



テトラパック サプライヤー向け ビジネス行動規範

2025年3M / バージョン 1.0

発行者:テトラパック財務&サプライヤーマネジメント

目次。

はじめに	3
基本原則	7
ビジネスの誠実性、デューデリジェンス、管理システム	8
食品	9
人々	10
地球	13
連絡先	14
リンク	15

はじめに。

テトラパックは、事業のあらゆる側面を誠実に遂行することに尽力しています。私たちの約束は、Protects What's Good。良い食品、良い人々、良い惑星を守ります。当社のバリューチェーンのサプライヤーは、この約束を実現する上で不可欠であり、また当社は責任ある慣行を徹底するためにサプライヤーやその他のパートナーと協力する重要な責務があることを認識しています。

テトラパックのサプライヤー向け行動規範は、人権と環境のデューデリジェンス (HREDD) に対するテトラパックのアプローチの基本的部分をなすもので、テトラパックのサプライヤーに何が期待されるかを定義しています。当社の行動規範に取り組んできた経験から、食品、人々、地球を守る行動をとれば、労働者の生産性が向上し、資源がより効率的に活用され、ビジネスが成功することがわかりました。

規範はどのような構成ですか？

「サプライヤー向け行動規範」は、15の基本原則から構成されており、それぞれに一連の基準が含まれています。当社は、基本原則がますます相互に関連および依存していることを認識しており、皆様は基準を満たすために基本原則をまとめて考慮する必要があります。

この基準は次のように分類されます。

- M 必須 (M- Must) 基準:** サプライヤーがテトラパックと取引を行うために遵守する必要がある義務的な基準。
- GP 優良実践基準 (GP – Good Practice):** 拘束力はありませんが、実施に向けて努力することが期待される基準。現在、当社はこれらの基準を良い慣行と見なしていますが、本規範の将来のバージョンでは必須となる可能性があると予想しています。

テトラパックは、液体容器用原紙や再生可能ポリマーなど、人や環境に明らかなリスクがあり、テトラパックの事業に大きな影響を与える材料の調達について、追加の基準を設定しています。詳細については、テトラパックのWebサイトを参照してください。

規範の適用範囲には誰が含まれますか？

本規範の適用範囲に含まれるサプライヤーには、テトラパックに直接商品またはサービスを提供する第三者が含まれます。これには、契約当事者の親会社、子会社、または関連会社によって商品またはサービスが提供される場合も含まれます。

本規範の基準は、自社の従業員、および下請け業者や労働提供者を通じて直接または間接的に雇用する臨時労働者（製造、警備、ケータリング、清掃、その他のサービスにおける契約労働者など）を含むすべての労働者に適用されます。臨時従業員の場合は、本規範と同等のサプライチェーン要件を設定することにより、必須基準を適用できます。

女性、移民、契約労働者など、特定の状況でリスクが高まる可能性のある個人の権利には特に注意を払う必要があります。

規範の根拠は何ですか？

本規範に含まれる基準は、国際的に認められた基準と原則、およびテトララバル・グループの行動規範に基づいています。¹

テトラパックは、国連のビジネスと人権に関する指導原則の実施に取り組んでいます。² そのため、当社は国際的に認められたすべての人権、特に国際人権章典に明記されている人権³ と、国際労働機関の労働における基本的原則および権利に関する宣言に定められた原則と基準を尊重しています。⁴

当社では原材料調達に関連して、先住民族の権利に関する国連宣言を支持しています。⁵ また、責任ある行動規範について、多国籍企業に対するOECDのガイドラインを支持しています。⁶ さらに、倫理的貿易イニシアチブ(ETI)の基本規範など、関連する業界基準に準拠しています。⁷

貴社に対する当社の期待とは？

サプライヤー向けビジネス行動規範を遵守することを約束することにより、以下の事項を確保することに同意するものとします。

- **責任:** 貴社は適用される法律および国際基準に基づくすべての必須基準を遵守する必要があります。本規範を受領した後、現在のポリシー、手順、作業方法を「必須」基準に照らして見直し、準拠していることを確認する必要があります。拘束力はありませんが、本規範の受諾後に、適切な実践基準の実施に向けて取り組むことも求められます。

