

状況の問題（原則23-24）

企業は、どこで事業をおこなうにしても、法令を遵守し、国際的に認められた人権を尊重すべきです。国内法の規定と**国際的に認められた人権**の原則が相反するという事態に際しては、後者を尊重できるように、ぎりぎりまで追求することが大切です。企業が**紛争影響地域**で事業活動に関わる場合には、他のアクターによる人権侵害に企業が加担するリスクが高まる可能性があります。最近では、域外民事請求や、企業の刑事責任を規定する諸国の法制度が広がっており、企業の管理職や従業員が重大な人権侵害となる行為に対する責任を問われる可能性もあります。

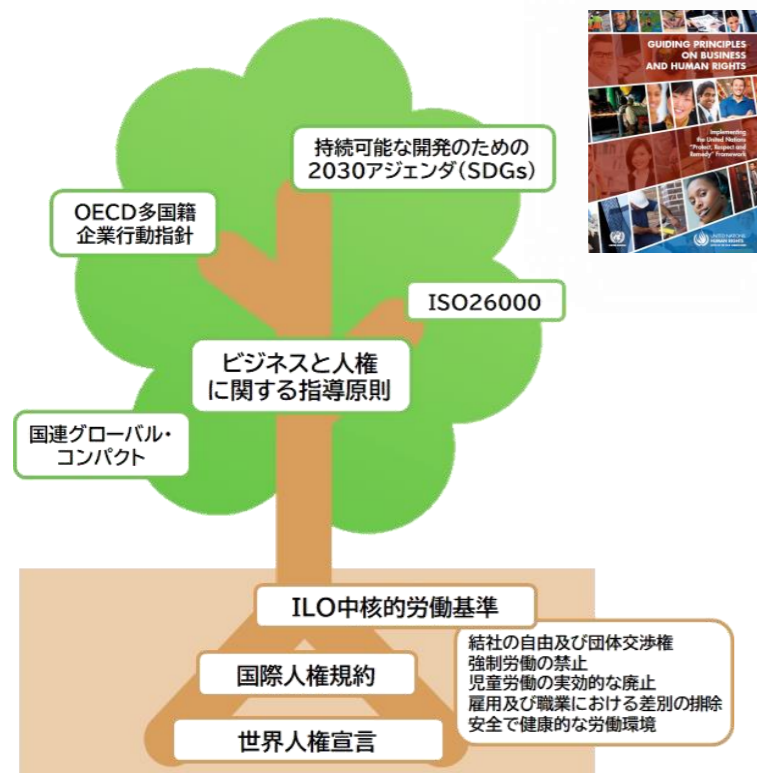
企業はすべての人権への負の影響に対処すべきですが、すべてに同時に対処できない場合には、最も深刻な人権への負の影響、及び対応の遅れにより是正可能性を損なう負の影響の防止・軽減を優先すべきです。

III. 救済へのアクセス

国家には人権保護義務があり、その領域と管轄内において人権侵害が生じた場合に、立法、司法、行政の制度を通じて、負の影響を受けた人々が実効的な救済を受けられるようにしなければなりません。そのためには**救済制度へのアクセス**が保障されることが必要です。救済には、人権侵害を除去し、損害を補償することが含まれますが、救済のための制度は、公平であり、腐敗がなく、政治的その他の圧力から独立している必要があります。

救済制度へのアクセスを保障する仕組みは、便宜上「**グリーンズ（苦情処理）メカニズム**」と呼ばれますが、国家基盤型（司法的と非司法的）メカニズム及び非国家基盤型メカニズム（非司法的）という違いがあります。これらを通して企業活動によって負の影響を受ける人々からの、人権侵害の不当性の訴えが可能となります。

司法的なものは国家基盤型に限られ、裁判所、その他の国家機関が関わるものです。非司法的なものには国家基盤型と非国家基盤型があります。非司法的グリーンズメカニズムは、その実効性を確保するために、1) 正当性がある、2) アクセスできる、3) プロセスの流れの予測が可能である、4) 公平である、5) 透明性がある、6) 権利に矛盾しない、7) 継続的学習の源となる、という条件が満たされていることが必要です。企業内部や企業の連合体などで作る事業レベルのグリーンズメカニズムでは、これに加えて、8) エンゲージメント及び対話に基づく、という条件が加わります。利用者となるはずのステークホルダー・グループとメカニズムの設計や運営について**協議**し、問題に対処し解決する手段として**対話**を重視します。



「ビジネスと人権に関する指導原則」の大きな影響

「企業と人権」をめぐるさまざまな基準やガイドラインのベースには、世界人権宣言と国際人権規約、ILO中核的労働基準の考え方があります。

これらは企業活動に焦点を当てて整理されたものではないため、国際連合「保護・尊重・救済（protect / respect / remedy）」枠組のもと、より具体的で、かつ実際の運用に役立つものとして、「ビジネスと人権に関する指導原則」がまとめられました。

この指導原則は、さまざまなステークホルダーとの議論のプロセスを経てまとめられたために、高い説得性と正統性を持つことになり、その後の「企業と人権」をめぐる議論、そして基準やガイドラインに非常に大きな影響を及ぼしてきています。

