

研修進行ガイド

人権デュー・ ディリジェンス

著者：ショーン・リーズ（UNDP のビジネスと人権（BHR）に関する専門家）

HRDD 研修進行ガイドのレビューをいただいた以下の専門家の方々に対し、特に謝意を表します。

ツリカ・バンサル（デンマーク人権研究所、人権とビジネスに関する上級顧問）

シビル・バウムガルトナー（フォーカスライトの理事兼共同設立者）

リシ・シャー・シン（ビジネスと人権に関する専門家）

ヴァネッサ・ジンマーマン（ピラー・トゥーの CEO）

シャミスサ・セルバラトナム（ピラー・トゥーの顧問）

ケヴィン・レーマン（UNDP の BHR アナリスト）

人権自己評価研修ツールの開発に事務所のプロボノ支援を提供していただいたクリフォード・チャンス事務所に対し、特にプロジェクト・リーダーであるカウンセルのアマンダ・マーフィーとアソシエイトのラリッサ・ウェルマンズに対し、そしてクリフォード・チャンスの APAC 事務所（パース、シドニー、シンガポール、香港を含みます）の全体にわたる支援提供弁護士チーム全員に対し、特に謝意を表します。

UNDP の同僚である、BHR 連絡担当オフィサーのアンナ・ケラー、BHR 顧問のリヴィオ・サランドレア、UNDP マレーシアの BHR 専門家であるアテリ・ノール・ジェハン・ワン・アブドゥル・アジズに対し、謝意を表します。

提案する引用名：UNDP のアジアにおけるビジネスと人権「HRDD 研修進行ガイド」（2021 年）

レイアウトとデザイン担当：www.minhdesigns.com

著作権 © UNDP 2021

無断複写・転載を禁じます。

2021 年に初版発行。発行者は、「UNDP アジアにおけるビジネスと人権：保護、尊重、救済の枠組みにより持続可能な経済発展を可能にする」（B+HR アジア）であり、欧州連合から資金提供を受けています。

本研修進行ガイドの日本語版発行に当たっては、法務省法務総合研究所国際協力部から協力を得ています。

日本語訳の最終的な責任は UNDP にあります。



この刊行物で表明されている見解は、著者の見解であり、欧州連合、日本国政府、国際連合（UNDP を含みます）、または国連加盟国の意見を表明したものではありません。

UNDP は、貧困による不正義、不平等、気候変動を撲滅の取組を率先している国際連合機関です。170 カ国にわたる専門家とパートナーの広範なネットワークと協働して、人々と地球のために統合的・継続的な解決策を国家が構築することを援助しています。

詳細については、undp.org または @UNDP をフォローしてください

B+HR アジアのウェブサイト (bizhumanrights.asia-pacific.undp.org) にアクセスしてください。

目次

略語と頭文字語	4
概要と入門的解説	5
1.1 国連ビジネスと人権に関する指導原則	6
1.2 研修ガイドの入門的解説	6
1.3 まとめ	7
第1部:「ビジネスと人権」入門	8
モジュール1:ビジネスケース	9
モジュール2:ビジネスと人権に関する基礎的事項	13
セッション1:人権とは何か	13
セッション2:CSRとBHRとは何が違うか	16
セッション3:責任ある企業原則の略史	18
セッション4:その他の多国間対応	20
モジュール3:UNGPs入門	23
セッション1:UNGPsと第1の柱	23
セッション2:第2の柱 – 人権を尊重する企業の責任(原則11から24)	27
セッション3:人権方針(原則16)	29
セッション4:人権デュー・ディリジェンス(原則17から21)	32
セッション5:第3の柱 – 国家と企業 – 救済へのアクセス(原則25から28)	35
第2部:人権デュー・ディリジェンス	40
概要	41
1.1 はじめに	41
1.2 国連ビジネスと人権に関する指導原則	41
1.3 研修進行ガイド第2部の構成	41
モジュール1:人権デュー・ディリジェンス入門	43
セッション1:人権デュー・ディリジェンス入門 – 第A部	45
セッション2:人権デュー・ディリジェンス入門 – 第B部	49
モジュール2:人権デュー・ディリジェンスの4段階の説明	52
セッション1:特定と評価(第1部)	52
セッション2:特定と評価(第2部)	60
セッション3:特定と評価(第3部)	63
セッション4:認定結果の組み入れとこれに基づく行動	64
セッション5:実効性の追跡	68
セッション6:措置の伝達	72
セッション7:最後の演習	74
出典一覧	75

略語と頭字語

BHR	ビジネスと人権
BHRCC	ビジネスと人権リソースセンター
CHRB	企業人権ベンチマーク
CSR	企業の社会的責任
EIA	環境影響評価
GRI	グローバル・レポーティング・イニシアチブ
HRDD	人権デュー・ディリジェンス
HRIA	人権影響評価
HRSA	人権自己評価
ICCPR	市民のおよび政治的権利に関する国際規約
ICECSR	経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約
ILO	国際労働機関
NAP	国別行動計画
NGO	非政府組織
NHRI	国内人権機関
OECD	経済協力開発機構
OHCHR	国際連合人権高等弁務官事務所
PPE	個人防護具
UNGC	国際連合グローバル・コンパクト
UNGPs	国連ビジネスと人権に関する指導原則
UNICEF	国際連合児童基金
US/USA	米国
WTO	世界貿易機関

概要と入門的解説

近年、われわれの環境、福祉、安全の形成について企業が果たす役割をめぐる多様な議論が見られるようになりました。企業は命を救う医薬品や再生可能エネルギー技術を通じて持続可能な発展に貢献していると称賛されている一方で、過剰消費を促し、天然資源の枯渇を早め、人間の尊厳よりも利益を優先していると批判されています。2020年初頭、新型コロナウイルス(COVID-19)の世界的流行により、危機の時代における企業の役割や、窮迫した大企業が納税者救済政策を期待してよい条件について新たな疑問が生じたため、企業に対するこのような二面的な見方が強くなりました。

この研修進行ガイド(「研修ガイド」)では、基本に重点を置き、かつ国際的に合意された原則と広く了解された用語に沿って、人権デュー・ディリジェンスの実施に何が必要かを明らかにする研修モジュールを提供しています。

このような状況で、事業活動や世界的サプライチェーンにおける人権侵害の蔓延に対処するための運動が再び展開されています。消費者、株主、取引先は企業に対し、被害を最小化し社会的分配を最大化するために、経済拡大の時代に行うだけでなく、現在と将来の危機への対応としてもより多くのことを行うよう要求しています。そのため、一部の地域・国々で**人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の実践を企業の義務としようとする運動も顕著になっています。**

今日、規制が急速に変化している状況にあります。政府は、企業に対しその人権に関する側面の報告を「義務的人権デュー・ディリジェンス」の形式で要求する法律を可決しています。証券取引所や証券当局では、非財務リスクの報告について透明性を高めるよう要求しています。一部地域では、訴訟において、第三国で活動する企業の責任の程度を重いものとする方向にあります。

開示と監視を強化する流れは大きくなる一方です。それは、利益を租税回避地に隠し、生活を維持するための賃金値上げを拒否し、炭素排出基準に抵抗し、サプライチェーンでの非財務リスクの開示規制の反対のロビー活動を行う企業に対する政府の緊急援助が賢明であるかについて納税者が疑問に思っているからです。一部の国では、**危機の時代における民間企業への公的支援は、責任ある企業と**

して行うべきことを実践し遵守している企業のみが受けべきであるとの考えが広く普及しています。

経済団体、法律事務所、経営コンサルタントらは、企業が人権リスク管理を行うのに役立つ多様なツールや助言サービスを用意することによって社会の雰囲気や規制の状況の変化に対応しており、社会的にも環境関連でも責任ある事業活動がますます求められている状況に国家と企業が対応しやすくするように国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs)の実施の促進を、市民社会組織や多国間組織とともに進めています。UNGPsが定める指針が特に時宜にかなったものであるのは、企業の規制枠組みの重要な部分として人権デュー・ディリジェンスを含めるよう政府に求める声が大きくなっているためです。もはや、UNGPsで明らかにされたHRDD基準について理解を深めること以外に選択の余地がないことは明白です。

たしかに、多数の原則と国際的に承認された指針文書が存在し、そのそれぞれに同様の重要性があると主張されています。もちろん、用語や政策専門の語句を用いることで明確さよりも混乱を招くのはよくありません。そのため、UNDPは、以下の研修マニュアルを提供し、独特の方法でテーマにアプローチしています。

この研修モジュールの目的は、国際的に合意された原則と広く了解された用語に沿って進めることにより、HRDDの要求事項を明確にすることです。段階的なアプローチを用いることにより、企業が独立した取り組みとして、または既存の評価プロセスの一環としてHRDDを開始することが可能となります。この研修モジュールには、プレゼンテーションの進行の助けになるように以下のガイドに沿ったスライド資料集が付属しています。この研修を補助するものとして、**人権自己評価研修ツール**もあります。

人権デュー・ディリジェンスは、企業がそのバリューチェーンにおける影響とリスクを評価すること、そして自社の活動と取引関係を通じて関係した人権侵害について予防、軽減、説明するために責任をもって行動することを要求しています。

1.1 国連ビジネスと人権に関する指導原則

UNGPsは、2011年に人権理事会により全会一致で承認されており、企業が人権に及ぼす負の影響に対処するための世界で最も権威ある標準的枠組みとして広く認識されています。UNGPsでは、人権問題に関する責任を国家と企業がどのように分担するかについて、国家と企業の役割が相互補完的でありつつ異なるものであることに留意して、その概要を定めています。31の原則から成るUNGPsは、以下の3つの「柱」に分類されます。

1. 人権を保護する国家の義務
2. 人権を尊重する企業の責任
3. 国家と企業において、企業が関連する人権侵害の被害者に対し実効的な救済へのアクセスを提供する必要性

多くの専門家が、UNGPsの出現について、最近20年間で責任ある企業行動を推進する最も重要な出来事であるとしています。しかし、重要であるのは、**UNGPsが新たな法律や規制を導入するものではない**ことです。その代わりUNGPsでは、**人権リスクの評価と管理について**、包括的アプローチ、政策の一貫性、最低限の基準、**論理的な配列**を定めています。

この研修ガイドは、HRDD実施の最低基準を扱った第2の柱「人権を尊重する企業の責任」に重点を置いています。しかし、このガイドでは、HRDDを他の必要不可欠な概念（企業の社会的責任、責任ある企業慣行）とはっきり区別するために、ビジネスと人権に関する課題の起源についての議論から開始します。

1.2 研修ガイドの入門的解説

目標

この研修ガイドは、UNGPsで定める国際標準に従ってどのようにHRDDを行うかの情報を進行役が企業に提供するのに役立つことを全体的な目標としています。さらに具体的には、この研修は、企業が人権に及ぼす負の影響をどのように特定、予防、軽減するか、そしてその対処措置をどのように説明するかについて企業が理解することを補助するものです。

この研修では、この目標を追求するため、UNGPsやビジネスと人権の領域における活動の根拠について、理解しておくべき初歩的な事項も説明します。

対象参加者

この研修モジュールは、上級幹部または中間管理職にあるか、販売、サプライチェーン管理、法務・コンプライアンス、社会的・環境関連の持続可能性報告などに関わる職務を負っているかを問わず、様々な立場で活動する企業関係者を対象としています。しかし、この研修は、企業部門

の人々に限定されたものではありません。この研修ガイドは、国連機関、市民社会組織（CSO）、国内人権機関（NHRI）などの、デュー・ディリジェンスのよりよい実践を提唱する組織にとっても有用なものとなります。

参加者の規模

この研修は、ウェビナーと対面の両方の方式を念頭に置いて設計されました。この研修進行ガイドを用いた研修の参加者は、ウェビナーでも対面でも25名までに限定するのが理想です。これより多いと、議論を進行して演習を完全に行うことが困難となり、研修の進みが遅くなる可能性があります。

研修の方式

この研修は、その具体的な参加者のUNGPsへの理解度に合わせて調整することもできるように設計されています。例えば、「第1部：『ビジネスと人権』入門」は、持続可能性のテーマにすでに精通した専門家に教える場合には省略することができます。進行役は、セッションとモジュールとの間でテーマが一部重複している箇所を知ること、方式を取捨選択することができ、短縮コースも完全コースも準備することが可能です。研修の第1部と第2部を完了するには丸5日を要すると見積もられます。進行役は、とりわけ、コンサルタント、CSO関係者、NHRIのスタッフ、国連職員が務めるのがよいでしょう。研修に変化を与えるため、現地専門家が参加するパネル・ディスカッションや、グッドプラクティスを実際に見ることを目的とした操業場所の現地見学を行うこともできます。

このUNDP研修パッケージには、1) この研修進行ガイド、2) 研修ガイドの段階に沿った説明のためのスライド資料集、3) ウェブサイトベースの人権自己評価研修ツールの3アイテムが含まれており、規模、範囲、是正不能性、発生可能性の要素に従ってどのようにリスクを特定してその優先順位を決定するかについて参加者の理解を助けとなります。アイテムの2と3はUNDP職員のみが利用可能です。UNDP研修サービスに関心がある方は、bizhumanrights.asia@undp.orgにご連絡ください。

構成

研修は2部構成となっています。第1部は「ビジネスと人権」の課題についての入門であり、第2部は人権デュー・ディリジェンスに重点を置いた研修から構成されています。

研修第1部では、UNGPs入門を含め、ビジネスと人権に関するより広い枠組みについて全体的な概要説明を行います。第1部は、企業がビジネスと人権（BHR）の問題と企業の社会的責任（CSR）との違いについてよりよく理解することに役立ちます。第1部は3つのモジュールに分かれます。

- + モジュール 1: ビジネスケース
- + モジュール 2: ビジネスと人権に関する基礎概念
- + モジュール 3: UNGPs 入門

第 1 部終了時には、参加者は UNGPs の基礎について確実な理解を得ることになります。同様に重要なこととして、参加者はビジネスと人権の課題の起源や、その課題と過去の社会正義に関する運動との関連、そしてその課題が現代の問題に占める位置についてよりよく認識することになるはずです。第 2 部は 2 つのモジュールに分かれます。

- + モジュール 1: 第 2 の柱入門
- + モジュール 2: 人権デュー・ディリジェンス

研修第 2 部では、HRDD の実施に必要な 4 段階の概要を説明します。

- + 人権に対する実際の影響と潜在的影響を特定して評価すること
- + 認定事項を組み入れてこれに基づき行動すること
- + 対応の実効性を追跡すること
- + 人権影響にどのように対処しているかを伝達すること

第 2 部終了時までには、参加者は、この研修を受けると、リスクの認定と優先順位決定に人権デュー・ディリジェンス自己評価研修ツールを使用することの両方により、デュー・ディリジェンスの概念に精通するようになります。

方法について

内容の解説に重点を置いた研修として、HRDD 研修進行ガイドは、そのほとんどが講義を基礎としています。進行役が行うテーマの解説を指導するため、各モジュールとセクションには、段階的なガイダンス、背景となるテーマ、事例研究、映像資料、問題形式の表題が含まれています。🌟 で表示した「問題提起による表題」は、付属のスライド資料集のスライドのタイトルとしても使えます。

この研修では、双方向性の向上のために、クイズのための調査ソフトウェア、グループ作業、その他のツールも利用しており、議論したテーマについて参加者が理解を深めるのに役立ちます。

詳細、メモ、双方向的構成要素は、このガイドで以下のように表示されています。

	双方向的構成要素
	所要時間
	習得目標
	方法
	進行役のメモ
	手順

上記のように、この HRDD 研修進行ガイドには以下のテーマに対応した**スライド資料集**が付属しており、ライブイベントを進行する際に役立ちます。研修ガイドとスライド資料集は定期的に更新されます。研修ガイドをさらに**補完するものとして、人権自己評価研修ツールがあります。**

1.3 まとめ

以上から示唆されるように、あらゆる研修において、完全であることと利用しやすいこととのバランスを取る必要があります。この研修では後者を少々重視しています。というのは、経験上、企業関係者の多くが、自社のリスク・プロファイルを深く掘り下げて企業のプロセスを明らかにするのに役立つパートナーの役割を UNDP に期待していないことが判明しているからです。その代わりに、企業関係者の多くが、このテーマを会社に持ち帰ってさらなる行動をとるため、より多くのことを学べることを UNDP に期待しています。このことは、HRDD の分野に UNDP の独自の価値が追加されていることに関係しています。

この教材は HRDD 研修ガイドに関する標準とされることを意図したものではなく、HRDD をさらに導入することが可能な環境を拡充することにより、企業、ビジネスコンサルタント、業界団体も、市民社会組織や政府規制当局も、同一の言語で対話し、将来への道を一致して明確に表現することができるようになることを目的とします。

第1部： 「ビジネスと人権」入門



参加者に対し、所属組織、組織での役職などを含めた自己紹介を要請します。研修の参加者が多人数であるか、ウェビナーで行う研修の場合には、登録資料から、登録者の出身部門別の割合を示した円グラフを作成します（例えば、製造業、農業、鉱業、観光業、その他の部門など。参加者が企業関係に限られてない場合にはビジネス、政府、市民社会など。）

モジュール 1: ビジネス ケース



50 分



参加者は、このモジュールから、人権尊重の重要性と企業と UNGPs の関連性についてよりよい理解を得られるはずですが、このセッションの終了時には、研修参加者はより広範な人々が BHR の課題の重要性を高めていることも認識することになります。



このセクションは講義で開始し、最後にクイズを行います。



この研修に出席した参加者が BHR の課題を単なるコンプライアンスまたは広報の問題であると考えることがしばしばあります。そのため、UNGP s に関する「ビジネスケース」を提示することが、後に続く研修に確実な賛同を得るための鍵となります。さらに、企業関係の参加者が人権という用語を誤って理解し、この概念を「拷問」や「民族浄化」などの限られた甚だしい人権侵害と同視していることが多くあります。このような人権侵害がビジネスとどのような関連があるのだろうかと迷っていることもあります。

研修講師は、参加者が人権と BHR の課題にすでに精通していると感じられる場合には、このモジュールを省略することができます。



1. 参加者に対し、このセッションが 50 分続くことを伝えます。
2. 企業が今日感じている、様々な出所からの圧力についての議論で開始します。HRDD の報告と実施に関して企業を指導する法律について扱う時間を十分に残しておきます。

BHRの課題に取り組む上で取引先や投資家はどのような役割を果たすか

ほとんどの事業活動は、人権尊重をめぐる期待に合致した一式の中核的な価値(ミッション・ステートメント、行動規範、その他の文書に表現されます)に基づいて行われています。

しかし近年、事業活動や世界に広がるサプライチェーンでの人権侵害に対する社会一般の懸念が激増しています。

とりわけ、政府、消費者保護団体、銀行、業界団体、報道関係者が、アジアで事業活動を行う企業に対しかなりの圧力をかけています。

機関投資家も個人投資家も等しく、環境、社会、ガバナンス(ESG)のリスクを低減させている企業への関心を高めており、ESG資産クラスで企業の適合性を評価する企業指数に目を向け始めています。以下はその例です。



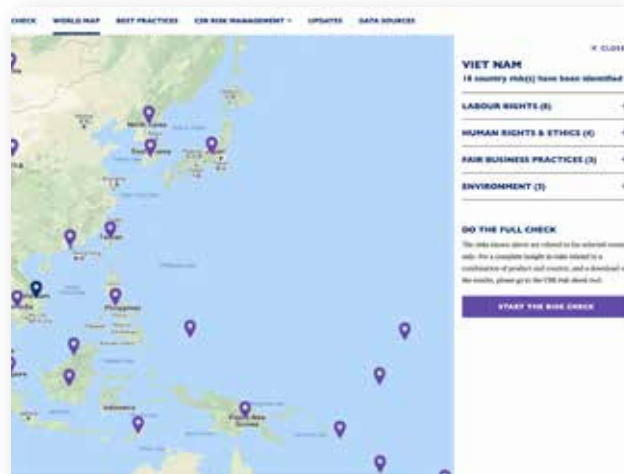
企業人権ベンチマーク (CHRB) – www.corporatebenchmark.org
 ダウ・ジョーンズ持続可能性指数 – www.spglobal.com/esg/csa



出典：人権への取り組みに関するブラックロック社のコメントリー
www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentary-engagement-on-human-rights.pdf

人権リスクは、以下などのウェブサイト上の情報源を通じてさらに容易に追跡されるようになっています。

- + CSR リスク・チェック (www.mvorisicochecker.nl/en)
- + ビジネスと人権リソースセンター (www.business-humanrights.org/en)



ベトナムでのリスクに関する CSR リスク・チェック (2020 年)

強制労働、児童労働、その他の人権リスクの撲滅を支援するために特定の国の産品を貿易制裁や通商禁止の対象とすることが増えてきています。

🌐 規制環境の変化によって、BHRにどのような影響が生じているか

人権を根拠とした法律や規制が、事業活動やサプライチェーンにわたって人権に関するプロセスの開示を義務化する法律を含め、顕著に増加しています。

これには以下が含まれます。

1. カリフォルニア州サプライチェーン透明法 (2010 年) - oag.ca.gov/SB657
2. 英国 - 現代奴隷法 (2015 年) - legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted
3. オーストラリア - 現代奴隷法 (2018 年) - legislation.gov.au/Details/C2018A00153

開示を求める法律に加えて、義務的デュー・ディリジェンスに関する新たな法律が多数あり、事業活動とサプライチェーン全体にわたって人権リスクについて「知って示す義務」や報告を行う義務を規定しています。これには、以下が含まれます。

1. フランス - 注意義務法 (2017 年)
2. オランダ - 児童労働デュー・ディリジェンス法 (2019 年)
3. ドイツ - サプライチェーン法 (2021 年)

このような立法動向が意味することは、これらの国に本店を置く企業が、他の国の事業パートナーやサプライヤーに対し、HRDDによってリスクを軽減しマイナスの影響に対処していることを証明するよう求める義務を負ったことです。

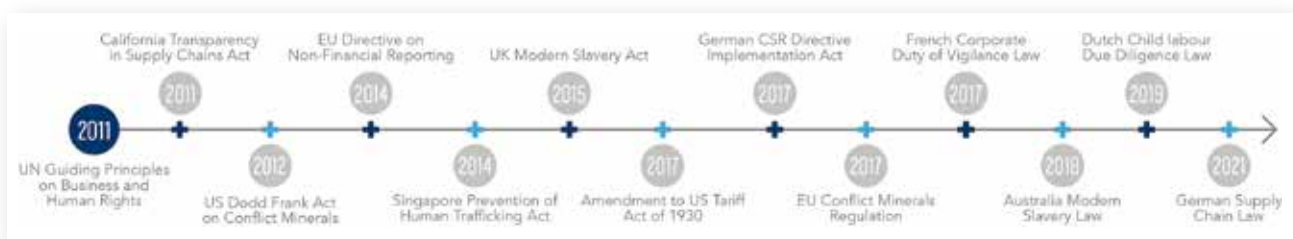
義務的デュー・ディリジェンスの動向に関する図については、ビジネスと人権リソースセンターの義務的人権デュー・ディリジェンス (mHRDD) ポータルサイト (business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence) を参照してください。

人権への配慮は刑事法や制裁規制の形でも増加しています。これらの法律では、人権侵害を発生させ、助長し、または人権侵害から利益を得る企業を処罰の対象としています。その例は、以下の通りです。

1. 米国人身売買被害者保護・再授權法
2. 英国犯罪財政法
3. 米国グローバル・マグニツキー法

人権パフォーマンスが低いことを理由として特定の国との間における製品の輸出入を禁止する法律の数が増大しています。

政府は高まる圧力に対し、国連ビジネスと人権に関する指導原則を国別行動計画 (NAP) を通じて実施することによっても対応しています。NAPは難題に取り組むための全政府的なアプローチを採用しており、政府が難題の特定や多方面のステークホルダーに対応する計画の立案を行う際に役立っています。



「国連ビジネスと人権に関する指導原則の定めるスマート・ミックスが、所定の目的を達成するためには立法が必要であることを意味するものであるとの理解がますます広がっている。」

欧州議会副議長ハイディ・ハウタラ



クイズ

メンチメーターのアカウントを有していれば、オンラインで「[第1部 - モジュール1、セッション1](#)」の説明にアクセスすることにより、以下の質問に関する下記スライドをコピーすることができます。このページはこのQRコードをスキャンすることでも入手可能です。



🌟HRDDを企業に義務づけている国・地域は、以下のうちどれか。1つ選択すること

- A. フランス
- B. オーストラリア
- C. 英国
- D. カリフォルニア州

2021年の時点で、正解は**A**です。「企業正義のための欧州連合(ECCJ)」によれば、上記のうち、[フランス企業注意義務法](#)のみが、「親会社に対し、自社の活動、その支配する会社の活動、その取引関係を確立している下請業者やサプライヤーの活動から発生した人権・環境に対する負の影響を特定して予防する、法的拘束力ある義務を規定」しています(corporatejustice.org/publications/faqs-french-duty-of-vigilance-law)。

カリフォルニア州サプライチェーン透明法ではHRDDを義務化していません。英国とオーストラリアの現代奴隷法は、事業活動とサプライチェーンでの現代奴隷のリスクと、認定したリスクに対応して講じた措置に関する報告を義務づけていますが、報告企業がHRDDを行うことは義務化していません。

🌟ビジネスと人権に関するNAPがない国は、以下のうちどれか。1つ選択すること

- A. ドイツ
- B. スウェーデン
- C. タイ
- D. 米国

2021年の時点で、正解は**D**の米国です。米国には「責任ある企業行動」に関するNAPがあり、これは世界で唯一の「責任ある企業行動」に関するNAPです。「多国籍企業に関するOECD指針」の定義によると、「責任ある企業行動」の対象は、租税、消費者保護、競争法、腐敗防止、環境問題、人権に及んでいます。その人権の範囲はUNGPsから引用されています。

モジュール 2: ビジネスと人権に関する基礎的事項

人権とは何か



進行役主導の議論



200 分 (3 時間 20 分)



参加者は、UNGPs に規定する原則の詳細に立ち入ることなく、ビジネスと人権の課題の基本的な輪郭を正しく認識します。参加者は、BHR の課題の起源を正しく認識し、UNGPs をより深く尊重するようになります。



一部の参加者は、BHR が企業の社会的責任や環境サステナビリティの取組とどのように異なるかわからず、BHR の課題を発生させた歴史や原動力について全くと言っていいほど正確に理解しません。BHR と CSR との違いや、UNGPs の起源について正確な理解を深めないと、BHR 関連の取組は、ボックスにチェックを入れる作業や広報チームに委託する広報プロジェクトという別物になってしまいます。

1. 人権とは何か
2. 事業活動とバリューチェーンにおいてどのような人権がリスクにさらされることが多いか

2 番目の質問では、収集した回答についてメンチメーターのワード・クラウドまたはマッピングを提供します。最も多かった回答について、一部の種類の人権侵害がワード・クラウドで何よりも顕著であったのはなぜかを参加者とともに深く検討します。

メンチメーターのアカウントを有していれば、オンラインで「第1部 - モジュール2、セッション1」の説明にアクセスすることにより以下のスライドと上記質問をコピーすることができます。このページは、このQRコードをスキャンすることでも入手可能です。



人権の理解の中心には、すべての人々が人間であるがゆえに尊厳をもって扱われなければならないという考え方があります。すべての個人が、人種、宗教、国籍、政治的信条、性別、その他の社会的集団に基づく差別を受けることなく、人権を享有することができます。人権は、すべてが相互に関連し、相互に依存し、かつ分割することができないものです。人権はしばしば、法(条約を含みます)により表現され、かつ保障されています。

世界人権宣言が国際的な人権の基礎と考えられていますが、国際的な人権は以下において成文化されています。

- + 市民的及び政治的権利に関する国際規約
- + 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約

以上の3つの文書をすべて併せて、国際人権章典といえます。

セッション 1: 人権とは何か



50 分



このセッション終了時には、参加者は人権の概念に初めて触れ、事業活動やバリューチェーンにおいてどの人権がリスクにさらされることが多いかについて基本的理解を得ることになります。



このセッションは、講義を行い、議論の出発点となる質問を行います。



BHR の問題に取り組む多くの人の経験によると、人権とは何か(そして何が人権とならないか)についてある程度時間をとって説明することが必要です。多くの場合、企業関係者が人権について考えると、市民的権利と政治的権利をまず思いつきます。政治的な抗議、宗教的不寛容の行為、または拷問被害者のイメージを思い起こして、企業関係者がなぜ人権について心配する必要があるのかと考えるかもしれません。



1. 参加者に対し、この最初のセッションの完了に 50 分かかることを伝えます。
2. このセッションが講義と進行役主導の議論から構成されることを説明します。
3. 人権とは何かという質問により議論を開始します。
4. 質問と回答により議論を進めます。



コカ・コーラ社では、人権影響評価を行った後、自社には以下に関係する人権リスクがあると結論づけました。コカ・コーラ社の「人権報告書 2016 年から 2017 年」を参照(coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf)。






