

360°
business
innovation.

持続可能なサプライチェーンマネジメント ハンドブック

—世界中の未来を共につくるために—

三井物産株式会社



MITSUI & CO.

Contents

序章	ハンドブック発行にあたって	4
第1章	なぜ持続可能なサプライチェーンマネジメントが必要なのか	5
1.	他人事ではない人権・環境問題	5
2.	人権・環境課題に関する国際規範とルール形成	5
①	国際規範の要請	5
A.	国連ビジネスと人権に関する指導原則	5
B.	OECD 多国籍企業行動指針	6
C.	ILO 多国籍企業行動宣言	6
D.	SDGs	6
②	各国・地域でのルール形成と影響	7
A.	各国・地域におけるサプライチェーン規制の導入	7
B.	「『ビジネスと人権』に関する行動計画」での人権 DD への期待表明	7
C.	ESG 投融資／サステナブルファイナンスの促進	7
③	人権・環境課題への対応の意義	8
第2章	当社の持続可能なサプライチェーンマネジメントに対する理解と協力をお願い	9
1.	当社のサステナビリティに関する考え方と各種方針の概要	9
2.	「持続可能なサプライチェーン取組方針」の内容と背景	9
3.	当社のサプライチェーンマネジメントへの取り組み	10
①	当社の取組方針の取引先様への周知	10
②	高リスク事業分野の特定	10
③	高リスク事業分野での調査	11
④	是正措置の要請	11
4.	取引先様への期待とサプライチェーンマネジメントへの協力をお願い	11
①	取引先様への期待	11
②	当社のサプライチェーンマネジメントへの協力をお願い	12

第3章 Q & Aでわかるサステナビリティ課題の 具体的内容と対応例	13
1. 個別のサステナビリティ課題の内容と対応例	13
① 強制労働・現代奴隷	13
② 児童労働	18
③ 差別の撤廃	20
④ ハラスメント	22
⑤ 結社の自由	24
⑥ 労働時間と賃金	25
⑦ 地域住民の強制移転	27
⑧ 紛争地域	29
⑨ 環境課題への対応	31
2. 特定のセクター・商品に関するサステナビリティ課題の内容と対応例	32
① 農林水産物・食品	32
② 衣料・繊維産業	34
③ 天然ゴム	35
④ パーム油	36
⑤ 木材・紙製品	37
⑥ 紛争鉱物	38
3. 持続可能なサプライチェーンマネジメントにおける実務上の工夫	40
① DDの実施ステップ	40
② サプライチェーン管理	42
③ 影響力の行使	44
④ 苦情処理メカニズム	46
⑤ 中小企業における留意点	48
 付属資料	
サステナビリティ基本方針	50
環境方針	51
人権方針	53
持続可能なサプライチェーン取組方針	56
天然ゴム調達方針	58
パーム油調達方針	60
木材調達方針	62
紙製品調達方針	64

序章 ハンドブック発行にあたって

企業が、労働者・地域住民・消費者などのステークホルダーの権利を保護・促進することを通じて、環境・社会価値の創造に貢献する。このことは、持続可能な開発目標（SDGs）達成への貢献にもつながります。また、取引先やその他のステークホルダーとの信頼関係を維持・向上することは、中長期的に企業価値の向上につながります。

三井物産は、「世界中の未来をつくる」を経営理念に掲げて事業活動を行っています。そして、取引先様は、経営理念達成のための重要なパートナーです。より良い社会の実現を目指して、当社と共に環境・社会課題解決に取り組んで頂きたいと考え、今回ハンドブックを作成するに至りました。

■ ハンドブックの対象

このハンドブックは、主に三井物産グループ（「当社」）のサプライヤーをはじめとする取引先様（直接・間接を問いません）を読者対象として作成したものです。また、ハンドブックは、他のステークホルダーの皆様に対しても、その内容を広く公開しています。

■ ハンドブックの目的

三井物産は、このハンドブックを、次の3つの目的のために、作成しました。

- ① 取引先様に対して、当社のサステナビリティの考え方やサプライチェーンマネジメントの取り組みを紹介し、当社方針・取り組みへの理解を深めていただく。
- ② 取引先様に対して、当社の取引先様への期待の共有と当社取り組みへの協力をお願いする。
- ③ 取引先様に対して、サステナビリティに関する課題や背景、取組方法に関する情報を提供することにより、取引先様によるサステナビリティ課題解決への取り組みに向けての考察の一助としていただく。

皆様の持続可能なサプライチェーンマネジメント実践に、本ハンドブックをご活用いただければ幸いです。

2022年5月

発行：三井物産株式会社

監修・協力：弁護士 高橋大祐

第1章 なぜ持続可能なサプライチェーンマネジメントが必要なのか

1. 他人事ではない人権・環境問題

「自分の会社はこれまでも人権尊重や環境配慮に取り組んできたから、いまさら考え直す必要はない」と人権・環境問題への取り組み強化は必要ないと感じている方もいるかもしれません。

しかしながら、世の中の関心の高まりや欧州を中心とした各国でのデューデリジェンスの義務化・法制化の流れを受けて、企業が配慮しなければならない人権問題・環境問題の範囲は広がっています。人権問題は、自社の従業員の権利だけでなく、取引先や地域住民など多様なステークホルダーの、さまざまな権利に関わる課題が含まれます。また、環境問題も、企業が操業する地域の環境問題だけでなく、原料調達先や製品販売先の環境問題にまで及ぶこともあります。

このため、企業は、自社が直接引き起こす可能性がある人権・環境問題だけでなく、サプライチェーンなどの取引関係を通じて自社の事業活動が間接的に関係する人権・環境課題についても対応が求められていることを認識し、これまでの取り組みを見直す必要があります。

2. 人権・環境課題に関する国際規範とルール形成

企業に対し、サプライチェーンを通じた人権・環境課題に対応することが、国際規範やそれを踏まえたさまざまなルールを通じて社会的に要請されています。

① 国際規範の要請

A. 国連ビジネスと人権に関する指導原則

グローバルな企業活動のステークホルダーへの負の影響に関する懸念の高まりを受けて、2011年に、国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則¹」（「指導原則」）が承認されました。

指導原則は、企業に人権尊重責任があることを明確にし、その責任を果たすために、企業に対し、その活動がステークホルダーの人権に及ぼす負の影響を評価・対処する人権デュー・ディリジェンス（「人権 DD」）の実施を求めています。この人権 DD に関して特に重要な点は、そのサプライチャー

¹ https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

ンにおける位置づけや企業の国籍・業種・規模を問わず、すべての企業に対し、自社やグループ会社のみならず、サプライチェーンなどの取引関係を通じた間接的な人権への負の影響を評価・対処することを求めていることです。

なお、指導原則において企業が尊重すべき人権とは、「国際的に認められた人権」を基準としており、国際人権章典において規定された様々な人権や「ILO 宣言²」に述べられている基本的権利が広く含まれるとしています。

B. OECD多国籍企業行動指針

指導原則の人権 DD の要素は、OECD（経済協力開発機構）が発行する「多国籍企業行動指針³」（「OECD 指針」）にも組み込まれています。

OECD 指針は、人権のみならず環境その他のサステナビリティ課題に関しても、サプライチェーンなどの取引関係を通じたデュー・ディリジェンス（「DD」）を要請しており、「人権・環境 DD」と呼ばれるようになっています。

OECD は、2018 年、OECD 指針が勧告する DD の内容を具体的に解説する「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス⁴」（「OECD・DD ガイダンス」）を発表し、DD を実施するための実務的方法を提示しています。

C. ILO多国籍企業行動宣言

指導原則の人権 DD の要素は、ILO（国際労働機関）「多国籍企業宣言⁵」にも組み込まれ、企業には、サプライチェーンなどの取引関係を通じたディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい働き方）の実現も要請されています。

D. SDGs

SDGs（持続可能な開発目標）が採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ⁶」も、「誰一人取り残さない」という誓約の下で、すべての人々の人権を実現することを目指すと宣言し、企業にもその責任を果たす役割があるとしています。人権尊重は SDGs の全ての土台となっており、指導原則に基づく人権尊重は、SDGs 達成のための企業の基本的責任として位置付けられています⁷。

² https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_246572/lang--ja/index.htm

³ 日本語訳は外務省ウェブサイト（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf）を参照。

⁴ <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

⁵ https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_676220/lang--en/index.htm

⁶ 日本語訳は外務省ウェブサイト（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>）を参照。

⁷ 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>）、67.（民間企業活動）を参照。

② 各国・地域でのルール形成と影響

A. 各国・地域におけるサプライチェーン規制の導入

指導原則をはじめとする人権・環境 DD に関する国際規範の導入を契機として、欧米諸国を中心に、企業に対し、サプライチェーンを通じた人権・環境 DD の実施や開示を義務付ける法規制が導入されています。EU 非財務情報開示指令（2014 年採択）、英国現代奴隷法（2015 年採択）、フランス注意義務法（2017 年採択）、オーストラリア現代奴隷法（2018 年採択）、オランダ児童労働 DD 法（2019 年採択）、ドイツサプライチェーン DD 法（2021 年採択）などが含まれます。2022 年 2 月には、EU において、サプライチェーンを通じた人権・環境 DD を義務付ける企業サステナビリティ DD 指令案も提出されました。企業は、直接これらの規制の適用を受けない場合でも、取引先からサプライチェーン管理の一環として、これらの規制を踏まえた対応を求められる可能性があります。

また、米国やカナダの関税法は、強制労働によって生産された商品の輸入を禁止しています。企業は、禁輸措置を受けないためにもサプライチェーンを通じた人権・環境 DD が求められています。

B. 「『ビジネスと人権』に関する行動計画」での人権DDへの期待表明

日本政府が 2020 年に発表した「『ビジネスと人権』に関する行動計画⁸」においても、政府の企業に対する人権 DD への期待が表明されており、「政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権及び『ILO 宣言』に述べられている基本的権利に関する原則を尊重し、『指導原則』その他の関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入すること、また、サプライチェーンにおけるものを含むステークホルダーとの対話を行うことを期待する。さらに、日本企業が効果的な苦情処理の仕組みを通じて、問題解決を図ることを期待する」と記載されています。

C. ESG投融資／サステナブルファイナンスの促進

ESG（環境・社会・ガバナンス）を考慮した投融資やサステナブルファイナンスが普及する中で、投資家・金融機関が投融資を判断するにあたっては、その企業活動が中長期的に社会・環境のサステナビリティ課題を解決し、社会を持続可能な形に変容していくことに繋がっているかといった観点から投融資先企業を評価するようになってきました。その中でも特に人権・環境課題は重視されており、早急な対応が求められています。

⁸ 外務省ウェブサイト（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>）第 3 章を参照。

③ 人権・環境課題への対応の意義

このように、法令遵守だけでなく、人権・環境 DD に関する国際規範を尊重し、サプライチェーンなどの取引関係を通じた人権・環境の課題解決に取り組むことが、取引先様及び当社の双方において重要な意義があります。

企業が人権・環境 DD を実施することは、人権・環境問題の発生未然防止、早期の課題発見・対応、各国の法規制への対応、顧客との関係強化、投融資先としての魅力向上等の多様な観点から自社のリスク管理と事業機会の創出の双方の側面で有効です。そして、長い目で見れば、人権・環境課題への取り組みは、取引先やその他ステークホルダーからの信頼を維持・向上し、企業価値向上につながります。

第2章 当社の持続可能なサプライチェーンマネジメント に対する理解と協力をお願い

1. 当社のサステナビリティに関する考え方と各種方針の概要

三井物産は、大切な地球と人びとの豊かで夢あふれる明日を実現し、「世界中の未来をつくる」ことを経営理念に掲げています。

この理念の下、サステナビリティ基本方針において、サステナビリティへの取り組みを重要な経営課題と位置付けて、サステナビリティを重視した経営を行うことを明確にしています。

また、サステナビリティの個別課題に関する方針として、環境方針、人権方針、持続可能なサプライチェーン取組方針などを策定しています。これらの方針の内容については、付属資料をご参照ください。

