

IP

指標プロトコル
人権 (HR)

人権

パフォーマンス指標

側面：投資および調達への慣行

中核 HR1 人権条項を含む、あるいは人権についての適正審査を受けた重大な投資協定の割合とその総数。

中核 HR2 人権に関する適正審査を受けた主なサプライヤー（供給者）および請負業者の割合と取られた措置。

追加 HR3 研修を受けた従業員の割合を含め、業務に関連する人権的側面に関わる方針および手順に関する従業員研修の総時間。

側面：無差別

中核 HR4 差別事例の総件数と取られた措置。

側面：結社の自由

中核 HR5 結社の自由および団体交渉の権利行使が著しいリスクに曝されるかもしれないと判断された業務と、それらの権利を支援するための措置。

側面：児童労働

中核 HR6 児童労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、児童労働の防止に貢献するための対策。

側面：強制労働

中核 HR7 強制労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、強制労働の防止に貢献するための対策。

側面：保安慣行

追加 HR8 業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合。

側面：先住民の権利

追加 HR9 先住民の権利に関する違反事例の総件数と取られた措置。



適合性

人権パフォーマンス指標によって、ステークホルダーの公民権および政治的人権に関連する組織の影響と行動についての開示がなされる。これらのパフォーマンス指標の側面は、国際的に認知された標準、主に国連の「世界人権宣言」や、1998年の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（特にILOの8つの基本条約）を踏まえている。人権と労働慣行の2つのカテゴリーは密接に結びついているが、目的は異なっている。人権の指標では、報告組織が人間の基本的な権利をいかに保全し尊重するかに重点が置かれ、労働慣行の指標では労働や労働環境の質を反映している。

パフォーマンス指標は結果や実績に対して比較可能な尺度を提供することを目的としている。そのため、中核的な人権に関連する発生事例が最大の焦点となる。こうした事例には、通常はステークホルダー・グループに対する影響のほか、問題が起きた組織にとってのリスクも含まれる。各指標は3つの一般分野に分類される。

- 人権の基本的側面に関する事例（HR4およびHR9）
- 研修や内部手順も含め、組織が人権に対して効率的に取り組むための能力および知識（HR3、HR5、HR6、HR7およびHR8）
- 組織による投資またはサプライヤー（供給者）のいずれかを通じた外部の取引関係へ、人権を組みこむこと（HR1およびHR2）

定義

人権

一般的に認識されている人権とは、以下の5つの条約および宣言によって定義されたものである。

1. 国連世界人権宣言、1948年
2. 国連条約：市民的及び政治的権利に関する国際規約（通称、自由権規約またはB規約）、1966年
3. 国連条約：経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（通称、社会権規約またはA規約）、1966年
4. 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、1998年（特にILOの8つの基本条約）
5. ウィーン宣言及び行動計画、1993年

参考文献

- 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、1998年
- ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」2001年、第3版
- OECD多国籍企業ガイドライン（2000年修正版）
- 国連世界人権宣言、1948年
- ILO第169号条約「独立国における先住民及び種族民に関する条約」1989年



HR1 人権条項を含む、あるいは人権についての適正審査を受けた重要な投資協定の割合とその総数。

1. 適合性

これは、人権問題が組織の経済的判断にどの程度統合されているかを表す指標である。この指標は特に、人権保護に著しい懸念がある地域において事業展開している、あるいはそのような地域のベンチャーとパートナー関係にある組織に関係する。人権基準を適正審査あるいはパフォーマンス要件に盛り込むことは、投資リスクを軽減する戦略の一つになりうる。組織の人権問題の記録が残れば、投資組織にとっては評判損失となり、投資の安定性にも影響を及ぼしかねない。

2. 編集

- 2.1 この編集については、規模の点で重要か、あるいは戦略的に重要性が高い協定のみを対象とする。重要性は、投資に関し組織内で必要とされる承認レベル、あるいは協定に常時適用されるその他の基準によって判断することができる。報告組織は、「重要な協定」に関する自らの定義を開示すべきである。
- 2.2 組織が別の事業体の所有者となるあるいは財務会計上「重要」とみなされる資本投資事業を開始するために、報告期間中に締結された重要な投資協定の数を特定する。
- 2.3 複数の重要な投資協定が同一のパートナーとの間で交わされた場合、協定数は個別のプロジェクト数、もしくは創設事業体数を反映するのが望ましい。
- 2.4 人権に関する条項を含む、もしくは人権問題審査を通過した重要な投資協定の総数と割合を報告する。

