



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（3・完）
Author(s)	菅原，絵美
Citation	国際公共政策研究. 2010, 14(2), p. 63-76
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/7993
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 — (3・完)

“Human Rights Obligations” of Corporations and their Realization:
 — Monitoring and Partnerships in International Human Rights Protection — (3)

菅原絵美*

Emi SUGAWARA*

Abstract

The main focus in this part is how international human rights organizations try to realize “human rights obligations” of corporations. These organizations have engaged in two types of approaches; one is a monitoring approach which directly or indirectly observes and evaluates business practices based on international standards and the other is a partnership approach which encourages companies to review their own practices voluntarily through their involvement in dialogue and learning processes. In conclusion, these two approaches are complementary and have a synergetic effect for realizing the obligations of corporations in the global international human rights system.

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3章 「企業の人権保障義務」の実現

第2章の検討を通じて、国際的人権保障機関は、国家が第一義的な人権保障義務を負うとする一方、国家の義務とは独立に、「企業の人権保障義務」を認めようとする動向及び見解がみられた。次に検討すべきことは、「企業の人権保障義務」が認められることにより、国際的人権保障機関のアプローチにどのような変化が生じているのかである¹⁴⁸⁾。国際的人権保障機関が現在とっているアプローチは、大別して2つのものがある。第1にモニタリング・アプローチであり、第2にパートナーシップ・アプローチである。

1. 国際的人権保障機関のモニタリング・アプローチ

国際的人権保障機関による「企業の人権保障義務」の履行確保メカニズムのひとつがモニタリング・アプローチである。モニタリングとは、人権保障促進を目的とした、情報の収集、情報の確認、そして情報の活用、さらには国連などが行う評価も含まれる幅広い活動とされる¹⁴⁹⁾。すなわち、国際的人権保障機関が「企業の人権保障義務」の人権基準及びその履行手段を提示した後、企業実践に関する情報を収集し、確認し、活用しながら、企業が履行しているか否かを直接的または間接的に評価する。直接的なモニタリングは、国際的人権保障機関が直接企業行動を対象とし、間接的なモニタリングは、既存の人権条約により国家を通じて、また「CSR」の社会システムにより非国家行為体（NGOや消費者、投資家など）を通じて実現されている。

(1) 人権条約実施機関によるモニタリング・アプローチ

人権条約は国家の義務を規定するが、前章で述べたように、少ないながらも企業に直接注意を向ける人権条約実施機関の見解が確認できた。この見解を反映させる形で、人権条約実施機関は、①国家の人権保障義務に関する判断を行い、さらには②企業に対する勧告を採択するなど、企業に対するモニタリング・アプローチの萌芽をみせている。

前者である国家行為に対する人権条約実施機関の判断には次の3つの変化や拡大がみられ、そこから締約国の義務を通じて、人権条約実施機関が企業活動を間接的にモニタリングする傾向が確認できる。

第1に、国家の義務違反認定への反映である。元来、「企業と人権」の問題は国内管轄事項であり、人権条約実施機関による国家の義務違反認定は、「企業と人権」の問題に対しては二次的なものであった¹⁵⁰⁾。しかしながら、人権条約実施機関が一般的意見・一般的勧告のなかで、私人による権

148) 実際に個人の人権保障に影響がみられなければ、国家に人権保障義務があろうと、企業に「企業の人権保障義務」を認めようと、学問上のただの区別にすぎないとの批判もある。Sigrun I. Skogly, "Economic and Social Human Rights, Private Actors and International Obligations", in Michael K. Addo, *op.cit.*, pp.239-258, p.257.

149) UN Office of the High Commissioner for Human Rights, *Training Manual on Human Rights Monitoring Professional Training Series no.7*, United Nations, 2001, p.9.

150) 国家に課せられる保護義務は、「ある結果を達成するためあらゆる措置をとる義務は、あらゆる措置を取ったにもかかわらず結果が達成されなかったことのみをもって違反とされるのではなく、なしうる措置を真正に行ったことが示されれば違反とはされない」ものとされ、私人間による人権侵害の事実、国家行為に対して、消極的に評価されてきた。申恵丰『人

利侵害に対して締約国の注意を促し¹⁵¹⁾、締約国に対し政府報告書を介して私人による人権問題の情報を求める¹⁵²⁾なかで、企業活動と国家の義務がより積極的に結び付けられ、国家の裁量の余地が狭められつつある。例えば、自由権規約委員会は、「一般的意見31」において、私人行為による人権侵害へ注意を向け、私人による侵害から個人が保護されている状態が自由権規約上の国家の義務履行であるとする見解を示した。そして、積極的義務の違反にあたるものとして、①国家の許可がある場合、②私人又は私的団体による行為によって生じた侵害に対して適切な対応を欠く場合、又は③私人又は私的団体による行為によって生じた侵害に対する相当な注意（due diligence）を怠った場合を指摘している¹⁵³⁾。同様に、子どもの権利委員会、社会権規約委員会、および女子差別撤廃委員会でも、締約国は、相当な注意をもって、非国家行為体が条約の規定に従って活動するよう確保する義務を負うことを確認している¹⁵⁴⁾。

第2に、他国での人権保障に対する国家の協力義務を認める動向である。人権条約実施機関は、国外で活動する自国企業に対して本国の対処を求めている。社会権規約の第2条1項、第11条1項、第15条、第22条、及び第23条において、締約国は規約上の権利実現のため、個々に及び国際協力を通じて行動をとるよう求められている¹⁵⁵⁾。例えば、2004年の水への権利に関する「一般的意見15」において、社会権規約委員会は水への権利と関連する国際的な義務として、自国の管轄内で行われたいかなる活動も、他の締約国が水への権利を実現する能力を奪ってはならないとした¹⁵⁶⁾。すなわち、締約国は、自国の市民又は企業が、他国において個人及び地域社会の水への権利を侵害することのないよう防止措置をとるよう求められたのである。

これに対し、国外での企業活動を規制する義務を課すことは、国内法の域外的な適用及び執行を招き、受入国の主権を侵害しかねないとする懸念が表明されている¹⁵⁷⁾。社会権規約委員会の見解を全面的に支持することは困難であるが、「企業の人権保障義務」への意識が、受入国で人権を侵害する企業に対して本国に対応を求める動きへとつながったと考えられる点で、この見解は注目に値する。

第3に、協働の推進である。人権条約実施機関は、企業による人権侵害に注意を向ける一方で、

権条約上の国家の義務」日本評論社、1999年、364頁。

151) 一例として、*General Recommendation XXVII on discrimination against Roma (2000)*, General Comment adopted by the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, HRI/GEN/1/Rev.7, pp.219-224, para.28.