19 主要な人権リスクは、以下の通りである。

- 20 すべての労働者／警備員の安全衛生
- 22 平等／差別禁止および関連の問題／リスク
- 25 児童労働
- 26 移民の強制労働／季節労働者の強制労働
- 28 結社の自由
- 29 水へのアクセス
- 32 労働時間
- 33 健康的な生活様式
- 34 土地の権利
- 36 製品の安全／品質
- 36 協賛対象に関連する権利
- 39 プライバシー権
- 41 バリューチェーンを通じた腐敗／贈収賄防止のリスクとのつながり



終了する前に、この全てを網羅してはいないリストについて、議論開始時におけるリスクのワード・クラウドやマッピングとどのように比較することができるかについて簡潔に述べます。

セッション 2: CSR と BHR とは何か 違うか

	50 分
	このセッション終了時には、参加者は企業の社会的責任 (CSR) と「ビジネスと人権」との違いについて理解しているはずで
	講義の後に双方向クイズを行います。
	<p>CSR がビジネス業界で広く用いられているため、研修参加者は CSR についてすでに確固たる理解を得ているかもしれません。そのため、進行役が CSR と「ビジネスと人権」とを区別することがますます必須となります。重要なことは、CSR には国際的な定義がなく、一部の機関では CSR に言及することがいっそう少なくなっていることです。</p> <p>議論終了時にクイズを行うことが、この 2 つの概念の違いを明確にすることに役立つはずで</p> <p>進行役がメンチメーターやサーベイモンキーなどの調査ソフトウェアを利用可能であれば、参加者のスマートフォンに回答を投票として入力することができます。投票結果を参加者に提示してから正解を伝えます。調査ソフトウェアが利用できなければ、進行役が参加者に対し投票として挙手を促すとよいです。1 名を選抜して、その選択について説明させるとよいです。</p> <p>このセッションについては、国連ビジネスと人権作業部会委員のアニタ・ラマサストリ教授による「企業の社会的責任 対 ビジネスと人権: 責任と説明責任とのギャップを埋める」という論文が有用で、ここから情報を得ることができます。</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 参加者に対し、このセッションが 50 分続くことを伝えます。 2. 参加者に対し、議論が終了するまでに CSR と BHR との違いについて理解が得られることを伝えます。講義の進行に従って質問を受けることを説明します。それぞれのクイズの後に議論に十分な時間を取ります。

企業がその CSR ポリシーに国際労働基準を裏付ける原則を反映させることが多くなっていますが、ILO は CSR が任意的なものであることを強調することが重要であるとしています。

CSR に関する ILO のウェブサイト: www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101253/lang--en/index.htm

CSR と BHR とは何か違うか

BHR も企業の社会的責任 (CSR) も、社会的に有益で責任ある活動を促進するものですが、両者の間に重要な違いがあるため、本質的に異なります。CSR については、国際的な定義も合意された宣言もありません。

CSR は経営学の研究者が提唱したもので、価値創造と広報活動に重点が置かれています。CSR にはしばしば社会貢献を伴います。

BHR は法律学の研究者と人権擁護者による作業の成果です。説明責任に重点が置かれています。

企業の社会的責任	ビジネスと人権
<ul style="list-style-type: none"> + CSR は、自発的参加と、社会の一員としての企業の役割から発生する責任への期待を基礎としています。 + CSR は、国家が推進する規制ではなく、自己啓発による意思決定と任意の手段を基礎としています。 + CSR は、「慈善活動」または「企業の社会貢献」と呼ばれることがあります。 + CSR では、社会正義の問題を考慮することがありますが、人権の観点から考えるわけではありません。 	<ul style="list-style-type: none"> + BHR は、一式の中核的な人権規範を根拠としています。 + BHR は、より限定されており、事業活動が発生させ、もしくは寄与した、または企業の活動、製品、もしくはサービスと取引関係を通じて直接関係した被害について企業に説明責任を負わせることに重点を置きます。 + BHR は、国家の役割を強調しますが、企業の独自の、かつ相互補完的な役割についても強調します。 + BHR は、事業活動に関係している人権侵害において、その被害者の救済へのアクセスに重点を置きます。

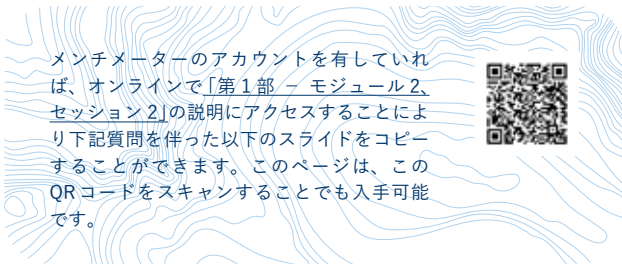
責任ある企業行動の考え方を定義し、かつ裏付けようとする概念は他にもあり、その中には、共有価値の創造 (CSV)、すなわち社会のための価値も創造する方法で経済的価値を創造することが含まれます²。説得力があるように思われますが、批判する人々は、この概念が主として企業により発生する問題と人権侵害を無視していると述べ³、社会的目標と経済的目標が衝突を避けられない領域から目を背けているとしています。したがって、共有価値の創造は、BHR よりも CSR の方に密接な関連があります。しかし、CSR と BHR は相互に排他的ではなく、共存が可能で、かつ共存すべきものです。

2 マイケル・E・ポーターとマーク・R・クレイマー「共有価値の創造: どのように資本主義を刷新して、技術革新と成長の波を解放するか」ハーバード・ビジネス・レビュー誌、2011 年 1 月/2 月
3 「ポーター様、ビジネスの最も偉大な生ける師の重要で新たな考え方は、少々未完成ですよ」エコノミスト誌、2011 年 3 月 12 日

「BHRは、その核心部分では、被害者または影響を受けたコミュニティに重点を置いており、条約に基づく権利の観点からの彼らの懸念を明確に表現し、救済と正義のための明快な根拠を提示しようとするものです。」

ビジネスと人権に関する国連作業部会 アニタ・ラマサストリ

クイズ



あなたは、地方の大規模な工場地区の工場管理者です。その地区では、水路に沿って他の工場が多数あります。以下の場合、あなたが行う取組は、CSRとBHRのどちらでしょうか。

自社製品の販売先である隣国の住民に呼吸器を攻撃する恐ろしいウイルス感染症が発生しました（感染症またはその拡大に企業の責任はありません）。工場管理者は、食料と个人防护具を困っている住民に提供するため、スタッフから自発的な寄付を募ることにしました。CSRとBHRのどちらでしょうか。

正解はCSRです。この場合、工場は、顧客の健康に注意を払う組織であることを示しています。しかし、工場が感染症を発生させ、これに寄与し、または直接に関係しない限り、食料と个人防护具を提供することは自発的な活動であり、したがってCSRの取組の例となります。

ウイルス感染症が急速に拡大し、国境を越えてきました。工場は多数の移民労働者を住まわせている寮の保健状況を調査しています。工場では、寮が狭すぎて空気感染のウイルス感染症が蔓延しやすくなっている可能性があることが認識され、労働者1人あたりのスペースを増やすために一時的な避難所を急いで建設しています。CSRとBHRのどちらでしょうか。

正解はBHRです。企業が自社の労働者に住居を提供しているため、提供する宿泊施設が労働者の人権の享受を妨げるものでないようとする積極的義務があります。

工場付近の住民の子どもたちは教育を受けていません。子どもたちは現在または過去にこの工場で働いた労働者と関係はありませんが、労働者は、やはり何かをしなければならぬと考えています。工場では、他の会社と共同で、子どもたちのための学校の建設を援助することにしました。CSRとBHRのどちらでしょうか。

正解はおそらくCSRです。学校の建設は、不可欠で重要なCSR取組ではありますが、工場による人権への負の影響に対応するものではありません。






工場の横の地域水路で泳いでいた子どもたちが突然、工場の汚染物質で病気になりました。工場は、汚染の問題に対処し、医療を提供します。CSRとBHRのどちらでしょうか。

正解はBHRです。この場合、工場の事業から汚染が発生しているため、工場が責任を負う問題です。さらに、工場は、毒性物質または有害物質の投棄を禁止する法律に違反している可能性があります。

地域住民は、工場の求職票が異なる民族集団の言語で書かれているため、求職票を読むことができません。その民族集団の方が教育程度が高く、一般的に裕福であるとも考えられています。求職票がそのような言語で書かれたのは、教育程度が最も高い求職者のみが求職手続に合格するようにするためであり、募集広告の言語についての知識が仕事に必要であるからではありませんでした。新聞がこれを報じた後、会社は地域の民族的言語とその他の言語で募集を行うように変更しました。この変更はCSRとBHRのどちらでしょうか。

正解はBHRです。この場合、会社はその意図がなかった（選択した言語を用いた目的は教育程度がより高い求職者を確保することであった）としても、民族に基づき住民の一部を間接的に差別する手段として言語を用いています。工場は集団が保護される理由があるにもかかわらず差別しており、これは差別を受けない権利の侵害であるため、BHRの問題です。

セッション3:責任ある企業原則の略史

	50分
	参加者は、UNGPsの意図をよりよく理解するため、責任ある企業に関する任意の指針について、初期におけるいくつかの起源を理解します。
	講義の後に議論を行います。
	セッション2と3では、ビジネスと人権の進化について参加者がよりよく理解できるようにその略史を解説します。このセクションは、時間の関係上または参加者の精通している程度に応じて、短縮または省略することができます。多くの参加者がこのセクションについて、馴染みもないトピックに関する歴史の授業として、規範、原則、標準に関する議論から離れた興味深いものと感じることになります。ただし、講義として構成されており、モジュールには参加者との双方向の対話は含まれません。
	<ol style="list-style-type: none">1. 参加者に対し、このセッションが50分続くことを伝えます。2. 参加者に対し、議論が終わるまでに責任ある企業原則の歴史についていくらか理解できるようになることを伝えます。3. 講義の後に進行役が議論を進めます。

企業行動に関する原則はどこを起源とするか

UNGPsの前に、企業とその人権尊重に関する任意の指針は2つありました。

サリバン原則とマクブライド原則の策定を導いた力について理解することが、UNGPsの重要性を理解することに役立ちます。

1. サリバン原則(1977年) - 南アフリカ
2. マクブライド原則(1984年) - 北アイルランド

サリバン原則

サリバン原則は1977年に策定された任意の行動規範であり、南アフリカのアパルトヘイト制度への抗議において経済的圧力を加えることを目的としていました。サリバン原則の重点は、南アフリカで事業を遂行する多国籍企業の行動を変化させることに置かれていました。

サリバン原則は、以下を含む7つの原則から構成されました。

- + 食事、休息、労働を行うあらゆる施設において人種の隔離を禁止すること
- + 管理・監督職における黒人その他非白人の数を増加させること
- + 黒人その他非白人に関し、住宅、交通機関、学校、娯楽、医療施設など職場外での生活の質を向上させること

マクブライド原則

マクブライド原則は、北アイルランドで事業を遂行する企業の企業行動規範として1984年に発表されました。

マクブライド原則は、以下を含む9つの原則から構成されています。

- + 労働者全体のうちで代表者の少ない宗教集団の個人について代表を増加させること
- + 少数派の従業員を保護するために十分な安全が職場でも職場との往来でも確保されること
- + 職場で挑発的な宗教・政治的な記事を禁止すること
- + レイオフ、リコール、解雇の手続において、ある宗教集団を他の集団よりも実際上有利に扱ってはならないこと

これらの原則はUNGPsとどのような関連があるか

- + サリバン原則とマクブライド原則は、南アフリカのアパルトヘイトや北アイルランドの宗教的対立状況といった、特定の地域での特定の問題に重点を置いた最初の任意の指針に含まれます。
- + 両方とも、人権侵害に対処する際の企業の役割について説明しています。この初期の努力が多国籍組織による他の標準の策定に結実しました。



OECD多国籍企業行動指針(責任ある企業行動に関する拘束力のない指針です。)は1976年に採択されました。ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」は1977年に発表されました。

しかし、OECD指針もILO宣言も責任ある企業慣行について、サリバン原則やマクブライド原則のように人権問題として対処してはしません。OECD指針についてはその後、デューディリジェンスのアプローチを含め、UNGPsの重要な要素を是認して取り入れる改正が行われています。

OECD指針とILO宣言の両方が現在では、UNGPsの不可欠な特徴や要点と連携したものとなっています。

❖ 国連内部から UNGPs はどのように生まれたか

1977年、国連総会は**多国籍企業センター**を創設しました。その主な作業は、多国籍企業に関する行動規範を責任ある公平な投資慣行に重点を置くものとして起草することでした。主要な懸念事項の1つが、主にグローバル・サウスの状況で事業を遂行していた多国籍企業の行動でした。グローバル・サウスでは、法の支配が脆弱であったり、多国籍企業が政府と国民に不当な影響力を行使したりしていました。国家と多国籍企業の両方が国連多国籍企業センターによる多くの活動に反対しました。そして、世界的な行動規範を策定する努力は1990年代初期に放棄されました。

実業界と政府は、その後何年もの間、事業活動がもたらす人権へのあらゆる影響に対処するための国際基準に対応する準備ができていなかったようで、その多くが、経済が発展すれば人権もより尊重されるようになるという証明されていないが反論しがたい前提を根拠として、何もしないことを正当化していました。

それでも、相互に関係がないもののいっそう明白となった一連の問題に国際社会が注目し、これに取り組むことになりましたが、その多くが米国と欧州に限定されていました。さらに国連のプロセスの外部で発生したこれらの出来事がその勢いに影響を及ぼしました。運動や重要な出来事としては、以下があります。

- + 1998年のシアトルでの世界貿易機関(WTO)の閣僚会議の間の暴動
- + 1996年から1999年に人権・市民権専門の弁護士が米国の裁判所で、米国外国人不法行為法を用いてロイヤル・ダッチ・シェル社、ユノカル社、テキサコ社に対する訴訟を提起したこと
- + 1990年代半ばの反スウェットショップ運動
- + 1999年にホロコースト被害者がスイスの銀行、欧州の保険会社、ドイツの企業に対し行った、第二次世界大戦への関与に関する請求についての和解
- + 2006年に、宝石の採掘がアフリカの紛争の発生に果たした役割を描いた映画『**ブラッド・ダイヤモンド**』が公開され、国際的な注目を集めたこと
- + 2007年に、反体制派の人々に関する個人情報提供を政府に提供していたことを理由として、ウェブサービス・プロバイダーであるヤフー社に対し提起された訴訟

ビジネス関連の人権問題の規模と範囲がさらに広く注目を集めたため、国際的な貿易・投資方針の方向性を含め、問題がさらに重大になったようです。

企業、市民社会、政府は複数の手段により、相互の連携を強化することになりました。共通のアプローチを行うインセンティブがあったのです。

2000年、コフィ・アナン国連事務総長は、**国連グローバル・コンタクト**を立ち上げました。その使命は、「責任ある企業

慣行と国連の価値観を世界の実業界や国連の制度において促進すること」です。

その目的は、「世界中の事業活動における10の原則を主流にすること」と「拡大した国連の目標を支援する活動を起こす」ことでした。国連グローバル・コンパクトは9(現在は10)の原則により、企業に対し、自社の活動が主要な国際人道法、すなわち世界人権宣言、ILO中核的労働基準、2つの主要な規約——ICCPR(自由権規約)とICECSR(社会権規約)に反していないかどうか評価を行うよう求めました。

「**[国連グローバル・コンパクトの10原則]の原則1により、企業には人権侵害に加担しないことが要求されました。そのため、自社の活動が国内法や行動規範だけでなく国際法にも違反していないかどうか企業が評価するための新たな基準が現れたのです。**」

アニタ・ラマサストリ

グローバル・コンパクトの立案者であるジョン・ラギー教授は、2005年に国連事務総長により「人権と多国籍企業その他の企業の問題に関する特別代表」に任命されました。2008年にラギー教授は、提案していた「保護、尊重、救済」の枠組みを運用可能にするよう国連人権理事会から依頼されました。

2011年6月16日、国連人権理事会は、決議A/HRC/RES/17/4において、国連の「保護、尊重、救済」枠組みを実施するためのビジネスと人権に関する指導原則を全会一致で承認しました。これは、事業活動に関係する人権への負の影響のリスクを予防してこれに対処するための国際基準を初めて定めたものです。








進行役主導の議論

あなたの雇用主には従業員の行動を規律する行動規範、サプライチェーンのパートナーのための基準、倫理的雇用に関する指針がありますか。それはどのような効力がありますか。

あなたの職場では、原則、基準、倫理がどのような役割を果たしていますか。

あなたの企業内部で任意の国際標準に従うことに賛同を得ることは困難ですか。

セッション 4: その他の多国間対応

	50 分
	参加者は責任ある企業に対する他のアプローチについて、そしてそのUNGPsとの違いについて理解します。
	講義の後にクイズを行います。
	このセッションではOECD 指針またはILO 三者宣言を扱いますが、詳細には立ち入りません。
	<ol style="list-style-type: none">1. 参加者に対し、このセッションが 50 分続くこと、最後にグループ・クイズを行うことを伝えます。2. このセッションの間に、UNGPsへと至る他の策定活動について、OECD 指針とILO 宣言を含めて紹介することを説明します。3. 参加者に対し、このセッションがOECDやILOの方針、指針、宣言の詳細に立ち入ることを意図したものではないことを伝えます。4. 以下に従ってテーマを紹介します。

❖ UNGPsは他の国際基準とどのような関係にあるか

ビジネス関連の人権リスクと人権への影響に注目が集まった結果、多国間組織は、責任ある企業慣行に関する指針を定めた複数の法律文書を作成しました。これには、特に、OECD 多国籍企業行動指針、ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言、国連グローバル・コンパクト、10 原則、環境と社会の持続可能性に関する国際金融企業パフォーマンス基準が含まれます。このセクションでは、研修における重要性の関係上、すべての基準を挙げることもその詳細を扱うこともありませんが、UNGPsと最も近い関係にあるものを取り上げます。

多国籍企業に関するOECD 指針

OECD 指針では、OECD 宣言を遵守する国において、またはその国を本拠として事業を遂行する多国籍企業のための責任ある企業活動に関する原則と基準を定めています。この指針には企業に対する法的拘束力はありません。この指針は 1976 年に採択されていますが、2011 年にUNGPsが発表されるまで人権問題を特に扱ってはいませんでした。

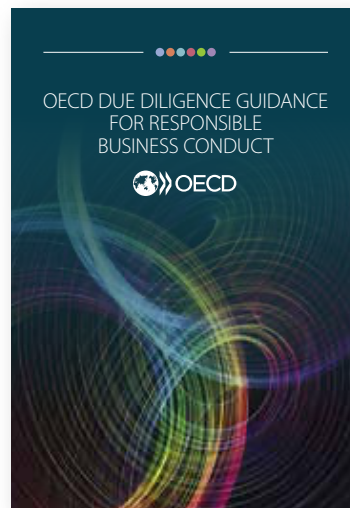
❖ OECD 指針は何を定めているか、「責任ある企業行動」はUNGPsとどのような関連があるか

UNGPsの発表後、OECD 指針の 2011 年の改正版に人権に関する章が設けられました。人権に関する章の他に、OECD 指針では以下を扱っています。

- + 雇用問題
- + 環境
- + 贈賄と強要
- + 消費者保護
- + 科学技術
- + 競争
- + 課税方針

責任ある企業行動に関する参照指針がこの指針を補充しており、この参照指針はHRDDの実行に関するUNGPsの規定に従ったものです。

OECD 指針は、人権に関連する問題に関してUNGPsと基本的に同一ですが、規定とコメントリーがUNGPsほど詳細ではありません。さらに、OECD 指針では国家を基本とした非司法的な制度によって不遵守の申立てを処理すると規定しています。このシステムは「各国連絡窓口」または「NCP」と呼ばれています。これもUNGPsの第3の柱の規定と連携しています。



出典：mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf

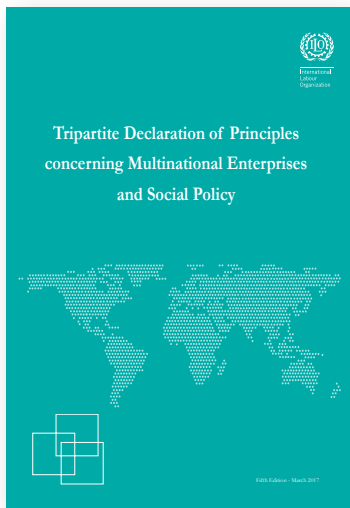
❖ UNGPsは他の国際基準とどのような関係があるか

ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言 (1977 年)

この宣言はディーセント・ワーク (働きがいのある人間らしい仕事) に重点を置いており、条約としての効力はありません。

この原則では、多国籍企業、本拠国政府と受入国政府、使用者団体と労働者団体を対象としており、雇用、職業訓練、労働条件、生活条件、労使関係、一般政策などの分野を扱っています。対象となる分野は、以下の通りです。

- + 雇用促進
- + 社会保障
- + 強制労働の撲滅
- + 児童労働の実効的廃止: 就労最低年齢、最悪の形態
- + 機会と処遇の平等
- + 雇用の保障
- + 賃金、給付、労働条件
- + 安全衛生
- + 労使関係
- + 結社の自由と団結権
- + 団体交渉
- + 労使協議
- + 救済へのアクセスと苦情調査



この研修ですでに述べたように、ILOの「基本的な」8つの条約においても労働における中核的な原則と権利について規定しており、これには、結社の自由、団体交渉権の実効的承認、あらゆる形態の強制労働の撲滅、児童労働の実効的廃止、雇用と職業に関する差別の撲滅が含まれています。

詳細については、参加者は以下の情報源にアクセスすることが推奨されます。

www.oecd.org/corporate/mne/

www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570332/lang--en/index.htm



参加者に対し、国連グローバル・コンパクトとその10原則についてここで手短かに概要を述べることを説明します。国連グローバル・コンパクト10原則はUNGPsの策定に先行したものです。

● UNGPsと国連グローバル・コンパクト10原則はどのような関係にあるか

国連グローバル・コンパクト10原則に基づき、企業には、国際的に宣言された人権の保護を支援・尊重すること、そして人権侵害に加担しないようにすることが要求されます。

労働者に関して企業は、結社の自由と団体交渉権の実効的承認を擁護することが推奨されます。

特定されたその他の労働権には、以下が含まれます。

- + あらゆる形態の強制労働の撲滅
- + 児童労働の実効的廃止
- + 雇用と職業に関する差別の撲滅

10原則は「環境」の項目において、企業が以下を行うべきであるとしています。

- + 環境に関する難題に対する予防的アプローチの支援
- + 環境に関する責任の拡大を促進するイニシアチブの実行
- + 環境に優しい技術の開発と普及の奨励

10原則は「腐敗防止」の項目において、以下を規定しています。

- + 企業は、強要や贈賄を含め、あらゆる形態の腐敗を防止する取り組みを行うべきであること

国連グローバル・コンパクト10原則は、加盟国の企業のための任意の行動規範です。10原則はUNGPsの先駆的存在であり、UNGCとOHCHRは、UNGC10原則をUNGPsに沿って解釈すべきであることを確認しています。



クイズ

メンチメーターのアカウントを有していれば、オンラインで「[第1部 モジュール2、セッション4](#)」の説明にアクセスすることにより下記質問のスライドをコピーすることができます。このページは、このQRコードをスキャンすることでも入手可能です。



人権に関する他の問題に加えて、強制労働の撲滅に関係しているのは、以下のうちどれか。

- A. OECD 多国籍企業行動指針
- B. ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言
- C. 国連グローバル・コンパクト 10 原則
- D. 上記のすべて

正解は **D** です。

他の問題に加えて、消費者保護に関係しているのは、以下のうちどれか

- A. OECD 多国籍企業行動指針
- B. ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言
- C. 国連グローバル・コンパクト 10 原則
- D. 上記のすべて




正解は **A** です。

他の問題に加えて、腐敗防止に関係しているのは、以下のうちどれか





- A. OECD 指針と ILO 宣言
- B. OECD 指針と国連グローバル・コンパクト 10 原則
- C. 国連グローバル・コンパクト 10 原則と ILO 宣言
- D. 上記のいずれでもない

正解は **B** です。

モジュール 3: UNGPs 入門

	250 分 (4 時間 10 分)
	このモジュール終了までに、参加者は UNGPs とその 3 つの柱について理解を深めることとなります。
	このセクションでは、国連ビジネスと人権に関する指導原則について概略を簡潔に述べます。そのため、進行役は OHCHR が提供するコメントリーとよくある質問集 (「Frequently Asked Questions」) を確認するとよいでしょう。

セッション 1: UNGPs と第 1 の柱

	50 分
	このセッションの終了時には、参加者は UNGPs について理解を深め、その 3 つの柱についても紹介されたこととなります。このセクションでは第 1 の柱についても入門的な解説を行います。
	講義の後にアクティビティがあります。このセクションでは、参加者にシナリオに沿ったアクティビティを行わせます。参加者それぞれが、スマートフォンのアプリまたは挙手により「同意する」または「同意しない」を選択します。進行役は、それぞれの問題を出し回答を得てから、議論を進めることが推奨されます。
	このセッションは UNGPs の 3 つの柱すべてについて手短かに概略を述べることから始まり、それから 3 つの柱のうち国家の人権保護義務に関する第 1 の柱を説明します。ビジネス関係の参加者は、人権を尊重する企業の責任に関する第 2 の柱に比べるとこの第 1 の柱には関心がないかもしれません。そのため、国家が保護義務を負うことによって、企業が同一の標準を遵守することになり、公平な競争条件が作り出されることを強調するのもよいかもしれません。人権侵害を行う企業に対しその活動の責任を負わせ、他の企業や産業がそれに伴って評判の失墜を被らないようにするために国家の保護義務がどれだけ重要であるかを明確に示すことも必要かもしれません。言い換えれば、第 2 の柱と同様に、第 1 の柱についてもビジネスの事例を取り上げる用意をします。



1. このセッションの中で、国連ビジネスと人権に関する指導原則の入門的な解説を行うことを説明します。参加者に対し、セッションが 50 分続くこと、最後にグループ・クイズを行うことを伝えます。
2. 参加者に対し、このセッションがすべての原則について深く掘り下げることを予定するものではないことを伝えます。
3. 以下の通りにテーマを紹介します。

🌟 UNGPs とは何か、そして UNGPs はどのように策定されたか

国連グローバル・コンパクトの発足後、コフィ・アナン事務総長から新組織の設計者であるジョン・ラギー教授に対し、推奨事項を作成するようとの要請がありました。その後のマンデートを経過して、この推奨事項が UNGPs の基礎を形成することとなります。2011 年、国連人権理事会は全会一致で、国連ビジネスと人権に関する指導原則 (UNGP) を承認しました。

UNGP は、国家と企業が国際的な人権規範に従って活動する上で有する、異なるが相互補完的な役割を認めています。そのため、UNGP は、政府と企業の両方に対する指針を 1 つのパッケージで定めた、他には見られないユニークなものとなっています。

🌟 UNGPs は何から構成されているか

以下の 3 つの柱の下に、31 の原則が規定されています。

- + 第 1 の柱: **人権を保護する** 国家の義務
- + 第 2 の柱: **人権を尊重する** 企業の責任
- + 第 3 の柱: 権利主体が **実効的な救済措置にアクセス** することができるようにする上で国家と企業が果たす役割

🌟 国家の人権保護義務には何が含まれるか

第 1 の柱: 国家の保護義務 (原則 1 から 10)

UNGP は以下を規定しています。

「国家は、その領域及び／または管轄内において生じた企業を含む第三者による人権侵害から保護しなければならない。

このために国家は、実効的な政策、立法、規制や司法判断を通じて、人権侵害を予防、調査、処罰、救済するための適切な手段をとらなければならない。」 - 原則 1

UNGP の主要なメッセージは、企業による人権尊重について直接または間接的に規定する法律を国家が制定して実施する必要があるということです。

法律の実施は企業に対する国家の措置の中で顕著なギャップとなりうる点であり、特に以下の分野でそれが顕著です。

- + 差別禁止
- + 労働
- + 環境保護
- + 住居、土地、財産
- + プライバシー

🌐 国際的な人権基準を企業が確実に遵守するために、国家は何ができるか

国家は、その人権に関する義務と企業に関して講じる措置との一貫性を、法律上も政策上も高めなければなりません。

そのため、国家は以下を行わなければなりません。

- + 既存の法律の実施(原則 3a)
- + 政策または規制におけるギャップを特定してこれに対処すること(原則 3b)
- + 企業に対し実効的な指針を提供すること(原則 3c)
- + 企業が国内と国外の両方で人権を尊重するように促進すること(原則 3d)

国家と関係がある企業の場合、国家は以下についても考慮しなければなりません。

- + 国有企業が率先して人権方針を策定し、HRDDの手続を実施し、不利益な影響が認定された場合に是正すること(原則 4)
- + UNGPsを採用した、およびその他事業遂行における人権尊重を示した企業に対し貿易または輸出の信用支援を提供すること(原則 4)
- + 営利取引(公共調達など)の情報提供を人権リスク評価により行うこと(原則 6)
- + 国家は、紛争影響地域で事業を遂行する企業が重大な人権侵害に関与しないようにするため、企業と協働すべきこと(原則 7)
- + 事業慣行に大きな影響を及ぼす政府の部局、機関、機構がすべて、各自の業務を果たす際に人権に関する義務を知って遵守するようにすること(原則 8)
- + 国家が他の国家とともに多国間組織(世界銀行、IMFなど)に参加する際に人権保護義務を果たすこと(原則 9)

