

「ビジネスと人権」の展開と労働組合

筒井 晴彦

はじめに

今日、国際社会において、人権尊重責任を企業に課す「ビジネスと人権」のとりくみが大きく前進している。1970年代に多国籍企業の規制からはじまったこの「ビジネスと人権」のとりくみは、当初は前進しなかった。多国籍企業とその原籍国である「先進国」が強く反対したからである。しかし、90年代に入って人権というたまたかの道具を市民が手にするようになると、事態は大きく動いた。

このとりくみは今日、企業による自主的規制にとどまらず、法的規制と職場からの規制という3領域で重層的な展開を見せている。このとりくみを推進しているのは、植民地支配から独立した諸国政府と労働組合・市民社会である。「ビジネスと人権」をめぐるこのダイナミックな展開を紹介していきたい。

1 「ビジネスと人権」の歴史

(1) 第一の挑戦…1970年代

国連やILO（国際労働機関）、OECD（経済協力開発機構）が多国籍企業の規制にとりくみはじめたのは、1970年代であった。当時、米IT（国際電信電話）社がチリのアジェンデ民主連合政権転覆にかかわり、米ロッキード社が大規模な贈賄を行うなど、多国籍企業の不正・腐敗行為が次々

と生じていた。さらに、米ユニオンカーバイド社がインドで大量の有毒ガスを漏出させ、数千人が即死し、数十万人が被害を受けるという重大事故を引き起こしたり、英シェル社がナイジェリアで石油を流出させ、農業と漁業に依存する住民の生活を危機に陥らせるという大事故も発生していた。

こうした状況を改善するために、国連経済社会理事会は1974年、多国籍企業委員会を設置し、「多国籍企業行動規範」（拘束力のない自発的文書）づくりを開始した。多国籍企業による海外直接投資（FDI）が規制の対象とされ、違法行為を行った場合にはダイベストメント（投資の引き揚げ）を求めるという規制が明記されていた。そのために、多国籍企業の投資を受け入れ自国を発展させようとする「途上国」の多くをはじめ、多国籍企業の原籍国である「先進国」が「規制しすぎる」と反対し、この動きは1990年代に入って中断に追い込まれることになった。具体的作業を行っていた「多国籍企業センター」も廃止された。

(2) 第二の挑戦…1990年代

ところが、90年代に入っても多国籍企業による人権侵害は増大した。例えば、米スポーツ用品大手のナイキ社が児童や労働者を極端な低賃金で酷使し、人権を侵害していると批判されるようになり、米バナナ生産企業のチキータが南米のコロンビアでテロ集団に資金提供をするという事件を引き起こしていた。

こうした不正行為と人権侵害に対して、被害を

受けた個人や地域社会が、その不満や抵抗、切望を表現するために訴えはじめた言葉が「人権」であった。企業のグローバル化がもたらす人間犠牲に対して、挑戦し救済を求めるための共通の根拠となったのが「人権」であった。

この時期に多国籍企業規制の中心的役割を担っていたのは、国連人権小委員会（個人の専門家によって構成。人権委員会の下部機関）であった。国連人権小委員会は、「人権に関する多国籍企業およびその他の企業の責任に関する規範」（以下〈新規範〉）づくりを開始する。企業を拘束する準法律文書（条約類似の文書）として検討をはじめ、2003年に〈新規範〉を採択した。

この〈新規範〉は人権上の義務を拘束力をもって企業に課すことを提案していたため、これを支持する人権擁護団体と、反対するビジネス界とのあいだで熱い議論を呼び起こすことになった。そのために、上部機関である人権委員会（政府代表によって構成）は〈新規範〉にもとづく行動を拒否してしまった。

（3）第三の挑戦…2000年代

国連は、2度の失敗を踏まえて、「人権と多国籍企業およびその他のビジネス活動の問題に関する特別代表」（国連事務総長特別代表）として、国連「グローバル・コンパクト」の立案に参画したジョン・ラギー氏（米ハーバード大学教授）を任命し、企業がビジネスと人権という難題に自発的な形で対処できるような手段を開発することを委託する。

