



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（1）
Author(s)	菅原、絵美
Citation	国際公共政策研究. 2008, 12(2), p. 177-190
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/4435
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ー(1)

“Human Rights Obligations” of Corporations and their Realization:
– Monitoring and Partnerships in International Human Rights Protection – (1)

菅原絵美*

Emi SUGAWARA*

Abstract

The more corporations have extended their activities worldwide, the more they have affected human rights in the positive and negative ways. In the late 1960s, the international community, especially third world countries, tried to establish multinational cooperation to regulate the activities of transnational corporations. Since the 1990s, supported by Corporate Social Responsibility movement, the international community has expressed concerns on human rights issues by corporations. United Nations bodies have elaborated norms on business and human rights and developed partnerships with corporations like the United Nations Global Compact. These attempts have contributed to the recognition that corporations have “human rights obligations”.

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

はじめに

1. 本稿の目的と構成

人権の保障を担う存在として、国家とともに企業が注目されている。企業活動は元来、個人と密接な関係にあり、そして現在、国境を越えてその規模を拡大させている。国家を凌ぐ私的権力を持つつつあるなかで、企業は個人の人権保障に対して多大な影響を与えていている。

企業の活動において問題となる労働問題は、第一次大戦後の国際労働機関（以下「ILO」という。）の設立以来、国際社会で取り組まれてきた人権問題であるが、近年では、途上国で活動するサプライチェーン（下請け系列）企業による労働搾取や児童労働などを理由として、その親会社が非難されるなど、労働問題に責任を負う企業の範囲が拡大される傾向にある¹⁾。また、同様に、近年において特に議論されている問題として、政府による人権侵害への企業の間接的または直接的加担（コンプリシティ²⁾）がある。例えば、軍事独裁政権による民主化弾圧、少数民族の迫害、強制労働などが問題視されるビルマでは、進出する外国資本の大半が軍事政権と関係する地元企業との合弁の形をとっており、そのため経済活動が軍事政権の資金源となることが問題視されている³⁾。このように企業活動の拡大とともに対象となる人権問題も拡大し複雑化している⁴⁾。

人権は人が生まれながらにもつ、人としての固有で不可侵の権利である。従って、人権は、国家権力と同時に、私的権力からも尊重・保護・充足促進されるべき、対世的（*erga omnes*）な性格をもつ⁵⁾。このことは、国家と同様に、「社会の各個人及び各機関」に対しても人権を保障するよう求める世界人権宣言を通じて、国際社会においても確認してきた。

ところが対世的性格をもつ人権を、国家間関係を基本とする国際的人権保障体制で捉えた場合、世界人権宣言が射程に入れているような私的権力の存在が必ずしも明らかにされてはこなかった。「締約国に法的義務を課す人権条約では、私人による人権侵害も、人権を保障すべき国家の義務の

1) 以上の傾向については、次のものを参照した。香川孝三「アジアの児童労働と企業」『部落解放研究』第154号（2003年）、28-39頁。Ellen Israel Rosen, *Making Sweatshops: the Globalization of the U.S. Apparel Industry*, University of California Press, 2002, pp.220-252; Press Release ILO/96/35.

2) コンプリシティに関する国際的に合意された基準はないが、一般的に、「企業が第三者による人権侵害に直接または間接的に加担すること」といわれている。（International Council on Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism: Human Rights and the Developing International Legal Obligations of companies*, ATAR Roto Press SA, 2002, p.121。）本稿の対象である国連でもコンプリシティが同様の意味で用いられている。事例としては、武器産業の問題、紛争の資金源となるダイアモンド産業の問題、また、企業が雇った傭兵やガードマンによる人権侵害などがある。

3) 抽稿「国外の人権問題と市民・企業・地方自治政府—マサチューセッツ・ビルマ制裁法を素材として—」『部落解放研究』148号（2002年）、63-80頁、参照。1989年の「ミャンマー」への国名の変更が軍事政権によるものであったことを理由のひとつとして、人権問題を扱う場合、当該国を指す名称として「ビルマ」が広く使用されている。本稿では、以前の研究との整合性を保つとともに、当該国での人権状況の改善を願い、「ビルマ」の名称を用いることとする。

4) Lucien J. Dhooge, "A Close Shave in Burma: Unocal Corporation and Private Enterprise Liability for International Human Rights Violations", *North Carolina Journal of International Law and Commercial Regulation*, vol.24, 1998, pp.1-69, pp.1-27. 抽稿「前掲論文」、65-67頁。

5) 申惠丰「人権条約上の国家の義務（1）一条約実施における人権二分論の再考—」『国際法外交雑誌』第96巻1号（1998）、16頁。

問題に収斂して現れる⁶⁾」からである。企業による人権侵害阻止・人権保障促進の問題は、人権保障を目的とする条約（以下「人権条約」という。）が定める、人権を確保する（ensure）義務や、権利の実効的保障という条約の趣旨から導かれる、国家の積極的義務として捉えられてきた。

しかしながら、「企業と人権」という視点から人権の実効的な保障を考えた場合、国際的人権保障機関が、条約上の義務として、国家の行為に対してのみ働きかけることに疑問が投げかけられている。企業の強大な経済力やそれに伴う政治力に対する国家の脆弱さや、貧困やHIV/AIDS、開発などの課題に対する国家の人権保障能力の低下が指摘されるなか、企業による侵害から人権を保護することを国家に求め、また企業の有する資源と影響力を無視して人権の充足促進を国家に求めるのでは、人権の実効的な保障の点で不十分であることが明らかになってきた。

そのような状況のもと、国連の人権の促進及び保護に関する小委員会（以下「人権小委員会」という。）は、2003年8月13日に、「人権に関する多国籍企業及び他の企業の責任に関する規範（Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights）」（以下「人権規範」という。）を採択した。「人権規範」は、その「A.一般的義務」で、国家に第一の責任を課すとともに、企業にも人権保障義務を課した。企業は、その活動の範囲内において人権保障義務を負い、また、その本国においても、受入国においても、同様の義務を負う。

