

企業に求められる人権の尊重

日本貿易振興機構アジア経済研究所
新領域研究センター

法・制度研究グループ長 山田美和

ビジネスは人権に正と負、両方の影響を与える。負のインパクトを最小限にし、人権侵害をなくすという人権リスクの効果的なマネジメントは、国内外における責任あるビジネス・投資と不可分である。ビジネスの主体は企業のみならず、様々な組織、団体、そして政府自体も、公共調達、信用供与、ODA などを通じて経済活動に関係する。

企業が人権を侵害したとき、現代的現出および波及の仕方によって企業価値そのものに与える負のインパクトは非常に大きい。自社の直接の行為によるもののみならず、サプライチェーンの一端で人権侵害は起きる。商品がどのように生産・流通されてきたのかというサプライチェーン全般に対する消費者の関心は高まっている。人権に対するリスクを企業リスクにしないために、適切な人権デュー・ディリジェンス (due diligence: 人権尊重のための相当の注意) が今、求められている。

人権を尊重する企業の責務

2011年国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) が、日本を含む全会一致で承認された。同原則は人権保護という国家の義務を強調し、同時にすべてのビジネスが人権を尊重する責務を負うことを明確にしている。国連事務総長から任命されたジョン・ラギー博士によって、様々なマルチステークホルダー、各国政府、各国企業、市民社会組織の人々とのコンサルテーションを経てドラフトされ、多くの関係者による合意形成の上つくりされたことが、数ある国際

的文書の中で指導原則を特別なものになっている。

指導原則はグローバルな企業経営のあり方に大きく影響している。「国連グローバル・コンパクト」、「GRI ガイドライン」、「ISO26000」など CSR に関する国際的なガイダンスに影響を与えている。「OECD 多国籍企業行動指針」は指導原則を受けて、11年改訂において新たに人権の章を加えた。

指導原則はその大きな柱として、企業は人権を尊重する (= 侵害しない) 責任を負うと規定している。企業の人権尊重の責任を具体的に実行するために、指導原則は次の方法を挙げている。

- (1) 人権尊重を盛り込んだ基本方針 (トップコミットメント) を表明する
- (2) 人権に関する影響を特定・予防・軽減・説明するための人権デュー・ディリジェンスを行う
 - ① 企業活動および関係性 (value chain など) が人権に与えるインパクトの定期的評価の実施
 - ② 評価結果の組織への統合
 - ③ パフォーマンスの追跡評価
 - ④ 外部へのコミュニケーション (報告)
- (3) 人権への負のインパクトを是正するためのプロセス

「責任あるサプライチェーン」

指導原則はその採択以来、前掲の CSR に関する国際的な枠組みのほか、各国の政策に影響を与えている。

例えば EU は、加盟国に対して指導原則をどのように実行するかという政策文書として、行動計画 (NAP: National Action Plan) の策定を求めて