

《精工集团采购标准》 说明书

2023年9月 第1版



SEIKO

目录

导言	3
第1章 要求开展可持续采购的背景	6
1. 解决社会课题时的商业责任	6
2. 关于可持续采购的国际规范和规则的动向	7
(1) 关于可持续采购的国际规范的要求	8
(2) 各国家和地区制定的可持续采购相关法规	11
(3) 日本对可持续采购相关法规的讨论	13
3. ESG投融资（可持续金融活动）扩大	14
4. 开展可持续采购和解决社会课题的意义	15
第2章 供应商须理解和配合精工集团的可持续采购	16
1. 精工集团的可持续发展理念和各项方针概要	16
2. 《精工集团采购标准》的内容	17
3. 精工集团的可持续采购举措	17
(1) 向供应商宣传采购方针和标准并要求提交同意书	17
(2) 识别关键供应商和人权高风险供应商	18
(3) 开展供应商调查	18
(4) 根据供应商调查结果采取纠正措施	18
4. 对供应商的期望和配合可持续采购的要求	19
(1) 对供应商的期望	19
(2) 供应商须配合精工集团的可持续采购	19
第3章 《精工集团采购标准》说明	20
(1) 劳工	20
① 自由选择雇佣	20
② 童工和青工	21
③ 劳动时间	23
④ 工资与福利	23
⑤ 人道待遇 ⑥ 消除歧视和骚扰	24
⑦ 结社自由	25
⑧ 人才多元化	26

(3) 环境	26
① 环境许可证和汇报	26
② 防止污染和削减资源 ④ 废弃物	27
③ 有害物质 ⑥ 物质限制	28
⑤ 大气排放	28
⑦ 水质管理	29
⑧ 能源消耗和温室气体排放	30
⑨ 生物多样性	32
(4) 道德	33
⑦ 负责任的矿石采购	33
⑨ 国内外据点对当地文化习惯的尊重和社区贡献	34
(7) 管理体系	35
⑧ 劳动者反馈、参与和投诉	35
第4章 开展可持续采购时的具体课题内容和应对示例 (Q&A)	37
1. 关于《精工集团采购标准》各要求事项的 Q & A	37
(1) 劳工	37
(3) 环境	43
2. 关于人权高风险产品的Q&A	46
(1) 人权高风险产品	46
(2) 负责任的矿石采购	46
3. 关于可持续采购实际工作的Q&A	47
(1) 如何开展可持续采购	47
(2) b. 制定采购方针和标准	48
(3) c. 宣传方针	49
(4) d. 掌握和识别供应商	49
(5) e. 供应商评估	49
(6) f. 供应商参与度	50
(7) g. 信息披露	51
附件	
精工集团人权方针	60
精工集团环境方针	62
精工集团采购方针	63

导言

精工集团力求创造集团目标中的“全世界充满笑容的未来”，并基于“成为被社会信赖的公司”这一企业理念，始终以顾客为本，在提供高质量商品和服务的同时，致力于解决各种社会课题，为实现可持续发展的社会做出贡献，追求企业价值的提高，努力尽到集团的社会责任。

本公司集团认为只要以上述观点为基础，与作为重要合作伙伴的供应商一起，在整个供应链中解决ESG的各项课题，就能建立起长久的社会信赖关系，为实现与区域社会和谐相处的可持续发展社会做出贡献。

迄今为止，本公司制定了《精工集团采购方针》作为可持续采购的行动指针，并制定了《精工集团采购标准》作为采购方针的补充资料，与供应商共同致力于可持续采购。

采购活动中遇到的课题是多种多样的，而且由于公众关注度的增加，以及以欧洲为主的多个国家对于尽职调查（企业应执行的流程，旨在确定、防止和减轻其业务、供应链和其他商业关系中的实际和潜在负面影响，并就如何应对这些负面影响履行责任）的义务化和法制化趋势，企业在采购活动中的责任正在日益扩大。精工集团为了进一步与供应商共同推进可持续采购，制定了《精工集团采购标准说明书》。

本说明书引用的法律法规、国际规范及其他信息均为截至2023年9月的内容。如要参考这些信息，请确认最新消息。

本说明书的阅读对象

本说明书的阅读对象为与精工集团各品牌产品和服务相关的供应链中的所有企业和组织（如材料、零件和成品等的供应商，外包商，服务提供商，人力资源提供商（包括承包和派遣合同）等，以下统称为“供应商”）。此外，除供应商外，本说明书内容也向其他利益相关者广泛公开。

本说明书的目的

精工集团编写本说明书的目的有以下4点：

- ① 向供应商介绍精工集团对社会课题（如人权、环境课题等）的举措方针和可持续采购举措，同时说明《精工集团采购标准》的内容，加深供应商对本公司集团方针和举措的理解
- ② 分享对供应商的期待，要求供应商配合本公司集团的举措
- ③ 通过向供应商提供有关可持续采购的国际潮流和实践课题等信息，促进供应商实际开展可持续采购
- ④ 通过分享要求开展可持续采购的背景以及企业解决社会课题的意义所在，让供应商致力于解决社会课题

希望各相关人员能将本说明书运用于包括开展可持续采购在内的社会课题解决工作。

2023年9月

发行：精工集团株式会社

监修、协助：株式会社OWLS咨询集团

凡例

法律法规名称

- 化宪法：化学物质审查及制造等限制相关法律（1973年法律第117号）
- 最低工资法：最低工资法（1949年法律第137号）
- 节能法：能源合理使用及向非化石能源转换等相关法律（1979年法律第49号）
- 消除残疾人歧视法：推进消除以残疾为理由的歧视相关法律（2013年法律第65号）
- 消防法：消防法（1948年法律第186号）
- 大气污染防治法：大气污染防治法（1968年法律第97号）
- 毒剧法：剧毒品及毒物取缔法毒物及剧毒品取缔法（1950年法律第303号）
- 废弃物处理法：废弃物处理及清扫相关法律（1970年法律第137号）
- 劳动安全卫生法：劳动安全卫生法（1972年法律第57号）

首字母及缩写

- CDP : Carbon Disclosure Project
- ESG : Environment (环境)、Social (社会)、Governance (公司治理)
- 美国法律GINA : Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008
- GHG : Greenhouse Gas (温室气体)
- GRI : Global Reporting Initiative
- IIRC : International Integrated Reporting Council (国际综合报告理事会)
- IFRS : International Financial Reporting Standards (国际财务报告准则)
- ILO : International Labour Organization (国际劳工组织)
- ISSB : International Sustainability Standards Board (国际可持续发展准则理事会)
- JEITA: Japan Electronics and Information Technology Industries Association
(一般社团法人电子信息技术产业协会)
- ISO : International Organization for Standardization (国际标准化组织)
- OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development (经济合作与发展组织)
- PRTR制度 : Pollutant Release and Transfer Register (污染物排放与转移登记制度)
- RBA : Responsible Business Alliance
- REACH : Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals
(REACH法规：欧盟化学品注册、评估、许可和限制相关法规)
- RoHS : Restriction of Hazardous Substances (RoHS指令：欧盟特定有害物质使用限制指令)
- RMI : Responsible Minerals Initiative
- SAQ : Self Assessment Questionnaire (自我评估问卷)
- SASB : Sustainability Accounting Standards Board (可持续发展会计准则委员会)
- SDGs : Sustainable Development Goals (可持续发展目标)
- TCFD : Taskforce on Climate-related Financial Disclosures
(气候相关财务信息披露工作组)
- TIFD : Taskforce on Inequality-related Financial Disclosures
(不平等相关财务信息披露工作组)
- TISFD: Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures
(不平等和社会相关财务信息披露工作组)
- TNFD : Taskforce on Nature-related Financial Disclosures
(自然相关财务信息披露工作组)
- TSFD : Taskforce on Social-related Financial Disclosures
(社会相关财务信息披露工作组)
- UNICEF : United Nations Children's Fund (联合国儿童基金会)
- WHO : World Health Organization (世界卫生组织)
- WMO : World Meteorological Organization (世界气象组织)
- WRI : World Resources Institute (世界资源研究所)
- WWF : World Wide Fund for Nature (世界自然基金会)

第1章 要求开展可持续采购的背景

1. 解决社会课题时的商业责任

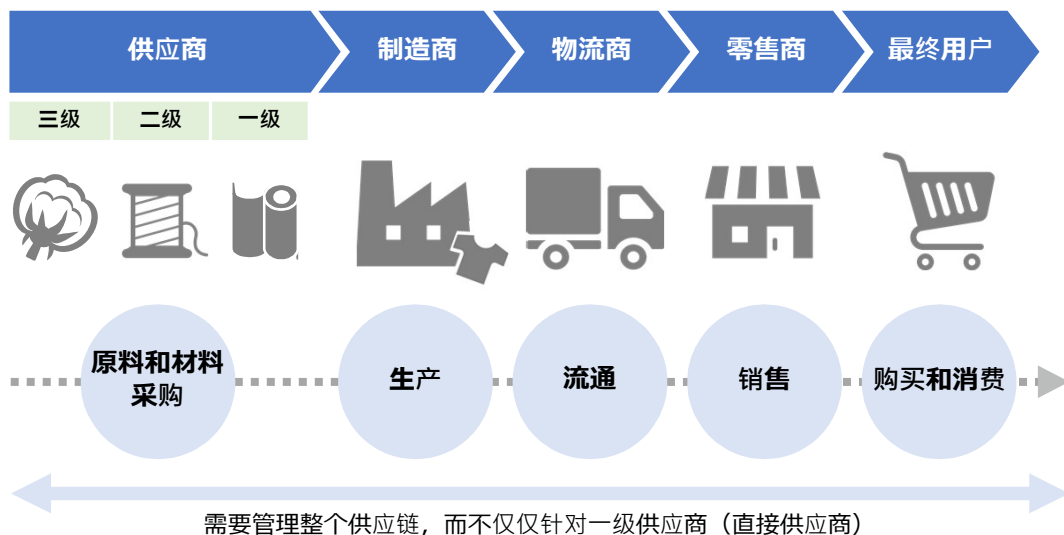
全球化使经济得到发展，但同时世界也面临着不平等和贫困现象增加，气候变化等环境问题加剧，冲突爆发等诸多课题。为了解决这些课题，实现可持续发展的社会，联合国于2015年通过了可持续发展目标^[1]。可持续发展目标宣誓“不让任何人掉队（leave no one behind）”。为实现这一目标，发展中国家和发达国家共同努力，企业也被要求履行作为行为主体的职责^[2]。

除了可持续发展目标等国际趋势以及社会关注度的日益增长之外，近年来，以欧洲为中心的多个国家都要求企业对社会课题采取负责任的企业行为，将这一行为义务化和法制化的运动正在扩大。

企业在解决社会课题时，不仅要解决可能由自身直接引起的课题，还要解决因为供应链等业务关系间接与自身业务活动相关的课题。

为了在履行企业责任的同时推进可持续的业务活动，精工集团将与供应商一起致力于解决社会课题，并将可持续采购作为其中的一项举措。

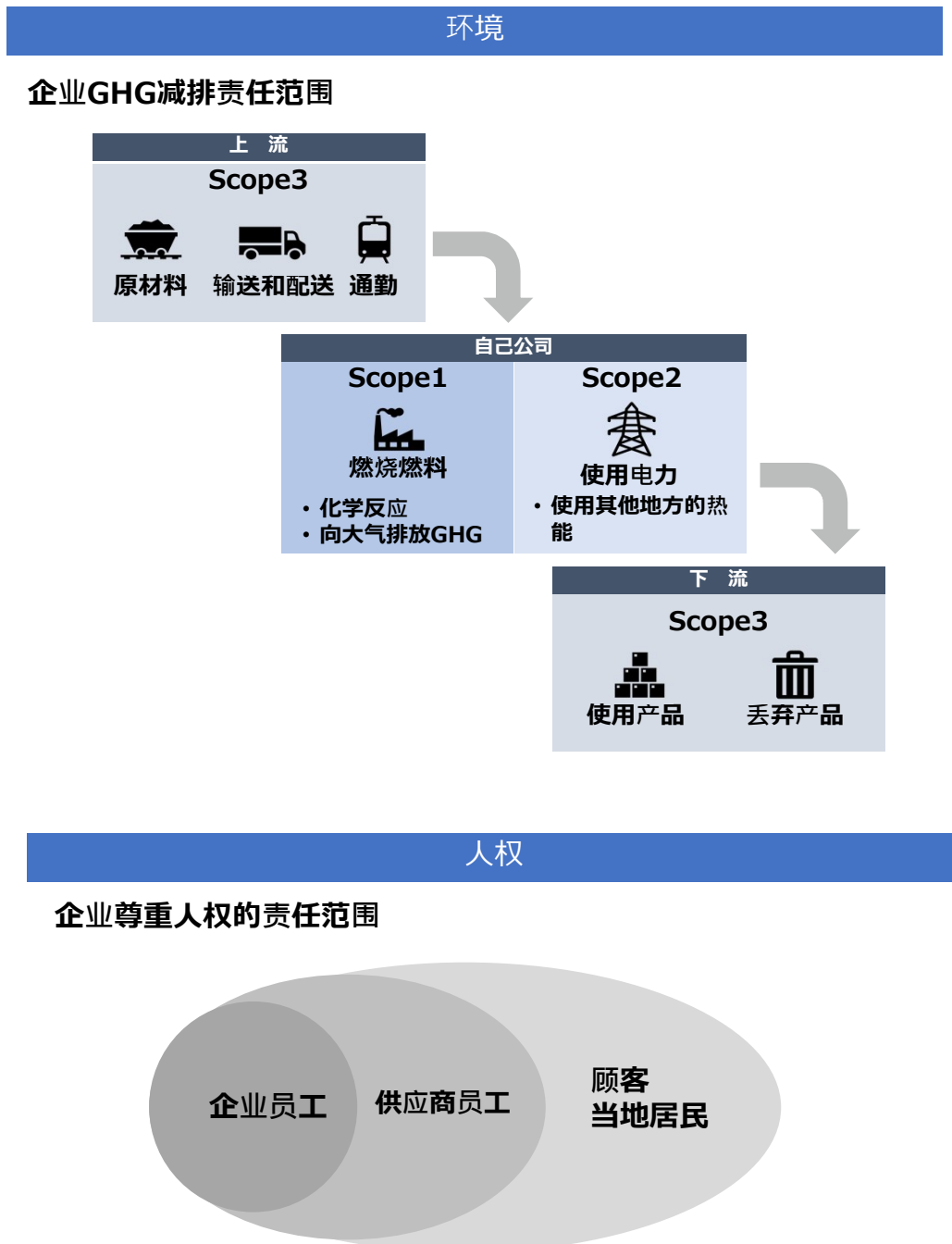
图表1 供应链示意图和物流



2. 关于可持续采购的国际规范和规则的动向

关于可持续采购的国际规范和各国相关规则正在不断推出并得到加强，社会对企业作出回应的要求也越来越高。在日本，人们也正在以人权应对的角度为中心进行立法讨论。

图表2 企业必须考虑的环境问题和人权问题范围



(1) 关于可持续采购的国际规范的要求

① 联合国全球契约十项原则^[3]

