



European  
Commission



# ビジネスと 人権

中小企業向け人権指針



## 免責事項

この指針は、GLOBAL CSR と BBI インターナショナルのチームが執筆を担当し、欧州委員会（企業産業総局）の財政支援を受けました。本指針は、必ずしも欧州委員会の公式見解を反映するものではありません。

## 序文

---



欧州委員会は、ヨーロッパの中小企業が最大限にその能力を発揮できるよう支援したいと考えています。革新者、雇用や富の創出者、ビジネス慣行や卓越性のグローバルリーダーなど、実現の可能性を秘めたあらゆる存在になれるよう環境を整えることが私たちの希望です。

小規模事業のオーナーや管理者の大半が、事業活動を通じて接する従業員やその他の人々を尊重しようとしていることは、私たちも承知しています。

現代の市場環境では、それこそが、卓越し、競争力のある企業を定義する要素となります。

しかし、御社が周りの人の尊重を徹底したくても、実際に何を行えばよいかよくわからないこともあります。人権に関する本指針が、そのギャップを埋めるのに役立つはずですが、本書は、企業と人権に関する国連指導原則に基づき、ヨーロッパの中小企業の背景に合わせてこれらの原則を解釈しています。

本書の巻末には、初期草稿に対してご意見をお寄せいただいた多くの人々や組織の一覧が掲載されています。皆様にこの場を借りて心からお礼を申し上げます。

より明確に人権をビジネスに統合したいと考えている EU 内外の企業にとって、本書がインスピレーションとなると同時に実務的な参考資料となることを願ってやみません。



ジョアンナ・ドレイク  
欧州委員会 SME  
副公使

# 1 はじめに

## 私は会社を経営しています。なぜ人権に関心を持つべきなのでしょう？

現代のビジネスマネージャーとして成功するには欠かせない要素だからです。大半のマネージャーと同様に、あなたも敬意をもって従業員や顧客に接したいとお考えでしょう。人権に積極的に取り組むことにより、それを徹底することができます。ビジネスで人を最優先し、心から誇りに思えるビジネスとするチャンスなのです。

社会と市場は絶えず複雑に変化しています。すべての企業が新しいルールに対処していかなければなりません。新たなことが求められるようになり、優れた経営の何たるかが問い直されます。人権の尊重は、こうした発展の一端を担うものです。

現在、すべての企業に人権の尊重を求める世界的な傾向があります。こうした期待は、国連、EU、世界中の政府、そして雇用主組織、労働組合および市民団体が支持する「企業と人権に関する国連指導原則」に盛り込まれています。

**“中小企業である当社は、ビジネスと利益の創出を重視し多忙を極めていきます。しかし、外の世界に焦点を定めずにこれを成し遂げることはできません。外の世界、周りに目を向けることが不可欠なのです”**

- Jean-Marc Barki

フランスの中小企業 Sealock、専務取締役

## 人権とは何ですか？

人権とは、人間であるがゆえに私たちに与えられている権利です。普遍的に合意が形成されている最低条件を表しており、人権とは、人間であるがゆえに私たちに与えられている権利です。普遍的に合意が形成されている最低条件を表しており、同時に、私

たちは他人の人権も尊重すべきです。御社が人権尊重を徹底できるよう本指針を役立ててください。人権へのマイナス影響を避け、もし御社がそのようなマイナス影響に関与しているのであればそれに対処するという事です。

## それでは、人権を尊重するとビジネスの収益性が高まるのですか？

その傾向はますます高まっていると言えますが、常にそうだとは限りませんし、すぐには効果が現れない場合もあるでしょう。人権に対する明確な取り組みは、レーダーや早期警告システムのような役割を果たすことがあります。潜在的な問題を特定し、代償の大きい深刻な問題に発展する前に解決できるようになります。人権を重視すると、顧客関係や評判が向上し、従業員の仕事の満足度が高まり、生産性や効率性にプラスの影響が及ぶことも考えられます。適切な人材を引き付けて定着させるための追加費用を防ぎ、温めている新たなビジネスアイデアの認可を受けたり、世間の反対意見に対処したりできるかもしれません。御社が人権を含めた様々な問題にどのように対処しているか知りたいという声や、クライアントや顧客の一部から寄せられる場合もあるでしょう。人権に対するマイナス影響を回避しそれに対処することで、革新的なソリューションや改善のヒントが生まれることもあります。それが、より強く、より回復力のあるビジネスにつながるでしょう。結局、人権を尊重するという事は「正しいこと」、期待されていることを行うということです。つまり、御社のビジネスに金銭的な利益がもたらされるかどうかにかかわらず、人権を尊重する責任が御社にはあります。

**“経営には二つの方法があります。結果のみによる経営と、結果を得る価値による経営です。人権を尊重することは生き方なのです”**

-Marek Jurkiewicz

ポーランドの中小企業 StartPeople、常務取締役

**人権に対処するのは主に政府の仕事なのではないですか？**

はい、そうです。しかし企業として、御社にも責任があります。政府は、適切な法律や政策によって人権を保護する義務を担っています。企業には人権を尊重する責任があります。つまり、人権に対するマイナス影響を回避し、それに対処するプロセスを整えておくべきなのです。政府が人権保護という義務を遂行するかしないかにかかわらず、企業にはその責任があります。

**この指針はどのような企業を対象としていますか？**

この指針は、欧州連合内の中小企業を対象に執筆されています。欧州連合内には多種多様な中小企業があり、本書に記載されるすべての例やアドバイスがすべての企業に等しくあてはまるとは限りません。

中小企業から多国籍大企業にいたるまであらゆる企業に、人権を尊重する責任があります。多国籍大企業向けに作成された人権に関する指針はますます増えていますが、小規模企業向けの資料はそれほど多くありません。本指針は、そのギャップを埋めるのに役立つはずです。

本指針は EU 内の企業を念頭に執筆されていますが、世界のその他諸国の企業にとっても役立つでしょう。そのために、EU 諸国の公用語に加え、その他各種言語で公表されています。

**しかし、人権は大企業のみに関係することではないのですか？**

いいえ。人権にマイナス影響を及ぼすリスクをあらゆる規模の企業が抱えています。御社が直面する具体的なリスクは、営業場所、御社のビジネスセクター、ビジネスパートナーなど様々な要素によって異なります。しかし、小規模企業だからといって人権リスクに一切直面しないというわけではありません。

**私の会社は EU 内でのみ業務を展開しています。それでも、人権に対してマイナス影響を及ぼすリスクを抱えているのでしょうか？**

はい。それでも、人権にマイナス影響を及ぼすリスクがあるものと考えられます。国籍、出自民族、性別、障害の有無、年齢、その他の違いによって差別を受けない権利は、EU 内でリスクにさらされることが多い人権のわかりやすい例です。

しかしながら、法律が脆弱であったり適切に施行されていない場所で最も深刻な人権的影響が発生する可能性が高いと、想定することに間違いはありません。常にとは限りませんが、発展途上国や新興経済国など経済的な進歩が遅れている諸国に該当することが少なくありません。御社が EU 内で主に業務を展開しているとしても、世界の他の諸国に顧客やサプライヤーがいる場合もあるでしょう。その結果、その場所に関連する人権リスクに御社がさらされる可能性もあります。

**“人権を尊重することは、ヨーロッパ以外にのみ関わることはありません。ヨーロッパ内にも目を向ける必要があります”**

- Michel Van Bavel

ベルギーの中小企業 Van Bavel Business Gifts、常務取締役

**私の会社は法律を順守しています。それで十分ではないでしょうか？**

EU 内で業務を展開し、法律を順守している場合、通常、人権に対してマイナス影響を及ぼさないよう順調に歩みを進められるでしょう。なぜなら、人権は各国の法律や EU 法に反映されていることが多いからです。例えば、健康と安全に関する規制を順守すれば、生命の権利、安全な職場環境の権利、心身の健康の権利にマイナス影響を及ぼさずに済みます。

