

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING FRAMEWORK

with implementation guidance

国連指導原則 報告フレームワーク

実施要領

日本語版

謝辞

「国連指導原則報告フレームワーク」は、企業がその人権尊重責任に則って人権課題に関する報告を行うための、初の包括的ガイダンスです。企業の人権尊重責任は、この分野における権威ある世界標準、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に定められています。

本「報告フレームワーク」には一連の質問が簡潔にまとめられています。自社が実際に人権尊重責任を果たしていることを理解し、そのことを示すためには、いかなる企業であってもこれらの質問への回答に努めるべきです。また本「報告フレームワーク」は、企業が、自社の人権に関する方針、手続、パフォーマンスに関連する有意義な情報を示しながら各質問に答える方法について、わかりやすい実施要領を提供しています。

本「報告フレームワーク」はRAFI(人権報告と保証(アシュアランス)のフレームワーク・イニシアチブ)により作成されました。RAFIは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の研究機関であるShiftと国際会計事務所のMazarsが共同で組織しており、世界中の200を超える企業、投資家グループ、市民団体、政府、保証(アシュアランス)業務提供者、法律家、その他の専門家組織それぞれの代表者とともオープンでグローバルな協議を行ってきました。これまでに、アディスアベバ、バンコク、ジャカルタ、ロンドン、マニラ、メデジン、ニューヨーク、ヤンゴンで協議が実施されました。

「国連指導原則報告フレームワーク」は、このRAFIによる協議プロセスを通じて作成される2つのガイダンス文書の1つ目のものです。これに続くのが、保証業務提供者と内部監査人のための「保証(アシュアランス)ガイダンス」で、さらなる協議を重ねた上で、2017年に発表される予定です。

RAFIにおいては、Shift所長のCaroline Reesと、Mazars UKのパートナーであるRichard Karmelが指導的役割を果たしました。他に、Anna Triponel, Beth Holzman, John Sherman, Rachel Davis(いずれもShift)、Howard Dorman, Anthony Carey, Bill Mellon, Bridget Day(いずれもMazars)がプロジェクトに参加しました。RAFIの監督はEminent Persons Groupが行いました。その組織構成はウェブサイト、UNGPreporing.orgをご覧ください。

Shift及びMazarsのメンバーからなる本プロジェクトチームは、「国連指導原則報告フレームワーク」の作成のために世界各地の協議に参加いただいた方々、及び、発案、構想、草案にコメントいただいた方々すべてに感謝いたします。



本文書はShift (www.shiftproject.org) 及びMazars LLP (www.mazars.co.uk)が共同作成しました。本文書は、Creative Commons Attribution-No Derivatives Works Version 4.0 United States License, <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>の許諾を得ています。本文書は、Shift及びMazars LLPの共同作成文書であることを明記し、内容にいかなる変更も加えない限り、媒体やその目的を問わず、また商業目的であっても、ご自由に複製・配布していただけます。
© 2015 Shift Project Ltd, © 2015 Mazars LLP

目次

第1部:

国連指導原則報告フレームワーク及び報告原則.....	5
----------------------------	---

第2部:

概要.....	11
1. はじめに.....	12
2. 理論的根拠.....	13
3. 目的.....	14
4. ビジネスと人権.....	15
5. ビジネスと人権に関する国連指導原則.....	17
6. 国連指導原則報告フレームワーク.....	19
7. 顕著な人権課題.....	22
8. 報告原則.....	25

第3部:

実施要領.....	26
パート A:人権尊重のガバナンス	
方針のコミットメント.....	28
人権尊重の組み込み.....	35
パート B:報告の焦点の明確化	
顕著な課題の提示.....	48
顕著な課題の確定.....	51
重点地域の選択.....	52
追加的な深刻な影響.....	53
パート C:顕著な人権課題の管理	
具体的方針.....	56
ステークホルダー・エンゲージメント.....	59
影響の評価.....	66
評価結果の統合及び対処.....	72
パフォーマンスの追跡.....	81
是正.....	86

第4部:付属文書

A. ビジネスと人権の関係.....	101
B. 用語集.....	109
C. 回答索引.....	112
D. 参照される報告及びその他のイニシアチブの名称について.....	113

第1部：

国連指導原則
報告フレームワーク
及び報告原則

序文

数十年にわたる多様なステークホルダー間の意見対立や論争を経て、国連人権理事会は2011年6月に「ビジネスと人権に関する指導原則」を全会一致で承認しました。これは、事務総長特別代表として委任を受けた私が6年余りをかけて作成したものです。

それから4年近くの間、多数の方々がこの「指導原則」を実践に組み込み、企業活動により重大な損害を被るリスクにさらされている人々を守るという本基準の目的を果たすため、多くの努力を払ってこられたことに満足しております。

今日、「国連指導原則報告フレームワーク」は、真に改革的な変化を生み出すための次なる重要なステップとなりました。

ある点からいえば、本「報告フレームワーク」は、企業が国連の「指導原則」に則って人権パフォーマンスに関する報告を行うための1つの枠組みに過ぎません。しかし、実際にはそれ以上の意味があります。

本「報告フレームワーク」は、企業の人権尊重責任を日常に組み入れていくものです。いかなる企業も、ここに示す一連の明確な質問に対し、組織の内外を問わず回答を備えておく必要があります。この効果的なツールを使うことで、企業は社内のコミュニケーションを深め、パフォーマンスで足りない点を特定し、実践的に改善を進めていくことができますようになります。また、投資家、市民社会のステークホルダー、及び自社の事業活動から直接的影響を受けるグループと、建設的かつ有意義なコミュニケーションを築いていくための基盤にもなります。

本「報告フレームワーク」によって、企業が目前の人権課題にどう取り組んでいるかを知る上で不可欠な情報を、あらゆるステークホルダーが要求しやすくなります。現実の状況を安易な言葉で隠ぺいする報告は、もはや基準を満たすものとなりません。本「報告フレームワーク」を利用すれば、非財務報告の促進に関心のある世界中の政府、証券取引所、各種評価システムは、人権に関する企業の情報開示について明確な期待値を設定し、説明責任の改善を進めていくことができるようになります。適切に対応する企業は、評価を上げ、利益を得られることになるはずです。

本「報告フレームワーク」は、国連の「指導原則」を実践に組み込もうとする集合的努力にとって、欠くことのできない役割を果たします。本「報告フレームワーク」は、その公表を待たずに多くの企業が利用し始め、投資家と市民社会からの支持も拡大しています。このことは、本「報告フレームワーク」の実用性と価値の証明に他なりません。まだ利用していない企業も、ぜひ後に続けてください。

ジョン・ラギー

元国連事務総長特別代表(ビジネスと人権担当)

ハーバード大学ケネディ行政大学院、ベルトルト・バイツ人権・国際学教授

Shift会長

報告原則

以下の原則は、企業が「国連指導原則報告フレームワーク」を実施する方法を定めています。

A

人権報告をビジネスの文脈に位置づける

人権に関する企業の開示情報の読者は、当該企業の事業活動がおかれている広い文脈を理解する必要があります。関連情報には、当該企業のビジネスモデル、組織構造、ガバナンス、戦略、事業活動が含まれます。企業が人権報告を年次報告書、統合報告書、サステナビリティ報告書等に含めている場合は、これらの関連情報が既にそうした報告書の中で提示されていることもあるでしょう。一方、企業が本「報告フレームワーク」を利用して独立的に人権報告を行う場合、上記の関連情報を含めて報告するか、もしくはそれを容易に入手できる場所を明示しなければなりません。含むべき一般的な情報については、「統合報告フレームワーク」またはGRI(グローバル・レポーティング・イニシアチブ)の「G4フレームワーク」をガイダンスとして参照することもできます。

B

情報開示の最低基準を満たす

本「報告フレームワーク」の利用を表明する企業は、次の最低基準を満たす必要があります。

- ・ パートAの2つの包括的質問に実質的な回答を行うこと
- ・ パートBの4つの情報要件を満たすこと
- ・ パートCの6つの包括的質問に実質的な回答を行うこと

この最低基準は、事業の一環として人権への取り組みを始めるいかなる企業にとっても達成可能なものです。報告する企業はこれに続いて補助的質問にも回答し、すべての質問への回答の質を徐々に高めていくよう努力しなければなりません。

C

進行中の改善内容を説明する

人権尊重責任を果たすのに必要な方針及び手続の実施には時間を要します。また人権リスクは、企業の活動や事業活動地、及び取引関係の変化とともに進展していきます。したがって「指導原則」の実施は、間断的な改善を必要とする継続的なプロセスといえます。つまり、「完了」として報告できるような有限のプロセスではないということです。

本「報告フレームワーク」を利用すれば、企業はその規模や「指導原則」実施のどの段階にあるかに関わらず報告を開始することができ、経時的に進捗を示すこともできるようになります。本「報告フレームワーク」を利用する企業は、「指導原則」の実施に関する進捗、及び継続的改善の方法について明らかにするよう務めなければなりません。

D

人権尊重に焦点をおく

本「報告フレームワーク」は人権の尊重に焦点をおいています。その基準となる期待は、あらゆる企業が「他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべき」(国連指導原則11)というものです。したがって本「報告フレームワーク」は、人権の擁護・促進を図る社会的投資や、社会奉仕活動に対応するものではありません。ただしそれらが、当該企業の顕著な人権課題に関連した、人権リスクに取り組むための熟慮された戦略の一環である場合は別です。

企業は、人権を擁護・促進するイニシアチブであるが、顕著な人権課題の管理とは無関係なものについて報告したいと考えることもあるでしょう。しかしその場合でも、本「報告フレームワーク」の質問への回答が不明瞭になったり、損なわれたりすることのないよう注意を払わなければなりません。

E

人権への最も深刻な影響に取り組む

人権に関する情報開示にあたり、企業は、その事業活動や取引関係に関連する、最も深刻な、実際の、及び潜在的な人権への負の影響に焦点をおかなければなりません。したがって情報開示の出発点となるのは人権へのリスクであり、企業へのリスクではありませんが、人権への影響が最も深刻である場合には、その影響は企業に対するリスクにも確実に収斂すると認識することが必要です。

F

関連地域の事例をバランスよく提供する

企業は「報告フレームワーク」の質問に対し、可能な限り具体的な情報に基づいて回答しなければなりません。具体的な情報には、報告対象期間において、顕著な人権課題に関わる影響がいかに発生したか、またいかに防止、軽減、是正の措置をとったかについての事例を含みます。さまざまな事業活動地の中から事例を選択しなければならぬ場合は、顕著な人権課題がもっとも重大化している活動地を優先的に取り上げてください。事例は全体としてバランスよくとりあげ、企業のパフォーマンスを幅広く代表するものでなければなりません。もしそうでない場合には、その理由を説明する必要があります。

G

除外した重要情報について説明する

例外的なケースとして、本「報告フレームワーク」に基づく報告の最低基準を満たすため、あるいは、選択した補助的質問へ正確に回答するために必要な特定の情報を、企業が開示できない場合もあり得ます。このような場合、企業は除外した情報の性質を明らかにし、除外の理由を説明しなければなりません。例えば、ステークホルダーの人権へのリスク、具体的かつ正当な法的禁止措置や機密保持に関わる制限、信頼できる情報が入手できないことなどです。企業が具体的または明示的な形で情報を開示できない場合は、可能な限り集計または匿名化した形で情報を提示し、情報開示の大幅な不備を回避するようにしなければなりません。

報告フレームワーク

パート A: 人権尊重のガバナンス

方針のコミットメント

A1 企業が、人権尊重へのコミットメントとして公式に述べていること(パブリック・コミットメント)は何か？

A1.1 パブリック・コミットメントはどのように策定されたか？

A1.2 パブリック・コミットメントがとりあげているのは誰の人権か？

A1.3 パブリック・コミットメントをどのように周知させているか？

人権尊重の組み込み

A2 企業は、人権尊重のコミットメントの実施を重視していることを、どのように説明しているか？

A2.1 人権パフォーマンスの日常における責任は、社内でのどのように構成されているか、またその理由は何か？

A2.2 上級経営管理者及び取締役会では、どのような種類の人権課題がどのような理由で議論されているか？

A2.3 意思決定や行動に際してはさまざまな方法で人権尊重を意識すべきであることを、従業員及び契約労働者に対してどのように周知させているか？

A2.4 企業は取引関係において、人権尊重を重視していることをどのように明確化しているか？

A2.5 報告対象期間中、人権尊重を実現することに関して企業が得た教訓は何か、またその結果として何が変わったか？

パート B: 報告の焦点の明確化

B1 顕著な人権課題の提示: 報告対象期間の企業の活動及び取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する。

B2 顕著な人権課題の確定: 顕著な人権課題がどのように確定されたかを、ステークホルダーからの意見も含めて説明する。

B3 重点地域の選択: 顕著な人権課題に関する報告が特定の地域に重点をおく場合、どのようにその選択を行ったかを説明する。

B4 追加的な深刻な影響: 報告対象期間に発生し、または引き続き取り組まれている人権への深刻な影響のうち、顕著な人権課題以外のものを特定し、その取り組みの方法について説明する。

パート C: 顕著な人権課題の管理

具体的方針

C1 企業は顕著な人権課題に取り組む具体的な方針を有しているか、またそれはどのような方針か？

C1.1 企業はその方針の関連性と重大性を、当該方針の実施が求められる者に対してどのように伝えているか？

ステークホルダー・エンゲージメント

C2

顕著な人権課題のそれぞれに関し、企業はステークホルダー・エンゲージメントをどのように実施しているか？

- C2.1 企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与すべきか、またいつ、どのように関与するかをどのように決定しているか？
- C2.2 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与したか、またその理由は何か？
- C2.3 報告対象期間中、ステークホルダーの見解は、顕著な人権課題それぞれに対する企業の理解や取り組み方にどのような影響を与えたか？

影響の評価

C3

顕著な人権課題の性質が時間の経過とともに変化する場合、企業はそれをどのように特定するか？

- C3.1 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる影響に、目立った傾向またはパターンがあったか、またそれは何だったか？
- C3.2 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる深刻な影響が発生したか、またそれは何だったか？

評価結果の統合及び対処

C4

企業は顕著な人権課題それぞれについての評価結果を、自社の意思決定過程及び行動にどのように統合しているか？

- C4.1 顕著な人権課題の管理に影響を与える意思決定と行動を行う社内部門は、解決策を見出し実施することにどのように関与しているか？
- C4.2 顕著な人権課題に関連する影響の防止または軽減と、他の事業目的との間に緊張関係が生じた場合、その緊張関係はどのように対処されるか？
- C4.3 報告対象期間中、顕著な人権課題それぞれに関連する潜在的影響を防止または軽減するため、企業はどのような措置をとったか？

パフォーマンスの追跡

C5

企業は、顕著な人権課題それぞれへの取り組みが実際に効果をあげているかどうかをどのように確認しているか？

- C5.1 顕著な人権課題のそれぞれが効果的に管理されているかどうかを示すのは、報告対象期間のどの具体的事例か？

是正

C6

企業の行動や意思決定が、顕著な人権課題に関連して人々の人権を侵害している場合、企業は効果的な救済をどのように実行可能なものに行っているか？

- C6.1 企業はどのような手段を通じて、顕著な人権課題それぞれに関わる苦情や懸念を受理できるか？
- C6.2 人々が苦情や懸念を申し立てることができると感じているかどうかを、企業はどのように確認しているか？
- C6.3 企業はどのように苦情を処理し、成果の有効性を評価しているか？
- C6.4 報告対象期間中、顕著な人権課題に関する苦情や懸念、及び成果には、どのような傾向とパターンがあったか、また企業はどのような教訓を得たか？
- C6.5 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる実際の影響からの救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か？

第2部：

概要

1

はじめに

透明性の高まった現代の世界において、企業は、自社の業務とバリューチェーン全体を通じて人権を尊重していることを示すべきとの圧力を、ますます大きく受けるようになっていきます。それはつまり、企業がその正当な業務に従事し、社会全体を利する雇用・富・成長を創出するにあたり、人々の基本的な尊厳及び福利を侵害していないことを証明することを意味します。

「国連指導原則報告フレームワーク」は、企業が人権尊重責任に則って人権課題に関する報告を行うための、初の包括的ガイダンスです。企業の人権尊重責任は、この分野の権威ある国際基準である「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に定められています。

本「報告フレームワーク」は一連の質問が簡潔にまとめられています。自社が実際に人権尊重責任を果たしていることを理解し、そのことを示すためには、いかなる企業であってもこれらの質問への回答に努めるべきです。本「報告フレームワーク」は、人権に関する方針、手続、パフォーマンスについて、関連する有意義な情報を示しながら、企業が各質問に答える方法について、わかりやすい実施要領を提供しています。

本「報告フレームワーク」の質問に対する企業の回答は、統合報告書を含めた、より広範な年次報告書の中に含めるのが理想的です。回答はまた、サステナビリティまたはCSR報告書に記載したり、独立した人権報告書の基礎として利用したりすることもできます。

顕著な人権課題

「国連指導原則報告フレームワーク」は、顕著な人権課題に関する企業の報告に焦点をおいています。顕著な人権課題とは、当該企業の活動及び取引関係のもとで、最も深刻な負の影響のリスクにさらされている人権を指します。このように、人権に対するリスクに焦点をおくことは、企業の人権尊重責任の決定的な特徴の1つです。また、人権に対するリスクは多くの場合、ビジネスに対するリスクに収束するということが、ますます強く実証されています。人権への最も深刻な影響が懸念される場合は特に、この収束は強力なものとなります。

2

理論的根拠

企業は自らの人権パフォーマンスに関して、公式の報告を充実すべきだとの要求が急速に高まっています。この要求は次のように様々な方面から挙がっています。

- ✓ **規制者**: 企業(大企業、上場企業、国有企業、その他)に対し、年次報告書またはサステナビリティ報告書で人権パフォーマンスについて報告するよう求めている。
- ✓ **投資家**: 社会的責任投資戦略、及び、人権にリスクをもたらす企業はビジネスの成功においてもリスクがあるとの証拠に基づき、企業の人権パフォーマンスに関する透明性の向上を求めている。
- ✓ **証券取引所**: 企業のサステナビリティ・パフォーマンスに関する情報を、人権に関するものも含めて要求している。
- ✓ **政府機関**: 輸出信用の保証や調達契約の締結に先立ち、当該企業が人権へのリスクを特定・管理していることの証拠を要求している。
- ✓ **国際金融機関**: 同様のことを、様々な融資を求める企業に要求している。
- ✓ **企業顧客**: 財・サービスのサプライヤーを通じて自社が人権関連リスクにさらされていないという明確な証を求めている。

「国連指導原則報告フレームワーク」は、人権に関する企業報告の改善を求める様々な声の高まりに、企業が対応できるようにするものです。

- ✓ **消費者**: 企業が人権への影響にどう対処しているかが、商品・サービスの購買決定におけるますます重要な情報となっている。
- ✓ **被雇用者及び求職者**: 雇用主である企業が自分自身の価値観を体現し、社員として誇りのもてる事業を行っているという証拠を求めている。
- ✓ **企業のその他のステークホルダー**(影響を受けるコミュニティ、労働者、労働組合、NGO): 事業活動に対するソーシャル・ライセンスの条件として、情報開示の改善を求めている。このソーシャル・ライセンスを受けていない企業は、深刻な風評被害、商機の逸失、業務の中断、さらには訴訟を抱える恐れがある。

「国連指導原則報告フレームワーク」は、このような人権に関する企業報告の改善を求める様々な声の高まりに、企業が対応できるようにするものです。

また、企業がこの分野のパフォーマンスを継続的に改善するという約束を実現する上でも役立ちます。

3

目的

「国連指導原則報告フレームワーク」は、企業が人権尊重責任の遂行の進捗について有意義かつ首尾一貫した形で報告する方法を、初めて明らかにするものです。

本「報告フレームワーク」には次の3つの目的があります。

- A. **人権に関する方針、手続、パフォーマンスについての情報を最も適切に開示する方法を企業に示すガイダンスの提供。** 本「報告フレームワーク」は、株主及びその他のステークホルダーにとって読む価値があり、ステークホルダーとのコミュニケーションの改善に役立つような情報について報告するよう、企業に促します。
- B. **企業にとって確実に適用可能なフレームワークであること。** 本「報告フレームワーク」は、企業が使えるリソースには制限があることを認識しています。また、サステナビリティ報告や統合報告、他の年次報告などのより広範な報告の文脈の中で、あるいは、正当な法的及び守秘義務上の制限のもとにおいても、本「報告フレームワーク」を適用できることが必要である点についても理解しています。

- C. **企業の管理システムの改善に役立つこと。**

本「報告フレームワーク」は、人権に関するリスクと影響のより効果的な管理を直接的に支える内部的コミュニケーション、意思決定、行動を企業が促進していく上で役立ちます。

「国連指導原則報告フレームワーク」はまた、企業の内部監査人、投資家、市民社会組織、消費者、及び企業の活動と取引関係から影響を受ける可能性のある人々にとっても、有用なツールとなります。一連の質問項目及び情報提供の要求事項が分かりやすくまとめられており、人権尊重責任をどう果たしているかに関し、企業に実質的かつ意味のあるコミュニケーションを求めることが可能となります。

本「報告フレームワーク」に基づき報告を行う企業は、企業の文化、戦略、主なステークホルダーとの関係の築き方についての踏み込んだ見解を提供することにより、こうしたコミュニケーションを深め集中的に行うための堅固な基盤を提供できるはずです。

その他の重要な報告イニシアチブとの関係

GRI(グローバル・レポーティング・イニシアチブ)の「G4フレームワーク」や「統合報告フレームワーク」等、非財務報告の様々な側面を扱う報告フレームワークを適用している企業にとって、本「国連指導原則報告フレームワーク」は重要な追加的・補完的ツールとなります。企業の人権尊重に関する国際基準に合致した、完全に意味のある人権報告が行えるようになるからです。また、「G4フレームワーク」や、ビジネスと人権に関する産業別・課題別の様々なイニシアチブで求められる具体的情報は、本「報告フレームワーク」の質問の回答にも役立てることができます。その他の主要イニシアチブとの関係は本「報告フレームワーク」の実施要領で説明しています。様々な報告要件及び選択事項に整合的に対応した人権報告を作成する際に役立ててください。

4

ビジネスと人権

A. 人権とは何か¹

人権の考え方は単純で、しかも強力です。それは、人は尊厳をもって扱われる権利を有するという他にありません。人権はあらゆる人間が生まれながらに有しているもので、国籍、居住地、性別、民族、肌の色、宗教、言語、その他の立場を問いません。あらゆる個人は、差別されることなく人権を享受する資格があります。これらの人権はすべて相互に関連しており、相互依存的で分割不可能なものです。

人権は多くの場合、法律、条約、慣習国際法、一般原則、その他の国際法の法源により表明され保証されています。国際人権法は、人権と、個人・グループの基本的自由を促進し守るために、国家に対して、特定の行為を行ったり、あるいは特定の動きを控えたりすることを義務付けています。

1948年の世界人権宣言は、第二次世界大戦中の残虐行為が繰り返されることを防止するため、多くの国々の代表により起草されたもので、現代の人権法の基礎をなしています。1993年にウィーンで開かれた世界人権会議では、参加した全171カ国が、世界人権宣言に表現された願いのために努力を続けていくことを再確認しました。

世界人権宣言は、1966年に同時採択された2つの国際人権規約、「市民的及び政治的権利に関する国際規約(自由権規約)」及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(社会権規約)」により国際法として法典化されました。これらの規約はそれぞれ150以上の国々より批准されています。これら3つの文書は合わせて「国際人権章典」と呼ばれています。

特に労働者の人権については、ILO(国際労働機関)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」が、全加盟国に対し、「結社の自由及び団体交渉権の承認」、「強制労働の禁止」、「児童労働の廃止」、「雇用及び職業における差別の撤廃」という4つの原則のために努力を傾けるよう求めています。これらの原則と権利はILOの8つの中核的条約で扱われています。

これらすべての文書が、「国連指導原則」が「国際的に認められた人権」とみなすものの最低限の参照点となります。国際人権章典及びILOの中核的条約に含まれているすべての人権一覧については、付属文書Aをご覧ください

B. ビジネスと人権の関連性

人権に関する国際条約は通常、企業に直接的な法的義務を課していません。国際人権法が定める義務を国内法に整備し、強制的に施行するのは国家の責務です。事実、あらゆる国家の国内法には、労働法、差別禁止法、保健・安全衛生関連法、環境保護法を始め、企業の人権侵害を阻止するための様々な法令が含まれています。

しかし同時に、各国の法律だけでは国際的に認められた人権に対応できない場合、効果が弱い場合、あらゆる人に適用できない場合、政府・法廷により強制できない場合もあります。「指導原則」では、国際的に認められた人権の基準を国内法が満たしていない場合でも企業は国際基準を尊重すべきこと、また、国内法が国際基準と対立する場合でも、企業はなお国内法が許す範囲で国際基準の原則を尊重する方法を探るべきことを明記しています。

¹ セクション A および B は次を参照しています。The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide(国際連合人権高等弁務官事務所作成文書)

したがって企業にとって、国際的に認められた人権は単なる法令遵守以上の関係性があります。企業の行動は、人々が人権を享受する上でプラスにもマイナスにも作用する可能性があります。事実、企業がこのリスクに十分な注意を払っていない場合、人権を侵害する可能性があり、また実際に侵害していることが経験的に明らかとなっています。

企業は、従業員、契約労働者、顧客、サプライチェーンの労働者、事業活動地周辺のコミュニティ、そして製品またはサービスのエンドユーザーの人権に影響を及ぼす可能性を有しています。国際的に認められた人権のほぼすべてに対して、直接的または間接的に影響を及ぼす可能性があるのです。付属文書A にその例を挙げています。

実際は特定の産業や状況ごとに、一部の人権が他の人権よりも関係することがあり、企業はそうした人権により配慮することになります。しかし原理的にはいかなる企業も、国際的に認められた人権への負の影響を引き起こしたり、それを助長したりする可能性があります。

そのため「指導原則」は次のことを明らかにしています。

- 国際人権章典及びILOの中核的条約は、企業が、人権とは何か、自社の活動と取引関係は人権にどのように影響する可能性があるか、負の影響を及ぼすリスクを防止または軽減するにはどうすればよいかを理解するための基本的参照点となる。
- 子供、女性、先住民、少数民族・その他マイノリティグループに属する人々、障がい者等、社会的に不利な条件におかれ、あるいは周辺化または排除されており、したがって人権への影響に対して特に脆弱な立場にある人々の人権を確実に尊重するために、企業がその事業活動の状況に応じて追加的な人権基準を考慮しなければならない場合もある。

C. 人権の尊重が 企業にもたらす利益

人権を尊重していると認識された企業は、次のような利益と機会が得られます。

- ✓ **リスク管理が向上し**、これにより事業の中断、抗議キャンペーンや批判、訴訟、評判の低下、人材維持・採用へのダメージが発生する可能性が低減します。
- ✓ **ビジネスチャンスが拡大**します。各国政府、投資家、企業顧客、バイヤーは、人権へのリスクを効果的に管理している企業との取引が自らのリスク削減につながることをますます強く認識しているためです。
- ✓ 人権パフォーマンスを改善し、様々な難題にも取り組むことで、社会的責任投資家や市民社会組織からの反応も含めて**評価が向上**します。
- ✓ 労働者、コミュニティ、社会のその他のステークホルダーとの**関係が改善**し、この結果、信用が得られ事業活動へのソーシャル・ライセンスも強化されます。
- ✓ 負の影響が生じた場合でも、そうした事態を回避するために総合的な取り組みが行われてきたことが広く理解されていることで、**評判を維持**できる可能性が高まります。
- ✓ **次世代の有能な人材を採用**できる可能性が高まります。これからの世代にとって、人権分野における企業のパフォーマンスはますます重要な関心事になっているためです。
- ✓ 企業の非財務報告を人権関連項目も含めて精査している**証券取引所及び公的・民間金融機関**から**相対的に高い評価**が得られます。

「国連指導原則報告フレームワーク」は、企業が社内のコミュニケーションを深め、パフォーマンスで足りない点を特定し、実践的に改善を進めていくための強力なツールとなります。

5 ビジネスと人権に関する 国連指導原則

「ビジネスと人権に関する指導原則」は2011年6月、世界全地域の各政府の支持を受けて、国連人権理事会において全会一致で採択されました。

A. 国連指導原則の3つの柱

「指導原則」の重要な貢献として広く認められているものの1つは、企業が確実に人権尊重に基づいて業務を行うための国家の義務及び企業の責任を明確に規定した点です。

「指導原則」には次の3つの柱があります。

- **国家の人権保護義務**: 国家は、適切な政策、立法、規制、裁定を通じて、人権が企業を含む第三者によって侵害されることから保護する義務がある。
- **企業の人権尊重責任**: 企業は、他者の人権侵害を行わないようデュー・ディリジェンスを実施し、自らが関与している人権への負の影響に対処する責任がある。
- **効果的救済へのアクセスの拡充の必要**: ビジネスに関連した人権侵害の被害者が、裁判手続及びその他の救済をより利用しやすくする必要がある。

「指導原則」の採択以来、国際社会ではビジネスと人権に関する基準の統合が進んでおり、「指導原則」はビジネスと人権に関する権威ある国際基準としての地位を確立しています。

B. 人権の尊重に対する 企業の責任

企業の活動及び取引関係に関連した人権への影響は、通常、企業が意図して起こすわけではありません。むしろ、企業で働いている人のほとんどは、業務中に人権侵害を行ってはいないと思っています。しかし実際には、企業が人権への影響に関与してしまうことも多くあります。それを防ぐには社内の様々な部門が全体として配慮し、協調的行動をとる必要がありますが、そのための方針や手続が効果的でなかったり欠如していたりする場合が多いためです。

企業の人権尊重責任は、「指導原則」が定めるとおり、企業の行動基準です。「指導原則」は次の点を実施するよう、企業に明確に求めています。

- 人権尊重の方針を示すコミットメントの表明
- 以下に関する人権デュー・ディリジェンスの手続
 - 人権への実際の及び潜在的な影響の評価
 - 評価結果の統合、及び潜在的な影響を防止または軽減するための措置
 - パフォーマンスの追跡
 - パフォーマンスの公開
- 企業が人権への負の影響の原因になったり、これを助長したりした場合、被害者の救済を提供または可能にする手続

「企業は人権を尊重すべきである。これは、企業が他者の人権を侵害することを回避し、自らが関与している人権への負の影響に対処すべきことを意味する。」 (国連指導原則11)

企業の人権尊重責任の主な特徴

企業の人権尊重責任は、企業の活動及び取引関係から生じる可能性のある人権へのリスクに、明確に結びついています。人権へのリスクはしばしば、事業の中断、生産性の低下、新規事業獲得の困難などの形でビジネスへのリスクへ

収束することが、ますます多く実証されています。しかし人権へのリスクは、「指導原則」及び本「報告フレームワーク」の出発点です。

人権へのリスクを効果的に特定し、対処するには、影響を被る可能性のある人々の視点を理解することが必要です。このことは、人権に直接影響が及ぶ可能性のある人々、あるいはその正当な代表者とのエンゲージメントを可能な限り実施することを意味します。そのような直接的エンゲージメントが不可能な場合、企業は他のステークホルダー（関連する独立の専門家、人権擁護団体、市民社会のその他の団体等）への相談、及びこれらが作成した報告書やリソースを通じて、そうした人々の視点について理解を深めることができます。

