

TMEIC

CSR調達ガイドライン

2024年4月（第二版）

株式会社 TMEIC

目次

I. はじめに	3
II. お取引先様への依頼事項	3
1. 当社の調達基本方針へのご理解と徹底	
2. 重点リスクのマネジメントとCSRへの取り組み評価実施へのご理解	
3. 本ガイドラインに対する合意確認	
III. 重点項目の詳細説明	4
1. 人権・労働における取り組み	
2. 安全衛生への取り組み	
3. 環境への取り組み	
4. 公正・倫理に関わる取り組み	
5. 情報セキュリティへの取り組み	
IV. 「CSR調達ガイドライン同意確認書」への回答の進め方.....	12
V. お問合せ先.....	12
改訂履歴	12
CSR 調達ガイドラインに関する同意確認書.....	13

I. はじめに

グローバル化のますますの進展に伴い、組織が人権の尊重、安全衛生への配慮、法令の遵守、また環境の保護等の社会的責任を果たしていくためには、自社内のみならず、サプライチェーンにおいてもこれら課題への適切な取り組み、すなわち「CSR調達」の推進が不可欠です。このような社会的要請の下、TMEICではお取引先様と共にCSRをより一層推進していくため、TMEICの調達基本方針を基にした「TMEIC CSR調達ガイドライン」を作成致しました。

お取引先様とのパートナーシップによる更なる推進を目指し活動していきたいと、ご支援、ご協力の程よろしくお願い致します。お取引先様のビジネスパートナーの皆様にも本ガイドラインに定める項目をご理解・ご賛同いただき、CSRの積極的な推進をお願い申し上げます。なお、本ガイドラインは時代に応じて変化する国際社会の要請に応じて、適宜見直し改訂を行うものである事をご理解下さい。

II. お取引先様への依頼事項

1. 当社の調達基本方針へのご理解と徹底

TMEICでは、取引先選定評価において、総合的に評価の高いお取引先様から優先的に調達することを基本方針としています。特に、グローバル化の進展に伴い、TMEICのサプライチェーンは様々な国にまで広がっており、そのサプライチェーンの中には、労働法制や環境問題等、様々な面で問題がある可能性があることを認識しております。これら地域におけるリスク低減に向けた取り組みを推進するため、お取引先様には当社グループの調達基本方針をご理解いただき、更に貴社サプライチェーンに対しても周知いただきますようお願い致します。

【調達基本方針】

TMEICでは、次の4つの基本方針に基づき、資材を調達しています。

① 国内外の関連法規の遵守

調達活動にあたっては、国内外を問わず、各国・地域の関連する法令・社会規範を遵守します。

② 公正でかつオープンな取引の推進

国内外を問わず、調達取引先様に公平な機会を設け、公正な評価のもとに調達活動を行います。

③ 調達取引先様とのパートナー関係強化

国内外の調達取引先様と、相互理解と信頼関係に基づくより良いパートナーシップの構築・発展に努めます。

④ 環境に配慮した調達活動の推進

環境に調和する商品作りのため、環境負荷の少ない資材選定(グリーン調達)を行い、環境に配慮した調達活動を推進します。

2. 重点リスクのマネジメントとCSRへの取り組み評価実施へのご理解

TMEICではサプライチェーンで取り組むべき重点項目を以下の通り設定しております。

- [1] 人権・労働における取り組み
- [2] 安全衛生への取り組み
- [3] 環境への取り組み
- [4] 公正・倫理に関わる取り組み
- [5] 情報セキュリティへの取り組み

本ガイドラインの内容に基づき、貴社内で調査（「現場観察」、「関連書類のレビュー」、「関係者へのインタビュー」等）を実施願います。貴社で問題が発生している事が確認された場合は速やかにご報告いただくと共に、コンプライアンス上の問題点の早期発見と対応、及び発生防止に努めていただきますようお願い致します。特に、法令違反等の行為を通報した方に対する報復行為は行わないよう、貴社内及び貴社のサプライヤー様へ周知徹底をお願い致します。

