

Tesla のミッションは、世界の持続可能なエネルギーへの移行を加速することです。

Tesla のミッションとは単なる声明ではなく、私たちが企業として自らを律する方法に関する指針です。エネルギーと輸送のイノベーションの最前線にある企業として、当社は勤勉、卓越したパフォーマンス、インテグリティ（誠実性）、および公正の原則に基づいて存続しています。

当社のサプライヤー行動規範（「本規範」）ならびに当社の人権および責任ある素材に関するポリシーは、原材料が当社の施設に至るまでのサプライチェーン全体で、社会的および環境的責任、ならびに倫理的行動を確保するための基盤です。本規範で概説されている原則は、サプライヤー（Tesla に対して物品およびサービスを提供するすべての会社または個人、ならびにその人員、代理人および下請業者と定義されます）の Tesla との関係、および Tesla がサプライヤー自身の事業運営に期待するものについて規定しています。本規範は、当社のサプライヤーが従わなければならない最低基準を表しており、本規範と適用される地域または国の法律および規制との間に相違がある場合、Tesla はサプライヤーがより厳しい基準に従うことを期待します。

Tesla は、サプライヤーの事業運営が本規範と一致するように措置を講じます。これは、新規のサプライヤーの選定、および既存のサプライヤーとの継続的な関係の両方に適用されます。当社がサプライヤーに期待することは、サプライヤーが本規範に沿って事業運営することだけでなく、サプライヤーが自身のサプライチェーンにも同様の期待を設定することです。

サプライヤーは、本規範ならびに適用されるすべての法律および規制の遵守を示す正確で最新の記録を維持する必要があります。Tesla から該当する記録または社内方針および手順の提供を求められた場合、文書は速やかに共有されなければなりません。サプライヤーは、Tesla の要請に応じて本規範の遵守を実行することを期待される一方、Tesla はサプライヤーの施設と慣行を監査して遵守を確認する権利を留保します。サプライヤーには、自社の事業運営規範およびサプライヤーの行動規範ポリシーを策定して公表し、サプライチェーン全体でこれらの行動基準および法令遵守を監視および実施するための自身の取り組みについて公に報告することが推奨されます。

A. 労働

サプライヤーは労働者の人権を支持し、国際社会から理解されるよう、尊厳と敬意をもって彼らに接する義務を負います。これは、臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用されます。本規範の策定にあたっては、参考資料に記載されている基準を参照しており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。労働基準は次のとおりです。

1) 雇用の自由選択

強制、拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷労働または人身売買は認められません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動すること、またはその受け入れを含みます。会社が提供する施設（該当する施設には、労働者の寮や住居を含む）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設における労働者の自由な移動に不合理な制約を課してはなりません。雇用プロセスの一環として、すべての労働者に雇用条件を含む母国語で記述された雇用契約書が提供されなければなりません。外国人移民労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取り、受け入れ国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすためであり、かつ、当初の契約と同等以上の条件を提供する変更以外は認められません。すべての労働は自発的でなくてはならず、労働者が契約通りに妥当な通知を行っている場合、労働者は違約金の支払いや罰を受けることなく、仕事を休んだり雇用関係を終了したりする自由があります。雇用主、委託業者、およびその下請業者は、政府発行の身分証明書、パスポートまたは労働許可証など、身分証明書または移民関連文書を保持したり、それらを破棄、隠匿、没収などしたりしてはなりません。雇用主は、これらの保持が法律で定められている場合にのみ文書を保持することができます。そのような場合も、労働者が常にそれらの文書の取り扱いが可能であるようにしなければなりません。雇用主の委託業者またはその下請業者の就職斡旋手数料、または雇用に関わるその他の手数料について、労働者がそれらを支払う必要があつてはなりません。労働者がこうした雇用に関連する費用を支払ったことが判明した場合は、その費用は 30 日以内に当該労働者に返金されなければなりません。

