

＜別紙（近江）＞

* 以下は、暫定的な訳文ですので、引用等お控えください。

資料 1

「ビジネスと人権に関する指導原則のジェンダー側面」報告書

Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights: Report of the Working Group on the issue of human right and transnational corporations and other business enterprises (A/HRC/41/43, 23 May 2019, HRC, 41st session)

V. 結論と勧告

勧告

ワーキンググループは、以下を勧告する。(para. 45)

- (a) 国家は、指導原則を実施するためのビジネスと人権に関する国内行動計画を含む、すべての取り組みや措置を策定し改正する際に、ジェンダー枠組とガイダンスを適用すること；
- (b) 国家は、一定の効果的なインセンティブ及びディスインセンティブを通じて、企業が指導原則に基づく自らの人権義務を果たす際に、ジェンダー枠組とガイダンスを取り入れるよう奨励すること；
- (c) 企業は、確固とした政策的コミットメント、有意な人権デュー・ディリジェンスの実施、効果的な救済の提供またはそのための強力など、自らの人権尊重義務のあらゆる側面において、また、実質的なジェンダー平等の達成に貢献するうえで、ジェンダー枠組とガイダンスを適用すること；
- (d) 企業は、人権デュー・ディリジェンスのすべての段階において、影響を受ける可能性のある女性、女性団体、女性の人権活動家およびジェンダー専門家の有意な参加を確実にすること；
- (e) 企業は、自身のすべてのビジネスパートナーが、各々の運営においてジェンダー枠組とガイダンスを適用し、女性の人権を尊重するよう、支援を提供し、自らの影響力を行使すること；
- (f) 指導原則の実施について企業に助言する専門家とコンサルタントは、ジェンダー対応的なアプローチを採用し、ジェンダー変革的な措置や救済を提言すること；
- (g) 証券市場、産業団体および投資家は、企業が、本ジェンダー枠組とガイダンス及び他の関連する基準に則り、実質的なジェンダー平等を実現することを奨励するための効果的な手段をとること；
- (h) 国際金融機関は、人権デュー・ディリジェンスの実施、プロジェクトのための資金援助の許可、それらのプロジェクトのモニタリング、および支援プロジェクトに対する苦情

対応において、ジェンダー枠組とガイダンスを統合すること；

- (i) 国内人権機関、市民社会組織、労働組合、女性組織、人権活動家、弁護士、弁護士事務所、裁判官、ジャーナリスト及び研究者は、各々が実質的なジェンダー平等を促進し、指導原則を実施する役割において、ジェンダー枠組とガイダンスを活用すること；
- (j) 国家および／または企業による指導原則の周知と実施を支援する機関、組織、財団は、それらのプロジェクトにおいて、本ジェンダー枠組とガイダンスに則り、明示的にジェンダー視点を取り入れること。

資料 2

添付：ビジネスと人権に関する指導原則のためのジェンダー・ガイダンス

* カコミ内の指導原則の和訳については、ヒューライツ大阪「ビジネスと人権に関する指導原則」<https://www.hurights.or.jp/japan/aside/ruggie-framework/> による。

* ジェンダー・ガイダンスの各項目には、行動の具体例 (illustrative actions) が記載されているが、本資料では割愛した。

1. 国家は、その領域及び／または管轄内で生じた、企業を含む第三者による人権侵害から保護しなければならない。そのために、実効的な政策、立法、規制及び裁定を通じてそのような侵害を防止し、捜査し、処罰し、そして補償するために適切な措置をとる必要がある。

<Gender Guidance>

国家（各國）は、自国領域または／あるいは管轄権内で操業するすべての企業が、女性の権利を尊重することを確保するために適切な対応をとらなくてはならない。国家の女性に対するあらゆる形態の差別、ハラスメント及び暴力を防止し、捜査し、処罰し、救済するためのあらゆる政策、法、規則及び司法判断は、ビジネスと人権に関する指導原則のためのジェンダー枠組及びガイダンスを取り入れるべきである。

2. 国家は、その領域及び／または管轄内に住所を定めるすべての企業がその活動を通じて人権を尊重するという期待を、明確に表明すべきである。

<Gender Guidance>

国家は、自国領域または／あるいは管轄権内を本拠地とするすべての企業が、サプライチェーンを含むすべてのオペレーションにおいて、女性の権利を尊重するよう、ガイダンスを提供するだけでなく、インセンティブ及びディスインセンティブを創設すべきである。