人権尊重責任は、企業自身の活動全般とともに、その取引関係にも適用されます。取引関係には当該企業のビジネスパートナー、バリューチェーン内の企業（直接的な取引関係のないものを含む）、及びその事業、製品、またはサービスに直接関係する他の企業、政府、またはその他の事業体が含まれます。したがって人権尊重責任は、企業自身の活動が引き起こし、あるいは助長する影響にとどまらず、当該企業が原因となったり助長したりはしないが、その事業、製品またはサービスに関係する影響にも及びます。しかし、人権尊重責任の性質は事例ごとに異なります。この違いについての詳しい説明は、国連指導原則19の解説をご覧ください。

人権尊重責任は、人権の擁護・促進のための企業努力とは異なります。人権の擁護・促進のために企業が実施するプロジェクトやその他のイニシアチブは社会に多大な貢献となり得ますが、それらは企業の自発的取り組みです。対照的に、最低でも人権の侵害を回避すること、及び自らが関与している人権侵害に対処することは、規模、セクター、事業活動地を問わず、あらゆる企業に標準的に求められていることです。この責任を社会的投資や社会奉仕活動で相殺することはできません。

C. 実行の継続的性質

企業の人権尊重責任は実行に時間を要します。また多くの企業にとって、事業、製品またはサービスに関連する人権リスクは、時間の経過とともに性質が変化します。これは、事業活動地、活動、取引関係もまた変化するためです。したがって、実行は継続的なプロセスです。

「指導原則」が定める手順に従えば、企業はこの責任を果たす努力において十分に前進していることを理解し表明できるようになります。企業が自らの人権パフォーマンスの進捗について理解し表明すべきであるという期待が、人権パフォーマンスに関する企業報告の拡充と改善を求める声を強めています。

6

国連指導原則 報告フレームワーク

A. 国連指導原則報告 フレームワークの構造

本「報告フレームワーク」は次の3つのパートから構成されています。

パートAには2つの包括的質問があり、それぞれに1つ以上の補助的質問がついています。焦点となるのは、人権に関わるリスク管理についての企業のコミットメント及びガバナンスです。

パートBは、報告企業がパートCで重点的に報告する人権課題を絞り込むためのフィルタリング・ポイントです。ここでの焦点は、企業の活動及び取引関係において顕著な人権課題におかれます。

パートCには6つの包括的質問があり、それぞれに1つ以上の補助的質問がついています。焦点となるのは、企業が報告する顕著な人権課題それぞれの効果的管理です。

パートA及びCの包括的質問は、人権尊重責任を果たすための企業の取り組みについての一般的な関連情報に焦点をおいています。これらの質問は、小規模な企業や、取り組みの比較的初期段階にある企業も含めて、いかなる企業でも回答できるよう作成されています。

この8つの包括的質問、及びパートBの情報要件に回答することは、「国連指導原則報告フレームワーク」を利用するための基本的な入口です。

補助的質問は、より実質的かつ具体的な情報を明らかにするものです。これは、包括的質問への報告企業の回答の質を高めることにつながります。補助的質問のいくつに、どの程度回答可能であるかについては、企業ごとに決定することができます。より多くの質問に徐々に詳しく回答することにより、全体としてさらに内容の充実した報告を提供できるようになる必要があります。

次に示す図式は、本「報告フレームワーク」の包括的質問が、企業の人権尊重責任の主要要素とどのように対応するかを示したものです。

方針のコミットメント

- A1 企業が、人権尊重へのコミットメントとして公式に述べていること(パブリック・コミットメント)は何か？

人権尊重責任の埋め込み

- A2 企業は、人権尊重のコミットメントの実施を重視していることを、どのように説明しているか？
- C1 企業は顕著な人権課題に取り組む具体的な方針を有しているか、またそれはどのような方針か？

影響の評価

- B1 顕著な人権課題の提示
- B2 顕著な人権課題の確定
- B3 重点地域の選択
- B4 追加的な深刻な影響
- C3 顕著な人権課題の性質が時間の経過とともに変化する場合、企業はそれをどのように特定するか？

評価結果の統合及び対処

- C4 企業は顕著な人権課題それぞれについての評価結果を、自社の意思決定過程及び行動にどのように統合しているか？

パフォーマンスの追跡

- C5 企業は、顕著な人権課題それぞれへの取り組みが実践的効果をあげているかどうかをどのように確認しているか？

パフォーマンスの伝達

国連指導原則報告フレームワークの適用

救済

- C6 企業の行動や意思決定が、顕著な人権課題に関連して人々の人権を侵害している場合、企業は効果的な救済をどのように実行可能にしているか？

C2 顕著な人権課題のそれぞれに関し、企業はステークホルダー・エンゲージメントをどのように実施しているか？

B. 「報告フレームワーク」 実施要領の構造

本「報告フレームワーク」の実施要領は、企業が本「報告フレームワーク」を利用する手助けとなるものです。

包括的質問及び補助的質問のそれぞれについて、実施要領は以下のことを示しています。

- **目的:** 質問の意図を明らかにし、何が求められているかについてユーザーの理解を助けるもの。
- **補助的ガイダンス:** 質問の回答のしかたについての追加的なガイダンス。
- **関連情報:** 質問の回答に含めるべき、特に関連性が高いと思われる情報の例。
- **指導原則:** 「指導原則」の中の、関連性が高い部分の引用。
- **他のイニシアチブにおける参照箇所:** 他のより広範な報告フレームワークや産業別・課題別のイニシアチブにある関連性の高い項目。これらを相互参照することで、ユーザーは、すでに他の目的で提供している情報が「国連指導原則報告フレームワーク」パートA及びパートCの質問への回答にも関連するかどうかをすばやく確認できます。ただし、これらは本実施要領に代替するものではありません。本「報告フレームワーク」の質問への回答に関する主たる手引きは、この実施要領です。

実施要領ではまた、本「報告フレームワーク」パートBにある情報要件への回答のしかたについても説明しています。ここには、企業の顕著な人権課題を特定するための基本的手順も含まれています。

C. 報告フレームワークの質問 への回答の順序付け

報告企業は、順序だった一貫性のある回答を行うために、本「報告フレームワーク」の質問の順序とは違う形で情報提供する必要がある場合もあるでしょう。このことは、企業が年次報告書やサステナビリティ報告書あるいは統合報告書といった、より広範な報告書の中に回答を統合する場合や、独立の人権報告書を作成する場合に当てはまります。

付属文書Cの「回答索引」を使えば、本「報告フレームワーク」の特定の質問への回答がある場所を読者に示すことができます。

D. 事業体の様々なレベルへの 報告フレームワークの適用

大企業は、本「報告フレームワーク」を事業体の様々なレベルに適用することが可能です。ただし、本「報告フレームワーク」パートAの質問への回答は、ガバナンスの責任を負う最高レベルの部門の役割を反映したものとなるようにしなければなりません。

例えば多国籍企業の場合、子会社や事業ユニットに本「報告フレームワーク」を使って各自の報告書を作成するよう要請する一方、当該企業グループがグループ全体のためにパートAの質問への回答を行うようにする可能性もあります。

本「報告フレームワーク」を使用した各自の報告書を作成する子会社や事業ユニットを選択する場合、その選択は、顕著な人権課題が特に明白である、または、報告対象期間中に深刻な影響が発生した地域あるいは事業分野の選択に基づくものでなければなりません。そうでない場合は、上記と異なる選択の理由について明確に説明する必要があります。

7

顕著な人権課題

「国連指導原則報告フレームワーク」利用上の主要コンセプトは、**顕著な人権課題**です。報告企業は、この**顕著な人権課題**を報告の焦点とします。

A.

顕著な人権課題の定義

企業の**顕著な人権課題**とは、当該企業の活動または取引関係により、最も深刻な影響を被るリスクのある人権を指す。

したがって、**顕著な人権課題**の焦点は、人権への負の影響の中でも**最も深刻な潜在的影響**におかれます。

- 「**最も深刻**」:「指導原則」では、次の点で最も重大な影響として定義しています。
 - a. 規模:人権への影響の深刻度
 - b. 範囲:影響を受けている、またはその可能性のある人の数
 - c. 救済可能性:影響を被った被害者が、当該人権を享受していた元の状態に復帰できる可能性
- 「**潜在的**」:将来において何らかの発生可能性のある影響。これは多くの場合、過去に発生したことのある影響であるが、それに限られるわけではないことが想定されています。
- 「**負の(影響)**」:焦点となるのは人権侵害の回避であり、人権の擁護・促進を目的とした無関係なイニシアチブではありません。
- 「**人権への影響**」:焦点となるのは人へのリスクであり、ビジネスへのリスクではありません

企業の顕著な人権課題を系統的に特定することは、「指導原則」に則った人権デュー・ディリジェンスにおける不可欠の手順です。これを通じて次の2つの目的を果たすことができます。

- ・ 緊急に対処すべき人権への潜在的影響はどれかについて、企業が理解できるようにすること。
- ・ 企業が公開すべき人権課題を特定するための、原則に則った基盤を提供すること。

顕著な人権課題を特定するための基本的手順は、本「報告フレームワーク」パートBの補助的ガイダンスに含まれていません。

B. 顕著(サリエンス)と重要性(マテリアリティ)の関係

ほとんどの企業は、年次報告書、サステナビリティ報告書、または統合報告書の中で、他のさまざまな種類の情報と並んで人権に関する報告を行うことになるでしょう。こうした報告書にどのような情報を含めるかを定める際、通常は重要性(マテリアリティ)のさまざまな定義の1つが適用されます。

重要性(マテリアリティ)の定義づけは、価値評価に基づく株主の意思決定やより広範な株主利益を中心とすることもできますが、様々なステークホルダーの視点を中心に企業が社会にもたらす正及び負の影響への評価も含めて行うことも可能です。ビジネスへのリスクを何よりもまず重視する定義もありますが、「指導原則」に基づく企業の人権尊重責任は、人権へのリスクに明確な焦点をおいています。

企業はしばしば情報公開の目的にとって人権は重要ではないとみなしますが、それは多くの場合、次のような誤った考えやプロセスを根拠としています。

- ・ 人権への負の影響に企業は関与しておらず、また関与するはずがないとの想定。これは、人権についての知識、及び人権が事業活動や取引関係によっていかに影響を被り得るかに関する理解が限定的であることに基づいている。
- ・ 人権への影響は企業にとって実質的なリスクとならず、したがって重要ではないとする未検証の想定。これは人権への影響が、少なくとも中長期的に、さまざまな形で企業に対する有形・無形のコスト及び価値の喪失につながり得ることを無視している。
- ・ 企業の重要な課題を理解するために外部ステークホルダーとのエンゲージメントを実施するが、既に企業が重要だと想定している分野の専門知識をもつステークホルダーを選んでいするために、得られるフィードバックは企業の当初の想定を補強することにしかないような重要性(マテリアリティ)特定プロセス。

そのため、多くの企業の既存の重要性(マテリアリティ)特定プロセスは、人権課題を適切に反映していません。

対照的に、顕著な人権課題を特定するプロセスは、企業が報告すべき人権課題を、人権への負の影響の深刻度に焦点をおく「指導原則」に則って特定するための、効果的かつ一貫性のある方法です。企業は最も深刻な負の影響に焦点をおくことにより、事業の中断・遅延、生産性及びビジネスチャンスの喪失、評判の低下といったビジネスへのリスクに強く収束すると予想される人権課題を特定できます。

この収束は、次のように理解できます。

- ・ 広く認められているように、企業がその活動と取引関係を通じて、様々な社会的・環境的影響に関係する事態は起こり得ます。

- ・ 人権への負の影響は、最も深刻な社会的・環境的影響の1つです。
- ・ 企業の顕著な人権課題が焦点をおくのは、人権への最も深刻な負の影響です。
- ・ したがって顕著な人権課題は一般的に、最も深刻な社会的・環境的影響の中の最も深刻なカテゴリーです。
- ・ 深刻度がこのレベルに達すると、ビジネスへのリスクに強く収束すると予想できます。

C. より広範な重要性(マテリアリティ)特定プロセスへの顕著な人権課題の統合

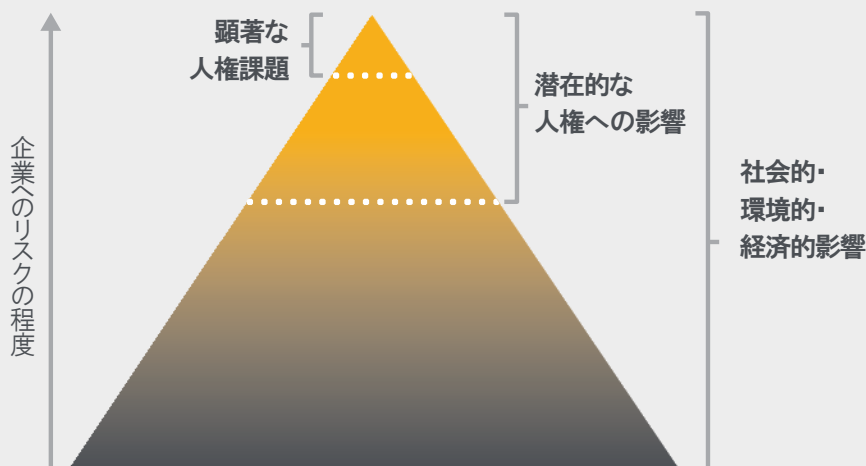
企業が、より広範な年次報告書、サステナビリティ報告書、または統合報告書の中に人権に関する情報開示を含める場合、特定された顕著な人権課題のすべてを取り上げ、本「報告フレームワーク」の質問への回答をすべて報告書内に含めるのが有益です。これにより企業のステークホルダーは、当該企業が人権尊重責任を果たしていることを、単一の報告書の中で明確に理解できます。

企業は、より広範な年次報告書、サステナビリティ報告書、または統合報告書の作成において、外部のステークホルダーのフィードバックを含む重要性(マテリアリティ)特定プロセスを実施することもできます。その場合、このプロセスは、顕著な人権課題を、直接的に影響を被る人からの意見も含めどのように特定したか、及び、到達した結論についてステークホルダーに説明するのに役立ちます。その上で、結論及び、重要な検討事項で見逃されているものはないかについて、これらのステークホルダーに意見を求めることができます。

より広範な年次報告書、サステナビリティ報告書、または統合報告書に、課題を含める基準がより狭い重要性(マテリアリティ)の定義を適用してしまうと、特定の顕著な人権課題や、その管理に関する特定の情報が除外されてしまう可能性があります。その場合、報告企業は、追加的情報を参照できる場所を明確に示さなければなりません。例えば、別の報告書や、当該企業のウェブサイト内の具体的な場所を示す必要があります。

本「国連指導原則報告フレームワーク」の回答索引は、ステークホルダーが様々な場所にある本「報告フレームワーク」の回答を見つけられる、一貫性のある便利なフォーマットです。

「顕著な人権課題」と「ビジネスへのリスク」の収束



8

報告原則

「国連指導原則報告フレームワーク」を利用する指針となる分野横断的な原則は多数あります。これらの原則は、本文書の冒頭でも示しましたが、以下のとおりです。

- A** 人権報告をビジネスの文脈に位置づける
- B** 情報開示の最低基準を満たす
- C** 進行中の改善内容を説明する
- D** 人権尊重に焦点をおく
- E** 人権への最も深刻な影響に取り組む
- F** 関連地域の事例をバランスよく提供する
- G** 除外した重要な情報について説明する

これらの原則は、顕著(サリエンス)と重要性(マテリアリティ)の具体的関係に正当な配慮を払えば、GRIの「G4フレームワーク」、統合報告フレームワーク、または他の適用可能な報告フレームワークの報告原則とともに適用することができます。

第3部：

実施要領

パート A:

人権尊重のガバナンス

A1

方針のコミットメント

包括的質問

企業が、人権尊重へのコミットメントとして公式に述べていること(パブリック・コミットメント)は何か？

目的

報告企業が人権尊重責任をどのように理解し、またそこから生じる期待として、自社の全従業員、ビジネスパートナー、自社の事業、製品またはサービスに直接関係する企業やその他の事業体への期待をどのように明示しているかを説明すること。

補助的ガイダンス

方針のコミットメントとは、企業の活動及び取引関係全般にわたる人権尊重責任に関しての、当該企業の責任、コミットメント、または期待についての1項目以上の公式な表明を指します。

本質問に回答するためのキーポイントは、以下に焦点をおくことです。

- パブリック・コミットメントであり、社内の方針ではない。
- 企業自身の活動及び取引関係全体にわたる人権尊重責任に関するコミットメントであり、人権をより一般的に擁護・促進する社会奉仕活動やその他の活動に関するものではない。

コミットメントは、人権の尊重に関する単一の独立した公約の形をとる場合もあれば、倫理規定や事業原則といったより広範な文書に含まれる場合もあります。

または、企業のコミットメントの様々な側面が様々な文書に記載されることもあります。例えば、差別禁止方針、結社の自由、コミュニティの文化的権利の尊重、サプライチェーンの労働権に関する行動規範等が挙げられます。様々な文書に示されたコミットメントは通常、国際的に認められた人権のすべてを網羅しませんが、企業のパブリック・コミットメントの現時点での範囲を示すことにより、なお本質問への回答の基礎とすることが可能です。この点について拡大する計画がある場合は、本質問への回答でそれを示すことも有益です。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 企業の公式な人権方針の要約または再表明、もしくはそれが記載されたウェブページへのリンク。
- ✓ パブリック・コミットメントの文書の形態(例えば、独立の人権方針、企業のビジネス倫理規範または行動規範の一部、自社ウェブサイト上の声明、様々な複数の文書)。
- ✓ パブリック・コミットメントに含まれる人権、及び、パブリック・コミットメントが特定の人権に注目しているかどうか(例えば、パブリック・コミットメントは特定の人権に限定したものか、国際的に認められた人権のすべてを網羅しているものか、または、国際的に認められた人権のすべてを網羅しているが、その一部を特に注意を要するとして重視しているものか)。
- ✓ パブリック・コミットメントは企業自身の活動のみに関連しているか、または、企業が取引関係を結んでいる他の組織(例えば、一次サプライヤー、二次以降のサプライヤー、請負業者、バリューチェーン下流の事業体、共同事業のパートナー、政府、または政府機関)への期待をも含んでいるか。

本質問に対する回答内容の充実度は、これに続く補助的質問に回答できればそれだけ向上します。

国連指導原則

国連指導原則16は、次のように規定しています。

「人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、企業は、以下の要件を備える方針の声明を通して、その責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきである。

- a. 企業の最上級レベルで承認されている。
- b. 社内及び／または社外から関連する専門的助言を得ている。
- c. 社員、取引先、及び企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対して企業が持つ人権についての期待を明記している。
- d. 一般に公開されており、全ての社員、取引先、他の関係者にむけて社内外にわたり知らされている。…」

国連指導原則16の解説は、次のように述べています。

『声明』という用語は、企業がその責任、コミットメント及び期待を公に表明するために用いる何らかの手段を表現するための総称として使われる。

方針声明が情報を適切に取り入れたものとなるために必要と考えられる専門的助言のレベルは、企業の事業の複雑性の度合いによって異なるであろう。専門的助言は、信頼できるオンラインまたは文書資料から広く認知された専門家との協議まで、様々な情報源から取り出すことができる。

コミットメント声明は公開されるべきである。それは、企業が契約関係にある組織、国家治安部隊を含む事業に直接関係するその他の組織、投資家、重大な人権リスクを伴う事業の場合は影響を受ける可能性のあるステークホルダー、に積極的に伝えられるべきである。

声明及び関連する方針や手続に関する社内のコミュニケーションは、責任に関する管理システムや制度を明確にすべきであり、関連する業務に従事する従業員に必要とされる研修などによっても支援すべきである。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	Criterion: Labor Practice Indicators and Human Rights Question: Public Commitment to Human Rights Criterion: Codes of Conduct/Compliance/Corruption & Bribery, <i>where there are relevant publicly available commitments related to Discrimination, Environment, Health and Safety or Whistleblowing.</i>
FTSE ESG	<i>Strategy & Practice elements related to policy commitments under the following Themes:</i> Labour Standards, Health & Safety, Human Rights & Community Indicators, Social Supply Chain, Risk Management, Customer Responsibility
GNI	Governance Charter: 4B. Responsibilities of Participating Companies; 7E. Company Reporting to the Public
GRI	G4-DMAb (Policies and Commitments)
ICMM	Subject Matter 1: The alignment of the member company's sustainability policies to ICMM's 10 SD principles and any mandatory requirements set out in ICMM position statements. <i>Specifically, those SD principles most relevant to human rights. Principle 1, Principle 2, Principle 3.</i>
IR	—
OECD	OECD-1
UNGC	Mandatory question: Does your COP contain a statement by the CEO (or equivalent) expressing continued support for the Global Compact and renewing your company's ongoing commitment to the initiative and its principles? Criterion 3 Criterion 6 and specifically: – Written company policy to obey national labour law, respect principles of the relevant international labour standards in company operations worldwide, and engage in dialogue with representative organization of the workers (international, sectoral, national).
VPSHR	1. Statement of commitment or endorsement of the Voluntary Principles.

A1: 方針のコミットメント

A1.1 補助的質問

パブリック・コミットメントはどのように策定されたか？

目的

報告企業がパブリック・コミットメントの内容作成に役立てた様々な要素を、内外のステークホルダー及び策定に関わった専門家を含めて説明すること。

補助的ガイダンス

人権に関するパブリック・コミットメントは、不変のものではないものの、企業内外の個人が長期にわたって多少なりとも継続的に参照するものとなります。それは報告対象期間内には改訂されていないかもしれませんが。したがって、本質問は、初めて報告を行う報告企業や、報告年度に方針を改訂した企業、また、今後方針の改訂を計画している企業にとって特に関係の深いものとなります。そうでない場合、企業は本質問への回答として、方針策定のプロセスが以前の報告書のどこで説明されているかを明記することで、読者がその情報をできるだけ利用しやすくすることができます。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ パブリック・コミットメントの策定に役立った内部的、及び／又は、外部的諮問プロセス。
- ✓ 外部の意見が方針にどう反映されているか。
- ✓ コミットメントの策定に上級経営管理者、及び／又は、取締役会が関与したか、また関与した場合はどのように関与したか。
- ✓ パブリック・コミットメントを承認したレベル(取締役会、上級経営管理者、その他)
- ✓ 報告対象期間におけるパブリック・コミットメントの変更
- ✓ 次期報告対象期間におけるパブリック・コミットメント変更の計画

国連指導原則

国連指導原則16は、次のように述べています。

「人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、企業は、以下の要件を備える方針の声明を通して、その責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきである。

- a. 企業の最上級レベルで承認されている。
- b. 社内及び／または社外から関連する専門的助言を得ている。…」

国連指導原則16の解説は、次のように述べています。

「方針声明が情報を適切に取り入れたものとなるために必要と考えられる専門的助言のレベルは、企業の事業の複雑性の度合いによって異なるであろう。専門的助言は、信頼できるオンラインまたは文書資料から広く認知された専門家との協議まで、様々な情報源から取り出すことができる。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-1A
UNGC	Criterion 3 and specifically: - Integrated or stand-alone statement of policy expressing commitment to respect and support human rights approved at the most senior level of the company (BRE 1 + BRE5 + ARE 1 + ARE 5)
VPSHR	—

A1: 方針のコミットメント

A1.2 補助的質問

パブリック・コミットメントがとりあげているのは誰の人権か？

目的

報告企業による人権尊重へのパブリック・コミットメントがとりあげる特定のグループについて、より多くの情報を提供し、当該企業の報告の残りの部分を文脈におくこと。

補助的ガイダンス

パブリック・コミットメントは、当該企業の活動により、またはその取引関係を通じて影響を被る可能性のあるあらゆる種類の個人とグループを対象としていることもあれば、被雇用者等のような特定のグループに焦点をおいていることが明白な場合もあります。また、パブリック・コミットメントの適用が社内では暗黙に理解されているが、関連する公式文書では規定されていないという場合もあります。

特に関連が深いのは、パブリック・コミットメントが、当該企業の従業員と同様に、一時的契約のもとでの被雇用者をも対象に含んでいるのかどうかを明らかにすることです。報告企業はまた、先住民、小規模農家、サプライチェーンで働く女性等、人権尊重を確実にするための自社の取り組みにとって特に関連すると思われる他のグループに注目したいと考えることもあるでしょう。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ パブリック・コミットメントが、自社の活動により、または自社の取引関係を通じて影響を被る可能性のある、あらゆる個人とグループを対象とするのか。あるいは、特定の具体的なグループを対象とするのであれば、それはどのグループで、またその理由は何か。
- ✓ 企業が特に注意を払うグループがあるとすればそれは何か、またその理由は何か。
- ✓ 方針のコミットメントが対象とする個人またはグループの範囲を変更する計画があるとすればそれは何か、またその理由は何か。

国連指導原則

国連指導原則12は次のように規定しています。

「人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っているが、それは、最低限、国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。」

国連指導原則12の解説は、次のように述べています。

「企業は、国際的に認められた人権全般に實際上影響を与える可能性があるため、その尊重責任はそのような権利すべてに適用される。特に、人権の中には、他のものに比べ、特定の産業や状況のなかでより大きいリスクにさらされる可能性のあるものがあり、そのために特に注意が向けられる対象となる。しかしながら、状況は変化することがあり、あらゆる人権が定期的なレビューの対象とされるべきである。

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。さらに、武力紛争状況では、企業は国際人道法の基準を尊重すべきである。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	—
FTSE ESG	Strategy & Practice elements related to policy commitments under the following Themes: Labour Standards, Health & Safety, Human Rights & Community Indicators, Social Supply Chain, Risk Management, Customer Responsibility
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-1A
UNGC	Criterion 3 and specifically: Commitment to comply with all applicable laws and respect internationally recognized human rights, wherever the company operates (e.g., the Universal Declaration of Human Rights, Guiding Principles on Human Rights) (BRE1 + ARE1) Criterion 6 and specifically: Reference to principles of relevant international labour standards (ILO Conventions) and other normative international instruments in company policies
VPSHR	—

A1: 方針のコミットメント

A1.3 補助的質問

パブリック・コミットメントをどのように周知させているか？

目的

報告企業のパブリック・コミットメントは、それが関連する人々とどのように共有されているかを説明すること。その人々がコミットメントの実行者として期待されているため(例えば、企業の請負業者やサプライヤー)か、その人々がコミットメントの実行に直接の利害を有するため(例えば、潜在的に影響を受けるコミュニティ、投資家、消費者、市民社会組織)か、あるいはまたその両方の理由による(例えば、被雇用者及び契約労働者)かを問わない。

補助的ガイダンス

周知の方法としては、パブリック・コミットメントを自社ウェブサイトやイントラネットに掲載すること、パブリック・コミットメントへの言及を第三者との契約書に記載すること、あるいは方針への認識を高めるために企業の内外で話し合いを行うことといった比較的単純な方法も含まれます。

パブリック・コミットメントの周知方法に関して注意すべき1つの重要点は、対象となるオーディエンスにとってのアクセスのしやすさです。例えば、ウェブサイトや社内イントラネットを定期的に利用する人もいれば、インターネットは利用できないが文書を読むことはできる人、また、文字が読めない人もいます。この問題への対応としては、企業が方針のコミットメントの周知方法を特定のオーディエンスに合わせてどの程度用意できるかを検討することが重要となります。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ パブリック・コミットメントが従業員及び企業のために働く他の人々に伝えられているか、またその方法は何か(例えば、企業のイントラネット、新人研修その他の研修、会議、上級経営管理者によるプレゼンテーション、書面でのガイダンス)。
- ✓ パブリック・コミットメントは企業のビジネスパートナーまたはバリューチェーン内の他の企業に伝えられているか、またその方法は何か(例えば、取引前の対話、契約交渉、契約条項、研修、書面でのガイダンス)。
- ✓ パブリック・コミットメントは外部ステークホルダー、特に潜在的に影響を受けるステークホルダー(例えば、バリューチェーン内の労働者、バリューチェーン労働者を代表する労働組合、コミュニティ、負の影響を受ける可能性があるエンドユーザー／顧客、NGOその他潜在的に影響を受けるステークホルダーの協働者または擁護団体)が利用しやすい形で周知されているか、またその方法は何か。
- ✓ パブリック・コミットメントの周知に、内部的・外部的に何らかの制限がかかっているか、またそうした制限を克服する何らかの計画はあるか。

国連指導原則

国連指導原則16は次のように規定しています。

「人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、企業は、以下の要件を備える方針の声明を通して、その責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきである。…

d. 一般に公開されており、全ての社員、取引先、他の関係者にむけて社内外にわたり知らされている。…」

国連指導原則16の解説は、次のように述べています。

「コミットメント声明は公開されるべきである。それは、企業が契約関係にある組織、国家治安部隊を含む事業に直接関係するその他の組織、投資家、重大な人権リスクを伴う事業の場合は影響を受ける可能性のあるステークホルダー、に積極的に伝えられるべきである。

声明及び関連する方針の内部通知や手続は、責任に関する管理システムや制度がどのようなものとなるかや、関連する業務に従事する従業員に必要とされる研修などによっても支援すべきであることを明確にすべきである。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	Criterion: Labor Practice Indicators and Human Rights Question: Public Commitment to Human Rights Criterion: Codes of Conduct/Compliance/Corruption & Bribery, <i>where there are relevant publicly available commitments related to Discrimination, Environment, Health and Safety or Whistleblowing.</i>
FTSE ESG	Labour Standards: Strategy & Practice Policy translated and communicated Social Supply Chain: Strategy & Practice Policy translated and communicated
GNI	<i>Where this relates to dissemination of a public commitment on human rights: Principle 10.</i>
GRI	—
ICMM	<i>Where this relates to dissemination of a public commitment on human rights: Governance Charter: 7E. Company Reporting to the Public</i>
IR	—
OECD	<i>Where this relates to dissemination of a public commitment on human rights: OECD-1B (in supplements on Tin, Tantalum and Tungsten and on Gold), OECD-1D, OECD-5</i>
UNGC	<i>Criterion 3 and specifically:</i> – Statement of policy publicly available and communicated internally and externally to all personnel, business partners and other relevant parties (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5)
VPSHR	—

A2

人権尊重の組み込み

A2: 包括的質問

企業は人権尊重のコミットメントの実施を重視していることを、どのように説明しているか？

目的

報告企業が人権尊重を自社の中核事業にどのように関係するとみなしているか、及び、それが企業の活動と取引関係に対する考え方と実施方法にどのように反映されているかを説明すること。

補助的ガイダンス

ビジネスモデル、ガバナンスの構造、文化、システムや目標は企業ごとに異なり、したがって、新しい原理や価値を運営方法にどう取り込むかを検討する際のアプローチもそれぞれ異なります。

本セクションには、すべての企業に関連する人権尊重の組み込みの具体的側面に対応するための補助的質問が多数あります。包括的質問の回答では、報告企業は、その活動と取引関係全体にわたって人権尊重を重視していることを示す高いレベルの証拠及び指標に焦点をおいてください。