TMEiCでは、TMEiC関係者が調達などの取引に関して法令、行動基準・調達方針、取引契約、企業倫理などに違反または違反の疑いがある場合に、その旨を調達取引先から通報していただくため、「お取引先様通報制度」を開設しています。（<https://www.tmeic.co.jp/contact7/>）通報した方の個人情報は、ご本人の承諾を得ない限り「お取引先様通報制度」事務局外の者に開示されないほか、通報内容は厳正に取り扱い、通報したことを理由として通報者およびその勤務先を不利益に取り扱わないように配慮しています。

また、貴社におけるCSRへの取り組み状況を確認するため、調査票にてお知らせいただく場合や、訪問調査をお願いする場合がございますので、ご協力の程お願い致します。特に、新規お取引先様に付きましては、取引開始時にあたり同意確認書をご提出いただきますので、ご理解の程お願い致します。

3. 本ガイドラインに対する同意確認

本ガイドラインをご一読後、弊社の取り組みや趣旨についてご理解いただける場合には、本ガイドラインの最終ページに掲載されている「同意確認書」に署名いただき、貴社に記入をお願い致しました弊社窓口にご提出下さい（新規お取引先様には原則ご提出をお願いしております）。

III. 重点項目の詳細説明

〔1〕 人権・労働における取り組み

〔1-1〕 基本原則

- (1) 強制労働を禁止しなければなりません。
- (2) 児童労働を禁止しなければなりません。
- (3) 非人道的な処遇を許容してはなりません。
- (4) 求人、雇用における差別をなくし、労働者に法律で定められた最低限度以上の賃金、福利厚生を与えなければなりません。
- (5) 人権・労働に係る国際的な基準（*1, 2）を遵守しなければなりません。

- (※1) 人権に係る国際的な基準に国際人権章典、人種差別撤廃条約等があります。
- (※2) 労働に関する国際的労働者基準にILO(国際労働機関)の労働における基本的原則及び権利(ILO 中核的労働基準を含む)等があります。

〔1-2〕 詳細説明

(1) 強制労働について

- ① 自社及び自社取引先で、人身売買によって得られた労働力や、いかなる形態の強制労働、奴隷労働、年季奉公、受刑者の労働力を使用してはなりません。
- ② 労働者の政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可書等の原本を、法律が義務付けている場合を除き、保持・破棄・隠匿・没収してはなりません。
- ③ すべての労働は自主的でなくてはならず、労働者は随時職を離れる、または雇用を終了する自由がなければなりません。
- ④ 労働者を雇い入れる時は事前に(外国人労働者を採用する場合は、外国人労働者が母国を出発する前に)、母国語で書かれた雇用通知書、雇用契約書等を提供し、雇用条件について説明すると共に、労働者が理解している事を確かめなければなりません。
- ⑤ 自社で利用する人材派遣会社、請負会社等が本ガイドライン及び関連規定を遵守している事を確かめなければなりません。

(2) 児童労働について

- ① 子供の権利を尊重しその健全な育成を支援するため、児童労働をさせてはなりません。(ここで言う「児童」とは、15 歳、または義務教育を修了する年齢、または該当国の最低就業年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。)
- ② 18歳未満の労働者(若年労働者)を夜勤や残業を含む、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。
- ③ 適用法令に従って、学生の権利を保護し、学生労働者の適切な管理を行わなければなりません。

(3) 非人道的処遇について

- ① 労働時間は現地法が定める内容に従わなければなりません。尚、複数の国際基準に「週あたりの労働時間は残業時間を含め60 時間を超えてはいけない」と定めているものがあります。現地法が国際基準を満たしていない場合、できる限り国際基準を遵守いただきますようご協力をお願い致します。
- ② 労働者に休日(7日ごとに少なくとも1日以上)、休憩、休暇(傷病休暇、出産休暇を含む)を与えなければなりません。
- ③ セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的・身体的抑圧、言葉による虐待・威嚇等、職場におけるあらゆる形態の非人道的待遇を許容してはなりません。
- ④ 職場内の移動や会社施設の出入りについて、不当な制限を課してはなりません。
- ⑤ 外国人労働者が採用される際に雇用に関する各種手数料(就職斡旋料、採用手数料、パスポートやビザ取得費用、健康診断費用及び就業国への交通費・宿泊等で、現地の

