

SHARP

Be Original.

シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック

第3版

2018年5月

はじめに

シャープグループは、グローバルな事業展開にあたり、「経営理念」「経営信条」を具体化する指針として制定した「シャープグループ企業行動憲章」「シャープ行動規範」に基づき、法律や社会規範を遵守し、お取引先さまとの相互協力、信頼関係を築くよう努めるとともに、企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）を果たすための取り組みを積極的に推進しています。

ご高尚の通り、CSRの推進においては、事業プロセスに関わる全てのお取引先さまを含めたサプライチェーン全体での取り組みが求められており、シャープグループでは、2007年4月に「シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック（以下、「当ガイドブック」といいます）」を策定・公表以来、ガイドブックに基づくCSR調達調査等を通じて、お取引先さまとの共通理解のもと、協働したCSR取り組みを進めてまいりました。

昨今、株主・投資家、消費者、顧客企業、地域社会等のステークホルダーの皆様からの当社に対するCSR取り組みへのご期待・ご要請は、グローバルベースでますます多様化・高度化しています。

こうした当社へのご期待にお応えするためには、お取引先さまを含めた当社のサプライチェーンCSRの取り組みを、これまで以上に国際的なCSR基準との整合を図りながら進めていくことが重要と考え、今般、当ガイドブックを、サプライチェーンCSRを促進する国際的な団体であるRBA※（Responsible Business Alliance、責任あるビジネスアライアンス）が策定する、最新のRBA行動規範に準拠した内容に改定いたしました。

今後、当ガイドブックに基づき、CSR調達調査・監査等の取り組みを通じて、お取引先さまのCSR取り組み状況等を確認・評価させていただき、必要な支援等を行ってまいります。

お取引先さまにおかれましては、改めて当ガイドブックに記載の各分野・基準の考え方へのご理解・ご賛同をお願いいたしますとともに、自社におけるCSR取り組みの一層の促進とシャープグループ各社のサプライチェーンCSR推進への継続的なご支援・ご協力をお願いいたします。

※RBA/RBA行動規範の概要につきましては、RBAのウェブサイトも併せてご参照ください。

<http://www.responsiblebusiness.org/>

2018年5月
シャープ株式会社

当ガイドブックについて

当ガイドブックは、RBA（Responsible Business Alliance、責任あるビジネスアライアンス）が策定・公表している RBA 行動規範（RBA Code of Conduct : Version 6.0）に準拠しています。

当ガイドブック（日本語版）に記載している各基準には、RBA が公表する日本語版に、主旨を変更しない範囲で当社独自の和訳修正および注釈を追加していますが、その解釈については RBA 行動規範と主旨を一致させています。また、RBA が加盟企業に課す遵守義務のすべてを当社のお取引先さまに要請するものではありません。

お取引先さまにおかれましては、当ガイドブックに記載の各項目が示す指針に沿い、自発的な CSR 取り組みに加え、自社のサプライチェーンと下請業者（派遣従業員の派遣元会社を含む）に対して、当ガイドブックへの賛同と実践をご要請いただきますようお願いいたします。

当ガイドブックは、5つのセクションに分かれています。セクション A、B、C はそれぞれ、労働、安全衛生、環境に関する基準を定めています。セクション D では企業倫理に関する基準を加え、セクション E では当ガイドブックに適合するために必要な管理の仕組みについて記載しています。

A. 労働

賛同企業は労働者の人権を支持し、国際社会から理解されるよう、尊厳と敬意をもって彼らに接することに取り組みます。

これは、臨時社員、移民労働者、学生労働者、契約（派遣）社員、直接雇用している従業員、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用されます。