本規範に含まれる必須基準の1つが **現地の法律または規制（労働時間など）**と異なる場合は、より高い基準が適用されます。適用される法律により基準（結社の自由など）の遵守が妨げられている場合、できる限りの範囲で、基準の精神を尊重する別の方法を見つけ、その旨を当社に通知することが求められます。

- **開示性:** 改善が必要な分野について正直に伝え、業務またはサプライチェーンに重大な悪影響があることが判明した場合はテトラパックに対して率直なコミュニケーションを図ってください。詳細については、「**影響が生じた場合の当社への通知**」を参照してください。
- **継続的な改善:** 当社は、当社の基準を満たすために必要な時間と労力を認識しています。そして、継続的な改善の考え方を取り入れ、パフォーマンスを高め、最低限のコンプライアンスを上回ることを奨励しています。

私たちに何を期待できますか？

私たちは、お客様との協力方法において公正でオープンなアプローチを取るよう努めています。

- **対話:** 私たちは、すべてのサプライヤーとオープンなコミュニケーションを維持しており、当社のパフォーマンスや行動に関するフィードバックを歓迎します。
- **サポート:** 必要かつ合理的な場合、当社は、あなたがこの基準を満たすようにサポートし、また人権および環境デューデリジェンスに対するあなたの取り組みを支援するように努めます。
- **公平:** 当社は、透明性を持って皆様とかわり、当社のコミットメントを尊重し、当社の購入慣行を責任あるものとするための措置を講じます。

コンプライアンスをどのように監視しますか？

人権と環境デューデリジェンスへのアプローチの一環として当社は、皆様との対話を含めて、定期的な最上位の責任者間のミーティングやサステナビリティに関するトピックへの直接的な関与を通じて、さまざまな方法でコンプライアンスを監視します。また当社は、労働者の意見表明や人権への影響評価を含む評価および/または監査を通じて、サプライヤーが本規範を遵守していることを確認する権利を留保します。これらの活動を行うために第三者が利用されることがあります。皆様は、そのような活動を支援し、調査結果に関連して、またはその結果に応じた報復を控えることが求められています。本規範に違反している特定された領域は、適時に修正されることが期待されています。

当社が申し立てや問題を認識した場合、当社は皆様と協力して、建設的な調査および/または是正を行います。テトラパックがデューデリジェンスおよび法的報告義務を履行するために必要な範囲で、あなたには当社と協力し、合理的な支援を提供することが求められます。

当社は、食品、人々、地球への尊重を推進し、その影響を認識して合理的に対処しようとするサプライヤーと協力したいと考えています。ただし、サプライヤーが本規範に定められた必須基準の遵守について一貫性がないか、または遵守への意志が著しく欠けている場合、当社は関係を終了し、関連する契約を解除する権利を留保します。

機密性をどのように確保しますか？

テトラパックとサプライヤーとの協力、相互の信頼と尊重は、サプライヤー向け行動規範の遵守を成功させるための基盤になります。皆様とのコミュニケーション、および/または第三者のプラットフォームを通じて共有されたコミュニケーションはすべて、テトラパックによって機密として取り扱われます。

適用性

一部の基準は、皆様の状況やテトラパックに提供する製品またはサービスによっては、適用性がないものと見なされる場合があることに注意してください。たとえば、食品と接触して使用することを目的とした材料や部品を提供しない場合(基準4.1)、または労働者に住宅が提供されない場合(基準10.7)などです。

翻訳

サプライヤー向けビジネス行動規範の公式言語は英語です。規約の翻訳は情報提供のみを目的としており、契約文書として依拠することはできません。英語版が唯一の契約文書であり、曖昧さや矛盾がある場合は英語版が優先されます。

更新

当社は、サプライヤーが多様な法的枠組みや環境内で活動していること、および責任調達に対するアプローチを監視し、継続的に改善する必要があることを認識しています。そのために本規範は、定期的に、また必要に応じて(たとえば、規則に従って)見直されます。