労働者が支払わない費用)を支払った事が判明した場合は、該当手数料を労働者に払い戻さなければなりません。

(4) 従業員への適切な賃金の支払いについて

- ① 労働者に支払われる報酬は、生活資金として最低賃金を越える賃金を支給しなければなりません。また、時間外労働、および法的に義務づけられている福利厚生に関連する法律を含め、適用されるすべての賃金に関する法律に準拠しなければなりません。
- ② 懲戒処分を目的とした賃金控除を行ってはなりません。ただし、懲戒目的での減給が国内法で認められている、かつ自由に交渉された団体協約で合意されている場合は懲戒目的での減給が許容されます。
- ③ 各給与支払期間に対して、労働者が提供した労働に対する報酬を確認できる十分な情報が記載された給与明細書を労働者に提供しなければなりません。
- ④ 給与控除項目や源泉徴収を正しく算出し、期限内に適切な政府機関に納付しなければなりません。

(5) 人権・労働に係る国際的な基準について

- ① 採用および求職、昇進、報酬および研修の受講、賃金、福利厚生、懲罰、解雇などの雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性、出身民族または出身国、障がい、妊娠、宗教、所属政党、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴に基づく差別を行ってはなりません。
- ② 労働者または採用候補者に、差別的に使用される懸念がある医療検査を受けさせてはなりません。
- ③ 女性の権利を尊重し、女性労働者の就業に関して、妊娠中および出産後の健康・安全の確保を図ると共に、雇用の保護、賃金、福利厚生に関して適用される全ての法規定を遵守しなければなりません。
- ④ 障がい者の権利や民族的・文化的少数者、性的少数者(LGBT等)、また移住労働者といった社会的少数者(マイノリティ)の人々の権利を尊重しなければなりません。
- ⑤ 労働者の宗教的慣行のための妥当な便宜を図らなければなりません。
- ⑥ 調達品の製造・流通等において、地域住民等に対する不法な立ち退きの強制や地域の生活環境の著しい破壊等(*3)を行ってはなりません。
(*3)地域の生活環境の著しい破壊に、パーム油や紙製品の原材料となる木材の違法伐採による森林破壊、鉱物採掘による農地、河川、地下水源への影響などが挙げられます。

(6) 従業員の労働組合の結成、参加について

- ① 労働者の労働組合の結成および労働組合への参加の(または参加を差し控える)権利を尊重しなければなりません。
- ② 労働組合の加入労働者や労働者代表と、労働組合非加入労働者の間で、不平等な扱いをしてはなりません。

- ③ 労働者および／または彼らの代表は差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れる事なく、労働条件、経営に関する意見や懸念事項について経営者とコミュニケーションを図る事ができなければなりません。

〔2〕安全衛生への取り組み

〔2-1〕基本原則

- (1) 職場の潜在的な危険性・有害性を評価し、これを除去又は低減し、労働災害の未然防止に組み込まなければなりません。
- (2) 災害や事故などの発生を想定し、緊急時への備えや対応の仕組みを構築しなければなりません。
- (3) 職場環境や作業が関係して生ずる恐れがある、労働者への健康被害への影響度を評価し、適切な対策を講じなければなりません。
- (4) 労働者が使用する施設や食堂は清潔で安全、衛生的な基準を満たさなければなりません。

〔2-2〕詳細説明

- (1) 業務上の安全確保に対する適切な対策と緊急時に備えた対策の実施について
 - ① 労働者が業務上さらされている潜在的な危険(電気、その他エネルギー源、火気、車両及び落下の危険)に対し、該当装置、機械に対する適切な設計、管理手段による措置を講じなければなりません。また、上述の手段では危険に対して適切に対処できない場合は、労働者に対して適切かつ有効な個人保護具を提供しなければなりません。
 - ② 緊急事態が発生した場合に備え、緊急時対応マニュアルを作成しなければなりません。また、緊急時に迅速な事業復旧及び継続を可能とするために、データの退避、自社の製造拠点の複数化と同時に調達先を確保する等の事業継続計画(BCP)を策定しなければなりません。
- (2) 業務上の怪我や疾病に対する適切な対応について
 - ① 業務上の怪我や疾病に対する調査と原因分析を行い、適切な対策を講じると共に、労働者へ必要な治療を提供し、職場復帰への推進を行わなければなりません。
 - ② 定期的な健康診断を行い、労働者の健康管理や疾病の予防、早期発見を行うと共に、メンタルヘルスについても十分に配慮しなければなりません。
- (3) 職場における労働者への健康リスクへの対応について
 - ① 作業環境における有害要因を特定し、労働者の健康被害への影響度を評価し、適切な対策を講じなければなりません。
 - ② 手作業による原材料等の重量物の運搬、繰り返しの多い力仕事、長時間に及ぶ立ち仕事、ハードな組み立て作業等、身体的に負担のかかる作業に対し、労働者への健康リスクを評価し、適切な対策を講じなければなりません。
- (4) 労働者に提供される施設や食事の衛生管理について
 - ① 労働者に提供されるトイレや食堂施設は清潔でなければなりません。また、飲料水や

