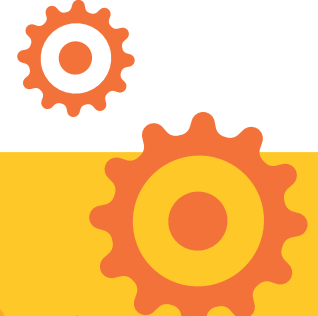

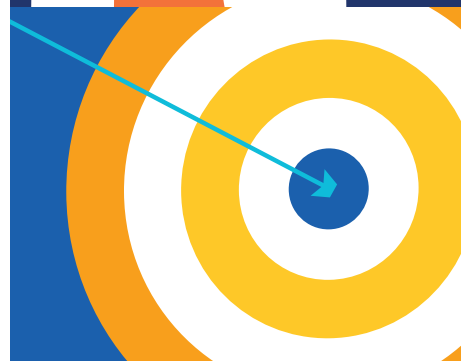


# 人権デュー ー・ダイリ ジェンス: 解釈の手引き

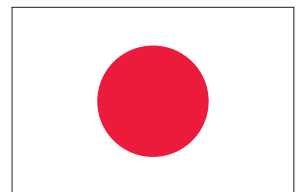




# 人権デュー ー・ディリジ エンス： 解釈の手引き

本文書は、人権尊重についての企業の責任「解釈の手引き」人権尊重についての企業の責任 - 解釈の手引き - 第III章の抜粋である。国際連合人権高等弁務官事務所(OHCHR)が作成したものであり、次のリンクからアクセスできる。[https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf).

本レポートのタイ語版は、「グローバルプロジェクト:日本企業進出先国等における責任ある企業行動の促進」の下、日本国政府の支援により作成された。本書の翻訳における責任はUNDPにある。



**From  
the People of Japan**

本文書の日本語版作成にあたっては、外務省の「ビジネスと人権に関する指導原則:国連『保護、尊重及び救済』枠組みの実施(仮訳)」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>)及び国際民商事法センターの「人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-」([https://www.icclc.or.jp/human\\_rights/#chap04\\_b\\_1](https://www.icclc.or.jp/human_rights/#chap04_b_1))を参照した。それぞれ前述のリンクからアクセスできる。

# 人権デュー・デリジェンス

## 指導原則 17

企業は、人権への悪影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を説明するために、人権デュー・デリジェンスを実施すべきである。この手続は、現実の及び潜在的な人権への影響の評価、調査結果の統合と対処、対応の追跡調査、対処方法の周知を含むべきである。企業による人権デュー・デリジェンスは以下の要件を満たすべきである。

- (a) 企業がその活動を通じ惹起または助長するおそれのある人権への悪影響、または取引関係による、企業活動、製品もしくはサービスに直接関連し得る人権への悪影響を含むこと。
- (b) その複雑さは企業の規模、人権に対する重大な影響へのリスク、企業活動の性質や状態に応じて異なること。
- (c) 人権に関するリスクは企業活動の状態やその変遷により時間とともに変化する可能性があることを踏まえ、継続的に行うこと。

## 問26 なぜこれが重要なのか？

人権デュー・ディリジェンスを通じて、企業は、任意の時点や事業状況における特有の人権リスクを理解するために必要な情報を特定し、また、それらを予防し、軽減するために必要な行動を把握する。「人権リスク」とは、企業自身へのリスクと言うより、人権に負の影響を与えるリスクであるが、人権リスクはますます企業自身のリスクになりつつある。

人権デュー・ディリジェンスは、唯一の模範的な方法というわけではない。さまざまな規模、さまざまな業界、さまざまな企業構造、そしてさまざまな事業活動環境にある企業がそれぞれのニーズを満たすには、自身に合ったプロセスを作り出す必要がある。また一方、人権デュー・ディリジェンスの主要な要素である「評価」、「統合と対処」、「追跡調査」と「情報提供」は、是正措置とともに、あらゆる企業の経営陣に実際に人権を尊重していることを自覚し示すために必要な枠組みを提供する。

## 問27 人権デュー・ディリジェンスの範囲をどのようにすべきか？

指導原則に記載するとおり、人権デュー・ディリジェンスは、指導原則に記載するとおり、人権デュー・ディリジェンスは、「企業がその活動を通じ惹起または助長するおそれのある人権への悪影響、または取引関係による、企業活動、製品もしくはサービスに直接関連し得る人権への悪影響を含む」べきである。

デュー・ディリジェンスの焦点は、関連する人権への影響、すなわち企業自身の活動及びその取引関係につながっている人権への影響を特定しそれに対応することにある。したがって、これらの活動及び取引関係が人権デュー・ディリジェンスの範囲を定めることになる。

指導原則に定義された「取引関係」とは、企業と「取引先企業、バリューチェーン上の組織、及び企業の事業、製品またはサービスと直接関係のある非国家または国家組織」との関係をいう。取引関係に着目すれば、関係者が人権に対して一般的にもたらすリスクではなく、企業自身の事業、製品またはサービスに関連する人権を侵害するリスクが焦点となる。

## 問28 規模やその他の特性は、企業の人権デュー・ディリジェンス・プロセスにどのように影響するのか？

人権デュー・ディリジェンスは、企業が実務において人権を尊重していることを自覚し、示すために必要である。これには、指導原則に定められたすべての要素、すなわち、現実の及び潜在的な人権への影響の評価、その結論の統合と対処、対応の追跡調査、対処方法の周知を含める必要がある。しかし、これらのプロセスの規模及び複雑さは、企業の規模、その業種、事業活動の状況、所有形態及び構造によって異なる。しかし、必要なプロセスを決定する上でのたった1つの最も大切な要素は、人権への影響の深刻さである。指導原則24では、「深刻さ」の概念を更に掘り下げている。

### 問29 人権デュー・デリジェンスはなぜ「継続的」でなければならないのか？

人権デュー・デリジェンスは、企業が、その事業や活動状況に変化があった時を含めて、事業全体を通じて、また長期にわたって、人権を尊重していることを自覚し、示すことを意図している。そのため、事業や事業活動の状況に大きな変化がない場合を除いて、1回限りの取組みではなく、継続的または反復的なプロセスが必要なのである。

### 問30 ステークホルダーエンゲージメントの役割とは何か？

人権デュー・デリジェンスは、人々のためにある。これはあらゆる人間が尊厳をもって扱われる権利を持っていることを反映している。したがって、これには企業と、影響を受ける可能性がある人々との関係性が関わってくる。

そのため、人権デュー・デリジェンスの鍵は、潜在的に影響を受ける個人や集団の考え方を理解することが必要ということである。企業の規模や人権リスク特性に応じて可能かつ適切である場合には、指導原則18で更に取り上げるように、人権デュー・デリジェンスに、影響を受ける可能性のある人々やその正当な代表者との直接の対話を取り入れるべきである。

### 問31 人権デュー・デリジェンスを実行するために企業に必要な能力とは何か？

この問いに対する唯一の答えというものはない。企業が人権を尊重するという責任を果たさない場合、これは人々にとってのリスクであると同時に、企業にとってもリスクとなる可能性がある。他のリスクの場合と同様に、企業は、人権リスクを効果的に管理するために必要な企業内部の力を配分する必要がある。これはその企業の人権リスク特性に応じたものとすべきである。人権リスクが限定的な中小企業については、既存の職員に割り当てられる限られた時間での職務となる可能性が高い。重大な人権リスクを抱える企業については、その程度に比例して、より多くの専任の職員の時間や予算が必要となるであろう。

多くの企業については、その他の形態のデュー・デリジェンス（環境、健康及び安全など）のためのプロセスが既に定められているため、これを人権デュー・デリジェンスについてのプロセスを定めるために利用し、またはこれを基にすることができる。このような制度を人権リスクの効果的な管理という特定の職務に適応させるには、注意を払わなければならない。人権デュー・デリジェンスを担当する従業員が必要なスキルやトレーニングの機会を持てるようにすることは、すべての企業にとって重要である。またこれらの担当者は組織内に十分な影響力を持っている必要もある。



まず最初に、企業の全般的な人権リスクの特性は、企業の人権方針、関連指針及び手続を策定するために評価されることになる。しかし、企業は、全般的な人権リスクの特性に影響する可能性があるどのような変化も常に検討の対象とするべきである。このような変化は多数の要因からもたらされる可能性がある。例えば、企業が法の支配に関する課題や紛争といった課題のある新たな地域で事業を開始した場合や、労働者の権利について問題があることで知られる地域からの調達が必要となるような新たな製品ラインを立ち上げた場合などである。またそれは人権侵害と関連のあるクライアントへの新しいサービスの開発から、または以前からの製品やサービスが意図しない目的のために使用され始めることから生じる可能性もある。

