

## 指導原則の実行の現状と今後

—人権デュー・ディリジェンスのグローバル展開—

アラン・ラーバーク・ジヨルゲンセン



デンマーク人権研究所（D I H R）は、デンマーク政府から資金を得て、人権尊重の問題に取り組み、独立した組織である。D I H Rは、調査、ツールの提供およびステークホルダーとの協働を通じて、ビジネスが事業活動を行うことと起こる、マイナスの影響を最小限に抑え、人権尊重の実現を通じてもたらされるプラスの機会を最大限にすることを目指している。

その取り組みの一環として、グローバルに責任あるビジネスの取り組みを評価する「人権コンパクト・アクセス・アセスメント・チェックツール」や、特定の国の人権に関する情報を提供する「ビジネスと人権国別ガイド」や、セクター毎のインパクト評価を行うことができる「セクター横断的・インパクト評価」などのツールを開発し、ウェブ上で一般に公開している。

企業が人権尊重に取り組むにあたり重要なのは、なぜ人権が重要なかをビジネスおよび政府の観点から知ること、何が彼らの牽引役となるのかという点である。

### ●グローバル企業は指導原則を活用している

グローバルに活躍する海運業者が、人権尊重に取り組んだことで、自社の抱える問題の解決に取り組んだ例を挙げる。彼らは貨物を輸送するなかで、時に軍事関係の危険な物資を輸送しなければならぬことがある。そのため、このインパクトを評価し、対策を立てることが求められた。その結果、社内全体で人権デュー・ディリジェンスを行う仕組みを構築した。この検討のプロセスで明らかになったインパクトの評価の結果は、年のサステナビリティ・レポート

のなかでも公表された。

この企業の取り組みの評価できる点は、自社の状況を知り、インパクトを評価することに加え、その内容を外部に公開し、共有しているところにある。この企業のように、取り組みに透明性を持たせることが重要である。インパクト評価の結果を公開する形で、外部関係者と自社の問題を共有することで、問題の解決につながる協力を得ることが可能となる。そうすることで、一社で解決しきれない問題を解決することが可能となる場合もある。さらに、外部関係者から、ある程度の信頼を獲得することができるようになる。

次に、ネスレ社の取り組み事例から学べる、企業が人権尊重を実践するうえで重要な点を紹介する。まず、人権の問題は、企業にとって新しい問題ではなく、健康、安全、汚職などを含む、既知の問題であるということを理解することが重要である。人権デュー・ディリジェンスは、これら既知の問題を新しい見方で確認していくものであり、まったく未知のものへの対処ではない。次に人権は、企業のような機能に関わるものであるから、企業のトップからみて、企

業内の全員が同じ方向に向かって進んでいくようにすることが重要である。そして、人権に関する取り組みを、継続してモニタリングすることが大切である。人権デュー・ディリジェンスは、一度で完了するものではなく、継続して行う活動である。

企業の経営者にとって、人権の尊重は、企業の持続可能性（corporate sustainability）の観点から優先度が高く、人権は常に、皆が最も気にしているイシューである。二〇一四年の『エコノミスト』誌上で、九〇〇社の経営者層に聞いたアンケートから、人権尊重の取り組みは、企業として、ただ単に法を順守するだけでは十分ではなく、これを超えた活動が必要であるという結論が出ている。また、投資家も責任のあるビジネスを求めている。人権をROE（自己資本利益率）の指標として、投資判断の位置基準に取り込んでいる。

### ●指導原則をめぐる国際的な動向

様々なビジネス団体が、各政府に対して、国別行動計画（NAP）の策定にリーダーシップを持って推進するように求めている。

各国が責任あるビジネスを意識する契機となったのが、二〇一一年に採択された指導原則である。

この採択以来、国際的な政策は、指導原則に影響を受けている。たとえばEUは、すべての加盟国に対して、NAPの策定を求めている。また世銀も人権について言及し、人権尊重を実施しているかを評価測定する指標を設定すべきだと主張している。OECD多国籍企業行動指針でも、指導原則は人権の項目において基礎となっている。さらにSDGs（持続可能な開発目標）の達成においても、ビジネスが責任を持って行動をとること、ゴール達成に貢献できる。このような背景から、今、NAPの策定が求められている。

さらに関連する国際的な動向を挙げると、EUに籍を置く大企業は、毎年人権ポリシーの報告を求められるようになった。また、OECD多国籍企業行動指針の下、設置された連絡窓口（NCP）は、現在四六カ国に存在する。そして中国は、二〇一四年に中国の鉱山企業が海外へ投資する際に従うべきガイドラインを策定し、このなかで指導原則に言及している。アジアでは、韓国がNAP策定へ向

けて動いており、二〇一七年頃には、策定されると見込まれている。

### ●政府は明確な期待を明示せよ

NAPを既に策定している国の取り組みには特徴がある。第一に、国が公共調達において、人権デュー・デリージェンスを義務化し、イニシアティブをとっている。民間の立場から企業を指導するのは困難であり、政府のリードが必要である。たとえばEUは戦略的に、投資条項に人権問題のアセスメントを入れ込んでおり、協定締結前にその国の人権問題の状況をチェックすることになっている。このように、まず明確な期待値を示すことが必要である。次に、国の活動は、重要セクターにフォーカスされている。最後に、救済へのアクセスとして、国の連絡担当者を設定している。

さらに、NAP策定では、政府のみならず、企業や市民社会が参加して計画を作ることおよびオーナーシップが重要である。政府は経済産業省や環境省など複数の省庁がプロセスに参加し、それぞれが横断的に、連携して進める必要がある。

### ●NAP策定は優先事項と包括性を考慮して

指導原則のなかでも、主要な項目を最初に取り扱うことが必要である。国のなかでの優先順位の高低のもの、国際的動向の観点から優に、現状の基礎評価を行い、それを計画のなかに盛り込んでいくということが重要になる。また、指導原則の三つの柱の網羅性の担保も欠かせない。

欧州の国々のNAPをみると、自国以外の問題にフォーカスしがちである。たとえばデンマークは、NAPのなかで取り扱う問題のうち、国内での問題は少ない。しかし、すべての国々が外だけに目を向けるのでは不十分である。非常に脆弱な立場にある、国内の移民労働者等を含めた人権の問題を、網羅的に盛り込む必要がある。

さらに、NAPと既存の貿易や投資政策との間には、一貫性がなければならぬ。そして、SDGsの一七の目標とも連携が取れることが重要である。責任あるビジネスも、持続可能な開発のための二〇三〇アジェンダのなかのひとつであり、連携が求められる。社会全体に対するアプローチも

忘れてはならない。NAPの実践は、すべて国がやらなければならないことではない。行動計画のなかにはビジネスがやること、あるいは市民社会がやる項目があつてよい。NAPは社会の全員が協働して取り組まなければならないことである。最初のプラン策定から、政府、企業および市民社会の三者が協力していく必要がある。

NAPの策定は始まりにすぎず、NAPを作ったらしつかりとフォローアップを行い、その時点毎の現状評価を行い、結果を基にさらに計画を見直すことが必要である。イギリス政府は、NAPを策定した後、その後の進捗や実施した内容が盛り込まれた改訂版を策定している。

(Allan Lerborg Jørgensen / デンマーク人権研究所人権と開発部長)