

人権の解釈2.0 企業活動の指針

本書は、モナシュ大学 Castan Centre for Human Rights Law が、国連人権高等弁務官事務所及び国際連合グローバル・コンパクトと協力して作成した「Human Rights Translated 2.0: A business Reference Guide」の翻訳である。（原文は、モナシュ大学、国連人権高等弁務官事務所及び国際連合グローバル・コンパクトのウェブサイト*から取得できる。）

この翻訳は、公益財団法人国際民商事法センターが、英語原文の出版者であるモナシュ大学 Castan Centre for Human Rights Law の許諾を受けて、また共同執筆者である国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）及び国連グローバル・コンパクトの同意のもと、提供するものである。翻訳の正確性についての責任は公益財団法人国際民商事法センターが負う。この翻訳についての許諾は、モナシュ大学 Castan Centre for Human Rights Law、OHCHR 及び国連グローバル・コンパクトが、公益財団法人国際民商事法センターの見解や方針を支持していることを意味するものではない。

この翻訳は、読者の理解に資するためのものであり、利用に当たっては最終的に原文を確認されたい。

国連のビジネスと人権に関する指導原則（以下「指導原則」という。）は、「ビジネスと人権」に関するすべての国家及び企業に今日求められている世界的な基準として国際社会において浸透しつつある。加えて、近年、「ビジネスと人権」に関する法的拘束力のある法令の制定が、欧州を中心に急速に進んでいる。さらに、日本でも、指導原則が策定を奨励している「国別行動計画」が公表され（2020年10月）、コーポレートガバナンスコード（2021年6月版）などのガイドラインにもその趣旨が反映されるようになっている。

「ビジネスと人権」の問題及び指導原則の内容を更に深く理解するためには、国際法で認められている人権について、ビジネス活動との関連で具体的に理解することが必要である。この「人権の解釈 2.0」日本語版が日本の企業・ビジネスパーソンの方々の理解の促進と取り組みの一助となれば幸いである。

[「ビジネスと人権」をより深く理解するために－「人権の解釈2.0」の活用ガイドー](#)

*<https://www.humanrightstranslated.info/>

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HRT_2_0_EN.pdf

<https://www.unglobalcompact.org/library/5261>

謝辞

モナシュ大学は、Alan and Elizabeth Finkel Foundationの支援に深く感謝する。同財団の寛大な寄付により、この第2版が可能となった。

Castan Centre for Human Rights Law
Monash University, Clayton VIC 3800, Melbourne, Australia

モナシュ大学法学部を拠点とするCastan Centreは、世界的に有名な学術センターであり、人権が尊重及び保護され、人々がその生活を自由に、尊厳をもって追い求めることができるより公正な世界を作り出すために、人権に関する専門知識を用いている。同センターのパブリック・エンゲージメントへの革新的な取り組みや人権への情熱は、学術機関が重要で、持続的な変化をいかにして生み出すことができるかを示している。

協力機関：

国連人権高等弁務官事務所
OHCHR-UNOG, CH-1211 Geneva 10, Switzerland

国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）は、国連人権組織の主要部門である。高等弁務官は、世界人権基準を保つよう国際社会及び国家を促す責任を国連事務総長に対して負っている。OHCHRは、できるだけ広範囲に人権の尊重及びコミットメントを促進するために、民間部門を含む様々な関係者と連携しようとしている。OHCHRは、国連の政府間機関である人権理事会の事務局を務めている。

国際連合グローバル・コンパクト
685 Third Avenue, 12th Floor, New York, NY 10017, USA

国際連合グローバル・コンパクト（国連グローバル・コンパクト）は、各地の企業がその事業活動や戦略を人権、労働、環境及び腐敗防止の分野で広く受け入れられた10の原則に合わせることを求めている。国連グローバル・コンパクトは、責任ある企業活動の発展、実施及び開示に関するリーダーシップをとるための土台である。2000年に開始した国連グローバル・コンパクトは、世界最大のコーポレート・サステナビリティのイニシアチブであり、160を超える諸国の8,800超の企業及び4,000超の企業以外の署名者、並びに80を超えるローカル・ネットワークが参加している。

Castan Centreを代表して、Sarah Josephが中心的な著者となり、Emil Lindblad KernellとAdam Fletcherが調査を支援した。Sam Dipnall, Audria Hu, Mushda Huda, April Scarlett, Hao Qi, Siti Walkerがさらに支援を行った。

国連人権高等弁務官事務所を代表して、ビジネスと人権ユニットの同僚たちが主に寄稿した。

OHCHRは、出版物のオーサiershipを個人に帰属させない方針である。

国連グローバル・コンパクトを代表して、Ursula WynhovenとShubha Chandraが主に寄稿した。

本書の第1版の主要な寄稿者、すなわち、Lucy AmisとRachel Chambersにも感謝したい。

重要な情報

本書に記載された権利の説明によって、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）、国際連合グローバル・コンパクト（国連グローバル・コンパクト）、または国際連合機関のその他の組織が、その権利の権威ある正式な解釈を行うことにはならない。本書は、完全に学習用文書を意図している。企業が経験した事例の記載によって、Castan Centre for Human Rights Law、OHCHRまたは国連グローバル・コンパクトが、個々の企業またはその人権に関する方針もしくは実務を承認したり、非難したりすることには決してならない。

目次

第1章：本資料の利用準備

はじめに

利用者のための注釈及び方法論

厳選した主要用語集

第2章：原則の実行 1

第3章：市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約） 10

第1条：人民の自決の権利 10

第2条から第5条：包括的原則 12

第6条：生命に対する権利 14

第7条：拷問または、残酷な、非人道的なもしくは品位を傷つける取扱いまたは刑罰を受けな
い権利 18

第8条：奴隷制度、隷属状態または強制労働の対象とならない権利 22

第9条：身体的自由及び安全についての権利 25

第10条：拘禁された者が人道的な取扱いを受ける権利 28

第11条：契約を履行することができないことを理由として拘禁されない権利 30

第12条：移動の自由についての権利 30

第13条：外国人が追放の決定を受けた時に適正な法の手続を受ける権利 32

第14条：公正な裁判を受ける権利 33

第15条：遡及処罰を受けない権利 35

第16条：法の前に人として認められる権利 35

第17条：私生活についての権利 36

第18条：思想、良心及び宗教の自由についての権利 39

第19条：意見及び表現の自由についての権利 41

第20条：戦争宣伝からの自由についての権利、及び人種的、宗教的または国民的憎悪の唱道
からの自由についての権利 44

第21条：集会の自由についての権利 48

第22条：結社の自由についての権利 49

第23条：家族の保護についての権利及び婚姻についての権利 52

第24条：児童の保護についての権利 54

第25条：公務に参加する権利 58

第26条：法の前の平等の権利、法律による保護を受ける権利、及び差別を受けない権利	60
第27条：少数民族の権利	63
第4章：経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）	66
第1条：人民の自決の権利	66
第2条から第5条：包括的原則	66
第6条：労働の権利	67
第7条：公正かつ良好な労働条件を享受する権利	70
第8条：労働組合を結成する権利及びこれに加入する権利、並びに同盟罷業をする権利	75
第9条：社会保障（社会保険を含む）についての権利	77
第10条：家庭生活についての権利	80
第11条：相当な生活水準についての権利	81
第12条：健康についての権利	89
第13条及び第14条：教育についての権利	92
第15条：文化的生活に参加する権利、及び科学の進歩による利益を享受する権利	94

第1章：本資料の利用準備

はじめに

企業における人権の重要性の認識は、ますます高まっている。エコノミスト・インテリジェンス・ユニットの2015年の調査から、現代の企業の重役の大多数が、人権の尊重において企業が重要なプレーヤーであること、また自社が何を行うか—または何を行わないか—がこの権利に影響を与えることを認識していることが判明した。この調査では、回答者の83%が人権は企業及び政府の問題であることに同意している（そのうち、74%は強く同意している）。何百という企業が、現在、人権に関する方針を発表し、関連する企業のプロセスに人権を定着させている。現在まで、146カ国で8,800社を超える企業が、国連グローバル・コンパクトに署名しており、人権及び労働基準に対応する6原則を含む国連グローバル・コンパクトの10原則にコミットしている。

企業がその事業活動に関連するものとして人権の認識を高めているという傾向を反映して、かつこれを推進するため、国際連合人権理事会は、2011年にビジネスと人権に関する指導原則（以下「国連指導原則」という）を満場一致で承認した¹。これは、人権尊重に関して企業が負う責任を明記している。国連指導原則は、人権を尊重する企業の責任の範囲が、最低限、国際人権章典で表明された権利並びに労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則に及ぶことを明らかにしている。

このような発展にもかかわらず、多くの企業は、人権の意味、人権がどのように自社の活動に関わる場合があるのか、また国連グローバル・コンパクトの第一原則及び国連指導原則で挙げられた人権を尊重するという自らの責任を果たすために何ができるのかを理解しようと引き続き努力している。

本書は、一般的に認められた人権の意味を、企業にとって理に適った方法で説明することを目的としている。様々な権利の理解を助けるために、世界の実際の事例を用いることにより、人権がどのようにビジネスの場面に適用されるのかについても説明する。事例は、専らケーススタディを目的として記載しており、個々の企業またはその人権に関する方針もしくは実務を承認または非難することには決してならない。

人権とは？

人権という概念は、単純だが、強力である。すなわち、人は尊厳をもって遇される権利を持つということである。人権は、すべての人間が本来持っているものであって、それは国籍、居住地、性別、出身国や種族的出身、肌の色、宗教、言語、またはその他の状態を問わない。すべての個人が差別を受けることなく人権を享受する権利を持つのである。これらの権利は、すべて相互に関連しており、互いに依存しており、また不可分である。

1 人権理事会決議17/4

人権は、しばしば条約や慣習国際法、一般原則、そしてその他の国際的な法源の形で、法によって表され、保証される。国際人権法では、個人やグループの人権と基本的自由を推進し、保護するために、国家に対して特定の方法で作為するまたは特定の行為を慎むという義務を定めている²。

第二次世界大戦の残虐行為の再発を防ぐため、1948年世界人権宣言が多くの国の代表者によって起草され、現在の人権法の礎となっている。1993年のウィーンでの世界人権会議において、全171参加国がその宣言において示された理想に対する誓約を再確認した。

世界人権宣言は、市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）、及び、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）を通じて国際法として成文化されている。これらの規約は、それぞれ160を超える（全国家の4分の3を超える）国家により批准されている。いずれの権利のセットも不可分で互いに依存しており、平等に重要であることが認識されている。これらの3つの文書すべてを合わせたものが「国際人権章典」として知られている。上記2つの規約は、本書の基礎となっている。

市民的及び政治的権利に関する国際規約

市民的及び政治的権利は、身体的及び精神的自由、公正な扱いを享受する権利、並びに政治プロセスに有意義な参加をする権利を包含している。これらには、生命に対する権利、拷問を受けない権利、奴隷制度の対象とならない権利、私生活についての権利、恣意的な拘束を受けない権利、公正な裁判を受ける権利、宗教の自由についての権利、表現の自由、集会の自由についての権利、少数民族の権利及び差別を受けない権利が含まれる。

本規約の当事国である国家は、本規約が明確に表した権利を尊重及び保護し、差別することなく、その地域内及び管轄下のすべての個人がこれらを享受することを保障する義務を負う。企業も、これらの権利を尊重する責任を負う。

経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約

経済的、社会的及び文化的権利は、公正な賃金についての権利、安全かつ健全な労働条件についての権利、労働組合を結成する権利及びこれに加入する権利などの雇用の権利、教育についての権利、相当な衛生水準についての権利、相当な生活水準についての権利などの社会的権利のほか、文化的生活に参加する権利を包含している。

経済的、社会的及び文化的権利は、「欠乏からの自由」に広く関連している。本規約の当事国である国家は、資源が利用可能であることを条件として、当該権利の漸進的実現に向けた措置をとる義務を負っている。したがって、国家は、特に発展途上国の場合は、本規約の権利の完全な実現を直ちに達成できない可能性があることが認識されている。ただし、国家は、それぞれの資源の制約内で可能な範囲において、これらの権利の完全な実現に向けた措置をとる義務を直ちに負っている。国家は、経済的、社会的及び文化的権利が差別なく行使されることを保障する義務も直ちに負っている。

2 OHCHR：ビジネスと人権に関する指導原則についての一般的な質問（2014年）

る。さらに、権利を享受する既存の水準を低下させる措置をとること、または各権利の最低限の必須要素を保障しないことは、当該措置が真の資源不足のため避けられないことを国家が証明できる場合を除き、規約に違反する。

企業は、経済的及び社会的権利の尊重を期待されるが、これは、貧困などのグローバル問題の解決を企業が期待されるということではない。代わりに、企業は、これらの権利の享受を阻害しないことを確実にするよう期待されており、これらの権利を阻害したことが判明した場合は是正措置をとるべきである。同様に、企業がこれらの権利の支援を求められた場合、これは、例えば、自社が事業活動を行うコミュニティで人権に関連するイニシアチブを支援することにより、有意義な寄与を行うよう求められていることを意味する。企業は、例えば、健康についての権利の実現を保障する政府の義務を引き受けることを求められているわけではなく、また期待されているわけでもない。

権利の制限と均衡

絶対的な人権は少ない。権利の中には、拷問を受けない権利など、いかなる状況においても危うくすることはできない権利もある。ただし、ほとんどの市民的及び政治的権利は、制限が法によって定められ、国の安全、公序、公共衛生、風紀または他者の権利を保護するために必要な場合など、例外的状況では国家が一恣意的ではなく一制限することができる。国家による経済的、社会的及び文化的権利の実現は、一方で、利用可能な資源を条件とする。

その他の関連文書及び基準

国際人権章典に記載された権利は、その他の国際文書や基準でさらに詳しく述べられている。これらには、差別を受けることなく人権を存分に享受するためには特別な便宜または保護を必要とする可能性があるグループまたは地域住民グループに属する人々の人権に関する文書が含まれる³。企業は、その事業活動の状況に応じて、このさらなる基準を考慮する必要がある場合がある⁴。

労働者の人権の分野では、「[労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関の宣言](#)」により、そのすべての加盟国に対し、4つの分野の原則と権利、すなわち、結社の自由及び団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の廃止、そして雇用及び職業における差別の撤廃が委ねられている。これらは国際労働機関（ILO）の8つの中核的な条約により網羅されている。

国連人権条約機関

各規約及びその他の中核的な国連人権条約は、国連条約機関が監督、監視し、権威をもって実施している。自由権規約委員会は、自由権規約の条約機関であり、経済的、社会的及び文化的権利委員会は、社会権規約の条約機関である。

3 特定の集団または地域住民グループに属する人々の権利を詳述した国際連合の人権文書：人種差別撤廃条約、女性差別撤廃条約、子どもの権利条約、移住労働者の権利条約、障がい者の権利条約、先住民族の権利に関する国際連合宣言、民族的または種族的、宗教的及び言語的少数者の権利に関する宣言。

4 OHCHR：人権尊重についての企業の責任：解釈の手引き（2012年）

人権のビジネスとの関連

「ビジネスは、人権が尊重され、保たれ、推進される社会でのみ繁栄することができる。人々は当社の最大の資産であり、自社のサプライチェーンを超えて人々に権利を与えることは正しいことであるだけでなく、ビジネスの持続可能な将来も確保する。当社は、人権の推進を各部署、それぞれの役割、及び組織のすべての場所に定着させることを熱望している。」 **ユニリーバCEO、Paul Polman**

ビジネスは、世界の経済成長に、また人類の発展の不可欠な手段として、大きく貢献している。ビジネスは、グローバルな人権を支える助けとなっている。現在、国際人権基準を自社の経営方針及び実務に定着させることにより、人権に実質的に寄与する企業も増えている。国連グローバル・コンパクトの原則、また、さらに最近では、持続可能な開発のための2030アジェンダ及び持続可能な開発目標に反映されているように、企業が人権を尊重するだけでなく、人権の支援に積極的に寄与する機会を模索することへの期待も高まっている。

同時に、企業活動は、例えば、労働組合を結成する労働者の権利を認めないことにより、または鉱業プロジェクトを行うために協議や補償をすることなくコミュニティを強制的に移転させることにより、人権の享受にリスクをもたらすおそれがある。実際に、人権への配慮に十分な注意を払っていない場合に、企業が人権を侵害する可能性があり、また実際にそのようなことが生じていることが経験により示されている⁵。

「デジタル環境において、人権への影響は、コンテンツを制限することまたは顧客情報にアクセスすることを求める政府の要望への応じ方に関する内部決定、安全保障やプライバシーに関わるサービス、設計及びエンジニアリングを選択する条件の適用、また特定の市場でサービスを提供するまたは終了する決定で生じる可能性がある。」 **意見及び表現の自由に対する権利の推進及び保護に関する国連特別報告者、David Kaye**

人権を尊重することが企業の利益になるという証拠が増加している。これらには、訴訟に関するリスク管理の向上だけでなく、業務の混乱、社会運動や批判、風評被害、及び従業員の定着や採用が害されるおそれの軽減も含まれる。人権に対するリスクを効果的に管理する企業と連携した際に自身のリスクが軽減されることを次第に認識している政府、投資家及び企業顧客やバイヤーとの関係において、人権を尊重する企業は、これらとの幅広い取引機会を獲得している⁶。

他の重要な利益は、労働者、コミュニティ及び社会におけるその他のステークホルダーとの関係性が向上することであり、これは、さらに、より大きな信頼やより強い社会的な操業に関する許容を生み出す。人権を尊重することは、負の影響が生じた場合に、そのような影響を回避するための自社の総合的な取組みに対する一般社会の理解を深めることであり、それにより企業がその評判を保つ力も向上する⁷。これは、企業の非財務実績（人権に関するものを含む）を詳

5 OHCHR：人権尊重についての企業の責任：解釈の手引き（2012年）

6 Shift及びMazars:UNGP報告フレームワーク（2015年）

7 同書

しく調査する証券取引所や公的及び民間金融機関が増えている状況では比較優位性になる可能性もある⁸。さらに、調査では、倫理的であり、理念のあるビジネスを約束した組織で働くことを希望するミレニウム世代が増えていることを示されている。したがって、人権や労働などに関する一般的基準を尊重する企業には、若い才能を引き付ける強みがある。

ビジネス実務において人権を理解し、統合することは、人権が完全に尊重された公正で、持続可能で、包括的なグローバル経済に向けて、企業が一独自で、また国際連合やその他の関係者とのパートナーシップで一果たすことができる積極的な役割を強化する。

ビジネスと人権に関する国連指導原則

「指導原則の規範的な寄与は、新しい国際法の義務を生じさせることではなく、国家及び企業の既存の基準や実務の意味を詳述し、これらを単一の、論理的に一貫した、総合的なテンプレート内に統合し、現行制度のどこが不足しており、どのように現行制度を改善できるのかを特定することにある。」 **ビジネスと人権に関する国連事務総長特別代表（2005年～2011年）、ジョン・ラギー教授**

国際人権章典やその他の国連人権文書及び基準は、国家に人権に関する義務を課している。何十年も、これらの文書が企業に責任を課した範囲（あるとすれば）について、学者、市民社会、企業代表者の間で活発な議論が行われてきた。2011年、国際連合人権理事会は、ビジネスと人権に関する国際連合指導原則（国連指導原則）を満場一致で承認することにより、人権に関する国家及び企業それぞれの義務と責任を明らかにした。

国連指導原則は、2005年から2011年まで人権と多国籍企業及びその他の企業の問題を担当した国際連合事務総長特別代表であったジョン・ラギーによって策定された。世界各地での6年間の広範囲な調査や多数のマルチステークホルダー及び専門家協議の後で、特別代表は、承認を得るために2011年6月に指導原則を国連人権理事会に提出した。

国連指導原則は、3つの柱で構成されている。

- 適切な政策、法、規制及び裁決を通じて、企業を含む第三者による侵害から人権を保護するという国家の義務
- 人権を尊重する、すなわち、他者の権利を侵害することを回避し、自社が関与した負の影響に対処するためにデュー・ディリジェンスに基づいて行為するという企業の責任
- 企業に関連する人権侵害の被害者のため、司法上及び司法外いずれにおいても、有効な是正へのアクセスを拡大する必要性

8 同書

「人権理事会による承認以降、国連指導原則は、国家及び企業双方がそれぞれの義務と責任を果たすのを助ける相当な明確性及び不可欠な実務指針を提供するものとして、国家、企業、産業ネットワーク、市民団体組織及びその他の関係者によって認識されてきた。」

人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関するワーキンググループの座長である、Pavel Sulyandziga氏

人権尊重についての企業の責任

国連指導原則は、人権に関する企業の責任の基準が人権を尊重することであることを明確にし、企業がこれを行うことを「自覚して示す」ために講じなければならない措置を詳述している。

本書において特に重要なのは、人権を尊重するという企業の責任が「最低限、国際人権章典で表明されたもの並びに労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則として理解された」一すなわち国際的に認められた人権に言及していることを国連指導原則が明示していることである⁹。これは、状況に応じて、企業がさらなる基準の考慮を必要とする可能性があることも強調している。

この責任は、企業がその**人権への負の影響**を自覚し、他者の人権を侵害することを回避し、自社が引き起こしたか、助長した人権への潜在的なまたは実際の負の影響に対処しなければならないことを意味している。

企業は、特定の方針及びプロセスを備えない限り、これを行うことはできない。最初に、企業は、人権を尊重する責任を果たすという**方針によるコミットメント**を導入しなければならない。次に、企業は、人権への影響を特定し、防止し、軽減し、責任を持つという継続的な**人権デュー・ディリジェンス**を行わなければならない。最後に、企業は、自社が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの**是正**を可能とするプロセスを備えなければならない¹⁰。

企業の社会的責任は、コミュニティ開発、慈善事業やその他の社会及び環境への取組みを企業が自発的に助長することとして理解されることが多い。国連指導原則を遵守することは、すべての企業がグローバルに期待されており、これは、企業が、自社のその他の目的及び優先順位に従って、または特定の状況における社会的または法的な操業許可の一部として、自発的に従事することを決定できる取組みとは区別される場合がある¹¹。国連指導原則は、企業が人権を支援し、推進するコミットメントまたは活動を行うことができる場合があり、このことは、人権の享受を助長することができることを明示的に認識している。ただし、これを行うことによって、自社の事業活動を通じて人権を尊重する企業の責任が相殺されることはない。

「... [人権] を尊重するという [企業] の責任は、期待される基準であり、[また] 企業は、他の場所で善業を行うことにより人権への危害を償うことはできない。... 「危害を及ぼさないこと」は、企業の消極的な責任であるだけでなく、積極的な措置を伴う場合がある。」 **ビジネスと人権に関する国連事務総長特別代表（2005年～2011年）、ジョン・ラギー教授**

⁹ 指導原則12

¹⁰ OHCHR：ビジネスと人権に関する指導原則についての一般的な質問（2014年）

¹¹ 同書

人権尊重についての企業の責任が、国際的に認められたすべての人権に適用されるのに対し、実際問題として、特定の産業や状況においては他の権利よりも関連性が高くまたは顕著となる権利もあるため、企業はこれらについてはより注意を払うことが必要となる¹²。例えば、複数の国の工場において労働者が製造した製品を扱うアパレル分野の企業にとって最も顕著な人権リスクは、先住コミュニティを移転させなければならない採掘分野の企業にとって最も顕著な人権リスクとは異なる。しかし、原則として、いかなる企業であっても、国際的に認められた人権のうち、どれかに対しては負の影響を引き起こしまたは寄与することはない、ということはない。したがって、人権尊重についての責任を特定の分野の特定の権利に限って適用することは、不可能なのである¹³。国連指導原則では、企業が最も主要な人権の問題のみに注力し、生じる可能性のある他の人権の問題を看過すべきではないことを明らかにしている。

国連指導原則と国連グローバル・コンパクト原則の関係

人権尊重についての企業の責任に関する国連指導原則は、国連グローバル・コンパクト参加者が行うコミットメントに直接関連するものである。国連グローバル・コンパクトの原則1及び2は、国際的に宣言された人権を尊重及び支援し、人権侵害に加担しないことを確実にすることを企業に求めている。

すべての企業に適用可能なグローバル基準として、国連指導原則は、国連グローバル・コンパクトが提唱する2つの人権原則について、概念及び実務をさらに明確にしている。これらは、国連グローバル・コンパクトを強化し、また、人権尊重責任を確実に果たすために実施すべき方針及びプロセスに関して、参加者に権威のある枠組みを提供している。

「ビジネスと人権に関する国連指導原則は、国連グローバル・コンパクトへの参加の一環として企業が行う人権に関するコミットメントを実施するための特別な枠組みを提供する。」 **国連グローバル・コンパクト、エグゼクティブ・ディレクター、Lise Kingo**

人権尊重に加えて、国連グローバル・コンパクトの参加者は、人権の推進を支援すること、すなわち、特にその事業に関連する方法で、人権の実現に積極的に寄与することを約束している。そのような取組みは、中核的な企業活動、社会的投資及び慈善活動、公共政策エンゲージメント及びアドボカシー、またパートナーシップや共同行動によって行うことができる。ただし、人権を支援する取組みは、自発的に補完するものであり、国連グローバル・コンパクトへの参加の有無を問わず、すべての企業に適用される人権尊重責任の代わりを務めるものではない。

12 OHCHR：人権尊重についての企業の責任：解釈の手引き（2012年）

13 同書

利用者のための注釈及び方法論

本書は、人権とは何か、人権がどのようにビジネスに関係するのかについて、基本的な知識を企業の経営者及び職員に提供する。また、実務において人権を尊重し、支援することが何を意味するのかについて、いくつかの主要な要素も概説する。本書は、企業がその従業員に人権に関する知識を身に付けさせる基盤を提供することを助け、また、企業文化、プロセス及び取引関係に人権を組み入れていくことを強化する助けとなることを意図している。

原則の実行

原則の実行のパートは、国連指導原則に基づいて人権尊重に関する企業の責任の概要を説明する。特に、人権を尊重することを自覚し、示すために企業が取り入れるべき必要な方針及びプロセスを概説する。

特定の人権問題に関する国連指導原則の実施に役立つ状況または分野特有のガイダンスやツールについての情報は、以下の資料を参照されたい。

- [国連グローバル・コンパクト・ライブラリー](#)
- [国連人権高等弁務官事務所 – 資料](#)
- [ビジネスと人権リソースセンター](#)

権利の解説

権利の解説のパートでは、国連条約—1966年自由権規約及び1966年社会権規約—toに記載された各権利について読者に手引きを行い、各権利が一般的に何を意味し、企業活動にどのように関係する可能性があるかを説明する。解説においては、関連する条約の原文、及び関連条約機関による条約のその後の解釈、特に、一般的意見を考慮している¹⁴。解説は、企業に最も関連する権利の局面に重点を置いている。折に触れて、関連する国連条約機関のガイダンスに追加できる場合に国際労働機関（ILO）の条約にも言及している。

国際人権は、多くのその他の国連及び地域の条約、協定、宣言で詳述されており、その中には、企業の読者には既によく知られたものもある¹⁵。本書は、国際的に広く受け入れられていること、また世界人権宣言に記載された国際的に広範囲で認められた人権を明瞭に表現していることから、2つの1966年規約に焦点を置くことを選択した。

¹⁴ 一般的意見は、中核的な人権条約の要件の解釈または説明であり、国連条約機関によって発行される。ほとんどの一般的意見は、特定の権利の意味について詳細な説明を伴っている。

¹⁵ 特に注目すべきものは、拷問及びその他の残虐な、非人道的なもしくは品位を傷つける取扱いまたは刑罰を禁止する条約、強制失踪からのすべての者の保護に関する国際条約、国際労働機関（ILO）条約、並びに欧州人権条約、米州人権条約、アフリカ人権憲章、アラブ人権憲章に加えて、脚注3に記載された条約である。

企業への関連性が高い順に、権利を順位付けしようとはしていない。いくつかの権利（職場の安全衛生に関するものなど）は、世界各地のあらゆる産業で優先される可能性が高いのに対して、その他の権利（遡及処罰法からの自由など）は、企業に影響を及ぼす可能性が低く、確定した規則は存在していない。また、例えば、宗教または表現の自由に対する権利などの権利が、分野ごとに、また場所ごとに異なる企業の対応を求める場合があることは、珍しいことではない。

「何らかの方法で企業が影響を及ぼすことができない—または影響を及ぼすと考えることができない—国際的に認められた権利は、あったとしても、ごくわずかしかなない。よって、企業は、当該権利をすべて考慮すべきである。」 **ビジネスと人権に関する国連事務総長特別代表（2005年～2011年）、ジョン・ラギー教授**

実例

実例を紹介するパートでは、これらの権利にリアリティを持たせるために、権利の解説に加えて、それぞれ一つまたは複数の端的な現実世界に生じた事例の説明が追加され¹⁶、その権利がどのようにビジネスの場面で現れたのかを示している。事例は、特定の権利に関連する範囲でのみ紹介されている—その他の潜在的な権利の問題は、混乱を避けるために省略されている。

取り上げた事例についてその文脈外で企業の人権に関する記録として示唆を与えようとすることは、意図していない。目的は、企業が世界中で遭遇する、時には複雑な状況から教訓を抽出することである。事例は、「最良」または「最悪」の例を表すものではない—これらは、関係する権利について実際に世界で生じた関連する事象を説明するのに適切な例として選ばれているにすぎない。

解説の中には、変化する可能性がある、流動的な状況を扱ったものもある。事例は、2016年6月時点で著者が知る限り、最新である。最近の展開に関する情報については、この問題に関する有数の独立した資料である、[ビジネス・人権資料センター](#)を訪れることを読者に奨励する。このウェブサイトでは、正及び負の、世界各地での企業による人権への影響に関するニュース及び報告が1時間ごとに更新されている。

事例で説明した人権の課題の中で、明白なもの、または解決策が単純なものはほとんどない。多くの場合、企業は、表面上人権への負の影響を好転させ、多くは同業者または市民社会団体と協力して取り組むことにより、長期的な利益をもたらしているように見える。ある状況で困難に遭遇した企業の中には、その遭遇から学んで、人権を尊重し、推進する優良実践モデル及び管理システムをその他の場所に備えた企業もある。一方で、ある状況で人権に関して積極的な措置を講じた企業の中には、その他の状況での行動に関して人権団体から批判を受けた企業もある。様々な問題が記録中

16 特定の権利がビジネス界とわずかな関連しかない場合は除外している。

に混在していることは、この領域が進化中であること、また企業による人権遵守には絶え間ない警戒が必要であることを示している。

事例に記載された題材はすべて、例外なく、または公平に、公の情報から取得している。概略を記載した企業または利益団体に有利または不利な判断は行われていない。本書の電子版では、ケーススタディを取得したウェブ上の情報源を示すリンクが提供されている。問題に関する広範な視点を示すために様々な情報源が用いられており、これには、多くの場合、会社の企業の責任サイトが含まれる。特定のウェブサイトを使用していることは、その情報源を保証するものとして受け取ってはならない¹⁷。

実例は、同様の状況にあることに気付くかもしれない他の企業に、知見を示すことを目的としている。浮かび上がる教訓に目を向けて、各ケーススタディに臨むことを読者に奨励する。

厳選した主要用語集¹⁸

実際の人権への影響

「実際の人権への影響」とは、既に発生した、または発生中の、負の影響である。

共謀

共謀という言葉は、法律的及び非法律的な意味の両方を持つ。法律上の問題としては、ほとんどの国内法規が犯罪行為における共謀を禁じており、また多くはこの場合における企業の刑事責任を認めている。国際刑事法学の主要な考え方は、ほう助及び扇動に該当するかどうかの基準は「犯罪行為に実質的な影響が及ぶような実地的な支援または奨励を故意に提供すること」であると示している。

