

**IBA ビジネス弁護士向け
ビジネスと人権に関する実践ガイド
(仮訳)**

2016年5月28日に

IBA 理事会決議により採択

国際法曹協会

(IBA: International Bar Association)

※本文書は参考のための仮訳であり、IBA の公式文書ではありません。正確な内容は、英語の原文を確認してください。日本語訳にあたっては、高橋大祐（第一東京弁護士会会員、IBA ビジネスと人権委員会共同議長）が監訳に協力しました。

国際法曹協会
4th Floor, 10 St Bride Street
London EC4A 4AD
United Kingdom
電話 : +44 (0)20 7842 0090
ファクス : +44 (0)20 7842 0091
www.ibanet.org

ISBN : 978-0-948711-41-1

無断転載禁止

© International Bar Association 2016

本著作権表示により保護されている資料は、そのいかなる部分も、著作権所有者から書面にて許可を得ない限り、形態または電子的もしくは機械的な手段（写真複写、録音または情報保存・検索システム等）を問わず、複製または利用してはならない。

目次

<u>序文</u>	4
<u>イントロダクション</u>	8
<u>1 本実践ガイドの目的</u>	9
<u>2 ビジネスと人権に関する国連指導原則</u>	10
<u>2.1 UNGP の背景</u>	10
<u>2.2 ビジネスと人権に関する国連指導原則（UNGP）とは何か</u>	11
<u>2.3 UNGP で使用される一定の主要概念の理解</u>	12
<u>2.3.1 人権に関する方針によるコミットメントとは何か</u>	12
<u>2.3.2 人権デューディリジェンスとは何か</u>	12
<u>2.3.3 企業はどのような場合に人権に対して影響を与えるのか</u>	12
<u>2.3.4 企業は人権への影響に対してどのように対応すべきか</u>	13
<u>2.4 UNGP の法的性質は何か</u>	14
<u>3 UNGP は特定の法律業務分野とどのような関連があるか</u>	15
<u>4 UNGP は、法律事務所および弁護士の独立義務に対して</u> <u> どのような意味を持つか</u>	18
<u>5 UNGP は、ビジネス弁護士にどのような機会を提供するか</u>	20
<u>5.1 インハウスカウンセル</u>	20
<u>5.2 外部法律事務所</u>	20
<u>6 UNGP が法律事務所にもたらす実践的な課題は何か</u>	21
<u>6.1 UNGP の実施または UNGP に関する助言の際に法律事務所</u> <u> および弁護士は何を考慮すべきか</u>	21
<u>6.2 賠償責任保険</u>	24
<u>7 結論</u>	25

序文

IBA 理事会は、2015 年 10 月にウィーンで開催された年次総会にて、弁護士会のためのビジネスと人権に関するガイダンス（Business and Human Rights Guidance for Bar Associations）¹（以下「弁護士会ガイド」という）を採択した。IBA は、法の支配と司法の運営を世界規模で確立することの支援を目的として、国連のビジョンに触発されて 1947 年に設立された協会であることに言及し、ビジネスと人権に関する国連事務総長（SRSG）の特別代表であるジョン・ラギー教授が起草した国連指導原則（UNGP）² を国連人権理事会が満場一致で承認したことを説明した。また IBA は、SRSG の国連での任務に対し多大な貢献と支援を行ってきたことを想起し、各国政府が UNGP を実施するために国別行動計画の策定等を通じて、UNGP を権威ある方策の枠組みとして強力に支援してきたことに言及した。また、UNGP が国際的な基準や産業の特定の基準にも反映されていることを説明した。さらに、人権の尊重と法務リスクをはじめとするリスクの管理に関する際立ったビジネス上のメリットに対する認識が高まってきており、その結果、弁護士が業務で人権を考慮する必要性が出てきたことを強調した。

弁護士会や弁護士がこの問題をより深く理解できるように、IBA は、「UNGP の主要内容の詳細と、個々の弁護士（インハウスカウンセラーであるか、個人または法律事務所の一員として活動する外部弁護士であるかを問わない）が独自の職業基準・原則に従って依頼者に提供する助言に対して UNGP がどのように関連するのか、また人権を尊重する責任を負う一企業体としての法律事務所に対して与え得る影響について解説する」ビジネス弁護士向けの指導原則に関する実践ガイド（以下「実践ガイド」という）の作成に注力した。

その総会において、IBA 理事会は、2016 年 5 月に実践ガイドの発表が承認されることに期待を寄せつつ、弁護士会向けのガイドの承認決議も可決し、「1990 年 12 月 18 日付の国連総会の『司法の運営における人権』決議で決定された弁護士の役割に関する国連基本原則（UN Basic Principles on the Role of Lawyers）（以下「基本原則」という）の規定に則し、弁護士会向けガイドまたは IBA によるビジネス弁護士向けの実践ガイド（承認された場合）はいずれも、全ての弁護士がいかなる場合にも、自らの法律上・職業上の責任に則して任務と責任を果たすことができ、基本原則に定められる保証を得ることができることを含め、独立した法律専門家による法的サービスを必要とする全ての者がその法的サービスを有効に利用する基本的人権の尊重を減じるものと解釈してはならない」と表明した。

本実践ガイドは、これらの目的を果たすために作成された。

IBA ビジネス弁護士向けのビジネスと人権に関する実践ガイド

に関する IBA 理事会決議

国際法曹協会（International Bar Association（IBA））理事会は、

IBA が「世界中の法律専門家の意見」を代表していること、ならびに弁護士会、事務弁護士協会および個々の法律専門家に対して、とりわけ法律専門家に影響を与える可能性のある国連の協定書等に関する指導を行うことは IBA の定款第 1.2、1.3、1.5 および 1.7 項に定められる IBA の目的にとって極めて重要なことであることを想起し、

弁護士会、事務弁護士協会および個々の法律専門家と IBA の協力関係を尊重し、弁護士会が各法域の専門家に対して、規則制定・規制機関として主要な責任を負っていることを尊重し、

国連人権理事会が国際的に認められている人権に関する基準を約 6 年間にわたって調査し検討し、世界中で協議を行った結果、2011 年に国連指導原則（UNGP）を満場一致で承認したことを強調し、

さらに、各国、市民社会組織および民間部門で、企業が人権に対する負の影響のリスクを予防し対処するための権威ある世界的基準として UNGP を支持する動きが高まっていることに着目し、

UNGP が依頼者や弁護士の活動にどのような影響を与える可能性があるかを弁護士が理解することが重要であることを認識し、

全ての者に与えられている人権と基本的自由を保護するためには、全ての者が独立した法律専門家の提供する法的サービスを有効に利用できるようにする必要があることを認識し、