このダイジェストでは企業の人権尊重責任を中心にみてきましたが、国家の人権保護義務はもとより極めて重要であり、指導原則を各国が実施するための政策文書である「ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）」も多くの国で策定されてきています。

※「ビジネスと人権に関する指導原則」の英語版と日本語翻訳版はヒューライツ大阪のウェブサイトからダウンロードできます。
(<http://hurights.or.jp/japan/aside/ruggie-framework/>)

ビジネスと人権に関する指導原則： 国際連合「保護、尊重及び救済」フレームワークの実施のために (ダイジェスト版)

2005年に国際連合事務総長特別代表に任命されたジョン・ラギーは、2008年に「保護、尊重及び救済」枠組という提案を人権理事会に出し、承認されました。これは「国際連合『保護、尊重及び救済』枠組」と呼ばれ、各国政府、企業と業界団体、市民社会、労働団体などから広く支持を受けることになりました。その結果、「保護、尊重及び救済」枠組は、国際標準化機構（ISO）によって2010年に発行されたISO26000（社会的責任に関する手引き）や、2011年に改訂された経済協力開発機構（OECD）の多国籍企業行動指針にも取り入れられました。

さらに、国際連合人権理事会は、ラギーに前述の「枠組」を実施するための具体的な原則の策定を求め、それを受けてラギーは、「ビジネスと人権に関する指導原則」を提出しました。これが、2011年6月全会一致で承認され（理事会決議 17/4）、すべての国と企業が尊重すべきグローバル基準となりました。法的拘束力を持つものではないにしても、国の施策や企業の決定と活動を人権の観点からどのように見るべきかを明らかにし、国際法や国内法の人権保護・尊重規定とのかかわりも明らかにしています。

ここでは、国際連合「保護、尊重及び救済」枠組、ビジネスと人権に関する指導原則の構成と、特に企業に関わる原則の主要な論点を簡潔に紹介します。



！ 「指導原則」に含まれる重要な視点

すべての国家とすべての企業が対象

「この指導原則は、すべての国家とすべての企業に適用される。すべての企業とは、その規模、業種、拠点、所有形態及び組織構成に関わらず、多国籍企業、及びその他の企業を含む。」（一般原則）

社会的に弱い立場の人々、性によるリスクの違いへ留意

「企業は、社会的に弱い立場におかれまたは排除されるリスクが高くなりうる集団や民族に属する個人に対する人権の特別の影響に特に注意を向け、女性と男性では異なるリスクがありうるということにも留意すべきである。」（一般原則）

オフセット（相殺）できない

「企業は、人権を支持し促進するため、権利の享受に貢献するような諸々のコミットメントや活動に取組むことも出来よう。しかし、このことは、事業を通して人権を尊重することを怠った場合にこれを相殺するものではない。」（原則11 解説）

人権リスクは人権への負の影響

「人権リスクは、企業の人権に対する潜在的な負の影響であると理解される。潜在的な影響は防止あるいは軽減することを通して対処されるべきであり、一方で、現実の影響－既に生じたもの－は是正の対象となるべきである。」（原則17 解説）

国際連合「保護、尊重及び救済」枠組

Protect Respect Remedy

「この枠組は3本の柱に支えられている。第一は、しかるべき政策、規制、及び司法的裁定を通して、企業を含む第三者による人権侵害から保護するという国家の義務である。第二は、人権を尊重するという企業の責任である。これは、企業が他者の権利を侵害することを回避するために、また企業が絡んだ人権侵害状況に対処するためにデュー・ディリジェンスを実施して行動すべきであることを意味する。第三は、犠牲者が、司法的、非司法的を問わず、実効的な救済の手段にもっと容易にアクセスできるようにする必要があるということである。」（指導原則への序文 段落6より引用）

policy commitment

方針によるコミットメント（原則16）

企業は、すべての企業活動において人権を尊重する責任を、まず方針として公にします。方針は、企業のトップが指し示し、これを全企業挙げて保持することが必要です。方針には、社員ばかりではなく取引先、企業に関わる他の関係者に対して企業が持つ、人権についての期待が明記されていなくてはなりません。方針を策定するときには人権についての専門的助言を得ることが有益です。そして、企業は方針を、広範な企業活動や取引関係を管理する方針及び手続など企業活動のあらゆる部門に組み入れ、定着させるために必要な体制を整え、努力することが必要です。それには企業のトップレベルからの一貫したメッセージとリーダーシップが不可欠です。

「ビジネスと人権に関する指導原則」の全体構成

I. 人権を保護する国家の義務

Protect

- A. 基盤となる原則（原則1-2）
- B. 運用上の原則
 - 一般的な国家の規制及び政策機能（原則3）
 - 国家と企業のつながり（原則4-6）
 - 紛争影響地域において企業の人権尊重を支援すること（原則7）
 - 政策の一貫性を確保すること（原則8-10）

II. 人権を尊重する企業の責任

Respect

- A. 基盤となる原則（原則11-15）
- B. 運用上の原則
 - 方針によるコミットメント（原則16）
 - 人権デュー・ディリジェンス（原則17-21）
 - 是正（原則22）
 - 状況の問題（原則23-24）

