



Supplier Code of Conduct

取引業者 行動規範

Supplier Code of Conduct 取引業者 行動規範

Introduction (前書き)

マケインフーズリミテッドおよびその子会社（「マケイン」）は、人権を尊重し、その事業における人権への影響を管理 する社会的責任のある方法で事業を行うことを約束します。取引業者行動規範（「規範」）は、マケインが取引をする 取引業者（「サプライヤー」）に対して、人権と（環境対策等における）持続可能性の分野に係る法律に従い、これらに係る国際基準や、ベストプラクティス（最善の慣行例）を遵守・利用することについてマケインが期待することを定めたものであります。

Applicability of the Code (規範の適用範囲)

この規範は、マケインがサプライヤーに要求する倫理的行動の基準を設定し、マケインと、またはマケインに代わって ビジネスを行う際のサプライヤーの行動を管理します。マケインは、すべてのサプライヤーがこの規範を遵守することを 要求します。マケインはまた、各サプライヤーが、その親会社、子会社、または関連会社、労働者、従業員、下請業者、および自社のサプライチェーンが規範の規定およびここに概説されている要件に準拠していることを保証し、また彼らに 対して規範を遵守するよう要求することを期待しています。

もちろん、マケインはサプライヤーが様々な異なる自国の法律や文化的環境の下で活動していることを認識しています。なので、これらとの兼ね合いの中で、規範に定めた事項を吟味頂ければと考えております。そして、（吟味の結果）現地の 法律が許容する範囲でサプライヤーは当該規範に従うようにして下さい。なお、現地の法律がサプライヤーにより大きな義務を課す場合、サプライヤーはそのような法律および規制に従って下さい。

Requirements of the Code (規範の要求事項)

■法律の遵守：

サプライヤーは、自らが事業を行う法域で適用されるすべての法律および規制に従って行動する必要があります。そのため、もし当該規範を遵守することが現地の法律・規制に抵触するという場合は、マケインにそのことを知らせ、どのような方法・範囲で規範に則った行動が可能であるかを特定して頂く必要があります。

■人権の尊重：

サプライヤーは、適用法および国際労働機関（ILO）の主要条約や国連指導原則などの国際基準に従って、人権を尊重し、自らが何等かの形で関わっている人権への影響を軽減する必要があります。

■強制労働・人身売買の禁止：

サプライヤーによる強制労働は厳しく禁止されています。これには、他者に対して、脅迫や、威力・罰則または法の乱用を振りかざして、本人が望まない仕事を奴隷や奴隷のような環境下でさせることが含まれております。

労働者は雇用の条件と引き換えに、(政府発行の)身分証明書、パスポート、労働許可証、その他自由な移動や雇用終結のために必要な書類を預けたり、引き渡したりすることを求められてはなりません。

サプライヤーは、法的通知期間の要件を考慮して、労働者が仕事を辞め、自由に雇用を終了する権利を認めるものとします。

サプライヤーは、いかなる形態の人身売買にも関与したり、その恩恵を受けたりすることを禁じられています。これには、威嚇、武力の行使、強制、誘拐、詐欺、欺瞞、権力の乱用、(相手の)脆弱な立場につけこむこと等による人の採用、輸送、移送、収容または受領が含まれます。そしてまた、(ある人物を)搾取する目的で、その人物を支配している人の同意を得るために支払や手当を授受することは固く禁じられています。

■児童労働の禁止：

サプライヤーは、現地の法律で許可されている最低年齢未満の個人を雇用してはならず、現地の法律およびILO条約138を含む児童労働に関する主要なILO基準に準拠して運営する必要があります。現地の法律とILO条約138が矛盾する場合、サプライヤーはILO条約138に従って運営します。ILO条約138は、雇用の最低雇用年齢は、個人が雇用されている国の義務教育年齢以上であり、いかなる場合でも15歳以上であるとしています(特定の発展途上国においては最低年齢として14歳が認められます)。なお、これには国内法やILO条約138ガイダンスの枠組みにおいて、家族農場のケースなど一部許可された例外があります。マケインは「最悪の形態の児童労働」の撤廃に取り組んでおり、サプライヤーはILO条約182に反する児童労働を行うことを固く禁じられています。これらのILO条約とガイダンスに関する要約情報は、この規範の[SCHEDULE A]に記載されています。