これらの、そして関連するその他の状況の推移を調査することは、企業の一般的なリスク特性に変化をもたらすような新たな問題を浮き彫りにすることに役立ち、またこれにより、リスクの増大に取り組むためにより大きなリソースの配分が必要となる可能性がある。

### 問32 人権デュー・ディリジェンスはどのように是正に関係するのか？

人権デュー・ディリジェンスは、企業が関与する可能性のある潜在的な人権への影響の防止と軽減を目的としている。是正は、企業が生じさせたまたは助長した実際の人権への影響を、正しい状態にすることを目的としている。この2つのプロセスは、別々のものであるが相互に関連性がある。例えば、直接的な影響を受ける人がどのように侵害されたかまたは侵害される可能性があるかについて懸念を訴えることのできる効果的な苦情処理の仕組みは、潜在的かつ繰り返し発生する人権への影響がわかる優れた指標となりうる。企業による人権への影響への対応の有効性の追跡は、幅広いステークホルダーエンゲージメントとして有用であるだけでなく、効果的な苦情処理の仕組みを通じたフィードバックとしても有用である。また企業は、必要に応じて、人権リスク全般への取り組みの方法と深刻な人権への影響をどのように是正したかの両方について、伝達すべきである。

### 問33 人権デュー・ディリジェンスまたはその一部を外部の専門家が実施することはできるか？

もちろん、人権デュー・ディリジェンスの実施に外部の専門家を利用することは可能であり、時には、それが合理的に必要なこともあるかもしれない。ただし、常に十分な注意をもって行われるべきである。人権の尊重は、企業の核となる事業活動に関係する。これを持続可能な方法で遂行するための最善の方法は、これを企業の価値に定着させることである。主要なデュー・ディリジェンスの手続きの一部の実施のために企業が第三者を用いれば用いるほど、企業への「定着」の度合いは下がる。特に重要なのは、外部専門家の取り組みを通じて明らかになった企業の人権への影響に関する調査結果が、効果的な対応を可能にするために、効果的に企業全体に取り込まれ、組み入れられることである（指導原則19を参照）。

また、潜在的に影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントのすべてを外部の専門家に託すことも、企業にとって賢明ではない。なぜなら、企業が影響を与える可能性のある人々の考え方を真に理解して、これらの人々と信頼と生産性のある関係を構築する実行力を弱めてしまうからである。しかし、現地の第三者を企業自身によるエンゲージメントの努力に関与させることは、文化的な違いを埋めるために役立つ場合がある。特に、影響を受けるステークホルダーとの関係についてこれまでの経緯で不信感が存在している場合には、このようなステークホルダーエンゲージメントをサポートし支援することのできる中立の第三者を見出すことは、少なくとも初期の段階においては重要であろう。



## 確認すべき事項

- ① 人権デュー・デリジェンス・プロセスを策定する上で、当社には構築の基盤とすることができるシステムが既に存在しているか？

---
- ② このシステムは、人権リスクに取り組むという目的のために効果的で適したものであるか。この目的に適したものとするには、どのような変更が必要であるか？

---
- ③ 人権について別途のプロセスを必要とする状況はあるか？

---
- ④ 誰が先頭に立って人権デュー・デリジェンスを実施するのか。誰が監督すべきか？

---
- ⑤ 人権デュー・デリジェンスの局面でこれに関わる必要性が最も高い部署はどこか？どのようにこの部署をプロセス策定にかかわらせればよいか？共同作業をどのように仕組み化し、動機づけることができるか？

---
- ⑥ 当社はどのような外部専門家を必要とするか？外部専門家を利用する場合、社内の価値観や慣習に人権尊重を根付かせることを阻害するのではなく、むしろ支援するようにするにはどうすればよいか？

---
- ⑦ 人権デュー・デリジェンスの手続きにおいて、どのようにして、またどの時点で、当社による直接的な影響を受けるステークホルダーまたはその代表者とのエンゲージメントを求めべきか？それができない場合、他にどのようにして彼らの懸念や考え方を理解することができるか？

---
- ⑧ 人権デュー・デリジェンスを最新の状態に保ち、当社の影響に対する評価や対応を改めて必要とするような変化を認識できるようにするためには、どうすればよいか？

---





また企業が生じさせた、または助長した実際の影響を救済する方法を知るための必須条件である。したがって、これは人権リスク管理において不可欠な第一段階であるといえる。

### 問35 「人権リスク」が意味するものとは何か、また誰の人権が関係するのか？

人権デュー・ディリジェンスの多くは、企業に関わる可能性のある人権リスク、または、潜在的な人権への影響に焦点を当てている。実際の人権への影響は、潜在的な影響の重要な指標でもあるものの、主に是正のためのものである。企業の人権リスクとは、その事業が人権にもたらすリスクであることを改めて強調する必要がある。これは人権への影響への関与が企業にもたらすリスクとは異なるが、両者の関連性はますます高まっている。

企業の事業活動は、さまざまな集団の人権をリスクにさらす可能性がある。この点では、直接雇用の社員は常に関連する存在である。しかし、潜在的に影響を受けるステークホルダーも存在する。企業施設の周辺コミュニティ、そのバリューチェーン内の他の企業の労働者（これらの者が企業自身の行為または決定により影響を受ける可能性がある限りにおいて）、その製品もしくはサービスの利用者、製品開発（製品の試用など）に関わるその他の者などである。企業にとって、最も明らかな集団以外にも注意を払うことが大切である。例えば、直接雇用の従業員を考慮せず、外部のステークホルダーへの影響に対処することが課題であると考え、あるいは、影響を受けるのは従業員だけで、企業の壁を越えて影響を受ける他のステークホルダーを考慮しないといったことである。人種への影響に対してより脆弱な住民集団に属する個人には、特に注意が必要である。

## 指導原則 18

人権に関するリスクを測るため、企業活動を通じてまたは取引関係の結果として企業が関与したいかなる現実のまたは潜在的な人権への悪影響も特定し、評価すべきである。その手続は以下の事項を満たすべきである。

- (a) 社内及び/または独立した社外の人権専門家の知見を活用すること。
- (b) 企業の規模や業務の性質・状況に応じ、人権への悪影響を潜在的に受ける集団やその他の利害関係者との有意義な協議を含むこと。

### 問34 なぜこれが重要なのか？

どの企業にとっても、その人権リスクを測ることは、企業の人権方針の声明、すなわち人権を尊重するという企業の責任、をどのように実行に移すかを理解するための第一歩である。潜在的な負の影響を防止または軽減し、

### 問36 いつ影響を評価すべきか?

人権デュー・デリジェンスは、変化していく状況を考慮しながら、企業が長期にわたってその人権リスクの現実の様相を把握することができるように、人権への影響の評価を継続的に行うプロセスを求めている。これは、企業の事業や事業活動の状況に大きな変化がなかった場合を除き、たった1回の人権への影響の評価だけで達成できるものではない。指導原則18の解説は、様々な重要な場面で繰り返し評価が必要になる可能性があることを明確にしている。重要な局面とは、すなわち、新たな事業活動や取引関係を始める前、事業における重要な決定や変更(例:市場参入、新製品の発売、方針の変更、または事業に対するより広範な変更)、事業環境の変化(例:社会的緊張の高まり)への対応または予測、および事業活動または取引関係が継続する期間を通じて周期的に行われる。

最も効果的なのは、事業活動や取引関係の継続期間中のできる限り早い段階で影響評価を開始することである。新しい投資や取引関係開始時の契約条件によって、

その期間中の人権尊重の確保が容易か困難かが左右されることが往々にしてある。人権リスクを早期に把握することで、人権の尊重を確保するための適切な契約条件を設定することができる。

同様に、企業がその事業ポートフォリオに新しいプロジェクト、活動、および取引関係をもたらす合併または買収に関与する場合、そのデュー・デリジェンスプロセスは、その企業が引き受けるあらゆる人権リスクの評価から始まる、人権デュー・デリジェンスを含むべきである。さらに、企業が、人権侵害に関わっている、または関わったことがあると特定した他の企業を買収する場合、企業は、その買収対象の企業による侵害の継続または再発を防止または軽減する責任も引き受けることになる。買収対象の企業が実際に侵害を生じさせまたは助長したものの、是正を提供しておらず、かつ有効な救済のための他の方法が利用できる状態に置かれていない場合、人権尊重の責任は、買収を行う企業に対し、自身で有効な是正を実現することを求めることになる。早期の評価は、このような状況を明るみに出すために重要である。

