

## 「保護・尊重・救済」フレームワークの表に出ない第4の柱の存在

2011年9月8日・9日

麗澤大学教授

梅田 徹

### 1. 「企業と人権」をめぐる最近の展開

2011年6月16日、国連人権理事会は、採択した決議（A/HRC/RES/17/4）の中で、「企業および人権に関する指針」（以下、「指針」）を承認した。この「指針」には「国際連合”保護、尊重、救済”フレームワークの実施」という副題がついていることが示すように、2008年6月、企業と人権に関する事務総長特別代表ジョン・ラギーが国連人権委員会に対して提案した、人権に関する「国家の保護責務」、「企業の尊重責任」、および「救済へのアクセス」を柱とする「フレームワーク」を受けて策定されたものである。

人権理事会による「指針」の承認をもって、2005年以来継続（途中2008年の時点で3年間の延長を含む）していたラギーの事務総長特別代表の任務は公式な終了した。今後は、今回の決議によって設置が決まった、5名の専門家から構成される作業部会が「指針」の実効的な伝搬や実施促進、政府や国際機関との連携等の役割を担うことにより、「フレームワーク」の実施を推進していくことになっている。

このことは、企業と人権に関する一つの国際的な体制がスタートを切ったことを意味する。しかしながら、体制の新たなスタートをもって、この問題に関する議論が終わるわけではない。むしろ、この体制が今後どのように展開していくのかという点に関係者および研究者の関心が集まることが予想される。

本報告では、まず、「フレームワーク」ないし「指針」に関して今後、研究がどのように展開していくのかについてブリーフした後、「フレームワーク」そのものの実態に迫ろうとする一つの試みとして、「フレームワーク」の構造に着目し構造的な特性を把握する。次に、三つの柱に依拠した通常の「フレームワーク」説明の問題点を指摘する。具体的には、「フレームワーク」の理念や説明の中に暗黙のうちに組み込まれているにもかかわらず、独立した要素として取り出されていない、四つめの柱に相当する要素が存在することを指摘する。その要素を示すことによって、「フレームワーク」の理念および構造がよりいっそう明確なものになると主張する。

### 2. 今後予想される研究関心の展開

「フレームワーク」に対する今後の関心がどこに向くかについて、少なくとも二つの大きな方向性を想定することができる。ひとつは、「フレームワーク」の運用面（アクターとしての国家および企業の実践を含む）に対する関心に関わる方向性であり、いまひとつは、「フレームワーク」そのものをどのように捉えるかに関わる方向性である。

運用面・実践面に対する関心は、さらに二つの側面を区別することができる。一つは、「フ

「フレームワーク」が現在、いかに運用されているか（今後、いかに運用されていくか）、あるいはいかに実践されているか（今後、いかに実践されていくか）、に象徴されるように、政策的な問題として「フレームワーク」を理解しようとする側面である。

「フレームワーク」に関わる政策を実施することに関しては、作業部会の責任であると思われるとしても不思議ではない。しかしながら、作業部会に政策実施の責任がすべて集中しているわけではない。実際には、個々の国家や個々の企業が「フレームワーク」あるいは「指針」をいかに実践に移していくかに関わる部分は、「政策」の重要な部分を構成すると考えられる。もっとも、「フレームワーク」の実効性についてより客観的に評価しようとするのであれば、実践の欠如に対しても相応の関心を払う必要がある。

「フレームワーク」そのものをどのように捉えるかについては、多様な観点が存在する。すべての観点を網羅的に列挙することはできない。代わりに、筆者が関心を抱いている問題関心を紹介することによって問題の所在を確認しておきたい。

そもそも、「フレームワーク」なるものがいかなるものなのか、いかなる地位と権威を有し、あるいはいかなる性質と構造を持つものなのか、については、「フレームワーク」そのものの中にも「指針」の中にも明白に規定されているわけではない。明確な規定ないし性格づけがないまま、「フレームワーク」と称されるものが事実上の体制として動き始めているといった印象は払えない。「フレームワーク」の地位、権威、性質、構造等についていろいろな角度から探求が行われる必要があると思われる。ある意味では、それは「フレームワーク」の実体に迫ろうとするアプローチを構成するものであって、「フレームワーク」に関わる実践および実効性に対する関心とは異質の関心を基礎にしているものであると言えることができる。

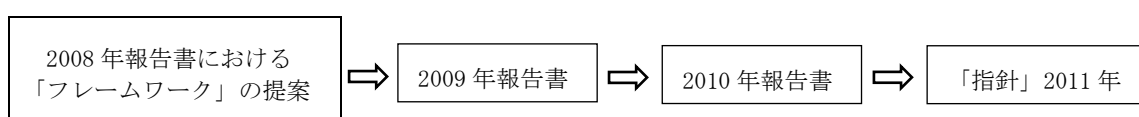
本稿において報告者が取り組もうとしているのは、基本的には、「フレームワーク」の実体に迫ろうとするアプローチである。とりわけ、「フレームワーク」の構造に焦点を当てて考察しようとする試みである。そのアプローチは、「フレームワーク」に関わる実践および実効性に対する関心からは一定の距離をおいている。しかし、双方の間にある関係性は見落とすべきではないであろう。なぜなら、構造に起因する問題が「フレームワーク」の実効性に影響を与えないとはかぎらないからである。実践および実効性に対する関心を維持しながらも、基本的な関心と焦点を構造に向けることによって「フレームワーク」の実体の部分に迫ろうとする一つの試みである。