■非人道的な扱い、虐待または嫌がらせの禁止：

サプライヤーは、肉体的、精神的、口頭、性的またはその他の虐待、非人道的または品位を傷つける扱い、体罰、またはあらゆる形態の嫌がらせをしてはならず、この点に関して現地の法律を遵守する必要があります。

■差別の禁止：

雇用における差別とは、職務要件とは無関係な個人的特性に基づいて行われる採用・解雇・賃金や労働条件の決定における 差別や排斥、または好みを指します。このことにより、機会均等を有名無実化させてしまいます。また、国内法や国際法で 規定されている、年齢、人種、肌の色、宗教、性別、国の抽出または社会的出身、性的指向、性同一性または性別間の ステータス、障害、組合員、婚姻状況、家族の状況、妊娠、その他いかなる理由に基づく差別、嫌がらせ、または懲戒処分 を行うことが禁じられています。サプライヤーはまた、他の労働者に適用されるのと同じ基準に従って移民労働者を扱わなければならない。

■結社の自由：

サプライヤーは、労働組合および労使協議会の活動とその組織活動に関する現地の法律を遵守する必要があります。サプライヤーは、現地の法律およびILOの主要な慣習に従って、団体交渉を自由に行う従業員の権利を認識し、尊重する必要があります。

■賃金、福利厚生、労働時間、および文書管理についてのコンプライアンス遵守：

サプライヤーは、労働者を管理する現地の法律や労働協約等(最低賃金・残業要件を含む)にしたがって、適時に労働者に対して賃金・手当を支給しなければならない。

サプライヤーは、現地の法律に準拠した勤務スケジュールと残業ポリシーを確立し、上限労働時間、休憩期間、残業、休暇と 休日の時間の要件を遵守する必要があります。

サプライヤーは、現地の法律に準拠した雇用に関する文書を、労働者が理解できる言語で明確に定め、すべての労働者に提供 する必要があります。

■健康、安全、環境コンプライアンス：

サプライヤーは、安全、清潔、健康的な職場環境を提供し、健康、安全、環境に関する全ての法律を遵守しなければならない。適切な安全手順の策定と、(その実践についての)トレーニング、事故予防のための保守・点検の実施、及び保護具の実装等の 行動が求められます。

■品質と食品安全：

マケインは、お客様のために高品質で安全な製品の製造に取り組んでいます。 サプライヤーは、製品の品質基準、ポリシー、仕様、および手順を理解して遵守し、優れた生産慣行に従い、遵守し、適用されるすべての法律および規制を遵守し、品質 又はマッケイン製品の評判に悪影響を与える可能性のある品質問題を直ちに報告することが求められます。

■贈収賄防止および汚職防止：

サプライヤーは、直接的または間接的に、汚職、詐欺、贈収賄、キックバック、マネーロンダリング、横領、恐喝、または その他の形態の汚職に関与してはなりません。 サプライヤーは、直接的または間接的に、優遇措置と引き換えに、不適切な ビジネス上の利益または価値のあるもの（“円滑化”を目的とした便益を含む）を授受することはできません。

サプライヤーは、カナダの海外公務員腐敗防止法、米国の海外腐敗行為防止法、英国の贈収賄防止法など、腐敗防止および 贈収賄防止に関連するすべての適用法を遵守する必要があります。

Implementation and Oversight (実践と監視)

■監視と記録管理：

サプライヤーは、適用法や契約の条件に従って行動していることを実証するための文書を保持・保管する必要があります。

■コンプライアンスへの遵守状況の検証：

サプライヤーは、マケインの要求に応じて、この規範への準拠を実証することが期待されます。マケインは、サイト訪問や マケインの担当者または指定された代理人による査察などを通じて、この規範の遵守を確認する権利を留保します。

規範のいずれかの規定に反した場合、サプライヤーはそのことを直ちにマケインに通知する必要があります。そして、当該 違反事項について、速やかに是正措置を策定し、実行することが求められます。サプライヤーの規範への違反に際し、マケインはサプライヤーとのいかなる契約についても、それを終結する権利を留保します。

