HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	企業活動の社会的側面に関する国際法規律の可能性 ： 「ビジネスと人権」をめぐる国際社会の取り組みの検討
Author(s)	富永, 史奈
Citation	北大法政ジャーナル, 28, 85-115
Issue Date	2021-12-06
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/83501
Type	departmental bulletin paper
File Information	HouseiJournal_28_04_Tominaga.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

企業活動の社会的側面に関する国際法規律の可能性
―「ビジネスと人権」をめぐる国際社会の取り組みの検討―

富永史奈（とみながふみな）

目　次

はじめに …… 87
第１章　ソフトローによる成果 …… 87
　第１節　OECD 多国籍企業行動指針（1976年採択） …… 88
　　第１項　2000年改訂―NCP制度の刷新 …… 88
　　第２項　2011年改訂―人権章の新設 …… 90
　　第３項　小括―OECDガイドラインの拘束力と普遍性 …… 90
　第２節　ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（1977年採択） …… 91
　　第１項　ILO三者宣言の発展 …… 91
　　第２項　「運用のためのツール」 …… 92
　　第３項　ILO三者宣言の課題―責任の所在とフォローアップ手続 …… 93
　第３節　ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために（2011年採択） …… 93
　　第１項　成立の経緯―二つの“失敗” …… 93
　　第２項　UNGPの成立 …… 95
　　第３項　NAP制度と日本NAP …… 96
　第４節　UNGC（2000年）・SDGs（2015年） …… 97
　第５節　小括 …… 98
第２章　条約化の動き（Legally Binding Instrument: LBI） …… 98
　第１節　企業の責任をめぐる議論 …… 99
　第２節　条約草案の経過 …… 99
　　第１項　対象（scope） …… 99
　　第２項　責任（liability） …… 100
　第３節　今後の議論 …… 101
第３章　考察―条約化とソフトローの意義 …… 102

第１節　ソフトローの長所と欠点 …… 102
第２節　条約化における諸問題 …… 102
第１項　企業の直接的義務について …… 103
第２項　救済へのアクセスの確保手段 …… 104
第３節　条約化の意義とソフトローの役割 …… 104
おわりに …… 106

はじめに

経済のグローバル化が進み、バリューチェーンやサプライチェーンと呼ばれる国境を越えた商業的活動を通して、一企業の事業活動が社会や環境に及ぼす影響は、世界中に拡大するようになった。それに伴い、投資家や取引相手、消費者、労働者や地域住民などといったステークホルダーは、企業活動の悪影響に対する責任を企業が負うことを求めるようになった。企業活動が引き起こした環境破壊や人権侵害に対する企業の責任や規制は、多国籍企業の社会的責任を課す手段として、国連やOECDなど国際的な場で議論の対象となってきた分野である。[1]

対して、より自由なビジネスを制限しうる規制を設けることについて、各国の意思は一般的に弱い傾向にある。それでも、1970年代以来、「企業は個人の人権を尊重しなければならない」との認識の下、企業活動を規制する拘束的な文書の作成について国際的な合意を作成する試みが行われてきた。[2] 合意形成の交渉は難航したものの、2000年代以降には、あくまで自発的な行動としてのCSRの概念が普及し、「ビジネスと人権」という概念が2011年の国連人権理事会決議などによって浸透していった。このように、企業の社会的責任について、国際的に共通の認識を持とうとする試みが続けられた結果、少なくとも社会の認識、すなわち「ソフト」の面では前進しているように思われる。

一方で、「ハード」となる企業活動の規制枠組み作りのための国際的な議論の場では、企業の直接的な責任を国際法上に規定すべきか否かをめぐって、しばしば国家間で対立が生じてきた。そもそも、企業の直接的義務ないし責任を規定しようとする立場によれば、企業の国際法主体性をめぐる伝統的な理解との間で理論的対立を生じうる。基本的に国と国（又は国際機関）の関係を規律する国際法においては、「企業」という国家でも国家代表によって構成される性質のものでもない非国家主体には、国際法主体性は認められないというのが伝統的な立場である。ビジネスと人権の文脈における企業の義務ないし責任の性質についての議論は、「伝統的な国家中心的（state-centric）なアプローチは近年の国際社会の変化に対応しているといえるか」という重要な問いをも提起する。[3]

本稿では、現存するソフトローと作成交渉中の条約案についての検討を通して、ビジネスと人権分野におけるソフトローとハードローそれぞれの効果と課題を明らかにする。第1章では、「元となる文書が条約ではないという意味において法的拘束力のない規範を、法的拘束力のない（国際）行政行為によりフォローアップしようとするもの」[4]として代表的な「OECD多国籍企業行動指針」（以下、OECDガイドライン）、「ILOの多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（以下、ILO三者宣言）、そして「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」（以下、UNGP）の特徴を整理し、最後に上述の3つのソフトローとは異なり「グローバル・パートナーシップ」を採用するイニシアチブについて少し触れ、小括を行う。第2章では、それまでのソフトロー中心の流れにおいては革新的ともいえる「条約化」の動きについての発端と現状を分析する。第3章では、ソフトロー中心の発展の長所と欠点を通してその役割を明らかにし、条約化の意義と問題点を考察する。本稿は、以上のような検討を通じて、企業活動の国際法的規制の在り方の変化と展望についてさらなる課題を見出すことを目指すものである。

第１章　ソフトローによる成果

本章では、これまでに成立したビジネスと人権分野のソフトローの成果を検討していく。それにあたっては、まず、ソフトローが主流化していった背景に触れておきたい。

「ビジネスと人権」分野が確立する以前に、多国籍企業の規制問題が国際的に議論し始められたのは1970年代頃である。そのきっかけとなった事

件のうち最も有名なものとして、1970年のチリ大統領選挙において「典型的な」多国籍企業であるアメリカの国際電信会社（ITT）が行った工作がチリ政府により内政干渉とみなされた事件がある。チリ政府はこのITT事件を引き合いに、1972年に国連経済社会理事会において多国籍企業の国際的な規制の必要性を主張した。OECDにおいても、こうした多国籍企業の行動に対しては、行動指針等の手段で規制を行うことが「正しい反応」であるという認識が加盟国政府の間でも共有されていたとされる。ILOにおいても、1971年のILO総会が多国籍企業に由来する諸問題の検討を理事会に要請している。[5] 例外はあるものの[6]、多くの場合、多国籍企業の行動については法的拘束力を持たない形式が採用され、従来の国際法では主流ではなかった“ソフトロー”によるアプローチが主流化していった。

以上のような問題背景を前提として、次に、それぞれの非拘束的文書がどのようにして非拘束的な形式で成立していったのかについて検討していく。本章では、「ビジネスと人権[7]」分野で中心的な問題となっている、「企業に直接国際法上の義務を課すこと」について、理論的な整理を踏まえて、前述の3つの代表的な非拘束的文書の性質や各ステークホルダーの反応等を通して検討していく。続いて、ソフトロー主流化の状況下で成立したOECD「多国籍企業行動指針」、ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則宣言」、国連人権理事会決議「ビジネスと人権に関する指導原則」の特徴（独自性）を分析する。最後に、企業―国連間のパートナーシップを構築することを目的とし、「ソフト・ソフトロー」とも呼ばれる、「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」と「持続可能な開発目標（SDGs）」について、国際法上の位置づけを検討する。