しかしながら、関連法を順守しながら事業活動を行っていても人権に対してマイナス影響を及ぼす場合があります。法律というものは得てして最低レベルの保護しか提供しないからです。また、御社自体は何も違法な行為をしていなくても、サプライヤー、クライアントまたはその他ビジネスパートナーの行為によって人権に対するマイナス影響に巻き込まれる場合も考えられます。

人権へのマイナス影響を回避しそれに対処するプロセスを整えておけば、法の順守だけでは必ずしも人権を尊重できない可能性のある分野を突き止めることができるでしょう。それにより、法の順守を超えて措置を講じる必要のある場所や時期を把握できます。

### 企業と人権に関する国連指導原則とは具体的にどのようなものですか？

国連指導原則は、ビジネスによる人権へのマイナス影響を回避し、それに対処するために政府や企業がすべきことを定義しています。政府に求められることと企業に求められることは明確に区別されています。また、各種取り組みにもかかわらず企業が人権へのマイナス影響に関与してしまった場合にどうするか、という「救済策」に関する原則も盛り込まれています。

本指針では、企業に求められることを重点的に取り上げています。国連指導原則は、その規模を問わずあらゆる企業に対して、人権を尊重するにはどうすればよいかという方法を示しています。この分野において求められる行為の世界基準を表すものであり、あらゆる状況ですべての企業に適用されます。

### 当社の事業が人権に対してもたらすプラスの影響についてはどうでしょうか？

御社の事業は、ほぼ間違いなく人権に対してプラスの影響を及ぼします。商品やサービスの提供、人材

の雇用、経済的・社会的発展への貢献などにより、御社はおそらく誰かの人権の実現に一役買っています。人権に対するプラスの貢献を最大限にするにはどうすればよいか検討したいとお考えになるかもしれません。ただ、本指針ではマイナス影響の回避とその対処方法について言及するにとどめています。それが御社に求められる最低限の内容だからです。

### 既存の管理プロセスやシステムの範囲内で人権に対処できますか？

既存のプロセスやシステムを調整することで人権を尊重できるようになるケースが多く見受けられます。例えば、リスク分析を行う場合、人権に対するマイナス影響リスクの特定を盛り込むべき対象範囲を拡大してもよいでしょう。また、健康と安全、環境への影響あるいは品質に効率的に対処できるような管理システムを整備するという方法もあります。そうしたシステムを活用することで、人権へのマイナス影響の可能性を回避し、それに対処できるはずです。

企業の社会的責任（CSR）に関する方針がある場合は、それが良い足がかりになるかもしれません。ただし、多くの企業がすでに CSR や人権の要素に様々な形で取り組んではいるものの、国連指導原則には、人権尊重のために企業が整備する必要のあるプロセスについて当局が求める新たな内容が示されています。

**“国連指導原則を読んで、「もうすでにやっていることだ！」と正直思いました。しかしもちろん新しい要素もあるので、当社は検討を進める予定です”**

- Marjonka Veljanovska

マケドニア共和国の中小企業 Famahem、専務取締役

**単独で行うことが求められているのですか？**

どちらとも言えません。責任はあなたにあります  
が、共通の解決策を見つけたり、最良慣行からヒント  
を得たり、学んだ教訓を生かしたりする上で、他の  
人たちとの協力が役に立つ場合もあるでしょう。

**この指針の残りの部分には何が記載されているのですか？**

本指針の残りの内容は以下のとおりです。

**セクション II:** 国連指導原則に則り行うことが  
求められる 6 つの基本ステップ  
の紹介

**セクション III:** 人権に対するマイナス影響のリ  
スクをはらむ可能性のある 15  
のビジネス状況について、自問  
すべき質問

**セクション IV:** 注意を怠ると、いかに企業がそ  
れぞれに対してマイナス影響を  
及ぼす可能性があるかを示す事  
例を添えた、人権リスト

**セクション V:** 関係参考資料のリスト

どの順番でセクションをお読みになっても構いませ  
ん。人権とは何か具体的にわからない場合は、セ  
クション IV の人権リストから始めるとよいでしょ  
う。

**ご意見をお聞かせください。**

私たちは、この指針をできるだけお役立ていただ  
けるよう、あらゆる努力を払っています。お使いいた  
だ企業やアドバイザーの方からご意見をお聞かせ  
いただければ幸いです。改善につながるご意見・ご  
提案を常に歓迎します。欧州委員会企業社会責任  
チーム（企業産業総局）：[entr-csr@ec.europa.eu](mailto:entr-csr@ec.europa.eu)  
までお送りください。

