

## Survey on fashion brands and retailers' approach to human rights due diligence in Myanmar

ミャンマーにおけるファッションブランド・小売業の人権デューデリジェンスへの取り組みに関するアンケート調査（日本語は下記より可能）

*Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) is collecting information on fashion brands and retailers' approaches to heightened due diligence in Myanmar as a sourcing country.*

*This survey provides you with the opportunity to detail your approach to human rights due diligence beyond any responses you have made to BHRRC's Myanmar Allegation Tracker. Your answers will be analysed for our upcoming report on how brands have adapted operational strategies in Myanmar after the military takeover as well as their impacts on garment workers.*

*Please feel free to provide any supporting information on your practices in any of the questions below (including tick box questions).*

*Also, please feel free to choose a language (English/Japanese) to respond.*

*The survey will take 15 minutes and will be open for 3 weeks, from the 18th April to the 12th May 2023.*

*We thank you for your time and cooperation!*

### Part I: General information

1. Company name: AEON
2. Your name:
3. Your role:
4. Your department:

### Part II: Operation history in Myanmar

5. When did your company start sourcing from Myanmar?
6. Do you still source from Myanmar, as of the 18th April 2023?

- Yes
- Yes, but we have announced that we plan to stop sourcing from Myanmar
- No, we have now left and no longer have any ongoing production in Myanmar

**Part III: Heightened human rights due diligence approach in Myanmar**

*This section will explore your approach and practices to human rights due diligence in the high-risk context of Myanmar.*

7. Which of the below mechanisms do you currently utilise in the context of Myanmar?\*

	Yes	No	Not sure
Human rights due diligence guideline in conflict-affected contexts like Myanmar	<input type="radio"/>		
Public disclosure of an up-to-date list of direct and indirect suppliers in Myanmar		<input type="radio"/>	
Requirement for suppliers' to undertake a human rights self-assessment questionnaire (SAQ)	<input type="radio"/>		
Supplier code of conduct that includes human rights	<input type="radio"/>		
Your company has its own field office in Myanmar	<input type="radio"/>		
Regular field visits/inspection to your suppliers in Myanmar	<input type="radio"/>		
Requirement that third-party audit to be undertaken across your Myanmar suppliers	<input type="radio"/>		
Involvement of the Factories and General Labour Laws Inspection Department		<input type="radio"/>	
Institution of remediation and grievance mechanisms at each supplier site	<input type="checkbox"/> Under consideration		
Training for suppliers on human rights	<input type="checkbox"/>		

*\*Please feel free to add any further comments*

8. How often do you undertake field visits/inspection to your suppliers in Myanmar? Please tick as many as apply.

- Annually
- Regularly (more than once per year)
- In case of reported allegations
- Never
- Not sure

*Please feel free to provide any further information on how you undertake field visits/inspection to your suppliers in Myanmar:.....*

9. How often do you have a third-party factory audit in Myanmar? Please tick as many as apply.

Mentioned in the comment as there are no relevant answers.

- Annually
- Regularly (more than once per year)
- In case of reported allegations
- Never
- Not sure

*Please feel free to provide any further information on third-party auditing in Myanmar:.....*

Third-party social responsibility audits are conducted on a factory-by-factory basis for new business, not only in Myanmar. Thereafter, communication-oriented bilateral audits are conducted on a regular basis.

10. Which stakeholders do you engage in your due diligence process? Please tick as many as apply.

- Workers
- Trade unions in Myanmar
- Workplace Coordinating Committee (WCC)
- Global union federations (eg IndustriALL Global Union)
- Multi-stakeholder initiatives (MSIs)
- Civil society organisations
- SMART Myanmar
- MADE in Myanmar
- Other. Please specify:.....

*Please detail how you engage with the above stakeholders:.....*

11. Do you have a grievance mechanism that workers in Myanmar can access? Please tick as many as apply.

- Yes, through our company's grievance mechanism
- Yes, through Myanmar's Dispute Resolution system
- Yes, through multi-stakeholder grievance mechanisms

- No
- Not sure
- Other. Please specify:.....

*Please provide further details on how the grievance mechanism (if any) is communicated with workers:.....*

12. How are you made aware of human rights concerns in your supply chain?  
Please tick as many as apply.

- Through factory owners
- Through existing grievance mechanism
- Through civil society organisations
- Through trade unions
- Through Workplace Coordinating Committee (WCC)
- Other. Please specify:.....

13. When an allegation is raised, what is your standard procedure to address the issue?

Field visits and fact-finding are carried out through written documents, records and interviews.

14. Please feel free to provide any further information on how you undertake human rights due diligence that you would like us to know.

We collect and respond to current information through Japan External Trade Organization (JETRO) and other sources.

**Part IV: Business decision in Myanmar**

15. We understand that the decision as to whether to remain or to discontinue sourcing from Myanmar is complex. Please provide any information on how your company has reached its current business decision in Myanmar.

