



# ビジネスと人権に関するポリシー

2020年5月

# 目次

1. はじめに	2
2. 誓約	2
3. 実現	3
4. ガバナンス	4

# 1. はじめに

「私たちbpが目ざすのは、人々と地球のためにエネルギーの概念を新たにすることです。世界が必要とするエネルギーを創出することだけが私たちの使命ではありません。人々の生活を向上させることが重要なのです。それは、私たちが暮らし、働くコミュニティのためであり、bpで働く、またbpと連携して働くすべての人々のためです。

私たちは常日頃、多くの人々に影響を及ぼす選択を行っています。どこで事業を展開するか、何を、どのような方法で行うか、といった意思決定です。そこで、私たちは自らに厳格な基準を設定しています。私たちは間違いを犯す可能性があることを知っています。ですから、人権に関するポリシーや行動規範によって、自らに高い目標を課しているのです。そして私たちは、bpで働く従業員に対して何を期待し、何を義務付けているかを包み隠さず明らかにすることによって、社会の信頼を獲得することを望んでいます。世界のどこでビジネスを営もうとも、責任ある行動を取り、従業員と周囲の人々の権利を尊重しなければならないと私たちは考えています。それが私たちのすべき正しいことであり、それなくして私たちは目的を果たすことはできません。それは当社の最低限の義務だと考えています」

バーナード・ルーニー  
bp最高経営責任者

人権の問題は、人々の暮らし、水、土地や資源へのアクセス、従業員の権利（現代奴隷、当社施設の安全を守る保安要員たちの行動など）への影響を含め、多くの点で当社の活動に関連する可能性があります。当社はまた、自らの行動や事業活動を通じて、個人、コミュニティ、社会に多大な恩恵や改善をもたらすこともできます。

当社は持続可能な発展に貢献したいと考えており、「国連持続可能な開発目標」の達成を支援すべく、さらなる努力を重ねています。また、適切な労働、質の高い雇用を創出し、地域社会の生活を支援するという、パリ協定で掲げられた「公正な移行」の重要性も認識しています。当社は、「ネット・ゼロ」を推

進する方針を積極的に訴えていく考えです。そうした方針の一つは、カーボンプライシング（炭素価格付け）から得る財源および収益の活用を奨励して公正な移行をサポートすることです。

私たちの目的を達成するためには、世界のどこで事業を営むにしても、一貫性のある一連の高い基準に従って活動し続けることが重要です。とはいえ、それを適切に実践できない場合も生じるかもしれません。そこで、人々の生活の向上に積極的かつ持続可能な貢献をするためには、周囲の人々の支援や叱咤激励が必要になります。

## 2. 誓約

2.1 当社はあらゆる法的要件を遵守し、すべての人々の権利と尊厳を尊重して事業を遂行します。

2.2 当社は、「国際人権規約」に定められた国際的に認められた人権ならびに、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」で掲げられ、国際労働機関（ILO）が認める中核的労働基準を尊重します。

2.3 当社は、人権を尊重する責任を果たすなかで、特定のグループの権利を確立または詳述した国連文書など、関連する国際的人権基準を考慮します。当社は、先住民、女性、国籍上または民族的・宗教的・言語的マイノリティ、児童、性的マイノリティ、障害者、移民労働者とその家族など、悪影響をとくに受けやすいグループや集団に属する個人の権利を尊重します。

2.4 当社は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」に謳われ、「経済協力開発機構（OECD）多国籍企業行動指針」の人権に関する章でも繰り返し述べられている人権を尊重し、人権侵害の共謀を回避すべく自らの責任を認識します。

2.5 当社は、ILOの中核的労働基準を尊重するとの誓約に従い、結社の自由および団体交渉の権利を尊重します。当社は、あらゆる種類の強制労働の排除、児童労働の実効性ある廃止、雇用および職業に関する差別の撤廃を支持します。

2.6 当社は、bpで働くすべての者を差別することなく公平に扱います。当社の従業員、代理店スタッフおよびサプライヤーは、権利と尊厳が尊重される環境および条件のもとで働く権利を有します。

2.7 当社は、従業員が労働組合の結成・加入や団体交渉を行う、または行わない権利に干渉することを禁止する国内法を遵守します。当社は、労働者が労働組合または労働評議会を結成することを望む場合、従業員が集団として決定した代表機関と誠実に協力します。結社の自由が法律により制限または禁止されている状況においては、当社は従業員の代表として交渉にあたるための代替手段を受け入れ、支援します。