2) 若年労働者

児童労働はいかなる製造段階においても使用してはなりません。ここで「児童」とは、(i) 15 歳、(ii) 義務教育を修了する年齢、または (iii) その国の雇用最低年齢のうち、最も高い年齢に満たない者を指します。サプライヤーは、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを持たなければなりません。正当な職場学習プログラムの実施は、すべての法規制が遵守されている限り支援されます。18 歳未満の労働者（若年労働者）を夜勤や時間外労働を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。サプライヤーは、学生労働者の記録の適切な維持、教育パートナーの厳格なデューディリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、適用される法規制に従った学生労働者の適切な管理を確実に実行しなければなりません。サプライヤーは、すべての学生労働者に適切な支援とトレーニングを提供しなければなりません。現地法が定められていない場合、学生労働者、インターン、実習生の賃金レートは、同等または類似の職務を遂行する他のエントリーレベルの労働者と少なくとも同じ賃金レートでなければなりません。児童労働が確認された場合は、より厳しい国際基準または現地基準によって支援および救済を提供するものとします。

3) 労働時間

事業運営に関する研究によると、労働者の過労は生産性の低下、離職の増加、負傷および疾病の増加と明確なつながりがあるとされています。労働時間は、現地法で定められた最大時間を超えてはなりません。さらに、週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて 60 時間を超えてはなりません。すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。労働者には、7 日ごとに少なくとも 1 日（7 日ごとに少なくとも 24 時間連続して休憩することと定義される）の休暇取得が認められなければなりません。サプライヤーは、現地および当該国の法律に従って労働時間および支払いの記録を維持し、要請に応じて Tesla に記録を提供する必要があります。

4) 賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働および法的に義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法律を遵守しなければなりません。現地法を遵守し、労働者には時間外労働に対して通常の時給より高い賃率で支払われなければなりません。懲戒処分としての賃金の控除は認められません。労働者が各支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を確認するために十分な情報が記載された、わかりやすい給与明細書が適切な時期に労働者に提供されなければなりません。臨時、派遣および外部委託の労働者の使用はすべて現地法の制限内とします。

5) 人道的待遇

労働者に対する暴力、ジェンダーに基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公の場での侮辱やみせしめ・晒し、または言葉による虐待などの不快なまたは非人道的な待遇があってはならず、またこのような待遇の恐れがあってはなりません。これらの要求事項に対応した懲戒方針および手続きは、明確に定義され労働者に伝えられなければなりません。

6) 差別/ハラスメントの排除

サプライヤーは、ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場づくりに取り組まなければなりません。会社は賃金、昇進、報酬およびトレーニングの機会などの採用や雇用実務において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行ってはなりません。労働者には宗教上の慣行に対して合理的な便宜が図られなければなりません。さらに、労働者または労働者として雇用見込みの者に差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。これは ILO 差別（雇用と職業）条約（第 111 号）を考慮して起草されました。

7) 結社の自由

現地法に従い、サプライヤーは、すべての労働者の自らの意思による労働組合結成・参加、団体交渉、平和的集会への参加の権利を尊重するとともに、それらを差し控える労働者の権利も尊重しなければなりません。労働者および/またはその代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できなければなりません。

B. 安全衛生

サプライヤーは、安全で衛生的な作業環境が、業務上の怪我や病気の発生を最小化することに加えて、製品およびサービスの品質、製造の均一性、ならびに労働者の定着および勤労意欲を向上させることを認識しています。サプライヤーはまた、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、継続的な労働者への情報と教育が不可欠であることも認識しています。本規範の策定にあたっては、ISO 45001 や ILO 労働安全衛生マネジメントシステムガイドラインなどの認知された管理システムを参照しており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。安全衛生基準は以下のとおりです。