### 3. 「フレームワーク」の構造に関わる若干の問題

「フレームワーク」はどのような構造を与えられているのであろうか。「フレームワーク」の概要は、2008年の報告書において規定されている。それによれば、「フレームワーク」は三つの「柱」から成る。(1) 人権を保護すべき国家の責務、(2) 人権を尊重すべき企業の責任、および、(3) 救済へのアクセス、の三つである。この三つの柱が「フレームワーク」の構造の中心的部分をなすものと考えられる。

『フレームワーク』の構造」という表現は、本稿においてすでに何度も用いてきているものである。しかしながら、これとは別に、『フレームワーク』プロジェクトの構造」というべき概念を想定することができる。この二つは紛らわしい概念であるため、混同しないようにする必要がある。『フレームワーク』プロジェクトの構造」とは、2008年報告書を「フレームワーク」が公式に提案された後、2009年報告書および2010年報告書において運用面に関わる提案が行われ、それらの基礎の上に、2011年に「指針」が作成されたというプロジェクトの時間的、段階的展開を背景として認識されるものである。

図1: 「フレームワーク」プロジェクトの構造



その時間的経過および段階的展開の中で、コンセプトに関わる若干の変遷、修正、追加、抽象化等の作業が行われてきた。その結果、当初に提案された「フレームワーク」の内容と「指針」とを比較してみると、二つの成果物の間において若干の違いが観察されるとしても不思議ではない。とりわけ、報告書の形で提示されていたものが「指針」において原則（または規範）の形で示されるようになったことを考えれば、変化がないほうがおかしいとさえ言える。具体的にどの部分がどのように異なるかについては、本稿の主題ではない。別の機会に追求することにしたい。いずれにしても、ここでは、「フレームワーク」の構造とは別に、『フレームワーク』プロジェクトの構造」というべきものがあるということを指摘しておきたい。

### 三つの柱

以下、三つの柱として説明されているものの内容を筆者の観点から整理しておく。

#### (1) 人権を保護すべき国家の責務 (State duty to protect)

国家は国際法上、領域内にいる市民の人権を保護する義務を負っている。そしてその保護義務には、第三者による人権侵害を防止するために必要な措置をとることが含まれる。したがって、企業が直接的にはもちろん、間接的にも人権を侵害しない（人権侵害に加担しない）ようにするために必要な措置（立法その他の政策）をとることも、その保護義務の部分を構成する。管轄権を越えたところにまで保護義務が及ぶかどうかについては、国際法学者の間でも意見が分かれている。ただし、報告書（2008年・2009年）は、一定の合理性基準に合致するような形で国家が域外的管轄権を行使することを国際法が禁止されていないことを確認している。さらには、人権侵害を受けた被害者に対する救済へのアクセ

スを確保することが含まれる。国際法の下で国家が負う人権保護義務の中身にこの部分が含まれるかどうかは必ずしも明白ではない。しかし、少なくとも「フレームワーク」においては、人権被害者に対する救済へのアクセスが、国家の人権保護義務の部分として理解されていることは間違いない。

#### (2) 人権を尊重すべき企業の責任 (corporate responsibility to respect)

人権を尊重すべき企業の責任は、「他者の人権の侵害を回避し、また、生じうる否定的なインパクトを解消するために取り組むこと」を意味する(2008年報告書)。この責任を果たさない場合には、企業は法的制裁を受ける可能性があるだけでなく、場合によっては、「世論の裁判所」 courts of public opinion に服する可能性がある。このように、企業の尊重責任は法的責任だけでなく、道徳的・社会的責任をも意味する。それは「ベースライン責任」 baseline responsibility であって、操業する国の国内法の下での義務を果たすことだけでなく、それを越えて自発的に人権尊重の取り組みを進めるべきことがその内容に含まれる。

その責任の中核的な部分は「人権デュー・ディリジェンス」 human rights due diligence を行使することである。企業は、独立した単体としてだけでなく、企業グループを支配ないし指導する実態として、あるいは企業グループの一員としても人権を尊重する責任を負うものとみなされる。「自発的な人権尊重の取り組み」は、企業グループ全体で追求すべき事項であるばかりでなく、サプライチェーンを通じてその責任を果たしていくことなども社会的期待の範囲に含まれる。人権企業活動が国境を超えて広がる場合には、企業はグローバルな範囲にまたがって「人権デュー・ディリジェンス」を行使することが求められる。また、企業または企業グループは、組織内における苦情処理システムを活用することによって、潜在的な人権被害を防止し、あるいは初期の段階で侵害を探知することも人権尊重責任の部分として求められる。

#### (3) 救済へのアクセス (access to remedy )

救済へのアクセスは、基本的には、人権侵害の被害者が救済を得るための司法的、行政的またはその他の仕組みが整えられ、それが利用可能な状態になっていることを意味している。もっとも、ここで言う「救済」とは、被害者が原状回復や賠償金の支払いを受ける狭義の司法的仕組みのことを指すだけではなく、現実にはまだ人権が侵害されるような状況に至っていないとしても、それに対処しなければ人権侵害に至る可能性のあるような事態を未然に防ぐ予防的効果のある仕組みを含む、広義の、それもかなり広範囲な「救済」の意味を包摂するものである。具体的には、国家が運営する司法的その他の救済メカニズム、国家または非国家団体が運営する非司法的的苦情処理メカニズム、さらには、企業が単独で、あるいは業界が主導して設置運営する民間の苦情処理メカニズムなどがそれに含まれる。

司法的その他の救済メカニズムのうち、その運営に国家が関わるもの(国家が直接、責任を負うところの司法的救済メカニズム、および NHRI (主として国が運営する人権救済機

