



Title	「企業の人権保障義務」とその実現：国際的人権保障におけるモニタリングとパートナーシップによるアプローチ（2）
Author(s)	菅原，絵美
Citation	国際公共政策研究. 2009, 13(2), p. 113-126
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/3958
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

「企業の人権保障義務」とその実現

— 国際的人権保障におけるモニタリングとパートナーシップによるアプローチ — (2)

“Human Rights Obligations” of Corporations and their Realization:

— Monitoring and Partnerships in International Human Rights Protection — (2)

菅原絵美*

Emi SUGAWARA*

Abstract

The main concern in this paper is whether and how international human rights organizations such as International Labour Organization, human rights treaty bodies, Sub-commission on the Promotion and Protection of Human Rights, and the Global Compact have addressed “human rights obligations” of corporations at the international level. From their institutional practices, two approaches are distinguished; one is a normative approach for the minimum standards for corporations based on international (human rights) instruments, and the other is a voluntary approach for Corporate Social Responsibility deriving from social expectations on corporations.

キーワード：企業と人権、企業の社会的責任、国際人権法、国連グローバル・コンパクト、
多国籍企業

Keywords：business and human rights, Corporate Social Responsibility, international human rights law, the United Nations Global Compact, transnational corporations

* 大阪大学大学院国際公共政策研究科博士後期課程

第2章 「企業の人権保障義務」とは何か

国家に対する企業の影響力が国際的な関心事項になるに従い、個人や社会に対する企業の影響力も国際的レベルにおいて注目され、「企業と人権」という視点が広がった。その先駆けとなったのは、「ILO三者宣言」の採択などの国際機関の努力であり、「CSR」によるステイクホルダーの関心の高まりである。国際的レベルでの対応が必要となるに伴い、国際的人権保障のなかで企業をとらえる努力がなされてきた。すなわち、国際的人権保障機関が、企業に人権を尊重・保護・充足促進するよう直接要請することができるのかという問いに応える努力である。この努力の積み重ねである国際的人権保障機関の実行からみえる「企業の人権保障義務」とは何かについて検討する。

1. 国際的人権保障における「企業の人権保障義務」

「企業の人権保障義務」の必要性は、国際的レベルにおいて、事実として認識されている一方、法政策的な困難さを伴うと指摘されている。特に次の2点が問題となる。

第1に、国際人権法の既存の考え方との整合性である。国際的人権保障は、国家の侵害から個人の人権を保障するという前提のもとで発展し、国際的実施・国内的実施の2段階による対応がなされてきた⁷⁷⁾。国際人権文書の大半は国家を対象としており、企業は国家による立法・行政・司法行為の対象とされてきた。その結果、国際的人権保障機関は直接に企業を対象としてこなかったのである。

第2に、企業の性格から生じる問題がある。例えば、企業と国家では、それが担う役割が異なるため、国家と同様の人権保障義務を企業に対して求めることは簡単にはできない⁷⁸⁾。また、企業は個人と同様に「人 (person)」である。企業に義務を課することが個人の自由を制限をもたらするというジレンマが生ずる⁷⁹⁾。さらに、企業は「人」として、個人の権利に対抗できる法的権利（場合によっては人権を含む）をもつことから⁸⁰⁾、両権利の間でバランスを図ることが極めて難しい⁸¹⁾。

このような既存の議論と新たな要請の相違を確認した上で、「企業の人権保障義務」を国際的な

77) 久保田洋は、Tomuschatの次の言葉、「国際レベルの活動は、人権の享受のための前提条件を作ることであって、…真の人権が守られていようか否かの問いは、国家という枠組のなかで投げかけられることとなる。…」を引用し、「国際人権基準の実施措置は、国際的な部分と国内的な部分からなっていることを十分に認識しなければならないことは当然である。そして、国際実施措置は、各国においてより完全な国内実施を進めるためのものでなければならない」としている。久保田洋『実践国際人権法』三省堂、1986年、6-7頁。Tomuschatは、国内的実施を重視する立場であり、人権の「国際的」保護は第一義的に自国政府に対して人を保護するよう想定されたものである、とする。Christian Tomuschat, *Human Rights: Between Idealism and Realism*, Oxford University Press, 2003, pp.84-85. また、Brownlieは、国際的人権保障機関の決定や勧告は、基準を設定する当該条約の締約国の立法・行政機能によってのみ履行されう、とする。Ian Brownlie, *Principles of Public International Law*, 6th Edition, Oxford University Press, 2003, pp.529-557.

78) Sarah Joseph, "An Overview of the Human Rights Accountability of Multinational Enterprises", in M.T. Kamminga and S. Zia-Zarifi (eds.), *op.cit.*, pp.75-93, pp.89-90.

79) *Ibid.*, pp.90-91.

80) Michael K. Addo, "The Corporation as a Victim of Human Rights Violations", in Michael K. Addo (ed.), *op.cit.*, pp.187-196, pp.188-196.

81) 労働者の活動を監視する雇用者の権利と労働者のプライバシーの権利、マスメディアの規制と表現の自由の保障、企業利益と健康・生命への権利（貧困者層と薬へのアクセスなど）が具体例として挙げられる。Sarah Joseph, *op.cit.*, pp.90-93.