非法律的な「共謀」の例としては、他の者によって行われた人権侵害によって企業が利益を得ていると思われる場合、例えば、そのサプライチェーンで奴隷制度のような慣行のために費用が削減されていたり、またはそのようにするだけの理に適った理由があるにもかかわらず、企業自身の経営、製品もしくはサービスに関連する人権侵害に直面したときに声を上げなかったりした場合が挙げられる。たとえこのような形での侵害への関与について企業が裁判所から共謀を問われていないとしても、世論はハードルの基準をさらに低く定め、こういった企業に相当なコストを負担させることとなるだろう。

¹⁷ 状況によっては、ウェブリンクが使用できないか、切れている場合がある。関連するケーススタディに関する情報は、その場合でも、一般的な検索エンジンを用いて入手することができる。

¹⁸ これらの定義は、2012年のOHCHRの出版物、人権尊重についての企業の責任：解釈の手引き（2012年）の定義と同一である。

人権デュー・ディリジェンス・プロセスは、法律的な共謀だけでなく、非法律的な（あるいはそのように受け止められる）共謀のリスクを明確にし、適切な対応を生み出すものでなければならない。

デュー・ディリジェンス

デュー・ディリジェンスは、「特定の状況において、合理的かつ思慮分別ある〔人〕が期待され、また一般的に行使用ることが適切とされる、思慮分別さ、活動もしくは勤勉さの手段で、絶対的な基準ではなく、特有の場合の相対的な事実に応じて測られるもの」と定義されてきた¹⁹。国連指導原則においては、人権デュー・ディリジェンスは、合理的かつ思慮分別ある企業が、その状況（分野、経営状況、規模及びこれらに類似する要素を含む）に照らして、人権に関する自身の責任を果たすために実行しなければならない持続的な管理プロセスで構成される。

人権リスク

企業の人権リスクは、その事業活動が一つまたは複数の人権への負の影響につながるリスクである。したがって、それは、潜在的な人権への影響に関係している。従来のリスク評価においては、ある出来事の帰結（深刻度）及びその確率の両方についてのリスクに分けられる。人権リスクの場合は、深刻度が支配的要因である。確率は、ある状況において潜在的な影響に取り組む順序の優先順位を付ける助けにはなるかもしれない。重要なのは、企業の人権リスクとは、その事業活動が他者による人権の享受に与えるリスクであるということである。これは、人権への影響への関与が企業に与えるリスクとは別のものである。もっとも、両者はますます関係性を深めている。

潜在的な人権への影響

潜在的な人権への影響とは、発生する可能性があるものの、未だ発生していない負の影響をいう。

影響力

影響力とは、影響を及ぼす力を与える優位性である。国連指導原則においては、企業が、人権の負の影響を引き起こすまたはその原因となるような他の者の不当な慣行を変えさせる能力をいう。

是正／救済

是正と救済は、人権への負の影響について救済を提供するプロセス、及び負の影響を弱めまたは修復するような実質的な成果の両方をいう。このような成果は、謝罪、原状回復、リハビリテーション、金銭的または非金銭的補償、及び懲罰的制裁（罰金などの刑事罰または行政罰）、さらには、例えば行為停止命令や再発防止の保障による危害の防止といった、様々な形を取る場合がある。

¹⁹ Black's Law Dictionary 第6版（St. Paul, Minnesota, West, 1990）

主要な人権

企業にとって最も主要な人権とは、大きなリスクにさらされているとして際立っている人権であり、通常、分野や経営の状況により異なっている。指導原則では、最も主要な人権の問題のみに注力し、生じる可能性のある他の人権の問題を看過すべきではないことを明らかにしている。ただし、企業は、必然的に、その主な努力を最も主要な人権に集中させることになるであろう。

第2章：原則の実行

原則の実行

本章では、企業がその活動及び取引関係を通じて人々の権利に負の影響を及ぼさないことを確実にするため、人権尊重についての企業の責任（国連指導原則の第2の柱）に基づく主要なアクションを検討する。[国連指導原則](#)は、人権の尊重に焦点を当てているが、国連グローバル・コンパクトで求められるものなど、人権をサポートし、促進するためのコミットメントや活動に企業が取り組むことができることも認めている。

ただし、人権をサポートするためのコミットメントは、企業がその業務全体で人権を尊重する責任を軽減するものではない。以下に概略を説明する主要なアクションは、人権に関する方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施とともに、企業が負の影響を引き起こすか、助長した場合の是正プロセスの提供またはこれへの協力で構成される。

人権尊重についての企業の責任

方針によるコミットメント	人権デュー・ディリジェンス	是正
人権について取り組み、企業に人権尊重を約束させる 方針 の採用及び実施	• 実際の、または潜在的な人権への影響の評価 • 潜在的影響の防止または軽減のための評価結果の組入れ及び行動 • 実績の追跡評価 • ステークホルダーへの実績の伝達	企業が負の影響を引き起こすか、助長した場合に、危害を被った個人を 救済 し、または 救済 できるようにするための正当なプロセスの確立またはこれへの協力

方針によるコミットメント

人権尊重責任を定着させる基礎として、企業は、国連指導原則16に定めるような方針によるコミットメントを採用すべきである。方針は、企業のトップから全部署にまで定着させるため、役員会などによる承認を受けるべきである。その

方針は、独立した声明にすることも、より広義の企業方針または行動規範に組み入れることもできる。方針は、社員とともに（例えば、取引関係を通じて）会社につながる人々に対する有意義な手引きとなるべきである。

少なくとも、方針には、世界人権宣言、国際労働機関の労働における基本的原則及び権利に関する宣言など、すべての国際的人権基準を尊重するための明確なコミットメントを含めるべきである。

コミットメントは、以下のものであるべきである。

- 企業の最上級レベルで承認されている。
- 社内及び／または社外の関連する専門的知識を有する個人が承認している。
- 職員、取引先及び企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対して、人権についての企業が期待していることを明記している。
- コミットメントを実行に移すための内部手続及びシステムの整備のきっかけとなる。
- 一般に公開されており、すべての職員、取引先、他の関係者に向けて社内外にわたり周知されている。
- 企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続の中に反映されている。

企業が人権を尊重するために、人権方針の事業全体への組入れが最優先される。トップによるリーダーシップは、組織のしかるべきレベルで評価結果に確実に対処するために不可欠であり、人権トレーニングは、予期せぬ事態が生じた場合の適切な対応方法を従業員が確実に認識できているようにするために重要である。

主要な検討事項

- 方針には、主要な人権（以下に定義）の問題を尊重するためのコミットメントを含むことができる。
- 方針は、会社の活動または取引関係による影響を受ける可能性のある特定の個人またはグループや、会社が注意を払っているグループをその対象とすることができる。
- コミットメントを世間に周知するにあたって、会社は、以下のことに留意すべきである。
 - コミットメントは広く、特に会社の主要ステークホルダーがアクセス可能であるか。
 - コミットメントは、事業が関係する事業体（ビジネスパートナー、サプライヤー、バリューチェーン内の組織など）に伝えられているか、及びその伝達方法。
 - コミットメントは、会社の従業員その他の被雇用者に伝えられているか、及びその伝達方法。

人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスは、企業に積極的な予防措置を講じさせ、人権リスクに対処すること、そして実際に人権を尊重していることを自覚させ、示すことを可能にする。国連指導原則17がその概要を説明しており、同指導原則18～21で詳細に検討されているプロセスには、以下が含まれる。

- 実際の、及び潜在的な人権への影響の評価

- 評価結果の組入れ及びこれに基づく行動
- 対応の追跡評価
- 影響への対処方法に関する内外への伝達

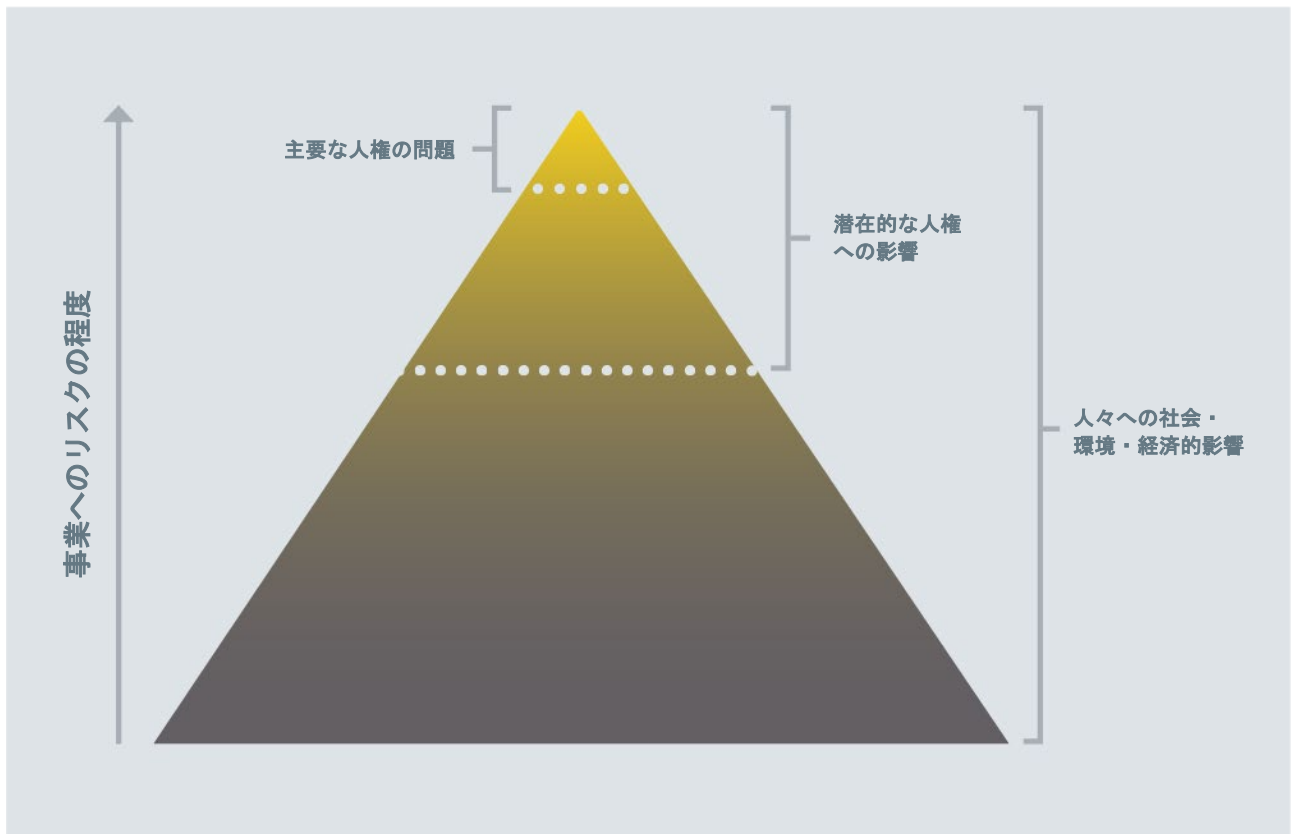
デュー・ディリジェンス・プロセスでは、企業にとって主要な問題として特定され、対処すべき人権を優先付けしつつ、国際的に認められる人権すべてを検討すべきである。デュー・ディリジェンスは、企業の活動や事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時とともに変わり得ることを認識した持続的なプロセスであるべきである。プロセスは、新規活動の開始及び／または新規取引関係の構築時には、できる限り早期に開始すべきである。デュー・ディリジェンス・プロセスは、国連指導原則の第1の柱に従って自国市民の人権を守る義務を果たすことをしない、またはこれができない諸国における取引活動または取引関係であっても、これを行うべきであり、企業が、慈善などの人権をサポートするその他の活動に従事する場合であっても適用される。つまり、企業は、人権促進の取組みに従事することと、人権尊重の責任とを相殺することはできない。

人権デュー・ディリジェンスは、企業の規模、人権の負の影響についてのリスク並びに事業の性質及び状況によって、その複雑さも異なる。

特に大きなバリューチェーンを有する企業は、その業務及びバリューチェーンでの人権への悪影響すべてのデュー・ディリジェンスを実施することに困難を生じる可能性があるため、**主要な人権リスク**を優先すべきである。主要な人権リスクとは、以下の基準に基づき、その潜在的な負の影響が最も深刻であると考えられるものである。

- その規模、範囲及び是正可能性の点で**最も深刻なもの**
 - 規模：人権への影響の大きさ
 - 範囲：影響を受ける、またはその可能性がある人数
 - 是正可能性：影響を受ける権利の（その前と同じレベルまでの）回復力
- **可能性**：将来に起こり得る影響
- **人権への負の影響**：企業に対するリスクより、人権に対するリスクの重視

主要な人権リスクは、部門及び操業状況にわたって異なるが、レベルの深刻さでは、企業がさらされるリスクと密接なつながりがあると予測し得る。下図を参照のこと。

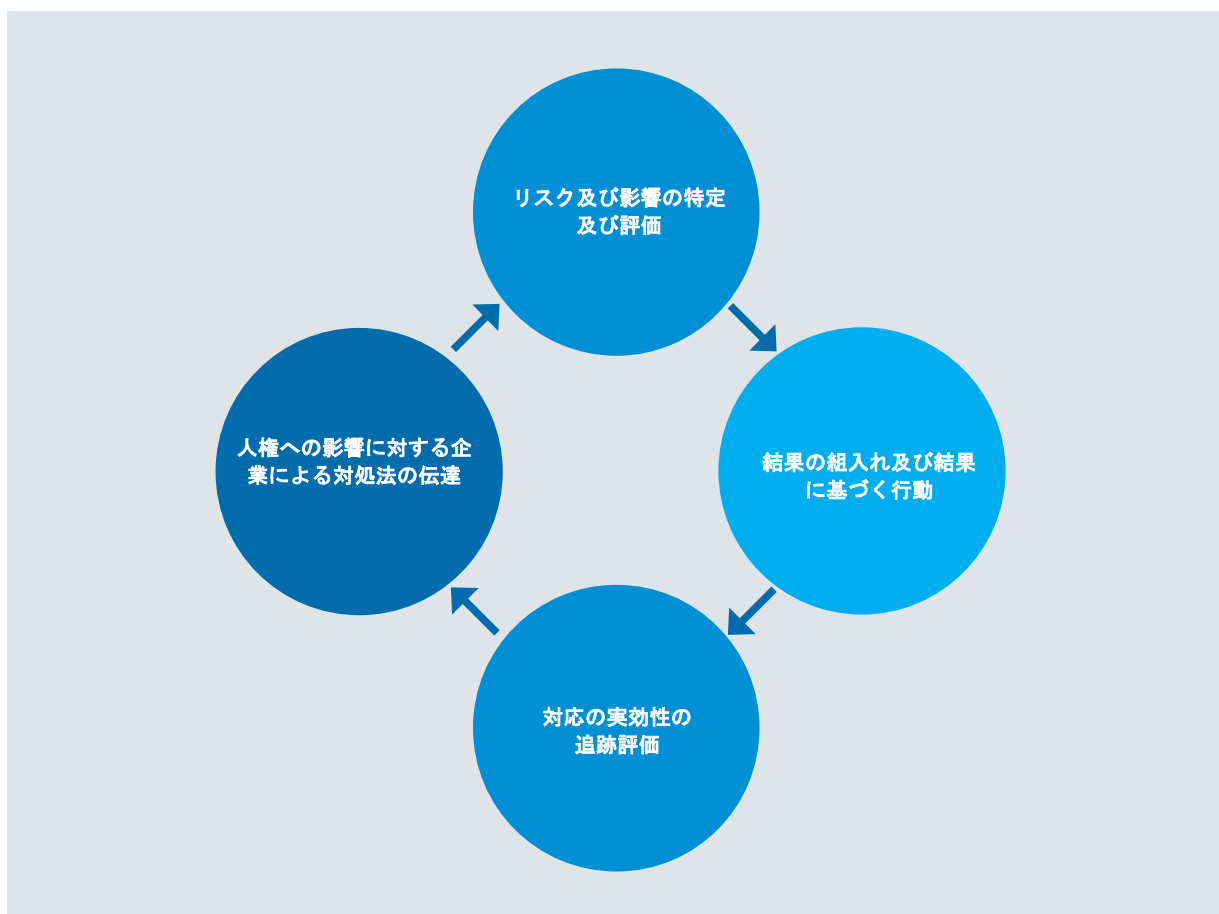


© 国連指導原則報告フレームワーク、Shift及びMazarsのイニシアチブ

主要な人権の問題を特定するために²⁰、企業は以下のことを行うべきである。

- その業務、バリューチェーンその他の取引関係のあらゆる段階で、負の影響を受ける可能性のある人権すべてを特定すること。このプロセスは、社内の関連部署及び部門がこれに関与し、負の影響を受ける可能性のある視点で助言を受けるべきである。
- 最も深刻と思われる潜在的な負の影響を特定し、優先すること（上記定義を参照のこと）。
- 必要に応じて、その発生のおそれが高い負の影響を優先させること。ただし、影響が発生するおそれは低いが、深刻度は高いものもあることに留意する。
- その結論を（社内外の）ステークホルダーに説明して、その他の検討事項を見落としていないよう確実にすること。

人権デュー・ディリジェンスの主要な段階を下記に図解する。



²⁰ 以下の国連指導原則報告フレームワークの主要概念を参照のこと。 <http://www.ungpreporting.org/key-concepts/salient-human-rights-issues/>

A. リスク及び影響の特定及び評価

最初の段階として、企業は、その活動を通じて引き起こすか助長する人権への影響、またはその取引関係に基づいて企業の事業、商品もしくはサービスに直接的に関係する人々の人権への影響を積極的に調査すべきである。

人権への影響の特定及び評価は、リスク評価、環境・社会的影響評価などの他のプロセスとも関わりを持つことがある。ただし、こうしたプロセスは、往々にして企業に対するリスクの観点からこれを評価するものである。人権デュー・ディリジェンスはそうではなく、**一般人または負の影響を被っている人、すなわち権利者の**観点からリスクを評価し、それを優先する。人権への影響を評価するとき、企業は、国際的に認められる人権に関して、影響を及ぼす可能性のあるものについてはいずれもすべて検討すべきである。

人権への影響の評価は、多くの形態をとることがある。例えば、分野全体の影響評価であるか、企業主導、コミュニティ主導、問題別・製品別などの独立した影響評価が可能である。人権への影響評価の実施において、方向性は一つではないが、少なくとも以下を考慮すべきである。

- 社内及び／または独立した社外の人権に関する専門的助言を得ていること。
- 影響を受ける可能性があるステークホルダーと有意義な協議をもち、それが事業規模並びにその業務の性質及び状況にふさわしいものであること。コミュニティとの対話を実施する場合、以下の検討が重要である。
 - 適切な言語
 - 効果的な実施への潜在的ハードル
 - 脆弱性または社会的排斥のより高いリスクにさらされている可能性があるグループとの実施方法
 - 男女が直面し得るリスクの差異

影響を受ける可能性があるステークホルダーとの直接の協議が重要な場合もある。こうした状況での次善の代替案は、状況をよく理解している人権擁護者及び市民社会組織など、独立した専門家の助言を求めることである。

企業の各部署は、リスク及び影響の特定及び評価をサポートするにあたって、主要な役割を果たし得る。以下がその例である。

- CSR／サステナビリティ部：人権に関する専門知識の提供、業務部門との協力、人権への影響評価活動の主導
- 法務部：様々な国で事業を行う状況でのリスク評価及び課題に関するインプットの提供
- リスク管理部：人権リスクマッピングに対するインプットの提供（あるいはそのリスクマッピングの主導）、リスク管理のメインプロセスへの人権の組入れ

- ステークホルダー／コミュニティ関連：影響の評価に近隣住民、コミュニティその他との協議を伴う場合、外部ステークホルダーとの連携
- 特に人権に触れる部署／事業：リスクの評価及び対応（セキュリティ、サプライチェーン管理、人材管理など）の優先付けへの関与

B. 組入れ：影響評価の結果に基づく行動

企業が潜在的な、または実際の人権への影響を特定した後、その結果が社内の関連部署及びプロセスにわたって組み入れられることが非常に重要である。結果の効果的な組入れのために、実際のまたは潜在的な負の影響に対処する責任は、事業内のしかるべきレベル及び部署に割り当てられるべきである。また、内部意思決定プロセス、予算配分及び監視プロセスによって、そのような影響に効果的に対応できるようにするべきである。

影響評価の結果に基づく行動は、潜在的な影響であるか、実際の影響（すなわち、既に生じたもの）かによる。潜在的な人権への影響は、この結果を企業の業務全体で組み入れることで防止し、または軽減すべきである。実際の人権への影響は救済されるべきである（本章で後述）。

企業がとるべき行動方法は、国連指導原則19に記載する、影響に対する企業の関係性にもよるべきである。つまり、企業はその取引関係を通じて、人権への影響を引き起こし、助長し、またはこれに直接的に関わり得る。

- 企業は、人権への負の影響を**既に引き起こし、または引き起こすおそれがある**場合、これをやめて救済し、または防止するべきである。
- 企業は、人権への負の影響を**既に助長し、または助長するおそれがある**場合、これをやめて救済し、または防止するべきである。さらに、他の助長者に影響力を行使して、その影響をできる限り軽減すべきである。
- 人権への負の影響が取引関係に基づいて企業の事業、商品またはサービスに**直接関係する**場合、適切な行動は、事業体に影響力を行使できるかによるとともに、侵害の深刻さ及び関係の重要性によることになる。

企業は、人権への影響に関与する事業体について、その業務慣行を変更させることができる場合、当該事業体への影響力を有するとみなされる。企業は、能力養成、影響を及ぼすことをやめるためのインセンティブ、代替案をとる機会の提供、または他の行為者との協力によって、影響力を高めて集団的な影響力を利用し得る。

企業は、事業体に影響力を行使することができる場合には、その影響力を行使して、残っている負の影響を軽減すべきである。事業体に影響力を行使することができない場合には、事業体に対して影響力を十分に高めることができるか、判断すべきである。

- 企業は、その影響力を高めることができる場合には、その影響力を行使して、できる限り影響を軽減すべきである。
- その影響力を十分に高めることができない場合には、事業体との関係が企業の事業にとって極めて重要なものなのか、判断すべきである。

- 事業体が企業にとって極めて重要ではない場合には、企業は、潜在的な人権への負の影響を考慮して、関係の断絶を検討すべきである。
- 事業体が企業にとって極めて重要である場合、企業は、影響の深刻さを検討すべきである。影響が深刻であればあるほど、関係の断絶を決定する前に、事業体の変化を迅速に確かめることが重要となる。
- 企業は、事業体との関係を存続させる場合には、継続的に努力して負の影響を軽減するのかどうか、そして企業との関わりを継続することの結果として、財務、評判または法務上の影響を受け入れる用意があるのかどうかを検討すべきである。

状況によっては、負の影響の防止または軽減は比較的簡単な場合もあれば、そう簡単な解決法はなく、複雑な場合もある。複雑な状況の場合、講ずべき適切な措置について決定を下すには、その問題の社内専門家の全員に加えて、上級管理者の関与が必要となることがよくある。多くの場合、外部の専門的助言を得ることも有益である。

C. 業績の追跡評価

モニタリング及び監査プロセスによって、企業は実際の展開を追跡評価することができるようになり、これらのプロセスは、企業が実際に人権を尊重していることを自覚し、外部に示すために不可欠である。実際には、追跡評価方法は、分野に応じて、また事業部署内でさえも異なる場合があるが、極めて重要なのは、人権への影響及びその影響への効果的な対応を定期的に見直すことである。追跡評価は、適切な質的及び量的指標に基づき、影響を受けるステークホルダーを含む、社内及び社外からのフィードバックを活用すべきである。企業は特に、脆弱であるか、社会的に排斥されているグループへの影響に対するその対応の実効性の追跡評価に努めるべきである。事業レベルでの苦情処理のメカニズムは、従業員が苦情を伝えるメカニズムであり、ホットラインなど秘密を保持しつつ不遵守を報告する手段であるため、重要な情報源も提供し得る。

追跡評価システムは、事業及びその影響にふさわしいものであるべきである。影響が限られる小企業では、不遵守報告のための電話番号及びメールアドレスで十分であろう。ただし、人権への影響が潜在的に大きい大企業は、より広範な報告追跡評価システムを必要とする。

D. リスク及び対応に関する外部への伝達・報告

人権に関する実績を外部に伝えることは、透明性及び説明責任を示し、また企業が実際に人権を尊重していることを示すためにも非常に重要である。企業が人権に関するリスクを外部に伝えるべき頻度及び方法は様々である。正式な公開の報告を必要とする場合もあれば、直接の会合、オンライン上の対話、ステークホルダー協議などの非公式な伝達の場合もある。

その特定の部門または事業状況が深刻な人権への影響のリスクを及ぼしている企業は、そのようなリスクへの対処方法を正式に報告し、その実績に関する更新情報を定期的に提供すべきである。こうした伝達は、以下のものであるべきである。

- 企業の人権への影響を反映し、その想定されているステークホルダーがアクセス可能な形式及び頻度によること。
- ステークホルダーが関係する人権への影響に対する企業の対応の適切さを評価することができるように、十分な情報を提供していること。
- 影響を受けるステークホルダー、従業員または商取引上の秘密保持に関する正当な要求に対して、リスクを及ぼさないこと。

大切なことは、企業が測定にあたって何が重要かを報告することであり、何が測定可能かではない。また、企業は、能力養成及び是正を犠牲にしてまでモニタリング及び監査に集中すべきではない。

E. 是正

企業は、人権への負の影響を引き起こすまたは助長して、その後これを是正することができない場合、その人権尊重責任を果たしていないことになる。企業は、その人権デュー・ディリジェンス・プロセスを通じて、負の影響を引き起こすか助長したと気づくことができる、あるいは、他の情報源によって目を向けさせられ、企業自身の調査によってその影響が確認される場合もある。企業は、国連指導原則22に基づく正当なプロセスを通じて、影響の是正に備え、また協力すべきである。企業活動の影響を潜在的に受ける者のための事業レベルでの苦情処理のメカニズムは、是正を可能にする方法の一つである。ただし、そのメカニズムが、国連指導原則31に概要が説明されている効果の基準を遵守していることが条件となる。

企業が影響を引き起こしておらず、助長もしていないが、取引関係によってその事業、製品またはサービスが「直接的に関係」する場合、その企業は、是正を行う必要はないが、そうする役割を担い得ることに留意する。

第3章：市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）

第1条：人民の自決の権利

関連する権利

自由権規約第25条（公務に参与する権利）
自由権規約第27条（少数民族の権利）
社会権規約第1条（人民の自決の権利）

この権利によって、人々は自らの政治的立場及び国際社会での居場所を決定することができる。これには、社会、経済及び文化的な面で発展し、進歩する権利、自らの土地の天然資源を処分する権利、そして自らの生計資力を奪われない人民の権利を含む。人民の自決の権利は、外国（「外国人」）の力による支配からの自由と関係する。この権利は、「人民」が有する集団または団体的権利であり、人民とは多くの場合、植民地などの支配下にある人民と理解される。先住民族の人民の自決の権利は、国際社会も認めてきた。グループが享受する権利として、個人の権利の枠組みに入るその他多くの人権とは異なる。

人民の自決の権利は、場合によって国家からの独立に対する人民の主張につながることもあるが、人民による国家内での自己の政治的立場を選ぶ権利、政治プロセスで有意義な役割を演じる権利などの原則も対象とする。

企業に特に関連性を有する人民の自決の権利の側面として、経済、社会及び文化的発展を追求する権利、並びに土地の天然資源を処分する権利がある。企業の活動は、例えば、企業がその地域に住む人民にとって伝統的に重要な土地での施設の建設を許可される場合、この権利に負の影響を与え得る。同様に、企業が土地に住む人民と協議することなく、その土地から天然資源を採取する免許を政府により与えられる場合、その企業は、気が付いてみると、住民の天然資源を処分する権利または生計資力に影響を及ぼしているおそれがある。対照的に、企業は、関係者と協議し、その同意を得て、その考え方を考慮する場合、この権利の享受を促進していることになり得る。

第1条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の[一般的意見12](#)（1984年）で参照することができる²¹。

ケーススタディ

エネルギー及び鉱業部門

21 1970年10月24日付け国連総会決議2625（XXV）及び国連人種差別撤廃委員会からの一般勧告21（1996年）も参照のこと。

オーストラリア

英豪多国籍鉱業会社リオ・ティントの子会社の一つであるEnergy Resources of Australia（ERA）は、30年以上、オーストラリアのノーザンテリトリーでウラン鉱山を運営してきた。レンジャー鉱山は、カカドゥ国立公園中心部にあり、国立公園の保護地区から故意に除外されている。

同鉱山は、ノーザンテリトリーのアリゲーター・リバー地域に所在するが、そこはオーストラリア原住民の土地でもある。そこで、オーストラリア先住民は、鉱山からのウラン販売に対する使用料を受領する。ERAは、方針を設けて環境維持に確実に寄与するとともに、「オーストラリアの伝統的所有者、コミュニティ及びその人々に信頼されること」を目標とし、コミュニティの先住民の文化及び目的を尊重することを定める。

2013年12月、現地のタンク1槽にひび割れが生じ、放射性物質が周辺地区に漏れ出した。現地非政府組織のノーザンテリトリー環境センターは、約100万リットルの放射性物質が損壊したタンクから漏れたと推定した。その漏れは、ERAによる1カ月で3度目の安全違反と言われた。

Gundjeihmi Aboriginal Corporation（GAC）は、その地区の伝統的所有者であるミラル（Mirarr）族を代理し、この核事故はオーストラリア史上最悪のものの一つであり、現地施設を監査しなければならないと主張した。

2014年、政府が任命した専門調査団は、国立公園の保護地区へのウラン流出はなかったと結論付けた。また、人の健康もカカドゥ国立公園の周辺環境も、流出による危険にはさらされていないとも結論付けた。2016年、ノーザンテリトリー政府鉱山エネルギー省は、流出についてERAは何らの問責も受けないと発表した。

ERAは当時、その地区での採掘許可の延長を求めており、2015年10月、GACは、採掘許可延長への反対を確認し、親会社リオ・ティントも延長を支持していないと特に言及した。

これに応じて、ERAは、「オーストラリアの伝統的所有者の見解を尊重」し、そのために自社事業を見直す、とする声明を発表した。この声明は、一部では、ERAが延長を求めることを断念する兆候と解釈された。ところが、2016年5月の年次株主総会で、ERA会長は、ERAが将来に延長を求める可能性のオプションを保持していることを確認した。

現在の採掘特別許可は2021年に終了し、ERAは、2026年まで、採掘後に元の天然の状態に土地を戻す目的で、現地に出入りすることができる。

2015年12月、ERAは、その回復資金が1億豪ドルほど不足する可能性があることを示唆した。[2016年4月](#)、GACは、親会社のリオ・ティントが不足分の補填のために1億豪ドルをERAに貸し付けるとの知らせを歓迎した。

鉱業部門

パナマ

2013年にFirst Quantum Mineralsが買収したInmet Miningは、パナマで銅山を開発している。Cobre Panamaと呼ばれるプロジェクトは、未開発の世界最大の銅鉱床の一つであり、パナマシティの西120キロメートル、カリブ海沿岸から約20キロメートルに所在する。

採掘特別許可の地区内には先住民族が住んでおり、プロジェクト開発初期に、銅山での生産開始を可能とするためには近隣地区への先住民族の移住が必要だということが分かった。2007年、住民が移住によって自分たちの生き方が乱されるのではないかと心配したため、First Quantumがプロジェクトを引き継ぐ前に、コミュニティとの対話が始まった。住民の一部は、過去に他社によって強制移動させられそうになったことがあったため、特に不安になっていた。