関) や NCP (OECD 多国籍業行動規範の下で各国に設置されている苦情申し立て機関) 等の国家ベースの非司法的な救済メカニズム等) については、国家の保護責務の部分構成する。企業が運営する苦情処理メカニズムは、企業の尊重責任の一部を構成するものと考えられる。また、補完的な機能を期待される業界イニシアティブやマルチステークホルダー形式の救済メカニズムは、国家の責務または企業の責任概念によってカバーされる部分があるものの、関係するステークホルダーによってその運用責任の一部が担われる可能性があるなど、多様な主体の自発的、協働的な相互作用の中において実現される理念であると考えられる。

以上の三つの柱が掲げられている中で、行動主体としてその決定的重要性が認識されているのは、国家と企業の二種類であることを確認しておきたい。一連の報告書の中では、ほかに、NGO 等を含む市民社会、あるいは、救済メカニズムとの関連において NHRI や NCP といった主体についても言及されているが、「フレームワーク」の構想の中では独自の行動主体として認識されているわけではない。また、「指針」の対象も、国家と企業の二つのアクターに限られている。このように、「フレームワーク」を構成する行動主体は国家と企業の二つだけであると認識されているのである。

#### 構造に関連する四つの項目

次に、国家と企業の二つの行動主体について、「フレームワーク」の構造を探りだす上で関連性の高いと思われる四つの項目を特定する。すなわち、①義務/責任の内容、②根拠となる規範の種類、③主体の行動に関して義務または責任が及ぶ範囲（「義務/責任の空間的範囲」と表記する）、④義務違反または責任履行違反の場合に加えられる制裁の種類（「違反に対する制裁」と表記する）という四項目である。国家と企業の二つの行動主体について四つの項目ごとにまとめたものを、表1として以下に掲げておく。

表1 各主体の義務と責任の根拠規範、範囲、制裁の有無

主体	義務/責任	根拠となる規範	義務/責任の空間的範囲	違反に対する制裁
国家	保護義務 (救済義務)	法規範 (国際法) 道徳/社会規範	原則として領域内 例外的に海外も可能	国際社会による制裁の可能性あり
企業	尊重責任 (救済責任)	道徳/社会規範 (国内、海外) 法規範 (本国法、操業地国法)	操業する現地 グループ企業 (国内、海外) サプライチェーン	本国・操業地国による制裁の可能性あり 世論による制裁の可能性あり

若干の重複があることを承知の上で、以下に説明を加えておきたい。①義務/責任の内容については、国家の場合には保護義務 (保護責務) が対応し、企業の場合には尊重責任が

対応するが、それぞれには、救済メカニズム/苦情処理メカニズムの設置または運用に関する責務/責任が含まれると解される。②根拠となる規範は、国家の場合は人権保護義務を国際法上の義務として負っているという意味において、国際法規範が根拠であることが確認されている。もっとも、一連の報告書および「指針」の内容を分析する限りでは、国家は国際法的義務のほかにも、道徳的ないし社会的規範に拘束されていることを思わせる表現が実際に使われている。むしろ、「指針」において must と should の使い分けが行われるようになった結果、国家に関して求められるほとんどの行動（とるべき措置）が should で表現されるようになっており、このことは法的規範の裏付けが必ずしも存在していないことをうかがわせる証拠になる。したがって、「フレームワーク」においては明白な表現を欠いているものの、国家についても道徳的・社会的規範が行動要請の基礎にあると考えることができる。

企業については、尊重責任は基本的には道徳的ないし社会的規範に裏付けられているが、国家法に盛り込まれる限度において、法的規範の裏付けを与えられることになるものと考えられる。実際、「指針」第 23 項に含まれる、「すべての文脈において、企業は、操業場所のいかんにかかわらず、適用可能なすべての法律を遵守し、国際的に承認された人権を尊重すべきである」という部分は、「適用可能な法律を遵守することによって国際的に承認された人権を尊重すべきである」と解釈することができる。また、2011 年に改訂された OECD の「多国籍企業行動指針」においては、「企業は、国際的に承認された人権の枠組み、およびそれらが操業する国家の国際的な人権義務、ならびに適切な国内法律および規制の範囲内において、人権を尊重すべき」ことが規定されている（IV. Human Rights, paragraph 1）。

企業の場合、特に注意を要するのは、企業が人権尊重の関係で遵守しなければならないのが操業する現地の法律だけではなく、企業が設立された本国の法律にも拘束されるという点である。本国法によってどの程度の範囲において拘束を受けるかについては、各国によって条件が異なるため、一概には言えない。しかし、報告書の中でラギーが言及しているところによれば、欧州の一部の国では、海外における企業の問題行動に対して国家が管轄権を行使するための条件を整備する動きがある。

企業の設立地である本国と操業地である海外との関係は、企業の尊重責任の裏付けを提供する道徳的ないし社会的規範との関係においても問題になる可能性がある。グローバルに事業を展開する多国籍企業（グループ）の場合、ある国における操業に関連して発生した人権侵害事件がグローバルな衆目にさらされることによって、その企業が扱う製品やサービスのボイコットにつながることもある。企業は「世論の裁判所」に服すると言われるのは、そのためである。そうした意味を踏まえて、表 1 の中では「道徳/社会規範（国内、海外）」と表記している。

多国籍企業のグローバルな事業展開に関連して発生する上記のような問題は、③「義務/責任の空間的範囲」においても密接な関連がある。それが、国家と企業との間の違いを作り出す源泉にもなっている。国家は、国際法上、原則として自国領域内においてしか管轄