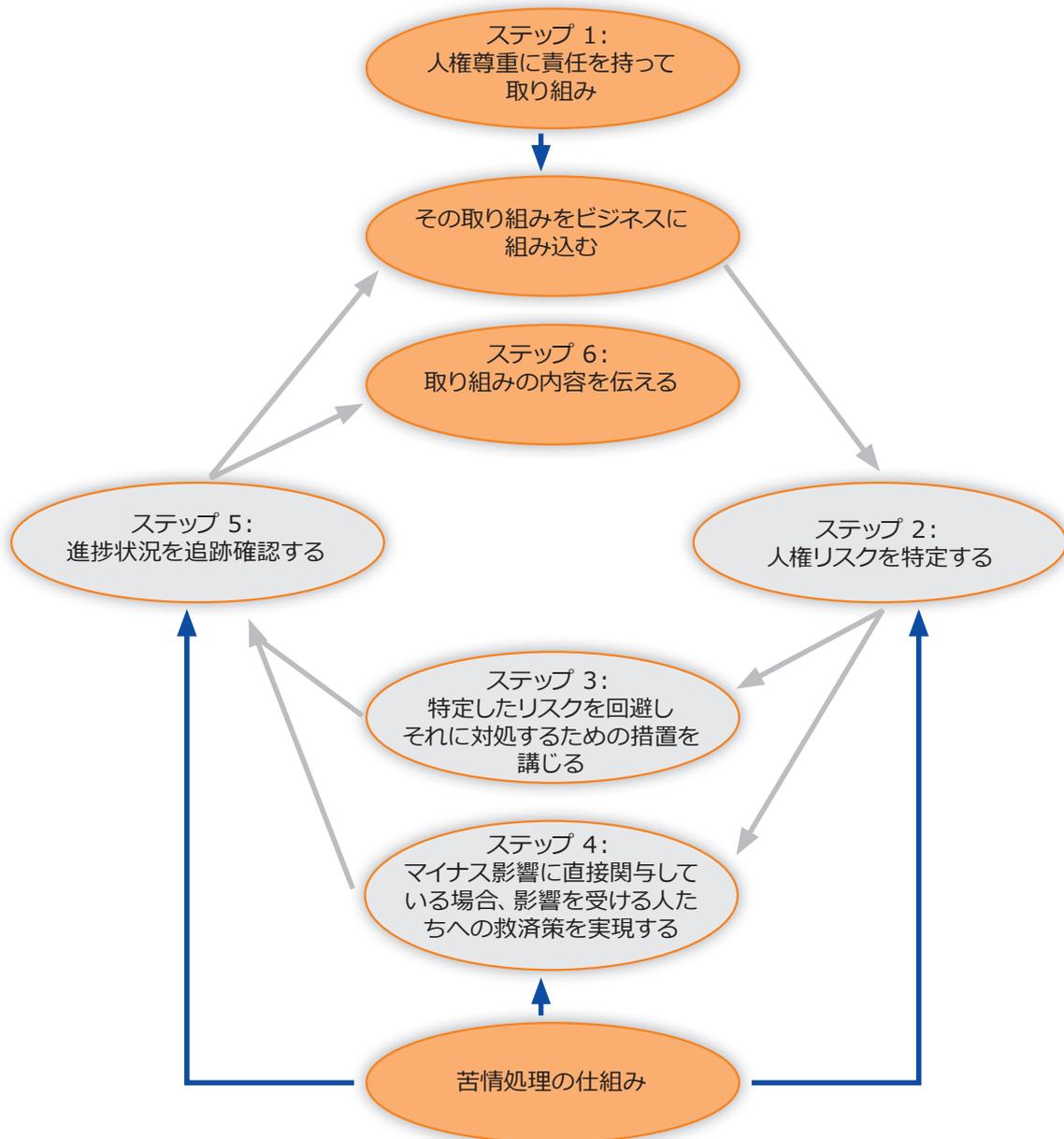
## 2 6つの基本ステップで人権を尊重する

このセクションでは、人権にマイナス影響を及ぼすリスクについて理解し、そうした影響を回避し対処するために講じるべき6つのステップをご紹介します。その内容は以下のとおりです。

- 1 人権尊重に責任を持って取り組み、その取り組みをビジネスに組み込む
- 2 人権リスクを特定する
- 3 特定したリスクを回避しそれに対処するための措置を講じる

- 4 マイナス影響に直接関与している場合、影響を受ける人たちへの救済策を実現する
- 5 進捗状況を追跡確認する
- 6 取り組みの内容を伝える

多くの場合、これらの6つのステップを既存の方針やプロセスに盛り込むことが可能です。ただし、6つのステップを一度行うだけでは不十分だということに留意してください。人権尊重を徹底するには継続的なアクションが必要です。以下のイラストをご覧ください。



## ステップ 1: 人権尊重に責任を持って取り組み、その取り組みをビジネスに組み込む

まず最初に、人権尊重に責任を持って取り組む姿勢を公に示します。すべての人権を尊重する意思があり、取引先にも同じことを求めることを示すのです。

これにより、望ましいビジネス慣行に関する明確な指針に従業員や関係者に示し、後押しすることになります。

次に、この取り組みを関連社内システムに組み込む、あるいは統合する必要があります。取り組みを御社の慣行や社内文化に馴染ませ、適切な方法で従業員全員に周知させるのです。

### どうすればよいのですか？

- 必ずオーナーか経営陣が率先して取り組み姿勢を示すようにしてください。
- どのように表明するかを決めます。書面で表明してもよいでしょう。ただし御社の事業規模によっては、口頭で表明したほうが理にかなっている場合もあります。重要なのは、知る必要のある人たち、例えば影響を受ける人々、スタッフそして取引先に適切に伝えることです。
- 書面による表明は単独の声明にしてもよいですし、事業ビジョン、価値声明、企業の社会的責任方針の一部にしてもよいでしょう。また、従業員マニュアル、取引条件、従業員またはサプライヤー向け行動規範、品質方針などに取り組み内容を盛り込んだり参照したりするのも一案です。
- 取り組みでは、従業員が自分に求められる内容を理解し、ビジネスパートナーや取引先が自分たちも人権尊重を求められているのだと自覚できるようにしましょう。
- ウェブサイトがあれば、それを通じて御社の取り組み姿勢を公表してもよいでしょう。
- 書面で表明するにせよ口頭で表明するにせよ、その「姿勢」がビジネス全体に反映されるようにしてください。他の方針や手順に、人権に関する取り組みとの不一致がないことを確認し、適切な

インセンティブの仕組みをきちんと整え、従業員やパートナーが御社の取り組みや日常業務における意義について確実に理解できるようトレーニングを実施します。

**“人権尊重は経営幹部レベルで行われなければなりません。トップダウン方式で社内に広める必要がある理念なのです”**

- Michel Van Bavel

ベルギーの中小企業 Van Bavel Business Gifts、常務取締役

## ステップ 2: 人権リスクを特定する

次のステップは、潜在的影響、つまり、誰かの人権に対してマイナス影響を及ぼすリスクを把握することです。

御社が人権に対してマイナス影響を及ぼす可能性のあるエリアを特定してください。ここで区別しておくべき重要な点があります。まず第一に、御社自体による活動の結果として、人権へのマイナス影響に直接関与している場合です。例えば、採用プロセスで一部の人々を差別しているリスクが考えられます。それだけではありません。ある種の取引関係がある別の企業や組織の行為により、人権へのマイナス影響に間接的に関与している場合もあります。

状況が変わることもあるため、潜在的なマイナス影響に関して特定した内容を定期的に更新してください。例えば、新製品やプロジェクトの立ち上げ、新規市場参入、新しい取引関係の確立などの時です。

### どうすればよいのですか？

- 本指針のセクション III と IV をお読みいただければ、人権とは何かがわかり、どのような影響を特定する可能性があるかを把握できるようにな

るでしょう。まずは、人権へのマイナス影響の可能性を特定する際にすべての人権を考慮する必要があります。

- 既存のプロセスを修正して、人権への影響の評価を盛り込むことをご検討ください。リスク管理システム、健康・安全システム、環境的・社会的影響評価または多様性管理システムなどが考えられます。また、人権尊重に関してサプライヤーに求める内容を反映したサプライチェーン管理システムについても検討してください。一部の管理システム認証（例えば、ISO 9001、ISO 14001、OHSAS 18001 または SA8000）では、すべての人権へのマイナス影響の評価を盛り込んでプロセスを強化することを義務付けています。社会的責任に関する ISO 26000 指針基準には、人権を尊重する責任を反映した章が盛り込まれています。
- 社員そして外部の人々に対して開かれた苦情システムの整備を検討してください。そうすることで、より大きな問題に発展する前に、人権への潜在的なマイナス影響を特定できるようになります。（詳しくは、ステップ 4 の内容を参照してください）
- 従業員や地域のコミュニティ、顧客そしてクライアントなど、御社が影響を及ぼす可能性のある人々に定期的に語りかけ、御社の影響に関する考えを把握しましょう。
- 必要に応じて、人権専門家、NGO、労働組合および関係する複数の関係者イニシアティブから人権に関するアドバイスや情報を求めましょう。御社が属する商業組合に問い合わせるのも役立つかもしれません。
- 他社に関連するリスクを考慮する際は、本指針に記載された 6 つのステップを活用してください。人権を尊重していると相手が主張するなら、どのようなマイナスリスクを特定したのか、そしてそうしたリスクにどのように対処しているのかを伝えることができます。影響の可能性をまったくあるいはほとんど特定していないと主張する場合は、相手の検討結果を話し合うだけの価値はあるでしょう。話し合いの中で、業務を展開している特定のセクターや国でのビジネス

スに対してリスクとなることが知られている人権への影響に、焦点を定めることができます。

**“当社はクライアント企業に派遣社員を派遣しています。当社の活動に最も関連性のある権利は、基本的に、働く権利、平等な仕事に対して平等な支払いを受ける権利、差別を受けない権利、プライバシーの権利そして家族生活の権利です。また、一部の人権リスクは当社にはないかもしれませんが、当社が活動する市場や業界には存在するかもしれません”**

- Marek Jurkiewicz

ポーランドの中小企業 StartPeople、常務取締役

### ステップ 3: 特定したリスクを回避しそれに対処するための措置を講じる

特定した人権リスクに対処するために措置を講じる必要があります。特に小規模企業では、そうした措置は非公式に行われ、姿勢や社内文化の修正を目指すものとなる場合があります。

