UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS SPECIAL PROCEDURES
SPECIAL RAPPORTEURS, INDEPENDENT EXPERTS & WORKING GROUPS

B+HR BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

UNDP

紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化

手引書

UNDP（United Nations Development Programme）は、貧困、不平等、気候変動などの不公正な状況を停止させるべく闘う主要な国連機構です。世界170か国の専門家や連携機関との広範なネットワークを駆使し、人々と地球に平等で恒久的な解決策を構築できるよう、各国を支援しています。

詳しくは、undp.orgまたは@UNDPでフォローしてください。

UNDPが取り組む事業や人権に関する詳しい情報は、こちら からUNDP Rule of Law and Human Rights Global Programme（UNDP法の支配と人権に関するグローバルプログラム）のウェブサイトをご覧ください。

人権と多国籍企業、その他事業体に関する課題に取り組むワーキンググループ（Working Group on Business and Human Rights：企業と人権に関するワーキンググループとも呼ばれています）は、2011年の国連人権理事会における決議17/4で設立されました。その後、理事会は2014年（決議26/22）、2017年（決議35/7）、2020年（決議44/15）に、ワーキンググループの権限の一新を採択しました。決議17/4にあるとおり、ワーキンググループはビジネスと人権に関する指導原則の促進、浸透、実施を委任されています。また、指導原則の実施に関するグッドプラクティスや教訓の情報交換、促進、それに関する評価と助言の提供もワーキンググループに委任されています。

テーマ別のレポート、手引書、事業・人権・紛争に関する重点的取り組みなど、国連ワーキンググループに関するより詳しい情報はこちらからワーキンググループのウェブサイトをご覧ください。

表紙写真：破壊された市場の前を歩くショッピングカートを押す男性
（マカリウ、ウクライナ）

執筆者

Gerald Pachoud、
第一調査員兼執筆者

Siniša Milatović、UNDP

編集者

Siniša Milatović、UNDP

企業と人権に関する
国連ワーキンググループ

コピーエディター

Eva Allen

レイアウト、グラフィックデザイン

www.minhdesigns.com

サポート

Amy Sellmyer

Livio Sarandrea

写真提供者

表紙 – Dmitry Zvolskiy

6ページ – Pierre Holtz | UNICEF CAR | www.hdptcar.net

8ページ – Zach Culver

12ページ – Afrewatch 2020

16ページ – Farjul Falah

20ページ – Levi Meir Clancy

24ページ – Robin Worral

32ページ – Mahmoud Sulaiman

36ページ – Paul Cone

40ページ – Salman Hossain Saif

44ページ – Chris Henry

52ページ – Cotton Bro

本レポートの日本語版は、日本国政府の支援を受けて作成されたものです。

From
the People of Japan

本レポートに記載される調査結果、分析、推奨事項は執筆者によるものであり、必ずしも日本国政府、国連（UNDP含む）または国連加盟国の意見を代表するものではありません。また、本レポートの謝辞で引用または言及されている者の支持を必ずしも得ているわけではありません。

いくつかのインタビューを除き、本レポートの調査は2021年1月に終了しました。そのため、2021年1月31日以降に発生した事象は考慮されていません。本レポートはUNDPが編集しました。

本レポートでは特定の事業体に言及していますが、UNDPが、本レポートで言及されていない類似の性質を持つ他の企業体よりも当事業体を支持し、推奨しているというものではありません。本レポート発行にあたり、UNDPは、本レポートに含まれる情報を実証するすべての合理的な予防措置を講じました。しかしながら、本発行物は、いかなる種類の明示的、黙示的な保証もすることなく提供されています。

本資料の解釈および使用は、読者の責任において行ってください。

本レポートに係るあらゆる権利は国連開発計画に帰属します。UNDPは、正当な謝意を表することを条件に、本発行物を引用し複製することを許可します。

UNDP以外のウェブサイトおよび発行物の参照に関し、UNDPによる承認、含まれる情報の正確性、または明示された見解を意味するものではありません。

本レポートに含まれるいかなる情報も、法的な助言ではなく、一般的な情報提供のみを目的としています。

著作権 ©UNDP2022　無断複写・転載を禁じます。

優先引用形

国連開発計画（2022）
紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化：手引書。ニューヨーク、アメリカ合衆国

序文
紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化：手引書

岡井朝子
国連事務次長補、UNDP総裁補兼危機局長

Anita Ramasastry
国連企業と人権に関するワーキンググループのメンバーであり、企業、人権および紛争に関する指導者

危機的状況の予防またはそこからの再建には、「社会全体」でのアプローチが必要になります。あらゆるステークホルダーが何かしらの役割を担うのです。とりわけ紛争地域においては、平和と安定を維持するために協調的な行動が欠かせません。そして昨今の紛争からも分かるように、民間セクターや企業が紛争地域に及ぼす影響は非常に大きく、緊張状態を高めることも緩和させることもできるのです。

アフガニスタンをはじめミャンマー、マリ、スーダン、ウクライナなど、企業はこれまで様々な形で紛争状況に影響を与えてきました。紛争当事国における事業停止や雇用戦略、搾取や汚職に対する非難など、民間セクターの中には平和構築に向けた取り組みを示す一方で、人々よりも自社の利益を優先させていると非難を受けている企業もあります。

この非常に有力な影響力を念頭に置き、UNDPと国連企業と人権に関するワーキンググループは、行動に向けた実践的なロードマップ「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化：手引書」を作成しました。

本手引書は、紛争等の影響を受ける地域での企業による責任ある関与を徹底するために、ビジネス界、政府、市民社会、その他ステークホルダーが、講じるべき実践的な措置への理解を深めることを目的としています。

本手引書は、**武力紛争やその他の暴力が蔓延する状況において、企業が実効的なデュー・ディリジェンス措置を策定し実施するためのパラメータを提供するものです。**本手引書は、国連ビジネスと人権に関するUNGPs（指導原則）に基づいています。指導原則は、国家や企業に対し、事業に関連した人権への負の影響を防止し対処する指針となる権威ある世界的な枠組みです。

したがって本手引書は、人権デュー・ディリジェンスの強化の概念を紐解き、企業が行動を起こすべき警告サインやきっかけを特定することを目指しています。本手引書は、企業が紛争のダイナミクスに影響を常に与えていることを認識しています。よって、企業は、自社が与える負の影響に責任を持ち、軽減するために、紛争に与える影響を加味した慎重な慣行を採用しなければなりません。

本手引書では、企業が紛争だけでなく人権に与える負の影響を特定し、対処することを求める人権デュー・ディリジェンスの強化の要素を定めています。

UNDPと国連ワーキンググループによる今回の連携は、国連ビジネスと人権に関する指導原則の実施に関する協力範囲を紛争等の影響を受ける地域にも広げると同時に、危機的状況に対してUNDPが提供する支援に新たな局面を展開させます。

最終的に、UNDPと国連ワーキンググループは、企業が、平和維持、2030アジェンダの実現、そして何よりも紛争等の影響を受ける地域における人権保護に建設的な役割を果たすために、本手引書が信頼できるツールとなることを願っています。

目次

6 I. はじめに

8 II. たった一つの大事なこと

9 A. なぜ人権デュー・ディリジェンスの強化が必要なのか？

9 B. どの部分で人権デュー・ディリジェンスの強化を実施するのか？

10 C. 人権デュー・ディリジェンスの強化とは具体的にどういうことか？

11 D. 実践すること

11 E. 実践するタイミング

12 III. 人権デュー・ディリジェンスの強化を詳しく見る

13 A. 人権デュー・ディリジェンスから人権デュー・ディリジェンスの強化へ

15 B. 適用基準

16 IV. 人権デュー・ディリジェンスを強化する

17 A. 引き金

17 1. 従来型の武力紛争から非従来型の非国家主体へ

20 B. 重要なパラメータ

20 1. 継続的な活動と期待

22 2. 事業活動と紛争の関係性を特定する

28 3. 武力紛争に関与している国での事業活動

29 4. 脆弱性」の視点を取り入れる

30 5. 優先順位

32 C. 対応策を講じる

32 1. 原因となっている、助長している、もしくは結びついている

34 2. 影響力

35 3. 撤退計画

37 D. 追跡

38 E. 伝える

40 F. ステークホルダーとの対話

41 1. 影響を受けるステークホルダーとの対話

42 2. 武装勢力との対話

45 G. グリーバンスメカニズム

48 H. 人権デュー・ディリジェンスの強化に向けて組織の能力を向上させる

49 1. 組織のコミットメント

49 2. 方針と戦略

50 3. 人的資本

52 V. 付属書

53 A. 人権デュー・ディリジェンスの強化 ― 企業のためのQ&A

56 B. 人権デュー・ディリジェンスの強化 ― 対応概要

57 C. 人権デュー・ディリジェンスの強化に向けた能力評価

59 D. 状況要因チェックリスト

60 E. 妨害／動機評価チェックリスト

60 F. 資料

I.

はじめに

写真：中央アフリカ共和国北東部にある反政府軍キャンプにいる子供

企業が深刻な人権侵害に関与してしまうリスクは、**武力紛争やその他の暴力が蔓延している状況**において特に高くなります。これらの状況は大きく異なり、国家や非国家主体（軍やゲリラグループなど）、異なる目的（領土や資源の獲得など）、根底にある動機（イデオロギーの押し付けや利益の獲得など）が関与しています。これらの異なる状況下において責任ある事業を行うための複数の課題に対する明確な答えを提供することは不可能ですが、本手引書は、**武力紛争やその他の暴力が蔓延する状況において、企業が効果的なデュー・ディリジェンスの強化を策定、更新、実施するためのパラメータを提供します。**本手引書は、国家や企業に対し、事業に関連した人権への負の影響を防止し対処する指針となる権威ある世界的な枠組みである「国連ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）[1]に基づいています。

本手引書は一から作り上げたものではなく、指導原則の期待項目に沿って、国連企業と人権に関するワーキンググループの事例[2]も交えながら既存資料の要素をまとめています。**このように点と点をつなげることで、企業が人権デュー・ディリジェンスを強化する効果的な体系を作ることができるようにします。**

本手引書は、武力紛争やその他の暴力が蔓延する状況において、人権への影響を防止し対処するために企業が取るべき行動について明確な指針を提供しています。そのため、国際的、地域的または国家的な官僚や政策立案者、市民社会組織、地域社会、投資家など、指導原則の実施や平和と安全の課題に関わる他のステークホルダーにとっても有益なものになると思われます。また、加盟メンバーがベースとなるイニシアチブにおいても、自身の規範と加盟メンバーの期待が人権デュー・ディリジェンスの強化にどの程度則っているかを検証する際、本手引書が明確な参考資料として役立つ可能性があります。

1　国連文書A/HRC/17/31、人権理事会決議17/4は、全会一致で承認されました。
参照先：www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

2　具体的な事例として：OHCHR *Report on Business, Human Rights and Conflict-Affected Regions: Towards Heightened Action*（ビジネス、人権、紛争等の影響を受ける地域のレポート：活動の強化に向けて）A/75/212（2020年7月21日）

II.

たった一つの大事なこと

A. なぜ人権デュー・ディリジェンスの強化が必要なのか？

指導原則では、武力紛争やその他の暴力が蔓延する状況で受ける影響に関し、それぞれの状況におけるデュー・ディリジェンスについて特に言及していません。しかし、**リスクが高くになるに従ってプロセスも一段と複雑になる、という比例性の概念を中心に築き上げられています。**したがって、「紛争等の影響を受ける地域では重大な人権侵害のリスクが高まるため」[3]、国家レベルの行動と企業によるデュー・ディリジェンスを適宜強化する必要があるのです[4]。**特に企業は、「より強化された」人権デュー・ディリジェンスの実施を求められています。**

B. どの部分で人権デュー・ディリジェンスの強化を実施するのか？

「紛争等の影響を受ける地域」という用語に対する世界共通の定義はないものの、本手引書ではこの用語を、甚大な暴力が横行する様々な状況を表わす用語として用います。「紛争等の影響を受ける地域」には、国家間戦争や内戦、武装反乱、武装過激組織、その他の組織的暴力を含む様々なレベルの武力紛争や暴力の蔓延が発生している地理的な場所、地域、または国を含みますが、これらに限定されません。時には、紛争がかなり局地的でコミュニティ内の暴力に集中している場合もありますが、継続的に暴力が蔓延している状況は変わりません。紛争後の環境では、暴力的な紛争の再発や、人権侵害や政治的・社会的に不安定な状況が広がることに関する懸念が高まっている状況を意味する場合があります。そのような環境や移行期正義が絡む状況においては、甚大な人権侵害の再発を防ぐために人権デュー・ディリジェンスの強化が重要になってきます。移行期正義の中核となる柱は、人権侵害を再発させない・繰り返さないことを保証することであり、企業はこの目標を重視しなければなりません[5]。

3 指導原則7

4 ワーキンググループによる報告書を参照。*Towards Heightened Action*（活動の強化に向けて）、国連文書A/75/212、2020年7月21日

5 国連企業と人権に関するワーキンググループの報告書。国連人権理事会への報告書。Implementing the third pillar: lessons from transitional justice guidance（第三の柱の実施；移行期正義ガイダンスから学んだこと）A/HRC/50/40/Add.4（2022年6月8日）

これらの状況には**三つの際立った特徴**があります。

第一に、紛争は必ず人権に負の影響を及ぼします。つまり、武力紛争やその他の広範にわたる暴力の原因となっている、加担している、または直接的に関与しているということは、必ず人権侵害の原因となっている、加担している、または直接的に関与しているということになります。

第二に、紛争等の影響を受ける地域において「中立」かつ影響を与えない事業活動を行うことは不可能です。たとえ企業が、紛争当事者の一方に肩入れするようなことがなく、公平性を保とうと努力したとしても、事業活動は必ず紛争のダイナミクスに影響を及ぼします[6]。例として、紛争等の影響を受ける地域であるがために企業が公的または民間の治安部隊を利用することが挙げられます。利用した治安部隊がいかに模範的な行動をとっていたとしても、治安部隊の存在そのものが地域の状況に影響を与える上、暴力の激化に繋がる可能性があります。また、紛争等の影響を受ける地域で人権に十分配慮した雇用を創出したり、特定の製品やサービスを提供したりしたとしても、特定のグループを優位な立場に置いているとの認識が助長され、グリーバンスや暴力をエスカレートさせる事態に繋がる可能性があります。さらには、単純な土地の取得でさえ、それが所有権剥奪やコミュニティの強制立ち退きといった事実の上に成り立っているものである場合、紛争を激化させることになります。

第三に、企業は、国際人権法の他に国際人道法の基準も遵守するべきです。

このような総体的な状況の現実的な結論として、企業が紛争等の影響を受ける地域における人権を尊重していることを確認し、示すためには、以下のようなことが必要となります。

- **企業は実際的または潜在的な人権侵害だけではなく、**企業による事業活動、もしくは事業・製品・サービスに直接関連して起因または助長する、**紛争の実際的または潜在的な人権侵害についても特定し、評価する必要があります。**
- **制裁措置を講じることは、**企業がデュー・ディリジェンスの強化を実施する上での**指標として有益かもしれませんが、デュー・ディリジェンスの強化にとって代わるものではありません。**
- とりわけ、武力紛争や暴力が蔓延している状況では、事態がめまぐるしく変化するため、**企業は継続的にデュー・ディリジェンスを強化し、**定期的な評価の更新も徹底する必要があります。そのためには、積極的なステークホルダーエンゲージメントとグリーバンスシステムが重要なツールとなります。

C. 人権デュー・ディリジェンスの強化とは具体的にどういうことか？

従来の人権デュー・ディリジェンスは、企業が人々に対する人権リスクを回避または最小化する方法を認識し、外部に示すことを支援するものでした。人権デュー・ディリジェンスの強化は、企業が活動する状況をより深く理解し、紛争の火種や引き金になっている状況もしくは紛争を激化させている勢力を特定することで、企業の活動が暴力を助長しないことを保証するものです。企業にとっては、紛争等の影響を受ける地域での取引関係の性質が重要になります。多くの場合、紛争当事者は企業と関係があったり、企業のために働いたり、投資したり、企業を運営したりしています。そのため、ビジネスパートナーが過去や現在の紛争に何らかの形で関係しているかどうかを見極めることが、企業にとって非常に重要です。

つまり、人権デュー・ディリジェンスの強化とは、人々（人権）だけでなく、状況（紛争）に対する、潜在的または実際的な影響を特定することを意味します。

6　参照先：Mary B. AndersonとLuc Zandvliet、*Getting it Right: Making Corporate-Community relations Work*（正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために）、Greenleaf出版（2009年）

D. 実践すること

実践すること	どのように実践するか
自社が事業を行う地域の情勢を理解する	紛争に関する分析を実施し、定期的に更新する
自社の事業活動と情勢の相互作用を理解する	紛争に関する分析を事業活動サイクルと連動させる
自社が人権に与える影響を理解する	人権への影響評価を実施する
理解したことを活用して負の影響を回避または軽減させる	人権デュー・ディリジェンスの強化によって特定された課題を考慮しながら、事業活動を計画、実施、監視、評価する。それに沿って事業活動を設計する

E. 実践するタイミング

一つでも「はい」がありましたか？
デュー・ディリジェンスの強化を！

- 「従来にない」武力紛争が広い範囲で起こっていますか？
- （深刻度に関わらず）二国間で国際的な武力紛争が起きていますか？
- 国内で武力紛争が起きていますか？
- 軍事占領が起きていますか？
- 非常に甚大な人権侵害（虐殺、人道に対する罪、戦争犯罪）が起きていますか？
- これらのいずれかについて、早期の警告はありました（質問 1-5）？

III.

