

人権理事会
第17会期
議題項目 3

すべての人権の促進と擁護、
発展する権利を含む、市民的、政治的、経済的、社会的および文化的権利

多国籍企業および一般企業と人権に関する国連事務総長特別代表（ジョン・ラギー）の報告

企業活動と人権に関する基本指針（国連の「保護、尊重、補償」の枠組みの履行）

要約：これは特別代表の最終報告である。2005年から2011年まで行われた彼の仕事の要約であり、「企業活動と人権に関する基本指針」、すなわち、人権理事会の検討による国連の「保護、尊重、補償」の枠組みの履行を示している。

目次

| | パラグラフ | ページ |
|-------------------|-------|-----|
| 基本指針の紹介 | 1-16 | 2～4 |

付属文書

| | |
|--|------|
| 企業活動と人権に関する基本指針： （国連の「保護、尊重、補償」の枠組みの履行） | 5～28 |
|--|------|

基本指針の紹介

1. 企業活動と人権の問題は当時の民間企業の劇的な世界規模の広がりを反映し、多国籍な経済活動に対応する増加も伴い、1990年代に世界的な政策議題に永続的に盛り込まれるようになった。これらの発展は人権に関する企業による影響の社会的意識を高じさせ、国連の関心を引き起こした。
2. かつて国連が行なった取り組みは「多国籍企業および一般企業の規範」と呼ばれていた。これは当時の人権小委員会の専門家補助機関で起草され、主として、政府が批准した「人権を促進し、その実現を勝ち取り、尊重し、人権の尊重を確保し、保護」する条約として自らが受諾した人権義務を、同じ範囲の国際法として企業に直接課することを求めたものである。
3. この提案は政府からの支持もない中、企業側と人権支援グループの間で深い対立の論議を引き起こした。小委員会はこの提案の決議を辞退し、代わりに、2005年、新たな手続きを企てるために「人権と多国籍企業および一般企業の問題に関する」国連事務総長特別代表の委任を成立し、事務総長に対して権限委任者を指名するよう要求した。これは特別代表の最終報告である。
4. 特別代表の仕事は3つの局面を展開した。論争となっている委任者任命の起因を反映して、この仕事の最初の期間は2年のみであり、既存の基準と行為を「確認し、明確にする」ことが主に目的となった。これは最初の局面を示した。2005年においては、企業側と人権分野の異なる利害関係者の中で知識の共有を数えることは殆んどなかった。このように特別代表は組織的な調査の広範な計画を開始し、これは現在まで続いた。数千ページにわたる資料は特別代表のホームページで入手可能である。
(<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>) : すなわち、企業側によるとされる人権乱用の形態の図解、国際人権法や国際刑事法の基準の提示、政府や企業の実践、企業関連の人権乱用に関する政府義務についての国連条約機構の解説、政府や企業両者の人権に関する方針についての投資協定、会社法、そして証券規制の影響、それから関係項目などである。この調査は人権理事会自体に対するを含め、活発に普及されてきた。また、現行のビジネスや人権の講演に対して広範でより強固な事実の根拠を提供してきており、この基本指針の付属文書に反映されている。
5. 2007年、人権理事会は勧告を提示してもらうため特別代表の委任期間を更に一年間と改めた。これは委任の第二の局面を記した。特別代表はビジネス活動や人権に触れた多くの公共と民間の取り組みがあったと述べた。しかし、どれも真に市場を動かす十分な規模に達していなかった。一貫したあるいは補完的な形式とはならず別々の断片的なものとしてであった。ひとつの大きな理由として、関連する利害関係者の期待や行動が集中できる権威ある中心点が欠如していたのだ。それ故に、2008年6月、特別代表が行なった唯一の勧告は、彼がその後3年間、調査と協議を行なった「保護、尊重、補償」の枠組みを人権理事会は支持すべきである、ということである。人権理事会は満場一致で第8/7決議案にてこの枠組みを受け入れ、それにより欠如していた権威ある中心点を提供し、それに従った。
6. この枠組みは3つの柱の上に成り立っている。最初の柱は適正な方針、規則、そして判決を通して、企業を含む第三者による人権侵害から保護するための国家義務である。第二は人権を尊重する企業の責任である、これには企業が他者の権利を侵害しないよう、また関与している有

害な影響に取り組むため、適正評価を行い行動しなければならない、ということである。第三は司法や司法によらない効果的な救済策に被害者が幅広く接触できる必要がある。それぞれの柱は予防的そして救済的方策の相互に関係する弾力的なシステムの中において重要な要素である。すなわち、保護するという国家の義務は国際人権体制の最大の核心に位置するからであり、尊重するという企業の責任は人権に関する社会が抱く基本的なビジネスの期待であるからであり、そして救済策への接触は最大に一致して協力をしてもすべての侵害を防ぐことができないからである。

7. 人権理事会以外に、この枠組みは個々の政府、企業や団体、市民団体や労働組合、国内人権機関、そして投資家に支持あるいは利用されている。これはビジネスや人権の分野でそれら自体の取り組みを展開している ISO(国際標準化機構)や OECD(経済協力開発機構)のような多国籍機構によって明示されてきた。ほかの国連特別手続きが広範囲にこれを引き合いに出している。
8. この枠組みの本来の有用性とは別に、委任委員により、そして委任委員のために開催される数多くの包括的な性格を持つ利害関係者の協議が、明らかに広範囲で積極的な受け容れに貢献してきた。実際、2011年1月までに委任委員はすべての大陸で47回の国際協議を開催しており、そして特別代表とそのチームは20ヶ国以上の国で事業活動やその地域の利害関係者の現地訪問を行なった。
9. 「保護、尊重、そして救済」枠組みを受け容れている決議案7/8において、人権理事会は、その実行のために具体的で実用的な勧告を提供するその枠組みを運用するために、特別代表の委任期間を2011年6月まで延ばした。これは委任の第3局面を構成している。人権理事会の2010年6月会期における相互議論の期間中、勧告は「基本指針」の形態を取るべきだ、と代表団は合意した。これらはこの報告の付属資料となっている。
10. 国連人権理事会は特別代表に対し、基本指針を展開する中で、任命した当初からの特徴である同様な調査に基づき協議を行なう方法で続けるよう要求した。このように基本指針はすべての利害関係者の団体との広範な議論が基調と成っており、そこには政府、企業、そして世界の様々な地域で企業活動により直接に影響を受けた団体、個人そして地域社会、市民社会、そしてまた、基本方針が触れている法や方針に関する多くの領域の専門家が含まれる。
11. いくつかの基本指針は同じく実地に試されて来ている。企業や企業の属する地域社会が関与している非司法の苦情処理メカニズムに対するこれらの十分に推敲した効果基準は、それぞれ異なる国において5つの異なる分野で試行された。基本指針の人権に関する適正審査項目の実行性は、国内の10の企業によって試され、40以上の司法管轄区域からの専門意見を伴い、20ヶ国以上からの会社法の専門家と詳細な議論の対象だった。紛争地域でよく発生するあらゆる種類の人権侵害に企業が巻き込まれないよう、いかに政府が助けるべきかを述べているこの基本指針は、これらの異議申し立てに対して実践経験のある各省庁出身の政府高官が出席するオフレコややらせであった研修集会から誕生した。要するに、基本指針は実用的な指針を提供するだけでなく、実際の行動に基づいた指針を目的としている。
12. 更に基本指針の文書自体が広範な協議の対象であった。2010年10月、注釈された要点が人権理事会の委員たちやビジネス企業や団体、そして市民社会グループとの終日に渡る分離会議で議論された。同じ記録は国内人権協会の国際調整委員会の年次会議でもまた提示された。表明された様々な見解を考慮して、特別代表は当時、基本指針と解説のすべての草稿

を作成した。この草稿は2010年11月22日にすべての加盟締約国に発送され、2011年1月31日まで一般意見を求めるためインターネット上に要点を公開した。このインターネットでの協議に120の国と地域から3576件もの接続があった。約100件の文書発言が、政府からも含めて特別代表に直接送られてきた。更に、基本指針の草稿は、2011年11月に開催された専門家の利害関係者会議と人権理事会委員の会議で議論された。人権理事会に現在提示されているこの最終文書はこの広範で包括的な過程の結実である。

