

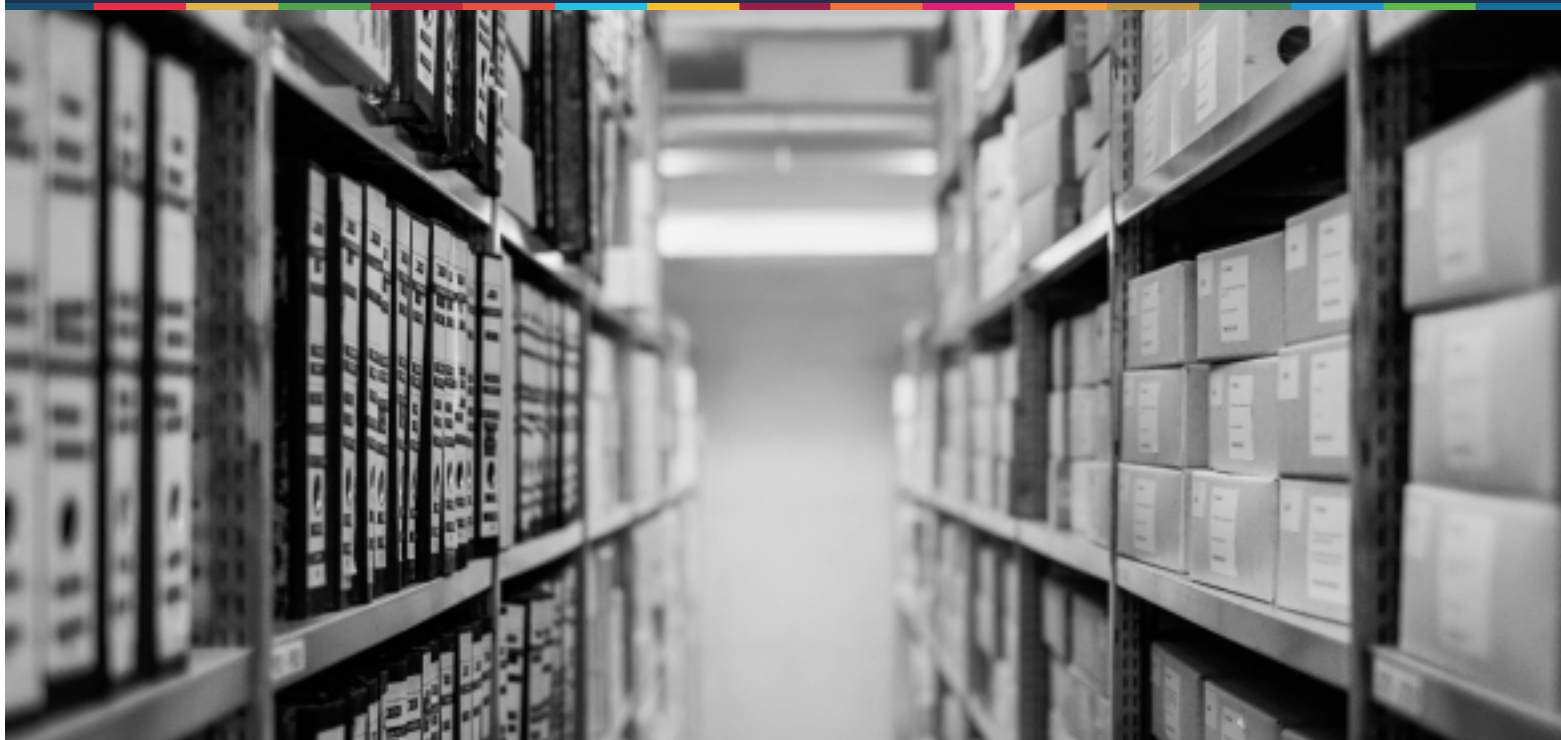
# 国連グローバル・コンパクト

## 4 分野 10 原則の解説

The Ten Principles of the UN Global Compact







Global Compact  
Network Japan





# 目次

 <small>HUMAN RIGHTS</small>	<b>人権</b>	<b>1</b>
	原則 1	3
	原則 2	9
 <small>LABOUR</small>	<b>労働</b>	<b>12</b>
	原則 3	13
	原則 4	16
	原則 5	19
	原則 6	22
 <small>ENVIRONMENT</small>	<b>環境</b>	<b>25</b>
	原則 7	27
	原則 8	29
	原則 9	30
 <small>ANTI-CORRUPTION</small>	<b>腐敗防止</b>	<b>31</b>
	原則 10	35

国連グローバル・コンパクトの定める 4 分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10 原則は、いずれも世界的に採択・合意された普遍的な価値として国際社会で認められているものです。国連グローバル・コンパクトは、企業が影響の及ぶ範囲内で「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」の分野における一連の本質的な価値観を容認し、支持し、実行に移すことを求めています。

人権：世界人権宣言（*The Universal Declaration of Human Rights*）

労働：労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言（*The International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*）

環境：環境と開発に関するリオ宣言（*The Rio Declaration on Environment and Development*）

腐敗防止：腐敗防止に関する国連条約（*The United Nations Convention Against Corruption*）



( 仮訳 )

## 人 権

グローバル・コンパクトの企業と人権プログラムに関し、さらに詳しくは、[人権問題に関するページ](#) (英語) もご覧ください。

原則 1 企業は、国際的に宣言されている 人権の保護 を支持、尊重し、

原則 2 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

### 人権原則の起源

人権とは普遍的な概念であり、誰でも平等に持っているものです。原則 1 と 2 は、1948 年の「[世界人権宣言 \(UDHR\)](#)」(日本語) をその起源としていますが、この宣言のねらいは、個人の権利と自由を擁護するために、基本的な最低限の国際基準を定めることにありました。宣言は根本的な性質を有することから、現在では国際法の基盤をなすものとして広く認められています。特に、宣言に盛り込まれた原則は国際慣習法とみなされ、国家・政府による署名や批准がなくとも、法的な基準として認識されています。

世界人権宣言は人権の基本文書として、3,000 を越える言語・方言に翻訳されています。中には企業に直接適用できない原則もありますが、宣言との調和を保つことは重要です。

### 世界人権宣言は何を述べているのか

#### 平等

宣言はその冒頭で、「すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である」という大前提を定めています。そのうえで、人種、肌の色、性別、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国籍または社会的出自、財産、家系またはその他の立場を理由とする人権享受の区別をいずれも禁じることにより、平等という概念に実質性を与えています。

#### 生命と安全

生命、自由および身体の安全に対する権利、ならびに隷属、拷問、または残虐であったり非人道的な、もしくは品位を傷つけるような取り扱いや処罰からの解放は、個人の尊厳と安全という概念をさらに発展させたものです。そして国家の法制度に対する個人の権利も定められています。また、法の前でひとりの人間として認められる権利、法の平等な保護を受ける権利、人権侵害について裁判所で司法的救済を受ける権利、恣意的に



逮捕されない権利、独立の裁判所で公正な裁判を受ける権利、推定無罪の権利、および、過去に遡って刑罰法規を適用されない権利は、すべて宣言によって定められています。

## 個人の自由

家族、住居、通信、評判と名誉、および移動の自由に関する個人のプライバシーを保護する権利も、世界人権宣言にすべて盛り込まれています。また、庇護を求める権利、国籍を取得する権利、婚姻して家族を持つ権利、および、財産を所有する権利も宣言されています。さらに、思想、良心および宗教の自由や、意見と表現の自由についても、平和的集会と結社の権利や政治への参加権利とともに規定されています。

## 経済的、社会的、文化的自由

宣言は、人々の日常生活のほかの側面にも触れており、社会保障を受ける権利や、人間の尊厳と個々人の人格の自由な発達に欠かすことのできない経済的、社会的、文化的権利も定めています。これらの権利はそれぞれの国家・政府の状況に応じて国家的努力と国際協力によって実現するべきものとされています。

勤労の権利とともに、同一労働同一賃金の権利や、労働者とその家族が人間としての尊厳にふさわしい存在を確保できる公正かつ満足いく報酬（必要な場合、他の社会的保護手段により補完が可能）を得る権利も謳われています。宣言はまた、労働組合を結成し、これに参加する権利、休息と余暇の権利、労働時間の合理的な制限を受ける権利、および、定期的な有給休暇の権利も認めています。また、食糧、衣服、住宅、医療ケア、社会サービス・保障を含めた健康と福祉に十分な生活水準を得る権利と、さらにもし必要であれば、教育の権利、地域の文化的生活に参加する権利、科学や文学、芸術作品によって生じる精神的・物質的利益の保護を受ける権利も宣言されています。

国連グローバル・コンパクトの原則 1 と 2 は、企業に対し、人権に対する認識を高めるとともに、社会の一人ひとりに責任があるという前提に基づき、その影響力が及ぶ範囲でこれら普遍的価値の堅持に努めるよう呼びかけています。

（最終更新：2006 年 3 月 16 日）

# 原則 1

## 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである

### 企業にとってなぜ人権が重要なのか

人権に関する責任は主として政府にあります。個人や組織もまた人権の支持と尊重に重要な役割を担っています。ビジネス界には人権を尊重する責任、すなわち、人権を侵害しない責任があります。業務環境や企業活動、様々な関係は企業が人権に悪影響を与えるリスクをもたらすことがあります。同時に自社の事業を発展させながら人権の享受を支持・促進する機会をも提供しています。

### 法の支配の促進

人権が尊重される社会はより安定しており、ビジネス環境にも優れています。国外に進出するか本国で活動するかにかかわらず、企業は人権擁護への取り組みが不十分な国々においては、特にそのコアビジネスと戦略的に関連する方法で人権基準を促進し、その向上に資することができます。

### 消費者の懸念に対する取り組み

グローバルな情報にアクセスできるということは、消費者はその商品がどこから来て、どのような状態のもとで生産されたかについて知る機会が増えることを意味します。

### バリューチェーン・マネジメント

グローバルな調達と流通は、企業が川上、川下双方の潜在的な人権問題について認識する必要があるということを意味します。

### 労働者の生産性の向上とその維持

労働者に尊厳を持って待遇し、労働に対して公平かつ公正な報酬を与えれば、生産性が増し、使用者に対する誠実性が一層高まる傾向があります。また、就職活動の際に企業の社会、環境、ガバナンス面での実績を考慮する新人社員が多くなっています。

### コミュニティとの良い関係の構築

グローバルに事業を展開する企業は、コミュニケーション技術の進歩によって全世界の幅広い消費者にとって目に見える存在となりました。人権問題に積極的に取り組めば、現地レベルや地域社会レベルではもちろん、企業が事業を展開するグローバル社会全体においてもその恩恵を得ることができます。