人権デュー・ディリジェンスの強化を詳しく見る

写真：紛争地域では、労働者の権利と暮らしが脅威にさらされています。
単純に危険な条件下で活動しているからというだけでなく、
一部の武装勢力が紛争の財源として天然資源を狙っているのです。

A. 人権デュー・ディリジェンスから人権デュー・ディリジェンスの強化へ

セクションIIIで押さえておくべき重要事項

人権デュー・ディリジェンスの強化は、リスクが高くになるに従ってプロセスも一段と複雑化する、という比例性の概念を中心に築き上げられています。

紛争等の影響を受ける地域では非常に甚大な人権侵害リスクが高いため、企業は、人権デュー・ディリジェンスを強化し、人権に与える実際的または潜在的な負の影響だけでなく、紛争に与える実際的または潜在的な負の影響も特定し評価する必要があります。

「従来の」人権デュー・ディリジェンスと同様に、人権デュー・ディリジェンスの強化も「企業が紛争や人権に与える負の影響を特定・評価し、それを停止または防止するために行動し、講じた措置を追跡し、伝達する」という四つのプロセスに基づいています。

武力紛争の状況下では、企業は最低でも、国際人権法と国際人道法を考慮しなければなりません。

人権デュー・ディリジェンス[7]は企業による人権尊重の責任の基礎です。企業が、人々の権利に負の影響を及ぼす潜在的または実際的なリスクについていかにして積極的に取り組むかが問われます。

7　参照先：国連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：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施、指導原則17-21 www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf OHCHR、人権についての企業の責任 ー 解釈の手引き ー、2012年、www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf

この責任には、特に紛争等の影響を受ける地域に対する異なるデュー・ディリジェンスが伴うわけではありませんが、**リスクが高くになるに従ってプロセスも一段と複雑化する、という比例性の概念を中心に築き上げられています。**したがって「紛争等の影響を受ける地域では重大な人権侵害のリスクが高まるため」[8]、国家レベルの行動と企業によるデュー・ディリジェンスを適宜強化する必要があります[9]。このような状況で活動している企業は、「強化した」人権デュー・ディリジェンスの実施を求められています。

人権デュー・ディリジェンスを強化することで、企業は、自社が事業を行う状況を深く理解し、暴力の火種となったり助長させたりするリスクを回避または最小限に抑えることで、事業活動が人権に負の影響を与える一因とならないことを保証します。

現実的な結論として、企業が、紛争等の影響を受ける地域において人権を尊重していることを認識し、それを示すためには、実際的または潜在的な人権への負の影響だけでなく、紛争に対する、企業が自らの活動を通じて引き起こしたり助長したりする、または自社の事業・製品・サービスに直接関連する可能性のある実際的または潜在的な負の影響を特定し評価する必要があります。

「従来の」人権デュー・ディリジェンスプロセス同様、人権デュー・ディリジェンスの強化には以下の**四つの中核的要素を必ず含む、一連の相互作用プロセスが関わってきます**。

- 企業が、事業活動を通じて、または取引先を通じて事業・製品・サービスに直接的に関連して起因、助長する可能性のある、紛争や人権への実際的または潜在的な負の影響を**特定・評価します**。
- 関係する職務および企業プロセス全体への影響評価から得られた知見に基づいて**行動します**。具体的には、万一企業が負の影響を与えているか与える原因となるリスクを抱えている場合、直ちにその事態を停止または防止する措置を講じます（投資前であれば一切関わらない等）。万一、負の影響に関与しているまたは関与するリスクを抱えている場合、関与を停止または防止する措置を講じ、残りの影響を軽減させるべく自らの影響力を行使します。また、負の影響を助長していないが、負の影響が取引関係を通じて自社の事業・製品・サービスに直接的に結びついている場合、またはその可能性がある場合、影響力を獲得し、行使することで可能な限り影響を防止し軽減させる措置を講じます。
- 紛争や人権に対する負のリスクや影響に対処するため、講じた措置とプロセスの有効性を**追跡し**、それらが機能しているかどうかを把握します。
- どのようにしてリスクや影響が対処されているかを**伝え**、ステークホルダー（特に影響を受けるステークホルダー）に対し、人権への配慮を実際に実行するために適切な方針とプロセスがあることを示します。

8 指導原則7

9 参照先：ワーキンググループによる報告書。*Towards Heightened Action*（行動の強化に向けて）国連文書A/75/212、2020年7月21日

B. 適用基準

指導原則は、企業側が状況に応じて、人権に加えて基準を設けること、特に武力紛争の状況下で国際人道法を考慮する必要があることを明確に規定しています[10]。

国際人権法と国際人道法は似て非なる法体系です。国際人権法[11]はあらゆる状況（平時および紛争時）において適用されるものの、非常事態や武力紛争の際には一部の権利が一時的に留保される場合があります。反対に、国際人道法は武力紛争時のみに適用され、逸脱することは認められていません。

赤十字国際委員会（ICRC）が言及しているとおり、事業活動が戦争行為に結びついている場合（例えば、企業が紛争当事者の一方を支援している場合、または企業の従業員が紛争当事者の武力グループのメンバーである場合）は国際人道法が適用されます。国際人道法は企業の従業員と資産双方を保護する一方で、マネージャーやスタッフに対し国際人道法に違反しないよう義務を課します。さらに、直接的な加害者あるいは共犯者として違反した場合には、刑事責任または民事責任を負うリスクがあります[12]。そのため、企業は国際人道法の知識を持つ必要があります。

国際人道法では、武力紛争の影響を制限することを目的として、多くの状況や行動を詳述することで企業に対して有用な指針を提供しています。例えば、軍事占領下では、企業の責任は占領軍の責任を反映するものであり、これには、以下に挙げる事柄の原因となる、加担する、直接的に関係することを回避するなどがあります。

- 被占領民の基本的ニーズの剥奪。電気などの生活必需品サービスの差別的な破壊行為など。
- 私有地の占拠。占領軍が被占領地の地域住民を追い出す形で取得した土地の使用など。
- 現地住民の利益のためでなく、またその同意なしに行う占領領土での天然資源の開発。占領軍による占領領土での天然資源開発を支援することも含む。
- 軍事活動の展開による一時的な避難を許可する一方で、占領領土へ占領国の人々を移送したり、被占領国の人々を強制的に移送したりすること。占領国の国民が占領領土に移住することを支援するなど。
- 軍事的に不可欠な理由なく財産を破壊すること。

10 参照先：指導原則12。

11 指導原則12「国際的に認められた主要な人権の権威あるリストは、国際人権章典（世界人権宣言、及びこれを条約化した主要文書である市民的及び政治的権利に関する国際規約ならびに経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）とともに、労働における基本的原則及び権利に関する宣言に挙げられたILO中核8条約上の基本権に関する原則にある。これらは、企業の人権に対する影響を他の社会的アクターが評価する際の基準である。企業が人権を尊重する責任は、関連する法域において国内法の規定により主に定義されている法的責任や執行の問題とは区別される。状況に応じて、企業は追加的な基準を考える必要があるかもしれない。例えば、企業は、特別な配慮を必要とする特定の集団や民族に属する個人の人権に負の影響を与える可能性がある場合、彼らの人権を尊重すべきである。この関係で、国際連合文書は先住民族、女性、民族的または種族的、宗教的、言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族の権利を一層明確にしている。」

12 参照先：ICRC *Business and International Humanitarian Law*（企業と国際人道法）2006年、オーストラリア赤十字とRMIT大学による更新版、オーストラリア赤十字、*Doing Reponsible Business in Armed Conflict: Risks, Rights and Responsibilities*（武力紛争下で責任ある事業を行う：リスク、権利と責任）2020年。また、2004年7月9日の被占領パレスチナ地域における壁の建設の法的帰結に関する国際司法裁判所の勧告的意見（A/ES-10/273および該当1、パラグラフ78）も参照のこと。

IV.

人権デュー・ディリジェンスを強化する

写真：世情不安は、人権デュー・ディリジェンスの強化の必要性を示す警告かもしれません。

A. 引き金

セクションIV.Aで押さえておくべき重要事項

従来型の武力紛争からその他の暴力が蔓延する状況まで、人権デュー・ディリジェンスの強化が求められます。
（詳しくはIV.A.Iを参照）

ある状況において、企業にとって人権デュー・ディリジェンスの強化が必要か否かを判断できない場合、「迷った時は実行する」というシンプルな経験則を当てはめてみましょう。

従来型の武力紛争からその他の暴力が横行する状況まで、紛争等の影響を受ける地域ではより人権デュー・ディリジェンスの強化が求められます。これには、従来型の反政府武力紛争から「非従来型の武装暴力行為が横行する」状態までを含みます。

紛争等の影響を受ける地域やその他の暴力が蔓延している状態の定義が曖昧であることが、責任ある事業活動を志す企業の大きな障害となる事態は避けなければなりません。指導原則の根本的なメッセージは、デュー・ディリジェンスおよびより人権デュー・ディリジェンスの強化は、事業運営上の概念であって、「ビジネスと人権に関する基準やプラクティスを強化するという目的の観点では、影響を受ける個人やコミュニティに対して具体的な成果を上げること」と解釈されるべきであるとしています[13]。

1. 従来型の武力紛争から非従来型の非国家主体へ

a) 従来型の武力紛争

紛争等の影響を受ける地域では、人権デュー・ディリジェンスの強化が求められます。国際人道法の下における「武力紛争」に対する世界共通の定義は存在しません。代わりに、国際的な武力紛争と非国際的な武力紛争とを区別しています[14]。

13 参照先：OHCHR、指導原則。

14 1949年ジュネーブ4条約のうちの共通条項第3条。該当紛争は通常以下のように言及されます。Military occupations are a particular form of international armed conflict（軍事占領は国際的な武力紛争の特定の形式である）。

しかしながら、旧ユーゴスラビア国際戦犯法廷は、**事業活動の分析の際の手引きとなる一般的な運用上の定義を提供しており**、「武力紛争は、国家間で武力に訴える場合、もしくは政府当局と武装グループ間または国内の武装グループ同士で長期化した武力行為が発生している場合に存在します。」[15] としています。

つまり、国家間で武力行使が行われる場合には、その激しさに関わらず、国際的な武力紛争となるのです。反対に、非国際的武力紛争と解釈するには、二つの累積的な基準を満たさなければなりません。第一に、激しさ（個々の対立の回数、期間、激しさ、使用される武器やその他軍装備品の種類、発砲された武器弾薬の数と口径、戦闘に参加する人数と部隊のタイプ、犠牲者の数、物的破壊の程度、戦闘地域から避難する民間人の数など）という点において一定の基準値に達した武装暴力という意味での「長期にわたる武器を用いた暴力行為」が存在すること。第二に、紛争当事者の少なくとも片方が組織化された武装グループであることです。

b) 軍事占領

武力紛争は、必ずしも活発な戦闘を伴うわけではありません。軍事占領もまた武力紛争の一種であると考えられています。すべてのタイプの武力紛争と同様に、占領状態の特定は事実によって決定され、関係当事者の主観的解釈や占領につながる軍事介入の正当性によって決まるものではありません。

外国の武装勢力が「実効支配」している場合、その領土は外国の武装勢力の「支配」下にあります。実効支配の評価基準として以下三つの要素が含まれます。

- 侵略の時点で、有効な地元政府の了承なしに外国の武装勢力が物理的に存在している。
- 外国の武装勢力の存在が、地域の統率者による権限行使を不可能にしている。
- 占領軍が領土全体に占領軍の権力を行使している。

c) 大規模な残虐行為

デュー・ディリジェンスの強化を行う最も明白な引き金が武力紛争であるならば、企業は、大量虐殺や平和時も起こり得る人道に対する犯罪など、甚大な人権侵害を犯しているその他の状況（申立ても含む）についても、人権デュー・ディリジェンスの強化を行うべきです。国連は、残虐行為犯罪防止のための分析枠組みを構築しました[16]。当枠組みは虐殺、人道に対する犯罪、戦争犯罪などの国際的な犯罪防止のために設計された一方で、特定されたリスク要因や指標は、企業（および国家）がデュー・ディリジェンスのレベルの引き上げ時期を認識する際にも関係してきます。

15 ICTY、*The Prosecutor v.*（検察官）*Duško Tadić*、IT-94-1-AR72、控訴審判、決定、1995年10月2日。

16 参照先：*Framework of Analysis for Atrocity Crimes: A tool for prevention*（国連残虐行為犯罪の分析枠組み：防止ツール）2014年

d) 非国家主体（部族集団、凶悪犯、テロリスト）

企業は、従来の武力紛争と関係している勢力とは異なる、ここ最近台頭している新しい形態の暴力行為の蔓延にも特段の注意を払う必要があります。この「非従来型の武装暴力行為」は、部族間のつながり、凶悪犯（組織犯罪）、組織犯罪集団（「ギャング」）などのテロリスト、暴力的な過激派組織、違法な経済関連主体、明確な政治的・思想的な意図を原動力としないその他の主体、もしくは国家が組織した主体による活動から生じたものです。

企業が考慮するべき重要な要素として、武力紛争下だけでなく、武力紛争を定める定型的な基準値を下回る暴力の横行している状況においても、人権デュー・ディリジェンスの強化の適用が求められることが挙げられます。これらの状況下においても、蔓延する暴力行為の根本にあるダイナミクス、力関係、けん引役を理解することが重要です。こうした状況の暴力行為は、天然資源もしくは非常に重要な鉱物をめぐる紛争などに由来する可能性もあります。この場合、そうした資源の需要と調達がどのように紛争に結びついているかを理解する上でも、人権デュー・ディリジェンスの強化が重要になります。

結論として、企業が置かれている状況で人権デュー・ディリジェンスの強化が必要かどうか確信を持てない場合、「迷った時は実行する」というシンプルでありながら有効な経験則を検討しましょう。

セクションIV.Aに関連する資料として以下が考えられます（より網羅的なリストは、資料セクションをご参照ください）。

a) 1949年ジュネーブ4条約のうちの共通条項第3条（詳細は国際人道法を参照）
b) 2018年8月10日、EU議会とEU理事会規則（EU）2017/821に基づく、紛争等の影響を受ける地域および高リスク地域およびその他サプライチェーンリスクの特定のための拘束力のないガイドライン（企業による紛争鉱物関連の紛争等の影響を受ける地域と高リスク地域を企業が特定できるようにし、より広範に適用される）に関する欧州委員会勧告（EU）2018/1149
c) 国際人道法・人権法ジュネーブアカデミーのRULACプロジェクト（国および地域レベルで、該当紛争当事者の状況を特定・分類し、当事者に関する情報を提供するオンラインポータルサイト。国際人道法の弁護士や専門家ではない人々をはじめとした幅広い人々がアクセスできる形式のオープンソース情報に基づいています）

B. 重要なパラメータ

17　OHCHR指導原則、指導原則17

1. 継続的な活動と期待

セクションIV.B.1で押さえておくべき重要事項

企業は、変化する人権リスクと紛争のダイナミクスの変化に対応できるよう、人権デュー・ディリジェンスの強化を継続的に行う必要があります。

企業は、武力紛争や大規模な暴力行為を早期に予測する数多くの「警告サイン」を見逃さず、人権デュー・ディリジェンスの強化を速やかに実施します。

諸外国による制裁措置は、企業が人権デュー・ディリジェンスの強化を実施すべきことを示す指標にはなりますが、人権デュー・ディリジェンスに取って代わるものではありません。

指導原則では、**デュー・ディリジェンスは**「企業の活動や運営状況が発展すれば人権リスクも時と共に変化し得ることを認識し、**継続的なものでなければならない**」と強調しています[17]。人権デュー・ディリジェンスの強化には、チェックシート方式や一回で完了する課題とは全く異なる積極的で力強いアプローチが一層重要になってきます。人権デュー・ディリジェンスと同様、一定期間ごとに紛争影響評価を実施します。タイミングとしては、新規事業活動や新規取引関係の開始前、事業における重大な決定や変更（市場参入、新製品発売、方針転換、または事業の広範囲にわたる変化など）の実施前、事業環境の変化に応じて、または事業環境の変化（社会的緊張の高まりなど）を見越して実施します。また、事業活動および取引関係が続く限り、定期的に紛争影響評価を実施します。

情勢に合わせた継続的なデュー・ディリジェンスの適用を実現するには、積極的なステークホルダーエンゲージメントとグリーバンスシステムが重要な要素になります。つまり、人権に関する情報を提供してくれる主体の他に、紛争に重点的に取り組んでいる市民社会団体と関わりを持つということです。

さらに、人権デュー・ディリジェンスの強化を必要とする複雑な状況の多くは、ある程度の準備もなく発生する単発の出来事または突発的な出来事ではありません。大規模で広範な暴力行為を行うには、相当の資金が必要になります。多額の資金は常に容易に入手できるとは限らず、調達には時間を要することもあります。

要するに、企業は武力紛争や大規模な暴力行為の「警告サイン」を早期に認識し、これによって人権デュー・ディリジェンスの強化を適用（または早めに更新）するよう促進されるべきです。「警告サイン」には以下のような例があります。

- 非国家集団による、特に軍事装備品をはじめとした武器の収集。
- 非常事態法の発令、臨時の安全措置、極めて重要な国家機関の業務停止または国家機関への妨害など、政権構造の弱体化または不在化、特に弱者やマイノリティグループの排除につながる場合。
- 国際人権法および／または国際人道法に対する重大な違反の記録。
- 特定の団体や個人を標的とした扇動的な発言やヘイトスピーチの増加。
- 市民軍や準軍事組織の新兵募集、公の場への出現やその他の活動の兆し。
- 国家安全機構の強化または特定の団体に対する動員。
- 通信チャネルの厳しい取り締まりまたは禁止。具体的には、メディアのコントロールと事実の歪曲、検閲、プロパガンダ、誤った情報、信頼できる客観的情報へのアクセス欠如、事実に基づく独立系メディア（テレビとラジオ）の欠如、インターネットやウェブサイトの遮断など。
- 非政府組織、国際組織、メディア、その他の関連主体の排除または禁止。
- 対立当局または敵対する当局に標的にされる個人が集まるグループと、そのメンバーの家族とコミュニティ。
- 人々が自己に対して行われる暴力行為から守られていない状況。
- 恐怖と暴力のため、人々が基本的ニーズを満たすことができていない状況。
- 避難民の存在（国内避難民を含む）。