152) 一例として、*General Comment No.18: Non-discrimination (1989)*, General Comments Adopted by the Human Rights Committee, HRI/GEN/1/Rev.7, pp.146-148, para.9.

153) 委員会は、自由権規約第7条及び第17条、第26条を例にあげ、国家が積極的義務を負うことを述べる。*General Comment No.31: Reporting obligations of States Parties Imposed on States Parties to the Covenant (2004)*, General Comments Adopted by the Human Rights Committee, HRI/GEN/1/Rev.7, pp.192-197, para.8.

154) 一例として、*General Recommendation No.19: Violence against Women (1992)*, General Recommendations adopted by the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, HRI/GEN/Rev.7, pp.246-252, para.9.

155) *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 Economic, Social and Cultural Rights, HRI/GEN/1/Rev.7, pp.15-18, para.13. 社会権規約委員会は第11条及び第15条、第22条、第23条に基づき、関連する権利の実現のための協力の不可欠な役割を述べる。

156) *General Comment No.15: The rights to water (arts.11 and 12) (2002)*, General Comments adopted by the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, HRI/GEN/1/Rev.7, pp.106-123, paras.31.

157) Sarah Joseph, "An Overview of the Human Rights Accountability of Multinational Enterprises", in M.T. Kamminga and S.Tia-Zarifi (ed.), *op. cit.*, pp.75-93, pp.85-87.

企業の積極的側面を活用するため、国家に企業との協働を求めてきている。社会権規約委員会は、相当な食料への権利や健康を享受する権利、水への権利の「一般的意見」のなかで、当該権利実現のため、締約国に対し枠組み立法を制定し、そのなかで、NGOや企業、国際機関との協力を盛り込むよう求めている¹⁵⁸⁾。子どもの権利委員会でも、子どもの権利条約の文脈における思春期の健康と発達に関する「一般的意見4」のなかで、民間の及び（又は）伝統的な実務家、職能団体、製薬会社、並びに被害を受けやすい立場に置かれた思春期にある集団にサービスを提供している機関との連携を追求するよう、締約国に連携やパートナーシップを求めている¹⁵⁹⁾。また、「一般的意見5」においても、締約国に対し、職能団体を含む、最も幅広い意味におけるNGOとの協力を求めている¹⁶⁰⁾。

さらに一歩進んで、子どもの権利委員会は、2002年の一般的討議において、非国家行為体に対する勧告を採択するなど、非国家行為体に対する直接的なモニタリング・アプローチを示している。すなわち、第2章で述べた非国家行為体の「間接的義務」¹⁶¹⁾を示した後、国や非国家行為体、そして人権条約実施機関による永続的なモニタリングが必要である旨を提示するなど、先進的な態度をみせた¹⁶²⁾。

まず委員会は、NGOなど非国家行為体によるモニタリングを活用しようとする見解を示す。「一般的意見5」の「E.モニタリングによる実施」において、NGOや企業が実施に向けた進展を独立した立場からモニタリングすることも必要不可欠であることを確認している¹⁶³⁾。

さらに委員会は、国際的人権保障機関によるモニタリング・アプローチを歓迎している。非国家行為体によるサービス供給の影響を研究する人権委員会の特別報告者や人権条約実施機関の作業を歓迎し、すべての国際的人権保障のメカニズムや手続、特に、他の人権条約実施機関や住居・健康・教育に関する特別報告者により一層の研究が行われることを奨励している¹⁶⁴⁾。

158) *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/1/Rev.7, pp.63-71, para.29; *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/1/Rev.7, pp.86-106, paras.56; *General Comment No.15: The rights to water (arts.11 and 12) (2002)*, General Comments adopted by the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, HRI/GEN/1/Rev.7, pp.106-123, paras.50. 日本語訳については、申恵丰（訳）「社会権規約委員会一般的意見15（2002）水に対する権利（11・12条）」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 2003 障害者の権利』（現代人文社、2003年）、123-136頁、参照。

159) *General Comments No.4: Adolescent health and development in the context of the Convention on the Rights of the Child (2003)*, General Comment adopted by the Committee on the Rights of the Child, HRI/GEN/1/Rev.7, pp.321-332, para.38. 日本語訳については、平野裕二（訳）「子どもの権利委員会一般的意見4（2003）子どもの権利条約の文脈における思春期の健康と発達」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（脚注158）』、211-223頁、参照。

160) *General Comments No.5: General Measures of implementation of the Convention on the Rights of the Child (art.4, 42 and 44, para. 6) (2003)*, General Comment adopted by the Committee on the Rights of the Child, HRI/GEN/1/Rev.7, pp.332-351, paras.58.

161) 子どもの権利委員会は、企業とすべき行動のひとつとして、自主規制メカニズムの開発を勧告した。委員会が求める自主規制メカニズムの要素として、①倫理綱領の策定、②モニタリングメカニズムの開発（透明性のある報告制度で、可能であれば、独立した専門家による実施）、③指標・基準の開発、④綱領実施の実行に関して多様なパートナーが互いに取組を促すことを可能とするシステムの取り込み、⑤実効的な救済メカニズムの開発を挙げた。

162) *General Comments No.5: General Measures of implementation of the Convention on the Rights of the Child (art.4, 42 and 44, para. 6) (2003)*, General Comment adopted by the Committee on the Rights of the Child, HRI/GEN/1/Rev.7, pp.332-351, paras.42-44.