当ガイドブックの策定にあたっては、付属文書に記載の基準を参考にしていますが、これらを参照することで役に立つ追加情報を得ることができます。

労働基準は以下のとおりです。

1) 雇用の自由選択

強制、拘束（債務による拘束を含む）または年季奉公などの契約により一定期間の就労を課す労働、非自発的または搾取を目的とした囚人労働、奴隷または人身売買による労働力を用いてはなりません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動、または受け入れることも含まれます。会社が提供した施設への出入りに不当な制限を与えたり、施設における労働者の移動の自由に不当な制限を課してはなりません。雇用プロセスの一環として、移民労働者が母国を離れる前に、雇用条件が明記された、労働者の母国語で記載された雇用契約書を書面で提供する必要があります。また、現地の適用法を満たし、同等以上の良い条件を提供するような変更が行われな限り、移民労働者が受け入れ国に到着した時点での雇用契約の差し替えや修正は許可されないものとします。すべての作業は自発的でなくてはならず、労働者は随時職場を離れる、または雇用関係を終了する自由があります。雇用者および派遣会社などの代理人は、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可書（これらの保持が法律で義務付けている場合を除く）など、従業員の身分証明書または移民申請書を保持したり、またはその他のそれらを使えないように破損する行為や、隠したり、没収する行為、もしくは従業員による使用を妨げてはなりません。労働者は、雇用者または派遣会社などの代理人に対して、就職するための紹介・斡旋手数料、または雇用に関連するその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されるものとします。

2) 若年労働者

児童労働は、いかなる製造段階においても使用してはなりません。ここで言う「児童」とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。すべての関連する法規制が遵守されている、合法的な職場学習プログラムは、使用することができます。18歳未満の労働者（若年労働者）を夜勤や残業を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。賛同企業は、適用される法規制に従った、学生の記録の適切な維持、教育パートナーの厳格なデューディリジェンス、および学生の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保するものとします。賛同企業は、適切なサポートとトレーニングをすべての学生労働者に提供するものとします。

A. 労働（続き）

現地の適用法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃金率は、同様または類似の作業を行っている他の新人労働者と同じ賃金率でなくてはなりません。

3) 労働時間

ビジネス慣行の数々の研究によると、労働者の過労は、生産性の低下、離職の増加、怪我および疾病の増加と明確なつながりがあることがわかっています。労働時間は、現地の適用法で定められている限度を超えてはなりません。さらに、週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、残業時間を含めて週 60 時間を超えてはなりません。従業員に 7 日間に 1 日以上の日を与えなくてはなりません。

4) 賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、残業、および法的に義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、すべての適用される賃金に関する法律を遵守しなければなりません。現地法を遵守して、残業に関して通常の時給より高い賃率で労働者に支払われなければなりません。懲戒処分としての賃金からの控除は、認められないものとします。各支払い期間に、労働者に対し、実施した業務に対する正確な報酬を確認するための十分な情報を含めた、理解可能な給与明細書を適切な時期に提供しなければなりません。臨時社員、派遣社員、および外注した労働力の使用はすべて、現地法の制限を受けます。

5) 人道的処遇

労働者に対するセクシュアルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、または言葉による虐待などの不快で、非人道的な待遇があってはならず、またかかる待遇の恐れがあってはなりません。これらの要件に対応した懲戒方針および手順が明確に定義され、労働者に伝えられなければなりません。

6) 差別の排除

賛同企業は、ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場づくりに尽力する必要があります。会社は、賃金、昇進、報酬、および研修の利用などの採用や雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向¹、性自認²と性別表現³、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴に基づく差別を行ってはなりません。労働者が宗教上の慣習を行うよう、適度な範囲で便宜を図るものとします。さらに、労働者または雇用見込みの労働者に、差別的に使用される可能性がある医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。

¹ 人の恋愛や性愛がどういう対象に向かうかを示す概念

² 物自分の性をどのように認識しているか、どのような性のアイデンティティを自分の感覚として持っているかを示す概念

³ 服装や態度、社会的な行動などで性別を表現すること

A. 労働（続き）

7) 結社の自由

現地法に従い、賛同企業は、すべての労働者が、団体交渉を行い、また平和的集会に参加するために、自分が選択した労働組合を結成し、また労働組合に参加する権利を尊重し、またかかる活動を差し控える権利も尊重するものとします。労働者および／または彼らの代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について、経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できるものとします。

B. 安全衛生

賛同企業は、業務上の怪我や病気を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させることを認識しています。賛同企業はまた、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見と労働者の教育が今後も不可欠であることを認識しています。

当ガイドブックの策定にあたって、OHSAS 18001（労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格）やILO 労働安全衛生ガイドラインなどの国際的に認められたマネジメントシステムが参照されており、それらから役に立つ追加情報を得ることができます。