こうしてはじまった「ビジネスと人権」の新しいとりくみは、新自由主義にもとづく貿易自由化や規制緩和、民営化が進むなかで、ますます注目されるようになっていった。今回の挑戦は、これまで多国籍企業の規制に反対していた「途上国」の多くが賛成している。「自国の低賃金が国際競

争力の源泉である」という考え方を「途上国」が転換したからである。また、これまで国連の討議にあまりかかわれなかったNGO（非政府組織）が討論の流れをつくるというまったく新しい状況が生まれている。

2 自発的規制

「ビジネスと人権」のとりくみは、①自発的規制、②法的規制、③職場からの規制という3つの領域で展開されている。まず、自発的規制のとりくみから紹介する。

（1）国連「保護・尊重・救済の枠組み」

国連「グローバル・コンパクト」（2000年7月に発足）から始まった第三の挑戦は、2008年になって国連「保護、尊重および救済：ビジネスと人権のための枠組み」（以下、〈枠組み〉）を採択することによって大きく前進する。大きな前進と評価するのは、国連史上はじめて、ビジネスが人権にあたる影響について国の義務と企業の責任を同時に明記する国際文書となっているからである。

〈枠組み〉は、3つの柱で構成されている。

- ①人権侵害から被害者を救済するための国家の義務…国は権利を侵害せず、権利の実現を確保する。人権機関を設置し、人権状況の監視と勧告を行う。
- ②人権を尊重する企業の責任…企業は、人権を侵害しない、人権侵害に関与しない、そして被害が発生した場合には救済にとりくむ。
- ③企業活動によって人権侵害を受けた被害者の救済アクセスの拡大…救済は、司法的、行政的、立法的方法を通じて行う。

（2）国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

この〈枠組み〉を運用するために、50回近い

国際協議を経て、2011年6月に採択されたのが国連「ビジネスと人権に関する指導原則：保護、尊重および救済を履行するために」（以下、〈指導原則〉）である。〈枠組み〉は「何」をなすべきかを、〈指導原則〉は「どのように」なすべきかを明らかにしている。

〈指導原則〉は、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、人権デュー・ディリジェンス（人権侵害防止のための調査・対策）、救済へのアクセス拡大など31の原則を示し、それぞれについて短い注釈をつけている。31原則のうち約半分の14原則が企業の責任にかかわるものである。〈指導原則〉は、すべての企業を対象としているが、多国籍企業に特別の焦点をあてることが意図されている。

ビジネス分野における人権尊重の国連のこのとりくみは、ILOやOECD、ISO（国際標準化機構）といった国際機関とEU（欧州連合）に大きな影響をあたえている。

（3）人権条約上の定義を企業に適用

人権というのは伝統的に、国家権力との関係において保障される国民の権利であると考えられてきた。ところが「ビジネスと人権」のとりくみは、人権規定の効力を、企業と個人という私人相互間の行為におよぼそうとするものである。〈枠組み〉と〈指導原則〉は、「尊重する」という人権条約上の標準的な定義を企業に適用し、人権を尊重する企業の責任の実質的な内容と射程を詳述し、企業がその責任を果たすための方法を規定している。

3 法的規制

（1）「ビジネスと人権に関する条約」づくりを開始

ところが、自発的規制の領域で運動が前進するもともと、多国籍企業の活動に起因する人権侵害

は増大し、これを防止し、被害者を救済するには、拘束力のある国際文書が必要であるとの認識が広がるようになり、「ビジネスと人権に関する条約」づくりがスタートする（2014年5月）。国連内に政府間作業部会が設置され、多国籍企業規制の条約制定のとりくみがこうしてはじまった。政府間作業部会は、2015年の第1回会合以降、2023年までに9回開催されている。

（2）条約の目的

2018年の第4回会合において、初めて「多国籍企業およびその他の企業の活動を国際人権法にもとづいて規制する国際文書（条約）案」が提出された。条約案は、新しい人権規定を設けるのではなく、世界人権宣言や2つの国際人権規約（社会権規約と自由権規約）、ILO条約などに明記されている公認の権利を確認し、その尊重が国の義務であり企業の責任であると明記している。