観点から検討するという本稿の基本的立場と検討対象を明確にしておきたい。

人権条約における、企業を含む私人による人権侵害の問題は、条約が「私人にも対抗しうる権利を規定していると解釈することができるか」という議論と、「国家は条約上、私人による人権侵害から個人を保護する義務を負うのか」という議論に大別され、前者は「国内裁判所において、人権条約で規定されている権利もしくはそれに相当する憲法上の権利が非国家主体に直接適用されるか否かをめぐって『第三者効力』論あるいは『私人間効力』論として展開」されてきた⁸²⁾。「企業の人権保障義務」を国内裁判所が判断する問題とすることは、人権条約実施機関の対象は国家であるとするを前提とした議論であり、従来の国際的人権保障に関する考え方と整合する立場である。

しかし本稿は、国際的レベルにおいて、国家を越えて企業に対して人権保障を求めるという新たな動向に注目するものであるから、上記のような立場から課題とされてきた、国内レベルにおける「条約の第三者効力」の問題や、「条約の私人間への適用可能性」の問題は正面から取扱うことはない。このような視点は、これまで主に国内レベルに「企業と人権」の問題の解釈を委ねていたことが事態の深刻化を招き、その結果国際的レベルで議論が開始されたという認識によるものである。従来の立場から行う問題の設定の仕方では、このような重要な課題を曖昧にするおそれがある。本稿での視点を確認したところで、以下、具体的な検討に移る。

2. 「企業の人権保障義務」に対する国際的人権保障機関の動向と見解

(1) ILOの動向と見解：ILO三者宣言と「企業の人権保障義務」

「企業と人権」から人権問題をとらえた先駆けとして、「ILO三者宣言」や「WHO/UNICEF行動綱領⁸³⁾」がある。これらの国際機関は「企業の人権保障義務」をどのように考え、またその見解は現在に至るまで変化しなかったのか、という点について、ここではILOを中心に持ち上げ検討する。

ILOは、政府・使用者団体・労働者団体の三者構成からなる機関である。「その独特の構成、権限及び社会分野における長い経験により、政府、労使団体及び多国籍企業自体のための原則を作成するのに重要な役割を有していることを考慮し⁸⁴⁾」、国家との関係で国際社会の関心事であった1970年代に、企業と個人（労働者）の問題に対する議論が展開され、1977年に「ILO三者宣言」を採択した。「ILO三者宣言」は、「多国籍企業が経済的社会的進歩に対してなしうる積極的寄与を促

82) 中井伊都子「私人による人権侵害への国家の義務の拡大 (1) —ヨーロッパ人権条約の解釈をめぐる—」『法学論叢』第139巻3号 (1996年)、42-44頁。Andrew Clapham, *Human Rights in the Private Sphere*, Oxford University Press, 1993, pp.89-133, pp.126-129.

83) 拙稿「『企業の人権保障義務』とその実現 (1)」『国際公共政策研究』第12巻2号 (2008年)、第1章1節 (2)、特に脚注23を参照。

84) 「ILO三者宣言」前文。以下、日本語訳については、ILO, *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (Forth Edition)*, ILO, 2006。なおILO東京支局による日本語訳 (ILO駐日事務所『多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言 (第4版)』(2007年))を参照。

進し、その各種活動がもたらす困難を最小にし、かつ解決する」ことを目的とし⁸⁵⁾、政府、使用者団体、労働者団体そして多国籍企業が、自発的意思に基づいてこれを遵守することが勧められる雇用、訓練、労働条件・生活条件及び労使関係分野における原則を規定する指針とされた⁸⁶⁾。

90年代に始まる「CSR」の浸透は、ILOの「企業の人権保障義務」への態度にひとつの転機を与えた。企業による行動綱領や、NGOによるソーシャル・ラベリング、投資家による社会的責任投資などの民間部門イニシアチブ (private sector initiative)⁸⁷⁾ が活発になるにつれ、ILOは、民間イニシアチブへのコメントやアドバイスや対応を迫られるようになった⁸⁸⁾。

そこで、ILOは、民間部門イニシアチブについての調査・研究を通じて、ILOが採択した諸文書と企業との関係について次のように述べている。ILO憲章、条約及び勧告は直接には国家に対してのみ適用されるものであるが、国際的労働基準を支える原則は国家以外の社会構成員の積極的な協力があってはじめて達成される目的を反映したものである⁸⁹⁾。ILOが考える民間部門イニシアチブで採るべき基準は、ILOの目的を反映し、ILO当事者間のコンセンサスを反映したものであることが望まれ、「ILO三者宣言」がこれに当たる⁹⁰⁾。

しかしながら、ILOが民間部門イニシアチブを「ILO三者宣言」の基準に従って直接判断すること、すなわち、ILOが民間部門イニシアチブに対し評価及び勧告を行うことは、国際機関としての能力、管轄権及び地位などに関して問題を引き起こしうるため、ILO以外によって判断されるべきであるとする⁹¹⁾。ILOは、ILO憲章、条約及び勧告は直接には国家のみに適用されるものであり、企業への法的な義務は、国家の国内的実施により生じるものであるとする立場を貫いている。また、「ILO三者宣言」が政府・企業間の異なる社会的責任の調整に成功していると評価する⁹²⁾。

このような見解を示してから、ILOは「ILO三者宣言」を基準とした企業行動を求める自身の活動を「CSR」と結びつけながら展開してきている⁹³⁾。「ILO三者宣言」が対象とする4つの労働領域の基準や価値は、世界的に受けいれられているものであるが、社会的規範や社会の優先事項に対応して変化するものとしている⁹⁴⁾。

ILOの動向と見解をまとめると次のようになる。ILOは「企業の人権保障義務」の基準として「ILO三者宣言」を位置づけている。なぜならば、「ILO三者宣言」は、使用者団体を含む、ILO当事者間のコンセンサスにより採択され、国際労働基準を支える原則から導かれるものだからである。しかし、ILOは国家に対して権限を有する機関であり、企業に対して評価・勧告を行うことはできな

85) 「ILO三者宣言」第2項。

86) 「ILO三者宣言」第4・5・7項。

87) GB.273/SDL/1, paras.6, 10.

88) GB.273/SDL/1, para.4; GB.274/SDL/1, paras.3-8.

89) GB.273/SDL/1, para.5.

90) GB.274/SDL/1, para.27.「ILO三者宣言」がILO条約や勧告を踏まえて作成された点について、香川「前掲論文」、27頁。

91) GB.274/SDL/1, para.28.

92) 以上は、OHCHRにILOから提出された「人権規範」に対するコメントに基づく。Business & Human Rights Resource Centre HP, <http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/983921/jump> (last visited, 28th Nov, 2008) を参照。

93) GB.286/WP/SDG/4 (Rev.), para.35; GB.288/WP/SDG/3, para.35.

