

サムスン電子

Supplier 行動規範

Version 8.1

序文

大韓民国に本社を構えるサムスン電子は、世界のあらゆる国家で現地法人を運営しています。サムスン電子は、Supplier の事業場の労働環境について、高い水準の運営基準を期待しています。このため、サムスン電子は Supplier 皆さまとサムスン電子の同伴成長の根幹になる遵法経営を強化するため、Supplier 行動規範（以下“規範”という）を制定しました。また、サムスン電子の Supplier は、すべての適用される法律及び規定を徹底的に守り、安全な作業環境を確保して労働者たちが尊重を受ける経営システムを構築し、倫理的に企業を運営しなければなりません。

本規範はサムスン電子が Supplier の皆さまに期待することを提示しています。規範の適用は、サムスン電子に製品とサービスを提供する全ての協力会社を対象とします。すべての Supplier は規範を守らなければならない、組立、部品、原資材及び包装などを提供する皆さまの Supplier にもこれらを守るよう、要請しなければなりません。

サムスン電子またはサムスン電子が指定した外部機関は、Supplier が本規範を守っているか評価するために Supplier を訪問することがあります。

本規範は、RBA行動規範と国連人権宣言、UN企業と人権指導原則（UNGPs）、OECD 多国籍企業行動指針、UN 子どもの権利条約（UNCRC）、ILO 職場の基本的原則及び権利に関する宣言、ILO 中核的労働基準などのグローバル基準に基づいています。

また、サムスン電子の Supplier 管理政策及び基準変更などによって、規範は改定することがあります。本規範を実践するための詳細な基準は、サムスン電子 Supplier 行動規範 ガイドラインに従います。

本規範と現地法の内容が相反する場合には、より厳格な基準を優先的に適用します。

1. 人権及び労働

Supplierは国際社会で通用する水準で労働者の人権を保護し、尊厳性を保障しなければなりません。これは、臨時労働者、移住労働者、実習生、派遣労働者などすべての形態の労働者に適用されます。労働者は現地法に従って、合法的な勤労と権利保護の保障を受けなければなりません。

1.1 強制労働禁止

サムスン電子は、ILO条約¹の趣旨のように自発的労働の権利を支援し、強制労働禁止に取り組んでいます。

すべての労働は自発的でなければなりません。強制労働者、人身拘束契約（債務弁済のための拘束含む）による労働者、非自発的罪人労働者、人身売買労働者を雇ってははいけません。これには、労働力搾取を目的に脅迫、強要、強制、拉致、詐欺などで社会的弱者を移動、採用、転勤させるなどのすべての行為が含まれます。

労働者に雇用条件として、政府が発行した身分証、パスポートまたは労働許可証の引渡しを要求してはいけません。雇用者（Supplier または人材派遣会社）、または採用代理業者は、労働者に就業の一環として保証金や採用手数料の支払いを要求してはいけません。

会社が提供する労働者の寮などの施設の出入りや、労働者の移動の自由を不当に制限してはなりません。

外国人労働者は、出身国を出国する前に雇用契約書を受け取らなければなりません。

¹ 第29号（強制労働条約）及び第105号（強制労働廃止条約）等を通じ、強制労働禁止の原則を明確にしています。

ん。受入国に到着するまでは、雇用契約書の変更または差し替えは認められません。ただし、現地の法律を遵守し、同等またはそれ以上の条件を確保するために必要な場合、この限りではありません。

労働契約書は労働者の母国語又は労働者が理解できる言語で作成し、必ず書面で提供しなければなりません。労働者は退職手続きや通知方法において会社の就業規則又は該当国の法律で定められた期間内に合理的な通知をした場合、いつでも退職することができます。Supplierは、退職するすべての労働者に対する文書を現地の法律で定める期間及び文書の範囲を遵守して保管しなければなりません。

Supplierと人材派遣会社は労働者に雇用条件として政府が発行した身分証明書、パスポート又は労働許可証を保管したり、破棄、隠匿することはできません。現地の法律を遵守するために必要な場合に限り、身分証明書、パスポート又は労働許可証を保管することができますが、労働者からの返却要望があった場合、Supplierはこれを拒むことはできません。

Supplierと人材派遣会社は労働者に就職の一環として、保証金や採用手数料の支払いを要求してはなりません。労働者が手数料を支払ったことが判明した場合、手数料は労働者に返金しなければなりません。

