

複雑な環境下における セキュリティと 人権の課題への取り組み

実践ツールキット



2022 年改訂版

免責事項

本書の内容は、教育その他非商業的な目的のために自由に使用・複製することができますが、その際、出典として、Security and Human Rights Toolkit (DCAF、ICRC、GCBHR 2022) を明記してください。

本ツールキットに含まれるグッドプラクティスは、規範的なものではありません。現場の具体的な状況において、それらが実現可能か、有用か、現地の状況に適しているかを評価するのは、利用者の責任において行ってください。

ジュネーブ・セキュリティ・セクター・ガバナンス・センター (DCAF)、赤十字国際委員会 (ICRC)、ジュネーブビジネス・人権センター (GCBHR) は、本ツールキットの利用者または第三者が本書に含まれる情報に依存することによって生じるいかなる種類の損失または損害に対しても責任を負わないものとします。

また、日本語訳について、情報の正確性に関して疑問が生じた場合は、公式版である英語の原書「Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments: A Practical Toolkit (2022)」(<https://securityhumanrightshub.org/toolkit/a-practical-toolkit.pdf>) を参照してください。

DCAF について

ジュネーブ・セキュリティ・セクター・ガバナンス・センター（Geneva Centre for Security Sector Governance : DCAF）は、治安部門改革を通じて良好なセキュリティ・ガバナンスを促進することを目的に、グローバルな活動を行っています。DCAF のビジネスとセキュリティ部門は、企業、政府、コミュニティと連携し、セキュリティ、持続可能な開発、そして人権尊重を促進しています。

www.dcaf.ch | Chemin Eugène-Rigot 2E CH-1202, Geneva, Switzerland

ICRC について

赤十字国際委員会（International Committee of the Red Cross : ICRC）は、公平で中立、かつ独立した組織で、武力紛争およびその他暴力の伴う事態によって犠牲を強いられる人々の生命と尊厳を保護し、必要な援助を提供することをその人道的使命としています。ICRC は、国際人道法および世界共通の人道の諸原則を普及させ、また強化することによって人々に苦しみ及ばないよう尽力しています。

www.icrc.org | Avenue de la Paix 19 CH-1202, Geneva, Switzerland

GCBHR について

ジュネーブ・ビジネス・人権センター（Geneva Center on Business and Human Rights : GCBHR）は、ヨーロッパのビジネススクールに設置された初の人権センターです。同センターは、企業と連携して、利益と理念の共存を可能にするビジネスモデルを特定しています。GCBHR は、喫緊の人権課題について議論するセーフ・スペースを企業に提供し、各業界における人権基準の策定および統合を行う将来のリーダーを育成しています。

www.gcbhr.org | Geneva School of Economics and Management, Uni Mail 40, Boulevard du Pont-d'Arve 1211, Geneva, Switzerland

謝辞

DCAF、ICRC、GCBHR は、本ツールキットの改訂版作成に貢献したすべての個人と組織に、感謝の意を表します。本ツールキットに含まれるすべての課題と多くのグッドプラクティスは、採取企業（本部および現場レベルの両方）、民間警備会社、現地政府および自国政府、市民社会組織、その他関連するアクターの代表者との協議を通じて特定されました。本ツールキットの改訂版作成に協力した Nelleke van Amstel 氏、および第4章「コミュニティとの連携」の作成とレビューに多大な貢献をした CDA 協調学習プロジェクトに心より感謝します。

パートナー一同、このプロジェクトを可能とした、スイス連邦外務省平和・人権局の寛大な支援に感謝いたします。

日本語版発行に寄せて

本書は、「Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments : A Practical Toolkit (2022)」を日本語に訳したものです。日本語版発行にあたり、翻訳に多大なる貢献をいただいた、山本晃子氏に心より感謝を申し上げます。

日本語版発行者：赤十字国際委員会（ICRC）駐日代表部
翻訳編集人：富田麻美子 / ICRC 駐日代表部 企画調整官

写真提供者

表紙：Sebastian Pichler / Unsplash

現地政府との連携：Juan Manuel Herrera – OAS/OEA 2007

治安部隊との連携：V-p-co-e-01169h（国際人道法普及セッション）：©CICR/VON TOGGENBURG, Christoph

民間警備提供者との連携：Chameleons Eye / Shutterstock

コミュニティとの連携：Ines Della Valle, Women in Mining

目次

ツールキットについて

なぜ本ツールキットを使用するのか？	9
「持続可能性」、「ビジネスと人権」に取り組むにあたり、本ツールキットをどのように活用するか？	9
本ツールキットの対象は？	11
ツールキットの使い方	12
背景とアプローチ	13

本ツールキットの使い方クイックガイド

対象は？	14
本ツールキットの付加価値とは？	14
ツールキットの使い方	15
パートナーについて	15

1. 現地政府との連携

1.1. 現地政府との対話と調整	17	C. 企業の現地政府に及ぼす不当な影響に対する認識：透明性と公的機関の支援	38
A. 現地政府の対話者：職員の離職、責任の分散と複数の機関への対処	17	D. 地域社会への基本的な公共サービスの欠如：サービス提供の補完	39
B. ビジネス、セキュリティと人権に関する現地政府と国内のプロセス：限られたコミットメントへの対処	22	1.3. 人権への懸念	41
C. 国家当局と地元当局の乖離：地域レベルにおける国家レベルの協定の確実な実施	27	A. セキュリティと人権に関する慎重を要する議論：問題への建設的な対処	41
1.2. 脆弱なガバナンスを伴う状況と透明性	29	B. 人権への懸念に関する取り組み：セキュリティと人権を強化するための影響力の行使	47
A. ガバナンスが脆弱な状況における現地政府との対話：加担（と認識されること）の回避	29		
B. 採取企業からの支払いにおける透明性の欠如：潜在的な影響の管理	35		

2. 治安部隊との連携

- 2.1. セキュリティ対策 50**
- A. 事業活動の現場に配属された治安部隊：変動する人数、能力、適用可能な規則と制約の管理 50
 - B. 企業の活動地域に配属された治安部隊：インシデントの増加と緊張の高まりの防止 53
 - C. 人材不足、低賃金、不適切な訓練、不十分な装備の治安部隊：犯罪行為と人権侵害の防止 59
 - D. 治安部隊への支払い（現金または現物支給）：透明性の確保と腐敗疑惑への対処 62
- 2.2. 公的警備の民営化 64**
- A. 企業の従業員、事業、資産の警備を提供する治安部隊：事業活動および地域社会のセキュリティ確保の両立 64
- 2.3. 基本合意書 (Memorandum of understanding : MoU) 66**
- A. 基本合意書の作成：現地政府のステークホルダーが消極的な場合の対処法 66
 - B. 公的警備に関する協定の実施：国家レベルの協定に対する地元のコミットメントの確保 68
- 2.4. 審査 73**
- A. 脆弱な国家と紛争後の状況における治安部隊の審査：情報が不足している場合のバックグラウンドチェックの実施 73
- 2.5. 研修 75**
- A. 治安部隊の不十分な準備：人権の推進と最小限度の武力行使への道筋の確立 75
 - B. セキュリティと人権の問題に関する治安部隊の認識と理解の不足：企業の事業活動地域に配属された部隊の研修への参加 80
 - C. 治安部隊の頻繁な配置転換：企業が支援するブリーフィング、導入、研修による効果の維持 87
 - D. 人権に対する姿勢：多様なステークホルダー間の差異への対処 88
- 2.6. 装備 92**
- A. 社会的紛争への対応の管理：武力の使い分けを可能にする適切な装備確保を通じた、治安部隊による過度の武力行使の防止 92
 - B. 治安部隊への後方支援、財政支援、現物支援の提供：関連するリスクの管理 94
- 2.7. 武力行使 98**
- A. 準備不足の治安部隊：企業の事業所周辺で活動する際の武力行使に関連するリスクへの取り組み 98
- 2.8. 人権侵害 102**
- A. 治安部隊による人権侵害：担当当局へのインシデントや苦情の訴え 102
 - B. 人権方針への関与：軍と警察の認識の相違の克服 105
 - C. 治安部隊による人権侵害：問題への取り組み 107
 - D. 治安部隊による人権侵害：インシデントの監視と適切な救済措置への照会 109

3. 民間警備提供者との連携

3.1. 民間警備に関するリスクと影響評価 118

- A. 十分かつ適切な民間警備体制：リスクと影響の適切な特定 118

3.2. 入札と契約 126

- A. 民間警備提供者の選定：品質と価格を考慮した評価 126
- B. 企業と民間警備提供者の人権に関する責任と潜在的な法的責任：任務の明確化 131
- C. 国際基準およびグッドプラクティスへの準拠：実施ガイダンスの策定 133

3.3. 労働基準 138

- A. 民間警備提供者の従業員の状況：高い労働基準の確保 138

3.4. 現地調達 142

- A. 現地の民間警備提供者：担当する警備提供者の選定 142

3.5. 審査 148

- A. 審査要件：公的な文書や入手可能な背景情報がない場合の民間警備提供者に関するリスク管理 148

3.6. 研修 152

- A. 適切な研修を受けていない民間警備員：人権および国際人道法に関する国際規範および基準の日常的な警備任務への確実な適用 152
- B. 文化的に適切かつ尊重されたセキュリティ活動：紛争リスクの高まりの防止 155

3.7. 公的警備と民間警備との関係 159

- A. 民間警備提供者のために働く勤務時間外の（非番の）治安部隊要員：特に、武力行使、逮捕、拘留に関して起こり得る混乱への対処と人権リスクの軽減 159
- B. 公的警備と民間警備双方（社内警備員を含む）での業務：複数の命令系統、不十分なコミュニケーション、不十分な調整、人権侵害調査が困難な状況への対処 162
- C. 治安部隊の対応における格差：民間警備提供者が、高リスクの状況、あるいは、通常は治安部隊の責任である状況において、ファースト・レスポンドラーとして行動する状況の管理 164

3.8. セキュリティ装備と武力の行使 168

- A. 武力行使：民間警備員の段階的な対応のための適切な装備の確保 168
- B. 不十分な装備：民間警備提供者が職務を効果的に遂行するために必要な装備の提供 175

3.9. 監督と説明責任 178

- A. 民間警備提供者の行動に関する説明責任：国家当局による効果的な監督不足への対処 178

3.10. 人権侵害 184

- A. 民間警備提供者による人権侵害：適切な対応を確保するための手順および方針の策定 184

4. コミュニティとの連携

- 4.1. はじめに 192**
- 4.2. ステークホルダー・エンゲージメント戦略 195**
- A. 未確認の根本的原因、対処されていない事業の影響、または、未達成のコミットメント：持続する緊張への対処 195
- B. 異なるステークホルダーのナビゲーション：コミュニティ内のサブグループを意図せず優遇または排除することの回避 202
- C. コミュニティ代表者：狭い利害関係ではなく、コミュニティ全体を支援するために活動することを確認 209
- D. 包摂的な対話戦略の策定：先住民族の権利が尊重されるための政府との適切な責任分担の明確化 211
- E. コミュニティの不信感：企業の効果的な苦情処理メカニズムの確保 216
- 4.3. 情報共有、協議、同意 222**
- A. 協議が遅すぎる、または国際基準に沿っていない場合：ソーシャル・ライセンスの欠如への直面 222
- B. 地域社会の同意：現実的な期待と影響に対する現実的な理解に基づいていることの確認 224
- C. 情報管理：セキュリティ対策に関して共有する事項の決定 228
- 4.4. ステークホルダー・エンゲージメントに関する社内の連携・調整 231**
- A. 上級管理職の参加：コミュニティとの建設的な関わりに必要な認識とリソースの確保 231
- B. 一貫したステークホルダーとの関わり：矛盾する方針やプロセスの回避 233
- C. セキュリティ請負業者：企業方針の確実な遵守 237
- 4.5. 企業活動によるコミュニティのセキュリティへの影響 240**
- A. より広範なコミュニティのセキュリティへの影響：脆弱な立場に置かれた人々の適切な保護の確保 240
- B. 企業の存在から生まれる新たな雇用とビジネスチャンスの結果として生じる移住：地域社会との緊張の回避 243
- C. 企業の安全管理・セキュリティ対策：企業がコミュニティをセキュリティ上の脅威として見なし、扱うという認識の回避 245
- D. 企業の事業活動に配属された治安部隊：コミュニティではなく、企業にとって有益であるという認識への対処 247
- E. 地域社会の生計への脅威：企業の事業活動から生じる緊張や対立の防止 249
- 4.6. コミュニティによる企業のセキュリティへの影響 251**
- A. コミュニティからの不満や妨害：緊張の緩和と社会的対立を助長する要因への対処 251
- B. 企業の資産や敷地への不法侵入：セキュリティ上の脅威の管理 253

付録：ファクトシート

複雑な環境	257
ジェンダーとセキュリティ	260
武力紛争	263
人材・小規模採掘	266
人権擁護者	269
先住民族	272
人権デュー・デリジェンス	275

ツールキットについて

本ツールキットは、人権に配慮したセキュリティ対策に関するあらゆる関連資料とグッドプラクティス、ならびに、グッドプラクティスを特定の状況下における事業活動に適用するために役立つツールや事例研究をまとめた実用的な手引書です。

なぜ本ツールキットを使用するのか？

セキュリティ管理は、現場での事業活動、サプライチェーン、あるいは請負者に関わるものであるかを問わず、全ての企業にとっての課題です。ガバナンスが脆弱で、企業が複雑なステークホルダーを管理しなければならないような環境下では、責任あるセキュリティ対策は特に困難となります。企業は、現地政府および社会の規則、ニーズ、期待に対応し、治安部隊または民間警備提供者の役割、能力、利用することによる影響についても考慮しなければなりません。これらの課題は、今日の気候変動やパンデミックといったグローバル課題、また政府、市民社会、投資家などの社会における多様なアクターからの多様な期待に特徴づけられるように、変化するセキュリティ状況によってますます難しくなっています。

企業に対して、セキュリティと人権に関するデュー・ディリジェンスを実施することを求める規制が増えています。さらに、企業は自社の事業やサプライチェーンにおいて、害を与えず、持続可能な開発に貢献することが強く期待されています。セキュリティの側面は、事業活動を行うためのソーシャル・ライセンスの獲得と維持に不可欠です。

効果的でないセキュリティ管理は、コミュニティの権利と発展に深刻な影響を及ぼすと同時に、企業のソーシャル・ライセンスにも重要な結果をもたらします。本ツールキットの中で推奨される人権を尊重したセキュリティ対策は、単なるグッドプラクティスにとどまらず企業にとって欠かせないものです。

「持続可能性」、「ビジネスと人権」に取り組むにあたり、本ツールキットをどのように活用するか？

本ツールキットは、セキュリティと人権に関するリスク管理を容易にし、持続可能性や、ビジネスと人権に関して高まる期待に企業が応える手助けをするものです。

責任あるセキュリティ対策と人権の尊重を企業活動、取引関係、サプライチェーンに組み込むことは、持続可能な開発目標（SDGs）、特に、目標 16「平和と公正をすべての人に」の実践を強力に推進するための方法となります。同時にSDGsと企業との関係は相互的なものといえます。セキュリティ管理と人権尊重を意思決定の中心に据えることで、企業はより多くの市場機会を活用し、より効果的にリスクを管理し、ソーシャル・ライセンスを維持することができます。したがって、本ツールキットは企業が自社のセキュリティ管理に関する取り組みをSDGsの目標達成に関連付けることに役立ちます。

SDGsに限らず、本ツールキットは、以下のような多くの国際的な基準や枠組みで定められている人権や人道法を尊重する責任に企業が取り組む際にも有益です。

国連ビジネスと人権に関する指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）

国連ビジネスと人権に関する指導原則（国連指導原則）は、2011年に国連人権理事会によって全会一致で承認され、人権保護のための国家と企業のそれぞれの役割を定める国際的な枠組みが確立されました。国連指導原則は、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任を細かく規定します。企業の責任には、人権尊重についての企業方針によるコミットメント、企業が人権へ及ぼす影響を特定、防止、軽減し、それにどのように対処するかを説明するための人権デュー・ディリジェンスのプロセスの確立、そして負の影響の是正などが含まれます。

本ツールキットは、企業が国連指導原則の下で責任を果たすことを支援し、国連指導原則と他の適用可能な国際文書が相互に補強し合う場合には、その実施に調和を図ることを支援します。また、人権に配慮したセキュリティ対策を展開するために、人権影響評価やステークホルダーマッピングなどの人権デュー・ディリジェンスの基本的な要件がどのように適用されるかも示しています。

紛争の影響を受けている地域において事業を行う企業が、強化された人権デュー・ディリジェンスを行う場合にも本ツールキットは役に立ちます。本ツールキットは、国連ビジネスと人権に関するワーキンググループの提言に沿って、企業のセキュリティ対策が紛争状況を悪化させないように紛争に配慮したアプローチを取ることを促進します。

国連指導原則に沿った国内法令も次々に増えており、企業の人権デュー・ディリジェンスが求められるようになってきました。各国は、企業の事業活動に関連する人権侵害を予防し、調査し、被害者に効果的な救済を提供するという国家の責任に従う一環として、そうした法律の制定と施行が求められています。

安全保障及び人権に関する自主原則（The Voluntary Principles on Security and Human Rights）

安全保障及び人権に関する自主原則（自主原則）は、国連指導原則が採択されるよりも10年以上前の2000年に採択されました。自主原則には、企業がセキュリティと人権に関するリスクを特定し、軽減するための基準とグッドプラクティスが示されています。自主原則は、国連指導原則のデュー・ディリジェンスのアプローチの中核をなす、企業の責任あるセキュリティ対策の実践方法に特に焦点を当てた指針を提供しています。

スイスを拠点とするジュネーブ・セキュリティ・セクター・ガバナンス・センター（DCAF）と赤十字国際委員会（ICRC）は、長年にわたり自主原則イニシアティブのオブザーバーであり、企業が自主原則の規定に沿って自社事業のセキュリティを管理するための実用的な手引書を提供するため、2014年から2016年にかけてツールキットを開発しました。また本ツールキットの作成と改訂においては、自主原則イニシアティブの政府メンバーとしての同原則の実施と遵守を促進するというコミットメントの一環として、スイス政府からの継続的な支援を受けています。本ツールキットは、事業、サプライチェーン、あるいは請負業者の性質を問わず、全ての企業を対象に作成されている一方で、企業のセキュリティ管理が自主原則の規定に確実に合致することを求めるステークホルダーに直接関係するものです。

紛争影響地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas）

資源採取、または、その他大規模な事業運営を行うセクター特有のイニシアティブにおいては、セキュリティも、人権デュー・ディリジェンスの強化のための要件の中核として、ますます認識されるようになってきました。2011年、経済協力開発機構（OECD）は、企業が人権を尊重し、自社の鉱物調達を通じて紛争に加担することを避けるため、「紛争影響地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス（OECD ガイダンス）」

を発表しました。OECD ガイダンスは、鉱物セクターにおいて透明性のあるサプライチェーンの構築および企業の関与を持続可能なものとするよう支援し、各国が自国の鉱物資源から利益を得られるようにすると同時に、採掘と取引が紛争、人権侵害、不安定な状況の原因となることを防止します。セキュリティと人権のリスクに関して、OECD による「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるグローバル・サプライチェーンのためのモデル・サプライチェーン指針」では、治安部隊または民間の警備提供者と契約する必要のある全ての企業を、ベストプラクティス方針に従うよう導くため、自主原則のメンバーになることを推奨しています。この目的のために、本ツールキットは、企業が OECD ガイダンスのデュー・ディリジェンスの枠組みに準拠するのに役立ちます。また、人力・小規模採掘と大規模採掘両方のサプライチェーンにおいて、セキュリティ管理のグッドプラクティスがさまざまな業界のプログラムに取り入れられ、それらの検証、確認、報告の手法が改善されるよう企業に向けられる高まる期待にも対応しています。

国際人道法 (International Humanitarian Law)

本ツールキットは、国際人道法にも基づいており、紛争地域やそのリスクのある地域で事業を行う企業に特に関連のあるものです。国際人道法は、国家のみならず、非国家主体、ならびに、武力紛争に関連する可能性のある活動を行う個人（企業の経営者や従業員等）をも拘束します。例えば、武力紛争に直接関与する活動を行う全ての主体、集団、個人は、国際人道法を遵守することが求められています。本ツールキットは、国際人道法の規定を組み込み、企業が人道法を遵守する形で自社の事業のセキュリティ管理を行うための提言やグッドプラクティスを紹介しています。

本ツールキットの対象は？

企業

本ツールキットの対象は、主に企業を想定して書かれており、特に以下のような部門や取り組みを検討する際に役立ちます。

- **本社と事業（現場）レベルの双方：**本ツールキットは、企業方針の策定に関連する情報を提供し、デュー・ディリジェンスのプロセスのチェックリストとして使うことが可能です。企業による人権に配慮したセキュリティ管理の実施状況を把握するための基準として利用することもできます。より実用的なレベルでは、事例やグッドプラクティスを参照することで、セキュリティ担当責任者や現場レベルのスタッフが現場での具体的な問題解決方法を検討・構築するのに役立ちます。
- **企業の部門：**セキュリティ管理と人権尊重の問題の対応には、セキュリティ、渉外（政府）、コミュニティ・エンゲージメント、サステナビリティ／CSR、コンプライアンス、法務、または該当があればビジネスと人権を所管する各部門など、様々な部門が関わります。
- **様々な形態の企業：**本ツールキットは、大企業や中小企業を含むあらゆる業種の企業、多国籍企業、また、セキュリティと人権の問題に直面している国内企業に対応しています。
- **安全保障及び人権に関する自主原則（自主原則）の実施：**本ツールキットは、自主原則の実践のための包括的なガイダンスを提供しています。これは、自主原則イニシアチブの新しいメンバー企業にとっては不可欠なツールであると同時に、既存のメンバー企業にはとっては、新しい要件に対応するセキュリティ慣行と新たなベストプラクティスのベンチマークとして使用されるべきです。
- **複雑な環境下で事業を行う企業：**本ツールキットは、主に複雑な事業環境下、すなわち、武力紛争の影響を受けている国や地域、あるいは、事業継続を担保するために「ソーシャル・ライセンス」が不可欠な、厳しい社会経済状況にある国や地域でより顕著となる課題に重点を置いています。

政府

国家は、自国民の人権を保護する義務を負い、企業の事業に関して責任あるセキュリティ管理を促進する上で重要な役割を果たしています。この点において各国がさまざまな役割を果たしています。国家は、自国内で活動を展開する外国企業の受入国でもあり、また、企業の本社も置かれています。政府は、事業やサプライチェーンを通じて、自国の領域外での企業行動に関連する法令を制定することが増えています。したがって、セキュリティ管理と人権の課題に取り組むためには、政府関係者のコミットメントと積極的な関与が不可欠です。

本ツールキットにあるグッドプラクティスの多くは、企業と政府関係者が、政府と企業との対話を通じ前述の課題に連携して取り組む方法を提案しています。「現地政府との連携」および「治安部隊との連携」の2つの章は、この点に直接関係するものです。本ツールキットでは、政府が企業に対して、セキュリティと人権に関する基準を遵守するよう求めることを推奨しています。また、本社レベルにおけるセキュリティ管理について、企業が政府と連携し建設的な関わりを持つことで、人権と国際人道法の尊重を強化するように提案しています。他のグッドプラクティスでは、「ビジネスと人権」と、より幅広い治安部門改革の主体やそのアプローチを結びつけることで実現できる、潜在的な相乗効果を明らかにしています。本ツールキットは、政府がそのような取り組みに寄与する方法について、いくつかのアイデアを提示しています。

市民社会とコミュニティ

地域および国際的な市民社会組織は、企業にとって非常に重要なパートナーまたはアドバイザーです。市民社会組織は、多くの場合、多くのネットワークを持つ、信頼のおける社会のアクターであり、人権・セキュリティ・開発の課題に精通しています。また、多くの場合、企業が自社の事業運営の影響を受けているコミュニティと直接対話を持つための窓口を提供する存在でもあります。本ツールキットにあるグッドプラクティスは、企業が市民社会組織と連携して企業が直面するセキュリティと人権の課題に対処することを奨励しています。また、本ツールキットは、市民社会組織が企業と対話を持ちグッドプラクティスの実施と運用を促進する方法を特定することに役立ちます。

ツールキットの使い方

本ツールキットは、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて明らかになった、実際のセキュリティと人権の課題を中心に構成されています。

それらは、課題のリストに含まれています。

本書には内部リンクが貼られています。リストにある課題をクリックすると、対応するガイダンスとともに当該課題が取り上げられているページへと自動的に誘導されます。従って、ユーザーはツールキット全体を読むことなく、自身が直面している課題を特定し、クリックし、関連するページにアクセスすることができます。このプロセスを支援するため、課題リストはユーザーと関係のあるステークホルダーの種類別（現地政府、治安部隊、民間警備提供者、地域社会）に構成されています。詳しくは「[本ツールキットの使い方クイックガイド](#)」も参照してください。

各課題は、関連する一連のグッドプラクティスと共に、個別のページに記載されています。これらのグッドプラクティスは、規範的なものではありません。現地の特定の状況において、それらが実行可能であるか、有用であるか、地域の状況に適しているかを評価することは、各ユーザーに任せられています。

多くの場合、グッドプラクティスに続いて、より詳細な情報やガイダンスが載せられているリソースが記載されています。本ツールキットの作成に使用された主なリソースは、参考文献リストに記載されています。本文中で強調されているキーワードは、優先テーマに関する簡潔なファクトシートとリンクしています。

チェックリストや事例研究などの実用的ツールも、本ツールキットの重要な要素です。これらは、事業レベルにおける実施を支援することを目的としたものです。

背景とアプローチ

背景

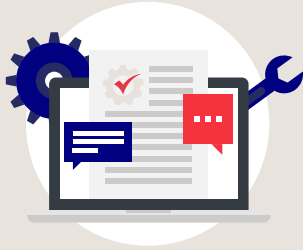
スイスを拠点とする DCAF と ICRC は 2012 年にパートナーシップを締結し、複雑な環境下で活動する企業向けに、実用的なツールを作成しました。パートナーシップの初期段階で対話を行った社会の様々なセクターの多くのステークホルダーらと共に、DCAF と ICRC は、企業活動におけるセキュリティと人権に関する体制に関して、責任ある企業行動を支援するための一貫したガイダンスと実用的なツールの必要性を認識しました。その結果、本ツールキットと「[Security and Human Rights Knowledge Hub \(セキュリティと人権ナレッジハブ\)](#)」が誕生しました。

本ツールキットは、企業本社へのインタビューと現地調査、広範な文献レビューの結果、作成されました。現地調査は、2013 年から 2015 年にかけて実施されました。それと同時期に、本社および現地訪問による調査の一環として、プロジェクトチームは、現地政府および自国政府、企業、市民社会組織、地域社会、その他の関連主体の代表者らとの会議を 200 回以上開催しました。これらのエンゲージメントによって、企業活動に関連する実際のセキュリティと人権の課題、ならびに、それらの課題に対処するのに有用であると考えられるグッドプラクティス、ツール、事例研究を明らかにすることができました。

2020 年から 2021 年にかけて、DCAF と ICRC は、ジュネーブ・ビジネス・人権センター (GCBHR) と提携し、本ツールキットとビジネスと人権ナレッジハブの両方の妥当性と目的適合性を維持するために、新しい内容、事例、事例研究、グッドプラクティス、参考文献を追加して、本ツールキットを改訂しました。本ツールキットは英語で作成され、さまざまな状況における企業を支援するために、日本語に加え、フランス語、スペイン語、中国語へも翻訳されています (ナレッジハブからアクセス可能です)。

アプローチ

- 1. 定期的な改訂:** 本ツールキットとビジネスと人権ナレッジハブはどちらも、グッドプラクティス、ツール、資料が定期的に更新されており、ユーザーからのフィードバックや定期的な抜本的見直しに基づいて改訂されています。
- 2. 統合と実用性:** これらの製作物は、ビジネスと人権に関する主要な国際文書に基づく要件や期待に応えることができるように作成されています。さらに、実践指向で、現場の現実を反映しているため、実用的で使いやすいものとなっています。
- 3. 知識の共有:** ユーザーは、知識や関連資料をプロジェクトチームに共有することが奨励されています。それらは本ツールキットまたは「ナレッジハブ」に反映され、多くの人が参照できるようになります。機密保持の制約がある場合はプロジェクトチームに申し出があれば、適切に対処されます。
- 4. 非規範的な提言:** 提案されたグッドプラクティスが特定の状況において有用で妥当なものであるかを評価することは、各ユーザーに任せられています。



本ツールキットの 使い方クイックガイド

(詳細については、「[本ツールキットについて](#)」を参照してください)

対象は？

本ツールキットの主な対象は、**複雑な環境**下における企業活動に関連するセキュリティと人権の課題に直面している企業です。本ツールキットは、さまざまな職務を担う従業員が利用できるものです。例えば、セキュリティ、(政府) 渉外、ビジネスと人権、CSR、コミュニティ・エンゲージメント、法務を担当するスタッフなどが含まれます。

セキュリティと人権の課題に焦点を当てることで、本ツールキットは、安全保障と人権に関する自主原則（自主原則）の規定を実施しようとする企業に直接利益をもたらし、そのための包括的なガイダンスを提供しています。自主原則の新しいメンバー企業にとって必要不可欠なツールとして、方針や行動計画の策定に役立つ有益な提言やグッドプラクティスを参照することができます。自主原則の実施を既に開始している企業は、自社のセキュリティ管理を新しい要件やベストプラクティスと照らし合わせて評価する手段として本ツールキットを使用することができます。

本ツールキットは、政府、市民社会組織、クライアント、投資家にとっても有益となり得ます。

本ツールキットの付加価値とは？

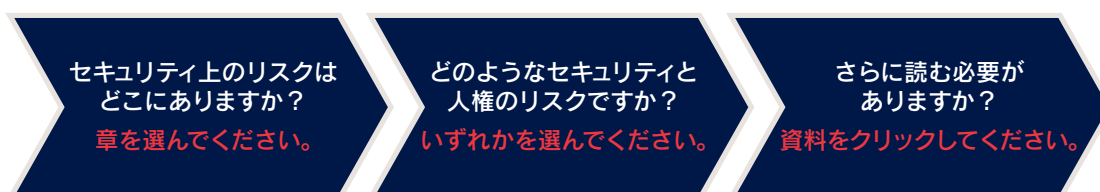
- ✓ 本ツールキットは、企業が自社の活動におけるセキュリティと人権に関するリスクに対処する際に適合させ、適用することのできるガイダンスを提供します。
- ✓ 本ツールキットは、国連ビジネスと人権に関する指導原則を始め、経済協力開発機構、国際金融公社、安全と人権に関する自主原則イニシアチブ、国連グローバル・コンパクト、国際行動規範協会などの機関が作成した関連指針等のさまざまなリソースで定義されている要件を集め、セキュリティと人権に関するリスク管理を容易にします。
- ✓ ガイダンスは、さまざまな国や地域において義務付けられている**人権デュー・ディリジェンス**や、国連ビジネスと人権に関するワーキンググループの活動、特に、最近の報告書「Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action (ビジネス、人権、紛争等の影響を受ける地域：活動の強化に向けて)」に基づく、今後の要件や期待に応えるための力強い方針およびプロセスの作成において、企業を支援します。
- ✓ 持続可能な開発に関してセキュリティ管理が非常に重要な役割を果たすことを考慮し、本ツールキットは、企業が持続可能な開発目標（SDGs）に寄与するための強力な基盤を構築する手助けをします。

企業レベルでは、本ツールキット内で取り上げられる課題が、方針策定に影響を与えたり、またビジネスと人権の国際基準、ならびに、デュー・ディリジェンス義務化の要件を満たしていることを確かめる際に活用することができます。業務レベルでは、実践例やグッドプラクティスは、責任者や現場レベルの従業員がセキュリティと人権に関するリスクを防止または軽減する対策を講じる上で役立ちます。

ツールキットの使い方

本ツールキットは、現地政府との連携、公的及び民間による警備、およびコミュニティのセキュリティに関する企業のリスクに焦点を当てた4つの章に分かれています。各章では、セキュリティ対策に関する重要な課題を特定し、それに対応するグッドプラクティスを提供しています。ユーザーはツールキット全体を読む必要はありません。その代わりに、自身の活動に照らして合致している具体的な問題や特定の課題に焦点を当てることができます。ただし、セキュリティと人権に関する方針を策定しようとしている企業や、既存の方針を評価しようとしている企業は、本ツールキット全体を読む必要があります。

本ツールキットで紹介されているグッドプラクティスは、規範的なものではありません。関連性やどのように特定の状況や事情に適合できるようにするかを評価することはユーザーに任されています。より詳細な情報が必要な場合に備えて、グッドプラクティスには追加資料が添付されています。



留意事項：

- グッドプラクティスおよび方針は、原則として、その国の法律に従うものであり、それらに合わせることは企業の責任です。国内法が、国際人権基準や本ツールキットで推奨されているグッドプラクティスと矛盾する場合、企業には、影響を受ける人々の権利と尊厳を守るために最も適切なバランスを見つける責任があります。
- セキュリティに関するコミュニティとの対話および包摂的な意思決定は、企業のソーシャル・ライセンスの重要な要素です。積極的な対話によって、事業継続に重大な負の影響をもたらすような対立を予め防止することができます。

パートナーについて

- **ジュネーブ・セキュリティ・セクター・ガバナンス・センター (DCAF)** は、治安部門改革を通じて良好なセキュリティ・ガバナンスを促進することを目的に、グローバルな活動を行っています。DCAFのビジネスとセキュリティ部門は、企業、政府、コミュニティと連携し、セキュリティ、持続可能な開発、そして人権尊重を促進しています。
- **赤十字国際委員会 (ICRC)** は、公平で中立、かつ独立した組織で、武力紛争およびその他暴力の伴う事態によって犠牲を強いられる人々の生命と尊厳を保護し、必要な援助を提供することをその人道的使命としています。ICRCは、国際人道法および世界共通の人道の諸原則を普及させ、また強化することによって人々に苦しみが及ばないように尽力しています。
- **ジュネーブ・ビジネス・人権センター (GCBHR)** は、ヨーロッパのビジネススクールに設置された初の人権センターです。同センターは、企業と連携して、利益と理念の共存を可能にするビジネスモデルを特定しています。GCBHRは、喫緊の人権課題について議論するセーフ・スペースを企業に提供し、各業界における人権基準の策定および統合を行う将来のリーダーを育成しています。

DCAFとICRCのパートナーシップは、締結当初からスイス連邦外務省平和・人権局の寛大な支援を頂いています。特に、本ツールキットの作成と今回の改訂にあたり、スイス政府から支援を頂きました。



1. 現地政府との連携

1.1. 現地政府との対話と調整

A. 現地政府の対話者：職員の離職、責任の分散と複数機関への対処

グッドプラクティス*

現地政府においてセキュリティと人権の問題に取り組む主要アクターのステークホルダーマッピングを開始します。

- ✓ 包括的なステークホルダーマッピングは、人権に与える影響を特定し、防止し、軽減し、責任を持つためのプロセスである人権デュー・ディリジェンスの極めて重要な部分となります。デュー・ディリジェンスは、国連ビジネスと人権に関する指導原則（国連指導原則）および OECD Guidelines for Multinational Enterprises（OECD 多国籍企業行動指針）において中核を成す企業の責任であり、原則・指針を完全に実践するために必要なものです。また、現地政府における主要アクターのマッピングは、より広範なステークホルダーマッピングの一部として実施します（[国連指導原則 18 コメントリー](#)）。
- ✓ 関係する連絡窓口の全体像把握のため、異なる部門（例：セキュリティ部門、コミュニティ・リレーション部門、政府及び社外ステークホルダーとの渉外部門、環境部門）から情報を収集します。社内のデータ共有システムを利用することもできます。
- ✓ 該当する場合、現地政府内の既存窓口（例：貿易・投資振興省、内務省、防衛省）に相談します。
- ✓ 主なステークホルダーとそれぞれの役割および責任を明らかにするため、他企業と自国の大使館に相談します。特に、「推進派」（主要事業や、セキュリティと人権に関するイニシアチブの支援者）、あるいは、現地政府内の潜在的な「妨害者」（ビジネスと人権に関するイニシアチブに懐疑的な現地政府の連絡窓口）を特定するようにします。現地政府内には常に異なる考え方が存在すると考えられます。その中には、課題に対処するために企業と進んで関わろうとする関係者も存在するはずで
- ✓ 現地の専門家（例：NGO、学会、メディア）に相談します。

ステークホルダーマッピング

ステークホルダーマッピングでは、以下の質問に対する答えを追求します。

1. 人権の問題に、明確な役割または関心を持つ国内のステークホルダーは誰か？
2. 主なアクターの社会・経済課題の関心事は何か？
3. 誰が変化を促すために必要な影響力を持っているか？
4. どのステークホルダーが、人権のグッドプラクティスを支える「変化の推進派」となり得るか？
5. どのステークホルダーが、特定の集団の利益を代表するか？
6. 人権の問題への法的 / 政策枠組みはどのようなものか？どのステークホルダーが、この分野において、公式な役割 / 責任を担っているか？

- ✓ 主な問題と当事者を特定するため、各種印刷物やオンラインのリソースを見直します。
- ✓ 企業の人的ネットワークが古くなったり、特定のグループの利益が偏重されるのを防ぐために、ステークホルダーマッピングを定期的に繰り返します。
- ✓ 最初に連絡を取る現地政府内のアクターを特定します。

広範かつ包括的な手法でステークホルダーと関わる方法

現地レベルでの活動：安全とセキュリティの課題に関する調整、および課題を解決し結果を生み出す意欲の醸成は、現地レベルの方が実現しやすいものです。さらに、現地レベルで安全とセキュリティに関する当事者意識を構築することで、中央政府における変化の影響を最小限に抑えることができます。

政府のステークホルダーごとに多様な戦略を策定：協議には、社会的対話（非公式の議論）、および、より公式で組織化されたもの（ワークショップ、公聴会、または交渉等）、あるいは、これら2つを組み合わせたものがあります。

- セキュリティと人権の問題を議論するために、フォーカスグループ、ラウンドテーブルおよびタウンホールミーティングの開催を支援し、参加します。その結果、企業は関係するアクターと会い、セキュリティと人権に特化したワーキンググループ（[国内ワーキンググループを参照](#)）に参加することが可能になります。
- 幅広い個人や機関に相談をします。限られたグループのみと関わると、他の人たちが疎外されていると感じ、合意を尊重しない可能性があります。これは、既存の権力の不均衡を助長するという、意図しない結果をもたらすことがあります。

対人関係を強化します。

- ✓ 関係構築を優先します。さまざまな政府関係者や機関と定期的に会い、異なる企業の代表者と非公式な関係を構築します。多くの状況において、交渉や難しい議論に入る前に、個人的な信頼関係を築くことが重要であり、そうした信頼関係によって相互理解も深まります。ただし、こうした関係が組織またはコミュニティ内において個人がどのように見られるかに負の影響を及ぼす可能性があることにも注意し、必要に応じて軽減措置を講じる必要があります。[Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes（治安部門改革統合技術ガイダンスノート）](#)、[UN Security Sector Reform Task Force（国連治安部門改革タスクフォース）（2012年）](#)
- ✓ 可能であれば、現地語のスキルを持つ人材を雇用します。これは、現地において信頼と自信を培い、現地の状況を理解するために重要であり、文化、政治、伝統を理解している現地の従業員の雇用は、現地のダイナミクスを理解し、信頼を築く上で役立ちます。[治安部門改革統合技術ガイダンスノート（国連治安部門改革タスクフォース）（2012年）](#)
- ✓ 誠実さ、寛容さ、相互尊重、信頼、共感をもって連携を構築します。関係性は時間と共に構築されるため、長期的な観点が必要です。人脈があると、現地政府の主要な代表者と接触することができる場合も多々あります。しかし、政治的な変化や職員の離職を考慮し、さまざまな個人や部署との関係を築くことが重要であることに留意してください。[治安部門改革統合技術ガイダンスノート（国連治安部門改革タスクフォース）（2012年）](#)

実用的ツール：

- ✂ [Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox; Stakeholder Engagement](#) (人権への影響評価の手引きとツールボックス:ステークホルダーとの対話)、デンマーク人権研究所 (2020年)
- ✂ [Voluntary Principles on Security and Human Rights; Implementation Guidance Tools, module 1.2](#) (安全保障及び人権に関する自主原則:実践ガイダンスツール、モジュール1.2)、国際金属・鉱業評議会 (ICMM)、赤十字国際委員会 (ICRC)、国際金融公社 (IFC) および国際石油産業環境保全連盟 (IPIECA) (2011年)
- ✂ [Stakeholder Mapping in Human Rights Due Diligence; A Business Guide](#) (人権デュー・ディリジェンスにおけるステークホルダーマッピング:ビジネスガイド)、国連グローバル・コンパクトおよび twentyfifty 社 (2014年)
- ✂ [Host Government Engagement Strategy Tool](#) (現地政府とのエンゲージメント戦略ツール)、IPIECA、ICRC および DCAF (2017年)
- ✂ [OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement](#) (有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス)、OECD (2017年)

現地レベルで広範な支持基盤を持つセキュリティと人権に関するワーキンググループの設立に参加し、促進します。

- ✓ 協調的なボトムアップ・アプローチを促進し、セキュリティと人権の課題に対処するため、セキュリティと人権に関する現地や**国内のワーキンググループ**を支援します。国内ワーキンググループは、国家レベルの政府の変化が地域レベルの進展に及ぼす影響を弱めることも可能とします。
- ✓ 警察署長、軍司令官、地方政府の長、地方の指導者数人、および当該地域で活動するその他の企業に対し、ワーキンググループへの参加を促します。
- ✓ 脆弱な立場に置かれているさまざまな集団 (**女性**、子ども、高齢者、若者、**先住民族**、少数民族、宗教的少数派) の代表者を含む、市民社会組織およびコミュニティの代表者を招待します。
- ✓ ワーキンググループが定期的に会合を開くように促し、事務局 (ロジスティクスの管理、議題設定、会合の要点記録作成の責任を持つ明確なフォーカルポイント) の役割を果たす中立的なファシリテーターの任命を支援します。
- ✓ グループの正当性を高めるために、共同議長による会議 (企業1社と市民社会の代表者1名) を検討します。

主な参考資料：

- [From Commitment to Impact: A Guide for Working Groups on Business, Security and Human Rights](#) (コミットメントから影響へ:ビジネス、安全保障と人権に関するワーキンググループガイド)、DCAF および Fund for Peace (平和基金会) (2020年)

マルチステークホルダー国内ワーキンググループ (Multi-stakeholder in-country working groups)

人権デュー・ディリジェンスにおけるベストプラクティスは、企業が影響を受ける可能性のあるグループやその他の関連ステークホルダーと有意義な協議を行い、継続的な対話を維持する必要があることを非常に明確に示しています。ステークホルダーには、企業の事業活動地とバリューチェーン全体の両方が含まれます。

これは、セキュリティの問題に関して、企業が、企業とコミュニティ間の対立を予防することに焦点を当てた積極的なアプローチを採用する必要があることを示しています。セキュリティのリスクは、雇用、土地、環境、補償、再定住といった、セキュリティに直接関連のない問題に関する未対処の懸念や負の影響、あるいは誤解の結果生じる場合が多くあります。また、以前のプロジェクト、あるいは、企業・コミュニティ・セキュリティ関係者間の相互作用から生じる負のレガシーも含まれます。懸念や苦情が対処されない、または軽減されない場合、問題は緊張関係へと発展する可能性があり、その結果、暴力的状況が生じることも考えられます。

マルチステークホルダー国内ワーキンググループは、セキュリティと人権の問題を防止し、解決するという目標に向かって、信頼を築き、建設的な対話を行うための効果的なプラットフォームになり得ます。活動の発端、実施の背景、リーダーシップ、リソース、目的などはさまざまですが、ワーキンググループは企業とその警備提供者によるセキュリティ管理と人権尊重について議論し、それらを進展させることを目指すものです。グループには、国と地方の政府、企業、市民社会、コミュニティのステークホルダーが一堂に会します。このようなワーキンググループへの参加を通じて、多様なバックグラウンドを持つ代表者らは、徐々に信頼を構築し、事業レベルの課題についてオープンな意見交換を行い、集団的な問題や介入のニーズに対処し、さまざまな場所やコミュニティエリアにおける紛争リスクを軽減するためのベストプラクティスを生み出すこととなります。多様なステークホルダー集団が連携し、作業計画や日程表の作成、会議やワークショップの実施、ツールや資料の作成、モニタリングや全体の管理などの活動を実施することによって、ワーキンググループはそれぞれが固定化した立場を克服することを可能にします。

実際には何をすべきか？

- 企業は既存の国内ワーキンググループに参加すべきです。国レベルで活動するワーキンググループもあれば、地域、地方、事業レベルで活動するワーキンググループもあり、さまざまなレベルの問題に対処します。地域、地方、または、事業レベルのワーキンググループが存在しない場合、企業の代表者はコミュニティと定期的に接触する現地の従業員との緊密な対話を保ちつつ、国レベルの会合に参加すべきです。
- 一部のワーキンググループは、子どもの権利、一般的なビジネスと人権、あるいは、OECD 多国籍企業行動指針のモニタリングと実施などの特定の問題に焦点を当てている可能性があります。そのような場合には、企業の代表者はセキュリティのトピックを議論の重要な点として対話の場に持ち込むことができます。
- 可能な場合、企業は他のイニシアチブとの調整と連携を国内、国際双方のレベルで促すことが望めます。企業は、採取産業透明性イニシアチブ (EITI)、国際行動規範協会 (ICoCA)、経済協力開発機構 (OECD)、あるいは、地域のイニシアチブなどのさまざまな対話の場で、国内ワーキンググループの活動について協議・促進すべきです。そうすることで個々別々の取り組みを行うことを避け、ワーキンググループの持続可能性と認知度を担保することが可能です。
- 適切な場合、企業はワーキンググループに資金または現物支援を行うことが推奨されます。ワーキンググループの正当性と中立性を維持するため、企業は国内ワーキンググループと協力し、信託基金などの透明性のある資金調達メカニズムおよびプロセスを構築する必要があります。ワーキンググループの活動への貢献は、企業にとって単なるコストではなく、ソーシャル・ライセンスの確保への投資と見なされるべきです。

- 企業は、ワーキンググループの作業計画に積極的な情報提供をすることが望まれます（[4.2.を参照](#)）。
- 市民社会組織と政府は、地方、国、国際的なレベルにおけるワーキンググループを通じて、集団的対話を積極的に主導する場合があります。企業も同様に、経験、課題、グッドプラクティスを積極的に共有すべきです。
- 企業は、取り組みが特定の担当者に紐づいたものではなく持続可能なものとなるよう、オペレーショナルレベルと各部門間での協働と学びの共有を促進する必要があります。
- 企業は、セキュリティと人権のリスクの特定、軽減についてのコミットメントを実践するために行っている国内ワーキンググループとの対話について社外に開示すべきです。

B. ビジネス、セキュリティと人権に関する現地政府と国内のプロセス：限られたコミットメントへの対処

グッドプラクティス*

ビジネス、セキュリティと人権に関するグッドプラクティスと基準を促進します。

- ✓ 政府関係者との定期会合や対話の中で、安全保障及び人権に関する自主原則などのグッドプラクティスを取り上げます。
- ✓ 可能な場合、これらの基準やグッドプラクティスを投資協定、コンセッション契約（他企業と共同の場合を含む）、セキュリティ対策に関する基本合意書を含む政府との正式な協定に組み込みます（[2.3. を参照](#)）。
- ✓ 地域の実情に合わせた議論を用いて、グッドプラクティスおよび国際基準の実施を主張します。安全保障、社会・経済の発展、その他の利益に関するものを含め、自主原則などのイニシアチブへの支援がもたらす利点を示します。

政府内さまざまなレベルで、ビジネス、セキュリティと人権に関するグッドプラクティスおよび基準へのコミットメントを促進します。

- ✓ 行動と対応にトリクルダウン効果をもたらすため、現地政府内でトップレベルのコミットメントを促進します。
- ✓ 国、地域および地方レベルでの政府の支援を求めます。中央政府が国内プロセスに公式に参加しようとしなくても、地域または地元の当局は、セキュリティと人権に関する取り組みの実施を促進するイニシアチブに関わる準備が整っている可能性があります。
- ✓ 直接関わっていないとしても、さまざまなプロセスに関する情報を誰に対して提供し続ける必要があるかを特定し、そのための最善の手段について合意します。この特定作業は、ステークホルダーマッピングの実践（[1.1.a. を参照](#)）を通じて行う必要があります。

国内法についての情報を得ます。ビジネス、セキュリティと人権に関する国際基準とグッドプラクティスとのつながりを構築します。

- ✓ 人権、労働者の権利、特定の集団（例：先住民族、女性、移民労働者、子ども）の権利に関連する法律を含む、関連する国内法をマッピングします。
- ✓ 国際人道法（適用可能な場合を含む）および国際人権法について把握します。現地国が批准している国際法と国際条約には特別な注意を払ってください。
- ✓ ビジネスと人権に関する国別行動計画、また、あらゆる具体的なセキュリティに関する要素を参照します。
- ✓ この情報を利用する最も効果的な方法について検討します。例えば、こうした法律のマッピングがビジネスと人権におけるグッドプラクティスの実施に関する政府との議論に影響を与える可能性があります。また、企業のより広範な[人権デュー・ディリジェンス](#)プロセス、特に、事業レベルでの分析に役立つこともあります。

実用的ツール：

- ✂ [Host Country Security Assessment Guide \(現地国安全保障評価ガイド\) \(IPIECA、ICRC および DCAF\) \(2017年\)](#)
- ✂ [Voluntary Principles on Security and Human Rights; Implementation Guidance Tools, module 1 \(安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、モジュール1\)、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011年\)](#)

主な参考資料：

- 📖 [National Action Plans on Business and Human Rights Database \(ビジネスと人権に関する国別行動計画データベース\)、デンマーク人権研究所](#)

国内の当事者意識を高めます

- ✓ グッドプラクティスおよび国際基準の導入が、国内のさまざまなステークホルダー（政府機関だけでなく、市民社会、メディア、非公式および伝統的司法、警備担当者）の視点、優先事項、ビジョンに基づく、包括的な協議プロセスであるようにします。現地政府関係者が関わらない場合でも、他の国内当事者との関わりにより進展させることが可能です。
- ✓ コミュニティリーダーとの緊密な協力関係を構築します。コミュニティからの支援によって、ビジネス、セキュリティと人権に関する国内プロセスを促進するための強固な基盤を得ることができます。紛争影響地域では、地元の市民社会やコミュニティリーダーが人権または安全保障及び人権に関する自主原則などのテーマについて公に話すことを躊躇う可能性があることに留意してください。企業はこれを十分に認識し、コミュニティや個人をリスクにさらさないような関わり方を見つける必要があります。
- ✓ グッドプラクティスのさらなる調整・促進の重要性について、ステークホルダーを啓発します。この点については、国内ワークショップが有益な対話の場となるかもしれません（[国内ワーキンググループを参照](#)）。

主な参考資料：

- 📖 [Implementation of the Voluntary Principles Initiative \(自主原則イニシアチブの実施\)、自主原則イニシアチブ \(2021年\)](#)
- 📖 [From Commitment to Impact: A Guide for Working Groups on Business, Security and Human Rights \(コミットメントからインパクトへ：ビジネス、安全保障と人権に関するワーキンググループガイド\)、DCAF および平和基金会 \(2020年\)](#)

他のステークホルダーと連携します（[国内ワーキンググループを参照](#)）。

- ✓ 他企業、業界団体、地元のパートナーと連携し、グッドプラクティスおよび国際基準（安全保障及び人権に関する自主原則など）の認識を高め、これらのテーマについて現地政府との対話に合同で参加します。
- ✓ 現地政府からのハイレベルな支援を受けるために、自国政府と連携します。
- ✓ 国内ワーキンググループの参加メンバーの大使館と連携します。
- ✓ セキュリティと人権の問題に関して、市民社会組織とメディアの知識と関与を強化します。
- ✓ 市民社会ネットワーク、あるいは、国レベルのセキュリティと人権に関する知識を有する「観測所」に資金援助を行います。こうした「観測所」は、関連するステークホルダーに働きかける手段として機能し、**女性**、子ども、**先住民族**などの脆弱な立場に置かれている集団の代表者が確実に参加することを可能にします。

資料の例：

- ☐ **African Societal Analysis: The African Security Sector Network Think Tank:** Resources on security and development governance challenges in Africa (**アフリカ社会分析：アフリカ治安部門ネットワークシンクタンク**：アフリカにおける安全保障および開発ガバナンスの課題に関する資料)
- ☐ **Marsad Observatories:** Resources on security sector governance in **Egypt, Libya, Palestine and Tunisia** (see 1.3.a.) (マルサド観測所：**エジプト、リビア、パレスチナ、チュニジア**における治安部門ガバナンスに関する資料) (**1.3.a** 参照)
- ☐ **Private Security Governance Observatory:** Country-specific resources (e.g. baseline studies) on the regulation and challenges of private security companies (**民間警備ガバナンス観測所**：民間警備会社の規制および課題に関するベースラインスタディなどの国別資料)

創意工夫を凝らし、セキュリティと人権イニシアチブとコミットメント間の相乗効果を見つけます。

- ✓ 現地政府の支援を確立する創造的な方法を生み出します。国内プロセスはセキュリティと人権のグッドプラクティスの実施を促進する最も効果的な方法かもしれませんが、他の活動（人権プログラムへの協力、または、治安部門内の能力開発など）も、現場に影響を与える別の機会をもたらします。
- ✓ セキュリティおよび人権の原則に沿った基準を促進させるための手段として、政府が同意するさまざまなイニシアチブ、またそれらのイニシアチブの中で政府が約束するコミットメントを利用します。また政府が支援していない他のイニシアチブが、基準またはグッドプラクティスの例として取り上げられる可能性があります。この点については、国連「保護、尊重及び救済」枠組み、国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、国連グローバル・コンパクト、政府のビジネスと人権に関する国別行動計画から生じるあらゆるコミットメント、また、安全保障及び人権に関する自主原則、国際行動規範協会 (ICoCA)、採取産業透明性イニシアチブ (EITI) などのマルチステークホルダー・プラットフォームを考慮する必要があります。

適材適所を実現します。

- ✓ 政府との対話を担う従業員が必ず積極的に耳を傾け、地域の背景を良く理解し、自身の役割を長期的に果たすようにします。企業内における人権の向上とインシデントの減少または防止を含む重要業績評価指標 (KPI) に報酬を連動させます (**4.4.a.** を参照)。

事例研究

Colombia Mining and Energy Committee (コロンビア鉱業・エネルギー委員会)¹

コロンビア鉱業・エネルギー委員会 (CME) は、コロンビア政府、市民社会、ならびに、セキュリティに関連した人権の保護、促進、尊重に関心を持つ企業などのさまざまなステークホルダー間の対話と連携に焦点を当てた、独立した常設プラットフォームです²。2003年からコロンビアで活動するこのマルチステークホルダー・イニシアチブの目的は、公共政策への影響、知識の創出、より良いツールと実践、および人権デュー・ディリジェンスの促進を通じた事業運営環境の改善です。

現在、CMEには石油・鉱業・エネルギーセクターの企業、中央政府機関³、市民社会組織、学会、業界団体、在外公館から28のメンバーが加盟しています。CMEは、企業メンバーが支払う年会費、政府および他の国際組織からの補助金によって資金を調達しています。

セキュリティ管理および人権尊重の強化活動を通じて、CMEは、コロンビアにおける安全保障及び人権に関する自主原則、および、国連ビジネスと人権に関する指導原則の実施について、多大な貢献をしてきました。CMEは、鉱業・エネルギー製品の輸出が確実に人権保護に沿うようにするため、企業、市民社会、政府関係者と連携しています。

長年にわたる運営の中で、CMEは以下の活動を実施してきました。

- コロンビアにおける鉱業・エネルギー事業セクターのリスク管理のために、10点の提言書を発行。
- 採掘地域におけるセキュリティ管理が人権基準に沿って行われるように、コロンビア治安部隊との積極的な対話を維持。
- 透明性と適切な人権侵害リスク管理を確保するために、企業と治安部隊との意思疎通の仕組みを改善。
- コロンビアの鉱業・エネルギーセクターに直接的な影響を与え、公共政策の具体化において認識され、また、助言を求められる先駆的イニシアチブとして自立。
- CREER (Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables) および国防省と共同し、セキュリティ関連の人権リスクの特定・管理手順を作成。
- セキュリティと人権に関するインシデント分析ツールを適用し、CME企業の事業環境において最も再発したインシデントを特定。
- コロンビアでの新型コロナウイルス感染症のパンデミック中に、安全保障及び人権に関する自主原則およびデュー・ディリジェンスの実施を通じて得た課題と教訓を分析。

CME を成功に導いた重要な要素：

1. 国内における人権侵害と国際人道法の違反に関する深刻な懸念を認識しようとするコロンビア政府の意欲。
2. 以下によって、人権を保護、尊重するために協力するという、企業とコロンビア政府のコミットメント。
 - a. 安全保障及び人権に関する自主原則および国連指導原則の周知徹底。
 - b. CME の提言の実施。
 - c. セキュリティ管理に関連した人権課題に関するベストプラクティスの特定。
3. メンバー間の適度な信頼関係。
4. 完璧を求めるのではなく、継続的な改善に対するコミットメント。この目的のために、CME は、CME メンバーによって毎年実施される検証メカニズムを開発しました。
5. 領域内での事業にとって極めて重要な問題に関する経験、視点、ベストプラクティスの明確化による知識の生成。この研究は、ワーキンググループメンバーに広められています。

C. 国家当局と地元当局の乖離：地域レベルにおける国家レベルの協定の確実な実施

グッドプラクティス*

現地政府の構造および責任に関する綿密な状況分析を実施します。

- ✓ 現地政府の組織体制と、国家当局から地域あるいは地元当局への権限および責任の委譲方法について調査します。綿密な状況分析⁴は、社内で行うことも、他の精通したステークホルダーとの対話を通じて構築することもできます。その際、現地国の機関、法的枠組み、政治構造、公式・非公式な制度の分析を含むことが推奨されます。この分析は、人権デュー・ディリジェンスの目的、あるいは法律に関するマッピングの実施のために行われるもので、事業背景のより広範な分析を活用することや、その一部として行うことが可能です。
- ✓ 国と地方自治体間の調整に係る課題の中でコミュニティにとってのリスクにつながるものを明らかにします。例えば、司法の説明責任、公的警備の監視、または、民間警備の許認可における乖離などが考えられます。

実用的ツール：

- ✂ Host Country Security Assessment Guide (現地国安全保障評価ガイド)、IPIECA、ICRC および DCAF (2017年)

主な参考資料：

- Voluntary Principles on Security and Human Rights; Implementation Guidance Tools, annex F (安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、付録F)、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011年)
- Governance Indicators Interactive Database (ガバナンス指標双方向データベース)、世界銀行
- Core+ Political Risks (コア・政治リスク)、Control Risks (コントロール・リスクス社) (一部のアクセスは有料)

セキュリティと人権の問題に関して誰と関与するかを決定するために、現地政府のステークホルダーマッピングを完成させます (1.1.a. を参照)。

国レベルおよび地域レベルの両方で、現地政府と連携します。

- ✓ 治安当局を含む政府代表者と定期的に会合を開きます。
- ✓ 各レベルにおいて、メッセージに特別な意味を持たせません。企業は、自らの専門知識を活用したり、現地国の文化、法律、社会的慣行について知見を持つ他者の経験を参考にするべきです。背景に即した方法で対話を行うことによって、地域レベルでより効果的に懸念を共有したり、支持を得たりすることが可能になります。
- ✓ 各省庁（防衛、内務、鉱業など）および他の現地政府機関との間で合同会議を開催し、協調的なアプローチを促進します。
- ✓ 政府のさまざまなレベルでの合意の一貫性を確保します。政府代表者と協調して、国レベルから地域レベルに至るまで決定事項の実施を取り巻く課題に対処します。

- ✓ 国、地域および地方の治安当局の間の交流を支援します。政府のさまざまなレベルでの対話と協力を育む協調メカニズムに寄与します。
- ✓ 治安部隊と地域社会間の理解と信頼を深めるために、治安維持をめぐる人権と人道的懸念に関する、焦点を絞った対話を促進します。脆弱な立場に置かれた集団（女性、子ども、先住民など）の代表者に対話に参加してもらいます（4.3.を参照）。

安全保障 / セキュリティに関与するアクター間の協調を高めるために、他のステークホルダーとの連携します（国内ワーキンググループを参照）。

- ✓ 効果的な政府協調を促進するため、自国政府、他企業、NGO、多国間組織と連携します。
- ✓ 現地政府機関内の協調を促進するため、治安部門改革を支えるアクターとの対話を行います。
- ✓ ビジネスと人権の問題に関する国家調整機関の設立や強化するためのイニシアチブを支援します。そうした機関は、異なるステークホルダー間の協力関係を強化し、彼らの対応力とアクセシビリティを高めることを目指します。

ビジネス、ビジネスと人権に関する国内ワーキンググループが存在しない場合、その設立を支援します。

- ✓ そのようなプロセスには、さまざまな政府レベルのアクターが含まれることが求められます。また、関連する国および地域のステークホルダー間での協調の促進、同意事項のフォローアップ、進捗のモニタリングを行います（1.1.b.を参照）。
- ✓ ワーキンググループは、地域レベルでも国レベルでも設立できることに留意します。それぞれにメリット、デメリットがあり、運営状況に鑑みて、何がより適切かを考えることが望めます。

1.2. 脆弱なガバナンスを伴う状況と透明性

A. ガバナンスが脆弱な状況における現地政府との対話：加担（と認識されること）の回避

グッドプラクティス*

地域社会の権利を尊重するという企業のコミットメントを広く明確に伝えます。

- ✓ 企業の人権方針が、コミュニティの経済、社会、文化的権利を網羅し、全ての内部プロセスに反映されるようにします（[1.3.a. を参照](#)）。これは、国連指導原則の実施において重要な要素です。
- ✓ ソフトローであるガイドラインの実施、および、重大な人権リスクへの対処方法について、透明性をもって報告します。人権のリスクと影響への対処方法を伝えることは、人権デュー・デリジェンスの手順の重要な要素です。

主な参考資料：

- [国連指導原則 19 および 21 コメンタリー](#)
- [Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, Due Diligence Process, no. 5（責任ある企業行動のためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、デュー・デリジェンスプロセス5）、OECD（人権デュー・デリジェンスを参照）](#)
- ✓ 企業の事業活動地域、および、さらに広範な地域における民間人に対する暴力を公に非難します。
- ✓ 政府の違法行為に対する沈黙や不作為は、企業が無関心であることを示すと見なされ、その結果企業を危険やリスクにさらす可能性があることに留意してください。特に紛争影響地域では、企業はその存在が影響を及ぼさないことは無く、中立的なアクターにはなり得ません。企業が紛争においてどちらかの側に肩入れをしていないとしても、事業活動は必然的に紛争のダイナミクスに影響を及ぼします（[武力紛争を参照](#)）。重大な侵害に関与したとされる国家に協力したという認識されることでさえ、地域社会の分裂につながる可能性があります。その結果、地元や国際的な市民社会団体、ならびに企業自身が非合法的なアクターと手を結んだと考える株主から、怒りを買う可能性もあります。
- ✓ 企業の苦情処理メカニズムが内部および外部のユーザーに周知され、彼らがアクセスできるようにします（[4.2.e. を参照](#)）。

主な参考資料：

- [Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractive Industries（紛争等の影響を受ける状況における人権デュー・デリジェンス：採取産業ガイダンス）、インターナショナル・アラート（2018年）](#)
- [Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, Due Diligence Process（責任ある企業行動のためのデュー・デリジェンス・ガイダンス）、OECD（2018年）](#)
- [Business, Human Right and Conflict-Affected Regions: Towards Heightened Action（紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・デリジェンスの強化）、UN Working Group on Business and Human Rights（国連ビジネスと人権に関するワーキンググループ）（2020年）](#)
- [Business and Armed Non-State Actors: Dilemmas, Challenges, and a Way Forward（ビジネスと非国家武装主体：ジレンマ、課題、そして進むべき道）、CDA（2014年）](#)

人権影響評価に法的評価が含まれるようにします。

- ✓ 法制度が、セキュリティと人権の問題にどのように、そしてどの程度対処できるかを評価します。
- ✓ 企業が人権侵害、違法な武力行使、または、重大な人権侵害に間接的または直接的に加担する可能性を評価します。[国連指導原則 18 コメンタリー](#)
 - 重大な人権侵害を引き起こす、または、助長するリスクについて、法令遵守の問題として対処します。[国連指導原則 23 コメンタリー](#)
 - 人権デュー・ディリジェンスを実施するだけで、企業が人権侵害を引き起こした、または、助長したことに対する責任から自動的かつ完全に免除されるとは考えないでください。[国連指導原則 17 コメンタリー](#)
 - 企業活動またはサプライチェーンに影響を及ぼす可能性があるため、異なる司法管轄区域における法的拘束力のある人権に関する法律の制定状況を考慮してください（[人権デュー・ディリジェンスを参照](#)）。

実用的ツール：

- 🔗 [Host Country Security Assessment Guide: Social Responsibility](#)（現地国安全保障評価ガイド：社会的責任）、IPIECA、ICRC および DCAF（2017 年）

主な参考資料：

- [What Liability, Operational and Reputational Risks Does Your Business Face in Armed Conflict? \(武力紛争において、あなたの企業は、どのような責任や、事業活動および評判上のリスクに直面するか?\)](#)、オーストラリア赤十字社

提案された開発計画が、地域社会の人権に負の影響を与えないようにするため、人権影響評価を実施します（[人権デュー・ディリジェンス](#)および [4.2.a.](#) を参照）。

コミュニティおよび他の関連するステークホルダーと協議し、国連ビジネスと人権に関する指導原則に沿った人権デュー・ディリジェンスの手順を作成します（[人権デュー・ディリジェンス](#)および [4.5.a.](#) を参照）。

- ✓ 贈収賄に関する詳細な方針を策定し、研修や不正通報者保護制度など、腐敗を防止するための強固な管理手順を導入します（[1.2 b.](#) を参照）。
- ✓ 最も深刻なリスクと影響を優先させます。リスクや潜在的な影響が高い、また極めて高い場合は、リスクが減少・軽減するまでプロジェクトや活動を開始しないでください。[Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers](#)（探鉱における紛争回避：探鉱者と開発者のためのツールキット）、18 ページ、[Prospectors and Developers Association of Canada](#)（カナダ探鉱開発者協会）、[CDA Collaborative Learning Projects](#)（CDA 協調学習プロジェクト）、および [ワールド・ビジョン・カナダ](#)（2012 年）国連指導原則は、深刻度は影響の規模、範囲、または、是正不能性によって判断されることを明示しています。[国連指導原則 15](#)
- ✓ 企業が人権侵害を回避せずに活動を行うことができない場合は、当該地域からの撤退を考慮する必要があります。企業は、撤退した場合と留まった場合、それぞれの人権に及ぼす影響を慎重に比較検討すべきです⁵。事業活動が紛争を悪化させる場合、危害を回避するため撤退する必要があるかもしれません。他方、現地で企業が重要なサービスを提供している場合、撤退は良い影響よりも負の影響を及ぼしてしまう可能性があります（[以下の責任ある撤退を参照](#)）。

- ✓ Institute for Human Rights and Business (人権ビジネス研究所) は、企業は「人権に関する国内法がベストプラクティスまたは国際法に満たない場合は、国内法を上回るべき」であると説明しています。[From Red to Green Flags, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries \(警告レベルから安全レベルへ：高リスク国における人権尊重のための企業の責任\)](#)、42 ページ、人権ビジネス研究所 (2011 年)
- ✓ [人権デュー・ディリジェンス手順](#)の一環として、リスクや影響の深刻度も考慮しながら、リスク緩和策を特定のリスクまたは影響への企業の関与に合わせて調整します。
- ✓ 企業が状況を悪化させないようにします。例えば、OECD ガイダンスには、企業は「プロジェクトに対する平和的な抗議活動やその他の形式の反対運動を抑圧するために、人権擁護者の犯罪化に加担したり、法執行機関の利用を助長すべきではありません」と記載されています。[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector \(採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス\)](#)、54 ページ、OECD (2015 年)
- ✓ 代表者を通じて、地域社会を天然資源の開発、または、陸上の工事を含むあらゆる意思決定プロセスに関与させます。これは、ステークホルダーが、影響を受ける可能性が高いにもかかわらず、協定を交渉している政府によって必ずしも保護されていない場合、特に重要となります (4.2.b. および 4.2.c. を参照)。[先住民族の権利と自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意 \(free, prior and informed consent : FPIC\)](#) に関して、国際基準、法律、ベストプラクティスを遵守してください。
- ✓ 紛争解決や平和構築は非常に複雑であり、企業が一方的に地域の問題を解決できないことに留意してください。紛争に対する「手っ取り早い解決策」はありません。企業は平和プロセスを支援することはできますが、単独で紛争に対処しようとするべきではありません。[Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers \(探鉱における紛争回避：探鉱者と開発者のためのツールキット\)](#)、4 ページ、カナダ探鉱開発者協会、CDA 協調学習プロジェクトおよびワールド・ビジョン・カナダ (2012 年)
- ✓ [人権デュー・ディリジェンス手順の実効性を常に評価し、実際のおよび潜在的な人権への負の影響をより適切に評価し、防止し、軽減するために、適宜、更新します。](#) [Harmful Impacts of Mining: When Extraction Harms People, Environments and Economies \(鉱業による負の影響：採掘が人々、環境、経済に害をもたらす時\)](#)、責任ある鉱業財団 (2021 年)

実用的ツール：

- ✂ [International Instruments on Understanding Free, Prior, and Informed Consent \(自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意に関する国際文書\)](#)、IPIECA (2017 年)
- ✂ [Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers \(探鉱における紛争回避ツールキット\)](#)、カナダ探鉱開発者協会、CDA 協調学習プロジェクトおよびワールド・ビジョン・カナダ (2012 年)
- ✂ [Indigenous Peoples Mapping Tool \(先住民族マッピングツール\)](#)、IPIECA (2015 年)
- ✂ [Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights \(国連ビジネスと人権に関する指導原則の実施に関する石油・ガスセクターガイド\)](#)、セクション III.B.、人権ビジネス研究所、シフト社および欧州委員会 (2014 年)
- ✂ [Identifying and Prioritizing Human Rights Risks \(人権リスクの特定と優先順位付け\)](#)、シフト社 (2014 年)
- ✂ [Human rights impact assessment guidance and toolbox \(人権への影響評価の手引きとツールボックス\)](#)、デンマーク人権研究所 (2020 年)
- ✂ [Community Voice in Human Rights Impact Assessments \(人権影響評価におけるコミュニティの声\)](#)、オックスファム (2015 年)
- ✂ [Human Rights Due Diligence and Impact Assessment Database \(人権デュー・ディリジェンスと影響評価データベース\)](#)、ビジネスと人権リソースセンター

効果的な資源ガバナンスと人権基準の遵守を提唱するために、関連する政府機関と対話します (1.3.b. を参照)。

- ✓ 国連指導原則のコメントリーによると、「企業が人権への負の影響を助長し、または助長しうる場合、その助長を止め、または防止するために、その企業は、必要な手段をとるべきであり、残存するどんな影響をも軽減するため、可能な限りその影響力を活用すべきである。影響力は、害を引き起こす企業体の不当な慣行を変えさせる力を企業が有する場合に、あると考えられます」。国連指導原則 19 コメントリー 企業は、ビジネスと人権への負の影響を防止または軽減するための影響力を持っている可能性があり、警備提供者や下請け業者によるより効果的なリスク軽減に影響を与えるために、さまざまな方法で自らの影響力や能力を高めることが可能です。例えば、警備提供者に、能力開発やその他のインセンティブを提供することができます⁶。
- ✓ 現地政府との対話を開始する段階から、人権に関する期待事項を明確に定めます。それに応じて、契約や合意の交渉を行います (1.3.a. を参照)。
- ✓ 自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を得るためのあらゆる責任が果たされるようにするため、政府が先住民との対話に関する責任を果たすように求めます。コミュニティとの対話が早期に開始され、また国際基準に沿って実施されるようにします (4.2.d. および 4.3.a. を参照)。
- ✓ 投資協定が、法律、規則、または政策を実施する国家の取り組みを妨げ、脆弱なガバナンスを助長しないようにします。国連指導原則の解釈の手引きに説明されているように、「契約における安定化条項は、それが用いられる場合は、人権についての義務を果たすための法律、規制または方針を非差別的な方法で施行するための国家の善意の努力が、将来の法律の変更から投資家を保護することによって、損なわれないように、注意深く起草されなければなりません」。The Corporate Responsibility to Respect Human Rights : An Interpretive Guide (人権に配慮する企業の責任：解釈の手引き)、39 ページ、国連人権高等弁務官事務所 (2012 年)
- ✓ 投資契約、コンセッションまたはライセンスに共同実施者である第三者企業が含まれる場合、全ての当事者が同じ基準で拘束されるよう、安全保障及び人権に関する自主原則、または、International Code of Conduct for Private Security Providers (民間警備提供者のための国際的な行動規範) などの他の人権基準が含まれるようにします。
- ✓ 必要があれば、土地取得と再定住が、自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を含む人権基準に沿って実施されるようにします (4.2.d. を参照)。現地政府に期待事項について明確に伝え、これらの基準が協定に組み込まれるようにします。Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 2:6 (紛争に配慮した事業慣行：採取産業ガイドランス、火種問題 2:6)、インターナショナル・アラート (2005 年)
- ✓ 政府が人権規定を協定に盛り込もうとしない場合は、治安部隊との基本合意書、研修プログラム、能力開発、業務手順書などの他の手段を通じて、これらの事柄を含めるように努めます (2.3. および 2.5. を参照)。
- ✓ 採用されるセキュリティ対策がリスクに見合ったものであることを確認し、高まるリスクに対処する能力を強化するため、所轄官庁と調整します。
- ✓ 民間セクターのロイヤルティの一部が地域社会に届き、地元のウェルビーイングと経済の多様化にプラスの影響を与えるよう、ロイヤルティの分配方法の変更を提唱します。
- ✓ 責任ある投資を促進するため、地元当局と行動計画を策定します。

主な参考資料：

- [国連指導原則 19 コメンタリー](#)
- [Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks \(人権リスクを減らすための取引関係における影響力の行使\)、Shift 社 \(2013 年\)](#)
- [Using Leverage \(影響力の行使\) Global Business Initiative on Human Rights \(人権に関するグローバル・ビジネス・イニシアチブ\)](#)
- [Community Development Agreements: Guidance Document for the Oil and Gas Industry \(コミュニティ開発協定：石油・ガス産業のための手引き\)、IPIECA \(2019 年\)](#)
- [Indigenous Peoples Mapping Tool \(先住民族マッピングツール\)、IPIECA \(2015 年\)](#)
- [International Instruments on Understanding Free, Prior, and Informed Consent \(自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意に関する国際文書\)、IPIECA \(2017 年\)](#)

現地政府の能力を高め、グッドガバナンスと人権尊重を促進するために、他の当事者と対話します。

- ✓ ガバナンス改革および国づくりにおいて役割を果たす国内外の当事者との対話を進展させます。
 - 治安部門改革、国家機関の能力開発、法の支配の強化を通じ現地政府をサポートする国際的なドナーの取り組みを支援します。[安全保障及び人権に関する自主原則、2 ページ](#)
 - 人権に関する司法的な苦情処理メカニズムを強化するため、法制度における能力強化を支援します。
 - ビジネスと人権に関する国家当局および地元当局の能力開発のためのプログラムを特定し、支援します。また、それらが地域の背景に適合するようにします。
 - 贈収賄防止プログラムなどの取り組みなど、地方自治体の機関の強化を支援します。
- ✓ 公正な投資ルールを促進する取り組みを支援します。これには、民間企業に割り当てられた地域と地元住民（人力採掘者、農民など）による使用に限られた地域との間で、領土をより良く分割できるルールが含まれるかもしれません。
- ✓ 人権ビジネス研究所は、企業が「マルチステークホルダー・イニシアチブの可能性を活用して、関連する人権問題に関して現地政府に働き掛ける」ように提言しています。[From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries \(警告レベルから安全レベルへ：高リスク国における人権尊重のための企業の責任\)、42 ページ、人権ビジネス研究所 \(2011 年\)](#)
- ✓ プロジェクトが社会および環境に及ぼす潜在的および実際的な影響を防止、軽減、救済するために、地方、地域、国における対話の場作りを促進します。
- ✓ 地域社会に負の影響を及ぼす政府の政策に対処するために、集团的企業行動について検討します。[Getting it Right: Making Corporate-Community Relations Work \(正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために\)、42 ページ、Luc Zandvliet および Mary B. Anderson、グリーンリーフ出版 \(2009 年\)](#)
- ✓ 地方自治体の責任を追及するメディアと市民社会（人権機関を含む）の取り組みを支援します。

責任ある撤退

事前に明確な撤退戦略を予測し、計画してください。これには以下のような点が含まれます。

- プロジェクトの開始時から、責任ある撤退計画を[人権デュー・ディリジェンス](#)プロセスの一環として策定します。企業の撤退によって生じる可能性のあるいかなる人権への負の影響も事前に特定し、それらの軽減計画を策定します。
- コミュニティ、サプライヤー、従業員、その他の取引先に対して、検討されている撤退について事前に合理的な通知を出します。
- 従業員が雇用を失う場合、一時的な事業停止の場合に、彼らが引き続き収入を得られるよう、可能な限り最善を尽くします。従業員に対する研修、能力開発、その他の地域の背景に適した支援策の提供など、雇用喪失の軽減計画を実行します。
- 残った従業員の安全を守る計画を策定します。

企業がコミュニティの活動やプログラムへの関与や情報提供を行っている場合、撤退による影響を緩和することに努める必要があります。例えば、市民社会やマルチステークホルダー・イニシアチブなどの適切な主体に自身のコミュニティプログラムを引き渡す計画を策定することが可能です。

出典：

- [Business, Human Rights and Conflict-Affected Regions: Towards Heightened Action](#) (ビジネス、人権、紛争等の影響を受ける地域：活動の強化に向けて)、[UN Working Group on Business and Human Rights](#) (国連ビジネスと人権に関するワーキンググループ) (2020年)
- [The Role for Business in Human Rights in Myanmar: Confronting Dilemmas and Improving Outcomes](#) (ミャンマーの人権における企業の役割：ジレンマに立ち向かい、成果を高める)、[Triponel Consulting](#) (2021年)
- [Total's CEO Cites Humanitarian Reasons for Continuing Myanmar Gas Production](#) (トタル社のCEOは、ミャンマーのガス生産継続に人道的理由を挙げる)、[World Oil](#) (2021年)

主な参考資料：

- [Should I Stay or Should I Go? Exploring the Role of Disengagement in Human Rights Due Diligence](#) (留まるべきか、離れるべきか？人権デュー・ディリジェンスにおける撤退の役割を探る)、[SOMO: Centre for Research on Multinational Corporations](#) (多国籍企業研究センター) (2016年)

