

サステナブル調達への フォローアップツール

J F Eエンジニアリング株式会社
調達本部

フォローアップツールのご紹介

J F E エンジニアリングは、グローバルコンパクトネットワークジャパン（GCNJ）の「CSR 調達セルフ・アセスメント質問表」を用い、お取引先の皆様に取り組み状況に関するアンケート調査をお願いしておりますが、これらの質問の内、特に次頁に示す項目を『重要質問項目』と位置付け、取り組みの充実を図っております。

本フォローアップツールは、これらの『重要質問項目』に対する課題の定義や具体例、アクションプラン、ガイダンス等の参考情報を整理しております。

是非、今後の取り組み・改善活動を推進頂くための資料としてご活用ください。

サプライチェーン全体でのサステナブル調達推進に向け、ご協力頂けますよう、お願い申し上げます。

C S R 調達セルフ・アセスメント質問表 重要質問項目

重要質問項目		フォローアップツール ページ番号
大項目	中項目	
III. 労働	4. 非人道的な扱いの禁止	3～5
	5. 適正な賃金の支払い	6～8
	6. 労働時間、休暇・有給休暇等の公正な適用	9～11
	7. 強制労働の禁止	12～14
	8. 児童労働の禁止	15～17
	11. 従業員の安全衛生、健康についての適切な管理	18～20
V. 公正な企業活動	2. 事業活動を行う国内外の現地行政や公務員との適切な関係の構築	21～23
	3. 営業または購買活動等における、顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止	
	4. 営業活動等における、競争法違反の防止	24～26
	5. 反社会的勢力・団体との関係排除	27～29
	6. 第三者の知的財産の無断使用や著作物の違法複製防止	30～32
VII. 情報セキュリティ	3. 個人情報およびプライバシー保護	33～35
	4. 機密情報の不正利用防止	
VIII. サプライチェーン	2. 紛争や犯罪への関与の無い原材料の使用（紛争鉱物への取組み）	36～39

※フォローアップ資料は、各設問項目ごとに「概要」、「アクションプラン」、「参考資料」の3部で構成されています。

【Ⅲ-4 非人道的な扱いの禁止】

全ての従業員が安全かつ健康で安心して働くためには、各種ハラスメントを許容しない職場環境を構築する必要があります

概要（定義・具体的ナリスク）

非人道的な扱いの禁止の定義

- ▶ 「非人道的な扱いの禁止」とは、人の尊厳を傷つけるような行動（誹謗や中傷、ハラスメント等）を禁止
- ▶ 各種ハラスメントに対して、**防止措置を講じること・事業主に相談したことを理由とする従業員への不利益な取り扱いを禁ずること**（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法第11条の3、育児・介護休業法第25条にて規定）

パワーハラスメント

【労働施策総合推進法】第30条の2：事業主は、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つて～労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

セクシャルハラスメント

【男女雇用機会均等法】第11条：事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け～就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

リスクの具体例

人格を否定するような言動（パワーハラスメント）

性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含めた性的な言動、または性的な関係を要求したが断られたため当該労働者に対し不利益な配置転換や採用活動（セクシャルハラスメント）

妊娠・出産を理由とした降格、解雇、労働契約を更新しない（妊娠・出産に関するハラスメント）

育児休業・介護休業の取得に対して否定的な言動（育児休業・介護休業等に関するハラスメント）

【Ⅲ-4 非人道的な扱いの禁止】

社内の取り組み状況を再度確認し、社内ルールの整備、経営層からのメッセージ発信、相談窓口の設置と周知、研修の開催、社内調査の実施等をご検討ください

アクションプラン

具体的なアクションプラン例

- まずは社内の取り組み状況の確認を実施
- その後社内の取り組み状況に応じて、下記のような取り組みから着手



社内ルールの策定

- ハラスメントを禁止する社内ルールや方針、行動規範を策定し、全従業員に周知徹底



経営層からの意識改革

- 経営陣が差別の禁止を積極的にリードし、役員メッセージを通じてハラスメント撲滅に向けた姿勢を明示



相談窓口の設置と周知

- 差別行為の報告を匿名で行える窓口を設け、従業員が安心して相談できる環境を整備する。相談内容に関する情報の取り扱いには十分留意



研修の開催

- ハラスメントの種類・種類に関する研修（どのような行為がハラスメントに該当するのかを理解する）を開催するアンコンシャスバイアス研修（無意識の思い込み）を含む、多様性を尊重する考え方に関する研修等を開催
※「男性は仕事に専念すべき」「育児期間中の女性には重要な仕事を任せられない」といったアンコンシャスバイアスが各種ハラスメントの遠因となる可能性があるため



社内調査による実態把握

- 各種ハラスメントが蔓延していないかを実態把握

【III-4 非人道的な扱いの禁止】

JFEグループでは方針を定め、社員研修の実施、相談窓口の設置・対応、相談者のプライバシー確保、再発防止の徹底に努めています

参考情報

JFEグループ 行動指針

8. 人権の尊重

社会の人々、従業員を個として尊重し、企業活動において一切の差別を行わない。

9. 働きがいのある職場環境

従業員にとって魅力に富み、安全と健康に配慮した働きがいのある職場を提供する。

JFEグループ 人権方針

(1) 差別の禁止と法の下での平等

JFEグループは、企業活動に関する一人ひとりを個として尊重し、人種、国籍、民族、信条、宗教、社会的身分、門地、年齢、性別、性的指向、性自認、障がいの有無等に関する一切の差別を行いません。

(3) ハラスメント

JFEグループは、性別・地位などを背景にした、相手の尊厳を傷つけ不快感を与える言動等、その他一切のハラスメント行為を行いません。

JFEエンジニアリング 調達ガイドライン

(4-4) 非人道的な扱いの禁止

従業員の人権を尊重し、虐待、体罰、ハラスメントなどの非人道的な扱いをしないでください。

- JFEグループでは、ハラスメント内容を含むガイドブックを配布
- HPにおいては、コンプライアンス部門や外部窓口となる弁護士等に報告または相談することが可能な企業倫理ホットラインを設置しております。相談者等に関する秘密は守られ、ホットラインの利用によって不利な取扱いを受けることはなく、**ハラスメント・差別に関する問題についてもこのホットライン利用の対象**

出所： JFE HP「[人権](#)」、「[行動指針](#)」、JFEエンジニアリング HP「[調達ガイドライン](#)」

活用いただける資料・ガイダンスの紹介

- 厚生労働省より、以下の特設サイトの開設や、下記のリーフレット・ガイダンスが公表されている
 - 特設サイト「[あかるい職場応援団](#)」：ハラスメントの定義の説明から、対策導入マニュアル・相談窓口設置マニュアル、社内研修用資料・動画
 - 「[職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは事業主の責務です](#)」：各ハラスメントの説明と事業主に求められる対応
 - 「[性的マイノリティに関する理解増進に向けて](#)」・「[企業の取り組み事例](#)」：厚労省や民間企業におけるLGBT等を含めた性的マイノリティに関する取り組み
 - 「[パワーハラスメント対策導入マニュアル](#)」：パワーハラスメント対策の基本的枠組み構築の手順や、ポイント



【Ⅲ-5 適正な賃金の支払い】

給与・賃金は労働者の生活を支える重要なもので、適切に賃金が支払われなければ労働者の生活は不安定なものとなります

概要（定義・具体的ナリスク）

適正な賃金の支払いの定義

➤ ILOでは労働者を不当な扱いから保護するために以下の基本的な労働者保護規定に従う必要があるとしています。

- ① 賃金の妥当性：支払われる賃金は可能な限りそして国内の慣行と条件に関連して妥当な限り、国内賃金の一般水準や相対的な生活水準等を考慮
- ② 法定通貨による直接の支払：約束手形、証書、クーポンによる支払はできない
- ③ 支払額計算の透明性：賃金総額、控除、支払われる正味額の明確な提示
- ④ 定期的支払：適切な記録維持も併せて必要
- ⑤ 同一価値の労働に対する同一報酬

- 近年は「生活賃金*」も重視されています。
- 国連グローバルコンパクトにおいても企業が生活賃金を提供するための行動やさらなる機会を特定できるようにするためのオンラインプラットフォームである「[生活賃金分析ツール](#)」を公開しており、その重要性は高まると考えられています。生活賃金へのコミットメントを求める動きも増えてきていることから、方針・体制見直しの際に念頭に置いて頂ければと思います。

* 生活賃金：労働者とその家族にまともな生活水準を提供するのに十分な特定の場所で労働者が標準的な労働週に受け取った報酬。まともな生活水準の要素には、食料、水、住居、教育、医療、輸送、衣類、および予期しない出来事への備えを含むその他の重要なニーズが含まれます

リスクの具体例



時間外・休日労働、深夜労働に関する割増賃金の集計方法や計算が間違っていた



労使協定を締結せずに一方的に賃金控除を行っていた



毎月1回以上給与を支払っていない
(支払期日の間隔が長い)



法令で定められている最低賃金を下回る賃金・給与を支払っていた

【Ⅲ-5 適正な賃金の支払い】

賃金の支払いが適切に実施されているか、割増賃金・最低賃金の改定確認も含めて定期的に確認することが必要です

アクションプラン

具体的なアクションプラン例

➤ 下記のような対応策がとられているか・機能しているかを確認



賃金支払いに関する法令の定期的な確認

- 法改正にも対応し、正しくルールを理解できているか確認する
- 例えば、
2023年4月より、中小企業においても月の時間外労働時間が60時間を超えた場合の割増率は50%となっているか



労働者名簿・賃金台帳の調製・保存状況の確認（主に国内対象）

- 労働者名簿・賃金台帳を各事業所ごとに調製し、5年間（改正労基法の経過措置により当分の間は3年間）保存しているか確認する



支払い状況の確認

- 法令に基づいて賃金支払いが行われているか確認する
- 例えば、
- 法令に別段の定めがある項目（所得税の源泉徴収や雇用保険料、社会保険料の控除等）以外の名目で賃金控除を行っている場合、労使協定を締結しているか
 - 状況に応じて適切な割増率を適用したうえで、割増賃金を支払っているか
 - 最低賃金を下回っていないか、生活賃金が考慮されているか



