

OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針
日本語仮訳

OECD Guidelines
for Multinational Enterprises
on Responsible Business Conduct

2023年
外務省

著作権：経済協力開発機構（パリ）

行動指針原文（英語版及び仏語版）は、OECD ウェブサイトから入手可能。

OECD (2023), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*, OECD Publishing, Paris,

<https://doi.org/10.1787/81f92357-en>.

日本語仮訳作成にあたって

OECD多国籍企業行動指針は、多国籍企業が世界の経済、環境、社会の発展に重要な役割を果たすことを認識し、同行動指針参加国政府が各企業に対し自主的に実施することを期待する、責任ある行動に関する「勧告 (Recommendation)」です。同行動指針は、概念と原則、一般方針、情報開示、人権、雇用及び労使関係、環境、贈賄及びその他の形態の腐敗の防止、消費者利益、科学、技術及びイノベーション、競争、納税の各章で構成される企業への勧告をとりまとめています。加えて、同行動指針は、その実効性を担保する独自のシステムとして2000年に設けられた各国連絡窓口 (National Contact Points : NCP) についての手続を規定しています。

OECD多国籍企業行動指針は、1976年に経済協力開発機構 (Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD) により採択されて以降、世界経済の発展や、責任ある企業行動 (Responsible Business Conduct : RBC) を取り巻く状況の変化に対応し、数次に亘り改訂されてきましたが、この度、2023年6月のOECD閣僚理事会において6度目となる改定版が採択されました。

今般の改訂では、人権に関する新たな章が加わった2011年の前回改訂と異なり、新たな章の追加はありませんでしたが、2011年以降のRBC分野の進展を反映し、環境章、科学技術章をはじめとして広範な変更が加えられ、また正式名称も「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」と改められました。

仮訳は、責任ある企業行動の各分野に関係する省庁の各部局に加え、ジェトロ・アジア経済研究所より貴重な貢献をいただき作成されました。

この日本語仮訳が、企業、労働組合、NGOをはじめとする関係者の皆様がOECD多国籍企業行動指針に関する理解を深め、これを活用される際の一助となることを願っています。

外務省

はじめに

OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針（以下、行動指針）は、持続可能な開発に対する企業の貢献を強化し、企業活動に伴う人々、地球、社会への負の影響に対処するために、各国政府が多国籍企業に対して共同で行う勧告である。行動指針は、各国政府が行動指針の実効性を高めるために設立した「責任ある企業行動のための各国連絡窓口」（NCP）という独自の実施メカニズムによって支えられている。

1976 年に策定されて以来、行動指針は、社会的課題と国際ビジネスの進化する状況に照らし、目的に適合し続けるために継続的に改訂されてきた。2023 年の改訂は、2011 年の最後の見直しから 10 年の経験を反映し、社会と企業が直面する緊急の社会的、環境的、技術的優先事項に対応するものである。主な改訂内容は以下のとおり：

- 気候変動と生物多様性に関する国際的に合意された目標に沿うための企業への勧告
- データの収集と利用を含む、技術の開発、資金調達、販売、ライセンス供与、取引、使用に関するデュー・ディリジェンスへの期待の追記
- 企業が、自社の製品やサービスの使用に関連する影響や取引関係について、どのようにデュー・ディリジェンスを実施することが期待されるかについての勧告
- 事業活動に懸念を表明する人々を含む、リスクのある人々やグループに対する保護の強化
- 責任ある企業行動に関する情報開示に関する勧告の更新
- デュー・ディリジェンスの勧告をあらゆる形態の腐敗に拡大
- ロビー活動が行動指針に合致していることを企業が確保することについての勧告
- 責任ある企業行動のための各国連絡窓口の認知度、実効性、機能的同等性を確保するための手続きの強化

今次改訂は、OECD の責任ある企業行動作業部会と OECD 投資委員会において「国際投資及び多国籍企業に関する宣言」の 51 の参加国及び欧州連合（EU）によって実施された。改訂は、制度的ステークホルダーとして世界の何百万もの企業、労働者、市民社会のメンバーの意見を代表する、OECD の経済産業諮問委員会（BIAC）及び労働組合諮問委員会（TUAC）、OECD ウォッチの緊密な関与を得て行われた。このプロセスには、世界中の関係するステークホルダーに開かれた 2 回のパブリック・コンサルテーションも含まれる。

OECD の諸機関とその事務局が、行動指針のテーマ別章の改訂に意見を求められ、貢献した。これら機関には、競争委員会、消費者政策委員会、コーポレートガバナンス委員会、開発援助委員会、デジタル経済政策委員会、雇用・労働・社会問題委員会、環境政策委員会、金融市場委員会、財政問題委員会、産業・イノベーション・起業委員会、保険・私的年金委員会、科学技術政策委員会、中小企業・起業委員会、貿易委員会、国際商取引における贈収賄に関する作業部会、上級公的清廉性官吏作業部会を含む。

今次改訂は、OECD 金融・企業問題総局責任ある企業行動センターによる全面的支援の下行われた。

OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針

日本語仮訳版作成にあたって

はじめに

目次

国際投資及び多国籍企業に関する宣言

第 1 部

OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針

序文	1
I. 概念と原則	4
II. 一般方針	6
III. 情報開示	14
IV. 人権	18
V. 雇用及び労使関係	22
VI. 環境	27
VII. 贈賄及びその他の形態の腐敗の防止	34
VIII. 消費者利益	38
IX. 科学、技術及びイノベーション	42
X. 競争	46
XI. 納税	48

第 2 部

OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針の実施手続

責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針についての理事会決定	51
手続	54
実施手続に関する注釈	60

国際投資及び多国籍企業に関する宣言【仮訳】

参加政府¹は

以下を考慮し、

- 国際投資は世界経済にとって非常に重要であり、諸国の開発に著しく寄与していること、
- 多国籍企業は、このような投資の過程で重要な役割を果たしていること、
- 国際協力は外国投資環境を改善でき、多国籍企業が、経済面、社会面及び環境面の発展に対し行い得る積極的な貢献及びその活動がもたらすであろう困難を最小化し解決することを奨励すること、
- 国際協力の利益は、相互に関連する文書の均衡の取れた枠組を通じ、国際投資及び多国籍企業に関連する課題に対処することにより高められること、

以下を宣言する。

多国籍企業行動指針

I. 参加政府は、自国内で及び自国から活動する多国籍企業に対し、序文に規定された考慮及び理解がその不可分の一部であることに留意しつつ、この文書の付属書 1²に規定する、行動指針を遵守するよう共同で勧告する。

内国民待遇

- II. 1. 参加政府は、公の秩序の維持の必要性に従い、重大な安全保障上の利益の保護、国際の平和及び安全に関連するコミットメントの履行、自国で活動し、直接的又は間接的に他の参加政府国民により所有又は支配される企業（以下、「外国支配企業」という。）に、自国の法律、規則及び行政上の慣行の下での処遇について、国際法に従い、国内企業に与えられる類似の状況に比べ、不利でない待遇を提供すべきである（以下、「内国民待遇」という）。
2. 参加政府は、参加政府以外の諸国に関し、「内国民待遇」の適用を考慮する。
3. 参加政府は、その領土細分に「内国民待遇」の適用を確保するため努力する。
4. この宣言は、外国投資への参入又は外国企業の設立条件を参加政府が規制するための権利を扱わない。

¹2023年6月8日時点での「OECD 国際投資及び多国籍企業に関する宣言」の参加政府は、全ての OECD 加盟国に加え、アルゼンチン、ブラジル、ブルガリア、クロアチア、エジプト、ヨルダン、カザフスタン、モロッコ、ペルー、ルーマニア、チュニジア、ウクライナ及びウルグアイである。欧州共同体は、その権限の範囲内の内国民待遇に関する部分について提携するよう招請されている。

²責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針の本文は、この出版物の第 1 部に掲載されている。

相反する要求

III. 参加政府は、多国籍企業に関する相反する要求の賦課を回避し又は最小化する観点から協力し、この文書の付属書 2³に規定する一般的考慮や実際の方策を考慮する。

国際投資の促進要因及び抑制要因

- IV. 1. 参加政府は、国際直接投資分野での協力を強化する必要性を認識する。
2. 参加政府はしたがって、国際直接投資に公的な促進要因及び抑制要因を与える、この分野の特定の法律、規則及び行政慣行(以下、「措置」という。)により影響を受ける参加政府の利益に相当の考慮を払う必要性を認識する。
3. 参加政府は、そのような措置に可能な限り透明性を持たせるために努力することにより、その重要性及び目的が確認でき、それらに関する情報が容易に入手できるようにする。

協議手続

V. 参加政府は、関連する理事会決定に従い、上記事項について互いに協議する用意がある。

再検討

VI. 参加政府は、国際投資及び多国籍企業に関連する事項について参加政府間の国際経済協力の実効性を向上させる観点から、上記の事項を定期的に再検討する。

³ 付属書 2 は「国際投資及び多国籍企業に関する宣言」のフルバージョンで確認ができ、OECD ウェブサイト <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0144> で入手可能。

第1部：責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針

序文

1. OECD「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」（以下「行動指針」）は、多国籍企業に対して各国の政府が行う勧告である。行動指針参加国の共通の目標は、経済・環境・社会の発展に企業が果たし得るプラスの貢献を奨励するとともに、行動指針が対象とする事項に対し各企業の事業活動、製品及びサービスが与えかねない負の影響を最小化することである。責任ある企業行動は、世界各国の市場における公平な競争条件の創出を可能にし、活力に満ち十分に機能する産業界を育み、また、気候変動に対処し対応するソリューション等、持続可能な開発に成果をもたらす上での企業の貢献を強化する。
2. 行動指針は、OECD「国際投資及び多国籍企業に関する宣言」[\[OECD/LEGAL/0144\]](#)の一部である。本行動指針参加国は、OECD「責任ある企業行動に関するOECD多国籍企業行動指針」についての理事会決定[\[OECD/LEGAL/0307\]](#)に従い、行動指針の実効性向上について拘束力あるコミットメントを行う。この点において、責任ある企業行動のための各国連絡窓口は中心的な役割を果たす。
3. 行動指針は、責任ある貿易及び投資を促進し、これにより、世界のあらゆる市場での継続的なエンゲージメントと改善を通じ、貿易及び投資からの恩恵を増大させることを目指している。国際的な貿易及び投資は、世界各国及び地域間の関係を強化すると共に深化させ、それぞれの社会が持続可能な開発成果の達成のために必要とする大きな恩恵を生んでいる。これには、より多くより良質の雇用の創出や能力開発、生活水準を向上させる製品及びサービスの提供、デジタルトランジション（デジタルへの移行）及びグリーントランジション（環境に配慮し持続可能性のある社会への移行）に必要な資金及び技術へのアクセスなどが含まれる。
4. 行動指針は、自国内で又は自国から事業活動を行う企業による責任ある企業行動に対する参加国共通の期待を示し、企業及びその他のステークホルダー（利害関係者）にとっての信頼できる参照基準の役目を果たす。行動指針は、それぞれの企業がリスクベースのデュー・ディリジェンスを実施し、行動指針が対象とする事項への実際の及び潜在的な負の影響を特定・防止・軽減すると共に、如何に対応するかについての説明責任を果たすよう勧告している。この点において、行動指針は、責任ある企業行動を定義し実践するための官民の取組を補完すると共に強化するものである。
5. 行動指針は、適用法及び国際的に認められた基準と合致する責任ある企業行動についての自主的な原則と基準を定めたものである。行動指針が対象とする事項は、国内法及び国際的なコミットメントの対象である場合もある。行動指針に記載された責任ある企業行動についての勧告は、企業が法的に求められる以上の水準のものである場合がある。企業が行動指針を遵守すべきであるとの各国政府の勧告は、法律上の責任及び執行とは異なるものである。