地区住民の3分の2超が先住民族のため、彼らの[自由意思による事前の十分な情報に基づく同意の権利の尊重](#)が特に重要であり、したがって、プロジェクトのための移住計画は、重要なステークホルダーとの協議のうえ策定された。

600人超の住民が移転することが必要と特定された後、同社は、移住プロセスが透明性に関する最高の国際基準に従うよう保証し、その一方で、言語の壁、文化的な相違、男女間の問題とともに、世代、家族及びコミュニティ間の不確定要素も尊重した。

Inmetのプロセスは多くの称賛を受けたが、少なくともコミュニティリーダーの1名はそのプロセスの功績についての考え方が違っていたとの見解を示した。これは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[2013年の研究](#)でのインタビューで明らかになった。

プロジェクトは2012年、持続可能な事業を推進するNGOの一つであるBusiness for Social Responsibility（BSR）によって、「[国内法が存在しない場合に同意を適用する企業の建設的かつ革新的な一例](#)」と説明された。

第2条から第5条：包括的原則

第1条及び第6条から第27条が市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）における実体的権利であり、企業との関わりと併せて、ある程度詳細に説明することになるのに対し、第2条から第5条は、包括的原則であるため、完全を期す目的で、また読者に情報を提供する目的で、以下にその概略を説明する。包括的原則として、第2条から第5条は、個別に適用することはできず、自由権規約の特定の権利と組み合わせた場合のみ適用することができる。

第2条は、国家の一般的義務を定めており、国家は、その領土内に存在し管轄権に服する個人全員を尊重し、差別されることなく自由権規約で認められる権利を享受できるよう保障するとともに、有効な救済を被害者に提供する。

差別禁止は、国際人権の基本的かつ包括的原則である。すべての人には人権を享受する資格があり、肌の色、性別、宗教、種族的、社会的出身や出身国、政治その他の意見、財産、出自その他の状態を問わない。自由権規約の監視及び解釈を行う自由権規約委員会は、差別禁止の原則をさらに解釈して、年齢、国籍、障害、性的指向など、その他の差別の理由を含めることとした。第2条第(1)項は、自由権規約に定める権利の享受において、こうした理由での公官庁及び民間団体による一切の区別、除外、制限及び限定を禁じるよう、国家に義務付ける。これは、企業が非差別的な方法でその活動を行い、サービスを提供するよう確実にする責任を国家が負っていることを意味する。ただし、合理的かつ客観的な区別は許される。差別問題のさらなる議論については、自由権規約第26条の注釈を参照されたい。

第2条第(3)項は、規約に基づく権利が侵害される場合に救済を受ける権利を保証する。したがって、企業の作為不作為によってその権利の侵害を受けた誰もが、救済を受けるべきであることになる。

自由権規約第2条に基づく国家の一般的な法的義務については、自由権規約委員会の[一般的意見31](#)（2004年）で詳細に議論されている。

第3条は、すべての権利が男女によって等しく享受されることを確実にするよう国家に要求する。国家は、性差別を助長する条件を排除する積極的な措置をとることを認められる。第3条の詳細な説明については、[一般的意見28](#)（2000年）も参照のこと。

第4条は、「逸脱」の問題を対象としている。これは戦争、天災などの公の緊急事態によって国家が権利を停止することができる状況のことである。また、拷問から解放される権利など、逸脱することができない権利も定めている、これらは公の緊急事態にかかわらず、逸脱の対象となってはならない。第4条の詳細な説明については、[一般的意見29](#)（2001年）を参照のこと。

第5条は、「保留条項」として知られている。同条は、他者の権利を打ち砕くことを目的とする行為への従事を正当化するものとして、いかなる者（政府であるか、法人などの別の事業体かを問わない）によっても、自由権規約を使用する

ことはできないことを明記している。また、自由権規約は、国内の人権基準を下げる口実として使用することもできない。

第6条：生命に対する権利

関連する権利

自由権規約第7条（拷問または、残酷な、非人道的なもしくは品位を傷つける取扱いまたは刑罰を受けない権利）
自由権規約第9条（身体的自由及び安全についての権利）

生命に対する権利には、恣意的にも非合法にも生命を奪われない権利とともに、人の生命を守らせる権利を含む。恣意的殺戮によって人の生命を奪わせない権利は、基本的権利であり、これにはそのような殺戮を調査し、犯人を処罰する政府の義務を含む。

この権利は、企業がその職員及び施設を守るために国家治安部隊を使用し、これと協力し、またはこれによる保護の利益を受けている場合、その企業に関連する²²。また、圧政下にある諸国に所在する企業についても、その企業が国家による人権侵害から直接的に恩恵を受けている場合には、その企業に関連する。いずれの状況も、国家が生命に対する権利を侵害するに際して、企業との共謀につながる可能性がある。

生命に対する権利は、非合法または恣意的な殺戮をやめるよう国家に要求する。また、生命に対する権利を実施するための積極的な措置も要求する。この権利は、生存を可能にする基本的な生活必需品（食品、必須医薬品など）を手に入れ、生命に対する脅威からの合理的な保護を受けられる権利を含むと広義に解されてきた。このような脅威は、暴力の状況外で生じる場合があり、例えば、労働安全の状況で生じる。企業が不適切な労働安全衛生基準を採用し、その結果として労働者その他の人が死亡する場合、企業の行動は、人の生命についての権利を直接に害するおそれがある。この義務は、致命的な欠陥がある製品の製造販売が行われる場合、職場を超えて拡大する。

企業は、生命に対する権利の促進に役立つ措置も講じ得る。例として、HIV／エイズその他の伝染性疾患への罹患を避ける方法に関する情報を広めるために、企業の流通経路を使用することが挙げられる。企業は、低コストで必需品及び必須サービスを生産して利用できるようにすることもできる。

生命に対する権利の侵害における共謀の主張は、企業が製造する製品が、その企業が予見し得たまたは予見すべきだった方法で、買い手によって悪用される場合に生じるおそれがある。例えば、第6条に違反する処刑での医薬品の使用で

22 こうした論題には、安全保障及び人権に関する自主原則が対処する。

ある。武器の生産または供給を行う企業は、生命に対する権利を侵害する立場にもある。武器製造業者は、違法な武器を扱わず、かつ国際的な武器の輸出禁止を遵守するよう確実にすべきである。

第6条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の一般的意見6（1982年）並びに核兵器及び生命に対する権利に関する一般的意見14（1984年）で参照することができる。本稿執筆時点で、自由権規約委員会は、第6条に関する新たな一般的意見を起草している。

ケーススタディ

食品部門

コロンビア

米国のバナナその他の農産物の生産及び流通業者であるチキータ・ブランド・インターナショナルは、コロンビアでの数百人の殺戮における共謀の主張に直面した。

その殺戮は、コロンビアの準軍事組織であるコロンビア自警軍連合（AUC）が行った。2007年、チキータは、過去に子会社だったBanadexが1997年から2004年の間、その準軍事団体への支払いを行っていたことを認めた。AUCが2001年、米国政府によって外国テロ組織に指定された後、チキータは、米国司法省に対してその支払いを明らかにした。同社は、支払いが違法だったことを認め、2,500万米ドルの罰金を受け入れた。

同社はそれでも、Banadexが従業員を殺害し、農園を破壊するというコロンビア革命軍（FARC）の脅威に応じて、「見かじめ料」として支払いを強要されたと主張した。

2007年、殺害されたコロンビア人の一部の家族がチキータを訴え、同社は1990年代及び2000年代前半にAUCに金銭を支払っていたのだから、殺戮の共謀者だと主張した。その家族は、テロ行為、戦争犯罪及び人道に対する罪を教唆したとして、チキータを訴えた。

最終的には4,000人を超えるコロンビア国民の死亡に関して、多くの同様の訴訟が併合された。

2014年、米国連邦高等裁判所は、チキータの勝訴とする判決を下し、米国連邦裁判所の管轄外であることを理由としてその訴訟を却下した。チキータの広報担当者は、被害にあったコロンビアの人々にはお悔やみ申し上げるが、殺戮に関する責任は準軍事団体にあると述べた。

それでも、主張される請求権の範囲によって、事案の一部はフロリダ州連邦裁判所でいまだ係属中である。

2015年7月、米国連邦高等裁判所は、米国証券取引委員会（SEC）に対して、情報公開法に基づき、透明性推進団体の一つである米国国家安全保障アーカイブにAUCへの支払いに関する記録を公開するよう命じた。チキータは、フロリダ州での訴訟の中で、公開によって不利益を被ると主張してその請求を阻止するよう求めたが、これは受け入れられなかった。

民間警備部門

イラク

旧名をブラックウォーター、次にXeサービズと称したアカデミは、1997年に米国で創設された警備サービス訓練会社である。同社は、契約に基づいて警備サービスを米国政府に提供しており、中央情報局（CIA）の活動に関係してきた。

2007年9月16日、ブラックウォーターの警備員がイラクのバグダッドのニソア広場での発砲事件に関与し、イラク人17名が殺害され、その他10数名が負傷した。

2007年10月、その襲撃での生存者1名及び殺害された人々の家族は、米国で訴訟を提起した。彼らは、「殺傷能力のある武器の過剰かつ不要な使用」を許可し、奨励したとして、ブラックウォーターを訴えた。民事上の請求は、その他の請求の中でもとりわけ、「超法規的殺戮」、「戦争犯罪」及び「不法死」に関するものだった。

ブラックウォーターは、警備員は警備していた護衛隊に対する脅威に対応したのであって、すべてが合法的な行動だったと陳述した。

この2007年の訴訟は、他の訴訟5件と併合された。Xeとなったブラックウォーターは、2010年に後者の訴訟5件で和解した。ブラックウォーター（及びXe）の承継会社であるアカデミは2012年、非公開の金額で2007年の本訴について和解した。

2008年、米国連邦検事は、同事件についてブラックウォーターの警備員5名を起訴したが、同社自体は起訴しなかった。告訴は2009年、判事によって却下されたが、後の上訴裁判所によって被告4名に対する審理が再開された。2013年にはさらに告訴が提起された。

その元ブラックウォーターの警備員4名は、2014年10月、殺人及び過失致死（並びに武器に関する告訴）の陪審団による有罪判決を受けた。被告1名は終身刑を受けたが、その他3名は懲役30年の刑に処された。

有罪判決を受けた4名は2016年2月、その判決に対する上訴を提起した。

医薬品部門

欧州

医薬品の混合致死注射は、死刑を維持する米国各州での処刑の主要な方法である。最近になって、複数の製薬会社が処刑目的での致死薬の供給を禁じた後、こうした州の一部での処刑は停止せざるを得なくなった。

2011年1月、米国に拠点を置く製薬会社のホスピーラは、他の致死薬の投与前に受刑者の意識を失わせるために使用される麻酔薬のチオペンタールナトリウムの生産を中止すると発表した。ホスピーラは、その薬品の米国の独占的生産者だった。

デンマークのUnipensionは2011年5月、その製品のひとつであるペントバルビタール麻酔薬が処刑実施のために使用されているとの懸念があった製薬会社ルンドベックの全持ち株を売却した。死刑を実施する刑務所では、ホスピーラがチオペンタールナトリウムの製造を中止した後、ペントバルビタールに切り替えていた。Unipensionは、ルンドベックが自社製品が望まれない方法で使用されないよう確実にする取組みに関して、詳細な説明を提供しなかったため、その株式を売却した。

ルンドベックは2011年7月、新たな流通統制策を敷いた。統制策には、購入者がその医薬品を再流通させないとする合意書を提供し、死刑をなお維持する米国各州に所在する刑務所からの発注を拒否するという購入者に対する要求を含んでいる。

アラバマ州の三剤致死注射の一部であるロクロニウム臭化物のオランダの製造業者であるマイランは、2014年に注射の成分の情報が公知となった後、反発に直面した。ドイツの金融機関DJE Kapitalは、マイランの製品が処刑に使用されないとする保証を積極的に行わなかったことからマイランへの7,000万米ドルの投資から撤退し、マイランは、行動を起こすよう圧力に直面することになった。

DJE Kapitalの社長はその時、同社クライアントがそのような投資に反対するため、致死注射に使用される薬品を供給する会社の株式をあえて保有することはできないとコメントした。

そのため、[マイラン](#)は、その製品の致死注射への使用を承認せず、その制限を遵守しない顧客への販売を終了するとの声明を出した。

死刑に反対する非営利団体の[Reprieve](#)は、2015年後半、製造業者十数社がその時点で、自社製品が米国での致死注射に使用されないようにする措置を講じていると報告した。これら製造業者は、2016年、製薬大手[ファイザー](#)に吸収合併された。

第7条：拷問または、残酷な、非人道的なもしくは品位を傷つける取扱いまたは刑罰を受けない権利

関連する権利

自由権規約第6条（生命に対する権利）
自由権規約第9条（身体的自由及び安全についての権利）
自由権規約第10条（拘禁された者が人道的な取扱いを受ける権利）

この権利は、国際人権法で特別な立場にあり、いかなる状況でも何らの制限にも規制にも服さない²³。拷問または、残酷な、非人道的なもしくは品位を傷つける取扱いまたは刑罰からの解放のほか、本条はまた、その同意を得ることなく行われる医療または科学実験の被験者とされぬよう、人々を保護する。拷問は、禁止される虐待行為のうち最も深刻なものであり、肉体的または心理的な激しい痛みまたは苦しみを伴って、特定目的（自白の強要など）で故意に与えられるものである。残酷かつ非人道的な取扱いも、「拷問」より小規模ではあるが被害者の深刻な苦痛を伴うものであり、品位を傷つける取扱いは、被害者の極端な羞恥を特徴とするものである。強姦及び性的暴力行為は、第7条の範囲に該当する。

非人道的な、または品位を傷つける取扱いから解放される権利は、例えば、職員が深刻なハラスメントまたは危険な労働条件の対象となっていて、これが深刻な精神的苦痛及び苦悶を引き起こす場合、企業が関わり得る。製薬会社その他の医療または科学研究に従事する企業は、医療または科学実験が同意なく実施される場合、この権利に影響を及ぼすことになる。企業はまた、その製品が拷問行為の実施のために悪用される場合、第三者が犯す違反についての共謀の主張にも直面する可能性がある。企業は、取引関係にある者の制圧的行動を通じて、拷問から解放される権利の違反に関する共謀の主張を招くことがありうる。そのような関係は、合併事業であったり、企業施設を守るための国家治安部隊の活動であったりするであろう。

第7条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の[一般的意見20](#)（1992年）で参照することができる。

23 拷問及びその他の残虐な、非人道的なもしくは品位を傷つける取扱いまたは刑罰を禁止する条約（1984年）も参照のこと。

ケーススタディ

製造部門

ドイツ／ハンガリー

欧州での移民危機は、2015年には100万件を超える難民認定請求をもたらした、2016年はこれよりもっと多かった。

2015年9月、有刺鉄線を製造するドイツ企業2社は、移民の入国を防ぐため、ハンガリーのセルビア及びクロアチアとの国境に沿ったフェンス用のワイヤーを提供するよう、ハンガリーから話を持ちかけられた。

最初の会社、Mutanoxは、ワイヤーが「悪用」されるかもしれないとの懸念から（約50万ユーロ相当と伝えられた）入札を辞退した。ワイヤーは、住居侵入及び窃盗予防のために設計されているが、同社は、亡命希望者の傷害が（または殺害さえも）生じ得る状況でのその使用に異議を唱えた。

有刺鉄線は、特に亡命希望者などの人が絶体絶命の状況でこれを乗り越えようとする場合、深刻な被害及び裂傷を引き起こし得る。

第二の会社は匿名のままであるが、入札に参加して落札できず、その後以下のとおり、後悔の意を表明した。同社CEOは、「最終的に、落札できなかったことを嬉しく思った」と述べた。

後の報道によると、入札は、中国企業によって行われた。

医薬品部門

ナイジェリア

第7条は、その後段で、「いずれの人も、その自由意思による同意なく、医療及び科学実験の被験者とならないものとする」と定める。企業及び研究機関の数社は、その医学的成功の有無にかかわらず、治験で用いられる同意プロセスに関して、メディアの取材攻勢及び司法による精査に直面してきた。

世界最大の製薬会社の1社であるファイザーは、ナイジェリアのカノで実施されたTrovanと称する抗生物質の治験について、その多数の管轄での長期訴訟に直面した。申立てによると、この治験が髄膜炎の爆発的発生につながり、ファイザーは治験に関する規則を遵守しなかったという。ファイザーの行動によって、子ども11人の死亡その他多くの者の重度の傷害が生じたと言われたが、ファイザーはこうした主張を否定した。

2005年、米国での訴訟は、管轄権を理由として却下されたが、その決定は2009年、控訴審で覆された。米国連邦高等裁判所は、人への同意のない医療実験の禁止は慣習国際法に基づき拘束力を有するとの認定を、その決定の根拠の一部とした。2011年、秘密を条件とする条項に基づき、ファイザーはその案件に和解した。

2007年5月、カノ及びナイジェリア連邦当局は、ファイザーに対する刑事及び民事訴訟手続を開始した。2009年、ファイザーは、カノ当局と7,500万米ドルで（民事及び刑事双方の訴訟手続で）和解に達した。ナイジェリアの連邦訴訟もまた、秘密を条件とする条項に基づき和解した。

本件は、感染症病院での子どもへの抗生物質Trovanの治験に関するものであり、この子どもは髄膜炎にかかった。子どもの約半数がTrovanを投与され、残りが対照薬を与えられた。子どもの代理人は、髄膜炎の爆発的発生はTrovanを使用した治験の後だと申し立てたが、この事実に関するファイザーの見解は異なっていた。前者は、ファイザーがリスクを知らながら子どもにもその両親にも警告せず、治療の実験的性質及びこれを拒否する権利について彼らに注意喚起することも、従来の代替医療を利用可能であると説明することもなかったと主張した。

ファイザーは、そうした主張を断固として否定し、いずれの子への薬品投与前にも、研究目的を各親または保護者に説明して（文盲率が高かったため）彼らの母国語での口頭による同意を得たと述べた。ファイザー曰く、「研究の実施についてナイジェリア政府は完全に承知しており、研究は、当社が守る患者安全のコミットメントと矛盾しない責任ある倫理的な方法で行われた」。

ファイザーは、治験が準拠する国際基準の固守を誓い、任意のインフォームドコンセントを確保するための社内方針を備えている。ファイザーの方針とは、「適切なインフォームドコンセント・プロセスを確保するため、治験担当医師…現地保健当局またはコミュニティの代表者…と共に」働くことである。

鉱業部門

グアテマラ

2008年、カナダの鉱業会社Hudbay Minerals（Hudbay）は、グアテマラの鉱業会社及び同社の中央アメリカ最大のニッケル鉱山であるFenix鉱山を買収した。Hudbayは2011年8月、Fenixを売却し、そのグアテマラでの操業を打ち切った。

その数カ月前の2011年3月、グアテマラ人女性11名がHudbay及びその子会社のHMI Nickelをオンタリオ州の裁判所で訴えていた。彼女らは、Hudbay及びHMI Nickelの契約社員である警備担当者が犯した集団強姦の被害者だと述べた。

女性ら曰く、集団強姦が起きたのは2007年前半、マヤ・ケクチ族のコミュニティがエル・エストルから強制退去させられた時だった。

Hudbayは、それはHudbayがFenix鉱山を買収する前に起きた出来事に関する主張だと応じた。また、同社またはその子会社が強姦の主張を最初に知らされたのはその訴訟だとも述べた。同社は、適法な退去の実行がその日に行われたことを確認し、退去がグアテマラ法の要件どおりの非暴力的なもので、非武装警察によって行われたことを付け加えた。

Hudbayは当初、その事案の審理はカナダではなく、グアテマラで行うべきだと主張したが、2013年2月にその異議を取り下げた。2013年7月、オンタリオ州上級裁判所は、この訴訟及びその他の関連訴訟はオンタリオ州で手続することができると決定した（関連訴訟は、拷問から解放される権利に関する請求以外の請求に関するものである）。

Hudbayは、被疑事件に対する責任を否認し、訴訟に対する防御を精力的に行うと述べた。Hudbayは、「企業市民としての役割を真剣に果たし」、その業務すべてで人権を尊重し、保護することを再確認した。

2015年6月30日、オンタリオ州司法裁判所は、Hudbayに対して、その企業体制とともに、どの程度までグアテマラの子会社を支配していたかに関する社内情報を開示するよう命じた。同裁判所は、Hudbayに直接的な過失があったか、その子会社がHudbayの意向を受けて行動していたかを決定するため、その情報には関連性があると述べた。

原告弁護士は、2015年の決定は、カナダ企業に対して、他国での人権侵害の主張に関して社内文書を作成するよう命じた最初の決定であると陳述した。

Hudbayはまた、カナダなどのその他の鉱山操業での警備体制の詳細を明らかにするようにも命じられ、これによって裁判所は、グアテマラの警備体制との相違があったか、相違を正当化し得るかを判断することができるとされた。

2016年6月現在、訴訟は係属中である。

金融部門

中国

2016年6月、中国の新聞である人民日報は、中国北部にある長治漳沢農村商業銀行において行員8名に対して体罰が行われていると思われる映像を公開した。その映像で、行員8名は同僚の前でステージ上にいる。彼らは特別研修会で、研修担当者によって繰り返し、太い木の棒で尻をたたかれている。

報告によると、研修担当者は、特定の研修実習で最低評価だった行員8名の懲罰を行っていた。尻たたきの前に、研修員は、「私には十分な勇気がない」などの自らを貶める自戒の言葉と共に、成績不振の説明をしている。伝えられるところによると、体罰に続いて「髪切り」懲罰があり、女性は髪を切られ、男性は頭を剃らされていた。

研修担当者が謝罪し、何年にもわたって使用した研修モデルを実施していると説明したため、銀行は研修会を止めた。

その後の報告によると、銀行は、研修プログラムを適切に調査しなかったことを理由に、その頭取を含む多くの役員を停職にした。補償についても議論されている。この事件は、陝西省地方信用協同組合も調査している。

体罰は、残酷な、非人道的な、または品位を傷つける取扱いを課する自由権規約第7条の違反である。自発的でない髪切り、屈辱的な公開自認の強要など、儀式的な辱めもまた、同規定に違反する。

第8条：奴隷制度、隷属状態または強制労働の対象とならない権利

関連する権利

社会権規約第7条（公正かつ良好な労働条件を享受する権利）

奴隷制度は、1人の人間が他者を実質的に所有する場合に生じる。隷属状態から解放される権利は、その他の支配の形態、すなわち著しい経済的または性的搾取や人間性を墮落させることも対象としている。これらは、例えば人身売買、農奴制または債務に基づく拘束の状況で生じるおそれがある。こうした極端な性質の人権侵害がある場合、奴隷制度及び隷属状態から解放される権利は、何らの制限も受けない。

囚人または強制労働も禁止され、国際労働機関（ILO）はこれを「何らかの罰則の脅威に基づき、人が任意に申し出たのではない形で搾取される労働またはサービスのすべて」と定義する²⁴。第8条の定義は、ILOの定義に従っている。強制労働の他の要素が充足される場合、人が自らの労働に対して金銭的報酬を得ていても、労働が強制されていないということにはならない。国家非常事態などの一定の状況では、強制労働から解放される権利は、奴隷制度及び隷属状態からの解放とは異なり、制限を受けることがある。第8条第(3)項第(c)号に基づき、消防などの市民の義務に加えて、医師に課されるある一定の状況において医療扶助を提供する特別な義務は、「強制労働」に分類されない²⁵。

24 ILO条約29、強制労働に関する条約（1930年）第2条第(1)項

25 ILO条約29、強制労働に関する条約（1930年）第2条第(c)号を参照のこと。

奴隷労働の形態は、世界中で見受けられる。例えば、借金がある人がその借金の返済のために報酬なく働かされたり、出稼ぎ労働者が自身の身分証明書を雇用主に預け、その証明書を取り戻すために働かされたりする場合がある。

囚役は、第8条に基づく一定の状況では認められるが、ILOの規則は、私企業に対し、自発的でない囚人労働の使用を禁じていることに留意すべきである。

企業は、奴隷、強制または非自発的囚人労働を直接的に利用する場合、こうした権利の侵害という主張を覚悟のうえで利用しなければならない。また、サプライヤー、下請業者その他のビジネスパートナーがこうした労働の使用から利益を得ている場合には、企業は共謀の主張に直面する可能性がある。

航空、船舶その他の運輸業界及び観光部門の企業は、個人が強制売春、家庭内隷属など、強制または奴隷労働の目的で1カ所から別の場所に移される場合、人身売買に接するおそれがある。

企業は、強制労働及び人身売買に関する意識啓発に役立つ集団行動イニシアチブを行う場合、この権利を促進していることになる。

ケーススタディ

衣料部門

ヨルダン

非営利人権団体であるInstitute for Global Labour and Human Rights (IGLHR) は2014年末、ヨルダンのCentury Miracleという縫製工場が労働者の基本的権利を尊重していないと報告した。

IGLHRは、出稼ぎ労働者約2,700名がCentury Miracleの工場で働いており、その多くが中国、バングラデシュ、ビルマ、スリランカ及びベトナムからだと主張した。IGLHRによると、労働者は自身のパスポートを没収されていた。彼らは、1日当たり16時間まで、1週間に7日間、合計毎週110時間まで働かされていた。さらに、平均賃金は時給わずか約0.53米ドルだった。労働者は、湯も暖房機もない寮に収容され、かつ申立てによると、南京虫にたかられていた。

IGLHRは、ラルフローレン、コールズ、JCペニー、エディー・バウアーといった複数の主要ブランドがサプライヤーとしてこの工場を使用していると報告した。

2015年2月9日、IGLHRが行った主張について、Century Miracleがコメントした。曰く、その報告は、工場での状態を正確に説明していない。例えば、労働者のパスポートの保持を否認し、管理上の理由で預かったことしかないと説明した。

賃金について、Century Miracleは、実際には基本賃金は時給0.69米ドルで、ヨルダン人の最低賃金より高額だと述べた。最後に、同社は、定期的に寮での害虫駆除を行っており、すべての寮で暖房装置が冬季に、そして湯は1年中、備えられていると述べた。

2015年3月、IGLHRは、Century Miracle工場に関する更新報告を作成した。IGLHRは、前に行った報告が、管理者がその前から保有していたパスポートの9割の返還につながり、最初の報告後、工場での労働時間が短縮されたと主張した。IGLHR曰く、その報告以来、平均通常シフト時間が16時間に代わって13時間になり、残業代を含む賃金が滞りなく支払われた。ただし、IGLHRは、何年にもわたって賃上げがないことに特に言及した。さらに、IGLHRは、2015年初頭から、全労働者の仕事が金曜日は休みになると報告した。住居事情について、IGLHRは、労働者の約4分の3が湯を利用可能だと報告した。南京虫の問題は、IGLHRの所見では対処されているものの、完全には解決していなかった。

小売部門

オーストラリア

2015年、小売コンビニエンスストアチェーンのセブンイレブンは、オーストラリアでその労働者の搾取に関する申立てに直面した。同コンビニエンスストアチェーンは、その労働者に対する最低賃金より少ない賃金の支払いを告発された。そのフランチャイズ自身の計算が示すところによると、チェーンストアの約3分の2がその労働者に対して法定要件分を支払っていなかった。

メディア報道によると、賃金に関する欺瞞は、外国人学生その他のビザ保有者を対象にすることが多かった。ある学生は、休憩なしに16時間シフトで働いたが、必要賃金の半分も支払われなかったと主張した。その長時間労働は、外国人留学生としてのビザ条件の違反を意味した。店主は、劣悪な労働条件及び低い給料に不満があるならば、当局に駆け込むと脅した。そうされると、この学生の学生ビザが取り消されるおそれがあった。

社内文書が明らかにしたところによると、セブンイレブン本社は、4分の1以上の店舗が給料の問題を抱えていることを認めていた。報告によると、フランチャイズオーナーによる違法活動には、スタッフの運転免許証及びパスポートの保留も含まれていた。

セブンイレブン本社は、フランチャイズ加盟店全店舗がその法的義務を果たし、「1店舗たりとも」果たしていない店舗はないと思っていると述べた。同社会長は、スタッフへの一切の過少払いを補償することを誓った。当初の申立て時のCEOは、2015年10月の不祥事をきっかけに辞任した。

独立フランチャイズ加盟店審査及びスタッフ請求協議機関が設置され、過少払いに関する請求を調査した。ホットライン・サービスが設置され、請求を受け付けた。伝えられるところによれば、2016年3月末までに、約1,000万豪ドルの補償が労働者に支払われた。

ただし、同月、セブンイレブンの新CEOは、労働者と話し合いの途中であり、社内の問題は「根深い」と認めた。

2016年4月、オーストラリアのフェアワーク・オンブズマンは、セブンイレブンの体系的な労働法不遵守の傾向に関する報告を発表した。その所見の中で、「一部店舗で最低賃金の大規模な無視」があったとされた。フェアワーク・オンブズマンは、多くの個別セブンイレブン店舗に対して法的手段を開始した。セブンイレブンは、その報告を完全に受け入れ、その実務を改善すると誓うことで対応した。

2016年5月、報告によって、セブンイレブン経営陣とその独立協議機関との間の緊張状態が明らかになり、同社は、欺瞞に関する申立てを心配した。5月11日、セブンイレブンは、その協議機関の職務を新たな「セブンイレブン内独立部門」に移した。独立協議機関の長であるAlan Felsは、協議機関が移行に同意しておらず、プロセスの変更は、「支払金を最低限に抑える目的を持つ利己的な人々によって行われた」と述べた。セブンイレブンのCEOは、変更は請求の迅速な処理のために行われると応じた。

2016年6月、セブンイレブンの1店舗の運営者が「その労働者の激しい搾取」を理由として、40万豪ドルの罰金に処せられた。

この実例は、パスポートの保留、スタッフが出国する能力の制限の主張があれば、自由権規約第12条の移動の自由にも関連する。

また、このケーススタディが労働条件に関係するとなれば、社会権規約第7条が関連する。

第9条：身体的自由及び安全についての権利

関連する権利

自由権規約第6条（生命に対する権利）

自由権規約第7条（拷問または、残酷な、非人道的なもしくは品位を傷つける取扱いまたは刑罰を受けない権利）

人の身体的自由及び安全についての権利は、非合法もしくは恣意的な逮捕またはいかなる拘留も禁止する。逮捕または拘留は、国家の法に基づきその権限が与えられていれば「合法」である。ただし、逮捕または拘留が「恣意的」に行われた場合、それがあつた国家の国内法に基づき「合法」だとしても第9条に反する。逮捕または拘留の「恣意性」は、その比例性、合理性、適切性及び予測可能性を含む様々な要因の検討によって判断される。

第9条は、刑務所、精神科施設、移住者収容施設などのすべての拘留場所に適用される。ある企業が、刑務所その他の拘留業務を行っている企業と一緒にあつて人の恣意的または非合法的な拘留を容易にしている場合には、本条に基づく政府による人権侵害の共謀の申立てを受けやすくなる。

本条は、拘留の有無を問わず、人の安全についての権利も認める。人の安全は、被害者の拘留の有無を問わず、身体的または精神的傷害からの保護を含む。企業は、セキュリティ・サービスを提供している場合は人の安全を保護し、その権利の侵害の調査を支援することができる。逆に言えば、例えば、企業が暴力で職員を脅している場合、または警備担当の契約社員その他の従業員などによる深刻なハラスメントに共謀している場合には、その企業は、この権利の享受に負の影響を与えかねないことになる。

本条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の[一般的意見35](#)（2014年）で参照することができる。

ケーススタディ

宝飾品部門

オーストラリア

Lassanah対ニューサウスウェールズ州事件は、2010年にニューサウスウェールズ州地方裁判所が決定した事案である。その事案で、シドニーにあるタグ・ホイヤー腕時計店の店主は、知的障害者のOddie氏及びそのソーシャルワーカーのLassanah氏が提起した不法監禁に対する民事請求における責任を問われた。

