森六グループ
CSR 調達ガイドライン

森六株式会社

2026 年 8 月版

目次

はじめに 4
本ガイドラインの位置づけ 5
森六グループ　経営理念・行動指針・大切にする価値観 5
森六グループ　人権方針 6
森六グループ　サステナビリティ方針 9
森六グループ　購買方針 9
本ガイドラインの運用 10
森六グループ CSR 調達ガイドライン 10
1.　法令遵守・企業倫理 10
1.1　法令遵守 10
1.2　腐敗の防止 11
1.3　公正な競争の確保 11
1.4　知的財産権の保護・尊重 11
1.5　個人情報・機密情報の管理・保護 11
1.6　インサイダー取引の禁止 11
1.7　責任ある鉱物調達 11
1.8　通報・相談制度の整備と報復行為の禁止 11
2.　人権と労働者の権利 12
2.1　国際的に認められた人権・労働基準の尊重 12
2.2　差別の禁止 12
2.3　ハラスメントの禁止 12
2.4　結社の自由および団体交渉権 12
2.5　強制労働の禁止 12
2.6　児童労働の禁止 12
2.7　責任ある採用・雇用 12
2.8　賃金と福利厚生 12
2.9　長時間労働の禁止 12
3.　労働安全衛生 13
3.1　職場の安全の確保 13
3.2　緊急時への備え 13
3.3　労働災害および疾病の防止 13
3.4　産業衛生 13
3.5　身体に負荷のかかる作業 13
3.6　安全衛生に関するコミュニケーション 13

3.7　衛生設備、食事および住居の適切な環境の確保 13
3.8　労働者の健康増進 14
4.　環境 14
4.1　環境法令の遵守 14
4.2　環境マネジメントシステムの構築 14
4.3　気候変動への対応 14
4.4　資源の効率的・循環的な利用 14
4.5　汚染防止 14
4.6　化学物質管理 14
4.7　適切な水使用 15
4.8　生物多様性の保全 15
5.　安全・品質 15
5.1　品質マネジメントシステムの構築 15
5.2　製品・サービスの安全性の確保 15
5.3　製品・サービスに関する正確な情報の提供 15
6.　事業継続計画（BCP） 15
6.1　事業継続計画（BCP）の策定と準備 15
7.　地域社会への貢献 16
7.1　地域社会への貢献 16
8.　本ガイドライン推進のための管理体制 16
8.1　本ガイドライン推進のための管理体制の構築 16
付属書　参考資料 16

はじめに

平素は森六グループの事業活動に、格別のご理解とご支援を賜り心より御礼申し上げます。

当社グループは、「未来を先取りする創造力と優れた技術で高い価値を共創し、時を越えたグローバル社会に貢献します」を企業理念とし、寛文3年（1663年）の創業以来、ケミカル事業と樹脂加工製品事業を主軸に 350 年以上の長きにわたり事業を展開してまいりました。

当社グループでは、400年企業を目指すにあたり、企業としての社会的責任を果たすべく、「森六グループ サステナビリティ方針」を掲げ、人権問題や深刻化する環境破壊、気候変動問題の解決に取り組んでおります。

これらの重要課題を解決するためには、森六グループ内のみならずサプライチェーン全体で同様の活動が不可欠です。そこで、お取引先と共にサプライチェーン全体で社会的責任を果たすことを目的に、この度「森六グループ　CSR 調達ガイドライン」を制定しました。

このガイドラインに基づき、CSR 調達を推進することは、サプライチェーンの人権・労働・環境面のリスクを回避・低減するだけではなく、価値ある製品・サービスを安定的に提供するためのサプライチェーンを強化し、お取引先の皆様と当社グループの相互繁栄の基盤になると考えています。

お取引先の皆様におかれましては、本ガイドラインの内容をご理解いただき、当社グループと共に、社会的に責任ある事業活動の推進に取り組んでいただきますようお願い申し上げます。

森六株式会社
代表取締役社長 最高経営責任者
黒瀬　直樹

本ガイドラインの位置づけ

本ガイドラインは、当社グループの経営理念、行動指針および人権方針に加え、労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言、国際人権章典（世界人権宣言および国際人権規約）、国連ビジネスと人権に関する指導原則、OECD 多国籍企業行動指針など、国際的に広く認知されている国際規範やフレームワークを参照し、取引先の皆様にご協力いただきたい事項を整理したものです。