## 人権の尊重

人権の尊重は、国連グローバル・コンパクトの原則 1 に盛り込まれています。国際連合人権理事会が 2008 年に採択した「国連保護・尊重・救済枠組み (UN Protect, Respect, Remedy Framework)」では、その第 2 の柱として、企業はいかなる場所でも人権を尊重する責任があることを謳っています。権利の尊重が本質的に意味するところは、他者の権利を侵害しないこと、すなわち、他者が人権を享受することに悪い影響を与えないということです。事務総長特別代表が策定したこの枠組みと国連グローバル・コンパクトとの関連性については、[企業と人権に関する事務総長特別代表 \(SRSG\) のウェブページ \(英語\)](#) をご覧ください。また日本語につきましては、[ジョン・ラギー「ビジネスと人権に関する指導原則 \(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework\)」\(日本語\)](#) をご参照ください。

企業は事実上、良くも悪くもあらゆる人権に影響を与える可能性があります。したがって、企業はあらゆる権利に対する自社の潜在的な影響力を考慮するべきです。しかし、すでに起こっている、もしくはこれから起こる可能性のある影響の中には、特別な配慮を要するものがあります。例えばその影響が極めて深刻であったり、自社と人権侵害の間に強い関連性が存在したりする場合などがこれに当たります。

人権の内容に関しては、企業は少なくとも国際人権章典と国際労働機関 (ILO) 中核条約を参照しなくてはなりません。「人権の解説 (Human Rights Translated) PDF リンク」(英語) には、国際的に宣言された主な人権を企業の観点から吟味し、企業がどのように人権を侵害して窮地に陥ったのか、また逆にどのように人権の享受を支持してきたのかに関する実用的な事例が紹介されています。また、特定の環境や状況の変化によって特に配慮すべき権利が異なるため、定期的に幅広く再検証を行うことが必要です。

企業は、進出した国で適用される法原則に沿って事業運営を確保しなければなりません。その国の国内法が国際基準を満たしていない場合は国際基準の方を遵守し、人権侵害をしないよう努めなくてはなりません。ただし、国内法が国際基準に真っ向から反するという稀な状況では、国内法を違反することが期待されるわけではありません。とはいえ、他の方法で国際人権基準の精神を支持することは可能でしょう。

重要なのは、企業の人権尊重責任が国家の人権保障義務とは別に存在する点です。これは、その国のガバナンスが脆弱であっても、比較的安定した状況であっても、企業には人権を尊重する義務があることを意味しています。特にガバナンスが脆弱な場合は人権侵害のおそれが高まる可能性があります。どうすれば紛争に配慮しながらビジネスを実践できるか については、「[紛争被害・ハイリスク地域における社会的責任のあるビジネスに関する指針書：企業・投資家向け資料 \(Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected & High-Risk Areas: A Resource for Companies & Investors\) \(1317KB\)](#)」(英語) をご参照ください。※ 1

人権の尊重責任は、常に期待されている基本的な事柄です。つまり、企業がある事業で人権侵害を行っている場合においては、フィランソロピー活動や他の分野で人権の支持をしたり環境保護の優れた実績を残したりしていても、それを埋め合わせることはできません。

※ 1 紛争に配慮したビジネス：紛争の原因あるいは促進要因とならないように平和配慮をするというアプローチ

## 責任範囲の判定

自社の責任範囲、つまり自社の事業運営が人権に潜在的に悪影響を及ぼすリスクを判定する際には、企業は一連の3つの観点を検討する必要があります。

- 第1の観点：企業は進出する国や地方の情勢を検討し、事業によって生じかねない人権課題があるかどうかを確認しなくてはなりません。こういった情報は、NGOや政府、国際労働組合、国際機関から入手できるほか、[デンマーク人権研究所外部リンク](#)（英語）の「カントリーリスクアセスメント（Country Risk Assessment）」や、[メイブルクロフト](#)（英語）の「[人権リスクマップ](#)」（英語）など、この種のリスクをより企業にとってわかりやすい形で状況別にまとめているサービスもよいでしょう\*。特に、国内法の水準が国際基準にはるかに及ばないことが広く知られ、かつ法執行も不十分なおそれのある国の社会状況については十分に注意を払わねばなりません。

\* 各種ガイダンス資料は、[国連グローバル・コンパクトの人権に関するツールとガイダンスのページ](#)（英語）からもご覧になれます。

- 第2の観点：企業と事業が現実的に、もしくは潜在的に持ちうる人権への影響について検討しなければなりません—例えば生産者として、サービス提供者として、雇用創出者として、地域の隣人としてなど—。企業はどのような方針や慣行が人権侵害にあたるかどうかを吟味し、現地に見合う形に適合させることでその地域における人権侵害を防がなくてはなりません。直接的な影響を及ぼす活動の例としては、生産工程そのものや、企業が提供する製品やサービス、労働・雇用慣行、人員と資産の安全確保、ロビー活動などの政治活動があげられます。
- 第3の観点：企業は、政府、ビジネスパートナー、サプライヤー、そのほか非政府系のアクターとの関係性を分析し、人権侵害に関与してしまうリスクがないかどうかを検討しなくてはなりません。財やサービスの提供や契約はもとより、機材や車両の貸し借りといったビジネス以外の活動についても特に注意を払わねばなりません。また、ビジネスパートナーとなる事業体の経歴を調査し、彼らとの取引を通じて人権侵害の助長や加担をするおそれがないのかも検証しなくてはなりません。

## デューディリジェンス

企業は、自社が人権尊重の責任を果たしていることを確保・実証する（把握し、見せる）ため、デューディリジェンスを実施しなくてはなりません。人権デューディリジェンスとは、人権への悪影響を特定、防止、緩和するために実施される継続的なプロセスを指します。企業はデューディリジェンスを実施することでコンプライアンスを確保できるだけでなく、人権侵害のリスクの特定、防止、緩和についてきちんと管理をすることができます。このプロセスでは、ツールやガイダンス資料が強い味方です。多くの企業の場合、金融とそれに関連するリスク検証と管理のなかに、この種のプロセスがすでに組み込まれているケースが多く見られます。

国連グローバル・コンパクトの[人権に関するツールとガイダンスのページ](#)（英語）には、国連公用6カ国語で「[人権管理枠組み（A Human Rights Management Framework）](#)（1203KB）」（英語）のポスターが掲示されており、人権に対する包括的な管理アプローチの諸要素を提示しています。

特に重要な要素は下記のとおりです。

- 方針声明（単独でも何らかの規定に統合されていてもよい）：人権尊重の責任を果たすことの公約として、企業は方針声明を採択し、取締役会または同等の機関による承認を得なくてはなりません。この方針声明は、単独の文書であっても全社的なサステナビリティ方針や行動規範に統合されていてもどちらでも構いません。人権の尊重というと広く美辞麗句が使用されることもありますが、こうしたコミットメントに実質的な意味を持たせるためには、具体的な機能分野における詳細なガイダンスを設けることが必要です。また、その方針は組織内の人々、または組織に深く関わる人々にとって有意義な指針でなくてはなりません。方針を策定することは人権トピックに関する重要なステークホルダーエンゲージメントの機会となりえますが、これは策定そのものと同じく重要なことです。
- 人権に与える影響の検証：企業が関わる人権問題の多くは、自社の置かれている業務背景に存在する事業活動と諸関係との潜在的な関連性を考慮しないために発生します。企業は、既に行っている活動と計画中の活動が人権にどう影響しうるかを理解するため、事前策を講じなくてはなりません。こうした調査の対象範囲は業種、企業の規模、国レベルや地方レベルの社会状況によって変わりますが、いずれにせよリスク水準に見合ったものでなくてはなりません。企業は明らかになった情報に基づいて人権への潜在的な悪影響を見出し、それを回避するための計画を継続的に洗練していかなくてはなりません。
- 人権方針の全社的な統合：人権方針を全社的に統合（展開）することは、人権尊重における最大の課題かもしれません。もし人権に対する認識と重要性が企業の経営実践に取り込まれていなければ、整合性を欠いたり矛盾した行動をとったりするおそれがあります。例えば、製品開発者が人権に対する意味合いを考慮していない、営業チームや調達チームが特定の当事者と関係を持つことのリスクを認識していない、企業のロビー活動が人権尊重のコミットメントと矛盾しているといったことが発生するでしょう。企業内の一貫性を確保するための研修や、予期せぬ事態が生じた場合の対応能力の確保のように、トップによるリーダーシップは全社に人権尊重を徹底するうえで欠かすことができません。
- 実績の調査と報告：モニタリングと監査のプロセスを取り入れることで、企業は最新の動向を調査することができます。そのための手順は、業種はもちろん、同じ企業内の部署の間でも異なる可能性があります。人権に対する影響やパフォーマンスを定期的に審査することは極めて重要なことです。モニタリングを実施することによって従業員の間に適切なインセンティブとディスインセンティブが生まれ、継続的な改善を確保し、プライオリティ付けとアプローチに関して必要に応じた調整を行うために必要となる情報がもたらされます。また、ホットラインの設置のように内密に違反行為を報告できる手段の導入によっても、有用なフィードバックを得ることができます。報告は、対外的にも対内的にも変革のための原動力となります。対外的には、ステークホルダーが持つ企業のイメージを形成するだけでなく信頼の構築にも役立つこと、対内的には、企業の決断と成果に良い影響を与えることで発展をもたらす要因となることが、ますます広く認識されるようになってきています。国連グローバル・コンパクト署名企業は、毎年の方針の進捗状況を伝えること（COPの提出）が求められています。



デューディリジェンスのもう一つの重要な要素としては、従業員や取引先、地域社会などが、懸念を表明し検討を要求できるような全社レベルでの実効的な苦情処理メカニズムを導入することが挙げられます。これによって企業は影響を及ぼすリスクを特定し、紛争の激化を回避することに役立つでしょう。

## 人権の支持

実際に、人権の尊重と支持は、それを可能にし、確保するためにとられる経営手順という面で、多くの場合密接に関連し合っています。例えば人権に関する企業方針では、特に事業と戦略的に関連性の高い権利の支持を積極的にコミットすることが多くあるほか、背景や活動、関係性の分析を行うことによって人権促進の機会を醸成し、またそれによって人権侵害のリスクにも対処することができるようになります。さらに、自社のレポートで人権促進に対する積極的な貢献について報告を行う企業も多くなっています。

人権を支持するためには、人権の促進と発展に対する積極的な貢献が必要となります。一般的に、社会的に責任のある組織は特にコアビジネスと関連づけながら自らの影響の及ぶ範囲内における人権の促進を支持できる幅広い能力を備えており、その意欲も有しているケースが多く見られます。人権の支持に対するビジネスケースは、人権の尊重に対するビジネスケースと同様に強力なものとなり得ます。また、ステークホルダーからの期待も高まっており、組織は然るべき立場に置かれた場合には人権を実現するために積極的に貢献する能力と義務があると信じられるところまで、この期待は広がっています。