権を行使できない。少なくとも、執行管轄権についてはこの原則が貫かれており、実際の国家の実行もこれに沿って行われている。ところが、すでに述べたように、欧州の一部の国では、企業が海外で不正な行動をとった場合に、本国の法律の下で規制し、条件が整った場合（たとえば、役員が当該国に入国した場合等）には、司法当局が刑事裁判管轄権を行使することを可能にする法制化を進めようとしている国がある。また、米国では、「海外不法行為損害賠償請求法」Alien Tort Claims Actの下で、海外で外国系の企業が関わった人権侵害事件に対して、原告（米国人に限定されない）が米国の連邦裁判所に賠償請求を求めて提訴することが可能であり、これまでにすでにいくつもの非米国系企業が提訴されてきたという実績がある。表1における国家の「義務/責任の空間的範囲」の部分で、「原則として領域内、例外的に海外も可能」と表記してあるのは、そのためである。

一方、企業においては、操業の法律、操業地のステークホルダーの期待を尊重しなければならないことは言うまでもないが、グループの本体たる企業は海外にまでその責任の範囲を拡大し、国内外において人権侵害を防止するために取り組むことが求められる。その具体的な手段が「人権デュー・ディリジェンス」である。「人権デュー・ディリジェンス」は、自身が展開している事業全体に対しても、また、自身が取引を行っている国内外の取引先企業、とりわけ、サプライチェーンの上にあるすべての企業に対して、実施することが要求される。それを法律上要求する国は、現段階ではほとんどない（今後、法制化を進める国が出ると予想されるが）。したがって、そのような要求は、いわゆるCSRの一環として社会的に求められていると考えられる。その意味において、企業の尊重責任が及ぶ空間的範囲は、相当広い範囲にまで及びうることを確認しておきたい。

最後に、④「違反に対する制裁」に関しては、少なくとも、国家に対するそれについては、「フレームワーク」の中に明白に表現されていない。ある国家が、領域内で企業による人権侵害を防止する義務を果たさず、しかも、人権侵害の被害者に救済も提供なかったような場合、どのような制裁がこの国家に対して下されるのか、という問題に関わる。当該国家が置かれた条件（関連する人権条約の当事国であるか否か等）が異なりうるため、一概には言えない部分があるが、一般的に国際法の下で法的制裁を受ける可能性があることを指摘しておきたい。ただし、現実的には、制裁の対象になる可能性はかなり限られたものであることは否定できない。これに対して、企業が尊重責任を果たさなかったことに対する制裁（ここでは主として刑事的制裁または行政的制裁を指すものと考えておく）は、多くの国において法制度上十分に整備されているとはいいがたい状況にあるが、それでも一応はあると答えることになろう。整備されていない状況があるとなれば、それは「フレームワーク」における国家の保護義務の部分である以上、当該国家がそれを整備する義務を果たさなければならないことを意味する。また、民事的制裁に関しては、まさに、「救済へのアクセス」の主要な部分であり、これに関しては、刑事的な制裁ないし行政的な制裁よりは整備が進んでいるように思われるが、これも主として国家の保護義務を果たすことを通じてより実効的なアクセスを確保することが求められるということになろう。また、

企業が尊重責任を果たさなかった場合に、「フレームワーク」は「世論の裁判所」に服することを想定していることについては、すでに言及した。しかし、この「世論の裁判所」なるものがどの程度の有効性を発揮するのかは必ずしも検証されているわけではないことも指摘しておく必要がある。

以上のように整理することで「フレームワーク」の構造が少し明白になってきた。行動主体を国家と企業の二つの行動主体に絞り込むことによってこのような表示および把握が可能になったのである。しかし、この「絞り込み」によってゆがめられた部分、あるいは十分に表現されない部分が発生していないとは限らない。この点については別途、検証する必要があるかもしれない。

#### 第四の「柱」の把握

逆に、三つの「柱」に依拠した「フレームワーク」の説明のほうにこそ、問題がある。それは、必要にして十分な要素を盛り込むことに成功していないように思われるからである。この点については、報告者はすでに、『国際法外交雑誌』所収論文の中で指摘したところであるが、論点を整理し直して再度、問題提起してみたい。

「フレームワーク」を三つの「柱」で説明しようとする姿勢は、当然のことであるが、一連の報告書に一貫しており、また、「指針」においてもその姿勢が受け継がれている。三つの「柱」は「フレームワーク」の構造を規定している以上、そうなることは避けられないという見方があるかもしれない。しかし、前節で述べたように、「フレームワーク」の構造は、必ずしも三つの要素で説明される必要はない。二つの行動主体に焦点を当てた構造理解がありうる。このことは、三つの「柱」そのものが「フレームワーク」の構造を構成する要素であるとは限らないことを示唆している。

議論の一つは、三つの「柱」に依拠した説明が「必要にして十分ではない」かどうかに関わる。「必要にして十分」ではないということは、一連の報告書の中で言及され、あるいは説明されているにもかかわらず、三つの「柱」説明の中には抜け落ちているか、あるいは少なくともうまく表現されていないことを意味する。

「抜け落ちている」ことが考えられるのは、「共通の責任」に関連する文脈で言及される事柄である。それは、「フレームワーク」の基底にある理念に関わる問題でもある。国家にしても、企業にしても、グローバルな共同体の一員として、「企業と人権」に関するグローバルな制度構築に向けた努力をすることが求められる。一連の報告書の中でも、「指針」の中でも、この二つのアクターが「共通の責任」 shared responsibility を負っていることが強調されている。その「共通の責任」の中には、当然のことながら、人権が尊重されるようなグローバルな制度構築に向けて努力する責任というものが含まれると考えられる。

「共通の責任」への言及との関連で指摘しておきたいのは、「三つの柱が相互に関連している」という表現である。この表現も報告書においてしばしば使われている。「指針」においては、「各柱は一つの相互に関連したダイナミックな防衛的および救済的措置システムに