国際的人権保障体制において、国家は第一義的な人権保障義務を負う。ただ、現実として、個人の人権を侵害し、また保障しうるのは国家だけではない。「誰が人権を侵害し、保障するのか?」という基本的な問い合わせ直されている。近年、国際的人権保障機関では、上記のような「人権規範」を始めとして、国家に対して国内で企業を規制するよう要請することとは別個に、直接企業に対して人権を保障するよう求める動きがみられる。国際的人権保障機関は、国家中心的な国際的人権保障の中で、「企業の人権保障義務」をどのようなものとしてとらえ、どのように実現しているのか、このことを検討するのが、本稿の目的である。

このような課題に応えるため、以下では、次のような順序で検討をすすめる。まず、第1章では、「企業の人権保障義務」が提唱される背景を明らかにするため、企業に対する国際社会の対応を概観し、整理する。次いで、第2章において、国際的人権保障機関の実行を検討し、そこで議論されている「企業の人権保障義務」の内容を検討し、第3章において、国際的人権保障機関が企業に対してこの「企業の人権保障義務」の履行を働きかけるアプローチについて検討を行う。最後に、第4章において、これまでの検討の結果を総括し、「企業の人権保障義務」を巡る動向から示唆される、国際的人権保障の将来像について私見を述べる。

6) 申惠丰「人権条約上の国家の義務（2）－条約実施における人権二分論の再考－」『国際法外交雑誌』第96巻2号（1998）、59頁。

なお、「世界人権宣言はもともと、すべての人及び国に向けられた指針という性格上、国家の義務について特に区別して明記することはしていない。これに対して、人権条約は、人権という国家と個人間及び個人相互間のいざれにおいても生じる問題を対象としつつ、国際条約として人権保障を行おうとするものであり、義務の授範者はあくまでも締約国たる国家である。」申「前掲論文（脚注5）」、23頁の脚注50。

2. 用語の定義

本論に入る前に、本稿で使用する用語の意味を明らかにしておきたい。まず、「企業の人権保障義務」にいう企業と人権保障の意味である。ここにいう企業には、その活動範囲や規模、営利・非営利の別に関係なく、すべての私的企業が含まれる⁷⁾。また、人権保障については、3つの側面⁸⁾があるものと理解し、人権尊重、人権保護及び人権充足促進のすべてが含まれる。その結果、本稿で用いる「企業の人権保障義務」とは、国際的人権保障において、企業が個人の人権を保障するよう求められる人権尊重の側面（消極的側面）、及び人権保護並びに充足促進の側面（いずれも積極的側面）を含むものをいう。その具体的な内容については第2章で検討することとし、ここでは、倫理的・道徳的、社会的、政治的及び法的に求められるものすべてを含めた総体として、広義の意味で用いることのみを明らかにしておく。

次に、「国際的人権保障機関」とは、国連が作成した人権条約の実施機関と、国連の諸機関及び国際機関をさす。より具体的には、国連主要人権5条約、すなわち、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」（以下「社会権規約」という。）、「市民的政治的権利に関する国際規約」（以下「自由権規約」という。）、「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」（以下「人種差別撤廃条約」という。）、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する国際条約」（以下「女子差別撤廃条約」という。）及び「児童の権利に関する条約」（以下「子どもの権利条約」という。）のそれぞれに基づいて設立された実施機関と、人権委員会や人権小委員会などの国連の人権関係の諸機関と、人権関係の国際機関、特にILOをいう。「国際的人権保障」とは、これら国際的人権保障機関が主体として行う活動であり、後述するように、この中にでは国家のみならず、NGOや企業自身も行為体として登場する。

第1章 国際社会における「企業の人権保障義務」の背景

1. 国際社会における企業問題の展開

（1）国内管轄事項から国際的な関心事項へ

企業は、究極的には「人」であり、いざれかの国家の管轄権下にある。その意味で、企業をめぐる問題は、原則的には国内問題であり、一般国際法上、国家の領域的管轄に基づいて処理されてきた問題であった。そのため、「一般国際法上は外国人の経済活動について若干の一般義務を領域国

7) 従来は多国籍企業を対象に議論がなされてきた。これに対し、本稿の対象を多国籍企業とともに国内企業を含めたものとする意義は、次の通りである。①「企業と人権」がクローズアップされた背景として、国家がその管轄内で企業を統治しきれなくなったことがあり、国内企業を対象とすることも意義があること、②多国籍企業が自らの形式上の企業形態を操作して国内企業に変容することによって、考慮の対象から逃れようとする事態や、コーポレートベールと呼ばれる親会社・子会社の区別から生じる追及回避を阻止できること、などである。

8) 申「前掲論文（脚注6）、57-58頁。申の示す国家の人権保障義務の分類を参照し、「企業の人権保障義務」の内容を整理する。申は、人権法上の国家の義務を4つの側面、人権尊重（権利侵害をしないこと）・人権保護（第三者による侵害から権利を守ること）・人権充足（積極的に権利の内容を充足すること）・人権促進（権利の実現のため種々の条件整備を行うこと）から捉えている。もっとも、本稿では、分類の後二者をひとつにし、3つの側面でとらえる。

に課すにとどまり、それは著しく内容の乏しいものとなっている。…国際法は、領域国に管轄権行使の態様を白紙に近い形で委任しているといってよい⁹⁾」。従来の国際社会において、企業をめぐる問題は、企業の受入国が国際法上の義務に反したことが明白な場合に、企業の本国などが外交的保護を主張することによって、また、2国間で通商航海条約などを締結し、そのなかで企業の法的地位などを詳細に規定することによって対処されてきた¹⁰⁾。

第二次世界大戦後、このような状況は徐々に変化することになる。第二次世界大戦後、欧米市場から始まり、1960年代に第三世界へ企業が進出し始めた。このように「2ヶ国以上に跨って一貫した事業活動を展開している企業」は多国籍企業¹¹⁾と呼ばれた。多国籍企業は大規模な経済力と先進的技術をもつことから、受入国、特に第三世界諸国は、当初、自国の発展に貢献するものとして多国籍企業の進出を奨励していた。しかし、第三世界諸国では、1960年代後半から次第に多国籍企業のもつ多大な影響力に不信と疑念が高まり、チリのアジェンデ政権成立阻止を狙った多国籍企業による政治介入事件（1972年）などを受け、これら諸国の反多国籍企業の姿勢は決定的となった。