企業は少なくとも 4 つの方法で人権を支持もしくは促進することができます。

- 国連の目標や課題を支持するコアビジネス活動
- 戦略的な社会投資とフィランソロピー
- アドボカシーと公共政策への関与
- パートナリーシップと協同活動（コレクティブアクション）

上記 4 項目の内容については、国連グローバル・コンパクト署名企業が 2010 年 6 月のリーダーズ・サミットで採択した「[企業のサステナビリティ・リーダーシップに向けたブループリント \(Blueprint for Corporate Sustainability Leadership\)](#)」(英語)で詳述されています。ブループリントは、企業がサステナビリティにおけるリーダーとなるために、すべてのアクターとの協力を通じて、社会への悪影響を回避するだけでなくむしろ積極的な貢献を行い、特に事業を通じて喫緊の課題から慢性的な課題に至るまでその克服に向けて自らの役割を果たさなければならないことを明確に示しています。

企業が日常の活動を通じて人権を支持・尊重している例としては、下記が挙げられます。

### 職場において

- 安全かつ健全な労働条件を提供する。
- 結社の自由を保障する。
- 人事慣行における差別禁止を徹底する。
- 直接、間接を問わず、強制労働または児童労働の不使用を徹底する。
- 基本的な保健、教育、住宅が他の機関によって提供されていない場合、代わって労働者とその家族へアクセスを提供する。
- 家庭内暴力の被害者を対象に雇用優遇措置を導入する。

## コミュニティにおいて

- 個人、集団またはコミュニティの強制的な移住を防止する。
- 地域社会の経済生活の保護を図る。
- 公共の議論に参加する。企業は進出先の政府のあらゆるレベルで互いに影響し合うため、事業、従業員、顧客、そして自社が属するコミュニティに影響を及ぼす問題について、自身の見解を表明する権利と責任がある。
- 価格の差異化と小型の製品パッケージを導入し、貧困層がそれまで手の届かなかった財やサービスにアクセスできる新規市場を創出する。
- 女兒の教育機会を醸成してそのエンパワメントを図るとともに、企業が将来的により幅広く優れた労働力を活用できるようにする。
- 恐らく最も重要な点として挙げられることは、とりわけ貧困層や社会的弱者にディセントワークの提供や生活向上のための良質な財やサービスの創出をしながら成功を収めたビジネスは、人権を含む持続可能な開発に重要な貢献をするということである。

**もし企業が自らの事業を守るためにセキュリティサービスを利用する場合は、武力行使に関する既存の国際的なガイドラインや基準の遵守を確保しなければなりません。**

## 人権への取り組み

企業にとって、人権というテーマは経営者、従業員、社外の人々と話しにくい話題となることがあります。しかし、人権とは何か、企業とはどのような関係があるのか、企業は現実的に人権問題にどのように取り組むことができるのかに関する理解を深めてゆくことで、人権尊重のための行動を起こす手助けとなります。

一部の企業は、人権を支持する機会と人権侵害のリスクを調査することで、経営者や従業員がリスクに取り組む意欲を持つきっかけになると認識しています。また、優れた人事方針・実践の導入、職場における差別禁止とダイバーシティ促進に関する方針の実践、顧客と労働者のプライバシー尊重、貧困層が必需品を手にしやすくするための努力、効果的な労働衛生・職場安全に関する方針と実践の導入など、自社が人権の尊重と支持のためにすでに行っていることを見極めることも、有益なアプローチであると認識している企業もあります。このやり方は、人権の尊重を初歩的なレベルからスタートする必要がないことを示すことで、人権に対する偏見を取り除く助けとなります。しかも、人権は既存の事業プロセスや業務手順に統合させることができるため、まったく新たなマネジメントシステムを導入する必要もありません。なかには、経営者と従業員との間でリスクと機会に関する意見交換を行うための適切な入口やコミュニケーションを期待するうえで、人権に取り組む行動が有用であると考える企業もあります。また、「尊重」、「尊厳」、「公正」、「平等」などのなじみの深い概念や、経営者と従業員が実際に直面するかもしれない具体的なケースについて論じることで、議論が始めやすくなるということもあるかもしれません。

**ツールやリソースを含む国連グローバル・コンパクトの人権原則を実践する方法についてさらに詳しく知りたい方は[人権問題のページ](#)（英語）をご覧ください。**

（最終更新：2010年1月10日）

## 原則 2

### 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

#### 加担

---

加担とは、一般的に別の企業、政府、個人、集団などが犯している人権侵害に関与することを指します。

人権の尊重には加担の回避も含まれていますが、これはつまり、企業が自社の直接的な事業活動以外によっても人権の享受を妨げかねないことを示しています。

ガバナンスが弱かったり人権侵害がはびこっていたりする地域では、人権侵害に加担するリスクが特に高まりかねません。とはいえ、加担のリスクはどの業種にもどの国にも存在しています。企業が人権について体系的な管理アプローチを採用すること、すなわち「デューディリジェンス」を実施することによって、リスクを認識、防止、軽減すれば、加担の疑いをかけられるおそれは低下します。

一般的に、加担は2つの要素からなっています。

- 企業または企業を代表する個人が、作為または不作為（何もしないこと）によって他者の人権侵害を何らかの形で「助ける」（容易にする、正当化する、援助する、促すなど）こと
- 自社の作為または不作為が、そのような助けとなりうることを知っていること

企業がデューディリジェンスの実施などの人権に関する体系的な管理アプローチを採用し、人権侵害への加担のリスクを認識、防止してこれに取り組めば、加担の疑いをかけられるおそれは低下します。

加担の疑いは、企業が他者による人権侵害に関与したことによって法的責任を問われかねない状況でのみ生じるわけではありません。メディアや市民団体、労働組合などは、それよりもはるかに幅広い状況から加担の疑惑を抱きかねません。一般的に、企業が組織的に甚だしい人権侵害が起こっている地域に存在し、そこで税金を納めているという事実だけでは、その企業が人権侵害に加担していることにはならないという見方が適切といえます。しかし、一部の社会的アクターはこれとは異なる見解を取り、このような状況でのアドボカシーの役割を果たすよう、企業に対してロビー活動を展開することがあります。

加担の疑いは、数多くの状況で生じます。

- **直接的加担** — 人権侵害に用いられることを知りながら、企業が財またはサービスを提供する場合

- **受益的加担** — 企業がたとえ人権侵害に対して積極的な支援をしたり直接的な原因となっていたりしなくとも、それによって利益を得ている場合
- **加担の黙認** — 組織的または継続的な人権侵害に対し、企業が何も言わないか、何も行わない場合（最も議論の多いタイプの加担であり、法的責任が生じる可能性は

## 今日の問題

---

ビジネスの性質と範囲が変化するにつれ、人権問題はますます重要になってきています。それぞれのアクターが異なる役割を果たしているなかで、なぜ人権が組織的な問題として捉えられているのか、その現代的な要因について企業が認識しておくことは重要といえます。

- **グローバリゼーション**：民間投資の増大によって、企業はこれまでグローバル市場の対象とならなかったような国へも事業を拡大するようになりました。しかし、こうした諸国では人権に関する実績が乏しかったり、人権問題に対処する国家の能力が限られていたりすることがあります。このような場合、企業が人権の促進と尊重という役割を担うことは特に重要となります。
- **市民社会の成長**：人権問題に適切に対処できなくなった国がいくつか見られるようになり、その結果、市民のために設置された公共機関から疎外される人々が出るようになりました。こうして生まれた空隙を埋めるために、あらゆるタイプや規模の非政府組織が成長し、徐々に公共政策や市場の問題に影響を与えるようになりました。その中には、人権、労働、企業のアカウンタビリティに関する新たな組織も含まれています。
- **透明性とアカウンタビリティ**：グローバリゼーション、市民社会の関心の高まり、企業部門に見られる最近の諸問題などによって、ビジネスへの透明性の要求はますます高まっています。情報技術やグローバルコミュニケーションの発達によって、企業がずさんな、または疑わしい慣行を隠蔽することは難しくなりました。
- **犯罪**：国際犯罪が絡む場合、ある企業が犯罪の実行を援助し、その援助が犯罪の実行に実質的な効果を及ぼし、かつ、自社の行為が犯罪の実行を援助することを知っていれば、たとえ犯罪行為を働かせる意図がなかったとしても加担が成立するおそれがあります。
- **国有企業**：国有企業は企業自体が国家の一部であり、国際人権法下における直接的な責任を負いかねないことを認識しなくてはなりません。

## 企業にできること

---

効果的な人権方針を立てることは、企業が人権侵害への関与を回避する助けとなります。企業がそのような状況に陥ることを避けるには、下記を検討してみることも一案といえます。

- 進出国または進出予定国の人権状況について検証し、人権侵害に関与する危険性や現行の状況における自社の潜在的な影響力を認識しているか。
- 自社の直接雇用やサプライチェーン全体において、労働者の人権を擁護する明確な方針があるか。





- 自社の人権方針がきちんと実践されているかをチェックするシステムを確立しているか。
- 市民団体を含むステークホルダーグループとの率直な話し合いに積極的に関与しているか。
- 自社の警備体制が、人権侵害を助長しないようにするための明白な方針を持っているか。この問題は、警備を自社で行っているか、外部委託しているか、それとも国家によって提供されているかに関係なく当てはまる。

加担の回避に特に役立ちうる行動としては、下記があげられます。

- 武力行使に関する国際的なガイドラインと基準（「[法執行官による力と銃器の使用に関する国連基本原則 \(the UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials\)](#)」(英語)、「[法執行官のための国連行動綱領 \(the UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials\)](#)」(英語) など)を遵守すること
- 治安部隊に金銭的または物的な支援を行う場合、これらが人権侵害に用いられることのないよう明確なセーフガードを設けるとともに、治安部隊との合意がある場合、自社は国際人権法のいかなる侵害も容認しない旨を明文化すること
- 組織的かつ継続的な人権侵害を公式・非公式的に非難すること
- 投資前と投資後の各局面を通じて関連性のあるステークホルダーとの継続的な協議を社内外の双方で行うこと
- 自社の影響力の及ぶ範囲内で明らかになっている人権問題について、社内の認識を高めること
- 可能であれば、投資やプロジェクトの事前調査・計画段階において、社内で人権侵害にかかわるリスクが最も高い部署と、人権を推進する機会がありうる部署を予め見極めておくこと
- 提案中の投資案件がもたらす作用および、コミュニティや地域の人権に及ぼす可能性のある影響（意図するか否かを問わず）の分析を基に、人権アセスメントを実施すること
- …投資後の内部的「機能リスク」を特定すること。そのためには購買、物流、政府関係、人材管理、保健・安全・環境（HSE）、営業、マーケティングなどの機能について、調査が必要となる。