人権リスクが御社の活動の結果生じたものである場合（つまり御社が原因となっている、あるいはそれに寄与した場合）、それに対処するための具体的な措置を講じることができるはずです。

人権へのマイナス影響が、顧客、サプライヤーあるいは他の取引先の活動から生じる場合は、御社自体の行為が原因である場合よりも少々厄介です。こうした状況では、たとえ完全に防ぐことはできないにしても、持てる限りのあらゆる影響力や権力を使って、人権へのマイナス影響が発生するのを防ぐようにしてください。他の組織が御社と同様に小規模事業の場合は、御社の側に相応の影響力があるかもしれません。御社よりはるかに大規模な組織である場合、何かを起こすのに十分な影響力が御社の側

にはないかもしれません。その場合は、同じ利害関係を持つような他の関係者と協力してもよいでしょう。

### どうすればよいのですか？

- 先頭に立って行動し、特定した各リスクに対応する作業に関与すべき他の人物を決定する担当者を指名します。作業を遂行できるよう、十分な人材（必要に応じて外部の専門家も）と資金を提供します。
- スタッフメンバーの業績報奨や制裁に人権面でのパフォーマンスを含めます。例えば、生産ライン監督者のボーナスを、業務関連の負傷件数の減少に連動させるのも一案です。
- ステップ 2 で特定したリスクに特に重点を置き、営業契約、調達・契約業務、および契約書の条項に人権尊重を盛り込みます。
- 取引関係にリスクが存在する場合は御社の影響力を行使します。御社の業務から得た経験談や最良慣行を共有してもよいでしょう。変化を促すほど取引先に対する影響力がない場合は、顧客、サプライヤー、取引先、労働組合あるいは公共企業など、他の関係者と連携します。
- 人権へのマイナス影響に対処するよう取引先の組織に働きかけるだけの影響力を確立できない場合は、最終手段として、当該組織との取引関係の終結を検討する必要性も出てくるかもしれません。

#### 「影響力」とは？

ここでいう「影響力」とは、他の組織が原因となっている、あるいは寄与している人権へのマイナス影響に対処するようその組織に働きかける力や能力を指します。影響力を持っているかどうかで、人権へのマイナス影響に対して御社に一部責任があるかどうかが決まるわけではありません。例えば、サプライヤーが人権を尊重していない場合、そのサプライヤーに行為を是正させる影響力が御社にないとしても、御社にはその人権へのマイナス影響に対する一部責任があります。

**“採用手順では、異なる民族や性別、異なる宗教の人々を差別しないという方針があります。多民族社会であるマケドニアのような社会では非常に重要なことだと思います。それが当社のビジネスにも役立っていると確信しています”**

- Marjonka Veljanovska

マケドニア共和国の中小企業 Famahem、専務取締役

### ステップ 4: マイナス影響に直接関与している場合、影響を受ける人たちへの救済策を実現する

物事が間違った方向に進み、誰かの人権が尊重されない場合、そのような影響を止めるよう努力しなければなりません。御社が原因となっている場合やそれに寄与した場合、犠牲者の状況を是正する方法を見つけてください。間違いを正すには、謝罪、金銭的ないし非金銭的補償、あるいは適切な対応として犠牲者と御社が合意したその他の救済策が伴う場合があります。また、マイナス影響の再発防止措置を講じる必要もあります。効果的な救済策の内容については、御社側の見解に加え、影響を受けた側の見解も理解することが重要です。

### どうすればよいのですか？

- オープンな姿勢を貫きましょう。御社によって影響を受けたと感じている人々に話しかけてください。そうすれば、早い段階で直接的に苦情を解決することにつながり、御社と影響を受けた人物の双方の問題を限られた範囲に抑えることができるでしょう。
- 自分自身あるいは他の人が御社からマイナス影響を受けている、あるいは受けることになると感じている人々が安心して懸念を明らかにできるような苦情システムを整備してください。または、外部組織（例えば、業界団体や複数の利害

関係者グループ)が運営するシステムにアクセスできるようにしてください。これにより、管理の難しい紛争に発展する前に、被害を是正する効果的な措置を取ることができるはずです。

- 正式に選出された従業員代表との団体交渉や建設的な関係は、従業員が関与する場合に効果的な救済策を確立するための良い基盤となることが少なくありません。また、従業員の相談ダイヤルや意見箱を活用している企業もあります。
- 社外の人物については、苦情やフィードバックに対処する一般向けの E メールアドレスや電話番号を設けることを検討してはいかがでしょうか。

**“当社は、提案、批判、あるいは人権違反が疑われる事柄すべてを従業員が匿名で寄せることのできる意見箱を設けています”**

- Tina Lund

デンマークの中小企業 Danimex Communication  
国連パートナーシップ マネージャー

#### 「救済策」とは？

救済策を提供するということは、過ちを是正することを意味します。ここでは、誰かの人権に対するマイナス影響を「正す」ことを指します。要するに被害者に対応するということです。影響を受けた人々が御社に連絡し、対話を開始できるようなシステムが整っていれば、マイナス影響を正すことがはるかに容易になります。

いた場合、影響を受けた人物に対してその状況を是正しましたか？

適切な指標を用いる必要があるかもしれません。測定可能な量的指標と、人々の認識や態度を明らかにする質的指標の両方です。こうした取り組みにより、他の人々が御社の行動を評価できるようになります。

**どうすればよいのですか？**

- 職場の健康・安全評価、スタッフの業績レビュー、スタッフ調査ですでに使用しているツールや指標をベースにして追跡確認の取り組みを進めてもよいでしょう。また、既存品質管理、環境パフォーマンス追跡システムに関連指標を統合し、消費者や顧客、サプライヤーの認識に関する調査を使用することもできます。
- 苦情システムの結果の評価も役立つ場合があります。問題は完全に解決しましたか？
- 利害関係者、そして特に影響を受けた人々に追跡確認の取り組みに加わってもらうことを検討してください。人権へのマイナス影響を回避しそれに対応するための御社の取り組みの有効性について、意見を募りましょう。

**“当社は現在、この直接的な人権対策プロセスを開始する前よりも強くなっています。社内のコミュニケーションは改善し始めています。以前は話をするともなく、非常に階層的でした”**

- Jean-Marc Barki

フランスの中小企業 Sealock、専務取締役

### ステップ 5: 進捗状況を追跡確認する

潜在的ないし実際の人権へのマイナス影響への対応をしっかりと管理するには、どのように対応したかを追跡確認し記録しておく必要があります。潜在的なマイナス影響をどのように防ぎましたか？それに成功しましたか？マイナス影響が実際に発生して

### ステップ 6: 取り組みの内容を伝える

このステップでは、人権尊重のためにすべきことを説明します。特定したリスクや影響、そしてそれぞれ

にどのように対処したかを何もかも明らかにする必要はありません。ただし、求めに応じて（影響を受けた人々やその代理人からの求めの場合は特に）、特定の人権への影響に関する情報を開示する体制を整えておくべきです。同時に、スタッフの個人情報や営利情報を適宜十分に保護してください。

