

責任あるビジネス

国際的文書による
主要メッセージ



責任ある ビジネスは あらゆる人に 関わる

ビジネスは、経済の原動力である。雇用創出、能力やテクノロジーの開発、製品やサービスの提供などを通じ、経済的・社会的発展に寄与している。それと同時に、事業活動が人々や環境、社会に負の影響を及ぼす可能性もある。すべての企業は、その所在地や規模、業種、事業状況、所有形態、組織構造に関わらず、責任ある行動をとり、サプライチェーンやその他の取引関係を含め、自社の事業活動、製品またはサービスに関する影響のリスクを特定し、対応していくべきである。政府は、義務的な措置と自主的な対策を臨機応変に組み合わせることで、責任ある企業行動を促進し、責任あるビジネス慣行を可能にする環境づくりを支援すべきである。

持続可能な開発に対して企業が果たし得る積極的な貢献を促進し、負の影響の防止・対処を支援するために、**国際労働機関 (ILO)、経済協力開発機構 (OECD) 及び国際連合 (国連)**は、**責任あるビジネスに関する指針を示す文書を策定してきた**。それら文書には、すべての企業が、事業活動を行っている国の経済的、環境的及び社会的発展に積極的に貢献しながら、サプライチェーンを含めて自社の活動が及ぼす負の影響を回避し、それに対処する責任を負っていると明確に示されている。したがって、好ましい行動として期待される事項は、法律による要求を上回るものとなっている。と同時に、責任あるビジネス慣行は、より効率的にリスクに対応し、企業評価を高めることによって、企業の

業績を向上させ、事業にプラスの影響をもたらすという利点がある。

企業の責任に関して国際的な基準を遵守することは、持続可能な開発目標 (SDGs) に貢献しようとする企業にとっても必須といえる。経済成長と開発に積極的に貢献しながら、人々、環境及び社会への負の影響を効果的に回避して対処することで、企業はSDGs達成の強力な推進力となりうる。例えば、サプライチェーンにおいて人権の尊重とディーセント・ワーク (働きがいある人間らしい仕事) を実現すれば、SDGsの目標全体に大規模なプラスの変化をもたらすはずだ。また実施方法の観点から考えると、中核事業と既存の経営プロセスにSDGsを組み込むことも、実用的で強力な方法である。



国際的文書

ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言 (ILO 多国籍企業宣言)、OECD 多国籍企業行動指針 (OECD 多国籍企業ガイドライン) 及び国連ビジネスと人権に関する指導原則 (国連指導原則) は、責任あるビジネスに関する重要な基準として、どのように企業が責任ある行動を実施するかについて概要を示す3つの主要文書である。これらの文書は整合性を持ち、互いを補完している。

▶ **ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言**は、企業が経済的・社会的進歩になしうる積極的寄与を奨励し、その活動がもたらす困難を最小限にし、解決するための指針を提供するもので、その原則は、すべての企業にとって好ましい慣行を反映している。ILO 多国籍企業宣言はまた、責任あるビジネスを可能とする環境を作り出す上で中心的で際立った役割を果たす、政府及び労使団体に対する政策指針も示している。雇用、訓練、労働条件・生活条件及び労使関係の分野に関する勧告は、中核的基準である強制労働の禁止、児童労働の廃止、雇用差別の撤廃、結社の自由及び団体交渉権を掲げる「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」(1998年)を始めとした国際労働基準に基づいている。ILO 多国籍企業宣言は直近では2017年に改訂され、新たな労働基準や政策成果を盛り込んだほか、国連指導原則や持続可能な開発のための2030アジェンダ (SDGs) の採択などの世界の動向に言及したものとなっている。

▶ **OECD 多国籍企業行動指針**は、政府から企業に対する勧告であり、責任ある行動を取る方法を示し、人権、雇用及び労使関係、環境、情報開示、賄賂、

消費者利益、科学及び技術、競争、納税など企業責任に関するすべての分野を対象とする。1976年に採択されたOECD 多国籍企業行動指針は、直近では2011年に改訂され、国連指導原則に沿った人権の章が加わった。雇用及び労使関係の章は、ILOの労働基準に沿ったものとなっている。さらに、独自の非司法的な苦情処理の仕組みとして、各国連絡窓口 (NCP) を定めている。OECD 責任ある企業行動に関する作業部会 (WPRBC) は、OECD 多国籍企業行動指針に参加する国の政府 (現在48か国) で構成され、行動指針とRBCの施策を促進する役割を担う。