ツールやリソースを含む国連グローバル・コンパクトの人権原則を実践する方法についてさらに詳しく知りたい方は人権問題のページ外部リンク（英語）をご覧ください。

（最終更新：2011 年 1 月 10 日）

( 仮訳 )

## 労 働

原則 3 企業は、結社の自由と 団体交渉の実効的な承認を支持し、

原則 4 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

原則 5 児童労働の実効的な廃止を支持し、

原則 6 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

### 労働原則の起源

国連グローバル・コンパクトの4つの労働原則は、「[労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関 \(ILO\) 宣言](#)」(日本語)をその由来としています。この宣言は、1998年に世界中(当該年は177ヶ国)の政府、雇用者、労働者が一堂に会す三極会議として知られる、年次の国際労働会議(ILO総会)にて採択されました。宣言はILO全加盟国に対し、ILO宣言の基礎となっている中核条約に沿った原則の適用を呼びかけています。経済発展の度合い、文化的価値観、または関連するILO条約の批准いかんに関わらず、すべての国々がこれら基本的な原則と権利を尊重、推進、実現する義務を負うということについては、すでにコンセンサスができて上がっています。2003年にフランスのエビアンで開催されたG8サミットでは、先進工業諸国の指導者が企業に対し、他の当事者と協力して宣言の実践を図るよう促しました。

ILO宣言で特定された原則と権利は、国連グローバル・コンパクトの労働に関する部分を構成しています。具体的には、下記のとおりです。

- 労働者と雇用者の結社の自由権、および、団体交渉権についての実効的な承認を誠実に促進、実現すること
- あらゆる形態の強制労働および強制的労働の排除に努めること
- 児童労働を実効的に廃止すること
- 雇用と職業に関する差別を撤廃すること

ILOは国連グローバル・コンパクトを通じ、これらの原則に対するビジネス業界からの支持を得ることを目指しています。労働原則は、職場の基本的原則を取り扱うものであり、企業にとっては普遍的に受け入れられたこのような価値を受け入れ、これを全社レベルで適用することが課題となります。

## 原則 3

### 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである

#### 結社の自由とは

結社の自由とは、すべての使用者と労働者が、制限されずにまた自主的に組織を設立し、自己の選択によって加入するか否かを決定する権利を尊重することを意味します。こういった組織は、その職業上得ている利益を推進し、守るといった活動を、干渉を受けることなくまったく自由に行う権利を有しています。使用者には表現の自由がありますが、それを行行使することによって、労働者の有する労働組合加入の自由決定権を侵害してはなりません。また、使用者が従業員による結社の決定を妨げたり、労働者や労働者代表を差別したりすることがあってもなりません。

「結社」には規則の作成、運営、代表者の選出といった活動があります。結社の自由によって、使用者、組合および労働者の代表は、三者にとって満足のいく合意に達するために、職場を利用して自由に問題点を協議することができます。また、こうした自由によって労働者（とその組織）が自らの経済的、社会的利益を守るために抗議行動を取ることも可能となります。

#### 団体交渉とは

団体交渉とは、雇用者と労働者が労使関係、特に労働条件や雇用者と労働者（組織）間の関係調整などに関して議論と交渉を行う、任意のプロセスまたは活動を指します。団体交渉参加者には、雇用者自身もしくは組織のほか、労働組合やもしくはこれが無い場合には労働者によって指名された代表者などが挙げられます。団体交渉権の実効的な承認を構成する重要な部分となるのが「誠実の原則」で、調和の取れた労使関係を発展させるうえで大切な要素となります。この原則は、誠実かつ建設的な交渉を通して合意に達するために労使が協力して全力を尽くすこと、および、双方とも不当に交渉を長引かせないことなどを意味しています。誠実の原則は前もって定義づけられたレベルの交渉を示すものでも、使用者または労働者とその組織に対して強制的な交渉を要求するものでもありません。

#### 結社の自由と団体交渉が重要な理由

急速に変化しているグローバル市場において、企業は数多くの不確実性に直面します。自由に選出された労働者代表との間に誠実な対話を確立すれば、労働者も使用者も双方の問題をよりよく理解し、解決に導く方法を見出すことができます。結社の自由と団体交渉権の行使は、対立ではなく、建設的な対話の機会となります。これによって、企業とそのステークホルダー、さらには社会全般に利益をもたらし、しばしば国による規制よりも柔軟かつ効果的な解決策に注力できるようになります。

したがって、潜在的な問題を予測し、それに取り組むための平和的なメカニズムを発展させる助けにもなります。また、結社の自由によって、関係者全員の生産性、所得および利益を向上させる「ディーセントワーク」サイクルを動かすことができると指摘する研究も数多くあります。「職場の声」を通じた代表性の保障は、グローバル化が進んだ経済へのローカルな対応を促すとともに、持続可能な成長の基盤としての役割を果たし、投資収益の確保にもつながります。こうした成果は、グローバルな就労形態によって広がりつつある代表性の隔たりを埋めることに役立つだけでなく、女性やインフォーマル・セクターの労働者をはじめ、放っておけばディーセントワーク環境を構築するプロセスから排除されかねない人々や地域、経済部門からの意見表明を容易にします。

## 企業にとっての戦略

国連グローバル・コンパクトは、使用者にその労使関係の枠組みを変えるよう要求するものでも、どの国の法律が国際基準に合致しているかどうかの見解を述べるものでもありません。しかし、[国際経営者団体連盟 \(International Organisation of Employers; IOE\)](#) (英語) のような組織がこれまで述べてきたように、好業績を誇るいくつかの企業は、競争による成果を上げるために対話と交渉を利用する価値があると認識しています。

## 企業にできること

### 職場において

- すべての労働者が脅迫や報復を恐れることなく、国内法に従い、自己の選択によって労働組合の結成と加入ができるようにすること
- 労働組合の組織、加入、および、求職や昇進、解雇または転勤の決定などの活動に関し、差別を禁止する方針と手順を導入すること
- 労働者代表が企業の通常業務を混乱させない形で活動を行っている場合、これに干渉しないこと。社内での組合費の集金、労働組合からの連絡事項の掲示、組合文書の配布、事務所スペースの提供などを認める慣行は、企業が間接的な統制力を行使する方法として用いられない限り、良好な労使関係の構築に役立つことが分かっています。
- 労働者の代表に対して実効的な団体協約の策定を援助するため、労働者の代表に対して適切な便宜を供与すること

### 交渉の場において

- 団体交渉の目的のため、代表的な組織を認知すること
- 労働条件や雇用条件、労使またはそれぞれの組織間の関係に対処するための建設的なフォーラムとして、団体交渉を利用すること
- リストラや研修、余剰人員の一時解雇手順、安全と健康の問題、苦情処理・紛争解決手順、懲戒規程、および家族やコミュニティの福祉など、労使にとって関心の対象となる問題の解決や、またその他のニーズがあればこれに対処すること
- 有意義な交渉とするために必要な情報を提供すること
- 小規模な組織でもそこに加入している労働者の代表として存続ができるよう、最も代表的な労働組合と同等の対応をすること。





## 進出先のコミュニティにおいて

- 政府が人権（職場での権利を含め）の尊重を認めていないか、労使関係と団体交渉について適切な法的・制度的枠組みを提供していない国においては、労働組合とその指導者の秘密性を保護すること
- 地域内・国内の業界団体や労働組合の設立とその機能を支援すること
- 自社が国連グローバル・コンパクトを支持し、労働者の基本的権利を含め、その規定を尊重する意思があることを、地域社会やメディア、公的機関に通知すること

（最終更新：2016 年 4 月 1 日）

## 原則 4

### 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである

#### 強制労働および強制的労働とは

強制労働または強制的労働とは、ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ自ら任意に申し出たものではないすべての作業または役務のことを指します。これは、労働者に賃金その他の補償を提供してさえいれば、その労働が強制労働にも強制的労働にも当たらないということではありません。当然の権利として、労働は自由に提供されるべきであり、かつ労働者は確立された規則によって自由にその職を離れられなくてはなりません。

#### 企業が強制労働と強制的労働について懸念すべき理由

強制労働は基本的人権の侵害に当たるだけでなく、技能や人材を育成したり、将来の労働市場を担う子どもたちを教育したりする機会を社会から奪ってしまいます。よって、強制労働による悪影響は、特に子どもをはじめとする個人だけに限られるわけではなく、社会や経済全般に及びます。人材の正常な育成を遅らせることにより、強制労働は生産性の水準を引き下げ、投資を不安定にさせ、経済成長を減速させます。仕事やその他の所得を生む活動の混乱によって生じる利益の損失は、稼ぎ手となるべき人々の生涯賃金を減少させ、家族全体に食糧、住居、健康管理の喪失をもたらす可能性が高くなります。合法的に業務を行う企業は通常こういった方法を採用することはありませんが、請負業者やサプライヤーなど、他者との取引関係を通じて強制労働と企業が結びつくおそれがあります。よって、すべての使用者は強制労働の形態や原因、および、各種産業でそれがどのように起こりうるかを認識しておくべきです。

これまで、国も民間も強制労働の利用に関与してきました。国によって課される労働としては、公共事業への強制的参加や、イデオロギー的または政治的目的での強制労働の義務づけがあげられます。民間が利用する強制労働には、奴隷制度、債務労働または債務による奴隷的拘束、その他の強制という形態が取られることがあります。使用者は、強制労働が多くを占める形態を取りうることを認識する必要があります。強制労働状態を示す一般的特徴としては、労働に対する同意の欠如（強制労働への入口）と、処罰の脅威（ある者を強制労働につなぎ止める手段）があげられます。

- 奴隷制度（出自によったり、「奴隷」または奴隷的地位への転落などによって発生）
- 債務労働または債務による奴隷的拘束。これは古代の慣行でしたが、現在も依然として行われている国があります。この場合、成人か子どもかに関わらず、自身の債務や両親または親類の債務を返済するため、奴隷のような状態の下で働かなければなりません。
- 特に虐待的な状態で行われる児童労働。この場合、子どもに働くか否かを選択する余地はありません