94) ILO, *A Guide to the Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy: Knowing and Using Universal Guidelines for Social Responsibility*, 2002, pp.3-4. (以下、「ILO Guide」という。)

い。そこで、「CSR」の基準として「ILO三者宣言」を位置づけ、企業が社会からの要請に基づき従う自発的な原則とした。「ILO三者宣言」は4つの労働領域における「企業の人権保障義務」の基礎となる基準であり、「企業の人権保障義務」の内容は社会の要請に対応するものである。

(2) 人権条約実施機関の動向と見解：主要な人権条約と「企業の人権保障義務」

国家間合意である人権条約は国家に対して人権保障の義務を課すものであり、私人間の人権問題は、国家の義務に収斂して現われるとされてきた。国際社会における「企業と人権」への注目に対し、人権条約実施機関は「企業の人権保障義務」をどのようにとらえてきたのだろうか。この点について、人権条約実施機関が採択する「一般的な性格を有する意見」（以下「一般的意見」という。）や「一般的な性格を有する勧告」（以下「一般的勧告」という。）を検討する。

自由権規約に基づいて設置された「人権委員会」（以下「自由権規約委員会」という。）⁹⁵⁾ や、女子差別撤廃条約及び人種差別撤廃条約の実施機関である「女子に対する差別の撤廃に関する委員会」（以下「女子差別撤廃委員会」という。）及び「人種差別の撤廃に関する委員会」（以下「人種差別撤廃委員会」という。）は、企業をはじめとする非国家行為体による人権侵害に注意を払っているものの、現在までのところ、これを国家が実施する問題として理解しており、非国家行為体に直接触れた見解はみられていない⁹⁶⁾。これに対して、社会権規約の実施機関である「経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会」（以下「社会権規約委員会」という。）と、子どもの権利条約に基づいて設立された「児童の権利に関する委員会」（以下「子どもの権利委員会」という。）には、国家とは別に、非国家行為体に対して直接触れた見解を示すものがみられる。

社会権規約委員会は、条約上の当事者であり条約遵守の第一義的責任を有するのは国家であることを確認した上で、個人、家族、地方自治政府、非政府組織（non-governmental organizations）、市民社会組織（civil society organizations）及び企業を含む社会の全構成員が「最低限の中核的義務⁹⁷⁾」に対応する人権を、特に相当な食料への権利と、達成可能な最高水準の健康への権利を実

95) 例えば国家の義務の範囲内でとらえる自由権規約委員会であるが、第7条の拷問または非人道的な刑罰の禁止（一般的意見7）、第17条の私生活・名誉及び信用の保護（一般的意見16）、第26条の法の前の平等（一般的意見28）などにおいて、私人・私的団体による人権問題に言及してきた。また、一般的意見31のなかで、上記3つの条項のほか、第18条の宗教・信条の自由、第22条の結社の自由そして第27条のマイノリティの権利は、他者との関係のなかで享受されている権利であることを確認している。*General Comment No.7: Article 7 (Protection of torture or cruel, inhuman ore degrading treatment or punishment) (1982)*, General Comments Adopted by the Human Rights Committee, pp.129-130, para.2; *General Comment No.16: Article 17 (Rights of the child) (1989)*, General Comments Adopted by the Human Rights Committee, pp.144-146, para.1; *General Comment No.28: Article 3 (The equality of rights between men and women) (2000)*, General Comments Adopted by the Human Rights Committee, pp.178-184, para.4.

96) OHCHRは、主要人権7条約に関して、企業行為に対する国家の保護義務の観点から一連の報告書をまとめている。*OHCHR, State Responsibilities to Regulate and Adjudicate Corporate Activities under the United Nations' core Human Rights Treaties, No.I International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (Dec. 2006), No.II Interntaional Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (May 2007), No. III International Covenant on Civil and Political Rights (June 2007), No. IV.; Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Sep. 2007), No.V: Convention Against Torture (Dec. 2007), No.VI: Convention on the Rights of the Child (Jul 2007), No.VII; International Convention on the Protection o the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Jan 2007)*. 以上の報告書はNGO Business&Human Rights Resource Center HP (<http://www.business-humanrights.org/Updates/Archive/SpecialRepPapers>) (last viewed, 28th Nov, 2008) を参照。

97) 社会権規約委員会は「一般的意見3」において、社会権規約が漸進的義務を課していることをふまつつも、「各権利の最低限の不可欠なレベルの充足を確保すること」は各締約国の「最低限の中核的義務」であるとした。また「不可欠な食料、不可欠な基本的健康、基本的な住居または最も基本的な形態の教育」を例示した。*General Comments No.3: The nature of States parties' obligations (art.2, para.1, of the Covenant) (1990)*, General Comments adopted by the Committee on

現する責任を有するとする⁹⁸⁾。さらに、同委員会は、労働の権利に関する「一般的意見18」において、社会権規約に拘束されないことを明記した上ではあるが、国内企業および多国籍企業も、労働の権利の実現において責任や役割を有することを述べている⁹⁹⁾。また、子どもの権利委員会は、「一般的意見5」において、国家の条約上の義務は、非国家行為体¹⁰⁰⁾が条約の規定に従って活動することを確保し、それによって、非国家行為体に対する「間接的義務 (indirect obligations)」を創設する義務を含むものであるとする見解を出した¹⁰¹⁾。国家が子どもの権利条約上の義務を実施することにより、非国家行為体は「間接的義務」を負う。子どもの権利委員会による「間接的義務」に関する見解は、今少し詳しく検討する必要がある。

「一般的意見5」は、2002年9月20日の子どもの権利委員会第31会期における一般的討議「子どもの権利の実施におけるサービス提供者としての非国家行為体とその役割 (The private sector as service provider and its role in implementing child rights)」に基づくものである。非国家行為体の「間接的義務」の内容は、この一般的討議のなかで議論されている。なお、この討議における非国家行為体とは、企業、NGOそして他の営利・非営利民間組織を指す¹⁰²⁾。