### ボックス 4 責任ある契約の諸原則:国家と投資家間の契約交渉における人権リスクの管理の組入れ—交渉人のための手引き—

責任ある契約の諸原則では、国家及び投資家が人権リスク管理を投資プロジェクトの契約交渉に組み入れるために役立つ10の原則を明確にしている。それぞれの原則は、その重要な要素と交渉人のための推奨チェックリストと併せて、簡潔に説明されている。この手引きは、ビジネスと人権に関する事務総長特別代表であるジョン・ラギー教授の指示の下で実施された4年間の調査及び包括的な複数のステークホルダーとの対話を通じて作成されたものである。これは、主要な投資プロジェクトに関わる、政府、営利企業、非政府組織及び金融機関の専門家の知見を集約している。

10の原則とは、以下のとおりである。

1. プロジェクト交渉の準備と計画:当事者は、交渉中、プロジェクトにおける人権への影響に対処するために十分に備え、またその能力を有していなければならない。
2. 潜在的な人権への負の影響の管理:プロジェクト及びその活動に関連する人権リスクの防止及び軽減についての責任は、契約確定前に明確にされ、合意されなければならない。

## ボックス 4 (続き)

3. プロジェクト実施基準:プロジェクトの実施を規定する法律、規則及び基準は、プロジェクトの期間を通じて、人権への負の影響の防止、軽減及び是正を促進するものでなければならない。
4. 安定化条項:契約における安定化条項は、それが用いられる場合は、人権についての義務を果たすための法律、規制または方針を非差別的な方法で施行するための国家の善意の努力が、将来の法律の変更から投資家を保護することによって、損なわれないように、注意深く起草されなければならない。
5. 「追加的な商品またはサービスの規定」:契約が、プロジェクトの範囲を超えた、投資家による追加のサービスの提供を想定している場合、それは、国家の人権についての義務及び投資家の人権についての責任に適合した方法で実行されなければならない。
6. プロジェクトの物理的安全確保:プロジェクトの施設、設備または人員のための物理的な安全確保は、人権の原則及び基準に沿った方法で提供されなければならない。
7. コミュニティ・エンゲージメント:プロジェクトは、その期間を通じて、早期の段階からの効果的なコミュニティ・エンゲージメントの計画を備えていなければならない。
8. プロジェクトの監視及び遵守:国家は、投資家に対してプロジェクトにおける恣意的な干渉に対する必要な保証を提供する一方で、人権を保護するためのプロジェクトの関連基準の遵守を監視することが求められている。
9. 第三者への契約外の損害に対する苦情処理メカニズム:プロジェクトの活動により影響を受ける、契約当事者ではない個人やコミュニティは、裁判外の有効な苦情処理の仕組みを利用することができなければならない。
10. 契約条件の透明性／開示:契約内容は開示されるべきであり、その開示の例外となる範囲や期間は、やむを得ない正当な理由に基づくものでなければならない。

出典: A/HRC/17/31/Add.3.

## 問37 どのように人権への影響を評価すればよいか?

リスク評価の標準的なアプローチは、人権への負の影響の発生可能性がその深刻さと同じくらい重要であることを示唆している場合がある。しかし、潜在的な人権侵害の発生可能性が低くても深刻度が高ければ、前者は後者を相殺することはできない。影響の重大性とは、その「規模、範囲及び是正困難度」として理解され、最も重要である。同様に、人権リスクを、人権への負の影響を防止または軽減するために企業に生じる費用と、その損害の補償のために企業が負う費用とを天秤にかけるような、単純な費用対効果分析の対象とすることはできない。

指導原則18の解説において説明するように、実際の及び潜在的な人権への負の影響を評価するプロセスには、通常、「できれば事業計画の実施に先立って人権

状況を評価すること、誰が影響を受けるかを特定し、関連する人権基準及び問題を整理し、そして事業計画の実施及び関連する取引関係が特定されたものに対してどのように人権への負の影響を与えうるのかを予測すること」が含まれる。

企業は、自身の人権への影響について単独で評価を実施するか、または人権に関する検討事項を、より幅広い社会及び環境の影響評価に統合するかを選択することができる。企業の活動や業務内容が人権を重大なリスクにさらすものである場合には、人権への影響についての単独での評価が必要となろう。人権への影響評価のための数多くのツールや手法が開発されており、また今後も開発され続ける。上で述べたとおり、この原則は、ただ1回のこのような評価を目的としたものではなく、さまざまな情報源を用いることとなる継続的な影響評価プロセスを目的としている。

企業自身が実施する正式な評価に加えて、その他の情報源も役に立つ。例えば、影響を受けるステークホルダーが懸念を伝えることができる苦情処理の仕組みは、実際のまたは潜在的な人権への影響の徴候を示しうる。特定の業務内容や産業の発展に関するニュースや専門家のレポートも、また別の情報源となりうる。非政府組織（NGO）またはその他の第三者によるキャンペーンも、また同様である。これらすべての情報源を影響評価の継続的なプロセスに加えることができる。

企業は、自身の実際のまたは潜在的な人権への影響を評価する際、社会的に取り残されたまたは脆弱な集団に特に注意を払わなければならない。ある社会においては、内在的な差別のパターンが行き渡っている場合がある（ただし、必ずしも外部の人間に明らかであるとは限らない）。企業は、このような幅広い差別的慣習について責任はないが、自らがこのような差別を助長し、または悪化させることがないように、このような脆弱かつ、社会に取り残された集団の権利とニーズ、そして直面している課題には、特に注意を払うべきである。

要約すれば、人権への影響を評価するためのプロセスは、さまざまな要素を、企業の活動や取引関係に関連する実際の及び潜在的な人権への影響の首尾一貫した概観へとまとめ上げることができるように、体系的なものとしなければならず、それによりデュー・デリジェンス・プロセスにおける次の段階に正確に反映できるようにするのである。

### 問38 人権への影響を評価する際に、企業はどの範囲まで見通しておくべきなのか？

影響評価の目的は、企業に関わる可能性のある負の影響を明らかにすることである。指導原則13に示すとおり、これには、企業自身の活動を通じて引き起こしたり助長したりする可能性のある影響、そして企業自身が助長したものではないものの、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスとつながっている影響が含まれる。したがって、実際の及び潜在的な人権への影響を評価する際は、企業は自身の活動及びその取引関係の両方を考えなければならない。

### 問39 企業自身の活動を通じて生じる影響を評価するとはどういう意味か？

企業は、自身の活動を通じて人権への負の影響を引き起こすまたは助長する場合がある。例えば、企業は、女性が暗くなってから家まで歩くには安全ではない地域で深夜まで従業員を働かせ、その後女性が帰宅中に襲われた場合、または、治安部隊に車両を提供し、その治安部隊がその車両を使用し現地の村落へ行って残虐行為を働いた場合には、影響を助長したと言える。

### 問40 企業が取引関係の結果としてかかわった影響を評価するとはどういう意味か？

指導原則18は、企業が関係を有するあらゆる組織の人権に関する記録を評価するよう企業に要求することを意図したものではない。むしろ、企業自身の事業、製品またはサービスに関連したアクションについて、取引関係にある組織が人権を侵害するリスクを評価するというものである。

例えば、企業の施設が国の治安部隊によって保護される場合、企業は治安部隊や国家の一般的な人権の評価を求められているのではない。



しかし、治安部隊が施設に存在する結果として人権侵害が生じるリスクの評価は求められることになる。過去の人権に関する記録は1つの考慮事項であり、他に考慮すべき要因としては、該当地域の一般的な安定性及び法の支配の状況、コミュニティ間、コミュニティと現地当局の間、またはコミュニティと企業の間での現在の、または起こりうる緊張などの現地の状況、政府または軍隊に対する現地の態度、そして当然ながら、人権を尊重して任務を行うための軍隊の訓練及びスキルが含まれる。

多層にわたる複雑なバリューチェーンにおいて、また、その第一層においてでさえ、何千ものサプライヤーを擁する会社にとって、個々の取引関係を評価することは更に実現が難しい。自身のリソースと比べて多数の取引関係を有する中小企業についても同様のことが言える。しかし、これによって人権を尊重するという企業の責任が減少するわけではない。つまり、自身の事業、製品またはサービスに関係している人権侵害について無知であることは、独力では主要なステークホルダーを満足させる見込みがないということであり、また企業がデュー・ディリジェンスを通じて合理的にリスクを知り、そしてそれに基づいて行動すべきであるとすれば、法的にも課題を抱えることになる可能性がある。