本質問及び多数の補助的質問への回答には、取締役会の役割が関連します。「取締役会」とは、企業の最高経営意思決定機関を指します。その役割を果たすのが取締役会でない場合、報告企業はその旨を明記し、このガバナンスの役目をする他の機関に言及の上で本質問に回答する必要があります。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- 人権尊重に対する企業のコミットメントが、内規やその他のガバナンス文書に記載されているか否か。
- 企業のビジネスモデルは人権尊重をどのように反映しているか、もしくは、人権尊重を実現できるようにどのように適応しているか。
- ビジネスモデルに関連した人権リスクがある場合（例えば、低コスト製品の提供）、それは上級経営管理者及び取締役会の間でどのように理解されているか。
- 企業は人権と、関連するガバナンス課題、例えば汚職、納税、気候変動等とのつながりをどのように見ているか。
- 取締役会メンバーまたは取締役会委員会には、人権尊重に関わる1つ以上の分野に対処する責務が課されているか否か。
- 社内リスク評価への人権の組み入れ。
- 人権尊重に関する企業の考え方についての、経営トップの公式声明。
- 経営トップに対するパフォーマンス上のインセンティブ（例えば、賞与）と、人権尊重に関する1つ以上の分野の関連づけ。
- 1つ以上の人権課題に関する、業界内での企業のリーダーシップ（例えば、企業団体のイニシアチブやマルチステークホルダー・イニシアチブを通じたもの）。
- 人権課題に対処するためのリソースの配分、またはその大幅な増加。

- 企業の事業、製品またはサービスの関連分野における人権保護法の改善または規制適用の改善を求めるロビー活動の例(例えば、労働権保護の改善、コミュニティの土地所有権の承認、コミュニティとの協議に関する法律や慣行の強化)。
- 事業の中に人権尊重をさらに組み込むための、先取的な高いレベルの優先事項または戦略

本質問に対する回答内容の充実度は、これに続く補助的質問に回答できればそれだけ向上します。

国連指導原則

国連指導原則11は次のように規定しています。

「企業は人権を尊重すべきである。これは、企業が他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべきことを意味する。」

国連指導原則11の解説は、次のように述べています。

「人権を尊重する責任は、事業を行う地域にかかわらず、すべての企業に期待されるグローバル行動基準である。その責任は、国家がその人権義務を果たす能力及び／または意思からは独立してあるもので、国家の義務を軽減させるものではない。さらに、その責任は、人権を保護する国内法及び規則の遵守を越えるもので、それらの上位にある。

人権への負の影響に対処することは、その防止、軽減、そして、適切な場合には、是正のため適切な措置をとることを求めている。

企業は、人権を支持し促進するため、権利の享受に貢献するような諸々のコミットメントや活動に取り組むことも出来よう。しかし、このことは、事業を通して人権を尊重することを怠った場合にこれを相殺するものではない。

企業は、司法手続の不偏不党性を弱めかねない行為などによって、国家が人権義務を果たす力を蝕むべきではない。」

国連指導原則13は次のように規定しています。

「人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。

- 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。
- たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。」

国連指導原則13の解説は、次のように述べています。

「企業は、その活動を通じてまたは他の当事者との取引関係の結果として、人権への負の影響に関与する可能性がある。指導原則19は、企業がこのような状況に どのように対処すべきかについてより詳しく述べる。本指導原則の目的からして、企業の「活動」は、作為及び不作為の双方を含むものと理解され、その「取引関係」には取引先企業、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を含むものと理解される。」

国連指導原則16の解説は、次のように述べています。

「…国家が政策の一貫性に向けて努力すべきであるように、企業は、人権を尊重する責任とその広範な企業活動や取引関係を管理する方針及び手続に一貫性を 持たせるよう努力する必要がある。これには、例えば、従業員のための金銭的及びその他の業績インセンティブ、調達、及び人権が問題となるような議会ロビー 活動などのあり方を決める方針及び手続を含むべきである。

これらのまたその他の適切な手段を通じて、方針声明が企業トップから全ての部門にいたるまで定着するようにすべきである。さもなくば、各部門が人権に対する意識や考慮なしに行動することになりかねない。」

国連指導原則19の解説は、次のように述べています。

「人権への影響評価の特定の結論を企業全体に横断的に組み入れることは、人権方針のコミットメントが関係する事業部門すべてに根付いている場合にのみ、効果的でありうる。このことは、評価の結果が正確に理解され、しかるべき重みを与えられ、これに基づいた措置が確実にとられるようにするためにも必要である。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	<i>Where specifically related to human rights issues:</i> Principle 2: Key Management Actions Required (non-mandatory examples from ICMM's Assurance Procedure): Integrate sustainable development principles into company policies and practices. Plan, design, operate and close operations in a manner that enhances sustainable development.
IR	Content Element 4B: Governance Content Element 4C: Business Model
OECD	OECD-1, OECD-3, OECD-4, OECD-5
UNGC	—
VPSHR	—

A2: 人権尊重の組み込み

A2.1: 補助的質問

人権パフォーマンスの日常における責任は、社内でのどのように構成されているか、またその理由は何か？

目的

人権尊重の日常的責任者が社内でのどこにおり、意思決定を行う上級レベルの誰に報告義務を負うかを説明するとともに、企業が人権尊重を事業遂行の一部とする上でこの構造がどのように役立っているかを説明すること。

補助的ガイダンス

本質問は、人権に影響を及ぼしうる社内の様々な部門の人々が人権課題の管理にどう関与しているかを尋ねる質問C4.1とは異なります。また、人権尊重のパブリック・コミットメントを策定した社内のレベルについて回答する質問A1.1とも異なります。本質問が焦点とするのは、現場の業務レベルから上級経営管理者レベルにいたる日常における責任及び説明責任(アカウンタビリティ)です。

企業は人権課題についての全般的な責任を、検討事項の範囲に応じて、様々な形で組織することができます。責任を負う部門は複数あることもあります。例えば、従業員と契約労働者の人権課題については人事部が責任を負い、外部ステークホルダーに関しては社会的コンプライアンスまたはコミュニティ・リレーション等の異なる機能部門が責任を負うといった形です。ある機能部門が、倫理、コンプライアンス、内部監査等の、特定の種類の責任を負う場合もあります。大企業では、事業ユニット、事業地、地域事務所・各国事務所ごとに、またコーポレートレベルでも責任を負う部署が異なることもあります。通常、現場の業務の責任者は、パフォーマンスについて全般的な説明責任を負う上級職(すなわち意思決定責任を明確に負う重役)に対して報告義務があります。報告企業が選択した構造が、社内での特定のシステムや文化にどう適合しているのかを説明することが特に有益となります。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 社内で人権に関する日常的責任を負うのはどの職位または機能部門か（例えば、CSR及びサステナビリティ部、法務部、倫理・コンプライアンス部、渉外部、内部監査部、及び／又は、機能部門内の特定のポジション）。
- ✓ 人権の日常的管理を負う職位または機能部門の具体的責任。
- ✓ 人権に関する監督と説明責任を負う社内で最上級のレベル（日常的責任を負う部署とは異なる場合）。
- ✓ 人権責任の組織化の方法に関する企業の選択を正当化する根拠。
- ✓ 企業が選択した責任の組織化の方法が、人権尊重を日常的な事業遂行の一部とする上でどう役立っているか示す証拠。

国連指導原則

国連指導原則19は次のように規定しています。

「人権への負の影響を防止し、また軽減するために、企業はその影響評価の結論を、関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置をとるべきである。

- a. 効果的に組み入れるためには以下のことが求められる。
 - i. そのような影響に対処する責任は、企業のしかるべきレベル及び部門に割り当てられている。
 - ii. そのような影響に効果的に対処できる、内部の意思決定、予算配分、及び監査プロセス。」

国連指導原則19の解説は、次のように述べています。

「人権への影響評価の特定の結論を企業全体に横断的に組み入れることは、人権方針のコミットメントが関係する事業部門すべてに根付いている場合にのみ、効果的でありうる。このことは、評価の結果が正確に理解され、しかるべき重みを与えられ、これに基づいた措置が確実にとられるようにするためにも必要である。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	Where human rights are identified as part of supply chain management processes: Criterion: Supply Chain Management Question: ESG Integration in SCM Strategy – Integration of ESG Factors into Supplier Selection Question: ESG Integration in SCM Strategy: Responsibilities
FTSE ESG	In relation to human rights issues: Risk Management: Strategy & Practice – Committee or senior executive responsible for risk
GNI	Implementation Guidelines: 2. Responsible Company Decision Making – Integration into Business Operations: Structure
GRI	G4-DMAb (Responsibilities, Resources)
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-1B
UNGC	—
VPSHR	—

A2: 人権尊重の組み込み

A2.2: 補助的質問

上級経営管理者及び取締役会では、どのような種類の人権課題がどのような理由で議論されているか？

目的

企業の最上級経営層とガバナンス構造が人権関連課題への対応にいつ、なぜ、どのように関与するかについて説明することで、上級経営管理者が人権尊重をサポートする自らの社内での役割をどのようにとらえているかについて、読者に伝えること。

補助的ガイダンス

企業の最上級レベルであらゆる人権が議論されることは不可能であり、その必要もありません。本質問は、報告企業が社内で人権課題を上位レベルの処理事項にする際の一般的アプローチ、及び／又は、その具体的基準について説明する機会となります。

「取締役会」とは、企業の最高経営意思決定機関を指します。その役割を果たすのが取締役会でない場合、報告企業はその旨を明記し、このガバナンスの役目をする他の機関に言及の上で本質問に回答する必要があります。

上級経営管理者及び取締役会レベルで議論される課題で、人権課題そのものとはみなされないものの、人権に対して潜在的影響をもつ課題は多数あり得ます。例えば、サプライチェーン戦略や、新興市場への事業アプローチについての議論が挙げられます。一方、企業の事業地で隣接するコミュニティから苦情の申し立てがある場合等、議論されているのが人権課題であることがより直接的に明らかでもあります。また、国内法そのものが人権基準(例えば、女性差別の禁止や結社の自由)に反している場合に、人権をどう尊重すべきかについての議論もあります。

本質問は、企業の顕著な人権課題に焦点をおき、人権への影響の防止と他の事業目的との間に緊張関係が生じた場合にどう対応するかを尋ねる質問C4.2とは異なります。本質問はそれよりも一般的な質問です。他の事業目的との間の緊張関係であろうと他の理由であろうと、何らかの人権課題の対応に際して、上級経営管理者、及び／又は、取締役会がいつどのようにして役割を担うかについて、企業に詳しく説明することを求めています。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 上級経営管理者または取締役会がどの課題を議論するか決定する時に用いる手続、指標、及び／又は、基準。
- ✓ 報告対象期間中、人権及び取締役会レベルで議論された具体的な人権課題の例、及び／又は、議論された人権課題の種類の種類傾向の例。
- ✓ 報告対象期間中、パートBで特定された顕著な人権リスクまたは追加的な深刻な影響が上級経営管理者または取締役会レベルで議論されたかどうかについての情報。
- ✓ 人権尊重と他のビジネスの利権との間の緊張関係から発生するジレンマに、上級経営管理者及び／又は取締役会がいつ、どのように対応するかを決める原則もしくはシステム。
- ✓ 報告期間中、人権尊重と他の事業上の考慮事項との間で特別な緊張関係が高まった場合、上級経営管理者及び／又は取締役会がどのように対応したかを示す事例。

国連指導原則

国連指導原則19は次のように規定しています。

「人権への負の影響を防止し、また軽減するために、企業はその影響評価の結論を、関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置をとるべきである。[…]

- b. 効果的に組み入れるためには以下のことが求められる。
 - i. そのような影響に対処する責任は、企業のしかるべきレベル及び部門に割り当てられている。
 - ii. そのような影響に効果的に対処できる、内部の意思決定、予算配分、及び監査プロセス。」

国連指導原則19の解説は、次のように述べています。

「人権への影響評価の特定の結論を企業全体に横断的に組み入れることは、人権方針のコミットメントが関係する事業部門すべてに根付いている場合にのみ、効果的でありうる。このことは、評価の結果が正確に理解され、しかるべき重みを与えられ、これに基づいた措置が確実にとられるようにするためにも必要である。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	<i>In DJSI industry questionnaires there are questions related to how specific human rights issues are addressed at the Board level.</i>
FTSE ESG	<i>In relation to human rights issues:</i> Risk Management: Strategy & Practice Board oversight over Code and risk management Risk Management: Quantitative, Sector Specific and Performance Legal and compliance leads have Board access Health & Safety: Strategy & Practice Board oversight and presence of H&S Committee
GNI	Implementation Guidelines: 2. Responsible Company Decision Making – Board Review, Oversight and Leadership
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-1B, OECD-3A, OECD-3C
UNGC	In relation to human rights issues: Criterion 19, Criterion 20
VPSHR	—

A2: 人権尊重の組み込み

A2.3: 補助的質問

意思決定や行動に際してはさまざまな方法で人権尊重を意識すべきであることを、従業員及び契約労働者に対してどのように周知させているか？

目的

報告企業の上級レベルのパブリック・コミットメントが、企業のために働く労働者が理解できる形でどのように表現されているか、及び、労働者が日常業務においてパブリック・コミットメントを実行するために知識を身につけ、動機付けられているかを説明すること。

補助的ガイダンス

本質問は、企業の方針に関するパブリック・コミットメントを、企業のために働きコミットメントの実行に役割を果たす人々を含めた関連する人々に対して、どのように周知させるかを尋ねる質問A1.3とは異なります。本質問は、方針の存在についての周知にとどまらず、コミットメントが各自の意思決定と行動にもつ意味合いを理解できるようにする方法に関心を注ぎます。この意味合いは、職務や事業ユニットごと、例えば人事、財務・会計、調達、法務、あるいは特定の業務部門によって異なるでしょう。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 企業が全従業員に対し、各自の意思決定と行動がいかに人権尊重へのパブリック・コミットメントを支えるか(あるいは妨げるか)を理解できるようにする手段(例えば、社内方針、ガイダンス文書、研修、eラーニング、人権擁護者)。
- ✓ このような取り組みが、社内の特定の役割、機能部門、事業ユニットに合わせてどう行われているかを示す例。
- ✓ 人権リスク削減に関わる実際の影響への対処、及び、様々な実際の影響への対処から得られた教訓をシェアする取り組み(例えば、企業のイントラネットでの事例研究、教訓を伝えるビデオ、ピアシェアリング、機能部門横断的なミーティング)。
- ✓ 企業の全従業員が、上級経営管理者も含め、人権尊重のもとに行動するためのインセンティブ(例えば、社内表彰、パフォーマンス測定基準、パフォーマンス評価、評価の報酬及び昇進機会への反映)。
- ✓ 個人が人権尊重に関わる懸念を社内で指摘するのを可能にし、及び／又は促すような、適切な発言手続または内部告発メカニズム。
- ✓ 全従業員の動機となる他のインセンティブとの間に緊張関係が生じた場合、それはどのように管理されているか(例えば、時間的圧力、コスト圧力、その他、個人のパフォーマンスの動機となるが人権尊重の方策とは対立することがある社内の指標)。

国連指導原則

国連指導原則19は次のように規定しています。

「人権への負の影響を防止し、また軽減するために、企業はその影響評価の結論を、関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置をとるべきである。

- a. 効果的に組み入れるためには以下のことが求められる。
 - i. そのような影響に対処する責任は、企業のしかなるべきレベル及び部門に割り当てられている。
 - ii. そのような影響に効果的に対処できる、内部の意思決定、予算配分、及び監査プロセス。」

国連指導原則19の解説は、次のように述べています。

「人権への影響評価の特定の結論を企業全体に横断的に組み入れることは、人権方針のコミットメントが関係する事業部門すべてに根付いている場合にのみ、効果的でありうる。このことは、評価の結果が正確に理解され、しかなるべき重みを与えられ、これに基づいた措置が確実にとられるようにするためにも必要である。」

国連指導原則16の解説は、次のように述べています。

「声明及び関連する方針の内部通知や手続は、責任に関する管理系統や制度がどのようなものとなるかや、関連する業務に従事する従業員に必要とされる研修などによっても支援すべきであることを明確にすべきである。

国家が政策の一貫性に向けて努力すべきであるように、企業は、人権を尊重する責任とその広範な企業活動や取引関係を管理する方針及び手続に一貫性を 持たせるよう努力する必要がある。これには、例えば、従業員のための金銭的及びその他の業績インセンティブ、調達、及び人権が問題となるような議会ロビー活動などのあり方を決める方針及び手続を含むべきである。

これらのまたその他の適切な手段を通じて、方針声明が企業トップから全ての部門にいたるまで定着するようにすべきである。さもなければ、各部門が人権に対する意識や考慮なしに行動することになりかねない。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	Where human rights are specifically identified in relevant policies: Criterion: Codes of Conduct/Compliance/Corruption & Bribery Question: Codes of Conduct: Systems/Procedures Question: Codes of Conduct/Anti-Corruption & Bribery: Business Relationships Where human rights are specifically identified as part of supply chain management processes: Criterion: Supply Chain Management Criterion Question: ESG Integration in SCM Strategy: Incentives for Staff
FTSE ESG	In relation to human rights issues: Social Supply Chain: Strategy & Practice Policy integrated into buyer training and purchasing Customer Responsibility: Strategy & Practice Guidelines and training Customer Responsibility: Quantitative, Sector Specific and Performance Responsible selling for client-facing sales staff
GNI	Implementation Guidelines: 2. Responsible Company Decision Making – Integration into Business Operations
GRI	—
ICMM	Where specifically related to human rights issues: Principle 2: Key Management Actions Required (non-mandatory examples from ICMM's Assurance Procedure): Provide sustainable development training to ensure adequate competency at all levels among our own employees and those of contractors. Principle 5: Key Management Actions Required (non-mandatory examples from ICMM's Assurance Procedure): Provide all employees with health and safety training, and require employees of contractors to have undergone such training.
IR	—
OECD	OECD-1B
UNGC	Criterion 3 and specifically: Statement of policy stipulating human rights expectations of personnel, business partners and other parties directly linked to operations, products or services (BRE 1) Criterion 4: and specifically: Internal awareness-raising and training on human rights for management and employees Criterion 7 and specifically: Internal awareness-raising and training on human rights for management and employees
VPSHR	—

A2: 人権尊重の組み込み

A2.4: 補助的質問

企業は取引関係において、人権尊重を重視していることをどのように明確化しているか？

目的

報告企業がビジネスパートナーやサプライヤー、顧客、その他の取引関係のある相手に対し、人権に関する自社のパブリック・コミットメントの相手にとっての関連性をどのように伝え、それにより相手の関心をつかみ、各自の意思決定と行動を通じて自社のコミットメントの実行をサポートするように動機付けているかを説明すること。

補助的ガイダンス

本質問は、企業が取引関係を結んでいる、いかなる第三者にも関連します。ここには他の企業、政府、政府機関、及び直接的・間接的関係(例えば、バリューチェーンの上流・下流の様々な階層の取引先)が含まれます。

本質問は、これら第三者が人権尊重のための企業自身のコミットメントについていかに知らされているか、及び、コミットメントに従って行動するよういかに支援され、あるいは動機付けられているかに関わるものです。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 人権に関する懸念事項は、企業が取引関係を結び、あるいは解消する意思決定にどのように関わっているか。
- ✓ 企業が取引関係を結ぶ第三者に対し、自社の人権尊重コミットメントの意図及び内容を伝えるための手段(例えば、行動規範、契約条件、キャンペーン・ビルディング活動)。
- ✓ 人権尊重へのコミットメントの実行に関し、直接的・間接的に協力関係にある第三者に対して企業は具体的にどのような目標または期待を有しているか。
- ✓ 関連する第三者が人権尊重に基づき行動するのを企業が手助けするためのプロセス(例えば、キャンペーン・ビルディング、ピアシェアリング、協働イニシアチブ、技術的サポート)。
- ✓ 企業が、他の企業の人権尊重を妨げること(例えば、意図的または非意図的な圧力の行使や、人権課題の放置を促すインセンティブの実施)がないようにするための対策。
- ✓ 企業が、政府や他の国の機関の人権保護を妨げること(例えば、契約条件の交渉における圧力行使や、人権保護の強化を目的とする規制に反対するロビー活動)がないようにするための対策。
- ✓ 企業が、人権尊重に基づく行動へとビジネスパートナーを動機付けるのに利用しているインセンティブ(例えば、価格プレミアム、サプライヤーへの発注の増加や契約延長、再契約、世間から認められること)。

国連指導原則

国連指導原則13は次のように規定しています。

「人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。

- a. 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。
- b. たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。」

国連指導原則13の解説は、次のように述べています。

「企業は、その活動を通じてまたは他の当事者との取引関係の結果として、人権への負の影響に関与する可能性がある。指導原則19は、企業がこのような状況に どのように対処すべきかについてより詳しく述べる。本指導原則の目的からして、企業の「活動」は、作為及び不作為の双方を含むものと理解され、その「取引関係」には取引先企業、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を含むものと理解される。」

国連指導原則16の解説は、次のように述べています。

「コミットメント声明は公開されるべきである。それは、企業が契約関係にある組織、国家治安部隊を含む事業に直接関係するその他の組織、投資家、重大な人権リスクを伴う事業の場合は影響を受ける可能性のあるステークホルダー、に対して積極的に伝えられるべきである。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	<p>Criterion: Social Reporting Question: Coverage</p> <p><i>Where human rights are specifically identified in any of the following:</i></p> <p>Criterion: Codes of Conduct/Compliance/Corruption & Bribery</p> <p>Question: Codes of Conduct/Anti-Corruption & Bribery: Business Relationships</p> <p>Criterion: Risk & Crisis Management</p> <p>Question: Risk Management Measures: Standard/Policy Code of Conduct for suppliers (and) Contract Clauses</p> <p>Criterion: Supply Chain Management</p> <p>Question: ESG Integration in SCM Strategy: Integration of ESG Factors into Supplier Selection</p>
FTSE ESG	<p><i>In relation to human rights issues:</i></p> <p>Health & Safety: Strategy & Practice</p> <p>Policy addresses health & safety and contractors</p> <p>Customer Responsibility: Strategy and Practice</p> <p>Vulnerable groups or their issues recognised</p> <p>Social Supply Chain: Strategy & Practice</p> <p>Policy translated and communicated</p> <p>Policy integrated into buyer training and purchasing</p> <p>Capacity building in suppliers</p>
GNI	Implementation Guidelines: 2. Responsible Company Decision Making – Partners, Suppliers and Distributors
GRI	G4-DMAb (Investment Aspect – specific DMA Guidance for HR1)
ICMM	<p><i>Where specifically related to human rights issues:</i></p> <p>Principle 2: Key Management Actions Required (non-mandatory examples from ICMM's Assurance Procedure):</p> <p>– Encourage customers, business partners and suppliers of goods and services to adopt principles and practices that are comparable to our own.</p>
IR	—
OECD	OECD-1A,C,D and E, OECD – 3B,C and D, OECD-4
UNGC	<p><i>Criterion 3 and specifically:</i></p> <p>Statement of policy publicly available and communicated internally and externally to all personnel, business partners and other relevant parties (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5)</p> <p>Criterion 6 and specifically:</p> <p>Inclusion of reference to the principles contained in the relevant international labour standards in contracts with suppliers and other relevant business partners</p>
VPSHR	—

A2: 人権尊重の組み込み

A2.5: 補助的質問

報告対象期間中、人権尊重を実現することに関して企業が得た教訓は何か、またその結果として何が変わったか？

目的

報告対象期間中に企業が得た経験または他の洞察が、人権に対する影響の管理の改善につながり、企業が人権尊重責任を経年的によりよく果たしていく上で役立ったかどうかを説明すること。

補助的ガイダンス

人権尊重責任を果たすことは通常、継続的な挑戦であり、学習に基づく間断ない改善を必要とします。このため、人権に関わるリスクの管理にもダイナミックなアプローチが必要であり、報告企業の情報開示にもそれが反映されていることを読者は期待します。教訓が学ばれ、実行されているのを示すことは、企業がその取り組みにおいて前進しており、したがって様々なステークホルダーの期待に応えていることを示す1つの重要な方法です。

教訓は、バリューチェーンとの関係をも含む報告企業自身の活動や、影響を受けるステークホルダーまたは潜在的に影響を受けるステークホルダーからの意見、業界の同業者の経験、あるいは、新たな挑戦や成功したイノベーションに関する専門家の報告書や非公式の意見から得られることがあります。このような教訓の結果としては、本「報告フレームワーク」の他の質問への回答で説明されるプロセスの変更(または変更の計画)等が挙げられます。本質問は、次期以降の報告対象期間における継続的改善のための先見的な計画や目標について説明する機会になります。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 1つ以上の人権への影響の管理方法を変えた、具体的経験または洞察。
- ✓ 1つ以上の人権への影響をよりよく管理するために、方針、プロセス、実践に加えられた変更またはそのような変更の計画。

国連指導原則

国連指導原則20は次のように規定しています。

「人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、企業はその対応の実効性を追跡評価すべきである。追跡評価は、

- a. 適切な質的及び量的指標に基づくべきである。
- b. 影響を受けたステークホルダーを含む、社内及び社外からのフィードバックを活用すべきである。」

国連指導原則20の解説は、次のように述べています。

「追跡評価は、企業の人権方針が最適に実施されているかどうか、及び確認された人権への影響に効果的に対応してきたかどうかを企業が知り、継続的な改善を進めるために必要である。

企業は、社会的に弱い立場におかれまたは排除されるリスクが高くなりうる集団や民族に属する個人に対する影響への対応の有効性を追跡評価するため、特に努力すべきである。

追跡評価は、関連する内部報告プロセスに組み込まれるべきである。企業は、他の問題で既に用いているツールを活用してもよい。これらのツールには、関連する場合には性別に分けられたデータを用いながら、パフォーマンス契約やレビュー並びに実態調査や監査を含めることができるだろう。事業レベルの苦情処理メカニズムは、直接影響を受けた人々から企業の人権デュー・ディリジェンスの実効性に関する重要なフィードバックも提供できる(原則29参照)。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	OECD-3B
UNGC	—
VPSHR	—

パート B:

報告の焦点の明確化

B1

顕著な課題の提示

報告対象期間の企業の活動及び取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する。

目的

本「報告フレームワーク」パートCにおいて企業の報告が焦点とする人権課題を明確に設定すること。顕著な人権課題は、自社の活動または取引関係のもとで最も深刻な負の影響のリスクにさらされている人権を扱わなければなりません。

補助的ガイダンス

企業の顕著な人権課題とは、当該企業の活動または取引関係により、最も深刻な影響を被るリスクのある人権を指します。企業の顕著な人権課題を特定することは、国連指導原則のもとに行う人権デュー・ディリジェンスの第1ステップでもあります。デュー・ディリジェンスでは、人権リスクを評価し優先順位をつけることは、順序づけを意味します。つまり、すべての影響に対してすぐに対応できない場合、企業の取り組みとリソースを、最初にどこに集約すべきかを知るということです。これは、それほど顕著でない課題を無視するというわけではありません。人権報告では、企業の顕著な人権課題が、カット・オフ・ポイントを明示します。そして、企業報告では、企業がこれらの課題をいかに理解し管理しているかに焦点を当てることになります。

企業が顕著な人権課題を特定するプロセスは、**最も深刻な人権への潜在的な負の影響**に焦点をおかなければなりません。

- A. 「最も深刻」：次の点で最も重大な影響を指します。
 - a. 規模：人権への影響の深刻度
 - b. 範囲：影響を受けている、またはその可能性のある人の数
 - c. 救済可能性：影響を被った被害者が、当該人権を享受していた元の状態に復帰できる可能性
- B. 潜在的：将来において何らかの発生可能性のある影響。これは多くの場合、過去に発生したことのある影響であるが、それに限られるわけではないことが想定されています。
- C. 負の(影響)：焦点となるのは人権侵害の回避であり、人権の擁護・促進を目的とした無関係なイニシアチブではありません。
- D. 人権への影響：焦点となるのは人へのリスクであり、ビジネスへのリスクではありません。

顕著な人権課題は、個々の人権(表現の自由、結社の自由、差別を受けない権利、水と衛生への権利等)で構成される場合もあれば、事業活動や、潜在的に影響を受ける個人のグループ、あるいは、1つ以上の人権に関する業務上の背景に関連した、より総合的なカテゴリーである場合もあります(セキュリティと人権、先住民の権利、土地に関連した人権等)。

補助的ガイダンス

企業の顕著な人権課題の理解は、次のプロセスに基づいています。

- 自社の活動または取引関係により潜在的に負の影響を被り得る人権をすべて特定する。
 - ビジネス全体にわたり関連する機能部門及びユニットをすべて含むこと。
 - 負の影響を被る可能性のある人々の視点からの情報を得ること。
- 注目を要する潜在的な負の影響を優先する。
 - 第一に、国連指導原則が次のように定義している、潜在的深刻度に基づいて
 - 影響の深刻度
 - 影響の範囲
 - 被害修復の困難度
 - 第二に、深刻度は高いが発生可能性の低い影響に正当に配慮しつつも、その発生可能性に基づいて
- 内外のステークホルダーとのエンゲージメントを実施し、結論について説明するとともに見落とされた懸念事項はないかをチェックする。

顕著な人権課題の数が多すぎるために簡潔な報告が不可能であれば、上に定める「深刻度」の定義を用いて数を縮小することもできます。例えば、自社の事業やバリューチェーンにおいて最も範囲が拡大した影響に焦点をあてるという方法が考えられます。

顕著な人権課題の特定

顕著な人権課題を特定するプロセスには、次の点を含める必要があります。

- A. 企業の活動、並びにその取引関係。**これにはビジネスパートナー、バリューチェーン内の企業(直接的取引関係のない間接的なものも含む)、その他自社の事業、製品またはサービスに直接関係する企業、政府、または他の事業体が含まれます。
- B. このような活動及び取引関係の結果として影響を被る可能性のある個人及びグループの全範囲。**これには以下が含まれます。
 - i. 自社従業員及び契約労働者
 - ii. バリューチェーンを通じて、事業、製品またはサービスに寄与する企業の従業員及び契約労働者
 - iii. 企業の事業によって影響を被るコミュニティ
 - iv. 製品またはサービスのエンドユーザーまたは消費者
 - v. 活動や取引関係を通じて影響を被る、その他のステークホルダー・グループ特定の状況においては、先住民、子供、女性、少数民族グループ等、一部のグループが影響に対して特に脆弱となる可能性があります。
- C. 自社が原因となるかまたは助長する可能性のある負の影響、あるいは、自社が原因ではないがその事業、製品またはサービスに直接関連する可能性のある負の影響。**これら人権への影響に企業が関係をもち得る様々な可能性について、詳しくは、国連指導原則19の解説、及び「企業の人権尊重責任：解釈ガイド」(The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide)をご覧ください。

報告対象期間が過ぎてから、しかし報告書の公表前に新しい顕著な人権課題が特定された場合には、企業はそれについても報告しなければなりません。新たに特定された顕著な人権課題についても、報告対象期間に発生したものと同様に、本「報告フレームワーク」の質問を使って対応する必要があります。この新しい顕著な人権課題を理解し、他の課題と同様に本「報告フレームワーク」の質問に回答し適切に対応することが、時間的制約のために不可能な場合には、企業はその旨を明記しなければなりません。

報告企業は、報告対象期間に発生したものの、単発的に発生しており再発の可能性が低い場合、顕著な人権課題とはみなされない人権への深刻な影響を特定することがあります。このような影響を報告に含めるための手引きは、セクションB4をご覧ください。

「国連指導原則報告フレームワーク」概要のセクション7では、顕著な人権課題と重要性(マテリアリティ)概念の関係について説明しています。また、重要性(マテリアリティ)を第一義的な視点とする、より広範な報告書の中で人権に関する情報開示を行う場合に、両者を合わせて扱う方法についても解説しています。