B. 採取企業からの支払いにおける透明性の欠如：潜在的な影響の管理

グッドプラクティス *

人権リスク評価にガバナンスと透明性に関する問題を含め、定期的に更新します（人権デュー・ディリジェンスを参照）。

政府への全ての収入の流れを含む、透明性に関する明確で明白なコミットメントを行います。

紛争に配慮した事業慣行：採取産業ガイダンス、火種問題 9:6、インターナショナル・アラート（2005年）

- ✓ 透明性と腐敗防止に関する詳細な企業方針を策定します。
- ✓ 贈収賄と腐敗に関する国際法、地域および国内の法規制（現地国および自国の両方）を企業のホームページ上で目立つように強調します。
- ✓ 腐敗を防止するために、贈収賄防止研修、リスク評価、内部通報窓口、内部／公益通報者保護制度などの強固な管理手順を導入します。Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, p. 15（紛争等の影響を受ける地域および高リスク地域における責任ある事業に関する手引き：企業および投資家のための資料）、15 ページ、国連グローバル・コンパクトおよび責任投資原則（2010年）
- ✓ 明確でアクセス可能な形式で政府への支払いを公表します。紛争に配慮した事業慣行：採取産業ガイダンス、火種問題 9:6、インターナショナル・アラート（2005年） 企業の財務概要に、政府への全ての支払いについて掲載します。関連するグッドプラクティスの手引書は、Publish What You Pay に掲載されています。
- ✓ 現地政府への支払いについて、コミュニティに情報を伝えます。企業の活動プロセスと支払いについて簡単な言葉で説明する小冊子、動画、音声などの媒体を使用します。紛争に配慮した事業慣行：採取産業ガイダンス、火種問題 1:6、インターナショナル・アラート（2005年）
- ✓ 適切な場合、採取産業透明性イニシアチブ（EITI） のサポーターとなり、国内マルチステークホルダーグループに参加します。

主な参考資料：

- Publish What You Pay
- The EITI Standard: The Global Standard for the Good Governance of Oil, Gas and Mineral Resources（EITI 基準：石油、ガス、鉱物資源のグッドガバナンスのための世界基準）、Extractive Industries Transparency Initiative（採取産業透明性イニシアチブ）（2019年）
- Anti-Corruption Collective Action（腐敗防止コレクティブ・アクション）、国連グローバル・コンパクト
- Anti-Corruption Call to Action（腐敗防止のための行動要請）、国連グローバル・コンパクト

実用的ツール：

- ✂ Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business（事業のための腐敗行為防止の倫理とコンプライアンスに関するハンドブック）、OECD および UN Office on Drugs and Crime（国連薬物犯罪事務所）（2013年）
- ✂ OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas（OECD 紛争影響地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス）、OECD（2016年）

- ✂ [How to Address Corruption and Bribery Risks in Mineral Supply Chains \(鉱物サプライチェーンにおける腐敗と贈賄リスクへの対処方法\)](#)、OECD (2021年)
- ✂ [Uniting Against Corruption: A Playbook on Anti-Corruption Collective Action \(腐敗に対する団結：腐敗防止コレクティブ・アクションに関するプレイブック\)](#)、国連グローバル・コンパクト (2021年)

グッドプラクティスの例：

- [Business Integrity Guide: Understanding and Preventing Risks \(ビジネス・インテグリティ・ガイド：リスクの理解と防止\)](#)、Total (トタル社) (2016年)

あらゆる現地政府との関与における支払いおよび財務管理の透明性に関する国際的なグッドプラクティスを促進します。

- ✓ 現地政府との合意書または覚書に透明性に関する条項を含めます。支払い、送金、または、その他の支援に関する情報を「非機密」扱いとし、(正当な商業上および安全保障上の懸念について勸案の上) 一般市民が入手できるようにすることを、現地政府と合意します。
- ✓ 企業によって支払われた税金の一部を地域や地元の自治体に分配するように現地政府を促し、このコミットメントを公表して、これらの収入の用途について地方自治体が説明責任を負うようにします。
- ✓ [採収産業透明性イニシアチブ \(EITI\)](#) の取り組みと遵守を促進します。

実用的ツール：

- ✂ [The EITI Standard: The Global Standard for the Good Governance of Oil, Gas and Mineral Resources \(EITI 基準：石油、ガス、鉱物資源のグッドガバナンスのための世界基準、要件4\)](#)、Extractive Industries Transparency Initiative (採収産業透明性イニシアチブ) (2019年)

企業活動から得られる収入について、政府による管理を改善するための取り組みに関わります。

- ✓ 財務プロセスの透明性、腐敗防止、監督のための法的枠組みを策定し、実施し、施行し、強化するための現地政府の取り組みを支援します。[UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes \(国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート\)](#)、22 ページ、[国連平和維持活動局 \(2012年\)](#) また、リソース管理の監督に関して、議会の各委員会の役割と責任を理解するため、各委員会との対話について検討します。
- ✓ 国連平和維持活動局が指摘するように、「財務の健全性とプロセスの誠実性を国家的視点から保証できる会計士、監査役、簿記係からなる信頼できるグループを含む、財務管理における国家の能力開発を支援する」ための方法を特定します。[国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート](#)、23 ページ、[国連平和維持活動局 \(2012年\)](#)
- ✓ 腐敗防止委員や治安部門監督機関 (議会の各委員会、独立した監督機関) などの関連国家機関による公共投資決定を監督することを奨励します。
- ✓ 国内外のレベルにおいて、透明性および説明責任に関する企業・政府間の取り組みに関する対話の場を提供するマルチステークホルダー・プロセスに建設的に参加します。これには、採収産業透明性イニシアチブ (EITI) のマルチステークホルダーグループが含まれるかもしれません。[Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors \(紛争等の影響を受ける地域および高リスク地域における責任ある事業に関する手引き：企業および投資家のための資料\)](#)、17 ページ (国連グローバル・コンパクトおよび責任投資原則、2010年)、および、[紛争に配慮した事業慣行：採収産業ガイダンス、火種問題5 \(インターナショナル・アラート、2005年\)](#)

- ✓ 国連グローバル・コンパクトの **Anti-Corruption Collective Action (腐敗防止コレクティブ・アクション)** および **行動要請** などの、腐敗防止のための集団行動に参加します。
- ✓ プロセスにさらなる透明性をもたらすために、収入の用途分析における市民社会組織の役割を支援します。
- ✓ 収入の用途に関する意思決定における広範な参加と透明性を促進します。そうすることで、企業活動から得られる収入の国家による管理に関わるダイナミクスと課題に対する国民の理解が高まり、国家の当事者意識にプラスに働きます。**国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート、23 ページ、国連平和維持活動局 (2012 年)**

実用的ツール：

- ✂ **The EITI Standard: The Global Standard for the Good Governance of Oil, Gas and Mineral Resources (EITI 基準：石油、ガス、鉱物資源のグッドガバナンスのための世界基準、要件4)、Extractive Industries Transparency Initiative (採掘産業透明性イニシアチブ) (2019 年)**

主な参考資料：

- **Anti-Corruption Collective Action (腐敗防止コレクティブ・アクション)、国連グローバル・コンパクト**
- **Anti-Corruption Call to Action (腐敗防止のための行動要請)、国連グローバル・コンパクト**

C. 企業の現地政府に及ぼす不当な影響に対する認識：透明性と公的機関の支援

グッドプラクティス*

公的機関の強化に対する企業のあらゆる関与について情報共有します。

- ✓ 公的機関の強化への企業の関与とその理由について、明確に伝達します。またそれを国・地方レベルで共有します。
- ✓ 地域社会と関わる際は、公的機関の能力開発を支援する方法について意見を求めます。得られた提案は、可能な場合、公的機関強化の取り組みに盛り込みます。

現地政府の治安部門改革プロセスに対する国の当事者意識を支援します。

- ✓ 現地政府に対する企業の関与が包括的かつ建設的となるようにし、企業方針に国内のステークホルダー（企業幹部だけでなく、市民社会、コミュニティ、議会、メディアなども含む）の視点、優先事項、ビジョンを取り入れます。[国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート、13-16 ページ](#)、[国連平和維持活動局（2012年）](#) 対話や計画策定に関与することで、人々は企業が透明性を持って活動し、公的機関に不当な影響を与えていないということをより明確に理解、確信することができます。
- ✓ 可能な場合、現地政府に対して、補助金や寄付金ではなく、マッチングファンドを提供し、国家の当事者意識を確実にし、政府関係者に権限を与え、国家の優先順位付けプロセスを促進することにより、国の能力開発に寄与します。[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites（安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット）](#)、V-3 ページ、[世界銀行グループおよびAnvil Mining（アンビル・マイニング社）（2008年）](#)
- ✓ 企業が提供する資金用途を効果的に監督するため、政府の監視機関（監査役または透明性確保に関する委員会）に協力します。
- ✓ 意思決定は関連機関に委ねつつ、プロジェクトサイト周辺の法執行機関の再編成における政府の適切な取り組みを支援します（例えば、一定の財政支援を行うことができます）。

現地政府の能力を高め、グッドガバナンスを促進するために、他の当事者と連携します（[1.2.a. を参照](#)）。

D. 地域社会への基本的な公共サービスの欠如：サービス提供の補完 (4.6. を参照)

グッドプラクティス*

政府の公共サービス提供能力を分析します (人権デュー・ディリジェンスを参照)。

- ✓ 公共サービスの提供、および、住民の権利保護に関する政府の能力と不足点を分析します。リソースや能力の格差に伴うリスクを検討します。[From Red to Green Flags, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries \(警告レベルから安全レベルへ：高リスク国における人権尊重のための企業の責任\)](#)、49 ページ、人権ビジネス研究所 (2011 年)
- ✓ 更なる支援を必要とする最近の動向 (移民労働者の流入、衛生上の危機など) を分析に含め、サービスの不行き届きが社会不安を引き起こす可能性があることを観察します。
- ✓ 特に、危機の際に企業活動が公共サービス (水、衛生、電力など) の提供に及ぼす影響を確実に分析します。これには、複数の企業やプロジェクトから生じる累積的な影響も含まれます。例えば、複数の企業が大量の電力を合同で使用している場合、各企業の使用量が法定内だったとしても、電力不足の際にはコミュニティの電力へのアクセス能力に負の影響を及ぼす可能性があります。

ステークホルダーと関わる際には、法の支配の尊重、社会サービスの提供、地域経済の発展における国の中心的役割を強調します。

地方レベルでの公共サービスの提供改善のため、現地政府と連携します。

- ✓ 社会サービスを効果的に提供する政府の能力を強化するための技術支援を行います。[Learning from Company-Community Conflicts: Understanding Practical Dilemmas \(企業・コミュニティ間の対立から学ぶ：実際のジレンマを理解する\)](#)、インターナショナル・アラートおよび国際金属・鉱業評議会 (ICMM) (2014 年)
- ✓ 企業の招集力を発揮し、政府代表者と地域社会の双方を結びつけます。政府が提供するサービス改善のためのギャップとプロセスを議論します。[Getting it Right: Making Corporate-Community Relations Work \(正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために\)](#)、145 ページ、Luc Zandvliet および Mary B. Anderson、グリーンリーフ出版 (2009 年)
- ✓ 企業、政府と地域社会との三者間のパートナーシップを形成します。三者がそれぞれ、プロジェクトの成功に寄与するように調整します。国連指導原則に沿って、各アクターの役割と責任について十分に理解する必要があります。[Getting it Right: Making Corporate-Community Relations Work \(正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために\)](#)、146 ページ、Luc Zandvliet および Mary B. Anderson、グリーンリーフ出版 (2009 年)

ガバナンス能力向上の取り組みに関わり、国際的な資源ガバナンスのベストプラクティスを支援します（[1.2.a. を参照](#)）。

社会的投資プログラムが持続可能で、地域社会と共に策定されるようにします。

- ✓ 事業背景の分析結果を活用し、開発の機会を特定します。特に、物流、サプライヤー、流通経路、研修分野において、ギャップ・不足点を特定します。企業自身の専門知識を活用してギャップを埋めることが可能な開発プロジェクトに投資することを検討します⁷。
- ✓ コミュニティメンバーおよび開発パートナーとの話し合いを通じてプロジェクトの優先順位付けを行います。地域社会と連携し、政府当局の支援を受けて、社会的投資プログラムを策定、実施、管理します⁸。
- ✓ 国、地域、地方当局と直接連携し、企業の社会的投資が地域および地元のコミュニティ開発計画に沿っており、それにとって代わることはないようにします。[Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, p.26](#)（[紛争等の影響を受ける地域および高リスク地域における責任ある事業に関する手引き：企業および投資家のための資料、26 ページ、国連グローバル・コンパクトおよび責任投資原則](#)）（2010年）
- ✓ 全ての社会的投資を明確で入念な撤退戦略と共に計画し、地域社会や政府を含む他の当事者がそれらを引き継ぐことができるようにします（[責任ある撤退を参照](#)）。[紛争の影響を受ける地域および高リスク地域における責任ある事業に関する手引き：企業および投資家のための資料、26 ページ、国連グローバル・コンパクトおよび責任投資原則](#)（2010年）これは、プログラムの開始時から地元のステークホルダーが当事者意識を持つ必要があることを意味します。
- ✓ 短期的な成果ではなく、影響の観点から社会的投資の実効性を評価します。[Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 5](#)（[紛争に配慮した事業慣行：採取産業ガイダンス、火種問題5、インターナショナル・アラート](#)）（2005年）
- ✓ コミュニティ開発に関する協定、または、同様の取り決めの締結を検討します。コミュニティ開発の協定は、負の影響を最小限に抑え、地元の社会・経済の発展を促すことを目的としたものです。同協定は、資源プロジェクトに関連して企業と地域社会との間で誠実に交渉された公式な合意であり、国家当局および地元当局と調整されるべきです。

主な参考資料：

- [Community Development Agreements Guidance](#)（[コミュニティ開発協定指針](#)）、IPIECA（2019年）
- [IRMA Standard for Responsible Mining](#)（[責任ある鉱業のためのIRMA基準](#)）、2.3章、[Initiative for Responsible Mining Assurance](#)（[責任ある鉱業保証のためのイニシアチブ](#)）（2018年）

1.3. 人権への懸念

A. セキュリティと人権に関する慎重を要する議論：問題への建設的な対処

グッドプラクティス*

上級管理職が承認する包括的な人権方針を策定します（人権デュー・ディリジェンスを参照）。

- ✓ 国連指導原則 16 とそのコメントリーは、企業の人権方針について以下の点が含まれるべきであると強調しています。
 - 企業の最高責任者レベルで承認されていること。
 - 関連する社内外の専門家の知識が取り入れられていること。
 - 従業員、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関係者に対する企業の人権に関する期待が明記されていること。
 - 一般に公開されており、全ての従業員、取引先、他の関係者にむけて、社内外にわたり伝えられていること。
 - 方針を企業全体に根付かせるために必要な事業方針および手続きに反映されていること。

国連指導原則 15 および 16

- ✓ 安全保障及び人権に関する自主原則の規定を実施するというコミットメントを含めます。
- ✓ 企業の人権方針には、国際的に認められた全ての人権基準を尊重するという明確なコミットメントを含む必要があります。これには以下が含まれます。
 - 世界人権宣言
 - 市民的および政治的権利に関する国際規約
 - 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約
 - 労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言

実用的ツール：

- ✍ Guide on How to Develop a Human Rights Policy（人権方針の策定方法に関する手引き）、国連グローバル・コンパクト（2015年）

企業方針と、さまざまな人権の要素への取り組みの例

企業方針は、人権基準のさまざまな側面を検討するべきです。以下のような例があります。

国際的な人権基準の認識。 [Anglo American \(アングロ・アメリカン社\) の人権方針](#)から：

当社の人権尊重に対するコミットメントには、国際的に認められた全ての人権の認識—特に、国際人権章典（世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約を含む）、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言、および、該当する場合は、国際人道法に含まれる人権—が含まれています。

労働・職場における権利に関する規定。 [Barrick Gold \(バリック・ゴールド社\) の人権方針](#)から：

バリック社は、児童労働、囚人労働、強制的な契約労働、債務労働、奴隷および隷属労働の使用を容認せず、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言を遵守します。バリック社は、人種、肌の色、性別、宗教、政治的見解、国籍、または、社会的出身に基づく、個人に対する差別、また自由に雇用された個人に対する嫌がらせを容認しません。バリック社は、合法的に認可された組合や団体に個人が参加する自由、または、参加しない自由を認め、尊重し、労働者の安全と健康を尊重します。

セキュリティ手順に関する規定。 [Kosmos Energy \(コスモス・エナジー社\) の人権方針](#)から：

当社は、当社が存在し、継続的に活動している各国において、当社のセキュリティ対策の基盤として、安全保障及び人権に関する自主原則を実施します。当社は、潜在的及び顕在する紛争状況の根底にある背景を理解し、当社が、当社のセキュリティ対策を含む行動を通じて、どのようにしてそれらを軽減または悪化させるかを理解しようと努めます。当社は、当社の事業に警備を提供する人員が、過去に人権侵害に関与したことがないかを審査され、適切な訓練を受け、相応の力のみを行使し、武力の行使に関して適切な規則の範囲内で働き、人権を尊重し、人々とのやり取りにおいて敬意を払うように努めます。当社は、セキュリティに関連するインシデントの時宜を得た正確な情報が収集され、コスモス社内と関係当局の両方へ報告されるようにします。

コミュニティ・リレーションズに関する規定。 [Repsol \(レプソル社\) の人権とコミュニティ・リレーションズ方針](#)から：

レプソル社は、以下を約束しています。

- 「コミュニティの」人権を尊重し続けること。
- 当社が影響力を持つ地域にあるコミュニティ内の全てのグループ、特に脆弱な立場に置かれたグループを特定するために、当社が事業活動を行う地における社会経済状況を評価し、理解すること。
- コミュニティのアイデンティティと特有の性質、文化的多様性、潜在的に異なるニーズと願望、慣習や社会的慣行を維持する権利を認識し、尊重すること。
- 尊重、文化的感受性、健全性、責任、透明性、誠意、非差別の原則に基づき、当社のプロジェクトと資産が影響力を持つ地域のコミュニティと永続的な関係を確立すること。

- 開かれた情報交換に基づき、資産とプロジェクトのライフサイクルの適切な段階で、時宜を得た、誠実で文化的に適した方法で、透明性があり、積極的なコミュニティとの対話を促進すること。
- 当社の資産から直接影響を受ける人々と権利保有者（従業員、サプライヤー、請負業者、コミュニティ、あるいは、あらゆる第三者）が、人権に影響を及ぼす可能性のあるあらゆる状況をレブソル社に通知することができるように、当社の活動の開始当初から、事業レベルで苦情処理メカニズムを確立すること。この仕組みは、司法的または非司法的な苦情処理メカニズムへのアクセスや、人権擁護者の合法的で平和的な活動を妨げるために使われてはなりません。
- 当社のプロジェクトや資産が影響力を持つ地域の経済発展、社会的進歩、環境保全に寄与することによって、プラスの影響を最適化し、コミュニティの共通価値と持続可能な開発を促進する機会を特定すること。
- 当社のプロジェクトや資産が影響力を持つ地域において、地元の文化的なプロセスや伝統が尊重され、それに適した方法で、コミュニティへの広範な支援が得られ、維持されるように努力すること。
- 先住民族、部族、アボリジニに特有の性質を認識し、尊重すること。当社が活動する国の国内法に盛り込まれているか否かにかかわらず、既存の法律およびILO 第 169 号条約に沿って、彼らの権利を認識し、尊重すること。彼らの権利には、彼らの土地、領域、資源の権利、水に対する権利、彼らの組織的、経済的、社会的な構造への権利、ならびに、彼らに直接的な影響を及ぼす可能性のある法的または行政的な措置を考慮して、適切な手順を通じて行われる対話や、特に、彼らの代表者機関を通じて行われる対話などの、提案されたあらゆる緩和策に関して理解を与え、自由意思による、事前の、十分な情報に基づく誠実な同意への権利が含まれます。

事業活動を通じた方針の一貫性。 [Norsk Hydro（ノルスク・ハイドロ社）の人権方針](#)から：

本書は、ノルスク・ハイドロ社とその完全子会社で勤務する、臨時社員、コンサルタント、ハイドロ社の代理や代表としての役割を果たす他の人々を含む、全ての従業員に関連します。また、その範囲内において、一部所有企業の経営組織によって承認されている場合は、当該企業の従業員にも関係します。ハイドロ社が議決権の 100%未滿を有する法人の場合は、取締役会または他の運営組織におけるハイドロ社の代表者は、本書の原則および基準に従う努力をします。

サプライチェーンにおける方針の一貫性。 [Hess（ヘス社）の人権方針](#)から：

当社は、事業活動地のコミュニティに積極的に貢献するという当社の目標を支える、強固で多様なサプライヤー・ネットワークに取り組んでいます。当社は、請負業者とサプライヤーが、当社の自主的なコミットメント、企業行動・倫理規範、環境、安全衛生、社会的責任、関連する方針を尊重することを期待します。

企業の部門間の方針の一貫性。 [Cerrejón（セレジョン社）の人権方針](#)から：

セレジョン社の人権方針は、Cerrejón Way（セレジョン・ウェイ）、持続可能な開発における同社のビジョン、その他の企業方針、特に、倫理、社会的労働責任、衛生、安全、環境、コミュニティに関する方針に沿ったものです。この人権方針は、コミュニティ・リレーション計画の策定、セレジョン社のミッション、当社が取り組む責任ある鉱業の実践の一部であり、それらの発展に寄与するものです。

(※) 上記の人権方針はいずれも ICRC が日本語に仮訳したものであり、正確な記述に関しては原文を参照してください。

人権方針に明示的に含むことのできる追加要素：

- ジェンダーに関する規定 ([4.5.a. を参照](#))。
- **先住民族**へのコミットメント（自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意の原則をさらに考慮し、十分に尊重すべきもの）。
- 政府関係者との対話。
- 従業員、取引先、その他の関係者に対する企業の期待事項に関する規定。
- 企業によるコミットメントの実施方法に関する情報。

主な参考資料：

- [How to Develop a Human Rights Policy : A Guide for Business \(人権方針の策定方法：企業に向けたガイド\)、国連グローバル・コンパクト \(2015年\)](#)

現地政府との対話開始時から、企業の人権に関する期待事項を明確に定めます。

- ✓ 現地国の関連法を参照し、ビジネス、セキュリティと人権に関する国内法とグッドプラクティスとの関連性を強調します。特に、政府が国際的な人権基準に準拠している場合は、それらの基準について言及してください。
- ✓ 企業の人権方針と、ビジネスと人権イニシアチブへのコミットメントに言及し、企業の評判を守る必要性を説明します。企業の視点から、効果的で、責任のある国家安全保障機関の必要性について明確に述べます。企業の懸念と現地政府の関心のある分野（十分に訓練を受けた治安部隊など）との関連性を強調します。
- ✓ 国際的な人権基準に抵触する国内法の改革を提唱します。[From Red to Green Flags, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries \(警告レベルから安全レベルへ：高リスク国における人権尊重のための企業の責任\) 42 ページ、人権ビジネス研究所 \(2011年\)](#) 責任ある外国人投資家のための条件を容易にすることについて、政府の自己利益に訴えます。
- ✓ 現地政府関係者の共感を呼ぶ言葉を使います。状況によっては、人権について明確には言及せず、適切な治安維持活動や職業基準の遵守について言及するなど、関連する問題を提起する別の方法を見つける方が良い場合があります。
- ✓ 改善を提案する前に、政府の人権に関する積極的な取り組みを認めます。

人権に関する条項を現地政府との投資協定や商業契約に組み込みます。

- ✓ 国連指導原則、安全保障及び人権に関する自主原則、国際労働機関（ILO）の中核的条約、国際金融公社（IFC）のパフォーマンス・スタンダード基準など、広く認められた基準への言及を協定や契約に含めます。
- ✓ 現地政府との協定に、土地取得と再定住が、特に以下の国際基準に則って実施されることが明記されるようにします。

- [UN Declaration on the Right of Indigenous Peoples \(先住民族の権利に関する国連宣言\)](#)
- [International Labour Organization Indigenous and Tribal Peoples Convention \(ILO 原住民及び種族民条約\) \(1989年\)](#)
- [International Finance Corporation Performance Standard 7 – Indigenous Peoples \(IFC パフォーマンス・スタンダード7 – 先住民族\)](#)
- [International Finance Corporation Performance Standard 5 – Land Acquisition and Involuntary Resettlement \(IFC パフォーマンス・スタンダード5 – 土地取得及び非自発的再定住\)](#)
- [Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 2:6 \(紛争に配慮した事業慣行:採取産業ガイダンス、火種問題 2:6\)、インターナショナル・アラート \(2005年\)](#)

セキュリティと人権の問題を現地政府に提起するため、他のステークホルダーと連携します (4.3. および 4.4. を参照)。

- ✓ ステークホルダーマッピングを利用し、セキュリティと人権の問題に関して、企業が連携できる主要な対話者を特定します。ステークホルダーマッピングは、より広範な[人権デュー・デリジェンス](#)手順の策定に不可欠な部分です (1.1.a. を参照)。
- ✓ 当局に対する共通の懸念問題に合同で対処するために連携します。セキュリティと人権の課題に関して、企業が政府に個々にアプローチするよりも、共同で行動する方が効果的な場合があります。
- ✓ 市民社会組織と連携します。市民社会組織は、警備提供者、政府、または、現地のコミュニティと対話を行うために、貴重な対話者や仲介者の役割を果たすことが可能です。[Voluntary Principles on Security and Human Rights; Implementation Guidance Tools \(安全保障及び人権に関する自主原則:実践ガイダンスツール\)](#)、18 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011年)
- ✓ 自国政府と連携します。自国政府は、現地政府に対して期待事項を伝え、課題を提起するための貴重なパイプ役としての役割を果たすことができます。治安部門改革とガバナンスの問題（防衛、国際開発、外務など）に関して直接的な知識と責任を持つ自国政府の担当部局との関係を発展させることが望まれます。
- ✓ セキュリティと人権の問題を含め、持続可能な投資とグッドガバナンスを合同で促進するため、現地国の当事者に資金を提供する国際金融機関（世界銀行や国際金融公社など）と対話します。
- ✓ セキュリティと人権の課題に合同で対処するために、コミュニティにセキュリティに関する対話の場を設立、または、既存の対話の場を支援します。この対話の場には、セキュリティに関するステークホルダーの代表者と、現在または将来のセキュリティ管理による影響を受けるあらゆるグループの従来からのリーダーや代表者を含むべきです。こうした対話の場は、コミュニティのセキュリティ問題を提起するために効果的な場にもなり得ます ([国内ワーキンググループ](#)を参照)。
- ✓ 外部のステークホルダー諮問委員会の設立を検討します。同委員会は、セキュリティと人権の問題のモニタリング、政府との対話に有益です。また、他の状況に関連するグッドプラクティスや革新的イニシアチブを特定することも可能となります。同委員会には、現地政府が正当と考えるステークホルダー（指導的立場にある現在および以前の官僚、国際政治家など）、ならびに、脆弱な立場にある集団（自身の地域で大規模な企業の事業活動に直面している[女性](#)および[先住民族](#)など）の窮状に詳しい人々を含めるべきです。

実用的ツール：

- ✦ [Host Country Security Assessment Guide \(現地国安全保障評価ガイド\)](#)、IPIECA、ICRC および DCAF (2017年)

他のステークホルダーの役割を強化します。

- ✓ 市民社会の役割と能力を強化します。特に、人権擁護、データ収集、モニタリングと評価、政策提言書や報告書の起草を向上させるスキルの強化に焦点を当てます ([4.3. および 4.4. を参照](#))。
- ✓ イベント、セミナー、ラジオメッセージ、印刷メディアの配布、現地語で書かれた情報提供のためのウェブサイトなどを通じて、一般市民向けの普及キャンペーンを支援します。これらのキャンペーンは、企業の事業活動に関連するセキュリティと人権の問題について、関係のある地方レベルのステークホルダーとの橋渡しに役立ちます。特に、脆弱な紛争影響地域において、一般市民を対象としたアウトリーチ活動の最善の手段を特定するためには、地域の背景を理解することが重要です。地域社会のさまざまなグループ、特に最も脆弱で読み書きのできないグループには、異なるアウトリーチ戦略が必要かもしれません ([4.2.b. を参照](#))。
- ✓ 国家機関を強化するために、他の政府、市民社会、国際組織による取り組みを支援します。 [安全保障及び人権に関する自主原則、5 ページ、自主原則イニシアチブ](#)
- ✓ 議会、司法、オンブズパーソン機関、国家人権機関、腐敗防止委員会、独立した治安部門監督機関を含む、監督機構および独立機関の能力開発を支援するため、進行中のイニシアチブを特定します。また、これらのイニシアチブに寄与する方法を検討します。

主な参考資料：

- [Private Security Governance Observatory \(民間警備ガバナンス観測所\)](#)
- [Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox; Phase 5: Reporting and Evaluation \(人権への影響評価の手引きとツールボックス、フェーズ5：報告と評価\)、デンマーク人権研究所 \(2020 年\)](#)

マルサド治安部門観測所

マルサド治安部門観測所は、国家治安部門ガバナンス (SSG) のダイナミクスと、治安部門改革 (SSR) のイニシアチブに関する国別情報を収集し、掲載している一連のウェブサイトです。全てのウェブサイトで各国の言語、ならびに、英語またはフランス語が使用されており、治安部門ガバナンス関連の問題について、国内外のニュース記事、見解、分析、報告書が掲載されています。

マルサド観測所に類似したウェブサイトを立ち上げることにより、国家安全保障アクター間の協調を支援することが可能です。そのようなサイトは、安全保障及び人権に関する自主原則を含む、関連するコンセプトや実践を普及する優れたプラットフォームとなり得ます。マルサドの閲覧者は、掲載されている全ての報告書や分析について、コメント、議論するとともに、自身の文章をマルサド編集チームに送り、掲載を提案することもできます。

設立されたマルサド治安部門観測所には、以下が含まれます。

- [マルサド・エジプト](#)
- [マルサド・パレスチナ](#)
- [マルサド・リビア](#)
- [マルサド・チュニジア](#)

B. 人権への懸念に関する取り組み：セキュリティと人権を強化するための影響力の行使

グッドプラクティス*

人権への懸念への対処、影響力を高める方法の追求のため、既存の影響力を行使します（1.2.a.を参照）。

- ✓ 企業の影響力が不十分である場合、それを高める方法について検討します。人権に関する影響力は、例えば、マルチステークホルダー・イニシアチブを通じた活動、関連する政府機関への能力開発や他のインセンティブの提供によって、高められる可能性があります。影響力は時間とともに変化し、企業が新規の協定を現地政府と議論する初期投資段階前に最も高まることが多くあります⁹。
- ✓ セキュリティと人権の問題を調整し、現地政府に提起するために、他のステークホルダー（自国政府、他企業、市民社会、**人権擁護者**、国家人権機関、関連するマルチステークホルダー・イニシアチブなど）と対話します。市民社会と**人権擁護者**は、人権の尊重を強化を目的とする影響力の行使に関する意思決定に重要な情報提供者です。これらのパートナーに対するリスクを軽減するため、現地政府に対して声明を出す前に、企業は必ず関連する人権擁護者や市民社会組織の同意を求めることが必要です。適切かつ関係するステークホルダーの同意がある場合、可能な限り最大限に情報源を守る努力をしてください。

影響力とは何か？

United Nations' guidance on the corporate responsibility to respect human rights（国際連合の人権を尊重する企業の責任に関するガイダンス） から：

組織（企業、政府または非政府）への「影響力」には、以下の要素が反映されている可能性があります。

1. 企業による当該組織に対するある程度の直接の支配が存在するかどうか
2. 企業と当該組織の間の契約の条件
3. 企業が当該組織に占める事業の割合
4. 企業が当該組織に対して、将来の業務、評判上のメリット、能力養成支援などに関し、人権に関する実績の改善を動機づける力
5. 当該組織の評判にとって企業と連携することの利益、またその関係が失われた場合にその評判に及ぼす悪影響
6. ビジネス団体や複数のステークホルダーによるイニシアチブを通じて行われるものを含め、企業が、他企業または組織に人権に関する実績を改善するよう動機づける力
7. 企業が、地方または中央政府を動かして、規制の施行、監視、制裁などを通じて当該組織による人権に関する実績の改善を求めることができる力

Corporate Responsibility to Protect Human Rights: An interpretive Guide（人権に配慮する企業の責任：解釈の手引き）、国連人権高等弁務官事務所（2012年）

主な参考資料：

- [国連指導原則 19 コメントリー](#)
- [Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks \(人権リスクを減らすための取引関係における影響力の行使\)、Shift 社 \(2013 年\)](#)
- [Using Leverage\(影響力の行使\)、Global Business Initiative on Human Rights\(人権に関するグローバル・ビジネス・イニシアチブ\)](#)

人権侵害が続くリスクを軽減するために、企業の影響力を効果的に行使できない場合は、潜在的な人権への負の影響を考慮し、実現可能であれば関連主体との関係を終わらせることを検討します (1.2.a. を参照)。

[国連指導原則 19](#)

* これらのグッドプラクティスは、規範的なものではありません。現地の特定の状況において、それらが実現可能であるか、有用であるか、地域の背景に適しているかを評価することは、各ユーザーに任せられています。

1. [Summary of the Colombia VPs Process Report \(コロンビア VP プロセス報告書の概要\)、CME \(2014 年\)](#)。報告書の全文は、[CME のウェブサイト](#)で閲覧可能です。
2. CME の提言は公表されており、あらゆる部門の企業によって使用されることを目的としています。CME の提言に関する詳細については、[CME のウェブサイト](#)を閲覧してください。
3. コロンビア副大統領事務局、外務省、国防省、国家人権・IHL プログラム、軍最高司令部およびコロンビア陸軍、国家警察、民間警備監督局
4. [Top 10 Programming Tools for Security and Justice Sector Reform \(安全保障および司法部門改革のための計画ツール トップ 10\)、DCAF \(2017 年\)](#)
5. [Business and Armed Non-State Actors – Dilemmas, Challenges and a Way Forward \(ビジネスと非国家武装主体：ジレンマ、課題、そして進むべき道\)、21 ページ、Ben Miller、Dost Bardouille、Sarah Cechvala、CDA \(2014 年\)](#)
6. [Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, p.46 \(国連ビジネスと人権に関する指導原則の実施に関する石油・ガスセクターガイド\)、46 ページ、人権ビジネス研究所、Shift 社、欧州委員会 \(2014 年\)](#)
7. [Creating Shared Value \(共通価値の創出\)、Michael Porter、Mark Kramer、Harvard Business Review \(2011 年\)](#)
8. [Community Development Toolkit \(コミュニティ開発ツールキット\)、23 ページ、ICMM \(2012 年\)](#)
9. [Conflict Transformation and the Corporate Agenda – Opportunities for Synergy \(紛争転換と企業の課題 – 相乗効果の機会\)、364 ページ \(Luc Zandvliet、Berghof Handbook for Conflict Transformation \(ベルクホーフ紛争転換の手引き\) \(2011 年\)\)](#)



2. 治安部隊との連携

2.1. セキュリティ対策

A. 事業活動の現場に配属された治安部隊：変動する人数、能力、適用可能な規則と制約の管理

グッドプラクティス*

国、地域または地方レベルの治安部隊の管理者とセキュリティ対策について議論します。

- ✓ 国家当局との話し合いにおいて、治安部隊の行動に関する国際基準を取り上げます。特に、採取セクターで事業を行う企業については、そうした基準に [Voluntary Principles on Security and Human Rights](#) (安全保障及び人権に関する自主原則) が含まれます。配備される治安部隊の種類と数がセキュリティに関する脅威に均衡すべきであることを強調します。[安全保障及び人権に関する自主原則、4ページ](#) また、国家当局が国内法に準拠して、採掘事業地域に軍を配備する決定をした場合、適切な訓練と装備の必要性について取り上げます。
- ✓ 公的および民間による警備に割り当てられたさまざまな役割を特定し、正式な用語で定めます。また、企業の施設周辺での警備配備に関する規則を定めます。特に、環境の変化に応じて規模を拡大、縮小する仕組みや手順を定めるように努めます。そのうえで、こうした体制について治安部隊の指揮系統と合意するようにします。
- ✓ 無法状態が甚大な場合や、事業活動の現場が遠隔地にあるため治安部隊が到着するまでの対応時間が長すぎる場合に限り、治安部隊の常時配備を要請します。[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites](#) (安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット)、III-8 ページ、[世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008年\)](#)
- ✓ プロジェクトサイトに配備された治安部隊の一定の割合を女性が占めるように要請することを検討します。女性の存在は、セキュリティ状態の観察に多様な視点をもたらすと同時に、女性および子どもと関わるにあたり手助けとなります。また、ジェンダーに基づく暴力のリスク防止に役立つことも考えられます¹。
- ✓ 治安部隊との連携におけるセキュリティ管理上の利益（護衛による保護など）が、致命的な武力が使用されるかもしれないリスクを上回るかどうかについての評価をします。

さまざまなレベルの治安部隊の代表者との緊密な連絡を維持します。

- ✓ 現地政府の治安当局の高官に接触できるよう、自国政府に支援を要請します。[Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools](#) (安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール)、14 ページ、[国際金属・鉱業評議会 \(ICMM\)](#)、[赤十字国際委員会 \(ICRC\)](#)、[国際金融公社 \(IFC\)](#) および [国際石油産業環境保全連盟 \(IPIECA\)](#) (2011年)
- ✓ 指揮命令系統のさまざまなレベルでつながりを持ち、警察や軍の代表者と緊密に連絡を取り合います。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット](#)、III-14 ページ、[世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008年\)](#) 十分な情報を継続して入手し、現場で直接の連絡先を持つために、適宜地元の警察部隊、治安部隊（関連する場合）と良好な関係を構築します ([2.3.b.](#) を参照)。

- ✓ 治安部隊による武力行使が過剰な場合は、適宜当局の適切なレベルに懸念を表明します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、44 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#)
- ✓ 進行中の脅威レベル確認のために、治安部隊および他のステークホルダーとの公式かつ一貫した報告・連絡の仕組みを確立します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、4、44 ページ、ICMM、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#)
- ✓ 治安部隊との会合における決定事項を常に文書化し、会合の参加者に配布します。
- ✓ 企業によるセキュリティ管理へのアプローチ（役割と責任、指揮命令系統、武力行使など）が、現場の全てのセキュリティ担当者に浸透していることを確認します。関係者全員に、規則と期待事項について明確に伝えるようにしてください。
- ✓ 企業と治安部隊との関係強化のため、治安当局高官による企業の活動現場の視察を受け入れます。世界銀行とアンビル・マイニング社の説明にあるように、「通常、[治安部隊の] 指揮系統への影響は非常にプラスで、地元の司令官に対する企業の立ち位置を高めます。このようなステップは、困難な状況において、企業経営者が保持するアクセスを強化します。企業の代表者は、地元の司令官との問題を解決するために、電話を取り、上層部に助けを求めることができます」[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-12 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008 年\)](#)

活動現場に配属された治安部隊と協定または基本合意書を締結します（[2.3. を参照](#)）。

- ✓ セキュリティ上のリスク、ならびに治安部隊が要請する支援の性質とレベルについて合意するため、治安部隊の代表者と共に合同リスク評価プロセスを策定します。その際、地元のステークホルダー（地方自治体、地域社会の代表者、地元の市民社会組織、地元の業界団体など）もリスク評価プロセスに含めることを考慮します。
- ✓ 治安部隊の配備と行動に関する明確な規則に同意し、施行するインセンティブとして、現物支援を行います。規則は、特に採取セクターで事業を行う企業の場合は、[UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials \(国連法執行官のための行動綱領\)](#)、[UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials \(国連法執行官による武力および銃器の使用に関する基本原則\)](#)、[安全保障及び人権に関する自主原則](#)に準拠する必要があります。
- ✓ 安全およびセキュリティに関する最重要懸念事項がある場合、セキュリティ対策体制に関する記録を公開するよう現地政府に促します。[安全保障及び人権に関する自主原則、4 ページ](#)
- ✓ 協定書または基本合意書を作成する際には、必ず既存の合意書または覚書を参考にしてください。また、政府の治安部隊と企業（採掘事業を行っていない企業も含む）間の合意書に関する自主原則のモデル条項などの例から着想を得ることも検討します。

主な参考資料：

- [Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts](#) (治安部隊の使用：リスクと影響の評価と管理)、IFC (2017年)
- [UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials](#) (国連法執行官による武力および銃器の使用に関する基本原則)、国連人権高等弁務官事務所 (1990年)
- [UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials](#) (国連法執行官のための行動綱領)、国連人権高等弁務官事務所 (1979年)

実用的ツール：

- 🔧 [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights](#) (安全保障及び人権に関する自主原則：安全保障と人権に関する政府治安部隊と企業間の合意書に関するモデル条項)、Voluntary Principles Initiative (自主原則イニシアチブ) (2016年)

治安部隊に人権および国際人道法に関する研修を提供する取り組みを支援します (2.5. を参照)。

B. 企業の活動地域に配属された治安部隊：インシデントの増加と緊張の高まりの防止

グッドプラクティス*

事業背景を分析します（[4.2.a. および人権デュー・ディリジェンスを参照](#)）。また、リスクと影響を定期的に再評価します。

- ✓ 紛争に配慮した方法での事業運営を可能にするため、地域紛争の根本的原因、ダイナミクス、当事者、性質を理解するために、紛争に関する分析を実施します。紛争分析では、さまざまな当事者が人権および国際人道法の基準をどの程度遵守しているかについての評価も必要となります。[安全保障及び人権に関する自主原則、5ページ](#)
 - 武力紛争の状況では、国際人道法で定められている法的義務も適用されます。
 - 武力紛争や高リスクの状況では、人権デュー・ディリジェンスの強化が求められます。（[複雑な環境を参照](#)）。[Conflict Prevention Tool \(紛争予防ツール\)](#)、[クイーンズ大学](#)、[アングロゴールド・アシャンティ社](#)、[ICRC](#) および [DCAF \(2021年\)](#)
- ✓ 企業のセキュリティリスク（従業員および家族、施設、資産に対するリスクなど）、および、地域社会にとってのリスクを特定します。[安全保障及び人権に関する自主原則、2ページ](#)
- ✓ セキュリティリスクに関する重要な情報源として、セキュリティ対策に関するコミュニティの協議に参加します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、20ページ](#)、[ICMM](#)、[ICRC](#)、[IFC](#) および [IPIECA \(2011年\)](#)
- ✓ これらの協議において、全ての脆弱な立場にある集団が適切に代弁されるようにします（[4.2.a. を参照](#)）。
- ✓ セキュリティリスク評価は、より広範な人権デュー・ディリジェンスの一部をなすことに留意してください。

実用的ツール：

- 🔧 [Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts \(治安部隊の使用：リスクと影響の評価と管理\)](#)、第2章、[IFC \(2017年\)](#)

紛争に配慮した事業活動

紛争に配慮した事業慣行には、以下のような取り組みが求められます。

- 紛争を理解する目的で、緊張状態の根本的原因と潜在的な誘因を特定します。例えば、紛争に影響を及ぼし得る国や地域の特徴、ならびに、紛争の要因となり得る実際の苦情や認識された苦情などの背景的要素が含まれます。
- 紛争における主要アクターと、暴力に繋がり得る動機、能力、状況をマッピングします。アクターには、影響を受けるステークホルダー、紛争の当事者と「動員者」（苦情やリソースを利用し、暴力的か平和的に関わらず紛争解決のために他者を動員する人々や機関）が含まれます。
- 企業の事業・製品・サービスが、さまざまなグループ間における既存の社会的緊張状態や関係にどのように影響を及ぼしたり、新たな緊張状態や紛争を生じさせたりするかを特定、予測します。また、紛争に関する分析を企業の人権デュー・ディリジェンスに取り込みます。
- 責任ある行動を取り、リーダーシップを発揮することを目指す企業は、「Do no harm（害を与えない）」以上に、平和と安定にプラスの貢献をすることを目指すことが可能です。その方法は状況に応じて異なりますが、最優先事項はまず負の影響を避けることです。企業の平和構築への寄与に関するさまざまな事例とガイダンスは次を参照してください：[Local Business, Local Peace: The Peacebuilding Potential of the Domestic Private Sector（現地の事業、現地の平和：国内民間セクターによる平和構築の可能性）](#)、[インターナショナル・アラート（2006年）](#)。

主な参考資料：

- [Business, Human Rights and Conflict-Affected Regions: Towards Heightened Action（ビジネス、人権、紛争等の影響を受ける地域：活動の強化に向けて）](#)、[UN Working Group on Business and Human Rights（国連ビジネスと人権に関するワーキンググループ）](#)（2020年）
- [Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractive Industries（紛争等の影響を受ける状況における人権デュー・ディリジェンス：採取産業ガイダンス）](#)、[インターナショナル・アラート（2018年）](#)

紛争に関する分析

紛争に関する分析においては以下のような点が重要です。

- 緊張の根本的原因と潜在的な誘因は何でしょうか？
- 紛争の主な当事者は誰でしょうか？暴力に繋がり得る動機、能力、状況は何でしょうか？
- 紛争が再燃する可能性はありますか？
- 国家によって管理されている／されていない地域はどこでしょうか？ [OECD Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform（治安部門改革に関するOECD開発援助委員会ハンドブック）](#)、53ページ、[OECD（2007年）](#)
- 治安部門の当事者は、紛争においてどのような役割を果たしてきましたか？ [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes（国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート）](#)、70ページ、[国連平和維持活動局（2012年）](#)
- 治安部門の当事者は、紛争を助長してきましたか？または、これまで紛争の根本的原因の一つでしたか？ [国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート](#)、70ページ、[国連平和維持活動局（2012年）](#)
- 地域のステークホルダーの間で、最も一般的な紛争のダイナミクスは何でしょうか？ [国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート](#)、72ページ、[国連平和維持活動局（2012年）](#)

- ✓ 人権デュー・ディリジェンスを実施し、国際人道法に関するリスクと潜在的な紛争の原因をマッピングします。可能な場合は、評判が良く、経験豊富な地元のアクターに、この調査の実施を委任します。 [安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-16 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008 年）](#)

紛争に配慮した人権デュー・ディリジェンス

紛争への配慮は、[人権デュー・ディリジェンス](#)プロセスのさまざまな側面に反映されることが望まれます。

- [人権デュー・ディリジェンス](#)プロセスの策定には、現場から収集されたデータに基づく、紛争分析を含めることが必要です。企業は、自社の請負業者、取引先、資産またはインフラに関連する紛争のリスクを必ずしも認識できているとは限りません。重要なのは、事業が活動地における紛争とどのように関連しているかについてのデータ収集です。したがって、企業は影響を受けるステークホルダーから情報を集め、資金やリソースの流れを注意深く分析してください。
- 事業活動がもたらす影響のうち、対応の優先順位付けは、実際のそして潜在的な影響の規模、範囲及び是正不能性で判断される深刻度に基づいて行われるべきです。 [国連指導原則 17 および 24](#) 特に紛争状況においては、紛争の可能性および結果が優先順位を決定する上で極めて重要な追加的要素となります。特定の問題が紛争を引き起こしたり、悪化させたりする可能性はどの程度でしょうか？特定された紛争リスクが人権に及ぼす影響はどの程度深刻でしょうか？（リスクの優先順位付けに関する詳細は、[1.2.a. を参照](#)）
- 不安定な環境は、外部のステークホルダーとの関わりをより複雑で脅威的なものにするかもしれませんが、紛争の影響を受けた状況下ではステークホルダーとの対話は欠かせません。データ不足やコミュニティとの関わりの複雑化といった課題には、異なる集団や紛争に対して異なる立場をとる人々など、さまざまなステークホルダーから情報を収集することでしか対処できません。

主な参考資料：

- [Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractive Industries（紛争等の影響を受ける状況における人権デュー・ディリジェンス：採取産業ガイダンス）](#)、インターナショナル・アラート（2018 年）
- [Conflict Prevention Tool（紛争予防ツール）](#)、クイーンズ大学、アングロゴールド・アシャンティ社、ICRC、DCAF（2021 年）
- [Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox: Stakeholder Engagement（人権への影響評価の手引きとツールボックス：ステークホルダーとの対話）](#)、デンマーク人権研究所（2020 年）

人道法の評価

人権 / 国際人道法の評価については、以下を検討してください。

- 人々が直面してきた、または、直面している人権侵害および国際人道法上の主な違反は何でしょうか？
- 違反の主な加害者は誰でしょうか？
- 最も脆弱な立場に置かれているのはどの集団でしょうか？
- 性暴力およびジェンダーに基づく暴力の範囲とダイナミクスは何でしょうか？
- 治安部門のメンバーによって行われた人権侵害または国際人道法の違反の監視、報告、対応を行う国家機構は存在していますか？ UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes (国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート)、71 ページ、UN Department of Peacekeeping (国連平和維持活動局) (2012 年)
- 治安部門の加害者に責任を問うための効果的な措置は取られていますか？それは誰によってですか？ 国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート、71 ページ、国連平和維持活動局 (2012 年)
- そのような違反の再発防止のために、どのような対策が講じられましたか？ 国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート、71 ページ、国連平和維持活動局 (2012 年)
- 治安部門は、治安部門自体の当事者または他の当事者による違反を防止し、報告された違反に対応するために、どのような権限を有しますか？ 国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート、71 ページ、国連平和維持活動局 (2012 年)

セキュリティおよび脅威の分析

包括的なセキュリティおよび脅威の分析には、地元住民の認識に関する調査を含むこともあります。そのような分析では、以下のような点が重要になります。

- 対処すべき主な脅威は何ですか？
- そのような脅威の性質について、どのようなことが分かっていますか？例えば、誰が、何を、どのように、いつ、どこで、誰に対して脅威をもたらしますか？ 国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート、71 ページ、国連平和維持活動局 (2012 年)
- 異なる社会グループ間には、どのような緊張関係が存在しますか？緊張状況を悪化させる誘因となり得るものは何ですか？ OECD Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform (治安部門改革に関する OECD 開発援助委員会ハンドブック)、53 ページ、OECD (2007 年)
- セキュリティリスクの軽減に役立つ可能性のある、コミュニティレベルでの「人権推進派」は誰ですか？
- 治安部門はどのようにして、特定された脅威の軽減に寄与できますか？
- 当該国では、国内の治安状況は改善していますか？悪化していますか？
- 参照：国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート、国連平和維持活動局 (2012 年)

企業の敷地内では、治安部隊の存在を最小限にします。

安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-1 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）

- ✓ 紛争環境下では、民間警備提供者が合法的かつ現実的に要求に応えることができる場合は、企業の敷地内における活動に治安部隊が関わることを避けます。治安部隊の行動については政府も責任を負いますが、企業も自社施設内に治安部隊の分遣隊を置いた場合、その行動の責任を負うことになります。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-8 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）
- ✓ 特定の場所で緊急の必要性がある場合にのみ治安部隊配置を要請し、その任務と予定撤退期限を明確に定めます。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-1 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）
- ✓ 女性が使用、あるいは出入りするエリアに関しては、安全とジェンダーに特有の懸念を考慮し、治安部隊の存在が良くも悪くもセキュリティに影響を及ぼす可能性があることに留意してください。実際の、および認識された影響は、特に影響を受けた女性の意見に配慮して、考慮する必要があります。

主な参考資料：

- Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts（治安部隊の使用：リスクと影響の評価と管理）、IFC（2017年）
- Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites（安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット）、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）

現場に配備された治安部隊による国際基準とグッドプラクティスの尊重を促進します。

- ✓ 治安部隊の代表者との話し合いにおいて、配備された部隊が有能で、従事する種類、数、手段が脅威に対して適切かつ均衡したものであるべきことを強調します。安全保障及び人権に関する自主原則、4 ページ この要件が、現地国との基本合意書または協定に明記されるようにします（2.3. を参照）。
- ✓ 国家当局が、国内法に準拠して企業の事業活動地域に軍を配備する決定をした場合、適切な訓練と装備の必要性を強調します。部隊の指揮命令系統が明確に定められるように、また、企業の経営陣が指揮命令系統とどのように関わるか（どの手順に従うかなど）を企業が正しく理解するようにしてください。
- ✓ 公的および民間による警備のそれぞれの役割と責任が明確に定められ、またそれらが企業の経営陣と治安部隊の指揮命令系統の双方に伝えられるようにします。

実用的ツール：

- ✂ Voluntary Principles on Security and Human Rights: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights（安全保障及び人権に関する自主原則：安全保障と人権に関する政府治安部隊と企業間の合意書に関するモデル条項）、Voluntary Principles Initiative（自主原則イニシアチブ）（2016年）

企業の従業員、資産、事業の保護のために配属された治安部隊を注意深く監視します。部隊が紛争や武器を用いた暴力に関わる活動に参加するのを防止します。

人権方針によるコミットメントを公表します（人権デュー・ディリジェンスおよび1.3.a.を参照）。

- ✓ 企業は、治安部隊が自社の事業に関与する可能性が高い状況と、そのような状況で治安部隊による人権侵害リスクにどのように対応するかを明らかにすべきです。そうすることで、一般市民は企業と企業との関係を持つ治安部隊とを区別しやすくなると考えられます。また、企業が治安部隊の活動と密接に関連していると見られるリスクを低減できる可能性もあります。

C. 人材不足、低賃金、不適切な訓練、不十分な装備の治安部隊：犯罪行為と人権侵害の防止

グッドプラクティス*

リスク評価を実施し、定期的に更新します。

- ✓ リスク評価の一環として、治安部隊が必要とするリソースについて評価します。
- ✓ 治安部隊内の不均衡、特に企業専属の治安部隊へ提供される追加的なリソースに起因する潜在的紛争リスクを評価します。

資金および物的支援提供の代替案を検討します (2.6.a. を参照)。

適切な政府機関と対話し、現地政府が適切なリソースを提供する必要性を強調します。

- ✓ 現地政府との協定または基本合意書に、企業が支払う税金の一部を治安部隊へのリソースの提供に使用することに関する条項を含めます。そのような条項を検討する際は、関連するリスクを考慮してください。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット](#)、II-17 ページ、[世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008 年\)](#)

実用的ツール：

- ✂ [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights \(安全保障及び人権に関する自主原則：安全保障と人権に関する政府治安部隊と企業間の合意書に関するモデル条項\)](#)、[Voluntary Principles Initiative \(自主原則イニシアチブ\)](#) (2016 年)

政府、市民社会、多国間組織による、国家機関強化のための取り組みを支援します。

[安全保障及び人権に関する自主原則、5 ページ](#)

- ✓ 治安部門改革プログラムとの相乗効果を確認します。安全保障に携わる機関の管理・監督を強化するプログラムや治安部隊の訓練は多くの国で実施されています。企業は、このようなプログラムに関わることで、一部の警察改革活動を事業活動地域に拡大することが可能です。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット](#)、II-18 ページ、[世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008 年\)](#)
- ✓ 国連治安部門改革関連機関間タスクフォースの説明によると、治安部隊への支援は、「雇用、給与、業績評価、昇進、専門能力開発に関する、公正で、客観的で、透明性があり、非差別であり、成果主義に基づく方針および実践」を促進するものであるべきです。特に、ジェンダー・インクルージョンと治安部隊への女性の参画に焦点を当てたプログラムを重視してください。[国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート](#)、105 ページ、[国連平和維持活動局 \(2012 年\)](#)
- ✓ 地方レベルで説明責任を強化するプログラムを支援するためのリソースを提供します。

治安部門改革プログラム

地域および国の治安部門改革プログラムを特定する上で、次のような企業の役に立つ資料があります。

1. **International Security Sector Advisory Team (国際治安部門諮問チーム)** は、治安部門改革プログラム、資料、専門家、ニュースに関する、国別および地域別の詳細な情報を提供しています。この国別プロフィールは、国際治安部門諮問チームの Security and Justice Reform Community of Practice (安全保障および司法改革の実践コミュニティ) の一部で、改革実践者が、政策方針文書、事例研究、eラーニングコースの膨大なリポジトリにアクセスし、また貢献することが可能なオンラインプラットフォームです。このプラットフォームは、治安部門改革の実践者とプログラムを特定し、関与するための機会を提供しています。国別プロフィールには、[ジュネーブ・セキュリティ・セクター・ガバナンス・センター \(DCAF\)](#) のウェブサイトからアクセスすることができます。
2. **African Security Sector Network (アフリカ治安部門ネットワーク)** は、治安部門に焦点を当てたアフリカ各地の組織の広範なネットワークです。このネットワークは、アクラ、ジュバ、ムズ、ナイロビに地域拠点を置き、治安部門に従事する当事者と組織間の協力を促進しています。さらなる詳細については、[アフリカ治安部門ネットワークのウェブサイト](#)を参照してください。
3. **Security Sector Reform Resource Centre (治安部門改革リソースセンター)** は、世界各地の治安部門改革プログラム、ステークホルダー、ドナーに関する最新情報を掲載した、カントリー・スナップショットを提供しています。カントリー・スナップショットはまだ全ての国々を網羅していませんが、新しい情報が常時追加され拡大し続けています。カントリー・スナップショットには、[同センターのウェブサイト](#)からアクセスできます。
4. **UN Security Sector Reform Website (国連治安部門改革ウェブサイト)** は、世界各地の治安部門改革プログラムに従事する国際機関、研修提供者、国連関係機関の概要を提供しています。[国連平和維持活動局のウェブサイト](#)からアクセスできます。

他の関連企業と協力し、自国政府や多国間機関に必要な物資や支援の提供を手助けするよう働き掛けます。

- ✓ 実行可能な場合、当該地域の全企業にとって有益となる設備や研修の統合・共同プログラムへの貢献を検討します。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット](#)、II-18 ページ、[世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008年\)](#)

企業が資金および物的支援を治安部隊に提供せざるを得ないと感じた場合、あらゆる潜在的なリスクを評価し、予防手段を確立します (2.6.b. を参照)。

- ✓ 人権侵害リスクに対して、治安部隊へのリソースの提供に付随するセキュリティ上のメリットを評価します。メリットがコストとリスクを上回る場合、物的支援を行うための明確な基準を定め、周知します。
- ✓ 物的支援の根拠として、過去の支援事例を分析します。

事業活動現場に配属された治安部隊への資金および物的支援提供について、明確な手順を定めます。

- ✓ 治安部隊への装備、物品、サービスの提供に関する手順を定めます。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、II-17 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008 年）](#)
- ✓ 人権を尊重するという政府のコミットメントを装備譲渡の必要条件とし、個人の保護と武力行使に関する適切な基準と規範を掲げます。これは法執行活動（人権法が適用される）と敵対行為（国際人道法が適用される）の両方の文脈に関連しています。
- ✓ 治安部隊を含め、政府に対する提供物について譲渡記録簿に記載します。記録簿には、企業が具体的に何を、いつ、何の目的で提供したかについての詳細を含めてください。提供された物品全てについて、受取人の署名が必要です。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、II-19 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008 年）](#)
- ✓ 実行された支払いや譲渡した装備について、報告や開示を行い、透明性を確保します。

治安部隊に提供された資金および物的支援が現場の職員に届くようにします。

- ✓ 治安部隊への寄与を目的とした支払いは、国および地域レベルの関係当局で分割するよう努めます。
- ✓ 治安部隊が、日当あるいは企業の敷地への移動費を補填する手当として支払いを受け取る権利がある場合は、それが直接個人に渡されるよう手配します。
- ✓ プロジェクトサイトの保護に使用される装備が、その現場で管理され、合意された手順のみに従って引き渡されるようにします。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、II-19 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008 年）](#)

実用的ツール：

- 🔧 [Training Curriculum on General Standards for Policing（警備の一般基準に関する研修カリキュラム）、DCAF および ICRC（2018 年）](#)
- 🔧 [Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts（治安部隊の使用：リスクと影響の評価と管理）、IFC（2017 年）](#)

主な参考資料：

- 📖 [Security Sector Reform paper 13 – Business and Security Sector Reform（治安部門改革文書 13 – ビジネスと治安部門改革）、DCAF（2015 年）](#)

D. 治安部隊への支払い（現金または現物支給）：透明性の確保と腐敗疑惑への対処

グッドプラクティス*

現地政府に対する契約上の合意と支払いの透明性を確保します。

- ✓ インターナショナル・アラートは、企業が「政府に対する全ての収入の流れの透明性に関して、明確で明白なコミットメント」を行うべきであると強調しています。[Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 9:6（紛争に配慮した事業慣行：採取産業ガイダンス、火種問題 9:6）](#)、[インターナショナル・アラート（2005年）](#)
- ✓ 政府への全支払いについて企業の財務概況やウェブサイトに掲載し、数字が明確に分かるよう開示します。関連するグッドプラクティスの指針は、[Publish What You Pay](#) のウェブサイトを参照してください。

現地の政府当局と連携し、企業による支払いの管理の透明性を高めます。

- ✓ 国家財務報告の枠組み整備を支援します。報告の枠組みは、国レベルまたは事業レベルで、企業にとって包括的かつ一貫したものであるべきです。また、市民社会組織やその他のオブザーバーによる適正分析も可能にする必要があります。
- ✓ 他企業と連携し、財務報告に関する共通最低基準を促進します。
- ✓ 他企業とともに国レベルの支払いの透明性を提唱し、現地政府と協力します。

主な参考資料：

- [The EITI Standard 2019（採取産業透明性イニシアチブ基準 2019）](#)：現地政府への支払いの完全な開示に関する指針を示しています。

治安部門の資金調達において透明性を高めるための政府、市民社会、多国間機関によるプログラムを支援します。

- ✓ 採取産業透明性イニシアチブ（EITI）などのマルチステークホルダー・プロセスに、国内レベルと国際レベルの両方で参加します。インターナショナル・アラートによると、「これには、そのようなイニシアチブが有意義で説明責任のある実践基準へと発展するように、自国政府および現地政府、国際金融機関、投資家、市民社会組織、業界代表団体、国有企業を含む他企業と連携することが含まれます」。[紛争に配慮した事業慣行：採取産業ガイダンス、火種問題 1:6、インターナショナル・アラート（2005年）](#)
- ✓ 効果的で説明責任が担保された安全保障関連の予算管理を促進する治安部門改革プログラムを支援する方法を検討します。

企業と公的警備の取り決めについて、地域社会に周知します（4.2.b. および人権デュー・ディリジェンスを参照）。

- ✓ 企業と公的警備との取り決め、ならびに、企業の事業活動プロセスと支払いについて平易な言葉で説明した小冊子、動画、音源を使用します。紛争に配慮した事業慣行:採取産業ガイダンス、火種問題 1:6、インターナショナル・アラート（2005年）
- ✓ 事業に関して誰でも問い合わせができるように、現場近くのアクセスしやすい場所に広報窓口を設置し、コミュニティ連絡調整官を雇用します。紛争に配慮した事業慣行:採取産業ガイダンス、火種問題 1:6、インターナショナル・アラート（2005年）

2.2. 公的警備の民営化

A. 企業の従業員、事業、資産の警備を提供する治安部隊：事業活動および地域社会のセキュリティ確保の両立

グッドプラクティス*

治安部隊との契約は、個人ではなく、関係当局と合意するようにします。そうすることで、ある特定の個人が企業に対してサービスを提供する場合でも、治安部隊の要員としての地位を維持することができます。

セキュリティ、人権、コミュニティ・リレーションに関する包括的な企業方針を策定します (4.6. を参照)。

- ✓ 治安部隊と民間の警備提供者それぞれの役割と責任を明確に設定し、プロジェクトサイトのセキュリティを管理する治安部隊と近隣のコミュニティとの関係についての原則を定めます。

役割と責任が適切に理解されるように、公的および民間による警備の合同会議と研修を実施します (3.7. を参照)。

- ✓ 研修の内容および頻度について、関係当局と合意します。少なくとも次のテーマを含めることを検討してください：人権、国際人道法、性暴力、武力行使に関する交戦規定、紛争管理、群衆整理、社会秩序 (2.5.b. を参照)。

実用的ツール：

- ✂ [Training Module 3: Roles and Responsibilities of Security Personnel \(研修モジュール3：警備員の役割と責任\)](#)、[Voluntary Principles Initiative \(自主原則イニシアチブ\)](#) (2018年)

治安部隊の行動監視の方法として、現地のコミュニティと定期的にセキュリティ対策について話し合います (4.6. を参照)。

- ✓ コミュニティとの対話において、安全保障及び人権に関する自主原則に言及し、セキュリティ対策の目的を明確にします。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、19ページ](#)、[ICMM](#)、[ICRC](#)、[IFC](#) および [IPIECA](#) (2011年)
- ✓ コミュニティがセキュリティ対策に関する懸念を表明できるような仕組み（例えば、セキュリティと人権に関する地域レベルの[国内ワーキンググループ](#)）を確立します。
- ✓ 全ての脆弱な立場に置かれたグループがこのような話し合いに含まれるようにします。

企業の事業活動レベルでの苦情処理メカニズムにより、個人およびコミュニティが、警備提供者によるものを含む、あらゆる人権侵害を匿名で報告できるようにします。

- ✓ 国連ビジネスと人権に関する指導原則 (29–32) や OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (OECD 責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイドランス) などの基準によると、これは人権デュー・ディリジェンスの重要な部分です (4.2.e. および 2.8.d. を参照)。
- ✓ 人権侵害を匿名で報告できる企業の苦情処理メカニズムを構築し、次のような複数の方法でアクセスできるようにします。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-16 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 (2008 年)
 - 電話や SMS からアクセス可能な「侵害報告」ホットライン。
 - 信頼できるモニターのみがアクセスできる安全な電子メールアドレス。
 - 他者から見られずにアクセスできる場所にあり、匿名でメモ、内部情報、その他の情報を投函でき、明確な説明書きが上に掲示されている情報提供ボックス。
 - 申立者が苦情を直接申し立てることのできるコミュニティの窓口。この窓口へ全ての潜在的な権利主張者が容易にアクセスできるようにします。被害を被った可能性のあるコミュニティの一部のメンバーが、このオフィスにアクセスできないことが明らかである場合は、コミュニティと協働する移動可能なチームが現地へ派遣され、そこで苦情処理手続きを実行する必要があります。

2.3. 基本合意書 (Memorandum of understanding : MoU)²

A. 基本合意書の作成：現地政府のステークホルダーが消極的な場合の対処法

グッドプラクティス*

現地政府の担当者との信頼を築き、有意義な基本合意書のための土台を整えます。

- ✓ 現地政府のステークホルダーマッピングに基づき、対話の入口を特定します (1.1.a. を参照)。
- ✓ 地元の当事者意識とコミットメントを促進するため、基本合意書作成の際には、国内法を根拠として使用していることを確認します。
- ✓ 基本合意書の作成プロセスを、外部から現地政府に強制されたものではなく、セキュリティ対策に関して相互理解を構築し、期待事項を管理するための取り組みとして定義します。プロセス全体を通じて、正直さ、誠実さ、率直さ、理解を示しながら、それに言動を一致させます。
- ✓ 基本合意書作成のために、自国政府、NGO、市民社会、コミュニティメンバーからの支援を確立します。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、45 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年)
- ✓ セキュリティと人権に関するグッドプラクティスの実施を成功に導くための決定的要因となり得るため、基本合意書の合意には必要な時間と努力を費やしてください。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、45 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年)

基本合意書に含める内容を策定し、合意します。

- ✓ 以下に関する条項を含めます³
 - 国連法執行官のための行動綱領、国連法執行官による武力および銃器の使用に関する基本原則、安全保障及び人権に関する自主原則に含まれる規定の遵守。
 - 治安部隊による、企業のセキュリティ管理に関する方針および手順の遵守。
 - 過去に人権侵害や国際人道法違反に関与したとされる者（有罪判決を受けている、係争中の事件がある、非常に強力な証拠があるグループや個人）による企業への警備提供を防ぐための審査手順。
 - 該当する場合は、企業の事業展開地域に配属された治安部隊のための訓練プログラム (2.5. を参照)。

- セキュリティ対策のグッドプラクティスに沿った方法で装備の譲渡を行う手順（[2.6.を参照](#)）。
 - 該当する場合は、リスク評価に基づく、給与、物品、または、サービスに対する企業負担方法。
 - 必要な機密保持に配慮した、セキュリティ課題に関する合意された情報共有システム。
 - 人権および国際人道法（適用される場合）の尊重を共同目的とする、協力的な関係構築に関するコミットメント。
 - セキュリティ対策の基本合意書に関する連絡・調整窓口。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット](#)、III-5 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）
- ✓ さらに、基本合意書の付属書類として、安全保障及び人権に関する自主原則の本文を含めることを検討すべきです。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット](#)、III-5 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）

標準的な基本合意書のテンプレートを作成し、それを地域の背景に適合させます。

最初から基本合意書全体について合意することができない場合は、訓練、装備譲渡、企業と治安部隊との業務関係などの主な懸念分野に関して具体的な合意を形成します。その合意を基礎として、包括的な基本合意書作成へ向けて、取り組みを進めます。

基本合意書の作成プロセスについて、常に他企業に情報共有します。

- ✓ プロセスと結果双方の観点から、他企業と課題について議論し、グッドプラクティスを共有します。[セキュリティと人権の課題に関する国内ワーキンググループ](#)がある場合、このような議論にとって理想的な環境となると考えられます。そうでない場合は、他企業のセキュリティや政府との渉外担当者との会議の設定を検討するか、そのような対話の場を設置します。

実用的ツール：

- 🔗 [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights](#)（安全保障及び人権に関する自主原則：安全保障と人権に関する政府治安部隊と企業間の合意書に関するモデル条項）、[Voluntary Principles Initiative](#)（自主原則イニシアチブ）（2016年）

B. 公的警備に関する協定の実施：国家レベルの協定に対する地元のコミットメントの確保

グッドプラクティス*

治安部隊の地元リーダーと定期的かつ建設的な関係を模索、維持します。

- ✓ まず初めに、地元の治安部隊の司令官、企業の経営陣、企業内でセキュリティとコミュニティ・リレーション担当の代表者を含む、主要なステークホルダーとの顔合わせの会議を設けます。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、41 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年)
- ✓ 定期会合を計画し、連絡窓口を設定します。顔合わせの会議後、企業、治安部隊、その他の当事者らがセキュリティに関する情報を交換し、人権および国際人道法に関する懸念に対応するための定期会合（例えば月に一度）を開催することが理想です。双方の連絡窓口は、早期に決定するようにしてください。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、40-41 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年)
- ✓ 公式な関係を築きます。例えば、書簡のやりとりを通じて、または、地域レベルで合意書に署名することにより可能です。
- ✓ 理解促進を促し、信頼関係を築くために、カウンターパートを不定期に開催される交流会に招待します。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-11 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 (2008 年)
- ✓ 関係構築には、忍耐とコミットメントが欠かせないため、時間を投資してください。直ぐにはなくても最終的にはトリクルダウン効果が生じるものです。

責任あるセキュリティ対策についての方針コミットメントを示し、企業の期待事項を定めます。

- ✓ 明確な方針の表明を行います。国連ビジネスと人権に関する指導原則に従い、方針は企業の最上層レベルで承認される必要があります。また、企業の取引先、事業に直接関連する他の当事者の人権に関する期待事項も明記するようにしてください。方針は積極的に対外的に開示すべきです。国連指導原則 16
- ✓ 人権方針には、安全保障及び人権に関する自主原則、または、人権とセキュリティに関するその他の基準に則したコミットメントを含んでください (1.3.a. を参照)。
- ✓ 責任あるセキュリティ対策について、治安部隊と議論し、安全保障及び人権に関する自主原則を導入します。自主原則は当初採取セクターの企業のために策定されましたが、他のセクターの企業も、同原則を自社のセキュリティ対策管理の足がかりとして使用することができます。

- ✓ 対話の各レベルで、どのような介入が適切かを判断します。国および州レベルでは、責任あるセキュリティ対策をより幅広い議論の論点として含むことが可能な場合でも、地元および現場レベルでは、個別会議を設定する方がより適切かもしれません。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-15 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)
- ✓ 治安部隊に、[国連法執行官のための行動綱領、国連法執行官による武力および銃器の使用に関する基本原則、武力紛争](#)の状況における国際人道法の下での敵対行為に適用される規則について伝えます。安全保障及び人権に関する自主原則も参考資料として用いることができます。その際、義務や期待事項を容易に理解してもらえるような伝え方を考えてください。
- ✓ 治安部隊が知らない、あるいは、親しみのない「人権」や「国際人道法」といった概念ではなく、治安部隊が共感できる言葉を使います。国連治安部門改革関連機関間タスクフォースは、「オペレーショナル・エクセレンス」または「ベストプラクティス」などの価値観に訴えることを推奨しています。[国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート、41、47 ページ、国連平和維持活動局（2012年）](#)
- ✓ 方針、規則、説明文書を現地語に翻訳します。

地方レベルの協定または基本合意書に、責任あるセキュリティ対策に関する条項を組み込みます。

- ✓ 必要に応じて国と地方レベルの両方で別の協定や基本合意書を作成し、異なる責任と期待事項を明確に定めます。
- ✓ 現場のセキュリティ対策について交渉し、合意書に署名します。世界銀行とアンビル・マイニング社によると、このような合意書には、「標準的な運用手順と、非常事態や緊急事態の場合」の両方について、「全ての当事者に対する条件、期待事項、義務、行動基準」を定めなければなりません。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-6 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#) さらに、「合意書は、企業と治安部隊の責任と義務が明記され、企業の最高幹部と各機関が署名した拘束力のあるもので、下位レベルでの詳細な実施指示書を伴うものであることが理想です」。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-3 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#) この合意書では、治安部隊と民間警備提供者の役割と責任を明確に定めてください。
- ✓ 協定や基本合意書が現実に即したものとなるようにします。これは、企業と治安部隊が地域レベルで直面している実際の課題に関する分析に基づいた要件を定めることを意味します。要件の変化に合わせて体制変化が可能になるよう、合意書には柔軟性を持たせるようにしてください。
- ✓ 協定や基本合意書が現地政府の既存の法律や合意書に沿うものにします。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-5 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)

- ✓ 少なくとも以下のテーマを含む、治安部隊のための研修プログラムについて合意します。
 - 国際人権法、国内法、国際警備基準を含む法的枠組み。
 - 採掘場に配属された治安部隊の倫理、責任、任務、権限、ならびに、通常の方法執行任務との違いについて。
 - 力の行使、段階的な対応、小型武器と軽兵器の使用と保管に関する規則、低致死性兵器の使用、および群集統制を管理する原則
 - 法の支配の維持と回復、ならびに、コミュニティの治安維持などのテーマに関する企業と治安部隊との連携。
 - 企業の施設やその近辺で勤務している可能性のある**人力・小規模採掘者**などのさまざまなステークホルダーに対する期待事項。
 - 逮捕、拘留、搜索、押収に適用される規則。
 - 深刻な侵害に対する説明責任と対応 ([2.5.b. を参照](#))。 **警備の一般基準に関する研修カリキュラム、DCAF および ICRC (2018 年)**
- ✓ 現地レベルで装備の要求に応えるために、明確な方針を策定します ([2.6. を参照](#))。
- ✓ ステークホルダーに協定または基本合意書の有用性について納得してもらえらるまで、現地国政府における複数のレベルとの交渉に時間を費やします。 **安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-7 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 (2008 年)**
- ✓ 合意書が尊重されていないケースを特定するための監視メカニズムを確立します。違反事例については、現地国の連絡窓口で迅速に対応します。

上部の治安当局と地方レベルで行われた取り決めが、国や地域レベルで合意されていることを確認します。

- ✓ ステークホルダーマッピングを通じて、治安部隊の指揮命令系統内のさまざまなレベルにおける対話者を特定します ([1.1.a. を参照](#))。
- ✓ 地域レベルまたは地方レベルの治安部隊の司令官と、定期的な会合を設けます。 **安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-11 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 (2008 年)**
- ✓ 可能な場合、調整会合などを設けるなどし、異なる治安部隊間での情報共有を促します。

他のステークホルダーと連携します。

- ✓ セキュリティと人権に関する情報交換のため、中央政府機関、市民社会組織、他企業を含むステークホルダー・ネットワークを構築します。

主な参考資料：

- **Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts (治安部隊の使用：リスクと影響の評価と管理)、IFC (2017 年)**

現地レベルで広範なセキュリティに関するワーキンググループを設立します。

- ✓ 協調的なボトムアップ・アプローチを促進し、セキュリティと人権の課題に対処するため、セキュリティに関するワーキンググループを設立します。それは政府の国家レベルの変化が現地レベルの進展に及ぼす影響を相殺するのに役立ちます。
- ✓ 警察署長、軍司令官、地方政府の長、地方の指導者数人、および当該地域で活動するその他の企業に対し、ワーキンググループへの参加を促します。
- ✓ **女性**のネットワークやグループ、**先住民族**の代表者を含む、市民社会組織の代表者を招待します。
- ✓ そのようなワーキンググループを設置する際、第一の目的は関連するステークホルダー間の信頼構築と対話の促進であることを強調し、人権課題を共有することから議論を始めてください。このような仕組みが行動変化に繋がるまでには時間を要するかもしれませんが、相互的な信頼を築き、問題に関する共通理解を深めるために時間を費やすことは非常に貴重なものです。
- ✓ ワーキンググループが定期的に会合を開くと共に、ロジスティクス管理、議題設定、会合の要点記録の作成について責任を持つ明確なフォーカルポイントが存在することを確保します。
- ✓ グループの正当性確保のために、共同議長による会議（企業1社と市民社会の代表者1名）を検討します。

主な参考資料：

- [From Commitment to Impact: A Guide for Working Groups on Business, Security and Human Rights](#) (コミットメントから影響へ：ビジネス、安全保障と人権に関するワーキンググループガイド)、DCAF および Fund for Peace (平和基金会) (2020年)

国内ワーキンググループの持続可能性：マルチステークホルダーの情報提供と関与による長続きの方法⁴

コンゴ民主共和国のルブンバシに拠点を置く自主原則に関する国内ワーキンググループは、10年近く存在しています。企業のイニシアチブとして発足し、幾つもの変遷を経て、地域機関に深く根ざしたマルチステークホルダー組織となりました。

2012年、テンケ・フングルメ鉱山社と市民社会組織の Pact Congo (バクト・コンゴ) は、急速に工業化が進む同州で発生しているセキュリティと人権のインシデントについて、マルチステークホルダーによる月例会議の基盤として、ワーキンググループを設立しました。この会議は参加者にとって課題とグッドプラクティスに関する知識交換の機会となり、当該地域の全ての採取企業が参加できるものでした。

2014年の最初の移行期には、地元の人権市民社会組織の Justicia ASBL (ジュスティシア ASBL) が、長年の取り組みと高い評判でグループの調整役に指名され、テンケ・フングルメ鉱山社が会議に必要な資金を提供することになりました。