1) 職務上の安全

労働者の潜在的な安全衛生上の危険源（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、および墜落の危険源）に対する曝露は、特定、評価され、さらにヒエラルキーコントロールを用いて軽減されなければなりません。これには、危険源の除去、プロセスや材料の代替、適切な設計による制御、工学的および管理的対策の実施、予防保全、および安全作業手順（ロックアウト/タグアウトを含む）の実施、および継続的な労働安全衛生に関するトレーニングの提供が含まれます。これらの手段により、危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具、およびこれらの危険源に関連するリスクに関する教材が提供されなければなりません。また、妊娠中の女性・育児中の母親に対して高い危険源のある労働環境からの配置転換や、妊娠中の女性および育児中の母親に対する業務分担関連を含む労働安全衛生上のリスクの除去または軽減、および育児中の母親に対する合理的な便宜の提供など、妥当な措置を講じなければなりません。

2) 緊急時への備え

潜在的な緊急事態や非常事態を、特定、評価し、緊急の報告、従業員への通知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急計画および対応手順の実施により、その影響を最小限に抑えなければなりません。防災訓練は、少なくとも年に1度、または現地法の要求される頻度の、どちらかより厳しい方で実施しなければなりません。緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、わかりやすく障害物のない出口、適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報、および復旧計画なども含めるべきです。このような対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小化することに重点を置かなければなりません。

3) 労働災害および疾病

労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告する手順および仕組みが運用されなければなりません。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病事例の分類および記録、必要な治療の提供、事例の詳細な調査、および原因除去のための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰を促進するための規定が含まれなければなりません。

4) 産業衛生

労働者の化学的、生物学的、物理的薬剤への曝露は、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理されなければなりません。潜在的な危険性が特定された場合は、参加企業はその潜在的危険源を除去または軽減する機会を模索しなければなりません。その危険源の除去または軽減が実行可能でない場合は、潜在的な危険源は、適切な設計、工学的および運営的管理の実施によって制御されなければなりません。このような手段により、危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具が無料で提供され、使用されなければなりません。保護プログラムは継続的に実施され、これらの危険源に関わるリスクについての教材が含まれていなければなりません。

5) 身体に負荷のかかる作業

人力による原材料の取り扱いや重量物のまたは反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組み立て作業など、身体に負荷のかかる作業の危険性への労働者の曝露は、特定、評価、管理されなければなりません。

6) 機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全上の危険源が評価されなければなりません。機械により労働者が負傷する危険性がある場合、物理的なガード、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理しなければなりません。

7) 衛生設備、食事、および住居

労働者には、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食品の調理、保存、および食事のための施設を提供しなければなりません。サプライヤーまたは委託業者が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明、暖房、換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設、および適切に出入りできる妥当な広さの個人スペースを提供しなければなりません。

8) 安全衛生のコミュニケーション

サプライヤーは、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が曝露することになるあらゆる特定される職場の危険源（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険源を含むがこれに限定されない）について、適切な職場の安全衛生情報とトレーニングを労働者に提供しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が確認、アクセスできる場所に表示しなければなりません。就業前およびその後定期的に、すべての労働者に対して訓練が提供されます。労働者に対しては、健康および安全性の懸念事項を提起することを奨励し、報復を受けることがないことを知らせる必要があります。

C. 環境

サプライヤーは、環境に対する責任が世界水準の製品の製造に不可欠であることを認識しています。サプライヤーは、公衆の安全衛生を守りながら、製造活動において、環境への影響を特定するとともに、地域社会、環境、および天然資源への有害事象を最小限に抑えなければなりません。本規範の策定にあたっては、ISO 14001 や環境管理・監査システム（Eco Management and Audit System、EMAS）などの認知された管理システムを参照しており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。遵守すべき環境基準は次のとおりです。

1) 環境許可と報告

必要とされるすべての環境許可証（例：排出のモニタリング）、認可書、および登録書を取得・維持し、最新の状態に保ち、その運用および報告に関する要求事項を遵守しなくてはなりません。

2) 公害防止と資源削減

汚染物質の排出、および廃棄物の発生は、発生源において、もしくは汚染除去装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、あるいは他の手段などの施策によって、最小限に抑えられるか除去される必要があります。水、化石燃料、鉱物、原生林産物などの天然資源に関しては、生産、メンテナンス、設備に関わるプロセスの変更、物質の代替、再利用、保全、リサイクルその他手段などを実践することで、その使用を抑えなければなりません。