1.2 未成年労働者保護

サムスン電子は、ILO条約²に定められた労働者の権利を尊重し、サポートに取り組んでいます。

児童労働者雇用は厳格に禁止します。"児童"は 15 歳、義務教育が終わる年齢、現地法による法定雇用最低年齢の中で一番高い年齢未満の人間を意味

² 第138号（最低年齢条約）及び第182号（最悪の形態の児童労働協約）

します。児童労働者を発見した場合、Supplier は直ちに対応措置を講じなければなりません。直ちに児童労働者雇用を中止し、雇用過程において労働者の年齢検証プロセスを改善しなければなりません。

実習生プログラムなどを運用する場合、現地法及び規定を守らなければなりません。

法定雇用の最低年齢より年上の青少年労働者を雇うことはできますが、18 歳未満の労働者は安全保健側面で危険な業務（残業、夜間勤務含む）をさせてはいけません。

Supplierは、学生記録（学習目標、評価、教材など）の適切な管理、学生が在籍する学校などの教育機関について厳格な調査を実施し、適用される法令に従って学生の権利を保護することにより、学生労働者の権利を保証しなければなりません。

Supplierは、労働者の年齢を確認するために最善の努力を払わなければなりません。Supplierは、現地の法令を遵守し、すべての学生労働者に対して適切な支援と研修を提供しなければなりません。現地の法令がない場合、学生労働者、実習生および見習いの賃金は、少なくとも現地の最低賃金以上でなければなりません。

1.3 労働時間遵守

サムスンはSupplierに対し、労働時間に関するILO条約 C001 および C030を遵守し、週48時間を超えない標準労働時間を遵守することを求めています。さらに、残業時間を含めた週の労働時間は60時間を超えてはなりません。また、労働時間は現地の法律で定められた上限を超えてはなりません。

すべての残業は自発的に行われるべきものであり、サムスンはSupplierに対し、労働者が7日ごとに少なくとも1日の休日を取得できるよう、ILO条約 C014 お

よび C106を遵守することも求めています。

1.4 賃金及び福利厚生

労働者に支給される賃金は最低賃金、超過労働手当、法で決められた福利厚生項目などを含めなければならず、現地法及び規定をすべて守らなければなりません。

すべての超過労働は、労働者の同意の下に自発的に成り立たなければならず、現地法及び規定により、正規の労働時間に適用される時間当たりの給与より高い超過労働手当を支給しなければなりません。

懲戒措置の手段として、賃金削減は許されません。

労働者の賃金支給基準及び項目は給料明細書または給与支給内訳が記録された書面、社内イントラネットなどを通じて労働者が理解できる言語で提供されなければなりません。

臨時雇用者、派遣労働者、および外部委託労働者を含む従業員は、現地の法律で定められた範囲内とします。

1.5 人道的待遇

労働者へのセクハラ、性的虐待、体罰、精神的または身体的圧力、悪口を含む、乱暴で非人道的な待遇があってはならず、またそういう待遇をするという脅威があってもいけません。

Supplierは労働者に対する人道的待遇を保障する方針と手続きを規定し、労働者にこれを十分に説明しなければなりません。

サムスン電子は、ILO条約³に定められた労働者差別が発生しないよう取り組んでいます。

Supplierは労働者がいじめや不法な差別を受けないよう措置しなければなりません。

³ 第100号（同一報酬条約）及び第111号（差別待遇(雇用及び職業)条約）

ん。採用過程と賃金、昇進、補償、教育機会などの雇用慣行において、人種、皮膚色、年齢、性別、性的嗜好、民族性、国籍、障害、妊娠、宗教、退役軍人としての地位、政治信条、組合員身分、保護対象となる遺伝情報、結婚歴などによって差別してはいけません。

労働者の宗教活動や障害に対して合理的な便宜施設が提供されるよう努力しなければなりません。現地法または作業場の安全のために要求される例外を除いて、労働者または採用候補者に差別の根拠となる恐れのある医療検査を要求することはできません。

1.6 結社の自由

サムスン電子は、ILO条約⁴に定められた労働者の権利を尊重し保護することに取り組んでいます。

Supplierは、労働者が社員協議会または労働組合を組織、加入し、団体協約と平和的集会のために他の労働者と自由に結社する権利を尊重せねばならず、労働者がこのような活動に参加しない権利も尊重しなければなりません。