1990 年に決定された弁護士の役割に関する国連基本原則の第 18 条には、「弁護士は職務を果たすことにより、依頼者と結びつきがあるとみなされず、依頼者の主義に賛同しているとみなされないものとする」と定められていることを認識し、それにより、弁護士が独立した法的助言を提供し、人権侵害行為を行ったと申し立てられている依

頼者に対しても強固な法的防御を支援する主要な義務を弁護士が遵守する必要があることを強調し、

弁護士の職能団体は、職業基準と倫理を支持し、不適切な規制から構成員を保護し、法的サービスを必要とする全ての者に法的サービスを提供する重要な役割を担っていることを認識し、

UNGP および実践ガイドはいずれも、いずれかの法域の職業基準に優先することを意図しておらず、弁護士が独立した専門家として考慮する要因または考慮しない要因を定めることを意図していないことを認識し、

いかなる者も、自己の権利を保護するためまたは防御するために任意の弁護士に援助を求める権利を有していることを認識し、

そのような状況で、IBA は、ボストンで開催された 2013 年の年次総会にて弁護士会、事務弁護士協会および個々の法律専門家の様々な代表者と協議した上で、ビジネスと人権に関する IBA 作業部会（以下「作業部会」という）を設置し、その作業部会は、2014 年 10 月に東京で開催された IBA 年次総会にて、IBA 法務プロジェクトチーム（以下「LPT」という）の支援を受けて IBA 弁護士会のためのビジネスと人権ガイダンス（IBA Business and Human Rights Guidance for Bar Associations）（以下「弁護士会のためのガイダンス」という）と IBA ビジネス弁護士向けのビジネスと人権に関する実践ガイド（IBA Business and Human Rights Practical Guide for Business Lawyers）（以下「実践ガイド」という）の草案を提示し（その段階では弁護士会のためのガイダンスと実践ガイドは 1 つの文書であった）、

さらに、2015 年中に作業部会と IBA 法務政策研究部門（旧 LPT）（以下「IBA LPRU」という）が、スペイン、コスタリカおよびナミビアの弁護士会と協力して 3 回にわたる国内協議を行うなど、弁護士会、事務弁護士協会および個々の法律専門家のみならず IBA の様々な委員会に意見を要請してそれを受け、その協議と意見に基づき当該文書を修正し、弁護士会のためのガイダンスの最終版を完成させたことを評価し、

IBA 理事会が 2015 年 10 月 8 日にウィーンで開催された IBA 年次総会にて弁護士会のためのガイダンスを承認したことに留意し、2011 年 5 月 28 日に承認された IBA 法律専門家のための国際行動原則（IBA International Principles on Conduct for the Legal Profession）等、既存の IBA ガイダンス文書について検討し、

さらに、弁護士会のためのガイダンスを承認する際に、IBA 理事会が、実践ガイドが 2016 年 5 月にバルセロナで開催される中期総会で承認を受けるために IBA 理事会に提示されることを目指して実践ガイドの作成にさらに取り組むことに同意したことに留意し、

IBA 理事会が弁護士会のためのガイダンスを承認したため、最終的な協議が行われ、IBA LPRU が BIC の非公開の政策委員会および作業部会と会議や協議を行い、当事者間でビジネス弁護士向けの実践ガイドの最終版について合意したことに留意し、

作業部会が IBA LPRU と協力して、実践ガイドの様々な規定をさらに詳述し、当該規定に関する情報を記載し、法律専門家が将来参照し補助とする文書となり、実践ガイドの原則に合致した参考別紙を作成していることに留意する。当該参考別紙は、IBA の方針とすることを目的としたものではない。そのため、政策委員会が検討することも意見を述べることもなく、承認を受けるために理事会に提出されてもいない。

したがって、以下のとおり決議される。

1. 理事会は、ビジネス弁護士向けの実践ガイドを承認する。
2. 理事会は、作業部会と IBA LPRU に対し、ビジネス弁護士向けの実践ガイドの作成に関して非公開の政策委員会への一方ならぬ協力を惜しまなかったことに感謝する。
3. 理事会は、1990 年 12 月 18 日付の国連総会の「司法の運営における人権」決議で決定された弁護士の役割に関する国連基本原則（以下「基本原則」という）の規定に則し、IBA 弁護士会のためのビジネスと人権に関するガイダンスまたは IBA ビジネス弁護士向けの実践ガイドはいずれも、全ての弁護士がいかなる場合にも、自らの法律上・職業上の責任に則して任務と責任を果たすことができ、基本原則に定められる保証を得ることができることを含め、独立した法律専門家による法的サービスを必要とする全ての者がその法的サービスを有効に利用する基本的人権の尊重を減じるものと解釈してはならないことを確認する。
4. 理事会は、参考別紙とその変更が、作業部会が IBA LPRU と協力して（作業部会独自の立場で）発表した実践ガイドの解説書として発行され、理事会が 2016 年 5 月 28 日に承認した実践ガイドに記載される一般原則に則したものであることを了解する。

イントロダクション

国連人権理事会は、6年間にわたり複数のステークホルダーとの協議、調査およびパイロットプロジェクトを行った結果、2011年に、UNGPを満場一致で承認した。下記第2.4項で詳述するとおり、UNGPは法律上の効力も法的な拘束力も有していないが、世界的に広く受け入れられており、ビジネスと人権に関する世界規模での権威ある基準とみなされている。UNGPは、公共政策、法律および規制、商業上の契約、企業行動に影響を与える国際基準、市民社会組織の擁護活動、世界中の企業の方針・手続への影響がますます強まってきている。世界中でも、国内・地域レベルでも、人権に関するその他多様な協定等が存在しており、その多くが法的拘束力のある制定法または憲法として効力を有している。それらと比べると、UNGPには同様の法的拘束力があるわけではない。また、UNGPの他にも、人権に関する協定等で、法的拘束力はないが世界的に普及しているものもある。しかし、国連人権理事会がUNGPを満場一致で承認したため、IBAが、世界中の法律専門家の意見を代表する協会として、UNGPに注目し、UNGPの弁護士に対する影響を検討することが重要かつ至当である。

UNGPは、「保護、尊重および救済」という3つ柱で構成される枠組みに基づいている。その枠組みは、次の各事項を基礎としている。(1)加盟国は、しかるべき方策、法律、規制および司法的判断により、企業をはじめとする第三者による人権³の侵害から保護する義務を負っている。(2)企業は、人権を尊重する責任を負っている。すなわち、他者の権利の侵害を回避し、企業が関係する可能性のある権利侵害の負の影響に対処する責任を負っている。(3)企業が関係する人権侵害の被害者が有効な救済にアクセスできるようにする必要がある。