13. この基本指針は何をするのか？ そしてそれはどのように読まれるべきか？ 人権理事会による基本指針の承認は、それ自体によって、ビジネスや人権に関する申し立てを終わりにするものではない。しかし、これは始まりの終了を示すことになるだろう。つまり、それは有望な長期のあらゆる発展を締め出すことなく、少しずつ進歩を積み重ねることが出来る世界共通の活動に対する要綱を確立することによる。
14. 基本指針の規範となる貢献は新たな国際法の設立義務だけではなく、政府や企業に対する現在の基準や実践の意義をよく練り上げることである。すなわち、基本指針を単一かつ理論的に一貫した包括的な形に集約することであり、また現体制の何処が不足しているか、そしてどのように改善されるべきかを明らかにすることである。それぞれの基本指針はその意味や意義を一層明確にする解説を伴っている。
15. 同時に、この基本指針は単に棚から取り出されプラグを差し込むという用具の一式として意図されたのではない。この基本指針それ自体はいたる所で適用となるけれども、実際に適用されている方策は、国連加盟192ヶ国、8万の多国籍企業、10倍の子会社、そして数え切れない数百万の国内企業—そのほとんどは中小企業—の世界に我々が生活している真実を反映している。実施の方策に関して言えば、それ故にひとつのサイズがすべてに適合することはない。
16. 特別代表はこれらの基本指針を人権理事会に提出する命を帯びている。そうすることにより、特別代表は、社会の異なる分野や様々の産業を代表する世界中の多くの個人や団体、そして協会の驚くべき貢献を確認することを望んでいるのである。すなわち、彼らは惜しみなく自らの時間を捧げ、自由に自らの経験を共有し、積極的に意見を議論し、そして委任の成功を支持することであらゆる種類の世界的な動きを構成するようになり、企業関連の人権侵害に対する効果的な防止や救済策に関して、広範囲に適用され実用的な基本指針の確立を導いた。

付属文書

企業活動と人権に関する基本指針：「保護、尊重、補償」の枠組みの履行

一般原則

この基本指針は下記の認識に基づいている。

- (a) 人権や基本的自由を尊重、保護、そして履行する国家の既存の義務、
- (b) すべての適用法令を遵守し、人権を尊重することを求められている、専門化された機能を行なう社会の専門化された機能としての企業の役割、
- (c) 違反した際に適切で効果的な補償と調和する権利と義務の必要性。

これらの基本指針は、規模、部門、場所、所有権、そして構造に関係なく、すべての国家や多国籍や一般、すべてのビジネス企業に適用される。

この基本指針は全体が終始一貫したものとして理解され、影響を受ける個人や共同社会にとって評価できる結果をもたらすために、企業活動や人権に関する基準や実践を促進する目的として個人的に、そして全体的に読まれるべきであり、それ故に、また社会的に持続可能な企業の国際化に貢献している。

基本指針のどの項目も新たな国際的な法律義務を作成するもの、あるいは国家が実施している法的義務を制限または揺るがすものとして読まれるべきではなく、人権に関する国際法の基での対象であるべきものでもない。

この基本指針は、社会から取り残される弱者に高いリスクでなり得る個人が直面する異議申し立てと同様に、かれらの権利と要求に特段の注意を払い、また、女性や男性が遭遇するそれぞれの危険に十分に注意を払って、差別のない方法で実行されなければならない。

I. 人権を保護するための国家の責任

A・基礎的な原則

1. 国家はその領土や司法管轄権内で、ビジネス企業を含む第三者による人権侵害に対して保護しなければならない。これには有効な政策、法令、規則、そして判決を通してこのような侵害を防止し、調査し、処罰し、そして救済するための適切な手段を講じることが要求される。

解説

国家が国際人権法を義務とするために、国家がその領土や司法管轄権内で、個人の人権を尊重し、保護し、そして履行することが求められている。これにはビジネス企業を含む第三者による人権侵害に対して保護するための責任を含んでいる。

保護するための国家の責任が行動の規範である。それ故、国家はそれ自体、民間の関係者による人権侵害に対して責任はない。しかし、このような侵害が彼らに起因する場合や、民間関係者の侵害を予防し、調査し、そして罰して救済するための適切な手段を講じなかった場合には、国家は国際的な人権法の義務を違反するかもしれない。国家は一般的にこれらの手段を決めるあたり決定権を有しているが、国家は、政策、法令、規則、そして判決を含む、許される範囲の予防および救済手段を考慮しなければならない。国家は、法の前での平等やその適用に際しての公平性を確保する措置を講ずることにより、そして適切な説明責任や法的な確信性、そして手続き上や法的な透明性を備えることによって、法の支配を擁護し、促進する責任を同時に有している。

この章は予防措置について焦点を絞り、一方、第3章では救済措置の要点を述べる

2. 政府は、定住する領土や司法管轄権内のすべての企業がその企業活動のいたる所で人権を尊重する可能性を明確に設定しなければならない。

解説

現在、国家は、定住する領土や司法管轄権内における企業の国外での活動を規制することを、国際人権法の下では一般的に求められていない。しかし、法的な根拠が認められているならば、政府がそうすることは禁じられていない。これらの範囲内に、いくつかの人権条約機構は、本国政府がその司法管轄権内の企業による国外での侵害を防止する措置を取るよう勧告している。企業が海外で人権を尊重する可能性を、特に政府自体がこれらの企業活動に係わっているか、あるいは支援している場合、本国政府が明確に設定する強力な政策上の理由がある。この理由には、首尾一貫した趣旨を提供することにより企業にとって予測できるようにし、政府自体の評判を保つことを含んでいる。

政府はこの点に関して一連の方策を採択した。いくつかは国外の関与についての国内措置である。例として、企業全体の国際活動に関する報告をするよう「親」会社への要求を含んでいる。すなわち、OECD 多国籍企業行動指針のような多国間の緩やかな法規程や海外投資を援助する機関から求められる事業基準などである。ほかの方策は直接の国外法の制定や施行である。これには犯罪の発生場所に関係なく、犯人の国籍に基づく訴追を考慮する刑事制度を含む。様々な要因は、例えば国家の行動が多国間の合意に基づいているかによって、その行動の理解と実際の妥当性に寄与するかもしれない。

B. 運営上の原則

一般的国家の調整と方針の機能

3. 保護するための義務に応えるにあたって、国家は、

- (a) 企業が人権を尊重し、そして定期的にこの法律の妥当性を評価し、その隔たり部分を取り組むことを目的とし、あるいは効果を持った法律を施行すべきである。
- (b) 企業の創設や進行中の事業を管理する別の法律や方針が、例えば企業法など、強制すること

なく、しかし企業に人権を尊重することが出来るよう確保すべきである。

- (c) 企業活動を行なっている間じゅう、どのように人権を尊重するかについて企業に効果的な指針を提供すべきである。
- (d) 必要に応じて、人権の影響をどのように取り組むか伝えることを企業に勧めるべきである。

解説

国家は、企業が例外なく国家の無作為を好むか、あるいはそこから利益を受けるかを仮定すべきではなく、企業の人権に対する尊重を促すために、国内的かつ国際的、そして義務的かつ自発的な方策の賢い混ぜ合わせを検討すべきである。

直接的、あるいは間接的に人権に対する企業の尊重を規制する現行法を強要しようとする間違いは、しばしば国家施策においての顕著な法的な隔たりが存在する。このような法律は非差別や労働に関する法律から環境、財産、私生活、そして反増収賄に関する法律まで広がるかもしれない。従って、近年、このような法律が効果的に強いられているかどうか、そして、もしそうでないとしても、なぜこれが該当するのか、またどのような方策がこの状態を合理的に修正できるのかを国家が検討することは重要である。

国家は同時に、これらの法律が状況の進展に照らして必要な適用範囲を提供しているかどうか、また、関係する政策と共に、人権に対する企業の尊重を導く環境を提供するかどうかを再検討することが重要だ。例えば、法律や政策の分野の中で一層明確なものとして、土地の所有あるいは使用に関係する権利を含む土地への交通手段を支配するようなものは、権利保有者と企業の両者を保護するためにしばしば必要である。

会社証券法のような企業の創設や継続する活動を支配する法律や政策は、企業の行為を直接に形成している。だが人権への影響は理解されないままになっている。例えば、企業やその役員は人権に関して行なうために、言うまでもなく、何が許されているかに関して会社証券法には明瞭性の欠如がある。この領域における法と政策は、取締役会のような実際の経営機構の役割に対して正当な敬意を払って、企業が人権を尊重できるよう十分な指針を備えるべきである。

人権を尊重することに関する企業への指針は期待される結果を示し、最良の実践の共有を手助けするものでなければならない。この指針は、人権の適切な審査や、少数民族、女性、国民的あるいは民族的マイノリティー、宗教的そして言語的マイノリティー、子供、身障者、そして移住労働者やその家族が直面する特定の要求を認識しながら、性差や弱者たちの問題をいかに効果的に考慮するかを含む、適切な手段について助言しなければならない。