2. 「持続可能なサプライチェーン取組方針」の内容と背景

三井物産は、上述したサステナビリティ基本方針、環境方針及び人権方針に沿って商品・原材料を調達するために、「持続可能なサプライチェーン取組方針」を策定しています。当社は、この方針に従って、世界中の国や地域における当社グループの事業活動を通じて関与するサプライチェーンの課題把握に努め、サプライヤーをはじめとする取引先様と協働して持続可能なサプライチェーンの構築を目指しています。当社は、「持続可能なサプライチェーン取組方針」において、サプライヤーをはじめとする取引先様に対し、「国際規範の尊重」、「人権の尊重」、「環境負荷の低減」、「商品・サービスの安全・安心」の4項目に関する理解と実践を求めています。

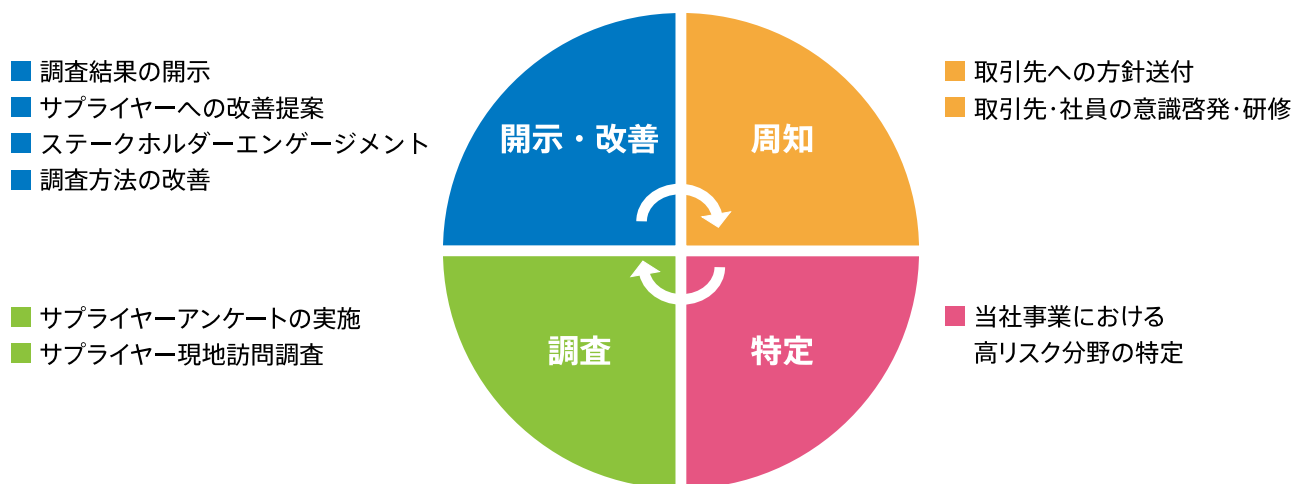
取引先様が本方針に違反し、人権及び環境への負の影響を引き起こしている場合には、当社は取引先様に対し是正要請を行います。継続的な是正要請にも関わらず、改善されないと判断した場合、やむを得ず当該取引を見直すことも検討せざるを得なくなることもあります。

また、三井物産は、特に森林破壊や環境負荷、人権リスクの高い天然ゴム、パーム油、木材、紙製品については、個別調達方針を策定しています（2022年5月時点）。個別調達方針対象商品は、社会要請や当社事業等を総合的に勘案して見直していく方針です。「持続可能なサプライチェーン取組方針」や「個別調達方針」の詳細は、付属資料をご参照ください。

3. 当社のサプライチェーンマネジメントへの取り組み

当社は、指導原則や OECD 指針などの国際規範やこれらの規範を具体化する OECD・DD ガイダンスを参照しながら、以下の取り組みを通じて、適切なサプライチェーンマネジメントの実践に努めています。

サプライチェーンにおけるデューデリジェンスの実施



① 当社の取組方針の取引先様への周知

当社のサプライチェーンマネジメントにおいては、取引先様との協働が欠かせません。そのため、「持続可能なサプライチェーン取組方針」において取引先の皆様に対する期待を明確にし、すべてのサプライヤーに対しては「持続可能なサプライチェーン取組方針」を送付して、周知を図っています。

② 高リスク事業分野の特定

三井物産は、サプライチェーンを通じた人権・環境 DD の出発点として、外部専門家を起用し、当社事業における人権リスク評価を実施しました。

その結果、当社のサプライチェーン上において、主に食料・衣服・建材・鉱物の商品で、東南アジア、アフリカ、南米等の新興国を中心とした原産地が一般的に強制労働や児童労働等の人権問題が生じる可能性が高い分野と評価しました。従って、当該分野を特に潜在的に人権・環境への影響が大きい事業分野（「高リスク事業分野」）と特定しました。高リスク事業分野は、定期的に見直しを行っていきます。

③ 高リスク事業分野での調査

当社は、特に潜在的に人権・環境への影響が大きい高リスク事業分野で事業を行うサプライヤーに対し、重点的にサプライチェーンにおける人権・環境への負の影響を調査しています。具体的には、定期的にサプライヤーアンケート調査を実施し、当社事業に関連するサプライチェーン上の人権、労働安全衛生、気候変動、生物多様性、環境管理等の人権・環境課題の実態把握に努めています。

また、必要に応じて、現地訪問調査や二次以降のサプライヤーの調査も実施します。

④ 是正措置の要請

当社は、調査の結果、取引先様の対応が不十分であることが判明した場合又はサプライチェーン上の環境課題及び人権侵害が明らかになった場合、人権・環境への負の影響を停止・防止・軽減を図る観点から、是正措置を要請します。

継続的な是正措置要請にもかかわらず、改善されないと判断した場合、当社においてやむを得ず当該取引を見直すことも検討せざるを得なくなることがあります。

サプライチェーンマネジメントへの取り組みの状況の詳細につきましては、三井物産ウェブサイト「[サプライチェーンマネジメント⁹](#)」をご参照ください。

4. 取引先様への期待とサプライチェーンマネジメントへの協力をお願い

当社は、サプライヤーをはじめとする取引先様を、世界中の未来を共につくるための重要なパートナーであると考えています。人権・環境課題解決に向けた協働のため、取引先様に対し、以下の通り、当社取り組みへの理解と実践をお願いしています。

① 取引先様への期待

当社は、取引先様に対して、国際規範の尊重をはじめ、「持続可能なサプライチェーン取組方針」の各項目を遵守することをお願いします。

また、当社は、取引先様が、自社のみならずサプライチェーンなどの取引関係を通じて人権・環境課題に対応することを強く期待します。

⁹ https://www.mitsui.com/jp/ja/sustainability/social/supply_chain/index.html

② 当社のサプライチェーンマネジメントへの協力をお願い

当社は、取引先様との建設的な対話を通じて、人権・環境課題の対応に向けて協働することを重視しています。サプライヤーをはじめとする取引先様と協働して人権・環境 DD を実施する観点から、次の事項を取引先様に要請する場合があります。何卒ご協力の程宜しくお願い申し上げます。

- ・ リスク評価にあたっての情報提供
- ・ サプライヤーアンケートへの回答
- ・ 現地調査の受け入れ
- ・ 二次以降のサプライヤーの調査への協力
- ・ ステークホルダーとの対話
- ・ 課題への対応状況の報告
- ・ その他人権・環境 DD を実施するために必要な事項

第3章 Q & A でわかるサステナビリティ課題の 具体的内容と対応例

人権・環境問題は決して他人事ではなく、サステナビリティ課題への対応は、当社のみならず取引先様においても重要な意義があります。ただし、具体的にどのような課題が存在し、どのように取り組むべきかわかりにくい点もあるかもしれません。本章では、Q&A を通じて、サステナビリティ課題の具体的な内容と対応例を説明します。

なお、本章の内容は参考情報です。取引先様が実際にサステナビリティ課題に対応するにあたっては、個別の状況に応じて、取引先様にてご検討ください。

1. 個別のサステナビリティ課題の内容と対応例

本項では、三井物産の「持続可能なサプライチェーン取組方針」の項目に沿って、個別のサステナビリティ課題の内容や対応例を Q&A を通じて説明します。

① 強制労働・現代奴隷

Q わが社では、強制労働や現代奴隷に関与しているとは一切認識しておらず、そのリスクについては全く思い当たりません。何かリスクがあるのでしょうか？

A 強制労働や現代奴隷の概念は非常に広く、サプライチェーンにおける問題も含めると、強制労働や現代奴隷のリスクは私たちの身の回りに存在しています。万一調達する商品が強制労働や現代奴隷によって生産されていた場合には、取引先様自身も、人権侵害を助長していると批判されたり、取引制限や貿易規制の対象になる可能性もあります。

解説

■ 身近にもある強制労働・現代奴隷のリスク

強制労働とは、ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ、自ら任意に申し出たものではない一切の労務を指します（ILO 第 29 号条約）。

現代奴隷とは、英国現代奴隷法の規定によれば、強制労働に加えて、奴隷、隷属状態、人身取引が含まれます。

債務労働という、労働者が自らの借金又は承継した借金を返済するため使用者の下で働かざるを得ない状況は、強制労働・現代奴隷につながりやすい状況の一つとされています¹⁰。

さらに、強制労働・現代奴隷のリスクを高める要因として、国家ぐるみの強制労働、民間の求人会社と職業紹介所、信用貸し取決めと借金の存在、職場の児童と青少年・外国人労働者の雇用、現場の労働者寮、囚人労働、下請、非正規労働者、生産への圧力など様々なものがあるとも言われています¹¹。

このように強制労働・現代奴隷のリスクは私たちの身の回りに存在しています。多くの企業は、国内外の様々なサプライヤーから商品を購入しています。自社が強制労働・現代奴隷のリスクを直接引き起こしていなくとも、サプライチェーンを通じて、そのようなリスクとつながっている可能性は十分にあります。

■ 関連するルールと対応

強制労働の廃止は、ILO の中核的労働基準の一つであり、労働者の基本的な人権に位置付けられています。強制労働に関する国際労働基準として ILO 第 29 号条約「強制労働条約」及び第 105 号条約「強制労働廃止条約」があります。

指導原則その他の国際規範は、企業に対し、人権 DD の内容として、サプライチェーンなどの取引関係を通じて強制労働・現代奴隷リスクを評価・対処することを要請しています。

第 2 章で説明した通り、各国でサプライチェーン規制が導入され、開示や DD の実施が義務付けられている場合もあります。米国関税法は、強制労働によって生産された商品の輸入を禁止しています。さらに、2021 年 11 月発表の「強制労働に関する G7 貿易大臣声明¹²」においても、各国がサプライチェーンを通じた強制労働の排除に取り組むことが明確にされました。

以上から、企業においては、サプライチェーンを通じて強制労働・現代奴隷のリスクを評価し、対処することは、自社のリスク管理の観点からも重要です。

サプライチェーンを通じた人権・環境 DD の具体的な方法については、第 3 章の Q&A をご参照ください。

¹⁰ ILO ヘルプデスク 強制労働 (https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/about/WCMS_449451/lang--ja/index.htm) を参照。

¹¹ OECD 衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス (仮訳) (https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/pdf/JP_OECD-Due-Diligence-Guidance-Garment-Footwear.pdf) 120 頁以下を参照。

¹² 経済産業省ウェブサイト (<https://www.meti.go.jp/press/2021/10/20211022008/20211022008-5.pdf>) を参照。

■ 参考資料・ガイダンス

- ILO ビジネスのためのヘルプデスク：強制労働に関する Q&A¹³
- ILO 「Combating forced labour: A handbook for employers and business」 (英語)¹⁴
- Guidance on due diligence for EU businesses to address the risk of forced labour in their operations and supply chains (英語)¹⁵
- 米国 Responsible Sourcing Tool (英語)¹⁶：人身取引のリスクの高いセクター・商品・国をマッピング

¹³ https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang--ja/index.htm

¹⁴ https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

¹⁵ https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2021/july/tradoc_159709.pdf

¹⁶ <https://www.responsiblesourcingtool.org>

Q

わが社又は調達先・取引先の企業では、その工場において、外国人労働者を多く雇用しています。強制労働のリスクに対処するために、どのような確認や対応が必要ですか？

A

外国人労働者は社会的に脆弱な立場におかれていることから特に強制労働のリスクが高く慎重な確認が必要です。外国人労働者に対しては、関連する法令に基づき適切な労働管理を行うことはもちろん、外国人労働者の理解可能な言語で労働条件を書面で交付した上で、丁寧に説明することが重要です。また、調達先・取引先の外国人労働者に対しても、例えば、仲介業者によって多額の手数料の徴収がされていないか、パスポート等の書類が取り上げられ移動の自由が制限されていないか、過度な長時間労働や残業代の不払いが無いかなどについて確認することが重要となります。