### どうすればよいのですか？

- 影響を受ける可能性のある人々や実際に影響を受けた人々に御社が何を行うかをきちんと伝えます。影響を受けた利害関係者とのミーティングや協議を、御社のコミュニケーション アプローチの核としてください。人権レポートの独立検証や支持、あるいは影響を受けた人々からの意見を盛り込むことで、御社のコミュニケーションの内容や信用性が高まることもあります。
- また、その伝達方法も決めてください。非公式なものとし、従業員、サプライヤー、顧客あるいはコミュニティ代表者との定例会議や協議に盛り込んでよいですし、公式な公的発表報告の形にしてもよいでしょう。
- 年次報告書、企業の社会的責任または持続可能性報告書に関連情報を盛り込みます。健康・安全パフォーマンス定期報告書に関連セグメントを提示することも可能です。御社が、国連グローバル コンパクトまたは倫理的通商イニシアティブ等の国内外のイニシアティブに参加している場合、御社はすでに特定の情報の伝達を求められています。人権尊重に関する関連情報をそれに統合してもよいでしょう。
- 他の利害関係者にも必ず伝えてください。責任あるサプライチェーン管理や持続可能な調達に携わる顧客が、情報を必要としたり、ただその価値を認めたりする場合があります。
- ウェブサイトやソーシャルメディアに簡単な最新情報を投稿してもよいでしょう。

**"Danimex は、"Communication on Progress" を公開することで、当社の人権への取り組みについて伝えていきます。これは国連グローバル コンパクトへの参加に伴い、年に一度当社が公表する報告書です。実際のところ、顧客やサプライヤーに当社の活動内容をうまく伝えるまでには至っていないのが現状です。ですから、当社の活動内容をよりよく伝えられるようにすることが、今後の課題の1つです"**

- Tina Lund

デンマークの中小企業 Danimex Communication  
国連パートナーシップ マネージャー

## 3 日常業務で考慮すべき質問

以下は、きわめて一般的な 15 の業務活動やビジネス状況のリストです。それぞれが、人権に対するマイナス影響のリスクをはらんでいます。またそれぞれについて、こうした影響を回避しそれに対処するために講じる措置のヒントとなる一連の短い質問があります。

すべての状況が御社の特定のビジネスと関連性があるとは限りませんが、その多くに共通項を見いだせる可能性が高いと思われます。人権リスクは、大半の企業が行っているきわめて普通の業務活動から生じることがあります。

質問は完全なものではないため、記載された各状況に関連する人権へのマイナス影響リスクの可能性すべてを網羅しているわけではありません。多くの質問への答えが「はい、すでに行っています」であることを願っています。その場合、人権尊重を徹底するために御社がすでに多くのことを行っているということになります。しかし、これまでに考えたことがなかったような新しい発見があるかもしれません。

記載されている大半の状況に該当する法律があります。これらの状況を読む上で、関連法と労働協約を認識し順守しているかどうかを必ず確認しなければなりません。業務を行う際は、対象となる法律や制度的枠組みの範囲内で事業活動が行われていることを常に確認してください。人材を採用する場合、法的に認知された雇用関係のみを使用してください。法律の範囲内で事業活動をしている組織や人物とのみ取引関係を結んでいることを確認してください。通常、こうした作業が人権の徹底的な尊重に大いに役立ちます。

質問の中には、講じることが法律で義務付けられているような措置を示唆するものもあります。質問として本書に記載されているからといって、法律を順守するかどうかの選択が企業に委ねられているというわけではありません。

### 自社の活動における人権考慮

#### 1. 従業員を採用する際

採用する人材を評価する際、能力と経験のみを考慮していますか？

遂行する職務に関係のある情報のみを求めていますか？

障害のある従業員が社内でキャリア チャンスをつかめるよう、十分な便宜を図っていますか？

採用プロセスに関与するすべての従業員が、御社の差別に対する取り組み姿勢を認識していますか？

(多様性憲章<sup>1</sup>への参加表明などによって) 多様性に関する公的表明を行っていますか？

応募者の個人情報と安全に保管していますか？

リスクにさらされている権利:

- 働く権利
- 差別を受けない権利
- プライバシーの権利

#### 2. 従業員を採用し、勤務が始まったら

従業員が互いを尊重するような職場環境を奨励していますか？

職場での差別を回避しそれを撲滅する措置を整備していますか？

他の従業員によるものか、あるいは顧客、業者、クライアントなどの外部関係者によるものかを問わず、いじ

<sup>1</sup> 以下を参照のこと : [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm)

め、セクシャル ハラスメント、およびその他のいやがらせの発生から従業員を保護するための措置を講じていますか？

いじめ、セクシャル ハラスメント等にさらされていると主張する従業員をサポートしていますか？

給与が適時、定期的に支払われるようにしていますか？

- リスクにさらされている権利:
- 品位を貶めるような扱いを受けないこと
  - 差別を受けない権利
  - 安全で健康な職場環境の権利
  - 心身の健康の権利
  - 公正かつ良好な報酬の権利

### 3. 給与を設定し、昇進する人物を決定する際

対等な仕事、あるいは対等な価値の仕事に対して対等な賃金の支払いを徹底していますか？

差別を避け、客観的な要素に基づき昇給や手当の支給を行っていますか？

公平で透明性のある昇給とキャリア開発チャンスを徹底していますか？

御社がスキルの少ない移民あるいは季節労働者を雇用する場合、国から提供される場合のある追加給与と支援を考慮に入れると、その労働者たちが受け取る総収入は基本的ニーズを満たすのに十分な水準であることをご存知ですか？

- リスクにさらされている権利:
- 対等な仕事に対して対等の賃金を受ける権利
  - 差別を受けない権利
  - 働く権利
  - 公正かつ良好な報酬の権利

### 4. 従業員が労働組合に加入し団体交渉に携わることを希望する場合

従業員が希望する労働組合に加入したりそれを組織したりすることを認めていますか？

例えば、従業員の代表者との定例会議など、従業員との対話を行っていますか？従業員が関与している労働組合と健全な対話を持ち、誠意ある交渉を行っていますか？

- リスクにさらされている権利:
- 団体交渉を組織し、それに参加する権利
  - 結社の自由

### 5. 従業員の一人が妊娠したり、妊娠中の配偶者がいる場合

母親になることや父親になることを考慮し、当該従業員の勤務計画を変更していますか？

同僚の妊娠をどのように扱い、それに対してどのように行動するか、従業員に説明していますか？

(例えば採用や昇給に関し) 妊娠中の従業員や若い女性を差別しないよう徹底していますか？

育児休暇取得に関して男性と女性を同等に扱っていますか？

- リスクにさらされている権利:
- 家族生活の権利
  - 差別を受けない権利
  - 安全で健康な職場環境の権利
  - 心身の健康の権利

## 6. 製品を宣伝する場合

広告の中で、人々やグループを非難したり偏見に拍車をかけたりすることを避けていますか？  
広告の中で、子供の性別化を促進しないようにしていますか？  
広告の中で女性を性的でない方法で描写するようにしていますか？  
一般市民が御社の広告について意見を示せるよう、意見を集めるチャンネルを設けていますか？

リスクにさらされている権利: • 差別を受けない権利

## 7. 消費者に製品を直接販売する場合

従業員は、顧客を差別しないよう研修を受けていますか？例えば、差別や名誉棄損の表現に伴うリスクについての知識を与えられていますか？  
消費者情報は安全に保存されていますか？その情報を御社がどのように使用するかについて消費者は把握していますか？  
危険な製品の使用や警告について、明確な指示を与えていますか？

リスクにさらされている権利: • 差別を受けない権利  
• プライバシーの権利  
• 生命の権利  
• 心身の健康の権利

## 8. 従業員がきわめてストレスの多い状況で勤務している場合

特にストレスやプレッシャーが強い時期に、従業員の健康にいつも以上に配慮していますか？  
従業員を継続的に高いレベルのストレスにさらさないために、無理なく仕事ができる計画を前もって立てるよう最大限努力していますか？  
ストレスやストレス関連の症状について従業員が安心して話せるようなオープンな雰囲気を作っていますか？  
あなたや従業員がストレスの初期症状に気付くようにしていますか？

