

企業と人権に関する指針：

～国連「保護、尊重、救済」フレームワークを実践するために～^a

^a “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”, Human Rights Council, Advance Edited Version, 21 March 2011
<http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

一般原則

- ▶ 保護・尊重・救済の三本柱
- ▶ すべての国、企業に適用
- ▶ 全体として理解を
- ▶ 新規の国際的な法規範を意図しない
- ▶ 弱者のリスクに特に配慮を

I. 国は人権を保護する責務を負う

A. 基本原則

1. 国は、その領域内および／または管轄地域内で、第三者(企業を含む)による人権侵害から国民を保護しなければならない。有効な政策、法規制、裁決を通して人権侵害を予防し、調査し、罰し、是正するために適切な手段を取る必要がある。
2. 国は、その領域内および／または管轄地域内に所在する全ての企業が事業遂行の過程で人権を尊重するようにとの期待を明確に提示しなければならない。

B. 運用に係る原則

一般的な国の規制並びに政策の役割

3. 国は人権保護の責務を果たすために、以下のことをなすべきである：
 - (a) 企業に人権尊重を求めることを目的とする法令、あるいは人権尊重が有効に機能するような法令を施行する。また、定期的にこのような法令が適正かどうか評価し、何らかのギャップに対処する。
 - (b) その他の企業設立や業務執行を統制する法令（例えば会社法）や政策が、企業に人権尊重を強いるというより人権尊重を可能にするよう努める。
 - (c) 企業が業務執行の過程でどのように人権尊重を果たすべきか示唆する有効な指針を企業に提供する。
 - (d) 企業がどのように人権に及ぼす影響を捕捉しているか対話を進めて確認するように企業を奨励する。それが適切なきには企業に対話の実施を求める。

国と企業の結合体

4. 国は、国が保有ないし支配する企業体、または国家機関からかなりの程度の支持とサービスを享受している企業体（輸出信用機関や投資保険・保証機関なども含む）による人権侵害から保護するために、さらなるステップを追加するべきである。人権デューデリジェンスの実施が適切な場合に、それを含めるべきである。
5. 国は、人権の享受に影響を与えるかもしれないサービスを提供する企業と契約する時には、あるいはそのような企業体を認める法律を制定する時には、国際的な人権に関する国としての義務を充足するために、適切な監督を行うべきである。
6. 国は、商取引を行う企業での人権尊重を促進すべきである。

紛争地域における企業の人権尊重を支援

7. 紛争地域では全体的に人権侵害のリスクが高まる。国は、そのような状況下で操業する企業が人権侵害に巻き込まれないように支援するべきである。その方策として下記のものを含まれよう。
 - (a) 企業がその活動やビジネス関係における人権関連リスクを、認識し、予防し、軽減するのを助けるために、最も早い段階から関与すること。
 - (b) 企業が人権侵害のリスクの高まりを捕捉し評価するために適切な援助を差し伸べること。特にジェンダーがらみの人権侵害と性的暴力に注意を払うこと。

- (c) 総体的な人権侵害に巻き込まれ、状況への対処に協力を拒む企業に対しては、公的な支援とサービスを拒否すること。
- (d) 企業が 総体的な人権侵害に巻き込まれるリスクを認識するうえで、現在の政策、立法行為、法令、施行手段などが有効に機能していることを確認すること。

政策が一貫していることの確認

- 8. 国は、政府の諸部門、機関、その他政府の関連組織が各々の職能を遂行する時に、彼等への関連情報や研修、サポートの提供もあいまって、人権に関わる国の責任を認知し、遵守していることを確認すべきである。
- 9. 国は、他の国々や企業とビジネス関連の政策目的を進めるときには（例えば投資条約や投資契約を通して）、国の人権に関する責任を達成するために適切な国内政策を展開する余地を維持すべきである。
- 10. 国は、ビジネス関連問題に関わる多国籍機関の一員として行動するときには、下記を行うべきである：
 - (a) 国は、当該機関が人権を保護する責任を満たそうとするメンバー国家の働きを抑圧したり、企業の人権尊重努力を妨害したりすることのないよう、配慮を求めるべきである。
 - (b) 国は、当該機関が、使命と能力の範囲内で、企業の人権尊重を推進するように奨励するべきである。また、必要な場合には、技術援助、能力開発、意識高揚などを通じて、企業の人権侵害から保護するために国が責任を果たすことを支援するよう、当該機関を奨励するべきである。
 - (c) 国は、この指針を利用して企業と人権尊重にからむ課題の管理に向けて理解の共有と国際協力を促進するべきである。