なお、参加は政府関係者、市民社会、企業に開かれていました。

- 政府側からは、児童裁判所、国家情報機関、高等裁判所の検察当局が参加。
- 地元の複数の市民社会組織、ならびに、国連コンゴ民主共和国安定化ミッション（MONUSCO）が参加。
- テンケ・フングルメ鉱山社の他に、民間部門のメンバーには、MMG Limited（MMG 社）と Ruashi Mining（ルアシ鉱山社）が参加。さらに、民間警備会社の上層部の責任者が、企業代表として頻繁に参加。

2015 年、カタンガ州は、新たな行政単位を伴う 4 つの新たな地区に分割されました。国内ワーキンググループには、持続可能性を確保しこの移行に対応する上でいくつかの課題がありました。2017 年にインターナショナル・アラートが開始したマルチステークホルダーのイベント後に再活性しました。同イベントでは、既存のマルチステークホルダー・プラットフォームである「Investissement Durable au Katanga (IDAK) (カタンガにおける持続可能な投資)」と緊密に連携することが、ワーキンググループの持続可能性確保に繋がると結論付けられました。IDAK が採取産業における課題に対応する一方で、国内ワーキンググループは、セキュリティ対策上の課題について専門知識を提供しています。

ワークショップ後、参加者らは積極的に会議を再開し、参加者には鉱山警察部隊とコミュニティ間の多くの緊張状況を予測、緩和した Haut-Katanga (上カタンガ) 内務省官房長も含まれました。今日、ルブンバシのグループは活動を継続しており、自主原則に関する新規関係者の認識を高めています。

人的資源を適切に管理します。

- ✓ 適材適所を実現します。また、治安部隊との関係を担当する責任者が信頼を得ていることを確認します。文化的認識、業務経験、現地語を話す能力を主な要件に含みます（この全てを満たすには、複数人の雇用が必要になることもあります）。
- ✓ 政治的認識も不可欠です。企業の代表者は、特定の 1 団体（紛争当事者、野党の政治団体、与党の政界エリートなど）と同調していると見なされるのを防ぐ必要があります。また、代表者は、ロビー団体を擁護する立場を取るべきではありません。

基本合意書を定期的に再評価、更新します。

2.4. 審査

A. 脆弱な国家と紛争後の状況における治安部隊の審査：情報が不足している場合のバックグラウンドチェックの実施

グッドプラクティス*

治安部隊の異なる階層と緊密な関係を維持し、審査手順について議論する機会を積極的に模索します。

関係する政府機関と連携し、バックグラウンドチェック実施のためにどの機関に相談すべきかを明らかにします。

人権侵害に関与したとされる個人が企業に警備を提供しないことを確認する手順を確立します。

- ✓ 過去に人権侵害や国際人道法違反に関与したとされる者が、企業に警備を提供しないことを確認するための条項を基本合意書に含めます。そのような侵害に関して、有罪判決を受けたり、係争中の事件があったり、当該個人に対する非常に強力な証拠があつてはなりません。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、45 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#)
- ✓ 人権侵害や国際人道法違反に関して、信頼できる検証済みの報告書がある場合、公式捜査が終了するまで、関与している個人には現場から退くことを要請します。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、II-12 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008 年\)](#)

関連情報を得るために複数の情報源を利用します。

- ✓ 法的に認められる場合、警察記録に犯罪歴や令状がないかを確認します。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、II-11 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008 年\)](#)
- ✓ 合法かつ可能な場合は、治安部隊の要員の記録を調査します。
- ✓ 企業の事業背景分析の一環として、当該地域における過去の侵害について調査します。企業に警備を提供する治安部隊内の個人に関する情報が入手できない場合やアクセスできない場合は、地域の治安部隊の過去の行動について調査し、不正行為や侵害のあらゆる申し立てに焦点を当てます。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、38 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#)

- ✓ 異なる情報源から個々のリスクに関する情報を入手します。さまざまなリスクに関して、3つ以上の検証や複数の意見を得るように努めてください。情報源には、ウェブサイト、公式メディア、国際 NGO および地域の NGO、国連システムのファミリー機関、他企業、コミュニティのリーダーとメンバー、女性団体⁵、独立したコンサルティング企業、自国の大使館、業界団体などが含まれます。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、24 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#)
- ✓ 情報源の機密性を確保します。安全保障及び人権に関する自主原則の実践ガイダンスツールに記載のあるように、「一部の情報源は、情報を開示することによって自らを危険にさらしている可能性があります」。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、24 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#) こうしたリスクを防ぐために、情報源を開示せず受け取った情報を使う方法があります。例えば、情報の一部は既に公開されているケースや、より詳細な問題を把握しており、証人として行動する準備ができている他の関係者を特定するのに役立つ場合があります。
- ✓ 公的警備に関する苦情を受け付ける、効果的でアクセスしやすい企業の苦情処理メカニズムを確立します ([4.2.e.](#) および [2.8.d.](#) を参照)。

適切な場合、セキュリティコンサルティング会社のサービスを利用します。

- ✓ 一部の国では、政治的リスクに関するアドバイス、調査、セキュリティコンサルティングを専門とする警備会社が、企業のセキュリティ部門が実施する範囲を超える徹底的なバックグラウンドチェックを行うことができ、それが法的に許可されています。その中には国際的に知名度が高く評判の良いコンサルティング会社が含まれている可能性があります。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、II-11 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008 年\)](#)

他のステークホルダーと情報を共有します。

- ✓ 他企業、市民社会、適切な組織との定期的な情報共有システムを確立します。

政府、市民社会、多国間機関による、国家機関を強化するための取り組みを支援します ([2.1.c.](#) を参照)。

[安全保障及び人権に関する自主原則、5 ページ](#)

- ✓ 治安部隊の審査を改善することができる治安部門改革プログラムを特定し、その支援方法を検討します。
- ✓ 国連治安部門改革関連機関間タスクフォースによると、治安部隊への支援は、「雇用、給与、業績評価、昇進、専門能力開発に関し、公正で、客観的で、透明性があり、非差別であり、成果主義に基づく方針および実践」を促進するものであるべきです。ジェンダー・インクルージョンと治安部隊への女性の参画に焦点を当てたプログラムを特に重視してください。[UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes \(国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート\)、105 ページ、国連平和維持活動局 \(2012 年\)](#)
- ✓ 治安部隊のための研修プログラムの支援方法を検討・特定します ([2.5.](#) を参照)。

2.5. 研修

A. 治安部隊の不十分な準備：人権の推進と最小限度の武力行使への道筋の確立

グッドプラクティス*

治安部隊の能力評価を含むリスク分析を実施します。常に実施可能とは限りませんが、適切な研修プログラム策定の鍵であるため、可能な限り実践を促進すべきです。

- ✓ 治安部隊の知識、適性、能力を評価します。
- ✓ 許可される場合は、評価を通じて能力が不足している部分を特定します。この検査は、研修後の進捗を測定する基準となるベースライン調査としても使用できます。
- ✓ 治安部隊の交代勤務制を考慮し、提供されるサービスの専門性と質を維持するためのモニタリングメカニズムを確立します。

現地政府が研修の必要性を理解し、責任を持つよう努めます。

- ✓ 現地政府のステークホルダーとの会合において、人権および国際人道法の尊重を推進するために、治安部隊の研修の質を高める必要性を強調します。安全保障及び人権に関する自主原則の規定に関する期待事項について、特に当該国が自主原則イニシアチブのメンバーである場合は、明確に説明する必要があります。会合では、人権、国際人道法、その他の基準に関連する現地政府の義務を明確に取り上げ、公的警備との関連性を強調してください。
- ✓ 研修モジュールの内容について、現地政府に対し実質的に関与します。モジュールには、以下のようなテーマが含まれることが望まれます。
 - 国際人権法、国内法、国際警備基準を含む法的枠組み。
 - 採掘場に配属された治安部隊の倫理、責任、任務、権限、ならびに、通常の法執行任務との違いについて。
 - 力の行使、段階的な対応、群集統制、小型武器と軽兵器の使用と保管に関する規則、低致死性武器。
 - 法の支配の維持と回復、ならびに、コミュニティの治安維持などのテーマに関する企業と治安部隊との連携。
 - 企業の施設やその近辺で勤務している可能性のある**人力・小規模採掘者**などのさまざまなステークホルダーに対する期待事項。
 - 逮捕、拘留、搜索、押収に適用される規則。
 - 深刻な侵害に対する説明責任と対応 ([2.5.b. を参照](#))。
- ✓ 研修は、個別の事業背景に合わせる必要があります。

- ✓ **警備の一般基準に関する研修カリキュラム、DCAF および ICRC (2018 年)**
- ✓ 現地政府が、企業の事業活動地に配属された治安部隊の研修に関する責任を確実に負うように、影響力のあるステークホルダー（国の政治的または社会的指導者、自国政府、市民社会、国際機関など）からの支援を求めます。なお、ビジネス、セキュリティと人権に関する国内ワーキンググループは、研修の不足、プロセス、継続に必要な対策について、現地政府との貴重な対話の場となります。

国家研修プログラムを支援します。

- ✓ 関連省庁（内務省や防衛省など）と連携し、治安部隊向けの人権および国際人道法に関する研修の改善に、企業がどのように貢献できるかを特定します。例えば、既存の国家研修プログラムに対し、予算面の支援やロジスティクス面での支援を提供することができます。
- ✓ 国家研修プログラムに対する持続可能な取り組みを支援します。研修講師を養成するアプローチに焦点を当て、グッドプラクティスを研修機関のカリキュラムに組み込む方法を検討します。

コロンビア鉱業・エネルギー委員会 (Colombia Mining and Energy Committee : CME)⁶ の提言

コロンビア鉱業・エネルギー委員会 (CME) は、コロンビア政府、市民社会、ならびに、セキュリティ関連の人権の保護、促進、尊重に関心を持つ企業などのさまざまなステークホルダー間の対話と連携・協力に焦点を当てた、独立した常設プラットフォームです。(CME の詳細については、[1.1.b. を参照](#))

防衛部門における人権および国際人道法に関する研修を支援するため、CME は以下の側面を考慮に入れた一連の提言を企業へ向けて発表しました。

- 企業は、治安部隊が適切な手段を持つようにするため、後方支援や予算支援の提供を検討することがあります。この研修では、国際人道法に関連する事例を分析し、得た教訓を特定する対話の場や会議を合わせて提供することができます。
- 防衛部門の一貫性を損なわないようにするため、また、治安部隊と民間の警備提供者の役割と責任を混同するリスクを減らすために、方針の決定は防衛部門のみで行うべきあり、企業が干渉すべきではありません。
- 指示は、それぞれの方針に基づき、防衛省の担当官、または、軍人および警察官によってのみ出される必要があります。
- 治安部隊のメンバーが受け取った国際人道法上の指示にずれが見られた場合は、それを修正できるよう企業は防衛部門に対して提案を行うべきです。
- 企業は、安全保障及び人権に関する自主原則に対するコミットメントを、合意書を締結した治安部隊のメンバー間に広めるべきです。

既存の研修プログラムをマッピングし、他のステークホルダーと提携します。

- ✓ 国際連合、ドナー、市民社会、他の機関が作成した人権と国際人道法に関する既存の研修プログラムを特定します。
- ✓ 国または地方レベルで、人権および国際人道法に関する研修プログラムの改善を支援します。
- ✓ 武力紛争の状況では、赤十字国際委員会（ICRC）や現地に関する知識や経験を持つ他の研修提供者が国際人道法に関する研修を企業の事業展開地域の治安部隊に提供可能か確認してください。実現可能な場合、企業の事業活動地で活動する治安部隊全員が、そうした研修を受けられるよう、適切な国家当局および地元当局に掛け合います。
- ✓ 治安部隊に研修を実施する治安部門改革支援プログラムとの関連を構築する方法を検討します。

企業が、治安部隊に直接研修を提供せざるを得ない場合、2.5.b. のグッドプラクティスを検討します。

実用的ツール：

- ✦ [Training Curriculum on General Standards for Policing](#)（[警備の一般基準に関する研修カリキュラム](#)） DCAF および ICRC（2018 年）
- ✦ [Voluntary Principles on Security and Human Rights Training Course](#)（[安全保障及び人権に関する自主原則研修コース](#)）、[自主原則イニシアチブ](#)（2018 年）：人権、治安部隊要員の役割と責任、武力行使に関するモジュールを含みます。

事例研究

MONUSCO とテンケ・フングルメ鉱山社による治安部隊のための研修⁷

コンゴ民主共和国において、鉱山警察（Police des Mines et Hydrocarbures）は、鉱山現場周辺での活動が許可された唯一の指定治安部隊です。治安と秩序を維持し、腐敗や詐欺と闘うことを任務としています。コンゴ政府は、鉱山警察に適切な研修を提供する上で能力と専門知識に関する課題に直面することが多く、国際連合コンゴ民主共和国安定化ミッション（MONUSCO）や国際移住機関（IOM）などの国際組織は、任務遂行中の人権の尊重に関する研修を含むカリキュラムの開発と実施を支援してきました。

2012年、ルブンバシで開催されたセキュリティと人権に関するマルチステークホルダー月例会議の枠組みの中で、フリーポート・マクモラン社は、初めて MONUSCO に接触しました。同社は、コンゴ民主共和国で最大の銅・コバルト鉱山である、テンケ・フングルメ鉱区に配属された治安部隊に対する人権研修の実施について MONUSCO との提携を要請しました。研修は、16万平方キロメートルに及ぶ重要鉱区において、責任あるセキュリティ対策という基本的な需要に対する革新的かつ実用的な解決策でした。人力採掘（11万人～15万人の鉱山労働者）という大きさは、同鉱区がコミュニティにとっての重要な収入源であることも示しています。

2012年に行われた最初の研修は安全保障及び人権に関する自主原則に沿ったもので、法の支配、武力行使、人権の尊重、性暴力およびジェンダーに基づく暴力の防止が焦点となりました。実用的なロールプレイ演習では、暴力的な抗議行動に遭遇した場合など、実際に起こり得る状況でどのように対応すべきか参加者の訓練を行いました。研修には、鉱山警察、地方警察、国家情報機関の代表者ら、検察庁、テンケ・フングルメ鉱山社の従業員と請負業者、市民社会組織、またセキュリティと人権に関するマルチステークホルダー会議のメンバーなどが参加しました。開催にあたっては、MONUSCO が専門の指導者を、企業が食事、参加者の移動手手段、現場研修の施設を提供しました。

この研修は、MONUSCO とテンケ・フングルメ鉱山社との提携の基盤であり、採取企業とその事業活動地に配属された治安部隊との効果的な業務関係の確立に役立つものとなりました。

安全保障及び人権に関する自主原則に関するナイジェリアのポケットハンドブック

2014年、ナイジェリアのステークホルダーは、同国の警察部隊のための安全保障及び人権に関する自主原則に関する研修をサポートする目的で、ポケットハンドブックを作成しました。スイス大使館、国連児童基金（UNICEF）、国連女性機関の支援を受けて、ナイジェリアの市民社会組織のPRAWAが作成したこのポケットハンドブックは、ナイジェリアの人権に基づく警備研修を補足するものです。この研修は、警察または法執行機能の遂行において、人権に関する国際的な基準の順守とその実践を重んじています。

ハンドブックの**第2部**では、ナイジェリア警察が、安全保障及び人権に関する自主原則を実施する際に使用できる、重要なツールが紹介されています。以下はその例です。

リスク評価について：

- 人権リスク・脅威の記録：コミュニティの安全とセキュリティに対する異なる脅威を分類し、定義する潜在的リスクのカタログ。
- 任務に不可欠な脆弱性評価：人権リスクを生じさせる可能性のある物理的なセキュリティの欠陥を特定するのに役立つプロセス。

企業と警察の関係について：

- 人権に関する申し立ての管理手順。

2020年から2021年にわたって、ジュネーブ・セキュリティ・セクター・ガバナンス・センター（DCAF）とPRAWAは連携し、ナイジェリアの法執行当局メンバーに対して、安全保障及び人権に関する自主原則に関するポケットハンドブックの意識啓発を図りました。

B. セキュリティと人権の問題に関する治安部隊の認識と理解の不足： 企業の事業活動地域に配属された部隊の研修への参加

グッドプラクティス*

治安部隊の能力評価を含むリスク分析を実施します。常に実施可能とは限りませんが、適切な研修プログラム策定の鍵であるため、可能な限り実施を推進すべきです。

- ✓ 治安部隊の知識、適性、能力を評価します。
- ✓ 許可される場合は、評価を通じて能力が不足している部分を特定します。この検査は、研修後の進歩を測定する基準となるベースライン調査としても使用できます。
- ✓ 治安部隊の交代勤務制を考慮し、提供されるサービスの専門性と質を維持するためのモニタリングメカニズムを確立します。

公安部隊に直接研修を提供することに代わる選択肢を検討します（[2.5.a.](#)を参照）。

企業が治安部隊に直接研修を提供せざるを得ない場合、研修の内容と頻度について、関係当局（防衛省や内務省など）と合意します。

- ✓ 企業の敷地またはその付近で活動する全ての治安部隊要員に事前配備研修を提供する必要があります。
- ✓ 少なくとも、以下のテーマを含めてください。
 - 一般的な人権とセキュリティ：
 - a. 人権および国際人道法（武力紛争の影響を受ける国において）。
 - b. 自己防衛。
 - c. 性暴力およびジェンダーに基づく暴力の防止。
 - d. コミュニティ警備。企業の事業所周辺の地域社会の男性、女性、少女、少年との関係を含みます。また、少数派および先住民族に関連するテーマも組み込んでください。企業の事業所付近に、先住民族の聖地や先住民族の土地がある場合は、その尊重を含むようにしてください。
 - e. プロジェクトサイトの保護に適用される、武力および銃器の使用に関する交戦規定。原則として、治安部隊はプロジェクトサイトを守る際に、防御的アプローチを採用し、武力の行使は、自己防衛と、他者を死や重大な身体的危害から守る場合のみにすべきです。参加者が、警備提供者のために策定された武力行使の指針である[国連法執行官のための行動綱領](#)、および、[国連法執行官による武力および銃器の使用に関する基本原則](#)を参照するようにしてください。治安部隊が、法執行活動と敵対行為（国際人道法が適用される場合）に適用される異なる規則について理解することは、極めて重要です。

- f. 紛争管理、群衆整理、社会秩序。
- g. インシデント対応と応急処置テクニック。
- h. 窃盗や不法侵入などの犯罪の対応と防止全般。
- 背景別テーマ：
 - a. 全ての国内法、条例、規則。これらの文書を研修参加者が入手できるようにし、必須の学習教材にすべきです。
 - b. 過去の企業とコミュニティ間のさまざまな対立について。どのようにして解決されたか、解決されなかったか、またそれに関するコミュニティ内の人々の認識について。
- ✓ コミュニティ内のセキュリティやジェンダーに基づく暴力防止といったテーマに関する研修モジュールを支援するため、市民社会やコミュニティのリーダーらと協議を行います。また、地元に関連するシナリオや起こり得る不測の事態を含む実践的な研修実施を推進します。例えば「talk-through, walk-through, run-through」方式を用い、参加者に任務と期待事項を伝え、各ステップでの行動と責任について議論し、ロールプレイヤーとともにシナリオを通して実践します。世界銀行グループとアンビル・マイニング社によると、「研修は、模擬インシデントのシナリオに真実味があるか、過去のインシデントを再現したものである場合に、最も効果的です」。
[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites \(安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット\)、III-9 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008 年\)](#)
- ✓ 治安部隊、企業の警備員、現地管理者と共同で、インシデントに備えた管理訓練およびリハーサルを、一般的には対応の各フェーズに沿う形式で実施します。世界銀行グループとアンビル・マイニング社のガイダンスに従い、以下の内容を含めることが望ましいです。
 - 交戦規定の策定と見直し
 - 警戒態勢
 - 配備
 - 現場チームリーダーの指名
 - 接触時の対応
 - インシデントの解決
 - 必要に応じて、医療処置（および避難）の提供
 - インシデント後の教訓のレビュー
 - 最終報告とフォローアップ

[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-9 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008 年\)](#)

- ✓ 研修が、企業活動への警備提供の特異性に対応していることを確認します。
- ✓ 参加者に研修の価値を示します。例えば国際的に認められ資格を備えた証明書を発行したり、参加者にとってインセンティブを与えたりすることができます。プログラムを修了した参加者は追加のスキルベースのトレーニング（応急処置など）の受講資格を得る可能性に言及することもできます。
- ✓ コミュニティメンバーや市民社会に、各研修コースへの参加と見学を呼びかけます。

適切な言葉を使います。

- ✓ 治安部隊が共感できる言葉を使います。具体性を重視し、武力行使の規則に焦点を当て、困難な状況に対応するにあたってのさまざまなシナリオやグッドプラクティスを共有することは、一般原則や国際規範について話すよりも、セキュリティと人権に関する問題へ対応する効果的な方法となることがあります。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、77ページ、ICMM、ICRC、IFCおよびIPIECA（2011年）
- ✓ 研修が参加者の識字レベルに適したものであることを確認します。
- ✓ 研修の内容と参加者に対し、ジェンダー配慮が行き届くようにします。

企業が提供する追加資料と会議で研修を補足します。

- ✓ 治安部隊要員に企業、特にその組織、方針、プロセス（苦情処理、報告系統など）、プロジェクトサイトに慣れてもらうことを目的に、導入会議を開催します。
- ✓ 安全保障及び人権に関する自主原則の主要な原則に焦点を当てた5分程度の講義を行うと同時に、これが監督者によって定期的に実施されるように手配します。
- ✓ 教材（武力行使に関する原則を掲載したポケットブックなど）を作成し、普及させます。

必要に応じて、研修に参加するための参加者の移動費と日当を負担します。

- ✓ これは研修が本拠地から遠く離れた場所で行われる場合に特に重要となります。
- ✓ 可能な場合、移動費と日当は研修生に直接支払われ、費用が意図した受取人に確実に届き、不正使用のリスクを軽減する必要があります。

事例研究

公的機関、専門家、市民社会との提携：ケニアにおける治安部隊の研修事例

採掘場やその他企業の事業運営地の警備に配属された国家治安部隊は、多くの場合、不十分なリソース、能力、装備に直面します。研修実施所自体には、効果的な指導に必要なスタッフの専門知識や設備が不足している場合があります。多くの運用状況では、治安部隊要員の離職率の高さも慢性的です。こうした問題は企業のセキュリティに深刻な影響を及ぼします。企業の事業活動地の警備に配属された治安部隊の限定的な人権原則の知識は大きな課題となり得ます。例えば、セキュリティ管理に関する監督不足、コミュニティからの不信感や拒否反応、民間人に対する武力行使、ストライキ、業務遅延、苦情処理、訴訟手続きなどが含まれます。また、治安部隊における高い離職率は、研修効果の持続性を薄れさせ、部隊の専門性に影響を与えます。有能で専任の治安部隊が存在しない場合、非合法の武装勢力が介入してくるリスクもあります。

企業は、研修プログラムの支援のために、国の所轄官庁と協議し、緊密に連携することで、このようなリスクを減らす機会を得ます。研修内容、得られた教訓、経験、グッドプラクティスを提供し、長期的には治安部隊による警備提供に関する問題を解決することが可能です。また、国家研修プログラムにリソースを提供し、研修テーマについて、セキュリティと人権の専門家、市民社会と連携することも考えられます。こうしたことは、公的警備が脆弱または効果的ではない可能性のある複雑な環境下では特に、警備サービス提供の質に対する投資となります。

2012年、石油会社は、ケニアのトゥルカナ地域で、膨大な埋蔵量の商業用石油を発見しました。想定輸出量は推定5億6,000万バレルでした。トゥルカナ地域の特徴は、低開発、永続的な干ばつ、民族間紛争でした。石油発見によるコミュニティの経済的利益への期待は、企業に対する暴力的な抗議活動へと発展しました。市民社会は、政府と企業による地域社会への関与が不十分であることに加え、支払いをめぐる透明性の欠如が不満の原因であり、当該地域の社会的紛争につながっていると述べました。武装した国家警察の配備は、デモ参加者との衝突時に過度の武力行使のリスクを生じさせました。

2017年以降、ジュネーブ・セキュリティ・セクター・ガバナンス・センター（DCAF）は、Safestainable社（研修コンサルティング会社）およびTullow Oil社と提携し、「Service with Dignity（尊厳あるサービス）」と題した3日間の研修コースの開発に取り組んできました。この研修では、警察の役割、責任、倫理、実務に焦点を当て、国家警察の方針とベストプラクティスを取り入れました。ステークホルダーとの幅広い対話と研修ニーズ分析の後、プロジェクトは、最終的に、重要インフラ保護ユニット（Critical Infrastructure Protection Unit：CIPU）のメンバーを含む、ケニア警察庁の警察官による混合グループで4つの研修を開催しました。CIPUは、採取産業、水力エネルギー、空港インフラ、建設、その他の機密性の高い工業用地を含む、ケニア各地の異なる産業に警備を提供しています。

計16名のケニア警察の指導者が人権研修を他の警察官に提供するために十分な研修を受けました。その後の本格展開では、80名（男性58名、女性22名）の警察官が研修を受けました。この研修は、トゥルカナ警察の行動に前向きな変化をもたらし、警察、企業、コミュニティ間の関係を改善しました。ケニア警察とTullow Oil社の報告によると、研修後、企業の事業所付近に配備された警察部隊は、武力行使、緊張緩和、隣接するコミュニティとの間の紛争管理に関する慣行を改善しました。この試験的な研修プロジェクトは、研修と指導者訓練プログラムの大きな可能性を示しました。CIPUは、近いうちに、5,000名の警察官にまで対象を拡大する予定で、最終的には、水力発電ダムや空港など、国内各地の非常に重要で多様な現場に配備される警察官1万人にまで広める可能性があります。

事例研究

イラクにおける治安部隊との協力⁸

BP 社は、南イラクにあるルマイラ油田事業に関して、イラク政府と連携し、安全保障及び人権に関する自主原則についての包括的プログラムを策定しました。このプログラムの一要素は、治安部隊であるイラク石油警察部隊（Oil Police Force：OPF）との研修支援プログラムです。

Safestainable 社による説明：

合意書が締結されると、Safestainable 社（持続可能なセキュリティ対策を専門とする独立したコンサルティング会社）は、ルマイラ治安当局からの指導と支援のもと、研修コンセプトの運用化、研修コースのスケジュール作成、3年間の研修支援プログラムのカリキュラムの準備を依頼されました。全ての研修を戦術的要件に結び付け、運用環境とその制約を反映させるためには、二者間の協力が不可欠でした。

研修支援プログラムは、OPF の当事者意識を促進し、その持続可能性を高めるために、研修指導者を育成するアプローチに基づくものでした。このプログラムは、体系的な研修サイクルに沿うもので、公式なカリキュラム作成、検証、評価プロセスを導くために、「Systems Approach to Training（研修のためのシステム・アプローチ）」と呼ばれる研修モデルに依拠しています。

このプログラムは、すべての職務を効果的に遂行できるよう、OPF 隊員を訓練する技能と知識を持った OPF 研修指導者層を育成することを目的としていました。彼らは3年間にわたって、基礎、中級、上級の各コースを、ルマイラ油田にいる全 OPF 隊員に対して提供することになりました。アラビア語を話す研修コンサルタントが雇用され、その全員が中東・北アフリカ治安部隊で上級職での専門的な経歴をもち、国連または赤十字国際委員会（ICRC）における人権に関する経験を積んでいました。

研修コンサルタントは、まず OPF に対してカリキュラムを導入するためのパイロットコースを提供しました。その後、研修講師の選出プロセスに参加し、一連の「研修講師の育成」コースを実施しました。研修コンサルタントらは、OPF 研修指導者のためのメンターとしての役割を担い、継続的に再教育研修を行い、また研修が効果的に行われるように研修の質をモニタリングしました。ルマイラのセキュリティ研修チームは、プログラム管理の全側面を監督し、訪問研修コンサルタントの不在時にも研修の継続性を確保しました。

研修支援プログラムが、OPF 隊員の業務遂行能力へ与える効果を測定し、さらなる研修のニーズを特定するため、毎年、同プログラムの評価が行われています。プログラム終了時には、ルマイラ自主原則プログラムの一環として、人権の尊重を保証する枠組みの中で行われる、ルマイラの事業における治安維持を目的としたその効果を測定する最終評価が予定されています。

研修講師の育成を実施します。

- ✓ 治安部隊の研修講師のための人権および国際人道法に関する育成プログラムを支援します。
 - 研修講師の育成カリキュラムを導入するために、治安部隊の高官と積極的に連携します。
 - 研修講師の育成において、ビジネス、セキュリティと人権に関する現地の[国内ワーキンググループ](#)と調整します。
 - 過去の研修経験を持つ潜在的な研修講師育成プログラムへの参加者、または、研修講師になる可能性を示す指揮官レベルの者を特定、選出するため、他の組織や既存の研修講師の育成プログラムと連携します。
- ✓ 可能な場合、軍人の研修講師は軍人、警察官の研修講師は警察官とすることを推奨します。参加者が共感しやすい形で訓練内容を伝えることができるのがその理由です。さらに、同僚または指揮命令系統にある者が研修を実施した方が、治安部隊が真剣に研修を受講する可能性が高まります。
- ✓ 治安部隊の研修方法に貢献できる市民社会組織の代表者らのための能力開発プログラムを支援します。内容が適切で、地域の背景に配慮したものであり、コミュニティレベルのアウトリーチを最大化します。[Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice](#) (治安部門改革に関する OECD 開発援助委員会ハンドブック: 治安と司法の支援)、230 ページ、OECD (2007 年)
- ✓ 事業活動を行う国が武力紛争の影響を受けている場合、ICRC から研修講師に対して国際人道法の研修を提供する機会を模索します。

研修効果を評価します。

- ✓ 研修効果を評価し、必要に応じて今後の研修に修正を加えるために、研修終了時にテストを実施し、ベースライン調査（または、ニーズ分析の一環として実施された適正検査）と比較します。
- ✓ 人権尊重に関する研修の効果について、フォローアップを実施します。例えば、セキュリティの提供と人権の状況が研修の結果改善したかどうかを確認する目的で、調査やあらゆる脆弱な立場に置かれたグループ（女性など）を含む地域社会との対話を持ちます。ビジネス、セキュリティと人権に関する[国内ワーキンググループ](#)も、企業の事業活動に携わる治安部隊の監視、研修効果に関するモニタリングとフォローアップにおいて重要な役割を果たすことが可能です。

定期的な再教育研修を促進します。

- ✓ 再教育研修は、研修プログラムの不可欠な部分であり、決められた時間枠で現地政府と合意する必要があります。
- ✓ 各再教育研修には新しいテーマを含めます。

主な参考資料：

- [Training Curriculum on General Standards for Policing](#) (警備の一般基準に関する研修カリキュラム)、DCAF および ICRC (2018 年)
- [Voluntary Principles on Security and Human Rights Training Course](#) (安全保障及び人権に関する自主原則研修コース)、[Voluntary Principles Initiative](#) (自主原則イニシアチブ) (2018 年):人権、治安部隊要員の役割と責任、武力行使に関するモジュールが含まれます。
- [The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites](#) (安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット)、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 (2008 年)
- [To Serve and to Protect : Human Rights and Humanitarian Law for Police and Security Forces](#) (役目を果たし保護するために：警察と治安部隊のための人権法と人道法)、ICRC (2020 年)

C. 治安部隊の頻繁な配置転換:企業が支援するブリーフィング、導入、研修による効果の維持

グッドプラクティス*

以下の目的において関連省庁（内務省や防衛省など）と連携します。

- ✓ 交代勤務の方針を理解します（明示的な方針か、暗黙の方針かに関わりません）。
- ✓ 新しい要員の配置について、十分に通知されるように要請します。
- ✓ 配置後ではなく、配置に先立って適切な研修を提供する必要性を強調します。
- ✓ 配置や交代勤務の方針に何らかの変更がある場合の通知を求めます。

治安部隊の能力向上のため、国家研修プログラムを支援し、研修が定期的に更新されるようにします。

- ✓ 治安部隊向けの人権および国際人道法に関する研修の改善に対する企業の貢献方法を特定するため、関連省庁と連携します（[2.5.a](#)を参照）。

全治安部隊員の研修受講を目指し、国または地域レベルで、他のステークホルダーが提供する研修プログラムを支援します。また、研修が定期的に更新されるようにします。

- ✓ 多国間機関、NGO、国家人権機関、他のステークホルダーが作成した人権研修プログラムを支援します。
- ✓ 武力紛争の状況では、ICRC、または地元の知識と経験を持つその他の認められた研修提供者と連絡を取り、彼らが国際人道法に関する研修を企業の事業エリアで活動する治安部隊に提供できるかどうか確認します。可能な場合、関連する国家当局および地元当局と調整し、企業の事業活動地域にいる全ての治安部隊要員がICRCやその他の認められた研修提供者の研修を受けられるにします。
- ✓ 治安部隊に研修を提供する治安部門改革プログラムを支援します。

プロジェクトサイト地域に配属された治安部隊に、企業方針と安全保障及び人権に関する自主原則の基準についての概要説明を行います。また、新しい要員がこれらの方針や基準に精通するように、定期的に説明を行います。

D. 人権に対する姿勢：多様なステークホルダー間の差異への対処

グッドプラクティス*

責任あるセキュリティと人権の尊重への企業のコミットメントを伝えます。国家安全保障上のアクターとの合意を促進するため、このコミットメントを現地政府との協定に含めます。

- ✓ 明確な人権方針を策定し公開します。この方針を安全保障及び人権に関する自主原則を含む、セキュリティと人権に関する国際基準やグッドプラクティスに関連付けます。また、方針が現地語で、またさまざまなメディア（音源、画像、図、文書形式など）で入手できるようにします（[1.3.a.を参照](#)）。これは、国連指導原則を実施する上で、重要な要素です。[国連指導原則 16](#)
- ✓ 企業の倫理的行動と人権に関する方針を、治安部隊に伝えます。[安全保障及び人権に関する自主原則、3ページ](#)
- ✓ 安全保障及び人権に関する自主原則の基準強化に繋がる既存の規範特定のため、国内法を参照し、現地国のアクターとの契約や合意書において言及します。
- ✓ 安全保障及び人権に関する自主原則や他の基準を、現地政府との契約や協定、基本合意書に含めます。国連人権高等弁務官事務所は、人権関連の条項を契約や協定に含めることは、「他の当事者らが人権を尊重するよう求める、またインセンティブを生み出す上で重要な役割を果たすことができる」と説明しています。さらに、こうした期待事項について伝え、話し合うことは、社内外の双方で非常に重要であり、「実際、新しい活動やプロジェクトが外部の当事者と交渉による契約によって管理される場合、その契約を作成する職員、契約の履行に関わる部門、人権問題を監督する部門間の早期の対話が、問題防止に後で役立ちます」[Corporate Responsibility to Protect Human Rights: An interpretive Guide（人権を守る企業の責任：解釈の手引き）、47-48ページ、国連人権高等弁務官事務所（2012年）](#)

治安部隊の幹部と定期的に面会します。

- ✓ 国際金属・鉱業評議会（ICMM）は、企業が、「セキュリティに関する情報を交換し、人権および（国際）人道法に関する懸念に対処するために、治安部隊との定期的かつ公式な会合を設置」すべきであると強調しています。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、40ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPEICA（2011年）](#)

共通の価値観に焦点を当てます。

- ✓ 対話の焦点を、「オペレーショナル・エクセレンス」、「ベストプラクティス」、「人間の生命と尊厳の尊重」などの概念や、その他の共通価値に当て、治安部隊と企業のセキュリティ責任者との間で信頼関係を構築します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、41、47ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPEICA（2011年）](#)

- ✓ 現地治安部隊の司令官と連携し、人権および国際人道法に準拠した武力行使に関して、相互に合意した交戦規定を策定します。[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites \(安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット\)](#)、III-8 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 (2008 年)

国レベルでステークホルダーと連携し、責任あるセキュリティ管理と人権の尊重に関する議論を進めます ([1.1.b.](#) を参照)。

- ✓ 責任あるセキュリティ管理と人権の尊重に関する対話を進めるため、他企業、自国の官僚、NGO、業界団体と連携します。特に、安全保障及び人権に関する自主原則に関する対話を構築します。自主原則は、当初、採掘産業セクターで事業を行う企業のために策定されましたが、自主原則の規定を事業活動で実施する意思のある他業種の企業にも適用できます。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール](#)、47 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年)
- ✓ 責任あるセキュリティ管理と人権の尊重に関する問題に対処するため、政府が国内の公式なマルチステークホルダー・プロセスを確立するように提言することを検討します。(国内ワーキンググループを参照)。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール](#)、47 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年)

事例研究

コンゴ民主共和国における南キブ州自主原則ワーキンググループの影響

ピタル地域にある人力採掘地区の地元住民は、採掘場で鉱物を採取しています。彼らは協同組合として自ら組織化していましたが、公的な地位がなく、当局から法的な認可も下りていませんでした。近隣の公認の協同組合が採掘場に対する採掘権を主張したとき、地元住民は抵抗しました。激しい衝突が勃発し、セキュリティと人権の深刻なインシデントに発展しました。2つ目の協同組合は、武力行使を通じて現地での存在感を確立するために、コンゴ軍の構成員を雇い、かつてのマイマイ民兵を含む地元住民らは、反撃しました。

セキュリティに関する更なるインシデントを防止するため、公的機関はこの人力採掘地区の全ての採掘作業を中断しました。その結果、現地の鉱業コミュニティは生計の主な収入源を失いました。その後、雇用されていた武装部隊は閉鎖された採掘場を離れ、近隣の鉱業の町で警備機能を違法に引き継ぎ、権力を濫用し、自らの存在感を確立しました。地域社会のメンバーは、地元住民による抵抗に直面したとき、この部隊に嫌がらせや恐喝、ケースによっては拷問の責任があると主張しました。公認の協同組合が、ブカブの地方裁判所に採掘権を主張しましたが、裁判所は2つの協同組合間の紛争を解決しませんでした。

ワーキンググループの解決策

裁判所が紛争の解決に失敗した後、公認の協同組合の代表者が南キブ州の自主原則ワーキンググループに連絡を取り、他の紛争解決を求めました。同ワーキンググループはこの件について、公的機関、企業、市民社会から主な当事者が参加するマルチステークホルダーの月例会議で話し合い、解決を促す試みに合意しました。同ワーキンググループは彼らの介入を決めるため、独立的かつ中立的に出来事を理解するための実態調査ミッションを実施しました。

国内ワーキンググループは、州レベルで以下を実施しました。

- 現地の武装部隊の総司令官に、人力採掘地区周辺の軍隊の存在から生じる人権侵害疑惑と長引くリスクについて伝えました。
- 採掘場と鉱業の町に、非合法に存在する軍隊の即時撤退を推奨し、実施に至らせました。
- 採掘場と近隣の町へコンゴ国家鉱山警察を配備するように要請しました。

国内ワーキンググループは、現地の人力採掘地区において以下を実施しました。

- 鉱業の町から非合法的な軍隊の撤退を監視し、軍隊がブカブの州都へ戻るまで同行しました。
- 2つの紛争中の協同組合に対して、相互に受け入れ可能な合意書を仲介しました。その合意書に従って、合法的に許可された協同組合が採掘権を取得し、地域社会に対して、それまで行われた投資に見合う対価を与えることに合意しました。

続きを読む。

事例研究

カメルーンにおける人権研修⁹

2010年から2014年にかけて、Kosmos Energy（コスモス・エナジー社）は、治安部隊が採掘事業のセキュリティに関する責任を負うカメルーンで操業していました。コスモス・エナジー社の石油プロジェクトは、カメルーン初の陸上石油プロジェクトであり、従って陸上の採掘事業において一般的な人権課題もほとんどの関係者にとっては初めてのことでした。まず第一に、コスモス・エナジー社は、安全保障及び人権に関する自主原則への企業のコミットメントの中核をなす人権基準について、治安部隊が、研修を受けたり、熟知していることを信頼することはできませんでした。第二に、軍と企業の存在が、近隣の地域社会にとって馴染みがなく、前例のない、不安定な状況を生み出しました。

地域紛争や人権侵害を回避するため、コスモス・エナジー社は、全てのさまざまなステークホルダーに連絡を取り、関係者が協調して行動し、適用される人権基準を確実に遵守できるようにする必要があります。この点で、コスモス・エナジー社が直面した課題は、地域の現状に即すと同時に普遍的な人権基準と一致する共通の言説を特定することでした。

適切な人権研修を特定、開発するために、コスモス・エナジー社はアメリカ合衆国に拠点を置き、持続可能なセキュリティを促進する組織であるFund for Peace（平和基金会）と提携をしました。この目的は、Battalion d'Intervention Rapide（迅速介入大隊）として知られる、採掘事業のセキュリティを担当するカメルーン軍の特殊部隊の研修能力を支援、開発することでした。

この共同プロセスの初めに、平和基金会は迅速介入大隊の異なる階級のメンバーと、採掘事業の影響を受ける地域社会の代表者にインタビューを行いました。また、村長、指導者評議会、コミュニティの有力メンバーを招集しての会合も開催されました。平和基金会は、コミュニティメンバーにプログラムの趣旨を説明し、実施に関する懸念事項についての意見を求めるとともに、その意見をプログラム設計に反映しました。このスコーピング調査に基づき、研修プログラムは5つの主要要素を中心に開発されました。

第一に、研修は、過去に迅速介入大隊の兵士らが一般的に遭遇した、実際の状況に焦点が当てられました。プログラムは、人権の一般原則ではなく、現地の抗議やバリケードなどの日常的な状況に基づくものでした。第二に、共同プロセスは、敬意や尊敬、人間の安全保障などの、共通の価値を明らかにし、それらは人権基準の趣旨を現地の言説に「翻訳する」ため、研修に用いられました。第三に、研修教材は、地域の背景に合わせて作成されました。例えば、初期のスコーピング調査で、カメルーン人にとっての家族の重要性が高いことが明らかとなったため、プログラムでは、「人間の安全保障」などのコンセプトは、「家族の視点」からアプローチされました。第四に、共同プロセスは、迅速介入大隊の参加者が、自身の軍事行動の経験を紹介し、議論するための機会となりました。兵士と指揮官は、同僚が直面する課題について再検討し、個人的なグッドプラクティスを共有することができました。

最後に、共同プロセスでは、影響を受けた全ての当事者らに最も良くアプローチできる、適切な伝達手段を見つけました。伝達手段は、実際の研修コースを補強、支援し、参加者に持ち帰り用のリソースを提供するように設計され、最良手段は普及しやすい漫画であると判断されました。「Captain Cameroun（カメルーン大尉）」と題されたこのコミックシリーズは、現地の困難な状況を反映しており、事前に特定された共通価値（家族、敬意、尊重、人間の安全保障）に焦点を当てて、セキュリティ対策の不適切な対応と適切な対応の両方を紹介しています。

出典：Human Rights Training for Security Forces in the Extractive Industry（採取産業における治安部隊のための人権研修）、平和基金会（2013年）

Cameroon : Human Rights Training Case Study（カメルーン：人権研修の事例研究）、平和基金会および DCAF（2015年）

2.6. 装備

A. 社会的紛争への対応の管理：武力の使い分けを可能にする適切な装備確保を通じた、治安部隊による過度の武力行使の防止

グッドプラクティス*

ニーズ評価とリスク評価を実施し、更新します。

- ✓ 治安部隊の能力に対する企業のニーズを評価します。評価には、移動手段、通信手段、研修、非致死性兵器の利用可能性などの問題を含めます。
- ✓ 前述のいずれかのリソースを治安部隊に提供することが、企業にとってセキュリティ上または評判上のリスクとなり得るかどうかについて評価します。メリットと潜在的な負の影響のバランスを取ります。
- ✓ 治安部隊への後方支援や財政支援を含む過去の関連事例を分析する調査を実施します。
- ✓ セキュリティ状況の変化が考慮されるよう、現地の情報源を活用して、リスク評価を定期的に更新します。

現地政府が適切な装備と他のリソースを治安部隊に提供するように努めます。

- ✓ 適切な政府機関と対話し、治安部隊が人権と国際人道法の基準を遵守して、職務を効果的に全うするために、適切な装備を持つ必要性を強調します。[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites \(安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット\)](#)、II-17 ページ、[世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008 年\)](#)
- ✓ 現地政府または治安部隊の上級司令部と連携し、警備提供者が異なる力の行使を可能にする低致死性兵器を装備していることを確認します。[国連法執行官による武力および銃器の使用に関する基本原則](#)は、国家と法執行機関に対して、「人を死傷させる可能性のある手段や装備の使用を制限するため、適切な状況下で使用する非致死性の無力化兵器」を開発するように呼び掛けています。
- ✓ 協定、基本合意書に、採取企業が支払う資金の一部を現地政府が治安部隊に装備や他のリソースを提供するために使用するという条項を含めます。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット](#)、II-17 ページ、[世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008 年\)](#)
- ✓ 一部は中央政府に対して、もう一部は、事業活動地域に配属された治安部隊に直接支払われる「分割」払いを検討します。

- ✓ 事業活動エリアに配属された治安部隊の優れたパフォーマンスと適切な装備に関して現地政府が責任を負うように促すために、自国政府、多国間組織、地元の業界団体などの他のステークホルダーからの支援を求めます。
- ✓ 企業のセキュリティに関して責任を負う治安部隊に専用の資金が確実に届くよう、支払経路を監視します。

自国政府、市民社会、多国間機関による、国家機関を強化するための取り組みを支援します。

- ✓ 広範な援助プログラム内で、国際的なドナーが必要な物資と支援（研修を含む）を提供する機会を探します。
- ✓ 装備問題に対処する、警察改革や研修プログラムなどの治安部門改革プログラムを特定します。企業の事業活動地域へ取り組みを拡大するために関係ステークホルダーと協力します。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、II-18 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）

治安部隊が、人権法と国際人道法の下での武力行使と銃器使用に関する規則について訓練を受けていることを確認します（2.5. を参照）。低致死性兵器や関連機器も、特に、使用者が適切な訓練を受けている場合、仕様、武力行使に関する一般原則、および基本的人権に従って使用されていない場合、死亡、重傷、その他の危害を与える可能性があることを説明します。

Guidance on Less-Lethal Weapons in Law Enforcement（法執行における低致死性兵器に関する指針）、国連人権高等弁務官事務所（2020年）

企業が治安部隊に後方支援、財政支援、現物支援を直接提供せざるを得ないと感じる場合は、2.6.b. のグッドプラクティスを参照してください。

治安部隊による過度の武力行使の場合は、2.7.a. のグッドプラクティスを参照してください。

実用的ツール：

- ✂ Training Curriculum on General Standards for Policing（警備の一般基準に関する研修カリキュラム）、DCAF および ICRC（2018年）
- ✂ Voluntary Principles on Security and Human Rights Training Course（安全保障及び人権に関する自主原則研修コース）、Voluntary Principles Initiative（自主原則イニシアチブ）（2018年）：人権、治安部隊要員の役割と責任、武力行使に関するモジュールが含まれます。

主な参考資料：

- Guidance on Less-Lethal Weapons in Law Enforcement（法執行における低致死性兵器に関する指針）、国連人権高等弁務官事務所（2020年）
- Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts（治安部隊の使用：リスクと影響の評価と管理）、IFC（2017年）
- Violence and the Use of Force（暴力と武力行使）、ICRC（2011年）

B. 治安部隊への後方支援、財政支援、現物支援の提供：関連するリスクの管理

グッドプラクティス*

ニーズ評価とリスク評価を実施し、更新します。

- ✓ 治安部隊の能力に対する企業のニーズを評価します。評価には、最低給与、食料、宿泊施設、移動手段、通信手段、研修、非致死性兵器の利用可能性などの問題を含めます。
- ✓ 前述のいずれかのリソースを治安部隊に提供することが、企業にとって、セキュリティ上または評判上のリスクとなり得るかどうかについて評価します。メリットと起こり得る負の影響とのバランスを取ります。
- ✓ 治安部隊への後方支援、財政支援、現物支援を含む、過去の関連事例を分析する調査を実施します。
- ✓ セキュリティ状況の変化が考慮されるよう、現地の情報源を活用して、リスク評価を定期的に更新します。

後方支援、財政支援、現物支援の提供の代替を検討します（2.6.a.を参照）。 現地政府が治安部隊に適切な装備を提供するように努めます。

- ✓ 適切な政府機関と、装備に関する課題について議論します。治安部隊が人権と国際人道法の基準を遵守して職務を効果的に遂行するために、適切な装備を保持する必要性を強調します。
- ✓ 協定、基本合意書に、現地政府が採取企業が支払う資金の一部を治安部隊への装備や他のリソース提供のために使用するという条項を含めます。
- ✓ 現地政府が、企業の採掘事業エリアに配属された治安部隊の優れたパフォーマンスと適切な装備に関して責任を負うことを促すため、自国政府、多国間組織、地元の業界団体などの他のステークホルダーからの支援を求めます。

企業内の全ての関連部門と協力し、治安部隊への後方支援、財政支援、現物支援の提供に関する企業方針と手順を作成します。

- ✓ 以下について検討してください。
 - 提供するものは何でしょうか？ 装備、日当、物品、または、サービスでしょうか？
 - なぜ、それが必要なのですか？
 - それは、どのように管理され、使用されますか？

- 誰が受領者で、どの程度の監督が必要となりますか？ [The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites \(安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット\)](#)、II-17 ページ、[世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008 年\)](#)
- ✓ 明確で確立された調達プロセスによる透明性を促進します。例として、BP 社の安全保障及び人権に関する自主原則の実施計画には、「全ての購入品が、標準的な調達プロセスを通じて提供されるようにします。支援の正当性に関する公表を検討し、援助に関するあらゆる合意書の詳細を開示するために、受領者からの承認を求めます」と記述されています¹⁰。
- ✓ 提供合意書の一部に支援費用を含めます。
- ✓ 治安部隊への後方支援、財政支援、現物支援の装備の譲渡・提供に関する保護条項を定めます。
 - 譲渡の適法性を確認します。
 - 致死性装備（銃器など）の譲渡を禁止します。
 - 治安部隊が人権を尊重し、国際人道法を遵守するという書面による合意を、後方支援、財政支援、現物支援を要請する必要条件とします。この合意書については、国レベルおよび地方レベルの当局者と合意してください。
 - 許可された装備や物品の使用方法を明記し、そのことについて、治安部隊から正式な合意を得ます。
 - 第三者への装備の譲渡、貸与、または、売却を禁止します。人権侵害につながる可能性のある装備の不正流用や転用を防止するために、適切な規制を確立します¹¹。 [安全保障及び人権に関する自主原則、3 ページ](#)
 - あらゆる資金、装備、施設、現物支援が不正利用された場合の解約条件を含めます。
 - さらなる人権リスクを及ぼし得る一部の種類の装備が、警備提供者または企業の制御範囲から外れる場合、可能であれば追跡技術や追跡システムを取り入れます。 [安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、43 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#)
 - BP 社の安全保障及び人権に関する自主原則の実施指針にも、企業は「資金や装備が責任を持って使用されるよう、受領組織内の管理スキルや個人の能力向上に向けた研修を支援」する必要があります¹²と記載されています。他企業もこうしたベストプラクティスを取り入れることができます。
 - 装備の不正流用や転用に対処するための監視手順を定めます。

適切な政府機関と協力し、譲渡の条件を確立します。

- ✓ 装備の譲渡に関する企業方針を伝え、それが実施されているかを監視する旨を説明します。
- ✓ 後方支援、財政支援、現物支援の提供に関する契約条件について合意します。例えば、提供されるいかなる装備も企業の許可がある場合のみ使用できることについて合意します。企業が提供する装備の不正利用の可能性への対処手順についても合意するようにします。

- ✓ 協定または基本合意書の中に装備譲渡の契約条件に関する条項を含めます。また、装備譲渡に関する企業方針を付録として添付します。
- ✓ 治安部隊に提供されたものは全て譲渡記録簿に登録します。世界銀行グループとアンビル・マイニング社は、企業が何を、いつ、何の目的で提供したかについて、正確に記載することを奨励しています。また、物品は高官の署名がある場合にのみ提供されるべきです。[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites \(安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット\)](#)、II-19 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 (2008 年)
- ✓ 支払い、装備譲渡の完全な透明性を確保します。

装備の使用状況を監視します。

- ✓ 安全保障及び人権に関する自主原則によると、企業は、「企業が提供した装備の使用を監視し、そのような装備が不適切な方法で使用される状況について適切に調査」すべきです。[安全保障及び人権に関する自主原則、5 ページ](#) これは、企業自身による、または、第三者を介した報告と積極的な検査を通じて可能です。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、43 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#)
- ✓ 安全保障及び人権に関する自主原則の実践ガイダンスツールでは、「企業から公的警備（部隊）に譲渡された装備が不適切に使用されるリスクがある場合」、自国政府と協議することを企業に奨励しています。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、16 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#)
- ✓ 企業の装備が許可なく使用された場合、適切な政府機関との合意書に定められた手順があればそれに従い、ない場合は企業の手順を参照します。

他の関係企業と連携します。

- ✓ 共通の装備譲渡方法について合意します。
- ✓ 同じ地域で事業活動を行う他企業と、グッドプラクティスおよびバッドプラクティスを共有します。
- ✓ 実現可能な場合、当該地域の全ての企業にとって有益となる、装備と研修の統合された共同プログラムに貢献することを検討します。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、II-18 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008 年\)](#)

セキュリティと人権のマルチステークホルダーに関する国内プロセスがある場合はそれを通じて活動し、ない場合はその立ち上げを提案します ([国内ワーキンググループを参照](#))。

- ✓ あるいは、セキュリティ責任者のワーキンググループや業界団体会議などの対話の場を通じて、治安部隊の装備に関する問題に取り組みます。

主な参考資料：

- [Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts](#) (治安部隊の使用：リスクと影響の評価と管理)、IFC (2017年)
- [The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites](#) (安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット)、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 (2008年)

監視の届かない譲渡装備の不正利用

治安部隊要員が自身の装備を保管するためと称して、空の輸送用コンテナの譲渡を要請したケースがあります。実際には、コンテナは捕虜を拘留するために使用されました。別のケースでは、周辺パトロールのために要請のあった暗視ゴーグルが、実際には反対勢力に対して夜間襲撃を仕掛けるために使用されました。また異なるケースでは、治安部隊要員が自身の車両が使用不能になったため、社用車の使用を要求しました。企業のものと分かる社用車に軍人が乗っているのを見て、コミュニティの人々は軍人を企業と密接に結び付けただけでなく、後に軍人が侵害に関与した際、彼らの使う車に企業のロゴが目立つように表示されているのを目にすることになりました。

出典：

[Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts](#) (治安部隊の使用：リスクと影響の評価と管理)、IFC (2017年)

2.7. 武力行使

A. 準備不足の治安部隊：企業の事業所周辺で活動する際の武力行使に関連するリスクへの取り組み¹³

グッドプラクティス*

リスク評価を実施、更新します。

- ✓ 武力行使と、人権および国際人道法の尊重に関する治安部隊の実績を確認します。
- ✓ リスク評価では、(異なる可能性が高い) 男性、**女性**、少年、少女が直面する特定のリスクだけでなく、高齢者、**先住民族**、その他の社会的に弱い立場に置かれたグループへのリスクについても検証するようにします。(人権デュー・ディリジェンスを参照)。

企業の敷地内における治安部隊の存在を最小限にします。

The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites (安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット)、III-1 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 (2008 年)

- ✓ 民間警備提供者が合法的かつ実際に要求に応えることができる場合は、企業の敷地内における活動に、治安部隊が関与することは避けます。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-1 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 (2008 年)
- ✓ 特定の場所で緊急の必要性がある場合のみ治安部隊を要請し、その任務と予定される撤退期限を明確に定めます。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-1 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 (2008 年)

治安部隊が、責任あるセキュリティ管理の基準と企業方針について説明を受けていることを確認します。

- ✓ 安全保障及び人権に関する自主原則によると、企業は、「全ての活動が、人権と(国際)人道法を完全に尊重して実施されることを期待していると明確に伝える」べきです。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、39、90 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年)
- ✓ 安全保障及び人権に関する自主原則に概説されているように、治安部隊とともに以下の原則を推進します。
 - a. 「武力は、絶対に必要な場合のみ、脅威に均衡する程度に行使すべきです。[中略] 治安部隊によって武力が行使された場合、そのようなインシデントは、関係当局と企業に報告されるべきです。武力が行使される場合、犯罪者を含む負傷者に医療援助が提供されるべきです。」安全保障及び人権に関する自主原則、4 ページ

- b. 「結社の自由および平和的集会の自由に対する権利、団体交渉権、あるいは、世界人権宣言と労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言で認められているその他の関連する企業の従業員の権利を行使する際に、個人の権利を侵害してはなりません。」 安全保障及び人権に関する自主原則、4ページ
- ✓ 国連法執行官のための行動綱領、および、国連法執行官による武力および銃器の使用に関する基本原則のコピーを治安部隊に配布します。
 - ✓ 現地の司令官が治安部隊要員に対し、行動基準について指示する詳細な説明をするようにします。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-8ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）

国連法執行官のための行動綱領

第1条—法執行官は、自らの職業に求められた高度な責任と合致して、コミュニティに奉仕し、全ての人々を違法行為から保護することより、法律により課せられた義務を常に果たさなければならない。

第2条—法執行官は、その任務の遂行において、人間の尊厳を尊重し、保護し、全ての人々の人権を維持し、擁護しなければならない。

第3条—法執行官は、厳密に必要な場合のみ、かつ、任務の遂行に必要な範囲内で、武力を行使することができる。

第4条—法執行官が所有する秘密保持事項は、任務の遂行または司法の要求によって、厳密に開示される必要がある場合を除き、秘密にされなければならない。

第5条—いかなる法執行官も、あらゆる拷問行為、ならびに、他の残虐、非人道的、または、品位を傷つける扱い、または刑罰を加えたり、扇動したり、容認したりしてはならない。また、いかなる法執行官も、拷問、あるいは、その他の残虐、非人道的、または、品位を傷つける扱い、または刑罰を正当化する理由として、上司命令、戦争状態や戦争の脅威、国家安全保障への脅威、国内政情不安などの異例の事態、あるいは、その他のあらゆる公共の緊急事態を引き合いに出したりしてはならない。

第6条—法執行官は、拘留中の者の健康を完全に保護し、特に、必要な場合はいつでも、医療処置を確保するために迅速な措置を講じるものとする。

第7条—法執行官は、いかなる腐敗行為も行ってはならない。また、そのような全ての行為に断固として反対し、闘うものとする。

第8条—法執行官は、法律および本規範を尊重するものとする。また、それらのあらゆる侵害に対して、自らの力の及ぶ限り防止し、徹底的に反対するものとする。本規範の侵害が発生したり、発生しようとしていると信じるに足る理由を持つ法執行官は、その件について、上位権限に報告し、必要に応じて、他の関係当局、あるいは、審査や救済の権限を持つ機関にも報告するものとする。

武力行使に関して、現地の治安部隊の司令官らと相互に合意した規則および手順を確立します。

安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-8ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）

- ✓ 致命的な武力の使用は最終手段とし、脅威に比例した対応を可能にする、武力行使の段階的拡大プロセスについて合意します。
- ✓ 責任者と治安に関する権限を持つ者を特定し、明確な階層を定義します。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-10 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)
- ✓ 可能であれば、企業の施設に配属されたいかなる治安部隊も、対応部隊として保持され、日常的な警備任務に使用されないことに同意します。治安部隊がインシデントに迅速に対応するための適切な移動手段を確保するようにします。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-9 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)
- ✓ 世界銀行とアンビル・マイニング社によると、企業が「インシデントに治安部隊に従事させるための手順が、企業経営陣、セキュリティ部門、および治安部隊自体にとって明確である」ことを保証することが望まれます。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-8 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)
- ✓ 包括的な事後報告書が作成され、提言が実施されるようにします。

事業活動地域に配属された治安部隊が、適切な訓練を受けていることを確認します（2.5.を参照）。

治安部門改革プログラムを支援します（2.1.c.を参照）。

- ✓ 国連治安部門改革関連機関タスクフォースは、企業に対し、「適切な雇用メカニズム、誠実性の評価、ならびに、既存の要員の審査またはレビュー・スクリーニングに基づく、選考・採用方針を支援する」治安部門改革プログラムと協働し、「求人や空席の公示と、プロセス全体の透明性を支援」することを奨励しています。[UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes（国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート）、105 ページ、国連平和維持活動局（2012年）](#)
- ✓ 警察改革や訓練プログラムなど、企業の事業活動地域へ活動を拡大し得る治安部門改革プログラムを特定します。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、II-18 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)

セキュリティと人権の問題の監視を助ける、外部のステークホルダー諮問委員会の設置を検討します。

- ✓ 治安部隊の目から見て正当なステークホルダー（元防衛大臣、国際政治家など）、ならびに、ビジネスと人権について専門知識を持つ他のステークホルダーを諮問委員会に含めます。特に、コミュニティの代表者（有名な NGO、政治家など）を含めるようにしてください。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、47 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011年）](#)
- ✓ 女性や先住民族などの最も脆弱な立場に置かれたグループの利益を代表する個人の参加を確保します。

治安部隊に法律違反の責任を負わせる方法を定めます（[2.8.d. を参照](#)）。

実用的ツール：

- 🔧 [Training Curriculum on General Standards for Policing](#)（警備の一般基準に関する研修カリキュラム）、DCAF および ICRC（2018 年）
- 🔧 [Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts](#)（治安部隊の使用：リスクと影響の評価と管理）、IFC（2017 年）
- 🔧 [Voluntary Principles on Security and Human Rights Training Course](#)（安全保障及び人権に関する自主原則研修コース）、[Voluntary Principles Initiative](#)（自主原則イニシアチブ）（2018 年）：人権、治安部隊要員の役割と責任、武力行使に関するモジュールが含まれます。

主な参考資料：

- 📖 [Guidance on Less-Lethal Weapons in Law Enforcement](#)（法執行における低致死性兵器に関する指針）、国連人権高等弁務官事務所（2020 年）
- 📖 [Violence and the Use of Force](#)（暴力と武力行使）、ICRC（2011 年）
- 📖 [Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites](#)（主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット）、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008 年）

2.8. 人権侵害

A. 治安部隊による人権侵害：担当当局へのインシデントや苦情の訴え

グッドプラクティス*

企業方針によるコミットメントを示し、治安部隊の適切な行動に関する企業の期待事項を定めます。

- ✓ 企業の経営陣レベルで承認され、関連する専門知識が取り入れられ、企業の治安部隊に対する人権の期待事項が明記された、明確な企業方針による声明を作成します。この声明は開示し、治安部隊に明確かつ積極的に伝えてください（[1.3.a.を参照](#)）。これは国連指導原則を実施する上で重要な要素です。[国連指導原則 16](#)
- ✓ 責任あるセキュリティと人権の原則について、治安部隊に説明します。例えば、安全保障及び人権に関する自主原則を用いて行うことができます。自主原則は特に採取産業セクターの企業にとって有用ですが、他セクターの企業にとっても着想を得るのに役立つものです。
- ✓ 人権侵害に関与したと信憑性のある疑いがある個人は、企業にセキュリティを提供すべきではないことを強調します。[安全保障及び人権に関する自主原則、4ページ](#)
- ✓ 安全保障及び人権に関する自主原則は、企業に対して、「適用される国際的な法執行の原則、特に、[国連法執行官のための行動綱領](#)、ならびに、[国連法執行官による武力および銃器の使用に関する基本原則](#)に反映されている原則の遵守を促進する」ように、促しています。また、武力紛争の状況において、国際人道法の下での敵対行為を管理する規則も促進してください。[安全保障及び人権に関する自主原則、4ページ](#)
- ✓ 現地政府との契約または協定に定められた期待事項について、方針内で言及します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、41ページ](#)、[ICMM](#)、[ICRC](#)、[IFC](#) および [IPIECA \(2011年\)](#)

さまざまなレベルの治安部隊幹部と定期的に連絡を取ります。

- セキュリティと人権について議論するために、天然資源と安全保障をそれぞれ担当する適切な省庁を含め、さまざまなレベルの治安部隊幹部と定期会合を開催します。
- セキュリティ担当者が、発生したセキュリティ上の全てのインシデントと動向について追跡し、定期的に報告するようにします。また、報告書を現地の治安部隊の司令官（存在する場合）と、地方および州レベルの治安部隊を担当するリーダーに配布します。

- 治安部隊関係者との信頼関係を構築します。効果的な方法は、優れた業績や職務上の行為を評価することです（例えば、評価に値する者に対して、指揮命令系統を通じて、特別表彰や表彰状を送るなど）。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-14 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)
- 言葉を慎重に用います。例えば、「プロフェッショナル化」や「有効性の向上」などの用語を使用してください。また、公的警備機関によるより良いサービス提供を支援するという目的を強調します。「オペレーショナル・エクセレンス」や「ベストプラクティス」といった価値観に訴えてください。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、41 ページ（ICMM、ICRC、IFC および IPIECA）（2011年）](#)
- 治安部隊との公式で一貫した報告・連絡の仕組みを確立します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、14 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011年）](#)
- 地方自治体による調査要請を支援するため、セキュリティ上のあらゆるインシデントに関して、メディアやNGOの報告書を収集、分析します。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-18 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)

治安部隊の適切な行動要件を、地方レベルの協定または基本合意書に組み込みます（2.3. を参照）。

- ✓ 事業活動サイトの警備について交渉し、協定または基本合意書に署名します。世界銀行とアンビル・マイニング社によると、このような合意書には、「標準的な運用手順と、非常事態や緊急事態の場合」の両方について「全ての当事者について概説された条件、期待事項、義務、行動基準」を定めなければなりません。さらに「合意書は、企業と治安部隊の責任と義務が明記され、企業の最高幹部と各機関が署名した拘束力のあるもので、下位レベルでの詳細な実施指示書を伴うものであることが理想です」。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-3 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)
- ✓ 企業が提供するあらゆる現物支援を、治安部隊の配備と行動に関する明確な規則に合意するための手段として用います。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-7 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)
- ✓ 人権侵害や国際人道法違反の場合に従うべき手順を定めた条項を含めます。
- ✓ 合意書が、現地国の法律および関連規制との整合性が取れていることを確認します。
- ✓ 安全保障及び人権に関する自主原則が基本合意書に十分に組み込まれるようにするための交渉に時間を投資します。

他のステークホルダーと連携します。

- ✓ 企業の影響力や政府関係者との良好な関係を、治安部隊が人権や国際人道法を確実に尊重するための手段として用います。
- ✓ 治安部隊の高官と接触するために、自国政府の支援を求めます。

- ✓ 共通の懸念を抱えている他企業と定期的に協議し、懸念事項を現地政府および自国政府に共に提起することを検討します。[安全保障及び人権に関する自主原則、4ページ](#)
- ✓ NGOと連携します。安全保障及び人権に関する自主原則の実践ガイダンスツールでは、NGOと市民社会組織を「警備提供者、政府、または、現地のコミュニティとの連絡に関して、貴重な対話者または仲介役」として認識しています。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、18ページ、ICMM、ICRC、IFCおよびIPIECA（2011年）](#)
- ✓ コミュニティレベルの苦情処理メカニズムを通じて、人権侵害に関する情報を探します。
- ✓ 存在しない場合は、セキュリティと人権の問題を議論するために、マルチステークホルダーによるセキュリティに関するフォーラムや、ビジネス、セキュリティと人権に関する[国内ワーキンググループ](#)の設立を検討します。グループでは、定期的な会合（毎月など）、セキュリティ上のインシデントや課題に対する適切な解決策を見つけるためのメンバー間での連携が必要です。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、44ページ、ICMM、ICRC、IFCおよびIPIECA（2011年）](#)

企業の事業活動地域に配属された治安部隊による人権侵害を終わらせるの取り組みを示します。

- ✓ 侵害の影響を軽減するための継続的な取り組みを示します。国連指導原則に定められている通り、企業は、自社の事業運営に直接関連する主体に対して影響力を行使し、人権に対して負の影響を引き起こしている、または助長している別の当事者による不正な慣行に変化をもたらすべきです。これは、企業の[人権デュー・ディリジェンス](#)に関する責任の重要な部分です（[1.2.](#)と[3.2.c.の囲み記事6を参照](#)）。[国連指導原則19と22](#) 侵害が深刻な場合、可能であれば治安部隊との関係を終了します。それが不可能な場合は、企業の敷地内における治安部隊の存在を最小限にします。

主な参考資料：

- [国連指導原則、国連人権高等弁務官事務所（2011年）](#)
- [Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks（人権リスクを減らすための取引関係における影響力の行使）、Shift社（2013年）](#)
- [Using Leverage（影響力の行使）、Global Business Initiative on Human Rights（人権に関するグローバル・ビジネス・イニシアチブ）](#)

治安部門改革プログラムを支援します（[2.1.c.を参照](#)）。

- ✓ 国連治安部門改革関連機関間タスクフォースは、企業に対して、「適切な雇用メカニズム、誠実さの評価、ならびに、既存の要員の審査またはレビュー・スクリーニングに基づく、選考・雇用方針を支援する」治安部門改革プログラムと協働し、「求人や空席の公示と、プロセス全体の透明性を支援」するよう、奨励しています。[UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes（国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート）、105ページ（国連平和維持活動局（2012年））](#)
- ✓ 法的に許される場合、タスクフォースは企業に対して、「重大な人権侵害に対して個人的に責任を負う者が、改革後の治安部門から除外されるようするため、人権基準に基づく審査とすべての個人の人権記録の見直し」を促進するプログラムを支援するよう勧めています。また、「審査の結果としての人々の排除が、法の適正な手続きと非差別の原則に準拠していることを確認してください。」[UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes（国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート）、106ページ、国連平和維持活動局（2012年）](#)

B. 人権方針への関与：軍と警察の認識の相違の克服

グッドプラクティス*

軍のさまざまなレベルと定期的な対話を行います。

- ✓ 軍のさまざまなレベルの代表者らと実務関係を築き、セキュリティと人権に関して議論するために、定期会合を開催します。軍との公式で一貫した報告・連絡の仕組みを確立します。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-14 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）
- ✓ 防衛省と組織的關係を構築します。
- ✓ 軍との信頼関係を構築します。効果的な方法は、企業の事業所に配属された要員の優れた業績や職務上の行為を評価することです（例えば、評価に値する者に対して、指揮命令系統を通じて、特別表彰や表彰状を送るなど）。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-14 ページ、世界銀行グループおよび世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）
- ✓ 言葉を慎重に用います。例えば、「プロフェッショナル化」や「有効性の向上」などの用語を使用します。セキュリティ関連機関がより良いサービスを提供できるよう支援するという目的を強調します。「オペレーショナル・エクセレンス」や「ベストプラクティス」といった価値観に訴えてください。OECD Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice（治安部門改革に関する OECD 開発援助委員会ハンドブック：治安と司法の支援）、33 ページ、OECD（2007年）、安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、41 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011年）
- ✓ セキュリティ担当者が、発生したセキュリティ上の全てのインシデントと動向について追跡し、定期的に報告するようにします。また、報告書を現地の治安部隊の司令官（存在する場合）と、地方および州レベルの治安部隊を担当するリーダーに配布します。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-14 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）

治安部隊の役割の範囲を明確に定めるための取り組みを支援します。

- ✓ 企業が警察、準軍事組織、軍隊の具体的な役割を定義する取り組みを支援します。また、責任の所在が曖昧になることを避けるために、適切な監督を提供する取り組みも支援します。警察が国内の治安の主な責任を負うべきです。しかし、警察や準軍事組織の能力や装備が不十分な場合、軍の配備が必要となる可能性があります。治安部門改革に関する OECD 開発援助委員会ハンドブック：治安と司法の支援、124 ページ、OECD（2007年） その場合は、現地に配置された要員が、任務のための適切な訓練を受け、装備されていることを確認するように努めてください。

治安部隊のための人権および国際人道法の研修プログラムを支援します（2.5. を参照）。

- ✓ 公的警備に関する合意書に、企業の敷地に配置された全ての治安部隊が、人権および国際人道法に関する研修を受けることを要請する条項を含めます。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、45 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011 年）
- ✓ 治安部隊の指導者のための訓練プログラムを支援します。可能であれば、軍人の研修講師は軍人とし、警察官の研修講師は警察官とすることを推奨します。そうした方が、参加者が共感しやすい形で訓練内容を伝えられることがその理由です。さらに、同僚または指揮命令系統の中にある者が研修を実施した方が、治安部隊が真剣に研修を受講する可能性が高まります。

C. 治安部隊による人権侵害：問題への取り組み

グッドプラクティス*

治安部隊による人権侵害に関するリスクを評価します。

- ✓ 治安部隊による人権侵害に関連する過去のインシデントを考慮します。
- ✓ 人権リスクの深刻度に関する情報を収集するために、現地政府および自国政府の代表者、市民社会、その他の情報提供者に相談します。
- ✓ 特に、ジェンダーに基づく暴力のリスクを考慮し、治安部隊で男性と女性が直面する異なるリスクを評価します。

主な参考資料：

- [Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts \(治安部隊の使用：リスクと影響の評価と管理\)](#)、IFC (2017年)

国家当局や地元当局と連携します。

- ✓ 関連省庁を含む治安部隊の各指揮レベルで、関連する対話者と連携します。地域および現地の治安部隊の代表者らと、定期的に（できれば、少なくとも3カ月ごとに）面会します。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-11 ページ](#)、[世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008年\)](#) セキュリティと人権に関する議論の一部として、人権侵害のリスクを取り上げます。
- ✓ 治安部隊による人権侵害について議論する目的で治安当局の高官と接触するために、自国政府の支援を求めます。
- ✓ 給与や手当が、企業の事業活動地域に配属された治安部隊へ支払われていることを確認します。
- ✓ NGO と連携し、人権侵害の申し立てや、国際人道法違反に対処します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、18 ページ](#)、[ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011年\)](#) その際、関連するテーマに取り組んでいる可能性のある NGO を特定します。これはデリケートな問題である可能性があるため、企業は、NGO に対していかなる報復も起こらず、NGO が特定されず、その保護が優先されるような最善の方法を慎重に見極める必要があります。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、17 ページ](#)、[ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011年\)](#)
- ✓ 治安部隊員に向けられたジェンダーに基づく暴力の信頼できる証拠がある場合、潜在的な緩和策を特定するため、ジェンダーに関する専門知識を持つ地元の組織に相談します。

治安部門改革プログラムを支援します（2.1.c.を参照）。

- ✓ 国連治安部門改革関連機関間タスクフォースは、企業に対して、「適切な雇用メカニズム、誠実さの評価、ならびに、既存の要員の審査またはレビュー・スクリーニングに基づく、選考・雇用方針を支援する」治安部門改革プログラムと協働し、「求人や空席の公示と、プロセス全体の透明性を支援」するよう、奨励しています。[UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes（国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート）](#)、105 ページ、[国連平和維持活動局（2012年）](#)
- ✓ 治安部隊による人権侵害に対処するため、関連する国内機関（オンブズパーソンや同様のメカニズムなど）の能力強化に努める治安部門改革プログラムを支援します。
- ✓ 個人が、あらゆる侵害を匿名で報告できる、企業の事業レベルの通報制度の仕組みを構築します。[（4.2.e.を参照）](#)。[国連指導原則 31](#) 苦情処理メカニズムを確立することは、[人権デュー・デュー・ジェンス](#)の責任において極めて重要な部分であることに留意してください。

D. 治安部隊による人権侵害：インシデントの監視と適切な救済措置への照会

グッドプラクティス*

企業が、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について責任を持つため、人権デュー・ディリジェンスを実施します。

国連指導原則 15-21

- ✓ 実際のまたは潜在的な人権リスクならびに企業の存在や活動に関連する影響について特定、評価します。人権デュー・ディリジェンスでは、以下の事柄を行ってください。
 - セキュリティ上のあらゆるリスク評価の結果を組み入れます ([3.1.を参照](#))。
 - ステークホルダーマッピング、協議、対話から情報を得ます。主要なステークホルダーには、コミュニティ、取引関係、政府関係者、そして、事業活動によって影響を受ける可能性のある人々が含まれます。
 - 過去の人権侵害、法制度、紛争に関する分析（背景に緊張状態がある場合）を含む、運営状況の分析に立脚します。
- ✓ 結果に基づいて行動します。実際のまたは潜在的なあらゆる負の影響を防止し、軽減し、対処します。深刻度（規模、範囲、是正不能性によって判断される）に基づき、どの影響から先に対処すべきかについて、優先順位付けをします。
- ✓ 報復を防止するために回答者の身元を保護しつつ、行動の結果を長期にわたってマッピングします。
- ✓ 影響にどのような対処が行われたかを伝えます。
- ✓ 特に、脆弱な立場に置かれたグループ（子ども、高齢者、**先住民族**、**女性**など）への影響が評価されるようにします。
- ✓ 人権デュー・ディリジェンスプロセスが、以下であるようにします。
 - 企業が、自らの活動を通じて引き起こしたり、助長したりする可能性のある、人権への負の影響を対象とします。国連指導原則によると、これには「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」影響を含みます。さらに、「活動」は作為および不作為の双方を含むものと理解されます。
[国連指導原則 13-14](#)
 - 企業の規模、人権への負の影響についてのリスクおよび事業の性質、状況によってその複雑さは異なります。[国連指導原則 17](#)
 - 企業の事業や事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時間とともに変化する可能性があることを認識したうえで、継続的に行われるべきです。[国連指導原則 17](#)
- ✓ 侵害を調査し、適切な解決策を提供する現地の能力を評価します。安全保障及び人権に関する自主原則によると、リスクと影響評価では、「被疑者の権利を尊重するやり方で、人権侵害と国際人道法違反に対して責任を持つ者に責任を負わせる、現地の検察当局と司法の能力について検討」すべきです。[安全保障及び人権に関する自主原則、5ページ](#)

主な参考資料：

- [OECD Guidance on Responsible Business Conduct \(責任ある企業行動に関する OECD ガイダンス\)](#)、OECD、(2018 年)
- [国連指導原則](#)
- [Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox: Stakeholder Engagement \(人権への影響評価の手引きとツールボックス：ステークホルダーとの対話\)](#)、デンマーク人権研究所 (2020 年)
- [Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractive Industries \(紛争等の影響を受ける状況における人権デュー・ディリジェンス：採掘産業ガイダンス\)](#)、インターナショナル・アラート (2018 年)

国、地域、地方の当局と連携します。

- ✓ 現地政府の代表者と二者間会合を開催します。その際、議論を機密扱いにすることで、出所を明らかにしない方法で安全な対話空間がもたらされ、企業の取り組みがより効果的になるかもしれません。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット](#)、VI-5 ページ、[世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 \(2008 年\)](#)
- ✓ 取引関係の結果としての人権への負の影響を減らすため、影響力を行使します。国連指導原則で説明されているように、「例えば、企業力強化またはその他のインセンティブを関係企業体に提供したり、他のアクターと協力したりすることで、影響力が強くなり得ます。」[国連指導原則 19 コメントリー](#)

主な参考資料：

- [Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks \(人権リスクを減らすための取引関係における影響力の行使\)](#)、Shift 社 (2013 年)
- [Using Leverage \(影響力の行使\)](#)、[Global Business Initiative on Human Rights \(人権に関するグローバル・ビジネス・イニシアチブ\)](#)

