

## ミャンマー投資に関するアンケート

貴社とミャンマーとの関わりは、公開情報から入手しました。貴社名は、当団体が公開し常時更新する海外投資情報データベースに掲載しており、今回の質問へのご回答も追って掲載する予定です。

ご回答は、Word、PDF、ハイパーリンクのいずれかの形式で作成してくださるようお願いいたします。ファイル内には、作成日を明記してください。1つの質問への回答は部分的でもかまいませんが、貴社が人権に関わる方針と行動の規程を充実されるにつれ、追加情報をご提供いただくと幸いです。その情報は当方のデータベースに随時、掲載させていただきます。当団体のホームページでは、質問に対して各企業がすべてご回答済みか一部未回答かがわかるようにいたします。まったくご回答をいただけない場合は、その旨を記載させていただきます。

ご回答は、2014年1月15日までにはいただけると幸いです。アンケートについてのご不明な点がありましたら、ご遠慮なく高橋 (takahashi@business-humanrights.org) にご連絡ください。

ご多忙のところ誠に恐縮ですが、ご協力のほどくれぐれもよろしくお願い申し上げます。

1. 貴社は現在、ミャンマーに投資、あるいは同国で事業を行っていますか。または、検討されていますか。「はい」の場合は、その投資の内容と投資で影響が及ぶ地域・コミュニティをご記入ください。

はい。代理店を通じて販売活動を行なっています。詳細は下記をご覧ください、  
[http://news.panasonic.net/archives/2013/0606\\_22919.html#r=s](http://news.panasonic.net/archives/2013/0606_22919.html#r=s)

2. ミャンマーでの企業活動や投資が、人権侵害や社会的衝突を引き起こす要因とならないようにするための方針(人権デュー・ディリジェンス対策など)は整備されていますか。この方針は、投資先を問わず一般的に適用されますか、それともミャンマーに限定されたものですか。その方針のリンクをご記入するか、もしくはファイルしていただければ幸いです。

人権・労働に関する基本的な方針は、行動基準に盛り込んでいます。

<http://panasonic.net/corporate/philosophy/code/>

さらに具体的な方針・手続きについては、各国・地域の法律や実情に対応するため、会社毎に制定・運用してきましたが、グローバルな人権の考え方や課題に迅速に対応するため、パナソニックグループとしての人権・労働方針、手続きを策定しています。

3. 質問2の方針と行動の規程が確実に遵守されるように監督する責任者はどなたでしょうか。

グループ会社(拠点) 社長

4. 人権方針や関連する行動規程が未策定の場合、策定する計画はおありですか。「はい」の場合、現在作業はどのような段階でしょうか。

N/A

5. 事業活動や周辺住民に影響を及ぼし得る武力紛争や地域衝突などを回避または軽減するためにどのような対策を取られていますか。貴社の方針・行動、具体的な取り組み（地元との取り決めや協議、利益分配合意など）などをご紹介いただければ幸いです。

Myanmar の取り組みではありませんが、コンゴ民主共和国の紛争鉱物に対する取り組みについては、下記サイトで報告しています：

[http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/supply\\_chain/minerals.html](http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/supply_chain/minerals.html)

Myanmar を含む世界の無電化地域で、教育や医療の向上に貢献するため、ソーラーランタンを合計 10 万台寄付する取り組みを行なっています。

<http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/community/solution.html>

<http://panasonic.net/sustainability/en/lantern/2014/01/donation201401.html#r=s>

6. もしミャンマーの住民が貴社の投資や事業活動に質問や懸念を持った場合、貴社の窓口はどなたでしょうか。担当者と連絡先をご記入ください。

Hisakazu MAEDA, Chief Representative  
Panasonic Asia Pacific Pte. Ltd. (Myanmar Branch)  
Tel : +95 (0) 1 507 166, 430

7. 個別的テーマに関する質問です。次のテーマに関わる政策と行動の規程は整えられていますか。「はい」の場合、その内容を具体的にご記入ください。

- a. 結社及び団体交渉の権利

当社 Website に掲載の情報をご覧ください。

[http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/human\\_rights/policy.html](http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/human_rights/policy.html)

[http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/human\\_rights/regulation.html#regulation04](http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/human_rights/regulation.html#regulation04)

- b. 最低の生活ができる賃金（リビングウェージ）

当社 Website に掲載の情報をご覧ください。

[http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/human\\_rights/regulation.html#regulation03](http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/human_rights/regulation.html#regulation03)