基本原則。

ビジネスの誠実性、デューデリジェンス、管理システム

1. ビジネスの誠実性と法令順守



2. 人権と環境に対するデューデリジェンス



3. 効果的な管理システム



食品

4. 食品の安全性に関するコンプライアンス



人々

5. 自由意志で合意された仕事



6. 結社の自由



7. 差別や嫌がらせからの自由



8. 苦情対応窓口と救済策



9. 賃金と労働時間



10. 労働安全衛生 (OHS)



11. 土地の権利



12. 子どもの権利



地球

13. 環境管理



14. 気候と自然への影響



15. 資源の追跡可能性と循環性



ビジネスの誠実性、 デューデリジェンス、 管理システム。

1. ビジネスの誠実性と法令順守

適用法の遵守

- 1.1 適用されるすべての法律および規制が遵守され、必要な許可が得られています。

贈収賄・汚職防止

- 1.2 あらゆる形態の腐敗が禁止および防止されます。

利益相反

- 1.3 すべての商取引で、利益相反が生じていません。公務員、政党の代表者、テトラパックの従業員、またはその親族が皆様の企業の重要な所有権または権益を保持している場合、テトラパックにその旨が申告されます。

情報保護

- 1.4 機密情報と企業秘密は保護され、機密データを不正アクセスから保護するための対策が実施されています。

製品の調達と製造(紛争鉱物)

- 1.5 該当する場合、OECDのデューデリジェンスガイダンスに従って、紛争地域または高リスク地域からの鉱物のリスクを特定、評価、および軽減するための措置が実施されています。⁸

2. 人権と環境デューデリジェンス

人権と環境デューデリジェンス

- 2.1 人権と環境に対するデューデリジェンスは、企業の規模と人権および環境への影響の深刻度に応じて、自社の業務とサプライチェーンにおける人々と環境への潜在的な悪影響を特定、防止、軽減し、説明するために実施されるものです。これは、OECD多国籍企業行動指針および国連ビジネスと人権に関する指導原則に沿ったものです。⁹

3. 効果的な管理システム

ドキュメント管理

- 3.1 規制遵守と本規範の基準への適合を保証するために、記録が作成および維持されます。現場下請業者の使用に関する記録も保持されます。

持続可能な調達

- 3.2 テトラパックに商品またはサービスを提供するために皆様が使用するサプライヤーまたは下請業者は、本規範の必須基準と同等の要件を満たすことが求められます。



ポリシーと手順

- 3.3 必要に応じて、本規範の遵守をサポートするためのポリシーと手順が整備されています。

規制監視

- 3.4 関連する規制を常に最新の状態に保ち、コンプライアンスを確保するための対策を講じるシステムが導入されています。

能力開発

- 3.5 必要に応じて、労働者が労働者としての権利、利用可能な苦情対応窓口の機能とアクセス方法を理解していることを確認し、労働者、その他のスタッフメンバー、および経営陣が本規範に含まれる基準を満たすことができるよう支援するトレーニングが提供されています。

食品。



4. 食品の安全性に関するコンプライアンス

食品の安全性に関するコンプライアンス

4.1 **M** テトラパックの機器またはテトラパックが統合して使用するサードパーティ製機器において食品と接触すること前提に使用される材料および部品のサプライヤーは、適用される食品の接触に関する法律を遵守する必要があります。

法律の変更について常に最新の情報を得るための対策が講じられており、販売される材料や部品に影響を与える可能性のある変更についてテトラパックに通知されます。

人々。

5. 労働は自由な意思の合意で行われる 6. 結社の自由

強制労働

- 5.1 人身売買、年季奉公、債務労働、囚人労働、または精神的および/または肉体的強制を伴うその他の形態の労働は存在しません。

移動の自由

- 5.2 労働者は自由に移動でき、寮や提供された住居を含む敷地内に閉じ込められることはありません。

- 5.3 労働者に対する脅迫や管理を目的とした監視の使用は許可されません。

責任ある採用と雇用

- 5.4 (ILOの定義に従った¹⁰) 採用、雇用、解雇の手續きに関連する手数料および費用は労働者に請求されません。労働者が採用に関連する手数料または費用を支払った場合、労働者に返済する必要があります。