また、労働者及び労働者代表が差別待遇、報復措置、脅威行為、いじめなどを恐れずに、労働条件と経営方針に対する意見及び問題事項を 経営陣と自由にコミュニケーションし、意見を交換できるようにしなくてはなりません。結社の自由および団体交渉の権利が適用される法令によって制限されている場合であっても、労働者は労働者代表を選出し、その他の合法的な労働者代表制度に加入することができるものとします。

⁴ 第87号（結社の自由及び団結権保護条約）及び第98号（団結権及び団体交渉権条約）

2. 安全保健

Supplierは製品の生産など会社の業務上成り立つすべての活動で労働者の安全保健を保障する活動が必須であることを認識しなければなりません。Supplier は現地法及び規定によって、安全で健康な作業場を構築し維持するために努力しなければなりません。

2.1 産業安全

サムスン電子は、ILO条約⁵に定められた安全と健康な労働環境に対する労働者の権利を促進し、改善するために努力しています。

安全危険(例:化学物質、感電、火災、車両、墜落危険など)に潜在的にさらされる労働者は、適切な設計、エンジニアリング及び行政的統制、予防レベルの維持管理、安全な作業手続き(ロック装置、保護装置)構築を通じて把握、評価及び統制されなければならず、持続的な安全教育を受けなければなりません。

上に明示された手段で、危険要因の十分な統制ができない場合には、労働者に適切な個人保護装備を提供しなければなりません。

妊娠又は授乳期の女性労働者は、有害業務から除外させ、健康及び安全危険がある業務を除去又は減らすなどなど、合理的な段階的措置を取らなければならず、授乳期女性労働者のための適切な利便施設を提供しなければなりません。

2.2 非常事態への備え

潜在的に発生可能性がある非常事態と事故を前もって把握して評価しなければなりません。

非常事態発生時の報告、労働者への公知及び待避手続きなどを用意し、非常事態

⁵ 第155号（職業上の安全及び健康に関する条約）および 第187号（職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約）

予防のための労働者対象非常待避訓練，見つけやすく、障害物が置かれていない脱出できる非常出口施設，火災感知及び消火設備確保、復旧計画を含めた非常事態計画と対応手続きを樹立、履行することで非常事態時の被害を最小化しなければなりません。

2.3 産業災害及び疾病予防

労働者の産業災害、疾病を予防して管理及び追跡し報告できる手続きとシステムを持たなければなりません。これには、A) 労働者が自由に報告できるように奨励し、B) 産業災害及び疾病を分類して記録し、C) 必要な医学的治療を提供し、D) 各事例を調査してその原因を除去する是正措置を履行することで、E) 産業災害及び疾病で休職した労働者の復帰を支援する条項が含まれていなければなりません。Supplierは労働者が労働災害・疾病などに遭った場合、就業規則又は現地法律で定める休職期間を保障し、労働者が回復できるように努力しなければなりません。

2.4 有害因子の露出低減

労働者が作業場で使う化学物質、病原菌ウイルスなど生物学的因子及び高温、放射線など物理的因子にさらされることを把握、評価して統制しなければなりません。潜在的な危険除去又は生産施設に対する矯正、改善などの技術的統制または法的・制度的要件による行政的統制を通じて上記の有害要因で労働者の安全保健上の問題が起こらないようにしなければなりません。このような手段で危険要因を十分に統制することができない場合には、適切な個人保護装備の支給しなければならず、これは労働者の健康及び作業環境に対する持続的かつ体系的なモニタリングを通じて維持されなければなりません。Supplierは有害因子の露出によって労働者の健康が害を受けていないか定期的に評価するための作業場の健康モニタリングを実施しなければなりません。

2.5 身体負担業務

労働者が長い時間、繰り返し手作業をしなければならなかったり、重いものを持ったり、立ちっぱなしの作業、そして体力消耗が激しい組立て業務を含み、勤労者が肉体的にきつい作業に従事することを把握し、評価して統制しなければなりません。

2.6 危険な機械、器具及び設備の安全管理

生産に必要な機械、器具及び設備の使用にあたって安全性を評価しなければなりません。労働者が傷害の危険にさらされる可能性がある機械を使う場合、物理的保護装置、連動装置、防壁を提供し適切に維持しなければなりません。

2.7 寮及び衛生施設の提供

労働者に清潔なトイレと飲み水の施設を提供し、衛生的に食品を調理し、保管できる空間と食事することができる場所を提供しなければなりません。

労働者に提供される寮は、清潔で安全でなければならず、適切な照明非常脱出施設、暖房及び換気施設、個人専用ロッカー、合理的水準の出入り権限と共に適切な個人空間を提供しなければなりません。