人権の尊重と法務リスクをはじめとするリスクの管理に関する際立ったビジネス上のメリットに対する認識が高まってきており、弁護士、特にビジネス弁護士が助言や業務で人権を考慮する必要性が高まってきている。UNGPは、コーポレートガバナンス、報告・開示、訴訟・紛争解決、契約・合意、土地取得、開発・利用、資源探査・採取、労働・雇用、税金、知的財産、ロビー活動、二国間条約の交渉および仲裁等（これらに限定されない）、ビジネス法務の多くの分野に関連している。実際、UNGPがそのような広範囲の法律業務に関連していることから、多くの主要な法律事務所は、ビジネスと人権に関する業務グループを設けている。

その結果、インハウスカウンセラーと法律事務所の一員としての弁護士の双方が、企業が人権尊重義務の意味を理解できるよう支援することを依頼されることが増えている。さらに、一企業体である法律事務所の運営には、その法律事務所の規模、複雑

さおよび組織によってばらつきがあるが独自のサプライチェーンと雇用慣行が必要となるため、UNGPは法律事務所の運営にも影響を及ぼす。

1 本実践ガイドの目的

本実践ガイドは、世界中で企業に助言を行っているインハウスカウンセラーと外部弁護士の双方の補助として、以下の方法により、複雑で微妙な意味が含まれる UNGP の内容を分かりやすくまとめることを目的としている。

- UNGP の背景と、OECD 多国籍企業行動指針 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)、IFC パフォーマンス基準 (IFC Performance Standards)、ISO 26000 等、その他関連のある人権および責任ある商慣行に関する基準・取り組みにも反映されており、国連グローバルコンパクトの責任あるビジネス原則を補助する主要な内容の説明 (第 2 節以下)
- インハウスカウンセラーと外部弁護士の双方が顧客企業に提供する助言とその他の業務に UNGP がどのように関連するかの検討 (第 3 節以下)
- 顧客が独立した弁護士に相談することおよび独立した弁護士を代理人とすることに対する UNGP の影響の説明 (第 4 節以下)
- インハウスカウンセラーであるか外部弁護士であるかを問わず、企業に助言を行う弁護士が UNGP により与えられる機会と課題の説明 (第 5 節および第 6 節以下)

2 ビジネスと人権に関する国連指導原則

本節では、UNGP の背景、その一定の主要概念および法的性質について説明する。

2.1 UNGP の背景

人権は、国際的な宣言および条約に最初に正式に明示された際、その対象は主に加盟国に対するものであった。しかし、人権を確実に尊重するには企業も重要な役割を担っている。例えば、ここ数十年での注目度の高い様々な事例では、ビジネスの負の影響が労働者の権利や差別禁止の問題をはるかに超えて、例えば、採掘現場での警備請負業者による地域社会の虐待、収容所での建設工事や保守の実施における被収容者が非人道的な扱いを受けたとされる事例、複数の部門にまたがる世界規模のサプライチェーンで時折行われる移民労働者の深刻な虐待にまで及ぶ可能性があることを示している。

ハーバード・ケネディスクール (Harvard Kennedy School) のジョン・ラギー教授は、人権に対するビジネスの影響に関する加盟国と企業のそれぞれの役割と責任に対する国連の膠着状態を打開するために、2005 年にビジネスと人権に関する国連事務総長 (SRSG) の特別代表に指名された。国連人権理事会は、2011 年にラギー教授が作成した指導原則を満場一致で承認した。これが、国連人権理事会またはその前身がビジネスと人権の課題について取り組んだ最初の出来事であり、加盟国が協議していなかった基準となる文言を国連機関が採用した最初の出来事であった。

UNGP は、6 年間にわたって行われた複数のステークホルダーとのおよそ 50 回の協議、調査およびパイロットプロジェクトを含め、極めて包括的で徐々に進展する協議過程を経て、ついには、加盟国、企業および市民社会の間で驚くほど意見が一致して成立したものである。この意見の一致により、UNGP は、気候変動のような複雑で議論の絶えない他の分野と比べ、迅速かつ広範囲に受け入れられている。UNGP が受け入れられていることの例として、上場企業に対し、その企業の事業を理解するために必要な場合には人権問題について報告するよう義務付けている 2013 年改正英国企業法 (UK Companies Act)、2015 年英国現代奴隷法 (2015 UK Modern Slavery Act)、および 6,000 人規模の公的企業に対し、人権に関する成果について報告するよう義務付けている欧州議会の 2014 年指令、政府による政策の策定 (2016 年の人権とビジネスに関する欧州評議会閣僚委員会の勧告、ビジネスと人権に関する国別行動計画の発表、および 2015 年の G7 首脳陣による UNGP の承認等)、国際基準設定機関 (OECD 多国籍企業行動指針 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) および国際標準化機構 (International Organization for Standardization) による企業の社会的責任基準 (ISO26000)

等)、企業が UNGP を遵守するとの旨のコミットメントの公表および商取引・金融取引での基準として UNGP が使用される機会の増加、ならびに市民社会による司法および公共における擁護活動の増加が挙げられる。

2.2 ビジネスと人権に関する国連指導原則（UNGP）とは何か

UNGP は、相互依存する 3 つの柱を基礎としており、31 の原則と解説から構成される。UNGP は国連の全公式言語に翻訳されている。

I. 人権を保護する加盟国の義務	II. 企業の人権尊重責任	III. 救済を受ける権利を拡大する必要性
<ul style="list-style-type: none"> ● ビジネスに関連する人権侵害から保護する加盟国の義務 ● 法律、政策、規制および司法的判断を通じて防止する。 ● 国際法に基づく既存の法的義務に基づく。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業は、人権に対する負の影響を回避し、企業が関係している人権への負の影響に対処すべきである。 ● 以下のいずれかの場合に企業が人権への影響に関係している可能性があると認識すべきである。 <ul style="list-style-type: none"> - 企業がその影響の原因となっているかまたは助長している場合。 - 企業の業務、製品またはサービスが取引関係によりその影響と直接関係がある場合。 ● 企業は、以下の事項を期待されている。 <ul style="list-style-type: none"> - 人権に関する高度な方針によるコミットメントを採用すること。 - 人権デューディリジェンスを整備し実施すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 加盟国は、人権侵害に対して実効的な救済にアクセスする権利を提供するためにしかるべき措置を講じるべきである。 ● 企業は、以下の各事項を目的として、事業レベルで有効な苦情申立メカニズムを利用すべきである。 <ul style="list-style-type: none"> - 不服を早期に発見し対処すること。 - フィードバックループとして機能すること。 ● 企業は、自らが原因または助長していると特定した負の影響を是正するために正当な手続を定めたり、そのような手続きに協力したりするべきである。