163) *Ibid.*, para.46.

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

以上から、人権条約実施機関によるモニタリング・アプローチについて次のことがいえる。人権条約実施機関は、国内的実施における問題点を克服するため、企業を含む非国家行為体が人権条約に従った活動を行うよう確保する締約国の義務をより明確にするなど、既存の制度の強化を試みている。さらに、子どもの権利委員会のように、企業に対し、「企業の人権保障義務」の履行手段を提示し、非国家行為体や国際的人権保障機関が直接にモニタリングするアプローチの採用を支持する見解を表明しているなど、新たな動きも見せている。

(2) 国連におけるモニタリング・アプローチ：「人権規範」を中心に

人権小委員会は、拘束力ある規範の起草を目指していたこともあり¹⁶⁵⁾、「人権規範」の起草過程では実施手段の検討は重要事項とされ、多くの時間を費やしながら、拘束的な手法による実施手続を検討してきた¹⁶⁶⁾。検討の結果、実施の質や手法は企業の規模及び企業のもつ資源、能力により多様であるべきであり¹⁶⁷⁾、実効的な実施は多様な行為体による調整された努力によってもたらされるとした¹⁶⁸⁾。このような考えから規定された「人権規範」のモニタリングによる手続は以下の通りである。

「人権規範」は、「H. 実施に関する一般規定」のなかで、実施の第1段階として企業のすべき取り組み¹⁶⁹⁾を示し、これに対するモニタリングとして履行確保手続を提示する¹⁷⁰⁾。「人権規範」第16項は、国際的人権保障機関自身による「企業の人権保障義務」のモニタリングを規定する¹⁷¹⁾。そこでは、国連及び既存の又は将来の国際的・国内的組織による定期的なモニタリングと検証があげられ、モニタリングは透明性と独立性をもち、NGOを含むステイクホルダーからの情報提供及び「人権規範」違反の申立による情報提供¹⁷²⁾を考慮するものとされる。

また、「人権規範」の第17項は、「国は、…必要な法的および行政上の枠組みを設置し、かつ強化しなければならない¹⁷³⁾」と規定し、国家による国内的実施を求める。「人権規範」は国家に対する法的拘束力を持たないが、「人権規範」や他の関連する国内法及び国際法の企業による履行確保を、企業の自主規制のみに委ねず、国家の第一義的責任とすることの「意義は小さくない」とされる¹⁷⁴⁾。

165) E/CN.4/Sub.2/RES/2001/3.

166) E/CN.4/Sub.2/2002/XX/Add.1, E/CN.4/Sub.2/2002/WG.2/WP.1/Add.1, paras.32-33.

167) E/CN.4/Sub.2/2002/XX/Add.1, E/CN.4/Sub.2/2002/WG.2/WP.1/Add.1, para.33.

168) E/CN.4/Sub.2/2001/WG.2/WP.1, para.44; E/CN.4/Sub.2/2002/XX/Add.1, E/CN.4/Sub.2/2002/WG.2/WP.1/Add.1, para.34.

169) 「人権規範」の社内規則化と周知、定期的報告、サプライチェーンマネジメントなどである。

170) 「人権規範」は4つの段階に分けて実施手続を規定する。すなわち、①企業の取り組み、②国際機関など第三者によるモニタリング、③国内的実施の重要性、④企業による損害などの補償である。

171) 人権小委員会委員の横田洋三は、国連の場で規範に反する行動をとった企業が名前をあげて批判されることに言及し、「人権規範」は「国連が監視を行う規範」であると述べる。横田洋三「インタビュー グローバル化する経済活動と今後のILOの役割—21世紀の条約委の役割—」『世界の労働』53巻8号（2003年）、5頁。

172) Weissbrodt & Krugerによれば、人権小委員会決議2003/16 (E/CN.4/Sub.2/RES/2003/16) によって、企業が「人権規範」の基準を満たさない場合、NGOなどが情報提供をするメカニズムの確立が求められた。David Weissbrodt & Muria Kruger, *op.cit.*, p.913.

173) 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）、37-38頁。注釈では、具体的に労働検査、オンブズマン制度、国内人権機関、その他の国内人権機構を通じての「人権規範」の周知や、国内での企業活動に関する法律あるいは行政規定のモデルとしての「人権規範」の利用を挙げている。

174) 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）、24頁。

また、非国家行為体のモニタリングによる事実上の圧力も考慮されている。「人権規範」のなかで、国際的人権保障機関がモニタリングする際、非国家行為体から提供された情報を考慮することが規定されたことに加えて、非国家行為体による「人権規範」の活用が指摘されている。人権小委員会がこの「規範」を採択する以前から、アムネスティ・インターナショナルやクリスチャン・エイドは「CSR」の評価基準として「人権規範」を採用し¹⁷⁵⁾、バークレー銀行やボディ・ショップ・インターナショナルなどは「人権規範」を試験的に導入した¹⁷⁶⁾。これまでなかった「企業の人権保障義務」の基準として、普遍的かつ包括的な文書が生み出されたことで、今後、この「人権規範」が、NGOの評価基準や社会的責任投資の基準として採用され、活用されていく可能性はある。これが、Weissbrodtの強調する「人権規範」の“nonvoluntary”な性格¹⁷⁷⁾が示すところである。

しかしながら、前述のように2004年に人権委員会は、人権小委員会が「人権規範」に基づきモニタリングすることを否定する決議を採択し、その人権委員会の要請により国連事務総長特別代表に任命されたRuggieは「人権規範」に批判的な評価を下すとともに、“nonbinding”であることを強調した。これらの点を考えると、「人権規範」の今後の活用の程度には消極的な評価をせざるを得ない。