解説

■ 外国人労働者が直面する強制労働のリスク

外国人労働者には、言語や社会適合において障害があること、募集・採用段階の情報収集や労働条件の交渉等において脆弱な立場に置かれていること、在留資格によって職場移動の制限がある場合があること、仲介業者による搾取のリスクがあることなどから強制労働のリスクが一般的に高いとされています。

日本の外国人技能実習生に関しても、技能実習法による保護は図られているものの、ILO 条約勧告適用専門家委員会からは、技能実習制度下において、使用者を原則として変更できないこと等の要因が強制労働につながるリスクがあるという指摘を受けています¹⁷。

以上から、外国人労働者を多く雇用している企業においては、特に強制労働のリスクがないか慎重な確認が必要です。

■ 仲介手数料徴収の排除の必要性

強制労働のリスクの有無を確認する一つのポイントとして、仲介手数料の有無の確認があります。外国人労働者の採用・募集の段階で、仲介業者等が手数料を徴収することにより、外国人労働者が多額の借金を抱え債務労働の状態に陥り、強制労働をさせられたり、隷属状態に陥ったりする場合があります。日本でも、仲介機関に多額の手数料や保証金を要求され、借金を抱えて来日する外国人技能実習生が強制労働させられている事案もあります。

¹⁷ ILO 条約勧告適用専門家委員会 2018 年意見（英語）

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3958065)

そのため、企業が外国人労働者の採用・募集にあたって、仲介業者等を利用する場合、仲介業者等によって外国人労働者から手数料が不法に徴収されていないかを確認することが重要です。ILO 第 181 号民間職業仲介事業所条約の第 7 条も仲介業者の手数料徴収を明確に禁止しています。

その他にも、パスポート等の書類を取り上げられ移動の自由を制限されている、事前の説明と実際の契約書記載内容に相違がある、過度な長時間労働が要求され、残業代も支払われない等といった状況がある場合は、強制労働・現代奴隷のリスクが高いため、慎重に確認することが必要となります。

■ 参考資料・ガイダンス

- 国連グローバル・コンパクト及び Verité 「Eliminating Recruitment Fees Charged to Migrant Workers (移民労働者に課される採用手数料を排除する)」¹⁸ (英語)
- 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」¹⁹
- JP-MIRAI 「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」²⁰
- ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク、外国人労働者弁護団、及び外国人技能実習生問題弁護士連絡会 「サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善に関するガイドライン」²¹

¹⁸ <https://www.unglobalcompact.org/library/3671>

¹⁹ https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_736226/lang--ja/index.htm

²⁰ <https://jp-mirai.org/jp>

²¹ <https://www.bhrlawyers.org/migrantworkers>

2 児童労働

Q わが社で生産している商品の原材料の一部は、新興国・途上国の農場から調達されています。わが社は農場と直接取引をしているわけではありませんが、農場で子どもが働いていることは問題になりますか？

A 直接取引が無い場合でも、サプライチェーン上の農場で子どもが働いている場合には、児童労働のリスクがあります。この結果、取引先様ご自身も、人権侵害に加担していると批判されたり、取引制限や貿易規制が課せられたりする可能性があります。児童労働は子どもの人権の重大な侵害であり、サプライチェーンを通じて児童労働に関するリスクの評価・対処を実施する必要があります。

解説

■ 児童労働の定義と関連ルール

児童労働とは、法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童によって行われる労働を意味します。児童労働は、子どもから教育を受ける機会を奪い、その発達を阻害する危険があり、重大な人権侵害です。

児童労働の禁止は、ILO の中核的労働基準の一つであり、労働者の基本的な人権に位置付けられています。国際労働基準として、ILO 第 138 号条約「最低年齢条約」及び第 182 号条約「最悪の形態の児童労働条約」があります。

ILO 第 138 号条約によれば、就労最低年齢は、義務教育終了年齢後原則 15 歳としています（軽労働は 13 歳以上 15 歳未満で可能）。一方、開発途上国については、就業最低年齢は 14 歳（軽労働は 12 歳以上 14 歳未満で可能）とすることを許容する例外措置が設けられています。他方、危険有害業務については、18 歳未満の児童に従事させることが広く禁止されています。企業は、各国の適用法令が規定する就労最低年齢を遵守する必要があります。なお、子どもが、学業に支障のない範囲で、学校に通いながら、自主的に家の手伝いをしたり、アルバイトをすることは、「子どもの仕事」と呼ばれ、「児童労働」とは区別され、認められる場合があります。

また、ILO 第 182 号条約は、18 歳未満の児童による「最悪の形態の児童労働」を禁止しています。「最悪の形態の児童労働」には、①人身売買、徴兵を含む強制労働、債務労働などの奴隷労働、②売春、ポルノ製造、わいせつな演技に使用、斡旋、提供、③薬物の生産・取引など不正な活動に使用、斡旋、提供、④児童の健康、安全、道徳を害するおそれのある労働が含まれます。

オランダでは児童労働に特化して人権 DD を義務付ける規制が制定されました。

■ サプライチェーンを通じた児童労働リスクの評価・対処の必要性

自社や直接取引先に児童労働のリスクがないと思われる場合でも、サプライチェーン上に児童労働に関するリスクが存在する場合には、サプライチェーンを通じた人権 DD の一環として、リスクに対処することが必要です。

本件の企業は、新興国・途上国の農場から商品の原材料の一部を調達しており、潜在的に児童労働が発生するリスクが高いことから、慎重な確認が必要です。農場が現地の就労最低年齢を遵守しているか否かとともに、子どもが教育を受ける機会を与えられているか、18 歳未満の子どもの場合には、危険有害労働や「最悪の形態の児童労働」に該当しないかを確認することが重要です。

とはいえ、本件のように農場と直接取引関係がない場合、あるいは、多数の小規模農家から調達している場合には直接確認を行うことは困難かもしれません。このような場合、コントロール・ポイントという比較的少数でサプライチェーンの上流に影響力を行使できるサプライヤー（例えば、加工業者）に対して調査・働きかけを行っていくことも信頼される企業の説明責任を果たす方法として有効です。2 次以降のサプライヤーの調査方法については、[3. ② サプライチェーン管理](#)をご参照ください。

■ 参考資料・ガイダンス

- ILO ヘルプデスク：児童労働に関する Q&A²²
- ILO/IOE(国際使用者連盟)「[ビジネスのための児童労働の手引き：子どもの権利を尊重し児童労働をなくすビジネスの進め方](#)」²³
- 国連児童基金（ユニセフ）、国連グローバル・コンパクト、及びセーブ・ザ・チルドレン「[子どもの権利とビジネス原則](#)」²⁴

²² https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/child-labour/WCMS_448647/lang--ja/index.htm

²³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_747559.pdf

²⁴ <https://www.unicef.or.jp/csr/principle/>

③ 差別の撤廃

Q

わが社（又は調達先・取引先の企業）では、女性社員の賃金は男性社員の賃金と比較すると平均的に低い状況です。この場合、差別になってしまうのでしょうか？

A

女性社員の賃金が男性社員より平均的に低いことのみから差別になるとは断定できません。しかし、女性と男性で同一の価値労働を行っているにも関わらず、女性の方が男性よりも賃金が低い場合には差別に該当すると評価を受ける可能性が高いと言えます。雇用や職場における差別の撤廃の観点からは「同一価値労働同一賃金の原則」を尊重する必要があります。女性活躍・ダイバーシティ経営を推進することは企業価値の向上の観点からも重要です。なお、今回の設問ではジェンダー差別の事例を取り上げていますが、ジェンダー差別以外でも「同一価値労働同一賃金の原則」を尊重する必要があります。

解説

■ 差別の撤廃の内容と関連ルール

差別の撤廃も、ILO の中核的労働基準の一つであり、労働者の基本的人権に位置付けられています。関連する国際労働基準としてILO 第 100 号条約「同一報酬条約」と第 111 号条約「差別待遇（雇用及び職業）条約」があります。

ILO 第 111 号条約によれば、雇用や職業における差別とは、個人の人種、皮膚の色、宗教、性別、政治的意見、国民的出身、社会的出身及びその他従事する当該労働と何ら関係のない行状を理由として、特定個人を労働市場又は事業場において従属的な立場又は不利な立場に置くことにつながる言動を指します。

また、ILO 第 100 号条約は、同一価値労働を行っている男性と女性の間で同等の賃金が支払われるべきであるとの「同一価値労働同一賃金の原則」を定めています。日本でも、2018 年成立の働き方改革関連法の一環として、パートタイム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドラインが導入されています。

■ 同一価値労働同一賃金の原則の尊重の必要性

同一労働同一賃金の原則は、同一の条件の労働に対し同一の賃金を支払うべきとする原則ですが、「同一価値労働同一賃金の原則」は、これより広い概念であり、男女間で同じ又は類似の仕事をする場合のみならず、全く異なる仕事をしていても、客観的な基準に照らして同一価値の仕事である場合には、同一の報酬を受けるべきという原則です。

本件で、女性社員の賃金は男性社員の賃金と比較すると平均的に低いことのみから直ちにこの原則に違反しているとは断定することはできませんが、同一価値労働を行っている男性と女性の間で賃金の差があるのであればこれを是正していくことが期待されます。

なお、今回の設問では男女の賃金の差の事例が取り上げられていますが、男女だけでなく、人種、皮膚の色、ジェンダー、政治的意見、国籍、社会的地位等、労働と関係のないことを理由にした不当な扱いは差別に該当すると評価を受ける可能性がありますので、男女以外でも「同一価値労働同一賃金の原則」を尊重して頂くことが重要です。

■ 企業価値の向上につながる女性活躍・ダイバーシティ経営

男女間の賃金格差を解消し、女性の活躍を推進していくことは、国際労働基準の観点から重要であるばかりではなく、企業価値の向上の観点からも重要です。また、女性の活躍推進に限らず、差別を撤廃し、ジェンダー、国籍、宗教、文化、価値観等様々なバックグラウンドを持つ人材を活用することは、新たな価値を創造・提供し、企業の成長につながります。コーポレートガバナンス・コードでも取締役会及び企業中核幹部の多様性の確保が規定されています。

また、経済産業省「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会」が発表した報告書においても、ダイバーシティが、イノベーションを生み出し、価値を創造するという企業が稼ぐ力を高める経営戦略や優秀な人材獲得のために重要であると指摘しています。

■ 参考資料・ガイダンス

- ILO ヘルプデスク：差別と平等に関する Q&A²⁵
- ILO 「同一価値労働 同一報酬のためのガイドブック」²⁶
- 厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」²⁷
- 経済産業省「ダイバーシティ 2.0 検討会報告書～競争戦略としてのダイバーシティの実践に向けて～」²⁸

²⁵ https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_448650/lang--ja/index.htm

²⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_485126.pdf

²⁷ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

²⁸ https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20170323001_1.pdf

4 ハラスメント

Q

わが社（又は調達先・取引先の企業）の従業員から、上司からハラスメントを受けたという相談を受けました。どのような行為がハラスメントに当たり、会社として、どのように対応すべきですか？

A

ハラスメントは、一般的に行為者の意識の有無にかかわらず、相手が不快と感じる言動や行動を指します。但し、幅広い概念のため、ハラスメントに該当するか否かは ILO 国際労働基準や各国法令における定義をふまえ、慎重に判断する必要があります。

相談を受けた場合、相談者及び行為者等のプライバシーを保護しつつ、事実関係を確認する必要があります。その上で、相談者及び行為者に対して適正に対処するとともに、再発防止措置を講じる必要があります。また、相談者が報復措置を受けないようにすることも重要です。調達先・取引先の企業の従業員の場合には、強制労働などの人権侵害につながるリスクもあり、サプライチェーンを通じた調査・対処が必要になる場合もあります。

解説

■ ハラスメントに関する国際ルール

ILO は、2019 年、ILO 第 190 条条約「暴力及びハラスメント条約」を採択しました。同条約は、「暴力及びハラスメント」について、ジェンダーに基づくものを含み、「一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的又は経済的損害を目的とし、又はこれらの損害をもたらし、若しくはもたらすおそれのある」一定の容認することができない行動及び慣行又はこれらの脅威と定義し、これを禁止しています。