联合国全球契约是联合国与民营企业和组织团体（不限行业）合作，为建立健全的全球社会而提出的世界最大规模的可持续发展倡议，根据国际上通过并达成共识的宣言和条约，规定了可持续的企业活动应处理的四个领域（人权、劳工、环境、反贪污）和十项原则。

图表3 联合国全球契约十项原则

人权 =	原则1	企业界应支持并尊重国际公认的人权
	原则2	保证不与践踏人权者同流合污
劳工 ✦	原则3	企业界应支持结社自由及切实承认集体谈判权
	原则4	消除一切形式的强迫和强制劳动
	原则5	切实废除童工
	原则6	消除就业和职业方面的歧视
环境 ≡	原则7	企业界应支持采用预防性方法应付环境挑战
	原则8	采取主动行动促进在环境方面更负责的做法
	原则9	鼓励开发和推广环境友好型技术
反贪污 ⚡	原则10	企业界应努力反对一切形式的腐败，包括敲诈和贿赂

（出处）根据一般社团法人Global Compact Network Japan《联合国全球契约十项原则解说》^[4] 绘制

② ISO20400 可持续采购标准^[5]

ISO20400《可持续采购标准》中明确规定了在开展可持续采购时要注意的社会课题一览和实际操作流程。

在可持续采购中应考虑的要害方面，该标准以企业社会责任标准ISO26000的核心主题为基础，从采购活动的角度出发，针对“组织治理”、“人权”、“劳动惯例”、“环境”、“公正的商务惯例”、“消费者课题”、“参与和发展社区”这七个主题给出了企业应对指针。

在运用流程方面，该标准针对高层管理人员的承诺、优先级设置、绩效衡量和改进、投诉处理机制的激活、可持续采购与现有流程的整合等项目，总结了实际操作时的要点。

③ OECD跨国企业行为准则^[6]

OECD发布的《跨国企业行为准则》要求对供应链实施社会课题尽职调查。

2018年，OECD公布了《OECD负责任商业行为尽职调查指南》^[7]，具体解释了《跨国企业行为准则》中建议的尽职调查内容，并说明了实施尽职调查的实际操作方法。

《跨国企业行为准则》在2023年进行了时隔约12年的修订，增加了在供应链下游实施尽职调查、企业行为与气候变化和生物多样性的国际目标一致、在数字领域实施尽职调查等新的要求。

④ RBA行为准则^[8]

《RBA行为准则》是为电子行业或以电子产品为主要部件的行业及其供应链制定的准则，但事实上，有众多行业（如汽车和零售等）将它视为参考标准。

《RBA行为准则》由“劳工”、“安全卫生”、“环境”、“道德”和“管理体系”五个部分组成，规定了劳动环境的安全性、对劳动者的尊重和有尊严的待遇、对业务活动环境的责任，以及关于有道德的业务活动的标准，内容覆盖面广泛。“组织治理”、“劳工”和“安全卫生”的要求比《联合国全球契约十项原则》更为详尽。

上述①至④是关于可持续采购总体的国际规范。除此之外还有专门针对企业人权课题的国际规范，例如《联合国工商业与人权指导原则（UNGPs）》。

⑤ 联合国工商业与人权指导原则（UNGPs）^[9]

随着企业活动的全球化发展，受工商业影响的人权问题日益突出。在此背景下，联合国人权理事会于2011年批准了《工商业与人权指导原则》（《指导原则》）。《指导原则》以(a)国家保护人权的义务、(b)企业尊重人权的责任、(c)获得补救为三大支柱，呼吁所有国家及企业，无论其规模、行业、所在地、所有人或组织结构如何，都应努力保护和尊重人权。指导原则要求企业实施“人权尽职调查”，以评估和处理企业活动对利益相关者人权造成的负面影响。在人权尽职调查中，任何企业无论其在供应链中的定位如何，也无论其国籍、行业和规模如何，都要对自身和集团公司对人权造成的负面影响，以及通过供应链等业务关系间接造成的负面影响进行评估和处理。

图表4 联合国工商业与人权指导原则的三大支柱



(2) 各国家和地区制定的可持续采购相关法规

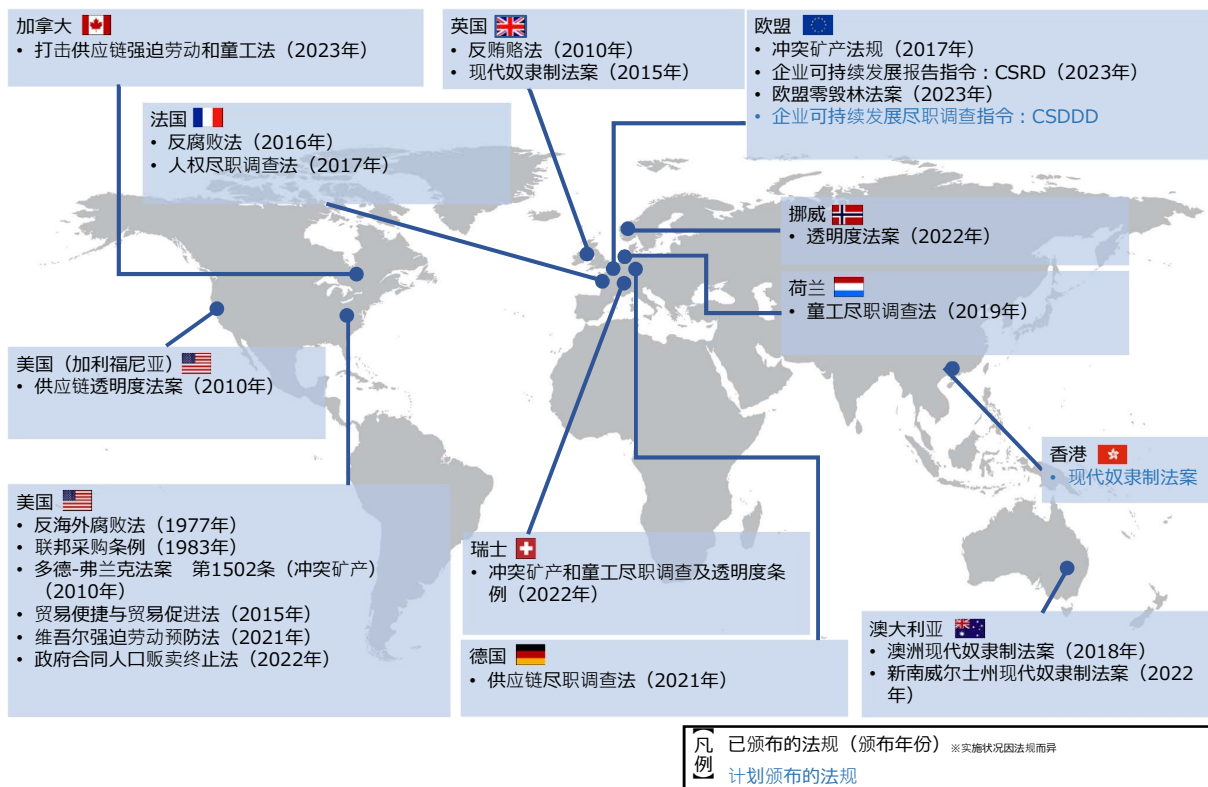
欧美各国制定了要求企业必须通过供应链实施和披露人权与环境尽职调查法律法规，加强了对可持续采购的要求。具体包括英国现代奴隶法（2015年颁布）^[10]，法国人权尽职调查法（2017年颁布）^[11]，荷兰童工尽职调查法（2019年颁布）^[12]，德国供应链尽职调查法（2021年颁布）^[13]和欧盟企业可持续发展报告指令（2023年颁布）等。

欧盟正在探讨制定企业可持续发展尽职调查指令（CSDDD）^[14]。该指令要求企业通过供应链实施人权与环境尽职调查（截至2023年9月）。

此外，美国维吾尔强迫劳动预防法（2021年颁布）^[15]规定，所有新疆维吾尔自治区相关产品如果不满足“可证明不存在强迫劳动（有明确和可信的证据表明该产品并非由强迫劳动生产）等一定的条件，则禁止进口。

即使某家企业不是这些法律和法规的适用对象，如果其交易伙伴是适用对象，则根据该交易伙伴所在的供应链管理，也可能被要求在遵守这些规定的基础上进行应对。

图表5 各国家和地区的可持续采购相关法规



图表6 主要可持续采购法规的概要

英国 ^[10] 		法国 ^[11] 	
名称	现代奴隶制法案	名称	人权尽职调查法
年份	2015年	年份	2017年
适用企业	在英国开展业务且全球销售额不低于3600万英镑（约50亿日元）的企业	适用企业	总部设在法国且员工人数满足一定条件的企业
义务内容	检查全球供应链中的人权风险，并在每年公布《关于奴隶和人口贩卖的声明》	义务内容	实施以识别和规避人权侵害风险为目的的人权尽职调查
制裁与处罚	不履行报告义务的企业，将由英国高等法院发布《强制履行令》，如拒不执行，将可能面临无限限制处罚	制裁与处罚	法院强制执行命令；民事上的损害赔偿

荷兰 ^[12] 		德国 ^[13] 	
名称	童工尽职调查法	名称	供应链尽职调查法
年份	2019年	年份	2021年
适用企业	每年在该国市场上提供2次以上的产品或服务的企业	适用企业	主要管理部门、总部或所在地位于德国境内且员工人数满足一定条件的企业（包括外国企业）
义务内容	识别、防止和评估供应链中的童工问题	义务内容	实施以识别和规避人权、环境风险为目的的人权与环境尽职调查
制裁与处罚	根据销售额处以罚金；如果有重复违反义务的情况，则对企业管理人员处以徒刑或罚金	制裁与处罚	故意或过失违反时处以罚款；禁止参与公共采购

欧盟 ^[14] 		美国 ^[15] 	
名称	企业可持续发展尽职调查指令：CSDDD	名称	维吾尔强迫劳动预防法
年份	正在制定（截至2023年9月）	年份	2021年
适用企业	满足一定条件（年销售净额、年平均员工人数）的企业（包括欧洲境外企业）	适用企业	向美国进口新疆维吾尔自治区相关产品的企业
义务内容	实施以识别和规避人权、环境风险为目的的人权与环境尽职调查	义务内容	如不满足“可证明不存在强迫劳动”等一定的条件，则禁止进口
制裁与处罚	根据销售额处以罚金；对因违反义务而造成的损害负民事上的损害赔偿	制裁与处罚	扣押或没收违法该法的进口产品

※截至2023年9月，英国在考虑修订现代奴隶制法案^[16]。

（出处）根据国家网站^{[10][11][12][13][14][15]}、“供应链与人权”相关政策及企业适用和应对事例（修订第8版）^[17]等绘制

(3) 日本对可持续采购相关法规的讨论

近年来，相关人士一直在围绕人权问题，对日本的可持续采购立法进行讨论。2020年，日本政府制定了《工商业与人权行动计划（NAP）》，在其中表达了政府对企业人权尽职调查的期望^[18]。

2022年，政府制定了《负责任供应链尊重人权准则》^[19]，旨在进一步推动企业尊重人权的举措，并于2023年4月公布了《负责任供应链尊重人权实用参考资料》^[20]，以更具体和实用的形式向企业相关负责人员展示了尊重人权的举措内容。

2023年4月，政府制定了“在公共采购中努力确保投标公司尊重人权”的方针^[21]。公共采购的投标人/承包商必须根据《负责任供应链尊重人权准则》开展尊重人权的举措。

然而，《工商业与人权行动计划》和《负责任供应链尊重人权准则》并没有法律约束力，因此以欧美为主的各国家和人权非政府组织等各种利益相关者都在要求日本制定具有法律约束力的人权尽职调查规范^[22]。

3. ESG投融资（可持续金融活动）扩大

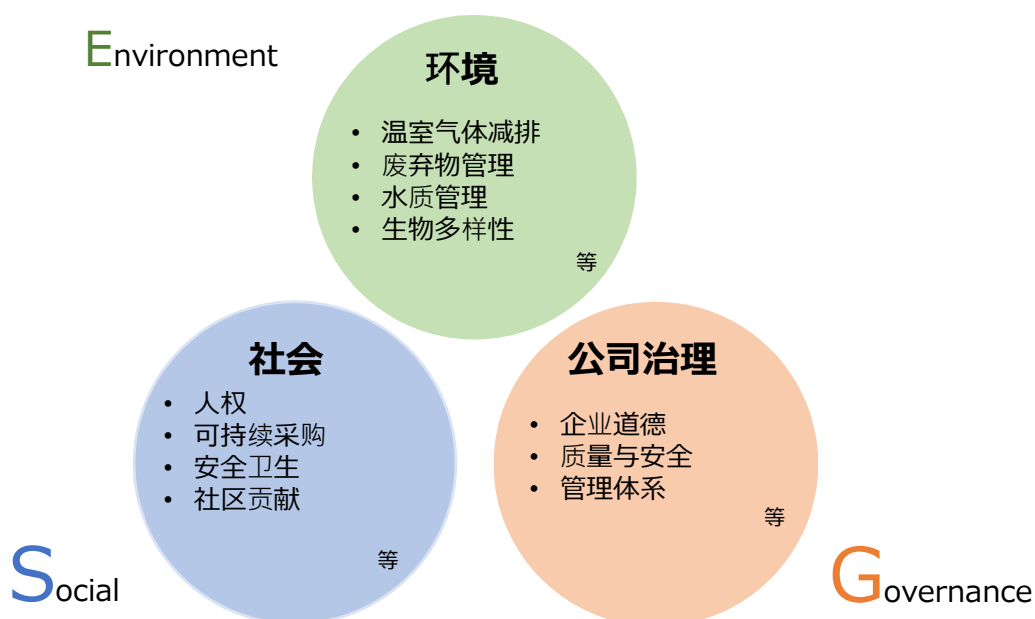
从金融角度来看，与ESG相关的财务信息和非财务信息正在变得愈发重要。这是因为投资者越来越重视企业在进行风险管理的同时履行社会责任的能力。除了可以通过传统的销售额和利润等财务信息了解的价值外，投资者还会从ESG的角度出发，判断投融资对象的企业活动是否能得到中长期的增长并促进社会的可持续发展，以此进行评价。