3) 有害物質

人体や環境に対して危険をもたらす化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、表示、および管理され、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にしなければなりません。

4) 固形廃棄物

サプライヤーは、固形廃棄物（有害物以外）の特定、管理、削減、および責任をもって廃棄またはリサイクルを行う体系的なアプローチを実施しなければならま

せん。サプライヤーは、すべての製品および関連サービスのデータを、要望に応じて Tesla に提供するものとします。

5) 大気への排出

操業中に発生する揮発性有機化合物（VOC）、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副生成物の大気への排出は、特性化、定期的監視、制御され、排出される前に必要な処理を実施しなければなりません。オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書および適用される規制に従い、効果的に管理されなければなりません。サプライヤーは、大気排出管理システムの動作を定期的に監視しなければなりません。サプライヤーは、すべての製品および関連サービスのデータを、要望に応じて Tesla に提供するものとします。

6) 物質の制限

サプライヤーは、特定の物質の製品中および製造での禁止または制限に関し、リサイクルおよび廃棄物の表示に関するラベリングを含め、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項を遵守しなければなりません。

7) 水の管理

サプライヤーは、水源、水の使用・排出を文書化、特性化、監視するほか、節水機会を探し、汚染経路を制御する水の管理プログラムを実施しなければなりません。あらゆる廃水は特性化、監視、制御され、排出または廃棄する前に必要な処理を実施しなければなりません。サプライヤーは、廃水処理システムと水槽・タンクの動作を定期的に監視し、最適な動作と規制の遵守を確保しなければなりません。サプライヤーは、すべての製品および関連サービスのデータを、要望に応じて Tesla に提供するものとします。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

サプライヤーは、要請に応じて、温室効果ガス（GHG）データならびに Tesla に提供されるすべての製品および関連サービスを設定しなければなりません。エネルギー消費およびすべての関連するスコープ 1 および 2 の温室効果ガスの排出（GHG の手順に則ったもの）については、追跡、文書化し、公表しなければなりません。そのような追跡がその時点で利用できない場合、サプライヤーは 1 年以内に追跡を実施する計画を策定し、GHG 排出量の計算に必要なデータおよび/または要素を提供する必要があります。サプライヤーは、エネルギー効率を改善し、エネルギー消費および温室効果ガスの排出を最小化する方法を追求しなければなりません。

D. 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、サプライヤーおよびその委託業者は、以下を含む最高基準の倫理を支持しなければなりません。

1) ビジネスインテグリティ

すべてのビジネス上のやり取りにおいて、最高水準のインテグリティ（誠実性）が維持されなければなりません。サプライヤーは、あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切許容しないゼロトレランスの方針を保持しなければなりません。

2) 不適切な利益の排除

賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはなりません。この禁止事項には、事業を獲得または保持したり、事業を何者かに割り当てたり、その他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または受領することが含まれます。腐敗防止法令の遵守を確実にするために、監視、記録保存、および施行手順が実施されなければなりません。サプライヤーは、受け入れ可能な贈り物に関する追加のガイダンスについて、Tesla の世界的な贈収賄および腐敗防止方針を参照する必要があります。

3) 情報の開示

すべての商取引は、透明性をもって実施され、サプライヤーの会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。サプライヤーの労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、企業構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、開示されなければなりません。記録の改ざんやサプライチェーンにおける状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

4) 知的財産

知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は知的財産権が守られた形で実施するとともに、顧客およびサプライヤーの情報を保護しなければなりません。

5) 公正なビジネス、広告、および競争

サプライヤーは、事業を営む地域における公正取引および競争法を含む、適用されるすべての公正な事業、広告および競争に関する法律を理解し、遵守しなければなりません。

6) 身元の保護と報復の禁止

法律により禁止されていない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発者の守秘、匿名性、および保護を確実にするプログラムが維持されなければなりません。サプライヤーは、全人員が報復の恐れなしに懸念を提起するためのコミュニケーションプロセスを保持する必要があります。