■ 日本でのハラスメントに関する法令

日本では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法に基づき、事業者に対し、職場のセクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント）対策、パワーハラスメント対策を義務付けています。

セクシュアルハラスメントとは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり（対価型）、就業環境が害されること（環境型）と定義されています²⁹。

²⁹ 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）

マタニティハラスメントとは、事業主が職場において行われるその雇用する女性労働者に対する妊娠、出産等に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることを意味し、「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」に分類されています³⁰。

パワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものと定義されています³¹。

■ 企業に求められるハラスメント対策

たとえば、セクシャル・ハラスメント対策については、企業は、男女雇用均等法に基づいて、以下の対策が義務付けられています。

- ・ 事業主の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に対してその方針を周知・啓発すること
- ・ 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること
- ・ 相談があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、被害者及び行為者に対して適正に対処するとともに、再発防止に向けた措置を講ずること
- ・ 相談者や行為者等のプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること
- ・ 業務体制の整備など、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するために必要な措置を講ずること

ハラスメントの事実が発覚した後の体制整備ももちろん重要ですが、それ以上にハラスメントを受けた被害者が被害を相談できる相談ルートを社内外に整備し、従業員の心理的安全性を確保することが重要です。

ハラスメントは差別や強制労働など労働者の基本的な人権の侵害にも直結し得る危険性があります。そのため、深刻な問題については、たとえ調達先・取引先の企業の問題であっても、サプライチェーンを通じた人権 DD の一環として、これを調査・対処することが期待されます。

■ 参考文献・ガイダンス

- ・ ILO 「仕事の世界における暴力とハラスメント」³²
- ・ 厚生労働省 「職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）」³³

³⁰ 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成 28 年厚生労働省告示第 312 号）

³¹ 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）

³² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_733206.pdf

³³ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

5 結社の自由

Q

わが社の調達先・取引先の工場では、労働組合があるので、結社の自由の問題は全くないと理解してもよいですか？

A

労働組合があったとしても、それが労働者によって自由かつ任意に設立され、企業によって干渉が行われていない状況といえなければ、問題が全くないとは言えません。また、労働組合があっても、企業との話し合いの場が設けられないような場合には団体交渉権が承認されていないとして、問題となる場合もあります。

解説

■ 結社の自由の意義と関連ルール

結社の自由と団体交渉権の承認は、ILO の中核的労働基準の一つであり、労働者の基本的な人権に位置付けられています。関連する国際労働基準として ILO 第 87 号条約「結社の自由及び団結権保護条約」と第 98 号条約「団結権及び団体交渉権条約」があります。

結社の自由は権利であることに加え、労使の対話を通じて、他の労働における基本的原則及び権利を実現するために欠かせないものと言われています。

■ 結社の自由と団体交渉権の承認の内容

結社の自由とは、すべての使用者及び労働者が、自由かつ任意に、職業上の利益を促進し守るための団体を設立し、加入する権利を意味します。結社の自由を尊重するために、企業には労働組合の結成・加入に対して干渉しないこと、反組合的な差別待遇をしないこと、労働組合の活動に対して干渉しないことが求められます。本件では、調達先・取引先の工場では、労働組合があったとしても、それが労働者によって自由かつ任意に設立されたものか否か、企業によって干渉が行われていないかを確認する必要があります。

労働組合が設立されていたとしても、企業との話し合いの場が設けなければ意味がありません。労働組合が、労働条件について自由に、自主的かつ誠実に議論し交渉するプロセスである団体交渉権が承認されていることも重要です。従って、労使交渉の頻度や内容についても確認することも必要です。

■ 参考資料・ガイダンス

- ・ ILO ヘルプデスク: [結社の自由と団結権に関する Q&A](https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_720941/lang--ja/index.htm)³⁴

³⁴ https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_720941/lang--ja/index.htm

6 労働時間と賃金

Q

わが社の調達先の工場では、長時間労働が継続的に行われており、労働者の残業代の不払も発生していることが判明しました。この場合、どのようなリスクが存在し、どのように対応すべきですか？

A

長時間労働や残業代不払は、各国の労働時間や賃金に関する法規制に違反が生じているリスクが高いといえます。また、労働者が処罰の脅威の下に違法な長時間労働を強要されている場合や残業代の不払が慢性化しているような場合には、強制労働のリスクも生じる危険性があります。そのため、調達先の工場に関する問題を調査し、対話を通じて是正を働きかけていくことが重要です。

解説

■ 労働時間と賃金に関するルール

労働時間については、ILO 第 1 号条約「労働時間（工業）条約」において、家内労働者を除いた工業におけるすべての労働者の労働時間は 1 日 8 時間、1 週 48 時間を超えてはならない、としています。また、ILO 多国籍企業行動宣言では、多国籍企業は、通常の労働時間を 48 時間から 40 時間に段階的に短縮することが奨励されています。企業は、このような国際労働基準を尊重することに加えて適用される国の労働時間に関する規制を遵守する必要があります。

賃金については、企業は、適用される国の賃金支払方法や最低賃金に関する規制を遵守する必要があります。最低賃金については、ILO 第 131 号条約「最低賃金決定条約」において、最低賃金決定に当たり、一般的賃金水準、生計費、社会保障等の相対的生活水準、経済的要素を考慮すべきことが規定されています。

■ 長時間労働と賃金不払に関する強制労働のリスク

長時間労働や残業代不払は上述した各国の労働時間や賃金に関する法規制に違反が生じているリスクが高いといえます。長時間労働や残業代不払の事実のみをもって直ちに強制労働となるわけではありません。しかし、労働者が処罰の脅威の下に違法な長時間労働を強要されている場合や残業代の不払が慢性化しているような場合には、強制労働のリスクも生じる危険性があります³⁵。

³⁵ ILO 「Combating forced labour: A handbook for employers and business」
([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---
declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf))（英語）を参照。

本件では、調達先の工場で起きている問題ではありますが、サプライチェーンを通じた強制労働のリスクを防止する観点からは、企業は、調達先の工場に関して、問題を調査し、対話を通じて是正を働きかけていくことが重要です。

■ 参考資料・ガイダンス

- ILO ヘルプデスク：労働時間に関する Q&A³⁶
- 厚生労働省「長時間労働削減に向けた取組」³⁷

³⁶ https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_721950/lang--ja/index.htm#Q7

³⁷ <https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/151106.html>

7 地域住民の強制移転

Q

わが社（又は調達先・取引先の工場）は、新興国・途上国において、過去に周辺住民の立ち退きが行われた土地において、事業を行っています。この場合、どのようなリスクが存在し、どのように対応すべきですか？

A

周辺住民の立ち退きが合意によって行われていなかった場合には、周辺住民の人権侵害に加担したと評価されたり、周辺住民からの予期せぬ訴訟に巻き込まれるリスクがあります。土地取得の経緯の確認や立ち退きによる周辺住民への悪影響等について調査を行う必要があります。

解説

■ 地域住民の立ち退きに伴うリスクと関連ルール

地域住民の立ち退きが行われた場合に、地域住民の生活環境や地域社会全体に対して様々な悪影響が生じている危険性があります。

先住民族に関しては、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」が採択されており、「自由意思による事前の十分な情報に基づく同意（FPIC：Free, Prior and Informed Consent）」が人権として認識されています。赤道原則や IFC パフォーマンススタンダードでは、プロジェクトファイナンスにおける FPIC の取得の重要性が明記されています。

■ 人権 DD の実施の重要性

本件において企業は地域住民の立ち退きに直接関与したわけではありませんが、その事業との関係で立ち退きが行われたことからすれば、人権侵害を助長した又は人権侵害と取引関係を通じてつながっていると評価される可能性があります。

そのため、地域住民の立ち退きに伴い地域住民の人権に悪影響が生じていないか否かを調査する必要があります。特に法制度の不十分な新興国・途上国においては、たとえ立ち退きが一見合法に行われたようにみえても、腐敗・暴力・脅威の下で行われていないか慎重な確認が必要です。

■ 参考資料・ガイダンス

- 先住民族の権利に関する国際連合宣（仮訳）³⁸
- FSC「FPIC 実施のためのガイドライン」³⁹
- 赤道原則（日本語訳）⁴⁰
- IFC パフォーマンススタンダード（英語）⁴¹

³⁸ https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_japanese.pdf

³⁹ <https://jp.fsc.org/jp-ja/newsfeed/fpicshishinotamenofsckaitorainnogaidingbankagongkaisaremashita>

⁴⁰ https://equator-principles.com/app/uploads/EP4_Japanese.pdf

⁴¹ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/Performance-Standards

8 紛争地域

Q わが社の調達先・取引先の企業は、紛争が発生して法制度が不安定な国・地域において工場を操業しています。このような企業と取引するにあたって特に留意すべき点がありますか？

A 紛争地域では、法制度が不安定になりやすいため、人権侵害が生じるリスクが高まります。ただし、紛争地域の企業との取引解消が常に要求されているわけではなく、構造的な問題に関しては企業としても様々な対処方法があります。

一方で、紛争地域における企業が武装勢力等と関係がある場合には、このような企業との取引を通じて武装勢力に資金を供与していると批判を受ける可能性があります。そのため、取引先企業が武装勢力等と関係が無いかについては慎重な確認が必要です。

解説

■ 紛争地域における人権侵害のリスク

紛争地域では、法制度が不安定なため、企業が暴力・腐敗・強制労働・児童労働・環境汚染などの地域の構造的な問題に関与せざるを得なくなってしまうリスクが高まります。また、人権侵害の被害者が救済を受けることが困難な場合も多い状況です。紛争鉱物などを調達する場合には、武装勢力に資金源を供与する結果となる危険性もあります（紛争鉱物の調達については、2. ⑥紛争鉱物も参照）。

そのため、紛争地域で操業を行う企業と取引を行う場合には、特に慎重に人権侵害のリスクを評価・対処することが求められます。

■ 構造的な問題への対処方法

指導原則などの国際規範は、企業に対し、紛争地域で操業を行う企業と取引を解消することを常に求めているわけではありません。取引を解消することは、かえって地域の人々を取り残し、人権侵害を増幅させてしまう可能性があります。

OECD・DD ガイダンスは、紛争地域における人権侵害のような問題を構造的な問題（企業が直接制御できない根本原因により引き起こされた問題でありながら、企業の事業またはサプライチェーン内部における負の影響のリスクを増大させているもの）と位置づけ、その対処方法として、①複数セクターにわたる協働、②政府への働き掛け、③効果的な既存の活動の把握などを挙げています。

企業は政府の機能不全に対する責任を負わないものの、構造的リスクが存在する状況の中で企業活動を行うという決定及びその論理的根拠を透明性をもって準備する必要があり、その意味でサプライチェーン上のDDの強化が求められます。

■ 参考資料・ガイダンス

- ・ 責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス⁴²
- ・ 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（仮訳）」⁴³

⁴² <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

⁴³ https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/oecd_ddg_jp.pdf

9 環境課題への対応

Q

わが社は環境法令の遵守に努めており、自社が環境問題を起こしているという認識はありません。サプライチェーンを含めた環境課題への対応にあたって特に留意すべき点がありますか？

A

自分たちでは気づかないうちに、原材料の調達等のサプライチェーンを通じて、環境汚染、森林破壊、生物多様性の喪失、気候変動、廃棄物など様々な環境への負の影響を引き起こしているリスクもあります。サプライチェーンを通じた環境 DD を実施することが期待されています。

解説

■ サプライチェーン等を通じて生じ得る環境への負の影響

自社において環境法令の遵守を徹底している場合でも、サプライチェーンなどの取引関係を通じて森林破壊・生物多様性の喪失、温室効果ガスを大量に発生する事業への関与、及び多量の廃棄物の排出等、環境に悪影響を与えている場合もあるかもしれません。このような環境への負の影響は、地域住民の人権侵害につながる場合もあります。国連人権理事会も、2021年、環境への権利を人権と認める決議を採択しました⁴⁴。

■ 環境デューデリジェンスの重要性と関連ルール

企業は、このようなサプライチェーンなどの取引関係を通じた環境への負の影響を対処する環境 DD を、人権 DD に加えて求められるようになっていきます。サプライチェーン規制においては、フランス注意義務法、ドイツサプライチェーン DD 法及び欧州委員会が提出した企業サステナビリティ DD 指令案が、人権・環境双方の DD を企業に義務付けています。