子どもの権利委員会は、民営化など非国家行為体が伝統的な国家の機能を請け負うことから生じている問題を確認する一方で、条約第4条の非国家行為体の行為に対して措置を採る締約国の義務が履行されていないことに注目し、国家の義務とともに、条約上の非国家行為体の責任と義務を明らかにし、またそれへの注目を喚起することを一般的討議の目的とした¹⁰³⁾。討議に先立ち、子どもの権利委員会議長が、ひとつの人権条約実施機関によって、これまでに非国家行為体の問題が注目されたことはなかったと述べている¹⁰⁴⁾。社会権規約委員のPaul Huntが非国家行為体による子どものためのサービス提供に対する国家の法的義務に関して講演を行い、その後2つの作業部会に分かれ、企業とその活動を規制しモニタリングする国家の責任について、及び非国家行為体の受益者へのアカウントビリティとそれを果たすメカニズムについて討議が行われた¹⁰⁵⁾。

Economic, Social and Cultural Rights, HRI/GEN/Rev.7, pp.15-18, para.10. 申恵丰『人権条約上の国家の義務』日本評論社、1999年、336-338頁。

98) *General Comment No.12: The right to adequate food (art.11) (1999)*, General Comments adopted by the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, HRI/GEN/Rev.7, pp.63-71, para.20; *General Comment No.14: The right to highest attainable standard of health (art.12) (2000)*, General Comments adopted by the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, HRI/GEN/Rev.7, pp.86-106, para.42.

99) *General Comment No.18: The right to work, Adopted on 24 November 2005, Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, E/C.12/GC/18, para.52.

100) 子どもの権利委員会は“the private sector”を用い、2002年の一般的討議における定義、すなわち、営利目的か非営利かを問わず、企業、NGOやその他民間団体を含むものとする定義を用いている。*General Comment No.5: General measures of the Convention on the Rights of the Child (art.4, 42 and 44, para.6) (2003)*, General Comments adopted by the Committee on the Rights of the Child, HRI/GEN/Rev.7, pp.332-351, para.42. ここの“the private sector”にNGOも含まれるため、訳語として「非国家行為体」を用いる。

101) *General Comment No.5: General measures of the Convention on the Rights of the Child (art.4, 42 and 44, para.6) (2003)*, General Comments adopted by the Committee on the Rights of the Child, HRI/GEN/Rev.7, pp.332-351, para.43. 日本語訳は次のものを参照。平野裕二(訳)「子どもの権利委員会一般的意見5 (2003) 実施に関する一般的措置 (4条、42条および44条6項)」アジア・太平洋人権情報センター(ヒューライツ大阪)『前掲書』、224-243頁、を参照。

102) CRC/C/121, para.632, note 1 of this report.

103) CRC/C/121, paras.632-634.

104) CRC/C/121, para.640.

105) CRC/C/121, paras.641-652.

一般的討議の結果採択された勧告のなかで、子どもの権利委員会は次のようにいう。子どもの権利条約の締約国が管轄内のすべての人に対し、条約履行の第一義的な責任を負い、締約国が負う法的義務には、非国家行為体が条約規定に合致して活動するよう確保する義務も含まれる。この後者の義務が、非国家行為体に「間接的義務」を生じさせる。また、「規約の当事者であり、また最終的にこれに従う責任があるのは国家のみであるが、社会を構成するものすべては…健康に対する権利の実現に関して責任を有する…」とする社会権規約委員会の「一般的意見14」を引用し、子どもの権利を尊重し、確保する責任は、国家を越え、個人、親、法定保護者その他の非国家行為体へと拡大していることを認めている¹⁰⁶⁾。

さらに、子どもの権利委員会は非国家行為体に対して勧告を行った。委員会は、まず非国家行為体に対し子どもの権利条約の原則や規定を尊重するよう求める。非国家行為体は事業を策定し、実施し、そして評価する際、他の非国家行為体の下請けする際も含め、条約上の規定を考慮するよう求められる。特に考慮を要するものとして、4つの一般原則、すなわち、非差別（第2条）、子どもの最善利益（第3条）、生命の権利・発達の確保（第6条）、子どもが自由に自己の意見を表明し、その児童の年齢及び成熟度に従って相応に考慮される、子どもの権利（第12条）が挙げられた¹⁰⁷⁾。

以上のように、人権条約実施機関は、企業を他の行為体ともに非国家行為体として注意を向けてきており、なかでも、社会権規約委員会が「人権を実現する責任」を、子どもの権利委員会が「間接的義務」を提示するに至っている。もっとも、子どもの権利委員会のいう「間接的義務」は、国家が人権条約上の義務を履行することが前提となっており、国家による国内的実施の範囲で認められているものにすぎない。しかし、子どもの権利委員会は「間接的義務」とすることで、非国家行為体に対し勧告を行い、人権基準として子どもの権利条約上の規定を、特に4つの一般原則を示しており、この点は注目に値する。

(3) 国連の動向と見解

① 人権小委員会の動向と見解：「人権規範」と「企業の人権保障義務」

2003年に人権小委員会¹⁰⁸⁾で採択された「人権規範」は、「企業と人権」に関する「国際的レベルで受諾された、初めての非自発的イニシアチブ（the first nonvoluntary initiative accepted at the international level）¹⁰⁹⁾」であり、その草案審議過程において「企業の人権保障義務」が理論的に議論された。2000年の人権小委員会第52会期において、Weissbrodtは、「企業の人権にかかわる行動に関する諸原則（Principles relating to the human rights conduct of companies）」と題する報告書¹¹⁰⁾において、「企業の人権保障義務」を既存の国際文書から導くため、以下のようなアプロー

106) CRC/C/121, para.653.

107) CRC/C/121, para.653.

108) 2006年の人権理事会設置に伴い、人権小委員会は廃止され、人権理事会諮問委員会となった。人権理事会への助言機能が明確化され、決議や決定の採択はできない上、新たな作業部会の設立を自ら決定することができないなど、人権小委員会に比べ、権限が縮小された。

109) David Weissbrodt & Muria Kruger, *op.cit.*, p903.