- 拉致または誘拐
- 別の者に所有させるための人身取引
- 労働場所への監禁（刑務所または私的な監禁）
- 選択の余地が与えられず、さらに公的機関の監督がない状態で個人や企業、団体に雇用されたり、好きに使われるような状態で配属されたりした受刑者による作業または役務
- 建設、農業その他の公共事業を補助するための労働など、当局によって命令された開発目的の労働
- 既存の政治、社会または経済システムにイデオロギー的に反する意見、もしくは見解の表明の処罰を要求される作業
- 強制的な超過勤務や、雇用の見返りとして保証の預託（金融書類または個人的な文書）を求める搾取的な行為
- ある者を強制労働につなぎ止めておく手段としての身体的または心理的（性的なものを含む）暴力（直接の暴力、または、労働者、家族もしくは縁故者に対する脅迫）
- 全面的もしくは部分的な移動の自由の制限
- 賃金の留保または不払（実体のない債務返済、搾取、その他の形態による強要にも関連する）
- 食糧、住居その他必需品の剥奪
- 労働の条件と種類に関するごまかしまたは虚偽の約束
- でっち上げの債務（口座の改ざん、水増し代金の請求、生産された財またはサービスの過小評価、不当な高利請求など）
- 非正規状態にある労働者を当局へ告発するという脅迫

## 企業にとっての戦略

---

企業は、自社が属するビジネスセクターにおいて強制労働が問題となっているか否かを判定する必要があります。世間から注目されるような事例は概して開発途上国で発生していると報告されますが、強制労働は先進国にも存在します。そのため、グローバルな問題として捉えるべきであると指摘することは重要でしょう。強制労働の原因を理解することは、強制労働に対して措置を講じる第一歩といえます。強制労働が発覚した場合、関係する個人の職を解き、代わりに適切な職を見つけられるように便宜とサービスを提供すべきです。強制労働の慣行撤廃を確保する一助として、一般的には職場とコミュニティでの行動を含めた包括的な一連の介入を行う必要があります。

## 企業にできること

---

### 職場において

- 強制労働に関し、利用しない、加担しない、利益を得ないという明確な方針を定めること
- 国内法令の強制労働関連規定を遵守するだけでは不十分な場合、国際基準を考慮に入れること
- すべての会社役員に、強制労働とは何かに関する十分な理解を徹底すること
- 勤務条件、雇用の任意的な性質、離職の自由（適切な手順を含む）ほか、職場からの逸脱や作業の停止に関連するあらゆる罰則などを規定した雇用契約を、すべての従業員が結べるようにすること
- 労働者が簡単に理解できる言葉で、離職の自由と手順を記載した雇用契約を作成すること



- 強制労働が慣行となっているおそれが比較的大きい国、地域、業界、部門または経済活動を把握すること
- 事業進出を計画または実施する場合に、債務による拘束やその他の強制労働を課された労働者を雇用しないことを徹底するとともに、もしこのような労働者が発見された場合はその職場から解放し、適切なサービスと実行可能な代替職の提供を定めること
- 労働者に自社への保証金預託を義務づけることを禁止する方針や手順を設けること
- 受刑者を雇用する際は、刑務所の内外を問わず当該部門における自由な雇用関係に準拠した労働条件を確保するとともに、民間使用者の下で働く旨の同意を本人から確実に取り付けること
- 大規模な開発事業が、いかなる段階においても強制労働に依存することのないようにすること
- サプライチェーンと下請業者の取決めをつぶさに監視すること

### 進出先のコミュニティにおいて

- 自社が加入する代表的な地元、州または国レベルの業界団体において、強制労働に関するタスクフォースや委員会を設置したり、これに参加したりすること
- 他社、部門別団体および業界団体との連携により、この問題に取り組むための全業界的なアプローチを促進するとともに、労働組合、法執行当局、労働監督署その他の関係を構築すること
- 強制労働から解放された子どもたちを対象とする教育、職業訓練およびカウンセリング・プログラムに支援と援助を提供すること
- マイクロ・クレジット融資プログラムを含め、強制労働から解放された成人を対象とする技能訓練や、所得を生む代替手段の進展に助力すること
- 危険な強制労働から解放された労働者を対象とする補足的な保健・栄養プログラムを奨励するとともに、自らの意に反する労働の結果として職業病や栄養不良に陥った人々に医療を提供すること
- 受刑者を雇用する場合、当該受刑者にとって有益となる労働条件（特に労働衛生と職場安全に関し）を提供し、民間使用者のもとで働く旨の同意を本人から確実に取り付けること

(最終更新：2009年8月14日)



## 原則 5

### 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである

#### 児童労働とは

児童労働を「若年層雇用」や「学生労働」と混同するべきではありません。児童労働は、人権侵害を構成する搾取の一形態であり、国際協定によって認識、定義されています。国際社会およびほとんどのすべての政府は、児童労働の廃止を政策に掲げています。

「児童」には 18 歳未満のあらゆる男女が含まれますが、18 歳未満の子どもをすべて労働から解放せねばならないということではありません。国際基準に基づく基本的なルールは、異なる年齢および発育段階によって、子どもが許容できる仕事と許容できない仕事を区別しています。ILO 条約（第 138 号の[最低年齢条約](#)（日本語）と第 182 号の[最悪の形態の児童労働条約](#)（日本語））は、国内法で就職または就労の最低年齢を定めるための枠組みを提供していますが、この最低年齢は義務教育修了年齢未満であってはならず、かつ、いかなる場合にも 15 歳を下回ってはなりません。ただし、国家が過渡期にある場合は、これより低い年齢も認められています。例えば、経済や教育機関が十分に発達していない国においては、原則として、通常の仕事は 14 歳、「軽易な仕事」は 12 歳が最低年齢とされています。危険な仕事に関する最低年齢はこれより高く、すべての国で一律 18 歳とされています。

#### 就職または就労の最低年齢

企業は、自社が属するビジネスセクターにおいて強制労働が問題となっているか否かを判定する必要があります。世間から注目されるような事例は概して開発途上国で発生していると報告されますが、強制労働は先進国にも存在します。そのため、グローバルな問題として捉えるべきであると指摘することは重要でしょう。強制労働の原因を理解することは、強制労働に対して措置を講じる第一歩といえます。強制労働が発覚した場合、関係する個人の職を解き、代わりに適切な職を見つけられるように便宜とサービスを提供すべきです。強制労働の慣行撤廃を確保する一助として、一般的には職場とコミュニティでの行動を含めた包括的な一連の介入を行う必要があります。

	先進国	開発途上国
軽易な仕事	13 歳	12 歳
通常の仕事	15 歳	14 歳
危険な仕事	18 歳	18 歳

ILO 条約第 182 号は、政府に対し、18 歳未満のあらゆる子どもの最悪の形態の児童労働の廃絶を優先課題とするよう要求しています。最悪の形態の労働は、上記のように定義されます。

- あらゆる形態の奴隷制度 — 子どもの人身取引、債務による拘束、強制労働と強制的労働、および、武力紛争における子どもの使用
- 売春、ポルノ制作またはポルノ目的のために、子どもを使用、斡旋もしくは提供すること
- 薬物の生産と密売をはじめとする不正な活動のために、子どもを使用、斡旋または提供すること
- 仕事の性質や働く環境の結果として、子どもの健康、安全または道徳に害を及ぼすと予想される労働

第 182 号条約は第 138 号条約を明確に補足するものであり、これを他形態の児童労働を正当化するために利用してはなりません。

## 企業が児童労働について懸念すべき理由

児童労働はあまりにも低年齢の子どもに作業を強いるため、子どもの身体、社会性、知性、心理、精神の発達を阻害します。児童労働は子どもから幼年時代と尊厳を奪ってしまいます。こうした子どもたちは教育の機会を奪われ、家族から引き離されることもあります。初等教育を修了していない子どもたちは読み書きができないまま取り残され、仕事を得て近代経済の発展に貢献するために必要な技能を全く身につけられない傾向にあります。その結果、児童労働は技能の不足した未熟練労働者を作り出し、将来的な労働者の技能向上をも脅かすことになるのです。

子どもには成人と同じ人権があります。しかし年齢が低く、知識や経験を身につけて成長する過程にあるという理由から、子どもには彼ら固有の権利もあります。こうした権利には、子どもの健康、安全または道徳を脅かしたり、発育や教育の機会を妨げたりするおそれのある経済的搾取、労働からの保護が挙げられます。児童労働の問題は複雑であるため、企業はこの問題に慎重に取り組む必要があり、働く子どもたちをさらに搾取的な労働形態に追いやるような行動を取ってはなりません。それでもなおやはり、すべての企業は原則 5 にあるとおりその影響力が及ぶ範囲で児童労働の廃絶を最終目標とするべきです。

児童労働に関与すれば企業の評判に傷がつく危険性が高まります。これは特に、大規模なサプライチェーンとサービスチェーンを有する多国籍企業に当てはまります。例えばそれが取引先によるものであっても、子どもへの経済的搾取が起こればブランドイメージが損なわれ、利益や株価に大きな影響が及びかねないからです。

## 企業にとっての戦略

児童労働を引き起こす原因やその結果についての認識や理解を深めることは、企業が児童労働対策として講じることができる最初の措置であるといえます。これは、問題点を明らかにし、児童労働が社内で問題となっていないかを見極めることを意味します。地理的に遠く離れたサプライチェーンを持ち、かつ特殊な業種から調達を行う企業は特に警戒が必要です。また一方、児童労働は先進工業諸国でも一部の移民コミュニティなどでより目立たぬ形で広がっています。

例えば文書や記録がない場合などは児童労働が使用されているかどうかを見極めることが難しいこともあるため、企業は現地の NGO、開発機関または国連機関などに支援を求めることも検討できるでしょう。

児童労働の使用が明らかになった場合、子どもたちを職場から解放し、実行可能な代替措置を提供する必要があります。こうした代替措置には多くの場合、子どもたちを就学させることや両親または就労年齢に達している家族の一員に所得を生み出す仕事を提供することなどが挙げられます。子どもは支援がなければ売春などのさらに悪い状況へと追い込まれるおそれがあり、またもし子どもが唯一の稼ぎ手である場合に仕事を直ちに取り上げてしまうと、その苦境を緩和するどころか逆に悪化させてしまいかねないことを、企業は認識する必要があります。

## 企業にできること

### 職場において

- 児童労働が使用されるおそれが大きい国、地域、業種、経済活動を把握し、これに従って相応の方針や手順を設けること
- 国内労働法や諸規則の最低年齢に関する規定を遵守し、また国内法が十分でない場合は国際基準を考慮に入れること
- 採用の際の年齢確認について、適切かつ検証可能なメカニズムを利用すること
- 法定就労年齢に達していない子どもを職場で発見した場合、職場から解放するための措置を講じること。
- 児童労働をしている子どもとその家族については、実行可能な代替策と適切なサービスへのアクセスを得るための手助けをすること
- 児童労働廃絶のため、下請業者、サプライヤーその他の関連企業に影響力を行使すること
- 児童労働を発見するためのメカニズムを開発、導入すること
- 賃金が集団的にも最低賃金規制によっても決定されていない場合に、成人労働者に支払われる賃金を決定する際、本人だけでなく家族のニーズへの配慮を確保するための措置を講じること