パリ原則を遵守する国内人権機関は、関係する法律が人権義務に従っているか、そして効果的に実施されているかについて国家に確認させる手助けや、企業や他の非政府関係企業にまた人権に関する指針を提供する重要な役割を有している。

企業が人権の影響にどのように取り組むかについての企業の情報は、影響を受けた利害関係者との非公式な関係から正式な公的報告まで広がっている。このような情報への国家の奨励、あるいは必要とされている所においては、企業による人権に対する尊重を促すことは重要である。

十分な情報を伝達する誘因として、法的あるいは行政的な手続きの際に、このような自己報告に重点を与える規定を含むかも知れない。伝達するという要求は、企業活動の性質あるいは活動状況が人権に重大な危険をもたらす所では特に適切なことがある。この領域における政策あるいは法律は、情報の伝達性と正確性の両方を確保しながら、企業は何を、そして如何に伝達すべきかを有効に明らかにすることが出来る。

十分な情報を構成するであろうもののいかなる規定は、個人や施設、すなわち、商業上の機密性についての合法的な要求そして会社の規模や構成における多様性、の安全と保安にもたらすかも知れない危険を考慮に入れるべきである。

財政的報告の要求は、いくつかの例に見られる人権の影響が企業の経済活動にとって、「本質的」で「重要」かも知れないことを明らかにしなければならない。

国家-企業の結合

4. 国家は、国家により所有あるいは管理され、あるいは、輸出信用機関や政府投資保険または保証機関などの、必要であれば人権に関する適性審査の要求によることを含め、政府機関から助成援助や取扱を受けている企業による人権侵害から保護するために更なる手段を取るべきである。

解説

国家は個々には国際人権法の下における第一の義務保持者であり、全体的には国際人権制度の受託者である。企業が国家に管理され、あるいはその活動が国家に起因しうる所では、企業による人権の迫害は国家自体の国際的な法律義務の違反を引き起こす可能性がある。

更に、企業が国家に接近すればするほど、あるいは法令の権威または納税者の支援に依存すればするほど、企業が人権を尊重することを確認するため国家方針の論理的根拠がより一層強くなる。

国家が所有し管理する企業では、国家が人権尊重の実行に関して関係する政策や法律、そして規則を確認する絶大な手段をその権力内に有している。上級管理職は通常、国家機関に報告を行い、関連する政府部門は効果的に人権の適正評価が実行されているかの確認を含めて、広い範囲の精査と監視を有している。（これらの企業は第2章で取り扱われる人権を尊重する企業責任の対象でもある。）

国家と公式にも非公式にも関連している機関の範囲は、企業活動の支援や貢献をもたらすだろう。これらには輸出融資機関、政府投資保険あるいは保証機関、開発機関、そして開発金融機関が含まれる。これらの機関が受益企業の人権に関する実際かつ潜在的な有害な影響を明確に考慮しないところでは、これら機関は何らかの害を支持するに当たって、名声や財政、政策や潜在的な法的項目において自らの身を危機に陥れ、そして受け入れ国家から人権問題を加えられるだろう。

これらの危機を与えられ、国家は相応しいところで、機関自体や機関から援助を受ける企業あるいはプロジェクトによる人権の適正評価を奨励し要求しなければならない。人権の適正評価に対する要求は、事業の性格あるいは事業状況が人権に重大な危機をもたらすところでは恐らく最も適切だろう。

5. 国家は、人権の享受に影響を与える可能性のある仕事を提供する企業と契約あるいは企業のために法を制定する際、国際的な人権義務に応えるため十分な監視を行なうべきである。

解説

国家は人権の享受に影響を与えかねないサービスの提供を民営化する際、国際的な人権法の義務を放棄はしない。このようなサービスを行なっている企業が一貫して国家の人権義務と共に運営していることを国家が確認を怠ることは、国家自体に対する名声的かつ法的結果を伴うであろう。必要な手段として、関係サービスの契約または権能賦与法において、企業は人権を尊重しているという国家の予測を明確にすべきである。国家は、十分な独立した観測の配置と説明責任を有する組織体をも通じて、企業の活動を効果的に監督できることを確保すべきである。

6. 国家は企業の人権に対する尊重を促すべきである。それにより国家は業務取引を管理する。

解説

国家は、少なくとも企業の調達活動を通じてではなく、企業と様々な業務取引を管理する。このことは国家に、個別にも全体的にも、契約条件の下を含む国内法や国際法下の国家の関連業務を十分考慮して、これらの企業による人権への自覚と尊重を促す独特な機会を提供している。

紛争地域における人権に対する企業の尊重を援助して

7. 紛争地域における全体的な人権侵害の高まりにより、国家は、このような状況内で営業している企業が侵害に干渉されることのないよう手助けすべきである。それには、
- (a) 企業活動や企業関連における人権に関する危機を明確にし、防止し、そして軽減に手助けするために出来る限り早い段階で企業に介入する。
 - (b) 性別に基づくものや性的な暴力に対して特別の注意を払いながら、侵害への高まる危険性を判断し、取り組む企業に十分な援助を提供する。
 - (c) 著しい人権侵害に関与している企業に対して公共の援助や仕事への権利を否定し、この状況に取り組む際に協力することを拒否する。
 - (d) 著しい人権侵害における企業関与の危険性に取り組む際に、最新の政策、法律、規則、そして施行措置が有効的であることを確保する。

解説

ビジネスを含む最悪の人権侵害のいくつかは、領地や資源あるいは政府自体の支配権紛争の最中に発生する。そこにおいては人権体制を意向通りに機能させることは期待できない。責任ある企業はこのような困難な状況において、人権に害を与えない方法について政府による指針を多く求めるようになってきている。斬新で実践的な対策が要求されている。特に、性的や性差に基づく暴力の危険に対して注意を払うことが重要だ。このことは特に紛争時に広まる。

すべての国家にとって現場の状況が悪化する前に早く問題に取り組むことが重要だ。紛争地域において、「受け入れ」国家は効果的な管理の欠如により十分に人権を保護することはできないだろう。多国籍企業が巻き込まれるところでは、「親」国家はそれ故、企業が人権侵害に巻き込まれることのないよう確認するため、これら企業や「受け入れ」国家の両者を助ける役割を有している。一方、近隣の国家は重要な追加援助を提供することができる。

国家は紛争地域において人権の膨大な侵害に巻き込まれる危険性の高まりを企業に警告しなければならない。国家は、その政策、法律、規則そして実施措置が効果的にこの高まる危機に取り組んでいるかどうか、企業による人権の適正評価に対する規則をも含めて検討すべきである。相違が明らかにされて場合、国家はその相違に取り組む適切な手段を取るべきである。これは著しい人権侵害を侵すか、その一因をつくっている、領土および司法管轄権内に定住あるいは活動している企業に対して民事、行政あるいは刑事責任を探ることを含む。

これらすべての措置は武力紛争の状況下での国際人道法や国際刑事法の下における国家義務の追加である。

政策の一貫性の確保

8. 国家は、企業活動を形成する政府の諸官庁や政府機関が関連情報、教育、そして援助を提供するなどして各々の委任業務を履行する際、国家の人権義務をよく知り守ることを確保しなければならない。

解説

ビジネス慣行を形成するところにおける国家の人権義務と法と政策の間には、なんら避けがたい緊張はない。しかしながら、国家は時折、異なる社会慣習上の必要性を仲裁するために困難な均衡のとれた決定をしなければならない。適切な均衡を達成するために、国家は垂直および水平な国内政策の一貫性の確保を目的とする、ビジネスと人権の議題を運営する広範な研究を行う必要がある。

垂直な政策の一貫性は、国家が国際人権法の義務を実行するために必要な政策、法律、そして過程を持つこととなる。水平な政策の一貫性とは、政府の人権擁護義務に適合する方法をわきまえ、そして実行するビジネス慣行（企業法や証券規制、投資や輸出信用、そして保険、貿易、労働に対する責任を含む）を形成する国内ならびにそれに準じる部門や機関の支援と設置を意味する。

9. 国家は、投資協定や契約などを通じて他の国家や企業とビジネスに関する政策目標を遂行する際、人権擁護義務に応えるため十分な国内政策の領域を保持しなければならない。