6. 持続可能な開発を促進する上での多国籍企業の能力は、法の支配が確立し、市民が自由に活動できる領域が守られた、広く開かれ、競争のある、適切な規制下にある市場において貿易及び投資を行う場合に大きく強化される。各国政府には、行動指針の効果的な実施を支援するという重要な役割があり、これには、責任ある企業活動の推進、支援、促進を可能ならしめる政策的環境の創出が含まれる。国内及び国際的な政策の一貫性は、責任ある企業行動のための様々な取組の整合性と調和につながり得る。この点において、政府の各種取組や施策を賢く組み合わせること、例えば義務的な又は自主的な取組やキャパシティ・ビルディング、その他の付随的施策などの組み合わせが関係する。責任ある企業行動に関する具体的な政策、法律及びその他の措置の設計は、個々の国の政治的・行政的・法的事情を踏まえたものとなる。
7. 国際ビジネスにとっての政治的、経済的、環境的、社会的、物理的、技術的環境は、広範囲にわたり急速な変化を遂げている。本行動指針自体、これらの変化を反映すべく改訂を重ねてきた。過去数十年にわたり、国際的な貿易及び資金調達は世界経済における比重を大きく高めてきた。国際的な貿易及び投資においては、依然として大企業が大きな比重を占めているものの、中小企業による国境を越えた貿易及び投資もまた増加しており、現在では、国際市場において、これらの企業は重要な役割を担っている。多国籍企業は、国内相手先企業同様、より幅広い事業体制や組織形態を擁するまでに進化した。技術の発展、そしてサプライヤーや請負業者との戦略的提携やより緊密な関係により、企業としての垣根が曖昧になる傾向にある。新興国及び開発途上国における国境を越えた貿易や投資の割合は高まりつつあり、多国籍企業の構造の急速な進化は、このような国々での事業にも反映されている。新興国及び開発途上国において、多国籍企業は、第一次産業や採掘業のみならず、製造、組立、国内市場開発、サービスなど多様な産業に参入してきた。
8. 経済の変化の性質、範囲及びスピードは、企業とそのステークホルダーに新たな戦略的課題をもたらした。今日の競争環境は激しく、多国籍企業は、様々な法的環境、社会環境及び規制環境に直面している。多くの多国籍企業は、企業行動について高い水準を尊重することが、成長と利益をもたらすことを示してきた。企業は、持続可能な開発を追求し、経済面、環境面、社会面それぞれの目標の間の整合性確保に資するビジネスモデルを展開するようになりつつある。企業はまた、責任ある企業行動の構成要素に関する社会的対話を推進し、責任ある企業行動のための指針を策定するため、マルチ・ステークホルダー・イニシアティブの形態を含め、ステークホルダーとの協働を進めてきた。
9. 1976年の行動指針策定と、数度にわたるその後の改訂は、責任ある企業行動に関する原則及び基準に従うことを企業に求める声の高まりを反映している。このような進展の端緒は、20世紀初頭の国際労働機関の取組に遡ることができる。国連による1948年の世界人権宣言の採択は、もう一つの記念すべき出来事だった。その後、多くの責任ある企業行動関連分野についての基準が継続的に策定されている。OECDは、環境、腐敗防止、消費者利益、コーポレートガバナンス、科学、技術及びイノベーション、納税等の分野における基準策定を通じ、このプロセスに重要な形で寄与してきた。
10. 行動指針は、責任ある企業行動に関する最も重要な国際文書であり続ける。行

動指針参加国は、同じ目的に向けそれぞれのやり方で取組を行う多数の企業、労働組合及びその他の非政府組織とのパートナーシップの下で、相互に、そして他の政府と協力し、行動指針の実施を推し進めることにコミットする。

第1章 概念と原則

1. 行動指針は、多国籍企業に対して各国政府が共同で行う勧告である。行動指針は、適用法及び国際的に認められた基準に合致するグッドプラクティスの原則及び基準を規定している。企業による行動指針の遵守は自主的なものであり、法的に強制し得るものではない。しかしながら、行動指針の対象事項の幾つかは、国内法又は国際的なコミットメントによっても規制される場合がある。
2. 国内法の遵守は、企業の第一の義務である。行動指針は、国内法規制を代替するものではなく、またこれらに優先すると見なされるべきものでもない。行動指針又は関連する国際的なコミットメントに合致する原則や基準を政府が支持しない場合であっても、それにより、企業の行動指針遵守に対する期待が減ぜられるものではない。多くの場合、行動指針は法律を超える規定を定めているが、それにより企業が矛盾する要求に直面する状況に置かれるべきではなく、また、それを意図しているものでもない。しかし、国内法規制が行動指針の原則及び基準と相反する国においては、国内法の違反とならない最大限の範囲で、企業は行動指針の原則及び基準を尊重する方策を追求すべきである。
3. 多国籍企業の事業活動は全世界に及ぶため、この分野における国際協力は全ての国に及ぶべきものである。行動指針参加国は、自国領土内、又は自国領土を離れて事業活動を行う企業に対し、それぞれの受入国特有の状況を考慮しつつ、事業活動を行う全ての国において行動指針を遵守するよう奨励する。
4. 多国籍企業の厳密な定義は、行動指針においては必要とされない。行動指針の目的に鑑み、何れの企業を多国籍企業と見なし得るかの特定にあたっては、行動指針は幅広い手法を許容するが、企業の構造若しくは活動の国際性、及びその商業的な形態、目的又は活動が、この点において検討すべき主要要素である。こうした多国籍企業は経済の全ての分野で事業活動を行っている。多国籍企業は、通常、複数の国に設立された会社又はその他の事業体から成り、様々な形で事業活動を連携できるよう結び付いている。或る企業集団において、一つ又は複数の事業体が他の事業体の活動に対し大きな影響力を行使し得る場合があるが、企業集団内の事業体の自律性の程度は、多国籍企業毎に大きく異なり得る。所有形態は、民有、国有、又はその混合が考えられる。行動指針は、多国籍企業内の全ての事業体（親会社及び／又は現地事業体）を対象とする。これら事業体間それぞれが有する実際の責任に応じ、様々な事業体は相互に協力するとともに支援し合い、行動指針の遵守を促進することが期待されている。
5. 行動指針は、多国籍企業と国内企業との間でその取扱いに差異を設けることを意図しておらず、全ての企業にとってのグッドプラクティスを反映したものである。従って、多国籍企業及び国内企業は、行動指針が両者に関係する場合は、自社の行動について同一の期待の対象となる。
6. 各国政府は、可能な限り多くの企業が行動指針を遵守するよう奨励したいと考えている。中小企業は大企業と同じキャパシティを有し得ないことは認識されているものの、行動指針参加国は、可能な限り行動指針の勧告を遵守するよう中小企業に奨励する。
7. 行動指針参加国は、保護主義的な目的のため、或いは多国籍企業が投資を行う国の比較優位に疑問を生じさせるような形で、行動指針を利用すべきではない。
8. 各国政府は、国際法に従い、自国の法域において多国籍企業が事業活動を行う

にあたっての各国それぞれの条件を定める権利を有する。様々な国に所在する多国籍企業の事業体は、これらの国における適用法の下にある。多国籍企業が、行動指針参加国又は第三国から相反する要求の対象となる場合、関係するそれぞれの政府は、生じ得る問題の解決に向け誠実に協力することが奨励される。

9. 行動指針参加国は、企業を公平に、かつ、国際法及び自国の契約上の義務に従って取り扱う責任を果たすとの了解の下に、行動指針を規定する。
10. 企業と受入国政府との間で生じる法的問題の解決を容易にするための手段として、仲裁を含む適切な国際紛争処理制度の利用が奨励される。
11. 行動指針参加国は、行動指針を実施し、その利用を奨励する。行動指針参加国は、責任ある企業行動のための各国連絡窓口（NCP）を設立し、行動指針の普及を促進し、行動指針に関連する全ての事項を議論するための場を提供する。また、行動指針参加国は、行動指針の解釈と実施に関連する懸念に対処し、変化し続ける世界において行動指針が意義あるものであり続けられるようにするため、適切な見直し及び協議に参加する。

第2章 一般方針

企業は、自社が事業活動を行う国における既定の政策を十分に考慮するとともに、その他のステークホルダーの見解を考慮すべきである。この点に関し、

A. 企業は以下のように行動すべきである。

1. 持続可能な開発の達成を目的として、経済・環境・社会の発展に貢献する。
2. 企業の活動により影響を受ける人々の国際的に認められた人権を尊重する。
3. ビジネス上の利害関係者を含む地域社会との緊密な協力、また、健全な商慣行に対するニーズと合致する形での国内外市場における当該企業の事業発展を通じ、現地でのキャパシティ・ビルディングを促す。
4. 特に雇用機会の創出と従業員のための訓練機会の提供により、人的資本の形成を促す。
5. ロビー活動における透明性と清廉性を確保し、人権、環境、健康、安全、労働、納税、経済的インセンティブ又はその他の事項に関し、法令又は規制の枠組において意図されていない免除の要求又は受諾を慎む。
6. 企業集団全体において、優れたコーポレートガバナンス原則を支持すると共に守り、優れたコーポレートガバナンスの実践を発展させると共に採り入れる。
7. 企業と当該企業が事業活動を行う社会との間に、信用及び相互信頼の関係を育てる、効果的な自主規制の実践や経営管理システムを構築・適用する。
8. 多国籍企業が雇用する労働者による、企業方針の認知と遵守を促進するために、訓練プログラムなどを通して、これら各種企業方針を適切に周知する。
9. 法令、行動指針又は当該企業の方針に反する慣行について、経営陣又は必要に応じ監督当局に信義誠実に基づく通報を行った労働者、労働組合代表者又はその他の労働者代表に対し、差別的又は懲罰的な行動をとる、或いは報復に関与することを慎む。
10. 企業の事業活動、製品又はサービスに関連する、実際の又は潜在的な負の影響について調査を求める若しくは調査を行う、又は懸念を表明するなどした個人又は集団に対し、報復を行うことを慎むとともに、報復が行われないようにするための措置を講じる。当該企業とビジネス上の関係にある事業体による報復も対象となる。また、これには、個人や集団が安心して懸念を表明できる環境の醸成、及び、関連する場合には実際に報復がなされた場合の、その負の影響に対する救済支援が含まれる。
11. リスクベースのデュー・ディリジェンスを、例えば自社のリスクマネジメントシステムに取り入れることで、第12項及び第13項で規定されているように、実際の及び潜在的な負の影響を特定、防止、軽減し、これらの負の影響に如何に対処するかについて明らかにする。デュー・ディリジェンスの性質と範囲は、個別の状況下の事情に依る。
12. 行動指針が対象とする事項に関し、自社の活動を通じて負の影響を引き起こす又はこれを助長することを回避し、負の影響が生じた場合は、救済を提供する、又は救済に協力するなどを通じ、これに対処する。
13. 企業が負の影響を助長していない場合であっても、ビジネス上の関係によって、

そうした負の影響が自社の事業活動、製品又はサービスに直接結びついている場合は、負の影響の防止又は軽減に努める。これは、負の影響を引き起こした事業体から、ビジネス上の関係関係にある企業に責任を転嫁することを意図するものではない。

14. 行動指針が対象とする事項に関連した負の影響への対処に加え、それが実現可能な場合は、企業とビジネス上の関係にある事業体に対し、行動指針と整合した責任ある企業行動の原則を採用するよう働きかける。
15. デュー・ディリジェンス実施の一環として、また行動指針が対象とする事項に関して、関連するステークホルダーに重大な影響を及ぼし得る活動について、当該ステークホルダーの見解が考慮される機会を提供するため、当該ステークホルダー又はその正当な代表と意味のあるエンゲージメントを行う。
16. 政治活動へのいかなる不適切な関与も差し控える。

B. 企業には、以下の行動が奨励される。

1. 適切な場合、責任ある企業行動についての個別の又はマルチ・ステークホルダーの取組及び社会的対話に参加又は支援を行い、同時に、これらの取組が、開発途上国への社会的・経済的影響、及び国際的に認められた既存の基準を十分に考慮したものとなることを確保する。

第2章に関する注釈：一般方針

1. 行動指針の一般方針章は、企業に対する具体的な勧告を含む最初の章である。以降の章における具体的勧告について、方向付けを行うとともに共通の基本原則を確立する上で、本章が重要となる。
2. 政策及び法律の策定及び実施について、企業には政府と協力することが奨励される。地域社会並びに企業の事業活動により実際の又は潜在的な負の影響を被る人々、ビジネス上の利害関係者を含む、社会における他のステークホルダーの意見を考慮することは、本プロセスの強化につながり得る。また、政府は企業との関係において透明性を維持するべきであり、これら同一の問題について、産業界と協議すべきことが認められている。企業、社会的パートナー並びに市民社会組織及び労働組合などのその他のステークホルダーは、自らに影響を与える政策に対する自主的な及び規制上の取組（行動指針はその一要素）の策定及び利用において、政府のパートナーと見なされるべきである。
3. 多国籍企業の活動と持続的な開発との間に一切の矛盾はあるべきでなく、この点において、行動指針は両者を補完的なものとするを意図するものである。事実、経済、社会、環境における発展の結びつきは、持続的な開発目標を推進するための主要な手段である。¹
4. 第4章は、本章A第2項の人権に関する全般的な勧告を詳しく説明している。
5. 行動指針はまた、地域社会での活動の結果として、現地のキャパシティ・ビルディングに対して多国籍企業が果たし得る貢献が存在すると認め、これを奨励している。同様に、人的資本の形成に関する勧告は、多国籍企業がその従業員に提供できる個々人の能力開発への貢献についての明示的かつ前向きな認識を

¹ 持続可能な開発の定義として最も広く受け入れられているものの一つは、1987年の環境と開発に関する世界会議（ブルントラント委員会）による「将来の世代の必要性を満たしつつ、現在の世代の必要性も満足させるような開発」という定義である。この点で、世界的な貧困を根絶し、地球環境を保全し、全ての人が平和と繁栄を享受できるよう図るというグローバル目標は、重要な基準点となる。

示しており、これには、雇用慣行のみならず、訓練及びその他の従業員育成も包含される。人的資本の形成には、雇用、昇進、生涯学習及びその他の職場実地訓練（OJT）における差別禁止の概念も組み込まれている。