この時期、新独立国を加えた第三世界諸国は、国連などで多数派を占めるようになり、新国際経済秩序（NIEO）や経済的自決の権利の概念を登場させるなど、大きな政治勢力となっていた。その結果、国際社会において、多国籍企業の活動を規制しようとする多国間協力が進められることになった。第三世界諸国の懸念と推進力をうけ、国連や国連貿易開発会議（以下「UNCTAD」という。）、ILO、経済協力開発機構（以下「OECD」という。）、世界保健機構（以下「WHO」という。）、国連児童基金（以下「UNICEF」という。）などが多国籍企業に対して行動綱領や指針を作成し、宣言を採択した。国連では1975年に「多国籍企業に関する国連行動綱領案¹²⁾」の検討が開始された¹³⁾。この行動綱領案は、初めての多国間合意による包括的な多国籍企業規制のための文書となるはずであった。しかし、行動綱領案をめぐって、多くの点で先進国（多国籍企業の本国）と途上国（多国籍企業の受入国）の間に深刻な対立、いわゆる南北対立が生じたため議論は難航した。15年の歳月を費やして1990年に最終草案¹⁴⁾が完成するが、採択に必要なコンセンサスが得られず、1992年7月に非公式ながら廃案となった。その背景として、同年2月に米国などの主要先進国の支持を受けて事務総長に就任したブトラス・ブトラス・ガリが行った国連事務局の改編による多国籍企業情報・研究センターの閉鎖が影響しているとされる¹⁵⁾。のこととともに影響を与えたのは、

9) 小寺彰「多国籍企業と行動指針—多国籍企業行動指針の背景とその機能—」総合研究開発機構編『企業の多国籍化と法—I 多国籍企業の法と政策』（三省堂、1986年）、304頁。

10) 山本草二「海外企業活動をめぐる紛争の法構造」『国際問題』第240号（1980年）、6頁。

11) 多国籍企業の本質は、2以上の国において活動していること（越境性）、親会社（又は本社）による海外子会社（又は支社）の支配を通じ、全体として一貫した活動を展開していること（集権性）という2つの要素から成り立つとされる。高島忠義『開発の国際法』（慶應通信、1995年）、144-145頁。

12) 中村洋子「国連多国籍企業行動規準は成立するか」『日本の科学者』第27巻4号（1992年）、32頁。

13) 1974年、経済社会理事会の下に、多国籍企業に関する情報・研究センター（経社理決議1908（LV II））、多国籍企業委員会（経社理決議1913（LV II））が設立された。1975年多国籍企業委員会第一会期で、国連多国籍企業行動綱領案の検討が開始された。林司宣「国連多国籍企業委員会および多国籍企業センターの活動」『国際商事法務』第7巻2号（1979年）、74-75頁。

14) E/1990/94。

15) 中村洋子「国連の機構改編と対多国籍企業方針の転換」『日本の科学者』第28巻10号（1993年）、48頁。

行動綱領の起草を推し進めていた途上国の態度の変化である。1990年代に入り、直接投資の落ち込みに直面した途上国はその態度を多国籍企業に対する規制の緩和へと変化させてきていた¹⁶⁾。国連は、多国籍企業への規制から、投資の保護と促進、そして「開発のための柔軟性」という視点へと政策を転換した¹⁷⁾。

1990年代以前の企業への関心をまとめれば、次のようになる。企業問題は、多国籍企業がもつ政治力・経済力に対する途上国の危機感から、国際的な関心事項として取り上げられるようになつた¹⁸⁾。この時期の企業問題の特徴は、次のようにまとめることができる。すなわち、主たる対象は多国籍企業であり、国家との関係で生じる問題を扱っていたこと¹⁹⁾、また、多国籍企業の規制が関心の中心であったため、国際的な議論では、多くの点で南北対立が生じたこと、そして、この南北対立が法的拘束力ある国際文書の採択に深刻な影響を与えたため、実効性の問題と法的性格の問題が区別して考えられ²⁰⁾、工夫された実施手段をもつ法的拘束力のない指針または行動綱領という形で国際的文書が成立したことである。このような国際的文書は、多国籍企業を対象としながらも、実際のところは国家に対し企業活動を規制するよう求める規定が多くあり、実質の名宛人は国家である傾向が強かった²¹⁾。

(2) 企業と国家の問題から企業と個人・社会の問題へ

先に述べたように、これまで企業と国家との関係に視線が向けられていたため、多国籍企業が取り上げられてきた。やがて、国家だけでなく、個人や社会、環境との関係へと視点が拡大され、国内企業も含めた企業の活動も国際的な関心事項となってきた。

もっとも、従来から、国内問題として個人や社会、環境との関係で企業活動が問題となってきており、また、国際社会においても少数ながら「ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(1977年。以下「ILO三者宣言」という。)²²⁾や、「WHO/UNICEF人工乳のマーケティングに関する行動綱領」(1981年。以下「WHO/UNICEF行動綱領」という。)²³⁾のように企業と個人との関係を取扱っていたものも存在していた。しかし、最近では、「企業と人権 (Business and Human

16) しかしながら、途上国と同様に行動綱領案を推進してきた国際消費者機構は中国やパキスタン、インド、インドネシアなど依然支持している国家が存在することを述べている。中村「前掲論文（脚注15）」、49頁。

17) K.P. Sauvant & V. Aranda, "The International Legal Framework for Transnational Corporations", in A.Fatouros (ed.), *Transnational corporations: the International Legal framework (United Nations library on transnational corporations, vol. 20)*, Routledge, 1994, pp.83-115, pp.103-109; Peter Muchlinski, "Attempts to Extend the Accountability of Transnational Corporations: The Role for UNCTAD", in M. T. Kamminga and S. Zia-Zarifi (eds.), *op. cit.*, pp.102-106.