関連情報

必須の情報には次のものが含まれます。

- ✓ 報告企業が特定し、パートCの質問への回答で扱うことになる顕著な人権課題。

国連指導原則

国連指導原則18は次のように規定しています。

「人権リスクを測るために、企業は、その活動を通じて、またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべきである。このプロセスでは、以下のことをすべきである。

- 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。
- 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。」

国連指導原則18の解説は、次のように述べています。

「人権デュー・ディリジェンスを実行する際の第一歩は、企業が関与する、実際のそして潜在的な人権への負の影響の性質を特定し、評価することである。その目的は、特定の事業の状況において特定の人々に対する特定の影響を理解することである。

一般的に、これには、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を含み、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の負の影響を与えうるのかを予測することである。

このプロセスにおいて、企業は、社会的に弱い立場におかれまたは排除されるリスクが高くなりうる集団や民族に属する個人に対する人権の特別の影響に特に注意を向け、女性と男性では異なるリスクがありうるということにも留意すべきである。」

国連指導原則24は次のように規定しています。

「人権への実際及び潜在的な負の影響への対応策に優先順位をつける必要がある場合、企業は、第一に最も深刻な影響または対応の遅れが是正を不可能とするような影響を防止し、軽減するよう努めるべきである。」

国連指導原則24の解説は、次のように述べています。

「企業は、その人権に対する負の影響すべてに対処すべきであるが、同時にすべての影響に対処することは必ずしも可能ではないかもしれない。具体的な法的ガイダンスが欠如するなかで、優先順位をつけることが必要ならば、対応の遅れが是正可能性を損なうことを認めながら、企業は最も深刻な人権への影響から始めるべきである。ここで、深刻性というのは絶対的な概念ではなく、企業が確認した他の人権への影響との比較において使われる。」

国連人権高等弁務官事務所が発行した「企業の人権尊重責任：解釈ガイド」は、次のように述べています。

「企業にとって最も顕著な人権とは、最もリスクにさらされていることが明らかな人権である。これは通常、セクターおよび事業活動地ごとに異なるものである。「指導原則」では、企業がもつぱらこの最も顕著な人権課題のみに焦点をおき、他に生じる可能性のある課題を無視すべきではないと明記している。しかし最も顕著な人権は理論的に、企業にとって最も重要な取り組みの対象となるものである。

B2

顕著な課題の確定

顕著な人権課題がどのように確定されたかを、ステークホルダーからの意見も含めて説明する。

目的

報告内容である顕著な人権課題を特定するのに企業が用いた基本プロセス、及び、そのプロセスに使われた主要な要素について、報告書の読者が理解できるようにすること。

補助的ガイダンス

セクションB1のガイダンスでは、企業の顕著な人権課題を特定するプロセスで用いるべき主要な基準を説明しました。本セクションでは、報告企業は、これらの基準を用いて顕著な人権課題をどのように特定したかを説明しなければなりません。

また、ステークホルダーからの情報が顕著な人権課題を理解する上で役立つ場合、その点についても述べるのが重要です。その際、潜在的に影響を受けるステークホルダーから提供される情報は、特に関連があります。なぜなら、そうしたステークホルダーからの視点は、それがなければ企業が見落とす恐れのある潜在的影響について重要な洞察と理解を促す可能性があるからです。

潜在的に影響を受けるステークホルダーの参加は、通常、ローカルなレベルで行われ、企業の人権デュー・ディリジェンスや他の進行中の活動の一部として行われることもあります。大企業の場合、これは、事業ユニットや各国業務、そしてステークホルダーごとに異なる様々な形のエンゲージメントのプロセスとなるかもしれません。一方、中小企業をはじめとして、影響を受けるステークホルダーの直接的な参加が難しいケースもあります。その場合は、信用のおける独立した専門家に相談する等の合理的な代替策を利用し、それによって影響を受ける恐れのある人々の予想されるまたは一般的な視点について洞察を得ることができます。

顕著な人権課題に対する包括的評価において、外部の専門家であるステークホルダーを関与させることも、報告企業にとって有益となるでしょう。こうした専門家は、当該企業の業界や事業活動分野における人権リスクについて全般的に理解しているステークホルダーです。ここには、外部の専門家とともに自社の全従業員からメンバーを加えることも可能です。これらのステークホルダーに諮問することによって、企業は自社の事業における顕著な人権リスクを確かな根拠に基づいて判断することができるとともに、そのことを周囲からも認めてもらう上で役立ちます。

企業の人権パフォーマンスに特に関連性の高い様々なステークホルダーの種類について、詳しくは、質問C2の補助的ガイダンスをご覧ください。

関連情報

必須の情報には次のものが含まれます。

- ✓ 報告のこれ以降の部分が焦点とする一連の顕著な人権課題をすべてとりまとめるにあたり、企業が用いたプロセスの主な特徴。
- ✓ 企業が顕著な人権課題を評価する上で役立てた主要な要素。特に深刻度と発生可能性に留意する(B1を参照のこと)。
- ✓ ステークホルダーが提供する情報、特に潜在的に影響を受けるステークホルダーからの情報が、顕著な人権課題の特定において考慮されたかどうか、及びその方法。
- ✓ 顕著な人権課題の特定、及び／又は、その承認において上級経営管理者と取締役会が果たす役割。

企業の回答の追加的関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 前回の報告対象期間以後における、顕著な人権課題を特定するプロセスの変更。
- ✓ 前回の報告対象期間以後、報告されている顕著な人権課題の変更の理由。
- ✓ 企業の顕著な人権課題に、その他の特定の課題も含まれるものと読者が合理的に期待する可能性がある場合、それを含まなかった理由。

国連指導原則

国連指導原則18は次のように規定しています。

「人権リスクを測るために、企業は、その活動を通じて、またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべきである。このプロセスでは、以下のことをすべきである。

- 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。
- 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。」

国連指導原則18の解説は、次のように述べています。

「企業は、人権への影響を正確に評価できるようにするために、使用言語や有効なエンゲージメントに障害となる可能性のあるものを考慮に入れた形で、ステークホルダーと直接協議することによって潜在的に影響を受けるステークホルダーの懸念を理解するように努めるべきである。そのような協議が可能ではない状況において、企業は、市民社会組織の人々や人権活動家などを含む、信頼できる独立した専門家との協議など、適切な代替策を考えるべきである。」

B3

重点地域の選択

顕著な人権課題に関する報告が特定の地域に重点をおく場合、どのようにその選択を行ったかを説明する。

目的

重点地域を選択して報告している企業の場合、その理由、及び特定地域の選択に当たっての指針を説明すること。

補助的ガイダンス

すべての報告企業が報告の焦点として特定の地域を選択する必要があるわけではありません。重点地域の選択は、一部の企業、特に事業ユニット、及び／又は、事業活動地を多数有する大企業が、明確で関連性の高い報告を行うために利用し得る選択肢の1つです。

重点地域の選択にあたっては、人権へのリスクに第一義的な焦点をおく必要があります。したがって、選ぶ地域は、報告される顕著な人権課題が重大である地域となります。この重大さは、以下のような点が根拠となります。

- 地域紛争が背景にある、または法的統治の弱さにより、特定の人権が特に深刻なリスクにさらされていること。
- 問題となっている人権への影響に対し、当該地域の特定のグループが、例えば差別的な法律や社会的慣行のために特に脆弱であること。
- 腐敗やその他の要素があるために、問題となっている人権が、サプライヤーや他のビジネスパートナーの行動のもとで特に深刻なリスクにさらされていること。

人権へのリスクに基づいて重点地域の選択を行ったことを説明する場合、時に、注意が必要となることもあります。例えば、その説明が特定の政府批判を意味するとみなされる恐れがある場合です。この場合、報告企業は、選択の根拠として第三者の情報に言及することが有効であるかもしれません。例えば、当該国または地域において1つ以上の顕著な人権課題がいかに配慮されているかについてステークホルダー（ローカルレベルのステークホルダーを含む）が関心を向けている点に言及したり、企業団体、政府、または国際組織による人権に関する評価の公表結果に言及したりすることも一法です。

報告企業は、報告する顕著な人権課題のすべてについて同一の重点地域を選択することができます。もしくは、顕著な人権課題のそれぞれについて異なる重点地域を指定してもかまいません。

顕著な人権課題に関する報告のすべてを特定の地域に集中させるのではなく、複数の場所から事例を引きたいと考える企業もあるかもしれません。その場合、事例選択の基準とする原理は同じでなければなりません。すなわち、人権課題が限定的で対処しやすい地域よりも、深刻な課題が存在する地域から事例を引くということです。人権尊重を確実にする取り組みが有意義かつ効果的に行われていることを企業が最もよく証明できるのは、こうした難しい事例であるためです。それほど困難ではない事例を用いる場合は、そのような選択を行った理由を明記しなければなりません。例えば、今後他の地域にも広げていく予定の重要なイノベーションやアプローチを説明する、などです。

関連情報

特定の地域に焦点をおいて報告を行う企業が提示すべき必須の情報には、以下が含まれます。

- ✓ 顕著な人権課題のうちどの課題に関する報告を、どの地域に焦点をおいて行うのか。
- ✓ 人権へのリスクの重大性の観点から、当該地域を選択した理由。

企業の回答の追加的な関連情報として、次のものを含めることができます。

- ✓ 特定の地域の選択プロセスにおける主要な特徴。
- ✓ ステークホルダーが提供する情報、特に潜在的に影響を受けるステークホルダーからの情報が、選択した地域を特定する際に考慮されたかどうか、及びその方法。
- ✓ 具体的な地域の特定、及び／又は、その同意において上級経営管理者と取締役会が果たす役割。

国連指導原則

国連指導原則21は、次のように述べています。

「企業は、その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。」

B4

追加的な深刻な影響

報告対象期間に発生し、または引き続き取り組まれている人権への深刻な影響のうち、顕著な人権課題以外のものを特定し、その取り組みの方法について説明する。

目的

顕著な人権課題とは無関係であり、したがって、本「報告フレームワーク」パートCで報告する顕著な人権課題に関わる深刻な影響とは区別される深刻な影響に、企業がどのように対処したかを報告できるようにすること。

補助的ガイダンス

本セクションにおいて報告企業は、自社が関与した以下の深刻な影響にどのように対処しているかを説明することができます。

- 報告対象期間に発生したが、パートCで報告する顕著な人権課題とは無関係なもの。
- 報告対象期間以前に発生し、引き続き対処されているが、パートCで報告する顕著な人権課題とは無関係なもの。

以上のいずれにも当てはまらない場合、報告企業は本セクションで回答を行う必要はありません。顕著な人権課題に関わる深刻な影響についての報告は、質問C3.2、C4.3、C6.5で行うことができます。

企業が、本「報告フレームワーク」本セクションへの正確な回答に必要な特定の情報を開示することができないという、例外的な場合もあり得ます。このような場合、企業は除外した情報の性質を明らかにし、除外の理由を説明しなければなりません。例えば、ステークホルダーの人権へのリスクや、具体的かつ正当な法的禁止、機密保持に関わる制限、信頼できる情報が入手できないこと、などです。企業が具体的または明示的な形で情報を開示できない場合は、可能な限り集計的または匿名化した形で情報を提示し、情報開示の大幅な不備を回避するようにしなければなりません。

関連情報

本セクションのもとで追加的な深刻な影響を特定する企業は、パートCの関連する質問を使用してその影響及びどのように対処したかについて説明してもよいし、あるいは、別箇に説明を行ってもかまいません。別箇の説明を行う場合、含むべき関連情報には以下のものが含まれます。

- ✓ 当該影響に企業はどのように関わったか。
- ✓ 当該影響を特定した後の、迅速な対応。
- ✓ 影響を被った人々に救済措置を提供または支援するための手順（報告企業がその影響を引き起こした、またはそれを助長した場合）。
- ✓ 当該影響が継続・再発することのないようにするための取り組み。

企業がこの影響への対処の説明をすでに別の公式文書で行っている場合は、その文書の簡潔な要約と、容易に利用できる限りにおいてリンク先または参照先を記載してもかまいません。

国連指導原則

国連指導原則21は、次のように述べています。

「[...] 企業は、その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。あらゆる場合において、情報提供は、

- a. 企業の人権への影響を反映するような、また想定された対象者がアクセスできるような形式と頻度であるべきである。
- b. 関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報を提供すべきである。
- c. それと同時に、影響を受けたステークホルダー、従業員、そして商取引上の秘密を守るための正当な要求にリスクをもたらすべきではない。」

パート C:

顕著な人権課題の 管理

C1

具体的方針

包括的質問

企業は顕著な人権課題に取り組む具体的な方針を有しているか、またそれはどのような方針か？

目的

報告企業が(人権に関する包括的なパブリック・コミットメントに加えて)実施している、顕著な人権課題に特に関連性の高い具体的方針について読者に情報を提供すること。方針の主要な要素についての概説、または参照場所を示すことで、顕著な人権課題それぞれに対する自社の管理方法の基礎的内容を読者に説明することができます。

補助的ガイダンス

本「報告フレームワーク」のセクションA1では、全般的レベルにおける人権尊重への企業のパブリック・コミットメントをとりあげました。これに対し本セクションでは、パートBで特定した顕著な人権課題に対処する具体的な方針または方針条項をとりあげます。これらの方針は公表されている場合もあれば、そうでない場合もあります。この具体的方針は企業のパブリック・コミットメントと重複することもあります。例えば、コミットメントに顕著な人権課題に関する具体的な条項が含まれている場合です。その場合は、本質問の回答においてその点を明記してください。

場合によっては、ある具体的方針が、企業の報告する顕著な人権課題にのみ関連していることもあります。例えば報告企業が、顕著な人権課題に関連性の高い、差別禁止、安全と人権、あるいはデータ機密性に関する方針を有していることもあります。

また別の場合には、顕著な人権課題が、より広範な文書内の一条項またはセクションで扱われている場合もあります。例えば、人事に関する一般の方針の中に、自社従業員の結社の自由及び団体交渉権に関する条項が含まれていることもあります。また、サプライチェーンの行動規範の中に、サプライヤーの被雇用者の結社の自由及び団体交渉権に関する条項が含まれていることもあります。

具体的方針は、企業全体のレベルで、または、特定の事業ユニットのレベルもしくは地域・国レベル、あるいはその両レベルで示すことができます。これは企業の規模と構造や、事業の様々な分野ごとに方針をどれだけ調整しているか、また調整の必要があるかによります。

報告企業の中には、顕著な人権課題の対処に関し、人権尊重のパブリック・コミットメント以外に具体的方針を有していないところもあるかもしれません。その場合はその旨を明記してください。また、具体的方針を計画または策定中である場合には、これも含むべき関連情報となります。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 具体的な方針の焦点及び目的。
- ✓ 方針の内容(その概要、及び／又は、別の公式に入手可能な文書へのリンクまたは相互参照)
- ✓ パブリック・コミットメントの策定に役立った内部的または外部的諮問プロセス。
- ✓ 具体的な方針の策定に、上級経営管理者と取締役会が関与しているか、及びその方法
- ✓ 当該方針を実施することが期待されているのは誰か(例えば被雇用者、請負業者、サプライヤー)の説明。
- ✓ 当該方針が関係するのは誰の人権か(例えば被雇用者、契約労働者、コミュニティ、消費者)の説明。
- ✓ 当該方針の日常的实施について業務上責任を負うのはどの職位または部門か。
- ✓ 当該方針の実施に最終的な説明責任を負うのはどの職位か(業務上の責任とは異なる場合)。
- ✓ 具体的な方針を承認したレベル(取締役会、上級経営管理者、その他)
- ✓ 報告対象期間における具体的方針の変更
- ✓ 次期報告対象期間における具体的方針の変更の計画

本質問に対する回答内容の充実度は、これに続く補助的質問に回答できればそれだけ向上します。

国連指導原則

国連指導原則16は次のように規定しています。

「人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、企業は、以下の要件を備える方針の声明を通して、その責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきである。…

(e) 企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続のなかに反映されている。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	For specific salient human rights issues identified: Criterion: Supply Chain Management Question: Risk Management Measures Data-point: Standard/Policy Code of Conduct for suppliers Data-point: Contract Clauses
FTSE ESG	For specific salient human rights issues identified, Strategy & Practice and Quantitative, Sector Specific and Performance elements related to policy commitments under the following Themes: Labour Standards, Health & Safety, Human Rights & Community Indicators, Social Supply Chain, Customer Responsibility
GNI	Where freedom of expression and/or privacy are salient human rights issues: Implementation Guidelines: 2. Responsible Company Decision Making – Integration into Business Operations; 3. Freedom of Expression; 4. Privacy
GRI	For specific salient human rights issues identified: G4-DMAb (Policies and Commitments)
ICMM	For specific salient human rights issues identified: Principle 1: Key Management Actions Required (non-mandatory examples from ICMM's Assurance Procedure): – Develop and implement company statements of ethical business principles and practices that management is committed to enforcing. Where this relates to policies on specific salient human rights issues identified: Principle 3
IR	—
OECD	Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue: OECD-1 and OECD-3
UNGC	For specific salient human rights issues identified: Criterion 3, Criterion 6 and specifically: – Reference to principles of relevant international labour standards (ILO Conventions) and other normative international instruments in company policies
VPSHR	Where security and human rights is a salient human rights issue: 2. Relevant policies, procedures, and/or guidelines (or any changes thereof from the previous reporting year) to implement the Voluntary Principles.

C1: 具体的方針

C1.1: 補助的質問

企業はその方針の関連性と重大性を、当該方針の実施が求められる者に対してどのように伝えているか？

目的

顕著な人権課題の管理を目的とする具体的方針が、その実施が重要である理由及び実施のために何をすべきかを理解できる形で、どのように実施者に対して伝達されているかを説明すること。

補助的ガイダンス

方針実施の任務を有する人には、被雇用者、契約労働者、サプライヤー、企業顧客、ジョイントベンチャーのパートナー、その他が含まれる可能性があります。方針の伝達は、伝達する相手や、その具体的責任と方針との関連性に応じて、様々な形をとり得ます。例えば、差別されない権利に関する方針は、採用担当者、民族的に多様な地域における地元サプライヤーとの契約締結担当者、規律上の問題の担当者のそれぞれにとって、異なる意味合いをもちます。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 方針実施が求められている者への方針の周知方法(例えば書面による通知、会合、ウェブサイト)。
- ✓ 方針実施が求められている者のために方針を理解可能にする方法(例えば各国語への翻訳、各人の具体的役割と責任に関連付けた実施要領)。
- ✓ 広範な事業戦略の一環としての方針の重大性が、方針実施が求められている者に対してどのように伝えられているか(例えば、企業トップからの伝達、実施の成功例または失敗例についての情報共有)。
- ✓ 方針実施のサポートを目的とした研修。ここには、受講者の個々の役割及び責任に合わせて用意された研修も含まれる。
- ✓ 個人またはビジネスパートナーが自らの業務において方針の実施に注意を払うように促す動機付け(例えば、方針実施に関する定期的評価、実施の成否に関連付けた報酬及び罰則、その他の形態の説明責任)。

国連指導原則

国連指導原則16の解説は、次のように述べています。

「(方針のコミットメント)声明及び関連する方針の内部通知や手続は、責任に関する管理系統や制度がどのようなものとなるかや、関連する業務に従事する従業員に必要とされる研修などによっても支援すべきであることを明確にすべきである。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	For specific salient human rights issues identified: Criterion: Codes of Conduct/Compliance/Corruption & Bribery Question: Codes of Conduct: Systems/Procedure Question: Codes of Conduct/Anti-Corruption & Bribery: Business Relationships
FTSE ESG	For specific salient human rights issues identified: Social Supply Chain: Strategy & Practice – Policy integrated into buyer training and purchasing
GNI	Where freedom of expression and/or privacy are salient human rights issues: Implementation Guidelines: 2. Responsible Company Decision Making – Integration into Business Operations
GRI	Where security and human rights is a salient human rights issue: G4-HR7 (a,b)
ICMM	—
IR	—
OECD	Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue. OECD-1A, OECD-1B, OECD-1D, OECD-3C
UNGC	For specific salient human rights issues identified: Criterion 4 and specifically: – Internal awareness-raising and training on human rights for management and employees
VPSHR	Where security and human rights is a salient human rights issue: 12. Examples of supporting outreach, education, and/or training of (i) relevant personnel, (ii) private security, (iii) public security, and/or (iv) civil society (e.g., local NGOs, community groups). 7. Examples of promoting awareness of the Voluntary Principles throughout the organization or government.

C2

ステークホルダー・エンゲージメント

包括的質問

顕著な人権課題のそれぞれに関し、企業はステークホルダー・エンゲージメントをどのように実施しているか？

目的

報告企業が、報告対象である顕著な人権課題に関し見識のあるステークホルダーの視点をどのように理解しているか、及び、それらの視点を自社の意思決定と行動に際していかに考慮に入れているかを説明すること。

補助的ガイダンス

ステークホルダーは通常、企業の行動と意思決定に影響を及ぼす、またはこれらによって影響を受ける人もしくは組織と定義されません。

人権尊重責任の文脈において、ステークホルダー・エンゲージメントの主たる目的は、企業の行動と意思決定が個人とグループにいかに影響を及ぼしうるかを十全に理解できるようにすることにあります。したがって焦点がおかれるのは、「国連指導原則」で

「影響を受けるステークホルダー」または「潜在的に影響を受けるステークホルダー」と称される、人権に負の影響を受ける可能性のあるステークホルダー、及び、そのような個人またはグループの正当な代表者です。

潜在的に影響を受けるステークホルダーには、内部ステークホルダー（例えば被雇用者と契約労働者）及び外部ステークホルダー（例えばサプライチェーンの労働者、コミュニティ、消費者、製品のエンドユーザー）が含まれます。特に注意を払う必要があるのは、不利な境遇にあり、社会から取り残され、あるいは社会的に排除される可能性があり、そのために人権への影響に対して特に脆弱なステークホルダーです。例えば、子供、女性、先住民、民族その他の少数者に属する人、または障がいをもつ人です。

ステークホルダーにはまた、企業の業務やバリューチェーンに関わる人権問題に積極的に関わっている市民社会組織、及び、人権に対する実際の及び潜在的影響についての企業の理解に役立つ人権分野の専門知識を有するその他の者も含まれます。さらにここには株主も含まれます。株主は、人権問題に積極的に関わっている社会的責任投資家の場合もあれば、企業が人権リスクを効果的に管理しなければ投資収益に影響が及ぶその他の者である場合もあります。

企業の中には、報告対象の顕著な人権課題の多くまたはすべてに関して、同一の外部ステークホルダーとのエンゲージメントを行うかもしれません。この場合、報告企業はその旨を明記し、質問C2.1またはC2.2への回答で説明を行う必要があります。ステークホルダーごとに、あるいは、顕著な人権課題ごとにエンゲージメントのプロセスが異なる場合、報告企業はその点も明記しなければなりません。エンゲージメントに対する企業の包括的アプローチを説明し、質問C2.2への回答で詳細または事例を示すこともできます。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 人権尊重責任を果たすための努力にとって、ステークホルダーとのエンゲージメントがもつ役割及び妥当性に関する企業の考え。
- ✓ 内部及び／又は外部ステークホルダーとのエンゲージメントを統制する方針。
- ✓ 企業が実施しているステークホルダー・エンゲージメントの典型的（代表的）な慣行（ただし質問2.1、2.2、2.3の回答で詳しい説明を行わない場合）。
- ✓ 企業の活動または取引関係により人権が直接影響を受けている可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメントを示す特有の（代表的な）慣行。（ただし質問2.1、2.2、2.3の回答で詳しい説明を行わない場合）。
- ✓ 顕著な人権課題に関連して企業がグローバルな労働組合連合と締結しているグローバル・フレームワーク合意、または、被雇用者または契約労働者の労働組合と結んでいるその他の公式の取り決め。
- ✓ 顕著な人権課題に関連したステークホルダーとのエンゲージメントのために、企業が企業レベルまたは業務レベルで実施しているその他の恒久的取り決め（例えば対話テーブル、ステークホルダー諮問委員会、助言グループ）。
- ✓ 報告対象期間におけるステークホルダー・エンゲージメントのプロセスの変更（例えば、新しい形態のエンゲージメントやエンゲージメントの新規ピックの導入、新規グループとのエンゲージメントの開始）。
- ✓ 様々なステークホルダーと適切かつ生産的にエンゲージメントが行えるよう企業が従業員向けに実施する研修またはキャパシティ・ビルディング。
- ✓ 企業が参加する、ステークホルダー・エンゲージメントの場としての外部プロセス（例えば国内的または国際的なマルチステークホルダー・イニシアチブ、ローカルレベルで実施される産業・労組間または産業・コミュニティ間の対話）。

本質問に対する回答内容の充実度は、これに続く補助的質問に回答できればそれだけ向上します。

国連指導原則

国連指導原則18は次のように規定しています。

「人権リスクを測るために、企業は、その活動を通じて、またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべきである。このプロセスでは、以下のことをすべきである。

- b. 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。

国連指導原則18の解説は、次のように述べています。

「企業は、人権への影響を正確に評価できるようにするために、使用言語や有効なエンゲージメントに障害となる可能性のあるものを考慮に入れた形で、ステークホルダーと直接協議することによって潜在的に影響を受けるステークホルダーの懸念を理解するように努めるべきである。そのような協議が可能ではない状況において、企業は、市民社会組織の人々や人権活動家などを含む、信頼できる独立した専門家との協議など、適切な代替策を考えるべきである。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	For specific salient human rights issues identified: Criterion: Stakeholder Engagement Question: Governance
FTSE ESG	For specific salient human rights issues identified: Labour Standards: Strategy & Practice Employee involvement in improvements Human Rights & Community Indicators: Strategy & Practice Stakeholder engagement consultations and reports
GNI	Where freedom of expression and/or privacy are salient human rights issues: Implementation Guidelines: 5. Multi-stakeholder Collaboration – Internal Advisory Forum; External Multistakeholder Learning Forums
GRI	For specific salient human rights issues identified: G4-26
ICMM	For specific salient human rights issues identified: Principle 4: Key Management Actions Required (non-mandatory examples from ICMM's Assurance Procedure): Consult with interested and affected parties in the identification, assessment and management of all significant social, health, safety, environmental and economic impacts associated with our activities. Inform potentially affected parties of significant risks from mining, minerals and metals operations and of the measures that will be taken to manage the potential risks effectively. Develop, maintain and test effective emergency response procedures in collaboration with potentially affected parties. Principle 9: Key Management Actions Required (non-mandatory examples from ICMM's Assurance Procedure): Engage at the earliest practical stage with likely affected parties to discuss and respond to issues and conflicts concerning the management of social impacts. Ensure that appropriate systems are in place for ongoing interaction with affected parties, making sure that minorities and other marginalized groups have equitable and culturally appropriate means of engagement. Principle 10: Key Management Actions Required (non-mandatory examples from ICMM's Assurance Procedure): Engage with and respond to stakeholders through open consultation processes.
IR	Guiding Principle C3: Stakeholder Relationships
OECD	Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue: OECD-1A, OECD-2 and OECD-3
UNGC	For specific salient human rights issues identified: Criterion 21 and specifically: Consult stakeholders in dealing with implementation dilemmas and challenges and invite them to take active part in reviewing performance, for specific salient human rights issues identified Criterion 6 and specifically: Structural engagement with a global union, possibly via a Global Framework Agreement, regarding specific salient human rights issues identified Criterion 7 and specifically: Dialogue mechanism with trade unions to regularly discuss and review company progress in addressing labour standards
VPSHR	—

C2: ステークホルダー・エンゲージメント

C2.1: 補助的質問

企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与すべきか、またいつ、どのように関与するかをどのように決定しているか？

目的

顕著な人権課題それぞれのステークホルダー・エンゲージメントに関し、企業の決定の基礎をなす原則を読者に説明すること。

補助的ガイダンス

本質問への回答は、報告対象である顕著な人権課題の理解と取り組みに関連する限り、様々な種類のステークホルダーとのエンゲージメントについて述べるすることができます(C2のガイダンスを参照のこと)。特に重要なのは、顕著な人権課題に関連して(潜在的に)影響を受けるステークホルダー、及び／又は、その正当な代表者とのエンゲージメントに関する情報を含めることです。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 報告企業が潜在的に影響を受けるステークホルダーも含め、ステークホルダーをどのように特定しているか(例えば、ステークホルダー・マッピングの実施、内部または外部のガイダンスを得ること)。
- ✓ 報告企業は顕著な人権課題に関連するステークホルダーと、どのような場合に／いつ／どのくらいの頻度でエンゲージメントを行っているか(例えば、プロジェクトまたは事業プロセスの一定の時点で、定期的に(諮問グループ、経営・労組間の対話、コミュニティとの対話テーブルを通じて等)、法的またはその他の要件に応じて、ステークホルダーの要求に応じて)。
- ✓ ステークホルダーまたは影響を受けるステークホルダー・グループは、潜在的に影響を受けるステークホルダーまたはその正当な代表者を含め、顕著な人権課題の一部またはすべてに関連した報告企業とのエンゲージメントを自ら開始することが可能か、またそれはどのような方法によるか。
- ✓ エンゲージメントのプロセスにはどのような目標が設定されているか(例えば、情報の伝達、意見のヒアリング、協働、合意への到達)。

国連指導原則

国連指導原則18の解説は、次のように述べています。

「企業は、人権への影響を正確に評価できるようにするために、使用言語や有効なエンゲージメントに障害となる可能性のあるものを考慮に入れた形で、ステークホルダーと直接協議することによって潜在的に影響を受けるステークホルダーの懸念を理解するように努めるべきである。そのような協議が可能ではない状況において、企業は、市民社会組織の人々や人権活動家などを含む、信頼できる独立した専門家との協議など、適切な代替策を考えるべきである。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	For specific salient human rights issues identified: Criterion: Stakeholder Engagement Question: Implementation; Data-point: Stakeholder Profiles, Engagement Process
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>For specific salient human rights issues identified: G4-25</i>
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue:</i> OECD-2A and B
UNGC	—
VPSHR	—

C2: ステークホルダー・エンゲージメント

C2.2: 補助的質問

報告対象期間中、企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与したか、またその理由は何か？

目的

顕著な人権課題のそれぞれに関連するステークホルダーとのエンゲージメントの具体的事例、及びエンゲージメントの理由を示すこと。

補助的ガイダンス

企業の人権実績に関連するステークホルダーの様々な種類については、質問C2の補助的ガイダンスで説明されています。特に重要なのは、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に関する情報または事例を含めることです。

エンゲージメントの相手である特定の個人やグループについて、その名称を明示することは、リスクが及ぶ可能性があるため不適当な場合もあります。このような場合は、ステークホルダーの種類についての情報と、エンゲージメントに関する一般的な目的を記載するとよいでしょう。

事例は、顕著な人権課題が限定的、及び／又は、対処しやすい地域よりも、深刻な難題が存在する地域から引かなければなりません。それほど困難ではない事例を用いる場合は、そのような選択を行った理由を明記しなければなりません。例えば、今後他の地域にも広げていく予定の重要なイノベーションやアプローチを説明する、などです。事例は全体としてバランスよくとりあげ、企業のパフォーマンスを概ね正しく反映するものでなければなりません。もしそうでない場合には、その理由を説明する必要があります

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 1つ以上の顕著な人権課題に関連し特定の事業活動地でエンゲージメントを行ったステークホルダーの具体的な組織、グループ、または種別。特に、潜在的に影響を受けるステークホルダーに注意を向けること。
- ✓ エンゲージメントの全般的な理論的根拠。
- ✓ 様々なエンゲージメントの具体的な目的と、その目的の達成度または進捗度。
- ✓ エンゲージメントが単発的なものか、あるいは、継続的なエンゲージメント・プロセスの一環か。
- ✓ これらのエンゲージメント・プロセスが、質問C2.1の回答で説明したステークホルダー・エンゲージメントに対する企業の全般的アプローチをいかに反映しているかについての情報。

国連指導原則

国連指導原則18の解説は、次のように述べています。

「企業は、人権への影響を正確に評価できるようにするために、使用言語や有効なエンゲージメントに障害となる可能性のあるものを考慮に入れた形で、ステークホルダーと直接協議することによって潜在的に影響を受けるステークホルダーの懸念を理解するように努めるべきである。そのような協議が可能ではない状況において、企業は、市民社会組織の人々や人権活動家などを含む、信頼できる独立した専門家との協議など、適切な代替策を考えるべきである。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	<i>For specific salient human rights issues identified:</i> Criterion: Stakeholder Engagement Question: Implementation; Data-point: Examples of key stakeholders
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>For specific salient human rights issues identified:</i> G4-24
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue:</i> OECD-2B, OECD-3B, C
UNGC	—
VPSHR	<i>Where security and human rights is a salient human rights issue:</i> 10. Engagements with stakeholders on country implementation.