労働基準法における「管理監督者」の確認（主に国内対象）

- 管理監督者扱いとし、割増賃金等の支払い対象ではない従業員が労働基準法における「管理監督者」に該当するか確認する

【III-5 適正な賃金の支払い】

JFEグループでは方針を定め、生活賃金を満たすべく給与の設定を行う等、従業員が安心・安全に働き、能力を最大限に発揮できる職場環境・社内制度の整備を進めています

参考情報

JFEグループ 人権方針

（6）労働時間と十分な生活水準を享受できる賃金

JFEグループは、事業活動を行う国や地域において適用される労働時間と賃金に関するすべての法令を遵守します。また、十分な生活水準を享受できる賃金の実現に取り組みます

JFEグループ 多様な人材の確保と育成（労働慣行）

働きがいのある職場環境

当社は、給与支払いに関して法令を遵守し、生活賃金を満たすべく、各国・各地域・各業種別に定められた最低賃金以上の給与を設定しています。さらに、従業員がやりがいを持って働くことができるよう、業界トップレベルの労働条件を実現するとともに、会社の収益に応じた成果還元として賞与を支給しています。

また、時間外労働の上限規制などを遵守するとともに、取締役会を含む会議体で事業会社における労働時間や働き方の状況を定期的にモニタリングし、総労働時間の削減と新しい働き方への対応を目指した取り組みを進めています。

JFEエンジニアリング 調達ガイドライン

（4-5）適切な賃金

法定最低賃金を遵守し、また不当な賃金減額はしないでください。

活用いただける資料・ガイダンスの紹介

- ▶ ホームページ上での情報発信や下記資料・ガイダンスが発行されています。
 - 厚生労働省HP「[最低賃金特設サイト](#)」：都道府県別の最低賃金を確認できる。
 - 東京労働局「[労働基準法のあらまし](#)」：労働基準法で規定している各項目を網羅的にまとめている資料であり、賃金支払いに関する項目もコンパクトにわかりやすく記載。
 - 東京労働局「[しっかりマスター労働基準法-割増賃金編-](#)」：割増賃金に関する詳細な情報や、Q&Aを記載。
 - 東京労働局「[しっかりマスター労働基準法-管理監督者編-](#)」：管理監督者に関する考え方や、判断事例を記載。



出所：JFE HP「[人権](#)」、[「多様な人材の確保と育成（労働慣行）」](#)、JFEエンジニアリング HP「[調達ガイドライン](#)」、グループ東京労働局「[労働基準法のあらまし](#)」「[しっかりマスター労働基準法-割増賃金編-](#)」「[しっかりマスター労働基準法-管理監督者編-](#)」、厚生労働省「[改正労働基準法に関するQ&A](#)」「[最低賃金特設サイト](#)」、Global Living Wage Coalition「[What is a Living Wage?](#)」、ILOヘルプデスク「[賃金、給付に関するQ&A](#)」

【III-6 労働時間、休暇・有給休暇等の公正な適用】

労働時間への配慮や適切な管理がなされていない場合は、心身の健康や労働生産性の低下にもつながります

概要（定義・具体的なリスク）

労働時間の考え方概要

- ILOや国際的に認められているよい労働条件を基として、FLA（Fair Labor Association）は「[FLA公正労働規範 Fair Labor Code](#)」*を定義しています。これに以下の点について記載されています。
 - 労働者が雇用されている国の法律で認められている通常時間及び超過時間を超えて労働することを労働者に要求してはならない
 - 1週間の所定労働時間は、48時間を超えてはならない
 - 使用者は、労働者に、7日ごとに、少なくとも連続した24時間の休息を与えなければならない
 - すべての時間外労働は合意によるものとする
 - 使用者は、定期的に時間外労働を要求せず、すべての時間外労働に対して割増賃金を支払わなければならない
 - 例外的な場合を除き、1週間の通常時間と超過時間の合計は60時間を超えてはならない。

* [FLA公正労働規範 Fair Labor Code](#)：労働時間の他、差別の禁止、ハラメント、強制・児童労働等の9つの人権課題について定義を示している

リスクの具体例

法定の上限を超えた時間外労働をさせている

法定休日を与えない

労働時間を適切に把握していない

36協定締結の際に、労働組合/労働者の代表者と書面による協定を締結していない

【Ⅲ-6 労働時間、休暇・有給休暇等の公正な適用】

労働時間の適切な把握・36協定の遵守により、時間外労働の削減に向けた取り組みを進めていくことが必要です

アクションプラン

具体的なアクションプラン例

- まずは社内の取り組み状況の確認
- 違反事項が発覚した時に、下記のような対応策がとられているか・機能しているかを確認



タイムレポートの管理

- 残業の切り捨て等、不適当な管理をしていないか確認する



経営層からの意識改革

- 経営トップからの「働き方改革に関する」メッセージを発信する



効率的な働き方を促進する取り組みの導入と徹底

- 「ノー残業デー」を導入する
- 部下の長時間労働抑制について、管理職教育を実施する/人事考課項目として追加する



年休の付与・取得促進

- 勤続年数に応じて年次有給休暇を付与する
- 適切に年次有給休暇を取得できているかを確認する



メンタルヘルスのサポート

- 長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、医師による面接指導を実施する

【III-6 労働時間、休暇・有給休暇等の公正な適用】

JFEグループでは労働時間の法令順守を人権方針で明文化し、グループ企業各社においても上位会議体での労働時間や働き方をモニタリングする等の取り組みを行っています

参考情報

JFEグループ 人権方針

(6) 労働時間と十分な生活水準を享受できる賃金

JFEグループは、事業活動を行う国や地域において適用される労働時間と賃金に関するすべての法令を遵守します。また、十分な生活水準を享受できる賃金の実現に取り組めます。

JFEエンジニアリング 調達ガイドライン

(4-6) 労働時間、休暇の適切な管理

法令に定められた労働時間を遵守し、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理してください。

- また、JFEグループHPにおいては、働きがいのある職場環境の整備に関する取り組みも紹介

働きがいのある職場環境の整備

当社は、給与支払いに関して法令を遵守し、生活賃金を満たすべく、各国・各地域・各業種別に定められた最低賃金以上の給与を設定しています。さらに、従業員がやりがいを持って働くことができるよう、業界トップレベルの労働条件を実現するとともに、会社の収益に応じた成果還元として給与を支給しています。

また、時間外労働の上限規制などを遵守するとともに、取締役会を含む会議体で事業会社における労働時間や働き方の状況を定期的にモニタリングし、総労働時間の削減と新しい働き方への対応を目指した取り組みを進めています。

また、寮・社宅制度等の福利厚生制度も手厚く整備するなど、従業員が長年に安定して働けるような環境づくりに力を入れています。

活用いただける資料・ガイダンスの紹介

- 厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署より下記のリーフレットやガイダンスが公表されています。
 - 「[労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン](#)」：労働時間の考え方や、使用者が講ずべき措置を紹介
 - 「[長時間労働の削減に向けて](#)」：長時間労働解消に向けた取り組み内容のチェックシート、取り組み事例を紹介
 - 「[労働時間等設定改善法労働時間等見直しガイドラインについて](#)」：労働時間等設定改善法、労働時間等見直しガイドライン及び勤務間インターバル制度について紹介
 - 「[過重労働による健康障害を防ぐために](#)」：過重労働による健康障害防止のための取り組みや、支援窓口を紹介



出所：JFE HP「[人権](#)」、JFEエンジニアリング HP「[調達ガイドライン](#)」、厚生労働省「[労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン](#)」「[長時間労働の削減に向けて](#)」「[労働時間等設定改善法労働時間等見直しガイドラインについて](#)」「[過重労働による健康障害を防ぐために](#)」

【III-7 強制労働の禁止】

外国人技能実習生の問題もあり、強制労働の問題は我が国においても決して他人事ではない、非常に重要な人権課題です

概要（課題解説・具体的なリスク）

定義

- 国際労働機関（ILO）駐日事務所ホームページでは、「強制労働」を以下の通り説明しています
 - ・ **強制労働とは、ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ右の者が自らの自由意思で申し出たものではない一切の労務を指します**
 - ・ **強制労働は、自由意思で働き、自らの仕事を自由に選ぶという基本的人権の侵害に当たります**
- 強制労働は、2つの要素によって特徴づけられます

① 処罰の脅威

- ・ 処罰とは、逮捕や投獄といった刑罰、賃金の支払拒否や労働者の自由な移動の禁止といった権利又は特権の剥奪が想定されます
- ・ 報復の脅威は、暴力や身体的義務、殺害の脅しを含む最もあらゆるものから、違法労働者を当局へ告発するという脅し等、より狡猾で、心理的なものに至るまで、様々な形態で現れることがあります

② 非自発的に行われる労働又は役務

- ・ 作業が自発的に遂行されているか否かの判断には、外部からの間接的な圧力の考慮も絡んでいくことが多くあります。例えば、借金の返済として労働者の給与の一部天引きや、賃金や報酬の未払い、労働者の身分証明書の強制提出等も挙げられます
- ・ すべての労働関係は、契約当事者双方の同意に基づくべきであるという原則は、国内法又は労働協約に基づき、合理的な予告を行うことに条件に、双方の当事者がいつでも労働関係を離れられることを示唆します
- ・ 労働者が処罰を受ける恐れなく、労働契約への同意を撤回することができなければ、当該作業での労働者が働くのを止める権利を否定された時点から、強制労働とみなされかねません