II. 企業は人権を尊重する責任を負う

A. 基本原則

- 11. 企業は、人権を尊重するべきである。このことは、企業は関連する人たちの人権侵害を回避し、企業が関わる人権面の悪影響に対処するべきことを意味している。

12. 人権を尊重すべき企業の責任は、国際的に広く認められた人権に符合する。その人権の概念は、「世界人権宣言」、および、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に提示された基本的権利に関する原則、に表明されている人権を少なくとも首肯するものである。
13. 人権を尊重する責任として企業に求められるものは：
 - (a) 企業行動を通じて人権に悪影響を与えたり、その原因となることを回避すること。悪影響が発生する時にはそれに対処すること。
 - (b) ビジネスの遂行、製品、サービスに直接的にリンクして、たとえそれらが一因になっていなくても、人権への悪影響が出ないよう予防あるいは軽減に努めること、
14. 人権を尊重する企業の責任は、企業規模、業種、業務遂行をめぐる状況、所有形態や体制に関わりなく、全ての企業が負うものである。とはいえ、その責任を果たす手段の規模や複雑さは、これらの要因に応じて、また、悪影響の深刻さによっても、異なるであろう。
15. 企業は、人権尊重の責任を果たすために、企業規模や置かれた環境に見合った方針や一連のプロセスを持つべきである：
 - (a) 人権尊重の責任を果たす方針とコミットメント
 - (b) 人権に及ぼす影響に対処するために、問題の所在を確認し、予防し、軽減し、説明するための人権デューデリジェンスのプロセス
 - (c) 企業が原因となって、あるいは企業がかかわって生じた、いかなる人権への悪影響からも救済できるプロセス

B. 運用に係る原則

方針策定によるコミットメント

16. 人権尊重の責任を落とし込む基盤として、企業は方針を表明し、この責任を達成することへのコミットメントを明らかにするべきである：
 - (a) 企業のトップが承認した方針であるべきである
 - (b) 方針は、関連した専門知識を有する社内および／または社外の人々の情報を得たものであるべきである
 - (c) 方針は、従業員、仕事上のパートナー、事業活動や製品やサービスに直接リンクするその他の人たちに人権尊重の期待をはっきり述べたものであるべきである。

- (d) 従業員、仕事上のパートナー、その他関係者全員にとって社内外で公に言及でき、話し合うことができるものであること
- (e) 企業全体にわたって落とし込むために必要な業務上の方針や諸手続きに反映されるべきである

人権デューデリジェンス

17. 人権への悪影響に対処するために、問題の所在を確認し、予防し、軽減し、説明することが必要であり、そのために企業は人権デューデリジェンスを実行するべきである。そのプロセスとしては、人権に関する現実の、または潜在的な影響を評価し、統合し、所見に基づいて行動し、反応を追跡し、いかに影響が対処されたか話し合うことを含むべきである。人権デューデリジェンスは：
- (a) 自社の企業行動が生じさせた、あるいは原因となったかもしれない人権への悪影響、また、ビジネスの諸関係によって事業、製品、サービスに直接リンクしているかもしれない人権への悪影響をカバーするべきである。
 - (b) 企業規模、人権への影響の深刻さのリスク、事業の性質や展開状況などによって、複雑さが異なるであろう。
 - (c) 企業の事業や業務の進展につれて、時間の経過とともに人権侵害のリスクが変化するかもしれないことを認識して、継続するべきである。
18. 人権侵害のリスクを読み取るためには、現実あるいは潜在的な悪の影響を何であろうと確認し評価するべきであって、企業自身の行為や他の企業との関係に起因するものが含まれるであろう。そのプロセスとしては：
- (a) 人権に関する知見を持つ、社内および／または社外の人を活用するべきである。
 - (b) 企業規模や事業の性質、展開状況に合わせて、潜在的に影響を受ける可能性のあるグループやその他の関連するステークホルダーとの有意義な協議を含めるべきである。
19. 人権への悪影響を予防し緩和するために、企業は、関連する社内の職務やプロセスを広く対象として見出された所見を統合し、適切な行動を取るべきである。
- (a) 効果的に統合するために必要とされるのは：
- (i) このような悪影響を把握して対応する責任を社内の適切な職階及び職能の人に割り当てること。
 - (ii) 社内的に意思決定、予算配賦、監督プロセスがあつてこそ悪影響に対する効果的な対応が可能になる。

(b) 何が適切な行動かは以下に準じる：

- (i) 企業自身が悪影響を生じさせているかどうか、あるいはその原因となっているかどうかによる。あるいは、業務、製品、サービス面でビジネス上の関係に直接関連しているだけの理由で自社が悪影響に巻き込まれているかどうかにも関わる。
- (ii) 悪影響を捕捉し対処する際の、行動力の度合いに関わる。

20. 人権への悪の影響が捕捉され対処されているかどうか立証するためには、企業は対応した方策の効果を追いかけて検証すべきである。その追跡作業は：

- (a) 適正は質的、量的指標を基に行うべきである。
- (b) 影響を受けたステークホルダーを含めて、社内外の情報源からのフィードバックを取り進めるべきである。

21. どのように人権への影響を捕捉し対処しているかを説明するために、企業は社外との対話を準備すべきである。特に影響を受けたステークホルダーが不安を表明したとき、あるいはそのようなステークホルダーのために懸念が提起されたときには対話を準備すべきである。事業や事業の展開が人権に深刻な影響をもたらすリスクにさらされている企業は、どのようにリスクに対処しているか公表すべきである。全ての場合において、コミュニケーションは：

