

エリクソン 行動規範



目的

本行動規範は、人権の保護、並びに公平な労働条件、安全な労働環境、責任ある環境問題の管理及び高い倫理水準の推進を目的として策定されました。

エリクソンが事業を営むすべての国々において、エリクソンのすべての事業体、企業、従業員は、あらゆる関連法、規制、基準に加えて、本行動規範を遵守する義務があります。これは、本行動規範の基準が国内の法律や規制より厳しい場合にも当てはまります。

エリクソンは、サプライヤーとその下請業者に対して、本行動規範または同様の基準を遵守すること、及び、その遵守状況を確認するために情報提供及び各施設への立入を許可することを求めます。エリクソンは、継続的かつ重要な経時的改善を確保するために、サプライヤーに積極的に関与します。

エリクソンは、国連グローバル・コンパクトのイニシアチブを支援しています。そのコミットメントに従業員、サプライヤー、顧客、その他関係者に明確に示すため、エリクソンは国連グローバル・コンパクトの10原則に基づいて本行動規範を策定し、これを公表しています。また、エリクソンは事業活動全体を通じて、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(Guiding Principles on Business and Human Rights) も尊重しています。

エリクソンは、表現の自由、プライバシー、テクノロジーの不正利用に起因する権利など、ネットワーク社会において人権問題に関わる様々な課題を認識し、これらのリスクや課題を最小限にとどめるために積極的に取り組みます。

プライバシーとセキュリティは、エリクソンが提供する製品・サービスにおける重要な要素であるため、プライバシーや表現の自由に関する人権が、エリクソンの製品・サービス全般のオペレーションにおいて尊重されるように努め、製品と業務プロセスが協調するようにしています。

エリクソンは、情報及び通信テクノロジーは透明性をさらに促進し、健康への権利、教育を受ける権利、結社の自由、表現の自由などの数多くの基本的人権の保護につながると確信しています。

適用範囲

本行動規範は、エリクソンすべての事業活動に適用され、世界中で展開されているエリクソンの製品・サービスに関する生産、流通、販売、サポートなどが含まれます。また、エリクソンと契約を締結したエリクソンのサプライヤーにも適用されます。



行動規範¹

人権

エリクソンは、「国際人権章典」(International Bill of Human Rights)²及び「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言(1998年)」(International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)を含む、国際的に宣言されたすべての人権の保護に賛同し、これを尊重します。エリクソンは人権侵害を容認しません。エリクソンは、相反する要求に直面する場合も、あらゆる状況において、国際的に認識される人権の原則を尊重する方法を追求します。

また、エリクソンは事業活動全体を通じて、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(Guiding Principles on Business and Human Rights)の実行にも取り組んでいます。

労働基準

結社の自由 - すべての従業員には、労働組合または同様の外部代表団体の結成や、それらへの加入または脱退、団体交渉を行う自由が与えられています。従業員への情報提供と従業員との協議は、正式な取り決めに従って行われます。そのような取り決めがない場合は、その他の手段を使用することができます。

強制労働の防止 - 強制労働または奴隷労働は行いません。従業員には、該当法または契約で定められた相応の通知期限に基づき、退社する自由が与えられています。従業員は、雇用主に対し、金銭または身分証明書を預託する義務はありません。

公正な労働条件 - 従業員は自分の労働条件を理解していなければなりません。賃金及び条件は公正かつ適正であり、最低でも該当法または業界標準のいずれか高い方の基準を遵守します。

労働時間は該当法に従います。通常、1週間の労働時間は48時間を超えないものとします。

通常の労働時間を超える時間外労働は、団体協約により一定の条件下で必要時間が許可されている場合、または合法の範囲内での例外的な状況を除き、任意とします。こうした状況以外では、1週間の労働時間は60時間を超えないものとします。

例外的な状況には、短期的な事業上の要求及び天災を含みます。ただし、予想される生産のピークまたは季節的な生産増加は含みません。

例外的な状況を除き、従業員には7日間に最低1日の休日が付与されています。少なくとも連続24時間をもって1日の休日とします。

懲戒処分としての減給は認められていません。

体罰、身体的虐待、言葉による虐待、ハラスメント、脅迫、威迫を禁止します。

児童労働の防止³ - 雇用可能な法定年齢に達していない児童は雇用しません。最低雇用年齢は、義務教育を修了した年齢または15歳以上、もしくは教育制度が未発達な国においては14歳以上とします。

危険な作業や個人的発達に見合わない作業に対して児童を雇用しません。ここでいう児童とは、18歳未満のすべての者を指します。個人的発達とは、児童の健康または身体的、精神的、道徳的、または社会的発達が含まれます。

児童を雇用する場合は、その児童の利益を第一に考慮します。児童労働に従事する児童を発見した場合は、児童を支援するポリシー及びプログラムを推進、支援、策定します。

差別の撤廃 - すべての従業員に敬意と尊重をもって接します。

不平等や偏見に基づく一切の差別を禁止します。これには、人種、肌の色、性別、性的志向、配偶者の有無、妊娠、育児状況、宗教、政治的見解、国籍、民族背景、社会的起源、社会的地位、先住民ステータス、身体的障害、年齢、労働組合への参加、その他国内の法律で保護されている特徴などに基づく差別が適宜含まれます。

