

COMPLIANCE GUIDELINE

コンプライアンスガイドライン

日本ファイルコングループ

目次

はじめに

日本ファイルコングループ コンプライアンス規程	2
コンプライアンスとは何か	4
ステークホルダーに対する責任	5
CSR とは	6
SDGs とは	7

1 ステークホルダー

1-1 品質と安全性を堅持した製品・サービスの提供	8
1-2 お客様に対する誠実な活動	10
1-3 公正な競争・取引の実施	12
1-4 不誠実な行為の禁止	14

2 健全な職場環境

2-1 基本的人権の尊重	16
参考：ダイバーシティとは	18
参考：ジェンダー・SOGI・LGBT とは	19
2-2 適正な労働環境	20
2-3 ハラスメントの禁止	22
参考：職場で起こりやすいさまざまなハラスメント	24
2-4 プライバシーの保護	26
2-5 強制労働・児童労働の禁止	28

3 誠実な企業活動

3-1 業務委託契約の遵守（偽装請負の禁止）	30
3-2 社会からの要請への対応	32
3-3 不正の防止	34
3-4 税法および会計基準の遵守	36
3-5 貿易関連法令の遵守	38
3-6 海外現地法規の遵守と文化・習慣の尊重	40
3-7 SNS 利用における注意	42
3-8 知的財産の保護と活用	44
3-9 建物・設備・備品などの管理と利用	46
3-10 道路交通法やマナーを遵守した自動車の取り扱い	48

4 反社会的勢力

4-1 反社会的勢力との関係断絶	50
----------------------------	----

5 企業情報の管理

5-1 適時・適切な情報の記録と開示	52
5-2 会社情報の管理	54
5-3 インサイダー取引の禁止	56
参考：インサイダー取引とは	58
5-4 各種メディア・投資家からの問い合わせ	60

6 個人情報の管理

6-1 個人情報の管理	62
6-2 メール利用における注意	64
6-3 IT の適切な利用	66

7 贈収賄の禁止

7-1 賄賂行為・不適切な接待の禁止	68
7-2 外国公務員などへの贈賄の禁止	70
7-3 寄付および政治献金の規制	72

8 安全と環境保護

8-1 職場の安全衛生	74
8-2 環境保護への取り組み	76

9 地域貢献

9-1 地域社会との共存	78
------------------------	----

巻末

内部通報窓口	80
コンプライアンス違反に関する主な罰則等	82

コンプライアンスガイドラインの改訂にあたって

私たちは、日常の業務活動のなかで、日本ファイルコングループの従業員としてさまざまなコンプライアンス上の問題に遭遇し、解決方法に迷うことがあります。そのとき私たちは、逃げることなく正面からこれらの問題に取り組まなければなりません。

解決は簡単ではないかもしれませんが、しかし、日本ファイルコングループにとって大切なものは何かを考えることで、方向性が見えてくるはずです。

法や倫理に適う判断が難しいと感じたときには、ぜひとも、このコンプライアンスガイドラインを活用してください。

2022年9月
日本ファイルコングループコンプライアンス推進委員会

日本ファイルコングループ コンプライアンス規程

(目的)

第1条 本規程は、当社グループのコンプライアンスに関する基本的事項・運用体制を定め、コンプライアンスの徹底を図ることを目的として、これを定める。

(定義)

第2条 当社グループにおけるコンプライアンスとは、単に法令の遵守にとどまらず、企業の社会的責任を自覚し、常にステークホルダーの信頼に応えるという意識を持ち、企業理念、社会倫理に適合した行動を実践することをいう。

(本規程の適用範囲)

第3条 本規程は、当社グループの全ての役員、執行役員および従業員（以下、「私たち」という。）に適用される。

(企業理念)

第4条 私たちは、当社が掲げる企業理念である以下の各項の内容を十分理解し、これに賛同したうえでこれらの精神を日常の業務遂行において具現化してゆくものとする。

- ・夢を持ち一生懸命を楽しもう
- ・総力で一歩先行くものづくり
- ・感謝と誠意をかたちで社会へ

(社会的使命)

第5条 私たちの会社は、顧客満足度の最大化、すなわちより多くの産業界のニーズに対してベストな価値をお届けすることを企業の目的とし、絶えず世界一の技術水準を追求し、高品質かつ革新的な製品およびサービスを提供し続けることにより社会に貢献してゆくことを使命とする。

(行動規範)

第6条 私たちは、以下の各項に掲げる行動規範に準拠して日常の業務を遂行する。

1. 株主、顧客、取引先ならびに地域住民等すべての利害関係者と公平・公正で透明な関係の維持発展に努める。

● 関連ページ 1 ステークホルダー

2. 全ての人の基本的人権を尊重し、個人の尊厳を汚す行為を厳に慎み、人種・国籍・思想・信条・年齢・性別・社会的身分ならびに障害の有無等により一切の差別を行わない。

● 関連ページ 2 健全な職場環境

3. 企業活動において、法令・社内諸規則等を遵守し、社会正義および公序良俗に反する一切の行動をとらない。

● 関連ページ 3 誠実な企業活動

4. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的団体等に対する便宜供与はもちろんのこと一切の関係を遮断する。

● 関連ページ 4 反社会的勢力

5. 企業情報の適切な保管管理および適正開示に努め、インサイダー取引等不正行為を行わない。

● 関連ページ 5 企業情報の管理

6. 企業秘密に属する情報および個人情報、厳重に保管管理を行い、在職中はもちろん退職後においてもみだりに社外に漏洩しない。

● 関連ページ 6 個人情報の管理

7. 取引上の優越的立場を利用して、取引先に不当な要求をおこなったり、一方的に不利益をおよぼさないことはもちろん、社会通念上認められる範囲を逸脱した接待や贈答は慎む。

● 関連ページ 7 贈収賄の禁止

8. 企業活動において、安全・防災・環境保全を最優先課題として認識し、地球環境の保全・保護に積極的に関与する。

● 関連ページ 8 安全と環境保護

9. 地域社会と密接な連携・協調をはかり、地域貢献に努める。

● 関連ページ 9 地域貢献

10. なお、本条に記載のない事項に関しては、「企業理念」および「社会的使命」に即して適切な判断をし、行動しなければならない。

(運用体制)

第7条 本規程を運用するにあたり、故意または重大な過失により、コンプライアンスに不適合な違反行為が明らかになった場合には、法令等の罰則のほか、別途就業規則に基づく社内処分を行う。

(改廃手続)

第8条 本規程の改廃は、取締役会の決議による。

適用実施	2007年12月1日
改訂	2015年12月1日
改訂	2019年6月1日
改訂	2020年9月1日
改訂	2024年1月1日

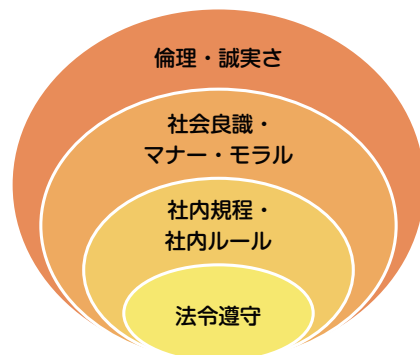
コンプライアンスとは何か

コンプライアンスは、日本語では「法令遵守」と訳されます。しかし実際は、法に定められたことを守るだけにとどまらず、社会の期待に応えることも含まれます。社会の期待に応えることは、法令を守ることだけでなく、規則や社会良識、マナー・モラルを尊重した誠実な活動を行うことと考えてください。たとえば、作業手順を守る、ハラスメントのない職場をつくる、取引先と良好な関係を維持する、社外で迷惑行為をしないといったことなども社会から求められています。

コンプライアンス違反による企業不祥事が発覚すると、加害者本人だけの問題では済まず、企業も責任を問われます。結果として、信用を失い多大な損害を受けることとなります。

そのため、企業で働く私たちは、高いコンプライアンス意識を持ち、不祥事の発生を未然に防ぐことのできる企業風土をつくっていくことが重要なのです。

これから先、みなさんは、さまざまなコンプライアンスの問題に直面するかもしれません。そんなときであっても、判断を誤らずにコンプライアンスを実践し、信用・信頼される組織であり続けることが、企業の発展と働く私たちの幸福へつながっていきます。



ステークホルダーに対する責任

ステークホルダーとは、企業活動によって影響を受ける人々や団体のことを指し、日本語では「利害関係者」といいます。ステークホルダーには、お客様・従業員・取引先・地域社会・行政・株主などがあります。

企業は、利益を追求するだけでなく、これらのステークホルダーの期待に応える必要があります。そのためには、企業活動で影響を受けるステークホルダーを意識することが重要です。

ステークホルダーが企業に期待することは、たとえば、生活に役立つ製品の提供、金銭的な利益の提供、安定した雇用機会の創出、地域の環境保全など、立場によってさまざまです。すべてのステークホルダーの利害が一致するとは限らないため、万一、ステークホルダーの利害が対立する場合は、私たちの使命や企業理念から活動内容を判断することになります。

企業が将来にわたって、各ステークホルダーに価値を提供し続け、事業を継続していくためには、ステークホルダーを常に意識しながら、社会の一員としてコンプライアンスを実践し、健全な活動をする必要があります。



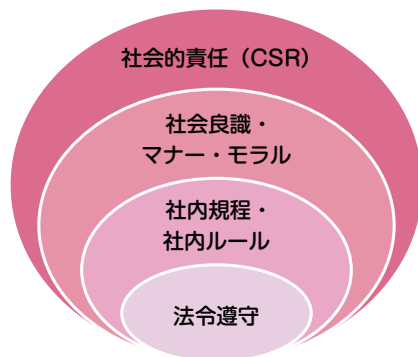
CSR とは

CSR (Corporate Social Responsibility) とは、「企業の社会的責任」を指しますが、企業が社会に対して負う責任とは何でしょうか。まず挙げられるのは、会社として存続し続けるために事業を成り立たせることです。その結果、雇用を創出したり、納税したりすることは、企業にとっての重要な使命といえます。

しかし、企業が社会から求められる活動や責任は、それだけではありません。CSR の取り組みには、環境・社会貢献・人権などの幅広い分野の活動が含まれます。たとえば、人権侵害や環境問題などが起こらないように対策を練ることや、積極的に文化支援や貧困問題に取り組むことなどです。CSR とは、企業が社会とともにより良くなっていく姿勢ともいえます。

経営層や管理職など、一部の層だけで CSR を推し進めることはできません。企業はパート・アルバイトなどを含めた従業員一人ひとりで構成されています。積極的に CSR に取り組む企業となるためには、私たち一人ひとりの考え方や行動がきわめて重要となります。そして、それらを支えるものがコンプライアンスなのです。コンプライアンスも、既に法令遵守だけを意味する言葉ではなくなりました。

広く「人・環境・社会」に役立つ考え方・行動をしていくことが、いま企業に求められている責任なのです。



SDGs とは

SDGs (Sustainable Development Goals) は「持続可能な開発目標」と訳され、すべての国や地域が 2030 年までに目指す国際目標です。

「持続可能な開発」とは、現在はもちろん、将来においても以下を実現することを意味します。

- 経済成長によって雇用を確保し、教育・健康の充実によって経済成長を促す
- 経済・教育・健康を向上させることで、環境破壊を防ぐ
- 豊かな自然環境によって、生活環境の向上と経済成長を可能にする

このため、SDGs では 17 の目標（下図）を掲げており、各目標にはさらに具体的なターゲットが定められています。

SDGs への取り組みは、政府・自治体だけでなく、企業・団体のステークホルダーにとっても、重要な関心事になっています。ひとつには、企業の存続と成長には「持続可能な開発」が必要であるためです。さらに、SDGs に真摯に取り組む企業を、ステークホルダーが高く評価するためです。

SDGs の 17 の目標の中には、コンプライアンスに関連するものもあります。持続可能でより良い世界を実現するために、SDGs を意識して働きましょう。



出典：国際連合広報センター

1-1 品質と安全性を堅持した 製品・サービスの提供

行動規範

株主、顧客、取引先ならびに地域住民等すべての利害関係者と公平・公正で透明な関係の維持発展に努める。

私たちの約束

■ お客様の立場で考えた製品・サービスを提供する

私たちは、お客様に喜ばれる製品・サービスを提供します。常にお客様の声に耳を傾け、お客様の立場で製品やサービスを徹底して考えていき、必要な改善や見直しを行います。

■ 安全性・信頼性・環境保全に配慮した製品・サービスを提供する

製品・サービスは、お客様が安心して使えるものでなければなりません。

私たちは、安全性・信頼性・環境保全に配慮した製品・サービスづくりを心がけ、法令・公的なガイドライン・社内規程を遵守します。

関連法令 PL法（製造物責任法）、電気用品安全法など



やってはならないこと

たとえば、次のようなものが、品質や安全性を欠いた製品・サービスに当たります。

- 高機能、多機能だが、使いやすさを考慮していないもの
- 安全性について、十分に確認を行っていないもの
- 法令で定められた検査を実施していないもの
- 使用時や廃棄時の環境への影響を配慮していない
- 納期を優先するために検査工程を省く