### 進出先のコミュニティにおいて

- 他社、業種別団体および業界団体との連携により、この問題に取り組むための全業界的なアプローチを開発するとともに、労働組合、法執行当局、労働監督署その他の関係を構築すること
- 現地、州または国のレベルで、自社が加入する代表的な業界団体に児童労働に関するタスクフォースまたは委員会を設置したり、これに参加したりすること
- 働く子どものための教育、職業訓練およびカウンセリング・プログラム、ならびに働く子どもの両親を対象とした技能訓練を支援するとともに、その計画を助けること
- 危険な労働から解放された子どもたちを対象とする補足的な保健・栄養プログラムを奨励し、その発足を支援するとともに、労働環境による疾病や栄養不良の子どもたちを治療するための医療サービスを提供すること

(最終更新：2016 年 4 月 1 日)

## 原則 6

### 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

#### 雇用と職業に関する差別とは

雇用と職業における差別とは、その人の能力にも、また該当する職務に必要な固有の要件にも関係のない特徴を理由に、他者とは異なる、もしくは不利な処遇を行うことを意味します。通常国内法の定めるこのような特徴には、人種、肌の色、性別、宗教、政治的見解、出身国、社会的出自、年齢、障害、HIV／エイズへの感染、労働組合への加入および性的指向などが挙げられます。

しかし原則 6 は、企業に対して、上記以外にも雇用と職業における差別が生じうる原因がないか検討することを念頭に置いています。

差別は仕事に関連したさまざまな活動の中で生じる可能性があります。そのなかには雇用、特定の職業、昇進、および研修や職業指導の機会などが挙げられます。また、下記のような雇用条件に関しても差別が生じることがあります。

- 募集・採用
- 報酬
- 労働と休息の時間／有給休暇
- 出産・育児保護
- 身分の保障
- 仕事の割当
- 実績評価と昇進
- 研修と機会
- 将来に見通しのある雇用
- 社会保障
- 職業安全と労働衛生

一部の国々では、年齢や HIV 感染によるものなど、職場差別に関するさらなる問題が重要性を増しています。また、職場での差別は幅広い状況のもとで発生し、地方の農業ビジネスでも都市部のハイテク・ビジネスでも問題となりうるという認識を持つことも重要です。

差別禁止とは単に、その職務能力に基づいて従業員を選別し、その他の理由による区別、排除または優遇を行わないことを意味します。職場で差別を受けている労働者は機会を与えられず、基本的人権を侵害されます。こうした差別は個々の当事者に影響を与えるばかりか、彼らのより大きな社会貢献の芽をも摘み取ってしまいます。



## 直接的差別と間接的差別

差別は、就職という観点でも就職後の従業員の処遇という観点でも、これら両方の状況で様々な形で生じるおそれがあります。

法規や社会慣行で性別や人種などが機会不均等の理由として明確に示されている場合などに、直接的な差別が生じることがあります。しかし、ほとんどの差別は間接的であり、規則や社会慣行が中立を装いつつも実際には疎外をもたらしている場合に生じるものです。この間接的差別は意識や社会慣行の中に不文律として存在し、そのまま放っておけば組織に深く根付いてしまう可能性があります。差別には文化的根源を有するものもありえますが、これについてはより具体的なアプローチが必要となります。

### 企業が差別について懸念すべき理由

企業の視点から見ても、差別は道理にかなっていません。社内と社会全般のビジネス環境に混乱をもたらしかねない社会的緊張を生むからです。雇用と職業について差別的慣行を用いる企業は、より幅広い労働者のプールから人材を調達することができなくなるため、技能と能力へのアクセスを自ら絶ってしまうことになります。また差別によって生じる苦痛や憤りは、社内の個人とチームの業績に影響を及ぼします。若い新卒者や新入社員も、職場での社会的、倫理的方針に基づいて企業を判断するようになってきました。差別的慣行があると、国内経済やグローバル経済で競争力を高めるための技能とインフラを開発する機会が失われます。ついには、使用者を広く地域コミュニティから孤立させ、企業の評判に傷をつけ、それによって収益や株価に影響を与える可能性があります。

### 企業にとっての戦略

企業は何よりもまず、現地と国内の関連法をすべて遵守する必要があります。平等を促進する措置を導入する企業は、いずれも職場に存在しうる言語や文化、家族状況の多様性を認識せねばなりません。特に、経営者や管理職は各種の差別やそれが職場にどのような影響を及ぼすかについての理解を深めなくてはなりません。例えば世界の労働力に占める女性の割合は増大してきているにもかかわらず、その収入は一貫して男性労働者よりも低くなっています。また、障害を持つ従業員に職場の同僚と同じ機会（研修や昇進に関するものなど）を確保するためには、特殊なニーズを充足するべきこともありえます。

### 企業にできること

企業は、差別問題に取り組みこれを職場から廃絶するため、具体的な活動を行うことができます。その実例は下記のとおりです。

#### 職場において

- 資格、技能および経験を社内すべての職務における採用、配属、研修および昇進の判断基準として定めるよう、企業方針や手順を設けること
- 平等な雇用を扱うハイレベルの責任者を任命し、実践の指針となる明確な全社的方针と手順を策定し、この分野で望まれる実績を昇進と関連づけること

- それぞれの場合に応じて、ある区別がその職務特有の要件か否かを評価するとともに、一定の集団を組織的に不利な立場に置くような職務要件の適用を避けること
- 資格、研修および昇進に関して従業員にその機会と社内での昇進状況を明白に示す最新の記録を取る
- 差別が明るみに出た場合は、苦情処理手順を策定し、苦情、要請に対処し、従業員にリソースを提供すること
- 労働者による懸念や苦情の表明を阻害する可能性のある形式的な構造や、インフォーマルな文化的問題を認識すること
- 障害に対する認識など、差別禁止の方針と実践に関する社員研修を実施すること、また、障害を持つ従業員、顧客、その他の来訪者の健康と安全を確保するため、自社の施設に合理的な調整を施すこと
- 技能開発研修や特定の職務へのアクセスを促進するプログラムを確立すること

### 進出先のコミュニティにおいて

- 職能開発機会（成人教育プログラムや保健・育児サービスなど）への均等なアクセスと社内の寛容な風土を構築するための取り組みを奨励、支援すること
- 海外に事業展開する企業については文化的伝統に順応するとともに、労働者の代表や政府当局との協力により女性やマイノリティーの人々の雇用機会を平等に確保すること

（最終更新：2016年4月1日）



ENVIRONMENT

( 仮訳 )

## 環 境

原則 7 企業は環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

原則 8 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

原則 9 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

### 環境原則の起源

[国連環境計画](#)は 1973 年の設立以来、環境に関する国際的な協調活動を主導してきました。その一例として、生物種の消失とそれに対するグローバルレベル、地域レベルでの保全の必要性などの問題に取り組む「多国間環境協定 (Multilateral Environmental Agreements; MEA)」が挙げられます。UNEP は、現在使われている多くの国際環境法のうち、その大半を策定してきました。国連グローバル・コンパクトの環境 3 原則は、1992 年にリオデジャネイロで開催された「国連環境開発会議 (地球サミット)」で定められた「[環境と開発に関するリオ宣言](#)」(日本語)と「国際アクション・プラン (アジェンダ 21)」(英語)をその起源としています。アジェンダ 21 の第 30 章では企業や産業界の方針や事業運営が資源の利用と環境に対する影響の削減に大きな役割を果たしていることが明らかにされました。特に企業は、よりクリーンな生産過程や、責任ある企業家精神を持つことで貢献することができます。

- キーとなる文書「環境と開発に関するリオ宣言 (日本語) – 環境と開発の問題に取り組むうえでの行動の根拠として、各国が合意した 27 の原則で構成されており、1972 年にストックホルムで採択された「国連人間環境会議宣言」を土台としています。初のグローバルな政府間環境会議となったストックホルム会議では、長期的な経済発展を環境保護と関連づける必要性が表明されました。
- [アジェンダ 21 \(英語\)](#) – リオ・サミットで定められ、持続可能な開発に関する具体的な問題について述べられた、40 章からなる行動のためのブループリントを指します。「アジェンダ 21」は、環境変化の主たる原因が人口、消費、テクノロジーにあることを説明するとともに、国際レベルとしては初めて開発と貧困根絶の必要性を持続可能な開発に向けた道筋と明確に関連づけました。
- 1987 年に「環境と開発に関する世界委員会」が作成した「[ブルントラント委員会報告書 \(われら共有の未来\); Brundtland Report \(Our Common Future\)](#)」(英語)も、環境原則の基礎を作り上げました。この画期的な報告書は、人間が生活とビジネスのやり方を改めなければ、耐え難い人的被害と環境被害に直面することになると強調しています。



国連グローバル・コンパクトの環境原則は、企業にとって主要な環境課題に取り組む出発点となるものです。原則は特に、人間の活動によってもたらされた深刻な環境悪化と地球の生命維持装置の損傷に積極的に取り組むことのできる研究、イノベーション、協力、教育、自主規制などの分野に活動を促しています。

## 主要な環境課題

- 生物多様性の喪失と生態系に及ぼす長期的な被害
- 大気汚染と、気候変動が招いた結果
- 水生生物の生態系に及ぼす被害
- 土地の劣化
- 化学物質の使用と廃棄による影響
- 廃棄物の産出
- 非再生資源の枯渇

## 参考情報

- [国連環境計画（UNEP）](#)（英語）は、国連の環境関連活動に関する一括窓口を設けています。※ UNEP の日本語情報サイトは[こちら](#)からご覧いただけます。
- [UNEP 技術・産業・経済局（DTIE）](#)（日本語）は、ビジネスリーダーや、環境保護、効率的な資源利用、イノベーションに焦点を絞った幅広い組織との自発的なイニシアチブやパートナーシップを促進しています。
- [持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）](#)（英語）は、持続可能な開発の問題に関し、企業と政府、非政府組織（NGO）の連携関係を深める国際ビジネス・ネットワークです。
- [ビジネス・フォー・ソーシャル・レスポンシビリティ](#)（日本語）は、あらゆる規模の企業が参加し、環境面での持続可能な開発を含む、幅広い問題に取り組む国際ビジネス・ネットワークです。
- [世界資源研究所（WRI）](#)（英語）は、地球を守るための実践的な方法の促進を手がけるシンクタンクです。
- [国際自然保護連合（IUCN）](#)（英語）は 1948 年に創設された国際組織で、自然保護という目標に向かって社会に対する影響力を発揮し、働きかけを行い、支援を行っています。
- 投資家とさまざまな利益団体で構成される非営利会員組織「[環境に責任を持つ経済のための連合（CERES ; セリーズ）](#)」（英語）は、環境面における責任ある行動の 10 原則を策定しました。
- 「[産業のグリーン化（The Greening of Industry）](#)」（英語）は、産業、社会、環境の関係を中心に取り扱う学術研究と政策分析の国際ネットワークです。