定義に関する解説

- 「強制的な労働の禁止」については、「世界人権宣言」「市民のおよび政治的権利に関する国際規約」「ILO中核労働基準」といった、重要な国際規範の中で言及されている項目で、日本でも法律で強制労働を禁止しています*
 - *（労働基準法第5条）「児童労働」・「長時間労働」や「非人道的な扱い」といった他の人権課題の遠因にもなります
- 日本での外国人技能実習制度は米国国務省等より強い批判を受け、政府は廃止する方針で検討を進めています。また、同制度の活用に関わらず、外国籍の従業員・実習生の身分証明書を会社側が取り上げる・預かることは強制労働とみなされる可能性があります
- 海外では、中国ウイグル自治区産綿花が強制労働によって生産されたことが否めないことから輸出入禁止対象になっているケースや、ミャンマーにおける軍事クーデター以降、賃金搾取や残業の強要を含む強制労働疑惑の事例が急増しているという状況が挙げられます
- 一部の金融機関では「強制労働を引き起こしている事業に対して投融資を行わない」旨をホームページ上で公表しているところもあります

リスクの具体例

法定の上限を超えた時間外労働をさせている

法定休日を与えない

劣悪な環境下で働かせている

寄宿舍・寮等で生活する労働者の私生活の自由を侵害する

【III-7 強制労働の禁止】

まずは「強制労働の要素に該当するような行為」が行われていないか確認頂き、社内の状況を把握することが求められます

アクションプラン

具体的なアクションプラン例

- 概要情報を元に、まずは社内の取組状況の確認を実施
- その後社内の取組状況に応じて、下記のような取り組みから着手



社内外・サプライチェーン上の実態の確認

- まず左記の「強制労働の要素」に該当する行為が行われていないか社内外・サプライチェーン上の実態を把握する
 - 退職時に罰金を要求していないか
 - 不当な賠償を求める条件を含んだ契約を結んでいないか
 - 旅券や在留カードを強制的に保管していないか 等
- 上記はあくまで一例であり、「労働者の意思に反して労働を強制していないか」という視点でさらに社内外状況の確認を行う



方針の策定

- 人権方針には、人権尊重に関する自社としての考え方や人権関連の国際規範への支持等を含め、策定・開示する



人権方針・調達ガイドラインに基づく情報開示の充実化

- 社内・サプライヤーにおいて目標・情報未開示の場合は、人権方針とガイドラインに基づき、関連する目標と進捗、判明した人権侵害事案・是正や対応策の情報を資料上に開示するよう働きかける



人権デューデリジェンスの実施：網羅的な負の影響の特定

- 「リスクのassessment」として、自社のサプライチェーンにおける強制労働に関するリスクを念頭に置いた上で、網羅的に実態を把握する



相談窓口の設置と強制労働の事例の周知

- 一次サプライヤーや技能実習生を中心に強制労働の事例を社内外に周知する
- 強制労働に関する社内外相談窓口を設け、従業員・サプライヤー・顧客が安心して相談できる環境を整備する

【III-7 強制労働の禁止】

JFEグループでの方針の策定、及びJFEエンジニアリングの調達ガイドラインの制定・公表を通じてサプライチェーンへの周知を図っています

参考情報

JFEグループ 人権方針

(4) 強制労働と児童労働

JFEグループは、すべての国、地域において一切の強制労働、児童労働を行いません。また、債務労働や人身売買等のいかなる形態の現代奴隷も許容しません。

JFEエンジニアリング 調達ガイドライン

(4-2) 強制労働の禁止

従業員の意思に反する就労、離職の自由の制限、不当な拘束手段を用いた労働の強要、時間外労働の強制などがないようにしてください。

活用いただける資料・ガイダンスの紹介

- ▶ ホームページ上での情報発信や下記資料ガイダンスが発行されています
 - ILOヘルプデスク「[強制労働](#)」：強制労働に関する具体的な課題・問題に対してQ & Aを公表
 - 国際人材協力機構「[技能実習生の労務管理に係る各種法令の正しい理解のために](#)」：強制労働の温床とされやすい外国人技能実習制度について、制度の概要や技能実習生の労務管理に関するポイントを説明
 - デロイトトーマツ「[サプライチェーンにおける人権リスクと東南アジアにおける実務対応](#)」：東南アジアに製造拠点を有する日系企業においても本件に関する優先度が急速に高まっています。課題全体に対する対応アプローチや法規制を説明



出所：JFE HP「[人権](#)」、JFEエンジニアリング HP「[調達ガイドライン](#)」、ILOヘルプデスク「[強制労働](#)」、国際人材協力機構「[技能実習生の労務管理に係る各種法令の正しい理解のために](#)」、デロイトトーマツ「[サプライチェーンにおける人権リスクと東南アジアにおける実務対応](#)」

【III-8 児童労働の禁止】

持続的な発展と子どもたちの未来のために、児童労働の撲滅に向けた取り組みが重要視され、日本企業においても対策を講じることが求められています

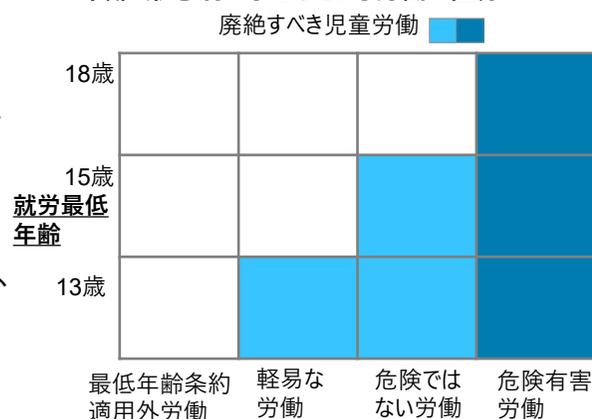
概要（定義・具体的なリスク）

児童労働の禁止、若年労働者への配慮に関する定義

- ▶ 15歳未満の労働および18歳未満の子ども危険有害労働は一般に「児童労働」

児童労働	<ul style="list-style-type: none"> 15歳未満（国によっては14歳未満）の義務教育を受けるべき年齢の子どもが教育を受けずに働くことおよび18歳未満の子どもによる危険有害労働等への従事を指す
危険有害労働	<ul style="list-style-type: none"> 児童労働の中でも特に子どもに深刻な影響を及ぼす労働。その性質または遂行状況から見て、子どもの健康や安全、道徳を害する可能性が高い労働*を指す *具体例：夜間や長時間の作業、肉体的・心理的・性的虐待に晒される作業、地下・水中・高所・閉所での作業、危険な機械・道具の使用や重量物の運搬を伴う作業、化学物質や高温・騒音に晒される作業等が含まれる（ILO「最悪の形態の児童労働条約」第182号）

年齢・形態別の子どもによる労働の区分



- ▶ 特に、国際条約においては、18歳未満の子どもによる人身売買、売春、危険有害労働等を含める「最悪の形態の児童労働」の禁止と撤廃の確保のため、即時の効果的な措置の実施が必要

画像出所：DTC等「[児童労働白書2020](#)」

出所：ILO「[ビジネスのための児童労働の手引き](#)」、法務省人権擁護局「[今企業に求められる「ビジネスと人権への対応」詳細版](#)」、デロイトトーマツコンサルティング合同会社、特定非営利活動法人ACE、株式会社オウルズコンサルティンググループ「[児童労働白書2020](#)」調査報告書「[日本にも存在する児童労働](#)」、ILO・UNICEF「[Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward](#)」

リスクの具体例

15歳、当該国法令等で定める就労年齢、義務教育終了年齢いずれか最高の年齢未満の児童を労働に従事させる
例) 業務を含む無給インターンシップに中高生を関与・従事させる

雇用時の年齢確認を怠っていないしは不十分なため適切な業務に従事させない

18歳未満の労働者に時間外・休日労働及び深夜業をさせる

【III-8 児童労働の禁止】

児童労働の定義を理解し、サプライチェーンで児童労働が発生していないかを把握することが必要です

アクションプラン

具体的なアクションプラン例

- 概要情報を元に、まずは社内の取組状況の確認を実施
- その後社内の取組状況に応じて、下記のような取り組みから着手



人権方針・調達ガイドラインの策定・開示

- 社内・サプライヤーにおいて目標・情報が未開示の場合は、人権方針とガイドラインに基づき、児童労働に関連する方針を社内外に明示



相談窓口の設置と児童労働の事例の周知

- 国内においても発生しうること（例：インターン生の無給業務従事）を念頭に児童労働の事例を社内外に周知
- 児童労働に関する社内外相談窓口を設け、従業員・サプライヤー・顧客が安心して相談できる環境を整備



人権デューデリジェンスの実施：網羅的な負の影響の特定

- 「リスクのアセスメント」として、自社のサプライチェーンにおける児童労働が起こっていると仮定した上で、網羅的に実態を把握



年齢や担当業務の確認

- 採用時の年齢確認を徹底（インターンシップ・アルバイトを含む）
- 担当業務に危険有害労働が含まれないか確認
- サプライヤーにおける児童労働の有無現状把握と是正プロセスを確認

【III-8 児童労働の禁止】

JFEグループでは児童労働の禁止を人権方針で明文化し、グループ企業各社においても調達ガイドラインを策定し、サプライヤーに対しても遵守を求めています

参考情報

当社の取組み紹介

JFEグループ 人権方針

(4) 強制労働と児童労働

JFEグループは、すべての国、地域において一切の強制労働、児童労働を行いません。また、債務労働や人身売買等のいかなる形態の現代奴隷も許容しません。

JFEエンジニアリング 調達ガイドライン

(4-3) 児童労働の禁止

法定就労年齢未満の児童を雇用しないでください。また児童の健康・安全・道徳を損なうような就労をさせないようにしてください。

- また、JFEグループHPにおいては、児童に関する国際規約の支持を明示しているほか、次世代教育等の取組みも紹介

子どもの権利の尊重

JFEグループは、「児童の権利に関する条約」および「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、児童労働の根絶のみならず、「児童の権利に関する条約」の4つの柱である子どもの「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」を尊重します。

