

保護・尊重・救済フレームワークの概要

1. 人権尊重のうねり

- (1) 人権尊重に対する厳しい時代感覚が背景にある
 - 例1: 「人権の主流化」
 - 例2: 国際政治に見る R2P 概念
 - 例3: ウズベク綿と児童労働
- (2) その文脈の中での「企業と人権」

2. 保護・尊重・救済フレームワークの小史

- (1) 2005年 国連がジョン ラギー教授を企業と人権に関する国連事務総長特別代表に任命。企業と人権に関する既存の基準や実際の慣行を整理し明確にする命題を託した。
- (2) 2008年 3年間の調査研究とマルチ・ステークホルダーとの数多くのコンサルテーションを経て、ラギーは下記3本柱からなるフレームワークを国連人権理事会に報告し、満場一致の承認を得た。
 - ▶ 国は人権を**保護**する責務を負う
 - ▶ 企業は人権を**尊重**する責任を負う
 - ▶ 有効な**救済**へのアクセスが必須また、デューデリジェンス、影響力の範囲、加担、紛争地域における人権等についての見解も提出した。(Cf. 後の寺中さんの説明)
その後、理事会は、国や企業がフレームワークを運用するための **Guiding Principles** (以下、**指針**) を2011年6月までに作成するようラギー教授に依頼した。
- (3) 2010年 10月に国連人権理事会は、指針策定後のフォローアップ態勢についての勧告を提出するようラギー教授に依頼した。
11月にラギー教授は、指針原案を発表、パブコメを求めた。
- (4) 2011年 3月にラギー教授は指針の最終案を国連人権理事会に提出。同理事会はそれを公表した。同年6月開催の人権理事会で正式に採択される予定。

3. 保護・尊重・救済フレームワークの意義と影響(例示)

- (1) オクスファム (アメリカ): “企業に人権基準を直接適用するための大きなマイルストーン”
ICCR (The Interfaith Center on Corporate Responsibility): “個人やコミュニティの人権全般に企業の現場が及ぼす影響を改善するため、今後何がなさ

れなければならないかを明示する枠組み”

Anthony Ewing(コロンビア大学): “企業は人権問題をコンプライアンスと CSR に取り込む明確なロードマップを初めて獲得した” “人権問題は企業経営にとって主流になっていく。2011年にフレームワークを社内に取り込むことができる経営者は競争上優位に立つ” (“UN Human Rights Framework: What executives need to know and do about human rights”, Part I (17 February 2011) & Part II (11 March 2012),

<http://www.ethicalcorp.com/content.asp?ContentID=7285>。

- (2) フレームワークは、ISO26000やGRI3.1の策定に、また2011年6月に予定されるOECD多国籍企業ガイドラインの改訂にも多大の影響を及ぼしている。
- (3) すでに、例えばGEは、このフレームワークをベンチマークとして人権への取り組みを見直している。
- (4) 欧州議会は、ラギー教授を招いてヒヤリングを行ったほか、2010年10月に「EU域外で事業を行うEU企業に適用可能な人権と環境に関する法的フレームワークの研究」に着手。EUに本社を置く企業が域外で人権侵犯を行えば、被害者はEU域内の裁判所に救済を申し立てられる制度が構築されるか注目される。

4. 指針^aの内容

- ^a Human Rights Council, “Report of the Special Representative of the Secretary –General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie.

Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework”, Advance Edited Version, 21 March 2011

<http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

- (1) イントロダクション
 - a. 取組みの背景、歴史。(上述の2項と重なる)。
 - b. 指針は初めの終わり。進歩を蓄積することが必要である
 - c. 指針は、新しい国際法規約を作るのではなく、既存の基準や慣行を掘り下げ、統合し、確認し、改善していくことに寄与することを期待。
 - d. 指針は、一つのツールキットを意図したものではない。企業は多様であるから、どの企業にもすべて適用しうる、というわけでもない。
- (2) 付属文書
 - 一般原則

- I. 国は人権を保護する責務を負う 1~10 項
 - ▶ 基本原則
 - ▶ 運用に係る原則
 - 一般的な役割、国・企業の結合体、紛争地域、政策の一貫性
- II. 企業は人権を尊重する責任を負う 11~24 項
 - ▶ 基本原則
 - ▶ 運用に係る原則
 - 方針策定によるコミットメント、人権デューデリジェンス、改善、状況の問題
- III. 有効な救済へのアクセスが必須 25~31 項
 - ▶ 基本原則
 - ▶ 運用に係る原則
 - 司法メカニズム、国による司法以外のメカニズム、国以外のメカニズム、メカニズムの有効性の判断基準 運用レベルのメカニズム

(以上)