■規範への違反に対する報告：

サプライヤー、またはマケイン社員、あるいはマケインを代表して行動している人物に対して、違法、非倫理的、その他 不適切な行動、本規範に反する行動をとっているという疑念を抱いた場合、そう感じた方は、以下の連絡先に通知することができます。[マケイン最高法務責任者：+1-416-955-1854] または [[https://mccain.tnwreports.com/.](https://mccain.tnwreports.com/)]

第三者利益条項

この規範は、サプライヤーまたはその他第三者の「第三者受益者の権利」を創出するものではありません。当該規範は、サプライヤーとマケイン当事者間の同意書または契約書に追加的に適用されるものであり、取って代わるものではありません。

SCHEDULE A

国際労働機関条約及び児童労働に関する解説

国際労働機関（ILO）は、加盟国の政府、雇用主、労働者代表を集めて労働基準を設定し、政策を策定し、労働問題に関するプログラムを考案する国連機関です。以下は、マケインのサプライヤー行動規範で言及されているILO条約とガイダンスの簡単な要約です。

ILO条約138（1973年の最低年齢条約）： この条約は、就職または就労が許可される若者の最低年齢を規定することを目的としており、肉体的・精神的に成熟したと判断できる水準への到達レベルを考慮しています。条約は、一般的な就業または就労の最低年齢を15歳（軽労働の場合は13歳）、危険な労働の最低年齢を18歳（特定の厳しい条件下では16歳）に設定しています。ただし、加盟国の経済的状況や教育施設の発達状況によっては、一般的な就労最低年齢を14歳（軽労働の場合は12歳）に設定することを認めています。また、関係する雇用者、労働組織と協議することにより、芸術的活動に参加するなどの目的がある場合は「雇用・労働禁止」の例外を認めています。この場合、雇用または労働が許可される時間数および条件は制限されます。

ILO条約182（最悪の形態の児童労働条約、1999年）： この条約は、以下を含む最悪の形態の児童労働を禁止および排除することを目的としています。(a) 子どもの販売と人身売買、借金による束縛と農奴制、武力紛争で使用するための子どもの強制的徴兵、または強制的な採用による強制労働など、あらゆる形態の奴隷制または奴隷制に類似した慣行。(b) 売春、ポルノの制作、またはポルノ歓待のための子供の使用、調達、または提供。(c) 違法行為、特に関連する国際条約で定義されている薬物の製造および密売のための子供の使用、調達、または提供。(d) その性質またはそれが実行される状況により、子供の健康、安全または道徳を害する可能性のある作業。各加盟国は、最悪の形態の児童労働を優先的に排除し、実施を監視するための適切なメカニズムを確立または指定するための行動計画を設計および実施する必要があります。条約の目的上、子供という用語は18歳未満のすべての人に適用されます。

家族農場での児童労働に関するILOのコメント： ILOは、特に家族農場という観点においては、危険を伴わないある程度の子供の労働参加については積極的に容認しています。なぜなら、その活動への参加が、世代間の技術・社会的スキルの移転に役立ち、また子供の食の安全にもつながるからです。したがって、一部の農業活動への参加は、必ずしも排除の対象となる「児童労働」とはなりません。ILOは、危険度が低く、学校教育や余暇の時間を妨げない範囲においては、子供の年齢に適した田舎での作業は、成長のための通常の活動であると考えています。従って、労働時間、労働条件、年齢、活動内容、活動に伴う危険の度合によって、子供に害を及ぼさない軽作業と、義務教育を妨害し、健康と個人の発達を損なう労働とを区別することが重要となります。¹

以下のILO条約も参照して下さい：[ILO Forced Labour Convention, 1930 \(No. 29\)](#), [ILO Abolition of Forced Labour Convention, 1957 \(No. 105\)](#) and [Safety and Health in Agriculture Convention No. 184 \(2001\)](#).

¹ 以下のサイトを参照下さい：<http://www.ilo.org/jpec/areas/Agriculture/lang--en/index.htm>