潜在的に影響を受けるグループおよび他の関連するステークホルダーと対話します。

- ✓ コミュニティとの対話に、セキュリティと人権に関する有意義な話し合いを含めます。国連指導原則は、対話は、「使用言語や有効なエンゲージメントに障壁となる可能性のあるものを考慮に入れた形で」行われるべきであると強調しています。[国連指導原則 18 コメントリー](#)
- ✓ 少なくとも、異なる民族・年齢グループの男性と女性、および、[先住民族](#)を対話に含めます。ステークホルダーとの対話は、[人権デュー・ディリジェンスプロセスの全ての段階における重要な要素](#)です ([1.1.a.](#) および [4.2.b.](#) を参照)。

苦情に対応するだけでなく、積極的に監視します。

- ✓ 治安部隊による人権侵害が申し立てられた場合、従業員がすべきことについて、企業方針を定めます。
- ✓ 企業と現地政府との基本合意書に、監視システムの確立を含めます。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール](#)、45 ページ、[ICMM](#)、[ICRC](#)、[IFC](#) および [IPIECA \(2011 年\)](#)

- ✓ 全ての申し立てを記録します。秘密厳守かつ信頼できる方法による人権侵害申し立ての記録方法、記録場所に関する規定と、インシデントを企業の苦情処理メカニズムに委ねる方法に関する規定を、報告手順および苦情処理手順に含めるようにします。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-9 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）
- ✓ 証拠が確かなことを確認します。安全保障及び人権に関する自主原則によると、「人権侵害の申し立ての根拠として用いられた情報が信頼でき、確かな証拠に基づいていることを確認するために、あらゆる取り組みを行うべき」です。安全保障及び人権に関する自主原則、5 ページ
- ✓ セキュリティと人権に関する問題の監視を助けるため、外部のステークホルダー諮問委員会への参加や、同委員会の設立を検討します。
 - 安全保障及び人権に関する自主原則の実践ガイダンスツールには、「治安部隊の目から見て正当なステークホルダー」を含めるべきであると書かれています。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、47 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011年）
 - 地元住民が監視メカニズムに参加するようにします。女性と先住民族を含む、最も脆弱な立場に置かれたグループのニーズが、同諮問委員会において適切に代弁されることは特に重要です。

企業が引き起こした、あるいは、助長した人権への負の影響について、企業は正当な手続を通じた救済を提供しまたはそれに協力します（4.2.e. 参照）。

国連指導原則 22

事例研究

コンゴ民主共和国における協力・救済手段としての国内作業部会

ビジネス、セキュリティと人権に関する**国内ワーキンググループ**は、治安部隊の研修の影響をモニタリングし、侵害に対処する重要な組織です。コンゴ民主共和国において、自主原則に関する南キブ州ワーキンググループは、国際鉱山企業が所有する鉱区を含む複数の採掘場における治安部隊の行動を監視してきました。コンゴ民主共和国における採掘企業は、国家鉱業法を執行するための専門部署である鉱山警察（the Police des Mines et des Hydrocarbures）を設置したコンゴ国家警察と連携することが義務付けられています。

2020年、同地域の特定の鉱山周辺で、以下のインシデントが発生しました。

- 大規模な鉱区に不法侵入した非武装のコミュニティメンバーが、鉱山警察官から脚を銃で打たれました。
- 鉱区に不法侵入していた羊飼いが、鉱山警察官に止められ逮捕された後で、鉱山警察署長の命令によって拷問を受けたとの申し立てがありました。
- 鉱山警察が、国際企業の子会社に対する地域社会の抗議やデモ行進に介入した結果、多数のコミュニティメンバーが逮捕され、抗議者に対して過度の武力が行使されました。

上記のインシデントに関して、事務局の「l'Observatoire pour la Gouvernance et la Paix（ガバナンスと平和のための観測所）」が率いる南キブ州ワーキンググループは、鉱山警察による深刻な人権侵害を報告し、国内法およびグッドプラクティスに従って彼らの行動を分析しました。その結果、ワーキンググループの主張によって、鉱山警察署長は解任されました。また、ワーキンググループは現地レベルで複数のマルチステークホルダー会議を開催し、これらの問題の解決策について鉱山企業と議論しました。この事例は、**国内ワーキンググループ**およびマルチステークホルダーが関与するメカニズムの価値と有効性をより広範に示しています。

個人があらゆる侵害を匿名で報告できる、事業レベルでの苦情処理メカニズムを設置します (4.2.e. を参照)。

国連指導原則 31

- ✓ 苦情処理メカニズムにアクセスしやすいことを確認します。アクセスのしやすさは、使用言語、識字能力、社会的地位にも影響されることに留意します。現地語を使用した手続きが可能であり、コミュニティの担当者によって口頭での説明が可能で（識字能力が問題である場合）、移動に制限がある人（一人で外出できない女性など）のためのアクセスに配慮があることを確認してください。
- ✓ 次のような申し立てを可能にする方法を検討します。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-16 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）
 - 電話や SMS からアクセス可能な「侵害報告」ホットライン。
 - 信頼できるモニターからのみアクセスできる安全な電子メールアドレス。
 - 他者から見られずにアクセスできる場所にあり、匿名でメモ、内部情報、または、その他の情報を投函でき、明確な説明書きが上に掲示されている情報提供ボックス。
 - 申立者が苦情を直接申し立てることのできるコミュニティの窓口。この窓口へ全ての潜在的な権利主張者が容易にアクセスできるようにします。被害を被った可能性のあるコミュニティの一部のメンバーが、このオフィスにアクセスできないことが明らかである場合は、コミュニティと協働する移動可能なチームが現地へ派遣され、そこで苦情処理手続きを実行する必要があります。
- ✓ 苦情処理メカニズムによって、苦情が幅広く受け付けられるようにします。問題が人権侵害疑惑や他の基準違反となるまで待つてから対処する必要はありません。
- ✓ BP 社の安全保障及び人権に関する自主原則に関する実践ガイダンスでは、次のように提言しています。「企業が事業活動地域で侵害疑惑を認識した場合は、苦情が申し立てられたかどうかに関わらず、その疑惑と、取られた処置を記録します」¹⁴。
- ✓ 苦情処理メカニズムは文化的に適切であるべきで、コミュニティから受け入れられるような方法で処理する必要があります。
- ✓ 国連人権高等弁務官事務所は、企業が、苦情処理メカニズムについて、「その対象であるステークホルダーに認知されており、かつ信頼される」ようにすべきであると説明しています。Corporate Responsibility to Protect Human Rights（人権を守る企業の責任：解釈の手引き）、65 ページ、国連人権高等弁務官事務所（2012年）
- ✓ 苦情処理メカニズムの利用のしやすさに対する障壁は、ジェンダーに特有のものである可能性があることに留意してください。このような障壁はジェンダーに配慮した観点から検討、対応する必要があります。

実用的ツール：

- ✍ Handling and Resolving Local-level Concerns and Grievances（地域レベルの懸念事項および苦情の取り扱いと解決）、ICMM（2019年）
- ✍ Developing and Operating Fair and Accessible Company Grievance Mechanisms that Offer Effective Remedies（効果的な救済を提供する公正かつアクセスできる企業の苦情処理メカニズムの開発と運用）、国際行動規範協会（ICoCA）（2018年）
- ✍ Community Grievance Mechanisms in the Oil and Gas Industry（石油・ガス産業におけるコミュニティの苦情処理メカニズム）、IPIECA（2015年）
- ✍ Site-Level Grievance Guide（現場レベルの苦情処理ガイド）、カナダ鉱業協会（2015年）

武力が行使された場合、負傷した当事者に治療を提供する義務が業務手順書に含まれていることを確認します。

安全保障及び人権に関する自主原則、4ページ

侵害を報告します。

- ✓ 適切な調査が行われるように、申し立てを報告する義務について企業の従業員を教育します。企業は、他のセキュリティに関係するステークホルダーより、自社の従業員に対して強い影響力を持っています。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-6 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）
- ✓ 治安部隊による侵害を含む、企業の事業活動地域内での信頼でき検証済みの人権侵害および国際人道法違反の申し立てを全て報告します。このようなインシデントが、適切な現地政府当局に報告されるようにします。安全保障及び人権に関する自主原則、5ページ 調査が、インシデントの調査を実施する権限を持つ、最もローカルなレベルの事務所で行われるように要請します（当該事務所がインシデントに関与していない限り）。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-19 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）
- ✓ 検察庁または同等の機関に、信頼できる申し立てが全て通知されるようにします。
- ✓ 被害者と申し立てを行う人の法的かつ身体的な保護を確保します。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、46 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011年）

公式捜査が終了するまで、加害者と見なされる者は現場から退くことを要請します。

調査状況を積極的にフォローし、適切な解決策を求めます。

安全保障及び人権に関する自主原則、5ページ

- ✓ 世界銀行グループとアンビル・マイニング社によると、「申し立てられたインシデントが企業の敷地内で発生した場合、そのインシデントが企業の設備に関与する場合、あるいは、そのインシデントが企業の活動や事業を理由に発生した場合」、企業は全面的な内部調査を実施すべきです。[中略]同様の調査は、企業の事業活動地域で発生する申し立てについても適切です。」安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-18 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）
- ✓ 適切な場合、再発防止のために調査と措置が講じられるよう促します。安全保障及び人権に関する自主原則によると、企業は、「現地政府が、あらゆる人権侵害の申し立てを調査し、被害者を保護し、法の支配に照らして状況を解決するように、可能な限りのことをする」べきです。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、15 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011年）

調査のフォローアップに、他のステークホルダーを巻き込みます。

- ✓ セキュリティ上のインシデントに関する情報を、コミュニティ代表者、現地政府、関連する国のアカウンタビリティ・メカニズムと共有します。
- ✓ 人権の申し立てを調査する責任を担う国家オンブズマンまたは人権機関に情報を提供することで、適切な調査が実施され、正当な場合には懲戒的な法的処分が行われるようにします。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-19 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)
- ✓ NGO および市民社会による、自らの構成員に影響を与えるセキュリティの方針および実践を積極的に監視するための取り組みと、適切な解決策を提唱する努力を支援します。[UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes（国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート）、98 ページ、国連平和維持活動局（2012年）](#)
- ✓ 自国政府および国際機関と関わります。安全保障及び人権に関する自主原則の実践ガイダンスツールによると、自国政府と国際機関は、「人権侵害（および国際人道法違反）の申し立てがあった際、企業と現地政府間の重要な対話者の役割を果たすことができます」。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、16 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011年）](#) これは、当局との良好な関係を守り、不適切な影響力があるという認識を避けるために役立つ方法でもあります。
- ✓ インシデントが、国際機関、自国政府、または NGO などの外部のステークホルダーから多大な懸念を引き起こしている場合、外部調査の委託を検討します¹⁵。

申し立てへの対応の有効性を追跡します。

- ✓ 国連指導原則によると、有効性の追跡は、「適切な質的および量的指標」に基づき、「影響を受けたステークホルダーを含む、社内および社外からフィードバック」を活用して行われるべきです。[国連指導原則 20](#)

全ての適切なステークホルダーと共に、得られた教訓を活かした演習を社内外で実施します。

[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、46 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011年）](#)

- ✓ 重大な人権への影響が生じた場合は常に、なぜ、どのようにして、それが生じたのかを特定するプロセスを開始します。これは、その継続や再発の防止、軽減のために重要です。国連人権高等弁務官事務所が論じるように、「証拠が十分に明らかである場合、この種の分析を従業員のインセンティブおよびディスインセンティブに関連付けることは、金銭的報奨、昇進またはその他の報奨に関係なく、人権の尊重を企業の慣行に定着させるのに役立つ重要な役割を果たすことができます」。[Corporate Responsibility to Protect Human Rights: An interpretive Guide（人権を守る企業の責任：解釈の手引き）、54 ページ、国連人権高等弁務官事務所（2012年）](#)
- ✓ 該当する場合は、治安部隊と連携して得られた教訓を共有、議論、適用します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、46 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011年）](#)

*これらのグッドプラクティスは、規範的なものではありません。現地の特定の状況において、それらが実現可能であるか、有用であるか、地域の背景に適しているかを評価することは、各ユーザーに任せられています。

1. [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Performance Indicators](#) (安全保障及び人権に関する自主原則：パフォーマンス指標)、15 ページ、[インターナショナル・アラート](#) (2008 年)
2. 世界銀行とアンビル・マイニング社の説明にあるように、「この合意書のタイトルと形式は、当事者の要件によって異なります。合同議定書、合意覚書、基本合意書、または、レター形式かもしれません。内容の方が重要です」。(MIGA: III-3) [The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites](#) (安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット)、III-8 ページ、[世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社](#) (2008 年)
3. 別段の指定がない限り、このような箇条書きは、[UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes](#) (国連治安部門改革統合技術ガイダンスノート)、45 ページ、[国連平和維持活動局](#) (2012 年) から抜粋したものです。
4. この事例研究は、DCAF とテンケ・フングルメ鉱山社が共同で執筆しました。
5. [Gender and Security Sector Reform Toolkit, Tool 13: Implementing the Women, Peace and Security Resolutions in Security Sector Reform](#) (ジェンダーおよび治安部門改革ツールキット、ツール 13：治安部門改革における女性、平和、安全保障に関する決議の実施)、12 ページ、DCAF および国連国際婦人調査訓練研究所 (2010 年)
6. [Recommendations to Support the Defence Sector in the Implementation of the Comprehensive Human Rights and International Humanitarian Law Policy of the Ministry of Defence](#) (人権および国際人道法に関する防衛省の包括的政策の実施における防衛部門支援の提言)、[Colombia's Mining and Energy Committee](#) (コロンビア採掘・エネルギー委員会) (2012 年)
7. この事例研究は、DCAF とテンケ・フングルメ鉱山社が共同で執筆しました。
8. 事例研究の全文は、BP 社と Safestainable 社によって作成されました。[セキュリティと人権ナレッジハブ](#)で閲覧可能です。
9. この事例研究は、平和基金会、コスモス社、DCAF が共同で作成しました。[セキュリティと人権ナレッジハブ](#)で閲覧可能です。
10. [Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline - An extended summary](#) (安全保障及び人権に関する自主原則実施ガイドライン—詳細な要約)、13 ページ、BP 社 (2008 年)
11. [安全保障及び人権に関する自主原則実施ガイドライン—詳細な要約](#)、13 ページ、BP 社 (2008 年)
12. [安全保障及び人権に関する自主原則実施ガイドライン—詳細な要約](#)、13 ページ、BP 社 (2008 年)
13. これは、法執行活動を意味します。武力紛争の状況では、武力行使についてさまざまな規則を定める国際人道法が適用されます。
14. [安全保障及び人権に関する自主原則実施ガイドライン—詳細な要約](#)、15 ページ、BP 社 (2008 年)
15. [安全保障及び人権に関する自主原則実施ガイドライン—詳細な要約](#)、15 ページ、BP 社 (2008 年)



3. 民間警備提供者との連携

3.1. 民間警備に関するリスクと影響評価

A. 十分かつ適切な民間警備体制：リスクと影響の適切な特定

グッドプラクティス*

人権に関するリスクと負の影響を特定、防止、軽減するために、民間の警備提供者に関連する人権デュー・ディリジェンスを実施します（人権デュー・ディリジェンス、[2.8.d.](#)、[4.2.a.](#)を参照）。これは、[国連指導原則 17](#) および [18](#) の重要な要素です。

- ✓ 人権デュー・ディリジェンスは、企業¹自体に対する重大なリスクの特定や管理にとどまらず、ライツホルダーに対するリスクを中心に実施するようにします。[国連指導原則 18](#)
- ✓ 人権デュー・ディリジェンスの実施において、以下の点を確認します。
 - 企業活動や事業環境の変化に伴い、人権に関するリスクと影響が時間の経過とともに変化する可能性があるため、継続的に実施します。[国連指導原則 17 \(c\)](#) デュー・ディリジェンスの手順は、その実効性の評価に基づき、更新する必要があります。[Harmful Impacts of Mining: When Extraction Harms People, Environments and Economies \(鉱業による負の影響：採掘が人々、環境、経済に害をもたらす時\)、責任ある鉱業財団 \(2021年\)](#)
 - 新たな事業活動または取引関係の際（例：サイトを保護する警備員の数の増加など民間警備会社と契約を結ぶ前）、事業環境の変化（例：社会不安の高まり）に対応またはそれを予見して、実施します。[国連指導原則 18](#)
- ✓ セキュリティ上のニーズを評価し、予測する際に、リスク・影響評価から得られた情報を盛り込みます。人権リスク評価と影響評価、事業背景分析には、以下の点が含まれるようにします。
 - 背景をよりよく理解するための、当該国の人権の概況に関する情報、特に、人権リスク指標。この点において、国連人権高等弁務官事務所は、有用となり得る[人権指標](#)を策定しています。
 - 事業所やその近隣エリアに影響を及ぼし得る潜在的な犯罪と、セキュリティ上のインシデントを特定するための基準となる、国と現地の犯罪統計。
- ✓ 潜在的に影響を受ける集団、ならびに、関連情報やリスク・影響評価に関する提言を提供できる他のステークホルダーと協議します（[4.2.a.](#)を参照）。

- 潜在的な影響を受けるステークホルダー集団（女性、先住民族、農民、牧畜業者、漁師、地主、外国人などの弱い立場にある集団を含む）と、彼らがよく理解できる言語と用語を用いて協議します。透明性を確保し、彼らに直接関連する全ての情報（プロジェクトのスケジュール、プロジェクトの対象エリア、環境影響評価の結果など）を共有します。オープン・マインドで話を聞き、懸念事項があれば記録に残します。プロジェクトの初期段階で考慮されなかった懸念は、苦情となり、時間とともに緊張へと発展する可能性があることに留意が必要です。この集団とは、データの収集時だけでなく、デュー・ディリジェンスのプロセスの全段階（スコーピング、現地に適した緩和策の策定、影響のモニタリング、調査結果の報告時など）においても協議を行うようにします。
- 他企業、ならびに、自国および現地国の政府関係者と協議します。
- 背景をよく理解し、プロジェクトが現状にどのような影響を及ぼし得るかをよく把握するため、信頼できる独立した専門家（市民社会、国家人権機関、関連するマルチステークホルダー・イニシアチブなど）と協議します。最新の国際的なグッドプラクティスや他の情報源、指針を参照します²。

リスク評価のために収集する情報について

セキュリティ上の問題に対処するための正確なリスク・影響評価を実施するためには、企業の活動、関係、事業活動を取り巻く環境をよく理解する必要があります。考慮すべき重要な側面は、以下を含みます。

- 重要な活動、機能、サービス、製品
- 現地スタッフの数と構成（海外駐在員と現地スタッフの比率を含む）
- 現地の関連主体（彼らの利害関係、関係者間の関係性、企業との関係を含む）
- 事業環境、緊張の根本的原因、暴力の拡大を助長し得る紛争の要因
- プロジェクトの敷地面積、地形、地質 [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools](#)（安全保障と人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール）50 ページ、[国際金属・鉱業評議会（ICMM）](#)、[赤十字国際委員会（ICRC）](#)、[国際金融公社（IFC）](#) および [国際石油産業環境保全連盟（IPIECA）](#)（2011 年）
- 活動エリアにおける部隊の要員数と構成を含む（民族または宗教集団を含む）、治安部隊の能力と規模
- 当該エリアで活動している民間警備提供者の経歴と能力
- 警備隊に加えて、現地に配置される、他のあらゆる物理的・技術的なセキュリティ対策 [安全保障と人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール](#)、50 ページ、[ICMM](#)、[ICRC](#)、[IFC](#) および [IPIECA](#)（2011 年）
- レピュテーション・リスク

- ✓ 企業の従業員、地域社会、潜在的な影響を受ける他の集団に対するセキュリティ上のリスク、ならびに、企業の警備体制に関する実際のおよび潜在的な人権への影響を評価します。国際的に認められた全ての人権を基準の指標として用い、リスクを評価します。
 - 警備提供者を通じて、企業と直接関連する可能性のある人権リスクと負の影響を含めます。
 - 社会的に弱い立場に置かれ、疎外されるリスクが高くなる可能性のある個人および集団（女性、子ども、先住民族、または、外国人など）の人権に対する影響を慎重に評価します。これらのリスクが十分に理解され、評価されるようにします。これらの集団と連携している専門組織に相談するか、これらの集団の特定と影響評価を支援する専門家を雇用します。

- 武力紛争の状況では、国際人道法の遵守に影響を及ぼす可能性のある全てのリスクおよび影響も評価します³ (2.1.b.を参照)。

紛争に配慮した人権デュー・ディリジェンス

紛争に配慮した人権デュー・ディリジェンスには、以下の点が反映されるべきです。

- **人権デュー・ディリジェンス**プロセスの策定には、紛争に関する分析を含む必要があります。(2.1.b.を参照)。
- どの影響に最初に対処するか⁴の優先順位付けは、実際のおよび潜在的な影響の規模、範囲、是正可能性によって判断される深刻度に基づいて行われるべきです(国連指導原則 17 および 24)。紛争の状況において、紛争の可能性と結果は、優先順位を決定する上で重要な追加的要素となります。その問題により、どの程度紛争を発生、あるいは悪化させる可能性があるでしょうか？紛争リスクは、どの程度深刻な影響を人権に及ぼすでしょうか？(リスクの優先順位付けに関する詳細は、1.2.a.を参照)
- 不安定な環境は、外部のステークホルダーとの関わりを、より複雑にし、脅威となる可能性もありますが、紛争影響下では、ステークホルダーとは広く対話する必要があります。特に、紛争によって既に情報が不足していたり、紛争とのつながりが原因で、コミュニティとの関わりが複雑化していたりするかもしれません。これには、さまざまなステークホルダーから情報を収集することでしか対応できません。
- リスク・影響評価を定期的に更新します。
- これらの評価に、民間警備提供者が関わるようにします。
- 企業の活動エリア周辺のセキュリティ上のあらゆるインシデントに関するデータを収集し、分析します。
- 実際のまたは潜在的な人権への影響を受ける可能性のあるコミュニティ、ライツホルダー、他の集団と連絡を取ります。彼らが新しいリスクや影響に直面していないか、影響の軽減措置の効果があったか、人権リスクに対する企業の対応について、どのように感じているかなどを確認します。

実用的ツール：

- 🔧 **Good Practice Handbook: Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts: Guidance for the Private Sector in Emerging Markets** (グッドプラクティスハンドブック：治安部隊の使用：リスクと影響の評価と管理：新興市場における民間部門ガイダンス)、IFC (2017年)
- 🔧 **Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action** (ビジネス、人権、紛争等の影響を受ける地域：活動の強化に向けて)、国連ビジネスと人権に関するワーキンググループ (2020年)
- 🔧 **Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractive Industries** (紛争等の影響を受ける状況における人権デュー・ディリジェンス：採掘産業ガイダンス)、インターナショナル・アラート (2018年)
- 🔧 **Conflict Prevention Tool: Developing Multistakeholder Strategies** (紛争予防ツール：マルチステークホルダー戦略開発)、クィーンズ大学、アングロゴールド・アシャンティ社、ICRC、ジュネーブ・セキュリティ・セクター・ガバナンス・センター (DCAF) (2021年)

人権侵害のリスクへの対応と、セキュリティ上のリスクのマッピングに使用できるウェブサイト：

- 🌐 [Human Rights and Business Country Guides](#) (人権とビジネスの国別ガイド)、[Danish Institute for Human Rights](#) (デンマーク人権研究所)
- 🌐 [Amnesty International Country Pages and International Report](#) (アムネスティ・インターナショナル国別ページと国際報告書)、[アムネスティ・インターナショナル](#)
- 🌐 [Reports and Primers on Business and Human Rights Topics](#) (ビジネスと人権のテーマに関する報告書および入門書)、[BSR](#)
- 🌐 [Universal Human Rights Index Database](#) (世界人権インデックスデータベース)、[国連人権高等弁務官事務所](#)
- 🌐 [Freedom in the World](#) (世界における自由)、[フリーダム・ハウス](#)
- 🌐 [Human Rights Watch World Report](#) (ヒューマン・ライツ・ウォッチ・ワールドレポート)、[ヒューマン・ライツ・ウォッチ](#)
- 🌐 [Visualize Risk](#) (ビジュアルライズ・リスク)、[Responsible Sourcing Tool](#) (責任ある調達ツール)

リスク・影響評価の結果に基づき、企業のセキュリティに関するニーズを明らかにし、それに伴う計画を策定します (人権デュー・ディリジェンスを参照)。

- ✓ リスク・影響評価の結果を、社内の関連する機能やプロセスに統合し、全ての関連部署が連携してセキュリティのニーズを特定し、警備計画を策定するようにします。これにより、取り組みの重複と行動の矛盾を回避することができるでしょう。[国連指導原則 20](#)
- ✓ 特定されたリスクと負の影響を回避するため、状況に適した防止メカニズムを特定します。完全に防止できない場合は、それぞれのリスクと負の影響に対して適切な軽減メカニズムを検討します。対策の例は、[Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, Phase 4: Impact Mitigation and Management](#) (人権への影響評価の手引きとツールボックス、フェーズ4：影響の軽減と管理)、[デンマーク人権研究所](#)をご覧ください。
- ✓ 最も深刻な潜在的リスク (人間の健康と安全への脅威、脆弱な立場にある集団へのリスクなどに関して) への対応を優先させます。国連指導原則は、深刻度は、影響の規模、範囲、または、是正不能性によって判断されることを明確にしています ([国連指導原則 15](#) を参照)。
- ✓ どのようなリスクと負の影響に対して、セキュリティに関連した防止または軽減のための措置が必要かを慎重に検討します。これは個別に評価されるべきですが、過度に目立つ警備は、地域社会との良好な関係を損なう可能性があることに留意する必要があります。さまざまな警備オプション (治安部隊、民間警備提供者、社内警備員、防犯設備など) の利点と欠点を検討します。
- ✓ 警備計画の一環として、破壊的な出来事 (民衆の暴動など) に備え、ビジネスレジリエンス及び緊急時対応措置を策定します。
- ✓ 企業のリスク管理方針を見直す必要性を検討します。
- ✓ 例えば、セキュリティ慣行、監視体制、苦情処理メカニズムへのアクセスについて、ジェンダーに配慮した取り組みを行うことによって、ジェンダーに特有のリスクが考慮されるようになります (ジェンダーと [4.5.a.](#) を参照)。
- ✓ プロジェクト関連の実際の影響に対する救済を行うために、正当性があり、アクセス可能、予測可能、公平で、透明性がある、権利に矛盾しない苦情処理メカニズムを確立します。[国連指導原則 31](#) そのようなメカニズムは初期段階で確立され、影響を受ける可能性のある全てのステークホルダーに周知する必要があることに留意してください ([3.10.a.](#) と [4.2.a.](#) を参照)。
- ✓ 講じられた措置の成果を評価し、結果を外部に伝えます。[鉱業による負の影響：採掘が人々、環境、経済に害をもたらす時、責任ある鉱業財団 \(2021年\)](#)

警備計画に民間警備サービスとの契約が含まれる場合、以下のグッドプラクティスを考慮します。

- ✓ リスク・影響評価を見直し、以下の要素が適切に分析されていることを確認します。
 - 民間警備提供者が、独自の人権リスク評価を実施したかどうか。
 - 国の民間警備規制および制度上のあらゆる潜在的な欠点。
 - 民間警備業界の背景と当該国における過去の業務実績、特に、民間警備提供者による人権侵害と国際人道法違反の事例。
 - 地方自治体および一般住民による民間警備提供者に対するパーセプション（認識）。特に、コミュニティによる認識と、警備提供者を取り巻く文化的配慮（例：業界全体、兵器、宗教、外国人、他の集団）。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、50 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年)
 - 武装した民間警備を配置することの必要性とリスク。武装した民間警備の使用は、地域社会との緊張を高め、殺傷能力のある武器による武力行使に関連するさらなるリスクを生みます。セキュリティ体制は、どの状況においても予防的であるべきで、警備員の存在だけで抑止力として機能する 경우가よくあります。セキュリティ体制については、技術やコミュニケーションを含む、全体的な考察を行うべきです。さらに、一部の国では、民間警備員が特定の種類の武器や銃器、または弾薬を携行することは、国内法によって認められていません。国内法で認められる場合、企業は、どの状況において武装した民間警備が必要かについて検討する必要があります。一部の状況下では、民間警備員全員を武装させるよりも、小規模で装備の整ったインシデント対応チームを配備する方が良いかもしれません。また異なる状況下では、リスク評価によって必要な場合や、緊急事態または脅威的状況への対応を除いては、民間警備員は非武装で、彼らの主な役割は企業敷地内の任務に限られるべきと規定する方が適切かもしれません。
 - 民間警備の使用によって、生じる、あるいは高まる可能性のある、その他の潜在的なリスクや影響。
- ✓ 特定の任務について、現地の民間警備提供者と活動エリア外から来る民間警備提供者のどちらに割り当てるのが良いかを確認します。また、国内法によって、国際的な警備提供者の雇用が認められていることを確認します。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、50 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年)
- ✓ 民間警備提供者に下請けに出す活動を特定し、提案依頼書を作成します（**3.2.a. を参照**）。
- ✓ 企業のセキュリティ体制が、リスク要因を悪化させないことを確認します。

説明責任と監督を確実にするために、民間警備業評価の中で問う質問

- 民間警備業、ならびに、民間企業による銃器の使用を規制する法令には、どのようなものがありますか？
- その施行はどの程度効果的で、どの機関が担っていますか？
- どの政府機関または省庁が、民間警備会社の管理と規制に関与していますか（貿易省、経済省、産業省、内務省など）？
- 企業の認可や登録に関して、どのような手続きや基準がありますか？
- 民間警備員の審査や認可には、どのような制度や基準がありますか？
- 民間警備会社やその警備員が、ジェンダーに基づく暴力や不正取引を含む犯罪に関与したことがありますか？そして、裁判や起訴に至ったインシデントがありますか？
- どのような自主行動規範や業界団体、標準が存在しますか？
- 民間警備サービスの調達者は、調達基準を設けており、雇用する企業や個人に関する情報を報告していますか？
- 民間警備提供者による武力行使や銃器使用に関して、規制上の制約がありますか？

出典：

[Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice](#)（治安部門改革に関する OECD 開発援助委員会ハンドブック：治安と司法の支援）、213 ページ、[経済協力開発機構（OECD）](#)（2007 年）

実用的ツール：

- ✂ [グッドプラクティスハンドブック：治安部隊の使用：リスクと影響の評価と管理：新興市場における民間部門ガイダンス、IFC（2017 年）](#)

主な参考資料：

- [National Baseline Studies on Private Security](#)（民間警備に関する国家ベースラインスタディ）、[Private Security Governance Observatory](#)（民間警備ガバナンス観測所）
- [National Private Security Regulation Mapping](#)（国家民間警備規制マッピング）、[民間警備ガバナンス観測所](#)
- [Global Study on National Regulatory Framework and Legislation on Private Military and Security Companies](#)（民間軍事・警備会社の国家規制枠組みおよび法律に関するグローバルスタディ）、[国連人権高等弁務官事務所](#) および [Working Group on Mercenaries](#)（傭兵の使用に関するワーキンググループ）（2017 年）
- [Private Security Governance Database](#)（民間警備ガバナンス・データベース）、[DCAF](#)
- [安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール：モジュール4、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA](#)（2011 年）

リスクの軽減：国際行動規範協会または別の業界標準によって認定された民間警備提供者の雇用

国際行動規範協会（ICoCA）は、民間警備サービス提供者が、人権および国際人道法を確実に尊重するようにするために、2013年に設立されたマルチステークホルダー・イニシアチブです。これは、民間警備提供者のための国際的な行動規範のガバナンスと監督メカニズムとして機能しています。会員は、ICoCAが認める業界標準（下記の箇条書きを参照）に基づき、同規範の認証を受けています。さらに、ICoCAは、会員のために、人権に配慮した方針策定と実践を支援するためのツールと指針を定期的に公開しています。

会員は、ICoCAによる遠隔監査、報告義務、そして、場合によっては、視察によるモニタリングを受けます。ICoCAに加盟している市民社会組織の会員は、自国における不正行為について、同協会に通知することが可能です。さらに、会員による同規範の違反をICoCAに申し立てることもできます。同規範は、また、民間警備提供者に対して、会社として苦情処理メカニズムを設置することを求めており、ICoCAは、企業の自己評価や現地視察を通じて、この要件の実施を監視しています。

企業は、ICoCAの会員である民間警備提供者と契約しても、民間警備提供者に対するデュー・デリジェンスの責任を免除されるわけではありませんが、少なくとも、民間警備提供者の人権へのコミットメントに関して、一定レベルの認識と監視は確保されることになります。

認証は、以下のような業界標準によって認められています。

- ANSI-ASIS PSC.1-2012：米国国家規格協会およびASISインターナショナルが策定した、民間警備会社の業務品質に関する管理基準。
- ISO 18788：国際標準化機構が策定した、民間警備業務のためのマネジメントシステム。
- ISO 28007：国際標準化機構が策定した、民間武装警備員を船上で提供する民間海上警備会社のためのガイドライン。

出典：

[国際行動規範協（ICoCA）](#)

[Management System for Quality of Private Security Company Operations Standard（民間警備会社の業務品質基準に関する管理システム）、ASIS International（ASISインターナショナル）（2017年）](#)

[ISO 18788:2015 Management System for Private Security Operations（民間警備業務のためのマネジメントシステム）、International Organization for Standardization（国際標準化機構）（2021年）](#)

企業による人権リスクと影響への対処方法を、関連する全てのステークホルダーに伝えます（人権デュー・ディリジェンスを参照）。

- ✓ 警備チームの活動、配置、活動・物流の状況、関連する脅威に係る情報、インシデントに関する情報を、企業の経営陣と職員、地域社会、関係する民間あるいは軍事当局と共有する手順を策定します。
- ✓ 国連指導原則では、人権への影響に関する対処方法を伝えることは、人権デュー・ディリジェンスの主要要素として強調されています（人権デュー・ディリジェンスを参照）。国連指導原則 20
- ✓ 情報が対象とする人々に届くようにします。現地の状況に適した、現地語で利用可能な様々な媒体（広告板、ポスター、ウェブサイトなど）を検討します。国連指導原則 23
- ✓ 内部または外部のステークホルダーに、企業による対応の妥当性を評価できるような情報を提供します。国連指導原則 23
- ✓ 「得られた教訓」を、当該エリアで活動する他の企業と共有することを検討します。

リスクと負の影響を防止、軽減する能力を含む、民間警備体制の実効性を定期的に評価します。これは、特にインシデントの後に関連するものです。

国連指導原則 20

- ✓ これらは、人権に関するリスクや負の影響への対応を追跡するための要素となります（人権デュー・ディリジェンスを参照）。
- ✓ セキュリティ対策が、リスクや負の影響を防止、軽減できない場合、何が、なぜ、うまく行かなかったのかを理解するため、このセクションで説明されたプロセス全体を繰り返します。適切な代替措置を特定します。
- ✓ 得られた教訓を、今後のリスク・影響評価に取り入れます。

3.2. 入札と契約

A. 民間警備提供者の選定：品質と価格を考慮した評価

グッドプラクティス*

国内法および国際法の要件に基づいて、民間警備提供者を評価します。

- ✓ 民間警備提供者に関する国内法、国際法の基準を遵守します。両立しない要件に直面した場合（例：国内法によって、一部の国際的なベストプラクティスの実施が妨げられる可能性がある場合）、国際的に認められた人権の原則を尊重するための革新的な方法を模索します。[国連指導原則 25](#)
- ✓ 国際基準へのコミットメントを示している民間警備提供者の雇用に努めます。これは、[国際行動規範協会 \(ICoCA\)](#) の会員であることや、人権規定 (ANSI-ASIS PSC-1、ISO 18788 や ISO 28007 など) を含む業界標準による認定によって示されるかもしれませんが、そのような企業がない場合は、少なくとも企業が自社方針や請負契約の中で、人権に対するコミットメントを明記していることを確認するようにします。
- ✓ 全ての民間警備員の人権および国際人道法に関する記録を確認するようにします ([3.5.を参照](#))。
- ✓ 民間警備提供者が、自身の義務を認識し、人権および国際人道法の研修を受け、該当する場合は、セキュリティ装備や銃器の使用に習熟していることを確認するようにします ([3.6.を参照](#))。

主な参考資料：

- [Mapping of National Private Security Sectors Regulation and Overview](#) (国家民間警備部門の規制および概要マッピング)、DCAF (2021年)
- [International Code of Conduct for private Security service providers](#) (民間警備提供者のための国際的な行動規範)：Membership (メンバーシップ)、ICoCA (2021年)

コンプライアンスに関連する除外基準および落札基準を定めた、提案依頼書 (a request for proposals: RfP) を発行します。プロセスの初期段階で、期待される人権基準について企業に直接伝えます。

- ✓ 提案依頼書は、様々な側面で最終的な契約に反映されます。適切な提案依頼書によって、契約書の作成は簡素化されます。提案依頼書には、任務ならびに請負業者の責任に関する明確な記述、候補者を自動的に不適格と見なす除外基準、企業とその職員、ならびに、武器と装備に関連する落札基準が含まれるべきです。

提案依頼書と潜在的な請負業者の選定

提案依頼書で要求すべき重要な情報、チェックリストは、[Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services \(民間軍事および警備サービスのための契約ガイダンスツール\)](#)、[DCAF \(2017年\)](#)に記載されています。この資料は、民間軍事・警備サービス、あるいは、民間警備提供者との契約を検討する国家のための契約ツールとして作成されていますが、その基準は契約に着手する企業にも適用可能で役に立ちます。

第1部：入札と潜在的な請負業者の選定からの抜粋

1.1. 任務と請負業者の責任の定義

提案依頼書は、事前に実施した現地ニーズ評価に基づき、特に、[民間警備提供者]のサービスを契約するニーズと影響を考慮に入れて、作成する必要があります。不必要な行動を避けつつ、適切なセキュリティ対策を決定するために、ニーズ調査では最も重大なリスクも積極的に評価します。さらに、このプロセスは契約を効果的に行うための適切なリソースと研修を受けた人員を有する、所轄当局や事務所によって管理されるべきです。このツールの中で紹介されている提案依頼書に含めるために提案された基準は、考慮すべき最低限の基準であり、網羅的な記載ではない点に留意してください。

提案依頼書には、任務と請負業者の責任に関する詳細な説明を含める必要があります。

任務の明確化：

- 武装が非武装化にかかわらず、必要なサービスの種類、対象のポストの数、および該当する場合は、必要な現地スタッフの比率についての背景情報。
- 発効日と期間を含む契約条件。
- 請負業者の労働環境、背景、求められる業務内容。
- 最低年齢、必要な研修・経験レベル、言語能力、人員に求められる他のスキルまたは専門知識。
- 装備要件。

1.2. 除外基準

他の基準に関係なく、潜在的な請負業者を自動的に不適格と見なす他のあらゆる基準を追加します。

除外基準には、少なくとも、以下を含むようにします。

- 潜在的な請負業者や要員に関連する、国際人道法や国際人権法の違反を示す国内犯罪記録または他の証拠。要員が、国内刑事犯罪で有罪判決を受けていたり、司法管轄区域内で、国際刑事法や国際人権法の違反、または、国際人道法の違反を犯したことが、国内機関または国際機関によって判明したことがあるかどうかについて、記録で示されるべきです。
- 企業またはその要員の1人によって、職務上の重大な不正行為が行われたという証拠。要員の有罪判決または職務上の行為に関する違反の責任が企業にあるという認定。

- 要求された証拠書類や情報を提出しないことや、虚偽情報または誤解を招く情報の提出。
- 提案依頼書の主な要件を満たすことができないこと。
- 贈収賄、腐敗、または、他の利益相反の証拠。

1.3. 落札基準

提案依頼書では、請負業者候補に対して、契約書にも含まれる予定の以下の基準に関する十分な証拠を提出するように要求すべきです。

- 国際人権法、そして、武力紛争の状況では国際人道法を遵守し、契約が採取事業に関連する場合には、安全保障及び人権に関する自主原則を含む、適用される全ての国内法、国際法と基準に準拠した上で、サービスを提供する知識と能力。
- 適用される国際法、および、自国または領域内の国内法で義務付けられている、必要な全ての事業ライセンス、登録、許可、認可、または、承認を有していること。
- 民間警備員の国籍の国の法律で義務付けられている、必要な全てのライセンス、登録、許可、認定、または、承認を有していること。
- 適時適切な任務遂行に必要な資格と経験のある人材、十分な装備、施設、資源、基盤。
- 良い評判と業務遂行に問題がないことを示す十分な証拠。
- 国際法および国内法に準拠した、要員の適正な報酬と労働条件、および警備を実施する最低年齢が定められていること。適用される国内の法律規定に基づき、要員に適正な社会保障（特に、事故、病気、障害、または死亡の場合）が提供されているという証拠。社会保障と報酬は、国内法、国際労働法および基準に沿ったものでなければなりません。
- 要員が確立された倫理的行動に従い、不正行為が生じた場合は懲戒処分を確実に行うことのできる適切な内部統制システム。刑事上の不正行為が生じた場合、適切な内部統制システムは、それらの事例に関連する国内の刑事司法制度に委ねる必要があります。内部統制システムは、法規定と規則が実施されており、企業方針と規則が遵守されていることを証明する必要があります。
- 十分な財務・経済的安定性。
- 適切なコスト計算と費用対効果。
- ガバナンスと監督：行動規範、規則集、倫理委員会、労働裁判所、事業者団体への加盟。
- 請負業者の事業と活動から生じるリスクと、関連する責任をカバーする保険（要員のための保険も含む）。

提案依頼書では、入札に以下の情報を含めるように求めるべきです。

- [民間警備提供者による] リスク軽減のための戦略。従業員、及び該当する場合は、下請け業者による不正行為のリスク軽減措置を含みます。
- 武力行使の方針
- 該当する場合、小火器および軽火器マニュアル
- 該当する場合、予定されている下請け契約の関連情報
- [民間警備提供者による] 苦情処理および苦情解決のメカニズム

民間警備提供者のための国際的な行動規範ならびに民間警備提供者との契約

民間警備提供者のための国際的な行動規範には、次のことが明記されています。会員企業は、「履行が直接的かつ実質的に、本規範の原則、適用される国内法や国際法、あるいは、現地、地域、国際的な人権法と矛盾するような契約を故意に締結せず、また、本規範の遵守によって、いかなる契約上の義務からも免除されることはありません」。民間警備提供者のための国際的な行動規範、第 20 項 本規範を遵守することに同意した企業は、国際行動規範協会 (ICoCA) に加盟することができます。

契約企業は、必要なサービスに対して、極めて低価格の入札を要求することによって、民間警備提供者のための国際的な行動規範に準拠している、あるいは ICoCA の会員となっている民間警備提供者が排除される可能性があることに留意すべきです。これらの警備提供者は、報酬が自社の基準を満たさない場合、そもそも、入札に参加することを控える可能性があります。潜在的な請負業者の選定は、「最低価格」の基準に基づくべきではありません。最低価格のみに基づくことは、クライアントの評判も損なう可能性があり、業界全体の基準低下にもつながりかねません。

実用的ツール：

- ✂ [民間軍事および警備サービスのための契約ガイダンスツール、DCAF \(2017 年\)](#)
- ✂ [Recommendations for Hiring Private Security Providers \(民間警備提供者の雇用に関する提言\)、Socios Peru、PeaceNexus Foundation \(PeaceNexus 財団\)、ICRC および DCAF \(2015 年\)](#)
- ✂ [‘Security to Go’ Module 14: Contracting Private Security Providers \(「セキュリティ・トゥー・ゴー」モジュール 14：民間警備提供者との契約\)、Global Interagency Security Forum \(世界省庁間安全保障フォーラム\) \(2020 年\)](#)

入札と民間警備提供者候補に関して、徹底したデュー・ディリジェンス評価を実施します。

- ✓ このデュー・ディリジェンスには、企業、NGO、政府関係者、他のステークホルダーを含めた、民間警備提供者の他のクライアントとの協議を含めるべきです。様々な民間警備提供者の評判と経験について確認します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、52 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#)

企業の調達担当者、または、調達担当部署が、提案を評価する能力を有していることを確認します。

- ✓ 提案依頼書に定められた基準に準拠していることを証明する責任は、通常、潜在的な請負業者にあります。発注者は基準が確実に客観的に評価できるようにします。そのためには、特に人権基準を適切に評価するための研修が必要となる可能性があります。公正な選考プロセスを確保するためには、提案依頼書の全ての基準を、確立された評価システムによって比較し、評価を実施する必要があります。

B. 企業と民間警備提供者の人権に関する責任と潜在的な法的責任：任務の明確化

グッドプラクティス*

民間警備提供者の役割と責任を明確に説明する企業の方針と手順を作成し、それらを契約書に盛り込みます。

- ✓ 企業と民間警備提供者の双方が、あらゆる状況下で人権を尊重すべきであることを、方針と契約書で明確に定めるようにします。国連指導原則で説明されるとおり、「このことは、『企業』が、他者の人権を侵害することを回避すべきであり、自らが関与する人権への負の影響に対処すべきことを意味します」。 [国連指導原則 13](#)
- ✓ 企業の従業員と民間警備員の双方が、人権に関するリスクと負の影響を防止するための企業の仕組みと、申し立てられた人権侵害に対応し、調査を支援する手順に精通するようにします。
- ✓ 企業の方針と手順を民間警備提供者との契約書に含め、契約が関連する国内法令に準拠するようにします ([3.2.c. を参照](#))。
- ✓ 法的責任と責任に関連する全ての契約条項の有効性を、国内外の専門家に確認します。民間警備提供者との一部の契約条項、例えば、リスク補償保険の証明書を提案依頼書と共に要求することが有用です。しかし、国内の法的枠組みによって、補償条項の適用範囲は限られることが考えられます。

人権に関するリスクと影響を特定し、対処するために、潜在的な法的責任を考慮しつつ、人権デュー・ディリジェンスを実施します ([人権デュー・ディリジェンスを参照](#))。

- ✓ 民間警備提供者と共同で、リスク・影響評価を実施または更新します ([3.1.a. および人権デュー・ディリジェンスを参照](#))。民間警備提供者が独自の影響評価プロセスをもつ可能性について留意します。その場合、企業は効率性を高めるため、民間警備提供者とより緊密に連携することができます。
- ✓ 企業の敷地を守る民間警備提供者が、人権侵害に関与している場合、そのような侵害への企業の加担リスクを考慮します。国連指導原則 23 コメンタリーでは、次のように説明されています。「域外民事請求や、企業の刑事責任を規定する諸国の法制度に国際刑事裁判所ローマ規程の規定が取り入れられることにより、潜在的な企業の法的責任の幅が拡大していることを考えた場合、企業はこのリスクを法令遵守の問題としてとりあげるべきである。加えて、企業の管理職、及び従業員は、重大な人権侵害となる行為に対して個人としての責任を問われることもあり得る」。 [国連指導原則 23](#)
- ✓ 人権侵害に付随するリスクは、法的な領域にとどまらないことに留意してください。たとえ、法的責任が、民間警備提供者にあると決定されたとしても、契約企業も評判によるダメージを受ける可能性が高くなります。
- ✓ いかなる人権への影響も軽減するための、企業の継続的な取り組みを示します。例えば、コミュニティの会合や現地メディアでの取り組みの公開などが挙げられます。企業が引き起こした、あるいは助長した負の影響について、正当な手続を通じた救済を提供し、または、それに協力します ([3.10.a. を参照](#))。 [国連指導原則 22](#)

- ✓ 契約条項によって、人権を尊重し、人権デュー・ディリジェンスを実施する企業の責任が免れることはなく、特に人権デュー・ディリジェンスが義務化されている場合、潜在的な法的責任から除外されることもないことに留意してください。このことは、契約企業と民間警備提供者の双方に適用されます。
- ✓ デュー・ディリジェンスを実施すること自体によって、企業が、人権侵害を引き起こす、または助長する責任から自動的かつ完全に免除されるとは考えないでください。[国連指導原則 17](#)
- ✓ 契約した警備提供者の行動が国際人道法に違反したり、紛争が起こりやすい地域で市民の暴力を引き起こしたり、激化させたりしないようにします。もしこのような事態が発生した場合、契約企業自体が、あらゆる侵害行為に加担した責任を問われる可能性があります。

企業のセキュリティ体制および手順に関する情報を、現地のステークホルダーと可能な限り最大限に共有します。

- ✓ 地域の事情に精通し、コミュニティ、企業、民間警備提供者の間の対話者として、長期的に携わる企業の代表者を任命します。これは、コミュニティ連絡調整官によって行うことができます。
- ✓ 事業、手順、ならびに、事業が地域社会、特に、脆弱な立場に置かれた集団に及ぼす可能性のある影響に関して、継続的な対話を確立します。
- ✓ 民間警備提供者の役割と責任を明確にし、企業独自の民間警備提供者のための行動規範、または、民間警備提供者のための国際的な行動規範を共有します（使用されている場合）。
- ✓ 企業の苦情処理メカニズムに関する情報の提供を含め、人権侵害が申し立てられた場合に取られる手順を明確にします。

苦情や不満が、単に民間警備提供者に伝えられるだけでなく、企業代表者と共に議論され、対処されるようにします。

- ✓ 報告された全ての苦情と、それらに対処するために講じられたあらゆる措置について、正確な記録を残します。
- ✓ 得られた教訓を特定し、それに応じて手順を調整しつつ、民間警備提供者と共に苦情処理に関する見直しを行います。
- ✓ 民間警備提供者が、国連指導原則 31 に沿った国際行動規範協会の手引き「[Developing and Operating Fair and Accessible Company Grievance Mechanisms that Offer Effective Remedies](#)（効果的な救済を提供する公正かつ利用しやすい企業の苦情処理メカニズムの開発と運用）」を統合した、企業の苦情処理メカニズムを有していることを確認します。

実用的ツール：

- ✂ [解釈の手引き：効果的な救済を提供する公正かつ利用しやすい企業の苦情処理メカニズムの開発と運用、ICoCA（2018年）](#)
- ✂ [マニュアル：効果的な救済を提供する公正かつ利用しやすい企業の苦情処理メカニズムの開発と運用、ICoCA（2018年）](#)

C. 国際基準およびグッドプラクティスへの準拠：実施ガイダンスの策定

グッドプラクティス*

民間警備提供者のための国際的な行動規範とその他の国際基準に準拠して、民間警備提供者の役割と責任を定める方針、手順、ガイドラインを策定します（3.1.a. を参照）。

- ✓ 人権方針を策定し、それが企業全体に根付くようにします（人権デュー・ディリジェンスおよび 1.3.a. を参照）。
- ✓ 企業の人権方針を反映したセキュリティ方針と調達方針を、以下、国連指導原則 16 に従って策定します。
 - 企業の最上層レベルで承認があること。
 - 内部および／または外部の適切な専門家により情報提供を受けたこと。
 - 企業の従業員、取引関係者、民間警備提供者、サプライヤーに対する企業の人権配慮への明記されていること。
 - 一般的に入手可能で、かつ内外問わず全従業員、取引関係者、請負業者、その他関係者に周知されていること。
 - 企業のセキュリティ手順に反映されていること。

国連指導原則 16

- ✓ 全ての職場における安全およびセキュリティの方針と手順の中で、民間警備の役割を明確にします。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、54 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年)
- ✓ 民間警備提供者のための国際的な行動規範を使用するか、あるいは、同規範に基づき、企業のセキュリティの方針と手順との一貫性を確保しながら、民間警備提供者のための同様の行動規範を策定します。この規範を、企業が発行する全ての契約書の標準項目とします。
 - この行動規範のコピーと、武力行使に関する規則書を、各警備員に提供します。
 - 民間警備会社の経営者と警備員に、企業が採用した民間警備提供者のための行動規範に署名の上、同文書を理解し、その原則に遵守することを約束させます。企業のセキュリティ部門で、署名された全ての文書のコピーを保管するようにします。
 - この行動規範を、他企業、治安部隊、地域社会などの関連するステークホルダーと共有し、議論します。適切な場合、議論の中で得られた意見を取り入れて規範を修正します。
- ✓ セキュリティに関連した全ての方針やガイドラインの中で、企業の人権方針を参照します（1.3.a. を参照）。企業方針は、以下を含む、適用可能な国内外の文書および基準を参照し、遵守すべきです。

- 現地国の国内法と職業基準
- 世界人権宣言
- 市民的および政治的権利に関する国際規約
- 経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約
- 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宣言
- 1949年のジュネーブ諸条約と1977年の追加議定書
- 国際連合拷問禁止条約
- 国連ビジネスと人権に関する指導原則
- 安全保障及び人権に関する自主原則
- 武力紛争における民間軍事・警備会社の活動に関する国家のための適切な国際義務とグッドプラクティスに関するモンロー文書（モンロー文書）
- 民間警備提供者のための国際的な行動規範

安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、54ページ、ICMM、ICRC、IFCおよびIPIECA（2011年）

人権法、国際人道法、関連する国内法の尊重に関する明確な条項が含まれる契約書を、民間警備提供者と作成します。民間警備提供者がその履行目的を確実に理解するように、上記の条項について、民間警備提供者と話し合います。

主な参考資料：

- 民間軍事・警備会社の活動に関するモンロー文書、第2部、第14項、ICRCおよびスイス連邦外務省（2006年）

実用的ツール：

- ✂ 民間軍事および警備サービスのための契約ガイダンスツール、セクション2：Contractor's Roles and Responsibilities（請負業者の役割と責任）、DCAF（2017年）
- ✂ 民間警備提供者の雇用に関する提言、Sociou Peru、PeaceNexus財団、ICRCおよびDCAF（2015年）

個々の警備員の役割と責任について民間警備提供者と話し合い、民間警備提供者が個々の要員の要件、およびそれを任務遂行に取り入れる方法について確実に理解するようにします。

定期的なコミュニケーションと再教育セッションを通じて、民間警備提供者がそのスタッフに提供する研修を補完します。

- ✓ 企業の民間警備提供者のための行動規範、また、民間警備提供者のための国際的な行動規範の要点について、民間の警備員に再確認します。さらに、現場特有の安全管理や、他の関連する方針についても、警備員に再確認します。これを定期的に行います（シフトの初め、シフト中、再教育セッション中など）。

- ✓ 民間警備員が、グッドプラクティスについて話し合い、具体的な質問をし、警備員間で自身の経験を共有できるような定期会合を開催します（事例研究：MONUSCO とテンケ・フングルメ 鉱山社による治安部隊のための研修、2.5.a. を参照）。
- ✓ 状況や対象者に合わせて、民間警備提供者のための国際的な行動規範に関する教材を配布します。武力行使の規則に重点を置いて、民間警備提供者のための国際的な行動規範、ならびに、企業の民間警備提供者のための行動規範の要点を印刷します。それを、全ての民間警備員に配布し、手元に置いておくように求めます。この「スマートカード」は、すぐに参照したり、確認したりできるように、適切な現地語で作成されていなければなりません。The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites（安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット）、IV-3 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008 年）

定期的なパフォーマンス確認を行い、その結果について民間警備提供者の経営陣と議論するため、定期会合を開きます。

安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、IV-5 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008 年）

- ✓ 契約と行動規範に基づきチェックリストを作成し、それを毎月のパフォーマンス確認時に使用します。
- ✓ コンプライアンスの状況を定期的に確認するために、外部の人権モニターの使用を検討します（例：人権ギャップを特定するために、非政府組織と連携する）。この目的のため、国際行動規範協会（ICoCA）、または、認証機関による一定レベルの監視を受けている、ICoCA 会員、または、業界標準によって認証を受けた企業を雇うことが有益です。
- ✓ 実際のまたは潜在的な人権侵害を特定し、適切な措置を講じるために、セキュリティインシデント報告書を見直します（3.10.a. を参照）。得られた教訓を特定し、それをセキュリティ手順および実践に取り入れます。

それでもなお民間警備提供者が、いずれかまたは複数の契約条項を遵守できない場合は、以下の選択肢を考慮します。

安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、57 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011 年）

- ✓ 準拠のためのスケジュールについて交渉すること。
- ✓ 問題に対して十分な取り組みが行われるまで、契約書に定められたとおりに支払いを保留すること。
- ✓ 履行状況を、取引関係を維持の条件にすること。
- ✓ 定期的な履行の見直しと共に、さらに詳細な指針と研修を提供すること。
- ✓ 民間警備提供者との関係を終了すること。

民間警備提供者との契約解除と警備提供の移行⁴

企業は、費用、要件変更、あるいは、警備提供者による契約上の義務の不履行などのさまざまな理由で、民間警備提供者との契約を解除する選択を行う可能性があります。

契約企業が、他の民間警備提供者との入れ替えを視野に入れて、民間警備提供者との契約を解除する場合、既存契約の解除と、新たな警備体制への移行の両方を、積極的に管理すべきです。そうしない場合、企業とその事業に関連する人々（従業員、請負業者、サプライヤー、または、他の公的または民間の警備提供者）は、複数のリスクにさらされる可能性があります。

企業は契約解除について、2つの観点（法律と運用）から検討する必要があります。あらゆる契約上の取り決めと同様に、民間警備提供者との契約解除に関する法的義務について、助言を求めるべきです。このセクションでは、法的問題の考察は扱わず（本来、司法管轄区域や契約ごとに異なる）、民間警備提供者との契約の解除に関連する運用上の問題に焦点を当てます。

以下は、検討が必要となる企業に関連する運用上の問題です。

- **ライセンス**：ライセンスは、武器の使用、輸送、現地での保管、特定の銃器、そして、事業所での民間警備サービスの提供を含む、民間警備に関連するさまざまな物品やサービスに対して必要です。そのようなライセンスは、地元当局と国家当局の双方によって、付与される可能性があります。企業は、どのライセンスや許可が与えられたか、誰がそれらを「所有している」か（例えば、現地での使用が認可された武器が、特定の個人に認可されたのか、民間警備提供者による一般的な使用のために認可されたのか）、それらが譲渡できるか、また、どのようにして譲渡できるかについて確認するため、見直しを行うべきです。撤退する民間警備提供者が、企業の知らないうちに、その財産に関連するライセンスを取得している可能性があります。この場合、財産目録を完成させるため、企業は関係当局、ならびに、撤退する民間警備提供者に連絡を取る必要があります。
- **装備**：民間警備提供者は、武器以外にも他の装備や資材を使用します。企業は装備の所有者を確認し、適切な場合はその移転を手配することが重要です。
- **従業員 / コンサルタント**：企業は、民間警備提供者の個々の従業員や請負業者に対して、契約解除後も責任を負う場合があります。そのような責任には、雇用の継続、医療費の支払い、保険提供などの義務が含まれる場合があります。
- **記録**：企業は、民間警備提供者の記録（人事ファイル、インシデント記録など）へアクセスできるかもしれません。この情報のコピーを保管または移管することを、必要に応じて検討すべきです。
- **システム**：多くの場合、撤退する民間警備提供者は、企業の運用システム（情報技術を含む）にアクセスできます。このアクセスの閉鎖と、機密データや慎重に扱うべきデータの保護について、検討すべきです。
- **苦情**：企業は、民間警備提供者、または、その要員に対して、未解決の苦情があるかどうかを検討し、そのような苦情の処理を優先すべきです。

- **公的警備**：民間警備提供者は、通常、警察と軍隊との関係を管理する役割を担います。企業は、治安部隊との何らかの覚書が締結されているかを確認し、そうである場合は、民間警備提供者の名前が挙げられているかを確認すべきです。また、企業は、民間警備提供者の従業員のうち、誰がこのような治安当局との関係において責任を持つか、そして必要な場合は、これらの関係を移管・制度化する方法についても確認することが求められます。
- **下請け業者**：民間警備提供者は、他の民間警備提供者に下請けに出したり、車両保守などのサポート機能を外部委託したりする場合があります。企業は、どのような下請け業者が存在し、それらがどのような影響を受け、どの当事者がその責任を負うか、そして、サービス提供の移管がどのように管理されるかを確認すべきです。
- **知識の移転**：退任する民間警備提供者は、企業の事業を取り巻く、関連するセキュリティ問題について、かなりの知識を蓄積している可能性が高いです。企業とその新しい民間警備提供者は、退任する民間警備提供者から情報を得ることを試みるべきです。

契約解除の問題を契約の交渉および契約書の作成の一部として考えることは、常に賢明です。上記は、民間警備提供者との契約解除に先立って、企業が考慮すべき一部の実用的な問題の例に過ぎません。すべての状況はユニークであり、各企業は、既存の契約上の取り決めの全側面を解きほぐし、企業が民間警備提供者に対して、また、民間警備提供者が企業に対して、どのような権利や責任を有しているかを特定するために、契約を実質的に解釈しなければなりません。

特に重要となるのが調整の問題です。警備の提供に格差が生じないように、プロセスを調整することは非常に重要です。民間警備提供者との契約解除は、企業の警備部門や法務部門だけの問題に留まりません。業務、人事、広報などの他の部門にも影響が及びます。

民間警備提供者は、現地で多数の雇用を生み出している場合が多く、その要員は事業所周辺を巡回し、外部の当事者と定期的に関わっているため、企業の「顔」となっています。そのため、民間警備提供者の交代が、地域社会を含む幅広いステークホルダーに影響を及ぼすことは避けられません。企業がコミュニティとの関係を積極的に管理し、民間警備提供者との契約の解除と移行に関して、出来る限りコミュニティを巻き込むことは重要です。

民間警備提供者自体が契約の解除をする場合、企業はそのような解除の理由について、独自の評価を実施すべきです。民間警備提供者が、重大な脅威、侵害、あるいは、事業所における他の問題の結果として契約解除を選択したのではないことと、さらには、そのような懸念や問題について、民間警備提供者から企業への適切な通知がなかったかについて、特に慎重に確認する必要があります。

民間警備提供者との契約を直ちに解除することは、それが適切に管理されなければ、企業とその運営会社を多大なリスクにさらしかねません。そのため、上記で特定された問題を考慮に入れ、そのような事態を想定した、緊急時の対策を実施することが賢明です。

要するに、民間警備提供者との実質的な契約解除と、その後の新しい請負業者への移転管理には、各部門とステークホルダーとの協調が必要です。企業を潜在的なリスクから守るためには、以上のプロセスを前述の運用問題と併せて積極的に行わなければなりません。

3.3. 労働基準

A. 民間警備提供者の従業員の状況：高い労働基準の確保

グッドプラクティス*

リスク評価に、民間警備業界分析、特定企業の労働者の権利に関する実績、労働環境、国内労働法、民間警備規制が含まれるようにします (3.1.a. および 3.4.a. を参照)。

入札プロセス時に、落札基準の一部として、以下の側面に特別な注意を払います (3.2.a. を参照)。

- ✓ 給与および報酬（ならびに、それらが業績と連動しているかどうか、またどのように連動しているか）、福利厚生、労働条件、交代勤務時間数、監督体制などを含む雇用条件を分析します。
The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies (民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン)、6 ページ、South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons (小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス) (2006 年)
- ✓ 従業員が、人権法、国際人道法（武力紛争の状況で）、武力と銃器の使用、群衆管理、紛争拡散技術、個人の逮捕または拘束、他のスキルに関して、研修を受けているかを確認します。
- ✓ 労働・雇用方針、人権方針、セキュリティ方針、デュー・ディリジェンスとリスク評価の実施、懲戒手続き、安全衛生方針、機会均等方針、ならびに、セクシャル・ハラスメントおよびジェンダーに基づく暴力の防止などのジェンダーに配慮した方針、防護服の提供（女性に適したものを含む）、人権擁護者の保護方針に関するものを含む、民間警備提供者の方針と実践を評価します。
- ✓ 民間警備提供者が、パフォーマンス管理と審査システムを含む、適切な人的資源管理を行っていることを確認します。
- ✓ 社内外の説明責任のメカニズムの存在と有効性を確認します。
- ✓ 警備提供に関するリスクをカバーするための十分な保険があるかどうかを調べます。これには、従業員のための保険と、苦情や不満、地域社会のメンバーへの負の影響に適切に対処するための費用をカバーする保険が含まれます。Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance (民間警備会社の業務品質に関する管理システム – ガイダンス付き要件)、15 ページ、ASIS インターナショナル (2012 年)
- ✓ 同様の当該民間警備提供者を使用するクライアント、特に、地元で活動するクライアントからの推薦状を確認します。民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン、4 ページ、小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス (2006 年)

実用的ツール：

- ✂ 民間軍事および警備サービスのための契約ガイダンスツール、DCAF (2017 年)
- ✂ 民間警備提供者の雇用に関する提言、Sociou Peru、PeaceNexus 財団、ICRC および DCAF (2015 年)

民間警備提供者に以下の点を要求する条項を契約書に含めることを検討します。

- ✓ 民間警備提供者のための国際的な行動規範、労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言、適用される関連労働法に準拠すること。これらは全て、企業の方針と手順（雇用および研修など）に反映され、調達資格要件として民間警備提供者によって採用されるべきです。これらの方針は、個人契約と新人研修用の資料を含む全ての関連資料にも盛り込まれ、説明されるべきです。[民間警備提供者のための国際的な行動規範、第 52 項](#)
- ✓ 相手が理解しやすい形式と言語で、契約条件を明確に伝えること。[民間警備提供者のための国際的な行動規範、第 52 項](#) 全従業員に対して、任務の割り当て前に、雇用契約条件を定めた雇用契約書を提供します。識字能力が低い場合は、この情報を、動画などの別の形式でも提供します。また、この情報が現地語で利用できるようにします。[民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン、4 ページ、小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス（2006 年）](#)
- ✓ 倫理的行動に関して適用される法的枠組みとガイドラインを、従業員に教えること⁵。
- ✓ 雇用に関する全てのリスクについて、従業員に知らせること。
- ✓ 民間警備員の業務、特に、時間外労働、夜間労働、週末労働に関して整理すること。これは、許容される時間外労働の上限を定めた国際規範に準拠して行われるべきで、国内法が異なったり、これに関する記載がなかったりする場合は、時間外労働の下限に合わせるように民間警備提供者は努めるべきです。
- ✓ 公正な給与と手当（適正賃金に関する国際要件や新たな規範を考慮）を全従業員に適時に支払い、さまざまな国籍の人々に対する異なる賃金と手当が、責任と労働条件を反映するようにすること。賃金の格差は、成果、責任、国内経済格差に基づくようにし、異なる属性（ジェンダー、民族性、人種、宗教など）の人々に対して、差別的でないようにします⁶。
- ✓ 一部の労働方針または人事方針が、理論上では非差別的のように見えても、実際には差別的となり得ることに留意すること。成果に基づく昇進と教育は、一部の人々が、ジェンダー、人種、民族的アイデンティティなどによって、高等教育への進学機会を組織的に排除されてきた可能性があることを考慮していない場合があります。一部の集団を上級管理職から排除することは、苦情を悪化させ、対立を引き起こす可能性があります。企業はこのような違いを考慮に入れ、公平な機会を確保するための緩和策を講じる必要があります。
- ✓ 警備員に個人用防護具（防弾チョッキ、安全ベスト、懐中電灯など）を提供すること。防護具は、女性警備員にも適切で、適応したものにします。
- ✓ 健康保険と生命保険に関する規定を定めること。従業員が業務中に直面し得る可能性のある、その他のあらゆるリスクについて、適切な保険を確保します。[民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン、4 ページ、小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス（2006 年）](#)
- ✓ 従業員の個人の旅券を保持しないようにすること。旅券を保持することがやむを得ない場合（行政手続きや他の正当な目的などのため）は、可能な限り最低限必要な期間で保管するようにします。[民間警備提供者のための国際的な行動規範、第 54 項および第 67 項](#)

- ✓ 民間警備提供者とその要員が、人権法、国際人道法、国内法、企業規範、または、他のあらゆる基準を遵守しない状況において、それと引き換えに、賄賂、または、あらゆる有価物を求めたり、受け取ったりすることを、明確に禁ずること。[民間警備提供者のための国際的な行動規範、第 26 項および第 67 項](#)
- ✓ 非倫理的な雇用や強制労働のリスクを回避するため、第三者の労働者仲介業者の利用に関して、明確な方針を持つこと。労働者の仲介業者が、人材紹介手数料を請求したり、旅券を保持したりしないようにします。場所、雇用条件、関連する全ての旅費とそれらの支払い方法について、明確で一貫した情報を提供します。
- ✓ 従業員が、自身の雇用を終了させる権利を尊重すること⁷。
- ✓ セキュリティ状況、ならびに、地元住民のニーズや交流を考慮に入れた上で、女性を一定数または一定割合で、配置される警備チームに含めること。

主な参考資料：

- [民間警備提供者のための国際的な行動規範（2021 年 12 月 10 日付改定版）](#)

民間警備員の定着率を考慮して、民間警備員に対する業績報酬の提供を検討します。

- ✓ 特定の状況においては、現金による業績報酬が、さらなる要求や警備員間の内部緊張につながるリスクがあることに留意します。

苦情処理メカニズムが、企業の従業員、民間警備員、地域社会にとって利用しやすいことを確認します（[3.10.a. を参照](#)）。個人やコミュニティが、あらゆる侵害を匿名で報告できるようにします。

- ✓ 国連指導原則、および、OECD 多国籍企業行動指針によると、苦情処理メカニズムは、人権デュー・ディリジェンス、および、人権を尊重する企業の責任の重要な部分です（[2.8.d.](#) および [4.2.e. を参照](#)）。
- ✓ 人権侵害に関する匿名での報告が可能となるように、少なくとも、企業の苦情処理メカニズムは、複数の形式でアクセスできるようにすべきです。これには、以下のようなものがあります。
 - 電話や SMS からアクセス可能な「侵害報告」ホットライン。
 - 信頼できるモニターのみがアクセスできる安全な電子メールアドレス。
 - 他者から見られずにアクセスできる場所にあり、匿名でメモ、内部情報、その他の情報を投函でき、明確な説明書きが上に掲示されている情報提供ボックス。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-16 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008 年）](#)
 - 従業員によって選出された「信頼できる人」。この人は、従業員の代わりに、懸念事項を、企業や民間警備提供者の経営陣に提示することができます。これは、該当する場合、労働組合、または、従業員組合などの既存の仕組みを通じて行うこともできます。
 - 申立者が苦情を直接申し立てることのできるコミュニティの窓口。この窓口へ全ての潜在的な権利主張者が容易にアクセスできるようにします。被害を被った可能性のあるコミュニティの一部のメンバーが、このオフィスにアクセスできないことが明らかである場合は、コミュニティと協働する移動可能なチームが現地へ派遣され、そこで苦情処理手続きを実行する必要があります。

- ✓ 情報源の保護を保证する内部通報者保護のための仕組みを確立します。
- ✓ 企業の階層において、問題の是正を直接担う特定の「フォーカルポイント」を任命します。これには、例えば、人事担当者や、経営陣から少なくとも1名、苦情処理専任の担当者を含めるべきです。

3.4. 現地調達

A. 現地の民間警備提供者：担当する警備提供者の選定

グッドプラクティス*

国内法によって、現地の民間警備提供者の調達が許可されていることを確認します。

リスク評価に、民間警備業界分析、特定の企業の背景、国内労働法、民間警備規制、現地の民間警備提供者の過去の実績が含まれるようにします (3.1.a. を参照)。

- ✓ 現地の民間警備提供者が関与した人権侵害の事例における傾向を特定します。そのようなデータの収集は NGO が手助けすることができます。
- ✓ 人権侵害および国際人道法違反に関与したことが分かっている全ての民間警備提供者の一覧を作成します。これを、民間警備提供者の選定のための評価プロセスで使用し、違反に関与した者は自動的に除外します (3.2.a. を参照)。
- ✓ 現地の民間警備提供者と契約するか、あるいは、代替案として、現地の警備員を社内警備員として雇用するか、外部の警備提供者と契約することのリスクと利点を評価します。

民間警備提供者の役割と責任を定める方針、手順、ガイドラインを策定します (3.2.c. を参照)。

- ✓ 人権方針は、全ての従業員、取引先、および企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に適用されるべきです。これには、契約した民間警備提供者も含まれます (3.2.c. および 1.3.a. を参照)。
- ✓ 企業のセキュリティ方針および手順を、他の企業、治安部隊、地域社会などの関連するステークホルダーと共有します。現地の雇用ガイドライン、武力行使に関する規則、警察の支援を要請する手順に関する情報を明らかにします。
- ✓ 社会的に弱い立場に置かれる人々、人権擁護者、ジェンダーなどのリスクの高い課題に対する具体的な方針を策定します。
- ✓ Guidelines for Private Security Providers on Preventing and Addressing Sexual Exploitation and Abuse (性的搾取および性的虐待の防止と対処に関する民間警備提供者のためのガイドライン)、ICoCA (2020年) を盛り込みます。

性的搾取と性的虐待に関する社内行動規範

以下について明確にする企業の行動規範を採用します。

- 性的搾取と性的虐待は、深刻な人権侵害であり、武力紛争下の状況で犯された場合、特定の状況下で国際人道法の規則に違反する可能性もあります。
- 特定の性的搾取と性的虐待は、国内法において犯罪であり、刑事責任を負う可能性があります。
- 民間警備提供者のための国際的な行動規範の第 38 項は、性的搾取から利益を得ることを禁じています。これには、事業活動エリアにおいて、合法か非合法かにかかわらず、売春の利用も対象となります。
- 全ての従業員は、企業の行動規範に準拠し、性的搾取および性的虐待の行為を防止し、それに対処する環境に寄与する義務を負っています。それには、インシデントと懸念を報告し、社内外の調査に協力することが含まれます。いかなる形態の性的搾取と性的虐待も、企業の価値観に背き、その評判を損なう可能性が高い、深刻な不正行為となります。そのため、このような違反は、解雇を含む厳しい懲戒処分の対象となっています。
- 企業の行動規範を、従業員が理解する全ての言語や方言に翻訳します。

民間警備提供者が、ICoCA の会員（認定または賛助）であるかどうかを確認します⁸。また、民間警備提供者が、Private Security Regulatory Authority of South Africa（南アフリカ民間セキュリティ産業規制機関）⁹、ANSI/ASIS PSC.1-2012¹⁰、または、関連する ISO 規格（18788 や 28007 などの国内または地方で認められた規制当局によって策定された他の適用基準）に準拠しているかどうか確認します。

主な参考資料：

- [国際行動規範協会 \(ICoCA\)](#)

必要な各種機能を検討し、セキュリティ関連の各仕事に求められるプロフィールを定めます。

- ✓ 以下のような要素を考慮します。
 - 仕事に必要なとされるレベルの教育、研修、経験。企業が提供する追加研修によって、格差に対処し、スタッフが求められるレベルに達することができるかどうかについて検討します。低いレベルの研修を受けた民間警備員は基本的な警備の任務を負うことができ、より広範に訓練された要員は、他の職位に就かせることができます。
 - 現地語のスキル。
 - 現地状況に関する知識。
 - 地域社会との関係。これには、地域社会と、異なるコミュニティ・民族性・宗教のバックグラウンドを持つ警備員との潜在的な緊張が含まれます。
 - 警備員が実施する各活動に関連するリスク。

任務ならびに請負業者の責任に関する明確な記述、候補者を自動的に不適格と見なす除外基準、企業とその職員、ならびに、武器と装備に関連する落札基準を含む提案依頼書（RFP）を発行します（[3.2.a. 参照](#)）。

民間警備提供者と、提案依頼書に基づく契約書を作成します。契約書には、契約した民間警備提供者による、関連する国内法、国際人道法、人権法の遵守を確保するための明確な条項と履行要件が含まれるべきです。

- ✓ 民間警備提供者が、その履行目的を確実に理解するように、民間警備提供者と上記の事柄について話し合います（[3.2.c. 参照](#)）。
- ✓ 民間警備提供者が、民間警備提供者のための国際的な行動規範、企業の民間警備提供者のための行動規範、または、その他の関連基準などの、人権に基づく行動規範に準拠するという要件を契約書に含めることを拒否する場合、契約を結ばないか、または既存の関係を終了するようにします。企業が、現在は準拠していなくても、準拠するための手段を講じることに同意する場合は、以下の選択肢を検討します。
 - 準拠のためのスケジュールについて交渉し、準拠するための戦略を支援します。
 - 問題に対して十分な取り組みが行われるまで、契約書に定められたとおり、支払いを保留にします。
 - 履行を、継続的な関係の必要条件にし、定期的な履行の見直しと共に、さらに詳細な指針と研修を提供します。
 - 民間警備提供者との関係を終了します。
- ✓ 契約の価格と期間を魅力的なものにすることで、人権および国際人道法の尊重のためのインセンティブを与えます。関連するインセンティブには、以下が含まれる可能性があります。
 - 契約の履行に対する証券またはボンド
 - 金銭的な報酬またはペナルティおよびインセンティブ
 - 追加契約への競争機会
 - 他のクライアントに提出される紹介状

実用的ツール：

- 🔗 [民間軍事および警備サービスのための契約ガイダンスツール、DCAF（2017年）](#)
- 🔗 [民間警備提供者の雇用に関する提言、Sociou Peru、PeaceNexus 財団、ICRC および DCAF（2015年）](#)

研修ニーズ分析を実施し、必要な研修が企業の事業所に配属された民間警備員に提供されるようにします（[3.6.a. 参照](#)）。

緊張緩和と段階的な武力行使のテクニック、非合法および合法の武力行使に関する研修を確実に実施します。ジェンダーおよび人権に関する研修、特に、民間警備員によるコミュニティメンバーとの関わり方に関する研修を義務付けます。

実用的ツール：

✂ [Online Training Prevention of Sexual Exploitation and Abuse](#)（オンライン研修 性的搾取と性的虐待の防止）、[ICoCA](#)（2021年）

求められる全基準を満たす民間警備提供者が存在しない場合、以下の選択肢を検討します。

- ✓ 関連する方針やプロセスを策定する上で、追加の研修や支援を受ければ、適任となる応募者が出てくるかどうかを評価します。
 - 民間警備提供者との合意書の一部として、定められたスケジュールおよびマイルストーンを含め、研修プログラムに同意します（[3.6.a. を参照](#)）。安全保障及び人権に関する自主原則：実施ガイダンスツールは、この場合、企業は、「マイルストーンとスケジュールと共に、研修プログラムについて警備提供者と合意」すべきことを示唆しています。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、57 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011年）](#)
 - 現地の民間警備提供者を対象とした、人権および人道法に関する研修（武力紛争の状況）に投資するために、他企業と連携します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、57 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011年）](#)
 - 該当する場合は、安全保障及び人権に関する自主原則、企業の行動規範、民間警備提供者のための国際的な行動規範、武力行使の規則の要点を、全ての民間警備員に発行されるプラスチック製の「スマートカード」に印刷します。「スマートカード」は、すぐに参照したり、確認したりできるように、適切な現地語で作成されていなければなりません。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、IV-3 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)
 - 人権リスクを特定し、管理するための支援を行います。
- ✓ 特定された格差の一部に追加研修や支援を通じて対処できない場合は、リスクとベネフィットのバランスによって、最も優秀な応募書類を提出した民間警備提供者と契約することが妥当かどうかを検討します。妥当な場合は、特定された人権リスクおよび潜在的な影響に対処する目的で、実行可能な全ての防止・軽減措置を講じるため、[デュー・ディリジェンス](#)を強化します（[3.1.a. を参照](#)）。
- ✓ 当該エリアで活動する適任の民間警備提供者が存在しないが、それでも現地の警備員を配置するのが望ましい場合、必要な研修を全て受けた後、業務を開始する現地の社内警備員の雇用を検討します。
- ✓ 現地の警備提供者の能力について疑念が生じる場合は、海外と現地の民間警備提供者の双方を、異なるセキュリティ機能に雇用する可能性について検討します。
- ✓ 地域社会のメンバーに提供できる、警備以外の他の仕事についても検討します。