国際社会が講じる制裁措置は、企業デュー・ディリジェンスを強化する際に役立つ指標ではありますが、制裁措置の中でも特に、一方的制裁措置は主に政治的または外交的な理由により発動されるツールであり、デュー・ディリジェンスにとって代わるものではないことを企業は留意する必要があります。

経営状況や事業活動の中で上述の変化が見られた場合、さらなる調査のために従業員への注意喚起を行うべきです。しかし、変化に気づくこととアクションを起こすことは同じではありません。そのため、企業は体系的な手順を作成し、それに従ってあらゆる警告サインを見逃すことなく、デュー・ディリジェンスの強化を継続的に実施する必要があります。

写真：ISからの奪還作戦が展開されたモスル（イラク）、
チグリス川沿いの破壊された道。

まず重要なポイントは、複数のシナリオを想定した方針と手順を設定しておくことです。対応が予測できていれば、企業はとるべき方策が明確になっているため迅速に対応できます。

例え企業側にとって不都合に感じられる場合でも、二つ目のポイントは、紛争を無視しないこと、なぜなら紛争は確実に企業に関わってくるからです。

セクションIV.B.1に関連する資料として以下が考えられます（より網羅的なリストは、資料セクションをご参照ください）。

a) 指導原則、指導原則17と注釈（継続性を要する人権デュー・ディリジェンスについての詳細）

b) 経済協力開発機構（OECD）、*OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*（OECD紛争等の影響を受ける地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス手引き）2016年。https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf.

c) 経済協力開発機構（OECD）、*High-Risk Areas*（高リスク地域）、https://www.duediligenceguidance.org/risks/#、2022年5月31日時点（人権デュー・ディリジェンス強化のための警告サインの利用についての詳細）

2. 事業活動と紛争の関係性を特定する

セクションIV.B.2で押さえておくべき重要事項

人権デュー・ディリジェンスの強化のために、a) 紛争を理解する、b) 紛争に対する負の影響を特定する、c) 分析結果に基づいて行動する必要があります。

紛争は常に、社会、政治、経済、文化、環境など様々な要因の複雑な相互作用の結果、勃発します。大抵の場合、事業活動は既存の緊張状態を悪化させる危険性を孕むその他の要因における一つの変数でしかなく、紛争の唯一の原因になることが仮にあったとしてもごく稀です。

とはいえ、企業の責任を軽減するものではありません。なぜなら既存の紛争を悪化させるということは、地域に紛争や不安定さをもたらしたり、これらの状況を悪化させたりする可能性があるからです。

デュー・ディリジェンスが最も重視することは、企業が原因となる、助長する、または直接的に結びつく負の影響を回避または軽減することです。これを踏まえると、人権デュー・ディリジェンスの強化の主な焦点は、企業が自社の活動を通じて与えるまたは助長する、実際的または潜在的な人権侵害への影響を特定・評価するだけでなく、自社の活動を通じて与えるまたは助長する、事業・製品・サービスに直接的に結びついている、実際的または潜在的な紛争への負の影響も特定、評価することです。

事業活動と紛争との関連性を特定するために、企業がa) 紛争を理解し、b) 紛争に与える自社の影響を特定し、そしてc) 企業の責任を特定することで分析結果に基づいた行動をとることが求められます。

a) 紛争を理解する

事業活動が特定の状況下で紛争とどのように相互作用しているか、また、意図しない負の影響をどのように軽減するかを理解することは、一般的に「紛争に関するセンシティビティ」として知られています。近年、企業が紛争に配慮した視点を取り入れデュー・ディリジェンスの強化を支援するために役立つ複数のリソースが公表されています[18]。

一般的に、企業が自社の事業活動と紛争との関係性を特定し評価するための全体的なアプローチとして、以下の重要な質問に回答し、紛争の側面とその当事者、原因と結果を明確化することが求められます。

1) 紛争を形作っている状況は？

- 過去に紛争はありましたか？（いつ？ どこで？ 犠牲者と難民の数は？ 誰を標的としていましたか？ どんな暴力手段が使われていましたか？ など）
- どのような政治的、経済的、社会的、環境的制度や構造によって紛争が形成されましたか？（選挙、改革工程、経済成長、不平等、雇用、社会的組織や構成、人口構成、企業の役割、資源開発など）

2) 紛争に影響を与えている当事者は誰ですか？

- 主な当事者は誰ですか？（軍、非政府武装組織の指導者や指揮官、犯罪組織、政治指導者または宗教指導者、コミュニティの中の影響力ある人物、企業など）
- 当事者の利益、懸念、目標、願望、恐れ、戦略、立場、イデオロギー、嗜好、世界観、期待、動機は何ですか？（自治権、組織間の不平等（水平的不平等）、政治的権力、民族主義、補償金など）

18　参照先：付録D

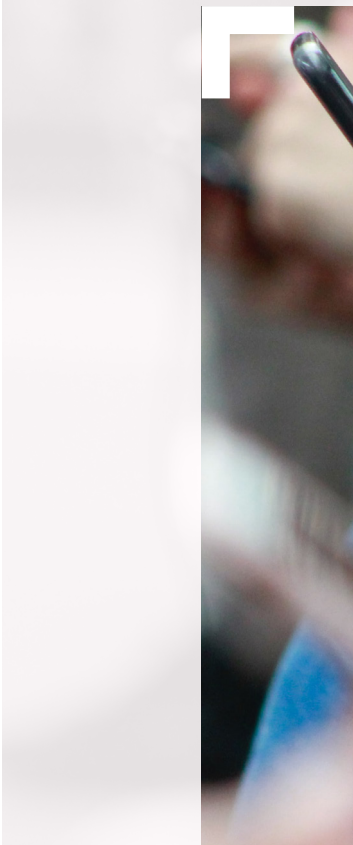
- 当事者はどんな権力を保持していますか？ どのようにして権力を行使しますか？ どのような資金と支援を受けていますか？ 当事者は脆弱か？（安全を提供することによる地域の正当性、崩壊した司法当局に行使される力、武器、インフラ施設を破壊する能力など）
- 紛争と平和に対する当事者の動機および抑止力は何ですか？（戦争経済による利益や損失、名声、歴史的なグリーバンスに対する報いなど）
- 状況に影響を与える能力はどのようなものですか？
- 略奪者と考えられる人物（平和が自らの力、世界観、利益を脅かすと信じ、平和の実現を阻もうとする個人または組織）は誰ですか？
- 人々を分断させているものは何ですか？ 指導力を発揮している人物は誰ですか？ それはどのような方法ですか？（紛争の経済的受益者、犯罪組織、反対派の指導者など）
- 当事者間の関係性はどのようなものですか？ 傾向は？ 当事者間の戦略的バランスは（どちらが優位か）？（対立関係、協力関係、ビジネス関係など）

3) 紛争の原因は？

- 紛争の構造上の原因は何か？（不平等な土地配分、政治的排除、弱い統治力、犯罪不処罰、国家権力の欠如など）
- 紛争の直接の原因は？（武器の拡散、違法な犯罪ネットワーク、非国家武力組織の出現、隣国からの紛争の波及、天然資源の発見など）

4) 紛争の現在のダイナミクス／傾向は何ですか？

- 紛争の最近の傾向は何ですか？ 最近、行動にどのような変化が見られますか？（紛争行為は増えたが死者は減っている、地方選挙の前後で政治的暴力が激化した、防衛費の支出が増えた、民兵組織が地域の選挙に出馬するようになった、など）
- どの要因が、紛争の側面、当事者、原因に影響を与え、お互いを強化または弱体化させていますか？ どの要因が他の要因との均整をとったり緩和したりしていますか？（経済的および政治的な水平的不平等は紛争のリスクを高める、大統領の後継が不透明な状態は政党間の派閥争いに発展する、兵士の武装解除、動員解除、社会復帰のための資金が小型武器の拡散を助長している、など）
- 紛争の引き金となる現象は何ですか、または引き金になり得る現象は何ですか？（選挙、経済的また環境的ショック、経済恐慌、暗殺、クーデター、食料価格の上昇、汚職スキャンダルなど）



— どのようなシナリオが考えられますか？（例、最良のシナリオとして：和平協定が迅速に締結され、紛争当事者が停戦に応じる。最悪のシナリオ：選挙を控え、地元の政治家が民族の枠で動員され、民族集団が集まる場所で政治的暴力や暴動が頻繁に起こる）。

5) ソーシャルメディアの監視

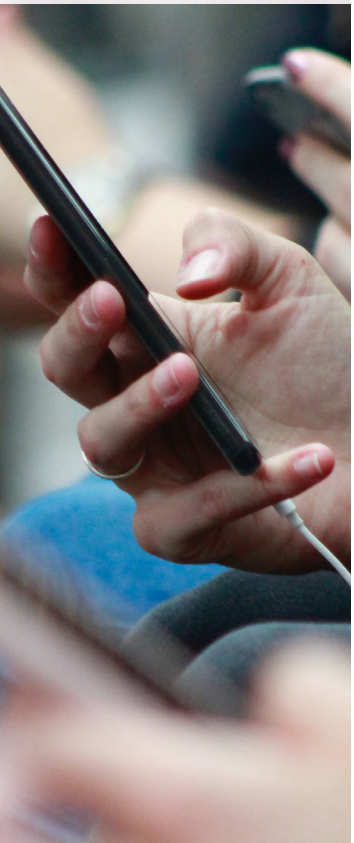
大半のステークホルダーは一般大衆の意識に影響を与えるべくソーシャルメディアや様々なツールや技術を駆使します。これは、紛争等の影響を受ける地域やその他暴力が蔓延する状況でも同様です。さらに、多くの企業がソーシャルメディアデータ分析ツールを使って、自社（または競合他社）の活動や評判の様々な要素を監視しています。これらのツールは、紛争関連のニュース、企業に対する一般の認識、紛争当事者やその他のステークホルダーの体験談といったオープンソースのインテリジェンスを収集し、紛争に関する分析を支援・実施するために、紛争等の影響を受ける地域において使用または適合されるべきです。

— 紛争当事者（政府、野党、市民社会、武装グループ、離散ユダヤ人など）は、紛争に関係する問題について自身の体験談やカウンターナラティブを普及させるためにオンラインコミュニケーションを通じてどのような立場をとっていますか？
— 紛争の原因に関する相反する体験談が、憎悪や暴力、恐怖を駆り立て、誤った情報や虚偽を広めるために利用されていませんか？[19]

b) 事業活動が紛争に与える影響について理解する

紛争の分析結果をまとめたら、次に企業は以下の質問に回答し、自社の事業活動と紛争との繋がりを理解します。

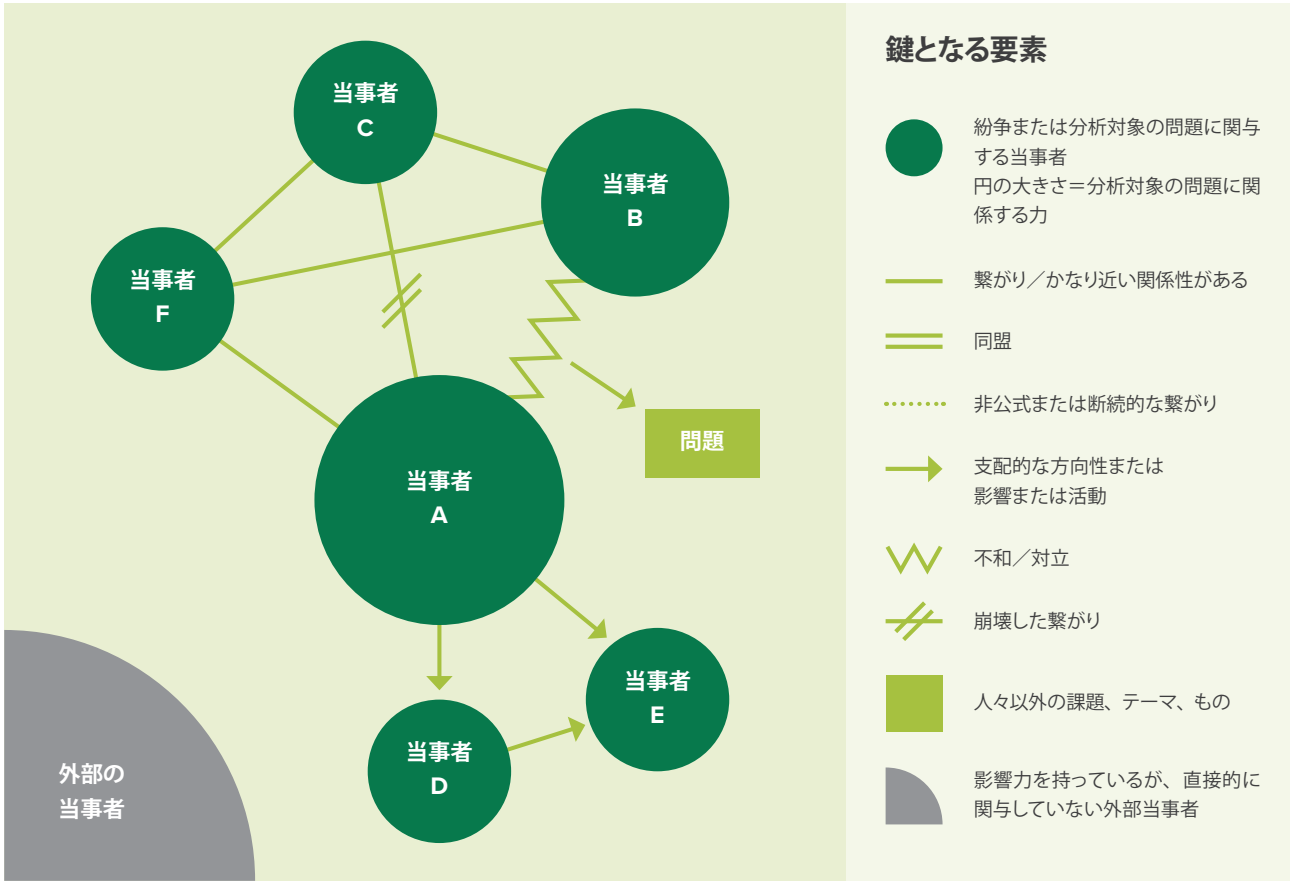
— 企業の活動が、権力関係や異なる当事者間の関係性にどのような影響を与える可能性がありますか。例えば、企業の活動は集団による天然資源へのアクセスに影響を及ぼしますか？
— 特定された紛争当事者の、指導原則で定義するところの「取引関係」（ビジネスパートナー、バリューチェーンの企業、その他国家または非国家企業との関係性を含みます）が、自社の事業・製品・サービスに直接的に結びついていますか？ 特定された紛争当事者の中に、第一階層より上のバリューチェーンにおける間接的な関係や、合弁事業における少数株主および多数株主が存在しますか？[20]
— 企業の事業活動は、先に特定された紛争原因に対し、どのように影響を及ぼしますか？
— 企業の事業活動は、先に特定された紛争のダイナミクスに対し、どのように影響を及ぼしますか？



写真：ソーシャルメディアの監視は、紛争の理解に繋がる重要な手段です。

19 参照先：Sanjana Hattotuwa、*The Janus Effect: Social Media in Peace Mediation*（ヤヌス効果平和の調停におけるソーシャルメディア）ICT4Peace財団（2018年）。

20 参照先：OHCHR、*The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*（人権に配慮する企業の責任：解釈の手引き）HR/PUB/12/02（2012年）。



Herbert, S., Conflict Analysis: Topic Guide[21]（ハーバート・S、紛争に関する分析：テーマガイド）より複製

当事者マッピングを使えば、紛争当事者の相対的な力、関係性、当事者間の紛争問題、そして企業がこれらの異なる要素に相互作用する全体像を、図で視覚化することができます。

c) 分析結果を基に行動する：企業責任を特定する

紛争の評価および紛争との関係性の評価の次は、人権や紛争のダイナミクスに対する負の影響への自社の責任を特定します。

OECDは、企業による潜在的な負の影響を評価する、三つの基本的質問を挙げています[22]。

1. 企業の活動（作為または不作為）・製品・サービスのいずれかに結びつく、人権もしくは紛争への実際的または潜在的な負の影響が存在しますか？
2. 負の影響が存在する場合、企業の活動（作為または不作為など）によって負の影響のリスクが増大しますか？
3. リスクが増大する場合、企業の活動（作為または不作為など）がそれだけで負の影響をもたらすのに十分ですか？

21 Herbert, S.、*Conflict Analysis: Topic Guide*（紛争に関する分析：テーマガイド）より複製（GSDRC、バーミンガム大学、2017年5月）、14ページ gsdrc.org/wp-content/uploads/2017/05/ConflictAnalysis.pdf.