3. 定義

人権に関する条項

投資の前提条件として、人権に関するパフォーマンスにおける最低限の期待事項を定義する、書面による協定の具体的な要件。

人権問題審査

投資を進めるかどうかを判断するための要因の一つとして、一連の人権パフォーマンス基準を適用する正式もしくは文書化されたプロセス。

4. 資料

情報源となりうるものには、報告組織の法務部門、投資関連部門、財務部門のほか、品質マネジメント・システムを通じて収集された資料が含まれる。

5. 参考文献

なし



HR2 人権に関する適正審査を受けた主要なサプライヤー（供給者）および請負業者の割合と取られた措置。

1. 適合性

製品やサービスを生み出すために広範囲なサプライヤー（供給者）および請負業者のネットワークを展開したことにより、報告組織が自らの供給ネットワークに対してどのように人権方針を適用しているかに関心が集まるようになった。これは、特に外部委託（アウトソーシング）やグローバル・ネットワークへの依存度が極めて高い産業部門の組織に関係する。

サプライチェーン内の人権パフォーマンスの適性検査およびモニタリングを行うプロセスにより、幅広いビジネスコミュニティに対して組織が及ぼすプラスの影響についての根拠が提供される。主な供給者および請負業者の側で人権パフォーマンスの問題があった場合は、彼らのビジネス・パートナーへの評判損害になりかねないし、供給者の業務が不安定になったりする可能性がある。適正審査はリスク管理の一環であり、ここで示される割合は、組織がこの特定のリスクをどの程度恒常的に捉えているかを示すものである。

2. 編集

- 2.1 報告組織の主要な供給者および請負業者の総数を特定する。
- 2.2 主要な供給者および請負業者との、人権に関する基準あるいは審査を盛り込んだ契約の割合を報告する。基準または審査の定義についてはHR1を参照のこと。
- 2.3 パフォーマンス条件を拒否されたか強制された、もしくは人権問題審査の結果としてその他の措置の対象となった、主要な供給者および請負業者との契約の割合を報告する。

3. 定義

主要な供給者と請負業者

製品もしくはサービスを提供する外部業者、または当該製品やサービスの供給に関して契約を結んだ外部業者。この指標における文脈では、「主要な」とは以下の項目のいずれかに該当する供給者および請負業者を指す。

- ある種類の商品またはサービスの最大の提供者であり、概して組織の調達物の大部分を占めるもの。
- 人権に関連する事例に関して最大のリスクがあると特定されるもの。

4. 資料

情報源となりうるものとしては、報告組織の調達・購買部門および法務部門が挙げられる。

5. 参考文献

なし



HR3 研修を受けた従業員の割合を含め、業務に関連する人権的側面に関わる方針および手順に関する従業員研修の総時間。

1. 適合性

この指標から得られる情報では、人権に関する方針と手順を実践するための組織の能力が判断される。人権は、国際的な基準や法律において十分に確立されてきており、組織に対して、従業員が各自の日常業務の中で人権に対処できるようにするための、特別な研修の実施が義務付けられるようになってきた。研修を受けた従業員数と受けた研修の量が、人権に関する組織の知識の深さに対する評価に貢献する。

2. 編集

- 2.1 LA10のデータを用いて、従業員研修に費やした総時間を特定する。
- 2.2 LA1のデータを用いて、従業員総数を特定する。
- 2.3 人権問題に関する組織の方針や手順および業務上でのそれらの適用について正規の研修を受けた従業員を特定する。ここでいう研修は、人権問題に焦点を当てたもの、あるいは一般研修プログラムの中で人権関連要素を取りあげたもののいずれかが該当する。
- 2.4 報告期間中に、事業に関連する人権的側面に関わる方針および手順に関する研修に費やされた総時間を報告する。
- 2.5 報告期間中に、事業に関連する人権的側面に関わる方針および手順に関する研修を受けた従業員の割合を報告する。

3. 定義

なし

4. 資料

情報源となりうるものとしては従業員の研修実施記録、研修スケジュールなどが挙げられる。

5. 参考文献

なし



HR4 差別事例の総件数と取られた措置。

1. 適合性

人権とは、職場における従業員の諸権利の範囲を越えるものである。非差別の方針は国際条約上、また社会法、各種の社会性ガイドラインの点からも重要な責務である。差別の問題は、ILOの基本条約第100号および第111号でも取り上げられている。報告組織の全業務における法令遵守を確実にするためには、有効な監視システムが必要となる。ステークホルダーは、そのような方針と監視が効果的であるという保証を要求するものと考えられる。