以下の問題に対処するため、契約した民間警備提供者と定期的に会合を設けます。

- ✓ 企業方針、契約要件、安全保障及び人権に関する自主原則、企業の行動規範、民間警備提供者のための国際的な行動規範、国際および国内の人道と人権の要件に一致する必要な機能の実施。
- ✓ 民間警備提供者の能力を最大限に引き出して行われる警備員の審査。これには、能力を理解するための継続的な取り組み、ならびに、特定の場所、サービスの背景、コミュニティ、民族的背景などから警備員を雇用することに関連するリスクが含まれます。可能な場合、請負業者が人事記録をファイルに保管し、閲覧可能にしておく必要があります。人事記録は、安全に、機密扱いで保管すべきです。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、IV-5 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)
- ✓ [デュー・ディリジェンス](#)およびリスク評価活動によって示された、契約書に規定された全ての基準（装備の使用に関してなど）について、継続的かつ必要に応じて、全従業員に研修を実施。
- ✓ 契約書に定められる関連装備（防御装置、個人用防護具、個人用防犯設備、適切な武器、銃器、弾薬など）の民間警備提供者から警備員への提供。
- ✓ 全ての人権侵害の申し立て、ならびに、民間警備員が集団や個人の逮捕や、彼らに対して武力を行使する場合、あらゆる関連基準に従って行われたことを確認するための調査。全てのインシデントは、企業のセキュリティ責任者と、適切な場合は、地方当局に報告されるべきです。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、IV-5 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)
- ✓ 防止・軽減措置を特定するため、コミュニティや他のステークホルダーからの苦情の見直し。これらの苦情は、企業の苦情処理メカニズムによって正当に処理されるべきです。
- ✓ 職務中に請負業者が収集した情報の守秘義務。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、IV-5 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)

企業の警備部門またはオペレーションの上級管理職が実施する定期的な監視を通して、民間警備提供者のパフォーマンスを監督します。これらを、国際行動規範協会や認証機関などの独立した第三者で補完します（[3.1.a. を参照](#)）。

監視と調査を契約書に含めます。

- ✓ 規定の例については、[民間軍事および警備サービスのための契約ガイダンスツール](#)、セクション 2.4. を確認します。
- ✓ チェックリストとパフォーマンス指標を使用し、これらを、関係の開始段階から、継続的に民間警備提供者と共有します。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット](#)、IV-1 ページ、[世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#) これらの指標を、金銭的報酬、ペナルティ、または、契約解除などの具体的な結果と結び付けます。[民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン](#)、8 ページ、[小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス（2006年）](#)
- ✓ 警備サービスの提供における格差を明らかにし、追加研修と他の支援を含め、これらの格差を埋めるための選択肢について検討します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール](#)、55 ページ、[ICMM](#)、[ICRC](#)、[IFC](#) および [IPIECA（2011年）](#)
- ✓ 苦情処理メカニズムとその他の情報源を通じて報告された、民間警備提供者に対する全ての苦情を確認します。民間警備による全ての人権侵害の申し立てを記録します。
- ✓ そのような監視に関して、調査だけでなく、フォローアップ活動も含まれるようにします。これには、侵害を防止し、抑止するために十分な懲戒処分と、関連する法執行当局への申し立ての開示手順が含まれます。[安全保障及び人権に関する自主原則](#)、6 ページ

民間警備員のパフォーマンス指標

パフォーマンス指標には以下が含まれる可能性があります。

- 欠勤率
- 警備巡回の未実施
- 監督者による視察の未実施
- 未受講の研修、未修了の研修、または、研修テストの不合格
- 内部および第三者の苦情
- 誤射を含む、武器および銃器の乱用
- コミュニティ、治安部隊、または、他のステークホルダーとの不適切な関わり
- 合意した手順への違反
- 国際人道法違反と人権侵害
- 民間警備業に関する国際法または国内法への違反
- 企業または業界の行動規範違反または倫理違反
- クライアント調査、情報の要請、または、インシデント報告要件への非協力
- 契約条件違反

出典：

[民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン](#)、[小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス（2006年）](#)

3.5. 審査

A. 審査要件：公的な文書や入手可能な背景情報がない場合の民間警備提供者に関するリスク管理

グッドプラクティス*

リスク評価の一環として、当該国の民間警備業界に関する情報を可能な限り収集します。特に、現地の民間警備提供者に関する規制と業務実績の情報を収集します（[3.1.a. を参照](#)）。

- ✓ 現地政府当局および自国政府当局、他企業、市民社会組織、地域社会と協議します。
- ✓ 地元メディア、ウェブ情報、ならびに、国際組織、マルチステークホルダー・イニシアチブ、市民社会組織、専門家が作成した報告書を用いた調査を実施します。
- ✓ 適用される民間警備法と、他の国内の法的要件、特に、事業および装備のライセンス、研修証明書の発行に関することについて調べます。これによって、企業は、民間警備提供者が契約の入札参加申込書と共に提出できる文書の種類に関する概念を、ある程度得ることができると考えられます。
- ✓ 現地の民間警備提供者が関与した人権侵害の事例における傾向を特定します。
- ✓ 人権侵害、または、国際人道法違反に関与したことが分かっている全ての民間警備提供者の一覧を作成し、それを民間警備提供者の選定のための評価プロセスにおいて、自動的に除外するための基準の一部として使用します（[3.2.a. を参照](#)）。
- ✓ 特に、治安部門が、人権侵害、または、国際人道法違反を犯したとされる状況下において、民間警備提供者に軍隊の経験があるかどうかを確認します。

実用的ツール：

- ✂ [グッドプラクティスハンドブック：治安部隊の使用：リスクと影響の評価と管理：新興市場における民間部門ガイダンス、IFC（2017年）](#)

主な参考資料：

- [民間警備に関する国家ベースラインスタディ（民間警備ガバナンス観測所）](#)
- [国家民間警備規制マッピング（民間警備ガバナンス観測所）](#)
- [民間警備ガバナンス・データベース（DCAF）](#)
- [民間軍事・警備会社の国家規制枠組みおよび法律に関するグローバルスタディ、国連人権高等弁務官事務所および傭兵の使用に関するワーキンググループ（2017年）](#)
- [Business and Human Rights Resource Centre Company Dashboards（ビジネスと人権リソースセンター 企業ダッシュボード）](#)

各応募者に背景情報を提出するように求める提案依頼書を作成します（3.2.a.を参照）。この情報は、企業がデュー・ディリジェンスを実施し、一定程度の専門性を持つ警備提供者を雇用し、適切な契約を作成する上で役立ちます。

民間軍事および警備サービスのための契約ガイダンスツール、DCAF（2017年）

- ✓ 民間警備提供者の審査に必要な主要情報には、以下のようなものがあります。
 - 適用される国際法、および、自国や現地国の国内法で義務付けられている、必要な全ての事業ライセンス、登録、許可、認可、または、承認を有していること。
 - 民間警備員の国籍の国の法律で義務付けられている、必要な全てのライセンス、登録、許可、認定、または、承認を有していること。
 - 警備提供者が、有資格の経験豊富な要員を雇用するためのプロセスを実施したという十分な証拠。
 - 適時適切な優れた任務遂行のための装備、施設、資源、インフラに関する十分な証拠。
 - 良い評判と業務遂行に問題がないことを示す十分な証拠。
 - 企業が、国際行動規範協会（ICoCA）、国内産業規制機関、他の事業者団体、または、ステークホルダー・イニシアチブの会員であり、信頼があること。
 - 人事および資産の記録、過去のクライアントリスト、該当する場合は、関連企業情報と共に、潜在的な請負業者の略歴を含む企業概要。
 - 社名の変更または所有権の変更。
 - 国際・国内基準および企業の行動規範の実施に関する内部方針。
 - 人権および人道法、武力行使、武器と銃器の使用、応急処置に関する研修の証拠となるもの。

提案依頼書に定められた要件に従って、入札を評価します（3.2.a.を参照）。除外基準、落札基準、必要な要員、必要な武器と装備に関して、明確な条件を定めます。

民間軍事および警備サービスのための契約ガイダンスツール、第 1.2 部、DCAF（2017年）

- ✓ 審査に関連する除外基準には、以下を考慮する必要があります。
 - 潜在的な請負業者や要員に関連する、国際人道法違反や人権侵害を示す国内犯罪記録または他の証拠。要員が、国内の刑事犯罪、いずれかの司法管轄区域において国際刑事法違反、国際人権法違反、または、国際人道法違反に関して信頼度の高い申し立てに直面したことがあるかどうかについて、記録で示されるべきです。
 - 企業またはその要員によって、職務上の重大な不正行為が行われたという証拠。
 - 要求された証拠書類や情報を提出しないことや、虚偽情報または誤解を招く情報の提出。
 - 提案依頼書の主な要件を満たすことができないこと。
 - 贈収賄、腐敗、または、他の利益相反の証拠。

- 政治活動への関与が証明されていること。[民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン、6ページ、小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス（2006年）](#)
- ✓ 人事基準に関連する落札基準には、要員の選定、研修、監視のために企業が導入している手順および管理体制、ならびに、要員に直接適用される基準を考慮する必要があります。特に、以下の点が重要となります。
 - 採用・選定方法（犯罪歴審査、人権侵害と国際人道法違反審査、薬物審査、公的または民間の警備提供者からの除隊、心理適性検査を含む）。[民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン、6ページ、小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス（2006年）](#)
 - 要員の平均的経験（従業員の経歴、業界での経験、契約に関連した経験を含む）。[民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン、6ページ、小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス（2006年）](#)
 - 人権、国際人道法（武力紛争の状況下において）、武力と銃器の使用、群衆管理、紛争拡散技術、他のスキルに関する研修（個人の拘束、逮捕など）。
 - 国際人道法と人権法に関する方針。特に、武力と銃器使用、ならびに、贈収賄、腐敗、他の犯罪に対する方針。これらの方針を実行に移し、要員に研修を行い、コンプライアンスを報告するためのシステムを評価します。[民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、第2部、第12項、ICRCおよびスイス連邦外務省（2006年）](#)
 - 内部監視、監督、説明責任の仕組み。[民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、第2部、第12項、ICRCおよびスイス連邦外務省（2006年）](#)
 - 武器、銃器、弾薬の管理、使用、取り扱いを管理するための制度（登録、ライセンス、引き渡し、輸送など）。[民間軍事および警備サービスのための契約ガイダンスツール、セクション1.3と1.4、DCAF（2017年）](#)

選定された民間警備提供者が効果的な審査プログラムを有していることを確認します。

民間警備提供者のための国際的な行動規範：要員の選定と審査

民間警備提供者のための国際的な行動規範からの抜粋

45. 会員企業および関連企業は、検証可能な審査と継続的な業績評価を含む、要員の選定についてのデュー・ディリジェンスを実施します。会員企業および関連企業は、適用される契約、適用される国内法および業界標準、この規範に含まれる原則に定められる必要な資格を有する個人のみを雇用します。
46. 会員企業および関連企業は、警備を行うために、18歳未満の個人を雇用しません。
47. 会員企業および関連企業は、要員がこの規範の原則に従い職務を遂行するための、継続した能力を評価し、確保します。また、要員が、契約した職務を遂行するための身体的および心理適正基準を満たしていることを確認するために、定期的に評価を行います。

48. 会員企業および関連企業は、応募者または要員が、職務の一環として武器を携行する適性を判断するための内部方針および手順を策定し、維持します。少なくとも、これには応募者または要員に関する以下の確認事項が含まれます。

- a. 個人が、この規範の原則に準じて警備を行うための人格や適性が欠けていることを示すような犯罪で、有罪判決を受けていないこと。
- b. 不名誉な除隊処分を受けていないこと。
- c. この規範に含まれる一つ以上の原則への違反が確認され、他の雇用契約または委任契約を終了させたことがないこと。
- d. 客観的に合理的な基準に従って、武器を携行する適性に関して疑問を提起されるような、他の行動歴がないこと。

本項の目的において不適格となる犯罪には、以下が含まれますが、これらに限定されるものではありません。暴行、殺人、放火、詐欺、強姦、性的虐待、組織犯罪、贈収賄、腐敗、偽証、拷問、誘拐、麻薬密売や人身売買。この規定は、犯罪が応募者の評価の際に考慮されるかどうかを制限する、あらゆる法律も無効にするものではありません。本項のいかなる内容も、企業がより厳しい基準を用いることを禁止するものではありません。

49. 会員企業および関連企業は、全ての応募者に、雇用または委任の条件として、過去の雇用記録と入手可能な政府記録へのアクセスを認めるように求めます。これには、軍、警察、あるいは、公的または民間の警備提供者における役職に関する記録が含まれます。さらに、会員企業および関連企業は、適用される国内法に従い、全要員に、法律で禁止されている場合を除き、内部調査と懲戒手続き、ならびに、所轄官庁が実施するあらゆる公的調査への参加に同意することを求めます。

モンロー文書に従って、民間警備提供者と契約書を作成します。契約書には、「契約した民間警備提供者および下請け業者による、関連する国内法、国際人道法、人権法の遵守を確保する」ための、明確な「条項と履行要件」が含まれるべきです。民間警備提供者がその履行目的を確実に理解するよう、上記の事柄について、民間警備提供者と話し合います (3.2.c. を参照)。

民間軍事・警備会社の活動に関するモンロー文書、第2部、第14項、ICRC およびスイス連邦外務省 (2006年)

民間警備提供者が、そのいかなる従業員も、人権侵害や国際人道法違反に関与したことがないという公式な宣言に署名するように促します。

安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、57 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011年)

- ✓ 要員の現在または過去の行動が、企業の方針および民間警備のための行動規範と矛盾しないという、証明書を要請します。民間警備会社の業務品質に関する管理システム – ガイダンス付き要件、19 ページ、ASIS インターナショナル (2012年)

3.6. 研修

A. 適切な研修を受けていない民間警備員：人権および国際人道法に関する国際規範および基準の日常的な警備任務への確実な適用

グッドプラクティス*

民間警備提供者との契約交渉時に、研修ニーズの分析を実施します。

ニーズ分析の結果に基づき、民間警備提供者と研修プログラムに合意します。その際に、研修の各パートを実施する担当者（企業、民間警備提供者、または、第三者など）を明確に指定します。

- ✓ 企業の敷地内で働く全民間警備員に、配置前の研修が行われるようにします。
- ✓ 少なくとも、以下の項目を含めます。
 - 人権法、国際人道法（武力紛争の影響を受けている、または、武力紛争に発展する可能性がある国々）、国内刑法。
 - 性的搾取・虐待・ハラスメントの防止を含むジェンダー関連のトピック。
 - 地元住民、特に、先住民族の尊重。これに関しては、宗教、民族性、その他の文化的配慮などのテーマを検討すべきです。
 - 自己防衛と緊張緩和テクニックを含む、武力と銃器の使用の規則。参加者に、民間警備提供者のための国際的な行動規範と Regulating the Use of Force by Private Security Providers : A Guidance Tool for States（民間警備提供者による武力行使の規制：国家のためのガイダンスツール）、DCAF（2019年）を紹介します。職務が遂行されるエリアで施行されている国内法令を見直します。武力行使に係る研修においては、武器を携行する予定の全要員向けの武器別研修を含める必要があります。また、治安部隊と民間警備提供者による武力行使の違いも明確にすべきです。
 - 人を逮捕するための手順。民間警備提供者のための国際的な行動規範では、「会員企業および関連企業は、差し迫った暴力の脅威から自らや他者を守るために人を逮捕する場合、あるいは、そのような者が、会社の要員、あるいは、会社の保護下にあるクライアントまたは財産に対して行った攻撃または犯罪の後を除いて、いかなる者も捕まえたり、拘束したりせず、自社の要員に対してもそれを求めます」と記載されています。民間警備提供者のための国際的な行動規範、第33項 逮捕された全ての人々は、「人道的に、かつ、適用される人権法や国際人道法の下での地位と保護に従って」扱われるべきです。民間警備提供者のための国際的な行動規範、第34項
 - 現場における安全管理研修。
 - 支援と医療処置が、可能な限り早い段階で、あらゆる負傷者に確実に提供されるようにするための、インシデント対応と応急処置¹¹。

- 紛争管理、ならびに、インシデントおよび騒乱（民衆の暴動、合法および非合法の抗議活動、ストライキ、労働争議、立ち退き）への対処に関する民間警備提供者の職務と責任。これらの職務と責任が、治安部隊の要員の任務と矛盾しないことを確認します。
 - 贈収賄防止措置と腐敗防止措置。
 - 苦情処理手続きと、苦情を関係当局へ伝えるための方針。[民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、第2部、第10項、ICRC およびスイス連邦外務省（2006年）](#)
- ✓ 研修後、配置された全ての民間警備員が、必要な警備を遂行できることを証明するため、口頭試験または筆記試験、および、体力テストに合格するように求めます。
 - ✓ 定期的に（3カ月ごとまたは半年ごとなど）、全ての民間警備員に再教育コースを実施します。各再教育研修には、いくつかの新しいテーマを含めます。
 - ✓ 現場での状況の変化や、継続的なリスク評価とデュー・ディリジェンスの取り組み結果を反映し、研修が定期的に更新されるようにします。
 - ✓ 研修プログラムに関する詳細と条件を、民間警備提供者との契約に含めます。

実用的ツール：

- ✂ [Training Requirements According to the Federal Act on Private Security Services Abroad \(国外における民間警備サービスに関する連邦法に準拠した研修要件\)、スイス連邦外務省（2017年）](#) スイス政府の法律に沿って作成されました。これは、民間警備提供者のための国際的な行動規範、および、主な国際基準にも準拠します。
- ✂ [性的搾取および性的虐待の防止と対処、国際行動規範協会（2019年）](#)
- ✂ [民間警備提供者による武力行使の規制：国家のためのガイダンスツール、DCAF（2019年）](#)

参加者が研修プログラムを自分ごととして感じることをできるようになります。

- ✓ 研修が、参加者の経歴、識字レベル、言語に適していることを確認します。
- ✓ 地元に関連するシナリオや起こり得る不測の事態を含む実践的な研修実施を推進します。例えば、「talk-through, walk-through, run-through」方式を用い、参加者に全ての任務と期待事項を伝え、各ステップでの行動と責任について議論し、ロールプレイヤーとともにシナリオを通して実践します。世界銀行グループとアンビル・マイニング社が強調しているように、「研修は、模擬インシデントのシナリオに真実味があるか、過去のインシデントを再現したものである場合に、最も効果的です」。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-9 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)
- ✓ インシデント管理のための共同訓練とリハーサルが開催が推奨されます（事前に、全ての潜在的なリスクを評価します）。治安部隊要員、民間警備提供者、社内警備員を参加させます。一般論として、これらの訓練では、以下のような、インシデント対応の各フェーズへの取り組みが必要となります。
 - 規則の策定と見直し（武力行使に関する規則等）
 - 警戒態勢

- 配備
 - 現場チームリーダーの指名
 - 連絡時の対応
 - インシデントの解決
 - 必要があれば、治療（および避難）の提供
 - インシデント後に得られた教訓の見直し
 - 最終報告とフォローアップ [安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-9 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)
- ✓ これらの訓練およびリハーサルから特定された教訓は、関連する手順、プロセス、サービス規定に繰り返し盛り込むべきです。

初期研修を、以下のような追加研修テーマと措置で補完します。

- ✓ 民間警備員に、企業、特に、その組織、方針、プロセス（苦情処理、指揮命令系統など）に慣れらるるための導入研修。参加者はその際、プロジェクトサイトにも慣れることが可能です。導入研修では、民間警備サービスの提供に関する国内法および国際法と、コミュニティおよび地方自治体との関係も対象とすべきです。
- ✓ 具体的な任務に関連する脅威、リスク、潜在的な影響に焦点を当てた職務別研修。 [民間警備会社の業務品質に関する管理システム－ガイダンス付き要件、1:21、ASIS インターナショナル（2012年）](#)
- ✓ 企業側の期待と、民間警備提供者のための国際的な行動規範の両方の主な側面に焦点を当てた、監督者による定期的な短い講演。
- ✓ 教材（武力行使に関する原則を掲載したポケット・ブックやラミネート加工されたカードなど）。

パフォーマンスを監視し、必要があれば、結果に基づき、追加研修を行います。

- ✓ 研修から学んだことが実践されているかどうかを確認するために、定期的なモニタリングを行います。この一環で、研修の結果として、状況が改善したかどうかを確認するため、地域社会と対話します。
- ✓ 残されたギャップを特定し、再教育研修の中で、それに対する取り組みが行われるようにします。
- ✓ 必要に応じて、さらなるニーズに対処するために、追加研修を実施します。

他企業と連携し、（武力紛争の影響を受ける国々において）現地の民間警備提供者のための人道法に関する研修に投資します。

[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、57 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011年）](#)

B. 文化的に適切かつ尊重されたセキュリティ活動：紛争リスクの高まりの防止

グッドプラクティス*

以下の要因に特に注意を払いながら、事業背景を分析します（人権デュー・ディリジェンスを参照）。

- ✓ 国民の中の異なる文化や生活様式（生計手段、言語、慣行など）と、コミュニティ内の関連するサブグループ。そのような集団間の紛争の可能性も含まれます。
- ✓ アングロ・アメリカン社の Socio-Economic Assessment Toolbox（社会経済評価ツールボックス）に、先住民族に焦点を当てた記載があるように、「伝統的な生活様式、先祖代々の土地と、そこにある天然資源への強い愛着」¹²。
- ✓ 環境および天然資源管理戦略¹³。
- ✓ 言語、儀式、精神性などの無形文化遺産¹⁴。
- ✓ 地域経済の構造と運営¹⁵。
- ✓ ガバナンスと意思決定構造、および、社会的に弱い立場に置かれ、疎外された集団（女性と先住民族）に対するその影響。
- ✓ コミュニティおよび社会全体における権力構造と権力闘争。
- ✓ 社会構造、特に、社会・文化的背景における異なるジェンダーの役割。これには、家庭内、および、さらに広いコミュニティ内での役割分担と異なる権利義務が含まれます¹⁶。
- ✓ アングロ・アメリカン社の社会経済評価ツールボックスに概要が記載されているとおり、「主流社会のものとは全く異なる交渉方法や合意方法を含む可能性のある、異なる価値体系」¹⁷。
- ✓ 先住民族と鉱業に関する ICMM のガイドに説明されているとおり、「苦情や対立への伝統的な対処方法を含む、文化的な慣習と流儀」¹⁸。

実用的ツール：

- ✂ Host Country Security Assessment Guide – Social Responsibility（現地国セキュリティ評価ガイド – 社会的責任）、IPIECA、ICRC および DCAF（2017年）
- ✂ Company-Community Relations: Training Materials（企業 - コミュニティの関係：研修資料）、ICMM
- ✂ Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining（グッドプラクティスガイド：先住民族と鉱業）、ICMM（2015年）
- ✂ 人権とビジネスの国別ガイド、デンマーク人権研究所
- ✂ アムネスティ・インターナショナル国別報告書、アムネスティ・インターナショナル
- ✂ ビジネスと人権のテーマに関する報告書および入門書、BSR
- ✂ 世界人権インデックスデータベース、国連人権高等弁務官事務所

- ✂ [世界における自由、フリーダム・ハウス](#)
- ✂ [ヒューマン・ライツ・ウォッチ・ワールドレポート、ヒューマン・ライツ・ウォッチ](#)
- ✂ [ビジュアライズ・リスク、責任ある調達ツール](#)
- ✂ [Indigenous Navigator \(先住民族ナビゲーター\)、デンマーク人権研究所](#)

企業の人権方針に、地域社会との関係が取り上げられていることを確認します (1.3.a. および 4.2.b. を参照)。

- ✓ サブグループ、特に、脆弱な立場に置かれた集団 ([女性](#)、若者、[先住民族](#)、[人権擁護者](#)など) を含む、コミュニティと協議します。
- ✓ コミュニティ内のさまざまな集団間で異なる認識、影響、配慮を考慮します。これには、事業計画、産業、武器、紛争の要因、他の集団、治安部隊などをめぐる認識が含まれます。[安全保障及び人権に関する自主原則:実践ガイダンスツール、50 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#)
- ✓ 企業のために任務を遂行する全ての人々が、慣行や宗教などの側面を含め、彼らが業務を行っている環境の地域文化や国民文化を認識するような手順を確立し、実施し、維持します。[民間警備会社の業務品質に関する管理システム – ガイダンス付き要件、1:21、ASIS インターナショナル \(2012 年\)](#)
- ✓ 従業員および民間警備提供者が、非差別的なアプローチを取り、人種、ジェンダー、宗教、文化、国籍などに関する偏見や先入観を持たずに業務を行うことを求めます。[ジェンダー・センシティブティ](#)、[先住民族](#)の権利、現地の[人権擁護者](#)との関わりについての研修を求めます。従業員は、業務中に、個人的、国家主義的、または、政治的見解を述べないことが期待されていることを強調します。公私共に、従業員は、特に他の集団との関係に関して、見解を述べる際に敬意を示すことが期待されています。[民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン、2-3 ページ、小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス \(2006 年\)](#)

企業の警備員、民間警備提供者、地域社会との効果的な関わりのためのガイドラインを作成します。

- ✓ 企業の警備部門とコミュニティ・リレーションズ部門が、これらのガイドライン策定の際に協力するようにします。
- ✓ 地域社会との関わりにおける、企業の警備部門、社内警備員、民間警備提供者の役割を明確にします。
- ✓ 国際金属・鉱業評議会 (ICMM) は、企業は、「アプローチの一貫性と、長期に渡る企業代表者の雇用を目指して努力することで、関係が構築され、信頼が維持できるように」すべきであると説明しています¹⁹。
- ✓ 文化的に適切なガイドラインと手順を作成するために、現地の専門家 (女性や社会的に弱い立場に置かれた集団のメンバーを含む) の支援を検討します。
- ✓ 地域社会と共に解決策を模索します。

民間警備提供者の選定における落札基準の一部として、現地での経験と、当該エリアで活動する他のクライアントからの紹介状を考慮します (3.2.a. を参照)。

選定された民間警備提供者が、現地に適した方針と手順を有していることを確認します。

背景分析とリスク・影響評価の結果を考慮したセキュリティ体制を確立します (3.1.a. およびデュー・ディリジェンスを参照)。

- ✓ 男性は企業の男性の代表者と、女性は女性の代表者と関わることを好むようなあらゆるセンシティブティに配慮するために、男女の従業員が確実にいるようにします²⁰。
- ✓ セキュリティ体制（人員の選定など）において、ある宗教、人種、または、民族集団を他よりも優遇することで、意図せず、緊張を助長することがないようにします。

民間警備提供者との研修プログラムに合意します (3.6.a. を参照)。

- ✓ 民間警備員が、地域社会の文化、伝統、価値観に関する側面を認識し、それらについて、研修を受けていることを確認します。
- ✓ ICMM によると、企業は、「異文化間コミュニケーションと理解を深めることのできる実用的な助言（ボディランゲージや、会話の始め方と終わり方、文化を尊重しない行動などに関する助言）を行う」べきです²¹。
- ✓ 地域社会の代表者を、プログラムの提供、指導、自身の経験の共有の場に参加させます。

地域社会との定期会合を設定します (人権デュー・ディリジェンスを参照)。

- ✓ 現地のステークホルダーとの対話方法と会場場所を選択する際、政治・文化・法的なセンシティブティを考慮します。
- ✓ 企業の価値観とコミットメントを、現地のステークホルダーに明確に伝えます。
- ✓ セキュリティ体制に関する情報を共有する際に、可能な限りオープンでいるようにし、民間警備提供者による透明性を強く求めます。
- ✓ 早期に開始します。理想的には、警備員が現場に配備される前に、対話を開始します。
- ✓ コミュニティのセキュリティ上の懸念事項にオープン・マインドで耳を傾け、懸念に応じてセキュリティ体制を再検討します。
- ✓ 懸念事項、リスク、影響に対処するため、地域社会と連携します。
- ✓ マルチステークホルダーによるセキュリティに関する対話の場を設置することを検討したり、既存のコミュニティのセキュリティプラットフォームを活用したりします ([国内ワーキンググループ](#)を参照)。
- ✓ 適切な場合、地方自治体や治安部隊などの、他の関連するステークホルダーを招待します。

紛争解決のための慣習的アプローチを尊重する、苦情処理メカニズム確立します（企業の苦情処理の仕組み、4.2.e. および 3.8. を参照）²²。

- ✓ コミュニティに既存の紛争解決メカニズムがある場合、企業のプログラムが、そのプロセスと合致できるかどうか、また、どのように合致できるかどうか、または、そのプロセスを補完できるかどうかを検討します。
- ✓ コミュニティが苦情処理メカニズムへアクセスでき、それを効果的に利用できるようにするために、アウトリーチ活動、または、能力開発を実施する必要があるかどうかを検討します。
- ✓ 民間警備提供者が利用しやすい苦情処理メカニズムを有しているかを確認します。

主な参考資料：

- 📖 国外における民間警備サービスに関する連邦法に準拠した研修要件、スイス連邦外務省（2017年） スイス政府の法律に沿って作成されました。これは、民間警備提供者のための国際的な行動規範、および、主な国際基準にも準拠します。

実用的ツール：

- 🔧 人権への影響評価の手引きとツールボックス、フェーズ5：報告と評価、デンマーク人権研究所（2020年）
- 🔧 グッドプラクティスガイド：先住民族と鉱業、ICMM（2015年）
- 🔧 効果的な救済を提供する公正かつ利用しやすい企業の苦情処理メカニズムの開発と運用、ICoCA（2018年）

3.7. 公的警備と民間警備との関係

A. 民間警備提供者のために働く勤務時間外の（非番の）治安部隊要員：特に、武力行使、逮捕、拘留に関して起こり得る混乱への対処と人権リスクの軽減

グッドプラクティス*

民間警備提供者として非番の治安部隊要員を使用することに代わる、適切な選択肢が存在するかどうかを慎重に検討します。

リスク・影響評価の一環として、治安部隊要員を民間警備提供者として使用することのリスクと潜在的な影響について検討します。

- ✓ 治安部隊要員の能力、業務、人権に関する実績を評価します。
- ✓ 民間警備業を規制する法的枠組みを分析し、治安部隊要員が非番時に、民間警備提供者のために働くことが、法的に認められているかどうかを明らかにします。合法の場合は、評価によって、あらゆる制限および条件の明確な全体像を確実に把握できるようにします。
- ✓ 治安部隊の要員を民間警備提供者として使用することに関連する、あらゆる追加の懸念事項またはリスクを特定するため、影響を受けるコミュニティに焦点を置いたステークホルダー・エンゲージメントの実施を検討します。

関連する公的警備機関に対して、該当する個人が民間警備提供者のために働くことを認めることが明記された同意書を要求します。

民間警備提供者との契約交渉時に、研修のニーズ分析を実施し、その結果に基づき、民間警備提供者と研修プログラムに合意します。その際に、研修の各パートを実施する責任を明確に割り当てます。

- ✓ 研修プログラムが、特に以下の要素に重点を置き、[3.6.a.](#)に記載された提言に確実に従うようにします。
 - 公的警備と民間警備の役割における任務と責任の違い。
 - 特に、武力と銃器の使用に関する、公的警備と民間警備の規則における違い。民間警備の立場の場合、規則は異なります。民間警備員として働く治安部隊要員が、民間警備サービスの提供、法執行活動、武力紛争の状況における（国際人道法が適用される場合など）戦闘行為に適用される異なる規則を理解することが不可欠です。例えば、国連の法執行官のための行動綱領、および、国連の武力および銃器の使用に関する基本原則が、治安にとって極めて重要な文書である一方、民間警備提供者には、同様の権限がなく、国内法、ならびに、民間警備提供者のための国際的な行動規範などの広く認められたグッドプラクティスに従わなければなりません。詳細については、[民間警備提供者による武力行使の規制：国家のためのガイドンスツール、DCAF（2019年）](#)をご覧ください。

- ✓ 以下を取り上げる武力行使研修を提供します。
 - 武力行使を回避するための合理的な措置。
 - 必要最小限の武力を用いて脅威を解決するための武力緩和テクニックを含む、連続的な力の行使。
 - 国内および国際的な全ての義務の遵守。
 - 脅威との均衡性と、状況に対する適切性。
 - 治安部隊と民間警備の権限、規則、責任の主な違い。
 - 重傷、死、または、生命への重大な危険を伴う重罪の犯行の差し迫った脅威の下での、自己防衛または他者の防衛における武力行使。[民間警備会社の業務品質に関する管理システムーガイドンス付き要件、24 ページ、ASIS インターナショナル \(2012 年\)](#)
 - 武器を携行する予定の全ての要員向けの武器別研修。
 - 個人の拘束または逮捕。
- ✓ 上記の全ての項目を実践するために、現地に関連するシナリオや起こり得る不測の事態を含む、実践的な訓練を取り入れます。民間警備提供者に対して、現地の状況、事業環境、リスク評価の結果、ステークホルダーの関わりに関する所見について、背景説明を行うことから始めます。参加者に、全ての任務と期待項目を伝え、各ステップでの行動と責任について議論し、ロールプレイヤーとともにシナリオを通して実践します。実現可能で、関連する場合は、治安部隊も、これらの訓練に参加すべきです。これによって、参加者は、インシデント発生時の異なる役割と責任に関して、理解することができるでしょう。
- ✓ 研修プログラムに関する詳細と条件を契約に盛り込みます。

研修を補完する形で追加の対策を講じます。

- ✓ 安全保障及び人権に関する自主原則と民間警備提供者のための国際的な行動規範の主な原則に焦点を当てた、短い講演を定期的に行うように、監督者に依頼します。
- ✓ 教材（企業の民間警備提供者のための行動規範や他の関連基準などの主な側面を掲載したポケット・ブックなど）を提供します。
- ✓ 治安部門において、階級や地位により、同僚に、グッドプラクティスを効果的に促進することのできる人を特定し、関与させます。

治安部隊と民間警備提供者との協力を、情報共有、定期的な調整と関与、そして、協力に関する特定の法的要件の形で、促進します。

企業の敷地内で働く全ての民間警備員が、民間警備提供者または企業の制服を確実に着用するようにします。

- ✓ 制服は、治安部隊の制服と明確に区別できなければならず、容易に識別できるものでなければなりません。各業務によって明確に異なる制服があることで、非番の治安部隊要員が、自身の2つの異なる役割を区別することに役立つかもしれません。民間警備提供者のための国際的な行動規範、第43項

非番中の要員が自身の武器、銃器、または、弾薬を企業の敷地に持ち込まないようにします。

主な参考資料：

- 民間警備提供者による武力行使の規制：国家のためのガイダンスツール、DCAF（2019年）

B. 公的警備と民間警備双方（社内警備員を含む）での業務：複数の命令系統、不十分なコミュニケーション、不十分な調整、人権侵害調査が困難な状況への対処

グッドプラクティス*

リスク・影響評価を実施または更新します（3.1.a.を参照）。

- ✓ 治安部隊の構造、機能、パフォーマンスを分析します。
- ✓ 公的警備と民間警備との関わりにおける具体的な課題を特定します。

民間警備の手配を完了する前に、治安部隊の指揮命令系統、および、政府の他のステークホルダーと、地域または地方レベルで面会します（2.1.を参照）。

- ✓ 民間警備体制、ならびに、リスク評価の結果について、治安部隊および他の関連する政府ステークホルダーに明確に伝えます。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、54 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011 年）
- ✓ 民間警備提供者のための国際的な行動規範、ならびに、治安部隊と民間警備提供者双方の行動に関する他の国際基準を取り上げます（安全保障及び人権に関する自主原則など）。
- ✓ 公的警備と民間警備に割り当てられた異なる役割に関する合意を求めます。これに基づき、治安部隊の指揮命令系統と、企業の施設周辺の配備規則に関して合意します。特に、変化する環境に応じて、規模を拡大したり、縮小したりする仕組みと手順を定めます。
- ✓ 治安部隊、企業とその民間警備提供者間で、公式で一貫した報告・連絡の仕組みを確立します。
- ✓ 人権侵害の調査プロセスについて合意します。
- ✓ 現地の公的警備の管理者と、上記の全ての点を反映した書面による合意を確立、または、基本合意書を作成します。基本合意書がない場合は、代替措置を検討します（2.3.を参照）。

選定された民間警備提供者との交渉をまとめ、民間警備提供者と治安部隊との関わりに関する具体的な要件を概説した契約を締結します（3.2.c.）。

- ✓ 自社内の警備を含め、公的警備と民間警備の異なる役割と責任を明確に定めます。

- ✓ 企業の敷地周辺の公的警備の体制に関する情報、および、治安部隊の指揮命令系統とのあらゆる合意事項を共有します。
- ✓ 企業の警備部門および治安部隊の連絡窓口と連絡を取るためのフォーカルポイントを任命するように、民間警備提供者に求めます。
- ✓ 治安部隊との合意に基づき、報告・連絡の仕組みを確立します。
- ✓ どの装備が使用可能で、誰がそれを使用できるのかを明確にします。
- ✓ 治安部隊の指揮命令系統との事前合意に従って、企業の活動エリアで働く治安部隊、民間警備提供者、企業の社内警備員が参加する、共同訓練の開催を奨励します。
- ✓ 役割、責任、報告システムを明確にします。異なる当事者間の情報共有を促進します。
- ✓ 共同訓練では、以下を含むインシデント対応の各フェーズに取り組むようにします。
 - 規則の策定と見直し（武力行使に関するものを含む）
 - 警戒態勢
 - 配備
 - 現場チームリーダーの指名
 - 連絡時の対応
 - インシデントの解決
 - 必要があれば、治療および避難の提供
 - インシデント後に得られた教訓の見直し
 - 最終報告とフォローアップ 安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-9 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社(2008年)
- ✓ これらの訓練に、関連する現地のステークホルダーを招くことを検討します。これによって、公的警備と民間警備の異なる役割と責任に関して、理解を促進することができるでしょう。

治安部隊と民間警備提供者双方の連絡窓口と共に、セキュリティ体制について議論するため、定期会合（例えば月1回）を設定します。また、インシデント直後には、特別会合を設定します。これらの会合では、当該エリアにおけるあらゆるセキュリティ関連の最新情報を取り上げるべきです（国内ワーキンググループを参照）。

当該エリアで活動する他企業と連携します。

- ✓ 公的警備と民間警備双方との連携に関する経験を共有します。主な課題と得られた教訓を特定します。
- ✓ 異なる警備関係者の役割に関する混乱を防止するために、警備活動における一貫性を模索します。
- ✓ 企業の活動エリアに先に配属された治安部隊が、利用できなくなった場合、または、行動要請に応じない場合に備えて、緊急時対応計画の策定を検討します。

C. 治安部隊の対応における格差:民間警備提供者が、高リスクの状況、あるいは、通常は治安部隊の責任である状況において、ファーストレスポンドラーとして行動する状況の管理

グッドプラクティス*

治安部隊の対応能力分析を含む、高リスクの状況に関するニーズ評価を実施します (3.1. および 2.1. を参照)。

- ✓ 治安部隊の能力に対する企業のニーズを評価します。ニーズ評価は、研修、装備、移動手段、コミュニケーションなどの問題に焦点を当てる必要があります。
- ✓ 緊急時に、治安部隊がプロジェクトサイトに到着するまでの平均のレスポンスタイムを測定します。
- ✓ 民間警備員の追加研修と装備のニーズを特定します。
- ✓ コミュニティ主導、または、第三者による支援（国際組織や自国政府などによる）を含む、利用可能な代替策を評価します。

リスク評価を更新します。

- ✓ 治安部隊の対応が必要となった関連する過去のセキュリティインシデントを分析し、傾向がある場合には、それを特定します。
- ✓ 現地の治安部隊に、物資、資金、または、現物による支援（研修または通信設備など）を提供することによって、治安部隊の対応能力を向上させることができるかを評価します。他の当事者（自国政府、人権機関、国際組織、マルチステークホルダー・イニシアチブなど）が、能力開発、研修、その他の支援活動を通じて、格差に対処できるかを検討します。それが、実現不可能な場合、そのような支援を提供することの利点と、生じ得る負の結果とを比較検討します (2.6. を参照)。

実用的ツール：

- ✂ [グッドプラクティスハンドブック：治安部隊の使用：リスクと影響の評価と管理：新興市場における民間部門ガイダンス、IFC \(2017年\)](#)

高リスクの状況に対処するための計画や緊急時対応時計画に取り組むため、さまざまなステークホルダーと関わります。

- ✓ この課題に対処するための適切な手段を特定するために、現地政府関係者、および、治安部隊の指揮命令系統と、国、地域、地方レベルで関わります。
- ✓ 当該エリアで活動する他企業があれば、面会して、経験と懸念事項を共有し、状況改善に向けた取り組みを共有します。
- ✓ 国際 NGO、市民社会組織、地域社会と協議し、現状に伴うリスクと影響について議論し、可能な解決策を共に特定します。

暴力的な状況になる前に、十分な時間的余裕を持って、企業が治安部隊に支援を要請できる早期警戒メカニズムを確立します (3.9. を参照)。

- ✓ 他企業や現地のステークホルダーとの情報共有システムを開発します。これによって、現地の緊張が高リスクの状況に発展する前に、把握することができます。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、42 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPECA (2011 年)
- ✓ セキュリティと人権の問題を議論するための、マルチステークホルダーによるセキュリティ関する対話の場の設立を検討します。この対話の場には、地域社会の代表者が含まれるべきであり、最も脆弱な立場にある集団が、適切に代弁されるようにすべきです (4.2. および 4.2.e. の事例研究：コンゴ民主共和国南キブ州における課題を調停するための国内ワーキンググループの支援を参照)。
- ✓ リスク評価の一環として実施された、過去のセキュリティインシデントの調査に基づき、早期警戒の兆候を特定します。

ニーズ評価とリスク評価の結果を考慮した上で、治安部隊のレスポンスタイムを短縮させるため、情報共有と緊密な連携を検討します。

- ✓ 公的警備と民間警備間のコミュニケーションと連携を高める方法を模索します (3.7.b. を参照)。
- ✓ 関連する各レベルにおける連絡窓口の指定を含め、治安部隊と公式、かつ一貫した報告・連絡の仕組みを確立します。
- ✓ 治安部隊のレスポンスタイムを短縮するために、物資、資金または現物支援を行う可能性について検討します (2.6.b. を参照)。

必要に応じてファースト・レスポnderとして活動できる警備対応チームを設置します。

- ✓ 対応ガイドラインおよび手順（武力、武器、銃器使用の規則、人の拘束および逮捕手順を含む）を策定し、それに従って、対応チームのメンバーが確実に研修を受けるようにします。
- ✓ 対応チームが治安部隊と連携し、治安部隊が現場に配備され次第、撤退するようにします。
- ✓ 警備対応チームが、応急処置の研修を確実に受けるようにします。

人の逮捕の方法を概説する条項を、企業の民間警備提供者のための行動規範、および、民間警備提供者との契約に含めます。

- ✓ 民間警備提供者のための国際的な行動規範に沿って、民間警備提供者は、「差し迫った暴力の脅威から自らや他者を守るために人を逮捕する場合、あるいは、そのような者が、会社の要員、あるいは、要員の保護下にあるクライアントまたは財産に対して行った攻撃または犯罪の後で、そのような拘束された者が、可能な限り早急に所轄官庁へ引き渡されるまでの間を除いて、いかなる者も捕まえたり、拘束したり」してはならないことを規定します。民間警備提供者のための国際的な行動規範、第 34 項

- ✓ また、民間警備提供者のための国際的な行動規範に従って、「逮捕された全ての人々が、『人道的に、かつ、適用される人権法や国際人道法の下での地位と保護に従って』扱われるべきことを求めます。特に、拷問および他の残虐で非人道的な、または、品位を傷つける取扱い、または刑罰に関する禁止を含みます」。民間警備提供者のための国際的な行動規範、第 33 項
- ✓ 誰かが一時的に拘束されている部屋には、銃器を置いてはならないこと、人々が逃げるのを妨げようとして、武力を行使してはならないことを規定します。
- ✓ 女性を逮捕する状況が生じた場合、逮捕の支援のために、女性警備員の同席を要請します。
- ✓ この条項を含む情報について、地域社会と治安当局に伝えます。

ニーズ評価およびリスク評価の結果に対処するため、民間警備員のための研修プログラムを定期的に調整します (3.6.a. を参照)。

- ✓ 研修では、適切で均衡した力の行使に関し、全ての側面を取り上げるようにします。武力行使に関する研修では、以下を扱うものとします。
 - 脅威との均衡性と、状況に対する適切性。基本原則として、武力行使を回避するための合理的な措置を取り上げる必要があります。ASIS インターナショナルの説明のとおり、保安要員は、「死または重傷の差し迫った脅威の下での自己防衛や他者の防衛のため、または、生命への重大な危険を伴う、特に重大な犯罪の防止のため」だけに、武力を行使すべきです。民間警備会社の業務品質に関する管理システム – ガイダンス付き要件、24 ページ、ASIS インターナショナル (2012 年)
 - 必要最小限の武力を用いて脅威を解決するための武力緩和テクニックを含む、連続的な力の行使。
 - 全ての国内法、人権法、国際人道法、その他の義務の遵守。
 - 人権リスク管理、敵対的な環境、地域文化、ジェンダー・年齢・宗教への配慮、状況の緩和、インシデントの報告、コミュニケーション、市民の苦情への適切な対応などの能力別研修。
 - 武器を携行する可能性のある全ての要員向けの武器および銃器別研修。
 - 医療と心の健康。
- ✓ 企業の民間警備提供者のための行動規範に基づく、紛争管理、群衆管理、社会秩序、人の逮捕に関するセッションを含めます。これらの任務は、主として、治安部隊が遂行すべきであることを説明します。
- ✓ 治安部隊と民間警備提供者の役割の違いを説明します (3.7.a. を参照)。特に、民間警備提供者は、武力を行使する権限がより小さく (死または重傷の差し迫った脅威の下での自己防衛や他者の防衛のため、あるいは、生命への重大な危険を伴う、特に重大な犯罪の犯行を防止するために限る)、一般に、人の逮捕や、拘束はできないことを強調します。

- ✓ 実際のシナリオを用いた実践的な訓練を実施し、民間警備員が、高リスクの状況に効果的に対応するためのグッドプラクティスを学ぶことができるようにします。これらが、民間警備提供者のための国際的な行動規範、または、安全保障及び人権に関する自主原則などの他の基準に準拠していることを確認します。DCAFは、国際連合の法執行官による武力行使および火器使用に関する基本原則を参考にして、特に、民間警備提供者に適用される**民間警備提供者による武力行使の規制：国家のためのガイダンスツール**を作成しています。国連の基本原則も、着想を得るために読むことができますが、同原則は、治安部隊のために書かれています。権限および役割における違いを明確にする必要があります。

上記の提言が、セキュリティ上のリスクを適切に管理するために十分ではない場合、プロジェクトサイトのより近くに、治安部隊を常時配備するための要請を行うことを検討します。

- ✓ 全ての関連するステークホルダー（現地政府当局、治安部隊代表者、他の企業、地域社会など）と関わり、彼らの異なるニーズや懸念事項が、治安部隊の配備において考慮されるようにします。
- ✓ 現地政府に必要なリソースが不足している場合、治安部隊の常時配備のために、資金または現物支援を行うことを検討します。企業がこの行動方針を取る場合、リスク評価を通じて潜在的なリスクに対処し、現地のステークホルダーに伝えます。

3.8. セキュリティ装備と武力の行使

A. 武力行使：民間警備員の段階的な対応のための適切な装備の確保

グッドプラクティス*

リスク・影響評価を実施または更新します（3.1.a.を参照）。

- ✓ 適用される民間警備法と、国内の他の法的要件を調べ、民間警備提供者に認められた武器、銃器、弾薬と、必要な装備のライセンスを確認します。
- ✓ 背景として、民間警備提供者による人権侵害の最近の事例について分析します。適切な装備の欠如が、どの程度、侵害の原因の一つとなった可能性があるかを評価します。
- ✓ リスクと、民間警備隊の必要性を比較検討します。武器や銃器は、それらを使用することによって、暴力のリスクが減少する場合にのみ認めます。例として、武装警備員の使用が非常に一般的な状況で非武装警備員のみを使用すれば、企業が標的にされる可能性があるため、リスクが高まります。[Engaging Private Security Providers: A Guideline for Non-Governmental Organizations](#)（民間警備提供者の関与：非政府組織のためのガイドライン）、15 ページ、[European Interagency Security Reform](#)（欧州省庁間安全保障改革）（2011年）
- ✓ 民間警備提供者の装備と、現場における企業自らの装備を評価します。
- ✓ 民間警備員がどの程度、治安部隊にも所属しているか、または、民間警備提供者が提供していない武器や銃器にアクセスする他の手段を持っているかを評価します。民間警備員が、企業によって明らかに許可されていない武器や銃器を持ち込むことを禁止します。

現場で許可されたセキュリティ装備を、特定のセキュリティ上のリスクと脅威に合わせます。

- ✓ 民間警備提供者と社内警備員による武力行使（連続的な力の行使など）のガイドラインを作成します。このガイドラインでは、企業が許可したセキュリティ装備について、明確に説明すべきです。
- ✓ 装備の安全な取り扱いとメンテナンスを確保するため、現場管理を確立します。
- ✓ セキュリティ上のリスクと脅威の変化に伴い、現場で必要なセキュリティ装備の再評価を実施します。

民間警備提供者のための国際的な行動規範の本文を採用するか、または、同行動規範に基づいて、民間警備提供者のための行動規範を策定します。本規範を、企業が発行する全ての契約書の標準項目とします。

民間警備提供者に対して、提案依頼書の一部として、装備と研修能力に関する背景情報を提供するように要請します (3.2.a. を参照)。

任務ならびに請負業者の責任に関する明確な記述、候補者を自動的に不適格と見なす除外基準、企業とその職員、ならびに、武器と装備に関連する落札基準を含む提案依頼書を発行します (3.2.a. および 3.5.a. を参照)。

- ✓ 除外基準には、以下の事柄を考慮すべきです。
 - 潜在的な請負業者やその要員に関連する、国際人道法違反や人権侵害を示す国内犯罪記録または他の証拠。要員が、あらゆる司法管轄区域内で、国内刑事犯罪、国際刑事法違反、国際人権法違反、または、国際人道法違反に関して信頼性の高い申し立てに直面したことがあるかどうかについて、記録で示されるべきです。
 - 企業またはその要員によって、職務上の重大な不正行為が行われたという証拠。
 - 要求された証拠書類や情報を提出しないことや、虚偽情報または誤解を招く情報の提出。
 - 提案依頼書の主な要件を満たすことができないこと。
 - 贈収賄、腐敗、または、他の利益相反の証拠。
 - 政治活動への関与が証明されていること。

民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン、6 ページ、小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス (2006 年)

- ✓ 人事基準に関連する落札基準には、要員を選定し、研修を行い、監視するために企業が導入している手順と管理制度、ならびに、要員に直接適用される基準を考慮すべきです。以下の点が特に重要となります。
 - 採用・選定方法 (犯罪審査、人権侵害と国際人道法の違反についての審査、薬物審査、公的または民間の警備サービスからの除隊、心理適性検査を含む)。民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン、6 ページ、小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス (2006 年)
 - 平均的な要員の経験 (従業員の経歴、業界での経験、契約別の経験を含む)。民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン、6 ページ、小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス (2006 年)
 - 人権、国際人道法 (武力紛争の状況で)、武力行使と銃器使用、群衆管理、紛争拡散技術、他のスキルに関する研修 (個人の拘束または逮捕など)。
 - 国際人道法と人権法に関する方針。特に、武力行使と銃器使用、ならびに、贈収賄、腐敗、他の犯罪に対する方針。これらの方針を実行に移し、要員に研修を行い、コンプライアンスを報告するためのシステムを評価します。民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、第2部、第12項、ICRC およびスイス連邦外務省 (2006 年)

- 内部監視、監督、説明責任の仕組み。民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、第2部、第12項、ICRC およびスイス連邦外務省（2006年）
 - 武器、銃器、弾薬の管理、使用、取り扱いを管理するためのシステム（登録、ライセンス、引き渡し、輸送など）。民間軍事および警備サービスの契約ガイダンスツール、セクション1.3と1.4、DCAF（2017年）
 - 適用される法律で義務付けられた、武器および弾薬の合法的な取得証明書と、その所持および使用許可証明書。民間警備提供者のための国際的な行動規範、第56項
 - 通信手段・システム、ITハードウェアとソフトウェア、制服、車両、または、防御装置などの他の装備。
 - 監視またはCCTV、警備員管理システム、アクセス管理システム、警報装置、または、中央監視システムなどの技術支援。
- ✓ 民間警備提供者の選定時や契約作成時、企業は、以下のような監視、監督当局による監視、内部の説明責任のメカニズムの存在を考慮すべきです。
- 要員による不正行為の申し立てがあった場合、内部調査と懲戒の取り決め。
 - 民間警備員の行動によって影響を受けた人々が、苦情を申し立てることを可能にする仕組み。これには、第三者による苦情処理メカニズムと公益通報者保護体制の両方を含みます。民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、第2部、第12項、ICRC およびスイス連邦外務省（2006年）
 - 企業、そして、適切な場合は、関係当局への定期的な履行の報告と特定のインシデント報告。民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、第2部、第12項、ICRC およびスイス連邦外務省（2006年）
 - 民間警備員や下請けの要員が、あらゆる不正行為を、民間警備提供者の経営陣、または、所轄官庁に報告することの要求。民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、第2部、第12項、ICRC およびスイス連邦外務省（2006年）
- ✓ 国内法で認められている場合、小火器、軽火器、低致死性兵器、その他の装備に関する以下の規定を考慮します。
- 適用される国際法および現地国の国内法の下で、民間警備提供者は、関連する小火器、軽火器、低致死性兵器、その他の装備を入手または携行するために必要な、全ての許可、認可、承認を所有または取得しなければなりません。
 - 要員は、小火器、軽火器、低致死性兵器、その他の装備の使用に関して、十分な研修を受けなければなりません。
 - 小火器、軽火器、低致死性兵器、その他の装備の合法的な取得、使用、保管に関する文書を提出しなければなりません。民間警備提供者は、契約が履行される場所で適用される武器の法律を遵守しているという証拠、ならびに、要員が必要な全ての許可証を所有しているという証拠も提出しなければなりません。

- 請負業者は、その要員が使用する小火器、軽火器、低致死性兵器、その他の装備の適切なメンテナンスや定期点検の証拠を提出しなければなりません。
 - 小火器、軽火器、低致死性兵器、その他の装備が、自己防衛の状況、または、絶対に必要な場合にしか使用できないことを明確に伝えます。また、使用は武力行使の方針に従わなければなりません。
- ✓ 基準、法律、装備管理手順（特に、小火器、軽火器に関するもの）を契約書に添付します。

主な参考資料：

- [民間軍事および警備サービスの契約ガイダンスツール、DCAF \(2017年\)](#)
- [民間警備提供者の雇用に関する提言、Sociou Peru、PeaceNexus 財団、ICRC および DCAF \(2015年\)](#)
- [民間警備提供者のための国際的な行動規範 \(2021年12月10日付改定版\)](#)
- [民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、ICRC およびスイス連邦外務省 \(2006年\)](#)

契約交渉時に、民間警備提供者と、武力行使の手順、認可されるセキュリティ装備、必要な研修について合意します。

3.2.c. に定めるとおり、装備と研修基準に関する明確な条項と履行要件が含まれる契約書を、民間警備提供者と作成します。民間警備提供者がその履行目的を確実に理解するように、上記の事柄について、民間警備提供者と話し合います。

装備使用に関する契約条項例

民間軍事および警備サービスのための契約ガイダンスツール、DCAF (2017年)、セクション 2.4 からの抜粋

当事者は、[小火器および軽火器]、低致死性兵器、他の装備について、以下の選択肢から選択すべきです。

- 請負業者によって配置された要員は、この契約書の下で合意されたサービスを遂行するために、[小火器および軽火器] を携行、あるいは使用することは許可されていません。要員は、適用される国内法および国際法によって定められるとおり、低致死性兵器および他の装備を携行し、使用することが許可される可能性があります。
- あるいは、請負業者によって配置された要員は、この契約書の下で合意されたサービスを遂行するために、武装します。認可された [小火器および軽火器]、ならびに、この条項の下で許可された弾薬は、契約条件に定められたとおりに、また、適用される国際法および国内法に従って、ここに明記する必要があります。さらなる低致死性兵器やその他の装備、例えば、警備犬の使用やそれに関連する検討事項などは、ここに詳述すべきです。
- 請負業者は、[小火器および軽火器]、低致死性兵器、他の装備の適切なメンテナンスや定期点検、および、該当する場合は、その要員についても同様の責任を負います。

- 請負業者は、領域内において適用される [小火器および軽火器]、低致死性兵器、他の装備に関連する法律を確実に遵守しなければならず、その要員が、必要な全ての許可証を所有していることを確認する責任があります。請負業者は、この契約書に添付されることになっている [小火器および軽火器]、低致死性兵器、他の装備の管理手順を実施します。
- [小火器および軽火器]、低致死性兵器、他の装備は、武力行使の方針に従ってのみ、使用することができます。請負業者は、武装した要員が、[小火器および軽火器]、低致死性兵器、他の装備の使用に関して、適切な研修を受けたことを確認しなければなりません。
- 請負業者は、要員が、武力行使、ならびに、[小火器および軽火器]、低致死性兵器、他の装備の使用に関する必要性と均衡性の原則を十分理解していることを、明示しなければなりません。この理解は、要員が使用を許可されている武力の度合いに釣り合ったものでなければなりません。特に、請負業者は、要員が適切な審査手順によって選定され、自らの職務を効果的に執行するために、適切な道徳的・心理的・身体的資質を有し、継続的かつ徹底した専門的研修を受け、適切な武力行使の熟練度基準に従って、試験を受けていることを明示しなければなりません。要員が、このような職務を遂行するための継続的な適性は、定期的な見直しの対象とすべきです。

インシデント報告に関する契約条項例

民間軍事および警備サービスのための契約ガイダンスツール、DCAF (2017年)、セクション 4.1.3 からの抜粋

少なくとも、請負業者は、以下のインシデントを報告するものとします。

- あらゆる状況下（許可された研修を除く）における、[小火器および軽火器]、装備、低致死性兵器の使用を含む、あらゆる武器の使用、武力行使の方針に対するあらゆる違反、または、武力行使の拡大、装備への損傷、または、人々の負傷、交通事故、他の軍または治安部隊が関与したインシデント。

さらに、以下を報告するものとします。

- 児童労働：請負業者、その要員、あるいは、あらゆる子会社や下請け業者が、国内法や国際法に反する行為を行っている場合。これには、子どもの権利条約の特に第 32 条（子どもの教育に有害となったり、妨げたり、あるいは、子どもの健康や、身体的、精神的、道徳的または社会的な発達に有害となるおそれのある労働を行うことから子どもが保護されることを要求する）に規定される権利に反する行為を含みます。
- 性的搾取：請負業者、その要員、あるいは、あらゆる子会社や下請け業者が、従業員、または、この契約下でサービスを行うために、請負業者によって雇用および管理されている他のあらゆる人々に対して、性的搾取や性的虐待を行っている場合。
- 拷問および他の残虐な、非人道的な、または、品位を傷つける取扱いまたは刑罰：請負業者、その要員、あるいは、あらゆる子会社や下請け業者が、拷問および他の残虐な、非人道的な、または、品位を傷つける取扱いまたは刑罰、または、国際法や国内法に関する他の違反や乱用を行っている場合。

- 人身売買：請負業者、その要員、あるいは、あらゆる子会社や下請け業者が、人身売買を行っている場合。この契約において、人身売買とは、搾取する目的で、脅しや武力行使、あるいは、他の形態の強制、誘拐、詐欺、欺瞞、権力乱用または社会的に弱い立場にある地位の乱用、あるいは、他者を支配する者の同意を得るために報酬や手当を与えたり受け取ったりすることによって、人を募集、輸送、移転、蔵匿、または、受け入れることです。搾取には、少なくとも、他者の売春の利用、または、他の形態の性的搾取、強制労働やサービス、重労働、または、重労働に類似した行為、強制労働または臓器の摘出を含むものとします。
- 重労働と強制労働：請負業者、その要員、あるいは、あらゆる子会社が、重労働、強制労働を行っていたり、別の主体によるそのような労働の使用に加担していたりする場合。
- 禁止された兵器：請負業者、その要員、あるいは、あらゆる子会社が、対人地雷、あるいは、対人地雷の製造に使用される部品、あるいは、国際法および国内法で禁止された他の武器の販売や製造を行っている場合。

民間警備提供者が、その要員に必要な装備を提供できない場合、民間警備提供者に対して、そのような装備のいずれかを提供すべきかどうかを検討します（[3.8.b.](#)を参照）。

民間警備提供者が、いずれかまたは複数の契約条項を遵守できない場合は、以下の選択肢を考慮します。

- ✓ 遵守のためのスケジュールについて交渉します。
- ✓ 問題に対して十分な取り組みが行われるまで、契約書に定められたとおり、支払いを保留にします。
- ✓ 履行を、継続的な関係の必要条件にし、定期的な履行の見直しと共に、さらに詳細な指針と研修を提供します。
- ✓ 民間警備提供者との関係を終了します。

民間警備提供者が、国内法または国際法に違反した場合、このインシデントを関係当局やステークホルダーに報告します。救済に取り組み、その後の類似したインシデントを防止するため、必要な措置を講じます（[3.10.a.](#)を参照）。

民間警備提供者による武力行使に関するガイダンス

民間警備提供者による武力行使の規制：国家のためのガイダンスツール、DCAF（2019年）からの抜粋

複雑な環境下では、武力行使に関する法律、監督、説明責任の構造は、非常に初歩的であるか、存在しない場合があります。具体的な規則がないため、警備提供者と企業は、法執行官に適用される武力行使に関する規則を（類推によって）適用する傾向にあります。しかし、民間警備提供者が行使する武力の程度と、考慮されるべき制約は、以下の多くの理由によって、法執行官とは根本的に異なる場合があります。

1. 法執行官には、国内の法的枠組みの範囲内で、自らの責任を果たすことができるよう、合法的な法執行目的を達成するために、武力を行使する権限が与えられています。それとは対照的に、民間警備提供者の場合、武力行使の法的根拠は市民と同様であり、それは、より広範な任務を遂行することが法律によって明らかに認められていない限り、民間警備提供者による武力行使は、個人的な自衛権によって導かれなければならないことを意味します。自衛権は、法の一般原則であり、世界の主要な法制度の全てで認められています。例えば、大規模なイベントの警備を行う場合、民間警備提供者は、私人が持つような力の行使の権限よりも広範な権限を有していません。その代わりに、彼らの義務は、契約当事者に警備を提供するという契約を履行することです。重要なのは、民間警備員は防衛的な力しか行使できないことです。すなわち、攻撃的、先制的、または、先見的に武力を行使することは、民間警備提供者には厳しく禁じられているのです。
2. 民間警備サービスを行う場合、民間警備提供者の任務は、関連する契約条項によって制限されています。契約目的を超えて、公共安全を確保する一般的な任務は推定できません。さらに、民間警備契約による任務には、国内の公的警備体制によって実施される任務に適用される正当性、監督、説明責任のメカニズムがありません。例えば、監視・報告プロセス、上官の責任の階層、司法の構造と仕組みは、民間警備の場合、法執行官の場合ほど明確に定められていません。
3. 武力行使は、多くの場合、銃器使用と混同されます。しかし、異なる前提条件が適用されます。第一に、銃器を携行し、使用する可能性自体と、使用可能な銃器の種類は、国内法によって異なります。第二に、国際法の下では、武力行使を認める基準と、銃器使用を認める基準は非常に異なります。したがって、武力が必要となる可能性を検討する場合、民間警備提供者は、銃器以外の手段を用いて、状況に対処する必要があるかもしれません。武器の携行、登録、認可に関する国内法の基準が満たされ、自己防衛を行う特定の状況下で、武器が最後の手段として使用される場合、そして、必要性と均衡性という厳格な基準が満たされる場合に限って、銃器の使用は合法となります。自衛権は、それ自体は、自己防衛目的で武器を使用する権利または義務を意味したり、与えたりしません。

出典：

民間警備提供者による武力行使の規制：国家のためのガイダンスツール、DCAF（2019年）

B. 不十分な装備：民間警備提供者が職務を効果的に遂行するために必要な装備の提供

グッドプラクティス*

民間警備提供者が、その要員に対して、必要な装備を確実に提供するようにするため、あらゆる適切な措置を講じます（3.8.a.を参照）。

企業が、民間警備提供者に装備を提供することを決定した場合、関連する方針および手順を作成し、これらを契約に追加します。

- ✓ 民間警備提供者への装備提供に関する企業方針を策定します。
 - 企業が提供可能な装備の種類とその使用目的を明記します。
 - 民間警備提供者への武器、銃器、または弾薬の提供を禁止します。
 - 企業が提供した装備の第三者への移転、貸与、または販売を禁止します。[安全保障及び人権に関する自主原則実施ガイドライン：詳細な要約、13 ページ、BP 社（2008 年）](#)
 - あらゆる装備の引き渡しに関する明確な手順を定め、全てを確実に記録しておくようにします。
 - 民間警備提供者に対し、人権および国際人道法を尊重する旨の誓約書を求めます。
 - 装備が企業の施設に保管されることを求めます。
- ✓ 装備の使用を監督するための監視手順を定めます。
- ✓ 契約書に含まれるインシデント報告のメカニズムを参照します（存在しない場合は、策定します）。
- ✓ 民間警備提供者への装備提供に関する企業方針を、契約書に追加します。また、関連する監視およびインシデント報告の手順も含めます。セキュリティ装備が不正利用された場合に備えて、解約条件は含まれるべきです。[安全保障及び人権に関する自主原則実施ガイドライン：詳細な要約、13 ページ、BP 社（2008 年）](#)

企業の事業所に配属された警備員のための、特に武力行使の規則に焦点を当てた研修プログラムについて、民間警備提供者と合意します（3.6.a.を参照）。

- ✓ 以下のテーマを取り上げます。
 - 脅威との均衡性、状況に対する適切性。基本原則では、武力行使を回避するための合理的な措置を取り上げるべきです。警備員は、死または重傷の差し迫った脅威の下で、自己防衛や他者の防衛のためだけ、あるいは、生命への重大な危険を伴う、特に重大な犯罪を防止するためにのみ、武力を行使すべきです。[民間警備会社の業務品質に関する管理システム – ガイドンス付き要件、24 ページ、ASIS インターナショナル（2012 年）](#)

- 必要最小限の武力を用いて脅威を解決するための武力緩和テクニックを含む、連続的な力の行使。
- 全ての国内法、人権法、国際人道法、その他の義務の遵守。
- 人権リスク管理、敵対的な環境、地域文化、ジェンダー・年齢・宗教への配慮、状況の緩和、インシデントの報告、コミュニケーション、市民の苦情への適切な対応などの能力別研修。
- 武器を携行する可能性のある全ての要員向けの武器および銃器別研修。
- 身体的および精神的な健康。

主な参考資料：

- [民間警備提供者による武力行使の規制：国家のためのガイダンスツール、DCAF（2019年）](#)
- [海外における民間警備サービスに関する連邦法に準拠した研修要件、スイス連邦外務省（2017年）](#) スイス政府の法律に沿って作成されました。これは、民間警備提供者のための国際的な行動規範、および、主な国際基準にも準拠します。

定期的な監視を通じて、民間警備提供者のパフォーマンスと、企業が提供した装備の使用を監督します。

- ✓ 無線ネットワーク、CCTVによる映像監視（警備対応車両へのカメラ設置を含む）、抜き打ちの現場視察、個人装備の定期検査など、さまざまな手段（国内法で認められたとおり）で、民間警備提供者を監視します。
- ✓ 地方自治体とコミュニティの集団による民間警備提供者の監督を支援します。地域社会の異なる集団（特に、最も脆弱な立場に置かれた集団）が適切に代表されるような、関連するステークホルダーとのネットワークを構築するか、そのようなネットワークに参加し、人権侵害リスクがある場合に常に行うべき事柄に関して、何らかの指針を提供します（[国内ワーキンググループを参照](#)）。[治安部門改革に関するOECD開発援助委員会ハンドブック：治安と司法の支援、215ページ、OECD（2007年）](#)
- ✓ 苦情処理メカニズム（または、他のあらゆる仕組み）を通じて報告された、民間警備提供者に対する苦情を全て確認し、民間警備による人権侵害の申し立てを全て記録します（[3.10.a.を参照](#)）。

民間警備提供者のパフォーマンスの監視メカニズム構築のために、関連するステークホルダーと協働します。

- ✓ 民間警備提供者の活動とその影響に精通しているステークホルダー（自国政府、他企業、市民社会組織など）を特定し、協働します。
- ✓ 既存のメカニズム（国際行動規範協会、地域メカニズムなど）が、どのようにして監視を支援できるかを調べます。
- ✓ 民間警備提供者による非合法の活動と侵害に関する情報を交換します。[安全保障及び人権に関する自主原則、7ページ](#)

信頼度の高い申し立て、ならびに、不適切な装備または武力の使用に関する、あらゆるインシデントについて調査を実施します。適切な場合、侵害を関係当局に報告します (3.10.a. を参照)。

- ✓ 情報源の保護を保證する公益通報者保護制度を確立します。
- ✓ 得られた教訓を、民間警備提供者のために提供される、その後の研修に取り入れます。

3.9. 監督と説明責任

A. 民間警備提供者の行動に関する説明責任：国家当局による効果的な監督不足への対処

グッドプラクティス*

リスク評価の一環として、法令の施行に焦点を当て、国内の民間警備サービス提供の枠組みを分析します。

企業の人権方針と贈収賄防止方針に沿った調達方針を策定します。

- ✓ 請負業者とサプライヤーに対する企業の人権についての期待項目を定め、それらの期待項目を、契約書と民間警備提供者のための行動規範の両方に盛り込みます。
- ✓ 方針を公表し、それを全ての従業員、取引先、請負業者、他の関連する内外の当事者に対して伝えます。
- ✓ 評判の良い民間警備提供者のみを雇用することで、国内における専門性の向上に寄与します。[治安部門改革に関する OECD 開発援助委員会ハンドブック:治安と司法の支援、OECD \(2007 年\)](#) 可能であれば、ICoCA の認定会員、あるいは、ANSI-PSC:1、ISO 18788、または、ISO 28700 などの広く認められた業界標準で認定された民間警備提供者を雇用することを検討します。これは、ある程度の認定・監視・苦情処理の手順、報告・パフォーマンス評価を必要とします。上記の条件が満たされない場合は、国際行動規範協会の賛助会員を雇用することを検討します。

民間警備提供者を選定する際、応募者の基準と手順を慎重に検討します ([3.2.a. を参照](#))。

- ✓ 民間警備提供者の方針と実践を調べます。これには、財政・契約方針、人権・セキュリティ方針、労働衛生方針、機会均等方針、情報開示・機密保持方針が含まれます。
- ✓ 特に、指揮命令系統とコミュニケーションの手順について、民間警備提供者の業務手順を検討します。
- ✓ 治安部隊、高官、政党、組織などとの関係を含む、民間警備提供者のつながりを評価します。
- ✓ 民間警備提供者のガバナンスと監督について検討します。これは、行動規範または倫理規範、規則集、方針と施行に関する責任、倫理委員会、従業員裁判所、事業者団体への加盟などに反映されている可能性があります。[民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン、4 ページ](#)、[小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス \(2006 年\)](#) 以下のような監視および内部の説明責任のメカニズムに特別な注意を払います。

- 要員による不正行為の申し立てがあった場合、内部調査および懲戒処分の仕組み。
 - 個人が安全に苦情を申し立てることのできる苦情処理メカニズム。これには、第三者の仕組みと公益通報者保護体制を含みます。民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、第2部、第12項、ICRC およびスイス連邦外務省（2006年）
 - 定期的な履行報告、特定のインシデント報告、ならびに、企業と、適切な場合は、関係当局への要求ベースの報告。民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、第2部、第12項、ICRC およびスイス連邦外務省（2006年）
 - 民間警備員と下請け要員が、あらゆる不正行為を民間警備提供者の経営陣または所轄官庁に報告することを求める要件。民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、第2部、第12項、ICRC およびスイス連邦外務省（2006年）
- ✓ 選定・採用方法を見直します。これには、犯罪審査、人権侵害と国際人道法違反の審査、薬物審査、心理適性検査、そして、治安部隊からの除隊の場合の見直しを含みます。
 - ✓ 理念と実践、研修方針、従業員数、職員の離職率と欠勤率を含め、人材管理を評価します。
 - ✓ 武力および銃器の方針と手順を調べます。民間警備提供者が使用する武器、保管・メンテナンス手順、点検手順、監督メカニズム、使用報告手順を確認します。
 - ✓ 紹介状および証明書に注意を払います。例えば、業界関連の証明書、特定の任務に関する契約関連の証明書、過去の入札契約の経験に基づく紹介状、法定外の証明証などが考えられます。

関連する国内法、国際人道法、人権法、企業方針の尊重を確保するための明確な条項と履行要件を、民間警備提供者との契約に盛り込みます。

民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、第2部、第15項、ICRC およびスイス連邦外務省（2006年）

- ✓ 民間警備提供者がその履行目的を確実に理解するよう、民間警備提供者と上記の事柄について話し合います（3.2.c. を参照）。
- ✓ 民間警備提供者に対して、企業独自の仕組みと企業の規範および方針に沿った、独自の内部苦情処理メカニズムを確立するように要求します。また、民間警備提供者は報告された全ての苦情を、企業に報告する必要があります。また、民間警備提供者は、契約違反、国際人道法および人権法違反の申し立てに関する公式調査に協力することが求められます（3.10.a. を参照）。
- ✓ 以下を含む、行為に見合う契約上の制裁を含めることを検討します。
 - 罰金、あるいは、契約要件が遵守されるまでの間、進捗状況に応じた支払いの保留。
 - 個別の民間警備提供者の契約履行からの除外。民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、第2部：第20項、ICRC およびスイス連邦外務省（2006年）

- 契約任務を縮小し、それに応じて、支払いを減らすこと。
- 永久に、または、一定期間、将来の契約対象から除外すること。[民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、第2部：第20項、ICRC およびスイス連邦外務省（2006年）](#)
- 契約の解除。

主な参考資料：

- [民間軍事および警備サービスのための契約ガイダンスツール、DCAF（2017年）](#)
- [民間警備提供者の雇用に関する提言、Sociou Peru、PeaceNexus 財団、ICRC および DCAF（2015年）](#)
- [民間軍事・警備会社の活動に関するモントルー文書、ICRC およびスイス連邦外務省（2006年）](#)

民間警備員が個人で活動する状況設定の範囲を縮小します。警備員が単独で活動する場合、インシデントのリスクが高まり、説明責任メカニズムの実効性が減少する可能性があります。

以下の問題に対処するため、契約した民間警備提供者と定期的に会合を持ちます。

- ✓ 安全保障及び人権に関する自主原則、民間警備提供者のための行動規範、国内外の人道・人権要件に関する企業方針と契約要件に沿った、必要な任務の実施。
- ✓ 民間警備提供者が可能な限りにおいて実施する警備員の審査。これには、能力を図るための継続的な取り組み、ならびに、特定の場所、サービスの背景、コミュニティ、民族的背景などから警備員を雇用することに関連するリスクが含まれます。実現可能な場合は、請負業者が人事記録をファイルに保管し、閲覧可能にしておく必要があります。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、IV-5 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#) およびリスク評価活動によって示されるとおり、契約書に規定された全ての基準（装備の使用に関してなど）に関する、継続的かつ必要に応じた、全ての従業員向けの研修。
- ✓ 契約書に定められる全ての関連装備（防御装置、個人用防護具、個人用防犯装備、適切な武器、銃器、弾薬など）の民間警備提供者から警備員への提供。
- ✓ 全ての人権侵害の申し立てに関する調査。世界銀行グループとアンビル・マイニング社が説明するとおり、これには、「武力の使用や、容疑者の逮捕が行われ、企業や請負業者の基準に従って行われたことが確認できた全ての機会」が含まれるべきです。「(中略) そのようなインシデントは全て、企業のセキュリティ責任者と、適切な場合は、地方自治体へ報告されるべきです」。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、IV-5 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）](#)
- ✓ 問題を特定し、防止・軽減措置を評価するため、コミュニティやステークホルダーからの苦情の見直し。

- ✓ 適切な場合、コミュニティおよび社会的に弱い立場に置かれた集団のプライバシーに特に配慮した、情報の機密保持。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、IV-5 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）
- ✓ 継続的なコミュニティとの対話、デュー・ディリジェンス、リスク評価活動から得られたその他の知見。

企業による民間警備提供者の監督を改善するための監視メカニズムを確立します。

- ✓ 民間警備提供者の監督を担う予定の企業に、フォーカルポイントを設置します。
- ✓ 民間警備提供者がその要員の行動を監督するためのフォーカルポイントを設置し、企業のフォーカルポイントと定期的に（毎日または毎週など）面会するように要求します。
- ✓ ささまざまな手段で、民間警備提供者を監視します。これには、必要に応じて、無線ネットワーク、CCTV による映像監視（車両へのカメラ設置を含む）、日常点検、または、抜き打ちの現場視察が含まれます。
- ✓ 請負業者と共有するチェックリストおよびパフォーマンス指標を使用し、これらを定期的に評価します。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、IV-1 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年） これらの指標を、金銭的報酬、罰金、または、契約解除などの具体的な結果と結び付けます。民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン、8 ページ、小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス（2006年）
- ✓ 潜在的なパフォーマンス指標には、以下が含まれる可能性があります。
 - 欠勤率
 - 未実施の警備巡回
 - 未実施の監督者による視察
 - 未受講の研修、未修了の研修、または、研修テストの不合格
 - 内部および第三者の苦情
 - 武器の暴発を含む、武力または銃器の乱用
 - コミュニティ、治安部隊、または、他のステークホルダーとの不適切な関わり
 - 合意した手順への違反
 - 国際人道法違反および人権侵害
 - 民間警備業界に関する国際法または国内法への違反
 - 企業または業界の行動規範違反または倫理違反
 - クライアント調査、情報の要請、または、インシデント報告要件への協力の欠如
 - 契約条件違反