2. 国連及び国際機関によるパートナーシップ・アプローチの試み

パートナーシップとは、グローバル化による国家の弱体化や非国家行為体の強化という事実直面した国連が自身の機能強化を目指して導入したものであり、「国連システムの1またはそれ以上の部門と非国家行為体との間の合意（agreement）であり、すべての参加者が共通の目的を達成するため、特定の任務を行うため、またはリスクや責任、資源、能力、利益を分かち合うために協働する（work together）ことへの合意¹⁷⁸⁾」と定義されている。従来、国連では、“private sector”は国家との対比で非公式な存在であり、国家を補完する存在とされていた。しかし、自身のパラダイムシフトのなかで、国連は“constituencies”という概念を示し、これはNGOを代表とする“civil society”、企業を代表とする“private sector”、及び国家から構成されるとした。非国家行為体とのパートナーシップは、もはや選択肢のひとつではなく、当然に求められるということなのである¹⁷⁹⁾。

175) David Weissbrodt & Muria Kruger, *op.cit.*, pp.906-907 & footnote.37. E/CN.4/Sub.2/2004/21, para.28.

176) David Weissbrodt & Muria Kruger, *op.cit.*, p.907 & footnote.38.

177) David Weissbrodt & Muria Kruger, *op.cit.*, pp.913, 915. Weissbrodt & Kruger は、「人権規範」の拘束的な本質の発展において重要な要素として、①国連における採択される機関のレベル、②作業部会における実施手段の改良、及び③「人権規範」の広く受け入れられることを挙げる。“nonvoluntary”な性格は、すべての企業に適用される点、及び実際の実施を伴う点の2つの意義をもっていると考えられる。

178) Jane Nelson, *op.cit.*, pp.46-47; Zebra Aydin of the Cardoso Panel Secretariat, *United Nations, Multi-Stakeholder Partnerships and UN-Civil Society Relationships: Collection of Materials from the Multi-Stakeholder Workshop on Partnerships and UN-Civil Society Relationships*, 2004, p.22. 日本語訳に関しては、次のものを参照。大泉敬子「グローバル化の進む世界と国連—『グローバル・コンパクト』の意味を問う—」『世界法年報』第23号（2003年）、26頁。

179) A/58/817, p.9.

(1) 国連によるパートナーシップ・アプローチ：GCを中心に

GCは、2000年の発足以来、国連が行う企業とのパートナーシップのなかで、中心となってきた。GCのパートナーシップの基礎は、国連事務総長と企業との「約束（コンパクト）」¹⁸⁰⁾である。GCに参加しようとする企業は国連事務総長宛てに書簡を送付し¹⁸¹⁾、①GCおよびGC10原則を企業戦略や日々の業務のなかで実現し、②また取締役会など企業の最高意思決定機関を介する形でGC及びGC10原則を浸透させ、③ミレニアム開発目標など国連の諸目標を実現するためのパートナーとなり、④10原則や国連の諸目標を実現するために行った具体的な活動を記載した活動報告書を毎年提出し、⑤GCの普及・啓発をしながらステイクホルダーとともに企業実践を高めていくことを「約束」する¹⁸²⁾。

この「約束」を企業に実現させるGCの枠組みは大別して2つの過程を循環させることで成り立っている¹⁸³⁾。第1に、「企業によるGC原則の実践の過程」である。この過程は、企業活動内での実践とパートナーシップ事業の実施から構成される。第2に、企業実践を促すための「情報・認識の共有（「対話」と「学習」）の過程」である。この過程はいくつかのレベルから重層的に取り組まれている。すなわち、全世界を対象とするグローバルなネットワーク、アジアやアフリカといった地域的なネットワーク、国単位で運営されるローカル・ネットワーク、さらにシティ単位のネットワークである¹⁸⁴⁾。以下、2つの過程を詳しくみていく。

GC原則、特に人権の2つの原則を実現するためには、①人権に対する企業活動の影響を知ることと、②負の影響を取り除き、正の影響を促進するための手段・方法を知ることが必要となる。①を主な目的としたものが「対話」であり、参加企業や団体の協力が緊急に必要なようなグローバル化や企業市民に関する特定の問題に焦点を当て、今後参加者がどのような対応・解決を目指していくべきかを議論するものである¹⁸⁵⁾。また、②を主な目的としたものが「学習」であり、参加企業・団体がGC原則の実践と問題認識を共有することを通じて、実践に関する経験や知識、方法の差を知り、また差を補強することで、より多くの参加者がGC原則を実際の活動に取り入れることを助けようとするものである¹⁸⁶⁾。「対話」や「学習」には、国連や国際機関、企業をはじめ、NGOや労働者団体、使用者団体、研究者、政府などさまざまな行為体が参加している。このよう

180) コンパクトとは、口約束と契約との間ぐらいの緩やかな状態を指すとされ、法的な拘束力はない。妹尾靖子「国連の新たな試み『グローバル・コンパクト』」『世界の労働』第52巻11号（2002年）、26-29頁。

181) リーダーシップがGC実践では重要になる。企業の場合は、取締役会や理事会の承認を得たのちに、最高経営責任者から、GCとその原則の支持を表明した書簡を国連事務総長宛てに送る。日本からの参加は、日本にあるローカル・ネットワークであるグローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークを通じての手続きが必要となる。

182) 以下、GCの参加については、GC Home Page (<http://www.unglobalcompact.org/>) の“How to Participate”を参照。

183) A/56/323, para.88.

184) シティ・ネットワークについては、以下を参照。David Teller, “United Nations Global Compact Cities Programme: The Melbourne Model: Solving Hard Urban Issues Together”, *Journal of Corporate Citizenship*, issues 11, autumn 2003, pp.113-142. 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）『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）、78-93頁。

185) Georg Kell, “The Global Compact Origins, Operations, Progress, Challenges”, *Journal of Corporate Citizenship*, issues 11, autumn 2003, pp.35-49, pp.39-40.

