



Newsletter

ATSUMI & SAKAI
www.aplawjapan.com

2024年9月19日

No. ITL_007_3

A&S ニュースレター「ビジネスと人権」シリーズ 第7回

「ビジネスと人権」の意義をあらためて考える

—OECD、国連等の国際機関での議論がリードしたビジネスと人権の潮流— ③

執筆者：弁護士 [齊藤 千尋](#)／弁護士 [手塚 崇史](#)／弁護士 [三澤 充](#)

前回の記事では、1990年代における多国籍企業の社会的責任の広がりや、社会の要請に対応できる国際規制の模索状況について解説しました。本稿では、その後新たに登場したラギー・フレームワーク及び「国連ビジネスと人権に関する指導原則」と、それらの内容や、企業、国単位での取り組みの具体化について触れていきます。

1. ラギー・フレームワークと「国連ビジネスと人権に関する指導原則」

「多国籍企業及びその他の企業に関する規範」に賛同し、期待していた国際人権 NGO 等は、同規範が頓挫した後も引き続き、多国籍企業を規制するための条約等の採択を目指して運動を続けましたが、進展はなく、事態は膠着しました。この状況を打開するため、国連人権委員会は、2005年、多国籍企業と人権に関する国連事務総長特別代表の任命を、国連事務総長に要請する決議を採択します。このとき、コフィ・アナン事務総長によって事務総長特別代表に指名されたのが、ジョン・ジェラルド・ラギー氏でした。

ラギー氏は、多くの現場に足を運び、各国政府、企業、労働組合、市民社会団体、先住民族、国際機関等と繰り返し協議を重ねます。

2008年、国連人権理事会（*2006年に、国連人権委員会は発展的に解消され、人権委員会に代わる組織として国連人権理事会が設立されました）は、ラギー氏が作り上げた「保護、尊重および救済：ビジネスと人権のための枠組み」を満場一致で採択しました。この「保護、尊重および救済：ビジネスと人権のための枠組み」は、ラギー氏の名前から、「ラギー・フレームワーク」と呼ばれています。

ラギー・フレームワークは、「人権を保護する国家の義務」（protect）「人権を尊重する企業の責任」（respect）「被害者の救済手段へのアクセス」（remedy）の3つの柱から成る枠組みです。そして、このラギー・フレームワークを具体化する指導原則として、2011年、「ビジネスと人権に関する指導原則」（Guiding Principles on Business and Human Rights）が採択されました。

「ビジネスと人権に関する指導原則」が「ビジネスと人権」を議論する上で特に重要なのは、この指導原則が、各国代表の合意を得て承認された初の「ビジネスと人権」に関する国連文書であること、そして、各国政府、企業や業界団体、市民社会団体や労働者組合等、多様なステークホルダーからの支持と同意を得たことにあります。

事務総長特別代表であるラギー氏は、「ビジネスと人権に関する指導原則」の序文第 14 項において、以下のように述べています。

“The Guiding Principles’ normative contribution lies not in the creation of new international law obligations but in elaborating the implications of existing standards and practices for States and businesses; integrating them within a single, logically coherent and comprehensive template; and identifying where the current regime falls short and how it should be improved. Each Principle is accompanied by a commentary, further clarifying its meaning and implications.”

(訳：本指導原則の規範的貢献は、新たな国際法上の義務を創設することにあるのではなく、既存の基準や慣行が国家や企業にとって持つ意味を精緻化すること、論理的に首尾一貫した、包括的な一つのテンプレートに統合すること、そして、現在の体制では不十分な点、改善すべき点を明らかにすることにあります。各原則には解説が付され、その意味と意義をさらに明確にしています。)

すなわち、ラギー氏は、多国籍企業や、多国籍企業を擁する国家を新たな義務で拘束しようとはせず、他方で、被害者の救済を第三の柱とすることで「ビジネスと人権に関する指導原則」に実効性を持たせ、利害の対立する多くのステークホルダーの支持を得ることに成功しました。これにより、「ラギー・フレームワーク」と「ビジネスと人権に関する指導原則」は、国際社会で受け入れられ、国連機関や各国政府、企業、市民社会にも広く普及していくこととなります。同時期の 2010 年に国際標準化機構 (ISO) が発行した、組織の社会的責任に関する国際規格である ISO26000 や、2011 年の改訂で OECD 多国籍企業行動指針に新設された人権の章にも、「ラギー・フレームワーク」の考えが取り入れられています。

ただし、その序文において「本指導原則は…新たな国際法上の義務を創設することにあるのではなく」と述べているとおり、「ビジネスと人権に関する指導原則」は、法的拘束力を持つものではなく、あくまで「国際的な共通認識」として起草されたものでした。そのため、法的拘束力を持たせるためには、条約の制定や、各国における政策策定と立法化を待つ必要がありました。

2. 第一の柱：各国政府による国内法及びNAPの制定

「ラギー・フレームワーク」及び「ビジネスと人権に関する指導原則」では、「人権を保護する国家の義務」を第一の柱としていたことは、上述のとおりです。すなわち、各国政府は、多国籍企業から人々の人権を保護するためのアクションを求められることとなります。