民間警備会社の調達のためのサラエボ顧客ガイドライン、8 ページ、小火器および軽火器の規制のための東南・東ヨーロッパ・クリアリングハウス（2006年）

- ✓ 独立した第三者を配置し、民間警備提供者のパフォーマンスを監視します。BP 社が、安全保障及び人権に関する自主原則に関する指針書の中で説明しているとおり、「信頼できる外部専門家による監視によって、ステークホルダーにさらなる保証を提供することができます。また、パフォーマンス向上のための実践的な助言と指針を生み出すことができます。事業のセキュリティ体制に関する透明性も高めることができます。ICoCA の会員、あるいは、認証機関によって認定された企業を雇用することで、ICoCA または認証機関による一定の監督や監視が期待できます」。安全保障及び人権に関する自主原則実施ガイドライン: 詳細な要約、18 ページ、BP 社(2008 年)
- ✓ 警備の提供における格差を明らかにし、追加研修と他の支援を含め、これらの格差を埋めるための選択肢について検討します。安全保障及び人権に関する自主原則: 実践ガイダンスツール、55 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年)

事業レベルでの苦情処理のメカニズムを設置し、個人が、非倫理的かつ不法な行為を匿名で報告できるようにします (3.10.a. を参照)。

国連指導原則 31

信頼性の高い申し立てに対する調査を実施し、適切な場合、侵害を関係当局に報告します (3.10.a. を参照)。

現地政府と連携し、民間警備部門に対する国の監督を改善します。

- ✓ 国内の法令が、国際的に認められた人権と矛盾する国では、企業が国内法に違反しない範囲で、最大限に国際的に認められた人権を企業が尊重する方法を模索します²³。
- ✓ 国内法を国際基準に沿ったものにするための改革を提唱します²⁴。
- ✓ 現地政府および提携企業との合意書の中で、人権侵害、国際人道法違反、加担のリスクを取り上げます (1.3.a. を参照)。

他のステークホルダーと連携し、民間警備提供者の監督を改善します。

- ✓ 現地の当事者意識という核となる原則を尊重しつつ、ガバナンスと監督を強化するために、治安部門改革のプログラムを支援します。
 - 民間警備業界の規制機関や監督メカニズムが全くない場合が多いため、現地政府機関の間の協調を促進します。
 - 民間警備業界を効果的に監督するため、国家人権機関、オンブズマン機関、腐敗防止委員会、独立した治安部門監督機関の能力を強化するための取り組みを支援します。
- ✓ 他のステークホルダー（自国政府、他の契約企業、関連する事業者団体、他の業界団体、民間警備提供者、市民社会組織など）と連携し、民間警備提供者のパフォーマンスの監視枠組みを開発し、効果的な救済メカニズムの採用を促進します。

- 安全保障及び人権に関する自主原則や国際行動規範協会などのマルチステークホルダー・イニシアチブを支援し、関連する人権問題について現地政府に働きかけを行うために利用します²⁵ (4.2.を参照)。
 - 得られた経験と教訓を、当該エリアで活動する他企業と交換し、これらの企業の民間警備提供者に関する行動規範を一致させることを検討します。
 - 民間警備提供者が人権問題の提唱者となるように働きかけます。
- ✓ 現地のステークホルダーによる民間警備提供者の監督を促します。
- 民間警備提供者の役割と責任を明確にし、企業独自の民間警備提供者のための行動規範を共有します。
 - 関連するステークホルダーとのネットワークを構築し、地域社会における異なる集団が適切に代表されるようにし（特に、最も脆弱な立場に置かれた集団）、人権侵害リスクがある場合は常に何をすべきかについて指針を提供します。また、直接的または間接的な能力支援の提供も検討します。
 - 申し立てられた人権侵害がある場合、取るべき行動を提案し、企業の苦情処理メカニズムに関する情報と、その使い方についての指針を提供します。公益通報者と**人権擁護者**を確実に保護します。

3.10. 人権侵害

A. 民間警備提供者による人権侵害：適切な対応を確保するための手順および方針の策定

グッドプラクティス*

全てのリスクと影響が適切に分析され、実行可能な全ての防止策が講じられるようにするため、リスク・影響評価を見直します（[3.1.a. を参照](#)）。

- ✓ 安全保障及び人権に関する自主原則では次のように説明されています。「訓練の一環として、侵害を調査し、適切な解決策を提供する現地の能力を評価します。リスク評価では、人権侵害または国際人道法違反に対して責任がある人々に、被疑者の権利を尊重するやり方で責任を負わせ、現地の検察当局と司法の能力について考慮すべきです」。安全保障及び人権に関する自主原則、[3ページ](#)

新規の民間警備提供者と契約する場合、国の規制に従って、応募者が正式に登録されていることを求め、事業ライセンスの証明を確認します。これを、提案依頼書の要件に盛り込みます（[3.2.a. を参照](#)）。

民間警備提供者との契約に、以下の要件と条件を確実に盛り込むようにします（[3.2.c. を参照](#)）。

- ✓ 武力行使、人権、国際人道法（該当する場合）に関する再教育研修。セキュリティ上のインシデントの管理方法に関する実践的な訓練を含みます。
- ✓ 監視システム（[3.9.a. を参照](#)）。
- ✓ インシデント報告メカニズム。民間警備提供者に対して、その要員があらゆる国内外の犯罪に参加したり、それを助長したり、そこから利益を得ようとしたあらゆるインシデントを報告するように明確に求めます。そのような犯罪には、戦争犯罪、人道に対する罪、ジェノサイド、拷問および他の残虐な、非人道的な、または、品位を傷つける取扱い、強制失踪、強制労働、人質行為、性的暴力またはジェンダーに基づく暴力、人身売買、武器や薬物の密売、児童労働、あるいは、裁判なしの、即決の、または、恣意的な処刑が含まれますが、これらに限定されるものではありません。[民間警備提供者のための国際的な行動規範、第 22 項](#)そのような行為を正当化する理由として、企業に対する契約上の義務を引き合いに出すことはできません。
- ✓ 報告されたインシデントの調査プロセス。
- ✓ 人権侵害や人道法違反が証明された場合に、契約を解除する権利。人権侵害や人道法違反の信憑性のある疑惑に関与した要員を排除する規定も盛り込みます。

主な参考資料：

- [民間軍事および警備サービスのための契約ガイダンスツール、DCAF \(2017年\)](#)
- [民間警備提供者の雇用に関する提言、Sociou Peru、PeaceNexus 財団、ICRC および DCAF \(2015年\)](#)
- [民間警備提供者のための国際的な行動規範 \(2021年12月10日付改定版\)](#)

早期警報システムを確立し、積極的な監視を行います。

- ✓ 潜在的な人権侵害と実際の人権侵害の両方に対処するため、企業方針と内部プロセスを策定し、企業の従業員全員がそれらに精通するようにします。
 - 従業員に人権研修を行います。研修には、潜在的な人権侵害の兆候の特定方法を含みます。
 - 潜在のおよび実際の人権侵害に関して、口頭での報告または報告書を受け取る、企業内の担当者を任命します（セキュリティ責任者、コミュニティ・リレーションズ担当者など）。彼らの連絡先の詳細が、関連する全ステークホルダーに配布されるようにします。
 - 申し立てがあり、確認されたすべての人権侵害が、体系的に報告されることを求めます。
- ✓ 特に、**複雑な環境下**における、紛争の原因と誘因を定期的に監視し、拡大のリスクを防止・軽減するために、具体的な行動計画を作成します。
- ✓ 国内法で認められたとおり、無線ネットワーク、CCTV による映像監視（車両へのカメラ設置を含む）、または、抜き打ちの現場視察などのさまざまな手段で、民間警備提供者を監視します。
- ✓ 地方自治体およびコミュニティの集団による民間警備業界の監督を支援します。[治安部門改革に関する OECD 開発援助委員会ハンドブック：治安と司法の支援、215 ページ、OECD \(2007年\)](#)
- ✓ 関連するステークホルダーとのネットワークを構築し、地域社会における異なる集団が適切に代表されるようにし（特に、最も脆弱な立場に置かれた集団）、人権侵害リスクがある場合は常に何をすべきかについて、能力支援を提供します。また、直接的または間接的な能力支援の提供も検討します。
- ✓ 企業、警備提供者、コミュニティ間の対話と共同合意を促進します。異なる当事者が、法律、治安、社会秩序を維持するための役割、責任、実践を明確に概説します。[治安部門改革に関する OECD 開発援助委員会ハンドブック：治安と司法の支援、215 ページ、OECD \(2007年\)](#)
- ✓ ICoCA の認定または賛助会員、または、他の認証機関から認証を受けた企業を雇用することで、一定の監督や監視を確保します。

個人が、あらゆる侵害を匿名で報告できる、事業レベルでの苦情処理メカニズムを設置します (4.2.e. を参照)。

効果的で利用しやすい苦情処理メカニズムを有する民間警備提供者と契約します。あるいは、民間警備提供者が苦情処理メカニズムを有していない場合は、その設置を求めます。

- ✓ 以下のメカニズムのうち、少なくとも一つを設置または確保します。
 - 電話や SMS からアクセス可能な「侵害報告」ホットライン。
 - 信頼できるモニターのみがアクセスできる安全な電子メールアドレス。
 - 他者から見られずにアクセスできる場所にあり、匿名でメモ、内部情報、その他の情報を投函でき、明確な説明書きが上に掲示されている情報提供ボックス。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、III-16 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008 年）](#)
 - 従業員によって選出された「信頼できる人」。この人は、従業員の代わりに、懸念事項を、企業や民間警備提供者の経営陣に提示することができます。これは、該当する場合、労働組合、または、従業員組合などの既存の仕組みを通じて行うこともできます。
 - 申立者が苦情を直接申し立てることのできるコミュニティの窓口。この窓口へ全ての潜在的な権利主張者が容易にアクセスできるようにします。被害を被った可能性のあるコミュニティの一部のメンバーが、このオフィスにアクセスできないことが明らかである場合は、コミュニティと協働する移動可能なチームが現地へ派遣され、そこで苦情処理手続きを実行する必要があります。
- ✓ 苦情処理メカニズムを考案する際に、地域社会と協議し、そのメカニズムが文化的に適切であり、地域社会が効果的にアクセスできるようにします。
- ✓ 手続きがしやすく、公正で、効果的であるようにします。このメカニズムは、その後の発生を防止するための提言を含む、効果的な救済を生み出さなければなりません。[民間警備提供者のための国際的な行動規範、第 67 項](#)
- ✓ 問題が生じるのを待たずに苦情処理メカニズムを確立し、それが最初から確実に効果的であるようにします。
- ✓ 問題が人権侵害や他の基準違反へと発展する前に、苦情処理メカニズムによって、早い段階で問題に確実に対処するようにします。[人権に配慮する企業の責任：解釈の手引き、68 ページ、国連人権高等弁務官事務所（2012 年）](#)
- ✓ 苦情処理メカニズムが、コミュニティメンバー、**女性**、社会的に弱い立場に置かれた集団、労働者を含む、関連する全てのステークホルダーに周知され、信頼されるようにします。これは、地域社会と会合を開いたり、苦情処理メカニズムに関する詳細を、目立つ場所や一般のウェブサイトで公開したりすることによって行うことができます。[人権に配慮する企業の責任：解釈の手引き、65 ページ、国連人権高等弁務官事務所（2012 年）](#)
- ✓ 誠意を持って不正行為を報告する人々を保護し、彼らを報復から守るための措置を実施します（懲戒処分によってなど）。[民間警備提供者のための国際的な行動規範、第 67 項](#)
- ✓ 苦情が申し立てられたかどうかに関わらず、民間警備による人権侵害疑惑について、既知のものは全て記録に残します。

実用的ツール：

- ✂ [効果的な救済を提供する公正かつ利用しやすい企業の苦情処理メカニズムの開発と運用、ICoCA（2018 年）](#)

信頼できる申し立ての調査を実施し、適切な場合、侵害を関係当局に報告します。

- ✓ 民間警備提供者のための国際的な行動規範によると、企業は「迅速に、公平に、そして、機密保持に配慮しつつ、申し立てを調査」すべきです。[民間警備提供者のための国際的な行動規範、第67項](#)
- ✓ 調査チームが、文化的慣習、伝統、[ジェンダー](#)の役割を尊重した関わり方について研修を受けるようにします。ジェンダーを区別し、現地語に堪能で、現地の慣行、または、民族や部族のダイナミクスに精通するチームを作ります。
- ✓ 申し立てが信頼でき、公式な調査を正当化するものかどうかを判断するために、必要な情報を内部および外部の情報源から収集します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、56 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#)
- ✓ 契約書に定められたとおり、民間警備提供者にインシデント報告書を求めます。民間警備提供者による報告書では、武力行使、武力の拡大、武器の使用（研修を除き、あらゆる武器の発砲を含む）、装備への損傷、人々の負傷、攻撃、交通事故、犯罪行為、または、他の治安部隊が関与するインシデントを網羅し、以下に関する情報を提供する必要があります。
 - インシデントの時刻と場所。
 - インシデントに関与したあらゆる人々の身元と連絡先の詳細。国籍、ならびに、企業または民間警備提供者に雇用されているのかも含まれます。
 - 被った負傷または損傷と、それらがどのように確定されたか。
 - インシデントに至った状況と、インシデント直後の状況。
 - インシデントに対して、民間警備提供者が講じたあらゆる措置。被害者や目撃者とのあらゆるやりとりを含みます。

民間警備提供者のための国際的な行動規範、第63項

- ✓ 基本的な事実を迅速に確定します。[安全保障及び人権に関する自主原則実施ガイドライン：詳細な要約、15 ページ、BP 社 \(2008 年\)](#)
 - 何が起こったのか？
 - 誰が関与したのか？
 - 企業が、直接的に、あるいは、その請負業者や警備提供者を通じて、その出来事を引き起こしたり、助長したりしたのか？
 - 出来事の実際的または潜在的な深刻度はどのようなものか？
- ✓ 調査結果を全て記録しておきます。
- ✓ インシデントが信頼でき、重大であると思われる場合は、上級管理職、ならびに、関連する地域のセキュリティアドバイザーに通知します。[安全保障及び人権に関する自主原則実施ガイドライン：詳細な要約、15 ページ、BP 社 \(2008 年\)](#)
- ✓ 入手可能な情報に基づき、調査を内部的に実施すべきか、あるいは、信頼できる第三者が実施すべきかを決定します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、56 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#)

- ✓ 第三者（国家当局など）が関与する必要がある場合は、以上のような決定の基準を、企業方針（苦情処理方針、人権方針、セキュリティ方針など）に明確に概説し、明記すべきです。その際、外部ステークホルダーからのリスクを考慮し、彼らの意見をこの方針に盛り込みます。
- ✓ 適切な場合、事業場所、被害者の自国、または、加害者の自国にある所轄官庁に、侵害を報告します。[民間警備提供者のための国際的な行動規範、第 37 項](#)
- ✓ 現地政府が調査を主導する場合、企業の支援、協力の意思を正式に表明します。
- ✓ インシデントに対応するため、適切な懲戒処分または救済措置を模索します。状況を緩和するために、どのような措置を直ちに講じるべきか、そして、調査結果に基づき取るべき措置を決定します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実施ガイダンスツール、56 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#)
- ✓ インシデントのさらなる拡大の防止。
- ✓ 武力が行使された場合、負傷した当事者に治療が提供されるようにします。[安全保障及び人権に関する自主原則、6 ページ](#)
- ✓ 民間警備提供者が、国際人道法への違反や、人権侵害を犯していることが分かった場合、取引関係を終了させるための措置を講じます。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、56 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA \(2011 年\)](#)
- ✓ 調査が法執行当局によって主導される場合、調査の進捗状況を監視し、適切な解決策を強く求めます。[安全保障及び人権に関する自主原則、6 ページ](#)
- ✓ 他の正当な主体によって（オンブズマン機関、国家人権機関、地域の人権委員会、または、マルチステークホルダー・イニシアチブなどによって）実施される調査に、可能な限り協力します。

主な参考資料：

- [効果的な救済を提供する公正かつ利用しやすい企業の苦情処理メカニズムの開発と運用、ICoCA \(2018 年\)](#)
- [民間警備提供者のための国際的な行動規範 \(2021 年 12 月 10 日付改定版\)](#)

適切な質的・量的指標に基づき、対応の有効性を追跡します。国連指導原則によると、これには、「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」すべきです。

[国連指導原則 20](#)

教訓を生かした演習を行います。

- ✓ 人権を尊重する企業の責任に関する国連の解釈の手引きによると、「人権に多大な影響が生じた場合は常に、なぜ、どのようにして、それが生じたのかを特定するプロセスを開始します。これは、その継続や再発を防止、軽減する上で重要です。防止または軽減のための措置を、従業員のインセンティブやディスインセンティブ（金銭的な報酬、昇進、他の報酬など）と関連付けることが、人権の尊重を（企業の）実践に組み込むことにおいて、重要な役割を果たします」。[人権を守る企業の責任：解釈の手引き、54 ページ、国連人権高等弁務官事務所（2012 年）](#)
- ✓ インシデントの再発を防止するために、契約または配備を適切に変更します。過去に不正行為や問題を起こしたことのある警備提供者を繰り返し雇用することが、油断の原因となり、インシデントにつながるかどうかについて、慎重に検討します。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、56 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011 年）](#)
- ✓ 特に、適切な対応とインシデントの根本的原因に関するテーマについて、民間警備提供者に追加研修を行います。[安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、56 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011 年）](#)
- ✓ 適切な場合、その後の研修における実践的な訓練で、実際のインシデントを用いることを検討します。
- ✓ インシデント後の評価と救済活動に、外部のステークホルダー（影響を受けたコミュニティ、市民社会組織など）を関与させるかどうか、また、どのようにして関与させるかを検討します。

特に、外部のステークホルダーの多大な懸念を生み注目を集めたインシデントが発生した場合、企業がどのように人権への影響に対処するかを、関連する全てのステークホルダーに伝えます。

- ✓ 国連指導原則では、人権への影響の対処方法を伝えることが、人権デュー・ディリジェンスの主要な要素であると強調されています（[人権デュー・ディリジェンスを参照](#)）。[国連指導原則 21](#)
- ✓ 情報が、対象とされる読者に届くようにします。地域の背景に適した、現地語で利用可能な、異なる形態（広告板、ポスター、ウェブサイトなど）を検討します。[国連指導原則 21](#)
- ✓ 内部または外部のステークホルダーに、企業による対応の妥当性を評価できるような情報を提供します。[国連指導原則 21](#)
- ✓ 得られた教訓を、当該エリアで活動する他企業と共有することを検討します。

* これらのグッドプラクティスは、規範的なものではありません。現地の特定の状況において、それらが実行可能であるか、有用であるか、地域の背景に適しているかを評価することは、各ユーザーに任せられています。

1. 本章では、「企業 (companies)」という用語は、民間警備提供者のサービスを利用する法人顧客を指します。民間警備提供者 (Private Security Providers: PSPs) は、民間警備会社 (Private Security Companies: PSCs) と呼ばれることもあります。
2. [セキュリティと人権ナレッジハブ資料セクション](#)
3. [Business and International Humanitarian Law: An Introduction to the Rights and Obligations of Business Enterprises Under international Humanitarian Law \(ビジネスと国際人道法：国際人道法に基づく企業の権利と義務の紹介\)](#)、ICRC (2006年)
4. Oliver Cushing (Tsamota Natural Resources 事業開発責任者)、Mark Camilleri (Tsamota 社 最高顧問弁護士)
5. [International Stability Operations Association Code of Conduct, International Stability Operations Association \(ISOA\) \(2020年\)](#)
6. [International Stability Operations Association Code of Conduct, ISOA \(2020年\)](#)
7. [International Stability Operations Association Code of Conduct, ISOA \(2020年\)](#)
8. 会員企業の全リストは、[ISOAのウェブサイト](#)でご覧いただけます。
9. 南アフリカの民間警備業規制当局
10. ASIS インターナショナルの民間警備会社の業務品質に関する管理システムには、PSC 1 ~ 4 の規格が含まれます。PSC 1 は、まもなく ISO 規格になる予定です。
11. [国連法執行官による武力および銃器の使用に関する基本原則、第5項](#)
12. [社会経済評価ツールボックス、第3版、134 ページ、アングロ・アメリカン社 \(2012年\)](#)
13. [グッドプラクティスガイド：先住民族と鉱業、47 ページ、ICMM \(2015年\)](#)
14. [グッドプラクティスガイド：先住民族と鉱業、ICMM \(2015年\)](#)
15. [グッドプラクティスガイド：先住民族と鉱業、ICMM \(2015年\)](#)
16. [グッドプラクティスガイド：先住民族と鉱業、51 ページ、ICMM \(2015年\)](#)
17. [社会経済評価ツールボックス、第3版、133 ページ、アングロ・アメリカン社 \(2012年\)](#)
18. [グッドプラクティスガイド：先住民族と鉱業、47 ページ、ICMM \(2015年\)](#)
19. [グッドプラクティスガイド：先住民族と鉱業、18 ページ、ICMM \(2015年\)](#)
20. [グッドプラクティスガイド：先住民族と鉱業、30 ページ、ICMM \(2015年\)](#)
21. [グッドプラクティスガイド：先住民族と鉱業、32 ページ、ICMM \(2015年\)](#)
22. [社会経済評価ツールボックス、第3版、138 ページ、アングロ・アメリカン社 \(2012年\)](#)
23. [OECD 多国籍企業行動指針、32 ページ、OECD \(2011年\)](#)
24. [警告レベルから安全レベルへ：高リスク国における人権尊重のための企業の責任、4ページ、人権ビジネス研究所 \(2011年\)](#)
25. [警告レベルから安全レベルへ：高リスク国における人権尊重のための企業の責任、人権ビジネス研究所 \(2011年\)](#)



4. コミュニティとの連携

4.1. はじめに

国連ビジネスと人権に関する指導原則（国連指導原則）および他の国際的な枠組みの下で、企業は、その方針と事業プロセスがコミュニティに与える影響において、「do no harm（害を与えない）」アプローチを実施することが求められています。また、企業は、コミュニティの持続可能な開発に、積極的に寄与することが期待されています。さらに、プロジェクトに対するコミュニティからの支援を保持するため、企業、そのサプライヤーと請負業者は、地域社会の法律、社会、文化などに関する規則と規範を尊重すべきです。これは、ソーシャル・ライセンスの重要な部分です。地域社会との良好な関係は、健全なビジネス感覚を生み出し、操業の停止や遅延につながり得るリスクの防止と軽減に役立つとともに、コスト¹を削減し、企業のイメージを向上させます。

効果的でないセキュリティ管理がコミュニティの権利と開発に及ぼす可能性のある高いリスク、ならびに、その結果として、企業のソーシャル・ライセンスを脅かすリスクを防ぐために、人権に配慮したセキュリティ活動を実施することは、単なるグッドプラクティスではなく、不可欠なものです。企業の事業に関するセキュリティ問題に、コミュニティを組織的に関与させることが求められます。

企業とコミュニティの関係とソーシャル・ライセンス

「ソーシャル・ライセンス」という用語は、広義には、ステークホルダーがプロジェクトをある程度受け入れたため、企業が特定のコミュニティで事業を行うことのできる能力として説明されます。ソーシャル・ライセンスを保持する企業は、事業リスクが低く、将来の機会がより多く、コミュニティからの支援もより大きく、事業の確実性もより高いかもしれません。それに対して、地域社会から受け入れられない企業は、ストライキ、抗議、封鎖、紛争リスクの高まり、政治的反対、営業許可の喪失、またその他の課題に直面する可能性があります。極端な場合、ソーシャル・ライセンスを失うことで、企業は、完全な操業停止や倒産に追い込まれることがあるかもしれません。

企業が合法的で、説明責任を持ち、社会的および環境的側面においても受け入れられる方法で事業活動を行うという確信をコミュニティが持ったときに、企業はソーシャル・ライセンスを獲得します。この信頼は、法令を遵守することによるだけでなく、透明性があり、責任ある方法で行動することによって構築されます。これには、コミュニティと協議し、コミュニティの懸念に応えることも含まれます。

ソーシャル・ライセンスを得ることは難しく、企業がビジネスと人権に関する期待項目や確立された規範を満たしていないとステークホルダーが考えた場合には、容易に失う可能性があります。企業は、事業環境と社会的な期待の変化に対応するための行動を、継続的に見直す必要があります。

効果的な企業とコミュニティの関係（セキュリティ関連事項を含む）によって、企業は以下のことを行うことができます。

- a. 「ソーシャル・ライセンス」を取得し、維持すること。
- b. 遅延、物的損害、生産性の損失、資産の損失、そして、操業停止さえも引き起こし得る地元の反対、緊張および紛争のリスクを減らすこと。
- c. 武力行使に関連するインシデントを減らすことで、保険、法的支援、補償のコストを削減すること。
- d. 現地専門家との関係を築き、関係を維持することで、そうしなければ不足していたかもしれない、現地の状況やその背景に関する企業の理解を可能にすること。
- e. 企業の評判を高め、競争上の優位性を確立すること。
- f. 好ましい企業リスクプロファイルを維持し、投資家の信頼を高め、プロジェクトの資本コストを減らすこと。

出典：

[Social License to Operate Paper \(ソーシャル・ライセンス文書\)](#)、[Sustainable Business Council \(持続可能なビジネス協議会\) \(2013年\)](#)

効果的なステークホルダーとの対話には、多大な時間とリソースを投資する必要がありますが、地域社会と良好な関係を構築することは、プロジェクトの長期的な持続可能性および成功のために不可欠です。しかし、企業が、地域社会からの反対に遭ったり、犯罪行為や暴力を経験したりする理由や、そのような状況を変える方法について理解することは、必ずしも容易なことではありません。

コミュニティに関連したセキュリティ上のリスクは、雇用、土地、環境、補償、再定住、以前の企業プロジェクトによる負のレガシーといった、セキュリティに直接関連のない問題に関する、未対処の懸念や企業による負の影響、満たされない期待、または、誤解の結果として生じる場合が多くあります。

懸念や苦情が対処されない、または、軽減されない場合、これらの問題は、緊張へと発展する可能性があります。その結果、暴力的状況が生じるかもしれません。セキュリティに関連した懸念は、このような苦情をさらに助長したり、悪化させたりする可能性があります。

地域社会と良好な関係を構築し、維持することは、多くの企業にとって依然として困難な課題です。本章では、企業とコミュニティの関係に関連する、セキュリティと人権の最も一般的なくつつかの課題に対処するための、予防と紛争管理についてのアプローチを採用しています。多くのグッドプラクティスは、状況や背景に固有のものですが、いくつかの重要な推奨事項は、良好なステークホルダーとの関わりには不可欠であるため、繰り返し出てきます。これらには、以下が含まれます。

- 背景を理解し、実際のおよび潜在的なリスクと影響を徹底的に評価すること。
- 企業代表者、請負業者、または、警備員が、最初に現場に足を踏み入れた時から、コミュニティと関わること。コミュニティがホストと見なされ、企業は一時的なビジターと見なされるべきです。
- 関連する全てのステークホルダーをマッピングし、分析し、彼らと関わること。脆弱な立場に置かれている集団が含まれ、十分に心地よく参加できるようにすること。
- 問い合わせへの時宜を得た回答を含め、継続的かつ透明性のある方法で情報を共有すること。
- 地域文化に敬意を示し、コミュニティを脅威やリスクではなく、パートナーとして扱うこと。
- 懸念や苦情に注意深く耳を傾け、それらに対処するための解決策の構築に、コミュニティが参加できるようにすること。
- 地域社会との強固な関係の構築に時間を費やし、コミュニティとの協議と意思決定に十分な時間を見込んでおくこと。
- 少数派、**女性**、**先住民族**、障害者、家族、異なる民族集団、若者、高齢者、社会的に弱い立場にある他の集団が、ステークホルダーとの対話や重要な意思決定に参加できるようにすること。これには、安全や快適さを確保するための秘密会議または個別会議、あるいは、女性の参加を確保するための育児体制の支援などの特別体制が必要となるかもしれません。

本章で取り上げられる問題の性質上、実施は、企業のセキュリティ部門やコミュニティ・リレーションズ部門の責任下に置かれる場合が多くあります。しかし、[セクション4.4](#)で強調されるように、ステークホルダーとの関係は、企業のリーダーシップと経営陣の確固としたコミットメントを伴う、全社的な責任であるべきです。企業の従業員全員が、自身の活動に、企業の人権方針とステークホルダーとの対話戦略を適用することが求められます。そのためには、全ての企業方針、プロセス、目的、生産目標、業績評価基準、従業員の業績報酬を、事業の実現性と人権の尊重の両方に一致させることが必要となります。

企業はまた、現地従業員を可能な限り、ステークホルダーとの対話戦略や他の企業方針、プロセス、活動の策定や実施に参加させ、彼らが現地の背景や文化に適合するようにすべきです。[Conflict Prevention Tool: Developing Multistakeholder Strategies \(紛争予防ツール: マルチステークホルダー戦略開発\)](#)、クイーンズ大学、アングロゴールド・アシャンティ社、赤十字国際委員会 (ICRC) およびジュネーブ・セキュリティ・セクター・ガバナンス・センター (DCAF) (2021年)

企業とコミュニティの関係は、他と無関係に起こるものではありません。そのため、本章では、**複雑な事業環境**の中で分析されるべき業務上の問題を取り上げます。企業に関するコミュニティの懸念事項や苦情は、現地政府側の弱いガバナンス、不十分な公共サービス、真の関与の欠如から生じる場合が多くあります。企業は、安全対策に加えて、事業の全側面が、現存する事業背景とどのように相互作用するかを評価しなければなりません。企業の行動が不平等を助長していないか、資源を巡る争いを激化させていないか、または、コミュニティのメンバーの意思決定における発言権を弱めていないか、あるいは、反対に、企業の行動がグッドガバナンスを強化し、人権を尊重し、人間の安全保障を守っているかどうかを理解するためには、批判的な分析の適用が必要となります。この点において、企業は政府に取って代わることはできず、そうすべきでもありませんが、より効果的な政府の役割を支援することに取り組むことは可能です。

さらに、国家のガバナンスが弱体化している場合、人権を尊重する企業の責任を果たすには、国内法の要件を遵守するだけでは十分ではないかもしれません。場合によっては、国内法が国際的な人権法や基準と矛盾する可能性さえあります。そのため、企業は**人権デュー・デリジェンス**を強化し、国内法の要件を超えて、事業における人権の尊重を確保する必要があります²。

4.2. ステークホルダー・エンゲージメント戦略

A. 未確認の根本的原因、対処されていない事業の影響、または、未達成のコミットメント：持続する緊張への対処

グッドプラクティス*

企業の全施設の地図を作成し、事業活動が影響を及ぼす可能性のある「影響を受ける地域」を特定します

- ✓ 主要なプロジェクトサイトだけでなく、関連する全ての施設と輸送路も考慮します。
Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets (ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック)、14 ページ、国際金融公社 (IFC) (2007 年)
- ✓ コミュニティにとって重要な地域、人々が住む場所、人々のアクセス経路、使用している天然資源 (井戸、水源、牧草地など) を理解するために、既存の地図を使用します。地理情報システムによるマッピングの利用を検討します。
- ✓ 影響を受ける地域のステークホルダーマッピングと分析訓練を行います (4.2.b、人権デュー・デリジェンスを参照)。

主な参考資料：

- Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, Phase 1: Planning and Scoping (人権への影響評価の手引きとツールボックス、フェーズ 1：プランニングとスコーピング)、Danish Institute for Human Rights (デンマーク人権研究所) (2020 年)

新規プロジェクトを開始する前に、ベースライン評価、あるいは、影響を受ける地域の現状が理解できる、あらゆる他の種類の評価を実施します (人権デュー・デリジェンスを参照)。

- ✓ 歴史的な不平等、以前の事業から引き継がれた問題、人権の現状、社会的緊張 (土地や資源を巡る過去の抗議活動など)、既存のインフラ、公共サービスの提供の程度などの既存の問題を特定します。
- ✓ 他企業と合併事業を開始する場合、あるいは、他企業から事業を引き継ぐ場合、地域社会と業界、特に、その他の企業との過去のやりとりを特定し、評価します。
- ✓ 企業の従業員または請負業者が、現場に足を踏み入れ次第、ステークホルダーとの対話を開始します。既存の問題を特定するため、現地のコミュニティと対話します (4.2.b. を参照)。Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers (探鉱における紛争予防：探鉱者と開発者のためのツールキット)、8 ページ、CDA Collaborative Learning Projects (CDA 協調学習プロジェクト)、Prospectors and Developers Association of Canada (カナダ探鉱開発者協会) および ワールド・ビジョン・カナダ (2012 年)

- ✓ 地元当局、大使館、他の企業、国際組織、NGO、現地スタッフ、地域社会（伝統的指導者、女性、若者、少数民族、**先住民族**、**人権擁護者**、他の過小評価集団を含む）と協議し、現地の政治的背景や権力構造、既存の社会秩序、社会集団と他の関連する問題との関係についての理解を深めます。

Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice (治安部門改革に関する OECD 開発援助委員会ハンドブック:治安と司法の支援)、21 ページ、経済協力開発機構 (OECD) (2007 年)

- ✓ 評価を実施するために、次のような、さまざまな情報源を使用します：独立した第三者によるリスク評価と紛争分析（存在する場合）、既存のステークホルダー・データベース、協議および苦情の記録、プロジェクトの初期段階で完了した環境社会影響評価調査と協議プロセス、環境モニタリング年次報告書、企業、地元当局、または、同じ地域にある他の企業が策定したコミュニティ投資計画。報道機関や NGO の報告書を含む、公的な情報源を使用します。**ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、113 ページ、IFC (2007 年)**
- ✓ 性別、年齢、民族、宗教、社会経済的地位、他のカテゴリー別に細分類されたベースラインデータを収集します。細分類データによって、評価者は、異なる集団が、事業運営によって、どのように異なる影響を受けるか（一部の集団が不釣り合いに利益を得る一方、他の人々は不釣り合いに負の影響を受けるかどうか、など）を系統的に分析することができます。
- ✓ 評価の助けとなるように、国際的な社会評価基準に精通する経験豊富なコンサルタント、あるいは、現地の**先住民族**に関する知識を持つ人類学者を雇用することを検討します³。

包括的な人権リスク評価を実施し、それを定期的に更新します（人権デュー・デリジェンスを参照）。

- ✓ 事業に対するリスクだけでなく、企業の存在と事業に起因する、地域社会に対するリスクも評価します。少なくとも、以下に示す高まるリスクの潜在的な要因を分析します。
 - 紛争、暴力の可能性、腐敗、弱いガバナンスなどの要因を含む、より広範な事業背景。**Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Businesses (高リスクの状況における人権デュー・デリジェンス：企業のための実践的戦略)、5 ページ、Shift 社 (2015 年)** 安全保障及び人権に関する自主原則は、国家の法執行能力と司法制度の「人権侵害および [中略] 国際人道法違反に対して責任がある人々に責任を課す能力」も評価すべきとしています。**安全保障及び人権に関する自主原則、3 ページ**
 - 取引関係。これには、サプライヤー、合併事業パートナー、顧客などが、自らの経験や実績、管理能力に基づき、人権リスクを管理する能力を含みます。**高リスクの状況における人権デュー・デリジェンス：企業のための実践的戦略、5 ページ、Shift 社 (2015 年)**
 - 事業活動。これには、土地の取得と利用、再定住、過剰な水の利用などの、人権への影響に一般的に関連する活動を含みます。**高リスクの状況における人権デュー・デリジェンス：企業のための実践的戦略、5 ページ、Shift 社 (2015 年)**
 - 脆弱な立場にある集団の存在。**高リスクの状況における人権デュー・デリジェンス：企業のための実践的戦略、5 ページ、Shift 社 (2015 年)**
- ✓ **武力紛争**の状況では、リスク評価の一環として、紛争に関する分析を実施します (**2.1.b. を参照**)。
 - 事業運営が紛争のダイナミクスに及ぼす影響を分析します。これが、企業に対する潜在的に重大な刑事・民事責任のリスクと、国際人道法違反への加担リスクを特定する鍵となるからです⁴。
 - 紛争当事者の立場や利害、人権に関する記録、他のアクターや地域社会との関係を理解するため、紛争当事者全員の分析を実施します。

- 全ての文化が、部外者と紛争問題について話すことを受け入れるわけではないことを考慮します。政治的緊張が高まっている場合は、紛争について率直に話すことが非常に危険となり得ます。このようなリスクに対処するには、紛争専門家やコミュニティとの協議を行う人の助けを借りることが、非常に有用となる可能性があります。[探鉱における紛争予防：探鉱者と開発者のためのツールキット、11 ページ、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ探鉱開発者協会およびワールド・ビジョン・カナダ \(2012 年\)](#)
- ✓ 事業と地域社会に最大の被害をもたらすリスクシナリオが現実となる可能性と潜在的な影響を判断し、評価します。[探鉱における紛争予防：探鉱者と開発者のためのツールキット、5 ページ、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ探鉱開発者協会およびワールド・ビジョン・カナダ \(2012 年\)](#)
- ✓ リスクと苦情は、プロジェクトサイクルの段階や、プロジェクト活動の規模によって異なる可能性があることに留意します⁵。

影響評価を実施し、それを定期的に更新します（人権デュー・デリジェンスを参照）。

- ✓ 実際のおよび潜在的な環境社会影響を全て評価します。その際、国際的に認められた全ての人権規範および基準、専門家組織の提言を考慮します。
- ✓ 累積的影響を評価します。累積的影響は、同じ地域に位置したり、同じ資源に影響を及ぼしたりする、複数のプロジェクトや活動がもたらす漸増する複合的な影響です。評価では、企業の事業への影響のみに焦点を当てるべきではなく、背景にある他企業のプロジェクトの蓄積も考慮に入れるべきです。[人権への影響評価の手引きとツールボックス、86 ページ、デンマーク人権研究所 \(2020 年\)](#)
- ✓ 公式に定められた、プロジェクトの影響を受ける地域の内外で、ステークホルダーと直接協議することで、彼らの懸念事項を理解するように努めます。協議が不可能な状況では、市民社会集団や人権擁護者を含む、信頼でき、独立した専門家と協働するといった、代替案を検討します。
- ✓ 企業の全関連部門（セキュリティ、コミュニティ・リレーションズ、事業、人事、契約など）が、その活動範囲の特定と、コミュニティとの関わり方やコミュニティに及ぼす影響を理解するために、支援するようにします（[4.4.b. を参照](#)）。
- ✓ 場合によっては、人権リスク評価および影響評価は、同時に実施することも可能ですが、潜在的风险と、より確実な影響とを区別することが重要です。

実用的ツール：

- ✂ [Introduction to Human Rights Impact Assessment \(人権影響評価入門\)、デンマーク人権研究所 \(2020 年\)](#)
- ✂ [Assessing Human Rights Risks and Impacts \(人権リスクと人権への影響評価\)、Global Compact Network Germany \(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ドイツ\) \(2016 年\)](#)
- ✂ [Voluntary Principles on Security and Human Rights; Implementation Guidance Tools \(安全保障と人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール\)、モジュール2 および付録 E、国際金属・鉱業評議会 \(ICMM\)、ICRC、IFC および国際石油産業環境保全連盟 \(IPIECA\) \(2011 年\)](#)
- ✂ [高リスクの状況における人権デュー・デリジェンス：企業のための実践的戦略、Shift 社 \(2015 年\)](#)
- ✂ [探鉱における紛争予防：探鉱者と開発者のためのツールキット、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ探鉱開発者協会およびワールド・ビジョン・カナダ \(2012 年\)](#)
- ✂ [紛争予防ツール：マルチステークホルダー戦略開発、クイーンズ大学、アングロゴールド・アシャンティ社、ICRC および DCAF \(2021 年\)](#)
- ✂ [人権への影響評価の手引きとツールボックス：ステークホルダーとの対話、デンマーク人権研究所 \(2020 年\)](#)

- ✂ [OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement](#) (有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス)、OECD(2017年)
- ✂ [Five-Step Approach to Stakeholder Engagement](#) (ステークホルダー・エンゲージメントのための5段階アプローチ)、BSR(2019年)
- ✂ [Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractive Industries](#) (紛争等の影響を受ける状況における人権デュー・デリジェンス:採取産業ガイダンス)、国際ナショナル・アラート(2018年)
- ✂ [Community-based human rights impact assessments: Practical lessons](#) (コミュニティベースの人権影響評価:実践的な教訓)、オックスファム(2010年)
- ✂ [A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries](#) (採取産業のためのジェンダー影響評価ガイド)、オックスファム・オーストラリアおよびAustralian Aid(2017年)
- ✂ [NomoGaia HRDD tools](#) (ノモガイア人権デュー・デリジェンスツール)、NomoGaia(ノモガイア)
- ✂ [Getting it Right](#) (正しく理解する)
- ✂ [Participation and Social Impact Assessment: Tools and Techniques](#) (参加と社会影響評価:ツールとテクニック)、Jennifer Rietbergen- McCracken および Deepa Naraya、International Bank for Reconstruction and Development (国際復興開発銀行)(1998年)
- ✂ [Respecting the rights of indigenous peoples: a due diligence checklist for companies](#) (先住民族の権利の尊重:企業のためのデュー・デリジェンス・チェックリスト)、デンマーク人権研究所(2019年)

事業背景を評価するための主な参考資料:

- [Human Rights and Business Country Guides](#) (人権とビジネスの国別ガイド)、デンマーク人権研究所
- [Country Database](#) (国別データベース)、アムネスティ・インターナショナル
- [Reports and Primers on Business and Human Rights Topics](#) (ビジネスと人権のテーマに関する報告書および入門書)、BSR
- [Universal Human Rights Index Database](#) (世界人権インデックスデータベース)、国連人権高等弁務官事務所
- [Freedom in the World](#) (世界における自由)、フリーダム・ハウス
- [Human Rights Watch World Report](#) (ヒューマン・ライツ・ウォッチ・ワールドレポート)、ヒューマン・ライツ・ウォッチ
- [Understand Risk](#) (リスクを理解する)、Responsible Sourcing Tool (責任ある調達ツール)

影響評価では、以下の側面を考慮すべきです。

包摂性:

- プロジェクトがコミュニティに及ぼす潜在的な影響について、情報を収集します。女性、男性、先住民族、移民と難民、異なる社会経済的背景や社会階級の人々、異なる人種や民族集団の一員、異なる宗教の人々、コミュニティ組織を含む、さまざまなステークホルダーと協議します。[Women, Communities and Mining: The Gender Impacts of Mining and the Role of Gender Impact Assessment](#) (女性、コミュニティ、鉱業:鉱業がジェンダーに及ぼす影響とジェンダー影響評価の役割)、9ページ、オックスファム・オーストラリア(2009年)
- 脆弱な立場にある集団と連携している専門組織と協議します。
- 女性と男性では、企業の事業から異なる影響を受ける可能性があるため、ジェンダーの視点を取り入れます。[Women at Work and War: Integrating Gender and Conflict into Impact Assessment](#)

(働く女性たちと戦い：ジェンダーおよび紛争の影響評価への統合)、Ashley Nancy Reynolds、Impact Assessment and Project Appraisal (影響評価とプロジェクト評価) (2021年)

- 子どもと密接に関わる大人や子どもの権利に関する専門家から、子どもへの実際のおよび潜在的な影響に関する情報を入手します⁶。
- 評価チームの女性メンバーによって実施される、コミュニティの女性のための個別会議を開催します。

方法：

- コミュニティメンバーが積極的に評価に参加するような、参加型の調査手法を用います（フォーカスグループ、意識調査、マルチステークホルダー会議など）。
- 評価の目的と収集された情報の使われ方について説明します。
- 参加者が現地語で意見を述べられるようにします。通訳者は偏見を避けるため、企業とは（可能であれば、地域社会とも）独立しているべきです。
- コミュニティと相互に合意した場合、影響評価の結果を公表します。**EO100 Standard: For Responsible Energy Development (責任あるエネルギー開発のためのEO100基準)、Equitable Origin (エクイタブル・オリジン) (2017年)**

内容：

- 企業の事業が地域社会に及ぼす直接的・間接的な影響の全てを検討します。これには、移住、移転、土地の喪失、生計手段の喪失、生物多様性の喪失、あらゆる形態の汚染、物品、サービス、宿泊施設の価格、暴力や犯罪の増加、公衆衛生への影響、重要な宗教的・精神的・文化的遺産への損害、または、社会政治的緊張、闘争、紛争の高まりが含まれます。国際的に認められた全ての人権への影響を評価します。
- コミュニティメンバーによって表明された懸念事項を全て記録し、フォローアップします。

正当性：

- 評価チームが地域状況に精通するようにし、影響を受けるコミュニティにおいて、チームが信頼と信用を確実に生み出すようにします。
- 地域社会の歴史と関係を知る、信頼できる第三者と連携します。国連グローバル・コンパクトと責任投資原則において説明されるように、「関連するパートナーは、地域における、あるいは国際的な市民社会組織、開発援助機関、またはシンクタンクや大学などです」。**Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors (紛争等の影響を受ける地域および高リスク地域における責任ある事業に関する手引き：企業および投資家のための資料)、11ページ、国連グローバル・コンパクトおよび責任投資原則 (2010年)**

程度と範囲：

- プロジェクトのライフサイクルのさまざまな段階を通じた影響を考慮します。
- 影響評価を定期的に、そして、プロジェクトの新しい段階の前に更新します。

地域の状況に適したリスクと負の影響の軽減戦略を策定します (4.5.a. を参照)。リスクと負の影響を防止し、軽減することは、人権デュー・デリジェンスプロセスの重要な要素です。

国連指導原則 19 および [OECD Due Diligence Guidance on Responsible Business Conduct \(責任ある企業行動に関する OECD デューデリジェンス・ガイダンス\)](#)、OECD (2018 年)

意見の相違や苦情を特定し、解決するための効果的な方針とメカニズムを策定します (4.2.e. を参照)。

企業が行ったコミットメントのフォローアップを行い、ステークホルダーに実施状況を定期的に伝えます。影響がどのように対処されるのかを明確に伝えます。

国連指導原則 21 および [責任ある企業行動に関する OECD デューデリジェンス・ガイダンス](#)、OECD (2018 年)

- ✓ 誰が企業を代表してコミュニティに対するコミットメントを行う権限を与えられているのか、コミュニティが確実に理解するようにします。
- ✓ 企業が約束したコミットメントを登録簿に記入し、定期的に更新します。この登録簿を、誰もが利用しやすく、理解できる方法で、関係ステークホルダーと共有します。この登録簿には、以下が含まれるようにします。
 - 交渉に出席した人々によって確認され、正当性が確認されたことを保証する、コミュニティとの最終合意事項の記録。
 - 実施スケジュール、担当チームや担当者、合意された実施方法に関する詳細。
 - 現在の実施状況。
 - まだ合意に至っていない進行中の交渉と問題の記録。プロジェクト計画への影響。[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector \(採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス\)](#)、50 ページ、OECD (2017 年)
- ✓ ステークホルダーが、コミットメントの実施に対して、満足度や不満を表明する機会を提供します。[採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス](#)、61 ページ、OECD (2017 年)
- ✓ 実施が事前に合意されたものとは異なる場合、ステークホルダーに説明を行い、最終決定が行われる前に、対応する機会を提供します。[採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス](#)、62 ページ、OECD (2017 年)

実用的ツール：

- ✂ [採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス](#)、OECD (2017 年)

企業のパフォーマンスに関するステークホルダーの認識を評価するためのプログラムを確立します ([人権デュー・デリジェンス](#)を参照)。

国連指導原則 20 および [責任ある企業行動のための OECD デューデリジェンス・ガイダンス](#)、OECD (2018 年)

- ✓ ステークホルダーとの関係の変化を追跡し、企業とプロジェクトに関するステークホルダーの認識を監視します。[Research on Company-Community Conflict \(企業とコミュニティの対立に関する研究\)](#)、[ICMM \(2014年\)](#) 変化を長期にわたって監視するために、年に1回または半年に1回、一連の同じ質問を繰り返し、独立して行われる意識調査を用います。満足度の変化を測定し、根本的原因を特定することによって、この調査情報は必要な場合、従業員や責任者によって、コミュニケーションを改善し、関係を正しい方向に戻す措置を講じるために使用できます。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック](#)、108ページ、[IFC \(2007年\)](#)
- ✓ 測定可能で、[ジェンダー](#)に配慮した指標を策定します。これには、肯定的な指標と否定的な指標の両方、そして、質的・量的指標が含まれます。主な影響や規制措置を監視するために、実証データが収集されるべきです。苦情の減少や欠如は、現状の指標として使用されるべきではありません（例えば、苦情の欠如は、苦情処理メカニズムが使用されていないか、信頼されていないことを意味する可能性があります）。
- ✓ 参加型または第三者による追跡メカニズムの設置を検討します。IFCによると、「プロジェクトの影響を受けるステークホルダーや外部の第三者が、企業のパフォーマンスのモニタリングに参加することで、監視プログラムおよびプロジェクト全体に、大きな信頼と説明責任がもたらされます。影響を受ける当事者は、科学的サンプリング、観察、グループディスカッション、評価に参加することができます」。これには、環境および社会的パフォーマンスの監視への参加も含まれます。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック](#)、147ページ、[IFC \(2007年\)](#)
- ✓ 企業やプロジェクトに対する認識が否定的な場合、対処する理由と方法に関して、ステークホルダーとの対話を設け、必要に応じて第三者を議論に参加させます。

実用的ツール：

- ✍ [UN Guiding Principles Reporting Framework \(国連指導原則報告フレームワーク\)](#)、[Shift 社](#)および[Mazars \(マザール社\)](#) (2015年)

B. 異なるステークホルダーのナビゲーション：コミュニティ内のサブグループを意図せず優遇または排除することの回避

グッドプラクティス*

新規プロジェクトを開始する前に、ベースライン評価と影響評価を実施します(4.2.a.、[人権デュー・デリジェンスを参照](#))。

プロジェクトが影響を及ぼす地域で、ステークホルダーマッピングを実施します。

- ✓ プロジェクトによって直接的および間接的な影響を受けるステークホルダーと、事業に対する影響力を持つステークホルダーを特定します。
 - 脆弱な立場にある全ての集団（女性、若者、高齢者、移民、**先住民族**など）が、正しく特定され、理解されていることを確認します。
 - **先住民族**などの特定のステークホルダーの集団の一員であることは、法規制上の要件によって定義される場合があることに留意してください（[4.2.d.を参照](#)）。
 - ステークホルダーを広義に定義します。指定されたプロジェクトエリア外にあるコミュニティも、プロジェクトから生じる影響を受ける可能性があります（例として、プロジェクトから下流のかなりの遠く離れた場所にあるコミュニティも、水、環境、生活手段などに関連する影響に直面する可能性があります）。このようなコミュニティは、ステークホルダーとの対話や影響評価に含まれるべきです。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、14 ページ、IFC \(2007 年\)](#)
- ✓ ステークホルダー集団内および集団間の既存の関係を考慮し、ステークホルダー間で考えられる対立の原因を特定します。
- ✓ 特に、報復のリスクが高まる紛争影響地域では、ステークホルダーの機密性と匿名性を確保します。ステークホルダーの機密データベースを作成し、維持します。理想的には、以下を含むべきです。
 - 年齢、性別、他の目立った特徴で区別される、最も脆弱な立場にある集団の特定。
 - 彼らの主なニーズ、立場、代表者、利益の詳細。
 - 実施された協議に関する場所、参加者、議題を含む詳細。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、103 ページ、IFC \(2007 年\)](#)
 - 未実施のものや実施済みのものを含めた、企業によるあらゆるコミットメント。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、103 ページ、IFC \(2007 年\)](#)
 - 各ステークホルダー集団によって申し立てられた具体的な苦情と、その解決状況の記録。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、103 ページ、IFC \(2007 年\)](#)
- ✓ ステークホルダーマップを定期的に見直し、更新します。関連するステークホルダーの変化と彼らの利益を把握します。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、16 ページ、IFC \(2007 年\)](#)

リスク評価および影響評価におけるジェンダーに配慮したアプローチの主流化

企業は、以下のために、ジェンダーに配慮したアプローチを主流化すべきです。

- ジェンダーを含む、コミュニティにおける脆弱性と疎外化の多くの原因の理解。
- 女性参加の障壁の特定を含む、ジェンダーに配慮した企業・コミュニティ間の協議と意思決定プロセスの設計への情報提供。
- 女性の実際的なニーズと戦略的な利益に対応する（例えば、公私の領域において、さらなる平等を達成する）ため、コミュニティ開発プロジェクトや補償パッケージに関する意思決定についての情報提供。また、男性のニーズや利益は、女性と異なる点あるいは一致する点についても考慮。
- プロジェクト評価、意思決定、計画策定への、男女の参画。

出典：

[採取産業のためのジェンダー影響評価ガイド、オックスファム・オーストラリアおよび Australian Aid \(2017年\)](#)

ステークホルダーとのエンゲージメント戦略を策定します。

- ✓ メッセージに一貫性があり、従業員が、土地、補償、プロジェクト・フェーズなどの問題に関する、ステークホルダーの質問に答えられるように、内部の指針と、コミュニティとの対話の「発言要領」を作成します。[探鉱における紛争回避:探鉱者と開発者のためのツールキット、7ページ、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ探鉱開発者協会およびワールド・ビジョン・カナダ \(2012年\)](#)
- ✓ 可能な限り多くの現地スタッフを含め、現地語を話し、優れたソーシャルスキルやコミュニケーションスキルを持つ人々を雇用します。異なる民族や宗教集団、紛争の異なる側の人々（該当する場合）、異なる属性（例：女性）など、異なるステークホルダー集団が確実に含まれるようにします。
- ✓ ステークホルダー・エンゲージメントを共同責任にします（[4.4.b.を参照](#)）。
 - コミュニティとの早期の有意義な協議が、プロジェクト計画に十分に組み込まれるようにするため、プロジェクトの活動とスケジュールを企業の関連部門と見直します（[4.3.a.を参照](#)）。
 - 全てのスタッフと請負業者が、現地の文化に精通し、建設的に関わるための適切な研修を受けるようにします（例えば、攻撃的な態度と見なされるおそれのある行為を避け、コミュニティが脅威としてではなく、パートナーとして扱われるようにします）。会社の従業員が地域社会の文化、価値観、慣行を理解できるようにするため、事業活動地域の地元住民の協力を得て、異文化研修プログラムを策定することを検討します。そのような研修は、企業の従業員が、企業の文化や事業について、コミュニティや先住民族に説明することにも役立つでしょう。[Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 4:7 \(紛争に配慮した事業慣行:採取産業ガイダンス、火種問題 4:7\)、インターナショナル・アラート \(2005年\)](#)
 - 企業の従業員と地域社会との非公式な交流を促進します（例：移動中に、村に立ち寄って、地元の産品を購入したり、一緒にお茶を飲む）。

実用的ツール：

✂ [ステークホルダー・エンゲージメントのための5段階アプローチ、BSR \(2019年\)](#)

ステークホルダー・エンゲージメント戦略が包摂的であることを確認します。

- ✓ ステークホルダーの優先順位付けを行い、各ステークホルダー集団との適切な関わりの度合いについて、十分に検討します。
 - 影響を受けるステークホルダー集団、特に、社会的に弱い立場に置かれ、疎外されるおそれがある個人の優先順位付けを行います。ステークホルダー集団が、プロジェクトの要素から実質的な影響を受ければ受けるほど、提案される軽減措置、開発による利益と機会の共有、実施とモニタリングを含め、彼らが適切な情報の提供を受け、直接関連する問題への参加が促進されることが更に重要になります。
 - 子どもは、集団の中で最も弱い立場にあり、通常、自らの利益を主張することができないことを考慮します。

実用的ツール：

- ✂ [Children's Rights in Impact Assessments \(影響評価における子どもの権利\)、UNICEF およびデマーク人権研究所 \(2013 年\)](#)
- ✂ [Engaging Stakeholders on Children's Rights: A Tool for Companies \(子どもの権利に関するステークホルダーのエンゲージメント：企業のためのツール\)、UNICEF \(2014 年\)](#)

- 適切な場合、歴史的に、あるいは、プロジェクトによって、自分たちの土地から退去させられた先住民族を、意思決定や協議プロセスに含めます。これは、彼らが活動エリアへのつながりや関心を維持している場合、特に重要です ([4.2.d. および先住民族と自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を参照](#))。 [Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide \(先住民族と鉱業：グッドプラクティスガイド\)、44 ページ、ICMM \(2015 年\)](#)
 - プロジェクトに反対する人々と関わります。多くの場合、その反対意見は考慮され、対処されるべき正当な懸念に根ざしています。 [人権擁護者と関わります \(4.6.a. を参照\)](#)。 [探鉱における紛争回避：探鉱者と開発者のためのツールキット、25 ページ、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ探鉱開発者協会およびワールド・ビジョン・カナダ \(2012 年\)](#)
 - 非国家武装勢力との関わりには留意が必要です。国連グローバル・コンパクトによると、そのような関わりによって、「企業が、贈収賄、腐敗、違法性の申し立てにさらされる可能性があります」。 [紛争等の影響を受ける地域および高リスク地域における責任ある事業に関する手引き：企業および投資家のための資料、22 ページ、国連グローバル・コンパクトおよび責任投資原則 \(2010 年\)](#)
 - 地域社会と武装勢力が、彼ら自身の略奪的または建設的な関係を通じて、密接につながっている可能性があることを考慮します。
- ✓ 社会的・文化的規範、社会・経済的な制約、物流上の制約、遺産の問題、暴力や反対といった、対話の障壁を特定し、このような障壁に対処したり、それらを軽減したりする方法を検討します。 [採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデューデリジェンス・ガイダンス、24-27 ページおよび 42 ページ、OECD \(2017 年\)](#)
- 人々が参加できる時間と場所で、コミュニティ会合を準備します。コミュニティの全員に、会合の時間と議題が前もって通知されるようにします。 [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work \(正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために\)、126 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版 \(2009 年\)](#) 対話のために、可能な限り最大限に複数の会場を使用し、一部の会場は公共の場であることを確認します。
 - 社会的に弱い立場に置かれ、疎外されている集団、障害者、遠隔地や孤立した地域に住む人々が参加できるように、特別な準備をします。会議は秘密厳守で非公開なものにするため、あるいは、報復からの保護が必要となるかもしれない一部のグループのために、個別会議を実施するため、特別な準備を行います。異なる脆弱な立場にある集団と個別会議を行ったり、

会議場まで移動手段を提供したりすることを検討します。[採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデューデリジェンス・ガイダンス、71 ページ、OECD \(2017 年\)](#)

- 一部の文化では、**女性**が会合に参加できるようにするために、特定の会場や対話者を必要とすることを考慮に入れます（例：女性限定の会場において、信頼できる第三者がファシリテーター、開催、あるいは出席する会合）。また、女性が会合に出席できるように、育児体制を伴う支援を必要とする場合もあります。
- Shift 社が説明するとおり、「激しい対立、脅迫、または、信頼の欠如によって [中略] 場合によっては、影響を受けるステークホルダーは、企業と直接関わろうとしないか、関わるができない可能性がある」ことを考慮に入れます。ステークホルダーとの直接的な対話が不可能な場合や、彼らにとって危険となるおそれがある場合は、ステークホルダーの意見や懸念事項を把握するため、そして、進め方についての助言を得るために、これらのステークホルダーと確実に面会できる、信頼できる第三者に相談します。[高リスクの状況における人権デューデリジェンス：企業のための実践的戦略、16 ページ、Shift 社 \(2015 年\)](#)
- 分かりやすく一般的で、専門用語を使わずにコミュニケーションを取ります。パンフレット、演劇、動画、写真、地図などの説明資料を提供します。
- コミュニティが意思決定プロセスに効果的に参加できるように、コミュニティの能力開発に投資し、現地のファシリテーターを参加させます。

企業の従業員や請負業者が、現場に足を踏み入れ次第、ステークホルダーとの対話を開始します。

[探鉱における紛争予防：探鉱者と開発者のためのツールキット、8 ページ、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ探鉱開発者協会およびワールド・ビジョン・カナダ \(2012 年\)](#)

- ✓ 新しい地域やコミュニティに入る際、現地のコミュニティメンバーに提示するため、企業名、従業員の氏名、連絡先担当者と電話番号、そして、その後の期間中に企業が行う業務の基本的ないくつかの内容を記載した、企業からの公式文書を作成します。[探鉱における紛争予防：探鉱者と開発者のためのツールキット、11 ページ、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ探鉱開発者協会およびワールド・ビジョン・カナダ \(2012 年\)](#)
- ✓ あらゆる活動を開始する前に、現地のコミュニティの代表者と現地会合を開き、活動予定地について議論し、その後、発生する事態について議論します（例えば、[探鉱活動が生産へと結び付かない可能性など](#)）。[先住民族と鉱業：グッドプラクティスガイド、48 ページ、ICMM \(2015 年\)](#)
- ✓ 対話の頻度、場所、目的、形態について、コミュニティと合意します。
 - 誰が企業を代表するか、誰がコミュニティを代表するか、そして、いつ、どこで、さまざまな形態の対話が行われるかについて合意します。指名された代表者だけが、企業が対話する唯一の人々であってはならないことに留意してください。特定の集団は、主要な声によって代表されているとは感じない可能性があります（[4.2.c. を参照](#)）。
 - 協議プロセス自体より前に、ステークホルダーとの連携の下、目標および望ましい成果を定めます。[紛争影響地域および高リスク地域における責任ある企業活動に関する手引き：企業および投資家のための資料、23 ページ、国連グローバル・コンパクトおよび責任投資原則 \(2010 年\)](#)
 - ステークホルダーにどのようなレベルの協議を望んでいるかを尋ねます（情報、会議への参加、計画策定への積極的な寄与、または、監視活動への参加）。
- ✓ 対話を支援するため、コミュニティの文化に精通し、コミュニティから尊敬されており、信頼を得ているアドバイザーを使います。

ステークホルダー・エンゲージメントを規定すべき核となる原則

焦点化:対話の目標は、整合性を確保するため、焦点を絞り、適切なものであるべきです。期待項目は、明確で現実に即したものである必要があります。

適時性:ステークホルダーの視点が、彼らに影響が及ぶかもしれない企業的意思決定の結果に反映されるようにするため、対話は、適時に行うべきです。

代表者:対話は、多様なステークホルダーの視点を考慮できるような方法で構成されるべきです。例えば、対話には、より広範な社会的アイデンティティ集団の代表者との接触、あるいは、ソーシャルメディアプラットフォームの利用を含めることができます。

包摂的:企業は、**人権擁護者**や政治的反対派、**女性**、若者、少数派、**先住民族のコミュニティ**などの、特にリスクにさらされているステークホルダーと対話が確実に行われるようにすべきです。

敬意:ステークホルダーとの対話において、敬意を払うことは、耳を傾けることと、共有することの両方を意味し、参加者全員にとって利用しやすい、文化的に配慮した対話方法を用いることを意味します。これは、背景、場所、形式、言語を考慮することを意味します。

率直さ:参加者の選出プロセスは、透明性のあるものでなければならず、対話のメモ、行動、結果は、参加者と共有されるべきです。参加者に対する潜在的なリスク、ならびに、企業による意思決定の機密性に対する潜在的なリスクを考慮し、より広く一般の人々へ完全に開示することが不可能な場合は、結果の概要を開示すべきです。

出典:

[ステークホルダー・エンゲージメントのための5段階アプローチ、BSR \(2019年\)](#)

コミュニティの合意形成を可能にするための協議に、時間を投資します。

- ✓ プロジェクトに反対するステークホルダーを含め、懸念事項に注意深く耳を傾けます ([4.6.a.を参照](#))。
 - 地域社会を定期的に訪問し、彼らが企業に期待することを知り、コミュニティに関心があることを示すために質問をします。[探鉱における紛争回避:探鉱者と開発者のためのツールキット、12ページ、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ探鉱開発者協会およびワールド・ビジョン・カナダ \(2012年\)](#) 企業が、関係を構築することに真に関心があり、対話することがハイレベルの優先事項であることを示すために、企業内で地位の高い従業員が地域社会を訪問するように準備します。初期段階で、ステークホルダーとの関係を構築することは、危機が発生した場合に、それを解決する助けとなる可能性があります。[高リスクの状況における人権デュー・デリジェンス:企業のための実践的戦略、15ページ、Shift社 \(2015年\)](#)
 - 人々が話していないことにも気を配ってください。難しい質問や議論は最も重要かもしれませんが、文化的に容認される方法で取り組むことが重要です。機密保持の対策を可能な限り最大限に講じてください。[探鉱における紛争予防:探鉱者と開発者のためのツールキット、11ページ、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ探鉱開発者協会およびワールド・ビジョン・カナダ \(2012年\)](#)
- ✓ 懸念事項が悪化する前に対処し、期待項目のずれや、権利に関する異なる認識についても対処します。コミュニティの懸念事項を退けるのではなく、コミュニティの視点から物事を理解するように努め、そのような懸念事項が見いだされなかった理由について議論をし、双方の合意と信頼に基づく解決策を見出すために対話を行います。[Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector \(現地レベルの懸念と苦情の処理と解決: 鉱業・金属部門における人権\)、9ページ、ICMM \(2009年\)](#)

- ✓ コミュニティと企業では、時間の概念が非常に異なる可能性があることに留意してください。コミュニティの時間に関する視点を理解し、対応するように努めます。
- ✓ グループ間やグループ内で意見の相違がある場合は、例えば、相互に受け入れ可能な仲介役を特定することで、解決を容易にすることを検討します。あらゆる既存の、または、文化的に適切な紛争解決メカニズムを検討します。[先住民族と鉱業：グッドプラクティスガイド、44 ページ、ICMM \(2015 年\)](#)

補償と利益分配について、包括的かつ公平なアプローチを行います。補償問題は、現場レベルの対立を引き起こし、セキュリティ上のリスクにつながる場合が多くあります。

- ✓ あらゆる活動を始める前に、補償と利益分配に関する企業方針を策定します。
- ✓ コミュニティおよび当局と共同で、プロジェクトによる影響に対する補償措置について議論します。
 - プロジェクトによって生じた損失に対して、補償されるべき個人を特定します。
 - コミュニティ全体の利益になる集団補償に同意します。
- ✓ 可能であれば、仕事、契約、社会的投資といった利益の分配について、コミュニティ全体で取り組むようにします。[正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、95 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版 \(2009 年\)](#)
 - 方針によって、機会とプロセス、結果に平等がもたらされるようにします。例えば、プロセスが女性と男性の双方に開かれている場合、平等であるように見えるかもしれませんが、アクセスへの障壁によって、**女性**の参加が制限される場合、実際には平等は達成されていません¹⁰。女性と男性は、「公平な補償」の意味について異なる意見を持つ可能性を考慮に入れ、方針が住民に平等に対応することを確認する必要があります。
 - 請負業者が、「地元」について、企業と同じ定義を用いるようにし、現地採用と現地サプライヤーの使用に関する義務を遵守するようにします。しかし、どのコミュニティが「地元」と見なされるかを定義する際の先入観について意識してください。集団またはコミュニティを排除しないようにし、社会的な緊張を悪化させたり、生じさせたりしないようにします。見落とされてきたかもしれないコミュニティを特定するように努めます（難民や国内避難民のキャンプなど）。
 - 地域開発のための資金の財務監督を確実に行います。現地の人々が提案書を作成し、プロジェクトを管理できるようにするため、能力開発を行います。[Manual: Conflict Sensitivity Due Diligence for Timber Companies in the Congo Basin \(マニュアル：コンゴ盆地における製材会社のための紛争に関するセンシティブリティのデューデリジェンス\)、45 ページ、Swisspeace \(スイスピース\) \(2013 年\)](#)
- ✓ 企業からコミュニティへの個人補償と集団補償および利益が、公平に、そして、公平と見なされる方法で確実に分配されるようにします。特定のグループ（**先住民族**など）が他の集団よりも多く利益を受け取る理由と、適用される基準について、透明性を確保してください。[正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、31-33 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版 \(2009 年\)](#) 格差がある限り、受益者自身が、他の集団による権利侵害の標的とならないように注意します。この点について、異なる支払いがセキュリティ上のリスクを生じさせる場合は、安全対策を検討します。

コミュニティからの支持を測定する正しい方法の使用

幅広いコミュニティからの支持を示す証拠は、支持を示すために用いられたプロセスや方法が以下のような場合に、信頼できると見なすことができます。

事業会社が、提案したプロジェクトによる潜在的な影響と利益に関して、関連するステークホルダーとの協議を行った後に生じた場合。

透明性があり、実際のおよび潜在的な影響に関して、それが完全に真実であった場合。

強制や操作のないものだった場合。

女性、先住民族、人権擁護者、他の社会的に弱い立場にある集団や疎外された集団を含む、被害を受ける可能性のある全てのコミュニティメンバーが、あらゆる決定や解決に先立って、有意義な情報を提供する機会が含まれていた場合。

出典：

[IRMA Standard for Responsible Mining（責任ある鉱業のための IRMA 基準）](#)、[Initiative for Responsible Mining Assurance（責任ある鉱業保証のためのイニシアチブ）](#)（2018 年）

主な参考資料：

- [有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデューデリジェンス・ガイダンス、OECD（2017 年）](#)
- [正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、126 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009 年）](#)

実用的ツール：

- ✂ [Community Development Toolkit（コミュニティ開発ツールキット）、ICMM（2012 年）](#)
- ✂ [紛争影響地域における人権デュー・デリジェンス：採取産業ガイダンス、インターナショナル・アラート（2018 年）](#)
- ✂ [探鉱における紛争予防：探鉱者と開発者のためのツールキット、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ探鉱開発者協会およびワールド・ビジョン・カナダ（2012 年）](#)
- ✂ [人権への影響評価の手引きとツールボックス：ステークホルダー・エンゲージメント、デンマーク人権研究所（2020 年）](#)
- ✂ [コミュニティベースの人権影響評価：実践的な教訓、オックスファム（2010 年）](#)
- ✂ [採取産業のためのジェンダー影響評価ガイド、オックスファム・オーストラリアおよび Australian Aid（2017 年）](#)
- ✂ [ノモガイア人権デュー・デリジェンスツール（ノモガイア）](#)
- ✂ [参加と社会影響評価：ツールとテクニック、Jennifer Rietbergen- McCracken および Deepa Naraya、国際復興開発銀行（1998 年）](#)
- ✂ [先住民族の権利の尊重：企業のためのデューデリジェンス・チェックリスト、デンマーク人権研究所（2019 年）](#)

C. コミュニティ代表者：狭い利害関係ではなく、コミュニティ全体を支援するために活動することを確認

グッドプラクティス*

コミュニティ内の異なるサブグループの正当な代表者を特定します。

- ✓ ステークホルダーが自分たちの代表者を選出することを認めますが、代表者の選定が、コミュニティの特定の層（男性、特定の民族集団や氏族、特定の政党など）に明らかに偏っている場合は、介入を検討します。
- ✓ 代表者が、ジェンダー、少数派、利害の多様性などにおいて、住民を反映するようにします。特定のグループやサブグループに属する全てのステークホルダーが、必ずしも、同じ懸念事項、意見、または、優先事項を共有するとは限らないことに留意します。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、13 ページ、IFC \(2007 年\)](#)
- ✓ 特定の人々を、地元住民とプロジェクトとの「連絡係」に就かせるという行為そのものが、彼らに一定の権力と影響力を与えていることを認識します。

コミュニティ代表者の種別

正当な代表者は以下となる可能性があります、これらに限定されるものではありません。

- 地元当局の職員
- 地域、地方、村の議会で選出された代表者
- 長老、村長、部族の指導者といった、伝統的な代表者
- 地域協同組合の議長または理事
- コミュニティに拠点を置く組織や地元の NGO のリーダー
- 現地の女性、若者、少数派の代表者
- 学校の教師
- 宗教指導者

コミュニティ代表者との対話プロセスにおいて、透明性を確保します。

- ✓ 代表者が、公平に、透明性を持って選出されるようにするため、選出方法をモニタリングします。[正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、94 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版 \(2009 年\)](#)
- ✓ 企業の事業が正当であることを保証するために、コミュニティの誰が同意を与えなければならないかを明確に理解します。その人は、プロジェクトの運営中に、さまざまな意思決定を承認する際の連絡窓口にもなります。企業が、地域社会から直接同意を得ることが法律によって義務付けられていない場合でも、プロジェクトのライフサイクルを通じて、コミュニティのリーダーからの同意を求めることは、企業のソーシャル・ライセンスを高め、投資に対するリスクを減らすことができることに留意します。同意が与えられる条件と撤回される条件についても

意識するようにします。企業が受け入れるあらゆる同意が、自発的かつ十分な情報に基づいて与えられ、適時に求められるようにします。[採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデューデリジェンス・ガイドンス、50 ページ、OECD \(2017 年\)](#)

- ✓ 情報が、コミュニティの全ての階層に届くようにします。
 - 選出された代表者が、広範なコミュニティに対してアクセスしやすく、責任を担い続けるような仕組みを確立します。[正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、124 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版 \(2009 年\)](#) これには、例えば、コミュニティの代表者と共に、贈収賄や腐敗に対する仕組みを設けることが含まれるかもしれません。
 - 目標と成果の普及を図るためのシステムについて、コミュニティの代表者と合意します。[正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、125 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版 \(2009 年\)](#)
 - コミュニケーション経路を広げ、唯一の仲介役に過度に依存しないようにします。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、22 ページ、IFC \(2007 年\)](#)
 - 議事録を公表し、あらゆる合意に透明性を持たせるようにします。[正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、94 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版 \(2009 年\)](#)
- ✓ ステークホルダーによっては、企業の客観性や公平性が疑問視される可能性があるため、コミュニティリーダーや政党、政府機関など、特定のステークホルダーとの提携や、政治的な連携があると認識されないようにします。[企業とコミュニティの対立に関する研究、ICMM \(2015 年\)](#)

コミュニティの代表者の正当性を定期的に評価します。

- ✓ コミュニティがその代表者に対して抱える懸念を特定するために、現地で直接働く、企業の現地従業員と話をします。
- ✓ コミュニティの意見が適切に代弁されていると感じているかどうかを評価するため、アンケートを用いて、コミュニティと非公式に関わります。コミュニティがそのように感じていない場合、進め方について、コミュニティと直接、議論します。[採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイドンス、36 ページ、OECD \(2017 年\)](#)
- ✓ コミュニティのメンバーが、企業と対話する代表者に関する懸念を指摘する場として、苦情処理メカニズムを含めることを検討します。

代表者との対話と、コミュニティのメンバーとの直接的な対話を組み合わせます。

- ✓ 現地の意思決定手続きに従いますが、同時に、コミュニティの関与をあらゆる合意条件とします。[企業とコミュニティの対立に関する研究、ICMM \(2015 年\)](#)
- ✓ 公式の指導者と非公式の指導者の双方と関わります。[正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、124 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版 \(2009 年\)](#) 男性と女性、若者と高齢者、あらゆる社会経済的背景や社会階級、民族、宗教集団の人々、[人権擁護者](#)に働きかけます。
- ✓ 異なるステークホルダー集団のニーズを代弁する可能性のある市民社会組織や他の当事者と関わります。

D. 包摂的な対話戦略の策定：先住民族の権利が尊重されるための政府との適切な責任分担の明確化

グッドプラクティス*

先住民族が適切に特定され、セキュリティ対策に関する対話において優先されるようになります。

- ✓ 先住民族のコミュニティの存在を確認するため、地元の専門家（先住民族や人類学者など）と共同で、デュー・デリジェンスを実施します。また、彼らと、土地やその所有権との関係、文化的・宗教的に重要な場所や伝統、そして、治安部隊および民間警備提供者との現在または最近のあらゆる関わりを評価します。[先住民族と鉱業：グッドプラクティスガイド、43 ページ、ICMM \(2015 年\)](#)
- ✓ ある集団が、先住民族と自認している場合、その集団が先住民族として公式に認識されてきたように進めるための慣例を採用します。[A Business Reference Guide: UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples \(企業活動の指針:先住民族の権利に関する国連宣言\)、19 ページ、国連グローバル・コンパクト \(2013 年\)](#)
- ✓ 企業とその警備提供者が、先住民族の権利、特に、意思決定に参加する権利を尊重することを約束させる方針（単独の方針として、あるいは、人権方針の一部として）を設けます。従業員がその方針について、しっかりと理解するようにします¹¹。このコミットメントを公表し、関連する全てのステークホルダーに伝えます。[責任あるエネルギー開発のための E0100 基準、48 ページ、エクイタブル・オリジン \(2017 年\)](#)

主な参考資料：

- [Extractive Industries and Indigenous Peoples \(採取産業と先住民族\)、UN Special Rapporteur on the Rights of Indigenous Peoples \(先住民族の権利に関する国連特別報告者報告\) \(2013 年\)](#)
- [Attacks and Criminalisation of Indigenous Human Rights Defenders \(先住民族の人権擁護者に対する攻撃と犯罪化\)、先住民族の権利に関する国連特別報告者報告 \(2018 年\)](#)
- [UN Declaration on the Right of Indigenous Peoples \(先住民族の権利に関する国連宣言\)、国際連合 \(2007 年\)](#)
- [International Labour Organization Indigenous and Tribal Peoples Convention \(先住民族および種族民に関する条約\)、国際労働機関 \(ILO\) \(1989 年\)](#)

実用的ツール：

- 🔗 [Indigenous Peoples Mapping Tool \(先住民族マッピングツール\)、IPIECA \(2015 年\)](#)
- 🔗 [先住民族の権利の尊重：企業のためのデュー・デリジェンス・チェックリスト、デンマーク人権研究所 \(2019 年\)](#)
- 🔗 [Indigenous Navigator Tools Database \(先住民族ナビゲーターツール・データベース\)、デンマーク人権研究所 \(2020 年\)](#)

例：

- 🌐 [Charter of Principles and Guidelines Regarding Indigenous and Tribal Peoples \(先住民族および種族民に関する原則およびガイドラインの憲章\)、TotalEnergies \(トタルエナジーズ社\) \(2013 年\)](#)

人権デュー・デリジェンスと先住民族

土地、同意、補償の問題は、企業と先住民族との間の苦情や対立の中心となる場合が多くあります。これらは必ずしも、安全保障に関わる紛争として始まるわけではありませんが、いかなる論争や苦情にも、セキュリティと人権の問題に発展するリスクがあります。企業の事業所で働く警備提供者による、先住民族に対する攻撃や暴力行為、脅迫や脅威の劇的な増加は、紛争がどのようにしてエスカレートする可能性があるかを示しています。

先住民族と慎重に対話に含める効果的な人権デュー・デリジェンスの方針によって、そのような紛争を予防することができます。リスクを効果的に軽減するために、企業は、先住民族に関する適切な専門知識と手順を確保し、先住民族の専門家を含む、外部専門家から追加の助言を得る必要性を検討すべきです。企業は、土地の損害や損失に基づく、先住民族のための損害補償において、聖地や文化的意義のある場所に関連する無形価値が考慮されるようにすべきです。

リスクの軽減に加え、企業は、例えば、社会的ネットワークの喪失、文化的崩壊、または、言語の喪失に関連する影響を軽減するプログラムに投資することによって、コミュニティにおいて、積極的な手段を取るべきです。先住民族への混乱が避けられない場合、企業は、プロジェクトを実施しないことを真剣に検討すべきです。デンマーク人権研究所の先住民族デュー・デリジェンス・チェックリストでは、先住民族をデュー・デリジェンスプロセスに確実に含める方法に関する指針と、企業への支援を提供しています。