解説

他の国家あるいは企業との間の国家により締結された経済協定、例えば2国間投資条約、自由貿易協定あるいは投資プロジェクト契約など、は国家に対して経済機会を作り出す。しかし、これらは同時に政府の国内政策の領域に影響を与える。例えば、国際投資協定により国家が新たな人権法を完全に実施できないかも知れず、あるいは国家が考えている国際調停に

タガをはめる危険に晒すかも知れない。それ故、国家は必要な投資家保護を提供しながら、このような協定の条件の下で人権を保護する適切な政策や規制能力の保持を確保すべきである。

1 0. 国家がビジネス関連の問題を取り扱う多国間機関の一員として活動する際、

- (a) これらの機関が人権保護の義務に答えようとするその国家の一員の能力を制限しないよう、また企業が人権を尊重することを妨害しないよう努めるべきである。
- (b) 人権に対する企業の尊重を促し、必要の際には技術的な援助、能力の構築、そして意識の向上などを通して、企業による人権侵害に対して国家の保護義務に答えられるよう国家を助け、委任業務や能力の範囲内でこれらの機関を励まさなければならない。
- (c) ビジネス経営や人権への課題において相互の理解を促進し、国際協力を前進させるこれらの基本指針を描かなければならない。

解説

より大きな政策の一貫性は同時に、国際貿易や金融機関などのビジネスを関連の問題を扱う多国間機関への参加を含む、国際的なレベルで必要とされる。国家はこのような機関に参加する際、国際的な人権法の義務を保持する。

このような機関を通じての能力の構築や意識の向上は、課題や最良の慣行に関する情報の共有を可能にし、従ってより一貫した研究の促進を含む、保護責任を履行するすべての国家を助ける上で重要な役割を演じることができる。

多国間機関を通じての集団の行動は、人権に対する企業の尊重に関して、国家が活動の地をならすことを助けることができる。しかし、それは怠慢な態度を引き上げることによってそうしなければならない。国家や多国間機関、そして他の利害関係者との協調は同時に重要な役割を演じることができる。

これらの基本指針はこの点で共通の基準点を提供しており、すべての関連する利害関係者のそれぞれの役割と責任を考慮する前向きな累積効果を構築するための有効な基準として役立つだろう。

II. 人権を尊重するための企業の責任

A. 基礎的な原則

- 1 1. 企業は人権を尊重しなければならない。これは、企業は他者の人権を侵害しないようにすることであり、企業に関わる有害の人権侵害の影響に取り組まなければならないことを意味する。

解説

人権を尊重する責任は、どこで事業を展開しようと企業に期待される行動の世界基準である。これは国家の能力や/あるいは国家自体の人権尊重義務を履行する意思に関係なく存在し、これらの義務を減少させることはない。

有害な人権への影響に取り組むためには、その防止、軽減、そしてしかるべき所では、改善のために適切な対策を取る事が要求される。

企業は人権を支持し、促進する別のかかわり合いあるいは活動を企てるだろう。これは人権の享受に貢献するかもしれない。しかし、このことは企業の活動を通して人権を尊重することへの失敗を埋め合わせするものではない。

企業は、司法手続きの整合性を弱めかねない行動を含め、人権擁護義務に応える国家の能力を揺るがすべきではない。

1 2. 人権を尊重する企業の責任は世界的に認められた人権に関連する。最低限度として、「世界人権宣言」や「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」の基本的権利についての原則に表明されている権利として理解される。

解説

企業は国際的に認められた人権の全体像に事実上影響を持つことができるので、企業の尊重責任はこのようなすべての権利に当てはまる。実際、ある人権は特別の産業あるいは状況において他の権利より一層の危機にあるかも知れないので、高まる関心の焦点になるだろう。しかし、状況は日々変わり、それ故すべての人権は定期的審査の対象であるべきである。

国際的に認められ中核をなしている人権の権威ある一覧表は、「国際人権法」（「世界人権宣言」と明文化された主要文書、すなわち「市民的及び政治的権利に関する国際規約」と「経済的、社会的及び文化的権利」に関する国際規約から成っている）に含まれており、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」で定められた ILO の中核をなす 8 つの条約内の基本的権利に関する原則と連結している。他の社会活動関係者が企業の人権への影響を判断する指標がある。人権を尊重する企業の責任は、関連する司法管轄権内における国内法規定で広く定義されている法的責任や実施の問題と異なっている。

状況次第では、企業は更なる基準を考慮する必要があるだろう。例えば、企業は、有害な人権侵害が考えられる所で、特別の注意を払う必要のある特定の団体あるいは集団に属している個人の人権を尊重しなければならない。これに関連して、国連機関は、原住民や女性、国民的あるいは民族的、宗教的そして言語的少数者、子ども、障害者、そして移住労働者とその家族の権利についてより詳しく述べている。更に、武力紛争下において、企業は国際人道法の基準を尊重しなければならない。

1 3. 人権を尊重する責任として企業に要求されていることは、

- (a) 企業自体の活動を通して有害な人権侵害の発生あるいは一因となることを避け、そして問題が起きたときにその影響に取り組むこと。
- (b) 企業関係による事業、生産あるいはサービスに直接関係している人権への有害な影響を、例えそれらがこれらの有害な影響に起因していても、防止し軽減するよう追求すること。

解説

企業は企業自体の活動を通じて、あるいは第三者との事業関係の結果として有害な人権への影響に巻き込まれるだろう。この基本指針の19項目は、このような状況下における企業の取り組み方に対する影響について詳述している。基本指針のために、企業の「活動」は行動と怠慢の両方を含むと理解されており、そして「事業関係」とは共同事業者、価値連鎖のある事業体、そして事業の運営、生産あるいはサービスに直接結びついている他の非国家あるいは国家事業体との関係を含むとされている。

14. 人権を尊重する企業の責任は、その大きさ、部門、運営状況、所有権、そして構造に関係なく、すべての企業に適用される。しかしながら、企業がその責任に対応する方法の規模や複雑性は、それらの要因や企業の人権への有害な影響の過酷さで変わるだろう。

解説

企業が人権を尊重するというその責任に応えるための方法は、別の要因の中では企業の規模に比例する。中小の企業は、より非公式な過程や管理体制と同じく能力は大企業よりも小さいので、それぞれの政策や過程は異なった形式を取るだろう。しかし、いくつかの中小の企業では、その規模に関係なく付随する措置を必要とする過酷な人権侵害を持ちえる。悪影響の厳しさは企業の規模、範囲、そして修復できない性格によって判断される。企業が人権を尊重する責任に応えるという方法は、事業グループあるいは個別に管理されるかどうか、そしてその程度によってまた変わるだろう。しかしながら、人権を尊重する責任は全面的に、そして平等にすべての企業に適用される。

15. 人権を尊重する責任に応えるため、企業はその規模と環境にふさわしい方針と手続きを持たなければならない。例えば、

- (a) 人権を尊重する責任に応えるための方針の実施、
- (b) 企業が人権に対しての影響をどのように取り組むかの識別、防止、軽減、そして説明するため人権の適正評価の手続き、
- (c) 企業が引き起こし、あるいは一因を作るあらゆる人権への有害な影響の修復が出来るようにする過程。

解説

企業は人権を尊重していることを知り、示す必要がある。企業はそれにふさわしい政策や過

程を持っていなければそのようには出来ない。基本指針の項目16から24でさらに詳述する。

B. 運営上の原則

方針の実施

16. 人権を尊重する責任を取り込む基本として、企業は方針の声明を通して責任に応えると明言しなければならない。すなわち、

- (a) 企業の最高位の段階で承認されている。
- (b) 関連する内部や外部の専門知識によって提供されている。
- (c) 運営、生産あるいはサービスに直接結びついている従業員、共同事業者、そして他の当事者に対する企業の人権への可能性を規定する。
- (d) すべての従業員、共同事業者、そして他の当事者に対して公に声明を入手でき、内部や外部にも通知されている。
- (e) 企業体の中にその方針を取り込むために必要な運営上の方針や手続きに反映されている。

解説

この用語「声明」は、一般的に企業がその責任、実施、そして可能性を設定する際に使うあらゆる手段を記述するために使用される。

方針声明が適切に情報提供されていることを確認するための専門知識のレベルは、企業運営の複雑性によって変化する。専門知識は、信頼できるパソコン情報あるいは文書による情報資源から認知された専門家との相談まで広がる、様々な情報源から吸収することができる。

明言した声明は誰でも入手できるようでなければならない。また、この声明は、企業が契約上の関係がある事業体、すなわち、国家の治安部隊を含む、事業に直接結びついている他の当事者や投資家、そして重大な人権の危機のある事業の場合には、潜在的に影響のある利害関係者へ積極的に伝えられなければならない。