ENVIRONMENT

# 原則 7

## 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである

### 予防原則的アプローチとは

予防原則的アプローチとは、1992年に発表された「[環境と開発に関するリオ宣言 \(27KB\)](#)」(日本語)における第15原則をきっかけに世界的に採用され始めた考え方です。第15原則では下記のように述べられ、規定されました。「深刻な、あるいは不可逆的な被害のおそれがある場合には、完全な科学的確実性の欠如が環境悪化を防止するための費用対効果の大きい対策を延期する理由として使われてはならない」。

※くわしくは、[環境省資料 \(21KB\)](#) (日本語) をご参照ください。

予防原則的アプローチには、リスクアセスメント（危険有害性物質の特定と特性評価、摘発内容の審査、リスクの特性化）や、リスクマネジメントおよびリスク伝達が必要となります。危害が起きる合理的な疑念が生じ、政策決定者が予防措置を行う必要がある場合には、科学的評価からどの程度の不確実性が明らかになるかを検討しなければなりません。「許容可能な」リスク水準を定めるためには、科学技術的評価と経済的費用便益分析だけでなく、一般市民にとっての許容可能性などの政治的考慮も必要となります。公共政策の観点から見れば、科学的な情報が不完全または不確実であり、さらに関連リスクが社会に強いるにはあまりにも大きいと考えられる場合、予防措置を実施することになります。通常、検討対象となるリスク水準は「環境」、「保健」、「安全」の基準と関連づけられます。

### 企業にとって予防原則的アプローチが重要な理由

企業の視点から見た場合の予防原則的アプローチの主要素は、治療よりも予防を重視するという考え方にあります。すなわち、早期に対策を講じ、取り返しのつかない環境破壊が起こらないよう予防性を確保する方が、よりコストの効率が良いということです。すなわち、企業は下記を考慮に入れなくてはなりません。

- 確かに環境破壊の予防には機会費用だけでなく実施の費用も伴うが、環境被害が生じた場合に要する回復のための費用には、処理費用や企業イメージなどの観点からそれよりもはるかに高くつくおそれがあるということ
- 持続可能でない（つまり、資源を枯渇させ、環境を破壊する）生産方法への投資は、持続可能な事業への投資よりも長期的な収益率が低い。すなわち、環境パフォーマンスを向上させれば金融リスクが低下し、それが保険会社にとって重要な考慮点となるということ
- より環境にやさしい製品に関する研究開発は、顕著な長期的利益をもたらすこと

## 予防原則的アプローチを適用する際に企業が講じうる措置

予防原則的アプローチのもと企業が取り組むべき問題としては、消費者へのよりよい情報提供を行い、消費者、市民、環境のために潜在的なリスクを伝えることなどが挙げられます。また、潜在的有害性が認められる一定の製品を市場に出す場合には、事前の承認を取り付けることも重要です。

予防原則的アプローチを適用する際、企業が講じうる措置としては、下記があげられます。

- その業務と製品に関し、健康と環境の配慮へのコミットメントを裏付けるような行動規範もしくは実施基準を策定すること
- 全社的な予防原則的アプローチの一貫した適用について社内にガイドラインを策定すること
- 特に慎重を要する問題領域のリスクマネジメントについて、企業の予防原則的アプローチの適用を監督する管理委員会もしくは運営グループを立ち上げること
- ステークホルダーとの間に、先を見越した早い段階で透明性ある相互コミュニケーションを確立し、不確定要素や潜在的なリスクに関する情報の効果的な伝達を確保するとともに、関連で寄せられる問い合わせや苦情に対応すること。そのために、マルチステークホルダー会合やワークショップでの議論、フォーカスグループ、ウェブサイトや活字媒体を使った世論調査などの方法を活用すること
- 関係する国内外の機関と協力して、独立した公的研究を含め、関連する学術的な研究を支援すること
- 業界規模で行う協同的な取り組みに加わり、特に不確実性が高く大きな被害を生みかねず、また慎重を要する度合いが大きい生産工程や製品について、知識や対処方法を共有すること

(最終更新：2009年2月12日)



## 原則 8

### 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである

#### 環境責任とは

1992 年の「国連持続可能な開発会議（リオ+ 20）」で採択された「[アジェンダ 21](#)」（英語）では、その第 30 章（産業界の役割）において、持続可能な開発課題における企業と産業界の役割を次のように明記しました。「企業と産業界は、従業員や市民との対話と情報の開示性を推し進めながら、ビジネスプランニングと意思決定の全ての要素に組み込まれている適切な規約、定款、イニシアチブのもと、自主規制を強化しなくてはならない」。

また、リオ宣言に関連する原則では、「私たちには自分の庭での活動が隣人の環境を害さないようにする責任がある」と述べています。そして社会も、企業が良い隣人であることを期待しています。社会のニーズに応えることによって企業は正当性を獲得し、そして社会は環境面でのさらなる持続可能な実践の必要性をより一層強く求めるようになっていきます。

#### 環境責任を促進するため企業が講じうる措置

企業が環境責任を促進するために講じうる措置は、下記の通りです。

- 持続可能な開発の「トリプル・ボトム・ライン」、すなわち経済の繁栄、環境品質、社会的な公正を念頭に置き、企業のビジョン、方針、戦略を定義し直すこと
- サステナビリティに関する経済的、環境的、社会的な目標・指標を定めること
- 明確な業績目標を備えた持続可能な生産・消費プログラムを確立し、組織としての長期的な視点から単なるコンプライアンスからの脱却を目指すこと
- サプライヤーとの協力関係のもと、責任をバリューチェーンの川上から川下に至るまで拡大し、環境パフォーマンスを向上させること
- 内部だけでなく部門別や国際的なイニシアチブを通じて自主的に定款、行動規範もしくは実務指針を導入し、好ましい行動と実績を確固たるものにすること
- グローバルな事業運営基準に照らし合わせた報告を含め、サステナビリティ原則のビジネス実践への統合における進捗状況を、測定、追跡、報告すること
- 透明性およびステークホルダーとの公平な対話を確保すること

上記の措置を講じる際に適切なマネジメントシステムを有していることは、企業が組織的な課題に対応してゆくうえで大いに役立ちます。企業が活用すべき重要なメカニズムまたはツールとしては、(a) アセスメントツールまたは監査ツール（環境影響アセスメント、環境リスクアセスメント、テクノロジーアセスメント、ライフサイクルアセスメントなど）、(b) マネジメントツール（環境マネジメントシステムやエコデザインなど）、および、(c) コミュニケーションツールと報告ツール（企業環境報告やサステナビリティ報告など）があげられます。（最終更新：2009 年 2 月 12 日）



ENVIRONMENT

## 原則 9

### 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである

#### 環境に優しい技術とは

「[アジェンダ 21](#)」(英語)の定義によると、環境上適正な技術とは、環境を保護し、より汚染が少なく、あらゆる資源をより持続可能な方法で利用し、より多くの廃棄物や製品を再利用し、また、代替対象となった技術よりも好ましい方法で残留廃棄物を取り扱わなくてはならないとされています。これには、多様にあるよりクリーンな生産過程や汚染防止技術だけでなく、末端処理技術やモニタリング技術などが挙げられ、さらにノウハウ、手順、財、サービス、設備に加えて組織的なマネジメント手段を備えたトータル・システムであると考えられます。資源を効率的に利用しない生産工程は残留物の発生とゴミの廃棄につながるのに対し、環境上適正な技術を応用すれば、日常業務の非効率や環境汚染物質の排出、労働者が受ける有害物質の被害、技術的な問題による大惨事のリスクを減らすことができます。

#### 環境にやさしい技術の開発と普及による主な利点

環境にやさしい技術がもたらす主な利点は下記のとおりです。

- 環境にやさしい技術の導入は、企業が原材料の使用量を減らし、効率を高めるのに役立ちます。
- 技術革新は新たなビジネスチャンスを作り出し、企業の総合競争力を高めることにもつながります。
- より効率的かつクリーンに原材料を使用する技術を応用すれば、大部分の企業が経済面、環境面での長期的な利益を生むことができます。
- 企業は、環境にやさしい技術の利用と普及を下記のように推進することができます。
- 事業の基礎となる工場敷地や事業単位における技術の改善は、(i) 生産プロセスまたは生産手法を変えること、(ii) 投入する資材を変えること、(iii) 製品に変更を施すこと、(iv) 現場の資材を再利用すること、により、達成することができるでしょう。

戦略レベルで技術改善を図るアプローチとしては、下記が挙げられます。

- 環境上適正な技術の利用に関して全社もしくは個々で企業方針を確立すること
- かかる技術がもたらす環境パフォーマンスや利益の情報を、ステークホルダーが入手できるようにすること
- 研究開発の照準を「サステナブルデザイン」に合わせる
- 新技術・製品の開発にライフサイクルアセスメント(LCA)を利用すること
- 環境技術アセスメント(EnTA)を導入すること
- サプライヤーと請負業者に関する投資基準と調達方針を検討し、最低限の環境基準を入札条件に盛り込むようにすること
- 産業パートナーと協力して、「利用可能な最高の技術」を他の組織でも利用できるようにすること(最終更新: 2010年11月22日)



( 仮訳 )

## 透明性と腐敗防止

原則 10 企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

2004年6月24日、国連グローバル・コンパクト・リーダーズサミットの中で、国連グローバル・コンパクトの10番目の原則として腐敗防止が加わることが発表されました。すべての国連グローバル・コンパクト署名企業は幅広い協議の末に採択された第10原則に向けて圧倒的な支持を表明し、腐敗根絶という課題に取り組む責任を民間も共に負うという強いメッセージを全世界に向けて発信しました。また、腐敗防止に向けて相応の役割を果たすというビジネス界の決意も新たに示されました。

今日、腐敗は世界最大の課題の一つに数えられるようになりました。腐敗は持続可能な開発にとって大きな障害となり、貧しい地域に不当な影響を及ぼすだけでなく、社会の構造そのものを腐食してしまうからです。民間セクターに対する影響も大きく、経済成長を阻害し、競争を歪めるほか、深刻な法的リスクや風評リスクを引き起こします。腐敗は企業にとっても大きな経済的負担となっており、世界の多くの地域で、事業コストが10%以上も余分にかかると見られています。世界銀行はこれを評し、「贈収賄は1兆ドル規模の産業になった」と述べています。

全世界でコーポレート・ガバナンスの規定が急速に発達していることも、企業が自社の評判と株主の利益を守るメカニズムの一環として重点的に腐敗防止措置に取り組むよう駆り立てている要素の一つです。企業の内部統制はますます幅広い倫理的価値観と誠実性の問題にまで広がってきており、企業が優れたビジネスを実践し、かつ社内の管理が行き届いていることを示す証明として、こうした統制を重要視する投資マネジャーも一層増えてきています。