出典：

[先住民族の権利の尊重：企業のためのデュー・デリジェンス・チェックリスト、デンマーク人権研究所（2019年）](#)

先住民族との対話に関して、法的義務を明確にします。

- ✓ 国内法および国際法上の企業および政府の法的義務を明確にするため、技術スタッフ、現地の情報源、法律専門家に相談します。
- ✓ 地域社会の同意が法的に義務付けられているかどうかを明確にします。同意が義務付けられている場合、それが得られるまで活動は保留にします。[採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、79ページ、OECD\(2017年\)](#) 企業が、先住民族のコミュニティから直接同意を得ることが、法律によって義務付けられていない場合でも、プロジェクトのライフサイクルを通じて同意を求めることは、企業のソーシャル・ライセンスを強化し、投資に対するリスクを減らすことができることに留意します。
- ✓ 先住民族の慣習的な土地の権利は、必ずしも国内法によって認められているとは限らないことを認識してください。また、紛争や強制退去の影響で、元の土地所有者を特定することは難しい場合があるため、このような複雑さや、企業がその土地で事業を行い、警備提供者と契約を結ぶことが許可されているかどうかを理解するためには、強化されたデュー・デリジェンスが必要となる可能性があります¹²。

主な参考資料：

- [International Instruments on Free, Prior and Informed Consent（自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意に関する国際文書）、IPIECA（2015年）](#)

政府が、協議と自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意に関して、責任を確実に果たすように求めます (4.3.a. を参照)。

- ✓ **先住民族**の権利および土地の尊重に関する企業方針について、政府に伝えます。
- ✓ 企業と政府の役割と責任の分担を明確にし、自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意の実施計画を策定します。
- ✓ **先住民族**の権利を認識し、尊重し、遵守するための要件が、政府とのあらゆる契約に、明確に含まれるようにします。責任あるエネルギー開発のための E0100 基準、48 ページ、エクイタブル・オリジン (2017 年) (影響力も参照)。

軍事活動と先住民族の土地

先住民族の権利に関する国連宣言の第 30 条は、先住民族の同意なしに、先住民族の土地で軍事活動が行われることを禁止しています。国が第 30 条に違反した場合、企業は、先住民族の土地で、軍事活動を支援することを意味するような契約を、国と結ばないようにしなければなりません。事業は、先住民族を差別するような軍事活動から、利益を得るべきではありません。企業活動の指針：先住民族の権利に関する国連宣言、72 ページ、国連グローバル・コンパクト (2013 年)

自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を得るための正しいプロセスが遵守されるようにします。

- ✓ 先住民族が、国内法に基づく、彼らの土地の権利について、確実に知らされるようにします¹⁴。
- ✓ 強制、操作、脅迫のない、誠意ある交渉に根差した、自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意のためのプロセスについて、影響を受ける**先住民族**と合意します。そのようなプロセスに、公式または法的な合意を通じて取り組みます¹⁵。
- ✓ 影響を受ける**先住民族**のガバナンス機関、慣習法、慣行（例えば、コミュニティの多数決なのか、長老評議会の承認なのか、など）に従って、彼らの適切な同意を構成するものについて協議します。どのような合意手段が決定されたとしても、プロジェクトが、コミュニティによる広範な合意を得ていることを反映したものであるべきです。
- ✓ 事業活動のリスクと利益、ならびに、さらなる被害防止のため、企業が設置している基準について、完全に透明であるようにします (4.3.b. を参照)。先住民族と鉱業：グッドプラクティスガイド、57 ページ、ICMM (2015 年)
- ✓ OECD のデュー・デリジェンス・ガイダンスに記載されているとおり、「同意が、固定的なものではなく、1 回限りの活動ではないことを認識します」。¹⁶ 採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、78 ページ、OECD (2017 年) もしろ、それは、コミュニティのニーズに応える必要のある、継続的なプロセスです。異なる条件や要件は、プロジェクトサイクルの各段階で交渉されるべきです¹⁷。
- ✓ **先住民族**が対話や同意を拒否する場合、その理由や、懸念事項に対応できるかどうかを理解するために、彼らや信頼を得ている第三者との直接的な協議を試みます。採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、79 ページ、OECD (2017 年)

- ✓ 多くの先住民族のコミュニティが、より広範なコミュニティから孤立して生活しており、企業のプロセスに完全に関与できるようにするための追加支援を必要とする可能性があることを考慮します。[採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、76 ページ、OECD \(2017 年\)](#) 場合によっては、孤立したコミュニティは、関与を全く望まない可能性もあります。そのような場合は、これらの先住民族を事業運営から保護するための緩衝地帯を作り、この緩衝地帯に及ぶ可能性のあるあらゆる影響を考慮します（水源の下流への影響など）。[企業活動の指針：先住民族の権利に関する国連宣言、23 ページ、国連グローバル・コンパクト \(2013 年\)](#) 警備提供者が、このような取り決めに違反しないようにします。

先住民族との関わりが効果的で、適切であるようにします (4.2.b. を参照)。

- ✓ コミュニティの土地にアクセスするための現地の儀礼を尊重し、全ての請負業者と警備提供者も同様に行うことを確認します。[先住民族と鉱業：グッドプラクティスガイド、18 ページ、ICMM \(2015 年\)](#)
- ✓ 現地の慣行と言語を学ぶことによって、従業員が先住民族の文化を理解し、敬意を表するようになるための研修を行います。現地語を話す能力は、「儀礼的なあいさつ」レベルであっても役立つ立ちます。[採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、76 ページ、OECD \(2017 年\)](#)
- ✓ 先住民族が、事業が行われている土地から退去させられた場合、彼らが、企業の意思決定と協議プロセスに、引き続き関わるようにします。[先住民族と鉱業：グッドプラクティスガイド、44 ページ、ICMM \(2015 年\)](#)
- ✓ 先住民族のガバナンス構造が、法的に認められているかどうかにかかわらず、セキュリティ活動の管理において、そのような構造を考慮します。
- ✓ 親善を深め、関係を改善するような、先住民族コミュニティとの合意を形成します。対話と関与を円滑にする構造的な仕組みを提供します。
 - 合意に、あらゆる違反や苦情を是正するための具体的な苦情処理メカニズムを含めるようにします。
 - 合意の定期的な見直しに関する要件を含めます。

実用的ツール：

- ✍ [有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、OECD \(2017 年\)](#)
- ✍ [先住民族と鉱業：グッドプラクティスガイド、ICMM \(2015 年\)](#)

先住民族の文化に適応した、リスクおよび負の影響を軽減するための戦略を策定します (4.5.a. を参照)。

- ✓ 先住民族が、負の影響に対する回復力が弱く、プロジェクトやセキュリティ体制による深刻な経済・社会的影響に対して、より脆弱である可能性を認識します。例えば、先住民族は、差別、先住民族の問題や視点が文化的に広く知られていない、刑事司法制度において過剰な割合を占める、あるいは警備提供者による残虐行為、または、高水準の貧困および社会的不利益を通じて、疎外されているかもしれません。これらの脆弱性とその対処方法を、評価および軽減計画において検討します。例えば、市民社会組織と提携したり、資金を提供したりすることによって、また、差別反対を提唱することや、あるいは、先住民族のための独立した弁護士の利用を促進することによって、そのような脆弱性の軽減を支援します。[先住民族と鉱業：グッドプラクティスガイド、93 ページ、ICMM \(2015 年\)](#)

- ✓ 先住民族のコミュニティが、地上権を明確にし、領土を画定し、所有権を得るための取り組みを支援することを検討します。しかし、一部の集団は、領土の地図を厳格化したり、特定の場所や境界線を明確化したりすることに消極的である可能性を考慮します。**紛争に配慮した事業慣行：採取産業ガイダンス、火種問題 4:7、インターナショナル・アラート (2005 年)**
- ✓ 土地に関連する影響（土地へのアクセスの欠如や土地の劣化など）が、他のステークホルダー集団よりも、先住民族に対して、より深刻な影響を与える可能性を考慮します。このことは、特に、先住民族が土地に対して特別な文化的つながりや権利を持っている場合、または、彼らの生計手段や重要な文化的慣習が、土地と関連している場合に該当します。
 - 先住民族が彼らのコミュニティへ移動できるように、彼らが通常利用する通路が事業活動のために閉鎖されている場合は、企業の敷地を横断する安全な通路を作ります。警備提供者がその場所を確実に認識するようにし、当該エリアのその場所について研修を受けていることを確認します。**企業活動の指針：先住民族の権利に関する国連宣言、41 ページ、国連グローバル・コンパクト (2013 年)**
 - 損害補償において、聖地や文化的意義のある場所に関連する無形価値が考慮されるようにします。
- ✓ 社会的ネットワークの喪失、文化の崩壊、言語の喪失に関連する影響を軽減するプログラムに投資します。混乱が避けられない場合、プロジェクトを実施しないことを検討します。
- ✓ 先住民族集団と先住民族以外のコミュニティ集団との特定の社会的ダイナミクスを認識し、企業の事業によって生じる、これらのダイナミクスへの負の影響を軽減する取り組みを行います。
- ✓ 自分たちの利益のために取り組む際に、さらなる負の影響や障壁を経験するかもしれない先住民族**女性**の特有のニーズや脆弱性を認識し、対処します。

主な参考資料：

- **責任ある鉱業のための IRMA 基準、第 2.2 章、責任ある鉱業保証のためのイニシアチブ (2018 年)**
- **有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、OECD (2017 年)**
- **自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意に関する国際文書、IPIECA (2015 年)**
- **先住民族マッピングツール IPIECA (2015 年)**
- **先住民族と鉱業：グッドプラクティスガイド、ICMM (2015 年)**
- **Chinese Due Diligence Guidelines for Responsible Minerals Supply Chains (責任ある鉱物サプライチェーンのための中国デュー・デリジェンス・ガイドライン)、OECD および China Chamber of Commerce of Metals, Minerals and Chemicals Importers and Exporters (中国金属・鉱物・化学品輸出入業者商工会議所) (2015 年)**

E. コミュニティの不信感：企業の効果的な苦情処理メカニズムの確保

グッドプラクティス*

コミュニティが、企業の苦情処理メカニズムや、この仕組みへのアクセス方法、コミュニティの権利と潜在的な救済について理解するようにします。

既存のあらゆる苦情処理メカニズムの実効性を定期的に評価し、どのような側面を改善できるかを理解することに努めます。

- ✓ 苦情の種類と傾向を、定期的に内部で見直します。
 - 同じ問題に関して、繰り返し寄せられる苦情があるかどうかを追跡調査します。これは、苦情処理メカニズムが効果的に機能しておらず、企業が懸念事項に対処するために慣行を変更していないことの兆候となる可能性があります。
 - 苦情の欠如は、コミュニティが苦情処理メカニズムを使用できていないか、あるいは、信頼していないことを意味するかもしれません。必ずしも、コミュニティに苦情が全くないことを示すわけではありません¹⁸。
- ✓ 苦情処理メカニズムの実効性を評価し、文化的に適切なものにする手順に、現地の従業員とコミュニティ代表者を参加させます。
 - それぞれのメカニズムが、対処しやすいプロジェクトの影響から、深刻で複雑な人権侵害まで、異なる種類の苦情に対処する方法を検討します。深刻な人権侵害は、司法制度が利用できる場合、同制度に委ねる方がより適切かもしれないことに留意します。
 - 苦情解決プロセスの満足度（申立者が丁寧に扱われたと感じたかどうかを含む）と、負の影響への対処方法を評価します。採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、51 ページ、OECD (2017 年)
 - それぞれのメカニズムを改善し、その後の負の影響を防止するために、教訓を明らかにします¹⁹。

評価結果に基づき、苦情処理メカニズムを（再）設計します。

- ✓ 苦情処理メカニズムが、国家および非国家の既存の司法的および非司法的な苦情処理メカニズム、ならびに、先住民族や他の現地の機関やプロセスを強化し、補完するようにします。そのようなメカニズムに取って代わるべきではありません。採鉱における紛争予防：採鉱者と開発者のためのツールキット、13 ページ、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ採鉱開発者協会およびワールド・ビジョン・カナダ (2012 年)
- ✓ 苦情処理メカニズムが現地の背景に適合し、コミュニティのニーズを満たすようにするため、地域社会、または、尊敬される第三者と連携します。第三者と連携する場合は、その第三者が地元で信頼されていることを確認します。
- ✓ 申立者と効果的に関わることのできるコミュニティ・リレーションズ担当者を任命します。共感性、成熟性、公平性といった資質が重要です。現地レベルの懸念と苦情の処理と解決：鉱業・金属部門における人権、9 ページ、ICMM (2009 年) チームには、現地語を話す、ジェンダーと文化的問題の専門家が、少なくとも 1 名、含まれるようにします。

- ✓ 最適なアクセスポイントについて、コミュニティと協議し、苦情処理メカニズムを利用しやすくします。以下のアクセスポイントのうち、いくつかを設置することを検討します。
 - 電話、SMS、SNS でアクセスできる「侵害報告」ホットライン。特に、機密性とデータを確実に保護し、暗号化されたプラットフォームを使います。[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites \(安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット\)](#)、III-16 ページ、World Bank Group (世界銀行グループ) および Anvil Mining (アンビル・マイニング社) (2008 年)
 - 信頼できるモニターのみがアクセスできる安全な電子メールアドレス。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット](#)、III-16 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 (2008 年)
 - 他者から見られずにアクセスできる場所にあり、匿名でメモ、内部情報、その他の情報を投函でき、明確な説明書きが上に掲示されている情報提供ボックス。[安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット](#)、III-16 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社 (2008 年)
- ✓ 従業員によって選出された「信頼できる人」。この人は、従業員の代わりに、懸念事項を、企業や民間警備提供者の経営陣に提示することができます。これは、該当する場合、労働組合、または、従業員組合などの既存の仕組みを通じて行うこともできます。申立者が苦情を直接申し立てることのできるコミュニティオフィス。このオフィスへ、全ての潜在的な権利主張者が容易にアクセスできるようにします。侵害を受けた可能性のあるコミュニティの一部のメンバーが、このオフィスにアクセスできないことが明らかである場合は、コミュニティと協働する移動チームが派遣され、そこで苦情処理手続きを実行する必要があります。利用のしやすさは、言語、識字能力、社会的地位にも関連することも考慮してください。手続きが現地語でも可能であり、識字能力が問題である場合は、コミュニティの担当者によって口頭で説明され、移動に制限がある人（1人で外出できない女性など）のためのアクセスに配慮があることを確認します。
- ✓ 深刻、または、あまり深刻ではない苦情に分類する方法と、各分類の苦情の対応者を、初期評価の情報に基づき明確にします。場合によっては、深刻度によって、苦情を上級管理職へエスカレーションする必要があるか、別の司法機関または非司法機関に委ねる必要があるかが決まります。国連指導原則は、深刻度を、影響の規模、範囲、是正不能性に基づき分類していることに留意してください。[国連指導原則 14](#)
- ✓ どのような種類の苦情が、人権に影響を及ぼす可能性があるかを、企業が評価するのに役立つマトリックスを作成し、このような苦情とその深刻度の評価が、恣意的に行われないようにします²⁰。
- ✓ 深刻な人権侵害のリスクを伴う状況では、エスカレーションや付託プロセスを確立し、適切な国家当局やプロセスが尊重されるようにします。
- ✓ あらかじめ決められたスケジュールで、苦情を解決する明確なプロセスを定め、申立者に対して、定期的に最新情報を知らせます。[現地レベルの懸念と苦情の処理と解決：鉱業・金属部門における人権](#)、13 ページ、ICMM (2009 年)
 - 苦情処理メカニズムによって、一刻を争う苦情（請負業者によって柵が壊され、家畜が逃げ出すなど）に即座に対応できるようにします。そのための一つの方法は、苦情を受け付ける会社の従業員に、基本的な苦情を自ら解決する権限を与えることです。国際金融公社(IFC)も、「問題がより深刻であるか、対処に費用がかかる場合は、上級管理職への直接的な報告系統」を確立することを提案しています。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック](#)、75 ページ、IFC (2007 年)

- 苦情処理（意思決定基準を含む）に透明性があることを確認します。[採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、60 ページ、OECD \(2017 年\)](#)
- ✓ 苦情処理システムにおいて、申立者の匿名性と機密性が認められ、それらが報復のリスクから保護されるようにします。[現地レベルの懸念と苦情の処理と解決：鉱業・金属部門における人権、13 ページ、ICMM \(2009 年\)](#) 苦情を登録するために、詳細な個人データが必要とされないようにします。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、76 ページ、IFC \(2007 年\)](#)
- ✓ 苦情処理手続きの当事者が、その公正な解決を妨げることができないようにします。[国連指導原則 34](#)
- ✓ 申立者に不服申し立ての可能性を与え、不服申し立てを行うことのできる場所（国家機関または裁判所、専門家による第三者委員会や別の評判の高い独立機関など）を明示します。[現地レベルの懸念と苦情の処理と解決：鉱業・金属部門における人権、19 ページ、ICMM \(2009 年\)](#)

苦情処理メカニズムを公表し、その利用を促進します。

- ✓ 国連指導原則の解釈の手引きは、企業が、苦情処理メカニズムについて、「対象となるステークホルダーに知らせ、信頼してもらうように」すべきであると強調しています。[Corporate Responsibility to Protect Human Rights \(人権を守る企業の責任：解釈の手引き\)、65 ページ、国連人権高等弁務官事務所 \(2012 年\)](#) これは、地域社会との会合を設け、苦情処理メカニズムの詳細を目立つ場所に掲示したり、公開ウェブサイトの情報に掲載したりすることによって行うことができます。
- ✓ 手続き、各段階の時間軸、可能な結果の種類について、明確な情報を提供します。
- ✓ 記録された全ての苦情の対応が行われる一定の時間軸（48 時間、1 週間、または、30 日間など）を公にコミットし、このレスポンスタイムに従って対応します。合意されたスケジュールを守ることができない場合は、申立者に知らせ、理由を説明します。
- ✓ ICMM の提言を受けて、「苦情を特定の問題カテゴリーに制限するのではなく、苦情処理メカニズムを通じて、あらゆる種類の懸念事項を提起できること」を明記します。[現地レベルの懸念と苦情の処理と解決：鉱業・金属部門における人権、8 ページ、ICMM \(2009 年\)](#) 苦情処理メカニズムは、あらゆる種類の苦情に対応可能であるべきですが、特に深刻な問題に関しては、前述のとおり、エスカレーションや付託手続きを確保します²¹。
- ✓ 国際金融公社 (IFC) は、企業は「苦情の申し立てに関連して、費用も報復もないことを人々に保証」すべきであると強調しています。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、70 ページ、IFC \(2007 年\)](#) 苦情処理メカニズムを利用しても、人々が法的または司法上の救済プロセスにアクセスすることは妨げられない旨を説明し、企業のいかなるプロセスもそれを妨げないことを確認します。[現地レベルの懸念と苦情の処理と解決：鉱業・金属部門における人権、8 ページ、ICMM \(2009 年\)](#)

苦情処理メカニズムにおいて、可能な限り早い段階の関与と対話を通じて、苦情に対処し、解決するようにします。

- ✓ 全ての苦情の記録を書面で残し、調査します。
- ✓ 実際のまたは潜在的な人権への影響に関連するあらゆる苦情を評価し、問題が人権侵害の疑惑や他の基準違反へと発展する前に、苦情処理メカニズムによって、問題に確実に対処するようにします。人権を守る企業の責任: 解釈の手引き、68 ページ、国連人権高等弁務官事務所 (2012 年)
 - 病院、診療所、女性用シェルターなど、被害者を紹介する制度に関して、情報をすぐに入手できるようにします。
 - 苦情処理メカニズムを通じて寄せられる、セキュリティ関連のあらゆる問題は、直ちに指摘し、上級管理職にエスカレーションするようにします。
- ✓ 関連する現地の専門知識やスキル（調停、仲裁、救済プロセス）を有する評判の良い第三者と協議します。関連するパートナーには、現地および国際的な市民社会組織、開発機関、シンクタンクや大学などが含まれます。紛争等の影響を受ける地域および高リスク地域における責任ある事業に関する手引き：企業および投資家のための資料、11 ページ、国連グローバル・コンパクトおよび責任投資原則 (2010 年)
- ✓ 申立者が、苦情への対処方法を選択できるようにします。企業活動の指針：先住民族の権利に関する国連宣言、33 ページ、国連グローバル・コンパクト (2013 年) 救済は、原状回復、修復、補償、コミュニティ開発プログラム、再発防止の保証など、さまざまな形で行うことができます。国連指導原則 27
- ✓ 他の正当なアクターによって（オンブズマン機関、国家人権機関、地域の人権委員会、または、マルチステークホルダー・イニシアチブなどによって）実施される調査に協力します。

事例研究

コンゴ民主共和国南キブ州における課題を調停するための、国内ワーキンググループによる支援

Twangiza（トワンギザ）は、南キブ州で唯一の産業鉱山です。この地域では、過去の経済危機と暴力的な紛争によって生じた空白を、金採掘を行うコミュニティが埋めていました。2009年、ある企業が、地元のコミュニティと連絡を取り、区切られた地区へ移転させるための補償を提示しました。しかし、企業、鉱山警察、鉱山労働者との間で、移転をめぐる緊張が生じました。地域社会は、補償の欠如と、雇用に関する期待が満たされないことに、いら立ちを募らせていました。鉱山警察は、コミュニティや抗議する群衆に対する過度の武力の行使を非難されていました。また、不法侵入した羊飼いに対する拷問疑惑事件もありました。緊張が高まり、最終的には、警備提供者とコミュニティメンバー間の対立によって、採掘作業が中断される事態となりました。

南キブ州の自主原則ワーキンググループは、その監視任務を通じて、このようなインシデントを認識しました。この緊張状態に対処するため、ワーキンググループは、地元鉱山警察と協力し、人権義務に関する意識を高め、警察官による不正行為の調査と報告を行い、州レベルでフォローアップを要請しました。その結果、署長が解任され、警察官2名は逮捕されました。さらに、ワーキンググループは、マルチステークホルダー会合を現地レベルで開催し、インシデントに対応するために講じられた措置について議論するため、採取企業、地域社会、現地の治安部隊の代表者を招きました。マルチステークホルダーとの対話によって、新たなセキュリティ上の合意がもたらされ、コミュニティの関与が強化され、コミュニティが苦情を表明するための場が作られました。

このワーキンググループの介入は、マルチステークホルダーとの対話が、どのようにして、コミュニティに根差す課題を調停し、企業の敷地周辺のセキュリティと人権の課題にレガシーに対処することに役立つかを示す、強力な例です。

続きを読む。

コミュニティと他のステークホルダー集団に定期的に報告し、受け取った苦情への企業の対処方法について議論します。

ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、IFC（2007年）

- ✓ コミュニティが根拠のない懸念を抱いている場合、それらを退けずに、その懸念事項には本当に根拠がないとされる理由を説明したり、双方の合意と信頼に基づく解決策を見い出したりするために、開かれた対話を行います。客観的な第三者、外部の専門家、または、コミュニティリーダーを参加させることで、これらの対応において、信頼を築く助けとなるかもしれません。これらの情報源は、コミュニティによって信頼され、信頼できるものであるべきです。現地レベルの懸念と苦情の処理と解決：鉱業・金属部門における人権、9ページ、ICMM（2009年）
- ✓ この仕組みによって苦情を解決できない場合、外部の専門家（公選弁護士、法律顧問、法分野のNGO、または、大学職員など）へのアクセスを容易にするか、あるいは、マルチステークホルダー委員会、オンブズパーソンや専門家による第三者委員会といった、評判の高い独立機関によって管理される、問題解決プロセスを確立します。現地レベルの懸念と苦情の処理と解決：鉱業・金属部門における人権、18-19ページ、ICMM（2009年）

非司法的苦情処理の仕組みの実効性基準

国連指導原則 31 からの抜粋

その実効性を確実にするため、国家によるもの及び非国家主体によるものともに、以下の要件を満たすべきです。

- 正当性
- 利用可能性
- 予測可能性
- 公平性
- 透明性
- 権利適合性
- 継続的な学習源
- エンゲージメントに基づくこと

事案は、解決策が実施された後で、正式な、あらかじめ定められた手続きに従ってのみ、終了されるようにします。そして、不服申し立ての可能性を与えません²²。

国際基準に従って、苦情処理手続きから効果的な救済策が生み出されるかどうかを評価します。

主な参考資料：

- Improving Accountability and Access to Remedy for Victims of Business-Related Human Rights Abuse through Non-State-Based Grievance Mechanisms（非国家基盤型の苦情処理メカニズムを通じた説明責任の向上と事業に関連した人権侵害の被害者のための救済へのアクセス向上）、国連人権高等弁務官事務所（2020年）
- Access to Effective Remedies Under the Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy Framework（ビジネスと人権に関する指導原則に基づく効果的な救済へのアクセス：国際連合の保護、尊重および救済枠組みの実施）、国連人権高等弁務官事務所（2017年）

実用的ツール：

- ✂ 現地レベルの懸念と苦情の処理と解決：鉱業・金属部門における人権、ICMM（2019年）
- ✂ Developing and Operating Fair and Accessible Company Grievance Mechanisms that Offer Effective Remedies（効果的な救済を提供する公正かつ利用しやすい企業の苦情処理メカニズムの開発と運用）、国際行動規範協会（ICoCA）（2018年）
- ✂ Community Grievance Mechanisms in the Oil and Gas Industry（石油・ガス産業におけるコミュニティの苦情処理メカニズム）、IPIECA（2015年）
- ✂ Site-Level Grievance Guide（現場レベルの苦情処理ガイド）、カナダ鉱業協会（2015年）

4.3. 情報共有、協議、同意

A. 協議が遅すぎる、または国際基準に沿っていない場合：ソーシャル・ライセンスの欠如への直面

グッドプラクティス*

協議と同意に関して、法律上または規制上の要件があるかどうかを確認します。

- ✓ 特に、**先住民族**との、どのような関与方法が求められるかを特定します（4.2.を参照）。採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、76 ページ、OECD (2017 年)
- ✓ 同意が、法的に義務付けられているかどうかを明確にします。採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、76 ページ、OECD (2017 年) 同意が義務付けられている場合、それが得られるまで、活動は保留にします。採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、79 ページ (OECD、2017 年) 企業が同意を得ることが、法律によって義務付けられていない場合でも、プロジェクトのライフサイクルを通じて同意を求めることによって、企業のソーシャル・ライセンスを高めることができます（4.2.d.を参照）。

実用的ツール：

- ✂ 自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意に関する国際文書、IPIECA (2015 年)
- ✂ 責任ある鉱業のための IRMA 基準、第 2.2 章、責任ある鉱業保証のためのイニシアチブ(2018 年)

政府が協議に関する責任を果たすように求めます。

- ✓ 将来のステークホルダーとの関係に影響を及ぼすかもしれないため、プロジェクト関連の問題に関する政府主導の協議の確保に努めます。
 - どの段階で、そのような関与が行われたか、どのようなコミットメントや合意が行われたか、そして、地域社会との関係に影響を及ぼし得る、どのような未解決の問題が残されているかを確認します。ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、52 ページ、IFC (2007 年)
 - 政府側に肩入れしているという認識を生じさせないように注意しつつ、政府主導のステークホルダーとの協議に参加するか、少なくとも、見守るように努めます。
- ✓ 政府機関が、確実に協議に出席し、協議を主導できるようにするため、政府機関に旅費などの支援を行うことを検討します。企業とコミュニティの対立に関する研究、ICMM(2015 年) コミュニティの利益のために活動していない政府を支援していると認識されるリスクを軽減するため、企業は、誠意を持ってプロセスを主導する政府の能力を向上させるために努力していることを、コミュニティに対し、透明性を持って明確に示します。

過去の協議プロセスを見直し、生じた間違いとその理由を理解するように努めます。

- ✓ 企業の関連部門と共に、プロジェクト活動とスケジュールを見直し、コミュニティとの継続的で有意義な協議が、計画に十分に組み込まれるようにします ([4.4.b.を参照](#))。
- ✓ 政府による土地取得の補償をめぐる協議や、プロジェクト関連施設の所有者による事前協議に見られるように、ステークホルダーは、企業の関与なしに、あるいは以前に第三者によって協議されている可能性があることに留意してください。長引いている苦情の証拠がある場合、未解決の懸念への対処が必要な場合があります。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、124 ページ、IFC \(2007 年\)](#)
- ✓ 当該地域の他企業と連携し、過去または現在のアプローチを理解し、誤解や残存する問題を回避します。

協議が十分早い時期に開始されなかった場合、その時点から、共同分析と包摂的な意思決定を支援する積極的な協議を実施します。

- ✓ 国際的な企業のプロセスや構造にあまり接することのないステークホルダーが、協議プロセスに積極的に参加し、合意事項の監視を抵抗なく行うことができるように、能力開発を支援します。[企業とコミュニティの対立に関する研究、ICMM \(2015 年\)](#)
- ✓ 開かれた協議が難しい場合、コミュニティとのコミュニケーションを維持するために、他の戦略を採用します。[正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、121 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版 \(2009 年\)](#)
 - 企業とコミュニティの問題を議論するために選出された村民による委員会を設立することが有用かどうか、地元当局と議論します。
 - 全ての当事者に受け入れられた、独立した第三者（オンブズマン機関、NGO、外部の専門家、学術組織など）と連携します。これらの当事者は、協議や自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意のプロセスを見守り、支援することができます。[企業とコミュニティの対立に関する研究、ICMM \(2015 年\)](#)

主な参考資料：

- [有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、OECD \(2017 年\)](#)
- [Understanding Company-Community Relations Toolkit \(企業とコミュニティの関係を理解するためのツールキット\)、ICMM \(2015 年\)](#)

B. 地域社会の同意：現実的な期待と影響に対する現実的な理解に基づいていることの確認

グッドプラクティス*

プロジェクトのための意思決定、方針、計画について透明性を確保し、率直に伝えます。

- ✓ 意思決定に先立ち、対象のステークホルダーに関連情報を提供します。
 - ステークホルダーの関与と協議のプロセスの詳細を伝えるだけでなく、ベースライン評価と影響評価の結果について、関係するステークホルダーに開示し、評価結果についてフィードバックを得ます。パブリックコンサルテーションでは、それまでに特定された、あらゆる実際のおよび潜在的なリスクと影響（累積的影響、事業活動上の影響、社会影響、環境影響など）を開示します。これらをコミュニティメンバーに率直に伝えることによって、企業がセキュリティ上のインシデントへと発展する誤認識を避けるのに役立ちます（[4.2.a. を参照](#)）。
 - コミュニティ代表者、対話集会、伝達資料などの手段を通じて、プロジェクトに関する技術情報や環境情報にコミュニティがアクセスできるようにします。
 - 客観的な情報を開示します。プロジェクトの利点を過大評価し、負の影響を過小評価しないようにします。非現実的な期待は、緊張や社会的対立を引き起こし、それらがセキュリティ上のインシデントとなる可能性があります。企業が提供できることと、できないことについて、十分明確にするようにしてください。ICMMの説明にあるように、このアプローチは、「プロジェクトの要件、ならびに、企業がプロジェクトサイクルを通じて直面するかもしれない機会や制約をより良く理解し、期待値を管理することで」、潜在的な緊張（例：企業が全員に対して十分な仕事を提供できないことから生じる緊張）に対処することに役立ちます。[企業とコミュニティの対立に関する研究、ICMM（2015年）](#)
 - 次のステップと、将来のコミュニティの関与および協議方法について説明します。
 - どのプロジェクトの要素が固定され、どれが変更できたり、改善できたりするかを明確にします。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、28ページ、IFC（2007年）](#)
- ✓ コミュニティが理解できる言語と、地元住民が理解できる形式で、情報を適時に共有します。情報を共有しないことは、誤解を助長し、企業の評判を傷つけ、ステークホルダーとの情報に基づく対話のための努力を阻害する可能性があります（[4.3.c. を参照](#)）。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、28ページ、IFC（2007年）](#)
- ✓ メッセージが確実に受け取られ、理解されるようにするため、重要な情報をさまざまな媒体で、複数回伝えます。[採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、54ページ、OECD（2017年）](#)
- ✓ 全ての当事者が、互いの立場を確実に理解するようにするため、企業の期待を伝え、ステークホルダーが協議プロセス中に期待を共有するように促します。[採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、57ページ、OECD（2017年）](#)

企業と政府の責任を明確にします。

- ✓ 現地国の国および地方レベルの政府当局と、社会的投資や補償に関するそれぞれの責任について合意します（[1.2.d.を参照](#)）。この合意を地域社会に伝え、企業が提供できることと、できないことについて説明します。このことは、期待が苦情とならず、潜在的な社会的対立につながらないようにすることに役立ちます。

協議中、重要な問題について、コミュニティの理解を深めます。

- ✓ コミュニティが、享受できる利益について現実的な期待を抱くようにするため、プロジェクトに関する理解を深めます。特に、プロジェクトの異なるフェーズ、事業の各段階に関連する結果と機会、セキュリティと安全への影響、関連するスケジュールについて説明します。また、生じる可能性がある問題と、企業がそれらを軽減するために、どのような取り組みを行うかについても説明します。
- ✓ 現地の法規制および国際法の下で、コミュニティが、企業の活動、セキュリティ体制、影響に関する彼らの権利（例えば、土地、環境、労働に関連する権利を含む）を完全に理解するようにします。また、企業、政府、他のステークホルダーのそれぞれの責任についても説明します。
- ✓ 各段階において、事業がどのようなものになるか、ならびに、安全上または資産上の理由で、コミュニティメンバーがアクセスできないエリアを示すために、さまざまな手段を用いて情報を伝えます（冊子、動画、ラジオ、演劇、掲示板、近隣の村に設置された案内所、または、各コミュニティへの訪問）。配置される警備提供者の場所と人数、着用する制服、使用する装備を示します。該当する場合は、閉鎖後のプロジェクトサイトを示すスケールモデルを作ることも有用です。[紛争に配慮した事業慣行：採取産業ガイダンス、火種問題 1:6、インターナショナル・アラート（2005年）](#)
- ✓ 企業の事業活動について把握し、その影響への理解を深めるために、土地所有者を他の事業拠点に案内することを検討します。
- ✓ 適切な場合には、例えば独立した専門家の助言へのアクセス、能力開発、円滑化及び調停、又は外部オブザーバーの参加により、[先住民族コミュニティ](#)の意思決定へ関与する能力を支援します。能力開発の取り組みは、先住民族の開発計画の要素として含めることができ、これは、著しく影響を受ける先住民族に対するプロジェクトの利益を高め、悪影響を最小限にすることを目的とします。

主な参考資料：

- [先住民族と鉱業：グッドプラクティスガイド、ICMM（2015年）](#)

企業・コミュニティ委員会を設立し、プロジェクトに関する情報のハブとして、プロジェクトサイクルを通じて関係を管理し、対立が悪化する前に解決することに役立っています。

紛争に配慮した事業慣行:採取産業ガイダンス、火種問題 4:7、インターナショナル・アラート (2005年)

コミュニティとの協議の当初から、救済にアクセスするための既存または提案されている苦情処理メカニズムおよび他のメカニズム（司法的および非司法的メカニズム）に関する詳細情報を提供します。

- ✓ このような苦情処理メカニズムが、利用しやすく、適切で、文化的に適したものとなるように、コミュニティメンバーと議論します。社会的に弱い立場に置かれた集団や疎外された集団のニーズを特に考慮して、追加のメカニズム（信頼できるフォーカルポイント、利用しやすい苦情ボックスなど）が必要かどうかについても議論します。
- ✓ 企業のセキュリティ体制に関連する、苦情処理メカニズムや救済メカニズムを含めます。

企業が事前に予想しなかった実際のおよび潜在的な影響を特定する機会として、協議を行います（人権デュー・デリジェンスを参照）。状況に応じて、リスク評価と影響評価を更新します。

特定されたリスクや影響に基づき、負の影響の軽減および管理のための計画案の作成にコミュニティを積極的に参加させます。

人権への影響評価の手引きとツールボックス、フェーズ4：影響の軽減と管理、デンマーク人権研究所 (2020年)

- ✓ 協議前と協議中に、企業が既に提案、策定し、または、検討したあらゆる軽減措置に関して、明確かつ詳細な情報を提供します。これらを詳細に説明し、コミュニティが、影響および管理計画を確実に理解できるようにします。
- ✓ 提案された軽減措置が、適切、効果的かつ文化的に適したものになるように、異なるステークホルダー集団と議論します。変更すべき措置があるかどうか、新たな措置が必要かどうかを尋ねます。適切な解決策について交渉します。
- ✓ コミュニティの意見や優先事項が中心に置かれるようにするため、必要に応じて、影響の軽減管理計画を見直します。
- ✓ プロジェクトの影響を最も受ける集団、社会的に弱い立場に置かれている集団、疎外された集団の意見を特に重視します（4.2.b および 4.2.d を参照）。
- ✓ セキュリティ体制に関する影響および軽減計画を盛り込みます。

コミュニティと関わる際には、誠意を持って交渉します。

- ✓ 状況が変化した場合の再交渉要件を含め、事前に、交渉条件について相互に合意するようにし、法的義務に準拠したものにします。採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、49ページ、OECD (2017年)

- ✓ 一貫性のあるコミュニケーションを持ち、誤解を避けるために、誰が企業を代表してコミットメントを行う権限を持っているか、コミュニティにとって非常に明確であるようにします。安全保障及び人権に関する自主原則：主なプロジェクトサイトのための実施ツールキット、V-11 ページ、世界銀行グループおよびアンビル・マイニング社（2008年）
- ✓ 交渉中に、出席者と共に全ての最終合意事項を検証し、正当性を確認し、記録します。採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、50 ページ、OECD（2017年）
 - 適切な場合、可能であれば、写真を用いて合意をサポートします。
 - 合意事項は、確実に現地語に翻訳され、関連するコミュニティがアクセスできるようにします。
 - 議事録を公開します。
 - 常に、識字問題への配慮を怠らず、コミュニティメンバーにとって情報にアクセスできる他の方法を見つけます。
- ✓ 交渉や対話の後の手順を明確にし、実行およびフォローアップの責任者について合意します。紛争に配慮した事業慣行：採取産業ガイダンス、火種問題 1:5、インターナショナル・アラート（2005年）

主な参考資料：

- ステークホルダー・エンゲージメントのための5段階アプローチ、BSR（2019年）
- 有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、OECD（2017年）
- 人権への影響評価の手引きとツールボックス、フェーズ2および4、デンマーク人権研究所（2020年）

C. 情報管理：セキュリティ対策に関して共有する事項の決定

グッドプラクティス*

コミュニティと共有する情報の種類をできる限り早期に決定します。

- ✓ 何を、いつ、誰に伝えるかを決定する明確な基準をあらかじめ定めます。その基準が、企業の部門間で、共同で決定されるようにします。
- ✓ 初期段階で、定期的かつ適時に関連する情報をステークホルダーに提供し、メッセージの伝達に一貫性を持たせるようにします（[4.2.b.](#) および [4.3.b.](#) を参照）。

コミュニティとのコミュニケーションと協議に関する重要課題

企業は、以下を共有するために、コミュニティと明確に関わるべきです。

- 安全、セキュリティと人権に関する企業の方針、手順、計画
- リスク評価または影響評価の関連する結果、および、セキュリティ体制との関連
- 警備提供者の構成
- 警備体制の変更
- 治安部隊と民間の警備提供者に適用される規則（行動規範や交戦規定など）
- セキュリティ担当者の権利と責任
- 国際法、人権法、他の基準に基づくコミュニティの権利と責任
- 過去に生じたセキュリティ上の懸念事項と企業の対処方法
- セキュリティ関連の問題と苦情の解決のために、ステークホルダーが利用できるメカニズム

セキュリティと人権の問題に対処するコミュニティの能力を高めます（[4.3.b.](#) を参照）。

- ✓ コミュニティの理解を促進するために、適切な言葉と方法（イラスト、実際の事例など）を用います。地域社会が、自衛権を含む、地域社会および警備員の権利と責任を理解することが重要です。
- ✓ セキュリティと人権の問題についてコミュニティに情報を与え、コミュニケーションを容易にするために仲介者の役割を果たすことのできる、独立した第三者（NGO、国家人権機関、または、学術組織など）と連携します。

コミュニティとセキュリティ関連の問題について議論するために、定期会合を設定します。

- ✓ 以下を含む、異なる目的を持つ、さまざまな種類の会議を開催します。
 - 情報共有を目的とした大規模な公開会議 ([4.2.b. を参照](#))。
 - セキュリティ体制について議論し、関連する懸念事項と影響に対処するために、共同の解決策を見いだすためのコミュニティ代表者との小規模な会議 ([4.2.c. を参照](#))。
 - 企業のセキュリティチームとコミュニティチームとのスポーツトーナメントなどの共同スポーツ・レジャーイベント、あるいは、コミュニティメンバーが企業の敷地内に招待される、臨時のオープンハウス。このようなイベントによって、信頼を築くことができ、コミュニティが企業の事業について学び、従業員と会い、あるいは、苦情を申し出るための非公式な場を提供することができます。[正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、45 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009 年）](#)
 - セキュリティと人権の問題についてコミュニティと議論するために、標準化されたアプローチを開発するためのマルチステークホルダーとの対話の場 ([国内ワーキンググループを参照](#))。
- ✓ 実質的な協議を開始する前に、従うべきプロセスと、対話への参加者を決定します。[企業活動の指針：先住民族の権利に関する国連宣言、23 ページ、国連グローバル・コンパクト（2013 年）](#) セキュリティ関連の問題に焦点を当てる必要性や、一度に 1 人ずつ発言するルールなど、議論を導き、建設的で効果的な意見交換を行うための一連の原則に共同で合意します。
- ✓ 人権問題や社会問題が、対処されなければセキュリティ問題となる可能性に留意します。他の問題（環境問題など）についてさらに深く対処する他の対話の場があれば、ステークホルダーを誘導します。
- ✓ 治安部隊と民間の警備提供者の代表者が、コミュニティとの協議に参加するよう促します。ただし、コミュニティが彼らの前で、セキュリティ問題について抵抗なく議論できる場合に限りです。
- ✓ コミュニティとの協議が不可能な場合は、[人権擁護者](#)や市民社会からの他の人々を含む、信頼でき、独立した専門家に相談するなどの適切な代替案を検討します。[国連指導原則 20](#)

問い合わせに注意深く耳を傾け、フィードバックをします ([4.2.b. を参照](#))。

- ✓ ステークホルダーに、どのような種類の情報をどのような形式で求めているか、または必要としているか尋ねます。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、30 ページ、IFC（2007 年）](#)
- ✓ コミュニティが、セキュリティ対策に関する懸念を表明できるようにします。しかし、特定の状況では、このような議論に参加することが、地域社会のメンバーにとってはリスクとなる可能性があり、話そうとしたがらないかもしれないことを忘れないようにしてください。そのような場合は、コミュニティの懸念事項を知る上で手がかりとなる可能性のある、信頼できる第三者と協議します。参加するために、秘密を保持できる手段や、匿名での手段が利用できるようにします。企業が提供できる秘密保持の限界について、ステークホルダーに知らせます。

情報の開示と非開示の比較

特定の情報を開示するかどうかを決める場合、企業は以下の事柄を考慮すべきです。

「開示が望ましいという推定」をします。IFCによると、これは、「特に、やむを得ない共有しない理由がない場合は、可能な限り、情報提供に協力的であること」を意味します。しかし、詳細な情報を提供しすぎて、コミュニティが重要な情報を見分けることが難しくならないように注意してください。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、28 ページ、IFC \(2007 年\)](#)

情報提供によって、プライバシーを侵害したり、ステークホルダーを危険にさらしたりしないようにします。コミュニティが秘密にしておきたい情報があるかどうかについて、話し合います。[採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、49 ページ、OECD \(2017 年\)](#)

コミュニティと他のステークホルダー集団が、自分たちの利益を守るため、適切な情報を持つ必要性と、非開示の配慮を比較検討します。IFCによると、「情報不足は、プロジェクトに関する誤解を広めることにつながり、企業の評判を傷つけ、[中略]ステークホルダーとの情報に基づいた対話のための努力を損ねたりする可能性があります」。これは結果的に、セキュリティ上のリスクにつながるかもしれません。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、28 ページ、IFC \(2007 年\)](#)

完全な透明性を確保することが不適當であると考えられる場合、OECD は、企業が「情報が共有されなかった理由について、有効な説明や正当な根拠を提示する」ことを推奨しています。[採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、40 ページ、OECD \(2017 年\)](#)

主な参考資料：

- [高リスクの状況における人権デュー・デリジェンス：企業のための実践的戦略、Shift 社 \(2015 年\)](#)

4.4. ステークホルダー・エンゲージメントに関する社内の連携・調整

A. 上級管理職の参加：コミュニティとの建設的な関わりに必要な認識とリソースの確保

グッドプラクティス*

ステークホルダーとの対話の価値について、社内で共通理解を深めます。

- ✓ 上級管理職が、長期的かつ持続可能なステークホルダー・エンゲージメント戦略を策定しない場合のリスク（商業的リスク、投資家に関するリスク、レピュテーション・リスク、法的リスク）を理解するようにします。高リスクの状況における人権デュー・デリジェンス：企業のための実践的戦略、10-11 ページ、Shift 社（2015 年） 人権に関する用語を企業に馴染みのある他の概念に置き換えます。例えば、事業リスク用語、事業活動の利益・コストの用語、あるいは、技術的な事業プロセスの用語などです²³。特に、人権への責任を ESG（環境・社会・ガバナンス）基準に関連付けます。
 - コミュニティとの対立に起因するコストのデータを提示します（対立への対処に費やす従業員の時間の割合、遅延による生産性の損失など）。
 - 不十分なステークホルダーとの対話をもたらす結果について、事例研究を提供します。採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、42 ページ、OECD（2017 年）
 - 特に、規制強化と人権デュー・デリジェンス法の義務化に向けた世界的な傾向を踏まえて、起こり得る法的影響を説明します。

上級管理職の社会問題へのさらなる関わりを促進します。

- ✓ ステークホルダーとの有意義な対話へのコミットメントを企業方針で表明し、それが企業の経営陣によって承認されていることを確認します（1.3.a. を参照）。採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、16 ページ、OECD（2017 年）
- ✓ 高リスクの環境下で事業を行う場合、上級レベルの部門横断的な意思決定のプラットフォームを構築します（セキュリティと人権のリスクを特定するためのデータの一元的共有を参照）。高リスクの状況における人権デュー・デリジェンス：企業のための実践的戦略、12 ページ、Shift 社（2015 年）
- ✓ ステークホルダーの意見を管理職レベルでの意思決定に取り入れることを促進するシステムを確立します。採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、18 ページ、OECD（2017 年）
- ✓ 上級管理職がコミュニティと直接関わる機会を作り、企業のリーダーが文化的に適切な方法で関わる方法について、教育を受けるようにします。これが、上級管理職がコミュニティの懸念事項とセキュリティ問題を理解し、企業とコミュニティの双方に有益な決定を行う上で、最善の方法です。
- ✓ 潜在的に重大なリスクは、上級管理職にエスカレーションするようにします。高リスクの状況における人権デュー・デリジェンス：企業のための実践的戦略、12 ページ、Shift 社（2015 年）

人権の遵守と社会的パフォーマンスを全ての従業員、特に、上級管理職の賞与体系とキャリアアップに組み込みます。

正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、203 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009 年）

- ✓ コミュニティとの関わりに関連する主な業績評価指標を開発し、それを全ての管理責任者の業績評価に含めます。
- ✓ 良好なコミュニティとの関係を築く取り組みに対して、企業の賃金・賞与体系を通じて報酬が与えられるようにします。
- ✓ コミュニティとの関わりに関する行動規範や同様の方針を、雇用契約の付録として添付します。
正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、204 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009 年）
- ✓ コミュニティの問題を企業の従業員のキャリアパスに組み入れ、将来の企業リーダー候補者が、そのキャリアの中で、コミュニティ・リレーションズ部門の仕事を割り当てられるようにします。
正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、203 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009 年）

主な参考資料：

- 有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、OECD（2017 年）
- 高リスクの状況における人権デュー・デリジェンス：企業のための実践的戦略、Shift 社（2015 年）
- 国連指導原則報告フレームワーク、Shift 社およびマザール社（2015 年）

B. 一貫したステークホルダーとの関わり：矛盾する方針やプロセスの回避

グッドプラクティス*

ステークホルダーとの関係を共同責任とします。

ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、103 ページ、IFC (2007 年)

- ✓ ステークホルダー・エンゲージメントの価値について、共通理解を深めます (4.4.a. を参照)。
- ✓ ステークホルダー・エンゲージメント戦略を社内で伝達します。全ての事業単位で戦略を認識し、企業がそれに対して時間とリソースを割く理由を理解する必要があります。
- ✓ 全ての従業員に対して、人権に関する責任、コミュニティとの関係の課題、企業の関連する方針とプロセスに関する研修を行います。
 - 新しい従業員に、コミュニティの課題に関する研修を行います。従業員と企業の行動に関して、「すべきことと、してはならないこと」を含め、他の部門を支援するために、対外関係担当者が提供できるサービスの種類を説明します。正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、202 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版 (2009 年)
 - 警備員の研修を行い、コミュニティをリスクの原因と見なすのではなく、企業のセキュリティ対策が、包摂的な意思決定と連携に基づくようにします。正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、202 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版 (2009 年)
- ✓ コミュニティの懸念事項が、適切に対処され、プログラムの設計と意思決定、および、セキュリティ対策において考慮されるようにするため、技術チームと警備員をコミュニティとの対話に参加させます。企業とコミュニティの対立に関する研究、ICMM (2015 年)
- ✓ 良好なコミュニティとの関係について、企業の賃金・賞与体系を通じて報酬が与えられるようにします (4.4.a. を参照)。

ステークホルダーに関わる、あるいは影響を与える全ての意思決定と活動において、企業全体で連携・調整を推進します (4.4.a. および 4.4.c. を参照)。

- ✓ 企業全体で方針とプロセスを見直し、新しいステークホルダー・エンゲージメントにおけるグッドプラクティスを取り入れます。効果的なステークホルダーとの対話は、人権や国際人道法の実効的な尊重を支援する上で、重要な役割を果たすことができることを強調します。
 - 企業方針が、特定の事業背景のニーズを満たし、国内法を遵守するようにします。
 - 関連する部門（法務、広報業務、政府関連業務など）との緊密な話し合いにおいて、ステークホルダーとの対話に関連する可能性のある法律、規制、契約上の要件を見直します。
- ✓ ステークホルダー・エンゲージメントをビジネス機能として管理します。IFC によると、企業は、「明確な一連の目標、スケジュール、予算、責任分担」を定めた、ステークホルダー・エンゲージメントのために、単一の明確に定義された戦略を策定すべきです (4.2.b. を参照)。ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、8 ページ、IFC (2007 年)

- プロジェクトのライフサイクルの中で、ステークホルダー・エンゲージメントが必要となる重要なポイントを特定します。誰がステークホルダーとの協議を実施するか、また、どのように協議をビジネス機能の中核に統合するかを決定します。ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、99ページ、IFC（2007年）
 - 外部のステークホルダーに対する企業のコミュニケーションに一貫性を持ちます。
 - ステークホルダー・エンゲージメントに関連する情報を記録し、追跡するシステムを確立します。
 - 企業のコミットメントの登録簿を作成、維持します。登録簿には、行動の時間軸が含まれるべきであり、適切な個人、事業部門、または、実施する第三者（場合によっては、請負業者、NGO、または、地方行政機関）に責任が割り当てられるべきです。
- ✓ 内部の意思決定、予算配分、監視プロセスによって、現在の影響、新しい影響、そして、将来の影響に効果的に対応するようにします。国連指導原則 21 これには、上級管理職への直接のレポートラインの確立も含まれます。（4.4.a. を参照）。
 - ✓ 苦情処理メカニズムや救済システムを含む、人権方針の日常的な実施を監督する人権ワーキンググループを設置します（4.2.e. を参照）。
 - ✓ 人権専門家と相談して、指標を開発します。Shift 社の説明によると、そのような相談は、「人権リスクと、そのようなリスクを特定し管理する事業プロセスの実効性を継続的に監視することを可能にします」。高リスクの状況における人権デュー・デリジェンス：企業のための実践的戦略、9ページ、Shift 社（2015年）
 - ✓ プロジェクトマネージャー、関連する専門家（地質学者や環境エンジニアなど）、コミュニティ・リレーションズ担当者、警備員の間で、「リスクと機会」を分析する会議を定期的に行います。探鉱における紛争予防：探鉱者と開発者のためのツールキット、7ページ、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ探鉱開発者協会およびワールド・ビジョン・カナダ（2012年） このプロセスに基づき、以下のことを行います。
 - 危機管理計画と緊急時対応計画を作成します。
 - 影響評価の結果を統合し、それに基づいて、負の影響を防止、軽減するための体系的アプローチを構築します（人権デュー・デリジェンスを参照）²⁴。
 - ✓ 人権に影響を及ぼす企業の部門が、その行動に対して責任を負うようにします。

コミュニティ・リレーションズの機能を重視します。

- ✓ コミュニティ・リレーションズの機能を「消防士から内部サービス提供者へ」というコンセプトに転換します。これは、コミュニティ・リレーションズの機能が、問題や課題に反応的であってはならず、より積極的な役割を果たし、問題が生じる前に解決すべきことを意味します。コミュニティ・リレーションズを担当する従業員・責任者が自分たちの仕事や、各部門に提供できる支援の種類を説明するための会議を開催します。正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、201ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009年）
- ✓ 全ての新規プロジェクトが人権デュー・デリジェンスの対象となり、実施前に、コミュニティ・リレーションズ部門によって確実に見直しを行うための方針を策定します。正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、202ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009年）
- ✓ 企業のコミュニティ・リレーションズ部門とセキュリティ部門間で、コミュニティ・リレーションズ部門を地域社会とのあらゆるやり取りのフォーカルポイントとする調整手順を作成します。

- コミュニティ・リレーションズを担うチームが、常に、企業のセキュリティ評価について情報を入手し、特に、新しいセキュリティ措置がコミュニティに影響を及ぼす可能性がある場合は、当該措置の設計に関与するようにします。
 - コミュニティ・リレーションズを担うチームが、セキュリティ体制と企業の人権方針、ならびに、セキュリティ関連の懸念事項や苦情のあらゆる事例の報告方法について説明するために、コミュニティと対話するようにします（[4.3.c. を参照](#)）。
- ✓ コミュニティ連絡事務所を設置し、連絡調整官がコミュニティに知られ、アクセスできるようにします。時々、コミュニティメンバーは、「外部の人々」と話すことを好む場合があるため、コミュニティ・リレーションズを担うチームには、地元の人とそうでない人を混在させるべきです。
- コミュニティ連絡調整官の選定に、コミュニティを関与させます。
 - コミュニティ連絡調整官のために、文化理解、対話、調停スキルに関する研修を主催します。[企業とコミュニティの対立に関する研究、ICMM（2015年）](#)
 - IFC は、企業がコミュニティ連絡調整官に「企業を代表して交渉する権限を持たせる」ことを推奨しています。「これには、明確な報告体制と、彼らが一方的に行うことのできる意思決定と、企業内の上層部に引き継ぐべき意思決定の明確化が必要」としています。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、102 ページ、IFC（2007年）](#)
 - 連絡調整官に、関連する全ての情報を企業に折り返し報告するように求めます。
- ✓ コミュニティ・リレーションズの予算が、現実的であるようにします。少なくとも、基本的なシステムとプロトコルを含む予算を編成します。[正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために](#)の説明にあるように、これには、「ローカルコンテンツ方針、コミュニティ・監視メカニズム、コミュニティでの定期的な（3か月ごと）公開会議、効果的な苦情処理手続きなど」が含まれます。[正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、203 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009年）](#)

主な参考資料：

- [高リスクの状況における人権デュー・デリジェンス：企業のための実践的戦略、Shift 社（2015年）](#)
- [正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009年）](#)

セキュリティと人権のリスクを特定するためのデータの一元的共有

セキュリティと人権の問題に関連するデータは、企業のさまざまな部分から得ることができます。異なる部門や業務領域は、さまざまな警告サインを特定したり、インシデントとその後の人権への負の影響を見つけたりすることに寄与します。このような異なる機能は、人権への影響やコミュニティの懸念事項に対処する上で、重要な役割を果たす場合もあります。

したがって、情報が一元的に保管されるようにし、各部門が利用しやすく、共有できるようにし、情報が長期にわたって、一貫して収集されることが重要です。これにより、本部は必要に応じて、追加支援を積極的に提供することができるようになります。

これを達成するために、企業は異なるアプローチを展開してきました。内部報告制度は、調和の取れた方法で情報を収集し、一元的に保存することに役立ちます。また、合理的なデータ収集を支援する外部のソフトウェアツールを使用するアプローチもあります。

事例研究

トタルエナジーズ社のセキュリティブック・プラットフォーム

毎年11月、トタルエナジーズ社は、自動診断+リスク評価（Auto-diagnostic + Risk Assessment : ADRA）キャンペーンを実施します。このプロセスにおいて、トタルエナジーズ社は、セキュリティと人権に関して高まるリスクに事業がさらされている国を特定します。そのような国の警備員は、診断・評価ツールを受け取り、それを使用した後で企業セキュリティ管理部門に返送し、データが分析されます。

このプロセスによって、高リスクの事業背景への理解を深めることができ、困難や支障が生じた場合に、支援を提供することができます。最近、ツール内のデータ収集は、オンラインプラットフォームに移行され、一元的に入力、保管されるようになりました。これにより、企業のセキュリティ管理部門と国のセキュリティ担当官は、過去に入力完了したツールにアクセスでき、背景の動向や展開を理解することができます。このオンラインプラットフォームにより、ユーザーは、ADRA キャンペーン中に受け取ったデータを収集し、統合し、保護することができます。

C. セキュリティ請負業者：企業方針の確実な遵守

グッドプラクティス *

企業のリスク評価と影響評価の一環として、セキュリティ請負業者の役割と活動を検討します（4.2.a.を参照）。

セクション 3.2.a に定めたとおり、民間の警備提供者とその警備員に関する落札基準を提案依頼書（RFP）に盛り込みます。

- ✓ 警備提供者に関する落札基準には、以下を含むことができます。
 - 内部方針（行動規範）。
 - 国内法と国際法、特に、人権法と国際人道法に関する知識。
 - 必要な全ての事業ライセンスを有していること。
 - 適正な報酬、労働条件、社会的給付。
 - 倫理的行動を確保できる適切な内部統制制度（苦情処理メカニズムなど）。
- ✓ 警備員に関する落札基準には、以下を含むことができます。
 - 過去の行動記録。
 - 研修。
 - 適切であり、関連する国内法で認められている場合は、装備、小火器および軽火器に関して、必要な全ての許可を有しているという記録。

実用的ツール：

- ✂ [A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services](#)（民間軍事およびセキュリティサービスのための契約ガイダンスツール）、セクション 1.3 および 1.4、DCAF（2017 年）
- ✂ [Recommendations for Hiring Private Security Providers](#)（民間の警備提供者の雇用に関する提言）、Socios Peru、PeaceNexus Foundation（PeaceNexus 財団）、ICRC および DCAF（2015 年）

提案書の評価について、セクション 3.2.a に定められた一連の基準を考慮し、コミュニティ・リレーションズのチームが、このプロセスに確実に参加するようにします。

- ✓ 請負業者の費用見積書に、コミュニティとの関与、影響管理、請負業者の責任の一部である他の活動のための十分な予算が含まれていることを確認します。これにより、請負業者が、入札落札後に、支出を抑制するために、社会的パフォーマンスにおいて最も安易な方法をとることがないようにすることができます²⁵。

それぞれの請負業者と、人権および国際人道法に関する明確な条項を含む、拘束力のある契約を結びます (3.2.c. を参照)。

- ✓ これらの条項には、以下を含むべきです。
 - 国内法、国際人道法、人権法の遵守。
 - 安全保障及び人権に関する自主原則、および、民間の警備提供者のための国際行動規範を含む、企業の人権に関する基準や方針。
 - ステークホルダーとの関与に関する履行要件。
 - 企業および請負業者のそれぞれの役割と責任について明確にします。これには、請負業者が緊張状態を助長した場合、地域社会との紛争解決に関する共同の責任を持つことも含まれます。

請負業者の役割を考慮した、一貫性のあるステークホルダー・エンゲージメント戦略を策定します (4.2.b. を参照)。

- ✓ メッセージの一貫性を確保するとともに、一つの意見にまとめて、地域社会と話します。
- ✓ プロジェクト実施者の役割と元請業者の役割との間で混乱を避けるためのコミュニティ苦情管理手順に合意します²⁶。適切な場合、元請業者の苦情処理メカニズムを既存の仕組みに統合します。しかし、特に、元請業者が、地域社会と顕著な関わりを持つ場合は、元請業者が、独自に機能する苦情処理メカニズムを持つべき場合もあります (4.2.e. を参照)。
- ✓ 地域社会に、現地の請負業者との契約の詳細について知らせ、彼らの役割と責任、ならびに、セキュリティ関連のあらゆる苦情の報告方法について説明します。正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、102 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版 (2009 年)

企業の基準に準拠して、サービスを提供する能力を高めるために、請負業者に支援を提供します。

- ✓ 請負業者が、効果的なセキュリティとコミュニティ・エンゲージメントのための慣行に従って業務を行うための適切な知識とスキルに関する研修を行います。
- ✓ ベストプラクティスやガイドライン、ならびに、リスク評価と影響評価で特定された情報を共有します。それらの関連性と、請負業者がその知識を使う方法について、実用的かつすぐに実行可能な言葉で説明します。

契約に従って、請負業者による社会へのコミットメントの実施を監視します。

- ✓ 社会へのコミットメントを含む、合意された要件を請負業者に確実に遵守させ、監視する責任を負う企業代表者を任命します。
- ✓ 請負業者とコミュニティとの関係について議論するための定期会合を開催し、その会合にコミュニティ代表者を招待することを検討します。特に、警備提供者がいる場合、コミュニティメンバーは公の場で、懸念事項を共有することを必ずしも快く思わないことがあることに注意します。苦情処理メカニズムを通じて申し立てられたコミュニティの懸念事項について、申立者の身元が明らかになるかもしれない情報は開示しないように配慮をした上で、議論します。

- ✓ 体系的かつ定期的な報告要件に同意します。
- ✓ 企業と請負業者の役割との間に混乱が生じないようにするため、コミュニティの苦情処理手順を明確化します。企業は、請負業者の苦情処理メカニズムを既存の仕組みに統合する、あるいは、より適切な場合は、請負業者が機能する独自の苦情処理メカニズム（特に、地域社会と顕著な関わりを持つ場合）を有していることを示すことができます（[4.2.e.を参照](#)）。
- ✓ 地域社会に、現地の請負業者との契約の詳細について知らせ、彼らの役割と責任、セキュリティ関連の苦情の報告方法について説明します。

請負業者が、契約条項を遵守できない場合は、以下の選択肢を検討します。

- ✓ 遵守のためのスケジュールについて交渉します。
- ✓ 問題に対して十分な取り組みが行われるまで、契約書に定められたとおり、支払いを保留にします。
- ✓ 履行を継続的な関係の必要条件にし、定期的な履行の見直しと共に、さらに詳細な指針と研修を提供します。
- ✓ 遵守しない請負業者との関係を終了します。

安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、57 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年)

4.5. 企業活動によるコミュニティのセキュリティへの影響

A. より広範なコミュニティのセキュリティへの影響：脆弱な立場に置かれた人々の適切な保護の確保

グッドプラクティス*

背景を分析し、リスクと影響を定期的に評価します (2.1.b. および 4.2.a. を参照)。

地域社会および他の関連するステークホルダーと協議し、リスクおよび負の影響の軽減戦略を策定します。

- ✓ これは、より広範な人権デュー・デリジェンスの一部である可能性があります。収集した情報に基づき、あらゆるリスクや負の影響を防止・軽減し、対処するための戦略を決定し、最も適切かつ効果的なアプローチに関する情報を、コミュニティメンバーから入手します。[国連指導原則 18 および 19](#)
- ✓ 最も深刻なリスクおよび影響を優先します。国連指導原則は、深刻度を影響の規模、範囲、是正不能性に基づき分類していることに留意してください。[国連指導原則 14](#) リスクや潜在的な影響が大きかったり、極端だったりする場合、リスクが適切なレベルにまで減少したり、緩和されたりするまで、プロジェクトや活動を開始しないでください。[探鉱における紛争予防：探鉱者と開発者のためのツールキット、18 ページ、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ探鉱開発者協会およびワールド・ビジョン・カナダ \(2012 年\)](#) CDA の説明によると、「企業が、少なくとも、『害を回避』せずに活動を行うことができない場合、状況から撤退することを真剣に検討すべきです」²⁷ (詳細は、[1.2. を参照](#))。
- ✓ [ジェンダー](#)の視点を取り入れ、特にリスクの高い集団のニーズを考慮しつつ、現地国のコミュニティにおけるさまざまなセキュリティ上のニーズについて、マッピングを実施します。
- ✓ 軽減・管理戦略が、特定されたリスクおよび影響に均衡し、企業の関与、特にリスクや影響に合ったものとなるようにします。一般的に企業は、取引関係を通じて関連する問題よりも、自らが引き起こしたり、助長したりする問題に対処する責任の方が大きくなります ([2.8.d. を参照](#))。[国連指導原則 13](#)
- ✓ 負のレガシーを特定し、それに対処するためのデュー・デリジェンスを行います。過去の不適切な慣行を認め、それについて、業界を代表して公式に謝罪し、過去の損害を可能な限り救済する努力をします (例：明確な説明責任プロセスを通じて、警備提供者の信頼を再構築する)。[先住民族と鉱業グッドプラクティスガイド、34 ページ、ICMM \(2015 年\)](#)
- ✓ 既存の紛争または複雑な紛争はすぐに解決できるものではなく、企業は紛争に単独で対処しようとすることはできず、また、そうすべきでもありません。[探鉱における紛争予防：探鉱者と開発者のためのツールキット、4 ページ、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ探鉱開発者協会およびワールド・ビジョン・カナダ \(2012 年\)](#)

- ✓ 所轄官庁と連携し、高まるリスクに対するの対応能力を強化し、採用したセキュリティ対策がリスクに見合ったものであることを確認します。
- ✓ 犯罪、暴力、武装勢力の存在の増加に対処するため、当該地域の他の企業と、共同アプローチを策定します。これは、ビジネス、セキュリティと人権に関するマルチステークホルダーのワーキンググループを通じて実施することができます（[国内ワーキンググループを参照](#)）。
- ✓ セキュリティ関係者による女性や子どもに対する性的搾取および暴力を防止し、対処するためのプログラムの実施において、非政府関係者を支援します。
- ✓ 既存のマルチステークホルダー・プラットフォームを通じて、主なステークホルダーと連携したり、セキュリティに関するマルチステークホルダーの対話の場が存在しなければ、それを設置します（[協力・救済のためのツールとしての国内ワーキンググループ：コンゴ民主共和国における事例研究を参照](#)）。

ジェンダーに配慮したアプローチの促進

企業の事業は、企業の活動、セキュリティ対策、あるいは、周囲の社会経済の実態に関連する、[ジェンダーに特有の影響](#)を引き起こす可能性があります。これらの多様なセキュリティ上のニーズを適切に特定し、対処するために、企業は、ジェンダー・インクルーシブな方針および手順を策定し、取り入れなければなりません。[働く女性たちと戦い：ジェンダーおよび紛争の影響評価への統合、Ashley Nancy Reynolds および影響評価とプロジェクト評価（2021年）](#)

これを達成するための重要なステップは以下のとおりです。

- ジェンダー影響評価を個別に、または、より広範な[人権デュー・デリジェンス](#)の一部として実施します。
- ジェンダーに特化した方針を通じて、または、既存の方針（特に、人権、人材、調達、研修に関するもの）において、ジェンダーの懸念事項を方針のコミットメントに含めます。
- 全てのスタッフ部門と指導者層において、ジェンダーの多様性を高めます。
- サプライチェーンにおいて、女性が経営するビジネスを促進します。
- 女性がコミュニティとの対話に参加する上での障壁を取り除くために特別な配慮を行い、確実に参加できるようにします。
- 従業員および外部の両方で、ジェンダーに基づく暴力に対処します。
- 女性は、苦情処理メカニズムにアクセスする上で、男性とは異なる障壁や、障壁が多い可能性に留意し、ジェンダー配慮した利用しやすさを確保します。

企業の取引関係、取引、資金の流れを注意深く監視します。

- ✓ 「Human Rights Translated Business Reference Guide（人権の解釈：企業活動の指針）」で強調されているように、「特に、紛争地域、あるいは、人権に関する記録が不十分な地域では、非合法的な武装勢力と保護協定を締結したり、そのような協定を容認したりしないでください」。[Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide（人権の解釈 2.0：企業活動の指針）](#)、12 ページ、[国連人権高等弁務官事務所](#)、[国連グローバル・コンパクト](#)および [Monash University Castan Centre for Human Rights Law（モナシユ大学カスタン人権法センター）](#)（2017年）

- ✓ 企業の活動、サプライチェーン、社会的投資、地域社会との関与などが、武装勢力の活動に利益をもたらしたり、促進したり、金銭的に寄与したり（恐喝などを通じて）するかどうかを注意深く分析します。
- ✓ サプライヤーおよび請負業者との企業の期待と契約基準について、定期的に話し合います。人権侵害や不法な支払いを禁止する条項を契約に盛り込みます（[4.4.c. を参照](#)）。契約に監査条項を盛り込み、適切な場合、非合法的な武装勢力への不法な支払いが、契約解除の根拠となる可能性があることを契約に明記します。[紛争等の影響を受ける地域および高リスク地域における責任ある事業に関する手引き：企業および投資家のための資料、15 ページ、国連グローバル・コンパクトおよび責任投資原則（2010 年）](#)
- ✓ 国連グローバル・コンパクトと責任投資原則は、企業が「サプライヤーが、紛争影響地域および高リスク地域において、資源や原料を入手している [中略] かどうか、また、どのように入手しているかを評価し、監視するための厳格なサプライチェーン管理システムを構築する」ことを推奨しています。[紛争等の影響を受ける地域および高リスク地域における責任ある事業に関する手引き：企業および投資家のための資料、14 ページ、国連グローバル・コンパクトおよび責任投資原則（2010 年）](#)

実用的ツール：

- ✂ [人権への影響評価の手引きとツールボックス、フェーズ4、デンマーク人権研究所（2020 年）](#)
- ✂ [探採鉱における紛争予防：探鉱者と開発者のためのツールキット、CDA 協調学習プロジェクト、カナダ探採鉱開発者協会、ワールド・ビジョン・カナダ（2012 年）](#)
- ✂ [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Third Edition（紛争影響地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス、第3版）、OECD（2016 年）](#)
- ✂ [責任ある鉱物のサプライチェーンのための中国デュー・デリジェンス・ガイドライン、OECD および中国金属・鉱物・化学品輸出入業者商工会議所（2015 年）](#)
- ✂ [Identifying and Prioritizing Human Rights Risks（人権リスクの特定と優先順位付け）、Shift 社（2014 年）](#)

効果的な苦情処理メカニズムを確立、維持、更新します（[4.2.e. を参照](#)）。

B. 企業の存在から生まれる新たな雇用とビジネスチャンスの結果として生じる移住：地域社会との緊張の回避

グッドプラクティス*

人権デュー・デリジェンスを実施し、地域社会と協議の上、定期的に更新します(4.2.a.を参照)。

現地の状況に合ったリスク・影響軽減戦略を策定します。これは、人権へのあらゆる負の影響を防止・軽減し、対処するための広範な人権デュー・デリジェンスの手順の一部であるべきです(4.5.a.を参照)。

ローカルコンテンツ戦略を策定します。

- ✓ 「地元」について定義します。雇用やステークホルダーとの対話のために、誰が地元と見なされるべきかについて、地域社会と合意します。しかし、どのコミュニティが「地元」と見なされるかを定義する際の先入観について意識してください。集団またはコミュニティを排除しないようにし、社会的な緊張を悪化させたり、生じさせたりしないようにします。見落とされてきたかもしれないコミュニティを特定するように努めます(難民や国内避難民のキャンプなど)。正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、79 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版(2009年)
- ✓ 現地の人々の雇用機会を最大限に高めます。
 - 企業とその請負業者、警備提供者の現地スタッフの最低割り当て人数を定めます。
 - 企業にある仕事の数と種類を明確にします。
 - 雇用基準について透明性を確保し、地域社会のメンバーを可能な限り最大限に雇用することを公約します。正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、79 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版(2009年) 地域社会のメンバーが特定の仕事に適さないかもしれない理由について検討し、研修、教育イニシアチブ、または、このような格差に対処するための他の措置の実施を検討します。
 - 雇用慣行は、**女性**、少数民族、**先住民族**、他の社会的に弱い立場にある集団や疎外された集団を受け入れるようにします。
- ✓ 地域社会の長期的な就業機会を増やすための研修を支援します。
 - 事業の初期段階で、職業能力の格差がどこにあるかを特定するために、地域内で、職業、産業、機会の調査を行います。また、能力研修で協力すべきパートナー候補を特定します。
 - 投資の初期段階で、職業能力研修を開始します。
 - 可能であれば、参加者の能力と研修を証明する公式の修了証書や証明書を提供することを目指します。正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、80 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版(2009年)
 - 若者に、関連分野の奨学金や実習を提供します。正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、80 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版(2009年)

- ✓ 現地の人々がビジネスチャンス特定し、生かすことを手助けするためのプログラムを策定または支援します。これには、ビジネス開発センターの設置、マイクロクレジットプログラムの立ち上げ、または、現地の起業家が融資を受けられるように、現地の銀行と保証人の役割を果たすこと含めることができます。 正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、81 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009 年）
- ✓ 企業代表者が現地の新興企業に特定のスキル（経営管理、経理、事業開発計画、人材管理など）を教えるプログラムの設置を検討します。
- ✓ 企業の事業が永続的ではないかもしれないことに留意し、それに見合った形で職業訓練を提供します。

投資の初期段階で、移住管理計画を策定します。

正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、54 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009 年）

- ✓ 全てのステークホルダー集団の代表者（地域社会、市民社会組織ならびに国家、地域、地方当局の代表者など）を、移住管理計画の策定に参加させます。
- ✓ 特に、既存の民族、宗教、社会、または、ジェンダーのダイナミクスが、男性労働者の流入によって混乱する可能性がある場合は、コミュニティが移民の流入によって経験する変化を予測し、心構えをするために役立つプログラムを策定し、話し合いを支援します。 正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、54 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009 年）
- ✓ 群衆整理については、事業活動エリアに過剰な人数を引き付ける可能性のある慣行を避けます（例：会社の門の前で人々を採用するのを避ける）。 正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、54 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009 年）
- ✓ 例えば、移住管理計画の一環として、現地のインフラを強化することによって、地元以外からの求職者が受け入れ側のコミュニティに与える負の影響を軽減します。 正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、54 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009 年）
- ✓ **女性**と子どもに対する性的搾取や暴力を防止し、対処することを目的とするプログラムにおいて、非政府関係者を支援します。
- ✓ リスク評価と人権デュー・デリジェンスの結果に基づき、警察または他のコミュニティに拠点を置くアクターと協力して、コミュニティのセキュリティ対策を強化し、支援する適切な方法を模索します。

主な参考資料：

- コミュニティ開発ツールキット、管理ツール 17、ICMM（2012 年）
- 正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009 年）

C. 企業の安全管理・セキュリティ対策：企業がコミュニティをセキュリティ上の脅威として見なし、扱うという認識の回避

グッドプラクティス*

セキュリティ対策が、開かれた、利用しやすいものであるようにします。

正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、45 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009 年）

- ✓ できる限り目立たないようにし、高圧的な行為は最小限に抑えます（例：あからさまな軍事化、武器の展示、窓を黒くした車、または、車列が停止せずに人口密集地を高速で走行することを避ける）。正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、45 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版（2009 年）
- ✓ セキュリティ対策における負の影響を軽減するために、あらゆる方法を模索します（例えば、通常利用する通路が事業活動のために閉鎖されている場合は、企業の敷地を横断する安全な通路を作る、など）。
- ✓ 民間の警備提供者と契約する前に、事業活動エリアでの配備に関して、文化的または民族的配慮があるかどうかを確認します。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、50 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA（2011 年）
- ✓ 可能であれば、企業への女性のアクセスを容易にするために、女性を警備員または対話者として雇用します。
- ✓ 現地語を話す地域社会の人々を雇用します。
- ✓ コミュニティメンバーを治安部隊または民間の警備提供者の特別研修セッションの見学に招待することを検討します。
- ✓ セキュリティ担当者がコミュニティ問題への理解を深められるように、コミュニティ特別会合に参加するよう促します（ただし、それによって、コミュニティメンバーの参加が妨げられない場合に限ります）。企業のセキュリティ担当者が同席しない状態で、十分な対話の機会があることを確認します。

企業のステークホルダーとの対話戦略とセキュリティ方針および慣行が合致するようにします。

- ✓ ステークホルダーとの対話戦略について、企業の全部門の従業員を教育します（4.2.b. を参照）。
 - コミュニティが脅威としてではなく、パートナーとして扱われるようにします。
 - 企業がコミュニティに受け入れられており、コミュニティを常に丁寧に扱うべきであることを理解するように、企業の全従業員に対して強調します。
- ✓ 地域社会とのあらゆる関わりのフォーカルポイントとしてのコミュニティ・リレーションズ部門と共に、企業内のコミュニティ・リレーションズ部門とセキュリティ部門との間の調整手順を策定します（4.4.b. を参照）。

地域社会とセキュリティ対策について定期的に話し合い、セキュリティに関連する影響に対処するために連携します (4.3.c. および 4.5.a. を参照)。

- ✓ コミュニティが理解できる言語と、地元住民が理解できる形式で、情報を適時に共有します。
- ✓ プライバシーを守るため、企業がセキュリティ課題について提供する情報については、公開を望まない場合は、可能な限り、機密扱いとすることを人々に保証します。採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、53 ページ OECD (2017 年)

主な参考資料：

- 有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス OECD (2017 年)

D. 企業の事業活動に配属された治安部隊：コミュニティではなく、企業にとって有益であるという認識への対処

グッドプラクティス*

治安部隊が自らの任務を理解するようにします（2.2.a. を参照）

治安部隊の存在が十分でないコミュニティエリアでは、法の執行を強化するために、治安部隊の管理者と連携します。

- ✓ 現地のリスクに対応するために適切なセキュリティ対策について、治安部隊と合意します。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、38 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年) 高圧的で過度なセキュリティ対策は、コミュニティの信頼を損なうかもしれないため、セキュリティ上のリスクを減らすどころか高めてしまう可能性を考慮します。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、20 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年)
- ✓ 治安部隊が独自のコミュニティ連絡調整係を任命するよう促します。