Lassanah氏及びOddie氏は、腕時計を探してその店に入った。店舗スタッフは、彼らが怪しいと誤って考え、警報を発して、公共の場所で警察に両氏の同行、拘留及び捜索を行わせた。警察による尋問中、彼らは完全に公衆の面前で歩道に座るよう要求され、強盗未遂の罪に問われた。彼らは合計約8～9分間、拘留された。

裁判所は、不法監禁について、両原告に対する補償的損害賠償を認めた。裁判所は、店舗スタッフが行った虚偽の告発に基づき、警察が行動しており、これがOddie氏及びLassanah氏の不法拘留につながったと認めた。裁判所は、店舗が両氏を不法監禁させたため、生じた損害に対する支払い責任が店舗にあると結論付けた。

裁判所はその理由で、「証拠から〔警報〕ボタンが押されたのは原告が店を出たしばらく後のことであり、その状況では何らの脅威もなかったことが明らかであり、またCCTV動画映像から不都合なことは何も生じなかったことが明白である」から、スタッフの行為は「悪意がある」と説明した。

店主は、法廷での謝罪を両氏に行った。そうであっても、裁判所は、Lassanah氏に3万豪ドル、Oddie氏に4万豪ドルの名誉棄損及び不法監禁に対する補償を認めた。

セキュリティ管理部門

オーストラリア

ブロードスペクトラム（旧称トランスフィールド・サービス）は、インフラその他サービスの世界的プロバイダーの一つである。同社はオーストラリア政府と契約を結び、ナウル及びパプアニューギニアのマヌス島にある海外移住者収容所を管理している。

2015年、No Business in Abuse（NBIA）と称する市民社会団体は、人権侵害でトランスフィールド・サービスを告発した。NBIAは、オーストラリアの移民制度に関する人権侵害に共謀していると考えている法人に焦点を当てている。

2015年11月、NBIAは、包括的な報告を公表し、恣意的拘留から解放される権利など、被収容者の権利が侵害されていることに関するトランスフィールド・サービスの共謀を主張した。

国家による自由権規約の実施を監督する国連人権委員会は、いくつかの場面で、難民申請者の強制拘留が恣意的拘留となることを認めた。これは、収容の見込みがある者の個別状況や収容する真の必要性の有無の検討をしていないことを理由とする。したがって、同委員会は、難民申請者の強制拘留は、自由権規約第9条第(1)項に違反すると認めた。

NBIAは、オーストラリアの主要銀行、基金、投資家などのトランスフィールド・サービスへの投資者を対象とするキャンペーンを行った。2015年8月、主要な退職年金基金の一つであるHESTAは、トランスフィールド・サービスへの出資金2,300万豪ドルを引き揚げた。その理由の一つに「将来の訴訟リスクの高まり」が挙げられるが、その他の理由は、以下のように述べられた。

「多くの独立非政府組織は、難民申請者収容センターでの強制的、長期、不定期かつ精査が行われていない拘留が国際人権法の基本的原則に違反すると認めている。」

同月、トランスフィールド・サービスは、オーストラリア政府との新規契約（2015年10月署名締結）によって、投資ファンドマネージャーをその施設訪問に招待できるようになると表明した。

トランスフィールドは、2015年10月のNBIAの報告には「欠陥がある」と対応し、ナウル政府がその方針を変更したことを指摘した。ナウル政府は、最終的には難民申請者が島内で自由に散策できるように、収容センターを変更することを提案した。トランスフィールド・サービスは、その方針を支持し、難民申請者のための安全、安心で自由なセンターの整備について、ナウル及びオーストラリアと協力することを期待していると述べた。そのプログラムは2016年2月に開始したが、自由な出入りは、週3日の所定時間に限られた。

2016年4月26日、パプアニューギニア最高裁判所は、マヌス島での収容の方法が人の自由に関する同国の憲法規定に違反すると決定した。パプアニューギニア政府はその結果、収容センターを閉鎖すると発表した。

その時までにはブロードスペクトラムと改称していたトランスフィールド・サービスはその後、スペインのインフラ企業フェロビアルからの買収提案を受け入れ、2016年4月30日までにその59%が買収された。フェロビアルは、ナウル及びマヌスいずれの収容センターも運営するつもりはないと発表した。

2016年2月、NBIAは、フェロビアルに対して、ブロードスペクトラムが自社の株式公開買付けを受け入れる前に、その買収が先に進む場合はフェロビアルが人権侵害の摘発を受ける可能性があることを通知する報告を書面で行った。

第10条：拘禁された者が人道的な取扱いを受ける権利

関連する権利

自由権規約第7条（拷問または、残酷な、非人道的なもしくは品位を傷つける取扱いまたは刑罰を受けない権利）

拘禁された者が人道的な取扱いを受ける権利は、自由を奪われている個人、人権侵害に対して極めて脆弱なグループを特別に保護する。第10条は、刑務所当局、精神病院などの拘留当局に義務を課す。この義務には、被留置者を人道的に人間の固有の尊厳を尊重して扱うこと、既決囚を未決囚から分離すること、少年を他の被留置者から分離すること、そして被留置者の社会的復帰を容易にする制度を提供することを含む。「人道的な取扱い」には、相当な食糧、衣類、医療、通信手段などの囚人の基本的な需要を満たす最低限のサービスの提供を含む。

拘留施設を運営し、または刑務所管理サービスを提供する企業の活動は、こうした権利に影響を与える可能性が最も高いものである。

第10条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の[一般的意見21](#)（1993年）で参照することができる。

ケーススタディ

矯正部門

米国

フロリダ州に拠点を置く刑務所関連の企業であるGEOグループは、多くの国々で矯正及び拘留管理サービスを政府機関に提供している。2014年、同社は、米国内の全拘留者用ベッドの約4分の1を管理していた。

同社の施設の一つで、2010年から2012年まで運営したのが、ミシシッピ州のウォルナット・グローブ少年矯正施設である。2012年の報告によると、13歳から22歳までの収容者がいた。

2010年、南部貧困法律センターは、ウォルナット・グローブに収容される10代の青少年を代理して[訴訟を提起し](#)、収容者が施設でひどい虐待を受けていると申し立てた。

2012年、米国司法省の報告では、収容者の少年は、見てきた中で最もひどい性的違法行為の対象となっていた。[報告](#)では一連の深刻な問題を認め、職員による性的違法行為に対する管理者の無関心なふるまい、過度の暴力の使用、少年の収容者のリスク及び安全に関する職員の無関心などが挙げられた。

訴訟はその後、2012年に[和解](#)に達し、これによって10代の全青少年がウォルナット・グローブ施設から移され、ミシシッピ州の州営施設に収容されることが合意された。

GEOグループは、和解後直ちに、ウォルナット・グローブ施設及びその他のミシシッピ州の矯正施設の運営を止めた。GEOの広報担当者曰く、人権侵害は、同社が2010年にウォルナット・グローブ施設を引き継ぐ前に生じていた。司法省の広報官は、その主張に異議を唱えた。ミシシッピ州矯正コミッショナーは、2012年にはGEOのウォルナット・グローブでの業績をたたえたが、後に、新運営者はより良い仕事をするだろうと述べた。

GEOグループは2013年、法の支配の尊重とともに、その職員及び収容者の権利の尊重に言及する[グローバル人権方針](#)を採用した。

民間刑務所に関わるこの種の論争は、そのような企業の持ち株の処分を促す運動を引き起こした。例えば、カリフォルニア大学は、2015年12月にGEOグループを含む民間刑務所の持ち株3,000万米ドルを売却したと報告された。

このケーススタディは、自由権規約第7条の拷問、非人道的及び品位を傷つける取扱いから解放される権利とともに、同規約第24条に基づく児童の権利にも関連する。

第11条：契約を履行することができないことを理由として拘禁されない権利

この権利は、債務（納税義務などの公債よりもむしろ私的債務）について、債務を弁済できない債務者を拘禁することを禁止するものであり、人が債務の弁済または契約の履行を（しようとし不是为了）することができない場合に生じる。この権利は国家に向けたものであり、国家は、私的な契約上の約束を履行できないことに対して課す処罰の種類を制限しなければならない。

企業の活動は、この権利に直接に影響する可能性は低いですが、企業は、従業員その他のステークホルダーが影響を受ける場合に対応する必要があることもある。

第12条：移動の自由についての権利

関連する権利

社会権規約第11条（相当な生活水準についての権利：住居についての権利）

この権利には、4つの部分がある。この権利は、合法的にその国にいる人々がその国中を自由に移動し、その国内で居住地を選択し、そう望む場合にその国を出国することができるようにする。こうした権利の3つの部分は、国家安全保障、公序、公衆衛生、風紀またはその他の権利及び自由を守るために必要な移動制限によって、限定を受ける場合がある。移動の自由についての権利はまた、人々が母国への入国を恣意的に妨げられない権利も与える。

企業の活動は、例えば、その業務のためにコミュニティが移転を余儀なくされる場合、これは人々が居住地を選択する自由を制限するため、この権利に影響を与えることになる。

開発関連の移転は、これが絶対に必要な場合で、恣意的でもなく不合理な方法でもない方法で実施される限りにおいてのみ許容される。そのため、移動の自由は、移転に関するいかなる議論においても、その一部分を成すものであることを認められ、常に考慮されなければならない。再定住は、その影響を受ける者と協議し、これらの者に通知し、補償し、また理想的にはその同意を得たうえで合法に実施されるべきである。労働者のパスポートまたは渡航文書を預けた状態で奴隷労働は、移動の自由についての権利にも違反することになる。

第12条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の[一般的意見27](#)（1999年）で参照することができる。

ケーススタディ

鉱業部門

ペルー

2015年、中国の鉱業会社の一つである中国アルミ業会社は、ペルーのフニン県ヤウリ郡モロコチャ地区に所在する Toromocho と称する鉱業プロジェクトを開発していた。その鉱山には、世界最大の銅鉱床の一つがある。その規模のため、隣接町から約5,000人の移転が必要だった。

モロコチャは、1930年代の鉱業ブーム以来、「鉱山の町」であった。ただし、鉱業に関する規制は不十分で、町は危険な状態のままにされていた。ペルーのある大学の[学者](#)によると、その古い鉱山の町は、有毒廃棄物の上に建てられていた。

モロコチャの古い町の住民に再定住計画に合意するよう勧めるため、「荒廃した」古い町に比べてはるかに改善された新しい町が建設された。

中国アルミ業会社は、学校、教会、診療所及び遊び場を建設し、全家屋にシャワー及びトイレを備えた。

住民は、その新居に対する所有権も与えられる予定だったが、その所有権付与は遅れた。

気の進まない住民の一部は、その再定住について、より一層の対価を中国アルミ業会社に請求した。彼らは、故郷の破壊と捉えられることに対する補償のため、自身の採掘仕事での雇用保障及び昇給を求めた。ある者は、新居の規模に対する懸念を提起し、小さすぎると主張した。

長期の交渉を経て、ほとんどの住民は移転に合意した。

中国アルミ業会社は、5,000万米ドル超を費やして住民を移転させ、その地区で操業する「社会的な営業許可」を取得するため、住民を手続に関与させた。

第13条：外国人が追放の決定を受けた時に適正な法の手続を受ける権利

本条は、ある国に適法に在留している外国人（「在留外国人」）が、法に従った正当な手続なしにその国から追放されないことを保障する。これには、在留外国人が追放されるべきではない理由を提示する機会、及び追放の決定を再検討させる機会を与えられる権利を含む。国外追放に関する適正手続（すなわち正当な手続）は、国家安全保障のやむを得ない必要性がある場合、第13条に基づき行われることを求められない²⁶。

企業は、この権利に直接に影響を与えることはめったにないが、第13条に違反する政府が行う国外追放に共謀することはあり得る。従業員その他のステークホルダーが悪影響を受ける場合、企業は、こうした者の支援にあたって果たすべき積極的な役割を果たすことができる場合がある。

ケーススタディ

航空部門

米国

Jeppesenは、ボーイングの完全所有子会社であり、飛行情報の提供に関する航空運送サービス業を行っている。

2007年、アメリカ自由人権協会は、Jeppesenの一部であるJeppesen Dataplanに対して、原告5名を代理して訴訟を提起した。同社は、2001年から設けられている米国政府の「超法規的囚人移送」プログラムへの関与の疑いについて、米国連邦裁判所で訴えられた。申立てによると、プログラムは、容疑者の扱いにあたって、国内及び国際人権法を回避しようとしている国に所在する秘密刑務所にテロ容疑者を強制的に連れ出すことを伴っていた。

²⁶ 適正手続は、国家安全保障の懸念があったとしても、一定の移動の場合には常に必要とされる。例えば、国家は、ある人が帰国し次第、（規約第7条とは逆に）拷問または虐待を受けるかもしれないリスクがある場合、その人を別の国家に退去させることはできない。したがって、国外追放時の拷問の可能性について信頼できる申立てがある場合、締約国は、移動を命じる前に、拷問のリスクの判断において手続の公正性を慎重に精査しなければならない。

原告5名は、超法規的囚人移送プログラム内での拉致、拷問、及び残酷、非人道的で品位を傷つける取扱いの被害者だと陳述した。原告によると、Jeppesenは、航空機での移送のための飛行計画を立てる手助けをしていた。さらに、同社は、航空機運用サービス、物流及び日程計画をCIAに提供していた。原告は、Jeppesenが航空機による超法規的囚人移送の目的を完全に知っていたと述べた。

米国政府は、その事案に干渉し、国家機密に関わるとして棄却するよう求めた。米国政府は、事案に関する情報の開示によって国家安全保障が危うくなると主張した。2008年、地方裁判所は、政府に与して申立ての棄却を認めた。

2009年、高等裁判所は、事案の再審理を決定した。2010年、事案の再審理が行われ、高等裁判所は、判事6名対5名の多数により、国家安全保障を理由としてこれを棄却した。

原告は、米国最高裁判所への上告によって事案の復活を求めた。2011年、米国最高裁判所は、事案の審理を断り、訴訟は終結した。

この事案は、拷問、非人道的で品位を傷つける取扱いから解放される権利を定める自由権規約第7条にも関連する。

第14条：公正な裁判を受ける権利

公正な裁判及び法廷で平等な扱いを受ける権利は、適正な司法の確保のため、刑事及び民事双方の手続で必要とされる。この権利には、公平な裁判所または司法機関で公開の審理を受ける権利を含む。刑事手続については、被告人の特別な権利の保障が要求される。保障される権利として、無罪の推定、検察側が行うのと同等に証人尋問を行う権利、被告が法廷使用言語を理解しない場合の通訳に対する権利、法に従って上級司法機関による有罪判決及び刑の再検討を受けることができる権利などが挙げられる。

企業の活動がこの権利に直接的に影響することはめったにない。企業は、判事または陪審員の贈賄、該当証拠の破棄などによって司法手続を墮落させようとする場合、この権利に負の影響を与えることがある。企業は、従業員その他のステークホルダーが、別の方法ではその余裕がない場合に、これらに対して、法定代理を提供する援助を行うことで、この権利を促進する場合がある。

第14条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の一般的意見32（2007年）で参照することができる。

ケーススタディ

たばこ部門

オーストラリア

ブリティッシュ・アメリカン・タバコ（BAT）は、たばこ産業の最大企業の一つである。

肺がんで死亡した喫煙者のRola McCabeは、2001年後半、オーストラリア・ビクトリア州でBATに対して訴訟を提起し、BATには「たばこの製造販売に過失」があり、これが自身の終末期疾患の原因だと主張した。BATは、彼女の疾患と自社製品との間に立証された因果関係が存在しないと主張しようとした。

しかしながら、2002年4月、ビクトリア州最高裁判所の判事1名は、その訴訟の提起前に、同社が、弁護士の助言（申立てによれば）に基づき、数千の書類を組織的に破棄したことを認めた。書類には、ニコチンの化学的影響、喫煙の健康への影響、マーケティング慣行その他のたばこ産業の側面についての証拠が含まれていた。判事は、こうした書類の破棄によって、McCabeの事案の立証能力が害され、したがって彼女の公正な裁判を受ける権利が侵害されたと決定した。事案は損害賠償問題について、陪審員による判断がなされ、McCabeに対する70万豪ドルの支払い義務を認めた。McCabeは2002年10月、肺がんのため死亡した。

2002年12月、ビクトリア州上訴裁判所は、最高裁決定を覆し、訴訟でいつか関連するかもしれない書類の絶対的保存義務はないと決定し、McCabeの遺産財団に70万豪ドルを返金するよう命じた。同裁判所は、下級裁判所での審理のために事案を差し戻し、事実に関する審問を行わせた。

ただし、ビクトリア州上訴裁判所は、訴訟当事者が、合理的に予期される訴訟に関連し得る書類を司法妨害の目的で破棄すべきではないと警告した。裁判所はまた、将来の訴訟に関連すると合理的に予期し得る証拠の保全義務の存在について、裁判所が支持した北米のいくつかの事案も強調した。McCabe訴訟は、その遺産財団を原告として係属し、2011年に内容を公開しない和解が成立した。

この事案の影響は、和解にかかわらず甚大だった。米国司法省は、たばこ産業に対する数十億ドルの訴訟で、この事案から証拠を援用した。

ビクトリア州は2006年、法律を施行して、法的手続で証拠として必要とされる可能性が合理的に高い書類を保持する人の義務を明確にし、最高懲役5年の刑を定めた。二つ目の2006年の制定法は、訴訟当事者が関連書類の破棄、処分または紛失を行い、その書類の入手不能によって訴訟の相手方当事者に不公平が生じる可能性がある場合、その訴訟当事者に不利な推論を下す広範な権限を裁判所に与えた。

矯正部門

米国

2009年、ペンシルベニア州のルザーン郡民事訴訟裁判所の判事2名は、多くの少年犯罪者に対して、留置施設に収監する刑罰を言い渡す判決（それが正当化されない場合も含む）に対する280万米ドルを超える報奨（キックバック）を受け入れた疑いで起訴された。

その報奨は、[PA Child Care LLC](#)という、民間少年留置施設2カ所を所有する企業が提供しており、施設に十分な人が収容される（それにより十分な資金を受けることができる）ことを確実にするための取決めがあった。

判事2名は罪を認め、様々な欺瞞行為及び腐敗関連の罪状で[2011年に有罪判決](#)を受けた。判事1名は懲役28年、もう1名は懲役17.5年に処せられた。

その報奨の影響を受けた数百の有罪判決は、判事が罪を認めてほだなく、ペンシルベニア州最高裁判所によって[覆された](#)。不当に厳しい刑の宣告のほか、事案の多くは、判事が児童に法定代理人との相談をさせなかったことの影響も受けていた。

留置施設の所有者2名も刑務所で服役した（それぞれ18カ月及び1年）。両所有者は、結果として生じた訴訟に数百万ドルで和解した。ただし、旧判事に対するものを含む集団訴訟は係属中である。

この不祥事は、ペンシルベニア州の少年司法制度の一部の[司法及び立法上の改革](#)につながり、これには、少年被告の弁護士に対する権利の強化に関する規定を含んでいる。

第15条：遡及処罰を受けない権利

遡及処罰を受けない権利は、行為当時に違法でなかった行為について、国家が刑罰を科すことを禁止する。この権利は、国家が犯罪行為時に規定されていたものより重い罪をその犯罪に課すことも防ぐ。さらに、刑事法は、合理的に明確かつ具体的であって、人々が自身の行為の法に基づく犯罪性の有無を知ることができるようにしなければならない。

企業の活動は、この権利に直接に影響する可能性は低いですが、当該法の施行のために何らかの形でロビー活動を行い、または別途、これから直接的利益を得るか、これを促進する場合は、この限りではない。

第16条：法の前に人として認められる権利

第16条は、個人が法の前に人である資格を認められることを保証する。すなわち、人間は、「法的な人格」を有する人として認められなければならない。人の独立した法的承認の否定は、多くの場合、自由及び生命に対する権利などの他の基本的人権の否定の前兆である。本条の違反の例として、既婚女性をその夫の財産として、子どもをその両親の財産として、または既婚女性の財産をその夫の財産として扱う法が挙げられる。

企業の活動は、この権利に直接に影響する可能性は低いが、他者によるこの権利の侵害を共謀することとなる場合がありうる。

第17条：私生活についての権利

この権利は、人の私生活、家族、家庭または通信への恣意的、不合理、または非合法的な干渉や、その名誉及び評判への非合法的な攻撃から人々を守る。私生活への恣意的な制限は、ある国家の国内法でその権限が与えられている場合でも禁止である。政府は、国家エージェントまたは事業者、報道機関などの民間機関による私生活の恣意的な干渉から人々を守る義務も負う。

私生活についての権利は、絶対的ではない。例えば、政府は、正当な公益を守るための必要な措置によって、私生活を制限する権限を与えることができる。そのような措置としては、公序のための活動（犯罪捜査及び容疑者の逮捕を進めるための捜査令状など）や、国家安全保障のための活動（テロ容疑者の合法的監視など）が挙げられる。

企業の活動は、私生活についての権利に影響を与える場合がある。私生活は、大量のデータが保存され、そのデータを取得する、より精巧な方法が考案されている現在の電子時代において、特に重要な問題となってきた。

企業は、顧客、従業員その他のステークホルダーに関する個人データの大規模な収集に関与することが多く、そのような情報の秘密保持の確保が結果として必要である。

企業は、例えば、ITまたは電気通信企業が、万が一、同意なく秘密扱いの顧客データを政府に非合法または恣意的に引き渡すとすれば、私生活についての権利を侵害し、またはその他の人権侵害にあえて共謀することとなる。

私生活の観念には、欧州人権裁判所によって、人がプライベート・スペースの享受にあたって不合理な干渉を受けない自由を含むと解釈されている。例えば、この理論に基づけば、企業による住宅地への排気ガスは、その地区住民の私生活の権利を害すものとなり得る²⁷。

27 Lopez-Ostra対スペイン事件 [1994年] 20 EHRR 227を参照のこと。

第17条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の[一般的意見16](#)（1988年）で参照することができる。

ケーススタディ

情報テクノロジー部門

グローバル

グーグルは、世界最大の最も使用される検索エンジンである。

2011年、スペイン政府は、グーグルに対して、その検索インデックスから数十のスペイン国民に関する一定の情報を削除するよう命じた。この措置の前に、その名称をグーグル上で検索すると、公開プロフィールの一部として自らが希望しない結果（例えば、前科及び金銭的トラブルに関する話）が表示される人々から、スペインデータ保護機関に苦情があった。グーグルは、スペインの命令に異議を唱えた。

その年の初め、グーグルのグローバル・プライバシー・カウンセルは、個人の資格で[ブログ](#)記事を投稿しており、これはいわゆる「忘れられる権利」の考えに非常に批判的なもので、「プライバシーが検閲の正当化にますます用いられている」と述べた。

2014年、[欧州司法裁判所（ECJ）](#)は、スペインの削除命令を支持し、欧州法は、市民に対して、検索結果（リンク）が「自身が調べられた目的との関連で、また経過した時間の観点から、不適切、無関係で、または関係がなくなった」場合、これを除去させる権利を与えると判断した。

グーグルは、現在、情報の除去申請を[受け入れ](#)、裁判所が定める基準に対するこれらのリクエストを検討している。同社は、その役割を「個人データを管理するその個人の権利と、情報を知り、周知させる一般市民の権利とのバランスをとること」と考える。同社の決定については、申請者が現地データ保護機関に対して、不服として訴えることができる。

[ニューヨーク・タイムズ編集委員会](#)は、ECJの決定は言論の自由対プライバシーのバランスの悪い妥協案だと論じた。編集委員会は、何百万の結果の大きな「粛清」を予想し、これが「欧州人を情報に疎いままとさせ、ジャーナリスト及び反体制派は自らの意見を聞かせることがより困難になる」とした。ECJ決定の2年後、グーグルは、約45万の申請を受け、その57%を認めた。

2016年3月、フランスのデータ保護機関の[CNIL](#)から請求があり、他の欧州のプライバシー規制当局との協議のうえ、グーグルは、その結果の掲除例外を（google.de、google.frなどの欧州サイトだけでなく）すべてのグーグル検索ドメインに拡大した。現在はユーザー位置情報信号が使用され、検索者の居場所が判断されている。グーグルは以下のよう

に述べた。「当社は、この掲示除外の追加レイヤーによって、他の諸国の人々の合法的公開情報へのアクセス権も支持しつつ、欧州の規制当局が当社に求める保護強化策を提供することができると思う。」

このケーススタディが例証するのは、企業が、競合する権利と権利の間、すなわちこの場合は私生活についての権利と表現の自由及び情報受領についての権利（自由権規約第19条で保護）との間に存在し得る緊張を、どのようにして乗り切る必要があるかということである。

報道部門

英国

2007年、私立探偵であるグレン・マルケア及び英国タブロイド紙のニュース・オブ・ザ・ワールドの「王室担当編集者」であるクライブ・グッドマンは、英国王室のある王族の電話ボイスメールの盗聴で有罪判決を受けた。

英国報道苦情処理委員会（PCC）は、ニュース・オブ・ザ・ワールドによるさらなる電話盗聴の告発の調査を実施した。PCCは2009年、その調査報告を発表し、調査ではその疑いを裏付ける証拠は見つからなかった。

2011年7月、ガーディアンは、殺人被害者であるミリー・ダウラーの電話が、2002年の彼女の失踪時にニュース・オブ・ザ・ワールドによって盗聴されていたと報道した。その暴露は英国民に衝撃を与え、政治家及び報道機関は、タブロイド紙による組織的な電話盗聴その他のプライバシーの侵害の主張について、より注意を払うことを余儀なくされた。そのわずか数日後、1843年から発行されていたニュース・オブ・ザ・ワールドの廃刊が発表された。その時以降、ニュース・オブ・ザ・ワールド及びミラー・グループの新聞を含む多くの新聞会社は、電話盗聴被害者に数百万ポンドを補償金として支払ってきた。

2011年7月13日、政府がLeveson Inquiryを設立し、英国報道機関の文化、慣行及び倫理を調査した。報道機関、警察、政治家間の関係も調査された。広範囲の証人が証拠を提供し、これにはジャーナリスト、編集者、セレブ、政治家と共に、行方不明者及び殺人被害者の家族を含んでいた。証人の多くは、著しいプライバシーの侵害その他の侮辱を被ったと主張し、これには報道機関による名誉棄損及び名誉に対する攻撃が含まれていた。例えば、ある行方不明の幼児の両親は、その娘の失踪後、報道機関がいかに早く彼らの情報を「解禁」したかについて話した。ニュース・オブ・ザ・ワールドは、母親の日記を公表し、その悲痛に対して何らの敬意も表さなかったと主張された。カメラマンは、家族の自宅外に居座って困らせたうえ、窓を強くたたいて彼らの他の幼い子ども2人を怖がらせたと言われた。両親は、借金完済のために行方不明の娘を売ったと主張するデイリー・エクスプレスの名誉棄損の記事の公表という苦痛にも耐えた。

高等法院のレベソン判事は2012年後半、その調査の前半に関する報告を行った。彼は、多くの英国報道機関の文化及び慣行に深刻な問題を認めた。レベソンは、PCCは不適切な報道機関の番人だったと述べた。2014年後半、PCCに代わっ

て、独立プレス基準機構（[IPSO](#)）が設立された。しかしながら、IPSOは批判に直面し、これには、レベソンの提言を遵守していないと主張する著名な活動家グループの[Hacked Off](#)からのものを含んでいた。

レベソンの調査の第2段階は、英国報道機関による非合法かつ不適正な行為とともに、これら行為に関する警察の共謀を調査しようとするものであるが、多くの報道機関のジャーナリスト及び編集者に係る一連の刑事手続及び調査が終結するまで、行うことはできない。2016年6月現在、レベソンの調査の第2段階が進行するかは不透明である。

第18条：思想、良心及び宗教の自由についての権利

思想、良心及び宗教の自由についての権利には、人が宗教または信念を選択し、その選択した宗教または信念を実践し、守る自由を包含する。この自由は、いずれの宗教も信念も信仰しない権利も保障する。第18条は、宗教もしくは信念を持ち、または取り入れる権利を害することになる強要を禁じており、これには特定の信念を固守し、または撤回するよう強要するため、身体的暴力の脅威または刑事的もしくは民事的制裁を使用することが含まれる。宗教または信念を明らかにする権利には、特定の衣類または被り物の装着などの教義を教え、守る権利とともに、宗教を崇拝する権利が含まれる。

宗教その他の信念を明らかにする権利は、公安、公序、公衆衛生、風紀またはその他の人の権利を守るために必要な場合、法による制限を受ける場合がある。そのような制限は、例えば、宗教が危険な薬物の使用を提唱し、そのため公序及び公衆衛生に対する脅威が生じると考えられた場合に課されることがある。

この権利の違反は、宗教的理由による差別の状況で生じることが多い。ただし、この権利の違反は、国家がすべての宗教的活動を弾圧するような仮定的状況などでは、差別がなくても生じることがある。

企業の活動は、その全従業員について、この権利に影響を与える可能性が最も高い。例えば、企業は、就業時間中にお祈りをしなければならない、または所定の宗教上の祭日を守るために休暇を要請する労働者の宗教上のしきたりに便宜を図る必要があることがある。また、従業員が宗教上の衣類、被り物または宝飾品を身に着けることに関して問題が生じることがある。企業は、人が宗教を明らかにする自由について、安全衛生、他の労働者の権利、事業の正当な必要など、競合する正当な利益とのバランスをとる必要がある。

さらに、企業は、思想、良心及び宗教の自由についての権利が一般的に侵害され、従業員その他のステークホルダーがこうした侵害を受ける者に含まれる状況で操業する場合にも、問題に遭遇することがある。一方、企業は、その職場内で宗教的な寛容性や理解の文化を促進することで、この権利の享受を容易にすることができる。

第18条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の[一般的意見22](#)（1993年）で参照することができる。

ケーススタディ

小売部門

米国

アバクロンビー&フィッチは、米国のカジュアル衣料の小売業者である。同社は、その雇用方針及び宗教の自由への影響に関する訴訟に直面した。

あるイスラム教徒の若い女性は、申立てによると、同社の「ルックス方針」の不遵守によってアバクロンビー&フィッチとの雇用を拒否された。その女性は、宗教的なスカーフを身に付けて面接を受けたため、その仕事に不適格とされたと主張した。米国雇用機会均等委員会（EEOC）は、彼女を代理して訴訟を提起した。

2015年、米国最高裁判所は、EEOCを勝訴とする判決を下し、アバクロンビー&フィッチは連邦差別禁止法に基づく責任を負う可能性があるとして述べて、事案の最終的な判断のために事案を下級裁判所に差し戻した。

最高裁判所の判決が意味するところは、企業は、現在及び将来の各従業員の信教に対して便宜が図られるよう保障しなければならないということである。さらに、企業は、その経営陣及び職員に効果的な研修を行って、宗教の自由を尊重する方針を整備し、それが確実に支持されるようにしなければならない。

アバクロンビー&フィッチは、「ルックス方針」を改め、雇用主がその個性をより自由に表現できるようにする新たな服装規定に替えたことを明らかにした。ただし、同社は、最高裁決定は、同社による女性面接者の差別を認定したわけではないと特に言及した。

その判決に応じて、ナショナル・ロー・レビューは、職場での宗教上の便宜の図り方に関する簡単な手引きを作成した。その手引きは、企業が将来または現在の従業員の宗教について、当該雇用主に不当な困難とならないならば、合理的な便宜を図る用意をすべきであることに特に言及している。

そのような便宜の例には、宗教上のしきたりを守るようにするための勤務日程の再調整または無給の休暇の許容とともに、例外的な衣類規定の整備が含まれている。企業は、この点について偏見を持たぬよう強く促されている。