1-2 お客様に対する誠実な活動

行動規範

株主、顧客、取引先ならびに地域住民等すべての利害関係者と公平・公正で透明な関係の維持発展に努める。

私たちの約束

■ 製品・サービスについて正しい情報を公開する

お客様は、当社を信頼し、提供する製品やサービスを購入します。

私たちは、その信頼を裏切ることのない誠実な対応を心がけます。

正しい情報の公開は欠いてはならない対応の一つであり、情報を隠匿したり、偽ったりすることは、お客様に損害を与えたり、危険にさらす許されない行為です。

私たちは、お客様の安全を第一に考え、適切な表現・表示による正しい情報の公開を徹底します。

■ 問い合わせに対して誠実な対応をする

私たちは、提供する製品・サービスに対して説明責任があります。お客様からクレームがあったときは、ごまかしたり、その場逃れをしたりすることなく真摯に対応します。

非があれば率直に認め、誠意ある対応をすることが、お客様との信頼関係につながります。

関連法令 不正競争防止法、景品表示法、消費者契約法、食品表示法（偽装表示）



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、誤った情報公開や不誠実な対応に当たります。

- 販売後に気付いた製品・サービスの欠陥を隠匿する
- 品質検査の結果をねつ造する
- 契約に関する重要な事柄を隠したり、わかりにくい表示をしたりする
- 製品・サービスに対する問い合わせに対して、無視や虚偽の回答をする

農産物製造卸会社による食品の産地偽装

中国産タケノコを国産と表示して販売。製品のパッケージに偽の生産者の写真を使うなど悪質な手口が使われていた。会社は破産を余儀なくされ、社長は逮捕された。



1-3 公正な競争・取引の実施

行動規範

株主、顧客、取引先ならびに地域住民等すべての利害関係者と公平・公正で透明な関係の維持発展に努める。

私たちの約束

■ 法を遵守して競争・取引をする

企業は、法令や業界のルールを遵守しながら、利益を得る活動をしています。不正な手段を使って利益を得ることは、絶対に認められません。

私たちは、常に正々堂々と競争し、公正な取引を行います。どのような企業活動においても、法を破る行為は絶対に行いません。

■ ビジネスパートナーを大切にする

私たちは、企業活動に協力していただくビジネスパートナーを大切にします。ビジネスパートナーは、企業活動を推進する原動力の一部だからです。

私たちは、常に、ビジネスパートナーと対等な関係でビジネスを行います。私たちの優越的地位を濫用して不利な取引条件を押しつけることはしません。

関連法令 独占禁止法（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律）、
下請法（下請代金支払遅延等防止法）



やってはならないこと

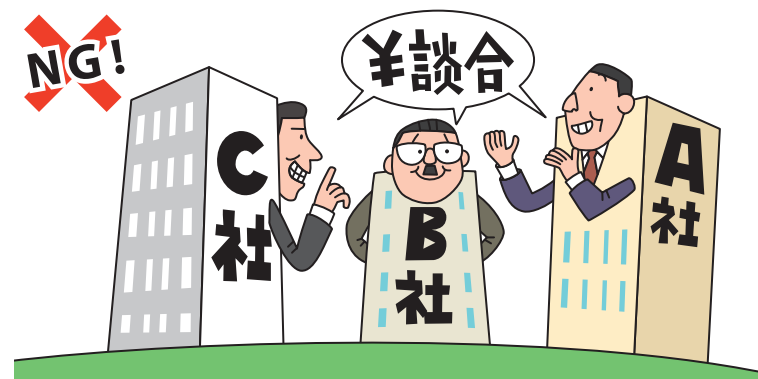
たとえば、次のような行為が、独占禁止法で禁止されている行為に当たります。

- 価格や販売数量などを、業界団体の構成企業が相談して取り決める
- 新規参入企業へ原材料を供給しないように、メーカーに対して申し入れる
- 小売店に販売価格を指示して守らせる
- 競合企業の顧客にだけ著しい低価格で販売し、競合企業の顧客を奪う
- 人気がある製品を、不人気製品とセットで販売する（抱き合わせ販売）
- 納入企業に対して押しつけ販売をしたり、義務のない費用を負担させる

価格カルテルの関係者が懲役刑に

鋼板メーカー3社は、共同して、アルミニウム垂鉛合金めっき鋼板・鋼帯の価格を、ある時期の出荷分から引き上げることを決定し、実施した。

3社とその関係者は、独占禁止法違反（価格カルテル）容疑で起訴され、3社（会社）には罰金刑が、販売を担当していた役員など関係者8名は懲役刑となった。



1-4 不誠実な行為の禁止

行動規範

株主、顧客、取引先ならびに地域住民等すべての利害関係者と公平・公正で透明な関係の維持発展に努める。

私たちの約束

■ 会社が不利益を被る行為をしない

会社の名誉や信用を損なったり、不利益を与える行為をしてはいけません。そのなかでも、自らや第三者の利益を得るために会社が本来得るべき利益が削がれるなど、会社に損害（不利益）を発生させる行為のことを利益相反行為といえます。

具体的には、特定の取引先と癒着し、コスト高な状態を放置することや、競合他社に秘密情報を漏えいさせるなどが利益相反行為となります。

利益相反行為は会社だけではなく、職場の同僚やその家族など、多くの人に迷惑をかける行為です。

私たちは、利益相反行為を絶対にしません。

■ 不正な請求をしない

業務を行う上では、交通費や出張費、備品の購入代金などのさまざまな経費が発生します。

私たちは、それらの経費を会社に正しく請求します。

■ 業務と関係のない個人的活動を行わない

政治・宗教・自治会・ボランティアなど、業務と関係のない活動を業務中に行うと、本来会社が得るべき利益が減少するだけでなく、職場の雰囲気が悪くなる働きにくくなるなどの状態にもなります。

私たちは、公私のけじめをつけて働きます。

関連法令 会社法、刑法、労働契約法



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、利益相反行為に当たります。

- 会社の有形・無形の資産を不当に滅失させたり毀損する行為や、個人的な目的で会社の財産・経費を使う
- 会社の許可なく、他社へ同時就業、他社の役員への就任、または自己の事業を営むなど、副業を行う
- 取引先などから社会通念を超える金銭・贈り物・接待などの利益供与を受け、取引先との癒着を生じさせるおそれのある行為に及ぶ
- 会社から経費を不正に取得する（交通費や備品購入代金の水増し請求、私的な飲食代を接待費と偽る、カラ出張）
- 金券（タクシーチケット・ビール券）・切手・印紙などを着服する
- 取扱製品や廃棄品（古いパソコンなど）を横流しする
- 社有車用に支給されている給油カードやETCカードをマイカーに使用する



2-1 基本的人権の尊重



行動規範

全ての人の基本的人権を尊重し、個人の尊厳を汚す行為を厳に慎み、人種・国籍・思想・信条・年齢・性別・社会的身分ならびに障害の有無等により一切の差別を行わない。

私たちの約束

■ お互いを認め合う

日々の活動のなかで、職場の仲間はもちろん、お客様や取引先・地域社会のみなさんなど、さまざまな考え方や価値観を持つ人たちと接する機会があります。

私たちは、社会生活の基本として、ダイバーシティ（多様性）を意識し、相手を否定することなく、互いに認め合い、敬意と尊厳を持って接します。

さらに、人と人が意見を交わし、刺激を与え合うことで、停滞していた活動が活性化したり、一人では思いつけないアイデアが生まれたり、プラスの効果も与えてくれます。

■ 一切の差別を排除する

もし自分が、業務に直接関係のない理由で、周りの人から不当な差別や嫌がらせを受けたら、どんな気持ちになるでしょうか。きっと、笑顔はなくなり、業務に対する前向きな気持ちをなくしてしまうことでしょう。

私たちは、いきいきと働くことのできる職場環境の土台づくりとして、差別や嫌がらせなどを排除していきます。

関連ページ 「2-3 ハラスメントの禁止」

関連法令 憲法、労働基準法、男女雇用機会均等法など



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、差別や嫌がらせに当たります。

- ただ気が合わないからといって、根拠もなく悪口を言いふらす
- 会議の場で反対意見を述べただけで、無視したり仲間はずれにしたりする
- 外見・年齢・学歴などを馬鹿にする
- 性的少数者（たとえば、LGBT など）と噂を流す、あるいは LGBT であることをからかう
- 身体上のハンディキャップなどを理由に、からかうなどの相手に不快感を与える言動を行う
- 女性に対してのみ、教育研修や昇進の機会を与えない、あるいは異なる条件を設定する



参考：ダイバーシティとは

ダイバーシティとは、多様性という意味です。職場でダイバーシティに対する理解が深まれば、自分と他人の違いを受け入れようとする意識が高まります。そのことで人間関係は良くなり、職場はより働きやすい環境になるでしょう。ダイバーシティという考え方が理解できない職場では、他人と違う人は偏見の目を向けられたり排除されたりして悲しい思いをすることがあります。誰もがダイバーシティを意識すれば、ハラスメントや差別を受ける人はいなくなり、働きやすい職場環境が生まれます。

ダイバーシティを尊重するメリットは、多様な人材を集めてそれぞれの個性を活かし、組織として幅広いことに対応できるようになることです。また、多角的な視点が生まれ、新しい発想を得られる可能性も高まります。

■ 人と人との違い

職場で人と人との違いを理解しようとする場合、「属性」について考えてみるとわかりやすくなるでしょう。属性とは、ある種類に属するものが共通して持つ性質のことです。たとえば、以下のようなものがあります。人は多様な属性の組み合わせにより、無数の人格・個性を形づくっています。

	身体	考え方	所属	働き方
属性	性別 人種 年齢 障害の有無 性的指向	趣味 嗜好 思想 信仰 価値観	国籍 出身地 出身校 地位 家族構成	雇用形態 就業時間 就業場所 収入

上記以外にも属性は豊富な種類があり、人の多様性には限りがありません。

■ 自分と違う人を尊重するために

自分と違う人を受け入れることは、口で言うほど簡単ではないかもしれませんが。もしも職場などで他人を尊重することが難しいと感じたら、まずは相手の立場になって考えてみるとよいでしょう。違うというだけで否定されるのは、誰でも悲しいものです。また、強み・弱みがそれぞれ異なる人同士が、お互いに助け合いながら仕事をしているのだと考えることも大切です。同じ人は一人としておらず、違うのは当たり前だと考えてみれば、他人を受け入れやすくなるかもしれません。

参考：ジェンダー・SOGI・LGBTとは

私たちの性には、身体的な男女の性別だけでなく、心の性（性自認）や性的指向など、さまざまなものがあります。しかし、どのような性であっても、私たちには等しく人権があり、十分に尊重されなければいけません。職場においても、性を理由に差別的な言動をとったり、日常会話でからかったりしてはいけません。また、性別で役割を押しつけてもいけません。相手の尊厳を大きく傷つけ、苦痛を与えてしまうかもしれないことを理解し、相手の立場で物事を考えることが重要です。

■ ジェンダー

ジェンダーとは「男らしさ」や「女らしさ」など、社会的に形成されてきた男女の違いを示す概念です。ジェンダーに関する固定観念や価値観を人に押しつけたり、役割分担を強要したりすることを、「ジェンダーハラスメント」と呼びます。「〇〇らしさ」は、時代や地域、個人の考え方や経験など、さまざまな要素によって捉え方が異なるため、他人が押しつけてよいものではありません。また性別により働き方が制限される場合、男女雇用機会均等法にも抵触する可能性もあります。

■ SOGI と LGBT

SOGIとは、「性的指向 (Sexual Orientation)」と「性自認 (Gender Identity)」の頭文字を取った言葉で、すべての人が持つ属性です。性的指向とは、どの性別を好きになるかということです。男女どちらかに限らず、両方である人もいれば、どちらも当てはまらない人もいます。また、性自認とは、本人が認識している自分の性です。こちらも、男女のみだけでなく、どちらでもないという人も存在します。このようなSOGIに対して差別的な言動をとることを「SOGIハラ」といいます。

LGBTとは、「Lesbian (女性同性愛者)」「Gay (男性同性愛者)」「Bisexual (両性愛者)」「Transgender (身体の性と心の性が不一致な者)」の頭文字を取った言葉で、性的少数者 (セクシュアルマイノリティ) を表す言葉の一つです。一般的に、日本では人口の約8%の人がLGBTだと言われています。SOGIとの違いは、SOGIがすべての人が持つ属性を指しているのに対し、LGBTは特定の性的指向や性自認を持つ人々を指しています。

2-2 適正な労働環境



行動規範

全ての人の基本的人権を尊重し、個人の尊厳を汚す行為を厳に慎み、人種・国籍・思想・信条・年齢・性別・社会的身分らびに障害の有無等により一切の差別を行わない。

私たちの約束

■ 適正な賃金を得る

私たちは、定められた業務を誠実に行うことで、会社から賃金を受け取ります。定められた賃金や、所定時間外の労働に対する割増賃金の支払われない労働は、あってはならないものです。

私たちは、サービス残業などの違法行為を認めず、適正な労働環境の維持に努めます。

■ 過重労働はしない、させない

納期対応や月末の経理処理など、残業や休日出勤が必要となることがあります。ただし、長期間にわたる深夜残業や休日出勤による過重労働は、決して認められるものではありません。