第１節　OECD多国籍企業行動指針（1976年採択）

OECDガイドラインは、1973年のOECD執行委員会における指針策定の交渉に始まり、1976年の「多国籍企業に対する指針」の採択に際して、附属文書「国際投資及び多国籍企業に関する宣言」の一つとして成立したものである。[8] この背景には、同時期に国連で進んでいた多国籍企業の行動指針作成に向けた動きに対抗するためであったとする見解もある。[9] 交渉開始当時は投資家保護を主張する先進国と、企業活動に対する規制強化を主張する途上国との対立が存在した。この対立は、しばしば国際的な合意形成の試みが頓挫する一因となっていた。OECDは、途上国の影響力が比較的大きいとされる国連での議論に対抗する場として、先進諸国の支持を集めたのである。

OECDガイドラインを含む宣言そのものは、OECDという機関の枠外での「政治的合意」として成立した。[10] 現在はOECD加盟国全37か国と非加盟国の13か国[11]が宣言に署名している。前文で規定するように、このガイドラインは「多国籍企業に対して政府が行う勧告」（“recommendations addressed by governments to multinational enterprises”）である。現在までに5回の改訂を経て、2011年の改訂版が最新となっている。以下では、手続的、実体的両面でガイドラインの実効性に関し大きな進展をもたらした2000年と2011年の改訂に着目する。はじめに、実効性確保のための救済手続き「各国連絡窓口（National Contact Points：以下、NCP）」の拡充の経緯、次に2011年に新設された人権章について整理する。最後に、OECDガイドラインの特徴と今後の展望についてまとめていく。

第１項　2000年改訂―NCP制度の刷新

NCPの設置はOECDガイドラインにおける国家の唯一の公式な義務（the only formal obligation）である。[12] このガイドラインは、多国籍企業の活動に関連して生じるいかなる問題も扱い、NCPの構成は基本的に各国に任されているが、一般的に政労使の三者構成をとる場合が多い。[13] 各国のNCPは、一国かそれ以上の投資家がその活動を通して発生させた問題に対する解決策を見つけるよう協働して取り組まなければならないとされている。[14]

NCP制度自体は、OECDガイドラインの1984年

改訂の際に採択されていた。2000年の改訂では、停滞していたそれまでのNCP制度が刷新される形で再び採択された。NCPの制度は、OECDガイドラインの実効性を促進する目的のもと、「specific instances」と呼ばれる個別の事案について申し立てる非司法的な手続である。[15] NCPは法的拘束力のないパブリックレポートを出すのみで、法的拘束力のある決定は行うことはできない。また、企業が申立て手続きに参加することは義務とはされていない。[16] こうしたNCP制度の特徴から、NCPの手続はADR手続としての調停やあっせん（conciliation or mediation）に近いとされる。さらに、NCP手続にかかる支援やOECDガイドラインの解釈の検討などを行うOECD投資委員会の役割は、仲介や周旋に近いと考えられる。[17]

2000年の改訂では、企業の参加は引き続き自発的なものとされたものの、NCP制度に関して大きく2点の変更がされた。[18] 一つは、地理的適用範囲が明確に示されたことである。OECD加盟国は自国を拠点とする企業に対し、その「操業する全ての場所」での活動について、その操業が加盟国内または非加盟国内において行われたかに関わらず、OECDガイドラインの遵守を「encourage」するとした。[19] そして二つ目は、ガイドラインが取り扱う問題の範囲についてである。2000年改訂時の新しい規定では、企業が尊重することを求められるのは、その労働者の人権についてだけでなく、「受入国の国際的な義務や約束に矛盾しない方法」ではあっても、当該企業活動により影響を受ける人権を尊重することも含む、とする。ここでは特に関係する人権として世界人権宣言に規定される人権等に言及している。また、親会社だけでなく「関連する企業」にもOECDガイドラインと同等の内容の適用が推奨された。[20] これはすなわち、NCPを利用して申し立てることができる問題の幅も広がったことを意味する。

一方、こうした改訂を経たNCP制度にも、課題が指摘されている。特に制度の存在自体とアクセス方法の認知不足があげられている。[21] 確かに、2000年の改訂からの集計では、2000-2010年の10年間の申立件数は197件であるのに対し、2011年の改訂以降の5年間で169件と、申立件数は増加傾向にあるといえる。しかし、2013年以降やや減少に転じており、NCPの潜在的な利用者が存在する可能性も読み取れる数値となっている。[22]

ただし、認知不足のみが申立件数の伸び悩みの原因と結論付けることについては疑問が残る。OECD Watchは、2020年時点での各国NCPの実施状況について、「悲惨なほど不十分である」と評価している。同評価によれば、とくに手続終了後のフォローアップの仕組みや違反認定、手続の透明性の基準を満たすNCPの少なさを指摘する。[23] また、全体の4分の3のNCPが経済や貿易を所管する政府省庁により構成されており、このことが利益や専門性の偏りや衝突の懸念を生んでいるともいわれる。[24] こうした、手続の透明性、そして判断の公正性について問題があるとすれば、既存の制度の認知度を上げる努力とともに、構成について基本的に各国任せにしている現状に対しては、より明確な指針を示すことも必要なのではないだろうか。

さらに、NCPは、個人やNGOが（多国籍）企業による活動で影響を受ける人権について企業に対し申立てを行うことができる現在唯一の場であり、それ以前には、領域的管轄権に基づく国内手続[25]を除けば国際法上は存在しなかった画期的な制度である。判断内容が有利不利いずれであれ、疑惑の真偽を曖昧なままにせず公正な判断が下されるとすれば、将来に禍根を残さずに済むことになる。つまり、企業の社会的責任という概念が浸透している現代社会においては、企業としても手続に参加すること自体にはメリットがあるのではないだろうか。そこで、認知度の低さや手続の透明性、判断の公正さといった課題を克服することで、まずは企業の積極的な参加を促す。そして企業の参加の増加に比例して、被害者救済につながる案件が増えることも期待できるだろう。そのほかに問題視されている、違反認定の少なさやフォローアップ手続についても、案件の蓄積により判断基準の明確化が進むことで違反認定等フォロー

アップを要する案件が増加すれば、判断内容のフォローアップ手続の拡充が進むかもしれない。こうした好循環を生むためにも、企業の積極的参加は必須である。

第２項　2011年改訂―人権章の新設

2011年の改訂では、人権や雇用及び労使関係についていくつかの重要な改正がなされた。ここでは、人権についての変更点を見ていく。現行のガイドラインは、同年に国連人権理事会で承認された事務総長特別代表J.ラギーの勧告で提唱された「保護・尊重・救済」原則と、整合性を持たせるように調整されている。特に注目すべきは、「一般方針」章(II. General Policies)にはガイドラインが取り扱う全てのテーマについて、人権デュー・デリジェンス（以下、人権DD）を行うという新しい要件が設けられ、その内容を具体的に規定するための人権に特化した章(IV. Human Rights)が新設されたことである。[26] 人権DDが多国籍企業の責任とされたことは、「人権侵害の存在について知らなかった」という事実は企業の責任を免ずる事由とはならないことを意味する。