同时，非财务信息的披露框架也在日益完善。代表性的例子有：2017年，TCFD发布了气候变化信息披露框架^[23]；2023年，TNFD发布了自然资本相关信息披露框架^[24]。此外，相关人士也在考虑完善尊重人权相关信息披露^(※)框架。

然而，全面披露企业非财务信息的框架却处于泛滥状态，GRI、SASB、IIRC等多个机构先后建立了此类框架。为了改善这种情况，2023年6月，IFRS基金会旗下的ISSB发布了ISSB标准^[25]，作为可持续发展相关信息披露的国际标准。ISSB标准由IFRS S1和IFRS S2组成。IFRS S1规定了关于可持续发展相关财务信息披露项目总体的要求事项；IFRS S2根据TCFD框架创建，规定了具体的气候相关披露项目。

(※) 尊重人权相关信息披露将由TIFD和TSFD整合而成的工作组（TISFD）进行探讨（截至2023年9月）^[26]

图表7 ESG课题示例



4. 开展可持续采购和解决社会课题的意义

在遵守国际规范的基础上开展可持续采购对供应商和本公司集团都具有重要意义。开展可持续采购不仅有助于企业履行社会责任，还有助于防止供应链发生侵犯人权和破坏环境等课题，及早发现和应对，遵守各国法律法规，从而做好企业风险管理。此外还可以加强与顾客的关系，提高作为投融资对象的评价，从而增加企业魅力，创造更多的业务机会。

除了开展可持续采购外，从长远角度来看，解决社会课题也有助于增加商业伙伴和其他利益相关者对企业的信任，提高企业价值。

第2章

供应商须理解和配合精工集团的可持续采购

1. 精工集团的可持续发展理念和各项方针概要

精工集团以集团目标“通过不断挑战创新，带给人们和社会以信任和感动，开创充满欢笑的美好未来”及企业理念“成为被社会信赖的公司”为基础，制定了可持续性方针。

可持续性方针将“WITH”（W：well being 成就更加美好的人生/I：inclusion 为了全人类/T：trust 建立坚实的信任/H：harmony 与地球和谐共生）定为解决社会课题的方向，致力于可持续发展活动，以实现企业和社会的可持续发展。

此外，精工集团还根据可持续性方针，确定了本公司需要开展的13个重要课题，并针对各个重要课题制定了关键行动计划。

图表8 精工集团重要课题

Well-being (成就更加美好的人生)



Inclusive (为了全人类)



Trust (建立坚实的信任)



Harmony (与地球和谐共生)



此外，精工集团还制定了《精工集团人权方针》、《精工集团环境方针》和关于采购的《精工集团采购方针》，作为可持续性方针和重要课题举措的行动指南。详情请参阅附件。

2. 《精工集团采购标准》的内容

精工集团必须开展的重要课题之一是“推进负责的采购、供应链”，旨在解决人权和环境等社会课题，实施可持续的供应链管理。2022年11月，精工集团制定了《精工集团采购标准》，作为对“精工集团采购方针”的补充文件。

该标准以《RBA行为准则（ver7.0）》为依据，参考各种标准并结合精工集团的业务环境和重要课题而制定，由(1)劳工、(2)安全卫生、(3)环境、(4)道德、(5)质量与安全、(6)信息安全、(7)管理体系这七个项目构成。

除了供应商应理解该标准的宗旨并在自己公司采取措施外，我们还希望供应商的供应链也能理解并贯彻该标准。

3. 精工集团的可持续采购举措

今后，精工集团将参照《联合国全球契约十项原则》、ISO20400《可持续采购标准》、《联合国工商业与人权指导原则》、《RBA行为准则》等国际规范，通过以下举措开展可持续采购。

(1)向供应商宣传采购方针和标准并要求提交同意书

在开展可持续采购的过程中，与供应商的合作不可或缺。特别是有关采购的《精工集团采购方针》和《精工集团采购标准》，我们会向所有供应商进行宣传并要求提交同意书。

(2) 识别关键供应商和人权高风险供应商

精工集团从①供应重要原料和材料、②难以替代性、③交易金额大小等角度出发，在集团旗下各公司制定重要供应商标准，将符合该标准的供应商作为可持续采购的“重要供应商”。此外还将根据外部专家的意见识别的销售人权高风险原料的供应商定义为“人权高风险供应商”。

今后，我们会定期审查重要供应商和人权高风险供应商。

(3) 开展供应商调查

以供应商为对象实施调查，检查供应商对《精工集团采购标准》的适应状况。具体做法是通过实施SAQ调查，努力掌握与精工集团业务相关的劳工、安全卫生、环境、道德、管理体系等课题的实际情况。SAQ调查的对象首先是(2)中识别的重要供应商和人权高风险供应商，之后逐步扩大到其他供应商。我们还将考虑进行实地访问调查，并对二级及二级以下的供应商进行调查。

(4) 根据供应商调查结果采取纠正措施

如果(3)的调查显示供应商的应对不够充分，或是供应链上明确存在环境课题和人权侵犯等问题，我们将要求供应商采取纠正措施，以防止或减少在人权和环境等方面的负面影响。

此外，如果在多次要求采取纠正措施后，情况仍未得到改善，精工集团将考虑是否继续与该供应商进行交易。

4. 对供应商的期望和配合可持续采购的要求

(1) 对供应商的期望

精工集团要求供应商必须遵守《精工集团采购方针》和《精工集团采购标准》中的各项要求事项。

此外，本公司集团希望供应商不仅能在自己公司开展可持续采购，还能带动供应链共同开展，积极致力于解决社会课题。

(2) 供应商须配合精工集团的可持续采购

精工集团希望通过与供应商的对话，共同开展可持续采购。因此，我们可能会要求供应商采取包括以下事项在内的各种应对措施。敬请配合。

- 提供用于识别重要供应商和人权高风险供应商的信息
- 参与SAQ调查
- 接受实地访问调查
- 在调查过程中配合二级及二级以下的供应商
- 与利益相关者对话
- 报告与调查结果相应的改进要求的应对情况
- 其他用于检查《精工集团采购指南》应对情况的必要事项

本章从《精工集团采购标准》中抽出包含专业术语、考虑到精工集团的业务环境和重要课题、为实现可持续采购而希望供应商具体开展的项目，对此做了补充说明。请结合《精工集团采购标准》进行阅读。

本章在编写时以JEITA《负责任的企业行为标准（ver1.1）》^[1]为基础，并参照了各种资料。

(1) 劳工

劳动者的人权是《RBA行为准则》、《联合国全球契约十项原则》和ISO20400《可持续采购标准》中的主要项目。此外，联合国大会通过的《世界人权宣言》和《国际人权公约》，以及国际劳工组织的《核心劳工标准》等也是我们应该参考的国际人权标准。

① 自由选择雇佣

【背景】

现代奴隶制的受害者在全世界有5000万人，企业强迫劳动的受害者也高达2800万人（2021年度）^[2]。脱离强迫劳动是与自由选择工作的权利相关联的基本人权。工作应该与个人期望和技能相匹配，并且应该在有工作价值的人性化环境中进行。

【术语说明】

强迫劳动是指某个人在受到威胁（如处罚）的情况下，违反本人的自由意志而进行的（非自愿）劳动。强迫劳动的要素包括以下内容：

- 利用漏洞（例如：外国移民劳动者的雇佣合同并非用其母语书写）
- 欺骗（例如：没有正确说明雇佣和劳动条件；相关信息在招聘过程中被替换）
- 隔离（例如：在外界难以前往或交流沟通的地方工作）

- 威胁和恐吓（例如：抱怨工作场所会受到处罚；劳动者提出辞职时要支付罚款）
- 扣押工资（例如：拖欠工资；部分工资由雇主强制保管或储蓄）
- 债务约束（例如：劳动者借钱支付高额录用手续费）
- 加班过度（例如：加班超过法定或劳资协议）
- 禁止移动（例如：在并非出于安全卫生、信息安全等原因的情况下限制移动；用摄像头随时监控宿舍）
- 身体和精神虐待（例如：暴力行为；呵斥；性骚扰）
- 扣押身份证原件（例如：雇主扣押护照）

奴隶劳动在美国被国务院定义为包含以强迫劳动和性剥削为目的的人口贩卖等现代奴隶制的术语。在英国现代奴隶制法案中，它被定义为弱势群体在强迫劳动下不公正地被剥削的状态。

债务约束是指劳动者（有时还有其家人）为偿还自身债务或继承的债务而被迫为雇主工作，包括劳动者欠下债务以支付高额录用手续费并且在偿还之前无法辞职的情况。

契约劳工是指劳动者在合同规定的一段时间内从属于雇主的工作形式。过去，种植园农场用这种形式雇佣了大量劳动力，但现在已有许多国家将契约劳工视为违法行为。

剥削是指利用优越地位进行不公平待遇，**剥削性囚犯劳动**是指让囚犯劳动但不支付合理的工资

② 童工和青工

【背景】

世界上现在仍有约1亿6000万名童工。其中，从事危险工作的童工有7900万，约占总数的二分之一。此外，由于新冠疫情的影响，2000年至2016年呈下降趋势的童工人数开始增加。在撒哈拉以南的非洲国家，从事劳动的儿童人数在过去4年中增加了1660万，相当于每4个儿童中就有1个是童工^[3]。这种剥削形式不仅侵犯了儿童的权利，而且会削弱经济增长，阻碍平等发展。

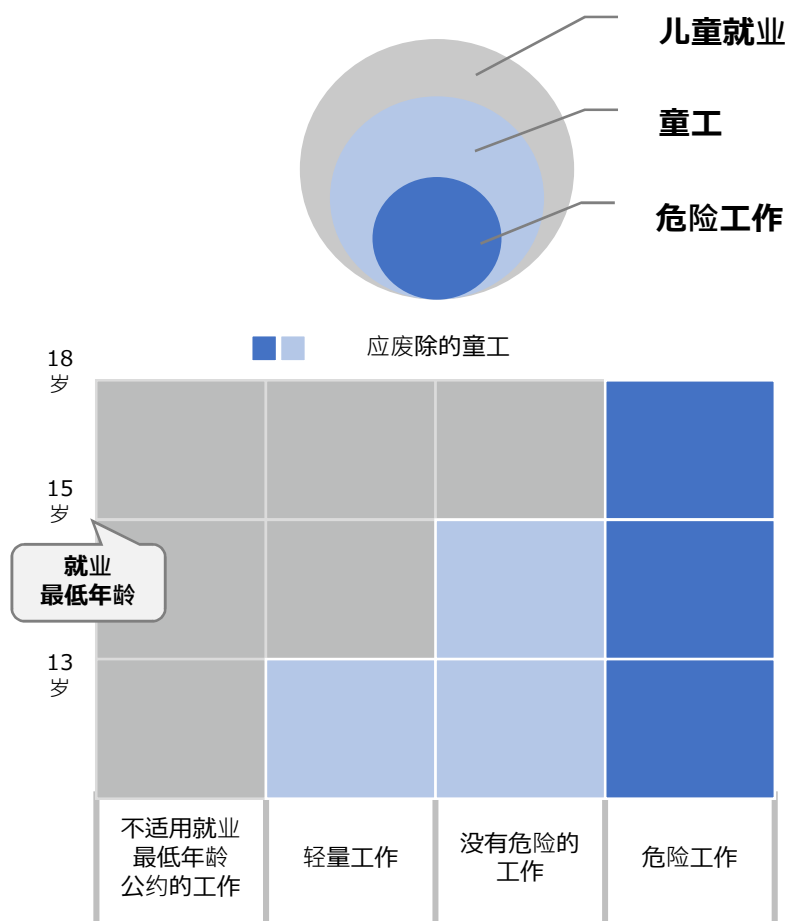
【术语说明】

儿童是指未满“15岁、完成义务教育的年龄、国家最低受雇年龄”中最大年龄的人。**童工**是指其性质和劳动情况对年轻人的智力、身体、社会和道德发育造成负面影响，使其无法上学，被迫辍学或边劳动边学习，从而损害儿童的教育机会和健康成长的活动或工作。

以下工作被称为“最恶劣的童工形式”^[4]。

- 使儿童受到肉体、心理或性虐待的工作
- 在井下、水中、危险的高处或有限的空间内进行的工作
- 使用危险机械、设备和工具的工作，或涉及人工操作或搬运重物的工作
- 在不健康的环境中进行的工作（例如：使儿童接触到的危险物质、因素或工艺，或危害儿童健康的温度、噪音或振动）
- 在特别困难的条件下进行的工作（例如：长时间或夜间工作，以不正当的手段将儿童关在雇主的所有地内工作）