	<ul style="list-style-type: none"> - 企業が原因または助長している被害を是正する手続を導入すること。 	
--	--	--

2.3 UNGP で使用される一定の主要概念の理解

2.3.1 人権に関する方針によるコミットメントとは何か

人権に関する方針によるコミットメントとは、企業が人権を尊重することを表明する高度な公式なステートメントである。そのコミットメントは、サプライチェーンにおける事業体、取引先および顧客をはじめとする取引関係に対する明確な要請を設定することにより、企業の影響力、すなわち、人権を尊重するよう他者に影響を与える能力の重要な根拠として機能すべきである。方針ステートメントは、実効的なものとなるために、主要なステークホルダーとの協議に基づいたもので、適切なガバナンス、内部統制、手続、インセンティブおよび研修を通じて企業全体に浸透させるべきものである。

2.3.2 人権デューディリジェンスとは何か

UNGP では、企業は、人権尊重のコミットメントを公表するか契約上の約束で人権尊重に同意することにより人権を尊重することを宣言するだけでは十分ではない。企業は、そのような宣言ではなく、そのコミットメントを完遂するための積極的な措置を講じることを期待されている。したがって、人権デューディリジェンスとは、企業が人権に対する影響を評価し、特定された影響に対して一貫した措置を講じ、企業の人権に対する影響に対処するための取り組みの状況を常時把握し、監視し、伝達することにより、人権に対する影響に対処していることを企業が「把握し、明示する」ことを可能にする継続的なプロセスである。そのため、そのプロセスにより企業は、自らの人権に対する影響を把握しておらずその影響を回避または軽減するための措置を講じないことについて「名指しされ不名誉を与えられる」ことを避けることができる。

人権デューディリジェンスでは、リスクを評価する際に影響を受けるステークホルダーの見解を十分に考慮する必要がある。しかし、中長期的には企業とステークホルダーのリスクは一致する傾向があることを示す証拠が増えている。

2.3.3 企業はどのような場合に人権に対して影響を与えるのか

企業は、以下のとおり、人権に対する影響の原因となったりまたは助長したり人権

に対する影響に関連したりする可能性がある。

原因となる	助長する	関連
<p>人権に直接影響する企業の行動の例</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 工場が適切な保護具を提供せずに労働者を危険な化学物質にさらすこと。 ● 企業が、死亡または重傷の原因となり得る本質的に危険な製品を製造し、その危険性についてユーザーに十分警告することなく、また使用方法について適切な指示を与えることなく販売すること。 ● レストランが顧客への対応で日常的に差別を行うこと。 ● 工場による廃水排出が地域社会の飲用水の汚染の唯一の原因または主要な原因であること。 	<p>企業が第三者による人権への影響を奨励もしくは促進したり可能にしたりする例</p> <ul style="list-style-type: none"> ● インターネット企業が、自社のサービスの利用者に関するデータを圧政的な政府に提供し、その政府が国際的な人権基準に反して、反体制派を追跡し攻撃することができるようにすること。 ● 電子機器の小売ブランドがサプライヤーに対し製品の要件を何度も変更し、最終段階で製造期限または価格を調整することなく、注作品を確実に引き渡すために労働基準に違反するようサプライヤーに強要すること。 ● 食品企業が、児童の肥満度に影響を与える糖分の多い飲食物を、意図的に子供を対象に販売すること。 ● ある工場の廃水排出が他の企業の排出と合わせて累積的に地域社会の飲用水を汚染すること。 	<p>企業が人権への影響の原因となるまたは助長してはいるが、その企業の事業、製品またはサービスが人権への影響に直接関連する例</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 企業が人権に対する影響を予防するために徹底的な取り組みを行っているにもかかわらず、その企業のサプライチェーンの深い層で人権への影響が発生すること。 ● 携帯型超音波装置の製造者が禁止しているにもかかわらず、男児を好むため女児の胎児墮胎を促すよう、医師が女児の胎児を選別するために携帯型超音波装置を使用すること。 ● 合意済みの基準に違反している事業活動で、地域社会が追い立てられることとなるような事業活動のために銀行が企業に融資を行うこと。 ● 企業が人身売買を行わないことに同意し約束しているにもかかわらず、別の企業と合弁事業を開始し、その企業が人身売買の被害を受けた労働者をその合弁事業に使用すること。

2.3.4 企業は人権への影響に対してどのように対応すべきか

どのような対応が適正であるかは、関与の状態、すなわち、以下のとおり、企業が人権に対する負の影響の原因となっているのか、助長しているのか、または単に関連があるだけであるかによって異なる。

関与の状態	実施すべき対応
負の影響の原因となっている場合	<ul style="list-style-type: none">● 負の影響の原因となっている行動を停止する。● 負の影響を是正する。
負の影響を助長している場合	<ul style="list-style-type: none">● 負の影響を助長している行動を停止する。● 将来の負の影響のリスクを低減するために影響力を行使するかまたは影響力を強化する。● 負の影響の是正に協力する。
負の影響に関連があるだけの場合	<ul style="list-style-type: none">● 将来の負の影響のリスクを低減するよう求めるために影響力を行使するかまたは影響力を強化する。

企業は、人権への負の影響に対して関連があるだけの場合に、UNGPによりその是正に協力することが期待されるということはない（ただし、その他の理由で期待されることはある）ことに留意すること。

2.4 UNGPの法的性質は何か

人権尊重の責任は、企業が人間の尊厳を損なうべきではないという普遍的な期待に根ざしているが、法的拘束力はない。「指導原則は、加盟国が批准する国際協定でもなければ、新たな法的義務を創設するものでもないが、加盟国に対し法的拘束力を有する一部の既存の国際人権基準の関連規定の意味を明確にしつつ詳述し、それらの規定をどのように実践するかを指導する。指導原則は、国際法に基づく加盟国の既存の義務について言及し、その義務から派生している。これらの義務が効果的に履行され実施されるように、多くの場合国内法が定められているか、または国内法が必要となる可能性がある。これは、指導原則の内容が同様に、事業活動を規制する国内法に反映される可能性があるということの意味する。」⁴

企業による国内法の遵守は、UNGPの根本的な要件である。UNGPは国内法に優先するものではないが、UNGPは、国際的に認められている人権が（何らかの理由で）国内法で十分に保護されていない場合であっても、企業は国際的に認められている人権を尊重すべきであると強調している。国際的に認められている人権と国内法が相反する関係にある場合、UNGPは、企業が適用法令に違反することなく「最大限可能な範囲で」国際的に認められている人権の原則を尊重するよう努力すべきであると求めている。UNGP第23条(b)。