2. 編集

2.1 報告期間中の、ILOが定義する人種、肌の色、性別、宗教、政治的見解、出身国あるいは社会的家柄による差別、あるいは事業全体にわたる内外のステークホルダーが関与するその他の形態の差別の事例を特定する。

「事例」とは、訴訟提起、正規のプロセスを経て組織または管轄当局に寄せられた苦情のほか、マネジメント・システムの監査や正規の監視プログラムといった確立された手順を通じて組織内で特定された法令違反の実例を指す。

2.2 報告期間中に発生した差別事例の総件数を報告する。

2.3 下記の事項を参考にして、事例の状況と取られた措置を報告する。

- 組織内での当該問題の審査
- 改善計画の実施
- 改善計画実施後、マネジメントによる組織内の定期的審査プロセスによる結果のレビュー
- 措置が不要となった事例（決着済、事件解決など企業側の措置が必要なくなった状態）

3. 定義

差別

個々の能力に基づいて人物を公平に処遇するのではなく、不平等な負担を課したり、福利（供与）を拒否したりする行為もしくはその行為による結果。もしくは当事者にとって好ましくない、または客観的に見て好ましくないであろうと判断されるべき一連の発言や行為も、嫌がらせとして差別に含まれる。

4. 資料

情報源となりうるものとしては報告組織の法務部門、コンプライアンス部門などが挙げられる。

5. 参考文献

- 宗教または信念に基づくあらゆる形態の不寛容および差別の撤廃に関する宣言：国連総会決議36/55、1981年11月26日
- 人種および人種偏見に関するユネスコ宣言：第20回ユネスコ総会、1978年11月27日
- 民族的又は種族的・宗教的及び言語的少数者に属する者の権利に関する宣言：国連総会決議47/135、1992年12月18日
- ILO第100号条約「同一報酬条約」1951年版
- ILO第111号条約「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」1958年
- 市民的および政治的権利に関する国際条約（自由権規約）：国連総会決議2200 A XXI、1966年12月16日
- あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約：国連総会決議1904 (XVIII)、1963年11月20日
- 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約：国連総会決議34/180、1979年12月18日
- あらゆる形態の人種差別撤廃に関する国連宣言：国連総会決議1904 (XVIII)、1963年11月20日



HR5 結社の自由および団体交渉の権利行使が著しいリスクに曝されるかもしれないと判断された業務と、それらの権利を支援するための措置。

1. 適合性

結社と団体交渉の自由に関する権利は本質的に、労働者（および雇用主）が自ら求めて組織内で結社化する権利の保護である。結社の自由に関する権利は、国連世界人権宣言の基本条項であり、ILOの基本条約第87号および98号によっても定められている。

この指標は、労働者が結社および団体交渉の自由の権利を行使する機会の有無を評価するために報告組織がとった措置を明らかにすることを目的としている。と同時に、組織の業務の全範囲にわたってこれらの権利を支援するためにとられた措置を明らかにすることを目的としている。この指標では、報告組織が国家の法体制の質について具体的な意見を表明する必要はない。

2. 編集

- 2.1** 結社の自由および団体交渉の権利行使がリスクに曝されている恐れのある業務を特定する。この特定のプロセスには、この問題に関する組織のリスク・アセスメントのアプローチを反映するのが望ましい。また、ILO報告書（批准条約および勧告の実践に関するILO専門家委員会の年次報告書、結社の自由に関する統治機関の報告書）などの定評のある国際的なデータを利用することもできる。
- 2.2** 結社の自由または団体交渉の権利行使がリスクに曝されている恐れがあると特定された業務について、以下のいずれかの点に関して報告する。
- 事業形態（生産工場など）
 - リスクに曝されているとみなされた業務が行われている国あるいは地理的地域
- 2.3** 報告期間中、結社および団体交渉の自由の権利を支援する目的で組織が講じた何らかの対策について報告する。詳しいガイダンスについては、ILOの三者宣言およびOECDの宣言を参照のこと。