調理された食事、食品貯蔵庫、調理場等は衛生基準を満たさなければなりません。

- ② 労働者に寮施設を提供する場合は、適切な緊急避難口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明、空調換気設備及び自由に入出りできる適切な広さの個人スペースを提供しなければなりません。

〔3〕 環境への取り組み

TMEICグループは、“かけがえのない地球”を健全な状態で次世代に引き継いでいくことが、社会の一員としての基本的責務であるという認識に立って、事業活動での環境負荷低減に取り組むとともに、各々の製品を継続的に改善し、「小型・軽量」、「高性能」で「省資源」、「省エネルギー」に配慮した製品・システムを提供することにより、地球環境負荷低減と社会の持続的な発展に貢献します。

その中で、「環境に配慮した調達活動の推進」をTMEICグループ調達方針の一つとして掲げております。この活動には、調達取引先との連携・協力が不可欠であることから、調達取引先における環境保全への取り組み状況を本ガイドラインへご賛同いただくことを通じて確認するとともに、取引開始時の参考にしていきます。各お取引先様におきましても、環境への取り組みを経営の重要課題の一つとして位置づけ、環境に調和した商品作りを推進する活動への積極的な取り組み、管理の推進をお願いします。

（1） 環境保全活動に関する企業理念・方針について

- ① 環境保全に関する企業理念を定めなければなりません。
- ② 環境方針を定め、継続的向上及び汚染防止を誓約していなければなりません。
- ③ 環境方針で法環境に関する国際規格、関係する法規制、協定、業界指針、自主基準等の遵守を誓約していなければなりません。
- ④ 環境方針を全ての従業員に徹底させていなければなりません。

（2） 環境保全活動に関する計画・組織について

- ① 環境保全に対する目標を定めなければなりません。
- ② 目標を達成するための組織・責任者が明確になっていなければなりません。
- ③ 目標を達成するための実行計画を定め、その実施にあたり、日常活動として取り組み、継続的改善を図らなければなりません。

（3） 環境に対する評価やシステムについて

- ① 水質汚濁、大気汚染、騒音・振動、廃棄物処理、エネルギー（電気、ガス、燃料等）を管理・評価し、改善に努力しなければなりません。
- ② 当社の使用禁止物質を使用してはいけません。（※1）

※1 東芝グループ版グリーン調達ガイドラインのランクA（禁止物質（群））。使用している場合は、各調達グループに連絡する事。詳細は下記URLの東芝グループ版グリーン調達ガイドラインを参照。

https://www.global.toshiba/jp/environment/corporate/ecology/chemical.html?utm_source=www&utm_medium=web&utm_campaign=since202203CorpEnv#green