環境省も、環境 DD に関して、「バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門～OECD ガイダンスを参考に～」を公表しています。

■ 参考資料・ガイダンス

- ・ 環境省「バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門～OECD ガイダンスを参考に～」⁴⁵
- ・ OECD「環境デュー・ディリジェンス事例研究：日本企業の取組事例」⁴⁶

⁴⁴ <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/Pages/NewsDetail.aspx?LangID=E&NewsID=27634>

⁴⁵ <http://www.env.go.jp/policy/j-hiroba/kankyoDDnyumon.pdf>

⁴⁶ <https://mneguidelines.oecd.org/case-studies-on-environmental-due-diligence-case-japanese-version.pdf>

2. 特定のセクター・商品に関するサステナビリティ課題の内容と対応例

本項では、特にリスクの高いセクター・商品の一部を例として取り上げ、そのサステナビリティ課題の内容や対応例を Q&A を通じて説明します。本項に記載されていない場合でも留意すべきセクター・商品があることにご留意ください。

① 農林水産物・食品

Q わが社は、農林水産物・食品を生産又は調達しています。特に留意すべき人権・環境のリスクがありますか？

A 農林水産物・食品に関しては、サプライチェーンの上流において強制労働や児童労働をはじめとする人権リスクや農地転換による森林破壊、生物多様性の喪失といった環境リスクが一般的に高く、これを慎重に評価・対処する必要があります。

解説

■ 農林水産業・食品サプライチェーン特有のリスクの例

農林水産業・食品に関するサプライチェーンにおいては、例えば、以下のような人権・環境に関するリスクが一般的にあるといわれています。

- ・ 小規模零細事業者に対する不公正な契約・労働条件
- ・ 生産現場での児童労働
- ・ 移民・外国人労働者の強制労働
- ・ パーム油を製造するためのアブラヤシ農園での児童労働・不公正な賃金・労働条件、農園開発に伴う強制立ち退き
- ・ 農薬使用による健康被害
- ・ 農地開拓に伴う強制立ち退き
- ・ 船上での暴力、強制労働
- ・ 違法な森林伐採による先住民の生活破壊

(企業活力研究所「新時代の「ビジネスと人権」のあり方に関する調査研究報告書」9頁参照)

また、「責任ある農業サプライチェーンのための OECD-FAO ガイダンス」では、人権、労働者の権利、安全衛生、食料安全保障及び栄養、天然資源の保有権及び利用権、動物福祉、天然資源の環境保護及び持続可能な利用、ガバナンス、技術及びイノベーションの領域に関して、リスクの軽減・防止策を解説しています。

■ 参考資料・ガイダンス

- ・ 企業活力研究所「新時代の『ビジネスと人権』のあり方に関する調査研究報告書」⁴⁷
- ・ 「責任ある農業サプライチェーンのための OECD-FAO ガイダンス」⁴⁸

⁴⁷ <https://www.bpfj.jp/cms/wp-content/uploads/2020/03/69707541.pdf>

⁴⁸ <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100100155.pdf>

2 衣料・繊維産業

Q

わが社は、衣料・繊維を生産又は調達しています。特に留意すべき人権・環境のリスクがありますか？

A

衣料・繊維に関しては、綿花を採取する農場から生産工場までサプライチェーンの各段階で労働慣行や環境汚染に関するリスクが一般的に高く、サプライチェーンを通じて慎重な調査・対処が重要です。

解説

■ 衣料・繊維サプライチェーン特有のリスクの例

衣料・繊維などのアパレルに関するサプライチェーンにおいては、例えば、以下のような人権・環境に関するリスクが一般的にあるといわれています。

- ・ 縫製工場における長時間労働・不公正な賃金・労働条件
- ・ 染色工場での労働安全衛生、化学物質使用による健康への影響
- ・ 原料となるコットン栽培時の農薬使用による健康被害、児童労働、女性の強制労働
- ・ 移民労働者の強制労働
- ・ 有害物質を含む排水の放出による水質汚染に伴う地域住民の健康への影響
- ・ 職場のセクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力

(企業活力研究所「新時代の『ビジネスと人権』のあり方に関する調査研究報告書」9頁参照)

「OECD 衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイドランス」では、衣類・履物セクターの人権・環境リスクの内容と予防・軽減策を説明していますので、ご参照ください。

■ 参考資料・ガイドランス

- ・ 企業活力研究所「新時代の『ビジネスと人権』のあり方に関する調査研究報告書」⁴⁹
- ・ 「OECD 衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイドランス (仮訳)」⁵⁰

⁴⁹ <https://www.bpfj.jp/cms/wp-content/uploads/2020/03/69707541.pdf>

⁵⁰ https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/pdf/JP_OECD-Due-Diligence-Guidance-Garment-Footwear.pdf

3 天然ゴム

Q

わが社が取り扱う商品には天然ゴムが含まれています。天然ゴムの調達するにあたって特に留意すべき人権・環境のリスクがありますか？

A

天然ゴムの調達についても人権・環境リスクが一般的に高いことから、当社の「天然ゴム調達方針」を遵守しながら慎重な評価・対処と情報開示をお願いいたします。

解説

■ 天然ゴムの調達のリスクと関連ルール

天然ゴムについては、森林伐採や農園開発等に伴う森林減少や生物多様性の喪失などの環境面への影響、労働者や地域住民の人権侵害などの社会面への影響を含め、様々なリスクが一般的に存在します。

このような環境・人権に関するリスクを防止する観点から、三井物産は、付属資料のとおり、「天然ゴム調達方針」を策定しています。天然ゴムに関して、当社方針で定める行動指針を遵守した商品調達をお願いしています。

なお、世界的なタイヤメーカーで構成される WBCSD 傘下の TIP (Tire Industry Project) が、2018 年、持続可能な天然ゴムのためのグローバルプラットフォーム (GPSNR : Global Platform for Sustainable Natural Rubber) を設立し、2020 年にポリシーフレームワークを公表しています。

■ 参考資料・ガイダンス

- 三井物産「[天然ゴム調達方針](#)」
- [持続可能な天然ゴムのためのグローバルプラットフォーム \(GPSNR : Global Platform for Sustainable Natural Rubber\) \(英語\)](#) ⁵¹
- [GPSNR ポリシーフレームワーク \(英語\)](#) ⁵²

⁵¹ <https://sustainablenaturalrubber.org/>

⁵² <https://sustainablenaturalrubber.org/policy-framework/>

4 パーム油

Q わが社が取り扱う商品にはパーム油が含まれています。パーム油を調達するにあたって特に留意すべき人権・環境のリスクがありますか？

A パーム油の調達については人権・環境リスクが一般的に高いことから、当社の「パーム油調達方針」を遵守しながら慎重な評価・対処と情報開示をお願いいたします。

解説

■ パーム油調達のリスクと関連ルール

パーム油についても、森林伐採や農園開発等に伴う森林減少、生物多様性の喪失などの環境面への影響、労働者や地域住民の人権侵害などの社会面への影響を含め、様々なリスクが一般的に存在します。

このような環境・人権に関するリスクを防止する観点から、森林減少禁止、泥炭地開発禁止、搾取禁止（NDPE：No Deforestation、No Peat、No Exploitation）方針に基づくパーム油の生産・調達の要請が高まっています。

以上をふまえて、三井物産は、付属資料のとおり、「パーム油調達方針」を策定しています。パーム油に関しては、当社方針をふまえた目標を設定し、その進捗につき、適時・適切な情報開示をお願いしています。

国際的な認証機関 RSPO の認証品を調達することも有益です。

■ 参考資料・ガイダンス

- ・ 三井物産「[パーム油調達方針](#)」
- ・ [RSPO（持続可能なパーム油のための円卓会議/Roundtable on Sustainable Palm Oil）（英語）](#)⁵³

⁵³ <https://rspo.org/>

5 木材・紙製品

Q わが社が取り扱う商品には木材・紙製品が含まれています。木材・紙製品を調達するにあたって特に留意すべき人権・環境のリスクがありますか？

A 木材・紙製品の調達についても人権・環境リスクが一般的に高いことから、当社の「木材調達方針」「紙製品調達方針」を遵守しながら慎重な評価・対処と情報開示をお願いいたします。

解説

■ 木材・紙製品の調達のリスクと関連ルール

木材・紙製品の調達についても、違法・過剰伐採に伴い、森林減少や生物多様性の喪失など環境面への影響、労働者や地域住民の人権侵害など社会面への影響を含め、様々なリスクが一般的に存在します。

以上をふまえて米国ではレイシー法、EU では木材規則に基づき、違法伐採林の輸入が規制されています。日本では、欧米に比類する規制は存在しないものの、クリーンウッド法に基づき、合法伐採木材等の流通及び利用の促進が図られています。

このような人権・環境に関するリスクを防止する観点から、三井物産は、付属資料のとおり、木材・紙製品について個別調達方針を策定し、当社個別調達方針に定める行動指針を遵守した商品調達をお願いしています。

また、持続可能な形で管理されている森林から産出された木材・紙製品に対する認証として FSC や PEFC があり、これらの認証品を調達することも有益です。

■ 参考資料・ガイダンス

- ・ 三井物産「[木材調達方針](#)」「[紙製品調達方針](#)」
- ・ 林野庁合法伐採木材等に関する情報提供ホームページ「[クリーンウッド・ナビ](#)」⁵⁴
- ・ [FSC（森林管理協議会）](#)⁵⁵
- ・ [PEFC（森林認証プログラム）](#)⁵⁶

⁵⁴ <https://www.rinya.maff.go.jp/j/riyou/goho/index.html>

⁵⁵ <https://jp.fsc.org/jp-ja>

⁵⁶ <https://sgec-pefcj.jp/pefctとは/pefcの使命と展望・歴史/>

⑥ 紛争鉱物

Q わが社の商品には、錫、タンタル、タングステン、金などの紛争鉱物を調達しています。紛争鉱物を調達するにあたって特に留意すべき人権・環境のリスクがありますか？紛争鉱物以外の鉱物の場合はどうですか？

A 紛争鉱物については人権侵害等への加担のリスクをふまえて、欧米で紛争鉱物 DD とその開示が法律で義務化されています。OECD 紛争鉱物 DD ガイダンス、Responsible Business Alliance (RBA) が運営する業界横断イニシアティブ Responsible Minerals Initiative (RMI) のテンプレートや精錬所・精製所リストも活用しながらサプライチェーンを調査することが重要です。紛争鉱物以外の鉱物についても、コバルト、マイカ（雲母）、銅、鉛、ニッケル及び亜鉛などは確認が必要な場合があります。

解説

■ 紛争鉱物に関するリスク

紛争鉱物は、一般的に錫 (Tin)、タンタル (Tantalum)、タングステン (Tungsten)、金 (Gold) を指し、頭文字を取って 3TG と呼ばれます。

紛争地域等において、武装勢力の関与の下で行われる鉱物の採取・取引は、武装勢力の資金源につながるとともに、強制労働・児童労働など人権侵害や環境汚染も生じさせる危険性があります。企業は、紛争や人権侵害などの問題に加担しないためにサプライチェーンを通じた紛争鉱物の使用の有無に関する DD を実施する必要があります。OECD は、その指針として、「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」(紛争鉱物 DD ガイダンス) を発表しています。

■ 紛争鉱物の関連ルール

米国では、ドッド・フランク法の紛争鉱物条項に基づき、米国上場企業に対し、コンゴ民主共和国及びその周辺国から調達された紛争鉱物の使用の有無に関して、DD・開示を義務付けています。

EU でも、紛争鉱物規則に基づき、輸入業者に対して、紛争地域および高リスク地域 (CAHRAs: Conflict Affected and High-Risk Areas) で採取・取引された紛争鉱物について DD・開示を義務付けています。CAHRAs リストも公表・更新されています。いずれの規制も紛争鉱物として 3TG を対象とし、かつ OECD の紛争鉱物 DD ガイダンスを DD において参照すべき基準としています。

紛争鉱物に関する DD を効果的に実行するために、RMI が公表している紛争鉱物調査テンプレート（CMRT：Conflict Minerals Reporting Template）や監査に適合した精錬所・精製所リストを活用することも有益です。

