

(別紙)

参考：他社事例及びその他法制度・ガイドライン等

商社の事業形態は非常に独特のため海外他社との単純な比較は困難であるものの、総合商社が取り扱っている業種に関して、例えば下記のような事例は指導原則の趣旨に沿ったものとして参考になる。

トレーニング	<ul style="list-style-type: none">▶ 茶葉のサプライヤーとエシカルティーパートナーシップと共同で9,000人中1,000人のスタッフに対するトレーニングを実施したところ、トレーニング後、97%のスタッフが差別とハラスメントの課題と防止のための方針を理解し、80%がグリーンバンスについて理解したと回答（ユニリーバ）▶ 高リスクの国の第2次サプライヤーに対し強制労働に関するトレーニングを実施（アディダス）▶ 個別サプライヤーのトレーニングについて、外部や業界団体や同業他社と協力し、財政面を含む支援を実施（ケロッグ）
人権方針の実施	<ul style="list-style-type: none">▶ 「原材料に関する責任ある調達指針」をサプライヤー契約、サプライヤー評価や監査、能力強化プログラムと通じて施行。鉱業や製錬産業における人権に取り組む団体と協働（マイクロソフト）
監査・現地調査	<ul style="list-style-type: none">▶ 複数の部署担当者からなるチームによる、東南アジアのマグロ漁船の漁師、トマト農家、ブラジルの森林付近の小規模農家や牧場主へのインタビューといった現地調査を実施（ウォルマート）▶ Free Labour Association を通じた監査の実施と公開（アディダス、ナイキ）▶ NGOである Workers Rights Consortium による独立監査を認める（ナイキ）
人権デュー・デリジェンス	<ul style="list-style-type: none">▶ サプライチェーン上のリスクを特定するために参照する、グローバルな労働組合とのダイアログ、国レベルの強制労働・児童労働・土地の権利に関する調査を含む複数の情報リソースを開示（コカ・コーラ）▶ 高リスクの国々を特定するために定期的に外部有識者とエンゲージメントを実施。強制労働に関するリスクの詳細な調査を実施するサプライヤーを選択する際には、外国人労働者の割合やその他リスクベースの要素を考慮。また1次のみならず複数のサプライチェーン上で特定された強制労働のリスクを開示（インテル）
サプライヤーの把握・サプライヤーリストの公開	<ul style="list-style-type: none">▶ 1次サプライヤーの数を国ごとに地図上で示し、それぞれの国の人権リスクを高・中・低で表示（アディダス）▶ 最終組立サプライヤーの名前、住所、サステナビリティ情報リスト、サプライチェーン上の製錬所、タンタル、スズ、金などの精製所リスト、