▶ **国連ビジネスと人権に関する指導原則**は、企業が人権に対する負の影響を回避し、対処することに重点を置いた原則である。国連指導原則は次の3つの柱で構成されている。第一の柱は、企業を含む第三者による人権侵害から個人の権利を保護するという国家の義務。第二の柱は、人権を尊重する企業の独立した責務であり、企業は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。第三の柱は、企業の活動によって負の影響を受けた人々がアクセスできる実効的な救済の必要性となっている。国連指導原則は、2011年国連人権理事会において全会一致で承認された。国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR) 及び国連ビジネスと人権に関する作業部会 (国連作業部会) が、人権に関連する様々な問題や分野、各アクターについて指導原則が実際にどのようなことを示しているのかを説明し、国連指導原則及びその実施を促進する役割を担う。

CSR (企業の社会的責任)、RBC (責任ある企業行動)、BHR (ビジネスと人権) : 用語の関係性

多くの企業や政府、ステークホルダーにとってなじみのある用語であるCSR (企業の社会的責任) は、歴史的に、企業と社会の相互作用を表す用語として用いられてきた。

ここ数年間で、CSRはますますRBC (責任ある企業行動) やBHR (ビジネスと人権) と共に用いられることが多くなり、(欧州連合などで) 互いに同義で使用される場面も見られるようになった。これらの概念にはどのような相互関係があるのか。

これらの用語はすべて、企業が、人々や地球の環境や社会に対して自社の事業活動及びサプライチェーンが及ぼす影響を、補足事項でなく、中核事業の一環として考慮すべきという期待を反映しており、環境及び社会への負の影響を回避し、それらに対処すべきという意味もある。CSR、RBC及びBHRの主な特徴は、国内法令の遵守以上の企業行動を指しており、企業に対し、持続可能な開発に積極的に貢献しながら、自社の活動がもたらす恐れのあるリスクや影響に対処するよう求めている点である。これらの概念は、慈善活動と同義に考えられるべきではない。



一貫したアプローチ

ILO、OECD及び国連が策定したこれらの文書には、責任ある企業行動に関する世界的な期待が込められており、整合性を持って互いに補完し合っている。各機関は、それぞれ与えられた役割と専門性に基づいて、こうした文書の実施に各自の付加価値を提供している。すなわち、ILOは三者構成と国際労働基準に関する権限、OECDはRBCへの広範囲なアプローチと経済政策との関連性、OHCHRと国連作業部会はビジネスと人権に関する専門性及び国連の人権に関する権限を有している。主な共通点は、以下のとおりである。

すべての企業に対する枠組み

企業の責任に関する国際的な基準には、すべての企業が、その規模や業種、事業状況、所有形態、組織構造に関わらず、自社が関与する負の影響を回避し対処するとともに、事業活動を行っている国の持続可能な開発に貢献することへの期待が込められている。

影響についての共通認識

これらの文書において、企業活動の影響とは、その企業自体が及ぼす影響に限らず、企業活動が人権（労働に関する権利を含む）、環境及び社会に及ぼす可能性のある、正負双方の影響を指すと示されている。これらは、企業は負の影響をもたらす、助長する、または負の影響に（自らの活動または

ビジネス上の関係先の製品またはサービスを通して）直接的に結びつく可能性があるとの共通認識を確立し、さらに、企業が負の影響を回避し、対処するための枠組みを提供する。

デュー・ディリジェンスの実施

企業は、実際の及び潜在的な負の影響を特定、防止、軽減するとともに、それら負の影響にどのように対処するかについて説明責任を果たすために、デュー・ディリジェンスを実施すべきである。このプロセスには、影響を受ける可能性のあるグループなど関連するステークホルダーとの意味ある協議が含まれなければならない。労働に関する権利については、労働者団体との協議が特に重要となる。これらの文書は、企業が自社の活動の影響について理解する上で有用であるとともに、デュー・ディリジェンスに関して期待する事項を明確化しており、企業にとっては、自社が責任ある行動をとっていると認識し、それを公に示すために行うべき事項を考える上での手引きとなる。

サプライチェーン全体における責任

責任あるビジネスは、企業が自社の活動を通じてもたらす、または助長する可能性のある影響だけでなく、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結びついている影響も対象としている。取引関係には、取引先企業、子会社などバリューチェーン上の組織、サプライヤー、フランチャイジー、ライセンサー、合併企業、投資家、クライアント、請負業者、顧客、コンサルタント、財務、法律及びその他のアドバイザーならびにその他の非政府組織体または政府組織体が含まれる。