186) Georg Kell, *ibid.*, p.40.

な「対話」や「学習」を目的に、国連GC事務所では2006年6月にGC人権作業部会を設置したり、国際会議やセミナーを開催したり、「人権マネジメント枠組み」といった企業が人権を実現するためのプロセスの開発やガイドブック・事例集の作成をおこなったりしてきた¹⁸⁷⁾。また各国に展開されるローカル・ネットワークでも人権に関するセミナーやシンポジウムの開催を行い、「学習」と「対話」を深めている¹⁸⁸⁾。

「実践のための情報・認識の共有の過程」を経て、また自身のステイクホルダーとの関係を考慮して、GC参加企業はGC原則を実現していくことになる。GC原則の実践には、前述のように企業活動での実現とパートナーシップ事業の実施の2通りがある。企業活動での実現は、①社内外の普及・啓発活動、②社会貢献活動、③本業における実現に大別できる。具体的には、人権に関する企業方針や行動綱領の策定、社員教育、調達先であるサプライチェーン企業の取り組みの管理、ユニバーサルデザインといった人権に配慮した商品やサービスの提供などが行われている¹⁸⁹⁾。

パートナーシップ事業は、主にGC原則とミレニアム開発目標¹⁹⁰⁾の実現を目的として行われる。当該企業の他、NGOや国際機関、政府がパートナーとなり、事業の策定、実施、モニタリング、及び評価を共に行う。また、事業例が共有できるよう、他所でも実施可能である潜在性を持つことが要件である。これまでに、アフリカや南米、アジアを中心に、コミュニティ・ディベロップメント事業や、地元企業の育成事業、HIV/AIDSキャンペーン事業などが展開されている¹⁹¹⁾。

以上からGCにおけるパートナーシップ・アプローチとは、次のようにまとめることができる。GCには、企業やNGO、労働者団体、学術団体、国際機関、そしてシティと多様な行為体に参加する。政府は、GCに直接は参加していないが、パートナーシップ事業への参加や、ローカル・ネットワークの支援などで関与している¹⁹²⁾。GCでは、「対話」や「学習」を通じて、多様な行為体に問題認識や情報を共有させることで、今後の実践及び事業のために橋渡しを行っている。参加企業は、企業活動にGC原則を反映させ、人権保障を目的としたパートナーシップ事業を行い、さらに企業の年次報告書やホームページ上で、場合によっては「対話」や「学習」の場で、「企業の人権保障義務」実現のための活動を報告する。このような枠組みが、グローバル、リージョナル、ローカル、シティの4つのレベルで構築されつつある。

187) 国連GC事務所による活動については、GC Home Pageの“Issues—Human Rights” (http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/index.html) を参照。

188) ローカル・ネットワークによる活動については、GC Home Pageの“Issues—Human Rights—Activities by Local Networks” (http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Local_Network_Activities.html) を参照。

189) 企業活動内での実践内容に関しては、GC Home Pageの“About Us—The Ten Principles” (<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>) を参照。

190) ミレニアム宣言と1990年代に開催された主要な国際会議やサミットで採択された国際開発目標を統合し、一つの共通の枠組みとしてまとめられたものがミレニアム開発目標 (Millennium Development Goals) である。

191) パートナーシップ事業については、GC Home Pageの“Issues—Partnership for Development” (<http://www.unglobalcompact.org/Issues/partnerships/index.html>) を参照。

192) 例えば、GCの原則の基礎となる条約の締結や、企業とのパートナーシップに関する国連総会決議の採択、運営費の提出、国内企業の参加の促進などを行っている。GC Home Pageの“About Us—Government Support” (http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/Government_Support.html) 参照。

(2) ILOによるパートナーシップ・アプローチ

人権保障を目的としたパートナーシップ・アプローチはGCだけでなく、ILOや、WHO、HABITAD、UNICEFなどでも採られている¹⁹³⁾。第2章と同様に、ここでも、ILOを取り上げる。

ILOによる「企業の人権保障義務」の実現は、国際労働基準を支える原則から導き出される「ILO三者宣言」を中心に行われてきた。ILOがとるパートナーシップ・アプローチには、「ILO三者宣言」の基準提供の枠組み（a stand-alone framework）という性質とILOがこれまで採ってきた社会的パートナーシップという姿勢が反映されている。

ILOは「ILO三者宣言」が基準提供の枠組みとなりうるとする¹⁹⁴⁾。基準提供の枠組みとは、指標や目標、報告システムを備えた制度的なステイクホルダー参加プロセスの自主的な確立を促進するものをいい、企業行動を評価するISO¹⁹⁵⁾や原則の実践を求めるGCのようなパフォーマンス・モデルとは区別されている¹⁹⁶⁾。ILOは、企業に「ILO三者宣言」を基準として提供することはあっても、ILOが「ILO三者宣言」に基づいて企業行動をモニタリングするなど、自身が評価・勧告をしたり、企業にパフォーマンスを求めたりすることはしていない¹⁹⁷⁾。

また、社会的パートナーシップは、「相互に合意した経済的・社会的目的を達成するため、政府と使用者団体、労働者団体との間の協力的な関係」と定義され、労働問題の解決を目指し、三者間（政府・労働者側・使用者側）、または二者間（労働者側と使用者側）で行われる。パートナーシップを通じて、基本的な労働権（特に結社の自由や団体交渉権）を促進し、対話や協力的な労使関係を支える法的または制度的側面を強化し、使用者団体や労働者団体の能力を高めることができる。パートナーシップの当事者が自身に有益であると考える場合は、NGOとの対話も含まれるとしている¹⁹⁸⁾。

これらを背景として、ILOが「ILO三者宣言」を通じて行ってきた活動は、次の2つから成る。第1に、ILOは「ILO三者宣言」を企業活動の基準として提供する。企業が自主的に取り組むなかで必要となるような「ILO三者宣言」の内容の解釈手続やテクニカルコーポレーション¹⁹⁹⁾、情報提供²⁰⁰⁾、相談窓口の設置²⁰¹⁾を行っている。「ILO三者宣言」のフォローアップ手続のひとつである、

193) 拙稿「『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)」『国際公共政策研究』第12巻2号（2008年）、184-185頁。

194) ILO, *A Guide to the Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy: Knowing and Using Universal Guidelines for Social Responsibility*, 2002, (以下、「ILO Guide」という。), p.19.