過重労働は、私たちの心身を疲弊させ、結果として、うつ病を発症したり、過労死という最悪の事態を招くおそれさえあります。

私たちは、自分自身の過重労働を防ぐだけでなく、人に過重労働を強いたり、黙認したりしません。

関連ページ 「2-3 ハラスメントの禁止」「2-5 強制労働・児童労働の禁止」

関連法令 憲法、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法など



やってはならないこと

たとえば、上司の部下に対する次のような行為が、不適正な労働環境に当たります。

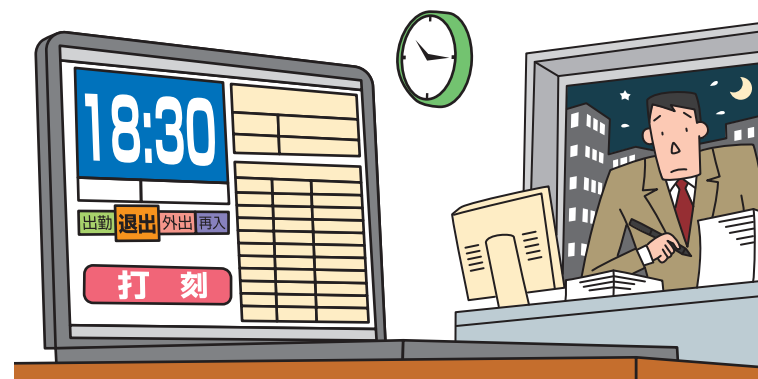
- サービス残業を強要する、黙認する
- 法定の時間を越えた深夜残業や休日出勤を強要する、黙認する
- サービス残業や、多すぎる深夜残業・休日出勤を拒んだ部下を冷遇する
- 合理的な理由もなしに、部下の有給休暇を許可しない

また、一般職の方も次のような行為が、不適正な労働環境に当たりますので、注意しましょう。

- 非効率な職務によって、自分や同僚の残業時間を増やす
- 労働時間の短縮を目的とする職場の労働分担などの見直しに、協力しない

「残業隠し」や「残業代未払い」で、労働基準監督署が是正勧告

工場・プラント製造会社のH社は、現場監督の従業員に対して、月の残業時間を100時間未満に抑えるよう指示。結局、この現場監督は、月の残業時間が100時間前後になるよう、過少申告した。H社は是正勧告を受けただけでなく、この事実はインターネットで公開され、H社は企業価値を下げることになった。



2-3 ハラスメントの禁止

行動規範

全ての人の基本的人権を尊重し、個人の尊厳を汚す行為を厳に慎み、人種・国籍・思想・信条・年齢・性別・社会的身分ならびに障害の有無等により一切の差別を行わない。

私たちの約束

■ ハラスメント行為をしない

ハラスメントとは、一般的に「迷惑行為・嫌がらせ」のことを指します。ハラスメントは、その被害者に対し、さまざまな不利益や、精神的な苦痛を与えます。代表的なハラスメントとして、パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメントなどがあります。

私たちは、ハラスメントまたは他人にハラスメントと受け取られるような行為をしないように注意し、ハラスメントのない職場環境の維持に努めます。

■ 相手の立場で考える

自分には人を傷つける意図がなくても、相手に苦痛を感じさせる行為はハラスメントとなります。つまり、気付かずにハラスメントの加害者となっている可能性があります。

たとえば、業務上の監督指導であっても、適切な範囲を超えたものはパワーハラスメントとなります。

人それぞれ、考え方、感じ方は異なります。

私たちは、「これくらいなら大丈夫」といった安易な判断をせず、相手の立場で考えることに努めます。

関連ページ 「2-1 基本的人権の尊重」「2-2 適正な労働環境」

関連法令 憲法、労働基準法、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法など



やってはならないこと

パワーハラスメント（パワハラ）

- 罵倒する、暴力を振るう
- 無視する、仕事を与えない、必要以上にミスを追及する

セクシュアルハラスメント（セクハラ）

- 身体に触る、身体をじろじろと見る、性的な冗談を言う、性的な関係を迫る
- お酌を強要したり、カラオケで強引にデュエットする

マタニティハラスメント（マタハラ）

- 妊娠の報告をしたら「この忙しいのに妊娠するなんて」と嫌みを言う
- 育児休暇の取得を理由に降格・減給などをする



参考：職場で起こりやすい さまざまなハラスメント

■ パワーハラスメント（通称：パワハラ）

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることをいいます。上司から部下に行われるだけでなく、スキルがある、多数であるといった優位性を背景に、部下から上司や先輩に対して行われることや、同僚や他部署の従業員に対して行われることもあります。上司は、部下である従業員がハラスメントを受けている、または行っているという事実を認識したら、これを黙認することなく、速やかに対処するようにしてください。

■ セクシュアルハラスメント（通称：セクハラ）

性的な言動により、従業員の労働条件に関して不利益を与えること（対価型セクハラ*¹）、または性的な言動により従業員の就業環境を害すること（環境型セクハラ*²）をいいます。

- * 1 昇進・昇格・採用・契約などの条件として、性的な関係を迫る。身体に触れたり、関係を持つことを拒まれた報復に、解雇・降格・配置転換・契約解除といった不利益な取り扱いをする。
- * 2 抱きついたり、肩・腰・胸・お尻などに触る。猥談をする。性的な経験を尋ねる。ふしだらなどと吹聴する。職場にヌードポスターを貼ったり、ポルノ雑誌などを放置する。

■ ジェンダーハラスメント

「男らしさ」「女らしさ」といった価値観や固定観念を押しつけたり、性別によって役割を決めつけ、業務内容・役職などを差別することをいいます。社会的な性差に対する考え方は人・時代・環境などさまざまな要素によって異なります。他人によって勝手に定められるものではないことを理解しましょう。セクハラが「性」に関する嫌がらせであるのに対し、ジェンダーハラスメントは「性別」に関する嫌がらせのことを指します。

LGBTの人など、中には自認する性と、人から見られる性が違うということもあります。「男なんだから…」「女なのに…」と決めつけると傷つけてしまうことを知っておかなくてはなりません。

■ モラルハラスメント（通称：モラハラ）

自身の価値観やモラル（道徳）だけを正しいと思い込み、他の人を支配しようしたり、排除しようとしたりすることをいいます。気に入らない相手に対して無視をする、悪口を言う、業務に必要な情報をわざと教えないなどの嫌がらせで、精神的な苦痛や不利益を与えます。

パワハラが職位やスキルなどの優位性を背景にしているのに対し、モラハラは優位性に関係なく起こります。中には、集団で個人を無視し孤立させる職場いじめのような例もあります。周囲に流されて嫌がらせに加担するようなことは、決してしてはいけません。

■ マタニティハラスメント（通称：マタハラ）

妊娠・出産・育児などに関連して、職場で嫌がらせ行為を受けたり事業主から不利益な取り扱いを受けることをいいます。つわりで休んだことを理由に暴言を吐くなどは、典型的なマタハラです。また、妊娠・出産を理由とする不利益な扱いは、法律で禁止されています。

本人の希望による配置転換や、医師の指導による勤務の軽減措置を講じることなども求められています。

■ スメルハラスメント（通称：スメハラ）

つけすぎた香水・入浴や着替えをしないことによる汗臭さなど、においによって周囲を不快にさせることをいいます。自分の発するにおいには気付きにくいので、本人に自覚がないまま意図せずハラスメントとなっているケースが多くなっています。スメハラを防ぐには、日頃から職場全体で服装や身なりを確認し合うなど、一人ひとりの身だしなみへの意識が大切です。

■ アルコールハラスメント（通称：アルハラ）

飲酒の強要や飲酒に伴う迷惑行為など、アルコールに関する問題行為です。お酒の席では気が大きくなり、迷惑行為をしてしまいがちですが、職場の人との酒席で不快なことがあれば職場での人間関係にも影響が出る可能性があります。また、飲酒の強要は、相手を死亡させる可能性もある非常に危険な行為であるため、やってはいけません。

2-4 プライバシーの保護

行動規範

全ての人の基本的人権を尊重し、個人の尊厳を汚す行為を厳に
慎み、人種・国籍・思想・信条・年齢・性別・社会的身分なら
びに障害の有無等により一切の差別を行わない。

私たちの約束

■ 従業員の私生活を調査・干渉しない

プライバシーとは、自分の私生活を他人に知られない権利、干渉させない権利
だけではありません。他人が保有する自身についての情報を調べる権利や、内
容に訂正や削除を求める権利も含まれます。

私たちは、業務上の理由により従業員の個人情報を集めるときは、事前に通知
して、プライバシーを侵害しないように十分に配慮します。

■ 従業員の個人情報を漏らさない

私たちは、業務上知り得た個人情報を、本人の許可なく、または業務上の正当
な理由なく、第三者に漏らしません。本人が退職した後も、同様です。

関連ページ 「6-1 個人情報の管理」

関連法令 憲法、個人情報保護法（個人情報の保護に関する法律）



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、プライバシーの侵害に当たります。

- 従業員に貸与したロッカーなどを開ける
- 従業員の社会的身分・本籍・出生地・思想・信条・信仰のほか、業務上必
要のない事柄を調べる
- 本人に無断でメールなどを調べる（本人に断っていても、社会通念上適切
な方法と内容でなければ、プライバシーの侵害に当たる）



2-5 強制労働・児童労働の禁止



行動規範

全ての人の基本的人権を尊重し、個人の尊厳を汚す行為を厳に慎み、人種・国籍・思想・信条・年齢・性別・社会的身分ならびに障害の有無等により一切の差別を行わない。

私たちの約束

■ 強制労働をさせない

従業員がしっかりと仕事をするためには、自ら進んで働きたくなる職場づくり、環境づくりが大切です。

私たちは、本人の意に反した仕事を不当に強制したり、無理な残業をさせたり、サービス残業をさせたりすることのないよう、十分注意します。

■ 児童労働をさせない

幼い子どもが危険で有害な環境で働くことは、健康や安全、道徳を損ない、健やかな成長の妨げにつながります。これは、児童虐待の一形態とも言えます。

私たちは、児童労働をさせることは絶対にしません。

罰則

- ・ 強制労働をさせると、1年以上10年以下の懲役または20万円以上300万円以下の罰金
- ・ 児童労働をさせると、1年以下の懲役または50万円以下の罰金

関連ページ 「2-2 適正な労働環境」

関連法令 憲法、労働基準法、児童福祉法など



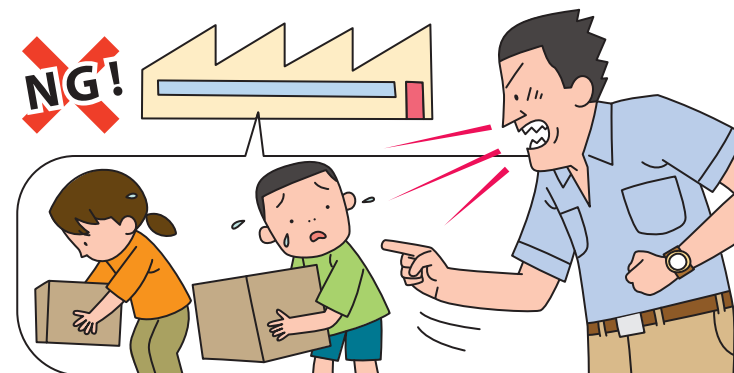
やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、強制労働・児童労働、およびその関連行為に当たります。

- 本人の意思に反して従業員を強制的に働かせる
- サービス残業を強要する
- 36協定に定められた時間を超えて労働させる
- 13歳以上15歳未満の児童を働かせる（新聞配達など、児童にとって有害でない労働に限り、労働基準監督署の許可があれば認められる）
- 13歳未満の児童を働かせる（映画や演劇の子役などを除く）
- 強制労働・児童労働を行っている企業から調達する

36協定（サブロク協定）

法定労働時間（週40時間、1日8時間）を超えて働かせるためには、書面による協定（36協定）を労働基準監督署に届け出る必要があります。36協定を届け出ることなく、法定労働時間を超えて働かせると、労働基準法違反となって6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。



3-1 業務委託契約の遵守 (偽装請負の禁止)



行動規範

企業活動において、法令・社内諸規則等を遵守し、社会正義および公序良俗に反する一切の行動をとらない。

私たちの約束

■ 業務委託先のスタッフに直接指示を出さない

業務委託契約（請負契約）では、委託先は「仕事を完成する」ことを請け負い、業務手順・業務時間などは委託先の裁量に任されています。発注者は、委託先のスタッフに対して、業務手順や業務時間等を具体的に指示（指揮命令）できません。

業務委託にも関わらず、派遣社員に仕事を指示するように委託先のスタッフに直接指示する行為は、「偽装請負」と呼ばれ、労働者派遣法、職業安定法、労働基準法などに違反する違法行為です。

私たちは、業務委託契約の内容を理解し、委託先のスタッフに直接指示を出しません。業務についての要望や依頼は、委託先企業の責任者に伝えます。特に、職場に常駐している委託先のスタッフとのコミュニケーションには注意します。