110) E/CN.4/Sub.2/2000/WG.2/WP.1.

チを展開した¹¹¹⁾。

第一に、企業と解釈できる文言を規定する国際人権文書の援用である。具体的には、前文において政府とともに社会の他の機関（other organs of society）の責任に触れる世界人権宣言などがある¹¹²⁾。第二のアプローチは、「人（persons）」に責任を課す国際文書からの解釈である。集団殺害罪の防止及び処罰に関する条約や国際刑事裁判所ローマ規程が対象となる¹¹³⁾。

第三として、世界人権宣言や自由権規約、社会権規約は、政府に義務を課す一方で、「人」に権利と責任の双方を認めてきたことを指摘し、そこから次の4つの解釈を導く。①非国家行為体が国際法上の義務を有するといえる範囲において、企業を含む法人は人権保障義務（human rights obligations）を有する。②企業は国家の行為により存在が認められた法的な創造物（legal constructs）であるから、国家は国際的な人権規範を侵害する機関を創造すべきではないし、その存在を認めるべきではない。③企業は個人によって構成されることから、個人が人権条約や他の文書によって拘束される範囲において、企業は同じ規定により実効的に拘束される。④いくつかの国際文書は、「自然人（natural persons）」にも、企業のような「法人（legal persons）」にも適用されると解釈することが可能である。

さらに、第4として、「法人」に直接責任を課すものとして、腐敗防止に関する諸条約¹¹⁴⁾、油濁損害民事責任国際条約¹¹⁵⁾、環境への有害活動損害民事責任条約¹¹⁶⁾を挙げる。

以上の4つのアプローチの結果として、「人権規範」の前文では、世界人権宣言を始めとする40以上もの国際文書が挙げられることになった。これは、既存の国際文書から「企業の人権保障義務」を導き出すことができ、よって「人権規範」は「企業の人権保障義務」を再確認したものである、とする立場を人権小委員会がとったことを示している¹¹⁷⁾。その一方で、人権小委員会は、2002年の段階で直ちにこれを条約として、国際法上の義務とすることは非現実的であると結論した。その理由は、企業に適用される国際文書はこれまでに存在してきたが、企業が国際法秩序においてどのような地位を有するかについて国際的なコンセンサスが未だ得られていないからである¹¹⁸⁾。

111) この立場は、改定された2001年の報告書（E/CN.4/Sub.2/2001/WG.2/WP.1, paras.14-17.）でも維持されている。

112) そのほか、①普遍的に認められた人権および基本的自由を促進および保護する、社会の各個人、各団体、各機関の権利及び責任に関する宣言の第2及び第3パラグラフ、②人種差別撤廃条約第2条1項（d）、及び③女子差別撤廃条約第2条（e）、がある。

113) そのほか、①1956年の奴隷制度、奴隷取引並びに奴隷制度に類似する制度及び慣行の廃止に関する補足条約、②ニュルンベルグ国際軍事裁判所条例及び極東軍事裁判所条例（ニュルンベルグ原則）、③拷問及び他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取扱又は刑罰に関する条約がこれにあたる。

114) 一例として、OECD国際商取引における外国公務員賄賂防止条約第2条が挙げられている。E/CN.4/Sub.2/2000/WG.2/WP.1, para.14.

115) 油濁損害民事責任国際条約第1条、参照。

116) 環境への有害活動損害民事責任条約第2条6項、参照。

117) 横田「前掲論文（脚注30）」、26頁。

118) なお、「人権規範」の法的性格については、さらに次のような議論があった。国際法には、「ハード・ロー（“hard” law）」と「ソフト・ロー（“soft” law）」という2つのタイプがある。前者は法的拘束力ある義務を課すことを明らかに意図したものであり、後者は、勧告の形で始まり、時間が経過するなかで、拘束力ある義務を課しているとみなされるか、または後の条約起草のための土台として機能するものである。「人権規範」は後者の効果をもつ文書である。E/CN.4/Sub.2/2001/WG.2/WP.1, para.40. David Weissbrodt & Muria Kruger, *op.cit.*, p.914. なお、人権小委員会は、「ソフト・ロー」としての効果は、人権小委員会から人権委員会、総会へと、より高い位置づけにある機関が採択することにより、より高まるとしている。E/CN.4/Sub.2/2001/WG.2/WP.1, para.43.

「人権規範」は、「一般的義務」¹¹⁹⁾の項目において、国家が第一義的な人権保障義務を負うことを確認したうえで、「企業の人権保障義務」を「それぞれの活動および影響の範囲内で…国際法および国内法で認められた人権について、促進し、その実現を確保し、尊重し、その尊重を確保し、保護する義務を有する」と規定する。この「活動と影響の範囲内」の解釈であるが、コメンタリーによれば、企業の「本国もしくは領域において行う活動、および活動に関する事業が行われるすべての国における活動」であるという。

「活動と影響の範囲内」に関連して、起草過程で問題とされたのは、多国籍企業と国内企業、大企業と中小企業など、各企業の活動や影響の差がある点である。これに関して、「人権規範」は、多国籍企業とともに「他の企業 (other business enterprises)」も対象とすることとなった。「人権規範」がいう「他の企業」とは、多国籍企業、契約業者、下請け業者など活動の性格が国際的であるか、または国内的であるかにかかわりなく、あらゆる事業体を含む¹²⁰⁾。しかしながら、小規模な国内企業を考慮して、実施の対象となる「他の企業」を限定している¹²¹⁾。

Weissbrodtによれば、「人権規範」は、企業の義務と責任を包括的に規定している。その具体的な内容は、「機会均等及び非差別待遇の権利」、「身体の安全の権利」、「労働者の権利」、法の支配の尊重や汚職禁止などを含む「国家主権と人権の尊重」、「消費者保護に関する義務」、及び「環境保護に関する義務」である。このことから明らかなように、人権としては国際文書の対象にされてこなかった分野、例えば環境保護や汚職防止までをその内容に含んでいる¹²²⁾。一方、19項では「本規範の内容は…、より人権を保護する規範を軽減、制限し、またはこれに悪影響を与えるものとして解釈されず…¹²³⁾」と規定されるなど、「人権規範」は企業行動の基礎を確立するものであり¹²⁴⁾、最小限の基準である¹²⁵⁾。