22 参照先：OECD、*OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*（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）（2018年）。

三つの質問がすべて該当する場合、企業は、人権に負の影響を与えているか与える可能性があるため、当該影響を停止し、防止し、是正するための適切な措置を講じることが期待されます。**例として、紛争等の影響を受ける地域で人権侵害を犯す民間警備会社などが挙げられます。**

1.と2.が該当し、3.が該当しない場合、企業は、負の影響に関与しているか関与する可能性があるため、当該関与を停止し、防止し、是正するための適切な措置を講じる必要があります。また、残存する影響を可能な限り軽減するために、企業はその影響力を行使する必要があります。**例として、あるソーシャルメディア企業が、脆弱なおよび／または少数派のグループに対する暴力を呼びかけるヘイトスピーチ拡散のために自社のプラットフォームの利用を許可している場合や、ある企業が自社の施設の利用を軍に許可し、その後、軍がその施設で拷問を行っている場合などが挙げられます。**

1.のみが該当する場合、企業は人権侵害に直接的に関与している可能性があり、残存する影響を可能な限り軽減するために影響力を行使します。**例として、領土を支配する国家または非国家主体によって民族が追放された領土で資源を採取している企業が挙げられます。**

責任ある企業は、「可能性がなくはない」を「該当している」と解釈し、さらなる調査と評価を実施することで自社の正確な関与の度合を確認するべきです。

セクションIV.B.2に関連する資料として以下が考えられます（より網羅的なリストは、資料セクションをご参照ください）。

a) 国連開発グループ、*Conducting a Conflict and Development Analysis*（紛争と開発に関する分析の実施）2016年、unsdg.un.org/sites/default/files/UNDP_CDA-Report_v1.3-final-opt-low.pdf

b) Voluntary Principles Initiative: *Voluntary Principles Initiative Conflict Analysis Tool for Companies*（任意の原則イニシアチブ企業のための紛争に関する分析ツール）2022年、www.voluntaryprinciples.org/resource/voluntary-principles-initiative-conflict-analysis-tool-for-companies/

c) S. Herbert、*Conflict Analysis: Topic Guide*（紛争に関する分析：テーマガイド）、GSDRC、バーミンガム大学、2017年5月。gsdrc.org/wp-content/uploads/2017/05/ConflictAnalysis.pdf（紛争に関する分析を実施するための手引き）

d) 和解資料：*Gender & conflict analysis toolkit*（ジェンダーと紛争に関する分析のツールキット）、2015年、https://www.c-r.org/resource/gender-and-conflict-analysis-toolkit-peacebuilders

e) Conflict Sensitivity Consortium、*How To Guide To Conflict Sensitivity*（紛争に関するセンシティビティのための手引き）2012年、https://www.conflictsensitivityhub.net/wp-content/uploads/2020/09/6602_HowToGuide_CSF_WEB_3.pdf

3. 武力紛争に関与している国での事業活動

23　指導原則23注釈

セクションIV.B.3で押さえておくべき重要事項

二国家間の戦争では、企業は双方の国において人権デュー・ディリジェンスの強化を実施します（セクション IV.B.3 の指針となる質問を確認してください）。

戦争は国際法違反です。企業は最低限、侵略国の戦争に関連する行動との関係を評価し、回避または軽減する必要があります。

人権デュー・ディリジェンスの強化が求められる紛争等の影響を受ける地域は多くの場合、国内武力紛争または暴力が蔓延している状態です。

しかしながら、「古典的な戦争」（つまり、ある国が他の国と戦っている状況）では、企業は、双方の国における自社の活動・製品・サービスに関して人権デュー・ディリジェンスの強化を実施する必要があります。その際、上述したOECDの三つの基本的質問を用いて潜在的な負の影響を評価します。

- いずれかの紛争当事国における企業の活動（作為または不作為）・製品・サービスのいずれかに結びつく、人権もしくは紛争への実際的または潜在的な負の影響が存在しますか？
- 負の影響が存在する場合、いずれかの紛争当事国における企業の活動によって負の影響のリスクが増大しますか？
- リスクが増大する場合、いずれかの紛争当事国における企業の活動がそれだけで負の影響をもたらすのに十分ですか？

次に、回答に従って行動します（詳細はセクションIV.Cを参照）。

武力の行使（すなわち戦争）が国際法違反とみなされると、状況はより複雑化します。この場合、**最低でも**、人権尊重と国際人権法の遵守に加え、企業は侵略国の戦争に関連する行動との関係を評価し、回避または軽減して、「状況を悪化させないようにする」必要があります[23]。

戦争が合法か否かという問題は複雑で、特に自衛権の境界は依然として明確ではありません。さらに、例えばドクトリンを守る責任の下、人道的介入を目的とした戦争を合法的に遂行できるかといった点で論争が繰り広げられています。

端的に言えば、国家間における武力行使は、一般的に受け入れられている二つの例外の他は禁止されています。一つは、平和の維持と安全の回復のために国連安全保障理事会が軍隊の使用を認める場合です。もう一つは、国家が武力攻撃に対して自衛のために武力を行使する場合です。

安全保障理事会の負託なしでは、戦争の正当性を評価することは複雑で困難な質問です。企業は、拠点とする国やその分野の有識者などから十分な指導を受けることが望ましいです。また、個々の経済主体が、国際犯罪の共犯として罪に問われる可能性についても留意しなければなりません。国内で武力紛争が起きている複数の国はローマ規定[24]に批准しており、その他の多数の国は自国の刑法に国際刑事法の関連条項を組み込むことで、国内の司法権で法人や自然人を起訴することを可能にしています[25]。

4.「脆弱性」の視点を取り入れる

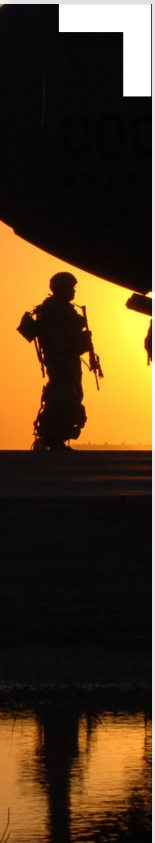
セクションIV.B.4で押さえておくべき重要事項

企業は、紛争と自社の活動が具体的にどのようにして脆弱な集団に影響を与えるのか、自問する必要があります。

人種、民族、宗教、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ、障害、階級またはその他の形態の差別から確認された、特定の集団に対する暴力の差別的影響に関する十分な証拠があります。例えば、紛争が特に女性と女児に影響を及ぼし、性別に基づく差別を悪化させることを明らかにしています[26]。

したがって、人権デュー・ディリジェンスの強化の一環として、紛争中／紛争後の状況において、紛争と事業活動の双方が特定の集団に与える特有の影響を認識することが企業にとって重要になります[27]。そのために、企業は以下の質問を自問してください。

- 紛争と事業活動がある特定の集団に与える異なる影響（直接的な暴力の形態を含みますが、これに限りません）は何ですか？



写真：国家間の戦争では、双方の国において人権デュー・ディリジェンスの強化が必要です。

24 Andrew Clapham、"Human rights obligations of non-State actors in conflict situations（紛争下での非国家主体による人権責任）"、*International Review of the Red Cross*（赤十字の国際レビュー）88号、No. 863、（2006年9月）。

25 Anita RamasastryおよびRobert C. Thompson、*Commerce, Crime and Conflict: Legal Remedies for Private Sector Liability for Grave Breaches of International Law*（商取引、犯罪そして紛争：深刻な国際法違反に関する民間セクターによる責任に対する法的救済手段）、Fafo Report No. 536（Fafo, 2006年）

26 和解資料を参照のこと、*Gender & conflict analysis toolkit*（ジェンダーと紛争に関する分析のツールキット）2015年、国連女性機関、"Women 2000: Sexual Violence and Armed Conflict: United Nations Response（女性2000：性暴力と武力紛争：国連の対応）"、1998年

27 参照先：www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspxおよびwww.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Academy%20Briefing%2012-interactif-V3.pdf

- 男性、女性、そして性的少数者の役割は類似していますか、または異なりますか？ 男性、女性、そして性的少数者は互いにどのように関係しているのでしょうか？
- 女性機関または先住民組織によるレポートや現地の状況に関する専門家からの助言など、「伝統的な」情報源以外で紛争と事業活動分析の情報を伝えるデータにはどのようなものがありますか？
- 紛争と事業活動は性別の役割をどのように混乱、変化させましたか？ 例えば、住む場所を奪われた人々はどのような人々で、追放された男性、女性または少数者が直面する具体的な課題は何ですか？
- ステークホルダーエンゲージメントはどのようにして異なる参加者の平等で有意義な参加を可能にできますか？ 特定の人々にとって、参加への障害もしくはリスクとなり得るものは何ですか？

5. 優先順位

セクションIV.B.5で押さえておくべき重要事項

紛争および人権に与える負の影響に対処するため、企業の行動には、優先順位付けが必要となる場合があります。

指導原則は、特定された数多くの実際的または潜在的な人権への負の影響に対処するために、行動の優先順位付けが必要となる可能性について認めています。指導原則によると、対処する影響の順番は、その深刻度によって決まります[28]。

指導原則は、人権に対する影響の深刻度を測るための規模、範囲、是正不能性の類型を設定しました。類推により、紛争状況下でも同様の原則が適用されますが、優先順位付けするためには企業が以下の重要な質問を自問し、紛争の可能性および結果を極めて重要な要素として捉えることが求められます。

- 範囲：人々に影響を与える武器を用いた暴力がどの程度広がっていますか？ 例えば、影響を受けている人の数など。
  - 広範：従業員、家族、労働者と周辺コミュニティをも含む可能性のある多くの人々が影響を受けている。
  - 中程度：やや多くの人々が影響を受けている。
  - 限定的：影響を受けている人々は少ない

28　参照先：OHCHR指導原則14、注釈

- 規模：武器を用いた暴力の深刻度および甚大度。死亡者や犠牲者は大多数に及びますか？
  - 大規模：人権侵害によって、個人および／またはコミュニティの人々の身体的、精神的および／または感情的なウェルビーイングに対する深刻な影響がある。また、コミュニティの人々が特に脆弱と考えられる。
  - 中規模：人権侵害によって、人々および／またはコミュニティの人々の身体的、精神的および／または感情的なウェルビーイングに対するある程度の影響がある。
  - 小規模：人権侵害による、被害者の生活に対する長期的または実質的な影響はない。また、脆弱な人々が標的にされていない。
- 是正不能性：被害を受けた人々を、武器を用いた暴力が発生する前の状況と少なくとも同じまたは同等の状況まで、どの程度是正可能ですか？
  - 高い：迅速に対応しない限り、人権侵害の被害者が救済されることは絶対にない。
  - 中程度：早めに対応しない限り、人権侵害の影響の改善が見込まれない。
  - 低い：侵害を完全に是正するための対応策を直ちにとる必要はない。

場合によっては、「従来の」人権に関する規模・範囲・是正不能性の基準に従って「影響がさほど深刻ではない」と分類されてしまうことがあるかもしれませんが、それでも紛争を引き起こす可能性はあります。例えば、紛争が起きていない状況であれば、従業員の宗教上の信念は顕著な人権課題ではないかもしれませんが、宗教の分断を発端として紛争が過熱してきた場合、おそらく対応が必要となる顕著な紛争問題とみなされます。

したがって、企業は人権と紛争の両側面から顕著なリスクを検討する必要があります。通常の場合、紛争は多くの人々により深刻な影響を与えます。そのため企業は、人権の観点からは必ずしも顕著な問題として特定されない顕著な紛争問題への対応を優先させ、その次に、紛争を引き起こしたり悪化させたりする可能性の低い顕著な人権課題に取り組むことが望ましいでしょう。

セクションIV.B.3～IV.B.5に関連する資料として以下が考えられます（より網羅的なリストは、資料セクションをご参照ください）。

a) 和解資料：*Gender & conflict analysis toolkit*（ジェンダーと紛争に関する分析のツールキット）2015年、https://www.c-r.org/resource/gender-and-conflict-analysis-toolkit-peacebuilders

b) 国連女性機関、“Women2000: Sexual Violence and Armed Conflict: United Nations Response”（女性2000：性暴力と武力紛争：国連の対応）1998年

c) 指導原則、指導原則14と注釈（人権への影響の深刻度（また類推による紛争の影響）を規模・範囲・是正不能性で判断するための詳細）

d) Shift、Mazars、国連指導原則報告フレームワーク、2015年
https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGPReportingFramework_withguidance2017.pdf
（規模・範囲・是正不能性の詳細）

C. 対応策を講じる

セクションIV.C.1とIV.C.2で押さえておくべき重要事項

企業が人権に負の影響を与える原因となっている（または原因になり得る）、助長している（または助長し得る）場合、当該影響を停止または防止し、影響を是正するための措置を講じる必要があります。

また、特に直接的な結びつきが認められる場合、残存する影響を可能な限り軽減させるよう影響力を行使します。

1. 原因となっている、助長している、もしくは結びついている

指導原則では、提示した負の影響と企業との関連性に応じて、企業がどのような対応策をとるべきかを明確に定めています。もし企業が人権に負の影響を与える原因となっている、または原因となる可能性がある場合、企業には当該影響を停止し、防止し、救済するための適切な措置を講じることが期待されます。もし企業が負の影響を助長している、または助長する可能性がある場合、当該影響を停止し、防止し、救済するための適切な措置を講じると同時に、残存する影響も可能な限り軽減させるよう影響力を行使する必要があります。最後に、企業が負の影響に直接的に結びついている場合、残存する影響も可能な限り軽減させるよう影響力を行使します。

負の影響を防止または軽減させるために企業が取るべき具体的な行動は、それぞれの状況に応じた固有のものになりますが、いくつかの基本的なパラメータの範囲内で行う必要があります。

- 企業による対応は、極力単一の主体が明確に主導することが望ましいです。単一の主体が主導することで明瞭さが増し、特に紛争相手側と不合理な対話に陥る事態も最小限に抑え、協調姿勢で一貫した対応に発展していくことが期待できます。
- 主導的立場をとる主体の決定（例えば、本社なのか該当国拠点なのかについて）は、紛争の状況を考慮し、比較優位に基づくものとします。紛争とその当事者との関係性が近いことを無視したり、自動的に有利な立場になると見なしたりしてはなりません。

- 役割分担を決定する際には、組織的な能力、機能、利用可能な資金について考慮します。
- 関係する様々な事業部すべてが連携し、情報共有の透明性と協調メカニズムをどの程度確保するかについて意見をまとめます。共通の戦略の基に協力し、外部や内部へのメッセージ（特に紛争当事者に向けたもの）に一貫性を持たせることで、重複や多くの矛盾する手続きによる当事者の過負荷を回避します。
- 国際的な企業は、自社の取り組みに一貫した政治的および資源的な支援をもたらすために、企業グループとして単独で、または国際企業組織グループを通じて協調メカニズムの活用や構築を検討します。上述したグループが、紛争のダイナミクスとなる影響を再びもたらすリスクについても留意します。
- 策定した軽減措置は、関係ステークホルダーやその他の関係当事者と共に、状況が許す限り、精緻に話し合いをします。国の中での対話が困難な場合は、ディアスポラなどを代理人として活用します。

人権リスクの軽減措置を検討する際、企業は以下の点について留意します。

- 適切な軽減措置が特定されていますか？その措置は現実的ですか？「通常の」事業活動の計画に軽減措置が反映されていますか？
- 紛争は事業の対応の設計に影響を与えていますか？
- 取引先やその他の組織（特に治安部隊）との間で、負の影響に対処するため、あるいはより広く緊張状態を軽減させるために詳細な基準が設けられていますか？例えば、取引先と結ぶ契約において、取引先が人権への負の影響を軽減する必要性について言及していますか？
- 軽減措置がどのように既存の権力構造に対して影響を及ぼすのか（例：特定のグループへの権限移譲や排除）について考慮されていますか？また、どのように関連リスクを軽減していますか？
- ステークホルダーとの対話を開始しましたか？定期的に実施していますか？
- すべての従業員に情報が行き渡っていますか？
- 取引先／事業運営マネージャー、従業員に情報が共有され、プロジェクトを実施しているコミュニティにおいて公平な存在として受け止められていますか？
- 地域の多様性（民族、宗教、社会、政治など）は考慮されていますか？
- 誤解や誤認を回避するためにすべての関連ステークホルダーに会社の対応を説明する時間が十分確保されていますか？
- 企業の本拠地と地方自治体との二者間レベルで企業の対応を支援する対策が存在していますか？

写真：家屋の残骸の前を歩く男女（ダルア、シリア）

2. 影響力

人権デュー・ディリジェンスの強化という文脈において、また通常の人権デュー・ディリジェンスの実施と並行して、直接的な関連性とは、事業・製品・サービスまたはその他の企業や国家、非国家主体などのエンティティによる人権侵害または武器を使った暴力行為と直接的な関係性が認められる状況を言います[29]。企業向けガイダンスツールの「人権に配慮した事業運営」にあるとおり[30]、究極的には、影響力を行使するということは人々の考え方と行動を変える機会を作るということです。人権デュー・ディリジェンスの強化という文脈では、影響力を行使するとは、サプライヤー、請負業者、取引先、顧客、クライアント、または政府、野党、武装勢力の中で、組織の行動が紛争の可能性や人権に対するリスクを高める可能性がある主要な人々の考え方と行動を変えることなのです。

例えば、電話をかけて、相手のやり方を変えるように説得したり話をしたりするなど、企業が影響力を行使できるステップは数多くあります。

企業は、以下の点について自問します。

- 変化を促すことができる部分はどこですか?
- 変化のための代替戦略や活動にはどのようなものが考えられますか?
- それらのアプローチが有効な理由は何でしょうか? どのように成功／失敗する可能性があるのでしょうか?