おける一つの基本的な要素である」と説明されている。「三つの柱」の相互関係を規定する役目は、三つの柱それぞれには組み込むことができない。相互関連性は、論理的には、一つ上の、いわゆる「メタ」のレベルから眺めなければ認識できない。その意味でも、三つの柱の相互関連性を規定する「フレームワーク」にはその種の「メタ」の視点から捉えた結果が組み込まれていると考えられる。すなわち、「フレームワーク」そのものには、四つめの要素が含まれているのである。しかし、それはあくまで密の柱の関連性を指摘したものであって、国家と企業という両アクターの行動に方向性を付与する性質のものではない。

逆に、問題は、この「共通の責任」が、三つの「柱」に依拠した説明の下ではかえって分断されてしまい、統合的に理解することが阻害されてしまう危険性がある。そのため、分断的に処理することが望ましいという理由づけは理解できる。また、三つの柱に依拠する「フレームワーク」説明は、それとして簡明でわかりやすい。しかし、もう一本の要素として、グローバルな制度構築努力を内容とする「共通の責任」を国家および企業の双方に帰属させるという選択肢は、「フレームワーク」の中身を達成する上できわめて重要な課題であると考えているのだが、どうであろうか。

一方、「うまく表現されていない」ことを示す証拠の一つは、報告書が国際的な政策的一貫性に言及している部分に関連する。たとえば、2008年報告書では、人権条約機関が企業活動との関係で人権を保護する義務を実施するうえで国家に勧告を出す際に重要な役割を果たしうるほか、直面する課題やベストプラクティス等に関して国家間で情報を共有することが奨励されている。国際的な「政策的調整」の文脈においては、たとえば、OECDのような国際機関も企業と人権の分野において一定の役割を果たすことが期待されている。二国間の投資保護協定に関する問題点の指摘も同様である。投資保護協定の下では、投資誘致のためにホスト国は数十年間、投資に影響するような社会政策の変更を凍結されている。投資家から紛争解決手段に訴えられるおそれから、ホスト国政府は有効な人権保護政策を採用することを妨げられている。したがって、投資家保護が不均衡に拡大しているこのような状況は是正される必要があると述べられる。

ところが、こうした国際的な政策調整は、結局のところ、三つの柱のうちのいずれかのカテゴリで説明するよりほかない。実際、国家の保護義務の説明の一部として国際的な政策調整や国際機関の役割が議論されている実情である。

以上、問題点は明確になった。三つの柱に依拠することによって、「必要にして十分な」説明が犠牲になっていることがわかった。では、その部分をどのようにして補足すればよいのであろうか。その対策として、国家と企業という二つの行動主体が包摂される場所のより大きな共同体に対する行動主体の責任というものを構成することによって、すべてとは言わないまでも、かなりの部分、この欠陥が是正できるのではないかと考える。

実際、「フレームワーク」を今後いっそう推進していくためにも、国家および企業という二つの行動主体の行動が「企業と人権」に関するより大きなグローバルな制度（「フレームワーク」そのものであると言うよりも、むしろその基礎の上に築かれる国際的な人権保護体制を

指すと考えるべきであろう) の構築努力に結び付けられていることが望ましい。そうしたグローバルな制度構築は、それがグローバルな持続可能な社会という目指すべき目的の一つであるとするならば、それは国家と企業という両行動主体にとっても共通の課題であるはずである。

また、国際機関相互の間における政策調整、加盟国に対する助言や支援等は、加盟国である国家の保護義務のテーマであるというよりも、むしろ、国際的な政策調整の問題としてこれを理解するほうがわかりやすいように思われる。ある意味では、それも、国家、企業、国際機関等の行動主体にとって、より大きな共同体に対する一つの責任を構成するのである。

以上の意味において、筆者は、そうしたグローバルな制度構築努力を第四の要素として、「フレームワーク」説明に加えることを提案したい。

もっとも、この四つ目の要素は、「フレームワーク」または「指針」からまったく欠落しているわけではない。たとえば、「指針」第 10 項に規定された内容の一部は、この四つ目の要素を反映したものであると考えることができる。

10. 国家は、企業に関連した問題を扱う多数国間組織の加盟国として行動する際、

(a) それらの組織が、加盟国の人権保護義務を満たす能力を制限すること、あるいは、企業が人権を尊重することを妨げないことを確保しようとするべきである。

(b) それらの組織が、それぞれの任務および能力の範囲内において、技術的支援、能力開発および認知度向上等を通じて、企業の人権尊重を促進することを奨励し、また、求められた場合には、国家が企業による人権侵害から保護する自身の責務を満たすことを支援することを奨励すべきである。

(c) 共有された理解を促進し、企業と人権の課題の運営における国際的な協力を推進するために本指針を利用すべきである。

第 10 項は、国家が人権関連の国際機関または国際条約の加盟国として行動する際に要求される責務に関する規定である。ある国家が国際機関の加盟国であるということは、当該国家が当該国際機関の設立条約の当事国であることを意味する。国家は、一般に、その設立条約の下で負う義務を越える特別な責務を負うものではない。にもかかわらず、「指針」第 10 項は、国家が人権関連の国際機関または国際条約の加盟国として行動する場合に、あたかも、設立条約が求める内容に関係なく、一般的に、当該国家に対して当該国際機関に一定の行動を求めることを期待している。

少なくとも、この部分は、「国家の保護責務」として理解される要素に含まれるものとは考えがたい。なぜなら、それは、国家が「領域内または管轄圏内」において、第三者によるものも含めて、人権侵害を防止しなければならないという義務内容とは直接関係しないからである。国際機関に一定の行動を求めるこの部分は、むしろ、本節で言及したような、

