QUARTERLY REVIEW　IWHR NO.5　WINTER　JANUARY 2024

NPO 法人労働問題研究所　　INSTITUTE for WORKER'S HUMAN RIGHTS

特 別 公 告

研究所の会員の皆様

本来ですと、新年の挨拶を申し述べるところですが、残念なお知らせがあります。

本研究所理事長の尾崎正利氏が 1 月 6 日午前 3 時 1 分に逝去されました。

肝臓がんでした。昨年 10 月に肝臓から出血し入院して抗がん剤治療に努めておりましたが、薬石の効なく永眠されました。家族に支えられながら、つらい治療を行っていただけに、誠に残念です。

謹んでご冥福をお祈りします。

なお 20 日に臨時理事会を開催し、今後の運営について協議することになっております。

また、有志による尾崎先生を偲ぶ会及び追悼文集発行も計画されております。それについては、後日皆様にご連絡する予定です。

取り急ぎ、皆様にお知らせいたします。

2024 年 1 月 13 日

労働問題研究所　事務局長　大田　弘純

Quarterly Review の本号は九州大学名誉教授の吾郷眞一市の論考「ビジネスと人権」をお届けします。近年注目を集めているテーマであり、本研究所も昨年 10 月 14 日に青森中央学院大学地域マネジメント研究所との共済で青森市内において、セミナーを開催したところです。

「ビジネスと人権」とは

九州大学名誉教授、世界人権問題研究センター・
ビジネスと人権研究プロジェクトリーダー
吾郷眞一

最近、国連の人権理事会のビジネスと人権作業グループがジャニーズ事務所で聞き取り調査をおこない、大々的に記者会見をしたため、誰もが「ビジネスと人権」という言葉を知るようになった。しかし、企業（特に大企業）は、数年前からこの課題に注意を向け始めており、企業内に特別の部署を作って対応しているのが普通である。本稿では「ビ

ジネスと人権」とは何か、なぜ企業、国、地方公共団体がこれを守っていかなくてはいけないのかという根源的な問題、法的義務なのか、法的義務でないのかという、そのあたりに焦点を当てて、「ビジネスと人権」がいかなるものかということについて、筆者の専門である国際法の観点から概説する。

１.「ビジネスと人権」言説の主流化

いつからこのようなことに関心が出てきたというと、実はビジネスと人権に該当する事柄は、名称や表題は違っていたとしても、1970年代からずっと語られてきていた。国連を中心とする国際機関の場でさまざまな議論が行われており、1976年に「OECD国籍企業ガイドライン」が、1977年にILOの「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」がそれぞれ採択され、国際機関において企業活動に注意が向けられるようになっていた。

もっとも当初のOECDの多国籍企業行動ガイドラインにおいては、人権侵害が触れられているのは、その一部に過ぎず、環境問題とか、その他の事柄、例えば企業統治、腐敗、税金逃れ、などを含めていろいろな言及がなされている。これに対して、ILOの三者宣言は、国際労働機関故に対象は労働問題に集中していて、労働というのは人の生活のかなりの部分を占めているものなので、幅広い人権問題に対応しているといえる。

実際、このような国際組織の活動が始まってまもなくミャンマー軍事政権と絡む多国籍企業問題が脚光を浴びた。ユノカルというアメリカの石油企業のフランス会社、フランス・ユノカルが軍事政権と共同して石油を通すパイプラインを敷く事業を行っていたところ、そこで強制労働が行われているというNGOによる申立があり、これに対して行動指針に従って設置されていたフランスのNCP（National Contact Point）が、この問題を検討し、OECDの多国籍企業委員会に報告、委員会がこれを取りあげ、フランス・ユノカルの行為はOECDガイドラインに反している、それはやめるべきという勧告がなされた。元の文書であるOECDガイドライン自体は法的拘束力がない文書、つまり働きかけだけだから、従うか否かは働きかけをされた政府や企業側にかかっている。別の言い方をすれば、裁判規範ではないので、それをしなかったからといって裁判で負けるということはない。しかし、OECDがガイドラインに反していると認定したことは、フランス・ユノカルにとっては大きい打撃となり、それをきっかけにミャンマーから撤退せざるを得なくなった。いわゆるネイム・アンド・シェイムの効果である。

同じような事象は最近もミャンマーで見られている。軍事政権が一昨年来ひどい弾圧を行っていて、これをきっかけにキリンビールが撤退した事例は、ごく最近の問題で良く知られている。これはOECDガイドライン違反だけではなく、そのあと2011年にできた、「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)」（以下、「国連指導原則」ないしは「指導原則」と省略）に反しているということが言われて、後者も法的拘束力があるわけではないので、撤退しなかったからといって何らかの制裁が加わるわけではないが、いわゆる社会的制裁が出てくる。それを嫌って撤退が決められたケースである。