企業は、武力紛争や広範な暴力行為の影響を受けない状況では様々な形の影響力を維持しています。そこで必要な対応は、与えられた状況においてそれぞれに関連性があるのか、またどのように関係があるのかを検討します。

- 契約の締結など、あらゆる商取引関係で一般的な従来からの商業上の影響力。
- 日常的または典型的な商業関係に当てはまらない活動（能力構築など）を通して企業が独自に行使できる広範な事業上の影響力。
- 同業他社や他業界の企業との協調した行動を通じて生まれた、取引先との連帯による影響力。
- 政府、同業他社、国際的な組織、または市民社会組織などの複数の主体との協力および独立した関与によって築かれた、二者間関与により生まれる影響力。
- 同業他社、政府、国際組織および／または市民社会組織と一体となった対応による、マルチステークホルダーとの連携を介した影響力[31]。

29 OHCHR、*The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*（人権に配慮する企業の責任：解釈の手引き）、HR/PUB/12/02（2012年）。

30 Shift、Oxfam、Global Compact Network Netherlands、*Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*（人権に配慮した事業運営：企業向けガイダンスツール（2016年）。

31 同章

3. 撤退計画

セクションIV.C.3で押さえておくべき重要事項

撤退を急ぐと、撤退の時機を逸した場合と同等の被害が生じる可能性があります。企業が撤退を決断したら、適切な撤退計画を練る必要があります。

紛争等の影響を受ける地域での事業の撤退または停止を検討している企業は、a) 撤退／停止が紛争の緊張を高めることに繋がるか否か、また、b) 利点よりも人々への被害が勝るか否か、について検討します。

企業が実施するデュー・ディリジェンスの結果、紛争等の影響を受ける地域における活動、または同地域に関連する活動を行わない、場所を移転する、事業を停止または終了するという結論に至るかもしれません。活動が初期段階である場合に関して、指導原則では、取引先による人権への負の影響に対処するための選択肢として、撤退（終了または停止）に言及していますが、この状況を直接的に扱ってはいません[32]。しかし、指導原則では「いかなる時でも企業は、自社の特定の行動が、影響を受けるステークホルダーにもたらすあらゆるリスクを認識し、判断を下す際に考慮しなければならない」と明確に述べています[33]。

撤退を急ぐと、撤退の時機を逸した場合と同等の被害が生じる可能性があります。例えば、早期撤退によって、事業活動に経済的に依拠していた人々が生活の糧を得るために武装グループの一員にならざるを得ない状況が生じるかもしれません。

つまり、**包括的な要素として、企業の徹底が、紛争等の影響を受ける地域の緊張を高める可能性がないか、また撤退や事業中断の決断がもたらす負の影響が利点を上回ってしまうかどうかについて検討する必要があります**。

その上で、企業がとるべき具体的なステップは状況によって大きく異なりますが、通常の事業停止や駐在員の避難以上に撤退計画が必要となります。適切な撤退計画には以下のような点が求められます。

- 撤退を予測し、事前に明確な戦略を計画します。事業活動の開始と同時に計画を立てることが理想です。そうすることで、撤退による短期的および長期的なリスクを特定し評価することができ、取引先やコミュニティなどの影響を受ける人々に対する負の影響を回避、または少なくとも最小限に抑えることができます。

32 指導原則19および23の注釈。

33 OHCHR、*The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide*（人権に配慮する企業の責任：解釈の手引き）、HR/PUB/12/02、(2012年)。

- 事業の停止や撤退が集団内の緊張を悪化させる可能性がないか、そしてその被害が利点を上回ってしまっているかどうかについて検討します。
- 事業活動の停止または終了は、経済的および社会的な影響をはじめとした広範で深刻な影響をコミュニティに与えることが多いため、緩和策を策定します。緩和策には、撤退までの間に影響を受けるコミュニティ、サプライヤー、従業員またその他の取引先に対して合理的な通知を出すこと、一時的な事業停止の場合または危機が続く間でも従業員が継続的に収入を確保できるようにすること、雇用喪失を緩和するための能力開発、また、避難できずに残る従業員の安全性を確保することなどが含まれる場合があります。
- 事業譲渡による所有権の移譲の際、買い手の人権に対する理解度を評価し、契約条項に含める形で具体的な人権関連の方針と手続きを盛り込み、紛争等の影響を受ける地域においても責任ある事業を行うことを要請します。
- 副次的なサービスまたは慈善事業プログラムを提供している場合、例えば市民社会組織などの適切な主体に引き継ぐよう準備することで撤退による影響を軽減します。

以下は、企業に対する重要な質問です。

- 撤退計画はありますか？
- 事業開始段階で撤退計画は立案されていましたか？
- ステークホルダーに対し撤退フェーズについて説明をする予定がありますか？ 計画過程において、ステークホルダーは最大限に関与しましたか？
- 人権に与える負の影響は利点を上回りますか？
- 企業活動終了後の責任と役割は、新しい所有者や投資家をはじめ明確ですか？ 継承後のサステナビリティや事業継続性について要求し、かつ／またはこれらが確保されていますか？
- 設備および従業員、顧客、その他の関係者の個人を特定できるデータなど、継承に関する規則と基準が存在し、透明性が確保されていますか？

セクションIV.Cに関連する資料として以下が考えられます（より網羅的なリストは、資料セクションをご参照ください）。

a) Shift、Oxfam、Global Compact Network Netherlands、"Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies（人権に配慮した事業運営：企業向けガイダンスツール）"、2016年。

b) OHCHR、*The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: an Interpretive Guide*（人権に配慮する企業の責任：解釈の手引き）、2012年

D. 追跡

セクションIV.DおよびIV.Eで押さえておくべき重要事項

企業は自社が講じた措置の効果を追跡し、人権デュー・ディリジェンスの強化に関して学習したことをどのように記録、保存、共有し、将来の事業活動に確実に取り入れるかについて検討します。

対話の際、影響を受けるステークホルダーや従業員にリスクをもたらす可能性がある場合、企業は、具体的な影響への対処方法に関する情報を開示しないよう注意する必要があります。

人権デュー・ディリジェンス過程の一環で講じた措置やプロセスの効果を追跡することは、企業による取り組みが目的に適っており、経時的にパフォーマンスを改善させることを確実にするために欠かせません。適正な指標や測定基準の特定は常に課題となっています。なぜならそのような情報を収集するためには、企業の対応に対する質的側面の反映や、従業員、コミュニティ、その他ステークホルダーの認識に関係する質問の調査が求められるからです。当該過程は紛争等の影響を受ける状況ではなおさら慎重に実施しなければなりません。例えば、企業は、コミュニティAとコミュニティBの双方において、「双方のコミュニティが平等に企業による活動の恩恵を受けている」または「一方がより恩恵を受けている」と感じている人の割合を把握したり、「企業による活動が当該コミュニティに紛争の影響を与えている（与えていない）」または、「ある程度の緊張を高めた（高めていない）」と感じている従業員の数を特定したりする必要があります。

従業員は、自らの取り組みが負の影響を与えている事実に対し、正直な見解を述べることが難しいかもしれません。上述の指標をはじめ、適当な指標を得られるかどうかは、従業員が人権デュー・ディリジェンスを強化することでもたらされる長期的な利点について理解し、代替案のプラス面とマイナス面について議論することが奨励される環境が用意され、そして従業員が自身の仕事が批判されていると感じずにプロジェクトの抱える課題について話し合うことができる安全な空間が築かれているかどうかにかかっています。

さらに、追跡する際には人権デュー・ディリジェンスの強化に関する教訓をどのように記録、保存、共有し、将来の事業活動に確実に反映させるかについて検討します。事業活動が困難に直面している時ほど、文書化し対話することが面倒な時が多々あります。しかし、そんな時ほど非常に価値のある教訓を得ることができ、また共有することができる時なのです。

企業は、国連指導原則報告フレームワークに含まれるような既存の指標も活用するべきです。このフレームワークでは、企業が人権を尊重する責任を実際に果たしているかを理解し、示すために努力すべき一連の簡潔な質問を提供しています。また、企業が、人権に関する方針、プロセス、パフォーマンスについて適切かつ有意義な情報を提供し、これらの質問に回答する方法について、明確でわかりやすいガイダンスを提供しています[34]。

E. 伝える

人権デュー・ディリジェンスを強化するための最終ステップは、企業が自社による負の影響にどのように取り組んでいるかを外部に伝えることです。

国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）の「人権に配慮する企業の責任：解釈の手引き」には、企業に期待されることが細かく明示されています[35]。

- 特定した人権リスクに企業がどのように対処しているかについて、影響を受ける可能性のあるステークホルダーと対話することが目的である場合、対話はその団体に限定され、識字、言語、文化的コミュニケーションの障害（書面による対話よりも口頭による対話の方がより敬意を表しているとみなされるなど）を考慮します。当該団体や団体の正式な代表者と面会することが、最も適切で成功を収める可能性があります。
- 特定のリスクや一般的なリスクに企業がどのように対処しているかについて、株主や、市民社会をはじめとしたその他のステークホルダーに説明することが目的である場合、年次総会の場で文書を配布したり、プレゼンテーションを行ったり、ホームページに掲載したり、ステークホルダーだと自認する人々の電子メーリングリストにメッセージを送ったり、または同等の通信手段で告知したりすることが適切です。
- 企業が、人権に深刻な影響を与えるリスクを抱えている状況下で、つまり定義からして人権デュー・ディリジェンスを強化した場合ということになりますが、企業は当該影響にどのように対処しているかについて正式に報告する必要があります。

34 参照先：ShiftおよびMazars、国連指導原則報告フレームワーク（2015年）。

35 OHCHR、*The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*（人権に配慮する企業の責任：解釈の手引き）、HR/PUB/12/02（2012年）。

あらゆる種類のコミュニケーションにおいて、影響を受けるステークホルダーや従業員にリスクをもたらす可能性がある場合、企業は具体的な影響への対処方法について情報を開示しないよう注意します。なぜなら情報を開示すれば、申立者または負の影響を与えたと判断された活動の責任者の身元を黙示的に判明させてしまう可能性があり、報復の対象となり得るからです。また、個人に対する有害な行為の停止または防止を目的とした、政府関係者や武装組織代表者との話し合いに関する情報を公表することは、目的のためのプロセスを危うくする可能性があります[36]。

同様に企業は、特定の紛争等の影響を受ける地域において、たとえ事実に基づいた情報を提供する場合であっても、コミュニケーションが逆効果になる可能性があることを認識しておかなければなりません。そのため、企業が行うコミュニケーションの方法や内容は、紛争地域外または紛争危機地域外のステークホルダーとのコミュニケーションも含め、特定の状況に配慮したものである必要があります。

しかしながら、双方のケースに関して、影響を受けるステークホルダーの保護やコミュニケーションに求められる紛争に関するセンシティビティが一概に決めつけられたり、合法的に公表できる情報の共有を避けるための安易な正当化理由になったりするようなことがあってはなりません。

セクションIV.D～IV.Eに関連する資料として以下が考えられます（より網羅的なリストは、資料セクションをご参照ください）。

a) Danish institute for Human Rights（デンマーク人権研究所）、*Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*（人権への影響評価の手引きとツールボックス）、2020年。www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hria_toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_toolbox_2020_eng.pdf（人権への影響評価の詳細）

b) 国連人権高等弁務官、*The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*（人権に配慮する企業の責任：解釈の手引き）、2012年。www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf（追跡の要素、人権デュー・ディリジェンスの一環としてのコミュニケーションの詳細）

c) 経済協力開発機構（OECD）、*OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*（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）、2018年。www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm（人権デュー・ディリジェンスの一環としての追跡とコミュニケーション要素に関する別の見解についての詳細）

36 人権擁護者に対するリスクやリスクに陥っているその他の人々のための詳細なガイダンスについては、国連ビジネスと人権に関するワーキンググループの報告書、国連人権理事会、ビジネスと人権に関する指導原則：人権擁護者に対する配慮を確保するための手引き、A/HRC/47/39/Add.2、（2021年6月）を参照。

F. ステークホルダーとの対話

セクションIV.Fで押さえておくべき重要事項

影響を受ける可能性のある団体やその他関係ステークホルダーとの有意義な話し合いは、人権デュー・ディリジェンスの強化に不可欠な要素です。このような団体として、事業活動により影響を受ける脆弱なグループ、政府、武装グループ、市民社会が挙げられます。

武装勢力と対話する際に肝要なことは、相手を理解すること、対話の戦略を定義付けすること、コンタクトの機会を作ること、公平性を保つこと、そして、（情報共有などにおいて）他の企業や機関と連携することです。

影響を受ける可能性のある団体やその他の関連ステークホルダーとの有意義な話し合いは、指導原則の注釈で述べられているように、事業によって直接影響を受ける可能性のある人々の懸念を企業が可能な限り理解し、ステークホルダーが事業者と同じ視点を持っているか、双方が異なる視点を持っているかを理解できるようにするためのデュー・ディリジェンスの必須要素です[37]。影響を受ける可能性のある団体やその他関係ステークホルダーと対話することで、企業の活動内容やその活動が人権に与える影響に対する彼らの視点や懸念に、重要な見識を与えることができます。また、効果的な対話を行うことで、企業がステークホルダーの意見、尊厳、福祉、人権に真摯に向かい合っていることを示すことができます。このような企業の姿勢によって、ステークホルダーとの信頼関係を構築し、意味のない苦情や紛争を回避し、双方が納得した持続可能な形で影響に対処する方法をスムーズに見つけることができるのです[38]。

紛争とは無関係でありたい、または特定の団体に正当性を与えていると見なされないために「外部」との交流を避けたいという傾向は、企業にとって常識に反する行動のように見えるかもしれませんが、不安定な環境下ではその傾向が強くなります。しかし、このような偏狭なアプローチは多くの問題を引き起こし、企業を多くのリスクにさらす可能性があります。例えば、対話を避けたり、対話において特定の当事者を含まなかったり他の当事者を過度に重視したりすると、紛争の緊張を高め、歪曲した視点につながる可能性があります[39]。

写真：ステークホルダーとの対話により、最も脆弱なグループの声を届けることができます。

37 参照先：指導原則18および注釈。

38 参照先：OHCHR、*The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*（人権に配慮する企業の責任：解釈の手引き）、HR/PUB/12/02（2012年）。

39 参照先：Ben Miller（ベン・ミラー）およびその他、*A Seat at the Table: Capacities and Limitations of Private Sector Peacebuilding*（話し合いの場：民間セクターによる平和構築の能力と限界）CDA、Africa Centre for Dispute Settlement and Peace Research Institute Oslo（アフリカ紛争解決センターおよびオスロ国際平和研究所（2018年）。https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3311737.

また企業は、自らが関与することによって、ステークホルダー（特に人権擁護者）が報復、暴力、死、法的なハラスメント、またはその他の形態の言論の束縛や汚名などのリスクにさらされる可能性があることを認識する必要があります。つまり、ステークホルダーと有意義な対話を行う企業には、ステークホルダーに対する報復のリスクを評価し、対処する責任があります。

ステークホルダーとの対話では、異なる当事者とその目標、利益、能力、そして関係性（これらはすべて紛争に関する分析で特定されているはずです）を十分に理解し、特定のグループの排斥など、分析で特定された紛争を引き起こしかねない状況に敏感であることが求められます。具体的なグループは状況によって異なりますが、以下のような例が考えられます。

- ジェンダー・ダイナミクスを考慮に入れ、事業活動の影響を受ける人々で特に最も脆弱で社会から疎外されたグループ。一般的には、自らが対立する権力の下にいる人々、自らを敵とみなしている主体の下にいる人々、自らに対して行われる行為から守られていない過酷な環境下にいる人々、避難民や移動が制限された人々をはじめとした、暴力行為が横行する状況下のために基本的なニーズを満たすことができない人々など。
- 関係省庁や機関、地域や地元の自治体施設などの政府機関。
- 軍隊と警察を含む安全保障・司法部門、国家安全保障諮問機関や国防省などの管理・監督機関、人権委員会や行政監察官などの裁判所や司法機関、解放軍、ゲリラ軍、民間の警備会社や政党の民兵組織などの制定法で定められていない警備隊。
- 国内外の非政府組織（NGO）、市民社会組織、宗教指導者、伝統的な長老、女性グループなどの市民社会。
- 大学、シンクタンクなどの学術組織とメディア。
- 国際企業、国内企業、地元の会社など、民間セクターのその他のメンバー。
- 寄付者、多国籍機関、地域または政府間組織などの国際社会。

1. 影響を受けるステークホルダーとの対話

対話をすることで、特定の地域におけるセクターの計画に地域の視点を取り入れ、地域の実情に沿ったものとし、緊張や不安の原因となりそうなものを明らかにし、それらに対処するためのアプローチを提案することができます。紛争の影響を受ける状況では、重要な紛争リスクに関する情報を提供するだけでなく、グループやコミュニティの間に通常存在する偏向と強い不信感を緩和し、事実だけでなく異なるステークホルダー間の状況認識を把握するために、ステークホルダーとの対話のプロセスを幅広く行う必要があります。特に、紛争の影響を受ける人々が紛争の現実または紛争関連の出来事に対して持つ認識、主観的解釈、姿勢、また「他者」の性質さえも紛争地域では重要な場合が多いため、分析に取り入れる必要があります[40]。

40 参照先：Brian Ganson（ブライアン・ギャンソン）（教育機関）、*Management in Complex Environments: Questions for Leaders*, International Council of Swedish Industry（複雑な環境下での経営：リーダーへの質問、スウェーデンの産業に関する国際協議会（2013年）。https://www.usb.ac.za/wp-content/uploads/2018/06/Management-in-Complex-Environments-Questions-for-Leaders-Brian-Ganson_Smal.pdf.