2.8 安全保健教育

Supplierは勤労者に、すべての確認された事業場の危険(機械、電気、化学物質、火災及び身体的危険など)に対して、労働者の母国語又は労働者が理解することができる言語で適切な安全保健教育を実施しなければなりません。

事業場内の安全保健関連情報は、目立つところに掲示されなければなりません。

保健情報及び教育には、性別、年齢といった人口統計学的な特定のリスクに関する内容が含まれなければなりません。全ての勤労者に業務配置前に教育を実施しなければならず、それ以降も定期教育を実施しなければなりません。労働者が安全問題を報復の恐れなく提起することができるように奨励しなければなりません。

3. 環境にやさしい経営

Supplierは企業運営で発生する環境汚染物質の管理を徹底的にせねばならず、サムスン電子に製品、サービスなどを提供する時に発生する環境への影響を十分に理解し、これらを減らすために努力しなければなりません。化学物質及び廃棄物管理と廃棄、リサイクル、産業用水管理と再使用、温室ガス及び大気排出物質統制など、環境関連法及び規定を守らなければなりません。

Supplierはサムスン電子が製品設計、生産などに必要な環境基準をその他の契約で要求した場合、これを遵守しなければなりません。

3.1 環境許認可取得

企業運営上必要なすべての環境許認可（例：大気排出施設など）及び登録事項を取得、維持、管理して最新の改訂事項を反映しなければなりません。そして、許認可過程に必要な運営及び報告などの要求事項を守らなければなりません。

3.2 汚染防止及び資源使用の低減

汚染源の排出及び廃棄物の発生は汚染源制御設備の追加などを通じて最小化又は除去されなければなりません。

水、化石燃料、鉱物及び原始林を含む天然資源の使用は生産プロセスの改善、維持管理の強化、設備工程の変更、代替資材、再使用、保存、資材リサイクルなどの方法により、保存されなければなりません。

3.3 有害物質の管理

有害物質が排出された場合、環境汚染の可能性がある化学物質及びその他の物質を把握して、必ず安全に取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再使用、廃棄しなければなりません。特定物質の使用、取り扱いを禁止または規

制する現地法及び規定を守らなければなりません。有害廃棄物のデータを追跡し、文書化する必要があります。

3.4 廃水及び固形廃棄物

Supplierは固形廃棄物（非有害性）を体系的に把握、管理、低減及び廃棄/リサイクルしなければなりません。廃棄物データを追跡し、文書化する必要があります。

3.5 大気汚染物質

揮発性の有機化合物質、エアロゾル、腐食性ガス、粉じん、オゾン層破壊物質と工程で発生した燃焼副産物は、その特性を把握して常時モニタリングし、現地法に従って管理 / 処理した後に排出しなければなりません。また、Supplierは大気汚染防止設備の処理効率を常時モニタリングしなければなりません。

3.6 製品内の物質規制遵守

Supplierは物質に対するリサイクル及び廃棄時の物質に対する情報を表示することを含めて、特定物質使用を禁止したり、制限することに関して現地法及び規定に従わなければならない、サムスン電子の製品内の環境有害物質管理規則「0QA-2049」を遵守しなければなりません。

3.7 雨水管理

Supplierは体系的に雨水汚染を予防しなければなりません。また、不法排出と化学物質の漏出による汚染物質の雨水排水路への流入を防止しなければなりません。

Supplierは水資源の使用及び排出を文書化し、特性化及びモニタリングする水

資源管理プログラムを具現化する必要があります。水を保存する機会を模索し、汚染経路をコントロールする必要があります。すべての廃水は排出又は、廃水処理以前に特性化、モニタリング、制御及び処理する必要があります。Supplierは最適な性能及び規定遵守を保障するため、廃水処理及び密閉システムの性能を日常的にモニタリングする必要があります。

3.8 エネルギー消費と温室ガス排出

協力会社は、エネルギー消費量と温室効果ガス排出量を測定し、算定し管理できるシステムを構築する必要があります。協力会社は温室効果ガスインベントリの構築により温室効果ガス排出の起因を特定し、排出起因別の燃料使用量を管理し、毎年インベントリを構築して更新する必要があります。

また、事業場のエネルギー消費量および温室効果ガス排出量情報をサムスン電子が「協力会社炭素排出量調査」を通じて、指定する基準に従って提出可能な範囲内で提供する必要がある、温室効果ガス削減目標を設定し、これを達成するために継続的に削減課題を推進しなければなりません。