具体的に人権DDとはどのような責任であるかを表すものとして、例えば、改訂以前の2004年にイギリスのNGOであるRAIDがイギリスNPCに申し立てたDAS Air Cargo事件がある。当該事件では、企業の人権DDの責任の範囲について判断された。本件では、ウガンダ共和国の国際貨物航空会社DAS Air Cargoが、隣国コンゴ民主共和国の反政府組織でありウガンダの支援に依存する「コンゴ民主連合（RCD）」の利益となるコルタン（製造機器に使用される金属）を輸送していたことが問題となった。この事件でDAS Airは、輸送していたコルタンがコンゴ産だとは知らずキガリで産出されたものだと認識していたと主張した。さらに、同社の契約は航空運送業者による鉱物の輸送のみであるから、その荷主と荷受人についてはDAS Airの顧客である当事者に尋ねるべきことであり、同社は当該情報を持つ立場にないと主張した。これに対しイギリスNCPは2008年に最終的な報告書を出し、フライトレコードを参照するなどして、DAS Airはコンゴが輸送鉱物の原産地である可能性に気付かなかったはずはなく、そのサプライチェーンについて十分に（人権）DDを行わなかったとして、同社の主張を否定した。[27]

この判断の時点で人権DDを要件とする文書は存在していなかった。しかし、DAS Air Cargo事件での判断については、その黙示的な根拠が国連の「保護・尊重・救済」枠組みであったとされる。[28] 本件はUNGPの内容を先取りした形になるが、人権DD要件により認められなくなる主張の性質はいかなるものかについての先例となっているとみられる。

第３項　小括―OECDガイドラインの拘束力と普遍性

OECDガイドラインについては、ビジネスと人権という文脈において特に重要であると考える以下の二つの特徴について整理しておきたい。第一に、法的拘束力が付与されていない、すなわちソフトローであるという点、第二に、OECDガイドライン作成主体は先進国をはじめとした加盟国のみという点である。

OECDガイドラインがソフトローであるというのは、そもそも文書の法的拘束力[29]が意図されていないためである。前文にいうように、法的性質としては勧告（ソフトロー）に過ぎない。[30] また、同じく前文によれば、「OECD 多国籍企業行動指針に関するOECD 理事会の決定に従い，行動指針を実施するための拘束力あるコミットメントを行う」と規定されている。つまり、署名国には、多国籍企業がガイドラインを遵守することを促進する義務はあるが、ガイドラインは多国籍企業そのものを直接法的に拘束する目的ではない。目的は、多国籍企業と国内企業の待遇の差異を導入することではなく、全ての企業にとっての「良き慣行(good practice)」を示すものとされている。[31] 実施メカニズムであるNCP手続においても、できることは法的拘束力のないパブリックレポートを出すのみで、企業には手続への参加義務もない。

また、名宛人は主に国家ではなく多国籍企業であるが、企業の責任を規定する文言には「すべきである（should）」が用いられるなど、柔軟なものが使用されている[32]。「一般方針」章でも、企業の第一義的義務は国内法遵守であり、ガイドラインの規定が国内法にとって代わるものとか、国内法に優位するものではないと規定されている。[33]

次に、第二の特徴としてのOECDガイドライン参加国の構成について検討する。OECDが主に先進諸国で構成される国際機関であることは、本質的に、本ガイドラインの普遍性を阻害しうる事実と言えるだろう。OECDガイドライン起草者が、国連での交渉における途上国の主張への対抗を意識していた可能性もあると言われる。[34] 現在も加盟国の多くは先進国であり、新興国としてはメキシコやチリ、トルコといった国が加盟するにとどまる。度重なる改訂の交渉で得られた結論ではあるものの、直ちに一般化して適用しようとすることにも注意が必要だろう。OECDではOECD多国間投資協定の交渉[35]が1995年から1998年にかけて行われたが頓挫している。これはNGOによる内容に対する批判（労働、環境、プロセスの透明性についてなど）やビジネス側の意欲低下が原因と指摘されるほか、途上国の意見が反映されない点も問題視されていた。[36] こうした過去の教訓の下、先進国を中心としたOECDの加盟国以外の参加を積極的に促していくことは、ガイドラインの普遍性確保のためにも有効であると考える。

一方で1990年代にはOECD非加盟国の海外投資への関心が高まるにつれ、非参加国と国際的な議論の場との関連性も高まってきていた。ガイドラインでは非加盟国の参加が認められ、現在は13の非加盟国が参加している。これらの参加国は一方的に文書を受容するだけでなく、OECD投資員会のガイドラインの解釈を明確化する任務やガイドラインの内容やその実施について[37]関わる機会が与えられている。ガイドラインの解釈機能を有しているOECD投資委員会は、ガイドラインに基づく企業の社会的責任を世界規模で促進し、公平な競争の場を創設するため、OECD非加盟国ともアソシエイトとして連携しなければならないと決定されている。[38]

このように、加盟国以外の意見を反映させるプラットフォームを整備する努力がなされて来なかったわけではない。しかし、OECDガイドラインがより問題解決に寄与するツールとして機能するためには、OECD加盟国以外のインドといった多国籍企業の本国となりつつある国々の意見も取り入れながら、より一層の努力が必要となるだろう。

第２節　ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（1977年採択）

「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（ILO三者宣言）」は、「多国籍企業が経済的・社会的進歩及びすべての人へのディーセント・ワークの実現に対してなしうる積極的寄与を奨励し、その各種の活動がもたらす困難を最小にし、かつ解決すること」といった現第2項と同様の目標[39]の下、1977年にILO理事会が採択した。その後、2000年、2006年、2017年の改訂を経て、現在の構成は「目標と適用範囲」、「一般方針」、「雇用」、「訓練」、「労働条件・生活条件」、「労使関係」となっている。前節で検討したOECDガイドラインとの対比からも、大きく2つの特徴を見出すことができる。まずOECDガイドラインは参加国とその国の企業にのみ適用可能であるのに対し、ILO三者宣言は、より普遍的に存在する受入国や本国としてのILO加盟国やそこに所在する多国籍企業を射程に入れた文書である。さらに、OECDガイドラインは企業活動が影響しうる「全ての側面」について定めたものであるのに対し、ILO三者宣言は労働分野のみを取り扱う点でも異なる。

本節では、第1項におけるILO三者宣言の発展の経緯と第2項における現在の内容の検討を通して、本稿で取り上げる他のソフトローの影響と現行の宣言の課題を第3項で整理する。

第１項　ILO三者宣言の発展

ILO三者宣言はOECDや国連での多国籍企業の

規制の取組みと関連付けられて発展してきている。その経緯は宣言の序文や前文でも触れられている。逆に、ILO三者宣言の2006年改訂版がOECDガイドラインの2011年改訂に影響しているといった相互作用もみられる。

また、ILOの重要な文書の一つに1998年にILO総会で採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（1998年ILO宣言）があるが、2000年の改正でこれも尊重すべき対象とされ[40]、2017年改訂でも引き継がれている。