安全衛生基準は以下のとおりです。

1) 職務上の安全

労働者が潜在的な危険（たとえば、化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火、車両、および落下の危険）にさらされる可能性に対し、適切な設計、工学的および管理による統制、予防保全、および安全作業手順（ロックアウト⁴/タグアウト⁵を含む）、および継続的な安全上のトレーニングを通して、潜在的な危険が、特定、評価、管理されなければなりません。これらの手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連するリスクに応じた、適切で、正しく保守された個人用保護具（マスク、防毒マスク、安全靴、長袖の衣服、化学耐性グローブ、ゴーグル等）および教材が提供されなければなりません。高い危険性のある労働環境から妊娠中の女性・育児中の母親を保護し、労働安全衛生上のリスク（職務に関連するものを含む）をなくし軽減するとともに、育児中の母親にとって、妥当な施設（例：搾乳のための施設など）を含める等、適切な対応をとる必要があります。

2) 緊急時への備え

潜在的な緊急事態および緊急時は、特定・評価されなければなりません。また、その影響は、緊急事態発生報告、従業員への通知および避難手順、労働者に対する教育訓練、適切な火災探知器および消火器、分かり易く障害物のない出口、適切な退出施設および復旧計画を含めた、緊急対策計画および対応手順の実施により、最小限に抑えられなければなりません。かかる計画および手順は、生命、環境、および資産への損害を最小化することに重点を置くものとします。

3) 労働災害および疾病

労働者からの情報提供の奨励、労働災害および疾病の事例の分類および記録、必要な治療の提供、個別事例の調査、および原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための規定を含む、手順および体系が、労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告するために実施されなければなりません。

⁴ 施錠することによって、機械や装置に供給されるエネルギー（動力）源を遮断もしくは遮断し続ける安全作業の方法

⁵ エネルギー（動力）源の遮断中にエネルギー遮断装置の操作を禁止することをれなどにより明示する安全作業のこと

B. 安全衛生（続き）

4) 産業衛生

労働者が化学的、生物学的、物理的物質にさらされるリスクは、管理体系に基づき、特定、評価、管理されなければなりません。危険の可能性は、適切な設計、工学的および運営管理による制御によって、排除されるか、統制されなければなりません。かかる手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者は、適切で、正しく保守された、個人用保護具（マスク、防毒マスク、安全靴、長袖の衣服、化学耐性グローブ、ゴーグル等）が提供され、これを使用しなければなりません。労働者保護プログラムには、これらの危険に関わるリスクに関する教材が含まれます。

5) 身体に負荷のかかる作業

手作業による原材料取り扱い、重量物または反復的な持ち上げ作業、長時間の立ち作業、および極度に繰り返しの多い、または力の要る組み立て作業など、労働者が身体に負荷のかかる作業の危険にさらされるリスクは、特定、評価、管理されなければなりません。

6) 機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を評価する必要があります。機械により労働者が怪我をする危険がある場合、物理的な保護、インターロック⁶、障壁を設置し、適切に保守管理しなければなりません。

7) 衛生設備、食事、および住居

労働者は、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食品の調理、保存、および食事のための施設を提供されなければなりません。賛同企業または労働者斡旋業者が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な温度と照明と換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設、および適切に出入りできる適切な広さの個人スペースを提供しなければなりません。

8) 安全衛生のコミュニケーション

賛同企業は、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者がさらされることになるあらゆる職場の特定の危険（機械、電気、化学、火災、および物理的危険を含み、これに限定されない）について、適切な職場の安全衛生情報とトレーニングを提供しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、労働者が確認しやすく、利用しやすい場所に格納されるものとします。

トレーニングは、作業の開始前にすべての労働者に、それ以降は定期的に提供します。労働者側から安全上の懸念を申し出ることが奨励されます。

⁶ 複安全装置、安全機構の考え方の一つで、ある一定の条件が整わないと他の動作ができなくなる機構のこと。

C. 環境

賛同企業は、環境面の責任が世界水準の製品の製造に不可欠であることを認識しています。製造作業においては、公衆の安全衛生を守りながら、地域、環境、および天然資源への悪影響を最小限に抑えなければなりません。当ガイドブックの策定にあたって、ISO 14001 や環境管理・監査システム（Eco Management and Audit System、EMAS）などの国際的に認められたマネジメントシステムが参照されており、それらから役に立つ追加情報を得ることができます。

環境基準は以下のとおりです。

1) 環境許可と報告

必要とされるすべての環境許可（たとえば、発生源の監視）、認可、および登録を取得・維持し、最新の状態に保ち、その業務および報告に関する要件を遵守しなくてはなりません。