UNGPは、企業に対して法的責任を課したり企業の責任を創設したりすることを意

図しておらず、そのようなことを行っておらず、UNGP を尊重する責任は無法地帯には存在しない。UNGP の内容のほとんどは UNGP が承認される前から既に法的に要求されていたことである。すなわち、多くの加盟国の国内法は既に企業に対し、差別禁止、労働者の権利、職場および公共の衛生・安全、ならびにプライバシー等、多くの分野で人権を尊重するよう要求している。また上述のとおり、UNGP の内容は実際に、法令や規制、商業・金融の取引や契約、市民社会の擁護活動にますます反映されてきている。

3 UNGP は特定の法律業務分野とどのような関連があるか

弁護士は、このような状況で UNGP に関して重要な役割を担っており、顧客企業から、公法、取引法および金融法の要求事項や企業の内部方針および企業統治の枠組みに、どの程度 UNGP の内容を組み込むかまたは反映すべきか、という助言を頻繁に求められる。UNGP が十分に反映されていないかまたは組み込まれていない場合であっても、弁護士は、適切な人権尊重の観点を盛り込んだ法的助言および法的サービスを提供することによって、自らのサービスの価値を高め、賢明な専門家として活躍することができる。法律は静的なものでなく、動的であり進化するものである。今日、非倫理的と考えられていることやレピュテーションリスクと考えられていることが明日には違法となる可能性がある。弁護士は、このような可能性について顧客に助言することのできる立場にある唯一の立場にある。

前述のとおり、多くの法律業務分野において、法的助言と法的サービスが顧客企業の人権尊重の能力を決定する可能性がある。その法律業務分野の例は以下のとおりである。

業務分野	法的助言と法的サービスが関連する場合
1. コーポレートガバナンスと企業のリスク管理	<p>弁護士は、多くの場合、適切なコーポレートガバナンスとリスク管理についての助言の依頼を受けるが、その助言は人権に関する論点を含むものになりつつある。</p> <p>そのような弁護士は、UNGP の意味を理解し、人権侵害のリスクを管理するためのコンプライアンス関連の内部統制およびコンプライアンス・リスク管理のシステムの設計および実施について企業に助言できるよう備えるべきである。</p>
2. 報告と開示	<p>公的開示に関する法律および規制は、企業の人権に関する方針・手続、人権についてのパフォーマンスの開示をより一層具体的に要求するようになっており、その結果、消費者や市民社会組織が企業による社会および環境への影響に関する正確な情報を求めるようになってきている。</p> <p>この傾向は、(例えばブラジル、インドネシア、シンガポール、南アフリカおよびタイでは) より高度なサステナビリティ報告を求める規制の発展や証券取引所の発展においてより一般的に見られ、(特に欧州連合、英国、フランス、デンマーク、インドおよび米国では) 人権に対して注</p>

	<p>意を払うことを求める発展において特に見られる。</p> <p>人権に関連する問題に対する取り組みや管理に関する企業の透明性の強化に対するステークホルダーの要望は、特定の法的義務の範囲を超え、増大している。</p> <p>したがって、企業に対して報告や開示に関する助言を行う弁護士は、人権についてのパフォーマンスの透明性の強化を求め進化する法律と世界的に展開されつつある人権に関する報告の動向に注意し、これらを理解すべきである。</p>
3. 紛争	<p>紛争の管理・解決について企業に助言し企業を代理する弁護士は、世界中で、人権問題への企業の関与に起因する訴訟の可能性が増加していること、および人権侵害の訴えを救済する非司法的な苦情申立メカニズムの利用可能性について注意すべきである。</p> <p>例えば、人権侵害に関与したと申し立てられている企業に対する政府による執行措置や被害者からの請求の発生件数は、様々な法域で増加傾向にある。欧州評議会閣僚委員会は、ビジネスと人権に関する 2016 年の勧告で、企業が人権侵害に対する救済にアクセスする権利を提供する際のギャップに対して加盟国が対処する必要があることについて詳述している。</p> <p>UNGP は、非司法的な紛争解決手続の発展にも影響を与えている。例えば、多国籍企業に対する人権に関する苦情を解決するために、OECD 多国籍企業行動指針に基づく各国連絡窓口 (National Contact Points) (NCP) が利用されることが増えている。</p> <p>最後に、弁護士は、裁判における費用、不確実性および対立を生じさせる性質の負担を負うことなく、人権に関する紛争を解決するために、事業レベルの苦情処理メカニズムおよびその他非司法的な紛争解決手続の構築・形成およびその利用についての依頼者への助言に関して重要な役割を果たすことができる。</p>
4. 契約と合意	<p>多岐にわたる企業の契約・商取引の契約（投資受入国との投資契約、JV 契約、M&A 契約、サプライチェーン契約等）について企業に助言する弁護士は、それらの契約を人権侵害の防止・低減に役立てるためにはどのように組成することができるかについて注意し、理解すべきである。</p>

	<p>正当な契約条件は、相手方当事者に能力がある場合には、相手方当事者が人権を尊重する強い動機となり得る。</p> <p>一方で、人権リスクを増やしたり相手方当事者がそのようなリスクへの対処能力を制限したりするような契約条件は、企業自らの人権尊重責任を危険にさらす。</p> <p>しかし、人権に関する規定のひな型を契約に盛り込むことは、当事者同士がそれを理解せず形式的なものとみなす場合には、人権パフォーマンスの改善にはつながらない可能性がある。</p>
<p>5. 人権基準の作成および参加</p>	<p>国際基準、業界基準および特定の問題に関する基準の作成、参加および実施について企業に助言する弁護士は、その基準が企業の人権デューデリジェンスにどのように関連しそれをどのように改善できるかについて把握し、そのような基準の作成に参加するよう依頼者に奨励すべきである。</p> <p>そのような基準は、人権尊重の責任、特に企業の最も差し迫った人権リスクに対する責任の有意義な履行を推し進めるために極めて重要な方法であり、今後も極めて重要な方法となる。</p>