国家は、ビジネスと人権に関する国別行動計画を採用することにより、UNGPsに対する取り組みを示すことができます。国別行動計画は、運営委員会の発足、ベースライン調査の実行、ステークホルダーとの広範な協議、設計と実施における政府全体としてのアプローチの採用を含みます。

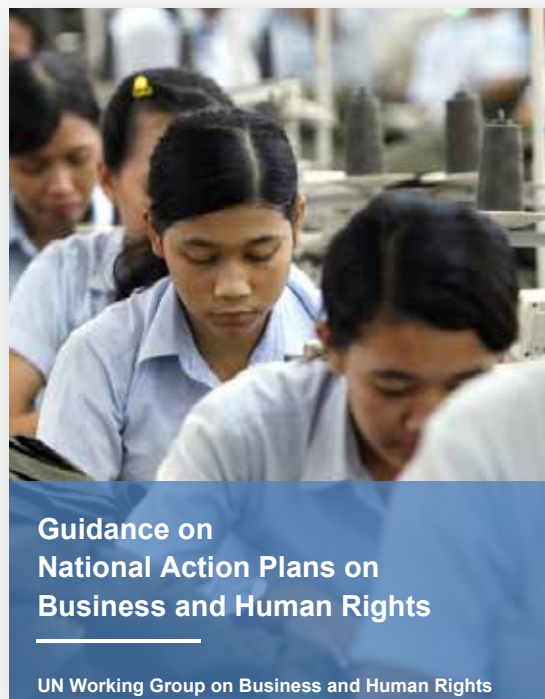
ビジネスと人権に関するNAPの策定については、以下の団体による利用可能な情報源を参照してください。

人権高等弁務官事務所：**ビジネスと人権に関する国別行動計画の指針**(2016年)

デンマーク人権研究所(DIHR)と国際企業説明責任円卓会議(ICAR)：**ビジネスと人権のツールキットに関する国別行動計画**(2017年)

国際連合児童基金(UNICEF)、DIHR、およびICAR：**ビジネスと人権に関する国別行動計画における児童の権利**(2015年)

DIHR、ビジネスと人権に関する国別行動計画、<https://globalnaps.org/>



「紛争状況下において企業は中立的な行為者ではありません。……企業が紛争の一方に加担していなくても、その事業遂行の結果が必然的に紛争の力学的状況に影響を及ぼします。」

人権と多国籍企業その他の企業の問題に関するワーキング・グループの報告書「ビジネス、人権、紛争影響地域：活動の強化に向けて」2020年7月21日、A/75/212

❁ 国連ビジネスと人権に関する指導原則では、紛争状況下におけるビジネス関連の負の影響から人権を保護して尊重することに関して何を規定しているか

紛争状況下における人権侵害の発生可能性や重大性は、紛争のない状況よりもかなり高いものとなり、脆弱な立場にあるグループが紛争によるマイナスの影響から過度の被害を受けることが避けられません。

国家と企業は、以下のように相互補完的な役割を担います。

1. 本拠国と受入国は、重要な政策ツールと影響力を用いて、企業に対し、紛争影響地域で事業を遂行する場合に紛争に考慮したデュー・ディリジェンスの強化が確実に行われるようにさせなくてはなりません。
2. 企業においては、HRDDの改善された慣行を採用して、紛争のセンシティブさに関する重要原則を取り入れる必要があります。

国家の役割は以下の通りです。

指導原則 7 に基づき、UNGPs は、このような紛争状況で事業を遂行する企業が人権侵害に関与しないようにするために、国家が以下の方法で支援すべきであると規定しています。

- A. 企業がその活動と取引関係において人権関連リスクを特定、防止、軽減することを助けるため、できるだけ早い段階で企業に関わる
- B. 企業に対し、ジェンダーに起因する暴力と性暴力の両方に特に注意を払って、人権侵害のリスクの増大があるかどうかを判断しこれに対処するための十分な支援を提供すること
- C. 重大な人権侵害に関与し、その状況の対処への協力を拒絶した企業については、公的な支援やサービスの利用を拒否すること
- D. 重大な人権侵害に企業が関与するリスクに対処するために現行の政策、立法、規制、実施措置の実効性を確保すること

原則 12 に対するコメントリーではさらに、「武力紛争下では、企業は国際人道法の基準を尊重すべきである」として、企業の人権尊重に対する責任の範囲が、紛争影響地域では拡大され得ることが明確にされています。

❁ 国家はどのような場合に企業にデュー・ディリジェンスの強化を要求すべきか

UNWG の報告書である、「企業、人権、紛争影響地域：活動の強化に向けて」(undocs.org/en/A/75/212) では、国家と企業が紛争の誘因を特定し、これに従った計画を立てるべきであるとしています⁴。

そのような誘因には以下が含まれます。

1. 武力紛争の存在およびその他の形態の不安定さ
2. 国家システムの非力または欠如
3. 過去における国際人道法や人道法の重大な違反
4. 警告となる兆候 (以下を含む)
 - a. 大衆の暴力行為 (武器・武力の蓄積を含む) に対し取られた措置
 - b. 緊急的な法律または異例の保安措置の施行
 - c. 重要な国家機関の活動停止またはこれへの妨害
 - d. アイデンティティにおける政治色の増大
 - e. 扇動的な物言いまたはヘイトスピーチの増大



クイズ

メンチメーターのアカウントを有していれば、オンラインで「[第1部 - モジュール3, セッション1](#)」の説明にアクセスすることにより、下記質問のスライドをコピーすることができます。このページは、このQRコードをスキャンすることでも入手可能です。



UNGPs の下、国家が企業関係者による人権侵害から権利主体を保護する義務を果たすことに役立つのは以下のうちどれか

移民労働者から徴収される雇用手料を規制または禁止する法律案を作成する: 同意する / 同意しない

正解: 参加者は**同意**すべきです。法外な雇用手料は、強制労働または債務労働となりやすい条件をもたらします。

環境影響評価 (EIA) の規制に関するギャップを認定するタスク・フォースを設置する: 同意する / 同意しない

正解: 参加者は**同意**すべきです。EIA は、とりわけ、生計、健康、土地の権利、文化的権利、先住民族の権利を保護するための重要な要素です。

4 人権と多国籍企業その他の企業の問題に関するワーキング・グループの報告書「企業、人権、紛争影響地域：活動の強化に向けて」2020年7月21日、A/75/212






土地の権利に関する問題に対処する計画の策定に関与するよう現地政府に要請する:同意する／同意しない

正解:参加者は**同意**すべきです。現地政府は、土地の権利が企業から過度に利用されないように保護することにも関与しなければなりません。

紛争状況においては高リスクの状況に関与しないように、すべての企業に事業の遂行を思いとどませる法律と政策を策定する:同意する／同意しない

正解:参加者は**同意すべきではない**と思われます。UNGPsは、企業に対しすべての紛争状況を避けることを勧めているわけではありません。それが賢明ではない場合も、可能でない場合もあるからです。その代わりにUNGPsは、企業がその活動や取引関係において人権関連リスクを特定、予防、軽減することを支援するため、国家ができるだけ早い段階で企業に関わるべきであるとしています。

セッション2:第2の柱 – 人権を尊重する企業の責任(原則11から24)

 50分
 このセッションの終了時に、参加者は企業が人権尊重を示すために何をすることができるか(第2の柱のテーマ)についてよりよく理解することになります。
 講義の後にクイズを行います。
 このセクションでは、引き続きUNGPsの概略について述べますが、重点は第2の柱に置きます。このセクションは、第2の柱への入門の役割を果たし、人権方針、HRDD、救済措置の基本となっている原則を扱います。
 <ol style="list-style-type: none">1. このセッションの間にUNGPsの第2の柱と、企業の人権尊重への責任を推進する裏付けとなる原則について入門的な解説を行うことを説明します。2. 参加者に対し、このセッションが概要のみ扱うことを意図したものであることを伝えます。3. 参加者に対し、このセッションが50分続くこと、最後にグループ・クイズを行うことを伝えます。4. 下記の通りにテーマの紹介を行います。

❖ 企業は人権を尊重していることをどのように示すことができるか

第2の柱は「企業は人権を尊重すべきである。それは、企業が他者への人権侵害を回避し、企業が関与した人権への負の影響に対処すべきことを意味する。」(原則11)と定められています。

UNGPsはさらに具体的に、企業が以下の方法によって人権尊重を示すよう指導しています。

1. 方針によるコミットメントを策定することにより、人権を尊重する責任を組み入れること(原則16)
2. HRDDを実施すること(原則17から21及び24)。これは、人権に対する負の影響を特定し、防止し、軽減し、かつこれに責任を負う手続です。
3. すでに発生した人権への負の影響を是正すること(原則22)

上記3項目については次回以降のセッションでさらに入念に説明しますが、このセッションでは、以下の2つのセグメントで扱う基礎的な原則の一部を説明することが重要です。

❖ いかなる種類の企業が人権尊重を優先するべきか

人権を尊重する企業の責任は、企業の規模、部門、活動状況、所有状況、構造にかかわらず、すべての企業に適用されます(原則14)。

しかしながら、企業が上記責任を果たす手段の規模と複雑さは、上記の要因によっても、企業の人権に対する負の影響の重大性によっても変わります(原則14)。

人権尊重の責任は、事業活動の全体に及び、そのバリューチェーン全体の取引関係すべてが対象となります。このことは、企業がエンドユーザーに提供するサービスや製品のすべてについて、その及ぼす影響に責任を負うことも意味します(原則13)。UNGPsは企業に対し、その「影響の範囲」を超えて人権への影響に対処するよう求めています。

❖ 企業が国際化するため、人権尊重を示す活動を開始する前に考慮すべき基本的なことは何か

UNGPsがリスクを防止・軽減しなければならないと規定している場合、人権リスクについて述べています。第2の柱は事業のリスク(収益性など)に関係するものではありません。

企業は、人々に対するマイナスの影響を、CSRとしばしば呼ばれる「善行」を行うことによって相殺することはできません。例えば、企業は、サプライチェーンで児童労働が利用されていることを、学校を建設することで相殺することはできません(原則11のコメント参照)。

特定した人権リスクまたは人権への影響のすべてに対処することが困難である場合、企業は、最も重大であるもの、または対応が遅れると是正不可能となるものを優先して防止・軽減しようとするべきです(原則24)。

現地法を遵守することでは、指導原則による要求を満たすに十分でないことがあります(原則13のコメント参照)。

紛争影響地域で活動する企業については、リスク軽減のアプローチが必然的に強化されることになり、実際に、法令遵守のレベルまで上昇します(原則23)。



クイズ

メンチメーターのアカウントを有していれば、オンラインで「[第1部 – モジュール3、セッション2](#)」の説明にアクセスすることにより、下記質問のスライドをコピーすることができます。このページは、このQRコードをスキャンすることでも入手可能です。



UNGPsにおいて、人権尊重を示すために企業が行うべきとされている3つのことは何か

- A. 人権方針の策定、HRDDの実施、市民社会組織（CSO）への補助金の提供
- B. HRDDの実行、CSOへの補助金の提供、必要な場合に被害者救済の実行
- C. HRDDの実行、人権方針の策定、必要な場合に人権侵害の被害者への救済の実行
- D. 人権方針の策定、人権方針のない企業からの投資引き揚げ、必要な場合の救済の実行

正解は**C**です。UNGPsは第2の柱において、CSOへの補助金の提供を人権の目標を達成することほどに重要であるとは規定していません。さらにUNGPsは人権方針のない企業からの投資引き揚げを提唱していません。






人権尊重の責任は、人権侵害リスクがあるとよく知られている業界の上場した大企業にのみ適用される。正しいか誤りか

誤りです。人権を尊重する企業の責任は、その規模、部門、活動状況、所有状況、構造にかかわらず、すべての企業に適用されます（原則14）。しかし、企業がこの責任を果たす手段は、企業の規模によっても、問題の複雑さや人権リスクの重大性によっても変わります（原則14）。

UNGPsは、リスクと機会のバランスを考慮する必要があるとしている。したがって、リスクを人間へのリスクと企業の収益性のリスクとして理解する必要がある。正しいか誤りか

誤りです。UNGPsがリスクを防止・軽減しなければならないと規定している場合、これは人権リスクについてのことであり、第2の柱は事業のリスク（収益性など）と関係ありません。ただし、企業における人権リスクへ晒される機会を軽減することが、評判や事業遂行に関する困難の減少につながる可能性があります。

セッション3:人権方針(原則16)

	50分
	このセッションの終了時には、参加者は、企業が人権尊重を示すために何ができるか(第2の柱のテーマ)についてよりよい理解を得ることになります。
	講義の後に既存の人権方針の概要を述べ、クイズを行います。
	このセクションでは、引き続きUNGPsの概要を説明しますが、ここでは、人権方針を入念に定めることに重点を置きます。ただし、このセクションではあまり細部に立ち入りません。
	<ol style="list-style-type: none"> 参加者に対し、このセッションが50分続くこと、最後に進行役主導の議論を行うことを伝えます。 さらに参加者に対し、このセッションの間に、人権方針の策定に何を盛り込むかについての理解が進むことを伝えます。 参加者に対し、このセッションが概要のみを扱うことを意図したものであることを伝えます。 以下に従って題材を説明します。

❁ 企業はなぜ、そしてどのように人権方針または人権ステートメントを作成しているのか - 原則16

ポリシーステートメントは、事業活動とそのバリューチェーン全体にわたって関連の手続と方針を組み入れる基礎として役立つものであるため、人権尊重の責任を果たすために不可欠な構成要素です。

企業は国際的に承認された人権をすべて尊重しなければなりません。企業によっては、ある種類の人権リスクに晒される機会が他の人権リスクよりも多いことがあります。読み手にとって、考えられる人権すべてに詳細な対応を定めた人権方針をきちんと理解することは実務的でなく、過剰な負担でもあります。そのため、人権方針を策定する第1段階として、企業は、その主要な人権問題について入念な計画を立てるか、事業活動に関連して発生した具体的な人権問題から開始するとよいでしょう。信頼される人権方針において、すべてのステークホルダー(従業員を含みます)の賛同を得るための第1の特徴は、関連性があることです。例えば、

- + 情報通信技術(ICT)の企業は、プライバシー権に重点を置くのがよいでしょう。
- + 飲食品の企業は、労働と土地に関する問題に対処するのがよいでしょう。


人権方針は、より広範なサステナブルポリシーまたは行動規範に統合することもできます。

- + ANAの人権方針 (www.ana.co.jp/group/en/csr/effort/pdf/humanrights_e.pdf)
- + コカ・コーラ社のポリシー (www.cocacolacompany.com/content/dam/journey/us/en/policies/pdf/human-workplace-rights/california-transparency-in-supply-chain-act/human-rights-policy-pdf-english.pdf)
- + カーギル社の人権方針 (www.cargill.com/doc/1432136529974/cargill-commitment-on-human-rights.pdf)

ANA Group Policy on Human Rights

At the ANA Group, we understand that we must respect the human rights of all persons affected by our business activities, and we will make every effort to safeguard their dignity and to show them respect.

- 1. Stance**
The ANA Group hereby establishes a Human Rights Policy ("the Policy") based on the International Bill of Rights (the Universal Declaration of Human Rights and the two International Covenants), the International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the Ten Principles of the United Nations Global Compact, and the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and will promote efforts for the respect of human rights. The Policy also articulates ANA's commitment to respect human rights in accordance with ANA's Mission Statement, Management Vision, and Code of Conduct (ANA's Way).
- 2. Scope of Application**
The Policy will apply to all officers and employees of the ANA Group (all staff including executives, permanent staff and contract staff). The ANA Group will also continuously encourage its business partners and suppliers not only to support the Policy but also to adopt a similar policy, and will cooperate with its business partners and suppliers in promoting respect for human rights.
- 3. Responsibility to Respect Human Rights**
The ANA Group will fulfill its responsibility to respect human rights by ensuring that its business activities do not result in violations of human rights, and by responding appropriately to correct any adverse impact our business activities may have on human rights. In the event our business partners or suppliers have an adverse impact on human rights, we will use our influence to encourage them to take appropriate measures. The ANA Group will name one person responsible (Chief CSR Promotion Officer) for overseeing implementation of, and monitoring adherence to, this Policy.
- 4. Compliance with Applicable Laws and Regulations**
The ANA Group will comply with the laws and regulations of all countries where it conducts its business activities. It will also respect international human rights standards to the maximum extent possible, and actively promote these standards.
- 5. Training and Education**
The ANA Group will provide appropriate training and education for its executives and employees.



The Coca-Cola Company
Human Rights Policy

Respect for Human Rights
Respect for human rights is a fundamental value of The Coca-Cola Company. We strive to respect and promote human rights in accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in our relationships with our employees, suppliers and independent bottlers. Our aim is to help increase the enjoyment of human rights within the communities in which we operate.


This Policy is guided by international human rights principles encompassed by the Universal Declaration of Human Rights, including those contained within the International Bill of Rights and the International Labor Organization's 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

This policy applies to The Coca-Cola Company, the entities that we own, the entities in which we hold a majority interest and the facilities that we manage. The Company also expects independent bottlers and suppliers to uphold these principles and urges them to adopt similar policies within their own businesses.

We use due diligence as a means to identify and prevent human rights risks to people in our business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our business activities, we are committed to provide for or cooperate in, their fair and equitable remediation. We seek to promote access to remediation where we are linked to or involved in those adverse impacts through our relationships with third parties.

The Human Rights Policy is overseen by The Coca-Cola Company's Board of Directors, including:

Col
We
cor
to v
pic
dial
bus
Wh
rig
chr
hur


Cargill Commitment on Human Rights

Our Commitment
Cargill is committed to treating people with dignity and respect in the workplace and in the communities where we do business. We promote and respect human rights as outlined in the Universal Declaration of Human Rights and the UN Sustainable Development Goals. We are a participant in the UN Global Compact. We take guidance from the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the International Labour Organization Fundamental Principles and Rights at Work. These frameworks call on us to engage in due diligence and take action to remedy issues where identified in our workplaces, supply chains and extended communities.

Cargill's purpose is to nourish the world in a safe, responsible and sustainable way. We aspire to be the most trusted source of products and services across the agricultural, food, industrial and financial markets we serve. As a result of the diverse regions and industries we operate in, we aim to operationalize this Commitment in three key areas: at work, in our supply chains, and in our extended communities.

This Commitment contains overarching principles that we embed into our policies and systems. Material impacts are further outlined and addressed through specific supply chain commitments.

Promotion of an equitable, safe and supportive workplace
Cargill's people are our greatest asset. We provide an equitable, safe and supportive workplace. We value the unique contributions of our global team, enabling those who support Cargill's goals to achieve their own individual potential.

Our Code of Conduct serves as the foundation for the behaviors expected from all our employees. Every employee receives an introduction to Cargill's Code of Conduct and Guiding Principles, which is followed by regular training to help ensure that employees' actions align with the Company's commitments on business conduct, the environment, people and communities.

Safe: A key measure of our success is sending every employee and contractor home safe every day. We are committed to conducting all our business activities in a manner that protects the health and safety of our people. Cargill's commitment to safety includes protecting personal data, and we have global rules for the lawful and proper handling of this data.

Equitable: We apply equitable hiring practices, offer competitive compensation for our employees, and meet or exceed all applicable laws regarding working conditions. We respect the freedom of association and employees' right to choose to form or voluntarily join trade unions and collectively bargain. We have committed to achieving gender parity at the executive level by 2030.

February 2019

<p>ハイレベルでの言及</p>	<p>企業のミッション、バリューに関するステートメント、またはその他の包括的な文書において人権に簡潔に言及すること</p>
<p>ポリシー・ステートメント</p>	<p>企業において人権に関し要求される事項と説明責任の構造を略述した、より精巧なステートメント。単独のポリシーとされるか、またはより広範な持続可能性ポリシーもしくは行動規範に統合される。</p>
<p>運営指針</p>	<p>マネージャーその他の者に対し日常業務で具体的に何を行う必要があるかを指示した、部署または地域における詳細な指針。しばしば既存の運営ポリシーに統合される。</p>

ポリシー・ステートメントには、その下の階層のコミットメントが含まれることがあります。

出典：Shift、オックスファム、グローバル・コンパクト・ネットワーク・オランダ「**人権尊重を伴う事業遂行：企業向け指針ツール**」(2016年)
(aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf)

第2段階として考えられるのは、従業員から意見を募集することです。BHRアドバイザーファームであるShiftによると、「[[従業員]を関与させることにより、方針の内容を改善することができるだけでなく、方針の正式な採択後に、より大きな賛同が得られることにもなります」⁵。

従業員に当てはまることは、外部のステークホルダーにも当てはまります。ステークホルダーとのエンゲージメントには時間がかかるかもしれませんが、信頼性が低いか、または人権侵害リスクが顕著である事業環境においては、外部の者の意見を取り入れることで、**人権方針に命を吹き込み、かつ目的や実用性を持たせることができます。**

人権方針に関して外部のステークホルダーを関与させることにより、内部のマネジメントのキャパシティや戦略も強化させることができます。別のBHRアドバイザーファームであるtwentyfiftyが述べるように、「社会における広範囲のステークホルダーとの関わるができる能力は、ゼネラル・マネージャーやCEOにとって不可欠な能力にも、常に変化している企業環境での長期の業績や回復力にとって重要な要素の1つにもなりつつあります」。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ドイツとtwentyfifty「**人権デュー・ディリジェンスへのステークホルダーエンゲージメント**」(2014年)



グローバル・コンパクトの情報源：www.unglobalcompact.org/library/22

5 シフト、オックスファム、グローバル・コンパクト・ネットワーク・オランダ「**人権尊重を伴う事業遂行：企業向け指針ツール**」(2016年)
(aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf)

すべての信頼される人権方針・コミットメントにおいて不可欠の特徴は何か

UNGPは、信頼される人権方針は以下を必要ととしています。

- + 企業の活動、製品、またはサービスに直接関係する人員、事業パートナー、その他の者に対し、企業が人権に関して期待することを規定していること
- + 企業の最高経営陣において承認されること
- + 関連の内部・外部の専門家により情報提供がされること
- + 公開されること、そしてすべての人員、事業パートナー、その他の関係者に対し内部的・外部的に伝達されること
- + 企業の全体にわたって組み入れるために必要な運営方針や運営手続に反映されること



進行役主導の議論

参加者の中に、人権または持続可能性に関する方針を作成したことがある人がいるか尋ねます。どのような経験をしたかを尋ねます。

人権方針の構成要素のより明確な実例として、人権方針の主要な段落を上記のリンクを用いて読み通します。参加者に対し、足りない点がないか尋ねます。研修受講者に対し、追加したいと考える点があるか尋ねます。



クイズ

メンチメーターのアカウントを有していれば、オンラインで「[第1部 – モジュール3、セッション3](#)」の説明にアクセスすることにより、下記質問のスライドをコピーすることができます。このページは、このQRコードをスキャンすることでも入手可能です。








正しくない回答は以下のうちどれか

人権方針は、以下の場合に最も強固なものとなります：

- A. 賛同を得るために、人権方針を従業員の意見を反映させる。
- B. 最大数の人々に影響を与えるため、人権方針を可能な限り広範なものとし、事業活動の範囲を超える分野を含める。
- C. 企業のあらゆるレベルでの採用を奨励するため、人権方針を最高経営陣において承認する。
- D. 人権方針を、運営ポリシーや運営手続に組み入れるために十分に詳細なものとする。

正解は**B**です。人権方針は、企業とその事業範囲に関連している場合に最も強固なものとなります。人権方針が過度に広範であると、従業員の賛同を得ることが困難になりかねず、運営ポリシーや運営手続に人権コミットメントを組み込むことも困難になりかねません。

セッション4:人権デュー・ディリジェンス(原則17から21)

	50分
	このセッションの終了時に、参加者は、人権尊重を示すために企業が何ができるか(第2の柱のテーマ)についてよりよく理解することになります。
	講義の後にクイズを行います。
	このセッションは、人権デュー・ディリジェンスをどのように行うかの詳細には立ち入りません。詳細な研修については、この研修進行ガイドの第2部を参照してください。進行役は、質問があれば確実に回答することができるように、研修を行う前に、OHCHRの提供する「コメントリーとよくある質問」の指針(ohchr.org/documents/publications/faq_principlesbusinesshr.pdf)含めて、UNGPsに精通しておく必要があります。
	<ol style="list-style-type: none">このセッションの間に、UNGPsの第2の柱に見られるHRDD実施について入門的な解説を行うことを説明します。参加者に対し、このセッションが人権デュー・ディリジェンスについて詳細に立ち入ることを意図していないこと、その研修を第2部において行うことを伝えます。参加者に対し、このセッションが50分続くこと、最後にグループ・クイズを行うことを伝えます。以下に従って題材を説明します。

● UNGPsは人権デュー・ディリジェンス(HRDD)について何を規定しているか

UNGPsは、HRDDの実行に関し合意された世界最高レベルの基準を規定しています。この基準はUNGPsの原則17から21までに定めています。HRDDは「知る、そして示す」手続であると言われることがあります。すなわち、企業の人権リスクを知り、これについて企業が行っていることを示す手段ということです。

UNGPsが定めているのは、企業が人権に及ぼす負の影響を防止しなければならないこと、かかる負の影響にどのように対処しているかを説明しなければならないことについての重要な点であり、これを行う際に企業は、以下の4段階を含んだ「デュー・ディリジェンス」を実行すべきです。

1. 実際の人権への影響と潜在的な人権への影響を特定して評価すること

2. 特定した事項を組み入れ、これに基づき行動すること
3. 対応の実効性について追跡して検証すること
4. 人権への影響にどのように対処したか、およびその結果について、開示および説明すること

企業がHRDDを実施し、人権への影響がすでに発生していると特定した場合、企業は、実際の人権への影響の是正も行うべきです(原則22)。

● 人権デュー・ディリジェンスを実施するために主に考慮すべきことは何か

HRDDは、企業の活動が発生させ、または寄与した影響や、企業の取引関係を通じて事業活動、製品またはサービスに直接関係した影響を対象とすべきです(原則17aと19)。

活動状況が変化するのと全く同様に、リスクや影響も時間の経過とともに変化するため、デュー・ディリジェンスは、継続して行うべきです(原則17c)。

重要なこととして、デュー・ディリジェンスには多方面のステークホルダーが関与します(原則18)。正確な人権影響評価を行うために、企業は、ステークホルダーと直接協議することにより、ステークホルダーの懸念事項について理解しようとするべきです。

企業は人権影響評価での認定事項を部署と手続の全体にわたって**統合**すべきです(原則19)。これにより、個人や部署が責任を担う一方で、他の考慮事項が以下に統合されることにもなるでしょう。

- + 意思決定過程
- + 法令遵守、軽減措置、是正措置に関する予算計上
- + 影響評価による推奨事項についての監督と遵守

人権への負の影響に対処しているかを検証するために、企業はその対応の実効性についても**追跡**すべきです(原則20)。

追跡作業においては、以下を行うべきです。

- + 質的にも量的にも適切な指標を基礎とすること
- + 影響を受けたステークホルダーを含め、内部と外部の両方の情報源のフィードバックを利用すること

企業は、影響を受けたステークホルダーから、またはそのステークホルダーのために表明された懸念については特に、その人権影響をどのように評価するかについて外部に**伝達**する用意をしておくべきです(原則21)。

Talking the Human Rights Walk

Nestlé's Experience Assessing Human Rights Impacts in its Business Activities



ネスレ社の事業活動における人権影響評価の経験

(www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf)、
フェイスブック社での人権影響評価

(about.fb.com/news/2020/05/human-rights-work-in-asia)

企業は、人権尊重の責任を負っているため、実際に人権を尊重していることを知り、かつ示すことができる方針や手続を実施していることが要求されます。

「示す」ことにより、過去に事業活動から影響を受けた可能性のある人々に対し、そして投資家など他の関連するステークホルダーに対しても、透明性の確保や説明責任が一定程度果たされることとなります。これにより、これらのステークホルダーとの信頼関係も構築されます。

管理業務と日常業務の報告と標準化に関する企業への指針は、国際標準化機構 (ISO)、グローバル・レポートイング・イニシアチブ (GRI)、その他 UNGPs 報告フレームワークなどのプラットフォームを通じて提供されます。

❖ デュー・ディリジェンス手続において人権侵害が発生していたと認定された場合、どうすべきか

企業は、自社が人権への負の影響を発生させ、またはこれに寄与していたと特定した場合、適法な手続によりその是正を行い、または是正に協力すべきです (原則 22)。

❖ 企業は、なぜ「デュー・ディリジェンスの強化」を実施すべきか、そしてそれはどのような場合か?