3. 保護する義務を果たすために、国家は次のことを行うべきである。

- (a) 人権を尊重し、定期的に法律の適切性を評価し、ギャップがあればそれに対処することを企業に求めることを目指すか、またはそのような効果を持つ法律を執行する。
- (b) 会社法など、企業の設立及び事業活動を規律するその他の法律及び政策が、企業に対し人権の尊重を強制するのではなく、できるようにする。
- (c) その事業を通じて人権をどのように尊重するかについて企業に対し実効的な指導を提供する。
- (d) 企業の人権への影響について、企業がどのように取組んでいるかについての情報提供を奨励し、また場合によっては、要求する。

<Gender Guidance>

国家は、既存の法や政策による女性の人権への直接的及び間接的差別の影響を評価し、対応すること。国家は、企業に対し、オペレーション全体を通じて、人権尊重に関するガイダンスを提供する際に、ビジネスと人権に関する指導原則のためのジェンダー枠組及びガイダンスを考慮すべきである。

4. 国家は、国家が所有または支配している企業、あるいは輸出信用機関及び公的投資保険または保証機関など、実質的な支援やサービスを国家機関から受けている企業による人権侵害に対して、必要な場合には人権デュー・ディリジェンスを求めることを含め、保護のための追加的処置をとるべきである。

<Gender Guidance>

国家は、国有あるいは国家が支配する企業と国家機関が実質的なジェンダー平等を達成した例に従って運営されるだけでなく、それぞれのビジネスパートナーにも同様にすべきことを要請するためにその影響力を行使することを確保すべきである。

5. 国家は、人権の享受に影響を及ぼす可能性のあるサービスを提供する企業と契約を結ぶか、あるいはそのための法を制定している場合、国際人権法上の義務を果たすために、しかるべき監督をすべきである。

<Gender Guidance>

国家は、公的企業の民営化及び官民連携を含む、企業との契約におけるジェンダー視点の統合を確保すべきである。

6. 国家は、国家が商取引をする相手企業による人権の尊重を促進すべきである。

<Gender Guidance>

国家は、公的調達を含む、企業との商取引を規制する法や政策にジェンダー視点を統合すべきである。

7. 重大な人権侵害のリスクは紛争に影響を受けた地域において高まるため、国家は、その状況下で活動する企業がそのような侵害に関与しないことを確保するために、次のようなことを含めて、支援すべきである。

- (a) 企業がその活動及び取引関係によって関わる人権関連リスクを特定し、防止し、そして軽減するよう、できるだけ早い段階で企業に関わっていくこと。
- (b) ジェンダーに基づく暴力や性的暴力の双方に特別な注意を払いながら、侵害リスクの高まりを評価しこれに対処するよう、適切な支援を企業に提供すること。
- (c) 重大な人権侵害に関与したその状況に対処するための協力を拒否する企業に対して、公的な支援やサービスへのアクセスを拒否すること。
- (d) 重大な人権侵害に企業が関与するリスクに対処するために、国の現行の政策、法令、規則及び執行措置が有効であることを確保すること。

<Gender Guidance>

国家は、紛争影響地域における企業によるセクシュアル・ハラスメントやジェンダーに基づく暴力を含む人権侵害から、女性を保護するための追加的な措置をとるべきである。国家はまた、女性の平和構築及び移行期正義プロセスへの参加を促進すべきである。これらの措置は、受入国及び本国により、個別及び集団的に取られるべきである。

8. 国家は、企業慣行を規律する政府省庁、機関及び他の国家関連機関が、関連情報、研修及び支援を提供することなどを含む、各々の権限を行使する時、国家の人権義務を確實に認識し、監督することを確保すべきである。

<Gender Guidance>

国家は、その国際人権上の義務に沿って、政府のあらゆる省庁、部局、機関及び制度において、企業実行を形作る戦略、政策、プログラムおよび行動に取り入れるべき分野横断的課題として、ジェンダー平等を扱うべきである。

9. 国家は、例えば投資条約または契約を通じて、他の国家または企業とビジネスに関連する政策目標を追求するとき、その人権義務を果たすために国内政策でしかるべき余地を残しておくべきである。

<Gender Guidance>

国家は、自国の貿易及び投資協定について、定期的に事前・事後のジェンダー対応的な影響評価を実施すべきである。国家は、それらの協定に、投資家が国内法及び国際法上の女性の権利を尊重するよう、拘束力のある義務を明示的に含めるべきである。

10. 国家は、ビジネスに関連した問題を扱う多数国間機関の加盟国として行動する際、次のことを行うべきである。

- (a) 当該機関が人権を保護するという義務を果たす加盟国政府の実行力を抑制したり、企業が人権を尊重するのを妨げたりしないことを確保するよう求める。
- (b) 当該機関がそれぞれの権限及び能力の範囲内で企業の人権尊重を促進し、要請がある場合には、技術的な支援、能力養成及び意識向上などを通じて、企業による人権侵害に対して保護する国家の義務を果たすよう国家を支援することを奨励する。
- (c) ビジネスと人権の課題に取り組むなかで、共通の理解を促し、国際協力を進めるために、この指導原則を活用する。