2.8 当社は、当社の活動によって影響を受ける可能性のある地域社会の人々の人権を尊重します。

2.9 当社は、「安全と人権に関する自主原則」（以下「自主原則」）を承認し、当業界における責任ある安全対策を提供するためのグローバル基準としてそれらの原則を実施することを誓約します。

2.10 当社は、本ポリシーに示す誓約に基づき、サプライヤーがbpのために業務を遂行する際、その仕事の性質に応じて国際的に認められた人権を尊重することを義務付ける契約をサプライヤーと締結するよう努めます。当社は、そのための標準契約条項を有しています。

# 3. 実現

3.1 当社は、UNGPの実施に加え、当社の事業活動を支える内部プロセス、ポリシーまたはガイダンスに同原則を組み込むことによって人権を尊重する責任を果たします。具体的には、研修、リスク・影響管理プロセスによる人権デューデリジェンス（UNGPに明示）の実施、苦情管理などが含まれます。これにより、当社の活動の影響を受ける地域社会の個人や労働者の権利に及ぼす潜在的影響を当社事業が見きわめられるようにすることを目指します。

3.2 当社の行動規範およびサプライヤーに対する期待事項は、人権を尊重するという当社の誓約を強化し、支えるものです。

3.2.1 サプライヤーに対する当社の期待事項は、行動規範における期待事項 – および、当社ビジネスパートナーは人権を尊重し、UNGPが示している責任を果たすべきとの期待事項 – を、請負業者、ベンダー、人材派遣などのサービスパロバイダーを含む当社サプライヤーに伝えるためのツールです。

この期待事項はまた、当社サプライヤーが期待事項を、それぞれの従業員、サプライヤー、当社に商品またはサービスを提供する可能性のあるビジネスパートナーに伝えることも求めています。

**i** 詳細は [bp.com/supplierexpectations](http://bp.com/supplierexpectations) をご覧ください。

3.2.2 当社の労働者の権利および現代奴隷に関する原則においては、当社が請負業者、サプライヤー、合併事業（JV）に対し、ILOの中核的労働基準に従って労働者の権利を尊重することへの期待が改めて明示されています。当社は、当社の各種事業、請負業者およびサプライヤーが本期待事項の実践状況を点検する際に役立つ13項目の原則を示しています。

**i** 詳細は [bp.com/modernslavery](http://bp.com/modernslavery) をご覧ください。

## 3.3 当社従業員の権利

当社従業員の人権を尊重することは、当社の採用、管理、多様性および包括性のプロセスに不可欠です。当社は、各種事業および労働者の権利の尊重に関するプロジェクトに対して指導を行うとともに、労働者の権利に関するものを含む主要なプロジェクトについて、その潜在的影響を特定して防止できるよう、その開発段階で審査を実施します。

## 3.4 人権とコミュニティ

当社の活動が地域社会の人々に影響を及ぼす可能性がある場合、当社は人権への悪影響を見きわめ、それを回避、最小化もしくは軽減するための適切な措置を講じるよう努めます。これをサポートするため、地域の利害関係者との関わり方やコミュニティからの苦情の受付・対応プロセスの管理に関して、当社の各種事業やプロジェクトを指導します。

### 3.4.1 水

当社は、従業員、請負業者、近隣コミュニティも含めて、当社の活動によって影響を受ける可能性のある人々の水および衛生の利用に関する権利を尊重します。水の利用可能性は当社が事業を営む地域によって大きく異なるため、当社が及ぼす影響を把握・軽減するため、水ストレスや水不足など地域ごとの状況を考慮します。当社はまず影響の回避に努め、それが実現できない場合は、影響を緩和する軽減策を採用します。地域ごとの利用可能性、量、質、規制要件を考慮し、当社ポートフォリオにおける水リスクを毎年チェックします。

### 3.4.2 コミュニティの住民移転に対する当社のアプローチ

コミュニティや住民の強制的移転は回避するものの、それが不可能な場合は、当社の事業活動のために土地の利用や取得が必要な場合のための指針は、「国際金融公社（IFC）パフォーマンス基準5」に概説されている原則に従います。