リスクにさらされている権利: • 安全で健康な職場環境の権利  
• 休息と余暇の権利  
• 心身の健康の権利

## 9. 従業員が職場でインターネットにアクセスできる場合

どのような状況下であなたが従業員の E メールにアクセスするか、従業員に伝えていますか？  
御社のビジネスについて、あるいは御社を代表してどの範囲まで公表してよいか、従業員に伝えていますか？  
個人あるいはビジネス上の利益のために、従業員が他の人の成果物をコピーしないよう徹底していますか？  
視覚障害等の障害がある従業員がインターネットにアクセスできるよう相応の調整を行っていますか？

リスクにさらされている権利: • プライバシーの権利  
• 意見を持つ権利  
• 情報と表現の自由  
• 差別を受けない権利  
• 文化的・生活への参加、科学的進歩の恩恵、著作的・利益の保護の権利  
プライバシーの権利

### 10. 従業員が有害物質を扱う仕事をしている場合

その物質の取り扱い方法と 事故発生時の対処法について従業員に指示を与え、研修を受けさせていますか？  
 従業員が応急処置備品を利用できるようにしていますか？  
 健康と安全の要件を確実に満たすよう、定期的に検査を行っていますか？  
 使用後にその物質を安全に処理あるいは保管するようにしていますか？

リスクにさらされている権利:
 

- 安全で健康な職場環境の権利
- 心身の健康の権利

### 11. 御社で機械や車両を使用している場合

御社で使用している機械や車両は安全に運転できるものですか？安全機能を定期的にチェックしていますか？  
 機械や車両を使用するすべての従業員に十分な研修を行い、それらを運転する権限を付与していますか？  
 機械の故障や不具合への対処法について、従業員に研修を行っていますか？  
 疲労に関係する事故を防ぐため、機械を使用したり車両を運転したりする従業員に十分な休憩時間を与えていますか？

リスクにさらされている権利:
 

- 安全で健康な職場環境の権利
- 心身の健康の権利

## 取引関係における人権の考慮

### 12. 非常に厳しい期日でサプライヤーに発注する場合

御社がサプライヤーにも人権尊重を求めていることをサプライヤーは知っていますか？例えば、契約やサプライヤー契約の中で潜在的なリスクについて言及していますか？  
 サプライヤーにとってできるだけ厳しい期日にならないよう、営業や発注の計画を立てていますか？  
 厳しい締切下でのサプライヤー側従業員の勤務状況について考慮し、サプライヤーと話し合っていますか？

リスクにさらされている権利:
 

- 安全で健康な職場環境の権利
- 休息と余暇の権利

### 13. セキュリティサービスの提供を他の会社に外注する場合

調達契約条件に盛り込むなど、御社が人権尊重を求めていることをサービスプロバイダーに明確に伝えていますか？  
 サービスプロバイダーが適切なライセンスを持っていることを確認していますか？力の適切な使用や非差別等、関連する人権問題についてサービスプロバイダーがスタッフの研修を行っていることを確認していますか？  
 監視や身体検査によって生ずる可能性のある従業員や顧客のプライバシー権利へのマイナス影響を、サービスプロバイダーが最小限に抑えていることを確認していますか？



- リスクにさらされている権利:
- プライバシーの権利
  - その人の生命、自由、セキュリティの権利
  - 品位を貶めるような扱いを受けないこと
  - 平和的な集会の権利
  - 差別を受けない権利

#### 14. 児童労働の使用が疑われる低コスト諸国やセクターから製品を購入する場合

児童労働の防止を含め、人権の尊重を求めていることをサプライヤーに明確に伝えていますか？児童労働の点で特定のリスクがある可能性のある製品や諸国について、例えば NGO などの専門家にアドバイスを求めましたか？

サプライヤーが人権を尊重していないことが判明した場合の一連の手順を整備していますか？倫理的通商イニシアティブや事業社会的コンプライアンス イニシアティブ等、責任あるサプライチェーン管理の共同イニシアティブに参加する可能性について検討しましたか？

- リスクにさらされている権利:
- 児童労働の廃絶
  - 教育の権利

#### 15. 紛争の影響がある地域で使用される可能性のある製品やサービスを販売する場合、または紛争の影響がある地域で製造された製品を購入する場合

紛争の影響がある地域ではリスクがさらに高いことを考慮し、御社が人権への特別な配慮を求めていることを、顧客やサプライヤーは知っていますか？

紛争の影響がある地域で人権を尊重する方法について、政府や人権専門家から信頼性のある独立したアドバイスを求めていますか？

特定されたリスクを管理するため、他の企業や市民団体と連携していますか？

地域内の民族的、宗教的、文化的不和や紛争に関与するリスクについて、特に注意を払っていますか？

紛争の影響がある地域では、以下をはじめとする数多くの人権リスクが高まっていると考えられます。

- その人の生命、自由、セキュリティの権利
- 拷問、残虐行為、非人間的扱い、品位を貶める扱いを受けないこと
- 差別を受けない権利
- 自決の権利
- 人道的法律

## 4 人権へのマイナス影響の簡単な事例

国際的に合意されたすべての人権に対し、企業がマイナス影響を及ぼす可能性があります。したがって、例えば人権リスクを特定する際には（セクション II のステップ 2 を参照）、すべての人権を考慮に入れるようにしてください。

以下のリストは、国際人権章典と ILO 基本条約<sup>2</sup> に含まれる 29 の人権をすべてまとめたものです。各権利には、注意を怠ると、いかに企業がマイナス影響を引き起こしたり、それに寄与したり、あるいは関与したりする可能性があるかという事例が併せて記載されています。

欧州諸国やその他諸国では違法行為にあたる事例もあります。こうしたケースでは、当該企業は法的措置に直面する場合があります。法律を順守していれば、おそらくマイナス影響を回避できたはずですが、その行為が法律に反するものであるかどうか明確ではない「グレーゾーン」の事例もあります。

それでもすべての事例は、御社で起こった場合に、回避し対処する必要のある人権へのマイナス影響の事例であることに変わりはありません。具体的に何が人権へのマイナス影響になるかについては、それぞれ見解が分かれる場合があることに留意してください。このリストでは、ある程度明確な事例を使用することにしています。

### ○ 結社の自由

複数の従業員が勤務時間外に集まり、労働組合参加の準備をしている。労働組合に参加する計画を従業員に進めさせたくないという考えから、従業員を意図的に威圧するために会社側は弁護士を雇う。

### ○ 対等な仕事に対して対等の賃金を受ける権利

会社は、新興経済国からの移民を新入社員として採用する。彼の給与は自国で得られるであろう給与額をはるかに超えていると経営陣は考え、出身国を理由に、彼に支払う給与を同僚の給与よりも低く設定する。

### ○ 団体交渉を組織し、参加する権利

雇用条件に関する団体交渉が法的に認められている国で、直接的、あるいは雇用主組織を通じて間接的に（例えば地域、セクター、国家レベルで）、法的に認知されている従業員組織の従業員代表との団体取引に対応することを会社側が拒否する。

### ○ 職場での平等の権利

小規模企業の管理者が、本人の実績ではなく、男性であり、女性の他の候補者のように産休を取ることがないという事実によって、ある従業員の昇進を決める。

### ○ 差別を受けない権利

小規模企業の管理者が、自分の店舗の営業アシスタントの採用を開始する。少数民族を含め、資格を満たしたふさわしい候補者数名がその職に応募する。見るからに少数民族であるスタッフに対応されたら顧客から苦情が出たことが過去にあったため、その管理者は少数民族の素性が明らかな候補者の面接はしないことに決める。