6. 企業は、公的議論に自由に参加する。公共セクターに対するアドボカシー活動に関与する場合、企業は、「ロビー活動の透明性及び清廉性に関する原則についての勧告[[OECD/LEGAL/0379](#)]」を十分に考慮し、自社のロビー活動が、行動指針が対象とする事項に関する自らのコミットメント及び目標と整合するよう図るべきである。各国政府は、公務員へのロビー活動に関連するリスクに対応した公的清廉性に関する枠組の確立に責任を負う。行動指針は、全体として、人権、環境、健康、安全、労働、納税及び経済的インセンティブ等に関連する法令又は規制の枠組において意図されていない免除を得ようと努めることを回避するよう企業に勧告する。ただし、この勧告は法令又は規制の枠組への変更を求める企業の権利を侵害するものではない。「受諾」という語はまた、国家が有するかかる免除を提供できる機能について注意喚起するものである。この種の規定は、従来、各国政府に対するものであったが、多国籍企業にも直接関係する。ただし、重要なことだが、法令又はその他の政策の適用免除が、正当な公共政策上の理由から、当該法令と整合し得る事例も存在する。環境及び競争政策に関する章に、例が示されている。
7. 行動指針は、「G20/OECDコーポレートガバナンス原則[[OECD/LEGAL/0413](#)]」から導かれる優れたコーポレートガバナンスの慣行を企業が採り入れるよう勧告する。同原則は、株主の公平な扱いを含む、株主の権利行使の保護及び促進を求めるものである。企業は、法律又は相互の合意によって確立されたステークホルダーの権利を尊重し、豊かさ、雇用及び持続可能かつ強靱な企業の創出に向けて、ステークホルダーとの積極的な協力を促すべきである。
8. コーポレートガバナンス原則は、親会社の取締役会に対し、ステークホルダーの利益を考慮しつつ、企業の戦略的指針や経営陣の実効的監視を確保するとともに、企業及び株主に対する説明責任を負うよう求めている。これらの責任を果たすにあたり、取締役会は、独立監査、適切な統制システム、特にリスク管理を含む企業の会計及び財務報告システムの完全性、並びに財務及び事業の統制、法律及び関連する基準の遵守を確保する必要がある。
9. コーポレートガバナンス原則は、企業集団内の上場企業に及ぶ。ただし、子会社企業の取締役会は、当該企業が法人として設立された法域の法令の下での義務を負う場合がある。コンプライアンス及び統制システムは、可能な限り、これらの子会社にも及ぶべきである。さらに、取締役会によるガバナンスの監視には、グループ全体にわたる経営説明責任における明確な指揮命令系統確保のための継続的な社内体制見直しも含まれる。
10. 国有の多国籍企業は、民間企業と同一の勧告の対象となるが、国が最終所有者の場合、国民の監視の目はしばしば厳しくなる。OECD「国有企業のコーポレートガバナンスに関するガイドライン」は、有用であるとともに、特に国有企業を対象を絞って作られた指針であり、このガイドラインが示す勧告は、ガバナンスを大きく改善し得るものである。
11. 法的及び制度的な規制枠組を向上させる一義的な責任は各国政府にあるが、企業による優れたコーポレートガバナンスの実施が何故必要かについては、強力な経済的根拠がある。

12. 企業行動の諸側面及び事業活動と社会との関係に対処する、政府によらない自主規制的方法及び取組の連携は次第に増えつつある。この点において、金融業界において興味深い進展がある。企業は、自らの活動が、社会及び環境にしばしば影響を及ぼすことを認識している。目標達成に向けた取組に敏感な企業による自主規制の実践及び管理システムの策定や関連するマルチ・ステークホルダーの取組への参加、ひいては持続的な開発への貢献は、この証左である。自主規制の実践及びマルチ・ステークホルダーの取組は、信頼に足る、透明性の高いものであるべきである。かかる取組が、責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンスを主眼としたものである場合、行動指針をはじめとした関連国際基準との整合性を図ることで、かかる取組に参画する企業は、複雑性と費用を抑えつつ、実効性を高めることができる。さらに、このような慣行を発展させることで、企業と当該企業が事業活動を行う社会との間の建設的な関係をさらに高めていくことができる。企業は、業界レベル又はマルチ・ステークホルダーレベルで協力することができるが、自社のデュー・ディリジェンスの効果的な実施に対しては、引き続き個別の責任を負う。
13. 実効性ある自主規制の実践からの当然の流れとして、企業には、企業方針についての従業員の認知向上を図ることが期待されている。信義誠実に基づいた「内部通報」行為を守るための予防措置も奨励される。同措置には、時宜を得た救済措置が存在せず、又は雇用上の不利な取扱を受ける合理的リスクに直面する中で、法に反する行為を監督官庁に通報する従業員の保護を含む。時宜を得た救済措置が存在しない、或いは雇用上の不利な取扱いに関する合理的リスクに直面した従業員が、法に反する行為を監督官庁に通報した際の保護を含め、信義誠実に基づいた「内部通報」行為を守るための予防措置も奨励される。かかる保護は、内部統制、第7章で扱う腐敗防止関連の倫理及びコンプライアンスプログラム、及び環境の取組に特に関係の深いものだが、行動指針の他の勧告にもまた関連する。
14. 企業は、自社の事業活動及びビジネス上の関係のある事業体の活動に関連した負の影響についての懸念を安心して表明できる場を創出するため、各種措置を講じるべきである。報復の実行を差し控えると共にこれを防止するための措置を講じることは、市民が自由に活動できる場を保護し、かかる懸念について調査を求め若しくは調査を行い、表明し、又は通報を行う集団又は個人に危害を加える行為を防止する上で重要である。報復には、脅迫、名誉棄損、中傷、ハラスメント、威嚇、監視、社会参加を妨げる戦略的訴訟、正当な活動を違法なものとしようとする試み、身体への攻撃及び殺害等、批判者を検閲し、脅迫し、傷つけ、黙らせようとする報復的な又は差別的な行動を含む。
15. 行動指針においてデュー・ディリジェンスとは、企業が、実際の及び潜在的な自社の負の影響を特定、防止、軽減するとともにどのように対処したかについて説明するプロセスであり、事業上の意思決定及びリスクマネジメントシステムに欠くことのできない要素であると理解される。「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」及びOECD産業分野別デュー・ディリジェンス・ガイダンスは、行動指針のデュー・ディリジェンスに関する勧告を、企業が理解し、実行する上で役立つ。これらのガイダンスはまた、責任ある企業行動のためのリスクベースのデュー・ディリジェンスについての各国政府及びステークホルダーの共通理解の促進を目指している。その目的のため、「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」はデュー・ディリジェンスの枠組を規定しており、各国政府はこれ

に対し、積極的な支援とモニタリングをコミットしてきた。同ガイダンスは、以下の措置を概説している。1.方針及び管理システムに責任ある企業行動を組み込む、2.企業の事業活動、製品又はサービスに関連した実際の及び潜在的な負の影響を特定・評価する、3.負の影響を停止し、防止し、軽減する、4.実施と結果の履歴を追跡する、5.影響にどのように対処したかを開示する、6.必要に応じ、救済を提供する又はこれに協力する。同ガイダンスはまた、これらの措置を実行するための具体的活動についての提言も行っている。デュー・ディリジェンス・ガイダンスで言及された全ての具体的活動取組が、あらゆる状況下で適切なわけではない。

16. デュー・ディリジェンスが単に企業自体にとっての重要リスクの特定及び管理に留まらないことを考えれば、行動指針が対象とする事項に関連した負の影響のリスクを含めるため、より広範な企業リスクマネジメントシステムにデュー・ディリジェンスを包含することもできる。潜在的影響は防止及び軽減を通じ、実際の影響は救済を通じ、対処される。行動指針が扱うのは、本章A第12項及びA第13項に規定されるように、企業が引き起こした又は助長した、若しくはビジネス上の関係によって自社の事業活動、製品又はサービスと直接結びついた負の影響である。デュー・ディリジェンスは、かかる負の影響のリスクを企業が回避するのに役立つ。本勧告において、負の影響を「助長する」とは、実質的な助長と解釈されるべきである。すなわち、他の事業体が負の影響を引き起こす原因となったり、それを促進又は誘発したりする行為であり、より重要でない又は些末な助長は含まれない。企業と負の影響との関係は不変ではない。例えば、状況の進展に応じてこの関係は変化し得るものであり、また、デュー・ディリジェンス及び特定されたリスク及び影響への対応策が、生じつつある影響のリスクを減ずる程度によって変化し得る。
17. 「ビジネス上の関係」との語には、取引先、下請業者、フランチャイズ加盟社、投資先企業、顧客及び合弁事業のパートナー、更には企業自身の事業活動、製品又はサービスに寄与する製品又はサービスを供給する、或いは企業から製品又はサービスを受領、ライセンス、購入、使用するサプライチェーン上の事業体並びに企業の事業活動、製品又はサービスに直接結びついた関係する民間又は国有のその他のあらゆる企業との関係を含む。自然人であり、事業活動、商業活動又は政府の活動とは関連のない目的で行動する個人消費者との関係については、かかる個人により引き起こされた負の影響を企業が助長する可能性はあるものの、行動指針においては、一般的に「ビジネス上の関係」とは見なされない。ビジネス上の関係には、契約関係、「第一層」関係又は直接関係に留まらない関係が含まれる。企業がビジネス上の関係を有する事業体は、参加国内において又は参加国から事業活動を行う場合もそうでない場合もある。企業が、本章A第11項に規定されたように、実際の又は潜在的な負の影響を特定、防止及び軽減する能力は、様々なタイプのビジネス上の関係により、また、注釈第24項に記されたものを含め、その他の要因により異なる可能性がある。
18. 本章A第11項の勧告は、行動指針が対象とする事項のうち、企業の事業活動、製品及びサービスと関連した負の影響に関係するものに適用される。A第11項の勧告は、競争及び納税の章には適用されない。行動指針全体を通じ、デュー・ディリジェンスに関係する勧告は、A第11～第13項及び関連する注釈に従って理解されるべきものである。
19. 具体的にどのような手順を踏むか等、特定の状況に相応しいデュー・ディ

リジェンスの性質及び範囲は、企業の事業活動や行動指針の特定の勧告等の要素により影響を受けるとともに、企業の規模、負の影響に対する企業の関与度及び負の影響の深刻度に応じたものとすべきである。この観点から、デュー・ディリジェンス実施のために企業が講じる措置は、リスクに基づき、負の影響の深刻度及び発生可能性に見合い、その状況に対して適切かつ釣り合ったものであるべきである。特定した影響に同時に対応することが不可能な場合、企業は、負の影響の深刻度と発生可能性に基づき、対策を講じる順序についての優先順位付けを行うべきである。

20. 自社がビジネス上の関係を有する全ての個々の事業体を評価する又はこれらとのエンゲージメントを行うことは、大半の企業にとって実現不可能である可能性があることを行動指針は認めている。企業が多数のサプライヤー及びその他のビジネス上の関係先を有している場合、企業は、負の影響が最も重大な領域を大枠で特定し、このリスク評価に基づき、注釈第19項に規定された方法に従って、これらの領域についてデュー・ディリジェンスのための優先順位付けを行うことが奨励される。企業の製品又はサービスに関連したリスクベースのデュー・ディリジェンスでは、意図された目的通りの製品又はサービスの使用、或いは負の影響を生じさせかねない合理的に予見可能な不適切使用又は誤用という条件下での使用に関連した、既知の又は合理的に予見可能な状況を考慮すべきである。個別の問題に関連するデュー・ディリジェンスに対する具体的な勧告は、関連する章で規定する。
21. 企業が負の影響を引き起こしている場合又は引き起こす可能性がある場合、当該企業は、その影響を停止又は防止するために必要な措置を講じるべきである。
22. 企業が負の影響を助長している場合又は助長する可能性がある場合、当該企業は、最大限可能な範囲で、その助長を停止又は防止するために必要な措置を講じ、残る負の影響を緩和するために自社の影響力を行使すべきである。影響力は、損害を引き起こしている事業体の不適切な慣行を変える能力を企業が有している場合に存在すると見なされる。
23. 行動指針は、負の影響を引き起こしている事業体の責任を、当該事業体がビジネス上の関係を有する企業に責任転嫁すべきでないことを認識する。これについて、ビジネス上の関係を通じ負の影響に直接結びついているものの、負の影響を引き起こしたり又は助長したりはしていない企業は、救済の提供に一定の役割を果たし得るものの、救済を提供する責任を負うことはない。寧ろ、当該企業は、単独で又は他の事業体と協力し、負の影響を引き起こしている事業体に対し、かかる負の影響を防止し、軽減し又は救済するため、影響力を行使する責任を有している。企業が十分な影響力を持たない場合、当該企業は、自社の影響力を高める手段を検討すべきである。企業には、ビジネス上の関係を有する事業体に影響を与えるための影響力の行使又は強化のための方法が数多くある。例えば、支援、訓練及びキャパシティ・ビルディングを通して、また、これらの事業体に負の影響を防止及び／又は軽減させるためのエンゲージメントを通じて、或いは、責任ある企業行動及びデュー・ディリジェンスに関する期待について、マネジメント契約、サプライヤー候補に対する事前の資格要件提示、議決権信託、ライセンス又はフランチャイズ契約といった事業関連の契約に具体的に組み込むこと、責任ある企業行動に関する実績とビジネスインセンティブとの関連付け、責任ある企業行動についての規制当局者又は政策