*業務を遂行するために直接指示を出したい場合は、労働者派遣契約を締結する必要があります。

■ 業務委託先のスタッフに、契約に含まれない業務を手伝わせない

私たちは、業務委託契約の内容を理解し、契約で定めていない業務の手伝いを委託先のスタッフに求めません。

たとえば、職場に常駐している委託先企業のスタッフに、時間が空いているならといった理由で、契約に含まれない業務を手伝わせることのないように注意します。

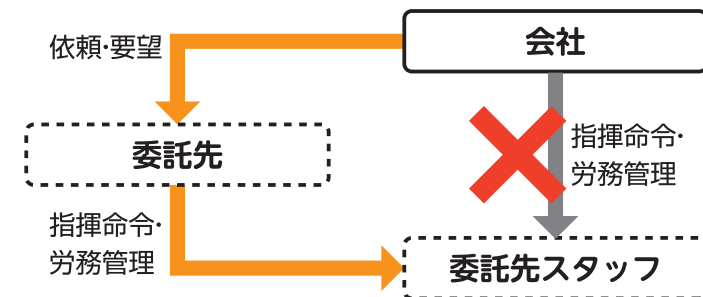
関連法令 労働者派遣法、職業安定法、労働基準法



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、偽装請負の類型とされます。

- システム開発などで、職場に常駐している業務委託先のスタッフに、業務の細かい指示を出したり、出勤時間や退勤時間を管理したりする（代表型）
- 業務委託先の責任者に、細かい業務指示を伝え、この責任者から個々のスタッフに同じ内容を伝言させる（形式だけ責任者型）
- 委託先 B 社から再委託された C 社のスタッフを、発注元の A 社に常駐させ、A 社や B 社が C 社のスタッフに業務指示をする（使用者不明型）
- 斡旋されたスタッフと労働契約を結ばず、このスタッフを個人事業主とする請負契約を結び、業務を指示して働かせる（一人請負型）



3-2 社会からの要請への対応

行動規範

企業活動において、法令・社内諸規則等を遵守し、社会正義および公序良俗に反する一切の行動をとらない。

私たちの約束

■ 社会の要請に対する責任を意識し、これに応える

私たちは、さまざまなステークホルダー（お客様・従業員・取引先・地域社会・行政・株主など）からの要請に応える責務があります。そのことを意識し、社会規範を理解し、これを遵守します。

社会規範に違反する行為が発覚すると、企業は社会的信用を失い、事業の継続が困難になってしまうこともあります。そのような事態にならないためにも、私たちは、一人ひとりが社会人としての自覚を持ち、責任ある言動を心がけます。

■ 法令・規則・マナーおよびモラルなどの社会規範を理解し、遵守する

私たちは、事業活動に関係する法令や規則、社内ルールを正しく理解し、遵守します。そして、法令や規則などの内容の解釈に疑問がある場合は、上司や関連部署に確認します。

また、職場で法令や規則などに違反する行為や疑わしい行為が発生した場合は、上司や関連部署に必ず報告・相談するなど、是正・改善に努めます。

さらに、社会人としてのマナー・モラルを持った行動を求められているため、これに応えます。

関連ページ 「3-3 不正の防止」

関連法令 憲法、刑法、民法、商法、会社法、各種政省令、各種規則など



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、社会規範に反する行動に当たります。

- 上司の指示に疑問を感じたときでも、業務命令だからと黙って指示に従う
- 社内ルールに違反する行為を見かけても、上司や関連部門に報告しない（見て見ぬふりをする）
- 公共の場で、周囲に迷惑・危害を与える
- 危険運転・あおり運転といった行為で、周囲を威嚇する
- 信号無視をして、横断歩道を渡る
- 歩きスマホなど、周囲に迷惑となる振る舞いをする



3-3 不正の防止



行動規範

企業活動において、法令・社内諸規則等を遵守し、社会正義および公序良俗に反する一切の行動をとらない。

関連ページ 「1-1 品質と安全性を堅持した製品・サービスの提供」
「3-2 社会からの要請への対応」

関連法令 刑法、商法、会社法、不正競争防止法、金融商品取引法など

私たちの約束

■ 誠実な事業活動を行う

粉飾決算、品質データ改ざんなどの不正行為は、企業の社会的信用を失墜させ、最悪の場合、倒産という事態を引き起こします。

私たちは、そのような事態にならないように、常に健全な職場環境を保ち、誠実な事業活動を行います。

■ 不正を防止する

不正行為は、「動機（プレッシャーなどの不正を犯す必要性）」「機会（不正が発生する可能性のある状況）」「正当化（不正をするのは仕方ないことと考える心理）」の3要素が揃ったときに行われる傾向があります。これを「不正のトライアングル」といいます。

私たちは、「動機」「機会」「正当化」の3要素を次のような行為で抑制し、不正を防止します。

不正をする 「動機」を生まない	○過大な目標値・ノルマ・インセンティブを設定しない。 それらが達成されなかった場合のペナルティを設けない ○部署内に仕事やプライベートで困っている人がいれば、話を聞く
不正ができる 「機会」を減らす	○第三者によるチェックの工程を設ける ○業務の担当者を固定化しない ○業務をブラックボックス化しない
不正を 「正当化」しない	○いかなる理由があっても、不正は行ってはいけないことを周知する ○「会社のため」「売上のため」「作業効率化のため」といった弁解（言い訳）は、通用しないことを理解する。また処罰対象となることを理解する

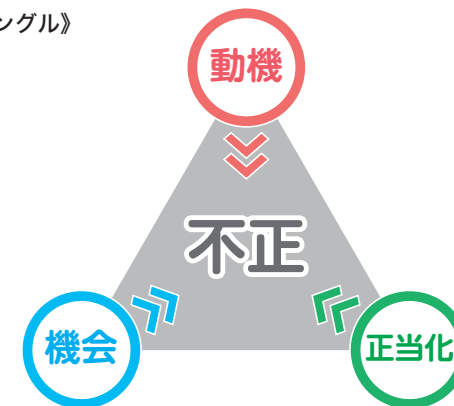


やってはならないこと

たとえば、次のようにルールを守らず、当社あるいは他者に損害を与えるような行為が、不正に当たります。

- 認定を取得するために、申請データを改ざんする
- 出荷時の性能検査の数値を改ざんする
- 実際の収支とは異なる内容の決算報告をする
- 納期に間に合わないなどの理由で、規格に適合しない製品を出荷する
- 製品のサイズや重量、性能などの数値を偽装表示する
- 決められた手順を踏まずに、検査を行う

《不正のトライアングル》



「動機」「機会」をすべてなくすことは困難なため、「正当化しない」という強い意志が防波堤となります。

3-4 税法および会計基準の遵守



行動規範

企業活動において、法令・社内諸規則等を遵守し、社会正義および公序良俗に反する一切の行動をとらない。

私たちの約束

■ 正しい財務・会計処理をする

財務・会計処理は、関連する法や規則を遵守し、すべて正確に漏れなく行う必要があります。

私たちは、会社の資金、資産を適切に管理し、業務の目的から逸脱する使用は行いません。経費などの精算は精算書類を作成し、請求書・領収書を添付し、費用の金額および取引の目的を明確にします。

■ 一切の不正経理を排除する

不正確な記録や虚偽の記録、誤解を与えるような記録をしたり、記録を改ざんしてはなりません。事業や財務報告の正確性を損ない、企業や担当者は、罰金や罰則、懲役刑を科せられる場合もあります。

私たちは、企業が法的、社会的責任を果たす土台づくりとして、不正な会計処理および会社に損害を生じさせる行為を許しません。

関連ページ 「5-1 適時・適切な情報の記録と開示」

関連法令 刑法、商法、会社法、金融商品取引法など



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、不正経理や粉飾決算に当たります。

- 取引先の依頼で、請求書を事実と違う内容に書き替える
- 債務超過を隠すため、架空の売上を計上する
- 会社の事業や財務実績の記録を改ざんする
- 帳簿に虚偽または誤解を招くような記載をする
- 帳簿に記載しない資金や資産を保有する

大手化粧品等メーカーによる粉飾事件

債務超過を隠すため大規模な粉飾決算が行われ、かかわった元社長が有罪。監査法人は業務停止処分を受け、さらに所属の公認会計士が証券取引法違反（有価証券報告書の虚偽記載）に問われ、会計監査制度の見直しにも波及した。



3-5 貿易関連法令の遵守

行動規範

企業活動において、法令・社内諸規則等を遵守し、社会正義および公序良俗に反する一切の行動をとらない。

私たちの約束

■ 輸出入に関する法令・規制を遵守する

私たちは、日本および事業を展開している国や地域の、輸出入に関する法令や規制を遵守します。輸出入に関する法令や規制は複雑ですが、自分が携わる事業分野の法令や規制を遵守します。

それらの法令や規制に違反すると、個人や会社が罰金や懲役刑などの刑事罰を受けるおそれがあります。さらに、輸出入の禁止などの行政制裁を受ける場合があります。

私たちは、日本と海外のやり取りだけでなく、海外の拠点間でのやり取りにも注意します。また、米国をはじめとする国や地域の輸出入管理法令・国連安保理決議・国際合意などにも従い、不適切な取引に関与しません。

*香港など、規制貨物の輸入についてもライセンスの取得を義務づけている国や地域もあります。(輸入者などが申請する)

■ 製品以外の輸出入にも注意する

私たちは、最終的な製品だけではなく、試作品・技術・ノウハウ・化学物質・ソフトウェア・デザインなどの持ち出し・持ち込みにおいても、法令・規制を遵守します。

関連法令 外国為替及び外国貿易法、関税法、EAR、各国の輸出入に関する諸法令など



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、貿易関連の法令違反に当たります。

- 輸出入の際、品名・価格・原産地・数量などを正しく申告しない
- 武器や兵器に転用される可能性があることを知りながら、製品・技術の用途や最終顧客を確認せずに輸出する
- 必要な手続きを行わずに、貨物を輸出入する（故意でなくとも処罰されるおそれがある）

軍事転用可能な無人ヘリコプターを不正輸出の疑い

軍事転用可能な無線操縦ヘリコプターを不正輸出しようとしたとして、輸送用機器メーカーが外国為替及び外国貿易法違反の容疑で告発、略式起訴された。仮に輸出された場合、相手国の軍関係の会社を経由して、軍に引き渡されたとみられる。



3-6 海外現地法規の遵守と文化・習慣の尊重

行動規範

企業活動において、法令・社内諸規則等を遵守し、社会正義および公序良俗に反する一切の行動をとらない。

私たちの約束

■ 海外の法令や規制に従う

国や地域によっては、日本と法令や規制の内容が異なる場合や、現地法人が独自に社内規則や方針などを定めている場合があります。

私たちは、それぞれの国や地域の法令、規制を遵守すると同時に、各社で定める社内規則・方針に従います。

■ 文化や習慣を理解し、尊重する

海外でビジネスを行うにあたって、その国や地域の法令や規則に従うのはもちろんですが、それだけでは十分ではありません。日本のビジネス習慣や常識だけでは適切に判断し、行動できないことがあります。

私たちは、それぞれの国や地域に固有の文化・習慣・価値観などを理解し、尊重します。人々には敬意を持って接し、誠実に行動します。それによってスムーズにビジネスを展開することも可能になり、ひいては、互いの経済的・社会的・環境的な進歩に貢献することにもつながります。

関連法令 各国・各地域の法令など



心がけたいこと

次のような行動で、現地の文化・習慣を理解することが望まれます。

- 現地の歴史や文化について、読んだり、聞いたり、体験したりする
- 現地の人と積極的に交流し、価値観や習慣になじむようにする
- 常に、日本フィイルコングループの社員としての誇りを忘れずに行動する
- 日本と現地とでは「文化・習慣」が異なることを理解し、適切に行動する（日本では問題のない動作（ジェスチャーなど）であっても、現地では非常識な行為と思われるおそれがあるため、注意が必要）

現地法規の遵守



3-7 SNS 利用における注意



行動規範

企業活動において、法令・社内諸規則等を遵守し、社会正義および公序良俗に反する一切の行動をとらない。

私たちの約束

■ 不適切な書き込みをしない

インターネットのブログサービスや、各種 SNS (Twitter・Instagram・Facebook など)、匿名掲示板などで公開された情報に関するトラブルが多く報じられています。不適切な情報公開によって、自身の個人情報がインターネット上にさらされてしまうこともあります。

私たちは、これらのサービスを利用する場合は、公開する情報に責任を持ち、当社の信頼喪失・業績悪化などにつながることに注意します。また、自分自身を守るためにも、不適切な情報公開を絶対にしません。

■ 世界に発信していることを理解する

SNS での情報公開や書き込みはメール・電話などと違い、世界中の誰もが目にすることができます。友人限定への公開や、匿名アカウントであっても、安心はできません。不適切な情報公開、書き込みは瞬時に世界中に広まってしまい、そして一度公開されたものは削除してもインターネット上に残り続ける可能性があります。

関連法令 個人情報保護法（個人情報の保護に関する法律）、金融商品取引法、著作権法など



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、問題のある情報公開、書き込みに当たります。

- 会社の秘密情報や業務上知り得た情報を公開、書き込みする
- 他社の営業妨害となるような情報を公開、書き込みする
- 住所・電話番号など、自身やお客様の個人情報を公開、書き込みする
- 誹謗中傷・差別的な情報を公開、書き込みする
- 法令違反行為・マナー違反行為・道義的に問題視される情報を公開、書き込みする
- 職場でふざけている様子を公開、書き込みする
- 他者の著作物侵害に当たる情報・画像・映像などを公開する
- 許可を得ていない人物の写真画像を公開する
- 風説の流布となる虚偽情報を公開、書き込みする



3-8 知的財産の保護と活用



行動規範

企業活動において、法令・社内諸規則等を遵守し、社会正義および公序良俗に反する一切の行動をとらない。

私たちの約束

■ 知的財産の価値を理解し、適正に保護する

知的財産とは、著作物・商標・ノウハウなどのように、形はないけれども有用なもののことです。私たちは、多くの知的財産を所有しており、これを活用することで、お客様に多くの製品やサービスを提供しています。