- 5.5 雇用主は、保証金を請求したり、支払いを保留または延期したり、労働者が自由に退職する能力を制限するような金銭的制度を実施したりしません。労働者は、雇用条件として身分証明書、パスポート、労働許可証を放棄する必要はありません。

- 5.6 労働者は、作業や新規研修を開始する前に、書面による雇用契約または同等の文書に署名します。労働者は署名する前に、理解できる言語で書かれた契約書のコピーを受け取ります。雇用条件の重大な変更は、労働者が書面で同意するものとします。

- 5.7 公正な懲戒方針が制定され、すべての労働者に伝達されています。

- 5.8 雇用関係は自発的であり、相互の同意に基づいています。労働者は契約終了時またはいつでも、罰金を支払うことなく退職できます。

結社の自由

- 6.1 労働者は、労働組合、専門職団体、その他の関連団体を含む仕事に関連した団体を結成したり、参加したりする権利を自由に行使することができます。労働者は団体交渉に参加したり、代表を求めたり、労働者評議会に参加したりすることが自由です。こうした権利は、差別、暴力、身体的または心理的な嫌がらせを恐れることなく行使されます。

7. 差別や嫌がらせからの自由

差別防止

- 7.1 保護性に基づく雇用、報酬、研修へのアクセス、昇進、解雇、退職において差別はありません。

ハラスメント防止

- 7.2 労働者は、脅迫、罰則、強制、物理的な力、暴力、過酷または非人道的な扱い、身体検査の対象になりません。

多様性、平等、受容性

- 7.3 職場における多様性、平等、受容性を高めるための具体的な対策が講じられています。



人々。

8. 苦情対応窓口と救済策

苦情対応窓口

- 8.1** 労働者は、不正行為の可能性について懸念を表明するために苦情対応窓口を利用できます。
M
- 8.2** 労働者は、差別、脅迫、報復を恐れることなく、労働条件や経営慣行に関する懸念を率直に伝え、共有することができます。
M
- 8.3** 苦情対応窓口は、国連ビジネスと人権に関する指導原則に定められている、運用上の苦情処理メカニズムの「有効性基準」に準拠しています。¹¹
GP

救済策

- 8.4** 人権や環境に悪影響を及ぼしたり、それに寄与した場合は、国連のビジネスと人権に関する指導原則に従って、影響を受けた利害関係者に救済策を提供したり、その旨に協力したりすることが求められます。¹²
M

9. 賃金と労働時間

賃金、福利厚生、保険

- 9.1** 標準的な週の労働に支払われる賃金と福利厚生は、少なくとも国内の法的基準または業界のベンチマーク基準のいずれか高い方を満たしています。
M
- 9.2** 労働者は、法的または契約上権利を有する保険および福利厚生(休暇資格を含む)を受けることができます。
M
- 9.3** 賃金は時間通りに、定期的に、全額支払われます。労働者は、給与、給付、控除の詳細が記載された給与明細書または同等の文書を受け取ります。労働者には賃金控除の根拠に関する関連情報が提供されます。賃金控除は懲戒処分としては用いられません。
M

- 9.4** 地域の労災補償に関する法律に従って、労働に関連する怪我、事故、病気、障害、または死亡の場合に対応する保険を労働者に適用します。
M

- 9.5** 信頼できる生活賃金ベンチマーク(例: Global Living Wage Coalition)に基づいて、地域の最低基準を満たすか、あるいはそれを上回る方法で、該当するコミュニティで適切な生活水準を維持するのに十分な報酬金額を労働者に支払うためのロードマップが策定されています。¹³
GP

勤務時間

- 9.6** 残業を含めて、7日間の合計労働時間は、以下のすべてが満たされる例外的な状況を除き、60時間を超えないものとします。
M
- これは国内法によって許可されています。
 - これは、労働者の大部分を代表する労働組合と自由に交渉した団体交渉協約によって許可されます。
 - 労働者の健康と安全を確保するために、適切な保護措置が講じられています。および、
 - 雇用主は、予期せぬ生産ピーク、事故、緊急事態などの例外的な状況が適用されることを示すことができます。