声明や関連する方針ならびに手続きの内部通知は説明責任の系列やシステムを明確にし、関係する事業機能内の従業員に対して必要なあらゆる研修に基づかなければならない。

国家が政策の一貫性に向かって仕事を行なうと同じように、企業は人権を尊重する責任と、より広範な企業活動と結びつきを決定する方針と手続きの間を繋ぐ一貫性に励む必要がある。これは、例えば、従業員に対する財政的かつ他の業績上の優遇措置をとる方針や手続き、調達業務の実践、そして人権が危機に瀕している所でのロビー活動を含むべきである。

これらや他のあらゆる適切な手段を通して、方針の声明はすべての職務を通じて企業の責任者から組み込まれるべきである。そうしないと、人権に対する意識や考慮もなく振舞うことになる。

人権の適正評価

17. 有害な人権への影響にどのように取り組むかを識別、防止、軽減、そして説明するために、企業は人権の適正評価を遂行すべきである。その過程には実際と潜在的な人権への影響の評価、調査結果のまとめと作用、反応の追跡、そして影響への取り組み方の伝達を含まなければならない。人権の適正評価は、
- (a) 企業がその活動を通して原因をつくる、あるいは一因となる有害な人権への影響、または事業関係による運営、生産、あるいはサービスに直接関連することによる人権への有害な影響に及ばなければならない。
 - (b) 企業の規模や深刻な人権への影響の危機、そして事業の性格や程度に関する複雑性によって変わるであろう。
 - (c) 人権の危機が企業の営業やその内容の進展のように、時間と共に変化することを認めながら継続すべきである。

解説

この基本指針は人権に対する適正評価の要因を定義している。一方、基本指針の項目18から21において、この本質的な構成要素を詳細している。

人権の危機は企業の潜在的な有害な人権への影響によると理解されている。潜在的な影響は防止あるいは軽減を通して取り組まれるべきであり、既に発生している実際の影響は改善の問題となる。(項目22)

人権の適正評価は、企業自体に対する重大な危機を簡単に判別し、管理することが難しいのであれば、権利者への危機を含めるために広範な企業の危機管理体制の中に含むことができる。

人権の適正評価は、人権の危機が契約時あるいは合意時の段階ですでに増加あるいは軽減されるのであれば、新たな活動あるいは関係の展開の中で出来るだけ早く始めるべきであり、合併・買収を通じても継続されるだろう。

企業が価値連鎖のある多くの事業体と関係している場合、事業体のすべてにわたる有害な人権侵害のために適正評価を導入することは極めて困難であろう。そうであるなら、企業は、原料供給者あるいは顧客の事業程度や関係している特定の事業、生産あるいはサービス、または他の関連する注意項目によるかどうかで、有害な人権侵害の危険が最も顕著な一般的な地域を判別すべきであり、人権の適正評価のためにこれらを優先するべきである。

共謀の問題が持ち上がるのは、企業が他の当事者によって引き起こされる有害な人権侵害の一因となるか、あるいはそのように見られている場合である。共謀には非法的と法的の両方の意味がある。非法的な問題として、例えば企業が相手の当事者が犯した人権乱用により利益を得たとみなされた場合、企業は相手の当事者の行為により「共犯者」として認知されるだろう。

法的な問題として、国内司法権の大部分は犯罪での共謀を禁じており、その多くはこのような場合における企業の刑事責任を斟酌している。人権の項目に組み込まれないかもしれないが、通常、民事訴訟は企業の一因だといわれる損害にも基づくことができる。国際刑事法体系が重点的に示すところによると、幫助や教唆に対する関連する規範が、犯罪に重大な影響を持っている実際的な援助あるいは激励を意図的に備えていることである。

適切な人権の適正評価の実施は、企業が人権乱用の疑惑への関与を避けるためにあらゆる合理的な手段を取ったことを示すことによって、法的に訴えられる危機に取り組む企業を助けるべきである。しかしながら、このような適正評価を実施する企業は、このことが人権乱用の原因あるいは一因に対する責任から企業を自動的かつ完全に免除すると、企業自身によって決め付けてはいけない。

18. 人権の危機を計るために、企業は、その活動あるいは企業関係の結果として関与することになりうる、あらゆる実際のあるいは潜在的な有害な人権侵害を判別し、評価しなければならない。この過程は、

(a) 内部または、あるいは独立した外部の人権の専門知識について描かなければならない。

(b) 企業の規模や事業の性格や程度に応じて、潜在的に影響ある団体や他の利害関係者と意義ある協議を伴わなければならない。

解説

人権の評価基準での最初の措置は、企業がかかわっている可能性のある実際かつ潜在的な有害な人権への影響の性格を判断し、評価することである。この目的は事業の特定の状況における特定の人たちに対する特定の影響を理解することである。通常、これは提案された事業活動に先駆けて人権状況を評価することを含んでおり、可能な限り、影響を受けている人を明らかにし、関連する人権の基準や問題を列挙し、そして提案された活動や関連した事業関係が、これらの明白になったものにどのような有害な人権の影響を与えたかをはっきりと示すことである。この過程の中で、企業は、弱者あるいは疎外された者に陥りそうな高い危機にあるグループあるいは住民の構成員に対する、あらゆる特異な人権の影響に特別の注意を払わなければならない、女性や男性が直面する異なる危機も心に留めるべきである。

人権への影響を評価する過程が、危機評価あるいは環境的かつ社会的影響の評価のような他の過程の中に組み入れられるが、企業が、実際、すべてのこれらの権利に潜在的に影響を与える可能性があるため、これらの過程は基準点として国際的に認められているすべての人権を含まなければならない。

人権の状況は変動的なので、人権の影響に対する評価は定期的な間隔をとって実施されるべきである。すなわち、新規の活動や関係の前、事業における重要な決定あるいは変更の前（例えば、市場参入、生産の開始、方針変更、あるいは事業の大幅な変更）、営業環境の変化に対する反応または予測（例えば、社会的緊張の上昇）、そして活動あるいは関係の全期間を通して定期的に、などである。

企業に人権の影響を正確に評価できるようにするために、企業は効果的な取り決めへの言葉や他の潜在的な障害を考慮に入れ、直接の協議を通じて潜在的に影響のある利害関係者の懸念を理解しようと努めるべきである。このような協議が難しい状況においては、企業は、人権擁護者や市民運動家を含む、信頼できる独立した専門家集団に相談するなどして、合理的な代替手段を考慮すべきである。

人権への影響評価は人権の適正評価の手続きでその後の段階を知らせている。

19. 有害な人権への影響を防止し軽減するため、企業は関係する内部機能や過程を通してその影響評価からの調査成果を集中し、適切な行動を取るべきである。

(a) 効果的な集約として要求されていることは、

(i) このような影響に取り組むための責任は、企業内の適切な地位と機能に任命されること。

(ii) 内部の意思決定、予算配分、そして監視過程によって、このような影響に効果的な反応を与えることができる。

(b) 適切な行動は以下の事情により異なる。

(i) 企業が有害な影響を生じるか、または一因を作るか、あるいはその影響が取引関係による事業、生産、あるいはサービスに直接関係している理由のみで関わっている場合。

(ii) 有害な影響に取り組む際のその効力の程度。

解説

人権への影響評価から得た特定の成果を同種企業全体へ集中することは、もし人権政策の履行がすべての関連事業の機能に取り組まれているならば、それだけで効果的なことがある。このことが確保されるには、評価の成果が適切に理解され、正当な重要性を与えられ、そして影響を及ぼすということである。

人権への影響を評価することで、企業は実際と潜在的な有害な影響の両方を捜し求めたことになる。潜在的影響は同種企業全体の調査成果の集中を通して防止あるいは軽減されるべきであり、一方、既に発生している実際の影響は改善の対象である。（基本指針の項目22）

企業が有害な人権への影響を発生あるいは発生の可能性のある場合、企業はその影響を

停止する、あるいは防止する必要な手段を取らなければならない。

企業が有害な人権への影響の一因あるいは一因の可能性のある場合、企業はその一因をなくす、あるいは防止する必要な手段を取り、そして可能な限り最大限度で残留する影響を軽減する企業の影響力を利用しなければならない。影響力の存在が考えられるのは、事業体の間違った経営により侵害を引き起こす際、企業が変化をもたらす能力を保持している所である。

