

BSI グループ
社会的責任に関する
行動規範

はじめに

BSIは、挑戦することによって満足感が得られ、組織を支援することで卓越性が企業体質となると考えています。当協会は王室認可（Royal Charter）により設立された独立非営利規格協会です。企業と社会に対するBSIの責任は、当協会が1901年に設立されて以来の役割の一部となっています。当協会はレジリエントな世界の実現に向けて、自らの行動と他の組織の支援を通じてプラスの影響を与えることに注力しています。

BSIの社会的責任（SR）に関する行動規範（規範）は要件を網羅したリストを提供することを意図したものではありません。むしろ、当協会が業務を行う上で基準となり、さらに当協会のビジネスパートナーが業務を行う上で基準となると期待される原則を提供することにあります。当協会のビジネスパートナーには受託事業者とサプライヤーが含まれますが、これらに限定されません。この規範の規定は最大限ではなく最低限の要件で構成されており、BSIまたはいずれかのビジネスパートナーが規定を超えた取り組みを行うことを妨げるために使用されるべきではありません。国内法が本規範を超える保護を提供する場合は、それが優先されます。

当協会のビジネスパートナー

当協会は、ビジネスパートナーが規範を順守する上で負担を軽減するため、規範が規定する要件と国際的に受け入れられた指針とを整合させる意向です。本規範は、BS ISO 26000：社会的責任に関する指針、BS ISO 20400：持続可能な調達に関する指針、国連ユニバーサル 国連世界人権宣言、労働における基本的原則及び権利に関するILO（国際労働機関）宣言、国連 ビジネスと人権に関する指導原則 ILO 中核条約、国連グローバル・コンパクト、エシカルトレーディングイニシアチブ（ETI）ベースコード、BSI 企業倫理規範およびそれに関連するBSI内部方針を参考に策定されています。

この規範に定められた要件を満たし、維持することは、ビジネスパートナーの責任です。当協会は取引先に対し、少なくとも本規範と同等の要件をサプライヤーに伝えるプロセスを設けることを期待しています。

当協会は、誠実さ、インクルージョン、継続的な改善の価値観に基づき、ビジネスパートナーと連携する考えです。私たちはビジネスパートナーに対して透明であり、必要に応じて指針とトレーニングを提供し、本規範の要件を理解するための支援を行います。

BSIは、自らが行動規範を順守するためのフレームワークを運用し、協会内部および外部による監査を随時受けることになります。BSIは、ビジネスパートナーが本規範の要件を順守することを保証するよう要求する権利を有します。

ビジネスパートナーが何らかの形で本規範に違反した場合、BSIに通知することはビジネスパートナーの契約上の義務です。ビジネスパートナーが本規範の要件を満たさない場合、BSIは、ビジネスパートナーが要件の充足または社会的責任担当グループ・ヘッドが満足できる代替的な解決策の達成に向けて組織的に取り組むことを期待します。行動規範に違反したり、改善に対して消極的な姿勢を示したりすることは、BSIに契約解消の権利を与えます。

疑いまたは懸念

規範に関連して何らかの質問または懸念がある場合、どのような内容であれ BSI の貴社担当窓口または socialresponsibility@bsigroup.com にご連絡ください(誠に恐れ入りますが英語対応のみになります)。機密保持または独立性に関する内部告発を受け付ける電話サービスも利用いただけます。この電話サービスでは、従業員、ビジネスパートナー、BSI に所属しないその他の個人がBSI の社会的責任に関する行動規範の違反とみなした慣行を匿名で報告するためのものです。(匿名か非匿名かを問わず) 不履行または不法行為は適切な調査の対象となります。潜在的な不正行為に関する正直な報告によってビジネスパートナーの BSI との関係に悪影響が及ぶことはありません。