<Gender Guidance>

国家は、多国間制度 (multilateral institutions) に対して、関連任務の遂行においてジェンダー視点を取り入れることを推奨すべきである。国家は、また、多国間で交渉された合意や政策枠組みが実質的なジェンダー平等を促進し、女性が直面する既存の差別を強化することを回避するよう確保すべきである。

11. 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。

<Gender Guidance>

企業は、女性の権利侵害を回避し、自身が関係する人権への負の影響に対応する責任がある。これらの責任を果たすために、企業は、自身のオペレーション (業務) 全体を通じて、実質的なジェンダー平等の達成に貢献し、女性に対する既存の差別の強化や再生産を回避すべきである。

12. 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 12 で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。

<Gender Guidance>

国際的に認められた女性の人権を尊重するために、企業は、あらゆる状況に関して、また、自身のオペレーション全体を通じて、他の条約の中でも特に、女性差別撤廃条約と子どもの権利条約を考慮しなくてはならない。

13. 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。

<Gender Guidance>

企業は、女性の人権に対する負の影響を引き起こしたり、助長したりしてはならず、そのような影響が生じた場合には、対応しなくてはならない。企業は、また、取引関係により、自身のオペレーション、製品やサービスに直接的に関連する女性の人権に対する負の影響を防止し、軽減するための適切な措置をとるべきである。

14. 人権を尊重する企業の責任は、その規模、業種、事業状況、所有形態及び組織構造に関わらず、すべての企業に適用される。しかしながら、企業がその責任を果たすためにとる手段の規模や複雑さは、これらの要素及び企業による人権への負の影響の深刻さに伴い、様々に変わりうる。

<Gender Guidance>

極小 (micro)、小規模、中規模の企業を含む、すべての企業は、インフォーマル経済で働く女性を含む、女性の人権を尊重するために、指導原則に沿った適切な措置をとるべきである。

15. 人権を尊重する責任を果たすために、企業は、その規模及び置かれている状況に適した方針及びプロセスを設けるべきである。それには以下のものを含む。

- (a) 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント
- (b) 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス
- (c) 企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からのは正を可能とするプロセス

<Gender Guidance>

企業は、指導原則に基づく人権尊重義務のあらゆる側面を実施するためにとったすべての

政策やプロセス、すなわち、政策的コミットメントの策定、人権デュー・ディリジェンスの実施、自身が生じさせた又はかかわったあらゆる負の人権影響の救済に、ジェンダー枠組及びガイダンスを取り入れなくてはならない。

16. 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。
- (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。

<Gender Guidance>

企業は、参加型のボトムアップ方式で策定され、かつ、最高の意思決定レベルで採択されるジェンダー平等政策の中に、女性の人権を尊重し、実質的なジェンダー平等の達成に貢献するというコミットメントを組み込むべきである。そのような政策は、独立の文書あるいは企業の一般的な人権政策に統合されたものとすることができます。

17. 人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかということに責任をもつために、企業は人権デュー・ディリジェンスを実行すべきである。そのプロセスは、実際のまたは潜在的な人権への影響を考量評価すること、その結論を取り入れ実行すること、それに対する反応を追跡検証すること、及びどのようにこの影響に対処するかについて知らせることを含むべきである。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。

<Gender Guidance>

企業は、指導原則に基づき人権デュー・ディリジェンスのあらゆる段階を実施する際に、明

示的にジェンダー視点を取り込むべきである。現在進行中の人権デュー・ディリジェンスは、企業に起因するあるいは関与する女性の人権に対する現実の及び潜在的な負の影響、あるいは取引関係によるオペレーション、製品又はサービスに直接関連するそうした影響をカバーすべきである。

18. 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。

<Gender Guidance>

実際のあるいは潜在的な人権に対する負の影響の特定や評価において、企業は、ジェンダー対応的なアプローチを採用し、ジェンダー専門家を活用し、影響を受ける可能性のある女性たち、女性組織（草の根の団体を含む）及び女性の人権擁護活動家との有意義なコンサルテーションを実施すべきである。

19. 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。

<Gender Guidance>

企業は、指導原則に沿って、負の影響を防止し軽減するために、自身の影響評価の結果をすべての関係するプロセスに取り入れ、広範なジェンダー変革的措置をとるべきである。

20. 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。

<Gender Guidance>

企業は、自身の対応の有効性について、人権に基づいたアプローチに沿って収集した性別データと、影響を受ける女性、女性団体、ジェンダー専門家との協議により開発した結果指標を用いて追跡しなくてはならない。