18) 吾郷真一「国連による多国籍企業の規制」『国際問題』第240号（1980年）、16頁。

19) 武部昇・青沼淳・佐藤知子訳 外務省国際連合局監修『国連事務局報告 多国籍企業と国際開発』国際開発ジャーナル社、1973年、57-98頁。Peter Muchlinski, *op. cit.*, pp.97-117.

20) 「多国籍企業に関する国連行動綱領案」作成において、多国籍企業に関する情報・研究センターは次のように述べた。実効性とは本質的に文書に対する当事国の政治的約束の機能であり、実施手続及び検討手続の有効性である。綱領の法的性格の問題がその実効性の問題ほどの意味がなければ、綱領の全ての規定を厳格な法的用語で表現する必要は軽減される。佐分晴夫「多国籍企業行動綱領作成過程の検討」『金沢法学』第28巻2号（1986年）10-11頁。

21) 植木俊哉「『国際組織法』体系に関する一考察(1) —『国際組織法総論』構築への予備的考察—」『東北法学』第56巻（1992年）、10頁。川本紀美子「国連人権小委員会 企業の人権責任に関する規範」アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）『アジア・太平洋人権レビュー 2004 企業の社会的責任と人権』（現代人文社、2004年）、39-40頁。

22) ILO, *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (Third Edition)*, ILO, 2002. なおILO東京支局による日本語訳 (<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyopubl/japanbook.htm>) が出ている。

23) WHO, *International Code of Marketing of Breast-milk Substitutes*, WHO, 1981.

Rights)」といった個人・社会に対して企業が及ぼす影響への視点が国際社会に認識されるようになってきた。

① 「企業と人権」への国連の対応とそれをめぐる対立

1980年代後半から国連の人権小委員会では、多国籍企業の活動が人権に与える影響についての研究が始まっていた。1998年に多国籍企業作業部会が設置され²⁴⁾、1999年には人権小委員会委員のDavid Weissbrodtが起草作成者となり²⁵⁾、「人権規範」の起草作業が進められた。5年の歳月をかけて検討を重ね、人権小委員会は2003年8月「人権規範」²⁶⁾を全会一致で採択した²⁷⁾。「人権規範」は多国籍企業及び国内企業すべてに適用され、かつ実施手続きを備えた、“nonvoluntary”な性格の国際文書である²⁸⁾。この「人権規範」の性格については、第2章及び第3章で詳しく検討する。

採択された「人権規範」は、翌年に人権委員会に送られた。人権委員会は、a) 人権に関する企業責任の問題が重要であること、b) 人権高等弁務官事務所（以下「OHCHR」という。）に対して、「人権規範」を含めた現行の取り組みや基準について、ステイクホルダー（利害関係者）の意見を求めながら、2005年の人権委員会第61会期に報告書を提出すること、c) 人権小委員会は「人権規範」に関していかなるモニタリング機能も実行すべきではないこと、を内容とする決議をコンセンサスで採択した²⁹⁾。人権委員会は、「企業と人権」の重要性は認める一方で、「人権規範」の審議を2005年度以降の会期に先送りした。

人権委員会がこのような態度をとった背景には、企業側からの強い反対があり、先進国政府代表を中心に慎重論が出されたからだとされる。これら反対派・慎重派の批判は、「人権規範」の内容に対してではなく、「人権規範」に規定された国連によるモニタリングなどの実施手続にあり、企業側は、人権に関する取り組みをあくまで自主的におこなっていくべきものと主張している³⁰⁾。一方、NGO側は、人権小委員会での「人権規範」採択当日に全面的な支持声明を発表するなど、「人権規範」を歓迎している³¹⁾。このように「人権規範」をめぐっては、NGO側と企業側の間で生じている対立が目立っている。

人権委員会は、2005年の決議2005/69において、国連人権高等弁務官による報告書を歓迎した上で、国連事務総長に特別代表を任命するよう求め、特別代表に2年間に渡り報告書を委員会に提出するよう求めた³²⁾。報告書作成に当たって、特別代表は、国家、国際機関、企業、NGO、労働者団体、先住民コミュニティなどのステイクホルダーと協議をしながら、自身の任務を果たすことと

24) E/CN.4/Sub.2/RES/1998/8, para.4.

25) E/CN.4/Sub.2/1999/9, para.34.

26) E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2.

27) E/CN.4/Sub.2/2003/13, para.31.

28) David Weissbrodt & Muria Kruger, "Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights", *American Journal of International Law*, vol.97 no.4, 2003, pp.901-922, p.913.

29) E/CN.4/DEC/2004/116.

30) 横田洋三『『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（案）』の紹介』『法律時報』第77巻1号（2005年）、26頁。

31) 川本「前掲論文」、48頁。

32) E/CN.4/RES/2005/69, para.1.国連人権高等弁務官事務所報告書はE/CN.4/2005/91である。

された³³⁾。特別代表には、国際政治学者のジョン・ラギーが任命され³⁴⁾、人権委員会に対する報告書のほか、企業活動に対する国連の主要人権条約上の国家の義務についての報告書を提出している³⁵⁾。また、人権小委員会では、人権規範採択後、作業部会の任期がさらに3年延長された³⁶⁾。

2006年3月15日の人権理事会設置後、特別代表に関しては、人権理事会決定1/102³⁷⁾および人権理事会決議5/1³⁸⁾により、そのマンデートが更新された。しかし、人権小委員会の作業部会に関しては、見直しの対象となってしまった。

②国連と企業のパートナーシップの推進

企業がもつ影響力の大きさを逆に活用しようとする動きも見られる。国連は、自身の構造を改革し、機能をより強化するための方針のひとつとして、企業やNGOなどの非国家行為体とのパートナーシップ構築を位置づけた。ブトロス・ブトロス・ガリ前国連事務総長によりNGOや企業を含む“civil society”に対して国連は開かれたものになることの必要性が指摘されていた³⁹⁾。1997年のコフィ・アナン事務総長就任とともに非国家行為体とのパートナーシップはより明確な形で進められるようになり、その後8年間において変化し発展し続けてきた⁴⁰⁾。