C2: ステークホルダー・エンゲージメント

C2.3: 補助的質問

報告対象期間中、ステークホルダーの視点は、顕著な人権課題それぞれに対する企業の理解や取り組み方にどのような影響を与えたか？

目的

報告企業のステークホルダー・エンゲージメントが、事業活動と取引関係全体を通じて人権を尊重する企業の能力にとって情報を提供し向上させるという本来の目的に、どの程度貢献しているかを、具体的事例を通じて示すこと。

補助的ガイダンス

本質問への回答における焦点は、企業が顕著な人権課題のそれぞれを理解し取り組む方法に対し、ステークホルダー・エンゲージメントが影響を与えたかどうか、またどのように影響を与えたかについて、報告対象期間の具体的事例を挙げて説明することにあります。特に関連が強いのは、(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を含む事例について報告することです。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ それぞれに異なる顕著な人権課題に関するステークホルダーの見解や具体的意見
- ✓ 顕著な人権課題に関連する企業の意思決定または行動で、ステークホルダーの意見を取り入れたもの(例えば、従業員の意見を踏まえ、影響のリスクを軽減するためにビジネスパートナーとのエンゲージメントを実施、コミュニティとこれに関連する専門家の意見をもとにプロジェクトの中止を決定、労働者または労働組合との交渉に基づき労働慣行を変更)。
- ✓ 顕著な人権課題に関連したステークホルダーの意見の重要な点に対し、これに応じて変更を加えない決定を行った理由。
- ✓ ステークホルダーの意見に基づいて行った意思決定、行動、その他の変更について、ステークホルダーにそれを通知したか、及びその方法。

国連指導原則

国連指導原則18の解説は、次のように述べています。

「企業は、人権への影響を正確に評価できるようにするために、使用言語や有効なエンゲージメントに障害となる可能性のあるものを考慮に入れた形で、ステークホルダーと直接協議することによって潜在的に影響を受けるステークホルダーの懸念を理解するように努めるべきである。」

国連指導原則20は次のように規定しています。

「人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、企業はその対応の実効性を追跡評価すべきである。追跡評価は、…

(b) 影響を受けたステークホルダーを含む、社内及び社外からのフィードバックを活用すべきである。」

国連指導原則21は次のように規定しています。

「人権への影響についての対処方法について責任をとるため、企業は外部にこのことを通知できるように用意しておくべきである。影響を受けるステークホルダーまたはその代理人から懸念が表明される場合には、特にそうである。」

国連指導原則31の解説は、次のように述べています。

「事業レベルの苦情処理メカニズムに関して、影響を受けるステークホルダー・グループとその設計や実績について対話・協議することは、彼らのニーズを満たし、メカニズムが実際に活用され、それが首尾よく機能するという共通の利益を確保するのに役立つ。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>For specific salient human rights issues identified: G4-27</i>
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue:</i> OECD-3B, C and D
UNGC	<i>For specific salient human rights issues identified:</i> Criterion 21 and specifically: Define sustainability strategies, goals and policies in consultation with key stakeholders Criterion 5 and specifically: Monitoring drawn from internal and external feedback, including affected stakeholders Process to deal with incidents the company has caused or contributed to for internal and external stakeholders (BRE 4 + ARE 4)
VPSHR	—

C3

影響の評価

包括的質問

顕著な人権課題の性質が時間の経過とともに変化する場合、企業はそれをどのように特定するか？

目的

報告企業が顕著な人権課題のそれぞれを絶え間なく検討し、潜在的な深刻度や影響の可能性が時間の経過に従って変化することや、自社の活動と取引関係全体にわたって生じる変化を特定するための方法について、追加的情報を提供すること。

補助的ガイダンス

報告企業はすでにセクションB2において、自社が報告する顕著な人権課題の特定方法を説明しています。それは、自社の活動または取引関係全体の中で、最も深刻な影響を被るリスクにさらされている人権を特定する方法です。本質問では、これら顕著な人権課題に関連するリスクレベルの時間的変化をどのように特定するかについて報告します。

「国連指導原則」の下では、影響の深さは次の3つの特性の1つ以上により決定されます。

- A. 規模: 人権への影響の重大性
- B. 範囲: 影響を受けている、またはその可能性のある人の数
- C. 救済可能性: 影響を被った被害者が、当該人権を享受していた元の状態に復帰できる可能性

顕著な人権課題の潜在的深刻度やその発生可能性を変化させる要素は多数あります。例えば、新規参入市場において人権リスクが法律や社会慣行のために増大する可能性がある場合、ある地域における、またはある企業との合併やジョイントベンチャーで人権リスクが増大する可能性がある場合、新しい製品分野への拡大や新規顧客への販売により製品の悪用のリスクが高まる場合、紛争の激化や民主的・自由の重大な変更といった業務環境の変化に影響を受ける場合です。

変化の具体的詳細は、状況に細心の注意を要しそれが危険につながるような場合は、必要ありません。例えば、人権侵害を行っている政府を名指しすると、その国内での事業遂行が難しくなる場合です。とはいえ、本質問では、リスク環境のそうした変化に関する最新情報をどのように把握し、またそれを顕著な人権課題の評価に経年的に統合しているかに関する全般的状況について回答することができます。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 顕著な人権課題に関連する人権リスクの種類またはレベルの変化を特定するプロセス（例えば、反復的影響に関する定期的評価、関連するステークホルダーとのエンゲージメント、苦情のパターンと傾向、政治的発展への反応性、合併・買収に際して実施するデュー・ディリジェンス）。
- ✓ 関連するリスクの種類やレベルの変化に関する評価に、内部的・外部的監査または保証（アシュアランス）のプロセスが果たす役割。
- ✓ 顕著な人権課題の性質の変化を特定するのに役立つ主要なパフォーマンス指標または測定基準。

本質問に対する回答内容の充実度は、これに続く補助的質問に回答できればそれだけ向上します。

国連指導原則

国連指導原則18は次のように規定しています。

「人権リスクを測るために、企業は、その活動を通じて、またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべきである。このプロセスでは、以下のことをすべきである。

- a. 内部及び／または独立した外部からの人権に関する専門知識を活用する。
- b. 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。」

国連指導原則17は次のように規定しています。

「人権デュー・ディリジェンスは、[…]

- c. 企業の事業や事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時とともに変りうることを認識したうえで、継続的に行われるべきである。」

国連指導原則18の解説は、次のように述べています。

「人権の状況は常に変化するため、人権への影響評価は定期的に行われるべきである。新たな事業活動または取引関係に先だって、事業における重要な決定または変更（例えば、市場への参入、新製品の発売、方針変更、または事業の大幅な変更）に先だって、事業環境の変化（例えば、社会不安の高まり）に反応またはそれを予見して、そしてひとつの事業活動または取引関係が続くあいだ中、周期的にということである。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i> Criterion: Risk & Crisis Management Question: Analysis of Risk Question: Sensitivity Analysis and Stress Testing Criterion: Supply Chain Management Question: Supply Chain Management: Risk Exposure</p>
FTSE ESG	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i> Labour Standards: Strategy & Practice Risk assessment and due diligence Human Rights & Community Indicators: Strategy & Practice Impact assessment on new and existing operations Social Supply Chain: Strategy & Practice Risk assessment on new and existing suppliers Health & Safety: Strategy & Practice Risk assessment and due diligence Risk Management: Strategy & Practice Scenario planning and stress testing Reviews of Code compliance against Code of Conduct</p>
GNI	<p><i>Where freedom of expression and/or privacy are salient human rights issues:</i> Implementation Guidelines: 2. Responsible Company Decision Making – Human Rights Impact Assessments; 4. Privacy – Data Collection</p>
GRI	<p><i>Where salient human rights issues include human rights in the supply chain:</i> G4-DMAb (screening new suppliers) G4-DMAb (assessing and auditing suppliers) GR-HR11 (a, b) GR-S01</p>
ICMM	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i> Subject Matter 2: The company's material SD risks and opportunities based on its own review of the business and the views and expectations of its stakeholders. ICMM Requirement: The company's description of its process for identifying material issues (as reported).</p> <p><i>For specific salient human rights issues identified:</i> Principle 6: Key Management Actions Required (non-mandatory examples from ICMM's Assurance Procedure): – Assess the positive and negative, the direct and indirect, and the cumulative environmental impacts of new projects – from exploration through closure.</p>
IR	<p>Content Element 4G: Outlook Content Element 4C: Business model – outcomes (particularly relates to C3.1 and C3.2) Content Element 4F: Performance – outcomes (particularly relates to C3.1 and C3.2)</p>
OECD	<p><i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue:</i> OECD-3</p>
UNGC	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i> Criterion 4 and specifically: On-going due diligence process that includes an assessment of actual and potential human rights impacts (BRE 2 + BRE 3 + ARE 2 + ARE 3) Criterion 7 and specifically: Risk and impact assessments in the area of labour</p>
VPSHR	<p><i>Where security and human rights is a salient human rights issue.</i> 3. Company procedure to conduct security and human rights risk assessments.</p>

C3: 影響の評価

C3.1: 補助的質問

報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる影響に、目立った傾向またはパターンがあったか、またそれは何だったか？

目的

顕著な人権課題のそれぞれがいかに進展しているかについて、報告対象期間中の一般的証拠を読者に提示すること、及び、現在進行中のデュー・ディリジェンスを説明すること。

補助的ガイダンス

報告対象期間に生じた具体的影響については、質問3.2で焦点とされます。質問3.1では、人権課題を顕著にした要素及びそれが報告対象期間にどのように進展したかについて広範に示してください。ここに含まれるのは、例えば、企業のサプライチェーン監査で得られる特定の影響についての証拠に現れている傾向、特定の地域における企業の業務に関連する一定の種類の影響についての苦情の増加(または減少)、企業が属する業界全体の特定の影響に関わる事例や報告に見られるパターンです。

具体的で定量的もしくはその他の指標を本質問の回答に対する有益なデータとして用いてもかまいません。これらは読者の理解を助けるとともに、問題となっている人権への影響評価に体系的なアプローチを採用していることを実証するものともなります。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 社会的または人権に関する監査または評価からの集計的情報。
- ✓ 苦情処理メカニズムからの集計的情報。
- ✓ 内部のリスク調査からの集計的情報。
- ✓ 顕著な人権課題に関わる業界、政府、専門家のデータ。
- ✓ その他の手段を通じて収集した傾向やパターンについての事例証拠(例えばメディア、ステークホルダー・エンゲージメント、政府または政府間の動き)。
- ✓ 傾向及びパターンに関する企業の結論を支える、その他の基準または主要なパフォーマンス指標。

国連指導原則

国連指導原則17は次のように規定しています。

「…人権デュー・ディリジェンスは、

- a. 企業がその企業活動を通じて引き起こしあるいは助長し、またはその取引関係によって企業の事業、商品またはサービスに直接関係する人権への負の影響を対象とすべきである。
- b. 企業の規模、人権の負の影響についてのリスク、及び事業の性質並びに状況によってその複雑さも異なる。
- c. 企業の事業や事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時とともに変りうることを認識したうえで、継続的に行われるべきである。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	Content Element 4C: Business model – outcomes (particularly relates to C3.1 and C3.2) Content Element 4F: Performance – outcomes (particularly relates to C3.1 and C3.2)
OECD	<i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue:</i> OECD 1D and 1E, OECD-3C and 3D
UNGC	—
VPSHR	—

C3: 影響の評価

C3.2: 補助的質問

報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる深刻な影響が発生したか、またそれは何だったか？

目的

報告内容である人権課題のそれぞれがどのように、またなぜ顕著であるかについて、報告対象期間中の具体的証拠を提示すること。これにより、人権への影響を特定する経年的な企業のプロセスが機能していることを実証できます。

補助的ガイダンス

本質問への回答では、傾向とパターンを超えた具体的事例に焦点をおいてください。

事例選択の最も重要な要素となるのは、影響の深刻さです。この他の要素としては、影響の発生可能性の増大（以前は影響が存在しなかった、または深刻でなかった市場の場合等）、影響への対処を難しくする具体的な問題の発生（例えば紛争や第三者の役割を原因とするもの）、影響の認知度の高さ、が含まれます。

本質問への回答は、潜在的及び実際の影響への企業の対処法を尋ねる質問C4.3及びC6.5への回答と合わせて提示するのが最適な場合もあります。

深刻な影響が既に公に知られ、議論されている場合もあります。それは個別的事例であることもあれば、製品原材料の調達先や業務地である特定の国における構造的な児童労働や強制労働等、その土地固有のパターンの一部であることもあります。深刻な影響について公式に報告することに関し、報告企業が懸念をもつ場合もあります。特に、その影響が完全に対処されていない場合です。質問3.2、4.3、6.5に回答できるかどうかは、実際の及び潜在的影響が認識され、それに対処するための措置がとられていることを証明できるか否かによります。同時にその実施は時間を要し、第三者の関与（主導的関与になることもある）を必要とする点についても認識しなければなりません。特に影響が一般に知られている場合、企業にとって最大のリスクとなる可能性があるのは、その影響を認めどのような対処が行われているかについて説明するのを怠ることです。

企業が、本セクションへの正確な回答に必要な特定の情報を開示することができないという、例外的な場合もあり得ます。このような場合、企業は除外した情報の性質を明らかにし、除外の理由を説明しなければなりません。例えば、ステークホルダーの人権へのリスク、具体的かつ正当な法的禁止や機密保持に関わる制限、信頼できる情報が入手できないこと、などです。企業が具体的または明示的な形で情報を開示できない場合は、可能な限り集計的または匿名化した形で情報を提示し、情報開示の大幅な不備を回避するようにしなければなりません。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 企業の事業地またはバリューチェーンの特定の地域において構造的であり、顕著な人権課題に関連する深刻な影響の事例（例えば、調達先の国における児童労働、天然資源採取に関連した先住民その他のコミュニティへの影響、水が希少な地域での農業活動を原因とする水利用への影響）。
- ✓ 報告対象期間で最も深刻な顕著な人権課題に関連する、非構造的な影響の事例。
- ✓ メディアや、NGOまたは専門家の報告で議論されている、顕著な人権課題に関連する事件の例。
- ✓ 当該影響に企業がどのように関与したか。すなわち、企業がその影響を引き起こした、あるいは助長したか、または、企業自身の助長はないが事業、製品またはサービスに関係しているか。

国連指導原則

国連指導原則17は次のように規定しています。

「…人権デュー・ディリジェンスは、

- a. 企業がその企業活動を通じて引き起こしあるいは助長し、またはその取引関係によって企業の事業、商品またはサービスに直接関係する人権への負の影響を対象とすべきである。
- b. 企業の規模、人権の負の影響についてのリスク、及び事業の性質並びに状況によってその複雑さも異なる。
- c. 企業の事業や事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時とともに変化することを認識したうえで、継続的に行われるべきである。」

国連指導原則21は次のように規定しています。

「人権への影響についての対処方法について責任をとるため、企業は外部にこのことを通知できるように用意しておくべきである。影響を受けるステークホルダーまたはその代理人から懸念が表明される場合には、特にそうである。企業は、その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。あらゆる場合において、情報提供は、…

(b) 関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報を提供すべきである。…」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	For specific salient human rights issues identified: G4-HR3 (a) (discrimination) G4-HR4 (b) (freedom of association/collective bargaining) G4-HR5 (a, b) (child labor) G4-HR6 (a) (forced labor) G4-HR8a (rights of indigenous peoples)
ICMM	—
IR	Content Element 4C: Business model – outcomes (particularly relates to C3.1 and C3.2) Content Element 4F: Performance – outcomes (particularly relates to C3.1 and C3.2)
OECD	Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue: OECD-3C and 3D
UNGC	For specific salient human rights issues identified: Criterion 5 and specifically: – Outcomes of integration of the human rights principles: Disclosure of main incidents involving the company
VPSHR	—

C4

評価結果の統合及び対処

包括的質問

企業は顕著な人権課題それぞれについての評価結果を、自社の意思決定過程及び行動にどのように統合しているか？

目的

顕著な人権課題に対する報告企業の理解は、自社の事業活動にどのような変化をもたらしたか、説明すること。

補助的ガイダンス

セクションC4では、人権に対する潜在的影響の防止及び軽減に焦点がおかれます。ここにあるのは先取りの関心です。これには、実際の影響が継続または反復しないよう防止するための取り組みも含まれます。なおセクションC6では、実際の影響の発生後、それによる人権侵害に対処するための事後的な措置に焦点をおきます。

影響を理解し、適切な対応を特定し、それを実施することは時間を要します。また人権リスクそのものも時間の経過とともに変化する可能性があります。したがって報告企業が本質問(または補助的質問)に対し、課題はすべて対処されたと回答できる可能性は低いといえます。報告企業はむしろ、影響への対処に関する企業の一般的及び具体的アプローチ、取り組みの進捗の程度、及び、継続的な改善のための目的について説明を行うこととなります。

関連情報

企業の回答に関わる重要な関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 顕著な人権課題への実際的な最善の対処法に関する企業の意思決定プロセス。
- ✓ 顕著な人権課題それぞれの評価結果が、課題に関連するリスクの管理を改善するための方針や手続にどのように活かされたかの例。
- ✓ 顕著な人権課題の管理に対応し、これを前進させるための先取りの戦略または優先事項。
- ✓ 顕著な人権課題それぞれへの対処に全般的な責任を負う社内のレベル及び機能部門(ただし質問A2.1への回答で提示した、人権に関する一般的責任についての情報とは異なる場合)。
- ✓ 顕著な人権課題それぞれへの対処に全般的な説明責任を負う社内のレベル及び機能部門(上級の明確な意思決定権限をもつもの)(ただし質問A2.1への回答で提示した、人権に関する一般的な説明責任についての情報とは異なる場合)。
- ✓ 顕著な人権課題のそれぞれに関連する監督プロセスで、実際の影響の防止または軽減のための意思決定及び措置の、確実な実施を助けるもの。
- ✓ 顕著な人権課題に関し、国際的人権基準と国内法の間不一致がある場合、それはどのように扱われているか。
- ✓ 顕著な人権課題それぞれの管理に、予算を含めどのような資源が配分されているか。

本質問に対する回答内容の充実度は、これに続く補助的質問に回答できればそれだけ向上します。

国連指導原則

国連指導原則19は次のように規定しています。

「人権への負の影響を防止し、また軽減するために、企業はその影響評価の結論を、関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置をとるべきである。

- a. 効果的に組み入れるためには以下のことが求められる。
 - i. そのような影響に対処する責任は、企業のしかるべきレベル及び部門に割り当てられている。
 - ii. そのような影響に効果的に対処できる、内部の意思決定、予算配分、及び監査プロセス。
- b. 適切な措置は以下の要因によって様々である。
 - i. 企業が負の影響を引き起こしあるいは助長するかどうか、もしくは影響が取引関係によってその事業、製品またはサービスと直接結びつくことのみを理由に関与してきたかどうか。
 - ii. 負の影響に対処する際の企業の影響力の範囲。」

国連指導原則19の解説は、次のように述べています。

「人権への影響評価の特定の結論を企業全体に横断的に組み入れることは、人権方針のコミットメントが関係する事業部門すべてに根付いている場合にのみ、効果的でありうる。このことは、評価の結果が正確に理解され、しかるべき重みを与えられ、これに基づいた措置が確実にとられるようにするためにも必要である。

人権への影響を評価するときには、企業は実際及び潜在的な負の影響の双方を探っていることであろう。潜在的な影響は、評価結果を企業横断的に組み入れることによって、防止または軽減されるべきである。他方、実際の影響(既に生じたもの)は是正の対象となるべきである(原則22)。

企業は、人権への負の影響を生じさせ、または生じさせうる場合、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。

企業が人権への負の影響を助長し、または助長しうる場合、その助長を止め、または防止するために、その企業は、必要な手段をとるべきであり、残存するどんな影響をも軽減するため、可能な限りその影響力を活用すべきである。影響力は、害を引き起こす企業体の不当な慣行を変えさせる力を企業が有する場合に、あると考えられる。

企業が人権に対する負の影響を助長してはこなかったが、その影響が別の企業体との取引関係によって企業の事業、製品またはサービスに直接関連している場合、状況はより複雑である。そのような状況において適切な措置を決定するにいたる要素のなかには、関係する企業体に対する企業の影響力、企業にとってその取引関係がどの程度に重要なものであるか、侵害の深刻度、及びその企業体との取引関係を終わらせることが人権への負の結果をもたらすかどうかなどがある。

状況とそれから予想される人権に対する影響が複雑になればなるほど、企業がその対応を決定する際に独立した専門家からの助言を求めることも強くなる。

企業が負の影響を防止または軽減する影響力をもつ場合には、それを行使すべきである。もし企業が影響力を欠くならば、それを強める方法があるかもしれない。例えば、企業力強化またはその他のインセンティブを関係企業体に提供したり、他のアクターと協力したりすることで、影響力が強くなりうる。

企業が負の影響を防止または軽減する影響力を欠き、影響力を強めることもできない状況がある。そこでは、企業は、取引関係を終了することによって人権への負の影響が出る可能性について信頼できる評価を考慮した上で、その取引関係を終了することを考えるべきである。

取引関係が、企業にとって「極めて重要」である場合、取引をやめることは更なる難題を提起する。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ならば、取引関係は極めて重要であるとみなされるであろう。ここでも、人権への負の影響の深刻さが考慮されなければならない。人権侵害が深刻であればあるほど、企業は取引関係を終了すべきか否かを決定する前に、状況に変化が起こるかどうかをより素早く見る必要があるだろう。いずれにしても、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一評判、財政上または法律上の結果一を受け入れる覚悟をすべきである。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i> Criterion: Risk & Crisis Management Question: Risk Response Strategy</p> <p>Criterion: Supply Chain Management Question: Risk Management Measures Question: ESG Integration in SCM Strategy</p>
FTSE ESG	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i> Health & Safety: Strategy & Practice Performance monitoring and management Incidents investigated, reported and action taken Labour Standards: Strategy & Practice Actions to address labour issues and improve diversity Incidents of non-compliance and action taken Social Supply Chain: Strategy & Practice Capacity building in suppliers Social Supply Chain: Quantitative, Sector Specific and Performance Results of supplier monitoring/auditing and actions on non-compliance Customer Responsibility: Strategy & Practice Initiatives to protect vulnerable groups Customer Responsibility: Quantitative, Sector Specific and Performance Non-compliance and corrective action on Breast Milk Substitutes marketing</p>
GNI	<p><i>Where freedom of expression and/or privacy are salient human rights issues:</i> Implementation Guidelines: 2. Responsible Company Decision Making – Integration into Business Operations; Partners, Suppliers and Distributors; 3. Freedom of Expression; 4. Privacy</p>
GRI	<p><i>For specific salient human rights issues identified</i> G4–HR1 (a, b)</p>
ICMM	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i> Subject Matter 3: The existence and status of implementation of systems and approaches that a company is using to manage each (or a selection) of the identified material SD risks and opportunities.</p> <p><i>For specific salient human rights issues identified:</i> Principle 6: Key Management Actions Required (non-mandatory examples from ICMM's Assurance Procedure): Implement an environmental management system focused on continual improvement to review, prevent, mitigate or ameliorate adverse environmental impacts. Design and plan all operations so that adequate resources are available to meet the closure requirements of all operations.</p>
IR	<p>Content Element 4D: Risks and opportunities – how the organization is dealing with them (relates also to C4.1, C4.2 and C4.3)</p>
OECD	<p><i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue:</i> OECD-1 and OECD-3</p>
UNGC	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i> Criterion 1</p>
VPSHR	<p><i>Where security and human rights is a salient human rights issue:</i> 5. Company procedure to consider the Voluntary Principles in entering into relations with public/private security providers.</p> <p>11. Voluntary Principles considerations in the selection of private security providers and formulation of contractual agreement with private security providers, as well as arrangement with public security forces.</p>

C4: 評価結果の統合及び対処

C4.1: 補助的質問

顕著な人権課題の管理に影響を与える意思決定と行動を行う社内部門は、解決策を見出し実施することにどのように関与しているか？

目的

顕著な人権課題に対し、根本的原因も含め、事業の関連分野全体にわたって一貫性のある対処法を構築するための、報告企業の取り組みと進捗を説明すること。

補助的ガイダンス

ほとんどの人権課題は、社内の複数の事業機能、ユニット、または部門に関連性があります。通常は社内の様々な部分が行った行動と意思決定を通じ、人権に影響を及ぼすリスクを増幅、及び／又は軽減し得るのが実情です。報告企業は本質問への回答において、顕著な人権課題のそれぞれに関して社内の様々な部署の従業員の責任がどのように理解されているか、及び、解決策を見出すための企業の取り組みにそうした従業員がどのように関与しているかを説明することができます。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 顕著な人権課題のそれぞれに関連する事業分野全体にわたって情報を共有し、及び／又は、意思決定を行うための、機能横断的な委員会等の制度(例えば、人権委員会、サプライチェーン評議会、販売コンプライアンス評議会、コミュニティ・リレーションズ委員会)。
- ✓ 顕著な人権課題のそれぞれに関連する事業分野全体にわたって情報を共有し、及び／又は、共同的に意思決定を行うための、その他の手続(例えば、特定の課題を扱うミーティング、変化する課題に関する内部的アップデート及び報告、上級経営管理者への報告、取締役会への報告)。
- ✓ 顕著な人権課題に関わる潜在的影響の防止または軽減のため、社内の様々な部分が関与して行った具体的な意思決定または措置の事例。

国連指導原則

国連指導原則19は次のように規定しています。

「人権への負の影響を防止し、また軽減するために、企業はその影響評価の結論を、関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置をとるべきである。…」

国連指導原則19の解説は、次のように述べています。

「人権への影響評価の特定の結論を企業全体に横断的に組み入れることは、人権方針のコミットメントが関係する事業部門すべてに根付いている場合にのみ効果的でありうる。このことは、評価の結果が正確に理解され、しかるべき重みを与えられ、これに基づいた措置が確実にとられるようにするためにも必要である。

人権への影響を評価するときには、企業は実際及び潜在的な負の影響の双方を探っていることであろう。潜在的な影響は、評価結果を企業横断的に組み入れることによって、防止または軽減されるべきである。…」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	For specific salient human rights issues identified: Criterion: Risk & Crisis Management Question: Responsibility Risk & Crisis Management
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	Content Element 4D: Risks and opportunities – how the organization is dealing with them (relates also to C4.1, C4.2 and C4.3)
OECD	Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue: OECD-1B
UNGC	For specific salient human rights issues identified: Criterion 4 and specifically: Allocation of responsibilities and accountability for addressing human rights impacts Internal decision-making, budget and oversight for effective responses to human rights impacts Criterion 7 and specifically: Allocation of responsibilities and accountability for addressing human rights impacts
VPSHR	—

C4: 評価結果の統合及び対処

C4.2: 補助的質問

顕著な人権課題に関連する影響の防止または軽減と、他の事業目的との間に緊張関係が生じた場合、その緊張関係はどのように対処されるか？

目的

人権への影響を最も効果的に防止することと、その他の事業目的を充足することとの間に、一般的条件においてであれ具体的な事例の発生においてであれ対立が生じた場合、これを扱う上で報告企業が指針としている原理、方針、または手続について説明を行うこと。

補助的ガイダンス

本質問は、企業の人権尊重責任は時に一定の(多くの場合短期的な)財務上、商業上、その他事業上の利益と対立することがあることを想定したものです。例えば、

- 迅速な業務遂行、購買、または販売への圧力により、人権への潜在的な影響を軽減するための時間が削減される場合。
- 新規サプライヤーやジョイントベンチャー・パートナーとのビジネスチャンスが、人権に関する実績が劣悪な事業体であるにも関わらず、商業的にきわめて魅力的である場合。
- 最低賃金引上げの新規則に反対してロビー活動を行えば利益率の維持につながる可能性があるが、それにより当該規則が不成立となれば一部労働者の賃金が引き続き貧困レベルにおかれることになる場合。

このような緊張関係は、継続的な事業の実施中に発生することもあれば、新市場への参入や新製品・新事業地の開発の是非について意思決定を行う時点で発生することもあります。

場合によっては、事業上の競合する利害自体から倫理的検討事項が生じ、さらには人権への影響も発生することがあります。例えば、人権侵害が広く行われている国での調達を削減すれば、同時に、相対的に貧しい低賃金の被雇用者の職を危くする可能性があります。

本質問は、こうしたジレンマに単一の「正解」があると示唆することが目的ではなく、緊張関係がいかに認識され、意思決定を下すために様々な検討事項がいかに考慮されているかについて情報を得ることが目的です。

個別的な事例が提供されればその範囲で、報告企業がこの種の緊張関係にどう対処しているかを示す有益な情報の提示となります。ただし、その事例が典型的なプロセスを経たものではなく臨時的な決定を示すものがある場合は、読者の誤解を招くことがないようにその点を明記しなければなりません。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 顕著な人権課題に関する緊張関係またはジレンマを生じさせることが多いと認識されている状況（例えば、慎重な配慮を要する製品をある種の顧客へ販売すること、地元コミュニティに影響を及ぼすプロジェクトの開始の承認、「ハイリスク・ハイチャンス」の市場への参入、紛争地域の従業員に対するセキュリティの提供）。
- ✓ そのような状況での意思決定の枠組みとなる原則または方針。
- ✓ 人権課題に関連するロビー活動の意思決定の指針となる、具体的原則または方針。
- ✓ このような緊張関係が発生した場合に意思決定をサポートする公式の手続（例えば初期的な意思決定プロセス、公式の承認プロセス）。
- ✓ そのようなジレンマに関する意思決定が行われる社内のレベル（例えば、その国の個人またはグループ、地域または企業レベル、上級経営管理者または取締役会レベルの誰か）。
- ✓ ジレンマの評価への、外部専門家の常設的または臨時的な関与（例えば、独立の諮問委員会、学術的またはその他の専門家）。
- ✓ 顕著な人権課題に関して、報告対象期間に緊張関係がいかに対処されたかを示す具体的事例。

国連指導原則

国連指導原則19の解説は、次のように述べています。

「人権への影響評価の特定の結論を企業全体に横断的に組み入れることは、人権方針のコミットメントが関係する事業部門すべてに根付いている場合にのみ効果的でありうる。このことは、評価の結果が正確に理解され、しかるべき重みを与えられ、これに基づいた措置が確実にとられるようにするためにも必要である。[…]