JFEグループ人権基本方針の中で企業活動のあらゆる場面において、個人の多様な価値観を認め、国際規範に則り一人ひとりの人権を尊重・擁護することを掲げ、また、児童労働、強制労働を明確に禁止しています。具体的な取り組みを推進するため、JFEグループは、社会貢献活動の重点領域の一つに「次世代育成」を掲げ、次世代を担う青少年の健全な育成を支援する活動を行っています。

出所：JFE HP「[人権](#)」、JFEエンジニアリング HP「[調達ガイドライン](#)」

活用いただける資料・ガイダンスの紹介

➤ 下記ガイダンスが発行されている

- ILO「[ビジネスのための児童労働の手引き](#)」：児童労働について企業に期待される行動、企業がとるべき実践的ステップを紹介
- デロイトトーマツ コンサルティング合同会社、特定非営利活動法人ACE、株式会社オウルズコンサルティンググループ「[児童労働白書2020](#)」：児童労働の実態や、先進国における児童労働の特徴、撤廃に向けた取組事例
- UNICEF「[子どもの権利とビジネス原則](#)」：子どもの権利に関して企業が取り組むべき事項
- 特定非営利活動法人ACE「[日本にも存在する児童労働～その形態と事例～](#)」「[あなたの職場で、年少者の労働環境が守られていますか？](#)」：日本における児童労働の実態調査、年少者に関連する労働基準法の規定



【III-11 従業員の安全衛生、健康についての適切な管理】

安全・衛生的な職場の提供のために必要な対策を実施しないことは、従業員の人権侵害につながる可能性があるため、職場におけるリスクを特定・低減することが求められています

概要（定義・具体的なリスク）

従業員の安全衛生、健康についての適切な管理の定義

- 「[FLA公正労働規範](#)」では、雇用主に以下を求めている
 - 業務中または事業主の施設の運営に起因して発生する**事故/健康被害を防止**するために、**安全で健康的な職場環境を提供**
 - 職場が環境に与える悪影響を軽減するために、責任ある対策を実施
- 「[労働契約法（第5条）](#)」では、使用者に以下の**安全配慮義務**を課している
 - 「**使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。**」
- 厚生労働省は、労働災害を以下のように定義

労働災害

労働者が業務遂行中に業務に起因して受けた業務上の災害のことで、業務上の負傷、業務上の疾病及び死亡をいう。ただし、業務上の疾病であっても、遅発性のもの（じん肺、鉛中毒症、振動障害等）、食中毒及び感染症は除く。また、通勤災害による負傷、疾病及び死亡は除く

リスクの具体例

就業中に転倒、転落、怪我をする可能性があることへの対策を行わず、労災が発生

業務上の強い心理的負荷がかかった結果、精神疾患を患った

工事現場の衛生状態の悪化を放置

従業員が定期健康診断を受診できない

新型コロナウイルス感染症等への従業員の感染を防止する為の対策を講じない

【Ⅲ-11 従業員の安全衛生、健康についての適切な管理】

従来からの安全衛生管理活動をベースに、現場の状況をふまえた追加取組を検討し、PDCAサイクルを回していくことが必要です

アクションプラン

具体的なアクションプラン例

▶ 社内の取組状況を把握のうえ、労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001、OSHMS）を参考に追加取組を検討することも一案



方針の策定・周知

- 安全衛生方針を策定、従業員およびその他関係者に周知



体制の整備

- 労働安全衛生に関する責任者・管轄部署を定めるとともに、従業員およびその他関係者に周知
- 安全衛生委員会等を定期的に開催し、現場のヒヤリハット等の事案を把握、対応策を検討



目標・計画の策定

- 安全衛生方針のもと、労働災害率や延べ労働損失日数等に関する安全衛生目標を設定、実績をモニタリング
- 目標達成のための具体的な実施事項、日程等を含む安全衛生計画を策定
- 目標・計画の策定にあたっては、安全衛生委員会等を通じて労働者の意見を反映



研修の開催

- ケーススタディ（ヒヤリハット等の事案）や事業所ごとの少人数でのディスカッションを含む研修を開催

【III-11 従業員の安全衛生、健康についての適切な管理】

JFEグループでは安全と健康に配慮した職場環境を行動指針にて明文化し、グループ各社で調達ガイドラインを策定のうえ、調達先企業に対しても遵守を求めています

参考情報

JFEグループ 行動指針

9. 働きがいのある職場環境

従業員にとって魅力に富み、安全と健康に配慮した働きがいのある職場を提供する。

JFEエンジニアリング 調達ガイドライン

(4-8) 従業員の安全衛生・健康の適切な管理

- ① 従業員の安全衛生を確保するための体制を確立し、その維持・向上に務めてください。
- ② 労働安全に関する法令を遵守した上で、安全で清潔な労働環境を整備し、労働災害、労働疾病を防止してください。従業員のための食堂や宿舎などを提供する場合には、安全衛生を確保した設備としてください。
- ③ 従業員が被る可能性のある職務上の様々な危険に対して、適切な安全情報を提供するための教育・訓練を行ってください。
- ④ すべての従業員に対し、健康診断の実施など適切な健康管理を行い、メンタルヘルスについても十分な配慮をしてください。

(4-9) 協力会社への安全衛生指導

建設工事において下請協力会社を採用する場合、労働安全に関する法令を遵守させるとともに、適切な安全衛生指導を行ってください。

活用いただける資料・ガイダンスの紹介

➤ 下記ガイダンスが発行されている

- 厚生労働省「[労働安全衛生マネジメントシステム：効果的なシステムの実施に向けて](#)」：安全衛生に関する目標の設定、計画の作成・実施・評価・改善



【V-2 行政や公務員との適切な関係構築】、【V-3 顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止】 企業価値を守るためにも、外国公務員への贈賄防止、国内外の関係法令遵守のための 体制の構築・運用が必要不可欠です

概要（定義・具体的リスク）

事業活動を行う国内外現地行政や公務員との適切な関係構築の定義

- 事業活動を行う国内外現地行政や公務員との適切な関係構築とは、「腐敗防止のため公務員への接待管理を行う等、企業と公務員との間の健全な関係を維持する」こと
- 外国公務員贈賄収罪とは、「国際的な商取引に関して営業上の不正の利益を得るために、外国公務員等に対して直接または第三者を通して、金銭等を渡したり約束をしたりすると、犯罪となる（不正競争防止法違反）」
- 不正競争防止法に違反すると、以下の罰則が科される
 1. 個人：5年以下の懲役または500万円以下の罰金
 2. 法人：3億円以下の罰金
 3. その他の可能性（取引停止・入札資格剥奪、国外の法律での罰則）

営業または購買活動等における顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止の定義

- 営業または購買活動等における顧客や取引先等との不適切な利益の授受とは、「職務上の関係者との間で、社会的儀礼の範囲を超えた会食や贈答品、金銭等を授受する」こと
- 「取引先に対して自己の取引上の地位が相手よりも優越していることを利用し、正常な商慣習に照らして不当に、不利益を与えること」は、独占禁止法で禁止されている「優越的地位の濫用」に該当

リスクの具体例



子会社やエージェントを通じた外国公務員への利益享受や支払い



海外事業の受注・入札・契約時の金品授受による落札



通関手続き・税務申告時の金銭の支払い、ビザ発給・就労許可証の申請時の利益享受や支払い



取引先の販売促進に直接寄与しないイベントに対する協賛金の要請



取引先の利益にならない業務に対する従業員の派遣要請、派遣費用の未払い

【V-2 行政や公務員との適切な関係構築】、【V-3 顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止】 まずは「贈収賄、不適切な利益の授受に該当するような行為」が行われていないか、社内 の状況を把握することが求められます

アクションプラン

具体的なアクションプラン例

- 未然に防ぐためには、外国公務員への贈賄防止、国内外の関係法令遵守のための体制構築・運用が重要
- その際には、外国エージェントによる贈賄で責任を負うこと等の第三者による贈賄リスクや、地域・業界特有の不適切な利益授受のリスクを把握



基本方針を定める

- 「法令遵守を徹底する」、「贈賄行為をしない」、「不適切な利益を授受しない」旨を示した方針を企業のホームページ上で掲載し、経営トップの姿勢を発信



社内規程を定める

- リスクに応じて上位の者が決裁する等、行為類型毎に承認要件、承認手続、記録、事後検証手続を規程
- スモール・ファシリテーション・ペイメント（通常の行政サービスに係る手続の円滑化のための少額の支払い）を原則禁止とするといった事項を規定
- 支払行為を詳細に記録化している体制を対外的に公表・周知し、賄賂/不適切な利益を要求する外国公務員/顧客等への牽制実施



予防と有事の双方に対する組織体制を整備する

- コンプライアンス担当役員・統括責任者の指名、社内相談窓口及び通報窓口の設置等
- 現場担当者が上司、コンプライアンス担当、本社へ迅速に報告・相談できるよう組織内の「風通し」を確保



モニタリング

- 上記の基本方針、社内規定の実施状況や組織体制の有効性を定期的にモニタリングし、継続的に改善



子会社を含めた営業部門体制を整備する

- 実現困難な受注実績を求める等、贈賄および不適切な利益供与を行う動機を形成させないよう配慮

【V-2 行政や公務員との適切な関係構築】、【V-3 顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止】
JFEグループでは「政治や行政との関係」、「法令の遵守」を行動指針等にて明文化するだけでなく、贈賄防止の基本方針を策定し、グループ内の従業員に遵守を求めています