国連と企業との関係は決して新しいものではなく、以前から調達上の関係があつたり、また国連での基準設定へ企業が直接または間接的に参加したり、国連のテクニカルコーポレーションでは国内中小企業が対象であつたりしてきた。しかしながらこれまでとは異なり、企業が本来の商業的な意味からの関係を越えて、例えば平和維持や武装解除、人権やグッド・ガバナンス、持続可能な開発、及び貧困問題の解決といった国連が目標とする問題に関してパートナーになるという根本的な変化が生じてきている⁴¹⁾。この新たな国連との関係が、パートナーシップと呼ばれている⁴²⁾。

パートナーシップは企業活動本来の商業的な意味での関係とは区別されている。しかし国連は、企業と同様に有用なものであるとしている。パートナーシップへ参加することは、このあと検討する「CSR (Corporate Social Responsibility)」(以下「CSR」という。)への取り組みとして有用である。またパートナーシップの結果実現される、活動地の社会・環境問題の解決は市場の安定や投資の促進、企業自身の安全という点でも有用である。パートナーシップはゼロ・サム・ゲーム

33) Human Rights Resolution *id.*, para. 3.

34) SG/A/934.

35) 例えば、E/CN.4/2006/97, A/HRC/4/35, A/HRC/4/35/Add.1-4, A/HRC/4/74など。

36) E/CN.4/Sub.2/RES/2004/16, para.3.

37) A/HRC/DEC/1/102, para.1 & Annex.

38) A/HRC/RES/5/1, para.61 & Appendix I.

39) A/51/761, paras.96-98.

40) A/51/950, paras.207-216. このなかで、企業と国連の関係的重要性が、NGOとの関係とともに指摘された。またAction17として挙げられた提案において、国連とNGO、企業それぞれの関係構築への取組が個別に取り上げられている。国連の行政改革・機能強化として、NGOと並んで企業とのパートナーシップを位置づける、国連の意思是その後のミレニアム国連総会(A/54/2000, paras.334, 335-361, 367.) や、2002年の事務総長報告書(A/57/387, paras.133-147.) のなかでも、継続して確認できる。

41) A/54/700, paras.9-21; A/56/323, paras.1-5; Jane Nelson, *Building Partnership: Cooperation between the United Nations System and the Private Sector*, United Nations, 2002, pp.20-21.

42) 詳しくは、第3章3節(1)及び(2)を参照。

ではなく参加者が相互に利益を得る「**WIN-WIN SOLUTIONS**⁴³⁾」であるということが、パートナーシップを推進する原理として全面的に打ち出された。

国連と企業とのパートナーシップは、年々制度として確立され、対象や規模を拡大させつつある。2003年、パートナーシップについて紹介する国連のWebサイト“**The UN & Business**⁴⁴⁾”が開設された。そこでは、2000年に配布された「国連と企業との協働に関する指針⁴⁵⁾」（以下「**協働指針**」という。）や、UNCTAD、国連環境計画（以下「**UNEP**」という。）や国連開発計画（以下「**UNDP**」という。）、ILO、WHO、国連人間居住センター（以下「**HABITAT**」という。）などが行う多数の事例が示されている。

国連におけるパートナーシップを代表する活動に、国連グローバル・コンパクト（以下「**GC**」という。）がある。GCは、1999年の世界経済フォーラム（ダボス会議）でアナン国連事務総長によって提唱され、2000年7月に国連本部で正式に発足した。GCの目的は、「世界中で展開される企業活動のなかにGC原則を組み入れること」と、「国連の目的を支持する行動を引き起こすこと」である。GCは、企業とそのステークホルダー（NGO・労働者団体・学術団体など）が、企業を名宛人とする人権・労働基準・環境・腐敗防止の4分野からなるGC10原則を、企業活動に反映させたり、それを目的とした事業を行ったりして実現する自発的イニシアチブである。GCを運営するのは、国連事務局と6つの国際機関（OHCHR・ILO・UNEP・UNDP・国連工業開発機関（以下「**UNIDO**」という。）・国連薬物犯罪事務所（以下「**UNODC**」という。）である。対話や学習を中心とした緩やかで開かれた枠組みであり、地方政府（シティ）が参加し始め⁴⁶⁾、2004年には腐敗防止に関する第10原則が加わるなど、現実に対し柔軟に対応してきた。

ここでは国連を中心に取り上げたが、国際社会は、国家に対するものから個人に対するものへと、企業が及ぼす影響に関して視点を拡大させ、企業による人権侵害を阻止し及び人権保障を促進する活動を展開してきている。このような国際社会の視点の変化は、何によってもたらされたのであろうか。その背景のひとつである、企業に地球市民としての行動を求める「**CSR**」という概念について、項を改めて検討する。

2. 「CSR」概念の登場と発展

「**CSR**」は、90年代に欧洲で登場し、その後、米国へ、そして日本へと広がってきた概念である。

43) “The UN & Business” Home Page (<http://www.un.org/partners/business/index.asp>) の “Win-Win solutions” (<http://www.un.org/partners/business/otherpages/factsheets/fs4.htm> (viewed, 1st Jan, 2005)) を参照。

44) “The UN & Business” Home Page (脚注43) を参照。

45) “Guidelines on Cooperation between the United Nations and the Business Community”, Annex III, A/56/323. “the Business Community” は民間企業を指す。「**協働指針**」は、国連全事務局と国連基金と計画（UNICEF、UNFPA、UNDP、UNEP、UNCTAD、地域的委員会）の共通枠組みであり、国連システム内のその他機関の枠組みとして用いてよいとされる。

46) GCとシティとの関係については以下を参照。拙稿「グローバル・コンパクトへのシティの参加とその可能性—企業の国際的行動規範履行確保へのメルボルンの施策を例として」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』、78-93頁。

日本では、2003年が「CSR」元年と呼ばれており⁴⁷⁾、日本に当該概念が浸透してきたのは最近のことである。

90年代以降、爆発的な広がりをみせる「CSR」はいくつかの点で従来の社会的責任論とは質的に異なる性質をもつ。「CSR」は、企業問題を個人や社会との関係で考える視点を国際社会に与えた点で、「企業の人権保障義務」を取扱う本稿にとって、検討に値する。ここでは、一般的な概念としての企業の社会的責任と、90年代型の企業の社会的責任概念を表す「CSR」とを区別して用いる。