- ③ 新規立地・再配置、設備投資、商品企画・開発設計、新規部品・原材料の購入等にあたり、環境への負荷を低減するため適時かつ適切な製品アセスメント(※2)の実施に努めなければなりません。
 ※2 製品の開発段階で、その製品の環境負荷を予め評価し、その軽減措置を製品の中につくり込むこと。
- ④ 緊急時に対する仕組みを作らなければなりません。
- ⑤ 環境内部監査の仕組みがなければなりません。
- (4) 環境に関する教育訓練・情報提供について
 - ① 環境関連の教育を実施しなければなりません。
 - ② 著しい環境影響を及ぼす可能性のある作業に従事する者に教育訓練を実施し、作業者リストを作成しなければなりません。
 - ③ 環境保全に関する情報を提供しなければなりません。
- (5) 環境負荷の低減と生物多様性の保全について
 - ① 地球温暖化防止、資源の有効活用等のために、エネルギー効率改善や再生エネルギーの活用、温室効果ガスの削減等に積極的に取り組み、気候変動への対応策を講じなければなりません。
 - ② 使用する水の水源、使用・排出について把握・監視し、水使用量の削減に取り組まなければなりません。また、あらゆる排水や汚泥等は、排出または廃棄する前に、必要に応じて監視、制御、処理を実施し、適切に管理を行わなければなりません。
 - ③ 法規制に基づいた廃棄物の適切な管理を実施し、削減、再利用やリサイクルの推進にて資源の有効利用、活用また廃棄物発生での環境負荷を最低限に抑えなければなりません。
 - ④ 事業が生態系に与える直接・間接的影響について検討を行い、事業活動に関わる環境への負荷の低減、生物多様性の保全等に積極的に取り組まなければなりません。

〔4〕 公正・倫理に関わる取り組み

〔4-1〕 基本原則

- (1) 不正や賄賂等、企業倫理に違反する腐敗行為を一切容認してはなりません。
- (2) 公正、対等な立場での法令、契約にもとづく誠実な取引を行わなければなりません。
- (3) 輸出関連業務に係る法令遵守のため、適切な管理体制を構築しなければなりません。
- (4) 適用される法令に従い、ステークホルダーに適切な情報開示を行わなければなりません。
- (5) 取引先と連携しながらサステナビリティ調達に向けた取り組みを実践しなければなりません。
- (6) 実効性の高い通報制度を運用し不正等の早期発見と発生防止に努めなければなりません。

〔4-2〕 詳細説明

- (1) 不正や賄賂等、企業倫理に違反する腐敗行為について
 - ① 政治・行政との健全かつ正常な関係を保ち、賄賂や違法な政治献金などを行ってはなりません。

- ② 取引その他の不当な利益の獲得・維持を目的に、国内外の公務員、顧客、取引先等に対する接待、贈答、その他の利益の供与を行ってはなりません。
 - ③ 顧客等の業務に関する非公開の重要情報をもとに、当該会社の株式等の売買（インサイダー取引）を行ってはなりません。
 - ④ 社会的秩序や健全な活動に悪影響を与える反社会的勢力とは、取引関係を含めて一切の関係を持ってはなりません。また、反社会的勢力への利益供与も行ってはなりません。
- (2) 公正、対等な立場での法令、契約にもとづく誠実な取引について
- ① 購入者や委託者という立場を利用して、仕入先等との取引条件を一方的に決定し、不合理な要求や義務を課してはなりません。
 - ② 同業他社との間で製品・サービスの価格、量、販売地域等の情報交換、合意（カルテル）や、他の入札者との間で落札者や落札価格の情報交換、取り決めるを行う（入札談合）等、競争を阻害する行為を行ってはなりません。
 - ③ 顧客、取引先を含む他者の知的財産権（特許権、意匠権、著作権等）を尊重し、第三者の知的財産の不正入手、無断使用を行ってはなりません。また、技術やノウハウの移転は知的財産権が守られた形で行わなければなりません。
 - ④ コンピュータソフトウェアその他著作物の違法な複製等の知的財産権の侵害を行ってはなりません。
- (3) 適切な安全保障輸出管理について
- ① 法令等で規制される技術や物品の輸出に関して、規則と管理体制を整備して適切な手続きを行わなければなりません。
- (4) ステークホルダーへの情報開示について
- ① 事業活動、財務状況、自社の製品・サービス・事業機会・職位等に関する公開情報が虚偽または誤解を招くものであってはなりません。
 - ② 消費者や顧客に対して、製品・サービスの品質・規格およびその他の内容に関する不当表示を行ってはなりません。
- (5) 責任あるサステナビリティ調達に向けた取り組みについて
- ① 鉱物調達に関する方針を策定し、製品中のタンタル、錫、タングステン、金等が経済協力開発機構(OECD)紛争地域及び高リスク地域で、人権侵害を引き起こしている武装グループの直接または間接的な資金源となり、紛争や犯罪に関与していないかについて、必要に応じて鉱物の原産地と流通過程について調査を行わなければなりません。
- (6) 不正行為等に対する通報窓口の設置について
- ① 労働者および自社の取引先の通報者の機密性、匿名性を確保し、通報者が報復の恐れなしに懸念を表明できる通報制度を設けなければなりません。
 - ② 労働者および自社の取引先の通報に対し、通報したことを理由として報復行為を行ってはなりません。