Currently, no decision has been taken regarding the continuation of operations in Myanmar. If we determine that the factory's labour management or quality control is an obstacle to normal operations, we will take action in accordance with our basic principles.

**Part V: Responsible exit from Myanmar**

*We are asking brands to answer this section if you have either already stopped sourcing from Myanmar, or have announced that you will stop sourcing from Myanmar in the future. If you plan to continue to sourcing from Myanmar, please skip this section.*

- 16. Final order placement and final shipment dates (Anticipated if you are planning your exit)
- 17. Total number of workers being laid off in all suppliers (Anticipated if you are planning your exit)
- 18. How long in advance have you let your suppliers know about the exit before stopping your orders?
- 19. Which stakeholders do you engage in your decision and preparation of the exit? Please tick as many as apply.

- Workers
- Trade unions in Myanmar
- Workplace Coordinating Committee (WCC)
- Global union federations (eg IndustriALL Global Union)
- Multi-stakeholder initiatives (MSIs)
- Civil society organisations
- SMART Myanmar
- MADE in Myanmar
- Other. Please specify:.....

20. How do/did you mitigate the impacts of the exit on workers? Please tick as many as apply.

- Maintain open lines of communication with relevant supply chain partners
- Require suppliers to report their plans for terminations in advance to review these in line with your Codes of Conduct
- Seek evidence of payment of workers at the end of the exit plans, including all severance and benefits payable for those affected
- Other. Please specify:.....

Thank you for your continued engagement with BHRRC on our work in Myanmar!

Please contact Hanh Nguyen – Senior Labour Rights Researcher at [nguyen@business-humanrights.org](mailto:nguyen@business-humanrights.org), Natalie Swan – Head of Labour Rights Programme at [swan@business-humanrights.org](mailto:swan@business-humanrights.org) and Misa Norigami - Acting Japan Researcher/Representative at [norigami@business-humanrights.org](mailto:norigami@business-humanrights.org) if you have any questions following this survey.

ビジネスと人権リソースセンター（BHRC）は、ファッションブランドや小売業者がミャンマーを調達先としてデューディリジェンスを強化するためのアプローチについて情報を収集しています。

この調査は、当団体によるミャンマーの縫製工場労働者に対する人権侵害疑惑の追跡調査への回答に加えて、人権デューディリジェンスへのアプローチを詳細にご説明いただく機会となります。貴社の回答は、軍事政権後、ファッションブランドがミャンマーでどのように事業戦略を適応させたか、また縫製労働者への影響について、当団体の今後の報告書のために分析される予定です。

以下の質問（チェックボックスの質問を含む）に対して、貴社の実践に関する補足情報がありましたら、自由にご記入ください。

また、回答する言語（英語／日本語）もご自由にお選びください。

アンケートの所要時間は15分、期間は4月18日から2023年5月12日までの3週間です。

お忙しい中大変恐縮ではございますが、ご協力をお願いできればと存じます。どうぞよろしく願いいたします。

## 第一部：一般情報

1. 貴社名： イオン株式会社
2. ご担当者氏名：
3. ご担当者肩書：
4. ご担当者部署：

## 第二部：ミャンマーでの事業履歴

5. 貴社がミャンマーからの調達を開始したのはいつですか？  
2013年から調達を開始しています。
6. 2023年4月18日時点で、ミャンマーから継続して調達されていますか？

はい

はい。ただ、ミャンマーからの調達を停止すると公表しています。

いいえ。ミャンマーから撤退し、同国で継続的な生産は行っていません。

## 第三部：ミャンマーにおける強化された人権デューディリジェンスアプローチ

このセクションでは、ミャンマーというリスクの高い状況下での人権デューディリジェンスに対するアプローチと実践を掘り下げていきます。

7. 現在ミャンマーでご活用されているメカニズムは次のうちどれですか？\*

	はい	いいえ	不明
ミャンマーのような紛争の影響を受けた状況における人権デューディリジェンスガイドライン	○		
ミャンマーにおける直接・間接サプライヤーの最新リストの公開		○	
人権に関する自己評価アンケート (SAQ) を実施することをサプライヤーに要求	○		
人権を含むサプライヤーの行動規範	○		
貴社のミャンマー現地法人	○		
ミャンマーのお取引先への定期的な現地訪問・視察	○		
ミャンマー国内のサプライヤーに対して、第三者による監査を実施することを要求	○		
工場・一般労働法監督署の関与		○	
各サプライヤーサイトでの救済・苦情処理メカニズムの設置	△ 検討		
サプライヤーへの人権に関する研修	△		

\*その他、コメントがございましたら、お気軽にご記載ください。

8. ミャンマーのサプライヤーへの現地訪問・視察は、どのくらいの頻度で行っていますか？ 該当するものにいくつでもチェックを入れてください。

毎年

定期的に（年に一回以上） 工場調査で品質の確認を行っています。

申立が報告された場合

実施したことがない

不明

ミャンマーのサプライヤーへの現地訪問・視察の実施方法について、その他補足がございましたらご記載ください：……………

2022年11月より委託先工場には社会的責任の観点確認のため訪問を実施しています。

課題発見時は、改善に向けた取り組みを委託先さまと連携し工場の確認等を行っています。

9. ミャンマーでの第三者による工場監査はどれくらいの頻度で行っていますか？ 該当するものにいくつでもチェックを入れてください。 該当する回答がないため補足に記載