■ 紛争鉱物以外の鉱物

3TG 以外の鉱物に関しても人権侵害などリスクが存在します。RMI は、コバルト及びマイカ（雲母）に関する紛争鉱物報告テンプレートも公表しています。

また、RMI や各鉱物の業界団体は、「銅、鉛、ニッケル、亜鉛に関する共同デュー・ディリジェンス基準」を公表しています。

■ 参考資料・ガイダンス

- 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（仮訳）」⁵⁷
- CAHRAs リスト（英語）⁵⁸
- RMI（Responsible Minerals Initiative）（英語）⁵⁹
- 銅、鉛、ニッケル、亜鉛に関する共同デュー・ディリジェンス基準⁶⁰

⁵⁷ https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/oecd_ddg_jp.pdf

⁵⁸ <https://www.cahraslist.net/cahras>

⁵⁹ <https://www.responsiblemineralsinitiative.org/>

⁶⁰ https://coppermark.org/wp-content/uploads/2021/12/Joint-Due-Diligence-Standard_v2_1JAN2022_JA.pdf

3. 持続可能なサプライチェーンマネジメントにおける実務上の工夫

本項では、取引先様が持続可能なサプライチェーンマネジメントを実践するにあたっての実務上の工夫を説明します。

① DDの実施ステップ

Q サプライチェーンを通じた人権・環境 DD をどのように実施することができますか？

A 人権・環境 DD の取り組み方に関しては、OECD が発行している DD ガイダンスで提示されている6つのステップ（①方針策定・体制整備、②影響の評価、③影響の停止・防止・軽減、④追跡調査、⑤情報開示、⑥是正）が参考になります。人権・環境リスクについての内部統制を効かせるためには、これらのステップを継続的に実施することが重要です。取引先様におかれましては、解説で記載されているステップに沿った人権・環境 DD の実施のご検討をお願いします。

解説

■ デュー・ディリジェンスの意味

日本においてはデュー・ディリジェンス（DD）といえば、企業買収における調査を連想する読者も多いかもしれませんが、しかし、DD とは「相当な注意」を意味し、企業が「相当な注意」を払うべき場面は企業買収の場面に限られず、事業活動全般に及びます。

■ OECD・DD ガイダンスが提示する6つのステップ

OECD・DD ガイダンスでは、指導原則に基づく人権 DD や OECD 指針をふまえて、サプライチェーンを通じた人権・環境 DD やこれを支える手段を6つのステップ（①方針策定・体制整備、②影響の評価、③影響の停止・防止・軽減、④追跡調査、⑤情報開示、⑥是正）に分類しています。DD はこれらのステップを繰り返す動的なプロセスであり、「人権・環境リスクの内部統制」とも言えるものです。

図1. デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



(出典：OECD・DD ガイダンス日本語版 21 頁)

OECD・DD ガイダンスでは、各ステップに関する具体的な行動例やよくある質問が Q&A 形式で整理されており、参考となります。

■ 参考資料・ガイダンス

- ・ 責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス⁶¹

⁶¹ <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

② サプライチェーン管理

Q

二次以降のサプライヤーを含む多数のサプライチェーンをどのように調査・管理できますか？

A

すべてのサプライチェーンを一様に管理することには限界があるため、自社の事業において人権・環境への負の影響が生じやすい事業を特定（スコーピング（範囲確定））し、当該事業のサプライヤーに関してその影響度の高い課題から優先度をつけて重点的に調査を行うことが効率的・効果的です。

解説

■ 優先度をつけた重点調査・管理

企業において、サプライヤーなどの取引先は、二次以降のサプライヤーも含めると、非常に多数に上ることが多いと思われます。すべてのサプライヤー等の取引先に対して、広範に及ぶ人権・環境課題に関して一様に管理することは限界があります。そこで、人権・環境への負の影響が生じる可能性の高い事業を特定し、当該事業のサプライヤーに対し、リスクの高い課題について重点的に調査を行うことが効率的・効果的です。ただし、その前提としては、後述するスコーピングや詳細な調査を通じて、自社の事業活動及びサプライチェーンの人権・環境への影響評価することが必要であり、OECD・DD ガイダンスにおけるDDのステップ2「影響評価」にも位置付けられています。

■ スコーピング（範囲確定）

サプライチェーンの影響評価にあたっては、まず、企業の事業活動やサプライチェーンにおける、事業への影響評価を全社的に実施することが必要です。

政府・NGOなど様々な主体が発行するレポート・データを活用したり、自社の事業部門・子会社・サプライヤー等に対してアンケート調査等を実施することにより、いかなるセクター、国・地域、製品及び取引先で特に影響が高いかを評価し、人権・環境問題の影響を受ける可能性が高い事業領域を特定することが重要です。

■ スコーピングで特定した事業での詳細な調査

スコーピングで特定した人権・環境問題の影響を受ける可能性の高い事業については、より詳細な調査を行うことで、そのリスク管理を実施する必要があります。

スコーピングで特定した事業のサプライヤーに対しては、詳細なアンケートを実施したり、現地調査を行ったりするなど追加の調査を行い、実態を把握した上で、対応策を検討することが重要です。

自社のサプライチェーンが原材料の調達に至るまでどのようにつながっているのかを遡る「サプライチェーンマッピング」を行うことも有益です。

また、契約関係の先にあるビジネス上の関係先（二次以降のサプライヤー）に関するリスク情報を取得することが必要な場合もあります。

■ 二次以降のサプライヤーの調査方法

二次以降のサプライヤーとは直接の契約関係を有していないこともあり、調査に困難を伴う場合がありますが、OECD・DD ガイダンスの Q28（68 頁）やコラム 5（69 頁）では以下のような方法が推奨されています。

- 直接取引のあるサプライヤーを通じて、二次以降のサプライヤーに関連するリスクを企業が評価するために必要な情報を開示するように要請。
- サプライチェーンの上流に位置する取引関係先の可視性を向上させるため、既存のトレーサビリティまたは加工・流通過程の管理のスキームを利用。
- 連鎖的な情報開示（ある企業が直接のバイヤーに対して情報を開示した後に、そのバイヤーが開示された情報を下流に位置する自らのバイヤーに伝えること）やフローダウン条項（企業と一次サプライヤーとの間の契約条項を、二次以降のサプライヤーとの契約にも組み込むことを要求する条項）に基づき、二次以降のサプライヤーの情報を収集。
- サプライチェーン上でコントロール・ポイントに位置するサプライヤー（自社より上流に位置するサプライヤーに対し大きな影響力を有する企業。例えば紛争鉱物に関する精錬所や精製所）の DD のプロセスを評価し、働きかけを実行。

■ 参考資料・ガイダンス

- 責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス⁶²

⁶² <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

③ 影響力の行使

Q

サプライチェーン上に人権侵害の疑いがある企業が存在することが判明しました。どのように対応すべきですか？

A

人権侵害の疑いがある企業に対して、人権侵害の有無・態様に関して慎重に確認を行い、人権侵害のリスクがあればこれを是正するように働きかけを行うことが期待されます。最初から取引関係の解消を検討する前に、様々な方法で取引先に対する影響力を高め、是正方法を模索することが人権問題の解決に効果的であり、また取引先との信頼関係を維持することにもつながります。

解説

■ 負の影響の防止・軽減の必要性

サプライチェーン上に人権侵害の疑いがある企業が存在することが判明した場合、潜在的又は実際に人権への負の影響が生じている可能性があるため、このような負の影響を防止・軽減する対応が期待されます。

企業がサプライヤーの人権侵害を助長しているとまではいえない場合も、人権侵害を引き起こしている企業と取引関係を通じてつながっている場合には、影響力を行使して当該企業に対し是正を働きかけることが期待されます。

このような取り組みは、OECD・DD ガイダンスにおける DD のステップ3「影響の停止・防止・軽減」にも位置付けられていますので、ご参照ください。

■ 取引関係の解消は最後の手段

指導原則は、サプライチェーン等において人権侵害が発生した場合に直ちに当該人権侵害を発生させたサプライヤー等との取引関係を終了させることを常には要求していません。安易に取引関係を終了することは人権侵害の状態を放置することになりかねません。まず、様々な方法により影響力を行使して人権侵害企業に是正措置を求めることが重要であり、それでも是正が図られない場合に最後の手段として取引解消を検討する必要があります（指導原則19解説）。

■ 影響力の行使方法

OECD・DD ガイダンス 30 頁では、企業のサプライヤー等の取引関係先に対する影響力の行使方法について、様々な方法があることを説明しています。

- 特定された負の影響を防止または軽減する目的に適った計画（「是正措置計画」という）を、合理的かつ明確に規定された期限内に策定させるよう支援または協働する。その際には、改善状況を定義し測定するための質的および量的な指標を利用する。
- 十分な影響力がない場合、例えば上級管理者からの働き掛けや取引上のインセンティブを通じて、その取引関係先に対する影響力を強化する方法を検討したり、業界団体による連携の取り組みや政府への働き掛け等、可能な限り他の行動主体と協力し、集団的な影響力を築き働かせる。
- 企業方針や行動規範、契約、合意書または市場支配力の行使等を通じて、新規および既存の取引関係先に対する影響力の強化に努める。
- 人権への影響に関しては、負の影響の原因となったまたは助長した企業が是正措置計画を策定し実施するにあたり、その影響を受けたか、受ける可能性のある権利保有者またはその代表者と協議し、関与するように促す。
- 取引関係先が負の影響またはリスクの防止や軽減を行う支援をする。例えば、継続的な改善を目指しつつ、研修、設備の改善や経営システムの強化等を通じて行う。

■ 参考資料・ガイダンス

- 責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス⁶³

⁶³ <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

4 苦情処理メカニズム

Q

ステークホルダーからの苦情申立についてどのように対応すべきですか？

A

ステークホルダーからの苦情に適切に対応するためには実効的な苦情処理メカニズムを整備する必要があります。例えば、苦情処理の責任者や責任部署を明確にし、通報・相談窓口を設置し、苦情を受け付けた後の手続について事前に取り決めておくことをまずご検討ください。具体的な苦情処理に当たっては、苦情の深刻度に応じたメリハリのある対応を行うことがより実効性を高めます。また、企業としての法的責任は負わないと認識している場合でも、社会課題を解決する観点から自主的にステークホルダーの救済を支援することで、問題の早期解決につながる場合があります。

解説

■ 苦情処理メカニズムの意義

指導原則の原則29は、企業に対し、企業活動の負の影響を受け得るステークホルダーを広く対象として、苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするように、実効的な事業レベルの苦情処理メカニズムを確立し、又はこれに参加すべきと規定しています。

このような苦情処理メカニズムは、「早期警報システム」として企業の負の影響を評価することを容易にするとともに、実際に負の影響が生じた場合の是正・救済も可能にする点で、DDを支援し補完するものです。

ステークホルダーの苦情申立に早期の段階で対応することは、企業不祥事の適切な予防・対応を可能とする観点で、企業価値毀損の防止・軽減にも有益です。

■ 苦情処理メカニズムの実効性の基準

苦情処理メカニズムは実効的であるべきです。

指導原則の原則31は、苦情処理メカニズムの実効性の基準として、①正当性、②利用可能性、③予測可能性、④公平性、⑤透明性、⑥権利適合性、⑦持続的な学習源、⑧ステークホルダーとのエンゲージメントと対話を挙げています。

例えば、通報・相談窓口を設置し、取引先を含めたステークホルダーに周知することが利用可能性を高める観点から重要です。また、苦情処理の責任者や責任部署を明確にし、通報や相談を受け付けた後、どのように処理するのか事前に明確化しておくことにより、予測可能性や透明性を高めることができます。

■ 苦情処理における工夫

企業のリソースの限界をふまえつつ実効的に苦情を処理するためには、深刻度のより大きい苦情に対してより重点的な対応を実施するというリスクベースでの対応が有効です。こうした苦情の深刻度の判断に際しては、人権・環境 DD と連動する形で、ステークホルダーに対する負の影響の高低から判断することが重要です。一方、苦情処理を通じて得られたステークホルダーの懸念や期待を、人権・環境 DD におけるリスク評価に生かすことも有益です。

企業がステークホルダーの苦情に対応することは法的責任を認めることになるのではないかと懸念から防御的な対応となる場合があるかもしれません。

しかし、企業の責任の有無にかかわらず、苦境に直面しているステークホルダーの救済の問題に取り組むことにより、企業がステークホルダーの救済に取り組む又はこれに協力することは、SDGs の「誰一人取り残さない」の理念に適います。