图表9 童工范围



(出处) 根据UNICEF·ILO《童工问题：2020年全球评估、趋势及未来道路》^[3]等绘制

③ 劳动时间

【背景】

劳动者的过度劳累与生产率下降、离职率上升、伤病增加有明显联系。必须遵守国家法律法规，并参考国际规范和行业标准，合理安排工作时间、假期和休息。

④ 工资与福利

【背景】

雇主支付的工资不得少于国家规定的最低工资。除了法定的最低工资外，国际社会还要求企业能够主动设置“生活工资”，即维持最低生活水平所需的工资。

【术语说明】

最低工资是指所在国的工资相关法律法规所规定的最低工资。雇主有必要根据所在国的法律法规，及时向劳动者支付最低工资。在日本，与其他劳动相关法律法规一样，外国技术实习生也适用最低工资法，因此雇主必须支付不少于最低工资的薪酬。需要注意的是，即使外国技术实习生同意自己的薪酬少于最低工资，法律也不允许雇主支付少于最低工资的薪水。

⑤ 人道待遇 ⑥ 消除歧视和骚扰

【背景】

如果周围没有人发现，性骚扰和语言虐待等精神虐待可能会加剧。

【术语说明】

骚扰是指故意刁难或欺凌，使对方感到不适。具体包括性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体上的打压、语言虐待以及不提供令身体舒适的基本设备（如椅子、个人护具等）。性骚扰、权力骚扰和孕妇骚扰等也属于骚扰。

歧视的起因有很多，特别需要注意以下观点。

- **人种和肤色**

指基于人种、肤色、血统或民族或种族出身的歧视。有时也会以少数民族、原住民、部落居民等为目标。

- **年龄**

指基于年龄的刻板印象、偏见和歧视。

- **性**

指以男女的生理特征、机能、社会性差异为理由的歧视。以性取向、性别认同和性别表达、怀孕、有无配偶为理由的歧视也属于性别歧视。

- **公民出身**

指以民族、国籍、出生地、家世为理由的歧视。有时也会以公民少数群体、语言少数群体、归化人、外来移民的后代等为目标。

- **社会出身**

指以社会阶层、社会职业类型、种姓为理由的歧视。

- **有无残疾**

指以有无身体残疾、智力残疾、精神残疾等残疾为理由的歧视。消除残疾人歧视法要求禁止对残疾人的不正当差别对待，并提供合理的照顾。

- **宗教**

指以对方是某种宗教的信徒或表达宗教信仰为理由的歧视。对无神论者的差别对待也属于宗教歧视。

- **政治观点**

指以加入的政党、对政策的看法、政治或社会政治态度、市民活动等为理由的歧视。

- **加入组织**

指以是否加入工会等为理由的歧视。

- **有无服兵役经历**

美国法律将covered veteran status定义为“退伍军人”，并规定促进其就业，提供照顾和保护。这是因为服役生活造成的障碍（创伤后应激障碍（PTSD））以及“刽子手”的身份会让他们与其他工人在沟通上产生障碍，从而导致歧视^[5]。

- **遗传信息**

美国法律GINA^[6]将遗传信息定义为“基因诊断结果”。因为潜在的发病风险等遗传信息有导致歧视的可能，所以遗传信息也被认为是歧视的一个因素。

⑦ 结社自由

【背景】

为了尊重结社自由，企业不可以干涉工会，且必须批准集体谈判权。企业规定员工必须组建或参与工会，或者工会代表由企业指定，这些都属于企业对工会的干涉行为。企业不向员工提供讨论工作条件的机会，则属于企业不批准集体谈判权的行为。

【术语说明】

集体谈判在ILO第98号公约^[7]中的规定是，企业承认以集体谈判为目的的劳动者代表团体，促进雇主和劳动者之间的自主谈判，同时在集体合同中加入关于解决纠纷的规定，以发展有效的集体谈判。以下是该公约建议的具体企业行动：

- 为制定有效的集体合同提供必要的便利
- 允许由劳动者正式授权的代表与授权就谈判事项作出决定的管理层代表进行谈判
- 不以用不正当的方式影响谈判或妨碍劳动者行使团结权为目的而威胁或暗示报复
- 为有意义的谈判提供必要的信息
- 在政府要求的情况下，提供业务相关信息并进行建设性的应对

⑧ 人才多元化

【背景】

精工集团在《可持续性方针》中规定了“WITH”（W：well being 成就更加美好的人生/I：inclusion 为了全人类/T：trust 建立坚实的信任/H：harmony 与地球和谐共生）。其中，与“W：well being”有关的重要课题之一是“实现工作价值和推动各种人材的就业”。

随着经济全球化和少子老龄化的加速，要想提高企业价值，人才的多元化至关重要。不问性别、民族、国籍、年龄、残疾与否，推动各种人材就业，可以让企业加强风险管理能力，促进创新，并进一步加强获取国际化人才的能力^[8]。

精工集团将培养人才作为增长战略的支柱，通过培养人才和录用并推动多种人才就业的目标设定，致力于提高员工敬业度和促进人才多元化。

(3) 环境

环保责任是指将确保劳动者和当地居民的健康与安全视为首要任务，最大限度地减少对区域社区、环境和自然资源的负面影响。

① 环境许可证和汇报

【背景】

日本的《废弃物处理法》（特殊管理产业废弃物管理负责人）、《节能法》（使用能源在一定程度以上的工厂的能源管理师）、《大气污染防治法》（排放化学物质、粉尘、煤尘的工厂的公害防止管理员）等规定了企业有义务设置具有法律规定的某种资格的管理员。此外，根据业务中使用的化学物质，企业有义务设置剧毒物和毒物管理、特殊化学物质管理、危险品管理等的负责人。根据业务内容和工厂位置，企业可能还需要获得有关环境影响评估、危险品处理设施等的行政许可。

在日本以外的国家，企业也同样要遵守自己国家的环境相关法律法规。

②防止污染和削减资源 ④ 废弃物

【背景】

截至2020年，全球的废弃物推测为22亿4000万吨，而到2050年，其数量预计将比现在增加73%^[9]。大量生产、大量消费、大量废弃的经济模式对环境造成巨大的负担，代表资源再生产和净化所需面积的生态足迹显示，支持全球人类的生活，需要1.75个地球的自然资源^[10]。

在废弃物质时，不仅要遵守业务所在地的法律法规，还要采取措施，通过最大限度地减少废弃量来避免浪费自然资源。自然资源是指水、化石燃料、矿物、原始森林和原始森林产物等。

减少资源使用的有效手段包括停止使用资源（Refuse），减少资源投入（Reduce），使用可重复使用的物品（Reuse），修复并使用损坏的物品（Repair），以及回收利用资源（Recycle）。需要注意的是，这些举措最终还是会导致废弃物产生。

从防止污染和减少废弃物的角度来看，社会需要转向“循环经济”，在不产生废弃物的前提下设计产品和服务。

日本政府于2020年5月制定了《2020年循环经济愿景》，并于2020年12月制定了《绿色增长战略》，推动企业转向高度可循环的商业模式，提升业务活动的“资源效率”。

图表10 线性经济、回收经济与循环经济的区别



③ 有害物质 ⑥ 物质限制

【背景】

日本也有多项关于有害物质和限制化学物质的法律法规，例如《劳动安全卫生法》、《化审法》、《毒剧法》、《消防法》和PRTR制度等，企业需要根据这些法律法规作出应对。在日本以外的国家，企业也有必要根据各国的规定作出回应。

此外，产品中含有的物质必须遵守产品出口目标国的法律法规。例如，出口到欧盟时，要遵守的法律法规包括关于登记、评估、许可和限制化学物质的REACH法规，以及关于限制电气和电子设备中含有物质的RoHS指令。

需要注意的是，如果生产的是在制造过程中添加、混合和粘附的物质或是最终产品，则产品中包含的部件也要遵守相关法律法规。

⑤ 大气排放

【背景】

空气污染是影响健康的最大环境风险之一。截至2019年，据估计，世界上有99%的人生活在未达到WHO空气质量标准的地区，约有420万人因空气污染而过早死亡^[11]。此外，空气污染也是酸雨、人为富营养化（污水、农牧业、工业废水等人类活动造成的影响导致水中肥料浓度增加）、气候变化等其他环境课题出现的原因。在日本，由于经济高速增长期间空气污染严重，政府颁布了《大气污染防治法》。《大气污染防治法》规定了各种物质的排放法规，包括挥发性有机化合物（VOC）和气溶胶。

20世纪70年代中期，相关人士指出当时广泛用于空调、冰箱、喷雾剂等的氟利昂可能是臭氧层破坏的原因，关于消耗臭氧层物质的讨论在国际上纷纷展开。联合国于1985年通过了《维也纳公约》，并于1987年通过了《蒙特利尔议定书》。《蒙特利尔议定书》在世界范围内限制了氟利昂等消耗臭氧层物质的生产和消费^[12]。

⑦ 水质管理

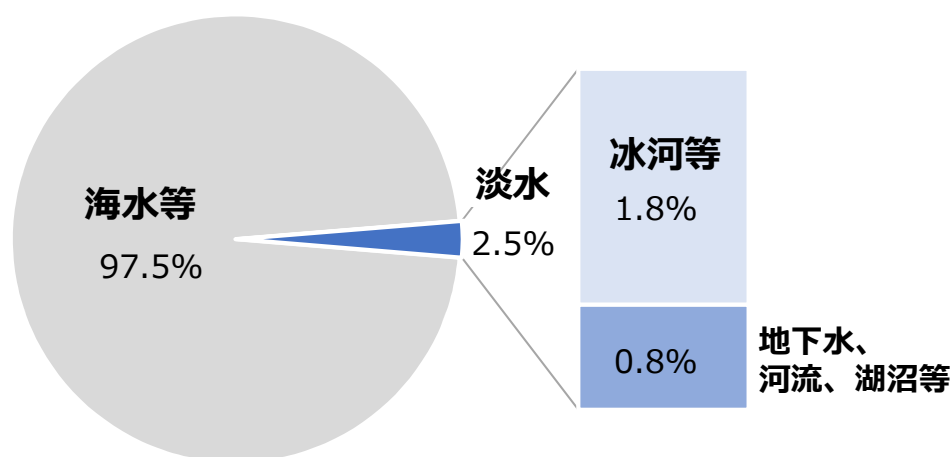
【背景】

水资源是有限的，地球上约98%的水都是海水，只有约2%是淡水，而且大部分淡水是南北极的冰山。以地下水、河流、湖沼等形式存在的淡水，仅占整个地球水资源的约0.8%，而且其中大部分是地下水。因此，包括人类在内的陆地生物可以立即使用的水其实不到总量的0.01%^[13]。此外，由于受到全球人口的增加、气候变化、环境污染等影响，缺水、干旱、洪涝、水质污染和下降等水资源问题正在日益变得严重。同时，由这些问题引起的冲突和移民现象也时有发生。特别是缺水问题正在全球范围内扩大。WMO表示，到2050年，世界上将有50亿人，每2人中就有1人将陷入缺水状态^[14]。

缺水的代表性指标是WRI发布的“水压力”。它表示总取水量与可用供水量（地表水和地下水）的比率。有报告称，截至2019年，在占世界人口1/4的17个国家中，这一比例高达约80%，人们面临极高的水应力^[15]。

水是企业业务活动的重要资源，企业对水的使用和排放管理的责任正在日益增加。

图表11 地球上的水量



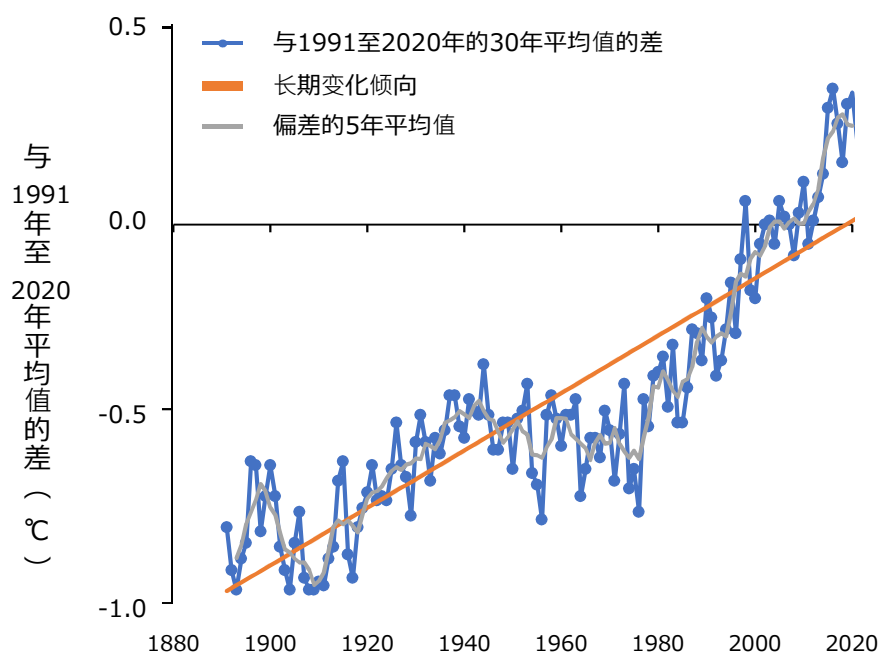
(出处) 地球上的水量/国土交通省水资源部绘制 (原数据: World Water Resources at the Beginning of 21st Century; UNESCO, 2003, ※₁不包括南极大陆地下水, ※₂小数点后两位四舍五入) ^[13]