指導原則17の解説に説明するように、個々の取引関係すべてについてのデュー・ディリジェンスが不可能である場合、「企業は、関係する供給先または受給先企業の事業状況、特定の事業活動、関連製品やサービス、または他の関連する考慮事項によって、人権への負の影響のリスクが最も大きくなる分野を特定し、人権デュー・ディリジェンスのためにこれらを優先的に取り上げるべきである」。これには、例えば、児童労働があることで知られる地域のサプライヤーから調達した農産物、紛争地域もしくは統治及び法の支配が弱い地域の業者や部隊から提供されたセキュリティ・サービス、また教育レベル、識字能力及び法的予防安全策が低い地域の関係会社を実施した治験などが含まれる。企業がその発生を合理的に予見することができなかった場所で侵害が実際に発生した場合には、企業のステークホルダーは、企業がどう対応したかでそれを評価する。つまり、その再発を防止または軽減するために、またその是正を提供または支援するために、企業がどれほどしっかりとかつ迅速に措置を講じたかを評価するのである。



#### 問41 人権への影響の評価における内部及び外部の専門家の役割は何か？

指導原則18では、人権への負の影響を評価するプロセスが「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」べきであると述べている。たとえ企業が人権に関して内部に専門家を有しているとしても、その担当者は、業界分野内の企業がどのように人権に影響を与える可能性があるのか、影響を評価する際のベストプラクティス、企業の事業環境の変化と人権への影響に関する情報など、最新の知見を反映した外部の情報源を参照する必要がある。これらの情報の多くは書面となっており、また一般に入手可能なものとなっているだろう。政府、学会、実務家や市民団体の個々の専門家の見識や助言もまた頻繁に入手または利用が可能である。

また、こうしたリソースは、社内に人権に関する専門家をほとんど持たない中小企業が、人権尊重の責任を果たすためのリソースの負担を、対処すべき人権リスクと釣り合うようにするために、特に重要となる。影響を受けるステークホルダーとの直接の協議が不可能である場合(問42を参照)、このような専門家の情報は、企業の活動や取引関係による影響を受ける人の視点、またはそれに近いものを正當に伝える組織や個人が提供する見識と同様のものとして、より重要になる。

## 問42 人権への影響の評価において、直接的に影響を受ける集団やその他の関係ステークホルダーとの協議の役割は何か?

指導原則18は、人権への負の影響を評価するプロセスには「企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で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」べきであるとも述べている。解説にあるように、企業は、その事業活動により直接的に影響を受ける可能性のある者の懸念を可能な限り理解する必要がある。これは、事業または事業活動の状況からして重大な人権リスクを抱えることになる企業にとって、特に重要である。

ステークホルダー・エンゲージメントは、いくつもの役割を果たす。これにより、どのような要素が人権への影響を与えているかについて、また影響の重大性の程度について、ステークホルダーが、(企業との間で、またステークホルダー間で)同じまたは異なる考え方を持っているかどうかを企業が特定することが可能になる。例えば、先住民のコミュニティに属しているが、農業やその他の経済的な目的のために使用されていない土地への損

害は、企業にとっては、金銭的補償または代わりとなる土地を提供すれば容易に対処可能であって、土地についての権利への影響の程度は低いと思われるかもしれない。これに対して、先住民のコミュニティは、文化、伝統、信仰に基づいてその土地の持つ意味に重大な影響があると考えるかもしれない。企業の経営陣にとっては合理的と思われる工場のシフト時間の変更は、子育てをしている女性や、変更された時間では宗教上のしきたりに妨げが生じてしまう個人には、特別の影響が生じる可能性がある。このような問題は、当事者と話し合うことで初めて明らかになり、対処できることが多い。

この指導原則では、多くの中小企業にとって、影響を受けるステークホルダーとの直接の協議は、財務上の制約、地理的な制約その他の正当な理由のために実現が難しいことも認めている。指導原則は、そのような企業がその人権への影響に関して入手することができる情報を最大限に生かすための他の方法を挙げている。また、問41で取り上げているように、外部の専門知識の情報源によるものを含め、そうした情報をどのように理解するかについても説明している。

## ボックス 5 潜在的に影響を受ける可能性のある集団や、その他の関係ステークホルダーとのエンゲージメント

潜在的に影響を受ける可能性のある集団や、その他の関係ステークホルダーとのエンゲージメントを持つことで、企業の事業活動やそれらが人権に与える影響に関する彼らの視点や懸念について重要な洞察を得ることができる。効果的なエンゲージメントは、ステークホルダーの見解や尊厳、福祉、そして人権を企業が真剣に考えていることを示すためにも役立つ。これは、信頼を構築し、不必要な苦情処理や争いを回避して、合意された持続可能なやり方で影響に取り組む方法を見つけやすくするために役に立つ。

潜在的に影響を受ける可能性があるステークホルダーとの協議は、特別な配慮が必要となる場合がある。ステークホルダーが企業の代表者と率直に話をする上で直面する障壁である言語、文化、性別などへの注意が必要である。文化的な相違や、力の不均衡が存在すると思われる場合には、それらへの配慮が求められる。

個人や集団によっては、対象者に働きかける努力がなされない限り、協議のプロセスから排除されるリスクがある。特定の影響の相対的な重要性に関して、ステークホルダー集団間および集団内で対立する見解が存在する場合がある。企業とステークホルダーの間に長年にわたる不信感が存在している場合は、エンゲージメントのプロセスを進めていくためには、中立的な信頼のおける人が必要となるかもしれない。

関係者全員が認識する潜在的な人権への負の影響の全体像を描く、という目的を満たす可能性が最も高いステークホルダー・エンゲージメントを実施する方法について、より詳細に検討するツールが数多く存在する。多くは国際連合グローバル・コンパクトのウェブサイトでも入手可能である(2012年3月5日にアクセス済み)。

[www.unglobalcompact.org/Issues/human\\_rights/Tools\\_and\\_Guidance\\_Materials.html#stakeholder](http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html#stakeholder)

## 確認すべき事項



- ① 内部及び外部のどのような個人または集団が、当社の事業活動により負の影響を受けるリスクにさらされているのか。その中に、当社の事業活動環境において特に脆弱な者はいるか？

---
- ② 当社が人権への影響を評価する上で役立つ追加的な手順を統合することができるプロセスとしてどのようなものが当社にあるか？それは、この新たな目的に適した、信頼性の高い、十分に検証されたプロセスであるか？

---
- ③ 人権リスクが増大している場合を含め、当社が単独で人権への影響の評価を行うべき状況は存在するか？

---
- ④ 当社の影響の継続的な評価を行うための一環として当社が活用することのできる他のプロセスや情報源(メディア、専門家の報告書、職員やステークホルダーからのフィードバック、苦情処理の仕組み)には、どのようなものがあるか？

---
- ⑤ 当社は、当社が取引関係を通じて人権への負の影響に関わっているリスクを特定するために、すべての取引関係について適切に検討することはできるか？できない場合は、当社の取引関係を通じて最大のリスクのある部分はどこか？仮にそうでない場合、当社の取引関係における最大のリスク領域はどこにあるのか、また、少なくともそれらのリスクに関して完全なデュー・ディリジェンスを確保するにはどうすればよいのか？

---
- ⑥ 当社が潜在的な影響を与える可能性のある集団と直接にエンゲージメントを行うことは可能であるか。できない場合は、それらの集団に見込まれる考え方や懸念を当社が理解するための一助として、他にどのような信頼のおける情報源を活用することができるか？

---
- ⑦ 当社が影響を与える可能性のある者や、どのように影響を与えるかについての当社の仮説を評価する上で、どのような書面の情報または専門家が参考になるのか？

---



人権デュー・デリジェンス: 解釈の手引き



## 指導原則 19

企業は、人権への悪影響を予防、軽減するため、人権への影響評価で得た調査結果を全社的に関連する職務部門及び手続に組み込み、適切な措置をとるべきである。

- (a) 実効的に調査結果を組み込むためには以下が必要である。
  - (i) そのような影響に対処する責任が、企業内の適切な階層の適切な職務部門に割り振られていること。
  - (ii) 企業内の意思決定、予算配分、監督手続が、そのような影響への実効的な対応を可能にしていること。
- (b) 適切な措置は以下に応じて異なる。
  - (i) 企業が悪影響を惹起また助長しているか、それとも商取引関係先による企業活動、製品またはサービスが悪影響に直接関連していることにより関与しているに過ぎないのか。
  - (ii) 人権への悪影響に対処する場合の企業の影響力の範囲。