小売部門

英国

英国の多国籍食料品・雑貨小売業者であるTescoは、2013年、イスラム教徒の従業員2名に対する差別事件で敗訴した。

イスラム教徒の従業員団は2006年以降、ノーサンプトンシャー州クリックにある同社物流拠点に礼拝室を設けるよう、同社へのロビー活動を行っていた。これに応じて2008年、警備室1室がイスラム教礼拝室に改装された。

2012年、申立てによると、その部屋の使用に関する新たな制限が設けられた。この制限によって、イスラム教徒の従業員は、お祈りを希望する場合、上司に請願書を提出して、氏名及びお祈りの時間を登録簿に記入することを要求された。

従業員は、1人ずつでのみお祈りを許された。ノーサンプトンシャー権利平等協議会（NREC）は、権利を侵害されたと主張する従業員を代理して、礼拝を規制するこの規則は、イスラム教徒の労働者の統制、監視及び嫌がらせのために店舗管理者が用いるものだと主張した。

2013年、ベッドフォード労働裁判所は、宗教に基づく間接的差別でTescoを有罪と認めた。権利を侵害されたと主張する従業員の代表者は、この判決を全信仰家のための勝利と称賛した。

Tescoは、その「責任を機会均等雇用者の1人として非常に深刻に」受け止めると応じた。

第19条：意見及び表現の自由についての権利

関連する権利

自由権規約第20条（戦争宣伝からの自由についての権利、及び人種的、宗教的または国民的憎悪の唱道からの自由についての権利）

自由権規約第21条（集会の自由についての権利）

自由権規約第22条（結社の自由についての権利）

自由権規約第25条（公務に参与する権利）

第19条は、各人が外部干渉を受けずに意見を持つ権利を保障する。この権利は、どのような状況でも制限することができない。第19条は、表現の自由についての権利も守っており、この権利は、どのような媒体でも、どのような形式でも、自由に考えを求めたり、受け取ったり、伝えたりできる権利である。保障される表現の形態には、書面及び口頭による伝達とともに、画像、芸術品などの非言語的表現が含まれる。その形式が印刷されたものであるか視聴覚的、電子

的であるかを問わず、表現はこの権利に基づき保護される。表現は、政治的及び非政治的問題を含むいずれの話題にも関係する。第19条には、公共団体が有する情報へのアクセス権も含まれる。

この権利は、他者の権利もしくは評判、または国家安全保障、公序、公衆衛生もしくは風紀を守るために必要な、法が規定する措置による制限を受けることがある。表現の自由に対する制約が第19条に基づき認められるためには、求める目的に比例するものでなければならない。

「公序」とは、社会が平和で有効に機能することを確保する国の統治秩序をいう。公序を守る法の一例として、反乱を扇動する可能性が非常に高い演説を行うことに合理的な制限を課すものが挙げられる。「国家安全保障」とは、国の政治的独立または領土が脅かされる状態をいう。例えば、政府は、通常、その活動中の諜報部員の氏名の公表を禁じることが許される。「公衆衛生」を守る言論への制限の一例は、たばこ製品の広告宣伝に対する禁止または制限である。「風紀」の保護の一例は、一定の諸国で課されるテレビ放送の時間帯の設定であり、夜遅くになるまで露骨な性描写のある番組を放送することはできない。自由な表現が不当に実行されることは、時折、他者の権利を害することもあり、例えば、人の私生活についての権利（個人秘密情報の漏洩の場合など）が侵害されたり、法廷侮辱罪の場合に他方当事者の公正な裁判を受ける権利が侵害されたりすることがある。名誉棄損に関する不法行為法は、人の評判を守る一般的な方法であるが、広範囲にわたってはならず、刑事罰を規定することはできない。

この権利は、映画の制作会社及び配給会社、出版社、テレビ及び音楽業界並びにインターネット企業を含む、メディア業界にとって特に重要である。政府は、独占管理を控え、民間メディアグループによる不当なメディアの集中または支配を防ぐことによって、メディアの多様性を確保すべきである。表現の自由に関する問題は、政府がメディアまたはテクノロジー企業に圧力をかけて、その作品の検閲または顧客の情報アクセスの制限を行う場合にも生じる。メディア企業自体は、ジャーナリストの表現の自由を不当に制限しないよう保障すべきである。さらに、民間インターネットプロバイダーは、法が規定する場合及び合理的かつ相応な状況を除き、インターネットアクセスをブロックすべきではない。

第19条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の[一般的意見34](#)（2011年）で参照することができる。

ケーススタディ

ソーシャルメディア部門

グローバル

フェイスブックは、世界最大のソーシャルメディア・サイトであり、米国に拠点を置く。

フェイスブックには、そのサイト上の人々に自らの本物の身元を使用するよう要求する方針がある。その方針のページでは、以下のように説明する。「当社は、実生活で使用する〔名前〕を提供するよう要求しており、これによってユーザーは、自身がつながっている人が誰なのかが常に分かります。このことは、私たちのコミュニティを安全な状態に保つことに役立ちます。」

2010年半ば、ドバイに拠点を置く当時のグーグル役員のワエル・ゴニムは、[旧] ホスニ・ムバラクのエジプト政府に抗議して、「私たちはみなハーリド・サイドだ」と題するフェイスブック・ページのアラビア語版を設定した。サイドは、エジプト警察の拷問を受けて殺害された若者だった。

2010年11月、フェイスブックは、ゴニムが偽名でそのページを設定したとして、そのアカウントを無効にし、ページを除去した。そのページは結局、米国居住者1名が管理者の名目上の役割を引き受けることに同意した後、復元された。

ゴニムは、ムバラク政府に反対する政治色が濃い記事の投稿の際、偽名の使用は慎重な安全策だと考えていた。米国の国会議員、特に米国上院人権分科会議長のリチャード・ダービン、民主主義活動家を守るためにフェイスブックの匿名性に対する方針を変更するよう、同社にロビー活動を行ったが、フェイスブックはこれを拒絶した。同社は、その方針は欺瞞行為を防ぎ、ユーザーの説明責任を確保するために必要だと主張する。

ムバラク大統領の30年にわたる支配は2011年2月に終焉を迎え、ソーシャルメディアは、この結果をもたらした民主化運動に大きく寄与したと言われる。2011年1月～2月にカイロのタハリール広場で抗議した人々の多くは、フェイスブック上で示威運動について知ったと言われている。フェイスブックは、ゴニムのページの重要性の認識に基づき、抗議活動中そのページのために特別なアンチハッキング保護を提供した。

意見及び表現の自由についての権利がいかにフェイスブック（と共にグーグル及びツイッター）に関連してきたかを例証するその他の例は、同社がドイツ当局と協力して、難民及びイスラム教徒に対するヘイトスピーチの検閲を行うことに同意した2015年から生じている。ヘイトスピーチは、自由権規約第20条に基づき禁じられ、企業及び政府は、その表現の自由の方針に関しても、この権利を考慮に入れなければならない。

さらなる事例として、フェイスブックが、「コミュニティ基準」を固守していないことを理由として、オーストラリア人のキリスト教活動家が行った同性婚の平等キャンペーンの運動家を批判する投稿を削除した2016年初頭からのケースが挙げられる。そのコンテンツは、その活動家の表現の自由を支持する表明をしたオーストラリア人権委員会の委員からの介入を受けた後に復元された。

インターネット検索部門

中国

世界的インターネット企業のグーグルは、中国での業務を2000年に開始した。そのサービスを中国で利用可能とするため、グーグルは、中国政府の検閲法に従って所定のウェブサイトのブロックを要求された。2006年、世界的人権団体のアムネスティ・インターナショナルは、中国政府の検閲条件に同意しないよう、グーグル、マイクロソフト及びバファースに強く促した。

その進出後、グーグルは、特別な検索アルゴリズムを実施して、中国法の遵守を確保した。下品またはポルノと考えられる一定の検索結果とともに、1989年の天安門事件などの政治的に敏感な問題に関するその他の結果は、排除された。

2009年に中国における明らかなサイバー攻撃の対象となった後、グーグルは、2010年1月に中国に関するその戦略を変更した。

グーグルは、検索エンジン結果の検閲を中止し、中国政府に対して、自社が中国でフィルターをかけることなく営業できるようにするよう要請した。中国政府は拒否した。

2カ月後、グーグルの新たな方針は、Google China (google.cn) の閉鎖とともに、その代替りのGoogle Hong Kong (google.com.hk) への全トラフィックの入出力先変更につながった。グーグルはその後、中国本土内で操業する検索エンジンに関する中国での市場シェアを失った。

2015年後半、グーグルは、中国スマートフォン市場を支配する携帯電話向けアンドロイド・オペレーション・システムのための「アップストア」の提供によって、中国市場への再参入を計画していると報じられた。そのような動きは、google.cnの再設定への道を開くことに役立ち得るが、中国の検閲法を遵守せずに検索エンジンを運営できる兆候はまったくない。

第20条：戦争宣伝からの自由についての権利、及び人種的、宗教的または国民的憎悪の唱道からの自由についての権利

関連する権利

自由権規約第19条（意見及び表現の自由についての権利）

本条は、戦争宣伝とともに、差別、敵意または暴力の誘引となる国籍、人種または宗教に対する憎悪の唱道の禁止を要求する。本条は、第19条の表現の自由についての権利で保障される言論と保障されない言論を切り分けている。戦争宣伝の禁止は、国連憲章に基づき違法な侵略行為または平和の侵害のおそれがあるか、そのような結果をもたらすあらゆる形態の宣伝に及ぶ。自己防衛の戦争のため、または人民の自決の権利を行使するための唱道は禁じられない。

本条後段は、「ヘイトスピーチ」に対抗するものであり、これは人種、宗教または国籍に基づき人を中傷し、その人を憎悪するよう駆り立てるスピーチである。この権利の側面は特に、メディア企業と共に、チャットライン、ウェブサイトその他のこれを通じてヘイトスピーチが公表され得る公衆通信手段のホストである電気通信及びインターネット企業に重要である。人種差別に取り組み、多様性を促進するキャンペーンを支持し、またはこれに参加する企業は、この権利の享受を容易にする手助けをしている。

第20条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の[一般的意見11](#)（1983年）で参照することができる。

ケーススタディ

建設資材部門

スリランカ

ラファージュホルシムは、スイスに拠点を置く多国籍建材サプライヤーである。ホルシム（ランカ）は、2016年7月に売却される前は、このスイス企業のスリランカ子会社だった。

2015年、被抑圧民族協会（STP）と称するドイツの人権団体は、ホルシム（ランカ）がスリランカでの軍事宣伝の伝搬に共謀していると主張した。STPは、ホルシムが建設用セメントの提供によって、戦争博物館及び記念碑の[スポンサー](#)になっていたと主張した。ホルシムの寄付は、該当博物館及び記念碑の銘板で認められた。

こうした戦争の記念碑は、スリランカに対する、スリランカ内戦中にスリランカ軍部が犯した戦争犯罪に関する重大な主張に関連して、物議を醸している。2011年、国際連合事務総長の潘基文が任命した[協議機関](#)は、戦争犯罪及び人道に対する犯罪がスリランカ軍部及びタミル・イーラム解放の虎によって犯されたということを「信頼できる主張」だと認めた。[国連人権高等弁務官事務所](#)による2015年の報告はさらに、戦争犯罪の起訴のために国際判事を置く特別裁判所を設置するよう、スリランカに強く促した。

スリランカは、国内戦争犯罪の調査機関を設置するための措置に取り掛かったが、2016年6月現在、何らの機構も設置されていない。

STPによる報告に応じて、ホルシムは、「紛争後の国としてスリランカの問題は真剣に考慮」しており、現地コミュニティの生活の質を改善することを常に目標としてきたと述べた。ホルシムは、供給するセメントが戦争記念碑の建築に使用されるという認識がないことも明らかにした。同社は、その目的ではセメントの使用を承認しなかったであろうし、同社を戦争記念碑に関連付ける標示はすべて撤去したと述べた。

スポーツ部門

欧州

欧州サッカー連盟（UEFA）は、欧州の主要国内サッカー連盟すべての統括組織である。UEFAの目的の一つは、「団結、連帯、平和、理解及びフェアプレーの精神で、差別なく、サッカーを促進する」ことである。UEFAは近年、スポーツからの人種差別、不寛容及び差別の排除を最優先してきた。

「人種差別にノー」と称するそのキャンペーンを通じて、UEFAは、サッカーでの差別及び不寛容に対する意識の向上だけでなく、人種差別と戦う方法を開発している。UEFA所属クラブは、その場内アナウンス設備を介して差別禁止のメッセージを拡散するとともに、このキャンペーンを促進する知名度の高い選手のビデオを見せることで、支持を示している。

UEFAは、さらなる尽力のため、欧州サッカー界における人種差別反対運動（FARE）ネットワークと行動を共にする。FAREは、サッカー界での不平等と戦い、外に追いやられ、権利をはく奪されたグループの社会的包摂を促進することを目指す。この組織は、35を超える欧州諸国の加盟団体150からなる。この加盟団体には、アマチュアサッカークラブ、草の根団体及び非政府組織が含まれる。

2014年、UEFA、FARE及び選手組合のFIFProは、「リスペクト・ダイバーシティ」と称する会議をローマで開催した。会議の目的は、サッカー界での人種差別への対処の仕方について意識を高めることだった。

スポーツ競技大会は、時折、選手間での人種差別、選手に対してのファンによる人種差別、そしてファンの間での人種差別を表す注目度の高い恐ろしい場所となってきた。UEFAその他の世界中のスポーツ組織からのキャンペーンなどは、フィールド内外での人種差別主義者の行動に対して例外を許さないというメッセージを伝えるための重要な道であり得る。スポーツの人気及び影響も、人種差別禁止のメッセージを幅広い聴衆に広める手助けとなる。

報道部門

ウガンダ

ローリングストーンは、ウガンダのカンパラの新聞の一つであり（既に廃刊）、同名の有名な米国の音楽雑誌との関係はなかった。

2010年10月、ローリングストーンは、同性愛者と特定される人々100名超の写真及び氏名を特集して、「彼らを吊るせ」と題する記事を掲載した。その見出しは、ウガンダでの同性愛者の行為に死刑を導入するための当時の立法案により促された可能性があった。

特集された個人の一部に対するこの記事の派生効果は深刻だった。一部の者は、隣人その他のコミュニティの人々からの暴力またはそのおそれのため、自宅を去らなければならなかった。

セクシャル・マイノリティ・ウガンダ（SMUG）は、2004年に設立された非政府組織であり、ウガンダのレズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー及びインターセックス（LGBTI）の個人に対する意識を高め、その権利を保護する組織である。SMUGの構成員3名は、「彼らを吊るせ」の記事で自らの写真及び身元が開示された後、その新聞を提訴した。

同構成員は、この新聞に対して、この新聞が同性愛者と特定する人々の写真、氏名及び住所の掲載継続を禁止する裁判所命令を求めた。ローリングストーンの編集長は、この新聞は不道德行為を適正に暴露していると述べて、その記事が正しいと主張していた。

2010年11月、ウガンダの裁判所は、原告を勝訴とする暫定的差止め命令を発して、ローリングストーンがゲイと特定する人々の追加リストを掲載することを差し止めた。

2010年12月、ウガンダ高等裁判所は、その記事が原告の私生活及び安全についての憲法上の権利を侵害すると決定し、ローリングストーンに対して損害賠償の支払いを命じた。

悲惨なことに、その裁判での勝訴の4週間後、原告の1名であるデイビッド・カトがカンパラの自宅で殺害された。その殺人の直後、ローリングストーンの編集者は、「彼らを吊るせ」の話について何らの後悔も表さなかった。

2014年2月25日、ウガンダの他紙レッドペッパーは、ホモセクシャルと特定される200人の氏名をリストアップする記事を掲載した。その掲載は、ウガンダの法律が成立した1日後のものであり、同国での同性愛に関する犯罪数を増加させた。

第21条：集会の自由についての権利

関連する権利

自由権規約第19条（意見及び表現の自由についての権利）

自由権規約第22条（結社の自由についての権利）

自由権規約第25条（公務に参与する権利）

平和的に集会し、結集する権利は、第21条によって保障される。ただし、国家安全保障、公安、公序、公衆衛生もしくは風紀の利益の保護のため、または他者の権利及び自由の保護のために必要な、法が定める制限のみには服する。この文脈での「集会」とは、公開討論が行われる、または思想が表明されるといった目的で人が集まることを指すということができる。集会の自由には、その場での結集であるか行進するものかを問わず、団体でデモを行う権利を包含する。

国家は、最も明白に集会の自由を侵害する立場にある。ただし、企業も、その業務に対するデモを鎮圧するための政府の行動に関して、共謀の罪に問われた事案があった。

ケーススタディ

鉱業部門

グアテマラ

カナダの鉱業会社、タホ・リソーシズは、グアテマラでEscobal銀山を運営する操業を行っている。

タホ・リソーシズは、2010年にその銀山を買収し、開発段階の途中にあったが、2013年、近隣コミュニティで住民間の平和的な抗議活動が始まった。住民は、その銀山が現地の水供給に負の影響を与えることを恐れた。2013年4月、同社警備員による発砲により抗議活動者6名が負傷した。

2013年にタホ・リソーシズが発した声明で、同社は、同年初頭に操業許可を受けた後、平和的及び暴力的な抗議活動の双方があったことを認めた。同社曰く、マチエーテで武装した抗議活動者が敵意を示したため、同社の警備隊は、致死量に達しない催涙ガス及びゴム弾を使って、自己及び同社従業員を防衛した。

2014年、サンラファエルの近隣町の住民は、発砲に対して、カナダの裁判所でタホ・リソーシズを訴えた。原告は、タホ・リソーシズが警備員に命じて、地域住民が組織する平和的な抗議活動を発砲によって抑圧したと主張した。原告は、同社が発砲する権限を与えた、または暴力行為を止めないことによって発砲に共謀した、と主張した。

2015年11月、ブリティッシュコロンビア州最高裁判所は、その事案の管轄権を否定し、その訴訟について、グアテマラがより適切な裁判管轄区だと決定した。

刑事訴追は、発砲を命じた疑いのある警備員に対してグアテマラで始まった。2016年5月現在、グアテマラでは同社に対する民事訴訟は提起されていない。

第22条：結社の自由についての権利

関連する権利

自由権規約第19条（意見及び表現の自由についての権利）

自由権規約第21条（集会の自由についての権利）

自由権規約第25条（公務に参与する権利）

社会権規約第8条（労働組合を結成する権利及びこれに加入する権利、並びに同盟罷業をする権利）

第22条は、政党、宗教団体、スポーツその他のレクリエーションクラブ、非政府組織、労働組合などのあらゆる種類の結社を作り、これに加入する権利を保障する。この権利は制限されないものとされるが、国家安全保障、公安、公序、公衆衛生もしくは風紀の利益の保護のため、または他者の権利及び自由の保護のために必要な、合法的な規制による制限を除く。

企業の活動は、労働組合その他の従業員の代表者機関に関係する場面で、この権利に影響を与える可能性が最も高い。経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）第8条は、労働組合のみに重点を置く。さらなる詳細と追加のケーススタディは、92ページを参照のこと。

企業は、労働組合を結成する労働者の権利を尊重することによってこの権利を尊重し、また、労働組合活動が合法でない国で操業する場合、職場での問題について対話するための正当な従業員の結社を認めることができる。また、企業は、その活動が政党などの他の正当な組織に加入する労働者の権利を害さないよう、保障すべきである。企業は、この権利を縮小する法令について、公私を問わず適切な状況ではっきりと意見を述べることで、この権利の享受を促進することもできる。

ケーススタディ

飲料部門

ナイジェリア

La Casera Companyは、ナイジェリアのラゴスにあるインド人が経営する法人であり、清涼飲料の製造販売及び流通に従事している。2000年の立ち上げ以降、同社は、同国での主要清涼飲料ブランドの一つになった。

2015年9月11日、食品、飲料及びたばこ会社従業員全国組合（NUFBTE）は、国家労働裁判所（NIC）でLa Caseraに対して不服を申し立て、同社が従業員の雇用を終了できないようにする行為停止命令を求めた。

2015年9月14日、同社は、1,300名を超える労働者の雇用を終了した。同組合は、労働者が労働組合に加入しようとしたため解雇されたと主張した。一方、La Caseraの主張は、雇用終了の原因は暴力的な抗議活動者の破壊行為及び脅威であるというものだった。

2015年9月15日、ラゴスの国家労働裁判所は、同社に対して、その職員を解雇せず、かつ法的手続が終結するまでNUFBTEとの紛争を一時停止するよう指示する命令を下した。裁判所はまた、労働者に伝えられた雇用終了通知を無効とした。全当事者は、平和を維持するよう命じられた。

2015年10月に組合役員がLa Caseraの経営陣と会談した後、雇用終了された全労働者が復職した。同社は本格操業を再開し、全当事者が結果に満足して紛争は解決したと述べた。

鉱業部門

南アフリカ

ロンミンは、英国・南アフリカ籍の鉱業会社であり、プラチナに族する金属の生産に従事している。その南アフリカでの採掘現場の一つは、同国北西部のマリカナ地域に所在する。

2011年、ロンミン及びマリカナの鉱山労働者は、賃金について交渉していた。伝えられるところによると、交渉中に労働者は解雇された。抗議活動が勃発し、合意に達した後も不穏な状態が続いた。

2012年1月に別の抗議活動が起こり、その結果4名が死亡し、暴力行為が継続した。鉱夫は2012年8月、新たな抗議活動を始め、昇給及びその住居施設の改善を求めた。

2012年8月16日、南アフリカ警察がマリカナの抗議活動家に発砲し、その結果34名が死亡し、70名を超える負傷者が出ることとなり、250名を超える人々が逮捕された。複数の人権団体は、ロンミンが政府及び警官隊とのつながりを利用してストライキを止めさせ、これが暴力の段階的拡大につながったとして、ロンミンを告発した。

南アフリカ政府は2012年10月、司法審議会を設置した。その任務は、「2012年8月11日（土）から16日（木）頃に生じた…マリカナのロンミン鉱山での悲惨な事件から生じる社会的、国家的及び国際的な関心事を調査する」ことだった。審議会は、ロンミンを含む全行為者の責任を分析するよう定められた。

2015年6月、審議会は、報告を発表し、2012年8月の抗議活動での警察の行動について、ロンミンは責任を負わないと結論付けた。ただし、その報告は、ロンミンが最善を尽くして労働争議を解決する責任を放棄したことを認めた。報告はまた、ロンミンが暴動のおそれ及び勃発に適切に対応せず、その従業員の安全を確保する十分な防衛策及び措置を採用しなかったとも認めた。

審議会では、関与した労働組合、個人ストライキ参加者及び警察を含む、その他当事者に対する発見もあった。

ロンミンは、声明を発表し、その報告を被害者家族のための「治癒過程での不可欠なステップ」と認め、審議会への完全なサポートを誓約した。同社は、両親を失くした子どもの教育への資金提供とともに、法定要件の年金及び生命保険資金の支払いも誓約した。

2015年、2012年8月の鉱山での死亡について、ロンミンに対する訴訟が警察の発砲被害者によって提起された。死者の未亡人は、ロンミンから鉱物を調達するドイツの化学会社BASFからの補償基金への寄付も求めた。

この実例は、社会権規約第8条にも関連する。

情報テクノロジー部門

ロシア

マイクロソフトは、世界最大の情報テクノロジー企業の一つである。

2010年1月、反政府デモを組織していたロシアの非政府組織（NGO）であるBaikal Waveの事務所にロシア警察が立ち入ったと報告された。警察によれば、その手入力は、NGOのキャンペーンとはまったく関係がなかった。警察はむしろ、マイクロソフトの海賊版ソフトのためにその組織のコンピューターを搜索していたとした。

ニューヨーク・タイムズの調査報告によると、その作戦はロシア警察が一般に用いる、政府に反対する非政府組織を取り締まるためのものだった。

こうした主張の後、マイクロソフトは、第三者に報告の独立調査を実施させ、その助言を自社方針の将来の変更のために用いることを決定した。

マイクロソフトはその後、ロシアを含む30か国超で、[NGOのための「片務的ソフトウェア・ライセンス」](#)を開始し、NGOが適法なマイクロソフト製品のコピーを自由に持てることを保障した。ライセンスフリーは、海賊版と疑われるソフトを根拠としてNGOが警察の手入れの対象にならないよう、NGOを保護する。マイクロソフトの法律顧問は、同社はそのソフトウェアの海賊版及び偽造の削減を目指しているが、これを「基本的人権を尊重する方法で」行うことを目指すと述べた。

こうしたソフトウェアのライセンスフリーは現在、[マイクロソフト・ポータル](#)を介して管理される。このプログラムで、マイクロソフトは、その知的財産権が自由権規約第22条に基づく政治的結社の自由を抑圧するために用いられないよう保障している。

第23条：家族の保護についての権利及び婚姻についての権利

関連する権利

自由権規約第24条（児童の保護についての権利）

社会権規約第7条（公正かつ良好な労働条件を享受する権利）

社会権規約第10条（家庭生活についての権利）

家庭生活についての権利は、社会及び国家による家族の保護を要求する。家族の概念は世界中で異なり、各社会独自の家族の定義が一般的に適用される。これには、結婚して子をもうける結婚適齢期の男女の権利、及び完全な同意をもって自由に行う結婚についての権利を含む。国家は、適切な措置を講じて、婚姻中及び離婚後の配偶者の権利及び責任が平等であるよう保障しなければならない。

本条は、人々が健全なワーク・ライフバランスを取り入れ、その家族と質の高い時間を過ごすことができるようにすることについて、一定の労働慣行がこれを妨げ、または充実させる可能性が生じる点で、企業に関連する。

経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）第10条（家庭生活についての権利）で明確に表現される同様の権利について、98ページで、さらに関連するケーススタディを参照することができる。

第23条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の[一般的意見19](#)（1990年）で参照することができる。

ケーススタディ

情報テクノロジー部門

米国

2015年の一覧表で、ウェブサイトfatherly.comは、父親育児休暇に関する米国企業の方針を精査し、新米の父親のための最良企業リストを作成した。その一覧表は、仕事を休んで自分の新生児と時間を過ごすことを望む新米の父親には、IT部門が最良の業界であることを明らかにした。金融サービス部門は、父親育児休暇制度を備える点で次点の業界だった。

米国は、2015年の時点で父親の有給育児休暇を保証する70カ国の中に入っていなかった。それでも企業は、男性の家庭生活についての権利を尊重する自社方針を策定してきた。しかしながら、報告によると、新米の父親に有給休暇を提供するのは、[米国内の企業のわずか15%](#)だった。

情報テクノロジー部門では、事情はやや異なる。フェイスブックは、性別を問わず、同性の両親を含めてどこに住んでいるようにすべての新米の両親に対して、4カ月の父親休暇を保証する。

グーグルは、性別を問わず、主な育児者に対して12週間の休暇を保証する。実母は、18週間の休暇とともに分娩合併症があった場合、さらに4週間の休暇を受ける。

ストリーミングサービス企業のネットフリックスは現在、給料を受け取っている新米の両親に対して、12カ月の有給休暇を提供する。マイクロソフト及びアドビも、その父親休暇方針を改善している。

研究が示すのは、有給育児（出産育児及び父親育児）休暇が離職率の減少及び従業員エンゲージメントの拡大を通じて、生産性及び収益性の向上につながるということである。

航空部門

カタール

カタール航空は、世界有数の航空会社の一つであり、1万9,000名を超える従業員を有する。

2013年、[国際運輸労連（ITF）](#)は、カタール航空がその女性労働者の人権の中でもとりわけ、結婚及び家族についての権利を尊重していないことを理由として、同社に対して措置を講じるよう国際民間航空機関（ICAO）にロビー活動を行った。ITFは、標準雇用契約によって、女性労働者は、結婚する前に同社から事前の許可を得ることとともに、妊娠した場合に雇用主に通知することを要求されていると主張した。その通知の際、カタール航空は、契約を解除する権利を留保すると言われていた。

2015年、[国際労働機関（ILO）](#)は、妊娠の場合の契約終了手続についてのものを含めて、カタールがその国営航空による組織的な性差別を防がなかったことでILOの義務に違反したと認めた。ただし、ILOは、カタール航空がその雇用契約から結婚の許可を要求する条項を削除したことも認めた。

カタール航空は現在、その女性労働者のための結婚及び妊娠に関する[社内方針を変更している](#)。例えば、妊娠中の労働者は解雇されなくなり、その代わり、再び飛行業務に就くことができるまで、一時的な地上職を提示される。

第24条：児童の保護についての権利

関連する権利

自由権規約第23条（家族の保護についての権利及び婚姻についての権利）

社会権規約第10条（家庭生活についての権利）

子どもは本条によって、未成年者という立場から要求される特別な保護を必要としていると認識されている²⁸。子を保護する義務は、その家族、コミュニティ及び国家が負う。子は、生まれた直後に登録され、名前を与えられる権利とともに、国籍を取得する権利を有する。子が成年に達し、第24条の保護を必要としなくなる年齢は、関連する社会的及び文化的条件に照らして政府が決定する。ただし、成人年齢が不合理に低く、または高くない場合に限る。

子の保護には、性的及び経済的搾取からの保護を含む。企業（例えばホテル）は、その事業に近接する範囲で未成年者の性的搾取を見て見ぬふりをする場合、これに共謀しているとみなされることがある²⁹。さらに、デジタルメディア企業は、ネットいじめ、児童セックスツーリズム、児童ポルノ、人身売買及びオンライングルーミングの流布及び／または促進など、子どもの権利の侵害で共謀しないことを確実にすべきである。子どもの性的画像は、マス・マーケティングで用いるべきではない。

子どもは特に、宣伝広告及びマーケティングの影響を受けやすい。したがって、企業は、たばこ、酒などの不適切かつ有害な製品の子どもへのマーケティングを避けるべきである。

子どもは、危険な、苦しい、不当に低賃金の、または大人と同じ労働時間での仕事に就くことはできない。児童労働者は、仕事に行く結果として教育を受ける機会を失わせることが多く、劣悪な労働条件、長時間労働及び雇用主による虐待によって、その精神的及び肉体的健康を損なうことがある。

28 子どもの権利の問題は、特定の条約すなわち国連児童の権利に関する条約（1989年）の対象である。児童の権利委員会は、子どもの権利への企業部門の影響に関する一般意見を出した。

29 性的搾取からの子どもの保護は、より詳しくは児童の売買、児童買春及び児童ポルノに関する児童の権利に関する条約の選択議定書（2000年）で扱う。

第24条に基づく児童労働の制限は、この点で、国際労働機関（ILO）の基準の影響を受ける。ILO基準は、15歳未満の児童の労働を禁じる³⁰。ただし、発展途上国は、その経済及び行政機能が十分に発展していない場合、最低年齢を14歳に規定すること、そしてILO基準の適用範囲を最初は限定することもできる。児童労働の撤廃は、一部の家族では食品その他の必需品を確実に得ることができることを子どもの所得に頼っていることから、難しい問題であることが認められている。しかしながら、危険作業は、18歳未満の全員についてILOによって禁じられる³¹。子どもが農産物の収穫期の短期間、家族を援助する場合や、15歳以上の子どもが安全な条件で働く場合など、子どもが働くことが許される場合があることが知られている。

企業は、雇用最低年齢を遵守する場合、その権利を尊重していることになる。ただし、子どもの全面解雇は、これによって売春、違法薬物取引などの危険な活動に入ってしまうおそれがあるため、問題が生じる。したがって、企業は、そのバリューチェーンから児童労働を排除することに加えて、様々な方法で児童の権利を促進すべきである。これには、そのような子どもに教育機会を設ける手助け、児童労働対策のための集団行動の取り組みへの参加、そして子どもが働かなくても済むようにその親である従業員への生活賃金の支払いといった方法を含む。