最新の2017年改訂版では、国際投資や貿易、グローバル・サプライチェーンの成長を考慮し、強制労働についてなどの実体的側面、地域別フォローアップ手続や各国担当窓口の設置などについて重要な変更が加えられた。2017年の改訂にあたっては、2011年改訂版OECDガイドラインや2011年採択の「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGP）をはじめとした、「2006 年以降の進展を考慮」して更なる改訂を行っている。[41] UNGPとの関係では、宣言の第10項で、「UNGPはすべての国及びすべての企業に適用されること」と規定され、ビジネス関連の人権侵害の被害者のためのDD手続（第10項（e））、政府と企業の救済へのアクセス確保の義務（第64-65項）[42]についての規定が追加されるなど、UNGPやOECDガイドラインの影響を受けた重要な変更が行われた。[43] [44] 次項では、フォローアップ手続について詳しく検討する。

第２項　「運用のためのツール」

2017年改訂では、フォローアップ手続についての新たな附属書「Operational Tools（運用のためのツール）」が採択されることとなった。ただし、これはOECDガイドラインにおけるNCPのような個別の案件に対して何らかの見解を示すといったほどの具体性のある実施メカニズムではない。しかし、採択当初に採られていた、原則の宣言のみで十分であり、実施のための手続きは不要との立場[45]から、事後にその必要性が認識され始め、手続の整備を進める動きが生まれたという背景に鑑みれば、一定の発展は見られるといえるだろう。

採択の翌年には、宣言の効果について3年毎の調査を行うことを加盟国政府に求め、多国籍企業委員会（現在はILO事務局の下部機関としての多国籍企業小委員会）を設置することとされた。1981年にはさらに、同委員会に対し、政府、使用者組織、労働者組織、または関係する企業の何れかからの「解釈の要求」により解釈を行う権限が付されている。OECD投資委員会の権限[46]と同様、当時の多国籍企業委員会も、企業の行為について判断してはならないとされていた。

ちなみに、2006年改訂版では大きく3つのフォローアップ手続が存在した。①定期報告制度、②解釈手続、そして③促進・研究であると指摘される。[47] ①と②は多国籍企業小委員会[48]の機能として行われていた。③については、第3項に「（本宣言の目標は）適切な法及び政策並びに政府及びすべての国における政府と労使団体との間の協力によって採用された方策及び行動によって促進されるであろう。」とされるのみで、他に具体的な促進のための手段は規定されていなかった。

2017年改訂版では、こうした調査報告や促進の方法に変更が加えられた。最新のフォローアップ諸手続は、調査報告制度「地域別フォローアップ」、宣言の実施促進をその目的とする「各国担当窓口（NFP）」の設置などを含めて、2017年改訂版で別添II「運用のためのツール」にまとめられている。「運用のためのツール」は、（1）促進（（a）地域別フォローアップ（b）各国担当窓口（NFP）（c）ILOによる技術援助や情報と指針の提供）、（2）企業・労組間対話、（3）解釈手続で構成される。たとえば「地域別フォローアップ」は、従来の全世界的な地理的範囲で行われるものではなく、4つの地域別に開催されるILO地域会議の地理的区分を考慮して行われる。質問表に基づき域内加盟国の政府と労使団体から受領した資料に基づいて宣言の「促進と適用に関する地域別報告書」が作成[49]され、ILO地域会議では特別セッションとして三者間対話プラットフォームが提供される。「各国担当窓口（National Focal Point：NFP）[50]」はその設置が奨励（encourage）されてお

り[51]、ILOはNFPの設置や促進活動をサポートする。

こうした変更には、2010年の第309回ILO総会で設立されたILO三者宣言のフォローアップ手続に関するアドホック政府間作業部会[52]の報告書で、調査と促進活動の改善が勧告されたという経緯がある。[53] 実際、OECDガイドラインにおけるNCP制度同様、その認知度の低さが問題視されており、改訂前の2006年版については調査に対する回答数や解釈手続の利用数の少なさも指摘されていた。[54] さらに、このころには、新たな傾向（新興市場から生じた中小規模の多国籍企業の増加や、サプライチェーンの重要性の高まり、雇用関係の変質など）を考慮した、より効率的な宣言利用の促進が必要とされるようになっていく。そして2012年の第313回総会では、促進活動についての勧告が採択、調査は三者構成の形を継続することを確認し[55]、第317回と第320回ILO総会で各手続の具体的内容が採択された。[56]

第３項　ILO三者宣言の課題―責任の所在とフォローアップ手続

以上のような改訂が行われてきてはいるものの、ILO三者宣言は失敗であるという見解もある。ILO自体が宣言をめぐって生じた個別の案件について、文書の解釈を明確化するのみで企業の原則違反を判断することができないことが影響しているとみられる。具体的な被害が発生していたとしても、ILO三者宣言上の制度では被害者への救済を認めることも、違反者を公表することもできずに終わってしまうのである。この点について、少なくとも、OECDガイドラインにおけるNCPのような、企業に対し直接申し立てることができる制度が必要であると指摘される。[57]

また、宣言は企業の人権義務に言及してはいるものの、その法的性質については、宣言自体が国家と企業いずれをも法的に拘束することはないと考えられる。[58] 企業の人権侵害を発見し、企業の説明責任を確保するため、国際的な調査のための効果的な手続や制度の設置が必要であることも指摘される。[59]

第３節　ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために（2011年採択）

ラギーの最終報告書「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」の付属文書である「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」が、人権理事会で採択された（A/HRC/RES/17/4決議）。人権侵害を引き起こしうる企業活動の規制を目的とした「ビジネスと人権」分野では、初の国連レベルでの合意となった。副題ともなっているが、2005年に当時の国連事務総長により特別代表（SRSG）に指名されたJ.ラギー教授が2008年に提出したミッションの報告書で提唱した「保護・尊重・救済」枠組みの実施方法を示すのがUNGPである。ラギーによれば、枠組みは企業関連の人権侵害に対して「「何」がなされるべきか」を、UNGPは「「どのように」なすべきか」を扱っているという。[60]

UNGPは、「共通の認識」とか、「単なる勧告的な決議ということだけで済ませることができない」と評価されるが、これはなぜか。成立経緯やその内容を整理する。

第１項　成立の経緯―二つの“失敗”

多国籍企業の行動を規制する行動指針（code of conductやguidelineなど）についての議論は、国連では1970年代から各機関で行われ始めていた。UNCTADやILOでは、競争や労働など、それぞれの関心に特化した分野について規制する議論が進められたのに対し、OECDや国連では包括的な内容を持つ行動指針の作成が議論された。包括的な行動指針についての国連での最初の試みは、1983年「国連多国籍企業行動指針草案：Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations」[61]（以下、Code草案）であり、1974年に国連経済社会理事会の専門家グループにより作成の勧告が出され、1977年に委任を受けた政府間作業グループで交渉が開始された。このころから、企業が外国で操業する場合もその活動国で人権と基本的自由を尊重しなければならないという

主張が打ち出されていた。[62] しかしCode草案の交渉は1990年に国連経社理から総会に草案が提出されて以降進展がなく[63]、1993年に正式に終了を迎えた。[64] 1998年には次なる試みのため作業部会が立ち上げられ、2003年に人権小委員会で承認されながらも、上程された委員会では賛成を得られなかった「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草案：Draft Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights」（以下、Norms草案）が作成された。