195) ISO Home Page (<http://www.iso.org/iso/en/ISOOnline.frontpage>) を参照。ISO（国際標準化機構）は、工業標準の策定を目的とするNGO（なお、ISOは国際連合及び関係する国連専門機関の諮問機関的地位を得ている）で、1947年に設立された。各国の標準化機関の連合体で、現在では147カ国が参加している。本部はジュネーブにある。ISOでは、製品に対する規格化とともに、ISO9000シリーズ（品質マネジメントシステム）など、企業の管理体制（マネジメント）に関する規格化も行っている。代表的なものとして、PDCAサイクル（計画（Plan）—実施（Do）—監視・測定・分析（Check）—改善（Act））による継続的改善要求がある。これは、マネジメントシステム規格のいずれにも共通したものである。

196) GB288/WP/SDG/3, paras.26-27.

197) GB273/SDL/1, para.138; GB274/SDL/1, para.28.

198) GB288/WP/SDG/2, para.2.

199) ILOは「ILO三者宣言」実現のため企業が採りうる手法を、計量可能なもの、質的なもの、システムのものの3分類し、明確化をはかっている。ILO Guide, *op.cit.*, p.49-52.

200) ILOにはBASI Database (Business and Social Initiative Database, <http://www.ilo.org/dyn/basi/VpiSearch.Main>) という、企業活動におけるイニシアチブから、企業行動綱領、ソーシャル・ラベリングなどを包括的に集めた情報データベースがある。

201) 2008年にILOヘルプデスクを開設し、企業からの相談・問い合わせを直接受け付けている。詳しくはILOヘルプデスクの案

政府による報告書提出は、自発的な調査であり、モニタリング機能としてよりは情報収集としての意味が強い²⁰²⁾。

第2に、パートナーシップである。ILOは、リスクを回避しパートナーシップをより生産的なものとするための方法として、「対話」と共通の目標・基準を挙げる²⁰³⁾。2000年に作成された“A Guide to the Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy: Knowing and Using Universal Guidelines for Social Responsibility”（以下「ILOガイド」という。）²⁰⁴⁾は、多国籍企業及び国内企業、政府、並びに労働組合が、どのように共通の目標（expectations）を設定し、「対話」を維持し、及び多国籍企業がリスクを減少させ、相互利益を促進させるパートナーシップを持続可能とするのかについて実例を提供するものである。そのなかで示されるように、雇用問題や労働環境問題を向上させるパートナーシップの他、児童労働の解決のための事業などが行われてきた²⁰⁵⁾。

以上からILOのとりパートナーシップ・アプローチの特徴をまとめる。ILOによるパートナーシップは、「ILO三者宣言」という既存基準が存在するため、GCとは異なったものとなっている。人権基準はILO自身が明確化を行う。ILOは解釈手続やテクニカルコーポレーションなどによって、企業に履行すべき内容を提示する。その一方で、パートナーシップにおける「対話」の重視により、GC同様、人権問題を明らかにし、その問題に対して企業がとるべき行動や、解決のための行動について参加者間での決定プロセスを確保しようとしている。国際文書化された「企業の人権保障義務」の基準の存在と積極的側面を実現するパートナーシップとの両立を、また国家の義務との調整を、ILOは企業行動をモニタリングせず、企業の自発性を促すことにより保っていると考えられる。

3. 小括

これまでみてきたように、国際的人権保障機関がとるアプローチには、モニタリング・アプローチとパートナーシップ・アプローチとがある。この2つのアプローチの可能性と限界、そして両者の関係についてまとめておこう。

モニタリング・アプローチは、人権条約実施機関及び「人権規範」が定める手続との関連でみられる。「企業の人権保障義務」として、人権条約や「人権規範」という基準を示し、これに従って

内 (http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang-en/docName-WCMS_106376/index.htm) を参照。

202) ILO Guide, *op.cit.*, p.27; Sol Picciotto, “Rights, Responsibilities and Regulation of International Business”, *Columbia Journal of Transnational Law*, vol.41, 2003, pp.131-152, p.143. 「特集 企業の社会的責任と労使の役割」『世界の労働』第53巻12号（2002年）のILO海外労働事情調査団のK. B. キム氏（多国籍企業プログラム担当）による「ILO三者宣言の概要」、13-14頁。

203) 受入国・本国と、多国籍企業、その活動に関与する人々の多様なニーズにかなった生産的なパートナーシップは、企業、政府、労働組合が有する、異なるが関連する役割と責任を認識することによって達成される。しかしながら、パートナーシップはそれぞれが責任ある行動をおこなったならば価値あるものであるが、各パートナー間の信頼を維持する、または全ての人の長期的な最善利益を求めるにあたっては、潜在的なリスクが伴う。そこで、継続的な対話とパートナー間で共通の基準と価値が必要不可欠である。企業の社会的責任における自発的なイニシアチブは協働のための関係を高めることができる。ILO Guide, *op.cit.*, p.9.

204) 前掲のILO Guide（脚注194）のことである。

205) ILO Guide, *op.cit.*, pp.9-12; GB.288/WP/SDG/3, para.35-38.

