マップエレクトロニクス　ビジネスパートナー行動基準（サステナビリティ・ガイドライン）

制定日：2026 年 7 月 16 日（初版）

はじめに・基本方針

株式会社マップエレクトロニクス（以下「当社」）は、電子部品の輸出入販売、設計開発、製造委託（EMS）等の事業活動において、持続可能な社会の発展に寄与することを目指しております。本基準は、国際的ガイドライン（RBA 行動規範、ILO 中核労働基準、国連グローバル・コンパクト、国連ビジネスと人権に関する指導原則等）、ならびに当社の事業活動およびサプライチェーンにおける実務（部品選定、仕入れ、委託先選定等）に即して具体的かつ厳密に肉付けし再編成したものです。
当社およびビジネスパートナー各位（仕入れ先、製造委託先、販売代理店、物流・サービス協力会社を含みます。以下「パートナー」）が一体となり、遵守すべき行動規範としてこれを定めます。パートナーにおかれましては、本基準の趣旨を十分にご理解いただき、自社内での実践のみならず、自社のサプライチェーン（当社の二次以降のビジネスパートナー）に対しても周知・遵守徹底を図っていただくようお願いいたします。

第 1 章 労働と人権の尊重

1. 強制労働の完全排除および外国人労働者の保護

- すべての労働は自由意思によるものであることを条件とし、あらゆる強制労働、拘束労働（債務による拘束、強制貯蓄を含む）、人身売買、奴隷労働、ならびに不法・非自発的な囚人労働を完全に排除します。
- 採用プロセスにおける差別や搾取を防ぐため、求職者・労働者に対して就職斡旋手数料、採用手数料、医療費、渡航費、研修費、作業用具費等の不当な費用負担を課すことを一切禁止します。過去に労働者がこれらの費用を負担していたことが判明した場合は、速やかに返金・還付を行わなければなりません。
- 正式雇用の開始前（外国人労働者の場合は母国出発前）に、労働者が理解できる言語（母国語）による書面で労働条件を通知し、雇用契約を取り交わさなければなりません。また、就労国において事前契約内容より不利な条件へ変更することは認められません。

- パスポート、労働許可証、政府発行の身分証明書等の原本を会社や派遣代理店が没収・保管・隠匿することを厳格に禁止します。労働者の合理的な移動の自由や離職の自由、帰省の権利を阻害してはなりません。また、雇用終了時には必要に応じて帰国手段の提供や費用の負担を行うものとします。

2. 児童労働の禁止と若年労働者・学生労働者の保護

- 現地の労働基準法および国際基準を満たさない「児童労働」を固く禁じます。雇用最低年齢は 15 歳、義務教育修了年齢、または現地法定最低年齢のうち、最も高い年齢を下回ってはなりません。適切な年齢確認プロセスを構築します。
- 18 歳未満の「若年労働者」については、夜間勤務、残業、または生命・健康・道徳的成長を危険にさらす有害作業（危険物取扱、高所作業、危険機械の操作等）への従事から除外します。
- インターンシップや見習い等の学生労働者を雇用する場合は、適用法令に従い 労働者の権利を保護し、同一または類似の作業を行う一般労働者と同等の公正な賃金を支給しなければなりません。

3. 適正な労働時間と休日の管理

- 週の総労働時間は残業時間を含めて、現地法令に基づく上限を超えないよう適切に管理・是正を行わなければなりません。また、緊急時や例外的な状況を除き、残業を含め週 60 時間を超過させない管理体制を維持・推奨します。
- 労働者に対して、7 日間のうち少なくとも 1 日以上の休日を提供し、法定の有給休暇、産前産後・育児休暇、病気休暇等を円滑に取得できる環境を整備します。

4. 公正な賃金・手当の支給と明示

- 従業員に対し、現地法で規定される法定最低賃金を完全に上回る適正な基本給、ならびに法定割増率を適用した時間外労働手当を全額かつ遅延なく直払いで支払います。
- 懲戒処分や見せしめを目的とした不当な減給を禁止します。また、労働時間、支給額、控除額の内訳を正しく理解できるよう、理解可能な言語による明確な給与明細を支払期日までに交付します。

