

A. 「保護・尊重・救済」枠組みの実施のためのガイド原則（草案）

Guiding Principles for the Implementation of the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework

I. イントロダクション

このガイド原則は、以下についての認識に基礎を置いている。

a) 企業の操業との関連を含め、すべての人権および基本的自由を促進し保護する国家の第一次的な役割

b) すべての適用可能な法律を遵守し、他者の人権を侵害しないという社会の期待を満たすよう求められている、分化された機能を実行する社会の分化された機関としての企業の役割

c) 権利および義務は、それが侵害されたときに適切かつ実効的な救済に合致しない場合にはほとんど意味を有しないという現実

このガイド原則は、統合的な全体として理解されるべきであり、影響を受ける個人および共同体にとって明確な結果を達成するような、また、企業および市場の社会的な持続可能性を支持するような、企業と人権に関連する基準および実践を高めるというその目的に関して、個別的にも集合的にも、読まれるべきである。

このガイド原則のなかのいかなるものも、国家が人権に関して国際法の下で負っている、あるいは負う可能性のあるいかなる法的義務をも制限しあるいは阻害しない。

このガイド原則は、脆弱で阻害された団体の権利および必要、ならびにそれらによって直面された課題に特別な注意を払って、また、性的考慮に関する正当な考慮を払って、非差別的な方法で実施されるべきである。

II. 人権を保護する国家の義務

基本的な原則

1. 国家は、実効的な政策、規制、裁定を通じて、その領域内または管轄権内における企業が関連した人権侵害を防止し、調査し、処罰し、救済するために、適切な措置をとることによって、そうした人権侵害を起こさないよう保護しなければならない。

2. 国家は、その領域内または管轄権内に所在している企業に対し、それらの子会社、およびその他の関連する法的実体によって行われるものも含め、自身のグローバルな操業全

体にわたって人権を尊重することを奨励すべきである。

政策協調の確保

3. 国家は、政府省庁、ならびに企業慣行を形成するその他の組織（国家のレベルでも地方のレベルでも）がそれぞれの義務を履行するなかで、適切な情報、訓練、支援をそれらに提供することなどによって、国家の人権義務について知悉し、それを遵守することを確保すべきである。

4. 国家は、他の国家または企業とともに、企業に関連する政策を追求する際、とりわけ、投資協定または契約を締結する際、自身の国際的な人権義務を満たすための適切な国内的政策空間を維持すべきである。

企業の人権尊重の促進

5. 国家は、自身の政策および規制機能の部分として、その領域内または管轄権内において操業しまたは本拠を置くすべての企業に対する期待を明白に設定し、また、たとえば、以下のことを通じて、それらがそのように行動するよう支援し、奨励し、また、必要な場合には、そのように要求するために必要な措置をとるべきである。

a) 企業が人権を尊重することを要求する法律を制定すること

b) 会社法などのように、企業の設立および継続的な操業を規律する法律および政策が、企業が人権を制約するのではなく尊重することを可能にすることを確保すること

c) どのように人権を尊重するかについて企業に対する実効的なガイダンスを提供すること

d) 企業が自身の人権実践について適切な報告を提供することを企業に対して奨励し、また、必要な場合には要求すること

国家・企業関係

6. 国家は、国家によって所有されまたは管理される企業によって人権が尊重されることを確保するために措置をとるべきである。これには、企業が実効的な人権デュー・デリジェンスを実施するように奨励すること、また、必要な場合にはそれを要求することを含む

7. 国家は、サービスの提供を外部委託することにより国際的な人権義務を免れることができないので、国家は企業との間で、人権の享受に影響を与えるようなサービスを提供するために契約し、もしくは、そのための法律を制定するとき、それらの義務を満たすために適切な監視を継続的に実行することを確保すべきである。

8. 国家は、国家から支援およびサービスを受ける企業による人権尊重を確保するために、

たとえば、輸出信用機関および公的な投資・保証機関を通じるなどの適切な措置をとるべきである。

国家の商業的取引

9. 国家は、企業との間で商業的な取引を行なう場合、企業による人権尊重を確保することを追求すべきである。

紛争地帯における企業の人権尊重の支援

10. 重大な人権侵害のリスクは紛争地帯において高くなるため、国家は、以下の手段をとることにより、そうした文脈で操業している企業がそうした侵害に関与し、または、寄与しないよう確保することに貢献すべきである。

a) できるだけ早期の段階で、企業との間で、企業がそれらの行動および関係性に関わる人権リスクを特定し、緩和することを助けるよう約束すること

b) 侵害の高まったリスクを評価し解決するために企業に対して適切な支援を提供すること

c) 適切な場合には、重大な人権侵害に関与し、当該状況を解決することに協力しない企業については、公的支援およびサービスに対するアクセスを減らし、あるいは撤回すること