国連での多国籍企業の行動規制のための国際的合意形成の試みについては、しばしばこの二つの“失敗”があったことが指摘される。これらは両者とも、ビジネス界と資本輸出国からの反発、そしてあくまで「国家に宛てられた」はずの規範を「企業に置き換える」といった一定の“単純さ（naiveté）”が原因であったと評される。[65] 以下に少し詳しく見る。

第１款　Code交渉の失敗（1993年）

当時の多国籍企業をめぐる状況は、多国籍企業の母国が西側先進国、受入国が開発途上国というのが主要な構図であった。[66]（現在もその傾向は残っているが、途上国を母国とする多国籍企業の活動も多くなってきている。）途上国は多国籍企業の活動による自国への悪影響を最小化させようとし、先進国は投資家の保護を優先させるというのが基本的な態度だった。中でも両者が最も鋭く対立[67]したのは、多国籍企業の受け入れ国における収用や国有化の問題である。そしてこの不一致が、Codeが採択に至らなかった最大の原因とされる。[68] 途上国が外国人財産の収用・国有化については適当な補償で足りるとしたのに対し、先進国は、国際法に基づき「十分、実効的かつ迅速」な補償が必要との立場をとった。途上国はまた、先進国の主張した外国人の待遇に関する伝統的国家責任の慣習法は、途上国不在の交渉において作られたものであり、実際は存在しないとした。[69] このほか、関連して、在留外国人の待遇に関する国際標準主義と国内標準主義の対立の様相も呈していた。1974年には「新国際経済秩序の樹立に関する宣言」や「国家の経済的権利義務憲章」が国連総会で採択されるなど、国際経済面での先進国と途上国の対立が強く表れていた。こうした時代背景も鑑みれば、基本的な態度を共有しない先進国、開発途上国、社会主義国といった国々同士で包括的な行動指針に合意することが困難を極めたことは避けられない事態であったのかもしれない。[70]

第２款　Norms交渉の失敗（2003年）

2003年に人権小委員会で承認されたNormsは、ビジネスと人権分野においては初めて国際的レベルで受諾された非自発的（nonvoluntary）なイニシアチブである。[71] 1998年に3年の任期で作業部会が立ち上がり、翌年D.ワイスブロート委員に多国籍企業の行動規範の草案の準備作業が託された。その後作業部会の任期延長や草案加筆修正を経て2003年に人権促進保護小委員会の会合に提出された。最終的なNorms草案は、条約のような文言で書かれ[72]、国際人権規約などの国際人権条約に規定されたもののほか、人権規定としてはこれまで国際文書の対象とされてこなかった、環境保護や汚職防止といった分野までその内容に含む包括的なものとなっていた。[73] 人権についての第一義的な義務を負うのは国家であるとしつつも、多国籍企業やその活動や影響の範囲内にあるその他の企業は、同等の義務を負うと規定された（第1項）。同様に多国籍企業とその他の企業の義務として、企業の規範遵守状況は国内的または国際的な団体により監視し、人権侵害の被害者に対する迅速、効果的かつ適当な救済を提供する必要があるとも規定された（第15-18項）。

こうした内容に対して、主要な国際人権NGOはこれを支持した一方で、国際商業会議所（ICC）や国際使用者連盟（IOE）といった企業側の反発は強かった。そして小委員会で承認されたにもかかわらず、人権委員会では多くの委員は少なくとも承認を留保する、という立場をとった。委員会は、Norms草案は「有用な要素や概念」は含んで

いるものの、文書は「試案（draft proposal）」であり、なんら「法的地位」を有しない。したがって、小委員会は企業に対するいかなる監視機能も果たすべきではない、と結論付けた。[74] この人権委員会の見解は、Normsの法的性格が「ソフトロー」とされること[75]、既存の国際文書から「企業の人権保障義務」として導き出されたものであるNorms草案の内容は、委員会で検討された時点では、条約上の義務とすることは時期尚早であると判断されたためであると指摘されている。[76] ただし、この「失敗」はCodeのものとは次元は異なる。すなわち、経済の発展度合いの異なる国家間の対立から、より多様な利害関係者を巻き込み、その内容もより具体的に「多国籍企業の活動を国際法上の法的拘束力を伴う形式で規制することの可否」といった論点も含んでいた。問題は、従来のように国家同士の合意のみで解決するものではないことが明らかになり始めていた。

第２項　UNGPの成立

1993年にはCode草案が2003年にはNorms草案が支持を得られず、いわば廃案になってしまった。これを受け、事務総長特別代表J.ラギー教授は、5年以上の年月をかけて周到な調査と各界の意見聴取を行い、通称ラギー原則として知られる「保護・尊重・救済」枠組みを練り上げていった。それは、具体的な付属文書（「事務局長特別代表報告書国連多国籍企業行動指針」A/HRC/RES/17/31）となって人権理事会によって全会一致で採択[77]された。

まず、ラギー原則とUNGPの関係と、根本的な理念を見てみると、「保護・尊重・救済」枠組みについては、企業に社会的な結果のすべての責任を負わせようとするものではなく、その目的は、企業と政府のそれぞれの役割を差別化し、それぞれが役割を果たすことを確実にすることであるとされる。[78] その上で、枠組みは「「何」がなされるべきか」を、UNGPは「「どのように」なすべきか」を扱っているという。[79]

UNGPが作成された背景には、国連その他におけるそれ以前の国際的な議論や交渉失敗という、「国際レベルの政策の行き詰まり」がある。「保護・尊重・救済」枠組みを提唱したラギーはそれまでの行き詰まりを解消するため、調査の過程で、様々な利害関係者の期待や行動を結集できる「権威あるフォーカル・ポイント」の構築に任務の重点を置いたという。現状の分析を通して、国家と企業に共通する「ビジネスに関連する人権侵害に対して何らかの責任や義務を負っているというあいまいな認識」（故に具体的行動に繋がらないこと）、「ビジネスが影響を及ぼす国際的に承認されたほぼすべての権利を包含することや政府や企業の部署横断的なかかわりを可能にする仕組みの必要性」、そして法的制度よりも簡単に設置できる防止的措置と代替的紛争解決の技術に注目し、結節点を探った。

こうして組み上げられたラギー原則は、国家の義務である①「保護」と③「救済」、そして企業の②「尊重」の責任という三つの要素を包含する。すなわち、①ビジネスと人権に関する国家の法的義務と政策の根拠②企業（とりわけ多国籍企業）の人権に関する独立の社会的責任[80]、そして③それら二つと結び付けられた救済のためのメカニズムである、と解説される。[81] ラギー原則で確立された、基礎となるべき諸原則と「人権分野の複雑で新しい問題を配列していくための目印」にしたがって構成されたUNGPは、原則の通り3つの章から成っている。以下では、それぞれについて詳述していく。

第１款　国家の義務（保護・救済へのアクセス）

UNGPにおける国家の「保護」についての義務は、条約法と慣習法の両方の国際法を基礎とする。主要な人権条約で確認されてきたものと同様、保護義務には、「列挙する権利を侵害しないように防止する義務」と「権利者の権利の共有と実現を確保する義務」が含まれる。[82] 一般的に合意されている国家の保護する義務は、あくまで保護するための行為を求めるものであり、保護される結果まで要求するものでないと理解されている。