規範の原則

1. 法令順守

1.1 BSIは事業を行う上で、当事業を行う国々の法律、規則、規制を順守します。

2. 組織のガバナンス

2.1 BSIは、SRに関する判断などの意思決定を行い、さらにそれを実行するための適切な方針、手順、および管理システム（非公式または正式）を有します。

3. 贈収賄および汚職の防止

3.1 BSIは、贈収賄と腐敗に対するゼロ容認のアプローチを取っています。BSIは、世界中のすべての事業取引および関係において、公正で正直に、なおかつ合法的に行動することを約束します。BSIの従業員、代理人、及びその他の代表者は、賄賂とみなされる恐れのある金銭や贈答品を授受することを禁じられています。

3.2 BSIは、当協会の英国および世界における行動を統制する2010年贈収賄防止法を含む、英国の法律に拘束されています。BSIはまた、当協会が事業を行うすべての管轄区域における贈収賄と腐敗に対抗するため、関連するすべての法律を守ることを約束しています。

4. 独占禁止と公正な競争

4.1 BSIでは、正当な販売とマーケティングの努力以外の方法で売上高を増やす慣行を禁止しています。

5. 情報セキュリティ

5.1 BSIは、関与する商業情報および個人情報の機密保持に努めます。BSIは、情報資産を保護するための情報セキュリティ管理システム（ISMS）の枠組みを確立しています。情報資産とは、BSIによって処理される第三者情報を含む、センシティブな、機密の、またはBSIにとって価値のある情報または情報システムのことです。

6. 内部告発

6.1 従業員は、自分が働く組織の内部に何か誤りがあるかもしれないと認識する最初の人となる場合がありますが、懸念を表明することが禁じられていると感ずることがあります。BSIには内部告発制度があり、BSI

に深刻な懸念を提起するための内部告発者直通電話を設けています。

7. 人権、奴隷、労働に関する慣行

BSIは従業員を尊重し、従業員の基本的な人権が保護され、強化されるように努めます。そうした活動には以下のものが含まれますが、これらに限定されません。

7.1 従業員との関係

- 7.1.1 BSIは、当協会の施設で勤務するすべての労働者が十分な説明を受け、合法的に働けるようにするためのプロセスを設けています。
- 7.1.2 BSIは、すべての労働者が雇用される前に、賃金、時間、休日などの雇用条件に関して理解可能な書面での情報を提供します。また、賃金支払いの都度、関連する支払い期間における賃金の詳細な情報も提供します。

7.2 職業選択の自由

- 7.2.1 すべての労働は、罰則または制裁の脅威の下ではなく、自主的に行われるものとします。
- 7.2.2 労働者は、仕事を得るためにBSIや労働力提供事業者または職業紹介所に対して「預金」または身分証明書を提出する必要はなく、妥当な通知の後に自由に退職することができます。

7.3 現代奴隷

- 7.3.1 BSIは現代奴隷に対してゼロ許容のアプローチを取っています。具体的には、英国現代奴隷法（2015年）の要求と指針、およびその他の国・地域の法律に従って、自らの事業およびサプライチェーンにおける奴隷・隷属、強制・義務による労働と人身売買（現代奴隷）、犯罪、および基本的人権の侵害を阻止するための行動を取ります。
- 7.3.2 BSIは、契約事業者、サプライヤー、その他のビジネスパートナーに対し、自らもそのサプライヤーも現代奴隷のいずれかの形態に関与していないことを保証するよう要求する権利を有します。

7.4 結社の自由と団体交渉権を尊重します

- 7.4.1 労働者は国の法律に従って、管理者の事前の許可なしに、自分の選択した労働組合に参加するか労働組合を組織して団体交渉を行う権利を有します。
- 7.4.2 BSIは、労働者代表と労働組合の活動に対して寛容な態度で臨みます。
- 7.4.3 BSIは国内法および国際労働基準に従って、労働者の代表を差別したり刑罰を科したりすることはなく、労働

者代表が代表としての機能を遂行するために職場にアクセスすることを認めます。

7.4.4 BSI は、結社の自由と団体交渉権が法律上制限されている国・地域で、労働者が苦情を表明し、労働条件や雇用条件に関する権利を保護するための代替的なメカニズムを開発することを妨げません。

7.5 労働環境は安全で衛生的なものです

7.5.1 BSI は、業界、法的要件、および特定の危険に関する一般的な知識を踏まえ、安全で衛生的な労働環境を提供します。具体的には、労働の過程に起因する、または労働過程に関連する、あるいは労働の過程で起きた健康への事故および傷害を防止するため、労働環境に固有の危険の原因を、合理的に実行可能である限り最小限に抑えることにより、適切な措置を取ります。

