

緒言

ウィニバルドス・ステファヌス・メレ

ここ数十年で、グローバル企業の指数関数的な成長が目撃され、同時に、多くの政府の権力と資源が侵食されている徴候も見られる。多くの大企業の収益は、その国の国内総生産(GDP)と同等であり、それよりも大幅に大きい場合も少なくない。その経済力は、社会全体に政治的な影響を及ぼすことが頻繁にあり、企業は国家と並ぶ影響力を持つ最も強力な非国家主体の一つとなっている。更に、企業は社会的な組織として株主だけではなく、様々なステークホルダー、即ち従業員や労働者、更に消費者や地域市民などつながりを持ちながら、あらゆる経済的な価値を作り、人々の生活改善や世界発展のために最も重要な役割を担っている。企業は、国内外の多くの人々に収入源となる雇用の場を提供し、日々の生活に必要とする様々な製品やサービスなどを供給する。その意味で企業はある程度、世界中の人々の適切な生活、労働、健康、教育などに対する権利を満たすために貢献する役割を果たしている。

このようにして企業は、自社の従業員以外に、ビジネスでの関係を持っている企業や従業員、更に消費者や地域社会の人々に様々なインパクトを及ぼしながら事業活動を行っている。実際にそれは、上記のようなポジティブなインパクトにとどまらず、ネガティブなインパクトをも与える。近年、国際的にますます注目を集める企業による、ネガティブな社会的インパクトの一つは、人権侵害の問題である。特にグローバル化している経済において、企業のビジネス活動における人権侵害の疑惑に関する報道、更に、疑惑のある企業のビジネス活動に対する市民社会の反対運動や、国内外の法を通じた訴訟の提起などが増加しており、ビジネスと人権への認識と配慮がますます広がり、人権を尊重する企業の社会的責任への期待も高まっている。

こうした期待は、2011年に国連総会において承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」(国連指導原則、UN Doc. A/HRC/17/3121, March 2011)に示されている。この「国連指導原則」は、国際社会が取り組んで来たビジネスと人権ガイドライン(例えば：ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言、OECD多国籍企業行動指針、国連グローバル・コンパクト、ISO 26000)のうち、国連総会がこれまでに採択した中で、最も包括的なガイドラインだと言われ、多くの国々や企業にも支持されてきた。この「国連指導原則」は、人権保護の主たる義務は国家にあるという国際法の規定を再確認しながら(第一柱：国家の人権保護義務)、人権のリス

クと影響を特定、軽減、対処するための「デュー・ディリジェンス（以下、DD）」を行うことによって、人権を尊重する企業の責任を設定し（第二柱：企業の人権尊重責任）、更に人権侵害が発生した場合の被害者への救済の提供を勧めている（第三柱：救済へのアクセス）。この「国連指導原則」では、人権に対する企業の責任について、侵害が発生してからよりも、侵害の発生自体の予防措置、もしくは既に発生している場合の悪化を防ぐための予防措置に焦点を当てている。そのため、人権DDの実行が、その人権侵害を回避するための最も重要な原則である、ということが考慮されなければならない。但し、企業の責任において人権DDを導入するという概念は、まったく新たな取り組みであるため、理論的にも実践的にも課題となっている。

この課題に関して、学術的に取り組むべく、本号の特集は「ビジネスと人権 ——デュー・ディリジェンスの可能性と限界」をテーマとすることにした。その理論的根拠は、適切で効果的なDDを適用する意志とコミットメントがあるとしたら、企業が人権侵害を回避し、人権を尊重する事業活動を行う可能性が生まれるということである。数少ないかもしれないが、DDに止まらず、あらゆる方法で人権を尊重する事業活動に積極的に取り組んでいる企業もある。ところが、「国連指導原則」に規定されている企業の人権DD責任は、自主的な原則と取り組みであるため、もしそれが商業的利益（特に短期の利益）と矛盾すると考えられると、利益の蓄積を主な目的とする企業にとって、人権DD責任よりも商業利益を（例えそれが人権侵害をすることになっても）選択するのが自然な動きであろう。これは人権DDの主な限界の一つである。

この課題を分析するために、本特集では、金綱基志氏が経営の観点から、人権保障（DDによる保障を含むと思われる）を普及・強化していく主体としての企業の二面性、即ち、「各国政府が定めた人権に関する法的義務を遵守する」企業と「世界各地の人権リスクを減らすための積極的な活動を行う」企業に注目した。定められた法的義務を超えた、人権リスクを減らすための事業活動をする企業には、人権を尊重する取り組みの可能性が開かれる。そのような企業が増えれば、人権を尊重する事業活動も増えるようになる。そのために、人権を尊重する法的義務を遵守するためのインセンティブと、それぞれの現場で定められた規則を超えた、人権リスクを減らすための積極的な取り組みのインセンティブとが同一のものになる必要がある。

他方、拙論では、人権の観点から、人権DDの可能性と限界の三つの課題、即ち「人権DD原則に対する企業のコンプライアンス」、「人権リスクに関する企業の理解」、「人権DDを実施するためのノウハウ」に焦点を当てて分析した。人種的な人権DD責任へのコンプライアンスを高めるために国家が、その法的な義務を設定する必要がある。但し、その法的な義務を積極的に実施するために、一般企業のDDに含まれていない人権リスクを、ビジネスリスクとして理解し、組み込まなければならない。更に、組み込まれる人権リスクに、効果的に対処するために適切で積極的な人権DDの方法論とプロセスが不可欠となる。この三つの条件が満たされると人権DDが人権を尊重する企業風土を造ることになる。