「企業と人権」に関するグローバルな制度の構築努力に関わるものとして理解すべきであろう。また、「共有された理解を促進し、企業と人権の課題の運営における国際的な協力を推進するために本指針を利用すべき」の部分についても、それを国家の保護義務の中身として説明することは困難である。むしろ、それをグローバルな制度構築努力の文脈に位置づけるほうが、国家を「国際的な協力の推進」(第10項(c))に向かわせるという趣旨に合致するものであろう。したがって、そのくぐり、単なる国家の保護義務の内容として捉えるべきでない。

おわりに

以上、本稿では、「フレームワーク」の実体に迫ろうとするアプローチのとして、「フレームワーク」の構造的特徴を探り出そうと試みた。そして、1つの「フレームワーク」として表現されているものの中に、2つの行動主体、3つの「柱」があることが確認された。しかしながら、実は「フレームワーク」にはもうひとつ、表に出ない(語られていない)4つ目の要素(これを「柱」と呼ぶかどうかは別の問題であるが)が存在するのではないかとの問題意識から、この点について論証しようとした。十分な論証ができたかどうかは議論の余地があるかもしれないが、少なくとも一つの問題提起になったのではないかと考える。

では、この4つ目の要素を第4の「柱」として規定すべきかどうか。これに対する報告者の回答は「否」である。4番目の柱として挿入しようとするれば、少なくとも、内容的、実体的な承認がなければならないが、それだけでなく、これを導入(追加採択)手続きが必要になる。しかし、その手続きは残念ながら明白ではない。むしろ、第4の要素は黙示的に存在するという形にしておくことが、よりその存在感(プレゼンス)を高める効果があるようにも思われる。

そのあたりの議論は、今後どう対応するかという問題の一つであって、本稿としては現在の段階で、4つ目の要素の存在に光を当てることができれば、その趣旨を少なからずはたせたことになる。

<資料>

## 企業および人権に関する指針： 国際連合「保護、尊重、救済」枠組みの実施

### 一般的原則

この指針は、以下の認識に基礎をおいている。

- (a) 人権および基本的自由を尊重し、保護し、実施する国家の現在の義務
- (b) 特別な機能を果たす社会の特別な機関としてすべての適用可能な法律を遵守し、かつ、人権を尊重することを求められる企業の役割
- (c) 権利や義務が侵害された場合に適切で実効的な救済が提供されるべき必要

この指針は、すべての国家のほか、企業の規模、部門、操業地、所有権、および構造のいかに関係なく、多国籍企業その他を含めてすべての企業に適用される。

この指針は、影響を受ける個人および共同体のために明確な成果を達成し、したがって、社会的に持続可能なグローバル化に貢献するために、企業および人権に関する基準および実践を高めるというその目的の観点から、一つの整合的な全体として理解されるべきであり、また、個別のおよび集合的に読まれるべきである。

この指針に含まれるいかなる部分も、新しい国際法義務を創設するものとして、あるいは、国家が人権に関して国際法の下で引き受け、もしくは服する可能性のあるいずれかの法的義務を制限または制約するものとして読まれるべきではない。

この指針は、非差別的な方法で、特に脆弱状態、または社会的に阻害されようになるリスクの高い団体または人口出身の個人の権利および必要、ならびに、彼らが直面する課題に特別の注意を払いながら、さらには、女性および男性によって直面する可能性のある異なったリスクにも正当な関心を払いながら、実施に移されるべきである。

## I. 人権を保護する国家の責務

### A. 基本原則

1. 国家は、その領域内または管轄権内における、企業を含む第三者による人権侵害を防止しなければならない。このことは、実効的な政策、立法、規制、および裁定を通じてそのような侵害を防止し、調査し、処罰し、救済するために適切な措置をとることを要求する。

2. 国家は、その領域内または管轄権内に所在しているすべての企業が、自己の操業全体にわたり人権を尊重する期待を明白に示すべきである。

## **B. 運用上の原則**

### **一般的な国家の規制的および政策的機能**

3. 国家は、保護責務を履行するために

(a) 企業に対して人権を尊重すること、そうした法律の適宜性を定期的に評価すること、ならびに、いずれかのギャップを是正することを要求することを狙いとし、あるいは、そうした効果を有する法律を実施すべきである。

(b) 企業の創設および現在の操業を規律する、会社法その他の法律および政策が、企業の人権尊重を制約するのではなく、可能にすることを確保すべきである。

(c) 企業に対して、自己の操業にわたっていかに人権を尊重するかについて実効的なガイダンスを提供すべきである。

(d) 企業が自己の人権インパクト（の解消に向けて）いかに取り組むかについて意思疎通することを奨励し、必要な場合には、それを要求すべきである。

### **国家と企業の関係**

4. 国家は、国家によって所有または管理される企業、もしくは、輸出信用機関および公的な投資・保証機関等の国家機関からの実質的な支援およびサービスを受ける企業による人権侵害を防止するために追加的な手段を講じるべきである。それには、必要な場合には、人権デュー・ディリジェンスを要求することが含まれる。

5. 国家は、国家によって所有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・ディリジェンスを実施することを奨励し、また、必要な場合にはそれを要求することが含まれる。

6. 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、あるいは、そのための法律を制定する場合、自己の国際的な人権義務を満たすために適切な監視を実施すべきである。

### **紛争地帯における企業の人権尊重の支援**

7. 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って、そうした文脈で操業している企業がそのような侵害に関与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、性別を起因とする暴力および性的暴力の両方に特別な注意を払いながら、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、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) 現行の政策、立法、規制、および実施措置が、重大な人権侵害への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確保すること