7) 責任ある鉱物調達

サプライヤーは、自社が製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タングステン、および金の採掘源および管理チェーンに関し、これらの鉱物が、経済協力開発機構（OECD）紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス、または同等で認められたデュー・ディリジェンスフレームワークに沿った方法で入手されていることを合理的に保証するための方針を採用し、デュー・ディリジェンスを実施しなければなりません。サプライヤーは、さらなるガイダンスについて、当社の人権および責任ある素材に関する方針も参照しなければなりません。

8) プライバシー

サプライヤーは、そのサプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行うすべての人の個人情報に関係するプライバシーへの合理的な期待に添うように努めなければなりません。サプライヤーは、個人情報の収集、保存、処理、移転、および共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要求事項を遵守しなければなりません。

E. 管理システム

サプライヤーは、本規範の内容に関連する範囲で管理システムを採用または構築しなければなりません。管理システムは以下を確保することを目的としなければなりません。(a) サプライヤーの業務および製品に関連する適用法、規制および顧客要求事項の遵守、(b) 本規範への適合、および (c) 本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。また、継続的な改善を促進しなければなりません。管理システムには、以下の要素が含まれていなければなりません。

1) 企業のコミットメント

経営層が承認し、現地の言語で施設内に掲示されたコンプライアンスおよび継続的改善へのサプライヤーのコミットメントを確認する、企業の社会・環境責任に関する方針の記述。

2) 経営者の説明責任と責任

サプライヤーは、管理システムと関連プログラムの確実な実施を担当する経営層および会社における責任者を明確に特定します。上級経営者は定期的に管理システムの状態をレビューします。

3) 法的要件およびお客様の要件

適用される法律、規制、および本規範の要件を含む顧客の要件を特定、監視および理解するためのプロセス。

4) リスク評価とリスク管理

サプライヤーの業務に関連する法令遵守、環境、健康および安全労働実務ならびに倫理リスクを特定するプロセス。特定されたリスクを管理し規制の遵守を確保するため、各リスクの相対的な重要性を決定し適切な手順による管理および物理的制御を実施します。

5) 改善目標

サプライヤーの社会、環境、安全衛生のパフォーマンスを改善するための明文化された目標、ターゲットおよび実施計画。これにはこのような目標達成に対するサプライヤーのパフォーマンスに関する定期的な評価を含む。

6) トレーニング

サプライヤーのポリシー、手順、および改善目標を実施し、適用される法的要件および規制要件を満たすためにマネージャーおよび従業員をトレーニングするためのプログラム。

7) コミュニケーション

サプライヤーのポリシー、実務、期待、業績についての明確で正確な情報を作業主、サプライヤー、および顧客に伝達するプロセス。

8) 労働者のフィードバック、参加、苦情

本規範の対象となる慣行および条件に関して、労働者の理解度を評価し意見や違反事例を把握した上で、継続的改善を促進するための効果的な苦情処理メカニズムを含む継続的なプロセス。労働者は報復や仕返しを恐れることなく苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境が与えられなければなりません。サプライヤーは定期的にすべての苦情処理手順に関する情報を労働者に提供しなければなりません。個人攻撃、脅迫、その他の労働者に対する脅威を含む、職場の懸念を提起したことに対する労働者への報復は許容されません。

9) 監査および評価

法規制の要求事項、本規範の内容および社会的、環境的責任に関連する顧客の契約上の要求事項に対する適合を確保するための定期的な自己評価。

10) 是正措置のプロセス

社内外の評価、点検、調査および審査によって特定された不備に対する適時の是正プロセス。

11) 文書化と記録

規制の遵守、会社の要求事項への適合およびプライバシーを保護するための適切な機密性を確保するための文書および記録の作成と維持。

12) サプライヤーの責任

本規範の要求事項をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの本規範への遵守を監視するためのプロセス。

最終更新：2021 年 7 月