d) 自身の現行の政策、規制、実施措置が、国際犯罪の実行に相当する可能性のある状況に対する企業関与のリスクを処理することにおいて実効的であることをすること

多数国間組織

11. 国家は、企業に関連した事項を扱う多数国間組織の構成員として行動する際には、

a) それらの組織が構成国の保護義務を満たす能力を制限し、あるいは、企業が人権を尊重することを妨げないよう確保すべきである。

b) それらの組織が、自己のそれぞれの義務および権能の範囲内において、技術的支援、能力構築、認知度向上などを通じて、企業の人権尊重を促進し、国家が企業関連の人権侵害に対する保護義務を満たすのを支援するよう奨励すべきである。

c) 企業と人権の課題の管理運営における理解の共有および国際的な協力を促進するために、「保護、尊重、救済」枠組みを参照すべきである。

III. 人権を尊重すべき企業の責任

基本的原則

12. 企業は、人権を尊重すべきである。このことは、他者の人権に対する侵害を回避し、ならびに自身が引き起こしあるいは寄与するところの有害な人権インパクトに取り組むこ

とを意味する。人権を尊重する責任は、

- a) 最低限度において、国際的な権利の章典ならびに国際労働機関の 8 個の中核条約において表明された原則として理解されている、国際的に承認された人権に言及する
- b) 企業の活動にわたって、ならびに、それらの活動と関連のある第三者との関係を通じて、適用される
- c) 企業の規模、所有構造、ならびに、組織内的に、あるいは、自身が構成される実体との間で責任をどう分配するかにかかわらず、すべての企業に適用される

13. 人権を尊重する自身の責任を満たすために、企業は、自身が引き起こしあるいは自身の活動および関係性を通じて寄与するいかなる有害な人権インパクトをも特定し、防止し、緩和し、ならびに救済を与えることができるような規模および状況にかなった政策およびプロセスを整備すべきである。

政策コミットメント

14. 人権を尊重する責任を組み入れるための基礎として、企業は、以下のような政策表明を通して自身のコミットメントを表明すべきである。

- a) 当該企業の最も上層レベルにおいて承認されていること
- b) 関連する内部および外部の専門的意見との適切な協議によって伝えられること
- c) 当該企業が抱く要員およびビジネスパートナーについての期待を表明すること
- d) すべての要員、ビジネスパートナー、および関連するステークホルダーに対し、内部および外部に伝達されること
- e) 当該企業の全体にわたってそれを組み込むために、適切な操業上の政策および手順の中に反映されること

人権デュー・デリジェンス

15. 有害な人権インパクトを特定し、防止し、緩和するために、また、自己の実践を説明するために、企業は人権デュー・デリジェンスを実施すべきである。このプロセスは、現実的および潜在的な人権インパクトを評価し、その結果を統合し、それに基づいて行動すべきであるとともに、その実行を通知すべきである。人権デュー・デリジェンスは、

- a) その企業の規模、自身の人権リスクの深刻さ、ならびに、自身の操業の文脈に応じて、範囲および複雑さが異なる。
- b) 継続的なものであって、企業の操業および操業の文脈が進展するため、人権リスクは時間の経過とともに変化することを認識するものでなければならない。
- c) 企業の自身の活動を越えて、ビジネスパートナー、サプライヤー、ならびに、当該企業と関係のある非国家的および国家的実体との関係性を含むものであるべきである。

16. 企業は、自身の活動によって生み出された人権リスクについて認識するために、それらの活動、および関連する関係性の現実的および潜在的な有害な人権インパクトを特定し、評価すべきである。このプロセスは、

a) 内部的または外部の人権専門家およびその他の資源に依存すべきである。

b) その企業の規模およびその操業の性質および文脈の適切さに応じて、潜在的に影響を受ける団体、ならびにその他のステークホルダーとの間における有意義なエンゲージメントを含むべきである。

17. 潜在的な有害な人権インパクトを防止し緩和するために、企業は、関連する内部的な機能および過程の全体にわたって、自身のインパクトからの結果を統合し、適切な行動をとるべきである。実効的な統合は、以下のことを要求する。

a) そのようなインパクトを解決するための責任が適切なレベルおよび機能に割り当てられていること

b) 内部的な意思決定、予算の割り当て、および監視プロセスは、そうしたインパクトに対する実効的な対応をできるようにすること

18. 有害な人権インパクトが実効的に処理されるかどうかを検証するために、企業は、自身の実践追跡を調査すべきである。追跡調査は、

a) 適切な質的および量的な数値に基礎を置くべきである。

b) 内部および外部のステークホルダーの双方からのフィードバックに依存すべきである。

c) 継続的な改善プロセスを通知し、支援すべきである。

19. 自身の人権実践について説明するために、企業は、関連するステークホルダーの関心に直面した場合に現実的および潜在的人権インパクトに対する自身の対応について公表する用意があるべきである。重大な人権リスクを有するその企業は、自身の実践について定期的に報告すべきである。実践についてのいかなるコミュニケーションの頻度および形式は、以下のものであるべきである。

a) 企業の進化する人権リスクのプロファイルに対して、適切な情報をもって反映し、対応すべきである。

b) ステークホルダー自身に対して、要員に対して、または、商業的な信頼性の正当な要求に対して、そのようなコミュニケーションが呈するいかなるリスクにも服するべきである。