- (a) 人権に対する影響に応じた、また伝えたい相手に通じる形態であり頻度であるべきである。
- (b) 特定の人権への影響に対する対応が適正かどうか評価するのに十分な情報を提供するべきである。
- (c) 影響を受けるステークホルダーや従業員、また正当な営業上の秘密保持の要請をリスクにさらすものであってはならない。

修復

22. 企業が、悪影響を生み出したり、原因となっていることが確認されるならば、正当なプロセスを経て修復すべきだし、修復に協力するべきである。

操業の状況の問題

23. すべての操業の状況において、企業は：

- (a) どこで事業を展開しようと、適用されるあらゆる法令を遵守し、国際的に認知された

人権を尊重すべきである。

- (b) 相反する要求に直面したときには、国際的に認知された人権原則を尊重する方途を追求すべきである。
- (c) どこで事業を展開しようと、総合的な人権侵害をもたらす、あるいは人権侵害の原因となるリスクに直面する時には、法令を遵守する見地から対処すべきである。

24. 現実にまた潜在的な人権への悪影響に対処するための行動に優先順位を付ける必要があるときには、あるいは対処が遅れば修復不可能となるであろう所では、最初に、最も深刻な問題を予防し軽減することを追求すべきである。

III. 有効な救済へのアクセスが必須

A. 基本原則

25. 国は、企業が関係する人権侵害から保護を図る責任の一部として、領域内および／または管轄権が及ぶ範囲内で人権侵害が起きる時には、司法、行政、立法の面で、あるいはその他適切な方法によって、侵犯された人が救済を受ける権利を確実に行使できるよう適切な措置を整えなければならない。

B. 運用上の原則

国が主体となる司法メカニズム

26. 国は、企業が関係する人権侵害を認知した時には、国内の司法メカニズムが確実に機能するように適切な手段を取らなければならない。救済を求めるアクセスを閉ざすような法的な障害、実際面の障害、その他関連する障害を減らす方策を考慮することが含まれる。

司法面以外の国が主体となる苦情処理メカニズム

27. 国は、企業が関係する人権侵害から救済するための国の総合的な制度の一部として、司法面の仕組みと併行して、有効かつ適切な司法面以外の苦情処理メカニズムを提供しなければならない。

国の制度以外の苦情処理メカニズム

28. 国は、企業が関係する人権侵害を取り扱い、有効に機能する苦情処理メカニズムに容易にアクセスできる道を考慮すべきである。
29. 苦情を早期に取り上げ、直ちに救済するようにするため、企業は、悪影響を受ける可能性のある個人及び地域社会のための、有効な現場レベルの苦情処理メカニズムを設置しないし参加しなければならない。
30. 人権尊重の基準類を基盤においている、産業界やマルチ・ステークホルダー等が協調して進める取り組み（イニシャチブ）においては、有効な苦情処理メカニズムの利用が可能であるように取り計らうべきである。

司法面以外の苦情処理メカニズムの有効性の判断基準

31. 司法面以外の苦情処理メカニズムは、それが国が主体になっているものであろうと国以外が主体となっているものであろうと、確実に有効に機能するためには下記の要件を備えるべきである：
 - (a) まっとうであること：対象となるステークホルダー・グループが信頼を寄せ、かつ苦情処理プロセスの公正な運用を説明しうるものであること
 - (b) アクセスしやすいこと：対象となるすべてのステークホルダー・グループに存在が知られ、利用の際に特別な障害に直面するかもしれない人たちに適正な援助を差し伸べるものであること。
 - (c) 予測しうること：各段階ごとに所要時間の見当がつけられるような明確かつ既知のプロセスであること。プロセスのタイプや成り行き(outcome)が明瞭であり、モニタリングを実施する方法が明確であること。
 - (d) 公平であること：人権を侵害された当事者が、公正で、情報の提供がなされ、人格を損なわれることのない条件下で苦情処理プロセスに臨めるよう、必要な情報、助言、専門知識の資源に合理的に確かにアクセスしうること。
 - (e) 透明であること：当事者に進行状況の情報が継続して提供され、苦情処理メカニズムのパフォーマンスについて、その有効性に自信を深め公の問題意識を充足するに足る、十分な情報が提供されるものであること。
 - (f) 権利に準拠していること：結果と救済が国際的に認知された人権と確実に合致するこ

と。

- (e) 継続学習の道があること：苦情処理メカニズムを改善し将来の苦情と侵害を予防するための教訓を導いて関連する方策を進めるものであること。

運用レベルのメカニズムは：

- (h) 協議と対話に基づくこと：対象となるステークホルダー・グループと苦情処理メカニズムの構造やパフォーマンスに関して意見を交換し、苦情に対処し解決する方策としての対話に留意するものであること。

(以上)