状況とそれから予想される人権に対する影響が複雑になればなるほど、企業がその対応を決定する際に独立した専門家からの助言を求めることも強くなる。

企業が負の影響を防止または軽減する影響力をもつ場合には、それを行使すべきである。もし企業が影響力を欠くならば、それを強める方法があるかもしれない。例えば、企業力強化またはその他のインセンティブを関係企業体に提供したり、他のアクターと協力したりすることで、影響力が強くなりうる。

企業が負の影響を防止または軽減する影響力を欠き、影響力を強めることもできない状況がある。そこでは、企業は、取引関係を終了することによって人権への負の影響が出る可能性について信頼できる評価を考慮した上で、その取引関係を終了することを考えるべきである。

取引関係が、企業にとって「極めて重要」である場合、取引をやめることは更なる難題を提起する。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ならば、取引関係は極めて重要であるとみなされるであろう。ここでも、人権への負の影響の深刻さが考慮されなければならない。人権侵害が深刻であればあるほど、企業は取引関係を終了すべきか否かを決定する前に、状況に変化が起こるかどうかをより素早く見る必要があるだろう。いずれにしても、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一評判、財政上または法律上の結果一を受け入れる覚悟をすべきである。」

国連指導原則23は次のように規定しています。

「あらゆる状況において、企業は、次のことをすべきである。 […]」

(b) 相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する。…」

国連指導原則23の解説は、次のように述べています。

「特定の国や地域の状況が、企業の活動及び取引関係における人権リスクに影響を及ぼすことがあるかもしれない。しかしながら、すべての企業には事業をどこで 行おうと人権を尊重するという同じ責任がある。ある国の国内状況により企業がその責任を完全に果たすことができない場合、企業は、国際的に認められた人権 に関する諸原則をその状況のもとで出来る限りぎりぎりまで尊重すること、そしてこの点でその努力を行動によって証することができるよう期待されている。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	<i>Where freedom of expression and/or privacy are salient human rights issues:</i> Implementation Guidelines: 2. Responsible Company Decision Making – Integration into Business Operations: Procedures; 3. Freedom of Expression – Government Demands, Laws and Regulations; 4. Privacy – Government Demands, Laws and Regulations
GRI	—
ICMM	—
IR	Content Element 4D: Risks and opportunities – how the organization is dealing with them (relates also to C4.1, C4.2 and C4.3)
OECD	<i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue.</i> OECD-3B and 3C
UNGC	—
VPSHR	—

C4: 評価結果の統合及び対処

C4.3: 補助的質問

報告対象期間中、顕著な人権課題それぞれに関連する潜在的影響を防止または軽減するため、企業はどのような措置をとったか？

目的

報告期間中、顕著な人権課題それぞれに関連する負の影響が発生、反復、または継続する可能性を引き下げるために報告企業が実施したこと、及びその成果を、具体的事例を通じて実証すること。

補助的ガイダンス

本質問への回答で提示する事例の焦点は、潜在的影響を防止するための措置におかなければなりません。なお、報告企業が引き起こした、または助長した実際の影響による被害者の救済を可能にするためにとられた措置を扱うのは、セクションC6です。

もっとも、報告企業にとっては、本質問は、質問3.1と3.2(報告期間中の実際の及び潜在的影響の存在に関する傾向、パターン、または事例について)及び6.5(実際の影響に対して提供された救済の種類について)と組み合わせて回答するのが便利な場合もあります。特に、事例がこれらの質問の2つ以上に関連している場合です。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 顕著な人権課題に関する潜在的影響の軽減を目的として政府、ジョイントベンチャーのパートナー、サプライヤー、顧客と結ばれた契約、及び、合併吸収その他の合意に含まれる条件。
- ✓ 顕著な人権課題に関連した合意の実施状況の、第三者によるモニタリング。
- ✓ サプライチェーン監査に続く集成的な行動計画の合意と実施、及びそこから生じた慣行とコンプライアンスにおける変化。
- ✓ 影響を受けるコミュニティ、労働者、その他と共同で行う事実調査またはモニタリング。
- ✓ 顕著な人権課題に関連する人権保護のための重要法令の導入または施行における政府への支援。
- ✓ 顕著な人権課題への認識を共同して高め、負の影響のリスクを削減し得る、業界団体、国際組織、またはその他のエンゲージメント。
- ✓ 特に顕著な人権課題に関連する負の影響のリスクを軽減するための、全従業員のキャパシティ・ビルディング
- ✓ 顕著な人権課題に関連する負の影響のリスクを軽減するために実施する、サプライヤーまたはその他のビジネスパートナーのキャパシティ・ビルディング(例えば、セキュリティの提供者または請負業者のトレーニング、労働権のコンプライアンス改善のためのサプライヤーの管理システム開発の支援)。
- ✓ 顕著な人権課題に関連する負の影響のリスクを増加または持続させる基底的要因を理解し、対処を可能にするための、根本原因の分析。
- ✓ 顕著な人権課題に関連する負の影響のリスクを引き下げるため、企業顧客、ジョイントベンチャーのパートナー、サプライヤー、またはバリューチェーン内のその他の者に対して企業が影響力(レバレッジ)を行使した、上記以外の方法。
- ✓ 顕著な人権課題に関連する潜在的影響をよりよく理解しこれに対処するために他者と取り組んだ共同イニシアチブ(例えば、マルチステークホルダー・イニシアチブ)。
- ✓ 顕著な人権課題に関連する、潜在的影響の防止もしくは軽減を模索する中で直面した社外における難題
- ✓ 顕著な人権課題に関連する人権への構造的リスクに対処するための、上記以外のアプローチ。

国連指導原則

国連指導原則19は次のように規定しています。

「人権への負の影響を防止し、また軽減するために、企業はその影響評価の結論を、関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置をとるべきである。

- a. 効果的に組み入れるためには以下のことが求められる。
 - i. そのような影響に対処する責任は、企業のしかるべきレベル及び部門に割り当てられている。
 - ii. そのような影響に効果的に対処できる、内部の意思決定、予算配分、及び監査プロセス。
- b. 適切な措置は以下の要因によって様々である。
 - i. 企業が負の影響を引き起こしあるいは助長するかどうか、もしくは影響が取引関係によってその事業、製品またはサービスと直接結びつくことのみを理由に関与してきたかどうか。
 - ii. 負の影響に対処する際の企業の影響力の範囲。」

国連指導原則19の解説は、次のように述べています。

企業は、人権への負の影響を生じさせ、または生じさせうる場合、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。

企業が人権への負の影響を助長し、または助長しうる場合、その助長を止め、または防止するために、その企業は、必要な手段をとるべきであり、残存するどんな影響をも軽減するため、可能な限りその影響力を活用すべきである。影響力は、害を引き起こす企業体の不当な慣行を変えさせる力を企業が有する場合に、あると考えられる。

企業が人権に対する負の影響を助長してはこなかったが、その影響が別の企業体との取引関係によって企業の事業、製品またはサービスに直接関連している場合、状況はより複雑である。そのような状況において適切な措置を決定するにいたる

要素のなかには、関係する企業体に対する企業の影響力、企業にとってその取引関係がどの程度に重要なものであるか、侵害の深刻度、及びその企業体との取引関係を終わらせることが人権への負の結果をもたらすかどうかなどがある。

状況とそれから予想される人権に対する影響が複雑になればなるほど、企業がその対応を決定する際に独立した専門家からの助言を求めることも強くなる。

企業が負の影響を防止または軽減する影響力をもつ場合には、それを行わすべきである。もし企業が影響力を欠くならば、それを強める方法があるかもしれない。例えば、企業力強化またはその他のインセンティブを関係企業体に提供したり、他のアクターと協力したりすることで、影響力が強くなりうる。

企業が負の影響を防止または軽減する影響力を欠き、影響力を強めることもできない状況がある。そこでは、企業は、取引関係を終了することによって人権への負の影響が出る可能性について信頼できる評価を考慮した上で、その取引関係を終了することを考えるべきである。

取引関係が、企業にとって「極めて重要」である場合、取引をやめることは更なる難題を提起する。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ならば、取引関係は極めて重要であるとみなされるであろう。ここでも、人権への負の影響の深刻さが考慮されなければならない。人権侵害が深刻であればあるほど、企業は取引関係を終了すべきか否かを決定する前に、状況に変化が起こるかどうかをより素早く見る必要があるだろう。いずれにしても、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。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i></p> <p>G4-DMAb (Specific Actions)</p> <p>G4-HR4 (b) (freedom of association/collective bargaining) G4-HR5 (c) (child labor)</p> <p>G4-HR6 (forced labor)</p> <p>G4-HR11 (d, e) (supply chain related risks)</p>
ICMM	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i></p> <p>Principle 5: Key Management Actions Required (non-mandatory examples from ICMM's Assurance Procedure):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implement a management system focused on continual improvement of all aspects of operations that could have a significant impact on the health and safety of our own employees, those of contractors and the communities where we operate. - Take all practical and reasonable measures to eliminate workplace fatalities, injuries and diseases among our own employees and those of contractors. <p>Principle 6: Key Management Actions Required (non-mandatory examples from ICMM's Assurance Procedure):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rehabilitate land disturbed or occupied by operations in accordance with appropriate post-mining land uses. - Provide for safe storage and disposal of residual wastes and process residues.
IR	Content Element 4D: Risks and opportunities – how the organization is dealing with them (relates also to C4.1, C4.2 and C4.3)
OECD	<i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue:</i> OECD-3C and 3D
UNGC	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i></p> <p>Criterion 5 and specifically:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Outcomes of due diligence processes <p>Criterion 7 and specifically:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Active engagement with suppliers to address labour-related challenges <p>Criterion 8 and specifically:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Process to positively engage with the suppliers to address the challenges (i.e., partnership approach instead of corrective approach) through schemes to improve workplace practices
VPSHR	—

C5

パフォーマンスの追跡

包括的質問

企業は、顕著な人権課題それぞれへの取り組みが実際に効果をあげているかどうかをどのように確認しているか？

目的

人権尊重責任を果たす取り組みの継続的改善がなされているかなど、顕著な人権課題のそれぞれに関する人権リスクの削減がうまくいっているかどうかを報告企業がどのような方法で理解しているかを説明すること。

補助的ガイダンス

本「報告フレームワーク」の別の箇所でも指摘する通り、企業の人権尊重責任の実行には時間と資源を要します。また、ほとんどの企業が直面する人権問題は時間とともに徐々に進展し、企業の業務、事業活動地、取引関係もまた変化します。本「報告フレームワーク」は実行の継続的性質を明確に認識しており、企業が一定の針路に従った経年的進捗を説明できるようにしています。

このため本セクションでは、企業の進捗とパフォーマンス追跡のための指標に焦点をおきます。特に関連するのは、一定の措置が取られたか否かの特定にとどまらず、潜在的影響の防止と軽減、または実際の影響が生じた場合には救済を実行可能にする上で、企業がどれほど効果を上げているかを評価するための追跡方法です。企業が進捗の追跡をどのように行っているかに関する情報は、人権への取組実績の改善を持続的に追求、評価していることを実証する上で特に重要となります。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 顕著な人権課題それぞれへの対応の効果を評価するための具体的プロセス(例えば、内部調査プロセス、内部監査、サプライヤー監査、従業員またはその他労働者への調査、外部ステークホルダーへの調査、ステークホルダー・エンゲージメント手続と苦情処理メカニズムを含む、影響を受けるステークホルダーが意見を提出するためのその他のプロセス、実際の影響や苦情が発生した場合にその結果を追跡できるデータベース)。
- ✓ 顕著な人権課題それぞれへの対処の成否を評価するプロセスの拡充計画。
- ✓ 顕著な人権課題それぞれがどれほど効果的に管理されているかを評価するための定性的及び／又は定量的な具体的指標(例えば、報告企業または関連する業界団体が開発した指標、マルチステークホルダー・イニシアチブ、より一般的な報告フレームワーク)。
- ✓ 顕著な人権課題への対処プロセスの有効性評価を難しくする問題(例えば、サプライチェーンの可視性が限定的であること、因果関係の確認の困難、苦情減少等の定量的データの解釈に役立つ定性的情報を入手しにくいこと)。

本質問に対する回答内容の充実度は、これに続く補助的質問に回答できればそれだけ向上します。

国連指導原則

国連指導原則20は次のように規定しています。

「人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、企業はその対応の実効性を追跡評価すべきである。追跡評価は、

- a. 適切な質的及び量的指標に基づくべきである。
- b. 影響を受けたステークホルダーを含む、社内及び社外からのフィードバックを活用すべきである。」

国連指導原則20の解説は、次のように述べています。

「追跡評価は、企業の人権方針が最適に実施されているかどうか、及び確認された人権への影響に効果的に対応してきたかどうかを企業が知り、継続的な改善を進めるために必要である。

企業は、社会的に弱い立場におかれまたは排除されるリスクが高くなりうる集団や民族に属する個人に対する影響への対応の有効性を追跡評価するため、特に努力すべきである。

追跡評価は、関連する内部報告プロセスに組み込まれるべきである。企業は、他の問題で既に用いているツールを活用してもよい。これらのツールには、関連する場合には性別に分けられたデータを用いながら、パフォーマンス契約やレビュー並びに実態調査や監査を含めることができるだろう。事業レベルの苦情 処理メカニズムは、直接影響を受けた人々から企業の人権デュー・ディリジェンスの実効性に関する重要なフィードバックも提供できる(原則29参照)。」

国連指導原則21の解説は、次のように述べています。

「人権を尊重する責任は、それを通して企業自身が人権尊重を実践していることを認識するとともに、公に示すことができるような、実際に機能する方針やプロセスを企業が持つことを求める。示すということには情報提供が関係しており、影響をうける個人や集団、及び投資家など他のステークホルダーへの透明性や説明責任を果たす手段となっている。

情報提供は、対面会議、ネットワークによる対話、影響を受けるステークホルダーとの協議、及び正式な公開報告書など、様々な形を取りうる。公式報告はそれ自体が変化してきており、伝統的な年次報告書や企業責任／サステナビリティ報告書から、インターネットウェブ上の更新及び財務・非財務統合レポートを含むようになっている。

企業による公式報告は、人権へ深刻な影響を与えるリスクが存在する場合に、それが事業の性質のためであるのか、あるいは事業状況のためであるのかということについて述べることを期待されている。報告は、どのように企業が人権への負の影響を特定し対処するかに関する項目と指標を取り上げるべきである。人権報告を独立した第三者が検証することはその内容と信頼性を強化できる。事業分野別の指標を取り入れることで有用な詳細さも付加できる。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i> Criterion: Social Reporting Question: Quantitative Data Criterion: Risk Management Measures</p>
FTSE ESG	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i> Social Supply Chain: Strategy & Practice -Results of supplier monitoring/auditing4</p> <p>Health & Safety: Strategy & Practice -Performance monitoring and management</p> <p><i>Where marketing of Breast Milk Substitutes is a salient human rights issue:</i> Customer Responsibility: Quantitative, Sector Specific and Performance -Verification and reporting on marketing of Breast Milk Substitutes</p>
GNI	<p><i>Where freedom of expression and/or privacy are salient human rights issues:</i> Implementation Guidelines: 2. Responsible Company Decision Making – Integration into Business Operations: Procedures</p>
GRI	<p><i>For specific salient human rights issues identified</i> G4-DMAc</p>
ICMM	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i> Subject Matter 4: The company's performance during the given reporting period for each (or a selection) of the identified material SD risks and opportunities.</p> <p>ICMM Requirement: Publicly available definitions used by the company to report quantitative and qualitative performance.</p>
IR	<p>Content Element 4F: Performance</p>
OECD	<p><i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue:</i> OECD-3 and OECD-4</p>
UNGC	<p><i>For specific salient human rights issues identified:</i> Criterion 5 and specifically: -System to monitor the effectiveness of human rights policies and implementation with quantitative and qualitative metrics, including in the supply chain (BRE3 + ARE3) Criterion 8 and specifically: -System to track and measure performance based on standardized performance metrics -Dialogues with the representative organization of workers to regularly review progress made and jointly identify priorities for the future -Audits or other steps to monitor and improve the working conditions of companies in the supply chain, in line with principles of international labour standards</p>
VPSHR	<p><i>Where security and human rights is a salient human rights issue:</i> 13. Company procedure to review progress on implementing the Voluntary Principles at local facilities.</p>

C5: パフォーマンスの追跡

C5.1: 補助的質問

顕著な人権課題のそれぞれが効果的に管理されているかどうかを示すのは、報告対象期間のどの具体的事例か？

目的

顕著な人権課題それぞれに対処する報告企業の取り組みが実践的にどの程度進捗したかを示す、報告対象期間の具体的事例を提示すること。ここには、企業の方針、プロセス、実践が、人権尊重に関する意図された成果をどの程度達成しているかも含まれる。

補助的ガイダンス

本質問への回答は、顕著な人権課題それぞれに関連する(実際の及び潜在的)影響の傾向、パターン、事例に関する情報を求めた質問3.1及び3.2への回答とは異なる必要があります。ここで焦点をおくのは、企業が実施している影響に対処する取り組みの成果を示す事例です。言い換えれば、報告企業が人権デュー・ディリジェンスを通じて実施した人権への影響の発生可能性または深刻度を引き下げるための取り組みが、望ましい効果をもたらした経緯を回答で示す必要があります。

もし企業の努力がなかったならば影響が生じていたであろうと実証するのは、当然ながら困難です。また、影響がないからといって、それのみで適切な管理があったことの証明にはなりません。その結果は単なる幸運またはその他の要因によるものかもしれないからです。企業の活動または取引関係に関連する影響について、その頻度または深刻度が低減したことの証拠とともに、それがそうした成果を達成するための企業の取り組みと相関関係にあったことを示す方が容易かもしれません。

例えば、サプライヤー監査の結果、児童労働の発生や各種手当・組合結成権のない契約労働者の使用が大幅に減少したことが明らかとなり、それに寄与したのが企業によるキャパシティ・ビルディングやその他の活動であると信じられる合理的な根拠がある、といった形です。統計データを使えば、従業員の負傷の減少を示すことが可能かもしれません。また、信頼できる専門家による、または企業と地域コミュニティが共同で行う事実調査から、水抽出や汚染を原因とする健康・生活への影響が低減したことを示せる場合もあります。繰り返す述べれば、これらのリスクを管理する企業自身の取り組みとの間に信憑性の高い関連性があることを示すことが重要となります。

本質問で報告企業に期待されるのは、顕著な人権課題それぞれを管理する企業自身の取り組みと、特定の成果との間に直接的な因果関係があると主張すべき、または主張できるということではありません。ケースによっては確かな因果関係が存在することもあります。しかし多くの場合、そのような直接的関係を証明するのは不可能であり、改善は初めのうちは不確かです。暫定的であり相関関係に限定されていることを認めつつも、そうした情報を含む報告を行えば、企業が追跡と総合的な結果分析をどのように行っているかを実証するのに役立ちます。

企業が顕著な人権課題の管理に用いているアプローチが実際に機能していない場合や、いまだにプラスの結果が現れていない場合もあるかもしれません。換言すれば、企業の取り組みにも関わらず、あるいはまた制御不能の展開のために、否定的傾向が続いているという場合です。例えば、特定の事業環境において民主的自由が削減され、あるいは暴力的紛争が激化している場合、このことが企業自身の業務に関連する人権への影響の増大につながることもあります。本質問への回答において、現在まで進捗がないことの理由を説明すると同時に、人権への影響に見られる傾向を質問3.1で、それに対処する取り組みを質問4.3で回答することも可能です。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 顕著な人権課題に関連するリスクまたは影響を評価するための指標に基づいたデータ(例えば、性的嫌がらせの発生件数、政府にインターネット・ユーザー・データを渡した回数とその理由、従業員の死亡または負傷の件数)。
- ✓ 調査またはその他のフィードバック・メカニズムから得た知見(例えば、労働条件に関する(適切に実施された)従業員調査、地域コミュニティ指導者が作成した再定住プロセスの満足度に関する独立的報告書)。
- ✓ 企業が積極的取り組みを行ってきた地域において人権への影響が低減したことを証明する独立的調査。
- ✓ 顕著な人権課題の効果的管理に関する、関連性が高く独立のステークホルダーによる説明。

国連指導原則

国連指導原則21は次のように規定しています。

「人権への影響についての対処方法について責任をとるため、企業は外部にこのことを通知できるように用意しておくべきである。影響を受けるステークホルダーまたはその代理人から懸念が表明される場合には、特にそうである。企業は、その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。あらゆる場合において、情報提供は、…

b. 関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報を提供すべきである。…

国連指導原則21の解説は、次のように述べています。

「人権を尊重する責任は、それを通して企業自身が人権尊重を実践していることを認識するとともに、公に示すことができるような、実際に機能する方針やプロセスを企業が持つことを求める。示すということには情報提供が関係しており、影響をうける個人や集団、及び投資家など他のステークホルダーへの透明性や説明責任を果たす手段となっている。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue:</i> OECD-3C and OECD-4
UNG	—
VPSHR	—

C6

是正

包括的質問

企業の行動や意思決定が、顕著な人権課題に関連して人々の人権を侵害している場合、企業は効果的な救済をどのように実行可能なものに行っているか？

目的

報告企業が人権への負の影響を引き起こしたかこれを助長した場合に適用され、被害者が効果的な救済を受けるのにため役立つプロセスを説明すること。

補助的ガイダンス

上記セクション4の質問は、顕著な人権課題のそれぞれに関連する潜在的影響が顕在化しないための報告企業の方策に関するものでした。そこには、実際の影響が将来的に持続または反復しないようにする取り組みも含まれています。したがって焦点は、企業による先見的な対策におかれています。これに対しセクションC6では、実際の影響の発生後、それによる人権侵害に対処するための事後的措置に焦点をおきます。

ここでの焦点は、いわゆる苦情処理メカニズムそのものにあるわけではないものの、そうしたメカニズムが回答の一部となることもあります。それについての詳細は、この後に続く本セクションの補助的質問への回答の中で示すことも可能です。しかし本質問への回答では、企業が救済を提供・支援する、またはそうし得る様々な方法全体を広く取り上げることも可能です。

個人が特定の侵害、または侵害の恐れを特定し、企業の対処を望む時、それらは「懸案事項」や「苦情」、その他の名称で呼ばれます。ここでいう「懸案事項」及び「苦情」には、非公式または公式に（例えば苦情処理メカニズムを通じて）提出され、一般的または個別的性質をもつ課題が含まれます。

本質問の焦点は、報告企業が引き起こした、または寄与した影響におかれます。「国連指導原則」が明示するように、こうした状況において、企業は被害者に対して救済を提供、または提供の支援をする責任を負います。この責任は、影響が企業の事業、製品またはサービスに関係しているが、企業自身の原因や寄与がない場合には該当しません。「指導原則」はまた、企業が他の状況においても他の理由により救済のための寄与を行うことを選択することも可能だとしています。報告企業は本質問またはその補助的質問への回答において、そうしたケースについて説明することができます。

企業は、救済の提供または支援において関与するステークホルダーの種類が限定されているかどうかを明示することが重要です。例えばそれは従業員限定か、あるいは、契約労働者、サプライチェーン労働者、地元コミュニティ、製品・サービスのエンドユーザー等の他の種類のステークホルダーも含んでいるかどうかです。

大企業であれば、救済の提供のアプローチは企業全体を通じて同一の一般的なものであり、業務上の文脈に応じてその適用に修正を加えているということもあるでしょう。同様に、同一のアプローチ、方針、またはプロセスがどのような人権侵害にも適用され、したがって1つ以上の顕著な人権課題に関連性があるということもあり得ます。その場合、報告企業は、それぞれに異なる顕著な人権課題に、本質問への回答が該当する範囲を明記しなければなりません。回答では、業務やバリューチェーンの特定の部分、または特定の顕著な人権課題に対して一般的アプローチが実践的にどのように適用されているのか、1つ以上の事例を用いて説明してもよいでしょう。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 事業やバリューチェーン、取引関係を通して発生した影響への救済提供について、企業の一般的見方。
- ✓ 顕著な人権課題に関連して実際の影響が以前に発生していた場合に、報告企業が採用した、救済を実行可能にするための一般的アプローチ。
- ✓ 顕著な人権課題に関連して将来的に影響が生じることが予想される場合、企業が原則的に採用するアプローチ。
- ✓ そのようなアプローチが公式の方針またはプロセスに表現されているか否か、及びどのように表現されているか。
- ✓ 企業は、負の影響への懸念を提起した個人に対して、社員や第三者からの報復からの保護を実施しているか、またその方法は何か。
- ✓ 顕著な人権課題に関連した影響の救済を実施可能にしようとしていた際に生じた難題(例えば、影響を助長した他者が救済への貢献を拒否、地元の機関が無力で効果的プロセスをサポートできない、効果的救済の内容を特定する上で様々な困難がある)。

本質問に対する回答内容の充実度は、これに続く補助的質問に回答できればそれだけ向上します。

国連指導原則

国連指導原則22は次のように規定しています。

「企業は、負の影響を引き起こしたこと、または負の影響を助長したことが明らかになる場合、正当なプロセスを通じてその是正の途を備えるか、それに協力すべきである。」

国連指導原則22の解説は、次のように述べています。

「最善の方針や慣行をもってしても、企業は、予見していなかった、または防ぎ得なかった人権への負の影響を引き起こし、または負の影響を助長することがありうる。

企業が人権デュー・ディリジェンス・プロセスあるいは他の手段を通じてそのような状況を特定できる場合、人権を尊重する企業の責任は、自らまたは他のアクターとの協力を通じて、その是正に積極的に取り組むことを求める。企業活動により潜在的に影響をうける人々に対する事業レベルの苦情処理メカニズムは、原則31に規定された一定の中核要件を充たすとき、是正を可能とするひとつの有効な手段となりえる。

企業が負の影響を生じさせておらず、また助長してもいないが、取引関係によってその事業、製品、またはサービスと負の影響が直接関連している場合、人権を尊重する責任は、企業がそのような負の影響を是正するという役割を担うことはあっても、当該企業自体に是正の途を備えるよう求めるわけではない。

状況によって、特に犯罪があったと申し立てられている場合は、一般に司法メカニズムとの協力を求めるであろう。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	<i>Where relevant to specific salient human rights issues identified:</i> Criterion: Codes of Conduct/Compliance/Corruption & Bribery Question: Codes of Conduct: Systems/Procedures
FTSE ESG	<i>For specific salient human rights issues identified:</i> Human Rights & Community Indicators: Strategy & Practice Grievance mechanisms in place Risk Management: Strategy & Practice Whistle-blowing mechanism in place
GNI	<i>Where freedom of expression and/or privacy are salient human rights issues:</i> Implementation Guidelines: 2. Responsible Company Decision Making – Integration into Business Operations: Complaints and Assistance
GRI	<i>For specific salient human rights issues identified:</i> G4-HR12
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue.</i> OECD-1 and OECD-3
UNGC	<i>For specific salient human rights issues identified:</i> Criterion 4 and specifically: Processes to provide for or cooperate in the remediation of adverse human rights impacts that the company has caused or contributed to (BRE 3+ BRE 4 + ARE3 + ARE 4) Criterion 5 and specifically: Grievance mechanisms that are legitimate, accessible, predictable, equitable, transparent, rights-compatible, a source of continuous learning, and based on engagement and dialogue (BRE4 + ARE4)
VPSHR	<i>Where security and human rights is a salient human rights issue:</i> 6. Company procedure or mechanism to address security related incidents with human rights implications by public/ private security forces relating to the company's activities.