企業は、紛争状況下において事業活動を行い、またはサプライヤーを用いる場合に、デュー・ディリジェンスを強化すべきです。

UNWG の報告書である「企業、人権、紛争影響地域：活動の強化に向けて」では、武力紛争の状況下において、企業は国際人道法の基準を尊重すべきであるとしています。紛争状況での人権侵害は直ちに、関係した個人に対する国際犯罪の責任へと移行します。

使用者と被雇用者は、加担した状態にあることに加え、国際犯罪を直接行ったとして訴追される可能性があります。このルールは、国家が統治権を有しない地域を同意を得ずに実効的に支配している軍事占領の状況にも適用されます⁷。

企業は国家とともに、紛争の誘因を特定し、これに従って計画を立てるべきです⁸。誘因には以下のものがあります。

1. 武力紛争の存在およびその他の形態の不安定さ
2. 国家システムの非力または欠如
3. 過去における国際人道法や人道法の重大な違反
4. 警告となる兆候 (例えば、以下のもの)
 - a. 大衆の暴力行為 (武器・武力の蓄積を含む) に対し取られた措置
 - b. 緊急的な法律または異例の保安措置の施行
 - c. 重要な国家機関の活動停止またはこれへの妨害
 - d. アイデンティティにおける政治色の増大
 - e. 扇動的な物言いまたはヘイトスピーチの増大

❖ 企業がデュー・ディリジェンスを強化することの意味は何か

紛争状況下における人権デュー・ディリジェンスのアプローチは、紛争感度の高いアプローチにより補完する必要があります。これを行う中で、企業は以下の主要な 3 段階に重点を置くべきです。

1. 対立状況の根本原因と潜在的誘因を特定すること
2. 紛争の主たる行為者、その暴力を行使する動機、能力、可能性について詳細に把握すること

6 指導原則 12 のコメント参照

7 www.icrc.org/en/document/occupation と 1907 年ハーグ陸戦条約第 42 条を参照

8 人権と多国籍企業その他の企業の問題に関するワーキング・グループの報告書「企業、人権、紛争影響地域：活動の強化に向けて」2020 年 7 月 21 日、A/75/212

3. 企業の活動、製品、またはサービスによって各種集団間の既存の社会的緊張や関係が影響を受け、または新たな対立状況や紛争が発生する経緯を特定してその事前予防を行うこと

紛争状況で企業は、どの影響とリスクにまず対処するかについてどのように優先順位を決定するか

企業が紛争状況において優先順位を決定するには、以下のように紛争の可能性と結果を決定的な要素として考えることが必要となります。

1. この問題によって紛争が発生し、または激化する可能性はどれだけあるか
2. 特定した紛争リスクによってどのくらい重大な結果が人権に関し発生するか


進行役主導の議論

人権を尊重することを示すことについて何が障害となると考えるか

第2の柱の規定を遵守することについて何が障害となると考えるか

クイズ

メンチメーターのアカウントを有していれば、オンラインで「第1部」→「モジュール3、セッション4」の説明にアクセスすることができます。下記質問のスライドをコピーすることができます。このページは、このQRコードをスキャンすることでも入手可能です。



UNGPsの第2の柱において、企業が人権の尊重を示すことができる手段に含まれないものは以下のうちどれか

- A. 人権方針により人権へのコミットメントを明確に表現すること
- B. ビジネスと人権に関する国別行動計画を策定すること
- C. 人権のリスクを特定して対処する手続を策定すること
- D. 現地の法律を厳格に遵守すること






正解はBです。国別行動計画は政府の文書ですが、多方面のステークホルダーとの協議により策定されます。一部の参加者はDも人権尊重を示すには不十分であると回答する可能性があり、これも正解と言えるかもしれませんが、質問に対する最も正確な答えはBです。以下を参照してください。

以下の記載のうち、最も正確でないものはどれか

- A. 企業が人権尊重のために何を行ったかについて一般に伝達することが重要である。
- B. 企業は、自社が発生させ、または寄与した人権侵害について是正措置を行うべきである。
- C. 企業は、国内法を厳密に遵守すれば、必ず人権を尊重することができる。
- D. 人権方針は、企業の最高経営陣が承認したものであるべきである。

正解はCです。国内法を遵守するだけでは人権の尊重を確保するのに十分でない可能性があります。

セッション5:第3の柱 – 国家と企業 – 救済へのアクセス(原則 25 から 28)

	50 分
	参加者は第3の柱の範囲についてよりよく理解することになります。
	講義の後に進行役主導の議論を行います。
	このセクションは、参加者に対し、第3の柱の全体的な理解を与えます。救済を行う手段や苦情処理の仕組みの詳細には立ち入りません。進行役は、質問に回答できるように、研修を行う前に、OHCHRによる「コメントリーとよくある質問」(www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf) を含め、UNGPsに精通しておくべきです。
	<ol style="list-style-type: none"> このセッションにおいて、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の「救済」に関する第3の柱について入門的な解説を行うことを説明します。 参加者に対し、このセッションが50分続くこと、最後に進行役主導の議論があることを伝えます。 救済へのアクセスに関するこのセッションが、研修第1部の最後のセッションであることを説明します。参加者に対し、このセッションではUNGPsの概要を説明するに留まることをリマインドします。 下記に従って題材を紹介します。

救済へのアクセスとは何か

人権侵害の救済へのアクセスは、人権を完全に享受するための前提条件です。

人権侵害の救済には、謝罪、原状回復、リハビリテーション、金銭的または非金銭的補償、処罰的制裁や、例えば行為差止命令または繰り返さないという保証などによる将来の被害を防止するための活動が含まれます。

以下は、コカ・コーラ社の救済へのアクセスに関する声明です。「当社は、自社が人権への負の影響を引き起こし、または助長したことを確認した場合、救済を行い、または救済に協力することを約束します。当社のメカニズムは他の救済手続の利用を妨げるものではありません。」



出典：コカ・コーラ社の人権報告書 (www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf)

ペプシコ社の人権に関するウェブページでは、「当社は、当社のポリシーとプログラムによって自社のバリューチェーンにおける人権への負の影響をすべて防止することができないことを認識しています。当社は、人権への負の影響を引き起こし、または助長した場合に実効的な救済を行うこと、そして当社の事業活動、製品、またはサービスに直接結びついている人権への負の影響が確認された場合には、サプライヤーやパートナーに対し救済を行うよう促すために当社の影響力を用いることを志しています」と述べています。

ユニリーバ社の人権ステートメントでは、「当社は、当社による苦情処理の仕組みを通じ、人権への負の影響が発生した場合は必ず、実効的な救済を行うことを重視しています」と述べています。

救済へのアクセスを提供する義務を負うのは誰か

国連ビジネスと人権作業部会は、被害者が「救済のブーケを求め、取得し、そして執行することが認められるべきである」と述べています(原則 25 から 31)。

救済のブーケには、事業レベルの苦情処理の仕組みを含め、非司法的な仕組みが含まれます。

重要なことは、司法的及び非司法的な仕組みのいずれも「実効的な救済を実際に行う」ことが可能であるべきということです。

UNGPにおいて、救済に関する規定は国家と企業の両方に適用されます。

国家が救済により人権を保護する義務は、原則 25 から 28 に規定されています。

企業が救済へのアクセスを提供する責任は、原則 29 と 30 に規定されています。

UNGPの第3の柱におけるすべての救済に関する実効性基準は原則 31 に列挙されています。

国連ビジネスと人権作業部会は、一部の非司法的な手続は、申立者の選択権、自主的決定権、自発性を強化し、申立者が自身の受ける救済の種類を形作る機会を与えられることが可能となることを認めています。

❖ 国家による救済とはどのようなものか

原則 25 のコメントリーでは、「ビジネスに関連した人権侵害が生じたときに、それを捜査し、処罰し、及び是正するための適切な措置を国家が怠るならば、その保護義務は弱められ、また無意味とさえなりかねない」としています。

国家は、「司法、行政、立法の、その他の適切な手段」により救済を行わなければなりません(原則 25)。すなわち、国家には、国家による救済を確保するためにその裁量で用いることのできる様々な種類の仕組みがあります。この国家による仕組みは、以下のように大まかな2つのカテゴリに分けることができます。

- + 国家による司法手続(裁判所など)
- + 国家による非司法的な苦情処理の仕組み(省庁や国内人権機関内における審判機関など)

原則 27 では、国家は、裁判所がビジネス関連の人権侵害に実効的に対処できるよう、適切な措置を講じるべきであると規定しています。この点、国家は、救済へのアクセスが否定されることにつながり得る法律上、実務上、そしてその他関連する障害を軽減するための方法についても検討すべきです。

さらに国家は、裁判所を補完する非司法的な仕組みも設けるべきです。原則 27 は、「国家は、ビジネス関連の人権侵害に対する国家による包括的な救済システムの一環として、…実効的かつ適切な非司法的苦情処理の仕組みを提供するべきである」としています。

4. ピーラポール・マイニング・カンパニー・リミテッド 対 カオ・クハ・コミュニティ権利ネットワーク (タイ)

カオ・クハ・コミュニティ権利ネットワーク (KKCRN) の構成員 [「被告ら」] は、ピーラポール・マイニング・カンパニーに対し、タイのカオ・クハ地域におけるその事業遂行がそのコミュニティに対し過度の粉塵その他の環境被害を発生させたと主張して抗議した。同コミュニティはまた、首相に対して同社の免許／許可の停止を要請する手紙を送るとともに、公務員を相手方とする訴えをオンブズマン局に提起した。

その結果、2011年にピーラポール・マイニング・カンパニーは、KKCRNの構成員9名を相手方として、現地の裁判所に不法行為法に基づく名誉毀損の訴訟を提起し、損害賠償として64,000,000 タイ・バーツ (200万米ドル超) を請求した。同社は、審理に入る前に訴えを取り下げた。同コミュニティの構成員はその後、同社を相手方として、名誉と尊厳が害されたとして損害賠償を求める反訴を提起し、最高裁判所において勝訴した。最高裁判所は、KKCRNの構成員に有利な判決を下し、同社に対して抗議を行い正式な苦情を申し立てる同構成員の権利を認めた。最高裁判所はさらに、住民は自己の権利を行使したにすぎず、ピーラポール・マイニング社が提起した訴訟が誠実に行われたものでなく、損害を与える行為であることを述べて、同社に対し、発生した名誉毀損、健康被害と「精神的損害」について賠償するよう命じた。

出典：ピーラポール・マイニング・カンパニー・リミテッド 対 カオ・クハ・コミュニティ権利ネットワークの構成員9名 (2013年) (business-humanrights.org/sites/default/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf)

鉱業会社を相手方として救済を求めた訴訟で、タイの最高裁判所は、カオ・クハ・コミュニティ権利ネットワークの構成員に有利な判決を下し、抗議する権利と会社に対する苦情を正式に申し立てる権利を認めた。裁判所はさらに、住民は自己の権利を行使したにすぎず、名誉毀損に関する反訴は誠実に行われたものでなく、損害を与える行為であることを述べて、同社に対し、発生した名誉毀損、健康被害と「精神的損害」について賠償するよう命じた。

出典：BHRC 「防御する弁護士、東南アジアでの悪意による訴訟への挑戦」 (2020年) (media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf)

救済は、謝罪、原状回復、リハビリテーション、金銭賠償、処罰的制裁、および／または繰り返さないという保証を組み合わせたものなど、様々な形をとることがあります。

❖ 非司法的な仕組みにはどのような例があるか

- + 国内人権機関 (NHRI)
- + OECD 各国連絡窓口 (NCP)
- + 政府機関
- + 独立機関
- + 労働審判
- + オンブズマン
- + 政府が運営する苦情処理に関する機関

❖ 救済はどのようなものか

- + 企業による人権侵害の被害者の状況の改善
- + 企業による人権侵害の被害者の状況の直接的改善
- + 原状回復および／または損害の(非)金銭補償
- + 制裁的処罰
- + 繰り返さないという保証
- + 誤りを認める声明(会社が行うのが理想的。苦情処理の仕組みの運営主体が行ってもよい)

❖ 救済を完遂する上での困難は何か

- + 仕組みについて一般の認識が十分でない可能性があること
- + 費用や手続要件によりアクセスが限定されていること
- + 専門家や資金援助が不足していること
- + 当事者間の力の不均衡が大きすぎる
- + 裁判所またはその他の苦情処理の仕組み(NCPなど)が不十分であること
- + 市民参加を排除するための戦略的訴訟(SLAPP)により救済が損なわれること
- + NHRIに苦情処理の仕組みがあるが、取扱件数が多いこと
- + 集団訴訟が認められない場合があること
- + 申立者に対する域外適用の障壁が居住地国外に存在する可能性があること

❖ 企業による救済とはどのようなものか

企業が救済により人権を尊重する責任は、原則 29 から 31 に定められています。

UNGPs は、企業と業界団体が人権への影響に対処する事業レベルの苦情処理の仕組みを構築し、またはこれに参加すべきであるとしています(原則 29 と 30)。

UNGPs によると、苦情は、個人または集団の権利感覚を呼び起こすような不正に対する懸念であり、それは法律、契約、明示的または黙示的な約束、慣習、あるいは害を被った地域社会の一般的な公平性の観念を基礎とすることもあります。

企業による苦情処理の仕組みは、企業が自らの活動の判定者として行為するのではなく、対話とエンゲージメントにより運営することが奨励されます。

事例研究: 国家による非司法的な仕組み

6. 結論

2013 年 4 月 24 日、バングラデシュのダッカでラナ・プラザ・ビルが倒壊した。このビルには繊維製造業者が多く所在しており、その中に被申立人である PWT グループ A/S のサプライヤーであった、ニュー・ウェア・スタイルが含まれていた。この倒壊により 1,138 人が亡くなり、2,000 人以上が重軽傷を負った。

この出来事を理由に、グリーン・クローズ・キャンペーン(GCCDK)とアクティブ・フォルブルゲレ(AF)は、PWT グループが、ニュー・ウェア・スタイルが公正かつ好ましい労働条件と職場での安全衛生を確保する義務を遵守することを保証するためのデュー・ディリジェンスを行っていなかったと主張して、NCP に対し申立てを行った。OECD 多国籍企業行動指針第 2 章(一般方針)、第 4 章(人権)、第 5 章(雇用及び労使関係)参照。

申立人は、PWT グループが、ビルの倒壊を防止するためのデュー・ディリジェンスを行わなかったことにより、OECD 多国籍企業行動指針に違反したと主張した。

PWT グループはこの申立てに対し、自社の意思決定及びリスクに関するシステムにより、ニュー・ウェア・スタイルの状況を定期的に評価し、当該サプライヤーが従業員に適切な状態を維持していることを確保していたと反論した。PWT グループは、ニュー・ウェア・スタイルの監査に関連して、(以下記載なし)の状況がなかったと主張した。

7. 勧告

NCP は、被申立人である PWT グループに対し、OECD 指針第 2 章に従ったサプライヤーに関するデュー・ディリジェンスの要件を満たすことができる手続を実施するため、その管理システムとリスク評価システムを変更するよう勧告した。

さらに、PWT グループは同社の CSR ポリシーが OECD 多国籍企業行動指針を、特に基本的人権と労働権に関して遵守すべきとも勧告した。

PWT グループは、サプライヤーの自己評価を業界リスクとカントリ・リスクの分析と併せて検討すること、そしてこれに基づいて検査すべき事項を選択することが勧告された。NCP は、PWT グループに対し、このような活動と、サプライヤーが潜在的リスクを防止するためにサプライヤーが講じた措置について報告および連絡するよう勧告した。OECD 指針第 2 章第 10 項と第 4 章第 5 項、そして関連意見第 45 号を参照。

NCP は、PWT グループに対し、その行動規範を管理システムとリスク・システムに組織的に取り入れるための努力を継続するよう勧告した。

ラナ・プラザなどの事例により、建物の安全検査が(以下記載なし)なく、自らの従業員でなく現地当局により責任を持って行われていることを企業が前提とすることができないことが示された。

バングラデシュのラナ・プラザ・ビルの倒壊があった後、市民社会組織がデンマークの OECD 各国連絡窓口(NCP)に対し、買主が OECD 多国籍企業行動指針に従った HRDD を行わなかったと主張して申立てを行いました。NCP は、会社に不利な認定を行い、とりわけ、買主の管理システムとサプライヤーの自己評価について見直すよう勧告しました。

出典:『「グリーン・クローズ・キャンペーン・デンマークとアクティブ・コンシューマーズが PWT グループの事業に関して届け出た具体的な事例」に関するデンマークの OECD 各国連絡窓口の最終ステートメント」(businessconduct.dk/file/631421/mki-final-statement.pdf)

Grievance Reports and Types			Unit: No. of reports
Types of Grievance	2017	2018	2019
Work conditions	3,894	4,467	4,015
Work environment	4,403	4,165	2,941
Interpersonal relationships	2,414	2,362	2,910
Health and safety	1,755	1,184	1,350
Work change	550	440	456
Organizational change	139	115	71
Harassment	64	63	68
Discrimination	36	18	17
Total	13,255	12,814	11,828

上記は、2016年から2019年までにサムスン社の苦情処理の仕組みに持ち込まれた紛争の内訳である。サムスン電子「サステナビリティレポート」2020年 (images.samsung.com/is/content/samsung/p5/uk/aboutsamsung/pdf/Sustainability_report_2020_en_F.pdf)

❖ 企業による苦情処理の仕組みの利点と難点は何か

事業レベルの苦情処理の仕組みは、企業の継続的な人権デュー・ディリジェンスの一環として、人権への負の影響の特定に役立ちます。

苦情処理の仕組みにより、企業が苦情を特定した後に対応し、負の影響を早い段階で直接救済することが可能となり、これにより被害の悪化と苦情の増大を防止することが可能となります。

難点:

- + 苦情処理の仕組みの維持が、特に規模が比較的小さい企業で難しいこと
- + 人権問題と関係がない苦情を多数受け付けることになること
- + 苦情処理の仕組みがあることで、労働問題に対処する労働組合の役割が損なわれかねないこと

❖ 実効的な非司法的な苦情処理の仕組みの構成要素は何か

原則 31 が規定するように、事業レベルの苦情処理の仕組みは、エンゲージメントと対話を基礎とするべきです。事業活動の影響を受ける可能性があるステークホルダー・グループを苦情処理の仕組みの設計に関与させるべきです。さらに、以下も推奨されます。

- + 正当性: 手続の利用が見込まれるステークホルダー団体から信頼を得て、苦情処理の仕組みでの公正な運営に責任を持っていること
- + 利用可能性: 手続の利用が見込まれる全てのステークホルダー団体に周知され、その利用に支障がある者には適切な支援が提供されていること

- + 予測可能性: 段階に応じて必要な時間枠が示されている、明確で周知された手続が提供され、手続の種類や結果、履行監視方法について明確であること。
- + 公平性: 苦情申立人が、公正に、情報に基づき、敬意を払われながら苦情処理手続に参加するために必要な情報源、助言や専門知識に合理的なアクセスが確保されるよう努めていること
- + 透明性: 苦情申立人に手続の経過について十分な説明をし、且つ手続の実効性について信頼を得、問題となっている公共の関心に応えるため十分な情報提供をすること
- + 権利適合性: 結果と救済双方が、国際的に承認された人権と適合していることを確保すること
- + 継続的な学習源: 苦情処理の仕組みを改善し、将来の苦情や人権侵害を予防するための教訓を得るために関連措置を活用すること



進行役主導の議論

事業レベルの仕組みまたは非司法的な苦情処理の仕組みについてどのような経験がありますか

ステークホルダーのために救済へのアクセスをどのように改善しますか

第2部： 人権デュー・ディリジェンス



概要

1.1 はじめに

人権デュー・ディリジェンス研修進行ガイドの第2部は、主に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs) 第2の柱の原則17から21に重点を置いています。この研修では、救済、デュー・ディリジェンスの強化、優先順位の決定に関する原則22から24についても扱います。

研修ガイドの第2部は第1部から続くもので、UNGPsの内容をより広範に扱います。さらに、**第2部の研修モジュールの目標は、国際的に合意された原則と広く了解された用語に沿って進めることにより、人権デュー・ディリジェンスの基本的要素を明らかにすることです。**段階的なアプローチを用いたこの研修モジュールにより、企業が単独の活動として、または既存の評価もしくはコンプライアンスの手続の一環として人権デュー・ディリジェンスを開始することが可能となります。

1.2 国連ビジネスと人権に関する指導原則

UNGPsは、2011年に国連人権理事会により全会一致で承認されており、事業活動が人権に及ぼす負の影響に対処するための**世界で最も権威のある標準的枠組み**として広く認識されています。UNGPsは、「事業活動に関連して人権を保護及び尊重し、かつ事業活動から影響を受けた個人や集団の実効的な救済へのアクセスを確保する義務と責任を明確にするもの」⁹です。31の原則から構成されたUNGPsは、以下の3つの「柱」に分けられます。

1. 人権を保護する国家の義務
2. 人権を尊重する企業の責任
3. 国家と企業において、ビジネス関連の人権侵害の被害者に対し実効的な救済へのアクセスを確保する必要性

多くの専門家が、UNGPsの出現について、最近20年間で責任ある企業行動を推進する最も重要な出来事であるとしています。しかし重要であるのは、**UNGPsが新たな法律や規制を導入するものではない**ことです。その代わりにUNGPsでは、**人権リスクの評価と対応に向けて、包括的アプローチ、方針の一貫性、最低限の基準、論理的な配列**を提案しています。

1.3 研修進行ガイド第2部の構成

目標

この研修ガイド第2部全体の目標は、UNGPsの定める国際基準に従って**HRDDをどのように実行するか**について企業に情報を提供することです。

この目標を追求するため、この研修では以下も行います。

- + UNGPsの入門的な理解のための解説
- + 人権リスクの特定および優先順位の決定をどのように行うかについて企業による理解を支援すること
- + 企業が経営プロセスに人権を組み入れることが可能となる方法の概略

対象参加者

このガイドは、上級幹部もしくは中間管理職、または販売、サプライチェーン管理、法務・コンプライアンス、サステナビリティ報告などの職能的責任を負っているかを問わず、様々な立場で活動する**企業関係者**に対し研修を行うためのツールを、進行役に提供するものです。しかし、この研修はビジネスセクターの人々のみをターゲットとするものではありません。この研修は、UNGPs一般について、また企業が人権に関して負う責任についてさらに具体的に学習を深めたいと考える人々にとっても有用なものとなります。UNDPは、この研修進行ガイドの利用者に対し、研修参加者の必要性和時間的制限に合わせて研修の調整を行うことを奨励し、そのために必要なモジュールやセッションを用いることを奨励しています。

構成

研修進行ガイド第2部は、**2つのモジュールで構成**されています。

モジュール1: HRDD入門

モジュール2: 人権デュー・ディリジェンスの4段階の説明

研修のモジュール2では、人権デュー・ディリジェンスの重要な構成要素について以下のように概要を説明します。

1. 人権に対する負の影響を特定して評価すること
2. 認定事項を組み入れてこれに基づき行動すること
3. 対応の実効性を追跡すること
4. 影響にどのように対処しているかを伝達すること

9 人権高等弁務官事務所(OHCHR)「ビジネスと人権に関する指導原則についてのよくある質問」(2012年)

方法

内容の解説に重点を置いた研修として、HRDD 研修進行ガイドは、そのほとんどが講義を基礎としています。進行役が行う題材の解説を案内するため、各モジュールとセクションには、段階的なガイダンス、背景となる題材、事例研究、映像資料、問題形式の表題が含まれています。●●●で表示される「問題形式の表題」は、付属のスライド資料集のスライドのタイトルです。

この研修では、双方向性の向上のために、クイズのためのサーベイソフトウェア、グループワーク、その他のツールも利用しており、議論した題材について参加者が理解を深めるのに役立ちます。

詳細、メモ、双方向的構成要素は、このガイドで以下のように表示されています。

	双方向的構成要素
	所要時間
	習得目標
	方法
	進行役のメモ
	手順

上記のように、このHRDD 研修進行ガイドには以下の題材に対応した**スライド資料集が付属**されており、ライブイベントを進行する際に役立ちます。研修ガイドは、さらに**人権自己評価研修ツールによって補完**されます（スライド資料集もツールも UNDP スタッフのみが利用することができます）。

モジュール 1: 人権デュー・ディリジェンス入門



120 分 (2 時間)



参加者は、このモジュールを終える時点で、人権デュー・ディリジェンスの実践に何が必要かを含め、研修で扱う事項について広く理解することができるはずです。



このモジュールでは、アイスブレイカーの入門的な演習に続き 2 つのセッションを行います。第 1 セッションでは第 2 の柱の基本的原則に重点を置き、第 2 セッションでは HRDD の 4 つの段階を紹介し、そしてモジュール 2 では HRDD を実行する 4 つの要素を詳細に説明します。



一部の参加者は、事業パートナーまたは顧客から環境監査や社会的責任監査の重い要求を受けたことがあることから、HRDD について必要と見込まれる時間やリソースについて懸念を有しているかもしれません。他には、HRDD の実践に興味がありつつも、経営、調達、人事部門から賛同を得られるかに懸念を有している参加者がいるかもしれません。このような懸念を和らげるため、題材については簡明で単純なものとするのが重要です。参加者に対し随時、第 2 の柱と HRDD プロセスを含め、UNGP が、企業との協議のうえで策定されたことを伝えることも有用です。換言すれば、研修進行ガイドがカバーする題材は、あらかじめ実業界の審査を受けており、実効的で公正なアプローチを伴っていると考えられているということです。

参加者の間にまだ不安が多く残っている、または懐疑的な見方すらあると考えられる場合で、**第 1 部モジュール 1 (ビジネスケース)** のセッションをまだ行っていない場合には、それを行うこともよいでしょう。



1. 研修講師または進行役として自己紹介をします。
2. 参加者に対し、このモジュールの終了までに、企業が HRDD を行う場合に何が必要かについて確実な理解が得られることを伝えます。
3. デュー・ディリジェンスの実行について、UNGP が世界で最も権威があり、かつ標準的な基準を定めていること、この基準を企業、業界団体、多国間組織 (OECD など) が採用していることを伝えます。
4. 参加者がこの研修について有する期待が様々であることを理解することで、この研修を開始したいと伝えます。
5. 参加者に概要を示すため、アイスブレイカーの下記問題をスライドで紹介します。



アイスブレイカー

問題やその他の演習について回答を収集するため、メンチメーター、カホート、サーベイモンキー、またはその他の「ライブ」測定ソフトウェアを用いることを検討してください。ただし、ビデオ・プロジェクターやスマートフォン機能の利用は必要ありません。ソフトウェア・アプリに回答を登録せずに、質疑応答することもできます。

メンチメーターのアカウントを有していれば、オンラインで「[第 2 部 - モジュール 1](#)」の説明にアクセスすることにより、下記の 2 つの質問のスライドをコピーすることができます。このページは、この QR コードをスキャンすることでも入手可能です。



質問 1: 今日のこの研修から何を得ようと思いますか

- A. HRDD の専門家になること
- B. 自社での HRDD の開始に役立てることができるように、HRDD の詳細な概要を把握すること
- C. 同僚から HRDD の話をされた時にその内容を理解することができるように、HRDD の基本について理解すること
- D. HRDD の専門家の免許を取得すること

参加者が少人数であれば、各参加者に対し自己紹介をしたうえで質問に回答するようお願いいたします。

参加者が 20 人以上の場合には、オンラインサーベイを行う準備をします。参加者に対し、オンラインサーベイへのアクセス方法を伝え、ノートパソコンやスマートフォンで質問に回答するようお願いいたします。

参加者がインターネット接続やスマートフォン機能を利用可能であることを前提として、参加者が振り返りをできるよう、質問への回答のまとめを伝えます。

D を選んだ人がいた場合、全員に対し、これは免許を得られるプログラムではないこと、ただし、UNDP 研修講師によるすべてのモジュールを無事修了した場合には、参加者には修了証書が交付されることを伝えます。

この演習の後、さらに以下の質問と回答を用いて、研修を開始するに当たっての心配ごとを 1 つ、教えてくれるよう参加者をお願いします。

❁ 質問2: 今日の研修に関してどのようなことを心配していますか

- A. 題材が複雑すぎるものでないか心配です。
- B. 題材が関連性のあるものかが心配です。
- C. 題材の説明が十分に双方向的に行われず、それで退屈しないか心配です。
- D. 自分のスマートフォンで気が散り、重要な情報を見逃してしまわないか心配です。

回答のまとめを参加者に伝えます。

参加者に対し、この研修が入門的なものであること、ケーススタディその他の関連する資料により題材の理解を助けていくことを伝えて安心させます。そのため、**A**を選んだ人については、題材が複雑すぎることはなく、理解が容易なケーススタディに基礎を置いていることを伝えて安心させます。






ビジネスに関連がなく、適切でもない題材ではないか心配で、**B**を選んだ人がいるかもしれません。そのため、参加者に対し、UNGPに概略が定められ、以下で詳しく説明するHRDDプロセスは、国際商業会議所、国際経営者団体連盟など多数の業界団体が審査し承認したものであることを伝えます。

退屈から居眠りしてしまわないかを心配して**C**を選んだ人については、参加者に対し、各セッションの最後に、活気ある研修とするための双方向的な仕掛け（クイズとサーベイ、進行役主導の議論、グループワーク演習）がいくつもあることを伝えます。