〔5〕 情報セキュリティへの取り組み

〔5-1〕 基本原則

- (1) コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社および他社に被害を与えないように管理しなければなりません。
- (2) 顧客・仕入先・消費者および労働者等、取引に係るステークホルダー全員の個人情報を保護しなければなりません。
- (3) 機密情報を管理するための仕組みを構築し、適切に保護しなければなりません。

〔5-2〕 詳細説明

(1) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御について

- ① コンピュータウィルス、サイバー攻撃等によって顧客情報や機密情報が外部に漏洩しないように情報セキュリティ対策を講じなければなりません。
- ② 情報システムセキュリティの管理には組織体制、役割と責任権限、方針や実施手順、監査および見直しが含まれます。万が一、情報が外部に漏洩した場合の原因究明・被害収束のための体制の確立等の対策に取り組まなければなりません。

(2) 個人情報の保護について

- ① 個人情報は各国・地域の法令に基づき適切に取り扱わなければなりません。
- ② 顧客・仕入先・消費者および労働者等、取引に係るステークホルダーの個人情報を不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩しないよう保護するための管理の仕組みを構築し、運用しなければなりません。
- ③ 管理の仕組みには労働者が遵守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画立案、施策実施、監査および見直しが含まれます。

(3) 機密情報の管理について

- ① 機密情報を管理するための仕組みを構築し、機密情報を漏洩しないよう保護しなければなりません。
- ② 顧客・取引先から受領した機密情報も、自社の機密情報と同様、適切に管理しなければなりません。
- ③ 第三者の機密情報を不正に取得、利用、開示する事がないようにしなければなりません。

IV. 「CSR調達ガイドライン同意確認書」への回答の進め方

1. 本ガイドラインに記載されている内容につきご同意いただきましたら、最終ページに掲載されている「同意確認書」にご署名いただき、ご提出いただきますようお願いいたします。
2. お取引先様が商社様の場合、仕入れ先様（メーカー様等）へ署名をご依頼願います。
3. 記入漏れがない事をご確認いただき、記入を依頼させていただきました弊社窓口へ確認書をご提出願います。

V. お問い合わせ先

本ガイドラインに対するお問合せは以下にてお受けいたします。

株式会社TMEiC 資材部 調達企画グループ

E-mail: inbox-5C2-toricho@tmeic.co.jp

以 上

改訂履歴

第一版 2022年8月公開

第二版 2024年4月公開 社名変更

TMEIC CSR調達ガイドライン(第二版)同意確認書

お取引先様の皆様が本ガイドラインに記載されている内容につきまして、趣旨をご理解の上、ご同意いただけるか確認をするため、責任者(貴部署または貴事業部の責任者)の方によるご署名をお願いしております。本確認書へのご署名をもちまして、弊社に納入いただく全ての部品、材料及びサービスに関し、本ガイドラインの内容を推進いただける事にご了承いただいた事を確認いたします。

日付:

貴社名:

住所:

担当部署名:

責任者名(「直筆」若しくは「記名+責任者印」):

TEL:

E-mail アドレス:

【個人情報の取扱いについて】

本回答書に記載する個人情報に関しては、TMEICとの取引に関する事項の照会に利用する事に同意いたします。(上記個人情報欄に署名又は記名押印にて同意確認)

いただきました個人情報につきましては、弊社で厳重に取扱い、利用目的の範囲内で利用する事をお約束いたします。

お取引先様の個人情報に関する管理者:

株式会社TMEIC 資材部 調達企画グループ

本書面は記入を依頼させていただきました弊社窓口へご提出願います。

尚、本ガイドラインに記載されている内容に関してご同意いただけない場合は、お手数ですがその旨を以下に記載いただきますようお願い申し上げます。

(ご同意いただけない理由)