5. 人道的な処遇とハラスメント・差別の排除

- 精神的・肉体的なハラスメント（セクハラ、パワハラ、マタハラ等）、体罰、ジェンダーに基づく暴力、言葉の暴力、みせしめ・晒し、公の場での侮辱、不当な威嚇、私生活への不要な介入などの非人道的行為を一切許容しません。
- 採用、昇進、給与、教育機会、配置転換、解雇等の雇用プロセスにおいて、人種、肌の

色、年齢、性別、性的指向、性自認・性表現、民族、国籍、宗教、信条、障害、既婚、妊娠、所属組合、政治的信条、軍役経験等の合理性を欠く理由による差別を徹底的に排除します。また、差別的に悪用され得る不当な医療検査・身体検査を実施してはなりません。

6. 結社の自由および団体交渉権の尊重

- 現地法令に従い、労働者が自らの意思で労働組合を結成・加入する権利、団体交渉を行う権利、および平和的な集会に参加する権利を尊重します。
- 労働者またはその代表者に対し、労使交渉や権利行使を理由とした差別、報復、脅迫、ハラスメントを行ってはならず、経営陣との健全なコミュニケーションの機会を確保します。

第 2 章 安全衛生の確保

1. 職場の安全性と設備機器の防護

- 作業場における物理的・電気的・化学的危険を特定・評価し、適切な安全設計、インターロックの設置、遮蔽・隔離用防護壁の配置、ならびにロックアウト/タグアウト（動力源の施錠および操作禁止表示）手順を徹底して労働災害を未然に防止します。
- 安全確保に必要な個人用保護具（保護メガネ、ヘルメット、安全靴、防塵防毒マスク、耐熱手袋等）を雇用者側の全額負担で提供し、着用を義務化します。

2. 緊急事態への対応と復旧計画

- 火災、爆発、地震、風水害、産業事故、パンデミック等の緊急事態を想定し、避難経路・避難場所の明示、消火・報知・排気装置の維持管理を行い、全従業員に対する実地避難訓練を定期的（年 1 回以上）に実施します。出入口周辺への物品放置を厳禁とします。
- 事故発生時の迅速な復旧と供給維持のため、緊急連絡網の整備および事業継続計画（BCP）の策定・運用を行います。

3. 労働災害・疾病の防止と産業衛生管理

- 労働災害および職業性疾病の発生状況を分類・記録・分析し、原因究明と抜本的な再発防止策を実施します。被災労働者への必要な治療、迅速な緊急対応、および休職者の職場復帰支援を組織的に行います。
- 職場における化学物質、粉塵、有機溶剤、騒音、悪臭、放射線等への暴露状況を測定・

管理し、許容量以下に抑制します。救急箱の適切な設置・維持管理、定期健康診断の実施、長時間の過重労働防止、メンタルヘルス対策を推進します。

4. 身体的負荷の軽減と妊産婦・育児への配慮

- 重量物の反復持ち上げ、過度に長時間の同一姿勢、激しい動作等の身体的負荷作業を特定し、補助器具の導入、作業回転（配置転換）、適切な休憩サイクルを設定します。
- 妊産婦や育児中の母親に対しては、危険・有害作業の制限を行うとともに、搾乳・休息のための清潔で安全な専用スペースの提供や勤務時間の配慮を行います。

5. 生活施設の安全衛生の維持

- 従業員に提供される「食堂、寮・住宅、トイレ、洗面・飲料水設備」等の清潔性と安全衛生を確保します。特に寮においては、十分なプライバシー、個人貴重品の保管場所、非常用脱出口、照明・換気、消火設備を整備し、居住水準を満たさなければなりません。

6. 安全衛生の教育とコミュニケーション

- 労働者が理解できる言語で、職場の危険情報や安全衛生ルールを施設内に掲示・周知します。着任時教育および継続的な安全衛生トレーニングを実施し、労働者からの安全上の課題提起に対し速やかに是正を行います。

第 3 章 地球環境の保全とグリーン活動

1. 環境関係法令の完全遵守と許認可

- 操業に関わるすべての環境法令・規制を遵守し、大気・水質排出許可、廃棄物処理許可等の各種環境許認可を取得・維持し、行政への正確な報告を遅滞なく実施します。

2. 気候変動対策・脱炭素と省エネルギー

- 自社の温室効果ガス（CO2 等）排出量を測定・把握し、省エネルギー設備の導入、再生可能エネルギーの活用、効率的な物流等を通じて、地球温暖化防止および脱炭素社会の実現に貢献します。