## 政策的ー貫性の確保

8. 国家は、企業慣行を形成する政府省庁、機関その他国家的組織に対して適切な情報、訓練、および支援を提供すること等を通じて、それらが、自身の任務を履行する際、国家の人権義務について知悉し、それを遵守するよう確保すべきである。
9. 国家は、他の国家または企業との間で、たとえば、投資条約または契約を通じて企業に関連する政策を追求する際、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。
10. 国家は、企業に関連した問題を扱う多数国間組織の加盟国として行動する際、
  - (a) それらの組織が、加盟国の人権保護義務を満たす能力を制限すること、あるいは、企業が人権を尊重することを妨げないことを確保しようとするべきである。
  - (b) それらの組織が、それぞれの任務および能力の範囲内において、技術的支援、能力開発および認知度向上等を通じて、企業の人権尊重を促進することを奨励し、また、求められた場合には、国家が企業による人権侵害から保護する自身の責務を満たすことを支援するよう奨励すべきである。
  - (c) 共有された理解を促進し、企業と人権の課題の運営における国際的な協力を推進するために本指針に依拠すべきである。

## II. 人権を尊重すべき企業の責任

### A. 基本原則

11. 企業は人権を尊重すべきである。これは、企業は他者の人権侵害を回避すべきであること、自身が関与する否定的な人権インパクトを解決すべきであることを意味する。
12. 人権を尊重すべき企業の責任は、国際的に承認された人権——すなわち、最低限度、

国際的な権利の章典の中で表明された人権、ならびに職場における基本的な原則および権利に関する国際労働機関の宣言において規定された基本的な原則として理解されているもの——を意味する。

13. 人権を尊重すべき責任は、企業に対して、以下のことを求める。

(a) 自身の活動によって否定的な人権インパクトを引き起こし、あるいはそれに寄与することを回避すること、ならびに、そうした事態が発生した場合には、そうしたインパクト（の解消に向けて）取り組むこと

(b) 自身の企業関係によって自身の操業、製品またはサービスに直接関係のある否定的な人権インパクトを防止し、あるいは緩和しようとする事

14. 企業の人権を尊重すべき責任は、規模、部門、操業の文脈、所有および構造のいかんにかかわらず、すべての企業に適用される。しかしながら、企業が人権責任を満たす手段の規模および複雑さは、これらの要因によって、また、その企業の否定的な人権インパクトの深刻さによって、異なりうる。

15. 企業の人権尊重責任を満たすために、企業は、その規模および環境にふさわしい政策および過程を整備すべきである。それには以下が含まれる。

(a) 人権を尊重すべき企業の責任を満たす政策コミットメント

(b) 自身が人権に対するインパクトを特定し、防止し、緩和し、ならびに、それをどのように解決するかを説明する人権デュー・ディリジェンス過程

(c) 自身が引き起こし、あるいは自身が寄与するいかなる否定的な人権インパクトの是正をも可能にするような過程

## **B. 運用上の原則**

### **政策コミットメント**

16. 自身の人権尊重責任を取り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、この責任を満たす自身のコミットメントを表明すべきである。

(a) 当該企業の最も上のレベルにおいて承認されること

(b) 内部および外部の適切な専門家によって知らされていること

(c) 当該企業の操業、製品もしくはサービスに直接関係する人員、ビジネスパートナーその他の当事者が当該企業に対して抱く人権期待を規定すること

(d) 人員、ビジネスパートナーその他の適切な当事者のすべてにとって公に入手可能であり、かつ対内的および対外的に伝達されていること

(e) 当該企業によってそれを取り入れるために必要な運営上の政策および過程の中に反映されていること

## 人権デュー・ディリジェンス

17. 否定的な人権インパクトを特定し、防止し、緩和し、ならびに自身がそれらをどのように取り組むのかについて説明するために、企業は、人権デュー・ディリジェンスを実施すべきである。その過程は、現実的および潜在的な人権インパクトを評価し、その事実認定を基に統合し行動し、反応を追跡し、インパクトがいかに取り組みられるかを伝達することを含むべきである。人権デュー・ディリジェンスは、

(a) 当該企業が自身の活動によって引き起こし、あるいは寄与するような、もしくは、自身の関係性によって自身の操業、製品またはサービスに直接関連するような、否定的な人権インパクトを包摂すべきである。

(b) 当該企業の規模、深刻な人権インパクトのリスク、ならびに当該企業の操業の性質および文脈に応じてその複雑さは異なる。

(c) 人権リスクが当該企業の操業および操業の文脈が進展するにつれて、人権侵害リスクは時を経て変化するかもしれないことを認識しながら、継続されるべきである。

18. 人権リスクを評価するために、企業は、自身が自身の活動を通じて、あるいは自身のビジネス関係の結果として関与する可能性のある現実的および潜在的な否定的な人権インパクトをも特定し、評価すべきである。この過程は、

(a) 内部的または独立の外部の人権専門家を利用すべきである。

(b) 当該企業の規模および操業の性質および文脈に合わせて、潜在的に影響を受ける団体およびその他の関連する利害関係者との有意義な協議に関わるべきである。

19. 否定的な人権インパクトを防止し、緩和するために、企業は適切な内部機能および過程のすべてにわたって、自身のインパクト評価から得られた結果を統合すべきであり、また、適切な行動をとるべきである。

(a) 効果的な統合は、以下のことを要求する。

(i) そうしたインパクトに取り組むための責任が、当該企業の中の適切なレベルおよび機能に割り当てられていること

(ii) 内部的な意思決定、予算配分および監視過程は、そうしたインパクトに対する効果的な反応を可能にすること

(b) 適切な行動は、以下の状況によって異なる。

(i) 当該企業がある否定的なインパクトを引き起こし、あるいはそれに寄与するかどうか、もしくは、それが、当該インパクトが直接自身の操業、製品もしくはサービスにビジネス関係によって関連するという理由だけで関与しているかどうか