さらに、救済へのアクセスは、国際人権法の下での国家の保護する義務に含まれるとされている。いかに国家や企業がそれぞれ保護、尊重の義務を果たすための措置をとっていても、企業関連の人権への害悪は発生する。「その領域かつ／または管轄権の下での企業関連の個人の権利侵害を、捜査し、処罰しそして是正するための行動をとる必要」、すなわち、救済へのアクセスを与える必要があるのである。それなしには、保護する義務は意味のないものになるか、そうでなくても弱体化してしまうとされる。「枠組み」では、救済へのアクセスが可能な三種類の苦情申立メカニズムを提示する。司法的なもの、国家による非司法的なもの、そして非国家的なものである。[83]

第２款　企業の人権を尊重する責任

企業の尊重責任については、4つの特徴で説明される。第1に、人権を侵害しないという「尊重」の責任が規定される（第11項）。第2に企業が尊重すべき「人権」は国際的に認められた人権である（第12項）。第3に、企業の責任は国家の義務とは「独立」である（第11項）。第4に、企業の責任は、直接的に関連するバリューチェーンにも及ぶ（第13項）。[84] さらに、「枠組み」で確認された基礎となる概念や要素を実践するため、具体的な行動をとることを求める。第1に、「人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント」（第15項（a））、第2に、「人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・デリジェンス・プロセス」（同項（b））、第3に、「企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス」（同項（c））といった、三つの要素がある。そしてそれぞれの行動の実施において備えるべき要素を第16項から第22項で定める。

なお、この第2の柱「尊重」原則は、ソフトロー以前のものであるとする見解もある。「保護」や「救済」では、主として国家に働きかけているのであって、ソフトローとされるものである。対して、「尊重」は企業に対して緩やかに働きかけるものとなっている。それは、企業の自発性に期待しているのであり、だからこそ人権理事会において受け入れられたものともいえる。[85] 確かに、Norms草案では「shall」の文言を用いて企業の義務として規定する。さらに、OECDやILOの文書でも多国籍企業を宛先とする規定では「should」を用いており、この点についての企業の反発をかわしているものと思われる。

第３項　NAP制度と日本NAP

付属文書としてのUNGPが採択された人権理事会決議A/HRC/RES/17/4[86]では、人権と多国籍企業の課題に関する作業部会の設置も同時に採択された（第6項）。当該作業部会の指導の下、「ビジネスと人権」に関する3日間の年次フォーラム（Forum on Business and Human Rights）を開き、UNGPの実施に際しての傾向や変化を話し合うことされた（第12項）。年次フォーラムは国家や企業組合や市民団体、労働組合や被害者、学者、学生、メディアその他の多種多様なステークホルダーに開かれている。[87] この作業部会にて、2012年に人権理事会に提出された作業部会の報告書[88]で初めて国別行動計画（National Action Plan: NAP、当時は“national plans of action”と呼ばれていた）の策定を各国に求め、2014年にはNAPの策定を、作業部会の任務遂行の戦略上の優先事項として位置づけた。[89] そして、2015年の年次フォーラムでは、NAP（国別行動計画）の策定のためのガイダンス（NAPガイダンス）が発表された。NAPはUNGPの促進と実施の手段として、各国による策定が進んでいる。日本政府も2020年10月に「「ビジネスと人権」に関する行動計画」[90]を策定した。2013年のイギリスに始まり、これまでに日本を含めて24か国が少なくとも初版の策定を完了している。[91]

ここで、2020年に策定された日本NAPの概要とその評価について少し検討していく。まず、2015年NAPガイダンスでは、NAPは、UNGPで確認された企業による人権に対する悪影響からの

国家による保護のための、発展する政策戦略であるとし、作業部会の示す、有効なNAPのために欠かせない4つの重要な要素に言及している。それは、NAPは①UNGPに基づいて作成される必要があること②文脈を特定し、企業の人権に対する悪影響について、実際に存在するものと潜在的なものを明らかにすること③包括的で透明性のあるプロセスで発展させなければならないこと④その手続きは定期的に見直され、更新されなければならない、ということである。さらに、作業部会は、5つの段階に沿ってNAPの策定を検討することを勧める。すなわち、第1段階：開始（Initiation）、第2段階：評価と協議（Assessment and consultation）、第3段階：初期NAPの草案作成（Drafting of initial NAP）、第4段階：実施（Implementation）、第5段階：更新（Update）である。これらの段階に沿ってさらに全15のステップが示されている。

現時点（2021年1月）で、2020年10月にinitial NAPが策定された段階にある日本NAPは、当該区分けによれば第3段階を終えた地点にあると考えられる。日本では、NAPの策定は、「持続可能な開発目標（SDGs）の実現に向けた取組の一つ」として位置付けられており、「SDGs アクションプラン 2019」などにもその旨が盛り込まれている。前述の段階分けによれば、第1-3段階はinitial NAPの発展段階を述べるものであり、第4、5段階は継続的な実施のサイクルや監視、引き続き新版のNAPへの更新を行うことを含むとされる。日本NAPの策定に当たっては、デスク・レビュー（既存の国内法・規則・政策等で企業活動の人権保護をどこまで担保できているのか確認）とステークホルダーとの意見交換会から成る「ベースラインスタディ（現状把握調査）」が行われ、2018年にその結果が報告された。[92] ベースラインスタディの目的は、「国別行動計画に盛り込むべき優先分野を特定し、政策・施策について検討する上で参考とする」ためである。これは発展段階で求められる、分野を超えた協議や非国家主体のステークホルダーとの対話の場（ステップ2、3等）として機能し、現在の企業の人権への悪影響やUNGPの実施に当たっての政府と企業のギャップ、そして優先分野を見出す（ステップ5-7）という結果が期待されたものだろう。

こうして策定された日本のinitial NAPだが、「現行の施策と実際の人権課題とのギャップ」の分析が十分でなく、結果として現状維持となっている施策も多いことが指摘される。さらに、UNGPの「救済へのアクセス」とも関連して、1993年パリ宣言に適合する国内人権機関に関する議論が必要との批判もある。[93] ただし、NAPガイドラインによれば今後の第4、5段階として更新が期待されていることも考慮すれば、策定した計画がいかに実施され、評価され、更新されていくかが重要なのではないだろうか。

第４節　UNGC（2000年）・SDGs（2015年）

国連グローバルコンパクト（UNGC）や「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中核とされる持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）は、「グローバル・パートナーシップ」構築を代表する活動として考えられる。グローバル・パートナーシップとは、「企業が本来の商業的な意味からの関係を超えて、…国連が目標とする問題に関してパートナーになる」というものであり。国連が自身の構造を改革し、機能をより強化するための方針の一つとして位置づけた。[94] これは、「企業が持つ影響力の大きさ逆に活用しようとする動き」でありCSRとしての取組みともなることから、「ゼロサムゲーム」ではなく自発的な「ウィン・ウィン・ソルーションズ」であるとされ、UNGPで示されたような司法的な制度、国家による非司法的な制度、そして非国家的な制度とも異なる性質を持つ。