参考情報

JFEグループ行動指針

6. 政治や行政との関係

政治や行政との健全かつ正常な関係の維持・構築に努める。

10. 法令の遵守

法令を遵守し、公正で自由な競争に心がけ、適法な事業活動を行うとともに、健全な商慣習に則り、誠実に行動する。

JFEグループ コンプライアンス（基本的な考え方）

JFEグループでは、組織を構成する全員がコンプライアンスの知識や認識を深め、日々実践していくことが重要だと考え、eラーニングやコンプライアンスガイドブックの作成・読み合わせなどを通じて独占禁止法、下請法、公務員等への贈賄などの腐敗行為の防止等に関する教育を行っています。

JFEグループ 公務員等贈賄防止に関するグループ基本方針

公務員等への贈賄は、その公務の公正性や信頼を損ない、または公正な競争を阻害するものであり、その国の社会的、経済的、民主的な安定および持続的な発展を脅かすものです。・・・

JFEエンジニアリング 調達ガイドライン

- (1-2) 公平・公正な取引
- (1-3) 不適切な利益供与および受領の禁止
- (1-4) 政治・行政との汚職・賄賂などの禁止

- JFEグループでは、贈収賄違反内容を含むガイドブックを配布
- JFEグループHPにおいては、コンプライアンス部門や外部窓口となる弁護士等に報告または相談することが可能な企業倫理ホットラインを設置
- 贈賄に関する問題についても、ホットライン利用の対象

出所：JFE HP「[行動指針](#)」、「[コンプライアンス](#)」、「[公務員等贈賄防止に関するグループ基本方針](#)」、JFEエンジニアリング HP「[調達ガイドライン](#)」、経産省「[外国公務員贈賄防止指針のてびき](#)」、グローバルコンパクトネットワークジャパン「[贈賄防止アセスメントツール](#)」、公正取引委員会「[優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の考え方](#)」

活用いただける資料・ガイダンスの紹介

➤ 下記ガイダンスが発行されている

- 経産省「[外国公務員贈賄防止指針のてびき](#)」：外国公務員贈賄防止指針について企業に期待される行動、企業がとるべき実践的ステップ
- グローバルコンパクトネットワークジャパン「[贈賄防止アセスメントツール](#)」：アセスメントツールSTEP2シート「[取り組みに含めるべき要素](#)」「[アクションプラン](#)」
- 公正取引委員会「[優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の考え方](#)」：優越的地位の乱用の定義、行為類型、具体例



【V-4 営業活動等における競争法違反の防止】

独占禁止法違反防止に取り組むことは、違反による不利益の回避・低減だけでなく、競争力や信頼性の向上、良質な商品開発等、企業価値の維持・向上につながります

概要（定義・具体的なリスク）

営業活動等における競争法違反の防止の定義

- 独占禁止法は、正式には「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」と言い、公正かつ自由な競争を促進し事業者が自主的な判断で自由に活動できるようにすることが目的
 - 独占禁止法の補完法として「下請法」(下請代金支払遅延等防止法)があり、下請代金の支払遅延や減額等といった下請事業者に対する親事業者の不当な取扱いを規制
- 独占禁止法は下記4つの禁止事項で構成される

① 私的独占	<ul style="list-style-type: none"> • 事業者が単独又は他の事業者と手を組み、不当な低価格販売、差別価格による販売等の手段を用いて、競争相手を市場から排除したり、新規参入者を妨害し市場を独占しようとする行為 • 有力な事業者が株式の取得・役員の派遣等により、他の事業者の事業活動に制約を与えて、市場を支配しようとする事も「支配型私的独占」として禁じられている
② 不当な取引制限	<ul style="list-style-type: none"> • 取引拒絶や、差別対価・取り扱い、不当廉売といった自由な競争を減殺する行為、競争の基盤を侵害するような行為
③ カルテル・入札談合	<ul style="list-style-type: none"> • 事業者又は業界団体の構成事業者が相互に連絡を取り合い、本来、各事業者が自主的に決めるべき商品の価格や販売・生産数量等を共同で取り決め、競争を制限する行為
④ 企業結合	<ul style="list-style-type: none"> • 会社の株式取得、合併、分割、共同株式移転、事業の譲受け等によって、競争が実質的に制限されることとなる行為

リスクの具体例

下記のような独占状態のケース：

- 年間供給額1,000億円を超える規模の事業分野
- 首位1社が50%超、又は上位2社が75%超のシェア
- 他の事業者新規参入が困難
- 需要やコストが減っても価格が高止まり
- 利益又は広告費等の支出が過大

国際市場分割カルテルのケース：

- 国内の事業者と海外の事業者の間でそれぞれの商品をお互いの国に輸出しないと取り決めた結果、輸入品が国内市場に入っていないことになり、競争を実質的に制限

出所：公正取引委員会「[知ってなっとく独占禁止法](#)」,「[よくある質問コーナー（独占禁止法）](#)」

【V-4 営業活動等における競争法違反の防止】

違反行為が発生するシナリオを想定した実効的なコンプライアンスの仕組みを整備することが求められます

アクションプラン

具体的なアクションプラン例

- 経済取引における公正な競争を一層促進させるためには、独占禁止法の厳正な執行を行うとともに、コンプライアンスの向上が重要
- 不利益を適切に回避・低減するために、実効的な仕組み・取組を整備することが必要
(詳細は、公正取引委員会「[実効的な独占禁止法コンプライアンスプログラムの整備・運用のためのガイド](#)」を参照)



方針の策定・周知

- 経営トップは、いかなる独占禁止法違反も許容しない旨の明確なメッセージを定期的かつ継続的に社内外・国内外へ発信・伝達



独占禁止法違反に関する重要リスクの特定

- 自社が独占禁止法違反行為に関与することとなる具体的なシナリオを想定し、独占禁止法違反リスクを抽出
- 重要なリスク（発生する可能性が高く、発生した場合の影響が大きいリスク）に重点的に対応



社内規定・ルールの整備

- 競争事業者との接触を原則禁止し、業務上やむを得ない理由がある場合には、コンプライアンス部門の事前承認を得る義務として規定
- 通報者の秘密の厳守、通報による解雇等の不利益な取扱いの禁止を規定



違反の疑いが発生した際の対応策の整備

- 違反の疑いが生じた場合の体制や対応手順（課徴金減免制度等の利用方法等、証拠隠滅の禁止）をマニュアル化し、関係者間で共有



コンプライアンスの取り組みの評価・アップデート

- 監査において独占禁止法コンプライアンスの仕組み・運用状況を確認し、不備があれば必要な是正・改善を実施

【V-4 営業活動等における競争法違反の防止】

JFEグループでは「競争法違反の防止」を行動指針やコンプライアンスにて明文化し、グループ各社で調達基本方針等を策定し、調達先企業に対しても遵守を求めています

参考情報

JFEグループ 行動指針

10. 法令の遵守

法令を遵守し、公正で自由な競争に心がけ、適法な事業活動を行うとともに、健全な商慣習に則り、誠実に行動する。

JFEグループ コンプライアンス（独占禁止法の遵守）

JFEスチールおよびJFEエンジニアリングの内部監査部門は、他社との接触に関し、独占禁止法に抵触すると推認される行為がないことを確認するなど、独占禁止法遵守の取り組みの適切な運用を監査しています。監査は支社や支店を含む各事業所を対象に定期的実施しています。グループ各社でも、こうした独占禁止法違反防止策を実施しています。また、これらの再発防止の取り組みについて定期的にグループコンプライアンス委員会において報告することにより、その実効性を高めています。※詳しくは、JFE HP「[コンプライアンス](#)」をご参照ください

JFEエンジニアリング 調達基本方針・ガイドライン

調達基本方針：3. 公平な競争機会の提供

当社は広く世界に目を向け、グローバルな視点から、意欲と競争力のある国内外のすべてのお取引先に公平な機会を提供いたします。

ガイドライン：（1-2）公平・公正な取引

- ① 取引先の選定にあたり、品質、技術、価格、納期、安定供給力、信頼性、経営の安定性およびCSR活動への取り組み姿勢を総合的に勘案し、相互信頼を熟成すると共に、高い倫理観を持ち、健全で公平・公正な取引を行ってください。
- ② 取引先、競争相手などに対して、優越的地位の濫用、受注調整、入札談合、カルテルや取引妨害などに当たる行為は行わないでください。
- ③ 顧客から非公表の価格などの違法性が疑われる情報を入手するなど、入札の公正を害する行為を行わないでください。

➤ JFEグループでは、競争法違反内容を含むガイドブックを配布

出所：JFE HP「[行動指針](#)」、「[コンプライアンス](#)」、JFEエンジニアリングHP「[調達基本方針](#)」、「[調達ガイドライン](#)」

活用いただける資料・ガイダンスの紹介

➤ 下記ガイダンスが発行されている

- 公正取引委員会「[私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律ガイドブック-知ってなっとく独占禁止法](#)」、「[よくある質問コーナー（独占禁止法）](#)」：独占禁止法の定義・概要・内容、法令違反の場合の刑罰や違反事例

※その他関連法律ガイドブックの詳細は「[公正取引委員会HP](#)」を併せてご覧ください

- 公正取引委員会「[実効的な独占禁止法コンプライアンスプログラムの整備・運用のためのガイド](#)」：独占禁止法について企業に期待される行動、企業がとるべき実践的ステップ



【V-5 反社会的勢力・団体との関係排除】

反社会的勢力による被害を防止するにあたっては、担当者・担当部署だけに任せずに、代表取締役等の経営トップ以下、組織全体として対応することが必要です

概要（定義・具体的ナリスク）

反社会的勢力・団体との関係排除の定義

- 反社会的勢力とは、「**暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団又は個人**」のこと
- 「反社会的勢力を社会から排除していくことは、暴力団の資金源に打撃を与え、治安対策上、極めて重要な課題である（法務省）」
- 反社会的勢力による不当要求の手口として、以下の「接近型」と「攻撃型」の2種類がある

接近型	機関誌や物品の購入、寄付、下請け契約の要求を行う等、「一方的なお願い」あるいは「勧誘」という形で近づいてくるもの
攻撃型	企業のミスや役員のスキャンダルを攻撃材料とした公開質問状の送付、街宣活動、商品の欠陥や従業員の対応に対するクレーム等を通じて金銭を要求してくるもの