森六グループ　経営理念・行動指針・大切にする価値観

森六グループは、グローバル企業として世界の様々な地域社会に根差した事業活動を展開する中で、「経営理念」を日々の活動の志としています。

経営理念

森六グループは、未来を先取りする創造力と優れた技術で高い価値を共創し、時を越えて、グローバル社会に貢献します

行動指針

1. 法令遵守
   国内外の法令を遵守し、公平で公正な企業活動を通じ、信頼される企業グループをめざします
2. 人間尊重
   社員一人ひとりが自主性、創造性を発揮し、一緒に働く仲間の人格や個性を尊重します
3. 顧客満足
   お客様に満足いただける、価値ある情報、質の高いサービス、優れた製品を提供します
4. 社会貢献
   地球環境に配慮し、地域に根ざした企業活動を通し、「良き企業市民」として社会に貢献します

大切にする価値観

1. 進取の精神
   時代を先取りし、継続的に企業価値向上に努めます
2. 同心協力
   チームワークを尊重し、理想を追求する企業グループをめざします

森六グループ　人権方針

森六グループ人権方針の制定にあたって

森六グループ（以下「当社グループ」といいます）は、経営理念・行動指針において「人間尊重」を掲げ、社員一人ひとりが自主性、創造性を発揮し、ともに働く仲間の人格や個性を尊重する職場づくりを推進しています。

このたび制定した「森六グループ人権方針」（以下「本方針」といいます）は、当社グループの経営理念・行動指針と一貫性をもつものであり、当社グループの事業活動における人権尊重に関わるすべての文書や規範、方針の上位方針として位置づけます。

基本的な考え方

当社グループは、グローバルでの事業活動を通じて人権の尊重に取り組み、多様な人々が互いを尊重し、誰もが安心して生き生きと働くことのできる職場環境づくりを推進します。

本方針は、森六株式会社および国内外の連結グループ会社に適用し、すべての役員・従業員（正社員、契約社員、パートタイマー、派遣労働者等を含む）に適用します。また、取引先を含むすべてのビジネスパートナーの皆様にも、本方針をご理解いただき、人権尊重の取り組みを推進していただけるよう働きかけます。

◆国際的に認められた人権・労働基準の尊重

当社グループは、「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」をはじめとする国際的に認められた人権を尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」に則り、人権尊重の取り組みを推進します。

◆事業活動における人権尊重

当社グループは、自らの事業活動において、影響を受けるすべての人々の人権を尊重し、人権侵害を引き起こさないよう努めます。当社グループの事業活動が人権への負の影響を引き起こした、または助長したことが判明した場合には、適切な是正・救済に取り組みます。加えて、人権への負の影響が当社グループの事業・製品・サービスと取引関係を通じて直接関連している場合には、当社グループの影響力を適切に行使し、その防止および軽減に努めます。

◆事業活動における人権課題への対応

＜差別の禁止＞

当社グループは、国籍、人種、民族、宗教、思想信条、性別、年齢、性的指向・性自認、障がいの有無等を理由とする、いかなる差別も行いません。

＜ハラスメントの禁止＞
当社グループは、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントを含む、あらゆる形態のハラスメントを認めません。また、嫌がらせや差別的言動等により、個人の尊厳を傷つけ、職場環境を害する行為を認めません。

＜プライバシー・個人情報の保護＞
当社グループは、従業員、取引先、お客様等の個人情報およびプライバシーを適切に保護するとともに、個人の尊厳に配慮し、事業活動において取得した情報を適切に管理・利用します。

＜結社の自由および団体交渉権＞
当社グループは、各国・地域の法令を踏まえ、結社の自由および団体交渉権を尊重し、従業員との誠実な対話・協議を行います。

＜強制労働の禁止＞
当社グループは、あらゆる形態の強制労働を排除し、防止します。また、人身取引を含むいかなる奴隷労働も認めません。

＜児童労働の禁止＞
当社グループは、あらゆる形態の児童労働を排除し、防止します。

＜採用・雇用＞
当社グループは、倫理的な慣行に基づく採用を行い、雇用および就業における機会均等を確保します。

＜労働安全衛生＞
当社グループは、安全かつ健康に働ける職場環境を整備するとともに、労働災害の防止および従業員の心身の健康保持・増進に努めます。また安全衛生に関する教育・啓発活動を継続的に実施し、労働安全衛生水準の向上に取り組みます。