企業が活動する地域において、民間人に対する暴力を公然と非難します。

マニュアル：コンゴ盆地における製材会社のための紛争に関するセンシティブリティのデュー・デリジェンス、33 ページ、スイスピース (2013 年)

コミュニティとセキュリティ体制について話し合います（4.3.c. および 4.5.c. を参照）。

- ✓ セキュリティ体制の目的についてコミュニティに説明し、セキュリティ活動の改善方法に関する議論に、コミュニティを参加させます。
- ✓ 治安部隊の代表者がコミュニティとの特別対話に参加するように奨励します。安全保障及び人権に関する自主原則：実践ガイダンスツール、41 ページ、ICMM、ICRC、IFC および IPIECA (2011 年) 治安部隊が同席しない状態で、十分な対話の機会があることを確認します。
- ✓ 治安部隊、企業の従業員、地域社会との間の定期的なイベント、スポーツトーナメント、共同訓練の開発などの社会的交流を促進します。
- ✓ 既存のマルチステークホルダー・プラットフォームを通じて、主なステークホルダーと連携したり、セキュリティに関するマルチステークホルダーの対話の場が存在しなければ、それを設置します（国内ワーキンググループを参照）。

プロジェクトに関するステークホルダーの認識を監視します。

- ✓ プロジェクト、セキュリティ体制、企業と治安部隊との関係に関するコミュニティの認識について、定期的な調査や評価を実施します（別々に実施される可能性あり）。継続性を維持し、あらゆる変化を測定するために、長期にわたって、一連の同じ質問を用います（[4.2.a.を参照](#)）。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、108 ページ、IFC（2007年）](#)
- ✓ 懸念事項が悪化する前に、苦情処理メカニズムを使って対処します（[4.2.e.を参照](#)）。
- ✓ コミュニティの懸念事項を把握するために、信頼でき、知識の豊富な第三者と協議します。
- ✓ 企業やプロジェクトに対する認識が否定的な場合、その理由と対処方法について、ステークホルダーとの対話を開始します。

企業と治安部隊の関係についての認識に影響を及ぼす主な要因

治安部隊の宿舎や配備場所の物理的な位置（例：プロジェクトサイトに近いかどうか）。

治安部隊との密接な協力関係、基本合意書、セキュリティ合意、または、定期的な関わり。企業と治安部隊との合意や密接な関係は、治安部隊の権限に関する誤解を引き起こす可能性があります。

企業が治安部隊に提供する後方支援、財政支援、または、現物支援。

実用的ツール：

- ✂ [企業とコミュニティの関係を理解するためのツールキット、ICMM（2015年）](#)：コミュニティ支援評価のテンプレートを提供

例：

- [Case Study: Impact of the South Kivu Voluntary Principles Working Group – Bitale](#)（事例研究：南キブ州自主原則ワーキンググループの影響 – ビタレ）

E. 地域社会の生計への脅威：企業の事業活動から生じる緊張や対立の防止

グッドプラクティス*

新規プロジェクトを開始する前に、企業が地域社会の生計手段へ及ぼす影響を評価する人権デュー・デリジェンスを実施します（4.2.a.を参照）。この評価を定期的に更新します。

- ✓ 年間を通じて変化する可能性のある季節ごとの活動が、評価に反映されるようにします。

活動エリアでステークホルダーマッピングを実施します（4.2.b.を参照）。

生計手段への影響に対処するため、影響を受けるステークホルダーと連携し、以下の対策を講じることを検討します。

- ✓ 現地政府と連携し、影響を受けるステークホルダーのための住民移転計画を策定する際、コミュニティの利益とニーズが考慮されるようにします。これには、生計活動への影響を最小限に抑えるため、近隣に代替となる鉱区、漁場、または、農業地帯を見つけることを含むべきです。
- ✓ 他の雇用機会へのアクセスを容易にするための、奨学金または研修を含む、代替となる生計向上プログラムを確立します。開発援助機関、政府機関、コミュニティ、疎外された集団、NGO、市民社会組織と協議の上、投資の初期段階で、プログラムを開発するプロセスを開始します。
- ✓ 企業の仕事に適任である、影響を受けるステークホルダーを雇用します（**人力採掘者**など）。
- ✓ 物品とサービスを現地で調達し、現地企業が入札の条件を満たすことができるようにします。
- ✓ **人力・小規模採掘（ASM）**部門の公式化の取り組みに協力します。
 - 協同組合、団体、または、他の会員制組織の設立などを通じて、人力採掘部門を専門化し、正式なものにするための現地政府の取り組みを支援します。
 - ASM 団体と連携し、企業の一部の鉱区を人力採掘のために確保する可能性を模索します。それによって、鉱区の一部が、企業の下請け業者として活動する小規模採掘者に転貸されます。
 - 人力・小規模採掘者による人権および労働基準の遵守が向上し、彼らが世界市場に参入できるようにするための認証の取り組みを支援します。
- ✓ 特に影響が累積している場合、当該エリアで活動する他の企業と連携し、生計手段の喪失に対処するための影響を軽減するための計画を策定します。

許可なく企業の鉱区内に出入りするコミュニティメンバーへの対処方法について、治安部隊と民間の警備提供者が研修を受けるようにします。研修では、賄賂にさらされることにも対処されるべきです（2.5. および 3.6. を参照）。

- ✓ 鉱業においては、鉱業生産物や他の利益と引き換えに、鉱区へのアクセスを求める人力・小規模採掘者に対処する方法について、セキュリティ関係者が研修を受けるようにします。

事例研究

コンゴ民主共和国 Kolwezi（コルウェジ市）の Mutoshi（ムトシ）鉱山での人権採掘

コミュニティとの関係がうまく管理されていれば、複雑なセキュリティ体制の必要性が減少することの一例として、コンゴ民主共和国コルウェジ市ムトシ鉱山での人権・小規模採掘（ASM）公式化のパイロットプロジェクトがあります。ムトシ ASM 公式化プロジェクト以前に、鉱山運営会社の Chemaf（シエマフ）社は、同社の上級管理職員が人権・小規模採掘者の人権に取られるなど、現地の鉱山コミュニティと極めて暴力的なやりとりを経験しました。

シエマフ社の鉱区で、人権採掘専用の土地が提供され、ムトシ ASM 生産基準を策定の上、現地の人権・小規模採掘者協同組合（COMIAKOL）の協力を得て実施したことで、コミュニティとの関係は改善し始めました。5,000 名の採掘者が、ムトシのパイロットプロジェクトにアクセスできたため、半自動採掘手法と露天掘りを通じて、安全な労働条件が確保されました。シエマフ社による、土木装置を用いた採掘場の機械的前処理によって、危険なトンネルや深い坑道を使用する必要はなくなりました。労働者は上限 8 時間の交代制で働き、個人用防護具が提供されていました。さらに安全でない状況には、酒類、子どもの立ち入り、妊娠中の労働者の配置転換に関する規則に従って対処されています。

公式化のパイロットプロジェクトは、プロジェクトサイトの買い手であり、当該プロジェクトを開始した Trafigura（トラフィグラ）社、鉱山運営会社のシエマフ社、現地の協同組合、第三者評価機関の役割を果たした外部の NGO およびサステナビリティの専門家が密接に連携したものでした。密接な協力が、ASM 生産基準の実施を成功へと導く鍵でした。以上のさまざまな当事者間の密接な協力を通じて、コミュニケーションや信頼構築が可能となったのです。

ムトシ鉱山は、新型コロナウイルス感染症の世界的大流行により閉鎖されましたが、その教訓は、複数の新しいパイロットサイトにおける評価基準となるでしょう。これらの新しいサイトは、コンゴ民主共和国の ASM によるコバルトの売買を独占する、新しい国家機関の *Entreprise Générale du Cobalt* から支援を受けています。

Entreprise Générale du Cobalt は、2021 年 3 月、ムトシでの教訓を反映した、ASM によるコバルトの責任ある調達基準を公開しました。

4.6. コミュニティによる企業のセキュリティへの影響

A. コミュニティからの不満や妨害：緊張の緩和と社会的対立を助長する要因への対処

グッドプラクティス*

人権デュー・デリジェンスを実施し、定期的に更新します (4.2.a. を参照)。

ステークホルダーマッピングと分析を実施します (4.2.b. を参照)。

- ✓ 緊張を緩和するための潜在的な方法を特定するために、プロジェクトに関して、ステークホルダーの利害関係と視点を明確にします。社会的に弱い立場に置かれた集団と疎外された集団に、特に注意を払います。
- ✓ ステークホルダー間で起こり得る利害の対立を特定します。正しく理解する：企業とコミュニティの関係を機能させるために、26 ページ、Luc Zandvliet および Mary B Anderson、グリーンリーフ出版 (2009 年)

ステークホルダーとの対話戦略を策定し、非現実的な期待を募らせることなく、コミュニティによるプロジェクト支援を確立します (4.2.b. を参照)。

- ✓ 地域社会と共に、長期的な社会的投資計画を策定します。
- ✓ コミュニティに対する尊重の促進について、一貫した実績を示す企業の従業員に、業績報酬を提供することを検討します。

プロジェクトに反対する人々と建設的に関わります。

- ✓ プロジェクトに反対する人々と接触し、誠意を持って関わりを持つよう、繰り返し促します。OECD によると、企業は「そのような集団の活動を疑問視したり、あるいは、プロジェクトが遅延したり、混乱したりすると考えられることについて、彼らを非難する公式声明を出さないように」すべきです。採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、56 ページ、OECD (2017 年)
- ✓ 非暴力的アプローチを提唱する建設的なリーダーを特定し、初期段階で彼らに関与させます。これらのリーダーと協力し、コミュニティのニーズと、事業による影響への適切な対処方法を特定します。全ての疎外された集団および社会的に弱い立場にある集団、ならびに、住民の属性別の集団（異なる民族集団や宗教集団など）のリーダーと協議するようすべきです。
- ✓ コミュニティを脅威として扱わないようにします。そうしなければ、コミュニティは脅威になります。コミュニティメンバーに対する法的措置は、状況をさらに悪化させる可能性があり、非暴力的な人権擁護者の犯罪化を助長する可能性があります。採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、56 ページ、OECD (2017 年)

- ✓ 各コミュニティで、企業が定期的に面談することのできる、コミュニティ諮問委員会の設置に関心があるかどうかをコミュニティに尋ねます。
- ✓ 必要な場合、コミュニティの信用を得て、仲介役の役割を果たす、信頼できる、独立した第三者を特定します。

国家当局および地元当局と連携し、コミュニティのニーズに対処します（1.2.d.を参照）。

- ✓ スイスピースは、企業が「基本サービスを構築し、提供し、維持する際の国家と企業の異なる役割について議論する」ことを推奨しています。地域社会に対するこれらの役割と責任を明確にします。[マニュアル：コンゴ盆地における製材会社のための紛争に関するセンシティブリティのデュー・デリジェンス、36 ページ、スイスピース（2013年）](#)
- ✓ 事業が行われている国および地域の経済発展を支援するため、政府または開発機関が主導するプログラムを奨励し、支援します。その際、開発プロセスから排除されている集団がないかどうかを検討します。
- ✓ 企業主導の社会的投資プログラムが、より広範な国または地域の開発プログラムの目標と合致するようにするため、当局と連携します。

主な参考資料：

- [Community Development Agreements Guidance（コミュニティ開発協定指針）、IPIECA（2019年）](#)

ステークホルダーとの関係の質の変化を監視します。

[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、107 ページ、IFC（2007年）](#)

- ✓ プロジェクト、セキュリティ体制、企業と治安部隊との関係に関するコミュニティの認識について、定期的な調査や評価を実施します（別々に実施される可能性あり）。継続性を維持し、あらゆる変化を測定するために、長期にわたって一連の同じ質問を用います（[4.2.a.を参照](#)）。[ステークホルダー・エンゲージメント：新興市場で事業を行う企業のためのグッドプラクティスハンドブック、108 ページ、IFC（2007年）](#)
- ✓ 初期段階で、懸念事項を特定するための苦情処理メカニズムを利用します（[4.2.e.を参照](#)）。
- ✓ コミュニティの懸念事項を把握するために、信頼できる、知識の豊富な第三者と協議します。
- ✓ 企業やプロジェクトに対する認識が否定的な場合、その理由と対処方法に関して、ステークホルダーとの対話をします。

実用的ツール：

- ✂ [企業とコミュニティの関係を理解するためのツールキット、ICMM（2015年）](#)

B. 企業の資産や敷地への不法侵入：セキュリティ上の脅威の管理

グッドプラクティス*

ベースライン調査とリスク評価を実施し、定期的に更新します（[4.2.a. を参照](#)）。

- ✓ 違法行為の傾向について、現地スタッフに意見を求めます。
- ✓ 侵入リスクを軽減する方法を見つけることに役立つかもしれないため、不法侵入者が企業の資産や敷地に侵入する理由を把握します。例えば、人力・小規模採掘者の場合、彼らが、企業による土地取得後、採掘を行う土地を失った現地的人力・小規模採掘者かどうか（[4.5.e. を参照](#)）、あるいは、彼らが違法行為を行う目的で、他の場所からプロジェクトサイトにやって来た個人なのかを把握することが重要です。このような犯罪行為が存在する理由と、犯罪行為を減らすことのできるコミュニティとの対話や人力・小規模採掘の公式化の支援策があるかどうかを把握します。
- ✓ 特に、[ジェンダー](#)に基づく暴力のリスクを考慮し、企業のセキュリティ関係者として働く男女が直面するさまざまなリスクを評価します。

セキュリティ上のリスクを防止・軽減し、武力行使の必要性を最小限に抑えるために、セキュリティ体制を調整します。

- ✓ 治安部隊の管理者とセキュリティ体制について議論し（治安部隊の適切な交替について合意する、など）、安全保障及び人権に関する自主原則に沿った法執行の強化に向けた政府の取り組みを支援します（[2.1. を参照](#)）。
- ✓ 最小限の武力行使で、脅威に対して効果的に対処する準備ができている、十分な訓練を受け、装備を備えた民間の警備提供者を雇用します（[3.6.](#)、[3.7.](#)、[3.8.](#) を参照）。
- ✓ 警備員が単独で活動するシナリオの範囲を狭め、警備員に「緊急ボタン」を装備させます。
- ✓ 警備提供者による、小火器、軽火器、あるいは、その他の致死性兵器の携行を禁じることを検討します。警備提供者が、特定の状況下で、または不正に低致死性兵器を使用した場合、どのようにして致命的となり得るかを理解するようにします。
- ✓ 警備提供者は、自身や他者に対する死または重傷の恐れがある場合に限り、殺傷能力のある武器を使用することが認められていることを理解するようにします。
- ✓ セキュリティ体制が、リスクや脅威に相応したものであるようにします。
- ✓ 警備員と不法侵入者の共謀を避けるため、さまざまな手段で警備員を監視します。無線ネットワーク、CCTV による映像監視、日常点検、抜き打ちの現場視察の実施を検討します（[3.9.a. を参照](#)）。
- ✓ 特に、警備員が周辺のコミュニティから来ている場合、鉱山に侵入したい部外者による贈収賄や警備員への圧力のリスクに対処します。
- ✓ インシデントが起こった後、得られた教訓による演習を実施し、適切な場合、その後の研修の中で、そのインシデントを実践的な演習として用います。

定期的に、コミュニティとセキュリティ問題について話し合います (4.3.c. を参照)。

- ✓ プロジェクトに反対する集団と接触し、誠意を持って関与するよう、繰り返し促します。(4.5.a. を参照)。採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、92 ページ、OECD (2017 年)
- ✓ 現地の主要なステークホルダーと連携し、セキュリティに関するマルチステークホルダーの対話の場を設置します (国内ワーキンググループと、事例研究：コンゴ民主共和国における南キブ州自主原則ワーキンググループの影響を参照)。
- ✓ インシデント後の評価とリスク軽減計画の策定に、地域社会を関与させるかどうか、また、どのようにして関与させるかを検討します (4.5.a. を参照)。
- ✓ 市民社会組織と連携し、企業の事業活動の存在に関するコミュニティ自身の責任について、コミュニティの認識を高める手助けをします。

企業の社会的投資戦略を見直します。

- ✓ 地元住民の利益を最適化し、事業の成功が企業に対する違法行為よりも有益であると見なされるようにします。
- ✓ 国、地域、地方当局と連携し、企業の敷地内またはその周辺における違法行為による社会的・経済的誘因に対処します。

主な参考資料：

- 責任ある鉱業のための IRMA 基準、第 2.3 章、責任ある鉱業保証のためのイニシアチブ(2018 年)

* これらのグッドプラクティスは、規範的なものではありません。現地の特定の状況において、それらが実現可能であるか、有用であるか、地域の背景に適しているかを評価することは、各ユーザーに任せられています。

1. [Costs of Company-Community Conflict in the Extractive Sector \(採取セクターにおける企業とコミュニティの対立にかかるコスト\)](#)、Rachel Davis、Daniel M Franks、ハーバード・ケネディスクール、Shift 社およびクイーンズランド大学 (2014 年)
2. 現地国の役割に関する課題は、本ツールキットの第 1 章に記載されています。
3. [コミュニティ開発ツールキット](#)、129-130 ページ、ICMM (2012 年)
4. [Business and International Humanitarian Law: An Introduction to the Rights and Obligations of Business Enterprises under International Humanitarian Law \(ビジネスと国際人道法：国際人道法に基づく企業の権利と義務の紹介\)](#)、20 ページ、ICRC (2006 年)
5. [石油・ガス産業におけるコミュニティの苦情処理メカニズム](#)、23 ページ、IPIECA (2015 年)
6. [子どもの権利に関するステークホルダーのエンゲージメント：企業のためのツール](#)、13 ページ、UNICEF (2014 年)
7. [Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights \(国連ビジネスと人権に関する指導原則の実施に関する石油・ガスセクターガイド\)](#)、36 ページ、Shift 社および Institute for Human Rights and Business (人権ビジネス研究所) (2013 年)
8. [子どもの権利に関するステークホルダーのエンゲージメント：企業のためのツール](#)、6 ページ、UNICEF (2014 年)
9. [Gender Dimensions of Artisanal and Small-Scale Mining: A Rapid Assessment Toolkit \(人力・小規模採掘のジェンダー的側面：迅速評価ツールキット\)](#)、14 ページ、世界銀行 (2012 年)
10. [Advice No. 4 – Thematic Advice of the Expert Mechanism on the Rights of Indigenous Peoples \(助言4– 先住民族の権利に関する専門家機構のテーマ別助言\)](#)、39 ページ、国連人権高等弁務官事務所 (2013 年)
11. [Indigenous Peoples’ Rights and Business in Myanmar \(ミャンマーにおける先住民族の権利とビジネス\)](#)、25 ページ、人権ビジネス研究所、Myanmar Centre for Responsible Business (責任あるビジネスのためのミャンマーセンター) およびデンマーク人権研究所 (2016 年)
12. [FPIC and the Extractive Industries: A Guide to Applying the Spirit of Free, Prior and Informed Consent in Industrial Projects \(FPIC と採取産業：自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を産業プロジェクトに適用するための手引き\)](#)、22 ページ、International Institute for Environment and Development (国際環境開発研究所) (2013 年)
13. [Performance Standard 7 - Indigenous Peoples \(パフォーマンス基準7 – 先住民族\)](#)、4 ページ、IFC (2012 年)
14. [Making Free, Prior & Informed Consent a Reality: Indigenous Peoples and the Extractive Industry \(自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を現実に：先住民族と採取産業\)](#)、17 ページ、Cathal Doyle および Jill Cariño、PIPLinks) (2013 年)
15. [ミャンマーにおける先住民族の権利とビジネス](#)、29 ページ、人権ビジネス研究所、責任あるビジネスのためのミャンマーセンターおよびデンマーク人権研究所 (2016 年)
16. [自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を現実に：先住民族と採取産業](#)、20 ページ、Cathal Doyle および Jill Cariño、PIPLinks (2013 年)
17. [コミュニティ開発ツールキット](#)、77 ページ、ICMM (2012 年)
18. [Piloting Principles for Effective Company-Stakeholder Grievance Mechanisms: A Report of Lessons Learned \(効果的な企業・ステークホルダー間の苦情処理メカニズムのための原則の試行：得られた教訓の報告書\)](#)、27 ページ、Caroline Rees、ハーバード・ケネディスクール (2011 年)
19. [Assessing the Effectiveness of Company Grievance Mechanisms: CSR Europe’s Management of Complaints Assessment \(MOC-A\) Results \(企業の苦情処理メカニズムの実効性評価：欧州 CSR の苦情処理評価管理 \(MOC-A\) 結果\)](#)、19 ページ、CSR Europe (欧州 CSR) (2013 年)
20. [Pillar III on the Ground: An Independent Assessment of the Porgera Remedy Framework \(現場での柱 3：Porgera \(ポルゲラ\) 救済枠組みの独立評価\)](#)、8 ページ、Enodo Rights 社 (2016 年)
21. [石油・ガス産業におけるコミュニティの苦情処理メカニズム](#)、58 ページ、IPIECA (2015 年)
22. [Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement \(ステークホルダーとの対話に人権の視点をもたらす\)](#)、14 ページ、Shift 社 (2013 年)
23. [国連ビジネスと人権に関する指導原則の実施に関する石油・ガスセクターガイド](#)、42 ページ、Shift 社および人権ビジネス研究所 (2013 年)
24. [Socio-Economic Assessment Toolbox \(社会経済評価ツールボックス\) \(SEAT\)](#)、第3版、123 ページ、アングロ・アメリカン社 (2012 年)
25. [Briefing Note 2: Involving Large Contractors in Enhancing Social Performance During Construction \(ブリーフィング・ノート2：建設中のソーシャルパフォーマンス向上における大手請負業者の関与\)](#)、2 ページ、ODI (2004 年)
26. [ブリーフィング・ノート2：建設中のソーシャルパフォーマンス向上における大手請負業者の関与](#)、2 ページ、ODI (2004 年)
27. [Business and Armed Non-State Actors – Dilemmas, Challenges and a Way Forward \(ビジネスと非国家武装主体：ジレンマ、課題、そして進むべき道\)](#)、21 ページ、Ben Miller、Dost Bardouille、Sarah Cechvala、CDA 協調学習プロジェクト (2014 年)

付録：ファクトシート



複雑な環境

なぜこの問題が効果的なセキュリティと人権リスクの軽減に関連して重要なのか？

リスク評価やリスク軽減戦略の出発点として、企業は、特定の環境下での事業の開始、維持について決定する際、事業背景を分析する必要があります。この分析は、事業と従業員に対するリスク、および紛争を悪化させ、人権侵害を助長するリスクを把握するのに役立ちます。

「複雑な環境」という言葉は、社会的緊張や武力紛争が生じたり、ガバナンスや法の支配が脆弱であるか、それが私利私欲のために利用されているなど、さまざまな事業背景を捉えています。この言葉には、次の概念が組み込まれています。

- **紛争地域および高リスク地域（Conflict-affected and high-risk areas : CAHRAs）** 「CAHRAs は、武力紛争、広範にわたる暴力、もしくは人々に危害が及ぶその他のリスクの有無によって識別されます。武力による紛争は様々な形をとることがあり、例えば、2カ国ないしそれ以上が関与することもあれば、解放戦争、反乱、内戦などによることもある、国際的もしくは非国際的対立などです。高リスク地域には、政情不安や抑圧、制度上の弱点、治安の悪化などが見られる地域や、国内のインフラが崩壊した地域、さらに暴力が広範におよんでいる地域などがあります。これらの地域では広範におよぶ人権侵害や、国内法または国際法違反が見られます」。¹ 2021年1月1日付けで施行された、欧州連合の Conflict Minerals Regulation (紛争鉱物規制) は、CAHRAs から、錫、タンタル、タングステン、金を輸入する EU 企業に、強化されたデューデリジェンスを実施するように求めています。欧州連合向けに作成されている CAHRAs のリストは [こちらを参照してください](#)。
- **武力紛争の状況**：国際的な武力紛争（2カ国ないしそれ以上の国々による対立）、または、非国際的な武力紛争（政府軍と非政府武装勢力の間、あるいは、そのような勢力間のみ）が発生している地域や国。

¹ この概念は当初、[OECD Due Diligence Guidance for Responsible Mineral Supply Chains in 2016（鉱物の責任あるサプライチェーンのための OECD デューデリジェンス・ガイドンス）（2016年）](#) で定義されたものです。

- **脆弱国家と紛争の影響を受けている国家または状況**：政治家間の信頼が欠如することで、政治環境が極度に二極化し、分裂している国家または状況。信頼の欠如は、暴力的な紛争に端を発している場合が多くあります。
- **脆弱国家、弱い国家、破綻国家**：政治学者や社会学者は、法の支配やガバナンスが脆弱な国を表現するために、さまざまな用語を用います。

複雑な環境：企業は何をすべきか？

事業環境を分類することは、困難である場合があることに留意します。事業環境は急速に変化し、異なるレベルの複雑さが存在し、紛争や暴力が、ある地域から他の地域へ波及する可能性があります。

セキュリティの状況に応じて、**注意義務の強化と人権デュー・デリジェンスの強化を実施します**。複雑な環境では、セキュリティ上のインシデント、国際法違反、人権侵害、企業とコミュニティの対立が発生する確率ははるかに高くなります。準備不足の場合、企業とその警備提供者は状況を悪化させる可能性があります。

特に、以下の点に留意します。

- コミュニティメンバーと、開かれた、透明性のあるコミュニケーションを確立し、早期に有意義な関わりを持ちます。
- **武力紛争**の兆候や警告がないか、複雑な環境を監視するために、紛争リスク分析を実施し軽減戦略を組み立てます。
- 状況が武力紛争に発展した場合、国際人道法（IHL）を遵守します。
- ビジネス、セキュリティと人権に関する国内ワーキンググループ（安全保障及び人権に関する自主原則ワーキンググループなど）に積極的に参加します（地方支部がある場合もあります）。
- 企業の苦情処理メカニズムを稼働、促進し、コミュニティのすべてのメンバーがアクセスできるようにします。
- セキュリティ環境の複雑さに応じて、特定の地域またはエリアにおける既存プロジェクト、その拡張、または新規プロジェクトへの投資の停止を検討します。
- 企業の撤退戦略において、特に武力紛争がある場合、または企業やそのセキュリティ担当者の存在や行動が人権侵害を助長する場合、セキュリティ上のリスクの急変を考慮します。企業は、責任を持って事業を中断し、スタッフを避難させ、コミュニティメンバーの安全を確保するための緊急時対応計画を策定することができます。

グッドプラクティスの例

南欧のあるインフラ企業は、進行中の武力紛争が全くないエリアで事業活動を行っていたにもかかわらず、リスク特定の際に、当該地域の広範かつ変化する紛争の状況を考慮しました。その結果、同社は、安全保障及び人権に関する自主原則に基づいて、前回よりも深刻な一連のシナリオと、特定されたリスクのレベルと種類に対応する対策を講じました。

社会不安が著しい国で操業しているある鉱山企業は、インターナショナル・アラートの紛争に配慮した事業慣行の実践ガイダンスを用いて、既存の紛争を把握し、企業がどのようにして既存の緊張を悪化させるかを理解しました。これは、企業の行動が紛争に影響を及ぼす一方で、企業の制御下でない既存の要因も関与しているという、より正確な見解を示しました。

出典：Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractive Industries (紛争等の影響を受ける状況における人権デュー・ディリジェンス：採取産業ガイダンス)、International Alert (インターナショナル・アラート) (2018年)

資料：

- [Business, Human Rights, and Conflict-Affected Regions: Toward Heightened Action](#) (ビジネス、人権、紛争等の影響を受ける地域：活動の強化に向けて)、UN Working Group (国連ワーキンググループ) (2020年)
- [Regulation \(EU\) 2017/821 of the European Parliament and Council of 17 May 2017 laying down supply chain due diligence obligations for Union Importers of tin, tantalum and tungsten, their ores, and gold originating from conflict-affected and high-risk area](#) (紛争影響地域および高リスク地域を起源とする錫、タンタル、タングステン、それらの鉱石、金の連合輸入業者に対して、サプライチェーン・デューデリジェンスの義務化を定める、2017年5月17日付の欧州議会および欧州理事会規則 (EU) 2017/821)、EU (2017年)
- [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Third Edition](#) (紛争影響地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのOECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス、第3版)、OECD (2016年)

リスク要因の特定について：

- [UN Framework of Analysis for Atrocity Crimes : A Tool for Prevention](#) (国連残虐行為犯罪の分析枠組み：防止ツール)、国際連合 (2014年)
- [Commission Recommendation 2018/1149 on non-binding guidelines for identification of conflict-affected and high-risk areas and other supply chain risks under Regulation \(EU\) 2017/821 report on supply chain due diligence \(EU 2018\)](#) (規則 (EU) 2017/821 に基づく、紛争等の影響を受ける地域および高リスク地域およびその他サプライチェーンリスクの特定のための拘束力のないガイドラインに関する欧州委員会勧告 2018/1149 サプライチェーン・デューデリジェンス報告書)、EU (2018年)
- [Research on Company-Community conflict](#) (企業とコミュニティの対立に関する研究)、国際金属・鉱業評議会 (ICMM) (2015年)

脆弱国家への投資について：

- [Responsible Investment in Fragile Contexts](#) (脆弱な状況下の責任ある投資)、World Economic Forum (世界経済フォーラム) (2016年)
- [Fragile States : Briefing Paper](#) (脆弱な国家：ブリーフィング・ペーパー)、アムネスティ・インターナショナル
- [International Peace Information Service Conflict Mapping Tools and Database](#) (国際平和情報サービス 紛争マッピングツールおよびデータベース)、IPIS

撤退を決定する際の人権への配慮について：

- [Should I Stay or Should I Go? Exploring the Role of Disengagement in Human Rights Due Diligence](#) (留まるべきか、離れるべきか？人権デュー・ディリジェンスにおける撤退の役割を探る)、SOMO: Centre for Research on Multinational Corporations (多国籍企業研究センター) (2016年)



ジェンダーとセキュリティ

なぜこの問題が効果的なセキュリティと人権リスクの軽減に関連して重要なのか？

男性や少年に比べ、女性や少女は、複雑な環境における事業活動による潜在的な負の影響を不釣り合いに受ける可能性があります。産業および人力による事業運営はどちらも、ジェンダーに基づく特定の影響を引き起こす可能性があり、幅広い分野で事業活動が拡大するにつれ、根底にあるジェンダーの不平等は悪化し、さらに深刻になる場合があります。

企業の事業活動には、ジェンダーに関連する主に2つの側面があります。それは、コミュニティの女性や少女への影響と、従業員への影響です。企業の従業員が地域社会から集まっている場合、この2つの要素はしばしば関連しています。

多くの事業背景において、警備提供者は、女性の日常生活に負の影響を及ぼしてきました。生計手段、農業、または、他の作業場や水源へのアクセスの妨害から、性暴力およびジェンダーに基づく暴力の事例まで様々です。さらに、大規模な事業は、地元住民の特性に変化をもたらす可能性があります。例えば、新しい採掘場によって、男性の短期労働者の移入が生じた場合、それによってコミュニティのジェンダーダイナミクスが変化し、家庭内暴力や性労働の増加などの社会問題を招く可能性があります。

ジェンダーとセキュリティ：企業は何をすべきか？

ジェンダーに配慮した人権デュー・デリジェンスを実施し、事業慣行にジェンダーに配慮したアプローチを取り入れます。具体的には、以下のとおりです。

- より広範な人権影響評価の一部として、または単独で、ジェンダーリスク・影響評価を実施します。特定されたジェンダーおよびセキュリティ上のリスクと影響は、セキュリティ評価とその後の計画に反映されるべきです。

- ステークホルダーとの対話戦略に、女性を明示的に含めます。女性が参加するにあたり生じる特別なニーズ（適切なコミュニケーション手段、女性の対話者など）を満たすための取り組みが必要です。
- 平等と非差別のコミットメントを企業の方針文書に正式に含めます。これは、ジェンダーや差別禁止に関する独立した方針を策定したり、または、全ての部門の既存方針にジェンダーへの配慮を組み込むことで行うことができます。
- 治安部隊であれ、民間警備提供者であれ、企業の警備提供者の行動が、女性に対して不釣り合いな負の影響を与えているかどうかを検討します。
- 警備提供者の研修に、特定のモジュールに加え、ジェンダーへの配慮、性的搾取とジェンダーに基づく暴力の防止、インシデントの報告に関する分野横断的な言及が含まれるようにします。
- 救済を受ける上で、女性には男性とは異なる障壁やさらなる障壁がある可能性に留意し、ジェンダーに関わらず苦情処理メカニズムの利用のしやすさを確保します（例えば、女性は、独立した経済的手段を持つ割合が少ない、家庭内で報復を受けやすい、識字率が男性より低い、苦情処理メカニズムの手続きを利用するための時間が少ないといった可能性があるかもしれません）。

女性従業員のためのジェンダーに配慮した労働条件を含む、雇用へのアクセスと労働条件に関して、**差別の禁止とジェンダー平等のための方針を実行に移します**。公平で差別のない雇用慣行を確保することで、苦情や労働争議が激化してセキュリティ上のインシデントに発展することを防ぎます。さらに、女性の労働力が増えることで、業績が大幅に向上するという証拠が増えています²。さらに、企業の事業活動地周辺に配備された治安部隊には女性を含めるべきです。治安部隊での経験は、より多様な労働力がより効果的であり、セキュリティ業務において女性が特定のスキルを発揮することができることが証明されています³。

グッドプラクティスの例

ジェンダー影響評価に関して、ある主要なストリートファッションブランドは、サプライチェーンにおける最も顕著な人権への影響を特定するための年次プロセスを実行しています。このブランドは、取り組みを考えている特定の国や地域のホットスポットに注目し、ジェンダーやセキュリティと人権に関する問題を、最優先課題の一つと特定しました。このリスクの特定と軽減の取り組みにより、女性の経済的自立を高め、健康と安全、リプロダクティブ・ヘルス、栄養失調、ジェンダーに基づく暴力に関する意識を高めるためのさまざまな行動に着手しました。

採掘セクターでは、Responsible Mining Foundation（責任ある鉱業財団）が、Responsible Mining Index（責任ある鉱業インデックス）の結果について調査を実施し、ビジネス、ジェンダー、人権に関して個別の進展事例を指摘しました。例えば、BHP社、Newmont（ニューモント社）、Goldcorp（ゴールドコープ）社、AngloGold Ashanti（アングロゴールド・アシャンティ社）、Anglo American（アングロ・アメリカン社）は全て、自社全体または管理職レベルで、ジェンダー平等のための目標を定めていることが明らかになりました。また、CODELCO（コデルコ社）、アングロゴールド・アシャンティ社、Exxaro（エクサロ社）の3社は、ジェンダーに適した個人用防護具（PPEs）を女性の鉱山労働者に提供するというコミットメントを遂行したことも分かりました。さらに、バリック・ゴールド社が、性暴力を防止する体制を整備したことも判明しました。企業が、ジェンダーと人権に関するアプローチを改善し、他社も同様のことをするように促すための手段として自社の経験を共有するようにモニタリング、奨励するためのさらなる取り組みが必要です。

出典: *Gender Research Insight* (ジェンダー・リサーチインサイト)、*RMF* (責任ある鉱業財団) (2019年)

2 [Private Military and Security Companies and Gender](#) (民間軍事・警備会社とジェンダー)、3ページおよび4ページ、ジュネーブ・セキュリティ・セクター・ガバナンス (2008年)

3 証拠と事例は、[DCAF](#)、[OSCE](#) (欧州安全保障協力機構) / [ODIHR](#) (民主制度・人権事務所)、[UN Women](#) (国連女性機関) ジェンダーとセキュリティツールキットを通して提示されています。特に、[Tool 2: Policing and Gender](#) (ツール2: 警備とジェンダー) を参照してください。

実用的ツール：

- ✂ [Unlocking Opportunities for Women and Business : Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas, and Mining Companies](#) (女性とビジネスのための機会を解き放つ：石油・ガス・採掘企業のための行動と戦略のツールキット)、国際金融公社 (IFC) (2018年)
- ✂ [A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries](#) (採取産業のためのジェンダー影響評価ガイド)、Oxfam (オックスファム) (2017年)
- ✂ [Gender Equality in Codes of Conduct](#) (行動規範におけるジェンダー平等)、BSR (2017年)
- ✂ [OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement](#) (有意義なステークホルダー・エンゲージメントのための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス)、OECD (2017年) 付録 C
- ✂ [UN Global Compact The Women's Empowerment Principles Gender Gap Analysis Tool](#) (国連グローバル・コンパクト 女性のエンパワーメント原則ジェンダーギャップ分析ツール) (メンバー限定)
- ✂ [Corporate Guide to Gender-Responsive Procurement](#) (ジェンダーに対応した調達のための企業向けガイド)

重要な資料：

- 📌 [Gender and Security Toolkit Geneva Centre for Security Sector Governance](#) (ジェンダーとセキュリティ・ツールキット、DCAF (2020年))
- 📌 [Guidelines for Private Security Providers on Preventing and Addressing Sexual Exploitation and Abuse](#) (性的搾取および性的虐待の防止と対処に関する民間警備提供者のためのガイドライン)、国際行動規範協会 (ICoCA) (2020年)
- 📌 [Policy Brief Guidance: Gender and Private Security Regulation](#) (政策概要ガイダンス：ジェンダーと民間警備の規制) (DCAF、OSCE (欧州安全保障協力機構) /ODIHR (民主制度・人権事務所)、UN Women (国連女性機関) (2020年))
- 📌 [Making Women Workers Count: A Framework for Conducting Gender-Responsive Due Diligence in Supply Chains](#) (女性労働者を大切に：サプライチェーンにおけるジェンダーに対応したデューデリジェンスの実施枠組み)、BSR (2019年)
- 📌 [Research Insight: Women miners](#) (リサーチインサイト：女性の鉱山労働者)、Responsible Mining Foundation (責任ある鉱業財団) (2019年)
- 📌 [Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights](#) (ビジネスと人権に関する指導原則のジェンダー的側面)、国連人権高等弁務官事務所 (2019年)
- 📌 [International Labour Organisation \(ILO\) Convention 190 on Eliminating Violence and Harassment in the World of Work](#) (ILO 第 190 号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」)
- 📌 [1979 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women](#) (女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 (1979年採択))

さらなる参考文献：

- 📖 [Sexual and Gender-Based Violence in the Mining Sector in Africa. Evidence and reflections from the DRC, South Africa, Tanzania & Uganda](#) (アフリカの鉱業セクターにおける性暴力およびジェンダーに基づく暴力：コンゴ民主共和国、南アフリカ、タンザニア、ウガンダからのエビデンスと考察)、GIZ (ドイツ国際協力公社) (2020年)
- 📖 [Stakeholder Statement on Implementing Gender-Responsive Due Diligence and ensuring the human rights of women in Mineral Supply Chains](#) (ジェンダーに対応したデューデリジェンスの実施と鉱物サプライチェーンにおける女性の権利の確保に関するステークホルダーの声明)、OECD WRM (2019年)



武力紛争

なぜこの問題が効果的なセキュリティと人権リスクの軽減に関連して重要なのか？

企業が、武力紛争下の国や地域で活動する場合、自社のセキュリティ体制を管理し、人権を尊重するという、課題に直面します。企業の従業員、資産、事業を守る国の警備提供者や武装勢力は、国際人道法（IHL）違反や深刻な人権侵害に関わるかもしれません。さらに、弱体化した国の統治機構、安全保障の強化、社会の分極化、緊急措置、苦情や不正の歴史などの要因により、企業の行動が紛争を悪化させる可能性が高まります。

「企業は中立的な主体ではありません。その存在が影響を及ぼさないわけではありません。企業が紛争において、どちらか一方に肩入れしないとしても、その事業の影響は、紛争のダイナミクスに必然的に影響を及ぼすでしょう。」

— 多国籍企業に関する国連ワーキンググループ、ビジネス、人権、紛争影響地域：活動の強化に向けて

武力紛争の状況下では、国際人道法に基づく追加の法的義務が、企業とその職員に適用される可能性があります。遵守しない場合は、民事責任と刑事責任、あるいは、最も深刻な場合には、戦争犯罪、人道に対する罪、ジェノサイドに対する訴追につながる可能性があります。

武力紛争：企業は何をすべきか？

紛争影響国・地域で事業活動を行う場合は、「強化されたデュー・デリジェンス」を実施します。具体的には、以下のとおりです。

- 武力紛争の状況下、あるいは、武力紛争のリスク下でビジネスを展開する場合は、事業運営の全ての側面において、紛争に配慮したアプローチを取ります。そのためには、紛争の根本的原因を評価するための紛争に関する分析、ならびに、新たな軍事行動、非常事態法の発動、あるいは、特定の集団に対するヘイトスピーチなどの、セキュリティ環境の変化を示唆する兆候の定期的な監視が必要です。
- 武力紛争（のリスク）があるエリアで事業活動を行う場合、企業のセキュリティ担当者と職員が**国際人道法**を理解し、遵守するように、研修を実施し、この点に関して、専門家と連携することを検討します。武力紛争の影響を直接受けていない地域で事業活動を行う場合でも、企業とその職員は、特に、自社の事業が紛争に関連している場合は、国際人道法の適用規則を遵守しなければならないことに変わりありません。
- 武力紛争下の地域で、（まだ）事業活動をしていない場合でも、企業方針に国際人道法への言及を含めます。
- 先住民族、少数派、女性、子どもなどの脆弱な立場に置かれた集団に配慮したアプローチを含む、コミュニティ・エンゲージメント戦略にコミットします。

紛争地域で事業活動を行う場合だけでなく、状況が変わった場合に備えて十分な準備を行うために、**いつ、どこで国際人道法の規則と原則が適用されるかを理解します。**

国際人道法に関する責任の可能性を認識します。近年、武力紛争下にある国や地域での事業運営で生じる**国際人道法違反**に対する企業の役割、責任、影響力に関して、コミュニティや市民社会組織による監視が高まっています。

特に、以下の問題に留意します。

- **占領**：国際人道法は、国際法で定められたとおり、占領の状況に適用されます。占領地における民間人の定住への参加や支援、定住の維持、発展、拡大、資源の私物化、土地や資産に損害を与えたり、破壊を可能にしたりすることなど、上記のあらゆる企業の関与は、戦争犯罪（への加担）になる可能性があります。
- **略奪**：所有者から自由に与えられた同意なしに、資源や財産を取得することは、武力紛争下では、略奪罪となる可能性があります。
- **強制退去**：民間人の強制退去は、関連する民間人の安全や、避けられない軍事的な理由によって必要とならない限り、国際人道法上で禁止されています。紛争地域においてビジネス展開をする際には、資源へのアクセスや、輸送路の確立のため、民間人居住地や農地に影響を及ぼす可能性があります。過去には、そのようなアクセスを確保する際、武装勢力や政府軍が、住民を強制的に立ち退かせるために介入したことがありました。もし、これが、武力紛争に関連する理由で行われた場合、住民と土地所有者の強制退去は、戦争犯罪となる可能性があります。企業を代表して行動する武装勢力によって行われる民間人の追放は、重大な刑事・民事責任を生じさせる可能性があります。
- **戦闘行為の影響**：民間人の従業員は、法によって、直接攻撃から守られる一方で、企業の敷地内にいる戦闘員に対する攻撃の間に、偶発的に被害を受けるリスクにさらされます。また、軍事目標となり得るものについての固定したリストがないため、企業の敷地は、特定の状況下（交戦している当事者の存在など）において、妥当な軍事目標となり、直接攻撃の対象となる可能性があります。

企業が契約した治安部隊または民間の警備提供者の行動が国際人道法に違反しないようにし、紛争が発生しやすい地域で、暴力を引き起こしたり、激化させたりしないようにします。法人としての企業、そして、特に、企業に関連する個人が、国際戦犯法廷や他の国内の民事・刑事裁判所に、戦争犯罪で提訴される事例が増えています。

グッドプラクティスの例

事業活動エリアに存在する武装勢力に関連するセキュリティ上のリスクを想定して、ある石油・ガス会社は、地震探査を行う前に、紛争分析を積極的に行いました。同社は、将来における事業活動による負の影響を未然に防ぐ、あるいは最小限に抑えるための取り組みを実施しました。

南欧のあるインフラ企業は、紛争の状況に固有の不安定さと、それがリスク評価に及ぼす影響を認識し、安全保障及び人権に関する自主原則の実施を約束し、紛争リスク評価と管理ツールを同社の総合的な影響評価プロセスに組み込みました。紛争は、直ちに明らかにならない場合もあり、大規模な社会経済的事象によって引き起こされることも考えられます。同様に、ツールボックスの指標は、人権問題が明らかにまたは暗黙のうちに生じる可能性があることを正確に示していました。

出典：紛争等の影響を受ける状況における人権デュー・デリジェンス：採取産業ガイダンス、インターナショナル・アラート（2018年）

主な参考資料：

- [Business, Human Rights, and Conflict-Affected Regions: Toward Heightened Action](#)（ビジネス、人権、紛争等の影響を受ける地域：活動の強化に向けて）、UN Working Group（国連ワーキンググループ）（2020年）
- [Business and Armed Non-State Actors: Dilemmas, Challenges, and a Way Forward](#)（ビジネスと非国家武装主体：ジレンマ、課題、そして進むべき道）、CDA（2014年）

実用的ツール：

- ✂ [Conflict Prevention Tool: Developing Multi-Stakeholder Strategies](#)（紛争予防ツール：マルチステークホルダー戦略策定）、クィーンズ大学、アングロゴールド・アシャンティ社、赤十字国際委員会（ICRC）およびジュネーブ・セキュリティ・セクター・ガバナンス・センター（DCAF）（2021年）
- ✂ オーストラリア赤十字社は、[ビジネスと武力紛争に関する資料](#)を豊富に有しています。
- ✂ [Doing Responsible Business in Armed Conflict](#)（武力紛争下における責任あるビジネス）
- ✂ [7 indicators of corporate best practice in IHL](#)（国際人道法に関する企業のベストプラクティスの7つの指標）
- ✂ [Training portal to adopt best practices on IHL in company](#)（国際人道法に関するベストプラクティスを企業で採用するための研修ポータルサイト）



人力・小規模採掘

なぜこの問題が効果的なセキュリティと人権リスクの軽減に関連して重要なのか？

人力・小規模採掘（ASM）活動は、世界中の多くの状況で、大規模採掘（LSM）事業と頻繁に結び付いています。ASMは、鉱山労働者とそのコミュニティの権利と尊厳を著しく脅かす、セキュリティと人権のインシデントの主な原因として挙げられることが多くあります。ASMとLSM間の緊張は、企業とコミュニティ間の対立にもつながります。ASMおよびLSMに関連するセキュリティと人権の課題には、以下が含まれます。

- 一部の国において、国や地域の法令は、どこで、どのようにして、どの程度の人力採掘を合法的に実施できるかについて、明確ではありません。この曖昧さが、地元の鉱山労働者による鉱区への不法侵入や非合法的なアクセスを招いている可能性があります。企業は、自社の公的または民間の警備提供者を通じて、武力を行使して対処することがあり、このことが企業とコミュニティ間の対立を生んでいます。
- 限定的な社会・経済の発展と失業が、地域社会にとって代替的な経済的選択肢を狭めています。このような状況下で、地元住民は、ASMが不法であっても、それに従事し続ける傾向があるため、企業は、それを受けて制限措置を講じようとすることもあります。
- ASMを通じて採掘可能な鉱物が発見されると、「ゴールドラッシュ・シナリオ」が生まれ、大勢の人々が、経済的な機会を求めて、既存のコミュニティに流入する可能性があります。これによって、コミュニティの資源に負担がかかり、住民との対立が生じます。

ASMは、多くの採掘状況において、実際に行われています。企業が、コミュニティとの関係を管理するために取るアプローチや、特に、人力採掘者に対して配備された自社のセキュリティが果たす役割は、紛争の拡大を悪化させたり、抑制したりする可能性があります。

ASM-LSM：企業は何をすべきか？

企業が、自社の鉱区内で ASM サイトを管理している場合、**セキュリティ体制を敷く前に、ASM 関係者や代表者らと協働し**、コミュニティの懸念が対処され、人力採掘者の人権が尊重されるようにします。

企業が、自社の鉱区内で ASM サイトを管理していない場合でも、企業の敷地周辺で ASM が行われている場合は、より広範なセキュリティ・ダイナミクスが複雑になる可能性があります。鉱区外で ASM を通じて鉱物が採掘された場合でも、その一部は、企業のサプライチェーンに入り込むかもしれません。そのような場合、自社の直接的な管理外でも、企業には人権を尊重させる責任があります。

ジェンダーを考慮した方針を実施します。 ASM 労働者の多くは女性であり、特定の人権への影響を受けていることに留意して、全ての方針を策定します。

民間の警備提供者に研修を行うか、または、公的な警備提供者が、ASM 鉱山労働者とコミュニティとの関わり方について、研修を受けるようにします。 警備員は複雑な立場にあり、ASM 労働者が立ち入りを強く要求した時には、脅威にさらされています。あるいは、ASM 労働者から賄賂を贈られたり、便宜を図るように頼まれたりするかもしれません。警備員が自身のコミュニティから来ている場合は、特に、抵抗するのは難しいかもしれません (**4.5.e. を参照**)。

ビジネスと人権に関するマルチステークホルダーのワーキンググループに関わり、積極的に参加します。 このワーキンググループは、ASM-LSM の状況における、セキュリティと人権の問題の監視および紛争の調停を支援することができます。

ASM の公式化の取り組みを支援し、採掘基準を設定・監視し、産業採掘と人力採掘の平和的な共存と、コミュニティの社会・経済の発展を促進します。

鉱物の認証、またはその他の評価基準やベンチマークを求めるイニシアチブに関わり、実施します。

グッドプラクティスの例

ASM 関係者や周辺のコミュニティのセキュリティと人権に対するリスクを抑えるため、企業は、プロジェクト開発の探査段階の早い時期に、建設的な措置を講じることで、ASM コミュニティとの信頼関係を構築し、維持できる可能性が高まります。

ガーナでは、ASM 活動は、ゴールド・フィールズ社の Tarkwa (タルクワ) 鉱山のすぐ近くで、積極的に行われています。1990 年代半ばに、この鉱山が地下から露天掘りに移行した際、ASM 関係者と企業との間で、以下を含む緊張があったことが、報告書に記載されています。

- 警備提供者が ASM 労働者の鉱山への不法侵入を許可し、そのことが、生產品や機材の窃盗につながったと報告されています。
- 数百人の不法な鉱山労働者が、鉱区の一部を占拠しました。
- 企業と ASM との間で、村の移転について、意見の相違がありました。

企業は、これらの緊張を解くための取り組みを行い、2012 年には、ASM 関係者、村長、地区の議員らで、土地使用権に関する覚書を締結し、開かれた対話と明確で予測可能な取り決めに実行しました。同年、ゴールド・フィールズ社の持続可能な開発チームも、鉱山近くにおける ASM 活動のベースライン社会調査を委託しました。これには、地元のコミュニティおよび小規模採掘者とのさらなる直接対話が含まれています。

この調査は、ゴールド・フィールズ社のガーナ事業のための ASM 戦略の開発に反映されました。この戦略では、セキュリティとステークホルダーに焦点が当てられており、企業とその従業員が敬意と透明性を持って、ASM コミュニティと関わることを目指しました。これらの戦略の結果、企業のコミュニティ・リレーションズおよび持続可能な開発チームは、ASM 関係者とタルクワ鉱山の関係を、さらなる信頼と非暴力的な相互作用によって特徴づけられると評しました。

出典：

- [Gold Fields' Group-wide approach to artisanal and small-scale mining \(ゴールド・フィールズグループ全体による人権・小規模採掘への取り組み\)](#)
- [Artisanal and Small Scale Gold Mining in Ghana: Evidence to Inform an 'Action Dialogue,' \(ガーナにおける金の人権・小規模採掘：「アクション対話」に反映するエビデンス\)、International Institute for Environment and Development \(国際環境開発研究所\) \(2016年\)](#)
- [How You Start Matters :A Comparison of Gold Fields Tarkwa and Damang Mines and their Divergent Relationships with Local Small-scale Miners in Ghana \(どのように始めるかが重要：ゴールド・フィールズ社のタルクワ鉱山とダマング鉱山の比較とガーナにおける地元の小規模採掘者との食いつながり関係\) \(2013年\)](#)

重要な資料：

- [Practical Guidance on Human Rights and Security in the Colombian ASM Industry \(コロンビアのASM産業における人権とセキュリティに関する実践的ガイダンス\)、DCAF および ARM \(責任ある鉱業連盟\) \(2021年\)](#)
- [GCBHR Cobalt Knowledge Hub \(GCBHR コバルト・ナレッジハブ\)](#)
- [ASM への自主原則の適用についての考察は、以下を参照してください。Promoting Coherence in OECD and VPs \(OECD と自主原則における一貫性の促進\)、DCAF、ICRC および OECD \(2020年\)](#)
- [Making Mining Safe and Fair \(採掘を安全で公正なものにするために\)、世界経済フォーラム \(2020年\)](#)
- [Global Trends in ASM \(ASM の世界的動向\)、鉱物・金属鉱業及び持続可能な開発に関する政府間フォーラム \(2018年\)](#)
- [Code of Risk-mitigation for artisanal and small-scale mining engaging in Formal Trade \(CRAFT\) version 2.0 \(正式な貿易に従事する人権・小規模採掘のリスク軽減のための規範 バージョン2.0\)](#)
- [Women and Artisanal and Small Scale Mining \(女性と人権・小規模採掘\)、世界銀行グループおよびハーバード大学人道支援イニシアチブ \(2014年\)](#)
- 公式化基準の例：[コバルト総合企業](#)
- [Lessons learned on Managing the Interface between Large-scale and Artisanal and Small scale Gold Mining \(大規模・人権・小規模の金採掘間の連絡の管理に関して得られた教訓\)、ワールド・ゴールド・カウンシル \(2022年\)](#)



人権擁護者

なぜこの問題が効果的なセキュリティと人権リスクの軽減に関連して重要なのか？

「人権擁護者」という用語は、個人または他者とともに、人権を擁護するために平和的に立ち上がるさまざまな人々を指します。人権擁護者に関する国連宣言は、人権擁護者が人権の推進に果たす重要な役割を認識し、彼らが増大するリスクに直面していることから、受けて然るべき特別な保護を定めています⁴。

企業は、しばしば人権擁護者と緊張した関係にあります。企業とその警備提供者が、人権擁護者を標的にした嫌がらせ、脅迫、暴力に関与した多くの事例が記録されています。この標的を絞った攻撃には、違法な監視、威嚇、脅迫、誘拐、殺人が含まれ、採掘部門やアグリビジネスに関して特によく見られます。

企業のソーシャル・ライセンスは、市民社会との良好な関係や、人権擁護者との建設的な関わりに左右されます。人権擁護者も、企業の人権デュー・デリジェンスを支援することが可能です。市民社会や人権擁護者との対話を欠き、彼らの懸念事項に誠実に対処しなければ、緊張を生み、社会的対立に発展する場合があります。さらに、自社の警備提供者や請負業者による人権擁護者への暴力に、企業が加担したり、黙認したりする場合、その企業は刑事制裁を受ける可能性があります。さらに、企業が人権擁護者への攻撃に関与すれば、企業の評判に影響が生じ、コミュニティ、投資家、金融機関との好ましくない関係や反応が長期にわたって強まります。

⁴ <https://www.ohchr.org/en/issues/srhrdefenders/pages/defender.aspx> ポイント B 「Who can be a human rights defender? (誰が人権擁護者になれるのか?)」では、このカテゴリーが、専門的立場で人権に取り組む人々に限定されるのではなく、コミュニティリーダー、組合長、弁護士、ジャーナリストや医師、またはボランティアなどのさまざまな個人が含まれる可能性があることを示しています。

人権擁護者：企業は何をすべきか？

人権擁護者を貴重なパートナーとして扱います。人権擁護者と早期に関わり、定期的に協議を行い、現場における企業の影響を把握します。

方針、影響評価、報告において、特定の人権擁護者グループ（先住民族や女性など）の具体的な保護について取り上げます。これらのグループは、実際により高いレベルの脅威（性暴力や家庭内暴力を含む）に直面しており、自身を守る上で、さらなる障壁（安全を確保や、助けを求めるための資金不足など）にぶつかっています。例えば、苦情処理メカニズムは、女性の人権擁護者にとって、常にアクセスできるとは限りません。

事業活動地域において、人権擁護者の権利を尊重するという方針によるコミットメントを公に行い、契約を結んだ警備提供者を含む取引先にも、同じことを求めます。この方針が人権擁護者からの意見を取り入れて策定され、このコミットメントが警備提供者と共有されるようにします。この方針は、人権擁護者に対する攻撃を一切容認すべきではなく、以下の規定を盛り込むべきです。

- 人権擁護者に対する攻撃を公然と非難します。
- 人権擁護者が活動している場所で、状況を評価するための独立した事実調査団を支援します。
- 適切な場合、人権擁護者に対する攻撃に関与した子会社、サプライヤー、下請け業者との取引関係から手を引きます。
- 方針によるコミットメントに関して、上級管理職の賛同を得ます。現地政府の連絡窓口、事業所に配属された公的および民間の警備提供者を含め、方針を外部に公開し、伝えます。
- 取引関係において、適切とされる場合は常に、リスクと影響の軽減が求められることを伝えるために、影響力を行使します。これには、人権擁護者に焦点を当てた人権デュー・デリジェンスを実施することを民間の警備提供者向けに要求する、またはインセンティブを設定することが含まれる場合があります。

人権影響評価の中に、特に、警備提供者による人権擁護者への直接的・間接的な潜在的影響の分析を含め、このような影響を防止し、対処するための方針と計画を策定します。

人権擁護者に対して、ビジネス、セキュリティと人権に関する現地のワーキンググループへの参加を促し、包摂的で建設的な対話に寄与します（国内ワーキンググループを参照）。より慎重を期する対話（女性の人権擁護者との、あるいは、深刻な対立状況における）については、保護され秘密が守られた空間で行う必要があるかもしれません。

人権擁護者に対する侵害を防止する取り組みが失敗した場合、被害救済のための真の試みを追求します。治安部隊によるものも含め、事業所やサプライチェーン内で発生した、人権擁護者の権利に対する全ての侵害について、公に報告します。

グッドプラクティスの例

ニューモント社は、2019年の「Guide to Respecting Human Rights（人権尊重のためのガイド）」の中で、公かつ公式に、次のことを認めました。「人権擁護者は、潜在的に脆弱なグループであり、企業の中心的価値と責任は、人権擁護者を尊重するという自社のコミットメントを支持しています」。ニューモント社は、次のように述べています。「当社は、人権擁護者や彼らの活動に反対する人々に対するいかなる形態の攻撃も容認せず、自社の取引先にも同じことを期待します」。

出典：[Research Insight: Human Rights Defenders](#)（リサーチインサイト：人権擁護者）、[Responsible Mining Foundation](#)（責任ある鉱業財団）（2020年）

実用的ツール：

- 🔧 [Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders, Guidance for Companies](#) (圧力下の共有空間：市民の自由と人権擁護者のための企業支援、企業向けガイダンス)、ビジネスと人権リソースセンター (2018年)
- 🔧 [Hearing the Human Ensuring Due Diligence Legislation Effectively Amplifies The Voices Of Those Affected By Irresponsible Business](#) (無責任な事業の影響を受ける人々の声を効果的に広めるデュー・デリジェンス法を確保する人に耳を傾ける)、ビジネスと人権リソースセンター (2021年)

重要な資料：

- 📌 [リサーチインサイト：人権擁護者、責任ある鉱業財団](#) (2020年)
- 📌 [Report of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises](#) (人権、多国籍企業および他の企業の問題に関するワーキンググループ報告書) (2021年)
- 📌 [Human Rights Defenders Snapshot](#) (人権擁護者スナップショット)、ビジネスと人権リソースセンター (2020年)
- 📌 [UN Declaration on Human Rights Defenders](#) (人権擁護者に関する国連宣言)

先住民族（4.2.d. を参照）

なぜこの問題が効果的なセキュリティと人権リスクの軽減に関連して重要なのか？

先住民族は、生存、尊厳、福利のための明確な権利を有しており、企業には、彼らの権利を尊重する責任があります。また、顧客、投資家、市場関係者、その他のステークホルダーからは、企業がそのような責任を果たすことに強い期待が寄せられています。多くの先住民族が極めて脆弱な立場にあることを考慮し、企業は、彼らと協議し、関与する際に、より強化されたデュー・デリジェンスを採用すべきです。さらに、企業が、先住民族と積極的に関わり、尊重の枠組みの中で建設的に取り組むことで、苦情や誤解が避けられ、コミュニティからの支援を得て、肯定的な評判を構築できる可能性が高くなります。また、紛争の激化を防止し、潜在的なセキュリティ上のインシデントに責任を持って対処することが可能です。

先住民族の権利には、以下が含まれます。

- 自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意（FPIC）は、国際文書と国内法に正式に記載された、確立された権利です。この権利は、先住民族の権利に関連するほとんどの文書に盛り込まれています。FPIC は、先住民族や彼らの領土に影響が及ぶ可能性のあるプロジェクトに対し、同意を与えたり、保留にしたりするための権限を彼らに与えます。先住民族が一旦、同意を与えても、どの段階でも撤回することができます。さらに、FPIC は、プロジェクトの設計・実施・監視・評価条件について、先住民族の交渉を可能にします。FPIC は、先住民族が自身の政治的立場を自由に決定し、社会経済的・文化的発展を追求することのできる自決権に組み込まれています。
- 財産、文化、宗教の権利、および、神聖な場所と物を含む土地、領土、天然資源に関する非差別。
- 清潔で健康的な環境に関連する、精神的および身体的健康への権利。
- 開発のための優先事項を自ら定め、追求する権利。
- 外部のプロジェクトまたは投資について、権威ある決定を行う権利。

先住民族：企業は何をすべきか？

- **先住民族が適切に特定され、優先されるようにします。**先住民族と関わる際、企業とその警備提供者は、先住民族特有の文化的特徴、ガバナンス構造、伝統的な交流方法について考慮すべきです。
- 先住民族の懸念事項を考慮し、それに対処するような、**包摂的な意思決定を行います。**これは、良好なコミュニティとの関係を維持するために極めて重要です。同意を取らないこと、ならびに、先住民族が文化、宗教、伝統、または生計手段上の理由で特別なつながりを持つ土地から退去させられることは、公衆のデモ、社会的緊張、紛争、訴訟の一般的な原因となっています。
- **先住民族の権利の背景を理解し、人権デュー・デリジェンスに不可欠なものとして、各背景に合わせた関連分析を含めます。**
- **先住民族の権利、ならびに、自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意の認識を企業方針のコミットメントに盛り込み、**複雑な環境において、企業運営と警備提供者が FPIC を認識し、継続的に実践し、追求するようにします。
- 先住民族の懸念や苦情に対処でき、FPIC に関して新たな分析や関与のきっかけとなるような、**適切な苦情処理メカニズムを構築し、維持します。**

グッドプラクティスの例

スリナムの Merian Gold (メーリアン・ゴールド)・Surgold (サーゴールド) 社のプロジェクトは、サーゴールド社のオーナー企業である Newmont Suriname LLC (ニューモント・スリナム社) と国際社会から先住民族や部族民として認められている、Pamaka (パマカ) 族グループの伝統的な土地に位置しています。2013 年、ニューモント社とパマカは、メーリアン鉱山がマルーン人パマカ族の先祖代々から伝わる土地で操業していることを認める趣意書に署名しました。サーゴールド社は、同社の関与と合意プロセスは「自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意 (FPIC) の原則に基づいている」と述べましたが、同社は正式に FPIC を得ませんでした。

2013 年から 2016 年にかけて、サーゴールド社とパマカ族の交渉委員会メンバー (パマカ族の伝統的権威から任命された) は交渉し、2013 年に作成された趣意書に詳細に記述された役割と責任を規定する、協力合意に達しました。この趣意書には、環境モニタリング、コミュニティの健康と安全、非公式なコミュニティ採掘、苦情処理メカニズム、コミュニティの情報共有に関する規定が盛り込まれました。

2016 年、ニューモント社は、NGO (RESOLVE) に委託して専門家委員会を招集し、FPIC 問題について検討し、スリナムにおけるニューモント社の先住民族グループとの関わりについて提言を行いました。この委員会の評価では、FPIC 原則の実施における強みと弱みの両方が浮き彫りになりました。また、将来におけるコミュニティとの関わり方を、人権枠組みの中で FPIC 原則とより一致させる方法について、企業に対する提言も行われました。このプロセスは、企業による FPIC の理解を深め、コミュニティとの関わりを強化することに寄与しました。

出典：

- [Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining \(グッドプラクティスガイド：先住民族と鉱業\)](#)、115 ページ、[国際金属・鉱業評議会 \(ICMM\) \(2015 年\)](#)
- [Free, Prior and Informed Consent \(FPIC\) within a human rights framework: Lessons from a Suriname Case Study \(人権枠組みにおける自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意：スリナムの事例研究からの教訓\)](#)、[RESOLVE FPIC Solutions Dialogue \(2017 年\)](#)
- [Newmont Partnerships and Learning Network \(ニューモント パートナーシップと学習ネットワーク\)](#)

実用的ツール：

- 🔧 [Due diligence guidance for Meaningful stakeholder engagement in the Extractive Sector](#) (採取セクターにおける有意義なステークホルダー・エンゲージメントのためのデューデリジェンス・ガイダンス)、付録 B、OECD (2017 年)
- 🔧 [IRMA Standard for Responsible Mining](#) (責任ある鉱業のための IRMA 基準)、第 2.2 章、[Initiative for Responsible Mining Assurance](#) (責任ある鉱業保証のためのイニシアチブ) (2018 年)
- 🔧 [グッドプラクティスガイド：先住民族と鉱業、ICMM](#) (2015 年)
- 🔧 [Indigenous Peoples Mapping Tool](#) (先住民族マッピングツール)、国際石油産業環境保全連盟 (IPIECA) (2017 年)

重要な資料：

- 📌 [先住民族の権利に関する国連宣言、国連総会](#) (2007 年)
- 📌 [ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention](#) (ILO 先住民族および種族民に関する条約)、国際労働機関 (ILO) (1989 年)
- 📌 [責任ある鉱業のための IRMA 基準、責任ある鉱業保証のためのイニシアチブ](#) (2018 年)
- 📌 [Engaging With Free, Prior, and Informed Consent](#) (自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意に基づく取り組み)、BSR (2012 年)
- 📌 [International instruments on FPIC](#) (自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意に関する国際文書)、IPIECA (2017 年)
- 📌 [Performance Standard 7 – Indigenous Peoples](#) (パフォーマンス基準 7 – 先住民族)、IFC (2012 年)
- 📌 [FPIC and the Extractive Industry: a Guide to Applying the Spirit of Free, Prior, and Informed Consent in Industrial Projects](#) (FPIC と採取産業：自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を産業プロジェクトに適用するための手引き)、International Institute for Environment and Development (国際環境開発研究所) (2013 年)



人権デュー・デリジェンス

人権デュー・デリジェンスとは何か？なぜこの問題が効果的なセキュリティと人権リスクの軽減に関連して重要なのか？

人権デュー・デリジェンスは、実際に生じている影響と、将来生じ得る潜在的な影響を含む、人権への影響を特定し、防止し、軽減し、対処するためのプロセスです。人権デュー・デリジェンスでは、企業が直接引き起こす影響だけでなく、取引関係、事業、製品、サービスを通じて、企業が助長したり、直接に関わる影響も特定します。ステークホルダー、特に、労働者やコミュニティなどの影響を受けるグループとの関わりが、人権デュー・デリジェンスの重要な要素です。

複雑な環境下におけるデュー・デリジェンスでは、紛争に配慮したアプローチを取るべきです。これは、プロセスが、紛争の効果的な予防、管理、対処を重視していることを意味し、事業環境におけるより広範な紛争のダイナミクスと、関連リスクを理解しようとするのが含まれます。

デュー・デリジェンスはさまざまな方法で実施可能です。例えば、独自の人権影響評価を実施したり、徹底した人権評価を既存の環境社会影響評価プロセスへ統合することが考えられます。さらに、人権デュー・デリジェンスは、得た情報を企業の他の評価や分析（リスク評価、状況分析、ニーズ評価など）で活用したり、逆にそれらを用いて必要な情報を手に入れることが可能です。

国連指導原則は、デューデリジェンスプロセスの4つの重要な要素、すなわち、企業が以下を行う必要性を定めています。

(1) 実際のおよび潜在的な人権への影響を評価すること、(2) 負の影響を停止し、防止し、緩和すること、(3) これらの取り組みを追跡すること、(4) 影響がどのように対処されているかを伝えること。

OECDも同様の段階的なガイダンスを提供しています。安全保障及び人権に関する自主原則は、セキュリティ上のリスク評価と、企業の影響を優れた人権デュー・デリジェンスの取り組みの中心に据えています。

企業活動のセキュリティに関連する全側面を責任を持って管理することは、効果的な人権デュー・デリジェンスプロセスの中心的基盤です。それは、単なるグッドプラクティスとしてだけでなく、欠かせない要件としてますます認識されるようになってきました。効果的な人権デュー・デリジェンスには、コミュニティメンバーに対する武力行使などの影響を防ぐために、セキュリティに関する潜在的な課題を早期に特定し、事前に対処することが必要です。

2011年に採択されて以来、国連ビジネスと人権に関する指導原則（国連指導原則）は、企業が、自社の事業によって生じ得る人権への負の影響に事前に対処するために、人権デュー・デリジェンスを実施するという期待を定めています。この概念に対するOECDの承認（最初は2011年の鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス、次に2018年の責任ある企業行動のためのデュー・デリジェンス・ガイダンス）によって、人権デュー・デリジェンスの重要性がさらに高まりました。

国連指導原則の10年以上前に採択された安全保障及び人権に関する自主原則は、引き続き、企業に対してセキュリティと人権のリスクを特定し、軽減する方法についてガイダンスを提供する、主要な国際基準となっています。企業のセキュリティ方針が自主原則を尊重するようにすることは、人権デュー・デリジェンスの取り組みの基礎をなします。人権デュー・デリジェンスでは、企業が人々に及ぼす影響を評価する必要がありますが、自主原則では、そのような影響について誰が責任を負うのかを問うことを企業に求めています。その責任が、契約した民間の警備提供者や、事業所に配属された治安部隊にあっても、企業もそのようなリスクを特定し、緩和し、是正する責任を等しく負います。

国連指導原則、自主原則、OECDガイダンスは、企業に推奨事項を提供する「ソフト・ロー」の基準ですが、ほとんどの司法管轄区域では、コンプライアンスを促進する法律による裏付けがありません。近年、企業に人権デュー・デリジェンスの実施を義務付ける法律が着実に増加しています。このような法律には、人権への一般的な懸念から環境問題、児童労働、現代の奴隷制度まで、さまざまな問題が含まれています。

人権デュー・デリジェンスを義務付ける法律は、企業のサプライチェーンや、警備提供者を含む請負業者に適用されることがあり域外適用の可能性もあります。そのような法律は、これまでに、複数の欧州諸国で採択されました。2021年5月、欧州連合は、EUに所在するすべての企業、ならびに、域内市場でサービスを販売または提供する企業に対して、人権デュー・デリジェンスを義務付ける指令を提案しました⁵。また、民間部門でも、人権デュー・デリジェンスの法制化に対する支持が高まっています。2021年12月時点で、約114社の大企業、団体、投資家が公式声明を出し、義務的デュー・デリジェンスを支持しています⁶。

セキュリティと人権、人権デュー・デリジェンス：企業は何をすべきか？

人権に配慮したセキュリティ体制を、人権デュー・デリジェンス実施の取り組みの中心に据えます。これは、セキュリティが、影響評価、紛争に関する分析、ステークホルダーマッピング、苦情処理手続きおよびプロセスの重要な検討事項であることを意味します。企業内部（企業内の異なる機能において）と外部（影響を受けるコミュニティを含むステークホルダー）の両方で、広範な協議プロセスを確保します。それによってのみ、正確な全体像を構築でき、企業が講じた救済または予防措置が目的を確実に達成する可能性が高くなります。

5 EUの法制に関する立案は、2022年2月に出され、欧州連合におけるデュー・デリジェンスの義務化をめぐる議論が進行中です。

6 義務的デュー・デリジェンス規制を支持する公式な声明と承認を表明している大企業、団体、投資家のリスト、ビジネスと人権リソースセンター

コンプライアンスとリスクマネジメントに取り組む部門に、セキュリティと人権デュー・デリジェンスを取り入れます。多くの企業が、リスクマネジメントを企業活動の存続と収益性に対するリスク評価と捉えています。これは、受入側のコミュニティのセキュリティと人権を、全ての関連部門でより密接に結び付けることで、関係する従業員全員が人権デュー・デリジェンスの義務を確実に認識し、セキュリティと人権のリスクが、関連する軽減および救済措置で特定されるようになります。

人権デュー・デリジェンスプロセスに、公的および民間の警備提供者の個別の影響分析が含まれるようにします。民間の警備提供者との契約書に、人権影響評価を独自に実施すべき旨を明記します。この評価の策定方法に関する民間の警備提供者のための具体的なガイダンスは、[こちら](#)をご覧ください。

紛争影響地域における人権デュー・デリジェンスの取り組みには、紛争に関する分析と、紛争に関与し、影響を受ける全ての関係者の明確なマッピングから情報を取り入れるようにします。企業のセキュリティ体制が、既存の社会的緊張にどのように影響するか、または、新たな緊張や紛争を生じさせるのかを特定します。**複雑なセキュリティ環境**下で急速に変化する状況を考慮して、人権デュー・デリジェンス、紛争に関する分析、ステークホルダーマッピングが、継続的に行われる作業として管理されるようにします。

人権影響評価に従って確実に行動し、影響が軽減され、是正され、または、事前に防止されるようにします。実効性を確保するための企業の取り組みを追跡し、伝えます。

グッドプラクティスの例

2014年、フィンランドの製材会社であるストラ・エンソ社は、人権デュー・デリジェンスの実施における最初のステップとして、自社の生産部門と林業事業を対象に、人権影響評価を実施しました。この評価には、自社の事業全体における、セキュリティ問題の分野横断的な調査が含まれていました。43の提言の中で、報告書はストラ・エンソ社に以下の事柄を求めました。

- 警備提供者が、関連する人権基準の実施について研修を受けること。
- 全てのセキュリティ関係者が担当者のバックグラウンドチェックを実施するように要請し、過去の人権侵害に確実に関係した人物がストラ・エンソ社の事業に従事することを禁止するようにすること。
- セキュリティ体制を積極的に監視し、セキュリティ関連のインシデント（特に、武力行使を伴うもの）が確実に報告され、調査され、適切に対応されるようにすること。これには、必要な懲戒処分または救済措置を講じることも含まれる。
- ストラ・エンソ社の事業に関わる、セキュリティ上のインシデントで逮捕された容疑者の処遇に関する同社の方針を策定し、伝えること。

ストラ・エンソ社の2020年サステナビリティ・レポートでは、包括的な人権デュー・デリジェンスおよび軽減の取り組みの一環として、人権リスクの高いブラジルの合弁事業であるVeracel（ベラセル）社の警備提供者に対して継続的な人権研修を行う取り組みについて、詳しく説明されています。

出典：

- ☒ [Stora Enso Human Rights Assessment Review and Consolidation Report](#) (ストラ・エンソ社人権評価レビューと統合報告書)、デンマーク人権研究所およびストラ・エンソ社 (2015年)
- ☒ [Case Study : Stora Enso Human Rights Commitment through Prioritization](#) (事例研究：優先順位付けを通じたストラ・エンソ社の人権コミットメント)、BSR (2018年)
- ☒ [2020 Sustainability Report](#) (2020年サステナビリティ・レポート)、ストラ・エンソ社

重要な資料：

- 📌 [Mandatory Due Diligence Portal](#) (義務的デュー・デリジェンス・ポータル)、ビジネスと人権リソースセンター
- 📌 [European Coalition for Corporate Justice](#) (欧州企業法務連合)
- 📌 [Legislating for Human Rights: How Outcomes for People Connect to the Standard of Conduct](#) (人権の法制化：人々の成果はどのようにして行動基準につながるか)、Shift社 (2021年)
- 📌 [Legislation Around Due Diligence](#) (デュー・デリジェンスをめぐる法律)、CSR Risk Check (CSRリスクチェック)
- 📌 [The Investor Case for Mandatory Human Rights Due Diligence](#) (義務的人権デュー・デリジェンスの投資家の事例)、Investor Alliance for Human Rights (人権のための投資家連盟) (2021年)
- 📌 [Towards EU Mandatory Due Diligence Legislation: Perspectives from Business, Public Sector, Academia and Civil Society](#) (EU義務的デュー・デリジェンス法制化へ向けて：ビジネス、公共部門、学界、市民社会の視点)、German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (ドイツ連邦経済協力・開発省) (2021年)
- 📌 [Business Practice Portal](#) (事業慣行ポータル)、Global Business Initiative on Business and Human Rights (ビジネスと人権に関するグローバル・ビジネス・イニシアチブ)
- 📌 [Seeking a 'Smart Mix': Multi-Stakeholder Initiatives and Mandatory Human Rights Due Diligence](#) (「スマート・ミックス」を求めて：マルチステークホルダー・イニシアチブと義務的人権デュー・デリジェンス)、Dorothee Baumann-Pauly および Isabelle W. Glimcher、ジュネーブ・ビジネス・人権センター (2021年)

実用的ツール：

- 🔧 [Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox](#) (人権への影響評価の手引きとツールボックス)、デンマーク人権研究所 (2020年)
- 🔧 [紛争等の影響を受ける状況における人権デュー・デリジェンス：採取産業ガイダンス、インターナショナル・アラート](#) (2018年)
- 🔧 [Database: Guidance on Human Rights Due Diligence and Impact Assessment](#) (データベース：人権デュー・デリジェンスと影響評価に関するガイダンス)、ビジネスと人権リソースセンター
- 🔧 [Community Voice in Human Rights Impact Assessments](#) (人権影響評価におけるコミュニティの声)、オックスファム (2015年)
- 🔧 [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct](#) (責任ある企業行動のためのOECD デューデリジェンス・ガイダンス)、OECD (2018年)
- 🔧 [Guidance on Human Rights Impact Assessment for Private Security Providers](#) (民間の警備提供者の人権影響評価に関するガイダンス)、ICoCA (2021年)

DCAF Geneva Centre
for Security Sector
Governance

ジュネーブ・セキュリティ・セ
クター・ガバナンス・センター
(DCAF)

Chemin Eugène-Rigot 2E
CH-1202, Geneva, Switzerland

dcaf.ch



ICRC

赤十字国際委員会 (ICRC)
駐日代表部

東京都港区赤坂1-11-36
レジデンスバイカウンテス #320

jp.icrc.org



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

GENEVA SCHOOL OF ECONOMICS
AND MANAGEMENT

ジュネーブ・ビジネス・
人権センター (GCBHR)

Geneva School of Economics
and Management, Uni Mail 40,
Boulevard du Pont-d'Arve 1211,
Geneva, Switzerland

gcbhr.org