企業が法的責任を認める趣旨ではなく、社会課題を解決する観点から自主的に対応していることを明確にした上で、ステークホルダーの救済を支援することが問題の早期解決につながる場合もあります。このようにステークホルダーとの間で後向きな形での紛争ではなく、前向きな形でのコミットメントを示すことで、企業にとってのリスクを回避し、むしろステークホルダー等からの積極的な評価につながる可能性もあります。

■ 参考資料・ガイダンス

- ・ 責任ある企業行動及びサプライ・チェーン研究会「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン」⁶⁴

⁶⁴ <https://www.bhrlawyers.org/erguidelines>

5 中小企業における留意点

Q

中小企業でどのように DD に取り組むことができますか？

A

中小企業においても、効果的な DD の手法は可能です。例えば、経営者が強いリーダーシップを発揮することにより、役職員が日常の事業活動を進める際の人権対応に関する意識変容をもたらすことができます。また、リスクベースのメリハリのある対応を徹底したり、外部のリソースの積極的な活用も、効果的な DD を可能にします。

解説

■ 経営者が強いリーダーシップを発揮する

中小企業の場合、経営者自身が人権・環境課題の解決においてリーダーシップを発揮していくことで、他の役職員や企業風土全体に強い影響力を及ぼし、機動的・柔軟に企業を変革していくことがあります。経営者が人権尊重・環境配慮に関する姿勢を継続的に役職員に対し伝達し、一定の予算や人員を確保するように努めることも重要です。

■ リスクベースのメリハリのある対応を徹底する

すべての人権・環境課題に関して一様に対応する必要はなく、自社の事業活動やサプライチェーンとの関係での人権・環境への負の影響を特定・評価し、そのリスクの高さに応じてメリハリのある対応を行うことが効率的です。特に人材・資金などのリソースに制約がある企業においては、リスクの高さに応じた対応を徹底することが効果的です。このようなリスクベース・アプローチの前提としては、企業のいかなる事業やサプライチェーンのいかなる課題についてリスクが高いのかについて、継続的かつ定期的に評価を行っていくことが不可欠です。

■ 外部のリソースを積極的に活用する

企業内部のリソースが限定されている以上、企業外部のリソースを積極的に活用することも重要です。本ハンドブックも、皆様の持続可能なサプライチェーンマネジメントの実践のための情報提供を行い、皆様のサポートすることを目的として策定していますので、ご活用ください。

■ 参考資料・ガイダンス

- 国際経済連携推進センター「中小企業のための人権デュー・ディリジェンス・ガイドライン～持続可能な社会を実現するために～」⁶⁵
- 欧州委員会 “My business and human rights: A guide to human rights for small and medium-sized enterprises (私のビジネスと人権：中小企業向け人権ガイド)”⁶⁶

⁶⁵ <https://www.cfiec.jp/jp/pdf/gsg/guideline-20220215.pdf>

⁶⁶ <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/10375/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>

サステナビリティ基本方針

2021年11月策定

三井物産は、大切な地球と人びとの豊かで夢あふれる明日を実現し、「世界中の未来をつくる」ことを経営理念に掲げています。この理念の下、本方針においてサステナビリティへの取り組みを重要な経営課題と位置付け、三井物産グループ行動指針—With Integrity や本方針、サステナビリティ関連方針等に従い、サステナビリティを重視した経営を行います。三井物産グループは事業活動を通じ、地球規模の課題解決に挑み、持続可能な社会と経済成長の実現に寄与していきます。

マテリアリティの特定と取り組み推進

当社は、社会と当社の持続的な発展のために、当社及びステークホルダーに影響を与える重要な課題をマテリアリティとして特定します。マテリアリティは中長期的にリスクまたは機会となる事項であることから、中期経営計画や事業計画等、当社の事業方針・戦略策定の基軸とし、本方針を実践します。

取締役会の役割

取締役会は、当社のサステナビリティへの取り組みを適切に監督し、中長期的な企業価値向上に努めます。サステナビリティに関する重要な事項はサステナビリティ委員会、経営会議を経て、取締役会に付議又は報告の上決定します。

ステークホルダーエンゲージメントと情報開示

当社は、ステークホルダーとの対話を重視し、適切な情報開示に努め、信頼と期待に真摯にそして誠実に応えます。

本方針は、三井物産株式会社の取締役会において承認されました。

環境方針

1998年策定

2022年2月改定

三井物産は、サステナビリティ基本方針及び本方針に沿い、世界中の国や地域における三井物産グループの事業活動を通じて環境課題の解決に取り組めます。

また、ビジネスパートナーを含む様々な関係者に対し、本方針に沿った環境課題解決への理解と実践を期待し、協働して環境との調和を目指します。

環境関連法規の遵守

私たちは、事業活動の推進において、環境関連法規、国際規範、及びその他当社が合意した協定等を遵守します。

事業活動に関わる環境課題

・ 気候変動

私たちは温室効果ガスの削減に努めます。また、脱炭素社会への移行や気候変動による負の影響の軽減に貢献する事業を推進し、気候変動の緩和と適応に努めます。

・ 水資源

私たちは、水使用量の削減及び水資源利用の効率性向上に取り組み、水資源の保全に努めます。

・ 生物多様性

私たちは、生物多様性への影響を評価し、生物多様性の保全に努めます。

・ 汚染防止

私たちは、有害廃棄物・汚染物質の削減及び適正処理に取り組み、大気・水・土壌の汚染防止に努めます。

・ 持続可能な資源利用

私たちは、資源・エネルギーの利用効率改善、廃棄物の削減に取り組めます。また、サーキュラーエコノミー事業を通じて、経済成長と環境負荷低減の両立に努めます。

・ 環境負荷低減に向けた技術開発・事業の創出

私たちは、環境への負荷を低減する技術の開発と普及、事業の創出に努めます。

環境マネジメントシステムの構築

私たちは、環境目標を設定し、その達成を目指すための効果的な環境マネジメントシステムを構築し、定期的なレビューを通じて継続的な改善と適切なガバナンス体制の維持に努めます。

ステークホルダーとのエンゲージメント

私たちは、ステークホルダーとの対話を重視し、事業活動に関わる環境課題に適切に対応していきます。

是正・救済

私たちの事業活動及び関係するサプライチェーンが環境への負の影響を引き起こしていることが明らかになった場合は、適切な手続きを通じて、その是正・救済に取り組みます。

教育・研修

私たちは、役職員が本方針を理解し、一人ひとりの業務において本方針に基づいた行動が実践されるように、必要な教育及び能力開発を行います。

報告

私たちは、本方針の環境課題解決に向けた取り組み及びその進捗状況について、各種報告書やウェブサイト等を通じて、定期的に報告します。

人権方針

2020年8月策定

2022年2月改定

三井物産は、サステナビリティ基本方針及び本方針に沿い、世界中の国や地域における三井物産グループの事業活動を通じて人権の尊重に取り組みます。

また、ビジネスパートナーを含む様々な関係者に対し、本方針に沿った人権尊重への理解と実践を期待し、協働して人権の尊重を推進することを目指します。

事業活動における人権尊重

私たちは、事業活動において、自らが人権侵害をしないことに加え、サプライチェーン等の取引関係を通じて人権侵害を助長しないよう努めます。

人権に関する国際規範の尊重

私たちは、「世界人権宣言」を含む国際人権章典、「労働における基本的原則及び権利に関するILO（国際労働機関）宣言」の中核的労働基準に表明されている人権を最低限のものとして理解し、尊重していきます。そして、「ビジネスと人権に関する指導原則」及び国連グローバル・コンパクトの10原則を支持し、これらの原則に基づいて事業活動を行います。また、私たちは、事業活動を行う国や地域の法令を遵守します。国際的に認められた人権と事業活動を行う国や地域の法令に矛盾がある場合は、法令を遵守しつつ、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求します。

ガバナンス・管理体制

当社の取締役会が本方針の遵守及びその取り組みを監督します。

人権デューデリジェンス

私たちは、私たちの事業活動に関わる人権への負の影響を特定、評価、防止、軽減するために人権デューデリジェンスを実施します。

事業活動に関わる人権課題

・ 強制労働

私たちは、強制労働を認めません。また、債務労働や人身取引を含む、いかなる形態の現代奴隷も認めません。

- 児童労働

私たちは、児童労働を認めず、法に定められた最低就業年齢を守ります。また、18歳未満の者を、危険有害労働に従事させません。

- 差別

私たちは、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、性的指向、性自認、心身の障がいなどに基づく、いかなる差別も行いません。私たちは、三井物産グループの役職員一人ひとりの個性と多様性を尊重し、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めます。

- ハラスメント・非人道的な扱い

私たちは、身体的、若しくは精神的であるかを問わず、性的ハラスメント、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、職場におけるあらゆる差別的言動や、嫌がらせにより、就業環境を害するような言動を認めません。

- 結社の自由と団体交渉権

私たちは、労使関係における従業員の結社の自由及び団体交渉権を尊重します。

- 労働時間と賃金

私たちは、適用される法令に従い、従業員の労働時間、休日、休暇、賃金を適切に管理します。

- 労働安全衛生

私たちは、適用される法令に従い、一人ひとりが健康かつ安全に、そして安心して働き続けられる職場環境を整備します。

- 地域住民への影響

私たちは、地域住民の安全や健康への負の影響防止のため、汚染の予防、水ストレスを始め、人権についての影響評価を行い、リスクの回避及び影響の軽減に向け国際規範に則り、必要な対応を実行します。

ステークホルダーとのエンゲージメント

私たちは、人権課題について、影響を受けるステークホルダーの視点から理解することが重要であると考えており、また、脆弱であるために特に配慮を要するグループが存在する場合があることも認識しています。このため、関連するステークホルダーとの対話を大切にしつつ、事業活動に関わる人権課題に適切に対応していくことに努めます。

是正・救済

私たちの事業活動が人権への負の影響を引き起こしている、あるいはサプライチェーン等の取引関係を通じて人権侵害を助長していることが明らかになった場合は、適切な手続きを通じて、その是正・救済に取り組みます。

苦情処理メカニズム

私たちは、役職員及び私たちの事業活動に関わる人権課題を適時に把握し、対応していくため、実効的な通報や苦情処理の仕組みの構築に取り組めます。

教育・研修

私たちは、役職員が本方針を理解し、一人ひとりの業務において本方針に基づいた行動が実践されるように、必要な教育及び能力開発を行っていきます。

報告

私たちは、本方針の人権尊重に向けた取り組み及びその進捗状況について、各種報告書やウェブサイト等を通して、定期的に報告していきます。

持続可能なサプライチェーン取組方針

2007年12月策定

2022年2月改定

三井物産は、サステナビリティ基本方針及び本方針に沿い、世界中の国や地域における三井物産グループの事業活動を通じて関与するサプライチェーンの課題把握に努め、サプライヤーをはじめとする取引先と協働して持続可能なサプライチェーンを目指します。

取引先への期待

私たちは、サプライヤーをはじめとする取引先に対して、以下に掲げる項目の理解と実践を求めます。また、取引先と共に本方針の趣旨をサプライチェーン全体へ浸透させることを目指します。

国際規範の尊重

当該国における法令遵守、国際的なルール・慣行に配慮した公正な取引及び腐敗防止を徹底する。

人権の尊重

事業活動において、自らが人権侵害をしないことに加え、サプライチェーン等の取引関係を通じて人権侵害を助長しないよう努める。

・ 強制労働

強制労働を認めない。また、債務労働や人身取引を含む、いかなる形態の現代奴隷も認めない。

・ 児童労働

児童労働を認めず、法に定められた最低就業年齢を遵守する。また、18歳未満の者を、危険有害労働に従事させない。

・ 差別

雇用におけるいかなる差別も行わない。

・ ハラスメント・非人道的な扱い

身体的、精神的であることを問わず、あらゆる形態のハラスメントを認めない。

・ 結社の自由と団体交渉権

労使関係における従業員の結社の自由及び団体交渉の権利を尊重する。

- 労働時間と賃金

適用される法令に従い、従業員の労働時間、休日、休暇、賃金を適切に管理する。

- 労働安全衛生

労働・職場環境における、安全・衛生を確保する。

- 地域住民への影響

地域住民の安全や健康への負の影響防止のため、汚染の予防、水ストレスを始め、人権についての影響評価を行い、リスクの回避及び影響の軽減のために国際規範に則り、必要な対応を実行する。