C6: 是正

C6.1: 補助的質問

企業はどのような手段を通じて、顕著な人権課題それぞれに関わる苦情や懸念を受理できるか？

目的

顕著な人権課題に関連する人権への影響に企業が関わっていると考える企業内外の個人が、企業に対して意見を伝えることのできる公式または非公式の手段について説明すること。

補助的ガイダンス

本質問では、企業の活動または取引関係により人権侵害を被ったと考える個人、または、他者が侵害を被っている可能性があると考えられる個人からの苦情や懸念事項を受け付けるプロセスに焦点をおいています。なお質問C6.2及びC6.3は、救済プロセスのその他の側面に関するものです。

顕著な人権課題に関連する苦情の受理(及びそれへの対処)を可能にするプロセスは、多くの場合、人権のみに焦点をおくものではありません。苦情が人権課題として提出されない場合や、対処されずに深刻化したために初めて人権課題を惹起することになる場合があります。したがって苦情の受理のプロセスは幅広く理解される必要があります。ただし焦点は、企業の活動や取引関係により侵害を被ったと申し立てている個人、コミュニティ、またはグループにおいてください。

報告企業は一定グループ(例えば、従業員、消費者、地元コミュニティ)を対象とする苦情処理手続、あるいは、様々なグループが企業への苦情申し立てに利用できる一般的な手続を実施している可能性もあります。また、人権関連の一定の問題(例えば製品の安全性、労働に関する権利、データ機密性)を扱う苦情処理手続はあるが、それ以外にはないという場合もあります。もしくは、こうした手続が複数の人権課題に適用される場合もあります。報告企業は、プロセスが幅広く適用されている場合には、分野横断的な報告をぜひ行ってください。一方、プロセスが1つ以上の顕著な人権課題またはステークホルダーに固有のものであるならば、その旨を明記する必要があります。

報告企業は、顕著な人権課題に関連した苦情を受理する非公式(臨時的)の手続を有していることもあれば、公式の手続を有していることもあります。いずれも本質問への回答に関連があります。回答では、手続がどの程度正式なものであるかを明記してください。

ステークホルダーの懸念が結社の自由の権利に関わるものである場合は、「指導原則」に規定された主旨に従い、従業員と他の労働者が利用できる苦情処理メカニズムの構造及び実施が、正当な労働組合の役割を損なうことをいかに回避するかを明らかにすることが特に重要となります。

報告する顕著な人権課題が、サプライヤーや請負業者といった第三者が引き起こしたが、報告企業がそれを助長した可能性のある影響を伴っている場合もあります。その場合は、影響を受けたグループからの苦情の受理(及び対処)の手段を提供するため、企業が当該第三者に対する奨励、要請、支援、またはそれとの協働をどのように行っているかを報告することが重要となります。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 顕著な人権課題それぞれに関する苦情を受け取るための臨時的な手続(例えば会議、話し合い)
- ✓ 顕著な人権課題それぞれに関する苦情を受け取るための正式な手続(例えば、社会的対話の制度、正式な苦情処理メカニズム、ホットライン、内部告発メカニズム)
- ✓ 主要なプロセス(特に苦情処理メカニズム)の策定または改正の経緯。ステークホルダーからのインプットも含めて。
- ✓ 特定のプロセスを利用して苦情を提出できる者に関する制限。
- ✓ 潜在的に影響を受けるグループが苦情を提出することのできる、ビジネスパートナーやサプライヤー、その他の第三者による効果的なプロセスを、奨励または要請、支援するための活動。
- ✓ 報告対象期間中に、懸念事項または苦情を受け取る手段に加えられた変更。
- ✓ 懸念事項または苦情を受け取る手段の変更予定。

国連指導原則

国連指導原則22は次のように規定しています。

「企業は、負の影響を引き起こしたこと、または負の影響を助長したことが明らかになる場合、正当なプロセスを通じてその是正の途を備えるか、それに協力すべきである。」

国連指導原則22の解説は、次のように述べています。

「最善の方針や慣行をもってしても、企業は、予見していなかった、または防ぎ得なかった人権への負の影響を引き起こし、または負の影響を助長することがありうる。

企業が人権デュー・ディリジェンス・プロセスあるいは他の手段を通じてそのような状況を特定できる場合、人権を尊重する企業の責任は、自らまたは他のアクターとの協力を通じて、その是正に積極的に取り組むことを求める。企業活動により潜在的に影響をうける人々に対する事業レベルの苦情処理メカニズムは、原則31に規定された一定の中核要件を充たすとき、是正を可能とするひとつの有効な手段となりえる。」

国連指導原則29は次のように規定しています。

「苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするように、企業は、負の影響を受けた個人及び地域社会のために、実効的な事業レベルの苦情処理メカニズムを確立し、またはこれに参加すべきである。」

国連指導原則29の解説は、次のように述べています。

「事業レベルの苦情処理メカニズムは、企業により負の影響を受けることになるかもしれない個人及び地域社会が直接アクセスできるものである。メカニズムは、一般的に、一企業単独でまたは関連ステークホルダーを含む他者との協力のもとで運営される。また、当事者双方に受け入れられる外部専門家や機関を介して提供される。このメカニズムでは、申し立てを行う者に対し、まず他の訴求手段にアクセスするよう義務づけるものではない。メカニズムは、企業を、問題点を整理、評価し、損害に対する救済に努めることに直接従事させることができる。

事業レベルの苦情処理メカニズムは、企業の人権を尊重する責任に関して、二つの重要な機能を果たす。

- ・ 第一に、企業が継続的に実行している人権デュー・ディリジェンスの一部として、人権への負の影響を特定するのを助ける。それは、企業の事業により直接影響を受ける人々に、自分たちが負の影響を受けている、または受けるであろうと考えて懸念を表明する途を提供することによって可能となるのである。申し立ての傾向やパターンを分析することで、企業は、組織体制の問題を特定し、その後の慣行をそれに合わせて修正することもできる。
- ・ 第二に、これらメカニズムによって、苦情が一旦特定されると対処が可能となり、負の影響を当該企業により早期にかつ直接的に是正することが可能になる。そうすることで損害がより深刻になり、苦情がエスカレートしていくのを防ぐことができる。

そのようなメカニズムは、申し立てまたは苦情が、持ち出される前の段階ですでに人権侵害の訴えの形をとっていることを求めるものではないが、なによりも負の影響を受ける人々がもつ正当な懸念を特定することを目指すものであることが必要である。もし、これら懸念が特定もされず対処もされないならば、時とともにより大きな紛争や人権侵害へと拡大する。

事業レベルの苦情処理メカニズムでは、その実効性を実際に確保するための一定の要件が反映されているべきである(原則31)。苦情処理メカニズムが、規模、資産、業種、文化及びその他の要因から決まってくる必要に応じて様々な異なる形態をとることによって、これらの要件は充たされることができる。

事業レベルの苦情処理メカニズムは、より広範なステークホルダー・エンゲージメントや団体交渉のプロセスを補完する重要なものではあるが、これらに代わるものとはなり得ない。これらは、労働関連紛争に取り組む正当な労働組合の役割を害するために使われてはならず、司法的または非司法的苦情処理メカニズムへのアクセスを排除するよう用いられてもならない。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	<i>Where relevant to specific salient human rights issues identified:</i> Criterion: Codes of Conduct/Compliance/Corruption & Bribery Question: Codes of Conduct: Systems/Procedures
FTSE ESG	<i>For specific salient human rights issues identified:</i> Human Rights & Community Indicators: Strategy & Practice – Grievance mechanisms in place Risk Management: Strategy & Practice – Whistle-blowing mechanism in place
GNI	<i>Where freedom of expression and/or privacy are salient human rights issues:</i> Implementation Guidelines: 2. Responsible Company Decision Making – Integration into Business Operations: Complaints and Assistance Governance Charter: 8. Public Participation
GRI	<i>For specific salient human rights issues identified: G4-DMAb (Human Rights Grievance Mechanisms Aspect)</i>
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue:</i> OECD-1E, OECD-3C
UNGC	<i>For specific salient human rights issues identified:</i> Criterion 4 and specifically: Operational-level grievance mechanisms for those potentially impacted by the company's activities (BRE 4 +ARE 4) <i>Criterion 7 and specifically:</i> Grievance mechanisms, communication channels and other procedures (e.g., whistleblower mechanisms) available for workers to report concerns, make suggestions or seek advice, designed and operated in agreement with the representative organization of workers <i>Criterion 21 and specifically:</i> Establish channels to engage with employees and other stakeholders to hear their ideas and address their concerns, and protect 'whistle-blowers'
VPSHR	—

C6: 是正

C6.2: 補助的質問

人々が苦情や懸念を申し立てることができると感じているかどうかを、企業はどのように確認しているか？

目的

社内外の個人が自らの立場で、企業に対して直接問題を提起し、対処を促すことができることの証拠を示すこと。

補助的ガイダンス

質問C6.1では、顕著な人権課題に関連する苦情を個人やグループが申し立てることのできる手段の存否を尋ねました。これに対し、質問C6.2では、これらの手段が利用希望者に有効なアクセスを提供しているかどうかを問題とします。ここには、そうした人が苦情申し立て手段について知っているか、その手段を物理的、言語的、技術的に利用することができるか、それを安心して利用できるかといった問題が含まれます。

ステークホルダーが苦情処理の手続やメカニズムを信頼していることの純然たる証拠を特定するのは困難かもしれませんが、プロセスの有効性はそうした信頼にかかっているため、この点は特に関連性の高い情報です。したがって、苦情申し立てのプロセスやメカニズムが対象とするグループからのフィードバックは、独立第三者による評価やレビューと同様に特に貴重なものとなります。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 苦情申し立てのための重要な手段にはどのようにアクセスできるか(例えば電子メール、ホットライン、マネージャーを通じて、労働組合を通じて、NGOまたは第三者を通じて)。
- ✓ これらの手段が対象となる個人やグループによって利用されていることの証拠(例えば、ある出来事後に苦情の件数が増加したこと、メディアや外部の苦情処理制度を利用せずに(またはそうする前に)提供している手段に苦情が持ち込まれていることの証拠)。
- ✓ 提供している手段に対する信頼性の証拠(例えば、当該手段を利用した人からのフィードバック、また利用していない人からのフィードバック)。
- ✓ 対象グループのすべてにアクセスを提供する上での困難、及びその困難にいかに対処しているか。
- ✓ 個人やグループが苦情申し立てをする準備ができていると感じるために、提供した支援(例えば、独立した法律専門家や他専門家の助言を受けるための資金、第三者アドバイスの促進、代表者がミーティングに出席する際の手当て)。
- ✓ 利用率を高めるために、経験及び/又はフィードバックに基づいて実施された当該手段への変更点。
- ✓ 苦情処理メカニズムについて、手続と成果に対するステークホルダーの見方と信頼感の観点から実施された独立的調査、及びそこから得られた知見。

国連指導原則

国連指導原則31は次のように規定しています。

「その実効性を確保するために、非司法的苦情処理メカニズムは、国家基盤型及び非国家基盤型を問わず、次の要件を充たすべきである。

- a. 正当性がある:利用者であるステークホルダー・グループから信頼され、苦情プロセスの公正な遂行に対して責任を負う。
- b. アクセスすることができる:利用者であるステークホルダー・グループすべてに認知されており、アクセスする際に特別の障壁に直面する人々に対し適切な支援を提供する。
- c. 予測可能である:各段階に目安となる所要期間を示した、明確で周知の手続が設けられ、利用可能なプロセス及び結果のタイプについて明確に説明され、履行を監視する手段がある。
- d. 公平である:被害を受けた当事者が、公平で、情報に通じ、互いに相手に対する敬意を保持できる条件のもとで苦情処理プロセスに参加するために必要な情報源、助言及び専門知識への正当なアクセスができるようにする。
- e. 透明性がある:苦情当事者にその進捗情報を継続的に知らせ、またその実効性について信頼を築き、危機にさらされている公共の利益をまもるために、メカニズムのパフォーマンスについて十分な情報を提供する。
- f. 権利に矛盾しない:結果及び救済が、国際的に認められた人権に適合していることを確保する。[…]
- h. エンゲージメント及び対話に基づく:利用者となるステークホルダー・グループとメカニズムの設計やパフォーマンスについて協議し、苦情に対処し解決する手段として対話に焦点をあてる。」

国連指導原則31の解説は、次のように述べています。

「苦情処理メカニズムは、対象となる人々がそれを認知し、信頼し、使用することができる場合にのみ、その目的を果たすことができる。これらの要件は、非司法的苦情処理メカニズムを实际使うなかでその実効性を確保する助けとなるために、設計、修正、または評価するための基準を提供するものである。貧弱に設計または遂行された苦情処理メカニズムは、影響を受けるステークホルダーの間に、プロセスにより自分力は奪われた、また軽視されたという思いが強まることで、苦情感情をこじれさせるリスクを生じかねない。[…]

- a. メカニズム利用者であるステークホルダーがその利用を選択するには、メカニズムを信頼しているはずである。苦情処理プロセスの当事者がメカニズムの公正な遂行に干渉できないように責任の所在を明らかにすることは、一般的に言って、ステークホルダーの信頼を築き上げるための一つの重要な要素である。
- b. アクセスへの障壁は、メカニズムに対する認知不足、使用言語、識字能力、費用、所在地の問題及び報復に対する恐れを含むであろう。

- c. メカニズムが信頼され活用されるために、メカニズムが設ける手続についての情報を広く提供すべきである。段階毎の所要期間枠は、時に柔軟性が必要とされることを認めながらも、可能なかぎり尊重されるべきである。
- d. 企業と影響を受けるステークホルダーの間の苦情申し立てまたは紛争において、後者は情報や専門知識や助言へのアクセスで非常に不利であり、費用を支払う財源を欠くことしばしばである。この不均衡を是正できない場合、公正な手続を達成すること、また手続は公正なものであるとの認識が共に弱まり、永続的な解決に到るのが困難になりうる。
- e. それぞれの苦情処理の進捗について当事者と定期的に情報を共有することは、プロセスの信頼性を維持するために必要不可欠であろう。メカニズムのパフォーマンスについて、統計、事例研究、または具体的事案の処理に関する詳細な情報を通じて、広範なステークホルダーに対して透明性を確保することは、その正当性を示し広く信頼を得るために重要である。同時に、必要な場合には、当事者対話や個人情報に関する秘密性は保持されるべきである。
- f. 苦情は人権という視点から構成されていないことがしばしばで、当初は人権への懸念を提起しないことも多い。しかしながら、結果が人権への関わりを持つ場合は、国際的に認められた人権に合致したものになるように注意すべきである。[…]
- h. 事業レベルの苦情処理メカニズムに関して、影響を受けるステークホルダー・グループとその設計や実績について対話・協議することは、彼らのニーズを満たし、メカニズムが実際に活用され、それが首尾よく機能するという共通の利益を確保するのに役立つ。企業が、訴えの対象でありながら、同時にまた一方的に苦情処理の結果を決定するというのは正当ではなく、受け入れられないことである。これらメカニズムは、対話を通じて合意による解決に到ることに焦点をあてるべきである。裁定が必要とされる場合は、正当で、独立した第三者メカニズムにより行われるべきである。

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue:</i> OECD-2B, OECD-3C and 3D
UNGC	—
VPSHR	—

C6: 是正

C6.3: 補助的質問

企業はどのように苦情を処理し、成果の有効性を評価しているか？

目的

顕著な人権課題に関する苦情に対処するために報告企業が採用した措置、及び、達成された成果が、人権侵害を被ったあらゆる個人に対して、どの程度効果的な救済を提供しているかを把握するプロセスについて説明すること。

補助的ガイダンス

質問C6.1では、顕著な人権課題に関連する苦情を個人やグループが申し立てることのできる手段の存否を尋ねました。また質問C6.2では、これらの手段が利用希望者に有効なアクセスを提供しているかどうかを問題とします。これに対し質問C6.3では、効果的で信頼性の高い成果の達成のため、受理された苦情がいかに扱われるかに焦点をおきます。この成果には、被害者がいる場合には救済を提供することも含まれます。

企業の正式な苦情処理手続は、対象となる課題やステークホルダー・グループ(例えば従業員やコミュニティの成員)により、単一である場合も複数ある場合もあります。また、非公式な手続であるため苦情処理メカニズムとはみなされない場合もあります。いずれにせよ本質問の焦点は、苦情が申し立てられた場合に企業がとる手順、及び、そこから生じる結果にあります。

苦情処理手続を通じた結果の有効性は、申し立てを行った人またはグループの認識、及び、企業と独立の第三者の認識によって決まります。有効性を決める要素は様々あり、次のものが含まれます。

- 人権侵害があった場合、成果として救済を提供したか、または提供可能になっているか。
- 救済は法律と人権基準に則っているか。
- 成果は苦情提出者の懸念に対応またはこれを解決するものか。
- 成果にいたる苦情処理のプロセスは、苦情提出者及び独立のオブザーバーから見て信頼性のあるものだったか。
- 成果そのものは、独立のオブザーバーから見て合理的かつ公正な結果として信頼できるものか。特に、苦情提出者が異議を申し立てている場合について。
- 成果は、企業と苦情提出者の関係の維持、または強化に役立つか。あるいは阻害を招くものか。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 苦情処理のためにとられた書面上及び実践上の手続。
- ✓ その手続は公開されているか否か、及びその入手場所。もしくは、苦情・懸念の提出が必要となる可能性のある者に利用可能なものか。
- ✓ 提起された問題に対処するための内部プロセス。
- ✓ 苦情処理のプロセスの進捗が、苦情提出者に知らされているか、及びその方法。
- ✓ 企業は、苦情の内容や、関連する課題への見解について、苦情提出者と対話を行っているか、及びその方法。
- ✓ 苦情処理及び成果の実施を管理、及び／又は監督するのは社内のどの職位または機能部門か。
- ✓ 深刻な影響と主張されるもの、または潜在的に深刻な影響、あるいはその他の緊急の苦情への対応について上申を行うための制度。
- ✓ 苦情処理の(限定的または一般的)プロセスを経た成果は、一般公開、または将来的に苦情を提出する可能性のある人々に伝えられているか、及びその方法。
- ✓ 成果は、人権との整合性、及び／又は、苦情対処の有効性に照らして評価されているか、及びその方法。
- ✓ 手続及びその成果に対する苦情提出者の満足度を企業は評価しているか、及びその方法。
- ✓ 有効性の観点からの手続の独立的調査または監督は行われているか、及びそうした調査で得られた知見。

国連指導原則

国連指導原則22は次のように規定しています。

「企業は、負の影響を引き起こしたこと、または負の影響を助長したことが明らかになる場合、正当なプロセスを通じてその是正の途を備えるか、それに協力すべきである。」

国連指導原則31は次のように規定しています。

「その実効性を確保するために、非司法的苦情処理メカニズムは、国家基盤型及び非国家基盤型を問わず、次の要件を充たすべきである。[…]

- b. アクセスすることができる:利用者であるステークホルダー・グループすべてに認知されており、アクセスする際に特別の障壁に直面する人々に対し適切な支援を提供する。
- c. 予測可能である:各段階に目安となる所要期間を示した、明確で周知の手続が設けられ、利用可能なプロセス及び結果のタイプについて明確に説明され、履行を監視する手段がある。
- d. 公平である:被害を受けた当事者が、公平で、情報に通じ、互いに相手に対する敬意を保持できる条件のもとで苦情処理プロセスに参加するために必要な情報源、助言及び専門知識への正当なアクセスができるようにする。
- e. 透明性がある:苦情当事者にその進捗情報を継続的に知らせ、またその実効性について信頼を築き、危機にさらされている公共の利益をまもるために、メカニズムのパフォーマンスについて十分な情報を提供する。[…]
- h. エンゲージメント及び対話に基づく:利用者となるステークホルダー・グループとメカニズムの設計やパフォーマンスについて協議し、苦情に対処し解決する手段として対話に焦点をあてる。」

国連指導原則31の解説は、次のように述べています。

「苦情処理メカニズムは、対象となる人々がそれを認知し、信頼し、使用することができる場合にのみ、その目的を果たすことができる。これらの要件は、非司法的苦情処理メカニズムを実際使うなかでその実効性を確保する助けとなるために、設計、修正、または評価するための基準を提供するものである。貧弱に設計または遂行された苦情処理メカニズムは、影響を受けるステークホルダーの間に、プロセスにより自分力は奪われた、また軽視されたという思いが強まることで、苦情感情をこじれさせるリスクを生じかねない。[…]

- b. アクセスへの障壁は、メカニズムに対する認知不足、使用言語、識字能力、費用、所在地の問題及び報復に対する恐れを含むであろう。
- c. メカニズムが信頼され活用されるために、メカニズムが設ける手続についての情報を広く提供すべきである。段階毎の所要期間枠は、時に柔軟性が必要とされることを認めながらも、可能なかぎり尊重されるべきである。
- d. 企業と影響を受けるステークホルダーの間の苦情申し立てまたは紛争において、後者は情報や専門知識や助言へのアクセスで非常に不利であり、費用を支払う財源を欠くこともしばしばである。この不均衡を是正できない場合、公正な手続を達成すること、また手続は公正なものであるとの認識が共に弱まり、永続的な解決に到るのが困難になりうる。
- e. それぞれの苦情処理の進捗について当事者と定期的に情報を共有することは、プロセスの信頼性を維持するために必要不可欠であろう。メカニズムのパフォーマンスについて、統計、事例研究、または具体的事案の処理に関する詳細な情報を通じて、広範なステークホルダーに対して透明性を確保することは、その正当性を示し広く信頼を得るために重要である。同時に、必要な場合には、当事者対話や個人情報に関する秘密性は保持されるべきである。[…]
- h. 事業レベルの苦情処理メカニズムに関して、影響を受けるステークホルダー・グループとその設計や実績について対話・協議することは、彼らのニーズを満たし、メカニズムが実際に活用され、それが首尾よく機能するという共通の利益を確保するのに役立つ。企業が、訴えの対象でありながら、同時にまた一方的に苦情処理の結果を決定するというのは正当ではなく、受け入れられないことである。これらメカニズムは、対話を通じて合意による解決に到ることに焦点をあてるべきである。裁定が必要とされる場合は、正当で、独立した第三者メカニズムにより行われるべきである。」

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue:</i> OECD-2B, OECD-3C and 3D
UNGC	—
VPSHR	—

C6: 是正

C6.4: 補助的質問

報告対象期間中、顕著な人権課題に関する苦情や懸念、及び成果には、どのような傾向とパターンがあったか、また企業はどのような教訓を得たか？

目的

顕著な人権課題に関連して提出された苦情や懸念、及びそれへの対応の成果から報告企業が得た洞察について説明するとともに、そのような洞察にもとづき企業自身の方針、プロセス、慣行に変更が加えられたか、及びその経緯について明らかにすること。

補助的ガイダンス

企業が特定の苦情処理手続の成果を公開することには正当な制限がつくこともあります。例えば、苦情提出者が圧力や報復を受ける恐れがある場合です。その場合、傾向とパターンについて報告する方が、より実行可能であるかもしれません。本質問で報告企業はそうように選択することもできます。

苦情とその成果に関する傾向とパターンは、人権リスクを評価し、それらのリスクの実践的対処法を追跡する企業の取り組みにとって特に関連があります。そのため、この情報については、質問C5への回答と合わせて報告することが望ましい報告企業もあるでしょう。

このような傾向とパターンから得られる教訓は、提起された問題の内容に関わることもあれば、苦情対処のプロセスの有効性に関わることもあります。いずれの教訓も、報告すべき関連情報になります。

苦情の件数等の数値的指標を報告する場合は、データの解釈を可能にする説明的情報も合わせて提示しなければなりません。例えば、苦情の件数の減少が、ステークホルダー間の懸念の減少を意味することもあります。このことは、企業が実施した変更への満足度が高いことを示す調査結果により確認することができます。あるいはまた、苦情件数の減少が、企業が提供する苦情処理手続に潜在的な苦情提出者が信頼をおかなくなったことを示している可能性もあります。このことは、メディアや外部の苦情処理メカニズムを通じた申し立ての増加から確認することができるでしょう。このように、データをバランスよく理解するには説明的な情報が不可欠です。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 顕著な人権課題それぞれに関連する、受理された苦情の件数、種類、または場所に見られる傾向とパターン。
- ✓ 顕著な人権課題それぞれに関連する、解決された苦情の件数、種類、または場所に見られる傾向とパターン。
- ✓ 顕著な人権課題に関連する苦情の対処法について、苦情提出者またはその正当な代表者が表明した満足度の傾向とパターン。
- ✓ こうした傾向とパターンから得た理解に基づいて、企業の方針やプロセスに対して加えた変更（例えば、方針に対する変更、一定の従業員を対象とした研修の実施、サプライヤーのパフォーマンスへの追加的注目）。
- ✓ こうした傾向とパターンから得た理解に基づいて、苦情受理及び対処のプロセスに対して加えた変更。

国連指導原則

国連指導原則31は次のように規定しています。

「その実効性を確保するために、非司法的苦情処理メカニズムは、国家基盤型及び非国家基盤型を問わず、次の要件を充たすべきである。[…]

(g) 継続的学習の源となる:メカニズムを改善し、今後の苦情や被害を防止するための教訓を明確にするために使える手段を活用する。[…]

国連指導原則31の解説は、次のように述べています。

「苦情処理メカニズムは、対象となる人々がそれを認知し、信頼し、使用することができる場合にのみ、その目的を果たすことができる。これらの要件は、非司法的苦情処理メカニズムを実際使うなかでその実効性を確保する助けとなるために、設計、修正、または評価するための基準を提供するものである。貧弱に設計または遂行された苦情処理メカニズムは、影響を受けるステークホルダーの間に、プロセスにより自分は力を奪われた、また軽視されたという思いが強まることで、苦情感情をこじれさせるリスクを生じかねない。[…]

(g) 苦情の頻度、パターン及び要因を定期的に分析することは、メカニズムの運営組織が今後の被害を防止するために変更すべき政策、手続または慣行を特定し、これらに影響を与えることを可能とする。[…]

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	Where relevant to specific salient human rights issues identified: Criterion: Codes of Conduct/Compliance/Corruption & Bribery Question: Codes of Conduct/Corruption & Bribery: Reporting on breaches
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>For specific salient human rights issues identified: G4-S011</i>
ICMM	—
IR	—
OECD	<i>Where supply or use of minerals from conflict-affected and high-risk areas is a salient human rights issue. OECD-3C</i>
UNGC	—
VPSHR	—

C6: 是正

C6.5: 補助的質問

報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる実際の影響の救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か？

目的

顕著な人権課題に関連して企業が提供した救済の形態を説明すること。特定の個別のケースでも、同種のケース全体に関わる総体的説明でもかまいません。

補助的ガイダンス

報告企業が提供した救済の具体的事例を報告することは、救済提供のプロセスまたは苦情処理メカニズムが実践的に果たした役割、及び、それが人権尊重責任を果たす企業の取り組みにどう役立ったかについて読者が明確に理解する手助けとなります。事例は顕著な人権課題に焦点をおかなければなりません。また、個々の成果に関するものか、または同種の複数の苦情から導かれた代表的成果に関するものでもかまいません。いずれの場合でも、成果をバランスよく示すものを提示する必要があります。そうでない場合は、事例が状況特定のなものとなる要因を説明してください。

企業が、本「報告フレームワーク」本セクションへの正確な回答に必要な特定の情報を開示することができないという、例外的な場合もあり得ます。このような場合、企業は除外した情報の性質を明らかにし、除外の理由を説明しなければなりません。例えば、ステークホルダーの人権へのリスク、具体的かつ正当な法的禁止や機密保持に関わる制限、信頼できる情報が入手できないこと、などです。企業が具体的または明示的な形で情報を開示できない場合は、可能な限り集計的または匿名化した形で情報を提示し、情報開示の大幅な不備を回避するようにしなければなりません。

関連情報

企業の回答の関連情報として次のものを含めることができます。

- ✓ 特定のケースにおいて提供された具体的な救済(例えば、補償、コミュニティへの代替住宅の提供、侵害に対する謝罪、復職の実施、コミュニティの生活手段への貢献、状況に対する共同モニタリングの取り決め)。
- ✓ 一定の種類之苦情に関して提供された救済の種類(例えば、複数の個人またはコミュニティ全体に実施する破壊された作物に対する補償、労働者の生活圏の改善策を実施する合意)。
- ✓ 特定の成果を説明するのに役立つ追加情報。
- ✓ 成果に対する苦情申し立ての反応に関する情報。

国連指導原則

国連指導原則21は次のように規定しています。

「人権への影響についての対処方法について責任をとるため、企業は外部にこのことを通知できるように用意しておくべきである。影響を受けるステークホルダーまたはその代理人から懸念が表明される場合には、特にそうである。企業は、その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。あらゆる場合において、情報提供は、[…]

- b. 関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報を提供すべきである。
- c. それと同時に、影響を受けたステークホルダー、従業員、そして商取引上の秘密を守るための正当な要求にリスクをもたらすべきではない。」

国連指導原則31は次のように規定しています。

「その実効性を確保するために、非司法的苦情処理メカニズムは、国家基盤型及び非国家基盤型を問わず、次の要件を充たすべきである。[…]

- e. 透明性がある: 苦情当事者にその進捗情報を継続的に知らせ、またその実効性について信頼を築き、危機にさらされている公共の利益をまもるために、メカニズムのパフォーマンスについて十分な情報を提供する。
- f. 権利に矛盾しない: 結果及び救済が、国際的に認められた人権に適合していることを確保する。[…]

国連指導原則31の解説は、次のように述べています。

「苦情処理メカニズムは、対象となる人々がそれを認知し、信頼し、使用することができる場合にのみ、その目的を果たすことができる。これらの要件は、非司法的苦情処理メカニズムを実際使うなかでその実効性を確保する助けとなるために、設計、修正、または評価するための基準を提供するものである。貧弱に設計または遂行された苦情処理メカニズムは、影響を受けるステークホルダーの間に、プロセスにより自分は力を奪われた、また軽視されたという思いが強まることで、苦情感情をこじれさせるリスクを生じかねない。[…]

- e. それぞれの苦情処理の進捗について当事者と定期的に情報を共有することは、プロセスの信頼性を維持するために必要不可欠であろう。メカニズムのパフォーマンスについて、統計、事例研究、または具体的事案の処理に関する詳細な情報を通じて、広範なステークホルダーに対して透明性を確保することは、その正当性を示し広く信頼を得るために重要である。同時に、必要な場合には、当事者対話や個人情報に関する秘密性は保持されるべきである。
- f. 苦情は人権という視点から構成されていないことがしばしばで、当初は人権への懸念を提起しないことも多い。しかしながら、結果が人権への関わりを持つ場合は、国際的に認められた人権に合致したものになるように注意すべきである。[…]

他のイニシアチブにおける参照箇所

以下の参照事項は、本質問への回答に関連する情報を見つけるためのものであり、上記ガイダンスに代わるものではありません。ここに挙げるイニシアチブの名称については、付属文書Dをご覧ください。

Initiative	Reference point
DJSI	Where relevant to specific salient human rights issues identified: Criterion: Codes of Conduct/Compliance/Corruption & Bribery Question: Codes of Conduct/Corruption & Bribery: Reporting on breaches
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>For specific salient human rights issues identified:</i> G4-HR3 (B)
ICMM	—
IR	—
OECD	—
UNGC	<i>For specific salient human rights issues identified:</i> Criterion 5 and specifically: - Outcomes of remediation processes of adverse human rights impacts
VPSHR	—

付属文書

本「国連指導原則報告フレームワーク」の導入部で説明されているように、

企業の行動は、人々の人権の享受に対してプラスにもマイナスにも作用する可能性があります。事実、企業がこのリスクに十分な注意を払っていない場合、人権を侵害する可能性があり、また実際に侵害していることが経験的に明らかとなっています。

企業は、従業員、契約労働者、顧客、サプライチェーンの労働者、事業活動地周辺のコミュニティ、そして製品またはサービスのエンドユーザーの人権に影響を及ぼす可能性を有しています。国際的に認められた人権のほぼすべてに対して、直接的または間接的に影響を及ぼす可能性があるのです。

本付属文書では、「国連指導原則」で示される「国際的に認められた人権」の概要をまとめています。これらは少なくとも、次の中に記されている人権です。

- 国際人権章典。これは、世界人権宣言、及びこの宣言を法典化した「市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）」と「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）」に含まれる人権を意味します（以下の表に要約があります）。
- ILO（国際労働機関）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」にある基本的権利に関する原則、すなわち、
 - 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
 - あらゆる形態の強制労働の禁止
 - 児童労働の実効的な廃止
 - 雇用及び職業における差別の撤廃

下記の表は、「国連指導原則報告フレームワーク」を利用する際、企業が人権への負の影響にいかに関与し得るかについて考察するのに役立つものです。上記2つの国際規約に含まれる人権の簡潔な説明と合わせ、企業の業務がいかに潜在的に人権に影響を及ぼし得るかを示す事例が挙げられています。この表を人権の順位付け、あるいは人権の内容についての限定的記述とみなしてはいけません。これらの理解には、それぞれの解釈を考慮し、また、ILOの中核的条約を参照する必要があります。加えて、ここに挙げる事例は、企業が人権への影響に様々な形で関与しうることを示しています。それは、企業が影響を引き起こす場合、助長する場合、あるいは、影響が企業の事業、製品、またはサービスと関係して

いるが企業自身はそれを助長していない場合があります。企業の人権尊重責任はそれぞれの状況により異なります。この点について詳しくは、国連指導原則19の解説をご覧ください。

下記表の作成にあたっては、国連人権理事会、IBLF（国際ビジネス・リーダーズ・フォーラム）、モナッシュ大学カスタン人権法センターが共同作成した、企業向けの優れた補助的情報源かつ手引きである「人権の解釈：企業活動の指針」（2008年）（*Human Rights Translated: A Business Reference Guide*（2008））を参照しました。

国際的に認められた人権の最小限のリストに加え、負の影響に対して特に脆弱である可能性があるグループに属する人々の人権を扱う追加的な規準にも、企業は注意を払う必要があることを「国連指導原則」は明記しています。

この追加的基準とは次を指します。

- あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約（人種差別撤廃条約）
- 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女性差別撤廃条約）
- 子どもの権利条約
- すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約（移住労働者の権利条約）
- 障害者権利条約
- 先住民族の権利に関する国際連合宣言
- 国家的または民族的、宗教的及び言語的少数者に属する人々の権利に関する宣言（マイノリティ権利宣言）