III. 救済へのアクセス

Remedy

- A. 基盤となる原則（原則25）
- B. 運用上の原則
 - 国家基盤型の司法的メカニズム（原則26）
 - 国家基盤型の非司法的苦情処理メカニズム（原則27）
 - 非国家基盤型の苦情処理メカニズム（原則28-30）
 - 非司法的苦情処理メカニズムのための実効性の要件（原則31）

（4ページへ）

human rights due diligence

人権デュー・ディリジェンス（原則17-21）

企業が方針を定着させ、人権を尊重する責任を果たすためには、人権デュー・ディリジェンスを実施することが必要です。人権デュー・ディリジェンスとは、企業活動による人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかというPDCAのサイクルを回すことです。

人権への負の影響の特定、分析、評価

企業が関与する人権への負の影響について、特定し、分析し、評価することから始まります。企業の事業活動が、特定の人々に対してどのような影響を及ぼす、あるいは及ぼす可能性があるかを理解することが大切です。その際にはこれまで使われてきたリスク評価、環境・社会影響評価などの手法を使うことが可能です。影響を受けるステークホルダーとの協議をこの段階で組み込むことも大切です。

情報提供

企業は、人権への負の影響についてどのような対処をし、その結果はどうであったかということについて、いつでも外部に知らせる体制を整える必要があります。影響を受けるステークホルダーに対する情報提供は特に大切です。それによって、企業が人権尊重を実践し、人権を尊重する責任を果たそうとしていることを公に示すことができます。

適切な対処のための行動

実際の、または起こりうる人権への負の影響を特定、分析、評価した結果を、企業の対処プロセスに組み込み、適切な行動をとります。企業として責任を果たすためには、企業内の一部門に対処を任せただけでは不十分です。効果的な対処は企業全体の責任として行うことで可能となります。取引関係によって、他の企業が関係する場合、企業がどこまで影響力を行使して不当な慣行を変えさせることができるかが問題となります。人権侵害の深刻さ、取引関係の重要度、取引関係の破棄の可能性などを考慮しながら、人権への負の影響を防止、軽減し、取り除くことに努める必要があります。

継続的な追跡評価

企業は、これまでなされた対処の結果を追跡評価する必要があります。追跡評価は、質的・量的な指標に基づいてなされます。追跡評価によって、企業の人権方針が事業活動において適切に生かされているか、人権への影響に効果的な対処ができていないかが判断され、その時点で事業活動の適切な修正、変更が可能となります。このような追跡評価は一度だけではなく事業が続く限り継続的に行います。また、影響を受けたステークホルダーを含む、企業内外からのフィードバックも活用する必要があります。

remediation

是正（原則22）

企業は、人権への負の影響を引き起こし、またはこれを助長したことが明らかになる場合には、人権デュー・ディリジェンスのプロセスなどを通じて状況を特定し、人権侵害の状態の是正に努めなければなりません。是正のための積極的で効果的な取り組みも企業の人権尊重責任です。企業活動によって負の影響を受ける人々からの、その不当性の訴えに対応して救済につなげていく、企業が行うグリーンバンス（苦情処理）メカニズムは、国家が行うものと並んで、是正を可能にする一つの手段です。このようなメカニズムには備わっているべき要件があり、それは原則31に詳しく述べられています。

I. 人権を保護する国家の義務

「I. 人権を保護する国家の義務」では、企業との関係で国家の人権保護義務のあり方が示されています。国家は、その領域で、また管轄内で人権が侵害されることを防ぎ、もし侵害が起こったときには、その侵害状態を取り除き、責任者の処罰と必要な場合には補償を確保する義務があります。また国家は、企業に対して、さまざまな立法的、司法的、行政的方法によって、企業活動を通じて人権が尊重されるよう、求める必要があります。

II. 人権を尊重する企業の責任

人権を尊重する企業の責任は、「すべての企業に期待されるグローバル行動基準」です。ここでいう人権は国際的に認められた人権で、企業は、人権に関する国内法令を超える普遍的な国際基準の遵守が求められます。具体的には、国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）や「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」で述べられている権利のほか、国際連合で採択された人権条約や宣言が扱う、先住民族、女性、民族的または種族的、宗教的、言語的少数者、子ども、障害者及び移住労働者とその家族の権利などのことです。

企業は、直接その事業活動によって、あるいは取引関係を通じて間接的に、ステークホルダーの人権に負の影響を及ぼす、つまり人権を侵害することがあるかもしれません。このような人権侵害を避け、防ぎ、実際に人権への負の影響が及んだ場合には、これに適切に対処する責任があります。

人権尊重責任を果たすために企業に求められるのは、ステークホルダーの人権を尊重することが企業にとって優先課題であることを認識した上で、そのための仕組みをつくって実行し、公に示すことです。具体的には次のような行動をとる必要があります。

- (a) 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（policy commitment）を行う。
- (b) 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を果たすための人権デュー・ディリジェンス（human rights due diligence）プロセスの仕組みをつくり、実行する。
- (c) 企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響を是正（remediation）する。

（3ページへ）