立案者とのエンゲージメント、責任ある企業行動についての期待が満たされない場合に責任ある関係解消の可能性があることの通知、他企業との協力（業界、リスク、国レベルで）による影響力の集約、及び責任ある企業行動に関する共通の基準の実施等が挙げられる。特定されたリスクに対する適切な対応を決定するにあたり重要なその他の要素には、負の影響の深刻度及び発生可能性並びに企業にとっての当該サプライヤーの重要性等がある。

24. 行動指針は、ビジネス上の関係にある事業体の行動を変えるために企業が有する又は構築可能な影響力の程度には、現実的な限界があることを認める。かかる限界には、製品及び／又はサービスの特性、サプライヤー及びその他の取引相手の数、サプライチェーンの構造及び複雑性、或いはビジネス上の関係又は問題となる負の影響の特性が関係する。例えば、一部の状況下では、一度サービスが提供されるか或いは製品が販売又は再販された場合、企業が自社の影響をモニタリングする、或いは影響力を行使又は構築する能力が減少する場合がある。かかる状況下においては、販売前及び販売時点で実際の及び潜在的な負の影響を特定し、防止又は軽減のために行動すべく努めることが重要となる。
25. ビジネス上の関係における適切な対応には、リスク軽減に向けた取組の間の取引関係維持、リスク軽減に向けた取組継続中の一時的な関係停止、或いは最終手段として、軽減の試みが失敗した場合又はリスク軽減が実現不可能と企業が判断した場合、若しくは負の影響の深刻さを理由に、取引関係を解消することなどを含み得る。企業にとって、取引関係を継続し、時間をかけて実際に改善を図ることができる又はその見込が現実的にある場合、取引関係継続という方策は、多くの場合、取引関係解消より望ましいものとなる。企業はまた、取引関係解消の決定に関連する潜在的な社会的、環境的及び経済的な負の影響も考慮すべきである。取引関係解消を決定した場合、企業は責任ある形で取引関係を解消すべきである。これには、適時に関係するステークホルダーとの間で意味のある協議を行い、また可能な限り、取引関係解消に伴う負の影響を防止又は緩和するための合理的かつ適切な対策を講じること等を含む。
26. 企業はまた、他のステークホルダーと協力しつつ、サプライヤー及びビジネス上の関係にあるその他の事業体とのエンゲージメントを行い、従業員の訓練及びその他のキャパシティ・ビルディング等を通じ彼らのパフォーマンスを改善し、行動指針と整合した責任ある企業行動の原則が彼らの事業慣行に組み込まれるよう支援することができる。この点において、ビジネス上の関係にある中小企業のエンゲージメントを行い、これを支援していくことは、特に重要である。企業とビジネス上の関係にある事業体が、例えば、異なる買い手又はサービス提供者からの、矛盾する要求に直面する可能性がある場合、企業には、反競争的行為防止の観点に十分に注意を払った上で、情報共有等を通じ、デュー・ディリジェンス方針及びリスクマネジメント戦略の整合性を図るため、他企業と共に業界横断的な協力の取組に参加することが奨励される。
27. 企業はまた、OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針についての理事会決定（付属の手續を含む）に則り実施されるものをはじめとした、責任ある企業行動に関する個別の又はマルチ・ステークホルダーの取組及び社会的対話に参加することが奨励される。
28. 意味のあるステークホルダー・エンゲージメントは、デュー・ディリジェンス・プロセスの重要な一要素である。ステークホルダー・エンゲージメント

それ自体が権利である場合もある。ステークホルダー・エンゲージメントは、関係するステークホルダーとの双方向的なプロセスを指し、例えば、会合、ヒアリング又は協議手続などを通じて行われる。関係するステークホルダーとは、行動指針が対象とする事項のうち、企業の事業活動、製品又はサービスに関連した負の影響により影響を受ける又はその可能性がある事項について権利又は利害関係を有する個人又は集団或いはその正当な代表者をいう。企業は、エンゲージメントに関し、最も重大な影響を受ける又はその可能性があるステークホルダーを優先することができる。ステークホルダーに対する影響の度合により、エンゲージメントの度合が特徴付けられる。意味のあるステークホルダー・エンゲージメントとは、双方向で、双方の参加者が誠意をもって実施し、ステークホルダーの意見に応える、ステークホルダーとの継続的エンゲージメントを指す。ステークホルダー・エンゲージメントが、意味と実効性のあるものとなるよう確保するには、それがステークホルダーにとって適時にかつ利用しやすく適切で安全なものとなるようにし、脆弱な立場の又は社会から疎外されたステークホルダーとのエンゲージメントに対し障壁となりかねないものを特定・除去することが重要となる。「責任ある企業行動のためのOECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」及び関連するOECD分野別ガイダンスには、企業のデュー・ディリジェンス・プロセスの一環として実施する場合を含めたステークホルダー・エンゲージメント実施について、企業のための実用的な支援が含まれている。このステークホルダー・エンゲージメントは、例えば地域社会に重大な影響を与えかねない形で集約的な土地又は水の利用を伴うプロジェクト又はその他の活動について、計画及び意思決定を行う際に、特に重要である。

29. 最後に、自主規制及び本行動指針を含むその他の類似の取組は、競争を不当に制限すべきではなく、政府による効力をもつ法規制に代替するものと考えられるべきでもない。多国籍企業は、行動規範及び自主規制的取組を策定する際に、これらが取引又は投資を歪める効果を生じさせることを回避すべきであると理解されている。

第3章 情報開示

1. 企業は、事業活動を行う国及びセクターにおいて確立された情報開示方針を踏まえ、株主その他のステークホルダーの意見や情報開示要請を考慮すべきである。企業は、全ての重要性のある事項について、十分に詳細な情報を開示すべきであり、開示される情報は、定期的で適時の、信頼できる、明快で、完全で、正確かつ比較可能なものであるべきである。情報は、企業全体について開示すべきであり、適切な場合、事業別又は地域毎の情報も開示すべきである。企業の情報開示方針は、費用、事業上の機密事項その他の競争上の懸念に然るべき注意を払いつつ、企業の性質、規模及び所在地に合わせ、策定すべきものである。
2. 企業の情報開示方針は、以下の重要性のある情報を含むべきだが、これに限定されるものではない。
 - a) 企業の財務実績及び業績
 - b) 企業の目的及びサステナビリティ関連情報
 - c) 資本構成、グループ構造及び管理体制
 - d) 実質的所有者を含む主要株主及び議決権
 - e) 取締役会の構成及び取締役会メンバーに関する情報（資格、選任プロセス、他企業の取締役との兼職状況及び各メンバーにつき独立性があると取締役会が見なしているかどうかを含む）
 - f) 取締役会メンバー及び主要執行役員の報酬
 - g) 関連当事者との取引
 - h) 予見可能なリスクファクター
 - i) ガバナンスの体系及び方針（国内のコーポレートガバナンス・コード又はコーポレートガバナンス方針への準拠状況及び実施プロセスを含む）
 - j) 負債合意（コベナント違反の際のリスクを含む）
3. また、デュー・ディリジェンス実施に対する責任の一環として等、責任ある企業行動についての情報を企業が開示することも重要である。この情報の一部は、第2項の下でも重要性があるとされ得る。責任ある企業行動についての情報には、以下が含まれ得る。
 - a) 公の開示を目的としたバリューステートメント又は企業行動についてのステートメント。これには、行動指針中の原則及び基準に対する企業のコミットメントを明示した、責任ある企業行動に関わる事項についての方針及び、企業のデュー・ディリジェンス実施計画も含まれる。
 - b) 企業が賛同する方針及びその他の行動規範、宣言を行った日付及びこれらのステートメントの対象となる国及び事業体。
 - c) 責任ある企業行動に関わる事項についての方針を企業の経営陣及び監督機関に浸透させるために講じた方策についての情報。
 - d) 企業が特定した重大な影響又はリスクの領域、特定・優先順位付け・評価された負の影響又はリスク、及び優先順位付けの基準。
 - e) 第3項(a)のステートメント及び(b)の行動規範に関連した企業の実績。こ

れには、第3項(c)及び(d)で特定されたリスク又は影響を防止又は軽減するために講じた活動を含む。また、可能であれば、改善のための想定されるスケジュール、ベンチマーク及び救済の提供又は救済のための協力を含むその成果を含む。

- f) 内部監査、リスク管理及び法令遵守に向けた体制に関する情報。
 - g) 労働者及びその他のステークホルダーとの関係に関する情報。
 - h) 第4章及び第6章に規定する責任ある企業行動に関する情報開示についての勧告に即したその他の情報。
4. 企業は、会計及び情報開示に関する国際的に認められた基準に則り情報を作成・開示すべきであり、不十分又は不明瞭な情報の公表は差し控えるべきである。外部監査人による年次監査は、財務諸表が、全ての重要な点において、適用される財務報告の枠組に準拠して作成されたという合理的な保証を取締役会及び株主に提示するため、国際的に認められた監査及び倫理、独立性の基準に則り、独立し、能力を有した有資格の監査人によって実施されるべきである。責任ある企業行動についての情報の信頼性を高めるため、企業は、そのような情報についての外部保証の証明取得を求めることができる。

第3章に関する注釈：情報開示

30. 本章の目的は、多国籍企業の事業活動に関する透明性と説明責任を構築することにある。企業に関する明快かつ完全な情報は、株主、潜在的投資家及び金融業界から、労働者、地域社会、特定のテーマに関心のある集団、各国政府及び広く一般社会などのその他のグループまで、様々な利用者にとって重要である。企業の組織構造及び活動、環境・社会・ガバナンスに関する企業方針及び実績に対する社会の理解向上のため、企業は、自社の事業活動を透明性高く行うとともに、情報に対する一般市民からのより高度な要請に応えるべきである。
31. 情報開示に関する最初の一連の勧告は、「G20/OECDコーポレートガバナンス原則[OECD/LEGAL/0413]」において列記された情報開示事項と同一である。同原則に関する注釈は更なる指針を提供しており、行動指針における勧告は、これらとの関係で解釈されるべきである。情報開示に関する最初の一連の勧告は、主に上場企業及び企業関連の全ての重要性のある（マテリアルな）事項にフォーカスしている。重要性のある情報とは、その省略又は虚偽記載により企業価値についての投資家の評価が影響を受けると合理的に予測される情報と定義することができる。これには、通常、企業の将来的キャッシュフローの額、タイミング及び確実性を含む。重要性のある情報とはまた、投資又は議決に関する意思決定を行うにあたり、合理的な投資家が重要だと考える情報と定義することもできる。企業の特性、規模及び所在地の観点からそれが当てはまると見なされる限りにおいて、これらの情報開示に関する勧告はまた、株式非公開企業や国有企業等の非上場企業のコーポレートガバナンスを向上させるための有用なツールとなり得る。情報公開に関するこの一連の勧告は、企業の財務状況、実績、サステナビリティ（持続可能性）、所有形態及びガバナンスを含む、会社についての全ての重要事項についての定期的で適時の、信頼できる、明快で、完全で、正確かつ比較可能な情報を、十分に詳細なレベルで開示することを求めている。報酬と企業の長期的業績、サステナビリティ及びレジリエンス（強靱性）との関係性を含む、取締役及び執行役員の報酬に関する情報も

また、株主の大きな関心事となる。企業にはまた、取締役及び主要執行役員を対象とする報酬方針についての重要な変更、また、標準化され比較可能な形で報酬レベル又は報酬金額を含む適時情報を開示することが期待されており、これによって、投資家は、報酬計画のコストベネフィット及びストックオプション制度等のインセンティブ報酬が業績に与える寄与度を適切に評価できる。関係当事者との重要な取引及び予見可能な重要なリスクファクターは、開示すべき追加的重要情報である。