そういう意味で、1970年代に採択された二つの国際機関の文書や、国連指導原則もすべて拘束力がない法的文書である。英語でlegal instrumentといわれ、法律のような、しかし拘束力はない文書である。そうであっても、上で上げた二つのケースが示すように、実際は法的拘束力があるかのように働くということを示している事例である。

２．今日の状況（国連指導原則の主流化）

こういう動きがすでに70年代からあり、2010年にはISO（国際標準化機構）がISO26000というものを発行している。品質の管理、環境への影響などについての多くの標準を策定し、認証してきているISOが発行するISO14000やISO9000は、多くの企業が認証をうけていて、よく知られているがISO26000は、今までの標準とは違った、経済、社会問題一般、人権も含めて基準を定めている特徴がある。ただし、これまでの認証とは違って、単なる参考のための指針に過ぎないものだったが、他に人権や環境までも含む全般的な企業の行動指針が存在していなかったために、国連指導原則が採択される前までは、企業の多くはISO26000をその活動方針の一つとして宣言することが多く行われていた。

ISO26000が広く参照されるようになるのと前後して、国連アナン元事務総長がジョン・ラギーという学者に、あるものを作成するよう委託した。その結果、「ラギー報告」といわれるものが提出されて、それが国連総会の下部機関である人権理事会が決議として採択した。したがってそれ以降は、一般的に国連による「ビジネスと人権指導原則」が、この業界ではいわば憲法のような存在、基本的にはここに立ち戻るという文書としての位置づけがなされるようになった。

ILOやOECDがそういう活動をしていたにもかかわらず、どうしても世界および企業が動かないところがあって、アナン事務総長が考えついたのが「グローバル・コンパクト」という取り組みである。「グローバル・コンパクト」は実はラギー教授のアイデアでもあった。国連の総会や安保理といった意思決定機関ではなく、事務総長の呼びかけで始まった活動であり、各企業は事務総長に対して私たちはこういう原則を守りますという宣言を単に表明するに過ぎない。非常に緩やかな形での行動指針にすぎない。これに対して、今度は、国連の総会の下の人権理事会で決議として採択されるものをつくろうということで、ラギー教授に依頼してできたのがビジネスと人権指導原則である。

３．国連指導原則とは何か

国連の指導原則の本文は数十ページに及ぶ。国連指導原則の特殊性というのは、三部構成で、その第二部が企業を名宛人にしているということが、この文書を非常におもしろいものにしている。国際機関の決定（決議）は国を相手になされるのがふつうであるのに対して、指導原則は企業にも働きかけている。国連の決議としては珍しい。つまり国際法は基本的に国と国との関係を律するものであるから政府が名宛人で、企業とか私人には直接適用がない。ところがこれは企業に対して正面から呼びかけている。

ビジネスと人権に関する指導原則の全体構成図は、第一部、第二部、第三部に三等分され、その第二部では「人権を尊重する企業の責任」という言い方がされていることが特徴である。第一部の「人権を保護する国家の義務」は「プロテクトする義務」という動詞が使われているのに対し、第二部のほうは「リスペクトする責任」、法的に少し軟らかい言い方になっている。企業に対して直接に義務を課すことになると大きな抵抗があるので、これを少し軟らかくして「リスペクト」としたと見てよいだろう。つまり企業の自発性に委ねる。働きかけはするが、実行するか、しないかは企業の判断によるというかたちにすることによって、この「ラギー報告」が人権理事会において全会一致で採択されることになった。これまでにも、法的文書が作成される動きもあったが、どれひとつ成功しなかったのは、企業に対して法的義務を課そうとしていたからでもあった。

「人権を尊重する企業の責任」というのは何か

というと、A「基盤となる原則」とB「運用上の原則」の二つに分けて記されている。決議文の中に、概念の解説文が追加されていることからも、起案した側に、なかなか一般的には理解しにくいものだろうとの認識があったと思われ、採択後すぐに、事務局（人権高等弁務官事務所）によるさらなる「解説」(Interpretive Guide) が出版されているのが興味深い。さらには、2018年にOECD（経済協力開発機構）も人権デュー・ディリジェンスに対するコンメンタールを出している。それは、国連指導原則第二部の中心概念の人権デュ―ディリジェンスなるものが、一言では説明できない複数の命題から出来上がっているからである。

なかなか複雑で説明が簡単ではないものを、一言で解説するのはむりであるが、あえて抽象化していうならば、人権デュ―ディリジェンスとは「人権侵害防止措置と、侵害があった場合の救済を用意すること」とでも言えるだろうか。