資格、経験及び業績が同等の従業員には、同等の労働条件での業務については同額の賃金を支払います。

公正な労働環境 - 従業員には、衛生的かつ安全な労働環境を提供し、該当する場合には国際規格及び国内の法律に従って住宅施設を提供します。

従業員には、安全衛生に関する適切な情報とトレーニングを提供します。これには、建物からの安全な避難手順や化学物質及び機械に関する安全な正しい取り扱い方法とその表示などが含まれます。

¹ 「エリクソン行動規範」は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(Guiding Principles on Business and Human Rights)、並びに「世界人権宣言」(The Universal Declaration of Human Rights)、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」(The International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)、「環境と開発に関するリオ宣言」(The Rio Declaration on Environment and Development)及び「腐敗防止に関する国連条約」(The United Nations Convention Against Corruption)に基づいた国連グローバル・コンパクトの10原則を基本としています。www.unglobalcompact.org

² 「世界人権宣言」(The Universal Declaration of Human Rights)、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」(International Covenant on Civil and Political Rights)及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)は「国際人権章典」(International Bill of Human Rights)を構成しています。

³ 本章の当該条項は、ILO条約の「就業の最低年齢に関する条約」(第138号条約)の第2.4項、国連の「児童の権利に関する条約」(Convention on the Rights of the Child)第1条及び第32条です。

環境

エリクソンは、持続可能性の高い製品・サービスを提供し、社会の持続可能な発展に貢献します。

エリクソンは、ライフサイクルの視点から、製品の環境性能の向上に継続的に取り組みます。エリクソンの事業活動に伴う環境負荷を継続的に低減し、環境課題に対する予防手段を講じます。

エリクソンは適切な方法により、目的や目標の設定及び見直しにおいて重大な問題や側面を特定し、それをもとに事業活動及び製品・サービスの持続可能な行動について情報提供を行います。

汚職防止

エリクソンの関係者または関連組織による、不正な報酬の授受を含む強要及び贈収賄を一切容認しません。



エリクソン行動規範 - サプライヤー向け補足

本行動規範は、エリクソンのすべての事業活動、並びにエリクソンの製品・サービス及びその他事業活動の関係者(以下「サプライヤー」という)に適用されます。

コンプライアンス

エリクソンは、サプライヤー及びその下請業者に対し、本行動規範または同等の基準の遵守を求めます。これらは該当法より厳しい基準を定めている場合があります。

サプライヤーは、サプライヤーやその下請業者が本行動規範を遵守していることを、エリクソンが合理的に満足できるように検証するため、要請に応じて、エリクソンまたはその代理人に情報を提供したり、各施設への立入許可を与える義務があります。

「責任ある調達プログラム」は、エリクソンの要求事項である労働、環境、人権、汚職防止の観点から、サプライチェーンにおいて高い基準を確保するためのもので、すべてのサプライヤーに適用されます。このプログラムは、リスクに基づく手法を用い、サプライヤーのリスク分析、定期的なサプライヤー監査、アセスメント、パフォーマンスベンチマーキング、その他エリクソンの行動規範及び企業倫理規範の遵守を確保する活動の実施を通じて、環境的及び社会的な影響を効果的に確実に管理します。

通知義務

サプライヤーは、その従業員及び下請業者に対して、本行動規範の内容とその遵守について知らせる義務があります。

サプライヤーはその事業活動で本行動規範の違反を発見した場合、エリクソンに報告する義務があります。

本行動規範には、労働安全衛生及び環境に関して、サプライヤーが満たすべき特別な基準が適宜含まれます。

これらの基準の詳細は、添付書類の「エリクソンサプライヤー労働安全衛生一般基準」(The Ericsson General Supplier Occupational Health and Safety Requirements)、「エリクソンサプライヤー労働安全衛生特別基準」(The Ericsson Specific Supplier Occupational Health and Safety Requirements)、「エリクソンサプライヤー環境基準」(The Ericsson Supplier Environmental Requirements)、及びこれらの書類が言及する業務指示書に記載されています。すべての書類は以下から入手が可能です。

www.ericsson.com/responsible_sourcing

コンプライアンスに関する懸念の報告

サプライヤー、顧客、エリクソンに関わるその他のパートナーは、法律または行動規範の違反の疑いを、現地事業マネージャーに対し、または現地で定められた手続きに従って報告するものとします。

上記の報告ルートを利用できない、またはその報告ルートが適切でない場合、また、疑いがかけられている違反が

- a. 集団または現地経営管理者によって行われており、また、
- b. 汚職、疑わしい会計または監査問題に関連し、あるいはエリクソンの重要な利害関係または従業員の健康と安全に重大な影響を及ぼす場合、かかる違反はグループ外部の内部告発プロセス「Ericsson Compliance Line」を経由して報告できます。関係者に適用される現地法律に従う場合、報告は本プロセスを介して処理できます。エリクソンは、疑いがかかっている違反を誠実に報告したことに対し、違反を報告する個人への一切の差別も報復を容認しません。

エリクソンのウェブサイトで利用できるCompliance Lineの詳細はこちら：<http://www.ericsson.com/reporting-compliance-concerns>