＜労働時間および賃金＞
当社グループは、各国・地域の法令を遵守し、労働時間、休日、休暇、賃金を適切に管理します。また、最低賃金を遵守するとともに、生活賃金の考え方にも配慮し、適正な労働条件の確保に努めます。長時間労働の抑制に取り組み、適切な労働時間管理、有給休暇取得の促進、従業員の健康維持・ワークライフバランスの向上に努めます。
さらに、労働時間、安全衛生、教育等に関する指標の把握・モニタリングを進め、継続的な改善に取り組みます。

◆人権デューディリジェンス・救済

当社グループは、自らの事業活動に関連する人権への負の影響を、潜在的なものも含め特定し、防止または軽減するため、人権デューディリジェンスの仕組みを構築および継続的な実施に努めます。また、その取り組みの実効性を評価し、必要に応じて適切な説明・情報提供に努めます。当社グループが人権への負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合には、適切な手段を通じて救済に取り組みます。

また、通報・相談窓口等を通じて、人権に関する懸念を適切に受け付け、誠実に対応します。

◆教育・研修

当社グループは、本方針をグループ内に浸透させ、遵守するために必要な教育・研修を継続的に実施し、人権尊重に関する理解向上と意識醸成に努めます。

◆成長

当社グループは、従業員一人ひとりが自身の仕事に誇りを持ち、お互いを認め尊重し合いながら、高め合い、成長につなげられる環境づくりを推進します。

◆ガバナンス・管理体制

当社グループは、本方針の実行に責任を持つ責任者を明確にするとともに、取締役会が本方針の遵守状況および人権尊重に関する取り組みを監督します。

2023 年 4 月 1 日制定

2025 年 4 月 1 日改定

2026 年 8 月 1 日改定

森六株式会社

代表取締役社長 最高経営責任者

黒瀬 直樹

森六グループ　サステナビリティ方針

森六グループ サステナビリティ方針

私たちは、経営理念に基づき、新たな時代に必要とされる価値を
ステークホルダーと共創し、社会の持続的成長に貢献します。

1. グループの機能・リソースを最大限に活用し、従来のビジネス領域を越えた社会課題解決に挑戦します。
2. カーボンニュートラルおよび資源の循環利用に貢献する革新的なものづくりで、持続可能なモビリティ社会を目指します。
3. サプライチェーン全体を通してグリーンケミカルを提供し、エコロジカルな循環型社会の実現に貢献します。
4. 人権の尊重を基盤にすべての従業員の幸福を追求し、多様な人材が働きがいをもって活躍する組織から、新たな価値を生み出し続けます。
5. ステークホルダーとの対話を通じて社会の期待・要請を理解し、透明性が高く誠実な企業活動によって相互の信頼を育みます。

森六グループ　購買方針

全ての企業に開かれた公正な取引機会の提供を通じて優れた製品と技術を持つ
お取引先とのパートナーシップを強化し、社会的に責任ある持続可能な調達を
実現することでお客様に価値ある製品・サービスを安定的に提供します。

1. 法令及び社会規範の順守
   ・各国の法令、社会規範及びその精神を遵守し、透明性のある調達活動を推進します。
2. 公平・公正
   ・すべての企業に開かれた取引機会を提供します。
   ・お取引先は、品質、価格、納期、製造・供給能力、技術力、環境性能、経営の健全性および、人権や環境保全など社会的責任への取り組み状況を、公正かつ総合的に評価して選定します。
3. 先進技術の採用
   ・新たな時代に必要とされるイノベーションの実現にむけて、先進的で優れた技術・素材を積極的に採用します。
4. パートナーシップの強化