### 問43 なぜこれが重要なのか?

企業が大きければ大きいほど、人権への影響を評価する責任を持つ担当者または部署は、その影響を主として生じさせる活動に従事するまたは取引関係を監視する担当者とは別である可能性が高い。そのため、影響を評価する担当者は、影響を防止し、軽減または救済するための決定や行動を管理できない。したがって、このような決定及び行動を管理する部署を、解決策の特定及び実施に関与させる必要がある。それを可能にするのが「影響評価の結論の組み入れ」である。

企業が人権への潜在的な影響に即座に負担なく対応することは、人権リスクの管理におけるその有効性を決定的にすることがある。これは、企業が人権方針によるコミットメントを企業全体に定着させることに成功したかどうか、著しい違いをもたらす。

「定着させること」とは、企業の人権方針によるコミットメントについて、すべての従業員がこれを認知し、どのように業務を遂行するかについてその意義を理解し、コミットメントを支える方法で行動するよう訓練を受け、権限を与えられ、奨励され、またこれを職場の中核となる価値の本質をなすものと理解するに至る、マクロ的なプロセスである。これは連続した1つのプロセスであり、通常は企業のトップがこれを担う。指導原則19における「組み入れ」とは、特定の潜在的な影響に関する評価結果を取り上げ、企業内の誰がその取組みに関与するかを特定し、効果的な行動を確保する、ミクロ的なプロセスである。これは新たな影響が明らかになるたびに繰り返されるプロセスであり、多くの場合人権を担当する部署がこれを担う。定着が確実行われた場合、評価結果の組み入れやそれに対する適時かつ継続的な対応の可能性は増大し、人権リスクは減少する。



#### 問44 組み入れを可能とするためにはどのようなプロセスが最も適しているか？

これは、特に企業の規模や、発生した人権問題の規則性または予測可能性によって決まる。従業員の間のコミュニケーションが比較的容易であり、日常の意思疎通が頻繁な中小企業においては、組み入れは自然に行われる可能性がある。規模が大きく、社員が分散しているため、そのような容易な意思疎通のない企業では、より組織的な取り組みが必要となるだろう。組織的なアプローチはまた、企業が特定の人権への影響の発生可能性が高い状態が続く状況に直面している場合に、最も効果的であると思われる。これには、部署間の構造的な協力関係、明瞭な内部報告要件、外部専門家との定期的な意思疎通、業界や政府などとの集団的な行動が関わってくるであろう。特定された主要な人権リスクと、その顕在化を防止または緩和する方法について、前もって共通の理解を深めることで、企業は、特定の事例が発生した場合に対応するために最適な状態を確保することが出来る。

#### 問45 組み入れはどのように取引関係に関わるのか？

企業自身の活動が人権への影響を助長する可能性がある場合、その活動を行う各部署にまたがって評価結果を組み入れることは、そのリスクに取り組むために極めて重要である。同様に、企業と、取引先、サプライヤーその他の者との取引関係の条件を決定する個人や部署は、組み入れのプロセスに欠かすことができない。契約またはその他の正式合意における条件は、このような他の関係者が人権を尊重するためのインセンティブを高め、または作り出す上で、重要な役割を果たす。さらに、このような条件が定められていれば、企業がそのような他の関係者に対し適切な行動をさせる影響力が増すことになる。

たしかに、新しい活動やプロジェクトが、外部関係者と交渉された契約によって管理される場合、契約を起草した担当者、その締結に関与する部署、そして人権の問題を

監督する者の間の早期の意思疎通が、後々の問題を防止するために役に立つ。契約が、人権リスクを増大させまたは企業がこれに取り組む実行力を制約するような条件で確定された場合、企業は、人権を尊重するという自身の責任を果たす実行力をリスクにさらすことになる。

とはいえ、相手方がその要件を満たす意思と能力を有しているという合理的な証拠がないにもかかわらず、人権尊重を要求したり動機付けを与える契約条件を締結することは、防止の仕組みとしても影響力の面でも意味がなく、企業は人権リスクにさらされたままとなる。(国家と投資家間の責任ある契約の諸原則の詳細については、ボックス4を参照。)

#### 問46 特定された人権リスクに対応するためには、どのような種類の措置を検討することが必要か？

指導原則19の説明にあるように、「企業は、人権への負の影響を生じさせ、または生じさせる場合、その影響を止め、または防止するために必要な手段をとるべきである」。企業がそのような影響を助長し、または助長させる可能性がある場合、企業は、同様に、その助長を中止または防止するために措置を取るべきであり、残る影響を可能な限り最大限に(他の関係者によって)軽減されるよう自身の影響力を用いるべきである。この場合の「影響力」とは、人権への負の影響を引き起こしまたは助長させている関係者の不適切な業務慣行の変更を実現する力を意味する(ボックス6を参照)。これら両方の事例において、是正を可能とするためには、追加的な措置が求められる。

より状況が複雑になるのは、企業が、その事業、製品またはサービスに関連し、事業関係を持つ当事者によって引き起こされる人権への負の影響のリスクを特定した場合である。この状況においては、その影響が発生するかどうかについて、最も直接的な制御または影響力を持っていない。

### ボックス 6

組織(企業、政府または非政府)への「影響力」は、下の要素の1つまたは複数が反映されることになる。

- (a) 当該組織に対するある程度の直接の支配が存在するかどうか。
- (b) 企業と当該組織の間の契約条件。
- (c) 企業が当該組織に占める事業の割合。
- (d) 企業が、当該組織に対して、将来の業務、評判上のメリット、能力養成支援などの点に関して、人権に関する実績の改善を動機づける力。
- (e) 当該組織の評判にとって企業と連携することの利益、またその関係が失われた場合にその評判に及ぼす悪影響。
- (f) ビジネス団体や複数のステークホルダーによるイニシアチブを通じて行われるものを含め、企業が、他の企業または組織に人権に関する実績を改善するよう動機づける力。
- (g) 企業が、地方または中央政府を動かして、規制の施行、監視、制裁などを通じて当該組織による人権に関する実績の改善を求めることができる力。

例えば、サプライヤーが契約条件に反して行動し、企業のために製品を製造するために、企業からの意図的または意図しない圧力がない状況で児童労働や強制労働を使用した場合、または農業ビジネス企業が政府から土地を開発する権利を獲得し、政府がその土地を伝統的に使用する人々に対して正当な協議や補償をせず、また整地にするが必要ないという明確な理解に反して、別

の企業とその土地を整地にする契約をした場合などに発生するものである。これらの例にあるように、人権侵害の継続や再発のリスクを浮き彫りにするのは、実際の侵害の発生であることが多い。

指導原則19の注釈では、この状況に適切に対処するために検討する必要のある項目が示されている。これは、一般論として、以下の表に示すことができる。

		影響力がある	影響力がない
<b>重要な取引関係</b>	<b>A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 侵害の継続／再発のリスクを軽減する</li> <li>• 不成功の場合</li> </ul>	<b>B</b>
<b>重要ではない取引関係</b>	<b>C</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 侵害の継続／再発のリスクを軽減するよう努める</li> <li>• 不成功の場合、関係を終了させる措置を取る*</li> </ul>	<b>D</b>

\*取引関係を終了させる決断は、それにより起こりうる人権への負の影響についての信頼のおける評価を考慮に入れるべきものとする。

\*\*取引関係が重要なものとみなされる場合、適切な行動を検討する際には、影響の深刻さもまた考慮すべきものとする。

このモデルにおいて、取引関係は、その企業の事業にとって必要不可欠な製品またはサービスを提供し、適当な代替供給源が存在しない場合、重要であるとみなされる。この状況においては、取引関係を終わらせることで難題が引き起こされることとなる。人権への負の影響の深刻さもまた、考慮される必要がある。侵害が深刻であればあるほど、企業は、関係を終了させるかどうかの決断を下す前に、状況に変化が起こるかどうかをより迅速に検討する必要があるだろう。どのような場合であれ、解説に記載するように、「侵害が長期にわたり継続し企業が取引関係を維持している限りにおいて、その企業は、影響を軽減するための継続的な努力をしていることを証明できるようにしているべきであり、取引関係を継続することが招来する結果—評判、財政上または法律上の結果—を受け入れる覚悟をすべきである」。