⑧ 能源消耗和温室气体排放

【背景】

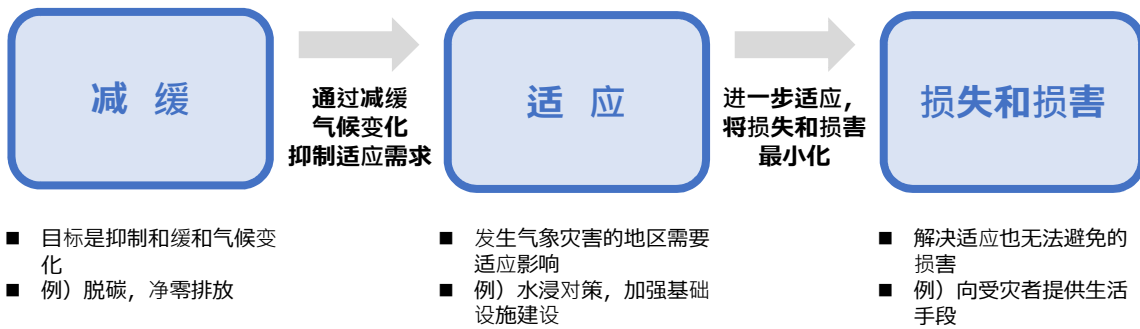
全球变暖导致的气候变化使平均温度上升，异常天气增加，对人们的生活造成了直接影响。《联合国气候变化框架公约》缔约方大会（COP）已多次针对气候变化问题开展国际讨论，并在2015年的COP21上通过了《巴黎协定》。该协定是《京都议定书》的“继承者”，要求减少包括发展中国家在内的全球温室气体排放，包括主要排放国在内的所有国家都参与其中。《巴黎协定》中明确规定“将全球平均气温增幅控制在远低于工业化前水平以上2°C的水平，并努力将气温增幅限制在工业化前水平以上1.5°C的水平”。2021年举行的COP26上又通过了《格拉斯哥气候公约》，明确规定“努力将全球平均气温增幅限制在1.5°C以内”，国际社会对这个“1.5°C目标”的相关举措极为期待^[16]。此外，在2022年举行的COP27上，除了过去讨论过的以减少温室气体排放为代表的气候变化“减缓”措施之外，还对“减缓”后仍无法避免气候变化的影响时，“适应”气候变化以避免和减轻损害，以及解决无法用“减缓”和“适应”避免的“损失与损害”的重要性^[17]进行了讨论。“损失和损害”是指岁月者气候变化已经发生或将会发生的破坏性影响。

图表12 全球气温变化



(出处) 根据气象厅《全球年平均气温》^[18]绘制

图表13 气候变化对策类型

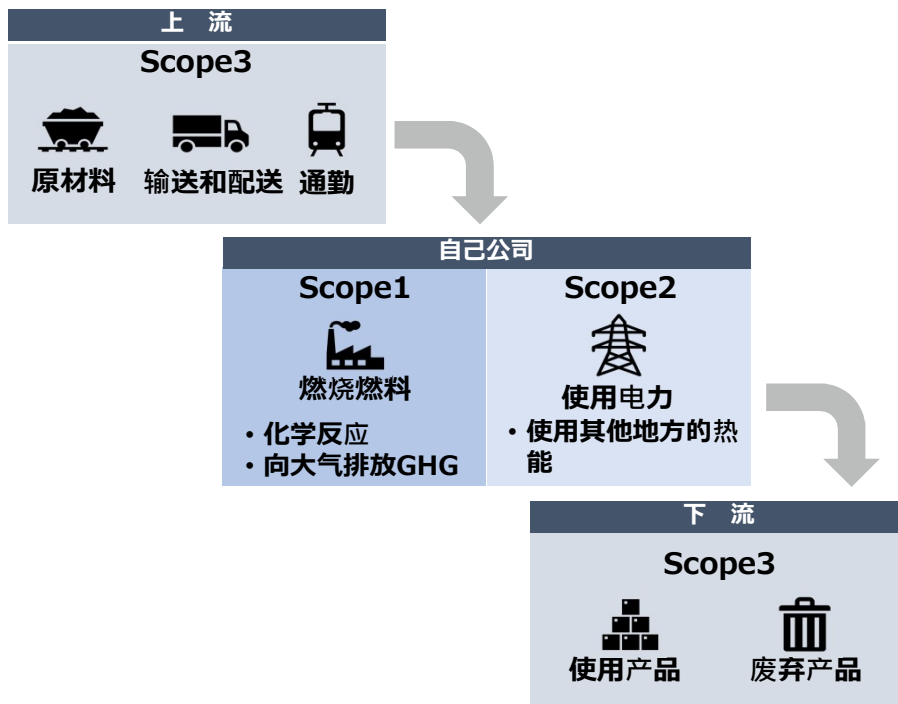


【术语说明】

温室气体有很多种，特指《京都议定书》中指定的六种物质群，分别是二氧化碳、甲烷、一氧化二氮、氢氟烃（HFC）、全氟碳（PFC）和六氟化硫（SF6）。

范围1是指企业自身直接排放的温室气体，**范围2**是指因使用其他企业提供的电力、热能和蒸汽而间接排放的温室气体。GHG核算体系是计算和报告国际温室气体排放的标准，它指出掌握包括范围1、范围2和范围3（范围1和范围2之外的间接排放（与企业活动相关的其他企业的排放））在内的供应链排放并披露相关信息是企业应承担的责任^[19]，并对此抱有期待。

图表14 企业GHG减排责任范围



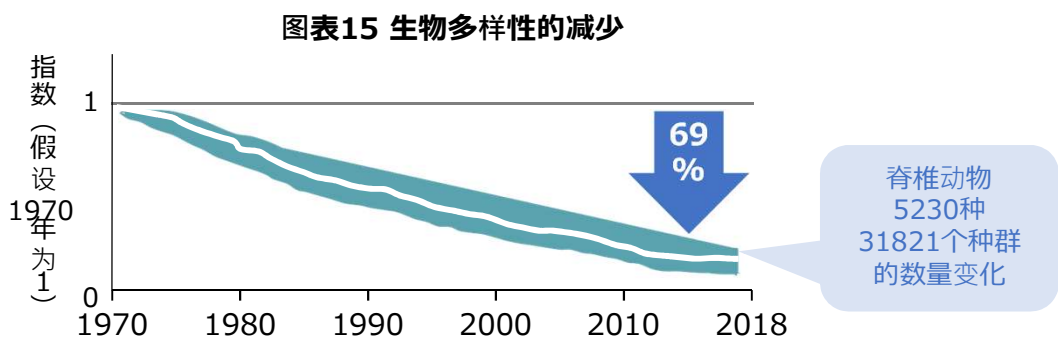
⑨ 生物多样性

【背景】

精工集团在《可持续性方针》中规定了“WITH”（W：well being 成就更加美好的人生 / I：inclusion 为了全人类 / T：trust 建立坚实的信任 / H：harmony 与地球和谐共生）。其中，与“H：harmony”有关的重要课题之一是“与自然共存”。

生物多样性是指地球上存在各种各样的生物，包括遗传多样性（同一物种具有不同的基因）、物种多样性（有动植物、微生物等各种物种的生物）和生态系统多样性（有森林、村落山林、河流、湿地等各种自然环境）^[20]。自工业化以来，由于过度捕捞、栖息地丧失、外来生物、气候变化等人类活动造成的各种影响，生物多样性受损严重，目前我们的世界据说已经超过了地球限度（对人类赖以生存的自然资源造成不可逆的变化的极限）^[21]。要想恢复到安全领域，我们不但不能损害生物多样性，还要努力让其变得更加丰富。为了恢复生物多样性等，SDGs将保护海洋的丰富性作为第14个目标，将保护陆地的丰富性作为第15个目标。生物多样性对于食品、饲料、药品、能源、纤维等人类生活而言是不可或缺的。同时，生物多样性还能通过气候调节、淡水净化、花粉介导、土壤再生等作用，对保持生态系统的平衡发挥重要的作用。

2022年，《生物多样性公约》第十五次缔约方大会（CBD-COP15）通过了一项新的全球生物多样性目标，即“昆明-蒙特利尔全球生物多样性框架”，将“采取紧急行动停止和扭转生物多样性的丧失，使自然走上恢复之路”定为2030年使命。为了实现2030年使命，又制定了23个目标，包括到2030年至少有30%的土地和海域保护（30×30目标），通过利用自然的解决方案最大限度地减少气候变化对生物多样性的影响，促进企业评估商业对生物多样性的影响以及信息披露^[22]。



（出处）根据WWF《地球生命力报告2022》^[23]绘制

(4) 道德

精工集团在与供应商的合作下，以履行企业的社会责任为目标。为此，我们必须遵守日本国内和开展业务的国家及地区的法律法规。此外，我们也将努力解决不在法律规范范围内的社会课题。

以下对期望供应商为实现可持续采购而具体开展的“⑦负责的矿石采购”，以及结合精工集团的业务环境和重点课题所制定的“⑨国内外据点对当地文化习惯的尊重和社区贡献”进行说明。

⑦ 负责的矿石采购

【背景】

“负责的矿物采购”是指从可持续发展和ESG的角度出发，努力避免使用可能涉及侵犯人权的矿物（可能为参与引起严重人权侵犯的内战或冲突的武装分子提供资金来源的矿物）^[24]。要实现负责的矿石采购，关键是对供应链进行尽职调查。

《OECD受冲突影响和高风险区域矿石负责的供应链尽职调查指南》（OECD冲突矿产尽职调查指南）^[25]中具体记载了以下5个步骤。

图表16 负责矿石采购尽职调查实施步骤



（出处）根据OECD 《OECD受冲突影响和高风险区域矿石负责的供应链尽职调查指南》^[25]绘制

实施冲突矿产尽职调查时，除了参考《OECD冲突矿产尽职调查指南》外，还可以使用RBA旗下组织RMI^[26]发布的调查表模板和冶炼/精炼厂列表。

此外，相关法律法规有《美国金融监管改革法案》（《多德-弗兰克法案》）和《欧盟冲突矿产法规》。对于从侵犯人权的角度出发而被指定为冲突矿产的锡、钽、钨、金四种矿物（3TG），因为应考虑的角度和对象矿物今后可能会扩大，所以需要注意国际趋势。事实上，RMI还发布了钴和云母的调查表模板，并与矿物行业组织联合公布了《铜、铅、镍、锌联合尽职调查标准》^[27]。

⑨ 国内外据点对当地文化习惯的尊重和社区贡献

【背景】

精工集团在《可持续性方针》中规定了“WITH”（W：well being 成就更加美好的人生/I：inclusion 为了全人类/T：trust 建立坚实的信任/H：harmony 与地球和谐共生）。其中，与“I：inclusion”有关的重要课题之一是“为社区做贡献”。

供应链中的环境和人权问题不仅涉及企业和供应链中的问题，还与商业伙伴和当地居民等各种利益相关者的权利息息相关。因此，在开展企业活动时，需要考虑不同利益相关者的权利，尊重当地文化和习俗，并进行植根于当地社区的活动，以振兴社会。

精工集团致力于与当地居民和社区合作，推广有助于社会贡献的活动。

(7)管理体系

管理体系是指建立通过PDCA（Plan-Do-Check-Action）不断改进“遵守方针、实施制度、纠正措施和利益相关者参与度”的机制。精工集团基于管理体系，与供应商共同致力于可持续采购。

在(7)管理体系的要求事项中，“⑨监查与评估”是指即本说明书第2章的“3.精工集团的可持续采购举措”中“(3)开展供应商调查”，“⑩纠正措施程序”是指“(4)根据供应商调查结果采取纠正措施”，请供应商予以配合。

除了包括上述在内的“4.对供应商的期望和配合可持续采购的要求”中列出的举措之外，以下将对“⑧劳动者反馈、参与和投诉”进行说明，希望供应商具体实施以实现可持续采购。

⑧ 劳动者反馈、参与和投诉

【背景】

要实现可持续采购，除了实施尽职调查外，还必须建立用于接受劳动者的举报和救济受害者的投诉处理机制，并不断解决相关问题。如果自己构建有困难，也可以利用有多家企业参与的集体投诉处理机制。投诉回应的基础是与包括举报人在内的劳动者互动和沟通。为了使投诉处理机制有效运作，可以促进对可能成为举报人的劳动者的理解，开展意识调查以确认理解程度，并依照相关人员和专家的建议持续改进。披露有关举报的信息对于提高透明度和让机制获得信任而言也很重要。

本项目叙述了用于接受劳动者举报的投诉处理机制。此外，作为“⑩纠正措施流程”的一部分，也可以利用投诉处理机制广泛接受利益相关者的举报。

【术语说明】

投诉处理机制是指当与环境和人权相关的问题凸显或疑似有潜在课题时，劳动者可以举报并敦促企业纠正的机制。为了确保投诉处理机制的有效性，有必要向劳动者广泛宣传投诉处理机制，并明确规定有投诉时的应对程序。此外，从保护投诉处理机制使用者的角度来看，投诉必须支持匿名举报。在投诉处理中，重要的是不对举报人进行不利的处理，并通过与劳动者的对话解决投诉。

投诉处理的受理窗口可以是意见箱、电话、电子邮件、网站发言、举报应用程序和受托的外部组织等。集体投诉处理机制是由行业组织运营的机制，可以有多个企业参与。除了日语之外，希望这些举报窗口也能提供英语和其他利益相关者所在国的语言服务，以便广泛接受劳动者的投诉。

1. 关于《精工集团采购标准》各要求事项的Q&A

(1) 劳工

① 自由选择雇佣

Q1

我认为我公司不涉及强迫劳动和奴役劳动，且没有此类风险。是否有需要注意的风险？

A1

如本说明书第3章“(1)劳工①自由选择雇佣”中的【术语说明】所述，强迫劳动和奴役劳动的概念有很多种。强迫劳动和奴役劳动的风险无处不在，不仅包括企业内部，还包括供应链，企业和供应链都需要做出负责的行动。如果事实证明企业或供应链中存在强迫劳动或奴役劳动，则供应商也有可能受到指责，被认为是侵犯人权的“帮凶”，还有可能被限制交易。

参考资料 p.52

Q2

我公司的供应商雇佣外国移民劳动者。从强迫劳动的角度来看，雇佣外国移民劳动者时，是否有需要注意的地方？

A2

由于语言、文化和习惯的差异，外国移民劳动者可能处于社会弱势地位，因此特别需要注意，不要导致强迫劳动。例如，在外国移民劳动者离开祖国之前，要以其可以理解的语言（如母语）提供就业合同（包括就业条件），且原则上不得在事后更改雇佣条件。

此外，还要检查人力资源中介机构或其分包商是否收取手续费，企业是否扣押劳动者的身份证、护照、劳动许可证等入境许可证，是否限制劳动者的出行，是否有过度的长时间劳动或不支付加班费的现象等。

参考资料 p.52

Q3

我公司雇佣了外国技能实习生，但我并未发现有课题产生。雇佣外国技能实习生时，是否有需要注意的风险？

A3

外国人技能实习制度是指为了使技能、技术或知识向发展中国家等转移，协助发展中国家等担负经济发展的“人才培养”而制定的制度。主要输出国是与日本政府签订双边协定（合作备忘录）的国家^(※)。利用该制度赴日的实习生称为“外国人技能实习生”。