リスクの具体例



反社会的勢力・フロント企業に対する取引・資金提供が、人権侵害等を助長

- 人身売買、違法薬物の販売、詐欺等の違法行為を誘発
- 業務委託先のフロント企業が暴力的な方法で地域住民に立ち退きを交渉
- 業務委託先のフロント企業がサプライヤーに対して不当に安い金額で仕事を依頼



反社会的勢力による企業の乗っ取りにより、他株主、取引先、従業員等の人権侵害・犠牲のもと、反社会的勢力のみの利益をはかるような経営が行われる



反社会勢力との取引関係が起因し、従業員個人を標的とした不当要求が行われる

【V-5 反社会的勢力・団体との関係排除】

社内の取り組み状況を確認のうえ、経営層からのメッセージ発信、暴力団排除条項の追加、対応責任者・部署の任命、対応マニュアルの策定等をご検討ください

アクションプラン

具体的なアクションプラン例

- 法務省「[企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針（基本原則に基づく対応）](#)」では、反社会的勢力に対しては適宜外部機関と連携のうえ、従業員個人ではなく、組織として対応することを推奨



経営層による基本原則・方針の宣言

- 経営陣が反社会的勢力・団体との関係排除を積極的にリードし、役員メッセージを通じて当該課題に向けた姿勢を明示
参考) 法務省「[企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針（基本原則に基づく対応）](#)」



体制構築

- 対応責任者・部署、対応マニュアル、通報手順等を定める



契約書・取引約款への暴力団排除条項の記載

- 相手方が違法・不当な行為を行った場合、または事実を反することを告げた場合は、暴力団排除条項に基づき、契約を解除
参考) 警察庁「[売買契約書のモデル条項例の解説](#)」



外部機関との連携

- 警察や暴力追放運動推進センター、弁護士等との連携を保ち、反社会的勢力から不当要求がなされた場合は、積極的に相談

【V-5 反社会的勢力・団体との関係排除】

JFEグループでは「反社会的勢力・団体との関係排除」を行動指針等にて明文化し、グループ各社で調達ガイドラインを策定のうえ、調達先企業に対しても遵守を求めています

参考情報

JFEグループ 行動指針

7. 危機管理の徹底

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは、一切の関係を遮断し、違法・不当な要求には応じない。またテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底し、製品・サービスの安定供給により、市民社会の秩序や安全の維持に貢献する。

JFEグループ コンプライアンス

反社会的勢力の排除

JFEグループは、企業行動指針において反社会的勢力との一切の関係を遮断することを宣言し、「反社会的勢力への対応方針」・「企業対象暴力対応規程」を制定した上で企業対象暴力への初期対応マニュアルを含む反社会的勢力に対する対応基準を明確化しています。※詳しくは、JFE HP「[コンプライアンス](#)」をご参照ください

JFEエンジニアリング 調達ガイドライン

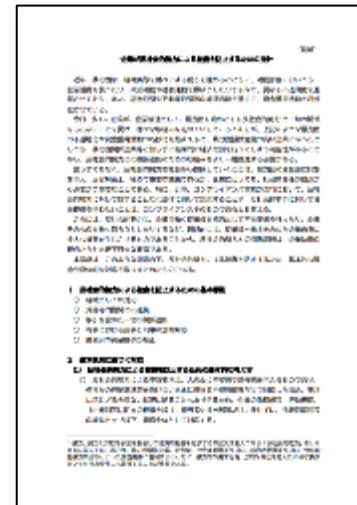
(1-5) 反社会的勢力・団体との関係排除

暴力団や総会屋などの反社会的勢力・団体との関係は一切遮断し、反社会的勢力・団体からの不当な要求にも絶対に応じないようにしてください。

活用いただける資料・ガイダンスの紹介

➤ 下記ガイダンスが発行されている

- 法務省「[企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針](#)」、[「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針に関する解説」](#)：被害防止にあたっての基本的な理念、具体的な対応
- 全国暴力追放運動推進センター「[暴力団等に対する基本的対応要領](#)」：平素の準備、有事の対応



【V-6 第三者の知的財産の無断使用や著作物の違法複製の防止】

近年企業価値の源泉は知的財産へ変化しており、価値向上の実現・保全のために、知財・無形資産に関する取り組みが不可欠と言えます

概要（定義・具体的リスク）

知的財産・著作物の定義

- 知的財産権制度とは、知的創造活動によって生み出されたものを、創作した人の財産として保護するための制度
- 「知的財産」は、「発明、考案、植物の新品種、意匠、著作物その他の人間の創造的活動により生み出されるもの(発見又は解明がされた自然の法則又は現象であって、産業上の利用可能性のあるものを含む)、商標、商号その他事業活動に用いられる商品又は役務を表示するもの及び営業秘密その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報をいう」（知的財産基本法 第 2 条）
- 知的財産権は、特許権や著作権等の創作意欲の促進を目的とした「知的創造物についての権利」と、商標権や商号等の使用者の信用維持を目的とした「営業上の標識についての権利」に大別される

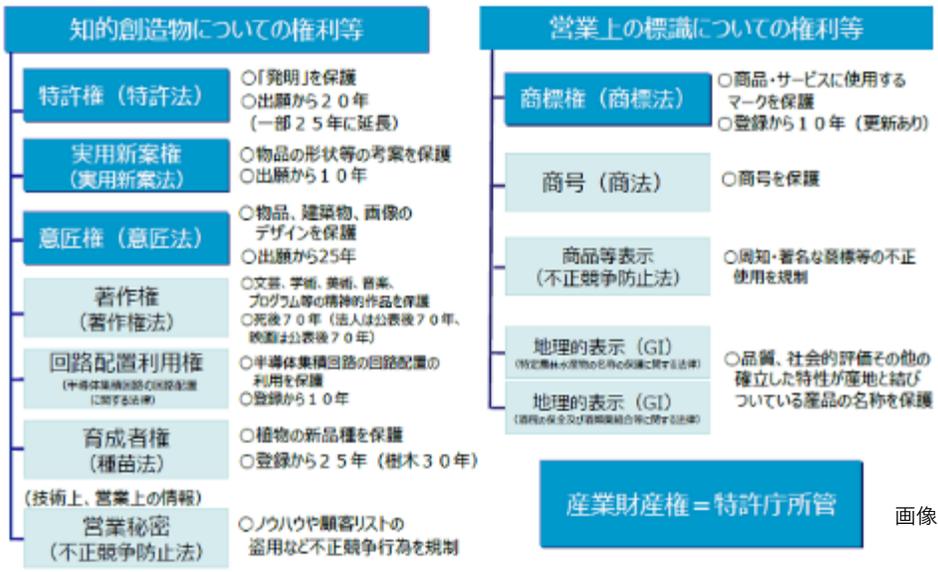
リスクの具体例

下記の不正競争に関する行為により、訴訟による経済的損失等による自社の経済的ダメージやレピュテーションの毀損を誘発

- 有名な商品等の表示を使用し、他人の商品等表示と混同
- 著名な商品等の表示を使用
- デッドコピーした商品を使用
- 営業秘密の侵害

デジタル化に伴い、下記のような知的財産リスクを誘発

- 開発成果物の権利保護の不全
- 他社デザインの模倣による他社権利の侵害
- 開発戦略・ユーザーデータの流出
- データの取り扱いにおける業務上での利用規制違反



画像出所：特許庁「知的財産について」

【V-6 第三者の知的財産の無断使用や著作物の違法複製の防止】

「知的財産無断使用・著作物違法複製の要素に該当するような行為」が行われないよう、社内規定を整備し、管理体制を構築することが求められます

対応事項

具体的なアクションプラン例

➤ 日本経団連「知的財産権に関する行動指針」において、「他者の知的財産の尊重」を含む4つの行動指針に則って行動することが提示されている



第三者の知的財産権の侵害を予防するための社内規程・方針制定

- 知的財産に特化した指針を策定し、他社、他人の機密情報の取扱い方法を規定



従業員への教育・啓発

- 従業員に対し、知的財産権の重要性と違法行為のリスクについて、定期的な研修や教育プログラムを実施し、知的財産権の保護方法や違法行為の予防策を周知



適切な管理体制の整備

- 新商品・新技術の研究開発にあたって、グローバルな観点から他社の知的財産権を侵害していないかどうかを調査して、権利を侵害しないような管理体制を整備
- 知的財産無断使用・著作物違法複製等が起きた場合、対応を早急に行うため、取り組みの実施や法的リスクへの対応をあらかじめ整備し、定期的に見直しを実施



自社の知的財産の活用・戦略策定

- 第三者の知的財産の無断使用にとどまらず、自社の知的財産を積極的に活用し、戦略を策定することで、企業価値の最大化
参考) 「[知財・無形資産の投資・活用戦略の開示及びガバナンスに関するガイドライン Ver.2.0](#)」において、自社の目指すべき将来の姿を描き出し、現状の姿からの差分を埋める「バックキャスト」型での戦略構築をすべきとし、7つのアクションを例示

【V-6 第三者の知的財産の無断使用や著作物の違法複製の防止】

JFEグループでは「知的財産の尊重」を行動指針やリスクマネジメントにて明文化し、グループ各社で調達ガイドラインを策定し、調達先企業に対しても遵守を求めています

参考情報

JFEグループ 行動指針

10. 法令の遵守

法令を遵守し、公正で自由な競争に心がけ、適法な事業活動を行うとともに、健全な商慣習に則り、誠実に行動する。

JFEグループ リスクマネジメント（知的財産の管理）

JFEグループは、事業活動のさまざまな場面において知的財産の適切な管理を実施しています。第三者の知的財産権の侵害を防止するために、事業に関連する知的財産の最新情報を管理し、必要な対策を取っています。