残業

- 9.7** 時間外労働は法的要件に従って実施され、またすべての時間外労働は自発的に行われます。雇用契約で残業が認められている場合、労働者はその旨に明示的に同意します。残業は責任を持って利用され、法的要件および/または団体交渉の合意に従って適切な割増報酬が支払われます。
M

休息、休憩、休暇

- 9.8** 労働者は、7日ごとに少なくとも24時間の連続した休息、または国内法で許可されている場合は、14日ごとに24時間の休息を2回取得します。
M
- 9.9** 労働者は、法的に義務付けられた食事休憩、休憩時間、有給休暇をすべて取得できます。
M



人々。

10. 労働安全衛生(OHS)

リスク評価と軽減

10.1 労働安全衛生に関するリスクが評価され、軽減のための措置が講じられています。これらには、適切な管理、作業手順、職場検査、緊急時対応計画、トレーニング、個人用保護具(PPE)の提供が含まれます。

救急処置と消火

10.2 救急および消防用設備が利用可能で、正常に機能しています。業務時間中は、職業上のリスクに対応できるよう、応急処置と消火の訓練を受けた作業員が十分な数配置されています。

緊急事態への備え

10.3 労働者は、緊急時訓練の実施などを通じて、緊急事態に備えています。

独立した避難警報は、すべての作業員に聞こえ、見えるようになっています。アラームは手動で作動することが可能で、アラームボタンははっきりと視認でき、マークが付けられています。緊急避難経路と出口により、いつでも迅速かつ安全な避難が確保されます。

安全上の危険

10.4 安全上の危険は継続的に報告、分析、追跡され、対処されます。すべての労働安全衛生に関連する事案が調査されます。

建物の安全性

10.5 建物は現地の法律に従って安全であり、本来の目的に沿って使用されています。

労働条件

10.6 作業環境は清潔で衛生的であり、よく整備されており、十分な明るさ、換気、必要に応じて暖房や扇風機が備わっています。

10.7 トイレは安全かつ無料で、衛生的であり、勤務時間中に利用でき、基本的な備品が装備されており、労働者の数に比例しています。作業場から合理的な距離以内で清潔な飲料水を無料で利用できます。

ハウジング

10.8 労働者に住宅が提供される場合、それはILO R115「労働者住宅勧告」に定められたガイドラインに沿っています。¹⁴

11. 土地の権利

土地の権利

11.1 該当する場合、土地の権利と、地域社会および先住民族の事前の十分な情報に基づく自由な同意が尊重されます。

人権と環境の擁護者

11.2 状況によっては、労働組合員、先住民族、コミュニティリーダーなどを含む、環境活動家や人権擁護者にとって重大なリスクが生じます。人権擁護者および環境活動家に対する脅迫、暴力、威嚇は認められません。



12. 子どもの権利

児童労働

12.1 児童労働は許可されません。これには以下が含まれます：
・ 15歳もしくは地域の法律で定められている法定就労最低年齢、または義務教育を修了するための最低年齢のいずれか高い方の年齢未満での労働。
・ 児童による危険な作業または夜間の作業。
・ 学校教育の妨げとなる仕事。

当社では、子どもによるすべての労働が児童労働にあたるわけではなく、国内の法律が許す特定の状況で、15歳から17歳(若年労働者)に適正な仕事を提供することは有益であると認識しています。

是正措置

12.2 児童労働が確認された場合、児童労働のリスクが高いときに、効果的にかつ児童の最善の利益に沿って対処するための是正計画が設けられています。

地球。

13. 環境管理

汚染

- 13.1** 大気、水、土壌の汚染に関連する実際の影響と潜在的な影響が評価され、特定された場合は、それらを防止、管理、または最小限に抑えるための対策が講じられます。
M

廃棄物管理

- 13.2** 廃棄物は、人々の健康と安全、そして環境を保護する方法で保管、処理、輸送、処分されます。
M

化学物質管理

- 13.3** 人や環境に危険を及ぼす化学物質やその他の材料は識別され、安全な取り扱い、移動、保管、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が確実に行われるように、ラベルを付けて管理されます。
M