企業が有害な人権への影響の原因を生じてこなかった所では、この影響は他の事業体との営業関係による運営や生産あるいはサービスと直接に繋がってはいるが、状況はより複雑である。このような状況において適切な活動の決定に寄与する要因のなかに、関係する事業体に対する企業の影響力があり、企業にとって取引関係を結ぶことの重要性があり、侵害の過酷さがあり、そして事業体自体との取引関係を終結する選択が有害な人権への影響を生じることがある、ということである。

人権に対する状況やその影響が複雑になるほど、企業がどのように反応するかを決める際、独立した専門家の意見を求める場合がより強くなる。

もし、企業が有害な影響を防止し、軽減する影響力を持っているならば、それを実践すべきである。そして、もし、影響力を欠いているならば、企業にとってそれを増大する方法があるだろう。例えば、影響力は関連する事業体に能力の構築あるいは別の優遇措置を提供する、または他の当事者と協力することによって増大するだろう。

企業が有害な影響を防止し、軽減する影響力が欠け、その影響力を増大できない状況が存在する。その場合、企業は取引関係の終結による人権への潜在的な有害な影響を正しく評価して、その終結を考えるべきである。

取引関係が企業にとって「極めて重要」な場合、それを止めることによって更なる課題が生じる。取引関係が企業の営業において本質的な生産あるいはサービスをもたらしているならば、それは極めて重要と考えられるであろう。そして企業にとって合理的な代替元は他に存在しない。その時、厳しい有害な人権への影響も同時に考慮されなければならない。すなわち、侵害がよりひどくなれば、企業は取引関係を止めるべきかどうかを決める前に変化を見る必要がますます頻繁になるだろう。いかなる場合でも、侵害が継続し、そして企業が取引関係を維持する限り、企業は影響を軽減するためにそれ自体の継続する努力を示すことができ、関係の継続によるいかなる結果（評判的、財政的、あるいは法的なもの）を受け入れる用意をすべきである。

20. 人権への有害な影響に対策が取られているかを明確にするために、企業はその反応の効果を追跡調査するべきである。その調査は、

- (a) 質的にも量的にも妥当な指標に基づいていなければならない。
- (b) 影響を受ける利害関係者を含む、内・外部の情報筋からの調査結果を描きださなければならない。

追跡調査は人権の方針が最善に実施されているか、明らかになった人権侵害に対して効果的に反応してきたかを知ること、そして継続的な改善を実行することは企業のために必要である。

企業は、弱者の立場や疎外されるような高い危機下にある団体あるいは住民の個々を覆う影響に対して、それへの反応の効果を追跡調査する特別の努力をするべきである。

追跡調査は関連する内部の報告過程に集中されるべきである。企業は他の問題に関連してすでに使っている手段を用いるかもしれない。これは関連するところで性別データを使って、調査や監査と同じく実施契約や審査を含むことができるかもしれない。営業段階の苦情処理の仕組みは、影響を直接に受けた人たちからの企業の人権適正評価に関する効果について重要な追跡調査を与えることができる。(基本指針・項目29を参照)

21. 企業がその人権に対する影響にどのように取り組んでいるかを説明するために、企業はこのことを外部に伝えることを備えているべきである。特に、影響を受ける利害関係者から直接あるいは間接に懸念が生じた時である。企業活動あるいは活動状況が厳しい人権への影響の危険性を引き起こしている時、企業はどのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告しなければならない。すべての場合において、報告は、

- (a) 企業の人権への影響を反映し、希望する市民に対して入手可能な形式で頻度のあるものでなければならない。
- (b) 特に人権への影響による被害者に対する企業の反応の妥当性を評価する十分な情報を提供しなければならない。
- (c) 逆に影響を受ける利害関係者や従業員、あるいは企業機密の正当な要求に危険性を引き起こすべきではない。

解説

人権を尊重する責任として要求されていることは、企業は適切な方針と実践を有し、それを通じて人権を実際に現場で尊重することを知り、また示すことができるということである。示すということは通信を含むことであり、人権の影響を受ける個人あるいは団体そして投資家を含む関連する利益関係者に対して、透明性と説明責任の方策を提供することである。

通信は様々な形式を取ることができる。例えば、対面しての会議、インターネットでの会話、関連する利害関係者との協議、そして正式な一般報告書が含まれる。正式な報告はそれ自体進化しており、伝統的な年次報告や企業責任・持続可能報告書からインターネット最新情報や統合財務および非財務報告書を含むまでになっている。

企業による正式な報告は、企業活動の性格あるいは活動状況による激しい人権侵害の危険性が存在するところで期待されている。報告は、人権への有害な影響に対して企業がいかにそれを明確にし、取り組むかに関する題目と指標を含まなければならない。人権報告の独立した検証はその内容と信頼性を強化することができる。部門を特定する指標は有用な詳細を提

供することができる。

救済

- 2.2. 企業が有害な影響を起こした、あるいはその一因を生じたと判断した場合、企業は合法的な手続きを通してその救済のために考慮し、あるいは協力しなければならない。

解説

最良の方針や実践を有していたとしても、企業は予見あるいは防止できなかった有害な人権侵害を発生あるいは一因を生じるだろう。

人権の適正評価あるいは他の手段を通して、企業がこのような状況と判断する場合、人権を尊重する責任として、企業自体あるいは他の当事者の協力による救済のための積極的な関与が要求されている。

企業活動により潜在的に侵害の影響を受ける人たちに対する営業段階の苦情処理メカニズムが、基本指針3.1項目の記述にあるように主要な基準に応じている場合、救済を可能にする効果的な手段になりうる。

有害な影響が発生して、企業がその原因あるいは一因ではないが、直接、取引関係により運営、生産あるいはサービスに結びついている際、人権を尊重する責任として、企業自体が救済に備えることは要求されない、もっともそうする役割は担うだろうが。

特に犯罪の可能性のあるような状況では、通常、司法メカニズムとの協力が要求される。

有害な人権侵害の疑惑がある場合を含む、救済の追及が必要となるメカニズムの詳しい指針は、救済への手続きに関する第3章に含まれる。

状況の問題

- 2.3. すべての状況において、企業は、

- (a) どの地で事業を行なうとも、すべての現行の法令を遵守し、国際的に認められている人権を尊重しなければならない。
- (b) 相反する要求に直面した際、国際的に認められている人権の原則に敬意を払う方法を探さなければならない。
- (c) どの地で事業を行なうとも、著しい人権侵害の発生あるいは一因をなす危険性に、法的に遵守する問題として取り組まなければならない。

解説

特定の国や地方の状況がある企業の活動や取引関係に人権の危険性を与えるかも知れないが、すべての企業はどの地で営業を行なおうとも、人権を尊重する同じ責任を有している。国内の状況が十分にその責任に応えられない場合、企業はその環境内での最大限の範囲で、国際的に認められている人権の原則を尊敬するよう、そしてこの件に関して努力を示唆することが出来るよう求められている。

紛争当事地域のような事業を展開している環境では、他の当事者（例えば、治安部隊）の関与による著しい人権侵害の共謀者となる企業の危険性が增大するだろう。企業は、国外の市民からの申し立てや、企業の刑事責任を規定する管轄の国際刑事裁判所ローマ規程の条項から生じる企業の潜在的な法的責任の範囲の拡大と考えるのであれば、この危険性を法令遵守の問題として取り扱うべきである。さらに、企業の取締役、役員、そして従業員は甚大な人権侵害となる行為に対して個人責任の対象となる。

このような複雑な状況において、企業はこの状況を悪化させないことを確認すべきである。最良の対応を評価するために、企業は企業内の専門知識や横断的な職種間協議を利用するだけでなく、政府、市民社会、国内人権機関、そして関連する多様な利害関係者の主導力を含む、信頼と独立性のある専門家と外部的に協議することもまた頻繁に勧められる。

24. 実際かつ潜在的に有害な人権への影響に取り組むべき優先的な行動が必要な場合、企業は最も深刻な、あるいは対応の遅延が救済を不可能にしかねない事例を防止し、軽減することを第一に求めなければならない。

解説

企業はすべての有害な人権への影響に取り組まなければならないが、同時に取り組むことが常に可能とは限らない。特定の法的指針が不在で優先順位が必要な場合、企業は、対応の遅延が修復の可能性に影響を与えかねないことを認識しながら、最も深刻になりそうな人権への影響から始めるべきである。深刻性はこの場面では絶対的な概念ではないが、企業が明確にしてきた他の人権侵害に関連している。