32. 行動指針には、人、環境及び社会に対する企業の実際の又は潜在的な負の影響並びに関連するデュー・ディリジェンス・プロセスを含む、責任ある企業行動関連の情報開示に関する第二の一連の勧告が含まれている。これらの情報は、投資家の意思決定にとって重要性があり得るとともに、労働者、労働者の代表、地域社会及び市民社会をはじめとしたより広範なステークホルダー群にとっても関連し得る。情報開示においては、第3項で論じられているように、デュー・ディリジェンス・プロセスが有用な手段となり得、これにより、企業は、重要である可能性のある情報を含め、責任ある企業行動関連の情報を、一貫性をもった信頼できる形で効果的に特定・開示することができる。このようにして、デュー・ディリジェンスは、企業が重要なリスク及び影響を特定する上で役立ち得るとともに、第2項及び第3項に基づく情報開示の目的適合性、質及び比較可能性を強化できる。さらに、デュー・ディリジェンス・プロセスは、明確に特定・測定可能な目標が存在しない場合がある企業の目標及びコミットメントに対する信頼できる報告の確保手段となり得る。複数の法域においては、ステークホルダーの利益を考慮することを認めているか又は義務付けており、多くの企業は財務実績以上の幅広いテーマに関する情報を開示している。これにより、かかる企業は、責任ある事業慣行に対するコミットメント又はその実績をより広く知らしめることができる。この第二のタイプの情報開示、言い換えれば一般市民及び企業の活動又は取引関係により直接影響を受ける他の当事者とのコミュニケーションは、企業の財務諸表に記載される範囲を超えた事業体に関わるものとなる可能性がある。例えば、かかる情報開示は、下請業者、サプライヤー、合併事業のパートナー又は企業がビジネス上の関係を有する他企業の活動についての情報も対象とし得る。
33. 第2項及び第3項における2種類の情報開示は相互に関係しており、一部の情報は、双方に関連し得る。第2項の下でどのような情報を開示すべきかを決定するため、行動指針はマテリアリティ（重要性）という概念を用いている。責任ある企業行動に関する事項及びデュー・ディリジェンスに関連する情報を含め、第2項の下での情報もまた、その情報の省略又は虚偽記載が、企業価値並びに企業の将来キャッシュフローのタイミング及び確実性についての投資家の評価若しくは投資家の投資又は議決権に関する意思決定に影響を与えると合理的に予測できる場合、重要性がある（マテリアルである）と見なし得る。何れの情報に重要性があるかについての判断は、時と共に、また、地域の状況、企業固有の事情及び当該法域における法規制の定めに応じ変化する。財務情報の利用者及び市場参加者は、以下を含め、合理的に予見可能な重要リスクに関する情報を必要とする：業界又は企業が事業活動を行う地域固有のリスク、コモディティ及びサプライチェーンへの依存、金利リスク又は為替リスクを含む金融市場リスク、デリバティブ及びオフバランスシート取引に関連するリスク、企業行動リスク、デジタルセキュリティリスク、コンプライアンスリスク及びサス

テナビリティリスク（特に気候関連リスク）。一部の法域では、企業の従業員及び主要ステークホルダーにとって極めて重要なサステナビリティ関連事項又は分散不可能なリスクに対する企業の影響力についての情報開示を求めるか又は勧告している場合もある。

34. 第3項に基づく情報開示に関連し、財務的に重要とは思われないものの、人や地球にとって重要なリスク及び影響は、将来的に企業にとって財務的に重要となる可能性がある。
35. 本章における及び行動指針全体を通じた情報開示の勧告は、事業管理上又は費用面での不合理な負担を企業に与えるべきではない。また、投資家の意思決定に十分な情報を提供することや投資家の誤解回避のために情報開示が必要な場合を除き、自社の競争力を危うくしかねない情報開示を企業に期待すべきでもない。
36. 情報は、国際的に認められた会計及び情報開示の基準に従い、作成及び開示されるべきである。年次外部監査は、全ての重要な点において、適用される財務報告の枠組に準拠して財務諸表が作成されたか否かについての合理的保証を提供するため、国際的に認められた監査、倫理及び独立性の基準に則り、能力を有した有資格の独立監査人によって実施されるべきである。
37. 多くの企業は、法律及び企業行動基準を遵守し、事業活動の透明性向上に役立つよう設計された様々な取組を採用している。気候変動を含む環境、生物多様性、人権、労働基準、消費者保護、又は納税等の分野における国際基準又は倫理的価値観に対するコミットメントの表明として、企業活動の自主規範を公表する企業の数は増大している。これらのコミットメントの尊重に役立てられるよう、特化したマネジメントシステム（情報システム、業務手順及び研修の義務付け等）が、これまで或いは現在も尚、構築され、進化し続けている。
38. 企業は、規制当局又は上場管理機関が義務付ける、より広範な情報開示基準に準拠した開示を求められる場合がある。また、それが当該法域の法的及び情報開示上の定めと合致する場合は、世界における最新のベストプラクティス及び新たな情報開示基準（気候変動及び排出量に関するもの等）を採用し、これと整合させるよう努めるべきである。持続可能な開発の成果に企業活動がどのような影響を与えているかを伝える企業の能力を高める報告基準の策定において、企業は、非政府組織及び政府間機関と協力している。
39. 企業は、責任ある企業行動に関連する情報を積極的に伝え、容易にアクセス可能で利用しやすく、適時かつ正確、明快、完全な情報を提供し、高い費用をかけずに公表した情報にアクセスできるよう図り、この目的の達成のために情報技術の利用を検討することが奨励される。本国市場の利用者が入手できる情報は、アクセシビリティを考慮することにより、関心のある全ての利用者にとってもアクセス可能なものとすべきである。企業は、様々な対象にとって適切な形で情報が提供されるよう図るべきであり、また、オンライン又は印刷媒体が利用できない地域（企業の活動により直接影響を受ける遠隔の地域又は貧困地域等）において情報がアクセス可能となるよう、特別な措置を講じることができる。
40. 独立した確な有資格の事業体による、国際的に認められた保証基準に従った、責任ある企業行動情報の評価は、開示された情報の信頼性を実証し、高めるとともに、より質の高い比較可能な報告に貢献できる。

第4章 人権

国家は、人権を保護する義務を負う。企業は、国際的に認められた人権、事業活動を行う国の国際的な人権に対する義務、並びに関連する国内法規制の枠組の範囲内で、以下の行動をとるべきである。

1. 人権を尊重する。これは、企業が、他者の人権に対する侵害を回避すべきであり、自社が関係した人権に対する負の影響に対処すべきであることを意味する。
2. 自社の活動において、人権に対する負の影響を引き起こす、或いは助長することを回避し、負の影響が生じた場合は、それに対処する。
3. 企業が人権に対する負の影響を助長していない場合であっても、ビジネス上の関係を通じ、自社の事業活動、製品又はサービスが負の影響に直接結びついている場合は、これを防止又は軽減する方法を模索する。
4. 人権の尊重について、政策的なコミットメントを行い、これを公表する。
5. 企業の規模、事業の性質及び状況、並びに人権に対する負の影響のリスクの重大性に応じた適切な人権デュー・ディリジェンスを実施する。
6. 企業が、人権に対する負の影響を自社が引き起こした、或いは助長したと特定した場合、これらの負の影響への救済の正当な手続を提供する、又は正当な手続を通じて協力を行う。

第4章に関する注釈：人権

41. 本章は、企業による人権尊重に関する具体的な勧告の枠組を規定する柱書で始まる。本章は、国連の「ビジネスと人権のための保護、尊重及び救済枠組」に基づき策定され、その実施においては「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠するとともに、ILOの「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」に則っている。
42. 柱書及び第1項は、国家は人権を保護する義務を負い、企業は、その規模、業種、事業の背景、所有形態及び構造にかかわらず、どこで事業活動を行おうとも人権を尊重すべきことを謳っている。人権の尊重は、企業に期待される行動の世界標準であり、人権保護の義務を履行する国家の能力及び／又は意志とは独立して存在し、それらの義務を軽減するものではない。
43. 国家が、関連する国内法を施行しない、或いは国際的な人権に対する義務を果たさないとしても、若しくはかかる法律又は国際的義務に反した行動を国家が取り得るといふ事実があるとしても、企業の人権尊重に対する期待が減るものではない。国内法規制が国際的に認められた人権と矛盾する国においては、概念と原則の章の第2項に従い、国内法の違反とならない最大限の範囲で、国際的に認められた人権を尊重する方策を模索すべきである。
44. 国又は企業の事業活動固有の状況にかかわらず、全ての場合において、最低限、「世界人権宣言」及びそれが成文化された主要文書（「市民的及び政治的権利に関する国際規約」並びに「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」）で構成される国際人権章典で表明された国際的に認められた人権、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（ILO）宣言」に規定され

た基本的権利に関する原則が参照されるべきである。

45. 企業は事実上、国際的に認められた人権の全ての領域に対し影響を及ぼし得る。実際には、特定の産業又は状況において、一部の人権は他の人権に比べ、より重大な負の影響リスクに直面する場合があります、そのため、より高い注意の対象となる。しかし、状況は変わり得るため、全ての権利は定期的な再検討の対象となるべきである。状況により、企業は、追加的な基準の検討を必要とする場合がある。例えば、特別な注意を必要とする特定のグループ又は集団に属する個人の人権に負の影響を及ぼす可能性がある場合、企業は、これらの個人の人権を尊重すべきである。企業は、疎外、脆弱性、その他の状況によりリスクが高まる可能性のある個人、例えば人権擁護者、又は先住民族を含む特定のグループや集団の構成員としての個人に対する特定の負の影響に特別な注意を払うべきである。「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」、「採掘産業における意義あるステークホルダー・エンゲージメントのためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」及び「責任ある農業サプライチェーンのためのOECD-FAOガイダンス」を含むOECDのデュー・ディリジェンス・ガイダンスは、この点に関し、自由意思に基づく、事前の、十分な情報に基づく同意（FPIC）に関する指針を含め、更なる具体的指針を提供している。各種国連文書は、先住民族（「先住民族の権利に関する国連宣言」）、国や民族、宗教及び言語上の少数民族に属す人々、女性、子ども、障がい者並びに移民労働者とその家族の権利を詳細に規定している。また、武力紛争の状況下では、企業は、国際人道法の基準を尊重すべきである。武力紛争又は重大な人権侵害リスクが高まった場合、企業は、国際人道法違反を含む負の影響に関して、より強化したデュー・ディリジェンスを実施すべきである。
46. 第1項において、人権に対する実際の及び潜在的な負の影響への対処の構成要素とは、かかる負の影響の特定、可能な限りの防止並びに人権に対する潜在的な影響の軽減及び実際の影響に対する救済のために十分な対策を講じること、また、人権に対する負の影響にどのように対処したかについて説明責任を果たすことである。「侵害」という語は、個人の人権に対し企業が与え得る負の影響を指す。
47. 第2項は、企業に対し、自社の活動を通じて人権に対する負の影響を引き起こす又は助長することを回避し、そのような影響が生じた場合は、それに対処するよう勧告する。「活動」とは、作為及び不作為の何れをも含み得る。企業が人権に対する負の影響を引き起こすか又は引き起こす可能性がある場合、当該企業は、この影響を停止又は防止するために必要な対策を講じるべきである。企業が負の影響を助長するか又は助長する可能性がある場合は、当該企業は自社の助長を停止又は防止するために必要な対策を講じ、あらゆる残された影響を最大限軽減するために、自社の影響力を行使すべきである。影響力は、人権に対する負の影響を引き起こしている事業体の慣行を変える能力を企業が有している場合に存在すると見なされる。
48. 第3項は、人権に対する負の影響を企業が助長していないが、それにもかかわらず、他の事業体とのビジネス上の関係により、かかる負の影響が当該企業の事業活動、製品又はサービスに直接結びつくという、さらに複雑な状況を扱っている。第3項は、負の影響を引き起こしている事業体の責任を、当該事業体がビジネス上の関係にある企業へと責任転嫁することを意図しない。第3項の期待に応

えるにあたり、企業はかかる負の影響を防止又は軽減するため、適切な場合自社単独又は他の事業体と協力し、人権に対する負の影響を引き起こしている事業体に影響を与えるための影響力を行使するか又は必要に応じ強化する必要がある。

「ビジネス上の関係」には、取引先、自社のサプライチェーン上の事業体並びに自社の事業活動、製品又はサービスと直接結びつく民間又は国有のあらゆる事業体との関係を含む。かかる状況における適切な行動を決定するための検討要素としては、当該事業体に対する企業の影響力、企業にとってのかかる関係の重要性、負の影響の深刻度及び当該事業体との関係解消自体が人権に対する負の影響を生じさせることとなるか等がある。

49. 第4項は、企業に対し、以下を満たした方針についてのステートメントの公表により、人権尊重に対するコミットメントを表明するよう勧告する。(i)企業の最上級レベルで承認されている、(ii)関係する社内及び／又は社外の専門的助言を受けている、(iii)従業員、取引先及び自社の事業活動、製品又はサービスと直接結びつくその他の当事者に対する人権に関する企業の期待を規定している、(iv)全ての従業員、取引先及びその他の関係当事者に対し、社内及び社外で伝達されている、(v)企業全体に定着させるために必要となる事業関連の方針及び手続に反映されている。
50. 第5項は、企業に対し、人権デュー・ディリジェンスを実施するよう勧告する。このプロセスには、人権に対する実際の及び潜在的な影響の評価、評価結果の組み入れと対応、対策の追跡及び影響に如何に対応したかについての伝達が含まれる。人権デュー・ディリジェンスは、より広範な全社的リスクマネジメントシステムに組み込むこともできる。ただしそのシステムが、ライツホルダーのリスクを含むために、単に企業自身にとっての重要性のあるリスクを特定し管理することを超えるものである場合である。企業の事業活動及び事業を取り巻く状況が変化するとともに、人権リスクも時と共に変化することから、人権デュー・ディリジェンスは、継続的な取組となる。サプライチェーン関連を含めたデュー・ディリジェンスに関する補完的指針及びサプライチェーン上で生じたリスクへの適切な対応については、一般方針の章のA第11項からA第13項及びその注釈で示されている。また、個別の分野及びリスク事項のためのガイダンス、また分野横断的な「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」がそれぞれ策定されている。人権デュー・ディリジェンス実施には、個別のリスク及び複数要素が交差するリスクの検討が含まれる場合がある。これには、個人の特質若しくは脆弱な立場の又は社会から疎外された集団に関連するリスクが含まれる。この点で、意味のあるステークホルダー・エンゲージメントは重要であり、かかる集団にとっての持続可能な開発の成果最大化のための方策の検討もまた関連し得る。
51. 人権デュー・ディリジェンスのプロセス又はその他の手段を通じ、自社が負の影響を引き起こしたこと又はこれを助長したことを企業が特定した場合、正当なプロセスを通じ、企業が救済を提供するか又は救済に協力することを行動指針は勧告する。企業は、救済を可能にするプロセスを構築するか又はこれに参加すべきである。状況によっては、司法制度又は国家による非司法的制度に協力することが要請される。その他の状況においては、企業の活動により潜在的な影響を受ける者のための事業レベルの苦情処理メカニズムが、救済プロセスを提供するため