3. 製品化学物質の管理とグリーン調達

- 各国の製品含有化学物質規制（RoHS 指令、REACH 規則、TSCA、POPs 条約等）をクリアするため、当社の「グリーン調達基準」および「化学物質管理ランク指針」に従

い、環境負荷の低い部品・原材料のみを調達するグリーン調達を徹底します。安全データシート（SDS）等の最新情報を適時に共有します。

4. 資源循環・水リスク・生物多様性の保全

- 節水および排水の管理を適切に行い、水リスクの軽減に努めます。また、廃棄物の発生抑制（3R: Reduce, Reuse, Recycle）と再資源化を推進し、生物多様性の保全と自然環境の保護に努めます。

第 4 章 ビジネス倫理と公正な取引

1. 汚職・贈収賄・不当な便宜供与の完全排除

- 政府関係者、公務員、政治家、ならびに取引先の役職員に対し、不当な取引上の便宜獲得や維持を目的とした接待、贈答、賄賂、キックバック、紹介料、その他の経済的便益を提供・受領することを一切禁止します。

2. 利益相反の防止と公私の区別

- 個人の利益や親族の利害が、自社または当社の利益と衝突する「利益相反」の状況を未然に防止・特定・是正する社内ルールを定め、透明性の高いビジネス意思決定を行います。

3. マネーロンダリングの防止

- マネーロンダリング（資金洗浄）やテロ資金供与等の金融不正に関与せず、適用法令に従い、合法的な事業活動を行う適正な取引先とのみ取引を実施します。

4. 公正な競争と優越的地位の濫用防止

- 各国の独占禁止法・競争法を遵守し、カルテル、入札談合、価格・数量・販売地域に関する競合他社との情報交換に関与しません。製品・広告において消費者や顧客の誤解を招く不当表示や他社の中傷を行いません。
- 取引上の「優越的地位」を利用し、パートナーや自社サプライヤーに対し不当な値下げ要請、不合理な条件変更、返品、費用の転嫁等の不利益を強いることを禁止します。

5. インサイダー取引の完全防止

- 当社または他社との取引の過程で取得した未公開の「重要な内部情報」に基づき、当該企業の株式や金融商品の売買を行うインサイダー取引を固く禁じます。役職員および再

委託先に対しても遵守を徹底させます。

6. 適正会計・正確な財務記録と情報の開示

- 一般に公正妥当と認められる会計原則に準拠し、正確かつ明快な財務記録・帳簿を維持します。事業活動、労働、安全衛生、環境、財務状態等の経営情報を、法令および業界慣行に従って誠実に開示し、虚偽表示やデータの改ざんを一切容認しません。

7. 知的財産権の尊重と持ち出し防止

- 他者の特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密（ノウハウ含む）を尊重し、不正取得・侵害を行いません。離職する労働者に対して、顧客や取引先の機密・知的財産を持ち出させない管理措置を講じます。

8. 安全保障貿易管理および通関正当申告

- 外為法等の安全保障貿易管理を遵守し、制裁対象者リストの照合、規制物資・技術の取引判定および必要な行政許可取得手続きを行います。また、税関に対して関税分類、原産地、価格等を正しく申告します。

9. 責任ある鉱物調達の実行（CAHRAs 対応）

- 紛争地域および高リスク地域（CAHRAs）における深刻な人権侵害、環境破壊、不法武装勢力の資金源となっている「紛争鉱物」（タンタル、錫、タングステン、金：3TG に加え、コバルト、マイカ等）の不当調達に関与しない方針を確立します。OECD デュー・ディリジェンス・ガイドラインに準拠した継続的調査・デューデリジェンスを実施します。

第 5 章 資産および情報セキュリティ

1. 機密情報の徹底的秘匿と適切な使用

- 取引を通じて開示された顧客・取引先の機密情報（技術データ、図面、価格情報等）を厳正に管理し、事前の書面許可なく第三者に開示・漏洩しません。承諾された目的範囲内でのみ使用します。