4. 倫理経営

事業場運営においての Supplier の経営活動は、すべての現地法及び規定を守らなければならない、サムスン電子は Supplier が最も高い水準の倫理基準を維持することを望みます。

4.1 清廉性

すべての事業上の取引関係で、最高水準の清廉性が要求されます。Supplier はいかなる形態の賄賂収賄、腐敗行為、不当利得及び横領も決して許さない厳格な政策を掲げなければなりません。すべての取引は、透明性を持って成立せねばならず、Supplier の会計帳簿及び業務記録に正確に反映されなければなりません。また、反腐敗法規遵守のためのモニタリング及び執行手続きを実行しなくてはなりません。

4.2 不当利益受け取り禁止

不適切で不当な利益を目的に、賄賂やその他の対価を約束/提案/提供したり、その提供を許可したり、あるいは受領してはいけません。

事業機会の獲得/維持や、他人に事業機会を提供したり、その他の不適切な利得を目的に直接的にまたは第三者を通して間接的に特定価値を約束/提案/提供したり、この提供を許可したり、受領する行為すべてがこれに該当します。

尚、反腐敗法関連コンプライアンス確保のため、モニタリング及び関連手続きを遵守しなければなりません。

4.3 情報公開

全ての取引は透明性を持って行われなければならない、Supplierの会計帳簿及び業務記録に正確に反映されなければなりません。Supplierの労務/安全保健/環境管理の実態、経営活動、支配構造、財務状態、成果に関する情報は該当法規及び一般的な産業界慣行に従って、公開されなければなりません。サプライチェーン関連の分野実態及び慣行に関する記録偽造や不正表記は容認されません。

4.4 知的財産の保護

知的財産権は尊重されなければなりません。技術及びノウハウの移転は、知的財産権を保護する方法で行われなければならない、サムスン電子の情報を安全に保護しなければなりません。

4.5 公正取引、広告及び競争

Supplierは公正取引、広告及び競争の基準を遵守しなければなりません。

4.6 身元保護と報復禁止

法的に禁止された場合を除いて、Supplier及び内部告発者の身元保護プログラム（秘密及び匿名性保障）を運営しなければなりません。Supplierは社員に手続きを公知して、報復の恐れなく問題を申し立てることができるようにしなければなりません。

4.7 紛争鉱物管理

Supplierは国際社会で、人権侵害や環境破壊を引き起こす深刻な恐れが予想され、使用を制限する特定原産地の鉱物(タンタル、タングステン、スズ、金など)と違法伐採された木材の原資材はどんな場合でも、当社の供給網内に使用してはならず、紛争鉱物とコバルト供給網の出所及び管理網に対する政策を樹立し、調査を実施しなければなりません。

また、大量破壊兵器、通常兵器、ミサイル生産の可能性が高い北朝鮮、イラン、シリア、スーダン、キューバなどの国家に輸出されたサムスン電子製品に含まれる資材は、必ず国際社会で要求する管理基準を遵守しなければなりません。これに関して、Supplierは、経済協力開発機構(OECD)のガイダンス、または同等かつ認められた調査の枠組みを遵守するためポリシーを策定し、管理しなければなりません。

また、関連物質の原産地、取引先などを含む全ての供給網について物質使用の可否を追跡しなければならず、これを通じてSupplierは、生産工程で使用物質の原産地を証明するために努力しなければなりません。これにサムスン電子の要請がある場合、関連証憑資料を提供する義務を履行しなければなりません。

4.8 個人情報保護

Supplier は事業と係わる Supplier、顧客、消費者及び社員を含むすべての人々の個人情報を保護するために、努力をしなければなりません。

また、個人情報の収集、保管、処理、送信及び共有において個人情報保護及び情報保安に関する法規を遵守しなければなりません。

5. 経営システム

Supplierは本規範だけでなく、関連法及び規定、顧客からの要求事項を守るために人権及び労働慣行、産業安全保健、環境、倫理を企業経営の意思決定プロセスに統合する経営システムを構築しなければなりません。

ここには、明確な目的及び目標、定期的な測定及び成果評価、そして持続的な改善の実施が含まれなければなりません。

5.1 遵守意思の表明

経営陣が承認した企業の遵守意志及び持続的な改善意志を表明する企業の社会的、環境的責任声明書（ステートメント）を公開しなければならず、労働者が接続可能なチャンネルを通じてSupplier全作業場に現地の言語で掲示しなければなりません。