うまくいけば、参加者のうち1名でも上記**D**を選択している人がいるでしょう。これにより、研修講師が室内の参加者に対し、スマートフォンを裏返し、グループ演習で手に取る必要があるまで置いておくよう、気軽な感じで求めることが容易になります。参加者が勤務先と連絡する必要があるれば、他の人の気を散らさないよう室外に出て通話やメッセージ送信を行うようお願いしてください。Dを選んだ人の率直さに感謝の意を述べます。

関連がある場合、参加者に対し、**ソーシャル・ディスタンスのため、多くのワークショップではよく行われるグループワークにこの研修では重点を置かないこと、その代わりに、進行役主導の議論や、新たに得た知識を試験するための短いクイズやゲームの時間を設けることを伝えます。**

セッション1:人権デュー・ディリジェンス入門 – 第A部

	50分
	参加者は、HRDDプロセスの特徴となる基本的原則について入門的な理解を得ることになります。
	このセッションは講義——UNGPの概要——で始まり、進行役主導の2つの議論で終了します。進行役主導の議論の1つ目は、議論の誘発を目的とした、ステークホルダーのエンゲージメントに関する短い演習です。2つ目は、潜在的難題に関係する演習です。進行役主導の、さまざまなステークホルダーのエンゲージメントに関するこれらの議論は、HRDDへのステークホルダーのエンゲージメントの重要性を裏付けることを意図したものです。ただし、時間がなければ、これらの演習を省略することもできます。
	このセッションは、(研修第1部を行っていない参加者にUNGPの入門的な解説を行い、またはその他の方法で参加者の理解を新たにすることにより開始します。人権とは何かについて簡潔に説明したセクションもあります。参加者に高度の知識がある場合、これら2つのセクションを両方とも省略することができます。
	<ol style="list-style-type: none">1. 参加者に対し、このセッションが50分続くことを伝えます。2. このセッションと次のセッションがHRDDの原則と実行要素について検討する入門的なセッションであることを説明します。3. さらに、開始前に、研修第1部『『ビジネスと人権』入門』で学んだことを簡潔に要約することを説明します。4. 以下に従って題材を説明します。

HRDD研修第1部についての簡潔な振り返り

この研修第1部で述べたように、UNGPの第1の柱では、事業活動に関連して人権を保護する国家の義務を扱っています。第2の柱では人権を尊重する企業の責任を扱い、第3の柱では負の影響を被った人による救済へのアクセスを確実にする国家と企業の役割・責任を扱っています。

第1の柱では、事業活動に関連して**国家が人権を保護する義務を負う**ことを学びました。

- + 国家は、実効的な政策、立法、規制及び裁定を通じて、人権侵害を防止し、調査し、処罰、補償するための適切な手段をとらなければならない(原則1)。

第2の柱では、**企業が人権を尊重していることを示さなければならない**ことを学びました。

- + 企業は「他者の人権を侵害することを回避し」なければならない。「企業が関与する人権への負の影響に対処すべき」である(原則11)。

第3の柱では、**救済へのアクセス**が国家の義務であると同時に、企業の責任でもあることを学びました。

- + 国家は、人権侵害が生じた場合に、影響を受ける人々が実効的な救済にアクセスできるように適切な措置をとらなければならない(原則25)。
- + さらに企業は、負の影響を受けた個人及び地域社会のために実効的な事業レベルの苦情処理メカニズムを確立し、またはこれに参加すべきである(原則29)。

人権とは何か

人権はしばしば、法(条約を含みます)により表現され、かつ保障されます。人権に関する理解の中心には、人間が人間であるがゆえに尊厳をもって扱われる権利を有するとの考え方があります。すべての個人が、差別されることなく人権を享有することができます。人権はそのすべてが相互に関連し、相互に依存し、かつ分割することができないものです。

国際的に認められた人権の基礎は世界人権宣言であると考えられていますが、国際的に認められた人権は以下に成文化されています。

- + 市民的及び政治的権利に関する国際規約
- + 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約

3つの文書すべては、併せて、国際人権章典として知られています。

労働者の権利は、「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」にうたわれています。これには、以下の4つのカテゴリの原則及び権利が含まれます。

- + 結社の自由及び団体交渉権
- + 強制労働の撲滅
- + 児童労働の廃止
- + 雇用及び職業に関する差別の排除

これらの権利は、国際労働機関の中核的な8つの条約に定められています。

企業は人権を尊重していることをどのように示すか

企業は、バリューチェーンにおける企業自身または他の者の活動による人権侵害の予防と対処に役立つポリシーと手続を主流化して実施することにより、人権を尊重していることを示すことができます。企業のコミットメントは、人権ポリシーにおいて明確に示し、人権デュー・ディリ

ジェンスの実践により表し、かつ人権への負の影響を被った人に救済を行うことにより示すことができます。

- + 人権コミットメント – 人権方針を策定して、これを公表し、従業員、サプライヤー、外部のステークホルダーに周知すること
- + 人権デュー・ディリジェンス – UNGPsが明確に示す4段階の手続を行うこと
- + 人権侵害が明らかになった時に権利主体に対し救済を行うこと

◆ UNGPsの第2の柱ではHRDDの実行について何を定めているか

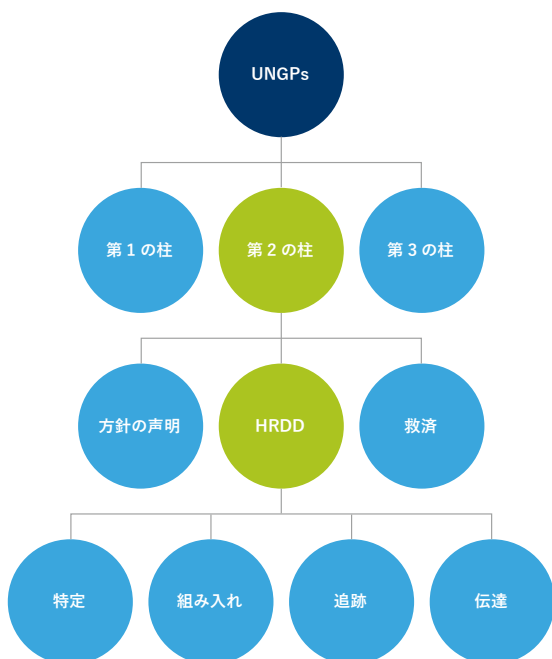
原則17において、UNGPsは、人権への負の影響に対処するには、企業が人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、どのように対処するかということに責任をもつためのHRDDを実行することが必要だとしています。

企業が人権を尊重する責任を果たすために、UNGPsは、HRDDにアプローチするための原則のセットを定める一方で、4段階のプロセスの概略を定めています。

HRDDを実行する4段階のプロセスでは、企業が以下を行うことが必要となります。

1. 人権に対する実際の影響と潜在的影響を特定して評価すること
2. 認定事項を組み入れてこれに基づき行動すること
3. 対応の実効性を追跡すること
4. 影響にどのように対処しているかを伝達すること

以下の図は、UNGPsにおけるHRDDの位置づけを示したものです。



◆ HRDDの実践のための基本的な原則はどのようなものか

HRDDプロセスは、以下の基本原則により特徴づけられます。

企業は、その活動により引き起こし、もしくは助長した、またはその取引関係を通じて事業活動、製品、もしくはサービスと直接結びついた負の影響についてのみ責任を負います¹⁰(原則17a)。

HRDDについては、「お決まりの」アプローチはありません。事業活動の複雑さ、国家的背景、生産要素、それを可能とする環境によってアプローチが異なります。HRDDの実践の複雑さ、企業の規模や、ステークホルダーに発生するリスクの重大性によっても異なります(原則17b)。

HRDDは、組織の全体にわたるコミットメントを消費者に示すため、労働安全衛生の審査と全く同様に、継続的に行うべきです(原則17c)。

- + 市場状況や生産方法の変化に対応して事業活動が絶えず変化している以上、人権リスクのデュー・ディリジェンスの実行において「一度しか行わないこと」が正当化されることはほとんどありません。
- + プロジェクトのライフサイクルの様々な時期、すなわち設計と立案、資金調達、建設、生産、そして事業活動の転換中や、終了の際にHRDDを行うことは、特に重要となり得ます¹¹。これには、プロジェクトの拡大、合併、買収がある時期も含まれます。

HRDDでは、脆弱な立場にある人々との協働における、問題とベストプラクティスを理解するために、社内のまたは独立した外部の人権専門家の知見を活用すべきです(原則18a)。

ステークホルダーのエンゲージメントにより情報を得たうえでHRDDを行う必要があります。事業活動により発生する人権リスクを完全かつ正確に理解するために、背景や利害関係が異なるステークホルダーがHRDDプロセスに関わることも必要です(原則18b)。重要なこととして、「ステークホルダー」の概念には「権利主体」のサブセグメントが含まれており、その人権がHRDDを行う際の主要な懸念事項となるため、これに対する注意がさらに必要です。権利主体は特に、HRDDサイクルの第1段階(影響の特定と評価)で重要です。

衣類小売業者であるH&M社は、HRDD実行のコミットメントを以下のように表現しています。「当社のHRDDは、H&Mグループ全体にわたって人権の実践・尊重を監視する継続的なプロセスです。当社は、このデュー・ディリジェンスを、……関連の評価プロセス(例えば、リスク管理プロセス、事業パートナーのデュー・ディリジェンス、ステークホルダーのエンゲージメント、苦情処理、すべての内部的職業訓練を含みます)において行います。H&M社は、優先する人権リスクのリストを毎年更新します。」

10 OHCHR「人権を尊重する企業の責任:解釈指針」(2012年)、33頁参照
 11 OHCHR「人権を尊重する企業の責任:解釈指針」(2012年)、37頁参照

このステートメントに上記の原則がいくつ含まれているか書き留めてください。

Respect for human rights is fundamental to any successful business. As our human rights policy states, we work to integrate this respect across all operations and relevant activities. To do this, we must both understand the risks and impacts on human rights in our value chain and seek ways to prevent, mitigate and remediate these risks and impacts.

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE
Our human rights due diligence is an ongoing process that monitors the practice of and respect for human rights throughout H&M group. We conduct this due diligence systematically during relevant assessment processes including, for example, risk management processes, business partner due diligence, stakeholder engagement, grievance handling and all internal training. Each assessment process contains a clear component that enables us to identify, address and report on any risks or impacts that relate to human rights.

H&M社は、すべての事業活動と業務にわたってリスクをモニタリングしています。

進行役主導の議論

進行役は参加者に対し、この研修において、HRDDを実行する上でのステークホルダーおよびその重要性について多くのことを聞いている、またはこれから聞くことになることを説明します。参加者に、意見交換の核となる用語の明確化を手伝ってほしいとお願いします。

「ステークホルダーとは何か」－ 参加者からのありうるの答え：組織にとってその支援を受けないと存続ができないことになるグループの構成員

「ステークホルダーの例としては何があるか」－ 参加者に対し、ステークホルダーが多数であるため、その完全なリストの作成は困難であるが、一般的に以下が含まれることを説明します。

- + 労働者または被雇用者
- + サプライチェーン・パートナーの労働者
- + 消費者
- + 株主や投資家
- + サービス請負業者
- + 工場または大農園の付近または下流にある地域社会
- + 市民社会関係者
- + 運送業務の従事者
- + その他脆弱な立場にあるグループ(成年・未成年の女性、障がい者、先住民族など)

「権利主体とは何か、ステークホルダーとはどのような違いがあるか」－ ありうる答え：権利主体とは、事業活動により侵害される可能性がある権利を有する者です。「ステークホルダー」は、これより広範な集団で、公務員や企業の上級経営陣が含まれます。権利主体は、脆弱な立場にあるグループの構成員であることが多いですが、必ずしもそうとは限りません。

多方面のステークホルダーとの協議とは何か、なぜこれが重要であるのか

多方面のステークホルダーとの協議は、特定の問題への参加を確保するために用いる構造化された手続であることが多く、その基礎となる一式の原則は、開発に対する権利ベースでのアプローチにより生み出されることも多くあります。

多方面のステークホルダーと行う協議の目的は、参加、説明責任、透明性を確保すること、そして多様なステークホルダーの間でのパートナーシップとネットワークを進展させることです。

協議によって、多様な関係者の中で信頼感を生じさせること、視点を提起すること、企業に問題を認知させること、そして問題解決と双方に利益となる状況を促進することができます。

有意義なステークホルダーとの協議とは、企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形のもので(原則 18b)。

責任ある企業同盟では、加盟企業を支援する際に、ステークホルダーのエンゲージメントについて以下のアプローチを用いています。

With regard to the core processes of supply chain due diligence, the RBA's stakeholder engagement efforts help members:

- Catalogue responsible business conduct standards, issues and regulations (core process 1)
- Complete data gaps in supply chain risk identification (core process 2)
- Develop long-term, credible solutions by incorporating stakeholder feedback into mitigation actions (core process 3)
- Engage with stakeholders on expectations of effective due diligence and ways to improve the due diligence process (core process 4)
- Develop best-in-class reporting for specific risks, for example the Responsible Minerals Initiative's (RMI) collaboration with the Global Reporting Initiative (GRI) on a reporting tool (core process 5)
- Understand and explore appropriate remediation actions in collaboration with stakeholders (core process 6)

責任ある企業同盟「サプライチェーンにおける責任ある企業行動のデュー・ディリジェンス実施に関する実践指針」(2018年6月) 参照 (responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf)

多方面のステークホルダーとの協議を行う上での難点は何か

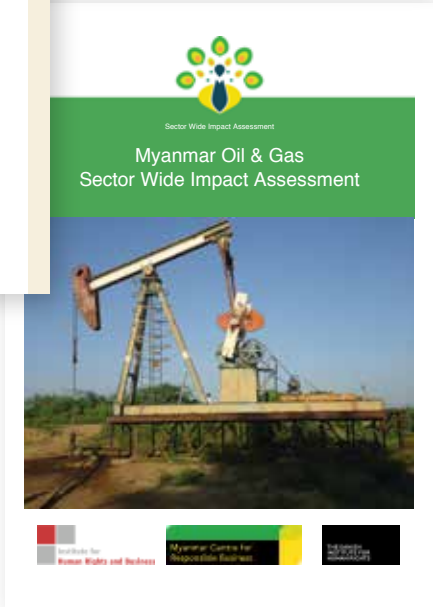
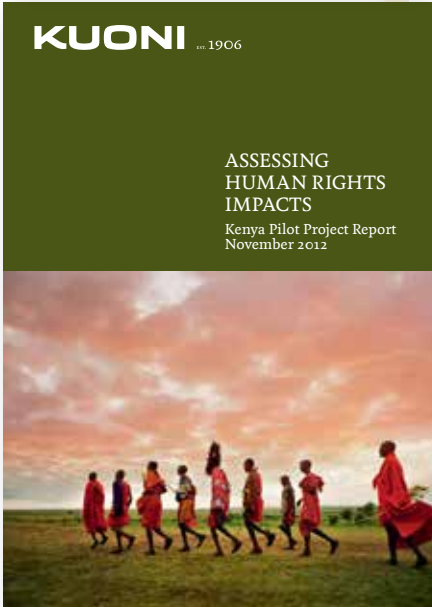
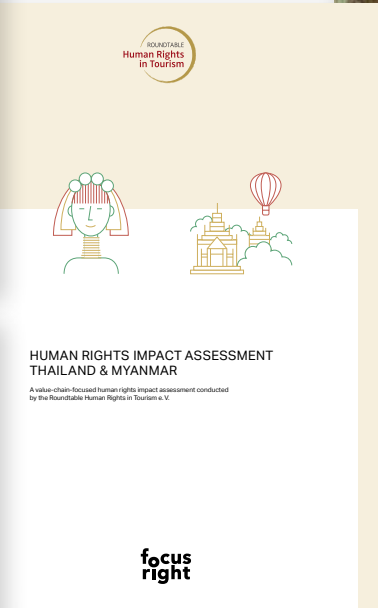
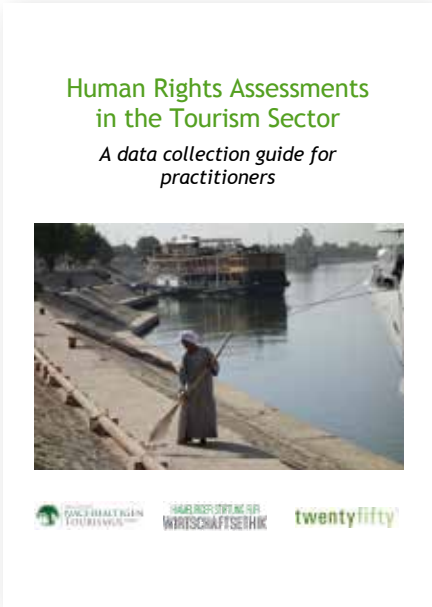
影響を受ける可能性がある権利主体と企業が直接協議を行うことは必ずしも容易ではありません。集団との関わり合いには有能な現地のパートナーが必要となることがありますが、これも容易に得られるものではありません。真の代表者である者と協議を行うためには、時間と予算に関して比較的大規模の投資が必要となります。現地の背景事情においてどのNGOその他の種類のステークホルダーを協議相手とすべきか、影響を受ける可能性がある集団の正当な代表者が誰であるかを把握することが困難となることもあります。女性たちとの協議を別個に行うことができない場合もあります。

ステークホルダーとの関わり合いにおける困難に対処するため、企業は、連絡を取りにくい正当なステークホルダーを外部の専門家を用いて探し出そうとすることも多くあります。企業は、潜在的パートナーに援助を求めるべきです。例えば、国連機関や定評ある国際NGO・国内NGOは、取り扱いに配慮を要する問題に集団レベルで対処するための重要な経験と指針を有しています。

人権影響評価 (HRIA) は、多方面のステークホルダーとの協議を行うことの価値と難点を理解する重要な手段となるもので、ビジネスと人権に関するアドバイザリーグループ、企業、業界団体、市民団体、一部の国内人権機関により行われています。HRIAの実行に関するDIHRの広範な指針参照 (www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox)。HRIAの例には、以下があります。






進行役主導の議論

進行役は、参加者に対し、人権、土地利用問題、住民移転、または環境影響評価に関して多方面のステークホルダーとの協議を以前に行ったことがある人がいるか、その難点は何であったか、難点に対処するために何をしたかを尋ねることが推奨されます。



twentyfifty、focusright、DIHR が行った HRIA

セッション 2: 人権デュー・ディリジェンス入門 – 第B部

	50 分
	参加者は、HRDDを行うための4つの構成部分または段階の基本について理解します。
	このセッションは、講義で開始し、議論を誘発するための質問を最後まで行います。
	このセッションは、HRDDについてある程度掘り下げる最初のセッションです。ただし、各構成段階に関するより詳細な内容は下記モジュール2において扱います。
	<ol style="list-style-type: none">1. 参加者に対し、このセッションが50分続くことを伝えます。2. このセッションはHRDDプロセスの各段階について簡潔に概要を説明するものであり、各段階の詳細については、後のモジュール2からの各セッションで扱うことを説明します。3. 参加者に対し、最初に直前のセッションの概要を簡潔に述べることを伝えます。その上で、デュー・ディリジェンスと、監査、その他の法令遵守プロセスとの違いについて議論します。4. 以下の通りにテーマを紹介します。

HRDD入門の簡潔な概要説明

企業は、その活動により引き起こし、もしくは助長し、またはその取引関係を通じてその事業活動、製品、もしくはサービスと直接結びついている人権侵害について責任を負うことをこれまでに学びました。

企業は、その事業活動とそのバリューチェーンにおける他の者への人権侵害の予防および対処に役立つポリシーと手続を採用することにより、人権リスクと人権への影響に対処することができます。企業は、是正手続を通じても人権への影響に対処することができます。

HRDDには4段階から成る体系的なアプローチがあることをこれまでに学びました。このプロセスには、事業活動全体にわたる実際の人権への影響および潜在的な人権への影響を特定および評価すること、認定した事項を組み入れてこれに基づき行動すること、活動への対応の実効性を追跡すること、そして影響にどのように対処したかを伝達することが含まれます。

最後に、HRDDは継続的に行われるべきであり、またステークホルダーのエンゲージメントを得て行われるべきこともこれまでに学びました。

HRDDは、企業が行う他のリスク管理や監査の実行とどのように異なるか

監査、コンプライアンスのために行われるデュー・ディリジェンス、そしてリスク管理はすべて、企業の活動に関する知見を求めて行われるものです。しかし、重要な違いがあります。

- + 従来型に近いデュー・ディリジェンスでは通常、合理的な企業または人であれば他社との契約を締結する前に行うことが期待される調査または管理行為を行います。これはリスク管理の1つの形態です。この場合のデュー・ディリジェンスは、主として企業の最善の利益を保護することを目的としています。
- + 一方、人権デュー・ディリジェンスは、事業活動とサプライチェーンにおける人権リスクと人権への影響を確実に防止・軽減するための管理行為と理解されています。人権デュー・ディリジェンスは、何らかの他者、企業との取引関係に必ずしも関与しない者または共同体を保護することに重点を置きます。**HRDDは、企業にとってのリスクではなく、人々にとってのリスクや影響に関するものです。**

監査では、企業のステートメントが企業の実践、財務、成績について真実かつ公正な見解となっているかを確認する審査があります。HRDDの実行では、HRDDにおいて認定された事項が組み入れられて伝達されているかについて検証する監査を行うこともあります。ただし、HRDDでは、より先回りして事前に対策するための一連の段階が必要です。

リスク管理は、企業に対する脅威を評価、管理、軽減するプロセスです。非財務的リスクの管理では、事故、損失、大災害の可能性を特定して減少させることに重点が置かれることが多いです。HRDDは、リスク管理の一種ですが、人権に対する脅威と影響を管理することになります。

例えば以下の場合に、人権デュー・ディリジェンスでは、リスク管理と監査の両方が含まれます。

- + サプライヤーにおいて人権方針が制定されるようになる場合
- + 監査報告の指摘に従って雇用慣行での差別が禁止されるようになる場合
- + 被雇用者に対し、工場が公正な賃金を適時に支払っているかを尋ねる場合
- + 現地の公衆衛生の危機的状況の結果、子会社において廃棄物処理に関する強制可能な指針が制定される場合
- + 事業パートナーに対し、法的責任と評判上のリスクを軽減するために事業活動のポリシーと実践を変更するよう、取引関係による影響力を行使する場合

「[人権] デュー・ディリジェンスは、企業にとってリスクを評価することを意味するだけではありません。その目的は、サプライチェーンにおける活動やその他取引関係による活動を含め、事業活動により権利主体が受けるリスクと人権侵害を理解してこれに対処することです。」

国連ビジネスと人権に関する指導原則を企業の調査と擁護にどのように用いるか：市民社会組織のためのガイド

HRDDの実行の4段階とは何か

UNGPsでは人権デュー・ディリジェンスを以下の4段階に分類しています。

1. 特定と評価 - リスクの種類と重大性を測定すること (原則 18)
2. 認定した事項の組み入れとこれに基づく行動 - 負の影響を防止および軽減すること (原則 19)
3. 実効性の追跡 - リスクが評価されているかを検証すること (原則 20)
4. 伝達活動 - 企業がその影響にどのように対処しているかを説明すること (原則 21)

上記の段階それぞれにおいて、事業活動が行われている状況を考慮することが必要です。以下について特別に考慮することが必要なこともあります。

- + 地理的領域
- + 活動している業界または部門
- + 企業が採用している独特の企業構造
- + 親会社とその子会社、副代理店、サプライチェーン・パートナーとの間の関係の内容

特定と評価には何が必要か

HRDDの実行の第1段階は特定と評価であり、これにより、企業が影響の程度を理解して、リスクに優先順位を付けて対処することが可能となります。

以下の質問の回答を追求することになります。

「事業活動の具体的な領域における具体的な人々への具体的な影響は何か」

- + この質問に回答するには、企業がその活動と取引関係について緻密に把握することが必要となります。
- + 影響を受ける可能性があるグループとの有意義な協議を企業が行うことも必要となります。

負の影響を特定して評価する段階は、HRIAやその他の監査などの評価手法によって、または社会影響評価もしくは環境・社会影響評価に人権を組み入れることによって行うこともできます。

認定した事項を組み入れてこれに基づき行動することには、何が含まれるか

認定した事項を組み入れてこれに基づき行動するとは、特定および評価したリスクと人権侵害を基礎とする情報入手して、内部の部署やプロセスの全体にわたって行動を計画し、または行動することを意味します(原則19)。特に、

- + 行動についての責任は、企業内部の該当するレベルと部署が負う必要があります。
- + 内部の意思決定、予算割り当て、監督手続は、リスクと影響への効果的な対応が可能となるように調整する必要があります。

行動は、企業が負の影響を引き起こし、もしくはこれを助長したか、または取引関係を通じて事業活動、製品、もしくはサービスと影響とが直接結びついていることにおいてのみ企業が関わっているのかによって異なります。後者の場合の行動は、企業が事業パートナーに対して有する影響力によっても異なります。

実効性の追跡とは何を意味するか

HRDDの第3段階では、認定した事項を組み入れようとする努力が効果的に実施されているかについて評価を行います。

- + 質的な指標と量的な指標に基づく追跡であることが必要です。
- + 影響を受けたステークホルダーを含め、外部と内部のステークホルダーからのフィードバックを用います。

伝達活動とは何のことか

伝達は、HRDDプロセスの最後の第4段階です。伝達には、企業が発生させたリスクと影響について、および企業が人権に対する負の影響の防止、軽減、対処のために講じている措置について報告することが必要となります。

- + 伝達により、ステークホルダーとの関わりを強化し、企業の透明性を向上させることができます。
- + 関連する人権への影響に対する対応の適切性を評価するために十分なものでなければなりません。
- + 影響を受けるステークホルダーにリスクを発生させるものであってはなりません。



クイズ

メンチメーターのアカウントをお持ちであれば、オンラインで「第2部 - モジュール1、セッション1」の説明にアクセスすることにより、下記の2つの質問のスライドをコピーすることができます。このページは、このQRコードをスキャンすることでも入手可能です。



HRDDに含まれる可能性が最も高いものは以下のうちどれか。最も正しい回答を選択すること

- A. サプライヤーに対し、安全衛生に関する証明書の提出を求めること
- B. 企業の金融負債について評価書を作成すること
- C. 激戦である選挙の準備期間に、近年の政治的動向について国の状況を精査すること
- D. 株主総会の混乱に関する連絡のプロトコルを作成すること
- E. 上記のいずれも、HRDDにほとんど関連しない






正解は**C**です。選挙の準備期間に、労働者、特に労働組合の組合員である労働者が集会を開くことが制約されることがあります。政治的な状況では、労働者が集会を開き、意見を表明し、組合のために交渉する自由がどの程度認められているかがわかります。

HRDDの具体的な4段階について、UNGPsが定める正しい順序はどれか






- A. 特定、組み入れ、監査、伝達
- B. 特定、組み入れ、伝達、追跡
- C. 特定、組み入れ、追跡、伝達
- D. 組み入れ、特定、追跡、伝達
- E. 上記のいずれも、正しい順序ではない

正解は**C**です。「監査」はHRDDプロセスの段階ではないため、「A」は不正解です。「伝達」は最後の段階ですので、「B」は不正解です。第1段階は「組み入れ」ではなく「特定」ですので、「D」は不正解です。

モジュール 2: 人権デュー・ディリジェンスの 4 段階の説明

	6 時間 30 分超 (6 つのセッションがそれぞれ 50 分。第 7 セッションは、締めくくりとフィードバック収集)
	この研修モジュールの後、参加者は HRDD の 4 段階である、1) 特定と評価、2) 認定事項の組み入れとこれに基づく行動、3) 実効性の追跡、4) 伝達について確実な理解を得ることになります。
	このモジュールには 7 つのセッションがあり、主として講義を基礎とし、HRDD の 4 段階をすべて扱っています。4 段階の 1 つ目は、特定と評価で、3 つの別個のセッションで説明します。この 3 つのセッションの 1 つでは、 人権自己評価研修ツール の利用に重点を置きます。
	進行役は、参加者に対し、以降のセッションで HRDD の 4 段階それぞれについて説明することを伝えます。参加者に対し、開始前に質問があるか尋ねます。質問が HRDD に関連する詳細な回答を求めるものであれば、以降のセッションでこれに回答することを説明します。
	<ol style="list-style-type: none">1. 参加者に対し、このモジュールに主要な 6 セクションが含まれ、それぞれが 50 分で、HRDD の 4 段階、1) 特定と評価、2) 認定事項の組み入れおよびこれに基づく行動、3) 実効性の追跡、4) 伝達を扱うことを伝えます。2. 第 1 段階「特定と評価」が 3 つの別個のセッションに分かれることを説明します。3. 参加者に対し、特定と評価を扱った後に、第 4 セッションで「認定事項の統合およびこれに基づく行動」、第 5 セッションで「実効性の追跡」を扱い、第 6 セッションでは「影響の伝達」に重点を置くことを伝えます。