上記は、既存の取引関係に適用される。企業は、過去に人権問題に関与したことがあると判明した第三者と新たな取引関係を結ぶことも考えられる。この場合、企業は、企業自身の事業、製品またはサービスに関連する人権侵害の発生を軽減するために、その取引関係を用いることができそうかどうかをまず評価した上で、契約条件その他の手段によって、侵害発生を軽減するよう影響力を確実に行使できるよう努めなければならない。それが可能であると企業が判断した場合、取引関係を結ぶリスクは、企業がそれを軽減するための措置を実施すること

を条件に、容認しうるとみなすことがある。相手方による人権侵害のリスクを軽減することができない、または人権のリスクがあまりにも高すぎると評価した場合には、企業がその取引関係を結ぶことは賢明ではない。

#### 問47 企業は、明らかまたは簡単な解決策のない複雑な状況にどのようにアプローチすべきか？

状況によっては、特定された潜在的な人権侵害を防止または軽減することが比較的簡単な場合もあれば、より難しい場合もある。複雑な問題が生じた場合、適切な措置について決定を下すには、しばしば上級管理者の更なる関与が必要となる。決定のプロセスは、企業内で入手可能なすべての関連専門知識を利用すべきである。さらに、多くの場合、企業が、人権の観点も含めて、信頼でき、他者から信頼されるような意思決定を行う上では、外部からの独立した信頼できる専門家の助言が有効である。政府や国内の人権機関、市民団体、複数のステークホルダーのイニシアチブなどの中にも高い評価を受けている助言の情報源が存在するかもしれない。影響を受ける人々との直接のエンゲージメントが、これらの人々やその他の人々を更なる人権侵害にさらすことなく実現可能である場合は、それを実施すべきである。





## 確認すべき事項

- ① 潜在的な人権への影響に関する評価結果に対応するために、どのような実施及び説明の責任のラインが存在するか?

---

- ② どのような組織的アプローチが、関連する部署や機能をまたいで評価結果を組み入れ、有効な措置を取るために役立つか?

---

- ③ 継続的な人権の課題について連携を図る社内の部署をまたぐ1つまたは複数のグループを作ったり、特定の決定または行動の前に部署の枠を超えたコミュニケーションを必要としたりすべきか?

---

- ④ 最も可能性の高い、または、深刻な潜在的な影響に会社に対応できるように、会社全体で行動する為のシミュレーションまたは意思決定システムを作成することができるか?これに関し、職員に対するトレーニングや指導が必要か?

---

- ⑤ 新規プロジェクト、パートナーシップまたは活動の契約段階において、潜在的な影響に取り組むための手段を最善の形で組み入れるにはどのようにすればよいか?

---

- ⑥ 人権への影響が当社の事業、製品またはサービスにつながっていることを当社が発見した場合、当社は、その継続または再発のリスクに適切かつ迅速に取り組むための備えができているか?どのように決断を下すのか?当社が助言を求めることのできる信頼できる情報源は何か?

---

- ⑦ 特に人権へのリスクが高まっている分野において、当社は取引関係における自身の影響力をどのように評価するのか?どのようにして取引関係の始めから影響力を最大にすることができるか?当社の影響力を行使または増大させるために当社が見込むことができるどのような機会があるか?

---

- ⑧ 当社には「重要な」取引関係があるか?この関係が、当社の事業、製品またはサービスにつながる人権への負の影響を引き起こした場合に、当社はどのように対処すべきか?この状況について、内部及び外部の助言の面で当社は備えができているか?

---

## 指導原則 20

人権への悪影響について対処されているか検証するため、企業はその対応の実効性を追跡調査すべきである。追跡調査は以下を満たすべきである。

- (a) 適切な質的・量的指標に基づいていること。
- (b) 人権への悪影響を受けた利害関係者を含む社内外からの意見を活用していること。

### 問48 なぜこれが重要なのか？

一般に「測定できるものは管理できる」と認識されている。企業が潜在的及び実際の人権への負の影響にどのように対処したのかを追跡評価することは、従業員が、企業による人権の適切な尊重を、内部的には経営陣に、外部的には株主やより幅広いステークホルダーに説明することができるようにするために非常に重要である。指導原則21では、追跡評価を通じて取得した情報のうちどの程度の情報を企業が外部に伝えるべきかについての個々の質問を考察している。いずれにしても、人権パフォーマンスに関する情報を最大限に活用することで、企業は、社内で強固な説明責任を果たすことができ、必要または望ましい社外コミュニケーションに向けた基盤を築くことができる。

人権課題の追跡評価及び対応は、企業が傾向やパターンを特定する上でも役立つ。これは上級管理者などに「全体像」を提供する。すなわち、これは方針やプロセスの更なる体系的な変化が求められる、繰り返し生じる問題を浮かび上がらせ、また、リスクを減らし、パフォーマンスを向上させるために企業全体にわたって広めることができるグッドプラクティスを引き出すのである。



### 問49 対応の効果をどのように追跡評価すべきか？

この質問に対する1つだけの回答というものには存在しない。追加評価のプロセスが人権尊重の定着に貢献するためには、企業のより広いシステムと企業文化の中で意味をなすものである必要がある。企業内には、関連する効果的な追跡評価のモデルである、例えば、健康安全、または、環境面のパフォーマンスなどを提供するシステムが他にも存在している場合がある。人権への影響への対応を追跡評価するためのプロセスが他の追跡評価システムに統合される場合は、人権に注目することを「標準化」するメリットをもたらす場合がある。追跡評価プロセスが、人権への影響に取り組むために必要な各種の質的フィードバック可能な場合には、潜在的に影響を受ける者からのフィードバックを含む一を認めない場合には、リスクをもたらす場合もある。

環境への影響について、例えば、水や健康に関するものに起因する人権の問題が存在する場合には、測定基準となる確立された非常に厳格な国際的及び国内の基準が存在している可能性がある。ただし、これは、自身が害を受けていると考えている者が、これらの基準を信頼すること、あるいは企業（あるいは企業から報酬を得た第三者）が提供する対策が公正であると信頼することを必ずしも意味しない。このような状況において、企業は、正確な評価を提供すると関係者全員が信頼する個人や組織について、影響を受けるステークホルダーと合意することを検討すべきである。

あるいは、会社とコミュニティの代表者による共同での現状調査も可能である。この場合、影響を受けるステークホルダーが自身を代表する専門家を自由に指定できること、または影響を受ける1人(1つ)または複数のステークホルダーが自ら訓練を受け、共同プロセスへの参加のために必要な専門知識を身に付けることが必要となること多いだろう。

## 問50 追跡評価システムはどこまでを範囲とすべきか?

企業による人権への影響への対応を追跡するシステムは、特定された潜在的な影響に対して企業がどのように対応したか、またその対応によって影響が防止されたかどうか、または防止された範囲を単に検討するだけのものかもしれない。しかし、重大な人権への影響がどこで発生したのであれ、企業は、それがどのように、また、なぜ発生したのかを解明するため、根本的原因の分析は、企業のどの部署による、あるいは企業の関係者による、どのような行為が、どのように影響を与えたかを正確に把握する上で役立ち得る。証拠が十分に明確であれば、この種の分析を従業員のプラスまたはマイナスのインセンティブ(金銭的報酬、昇進、その他の報酬など)に結びつけることで、人権尊重を企業の実践に組み込むための重要な役割を果たすことができる。

## 問51 企業はどのような指標を用いるべきか?

適切な指標の見極めは、企業が通常取り組まなければならない人権問題の組み合わせ、それらの問題に対して既に確立された指標があるかどうか、企業によって得られるデータは何か、影響を受けるステークホルダーから直接的に意見を求めることが容易か、などに依りて異なる。労働者の権利については、例えば、監査と指標が比較的十分に確立されている。それ以外でも健康や安全、そして環境の影響などの分野では、国際水準のものを含めて技術的基準も存在しているが、どの基準を用いるかについては見解が異なる場合がある。コミュニティとの協議やコミュニティの再定住に関しては、実績を評価する方法についての国際機関やその他の信用ある団体からの手引きも増加している。

このような種類の手引きは、企業が、人権への負の影響への自身の対応の効果を追跡評価するために適切な指標を作る上で役立つ。大企業や重大な人権リスクを抱える企業にとって、女性や男性そして特に脆弱な立場の人に与えるさまざまな影響にどのように対処しているかを追跡する指標を含めることが重要である。