指導原則そのものがいわゆるソフトロー（拘束力がない法文書）であって、その中身がまたさらに緩やかなものとなると、果たして実効性があるのかという問いが出てくるのも当然であろう。しかし、いくつかの事例が証明しているように（例えば「世界人権宣言」も国連総会の決議という、完ぺきなソフトローであるが、その中身のいくつかは慣習法として実定法化している）、適切なフォローアップがあれば、そして、政府および民間のレベルで実質的な行動委指針として援用する動きがおこり、それを実質化する仕組み、システムができあがれば、行動指針も人権デュ―ディリジェンスも、かなり規範性を持つことになることが予想される。今回の作業部会によるジャニーズ事務所への訪問調査は、まさしくフォローアップ行為（国際法的にいうと国際行政行為）のひとつであり、これに対して、ジャニーズ社（現スマイルアップ社）がとった各種の措置（被害者救済、侵害予防措置など）をみるにつけ、ソフトローであっても、運用の仕方によっては効果を発揮することがわかる。

４．SDGsとの関係

実際、人権デュ―ディリジェンスに関して、国内法を制定する国もでてきた。例えば「現代奴隷法」を真っ先に策定したイギリスをはじめ、最近、フランス、ドイツ、オーストラリアでも立法化がなされた。フランス、ドイツのものは、まさしく国連の指導原則のなかでいわれている人権デュー・ディリジェンスを担保する、実施するための国内法制である。欧州連合でも動きがありＥＵ指令として、欧州の多くの国にとっては人権デュ―ディリジェンスは、実定法化された。各国がばらばらにやっているのは、元の法（ソフトロー）の立場からすると多少問題もないではないが、しかし、それに代替するものが今のところないことから仕方がないことかと思われる。本来は、国連が主導権を取って国際的な基準を設けるべきであろう。人権理事会の中で進行しているビジネスと人権条約起草作業は、その点からは評価できる。

日本政府は、「ビジネスと人権に関する行動計画」、ナショナルアクションプランを一昨年策定している。国連から加盟国に対して、指導原則を実施するための国別行動計画の策定を促されていたが、日本は若干遅れて、2020年～2025年の五年計画を策定した。これもあと2年で終わるので、そのあとの計画をまた策定していくことになる。この間にできた法務省の「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応」パンフレットは、相当分厚いものだが、ビジネスと人権の内容がかなり良く表現されているで、ビジネスと人権および人権デュ―ディリジェンスの内容を理解するうえで大変参考になる。

日本はこの行動計画の中でいろいろな働きかけ

を企業および地方公共団体に対して行っている。そういう働きかけに対応して、例えば公共事業を行う場合には入札するための条件として、指導原則の内容をピックアップして、それを満たしているかどうかを条件化したらどうか、(いわゆる公共調達の際の条件）という働きかけがなされている。SDGsが目指す様々な目標のかなりの部分は、ビジネスと人権概念の働きかけによって達成されるものいでもある。

５．CSRとの関係（国連の場での非公式実施監視）

ビジネスと人権という概念の基となる文書は、言うまでもなく2011年の国連の「ビジネスと人権指導原則」だが、これは条約ではなくて拘束力がない国際機関の決議である。それをどのように実効化、実質化していくかは、あとの仕組みがうまく動くかどうかにかかっている。働きかけられた国連加盟国政府、あるいは指導原則第二部で働きかけられた企業がどういう対応をしていくかは、それぞれの自発性にかかっている。それはまさしくCSR（コーポレート・ソーシャル・レスポンシビリティ）の思想である。日本には近江商人の「三方よし（売り手よし・買い手よし・世間よし)」の概念が中世からあるので真新しいことではないはずだが、最近これが国際文書によって半分ソフトロー化してきて、外圧のような形で表れてきている。

企業が自発的に指導原則を何とかしていこうとする動きをサポートするという意味で、国連は毎年、「グローバルフォーラム（Forum on Business and Human Rights)」をジュネーブ国連本部のなかの会議場を利用して実施している。ここに三千人もの人たちが全世界から集まるという。筆者も、ほぼ毎年、のぞいているが、次の光景は忘れられない。例えばタイヤ会社のミシュランのCEOが演説をするとか、ユニリーバというイギリスの大手食品メーカーのCEOが、自分たちの取組みを報告すると、会場の人権NGOから質問がどんどん出て、「あなたはそう言うけれども、実際、どこそこの国の貴方のサプライチェーンで児童労働が散見される報告があるが、これはどう思うのか」といった、非常に辛辣な質問が出る。具体的な例を出すケースが多くて、壇上のCEOはそこでちょっと慌てるというような場面に遭遇したことがある。これはつまりネイム・アンド・シェイム手法を用い、公の場で批判することによって企業活動を変えていくという場を国連が提供していることになる。その背後にある、市民社会の働きもまた非常に重要である。

国内法化して実施していくよりも、これら活動を通して、国際の場で一定の監視制度というものが備わることが望ましいのではないかと思われる。しかし現実問題としては、そうではなくて、国内法がいろいろな国で制定されているので、それに対応するようなことを行っていかなければいけない。例えば弁護士法人や監査法人がいろいろ諮問を受ける。それに対して弁護士や公認会計士がアドバイスを与える。そういったことによって、国連指導原則が実質化していく。ソフトロー(soft law)であってもハードロー（hard law)のように動き始める。これが望ましい方向性ではないかと思われる。