・価値ある製品・サービスの開発・提供にむけて、お取引先との信頼関係を重視し、パートナーシップを強化します。

5. CSR 調達の推進

・社会の持続可能な発展に貢献するために、お取引先との共創を進め、地球環境保全や人権の尊重、労働者の安全・健康の確保など社会的に責任ある調達活動を推進します。

本ガイドラインの運用

本ガイドラインは、当社グループが調達するすべての製品・資材・原材料・サービスに関わる取引先に適用されます。しかし、社会的責任を果たし、価値ある製品・サービスを安定的に提供していくためには、サプライチェーン全体での取り組みが必要不可欠です。したがって、取引先の皆様には、本ガイドライン、または本ガイドラインの内容を包含する貴社の方針・ガイドライン類を、貴社の委託先・下請け企業、取引先（当社の二次取引先）に対しても周知し運用いただくことをお願いいたします。

なお、本ガイドラインにおける「従業員」とは正社員、契約社員、短時間労働者、アルバイトなどの直接雇用者を指し、「労働者」とは、直接雇用者に加え、派遣労働者、請負労働者などの間接雇用者を含みます。

本ガイドラインの遵守状況は、当社グループが今後実施するモニタリング調査（自己評価アンケート調査、現地調査、第三者監査など）により確認を行わせていただく場合があります。モニタリング調査はリスクの潜在個所の特定のみならず、模範的取り組みの共有など、継続的な対話・協働を通じたサプライチェーン全体の持続可能性を高めることを目的に実施いたします。

取引先の皆様には、活動状況を証明する文書および実施記録を作成し、適切に保管いただくようお願いいたします。また、モニタリングの一環として当社グループおよび／または当社グループが指名した第三者よりそれらの文書および記録の開示・共有、施設内への立ち入り調査、労働者への聞き取り調査を行う場合には、ご協力いただきますようお願いいたします。

森六グループ CSR 調達ガイドライン

1. 法令遵守・企業倫理

1.1 法令遵守

自国および事業を行う国・地域の法律、規則、規制を遵守する。

1.2 腐敗の防止

贈収賄、横領、マネーロンダリング等のあらゆる形態の腐敗行為をしない。また、それらの腐敗行為に加担しない。

1.3 公正な競争の確保

競争法および下請法を遵守し、優越的地位を乱用して取引先に一方的な取引条件を押し付けたり、カルテルなどの競争制限的合意に関与したりせず、自由で公正な競争を推進する。

1.4 知的財産権の保護・尊重

自社に帰属する知的財産権（特許権、著作権、意匠権等）が第三者に侵害されないように保護するとともに、第三者の知的財産の侵害を行わない。

1.5 個人情報・機密情報の管理・保護

個人情報やプライバシー情報、機密情報など、業務上取り扱う情報を保護し、情報漏えいを防止するために適切な管理体制を整備・運用する。また、コンピュータや情報ネットワーク上のサイバーリスクに対する適切な対策を講じ、情報漏えいや被害の発生・拡大を防止する。

1.6 インサイダー取引の禁止

業務上知り得た、顧客またはその他取引先に関する重要な未公開情報をもとに、当該企業の株式等の売買を行わない。また、第三者へ未公開情報の提供や売買の誘引をしない。

1.7 責任ある鉱物調達

製品に含まれるタンタルやスズ、タングステン、金などの鉱物資源が、紛争地域等で人権や環境に負の影響を及ぼしていないことを確認する。

1.8 通報・相談制度の整備と報復行為の禁止

自社およびサプライチェーンの不正行為を予防し、発生した場合に速やかに対処するために、労働者やサプライヤーを含むステークホルダーが利用可能な通報・相談制度を整備する。通報・相談された個人の情報は秘密を保持するとともに、通報・相談したことを理由として報復等の不利益を被らないように通報者・相談者を保護するための適切な措置を講じる。通報・相談された内容は、法令および自社の行動規範・行動指針等に則り、速やかに適切な対応を行う。

2. 人権と労働者の権利

2.1 国際的に認められた人権・労働基準の尊重

国際人権章典および ILO 中核的労働基準を含む国際的に認められた人権・労働基準を支持・尊重する。

2.2 差別の禁止

国籍、人種、民族、宗教、思想信条、性別、年齢、性的指向・性自認、障がいの有無などに基づく差別行為を禁止し排除する。また、雇用や就業における機会均等を損なわない。

2.3 ハラスメントの禁止

職場の関係者に対して、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどのあらゆる形態のハラスメントを禁止し、そのような発言・行動を一切容認しない。