※詳しくは、JFE HP「[リスクマネジメント](#)」をご参照ください

JFEエンジニアリング 調達ガイドライン

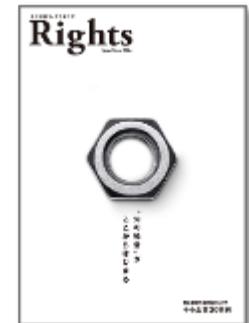
(1-6) 知的財産の尊重

第三者の特許権・著作権・商標権などの知的財産権を尊重し、知的財産の不正な入手・使用、権利の侵害は行わないでください。

活用いただける資料・ガイダンスの紹介

➤ 下記ガイダンスが発行されている

- 特許庁「[知的財産入門](#)」：知的財産基本法の定義・概要・内容、法令違反の場合の刑罰や違反事例
- 特許庁「[知財関連支援情報](#)」[知財総合支援窓口](#)[知財ポータル](#)」：国・自治体等の知的財産に関する支援情報や関連支援機関情報、知財初心者の方にも役立つ情報
（中小企業向け事例集として[知的財産を経営に生かす知財活用事例集「Rights」](#)を開示）
- 知財投資・活用戦略の有効な開示及びガバナンスに関する検討会「[知財・無形資産ガバナンスガイドライン](#)」：企業価値の向上と投資資金の獲得のための企業に求められる対応と投資家・金融機関間の「コミュニケーション・フレームワーク」
- デロイトトーマツ「[DX時代の知的財産リスク](#)」：DX化に伴い生じる知的財産リスクに対応するために企業が検討すべき論点



【VII-3 個人情報およびプライバシー保護、VII-4 機密情報の不正利用防止】

個人情報およびプライバシー、機密情報の保護にあたっては、メール誤送信等による漏えいだけでなく、不正アクセスや不適切な利用/収集等にも注意する必要があります

概要（定義・具体的ナリスク）

個人情報およびプライバシー保護の定義

- ▶ 個人情報とは、「生存する個人に関する情報で、氏名、生年月日、住所、顔写真等により特定の個人を識別できる情報」のこと
※他の情報との照合により特定の個人を識別することができる情報を含む（生年月日、電話番号、メールアドレス等）
※個人識別符号（生体認証データ、マイナンバー、パスポート番号等）を含む
- ▶ 要配慮個人情報とは、「他人に公開されることで、本人が不当な差別や偏見等の不利益を被らないようにその取扱いに特に配慮すべき情報」のことであり、取得にはあらかじめ本人の同意が必要
- ▶ 漏えい等が発生した、または発生したおそれがある場合は、速やかに個人情報保護委員会に報告のうえ、本人へ通知する必要がある
- ▶ プライバシーとは、「私生活上の事実情報」、「非公知情報」、「一般人なら公開を望まない情報」のこと
例）名前、住所、犯罪歴、体の特徴、SNSのやり取り等



機密情報の不正利用防止の定義

- ▶ 営業秘密とは、「秘密として管理されている生産方法、販売方法その他事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、公然と知られていないもの」のこと（不正競争防止法）
※機密情報、秘密情報については明確な定義が存在しない

出所：政府広報オンライン HP「[個人情報保護法をわかりやすく解説 個人情報の取扱いルールとは？](#)」、[個人情報の保護に関する法律 第2条、第26条、不正競争防止法 第2条 第6項](#)、経済産業省「[秘密情報の保護ハンドブック](#)」、経済産業省「[DX時代における企業のプライバシーガバナンスハンドブック ver1.3](#)」、法務省「[ビジネスと人権への対応](#)」

リスクの具体例

外部からの不正アクセスにより消費者の電話番号やメールアドレスが流出

同僚の業務に関係のない私生活の情報をみだりに言いふらす

採用活動において候補者の人種・病歴・犯罪歴等の情報を本人の同意なく取得

従業員のメール誤送信により取引先の営業秘密を漏えい

【VII-3 個人情報およびプライバシー保護、VII-4 機密情報の不正利用防止】

方針の策定、体制・運用ルールの整備、研修の実施のほか、漏えいルートごとの現状の取り組みを確認のうえ、追加の対策をご検討ください

アクションプラン

具体的なアクションプラン例

➤ 経済産業省「[情報管理も企業力：秘密情報の保護と活用](#)」では、情報の漏えいルートごとに対策を検討・実施することが推奨されている



方針の策定・周知

- 個人情報およびプライバシー、機密情報に関する方針を策定、従業員およびその他関係者に周知



体制・運用ルールの整備

- 個人情報およびプライバシー、機密情報に関する責任者・管轄部署を定めるとともに、従業員およびその他関係者に周知
- 取得・利用、保管・管理、提供、開示請求、漏えい発生等の各ステップにおけるルール・手順を策定
参考) 政府広報オンライン HP「[個人情報保護法をわかりやすく解説 個人情報の取扱いルールとは？](#)」



漏えいルートごとの対策を検討・実施

- 従業員向け：工場内への撮影機器の持ち込み制限 等
 - 退職者向け：退職申出後の社内情報へのアクセス制限 等
 - 取引先向け：製品・サービスに関する秘密保持契約の締結 等
 - 外部者向け：ファイアウォール、ウイルスソフトの導入 等
- 参考) 経済産業省「[情報管理も企業力：秘密情報の保護と活用](#)」



研修の開催

- ケーススタディや事業所ごとの少人数でのディスカッションを含む研修を開催
- 特にプライバシーについては定義が日々変化するため、最新の事象に合わせて研修内容を更新

【VII-3 個人情報およびプライバシー保護、VII-4 機密情報の不正利用防止】

JFEグループでは個人情報保護方針を策定、調達ガイドラインにて個人情報およびプライバシー、機密情報の保護を明文化し、調達先企業に対しても遵守を求めています

参考情報

JFEグループ 個人情報保護方針

1. 個人情報保護に関する基本方針

(1) JFEグループは、高度情報通信社会の進展に伴い個人情報の利用が拡大していることにかんがみ、個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護するよう努めます。

(2) JFEグループは、「個人情報の保護に関する法律」、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」、およびこれらに関連する法令等を遵守することはもとより、法の精神を踏まえた個人情報の保護に努めます。

(3) JFEグループは、個人情報の管理に関する社内規程を整備し、各種法令等とともに従業員への周知徹底、教育啓発活動を行うことにより、個人情報の適切な保護に努めます。また、本方針および社内規程の継続的な見直し、改善に努めます。

JFEエンジニアリング 調達ガイドライン

(2-1) コンピュータ・ネットワークへの攻撃に対する防御

コンピュータ・ネットワークへの攻撃に対する防御対策を講じて、社内外に被害を与えないように管理してください。

(2-2) 個人データおよびプライバシー保護

顧客・第三者・従業員の個人情報を適切に管理・保護してください。

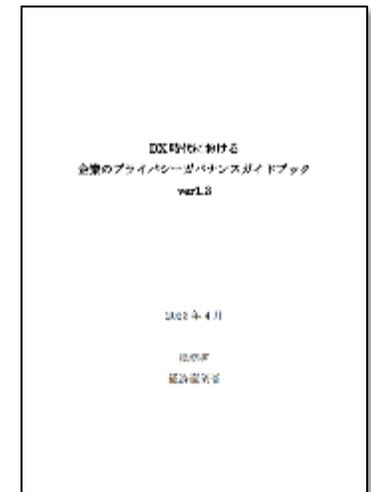
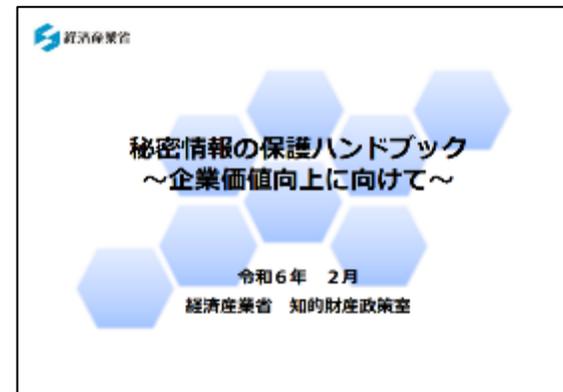
(2-3) 機密情報保護

顧客・第三者から受領した機密情報を不正利用・漏洩しないよう適切に管理・保護してください。

活用いただける資料・ガイダンスの紹介

➤ 下記ガイダンスが発行されている

- 経済産業省「[秘密情報の保護ハンドブック](#)」：秘密情報の分類、情報漏えい対策、社内体制のあり方、漏えい事案への対応
- 経済産業省「[DX時代における企業のプライバシーガバナンスハンドブック ver1.3](#)」：プライバシーの考え方、体制の構築、運用ルールの策定、消費者・その他ステークホルダーとのコミュニケーション



出所：JFE HP「[個人情報保護方針](#)」、JFEエンジニアリング HP「[調達ガイドライン](#)」、経済産業省「[秘密情報の保護ハンドブック](#)」、経済産業省「[DX時代における企業のプライバシーガバナンスハンドブック ver1.3](#)」

【VIII-2 紛争や犯罪の関与のない原材料の使用（紛争鉱物の取組み）】

武装勢力の資金源や人権侵害等のリスクにつながることから、紛争鉱物を使用しないように努める活動が日本企業においても求められています

概要（定義・具体的リスク）

紛争鉱物（責任ある鉱物調達）の定義

➤ 紛争鉱物とは、当該鉱物の採掘・取引等から得られる利益が武装勢力や国軍等の紛争主体に利用され、紛争の資金源となっている鉱物

- **対象鉱物**：スズ（Tin）、タングステン（Tangsten）、タンタル（Tantalum）、金（Gold）

= 4鉱物の頭文字をとって**3TG**と呼称

- **対象国**：コンゴ民主共和国および周辺9カ国（アンゴラ、ウガンダ、コンゴ共和国、ザンビア、タンザニア、中央アフリカ、ブルンジ、南スーダン、ルワンダ）

※EU紛争鉱物規制：紛争地域および高リスク地域（CAHRAs）

➤ OECD（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・ガイドンス（仮訳）](#)」では、「責任ある鉱物調達」を以下の通り説明