(※) 印度，印度尼西亚，乌兹别克斯坦，柬埔寨，斯里兰卡，泰国，巴基斯坦，孟加拉国，菲律宾，不丹，越南，缅甸，蒙古，老挝（截至2023年9月）^[1]

如上所述，该制度的目的是与国际社会的协调发展，但事实上，已有相关人士指出其中存在侵犯人权的风险，必须加以注意。

美国国务院发布的《贩运人口报告》^[2]中提到了滥用外国人技能实习制度的强迫劳动，具体包括：人力资源中介公司收取过多手续费，雇主扣押实习生的个人证件（如护照等），实习生无法自行更换雇主或行业的制度性课题等。出入国在留管理厅和厚生劳动省也将对职场同事的谩骂、暴行等骚扰行为，以怀孕、生育为由解雇或给予不利对待等行为作为侵犯人权的事例，提醒人们引起注意^{[3][4]}。

关于外国人技能实习制度，出入国在留管理厅和厚生劳动省公布了《技能实习制度运用要领》^[5]，除了说明制度的概要和所需的手续之外，还从保护技能实习生的角度出发，对禁止事项等进行了总结。此外，厚生劳动省和出入国在留管理厅还在网站^{[3][4]}上发出提醒，希望人们对外国人技能实习制度实施过程中实际发生的事例引起注意。

参考资料 p.52

Q4

在我公司工作的外国人技能实习生中，有人向人力资源中介公司支付了就业介绍手续费。就业介绍手续费存在哪些风险？此外，如果发现有人支付就业介绍手续费，我们该如何应对？

A4

如果人力资源中介公司或受其委托的公司收取手续费，则外国技能实习生有可能背负巨额债务，陷入债务劳动的困境，继而导致强迫劳动或奴役劳动。《精工集团采购标准》中禁止了向劳动者收取就业介绍手续费及其他与就业有关的手续费，并规定如果发现劳动者支付了这类与就业有关的费用，就必须将费用退还给该劳动者。因此，我们要求供应商对收取相关手续费的人力资源中介公司加以劝说，让其退还劳动者的手续费。

② 童工和青工

Q5

发现我公司的外国供应商的工厂里有儿童在工作。儿童工作是否一律属于童工？我公司是否需要为此负责？

A5

有儿童工作的情况存在潜在的童工风险。如果属于童工，供应商可能会受到指责，被认为是侵犯人权的“帮凶”，还有可能被限制交易。

童工中的“童”是指未满“15岁、完成义务教育的年龄、国家最低受雇年龄”中最大年龄（最低就业年龄）的人。童工是指对这个人的智力、身体、社会和道德发育造成负面影响，使其无法上学，被迫辍学或边劳动边学习，从而损害儿童的教育机会和健康成长的活动或工作。

儿童在上学期期间自愿帮忙家务或家庭产业，或者在非上课时间赚取零用钱的行为称为“儿童就业”，有时不同于“童工”，可能是允许的^[6]。

供应商有必要确认儿童是否超过最低就业年龄，接受教育的机会是否受到阻碍，以及未满18岁的儿童是否从事危险工作。

Q6

发现我公司的外国供应商在使用童工。这种情况应该如何应对？此外，如果是与我公司没有直接交易往来的供应商在使用童工，是否没有问题？

A6

发现有童工时，必须为该儿童提供支援和救济。此外，最好能劝说使用童工的企业，让其纠正。对于没有直接业务往来的企业，也需要进行同样的应对。

但是，如果很难通过具体的办法劝说没有直接交易往来的企业，则可以与对该供应商有影响力且有直接业务往来的供应商和人权非政府组织等合作，这也是一种负责任的企业行为方式。

Q7

我公司的外国供应商有学生在工作。已经确认该学生不属于童工。除此之外，雇佣时是否还有需要特别注意的地方？

A7

对于学生劳动者，必须通过妥善维持劳动记录、与教育机构合作、保护学生劳动者的权利等方式，进行妥善的管理。此外还需要对其提供适当的支援和培训。

③ 劳动时间

Q8

发现我公司的供应商持续存在长时间劳动的现象。这会产生什么样的风险？应该如何应对？

A8

持续的长时间劳动存在违反各国劳动时间相关法律法规的风险。如果劳动者在可能被处罚、解雇或收到的工资低于最低水平等情况下被迫非法长时间劳动，则还存在强迫劳动的风险。要掌握实际情况并通过与供应商的对话劝其纠正。

参考资料 p.52

④ 工资与福利

Q9

发现我公司的供应商存在不向劳动者支付加班费的现象。这会产生什么样的风险？应该如何应对？

A9

不支付加班费存在违反各国工资相关法律法规的风险。此外，如果持续不支付加班费，则有可能属于“拒绝支付工资”行为，并且还可能存在强迫劳动的风险。要掌握实际情况并通过与供应商的对话劝其纠正。

参考资料 p.52

⑤ 人道待遇 ⑥ 消除歧视和骚扰

Q10

我接到了公司员工就内部骚扰问题的咨询。什么样的行为属于骚扰？企业应该如何应对？

A10

骚扰是指刁难、欺凌等使对方感到不适的言行。一般来说，判断是否属于骚扰，与行为人是否有意为之无关。骚扰的概念非常广泛，有必要根据国际规范和各国法律法规，仔细判断相关言行是否属于骚扰。

如果接到骚扰咨询，重要的是要保护咨询员和行为人的隐私，并及时准确地了解实际情况。同时还有必要妥善对待咨询员和行为人，并采取措施消除造成骚扰的背景和原因。此外，不能因为咨询等原因而使行为人受到不利对待，这一点也同样重要。

要想顺利实施上述对策，有必要明确有关骚扰的方针并开展宣传和启发工作，同时建立供被骚扰者咨询的窗口和咨询受理体系。

参考资料 p.52

Q11

我公司女员工的平均工资低于男员工。这是否属于歧视？

A11

仅凭女员工的工资平均低于男员工这一点，无法断定是否属于歧视。但是，如果双方从事价值相同的劳动，女员工的工资却低于男员工，则可能属于歧视。从消除雇佣和职场歧视的角度来看，有必要尊重“劳动价值相同工资也相同的原则”。

此外，这个问题只提到了不同性别的员工之间的工资差异，其实除了性别，与劳动无关的因素引起的不公平待遇也有可能属于歧视，因此尊重“劳动价值相同工资也相同的原则”极为重要。与劳动无关的可能导致歧视的因素包括种族、肤色、年龄、性（包括性别、性取向、性别认同和性别表现、怀孕、有无配偶）、公民出身、社会出身、有无残疾、宗教、政治观点、加入组织、有无服兵役经历和遗传信息等。

参考资料 p.52

⑦ 结社自由

Q12

如果企业有工会，是否可以认为结社自由得到了保障？

A12

即使企业有工会，结社自由也有可能得不到保障。如果企业干涉工会或不批准集体谈判权，结社自由就无法得到保障。企业对工会的干涉行为包括企业规定员工必须组建或参与工会，工会代表由企业指定等。企业不批准集体谈判权的行为则有企业不向员工提供讨论工作条件的机会等。

参考资料 p.52

(3) 环境

① 环境许可证和汇报

Q13

我公司努力遵守环境法，本身没有引起环境问题。在处理包括供应链在内的环境课题时，是否有需要注意的地方？

A13

围绕企业的环境课题有很多种，仅凭遵守了环境法，并不能断定企业没有引起环境问题。此外，环境法也因国家和地区而异，有时还有可能因法规加强等而需要作出进一步回应。因此，对供应链等实施环境课题尽职调查对于掌握和应对风险而言非常重要。

针对环境课题的尽职调查，环境省发布了《价值链中的环境尽职调查入门-参考OECD标准-》^[7]。

参考资料 p.53

② 防止污染和削减资源 ④ 废弃物

Q14

我公司致力于资源的回收利用。对于削减资源的使用量，是否可以认为只要做好回收利用就够了？

A14

回收利用（Recycle）削减资源使用量的有效手段之一。除此之外，停止使用资源（Refuse），减少资源投入（Reduce），使用可重复使用的物品（Reuse），以及修复并使用损坏的物品（Repair）也是有效的手段。但需要注意的是，这些举措最终还是会导致废弃物产生。

从抑制最终废弃物产生的角度来看，我们可以把不在设计阶段产生废弃物并循环利用资源作为前提，将产品和服务改为可循环的设计。

日本政府也制定了《2020年循环经济愿景》和《绿色增长战略》，推动企业转向高度可循环的商业模式，提升业务活动的“资源效率”。

参考资料 p.53

⑦ 水质管理

Q15

我公司想要致力于水资源管理。应该从哪里开始做起？具体要怎么做？

A15

在管理水资源时，首先要了解与水有关的社会课题，然后调查并评估企业和供应链的用水情况（例如：不同水源的总取水量，总消耗量，不同排放地的总排水量，存在水压力的地区的取水、耗水、排水情况等），最终确定企业要解决的课题。

GRI_[8]规定的水资源相关信息披露项目中也包含了企业的用水情况。

要想掌握企业的水资源举措情况，使用“CDP水资源安全”_[9]全球信息披露框架对企业进行评估也是一种有效的方法。通过回答CDP水资源安全的调查问卷，可以从多个角度评估企业在与水有关的社会课题方面的举措。

参考资料 p.53

⑧ 能源消耗和温室气体排放

Q16

我公司正在考虑制定温室气体减排目标。制定减排目标时，是否有相关指针作为标准？

A16

日本政府宣布要在2050年前将温室气体排放量整体净零，实现碳中和。“排放量整体净零”意味着从二氧化碳等温室气体的“排放量”中减去植树造林、森林管理等产生的“吸收量”，使最终数值实质为零_[10]。此外政府还表明，要在2030年实现温室气体排放量比2013年减少46%，并在之后继续挑战减少50%的目标_[11]。要想实现国家的减排目标，企业的相关举措也非常重要。

环境省建立了脱碳门户网站，用于整理温室气体减排等指针，以及宣传有助于企业实施脱碳举措的信息。经济产业省也整理和提供了帮助中小企业致力于碳中和的支援措施信息。

参考资料 p.53

Q17

是否可以认为温室气体减排目标的责任，仅限于自己公司直接排放的温室气体？

A17

《精工集团采购标准》以企业自身直接排放的温室气体（范围1）和因使用其他企业提供的电力、热能、蒸汽而间接排放的温室气体（范围2）为减排对象，设定了温室气体减排目标，要求跟踪和记录相关工作，并向外公布实际情况与温室气体减排目标的对比结果。

作为计算和报告温室气体排放的国际标准，GHG核算体系也指出掌握包括范围1、范围2和范围3（范围1和范围2之外的间接排放（与企业活动相关的其他企业排放））在内的供应链排放并披露相关信息是企业应承担的责任，并对此抱有期待 [12]°

环境省和经济产业省发布的《通过供应链计算温室气体排放量的基础指南》 [13]介绍了计算供应链排放量的基本思维方式和计算方法，管理供应链排放量时可以参考。

参考资料 p.53

⑨ 生物多样性

Q18

我不知道在公司的业务活动中需要考虑什么样的生物多样性课题。应该从哪里开始做起？具体要怎么做？

A18

关于针对生物多样性课题的举措，首先要了解与生物多样性有关的社会课题，然后调查并评估企业和供应链企业对生物多样性的影响，最终确定企业要解决的课题。

在调查企业对生物多样性的影响时，关键是调查企业在生物多样性价值高的地区（如生物多样性保护区等）是否有业务据点，以及是否存在显著影响生物多样性的活动（如基础设施建设、环境污染、栖息地转换等）。国际环境非政府组织WWF发布了“Biodiversity Risk Filter”（英文版） [14]作为判断企业生物多样性课题和优先级的工具。

此外，TNFD等与自然资本相关的信息披露框架正在制定中，从ESG投融资的角度来看，掌握企业生物多样性风险正在变得越来越重要。

参考资料 p.53

2. 关于人权高风险产品的Q&A

(1) 人权高风险产品

Q19 什么是人权高风险产品？

A19 人权高风险产品是指在人权方面具有高风险的产品。根据美国劳工部公布的被认为违反国际标准使用童工或强迫劳动而制造的产品及其原产国名单^[15]，精工集团从公司经营的产品中识别了人权高风险产品。

参考资料 p.53

(2) 负责任的矿石采购

Q20 我公司的产品使用了锡、钽、钨、金等可能属于冲突矿产的矿石。采购这些矿石时需要注意什么？此外，对于非冲突矿产的矿石又需要注意什么？

A20 基于涉及侵犯人权等的风险，法律规定必须针对冲突矿产实施尽职调查并披露相关信息。为此，有必要使用OECD冲突矿产尽职调查指南^[16]和RBA旗下组织RMI^[17]发布的用于汇报的调查表模板和冶炼/精炼厂名单，对冲突矿产实施尽职调查。精工集团也制定了《精工集团负责任的矿石采购方针》，并开展包括冲突矿产在内的负责任的矿石采购。

此外，冲突矿产主要从侵犯人权的角度出发，将锡、钽、钨、金（3TG）作为对象，但因为可能会增加需要考虑的角度（如采矿区环境破坏等）和对象矿石，所以请予以注意。特别是钴、云母、铜、铅、镍和锌等矿石，国际上正在从负责任的矿石采购这一角度开展关于实施尽职调查的讨论^[18]。

参考资料 p.53

3. 关于可持续采购实际工作的Q&A

(1) 如何开展可持续采购

Q21 可持续采购应该从哪里开始做起？具体要怎么做？

A21 精工集团开展的可持续采购包括：a.明确责任，b.制定采购方针和标准，c.宣传方针，d.掌握并识别供应商，e.评估供应商，f.提高供应商参与度，g.信息披露等举措。这些都包含在《精工集团采购标准》的要求事项中。首先要在管理层的承诺下建立可持续采购推进系统（a.明确责任），并制定公司举措方针（b.制定采购方针和标准），这样才能在全公司范围内开展可持续采购。