2) 汚染防止と資源削減

汚染物質の排出、および廃棄物の発生は、発生源において、また汚染防止機器の設置、生産、メンテナンス、設備プロセスの変更などの実践、あるいは他の手段において、これを最低限に抑えるか、なくす必要があります。水、化石燃料、鉱物、原生林製品などの天然資源については、浪費しないようにするとともに、生産、メンテナンス、設備プロセスの変更、材料の代替、再利用、保全、リサイクル、または他の手段などにおいて実践する必要があります。

3) 有害物質

人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質は、特定、ラベル付け、および管理され、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にするよう管理しなければなりません。

4) 固形廃棄物

賛同企業は、固形廃棄物（有害物以外）の特定、管理、削減、および責任ある廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施するものとします。

5) 大気への排出

揮発性の有機化合物、エアロゾル（粉じん、ばい煙等）、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および操業により発生する燃焼副産物は、排出される前に必要に応じて特性確認、日常的監視、制御、および処理をしなければなりません。賛同企業は、大気排出管理システムの動作を日常的に監視するものとします。

C. 環境（続き）

6) 材料の制限

賛同企業は、製品および製造（リサイクルおよび廃棄物のラベル付けを含む）における特定の物質の禁止または制限に関する、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項を遵守しなければなりません。

7) 水の管理

賛同企業は、水源および水の使用や排出プロセスを文書化し、その特性を示して、モニタリングすることに加え、節水の機会を追求し、汚染経路を管理することを含む、水の管理プログラムを実施するものとします。あらゆる排水は、排出・廃棄する前に、必要に応じてその特性を示して、モニタリング、管理、処理を実施しなければなりません。賛同企業は、廃水を処理し、封じ込めるシステムの運用を日常的に監視し、最適な運用と規制の順守を確保するものとします。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

エネルギー消費、およびすべての関連するスコープ 1 および 2 の温室効果ガス⁷の排出は、施設および／または会社レベルで追跡および文書化されなければなりません。賛同企業は、エネルギー効率を改善し、エネルギー消費および温室効果ガスの排出を最小化できるコスト効率の良い方法を追求しなければなりません。

※環境関連の評価項目のうち、「化学物質管理」および「生物多様性保全」に関するものにつきましては、「グリーン調達ガイドライン」をご参照ください。

⁷ 温室効果ガス排出量の呼び方。GHG プロトコルという国際的に認められたガイドラインで定義されている
スコープ1：ストーブの石油など、燃料から直接排出される温室効果ガス
スコープ2：照明の電気など、火力発電所等の利用により間接的に排出される温室効果ガス

D. 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、賛同企業およびその派遣会社等の代理人は、以下を含む最高水準の倫理に賛同し推進しなければなりません。

1) ビジネスインテグリティ

すべてのビジネス上のやりとりで最高水準の企業活動の誠実性が維持されなければなりません。賛同企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針を保持するものとします。

2) 不適切な利益の排除

賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはなりません。これらを禁止することには、ビジネスを獲得・保持する、何者かにビジネス上の便宜を図る、またはその他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または受領することが含まれます。腐敗防止に関する法令への遵守を確実にするために、モニタリングおよび実施手順が実施されるものとします。

3) 情報の開示

すべての商取引は、透明性をもって実施され、賛同企業の会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。賛同企業の労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、組織構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規制と一般的な業務慣行に従って、開示されなければなりません。サプライチェーンにおける記録の改ざん、または状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

4) 知的財産

知的財産権が尊重され、技術やノウハウの移転は、知的財産権が守られた形で行われなければならず、また、顧客およびサプライヤーの情報が保護されなければなりません。

5) 公平なビジネス、広告、および競争

公正な取引、広告、および企業間競争に関する基準に賛同し推進しなければなりません。

6) 身元の保護と報復の排除

法律により禁止されていない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発者⁸の機密性、匿名性、および保護を確保する制度や仕組みが維持されなければなりません。賛同企業は、従業員が報復の恐れなしに懸念を申し出ることができるコミュニケーションの手段を提供する必要があります。

⁸ 内部告発者の定義：会社の従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する開示を行う者

D. 倫理（続き）

7) 責任ある鉱物調達

賛同企業は、製造している製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、および金が、コンゴ民主共和国または隣接国で深刻な人権侵害を行っている武装グループを直接的または間接的に利するか、その資金源になっていないことを合理的な範囲で保証する方針を持つものとします。賛同企業は、鉱物の原産地と流通地域についてデューディリジェンスを実施し、また顧客の要望に応じてその手段を顧客に開示するものとします。

