TABAYAグループ 商品調達取引先様向け行動規範

はじめに

すべての取引先様は、TABAYAグループが事業を行う上で欠かすことのできないパートナーです。取引先様とTABAYAグループの関係は、どちらか片方にしかメリットの生まれない一方的な取引関係であってはならず、常に「売っていただく」「買っていただく」「ご協力いただく」という感謝の精神を双方で忘れることなく、対等な立場で志をひとつにして取引を行うことを目指しています。TABAYAグループの事業を伸ばすだけではなく、取引先様とともに伸びていくという姿勢を貫くことが取引先様にとっての価値も高めることになる、と考えています。

持続可能な社会と環境に向けた行動は、TABAYAグループだけで行えるものではなく、取引先様をはじめとしたサプライチェーン全体を通じて、ステークホルダーの皆さまと志をひとつにして、皆さまとの協働の下、実践することができるものであり、それと同時にステークホルダーの皆さまの価値創造にもつながるものと考えています。

取引先様におかれましては、本規範の趣旨と内容をご理解いただき、お客様に安心・安全な商品をお届けするにあたって、将来の望ましい社会と環境につながる、責任ある調達とサプライチェーンの構築のため、本規範を遵守していただきますようお願い申し上げます。また、皆さまの委託先様にも同様の趣旨の浸透に努めていただき、委託先様にも本規範を遵守していただくようお願い申し上げます。

本規範は、世界人権宣言[1]、国際労働機関（ILO）の中核的労働基準[2]、国連ビジネスと人権に関する指導原則[3]など、国際的な原則や宣言を基盤としています。本規範の項目について理解し、継続的に推進していただくようお願い申し上げます。なお、本規範に基づく取引先様の活動状況のご報告や現地調査等をお願いする場合があります。また、本規範に基づくお取引先様や皆様の委託先様の活動状況をふまえて、是正措置をお願いする場合があります。これらの際にはご協力をお願い申し上げます。

---

[1] 世界人権宣言：基本的人権尊重の原則を定めたもの。それ自体が法的拘束力を持つものではないが、初めて人権の保障を国際的にうたった画期的なもので、全ての人々が持っている市民的、政治的、経済的、社会的、文化的分野にわたる多くの権利を内容とし、前文と30 の条文からなっている。世界各国の憲法や法律に取り入れられるとともに、様々な国際会議の決議にも用いられ、世界各国に強い影響を及ぼしている。

[2] ILO 中核的労働基準：「結社の自由・団体交渉権の承認」「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「差別の撤廃」の4 分野 8 条約に渡る労働に関する最低限の基準を定めたもの。ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を推進するもの。

[3] 国連ビジネスと人権に関する指導原則：「人権を保護する国家の義務」「人権を尊重する企業の責任」「救済へのアクセス」の 3 つの柱に基づき、「人権デュー・ディリジェンス」という人権侵害を特定、特定し、防止し、軽減し、そして対処するプロセスを導入するとともに、人権侵害の被害者が苦情処理メカニズムの導入により「救済へのアクセス」ができるようにすることが求められている。

I　法令遵守

各国・地域の全ての法令や条例を遵守し、公正、公平かつ透明性のあるビジネス活動をお願いいたします。また社会・環境的責任およびビジネス倫理を推進するために、各国・地域の法令と国際的な原則が相反する要求に直面した場合には、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求することをお願いいたします。

II　腐敗防止

ビジネス活動において、贈収賄行為、物証や証言の偽造、改ざんおよび隠蔽などの倫理に反する行為、汚職、マネーロンダリング、その他の不正行為を行わないように、また腐敗防止について継続した教育を実施するようにしてください。なお TABAYAグループは、暴力団や総会屋などの反社会勢力と関わりを持つ企業とは理由の如何を問わず一切取引をいたしません。

III　人権の尊重

（1）児童労働の禁止

15 歳未満、またはそれ以上であっても義務教育を受ける年齢以下の者を労働させることは最低年齢条約（国際労働機関（ILO）第 138 号）で認められておりません。本条約および現地の法制度を遵守して労働者を採用してください。また、若年者雇用についての規制または要請がある場合、現地の法制度を遵守してください。

（2）強制労働の禁止

人身取引や強制労働はいかなる理由をもっても認めず、強制労働廃止条約（国際労働機関（ILO）第 105 号）および現地で適用される法律を遵守し、採用や雇用の過程で、暴行、脅迫、監禁その他精神、身体および行動の自由を不当に拘束する、債務労働などの行為がないようにしてください。

（3）差別やいじめの禁止

採用、報酬、昇進、訓練、離職、退職などの雇用に関わる部分において、性別、人種、言語、宗教、年齢、障害、性的指向、性自認、国籍、政治的意見、社会集団、国民的若しくは社会的出身、財産、出生、階級などを理由とした差別をしないでください。これら差別的な取扱いは各国の労働法制および国連で定める各条約により禁止されています。また、職場におけるセクシャルハラスメントやパワーハラスメント、モラルハラスメントを含む嫌がらせや従業員の人格権を侵害する行為、暴力、脅迫、折檻などがないようにしてください。

（4）賃金と諸手当について

賃金と諸手当については最低賃金、超過勤務給、法定給付等につき、現地で適用されるすべての法律、規制、手順に従い、現地の最低賃金と業界相場賃金のいずれか高い方を労働時間の賃金として給与と手当てを支払うようにしてください。

（5）就労時間

就労時間に関し現地で適用される法律を遵守してください。全ての時間外労働は労働者の合意に基づくものでなければなりません。また、従業員に適切な割増手当を含む残業手当を支給することなく就労時間を越える労働をさせてはなりません。

（6）健康と安全

職場における不測の事故を防止するための対策を実施する等、安全な職場環境を提供するようにし、労働者への安全配慮義務を怠らないようにしてください。身体的過酷労働や、有害な化学物質の取り扱い、生産機器類を使用した危険を伴う作業について、危険を回避出来る業務手順・管理を行い、安全で衛生的な職場環境を構築するため定期的に労働者に対する教育・指導を行い、労働災害や疾病の防止に努めてください。

IV　自然環境への配慮

化学物質による水質汚染、大気汚染、廃棄物排出等の自然環境に関する現地の法制度を遵守し、届出や許可書の取得・更新等、必要な手続きを適切に行うようにしてください。また、二酸化炭素などの温室効果ガス排出を抑制し、気候変動への悪影響を減らすことや、天然資源やエネルギー、水の利用など商品の生産過程で自然環境に与える影響を可能な限り抑え、廃棄物の排出量を減らし、生物多様性への配慮を意識した商品生産を行うようにしてください。

V　結社の自由と団体交渉

労働者が各国の法令に基づき自由に結社する権利や団体交渉の権利を尊重します。結社の自由や団体交渉の権利が法令で認められていない場合または制限されている場合には、労働者が経営者代表を含む経営層に対して円滑に申立てをすることができ、容易に利用可能な苦情処理メカニズムという制度を設ける必要があります。また、この権利を労働者が行使するにあたって、当該労働者に対していかなる差別や報復行為も引き起こされないようにしてください。

VI　品質管理とトレーサビリティ

お客様に安心・安全な商品をお届けするために、商品の品質管理を継続的に整備・改善するとともに、原材料から最終製品化工場まで、サプライチェーン全体の透明性とトレーサビリティの確立にご協力をお願いします。

VII　責任ある調達の推進

責任ある調達をサプライチェーン全体で推進するために、取引先様のサプライチェーンに対しても、本方針で定められた項目についての理解の促進について積極的に働きかけをお願いいたします。

以上

2026年6月改訂