報復や安全に対する脅威などの様々な理由により、地域レベルでの対話が現実的でない、または最適ではない場合があります。それでも、ディアスポラを巻き込むなどして、企業は地域の視点を把握するよう尽力します。

最後に、ステークホルダーとの積極的な対話は、地域社会との社会資本を増加させることで、企業に直接的な恩恵を与えます。このことは、地域社会と武装グループの間に強い結びつきがある場合には特に重要になってきます。

2. 武装勢力との対話

指導原則は、人権デュー・ディリジェンスを実施するために、影響を受ける可能性のあるグループに加えて、その他の関連ステークホルダーとの対話の必要性も強調しています。

国防軍や民族間のつながりであろうと、凶悪犯またはテロリストであろうと、武装グループ以上に関連性の高いステークホルダーはいません。このようなグループと対話をすることで、企業は自社のデュー・ディリジェンスに不可欠な情報を入手できるほか、当該グループが自社の事業活動に関連した違法行為を行っている場合には、影響力を行使する道を開くことができます。また、すべての人が人権と人道法を尊重しなければならないという企業側の期待を伝える機会にもなります。

一方で、武装した非国家主体は、企業に対して独自の課題を突き付けます。暴力行為だけでなく、企業がテロリスト組織として指定された武装グループに利益をもたらしたり、支援したりしたことが判明した場合、企業は刑事責任を問われる可能性に直面します。同時に、企業が非国家主体の武装グループと何らかの関係を持たずに、もしくはそのような組織が自らの利益創出を目的に運営している企業との取引をせずに、ある地域で継続的に活動することは、ほとんどの場合不可能です。

ICRCの試算によると、およそ6000万人から8000万人が非国家主体の武装グループによる排他的な支配の下で生活しており、さらに多くの人々が非国家主体の武装グループが活動する地域で暮らしています。しかし、彼らとどう付き合っていくかについては、事業活動の観点における課題として大部分が放置されており[41]、さらに、人道的[42]コミュニティまたは開発[43]コミュニティのいずれかで公に議論が行われたり、認識されたりすることはほとんどありません。この問題が法的にも政治的にも難しい内容で慎重に扱うべき内容であることを考慮すると、これは意外なことではありません。この非常に特殊な課題を克服するために、より明確な指針が必要です。

41 参照先：Ben Miller（ベン・ミラー）とDost Bardouille（ドスト・バルドゥイユ）、Sarah Cechvala（サラ・セシュヴァラ）共著、"Business and Armed Non-State Actors: Dilemmas, Challenges and a Way Forward（ビジネスと非国家武装主体：ジレンマ、課題、そして進むべき道）"（ケンブリッジ、アメリカ合衆国、CDA共同学習プロジェクト、2014年）、International Conflict and Security Consulting（INCAS）、*Stabilising Areas Affected by Criminalised Violent Conflict: A Guide for Analysis and Stabilisation Strategy*（犯罪暴力行為の影響を受けた地域の安定化：分析と安定化戦略の手引き）（INCAS、2014年）

42 参照先：Ashley Jackson（アシュリー・ジャクソン）、"Humanitarian negotiations with armed non-state actors: key lessons from Afghanistan, Sudan and Somalia（非国家武装主体との人道的交渉：アフガニスタン、スーダン、ソマリアから学ぶ重要な教訓）" Humanitarian Policy Group（人道方針グループ）"、方針概要No. 55、海外開発研究所（2014年）など。

43 参照先：Colin Walch（コリン・ヴァルヒ）、"Why Should Development Actors Engage with Non-State Armed Groups?（なぜ開発当事者は非国家武装グループと対話するべきか?" *IPI Global Observatory*（IPI世界オブサバトリー（2019年3月21日）。

紛争等の影響を受ける地域で活動する企業やその他の当事者を導くためにはより多くの研究が必要ですが、可能な限り人権デュー・ディリジェンスを実施するための、国家および非国家主体の武装グループと企業との対話の骨組みを作る明確な最低基準があります。

a) 武装グループを理解する

まず、武装グループを理解することです。企業と武装グループ間の対話がないと、武装グループの動機や目的を理解することができません。例えば、武装グループはコミュニティを尊重し、企業の事業運営を許可することで、国際的な正当性を得ようとしているかもしれません。他の武装グループは企業を資金源または後方支援と捉えているかもしれませんし、外国資本の利益を象徴するものとして攻撃するかもしれません。武装グループが企業との意思疎通に応じる可能性を見極めるためには、相手の構造、支配地域および人口、目的、政治的意図、地元住民からの支持について明確に理解することが不可欠です。

b) 対話戦略の明確化

企業は対話戦略を明確にする必要があります。過去の事例からすると、武装グループとの意思疎通は主に、事業レベルにおけるその場しのぎのアプローチがとられています。その結果、一貫性のないアプローチとなり、現地の従業員や地域コミュニティが代理として利用されている場合には、責任さえも彼らに転嫁されることになります。企業は、特に相手がテロリスト組織として指定されたグループであるなら、武装グループの正式な分類を認識しておく必要があります。しかしながら、現実的に武装グループと関わらざるを得ない場合、濫用を避けるために、企業は「自主的原則」のような、安全保障と人権の問題に取り組む関連イニシアチブが開発したツールを検討する必要があります。例えば、政府が武力紛争を助長しているケースや、特定の集団を抑圧しているケースなど、政府と正式な関係を持つことが適切でない場合もあります。また、企業が事業展開したい地域に進出するため、または政策や実務に影響を与えるために、異なるレベルの政府と関係を築くことが必須の場合もあります。

現地政府や自国政府が武装集団との接触を犯罪と見なしている場合もあるため、武装集団との関わりに関する戦略の策定は、現地政府や自国政府とのコミュニケーションの機会とするべきです。これまでの事例によると、企業は、例え武装グループとの接触が公式に禁止されていても、自社と武装グループとの意思疎通に関する情報について、現地政府と自国政府への報告の継続に関心があることが分かっています。人道支援組織と同様に、企業には武装グループと対話をしなければならない場合があり、人権に対する自社の取り組みと事業によって影響を受ける人々のウェルビーイングの尊重について、説明できるよう準備しておく必要があります。

c) 接触の機会を作る

武装グループの分析では、接触のための入口と対策の取り方を決めます。例えば、武装グループに明確な階層構造がない場合、または国軍の指揮系統が機能不全に陥っている場合、上級部からのメッセージが下に伝わる可能性は低いです。つまり、代表団は軍隊の階層も考慮に入れながら、意思疎通のレベル（地域、国、地方、世界）も決定する必要があるということです。

後述するすべてのレベルにおいて、ある重要な個人に的を絞ることが好ましい入口になる場合もあります。これには、影響力または（肯定的な意味での）軍隊のエートスのようなものを持っている、特定の目的のために味方になる可能性のある突出した個人（インフルエンサー）を特定することが必要です。

d) 公平性を維持する

企業は公平性を保つことに全力を尽くします。先に述べたとおり、紛争等の影響を受ける地域で事業を行う企業は、武力紛争のダイナミクスに影響を与えるという観点から、中立的な立場でいることはできません。このことは企業が公平でいる必要がないという意味ではなく、一方に肩入れするのではなく、原則（この場合においては国際人権法および国際人道法）を遵守することとして解釈されます。つまり企業は、一貫して政権主導または非国家武装グループ主導の取り組みからの独立を示し、彼らによる侵害を支援または許容していると解釈される可能性のある活動または公での声明を回避する必要があります。

e) 連携

企業は、他の企業、NGO、国際組織との連携を視野に入れるべきです。大多数の企業は、法的責任への懸念により、連携または情報共有が実現不可能で望ましくないと考えているかもしれませんが、紛争に関する分析を実施し、紛争に関するセンシティビティの高い対処法を取り入れるために必要なリソースは莫大であり、継続的な取り組みが必要になるため、協力することで費用対効果が高くなり得ます。

写真：企業は、武装勢力との対話に明確な戦略で臨みます。

セクションIV.Fに関連する資料として以下が考えられます（より網羅的なリストは、資料セクションをご参照ください）。

a) Danish institute for Human Rights（デンマーク人権研究所）、*Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*（人権への影響評価の手引きとツールボックス）、2020年。www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hria_toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_toolbox_2020_eng.pdf（ステークホルダーとの対話の詳細）

b) Geneva Centre for Security Sector Governance（安全保障統治ジュネーブセンター）とInternational Committee of the Red Cross（赤十字国際委員会）、*Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments Toolkit*（複雑な環境下での安全保障および人権課題への取り組みツールキット）、第3版、2017年、www.securityhumanrightshub.org/content/call-project-partners-toolkit-and-knowledge-hub-addressing-security-and-human-rights（ステークホルダーとの対話戦略とアプローチに関する詳細）

c) Voluntary Principles on Security and Human Rights（安全と人権に関する自主的原則）、https://www.voluntaryprinciples.org/（武装勢力との対話に関する詳細）

d) International Code of Conduct for Private Security Service Providers Association（民間警備提供者のための国際的な行動規範協会、icoca.ch（武装勢力との対話に関する詳細）

G. グリーバンスメカニズム

セクションIV.Gで押さえておくべき重要事項

事業レベルでのグリーバンスメカニズムは、紛争等の影響を受ける地域に合わせたものを構築します。企業は、必要に応じてICRCをはじめとした適切な機関と関係を持つことで、グリーバンスメカニズムを利用する人々の安全に特段の注意を払います。

事業レベルのグリーバンスメカニズムは、紛争の状況下では主要なツールです。グリーバンスメカニズムは、既に確立された効果の基準に従うべきですが、その設計と運用には非常に注意する必要があります。ステークホルダーとの対話同様、紛争等の影響を受ける地域においては、強固なグリーバンスメカニズムがより重要です。

指導原則で述べられているとおり、グリーバンスメカニズムは以下の事項に基づいている必要があります。

- 正当性：グリーバンスメカニズムの利用が見込まれるステークホルダーグループからの信頼を得ており、グリーバンス手続きの公正な運営に責任を持っていること。
- 利用可能性：グリーバンスメカニズムの利用が見込まれるすべてのステークホルダー集団から周知されており、利用にあたって特定の障害に直面する者に対して適切な支援が提供されていること。
- 予測可能性：グリーバンスの段階に応じて目安となる所要時間が明示された、明確で周知された手続きが提供され、手続きの種類や結果、履行の監視方法が明確になっていること。
- 公平性：苦情申立人が、公正に、十分な情報を提供された状態で、敬意を払われながらグリーバンスメカニズム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：苦情申立人に手続きの過程について十分な説明をし、かつ、手続きの実効性について信頼を得て、問題となっている公共の関心に応えるために十分な情報を提供すること。
- 権利適合性：グリーバンスメカニズムの結果と救済が、国際的に認められた人権の考え方と整合していることを確保すること。
- 持続的な学習源：グリーバンスメカニズムを改善し、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。
- 関与と対話：グリーバンスメカニズムの利用が見込まれるステークホルダー集団と、グリーバンスメカニズムの制度設計や成果について協議し、苦情に対処して解決するための手段としての対話に焦点を当てること。

グリーバンスメカニズムの制度設計と運用について、企業はいくつかの具体的なポイントを検討します。

- 申し立てが甚大な人権侵害やその他の深刻な犯罪にかかわる場合など、グリーバンスメカニズムがすべての状況に適合するとは限りません。
- 紛争はリスクレベルと恐怖心を高めるため、苦情を報告することを恐れる個人が増えます。よって、手続きの機密性、グリーバンスメカニズムにアクセスする人々の安全が完全に確保される必要があります。例えば、The International Code of Conduct Association for Private Security Providers（民間警備提供者のための国際的な行動規範協会）はグリーバンスメカニズムに関する指導マニュアルと方針を策定し、警備会社が国家当局に犯罪を報告するという課題にどのように対処すべきかの例を示しています[44]。

44 https://icoca.ch/wp-content/uploads/2020/07/Manual.pdf

— 法の支配と司法制度の崩壊、または市民社会組織の分極化および／または弾圧は、通常はコミュニティが苦情を申し立てるきっかけになるものですが、企業のメカニズムをコミュニティの意見を聞くための唯一の手段へと変えてしまうこともあります。企業は、申し立てられた苦情が適切な主体に必ず伝わるように制度設計します。苦情および／または非難が軍隊や武装グループによる地域社会の人々、従業員、請負業者に対する侵害に言及する場合、企業は「不作為による共謀の非難を回避するために、その事実を管轄当局に知らせるべきで、…被害者やその家族に、該当ケースを報告するためのICRCの連絡窓口を伝えることが可能であり、伝える必要があり、…ICRCとその代表者は、自らの規則に沿って、被害者とその家族に対して今後とるべき一連の対策と、ケースに応じてICRCが提供できるあらゆる人道的な回答を個別に説明する必要があります。」[45]

セクションIV.Gに関連する資料として以下が考えられます（より網羅的なリストは、資料セクションをご参照ください）。

a) 国連人権高等弁務官事務所、*The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*（人権に配慮する企業の責任：解釈の手引き）、2012年。www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf（グリーバンスメカニズムの詳細）

b) International Code of Conduct for Private Security Service Providers Association（民間警備提供者のための国際的な行動規範協会）、Manual: Developing and operating fair and accessible company grievance mechanisms that offer effective remedies（マニュアル：効果的な救済を提供する公正かつ利用しやすい企業によるグリーバンスメカニズムの開発と運用、2020年。icoca.ch/wp-content/uploads/2020/07/Manual.pdf

c) Guias Colombia、Guide on Grievance and Complaints Mechanisms（グリーバンスメカニズムの手引き）、www.ideaspaz.org/media/website/FIP_GC_Grievance&Complaints_web_C-0519.pdf

45 Fundación Ideas para la Paz、*Guide on Grievance and Complaints Mechanisms: Respectful of Human Rights and International Humanitarian Law*（グリーバンスのメカニズムの手引き：人権尊重と国際人道法の遵守）、（ボゴタ、コロンビア、2017年）p. 18。www.ideaspaz.org/media/website/FIP_GC_Grievance&Complaints_web_C-0519.pdf.

H. 人権デュー・ディリジェンスの強化に向けて組織の能力を向上させる

セクションIV.Hで押さえておくべき重要事項

人権デュー・ディリジェンスを強化するにあたり、企業は三つの主要なイニシアチブで組織能力を構築します。

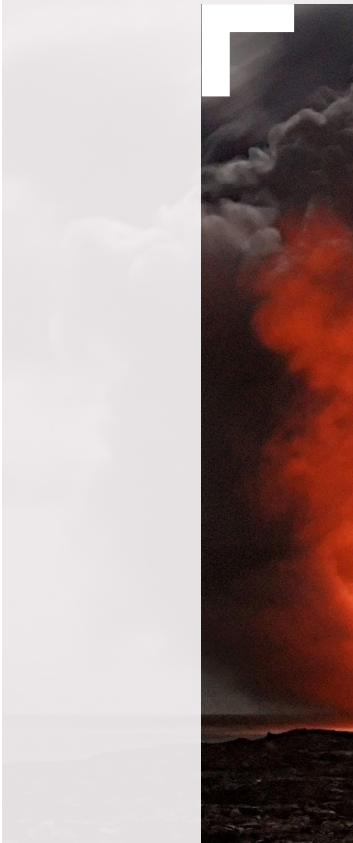
組織力の強化で、企業によるコミットメントを果たす（指導者の支持を得る、そして無関心から関心への意識改革）

スキルの向上が人的資本につながる（採用段階での対立と先入観を最小化する、従業員の能力とスキルを構築する）

人権デュー・ディリジェンスを強化するにあたり、企業には、組織力の強化、手続きの改善、スキルの向上という三つの主要なコミットメント（またはイニシアチブ?）が求められます。これらは、組織のコミットメント、方針・戦略、そして人的資本に置き換えられます。

効果的な人権デュー・ディリジェンスの強化は、資源（人材、財源、ネットワーク、知識、体系、文化）を確保し、個人の行動に変化をもたらす形でその資源を一体化し、最終的にはより効果的で効率性が高い運営を行うことで実現されます。そのためには、組織の構造や体系、法的な枠組みや方針といった具体的な能力と、社会的スキル、経験、創造性、価値観、モチベーションといった抽象的な能力の双方が求められます。

人権デュー・ディリジェンスの強化には、抽象的な能力は具体的な能力と同じくらい重要です。なぜなら、企業が自由に利用できるその他の資源をいかに有効活用できるか、そして最も効果的な分析を実現できるかは、この抽象的な能力にかかっているからです。



1. 組織のコミットメント

人権デュー・ディリジェンスの強化の継続的な実施には、組織のコミットメントが非常に重要です[46]。

a) リーダーと上級管理職の支持を得る

最高経営責任者、社長、取締役、上級管理職から支持を得ることは容易ではない場合があります。とりわけ複数の議題や分野横断的な課題が彼らの前に山積している場合は難しい過程となることがあります。しかし、上級管理職から支持を獲得することは、人権デュー・ディリジェンスの強化を推進する上での中核となるものです。

b) 無関心から関心に

たとえ経営陣によるコミットメントが欠けていたとしても、企業のある特定の部署に存在する人権意識とベストプラクティスを基礎に行動を起こすことで、上級役職者の支持を徐々に得ることができます。

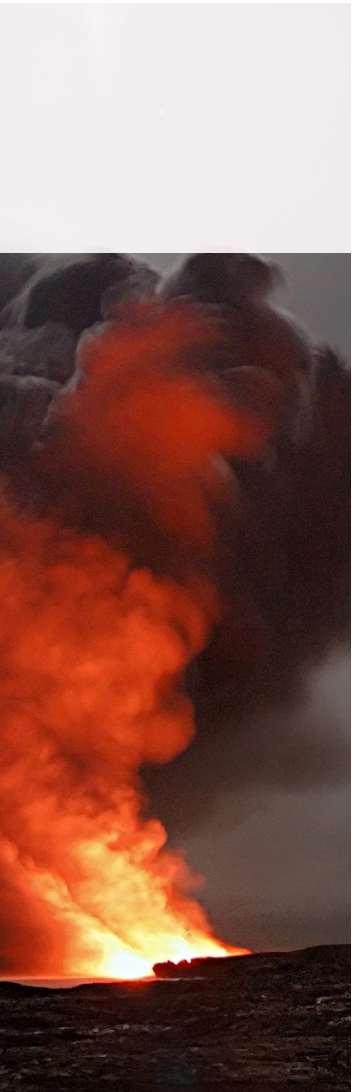
効果的な人権デュー・ディリジェンスの強化への推進は、少なくとも初期段階では、「人権推進派」の特定または企業内で焦点を当てるべきポイントを特定することに依拠します。焦点となるポイントは、紛争や人権、広範な持続可能性に重点を置いているチームに存在する可能性がありますが、この特定は必須ではありません。重要なことは、人権デュー・ディリジェンスの強化は企業全体に関係することであって、ある特定の職務内で孤立することは避けなければなりません。

2. 方針と戦略

a) 組織的な方針

一般的な人権への取り組み同様、人権デュー・ディリジェンスの強化が企業方針に盛り込まれていることは、人権デュー・ディリジェンスの強化の原則に対する持続的なコミットメントの確保と、とりわけ紛争等の影響を受ける市場でよく起きる従業員の離職に伴うコミットメントの低下を打開するための重要なステップになります。人権デュー・ディリジェンスの強化に関する全体的な方針は、人権デュー・ディリジェンスの強化の視点から見直すことで恩恵を受けることのできる、調達、安全保障、市場開発などの方針を見直し、適応させるための基礎になります。独立した方針が不適切で実現不可能な場合は、人権行動規範や企業方針の声明など、より広範かつ主要な組織的戦略や方針に織り込むことも有益であると考えられます。