また、企業は「法の支配を損なう活動を控え、自らの影響力を行使して人権の尊重を促進・確保する手助けを」し、「自らの主たる活動および活動案による人権への影響を告知して、人権侵害の共犯関係をさらに避けることができる」。このように「人権規範」は、「企業の人権保障義務」の消極的及び積極的な面をともに規定し、また第三者による人権侵害への加担に関しても規定している¹²⁶⁾。

「人権規範」の起草のなかでの「企業の人権保障義務」に対する人権小委員会の動向と見解をま

119) 「人権規範」第1項、参照。以下、「人権規範」の規定及びコメンタリーの日本語訳については次のものを参照。日本弁護士連合会「(資料2) 経済的・社会的・文化的権利 人権に関する多国籍企業および他の企業の責任に関する規範についての注釈」『法律時報』第77巻1号(2005年)、28-38頁。

120) 「他の企業」も輸出入やサプライチェーン企業を通じて、国際的な通商に関与している。また主に活動を国内市場で展開する企業であっても、人権の享受に多大な影響を与える場合もある。さらに、多国籍企業が自らの形式上の形態を操作して国内企業に変容することで、規則の適用を避けようとする事態を防がなければならない。よって、「人権規範」はすべての企業を対象とし、適用されるものである。

121) その「他の企業」とは、i) 多国籍企業と関係を有する場合、ii) 活動の影響が国内にとどまらない場合、またはiii) 活動が身体の安全の権利の侵害に関わっている場合とされる。「人権規範」21項。

122) 「人権規範」、参照。

123) 「人権規範」第19項、参照。

124) E/CN.4/Sub.2/2002/XX/Add.1, E/CN.4/2002/WG.2/WP.1/Add.1, para.23.

125) David Weissbrodt & Muria Kruger, *op. cit.*, p.915.

126) 「人権規範」第1項注釈(b)を参照。

とめると次のようになる。人権委員会は、既存の国際文書から「企業の人権保障義務」を導き出し「人権規範」として明確化した。が、「企業の人権保障義務」を条約上の義務とすることは時期尚早であると判断した。なお、「人権規範」の法的性格は「ソフト・ロー」とされる¹²⁷⁾。「人権規範」に規定された「企業の人権保障義務」は、すべての企業に対し、その「活動と影響の範囲内」である本国及び受入国で“nonvoluntary”な効果をもつ。そのような「人権規範」の人権基準は包括的であり、かつ最小限の基準であるとされ、義務内容には企業による人権尊重とともに、保護、充足促進といった積極的な義務も含まれている。

② GCの動向と見解：2つの人権原則と「企業の人権保障義務」

GCに参加する企業がその活動のなかで実現を目指す原則・価値として、人権保障、労働基準遵守、環境保全、腐敗防止の4分野からなるGC10原則がある。その第1原則および第2原則が人権に関する原則となっている。この2つの人権原則が示す「企業の人権保障義務」の検討にあたり、国連GC事務所が主催したフォーラムや協議¹²⁸⁾、2007年に設置されたGC人権作業部会¹²⁹⁾、国連GC事務所ホームページ上のGC原則の解説¹³⁰⁾、および国連GC事務所が作成したツールやガイダンス文書¹³¹⁾を用いた。

GCの人権原則は次の通りである¹³²⁾。

原則1：企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、

原則2：自らが人権侵害に間接的に加担することのないように確保する。

GC原則は、コンプライアンスの対象となるような基準でも行動綱領でもなく、国際社会のコンセンサスを基礎とする価値である。そして、この2つの人権原則の源泉は世界人権宣言である。世界人権宣言は国家のみが人権保障の責任を負うのではなく、「個人及びすべての機関」も同様に人権を保障する責任を有することを確認している。すなわち、採択後60年を経た現在も国際社会に支持されている世界人権宣言から「企業は人権を尊重し、また人権侵害に加担してはならない」という社会的なコンセンサスが導かれている。

127) 人権小委員会では、次のような議論があった。国際法には「ハード・ロー」と「ソフト・ロー」という2つのタイプがある。前者は法的拘束力のある義務を課することを明らかに意図したものであり、後者は勧告の形で始まり、時間が経過するなかで、拘束力ある義務を課しているとみなされるか、または後の条約起草のための土台として機能するものである。「人権規範」は後者の効力をもつ文書である。E/CN.4/Sub.2/2001/WG.2/WP.1, para.40.

128) 具体的には、2003年12月の第3回学習フォーラム（ブラジル）および2004年10月「企業と人権」（OHCHRと国連GC事務所の共催）である。

129) GCボードの下部組織で、ボードメンバーであるメアリー・ロビンソンが議長を務める。これまでに5回の会合が開催されている。

130) 以下、国連のGC第1原則及び第2原則の規定及び解釈に関しては、GC Home Page (<http://www.unglobalcompact.org/>) の“About The GC—The Ten Principles”を参照。

131) 国連GC事務所では、企業が人権原則を実現する際の参考にできるような、さまざまなツールやガイダンス文書を出版している。代表的なものとして、人権を企業活動において実現するための8つのステップを解説した「企業のための人権マネジメント（A Human Rights Management Framework）」、企業の人権問題に対するグッド・プラクティスを集めた“Embedding Human Rights into Business Practice I & II”、企業活動による人権問題への影響を評価するための“Guide to Human Rights Impact Assessment and Management”などがある。これらは以下からダウンロード可能である。GC Hope Page, Global Compact Tools and Publications, <http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/publications.html> (last viewed, 28th Nov, 2008).