4 UNGP は、法律事務所および弁護士の独立義務に対してどのような意味を持つか

指導原則第 14 条では、企業の人権尊重責任は、「その規模、業種、事業状況、所有形態および組織構造にかかわらず」全ての企業に適用される。「しかしながら、企業がその責任を果たすためにとる手段の規模や複雑さは、これらの要素および企業による人権への負の影響の深刻さに伴い、様々に変わりうる。」しかしながら、法律事務所は、所属弁護士が法的サービスを提供するという特殊な専門家組織であるため、弁護士の職業上の責任の実施を阻止しないよう注意を払う必要がある。弁護士は、法律事務所で行っているか、企業の法務部またはその他で行っているかを問わず、独立義務をはじめとする法的拘束力のある職業上の固有の責任および義務を負っている。UNGP は、そのような義務（法律の範囲内で、弁護士・依頼者間の関係の範囲外の期待や圧力とは関係なく、当然、弁護士の職業上の法的責任を遵守して依頼者の最善の利益のためにどのように行動するかを決定する義務を含む）を縮小させるものではない。

そのような独立した弁護士を利用する権利を含む法律の遵守は、法の支配や司法の運営というより広範囲の公益の目的を達成するため、また企業が人権を尊重することができるようにするために極めて重要である。弁護士は法の支配を支持し司法の運営を補助するという極めて重要な役割を担っていることから、UNGP は、法律専門家の行動規範に優先するものでも、それを補足するものでもない。UNGP は、弁護士が依頼者に提供する業務の範囲、関連法令および弁護士の行動を規定する職業基準を根拠とする、弁護士の行動に対する外部からの期待を作り上げることを意図したものではない。

独立性の普遍的な特徴は、特に、国家から介入されないということである。これは、国連の 1990 年弁護士の役割に関する基本原則（1990 Basic Principles on the Role of Lawyers）（以下「基本原則」という）の第 18 条に反映されており、同条には「弁護士は職務を果たすことにより、依頼者と結びつきがあるとみなされず、依頼者の主義に賛同しているとみなされないものとする」と定められている。国連は、犯罪防止および犯罪者の処遇に関する第 8 回国連会議にて基本原則を採択した。基本原則に列記された目的には、全ての者が自己の人権を守るために独立した法律専門家による法的サービスを有効に利用する権利を有するようにし、弁護士が当該サービスを提供する際に迫害や不当な制限を受けないよう保護されるようにすることが含まれている。国連の基本原則第 18 条は、弁護士が依頼者と結びついているとみなされず、依頼者の

主義に賛同しているとみなされないものとする事により、この目的の達成に役立っている。これは、IBA の 2011 年法律専門家のための国際行動原則（以下「IBA 国際原則」という）の解説第 1.2 項に反映されている。

したがって、UNGP は、人権侵害行為を行ったとの主張に対して強固な法的防御を行う依頼者の権利、人権問題に関する司法判断を仰ぐ依頼者の権利および人権問題に関する法的助言を求める依頼者の権利を侵害しない。これらの権利は、依頼者の評判が極めて悪かったとしても制限することはできない。

IBA 国際原則では、「弁護士および法律専門家の独立性の原則は、法の支配の強化を支持しそのために努力している全法域で全面的に受け入れられている」一方で、「各規制および組織上の枠組みには法域により大きなばらつきがある」とも指摘されている（解説第 1.3 項）。このばらつきは、弁護士が独立した助言を提供する際に法的サービスに関連のあるものとみなすことが認められる可能性があるかまたは奨励される可能性がある要因（依頼者の活動による人権への影響等、法的ではない要因を含む）にも当てはまる。UNGP および実践ガイドはいずれも、いかなる場合にも、いずれかの法域の職業基準に優先するかまたは加わることを意図しておらず、弁護士が独立した専門家として考慮する要因または考慮しない要因を定めることを意図していない。しかし、UNGP は、提供されるサービス（もしくは任務）に関する合意された範囲（特殊なサービスから極めて一般的なサービスに至る広範囲なサービスが含まれる可能性がある）に UNGP が含まれている場合、UNGP が関連法令に反映されているかもしくは組み込まれている場合、または適用される職業上の行動基準に基づき弁護士が独立した判断を下す際に考慮することが認められているかまたは奨励されている場合に、依頼者に提供される助言またはサービスと深く関連する可能性がある。

したがって、弁護士の職業上の責任および法的責任を前提として、UNGP および本実践ガイドの規定はいずれも、(1) 依頼者が独立した弁護士による法的サービスを有効に利用する権利を制限せず、(2) 弁護士が依頼者に独立したサービスを提供する義務を制限せず（国連基本原則第 18 条で意図されるとおり、依頼者と結びつきがあるとみなされず、依頼者の主義に賛同しているとみなされず、依頼者の活動と連座するとみなされない）、(3) 評判が極めて悪い依頼者（人権侵害を行ったと訴えられた依頼者を含む）を代理することを制限せず、(4) そのような訴えに対し強固な防御を行う依頼者の権利または人権に関連する問題について司法判断を仰ぐ依頼者の権利を制限せず、(5) 人権問題または人権に影響を及ぼす可能性のある問題に関して独立した法的助言を求める顧客の権利およびそのような法的助言を提供する弁護士の権利を制限せず、(6) 弁護士が依頼者に助言またはサービスを提供する際に独立した判断を下す上で考慮しなければならないか、考慮すべきかまたは考慮することを期待される要因を定めていないと解釈すべきである。

5 UNGP は、ビジネス弁護士にどのような機会を提供するか

UNGP に精通することは、企業に助言を行うインハウスカウンセラーと外部弁護士の双方に重要な機会を提供する。

5.1 インハウスカウンセラー

インハウスのゼネラルカウンセラーは、UNGP 等の世界的なソフトローの基準をはじめとする責任ある商慣行や原則ならびにそれらを組み込んでいるかまたは反映している法律、規制、取引および契約に関して CEO や取締役会の頼れる弁護士となっている。人権に関する質問は、他の職務を担っている他の同僚と共に、インハウスカウンセラーに問い合わせられることが多くなっている。多くの企業では、ゼネラルカウンセラーのオフィスが人権について主導している。ゼネラルカウンセラーが主導していない場合であっても、人権リスクを含む依頼者の戦略リスクやレピュテーションリスクの管理を支援する極めて重要な任務を担っている。ゼネラルカウンセラーとその他のインハウスカウンセラーは、依頼者の利益にかなうよう、UNGP、UNGP が依頼者の事業に与える影響、および依頼者が自らの弁護士から受けている法的助言およびサービスについて熟知すべきである。

5.2 外部法律事務所

上述のとおり、企業は、人権リスクおよびより広範囲な評判に基づくリスクの特定および管理について、依頼した外部弁護士にパートナーとしての対応を期待することが増えている。さらに、多くの企業は、法律事務所を含むサプライチェーン内のサプライヤーに対して、そのサプライヤーが人権を尊重していることを明示できることを求めることが増えている。したがって、外部法律事務所は、法律業務に対する UNGP の影響を把握することにより、顧客の人権尊重に関する義務や利益に則し、それらを支援する形で顧客企業および顧客政府のニーズにより効果的に対応することができるようになる。