7.5.2 労働者は定期的かつ記録された安全衛生訓練を受け、そうした訓練は新規または配置転換された労働者に対しても実施されます。

7.5.3 清潔なトイレ施設、携帯用飲料水、および必要に応じて食品貯蔵用衛生設備へのアクセスが提供されます。

7.5.4 宿泊施設が提供される場合、清潔で安全であり、労働者の基本的ニーズを満たすものが提供されます。

7.5.5 健康および安全の責任は上級管理職が負うものとし、リスク評価を定期的 to 実施するものとします。

7.5.6 適切な医療支援および施設へのアクセスが提供されなければなりません。

7.6 児童労働が使用されることがあってはなりません

7.6.1 児童労働を雇用することはありません。BSI は、採用プロセスの一環として、厳重な年齢確認チェックを実施します。

7.6.2 地方の最低年齢に関する法律でより高い労働年齢または義務教育年齢が規定されている場合を除き（その場合はより高い年齢が適用されます）、BSI が 15 歳未満の者を雇用することはありません。ただし、ILO 条約第 138 条に基づく途上国の例外に準拠して、地方の最低年齢法が 14 歳と規定されている場合、それが適用されます。

7.6.3 18 歳未満の児童および若者は、夜間または危険な状況で雇用されていません。

7.7 報酬は支払われます

7.7.1 BSI は、標準的な労働週間に支払われる賃金および給付金が最低限、国内法基準または業界ベンチマーク基準のいずれか高い方を満たすことを保証します。

7.7.2 BSI は、労働者が雇用契約に入る以前に自らの賃金を理解し、さらに賃金支払いの都度、関連する支払い期間における賃金の詳細な情報も把握できるようにするプロセスを有しています。

7.7.3 BSI は、懲戒措置として賃金の控除をすることはありません。また、当該労働者の明示的な許可がない限り、国内法で定められていない賃金控除も認められません。すべての控除は記録されます。

7.7.4 賃金は定期的に定められた時期に支払われます。

7.8 労働時間は過剰なものではありません

7.8.1 労働時間は、労働者の保護を強化している国の法律、団体協約、および国際労働基準に基づく以下の 7.8.2 から 7.8.5 までの規定を順守します。

7.8.2 残業を除く勤務時間は契約によって定められ、週 48 時間*を超えないものとします。すべての残業は任意です。時間外労働は、個々の労働者と労働者全体の程度、頻度、時間を考慮して、責任を持って適用されます。時間外労働が正規雇用置き換えられるものとして使用されることはありません。

7.8.3 以下の 7.8.4 項に該当する場合を除き、7 日間の労働時間の合計は 60 時間を超えてはなりません。

7.8.4 以下のすべての条件を満たす例外的な状況においてのみ、労働時間は 7 日間で 60 時間を超えることがあります。

- i. 自然法によって認められている場合
- II. 労働協約により、労働力の大部分を代表する労働者団体と自由に交渉することが認められている場合
- III. 労働者の健康と安全を守るために適切な保護措置が取られている場合
- IV. BSI は、予想外の生産ピーク、事故または緊急事態など、例外的な状況が適用されることを提示することができます。

7.8.5 労働者には、祝祭日のほかに、7 日間ごとに少なくとも 1 日の休暇が与えられ、または国内法によって許可されている場合は 14 日間ごとに 2 日間の休暇が与えられます。