- c. 職場の安全衛生

当社 Website に掲載の情報をご覧ください。

<http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/employee/safety.html>

<http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/employee/safety.html#safety03>

<http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/employee/safety.html#safety04>

- d. 児童労働、および
- e. 強制労働

当社 Website に掲載の情報をご覧ください。

[http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/human\\_rights/policy.html](http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/human_rights/policy.html)

[http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/human\\_rights/regulation.html](http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/human_rights/regulation.html)

- f. 反差別（人種、性、宗教、国籍など）

当社 Website に掲載の情報をご覧ください。

[http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/human\\_rights/policy.html](http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/human_rights/policy.html)

[http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/human\\_rights/regulation.html#regulation02](http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/human_rights/regulation.html#regulation02)

- g. 環境保護

当社 Website に掲載の情報をご覧ください。

<http://www.panasonic.com/global/corporate/sustainability/eco.html>

- h. 土地への権利

当社 Website に掲載の情報をご覧ください。

<http://panasonic.net/corporate/philosophy/code/15.html>

- i. コミュニティーなどの移住

当社 Website に掲載の情報をご覧ください。

<http://panasonic.net/corporate/philosophy/code/15.html>

質問は以上です。

アンケートにご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

## 付記

以下に人権に関わる方針・行動規程に関する専門家によるツールや手引きをご紹介します。ミャンマーでの事業活動で人権を意識した、責任ある投資に向けた取り組みをする上で、これらの情報が少しでもお役に立てば幸いです。

### ■人権に関わる方針と行動の規程に有益なツールと手引き

\* 各ツールや手引きについての詳細や質問は、それぞれの団体に直接お問い合わせください。

**“A Guide for Integrating Human Rights Into Business Management”**（「企業経営に人権を織り込む指針」人権のためのビジネスリーダー・イニシアティブ、国連人権高等弁務官事務所、国連グローバル・コンパクト）

**“Burma/Myanmar, business and human rights: setting standards for responsible business”**, Institute for Human Rights and Business, 14 January 2013（「ビルマ/ミャンマーの企業活動と人権：責任ある企業活動のための基準設定」人権と企業活動のためのインスティテュート、2013年1月14日）

**“Business and Human Rights: Where to Start”**（「企業活動と人権：どこから着手するか」コンテキスト・サステナビリティ、2014年8月）

**“Conducting Meaningful Stakeholder Consultation in Myanmar”**（「ミャンマーにおけるステークホルダーの有益な聞き取り」シフト、2013年4月）

**“Conflicts Over Land: A Role for Responsible and Inclusive Business”**（「土地を巡る衝突：責任ある包括的企業活動の役割」CSR アジア、2014年）

**“Corporate Social Responsibility and Disability – A Guide for Companies in Myanmar”**（「CSRと能力欠如」責任ある企業活動のためのセンターと視聴覚資料センター、2014年8月29日）

**“Human Rights Translated: A Business Reference Guide”**（「人権の解釈：企業活動の指針」国際ビジネスリーダーフォーラム、国連人権高等弁務官事務所、モナッシュ大学人権法カスタンセンター、国連グローバル・コンパクト）

**“Dialogue, Opportunities and Risks in Business-to-Community and Business-to-Business Relationships in Myanmar/Burma”**（「ビルマ/ミャンマーでの B to Community と B to B における対話・機会・リスク、2013年4月9日」）

**“Myanmar Oil & Gas Sector-Wide Impact Assessment”**（「ミャンマーの石油とガスの業界全体の影響評価」ミャンマー責任ある企業活動のためのセンター、デンマーク人権のためのインスティテュート、人権と企業活動のためのインスティテュート、2014年9月4日）

**“Responsible and Inclusive Business in Myanmar”**（「ミャンマーでの責任ある包括的企業活動」CSR アジア、2013年6月）

**“Responsible Investment in Myanmar: The Human Rights Dimension”**（「ミャンマーでの責任ある投資：人権の側面」人権と企業活動のためのインスティテュート、2012年9月17日）

**“Shaping a Sustainable Garment Sector in Myanmar”**（「ミャンマーの持続的衣料分野の構築」, BSR、2014年7月9日）

**“The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide”**（「企業の人権尊重責任：解釈の指針」国連人権高等弁務官事務所、2011年11月）

以上