6 UNGP が法律事務所にもたらす実践的な課題は何か

企業の人権尊重責任は、「その規模、業種、事業状況、所有形態および組織構造にかかわらず全ての企業に適用される」(UNGP 第 14 条)。しかし、この責任の「実施のための手段ということになれば、ひとつのひな型がすべてに適合するというわけにはいかないのである」(UNGP 序文第 15 項)。人権尊重責任の法律事務所への適用は、その法律事務所内の雇用慣行やサプライチェーン等、法的サービスの提供以外の事項に関しては複雑ではない。しかし、資格を有する法律専門家による法律事務所の法的サービスの提供に人権尊重責任を適用する際には、上記第 4 節で述べた全ての理由により、独立したサービスを提供するという法律専門家の義務を尊重しなければならない。その職業上の義務は、雇用主によって変わるものではない。

しかしながら、法律事務所は、人権を尊重していることを証明することを求められることが増える可能性があり、その法律事務所による法的サービスにより影響を受ける可能性のある人権問題について助言するよう依頼されたり、そのような人権問題に注意するよう求められたりすることが増える可能性がある。法律事務所は、職業上の義務および法的義務に従って法的サービスを提供することにより、人権を尊重していることを示すことができる。しかし、そのような法的サービスの人権に対する影響を把握していない場合または考慮していない場合、依頼者にとって問題となる可能性があり、依頼者の最善の利益にかなわない可能性がある。そのため、法律事務所は、所属弁護士の職業上の義務または所属弁護士が業務を行う法域特有の要求事項を制限しない方法で依頼者に助言を行えるよう備えるべきである。

インハウスカウンセラーと外部弁護士双方のビジネス弁護士が例外なく直面する上記の課題に加えて、法律事務所は、以下のような特有の課題に直面している。

- 法律事務所は、インハウスカウンセラーに比べて、顧客の人権に関する懸念から遠ざけられていることが多いため、人権問題についてあまり精通していない可能性がある。
- 多くの法律事務所は、各所属弁護士が独立した専門家として働くというフラットな組織体制を採用しているため、人権に関する方針や手続を定着させ、異なる業務分野にまたがる（または法律事務所全体の）教訓や依頼者の経験を共有することがより困難となっている可能性がある。

これらの課題は、下記に考察するとおり、適切な施策、研修、教育、インセンティブ、方針、管理手続およびガバナンスを通じて継続的に対処する余地があり、対処することが可能である。

6.1 UNGP の実施または UNGP に関する助言の際に法律事務所および弁護士は何を考慮すべきか

上記第 4 節を念頭に、法律事務所および弁護士が UNGP を実施する際に考慮すべき事項の一部を以下にまとめる。

UNGP によって期待される事項	考慮すべき事項
1. 人権に関する方針へのコミットメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 証拠による裏付けがある場合、方針へのコミットメントは、法律事務所が職務上、依頼者の人権に関するサプライヤー規範に適合していることを証明するのに役立つ。 ● そのコミットメントが、賢明な専門家として行動し、より大局的な見地から助言を行うという弁護士の責任とどのように一致しているかの説明を検討すること。 ● 法律事務所が受けると考えられる人権に対する影響を判断するために、法律事務所内外の主要なステークホルダーと協議を行うこと。 ● コミットメントを十分に理解し賛同を得られるように、コミットメントを公表する前に、その文言を内部で吟味すること。 ● ベストプラクティスを明示し考えられるコンフリクトや難題に対処するために、弁護士が業務グループを超えて経験を共有できるように十分な資源やインセンティブを提供すること。 ● ビジネスと人権に関する能力を確立するためにプロボノ機会の活用を検討すること。
2. 人権への影響の評価	<ul style="list-style-type: none"> ● 法律事務所内の雇用慣行、サプライチェーン、法律事務所が提供する法的助言や法的サービス等、考えられる人権へのあらゆる影響に注目すること。 ● 企業全体の人権に関する実績ではなく、特定の法的助言または法的サービスの対象事項が人権に与えるリスクに注目すること。 ● 影響を受ける可能性のあるステークホルダー、影響の深刻度および影響を受ける可能性について検討すること。 ● 依頼者が十分な情報を提供することができないかまたはその提供に抵抗する場合、法律事務所が知っていること、信頼でき精通している第三者や専門家から知り得たこと、および公開されていることに基づき合理的に推測すること。 ● 状況の変化に対応するために、受任期間中、考えられるリスクを

	<p>監視すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 大規模の法律事務所は、影響評価手続を既存の受任前スクリーニング手続に組み入れることを検討すること。 ● 小規模の法律事務所は、大規模の法律事務所よりも大幅に簡素なリスク評価手続が求められる可能性がある。
3. 人権への実際のおよび潜在的な影響に関与した上で、それを組み込み行動する	<ul style="list-style-type: none"> ● UNGP 自体は、企業に対して、人権の影響に関与する法的責任を課すわけではない。法律事務所が自らの活動に対し法的責任または職業上の責任を負うか否かは、裁判所、立法機関および弁護士規制機関が決定する事項である。 ● 法律事務所を含む企業体は、自らが提供したサービスが原因となるもしくは助長しておらず、そのサービスに直接関連していない人権への影響に対処する責任を負わない。
4. 依頼者に人権への影響を防止または軽減させる法律事務所の影響力を強化する	<p>ハードローでは明らかに対処できない人権への影響を依頼者に防止または軽減させる法律事務所の主要な影響力は、依頼者がその弁護士を賢明で専門的な相談役または信頼できるアドバイザーとみなすか否かに大きく左右される可能性があり、自動的にそのような立場にいるわけではない。法律事務所がビジネスと人権に関する問題についてそのような相談役とみなされる能力を強化すると考えられる多くの取り組みを以下に列記する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ビジネスと人権に対する法律事務所内の対応能力の向上 ● 他の企業が同様の状況で人権問題を無視した時に直面した問題の特定 ● 依頼者への対応能力構築の機会の提供 ● 依頼者に対しビジネスと人権に関する助言のプロボノでの提供 ● 依頼者への説明書および注意喚起文書の発行 ● 問題および業界に特有の基準の策定等に関する複数のステークホルダーとの意見交換または会議への参加 ● 研修および指導を実施する弁護士会の取り組みの支援
5. 法律事務所からの助言にかかわらず、依頼者が人権侵害を継続する場合の依頼者との関係解消	<ul style="list-style-type: none"> ● 依頼者との関係解消は最終手段であり、場合によっては法的に認められない可能性がある。 ● 依頼者との関係を解消するより、依頼者との関係を維持し、人権への影響を防止し軽減するよう依頼者への説得を継続して試みることの方が UNGP の目的にかなう場合がある。
6. 追跡調査	<ul style="list-style-type: none"> ● 法律事務所が主要業務に関する人権問題をどのように特定し、それにどのように対応したかを、より広範囲の検討手続の一環として検討すること。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 依頼者との関係で、追加のレビューが必要な重要なタイミングを考慮すること。
7. コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ● 弁護士と依頼者の間には秘密保持関係があるため、依頼者が必要な場合に適宜人権に対する取組を伝達する体制が整っているか否かについて法律事務所が焦点を当てることで UNGP の目的をより一層果たすことができる。 ● 法律事務所は、法的サービスの内容を開示することはできないが、人権尊重のコミットメントをどのように実施しているかの概要を説明するために、匿名化された集約情報を提供できるようにすべきである。
8. 救済	<ul style="list-style-type: none"> ● 法律事務所が提供する法的サービスおよび助言に関して、法律事務所が助長し依頼者が引き起こした人権への負の影響に対して法律事務所が救済を行うことは極めて問題である。 ● 法律事務所による違法行為または法曹倫理違反行為により、法的サービスおよび法的助言に起因する人権侵害が発生した場合を除き、依頼者が原因となりまたは助長する人権への影響について救済を提供する正当な手続を実施するかまたはそれに参加する事に関するビジネス上のメリットを顧客に説得することにより UNGP の目的をより一層果たすことができる。 ● いかなる場合であっても、企業は、自らが原因となったまたは助長していない人権への影響に関して救済を提供する責任を負わない。