第24条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の[一般的意見17](#)（1989年）で参照することができる。

ケーススタディ

サトウキビ工業

エルサルバドル

2004年、市民社会団体のヒューマン・ライツ・ウォッチ（HRW）は、エルサルバドルのサトウキビ工業での児童労働を報告した。その報告曰く、子どもが長時間働き、その際にマチェーテなどの危険な道具を使用していた。その製糖工業の全労働者の3分の1までが18歳未満だと言われた。

その[報告](#)で、サトウキビ工業での作業は最も危険な形態の農作業だと専門家が述べた。5年後、HRWは、エルサルバドル教育省からの統計によると2004年以降、製糖工業において約4分の3の児童労働が減ったと[報告した](#)。

FUNDAZUCARは、エルサルバドルのすべてのサトウキビ工場によって1998年に設立された慈善財団である。財団は、国際労働機関の児童労働撤廃国際計画（IPEC）と協力してきた。

30 1973年就業の最低年齢に関する条約（第138号）第2条第(3)項を参照のこと。

31 1999年最悪の形態の児童労働に関する条約（第182号）を参照のこと。

2009年までに、IPECは、7,000人を超える児童労働者を援助してサトウキビ工業から離職させるとともに、1万3,000人の子どもの同業に従事することを防いだ。FUNDAZUCARとの協力はこの点で極めて重要で、IPECは、サトウキビ農園への立入りを行ったが、それはFUNDAZUCARの手助けがなければできなかったであろう。

FUNDUZACARは、非公式の教育センターも設置して、製糖工業で働くために退学した子どもの復学を助けた。財団はまた、教科課程で児童労働についての議論を取り入れるよう、教員の研修も行った。さらに、両親の児童労働問題の意識を高め、かつサトウキビ工業での年齢確認の枠組みを開発するための取組みがなされている。

伝えられるところによると、FUNDAZUCAR及びそのパートナーが完了した作業によって、2004年から2014年までにサトウキビ工業で働く子どもが92%減少した。

化粧品部門

インド

フランスに本社を置くロレアル及び英国に本社を置くラッシュは、多国籍化粧品小売業者の2社である。アイシャドウ、マニキュア、口紅その他の自社の化粧品で、同2社は、雲母鉱物を使用して特別な輝きをもたせていた。

インドは、世界の雲母の60%を生産する。インドの未開発地域であるジャールカンド州には、主要な雲母鉱床がある。2014年からの調査報告によると、雲母の生産は、子どもを含むことも多い未熟練労働者に大きく頼っている。報告によると、ジャールカンド州の鉱山にいる子どもの一部は、鉱山で働くのは通学後だけだと述べたが、他の子どもは、入学したのみで1度も登校していなかった。子どもの収入は低賃金（1日当たり約1米ドル）だが、この金額は、その家族の所得にとって非常に重要なため、幼少の子どもが働かされていた。

ロレアルは、ランコム、メイベリン、レッドケン、イブサンローランといった化粧品ブランドを有している。ロレアルは、その報告に応じて、自社サプライヤーが児童労働を禁じる同社購買約款を遵守していると思っていると述べた。

ロレアルは、児童労働への関与を避けるため、インドからの雲母の調達を現在は少なくしていると述べた。また、メルクなどの自社の主要サプライヤーの方が、児童労働撤廃の確保のため行われている作業について意見するのによりふさわしい立場だと付け加えた。

世界最大の製薬会社の一つであるメルクは、その雲母サプライチェーンに対する管理を確保するため、透明な追跡システムを用いていると述べた。同社は、直接取引関係を築き、仲介業者を介さずに鉱山から直接に雲母を調達して、そのサプライチェーンでの児童労働の可能性を減らしてきた。同社はまた、その取引先の独立監査も定期的に実施した。そして最終的に、インドのサプライヤーへの依存を減らしていた。

英国の化粧品小売業者のラッシュは、そのサプライヤーに対して数年間、雲母生産から児童労働をなくすよう保証することを要求していると述べた。しかしながら、雲母鉱山での児童労働の使用が報道された後、同社は、その製品での雲母の使用すべての中止を決定した。

国際人権団体の一つAnti-Slavery Internationalの主張によると、メルクのシステムのような監査では、労働条件の一部を垣間見るだけで、監査システムが腐敗の影響を受け得ることから、児童労働の証拠を見つけられないことが多い。

化粧品業界を巻き込むジャールカンド州の雲母鉱山での児童労働について、さらに2015年10月及び2016年6月に報告が出された。

チョコレート部門

コートジボワール

チョコレート産業は長年、特にコートジボワールからの調達に関して、そのサプライチェーンでの児童労働の根拠のある深刻な申立てに悩まされてきた。

例えば、こうした申立ては、国際協定の2001年ハーキン・エンゲル議定書につながり、これによってカカオ産業内の企業は、そのサプライチェーン内での児童労働の根絶を約束した。

例えば、スイスの食品大手ネスレのサプライヤーのための行動規範は、児童労働を明示的に禁じるが、同社は、この時点で、コートジボワールからカカオを調達していて、サプライチェーンからの児童労働者の完全な根絶を保証できる企業はないことを認めている。

2012年、ネスレは、コートジボワールからのカカオの「責任ある調達」のための行動計画を採用し、これには、サプライヤー間の監視及び是正計画の水平的な展開を含んでいた。また、児童労働不使用と認定された自社のカカオプランを通じたカカオの調達を増やすことも約束した。

ハーシーズは、北米及び世界で最大のチョコレート生産製造業者の一つである。同社の2014年企業サステナビリティ・レポートでの報告によると、同社は、2020年までに持続可能と認定されたカカオのみを使用する誓約を継続しており、その誓約を確実に果たすため、調達団体及び非政府組織とパートナー関係を結んでいた。

同社のサプライヤー行動規範が明らかにするところでは、同社は最悪の形態の児童労働を一切容認せず、就学年齢の子どもの就労は認められない。

こうしたイニシアチブにかかわらず、ネスレ、ハーシーズその他のチョコレート産業企業に対して、サプライチェーンでの児童及び強制労働に関する訴訟が提起され、係属している。訴訟の一つは、2005年にカリフォルニア州でネスレ、カーギル及びアーチャー・ダニエルズ・ミッドランドに対して始まり、事案の係属が認められた2014年の控訴審決定後も未解決のままである。さらに、判事8名が異議を唱えたものの、連邦控訴裁判所においても、その決定は2015年に認められた。2016年1月、同3社は、米国連邦最高裁判所に決定の上告を行ったが、そこでは連邦控訴裁判所の決定が維持され、審理は行われなかった。

2015年9月、カリフォルニア州の裁判所で、ネスレ、ハーシーズ及びマースに対する新たな集団訴訟が消費者の権利を重視する法律事務所によって提起された。その申立ては、同3社によるサプライチェーンにおける児童労働の広範囲な使用の疑いについての情報を開示しなかったことに関係する。その消費者訴訟は2016年初頭、カリフォルニア州消費者法が製品ラベルでの児童労働の開示を要求していないことを理由として、棄却された。

米国労働省による委任を受けた2015年のテュレーン大学からの報告は、西アフリカのカカオ部門では、実際に、危険な児童労働が減るよりもむしろ増えていることを認めた。ただし、その報告は、より多くのカカオ産業の子どもが通学していることも認めた。

第25条：公務に参与する権利

関連する権利

自由権規約第1条（人民の自決の権利）

社会権規約第1条（人民の自決の権利）

自由権規約第19条（意見及び表現の自由についての権利）

自由権規約第21条（集会の自由についての権利）

自由権規約第22条（結社の自由についての権利）

公務に参与する権利は、公務の実施に参加し、自らを代理して政府の機能を果たす代表者を自由に選ぶ国民の権利に係る。この権利は、政治への参加についての権利の特別な側面を描写するものであり、例えば、自由で公正な選挙での選挙権及び被選挙権とともに、公職への平等な参加の権利が挙げられる。政治的権利を制限する一切の条件は、法による客観的かつ合理的な基準に基づかなければならない。そのような条件の一例として、選挙人の合理的な最低年齢の要件がある。

政府は積極的な装置を講じて、自由で公正な選挙への障壁を克服すべきであり、そのような障壁には、文盲、遠隔地域での輸送及び通信ネットワークの不備、言語障壁、貧困などがある。公けの問題及び政治の問題に関する情報及び考えは、自由に伝えられることが重要である。

メディア企業は、政府その他の政党、または政治的信念の不当な影響を受けないバランスのとれた報道を行う役割を担う。メディアの独占は、多様な政治的意見を広めることを制限し得ることから、この点で懸念を生じさせる一つの原因となる。公共事業への平等な参加の権利は、公共事業契約を結んで政府の従来の機能を引き継ぐ公共事業会社、民間刑務所などの民間企業にも関連する。企業は、従業員が休暇をとって選挙に行くことを認めたり、より多くの市民参加を促進するためのキャンペーンに参加したりすることによって、この権利の享受を促進することができる。

第25条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の[一般的意見25](#)（1996年）で参照することができる。

ケーススタディ

電気通信部門

エジプト

ボーダフォンは、世界の主要電気通信会社の一つである。

2011年のエジプト革命の中、数万のエジプト人が同国の権威主義体制に反対して行進した。抗議活動家は、ソーシャルメディア及び携帯電話によるメールを使用して、抗議活動を組織した。ボーダフォンは、その時エジプトで電気通信サービスを提供しており、したがって、そのサービスは抗議活動家にとって非常に重要だった。

2011年1月後半、エジプト政府は、そのデモを抑制しようとした。政府はボーダフォンや他の電気通信会社に命じて、そのサービス止めさせた。ボーダフォンは、その命令に従い、顧客が音声サービスを24時間、インターネットを5日間、利用できないようにした。

数日後、エジプト当局は、その戦略を変更し、サービスは復旧した。ボーダフォンはその後、抗議活動家の主な標的であるホスニ・ムバラク大統領を支持する携帯電話のメールを送信するよう命じられた。そのメールは、政府の作だとされていなかったため、受信者は、政府自らが作ったものとは分からなかった。

人権ビジネス研究所（[IHRB](#)）は、命令に直ちに従うボーダフォンの決定を批判し、同社が講じるべきだった他の措置はいくらでもあると主張した。IHRBは、命令に従う代わりに、ボーダフォンは政府から書面での説明を求め、その事案を

議論し、またはその顧客に警告することができたはずだと示した。さらに、IHRBは、ボーダフォンはエジプトからの撤退を検討すべきだったと言った。

ボーダフォンは、エジプトでのその行動に関する声明を2011年2月3日に、そして追加声明を2月22日に出した。その説明によると、同社はエジプト法を遵守する義務があり、その行動の動機の一部は、職員の安全に対する懸念にあった。同社は、そのサービスの最初の停止に関して、同社が協力しなくてもそのサービスを停止する技術的能力を政府は持っており、これはサービス復旧にもっと時間がかかることを意味していたと説明した。政府を支持する携帯電話のメールに関して、ボーダフォンは、これもエジプト法を遵守させられたもので、「このメールに関する現状は受け入れられないと当局に抗議した」と述べた。同社は、「メールはすべて透明であって、作成者に明確に帰すべきことを明白に」したと述べた。

第26条：法の前の平等の権利、法律による保護を受ける権利、及び差別を受けない権利

関連する権利

自由権規約第2条（差別のない権利の保障）

自由権規約第3条（男女による平等な権利の保障）

社会権規約第2条（差別のない権利の保障）

社会権規約第3条（男女による平等な権利の保障）

市民的及び政治的権利に関する国際規約は、多くの異なる理由による差別の禁止を定め、これには人種、肌の色、性別、言語、宗教、政治その他の意見、出身国または社会、財産及び出生その他の身分を含む。差別の理由には制限がなく、障害、婚姻状況、年齢、性的指向、性同一性、国籍、健康状態（例：HIV／エイズ）などの状態を含むと解されてきた。

差別とは、上記の一つ以上の理由により行われる区別、制限、除外または優先で、被害者の機会の平等または扱いを減じるか、失わせる目的または効果を有するものをいう。第26条は、経済的、社会的及び文化的権利に加え、国家が提供するその他の法的権利を含むすべての権利の享受に関して、差別を禁止する。保護されるべき特徴に関する理由によって人が他人より不利な扱いを受ける場合、禁止される直接的な差別となる可能性がある。例えば、50歳を超える人の求職手続からの除外は、年齢に基づく直接的差別となり得る。表面上は中立的な法、方針または慣行が、保護されるべき特徴に基づきあるグループに属する人の権利の享受に不均衡に影響する場合にも、禁止される間接的な差別となる可能性がある。例えば、候補者の昇任の可能性を高める任意の管理職研修プログラムが、金曜日の昼食時間のみに提供され

る場合、それは、金曜日の宗教儀式に傾倒する人々に対する不均衡な悪影響によって、宗教または信念を理由とする間接的差別となり得る。

扱いの差別化のすべてが第26条に違反する差別を構成するわけではない。正当な目的を達するための合理的かつ客観的な基準に基づく場合、区別は容認される。例えば、女性の役を割り当てる場合に、映画監督が性別を理由として異なった扱いをすることは、通常、正当である。

企業の活動は、その労働者、取引先及び顧客の差別禁止の権利に影響を与えることがある。こうしたステークホルダーは、例えば、採用、労働者への支払いや研修、顧客に対するサービスの提供において、それぞれが差別なく扱われるべきである。労働者は特に、雇用主による差別を受けやすい。労働者は、差別待遇を受けたり、苦しめられたり、公正な手続なく懲戒処分を受けたりされてはならない。

企業は、時折、差別の撲滅に努めるため、障害者が利用できる施設の設置などの積極的な措置を講じる必要がある場合がある。一定の状況では、企業が「アファーマティブ・アクション」、すなわち、長期の固定化した組織的な差別を受けてきた特定のグループに対して、その傾向を覆すためそのグループを助けるように講じられる積極的な措置を講じることは妥当である。こうした措置は、時折、「積極的」または「逆」差別を必然的に伴う場合がある。例えば、女性が上級職のレベルで過小評価されている場合、その職にある女性の代表を増やすために、企業による管理職研修を受ける女性の人数に定員が設定される場合がある。

差別禁止の権利に関する詳細情報は、自由権規約委員会の[一般的意見18](#)（1989年）及び男女間の権利の平等に関する[一般的意見28](#)（2000年）で参照することができる。

差別禁止の権利は、社会権規約第2条第(2)項でも取り上げられ、経済的、社会的及び文化的権利委員会によってその[一般的意見20](#)（2009年）で議論されている。

ケーススタディ

高級百貨店部門

米国

バーニーズは、米国の主要都市にある旗艦百貨店舗で衣類、装飾品、靴などを販売する米国の高級品小売業者である。

2013年、バーニーズは、マンハッタンの百貨店舗での人種別プロファイリングで告発された。工学系の学生は、その店舗及び警察により、300米ドルのベルトを買う余裕があるはずがないと決めつけられ、クレジットカード詐欺罪で訴えられたと主張し、訴訟を提起した。彼は、人種別プロファイリングによってその誤解が生じたと主張した。

第2の事件では、女性の買い物客が、2,500米ドルのハンドバッグを買ってその店舗を出た後、警察に囲まれたと主張した。警察は、彼女が使用したデビットカードに氏名の記載がなかった理由を知りたいと詰問した。彼女は、それが仮カードだと説明した。彼女も後に、被疑人種別プロファイリングに基づき提訴した。

バーニーズは、差別を「一切容認せず」、人権すべてを支持するその長い歴史と共にバーニーズは存在していると応じた。同社は、公民権の専門家と共にその方針を精査し、その問題に関してコミュニティの指導者との対話を確立するためのプロセスに着手した。

ニューヨーク州司法長官は、バーニーズに対して、その顧客及びスタッフも巻き込んだ調査を9カ月間実施した。少数民族の顧客に対する差別での苦情が上がり、例えば、こうした顧客はドアマンによる過剰な監視の対象となった。

同州司法長官府公民権局が最終的に認めたところでは、バーニーズには、人種別プロファイリングに関する書面化された包括的方针とともに、万引き及び／または詐欺の可能性を調査するための人種中立的な基準が欠けていた。同社は、暴力の使用及び店舗警備員が犯罪の嫌疑で拘留した人の扱いに関する明確な方針も欠けていた。また、同局が最後に認めたところでは、バーニーズには、その防犯担当者及び現地警察が行う搜索、拘束及び拘留に関する適切な記録保存方針が欠けていた。

バーニーズ及び同州司法長官府は、その人種や種族にかかわらず、顧客すべてがバーニーズ店舗を平等に利用できる権利を享受するよう保障する方法について、合意に達した。バーニーズは、52万5,000米ドルでこれらの訴訟に和解することに同意した。同社は、少数民族の顧客に対する差別防止のための新たな方針を実施することにも同意した。こうした方針には、独立したプロファイリング防止コンサルタントの雇用、防犯担当者の行動に関する記録保存の改善、プロファイリング防止方針の採用及び従業員へのプロファイリング防止研修の実施が含まれる。

同州司法長官は、和解が過去の不正行為を是正し、新たな枠組みによって、そうした行為が確実に繰り返されぬようにすべきだと述べた。

建設部門

欧州

スウェーデンの多国籍建設企業であるスカンスカは、欧州及び北米で操業し、約5万8,000名の従業員を雇用している。

スカンスカの英国部門は、そのインクルージョン及びコミュニティ・エンゲージメント方針が評価されてきた。同社は、操業、環境及び人材方針一式である「スカンスカ・ウェイ」を促進している。

スカンスカは、ダイバーシティ及び平等方針を有し、その従業員間で積極的に促進されている。そのよくある質問で、同社は以下のように述べる。

「インクルージョンのないダイバーシティは、結果として、争い、ハラスメント、従業員の離職などの問題になる。ダイバーシティのないインクルージョンは、結果として、「集団思考」のために、変化への適応能力の低さ、創造性の低さ及び大きな誤りを犯すリスクを増加させる。したがって、我々は、多様かつ包括的である必要がある。」

同社には、ダイバーシティ、インクルージョン、安全衛生、腐敗などの問題に対処する行動規範がある。この規範を補足するのがサプライヤー行動規範であり、これにより、国連グローバル・コンパクト、世界人権宣言及び国際労働機関の条約に関する同社のコミットメントが再確認されている。

同社は2015年、ロンドンで「建設の様相を一変させる」業界イベントを開催し、インフラ部門での一層のダイバーシティ、特により多くの女性のインクルージョンのための後押しを先導することを目指した。

その2020年の目標である職場の一層の多様性を達成する試みで、スカンスカは、若年層、恵まれない背景を有する人々、前科者及び元軍人の採用を目指している。同社はまた、例えば、サッカーや競馬の観戦などの活動が文化または宗教上の理由で一部の人を除外する可能性があるため、チームビルディングのための活動も見直している。

スカンスカの現労働者の約28%は女性だが、同社は、サポートの役割のみならず（建設及び土木の）業務レベルで女性が部門を代表することの拡大を目指している。その方針は、管理職に対し、フレックスタイム制を含む、仕事以外のコミットメントを伴った解決策を従業員のために検討するよう奨励している。同社はまた、英国国内の理工系の女性（WISE）キャンペーンにも参加している。

第27条：少数民族の権利

関連する権利

自由権規約第1条（人民の自決の権利）

社会権規約第1条（人民の自決の権利）

社会権規約第15条（文化的生活に参加する権利、及び科学の進歩による利益を享受する権利）

本条は、種族、宗教または言語上の少数者が自らの文化を享受し、宗教儀式を行い、自らの言語で話す権利を保障する。先住民族は、第27条の保護の範囲内に含まれる。その利益は、両国際規約（自由権規約及び社会権規約）の第1条（人民の自決の権利）に基づいても保護される³²。本条は、近年定着した移民を含む移民にも適用される。

企業は、例えばその職場及び事業所での多様性の促進によって、この権利の享受を容易にすることができる。これは、従業員が宗教上の祝日を守り、民族衣装を身に着けることを許可する形で、または少数者への雇用機会の提供を通じる形で、行うことができる。

少数者グループの文化の保護には、狩り、釣りなどの伝統的活動を通じた土地の利用に伴う生き方の保護を含む場合がある。企業は、企業活動と少数者の権利との交点で、徐々に増える要求及び社会的圧力に対処しなければならないことに気付く場合がある。対話は非常に重要で、先住民族及び少数民族のコミュニティとは、その土地、生計及び文化に影響を及ぼす可能性がある決定を行うときはいつでも、対話すべきである。少数派の要求は、時折、経済開発プロジェクトと対立する。そのようなプロジェクトは、影響を受ける人々が意見を聞かれ、その文化的ニーズが該当プロジェクトの設計の考慮に入れられている場合、第27条と両立できる可能性が高い。

第27条に関する詳細情報は、自由権規約委員会の[一般的意見23](#)（1994年）で参照することができる。

ケーススタディ

鉱業部門

スウェーデン

Beowulf Miningは、スウェーデン及びフィンランドでの鉱山操業に特化した英国の鉱業会社である。

Beowulf及びその子会社は2014年、Kallak North（スウェーデン北部）の鉄鉱石鉱床を開発するため、スウェーデン政府からの開発特別許可を申請した。しかしながら、北スウェーデンの先住民族であるサーミ人コミュニティの文化的権利に対する採掘活動案の影響への懸念が生じた。サーミ人の伝統的な生活は、トナカイの群れの遊牧であり、夏季の山岳部と冬季の沿岸部との間を移動するものである。一部の地域住民は、鉱山の開発がその伝統的な生活を実質的に破壊し、サーミ人コミュニティの第27条の権利を害することになると考えた。

³² 先住民族は、住む土地の国家の少数民族をなすことが多いが、種族、言語及び宗教上の少数者のものとは異なる、国際法に基づくまったく別の帰属意識及び対応する権利を有する団体である。ILO条約169及び2006年先住民族の権利に関する国連宣言は、先住民族の権利保護にあたって、より具体的かつ有用な文書と考えられる。

Beowulfは、当初、プロジェクトが過去数十年にわたって人口が逡減してきた町に重要な好景気をもたらすと応じた。

2015年10月、スウェーデン鉱業監督庁は、Beowulfに開発特別許可を与えるようスウェーデン政府に提言した。2016年6月現在、特別許可は与えられていない。

Beowulfは、2016年3月、「現地のトナカイの群れとの遊牧事業の詳細な研究がKallak NorthのためのEIA〔環境影響評価〕の一部として完了し、予防、保護及び補償の枠組みが確立した」と主張した。Beowulfは、サーミ人との協議でこの枠組みを開発し、管理計画に組み込む意向だと主張した。同社はまた、最も影響を受けるサーミ人の2つの村の長との「継続的なコミュニケーション」を既に図っているとも主張し、村長へのその公開状に言及した。

Beowulfは「サーミ人の希望を尊重する方法で」の鉱業プロジェクトの実施を提案するが、報告が示唆するところでは、該当地区のサーミ人は、その鉱業プロジェクトの進行に完全に反対し続けている。

第4章：経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）

第1条：人民の自決の権利

市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）第1条に関する注釈を参照されたい。同条は、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）第1条と一致している。

第2条から第5条：包括的原則

第1条及び第6条から第15条が社会権規約における実体的権利であり、企業との関わりと併せて、それらについてはある程度詳細に説明されることになる。これに対し、第2条から第5条は、包括的原則であるため、完全を期す目的、また読者に情報を提供する目的で、以下にその概略を説明する。包括的原則として、第2条から第5条は、個別に適用することはできず、社会権規約の特定の権利と組み合わせた場合のみ適用することができる。

第2条は、第1条及び第6条から第15条に記載された経済的、社会的及び文化的権利に関して、国家の一般的義務を記載している。第2条第(1)項は、すべての国家が、すべての権利の完全な実施を直ちに実施できるリソースを有しているのではないことを認識しており、その利用可能なリソースの最大限度まで漸進的に権利を実施することを国家に対して認めている。

社会権規約に基づく国家の一般的義務は、経済的、社会的及び文化的権利委員会の[一般的意見3](#)（1990年）及び[一般的意見9](#)（1998年）でさらに詳しく論じられている。

第2条第(2)項は、社会権規約に定めた権利の享受を保障することを国家に義務付け、国家機関及び民間団体のいずれによるものであっても、個人の皮膚の色、性別、宗教、人種、国民的もしくは社会的出身、政治的意見その他の意見、財産、出生または他の地位に基づいた区別、排除、規制及び制限を禁じている。経済的、社会的及び文化的権利委員会（CESCR）は、差別の禁止原則をさらに解釈しており、年齢、性的指向、性同一性、健康状態（HIV／エイズなど）及び障害による差別を禁じている。

差別禁止は、国際人権の基本的かつ包括的原則である。経済的、社会的及び文化的権利の保障は漸進的な実施が認められる一方で、国家は、差別のない権利の享受を保障する義務を直ちに負っている。これは、国家が、企業活動や企業によるサービスの提供が差別的でない方法で行われることを確実にする責任を負っていることを意味する。合理的かつ客観的な区別は許される。差別問題のさらなる議論については、自由権規約第26条の注釈を参照されたい。第2条第(2)項は、経済的、社会的及び文化的権利委員会の一般的意見20（2009年）でさらに詳しく論じられている。

差別の禁止原則の限定的な適用除外は、第2条第(3)項に記載されており、これは、開発途上国に対し、自国の人権保障義務及び開発水準に考慮を払い、経済的権利をどの程度まで外国人に保障するかを決定する権利を与えている。

第3条は、すべての権利が男女によって等しく享受されることを保障するよう国家に要求する。国家は、性差別を助長する条件を排除する積極的な措置をとることを認められる。国家は、利用可能なリソースの範囲内での差別の禁止及び男女の平等を確保について、その措置に条件を付けることは許されない。これらの義務は、完全かつ直ちに実施されなければならない。第3条は、経済的、社会的及び文化的権利委員会の一般的意見16（2005年）で詳しく論じられている。

第4条は、社会権規約の権利は、「その権利の性質と両立しており、かつ、民主的社会における一般的福祉を増進することを目的としている場合に限り」、国家が制限できることを明記している。

第5条は、「保留条項」として知られている。同条は、他者の権利を打ち砕くことを目的とする行為への従事を正当化するものとして、いかなる者（政府であるか、法人などの別の事業体かを問わない）によっても、社会権規約を使用することはできないことを明記している。また、社会権規約は、国内の人権基準を下げる口実として使用することもできない。

第6条：労働の権利

関連する権利

社会権規約第7条（公正かつ良好な労働条件を享受する権利）

社会権規約第8条（労働組合を結成する権利及びこれに加入する権利、並びに同盟罷業をする権利）

労働の権利は、すべての者が自由に選択しまたは承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を保障する³³。これは、雇用することまたは雇用されることを強制されないこと、及び労働者候補者は、雇用へのアクセスを保障する制度へのアクセス権を有することを意味している。また、雇用を不当に奪われない権利も意味している。強制労働の禁止

33 1998年労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、1964年雇用政策に関するILO条約（第122号）、1984年雇用政策に関するILO勧告（第169号）（補足規程）を参照のこと。

が明示的に含まれていなかったとしても、これは、雇用を自由に選択する権利から導くことができる。第6条に明示された労働は、「ディーセント・ワーク」でなければならない。これは、個人の基本的権利を尊重し、また労働条件、労働安全及び報酬に関して労働者の権利を尊重する労働をいう。労働の権利には、恣意的な解雇の禁止が含まれる³⁴。労働の権利は、公正かつ良好な労働条件についての第7条の権利、及び第8条の労働組合の権利と非常に緊密に関係している。これらの権利は、労働の総合的な権利の一部と考えられている。

労働の権利は、すべての者が望む仕事を得ることを保障しておらず、また何らかの仕事を得ることも保障してはいないが、完全雇用が政府の明示的な目的であることを求めており、人々が職を得ることを助けるために政府がとるべき漸進的措置を概説している。これらの措置には、技術的及び職業的な指導、トレーニング・プログラム、完全かつ豊かな雇用を促進する政策及びプログラム、並びにディーセント・ワークを見つけるために必要なスキルを人々に与えるその他のイニシアチブの提供が含まれる。

政府は、差別の禁止及び雇用の平等を確保する義務も負う。これは、特に、恵まれない境遇にあり、社会から取り残された個人及びグループのために雇用へのアクセス権を確保し、恵まれない境遇にあり、社会から取り残された個人またはグループを民間部門及び公共部門で差別したり、不平等に扱ったりすることにつながる措置をとらない義務を政府が負うことを意味する³⁵。仕事を見つけることができない人々については、社会保障についての権利（社会権規約第9条）など、規約のその他の規定が関連する権利を定めている。

政府がコミットメントを果たす能力または意欲を欠く分野において、雇用の提供に関して「主要事業者」の一つとして重要な活動を行っている企業は、ステークホルダーから、労働の権利の充足を保障するために尽力する役割を果たすことを期待される可能性がある。どのような規模、いかなる場所であっても、企業は、労働者を恣意的または不当に解雇した場合、労働者の労働の権利に影響を及ぼす可能性がある。その行為が国内法に基づいて法的に許されていたとしても、多くのステークホルダーは、現在、国際基準及び優れた取組みに則して、より高度な行動基準を示すことを企業に期待している。

第6条に関するさらなる情報は、経済的、社会的及び文化的権利委員会の[一般的意見18](#)（2006年）で参照することができる。

ケーススタディ

スポーツシューズ部門

インドネシア

34 1982年雇用終了に関するILO条約（第158号）も参照のこと。

35 1960年雇用及び職業についての差別待遇に関するILO条約（第111号）も参照のこと。

ドイツ企業であるアディダスは、世界の大手スポーツウェア会社の一つであり、世界150カ国に進出している。

PT Panarub Dwikarya Benoa (PDB) は、インドネシアを拠点とするスポーツシューズ工場であり、以前はアディダスの下請業者であった（アディダスのインドネシアのビジネスパートナーであるPT Panarubの請負業者として仕事をしていた）。

約1,600人の労働者が関わった2012年7月のPDB工場におけるデモは、労働組合であるSBTGSによって組織された。ストライキ中の労働者は、法律で規定された昇給が支払われていないという主張により、給与を遡及的に要求した。ストライキは、通知なしで行われ、1週間以上継続した。

PDBは、ストライキは違法であり、その期間はこれらの労働者が労働する権利を失ったことを意味すると主張した。ストライキ中の労働者の大多数が、解雇された。

これに対して、アディダスは、インドネシア法に従って行っているか否かを問わず、決定を再考し、労働者を復職させるよう工場経営陣に伝えた。PDBがこれを拒否すると、アディダスは、2012年8月に公式声明を発表し、問題の解決策が見つからない限り、同社を下請業者として使用しないと述べた。アディダスは、ストライキが実際に合法か否かを決定するのは、工場経営陣ではなく、裁判所であると言及した。アディダスはまた、現地の国際労働機関事務所、現地の労働弁護士及びインドネシア労働省とも連携し、労働者の権利が尊重されるようにしようとした。

2012年10月、アディダスは、1,059人の労働者が有効に雇止めされたことを明らかにした。そのうち、287人は正式に退職し、その他772人の地位は未確定なままであった。アディダスは、正式な調停を開始するよう同社とSBTGSを促した。アディダスは、この問題が申し分なく解決されるまで、PDBに下請注文を行わない決定を繰り返し伝えた。

アディダスが2015年に発表した声明によると、PDBの工場は、2013年に閉鎖されたようである。

2015年8月、縫製産業の労働者の労働条件を向上するための組織であるクリーン・クローズ・キャンペーンは、PDBとその労働者との間の調停は効力を生じていないことを報告した。報告によると、2012年に解雇された労働者の中には、まだ事件の解決をアディダスに促している者もいた。