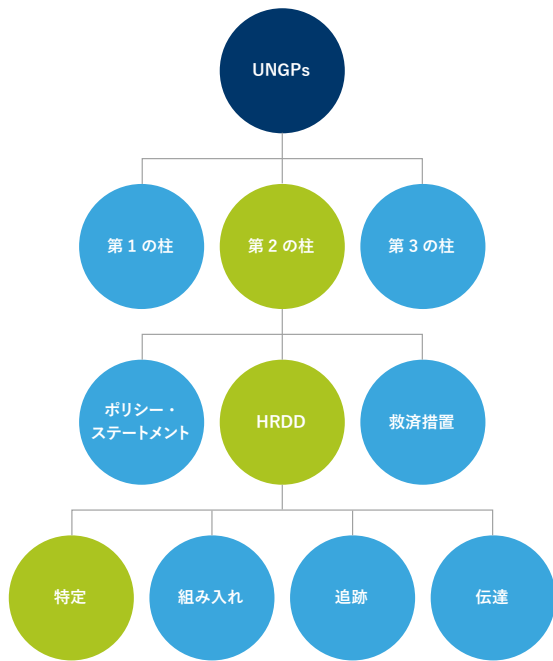
セッション 1: 特定と評価 (第 1 部)

	50 分
	参加者は、UNGPs に定める HRDD の方法の 4 つの構成要素の 1 つ目である人権リスクの特定に関するベストプラクティスをいくつか理解します。
	このセッションは、講義で開始した後、グループ演習に移ります。
	このセッションは HRDD 研修の最も重要なセッションの 1 つです。参加者に対し HRDD の第 1 段階の入門的な説明を行うものであり、4 段階プロセスの各段階がその前段階の結果を基礎としているからです。
	<ol style="list-style-type: none">1. 参加者に対し、このセッションが 50 分かかることを伝えます。2. 人権リスクの特定と評価に関する 3 つのセッションの 1 つ目であることを説明します。3. さらに、第 2 セッションでリスクの優先順位の決定を扱い、第 3 セッションでは UNDP の人権自己評価研修ツールを紹介することを説明します。4. 以下に従って題材を説明します。

企業は HRDD の実行プロセスをどのように開始するか

人権への影響を実効的に予防してこれに対処するため、企業はまず、実際の影響と潜在的影響の種類と程度について知る必要があります。**原則 18** は、「企業は、その活動を通じて、またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべきである。」としています。

UNGPs は、企業がリスクを理解しようとする上で、(a) 内部及び/または独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するべきであり、(b) 潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込むべきであるとしています。



HRDDでの特定には通常、以下の4段階が含まれます。

1. 自社の事業活動とサプライヤーの活動およびその他の取引関係について、詳細に把握すること
2. 事業活動の背景を理解すること
3. 潜在的影響と実際の影響を特定すること
4. 影響を受ける可能性があるステークホルダー／権利主体を特定すること

HRDDプロセスを「一般的なバリューチェーン」で開始することにより、企業は、より広いカテゴリのリスクを特定して、具体的なリスク領域をさらに容易に掘り下げることができます。

背景を理解する方法には何があるか

人権リスクと人権への影響の特定には、より詳しい調査を行う前に、まず人権問題の広範な精査を行うことが必要になります。企業は以下を行うべきです。

- + 事業活動を行っている国または地域のうち、人権リスクが最も高い国または地域を特定すること
- + 業界または産業部門においてリスクがある人権問題を特定すること

事例研究

ある多国籍の採鉱企業では、HRDDプログラムを正式に行う前にまず、リスクが比較的高い地域を注視することにしていました。優先順位の設定に役立てるため、企業は腐敗認識指数や脆弱国家指数を含む公開された12のカントリー・リスク指標を用いてリスク分析を行っていました。その結果により、企業は高リスクの場所がどこかをはっきりと認識するようになりました。

出典：グローバル・コンパクト・ネットワーク・ドイツ、ドイツ人権機構、twentyfifty「人権リスクと人権への影響の評価：企業慣行からの見地」（2016年）（www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publicationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf）

CSRリスク・チェックのウェブサイト（www.mvorisicochecker.nl/en/worldmap）、腐敗認識指数（transparency.org/en/cpi）、または脆弱国家指数（fragilestatesindex.org）などのオンラインの情報源は、様々な国で見られるリスクの重要性を各国で提出された報告書の数に従って指摘するために役立てることができます。

✕ 閉じる

米国

9つのカントリー・リスクが特定された

労働権 (4)	+
人権と倫理 (2)	+
環境 (2)	+
公正な事業慣行 (1)	+

完全なチェックを行うこと

上記のリスクは、選択した国に関するもののみです。製品と国の組み合わせに関連するリスクについての完全な知見や、結果のダウンロードについては、CSRリスク・チェック・ツールをご利用ください。

リスク・チェックを開始

CSR リスク・チェック - 右側に米国のリスクを表した世界地図、2021年

❁ **事業活動により負の影響を受ける可能性があるステークホルダーの特定を開始するには、どのような方法があるか**

📄 市民社会団体が企業と協働してステークホルダーの把握をどのように行っているかに関する動画を再生することを検討しましょう「持続可能な発展は、地域社会と住民が企業のために協力することが可能であることを意味します。」

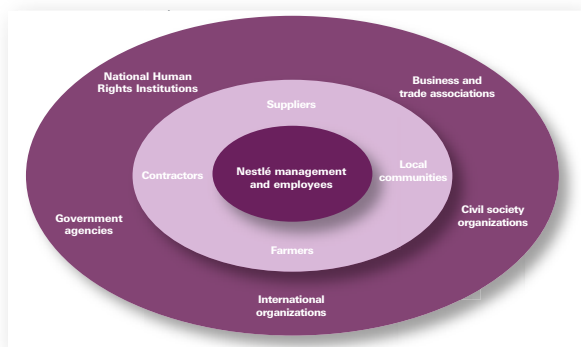


youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc

上記動画におけるソル氏などの市民社会団体の代表者は、ステークホルダーとしても、連絡が困難なグループとの仲介者としても有益な情報提供者とすることが可能です。彼女の組織である地域社会資源センター (Community Resource Center) は、調停サービス及び環境影響評価に地域社会からの意見を提供しています。

ステークホルダーにコンタクトするためには、まず、計画を策定して、ステークホルダー・グループの優先順位を決定します。

- + 内部及び外部のステークホルダーについて、ステークホルダー・マップを作成すること
 - 内部のステークホルダーには、労働者、株主、上級管理職、投資家が含まれ、場合によっては、請負業者および／または臨時労働者が含まれます。
 - 外部のステークホルダーには、NGO、地域社会に基づくグループ、信条に基づくグループ、労働組合、国内人権機関、国連機関、学界、個々のテーマの専門家、業界団体、同業他社が含まれます。
- + 脆弱性のリスクが増大しているグループに注意を払うこと、権利主体に注意を払うこと



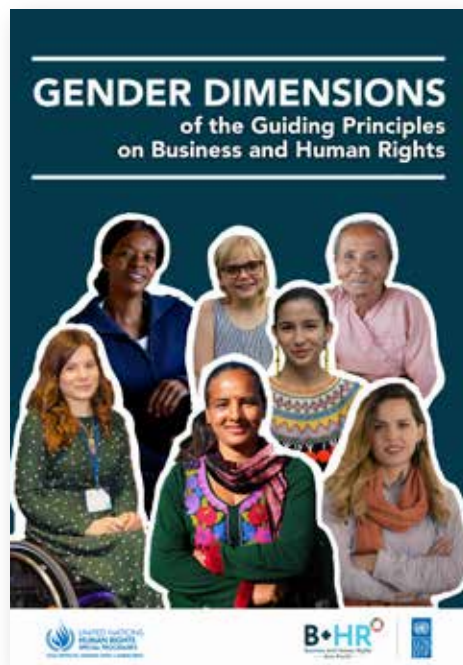
ネスレ社「人権の取り組みについて話す」のステークホルダー・マップ (nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf)

- + 議論を進めるために外部の専門家に相談すること
- + 企業の苦情処理の仕組みを通じて提出された苦情を審査すること

以上の情報から、ステークホルダー・グループが経験する可能性のある具体的な人権への影響のリストを作成することができます。女性、子ども、先住民族、LGBTIの人々、障がい者、人権擁護者などが直面するリスクが異なることに留意します。例えば、

- + 女性の求職者が、採用条件として妊娠検査を受けることを要求されること
- + 女性労働者が、職場での性暴力やセクシュアル・ハラスメントに弱い立場にあり、失職を恐れて通報する可能性が低いこと
- + 女性労働者が、同僚の男性労働者よりも賃金が低く、または賃金から不合理な控除を承認するよう強いられていること
- + 女性労働者が、低技能・低賃金の労働または昇進の可能性がほとんどない労働にしか就くことができないこと
- + 妊娠および／または授乳中の女性労働者が、勤務中不当なプロダクティブヘルスのリスクにさらされること

リスクと軽減措置に関する指針は、公表されている「ビジネスと人権に関する指導原則のジェンダー的側面」に見ることができます。



「企業は、セクシュアル・ハラスメントやジェンダーに基づく暴力を、重大な人権への影響のリスクであると常に考えるべきです。事業活動全体にわたり、このような人権への影響を決して容認してはいけません。」

— 出典：「ビジネスと人権に関する指導原則のジェンダー的側面」(2019年) 29頁 (www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guiding-principles-on-business-human-rights.html)

事業活動のマッピングでは何を行うか

事業活動と取引関係についてマッピングすることで人権リスクも明らかになります。マッピングは、サプライヤーやその他のステークホルダーとの意見交換の基礎としても役立つことができます。

マッピングを行う方法は多くあります。そのため、ここでは詳細に立ち入りません。ただし、確実なマッピングを行うには、以下について必ず調査を行います。

- + 企業とサプライチェーンにおける事業パートナーが関連するすべての活動
- + ケータリングと清掃のように輸送と業務委託のサービスを含むバリューチェーンの上流と下流の部分
- + すべての部署（研究開発部、機能性素材チーム、マーケティング・販売チームを含みます）



ギャップに対処する際に関係する重要部署のマップ

出典：twentyfifty「自社企業の人権への影響の管理に向けた5段階」(2015年) 21頁 (www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business/)

マッピングを行う活動とその関係には、すべての階層と部署を研究または調査することは必ずしも必要ではありません。ただし、以下の部署やチームの情報により、ギャップが明らかになることがしばしばあります。

- + CSR／サステナビリティチーム
- + リスク管理の部署
- + 法務／コンプライアンス
- + 調達
- + 人事
- + 政府対応／広報
- + セキュリティの部署
- + 販売
- + マーケティング
- + 責任ある調達（調達とサプライチェーン管理を含む）
- + データ・セキュリティ／IT



進行役主導の議論

人権リスクのマッピングに各部署をどのように役立てることができるか。例えば、人事部は、マッピングにおいてインクルージョンに関する配慮が必要な問題をどのように突き止めることができるか

調達チームやCSRチームは、リスクの明確化にどのように役立つことができるか



部署によっては、その役割が明確でないことがあります。参加者に対し、さらなる議論のため、政府対応・広報の部署、リスク管理の部署に連絡するよう助言します。

政府対応・広報の部署からは、国家や規制の措置により人権リスクがどのように増大したか、または増大する可能性があるかについての知見が提供されます。

リスク管理の部署では、人権影響評価の手続に関する専門家からの情報を提供して、既存のリスク管理手続に人権を取り入れることができます。

BHRのアドバイザーファームであるShiftによると、「内部企業報告により、有用な知見が提供されることもある。内部通報者ポリシーと苦情処理の仕組みの利用に関する報告書、サプライヤーまたは部署による自己評価、関連部署(例えば、人事、コンプライアンス、CSR／サステナビリティ)による管理報告書、労働者協議会その他の労働者代表団体の報告書などである」。

出典：Shift「人権尊重を伴う事業遂行：企業向け指針ツール」(2016年)、49頁

自社のサプライヤーにより発生するリスクを把握する方法にはどのようなものがあるか

第1階層サプライヤーに対し人権リスクに関する情報を求めることは簡単なことではないかもしれません。一部のサプライヤーは引く手あまたであり、その事業活動による人権リスクと人権への影響について調査して知見を伝達するようとの要請に応じないかもしれません。第2階層以下のサプライヤーは、判明しないか、または実体がないかもしれません。

サプライヤーの人権リスクを把握する方法には、以下があります。

- + 公開されている人権影響評価、環境影響評価、業界研究について調査すること
- + 問題になっている企業とサプライヤーに関する情報と事例を集めるため、ビジネスと人権リソースセンターのウェブサイトで利用可能な情報源を調べる
- + 企業人権ベンチマークに掲載中のものなど、企業を人権パフォーマンスに従ってランク付けしたベンチマーク情報源を精査すること
- + 他のステークホルダー（サプライヤーの事業活動から影響を受ける可能性がある地域社会や、監視団体などの市民社会団体を含みます）と協議すること
- + 主として「高リスク」のサプライヤーに関し行った調査に重点を置くこと
- + サプライヤーの監査結果の精査

❖ どの人権への影響を含めるべきか

UNGPsでは、カントリー・リスク分析とステークホルダーの意見が重要であるが、人権リスクと人権への影響の特定と評価を行う際に国際的に承認されたすべての人権を考慮すべきであるとしています。

つまり、最低でも、以下にうたわれている人権について考慮することになります。

- + 世界人権宣言 (www.un.org/en/universal-declaration-human-rights)
- + 市民的及び政治的権利に関する国際規約 (www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx) と 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約 (www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx) の2つの国際人権規約
- + 労働における基本的原則および権利に関するILO宣言 (www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm)、およびILOの8つの基本条約

特定のグループが脆弱な立場にあると認定された場合には、その他の国際的な標準も考慮すべきです。例えば、事業活動に児童の権利が関係している場合には、児童の権利に関する条約 ([ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx](http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx)) も考慮すべきです。その他の例としては、ILO1989年の先住民族および種族条約（第169号） (www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::N0::P12100_INSTRUMENT_ID:312314) もあります。

この広い観点を持つことにより、潜在的リスクや影響の数が急激に増大することがあります。ステークホルダーとの協議と優先順位決定の組織的アプローチを開始する必要があります。これについては後にセッション2で扱います。大規模な多国籍企業が特定した一部のリスクについての下記図を参照。

Table: Examples of salient issues identified by companies using the UNGP Reporting Framework

Company	Sector	Salient human rights issues identified	Source
ABNAMRO	Finance	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Privacy ▶ Discrimination ▶ Labour rights ▶ Land-related human rights 	Annual (Integrated) Report 2015 ³²
Ericsson	ICT	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Right to privacy ▶ Freedom of expression ▶ Labour rights 	Sustainability and Corporate Responsibility Report 2015 ³³
H&M	Apparel	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fair living wage ▶ Health and safety ▶ Forced labour ▶ Discrimination and harassment ▶ Child labour ▶ Freedom of association and collective bargaining ▶ Social security ▶ Land rights ▶ Working hours ▶ Access to water 	Sustainability Report 2015 ³⁴
Total	Energy	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Forced labour ▶ Child labour ▶ Discrimination ▶ Just and favourable conditions of work and safety ▶ Access to land ▶ Rights to health and an adequate standard of living ▶ Risk of misuse of force 	Human Rights Briefing Paper, July 2016 ³⁵
Unilever	Food and beverage	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Discrimination ▶ Fair wages ▶ Forced labour ▶ Freedom of association ▶ Harassment ▶ Health and safety ▶ Land rights ▶ Working hours 	'Enhancing Livelihoods, Advancing Human Rights', Human Rights Report 2015 ³⁶

大規模な多国籍企業が特定した共通の人権リスク

出典：Shift「人権尊重を伴う事業遂行：企業向け指針ツール」（2016年）、58頁 (aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf)



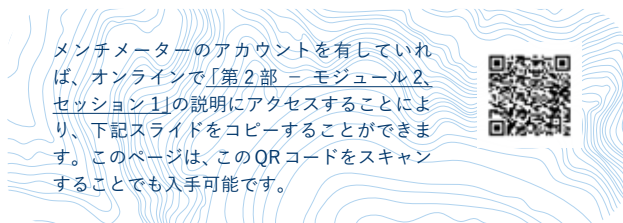
進行役主導の議論：自己のビジネスまたは業界の関連リスクを特定

進行役主導の議論を開始するため、下記のリスクのこれに限定されないリストを用いて自己の業界で潜在的リスクを特定することができることを説明します。以下をスライドで説明します。

カテゴリーごとの人権リスクの非包括的なリスト

- + 労働 - 正当な賃金、強制労働、児童労働、労働安全衛生、スティグマ、差別
- + 環境と土地 - 毒物や汚染物質による影響、土地の権利、土地利用規制
- + 意見表明 - 結社の自由、団体交渉、労働組合加入
- + ジェンダー - セクシュアル・ハラスメント、女性差別、女性に対する暴力
- + マーケティングと広告 - ジェンダーのステレオタイプ、少数者のステレオタイプ、周縁化された集団への無理解
- + 製品開発と製品利用 - 監視技術、デュアルユース製品と安全
- + 政府の関係とセキュリティ - 私設保安部隊による腐敗、脅迫、人権侵害
- + 先住民族 - 自由意思による、事前の、かつ十分な情報を提供された上での同意、および文化と生活様式の保全
- + デジタルの権利とセキュリティ - プライバシー権、ヘイトスピーチ、脅迫、ハラスメント、児童保護

上記のリスクの広範な分類を基礎として、進行役は参加者に対し、自己のビジネスや産業に関連する上記リスクをすべて特定するよう求めます。結果の収集のために、メンチメーター、Kahoots、その他の投票ソフトウェアを用います。



投票ソフトウェアが利用できなければ、各人のリスクの下で挙手を求めます。これを行うことすら負担が大きく、または不適切な状況であれば、参加者の希望者に対し自己の企業または産業に関連する可能性があるリスクについて振り返りを行うことのみを求めます。

この演習は、進行役がリスクに関する意見交換を参加者の関心に合致するように調整するための参考にするものです。例えば、採鉱業界の関係者の研修では、観光部門での研修よりも、政府とセキュリティのカテゴリのリスクをより多く特定することができるでしょう。

投票が完了した後、受講者の中で最も共通して関心あるリスクとして特定されたリスクの上位3カテゴリを明確に示してください。リスクの特定と評価に関し、次のセッションにおいて特定された各種リスクの優先順位を決定する方法を解説することを説明してください。

次に進む前に、リスクの特定に関するグループ作業の演習をこの時点で行うことを説明します。



グループ作業：仮定事例によるリスク特定の演習

世界13カ国で活動するXYZ社は、人権への考慮をリスク管理と法令遵守のシステムに組み入れることにした。何から開始すべきか確信していなかったが、特に全世界にかなり分散した組織であり、A国でのアルミニウム圧延工場を理由とした悪い評判が多かった。その事業活動は、ガバナンスのギャップが継続的に存在する地方で行われていた。州都に本拠を置く新聞は、10キロメートル離れた町の住民が原因不明の呼吸器疾患に苦しんでいると報じている。圧延工場の労働者は、同様の健康問題があるが、より急性のものであると主張している。労働者は、その大部分が移民であり、正規の証明書の不所持で現地警察に逮捕されることを恐れて、休日に診療所に行くために狭苦しい宿泊施設から出ることもできないと主張している。監査人は、非公式の意見交換において、工場や鉱山の警備員が脅迫しており、施設から出ることを禁止する暗黙のルールを進んで強制しているようであると述べた。

6人以上の少人数グループで、以下の2つの質問に答えます。

質問1：企業は、人権デュー・ディリジェンスを実行するプロセスをどのように開始すべきか

- + 参加者に対し、詳細な意見を提出して、全体に報告する用意をしておくよう指示します。
- + 議論を進めるため、参加者に対し、A社の「一般的バリューチェーン」(国内向け物流、事業活動、流通、マーケティング・販売、サービス)を構築することから始めることを提案します。
- + 参加者に対し、バリューチェーンに沿ってリスクを把握するためにどのような情報源を使用するか、またどの部署や外部のステークホルダーと協議するかについて、リストを作成するよう求めます。

質問2：明らかになる可能性があるのはいかなる人権リスクか

- + 参加者に対し、実際の被害ではなく、詳細なリスクについて説明するよう指示します。
- + 参加者に対し、リスクが1つあることは、これに関連して調査が必要となる複数のリスクが存在する可能性を示唆すると伝えます。

- + 一般的バリューチェーンの各部門において影響を受ける可能性があるグループのリストを作成するよう参加者に求めることを検討します。

15分後にグループを再集合させます。希望者に対し、第1問の回答を提出するよう求めます。他の者に対し、第1問の回答を提出するよう求めます。

第1問の回答としては、以下が予想されます。

- + オンラインの情報源を調査して、カントリー・リスクを特定する
- + 苦情についてさらに理解するために新聞記事を読む
- + 現地の共同体や労働者にその健康問題について意見を求める
- + 労働組合、市民社会組織、監視団体の代表者に連絡を取る

以下などはあまり予想されない回答ですが、伝えた方がよいものです。

- + 統合された事業活動についてリスクの評価を行うために外部の専門家や団体を用いる
- + 新聞記者と非公式の意見交換を行い、新聞記者が報道した問題について議論することにより、苦情が発生している原因が（誰かではなく）何か、似たような問題を他で取材したかを把握する
- + この問題が女性、その家族や地域社会に影響を及ぼしているかを調査するため、女性の利益を代表する市民社会組織と意見交換を行う

第2問の回答としては、以下が予想されます。

- + 労働者の健康が否定されていること
- + 労働者の健康へのアクセスが拒否されていること
- + 労働者の身分証明書を雇用者が預かって渡さないこと
- + 警備員が労働者に対する物理的暴力を行う危険が十分にあるように思われること

以下などはあまり予想されない回答ですが、伝えた方がよいものです。

- + 施設内の移民労働者が季節労働者でないため、家族を同伴している可能性があり、被扶養者に健康や教育へのアクセスが与えられていない可能性があること
- + 呼吸器系疾患は、大型交通車両が排出する粉塵と関連していることがあること、車道その他の輸送活動が地域社会に近すぎる可能性があること
- + 寮の生活条件が居住に適していない可能性があること、呼吸器系疾患が寮に蔓延したウイルスに関係している可能性があること
- + 移民を外出させないよう警察と警備員が結託していることにより、移民労働者の移動の自由が制限されている可能性があること

- + 医療が与えられていない場合、他の権利も否定されて、強制労働を可能とする状況となっている可能性があること

- + 解決するには労働者が新聞社に駆け込む必要がある場合、企業の苦情処理の仕組みが機能していない可能性があること、または現地経営者が対応していないこと



進行役主導の議論

マッピングについて内部または外部のステークホルダーにどのように提示することができるか

マッピングは、精油販売会社の活動について行うと、下記の表のようになります。精油は、世界中の仲介業者から購入されてから、欧州で精製されて市場で販売されます。BHRのアドバイザーファームであるtwentyfiftyと協働しながら、精油会社はリスクのマッピングを以下の通り行いました。








進行役は、潜在的影響のカタログをどのように作成するかを示すために、マッピングプロセスの結果を記載した以下の表を提示するのによいです。様々である縦列と横列に目を通して、参加者に意見を求めます。

	サプライチェーン	事業活動	販売と最終利用
潜在的な人権への影響の分野	調達先の一部の国で考えられる有害な労働条件や児童労働	家族的責任を負っている労働者に対する差別	製品の安全性
	精製所に存在する労働安全衛生の問題	労働者のデータ・セキュリティ	非倫理的なマーケティング
	農業使用による農場労働者や農村社会の健康に対する影響	汚染物質と廃棄物の管理リスク	
	生活への影響：清潔な飲料水／土地の利用		
	輸送船内の労働条件		
影響を受ける可能性があるグループ	農場や精製所の労働者や共同体	労働者	下請業者
	仲介業者の被雇用者	事業パートナーの人員	サービス提供者
	物流サービス提供者		最終消費者
特定のリスクがあるグループ	船内や農場での移民労働者		
	児童		
	一部の国での女性労働者		
関連する部署	調達	品質管理チーム	品質管理チーム
	品質管理チーム	安全衛生チーム	マーケティングと販売
	物流	人事	顧客サポート
		内部監査	外部の販売代理店
関連する取引関係	仲介業者	包装サプライヤー	外部の販売代理店
	物流サービス提供者	サービス提供者（清掃など）	
	事務用品提供者	セキュリティ要員	
	IT 機器サプライヤー	IT サプライヤー	
		臨時労働紹介機関	

出典：twentyfifty「自社企業の人権への影響の管理に向けた 5 段階」（2017 年）、18 頁から 19 頁 (www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business)

セッション 2: 特定と評価 (第 2 部)

	50 分
	参加者は、その特定したリスクをどのように評価してその優先順位を決定するかを理解します。
	このセッションは、事例研究に手短に言及しつつ行う講義で開始し、最後にクイズを行います。
	参加者は、リスクを体系的に特定する方法について確実な理解を得ているでしょう。しかし、措置を講じるためにリスクを評価し、またはその優先順位を決定するには、具体的な方法論が必要です。次のセッションで UNDP の人権自己評価研修ツール を紹介します。このツールは、その機能性を考えると、研修のこの部分の中心となります。
	<ol style="list-style-type: none">1. このセッションが完了まで50分かかると説明します。2. アルミニウム圧延工場に関する仮定事例について前回行った演習に手短にコメントすることで開始します。1つの事業活動から多数の人権へのリスクが発生しかねないことが、特定についての演習からどのように示されるかに重点を置いて説明します。3. リスクを評価してその優先順位を決定することが、情報源に制限があり時間の制約もある場合には重要であることを説明します。4. 以下に従って題材を説明します。

❖ リスクの優先順位を決定する前に検討すべき問題は何か

事業活動により発生する可能性がある人権リスクの数を考えると、最も重大な問題をまず優先してこれに対処することが重要です。UNGPの原則 24 では、体系的な方法が規定されています。

企業が人権リスクや人権への影響について優先順位を決定する作業を開始する際に、留意すべき重要な原則には、以下のものがあります。

- + 人権デュー・ディリジェンスが、企業へのリスクではなく、**人々へのリスク**に関係するものであること
- + 国際人道法の下で、人権には序列がなく、いかなる人権も他の人権よりも重要とされることがないこと。ただし、事業活動との関連では、発生する被害の深刻度や有限なリソースの制約のために、1つの人権を他の人権よりも優先することができること
- + 企業は、**最も深刻な人権侵害にまず対処**すべきです。ただし、優先順位の高い、深刻な人権への影響があつて

も、深刻度が低い影響を対処しないままにしておいてよいことにはなりません。優先順位の低いリスクには、対処が比較的容易である、またはリソースの追加をほとんど必要としないものもあり、企業がこれに対処しなくてよい理由はありません。優先順位が高いリスクと低いリスクに並行して対処することは可能です。

- + 事業活動による人権への影響の深刻度は、企業が用いるデュー・ディリジェンスのプロセスの規模と複雑さを決定する際に最も重要な要素です。

❖ リスクの優先順位を決定するプロセスはどのようなものか

優先順位の決定は、リスクの**深刻度**とリスクの**発生可能性**について判断することを意味します。これは2つの要素から成るテストです。

しかし、リスクの**深刻度**をどのように判断するのでしょうか。UNGPでは、重大性を3つの基準、すなわち 1) 規模、2) 範囲、3) 是正不能性で把握する指針を定めています。

発生可能性の方はもっと簡明です。リスクによって被害が発生する確率を測定することです。**発生可能性**を測定するとは、企業自体の活動している状況と、企業が様々な取引関係により人権リスクを実効的に管理する能力について調査することです。発生可能性はまた、支配的な要素とはされず、深刻度のランクが上昇することがあるのみで、深刻度が減少することはありません。

原則 24 において、説明のためのコメントリーが、「具体的な法的ガイダンスが欠如するなかで、優先順位をつけることが必要ならば、対応の遅れが是正可能性を損なうことを認めながら、**企業は最も深刻な人権への影響から始めるべきである**。ここで、深刻性というのは絶対的な概念ではなく、企業が確認した他の人権への影響との比較において使われる。」としています。

🌟 企業はどのように深刻度を測定するか

深刻度を測定するには、以下の3要素を明らかにする必要があります。

- + 規模:影響がどのくらい重大または深刻であるか
- + 範囲:影響を受けた人々の数
- + 是正可能性:影響を受けた人々について負の影響を受ける前の状況と少なくとも同一または同等の状況に回復させることができる限界

🌟 規模にどの程度の価値を与えるか

規模では、1) 人権侵害または処遇の内容および背景、2) 人権侵害の実行の態様、3) 被害者の地位を含め、状況を全体として測定します。「規模」の測定は、厳密な科学的測定とは全く異なります。

被った人権侵害の内容については、以下の要素を考慮することができます。

- + 身体に対する影響。例えば、生命の喪失または一生残る身体的衰弱に関わるか
- + 精神的または情緒的な影響。例えば、永続的な精神疾患をもたらす、または一時的な屈辱の経験を伴うか
- + 家族や地域社会の関わりに影響を及ぼす程度