III. 救済への手続き

A. 基本的な原則

25. 企業が関係している人権侵害から守るための義務の一環として、国家は、このような侵害がその領土または司法管轄権内で起きる際、その影響を受ける者が効果的な救済手続きを確保できるよう、司法、行政、立法、あるいは他の妥当な手段を通じて、適切な措置を取らなければならない。

解説

国家が企業関連の人権侵害を起こした時に調査し、懲罰し、そして対応する適切な措置を取らなければ、国家の防止する義務は弱まり無意味になることすらある。

効果的な救済の手段は手続き上と実質上の両面の有している。この項で論じられた苦情処理メカニズムでの救済は実質的な形式の範囲を取るだろう。この目的は、概して言えば、発生したあらゆる人権侵害を阻止あるいは償うことである。救済は、謝罪、復権、リハビリ、財政的あるいは非財政的補償、そして懲罰的制裁（罰金のような刑事的あるいは行政的のどちらか）、同じく、差し止め命令あるいは非反復の保証などを通して侵害の防止、を含むだろう。救済のための手続きは公平で、不正行為から守られ、そして結果に影響を及ぼす政治的あるいは他の試みから開放されていなければならない。

これら基本指針の目的のため、苦情は、法律、契約、明快あるいは暗黙の約束、日常行為、あるいは侵害された共同体の公正に関する一般概念に基づく個人あるいは団体の権利意識を喚起する、周知の不正として理解されている。苦情処理メカニズムという用語はあらゆる規則化され、政府管理あるいは非政府管理された、法的あるいは非法的な手続きを示すものとして使われており、このメカニズムを通じて企業関連の人権侵害に関する苦情は取り上げられ、そして救済が行われるのである。

政府管理の苦情処理メカニズムは政府の出張所または機関、あるいは法定または憲法上に基づく独立機関によって管理される。それらは司法あるいは司法以外の可能性もある。あるメカニズムでは、申請者は直接救済を求めることができ、別のメカニズムでは、仲介者が申請者に代わって救済を求める。これらの例として含まれるものは、裁判所（刑事及び民事訴訟の両方）、労働審判、国内人権機関、OECD 多国籍企業行動指針に基づく NCP（国内相談窓口）、多くのオンブズマン事務所、そして政府運営の苦情処理事務所などである。

企業関連の人権侵害に対する救済手段を確保するために、政府はこれらメカニズムの市民への宣伝や理解、メカニズムへの連絡方法、そして申請するためのあらゆる支援（財政的あるいは専門家の手配など）を促進することが求められている。

政府管轄の司法あるいは非司法苦情処理メカニズムは広範な救済システムの設立を行なうべきである。このようなシステムの中で、運用段階の苦情処理メカニズムは初期段階の償還や解決をもたらすことが出来る。その反対に、政府管轄及び運用段階のメカニズムは共同主導の救済機能や、同じく国際及び地域人権メカニズムの救済機能によって補われ、促進されることがある。

B. 運用上の原則

政府管轄下の司法メカニズム

26. 国家は、救済手段を否定するような法的、実際の、そして他の関連する障壁を削減する方法を含め、企業関連の人権侵害に取り組む際に国内の司法メカニズムの有効性を確保する適切な措置を取るべきである。

解説

効果的な司法メカニズムは救済手段を確保することの核心にある。企業関連の人権侵害に取り組むメカニズムの能力は、それらの公平性、誠実性、そして正当な手続きに一致する能力

に依っている。

国家は、司法による償還請求が救済手段の重要な部分であり、あるいは効果的な救済の代替手段が入手できないような状況において、正当な事例が法廷に持ち出されることを妨げるような障害を起こしてはいけない。国家がまた確保しなければならないことは、裁判の規定は司法手続きの不正によって妨げられることもなく、裁判所は他の国家の役人や事業当事者からの経済的あるいは政治的圧力から独立しており、そして人権活動家の正当かつ平和的な活動が妨害されることもないということである。

企業が関連する人権侵害に関する正当な事例を取り扱うことが出来ない法律上の障壁が生じる場合がある。例えば、

- ・ 法的責任が国内の刑法や民法の下で企業集団の一員の中に帰してしまう方法が、適切な説明責任の回避を容易にする場合、
- ・ 申立ての利点に関係なく、申立人が主催国において司法の拒否に遭い、自国においても裁判を受けられない場合、
- ・ 先住民や移住者のような一部の集団が、広範な住民に適用される人権の法的保護と同等のレベルから排除されている場合。

法的救済手段に対する実際的かつ手続き上の障壁が生じる場合がある。例えば、

- ・ 訴訟コストが、実利のない事例に対する適切な抑止効果の状態を越えてしまう、そして/あるいは政府支援、「市場中心」のメカニズム（訴訟保険、法的な料金体系など）、あるいはそれ以外の方策を通じて合理的な状態に減少できない。
- ・ 申立人が法定代理人の確保に困難を経験する。理由として弁護士がこの問題で申立人に助言するための資金あるいは他の優遇措置の欠如である。
- ・ 集合した申立てあるいは法的権限のある代理人手続き（集団訴訟や他の団体訴訟手続きなど）に対して不適切な選択肢があり、これは個人申立人に対する効果的な救済を妨げている。
- ・ 国家検察官は人権関連の犯罪に関与している個人および企業の事件を調査して、国家自体の義務に応える適切な資源、専門知識、そして支援が欠如している。
- ・ 多くのこれらの障壁は、財源、情報入手の手段、そして専門知識における、企業関連の人権の申立てに対する当事者間の頻繁な不均衡の結果であり、あるいはその複合である。更に、実際の差別を通じてであろうと、あるいは司法メカニズムが目論み運用する方法と意図しない結果であろうと、社会における弱者あるいは取り残される高い危機にある集団あるいは住民に属する個人は、これらのメカニズムに接触し、利用し、そしてそこから恩恵を得るのに、一層の文化的、社会的、物質的、そして財政的障害にしばしば直面する。救済過程のそれぞれの段階、すなわち接触、手続き、そして結果の段階で、集団あるいは住民の権利や特定の要求に特別の関心が注がなければならない。

政府管轄下の非司法の苦情処理メカニズム

27. 国家は、企業関連の人権侵害を救済するために包括的な国家管轄の制度の一環として、司法メカニズムと並んで、効果的で適切な非司法の苦情処理メカニズムを備えなければならない。

解説

行政や立法、そして他の非司法メカニズムは司法メカニズムを完全に補完する重要な役割を演じている。司法のシステムが効果的で十分に予算付けられている場合においてさえ、すべての侵害と言われている事例、例えば、司法による救済が常に求められている訳ではなく、すべての申立人に有利な判断がある訳ではない場合など、をとり組むだけの負担を有することは出来ない。

企業関連の人権侵害に対する救済方法の隔たりは、必要に応じて既存の非司法メカニズムの任務を拡大し、また/あるいは新規のメカニズムを追加することにより埋めることが出来るだろう。それらのメカニズムは、和解に基づくものや裁定によるもの、または他の文化的に適切で権利の互換性がある手続きに従うもの、あるいは該当する問題やあらゆる関係する公共の利益、そして当事者の潜在的な要求に応じて、これらの組み合わせをからむだろう。これらを効果的に維持するために、国家はこの基本指針 3 1 に規定されている基準に応じなければならない。

国内人権機関はこの件に関して果たすべき特別に重要な役割を担っている。

司法メカニズムに関して、国家は、企業関連の人権の申立てに対する当事者間のあらゆる不均衡や、社会における弱者あるいは取り残される高い危機にある集団あるいは住民に属する個人が直面する、あらゆる連絡手段に対する障壁に取り組む方法を考慮すべきである。

非政府管轄の苦情処理メカニズム

28. 国家は、企業関連の人権侵害を取り扱う効果的な非政府管轄の苦情処理メカニズムにたやすく連絡できる方法を考慮すべきである。

解説

非政府管轄による苦情処理メカニズムのひとつの部類は、企業が利害関係者と一緒あるいはそれのみ、そして産業関連あるいは複数の利害関係者グループによって管理されているメカニズムをくくっている。それらは非司法ではあるが、裁定による、対話中心あるいは他の文化的に適切で権利の互換性がある手続きを使用できる。これらのメカニズムは、手続手段や修復の迅速化、コストの削減と/または多国籍な接触範囲のような特別の利益を提供できる。

別の部類としては、地域や国際的な人権機関を含んでいる。これらの機関は人権を尊重する義務のある国家の申し立てられた侵害をほとんど取り扱ってきた。しかしながら、ある機関は企業による人権侵害から保護すべき国家責任の過ちを同時に取り扱ってきた。