企業活動を行うことを求め、自己評価とその公開、また第三者評価を企業に求めるものである。行動基準の提示と、その履行確保のためのモニタリングがこのアプローチの核心である。

一方、GCやILOをはじめとする国際機関で行われているパートナーシップ・アプローチは、企業をさまざまな事業に関与させるなかで企業の自発的な「企業の人権保障義務」の履行を促進しようとするものである。「対話」やパートナーシップによる自発的履行の促進が、このアプローチの核心である。

国際的人権保障機関は、この2つのアプローチを用いて、「企業の人権保障義務」の実現を目指してきた。このアプローチには、それぞれ可能性と限界がある。モニタリング・アプローチは、企業による最低限の基準を示すものとして一定の効果がある。しかし、基準の遵守自体では解決されない児童労働などの問題がある。また、NGOが企業の自主規制を疑い、企業との協力のもとに行われた第三者評価の客観性と中立性を、さらに自身の関与が企業側のアリバイとして用いられることを懸念しているように²⁰⁶⁾、このアプローチにつきまとう疑問を払拭することは困難である。

他方、パートナーシップ・アプローチは、企業自身に人権基準の設定と実施を含めた、人権保障の政策過程²⁰⁷⁾への参加を求めるものである。人権保障を目的としたパートナーシップである以上、少なくとも参加企業が人権侵害に直接的・間接的に関与していないことが確保されなければならない。この点は、GCの人権に関する原則や、国際機関の人権基準、パートナーシップの指針などによって試みられてはいるものの、このアプローチではより拘束的でない枠組みが前提であるため、必然的に企業による人権侵害を阻止する手段を欠くことになる。これを企業の自発性にのみ求めることには、疑問が投げかけられている²⁰⁸⁾。

以上のように、モニタリング・アプローチとパートナーシップ・アプローチは、それぞれに可能性と限界がある。しかし、もともと企業は二面性、すなわち、人権侵害者としての企業と、人権保障者としての企業という側面をもつ以上、理論的にこの両アプローチが相互排斥的とみることはできない。また、最低基準の遵守と、それを越えた目標の実現に向けた努力とは、理論的に矛盾することはないから、この両者のアプローチは相互補完的関係にあると理解すべきものであると考える。問題は、実際の運用上、この両者のアプローチの負の側面が相乗的に増大することである。すなわち、最低限度の人権基準を遵守しない企業が、国連などとのパートナーシップの外観をとり、これを免罪符として一層の人権侵害に関与することである。これら両アプローチがこのような結果を招くならば、それは無用の長物にほかならない。国際的人権保障機関の今後の活動の展開をみるに際して、実際に、この両アプローチの正の側面を相乗的に増大させているのか、その逆なのかを

206) Sigrun I. Skogly, *op.cit.*, p.254.

207) 山崎公士は、人権政策が形成・実施される過程として、問題の確認、課題の形成、政策案の形成、政策決定、政策執行、政策評価を挙げる。山崎公士「人権政策と人権政策学」江橋崇・山崎公士『人権政策学のすすめ』（学陽書房、2003年）、10、18頁。

208) Mahmood Monshipouri, Claude E. Welch, Jr. & Evan T. Kennedy, "Multinational Corporations and the Ethics of Global Responsibility: Problems and Possibilities", *Human Rights Quarterly*, vol.25, 2003, pp.965-989, pp.979-986; Surya Deva, "Human Rights Violations By Multinational Corporations and International Law: Where From Here?", *Connecticut Journal of International Law*, vol.19, 2003, pp.1-57, p.20.

みきわめることが重要であろう。

第4章 結論

1. 検討のまとめ

企業の人権に対する影響が大きくなるに伴い、国家による国内的実施に頼るだけでは人権の実効的保障は困難であることが認識され、また企業に直接人権を保障するよう求める「CSR」の動きが活発化してきている。これらを受けて、国際社会も企業に注意を向けてきている。このような「企業と人権」という視点を背景に、本稿では、「企業の人権保障義務」を、国際的人権保障機関がどのようにとらえ、またどのように実現しているのかについて検討してきた。明らかになったのは、次の3点である。

第1に、「企業の人権保障義務」の内容である。国際的人権保障機関が示す「企業の人権保障義務」には、大きく2つの見解がみられる。

ひとつは、既存の国際文書から、最低限の人権基準である「企業の人権保障義務」を明確化し、より拘束的な性格をもつ「義務」として認めようとする立場である。このような立場は人権条約実施機関や人権小委員会の見解にみられる。

他方は、企業に人権保障を求める社会的な圧力から「企業の人権保障義務」は導き出され、その範囲を企業と社会の関係から明確化しようとする立場である。「企業の人権保障義務」は「CSR」が示す段階的な義務である。GCがとる見解である。

ILOは、「ILO三者宣言」の存在と国家による国内的実施の重視、すなわち国際機関であるILOの権限の限界を重視するため、折衷的な見解をとっている。現在は「CSR」と密接な連携をとっており、より後者に近いものとなっている。

第2に、国際的人権保障機関がとる「企業の人権保障義務」の実現手段である。実現手段には、モニタリング・アプローチとパートナーシップ・アプローチとがある。

モニタリング・アプローチでは、国際的人権保障機関自身や他の非国家行為体、国家によるモニタリングが企業を拘束する圧力となり、「企業の人権保障義務」の実現をもたらしている。人権条約の実施や「人権規範」の実施手続のなかでみられる。

パートナーシップ・アプローチでは、国際的人権保障機関が、企業と多様な行為体に、「対話」や「学習」といった機会を提供することで、企業自身に、「企業の人権保障義務」の基準の設定と実施を含めた、一連の人権保障の政策過程への参加を求めるものである。GCやILOのなかでみられる。

第3に、国際的人権保障機関がとらえる「企業の人権保障義務」の内容とその実現手段の関係である。両者は、関連したものになっている。

「企業の人権保障義務」の内容を、既存の国際的人権文書から導かれるとする人権条約実施機関

や人権小委員会は、モニタリング・アプローチを採り、自身の示した最小限の人権基準を企業に履行させる枠組みとなっている。すなわち、国際的人権保障機関は、すべての企業に適用させる最小限度の人権基準を「企業の人権保障義務」の対象とする。そして、基準の遵守によって企業の消極的側面を阻止するために、より拘束的なモニタリング・アプローチをとっている。