さらに最近では、経済協力開発機構（OECD）の「[国際商取引における外国公務員に対する贈賄の防止に関する条約](#)」（日本語）や、グローバルに合意された初の国際協定「[腐敗の防止に関する国際連合条約（国連腐敗防止条約;UNCAC）](#)」（日本語）の発効（2005年12月）により、腐敗に対する国際的な法整備の機運が高まっています。

企業があらゆる形態の腐敗と闘うべき理由は多岐に及びます。

### 倫理的理由

腐敗は本質的に誤った行いです。権力と地位の乱用にあたるばかりか、貧困に苦しむ人々や恵まれない人々に不当な影響を及ぼすからです。腐敗はすべての関係者の誠実性を揺るがし、所属する組織の構造を傷つけます。腐敗行為を犯罪とする法律が必ずしも執行されていないという現実が、腐敗行為の正当化につながることはありません。あらゆる形態の腐敗と闘うことが正しい行いであることに間違いはありません。

## ビジネス上の理由

腐敗行為に関与しないことがどの企業にとってもビジネス上の利益にかなう理由は、数多くあります。大小にかかわらずすべての企業は腐敗に脆く、それによってもたらされる可能性のある被害規模は無視できるものではありません。腐敗行為への関与を避けるべき主な理由としては、下記が挙げられます。

### 法的リスク

腐敗取引がどのような形態を取るにせよ、そこに法的リスクが絡むことは明らかです。腐敗とされる多くの行為は、それが実行された場所で違法とされるだけでなく、別の国での腐敗行為への関与が企業の本国でも違法とされるケースが増えています。外国公務員への贈賄を違法とする原則は、1977年に米国で制定された「[海外腐敗行為防止法](#)」(英語)ではじめて確立されました。それ以来、この原則はOECD全加盟国をはじめ、その他多くの国々でも法的地位を獲得しています。2003年には「国連腐敗防止条約」が採択され、この原則が広く認識されました。

腐敗防止法の国際的な執行状況はこれまであまり活発ではありませんでした。しかし、この状況は徐々に変わってきています。法規制が不十分であるために腐敗が常態化してしまっている開発途上国や新興市場国では腐敗が政治的に重要な問題となっており、対策を講じる一方で、腐敗行為の被疑者を裁判にかけるという決意も強まっています。また、このような事例を取り扱う能力に限界がある開発途上国の場合、外部から法的援助を受けるケースも増えてきています。そのためOECDは、加盟国が外国公務員に対するあらゆる贈賄への関与を禁止する規定の執行能力の向上を確保するうえで、重要な役割を果たしています。

このように、法や規則の整備状況やその執行をめぐる環境は変化しているため、腐敗によって自社の事業がさらされる法的リスクを経営者が評価、定量化することはさらに難しくなっています。変化は、不確実性をもたらします。多くの大企業にとっては、他国で自社の業務を遂行するエージェントについてどの程度の責任を問われかねないか、という問題が特に重要となっています。以前は独立したエージェントである(本社は責任を問われない)とみなされてきた者の行為に関して、今日では実際に本社が法的責任を問われることもあり得るからです。

### 風評リスク

近年の例を見ると、企業の方針や実践が高い倫理基準を満たしていなかったり、コンプライアンスに対する態度が緩んでいたりする場合、深刻な風評リスクにさらされます。たとえ最終的な判決で腐敗行為に関与していないとの判断が下されたとしても、違法行為の疑いをかけられただけで企業の評判に傷がつくには十分なケースが多くあります。企業にとっては根拠のない疑惑が生じた場合でも、自社が透明性のある行動を取り、腐敗防止のための方針と手順をすでに導入していることを実証し、そういった疑惑を早急に鎮めることが極めて重要となります。「法律や国際基準に反することをしたかもしれないが、それは単に当該国のビジネス慣行に従っただけだ」という主張は、理由として認められません。また、「他社や競争相手も同じようなことをしている」との主張も、十分な理由にはなりません。

## 財務コスト

今日では、多くの国々において腐敗による民間事業経費が 10% 以上、公的調達費が 25% も余計にかかっていることが明確に証明されています。これによって企業の業績が損なわれるだけでなく、正当な持続可能な開発のために使われるべき公的資金が流用される結果を招いています。

## 「クリーンな評判」と繰り返しの要求

過去に贈賄を行ったことのない企業は、贈賄の圧力をかけられる可能性も低いことが明らかになってきています。一度でも賄賂を支払えば要求が繰り返されるばかりか、その額も増えていくおそれが高まります。逆に、あらゆる形態の腐敗を毅然とした態度で拒絶すれば、その企業の姿勢は知られるところとなり、従業員が贈賄要求にさらされるリスクも低下します。例えば、中国である大企業の代表を務める経営者は最近、自社が様々な圧力にさらされながらもいかなる腐敗も容認していないことを明かしたうえで、「非寛容（ゼロ・トレランス）の姿勢以外に現実的な解決策はない」と述べています。

## 恐喝、孤立無援、セキュリティ・リスク

企業が腐敗行為に関与すれば、経営者が恐喝の対象となるおそれもあります。その結果、社員や工場その他の資産もセキュリティ上のリスクにさらされます。

## 「裏切れば裏切られる」

企業が腐敗行為に関与したか、これを容認した事実は、すぐに社内外の両方で広く知られるようになります。倫理に反する行動は社員の愛社精神を損ない、なぜ自社が対外的に高い基準を適用していないにも関わらず、社内では厳しく適用せねばならないのかという疑問が社員の間に広がりかねません。そうなれば、社内での信用・信頼関係も揺らぐこととなります。

## 企業は持続可能な社会・経済・環境開発に利害関係を有する

今日では、腐敗がこれまでの世界の社会・経済・環境分野の発展にとって大きな足かせとなっていることが明らかになっています。資源は不適切な用途に流用され、開発に用いられるサービスとモノの質は大きく損なわれています。よりよい生活を求めて苦しんでいる貧困層には計り知れない影響が及び、社会組織自体が揺らぐことも多くあります。腐敗はさまざまな環境管理につながり、労働基準の遵守を損ない、基本的人権の享受を制約します。企業は社会の安定と地域社会の経済成長に利害関係を有しています。よって、企業は間接的ながらも、市場とサプライ・チェーンの拡大機会を失うことで、損失を受けているのです。ビジネス界は、腐敗を容認させないための役割を果たす能力を有しており、それを行使するべきです。まずは、腐敗が自社の資源の適切な利用を損なうことに気づくことが重要です。腐敗の結果、地域の発展に向けられた資金は現地調達や地域経済の促進に用いられる代わりに、外国の銀行口座に行き着いてしまうかもしれません。



また同時に、腐敗は競争をゆがめ、官民双方に甚だしい非効率をもたらします。腐敗が生じたほとんどの場合、調達されるサービスまたは商品は期待や契約よりも劣ったものとなります。企業の長期的な持続可能性は、自由で公正な競争にかかっています。腐敗行為はまた、薬物売買や組織的な犯罪を伴ったり、またこれを助長したりします。マネー・ローンダリングや不正な国際送金は、国際テロを支援するメカニズムとして用いられています。グローバル企業は、これら重大な国際課題に巻き込まれないよう、常に慎重を期さなければなりません。



# 原則 10

**企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである**

## 第 10 原則の起源

2004 年 6 月 24 日、国連グローバル・コンパクト・リーダーズサミットの中で、国連グローバル・コンパクトの 10 番目の原則として腐敗防止が加わることが発表されました。すべての国連グローバル・コンパクト署名企業は幅広い協議の末に採択された第 10 原則の成立に圧倒的な支持を表明し、腐敗根絶という課題に取り組む責任を民間も共に負うという強いメッセージを全世界に向けて発信しました。また、腐敗防止に向けて相応の役割を果たすというビジネス界の決意も新たに示されることとなりました。

## 法的に根拠のある文書

2003 年 12 月、メキシコのメリダで「[腐敗の防止に関する国際連合条約（国連腐敗防止条約;UNCAC）](#)」（日本語）が採択されたことにより、腐敗防止のための重要なグローバルツールが導入されました。腐敗防止条約は第 10 原則の根拠となる法的文書であり、2005 年 12 月 14 日に発効しました。

## 第 10 原則の目的

第 10 原則の採択により、国連グローバル・コンパクト署名企業には、贈収賄、強要、その他の形態による腐敗を避けるだけでなく、腐敗に取り組む方針や具体的プログラムを定める責任も生じます。企業には、政府や国連機関、市民社会とともに、グローバル経済の透明性をより高めることが要求されています。

## 腐敗の定義

第 10 原則の採択により、国連グローバル・コンパクト署名企業には、贈収賄、強要、その他の形態による腐敗を避けるだけでなく、腐敗に取り組む方針や具体的プログラムを定める責任も生じます。企業には、政府や国連機関、市民社会とともに、グローバル経済の透明性をより高めることが要求されています。

## 強要の定義

「[OECD 多国籍企業ガイドライン（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）](#)」（日本語）は、強要を次のように定義しています。「他者に贈賄罪を犯すことを求めたりそのおかしき行為は、賄賂の要求に当たる。関係する民間人個人の誠実性や生命を危険にさらす脅迫手段によって賄賂の要求が行われる場合には、ここに強要が成立する」

## 贈収賄の定義

---

トランスペアレンシー・インターナショナルの「贈収賄防止のためのビジネス原則 (Business Principles for Countering Bribery)」は、「贈収賄」を次のように定義しています。「贈収賄：企業が事業を行う中で、不正、違法、または背任にあたるような行為を引き出す誘因として、いずれかの人物から贈与、融資、謝礼、報酬その他の利益を供与または受領すること」

## 腐敗防止の具体策

---

国連グローバル・コンパクトは、腐敗と闘い第 10 原則を守るにあたって、次の 3 要素を考慮するよう署名企業・団体に提言しています。

- 社内対策：まずは基本的な第一歩として、社内や事業運営そのものに腐敗対策の方針とプログラムを導入すること
- 社外対策：年 1 回の「COP（コミュニケーション・オン・プログレス）」を通じて腐敗対策の状況を報告するとともに、具体的な事例とその内容を提示し、経験やベストプラクティスを共有すること
- 包括的対策：同業者や他のステークホルダーとの連携を図ること



**HUMAN RIGHTS**



**LABOUR**



**ENVIRONMENT**



**ANTI-CORRUPTION**



Network Japan

一般社団法人 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-53-70 国連大学本部ビル 3F

電話 : 03-6803-8155

Email: [gcjnoffice@ungcjin.net](mailto:gcjnoffice@ungcjin.net)

<https://www.ungcjin.org/index.html>