私たちは、自社の知的財産を、大切な会社の資産として適正に保護します。

■ 他社の知的財産を尊重する

知的財産は形がないため、安易に無断利用されやすいものです。しかし、許可なく他社の知的財産を利用することは、他人の物を盗む行為と同じです。たとえば、日常業務で使用するソフトウェアは、利用許諾契約により利用範囲が決められており、利用範囲を超えてパソコンにインストールすることは、他社の知的財産権を侵すことになります。

私たちは、自社の知的財産を保護するのと同じように、他社の知的財産も尊重し、適切に取り扱います。

関連ページ 「5-2 会社情報の管理」「6-1 個人情報の管理」

関連法令 著作権法、特許法、商標法、意匠法、実用新案法、知的財産基本法など



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、知的財産権の侵害に当たります。

- 自社が所有する知的財産を、無断で第三者に提供する、開示する
- 社内で使用しているソフトウェアを、無断で複製する、インストールする
- 他社の製品・サービス・パンフレットなどをまねたものを、作成する、あるいはまねたものを作成するように取引先に依頼する
- 書籍やインターネットの文章などを、引用元を明記せずに無断でコピーして使用する
- 模造品・海賊版であることを知りながら、これを購入する、使用する



3-9 建物・設備・備品などの管理と利用

行動規範

企業活動において、法令・社内諸規則等を遵守し、社会正義および公序良俗に反する一切の行動をとらない。

私たちの約束

■ 建物・設備・備品を、ルールに従い利用する

会社が所有する建物・設備・備品は、大切な会社資産です。紛失や毀損、ルール無視などにより正常に使用できなくなると、企業活動に支障をきたし、お客様や取引先に大きな迷惑をかけることになります。

私たちは、建物・設備・備品を大切に扱い、会社のルールに従って利用します。

■ 会社から貸与された物品は、企業活動のみに使用する

私たちは、会社から貸与された物品を、業務や会社から許可された活動のみに使用します。それらの物品を私的目的で使用したり、無断で売却することは、社内規程に反するだけでなく、犯罪行為になります。

関連法令 刑法（業務上横領罪、窃盗罪など）、労働契約法



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、建物・設備・備品の私的使用になります。

- 貸与されたパソコンを、業務と関係のないことに使用する（ネットオークションや株の取引など）
- 備品の乾電池・ペン・封筒などを、私的な目的で使用する
- 使われていない会社の備品を、許可なく借用する



3-10 道路交通法やマナーを遵守した自動車の取り扱い

行動規範

企業活動において、法令・社内諸規則等を遵守し、社会正義および公序良俗に反する一切の行動をとらない。

私たちの約束

■ 道路交通法やマナーを守る

道路交通法やマナーを守らずに自動車を運転することは、人身事故や物損事故といった悲惨な事故につながります。また、他の車両へのあおり行為（危険な車間距離で追走するなど）や車内からのゴミのポイ捨てなどは、法令違反です。

私たちは、道路交通法を守り、余裕を持った運転を心がけます。

■ 車両を運転する姿は社会に見られていることを意識する

社有車はもちろん、自分の保有する車両であっても、事故を起こしたり、マナー違反をすれば、会社の評判を落とすことになります。近年では特に、危険運転やマナー違反などの現場が動画に撮られ、SNS にアップロードされることで炎上、特定されるケースが少なくありません。

私たちは、世間から見られているという意識を持ち、注意して運転します。

関連法令 道路交通法、自動車運転死傷行為処罰法（危険運転致死傷罪）、刑法（暴行罪）



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、車両の不適切な管理やマナー違反、迷惑行為に当たります。

- 車内に営業カバン・貴重品・パソコン・秘密情報など、車上荒らしを誘発するものを放置する（車両が破壊されるだけでなく、情報漏えいにもつながる）
- 勤務時間・通勤中に起こした交通事故・交通違反を会社に報告しない
- 道路交通法違反となる行為（無免許運転・違法駐車・運転中の携帯電話使用・シートベルトの未装着など）をする
- 酒気帯び運転、酒酔い運転をする
- 危険運転・あおり運転といった行為で、周囲を威嚇する



4-1 反社会的勢力との関係断絶

行動規範

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的団体等に対する便宜供与はもちろんのこと一切の関係を遮断する。

私たちの約束

■ 反社会的な活動や勢力とは一切関係を持たない

暴力団や総会屋といった反社会的活動や勢力・団体は、平穏な市民生活の秩序や安全に脅威を与える存在です。

私たちは、これらの勢力には毅然とした態度で臨み、一切関係を持ちません。また、活動を助長するような行為も一切行いません。

反社会的活動や勢力・団体のなかには、普通の企業・団体を装うものもあります。

私たちは、はじめて接する企業・団体があるときは、必ず相手の情報を調べ、懸念される点がないか確認します。

■ 反社会的勢力からの不当な要求に屈しない

私たちは、反社会的勢力から何らかの要求を受けた場合、安易な解決を図ることなく、断固として応じません。金銭・物品・利益の供与などは、一度でも行うと次々につけこまれる原因になります。日頃から「関わらない」「支払わない」「恐れない」の“3ない”原則を徹底し、これらの反社会的取引を絶対に行いません。

関連法令 暴力団対策法、商法、会社法、組織犯罪処罰法、各自治体の定める暴排条例



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、反社会的な活動や勢力（総会屋・暴力団など）と関係を持つことに当たります。

- 反社会的勢力から不当な要求を受け、金銭的解決を図る
- 反社会的勢力に、金品や役務を提供する
- 反社会的勢力から、物品を購入する
- 反社会的勢力が発行する機関誌や書籍を購読したり、広告を掲載したりする（利益供与とみなされるおそれがある）
- 反社会的勢力と関係ある取引先と取引をする
- 反社会的勢力に業務の代行を依頼する（債権の回収など）
- 反社会的勢力が株主としての権利を行使するにあたって、利益を供与する

反社会的な活動や勢力から要求を受けた場合は、上司や内部通報窓口にご相談・報告して早期に解決するように努めましょう。また、警察や行政機関などと緊密な連携をとって、反社会的勢力の排除に努めましょう。



5-1 適時・適切な情報の記録と開示



行動規範

企業情報の適切な保管管理および適正開示に努め、インサイダー取引等不正行為を行わない。

私たちの約束

■ 正確な情報を記録する

品質検査結果、製造記録など、ビジネスにかかわる情報を正確に記録しておくことは、企業の法的責任を果たす上で重要です。特に上場企業では、企業活動に関する情報の一部を開示することが義務づけられています。

私たちは、ステークホルダー（お客様・従業員・取引先・地域社会・行政・株主など）が完全・公正・正確・十分、かつ理解しやすい情報をタイムリーに入手できるよう、正確な記録を励行します。

■ 情報を適時・適切に開示する

企業が社会の一員として、ステークホルダーと良い関係を築き、信頼を獲得するには、ビジネスや社会貢献などの活動を積極的に開示することが大切です。

情報開示（ディスクロージャー）の目的は、企業の活動を知ってもらい、ひいては自社を支援してもらうことです。一方的に情報を提供すれば十分というわけではありません。

私たちは、効果的・効率的な方法を工夫して積極的なコミュニケーションに努めていきます。

関連ページ 「3-4 税法および会計基準の遵守」

関連法令 金融商品取引法、証券取引所規則、商法など



心がけたいこと

たとえば、次のような行為が、適時・適切な情報の記録と開示に当たります。

- ビジネスにかかわる記録を事実に基づき正確に行い、抜けがないようにする
- 開示する情報は、誤認や誤解のおそれがないよう、正確でわかりやすい表現を心がける
- 不良品の発生など、自社にとって不利なマイナス情報も、隠すことなく公表する
- 情報の紛失・漏えい・盗難・不正使用などがないよう管理を徹底し、不要となった情報は確実に破棄する
- ステークホルダーと双方向コミュニケーションを行って、情報の開示に加え、自社に対する評価や要望を事業に反映させる



5-2 会社情報の管理

行動規範

企業情報の適切な保管管理およびに適正開示に努め、インサイダー取引等不正行為を行わない。

私たちの約束

■ 情報を適切に管理する

情報は、お金や人材と同じく、企業が活動を行うために必要な資産です。「適切に管理し、正確性、完全性を確保する」ことで、情報を企業の力として活用することができます。

私たちは、情報を、「業務上必要な人が、必要なときのみ使用する」ことを徹底し、私的な使用は行いません。

■ 情報流出・漏えいが起きないように行動する

会社内の情報には、発表前の製品情報や製造ノウハウ、顧客に関するものなど秘密情報が多くあります。意図的または不注意であっても、秘密情報が流出・漏えいすると、競争力を失ったり、信頼の失墜など、甚大な損害を発生させます。「ウイルスに感染したパソコンから流出してしまった」「メールで誤送信してしまった」「ノートパソコンを紛失した」などの「悪意なき情報流出」も許されません。

私たちは、これらに十分に注意し、情報流出・漏えいが起きないように行動します。

関連ページ 「3-8 知的財産の保護と活用」「5-3 インサイダー取引の禁止」
「6-1 個人情報の管理」「6-2 メール利用における注意」
「6-3 ITの適切な利用」

関連法令 個人情報保護法（個人情報の保護に関する法律）、不正競争防止法など



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、情報流出・漏えいにつながります。

- 社内の秘密情報を不正に入手する、無断で社外に持ち出す
- 自宅や社外から持ち込んだパソコンで、秘密情報を取り扱う
- 仕事で使用するパソコンに、未承認のソフトウェアをインストールする
- 機内や電車内で、秘密情報が入った端末などを無防備にする（網棚に置いて、寝てしまうなど）
- 十分に送り先を確認しないで、メールやFAXを送信する
- 電車内・エレベーター内・食事の席など、第三者がいる場所で、秘密情報の話をする
- 家族や知人との団欒の場で、秘密情報を話題にする
- 秘密情報や個人情報が保存されたスマートフォン（または情報端末）を紛失する
- 情報端末を紛失したにもかかわらず、そのことを報告しない



5-3 インサイダー取引の禁止

行動規範

企業情報の適切な保管管理および適正開示に努め、インサイダー取引等不正行為を行わない。

私たちの約束

■ 未公開情報を漏らさない

私たちは、自社や取引先について公開前の情報を知ることがあります。この情報を漏らすと、それを知った人だけに有利な株式の売買の機会を与えることになり、市場の公平性を害することになります。

私たちは、親しい友人や家族であっても、うっかり秘密情報を漏らすことのないよう、十分に注意します。

■ 未公開情報をもとに、株式などを売買しない

合併や新製品情報など、公開されれば株価に影響を与える重要情報を利用して、その公開前に株式を売買することを「インサイダー取引」といい、法律により厳しく処罰されます。

私たちは、そのような売買を絶対に行いません。

罰則

- ・ 5年以下の懲役または500万円以下の罰金、またはこれを併科
- ・ 法人がインサイダー取引を行った場合、5億円以下の罰金
- ・ インサイダー取引で得た財産はすべて没収・追徴
- ・ 刑事罰とならなくても、課徴金納付命令が出されることがある

関連ページ 「5-2 会社情報の管理」

関連法令 金融商品取引法



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、インサイダー取引に当たるおそれがあります。

- 内部情報をもとに、家族の名義で自社株を購入する
- 知人から得た内部情報をもとに、知人の会社の株式を購入する
- 自社が画期的な新製品の開発に成功したことを知り、自社の株式を購入する
- 業績悪化見込みの内部情報をもとに、その会社の株式を売却する
- 自社の新製品の開発情報を親しい友人に漏らしてしまい、友人が自社の株式を購入する

放送局職員によるインサイダー取引

外食チェーンを経営する大手企業が他の外食チェーンをグループ会社化するという情報を、放送局職員が職場の端末で知り、株の不正取引を行った。関係した職員は懲戒免職となった。



参考：インサイダー取引とは

インサイダー取引とは、業務やその地位によって入手した、未公表の重要事実（投資者の投資判断に著しい影響を及ぼす事実）を利用して株式などの取引を行うことです。インサイダー取引は「内部者取引」ともいい、金融商品取引法によって禁止されている行為です。

たとえば、ある上場企業の業績が予想を大きく上回るものになるが、このことは、まだ公表されておらず、この企業の一部の従業員しか知らないとします。この従業員が「この情報が公表されれば、株価は大きく上がるはず。いまのうちに株を買い、株価が上がった後で売却すれば大儲けできる」と考え、自社の株式を購入した……このような場合はインサイダー取引に該当する可能性があります。

■ インサイダー取引の規制対象

インサイダー取引の規制対象となるのは、会社関係者とそれらの人から重要事実の伝達を受けた人です。「会社関係者」とは、金融商品取引法で規定されており、上場会社の役員や従業員、取引先の役員や従業員などを指します。これらの人から重要事実を伝達された人を「第一次情報受領者」といい、ここまでの人がインサイダー取引の規制対象となります。なお、会社関係者は、退職後も1年以内は規制の対象となります。

■ 重要事実

重要事実とは、その上場会社などの運営、業務または財産に関する重要な事実であって投資者の投資判断に著しい影響を及ぼすもののことです。重要事実は大きく、決定事実・発生事実・決算情報の3つに分けられます。主なものは次のとおりです。

決定事実	発生事実	決算情報
株式の発行 株式分割 企業の合併など	不祥事や事故の発生 免許の取消・事業の停止 その他行政庁による処分 主要取引先との取引の停止	業績予想・配当予想の 大幅な修正