「CSR」は一般的に、「企業の社会的責任⁴⁸⁾」や「企業の社会に対する責任⁴⁹⁾」などと訳される。この概念の意味をより適切に反映させるために、「企業の社会的信頼性（信頼度）」という訳を当てる見解⁵⁰⁾もみられる。企業の社会的責任は、文字通り、企業が自身の属する社会との関係で果たすべき責任であり、「CSR」の具体的な内容は、企業が属する社会によって決定される。このことは2つの意味をもつ。

第1に、「CSR」は、法の要請に応えることを越えた、社会からの要請に応えることを求めるものであるということである。大きくとらえた場合、「CSR」には、法令遵守といった最低限度の社会ルールを守りながら企業活動を行うことへの要求と、そうした最低限の要求を満たした上で、それを越えて広く公益に資するような（または資するように）事業なしし活動を行うことへの要求が含まれるとされる⁵¹⁾。

第2に、「CSR」は経済的な要請に応えることを越えた、社会的な要請、環境面からの要請にも応えることを求めるものであるということである。この社会的な要請の一要素として人権が含まれる⁵²⁾。

社会とは、言い換えれば企業とステークホルダーとの関係である。ステークホルダーとは、消費者・労働者・投資家・地域社会・政府・国際機関などをいう⁵³⁾。企業は、その活動の態様や性格などによって、関係をもつステークホルダーが異なり、また、ステークホルダーの価値観や態度も時代や地域により変化するため、「CSR」としての取り組みの対象にも内容にも差が出てくる⁵⁴⁾。

47) 谷本寛治「新しい時代のCSR」谷本寛治編『CSR経営 企業の社会的責任とステークホルダー』（中央経済社、2004年）、2頁。

48) 日本経済団体連合会などが採用している。日本経済団体連合会HP (<http://www.keidanren.or.jp/indexj.html>) を参照。

49) 2004年9月12日に関西大学で開かれた日本心理学学会公開シンポジウム「企業の社会的責任と心理学の役割」において、富士ゼロックス会長小林陽太郎（前経済同友会代表幹事）が講演のなかで、経済面・社会面・環境面での三つの責任を合わせて「CSR」とすることから、「企業の社会的責任」ではなく、「企業の社会に対する責任」とすべきであると主張した。

50) 同上のシンポジウムにおいて、GRI理事の後藤敏彦氏による講演「今、なぜCSRか？」に基づき記述。

51) 梅田徹「企業の社会的責任をめぐる最近の状況」『世界の労働』第52巻11号（2002年）、2頁。

52) 後述するように時代や地域により内容に相違が生じる「CSR」であるが、この点に関する認識は共通である。例えば、使用者団体の憲章（一例として）日本経済団体連合会企業行動憲章序文（日本経済団体連合会Home Page、脚注48）や、NGOや評価機関の基準（例として）Global Reporting Initiativeの持続性報告の指針 (<http://www.globalreporting.org>) や米国の経済優先度調査会認証機関のSocial Accountability 8000 (<http://www.sa-intl.org>)、EU (COM (2001) 366 final, paras.52-58.) や国際機関（一例として）UNCTAD, *Social Responsibility, UNCTAD series on issues in international investment agreements*, United Nations, 2001, pp.40-45.) の見解のなかで確認できる。

53) ステークホルダー概念に関しては次のものを参照。出見世信之「CSRとステークホルダー」谷本『前掲書』、35-50頁。

54) 「CSRとは実際に何をさすのか、何に対応しなければならないのか（例 人権、労働環境、環境保護、地域貢献など）という具体的な定義は、ほとんど不可能であると考えている。なのでならば、CSRは、社会又は市場との関係においてその内容が決まつてくるものだからである。つまり、CSRの指すところは、市場や地域の人々との交流や対話を通じて、又は相互作用を通じて何をやるかを決めていくことで、その具体的な実践内容が決まつてくるからである。」高巣他「企業の社会的責任求められる新たな経営観」日本規格協会、2003年、11頁。

企業は、個々のステイクホルダーとの関係を重視しながら、「国ごとのローカル対応に加え、グローバルレベルでの新たな社会問題への対応に迫られている⁵⁵⁾」のである。

企業は、具体的な内容には差はあるものの、ステイクホルダーとの関係において社会的責任を負ってきた。企業の社会的責任は、企業の影響力に対するステイクホルダーや地域社会からの期待・圧力への反応であると同時に、ステイクホルダーと地域社会の支持・評価によって支えられている⁵⁶⁾。かつての企業の社会的責任に対して、今日の「CSR」が対象・内容ともに拡大したその背景には、企業と関係する多様で広範囲な行為体を取り込み、その要請の集約化をはかり、効果的に企業活動に反映させる社会システムが構築されてきていることがある。この社会システムは草の根レベルから国際的レベルまで、さらには民間レベルから公的レベルまでと、様々な段階で発展している。社会との関係によって確立される「CSR」は、その履行も社会との関係に依存する。地球規模に拡大した「CSR」はそれをめぐる社会メカニズムの規模や多様性も地球規模に拡大させた。

社会的メカニズムには、大別して次の2つのものがある⁵⁷⁾。

第1に、企業に対してステイクホルダーがそれぞれモニタリングし、その評価をステイクホルダーとしての活動に結びつける方法である。企業をモニタリングし、消費者として個人やNGOは消費ボイコットや「CSR」の評価に基づく購入を行い、政府は調達に反映させる。投資家としての個人や金融機関、大学は、社会的責任投資（SRI）⁵⁸⁾という形で反映させる。NGOや民間の評価機関は、モニタリングの結果を、批判や格付け、ソーシャル・ラベリング⁵⁹⁾という形で発信する。国際機関⁶⁰⁾もモニタリングの結果を、調達に反映させたり、またパートナーを決定する際に反映させたりしている⁶¹⁾。