2015年11月、アディダスは、この件に応じ、2012年の紛争を解決するための自社の努力に言及した。同社は、紛争発生時、PDBが同社のために下請業務を行っていなかったと指摘した。PDBは閉鎖されたため、アディダスは、SBTGS及びその関連する最上位サプライヤーであるPanarubにこの問題を解決するよう促した。

アディダスは、スポーツウェア業界で働く人々のインドネシアにおける結社の自由及び組合の権利を支援する、結社の自由議定書にも言及した。その議定書の発展に「尽力する」と述べる一方で、アディダスは、それが、Panarubなどの最上位サプライヤーのみに適用され、PDBなどのサプライヤーの下請業者には適用されないことを認めた。

2015年12月のさらなる声明で、アディダスは、明示的な許可がある場合に限り、作業は下請に出すことができると繰り返し述べた。同社は、下請業者は、主要サプライヤーと共に、その職場の基準を遵守しなければならないとも述べた。

クリーン・クローズ・キャンペーンは、結社の自由議定書のような「強制可能なブランド協定」は、サプライチェーンのすべてのレベルを対象とすべきであると応じた。同組織は、組合とPanarubグループとの間の「交渉による合意を確保するために積極的に取り組む」ことを再びアディダスに求めた。2016年2月、同組織は、状況の展望を発表し、紛争を解決する支援を再びアディダスに促した。同組織は、346人の労働者が公正な退職金を継続して求めていることを明らかにした。

この事例は、社会権規約第8条にも関連する。

第7条：公正かつ良好な労働条件を享受する権利

関連する権利

社会権規約第6条（労働の権利）

社会権規約第8条（労働組合を結成する権利及びこれに加入する権利、並びに同盟罷業をする権利）

公正かつ良好な労働条件を享受する権利には様々な構成要素があり、従業員の待遇に関係しているため、これらはすべて、企業の活動と非常に関係する。第7条の解釈は、対応する国際労働機関（ILO）条約及び勧告の影響を受けており、これらは、規約に定めたものに類似した労働基準をより詳細に述べている。企業は、雇用主として、第7条の様々な権利の享受に大きな影響を及ぼすことになる。

労働者は、通常、報酬を与えられなければならない、これは、賃金、及び健康保険や食事手当などの他の手当を含む。最低賃金は、労働者に求められる責任、スキル及び教育、並びに労働者の健康、安全及び私生活や家庭生活に与える影響を反映して、「公正」であるべきである。賃金は、労働者自身及び家族に相当の暮らしを提供するのに十分であるべきである³⁶。企業は、少なくとも、政府の法が義務付けた最低賃金を遵守しなければならない。賃金は、無断で控除または制限をすることなく、定期的に、全額支払うべきである³⁷。

労働者は、関連する労働の内容がかなり違っていても、客観的に等しい価値の労働に対して、等しく支払われるべきである。女性の労働が過小評価されないよう、注意を払うべきである。同一賃金を真に遵守することは、スキルや

36 1970年最低賃金の決定に関するILO条約（第131号）も参照のこと。1949年労働条項（公契約）に関するILO条約（第94号）も参照のこと。

37 1949年賃金の保護に関するILO条約（第95号）を参照のこと。

責任などの要因を考慮し、労働を継続して客観的に評価することによってのみ実現することができる。企業は、年功や能力などの関連基準のみを考慮することを条件として、昇格の機会均等も与えなければならない。

労働時間は、時間外勤務を除いて理想的には1日8時間の上限を設けなければならないが、一定の職場慣行に応じて柔軟性が認められる。諸国は、週40時間制に次第に移行している³⁸。労働者は、少なくとも週1回24時間の休暇を享受すべきであるが、2日連続が望ましい。労働者は、休息やレジャーに相当な時間を認められるべきであり、これには、フルタイム労働者について年3週間以上の有給休暇が含まれる（パートタイム労働者は、比例按分された休暇の権利を享受する）。休暇の権利の付与を避けるために、臨時契約を用いてはならない。労働者は、通常、祝日に働くことを期待されるべきではなく、祝日は、年次休暇に加算しない。また、労働者は、祝日に働いた場合、補償割増賃金を得るべきである³⁹。

企業は、女性、若年及び高齢労働者、障害者、移住労働者、家庭内労働者、農業労働者、難民労働者、無給労働者（例：インターン）、並びに非公式部門の人々など、特定のグループの権利を尊重するために特に注意を払うべきである。

企業は、労働安全衛生の十分高度な基準を維持し、職場の危険を最小限にすべきである⁴⁰。有給病気休暇も与えるべきであり、理想的には産休及び父親育児休暇も与えるべきである。フレックスタイム制は、実用的な場合は、ワーク・ライフバランスを推進するために適用すべきである。すべての労働者は、セクシャルハラスメントを含むハラスメント、及びいじめを受けてはならない。

あらゆる労働条件に関して、国家は、独立検査機関と協力することを雇用主に義務付け、法的要件の遵守を確保すべきである⁴¹。

第7条に関するさらなる情報は、経済的、社会的及び文化的権利委員会の一般的意見23（2016年）で参照することができる。

ケーススタディ

38 1919年労働時間（工業）に関するILO条約（第1号）、1930年労働時間（商業及び事務所）に関するILO条約（第30号）を参照のこと。1935年40時間制に関するILO条約（第47号）も参照のこと。

39 1970年年次有給休暇に関するILO条約（第132号）、1921年週休（工業）に関するILO条約（第14号）、1957年週休（商業及び事務所）に関するILO条約（第106号）を参照のこと。

40 1981年職業上の安全及び健康並びに作業環境に関するILO条約（第155号）、1985年職業衛生機関に関するILO条約（第161号）も参照のこと。

41 1947年労働監督に関するILO条約（第81号）、1995年議定書も参照のこと。

金融部門

米国

アマルガメイテッド・バンクはアメリカ合同衣類労働組合によって1923年にニューヨーク市で設立され、誰もが相応な銀行業務へのアクセスを得るべきであるという信念を持っている。

2015年、米国中で多くの人々が、最低賃金の値上げを要求し、最低15米ドルを求めた。アマルガメイテッド・バンクは、そのすべての労働者が時給15米ドル以上を得ることを定めた契約書に署名した際、「[15ドルのために戦おう](#)」運動に参加した最初の金融機関であった。

同行は、それが同行にとって正しいだけでなく、すべての銀行が行うべきことだと考えたと[コメントした](#)。同行のCEOは、「この国で労働者に新しい最低賃金を定める余裕がある業界があるとしたら、それは銀行業界だ」と語った。

アマルガメイテッド・バンクの独自キャンペーンである[#RaiseTheWage](#)によると、米国で4,500万人を超える人々が、国の最低賃金が低すぎることもあって、貧しい暮らしをしている。

同行は、「企業の責任、労働者の権利及び経済的正義が金融業界で並び立ちうることを示したことにより」、2016年にエレン・ルーズベルト人権賞を受賞した。

IT製造部門

中国

2010年、台湾企業であるフォックスコンは、世界最大のIT製品委託製造業者であると報じられた。例えば、同社は、アップル、デル、HP、ソニー及び任天堂に製品を供給した。2015年には、伝えられたところによると、同社は、140万人の従業員を抱えた、中国最大の民間雇用主であった。

2010年の1月から8月の間に、中国のフォックスコンの工場では13人が自殺し、さらに3人が自殺を図ったと報じられた。多くのコメンテーターは、これらの死をフォックスコンの労働条件と結び付けた。例えば、2010年5月、9人の中国社会科学者が[公開状](#)を発表し、フォックスコンでの国内移住労働者の苦境を強調した。

従業員は、当時の過酷な労働条件を強調した。彼らは、就労中話すことを禁じられ、極めて長時間働くことを期待されたと主張した。仕事の後、従業員は混みあった寮に戻る。会社が課外活動を労働者に提供しても、参加する時間がある者はほとんどいなかった。

2010年5月、フォックスコンは、労働者が建物から飛び降りるのを防ぐ自殺予防ネットを設置し、2010年に労働者の賃金を20%上げることを決めた。

iPhone、iPad及びMacパーソナルコンピューターなどのブランドをもつ多国籍テクノロジー企業であるアップルは、世界最大のIT企業の一つである。フォックスコン製品の購入者として、アップルは、フォックスコン工場の状況に関する警告信号に対応しなかったことで、2012年に批判された。

アップルのサプライヤー行動規範は、一定の手順に従い、一定の基準を維持することを自社のサプライヤーに求めている。さらに、アップルは、毎年サプライヤーの責任報告書を発行している。

2012年1月、アップルは、公正労働協会（FLA）に加入した最初のテクノロジー企業となった。2月、アップルは、中国のフォックスコンの工場で監査を実施することをFLAと合意したと発表した。FLAは、従業員の労働及び生活条件に関して、フォックスコンの実績を独自に評価することになっていた。フォックスコンは、FLAに完全に協力し、工場のすべての領域にアクセスさせることを約束した。

2012年3月、FLAは、フォックスコンの中国施設で労働者の権利の重大な侵害が数多くあることが判明したと報告した。これには、「過度な時間外労働及び時間外手当の問題、複数の安全衛生リスク、並びに労働者の間で危険な労働条件の意識が広まることにつながった、重大なコミュニケーション・ギャップ」が含まれる。FLAは、労働時間を減らし、賃金を守り、安全衛生基準を向上するフォックスコンの同意を確保したと述べた。

2013年12月、FLAは、フォックスコンが360の行動項目のうち356に関しては完了したか、予定より進んでいるが、労働時間に関する行動の中には、不十分なままのものもあると報告した。

2015年、テクノロジー・ニュースのウェブサイトであるRe/codeは、中国深センのフォックスコン施設の限定的な見学を行ったことについて記事を掲載した。同サイトは、フォックスコンは鬱病にかかっている労働者に対し、メンタルヘルスのカウンセリング及び24時間のホットライン・サービスを提供すると報じた。フォックスコンの深セン工場の寮は各部屋、最大8人を収容していた。労働者は、陸上競技トラック、プール、ファストフードやインターネットカフェなどの設備も提供されており、これらは労働者の自由時間にアクセスすることができた。

ファストファッション小売部門

米国

ファストファッション小売業者であるフォーエバー21は、米国最大の民間企業の一つであり、世界中で600を超える店舗を運営している。

米国労働省の調査により、フォーエバー21が最低賃金、時間外労働及び記録保持に関する法定要件に違反している証拠が明らかとなった。労働省は、関連文書の引渡しを同社に強制する裁判所命令を求めた。

労働省の広報担当者は、「重大な問題」が同社のサプライヤーの中で発見され、同省の調査官が「搾取工場のような条件でフォーエバー21のために商品を製造している多数の製造業者を確認した」と述べた。

フォーエバー21は、州当局との会合を提案し、また、召喚状には「速やかに応答した」と応じた。この主張にもかかわらず、2013年、米国連邦裁判所は、同社から協力がいないことを指摘し、賃金及び条件に関する文書の提出を強制するための命令を労働省に付与した。

フォーエバー21は、労働条件に関する申立てに関して複数の訴訟に直面した。ある申立ては、「搾取的なスケジューリング慣行」の疑いに関して、2015年後半に同社に対して提起された。この申立ては、フォーエバー21が従業員に呼び出しに応じるよう強いているにもかかわらず、要求に応じて出勤しても、その後自宅に帰された場合、労働者に賃金を支払わないというものである。本稿執筆時点で、この訴訟は係属中である。

小売部門

バングラデシュ

バングラデシュの縫製工場の建物であるラナ・プラザは、2013年4月に崩壊し、1,138人の生命を奪った。さらに2,600人が負傷し、多くが重傷であった。

建物の構造的亀裂が、崩壊する前日に発見されていた。低層階の店舗が閉められたのに対し、上層階の労働者は、翌日出勤するよう命じられた。崩壊が起きた日、数千人が勤務しており、伝えられたところでは、それは経営陣からの圧力のためであった。労働者の中には、主要ブランドのサプライチェーンでコストを低く抑える必要性によって、また、厳しい納期に合わせて商品を納入するために、不十分な安全基準（及びその他の不十分な労働権基準）がまかり通っていたと主張する者もいた。

ウォルマート、ベネトン、C & A、J.C.ペニー及びカルフルなど、多くの大手衣類ブランドが、崩壊時、ラナ・プラザで作業を下請に出していたと報じられた。

工場の崩壊以降、200を超える企業、労働組合、非政府組織及び労働者の権利グループ、並びに欧州最大の小売業者の多くが、バングラデシュの工場の安全に関する協定である、バングラデシュ協定に署名した。署名者は、その工場ですべて注意深い独立検査を行い、火災安全の向上のために支出を行うことを約束した。

バングラデシュ協定は欧州の企業が大半を占めているのに対して、バングラデシュの既製服工場の安全を促進するために2013年に設立された、類似する**バングラデシュ労働者安全連合**は、多くの米国企業が関わっている。

2015年、人権NGOである**ヒューマン・ライツ・ウォッチ**は、バングラデシュの縫製産業における労働者の労働条件が不十分で危険なままであることを報告した。

2016年、縫製産業の公正に重点を置いたNGOである**クリーン・クローズ・キャンペーン**は、「**ラナ・プラザ：3年後**」の報告書を発表した。これは、被害者に対する補償の提供、及びバングラデシュ協定に基づいて実施された検査体制の著しい進歩を報告した。ただし、検査によって特定された安全面での欠陥に工場が対処した記録が乏しいことも報告された。クリーン・クローズ・キャンペーンは、「緊急を要することとしてこれらの遅滞に対処すること、及び必要な補修を行うために十分な資金が利用できることを確実にすることを全協定署名者」に求めた。NGOは、バングラデシュの縫製産業において、結社の自由及び組合の権利が尊重されていないことに関するフラストレーションも示した。

一定の進歩はあったが、当該工場において安全な労働条件を確保するために行わなければならないさらに多くの業務がある。

第8条：労働組合を結成する権利及びこれに加入する権利、並びに同盟罷業をする権利

関連する権利

社会権規約第6条（労働の権利）

社会権規約第7条（公正かつ良好な労働条件を享受する権利）

自由権規約第22条（結社の自由についての権利）

本条は、すべての者が労働組合を結成し、組合独自の組合員規則に従って、自ら選択する労働組合に加入する権利に係っている。この権利は、法で定められた、国の安全、公序または他の者の権利及び自由を保護するために必要な状況においてのみ、国家が制限することができる。労働組合は、国内の連合または総連合を設立する権利を有しており、後者は、国際的な労働組合団体を結成しまたはこれに加入する権利を有している。労働組合は、法で定められた、国の安全、公序または他の者の権利を保護するために必要な制限のみに服することを条件として、自由に活動することができる。最後に、本条は、同盟罷業をする権利を認めており、これは、それが行われる国の法で定められた合理的な要件に従って行使されなければならない。

結社の自由、団結権及び団体交渉権に適用される中核的なILO条約⁴²は、この権利の解釈を補完する。これらの条約は、労働者が労働組合員であることを理由に差別されてはならないことを命じている。政府は、雇用主と従業員組織が雇用規則に関する労働協約を策定できるようにするため、雇用主と従業員組織間の自発的な誠実交渉を促進する措置を実施し、適切な仕組みを開発すべきである。

企業の行為は、組合員になることを妨げる場合、従業員間の活動を妨げる場合、また組合活動に参加する従業員の権利を制限する行為に何らかの方法で加担する場合に、これらの権利に影響を及ぼす可能性がある。

ケーススタディ

自動車製造部門

アルゼンチン

2002年、アルゼンチン連邦検事は、フォード・モーター・アルゼンチンの前役員らに対して公訴を提起し、1976年から1983年までの同国の軍政期中に行われた人権侵害に加担したと訴えた。訴状によると、訴えの中でも特に、フォードの役員らは、アルゼンチン政権が労働者及び組合指導者を拉致し、虐待するのを助けた。

提起された公訴は、4年間の犯罪捜査につながった。2006年、検事は、前役員らを罪に問い、軍事政権が会社の敷地内に収容所を運営して、25人の従業員と労働組合指導者を違法に拘留し、拷問していたと主張した。フォードは、政権への関与は、ゲリラ集団からの攻撃に対して、軍による保護を求めたにすぎないと答えた。

2004年、アルゼンチン人労働者と組合員は、ロサンゼルス米国地方裁判所で、フォード・モーター及びフォード・モーター・アルゼンチンを訴えた。その訴訟で、同社の経営陣が、政権と協力し、ブエノスアイレスのフォードの敷地で行われた人権侵害を許していたことが明らかになった。公訴と同様に、訴訟では、25人の前従業員と組合労働者が違法に拘留され、拷問されたことが明らかになった。原告らによると、同社は、工場での組合活動を止めるため政権に情報を提供していた。

米国での訴訟は、アルゼンチンで最初に訴訟を提起することを求めた判例に従い、原告が訴えを取り下げたため、同年中に停止した。

42 1948年結社の自由及び団結権の保護に関するILO条約（第87号）、1949年団結権及び団体交渉権に関するILO条約（第98号）

2006年、フォード・アルゼンチンに対して、同様の罪で別の訴訟がアルゼンチンで提起された。アルゼンチンのフォード工場の前労働者である原告らは、フォードが工場の敷地内で行われていたすべての労働組合活動を意図的に止めたがっていたと述べた。

2007年、フォードは、アルゼンチン軍がその軍隊の一部をフォードの工場内に駐留させていたことを認めたが、それは、政権のための完全に独立した行為であり、フォードの決定とは無関係であったと主張した。フォードは、アルゼンチン当局と継続して連携し、「この状況を明らかにするために」必要なあらゆる手助けを行うとも述べた。フォードは、人権の価値にコミットしていると付け加えた。

3人の前フォード役員は、ブエノスアイレス工場における組合労働者の拉致及び拷問の申立てに関して、人道に対する罪に2013年に問われた。役員らは、これらの組合労働者を拷問し、審問し、拘束した軍事政権に対し、労働者の氏名、住所、識別番号及び写真を開示した罪に問われた。

このケーススタディは、自由権規約第22条に基づく労働組合員の権利、及び自由権規約第7条に基づく拷問を受けない権利に関する問題も提起する。

第9条：社会保障（社会保険を含む）についての権利

社会保障についての権利は、差別を受けることなく給付にアクセスし、確保する権利を包含する。政府は、社会保障制度を提供する義務を負う。当該制度は、拠出制または保険による制度（通常、受益者とその雇用主（及び場合によっては国家）からの強制的拠出を伴う）、並びに公共目的で支払われる全員のための制度または対象別制度を含む場合がある。社会保障給付は、以下の領域を対象として提供されるべきである。医療及び疾病、老齢、失業、業務災害、家族及び児童支援、出産、障害、並びに遺族及び孤児⁴³。社会保障制度は、現在及び将来の世代に提供できるよう、相応かつ持続可能であるべきであり、また、相当な給付も行うべきである。この権利は、再配分の特徴があり、貧困との戦いにおいて不可欠である。その実現により、例えば、相当な生活水準についての権利や健康についての権利など、関連する権利の享受に大きな影響を与えることができる。

43 1952年社会保障（最低基準）に関するILO条約（第102号）を参照のこと。

国家が一定の最低水準の権利を自国民に保障する「社会的な保護の土台」を取り入れることが、勧告されている⁴⁴。社会的な保護の土台は、貧困、社会的排除及び脆弱性を軽減し、水、健康、教育、衛生、及び家族に重点を置いたソーシャルワークなど、不可欠のサービスの利用可能性、継続性及びアクセスを確保することを目的としている⁴⁵。

社会保障についての権利に関して、企業の役割は、国の状況に応じて異なる。一般的に、企業は、従業員の給与及び賃金から控除されたものに加えて、法により義務付けられた制度に対する拠出が速やかに支払われることを保証し、社会保障支払いまたはサービスを行う政府の能力が損なわれないことを確実にする基本的な義務を負う。次第に、雇用法は、出産、災害などについても所得及び給付を提供する義務を企業に負わせている。企業は、民間の社会保障制度を運営する場合、差別的のない方法で行わなければならない、不当な資格条件を課してはならない。最後に、企業は、契約により合意された業務災害給付について、労働者に対する支払いを拒否してはならない。

第9条に関するさらなる情報は、経済的、社会的及び文化的権利委員会の一般的意見19（2008年）を参照すること。

ケーススタディ

保険部門

オーストラリア

オーストラリアでは、民間生命保険会社は、一般的に、「高度障害」または末期疾患のために働けない人々の多くを支援する責任を負っていた。ただし、2016年6月から、同国の新しい国家障害者保険制度が開始されるため変更される。

オーストラリア・コモンウェルス銀行の保険部門であるコムインシュアは、最大の民間生命保険会社の一つであり、約400万人が保険契約をしている。

2016年3月、コムインシュアは、保険契約者がその請求が確定する前に亡くなることを当て込んで支払いを遅らせていると非難された。

コムインシュアの前最高医務責任者は、社内で懸念を提起することに失敗した後、内部告発者となった。

44 2012年社会的保護な保護の土台に関するILO勧告（第202号）も参照のこと。

45 「社会的な保護の土台：社会保障についての権利及び持続可能な開発目標の不可欠な要素」に関する2015年4月14日のCESCR声明を参照のこと。

彼は、明らかな不正を会社の取締役会に通報した後、2015年8月に解雇された。彼は、マスコミの会見で、保険会社が収益を改善するために組織的に請求を拒んだと主張した。また、この目的のため、報告書を改ざんするよう会社が医療関係者に圧力をかけたことも主張した。

スキャンダルが暴露された後、コムインシュアを子会社とするコモンウェルス銀行のCEOは、影響を受けた顧客に公式に謝罪した。彼は、いくつかの疾患の時代遅れな定義を更新し、より複雑な問題のある事例を検討する請求検討委員会を独立専門家が監督することも約束した。コムインシュアは、2016年4月に、これらの措置をいずれも実行した。

スーパーマーケット部門

米国

クローガー・カンパニー（クローガー）は、米国最大のスーパーマーケット・チェーンの一つであり、世界最大の小売業者の一つである。同チェーンは、北米各地で直接または子会社を通じて間接的に、2,500店を超える店舗を運営しており、40万人を超える労働者を雇用している。

自社の労働者の社会保障を改善する策として、クローガーは、2015年に、トランスジェンダーの労働者に薬物治療と自社の医療給付制度に基づく性別適合手術の選択肢を与えることを決定した。従業員に付与される医療給付は、適格労働者について10万米ドルまでの性別適合手術を保障する。

ある社内覚書で、クローガーは、当該医療給付を自社のトランスジェンダー労働者に与える決定は、同社のトランスジェンダーである同僚の特別なニーズに関する教育を、クローガーのリーダーらに行った結果であると述べた。同社の新しい方針は、トランスジェンダーの人々の特別な医療ニーズを保障することを拒絶した保険会社を多くの州保険規制当局が非難した後、発表された。

公益事業部門

オーストラリア

Kildonan UnitingCareは、オーストラリアのメルボルンの合同教会の機関であるUnitingCare Australiaが運営する、地域密着型の社会事業団体である。Kildonanは、財政的苦境にある人々を支援する革新的なアプローチを開発している。彼らは、政府、企業その他のコミュニティサービス提供者と提携することにより、支援プログラムを提供している。

これらのプログラムの一つは、CareRingである。CareRingは、民営の公益事業提供者、金融機関及び第三期教育の提供者と提携した財政支援プログラムである。提携組織が収支上または財政上困窮している顧客を特定した場合、その顧客は、（許可を得たうえで）CareRingに付託される。財務カウンセリングやファミリーサービスなど、様々な経歴の専門家からなる多くの専門分野にわたるチームとともに、CareRingは、複雑な問題（家庭内暴力やメンタルヘルス問題な

ど)がある顧客に対応することができる。KildonanのCEOは、支払いに苦労しているその依頼人の大多数は、予測せぬ危機に直面した家族であり、難問を解決するために「一定の時間と少しの休憩を必要としている」と説明した。

CareRingのサービスは、特定の販路、すなわち、ANZ銀行、NAB銀行、Western Water及びYarra Valley Waterの顧客である人々に提供される。CareRingは、その他の公益事業提供者が提携することも歓迎している。

公共料金の支払いが困難な場合、CareRingは、顧客が電力や水使用を減らし、料金を節約する方法を見つけることを助ける「ユーティリティ・ホーム・ビジット」サービスを提供し、これには、予算管理及び支払計画の支援も含まれる。

2015年、CareRingの実践は、公共料金の支払困窮に関するビクトリア州政府の報告書案にケーススタディとして記載された（最終報告書は、ケーススタディを記載しなかった）。ケーススタディとして、CareRingは、公益事業提供者が社会事業団体と提携し、財政難時に顧客を支援するメリットを例証した。評価項目には、債務削減、提携組織の困窮担当職員のプレッシャーの減少、及び提携組織の持続可能で繰り返される支払いの取り決め数の増加が含まれた。

第10条：家庭生活についての権利

関連する権利

社会権規約第7条（公正かつ良好な労働条件を享受する権利）

自由権規約第23条（家族の保護についての権利及び婚姻についての権利）

自由権規約第24条（児童の保護についての権利）

本条に従って、できる限り広範な家庭に対する保護及び援助が、特に、家庭が形成される段階、そして扶養児童の養育及び教育について家庭が責任を有する間に、与えられるべきである。産前産後の合理的な期間においては、特別な保護が母親に与えられるべきである。企業に特に関連があるものとして、この権利に基づき、産前産後の合理的な期間中、働いている母親が有給休暇または相当な社会保障給付を伴う休暇を与えられることが求められる。

すべての児童及び年少者のために、保護及び援助措置の強化も行われるべきである。人権基準は、子どもの権利条約に基づいて18歳未満の者として定義された児童による労働を、絶対的には禁止していない。場合によっては、労働は、見習いの場合など、職業訓練の重要要素であるか、補完的所得を得る方法である可能性がある。ただし、児童は、経済的及び社会的な搾取から保護されるべきであり、特に、児童をその精神もしくは健康に有害であり、その生命に危険がありまたはその正常な発育を妨げるおそれのある労働に関与させてはならない。「最悪の形態の児童労働」は、児童の自由及び義務教育の権利と両立しない労働であり、絶対的に禁止される。児童による労働は、その通学する能力を妨げては

ならない。国家は、年齢による制限を定め、その年齢に達しない児童を賃金を支払って使用することを法律で禁止しかつ処罰することを求められる。

本条は、人々が健全なワーク・ライフバランスを取り入れ、その家族と質の高い時間を過ごすことができるようにすることについて、一定の労働慣行（労働時間及び休暇資格を含む）がこれを妨げ、または充実させる可能性がある点で、企業に関連する。企業は、児童労働者が直接自社でまたはそのサプライチェーン内で働いていることが判明した場合にも、この権利に影響を及ぼす。

ケーススタディ

テクノロジー部門

米国

Basecamp（旧称37signals）は、シカゴに本社がある、1999年に設立されたウェブアプリケーション企業である。シカゴに拠点を置きながら、同社は、すべての従業員に彼らが望む場所で暮らし、働くことを認めることにより、健全なワーク・ライフバランスを促進している。

テクノロジーによりフレキシブルな勤務地を促進するライバル企業のキャンペーンに応じて、Basecamp（当時は37signals）は、[#WorkCanWait](#)という独自のキャンペーンを開始した。このキャンペーンの背景にある考え方は、ワーク・ライフバランスを奨励し、仕事に煩わされることなく従業員に余暇時間を楽しんでもらうことであった。

自社の労働者の健康及び幸福をさらに増進するために、Basecampは、2012年、週5日40時間労働に代えて、夏の間は[週4日勤務](#)し、4日で計32時間の労働とすることを決めた。従業員の中には、5日目の勤務を希望する者もいたが、同社は、短期の利益よりも長期の利益を選ぶと述べ、自社の立場を貫いた。方針を守る際に、同社のCEOは、人は、会社の最大の資産であり、「燃え尽きさせる」わけにはいかないと述べた。

第11条：相当な生活水準についての権利

関連する権利

自由権規約第12条（移動の自由についての権利）

自由権規約第27条（少数民族の権利）

第11条は、相当な食糧、衣類及び住居を含む相当な生活水準、並びに生活条件の不断の改善についての権利を保障する。同条は、水への相当なアクセスを義務付けるものとしても解釈されている。住居、食糧及び水についての権利は、以下に論じる。

a) 相当な住居についての権利

相当な住居についての権利は、単に人の頭上に屋根を付けることによってシェルターを提供することではない。それは、安全で、平和で、尊厳が保たれる場所に住む権利である。このことは、住居またはシェルターが、借地借家権の安定、電気・水道・ガス及びその他のサービスの提供（例：下水設備及び安全な飲料水へのアクセス）、相応な価格、居住適性、利用可能性、住居の場所及び文化的な妥当性など、一定の基本的な基準を満たさなければならないことを意味している。政府は、この権利のあらゆる側面の達成に向けて漸進的な措置をとるべきである。

従業員または現地コミュニティに住居を提供する企業は、この権利の享受に直接、正または負の影響を与え得ることに気付くだろう。企業は、土地所有者である場合には、住民の転居もしくは強制退去を必要とする土地取引に関わる場合、または開発プロジェクトもしくは天然資源の探査に対応する場合、自社の活動が相当な住居についての権利に影響を及ぼすことに気付くかもしれない。転居または強制退去に関わるこれらの企業は、人権基準に確実に従って行動することを望み、影響を受ける人々及びその扶養家族が転居のプロセスの間確実に保護され、安全が確実に保証されることを望むであろう。強制退去は、最後の手段であるべきで、影響を受けるコミュニティと対話して、実施可能な代替手段を検討すべきである。強制退去について、総合的な影響評価、事前協議・通知、法的救済手段の提供、公正かつ適正な補償及び相当な転居など、手続上の保護措置がとられ、女性及び先住民族などの特定のグループに対するものを含み、負の影響を最小限にする場合には、強制退去は、相当な住居についての権利と矛盾するものではない。

住居についての権利に関するさらなる情報は、経済的、社会的及び文化的権利委員会の[一般的意見4](#)（1991年）及び[一般的意見7](#)（1997年）を参照すること。

b) 食糧についての権利

食糧は、人が生存するために必要であり、かつ、その他の権利を完全に享受する手段としても不可欠である。相当な食糧についての人権は、人々の食生活のニーズを満たす量及び質の、有害物質がなく、その文化に受け入れられる食糧が人々に提供され、入手可能であるべきことを意味している。食糧についての権利には、個人が豊かな土地及びその他の天然資源によって直接的に自身及びその家族に食糧を与えられること（例：農業、畜産、漁業、狩猟及び食糧採集）、並びに市場や店舗で食糧を購入できることが含まれている。国家は、例えば、より良い農地制度を発展させることや、需

要との関連で世界の食糧供給の衡平な配分を確保することにより、食糧の生産、保存及び分配の方法を改善する様々な措置をとるべきである。

特に、環境衛生の不良またはフードチェーンの様々な段階での不適切な取扱いにより生じる食品及び飲料水の汚染を防ぐために、予防措置が必要とされる。

食糧についての権利は、従業員及び近隣コミュニティの基本的ニーズを提供する企業や、その中核的事業が食糧の供給である企業に、特に関係する。食糧についての権利の尊重は、企業活動が、地域の食糧供給、またはこれにアクセスする人々の能力を損なったり、害したり、またはその他の方法で妨げたりしないことを要求している。

食糧についての権利に関するさらなる情報は、経済的、社会的及び文化的権利委員会の[一般的意見12](#)（1999年）を参照すること。

c) 水についての権利

水は、生命に必要な基本的人権であり、よって、その他の権利すべての実現に必要である。水についての人権は、個人及び家庭で使用するための十分で、安全で、受け入れ可能な、物理的に利用できる、相応な水に対する権利をすべての者に与える。これらの使用には、飲料、個人用衛生、衣類の洗濯、食糧の準備、並びに個人及び家庭の衛生用の水が含まれる。供給される水は、品質が良く、個人の健康を損なうおそれのある成分がなく、1人1日当たりの最低量が約50～100リットルのものでなければならない。