毎年

定期的に（年に一回以上）

申立が報告された場合

実施したことがない

不明

ミャンマーにおける第三者監査について、その他補足がございましたらご記載ください：

ミャンマーに限らず新規取引の際は第三者機関による社会的責任監査を工場単位で実施しています。以降はコミュニケーションを重視した二者監査を定期的に行っています。

10. デューディリジェンスのプロセスにおいて、どのようなステークホルダーとエンゲージメントをしていますか？ 該当するものにもいくつかチェックを入れてください。

労働者

ミャンマーにおける労働組合

Workplace Coordinating Committee (WCC)

グローバルユニオン連合（例：インダストリアル・グローバル・ユニオン）

マルチステークホルダーイニシアチブ (MSIs)

市民社会

SMART Myanmar

MADE in Myanmar

その他。具体的に：.....

上記のステークホルダーとどのようにエンゲージメントを行っているか、詳しく教えてください：.....

11. ミャンマーの労働者がアクセスできる苦情処理メカニズムをお持ちですか？ 該当するものにもいくつかチェックを入れてください。

はい、自社の苦情処理メカニズム

はい、ミャンマーの紛争解決システム

はい、マルチステークホルダーの苦情処理メカニズム

いいえ

不明

その他。具体的に：.....

苦情処理メカニズム（もしあれば）が労働者にどのように伝えられているか、さらに詳しくご説明ください。

12. サプライチェーンにおける人権上の懸念について、どのように把握していますか？ 該当するものにもいくつかチェックを入れてください。  工場オーナーから

既存の苦情処理メカニズムから



市民社会団体から

労働組合から

Workplace Coordinating Committee (WCC)から

その他。具体的に：.....

13. 人権侵害の疑いが提起されたとき、その問題に対処するための標準的な手順は何ですか？

現地へ赴き事実確認を、書面、記録、面談等を通じて実施しています。

14. 人権デューディリジェンスの実施方法について、さらに補足情報がありましたら、ご自由にご記入ください。

JETRO などを通じ現状の情報を収集し対応しています。

#### 第四部：ミャンマーにおける事業判断 回答をお願いします

15. 私たちは、ミャンマーからの調達を継続するか中止するか判断は複雑であると理解しています。貴社がミャンマーにおける現在の事業判断に至った経緯について、何か情報があればご教示ください。

現在、ミャンマーでの事業継続について決定していることはありません。工場の労務管理や品質管理上、正常な営業に支障があると判断した場合、当社の基本理念に沿って対応いたします。

#### 第五部：ミャンマーからの責任ある撤退

ミャンマーからの調達をすでに中止している、または今後中止することを表明している企業には、このセクションにご回答をお願いしています。ミャンマーからの調達を継続する予定の場合は、このセクションをスキップしてください。

16. 最終発注日、最終出荷日（撤退を予定している場合は、それらの予定）

17. 全サプライヤーで解雇される従業員の総数（撤退を予定している場合は、予測数）

18. 発注をストップする前に、どのくらい前にサプライヤーに撤退を知らせましたか？  
撤退の撤退や準備の団体において、どのステークホルダーとエンゲージメントを行いましたか？該当するものにいくつでもチェックを入れてください。

労働者

ミャンマーにおける労働組合

Workplace Coordinating Committee (WCC)

グローバルユニオン連合（例：インダストリアル・グローバル・ユニオン）

マルチステークホルダーイニシアチブ (MSIs)

市民社会団体

- SMART Myanmar
- MADE in Myanmar
- その他。具体的に：.....

19. 撤退による労働者への影響をどのように緩和していますか／しましたか？該当するものにいくつでもチェックを入れてください。

- 関連するサプライチェーンパートナーとのオープンなコミュニケーションラインを維持する
- 行動規範に沿った見直しのため、サプライヤーに解約計画の事前報告を義務付ける
- 影響を受けた人に支払われるすべての退職金および手当を含む、撤退計画終了時の労働者への支払いの証拠を求める
- その他。具体的に：.....

ミャンマーでの活動に関して、BHRRC に継続的にエンゲージメントしていただき、ありがとうございます。

ご質問等ありましたら、下記担当者までご連絡ください。

Hanh Nguyen - Senior Labour Rights Researcher: [nguyen@business-humanrights.org](mailto:nguyen@business-humanrights.org)

Natalie Swan - Head of Labour Rights Programme: [swan@business-humanrights.org](mailto:swan@business-humanrights.org)

Misa Norigami - Acting Japan Researcher/Representative: [norigami@business-humanrights.org](mailto:norigami@business-humanrights.org)

以上