46 参照先：Conflict Sensitivity Consortium、*How To Guide To Conflict Sensitivity*（紛争に関するセンシティビティに関するハウツーガイド）（2012年）。



b) 戦略的な計画

企業戦略または市場戦略に人権デュー・ディリジェンスの強化を組み込むことは、企業による継続的なコミットメントを確保するために役立つ上に、経営陣の目に留まる機会を創出することが少なくありません。

戦略的な計画過程は、広く組織的な協議を行う貴重な機会となるため、人権デュー・ディリジェンスの強化を戦略全体と一体化させる重要な機会です。これにより、従業員の労働状況、彼らが直面している紛争問題、そして彼らの仕事がその状況にどのように影響を及ぼし、逆に影響を受けているかについて、従業員の間でより自由に意見交換できる機会を作り出すことができます。

人権デュー・ディリジェンスの強化を企業戦略と一体化させることは、単純な参考事項になる場合もあれば、方針の分析で浮き彫りになったリスクや課題を考慮し、より大きな規模で、別の活動や方法の選択に繋がるかもしれません。

3. 人的資本

a) 採用

どのような人がどのように採用されるかは、人権デュー・ディリジェンスの強化の観点から重要です。すべての状況において、従業員の能力（以下詳述）および全体的な従業員構成に留意します。

特に紛争等の影響を受ける地域においては、平等性、信頼性、多様性に対する認識が、職場やより広範なコミュニティに平和的な結果をもたらす可能性があります。逆に、偏見、公平性の欠如、特定の団体や紛争当事者との繋がりは、企業に負の影響を与える可能性があります。企業による従業員の採用方法次第では、紛争の緊張を高め、既存の対立を悪化させ、特定の団体からの企業への信頼を低下させ、従業員の安全を脅かすことになりかねません。その影響は企業の範疇を超え、広範なコミュニティに影響を及ぼす可能性があります。

リスクを軽減する方法、および採用方針に人権デュー・ディリジェンスの強化の視点を確実に取り入れる方法は、紛争に関する分析および従業員が採用される地域特有の構成要素の評価と非常に緊密に結びついている必要があるため、それぞれの状況に極めて特有のものになります。ただ、すべてのケースに共通して最も重要な目的は、対立と偏見を最小限に抑えることです。

b) 従業員のキャパシティビルディング、人材開発、学習

すべての従業員が人権デュー・ディリジェンスの強化に関する能力を高め、強化するために、キャパシティビルディング計画が極めて重要です。研修は必須ですが、人権デュー・ディリジェンスの強化を確実に実施するためには十分ではありません。研修は、制度化された学習プロセスで、実践への反映を促進、奨励する強固なものでなければなりません。

人権デュー・ディリジェンスの強化の観点から、何が問題になっているのかを話し合う安全な場所を確保することが非常に大切です。紛争問題、分断のライン、従業員の仕事が地域の状況にどのように影響を与え、逆にどのように影響を受けるかは、特に非常に脆く分断された状況においては極めて慎重に扱わなければならない問題です。

国際的な事業の場合、企業の中でも特に中小企業（SME）は、自国に対して具体的な支援を求めるなど、資源や専門知識を活用し、共同出資する方法を探ることに注力する必要があります。

V.

付属書

写真：人権デュー・ディリジェンスの強化には
「協力すること」が重要です。

A. 人権デュー・ディリジェンスの強化 ― 企業のためのQ&A

質問	回答
企業はどのような場合に人権デュー・ディリジェンスを強化するべきですか?	紛争等の影響を受けている、および広く暴力が横行している状況で強化を実施します。以下のような場合が考えられます。 ― 従来型の武力紛争 ― 軍事占領 ― 大規模な残虐行為 ― 暴力の蔓延 人権デュー・ディリジェンスの強化が必要か否か確信を持てない場合、「迷ったときは実行する」というシンプルな経験則を検討しましょう。
企業はどのタイミングで人権デュー・ディリジェンスを強化するべきですか?	企業は、人権デュー・ディリジェンスの強化を継続的に行う必要があります。人権デュー・ディリジェンスの強化は「一回で完了する課題」ではありません。a) 定期的に、b) 新たな事業活動や取引関係などに入ろうとする場合、c) 事業環境の変化（社会不安の高まりなど）に伴って、紛争の影響を評価します。
企業はどのようにして人権デュー・ディリジェンスの強化に備えることができますか?	企業は、武力紛争や大規模な暴力行為を予測させる「警告サイン」を早期に認識し、これによって人権デュー・ディリジェンスの強化を開始（または早期に更新）します。「警告サイン」には以下のような例があります。 ― 武器の収集。特に非国家集団による軍事装備品の収集。 ― 非常事態法の発令、臨時の安全措置、極めて重要な国家機関の業務停止または国家機関への妨害など、政権構造の弱体化または不在化、特に弱者やマイノリティグループの排除につながる場合。 ― 国際人権法および／または国際人道法に対する重大な違反の記録。 ― 特定の団体や個人を標的とした扇動的な発言やヘイトスピーチの増加。 ― 市民軍や準軍事組織の新兵募集、公の場への出現やその他の活動の兆し。 その他の警告サインについては、セクションIV.B.1をご参照ください。
国際的な制裁が実施されています。それでも企業は人権デュー・ディリジェンスを強化するべきですか?	強化するべきです。国際的な制裁は人権デュー・ディリジェンスの強化を検討する際の有効な指標ですが、人権デュー・ディリジェンスの強化に代わるものではありません。
人権デュー・ディリジェンスを強化するにあたり、企業は何を求められますか?	企業に求められることは以下のとおりです。 a) 紛争を理解すること。 b) 自社が紛争に与える負の影響を特定すること。 c) 人権および紛争に与える可能性のある負の影響に対する企業の責任を特定することで、分析結果に基づいた対応をとること。
企業が紛争を理解するためにはどのようにしたら良いですか?	以下の質問について、自社で検討してみます。 1. 紛争を形作っている状況は何ですか? 2. 紛争に影響を与えている当事者は誰ですか? 3. 紛争の原因は何ですか? 4. 紛争の現在のダイナミクス／傾向は何ですか? 企業が紛争を理解するためには、ソーシャルメディアのモニタリングが有用です。 その他の質問については、セクションIV.B.2.aをご参照ください。

企業は、自社の事業が紛争に与える影響をどのように理解すれば良いのでしょうか？	以下の質問について、自社で検討してみます。 — 事業活動は、異なる当事者間の権力や関係にどのような影響を与える可能性がありますか？ — 特定された紛争当事者の「取引関係」の中に、自社の事業・製品・サービスに直接関連するものが一つでも存在しますか？ — 先に特定された紛争原因に対して、企業の事業活動はどのような影響を与える可能性がありますか？ — 先に特定された紛争のダイナミクスに対して、企業の事業活動はどのような影響を与える可能性がありますか？ 自社の事業が紛争に与える影響を理解するためには、当事者マッピングが有用です。 詳細はセクションIV.B.2.bをご参照ください。
企業は、人権や紛争に与える潜在的な負の影響に対する企業責任をどのように特定できますか？	三つの基本的な質問が有用です。 1. 企業の活動（作為または不作為）・製品・サービスのいずれかに結びつく、人権もしくは紛争への実際的または潜在的な負の影響が存在しますか？ 2. 負の影響が存在する場合、企業の活動（作為または不作為など）によって負の影響のリスクが増大しますか？ 3. リスクが増大する場合、企業の活動（作為または不作為など）がそれだけで負の影響をもたらすのに十分ですか？ 三つの質問がすべて該当する場合、企業は、人権に負の影響を与えているか、与える可能性があるため、この負の影響を停止、防止し、是正するための適切な措置を講じることが期待されます。 1.と2.が該当し、3.が該当しない場合、企業は、負の影響を助長しているか助長する可能性があるため、当該助長を停止、防止、是正するための適切な措置を講じる必要があります。また、残存する影響を可能な限り軽減するために、企業はその影響力を行使する必要があります。 1.のみが該当する場合、企業は人権侵害に直接関連している可能性があります。 責任ある企業は、「可能性がなくはない」を「該当している」と解釈します。
二国間における戦争の場合、企業はどのようにして人権デュー・ディリジェンスを強化するべきですか？	二国間における戦争の場合、企業は双方の国に対して人権デュー・ディリジェンスを強化します。 武力行使（戦争）が国際法において違法とされる場合、人権や国際人道法の尊重に加え、企業は最低限、侵略国の戦争に関連する行動と自社との結びつきの評価を実施し、回避または軽減して、「自社の活動が状況を悪化させないようにする」必要があります。
企業はどのようにして脆弱なグループに対する責任を果たすことができますか？	紛争は、人種、民族、宗教、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ、障害、階級またはその他の形態による差別によって、人々に様々な影響を及ぼします。企業は、こうした脆弱なグループへの影響に責任を負い、以下の質問について、自社で検討してみます。 — 紛争と事業活動がある特定の集団に与える異なる影響（直接的な暴力の形態を含みますが、これに限りません）は何ですか？ — 男性、女性、そして性的少数者の役割は類似していますか、または異なりますか？男性、女性、そして性的少数者はお互いにどのように関係しているのでしょうか？ — 女性機関または先住民組織によるレポートや現地の状況に関する専門家からの助言など、「伝統的な」情報源以外で紛争と事業活動分析の情報を伝えるデータにはどのようなものがありますか？ 詳細はセクションIV.B.4をご参照ください。
紛争および人権に負の影響を与えているか与えている可能性がある場合、企業はどのように優先順位を付けて行動するべきでしょうか？	企業は、自社が紛争および人権に与えている最も深刻な影響に対処します。深刻度の確認のためには、影響の規模、範囲、是正不能性について類型化します。 — 範囲：人々に影響を与える武器を用いた暴力がどの程度広がっていますか？例えば、影響を受けている人の数など。 — 規模：武器を用いた暴力の深刻度および甚大度。死亡者や犠牲者は大多数に及びますか？ — 是正不能性：被害を受けた人々を、武器を用いた暴力が発生する前の状況と少なくとも同じ、または同等な状況までどの程度是正可能ですか？ 詳細はセクションIV.B.5をご参照ください。

紛争等の影響を受ける地域において、企業が人権に対する負の影響の原因となっている（または原因となる可能性がある）または負の影響を助長している（または助長する可能性がある）場合、どのように対処するべきでしょうか？	企業は、人権に対する負の影響を停止、予防、是正する措置を講じます。（人権リスクを軽減させる措置の手引きとなるパラメータや検討項目については、セクションIV.C.1をご参照ください）。 また企業は、自社が直接関連している場合は特に、残存する影響を可能な限り軽減するために影響力を行使する必要があります（企業がどのようなタイプの影響力を行使できるかについて、詳細はセクションIV.C.2をご参照ください）。
企業が紛争等の影響を受ける地域から撤退するタイミングはいつですか？	撤退を急ぐと、撤退の時機を逸した場合と同等の被害が生じる可能性があります。事業の撤退または中断を検討している企業は、以下を考慮した撤退計画を練る必要があります。 — 撤退を予測し、事前に明確な戦略を計画します。事業活動の開始と同時に計画を立てることが理想です。 — 事業の停止や撤退が集団内の緊張を悪化させる可能性がないか、そしてその被害が利点を上回ってしまっているかどうかについて検討します。 — 事業の停止または終了は、経済的および社会的な影響をはじめとした広範で深刻な影響をコミュニティに与えることが多いため、緩和策を策定します。 — 事業譲渡による所有権の移譲の際、買い手の人権尊重に対する感度を評価し、契約条項に含める形で具体的な人権関連の方針と手続きを盛り込み、紛争等の影響を受ける地域においても責任ある事業を行うことを要請します。 — 副次的なサービスまたは慈善事業プログラムを提供している場合、例えば市民社会組織などの適切な主体に引き継ぐよう準備することで、撤退による影響を軽減します。 詳細はセクションIV.Dをご参照ください。
企業は、人権デュー・ディリジェンスの強化プロセスの一環として講じた措置をどのように追跡し、伝えるべきですか？	企業は、自社が講じた措置の効果を追跡し、人権デュー・ディリジェンスの強化に関する教訓をどのように記録、保存、共有し、将来の事業活動に確実に反映させるかについて検討します。 コミュニケーションの場において、影響を受けるステークホルダーや従業員にリスクをもたらす可能性がある場合、企業は具体的な影響への対処方法について情報を開示しないよう注意します。
企業は、紛争等の影響を受ける地域において、ステークホルダーとどのように対話するべきですか？	影響を受ける可能性のある団体やその他関係ステークホルダーと有意義な話し合いを持つことは、人権デュー・ディリジェンスの強化に欠かせない要素です。これらの団体やステークホルダーとして、事業活動によって影響を受ける脆弱なグループ、政府、武装グループ、市民社会などが考えられます。企業は、以下の項目について行動する必要があります。 a) 武装グループを理解する ー 相手の構造、支配地域、目的、政治的意図、地元住民からの支持について。 b) 対話戦略の明確化 ー 武装グループの正式な分類を認識しておきます。濫用を避けるために、「自主的原則」のような、安全保障と人権の問題に取り組む関連イニシアチブが開発したツールを利用します。 c) 接触の機会を作る ー 意思疎通のレベル（地域／国、地方、世界）を決定し、影響力のある個人を特定します。 d) 公平性を維持する ー 紛争当事者の一方に肩入れせずに、原則（国際人道法および国際人権法）を遵守します。 e) 連携する ー 課題に対処するために、他の企業、NGO、国際組織と連携します。
人権デュー・ディリジェンスを強化するにあたり、企業はどのように自社の能力を高めるべきですか？	企業には、三つの主要なイニシアチブをとることが求められます。 1. 組織力を強化することで、組織によるコミットメント（リーダーの支持を得る、無関心から関心への意識改革）を確保します。 2. 手続きを改善することで方針と戦略を明確にします。 3. スキルを向上させることで人的資本を確保します（採用段階での対立と先入観を最小化する、従業員の能力とスキルを構築する） 組織の能力評価については、付属書Cをご参照ください。

B. 人権デュー・ディリジェンスの強化 — 対応概要

企業は人権デュー・ディリジェンスを強化するにあたり、自社が適切なステップを踏んでいるかどうかについて以下のチェック項目を活用できます。

対応

- ☐ **1. 人権デュー・ディリジェンスを強化する必要があるか否か、必要な場合は強化を実施する時期を決定します。**
（手引きはセクションIV.A、IV.B.1、IV.B.3を参照してください）

- ☐ **2.1. 紛争分析を実施することで紛争を理解します。**
（手引きはセクションIV.B.2.aを参照してください）

- ☐ **2.2. 紛争および自社が紛争に与える影響を理解するために、ソーシャルメディアをはじめとしたメディアを監視します。**
（手引きはセクションIV.B.2.a.5を参照してください）

- ☐ **2.3.a 自社の活動が紛争に与える影響を理解します。**
（手引きはセクションIV.B.2.bを参照してください）

- ☐ **2.3.b 自社の活動が紛争に与える影響を理解するために当事者マッピングを実施します。**
（手引きはセクションIV.B.2.bを参照してください）

- ☐ **2.3.c 自社の活動が脆弱なグループに与える影響を理解します。**
（手引きはセクションIV.B.4を参照してください）

- ☐ **2.4. 人権および紛争に与える潜在的または実際的な負の影響に対する自社の責任を特定します。**
（手引きはセクションIV.B.2.cを参照してください）

- ☐ **2.5.a 自社の事業が原因となっている、助長している、または関連している人権および紛争への負の影響を停止、予防、是正する適切な措置を講じます。**
（手引きはセクションIV.B.2.c、IV.C.1およびIV.C.2を参照してください）

- ☐ **2.5.b 自社の事業が紛争および人権に与えている、または与えている可能性のある負の影響に対する対応策を優先順位付けします。**
（手引きはセクションIV.B.5を参照してください）

- ☐ **2.6.「撤退計画」を策定します。**
（手引きはセクションIV.C.3を参照してください）

- ☐ **3.1. 人権デュー・ディリジェンスを強化する過程の一環として自社が講じた措置を追跡します。**
（手引きはセクションIV.Dを参照してください）

- ☐ **3.2. 人権デュー・ディリジェンスを強化する過程の一環として講じた措置を伝えます。**
（手引きはセクションIV.Eを参照してください）

- ☐ **3.3. 紛争等の影響を受ける地域のステークホルダーと対話します。**
（手引きはセクションIV.Fを参照してください）

- ☐ **3.4. 紛争等の影響を受ける地域における人権侵害の被害者のための適切なグリーバンスメカニズムを設計します。**
（手引きはセクションIV.Gを参照してください）

- ☐ **3.5. 人権デュー・ディリジェンスを強化するために、自社の能力を評価、構築します。**
（手引きはセクションIV.Hおよび付属書Cを参照してください）

C. 人権デュー・ディリジェンスの強化に向けた能力評価

1. 組織的なコミットメント

1.1. 経営陣によるコミットメントとリーダーシップ

経営陣／指導者が、人権デュー・ディリジェンスの強化を理解し、なぜ自社の事業に関係するのかを説明できる。

a) 経営陣は人権デュー・ディリジェンスの強化を認識していますか？
b) 経営陣は人権デュー・ディリジェンスの強化について正確に説明できますか？
c) 意思決定において、人権デュー・ディリジェンスの強化は重要視されていますか？
d) コミットメントは、意思決定やリソースなどに反映されていますか？
e) 経営陣は、社内、取引先、サプライヤに対して人権デュー・ディリジェンスの強化を積極的に促しましたか？