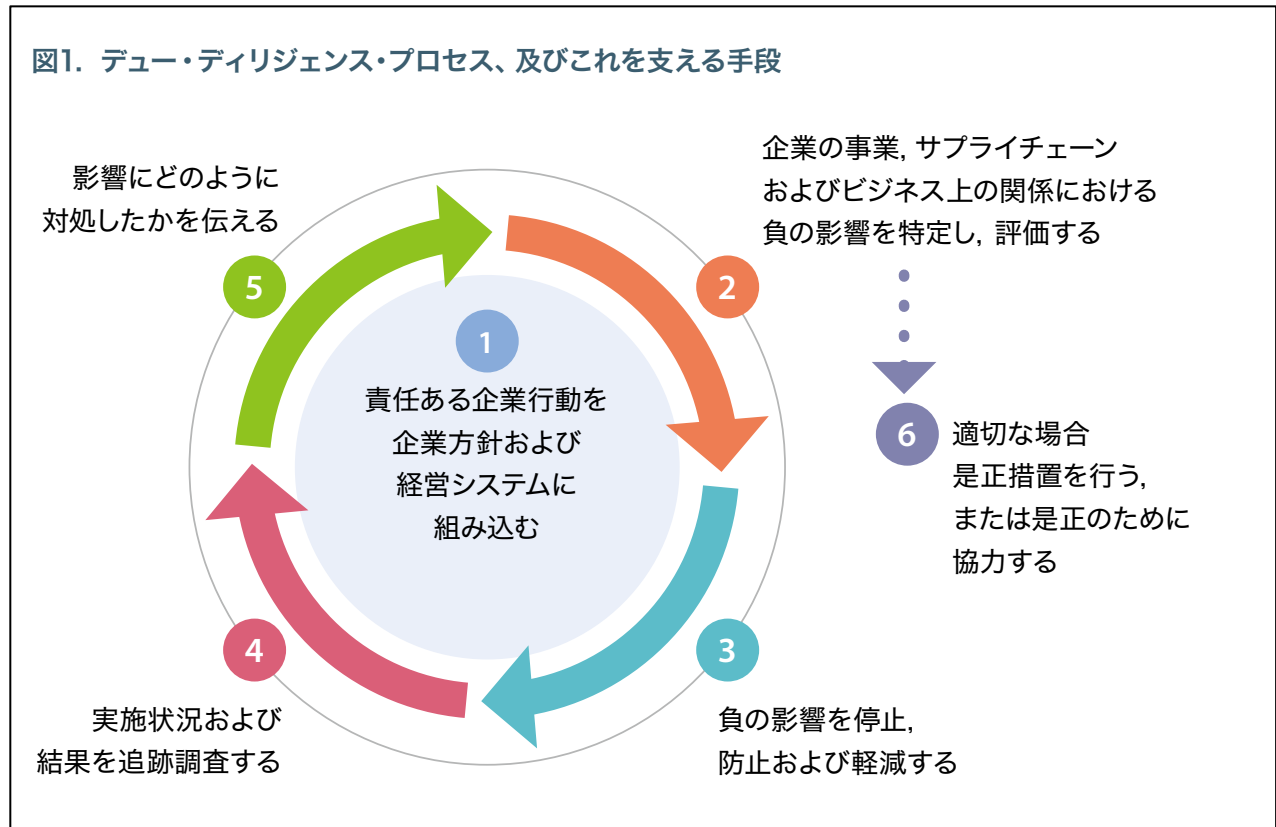
	商品や部品のサプライヤーリストなどの公開（ヒューレッド・パッカード）
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ シリアル、カカオ、ココナッツ、コーヒー、パーム油などの原材料の95%にあたるサプライヤーリストを公開（ネスレ）
グリーンバンス	<ul style="list-style-type: none"> ▶ サプライチェーン上の労働者から提起された申立てについて複数の例及びそれに対する対応を開示（コカ・コーラ） ▶ 労働者とサプライチェーンに対するグリーンバンスの実効性に関する批判的評価を実施し、翌年その改善策の実施（マークス&スペンサー）
その他	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 労働者への価格プレミアムの支払い確約の法的拘束力をもつ合意を提供する、トマト、苺、緑胡椒農家、農業従事者や小売食料会社とのパートナーシップによるプログラムのメンバーとなる（ウォルマート）

このほか、例えばフランス人権デュー・ディリジェンス法では、サプライヤーも含む自社事業関連活動の人権侵害を対象とする人権デュー・ディリジェンス計画の構築と効果的な実行のため、以下の内容の報告を一定規模の企業に求めている。

1. 人権リスクを特定、分析、優先順位づけたマッピング
2. 1のリスクマッピングに従って子会社や既に取り関関係のある下請会社やサプライヤーに対する定期的評価のプロセス
3. 人権リスクの軽減、深刻な人権侵害の予防のための適切な手段
4. 関連労働組合と協力して構築する潜在・現存する人権リスクを報告するアラートメカニズム
5. 導入した体制をフォローし、実効性を評価するモニタリング体制

また、OECDによる「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」では、人権デュー・ディリジェンスとして下記のプロセスをとることを求めている。

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



参照：OECD「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」21 頁

このほか英国現代奴隷法やオーストラリア現代奴隷法といった指導原則に沿った国内法に基づく事例や国内外の事例から、他社の取り組みや国際社会におけるスタンダードを継続的に学ぶことが有益である。