一方、「企業の人権保障義務」の内容は当該企業と社会との関係から決定されとするGCやILOではパートナーシップ・アプローチがとられ、企業が他の行為体と「対話」をするなかで人権基準の範囲を決定する枠組みとなっている。すなわち、国際的人権保障機関は、最小限度の人権基準を当然としながらも、さらに社会との関係性で実現が求められる人権も人権基準の対象とする。「企業と人権」の現実の向上という企業の積極的側面を促進するために、より企業の自発的参加を促すパートナーシップ・アプローチをとる。

最小限の人権と、「企業と人権」の向上に必要とされる人権をそれぞれ対象としていること、さらに、より拘束的な手段で企業の人権侵害者としての消極的側面を阻止しようとするものと、より自発的な手段で企業の人権保障者としての積極的側面を促進しようとするものをそれぞれ目的としていること、以上のことから、国際的人権保障機関のとり2つのアプローチは相互補完的であるといえる。

2. 今後の課題

グローバル化による国家の統治能力低下や非国家行為体の影響力拡大などを受けて、国際社会は変化しつつある。そして、また、国際人権法も転換期を迎えている²⁰⁹⁾。本稿の取り上げた「企業の人権保障義務」をめぐる問題は、このような国際人権法の変化の一側面を示すものである。国際的人権保障機関は「企業の人権保障義務」に注目し始め、また実現手段を構築し始めたところである。ILOは例外的に「ILO三者宣言」という基準を持っていたが、「CSR」と連携しその姿勢を変化させたのは1990年代後半以降である。このように新しい事象であるために、十分に実行が蓄積されていないのが現状であり、今後の実行を随時検討していく必要がある。以上のことを踏まえ、今後の課題として挙げるのは次の4点である。

第1に、「企業の人権保障義務」の動向である。人権小委員会では2003年に「人権規範」が採択され、GCでは2004年に腐敗防止を加え10原則となるなど新たな基準が登場した一方、人権委員会・人権小委員会が廃止され、人権理事会が創設されるなか、2005年に国連事務総長特別代表に任命されたRuggieが積極的な活動を展開している。ILOでも1970年代に確立した「ILO三者宣言」の「ILOガイド」を「生きた文書 (a living instrument)」とするなど、「企業の人権保障義務」は日々刻々と変化しつづけている。このように国際的人権保障機関が示す「企業の人権保障義務」の人権基準の進展に注目するとともに、その質的側面、すなわち、「企業の人権保障義務」の拘束性もしくは自発性の動向についても検討を続ける。1970年代からの南北対立のなかで生み出された、国家の合

209) Dinah Shelton, "Protecting human rights in a globalized world", *Boston College International and Comparative Law Review*, vol. 25 afl.2, 2002, pp.273-322.

意により決定される法的性格と実施手続により確保される実効性を区別する考えは、「人権規範」が“nonvoluntary”とされたことへと繋がっている。すなわち、国家が国際人権基準を設定し、また国家が国際人権法上の義務を負うとすることの限界が、この区別を生じさせている。「企業の人権保障義務」の質的側面の変化は、国際人権基準の実施過程とともに、設定過程での非国家行為体の役割の拡大を、そしてそれに伴う国際人権法の質的变化を反映していると考えられる。

第2に、企業の二面性から生じる限界の克服についてである。企業の持つ人権侵害者と人権保障者としての二面性は、正の側面の相乗効果として補完性を生み出す可能性をもつ一方で、負の側面も相乗的となりうる限界ももっている。例えば、GCでは最小限度の人権の保障に対して多くの批判が寄せられており、この批判を解消するため誠実性確保の措置など新たなガバナンス枠組が採用された²¹⁰⁾。国際的人権保障機関相互の補完性による克服とともに、一国際的人権保障機関内での取り組みによる克服も検討の対象である。

第3に、国家の役割である。国際的人権保障機関による「企業の人権保障義務」への注目やその実現手段の開発は、国家の国内的实施の限界を理由のひとつとしているが、決して国家を無視して議論が進められているわけではない。本稿の検討では、むしろ国家の存在が強く意識されていることがわかる。「企業の人権保障義務」に対して必ず第一義的な国家の人権保障義務が確認され、その実現においても国家による国内的实施との調整が重視されている。また、政府として新たな側面もみられる。パートナーシップ・アプローチにおいて、NGOや企業のパートナーとなる身近な政府として地方自治政府が登場しはじめている。GCでは、地方自治政府は独自の意思で国連事務総長とコンパクトを結んでいるうえ、GCの新たなアプローチ開発で積極的な役割を果たしている。「企業の人権保障義務」やその実現に対する国家の既存の役割を検討するとともに、地方自治政府の新たな役割に注目する必要がある。

第4に、非国家行為体の登場である。本稿は、「企業の人権保障義務」に注目し、国際的人権保障における企業の位置づけを追ったものである。しかしながら、企業の位置づけとともに明らかになったのは、NGOや国際機関といった非国家行為体の存在の大きさである。例えば、「人権規範」への反応をみても、以前の南北対立のような国家間の対立より、企業・NGO間の対立が目立っている。国際的人権保障機関は「企業の人権保障義務」の人権基準の設定にあたり、諸国家のフォーラムとしてより、むしろ設定する側として積極的な役割を果たしている。また、モニタリング及びパートナーシップによる「企業の人権保障義務」の実現において、NGOをはじめ非国家行為体が組み込まれている。ただし、NGOや国際機関の国際的人権保障における役割は、これまでも確認されてきた。「企業の人権保障義務」を通じての新たな役割を、これまで確立されてきた役割とあわせて、検討していきたい。

210) GC Home Pageの“About the GC—Global Compact Governance”

(http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/stages_of_development.html) を参照。