*国際基準では、適切な状況下で、労働時間短縮に伴って賃金を低下させることなく、通常の労働時間を週 40 時間まで漸進的に減らすことが推奨されています。

7.9 差別と機会均等

7.9.1 BSI は、すべての労働者に対し、尊敬と尊厳を持って接します。

7.9.2 BSI は、平等な機会と公正な処遇の原則に基づいて雇用関係を築いています。BSI は、あらゆる雇用分野で差別に関与したり、差別を支援したり容認したりすることはありません。

7.9.3 BSI は、人種、カースト、社会的または国籍または民族起源、言語、先住民族への所属、市民権、経済的基盤、宗教、年齢、障害、性同一性または性表現、婚姻状況、妊娠、母系、父系、介護責任、性的指向、組合への加入、所属政党、雇用に際しての他の意見、または雇用、報酬、恩賞、研修へのアクセス、昇進、仕事の割り当て、懲戒、解雇または退職の申請などの雇用慣行に照らして労働者を差別することはありません。

7.9.4 BSI は、機会均等方針を備え、雇用慣行におけるジェンダー平等を促進し、必要に応じて出産休暇と育児休暇を提供し、家族介護の支援を行うことを表明しています。

7.10 雇用を定常的に提供します

7.10.1 実行する業務は可能な限り、国内の法律や実務、国際労働基準によって確立された一般的な雇用関係に基づくものとします。

7.10.2 労働または社会保障の法律および規則に基づく労働者の義務は、労働のみを対象とした契約や下請け契約または家事手配、または技術の習得や正規の雇用の提供を意図しない研修制度によって回避されることがあってはならず、さらにかかる義務が長期雇用契約の過度の使用によって回避されることがあってはなりません。

7.11 過酷で非人道的な扱いは許されません

7.11.1 BSI は、非人道的な扱いや嫌がらせのない職場づくりを約束します。

7.11.2 BSI は、身体的虐待または懲戒、身体的虐待の脅威、性的またはその他の嫌がらせおよび言葉による虐待、体罰、精神的強制、身体的強制またはその他の脅迫を禁止しており、容認していません。取られた懲戒処分は記録されます。

7.11.3 BSI は、可能である場合、差別や嫌がらせに関する研修を実施します。

7.12 懲戒手続きおよび苦情対応

7.12.1 BSI は、書面による懲戒手続を確立しており、明確かつ分かりやすい言葉で従業員に説明します。すべての懲戒処分と業績管理の措置は記録され、労働者に説明されることとなります。労働者は、重大な懲戒処分または解雇が発生する可能性がある懲戒処分を受けた際、労働組合やその他の適切な代表者に相談する権利を有します。

7.12.2 BSI は、職場の懸念を提起するために、労働者（およびその存在する組織）の苦情対応のメカニズムを提供します。この苦情の仕組みでは適切なレベルの管理職が関与し、適切な透明性を備えたプロセスを使用して懸念事項に迅速に対処し、懲罰を課すことなく、関係者に適時なフィードバックを行います。このメカニズムにより、匿名の苦情を提起して対処することも可能になります。このメカニズムの存在と適用範囲はすべての労働者とその代表者に明確に伝達され、すべての労働者はこのメカニズムに平等にアクセスすることができます。

7.12.3 BSI は、労働者と、労働者によって民主的に選出された代表者との間で、業務に関する情報共有とフィードバックの収集を目的としたコミュニケーションおよびコンサルティングのためのプロセスを導入しています。

8. 環境

8.1 BSI は、地域および国が定めるすべての環境規制に準拠しています。当協会は、環境を保護し、事業、製品、サービス、サプライチェーンによる環境への悪影響を最小限に抑えるよう努めています。そうした措置には、実際に可能であれば、汚染の予防、廃棄物の削減、エネルギー使用に伴う影響の低減、天然資源の使用の最小化が含まれます。当協会はさらに、可能な場合、環境への責任を推進する取り組みを引き受けるよう努めています。

9. 地域社会への参加と発展

- 9.1 BSI は、現実的かつ適切な状況においては、環境保護への貢献、地域環境の質の改善、特に子ども、女性、脆弱な人々をはじめ、地域社会とサプライチェーンのあらゆるレベルの人々の教育支援、雇用機会の創出、技能開発、健康改善イニシアチブ、社会投資と慈善事業などの活動に取り組んでおり、地域社会に積極的に貢献しています。