21. 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を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、

- (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。

<Gender Guidance>

企業は、影響を受ける人びとに、恒常的に、適切でかつ容易にアクセス可能な情報を伝達すべきである。情報と伝達手段の両方がジェンダー差別及び女性が経験する（男性とは）異なる影響に対応したものであるべきである。

22. 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。

<Gender Guidance>

企業は、自らが人権に関する負の影響を引き起こしたり、そのような影響を助長したことが明らかな場合には、ジェンダー変革的な救済を提供するかまたは提供に協力すべきである。

23. あらゆる状況において、企業は、次のことをすべきである。

- (a) どこで事業をおこなうにしても、適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権を尊重する。
- (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。
- (c) どこで事業をおこなうにしても、重大な人権侵害を引き起こすまたは助長することのリスクを法令遵守の問題としてあつかう。

<Gender Guidance>

企業は、あらゆる文脈において、女性の人権に関するすべての関係する国内法および地域的、国際的な基準を尊重し、実質的なジェンダー平等の達成に貢献すべきである。

24. 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。

<Gender Guidance>

最も深刻あるいは回復不可能な人権への負の影響に対応するための行動に優先順位をつける場合、企業は、ジェンダー差別、セクシュアル・ハラスメント及びジェンダーに基づく暴力が深刻かつ回復不能な影響を及ぼすということを認識しなくてはならない。

25. ビジネスに関連した人権侵害から保護する義務として、国家は、その領域及び／または管轄内において侵害が生じた場合に、司法、行政、立法またはその他のしかるべき手段を通じて、影響を受ける人々が実効的な救済にアクセスできるように、適切な措置を取らなければならない。

<Gender Guidance>

国家は、ビジネスに関連した人権侵害を受けた人々に効果的な救済へのアクセスを提供するためにとるべきすべての司法的、行政的、立法的またはその他の手段が、ジェンダー変革的であることを確保しなくてはならない。

26. 国家は、企業活動に関連した人権侵害に対処する際に、国内の司法メカニズムの実効性を確保するため、救済へのアクセス拒否になるような法的、実際的及びその他これに関連するような障壁を減らすための方策を考えるなど、しかるべき手段をとるべきである。

<Gender Guidance>

国家は、ビジネスに関連した人権侵害事件に関して、国内の司法メカニズムにアクセスするうえでの法的、実際的及びその他の障壁を減らすための手段をとる際に、効果的な救済を求めるうえで女性が直面する追加的な障壁に注意を払わなくてはならない。

27. 国家は、ビジネスに関連した人権侵害を救済するための包括的な国家制度の一部として、司法的メカニズムと並行して、実効的で適切な非司法的苦情処理メカニズムを設けるべきである。

<Gender Guidance>

国家は、非司法的苦情処理メカニズムに関する明示的な義務について協議し、それらのメカニズムに、企業に対するジェンダー差別やセクシュアル・ハラスメントに関する苦情を含む、ビジネスに関連した人権侵害に対応するために適切な権限と資源を提供すべきである。

28. 国家は、ビジネスに関連した人権侵害を取り扱う、実効的な非国家基盤型苦情処理メカニズムへのアクセスを促進する方法を考慮すべきである。

<Gender Guidance>

国家は、個別的または集団的に、また、企業、産業団体、マルチステークホルダー組織、あるいは国際金融機関のいずれによって実施されるかにかかわらず、ビジネスに関連した人権侵害に対応する非国家的苦情処理メカニズムが、指導原則のためのジェンダー枠組とガイダンスを適用することを確保するよう、必要な手段をとるべきである。

29. 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。

<Gender Guidance>

企業が設置した運用レベルでの苦情処理メカニズムは、指導原則のためのジェンダー枠組とガイダンスに従い、ジェンダー視点を統合したものであるべきである。

30. 産業団体、マルチステークホルダー、及びその他が関わる協働型の取組みで人権に関連する基準の尊重を基礎にするものは、実効的な苦情処理メカニズムを備えているべきである。

<Gender Guidance>

産業団体、マルチステークホルダー組織、またはその他の協働的取組の人権に関する基準に基づいて設置された苦情処理メカニズムは、ジェンダー対応的な方法で開発され、ジェンダー変革的な救済を提供できるものであるべきである。

31. 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とする。
- (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。
- (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。

事業レベルのメカニズムも次の要件を充たすべきである。

- (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。

<Gender Guidance>

非司法的苦情処理メカニズムの有効性に関するあらゆる基準は、それらのメカニズムにアクセスする際および企業に対して効果的な救済（是正）を義務づける際に、女性が直面する差別の交差的な性質に特に配慮し、ジェンダー対応的な方法で解釈されるべきである。