5.2 経営陣の義務と責任

経営システムと規範関連プログラム履行及び状態に関する周期的な点検を担当する責任者を選定しなければなりません。

Supplier代表取締役は、定期的に経営システムの状況を検討しなければなりません

5.3 法規及び顧客からの要求事項対応

本規範の要求事項を含む該当法令、規定及び顧客からの要求事項を把握し、これをモニタリングして経営手続きに反映するプロセスを構築しなければなりません。

5.4 リスク管理

Supplierの事業運営と係わる環境、産業安全保健、人権及び労働慣行、倫理的リスクを把握するためのプロセスとして、それぞれのリスクの相対的重要度を決めて、適切な手続きにより技術的または行政的統制を履行して、把握したリスクを統制し、定期的に規範遵守可否を確認しなければなりません。

5.5 改善目標の樹立

社会、環境および労働安全衛生に関するパフォーマンスを改善するために、成果目標及び実行計画を文書化せねばならず、該当文書には目標対比成果を定期的に評価する内容が含まれなければなりません。

5.6 教育

Supplierの政策、手続き、改善目標を履行し、該当法令と規定を守るように管理者と労働者を教育するためのプログラムを構築、運営しなければなりません。

5.7 意思疎通

Supplierの政策、慣行、期待事項及び成果に関する明らかかつ正確な情報に対して労働者、Supplier及び顧客と意思疎通するためのプロセスを構築しなければなりません。

5.8 社員フィードバック及び参加 及び苦情処理

本規範で扱う条件に関するフィードバックを得て、持続的な改善を促進することを目指し、Supplierは必要に応じて、労働者やその代理人及びその他の利害関係者との持続的な双方向コミュニケーションのためのプロセスを構築しなければなりません。労働者は、報復を恐れることなく、苦情とフィードバックを提供できる安全な環境の提供を受けなければなりません。

5.9 監視と評価

Supplier と取引する 2 次 Supplier及びその下位 Supplierが社会的/環境的責任に関する法令要求事項、本規範の内容及び取引契約に明記されたサムスン電子の要求事項を守っているか確認するための定期的な自主評価を実施しなければなりません。

5.10 是正措置プロセス

内部または外部評価、監査、調査及び検討によって確認された不備事項を適切な期間内には是正するためのプロセスを保有しなくてはなりません。

5.11 文書と記録

企業運営上保管される文書及び記録の作成、維持については、外部公示に関する規制を守り、会社及び個人情報保護のための適切な機密管理要件の適合性に合わせなければなりません。Supplierは本規範を遵守していることを必ず文書化せねばならず、サムスン電子の要求がある場合に、関連する情報を直ちに提供しなければなりません。

5.12 供給網への参加及び責任履行

サムスン電子と取引する全てのSupplierは自社と関連する供給業者、契約者などと、本規範で志向する責任のある企業活動に、共に参加できるようにする制度を樹立して、関連業者が実践していくことができるよう関連支援と業者の責任履行を監督する義務を遂行しなければなりません。

このため、Supplierは行動規範の目的達成に必要な場合は、RBA基準またはサムスン電子が提供する基準などを参照し、その国の法律に違反しない範囲で主要取業者に関する現場監査および改善履行管理を行う必要があります。

これには、履行責任を忠実に守らない業者との取引中止までも含みます。

文書履歴

Ver.	内 容
1.0	2012年 10月 初版発刊
2.0	2015年 6月 改訂：EICC ver.5 改正内容反映及びversion 管理
2.1	2015年 9月 改訂：表紙及び序文修正
2.2	2016年 10月 改訂：序文修正
2.3	2017年 5月 改訂：' 供給網への参加及び責任履行' アイテムの追加
3.0	2018年 1月 改訂：RBA ver.6 改正内容反映
3.1	2021年 3月 改訂：強制労働の禁止と労働時間遵守修正
3.2	2021年 6月 改訂：序文修正
4.0	2022年 5月 改訂：ILOの核心条約の尊重内容を追加
5.0	2023年 3月 改訂：CSDDD関連行動規範適用範囲の修正、 温室効果ガス管理の具体化および義務化の修正
5.1	2023年 6月 改訂：ILOの核心条約の尊重内容を追加
6.0	2024年 3月 改訂：'5.12 供給網への参加及び責任履行'の義務強化
8.0	2024年 11月 改訂：RBA ver.8 改正内容反映
8.1	2026年 6月 改訂：「1.6 結社の自由」の変更、および労働・人権、倫理、経営システムに関する一部条項の変更