救済へのアクセス

企業活動に関連する負の影響からの保護義務の一環として、国家には、領域及び管轄内でそのような負の影響（侵害）が発生した場合、影響を受けた人々が実効的な救済に確実にアクセスできるよう、司法、行政、立法上の手段またはその他の適切な手段によって適切な措置を講じることが期待される。さらに企業には、自社が負の影響を引き起こしたと、または助長したことが明らかになる場合、是正措置を行ってそれら負の影響に対処することが期待されており、正当なプロセスを通じて是正措置を提供するか、その仕組みに協力すべきである。

効果的な実施

政府、企業、社会的パートナー及びその他のステークホルダーは皆、国際的な文書の実施及び責任ある企業活動の促進に関し、重要な役割を担っている。政府には、人々、環境及び社会を保護する義務がある。この義務を果たすために、政府には、責任ある企業行動を促進・実現・支持する法律、規則及び政策を導入し実行することが期待されている。企業は、侵害を回避して対処する責任を果たさなければならない。企業はその影響力を活用して自社のビジネスパートナーに対する期待事項を明確にし、こうしたパートナーが責任ある企業行動に関する国際的な期待を満たせるようにすべきである。

重要なこととして、政府と企業はいずれも、自らの影響に対処する方法を外部に発信し、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を実現し、人権尊重を実践するために、労使団体や、市民団体、人権擁護団体、コミュニティメンバーなどのステークホルダーと関与することが期待されている。

企業、政府及びその他のステークホルダーによるこれらの国際的な文書の効果的な実施を促進するため、国際機関は様々な手段を通じて支援と指針を提供している。

1 ILO 多国籍企業宣言には、運用のためのツールが盛り込まれている。企業レベルでは、無料で守秘対応のサービスとしてILOビジネスのためのヘルプデスクがあり、多国籍企業宣言の原則に関する情報を提供している。ILOの企業・労組間対話では、企業と労働組合が自発的に出席し、相互に利害をもつ問題を議論するための場を提供する。国レベルでは、例えば、政府と労使団体の三者で、ディーセント・ワークの機会と課題を特定し、それらに取り組むための共同行動に合意する対話プラットフォームを促進するなど、国に対しても技術援助を提供している。多国籍企業も参加しての拡大三社構成対話（ホーム・ホスト・ダイアログ）は、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの促進に向けたパートナーシップを形成する。政労使三者によって任命される各国担当窓口（ナショナル・フォーカルポイント）は、ILO 多国籍企業宣言の適用を促進するために設置される。また、ILOは地域レベルでは、各地域の外国直接投資（FDI）の動向と、ILO 多国籍企業宣言の原則の適用状況に関して政府と社会的パートナーが指摘した課題に関する報告書を作成している。ILOはまた、国際研修センター（ITC-ILO）を通じて、責任ある企業行動の労働面に関する様々な研修機会も提供している。

2 OECD 多国籍企業行動指針を遵守している国の政府はいずれも、RBCを促進するため、また非司法的な苦情処理の仕組みによって案件（「個別事例」）を解決するために各国連絡窓口（NCP）を設置しなければならない。NCPはこれまでに、100を超える国・地域において企業活動に関した案件を450件以上受理しており、グローバル・サプライチェーン上を含め、企業が環境、人権及び労働に関する権利

に及ぼした影響に関連する様々な苦情を解決している。OECDは、多岐にわたる業種の企業がRBCに関するリスクを理解し対処できるように、デュー・ディリジェンスに関する指針を示す様々な文書も採択している。OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンスは、ILOとOHCHRを含むマルチ・ステークホルダーのプロセスを経て作成され、様々な国の国内法に組み込まれている。また、OECDは、同ガイダンスの利用を促進するために、研修、ピア・ラーニング、政策助言などを通じて政府と企業に支援を行っている。責任ある企業行動に関するグローバルフォーラムでは、政府、企業、労働組合、市民団体、学会などのステークホルダーが一堂に会し、責任ある企業行動に関連した世界的に重要な社会的・経済的課題について議論している。

3 OHCHR及び国連作業部会はガイダンスを提供し、国連指導原則の実施方法について、国家、企業及びその他のステークホルダーと対話を行う。例えば、OHCHRは、国連指導原則に関する政策やプロセスの整合性を図るために、様々な国で企業に関与して支援する実践型ワークショップを開催している。国連作業部会は定期的に、企業がビジネス慣行の一環として人権デュー・ディリジェンスを実施しているか、そして政府が企業活動に関連した人権侵害から個人を保護し、国連指導原則に沿って責任あるビジネスを促進するという義務を履行しているか評価を行っている。OHCHRと国連作業部会が実施する年1回の国連ビジネスと人権フォーラムでは毎年、この分野における成果、課題、好ましい慣行と取り組みを確認・評価している。また、OHCHRは、説明責任と、企業が関係している人権侵害発生時の救済へのアクセスの向上に取り組むプロジェクトも主導している。