图表17 精工集团可持续采购的举措

a 明确责任	<ul style="list-style-type: none">• 高层管理人员的承诺• 建立可持续采购推进体系
b 制定采购方针和标准	<ul style="list-style-type: none">• 制定采购方针和采购标准
c 宣传方针	<ul style="list-style-type: none">• 举行采购方针说明会，制作补充资料• 确认供应商是否同意采购方针和采购标准
d 掌握并识别供应商	<ul style="list-style-type: none">• 掌握供应商• 识别重要供应商
e 评估供应商	<ul style="list-style-type: none">• 使用SAQ等进行关于可持续采购的评估
f 提高供应商参与度	<ul style="list-style-type: none">• 提供教育和培训机会• 建立投诉处理机制
g 信息披露	<ul style="list-style-type: none">• 披露供应商名单和供应商评估结果

Q22 中小企业可以如何开展可持续采购？

A22 中小型企业也可以开展可持续采购，而且无论企业规模如何，都有必要开展。在管理层的领导下开展可持续采购，可以促进包括员工在内的整个企业的意识转变，从而让相关举措变得更加有效。

2023年4月，从尊重人权的角度出发，经济产业省公布了《负责任供应链尊重人权实用参考资料》^[19]。该文件以中小企业等从未进行过人权尽职调查的企业为主要阅读对象，可以用作开展可持续采购的参考。

此外，当企业内部资源有限时，积极利用外部资源也是一种有效的做法。

参考资料 p.53

(2) b. 制定采购方针和标准

Q23 我公司正在考虑制定可持续发展的方针。从方针的内容撰写到最终定稿，全程由公司自己完成没有问题吗？

A23 可以由公司自己撰写，但如果没有内部专家，则最好在某个阶段交给外部专家审查。特别是从人权的角度来看，“借助内部和/或独立的外部人权专门知识”是联合国公布的《工商业与人权指导原则》中明确记载的人权方针条件之一^[20]。

Q24 我公司刚开始进行可持续采购，在取得进展前是否应暂不公开方针？

A24 方针是“企业将如何开展可持续采购”的宣言，因此包括今后的举措计划在内，最好能尽快公开，以作为企业的承诺。

(3) c. 宣传方针

Q25

可以采取哪些措施来确保供应商遵守采购方针和标准？

A25

要向供应商宣传方针，重要的是举行说明会，向供应商详细说明方针的宗旨和内容。此外，为了确认供应商的承诺，在合同中规定相关条款或签订同意书也是有效的做法。

(4) d. 掌握并识别供应商

Q26

在公司开展可持续采购时，只要掌握有直接业务往来的供应商就够了吗？

A26

开展可持续采购时，有必要努力掌握整个供应链，而不仅局限于有直接业务往来的供应商。对于没有直接业务往来的供应商，如果很难对其采取具体的推动措施，则可以与对该供应商有影响力且有直接业务往来的供应商或人权非政府组织等合作。

(5) e. 评估供应商

Q27

如何掌握供应商的实际风险情况？

A27

为了掌握供应商的风险，首先有必要让供应商通过SAQ调查进行自主评估并加强举措，同时也有必要对可能存在风险的供应商开展实地访问调查。

Q28

发现供应链上存在涉嫌侵犯人权的商业伙伴。应该如何应对？

A28

对于涉嫌侵犯人权的商业伙伴，应该仔细检查是否确实存在侵犯人权的现象和实际情况，如有侵犯人权的风险，则劝其纠正。在不联系业务合作伙伴的情况下立即终止业务关系可能导致侵犯人权的现象被忽视。因此，有必要以各种方式增加对行业伙伴的影响力，并劝其纠正，而不是立即就考虑解除业务关系。

(6) f. 提高供应商参与度

Q29

如何完善投诉处理机制？

A29

投诉处理机制可以通过广泛倾听利益相关者的想法，使企业及早发现社会课题风险，并在实际发生侵权等现象时提供纠正和补救措施。

要想有效地建立和运作投诉处理机制，需要①实施尽职调查，②审查应对方针，③明确投诉处理责任，④与供应商合作，⑤与利益相关者合作，⑥对应对情况进行进度评估。

如果难以在内部建立投诉处理机制，也可以利用有多家企业参与的集体投诉处理机制。

(7) g. 信息披露

Q30

关于我公司供应商的d. 掌握并识别供应商和e. 评估供应商是否也应该披露信息？如果是，那么应该披露哪些信息？

A30

信息披露不仅要披露企业的举措方针，还要披露实际是如何掌握和识别供应商的，对供应商进行了什么样的评估，结果如何等信息。如果不披露这些信息，在国际社会看来，可能就等同于没有实施相关举措。

d. 掌握并识别商要披露的具体信息是供应商名单，e. 评估供应商要披露的具体信息是SAQ调查的问题和根据调查得出的评估结果，以及针对在调查中识别的课题的纠正措施。

如果相关信息涉及企业机密，有充分的理由无法披露，则应在说明该理由的同时，在可以披露的范围内进行信息披露。

第4章 参考资料一览表(1/2)

1. 关于采购标准各要求事项的Q&A

(1) 劳工

No	资料名称	发出主体
Q1	ILO商业帮助台：关于强迫劳动的Q&A ^[21]	ILO
Q2	关于改善供应链中外国劳动者的劳动环境的指南（第1版） ^[22]	商务与人权律师网络、 外国劳动者辩护团、 外国技能实习生问题律 师联合会
	供应链外国劳动者指南实践手册 ^[23]	商务与人权律师网络、 外国劳动者辩护团、 外国技能实习生问题律 师联合会 （协助：Global Compact Network Japan）
Q3	关于外国人技能实习制度 ^[3]	厚生劳动省
	关于外国人技能实习制度 ^[4]	出入国在留管理厅
	技能实习制度运用要领 ^[5]	出入国在留管理厅、 厚生劳动省
Q5	ILO帮助台：关于童工的Q&A ^[24]	ILO
Q8	ILO帮助台：关于劳动时间的Q&A ^[25]	ILO
	以减少长时间劳动为目的的举措 ^[26]	厚生劳动省
Q9	ILO帮助台：关于工资和薪酬的Q&A ^[27]	ILO
Q10	职场世界中的暴力与骚扰 ^[28]	ILO
	防止职场骚扰须知（性骚扰/与怀孕、生产、育儿休假等相关的骚扰/职权骚扰） ^[29]	厚生劳动省
Q11	ILO帮助台：关于歧视与平等的Q&A ^[30]	ILO
	劳动价值相同工资也相同专题网页 ^[31]	厚生劳动省
Q12	ILO帮助台：关于结社自由和团结权的Q&A ^[32]	ILO

第4章 参考资料一览表(2/2)

(3) 环境

No	资料名称	发出主体
Q13	价值链中的环境尽职调查入门 ^[7]	环境省
Q14	Circular design ^[33]	ELLEN MACARTHUR FOUNDATION
Q15	Guidance for companies ^[9]	CDP
Q16	减排等指针 ^[34]	环境省
	脱碳门户网站 ^[35]	环境省
	中小企业碳中和支援措施 ^[36]	经济产业省、 环境省
Q17	通过供应链计算温室气体排放量的基础指南(ver.2.5) ^[13]	环境省、 经济产业省
Q18	Biodiversity Risk Filter ^[14]	WWF

2. 关于人权高风险产品的Q&A

(1) 人权高风险产品

No	资料名称	发出主体
Q19	List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor ^[15]	美国劳工部

(2) 负责任的矿石采购

No	资料名称	发出主体
Q20	受冲突影响和高风险区域矿石负责任的供应链尽职调查指南第三版 ^[16]	OECD
	铜、铅、镍、锌联合尽职调查标准 ^[18]	THE COPPER MARK

3. 关于可持续采购实际工作的Q&A

(1) 如何开展可持续采购

No	资料名称	发出主体
Q22	负责任供应链尊重人权实用参考资料 ^[19]	经济产业省

第1章 参考文献和引文文献一览表(1/2)

- [1] 联合国信息中心,《2030议程》,[浏览日期:2023年9月15日],
https://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/
- [2] 外务省,《改变我们的世界:2030年可持续发展议程 暂译》,[浏览日期:2023年9月15日],<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>
- [3] Global Compact Network Japan,《联合国全球契约十项原则》,[浏览日期:2023年9月15日],<https://www.ungcnj.org/gcnj/principles.html>
- [4] Global Compact Network Japan,《联合国全球契约十项原则解说》,[浏览日期:2023年9月15日],
<https://www.ungcnj.org/library/files/10principles.pdf>
- [5] ISO,“ISO 20400:2017 Sustainable procurement – Guidance”, [浏览日期:2023年9月15日],<https://www.iso.org/standard/63026.html>
- [6] 外务省,《OECD跨国企业行为准则》,[浏览日期:2023年9月15日],
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>
- [7] OECD,《负责任商业行为尽职调查指南》,2018,
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000486014.pdf>
- [8] RBA,《责任商业联盟(RBA)行为准则 7.0版(日文版)》,2021,https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0_Japanese.pdf
- [9] 联合国信息中心,《工商业与人权:实施联合国“保护、尊重和补救”框架指导原则(A/HRC/17/31)》,2011
https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
- [10] legislation.gov.uk,“Modern Slavery Act 2015”(英国现代奴隶制法案),[浏览日期:2023年9月15日],<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents>
- [11] Légifrance,“LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre”(法国人权尽职调查法),[浏览日期:2023年9月15日],
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>
- [12] 荷兰王国政府公报,“Wet zorgplicht kinderarbeid”(荷兰童工尽职调查法),[浏览日期:2023年9月15日],
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>
- [13] 德意志联邦法律宣传,“über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten”(德国供应链尽职调查法),[浏览日期:2023年9月15日],
https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D_1691651859759
- [14] 欧洲议会,“Corporate Sustainability Due Diligence”(欧盟企业可持续发展尽职调查指令),2023
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209_EN.pdf
- [15] GovInfo,“Public Law 117 - 78 - An act to ensure that goods made with forced labor in the Xinjiang Uyghur Autonomous Region of the People’s Republic of China do not enter the United States market, and for other purposes.”(美国维吾尔强迫劳动预防法),[浏览日期:2023年9月15日],
<https://www.govinfo.gov/app/details/PLAW-117publ78>
- [16] 英国政府,“THE QUEEN’S SPEECH 2022”,2022,
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1074113/Lobby_Pack_10_May_2022.pdf

第1章 参考文献和引文文献一览表(2/2)

- [17] JETRO, 《“供应链与人权”相关政策及企业适用和应对事例（修订第8版）》,2023,
[https://www.jetro.go.jp/ext_images/ Reports/01/136c666a3a6cfcc4/20230008rev1.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/01/136c666a3a6cfcc4/20230008rev1.pdf)
- [18] 有关工商业与人权行动计划的相关府省厅联络会议,《工商业与人权行动计划（2020-2025）》,2020,<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>
- [19] 有关实施工商业与人权行动计划的相关府省厅政策推进和联络会议,《负责任供应链尊重人权准则》,2022,
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>
- [20] 经济产业省,《负责任供应链尊重人权实用参考资料》,2023,
<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-1.pdf>
- [21] 有关实施工商业与人权行动计划的相关府省厅政策推进和联络会议决定,《关于公共采购中的人权考虑》,2023,
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryoku4.pdf
- [22] 认证NPO法人Human Rights Now,《从实现指导原则宗旨的角度出发的人权尽职调查法制化建议书》,2022,
<https://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2022/04/23dc0a8bfc45e21052d953bf54628dff.pdf>
- [23] 经济产业省,《气候变化相关信息披露的动向（TCFD）》,[浏览日期:2023年9月15日],
https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/disclosure.html
- [24] TNFD, Taskforce on Nature-related Financial Disclosures 首页,[浏览日期:2023年9月15日],
<https://tnfd.global/>
- [25] JPX日本交易所集团,《国际会计准则（IFRS）理事会“IFRS可持续发展披露准则”》,[浏览日期:2023年9月15日],
<https://www.jpj.co.jp/corporate/sustainability/esgknowledgehub/disclosure-framework/06.html>
- [26] TIFD, “Joint Statement on Convergence Between TIFD and TSFD”,2023,
<https://thetifd.org/joint-statement-on-convergence-between-tifd-and-tsfd>

第3章 参考文献和引文文献一览表(1/2)

- [1] JEITA,《负责任的企业行为标准》,2023,
<https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1>
- [2] ILO驻日事务室,《现代奴隶制的全球估计 强迫劳动和强迫婚姻 概要(日语暂译版)》,2022,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_856160.pdf
- [3] UNICEF·ILO,“Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward”,2021,<https://data.unicef.org/resources/child-labour-2020-global-estimates-trends-and-the-road-forward/>
- [4] ILO,《1999年最有害的童工形式建议书(第190号)》,[浏览日期:2023年9月15日],
https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-recommendations/WCMS_239373/lang--ja/index.htm
- [5] 美国劳工部,《Vietnam Era Veterans’ Readjustment Assistance Act of 1974, as amended》(越南战争参战士兵保护法),[浏览日期:2023年9月15日],
<https://www.dol.gov/agencies/ofccp/vevraa/as-amended>
- [6] 美国平等就业机会委员会,“Genetic Information Discrimination”, [浏览日期:2023年9月15日],
<https://www.eeoc.gov/genetic-information-discrimination>
- [7] ILO,《1949年组织权与集体谈判权公约(第98号)》,[浏览日期:2023年9月15日],
https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239081/lang--ja/index.htm
- [8] 经济产业省,《多样性2.0经营行为准则》,2018,
https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180608001_3.pdf
- [9] THE WORLD BANK, “Solid Waste Management”, [浏览日期:2023年9月15日],
<https://www.worldbank.org/en/topic/urbandevelopment/brief/solid-waste-management>
- [10] WWF,《地球生命力报告2022》,2022,
https://www.wwf.or.jp/activities/data/20221013lpr_02.pdf
- [11] 共益社团法人日本WHO协会,《环境(室外)污染》,[浏览日期:2023年9月15日],
https://japan-who.or.jp/factsheets/factsheets_type/ambient-outdoor-air-pollution
- [12] 气象厅,《臭氧层保护措施与臭氧层未来展望》,[浏览日期:2023年9月15日],
https://www.data.jma.go.jp/gmd/env/ozonehp/3-35ozone_longfcst.html
- [13] 国土交通省,《全球水资源》,[浏览日期:2023年9月15日],
https://www.mlit.go.jp/mizukokudo/mizsei/mizukokudo_mizsei_tk2_000020.html
- [14] WMO,“2021 STATE OF CLIMATE SERVICES WATER”,2021
https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=10826
- [15] WRI,“RELEASE: Updated Global Water Risk Atlas Reveals Top Water-Stressed Countries and States”, [浏览日期:2023年9月15日],
<https://www.wri.org/news/release-updated-global-water-risk-atlas-reveals-top-water-stressed-countries-and-states>
- [16] 外务省,《气候变化国际框架》,[浏览日期:2023年9月15日],
https://www.mofa.go.jp/mofaj/ic/ch/page22_003283.html
- [17] 外务省,《〈联合国气候变化框架公约〉第二十七次缔约方大会(COP27)结果概要》,[浏览日期:2023年9月15日],
https://www.mofa.go.jp/mofaj/ic/ch/page1_001420.html
- [18] 气象厅,《全球年平均气温》,[浏览日期:2023年9月15日],
https://www.data.jma.go.jp/cpdinfo/temp/an_wld.html