第2に、協働アプローチといわれるもので、企業を交えた形で、課題や規則の設定や活動を行うものである。企業とステイクホルダーとの間にネットワークを形成し、情報交換や対話をを行う方法であり、EUマルチ・ステイクホルダー・フォーラムやOECDの多国籍企業指針の枠組みなどがこれに当たる⁶²⁾。各国や各地域、公的機関や民間の別を問わず、「CSR」に関するフォーラムが行われている。企業とNGOとの間で協働し、労働環境改善、環境保全運動、地域社会支援活動などを

55) 海野みづえ「グローバル化するサプライ・チェーンでのCSRマネジメント」高巣・日経CSRプロジェクト編『CSR 企業価値をどう高めるか』(日本経済新聞社、2004年)、248頁。

56) 谷本『前掲論文』、6-7頁。

57) Lucas Bergkamp, Hunton & Williams, Brussels, "Corporate Governance and Social Responsibility: a New Sustainability Paradigm?", *European Environmental Law Review*, vol.11 no.5, 2002, pp.136-152.

58) 社会的責任投資（SRI）財務的指標と社会的指標によって企業を評価し投資するもの。谷本『前掲論文』、16頁。

59) 社会的基準が満たされている商品に対してラベルを直接貼付したり、商品の陳列棚にラベルを張ったりして消費者に表示すること。栗山直樹「企業の社会的責任と『労働』—中核的労働基準との関連を中心として—」『世界の労働』第52巻11号(2002年)、15頁。

60) 例えばUNCTADの見解を示したものとして以下参照。UNCTAD, *The Social Responsibility of Transnational Corporations*, United Nations, 1999, pp. 2-17. UNCTAD, *op.cit.*, pp.17-51.

61) 「CSR」に関する原則・指針の動向については、山崎公士「企業の社会的責任に関する国際的指針 国際人権法の視点から」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』、10-24頁を参照。また、モニタリングに基づくステイクホルダーの行動全体に関しては、脚注に挙げたものの他に、森原秀樹「人権とCSR」谷本『前掲書』、121-140頁を参照。

62) Lucas Bergkamp, Hunton & Williams, Brussels, *op.cit.*, pp.136-137. EUマルチ・ステイクホルダー・フォーラムに関しては次のものを参照。COM (2002) 347 final, para.6.

行うこともここに含まれる。

これら社会システムの構築により、企業側が自発的に「CSR」活動を行うようになってきている。企業の「CSR」活動には、①情報公開や行動綱領・企業憲章の策定、コーポレートガバナンスの実現といった企業活動への「CSR」の示す3つの責任の組み込み、②社会的要素に配慮した商品やサービス、社会的事業の開発、及び③企業の経営資源を活用したコミュニティへの支援活動という3つからなるとされる⁶³⁾。

他方で、「CSR」の問題点も指摘される。「CSR」はその内容が、背景となる社会の相違により、多様化するものであるため、実際に企業が「CSR」として活動を決定するに際して、困難と誤解が生じている⁶⁴⁾。ステークホルダーの拡大により、どこまでを企業が活動の対象とするステークホルダーの範囲とするのか、どこまでが企業自身の活動とみなされるサプライチェーンの範囲なのか、などが問題となっている。また、「CSR」に取り組んでいるのは、主に大企業であり、中小企業にどのように根付かせていくかという課題もある⁶⁵⁾。さらに、より規制的なアプローチを求める側と、自主的なアプローチを主張する側との間で対立が生じているのも事実である。「CSR」 자체が企業にとって一種のブームとなっており、一過性のものにすぎないと批判もある。

これらの批判にもかかわらず、「CSR」は、大きな意義があると考える。それは、前述のように、地球市民として、経済だけではなく社会・環境問題に対応できるグローバルな視点の一方で、社会の地域性・時代性やステークホルダーの期待・要求に対する敏感さを求めるローカルな視点の双方をあわせもち、双方からの活動を企業に求めている点である。このような特徴をもつ「CSR」は、ステークホルダーが企業に求め、また企業が自発的に取り組むなかで実現されている。

3. 「企業と人権」による人権問題の再構成

企業と個人・社会との関係への注目や「CSR」の浸透は、「企業と人権」という視点を登場させた。「企業と人権」は、企業活動と人権問題との関係をより包括的にとらえようとするものであり、また複雑化する企業活動と人権問題との関係を分析し、より明確にさせようとするものでもある。

(1) 「企業と人権」が示す巨視的な視点

受入国及び本国との関係で問題となっていた企業問題が、「企業と人権」の視点から個人との関係でとらえるようになったことによって、次の3点、すなわち①人権問題の地理的な拡大、②人権領域の拡大、③企業の役割の拡大が見られる。

第1に、人権問題のグローバル化である。企業活動が国境を越えて拡大するに従い、企業と人権の関係も国境を越えて拡大していく。劣悪な労働環境や長時間労働といった労働問題は第一次世界大戦後からの伝統的な問題であるが、現在は企業単体の範囲に留まらず、その下請け企業や孫請け

63) 谷本「前掲論文」、8頁。

64) 梅田「前掲論文」、10頁。

65) 秋山他「前掲論文」、26頁。

企業の労働問題、例えば途上国におけるスウェットショップ（搾取工場）やプランテーションでの労働問題を含めて評価されるようになっている。

第2に、対象となる人権の範囲の拡大である。国家による人権侵害と比べると、企業が関わる人権の範囲は、労働に関する人権と企業が有する経済的権利が主なものであった。しかし、「企業と人権」の視点によれば、その内容は著しく拡大し、ほぼすべての人権が対象となる⁶⁶⁾。企業活動と人権との関係は、個人が活動する際の立場（労働者や消費者、投資家など）によって相違はあるが、家庭内から公の場まで何らかの形で存在する。

第3に、企業の人権に対する役割の拡大である。企業は途上国に対する脅威であるとされ、これまで企業の人権侵害者の側面が強調されてきた。「企業と人権」という視点は、企業の人権に対する積極的側面も重視する。この側面は、企業の規制に対する反論、すなわち「企業が活動地域の経済発展・雇用に貢献している」というものと理解されてきた⁶⁷⁾。しかし、「CSR」により、企業側にも、そのステイクホルダー側にも、企業の担う社会面・環境面での役割が認識されるようになった。また、国連は、自身の目標を達成するため、パートナーシップを推進している⁶⁸⁾。