国家は直接管轄のメカニズムと共に、このような選択肢に対する意識の向上、あるいは手続手段を容易くするための有益な役割を果たすことができる。

29. 苦情処理が早期に取り組まれ直接に救済を可能にするために、企業は有害な影響を受ける個人や共同体のために効果的な運用レベルの苦情処理メカニズムを設立するか、あるいは参加すべきである。

解説

運用レベルの苦情処理メカニズムは企業によって有害な影響を受ける個人や共同体に直接接触できる。それらは関連する利害関係者を含む他の団体と協力を結んでいる、あるいは単独での企業によって通常は運営されている。同時に相互に受け入れ可能な外部の専門家あるいは機関への援助を通して提供される。これらのメカニズムは、最初に苦情を持ち込む者が頼みを他の手段に接触することは要求しない。メカニズムは問題を評価して、あらゆる実害の救済を求めて企業に直接関与することができる。

運用レベルの苦情処理メカニズムは、人権を尊重する企業の責任に関してふたつの主要な機能を果たしている。

- ・ 第一に、このメカニズムは、有害な人権侵害の明確化を、企業の継続している人権適正評価の一部として支援する。また、有害な影響を受けている、あるいは受けそうだと確信している人たちの懸念を提起し、営業活動によって直接に影響を受けた人たちに対して接触の手がかりを提供して支援する。苦情の傾向や形態を分析することにより、企業は体系的な問題を明らかにし、それに従って実践に適応させることができる。
- ・ 第二に、これらのメカニズムによって、苦情が明らかになり次第取り組まれ、そして有害な影響が企業によって早期にそして直接救済されることが可能になる。それ故、侵害が悪化し苦情が拡大することを防止している。

このようなメカニズムは不平あるいは苦情が持ち上がる前に人権侵害として訴えられることは要求していないが、有害に影響される人たちのあらゆる正当な懸念を明らかにする目的が特にある。もし、これらの懸念が明らかにされずに取り組まれないと、時間とともにより大きな問題や人権侵害に発展するだろう。

運用レベルの苦情処理メカニズムは実際の効果を確認するために一定の基準を反映しなければならない。(基本指針3 1) これらの基準は規模、財源、分野、文化、そして他の要素の要求に従い、苦情処理メカニズムの多くの様々な形式を通して満たすことができる。

運用レベルの苦情処理メカニズムはより広い利害関係者の参加や団体交渉過程への重要な補完となることがあるが、そのどちらにも代用となることはできない。このメカニズムは労働関連の問題に取り組む正当な労働組合の役割を揺るがすために使われてはならず、司法あるいは他の非司法的苦情処理メカニズムへ提訴する手段を排除するためにも使われてはいけない。

30. 人権に関する基準への尊重に基づく業界、多様な利害関係者、そして他の共同イニシアチブは、効果的な苦情処理メカニズムが利用可能となるよう確認しなければならない。

解説

人権関連の基準は、運営規範、行動基準、労働組合と多国籍企業間の世界枠組み協定、そして同様の協定を通して、業界団体、多様な利害関係者、そしてその他共同イニシアチブによる行動の中に大幅に反映されている。

このような共同イニシアチブは効果的なメカニズムの存在を確認すべきである。何故なら被害当事者あるいはその正当な代理人が、問題となる行動に対し未だ対処がなされていないと思った時に、懸念の声を上げることができるからである。このような取り組みの正当性は、もしこのようなメカニズムが備えられていなければ危機的状況に陥る。これらのメカニズムは共同イニシアチブあるいは両方とも個人のレベルに陥ってしまう。これらのメカニズムは説明責任を備え、有害な人権侵害の救済ができるようにならなければならない。

非司法の苦情処理メカニズムの効果基準

31. その効果を確認するために、国家管轄並びに非国家管轄の非司法苦情処理メカニズムは、

- (a) 正当でなければならない—その利用の対象となる利害関係者に信頼を与え、苦情処理の手続きに対する公正な運営責任。
- (b) 利用し易くなければならない—その利用の対象となるすべての利害関係者に公知され、利用するにあたり特別な障壁に直面する人に対する十分な援助の提供。
- (c) 予測できるものでなければならない—段階ごとの時間枠を示して明快で公知の手続きの提供と、入手できる過程や結果の種類や実施状況を監視する方法の明瞭性。
- (d) 公平でなければならない—不当な扱いを受けた者が、公正で、情報が提供され、そして尊敬すべき条件における苦情処理過程に必要な情報、助言、そして専門意見のある所へ合理的な接触ができることの追求。
- (e) 透明でなければならない—苦情を申し立てた当事者に進展状況が伝わり、有効性の信頼を築き危機に瀕している公共の利益に応えるため、このメカニズムの運営に関する十分な情報の提供。
- (f) 権利が共存できるものでなければならない—結果や救済方法が国際的に認知された人権との調和の確認。
- (g) 継続的な学習のもとでなければならない—メカニズムの改善と将来の苦情や被害の防止のために、教訓を明らかにする関連措置の取り出し。

運用レベルのメカニズムは、また、

- (h) 関与と対話に基づいていなければならない—その設計と運営に関してその利用の対象となる利害関係者に意見を求め、苦情を取り上げ解決するための手段として対話を重視する。

解説

苦情処理メカニズムは、利用の対象となる人たちがこのメカニズムについて知り、信頼し、利用することができればその目的を果たすことができる。これらの基準は、実際に効果的に機能しているかを確認するために、非司法の苦情処理メカニズムの設計や見直しあるいは評価のための尺度を提供している。不十分に設計あるいは実行された苦情処理メカニズムは、

過程から生じる意識の低下や不信感を募らせ、影響を受ける利害関係者の中に苦情の感情を悪化させる危険性がある。

最初の7つの基準はあらゆる国家管轄あるいは非国家管轄、裁定方式あるいは対話方式のメカニズムに適用する。8番目の基準は企業が管理を援助する運用レベルのメカニズムに特定される。

「苦情処理メカニズム」という用語はここでは要領の用語として使われている。用語自体は特定のメカニズムに適用される時は常に適切あるいは役に立つ訳ではないが、効果に対する基準が変わることはない。この特定の基準についての解説は以下の通りである。

- (a) メカニズムの利用を意図している利害関係者はその利用を選択するのであればそれを信頼しなければならない。苦情処理手続き中の当事者がその公正な運営に干渉できないことに対する説明責任は、利害関係者の信頼を構築する上で一般的にひとつの重要な要素である。
- (b) 連絡手段の障壁として、メカニズムに対する意識の欠如、言語、識字、コスト、物理的距離、そして復習への恐れが含まれるだろう。
- (c) メカニズムが信頼され利用されるためには、その手続きについての公開されている情報を提供しなければならない。柔軟性が時には必要となるだろうが、それぞれの段階の時期を可能な限り尊重されるべきである。
- (d) 企業と影響を受けた利害関係者間の苦情あるいは紛争において、後者は情報や専門家たちへの接触機会があまりに少なく、しばしば専門家たちに支払う財源が不足している。この不均衡が是正されていないところでは、公正な手続きの達成や認知が共に縮小され、永続性のある解決に達するのは一層厳しくなるだろう。
- (e) 個々の苦情の進展について当事者と定期的に連絡を取り合うことは、手続きの信頼性を保つ上で重要となることがある。統計や事例の研究、あるいはいくつかの事例の取扱いに関するより詳細な情報を通して、メカニズムの活動についての透明性をより広く利害関係者に提供することは、その正当性を明らかにし広範な信頼を保持するのに重要となるだろう。同時に、当事者間の会話と個人のアイデンティティの秘密性は必要などころでもたらされるべきである。
- (f) 苦情は人権の観点ではそれほど枠組みされず、多くは最初の人権への懸念として取り上げられない。しかしながら、結果が人権の影響をもたらすところでは、その結果が国際的に認知されている人権に沿っていることを確認するために注意が取られるべきだ。
- (g) 頻度、形態、そして苦情の原因についての定期的な分析により、メカニズムを管理する機関は、侵害の発生を防止するための方針や手続きあるいは実践を明らかにし、影響を与えることができる。
- (h) 運用レベルの苦情処理メカニズムにとって、影響を受けた利害関係者の設計と運営に関

与することは、彼らの要求に応え、彼らがメカニズムを実践で利用し、その成功の確認によって利益を分かち合えることに援助することができる。企業は正当性を持って苦情の対象であることや、一方的に結果を決定することは共にできないので、これらのメカニズムは対話を通して妥協点の一致に集中しなければならない。

(翻訳：国際人権活動日本委員会)