人権侵害の実行の態様には、以下の要素が関係します。

- + 人権侵害の持続期間
- + 精神的苦痛および身体的苦痛の持続期間
- + 実際の人・財産が影響を受けたか
- + 生活が破壊または毀損されたか
- + 人が住居移転を強制されたか、不十分な補償を受領するよう強制されたか
- + 確実に狙い撃ちをされたか、または人間の尊厳が目に見えるほど軽視されたか

被害者の地位は、影響をどのように測定するかに影響します。

- + 性別:男性、女性、ノンバイナリー、トランスジェンダー
- + 年齢:成人、児童
- + 被害者の健康状態(精神的健康を含みます)
- + 障害の状態
- + 性的指向:レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスセクシュアル
- + 少数者または下層の地位
- + 過去に集団として人権侵害を被ったことにより脆弱な立場が悪化しているか

人権侵害は、影響についての様々な程度としても評価することができます。

- + 高度:人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する重大な影響を伴っている。対象になっているコミュニティが特に脆弱な立場にあると考えられる。
- + 中程度:人権侵害が、個人・コミュニティの身体的、精神的、情緒的な幸福に対する中程度の影響を伴っている。
- + 低度:人権侵害が、被害者の生活に対する長期の、または実質的な影響を伴っておらず、脆弱な立場にある人々を対象としていない。

🌟 範囲をどのように測定するか

範囲は、関係する人々の数を測定したものです。影響を受けた集団の規模を見積もることになることが多いですが、影響を受けた地域社会の規模を見積もることになることもあります。地域社会内の影響を受けた人数を考慮に入れることが、環境、土地の権利、公衆衛生に関連するリスクについて議論する際に必要になります。この講義の後の演習では「範囲」の定義に以下を用います。

- + 高度:影響を受けた人々が多数であること。これには、社員、家族、または労働者、そして周囲の住民が含まれます。
- + 中程度:影響を受けた人々が中程度の人数であること
- + 低度:影響を受けた人々が少数であること

🌟 是正可能性とは何か、そしてどのように測定するか

是正可能性は、人の権利が回復される可能性を測定したもので、影響を受けた個人の権利を事業活動から影響を受ける前と同一レベルに回復するために「必要となる措置の迅速性」を見積もることになることが多いです。この講義の後の演習では、「是正可能性」の定義に以下を用います。

- + 高度:即時に措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正できないことになる
- + 中程度:速やかに措置を講じなければ、人権侵害の影響を是正することができない可能性が高い
- + 低度:人権侵害を完全に是正するために即時に措置を講じる必要はない



ここで一息入れて、手短かにまとめを述べます。規模、範囲、是正可能性は、深刻度の認定を行う3つの手段です。

視覚化に役立つもの:規模 + 範囲 + 是正可能性 = 深刻度

深刻度の評価の次の段階は、深刻度の測定値と発生可能性の推定値を組み合わせることです。

発生可能性をどのように測定するか

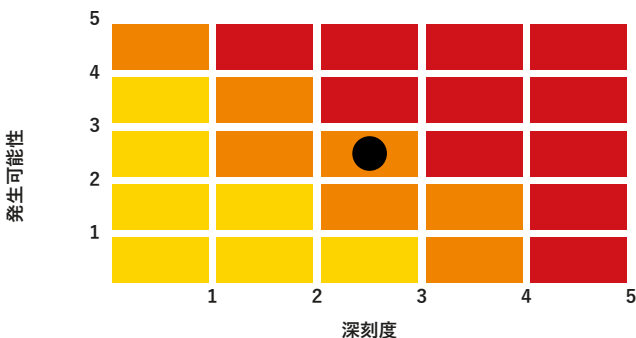
企業は、深刻度の他に、影響を発生させた事由が将来再び起こる可能性を検討すべきです。リスクが被害を発生させる可能性が高いほど、測定値が高くなり、措置を講じる緊急性が高くなります。

- + **高度**: 事業活動(または部門)において事由が年に数回発生しており、再び発生する可能性が非常に高い
- + **中程度**: 事業活動において事由が数回発生しており、その業界で過去にも発生している
- + **低度**: 事業活動においてその事由が発生したことはないが、その業界で過去に発生した可能性がある

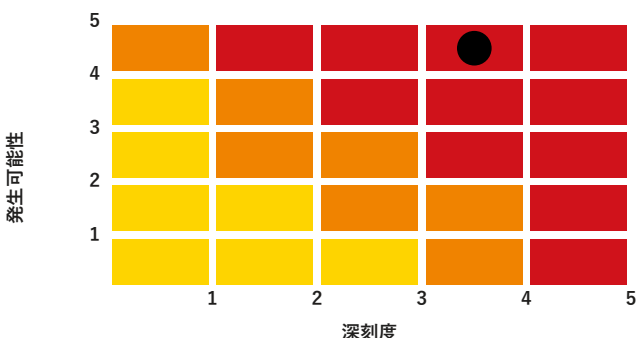
さらに図に示すと、以下のようになります。

- + 規模 + 範囲 + 是正不能性 = 深刻度
- + 深刻度 + 発生可能性 = 優先順位

そして下記のヒートマップは、深刻度と発生可能性の測定値を併せてどのように示すと、優先順位の評価に役立てることができるかを図で示したものです。ただし、ヒートマップの利用は、分析には不完全なツールで、優先順位のいくつかある評価方法の1つにすぎないと考えるべきであることに留意してください。実際、UNGPでは、深刻度が高度であるリスクを、その発生可能性が無視し得るほど低くても、常に最も優先すべきであると提言しています。



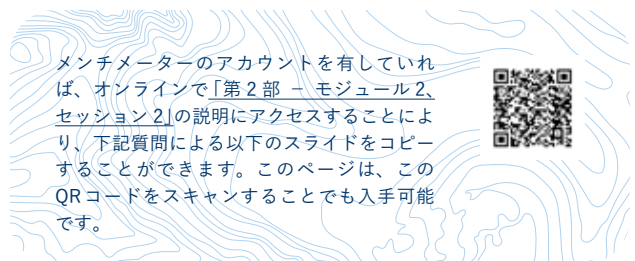
上記の例では、企業がリスクの発生可能性を中程度(2と3の間)、リスクの深刻度を中程度(2と3の間)と判断した後、企業により発生するリスクを他と比べて中程度の優先順位としています。



この場合には、関係する企業により発生するリスクの可能性は高く(4と5の間)、深刻度も中程度から高度(3と4の間)と見なされています。そのため、リスクの優先順位が高いと表示されます。



クイズ



企業が人権リスクの優先順位を決定するためには、リスクの深刻度を測定して、企業の評判や活動へのリスクと比較すべきである。正しいか、誤りか

正解: **誤り**です。HRDDは、人々へのリスクに関するものであり、企業の活動、評判、収益性に関するものではありません。

企業が人権リスクの優先順位を決定するためには、被害が発生する可能性と被害の規模を測定すべきである。正しいか、誤りか

正解: **誤り**です。規模は、深刻度の検討を可能とする3つの測定値の1つです。規模には、発生する被害の強度が関係しますが、影響を受ける人の数や発生する被害の是正不能性は含まれていません。


最も深刻な人権リスクは、より深刻でないリスクよりも優先順位を低くすべきである。それは、深刻でない方のリスクを検討してから、大きな問題について措置を講じることが常に推奨されるからである。正しいか、誤りか


正解: **誤り**です。最も深刻なリスクは、最初に対処すべきです。ただし、優先順位が低いリスクは常に最後に扱うべきということではありません。特に、計画立案をあまり必要とせず早急に対処することが可能である場合はそうです。





クイズの後に、参加者に対し疑問点があるかどうかを尋ねます。参加者の業界でのリスクの特定およびその優先順位の決定に**人権自己評価研修ツール**を役立てる演習の指導を行うことを説明します。


セッション3:特定と評価(第3部)

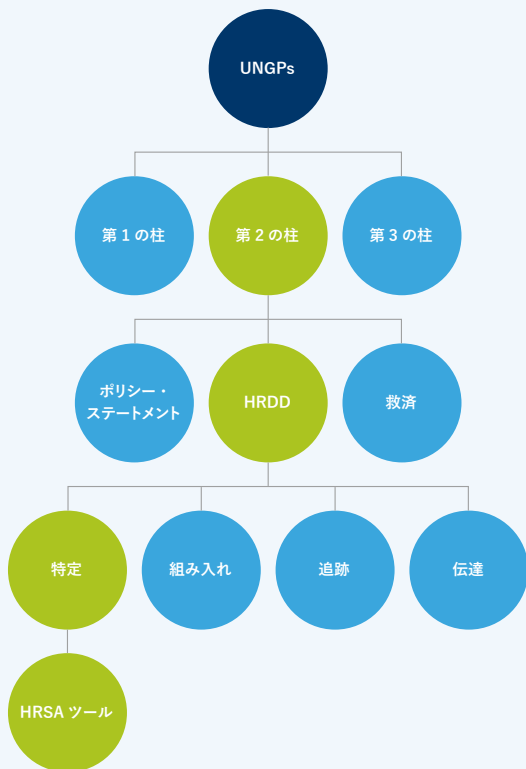
 50分

 参加者は、**UNDP人権自己評価研修ツール(HRSA)**でのインタラクティブな演習によりリスクの優先順位をどのように決定するかについて理解を深めることができます。


 このセッションはすべてがグループ演習で、指導は最低限のものとなります。

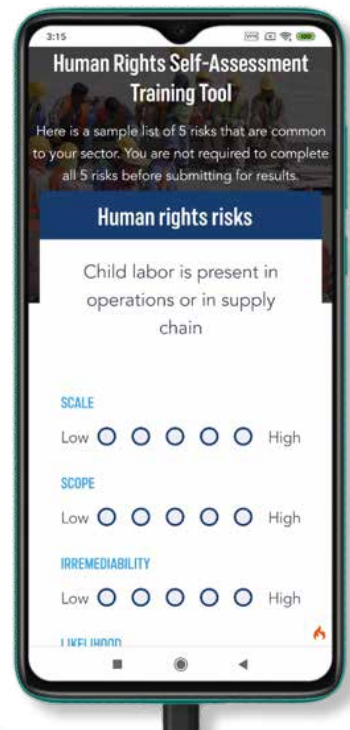
 参加者は、深刻度と発生可能性の評価についての基本的な理解によって、指導をほとんど受けずに演習を進める用意ができています。参加者に演習を検討する時間を与え、そうすることが合理的であれば、他の参加者にその結果を共有し、説明することを求めてください。

-  1. HRSAツールが非常に異なる分野である特定と評価でHRDDを行うために役立つことを説明します。



2. リスクの優先順位を決定するのに役立つ各自のヒートマップの参加者による作成に、このツールが役立つことを説明します。
3. これが研修ツールにすぎず、現場における負の影響を評価するには適切でないことを説明します。
4. インタラクティブHRSAウェブ・ベース研修ツールのためのQRコードを投影します。

-  5. 参加者はこのソフトウェアを用いることにより以前の演習で特定したリスクに低度、中程度、高度の「深刻度の値」と低度、中程度、高度の「発生可能性の値」を割り当てることを説明します。これにより、リスクの優先順位を示したヒートマップが作成されます。
6. HRSAを開始して、参加者に対し、そこで特定された5つのリスクを評価するよう求めます。室内を巡回し、補助が必要か尋ねます。ウェビナーによる場合には、どのようにツールを使うかをシェア・スクリーン・モードで実演します。
7. 参加者がすべてのリスクの優先順位を評価したと示したら、意見や質問を求めます。投影されたスクリーンにヒートマップを示し、リスクに関する進行役の結論を伝えます。
8. 参加者に対し、次のセッションではリスクが特定されたら検討するその後の段階に焦点を当てることを説明します。重要なこととして、多数の企業については、最も重大な人権リスクは、その企業活動よりも、取引関係の方に関係している可能性があることを説明します。



セッション4:認定結果の組み入れとこれに基づく行動



50分



参加者は、特定された優先順位が高いリスクに対処するため、その企業全体にわたってどのように対応を組み入れるか、これに基づきどのように行動するかについて理解します。



このセッションは、ケーススタディへの簡素な言及を含む講義で開始し、最後にクイズを行います。



参加者は、リスクの体系的な評価をどのように開始するかについて理解したと思われるが、その次はどのようにすればよいでしょうか。企業は、その認定結果を自社のプロセスに組み入れて、役割と責任を割り当てることができるようになったはず。企業の対応の程度は、その企業と出来事又はリスクと当該企業との関係によって異なります。

警告：このセクションは、参加者に混乱を生じさせるかもしれません。例えば、企業が影響を引き起こしたのか、またはこれを助長したのかを参加者が理解することが困難かもしれません。このセッションのこの部分の後に演習がこれを明らかにするのに役立つはず。

セッションの最後のセクションでは、影響力に関する問題を扱います。サプライヤーまたは事業パートナーが関係していた場合、サプライヤー又は事業パートナーに対し企業がどの程度の影響力を有するかという問題です。

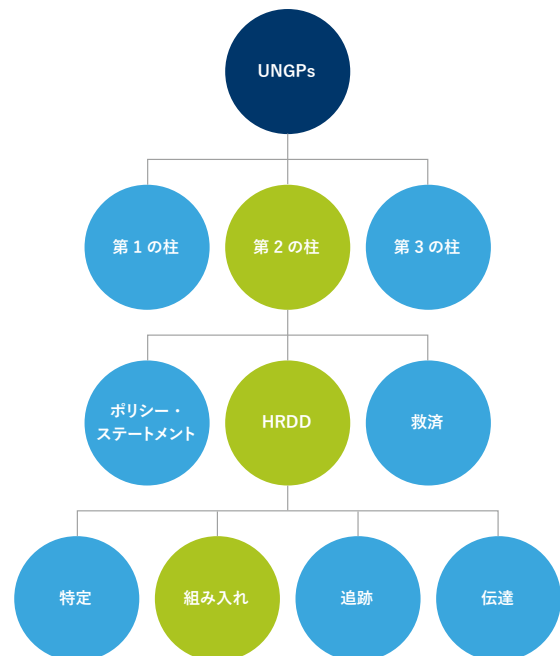


1. 参加者に対し、調査結果の組み入れとこれに基づく行動に関するこのセッションが50分であること、最後に短い演習を行うことを伝えます。
2. 参加者に対し、HRDDプロセスの第1段階(下記)の概要説明から開始することを伝えます。
3. このセッションが以下の2つの主要な問題を扱うことを説明します。1) 認定結果の組み入れは何を要求するか、2) 人権リスクまたは人権への影響に対応してどの程度の行動が必要となるか
4. 研修の最後の演習では、責任(引き起こし、助長し、または関連していること)と要求される行動との間の関連性についての検討が求められることを説明します。
5. 以下に従って題材を説明します。

人権リスクの特定と評価に関する前回のセッションの概要説明

人権リスクを特定するには、背景を理解し、ステークホルダーと協議を行い、事業活動のマッピングをすべきであることを学習しました。関連する人権リスクを分類した後、リスクの優先順位を決定するためにそれらの評価を行います。優先順位の決定には、リスクの深刻度と発生可能性について判断することが必要です。行動の第1カテゴリは、人権への影響を予防/軽減するためのリスク・ベースの手段と考えることもできます。行動の第2カテゴリは、プロセスを指向した、企業にHRDDを組み入れるための行動と考えることもできます。

実際に、優先順位の高い人権課題を特定した後は、行動計画を事業プロセスに組み入れる必要があります。ここでは、関連する内部の職務部門と手続全体にわたって調査結果を組み込みます(指導原則19)。



認定結果を組み入れてこれに基づき行動するには、何が必要となるか

原則19によると、人権への負の影響を予防および軽減するために、企業は以下を行うべきです。

- + 関連する内部の職務部門と手続全体にわたり人権リスクの評価による認定結果を組み入れること
- + 適切な措置を講じること

組み入れにおいては、以下の2つのことが必要となります。

- + リスクと影響に対処する責任を、企業内の適切な職務部門に割り振られていること
- + リスクと影響に対処する実効的な活動は、
 - 予算の割り当てによる支援、
 - 監督と法令遵守の措置の対象とすること、
 - 内部の意思決定プロセスと連携していることである。

多くの部署、ユニット、または手続を背負っていない小規模企業の方が、組み入れが自然に行われる可能性があります。大企業では、より体系的なアプローチが必要となります。これには以下が必要となります。

- + 部署間の協力活動
 - 例1:人材紹介会社との契約に関する事項について人事部が法務部と協働すること
 - 例2:グリーンフィールド投資に関与している開発チームがCSR/サステナビリティユニットと協働すること
- + 明確な報告要件を策定し、外部の専門家との定期的な交流を主催し、業界団体や政府部局との協働活動を向上させること
- + サプライヤー及びその他の企業も人権を尊重するためのインセンティブを設けること
 - 例1:人権リスクの発生可能性を最小限にする契約の作成
 - 例2:人権尊重に関する期待についてサプライヤーとの研修の実施

事例研究

人権リスクを特定して評価する活動の終了後、ある採鉱会社は、水、適切な生活水準および健康的な環境を享受する権利と結社の自由についてリスクがあることを発見した。また、会社が適切な苦情処理の仕組みへのアクセスを提供していないとも判断した。

当該採鉱会社は、これらのリスクへの対応を以下の措置によって組み入れた。1) 差別禁止を確実にするために指針や企業プロセス（入札・採用プロセスを含む）を具体的に修正すること、2) 労働者の流入が現地共同体の権利にもたらす影響について、より詳細な調査を委託すること、3) 現地の警備スタッフの職業意識を向上させるため、研修と情報提供をさらに行うこと、4) 潜在的環境影響に関する研修を現地共同体向けに行うこと、5) 性暴力の防止など、人権の個別の側面に関してサプライヤーの点検と具体的なプロジェクトを改善すること、6) 苦情処理の仕組みへのアクセスを向上することが提案された。

出典：グローバル・コンパクト・ネットワーク・ドイツ、ドイツ人権機関と twentyfifty 「人権リスクと影響の評価：企業の実践からの視点」（2016年）（www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf）

人権への負の影響が問題提起された後に、どの程度の措置が必要となるか

UNGPs は、何が適切な対応または措置かは以下によって異なるとしています。

- + 企業が負の影響を引き起こしたか、助長したか、またはその関与が取引関係を通じて企業活動、製品、もしくはサービスと影響とが直接関連していることによるものか
- + 負の影響に対処する上で有する影響力の程度

人権への負の影響に企業が関与する態様には以下の3つがあります。

- + 企業自体の活動によって影響を引き起こしている場合
- + 企業自体の活動が直接、または外部の者を通して、影響を助長している場合
- + 企業が影響を引き起こしもし助長もしないが、直接関連している場合

企業が人権への影響を引き起こしているとはどのようなことか

それ自体が負の影響の直接の原因である場合に、企業活動が（人権への負の影響を）引き起こしていることとなります。人権への影響を引き起こしている企業活動の例としては、以下があります。

- + レストランが顧客に対し日常的に差別的な待遇をしていること
- + 工場労働者を有害な労働条件に晒していること
- + 先住民族の権利の享受のために保持されている土地で木材伐採作業を行うこと

企業が人権への負の影響を引き起こしている、またはその可能性がある場合、人権への影響を停止または予防するために必要な措置を講じるべきです。

企業が人権への影響を助長しているとはどのようなことか

以下の2つのうち1つに該当する場合、企業が助長していることとなります。

- + 事業活動が誰かの人権に直接影響を及ぼしているが、他の者と共同している
- + 事業活動が他の者を通じて間接的に影響を及ぼしている場合

人権への負の影響を助長している企業の例としては、以下があります。

- + インターネット・サービスのユーザーに関するデータを政治的な反体制運動家の追跡や訴追に利用している政府に対し、かかるデータを提供すること
- + 児童の肥満を生じさせる可能性が高い糖分の多い飲食物を児童をターゲットとしてマーケティングすること

- + サプライヤー向けの製品要件を生産の納期と価格を修正することなく、繰り返し変更し、これにより、サプライヤーは納入を行うために労働基準に違反せざるを得なくなる

❁ 企業が人権への影響に関連しているとはどのようなことか

企業は、人権への影響を引き起こさず、助長もしていないが、影響が取引の関係先により引き起こされ、自社の事業活動、製品又はサービスと関連することにより関与し得ます。

この場合、企業は、人権への負の影響に関連していることとなります。

人権への負の影響に関連している企業の例としては、以下があります。

- + 合意された標準に違反して共同体の住民を立ち退かせることになる事業活動のために企業に対して融資を行うこと
- + 小売企業の衣料製品の刺繍を、契約上の義務に反して、サプライヤーが家庭内の児童労働者に下請委託すること



クイズ

引き起こし、助長又は関連？参加者に対し、特定の人権リスクについて企業が引き起こさせたのか、助長したのか、関連しているのか、そしてその理由について議論するグループ作業を行うよう求めます。

以下の事例を読み通します。参加者を少人数のグループに分けて、事例を読ませ、より大きなグループへ報告させます。または別の方法として、回答を評価するために下記の質問を調査ソフトウェアに組み込みます。

各質問の回答が提出された後、不一致があるか、参加者が追加することがあるかを必ず尋ねます。

参加者が作業グループに分かれている場合、実効性の追跡を扱う次のセッションでも同一のグループのままにしておくべきです。

メンチメーターのアカウントを有していれば、オンラインで「第2部 - モジュール2、セッション4」の説明にアクセスすることにより、下記質問の以下のスライドをコピーすることができます。このページは、このQRコードをスキャンすることでも入手可能です。



以下の事例¹²を読み上げ、(オンラインでなく)直接行っている講義であれば、紙で提供します。

工場火災

国際的な衣料品小売業者(ICR)が、定評ある衣料品サプライヤー(RCS)と前年に契約を締結した。RCSは次の春季、夏季、秋季、冬季のコレクションのためにICRの材料を供給することに同意した。RCSは、工場所有会社(FOI)と協働して工場を賃借した。労働者紹介会社(WRA)は、この企業活動を支援して労働者を派遣した。

ファッションのトレンドが急速かつ短周期の変化に見舞われ、ICRとRCSとの取引関係が悪化した。ICRはRCSに対し行った注文の変更を頻繁に試みた。

数カ月の監査を契約について行ったことにより、ICRは、WRAがミスリーディングな情報を用いて女性300名の労働契約を確保していたことを知った。女性たちは、職場の安全性について国際標準を遵守した最先端の工場働くことになると考えていた。数カ月後に工場はひどい火災に襲われ、数百人の人々が死亡し、その多くは若い女性であった。

ニュース報道によると、死亡者の数は工場の安全衛生状態が悪かったことにより増大しており、その中に、深刻な過密と火災避難設備の不足が含まれていた。さらに悪いことに、一部の火災避難設備は、工場管理者によって故意に塞がれていたようであった。

現地で調査に当たった捜査員によると、工場の従業員は、ICRが有するブランドを含め、複数の有名なブランド衣料品の製造に従事していた。

人権への負の影響を引き起こしたと言えるのはどの企業か。最も正しい回答を選択すること

- 衣料品小売業者(ICR)である。監査を行って、工場が安全でないことを知っているはずであるから
- 衣料品サプライヤー(RCS)である。工場を管理しており、火災避難設備を塞いでいたから
- 工場所有者(FOI)である。工場を所有しており、その状態に責任を負っていたから
- RCSとFOIである。この両者が、建築物の安全と職場の安全に直接責任を負っていたから

正解はDです。RCSとFOIが建築物の安全や職場の安全に直接責任を負っていました。

12 この事例は、国際弁護士協会が作成した資料を元としています (www.ibanet.org/Handbook-for-lawyers/Chapter-2.aspx)。

人権への負の影響を助長したと言えるのはどの企業か。最も正しい回答を選択すること

- A. 衣料品小売業者(ICR)である。監査の発見事項を根拠として、RCSに注文すべきでなかったのに注文したから
- B. 人材紹介会社(WRA)である。そもそも工場で女性たちを働かせるためにミスリーディングな策略を用いたから
- C. 工場所有者(FOI)である。工場を所有していたのであり、工場で何か悪いことが起こったら、これに何らかの寄与をしていると言えるから
- D. WRA、そして場合によりICRである

最も正しい答えはDです。人材紹介会社(WRA)は、そもそも安全でない工場で女性たちを働かせるためにミスリーディングな策略を用いたからです。ICRも、監査の後に措置を講じなかったためにいつもと変わらぬ操業の継続を許可したということができれば、助長したといえるでしょう。さらにICRは、ICRが頻繁に注文を変更したことにより、搾取的な、危険な、または人権侵害的な職場慣行がもたらされたのであれば、助長したといえるでしょう。

人権への負の影響に直接関連しているのはどの企業か

- A. RCSである。国外から請け負ったから
- B. RCSとICRである。その供給契約と下請委託契約のため
- C. WRAである。死亡した労働者たちと契約を締結していたから
- D. FOIである。工場所有者にすぎず、女性労働者たちを雇用した企業ではないから

最も正しい答えはBです。その取引関係や、供給契約と下請委託契約を用いたことのためです。

❖「影響力」とは何か、それはなぜ重要か

企業が人権への負の影響助長、または関連している場合、残存する影響を軽減するために最大限その影響力を行使しなければなりません。OHCHRの「**人権を尊重する企業の責任：解釈指針**」によると、「被害を発生させている者に対しその不正な活動を改めるように企業が影響を及ぼすことができる場合に、影響力があると考えられる」とされています。

影響力を測定する方法は多数あります。

- + 当該企業がその者を一定程度直接支配しているか
- + 当該企業とその者との間の契約条件
- + その者の事業において当該企業が占めている割合
- + 当該企業がその者に対し、将来の事業条件、評判上の利点、能力開発支援などにおいて人権パフォーマンスを改善するように動機づけをする能力

- + 当該企業と共同することによるその者の評判上の利点と、当該関係が解消された場合の当該評判への損失
- + 当該企業が、他の企業または組織に対し、業界団体やマルチステークホルダーイニシアティブを通じて行う場合も含め、その人権パフォーマンスの向上について動機付けをする能力
- + 当該企業が、地方政府または中央政府に依頼し、その規制、監視、制裁などの実施を通じてその者に対し人権パフォーマンスの向上を要求する能力

❖ 企業にとって非常に重要な製品またはサービスを提供しているサプライヤーその他の者に対しては、どのように影響力を行使するか

サプライヤーとの取引関係が競争力、生産性、収益性に関し重要であることは明らかです。そのため企業は、サプライヤーの活動を改善させるために慎重な配慮を行わずに影響力を行使することをあまり望んでいません。特に引手あまたのサプライヤーについては、影響力をあまり行使することができない場合もあります。






UNGPsは、上記の事情を認めて、以下の2要素から成るアプローチを提案しています。

- + 極めて重要とまでは言えない取引関係については、人権リスクを軽減するために影響力を行使します。うまくいかなければ、取引関係を終了します。
- + 企業にとって極めて重要である取引関係については、人権リスクを軽減するために影響力を行使しますが、うまくいかない場合、取引を継続することもあることを認めつつ、取引関係の終了を検討するか、または人権侵害を軽減するために努力したことを示します。

影響力が足りない場合、存続している人権リスクを軽減するための影響力を増大させる選択肢を検討します。他の購入企業と協力することが実際上可能であれば、これにより集団的に影響力を増大させ、自社の影響力を増すことができます。多方面のステークホルダーや業界の主導権を結集して、ポリシーや規制の実施の取り入れに影響を与えることもあります。

これらの活動をすべて行っても成果が出ない場合は、責任ある態様で取引関係を終了させることを検討します。

セッション 5:実効性の追跡

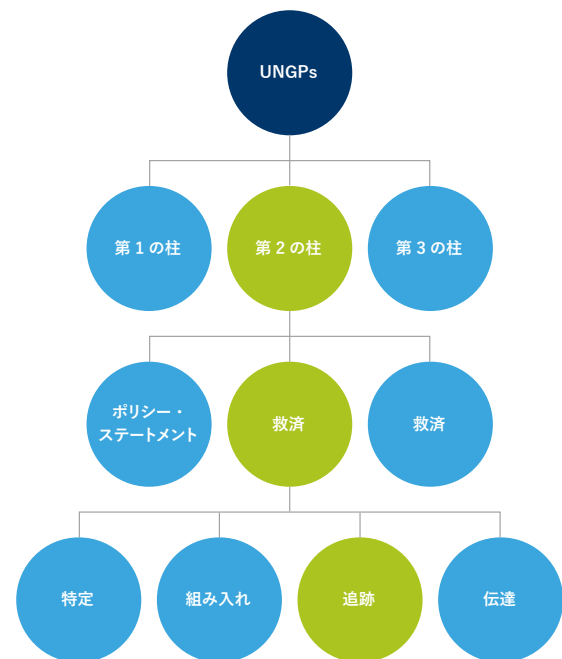
	50 分
	参加者は、人権リスクと人権への影響に対し行った対応の実効性をどのように追跡するかについて理解します。
	このセッションは、事例研究に手短かに言及しつつ行う講義から始めて、最後にクイズを行います。
	研修のこの時点までに、参加者は HRDD に関し多くのテーマを体験してきました。参加者がこのテーマをきちんと理解しやすくするために、進行役がこれまでのセッションで扱った概念に再度言及することが重要となります。これから扱う追跡に関するテーマを説明するため、これまでの事例研究や事例を引用します。
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 参加者に対し、実効性の追跡に関するこのセッションが 50 分続き、最後に短い演習があることを伝えます。 2. 実効性の追跡が HRDD に関する 4 段階の 3 番目であることを説明します。 3. 参加者に対し、組み入れに関する前回のセッションについての簡潔な概要説明から始めることを伝えます。 4. 下記の通りにこのテーマを紹介します。