そのような、「ビジネスと人権に関する指導原則」に定めるアクションの一つとして、各国において国内法が整備されていきました。具体例として、2010年には、米国カリフォルニア州が「サプライチェーン透明法」(2012年施行)を、2015年には英国が「現代奴隷法」を制定しています。各国の最新動向や重要な規制については、本シリーズの以下のニューズレターをご覧ください。と思います。

◆ アメリカ

[「A&S ニューズレター「ビジネスと人権」シリーズ第 5 回 米国における「ビジネスと人権」関連規制」 | 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 \(aplawn.com\)](#)

◆ イギリス

[「A&S ニュースレター「ビジネスと人権」シリーズ 第1回 英国現代奴隷法（2015年）とその最新動向」](#)：英国チーム | 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 (aplawjapan.com)

[「A&S ニュースレター「ビジネスと人権」シリーズ 第6回 英国の近時の重要裁判例を踏まえたサプライチェーンリスク管理の重要性」](#)：英国チーム | 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 (aplawjapan.com)

◆ ドイツ

[「A&S ニュースレター「ビジネスと人権」シリーズ 第4回 ドイツのサプライチェーン・デューデリジェンス法（2022）」](#)：ヨーロッパ&EU チーム | 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 (aplawjapan.com)

◆ EU

[「A&S ニュースレター「ビジネスと人権」シリーズ 第2回 EUにおける「ビジネスと人権・環境」の最新動向」](#)：ヨーロッパ&EU チーム | 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 (aplawjapan.com)

◆ 日本

[「A&S ニュースレター「ビジネスと人権」シリーズ 第3回 日本国内における人権尊重の取り組み」](#)
| 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 (aplawjapan.com)

また、「ビジネスと人権に関する指導原則」では、国家が人権保護の義務を果たし、企業活動における人権尊重の促進を図るため、各国において政策文書の策定を推奨していました。この政策文書がNAP（National Action Plan on Business and Human Rights、ビジネスと人権に関する国別行動計画）です。日本では、2020年10月16日に、2020年から2025年までのNAPを発表しています。

◆ 世界各国のNAP策定状況

<https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/national-action-plans-business-and-human-rights>

3. 第二の柱：企業の人権尊重責任と人権デューデリジェンス

「ラギー・フレームワーク」及び「ビジネスと人権に関する指導原則」の第二の柱では、企業に対し、企業自体が持つ責任として、「国際的に認められた人権」を尊重することを求めています。すなわち、企業においては、人権への負の影響の特定、防止、軽減及び対処をすることが必要で、そのために、影響の評価、評価結果への対処、反応の追跡・検証、対処方法に対する発信を実施すべきとされています（同指導原則第17項）。このような一連の行為を「人権デューデリジェンス」といいます。

人権デューデリジェンスは、「ビジネスと人権に関する指導原則」においてはあくまで「企業の責任」であり、法により課された「義務」ではありませんでしたが、現在では、上述の各国国内法等で義務化されており、違反した場合には、当該国内法等に基づく多額の罰金や厳しい制裁を課されるリスクが生じるため、関連法規とその改正を常に確認しておくことが重要です。

4. 第三の柱：被害者の救済手段へのアクセス

第三の柱である「被害者の救済手段へのアクセス」では、「ビジネスと人権に関する指導原則」は、国家に対して司法的メカニズムの確保及び非司法的メカニズム（立法、行政ほか）の設立を求めるとともに、企業に対しては、人権侵害を受けた個人や地域社会が早期に直接アクセスできるよう

苦情処理メカニズムを確立し、これに参加すべきである、としています。なお、ここでいう「苦情」は、一般的な意味である「害や不利益を受けていることに対する不平・不満」ではなく、救済を必要とするような人権侵害についての訴えや懸念の表明を指します。

「ビジネスと人権に関する指導原則」第29項で、苦情処理メカニズムの利用者として「人権侵害を受けた個人や地域社会」が取り上げられており、ここでは、企業に対し、より広範な利用者のために苦情処理システムを用意するよう求めています。たとえば、自社従業員や消費者等のための相談窓口等を設置し、周知している企業は多いと思われませんが、これまでの事例に登場した「外国にある工場の地域住民」や「委託先外国企業の従業員」も「人権侵害を受けた個人や地域社会」に含まれることには注意が必要です。

次回『「ビジネスと人権」の意義をあらためて考える — OECD、国連等の国際機関での議論がリードしたビジネスと人権の潮流— ④』では、拘束力を伴う国際合意の模索状況をはじめとする、ビジネスと人権をめぐる最新の状況を取り上げます。

→④へ続く

執筆者

弁護士 [齊藤 千尋](#) (オブ・カウンセル、第二東京弁護士会)
Email: chihiro.saito@aplav.jp

弁護士 [手塚 崇史](#) (パートナー、第一東京弁護士会)
Email: takashi.tezuka@aplav.jp

弁護士 [三澤 充](#) (パートナー、東京弁護士会)
Email: mitsuru.misawa@aplav.jp

お問い合わせ先

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業

齊藤 千尋 chihiro.saito@aplav.jp

手塚 崇史 takashi.tezuka@aplav.jp

三澤 充 mitsuru.misawa@aplav.jp

当事務所のニュースレターをご希望の方は[ニュースレター配信申込フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは[こちら](#)よりご覧いただけます。

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したものではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。