指標には、量的なものもあれば、質的なものもある。それが提供する精密さや、業務の他の分野で使用される指標への組み込みやすさや関連付けやすさを考えれば、量的指標にアドバンテージがある。しかし、人権の尊重は人々の尊厳についてのものであるため、定性的指標で、影響を受けるステークホルダー集団の視点を可能な限り含むものは、常に重要である。定量的な指標を正確に解釈するためには、定性的な指標が重要である。例えば、労働者の安全違反件数が減少したという報告が、そのような違反が減少したことによるのか、報告制度への信頼が欠如しているからなのか、または報告を妨げるような威圧を反映したものであるかどうかを評価する場合などである。

## 問52 内外の情報源からのフィードバックの適切な役割とは何か?

関係する「内外の情報源(影響を受けるステークホルダーを含む)」を追跡評価プロセスに取り入れる目的は、企業が人権への影響にどれほどうまく対応しているかについて、可能な限り正確な実態を引き出すことにある。これは、測定者が測定を行う場合に生じる可能性のあるバイアスのリスクの低減に役立つ。

さまざまな情報源が役に立つ可能性がある。企業内の個人が、企業がどれほどうまく対応しているかの証拠を見聞きしている場合があるかもしれないし、その声を上げるための手段を提供することは(もちろん、そのフィードバックが否定的なものであっても報復を受けるおそれなく)有益である。

企業外の専門家やオブザーバー（現地当局、市民団体など）や、直接に影響を受けるステークホルダーも、有益な見識を持ち合わせている可能性がある。人権への影響が限定的な中小企業は、人々がフィードバックを提供するための簡単な手段として、例えば、周知されており、アクセス可能な電子メールアドレスや電話番号なども十分であるだろう。より重大な人権リスクを抱える企業については、フィードバックを求めるための、より積極的なアプローチが適切であろう。

事業活動レベルでの苦情処理の仕組みも、この点について重要な役割を果たすことができる。このような仕組みは、影響を受けるステークホルダーの視点から、人権への影響が効果的に対処されているかどうかを意見する手段を提供することができる。従業員のための同様の仕組みは、従業員自身の労働やその他の人権への影響に関して、また、企業外の個人の人権への影響に対する企業の対応に問題があると判断した場合に、従業員が発言できるようにする上で同様に重要となりうる。

### 問53 追跡評価システムの信頼性はどのように示されるのか？

追跡評価システムは、それが、企業が人権を尊重していることを企業が自覚しかつ外部に示すために利用されるためには、信頼性があり、かつ確固としたものでなければならない。指標が明確で、企業の有効性に関する情報を収集するためのプロセスがより包括的であればあるほど、批判に対応する必要がある場合、またはそれを選択する場合に、より適した状態でいられるだろう。企業が、評判の高い独立の外部専門家またはステークホルダーからの情報を得ている場合は、もたらされた情報の信頼性は強化されることになる。



## 確認すべき事項

- ❓ 当社の人権への影響及び対応の追跡評価の状況の一部またはすべてを効果的に組み入れることのできる追跡評価システムが当社にあるか？ある場合は、それはこの付加的な目的に適したものであるか？

---

- ❓ どのような手段を用いるべきか？
  - ❓ 当社が利用することのできる、確立され、幅広く受け入れられている指標が存在するか？
  - ❓ 適用可能な量的指標が存在するか？
  - ❓ 当社が量的指標を正しく解釈するために、また当社が全体像を得るためには、どのような質的指標が必要か？
  - ❓ 女性と男性、そして脆弱な集団に関係する人権への影響への当社の対応がどのようなものであるかを知るために、どのような指標を合理的に組み込むことができるか？

---

- ❓ 直接的に影響を受けるステークホルダーの集団またはその正当な代表者から意見を得るために、当社にはどのような手段があるか？当社の幅広いステークホルダー・エンゲージメントのプロセスまたは当社の苦情処理の仕組みを、このプロセスに役立てることはできるか？

---

- ❓ 追跡調査の一環として、どのような状況において、人権への影響とそれに対する当社の対応についてより深い根本的原因の分析を行うべきか？どのようにすれば、企業全体で教訓を学ぶことができるのか？



## 指導原則 21

企業は、人権への悪影響にいかに対処するか明らかにするため、特に悪影響を受けた利害関係者またはその代理人から懸念が表明された場合、その対処方法の外部への情報提供を可能にしておくべきである。その活動や活動状況が人権への重大な悪影響を引き起こすリスクがある企業は、対処方法につき正式な報告をすべきである。全ての場合において、対処方法の情報提供は以下の事項を満たすべきである。

- (a) 形式や頻度が、企業の人権への悪影響に応じたもので、想定された情報提供先にも入手可能であること。
- (b) 人権への悪影響に対する企業の対応の妥当性について、個別案件ごとに6評価が可能なだけの情報提供がなされること。
- (c) 情報提供により、影響を受けた利害関係者、従業員、もしくは正当な要請である商業上の秘密へのリスクが伴わないこと。

### 問54 なぜこれが重要なのか？

説明責任の概念は、企業にとっては身近である。企業は通常、業務上の目的を達成するための内部に向けた説明責任、また株式会社の場合は、自身の業績についての株主への説明責任の重要性を認識している。企業がどのようにして人権への自身の実際の及び潜在的な影響に取り組むかに関しては、一般市民が関心を寄せるより幅広い問題についての説明責任が更に求められる。

したがって、企業は、自身が実務において人権を尊重する責任を果たしていると示すことができなければならない。少なくとも、社内に情報収集と説明責任を果たす制度を持ち、人権侵害の申し立てに直面した場合、その行動に対して対外的に説明できるようにすることを意味する。

### 問55 企業はどの程度の情報提供をすることが期待されているのか？

指導原則21の焦点は、企業が人権への負の影響にどのように取り組んでいるかを伝えられるようにすることにある。つまり、情報を入手し、それを伝達できる状態にすることを意味する。そして、その情報提供を行う時期、受け手、手段については、個別に判断することになる。



この原則は、企業が人権への影響の継続的な評価において特定したすべての問題や、特定されたあらゆるリスクを軽減するために取った手段を、公開することを求めるものではない。企業が自身の人権リスクに取り組む上での一般的なアプローチを伝えることができることが何よりもまず重要であり、場合によっては、特定の人権への影響に対する具体的な対応に関する情報提供が含まれる。

企業が重大な人権リスクを抱えている場合には、一般社会の関心がより高まるため、これらのリスクを軽減し、生じた損害に取り組むために企業が実施している体制について説明するための、より正式かつ定期的な外部報告の必要性が高まる。

## 問56 企業は何について情報提供できるようにすべきなのか？

人権デュー・ディリジェンス・プロセスの初期段階において、企業は、自身の実際の及び潜在的な人権への影響を突き止め、評価結果に関して行動し、また自身がどの程度効果的に対応しているかを追跡評価することが可能になる。このプロセスと結果は、必要に応じて提供するために企業が確保しておく必要がある情報源となる。

企業の事業活動に最も顕著な人権への潜在的影響に関しては、特に、人権リスクに取り組むための企業の一般的な取り組みに焦点を当てて情報提供を行う場合がある。例えば、小売企業は、自身のサプライチェーンにおける潜在的または実際の人権侵害にどのように取り組むかについて情報提供できなければならない。水の使用頻度が高い企業は、関連する人権リスクにどのように取り組むかについて情報提供できなければならない。製薬会社は、どのようにして治験が安全にかつ十分な情報と同意をもって実施されているかについて情報提供できなければならない。

また、ある1つの影響に絞って、それに対してどのような対応を取っているか、または将来的に取るのかという形で情報提供を行う場合もある。例えば、鉱滓池からの流出がある採鉱場は、その潜在的または実際の人権への影響にどのように取り組んだか、または取り組んでいるかについて情報提供できなければならない。石油・ガス会社の施設を護衛する治安部隊が現地の村人を襲撃した場合、企業は、結果として生じた人権侵害及びその再発

のリスクにどのように取り組んでいるかについて情報提供できなければならない。

## 問57 どのような形で情報提供すべきか？

情報提供の形は、その目的に適したものであるべきである。

情報提供の目的が、潜在的に影響を受けるステークホルダーに対して、企業が特定した人権リスクにどのように取り組むかを伝えることであれば、情報提供はその集団に限定されるため、読み書き、言語、文化的コミュニケーションの障壁を考慮すべきである(例えば、口頭でのコミュニケーションは、書面によるコミュニケーションよりも丁寧とみなされるかどうかなど)。集団またはその正式な代表者との会議が最も適切かつ成果を上げることができるかもしれない。