第3章 参考文献和引文文献一览表(2/2)

- [19] 绿色价值链平台（环境省、经济产业省）,《关于排放量计算》, [浏览日期：2023年9月15日],
https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/estimate.html
- [20] 一起学习和守护生物多样性（环境省）,《什么是生物多样性》, [浏览日期：2023年9月15日],
<https://www.biodic.go.jp/biodiversity/about/about.html>
- [21] 环境省,《2023年版环境·循环型社会·生物多样性白皮书》,2023,
<https://www.env.go.jp/policy/hakusyo/r05/pdf/full.pdf>
- [22] 一起学习和守护生物多样性（环境省）,《昆明-蒙特利尔全球生物多样性框架》, [浏览日期：2023年9月15日],
<https://www.biodic.go.jp/biodiversity/about/treaty/gbf/kmgbf.html>
- [23] WWF,《地球生命力报告2022》, 2022,
https://www.wwf.or.jp/activities/data/20221013lpr_02.pdf
- [24] JEITA,《“负责任的矿石采购”的背景和调查工作》,2023,
<https://home.jeita.or.jp/mineral/seminar/materials.html>
- [25] OECD,《受冲突影响和高风险区域矿石责任的供应链尽职调查指南》,2011
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/oecd_ddg_jp.pdf
- [26] RMI, “Responsible Minerals Initiative” 首页, [浏览日期：2023年9月15日],
<https://www.responsiblemineralsinitiative.org/>
- [27] THE COPPER MARK,《铜、铅、镍、锌联合尽职调查标准》,2022,
https://coppermark.org/wp-content/uploads/2021/12/Joint-Due-Diligence-Standard_v2_1JAN2022_JA.pdf

第4章 参考文献和引文文献一览表(1/2)

- [1] 厚生劳动省,《技能实习双边协定(合作备忘录)》, [浏览日期: 2023年9月15日], <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000180648.html>
- [2] 美国驻日本大使馆和领事馆,《2023年贩运人口报告(日本部分)》, [浏览日期: 2023年9月15日], <https://jp.usembassy.gov/ja/trafficking-in-persons-report-2023-japan-ja/>
- [3] 厚生劳动省,《关于外国人技能实习制度》, [浏览日期: 2023年9月15日], https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html
- [4] 出入国在留管理厅,《关于外国人技能实习制度》, [浏览日期: 2023年9月15日], https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri05_00014.html
- [5] 出入国在留管理厅、厚生劳动省,《技能实习制度运用要领》,2023, <https://www.mhlw.go.jp/content/001100146.pdf>
- [6] ILO,《童工:残酷的劳动形式》, [浏览日期: 2023年9月15日], https://www.ilo.org/tokyo/WCMS_799628/lang--ja/index.htm
- [7] 环境省,《价值链中的环境尽职调查入门》,2020, <https://www.env.go.jp/policy/j-hiroba/kankyoDDnyumon.pdf>
- [8] GRI,GRI首页, [浏览日期: 2023年9月15日], <https://www.globalreporting.org/>
- [9] CDP,“Guidance for companies”, [浏览日期: 2023年9月15日], <https://www.cdp.net/en/guidance/guidance-for-companies>
- [10] 脱碳门户网站,《什么是碳中和》, [浏览日期: 2023年9月15日], https://ondankataisaku.env.go.jp/carbon_neutral/about/
- [11] 环境省,《全球变暖对策计划(2021年10月22日内阁会议决定)》, [浏览日期: 2023年9月15日], <https://www.env.go.jp/earth/ondanka/keikaku/211022.html>
- [12] 绿色价值链平台(环境省、经济产业省),《关于排放量计算》, [浏览日期: 2023年8月24日], https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/estimate.html
- [13] 环境省、经济产业省,《通过供应链计算温室气体排放量的基础指南(ver.2.5)》,2023, https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/files/tools/Guideline_ver.2.5.pdf
- [14] WWF,“Biodiversity Risk Filter”, [浏览日期: 2023年9月15日], <https://riskfilter.org/>
- [15] 美国劳工部,“List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor”, [浏览日期: 2023年9月15日], <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods>
- [16] OECD,《受冲突影响和高风险区域矿石责任的供应链尽职调查指南第三版》,2012 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100057444.pdf>
- [17] RMI,“Responsible Minerals Initiative”首页, [浏览日期: 2023年9月15日], <https://www.responsiblemineralsinitiative.org/>
- [18] THE COPPER MARK,《铜、铅、镍、锌联合尽职调查标准》,2022, https://coppermark.org/wp-content/uploads/2021/12/Joint-Due-Diligence-Standard_v2_1JAN2022_JA.pdf
- [19] 经济产业省,《负责任供应链尊重人权实用参考资料》,2023, <https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-1.pdf>
- [20] 联合国信息中心,《工商业与人权:实施联合国“保护、尊重和补救”框架指导原则(A/HRC/17/31)》,2011 https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

第4章 参考文献和引文文献一览表(2/2)

- [21] ILO,《ILO商业帮助台：关于强迫劳动的Q&A》, [浏览日期：2023年9月15日],
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721968/lang--ja/index.htm
- [22] 商务与人权律师网络、外国劳动者辩护团、外国技能实习生问题律师联合会,《关于改善供应链中外国劳动者的劳动环境的指南(第1版)》,2020,
https://www.bhrlawyers.org/files/ugd/875934_50378f495b9a4c55a8c78eab14be40ec.pdf?index=true
- [23] 商务与人权律师网络、外国劳动者辩护团、外国技能实习生问题律师联合会(协助:Global Compact Network Japan),《供应链外国劳动者指南实践手册》,2022,
https://www.bhrlawyers.org/files/ugd/875934_b8a956f582ae48448f1a30c9797ceac9.pdf?index=true
- [24] ILO,《ILO帮助台：关于童工的Q&A》, [浏览日期：2023年9月15日],
https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/child-labour/WCMS_448647/lang--ja/index.htm
- [25] ILO,《ILO帮助台：关于劳动时间的Q&A》, [浏览日期：2023年9月15日],
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_721950/lang--ja/index.htm
- [26] 厚生劳动省,《以减少长时间劳动为目的的举措》, [浏览日期：2023年9月15日],
<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/151106.html>
- [27] ILO,《ILO帮助台：关于工资和薪酬的Q&A》, [浏览日期：2023年9月15日],
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_755448/lang--ja/index.htm
- [28] ILO,《职场世界中的暴力与骚扰》,2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_733206.pdf
- [29] 厚生劳动省,《防止职场骚扰须知(性骚扰/与怀孕、生产、育儿休假等相关的骚扰/职权骚扰)》, [浏览日期：2023年9月15日],
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html
- [30] ILO,《ILO帮助台：关于歧视与平等的Q&A》, [浏览日期：2023年9月15日],
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/questions-answers/WCMS_448650/lang--ja/index.htm
- [31] 厚生劳动省,《劳动价值相同工资也相同专题网页》, [浏览日期：2023年9月15日],
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>
- [32] ILO,《ILO帮助台：关于结社自由和团结权的Q&A》, [浏览日期：2023年9月15日],
https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_720941/lang--ja/index.htm
- [33] ELLEN MACARTHUR FOUNDATION,“Circular design”, [浏览日期：2023年9月15日],
<https://ellenmacarthurfoundation.org/topics/circular-design/overview>
- [34] 环境省,《减排等指针》, [浏览日期：2023年9月15日],
<https://www.env.go.jp/earth/ondanka/gel/index.html>
- [35] 环境省,脱碳门户网站首页, [浏览日期：2023年9月15日],
https://ondankataisaku.env.go.jp/carbon_neutral/private-sector/
- [36] 经济产业省、环境省,《中小企业碳中和支援措施》, [浏览日期：2023年9月15日],
https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/SME/pamphlet/pamphlet2022fy01.pdf

附件

精工集团人权方针

人权是所有自然人出生就享有的基本权利，为实现“开创充满欢笑的美好未来”这一目标以及“成为被社会信赖的公司”这一企业理念，精工集团将履行尊重人权的责任。

1. 定位

本方针明确了以目标和企业理念为基础的、针对尊重人权所采取的举措。

2. 尊重人权的责任

精工集团将履行尊重人权的责任，在自身的业务活动中不侵犯他人的人权，且当对人权造成负面影响时，会采取适当措施予以纠正。当精工集团的供应商和商业伙伴对人权造成负面影响时，我们也会敦促其采取适当措施去应对。

3. 适应范围

本方针适用于精工集团全体员工(包括董事、正式职工、合同工在内的所有员工)。

此外，我们还将督促关系较密切的商业伙伴及供应商支持并采用同样的方针，推进其尊重人权活动的开展。

4. 遵守法律法规

精工集团支持并尊重与人权相关的国际法律法规，如《国际人权法》(《世界人权宣言》和《国际人权公约》)、《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》、《联合国全球契约十项原则》等。

我们在联合国的《工商业与人权指导原则》的基础上，制定了本方针，以推进尊重人权活动的发展。此外，精工集团遵守业务开展所在国家和地区的适用法律。如果国际公认的人权与各国和地区的法律之间存在矛盾，我们将寻求尊重国际人权原则的方法去解决。

精工集团人权方针（接上页）

5. 人权尽职调查

精工集团建立了人权尽职调查组织，并不断推进该组织的工作。

人权尽职调查的工作包括查明、预防和降低对与业务相关的人权所造成的负面影响，采取纠正措施，并向外界公开有关人权工作的内容。

6. 纠正与补救

如果发现精工集团对人权造成了负面影响或助长了该负面影响，我们将采取适当的方式予以纠正和补救。

当精工集团的供应商和商业伙伴对人权造成负面影响时，我们也将与企业利害相关方通力协作进行改善，尊重并避免侵犯人权。

7. 信息公开

我们会在精工集团的官网及各类公开材料上披露以本方针为基础的相关尊重人权举措的进展。

8. 教育

为将本方针落实到所有业务活动中，精工集团会在相关方针、准则及其他必要程序中体现本方针的内容。此外，还将继续对在职员工进行适当的教育和培训。

9. 与企业利害相关方的对话、协商

对于本方针所采取的一系列举措，精工集团会与具备人权专业知识的第三方机构合作，并诚恳地与企业利害相关方进行对话、协商。

制定日期 2022年5月10日

精工集团株式会社

代表董事会会长兼集团CEO兼集团CCO

服部真二

精工集团环境方针

精工集团认识到保护全球环境是社会整体发展的重大课题之一，我们的目标是：实现共享美好时光的可持续发展社会。

1. 我们积极地开展各种活动，以满足社会需求，并为提升环境绩效以及提高利益相关方的价值不断努力。
2. 我们将遵守法律法规以及其他本集团认可的事项，致力于降低环境风险和防止污染。
3. 我们将全力削减温室气体排放量，努力减缓和适应气候变化。
4. 我们充分认识到资源的有限性和重要性，并为资源的循环利用而努力。
5. 我们充分地认识到业务活动受益于生态系统服务功能的同时，也会对生态系统造成影响。我们将为保护生物多样性而努力。
6. 我们将严格妥善地管理所使用的化学物质和产品中所含的化学物质。
7. 我们注重产品整个生命周期的环境保护，并提供可为环境保护做出贡献的产品和服务。
8. 我们努力提升员工的环保意识，推进公司整体的环保活动。
9. 我们致力于信息公开，推动与社会的沟通。
10. 为实现本方针，我们将制定环保目标和计划，并在评估执行情况和结果的同时持续改进。

精工集团采购方针

精工集团秉承开创“充满欢笑的美好未来”之集团宗旨，并通过践行“成为被社会信赖的公司”这一企业理念，为实现可持续社会做出贡献，履行社会责任。为此，我们提出“与供应商共存共荣”、“推进关注环境、社会和公司治理的采购活动”、“公平、公正地选定供应商”之采购方针，并根据以下个别方针在全球范围内开展采购活动。

1.与供应商共存共荣

精工集团旨在与供应商建立互助共存、共同繁荣、共存共荣的长期信赖关系。

2.推进关注环境、社会和公司治理的采购活动

尊重全球性社会规范，与供应商一同推进关注环境、社会和公司治理的采购活动。

- 1.遵守法令和社会规范
- 2.尊重人权
- 3.关注劳动安全卫生
- 4.保护地球环境
- 5.推进事业继续计划（BCP）
- 6.禁止向一切利害关系人行贿（非法赠与、金钱交易、提供利益等）

我们将在充分考虑上述事项的基础上推进采购活动。

3.对供应商进行公正、公平的评价

尊重自由竞争社会“公正、透明、自由竞争”的基本原理，并根据以下内容对供应商进行评价。

- 1.积极参与环境、社会和公司治理活动。
- 2.企业信誉度高（稳定的经营状况、风险管理体制）。
- 3.具备对精工集团产品做出贡献的技术能力。
- 4.采购品的质量、价格、交货期应达到适当水准。

我们将从以上观点进行综合评价。

通过与符合精工集团采购方针的供应商合作，来提升整个供应链的价值。

SEIKO