132) 日本語訳に関しては、法政大学現代法研究所国連GC研究センター訳を用いた。江橋崇（編著）『グローバル・コンパクトの新展開』（法政大学出版局、2008年）、95-96頁。

GC原則における「企業の人権保障義務」を確認できたとしても、その人権原則は抽象的で、内容は非常にあいまいである。では源泉である世界人権宣言にあるすべての権利について企業は責任を負うのだろうか。当然のことながら企業は、公平な裁判を確保したり、国籍を付与したりする立場にはなく、企業がすべての人権を保障する「義務」を負うわけではない¹³³⁾。この点に関してGCは2段階のアプローチをとっている。第1段階では、人権とは何か、また人権はどのように企業活動と関わってくるのかという点について啓発し、企業自身に人権原則の具体化を促す。第2段階では、企業活動において、さらにその影響の及ぶ範囲で、企業は人権を保障するために何ができるのかについて、マネジメントに組み込んだ形での具体化を求めている。

第1段階の企業が負う「企業の人権保障義務」の内容に関しては、中核的な人権とその他の人権に区別したり、尊重、保護、充足と段階に分類したり¹³⁴⁾と議論があったが、最終的にBusiness Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR)¹³⁵⁾が作成した“A Human Rights Matrix”をGC人権原則のガイドとして使用している。膨大な人権項目のなかから何が自社にとっての優先課題であるかを把握するため、“Essential – Expected – Desirable”の3つの基準を提示している。“Essential”は国内・国際法上の人権基準など遵守しなければならない人権課題、“Expected”はステイクホルダーといった社会的な期待や責任に関する共通の理解があるため行動すべき人権課題、“Desirable”は行動（パートナーシップや社会貢献、寄付を含む）を通じてリーダーシップを示しうる人権課題である。優先度は各社の状況によって差異があるため、BLIHRが作成したマトリックスも一例に過ぎず、企業は自社のマトリックスを把握する必要がある¹³⁶⁾。

第2段階に関連して、そもそも人権原則を、優先的な人権課題の決定も含め、企業のマネジメントとして実現することの必要性が確認され¹³⁷⁾、「企業のための人権マネジメント (“A Human Rights Management Framework”)¹³⁸⁾」がBLIHR、International Business Leaders Forum¹³⁹⁾、OHCHRそして国連GC事務所によって策定された。人権マネジメントの枠組みとして、問題提起、経営戦略、経営方針、プロセスと手続、コミュニケーション、トレーニング、影響評価と監査、報告の8ステップを設け、それぞれのステップで具体的にすべきことの詳細を解説する一方、国連GC事務所では各ステップに関する資料、ガイドブック、パンフレットを提供している。

133) Anthony P. Ewing, *op.cit.*, p.36.

134) “Consultation on Business and Human Rights”, Summary Report,

http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Meetings_and_Workshops (last viewed, 28th Nov, 2008), pp.6-7.

135) Business Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR)とは、メアリー・ロビンソンが議長を務め、14社（当時は10社）の企業を中心とした人権に関するイニシアチブ。詳しくはBLIHRのHP (<http://www.blihr.org/>) (last viewed, 28th Nov, 2008)を参照。

136) BLIHR, UNGC and OHCHR, *A Guide for Integrating Human Rights into Business Management*, P.13.

137) *Ibid.*, pp. 4-5.

138) A Human Rights Management Frameworkについては、

http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html (last viewed, 28th Nov, 2008)を参照。日本語訳をしたパンフレット『企業のための人権マネジメント』を法政大学現代法研究所国連GC研究センターが作成している。詳細は、センター HP (<http://www.hosei-web.jp/gc/index.html>) (last viewed, 28th Nov, 2008)を参照。

139) International Business Leaders Forumは、世界の100以上の企業がパートナーとなっている非営利団体で、政府、企業、NGOをつなぎ、さまざまなパートナーシッププログラムを実施している。詳しくは、International Business Leaders ForumのHP (<http://www.iblff.org/Home.jsp>) (last viewed, 28th Nov, 2008)を参照。

GCにおける「企業の人権保障義務」の動向と見解をまとめると次のようになる。企業に自発的な行動を求める社会的なコンセンサスや期待を根拠として、企業はその活動と影響の範囲内において「企業の人権保障義務」を負う。人権マネジメントを社内に普及させることにより、企業は影響の及ぶ範囲を特定し、優先的な人権課題を決定し、「企業の人権保障義務」の段階的な義務内容を明確化する。

3. 小括

国際的人権保障における国際的人権文書や原則と「企業の人権保障義務」に関する動向を、国際的人権保障機関の実行を通じて検討してきた。それら動向を、①国家の義務には包摂されない「企業の人権保障義務」の独立性の有無、②「企業の人権保障義務」の根拠、③適用範囲、④人権基準、⑤義務内容の観点からまとめておく。

まず共通の見解として、国際的人権保障機関は、①国家の義務とは独立した形で企業が「企業の人権保障義務」を負うことを認めている。しかしながら、「企業の人権保障義務」の理解の仕方には、次のような力点の相違がみられた。第1は、既存の人権文書を根拠とし、企業が遵守すべき人権基準の明確化をはかり、より拘束的なものとして、「企業の人権保障義務」を位置づけようとする立場である。第2は、企業の社会に対する影響力を根拠とし、「企業と人権」との関係性によって人権基準の範囲が決定されるという段階的な義務を示す「CSR」として「企業の人権保障義務」をとらえようとする立場である。このいずれの立場をとるかによって、他の論点に対する回答が異なるため、両者を分けて整理しておこう。

前者の立場をとる、人権条約実施機関と人権小委員会は、②「企業の人権保障義務」の根拠を人権条約、特に人権小委員会は40以上の国際文書に置き、③適用範囲に関して、人権条約実施機関は国家の義務履行の範囲内、人権小委員会は本国・受入国を含めた企業活動の範囲内、としている。この範囲内において、下請け企業を含めたすべての企業を対象とする。④人権基準の内容は、両者ともに限定的である。社会権規約委員会は「中核的義務」に対応する権利を、子どもの権利委員会には特に4つの一般原則（差別禁止、子どもの最善利益、生命の権利・発達の確保、及び意見表明権）を挙げ、人権小委員会は「包括的かつ最小限なもの」として人権基準を挙げた。⑤義務内容に関しては、人権条約実施機関、人権小委員会はともに、人権基準を侵害しないよう企業に自主規制メカニズムを確立するよう求めるとともに、人権基準の保障に重点を置いた対話や協議、関係構築といった協働を求めている。「企業の人権保障義務」は、企業は直接的・間接的に人権を侵害しない消極的な側面とともに、人権の尊重を促進し、確保する積極的な側面も含まれるものとしてとらえられている。