法律で具体的に定められたこれらの事実以外でも、投資者の投資判断に著しい影響を及ぼすものを重要事実とする「バスケット条項」がありますので、注意が必要です。

■ 重要事実の公表

重要事実は、以下の3つのうち、いずれかが行われれば公表されたこととなります。重要事実が公表された後は、インサイダー取引の規制対象外となるため、株式などを取引できます。

1. 新聞社・通信社・放送局など2つ以上の報道機関に重要事実を公表してから、12時間が経過した
2. 金融商品取引所に重要事実を伝え、適時開示情報閲覧サービス（TDnet）でその情報が公開された
3. 重要事実が記載された有価証券届出書・有価証券報告書・臨時報告書などが公開された

■ バスケット条項

金融商品取引法では、重要事実を決定事実・発生事実・決算情報に分けて具体的に列挙しています。しかし、これらに該当しない事実であっても、「当該上場会社等の運営、業務又は財産に関する重要な事実であって投資者の投資判断に著しい影響を及ぼすもの」は、重要事実と定義しています。これをバスケット条項といいます。

■ 罰則

インサイダー取引規制違反の法定刑は、5年以下の懲役か500万円以下の罰金かその両方です。過去の例では、懲役と罰金の両方が科せられることが多くなっています。

インサイダー取引で得た財産は、原則としてすべて没収されます。没収されるのは利益だけではありません。たとえば、ある株を50万円で買い、株価が100万円まで上がった後に売った場合は、利益分の50万円ではなく、売却額の100万円すべてが没収されます。

なお、刑罰とは異なりますが、行政処分として金融庁から課徴金納付命令が出されることもあります。課徴金額は、インサイダー取引によって得た経済的利益の相当額を基準として計算されます。

5-4 各種メディア・投資家からの問い合わせ

行動規範

企業情報の適切な保管管理および適正開示に努め、インサイダー取引等不正行為を行わない。

私たちの約束

■ まずは上長に相談する

私たちは、上場企業として、新聞・雑誌・ラジオ・テレビなどのメディアや証券アナリスト・機関投資家・個人投資家・弁護士・官公庁などから、問い合わせを受けることがあります。

これらのメディアや個人に情報を提供すると、それが個人的な見解であっても会社の公式見解とみなされて、世の中に伝わりかねません。

私たちは、問い合わせがあった場合、個人的な判断で回答するのではなく、まずは上長に相談します。問い合わせの内容によっては、経営企画・総務・経理など、担当の部門に回答を依頼します。



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、問い合わせに対する不適切な対応に当たります。

- マスコミや投資家などからインタビュー依頼の電話があり、たまたま電話に出た社員があいまいな回答をする
- マスコミや投資家などの取材や問い合わせに対し、自分が知っている情報だったため、担当者に取次ぎせず個人的見解を述べる
- 電話のたらい回しをしたり、おざなりな態度で対応する
- 他社のことなら構わないだろうと、噂話や誹謗中傷をする



6-1 個人情報の管理



行動規範

企業秘密に属する情報および個人情報は、**厳重に保管管理を行い、在職中はもちろん退職後においてもみだりに社外に漏洩しない。**

私たちの約束

■ 個人情報を適切に取り扱う

個人情報とは、個人を特定したり識別したりできる情報のことです。氏名・住所・電話番号・メールアドレスなどが該当します。

個人情報の重要性を認識し、適切に取り扱うことは、従業員、お客様や取引先などとの間の信頼関係の維持に必要不可欠なことです。

私たちは、社内規程で定められている個人情報の取り扱いに関する方針やルールを遵守します。

■ 個人情報の不正使用や漏えいをしない

個人情報を漏えいした企業は、信頼を失い、その回復には莫大な時間と労力がかかります。そして、個人情報を漏えいされた人は、望まない営業活動や勧誘を受けるだけでなく、詐欺などの被害にあう危険性が生じます。

私たちは、個人情報を取得した目的や提供者と約束した範囲でのみ使用します。また、個人情報の開示は、社内規程に定められた範囲の人だけにします。

関連ページ 「2-4 プライバシーの保護」「3-8 知的財産の保護と活用」
「5-2 会社情報の管理」「6-2 メール利用における注意」
「6-3 ITの適切な利用」

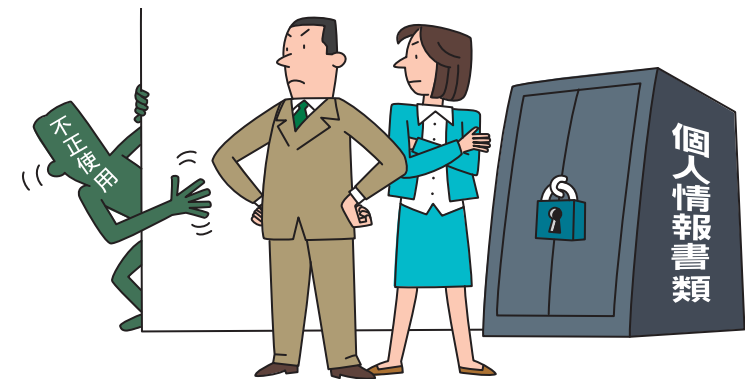
関連法令 個人情報保護法（個人情報の保護に関する法律）など



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、個人情報の漏えいや不正使用に当たります。

- 顧客や社員の名簿を無断で社外に持ち出す、社外の人に話す
- 顧客や社員の個人情報を無断で印刷する、記録メディアにコピーする
- インターネットのホームページや掲示板に、顧客や社員の個人情報を本人の承諾なしに書き込む
- 個人情報が印刷・表示されたものを裁断せずに、ゴミとして廃棄する
- 個人情報を、本来の目的とは異なる目的のために利用する、開示する



6-2 メール利用における注意



行動規範

企業秘密に属する情報および個人情報、**厳重に保管管理を行い、在職中はもちろん退職後においてもみだりに社外に漏洩しない。**

私たちの約束

■ メールを適切に利用する

メールは情報伝達のツールとして大変便利な一方で、秘密情報も簡単に流出してしまいます。

私たちは、そのリスクを念頭において、正しく利用します。

■ メールによる情報漏えいを防止する

私たちは、メールによって情報が流出しないように十分に注意し、メールを送信する前に宛先間違いがないか必ず確認します。

「全員へ返信」機能を使用する場合、メール内容が宛先の全員が閲覧してもよい内容なのか送信前に確認します。

機密を要する情報を送信する場合は、パスワードで暗号化して送信します。

見覚えのない差出人からのメールや、怪しいアドレスからのメールは、ウイルス感染のおそれがあるので開封せずに削除します。

■ 標的型攻撃メールに注意する

標的型攻撃メールとは、業務に関連した内容に巧みに見せかけ、ウイルス感染の仕掛けが施されたメールです。標的型攻撃メールの手口は、日々進化しており、巧妙化しています。

私たちは、心当たりのない差出人からのメールや添付ファイルを不用意に開かず、会社のルールに従ってすぐに削除します。

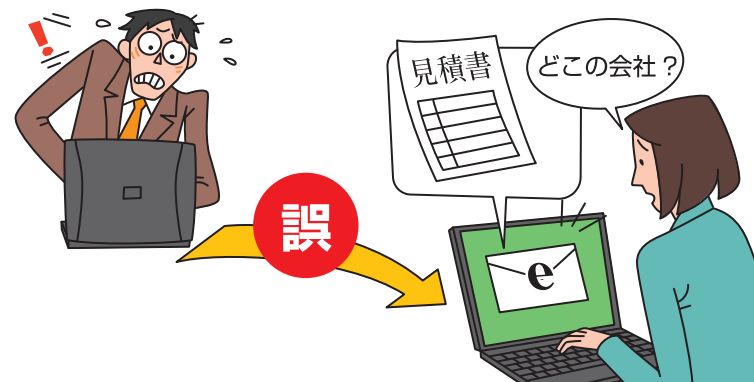
また、送信元が知り合いであったり、件名が以前にやり取りした内容であったとしても、メールアドレスを確認するようにします。



やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、メールの不適切な利用、情報流出・漏えいにつながる利用になります。

- 大容量の添付ファイルを送信して、送信先に迷惑をかける
- 他人を誹謗中傷する内容のメールを送信する
- 見覚えのない宛先や怪しいメールアドレスに返信する、または転送する
- 業務上ふさわしくない過度な記号・装飾・色使いのメールを送信する
- 自宅などの個人メールアドレスへ秘密情報を送信する、またはファイルを転送する
- 十分に送信先を確認しないで、メールやFAXを送信する
- 心当たりのないメールだったが、送信元が取引先企業だったので、メールアドレスを確認せずに添付ファイルを開ける



6-3 ITの適切な利用



行動規範

企業秘密に属する情報および個人情報、厳重に保管管理を行い、在職中はもちろん退職後においてもみだりに社外に漏洩しない。

私たちの約束

■ ITを適切に利用する

ITは、さまざまな業務を行う上で不可欠なツールです。

しかし、便利な反面、操作を一步間違えると、会社に甚大な被害を及ぼすおそれがあります。ITを利用する上で、特に注意を必要とする情報資産の漏えい・破壊・改ざん・消去、コンピュータウイルスへの感染、不正アクセスなどへの対応は社内規程で定められています。

私たちは、ITを運用する際に不明点が生じたら、社内規程を読んだり情報システム担当者へ相談したりします。



心がけたいこと

たとえば、次のような行動が、適切なITの利用に当たります。

- 情報資産には、社内規程に定められた情報の分類に従って、情報の取扱制限（マル秘、社外秘等）をつける
- 秘密文書などの電子データの保存は、ファイルにパスワードをつける、アクセス権を設定したフォルダに保存するなどの措置をとる
- 会社の情報を社外に持ち出す場合は、事前に承認者（情報資産の分類によって異なる）の許可を得る
- 個人所有のパソコンで、会社の業務を行うことは禁止。やむを得ず社外での業務に必要な場合は、社有のパソコンを借り受ける
- 退社時には、机の上を片付ける。離席する場合は、パソコンをロックする（Windows キー＋L キー）
- 自分が利用しているID・パスワードは、他人に知られないようにする。また、パスワードは十分な長さで複雑性を持たせる
- 自宅・ホテル・インターネットカフェのパソコンなど、社有のパソコン以外で秘密情報を取り扱わない
- 業務で使用するパソコンに未承認のソフトウェアをインストールしない



7-1 賄賂行為・不適切な接待の禁止

行動規範

取引上の優越的立場を利用して、取引先に不当な要求をおこなったり、一方的に不利益をおよぼさないことはもちろん、社会通念上認められる範囲を逸脱した接待や贈答は慎む。

私たちの約束

■ 公務員に対する贈賄行為をしない

公務員への接待や贈答は、法律で原則禁止されています。また、民間人であっても、法令などで定められている公共性の強い業務に従事する人は「みなし公務員」といい、同様に禁止・制限されています。

私たちは、公務員に対して、職務上の便宜を図ってもらうために、贈り物をしたり接待をしたりしません。また、便宜を図ってもらう意図があると誤解されそうな贈り物をしたり、飲食をご馳走したりすることもしません。

■ 不適切な接待・贈答はしない、されない

取引先などに対する接待や贈答は、健全な商慣習の範囲、あるいは一般的な常識の範囲で行います。

私たちは、取引先などから接待や贈答を受ける場合は、健全な商慣習の範囲、一般的な常識の範囲にとどめます。また、資材・サービスの調達先からは、贈答や接待などを受けたりしません。

関連ページ 「7-2 外国公務員などへの贈賄の禁止」

関連法令 刑法（贈賄罪）、会社法、国家公務員倫理法、国家公務員倫理規程、自治体の条例など

⚠ やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、公務員に対する賄賂行為に当たります。

- 官公庁の調達担当者を接待し、入札時に自社が落札できるよう依頼する
- 知り合いの警察官に贈り物をし、交通違反を揉み消してほしいと依頼する
- 放置車両確認中の駐車監視員に物品を渡し、駐車違反を見逃してほしいと依頼する（駐車監視員は「みなし公務員」のため）

たとえば、次のような行為が、不適切な接待・贈答に当たります。

- 取引先の担当者個人に、一般的な常識の範囲を超えた贈答品を贈る
- 取引先の担当者を、公序良俗に反するおそれがあるお店で接待する

発注予定価格を教えるよう町長に依頼

建設会社の役員が、現地の健康ランドの発注予定価格を教えるよう町長に働きかけ、謝礼 1,400 万円を渡した。裁判で役員は有罪となった。



7-2 外国公務員などへの贈賄の禁止

行動規範

取引上の優越的立場を利用して、取引先に不当な要求をおこなったり、一方的に不利益をおよぼさないことはもちろん、社会通念上認められる範囲を逸脱した接待や贈答は慎む。

私たちの約束

■ 外国公務員などに対する贈賄行為をしない

私たちは、外国公務員など*に対して、職務上の便宜を図ってもらうために、金銭・物品などを贈ったり、接待をしたりしません。また、便宜を図ってもらう対価としてこれらの提供を約束したり、提供を申し出たりしません。