2.4 結社の自由および団体交渉権

法令に基づき、結社の自由および団体交渉の権利を尊重し、従業員と誠実に協議・対話を行う。

2.5 強制労働の禁止

あらゆる形態の強制労働を排除し、防止する。

2.6 児童労働の禁止

あらゆる形態の児童労働を排除し、防止する。

2.7 責任ある採用・雇用

関係法令を遵守し、倫理的な慣行に基づいて採用を行う。人材仲介業者を利用する場合は、労働者の権利を遵守する適切な許認可を取得した仲介業者を用いる。

2.8 賃金と福利厚生

関係法令を遵守し、従業員への賃金は最低賃金以上を支払うとともに、不当な賃金控除は行わない。

2.9 長時間労働の禁止

法令または適用される場合には労使協定を遵守し、法定限度を超えないように労働

時間を適正に管理するとともに、違法な長時間労働を防止する。

3. 労働安全衛生

3.1 職場の安全の確保

職場の労働安全に関するリスクを特定・評価し、適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保する。業務上使用する機械装置は安全上のリスクを評価し、適切な安全対策を講じる。

3.2 緊急時への備え

火災や地震、竜巻などの人命および身体の安全を損なう緊急時に備え、被害を回避・最小化するために必要な行動手順の作成や安全対策を講じ、職場内に周知徹底する。

3.3 労働災害および疾病の防止

労働災害および職業的疾病の発生を防止するために、事故やトラブル等が発生した際には、発生状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じる。

3.4 産業衛生

人体に有害な影響を及ぼす可能性がある化学物質、生物、騒音、悪臭等に接する状況を特定し、適切に管理する。

3.5 身体に負荷のかかる作業

身体に負荷のかかる作業、健康被害を生じる可能性のある作業を特定し、労働災害や疾病の発生を防止するために、適切な管理を行う。

3.6 安全衛生に関するコミュニケーション

労働者の安全や健康に影響を及ぼす可能性のある職務上の危険性とその防御策について労働者が学ぶことができる教育・訓練機会を、労働者が理解できる言語で提供する。また、労働者が職場の安全に関して懸念や意見を伝えられる仕組みを整備する。

3.7 衛生設備、食事および住居の適切な環境の確保

労働者に衛生的なトイレと飲料水を提供する。また、食事や住居を提供する場合は安全で衛生的な環境を保つ。

3.8 労働者の健康増進

労働者の身体的・精神的な健康を確保し、健康障害を予防するために、適切な管理を行う。

4. 環境

4.1 環境法令の遵守

環境法令を遵守し、環境保全に関わる必要な許認可等を取得・維持し、その運用および報告に関する要請を遵守する。

4.2 環境マネジメントシステムの構築

環境保全に向けた全社的な管理の仕組みを構築・運用し、環境負荷を継続的に低減する。

4.3 気候変動への対応

気候変動問題の解決に貢献するため、事業活動に加えて、製品・サービスのライフサイクルを通じて、エネルギーの効率的な利用と再生可能エネルギーの利用拡大を推進し、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量を最小化する。

4.4 資源の効率的・循環的な利用

廃棄物の適正処理、リサイクル等に関する法令を遵守するとともに、事業活動に伴い排出される廃棄物を削減し、使用する資源の効率的・循環的な利用を推進する。

4.5 汚染防止

法令に基づき、大気・水質・土壌への排出物を適切に管理し、汚染物質の排出を防止または低減するとともに、汚染物質の排出の原因となる原材料の削減に取り組む。

4.6 化学物質管理

法令に基づき、人体やその他の生物、環境に対して悪影響をもたらす化学物質やその他の有害物質を特定し、適切に管理を行う。また、当該物質を含有する場合はその旨を明示し、製造・移動・保管・使用・リサイクルまたは再利用・廃棄などライフサイクル全体で当該物質が安全に取り扱われるようにする。

