

【企業の社会的責任と市民の社会的関与の研究】

ビジネスと人権—国際的枠組

吉井 淳

企業の海外進出に伴い、事業規模や組織が巨大な多国籍企業は、市場において寡占的集中による支配を武器に、安価な労働力と緩い法規制の発展途上国に進出し、進出先で劣悪な環境で労働させる場合があり、そのような場合に深刻な人権侵害や環境汚染、貧困をもたらす場合が多かった。1970年のチリにおける多国籍企業の政治介入を契機に、国連経済社会理事会において多国籍企業規制が議論された。1974年に国連経済社会理事会は、多国籍企業行動規範策定作業のために多国籍企業委員会と国連多国籍企業センター（UNCTC）を設置（1913（LVII）ECOSOC）、1975年から実際の多国籍企業行動規範の策定に取り掛かった。1976年には、国連多国籍企業委員会は多国籍企業の行動基準に関する政府間作業部会を設置し、新国際経済秩序 NIEO の影響もあり途上国の意向を反映した形での多国籍企業規制の方向で議論されていた。争点としては規範の適用対象を多国籍企業の行動のみとするか多国籍企業と政府双方の行動を規制するか、多様な多国籍企業の種類、規範の法的性格、執行機関など重要な点で先進国と途上国の意見の対立の調整がつかず、その後の国連や参加国の努力にもかかわらず行動規範の策定はなされず、1993年には国連多国籍企業センターは UNCTAD に統合され、国連による多国籍企業行動規範策定は失敗に終わった。

このような国連での審議と並行して、海外進出企業の規制は多国籍企業に対する国際的規制の問題として、いくつかの国際機構で検討が行われた。代表的なものとしては、1976年に OECD 閣僚理事会は「国際投資及び多国籍企業に関する宣言」及び付属書「多国籍企業の行動指針」を採択、翌年 ILO 理事会も「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」を採択し、企業に対して期待される責任ある行動を自主的にとるよう勧告し多国籍企業の活動の調整を目指した。

このような国連に代表される国際機構での取り組みは、国際条約もしくはガイドラインに基づき途上国の経済発展に多国籍企業を効果的に取り込み利用するという観点に立った規制の方向性を持ち、人権保護に関する法規制は従来の保護の範囲を超えるものではなく、人権保護の国際的義務を国家に課すことなく直接企業に課すものであった。そのため先進国と発展途上国の意見の調整がつかず意味のある結果を残すことができなかった。ただ、地球環境問題の顕在化、市場のグローバル化、格差の拡大、環境破壊などと並んで労働問題としての人権侵害が重要な問題として浮上したこともあり、企業と社会の持続可能な発展目標の中で企業の社会的責任（CSR）がより注目されるようになった。1987年に環境と開発に関する世界委員会が「われら共通の未来（Our Common Future）」と題した報告書を国連総会に提出し、その中で開発と環境とは相反するものではなく、持続可能な発展には環境の保全が不可欠であり開発は環境や資源の基礎の上にこそ可能であるとの考え方を提示し、この考え方を基礎に 2002年のヨハネスブルグ宣言・実施計画は、企業の持続可能な発展との関係での責任を明記し、雇用や労働条件が CSR の重要な課題

となる契機となった。

2005年、国連人権委員会は「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題」の検討のため事務総長特別代表を設置しその検討を委ねた。国連事務総長によって任命された特別代表はビジネスと人権に関連する広範な問題点を整理し、2008年に関係者それぞれの責任と今後の制度整備の基盤となる枠組みとして「保護、尊重と救済 (Protect, Respect and Remedy)」の枠組みを提示した。この枠組みは、適切な政策、規制及び法的裁定に従い、企業を含む第三者による人権侵害から労働者を保護する国家の義務、相当な注意に基づき人権侵害を防止しその際に発生する不利益な結果に対応することを含む人権を尊重する企業の責任、及び被害者の司法及び非司法の実効的救済への容易なアクセスの確保の三つの要素から構成されている。国連人権委員会 (Human Rights Council) はこの国連枠組 (UN Framework) を歓迎し、この枠組の実現と推進のために報告者の任期を2011年まで延長した。

この負託を受け2011年に報告されたものが以下の指導原則である。

ビジネスと人権の問題は、前述のように利害が複雑で調整が困難な問題であったが、2011年に報告者の名前からラギー原則と呼ばれる「企業と人権に関する指導原則」が国連で採択され、現在その実施が国際的に重要な課題であり、2012年から年次開催される国連ビジネスと人権フォーラムにおいて様々な報告と検証が行われている。

「国連ビジネスと人権に関する指導原則」は、すべての国家と企業への適用が予定され、上記の「保護、尊重と救済」の枠組み同様、①国家による人権保護の義務、②人権を尊重する企業の責任、③人権侵害を受けた者への救済へのアクセス、から構成され、国家の人権保護の義務に加えて、人権の尊重、救済へのアクセスに関して企業の取り組みが必要とされている。そして企業には、人権を尊重する責任を果たすというコミットメントとしての「人権方針」の作成、そして人権への対処の責任をもつプロセスとしての「人権への相当な注意義務」を実施すること、そして「苦情処理メカニズム」と呼ばれる救済制度を設け、その実効性を確保することが求められている。

この指導原則に従い、各国政府は国家行動計画を発行しなければならない、企業も人権方針等の具体的な作業を行わなければならない。日本も積極的にこれに参加し、この指標に基づきビジネスと人権に関する国別行動計画を策定に向け、利害関係団体との会合を持ち現行制度の洗い出し作業をしている。

今後は多くの国がこの指導原則に基づきビジネスと人権に関する国別行動計画を策定し、指導原則の普及と実施が期待されている。

企業活動に付随する人権侵害の問題は海外における劣悪な労働環境のもとに発生する問題ととらえられることが多いが、決して海外の問題ではなく、必ずしも広く認識されていないが日本国内の問題でもある。アメリカ国務省の人権報告書において指摘される人身売買だけでなく、いわゆるブラック企業とされる劣悪な労働条件を強制する日本企業、また国家機関においても人権侵害が行われる場合がある。ビジネスにおける人権侵害をなくすためには企業自らの認識と積極的関与が不可欠であり、2000年に創設された国連のグローバル・コンパクトも、国連と企業を含め関係団体が共同してグローバルイシューに取り組む枠組みであり、人権、労働条件を含む 10

原則につき自発的なイニシアティブにより改善していく枠組みである。我々に負わされた課題は、必ずしも見えていない人権侵害を見る目を養うことであり、見えている人権侵害を矯正することであり、そのような人権侵害を起こさない努力をすることであり、そのような認識と立場を共有することである。

※本報告書は、国際学部附属研究所共同研究「企業の社会的責任と市民の社会的関与の研究—大学と社会をつなぐ体験的な学びの視点から」の最終報告書である。