の効果的手段となり得るが、それは、かかるメカニズムが、正当性、アクセスのしやすさ、予測可能性、衡平性、行動指針との適合性、透明性、権利との適合性、継続的学習の源泉となり得る、そして合意に基づく解決を目的とした対話とエンゲージメントに基づくという、核となる基準を満たしている場合に限る。かかるメカニズムは、企業単独で又は他のステークホルダーとの協力の下に運営することができ、継続的学習の源泉となり得る。事業レベルの苦情処理メカニズムは、労働関連の紛争に対処するにあたり、労働組合の役割を損なうために利用すべきではなく、また、かかるメカニズムは、司法的又は行動指針の下の各国連絡窓口（NCP）を含む非司法的苦情処理メカニズムの利用を排除すべきではない。

第5章 雇用及び労使関係

企業は、適用法令、一般的な労使関係及び雇用慣行及び国際労働基準の枠組の中で、あらゆる違法な雇用や労使関係の慣行を回避しつつ、第2章及び第4章で示されたデュー・ディリジェンスに対する期待に則り、以下の行動をとるべきである。

1.
 - a) 労働者が自らの選択により労働組合及び代表組織を設立又はこれに参加する権利を尊重する。これには、自らの選択による労働組合及び代表組織の設立又はこれに参加する労働者の選択への干渉を回避することなどを含む。
 - b) 労働者が自らの選択による労働組合及び代表組織について、団体交渉の目的のために認定を受ける権利を尊重し、また、雇用の諸条件に関する協約の締結を目的として、個別に又は雇用者の団体を通じ、労働組合及び代表組織の代表と建設的な交渉を行う。
 - c) 児童労働の実効性のある廃止に貢献するとともに、最悪の形態の児童労働の撤廃を確実にしめるため、緊急を要するものとして、即時かつ実効性のある措置を講じる。
 - d) あらゆる形態の強制労働の撤廃に貢献するとともに、強制労働の撤廃に向け、緊急を要するものとして、即時かつ実効性のある措置を講じる。
 - e) 事業活動全体を通じ、雇用における機会及び待遇の均等原則に則るとともに、人種、肌の色、性別、年齢、宗教、政治的見解、出身地、社会的出自、障がいの有無、又はその他の状況に基づき、雇用又は職業において、労働者を差別しない。ただし、労働者をその特質に従って選別的に取り扱うことが、雇用機会の一層の均等化を推進しようとする政府の確立した政策を促進する場合、又は、それが職業に固有の要件に関連している場合を除く。
 - f) 「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に則った、安全で健康的な労働環境を提供する。
2.
 - a) 労働者の代表に対し、実効性のある労働協約の策定に資するような便宜を提供する。
 - b) 労働者の代表に対し、雇用条件に関する有意義な交渉のために必要な情報を適切なタイミングで提供する。
 - c) 労働者及びその代表に対し、組織体の又は必要に応じ企業全体の業績に関し、真正かつ公平な見解を持てるよう情報を提供する。
3. 正当なプロセス、体系又は仕組みを通じ、労使共通の関心事項について、雇用者と労働者及びその代表との間の協議及び協力を促進する。
4.
 - a) 事業活動全体において、雇用、契約関係及び労使関係の基準を遵守する。
 - b) 多国籍企業が他の国で事業活動を行う場合、あらゆる事業活動において提供される賃金、福利厚生、労働条件は、受入国の類似の雇用者が提供する基準よりも不利でないものとするべきである。類似の雇用者が存在しない場合、企業は、政府の政策及び関連する国際基準の枠組の範囲で、可能な限り最良の賃金、福利厚生、労働条件を提供すべきである。これらは当該企業の経済的地位に関係

することであるが、少なくとも、労働者及びその家族の基本的ニーズを充足するに足るものとすべきである。

- c) 最高の労働安全衛生基準を維持する。
5. 事業活動において、実行可能な範囲で最大限、現地の労働者を雇用し、スキルレベルの向上を目的として、労働者の代表及び、適切な場合には、関係する政府当局との協力の下、訓練を提供する。
 6. 雇用に重大な影響を及ぼすような事業活動の変更、特に多数の労働者の集団的レイオフ又は解雇を伴う事業体の閉鎖の検討にあたっては、影響を受ける労働者の代表及びそれらの者の代表組織、並びに適切な場合には、関係する政府当局に対し、かかる変更に関する合理的な予告を行い、また、かかる変更による負の影響を可能な限り最大限軽減するため、労働者の代表及び所管の政府当局と協力する。各事例の具体的状況に鑑み、最終決定を下す前に、経営者側がそのような予告を行うことが可能である場合には、予告を行うことが望まれる。かかる決定の影響を軽減する上で意味のある協力を提供するため、その他の手段を採用することもできる。
 7. 雇用条件に関して労働者の代表と誠実な交渉を行うにあたり、又は労働者が団結権を行使する間、交渉に不当な影響を与える、又は団結権及び団体交渉権の行使を妨げるために、事業部門の全部又は一部を当該国から移転する、或いは当該企業の他国の事業体から労働者を移転させるとの威嚇を行わない。
 8. 雇用する労働者の正当な代表者が、団体交渉又は労使関係の問題について交渉を行えるようにするとともに、労使共通の関心事項について、これらの事項についての決定権限を有する経営陣の代表者と協議できるよう図る。

第5章に関する注釈：雇用及び労使関係

52. 本章は、「適用」法令についての言及を含む柱書で始まる。「適用」法令とは、特定の国の法域内で事業活動を行っていたとしても、多国籍企業は、雇用及び労使関係に関する事項についての国レベル又は国際レベルの規制の対象となり得るという事実を謳うために用いられている。「一般的な労使関係」及び「雇用慣行」という語は、様々な国毎の状況（国内法令の下で労働者に認められた交渉手段についての異なる選択肢等）に基づく様々な解釈を可能にする広義の意味を持つ。
53. 国際労働機関（ILO）は、国際的な労働基準の策定・対応並びに「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」で謳われた労働における基本的権利を推進する管轄機関である。行動指針は、拘束力を持たない文書として、多国籍企業によるこれらの基準及び原則の遵守を促進する役割を有している。行動指針の本章の規定は「ILO宣言」並びに「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（ILO多国籍企業宣言）」の関連規定を反映している。「ILO多国籍企業宣言」が、雇用、訓練、労働条件及び労使関係の分野における原則を規定するのに対し、OECDの「行動指針」は、企業行動の全ての主要な側面を対象としている。OECDの「行動指針」及び「ILO多国籍企業宣言」は、企業に期待する行動について言及しており、並列的かつ相互に矛盾のないよう意図されている。「ILO多国籍企業宣言」は、従って、同宣言がより詳細に規定する範囲において、行動指針の理解に資するものとなる。しかし、「ILO多国籍企業宣言」におけるフォローアップ手続のための責任と「行動指針」のそれとは、制度的に別個のものである。

54. 第5章で使用されている用語は、「ILO多国籍企業宣言」で使用されている用語と一致する。雇用関係が存在しない場合であっても、企業は、一般方針に関する第2章のA第11項からA第14項におけるリスクベースのデュー・ディリジェンス及びサプライチェーンに関する勧告に従い行動することが期待されるものと認識されている。このことは、非正規で短期の就労形態、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の欠如、デジタルトランスフォーメーションがより顕著な業種において、特に関係する。
55. これらの勧告は、実際の民事上及び商業上の関係に干渉するものではなく、寧ろ、雇用関係にある個人が、行動指針の下で当然のものとしてこれら個人に認められた保護を得ることを確保することを求めるものである。
56. 本章の第1項は、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に記された労働におけるあらゆる基本的原則及び権利、すなわち、結社の自由及び団体交渉の権利、児童労働の実効的廃止、あらゆる形態の強制労働の撤廃、雇用及び職業における差別撤廃並びに安全で健康的労働環境の推進を反映すべく作られている。これらの原則及び権利は、基本的なものと認められた具体的な権利及び義務という形で、ILO条約の中で確立されてきた。
57. 第1項c)は、多国籍企業に対し、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」と同様の意味で、児童労働の実効的廃止に貢献するよう勧告する。児童労働に関する長い歴史を持つILO文書には、雇用最低年齢に関する第138号条約及び第146号勧告（共に1973年採択）並びに最悪の形態の児童労働に関するILO第182号条約及び第190号勧告がある。多国籍企業は、その労務管理慣行、良質で高賃金のディーセント・ワークの創出及び経済的成長への貢献を通じ、貧困全般及び特に児童労働を引き起こす根本原因に対処するため、プラスの貢献を果たし得る。児童労働問題に対する永続的解決策の追求に貢献する多国籍企業の役割を認識し奨励することが重要である。この点において、受入国に住む児童の教育水準の向上は、特に注目に値する。
58. 第1項d)は、企業に対して、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に由来するまた別の原則であり、「市民的及び政治的権利に関する国際規約（ICCPR）」において強制労働に服さない人権として認められた、あらゆる形態の強制労働の撤廃に貢献するよう勧告する。労働に関するこの中核的な権利への言及は、1930年のILO第29号条約及び2014年の同条約議定書並びに1957年の第105号条約に基づく。第29号条約は、各国政府に対し、「能フ限り最短キ期間内ニ一切ノ形式ニ於ケル強制労働ノ使用ヲ廃止スル」よう求めており、第105号条約は、各国政府に、「あらゆる形態の強制労働を禁止し、」かつ、列挙された目的のために（例えば、政治的な強制又は労働規律の手段として）「これを利用しない」こと、また、「[その]即時の、かつ、完全な廃止を確保するために効果的な措置をとる」ことを求めている。同時に、ILOは、刑務所労働、特に民間の個人、企業又は団体による受刑者の賃金雇用（又はその支配下に置くこと）という困難な問題を取り扱う管轄機関だと理解されている。企業は、人身取引（強制労働を目的としたものを含む）を防止し、債務による束縛等の強制的手段に対処するために必要な対策を講じるべきである。企業は、強制労働についてのILO指標に列記された指標に対する対策を講じ、自社の事業活動、製品及びサービスに関連した強制労働リスクに対処するためにとった行動についての透明性をさらに高めるべきである。
59. 第1項e)における雇用及び職業に関する差別禁止の原則への言及は、採用、配属、解雇、給与及び福利厚生、昇進、異動又は転勤、雇用満了、訓練並びに退職等の

条件に適用されると見なされる。ILOの「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」（第111号）、ILO第100号条約、母性保護条約（第183号）、職業リハビリテーション及び雇用（障害者）条約（第159号）、高齢労働者に関する勧告（第162号）及びHIV及びエイズ並びに労働の世界に関する勧告（第200号）に基づく許容できない差別理由の一覧は、これらの理由による如何なる区別、除外又は選好も、ILO条約、勧告並びに規範の違反であると見なす。行動指針において、「その他の状況」とは、労働組合活動並びに年齢、障がいの有無、性別、妊娠、婚姻状況、性的指向又はHIVの状況等の個人の特質を指す。第1項e)の規定に従い、企業は、特に採用選考、報酬、訓練及び昇進を中心として、全ての従業員の機会均等並びにこれらの基準の公平な適用を推進し、婚姻状況、妊娠又は家族的責任を理由とした差別又は解雇を防止することが期待される。この点に関連するものとして、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（第190号）がある。

