

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

■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。

Business and Human Rights



「一般原則」に含まれる重要な視点

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ことを考えて作られています。「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」とされています。

「この指導原則は、社会的に弱い立場に置かれ、排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人の権利とニーズ、その人たちが直面する課題に特に注意を払うことを求めています。また、性別による差別的な取り扱いがないように、実施されなければなりません。」

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）

「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）

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、様々な立法的、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、障がい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、その事業活動によってステークホルダーの人権を侵害したり、取引関係を通じて間接的に、人権への負の影響を及ぼすことがあるかもしれません。このような事態を避け、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。

人権を尊重する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ということを見出し、それを形にして公に示すことです。そのためには次のような行動をとることが大切です。

- 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)**
- 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持つという**人権デュー・ディリジェンス (human rights due diligence)** ・プロセス
- 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)** するプロセス

（3ページへ）

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、方針を内部統制や監理を含む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。

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行することが有効です。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。特定の事業が、特定の人びと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。そうすることによって、企業自身が人権尊重を実践していることを確認しながら、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、適切な行動を起こします。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なことがあります。効果的な対処は企業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、他の企業が絡んでくる場合、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ぎ、軽減し、取り除くことに努める必要があります。

継続的追跡評価

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、質的そして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応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われます。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べきです。

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・プロセスなどを通じて状況を特定し、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は企業の人権尊重責任です。企業活動によって影響を受ける人びとに対する事業レベルの苦情処理メカニズムは、是正を可能にする一つの方策ですが、このようなメカニズムには備わっているべき条件があり、それは原則31に詳しく述べられています。

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ことがあります。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出てきています。

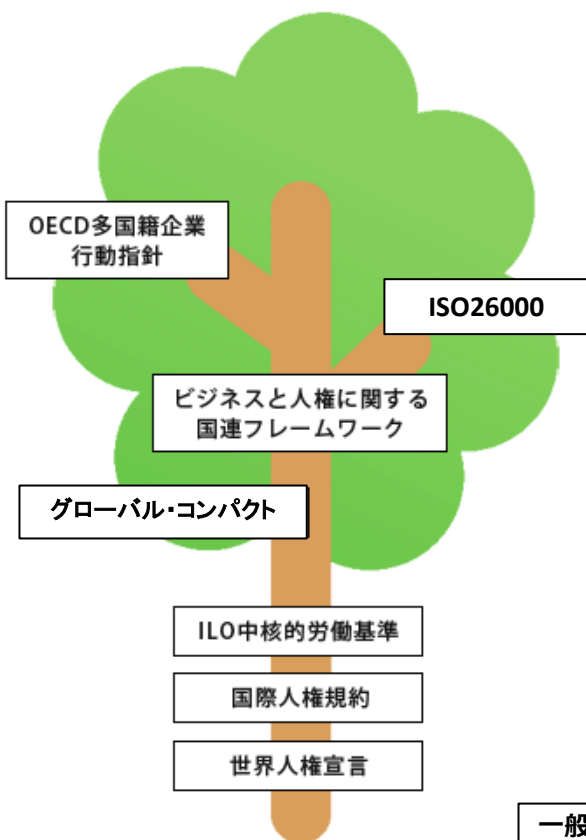
いくつかの人権への負の影響に同時に対処できない場合には、企業は、対応の遅れにより是正可能性を損なう影響とともに最も深刻な人権への影響を優先すべきです。なかでも後者への対応は最も緊急を要します。

III. 救済へのアクセス

国家の人権保護義務は、その領域と管轄内において侵害が生じた場合に、立法、司法、行政の手段を通じて、影響を受ける人びとが実効的な救済をう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、損害に対して補償することがありますが、救済を確保する制度は、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。

救済制度は、ここでは便宜上「苦情処理メカニズム」と呼ばれますが、国家基盤型、非国家基盤型、司法的または非司法的プロセスと制度的な違いがあります。これらを通して企業活動によって引き起こされる人権侵害に対する苦情申し立てが可能となるのです。

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。非司法的なものは国家基盤型と非国家基盤型があります。非司法的苦情処理メカニズムは、その実効性を確保するためには、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重要です。企業内部や企業の連合体などで作る事業者レベルの苦情処理メカニズムでは、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、苦情に対処する際には対話を重視します。



「ビジネスと人権に関する指導原則」の影響力

「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、そしてILO中核的労働基準の考え方があります。

しかし、これらの考え方は企業に焦点を当てて整理されたものではないので、国際連合「保護・尊重・救済 (protect / respect / remedy)」枠組を骨格として、具体的で、かつ実際の運用に役立つものとして、この「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の末に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多大な影響を及ぼしてきました。



一般財団法人 アジア・太平洋人権情報センター(ヒューライツ大阪)

〒550-0005 大阪市西区西本町1丁目7-7 高砂堂ビル8階

TEL 06-6543-7003 FAX 06-6543-7004

Email : webmail@hurights.or.jp URL : <http://www.hurights.or.jp/japan/>

「ビジネスと人権に関する指導原則」の英語版と日本語の翻訳はヒューライツ大阪のウェブサイトから取得できます。

(<http://www.hurights.or.jp/japan/aside/ruggie-framework/>)