条約の目的は5つである（第4次案第2条）。

- ①国の義務…ビジネス活動とりわけ多国籍性格をもつ活動に関連して人権を尊重・保護・実現・促進するための国の義務の効果的な実行を明確にし、促進する。
- ②企業の責任…人権に対する企業責任の尊重と実行を明確にし、確保する。
- ③人権侵害の防止…ビジネス活動に起因する人権侵害を、監視・施行・説明義務の効果的な機構によって防止する。
- ④人権侵害の救済…ビジネス活動に起因する人権侵害の犠牲者に対し、ジェンダーに即応し・子どもに敏感な・犠牲者中心の裁判へのアクセスならびに適切で時宜にかなった救済を確保する。
- ⑤国際協力…ビジネス活動とりわけ多国籍性格を有する活動に起因する人権侵害の防止と軽減のために、また裁判へのアクセスを提供し効果的で適切かつ時宜にかなった被害者救済のため

に、相互支援と国際協力を促進し強化する。

(3) 欧米が人権デュー・ディリジェンス法を制定

こうした国連のとりくみが進展するなかで、欧米各国で人権デュー・ディリジェンス法が次々と制定されている。

法律の名称と保護対象はさまざまだが、企業に対して、人権侵害を防止するための調査と対策を義務づけているのが共通した特徴となっている。例えば、ドイツの法律は、ドイツを拠点とする一定規模以上の企業に対し、取引企業・下請企業における人権および環境問題に関するデュー・ディリジェンス（人権侵害防止のための調査と対策）の実施を義務づけている。

人権デュー・ディリジェンス法を制定している諸国は、米国（カリフォルニア州）、カナダ、オーストラリア、英国、フランス、オランダ、ドイツ、ノルウェー、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、イタリア、ルクセンブルクである。アイルランド、スペイン、スウェーデンでは市民社会が法制化のキャンペーンを行っている。

そして全欧州規模のとりくみとして、EUは2022年2月、「企業の持続可能性デュー・ディリジェンスに関する指令案」を発表している。企業がこの指令で定められている義務に違反した場合には罰則が科されるし、人権への負の影響や損害を発生させた場合には損害賠償の責任を負うと明記されている。

欧州労連(ETUC)は、欧州各国の人権デュー・ディリジェンス法の制定を歓迎しつつ、EU指令を一日も早く実現することを求めている。

【参考文献】

ジョン・ラギー『正しいビジネス』（岩波書店、2014年）

Tagi Safagi-nejad, The UN and Transnational Corporations: From Code of Conduct to Global Compact(Bloomington: Indiana University Press,2008)

4 職場からの規制

世界の労働組合は、〈指導原則〉を積極的に活用して、企業に人権尊重を求めるたたかいを強化している。同時に、インダストリアル（金属・化学・繊維）や国際ネットワーク労働組合（UNI）、国際建設林産労働組合連合（BWI）などの国際産業別労働組合（グローバル組合連合）は、新自由主義路線に対する職場からのたたかいの強化を呼びかけながら、主としてヨーロッパの多国籍企業とのあいだで団体交渉を行い、「グローバル枠組み協約」と「ヨーロッパ枠組み協約」を締結し、労働者の人権を守るとりくみを強化している。協約締結企業数は、321社にのぼる（欧州委員会データベース）。

EUは、多国籍企業に対して労働者への情報提供と協議を義務づける「欧州労使協議会指令」と、国内で活動する企業を規制する「一般労使協議会指令」を採択し、労働組合のとりくみを支援している。

おわりに

1970年代における多国籍企業規制のとりくみのなかで中心的役割を担っていたのは、学者・研究者であった。今日の規制のとりくみの主役は、80を超える国々と600を超える労働組合・NGOである。諸国政府と労働組合・市民社会が国際政治を動かす時代がはじまっている。

（つつい はるひこ・労働者教育協会理事、労働総研会員）