60. 第1項f)は、全ての企業に対し、安全で健康的な労働環境を提供するよう勧告する。これには、労働環境固有の危険要因を合理的に実行可能な範囲で最小化することによって、労働に起因する、労働に関連する又は労働の間に起こる事故及び健康被害を防止することを含む。
61. 本章の第2項c)では、企業が労働者及びその代表に対し、業績に関する「真正かつ公平な」見解を得させる情報を提供することへの期待が示されている。情報は、以下の事項に関係する：企業の構造、その経済的及び財務的状況並びに見通し、環境・健康・安全に対する負の影響、雇用動向、また、事業上の秘密についての正当な遵守事項を考慮した上で、事業運営において予定されている重要な変更。事業上の秘密の考慮とは、特定の事項に関する情報は提供され得ない、或いは予防措置なしには提供され得ないことを意味し得る。
62. 労働者参加の協議の形態に関する本章第3項の言及は、「企業における使用者と労働者との間の協議及び協力に関する勧告」（ILO勧告第94号）に則る。これはまた、「ILO多国籍企業宣言」中の規定とも合致する。かかる協議の取り決めは、雇用条件に関する労働者の交渉権の代替とすべきではない。勤務形態に関する協議の取り決めについての勧告は、第8項にも含まれる。
63. 第4項では、雇用及び労使関係の基準には、報酬及び労働時間の取り決めも含まれると理解される。労働安全衛生への言及は、雇用の過程から生じる、雇用に関連する又は雇用の間に起こる事故及び健康被害の最小化のために広く用いられる規制上の基準及び業界の規範に従うことが多国籍企業に期待されていることを示唆する。本項は、たとえ事業活動を行う国の既存規制によって形式上要求されていない場合でも、事業活動のあらゆる領域において、労働安全衛生に関する実績レベルの向上に取り組むことを企業に奨励する。また本項は、健康又は安全に差し迫った重大なリスクがあると信じる合理的な理由が存在する場合、労働現場から離れる労働者の判断能力を尊重するよう、企業に奨励してもいる。その重要性及び関連する勧告の相互補完性を反映し、健康及び安全への関心は、行動指針の他の章、とりわけ消費者利益及び環境の章にも反映されている。ILOの職業病の一覧表並びに職業上の事故及び疾病の記録及び届出に関する勧告（第194号）は、職業病の指標となる一覧表及び行動指針の本件実施において企業が考慮し得る行動規範及び指針を提供している。企業にとっての労働安全衛生に関する更なる指針は、ILOの職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第155号）第4部（企業の段階における措置）及び労働安全衛生マネジメントシステムに関するILOガイドライン（ILO-OSH）に見ることができる。

64. 本章第5項の勧告は、多国籍企業に対し、管理職に携わる者を含め、現地の労働者を十分な割合で採用し、それらの者に訓練を提供するよう奨励する。スキルアップ及びリスキリングのための訓練は、社会的、環境的、技術的変化への対応を含めた事業活動及び雇用企業のニーズの将来的変化、並びにオートメーション、デジタル化、公正な移行及び持続可能な開発に関連したリスク及び機会を先取りしたものであるべきである。訓練及びスキルレベルに関する本項の文章は、一般方針の章の人的資本形成の推進に関するA第4項の文言を補完する。現地の労働者に関する言及は、一般方針のA第3項の現地のキャパシティ・ビルディングの推進を謳った文章を補完する。ILOの人的資源の開発（教育、訓練及び生涯学習）に関する勧告（第195号）に従い、企業はまた、女性並びに若者、非熟練労働者、障がい者、移民、高齢労働者及び先住民族等のその他の脆弱な立場の集団に対する訓練の機会均等を確保しつつ、訓練及び生涯学習に、実施可能な最大限の範囲で投資することが奨励される。
65. 企業は、ディーセント・ワークの促進及び創出において重要な役割を果たしている。第6項は、企業に対し、自社の労働者の生計に重大な影響を及ぼす事業活動の変更、特に集団的もしくは大規模なレイオフもしくは又は解雇を伴う事業体の閉鎖又はオートメーション化にあたっては、労働者の代表及び関係する政府機関に対し合理的な予告を行うよう勧告する。その中で述べられているように、本規定の目的は、かかる変更の影響を軽減するための協力機会を提供することにある。これは重要な原則であり、参加国の労使関係法及び慣行に幅広く反映されている。しかしながら、意義ある協力機会を確実なものとするために講じられる方策は、全ての参加国において同一ではない。本項はまた、個別の状況に応じ、経営者側が最終決定を下す前にそのような予告を行うことが適切だともしている。実際、最終決定前の予告は、多くの参加国における労使関係法及び慣行中の主要事項である。しかし、かかる決定の影響を軽減するための意義ある協力機会確保の手段としてこれが唯一のものではなく、他の参加国の法律及び慣行では、決定が実施される前の一定期間のうちに協議を行わなければならない等、他の手段が規定されている。

第6章 環境

企業は、持続可能な経済を推し進める上で主要な役割を担っており、また、緊急の脅威である気候変動を含めた世界、地域、地方レベルの環境課題に対し、効果的かつ先進的な対策の実施を講じることで貢献することができる。事業活動を行う国の法規制の枠組及び行政慣行の範囲内で、また関連する国際的な合意、原則、目標及び基準を考慮し、企業は、環境を保護し、ひいてはより広く労働者、地域社会及び社会を守る必要性に燃えるべき注意を払い、環境に対する負の影響を回避するとともにこれに対処し、かつ持続可能な開発というより広範な目標に貢献する形で活動を行うべきである。企業は、環境に対する様々な負の影響に関与している場合がある。これには、以下のようなものが含まれる。

- a) 気候変動
- b) 生物多様性の損失
- c) 陸、海洋及び淡水の生態系の劣化
- d) 森林減少
- e) 大気、水、土壌の汚染
- f) 有害物質を含む廃棄物の不適切管理

様々な環境影響に関する重要な差異については、本章の注釈で解説しており、これには、関連する枠組みにおいて、気候変動及び環境影響と個々の企業との関係がどのように考慮されるべきかが含まれる。

特に、企業は以下の行動をとるべきである。

1. 第2章に記載の通り、環境に対する負の影響についてのリスクベースのデュー・ディリジェンスの実施など、当該企業に適した、ライフサイクルを通じた企業の事業活動、製品及びサービスに関連した環境マネジメントシステムを構築・維持する。これにあたり、以下のような方策を講じる。
 - a) 当該企業の事業活動、製品及びサービスに関連する負の影響について、並びに環境に対する重大な負の影響を生じさせるのは事業活動のどの領域かについての十分かつ適時の情報の収集と評価を行うことによって、自社の事業活動、製品及びサービスに関連した環境に対する負の影響を特定・評価し、適切な環境影響評価を策定する。
 - b) 企業の事業活動、製品及びサービスに関連した環境に対する負の影響に対処し、環境パフォーマンスを向上させるため、測定可能な目的、目標及び戦略を策定・実行する。目標は、科学的根拠に基づき、関連する国の政策並びに国際的コミットメント及び到達点と整合し、ベストプラクティスを踏まえたものであるべきである。
 - c) 戦略の実効性を定期的に検証するとともに、環境上の目的及び目標に対する進捗をモニタリングし、目的、目標及び戦略が引き続き妥当であるか定期的な確認を行う。
 - d) 利用可能な最善の情報に基づいた、企業の事業活動、製品及びサービスに関連した環境影響についての適切、測定可能、（該当する場合は）検証可

能かつ適時の情報、及び第1項b)に記された目標及び目的に対する進捗を、一般市民、労働者及びその他の関係するステークホルダーに提供する。

- e) 企業が引き起こした又は助長した環境に対する負の影響への対処に必要な是正を提供するか或いはこれに協力し、また、環境に対する負の影響を引き起こした又は助長した他の事業体に対し、負の影響からの是正を行うために影響力を行使する。
2. 企業の事業活動、製品又はサービスに関連した環境に対する負の影響を受けている関連ステークホルダーとの間で、意味のあるエンゲージメントを実施する。
 3. 環境に対する重大な又は回復不能の損害が生じるおそれがある場合、人の健康と安全も考慮した上、当該リスクに関する科学的及び技術的理解に従うとともに、絶対的な科学的確実性又は手順を欠いていることを理由とした、かかる損害の予防又は最小化のための費用対効果の高い措置の先送りは行わない。
 4. 事故及び非常事態を含め、事業活動から生じる環境又は健康への重大な損害の防止、軽減及び管理のための緊急時対応計画、及び監督当局への速やかな報告のための仕組みを維持する。
 5. 以下のような方策を通じ、当該企業において、及び（目的に合致する場合は）ビジネス上の関係にある事業体においても、環境パフォーマンス向上に継続的に努める。
 - a) それが実行可能な場合、環境パフォーマンス向上のため存在する最善の技術を採用する。
 - b) 次のような製品又はサービスを開発し提供する：環境に対して不適切な影響を及ぼさず、想定通りに使用されれば安全で、耐久性があり、修理可能かつ再利用及びリサイクルが可能、又は安全に廃棄可能である。さらには、持続可能な形で天然資源を用いて環境に健全に優しく生産され、また、エネルギー及び原材料投入量を可能な限り最小化するとともに、汚染、温室効果ガス排出量及び廃棄物（特に有害廃棄物）の発生を最小限に留める。
 - c) 企業の製品及びサービスの使用による環境への影響について、顧客の認知向上を促進する。そのための手法としては、企業の製品及びサービスの環境影響（温室効果ガス排出量、生物多様性への影響、資源効率、負の影響が生じた場合の修復可能性、リサイクル可能性、又はその他の環境関連事項等）についての重要かつ正確な情報の提供などが挙げられる。
 6. 有害な及び非有害な原材料及び廃棄物の管理や環境に損害を与える事故の防止を含む、環境・健康・安全関連事項、また、環境影響評価手順、広報及び環境技術などのより全般的な環境管理分野についての適正な教育及び訓練を従業員に提供する。それが適切かつ実現可能な場合は、サプライヤー及びその他の取引先、特に中小企業及び小規模事業者に対し、環境管理についてのキャンペーン・ビルディングなどの支援を提供する。
 7. 環境に対する認知・保護を強化するパートナーシップ又はイニシアティブなどを通じ、環境に関して責任ある、経済効率性の高い公共政策の策定に貢献する。

第6章に関する注釈：環境

66. 環境上の目的を達成するには、社会全体の取組が求められる。行動指針は、企業が、環境に対する負の影響をどのように回避し対応すべきか、また、気候変動の緩和及び適応、生物多様性の保全、再生及び持続可能な利用、持続可能で効率的かつ正当な土地、資源及びエネルギーの利用、持続可能な消費及び生産（循環経済の取組の推進を含む）、並びに公害の防止、低減及び制御などの目標達成にどのように寄与すべきかを規定する。国際的なコミットメント、多国間協定及びその他の規制枠組は、環境問題及び期待を理解する上での重要なベンチマークとなる。一部の国際的合意の内容は、政府としての集団的な目的であり、かかる目的に関連した個々の企業の責任に関し、詳細な指針を規定していない場合がある。そのような場合は、関連した規制枠組、国の政策並びに環境マネジメント及び予防措置に関する広く認められた基準、並びに科学的根拠が重要な参照先となる。環境の章の本文は、環境と開発に関するリオ宣言、アジェンダ21（リオ宣言の一部）及び国連の持続可能な開発のための2030アジェンダに含まれる原則及び目標を広く反映している。本章はまた、国連気候変動枠組条約（UNFCCC）、パリ協定、生物多様性条約、昆明・モントリオール生物多様性枠組、環境問題における情報へのアクセス、意思決定における市民参加、司法へのアクセスに関する地域条約、国連砂漠化対処条約、環境についての関連地域協定とも合致し、環境マネジメントシステムに関するISO規格、国際金融公社の環境・社会パフォーマンススタンダード及び国際的な化学物質管理のための戦略的アプローチ（SAICM）等の文書に掲載された基準を反映している。
67. 行動指針において、「環境マネジメント」は、最も広義に解釈されるべきである。すなわち、環境上の影響及びリスクの理解、企業の事業活動、製品及びサービスに関連した環境に対する影響の回避と対処、累積的影響に対する企業の寄与度についての検討並びに企業の環境実績の継続的向上の取組を包含する。環境マネジメントにはまた、環境に対する負の影響に関するリスクベースのデュー・ディリジェンス実施も含まれる。第2章に則り、環境デュー・ディリジェンスの性質と範囲は個別の企業の状況による。環境デュー・ディリジェンス実施に対する制約には、環境データ又は環境技術が利用できないことが含まれ得る。また、デュー・ディリジェンスにはリスクベースの優先順位付けが含まれる。また、企業の事業活動、製品又はサービスと結びつく環境影響が、どの程度合理的に予見可能かにも依拠する。環境マネジメントは、持続可能な開発の重要な構成要素であり、持続可能な開発に向けた国の優先事項及び目標で規定されたものを含む広範な優先事項の間の調和を図ることも対象となり得る。環境マネジメントは、事業上の責任であると同時に事業上の機会でもある。多国籍企業は、何れの点についても果たすべき役割を有する。従って、これらの企業の経営者は、自社の事業戦略における環境関連事項に適切な関心を払うべきである。環境パフォーマンスの向上には、体系的取組及びマネジメントシステムの継続的改善に対するコミットメントが求められる。環境マネジメントシステムは、環境的配慮を事業運営に結びつけるために必要な社内の枠組を提供する。かかるシステムの構築により、株主、労働者、地域社会及び関係するその他のステークホルダーに対し、自社の活動の負の影響から環境を保護するために企業が積極的に取り組んでいるとの確信を与えることができるはずである。
68. 本章の柱書は、事業活動と関連し得る環境に対する負の影響の例示的一覧を掲