(2) 「企業と人権」が示す微視的視点

人権を実効的に保障するには、企業に適切な対応を求める必要がある。「企業と人権」という視点は、企業活動と人権との関係を明確化するという要請も含んでいる。

企業の活動範囲が地球大に拡大しているからといって、すべての人の、すべての人権を保障するよう求めることは、企業に必要以上の負担をかけ、また实际上不可能である。「CSR」の内容が社会との関係のなかで決定されるように、企業に人権問題の対処を求めるこには、一定の限界がある。すなわち企業は、「活動と影響の範囲内」において人権への配慮を求められるのである⁶⁹⁾。

「企業の活動と影響の範囲内」という点については、ある程度共通の認識がみられるものの、これを判断するための指標は判断者それぞれに相違がみられる。名称の違いはあるが、一般的な傾向として次のようなものが挙げられる。すなわち、「侵害主体⁷⁰⁾」、「被害者との近接性⁷¹⁾」、「侵害と

66) Michael K. Addo, "Human Rights and Transnational Corporations: an Introduction", in Michael K. Addo (ed.), *op.cit.*, pp. 3-37, p.28.

67) Chris Avery, "Business and Human Rights in a Time of Change", in M. T. Kamminga and S. Zia-Zarifi (eds.), *op. cit.*, pp17-73, pp.22-25.

68) 本稿第1章1節(2)②を参照。

69) 国連機関、特に人権高等弁務官事務所や、人権NGO、研究者などの見解において示されている。これらの見解については、以下の本文において脚注で示す。

70) 企業が侵害者であるか否か、または政府が侵害者であるか否かなどを問う。Steven R. Ratner, "Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility", *Yale Law Journal*, vol.111 no.3, 2001, pp.443-543, pp.496-506.

71) 企業と当該個人が特別な関係があるかが問題となる。例えば、HIV/AIDS問題では、HIVに感染した従業員のいる企業と、HIV/AIDS問題が深刻化する地域で活動する企業とでは個人との近接性に差ができる。稻場雅紀「企業と健康・医療 アフリカのHIV/AIDSを事例として」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』、51-65頁。

の近接性⁷²⁾」、「企業活動の性質⁷³⁾」、「権利の本質⁷⁴⁾」、及び「活動地の人権保障状況⁷⁵⁾」などである。

例えば、OHCHRは、企業のコンプライアンスの有無を判断する際、上記のいくつかの基準を組み合わせることを提案している。まず、企業が進出に際して最低限考慮すべき基準として、「活動地（国）の人権保障状況」、すなわち国際的な制裁の対象であるか、ジェノサイド、戦争犯罪及び（または）人道に対する罪が行われているか、国際赤十字委員会や国連の人道支援機関の受け入れを拒絶しているか、を挙げる。さらに、考慮すべき基準として、受入国と人権侵害の近接性という点で「活動地の人権保障状況」、及び企業と人権侵害の近接性という「侵害との近接性」を挙げる。というもの、「企業と人権」とは、企業が実際に活動する地域で人権侵害があるかという地理的な面と、企業の製品やサービスが人権を侵害または助長するかという産業面をともに含むものだからである。さらに、前者は「侵害を行っている政府」と「侵害阻止に対する資源が不足している政府」という2つからなり、かつてのアパルトヘイトといった人種差別政策を行う国へ進出する場合と、国家による法政策にも関わらず文化の問題として人種差別が残る地域に進出する場合とを区別する。そして、これら2つの基準を組み合わせて、「侵害を行っている政府」であり「侵害と関係をもつたる」企業の場合は、当該国への進出は避けるべきであるし、逆に「資源不足の政府」の下で「侵害と関係を持たない」企業の場合は、進出も可能であるなど判断している⁷⁶⁾。

「企業と人権」の視点は、企業の規模や活動が拡大し、企業の活動内容が複雑になることで、企業活動と人権の関わりが拡大していることを全体的にとらえる視点と、「企業の活動と影響の範囲内」を明確にし、一企業と一個人の人権との関係を個別にとらえる視点を内包し、企業に注意を向けて人権問題を対処する必要性を訴えている。

(未完)

72) 企業と侵害者との関係、または企業活動と侵害そのものとの関係を問う。例えば、GCでは、「侵害者との近接性」から判断してコンプライアンスを、直接的コンプライアンス、利益的コンプライアンス、沈黙のコンプライアンスの3つに類型化している。GC Home Page (<http://www.unglobalcompact.org/index.html>) の “About The GC- The Ten Principles- Principle2 (Last viewed, 30 Nov, 2007.)” を参照。

73) ある特定の地域に生産拠点や販売先が集中しているなど、企業活動の規模や特徴を取り上げる。Anthony P. Ewing, “Understanding the Global Compact Human Rights Principle”, in United Nations Global Compact and Office of the High Commissioner for Human Rights (eds.), *Embedding Human Rights into Business Practice*, Global Compact, 2004, pp.28-42, p.37.

74) 生命・自由・身体に対する権利などの中核的な人権であるか、または労働権や環境権など企業活動の自由との間に利益衡量が働くような権利であるか、といった点に注目する。David Kinley & Junko Tadaki, “From Talk to Walk: The Emergence of Human Rights Responsibilities for Corporations at International Law”, *Virginia Journal of International Law*, vol.44 no.4, 2004, pp.931-1023, pp.966-969.

75) 実際に企業が活動を始める前に当該地域の人権状況を知ることができたか否か、または当該地域の政府が人権保障義務を果たしているか否か、などが具体的に問われる。Anthony P. Ewing, *op.cit.*, pp.39-42; ICHRP, *op.cit.*, pp.121-122; OHCHR, “OHCHR Briefing Paper: The Global Compact and Human Rights: Understanding Sphere of Influence and Complicity”, in United Nations Global Compact and Office of the High Commissioner for Human Rights (eds.), *op.cit.*, pp.18-22.

76) *Ibid.*, p.22.