環境課題への取り組み

事業活動において、サプライヤーをはじめとする取引先と協働して環境との調和を目指す。

- 気候変動

温室効果ガスの削減に努める。

- 水資源

水使用量の削減及び水資源利用の効率性向上に取り組み、水資源の保全に努める。

- 生物多様性

生物多様性への影響を評価し、その保全に努める。

- 汚染防止

有害廃棄物・汚染物質の削減及び適正処理に取り組み、大気・水・土壌の汚染防止に努める。

- 持続可能な資源利用

資源・エネルギーの利用効率改善、廃棄物の削減に努める。

商品・サービスの安全・安心

商品・サービスの安全・安心を確保する。

是正指導

取引先が本方針に違反し、環境及び人権への負の影響を引き起こしている場合、私たちは取引先に対し是正指導を行います。継続的な是正指導にも関わらず、改善されないと判断した場合、当該取引を見直すことを検討します。

情報開示

上記に関する、適時・適切な情報開示を行います。

天然ゴム調達方針

2021年7月策定

2022年2月改定

三井物産は、取り扱う天然ゴムには違法伐採や農園開発等による森林減少、それに伴う生物多様性の喪失など環境面への影響と、労働者の権利や地域住民への人権侵害など社会面の問題など様々なリスクが内在することを認識しています。

このため、持続可能なサプライチェーン取組方針の下、天然ゴムの調達において森林破壊ゼロ、労働者、先住民、及び地域住民からの搾取ゼロを目指し、天然ゴム調達方針を定めます。

対象範囲：

三井物産及び連結子会社（以下「三井物産グループ」）

対象商品：

三井物産グループが取り扱う天然ゴム（以下「天然ゴム」）

行動指針：

私たちは、自然資本の重要性を認識しています。このため、環境関連認証の取得を目指し、気候変動や生物多様性にも配慮した社会の発展に不可欠な資源、素材、食料、製品等の持続可能な安定供給と持続可能な調達に取り組んでいます。

私たちは、以下に掲げる項目の実践に努めるとともに、サプライヤーをはじめとする取引先にもその理解と実践を求め、協働して持続可能なサプライチェーンの構築を目指します。

- ・ 輸出先を含め、事業活動を行う国や地域の法令遵守、国際的なルール・慣行に配慮した公正な取引及び腐敗防止を徹底する。
- ・ 取引開始にあたっては、深刻な環境・人権問題に関わるサプライヤーからの調達でないことを確認する。
- ・ 取り扱い天然ゴムの原産地のトレーサビリティ確保に努める。
- ・ 保護価値の高い森林(HCV)、炭素貯蔵量の多い森林(HCS)及び泥炭湿地林の開発に加担しない。
- ・ 取引先に対して、原産地の生態系や水資源の保全、化学物質の管理など、環境影響に配慮していることを確認する。

- 取引先に対して、強制労働・児童労働の禁止、及び労働者の差別・ハラスメント・非人道的扱いの禁止、労使関係における労働者の結社の自由及び団体交渉権を尊重し、労働者の労働時間と賃金、労働安全衛生の確保を要請する。
- 取引先に対して、地域社会との関係や、地域住民の慣習的な権利に十分な配慮がされているか確認する。
- 「先住民族の権利に関する国際連合宣言」「独立国における原住民及び種族民に関する条約(ILO 第 169 号)」「自由意志による、事前の、十分な情報に基づいた同意 (free, prior, and informed consent : FPIC) の原則」等の国際基準に則り、先住民の人権や文化に対する配慮に努める。
- サプライヤーに対して、地元住民、NGO、専門家、及び第三者機関など様々なステークホルダーとの対話を促す。

情報開示：

本方針につき目標を設定し、その進捗につき、適時・適切な情報開示を行います。

パーム油調達方針

2021年7月策定

2022年2月改定

三井物産は、取り扱うパーム油には違法伐採や農園開発等による森林減少、それに伴う生物多様性の喪失など環境面への影響と、労働者の権利や地域住民への人権侵害など社会面の問題など様々なリスクが内在することを認識しています。

このため、持続可能なサプライチェーン取組方針の下、パーム油の調達において森林破壊ゼロ、労働者、先住民、及び地域住民からの搾取ゼロを目指し、パーム油調達方針を定めます。

対象範囲：

三井物産及び連結子会社（以下「三井物産グループ」）

対象商品：

三井物産グループが取り扱うパーム油及び核油（以下「パーム油」）

行動指針：

私たちは、自然資本の重要性を認識しています。このため、環境関連認証の取得を目指し、気候変動や生物多様性にも配慮した社会の発展に不可欠な資源、素材、食料、製品等の持続可能な安定供給と持続可能な調達に取り組んでいます。

私たちは、産業を通じた持続可能性を実現させるという理念に共感し、2008年からRSPOに参画しています。

私たちは、以下に掲げる項目の実践に努めるとともに、サプライヤーをはじめとする取引先にもその理解と実践を求め、協働して持続可能なサプライチェーンの構築を目指します。

- ・ 輸出先を含め、事業活動を行う国や地域の法令遵守、国際的なルール・慣行に配慮した公正な取引及び腐敗防止を徹底する。
- ・ 取引開始にあたっては、深刻な環境・人権問題に関わるサプライヤーからの調達でないことを確認する。
- ・ 取り扱いパーム油の原産地のトレーサビリティ確保に努める。
- ・ NDPE（No Deforestation, No Peat, No Exploitation／森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ）原則に基づく調達を推進する。

- 保護価値の高い森林(HCV)、炭素貯蔵量の多い森林(HCS)及び泥炭湿地林の開発に加担しない。
- 取引先に対して、原産地の生態系や水資源の保全、化学物質の管理など、環境影響に配慮していることを確認する。
- 強制労働・児童労働の禁止、及び労働者の差別・ハラスメント・非人道的扱いの禁止、労使関係における労働者の結社の自由及び団体交渉権を尊重し、労働者の労働時間と賃金、労働安全衛生の確保を要請する。
- 取引先に対して、地域社会との関係や、地域住民の慣習的な権利に十分な配慮がされているか確認する。
- 「先住民族の権利に関する国際連合宣言」「独立国における原住民及び種族民に関する条約(ILO 第 169 号)」「自由意志による、事前の、十分な情報に基づいた同意 (free, prior, and informed consent : FPIC) の原則」等の国際基準に則り、先住民の人権や文化に対する配慮に努める。
- RSPO などの認証機関、農園、サプライヤー、NGO、専門家、及び第三者機関など様々なステークホルダーとの対話を行う。

情報開示：

本方針につき目標を設定し、その進捗につき、適時・適切な情報開示を行います。

木材調達方針

2021年7月策定

2022年2月改定

三井物産は、取り扱う木材には違法伐採や農園開発等による森林減少、それに伴う生物多様性の喪失など環境面への影響と、労働者の権利や地域住民への人権侵害など社会面の問題など様々なリスクが内在することを認識しています。

このため、持続可能なサプライチェーン取組方針の下、木材の調達において森林破壊ゼロ、労働者、先住民、及び地域住民からの搾取ゼロを目指し、木材調達方針を定めます。

対象範囲：

三井物産及び連結子会社（以下「三井物産グループ」）

対象商品：

三井物産グループが取り扱う木材・木材製品(含むチップなどの紙製品原料)（以下「木材」）

行動指針：

私たちは、自然資本の重要性を認識しています。このため、環境関連認証の取得を目指し、気候変動や生物多様性にも配慮した社会の発展に不可欠な資源、素材、食料、製品等の持続可能な安定供給と持続可能な調達に取り組んでいます。

私たちは、以下に掲げる項目の実践に努めるとともに、サプライヤーをはじめとする取引先にもその理解と実践を求め、協働して持続可能なサプライチェーンの構築を目指します。

- ・ 輸出先を含め、事業活動を行う国や地域の法令遵守、国際的なルール・慣行に配慮した公正な取引及び腐敗防止を徹底する。
- ・ 取引開始にあたっては、深刻な環境・人権問題に関わるサプライヤーからの調達でないことを確認する。
- ・ 合法性が確保された木材であることを確認する。
- ・ 取り扱い木材の原産地のトレーサビリティ確保に努める。
- ・ 国際的に信頼のある森林認証を取得した商品の取り扱い拡大に努める。
- ・ 保護価値の高い森林(HCV)、炭素貯蔵量の多い森林(HCS)および泥炭湿地林の開発に加担しないよう努

める。(天然林択伐など例外あり。)

- 取引先に対して、原産地の生態系や水資源の保全、化学物質の管理など、環境影響に配慮していることを確認する。
- 取引先に対して、強制労働・児童労働の禁止、及び労働者の差別・ハラスメント・非人道的扱いの禁止、労使関係における労働者の結社の自由及び団体交渉権を尊重し、労働者の労働時間と賃金、労働安全衛生の確保を要請する。
- 取引先に対して、地域社会との関係や、地域住民の慣習的な権利に十分な配慮がされているか確認する。
- 「先住民族の権利に関する国際連合宣言」「独立国における原住民及び種族民に関する条約(ILO 第 169 号)」「自由意志による、事前の、十分な情報に基づいた同意 (free, prior, and informed consent : FPIC) の原則」等の国際基準に則り、先住民の人権や文化に対する配慮に努める。
- サプライヤーに対して、地元住民、NGO、専門家、及び第三者機関など様々なステークホルダーとの対話を促す。

情報開示：

本方針につき目標を設定し、その進捗につき、適時・適切な情報開示を行います。

紙製品調達方針

2021年7月策定

2022年2月改定

三井物産は、取り扱う紙製品には違法伐採や農園開発等による森林減少、それに伴う生物多様性の喪失など環境面への影響と、労働者の権利や地域住民への人権侵害など社会面の問題など様々なリスクが内在することを認識しています。

このため、持続可能なサプライチェーン取組方針の下、紙製品の調達において森林破壊ゼロ、労働者、先住民、及び地域住民からの搾取ゼロを目指し、紙製品調達方針を定めます。

対象範囲：

三井物産及び連結子会社（以下「三井物産グループ」）

対象商品：

三井物産グループが取り扱う紙製品(但し、森林資源等の天然資源由来のパルプ原料並びに紙製品を対象とし、古紙原料由来の製品を除く)（以下「紙製品」）

行動指針：

私たちは、自然資本の重要性を認識しています。このため、環境関連認証の取得を目指し、気候変動や生物多様性にも配慮した社会の発展に不可欠な資源、素材、食料、製品等の持続可能な安定供給と持続可能な調達に取り組んでいます。

私たちは、以下に掲げる項目の実践に努めるとともに、サプライヤーをはじめとする取引先にもその理解と実践を求め、協働して持続可能なサプライチェーンの構築を目指します。

- 輸出先を含め、事業活動を行う国や地域の法令遵守、国際的なルール・慣行に配慮した公正な取引及び腐敗防止を徹底する。
- 取引開始にあたっては、深刻な環境・人権問題に関わるサプライヤーからの調達でないことを確認する。
- 合法性が確認された原料由来の紙製品であることを確認する。
- 取り扱い紙製品の原産地のトレーサビリティ確保に努める。
- 国際的に信頼のある森林認証を取得した商品の取り扱い拡大に努める。

- 保護価値の高い森林(HCV)、炭素貯蔵量の多い森林(HCS)および泥炭湿地林の開発に加担しないよう努める。(天然林択伐など例外あり。)
- 取引先に対して、原産地の生態系や水資源の保全、化学物質の管理など、環境影響に配慮していることを確認する。
- 強制労働・児童労働の禁止、及び労働者の差別・ハラスメント・非人道的扱いの禁止、労使関係における労働者の結社の自由及び団体交渉権を尊重し、労働者の労働時間と賃金、労働安全衛生の確保を要請する。
- 取引先に対して、地域社会との関係や、地域住民の慣習的な権利に十分な配慮がされているか確認する。
- 「先住民族の権利に関する国際連合宣言」「独立国における原住民及び種族民に関する条約(ILO 第 169 号)」「自由意志による、事前の、十分な情報に基づいた同意 (free, prior, and informed consent : FPIC) の原則」等の国際基準に則り、先住民の人権や文化に対する配慮に努める。
- 農園、サプライヤー、NGO、専門家、及び第三者機関など様々なステークホルダーとの対話を行う。

情報開示：

本方針につき目標を設定し、その進捗につき、適時・適切な情報開示を行います。