

ドイツ人権研究所 (German Institute for Human Rights)

ビジネスと人権に関する法律顧問

クリストファー・シューラー氏 (Christopher Schuller)

以下の三点を日本企業と共有したい。

- Companies should familiarize themselves with non-judicial remedy mechanisms such as the OECD National Contact Point and understand that the OECD guidelines apply to them as Japanese companies.

日本企業は OECD 多国籍企業行動指針の中で述べられている非司法的苦情処理メカニズムに関して理解しておくべき。また、OECD 多国籍企業行動指針は日本企業に適用されているということを理解しておくべき。

- They should see the NCP procedure as an opportunity rather than a threat: disagreements can often be solved more amicably and at reduced cost, especially compared to the courts.

日本企業は NCP 苦情処理手続を「恐れ、脅威」と見ず、「機会」と捉えるべき。NCP 苦情処理手続を活用することで、企業と現地での不和は裁判所で争うよりも、コストを抑えることができ、より平和的に建設的に解決することができる。

- Companies should draw inspiration from the OECD Guidelines and the UN Guiding Principles plus the guidance and documents based on them and create their own grievance mechanisms as a way of dealing with less-serious human rights violations and strengthening the culture of rights within the companies themselves.

企業は「OECD 多国籍企業行動指針」、「国連ビジネスと人権の指導原則」、その他のガイドラインより知識を得て、企業自身の苦情処理メカニズムを構成すべきである。それがあると、人権課題を比較的早い段階で摘むことができ取り組むことができる。また、企業内で人権を尊重する文化をつくるべき。