### ○ 公正かつ良好な報酬の権利

会社側は、正規従業員に歩合制で給与を支払っている。しかしながら、基本給は保証されておらず、売上の変動によって支払日も定まっていない。

### ○ 奴隷と強制労働の廃絶

ある企業は、農作業向けに未熟練労働者を供給する仲介者としての役割を果たしている。比較的劣悪な環境と低い給与で働くことを厭わない移民を会社側は探している。シーズン中、雇用主の下で働き続ける労働者の数に応じて、会社側はボーナスを受け取る。労働者の入れ替わりが激しいため、会社は予定されるシーズン中は彼らのパスポートを預かり、労働者がシーズン終了前にパスポートを取り戻したい場合は高額な「コンサルティング料」を科すことに決めた。

<sup>2</sup> 「国際人権章典」と「ILO 基本的原則と職場における権利の宣言」の表現は、人権、多国籍企業およびその他の企業の問題に関する事務局長特別代表者による報告書である「Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights（保護、尊重および救済：企業と人権のフレームワーク）」から得たものです。John Ruggie、2008 年、p. 15-16

#### ○ 安全な職場環境の権利

社内の調達担当者が、東アジアにある主要サプライヤーを訪問する。訪問中、その会社の敷地内ですべての作業員が安全ヘルメットを着用しているのを目にして担当者は満足する。後で、ブリーフケースを置き忘れたことに気付いて取りに戻ると、すべての作業員がヘルメットを外してしまっていた。サプライヤーは会社にとって不可欠なので、彼は自分の見たことに口をつぐみ、とにかく取引をまとめた。

#### ○ 児童労働の廃絶

ある会社が、ペン、キーホルダー、ライターなど会社ロゴが入った販売促進アイテムを比較的大手のサプライヤーから購入している。サプライヤーを訪問し、次の注文の価格や品質について交渉している際、調達マネージャーは複数の児童が細かい部品を組み立てていることに気付いた。そのサプライヤーに比べたら自分の会社は小さな会社なので、彼女は自分が見たことを無視することにし、発注した。

#### ○ 休息と余暇の権利

重要顧客からの急ぎの注文のため、小規模企業のオーナーはサプライヤーに対して既存注文の予定納期の範囲内で生産量を倍増するよう依頼する。その結果、サプライヤーの従業員は期日に間に合わせるために一週間を通じて長時間労働をし、週末も出勤しなくてはならなくなった。従業員が苦情を呈すと、オーナーはついカッとなって、超過時間の勤務を拒むのであれば解雇すると従業員を脅した。

#### ○ 働く権利

新入社員に対し、雇用契約や文書を使用することを会社側が拒否する。

#### ○ 家族生活の権利

ある従業員が、第二子を妊娠したことを上司

に告げる。上司は、彼女が第一子妊娠中に頻繁に欠勤したことを以前の雇用主から聞いていた。上司は、すぐにその従業員を解雇することに決めた。

#### ○ その人の生命、自由およびセキュリティの権利

会社のオーナーは、経済的問題を理由に社用車の修理を先延ばしにしている。その結果、ブレーキが故障し人が死亡した。

#### ○ 平和的な集会の権利

労働組合が、中規模企業の労働状況に対して法律で認められた平和的なデモを敷地外で組織する。会社側は憤慨し、デモ参加者を追い払うためにセキュリティ会社を雇う。

#### ○ 適切な生活水準の権利 (十分な食料、衣服、住居を含む)

農場経営者が、ハイシーズン中、出稼ぎ労働者に寮を提供する。コストを下げるため、寮は過密状態であり、衛生状態も悪く、めったに清掃されない。従業員は他に眠る場所がないため、苦情を呈している。

#### ○ 拷問、残虐行為、非人間的扱い、品位を貶める扱いを受けないこと

オフィスマネージャーが組織ぐるみで従業員にいやがらせをしている(例:従業員の成績に満足できないと、軽蔑的な名前で呼ぶ)。

#### ○ 結婚し家族を作る権利

多忙期に集中力がそがれる余計な材料にならないよう、結婚の一年延期を会社側が従業員に強く勧める。結婚の予定を実行するのであれば、社内にもう居場所はないかもしれないと彼女は告げられる。

#### ○ 心身の健康の権利

ある小規模の小売業者が、冷凍肉と鶏肉を販売している。店舗オーナーは、冷凍肉に関し非常に有利なオファーを受け、まとめて購入する。その有利なオファーは、冷凍肉の賞

味期限が 3 ヶ月であるためだった。賞味期限前にかろうじて売れた肉はごく一部にすぎず、店舗オーナーは残りのパックの賞味期限を改ざんした。

#### ○ 法の下での平等の認知と保護

ある会社が、国内の労働法で移民労働者が平等に保護されていないことに乗じて、国内基準を下回る労働条件を提示する。

#### ○ 思想、良心、宗教の自由

会社のオーナーが、一部従業員が宗教的なシンボルを身に着け、休憩ごとにお祈りをしていることに気付く。無神論者である彼は、その行為に反感を持つ。行為自体は他の人の健康や安全を脅かすものではなく、当該従業員が職務を遂行する能力を妨げるものではないのに、オーナーはその行為を止めるよう求めた。

#### ○ 教育の権利

2 人の従業員が、業務時間外に地域の労働組合支局が開催する研修プログラムに登録した後、従業員の権利についてあまりにも多くの考えを表明していることに会社経営陣が気づく。会社側は、そのクラスに出席し続けると「困ったことになる」と当該従業員に伝える。

#### ○ 公平な裁判の権利

ある会社は、自社製品の販売代理店を利用している。夕食の最中、その販売代理店の CEO が、元従業員による告訴を却下するよう判事を「説得した」と自慢げに話していた。

#### ○ 意見を持つ権利、情報と表現の自由

ある中規模企業が公共機関に ICT ソリューションを販売している。会社側は、一部の公的機関クライアントが、政府の政策に反対する個人を追跡し迫害するためにその製品を使用していることを認識している。小さな企業がそういった使用方法に影響を及ぼすこと

はできず、自分の会社が自制したらこの収益性の高い事業を他の会社に取りられてしまう、というのがオーナーの弁明である。

#### ○ 文化的生活への参加、科学的進歩の恩恵、著作的利益的保護の権利

ある小規模のエンジニアリング会社が、世界規模での建設プロジェクトのアドバイス業務を行っている。現在手掛ける案件の 1 つで、大規模プラントの建設に関し大手顧客にアドバイスを提供している。建設の結果、地元の人々は自分たちにとって非常に重要な文化的場所を訪れることができなくなる。そのエンジニアリング会社はこの問題を把握しているが、自分たちには関係がないと感じ、何もしないことに決める。

#### ○ 自決の権利

先住民グループが土地の慣習的使用から生じる請求を行う可能性があることを認識しながらも、ある会社が一区画の土地を購入する。その会社は、この先住民グループに強力な政治的つながりがなく、土地に対する所有権を欠いているという事実を逆手に取る。会社側は彼らの抗議を無視し、その土地の居住者を立ち退かせるよう警察に依頼する。

#### ○ 政治的生活の権利

ある従業員が、地元選挙に立候補する。会社の常務取締役は別の政党を支援しており、その従業員の仕事の能力に疑問を抱き始め、職務の一部を取り上げる。

#### ○ 社会保障の権利

ある会社が、国の社会保険制度への支払いを避けるために会計詐欺を利用する。

#### ○ 移動の権利

ある小規模企業は、最寄りの街から 2 時間以上かかる辺境地にあるワイナリーからの輸入に依存している。収穫期にそのサプライヤーを訪問した際、会社オーナーは、労働時間