(ii) 当該否定的なインパクトに取り組むことにおける「てこ」作用の範囲

20. 否定的な人権インパクトが対処されているかどうかを検証するために、企業は、自身の反応の実効性を追跡すべきである。追跡は、以下のものであるべきである。

(a) 適切な定量的および定性的指標に基礎を置くこと

(b) 影響を受ける利害関係者を含む、内部的および外部的双方の情報源からのフィードバック情報に依拠すること

21. 自身の人権インパクトがどのように対処されているかについて説明するために、企業は、これを対外的に伝達する用意があるべきである。とりわけ、影響を受ける利害関係者によって、もしくはそれらの代理によって懸念事項が指摘されたときには、その操業もしくは操業の文脈が深刻な人権インパクトのリスクを提起するような企業は、それらにいかに対処しているかを公式に報告すべきである。すべての事例において、コミュニケーションは、以下のようなものであるべきである。

(a) ある企業の人権インパクトを反映するような、また、当該企業の意図された聴衆に対してアクセス可能であるような形式および頻度を有すること

(b) 関与した特定の人権インパクトに対するある企業の反応の適切さを評価するのに十分であるような情報を提供すること

(c)、対応する効果として、影響を受ける利害関係者、人員に対する、あるいは、商業的な機密性の正当な要件に対するリスクを提起しないこと

## 救済措置

22. 企業は、自身が否定的なインパクトを引き起こし、あるいはそれに寄与したことを確認するかどうかにかかわらず、企業は、正当な過程を通じて救済措置を提供し、あるいはそうすることにおいて協力すべきである。

## 文脈の問題

23. すべての文脈において、企業は

(a)、操業場所のいかににかかわらず、適用可能なすべての法律を遵守し、国際的に承認された人権を尊重すべきである

(b) 矛盾する要求事項に直面する場合には、国際的に承認された人権の原則を尊重する方法を模索すべきである

(c) 重大な人権侵害を引き起こし、あるいはそれに寄与するリスクを、操業する場所のいかににかかわらず、法律遵守の問題として扱うべきである

24. 現実的および潜在的な否定的な人権インパクトに対処するための行動を優先的に行う必要があるところでは、企業は、まず、最も深刻なものについて、あるいは、対応の遅れにより救済不可能になるような場合、それを防止し、緩和することを模索すべきである。

### **III. 救済へのアクセス**

#### **A. 基本原則**

25. 企業と人権に関連した人権侵害から保護する責務の一部として、国家は、司法的、行政的、もしくは、その他の適切な手段によって、そうした侵害が自国の領土内もしくは管轄圏内において発生した場合には、影響を受ける人たちが実効的な救済に対するアクセスを有することを確保しなければならない。

#### **B. 運用上の原則**

##### **国家ベースの司法的メカニズム**

26. 国家は、国内的な管轄権メカニズムの実効性を確保するために適切な手段を講じるべきである。企業関連の人権侵害に取り組む場合には、救済へのアクセス拒否につながるような法律的、実際の、およびその他の関連する障害を減らす方法を考慮することを含む。

##### **国家ベースの非司法的苦情処理メカニズム**

27. 国家は、企業に関連した人権侵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、司法的メカニズムとともに、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。

##### **非国家ベースの苦情処理メカニズム**

28. 国家は、企業に関連した人権危害を処理する実効的な非国家ベースの苦情処理メカニズムへのアクセスを促進する方法を考慮すべきである。

29. 苦情が処理され、また、直接に救済されることが可能にするために、企業は、否定的な影響を受ける個人および共同体のための実効的な運用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。

30. 人権関連基準の尊重を基礎とするような産業上の、多様な利害関係者が関わる、協働的なイニシアティブは、実効的な苦情処理メカニズムが利用可能であることを確保すべきである。

##### **非司法的な苦情処理メカニズムのための実効性基準**

31. 実効性を確保するために、非司法的な苦情処理メカニズム（国家ベースのものも、非国家ベースのものも）は、以下の要件を備えるべきである。

(a) 正当性——それらの使用が意図されているところの利害関係者グループからの信頼を可能にすること、ならびに、苦情処理の過程の公正な行使のために説明責任があること

(b) 接近可能性——それらの使用が意図されているところのすべての利害関係者グループによって知られていること、ならびに、アクセスへの特別な障害に直面する可能性のある者に対して適切な支援を提供すること

(c) 予見可能性——各段階で示唆的な時間枠組みが用意された、明白で、知られた手順を提供すること、ならびに、利用可能な過程および結果のタイプおよび実施を監視する手段のタイプに関する明白性

(d) 衡平性——苦情を申し立てる当事者が情報源、公平で情報が提供され、尊重できる条件で苦情申し立て過程に関与するために必要な助言および専門的知識に対するアクセスを有することを確保すること

(e) 透明性——苦情を申し立てる当事者に対して、その進展に関する情報を提供し続けること、ならびに、その実効性における信頼を構築し、問題となっているいかなる公的関心をも満たすために、メカニズムの運用実績に関する十分な情報を提供すること

(f) 権利との両立性——結果および救済が国際的承認された人権と合致することを確保すること

(g) 継続的な学習の源泉——当該メカニズムを改善し、将来における苦情および侵害を防止するための教訓を特定するための適切な措置を利用すること

運用段階におけるメカニズムは、以下の要件を備えるべきである。

(h) エンゲージメントおよび対話に基礎を置くこと——それらが使用を意図された利害関係者グループに対して、その設計および運用実績について協議すること、ならびに、苦情に対処し、それを解決するための手段として対話に焦点を当てること