もう一方の立場、すなわち、企業と社会との関係性により段階的な内容をもつ「CSR」として「企業の人権保障義務」をとらえようとする見解はGCにおいてみられる。GCの人権原則は世界人権宣言を源泉としていることから、②「企業の人権保障義務」の根拠は企業に自発的な行動を求める

社会的なコンセンサス・期待におき、③適用範囲は企業の活動と影響の範囲内であり、一定の限界があるとされる。GC参加企業は、人権マネジメントを通じて、この影響の範囲の明確化し、④優先的な人権課題を特定する。また⑤に関しては、「企業の人権保障義務」の内容として人権マネジメントの実施を求め、さらに人権マネジメントを通じてより詳細な内容、消極的・積極的「義務」の内容を企業自身に具体化、明確化させている。

以上で示した2つの立場の折衷的な立場をとるのが、「LO三者宣言」に基づくILOの立場である。ILOには、企業を含む政府や労使団体による合意でありかつ国際的労働基準を支える原則から導かれた「ILO三者宣言」という基準があり、この点で人権条約実施機関及び人権小委員会と近い立場をとる。しかし「ILO三者宣言」に基づく「企業の人権保障義務」は自発的なものとされ、ILOは企業行動を評価し勧告することはなかった。さらに、近年の傾向として、ILOは「CSR」としての「企業の人権保障義務」の存在を承認しつつある。すなわち、「ILO三者宣言」という人権基準を示す一方で、企業行動の評価は社会に委ねた。その結果、「ILO三者宣言」の基準を越え、社会からの要請に基づいた人権基準を認めることによって、ILOの示す「企業の人権保障義務」は変化したものと考えることができる。その意味で、ILOの示す「企業の人権保障義務」は、GCでの見解へ近づいている。

最後に、人権と多国籍企業およびその他の企業の問題に関する国連事務総長特別代表であるRuggieの見解を紹介する。Ruggieは、市場や企業の範囲と影響の拡大と、社会的な調整コストの共有、すなわち「社会的共同体の核となる価値を保護・促進」し、「経済の自由化から派生するマイナスの結果を調整する社会の本来の機能」との間にギャップが生じたことが、今日の「企業と人権」の問題の原因であるとする¹⁴⁰⁾。よりよい解決策として、グローバルな市場を社会で共有された諸価値と制度的な実践のなかに埋め込むことが必要だが、企業に対して諸価値のなかでも中心的人権を尊重するよう社会は期待を持っており、そこから「企業の人権保障責任」を導きだしている¹⁴¹⁾。Ruggieのいう「企業の人権保障責任」とは、法的、社会的または道徳的義務を意味し、本稿の「企業の人権保障義務」の定義と一致している¹⁴²⁾。

「企業の人権保障責任」の検討においてRuggieは、国際的な人権文書に基づく人権条約実施機関による企業への言及を「国家の保護義務」の問題として、「企業の人権保障責任」と区別している。すなわち、①国内管轄の問題として国際犯罪に対する企業責任は徐々に拡大していることは確認す

140) *Interim Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, E/CNA/2006/97 (22 February 2006), para.18; John G. Ruggie, *International regimes, transactions, and change: embedded liberalism in the postwar economic order*, *International Organization* vol.36 no.2 (Spring 1982), pp.379-415; John G. Ruggie, *Taking Embedded Liberalism Global: the Corporate Connection in Taming Globalization: Frontiers of Governance* (David Held & Mathias Koenig-Archibugi (eds.), Polity, 2004) pp.93-129.

141) *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, John Ruggie, A/HRC/8/5 (7 April 2008).

142) *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, John Ruggie, *Business and human rights: mapping international standards of responsibility and accountability for corporate acts*, A/HRC/4/35 (19 February 2007), para.6.

るものの、②国際犯罪以外の人権侵害に関し国際人権文書は法的な責任を企業に負わしていないとする。その一方で、③「ソフト・ロー」に基づくイニシアチブとして発展がみられてきた¹⁴³⁾とし、法的に拘束する義務を発生させはしないが、国家やその他の主体の社会的な期待の認識により規範的な力をもつ「ソフト・ロー」¹⁴⁴⁾として「ILO三者宣言」をあげている¹⁴⁵⁾。また、自主的な規制としてGCを位置づける¹⁴⁶⁾。「人権規範」については、①企業を直接拘束しない国際的な法原則から導かれたものであれば、“nonbinding”であり、企業を拘束するようになるのは論理的でなく、②国家と企業に人権保障責任を割り当てる際に不明確である、などの主張から、国連事務総長特別代表としてのマンデートの漸進を狂わせるものとした。

「企業の人権保障責任」の内容として、対象となる人権基準に言及するが、むしろ“human rights diligence process”に焦点を当てている。“human rights diligence process”とは、企業のマネジメントであり、①経営方針、②影響評価、③統合、④パフォーマンスのフォローアップの4段階から成っている¹⁴⁷⁾。

人権小委員会から人権理事会諮問委員会への改組、およびRuggieの国連事務総長特別代表への就任、そして国連GC事務所とOHCHR、ILOの協働という現状を鑑みれば、国際的人権保障機関の動向として、「人権規範」という「ソフト・ロー」化が失敗し、より拘束的な「企業の人権保障義務」の立場は弱体化し、GCやILOなど段階的な義務を示す「CSR」として「企業の人権保障義務」の立場が主流化してきていると言える。

(未完)

143) *Ibid.*, para.85.

144) *Ibid.*, para.45.

145) *Ibid.*, para.47.

146) *Ibid.*, para.66.

147) Ruggie 2008 Report, *op.cit.*, paras.51-64.