げている。多くの企業活動は、環境に対する負の影響を生じさせ得る。環境に対する負の影響とは、自然生態系や管理された生態系の構成、レジリエンス、生産性又は環境収容力或いは社会経済システム又は人々に有害な影響を及ぼす環境又は生物相における重大な変化を指す。環境に対する負の影響は、利用可能な最高の科学的知見に照らして評価されるべきである。行動指針においては、第2章に記された通り、企業は、自社の活動自体が負の影響を結果として生じさせるに十分であった場合、環境に対する負の影響を「引き起こ」したこととなる。負の影響を引き起こした他の事業体の活動と組み合わせることにより、或いは、他の事業体に負の影響を引き起こす要因となり、それを容易にし、又はその誘因となった場合に、企業は、環境に対する負の影響を「助長」したこととなる。環境に対する負の影響はまた、企業の事業活動、製品又はサービスに、仮にそれらが負の影響を助長していなかったとしても、ビジネス上の関係によって直接結びつく場合がある。

69. 環境影響は、集合的で相互に結び付いている場合もあれば、個別のものである場合もあり、ある国に限定されている場合もあれば、複数国にまたがる場合もある。環境影響の一部はよく知られている一方、その他の環境影響の範囲、特質及び原因は、あまり知られていないか変化しつつある、又は全く知られていないこともある。従って、利用可能な科学及び情報に基づき、環境に対する負の影響を企業がどの程度助長しているかを評価できる場合もあれば、そのような評価が困難な場合もある。後者の場合、行動指針においては、負の影響に対する企業の助長の評価にあたっては、当該企業の活動が、広く認められた基準、環境マネジメントプロセス及び環境に関するグッドプラクティス上の予防措置にどの程度整合するか、また、適用される環境関連ルール及び規制枠組において確立されているベンチマーク及び基準、並びに関連する国際的合意を検討すべきである。
70. 環境に対する負の影響は、健康及び安全、労働者及び地域社会への影響、生計手段へのアクセス又は土地保有権等、行動指針が対象とする他の事項としばしば密接に結びついている。更に、環境デュー・ディリジェンスの実施及び環境に対する負の影響の管理には、しばしば、環境・社会・開発上の複数の優先事項を考慮することが含まれる。特に、パリ協定の前文は、自国が定める開発の優先順位に基づく労働力の公正な移行並びにディーセント・ワーク及び質の高い雇用の創出が必要不可欠であることを考慮し、また、気候変動に対処するための行動をとる際に、締約国はそれぞれの締約国の義務の履行を尊重し、促進し、考慮すべきだと謳っている。この点において、企業にとっては、自社の環境マネジメント及びデュー・ディリジェンスの取組の文脈において、社会的影響を評価するとともに対処し、環境に有害な慣行から再生可能エネルギーの利用など環境により優しい産業又は慣行への移行を通じ、かかる負の影響を防止・軽減するための行動をとることが重要となる。第5章で記されたように、社会的対話及び団体交渉を通じたエンゲージメントを含む労働者の権利を尊重し、第2章にあるように、関係するステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントを実施し、それが必要な場合、責任ある関係解消を行うことが、この点で重要である。
71. 環境パフォーマンスの向上に加え、環境マネジメントシステムの構築は、事業コスト及び保険費用の削減、エネルギー及び資源の保全向上、コンプライアンス費用及び賠償責任費用の削減、持続可能性及びレジリエンス向上、資本及び

人材へのアクセス向上、顧客満足向上、地域及び社会との関係改善などにより、企業に経済的恩恵をもたらし得る。

72. 企業の事業活動、製品及びサービスに関連した環境影響に関するコミュニケーション並びに意味のあるステークホルダー・エンゲージメントは、デュー・ディリジェンスの構成要素の一つであり、法律により履行が求められる場合もある。グローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）やその他の環境報告基準などの報告基準は、有益な参照資料となる。情報開示についての第3章も参照のこと。従業員、顧客、投資家、サプライヤー、請負業者、地域社会、脆弱な立場の又は社会から疎外された個人又は集団、特別な権利又は正当な所有権を有する人々及び先住民族、更には一般国民との意味のあるエンゲージメント及びコミュニケーションは、それらの人々が環境影響を受けている又は影響を受ける可能性がある場合、並びに、それが地域レベル、国家レベル、国際的レベルの何れであるかにかかわらず、稀少な或いは危機に瀕した環境資産が関係する場合、特に重要である。
73. 企業は、資源効率、循環経済及びその他のモデル等を通じ、持続可能な消費及び生産のあり方を採用することが奨励される。これらの実践を通じ、企業は、環境に対する自社の負の影響を大幅に削減できる。資源効率は、環境の観点から信頼できる原料供給等を通じ、より効率的かつ効果的な原材料使用を促進する。更に、循環経済の取組は、適切な場合、持続可能な開発達成のために利用可能な方策の一つとして関連がある。各国の優先事項及び状況に応じ、循環経済は一つのモデルであり、そこでは、製品及び原材料は、再使用、修理、再製造、リサイクル又は回収でき、それ故、経済の中で、それらの原料となる資源と共に可能な限り長く維持できるよう設計されている。また、循環経済においては、廃棄物、特に有害廃棄物の排出が回避又は最小化され、温室効果ガス排出も防止・削減される。
74. 行動指針は、企業は、環境に対する負の影響を回避するため、可及的速やかにかつ積極的に行動すべきことを基本的前提としている。
75. 行動指針は、如何なる既存文書の再解釈も、政府側の新たなコミットメント又は先例の創出も意図しない。行動指針は、予防的取組を企業レベルで如何に実施すべきかについて勧告することのみを意図している。この予防的取組の適用においては、それが実施される特定の状況に基づき、一定程度の柔軟性が必要であると認識されている。また、各国政府は、その能力に応じてこの領域における基本的枠組を決定するとともに、透明性を確保し、取組が科学に基づいたものとなるよう、今後に向けた最適な手法について定期的にステークホルダーの意見を聞く責任を負うものとも認識されている。
76. 企業は、気候変動の緩和及び適応に関する国際的に合意された目標の達成に必要な温室効果ガス（GHG）排出ネット・ゼロ、気候に対して強靱な経済の実現に向け寄与するという重要な役割を有している。温室効果ガス排出ネット・ゼロへの移行プロセスの間、多くの事業活動は一定程度温室効果ガスを排出する、又は炭素吸収源を減少させることが予想される。企業は、自社の温室効果ガスの排出及び炭素吸収源への影響が、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の判断を含む利用可能な最良の科学に基づく国際的に合意された世界全体の気温目標と合致するよう努めるべきである。

77. これには、気候変動の緩和及び適応に関する、科学的根拠に基づいた方針、戦略及び移行計画の設定及び実施、並びに短期、中期及び長期の緩和目標の設定、実施、モニタリング及び報告が含まれる。これらの目標は、科学的根拠に基づき、温室効果ガス総排出量に関する削減目標及び必要に応じて原単位ベースの温室効果ガス削減目標を含み、スコープ1及び2の排出量並びに利用可能な最良の情報に基づくスコープ3のGHG排出量が考慮されるべきである。入手可能な最新の科学的根拠に基づき、また他の国又は産業が独自の移行経路を策定及び更新するに伴い、その関連性及び妥当性に関して定期的に目標に対する報告、見直し及び更新を行うことが重要である。企業は、カーボン・オフセット、補償又は中和策（Neutralization：企業が設定した削減目標に対する残余排出量と炭素除去を釣り合わせる事）施策よりも排出源の除去又は削減を優先すべきである。カーボン・クレジット又はカーボン・オフセットは、排出削減の最後の手段として検討され得る。カーボン・クレジット又はカーボン・オフセットは、環境保全性が高いものでなければならず、排出削減の必要性から関心を遠ざけるものであってはならず、温室効果ガスを大量に排出するプロセス又はインフラの固定に寄与するものであってならない。企業は、あらゆるカーボン・クレジット又はカーボン・オフセットへの依存及びそれらの重要な特質について報告すべきである。このような報告は、排出量削減についての報告とは区別され、これを補完するものであるべきである。
78. 気候変動の緩和及び適応のための、サプライヤー及びその他のビジネス上の関係先への、相互に合意可能な条件に基づく影響力の行使及び技術供与、技術支援及び資金援助は、目標を達成し、影響に対処するために必要不可欠となる。
79. 気候に対する強靱性を獲得し気候変動への適応を果たすことは、人及び生態系を守るための、気候変動への長期的な世界的対応の重要な要素であり、社会の全ての層のエンゲージメントと支援を必要とする。企業は、地域社会、労働者及び生態系の気候変動への適応及び気候への強靱性を損なう活動を回避すべきである。
80. 生物多様性保全並びに天然資源及び生態系（森林、海洋、泥炭地及び湿地等）の持続可能な管理及び使用は、人間の健康及び生計、種の生存並びに気候変動の緩和及び適応にとって極めて重要である。企業は、生物多様性保全、その構成要素の持続可能な利用、並びに遺伝資源の利用から生じる恩恵の公正かつ公平な共有に寄与すべきである。企業はまた、国連の持続可能な開発目標（特にターゲット15.2）、国連森林戦略計画2017-2030及び2030年までに森林の消失及び土地の劣化を食い止め好転させることを目指す2021年の森林・土地利用に関するグラスゴー・リーダーズ宣言に則り、森林減少を含む陸、海洋及び淡水の劣化を回避し、これに対応すべきである。そのための取組には、国立公園、環境保存地域及びその他の保護区（ユネスコ世界自然遺産、生物多様性条約履行のための保護区及び国内法で規定された区域を含む）内の生物多様性並びに保護種に対する潜在的な負の影響に関するより詳細なデュー・ディリジェンスの実施を含むべきである。適切な場合、また、自社の能力及び事業活動を行う国の国内法に従い、企業はまた、陸、海洋及び淡水の劣化抑制を含む持続可能な土地及び森林管理（森林回復、植林、森林再生を含む）に寄与すべきである。生物多様性に対する負の影響の防止又は緩和のための企業の取組は、生物多様性への影響緩和階層に基づくべきである。本階層は、まず生物多様性に対する損害を回避するよう努め、損害の回避が不可能な場合はこれを低減又は最小化し、回避できなかった負の影響に対する最終手段としてオフセット又は

回復を図るよう勧告するものである。

81. 環境に対する負の影響、特に生物多様性と、陸、海洋及び淡水の劣化の文脈においては、土地、森林及び漁場の所有に対する責任あるガバナンスが関係し得る。「国の食料安全保障における土地、漁場及び森林の保有に対する責任あるガバナンスに関する自主ガイドライン（VGGTs）」の中で記されたように、土地、森林及び漁場の所有に対する責任あるガバナンスは、環境の持続可能な利用を支援する役目を果たし得る。そのため、VGGTsは、損害を与えることなく、また、正当な所有者からの所有権剥奪及び環境への損害に対する予防措置を講じた投資を呼び掛けている。
82. 行動指針はまた、企業に対し、事業活動を行う国の既存の慣行が正式にそれを求めている場合であっても、自社の事業活動のあらゆる領域で環境パフォーマンスの水準を引き上げるべく取り組むことを奨励する。この点に関し、企業は、開発途上国に対する自社の社会的及び経済的影響に然るべき考慮を払うべきである。
83. 例えば、多国籍企業は多くの場合、それを採り入れることで環境パフォーマンス全般の向上に資する既存の及び革新的な技術又は事業運営手順へのアクセスが可能である。多国籍企業は、それぞれの分野における先頭に立つ企業と多くの場合見なされており、他企業に対する「デモンストレーション効果」の可能性を軽視すべきではない。多国籍企業が事業活動を行う国の環境もまた、利用可能かつ革新的な技術及び慣行からの恩恵を受けられるように図ることは、国際的な投資活動に対するより幅広い支援を構築する重要な方策である。
84. 企業は、環境マネジメントの事項に関する従業員及びその他のステークホルダーに対する訓練と教育において、重要な役割を果たすべきである。企業は、特に人の健康及び安全に直接関わる分野において、この責任を可能な限り幅広く果たすことが奨励される。企業はまた、ビジネス上の関係先に対し、環境に関する自社の方針、要求事項及び基準を、明快かつ容易にアクセスできる形で伝達すべきである。
85. 企業は、国際獣疫事務局（WOAH）の陸生動物衛生規約と整合するアニマルウェルフェアの基準を尊重すべきである。動物は、それが健康かつ快適で十分な栄養が与えられ、安全であり、また、痛み、恐怖及び極度の不安などの不快な状態に苦しむことなく、心身の状態にとって重要な行動を表すことができる場合に、良好な福祉状態にある。良好なアニマルウェルフェアには、疾病予防並びに適切な獣医のケア、シェルター、管理及び栄養、刺激を受けられかつ安全な環境、思いやりある取扱及び思いやりある屠殺又は殺処分が求められる。また、企業は、関係する国際機関が策定した生きた動物の輸送についての指針を遵守すべきである。