が各期間単位(週・月・年等)の法定限度を超えない 法令で定められた年次有給休暇の権利を与える ・ 労働時間は、国際労働機関(ILO)の勧告に準じる基準を満たすよう努めていること <ul style="list-style-type: none"> * 農業、海運および海上漁業は除く * 週40時間の原則を達成すること * 労働時間の短縮に際し、賃金を減少させないこと * 所定労働時間が1週48時間以上のところでは、48時間の水準まで短縮するための措置をとること ・ 衛生的なトイレと飲料を提供し、就業時間中の利用について規制しないこと
4) 環境への配慮	
環境汚染の防止	<ul style="list-style-type: none"> ・ 土壌、大気、水の汚染防止のために、各国の関連法令を遵守すること
生態系への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生態系に影響を及ぼす農業・化学肥料の使用低減に努め、地球環境への影響を極小化すること
温室効果ガスの排出削減	<ul style="list-style-type: none"> ・ 温室効果ガス削減目標を持ち、計画的に削減活動が実行されていること
環境マネジメントシステムの運用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 環境上の各国の規制を遵守するために、環境に配慮したマネジメント体制を構築することが望ましい(ISO14001などの国際規格などを採用することを推奨する)
5) リスクマネジメントと情報セキュリティ	
緊急時の備え	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場の建造物・設備と従業員に提供される住居は、現地法令を満たす、非常口および避難経路・標識を設置し、定期点検と避難訓練を行っていること ・ 自然災害を想定し、従業員と地域住民の安全確保を第一に被害を最小限にとどめる対策を講じること ・ 事業の継続または早期復旧を可能とするための事業継続計画を策定し、定期的に計画の見直しを行うこと
情報漏洩の防止	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報セキュリティ維持管理するための組織体制を確立し、役割と責任を定めること ・ 情報セキュリティに関する規程を制定し、全従業員へ教育・訓練を定期的に行うこと ・ 情報セキュリティに関する規程が遵守され、管理策が妥当かつ有効であるかを検証し是正すること ・ ネットワークの脅威から守ることを目的とした対策を講じていること ・ 顧客・第三者・従業員の個人情報及び顧客・第三者から受領した秘密情報を保護し、管理すること