表：国際的に認められた人権と、ビジネスが及ぼす影響の例

関連する人権	人権の概要	人権への影響に企業が関与する場合の事例
自決権	<ul style="list-style-type: none"> 個人ではなく集団の権利である。 民族集団は国際社会における自己の政治的地位を決定する権利をもつ。 ここには、経済的、社会的、文化的発展を追求する権利、土地の天然資源を処理する権利、生活の手段を奪われない権利が含まれる。 先住民が自己決定を行う固有の権利は、国際社会により明確に認められている。 	<ul style="list-style-type: none"> 住民にとって伝統的な意義をもつ土地を、政府が住民との正当な協議を行わずに取得した場合に、その土地で事業活動を行うこと。 先住民の土地に影響を及ぼす可能性のある活動は、買収、建設、操業のいずれであるかを問わず、先住民の自決権に影響を与える可能性がある。
生存権	<ul style="list-style-type: none"> 恣意的または違法に生命を奪われない権利。 自己の生命が、例えば物理的攻撃や健康上及び安全上のリスクから保護される権利。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業の資源、施設、または社員の保護を目的とした(国家または民間の)治安部隊による致命的な武力行使。 労働者や近隣のコミュニティに対し生命を脅かすような安全リスクをつきつける業務。例えば、有害化学物質への曝露。 致命的欠陥のある製品の製造及び販売。
拷問、あるいは残虐、非人道的または品位を傷つける扱いもしくは処罰を受けない権利	<ul style="list-style-type: none"> あらゆる状況で適用される絶対的権利である。 拷問は、特定の目的のために意図的に課される極度の苦痛を伴うものとして行われてきた。 残虐、及び／又は非人道的な扱いもまた、重大な苦痛をもたらす。 品位を傷つける扱いは、被害者に非常な屈辱を与えるものとして行われてきた。 	<ul style="list-style-type: none"> 事業を行う国において、企業の資産を保護する国家の治安部隊または警察部隊がこの権利を尊重していない。 深刻な精神的苦痛を招く重大な嫌がらせのない職場を作ることができない。 製造・販売する機器が第三者により、拷問や残虐な扱いに悪用される。または、同意なしに医学的または科学的実験に乱用される。
奴隷状態、隷属状態または強制労働を課されない権利	<ul style="list-style-type: none"> 一人が別の人を実質的に所有するとき、奴隷状態が生じる。 隷属状態からの自由は、労働者の人身売買や債務による拘束といった、他の形態の深刻な経済的搾取や貶めを受けない自由を含む。 奴隷状態及び隷属状態におかれぬ権利は絶対的権利である。 ILOの定義によれば、強制労働は「処罰の脅威のもとで強制され、また、自らが任意に申し出たものでないすべての労働またはサービス」と定義される。 賃金の支払いがあっても、この定義のその他の側面が該当するならば、強制労働ではないということにはならない。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業は、人身売買され、例えば農業プランテーション等で奴隷として強制的に働かされている労働者の労働から、サプライチェーンを通じて知らぬうちに利益を得ている可能性がある。このような状況では、女性と子供が特に深刻な影響を被る可能性がある。 企業は、人身売買を促進する人や財貨の輸送に関与している可能性がある。 強制労働は、雇用者が社員貸付や仕事の斡旋料の徴収を通じて労働者を債務的拘束者の立場におく、及び／又は、企業が労働者の身分証明書を保留する場合であればどのセクターでも発生しうる。この点は、脆弱なグループと認識される移民労働者に特にあてはまるリスクである。

身体の自由及び安全についての権利	<ul style="list-style-type: none"> この権利には、違法または恣意的な拘禁の禁止が含まれる。 「合法的」拘禁とは、適切な政府機関、例えば裁判所等が許可を与え、被拘禁者が不服を申し立てることが可能なものとして理解されている。 「恣意的」拘禁は常に禁じられる。 身体的安全には、当人が拘禁されているか否かに関わらず、物理的攻撃、物理的攻撃の脅迫、または深刻な形態の嫌がらせからの保護が含まれる。 	<ul style="list-style-type: none"> 一部の従業員、例えば労働組合員やマイノリティグループ出身者に対し、物理的懲罰による脅迫を行うこと、または、それらへの深刻な嫌がらせを容認すること。 自社サプライヤーが女性労働者への性的虐待を日常的に容認し、これが職場で対処されないままている場合。
非抑留者が人道的取扱いを受ける権利	<ul style="list-style-type: none"> この権利は、拘禁機関に対し、被拘禁者保護のための特別措置をとることを要求する（青少年と他の被拘禁者の区別等）。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業が、被拘禁者を不当に扱っている拘禁施設（拘置所や移民収容施設等）の建設、運営、維持に関与する場合。
契約上の義務を履行できないために拘禁されることのない権利	<ul style="list-style-type: none"> この権利は、随意契約上の義務の履行が不可能な人に対して適用される。 これにより国家が課すことのできる処罰の種類が限定される。 	<ul style="list-style-type: none"> この権利が国家により保護されていないところでは、企業が影響に関係することもある。例えば、その地域の小規模サプライヤーが契約上の義務を履行できる状況に元来なく、これに対して企業が訴訟を起こす場合がある。
移動の自由の権利	<ul style="list-style-type: none"> ある国に合法的にいる人は、その国内での移動の自由及び居住の自由についての権利を有し、また、自由に国を離れる権利を有する。 人はまた、自身の国に入国することを恣意的に妨げられない権利をもつ。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業の業務上の理由により、恣意的または非合理的な方法で、適切な通知や協議（及び少なくとも先住民の場合はその同意）、補償を行うことなくコミュニティを移転すること。 労働者の身分証明書を雇用主が保留する。
国外追放に対し外国人が適正手続を受ける権利	<ul style="list-style-type: none"> ある国に合法的に滞在する外国人は、強制追放される前に正当なプロセス（つまり公正な司法手続）を受ける権利を有する。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業が（直接的に、または第三者の代理人を通じて）移民労働者に依存している場合、その業務は当該影響に関係するリスクがある。
公平な裁判を受ける権利	<ul style="list-style-type: none"> ここには、民事・刑事いずれの手続に関しても、公平な法廷において公開の審判を受ける権利が含まれる。 刑事訴訟の場合、これに追加的な保護が必要となる。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業が、関連証拠を破壊したり、判事または証人が特定の行為や発言を行うよう贈賄やその他の手段を用いたりして、司法手続を腐敗させようとする場合。
遡及処罰を受けることのない権利	<ul style="list-style-type: none"> 国家が、実施された時には違法でなかった行為を遡って処罰することや、行為が実施された時点で施行されていた罰則よりも高次の罰則を遡及的に課すことは禁じられている。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業がこの影響に関わる可能性があるのは、例えば、企業の業務のある側面について反体制派が抗議し、国家が反体制派を告訴するために新たに懲罰的措置をとる場合である。

<p>法の下で人として認められる権利</p>	<ul style="list-style-type: none"> すべての人は「法的な人」すなわち、独立して法的に認められる権利を有する。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業がこの影響に関わる可能性があるのは、例えば、国家主導で土地を取得する手続において、当該国の法律では既婚女性の財産はその夫に属するとされるために、男性の世帯主にのみ補償が支払われ、それにより企業が利益を得る場合である。
<p>プライバシーの権利</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人は、私生活、家族、住居、または通信に対する恣意的、不当、または違法な干渉から、及び、自身の評判への攻撃から保護される権利を有する。 国家は、国際人権基準に則ってプライバシーに対する制限を許可することが認められているが、「恣意的」な制限は常に禁止されている。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員や契約労働者、顧客、または他の個人に関して有する個人情報の秘密保持を怠る場合。 採用にあたって妊娠検査を条件とすること。 国内法で禁じられた、及び／又は、国際人権基準に外れる国家の要請に応じて、個人の情報をその個人の許可なく国家機関に提供すること。 個人の通信や移動を追跡またはモニタリングするのに使用可能な機器や技術を、人権について実績の低い国に販売すること。
<p>思想、良心、信教の自由の権利</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人は、特定の宗教や信念を選び、実践し、順守する権利、無心論者である権利、あるいは、いかなる宗教や信念にも従わない権利を有する。 ここには、礼拝を行う権利、及び、特定の衣類の着用等の儀礼に従う権利が含まれる。 	<ul style="list-style-type: none"> 安全上または業務上の正当な事柄に支障がないにもかかわらず、企業の方針により、労働者が自身の信仰を表現する衣類やその他の象徴的装身具を身につけることを禁じる。 労働者が宗教的祝日を理由に適度な休暇をとることを企業が許可しない。
<p>意見と表現の自由の権利</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外部から干渉されることなく意見をもつ権利は絶対的権利である。 人はいかなる媒体や形態であれ、意見を求め、受け取り、伝える権利を有する。国家が国際人権基準に則って制限を許可することは認められている。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者が公の場で意見表明することが法律により日常的に妨げられている国で事業を行うこと。 国家の要請に応じてオンラインまたはその他のコンテンツを検閲する際に、その要請が国内法で禁じられている、及び／又は、国際人権基準に反するものである場合。 訴訟費用の負担能力において圧倒的に優位に立つ企業が、批判的発言を行った労働者、コミュニティの成員、または他のステークホルダーを相手取って訴訟を起こす場合。

戦争プロパガンダ、及び、人種的・宗教的・民族的憎悪の扇動行為からの自由の権利	<ul style="list-style-type: none"> この権利は、表現の自由の権利で保護されない一定の発言を禁じている。 差別、敵意、暴力を煽ることになる人種的、宗教的、民族的憎悪を唱道することは禁じられている。 	<ul style="list-style-type: none"> 個人が特定の宗教グループに対して憎悪を表現したり、そのグループに対して一定の行動をとるよう他者をしむけたりするための基盤または技術を、企業が提供している場合。
集会の自由の権利	<ul style="list-style-type: none"> 人は特定の目的のためや、公開議論を行うため、または考えを提案したり、行進を含むデモに参加したりするために平和的に集まる権利を有する。 国家が国際人権基準に則って制限を許可することは認められている。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業の資産を保護する公的・または民間の治安部隊が、企業の操業に反対する地元コミュニティによる平和的デモ行進を強制的に妨害または中断させる場合。
結社の自由の権利	<ul style="list-style-type: none"> 政治的または宗教的団体、スポーツ／余暇目的のグループ、非政府組織、労働組合を含め、あらゆる種類の団体を結成し、あるいは加入する権利を保護するもの。(下記、労働組合の結成・加入の権利も参照のこと。) 国家が国際人権基準に則って制限を許可することは認められている。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業の活動に反対する地域政党の弱体化を狙って、国家がその政党指導者に対し虚偽の告発を行っている地域において事業を行うこと。 (下記、労働組合の結成・加入の権利にある事例も参照のこと。)
家族を保護する権利、及び婚姻の権利	<ul style="list-style-type: none"> 家族の概念は様々である。ここには、自由に結婚し家族生活を始める権利も含まれる。 	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者や子供の有無に基づいて女性を差別する企業方針。 (下記、家族生活に関する権利の事例も参照のこと。)
児童保護の権利	<ul style="list-style-type: none"> 子供は出生後登録され、命名され、国籍を取得する権利を有する。 子供は児童労働を含む性的・経済的搾取から保護されなければならない。 ILO基準では、18歳未満のすべての人に危険業務を禁じている。また発展途上国を限定的な例外として、15歳未満の労働も禁じている。 	<ul style="list-style-type: none"> 危険業務を含む事業活動(サウキビの刈り取りや鉱山業等)に18歳未満の人が従事する。 児童労働が発見された場合、企業は、当該児童の利益を最優先した適切な対応をとらない限り、他の権利(十分な生活水準を求める権利や身体の安全への権利)に負の影響を及ぼす可能性がある。例えば、単に当該児童を解雇すれば(または関連するサプライヤーとの契約を打ち切れれば)、当該児童が他のより危険な形態の労働(売春等)に就かざるを得ない結果を招く可能性がある。
参政権	<ul style="list-style-type: none"> すべての人は公共の事柄に従事する権利を有する。ここには、自由で公正な選挙における投票権及び被選挙権、及び、公職への平等なアクセスを得る権利が含まれる。 	<ul style="list-style-type: none"> 投票のために労働者に勤務を休ませることを怠る。 政治家への贈収賄や、企業の影響力の悪用は選挙手続を歪めるか、もしくは自由で公正な選挙を妨げる可能性がある。

<p>等、法による平等な保護を受ける権利、及び差別を受けない権利</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人は、人種、民族、性別、言語、宗教、政治的及びその他の意見、国籍または社会的出自、財産、出生、その他の状態(性的指向や健康状態、例えばHIV/AIDS)を含む様々な理由により、直接的であれ間接的であれ差別を受けない権利を有する。 この権利は、他のすべての権利の享受に対して適用される。 国家が国際人権基準に則って区別を行うことは認められている。 この権利の内容について詳しくは、ILO基準が手引きとなる。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の採用、報酬、昇進において間接的に差別を行う場合。例えば、個人の昇進チャンスをもつ研修を、特定のグループの宗教的行事の期間に実施すること。 女性にとって差別的なしかたで(例えばプロダクティブ・ヘルスに特に有害であることの認識を怠り)業務や製品が健康に負の影響を及ぼした状況において、企業が男女に補償を提供する場合。
<p>少数者の権利</p>	<ul style="list-style-type: none"> 民族的、宗教的、言語的少数者に属する人は、自身の文化を享受し、自身の宗教を実践し、自身の言語を話す権利を有する。 	<ul style="list-style-type: none"> 伝統的なかぶり物が安全または業務実施に関する正当な問題を提示していない場合に、それを着用する労働者のための合理的な調整を怠ること。 土地の使用が少数者の伝統的生活様式を損なう、例えば、儀礼的活動を妨げるといった形で行われる場合。
<p>労働の権利</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人は、自由に選択または承諾した労働によって生計を立てる機会を得る権利を有する。労働は、人権が尊重される「ディーセント・ワーク」(働きがいのある人間らしい仕事)でなければならない。 この権利には、恣意的解雇の禁止、公正で良好な労働条件を得る権利、及び、下記のとおり労働組合 	<ul style="list-style-type: none"> 当該地域では合法であっても、労働者を恣意的または不当に解雇すること。 労働者への合理的な昇進機会の提供を妨げる、または怠ること。 (公正かつ良好な労働条件を享受する権利、及び、労働組合の結成・加入の権利にある事例も参照のこと。)
<p>公正かつ良好な労働条件を享受する権利</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人は、公正な報酬、及び、同一価値の労働に対して同一賃金を受け取る権利を有する。報酬は労働者とその家族が相応な生活を送れるものでなければならない。 この権利には、安全かつ健康的な労働条件、昇進の機会平等、及び休息、余暇、休日の権利が含まれる。 この権利の内容について詳しくは、ILO基準が手引きとなる。 	<ul style="list-style-type: none"> 職場の安全衛生が不十分であることを示す事故が繰り返された場合に、それに対処するのを怠ること。 企業の購買慣行のもとで、価格や納期に変更を加えずに発注条件を変更することが繰り返され、サプライヤーに圧力がかかり、その結果、サプライヤーの労働者が過剰な超過勤務を強いられることになる場合。 第三者企業に雇用され、きわめて低賃金で働き、疾病手当や休暇取得の資格が皆無であるかまたは非常に限定されている清掃スタッフを使うこと。

<p>労働組合の結成・加入の権利、及びストライキの権利</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人は自らの選択で労働組合を結成し、または加入する権利を有する。 ・ 労働組合は、国際人権基準に則る限り、自由に活動することが認められねばならない。 ・ 労働者は、相応の法的要件に従ってストライキを行う権利を有する。 ・ ILO基準はこの権利の内容についての指針となる。例えば、雇用主と団体交渉を行う権利及び労働組合への加入を理由に差別されない権利が挙げられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 被雇用者または契約労働者の労働組合結成に障壁を設ける。 ・ 労働組合を禁じている国において、企業との対話の相手となり得る正当な労働者団体を認めるのを拒否または怠る。
<p>社会保険を含め、社会保障を受ける権利</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ この権利は国家に対し、(負傷や失業等の)様々な事態に対して十分な福祉手当を提供する社会保障制度の創設と維持を義務付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者に対し、契約上合意された業務災害手当を給付しないこと。 ・ 差別的な加入要件をもつ民間の社会保険プランを提供すること。
<p>家族生活についての権利</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 世帯として確立期の家族、及び、扶養する子供の保育と教育に責任を負う期間の家族は保護されねばならない。 ・ この権利には、働く母親への特別保護が含まれる。 ・ また、子供に対する特別保護も含まれる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の慣行により、労働者が家族を十分にサポートするための健全なワーク・ライフ・バランスを取ることができない場合(例えば、労働者に敷地内の社員寮に長期間居住することを要求し、家族と過ごす十分な休暇を与えない等)。 ・ (上記の児童保護の権利で挙げられる事例も参照のこと。)
<p>適正な生活水準に対する権利</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ この権利には、適切な住宅、食料、衣類、水、衛生へのアクセスが含まれる。 ・ 人は安全で尊厳がもてる平和的な場所に暮らす権利を有し、これには一定の基準(公益事業が利用できることと、アクセスしやすい場所であること等)が含まれる。 ・ 食料は、十分な質と量で、栄養上の必要を満たすものとして、有害物質を含まず、文化的に容認できる形で入手可能である必要がある。 ・ 水と衛生を享受する権利は、2010年に明確な権利として認められている。人は個人的及び生活上の用途のために、十分にあり、安全で、受け入れ可能で、物理的に利用可能で、手頃な価格の水を得る権利、及び、一定の基準(安全性、物理的利用可能性、プライバシーと尊厳が守られること等)を満たした衛生サービスを受取る権利を有する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者に劣悪な住宅や寮を提供する。 ・ 企業が所有する工場内で、十分に衛生的な設備の提供を怠る。 ・ 企業の業務拡大で耕作地が大幅に減少し、地域コミュニティの成員の食料入手に影響が及んでいる。 ・ 事業活動により既存の水資源が汚染され、またはその脅威にさらされ、地域コミュニティが清潔な飲料水を入手するのが難しくなっている。このような状況では、多くのコミュニティで水採取の責任を負っている女性と女兒に、特に負の影響が及ぶことがある。

健康に対する権利	<ul style="list-style-type: none"> • 実現可能な最高水準の肉体的及び精神的健康を享受する権利を有する。 • ここには、自分自身の健康と身体をコントロールする権利と、干渉からの自由が含まれる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 事業活動による汚染は労働者、及び／又は、周辺コミュニティの健康に負の影響をもたらす可能性がある。 • エンドユーザーや顧客の健康にとって有害となる製品の販売。 • 適切な安全衛生基準の実施を怠り、労働者の健康に長期的な負の影響を及ぼす。
教育を受ける権利	<ul style="list-style-type: none"> • すべての子供は無償の初等義務教育を受ける権利を有する。 • この権利には、教育の機会均等及び教育施設の平等な享受が、他のものと合わせて含まれる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 企業またはそのサプライチェーンにおいて児童労働を利用し、当該児童が学校に通えない場合。 • 建設、インフラ整備、またはその他のプロジェクトにより教育施設の利用が制限され、または損傷されること。
文化的生活を享受する権利、科学的進歩による利益を享受する権利、作者・創案者としての内容に関する権利及び人格権が保護される権利	<ul style="list-style-type: none"> • 人は、文化的な社会生活に参加し、科学的進歩による利益を享受する権利を有する。この権利は特に障がい者に当てはまる。 • ここには、自己の科学的、文学的、芸術的作品により生ずる著作者人格権及び内容に関する権利が保護されることも含まれる。 • この保護は、先住民が固有の伝統的な知識体系及び文化的表現を維持、保護、発展させる権利にも及ぶ。 	<ul style="list-style-type: none"> • 資源抽出または新規建設(パイプラインの敷設やインフラネットワークの設置等)に関連する事業は、文化的重要性と知識のある地域からグループを引き離し、その文化的遺産を損なうことにより、この権利に影響を及ぼす可能性がある。

B

用語集

(重要な語の解説)

影響を受けるステークホルダー

企業の事業、製品、またはサービスによって人権に影響を被った人、または被る可能性がある人を指す。

事業活動

企業が事業の戦略、目的、目標、及び決定を充足する際に行うあらゆる事柄を指す。

ここには、合併・買収、研究・開発、設計、建設、生産、流通、購買、販売、安全の提供、契約、人事活動、マーケティング、ロビー活動を含む渉外・対政府関係、ステークホルダーとの関与、コミュニティの移転、社会的投資、法務・財務活動等が含まれる。

ビジネスパートナー

企業がその事業目的の充足を目的として、何らかの形の直接的かつ公式の関係を結ぶ事業体。ここには契約関係が含まれるが、それに限られない。例えば、ジョイントベンチャーのパートナー、供給メーカー、フランチャイジーまたはライセンス、企業顧客、依頼人、政府、サプライヤー、請負業者、コンサルタント等がある

取引関係

企業がビジネスパートナー、自社バリューチェーン内にある事業体、及び、自社の事業運営、製品またはサービスに直接関係する国有または国有以外の機関との間に有する関係を指す。ここには、バリューチェーン内の直接のサプライヤーの外側の間接的な取引関係と、ジョイントベンチャーにおける少数株主及び過半数株主も含まれる。

市民社会組織(CSOs)

国家及び市場とは異なる社会的領域で人々が形成する非政府、非営利の自発的団体。CSOsは幅広い利害と関係を代表する。

ここには、コミュニティを基盤とした組織や非政府組織(NGO)も含まれる。「国連指導原則報告フレームワーク」の文脈においては、企業や営利目的の結社はCSOに含まれない

契約労働者

直接的な使用者のために仕事を行うが、雇用関係は第三者との間にある者。このガイダンスでは、「労働者」という用語を、企業が直接もしくは間接的に取引関係を有する第三者の従業員を指すものとして使用している。

情報開示

企業が株主またはその他のステークホルダーへの通知を目的として開示するすべての情報。

人権尊重の組み込み

企業の人権尊重責任が、その事業価値や文化に浸透し、組織全体で推進されるためのマクロレベルのプロセス。すべての個人が、人権尊重に関する企業のパブリック・コミットメントを認識し、それが業務遂行の方法に及ぼす意味合いを理解し、コミットメントの実現を後押しする行動を取るようトレーニングを受け、権限を与えられ、動機付けされ、それを職場の中心的価値として内在するものとしてみなす必要がある。組み込みは一つの継続的なプロセスであり、一般的に企業のトップが推進する。

従業員

報酬を期待し、他者のために仕事を行う者。従属もしくは依存の関係性にある。雇用関係の決定は、契約の有無やその他の代替的な特徴付けにかかわらず、事実に基づいて行われるべきである。

人権
すべての人間に尊厳と平等を保障することを目的とした、基本的な国際基準。あらゆる人間は、差別されることなく人権を享受する資格を有する。ここには「国際人権章典」、すなわち、「世界人権宣言」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約(自由権規約)」、及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(社会権規約)」に示される人権が含まれる。また、ILO(国際労働機関)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」で示される基本的権利に関する原則もこれに含まれる。詳しくは、付属文書Aを参照のこと。
人権デュー・ディリジェンス
合理的で良識のある企業が、人権への負の影響を特定、防止、軽減し、どのように対処しているかを説明するために従う必要のある、継続的なリスク・マネジメントのプロセス。人権への実際の及び潜在的影響の評価、評価結果の統合とそれを踏まえた行動、対応の追跡、影響への対処方法の伝達という4つの主なステップが含まれる。
人権パフォーマンス
企業が、関与する可能性のある、または実際に関与している人権への負の影響を効果的に防止及び対処する目的を達成している程度を指す。
影響力(レバレッジ)
企業が、人権への負の影響を引き起こしている、またはそれを助長している別の当事者の不当な慣行を変えることのできる能力を指す。
重要性(マテリアリティ)
企業が公式の報告書で開示する情報を決める際に使われる閾値。 何がこの閾値となるかの定義は、企業ごとに大きく異なる。重要性(マテリアリティ)について詳しくは、「概要」のセクション7を参照のこと。

軽減
人権への負の影響の軽減とは、負の影響の程度を引き下げ、または取り除く措置を指す。人権リスクの軽減とは、潜在的な負の影響が発生する可能性を削減するために取られる措置を指す。
人権への負の影響(インパクト)
人権への負の影響は、人権を享受できる個人の可能性のある行為が除去したり削減したりする時に生じる。
事業活動地
企業が事業活動を実施する場所を指す。国であることもあれば、国の中の地域や、局所的な場所を指すこともある。
防止
人権への負の影響の防止とは、負の影響が発生しないように取られる措置を指す。
人権尊重のパブリック・コミットメント
人権尊重の意思を示し、その目的達成に説明責任を果たすとの期待を負って企業が公表する、高レベルで広く閲覧可能な声明を指す。
是正/救済
人権への負の影響から救済するプロセス、及び負の影響の防止や修復を可能にする実質的成果の両方を指す。これらの成果としては、例えば、陳謝、復旧、復帰、金銭的または非金銭的補償、刑罰(罰金等、刑事制裁か行政処分かを問わない)、及び、禁止命令や再発防止の保証等による害の防止等、さまざまな形態があり得る。

人権尊重責任
他者の権利の侵害を回避するとともに、自社が関与する可能性のある負の影響に対処する企業の責任。「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に示されている。
顕著な人権課題
企業の活動及び取引関係により、最も深刻な負の影響のリスクにさらされている人権を指す。したがって顕著な人権課題は企業ごとに異なる。
人権への深刻な影響(インパクト)
規模、範囲、是正困難性のいずれか1つ以上の点で深刻である、人権への負の影響を指す。規模は、人権への影響の重大性を意味する。範囲は、影響を受けている、またはその可能性のある人の数を意味する。是正困難性は、影響を被った人が、当該人権を享受していた元の状態に復帰できる可能性または不可能性を意味する。
ステークホルダー
企業の行動と意思決定に影響を及ぼす、またはこれによって影響を受ける人もしくは組織を指す。国連の指導原則及び本「報告フレームワーク」が第一義的に焦点をおくのは、影響を受ける、または潜在的に影響を受けるステークホルダー、すなわち、企業の事業、製品、またはサービスによって人権に影響を被った人、または被る可能性のある人である。国連指導原則の文脈において特に重要となる他のステークホルダーは、潜在的に影響を受けるステークホルダーの正当な代表者である。ここには、労働組合、市民社会組織、及び人権に対するビジネスの影響に関して経験と専門知識をもつその他の者が含まれる。
ステークホルダー・エンゲージメント
企業とそのステークホルダーの間で行われる継続的な相互の働きかけと対話のプロセス。これにより企業は、ステークホルダーの関心と懸念を聞き、理解し、これに対応できるようになる。ここには両者の間の協働的アプローチも含まれる。

サステナビリティ報告
サステナビリティに関わる多くの側面における企業のパフォーマンスについて情報提供する企業報告書を指す一般的な用語。そこでは、人権も含め、経済、社会、環境、及びコーポレートガバナンスに関する課題が扱われる。
国連ビジネスと人権に関する指導原則
企業がその事業活動及び取引関係全体にわたって人権を尊重するよう、国家と企業それぞれの役割を定めた31の原則を指す。この「指導原則」は2011年に国連人権理事会で承認された。
バリューチェーン
企業のバリューチェーンには、価値を付加することでインプットをアウトプットに転換する活動が含まれる。企業が直接または間接の取引関係をもち、以下のいずれかの存在である場合を含む。 (a) その企業自身の製品またはサービスに寄与する製品またはサービスを提供する (b) その企業から製品またはサービスを受け取る
労働者
企業のために仕事をする人を指す。当該企業との契約関係の有無や性質は問わない。
全従業員
企業のために働くすべての人を指し、従業員と契約労働者を含む。



INDEX OF ANSWERS

This Index of Answers is designed to help report writers and readers of reports quickly identify the location of answers to questions under the UN Guiding Principles Reporting Framework. A company needs to address the eight overarching questions under Parts A and C and the four information requirements under Part B in order to meet the minimum threshold to say that it has applied the UN Guiding Principles Reporting Framework. The right hand column is therefore crossed through for these questions or, in the case of B3 and B4, requires that the company indicate if they are not applicable.

Section of the Framework		Location where addressed	Not addressed
Policy commitment	A1		
	A1.1		
	A1.2		
	A1.3		
Embedding respect	A2		
	A2.1		
	A2.2		
	A2.3		
	A2.4		
Statement of salient issues	B1		
Explanation of salient issues	B2		
Geographical focus (if any)	B3		
Additional severe impacts (if any)	B4		

Section of the Framework		Location where addressed for each salient issue				Not addressed
Specific policies		Issue 1	Issue 2	Issue 3	Issue 3+	
	C1					
C1.1						
Stakeholder engagement	C2					
	C2.1					
	C2.2					
	C2.3					
Assessing impacts	C3					
	C3.1					
	C3.2					
Integrating findings and taking action	C4					
	C4.1					
	C4.2					
	C4.3					
Tracking performance	C5					
	C5.1					
Remediation	C6					
	C6.1					
	C6.2					
	C6.3					
	C6.4					
	C6.5					



KEY OF NAMES OF REFERENCED REPORTING AND OTHER INITIATIVES

The table below contains the complete names of the broader reporting frameworks and industry and issue-specific initiatives referenced in the UN Guiding Principles Reporting Framework. Cross-references to these initiatives can be found in the implementation guidance for Parts A and C of the Reporting Framework.

More cross-references to other reporting initiatives are available on the website of the Reporting Framework. Please see: www.ungpreporting.org/resources/cross-references-to-other-initiatives/

Initiative acronym	Complete name of initiative reference document(s)
DJSI	RobecoSAM - Corporate Sustainability Assessment (DJSI Sample Questionnaire)
FTSE ESG	FTSE ESG Ratings Methodology and Usage Summary
GNI	Global Network Initiative: Governance Charter, and Implementation Guidelines
GRI	Global Reporting Initiative G4 Sustainability Reporting Guidelines
ICMM	International Council on Mining and Metals Assurance Framework
IR	International <IR> Framework
OECD	OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas
UNGC	UN Global Compact Advanced COP Self-Assessment
VPSHR	Voluntary Principles on Security and Human Rights Reporting Guidelines

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING FRAMEWORK

an Initiative of:

Shift



Shift is the leading center of expertise on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Shift's global team facilitates dialogue, builds capacity and develops new approaches with companies, government, civil society organizations and international institutions to bring about a world in which business gets done with respect for people's fundamental welfare and dignity. Shift is a non-profit, mission-driven organization.

Shift was established following the 2011 unanimous endorsement of the Guiding Principles by the UN Human Rights Council, which marked the successful conclusion of the mandate of the Special Representative of the UN Secretary-General for Business and Human Rights, Professor John Ruggie. Shift's founders were part of Professor Ruggie's core advisory team that helped develop the Guiding Principles. Professor Ruggie is the Chair of Shift's Board of Trustees.

Mazars is an international, integrated and independent organisation specialising in audit, advisory, accounting and tax services.

As a global organisation, we believe it is both our privilege and responsibility to help create a better world by contributing to the business community and wider society through our reach and areas of expertise.

Through Mazars' Business. For Good™ initiative, we encourage business leaders to 'think and act long-term' in order to enhance business performance and pursue profit responsibly for the benefit of companies, their stakeholders and wider society. The initiative not only underpins our purpose but it also brings together a number of services that help organisations respond to emerging sustainability issues in the global marketplace including Anti-Corruption and Whistleblowing, Culture and Human Rights.

www.UNGReporting.org

日本語版は、味の素株式会社の依頼により、株式会社イースクエアが制作、EY Japan（気候変動・サステナビリティサービス）が訳語に対する助言を行いました。

This translation was generously supported by [Ajinomoto Co., Inc. \(https://www.ajinomoto.com/en/\)](https://www.ajinomoto.com/en/), [E-Square Inc.](#) and [EY Japan \(Climate Change & Sustainability Services\)](#).



This work is the product of a collaboration between Shift (www.shiftproject.org) and Mazars LLP (www.mazars.co.uk). It is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial Works Version 4.0 United States License, <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>. You are free to copy and redistribute this work in any medium or format for any purpose, even commercially, provided that you give credit to both Shift and Mazars LLP and that you do not alter the content of the document in any way. © 2015 Shift Project Ltd, © 2015 Mazars LLP