4.7 適切な水使用

水資源を適切に管理し、効率的に利用することで、事業活動および原材料の生産に使用する水資源を保全する。

4.8 生物多様性の保全

事業活動が生物多様性に与える影響を把握し、悪影響を低減する。また、可能な場合には好影響の創出に取り組む。

5. 安全・品質

5.1 品質マネジメントシステムの構築

品質を確保し向上させるための全社的な管理の仕組みを構築し、継続的に運用・改善する。

5.2 製品・サービスの安全性の確保

製品・サービスの安全性に関わる法令を遵守し、利用者の安全と健康を確保する。

5.3 製品・サービスに関する正確な情報の提供

製品・サービスに関する情報提供では、最終消費者・利用者の合理的な選択に寄与するために、関連法令の遵守はもとより、最終消費者・利用者にとって重要な情報の省略や虚偽表示を行わず、事実に即した偏りのない比較可能な情報を提供する。

6. 事業継続計画（BCP）

6.1 事業継続計画（BCP）の策定と準備

災害などの緊急事態に備えて、事業継続にむけた対策や事業継続計画（BCP: Business Continuity Plan）を整備する。

7. 地域社会への貢献

7.1 地域社会への貢献

事業活動を通じて広く社会へ貢献するとともに、地域の伝統・文化・慣習などを尊重し、地域社会からの要請や期待に応える活動を実施する。

8. 本ガイドライン推進のための管理体制

8.1 本ガイドライン推進のための管理体制の構築

本ガイドライン 1.～7.に記載の要請内容に取り組むにあたり、課題を特定し対応を着実に進めるための体制・仕組みを構築し、運用する。

付属書　参考資料

本ガイドラインの策定にあたり、以下の資料を参考資料として参照している。

- 世界人権宣言
  https://www.ohchr.org/en/universal-declaration-of-human-rights
- 国際人権規約（経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約、市民的及び政治的権利に関する国際規約）
  https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights
  https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights
- 国連ビジネスと人権に関する指導原則
  https://www.ungpreporting.org/
- 国連グローバル・コンパクト
  https://www.unglobalcompact.org/

- 国連薬物・犯罪事務所　事業のための腐敗行為防止の倫理とコンプライアンスプログラム：実務ガイド
  https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-84498_Ebook.pdf
- OECD 多国籍企業指針
  https://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/
- トランスペアレンシー・インターナショナル　贈収賄防止のためのビジネス原則
  https://www.transparency.org/en/publications/business-principles-for-countering-bribery
- ETI (Ethical Trading Initiative) Base Code
  https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code
- 労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言
  https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang--ja/index.htm
- ILO 労働安全衛生マネジメントシステムに係るガイドライン
  https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_107727/lang--en/index.htm
- ILO 公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針ならびに募集・斡旋手数料及び関連費用の定義
  https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_736226/lang--ja/index.htm
- ILO 国際労働基準
  https://www.ilo.org/tokyo/standards/lang--ja/index.htm
  第 1 号　1919 年の労働時間(工業)条約
  第 14 号　1921 年の週休(工業)条約
  第 29 号　1930 年の強制労働条約
  第 30 号　1930 年の労働時間(商業及び事務所)条約
  第 87 号　1948 年の結社の自由及び団結権保護条約
  第 95 号　1949 年の賃金保護条約
  第 98 号　1949 年の団結権及び団体交渉権条約
  第 100 号　1951 年の同一報酬条約
  第 105 号　1957 年の強制労働廃止条約
  第 111 号　1958 年の差別待遇(雇用及び職業)条約
  第 120 号　1964 年の衛生(商業及び事務所)条約
  第 131 号　1970 年の最低賃金決定条約
  第 138 号　1973 年の最低年齢条約

第 155 号　1981 年の職業上の安全及び健康に関する条約
第 170 号　1990 年の化学物質条約
第 182 号　1999 年の最悪の形態の児童労働条約
第 183 号　2000 年の母性保護条約
第 181 号　1997 年の民間職業仲介事業所条約
第 190 号　2019 年の暴力及びハラスメント条約
第 196 号　1957 年の週休(商業及び事務所)条約

- 東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会　持続可能性に配慮した調達コード（第 3 版）
  https://www.2020games.metro.tokyo.lg.jp/special/watching/tokyo2020/games/sustainability/sus-code/
- SA8000 Standard
  https://sa-intl.org/programs/sa8000/
- RBA (Responsible Business Alliance) Code of Conduct v7.0
  https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/

以上

2023年4月制定
2025 年4月1日改定
2026 年 8 月1日改定