3. 定義

結社の自由

労働者と雇用主が事前の承諾を得る必要なく、自身で選択する組織へ加入できる、もしくは組織を設立できること。

4. 資料

情報源となりうるものとしては報告組織の法務部門、コンプライアンス部門および人事部門などが挙げられる。

5. 参考文献

- ILO第87号条約「結社の自由及び団結権保護条約」1948年
- ILO第98号条約「団結権及び団体交渉権条約」1949年
- 国連世界人権宣言、1948年
- 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）、1966年



HR6 児童労働の事例に関して重大なリスクがあると判断された業務と、児童労働の廃止に貢献するための対策。

1. 適合性

児童労働の廃止は、主だった人権宣言および法律上の基本原則であり目的であるほか、ILO条約第138号および182号の対象ともなっている。児童労働に関する方針の存在および効果的な実施は、社会的責任のある行動として当然期待されるものである。

2. 編集

2.1 以下の事例に重大なリスクを抱えるとみなされる業務を特定する。

- 児童労働
- 危険な作業に曝されている若年労働者

この特定のプロセスには、この問題に関する組織のリスク・アセスメントへのアプローチが反映されるべきである。また、ILO報告書など、定評のある国際的データ源を利用することもできる。

2.2 児童労働の事例に関して重大なリスクを抱えるとみなされる業務につき、以下のいずれかの点を報告する。

- 事業形態（生産工場など）
- リスクに曝されているとみなされた業務が行われている国あるいは地理的地域

2.3 報告期間中、児童労働の撤廃に貢献する目的で組織が講じた何らかの対策について報告する。詳しいガイダンスについては、ILOの三者宣言およびOECDの宣言を参照のこと。

3. 定義

児童

この用語は、15歳未満のすべての人間、もしくは義務教育を修了し終える年齢が15歳以上である場合にはその年齢に達していないすべての人間を対象とする。ただし、経済状況や教育施設が十分に発展していない国については、14歳を最低年齢とする場合もある。この例外措置を受ける国については、当該国による特例申請を受け、雇用主や労働者を代表する組織との協議により、ILOが認定する。

注：ILO条約第138号では、児童労働と若年労働者の両方に言及している。若年労働者の定義については、以下を参照のこと。

若年労働者

適用される最低労働年齢以上、18歳未満の労働者のこと。

4. 資料

情報源となりうるものとしては報告組織の法務部門、コンプライアンス部門および人事部門などが挙げられる。

5. 参照文献

- ILO第138号条約「最低年齢条約」1973年
- ILO第182号条約「最悪の形態の児童労働条約」1999年
- 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、第86回総会、1998年



HR7 強制労働の事例に関して重大なリスクがあると判断された業務と、強制労働の廃止に貢献するための対策。

1. 適合性

強制労働を課せられないことは基本的な人権とみなされており、国連世界人権宣言の条項であるほか、ILOの基本条約第29号および第105号でも取り上げられている。

こうした形の労働は様々な形態で存在しており、提示されたデータから、報告組織が強制労働の廃止を徹底しているかどうかを判断することができる。

2. 編集

2.1 強制労働の事例の面で重大なリスクを抱えるとみなされる業務を特定する。この特定のプロセスには、この問題に関する組織のリスク・アセスメントへのアプローチが反映されるべきである。また、ILO報告書など、定評のある国際的データ源を利用することもできる。

2.2 強制労働の事例に関して重大なリスクを抱えるとみなされる業務につき、以下のいずれかの点を報告する。

- ・ 事業形態（生産工場など）
- ・ リスクに曝されているとみなされた業務が行われている国あるいは地理的地域

2.3 報告期間中、強制労働の撤廃に寄与する目的で組織が講じた何らかの対策について報告する。詳しいガイダンスについては、ILOの三者宣言およびOECDの宣言を参照のこと。

3. 定義

強制労働

処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでないすべての労働のことである（ILO第29号条約「強制労働条約」、1930年）。最も極端な例は、奴隷的労働、囚人労働および奴隷労働であり、負債などが強制労働を維持する手段として使われる場合がある。身分証明書の差押え、強制預金の要求、解雇という脅威を与え、労働者が事前に合意していない時間外労働を強要した場合もすべて強制労働に該当する。

4. 資料

情報源となりうるものとしては報告組織の法務部門、コンプライアンス部門および人事部門などが挙げられる。

5. 参考文献

- ・ ILO第29号条約「強制労働条約」1930年
- ・ ILO第105号条約「強制労働廃止条約」1957年
- ・ 国際連盟（後の国際連合）「奴隷条約」1927年
- ・ 「奴隷制度、奴隷取引並びに奴隷制度類似の制度及び慣行の廃止に関する補足条約」226U.N.T.S.3、1957年
- ・ 世界人権宣言、第4条、第5条（国連総会決議217A（III）、1948年12月10日）
- ・ 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、第86回総会、1998年