### 3.4.3 先住民の権利

当社は先住民の権利を尊重し、彼らが当社の事業活動によって影響を受ける可能性がある場合、「ILOの先住民と部族民に関する条約（ILO169）」や「先住

**当社の行動規範は、多様性と包括性、機会均等、職場における虐待や嫌がらせに関する当社の期待事項などを明示し、人権を尊重するとの誓約を支持しています。**

当社は、人種、肌の色、国籍、宗教、性別、年齢、性的指向、性自認、婚姻状況、障害など、適用法で保護されている特性に基づく嫌がらせ、脅迫、非人道的な扱い、差別のない職場を作り、維持することを目指しています。

当社は、脅迫、威嚇、排除、侮辱、悪意のある、あるいは不誠実な問題提起など、一切の報復行為を容認しません。

当社は、安全、倫理、コンプライアンスについての誓約を共有するビジネスパートナーたちとの連携を目指しており、サプライヤーやビジネスパートナーたちに期待事項を明確に伝え、必要に応じて契約上の義務に同意します。こうした期待事項や義務が果たされない場合は、適切な措置を講じる考えです。この措置には、当社の人権に関するポリシーおよび人権を尊重する責任に関する当社の期待事項を適切に伝えることなどが含まれます。

**i** 詳細は [bp.com/codeofconduct](http://bp.com/codeofconduct) をご覧ください。

民族の権利に関する国際連合宣言（UNDRIP）」など、先住民との協議や合意に関して国際基準で定められた原則に沿ってアプローチし、行動することを目指します。当社の指針は「IFCパフォーマンス基準7」に基づくものであり、先住民を特定して協議することの重要性を認識し、支障がなければ自由意思による事前の十分な情報に基づく同意（FPIC）の原則を、できれば活動を開始する前に適用するよう努めます。

## 3.5 人権への影響の評価

3.5.1 当社は必要に応じて、人権を環境および社会への影響評価に組み込むか、または、人権への潜在的悪影響に対する独立した評価を実施するよう努めます。当社事業および取引関係が人権に及ぼす影響を見きわめ、評価して対処する際、当社は影響を受ける可能性のある人々と協議します。

3.5.2 当社は、選出した施設および事業活動について独立の第三者によるリスク中心の評価を実施し、本ポリシーへの適合性を判断します。

3.5.3 当社は、当社の事業活動および請負業者やサプライヤーの一定の活動の両方を対象に、現代奴隷および人身売買のリスク評価を、当社従業員の権利に対するリスクが高いと考えられる分野を中心に実施します。この原則のもと、当社は労働者の権利に関するデューデリジェンスプロセスをサプライヤーに適用し、当社のリスクベースの基準に基づいて正当と見なされる場合は、オンサイト評価を実施します。

3.5.4 すべての事業拠点は、安全性リスク評価を実施して安全性に関連する人権リスクを検討するとともに、自主原則に沿った行動計画を策定し、リスクが発見されれば対処するよう義務付けられています。

## 3.6 苦情処理メカニズムと是正策

3.6.1 当社は、従業員や地域社会が利用できる苦情処理メカニズムを整備することに努めます。当社は、国家ベースの司法プロセスへのアクセスを妨げません。当社は個人やコミュニティに対し、bpの苦情処理メカニズムを通じて苦情を申し立てるための前提条件として、司法プロセスに基づいて訴訟を起こす法的権利を永久的に放棄するよう要求することはありません。当社の機密かつ匿名で相談できるグローバルヘルプラインであるOpenTalkは、当社従業員のほか、当社の請負業者やサプライヤーに雇われている労働者や、コミュニティを含むその他の第三者も利用できます。

3.6.2 当社の苦情処理メカニズムは、本ポリシーおよび当社行動規範の要件に基づき、申し立てられた苦情（人権関連のものを含む）の記録と報告、およびそれらに対処するために講じられる措置で構成されます。

3.6.3 当社が他者の人権に悪影響を及ぼしたり、それに加担したりした事実をbpが確認した場合、当社は、効果的な是正策の提供を目的とする合法的なプロセスを通じて悪影響を是正するか、またはそうした是正に協力し、しかるべき理由があれば他の形態の是正策へのアクセスを妨げることはしません。これには、OECD各国連絡窓口など、国家主導の仕組みによる是正策の提供に誠意を持って協力することが含まれます。当社は、悪影響が取引関係を通じて当社の活動に直接関連する場合、ビジネスパートナーが自身の苦情管理プロセスを通じてその影響を是正するのを支援するか、もしくは第三者を通じて司法以外の是正策の提供に向けた共同の取り組みをサポートします。