ビジネスと人権に関する行動計画(NAP)は、政府が国連指導原則の効果的かつ包括的な実施を促進し、その他の文書の実施との整合性を図るための重要な手段となっている。一つの国にRBCに関連する法律、政策や手法が数多く存在することも少なくないが、NAPを策定していれば、すべての政府機関が、活動にRBCを組み込むために一貫した形で取り組めるようになる。さらに、NAPは、政府が、企業、社会的パートナーや市民団体を含むステークホルダーとの対話を行うための重要な手段である。そして国家が、例えば経済主体としての役割の中で、基準を実施するためにどのように役割を果たしていくのかを特定するのにも役立つ。NAPを策定したことによって、新たな規則や政策を導入した国もある。ビジネスと人権というテーマを超え、環境、人権または責任あるビジネスをより総体的に包含したNAPも策定されている。

責任あるビジネスのための連携

ILO、OECD及びOHCHRは、政府、企業、市民団体及びその他のステークホルダーが一貫した形で責任あるビジネスに関する取り組みを拡大できるよう、幅広い分野で連携と協調を強化している。一貫性が特に重要なのは、国際的レベルや各国の間で期待する内容が交錯し、グローバルに事業を展開する企業にとって障害となることを回避するためである。

これら3機関はそのため、それぞれの文書及び実施プログラムの中に整合性を持たせることに積極的に取り組んでいる。各文書は、それぞれ他の文書を参照し、互いの重要な付加価値を活用している。例えば、国連指導原則に記されたデュー・ディリジェンスのアプローチは、後にOECD多国籍企業行動指針とILO多国籍企業宣言に組み込まれた。最近では、2018年の「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」が、責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンスに関する認識を共通なものにする役割を果たしている。ILOと国連作業部会はいずれも、同ガイダンスを奨励している。人権デュー・ディリジェンスの主な内容を示して国連作業部会が2018年の国連総会に提出した報告書の中でも、このことは認められている。

これらの機関はさらに、技術的助言を提供し、国レベルでの実施を促進する上でも連携している。パートナーシッププログラムによる欧州連合の後押しを受け、アジアと中南米・カリブ地域ではプロジェクトを通じて、責任あるビジネスを促進している。アジアのプロジェクトでは、国際的な文書に沿って、企業が人権、労働及び環境に関する基準を一段と尊重することを目指し、責任あるサプライチェーンの促進に取り組んでいる。また、責任ある企業行動を可能とし、対話の機会を増やす政策環境の促進にも取り組んでいる。中南米のプロジェクトでは、ビジネスと人権に関する行動計画(NAP)の策定及び実施を支援し、デュー・ディリジェンスを強化し、責任ある企業行動に関する好ましい慣行を共有することによって、責任ある企業行動の促進に取り組んでいる。これらのプロジェクトは、相乗効果を生み出す機会や、各機関が責任ある企業行動のための強固な政策環境づくりを促進する重要な機会をもたらしている。



詳しくはこちら

www.ilo.org/mnedeclaration

www.mneguidelines.oecd.org

www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx

www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx

国際労働機関 (ILO) は、雇用と労働の問題に関する国連の専門機関であり、国際労働基準の設定や、加盟 187 か国の政府、使用者及び労働者に対する政策助言、能力構築支援、技術援助などを行っている。労働に関する権利の促進、ディーセントな雇用機会の拡大、社会的保護の向上、及び労働関連の問題に関する対話の強化をその目的とする。 www.ilo.org

経済協力開発機構 (OECD) は、世界中の人々のより良い生活を実現するため、より良い政策の推進を使命とする政府間組織である。現在、先進国の多くと新興国を含めた 37 か国が加盟している。より力強く、公正で公平な世界の構築をその目的とする。 www.oecd.org

国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR) は、国連においてビジネスと人権に関する協議をリードし、国連ビジネスと人権に関する指導原則の普及と実施を促進する、国連人権理事会及び国連ビジネスと人権に関する作業部会の取り組みを支援している。国連作業部会は、地理的なバランスを考慮し、国連人権理事会が任命した 5 人の独立した専門家により構成される。 www.ohchr.org

本冊子は、EU、ILO及びOECDが共同で実施している「アジアにおける責任あるサプライチェーン」プログラムの一環として作成された。



欧州連合の資金拠出により作成



OECD



EU



ILO