HR8 業務に関連する人権の側面に関する組織の方針または手続きの研修を受けた保安要員の割合。

1. 適合性

保安要員の第三者に対する行動、特に実力行使に関しては、人権問題についての研修によって大きく影響をうける。保安要員に研修を実施することは、報告組織が容認できない不適切な行為や手法によって評判を毀損するリスクまたは訴訟リスクを抑える要因となる。この指標から得られる情報では、人権に関するマネジメント・システムがどの程度実施されているのかを示すのに役立つ。この尺度は、組織が期待する人権パフォーマンスを認識していると合理的に想定される保安要員の割合を示す。

2. 編集

2.1 報告組織が直接雇用する保安要員総数を特定する。

2.2 人権問題と保安活動上適用すべき事項に関する組織の方針や具体的手順について、正規の研修を受けた保安要員の割合を報告する。ここでは、人権問題に焦点を当てたもの、あるいは一般研修プログラムの中で人権関連要素を取り上げたもののいずれもが言及の対象となる。

2.3 研修の要件が、保安要員を提供する第三者機関にも適用されているかどうかを報告する。

3. 定義

保安要員

組織の資産の警備、群衆整理、損失防止および人、物品および貴重品を警備する目的で雇用された人員のこと。

4. 資料

潜在的な情報源となりうるものとして、報告組織の人事部門および内部保安要員が受講した研修記録が挙げられる。請負業者が自社の従業員に関して同様の情報を保有する可能性もある。

5. 参考文献

- 「人権に関する多国籍企業およびその他の企業の責任に関する規範」人権保障権利第4パラグラフ、E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003) セクションC
- ILO第29号条約「強制労働条約」1930年
- ILO第105号「強制労働廃止条約」1957年



HR9 先住民の権利に関する違反事例の総件数と取られた措置。

1. 適合性

報告組織が先住民の権利に関する問題を起こした記録数は、先住民との関係のために策定される組織の方針の実施に関する情報を提供する。報告組織の拠点に近接した場所に先住民が居住している、または先住民が利害関係を有している場合、こうした事例情報は、同地域のこれらのステークホルダー・コミュニティとの関係状況を示すのに役立つであろう。この情報により、支援グループに対して新たな取扱項目も提供される。ILO条約第107号および169号では、先住民の権利が取り上げられている。

2. 編集

2.1 報告組織の従業員である先住民、もしくは報告組織の事業計画または将来的な事業計画案により影響を受ける可能性がある既存の拠点に近接したコミュニティにおける先住民の権利に関連する事例を特定する。

「事例」とは、訴訟提起、正規のプロセスを経て組織または管轄当局に寄せられた苦情のほか、マネジメント・システムの監査や正規の監視プログラムといった確立された手順を通じて組織内で発見された法令違反の実例を指す。

2.2 報告期間中に起きた先住民の権利に関する問題の総件数を報告する。

2.3 下記の事項を参考にして、事例の状況と取られた措置を報告する。

- 組織内での当該問題の審査
- 改善計画の実施
- 改善計画実施後、マネジメントによる組織内の定期的審査プロセスによる結果のレビュー
- 措置が不要となった事例（決着済、事件解決など企業側の措置が必要なくなった状態）

3. 定義

先住民

先住民とは、他の支配的な国民グループとは異なる社会、文化、政治、経済状態を有する人々を指す。国内、もしくは占領や植民地化の際、あるいは現在の国境線画定の際に、国が属する地理的地域に居住していた集団の出身であることから先住民とみなされる人々、および法的地位に関係なく、独自の社会的、経済、文化、政治制度の一部、もしくはその全制度を有する人々も含まれる。

4. 資料

情報源となりうるものとしては、報告組織が本件に関して策定した運用手順やガイドラインなどが挙げられる。その他の情報は、報告組織の国別責任者（カンントリー・マネージャー）や社内法務専門家によって提供される場合もある。労働力での先住民に関するデータは、従業員記録から入手できる場合がある。

5. 参考文献

- 国連憲章前文、サンフランシスコ、1945年
- ILO第107号条約「土民及び種族民条約」1957年
- ILO第169号条約「独立国における原住民及び種族民に関する条約」1991年