1.2. 責任と説明責任のメカニズム

人権デュー・ディリジェンスの強化のための組織的な説明責任システムが構築されている。

a) 既存のパフォーマンス評価システムは、従業員による人権デュー・ディリジェンスの強化の実践を考慮していますか？

人権デュー・ディリジェンスを強化し、事業活動を承認する際の意思決定基準に組み込んでいる。

a) 提案の承認過程において、人権デュー・ディリジェンスの強化のチェックが義務づけられていますか？

b) 人権デュー・ディリジェンスの強化の様々な側面に対する責任の所在が（本社の従業員と市場国の従業員の間で）明確になっていますか？

2. 方針と戦略

2.1. 人権デュー・ディリジェンスの強化の方針

組織的な人権デュー・ディリジェンスの強化の針がある、または人権デュー・ディリジェンスの強化がその他の重要な組織方針に組み込まれている。

a) 人権デュー・ディリジェンスの強化の方針がありますか？
b) その他の重要な組織的方針または戦略で、人権デュー・ディリジェンスの強化に言及しているものはありますか（戦略的計画または行動規範など）？

2.2. 社内の方針と戦略

既存の組織的な方針が人権デュー・ディリジェンスの強化の方針と適合している。

a) 人権デュー・ディリジェンスの強化に関連する組織的な方針が存在しますか？（人権、調達、採用、サステナビリティ、監査方針、連携方針、セキュリティ）
b) これらの方針は人権デュー・ディリジェンスの強化に明確に言及していますか？

3. 人的資本 — 人権デュー・ディリジェンスの強化に関する従業員の能力、スキル、理解

3.1. 従業員に期待される人権デュー・ディリジェンスの強化

人権デュー・ディリジェンスの強化にあたり、企業は、各部署に期待される役割（具体的な行動）について明確にしている。

a) 人権デュー・ディリジェンスの強化という観点から、各役割に期待されることは明確ですか？
b) 従業員は、人権デュー・ディリジェンスの強化が自身の役割に与える影響を認識していますか？
c) 従業員は、不足しているスキルや意識を高めるための支援を受けていますか？

3.2. 人権デュー・ディリジェンスの強化に対する従業員の意識、考え方、行動の向上

従業員は、自身の役割に期待される人権デュー・ディリジェンスの強化を実現するための能を備えている。

a) 従業員は自身の役割に対する期待に応えることができると感じていますか？

従業員は、適切な考え方と行動を明確に示すことができる。

a) 従業員は人権デュー・ディリジェンスの強化のための重要な考え方を認識していますか？

現時点での知識やスキルに不足が確認された場合、企業は確実に研修を提供する。

a) スキルや知識の不足を指摘し、能力を向上させるための体系的な方法がありますか？

事業全体において、人権デュー・ディリジェンスの強化に関する基本的な水準の認識と理解がある。

a) 人権デュー・ディリジェンスの強化について、また、それがなぜ企業にとって重要か、基本的な部分をしっかりと説明できる従業員は何人いますか？
b) 人権分野以外の部署で働く従業員は、人権デュー・ディリジェンスの強化を自身の業務に関連するものとして認識していますか？（例：マーケティング、財務、物流、人事）

4. 学習と知識管理

4.1. 学習と省察的実践

企業は、人権デュー・ディリジェンスの強化を実施するにあたり、人権デュー・ディリジェンスの強化についての知識を効率的に管理し、文書化し、そして経験から学ぶ体制を整えている。

a) 教訓はどのようにして学習、収集し、共有されますか？
b) 人権デュー・ディリジェンスの強化の実践に失敗した経験や人権デュー・ディリジェンスの強化が必要な状況にも関わらず実施しなかった経験について、共有しようと思わせるインセンティブはどのようなものがありますか？

企業は、事業活動や事業計画が紛争に負の影響を及ぼすと思われる分野について、人々が自由に意見交換できる「安全な場所」を作っている。

a) 事業活動が紛争を助長している、または直接関連していると感じる場合、人々はどのような行動をとりますか？
b) どのような手順を踏むべきかを示す正式な手引きは存在しますか？

企業は、事業活動による意図しない潜在的な結果について従業員が内省することを推奨するとともに、それを可能とし、思考と分析に十分な優先度が置かれるような、省察の企業文化の醸成を促進している。

a) 思考と分析をどの程度優先していますか？ そうした配慮が優先されることを、企業はどのように保証していますか？

4.2. 人権デュー・ディリジェンスの強化のベストプラクティスの奨励

人権デュー・ディリジェンスの強化に対する組織的な阻害要素を評価し、その阻害要素を克服するためのシステムが導入されている。

a) 企業は、（今回の評価以前に）人権デュー・ディリジェンスの強化に対する阻害要素を体系的に検討しましたか？
b) その結果、何かしらの変化を起こしましたか？

D. 状況要因チェックリスト

	関連なし	事業活動との関連の可能性が考えられるもの	事業活動との関連が考えられるもの
紛争の歴史			
継続中			
反政府活動または反乱			
治安部隊			
紛争後の環境			
犯罪率			
政治的背景			
政権の種類			
幹部の役割			
選挙制度			
政党制度			
経済的背景			
1人あたりの国民所得			
ジニ指数			
GDP			
社会的背景			
社会的緊張			
若い世代の重要性			
権限を持つ人々の役割			
ディアスポラの役割			
移住者パターン／人口動態			
構造的背景			
地域的な紛争のダイナミクス			
政治的対立			
ヘイトスピーチの経路			
新たなメディア			

E. 妨害／動機評価チェックリスト

当事者	動機	方法	関連なし	関連の可能性が考えられる	関連が考えられる
国家または国家の代理人	政府の権力維持	国家または国家の代理人は、権力確保のために国の資源を用いて紛争に関与することがある			
野党連合	政権交代	野党連合、敵対勢力が大規模な反対運動に関与する			
政敵	政治的競争	政治的な優位性／権力を得るために、政敵同士が紛争に関与する			
反政府勢力	選挙を遅延させる、選挙の信頼を落とす、選挙を妨害する	反政府勢力は、成功を求めたり、現政権の信用を落とすことを模索したりする			
犯罪者／組織的犯罪	自身に有利に働くように、統治を崩壊させる	犯罪者は、地方自治体が自身の犯罪行為を妨げないよう、贈収賄、脅迫、暴力に関与する			

F. 資料

オーストラリア赤十字、*Seven Indicators of Corporate Best Practice in International Humanitarian Law*（国際人道法における企業のベストプラクティス７指標）（2021年）
https://www.securityhumanrightshub.org/sites/default/files/2021-05/7%20indicators%20of%20corp%20best%20prac%20FINAL%202021.pdf

オーストラリア赤十字、*Doing Responsible Business in Armed Conflict: Risks, Rights and Responsibilities*（武力紛争地帯での責任ある事業運営：リスク、権利、責任）（2020年）
www.redcross.org.au/getmedia/4a9c30d2-7fd6-4213-8226-211d73823c8a/doing-responsible-business-in-armed-con ict- nal-publication-web.aspx

CDA Collaborative Learning Projects（CDA協調的学習プロジェクト）、Africa Centre for Dispute Settlement（アフリカ紛争解決センター）、PRIO（オスロ国際平和研究所）、*A Seat at the Table: Capacities and Limitations of Private Sector Peacebuilding*（話し合いの場：民間セクターによる平和構築の能力と限界）（2018年）

CDA Collaborative Learning Projects（CDA協調的学習プロジェクト）、Prospectors and Developers Association of Canada（カナダ探鉱者開発者協会）およびWorld Vision Canada、*Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers*（探査における紛争回避：探検者と開発者のためのツールキット）（2012年）
https://www.cdacollaborative.org/wp-content/uploads/2016/01/Preventing-Conflict-in-Exploration-A-Toolkit-for-Explorers-and-Developers.pdf

CDA Collaborative Learning Projects（CDA協調的学習プロジェクト）、*Conflict Sensitivity and Do No Harm*（紛争に関するセンシティビティおよび害を与えない活動）
www.cdacollaborative.org/what-we-do/conflict-sensitivity/?src=handout

CDA Collaborative Learning Projects（CDA協調的学習プロジェクト）、*Designing Strategic Initiatives to Impact Conflict Systems: Systems Approaches to Peacebuilding*（紛争システムに影響を与える戦略的イニシアチブの設計：平和構築に向けた体系アプローチ）（2016年）
https://www.cdacollaborative.org/publication/designing-strategic-initiatives-impact-conflict-systems-systems-approaches-peacebuilding/

Conciliation Resources、*Gender & conflict analysis toolkit*（ジェンダーと紛争に関する分析のツールキット）（2015年）
https://www.c-r.org/resource/gender-and-conflict-analysis-toolkit-peacebuilders

Conflict Sensitivity Consortium（紛争に関するセンシティビティコンソーシアム）、*How To Guide To Conflict Sensitivity*（紛争に関するセンシティビティのハウツーガイド）（2012年）
https://www.conflictsensitivityhub.net/wp-content/uploads/2020/09/6602_HowToGuide_CSF_WEB_3.pdf

Danish Institute for Human Rights（デンマーク人権研究所）、*Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox*（人権への影響評価の手引きとツールボックス）、（2020年）
www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hria_toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_toolbox_2020_eng.pdf

Fisher, S他、*Working with Conflict: Skills and Strategies for Action*（紛争とうまく付き合う：行動のためのスキルと戦略）（Zed Books社、2000年）

安全保障統治ジュネーブセンターと赤十字国際委員会、*Security and Human Rights Knowledge Hub*（安全保障と人権に関する知識のハブ）
www.securityhumanrightshub.org/

安全保障統治ジュネーブセンターと赤十字国際委員会、*Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments Toolkit*（複雑な環境下での安全保障および人権課題への取り組みツールキット）、第３版（2017年）
www.securityhumanrightshub.org/content/call-project-partners-toolkit-and-knowledge-hub-addressing-security-and-human-rights

武力紛争予防のためのグローバルパートナーシップ（GPPAC）、協調的学習プロジェクト、Norwegian Church Aid（ノルウェー教会援助）の連携、*Conflict Analysis Framework: Field Guidelines and Procedures*（紛争に関する分析フレームワーク：分野別ガイドラインと手続き）（2015年）
https://www.cdacollaborative.org/wp-content/uploads/2016/03/Conflict-Analysis-Framework-Field-Guidelines-and-Procedures-2016.pdf

Graf, A.およびIff, A.、*Conflict-Sensitive Business: Review of Instruments and Guidelines*（紛争に配慮した事業：手段の見直しとガイドライン）（Swiss Peace Foundation、2014年）（swisspeace）（平和研究基金スイスピース）
http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Publications/Deliverable_3_ConflictSensitiveBusiness_InstrumentsandGuidelines.pdf

Graf A.およびIff, A.、Enhanced Human Rights Due Diligence in Conflict Affected and High-Risk Areas（紛争等の影響を受ける地域および高リスク地域での人権デュー・ディリジェンスの強化）（swisspeace、2016年）
https://www.connectingbusiness.org/system/files/2018-11/Enhanced-Human-Rights-Due-Diligence-in-Conflict-Affected-and-High-Risk-Areas.pdf

Guias Colombia、*Guide on Grievance and Complaints Mechanisms: Respectful of Human Rights and International Humanitarian Law*（グリーバンスメカニズムの手引き：人権尊重と国際人道法の遵守）、（ボゴタ、コロンビア、2017年）
www.ideaspaz.org/media/website/FIP_GC_Grievance&Complaints_web_C-0519.pdf

Hansson, N.、Corporate Responsibility in Conflict: Affected and High-Risk Areas: Overview of the International Framework, Tools and Lessons learned from Case Studies（紛争における企業の責任：影響を受ける地域と高リスク地域：国際的な枠組みの概要、事例から学ぶツールと教訓）（Diakonia、2013年）
www.swedfundfrankly.se/wp-content/uploads/2013/11/Report_Corporate-Responsibility-in-Conflict-Affected-and-High-Risk-Areas_2013_final.pdf

Herbert, S.、*Conflict Analysis: Topic Guide*（紛争に関する分析：テーマガイド）（GSDRC、バーミンガム大学、2017年5月）
gsdrc.org/wp-content/uploads/2017/05/ConflictAnalysis.pdf

ICoCA（国際的な行動規範協会）、*Manual: Developing and operating fair and accessible company grievance mechanisms that offer effective remedies*（マニュアル：効果的な救済を提供する企業による公正かつ利用しやすいグリーバンスシステムのメカニズムの開発と運用）（2020年）
icoca.ch/wp-content/uploads/2020/07/Manual.pdf

Iff, A.、Conflict Sensitivity Due Diligence. Manual for Timber Companies in the Congo Basin（紛争に関するセンシティビティのデュー・ディリジェンス。コンゴ盆地における製材会社向けマニュアル）。Swiss Peace Foundation（平和研究基金スイスピース）（swisspeace、2014年）
http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Topics/Business__Peace/Manual_Danzer_EN.pdf

人権ビジネス研究所、*From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High-Risk Countries*（警告レベルから安全レベルへ：高リスク国における人権尊重のための企業の責任）（2011年）

International Alert、*Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*（紛争等の影響を受ける状況における人権デュー・ディリジェンス）（2018年）
www.international-alert.org/sites/default/files/Economy_HumanRightsDueDiligenceGuidance_EN_2018.pdf

International Dialogue on Peacebuilding and State building（平和構築および国家建設に関する国際的な対話の場）、*International Standards for Responsible Business in Conflict-Affected and Fragile Environments: An Overview*（紛争等の影響を受ける地域および脆弱な環境下での責任ある事業のための国際基準：概要）（2015年）
www.pbsbdialogue.org/media/filer_public/6f/96/6f96d1ad-45bb-48ae-8614-8d84d6f7b2e9/id-rbc.pdf

IPIECA、*Human rights due diligence process: A practical guide to implementation for oil and gas companies*（人権デュー・ディリジェンスプロセス：石油会社およびガス会社のための実施ガイド）（2012年）
www.ipieca.org/resources/good-practice/human-rights-due-diligence-process-a-practical-guide-to-implementation-for-oil-and-gas-companies

モナシュ大学、*Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide*（人権の解釈2.0：活用ガイド）（2017年）
www.jmarketing.agency/monash/Monash_HRT_Final.pdf

NomoGaia、*Human Rights Impact Assessment: A toolkit for practitioners conducting corporate HRIAs*［人権に与える影響の評価：企業のHRIA（人権への影響評価）実施に関する実践者向けツールキット］（2012年）
www.nomogaia.org/tools/#item1

経済協力開発機構（OECD）、*OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*（紛争等の影響を受ける地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのOECDデュー・ディリジェンス手引き）（2016年）
https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf

経済協力開発機構（OECD）、*High-Risk Areas*（高リスク地域）
https://www.duediligenceguidance.org/risks/#、最終アクセス日2022年5月31日

経済協力開発機構（OECD）、*OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*（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）、2018年
www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm

Peace Research Institute Oslo（オスロ国際平和研究所）PRIOレポート、*Business and Peacebuilding: Seven Ways to Maximize Positive Impact*（企業と平和構築：プラスの影響を最大化する7つの方法）（2018年）
https://www.prio.org/publications/11008

Shift社、*Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Businesses*（リスクの高い状況における人権デュー・ディリジェンス：企業のための実践的戦略）（2015年）
www.shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/03/Shift_HRDDinhighriskcircumstances_Mar2015.pdf

Shift社、Oxfam社、Global Compact Network Netherlands社、*Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*（人権に配慮した事業運営：企業向けガイダンスツール）（2016年）
https://shiftproject.org/resource/doing-business-with-respect-for-human-rights/

Shift社、Mazars社、*UN Guiding Principles Reporting Framework*（国連指導原則報告フレームワーク）（2015年）
https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGPReportingFramework_withguidance2017.pdf

SOMO、*Multinational corporations in conflict-affected areas Risks and challenges around human rights and conflict*（紛争等の影響を受ける地域における多国籍企業　人権と紛争を取り巻くリスクと課題）（2015年）

SOMO, *Multinationals and Conflict: International Principles and Guidelines for Corporate Responsibility in Conflict-affected Areas*（多国籍企業および紛争：紛争等の影響を受ける地域における企業の責任に関する国際原則およびガイドライン）（2014年）

国連開発グループ、*Conducting a Conflict and Development Analysis*（紛争と開発に関する分析の実施）（2016年）
www.unsdg.un.org/sites/default/files/UNDP_CDA-Report_v1.3-final-opt-low.pdf

国連グローバル・コンパクトおよびMaplecroft社、*Training Tool: Doing Business in Conflict-affected Countries*（トレーニングツール：紛争等の影響を受ける国における事業運営）（2013年）

国連グローバル・コンパクトおよびPRI（責任投資原則）、*Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors*（紛争等の影響を受ける地域および高リスク地域における責任ある事業に関する手引き：企業および投資家のための資料）（2010年）

国連人権高等弁務官、*Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights*（ビジネスと人権に関する指導原則のFAQ）、HR/PUB/14/3、（ニューヨークおよびジュネーブ、2014年）
www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBussinessHR.pdf

国連人権高等弁務官事務所、*Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*（ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために）、HR/PUB/11/04、（ニューヨークおよびジュネーブ、2011年）
www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

国連人権高等弁務官事務所、*Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation*（人権に関する指標：測定と実施のためのガイド）、HR/PUB/12/5、（2012年）
www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx

国連人権高等弁務官事務所、*The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*（人権に配慮する企業の責任：解釈の手引き）（2012年）
www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf

国連企業と人権に関するワーキンググループ、国連総会への報告書、*Towards Heightened Action*（強化策に向けて）、UN doc A/75/212、2020年7月21日

Voluntary Principles Initiative、*Voluntary Principles Initiative Conflict Analysis Tool for Companies*（任意の原則イニシアチブ　企業のための紛争に関する分析ツール）（2022年）
www.voluntaryprinciples.org/resource/voluntary-principles-initiative-conflict-analysis-tool-for-companies/

世界銀行、*Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with other forms of Assessments and Relevance for Development*（人権への影響評価：文献資料の見直し、その他の評価方法との違いおよび開発との関連性）（2013年）
https://documents1.worldbank.org/curated/en/834611524474505865/pdf/125557-WP-PUBLIC-HRIA-Web.pdf

国際連合
開発計画

One United Nations Plaza
New York, NY 10017 USA

www.undp.org