*外国の政府・地方公共団体・政府機関・公的企業・公的国際機関などに従事する者、そして外国政府から権限の委任を受けている者のこと。

■ 外国公務員などからの不当な要求に応じない

私たちは、外国公務員などから金銭などの要求を受けた場合、安易な解決を図ることなく、断固として応じません。

拒絶したにもかかわらず、要求が続く場合は、現地法人の法務担当者、現地の日本大使館・領事館・商工会議所などに相談します。

■ 海外子会社や代理店に贈賄行為をさせない

海外でビジネスを行うにあたって、現地の子会社や代理店（エージェント）が外国公務員などに金銭や物品を提供した場合、当社が処罰を受けたり、社会的信用を失ったりするおそれがあります。

私たちは、子会社・代理店などが贈賄をしないよう、これらを適切に指示・監督します。

関連ページ 「7-1 賄賂行為・不適切な接待の禁止」

関連法令 不正競争防止法（外国公務員贈賄罪）、米国の海外腐敗行為防止法（FCPA）、英国の贈収賄禁止法（UKBA）など



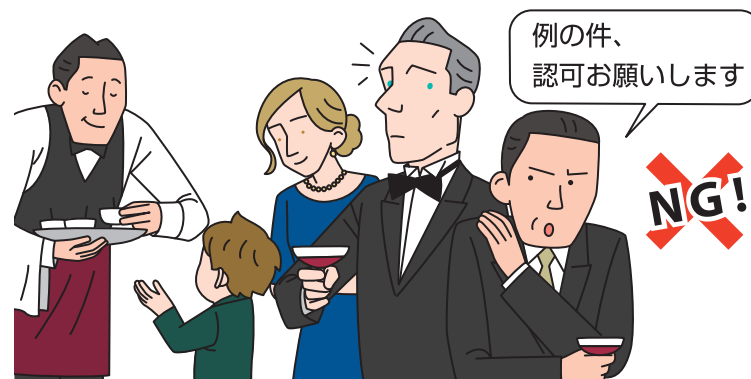
やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、外国公務員などに対する賄賂行為に当たります。

- 外国の公共事業を落札するため、担当省庁の職員に金銭や高額の品物を提供して、最低入札価格を聞き出す
- 外国の検査機関の職員に金銭や高額の品物を提供し、検査結果の改ざんを依頼する
- 外国の国営事業を受注するため、政治家の親族などが経営する企業を、コンサルタントとして起用する
- 外国の通関などで、必要な申請を行ったにもかかわらず手続き遅延などの不当な取り扱いを受けたため、担当者に金銭を提供して、すぐに手続きするように依頼する

建設事業の遅延を防ごうと、賄賂の要求に応じて金銭を提供

外国で港湾施設の使用申請に漏れがあり、建設資材の陸揚げが止められた。建設事業の責任者たちは事業の遅延を防ごうと、港の支局長の賄賂の要求に応じて約3,900万円を支払った。後日、責任者たちは懲戒処分となり、起訴されて有罪判決を受けた。



7-3 寄付および政治献金の規制

行動規範

取引上の優越的立場を利用して、取引先に不当な要求をおこなったり、一方的に不利益をおよぼさないことはもちろん、社会通念上認められる範囲を逸脱した接待や贈答は慎む。

私たちの約束

■ 政党や政治資金団体への献金は、法令に基づき適切に行う

現在の日本では、企業および業界団体が、特定の政治家個人へ献金することは、政治資金規正法で禁止されています。これは、企業から献金を受けた政治家によって、政府の施策が歪められるおそれがあるためです。

また、他人名義による献金やパーティー券の購入なども禁止されています。企業からの政治献金は、政党・政党支部・政治資金団体に限定されています。

私たちは、政治献金を行うときは、関係法令を遵守し、適切な社内承認手続きに従います。

*いわゆる政治献金（政治家や政党に資金を提供すること）は、政治資金規正法では「寄附」と呼んでいます。

罰則

- ・ 政党など以外に企業が献金した場合、1年以下の禁錮または50万円以下の罰金
- ・ 他人名義による政治献金やパーティー券の購入をした場合、3年以下の禁錮または50万円以下の罰金

関連法令 政治資金規正法



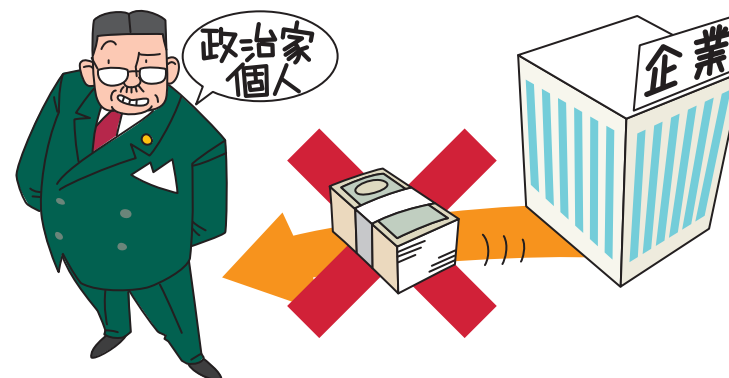
やってはならないこと

たとえば、次のような行為が、政党・政治団体への違法または不適切な寄付や献金に当たります。

- 政党などでなく、特定の政治家個人に企業が政治献金する
- 政党など以外の団体に、企業が政治献金する
- 国から補助金を受けている企業や、3年継続して赤字の企業が政治献金する
- 他人名義で政治献金したり、政治資金パーティーのパーティー券を購入する
- 適切な社内承認手続きを経ずに、企業名義で政治献金する

ゼネコンが政治団体を隠れみに違法献金

準大手ゼネコンが、OBを代表にした政治団体を設立。社員を政治団体の会員にして「会費」を納めさせ、その資金を政治団体から国会議員に献金した。一方、会費を納めさせられた社員には、会費分を賞与に上乗せして補填した。



8-1 職場の安全衛生

行動規範

企業活動において、安全・防災・環境保全を最優先課題として認識し、地球環境の保全・保護に積極的に関与する。

私たちの約束

■ 安全で衛生的な職場環境づくりに努める

業務のなかで怪我をしたり、病気にかかったりすることがあってはなりません。私たちは、一人ひとりが、日頃から職場の安全性の向上と衛生的な環境の維持に努めます。

もし職場のなかに気になるところを見つけたら、上司へ相談・報告をします。

■ 超過労働や安全を保てない作業をしない、させない

私たちは、業務上の必要性があっても、無理な長時間労働を行ったり、強制したりしません。長時間労働は身体だけでなく、精神的にも大きな負担となります。体調が悪いと感じたら、すぐに医師に相談します。

また、安全対策が採られていない状態での作業は、絶対に行いません。事故が発生すれば、身体の機能を失ったり、死に至ることもあります。

■ 災害に備える

私たちは、災害から、お客様や従業員の生命・財産などを守り、被害を最小限に抑えなければなりません。いざというときでも冷静に対処できるようにするため、積極的に防災訓練に参加します。定期的に緊急時の対応や避難経路を確認し、いつ・どこで起きるかわからない災害に備えます。

関連法令 労働基準法、労働安全衛生法、事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針など



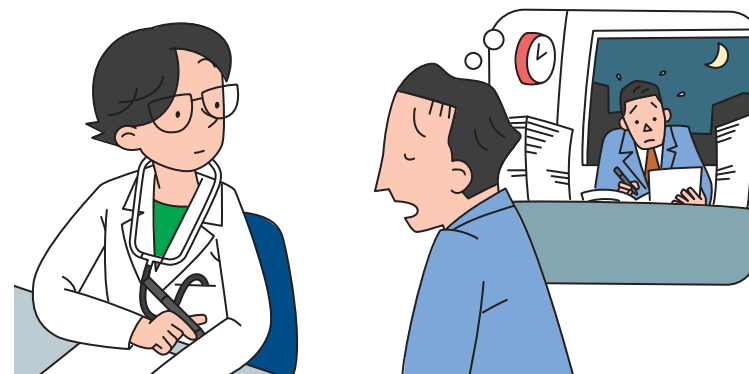
やってはならないこと

たとえば、次のような状況が、不健全な職場環境に当たります。

- 業務上の必要性がなく、危険物を職場に持ち込む
- 長時間の労働が常態化する
- 温度・照明・音・空気の汚れなどが不快、不適切
- 心身の疲労回復を図るための対策・場所・設備がない

恒常的な長時間労働によりうつ病が発症

大手広告代理店に入社したある若者は、長時間に及ぶ時間外労働を恒常的に行ってうつ病になり、入社から約2年目に自殺した。会社は安全配慮義務違反に問われ、約1億円の損害賠償を命じられた。



8-2 環境保護への取り組み



行動規範

企業活動において、安全・防災・環境保全を最優先課題として認識し、地球環境の保全・保護に積極的に関与する。

私たちの約束

■ 環境に関する法令を遵守する

未来の子どもたちが安心して暮らせる社会づくりのため、地球資源の節約と環境に対する配慮が急務となっています。

私たちは、自分たちの事業に適用される法令や規制について十分に知り、遵守します。

■ 環境負荷の低減に努める

私たちは、環境に対する負荷を低減するため、温室効果ガス・有害化学物質・廃棄物などの発生を抑制します。また、省エネや資源の有効利用を進め、分別収集による再資源化に積極的に取り組みます。

■ エコ運転やエコ製品の利用など、身近な取り組みを進める

私たちは、環境の保護は、誰かがやってくれると考えるのではなく、各自が率先して身近なところから取り組みます。省エネ機器を導入したり、エコドライブを行ったり、使っていない機器の電源を切るなどを心がけます。

関連法令 廃棄物処理法、循環型社会形成推進基本法、資源有効利用促進法、環境基本法、省エネ法など



心がけたいこと

たとえば、次のような行動が、環境保護への取り組みに当たります。

- 環境負荷の低い製品の企画・設計・開発に努め、省エネや3R（リデュース・リユース・リサイクル）を促進する
- 環境にやさしい原材料への切り替えを進め、消費者の安全や健康、環境に配慮する
- 廃棄物・騒音・排水などの排出量を法定基準内に収め、いっそうの削減に努める
- 地球温暖化防止に優れた技術や省エネ機器を導入したり、ふんわりアクセルやアイドリングストップなどのエコドライブに努める
- 廃棄物の分別やリサイクルを心がける
- 冷房の温度を高め、暖房の温度を低めに設定したり、不要な照明を消したりして、オフィスの電力使用量を減らす



9-1 地域社会との共存



行動規範

地域社会と密接な連携・協調をはかり、地域貢献に努める。

私たちの約束

■ 地域社会と良好な関係を築く

企業と地域社会との関係は切り離すことができません。私たちが暮らし、働いている地域社会との良好な関係は、誠実さと信頼のもとに築かれるものです。

私たちは、常に高い倫理観を持って行動し、地域の人々と進んでかわりを持つことによって、地域から信頼される良好な関係を築きます。

■ 地域社会との共存共栄をはかる

企業は地域社会の一員です。従業員である私たち一人ひとりが、よき市民、よき社会人として責任を持って行動し、地域社会への貢献を心がけることが、ひいては企業が地域社会に受け入れられ、共存共栄することにつながります。

私たちは、地域の発展に貢献する活動に進んで参加します。



心がけたいこと

たとえば、次のような行動が、地域社会との共存を目指す取り組みに当たります。

- 法令を遵守し、倫理的な行動、誠実な行動を心がけ、地域社会から信頼を得る
- 常に地域から関心を持たれていることを認識し、私的な行動においても自らを律する
- 従業員・取引先・地域社会のために、災害に強く安全な職場づくりを進める
- 地域の文化・慣習・価値観などを正しく理解し、尊重するよう心がける
- 地域の人々との対話を通じ、会社や従業員に対する地域社会の見方・考え方・価値観を知り、共通の価値観を事業活動のなかに取り入れる



内部通報窓口

- 職場でコンプライアンス違反が行われていると感じたら、一人で悩まずに周りの人に相談しましょう。
- 職場で起きている事柄にはコンプライアンス違反が潜んでいるかもしれません。職場のことは自分のことと考え、見て見ぬふりをせず、解決に向けて取り組みましょう。

内部通報窓口は、コンプライアンス上の問題を解決するために利用できます。

コンプライアンス上の問題は職場内で解決できることが望ましいのですが、職場内で解決できない場合、たとえば、コンプライアンス違反の当事者が上司である場合などは、内部通報窓口にご連絡してください。

公益通報者保護法の趣旨に則り、通報者は連絡したことによって不利益な扱いを受けません。

内部通報窓口は、通報された方についての情報や通報した内容の守秘義務を厳守します。

また、匿名で連絡することもできます。

内部通報窓口と連絡方法は、以下のとおりです。

■ 日本フィルコン株式会社 内部通報窓口

【社内窓口】

①日本フィルコン株式会社 内部監査室
住所 : 〒206-8577 東京都稲城市大丸 2220
TEL & FAX: 042-377-7090
E-mail : nf-naibukansa@filcon.co.jp

②日本フィルコン株式会社 監査役
住所 : 〒206-8577 東京都稲城市大丸 2220
TEL & FAX: 042-377-7091
E-mail : nf-kansa@filcon.co.jp

【社外窓口】

③奥・片山・佐藤法律事務所 弁護士 土森俊秀
住所 : 〒100-0013 東京都千代田区霞が関 3-2-6
東京倶楽部ビルディング 8階
E-mail : nfg-hotline@okslaw.jp