国家は、給水サービスが、公平かつ差別のない方法で、最も脆弱なグループ、及び相当な量の水にアクセスするために歴史的に困難に直面してきた人々を優先して、行われることを保障する義務を負う。水についての権利は、水が無償で提供されるべきことを意味しているのではなく、むしろ、水及び給水施設が社会で最も恵まれない境遇のメンバーであっても負担可能な対価で供給されなければならないことを意味している。個人、コミュニティ及びグループは、その水についての権利に影響を与える可能性のある意思決定プロセスに参加できるべきであり、水及び衛生問題に関する情報への完全なアクセスを与えられるべきである。給水サービスの民営化においては、国家は、給水サービス提供者を効果的に規制及び統制し、個人及び家庭で使用する十分で、安全で、受け入れ可能な水への平等で、相応な、物理的アクセスを維持しなければならない。

企業活動は、地域の給水の汚染や過度な使用により、水についての権利を人々が享受することを著しく妨げる場合、水についての権利に影響を及ぼすことになる。この権利は、給水サービスを提供する企業、並びに従業員及び近隣コミュニ

コミュニティの基本的ニーズを提供する企業にも特に関係する。企業は、現地コミュニティの水の利用可能性及び品質の改善を目指したイニシアチブを通じて、水についての権利に良い影響を与えることができる。

水についての権利に関するさらなる情報は、経済的、社会的及び文化的権利委員会の[一般的意見15](#)（2003年）を参照すること。

ケーススタディ

不動産部門

メキシコ

MIRAは、特にメキシコでの不動産開発に重点を置いたアメリカのプライベート・エクイティ企業であるブラック・クリーク・グループによって、2007年に設立された。同社は、人が「生活、仕事、買い物及び遊び」をすべて同じ場所で行える環境を生み出すために、商業不動産と組み合わせて都市の中所得者用住宅を開発している。

Tres SantosというMIRAのプロジェクトの一つは、メキシコのバハ・カリフォルニア半島の南部にある沿岸部の町、トドス・サントスにある。同社によると、このプロジェクトは、都市の生活と、海岸での生活を伴った田舎の生活を組み合わせる。コミュニティは、魔法のように魅惑的な村「プエブル・マヒコ」としてメキシコ政府観光局が指定した、素朴な漁村に開発されている。この新しいコミュニティは、[MIRAによると](#)、地域の文化及び自然美を抱き、コミュニティのメンバーに「土地、人々及び自身が調和した関係」を提供する。

2014年、MIRAは、コロラド州立大学（CSU）との間で、Tres Santosコミュニティ内にCSUのトドス・サントス・センターを開発し、これを同大学に寄贈することに合意したことを発表した。この寄贈には、同大学の国際センターとして使用される3棟の建物及び農地が含まれていた。CSUの学長は、このプロジェクトは現地のメキシコ人コミュニティ及び地域の人々との関わりの向上を助けると述べた。

ただし、現地コミュニティには、トドス・サントスの[開発に反対し](#)、同社が何を提案するかを問わず、古い漁村の開発は持続可能ではないと言う者もいる。これらの地域住民によると、何千人もの住民や労働者を水のない砂漠の環境に連れてくることは、持続不可能である。彼らは、この沿岸部の町が過去50年間で既に2度の干ばつに苦しんだことを指摘した。彼らは、利用可能な唯一の解決策は淡水化プラントであるが、それは環境に負の影響を与えると主張した。漁村の地元漁師は、コミュニティの開発が既に現地の水産業に負の影響を与えていると主張した。

CSUのMIRAとの協力も、批判された。同大学は、不動産プロジェクトは議論を呼んでいるが、同大学のセンターはそのプロジェクトとは無関係であると応じた。広報担当者は、CSUの専門知識は近隣コミュニティ及び地域に役立つと付け加えた。CSUのセンターは、2015年4月に落成した。

MIRAは、地元漁師の問題及び水不足に関するマスコミの批評に応じた。同社は、[Tres Santosコミュニティの水使用](#)については、既存の市による給水に加えて、環境に関する承認を得ている淡水化プラントからの給水が追加されると述べた。水使用は、CSUリサーチセンターでも注目を浴びるだろう。MIRAは、地元漁師を支援すること、及び海岸の開発に関して地元漁師が使用するために留保された海岸の部分を使用しないことを付け加えた。

ただし、水使用に対する影響がゼロであることに関するMIRAの主張は真偽を問われ、淡水化プラントの環境影響評価を公開するよう求められている。この開発は、[2016年に入っても議論を呼んでいる](#)。

鉱業部門

ザンビア

バダンタ・リソーシズは、ロンドンに本社がある鉱業会社であり、ザンビアその他世界7か国で営業している。バダンタ・リソーシズの子会社であるザンビアのKonkola Copper Mines (KCM) は、アフリカ最大の産銅会社の一つである。KCMは、同国最大の民間企業の一つでもあり、1万6,000人を超える従業員を抱えている。

2006年、申立てによると、同社がザンビアのカフエ川に有害廃棄物を投棄し、水質を汚染したとして、ザンビアにおいてKCMに対する訴訟が提起された。この訴訟は、およそ2,000人の住民を代理して提起され、汚染のために魚が死に、生計が立たなくなったことが明らかであるとされた。地域の人々は、肺の痛みや皮膚病を含む健康問題も抱えたという主張がなされた。

2011年、[ルサカの高等裁判所](#)は、KCMを激しく非難した判決で、水質汚染の申立てについて同社を有罪とし、補償として約90万ポンドの支払いを同社に命じた。

KCMは、判決に対して上告した。[ザンビアの最高裁判所](#)は、2015年に高等裁判所の判決を支持した。ただし、原告のうち数人しかその健康状態が汚染に関連することを証明できなかったため、損害賠償は減額された。

その決定から数カ月後、ロンドンの法律事務所であるLeigh Dayは、約1,800人のザンビア人住民を代理して、ロンドンの高等裁判所でバダンタ及びKCMに対して訴訟を提起した。この訴えは、「申立ての対象である汚染及び環境破壊から生じた人身傷害、財産損害、所得喪失並びに快適さ及び土地の享受の損失」に関するものである。

ベダント・リソーシズは、その子会社はすべて、「従業員の健康と安全、近隣コミュニティの幸福及び環境」を大事にしていると述べることにより、ロンドンでの訴訟のニュースに反応した。

2016年5月、英国高等裁判所の判事は、この訴訟の継続を認めることができると判断し、英国の裁判所がこの件に対する適正な裁判管轄権を有することを判示した。6月、ベダントは、その判決に対して上告する意思を示した。

エネルギー部門

インドネシア

2006年5月28日、インドネシアのエネルギー会社であるPT Lapindo Brantasは、ガスの探査のため、東ジャワ州で試錐孔の掘削を開始した。掘削の第2段階中、泥火山の噴火が始まった。泥流は少なくとも2016年6月（本稿執筆時点）まで続いているが、その流出は、1日に18万立法メートルの泥というピーク時から、少なくとも減速している。流出は、2041年まで続く可能性があると予測されている。

「シダルジョの泥流」は、12の村に影響を与えた。何万人もの人々が家と生計手段を失い、転居を強いられた。地域の人々は、社会権規約第11条に基づく相当な生活水準についての権利が徹底的に破壊されたことに苦しんだ。

PT Lapindo Brantasは、その活動が噴火の引き金となったという疑惑に直面している。原因に関して、同社の掘削または地震という2つの仮説が立てられた。2015年にネイチャー・ジオサイエンスに掲載された調査は、原因を掘削活動に帰属させている一方で、2013年に同じ刊行物に掲載された調査は、地震が原因であるという結論を出している。

2009年、インドネシアの最高裁判所は、PT Lapindo Brantasに対する訴えを棄却し、同社を泥火山噴火に関する不正行為がないとした。それにもかかわらず、大統領令は、多くの影響を受けた人々に同社が賠償金を支払うことを命じ、また、政府も、一定の被害者、すなわち、直接影響を受けた地域外の人々に自ら補償することに同意した。

インドネシアの憲法裁判所は、2012年に提起された、賠償負担のすべてを同社に負担させるとする私人による訴えを却下した。

インドネシアの人権委員会であるKomnas HAMは、2012年に、PT Lapindo Brantasは人為的な泥流に責任があり、これは、「生命、安全、健康、住居、雇用、教育、社会保障及び教育」を含む15の人権侵害になると発表した。

Komnas HAMは、1万世帯が泥に浸かったため、4万人から6万人の人々が転居を強いられたと見積もった。同委員会 は、指定された補償制度に完全に従うことを同社に要求した。

2015年、インドネシア政府は、伝えられたところによると、同社がその義務を果たすことを支援する目的で、同社の資産の2%を買い取り、収益を被害者の補償に充てることを提案した。2015年7月、政府は、未払賠償金を賄うために同社に融資することに同意した。

2016年1月、同社は、自社の政府債務の返済を開始できるよう、影響を受けた地域で掘削を再開する計画を発表した。この計画は提案された掘削が泥流現場に近いこと、及び継続している泥流の原因が不確かなことを考慮して、インドネシアのNGOであるWALHI（インドネシア環境フォーラム）から非難された。

2016年5月の時点で、100世帯が、災害の開始から10年経った今も補償を待っている。

ダイヤモンド産業

ジンバブエ

Anjin Investmentは、中国とジンバブエのジョイントベンチャーであり、世界の主要なダイヤモンド鉱床の一つである、ジンバブエ東部のマランゲのダイヤモンド採掘場でダイヤモンドを採掘し、加工している。

マランゲのダイヤモンド採掘場は、戦争または紛争地域で採掘されるダイヤモンドに付けられた名前である「紛争ダイヤモンド」として知られている。これらのダイヤモンドは、支配権を握るため、または維持するための軍による活動の資金調達に使用されることが多い。したがって、ダイヤモンドの取引は、キンバリー・プロセスに基づいて規制されている。2011年後半、キンバリー・プロセスは、マランゲ採掘場のダイヤモンドの販売を解禁する決定を行った。この決定は、人権団体から批判された。紛争ダイヤモンドの問題は、自由権規約第6条に基づく生命に対する権利など、数多くの人権問題を提起する。

2012年、申立てによると、ダイヤモンド加工現場からの水質汚染が、その水を飲んでいる家畜を死亡させ、地域住民の生活を危険にさらしているという懸念が起きた。申立てによると、その水を飲んでいる住民も病気になった。現地人権団体である[研究開発センター](#)によると、ダイヤモンド加工現場は、有害化学物質及び廃棄物を川に排出していた。

数カ月後、地域住民及びジンバブエ環境法協会（ZELA）は、水資源の汚染について、Anjin Investments及びその他のダイヤモンド会社2社に対してジンバブエで[訴訟を提起した](#)。訴訟によると、三つの異なる川が、化学物質、金属堆積及び泥で汚染された。訴訟は、汚染が癌、腸チフス及びその他の疾患を発生するリスクにつながることを明らかにした。申立てによると、汚染は、生態系（家畜及び漁業を含む）並びに近隣地域の何千もの世帯の生活に負の影響を与えた。

2015年、ジンバブエの高等裁判所は、仮判決を下した。Anjinとその他の被告鉱業会社は、様々な手続上の理由で、訴えは棄却されるべきであると主張していた。裁判所は、これを認めず、訴訟を係属することを判決した。

飲料部門

インド及びグローバル

ペプシコは、グローバルな食品及び飲料ブランドであり、200を超える国々で消費者に飲料及び食品を供給している。

同社は、その飲料及び食品の製造にかなりの給水を必要とするため、自社の活動において、いわゆる「プラスの水収支」を確保する相当な努力を行ってきた。これは、消費した以上に水を補給する努力を意味する。ペプシは、水についての権利を人権として公に認めた最初の多国籍企業の一つである。ペプシは、その活動及びサプライチェーンにおける持続可能な水使用を達成するため、現地コミュニティと協力してきたと述べている。

ペプシは、その水使用効率を2015年までに20%改善する目標を自ら定めた。同社は、実際に2015年までに26%の削減を達成したと主張している。

2011年、インド・リソース・センター（IRC）は、ペプシと、インドの活動でプラスの水収支を達成したという同社の主張の説明方法に対して、疑問を抱いた。IRCは、ペプシが実際に水保全のグローバルリーダーであるのではなく、自社の評判を高めるためにプラスの水収支キャンペーンを利用しているとして非難した。

ペプシは、ペプシ・インドは2009年までにプラスの水収支を達成しており、これは、コンサルティング会社であるデロイトによる、一般に承認されている監査実務を使用した監査で確認されたと返答した。ペプシは、その水使用慣行の持続的な向上に尽力していると付け加えた。

水関連の課題に焦点を当てたスウェーデンの非政府組織であるストックホルム国際水協会（SIWI）は、その2012年のストックホルム産業水大賞をペプシに授与した。同組織は、ペプシを、その水効率を向上する努力に関して称賛し、同社が「自社の活動に高い基準を定め、これを達成し、責任ある水使用によりビジネスが上手くいくことを証明した」と述べた。

2016年、オックスファムは、ペプシを含む大手食品会社の持続可能な業績に関する報告書を発表した。「水」に関して、ペプシは、5/10の評価を受けており、オックスファムの意見では、「良くない」を上回るが「普通」を下回る「一定の進歩」をしたことを示している。オックスファムは、2013年に同じスコアをペプシに与えていた。オックスファムは、ペプシが水についての人権を尊重していることを認めたが、同社及び他の食品会社は方針によるコミットメントから水の権利を尊重するための実際の行動に移行しなければならないと述べた。

ペプシは、人権（水についての権利を含む）の尊重を、「さらにやるべきことが常にある」ところの「旅」として認識していると答えた。同社は、「これらの複合的な問題の解決策を見つけるために［取り組んでいる］」ので、ステークホルダー及びオックスファムを含む組織と協働し」続けると述べた。

第12条：健康についての権利

本条は、到達可能な最高水準の身体及び精神の健康についての権利を保障している。国家は、疾病を予防、治療及び抑制し、乳幼児死亡率を低下させ、児童の健全な発育を支援し、環境衛生及び産業衛生のあらゆる状態を改善し、病気の場合にすべての者に適切な医療及び看護が確保されるような条件を創出する措置をとらなければならない。この権利には、自己の健康及び身体をコントロールする権利（性及び生殖に関する自由を含む）、並びに同意のない治療及び生体実験を受けない権利など、干渉を受けない権利が含まれる。人々は、相当な栄養、住居、安全な飲料水、相当な衛生、健全な労働条件及び健全な環境など、良好な健康状態の基礎となる構成要素にアクセスできなければならない。

企業活動及び製品は、従業員の健康についての権利に影響を与える可能性がある。また、その活動及び製品が、労働者、消費者及び現地コミュニティなど、人々の健康についての権利に影響を及ぼさないことを保障するよう期待される。児童及び青少年、女性、障害者または先住民コミュニティなど、社会の脆弱な部門に関して、社会的配慮が払われるべきである。企業は、国内法（労働安全衛生規則及び消費者や環境に関する法令を含む）を、また国内法が脆弱であるか十分に施行されていない場合には国際基準を、遵守することを期待される。インフォーマルな労働者が国内法の対象にならないことが多かったとしても、企業は、そのサプライチェーン内のいかなる者も労働安全衛生上の危険にさらされないことを保障する措置をとるべきである。HIV／エイズやマラリアなどの伝染病が蔓延している国では、現在、多くの企業が従業員に治療を提供すること、並びに保険インフラ及びデリバリーネットワークを強化することにより、地域の医療を支援しようとしている。事前のインフォームドコンセント及び該当するプログラムの内容を明確にすることへの労働者の参加は、健康についての権利の不可欠な側面である。HIVテストは、秘密保持されるべきであり、その結果により差別が行われてはならない。

医薬品会社は、自社の労働者の健康についての権利を超えた、健康についての権利を尊重する責任を特に負っている。例えば、段階的価格設定または知的財産保護への柔軟な取組みを通じて、医薬品会社が貧しいコミュニティに質の高い必須医薬品へのアクセスを提供する支援を行うことについて、NGOその他からの期待が高まっている。医薬品会社は、先進国では通常蔓延しなくなったが、開発途上国ではまだ一般的に放置されている疾患（糸状虫症、ハンセン病及びアフリカ睡眠病など）の薬品及び治療の研究開発への投資の拡大を望む要求にも直面している。

採取会社や化学会社など、その活動からの汚染リスクが特に大きい部門の企業は、汚染が労働者及び近隣コミュニティのメンバーの健康に関する権利に負の影響を及ぼさないことを確実にするために実施している方針及び制度について、厳重な精査を常に受ける立場にある。

第12条に関するさらなる情報は、経済的、社会的及び文化的権利委員会の[一般的意見14](#)（2000年）を参照すること。性及び生殖に関する健康についての権利に関する[一般的意見22](#)（2016年）も参照すること。

ケーススタディ

スポーツ部門

オーストラリア

2013年前半、オーストラリアン・フットボール・リーグ（AFL）のクラブ、エッセンドンFC（エッセンドン）は、2012年当時雇用していたスポーツ科学者から運動能力を向上させる薬物を注射されていた可能性について、何名かの選手が調査を受けていると発表した。スポーツ科学者は、以来クラブを去っていた。この問題は、次に、オーストラリア・アンチ・ドーピング機構及びAFLによって調査された。

クラブは自ら、2013年に内部検査を委託した。[結果報告書](#)には、「クラブ内で薬理学的実験環境の適切な管理、異議申立て、文書化が一切なされていない」と記載された。

選手らは、2015年前半に、AFLアンチ・ドーピング・パネルによって禁止薬物摂取の罪に問われないとされた。ただし、世界アンチ・ドーピング機構（WADA）は、この決定に抗議した。2016年前半、[スポーツ仲裁裁判所](#)（スイス、ローザンヌ）は、過去及び現在のエッセンダンの選手34人が禁止物質を摂取したとした。選手らは、2年間の禁止処分を受けたが、その禁止処分は遡って実施されており、これは、2017年にプレイを再開できることを意味する。選手らの上訴は、失敗に終わった。

現在まで、エッセンドンもスポーツ科学者も、選手らに投与されたすべての薬物を特定していない。

選手に長期間にわたる[健康への影響](#)があるかは、はっきりしていない。このことを考慮して、エッセンドン及びAFL選手協会は、薬物を投与された選手を観察する長期の健康プログラムを設定した。

34人の選手の1人、元ルーキーのHal Hunterは、エッセンドンを相手取って訴訟を起こし、一体何を注射されたのかを明らかにさせようとした。彼が訴訟を起こしたにもかかわらず、クラブは、注射された物質の完全な記録を彼に提供し

ておらず、クラブが提供できるのか否かも明らかではない。薬物投与に関して確かな情報がないことは、心理学者によって「心理的な身に迫る危険」と名付けられた。

2016年、クラブは、2004年労働安全衛生法（ビクトリア州）に対する2つの罪を認め、有罪判決を受けた。クラブは、安全な職場を維持しなかったため、20万豪ドルの罰金を科された。

このケーススタディは、社会権規約第7条に基づく問題も提起する。

金融部門

グローバル

スタンダードチャータードは、銀行業務及び金融サービスの会社である。同行は、ロンドンに本社を置き、世界各地の70を超える国で営業しており、アジア、アフリカ及び中東で強力なプレゼンスを有している。

2001年、同行は、Business Fights AIDS（現在はGBCHealth）というHIV／エイズを根絶する民間部門のイニシアチブに加わり、教育を通じて世界各地の新たなHIV感染者数を減らす使命を発表した。教育プログラムは、HIVの広がりを防ぐ方法に関する個人の教育、及びHIV／エイズに関しての差別禁止に関する自行職員の教育を対象としている。

同行のコミットメントは、同行が1999年から運営している「前向きに生きる」教育プログラムで具現化されている。例えば、関連するウェブサイトは、利用しやすい方法で、HIV／エイズに関する事実を伝えている。

2009年、このプログラムは、HIV／エイズ、結核及びマラリアに対するグローバル企業連合から、「最優秀地域社会投資プログラムビジネス賞」を受賞した。

2012年、同行は、世界エイズデーに対する認識を高めるため、英国のリバプール・フットボール・クラブと提携した。同行は、以来、健康問題に関するその他の啓発活動についても同クラブと提携している。

2014年、スタンダードチャータードは、疾患に最もかかりやすい市場での若者向けプロジェクトを支援するため、MTVのStaying Alive財団との提携を開始した。

スタンダードチャータードは、HIV／エイズと戦うために、また、疾患に伴う烙印や差別を減らすために尽力している多くの大企業の一つである。

第13条及び第14条：教育についての権利

関連する権利

自由権規約第24条（児童の保護についての権利）

教育についての権利は、「人格及び尊厳についての意識の十分な発達」を目的とする。第13条及び第14条は、自由及び義務的な初等教育についての権利をすべての児童に保障している。この権利は、初等教育の全課程を修了できなかった者のための「基礎」教育の提供を含み、中等及び高等教育の提供を目的とした漸進的な措置も政府に求めている。教育についての権利には、教育への平等なアクセス及び教育施設を平等に享受する権利、児童が受ける教育の種類を両親及び児童が選択する自由、並びに教育機関を設立する自由（最低限度の教育上の基準を条件とする）も含まれている。教育施設は、変化する社会のニーズに適合できるように提供され、利用可能であり、文化的及び倫理的に受け入れ可能で、柔軟であるべきである。例えば、教育は、可能であれば、現代の情報技術について、変化する技術を取り入れるか、少なくともその重要性を認識すべきである。

企業は、スキルのある労働力を開発するために、教育についての権利を促進することに強い関心を持っている。企業は、そのサプライチェーンで児童労働者が通学することを妨げられる方法で直接雇用されているか、働いている場合には、教育についての権利に影響を及ぼす可能性がある。この権利は、労働者または現地コミュニティの他の子どもに教育を提供するコミットメントを企業が行った場合にも関係する。そのような教育を組織するまたは提供する企業は、教育への平等なアクセスを尊重すべきである。また、企業は、例えば、長大構造物またはインフラ事業への自社の関与が近隣の学校へのアクセスを制限するか、結果的に教育施設を損傷または破壊する場合にも、この権利の享受に影響を及ぼす可能性がある。

第13条及び第14条に関するさらなる情報は、経済的、社会的及び文化的権利委員会の[一般的意見11](#)（1999年）及び[一般的意見13](#)（1999年）を参照すること。

ケーススタディ

鉱業部門

ガーナ

ニューモント・マイニング社は、米国の鉱業会社であり、世界各国の中でも特に、ガーナで活動している。同社は、世界最大の産金会社の一つである。

同社の活動の一つは、ガーナ南部にあるAkyem鉱山である。2010年に租鉱権を獲得した後、2013年から同鉱山の生産が開始された。「プロジェクトの影響を受けるコミュニティ」との対話において、ニューモントは、同社と現地コミュニティとのつながりとなる[Akyemコミュニティ関連ユニット](#)を設置した。

コミュニティ・エンゲージメントの一つの成果は、ニューモントAkyem開発基金プロジェクト（NAkDeF）であり、これは現地コミュニティに持続可能な社会的投資の資金が供給されるように考案された。この社会的投資には、コミュニティのメンバーが選ばれる奨学金の提供が含まれる。

ニューモントと現地コミュニティとの間で成立した合意は、同社が生産及び販売した金1オンスにつき1ドル、さらに売上総利益の1%をNAkDeFに拠出するものであった。2015年初頭までに、ニューモントは、約100万米ドルをNAkDeFに拠出した。

ガーナの小企業の良好な事業環境に焦点を当てている支援団体であるBusiness Advocacyのジャーナリストらは、[NAkDeFとのニューモントの取組み](#)を称賛した。

[2015年9月](#)までに、NAkDeFは、同年の中等、第3次及び職業訓練機関への奨学金を400人の学生に提供した。多くの学校及びその他の教育機関も、資金提供を受けた。

電気通信部門

ミャンマー

ノルウェーの通信会社であるテレノール・グループは、世界最大の携帯電話事業者の一つである。2014年、テレノール・グループの子会社であるテレノール・ミャンマー（テレノール）は、ミャンマー政府と電気通信ライセンス契約を締結した。同社は、その年の後半にミャンマーでモバイル・ネットワーク事業を開始した。テレノールは、利用可能かつ相応なモバイル通信をビルマ人住民に提供することに尽力し、2020年までに人口の90%を網羅することを目指している。

ミャンマー移動教育プロジェクト（[myME](#)）は、支援を必要とするミャンマーの児童に教育を提供するサポートを行うことを意図した非政府組織である。教育を推進するその取組みにおいて、同組織は、全国のティーショップで働いている児童に注目した。ティーショップは、小規模な路面レストランであり、切羽詰まった家族が引き渡した児童が働いていることが多く、児童からその子供らしい時期及び教育の機会を奪っている。

テレノールとmyMEは連携することを決め、ティーショップ（当初は、テレノールのブランドを扱うか、同社のSIMカードを販売するショップ）の児童が継続して教育を受けることを保障する移動教室を設立した。移動教室は、教師及び教材を含む教育を若いティーショップ労働者に提供し、毎週約6時間の授業時間を彼らに与える。テレノールは、その専門知識を用いて、移動教室用の接続及びその他の必要な技術的サポートを提供する。

テレノールとティーショップ（そのブランドを扱っているか、SIMカードを販売しているショップ）との間の契約は、ティーショップの店主に合法的な労働年齢である13歳に満たない者を雇わないこと、及び17歳未満のすべての労働者に教育へのアクセスを与えることを求めている。ティーショップの店主は、見返りに、改善された施設及びより良いスキルのある労働者を提供される。

myMEは、独力では児童労働の問題を排除することができないため、テレノールとの連携を歓迎していると述べた。テレノールは、このプロジェクトは同社の倫理及び原則に即していること、また、myMEを通じて提供される教育は児童が成長を続け、現代社会で必要な重要スキルを開発できることを保障するものであると語った。

第15条：文化的生活に参加する権利、及び科学の進歩による利益を享受する権利

関連する権利

自由権規約第27条（少数民族の権利）

第15条は、すべての者が社会の文化的生活に参加し、科学の進歩による利益を享受し、自己の科学的、文学的または芸術的作品により生ずる精神的及び物質的利益が保護される権利を認めている。国家は、科学及び文化の保存、発展及び普及に必要な措置を含む、権利の実現を保障する措置をとるべきである。国家は、科学研究を行い、創作的活動に従事する権利を尊重することも保障すべきである。科学及び文化の分野における国際的な連携及び協力の利益を認め、奨励すべきである。

文化的生活に参加する権利は、個人及びコミュニティがその固有の価値、習慣、言語、宗教及び文化的レファレンス（例：音楽、儀式、スポーツ、芸術、生産方法）を伝達する権利を包含する。文化的生活は、歴史に根付いていながら同時に動的で進化する生き方のプロセスとしての生活文化を含んでいる。文化的習慣は、コミュニティ生活に意味を与えるために不可欠である。人々は、自身の文化について学ぶことを保障されるべきである。図書館、博物館、スポーツスタジアムなど、文化施設についての支援が行われるべきである。この権利は、固有かつ伝統的な知識システム及び文

化的表現を保存し、保護し、発展させる権利を有する先住民族に特に関係するものである。文化の多様性は受け入れられるべきであるが、強制的同化は行われてはならない。

すべての者が科学の進歩の利益を享受する権利の保障とその具体的な適用は、社会のすべての者、特に、恵まれない境遇のグループが、この領域における進歩を享受できることを保障するよう意図されている。国連経済的、社会的及び文化的権利委員会は、これらの権利は、法人よりもむしろ、個人または個人のグループに専属し、いかなる意味でも、国際通商協定で具現化される「知的財産権」と同一ではないとしている。この権利には、すべての者が新しい科学の進歩に関する情報を求め、受け取り、また、自己の生活の質を高めることができる開発にアクセスする権利が含まれる。

企業活動は、科学的研究開発のあらゆる分野を通じて、この権利に正または負の影響を及ぼす可能性がある。知的財産権の尊重は、企業が研究開発を行うインセンティブを生むために必要であり、それ自体が社会に利益をもたらす革新及び発明を生み出すと主張されている。ただし、科学的研究の成果に対して知的財産権を取得し、行使することは、第15条の権利の享受を制限すると主張する者もいる。企業は、情報技術や医療の分野も含み、科学的進歩の利益を共有することにより、この権利に良い影響を与えることができる。

第15条に関するさらなる情報は、経済的、社会的及び文化的権利委員会の[一般的意見17](#)（2006年）及び[一般的意見21](#)（2009年）を参照すること。

ケーススタディ

医薬品部門

欧州

バイオパイラシーとは、団体や企業が、その利益のために、ある固有の知識を創出したコミュニティの許可なく、かつ、利益を分配せずに、その固有の知識を使用する場合を言い表した概念である。そのような商業的利用は、特許や著作権など、知的財産の主張の形をとることが多い。

アフリカ連合が2005年に行った[調査](#)では、薬、化粧品及び農業におけるバイオパイラシーに対する保護が不足しているため、アフリカは年間150億米ドルを失っているという結論に至った。

バイオパイラシーの影響を抑えるための取組みが、近年行われている。ウコンの特許取得など、1990年代のバイオパイラシー事件に対応して、インドは、[伝統知識デジタル図書館](#)を創設し、何百万もの医薬製剤に「先行技術」を定め、これらが新規ではない（よって特許取得できない）ことを示した。「先行技術」とは、公的に入手可能な情報であり、特許の主張の独創性の反証に役立つ。

2012年、バイオパイラシー行為のため、ブラジル政府から35社が罰金を科された。同年、伝統的知識を利用した特許の主張であることをインドが証明できたため、英国の医薬品会社であるNicholas John Larkinsは、かぜ薬としての生姜の特許取得を阻止された。

2015年、フランス、マルセイユの開発研究所（IRD）は、新しい抗マラリア薬に使用される植物由来の化合物の特許を与えられた。同研究所は、フランス領ギアナの現地コミュニティが研究への寄与を行ったことを認めなかったが、同研究所は、このコミュニティが当該植物を伝統医薬で使用しているのを観察していた。

2016年2月、法学者及びフランスの人権NGOがバイオパイラシーを告発した後、IRDは、フランス領ギアナ政府を通じて現地コミュニティと利益配分協定を締結することを発表した。この協定には、そのコミュニティに薬品開発のプロセスに関する情報を提供すること、及び最終的な市販品をギアナで購入可能な価格とすることを保証することも含まれている。

スポーツ部門

米国

米国のNFLチーム、ワシントン・レッドスキンスは、その名称を変更するよう圧力をかけられている。この圧力は、その名前がネイティブアメリカンを指すのに用いられる侮辱的かつ軽蔑的な俗称であるため、生じている。

ただし、ワシントンのチーム幹部は、「当チーム名は伝統、情熱及び伝承を表しており、ネイティブアメリカンに尊敬の念を抱いている」と主張している。

5人のネイティブアメリカンが米国特許商標庁で訴えを起こし、名称が軽蔑的であることを理由に、レッドスキンスの商標登録の取消を求めた。彼らの訴えは、2014年6月に認められた。この決定は、2015年7月に控訴審で確認された。フットボール・フランチャイズは、上告し、これは（2016年6月の時点で）まだ未決定である。

商標を失うことは、チームがその名称を変更しなければならないことを意味しない。ただし、それは、そのブランドを他者による使用から保護できないことを意味し、このことはその商品の販売に関して相当な財務損失となる。

チームのオーナーは、名称の変更は「そのブランドをだめにして、何十億という収益が失われる」と述べた。ただし、専門家の中には、名称の変更は、新しい商品計画の機会に結び付き得ると指摘して、同意しない者もいる。