6.2 賠償責任保険

弁護士は、他の法律文書との相互関係等、法的サービスに関連する可能性があることにより UNGP に関して助言するまたは助言の依頼を受ける可能性がある。上述のとおり、UNGP および本実践ガイドはいずれも、企業または企業に助言する弁護士の法的義務または責任を変更することを意図したものではない。しかし、弁護士は、不正確な法的助言または法的サービスを顧客に提供すれば依頼者から賠償請求を受けることとなる可能性がある。当該請求には、UNGP またはその実施に関する助言またはサービスに起因する賠償請求も含まれる可能性がある。一定の保険市場では、UNGP またはその実施に関する助言に起因する請求は補償対象とされていない。したがって、弁護士は、UNGP に関する助言を行う前に、そのような法的助言が（ソフトローとしての性質により）法律事務所の専門職業賠償責任保険により補償されるか否かを確認すべきである。一部の国では、または一定の契約の下では、第三者賠償責任保険の範囲がハードローに関する法律業務に限定される可能性がある。

7 結論

UNGP は、法的拘束力を持たないものの、法律業務への関連がますます高まっているビジネスと人権に関する世界的に認められた基準である。法律事務所および弁護士にとっては、人権を考慮に入れた活動が必要となる事案が増えている。

法令遵守は、UNGP に基づく企業の人権尊重責任の根本的な要件であるが、法令が存在しない場合であっても、または法令が執行不能であっても、あるいは国際的に認められている人権と法令とが相反する関係にあったとしても、法令遵守は人権尊重責任の根本的な要件である。UNGP 自体は企業に対して法的義務を課すものではなく、課すこともできないが、UNGP は、多くの法律業の分野に関連している。UNGP は、国内法が国際的に認められた人権を保護しない場合であっても、企業はその人権を尊重すべきであると強調している。

UNGP は、企業組織としての法律事務所の運営にも影響を及ぼす。弁護士が所属する法律事務所を提供する法的サービスに関して、弁護士が法の支配を支持し司法の運営を補助するという、企業の人権尊重責任の基礎ともなる極めて重要な役割を担っていることから、UNGP は、法律専門家の行動規範に優先するものでも、それを補足するものでもない。独立した弁護士が法律を利用し、法的サービスを提供することは、UNGP で最も重要とされる法の支配と司法の運営を促進するための最重要事項である。

したがって、UNGP は、弁護士および法律事務所のいずれに対しても、独立した助言とサービスを受けるために弁護士を利用する権利を制限する形で UNGP を実施しないよう求めている。UNGP は、問題が極めて論争的であったとしても、企業が人権侵害を行ったという主張に対する強固な防御を行う企業の権利および弁護士の義務、人権問題について司法判断を仰ぐ企業の権利および弁護士の義務、ならびに法的助言を提供する弁護士の義務を侵害するものではない。

しかしながら、UNGP は、弁護士が特定の人権への影響と依頼者の最善の利益を考慮して独立した法的助言および法的サービスを提供する弁護士の役割を支援する役割を担っている。

UNGP は、依頼者からの人権に関する法的助言の依頼の増加により、企業に助言を行うインハウスカウンセラーと外部弁護士の双方に重要な機会を与えている。また UNGP は、企業体としての法律事務所の管理運営および依頼者への法的サービスの提供という両側面において、企業体としての法律事務所に課せられる人権尊重の責任を果たす能力をはじめとする様々な課題を提示している。

本実践ガイドは、これらの機会と課題を分析し、法律専門家の独立性と法の支配を

支持する弁護士の職業上の責任（人権全般、また具体的に、独立した法律専門家から法的サービスを受ける人権を含む）に矛盾せずに前進する方法を提示している。

注記

- 1 IBA 弁護士会のためのビジネスと人権ガイダンス (*IBA Business and Human Rights Guidance for Bar Associations*)
www.ibanet.org/Legal_Projects_Team/Business_and_Human_Rights_for_the_Legal_Profession.aspx.
- 2 UNGP は、国連の全公用語でダウンロード可能である。
www.ohchr.org/EN/PublicationsResources/Pages/ReferenceMaterial.aspx.
現在、31 の指導原則があり、それぞれにその意味と影響を明記した公式の解説が続く。
- 3 UNGP は、国際人権章典 (*International Bill of Human Rights*) (世界人権宣言 (*Universal Declaration of Human Rights*) および成文化された主要な規約から構成される) に記載される権威ある一覧、「国際的に認められた人権」と労働における基本的原則及び権利に関する宣言 (*Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*) に規定された 8 つの ILO 基本条約の基本的権利に関する原則を参照している。
- 4 ビジネスおよび人権に関する指導原則についての FAQ (*Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights*) (2014 年 国連人権高等弁務官事務所 (UN Office of the High Commissioner for Human Rights) 発行)、8 ページ