環境パフォーマンスに関する情報

- 13.4** 目標と改善計画を参照して、環境パフォーマンスを監視します。リクエストに応じて、環境パフォーマンスに関連するデータと情報が共有されます。
GP

14. 気候と自然への影響

気候

- 14.1** 地方自治体または地域の規制により中小企業 (SME) として定義されているサプライヤーの場合、温室効果ガス (GHG) 排出量を測定し、緩和措置を検討することをお勧めします。
M

これを上回る大規模なサプライヤーの場合、スコープ1、2、3(重要な場合) に対応する温室効果ガス排出量削減のための期限付きのコミットメントと計画が実施されています。このコミットメントと計画には、バリ協定に沿った科学に基づくアプローチが適用されます。

生物多様性と生態系

- 14.2** 生物多様性と生態系に関連する実際の影響と潜在的な影響が評価され、特定された場合は、それらを防止、管理、または最小限に抑えるための対策が講じられます。
M

- 14.3** 農産物、林産物、および材料のサプライヤーの場合、そのような製品は2020年12月31日以降に森林伐採が行われた地域から提供されたものではありません。
M

水

- 14.4** 水に関連する実際の影響と潜在的な影響が評価され、特定された場合は、それらを防止、管理、または最小限に抑えるための対策が講じられます。
M

15. 資源循環

原材料の管理

- 15.1** テトラパックへの原材料のサプライヤーに対しては、原材料のトレーサビリティを強化するための措置が講じられています。
M

- 15.2** 製品や材料の再生可能およびリサイクルされた内容、およびリサイクル可能性に関する情報の品質を向上させるための措置が講じられています。
GP

循環型デザイン

- 15.3** 製品と材料は、循環性を念頭に置いて設計されています。
GP



連絡先。

影響が生じた場合の当社への通知

皆様の事業で発生しているか、または当社に販売された製品またはサービスに直接関連し、人々や環境に実際に深刻な影響を与えている状況について、当社に報告することが皆様に求められています。この影響の深刻度は、影響の規模、範囲、または是正不可能な性質に基づいて、お客様が定義します。

懸念の提起

上記の義務に加えて、誰でも（皆様、皆様の従業員、コミュニティ、および/またはその他の利害関係者を含む）は、テトラパックのサプライヤー向け行動規範の実際の違反または違反の疑いに関する懸念を、当社の内部告発ライン (www.tetrapak.com/ethics) を使用して提起できます。

情報は、内密に匿名で提出できます（法律で許可されている場合）。当社は、懸念を提起した人々に報復の恐れがない、声を上げる文化を強く支持します。

当社では、提起された懸念を調査し、必要に応じてさらなる情報を求め、是正に向けた措置を講じます。

リンク。

以下の原則、基準、ガイドラインは、テトラパックのサプライヤー向け行動規範の基盤となり、本規範に定められた基準にさらなる背景を提供するものです。

- ¹ [テトラパバル・グループの事業理念](#)
- ² [国連のビジネスと人権に関する指導原則](#)
- ³ [国際人権規約](#)
- ⁴ [国際労働機関の労働における基本的原則および権利に関する宣言](#)
- ⁵ [先住民族の権利に関する国連宣言](#)
- ⁶ [責任ある行動規範についての多国籍企業に対するOECDのガイドライン](#)
- ⁷ [倫理的貿易イニシアチブ基本規範](#)
- ⁸ [紛争影響地域及び高リスク地域からの責任ある鉱物サプライチェーンに関するOECDのデューデリジェンスガイダンス](#)
- ⁹ [多国籍企業に対するOECDの責任ある行動規範ガイドライン/国連のビジネスと人権に関する指導原則](#)
- ¹⁰ [ILO公正な採用に関する一般原則と運用ガイドライン、および採用の手数料と関連費用の定義](#)
- ¹¹ [国連ビジネスと人権に関する指導原則：非司法的苦情処理メカニズムの有効性基準](#)
- ¹² [国連ビジネスと人権に関する指導原則](#)
- ¹³ [Global Living Wage Coalition](#)
- ¹⁴ [労働者住宅に関するILOガイドライン](#)