3.7 当社は、グローバルに事業を展開し長期投資を行う企業として、法の支配、優れたガバナンス、市民の自由に対する尊重を特徴とする「開かれた社会」を重視します。当社は自らの活動に関して、表現の自由、平和的な抗議活動や集会に対する人権を安全かつ合法的に行使している人々に対して、彼らの人権擁護者<sup>a</sup>として行動している場合も含め、攻撃や身体的または法的威嚇を行うことを容認したり、これに加担したりすることはしません。このことは、結社の自由の権利を行使しようとしている労働者に対しても同様です。当社は人権擁護者の人権を尊重するとともに、当社が事業を営む社会において普遍的に認められている人権の実現に向けて彼らが果たし得る重要な役割を認識しています。当社は、他の利害関係者と連携して行動することが有益と考えられる場合、そのように行動することを、また、当社が行使し得る影響力の性質にふさわしい場合、そうした人権を行使する人権擁護者を支援することを選択する可能性があります。

## 4. ガバナンス

4.1 本ポリシーは、bpが完全所有するすべての組織に加え、bpが運営する合弁会社に所属する従業員および役員全員に適用されます。

4.2 当社のビジネスパートナー（営業していない合弁会社、請負業者、サプライヤーを含む）は、それぞれの活動を実施することにより、人権に直接悪影響を及ぼす可能性があることを当社は把握しています。そのため、当社は、人権、安全、倫理、コンプライアンスに関する誓約を共有するビジネスパートナーたちと連携するとともに、UNGPに従って当社の影響力を行使することにより、本ポリシーに明示されている誓約の根底にある原則に沿う形で行動するよう彼らに促す考えです。

4.3 人権問題を管理するにあたり、将来果たすべき責任およびその結果に対する責任はbp全体に及びます。これには、安全、環境および安全性保証に関する取締役会レベルの委員会が含まれ、同委員会は、現代奴隷リスクの管理

3.8 協力とマルチステークホルダーによるイニシアチブ

3.8.1 当社は、「国連グローバルコンパクト」、「採取産業透明性イニシアチブ」、「安全と人権に関する自主原則」など、人権擁護を目的とする国際的イニシアチブに参加します。当社は人権関連のマルチステークホルダーによるイニシアチブにおいて、引き続き建設的かつ進歩的な役割を果たすとともに、マルチステークホルダーによる取り組みは、運用段階において人権活動のための合理的基準を推進する有効な手段であると確信しています。

3.8.2 当社は、当社施設付近の地域住民の人権に対する安全関連リスクの運用デューデリジェンスおよび管理の枠組みとして自主原則を支持し、これを実施します。この自主原則には、人権の尊重を強化すべく、当社施設を安全に保護する公的および私的な保安要員との協力をを行うための指針が盛り込まれています。また、同原則の実施に関するガイダンスおよび研修を当社各事業に提供します。

3.9 当社は、本ポリシーに記載のあるとおり、政府、規制機関、公的機関との意思疎通が人権に関する誓約に沿って行われるよう徹底します。

3.10 法的要件と本ポリシーとの間に矛盾が存在する場合、当社はUNGPに従って、すべての適用法を遵守しつつ、より厳格な基準を適用するよう努めます。当社は、行動規範違反と認められる慣行には一切従いません。

に関する当社の実践状況の点検など人権を監視します。経営幹部レベルでは、グループ事業リスク委員会が人権活動実施の進捗状況をチェックします。人権作業グループは全社から集まった上級代表者で構成され、潜在的なグループの存在意義がもたらす現在の人権リスクおよびこれから発生する人権リスクについて検討します。最後に、業務機能および地域ごとの事業経営は、本ポリシーの誓約および関連するすべてのグループ要件を満たすための措置を実施する責任を負います。

4.4 当社は、持続可能性報告書、奴隷・人身取引に関する声明、自主原則の実施に関する年次報告書など、関連するいくつかの開示機会のなかで本ポリシーの実施状況を利害関係者に毎年報告しています。

**i** 詳細は [bp.com/humanrights](https://bp.com/humanrights) および [bp.com/reportingcentre](https://bp.com/reportingcentre) をご覧ください。

a 本ポリシーにおいて、当社は人権擁護者を、それぞれの地元や地域で、あるいは国際的に、普遍的に認められる人権を推進または保護すべく誠実に行動しているあらゆる個人または個人のグループと見なします。