改善

20. 企業が、有害なインパクトに対する責任を有していることを特定する場合には、企

業は、正当なプロセスを通して自身の改善を規定し、または、それにおいて協力すべきである。

問題の文脈

21. 企業が人権を尊重することを確保するための政策およびプロセスの規模および複雑さが当該企業の規模、ならびに、それらの人権インパクトの深刻さに従って異なる一方、すべてのケースにおいて企業は、

a) 国家的な法律が弱い、欠如しているか、あるいは実施されていないところにおいてもまた、国際的に承認された人権を遵守すべきである。

b) 国内的な法令遵守が企業の尊重責任を阻害する可能性がある場合には、国際的に承認された人権の諸原則を尊重する方法を模索すべきである。

c) 紛争地帯において操業する場合には、国際人道法の諸原則を尊重すべきである。

d) 国際犯罪を引き起こし、あるいはそれに寄与するリスクを、あたかもそれが法令遵守問題であるかのように扱うべきである。

22. 現実的および潜在的な有害な人権インパクトを解決するための行動の優先順位をつける必要がある場合には、企業は、まず、もっとも深刻であるか、あるいは、対応の遅れのために救済不可能になるような場所では、それを防止し、緩和すべきである。

IV. 救済へのアクセス

基本的原則

23. 企業関連の人権侵害に対する自身の保護義務の部分として、国家は、そのような侵害が自己の領域または管轄権内において発生する場合影響を受ける人たちが司法的、行政的、立法的、または、その他の適切な手段を通して実効的な救済に対するアクセスを有することを確保するための適切な手段を講じなければならない。

国家ベースの司法的メカニズム

24. 国家は、企業に対する人権関連の申し立てを解決するとき、国内的司法メカニズムの実効性を確保するための適切な手段を講じるべきである。救済へのアクセスの否定に繋がらうる法的、実際の、およびその他の関連する障害を軽減するための方法を考慮することを含めて。

国家ベースの非司法的苦情処理メカニズム

25. 国家は、企業関連の人権危害の救済のための包括的な国家ベースのシステムの一部として、司法的なメカニズムと並んで、実効的で適切な非司法的苦情処理メカニズムを提

供すべきである。

26. 国家は、企業に関連した人権苦情を処理する実効的な非国家ベースのメカニズムに対するアクセスを促進させる方法を検討すべきである。

27. 苦情が早期に対応され、かつ救済されることを可能にするために、企業は、否定的な影響を受けるおそれのある個人および共同体のために実効的で、操業レベルの苦情処理メカニズムを樹立し、あるいはそれに参加すべきである。

28. この領域における業界協同的またはマルチステークホルダー・イニシアティブはまた、実効的な苦情処理メカニズムを提供すべきである。

非司法的苦情処理メカニズムのための実効的な基準

29. 非司法的苦情処理メカニズムは、それが国家ベースであるか、非国家ベースであるかを問わず、以下のものであるべきである。

a) 正当性 ある特定の苦情処理プロセスのいかなる当事者もそのプロセスの公正な実施に干渉することができないことを確保するための、明白で透明で、十分に独立したガバナンス構造を有していること

b) アクセス可能性 それにアクセスすることを希望する者、アクセスへの障害（たとえば、言語、識字度、認知度、財政、距離性、あるいは報復のおそれ）に直面する可能性のある苦情を申し立てた当事者のために適切な支援を提供することを希望する当事者に対して公表されていること

c) 予見可能性 各段階のための時間的枠組み、およびそれが提供できる（または提供できない）プロセスおよび結果のタイプについての明瞭性を有する、ひとつの明確な、知られた手続きを提供すべきである。ならびに、いかなる結果の実施をも監視する手段として

d) 公平性 苦情を申し立てた当事者が、公正かつ公平な条件で苦情処理プロセスに従事するのに必要な情報、助言、専門的意見の源泉に対する合理的なアクセスを有するよう確保すること

e) 権利との両立性 その結果および救済が国際的に承認された人権基準と合致することを確保すること

f) 透明性 問題になっている公的利益関心に合致するためにプロセスおよび十分な透明性を提供すること、可能なかぎり透明性を仮定すること、非国家的なメカニズムにおいては特に、苦情の受理、およびそれらの結果の主要な要素について透明的であるべきである。

操業レベルのメカニズムもまた、以下であるべきである。

g) 対話および関与に基づくこと 合意された解決方法を追求するための直接的または/

かつ仲介された対話のプロセスに焦点を当てること、また、独立した第三者メカニズム（それが司法的であるか、非司法的であるかを問わない）に裁定を委ねること、

Jennifer A. Zerk, *Extraterritorial Jurisdiction: Lessons for the Business and Human Rights Sphere from Six Regulatory Areas*

Hervé ASCENSIO, 'Extraterritoriality as an instrument--Contribution to the work of the UN Secretary-General's Special Representative on human rights and transnational corporations and other businesses'

Council of Europe, *Human rights and business*, Report1, by Committee on Legal Affairs and Human Rights [Doc. 12361, 27 September 2010]