後にワイナリーから出ることをワイナリーが農園労働者に禁じていることを知る。夜遅くに戻ってきて翌朝の業務に支障が出た労働者が過去にいたという経験によるものである。

○ **プライバシーの権利**

別の企業にいる友人への個人的な便宜として、ある会社の常務取締役が、一部顧客の個人情報を事前の了承なく譲渡する。

## 5 参考資料

以下のリストは、人権に関する情報の権威ある出典資料をまとめたものです。

これらの参考資料はビジネス向けに書かれたものではない場合があり、特に中小企業を対象にしたものではないという点に留意してください。そのため、実際に業務で生かすには、国内の人権機関、人権を専門とする民間組織、事業連盟、商工会議所、または複数の利害関係者の CSR イニシアティブ等、専門家の支援が必要になるかもしれません。

### 世界的な参考資料とリソース

- 国連指導原則 (UNGP)  
人権尊重の企業責任：解釈指針、国連人権高等弁務官事務所、2011年：[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- 国連指導原則の解釈指針  
人権尊重の企業責任：解釈指針、国連人権高等弁務官事務所、2011年：<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- 国連グローバル コンパクト  
「グローバル コンパクト」は、国連が定める国際的な企業の社会的責任イニシアティブです。イニシアティブは [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org) でご覧いただけます。企業と人権に関する国連指導原則とグローバル コンパクトとの関係については詳しくは、以下を参照してください：[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/GPs\\_GC%20note.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf)
- 国連人権章典  
<http://www2.ohchr.org/english/law>

- 国連人権高等弁務官事務所  
オンラインで入手できる、人権に関する権威ある情報：<http://www.ohchr.org>
- 基本的原則と職場の権利に関する ILO 声明  
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- 国際労働機関  
オンラインで入手できる、労働の権利に関する権威ある情報：<http://www.ilo.org>。国際労働基準に関する企業向け ILO ヘルプデスク：<http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

### EU 参考資料

- EU 基本的権利憲章  
[http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm)
- 人権に関する欧州条約  
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- 企業の社会的責任に関する欧州委員会戦略 2011 年～2014 年  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

## 謝辞

欧州委員会と GLOBAL CSR および BBI INternational のプロジェクトチームは、本指針の初期草稿に対してご意見をお寄せいただいた多くの皆様にお礼を申し上げます。

### 本プロジェクトに対するアドバイス提供のために欧州委員会が設立した専門家諮問委員会の委員の皆様

- 世界労働組合、Jim Baker
- 企業と人権に関する国連作業部会、Alexandra Guáqueta
- Econsense、Tom Koenen
- インド、Centre for Responsible Business、Viraf Metha
- Fédération Internationale des Droits de l'Homme、Geneviève Paul および Elin Wrzoncki
- 国際雇用主組織、Brent Wilton

### 本指針の草稿にご意見をお寄せいただいたその他の皆様や組織

- BANKIA
- Management Systems Services、Plamen Christov
- デンマーク産業連合
- ノルウェー人権センター、Sebastien Coquoz
- Danish Ethical Trading Initiative (DIEH)、Ethical Trading Initiative (ETI)、Ethical Trading Initiative Norway (IEH)
- Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)、Andres Dochao
- ENDESA
- CSR と障害の欧州ネットワーク (CSR + D)
- Instytut Allerhanda、Beata Faracik
- アイルランド企業・雇用主連合
- スロヴェニア社会的責任ネットワーク Ekvilib Institute、Ales Kranjc Kuslan
- Lavola、Amanda Ortega
- Repsol
- スイス・ベルン、ヒューマン セキュリティ部門、連邦外交部、Gabriel Spaeti
- Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos、Nicolas Zambrana Tévar
- フィンランド、外務相、Mika Vehnämäki
- 人権および企業機構、Neill Wilkin

## 2012年9月12日に欧州委員会が主催した円卓会議のその他参加者

- デンマーク、GLOBAL CSR、Signe Andreasen
- フランス、Sealock、Jean-Marc Barki
- 欧州委員会、DG Enterprise、Ajnacska B. Nagy
- ノルウェー、倫理的通商イニシアティブ、Peer Bondevik
- ドイツ、Bernard Brunhes International (BBI)、Kerstin Born
- マケドニア企業連合、Mile Boshkov
- ベルギー、Van Bavel Business Gifts、Guy Bultinck
- ルーマニア、Bernard Brunhes International (BBI)、Iulia Buttu
- イタリア、La Fucina、Daniele Cavallotti
- フランス、Bernard Brunhes International (BBI)、Pascale Charhon
- 英国、Coethica、David Connor
- 米国、Shift、Rachel Davis
- MVO Nederland、Gerdien Dijkstra
- 欧州委員会、DG Enterprise、Tom Dodd
- OECD 労働組合諮問委員会(TUAC)、Kirsty Drew
- ベルギー、Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO)、Jean-Luc Fasseur
- ベルギー、International Peace Information Service (Ipis)、Evie Francq
- スペイン、Foretica、German Granda
- Ecosense (ドイツ企業の持続的発展のためのフォーラム)、Jana Heinze
- 手工芸および中小企業欧州連盟 (UEAPME)、Luc Hendrickx
- デンマーク中小企業連合、Henning Høy Nygaard
- ポーランド、StartPeople、Marek Jurkiewicz
- ドイツ、adelphi、Jutta Knopf
- スロヴェニア、社会的責任ネットワーク、Ales Kranjc
- スペイン、The Rights Factory、Olatz Landa Pena
- デンマーク、Danimex Communication A/S、Tina Lund
- スコットランド コミュニティ ビジネス、Andrew Marshall Roberts
- 欧州 NHRI グループ、スコットランド人権委員会、Alan Miller
- マケドニア、Bernard Brunhes International (BBI)、Aleksandar Nikolov
- Eurocommerce、Jurgen Noack
- CSR Madeconia、Vladimir Petkovski
- ポーランド、CentrumCSR、Grzegorz Piskalski
- 欧州委員会、DG Justice、Anna-Elina Pohjolainen
- 企業社会的コンプライアンス イニシアティブ (BSCI/FTA)、Veronica Rubio
- 欧州委員会、DG Justice、Joanna Serdynska
- 国際労働機関 (ILO)、Emily Sims
- デンマーク、GLOBAL CSR、Sune Skadegaard Thorsen
- CSR Europe、Mariya Stoyanova
- トルコ、国連工業開発機構 (UNIDO)、Damla Taskin
- 国際使用者連盟 (IOE)、Matthias Thorns
- ベルギー、Van Bavel Business Gifts、Michel Van Bavel
- オランダ、CREM、Marjon van Opijnen
- マケドニア、Farmahem I、Marjonka Veljanovska
- スペイン、企業持続可能性コンサルタント、Juan Villamayor
- フランス、Bernard Brunhes International (BBI)、Sarah Vlastelic
- 人権・ビジネス研究所 (IHRB)、Margaret Wachenfeld
- 英国、平等性・人権委員会、Mark Wright



## 中小企業で働く人々の発言引用

本指針で取り上げている引用は、ヨーロッパの中小企業 5 社で経営に従事するか、または勤務している人々の発言です。企業と人権に関する国連指導原則の期待内容に関連する現行の方針や慣行について評価するため、GLOBAL CSR と BBI International のプロジェクトチームからこれらの企業に連絡しました。引用した内容は、当該人物の個人的な意見です。参加企業の事例は以下でご覧いただけます：[www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights](http://www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights)