- 「サステナビリティ/ESGの観点から、人権侵害等のリスクのある鉱物を使用しないように努めること」

※「責任ある鉱物調達」は、他人権リスク項目である「児童労働」「強制労働」との関連性が高いため、必要に応じて関連ページを参照ください

リスクの具体例

紛争鉱物の取り扱いが、武装集団の資金源となり、人権侵害や紛争を助長

- 武力勢力による現地の一般住民の殺害や私刑、拉致、性的暴行等の非人道的な行為の誘因

紛争鉱物の取り扱いにより引き起こされた紛争により、生計手段である農業の継続が困難になった結果、以下のようなリスクが発生

- 鉱山労働への依存度が高まり、性暴力を含めた暴力手段を行使する武装勢力による鉱山・周辺地域支配
- 上記の支配・暴力・悪循環から住民が抜け出せない負のサイクル

【VIII-2 紛争や犯罪の関与のない原材料の使用（紛争鉱物の取組み）】 対象となる原材料への関心と取組み方法・考慮すべき範囲は、ESGリスクによる法規制 とステークホルダーから圧力により、今後も拡大する方向です

対象リスクと対象鉱物

取組みに含めるべき主要な要素：対象リスクと対象鉱物

- JEITA「[責任ある鉱物調達とは](#)」では、「人権とビジネス」やESGの文脈によって企業の対応範囲が拡大し続けている対象リスクと対象鉱物に対応する呼称と法規制を説明
- 対象鉱物と主な法規制は以下の通り

対象紛争鉱物と各種法規制・枠組み拡張の流れ

	OECD (OECDデューデリジェンス・ガイドンス)	米国 (ドッド・フランク法)	EU (EU紛争鉱物規則)
対象地域	紛争地域および高リスク地域 (CAHRAs)	コンゴ民主共和国及び周辺国	紛争地域および高リスク地域 (CAHRAs)
対象鉱物・リスク	3TG	3TG・武装勢力の資金源となっているか否か	3TG・OECD ANNEX II ベース (児童労働を含む人権侵害全般)
規制対象者	- サプライチェーンに関わる全企業	- 米国上場企業 - サプライチェーンに関わる全企業	- EUに輸入する業者 - EUの精錬事業者
事業者が実施すべき内容	*次ページにて説明	- 3TG使用有無、原産国調査 - サプライチェーンのデューデリジェンス - 年次報告書提出	- サプライチェーンのデューデリジェンス - 年次報告書提出 - EU加盟各国による事後確認

- RBAの作成する鉱物報告テンプレートの対象鉱物は3TGに加えコバルト・マイカへ拡大しており (EMRT)、今後さらなる拡大をする可能性がある
- 上表の通り、対象リスクや地域も拡大しており、企業が考慮すべき範囲は今後も拡大する方向である

名称・各種イニシアチブに関する解説

- CAHRAs :Conflict-Affected High-Risk Areas、紛争地域および高リスク地域
- ANNEX II リスク :OECDガイドンスに記載されているリスクである人権侵害、武装勢力への支援、みかじめ料徴収等の不法行為、贈収賄、鉱物の産地詐称、脱税等
- RBA (Responsible Business Alliance) :グローバルサプライチェーンにおけるCSRを促進する世界最大の産業アライアンスであり、日本企業を含む電機・自動車・小売り業界・企業等から210社以上が加盟しています。RBA行動規範を策定・公表
- RMI (Responsible Minerals Initiative) :RBAの下部組織で、全世界で日本企業を含む480社以上が加盟しています。各種リソース・CMRTやEMRT等の帳票を策定・公表し、RMAPの監査基準等を策定
- EMRT :Extended Minerals Reporting Template、RMI発行の拡張鉱物報告テンプレート

出所：

JEITA「[責任ある鉱物調達](#)」の背景と調査実務」、[「責任ある鉱物調達とは](#)」、OECD「[鉱物の責任あるサプライチェーンに向けた グローバル・スタンダード](#)」、[「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・デリジェンス・ガイドンス \(仮訳\)」](#)、JOGMEC「[鉱物資源の責任ある調達に係る 最新動向の分析・調査成果報告](#)」

【VIII-2 紛争や犯罪の関与のない原材料の使用（紛争鉱物の取組み）】

まずは各種ガイダンスに則り、サプライチェーン上の紛争鉱物に関するリスクの特定・評価を行い、リスク対応に関する戦略構築やデューデリジェンスの実施・報告が求められています

アクションプラン

具体的なアクションプラン例

➤ OECDは、「[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・デリジェンス・ガイダンス](#)」を発行

➤ ガイダンスの中で目的を達成するために下記の5段階の枠組みがあり、企業はこの5つのステップに沿って、自社の活動を推進するよう推奨



強固な企業管理システム構築

- 紛争地域および高リスク地域を起源とする鉱物のサプライチェーンの企業指針を採用し、供給業者ならびに公に対して明確に説明
- サプライチェーンのデュー・デリジェンスを支援するための内部管理や苦情処理メカニズムを構成



独立した第三者によるサプライチェーンのデュー・デリジェンスの監査の実施

- 独立の第三者による監査・得率の制度化されたメカニズムで検証を実施



サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価

- サプライチェーン指針の基準と照らし合わせて、悪影響のリスクを評価



サプライチェーンのデュー・デリジェンスに関する年次報告の実施

- 指針ならびにその実践に関し、公的な報告を実施



特定されたリスクに対処するための戦略の構築と実施

- リスク評価結果を、企業内で任命された経営上層部に報告する
- リスク管理計画を考案し、採用
- リスク管理計画を実施し、リスク緩和の取り組みの進行状況や内容を監視・追跡した上、経営上層部に報告
- 緩和を必要とするリスクのため、または状況に変化があった後に、事実およびリスクについての追加的な評価を受容・要改善と認識

出所：JEITA「[責任ある鉱物調達](#)」の背景と調査実務」,「[責任ある鉱物調達とは](#)」,OECD「[鉱物の責任あるサプライチェーンに向けたグローバル・スタンダード](#)」,「[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・デリジェンス・ガイダンス](#)（仮訳）」

【VIII-2 紛争や犯罪の関与のない原材料の使用（紛争鉱物の取組み）】

JFEグループでは「責任のある鉱物調達」を人権方針で明文化し、グループ企業においても調達ガイドラインを策定し、サプライヤーに対しても遵守を求めています

参考情報

JFEグループ 人権（サプライチェーンにおける人権の尊重）

JFEグループは、原料調達に際しては、人権侵害、環境破壊等を引き起こしている武装勢力の資金源となっていることが懸念されている紛争鉱物（錫・タンタル・タングステン・金・コバルト）について、責任ある鉱物調達に関わる国内外の法令および国際規範等を遵守し、お取引先様に紛争鉱物でないことを調査・確認の上、購入しています。

JFEエンジニアリング 調達ガイドライン

（1-11）責任ある鉱物調達

紛争・人権侵害などが行われている紛争地域（コンゴ民主共和国および周辺国）で産出される鉱物の一部は非人道的行為を行う武装勢力の資金源になる可能性があります。これらの紛争鉱物（スズ・タンタル・タングステン・金）が製品に使用されているか使用状況を把握し、そのおそれがある場合は使用を回避してください。

調達基本方針

- 法令・社会規範の遵守**
当社はコンプライアンスを製造活動の基本に加え、関連する法令・社会規範を遵守し、誠実に行動いたします。
- 情報管理の徹底**
当社は取引を通じて得た情報の管理を徹底いたします。
- 公平な競争機会の提供**
当社は広く社員に目を向け、グローバルな視点から、最終と競争力のある国内外のすべてのお取引先に公平な機会を提供いたします。
- 公正な評価に基づくお取引先の選定**
当社はお取引先の選定にあたっては、品質、技術、価格、納期、安定供給力、信頼性、経営の安定性およびCSR活動への取り組み等を総合的に勘案し、総合的に基づき公正に評価いたします。
- 相互信頼の醸成**
当社は、健全なお取引を通じて、お取引先と相互信頼を深め、お互いにメリットのあるWin-Winの信頼関係を確立し築いてまいります。
- 環境への配慮**
当社はお取引先と連携し、環境保護・環境負荷削減に配慮したグリーン調達を推進してまいります。

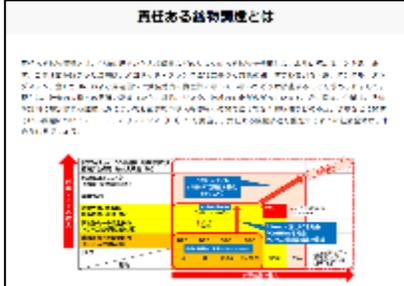
出所：JFE HP「[人権](#)」、JFEエンジニアリング HP「[調達基本方針](#)」、「[調達ガイドライン](#)」

活用いただける資料・ガイダンスの紹介

➤ 下記ガイダンスが発行されている

- OECD「[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）](#)」：紛争鉱物の取り組みについて企業に期待される行動、企業がとるべきデュー・ディリジェンスの観点
- 一般社団法人電子情報技術産業協会JEITA「[責任ある鉱物調達](#)」：OECDガイダンスを基に鉱物調達の定義と、実際の調査の実践的ステップ・流れ
- 一般社団法人電子情報技術産業協会JEITA「[責任ある鉱物調達の背景と調査実務](#)」：責任ある鉱物調達対応の責任やその他の動向、川下企業のデュー・ディリジェンス対応・注意事項

責任ある鉱物調達とは



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）



「責任ある鉱物調達」の背景と調査実務

2023年6月30日
一般社団法人 電子情報技術産業協会（JEITA）
責任ある鉱物調達検討会