人権リスクの組み入れに関する前回セッションの簡潔な概要説明

人権リスクと人権への影響に対する対応を組み入れるために、関連する内部部署や内部プロセス全体にわたる人権リスク評価からの認定事項を取り入れるべきであることを学習しました。これには、人権リスクと人権への影響に対処する責任を企業内部で該当する部署に担当させ、その役割に必要な支援を行うことが含まれます。これをさらに明らかにする上で、担当部署には、明確な目標、手段、具体的な責任、KPI、期限などを伴った行動計画を策定する任務を課すこともあります。

これら担当部署が講じる措置は、人権への負の影響を企業が発生させたのか、これに寄与したのか、または、関係しているのかによって異なることを学習しました。取引関係を通じて人権侵害に関係している場合、その影響力を行使することが重要です。

そこで、人権リスクと人権への影響を特定してその対応を組み入れた後は、実効性を伴って対処されているかを検証することが必要になります。UNGP は、HRDD 実行の第 3 段階として、活動の実効性を追跡しなければならないとされています(指導原則 20)。



実効性の追跡がなぜ重要か

活動の実効性を追跡することが不可欠であるのは、スタッフが人権尊重を果たしていることを説明して、不十分な点を知ることになる場合です。人権問題と対応を追跡することは、企業が傾向とパターンを特定して組織的な課題を正確に想定することにも役立ちます。追跡することで、ベストプラクティスを特定することが可能となり、企業成績の向上に役立てることもできます。ほとんどの場合、追跡は人権侵害の継続や再発を予防または軽減するために非常に重要となります。

実効性の追跡には何が必要か

UNGP の原則 20 によると、追跡には以下が必要となります。

- + 適切な質的および量的指標を策定すること
- + 社内および社外からの情報源によるフィードバックを利用すること

量的および質的な情報が必要となりますが、追跡の活動は簡潔なものとしておくべきです。追跡は、特定された潜在的影響に対して、企業がいかに適切に対応しているかを精査するプロセスにすぎません。

重要なことは、実効性の追跡にはあらかじめ決定された方法はなく、そのプロセスが企業のより広範なシステムおよび文化との関係で意味をなすということにすぎません。企業は、例えば労働安全衛生などにおいて、すでに実施されている他の内部的な報告・追跡システムに指針を求めることもできます。人権に重点を置いた追跡システムを既存の追跡の活動、ツール、またはモデルに組み入れることにより、人権に関する意識と人権尊重の拡大を標準化または主流化しやすくなることもあります。これには、指標を以下に取り込むことも含まれるかもしれません。

- + 契約の履行に関する報告
- + 調査と監査
- + バランス・スコアカードのアプローチ
- + 苦情処理の仕組みに関する情報
- + 内部の保証プロセス

理想としては、賛同と意識を確保するため、人権方針が実施された後に追跡を行います。人権方針によって、様々な部署からの情報が必要となる監視と追跡の計画が強化されると思われます。追跡の責任は、特定の個人や部署に担当することが必要です。

❁ 追跡の計画はどのようなものか

追跡の計画を成功させるには、上級経営陣からの支援、従業員からの賛同、および影響を受けるコミュニティからの情報が必要です。経営陣は、パフォーマンスのインセンティブを増加させるために、HRDDに関するパフォーマンス目標を設けるべきです。追跡の計画を設計する際には、以下を考慮します。

- + 様々な部署からの協力を強化するため、実効性を追跡する活動が最高経営陣に理解されるようにすること
- + HRDDプロセスの第1段階で特定した人権リスクの優先順位に基づいて追跡の計画を立てることにより、行う活動の関連性を高めること。社内・社外のステークホルダーから賛同を得て取得した様々な情報によってこの人権リスクが特定されていることが望ましい。
- + 確定した優先順位に基づいて指標を作成すること。社内・社外の専門家にフィードバックを求めること。影響を受けたコミュニティを含む社外のステークホルダーに対しこれらを伝達して情報を求めることを検討すること。
- + 既存の苦情処理の仕組み、従業員の調査、組合代表者のフィードバック、および監査手続から、上記指標に追加すべき情報を収集すること。全国の人権状況と企業との関係についての関連情報を得るため、国別担当取締役や地域事務所が作成した報告書を調べる。さらに、脆弱な立場にあるグループと協議すること。協議において女性からの意見を聞くこと。

以下の指針は、人権パフォーマンスを追跡する活動について、欧州委員会が職業紹介所および人材紹介会社に提供したものです。

Where to Start

For companies that are just starting to focus on tracking their human rights performance, the following are some preliminary steps to consider:

Consider whether you have existing processes that can provide information to help you track human rights performance and identify any human rights risks they do not cover.

For larger companies, consider what you can best track at the branch level, and what needs to be captured at the corporate/head office level, and how you could connect the two.

Look at GRI and any other relevant sources for some initial indicators that would be workable and meaningful. Consider how you could test their value with others inside or outside the company.

Identify how you could get genuine feedback from affected stakeholders, and what information or perspectives would help you interpret the quantitative data you have.

Labor and Human Rights assessment deductions				
	Core Violations	Violations	Administrative Non-Compliance	Total Deductions
Working Hours	- 0.1	- 3.4	- 0.4	- 3.9
Wage, Benefits and Contract	-	- 3.3	- 0.2	- 3.5
Prevention Of Involuntary Labor	- <0.1	- 0.6	- 0.6	- 1.2
Protected Class	-	- 0.6	- <0.1	- 0.6
Anti-Discrimination	-	- 0.2	- 0.3	- 0.5
Grievance Mechanism	-	- 0.3	- 0.1	- 0.4
Anti-Harassment and Abuse	-	- <0.1	- 0.2	- 0.2
Prevention of Underage Labor	- <0.1	- <0.1	- 0.1	- 0.2
Freedom of Association and Collective Bargaining	-	- <0.1	- <0.1	- 0.1

Average Total Score: **89**

追跡の例：アップル社「サプライヤーの責任に関する報告書」から
www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2019_Progress_Report.pdf

❁ どのような指標が重要か

有用で重要な多くの指標があり、その指標を得るための情報源も多くの様々なものがあります。最も重要な要素は企業にとっての関連性です。指標は、プロセス・情報の指標、または出来事・影響の指標に分類することができます。以下はそれぞれの例です。

プロセス・情報の指標

カ月間にわたるもの

- + 人権方針に関する研修を受けた労働者の割合
- + 企業内苦情処理の仕組みにアクセスすることができる労働者の割合
- + 実行された人権影響評価の数

出来事・影響の指標

カ月間にわたるもの

- + 特定されたセクシュアル・ハラスメントの事案の数
- + インターネット・ユーザーのデータが政府に提供された事案の数およびその根拠
- + 被雇用者が傷害を負った数
- + 児童労働の事案が通報された数
- + 被雇用者が企業内苦情処理の仕組みに提起した事案の割合(性別で分類)
- + サプライヤーが活動している地域で現地の政府に報告された土地の権利の侵害数

国際組織による指標のサンプルは多数の刊行物により提供されており、例えば、以下があります。

- + Shiftおよびマザー「国連指導原則 報告フレームワーク」
- + 「GRIサステナビリティ報告基準」
- + デンマーク人権研究所「ビジネスに関する人権指標」
- + デンマーク人権研究所「人権遵守評価」

Key performance indicators

TRAINING AND SECURITY

	2017	2018	2019
Hours of training on human rights (number)	7,805	10,653	25,845
In class	52	164	108
Distance	7,753	10,489	25,737
Attendances in human rights training courses	2,084	10,557	44,396
Employees trained on human rights	1,360	8,512	19,745
Employees trained on human rights ^(a)	(b)	74	91
Security personnel trained on human rights ^(a)		308	73
Security personnel (professional area) trained on human rights ^(a)	(c)	88	96

(a) This percentage is calculated as the ratio of the number of registered employees who have completed a training course on the total number of registered employees.
 (b) The variations of the KPI Security resources trained on human rights, in some cases also significant, which can be detected between one year and the next, are linked to the different characteristics of the training projects and to the operating contingencies.
 (c) This data is a percentage of a cumulated value. The change compared to 2018 (96%) is due to a change in the scope of consolidation, due to the inclusion of new resources to be trained and the exit of resources already trained.

Eni launched a massive human rights campaign between 2016 and 2017, and in 2018 and 2019 the human rights program continued with thematic follow-ups.

人権意識の向上の進捗を測定するために重要業績評価指標をどのように用いるかを理解するには、「人権に関する ENI 報告書」を参照
eni.com/assets/documents/eni-report-human-rights.pdf。

❁ 質的な指標がなぜ重要か

質的な指標は、追跡の確実性と有用性を向上させるために特に重要です。そのためには、専門家のオブザーバーと影響を受けたステークホルダー・グループの両方からの情報が必要となり、これによって量的な数値の意味するところをより正確に評価することができます。実際、ステークホルダーによるエンゲージメントは、指標自体を形成する情報が提供されることを含め、追跡の計画立案の初期段階に用いることができます。実効性の追跡において、ステークホルダー(特に、脆弱な立場にあるグループ)を組み入れることにより、権利主体と義務履行者に HRDD プロセスから学習する機会が与えられます。

❁ 影響が認められた場合、監視と追跡の観点から何を行うべきか

人権に対する負の影響が特定されると、企業は必ず、その発生態様と原因を理解するために、根本原因の分析またはこれと同等の手続を行う必要があります。

根本原因を分析することにより、当該企業との関連で、いかなる活動がどのように人権に影響を及ぼす役割を果たしているかを正確に把握することができます。根本原因のよりよい理解は、人権尊重に対する促進要因と阻害要因を明らかにすることにもなります。



メンチメーターのアカウントを有していれば、オンラインで「[第2部 - モジュール2、セッション5](#)」の説明にアクセスすることにより、下記質問と以下のスライドをコピーすることができます。このページは、このQRコードをスキャンすることでも入手可能です。








実効性の追跡が重要とされる理由とは考えられないものは以下のうちどれか

- A. 人権尊重の成功例について説明し、不十分な点から学ぶこと
- B. 人権リスクの特定と評価に役立てること
- C. 傾向とパターンを特定し、組織的な課題の特定に役立てること
- D. 人権侵害の継続や再発を予防または軽減すること

正解は**B**です。特定と評価はHRDDプロセスの第1段階であり、人権リスクと人権への影響の優先順位の決定に重要ですが、進捗状況の説明には重要ではありません。

セッション6:措置の伝達

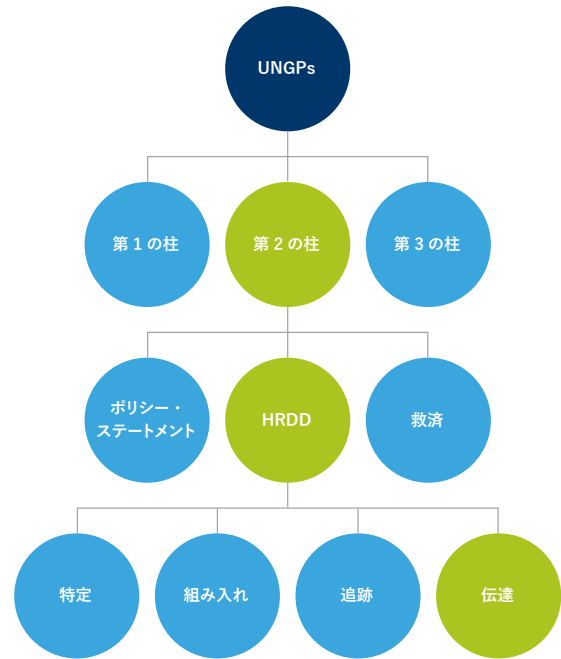
	50分
	参加者は、企業が人権リスクと人権への影響に対処するために講じた措置をどのように伝達することができるかについて理解します。
	このセッションでは、事例研究に簡潔に言及しつつ講義を行います。
	今回はBHRとHRDDに関する研修の最後のモジュールです！確実な仕上げをするために重要となります。参加者の疲労に注意すること。
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 参加者に対し、伝達に関するこのセッションが50分続くことを伝えます。 2. 影響についての伝達がHRDDの4段階の最後の段階であることを説明します。 3. 参加者に対し、実効性の追跡に関する直前のセッションの簡潔な概要説明から開始することを伝えます。

実効性の追跡に関する前回のセッションの簡潔な概要説明

人権に対する負の影響に対処しているかを検証するために、企業が対応の実効性を追跡すべきであることを学びました。

また、適切な質的および量的指標に基づき追跡すべきであること、影響を受けたステークホルダーを含め、社内外の両方の情報源からのフィードバックを利用すべきであることも学びました。

そこで、人権への影響に対する対処の進捗状況を追跡した後、企業は、講じた、または講じようとしている措置について公に伝達する必要があります。UNGPはHRDD実行の第4段階として、企業が説明責任を果たすための活動について、伝達が決定的に重要であるとしています（指導原則21）。



UNGP'sを遵守する措置を伝達するために何が重要か

人権への影響にどのように対処しているかを説明するために、企業はその措置を外部に伝達する用意をしておくべきです。

事業活動により、または事業活動に関連して重大な人権への影響のリスクを発生させている企業は、リスクにどのように対処しているかを公に発表するべきです（原則21）。

伝達は、以下であることが推奨されます。

- + 形式と頻度が企業の人権への影響を反映したものであること
- + 意図するオーディエンスがアクセス可能なものであること
- + 関与した特定の人権への影響に対する企業の対応の適切性を評価するために、十分な情報を提供するものであること
- + 影響を受けたステークホルダーまたは企業内の者にリスクを発生させないものであること、報復を受ける可能性がある権利主体の身元が明らかになりかねない氏名/場所を含まないものであること
- + 営業上の秘密保持にかかる適法な義務についてリスクを発生させないものであること

企業は措置を伝達する用意をどのようにするか

人権への影響に関する措置を伝達するため、企業は、内部の情報収集と説明責任のシステムを策定し、またはそのような既存のシステムを活用することが推奨されます。これにより、人権侵害の訴えがあった場合に企業が実効的に対応することが可能となります。

企業は、自社の人権リスクに対処する一般的なアプローチについて伝達することが十分にできるようにしておくべ

きであり、さらに、そのリスクを軽減し、発生する被害に対処するために実施しているシステムがあれば、これについても伝達することが十分にできるようにしておくべきです。ただし、プロセスを指向する伝達は、伝達の1つのレベルにすぎません。

企業は、具体的な人権問題とその予防/軽減措置についても伝達する用意をしておかなければなりません。その被害には、必要に応じて、優先順位の高い人権リスクとして特定されたものを含めます。すべての企業が、そしてリスクの高い産業で活動する企業は特に、特定の人権侵害に対する具体的な対応について即時に伝達することができる状態にあるべきです。

❁ 企業が検討すべき様々な形式の伝達とは何か

伝達活動は、その目的のために適切なものであるべきです。これは、とりわけ対象となるオーディエンスが容易にアクセス可能な資料であることを意味します。

伝達の形式には以下が含まれます。

- + 被雇用者に対し、発生している可能性がある人権問題に関する電子メールを定期的送信すること
- + 人権問題とその措置を毎年の持続可能性報告書に含めること

Which key principles guide our stakeholder relations?

Our principles for guiding the development of stakeholder relations are:

- Those affected by the adidas Group business have a right to be informed about our activities, participate in a transparent stakeholder engagement process and be involved in issues and opportunities that affect them.
- Stakeholders will be provided with timely and accurate information about our business and we will take into account the needs and concerns of stakeholders when making decisions on the company's behalf.
- We will actively seek stakeholder input and feedback on its business decisions and will respond to what we learn.
- We will encourage stakeholders to define the manner in which they wish to be consulted, and will strive to remain flexible and responsive to stakeholder preferences.
- We identify, assess and address potential risks on stakeholders' and adidas Group's side to ensure a high quality process and outcome of the engagement.
- Those acting on behalf of the adidas Group must be willing to be influenced by stakeholders and where appropriate, act on the input even if it means making changes to the company's business plans.

アディダス社の伝達活動のアプローチに関する「ステークホルダー・リレーションズ・ガイドライン」
www.adidas-group.com/media/filer_public/37/b2/37b226ab-4f05-4ebc-bed4-b20cfb41d9d5/2016_stakeholderrelationsguidelines.pdf

責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスでは、以下を行うことも推奨しています。

- + 直接の面談
- + オンラインの対話
- + 影響を受けた、または影響を受ける可能性のある権利主体との協議
- + 正式な公の報告書
- + 監査または評価による認定事項を労働組合に伝えること
- + 仲介者を通じた伝達

伝達の目的が影響を受けたステークホルダーに伝えることにある場合、言語と文化障壁について慎重に検討する必要があります。対面での会合で口頭の意見交換を行う方が適切である場合もあります。直接影響を受けた、またはその利益を代表していると主張する者に対し直接伝達する必要がある場合もあります。

企業が重大な人権への影響のリスクを発生させている場合、その講じている措置に関して正式な公の報告書を提出すべきです。

正式な報告書は、以下を含みます：

- + 企業の人権パフォーマンスに関する自社の立場からの報告
- + 社会・環境問題を扱った非財務的なパフォーマンスに関するより広範な報告の部
- + 財務的パフォーマンスと非財務的パフォーマンスの両方を組み入れた報告の部

報告を円滑に行うため、多くの企業はグローバル・レポートニング・イニシアチブ(GRI)報告基準や、国連グローバル・コンパクトの進捗報告フレームワーク、UNGPs報告フレームワークを利用しています。GRIも国連グローバル・コンパクトもその報告フレームワークがUNGPsに完全に沿ったものとは考えられていないことには留意が必要です。

透明性と開示の利点に重点を置くことも慎重にすべきです。消費者のロイヤリティ、ブランドの評判、またはESGプロファイルは、人権への負の影響についての報告の質によって強化されることも、損なわれることもあるからです。






確実な伝達活動を行うことによって、問題への注意を喚起し、他のステークホルダー（政府や他の業界リーダー）による貢献を要求することや、市民社会組織、国内人権機関、および労働組合との対話のプラットフォームにつなげることができます。

Quality indicators of good corporate human rights reporting™

1. **Governance:** Does the reporting explain how the company's governance structures support the management of human rights risks?
2. **Specific processes:** Does the reporting go beyond high-level statements of policy and commitment and discuss specific processes for implementing respect for human rights?
3. **Specific impacts:** Does the reporting refer to specific impacts that occurred within the reporting period and are associated with the company's operations or value chain?
4. **Clear examples:** Does the reporting provide clear, relevant examples of how the company's policies and processes have influenced practice and outcomes within the reporting period?
5. **Stakeholder perspectives:** Does the reporting explain how the company gains the perspective of stakeholders who could be negatively impacted?
6. **Challenges:** Does the reporting discuss complex or systemic human rights challenges and how the company grapples with them?
7. **Metrics:** Does the reporting include specific data, key performance indicators or other metrics that offer clear and relevant evidence to support the narrative?
8. **Forward focus:** Does the report include information about the company's plans for advancing its efforts to respect human rights?
9. **Strategic initiatives:** If the reporting references particular initiatives, for example, projects, third-party assessments or participation in industry or multi-stakeholder organisations, does it make clear how these initiatives help the company advance its own management of human rights risks?
10. **Improving disclosure:** Where this is not the first year of human rights reporting for the company, does the reporting show improvements in the quality of its disclosure in comparison with previous years, taking into account the indicators set out above?

出典：シフト「人権を尊重した事業遂行：企業向けガイダンスツール」(2016年) 58頁から、「UNGPs報告フレームワークの質的指標」(aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf)

セッション7:最後の演習

	15分
	最後のセッションは、主として研修の効果に関する情報を収集するためのものです。ただし、最後のメッセージまたは重要な教訓を伝えるためにも用いることができます。
	このセッションは、研修で何を扱ったかについての非常に簡潔な概要説明から始め、参加者がざっくり振り返りに振り返りを行うことで終了します。回答を一覧表にするのに役立つ調査を最後に依頼します。
	このまとめのセッションを扱うに際し、研修講師は、詳細に立ち入らず、見出しをさらって、何を扱っていたかを参加者に簡単に思い出させるべきです。修了証明書を与える予定があれば、小規模の式典を行うと良いでしょう。
	<ol style="list-style-type: none">1. 参加者に対し、このセッションが最後のセッションであり、主としてまとめと振り返りを行うことが目的であることを伝えます。2. 研修受講者に研修の修了を祝う言葉を述べます。3. 参加者に対し、研修の簡単なまとめで開始すること、その後にオンライン調査によりフィードバックを求めることを伝えます。4. 下記の質問に基づいて進行役主導の議論に移ります。5. 最後に、研修受講者に対し参加してくれたことを感謝します。該当する場合、修了証明書を交付します。

この研修で何を扱ったか

第1部では、UNGPの基礎知識について、その歴史を含めて解説しました。

責任ある企業慣行の採用に関する企業の事例について、そして企業が人権リスクをよりよく管理することへの要求が急速に高まっていることについて扱いました。

第1部では、人権の意味について、そして企業の社会的責任とBHRの課題との違いについて扱いました。また、人権の概念と事業活動の中で発生する人権侵害の種類についても扱いました。

第1部ではUNGPの3つの柱も扱い、1) 人権を保護する国家の義務、2) 人権を尊重する企業の責任、3) 国家と企業が救済へのアクセスを提供する必要性について要約を述べました。

第2部では第2の柱の構成要素を掘り下げて、HRDDに重

点を置きました。簡潔な概要説明としてHRDDの4段階について述べました。これには、以下が含まれます。1) 人権リスクの特定と評価、2) 認定事項の組み入れとこれに基づく行動、3) 実効性の追跡、4) 伝達。第1段階でHRDD自己評価研修ツールの紹介も行いました。

メンチメーカーのアカウントをお持ちであれば、オンラインで「第2部 - モジュール2、セッション7」の説明にアクセスすることにより、下記質問と以下のスライドをコピーすることができます。このページは、このQRコードをスキャンすることでも入手可能です。



研修で最も役に立ったと思ったものは何ですか。最も有効であったのはどのセッションですか。以下について順位を付けてください。

第1部では、以下に関する議論が最も有効であった。

- + 企業に対する期待が高まっていることに関するセッション
- + 新型コロナウイルスと、他の世界的リスクへの対応に関するセッション
- + 人権入門に関するセッション
- + CSRとBHRとの違いに関するセッション
- + UNGPsの入門的な解説に関するセッション

第2部では、以下に関する議論が最も有効であった。

- + HRDD入門、第A部
- + HRDD入門、第B部
- + リスクの特定と評価に関するセッション
- + 認定事項の組み入れとこれに基づく行動に関するセッション
- + 実効性の追跡に関するセッション
- + 措置の伝達に関するセッション



進行役主導の議論

1. 研修で学んだことで、これまで知らなかったことは何ですか
2. 学んだことを基にして、今後はどのように異なる活動を行いますか
3. 他にどのようなことをいつ学びたいですか
4. あなたの会社の他の人をこの研修に連れて来ることができるのであれば、誰を連れてきますか、そしてその理由は何ですか
5. 研修を改善するために何をしますか



進行役は、参加者に適切で内容の説明に合致したクイズ/最後の演習を追加するのもよいでしょう。

これにより、参加者が学んだ最も重要なことを述べることにもなります。

出典一覧

デンマーク人権研究所 (2020 年)「人権影響評価の指針とツールキット」(www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox)

欧州委員会 (2012 年)「職業紹介および人材紹介産業部門に対する国連ビジネスと人権に関する指導原則についての実施指針」(ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf)

ギャップ・インク (2020 年)「人権ポリシー」(www.gapinc sustainability.com/sites/default/files/Human%20Rights%20Policy.pdf)

H&Mグループ (2018 年)「サステナビリティ報告 2018 年」(about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2018_Sustainability_report/HM_Group_SustainabilityReport_2018_%20FullReport.pdf)

マクマヌス、ファーザー・ショーン (1997 年)「マクブライド原則」(hrlibrary.umn.edu/links/macbride.html)

OECD (2011 年)「OECD 多国籍企業行動指針」(www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf)

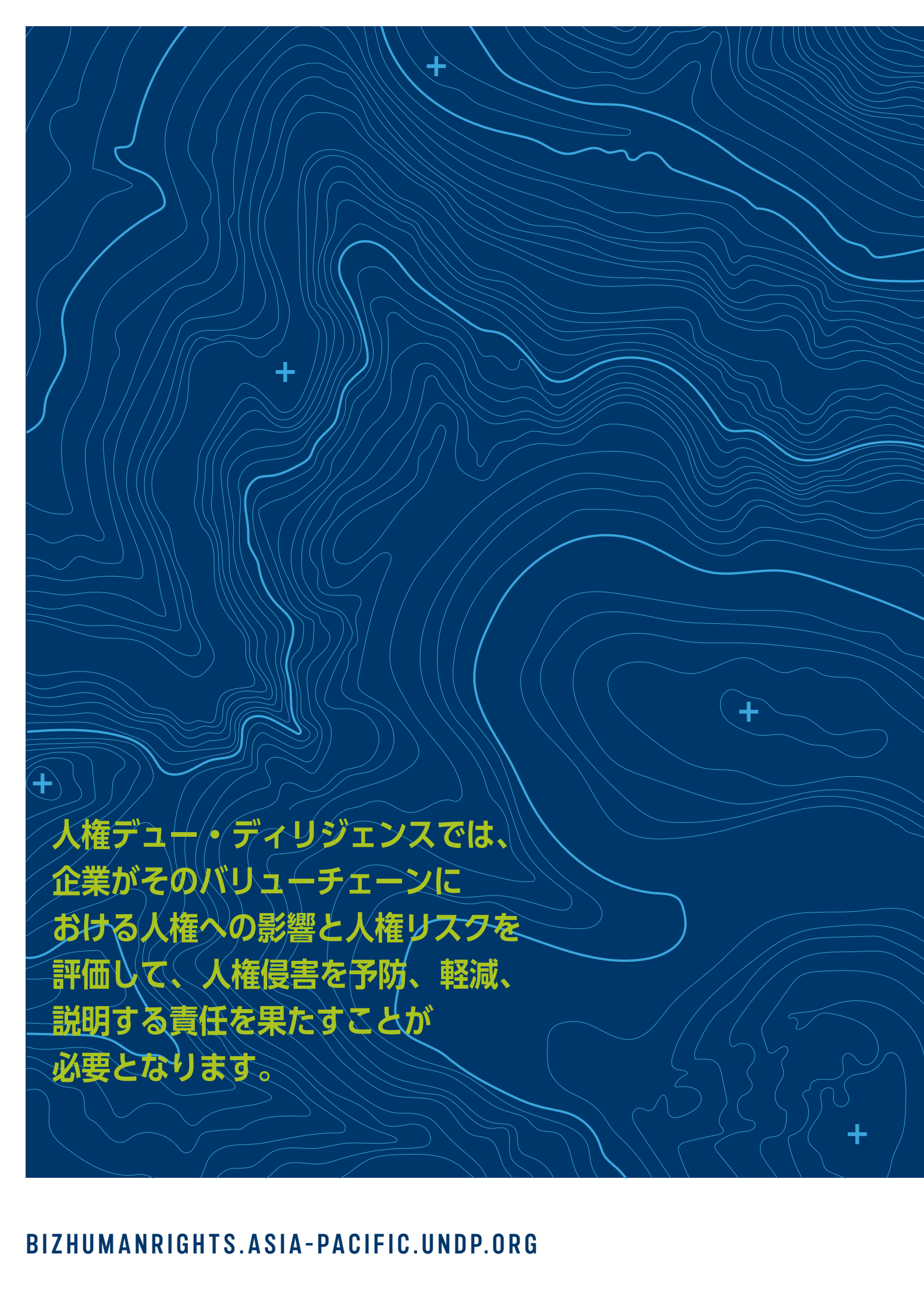
責任ある企業連盟 (2018 年)「サプライチェーンにおける責任ある企業行動のデュー・ディリジェンス実施に関する実践指針」(www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf)

Shift (2014 年)「ビジネスと人権への影響：人権リスクの特定と優先順位決定、ワークショップ報告」(shiftproject.org/wp-content/uploads/2014/01/Shift_SERworkshop_identifyHRrisks_2014.pdf)

「グローバル・サリバン原則」(日付不明) (hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.html)

国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR) (2011 年)「ビジネスと人権に関する指導原則」(www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)

国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR) (2012 年)「人権尊重についての企業の責任：解釈の手引き」(www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf)



人権デュー・ディリジェンスでは、
企業がそのバリューチェーンに
おける人権への影響と人権リスクを
評価して、人権侵害を予防、軽減、
説明する責任を果たすことが
必要となります。