企業が特定の人権リスクやリスク全般にどのように対処しているか、株主や市民社会を含む他の利害関係者にも説明することを目的とする場合、年次総会での文書やプレゼンテーション、ウェブの更新、自身が関係者であると考えている人への電子メールリストのメッセージ、または同様のコミュニケーション手段が適切であろう。

次の課題は、企業がどのように人権に取り組んでいるかについて、いつ公式の報告を提供するかである。指導原則21で明らかにしているとおり、自身の事業または事業活動の状況が深刻な人権への影響のリスクをもたらす場合、企業はそれにどのように取り組むのかを正式に報告すべきである。企業が、大規模または是正不可能な人権への影響に関するリスクがある場合、より広範な公共の利益が関わってくる(指導原則14を参照)。したがって、公開報告が適切である。

人権リスク特性が低い企業にとっても、自身の人権パフォーマンスに関する情報を通常の正式報告に含めることには意味がある。例えば、報告書を作成するという内部のプロセスは、企業内で人権問題への理解を高め、人権を尊重することが企業自身にとって重要であるという意識を企業に定着させるために役立つであろう。

この種の報告による更なる透明性は、人権に関する企業の評判を守り、また人権に関する努力においてより幅広い信頼を構築するために役立つであろう。このような強化されたステークホルダーとの関係は、企業が未知の課題に対処しなければならなくなった時に役立つであろう。

正式な報告書は、企業の人権パフォーマンスのみに関する単独の報告書、社会・環境問題を含む非財務パフォーマンスに関する幅広い報告書の一部、または財務・非財務パフォーマンス両方に関する統合報告書の一部として、作成することができるだろう。もし、企業が人権に関する報告を適切な指標とともに財務報告に組み込むことができれば、権利の尊重がビジネスにとって真に不可欠であり、企業の本質に関係する事だと理解されていることを示すことができるようになる。報告は、ハードコピー、電子形式またはその両方でもよい(これらの選択は、その想定されている読者の入手可能性を意識したものであるべきである。報告は、定期的に行うこともできるし(年に1回またはより頻繁に)、または特定の影響が生じた時に、またその両方の時点で、発行することもできる。

### 問58 外部への情報提供が必要となるのはいつか?

企業が、影響を受ける個人または集団が安全および福祉のために知る必要がある人権への実際のまたは潜在的な影響を特定した場合、これはできるだけ直接かつ迅速に彼らに伝達されるべきである。企業は更に、企業がどのようにその影響への取り組みに努めているかについても伝えるべきである。情報提供を求められることを待つことなく、そのような措置をとるべきである。

企業は、人権への影響の疑いにどのように取り組んでいるかに関して外部関係者から申し立てがあった場合、その懸念に対処するために合理的に情報提供を行うことができるかどうか、また何について情報提供すべきかを検討すべきである。申し立てをした関係者自身が直接的に影響を受けていると申し立てており、また

はそのような個人もしくは集団の正当な代表者である場合、直接の情報提供が強く要請される。情報提供の欠如は企業にリスクをも伴い、しばしばそのような申し立てが正しいと受け止められるか、またはその企業が申し立てられた人権への影響に関与していないことを確認しかつ示すためのプロセスを備えていないと受け取られるであろう。

企業が、申し立てをした外部関係者には正当性が欠けており、よって対応が必要ではないか適切ではないと結論付ける時があるかもしれない。法的な要件がない場合においては、これは企業が判断することである。たとえ企業が外部からの申し立てをの対応において情報提供を行わないと決定する場合であっても、その判断は、社内の状況把握と明確な基準に基づいて行われる必要がある。

### 問59 何をもって外部の情報の情報提供を「十分である」とするのか?

すべての情報提供は、正式な報告を含め、正確かつ誠実でなければならない。伝えられる情報がステークホルダーへの特定の影響に関するものである場合、その情報は、影響を受ける人々が自らの利益に関して十分な情報を得た上で意思決定を行うために必要なすべての事実を伝えなければならない。

明らかに難解な表現や自己宣伝色の強い情報提供は、透明性のメリットを得ることができず、企業に対する批判や不信感を招く危険性がある。逆に、企業が直面している人権課題や企業が取り組もうとしている人権への影響を協議するために透明性の枠を押し広げた企業は、一般に、人権尊重に関する主張において、より信頼が置けるとみなされる。これは、明確な根拠がある人権への影響に関する主張または申し立てに対して、企業が、可能な限りその根拠を説明しながら反論する可能性を排除するものでは決していない。

## 問60 情報提供が、影響を受けるステークホルダー、従業員、または商業上の機密保持の正当な要件に対して及ぼす可能性のあるリスクとは何を意味するのか？

人権への影響にどのように取り組むかに関する情報の中には、影響を受けるステークホルダーまたは従業員にリスクを及ぼす可能性があるものがある。これは、苦情を申し立てる人や、または有害と判断される行為について責任がある個人の身元が暗に示され、これらの人が報復の対象になる可能性があるからである。個人に対する有害な行動を止めさせ、または、防止することを目的とした政府、警察または治安部隊との協議に関する情報を公開することは、その目的に至るまでのプロセスを脅かすことになりかねない。しかし、そのようなリスクについての全面的な思い込みが、正当に公開できる情報の提供を回避することを正当化する理由とならないように注意する必要がある。

商取引上の機密保持の正当な要求は、通常、その交渉の期間中、重要なビジネス取引に関する交渉に不可欠な情報に及ぶ。また、これには、第三者への開示義務を負わない情報も含まれる。

これらの集団または要求にとってのリスクが存在しない場合、情報提供を行うかどうか、いつ及びどのように行うかに関するその他の検討事項は、先に取り上げた要素に基づいて決定することになる。

## 問61 情報提供は、どのようにステークホルダー・エンゲージメント全般に関係するのか？

これまでに述べたように、企業がどのように人権への影響に取り組むかに関して潜在的な影響を受けるステークホルダーと直接的なエンゲージメントを図ることは、企業にとって特に重要となる可能性がある。これは、一般論として潜在的な影響について、または発生した特定の影響について、企業がどのように取り組んでいるかを説明することにもなる。

人権への影響について重大なリスクを抱える企業にとって、情報提供は、企業が潜在的な影響を受けるステークホルダーとの関係を図る方法の1つにすぎない。ステークホルダー・エンゲージメントもまた、企業がどの程度効果的に影響に対応したかについて、企業がその影響を評価し、フィードバックを得る努力の一環として取り上げられるべきである。より一般的に言えば、これは、影響を受けるステークホルダーの懸念や関心事を理解するための、またこれらの重要な集団と有効な関係を持続的に築くための、重要な手段である。





## 確認すべき事項

- ① 当社には、当社が人権への負の影響にどのように取り組むのかについて、関連するすべての情報を集めるために必要な内部コミュニケーション及び報告制度があるか。ない場合は、追加的にどのような制度が必要か？

---

- ② 当社が情報提供を行う必要があると想定されるのはどんな集団か、またどのような種類の問題に関連する集団か？

---

- ③ これらのさまざまな集団が情報にアクセスできる方法を考慮した上で、当社が取るべき情報提供の手段は何か。また何が最も効果的となるか？

---

- ④ これらの情報提供は、所定のスケジュールに従って進められるべきか、特定の出来事に応じて行うべきか、あるいはその両方か？

---

- ⑤ 当社が公に情報提供を行うべきである場合に、根拠に基づいてかつ説明可能な判断をするために、当社はどのようなプロセスを定めておくべきか？

---

- ⑥ 当社の事業または事業活動の状況により人権に重大なリスクがもたらされる場合、当社は、そのリスクに取り組む方法に関してどのように正式の報告を行えばよいか？

---

- ⑦ 当社が人権リスクを高めるような状況にはなく、また当社の人権パフォーマンスに関して公に報告することを求められていない場合に、それでも正式な報告を行うことについてメリットが存在するか？

---

- ⑧ 当社の情報提供が企業の内外の個人にリスクを与えないようにするためには、どうすべきか？

---

- ⑨ 当社の公式な情報提供に関して、それがどのように受け止められており、またそれを改善する方法があるかどうかを検討するためにはどのように意見を求めればよいか？

---





**国際連合開発計画**

住所：郵便番号10200タイ国バンコク都ラチャダムヌーン  
ノーク通り国連ビル 12 階  
電話: +662 288 3350  
ファックス: +662 208 0556  
電子メール: registry.th@undp.org  
ウェブサイト: th.undp.org

提携

協賛



กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