8) プライバシー

賛同企業は、サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者全員の個人情報に関する合理的なプライバシーへの期待に沿うよう取り組まなければなりません。賛同企業は、個人情報の収集、保存、処理、移転、および共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要件を遵守しなければなりません。

E. マネジメントシステム

賛同企業は、当ガイドブックの内容に関連する範囲のあるマネジメントシステムを採用、または構築するものとします。マネジメントシステムは、以下を確保することを目的とするものとします。(a) 賛同企業の業務および製品に関連する適用法、規制、および顧客要求事項の遵守、(b) 当ガイドブックへの適合、および (c) 当ガイドブックに関連した運用リスクの特定と軽減。これらにより、継続的改善が期待できます。

マネジメントシステムには、以下が含まれていなければなりません。

1) 企業のコミットメント

経営幹部により承認され、現地の言語で施設内に掲示されたコンプライアンスおよび継続的改善への賛同企業の取り組みを確認する、企業の社会環境に対する責任方針の記述。

2) 経営者の説明責任と責任

賛同企業は、マネジメントシステムと関連プログラムの実施の確保を担当する上級役員および会社の代表者を明確に特定します。幹部クラスは、定期的にマネジメントシステムの状態をレビューします。

3) 法的要件および顧客要求事項

当ガイドブックの要件を含む、適用される法律、規制、および顧客要求事項を特定、監視、および理解するプロセス。

4) リスク評価とリスク管理

法令遵守、環境安全衛生⁹、および賛同企業の業務に関連する労働慣行および倫理リスクを特定するプロセス。特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するために、各リスクの相対的な重要性を決定し、適切な手順による管理および物理的な管理を実施します。

5) 改善目標

賛同企業の社会的・環境的責任を改善するための文書化された業績目標、ターゲット、および実施計画（かかる目標の達成における賛同企業の業績に関する定期的評価を含む）。

6) トレーニング

賛同企業の方針、手順、および改善目標を実施し、適用される法規制の要求事項を満たすための、マネージャーおよび労働者に対する研修プログラム。

⁹ 環境安全衛生のためのリスク評価に含まれるべきエリアは、生産現場、倉庫および保管施設、工場/施設支援機器、研究所および試験エリア、公衆衛生施設（トイレ）、キッチン/カフェテリア、および労働者の住宅/寮です

E. 管理体制（続き）

7) コミュニケーション

賛同企業の方針、実践、期待、および業績に関する明確で正確な情報を労働者、サプライヤー、および顧客に伝達するためのプロセス。

8) 労働者のフィードバック、参加、苦情

当ガイドブックに記載されている実践と条件に関する従業員の理解、またはそれらに対する違反を評価し、フィードバックを得て、継続的改善を促進するための、効果的な苦情処理の仕組みを含む継続的なプロセス。

9) 監査と評価

法規制の要求事項、当ガイドブックの内容、および社会的、環境面の責任に関連する顧客の契約上の要求事項への適合を確保するための定期的な自己評価。

10) 是正措置プロセス

社内外の評価、点検、調査、および審査によって特定された不備に対する適時の是正プロセス。

11) 文書化と記録

規制の遵守、会社の要求事項への適合、ならびにプライバシーを保護するための適切な機密性を確保するための文書および記録の作成と維持。

12) サプライヤーの責任

当ガイドブックの要求事項をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの当ガイドブックの遵守を監視するためのプロセス。

参考資料

当ガイドブックの策定にあたっては、以下の基準が参照されており、かかる基準から役に立つ追加情報が得られる可能性があります。以下の基準について、RBA に加盟または賛同するすべての企業の承認を得ていない場合もあります。

ドッド・フランク金融規制改革・消費者保護法

<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Eco マネジメント・監査システム

http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

エシカルトレーディングイニシアチブ

www.ethicaltrade.org/

ILO 安全衛生における行動規範

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

ILO 国際労働基準

www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001

www.iso.org

全国防火協会

www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

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向け OECD デューディリジェンスガイダンス

<http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>

OECD 多国籍企業向けガイドライン

<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

OHSAS 18001

<http://www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001-occupational-health-and-safety/>

世界人権宣言

www.un.org/Overview/rights.html

国連腐敗防止条約

<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

国連グローバルコンパクト

www.unglobalcompact.org

米国連邦調達規則

www.acquisition.gov/far/

SA 8000

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>

ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル (SAI)

www.sa-intl.org