※社外窓口へは社内オンライン掲示板掲載の届出用紙に記載し、E-mail または郵送にてお送りください。

■ 調査状況・結果の報告

通報していただいた案件は、内部監査室にて事実関係・真偽を調査し、コンプライアンス違反と判定された場合は、代表取締役社長が是正、再発防止を命じます。

通報していただいた方へは、事実関係の調査結果と是正・再発防止措置の概要について報告いたします。

※日本フィルコン以外の各社の内部通報窓口については、それぞれの社内規程をご確認ください。

コンプライアンス違反に関する主な罰則等

行為	罰則等	補足
セクシュアルハラスメント	強制わいせつ罪：6月以上10年以下の懲役	衣服越しに相手の身体に触る痴漢行為をする程度の軽いものは都道府県の迷惑防止条例で処罰される
	わいせつ物頒布等罪：2年以下の懲役又は250万円以下の罰金もしくは科料	わいせつなポスターを掲示する
パワーハラスメント	名誉毀損罪：3年以下の懲役もしくは禁錮又は50万円以下の罰金	同僚が大勢いる前で事実を示して名誉を毀損する
	侮辱罪：拘留又は科料	事実を示さずに侮辱する
	傷害罪：15年以下の懲役又は50万円以下の罰金	嫌がらせを続けて病気にさせる
営業秘密の漏えい	営業秘密侵害罪（不正競争防止法）：10年以下の懲役もしくは2,000万円以下の罰金又は併科	図利加害目的で営業秘密を漏らす、営業秘密を不正に取得するなど 法人が行った場合は5億円以下の罰金、海外使用等は罰金が個人は3,000万円以下、法人は10億円以下
	窃盗罪：10年以下の懲役又は50万円以下の罰金	不正競争防止法上の営業秘密に該当しなくても、情報が記録された媒体を持ち帰るなど
著作権侵害	著作権法 行為者：10年以下の懲役もしくは1,000万円以下の罰金又は併科 法人処罰：3億円以下の罰金	ソフトウェア違法コピーも含まれる
商標の侵害	商標法 行為者：10年以下の懲役もしくは1,000万円以下の罰金又は併科 法人処罰：3億円以下の罰金	
	不正競争防止法 行為者：5年以下の懲役もしくは500万円以下の罰金又は併科 法人処罰：3億円以下の罰金	
経費水増し請求 経費架空請求	私文書偽造罪・同行使罪：3月以上5年以下の懲役 詐欺罪：10年以下の懲役	
預り金の横領	業務上横領罪：10年以下の懲役	
会社財産の私的流用	窃盗罪：10年以下の懲役又は50万円以下の罰金	会社の備品を持ち帰る行為も処罰される可能性がある
	業務上横領罪：10年以下の懲役	
大勢の同僚の前で悪口を言う	名誉毀損罪：3年以下の懲役もしくは禁錮又は50万円以下の罰金	少人数での噂話でも、不特定又は多数の人に広く伝わる可能性がある、名誉毀損罪
	侮辱罪：拘留又は科料	
取引先から個人的にキックバック（リベート）を受ける	背任罪：5年以下の懲役又は50万円以下の罰金	背任罪：他人のために事務をする者が、自己もしくは第三者の利益や被害者の損害を目的として、任務に背いて損害を与える罪 背任罪の事例：会社の仕入れ部門に在籍している立場を利用して、納入業者から高く物品を購入して、差額から賄賂を貰う行為
	詐欺罪：10年以下の懲役	
会社印の無断作成	私印偽造罪：3年以下の懲役	
契約書を無断で作成	私文書偽造罪：3月以上5年以下の懲役	

行為	罰則等	補足
口頭発注（下請法適用取引において）	下請法 行為者：50万円以下の罰金 法人処罰：50万円以下の罰金	下請法の発注書面交付義務違反
公務員に対して賄賂の提供・申込み・約束	贈賄罪：3年以下の懲役又は250万円以下の罰金	
外国公務員等に対する賄賂の提供・申込み・約束	外国公務員贈賄罪 行為者：5年以下の懲役もしくは500万円以下の罰金又は併科 法人処罰：3億円以下の罰金	日本以外の国の法律で処罰される可能性もある
インサイダー取引	金融商品取引法 行為者：5年以下の懲役もしくは500万円以下の罰金又は併科 法人処罰：5億円以下の罰金	インサイダー取引によって得た財産は原則として没収・追徴される
株価の変動を目的に根拠のない情報を流す（風説の流布）	金融商品取引法 行為者：10年以下の懲役もしくは1,000万円以下の罰金又は併科 法人処罰：7億円以下の罰金	風説の流布をして取引した場合は、10年以下の懲役もしくは3,000万円以下の罰金 取引によって得た財産は原則として没収・追徴される
他社の誹謗中傷	信用毀損罪又は業務妨害罪：3年以下の懲役又は50万円以下の罰金	虚偽の風説を流布、又は偽計を用いて他社の信用毀損、業務妨害をする
自転車乗用中に信号無視などの危険行為をする	自転車運転者講習（3年以内に2回以上取り締まりの対象になった場合）：受講しなかった場合は、5万円以下の罰金	信号無視や妨害運転など15類型を対象とする。悪質な場合、自動車と同様に罰則が科せられることもある。例えば信号無視の場合3月以下の懲役又は5万円以下の罰金
自動車等を運転中に携帯電話使用等により交通の危険を生じさせた場合	道路交通法違反：1年以下の懲役又は30万円以下の罰金	事故を起こさなくても、使用をしているだけでも6月以下の懲役又は10万円以下の罰金
飲酒運転	酒酔い運転：5年以下の懲役又は100万円以下の罰金	酒酔い運転：数値に関係なく運転（操縦）能力を欠く状態での運転を特に酒酔い運転（操縦）という（違反点数35点（即時免許取消） 欠格期間は3年） 酒気帯び運転：飲酒等により血中又は呼気中のアルコール濃度が一定数値以上の状態で運転（操縦）すること（違反点数0.25mg以上で25点、0.25mg未満で13点）
	酒気帯び運転：3年以下の懲役又は50万円以下の罰金* *死傷の結果が生じた場合、次ページの危険運転致死傷罪等に関わる可能性がある	
飲酒運転の車に要求・依頼して同乗	酒酔い運転：3年以下の懲役又は50万円以下の罰金	断りきれずに、飲酒運転と知りながらその車両等に同乗する場合にも適用
	酒気帯び運転：2年以下の懲役又は30万円以下の罰金	
運転者への酒類の提供	酒酔い運転：3年以下の懲役又は50万円以下の罰金	運転者と知りながら酒を飲み交わすこと（運転すべき者のコップに酒を注いだだけで足りる）
	酒気帯び運転：2年以下の懲役又は30万円以下の罰金	

行為	罰則等	補足
危険運転・悪質な運転など	危険運転致死罪 1年以上の懲役（酩酊運転・高速度運転・妨害運転等） 15年以下の懲役（正常な運転に支障が生じるおそれがある状態） 危険運転致傷罪 15年以下の懲役（酩酊運転・高速度運転・妨害運転等） 12年以下の懲役（正常な運転に支障が生じるおそれがある状態） 発覚免脱罪（アルコールや薬物の影響や程度の発覚を免れるため逃走） 12年以下の懲役	悪質な妨害運転（あおり運転）も妨害目的運転として処罰の対象となった 無免許だった場合には、法定刑に一定の加重がされる場合がある アルコールや薬物の影響や程度の発覚を免れるため逃走したら発覚免脱罪（12年以下の懲役） アルコールの影響が不明等危険運転が適用できない場合は過失運転致死傷罪（7年以下の懲役もしくは禁錮又は100万円以下の罰金）
ひき逃げ	救護義務違反：10年以下の懲役又は100万円以下の罰金 過失運転致死傷罪：7年以下の懲役もしくは禁錮又は100万円以下の罰金	後に出頭したとしても、救護義務違反となる
あおり運転	妨害運転罪（交通の危険のおそれ） 3年以下の懲役又は50万円以下の罰金 妨害運転罪（著しい交通の危険） 5年以下の懲役又は100万円以下の罰金	車間距離を極端に詰める、急な進路変更、急ブレーキをかける等10類型をあおり運転とし、免許取消しの行政処分も課せられる。自転車の場合も、7類型を処罰の対象とする。死傷させた場合には、危険運転致死傷罪に当たる場合もある
無免許運転	道路交通法：3年以下の懲役又は50万円以下の罰金	更新忘れなどによる期間切れの免許証での運転も含む
痴漢	迷惑防止条例（東京都の場合）：6月以下の懲役又は50万円以下の罰金（常習性が認められると、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金） 強制わいせつ罪：6月以上10年以下の懲役	公共の場所又は公共の乗物において、人を著しくしゅう恥させ、又は人に不安を覚えさせるような卑わいな言動
盗撮	迷惑防止条例（東京都の場合）：1年以下の懲役又は100万円以下の罰金（常習性が認められると2年以下の懲役又は100万円以下の罰金） 軽犯罪法：拘留又は科料	
児童買春	児童買春・児童ポルノ禁止法：5年以下の懲役又は300万円以下の罰金 児童ポルノ単純所持：1年以下の懲役又は100万円以下の罰金 強制わいせつ・準強制わいせつ：6月以上10年以下の懲役	児童とは18歳未満の者に適用する
泥酔した状態での下、公共の場所や乗物での迷惑行為	酒に酔って公衆に迷惑をかける行為の防止等に関する法律：拘留又は科料（警察官の制止に従わなければ、1万円以下の罰金）	本罪は、酩酊者が、公共の場所又は乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をしたときに成立する
ストーカー行為	ストーカー規制法：1年以下の懲役又は100万円以下の罰金 迷惑防止条例（東京都の場合）：1年以下の懲役又は100万円以下の罰金（常習：2年以下の懲役又は100万円以下の罰金）	同一の者に対し「つきまとい等」を繰り返して行うことをストーカー行為として罰則を設けている

行為	罰則等	補足
万引き	窃盗罪：10年以下の懲役又は50万円以下の罰金	逃亡するために店員等を突き飛ばしたりした場合には強盗罪に問われる可能性がある
ひったくり	窃盗罪：10年以下の懲役又は50万円以下の罰金 強盗罪：5年以上の懲役	被害者が怪我をした場合は強盗致傷罪（無期又は6年以上の懲役）
脅迫	脅迫罪：2年以下の懲役又は30万円以下の罰金	脅迫して、財物を交付させると恐喝罪
恐喝	恐喝罪：10年以下の懲役	反抗を抑圧する程度の暴行・脅迫を加えると強盗罪
無理やり他人に謝罪文を書かせた 無理やり他人を裸にさせた（性的な意図なし）	強要罪：3年以下の懲役	使用者が労働者に解雇か一身上の都合での退職を選べと選択を迫り、退職願（「会社都合」ではなく「一身上の都合」）を書かせることも強要罪となることがある
落とし物の隠匿や多く渡された釣銭を返さない	遺失物横領罪：1年以下の懲役又は10万円以下の罰金もしくは科料 詐欺罪：10年以下の懲役	後で釣銭が多いことに気付いたが、返却しなかった場合など 釣銭が多いことに気付いたが、黙認してその場を立ち去った場合など
キセル乗車	詐欺罪：10年以下の懲役	自動改札を利用した場合には、電子計算機使用詐欺罪が問われる
喧嘩・口喧嘩	暴行罪：2年以下の懲役もしくは30万円以下の罰金又は拘留もしくは科料 傷害罪：15年以下の懲役又は50万円以下の罰金 侮辱罪：拘留又は科料	
嫌がらせ電話	偽計業務妨害罪：3年以下の懲役又は50万円以下の罰金 傷害罪：15年以下の懲役又は50万円以下の罰金	被害者にノイローゼ等、人の身体を害する行為に及んだ場合は傷害罪（めまいや吐き気を生じさせたときや、長い時間失神させたときも傷害と考えられる）
賭けマージャン、賭けゴルフ	賭博罪：50万円以下の罰金又は科料（常習性が認められると3年以下の懲役）	一時の娯楽にするものを賭けたにとどまるときは除く（パーティーなどでよく行われるビンゴゲームのような、当事者の一方が景品を用意するだけで片方は負けても損をしない場合には賭博には当たらない）
飲食店で無断で携帯電話を充電	窃盗罪：10年以下の懲役又は50万円以下の罰金	
盗品と知りつつ購入	盗品等有償譲り受け罪：10年以下の懲役及び50万円以下の罰金	

- 1) 懲役・・・刑事施設内に拘留して所定の作業を行わせること（1月以上20年以下又は無期）
- 2) 禁錮・・・刑事施設内に拘留すること（1月以上20年以下又は無期）
- 3) 拘留・・・刑事施設に拘留すること（1日以上30日未満）
- 4) 併科・・・懲役と罰金の両方とも科す等、2つ以上の刑罰を科すこと
- 5) 親告罪・・・被害者の告訴がなければ起訴できない犯罪
- 6) 罰金と科料・・・罰金の金額は1万円以上（減輕して1万円未満も可能）。科料は1,000円以上1万円未満

免責事項

この情報は本書の発行日現在のもので、最新の法令改正を反映していない場合があります。また、出来る限り正確な情報をお伝えできるよう万全の努力をしておりますが、内容の正確性、信頼性、有益性について保証するものではありません。現実に遭遇した事件については法律関連の専門家にご相談ください。



日本ファイルコングループ コンプライアンスガイドライン

発行日：2022年9月初版

発行元：日本ファイルコン株式会社

電話：042-377-5711

FAX：042-377-5714