2. 個人情報（プライバシー）の適正管理

- 従業員、顧客、取引先担当者等の個人情報について、データ保護法制に従い取得・保管・利用・消去を行い、漏洩や目的外利用を完全に防ぎます。

3. サイバーセキュリティ対策の徹底

- 標的型メール攻撃やランサムウェアに備えた防護措置（OS 更新、多要素認証 MFA、ファイアウォール、バックアップ、アクセス権限最小化等）を実施します。定期的なセキュリティ教育および事故発生時の緊急対応手順を整備します。

第 6 章 品質、製品安全、4M 変化点管理および事業継続（BCP）

1. 盤石な品質管理システムの確立

- ISO 9001 または同等の品質マネジメントシステムを構築・運用し、継続的な品質改善と不具合防止を追求します。

2. 4M（変化点）管理の事前承認と製品情報

- 製造・開発における 4M：Man（作業者）、Machine（設備・金型）、Method（工法・条件）、Material（部品・原材料）の変更が発生する場合は、事前に当社へ連絡し書面による承認を獲得しなければなりません。製品の仕様・品質・取扱方法に関する正確な情報を提供します。

3. 安全規格適合とトレーサビリティの確保

- 対象国の各種安全規格（電気用品安全法、UL、BSI、CSA、CCC 等）を満たす設計・製造を行い、問題発生時に速やかに原因調査・特定ができるよう製造・検査・出荷の「トレーサビリティ」を確立します。

4. 実効性ある事業継続計画（BCP）と部品終息（EOL）管理

- 自然災害や不測の事態に備え、サプライチェーンの遡及調査、マルチソーシング（2 社調達）、安全在庫の確保等の BCP 対策を講じます。
- 納入部材の製造中止・生産終息（EOL: End of Life）を行う場合は、事前に取り決められた期間（原則 1 年以上前）までに当社へ書面通知を行い、最終購入等の代替策を講じる義務を負います。

第 7 章 社会・地域貢献および反社会的勢力の排除

1. 地域社会・国際社会への貢献と SDGs 推進

- 持続可能な開発目標（SDGs）を意識し、自社の経営資源を活用した地域振興、自然保護、教育支援、寄付活動等の社会貢献活動を積極的に推進します。

2. 反社会的勢力との関係遮断

- 暴力団、過激・テロ団体等の反社会的勢力・不当要求に対しては、一切の関係、取引、利益供与を行いません。契約書における暴力団排除条項の締結を必須とします。

第 8 章 CSR マネジメントシステムとサプライチェーンへの展開

1. 経営層のコミットメントと説明責任

- 経営幹部は本ガイドラインの要件を満たす社内方針を策定・承認し、全従業員へ周知徹底します。また、責任役員を配置し、定期的に運用状況をレビューする説明責任を負います。

2. リスク評価・教育および文書化

- 自社の法令順守、労働、安全衛生、環境、倫理におけるリスク評価を定期的に実施します。マネージャーおよび全労働者に対する CSR 教育を実施し、これらの運用記録・文書を適切に保管・維持します。

3. 通報制度（ヘルプライン）と内部告発者の保護

- 法令・本基準違反の疑いについて、従業員が報復の恐れなく匿名で相談・通報できる内部通報窓口を設置します。通報者の機密性・匿名性を厳重に保護し、通報者に対する一切の不利益取扱い・報復行為を厳禁とします。

4. 自社サプライヤー（二次以降のビジネスパートナー）への展開

- パートナーは、本ガイドラインの内容および要請事項を自社のサプライヤー（当社の二次以降の取引先、派遣会社等）に対して通知・周知し、その遵守状況を確認・是正管理しなければなりません。

5. 評価・自己アセスメントおよび是正措置（CAP）

- 当社は、パートナーに対し定期的なセルフアセスメントシートの提出依頼、現場監査、ヒアリングを行う権限を有します。非適合事項が発見された場合、パートナーは直ちに

根本原因を究明し、是正措置計画（CAP）を策定して合意期限内に改善を完了しなければなりません。

- 意図的な不適合の隠蔽、虚偽報告、是正活動の不作為、あるいは「児童労働・強制労働・重大な環境破壊・悪質汚職・重大な安全保障違反」等の重大なコンプライアンス違反が発生し、改善の見通しがないと判断される場合、当社は取引契約を即時解除することがあります。

【本基準の改定について】本基準は社会情勢、法令改正、国際規範の変化に応じて定期的に改定されます。最新版は当社 Web サイトにて公開されます。