UNGCは、2001年に国連総会決議「グローバル・パートナーシップに向けて」[95]の採択により加盟国の支持を得た。以後、同決議は更新され、国連―企業のパートナーシップの制度化が進んでいる。[96] SDGsの中でも17の目標実現に必要であるとして採用されている（67項）。[97] UNGPは、国連人

権理事会の承認を得たこともあり、承認された内容が国連諸機関に伝播し、その制度のなかへ内面化されつつある。UNGCやSDGsもその影響を受ける一つである。[98] また、これらも、企業に対して緩やかな働きかけを行うに過ぎないという点で、ソフトロー以前の存在、「ソフト・ソフトロー」であるということもできるという指摘がある。[99] いずれにせよ、こうしたパートナーシップ制度を採用するイニシアチブは、企業をパートナーとして直接巻き込むことにより、社会的認識により効果的に働きかける狙いがあるものであるとみられる。

第５節　小括

ビジネスと人権の分野においてソフトロー・アプローチが主流化していったのは、途上国対先進国、国家や市民社会対ビジネス界、といった多様な利害関係をもとに行動する関係者の間で一貫したシステムを模索した結果であったといえる。「自発的」か「強制的」のどちらかの選択の問題であった従来の考え方を超えて、法的拘束力こそ意図されていないものの、国家と企業の義務又は責任の内容を明らかにして明文化することに成功したのがソフトロー・アプローチなのである。

国連においては、1970年代の国連での交渉初期には、投資家保護と自国への悪影響回避という基本的な態度の対立が交渉成立のネックとなっていた。自由権規約にもあるように、本来、人権は「人間の固有の尊厳に由来する」基本的権利である。そうである以上、人権は全ての個人に平等に適用されなければならない不可譲の権利である。よって、法人も自然人と平等に基本的権利を享有しているという論理的帰結は、企業との関係でも当然に導かれてもおかしくはない。[100] しかし現実には、基本的権利の保護の承認が交渉で取り入れられたNorms草案の失敗以来、当然のことではなくなってしまったとする見解[101]も存在する。理論的な議論とは別にしても、国際法が当事者の合意により形成されるものである以上、現実問題、当事者の支持が得られないことは致命的である。WTOやICSID、ILOなどの国際機関には、設立文書における手続や権限の限界という組織法上の制限がある場合もある。こうした障害に対しても、ソフトローが克服する手段をとなることも考えられる。[102]

一方で、国連経済社会理事会と同時期に議論が進められていたILO[103]やUNCTADといった特定の分野別の交渉の場や、OECDという先進国中心に構成される場では、非拘束的か拘束的という形での国際的な合意の形成が比較的早く進んだ。包括的な当事者と内容を含んだ国連諸文書の交渉が難航したことと対比すれば、分野特化型の交渉での合意形成はより容易であると同時に包括的であるほど難しくなると考えられる。[104] にもかかわらず、包括的な内容を含むUNGPが人権理事会での全会一致の採択という形で国際的な合意を見たが、特に紆余曲折の過程をみれば、UNGPは「単なる勧告的な決議ということだけではすませられない」といった評価に値するだろう。

また、今日では、国際関係の分野で、経済のグローバル化や権威のプライベート化という現状の下で非国家主体の協力なしにガバナンスを達成しえないといった「多中心型ガバナンス[105]」が存在することが指摘されている。「自発的」か「強制的」かどちらかを選ぶという白か黒かの考え方を転換し、規制の枠組みに「新たなダイナミクス」として、政府、そしてビジネスや市民社会といった非国家主体をも同じ方向に向かわせる仕組みが目指されたのがUNGPである。そうしたダイナミクスにおいては、「国家に直接働きかける枠組みではないが、[…]参加する企業やステークホルダー、そしてローカルネットワークを通じて国家に影響を与えている」[106]というUNGCのイニシアチブも、社会的な認識の変化の方向付けという意味において、重要な役割を果たしていると考えられる。

第２章　条約化の動き（Legally Binding Instrument: LBI）

以上のようなソフトローによるアプローチが発

展し、包括的な合意が難しい一方で、十分とは言えないまでも、フォローアップ手続の発展により実効性は高まりつつあることは、ビジネスと人権分野での規制の在り方にいくつかの重要なヒントをもたらしたように思われる。そうした非拘束的な形式が実効的に作用し始めた中で、2013年の人権理事会において、エクアドル代表[107]によりビジネスと人権の分野における条約化の可能性が言及された。翌年には人権理事会において「多国籍企業およびその他の企業の活動を国際人権法において規制するための国際的な法的拘束力ある文書」の策定を決定する決議案が採択され（賛成20、反対14、棄権13）、条約化に向けた準備を行う作業部会が設置された。[108] 2018年の作業部会第4回会合では、その前年にエクアドル代表団が提出した「Elements[109]」をたたき台に、「Zero Draft[110]」と呼ばれる最初の条約草案が公表された。2019年7月に第1回[111]、2020年8月には第2回の草案改訂[112]が行われている。

前述の「二つの失敗」を経てたどり着いた、UNGPをはじめとしたソフトローによるアプローチは経済界からの支持を集めることに成功している。一方で、条約化の動きに対してはCodeやNormsの交渉同様、反発を受けることとなった。[113] こうした状況を見れば、二度の失敗を経験しながらも、条約という国家中心的な伝統的国際法の形式に立ち戻る必要があるのか[114]、という疑問が生まれる。本章では条約化に関する賛否、特に主要な問題となっていたと考えられる「企業の責任」に注目し、条約化の提案から第二回改訂に至るまでの議論の発展の一端を概観することで、条約（Legally Binding Instrument: LBI）の成立へ向けた展望を検討したい。

第１節　企業の責任をめぐる議論

2017年以提出されたElementsでは、特にNorms草案に含まれていた「企業の義務」について、経済界からの反発を受けた。[115] 具体的には、ICCが「多国籍企業とそのほかの企業（TNCs and OBEs）に直接国際法上の義務を課すことは、ビジネスと人権アジェンダにおいて大きな後退（a big step backwards）であるとし、UNGPにおいて達成されたコンセンサスを破るものであり、このことは海外直接投資を委縮させるだろうとする見解を示した。人権NGOなどからは支持を集め、将来の更なる発展が期待された[116]ものの、作業部会の政府代表からも、検討過程での「国際人権法上の法的根拠や国際的な実施制度を欠いている」といった強い懸念を受けた。結果的にこの部分はZero Draftにおいては削除されることとなった。[117] [118]

では、Zero Draftや計二回の改訂の中で企業の責任はどのように規定されることとなったのか。以下では、この点について説明する。

第２節　条約草案の経過

現在、最新の草案は第2改訂版である。一つ前の改訂、すなわち2019年に出された第1改訂版は「ground-breaking」な変更が行われたと評される。それはどのようなものであったのか。以下では、この点を整理するべく、Zero Draftに対するコメントのうち企業の責任に関する注目すべきものを取り上げたのち、第1回改訂のうち関連する変更点を確認し、第2版での取り扱いと比較する。

企業の責任について、条約化をめぐって多くされているのが、「対象」と「責任」についての議論である。[119] この他にも救済メカニズム（または犠牲者の権利すなわち法人のベールの問題など）、監視メカニズム（これは規模的な問題としてサプライチェーンにおける関係人の多さが指摘される[120]）、刑事責任に関する議論など、条約化に当たっての多くの重要な論点が示されている。本節では、議論の初期である70年代より論争の的となってきた対象となる企業の範囲と、その性質はひとまず非拘束的なものに落ち着いたと思われる国際法上の企業の責任の内容に絞って検討していくこととする。

第１項　対象（scope）

最新の第2改訂案では、対象となる企業の範囲は3条（１）に以下のように規定される。

Unless stated otherwise, this (Legally Binding Instrument) shall apply to all business enterprises, including but not limited to transnational corporations and other business enterprises that undertake business activities of a transnational character.

Zero Draftにおいては、その対象は、3条（1）で「any business activities of a transnational character」とされており、その定義規定4条（2）で「Business activities of a transnational character」とは「any for-profit economic activity, …」を意味するとされた。この点について、ラギーによれば、この規定ぶりでは厳密には利益追求がその目的とはいえない国有会社（SOEs）は含まれないことになる。そうだとすれば、第1に、UNGPにおける第1の柱「国家の義務」のテーマである国家の経済的役割への関心が不十分であること、第2に、国家による人権侵害への企業の共犯関係という、以前には問題の中心であった点がその文言も理念も含まれていない、と批判する。さらには、「business activities of a transnational character」という用語は法学にもその他社会科学にも存在しない「新しい」概念であるため、それをどう定義し、使用可能にしていくのかという疑問が呈され、文言の意味の不明確さを問題視した。[121]

その後改訂された第1回改訂版では、3条（1）においてその対象は「all business activities」と規定され、「of a transnational character」という限定が削除され、国内のみで活動する企業にもその適用範囲は広げられた。ただし、その後の「including particularly but not limited to those of a transnational character」という文言ではあるが、多国籍という性質を強調する態度は維持された。[122]

第2回改訂版では、第1版とも異なる文言が採用される。そしてZero Draftの段階で定義の明確化が必要とされた「business activities of a transnational character」という表現が復活しており、定義規定1条（4）において、

"Business activities of a transnational character" means any business activity described in paragraph 3 of this Article, when: a It is undertaken in more than one jurisdiction or State; or b It is undertaken in one State through any business relationship but a substantial part of its preparation, planning, direction, control, design, processing, or manufacturing, storage or distribution, takes place in another State; or c It is undertaken in one State but has substantial effect in another State.

との定義がなされている。

第２項　責任（liability）

UNGPで企業の責任の実施方法として示されていた人権DDは、Zero Draftでも採用されている。締約国の防止の義務を扱う9条で規定されているが、ここでの企業の法的責任については2つの論点が重なるという。[123] すなわち、人権DD義務の性質ということと、義務に違反した場合の責任を負うということである。まず、義務の性質については、人権侵害の「結果」を基準としているか、その防止のための「行為」を基準とするかという点が問題視された。第2回改訂版の対応箇所6条の2項が以下のように規定する。（下線筆者）

2. For the purpose of Article 6.1, State Parties shall require business enterprises, to undertake human rights due diligence proportionate to their size, risk of severe human rights impacts and the nature and context of their operations, as follows:
[…]
b. Take appropriate measures to prevent and mitigate effectively the identified

actual or potential human rights abuses, including in their business relationships; […]

Zero Draftにおいては単に「Prevent」と規定されるにとどまり、このことから、人権侵害の防止の結果が求められることになると指摘された。侵害防止の結果を求めることは、人権DDの義務の定義の曖昧さもあり、国家にとっても企業にとっても高すぎる注文であり、よって国家も企業も達成困難だと考えるだろうとしている。[124] 一方で、第2改訂版では、注釈によれば、「先の人権DDに関する国連のアプローチに沿って、（本条は）全ての企業に行われる必要があるプロセスを描いている」とし、UNGPと同様、プロセスとしての人権DDが求められると考えられる。[125]

さらに、違反した場合の責任については、Zero draftでLegal Liabilityについて規定する10条（6）が、親会社や、Appleのように「リードカンパニー」と呼ばれる形態の企業には適用が及ばないような規定となっている点を指摘する。Zero Draft10条（6）は「All persons with business activities of a trans national character shall…」という形で個人の責任を個別に規定するものとなっており、対象となる個人の行為の範囲をサブパラグラフで限定していた。この限定によれば子会社という形をとらず、サプライチェーン上の企業が自身の権利に基づき操業している場合の「リードカンパニー」などは含まれないという解釈もありえたのである。この点については、第1回改訂版で、企業の法的責任に関するより包括的な規定へと変更され、第2回にも引き継がれている。この包括的な規定は、「主要な国際法や国家実行に沿った」ものであると説明される。[126] すなわち、以下のような規定である（8条（7））。

7. States Parties shall ensure that their domestic law provides for the liability of legal or natural or legal persons conducting business activities, including those of transnational character, for their failure to prevent another legal or natural person with whom it has a business relationship, from causing or contributing to human rights abuses, when the former legally or factually controls or supervises such person or the relevant activity that caused or contributed to the human rights abuse, or should have foreseen risks of human rights abuses in the conduct of their business activities, including those of transnational character, or in their business relationships, but failed to put adequate measures to prevent the abuse.

これによれば、親会社やリードカンパニーの責任も考慮され、そうした企業も、他の企業に「総合的な支配（overall control）」を及ぼしている場合には、侵害を生じさせたパートナーの具体的な行動に参加していなくても、責任を負うことになるとされる。[127]

第３節　今後の議論

これまでの2回の改訂を経て、LBI草案は着実により本格的な議論の対象へと発展を続けている。第1回改訂は“ground-breaking”と言われ、計2回の改訂版はともに前回と比べれば、よく練られ成熟したものとなったとされているものの、文言や構成、全体としての一貫性についても未だ定まっていないのが現状である。個別具体的にもより一層の改善の余地があると指摘される。例えば、他の条約との相互補完的な性格については、ビジネスと人権に関するLBIと矛盾を避けなければならないとされれば、それによりほかの条約等の国際法違反につながる可能性もあることが懸念される。[128] 企業の範囲や「法的責任」章についても各国から異論が出る可能性があり、刑事責任に関する規定についてなども含めて、今後の発展が期待されている。ただし、こうした発展は現在のところ「正しい方向」へ向かっているという。[129]

第３章　考察―条約化とソフトローの意義

OECDや国連で成立した非拘束的文書に繰り返し謳われるように、国家に「第一義的な義務がある」という立場をとることが、国家のみならず企業等の経済分野からの支持を受ける一つの要因であるように思われる。[130] 人権理事会の全会一致の承認を受けたことで「ビジネスと人権」分野での共通の認識と考えられるようになったUNGPも、「ビジネスを含む第三者の人権侵害に対する国家の保護する義務は、条約法と慣習法の両方の国際法にその基礎がある」とする。国際法上、保護する義務を果たす手段については国家に広い裁量が与えられている。そして、主要な人権条約は、通常、国家が立法的措置、行政的措置、司法的措置をとることを期待している。こうした、「国家が自国管轄内で規範を実施することに合意する」という伝統的な条約形式をとることは、消極的な国の参加という結果にも寄与するということも考えられる。[131] UNGPの基礎になった「保護・尊重・救済」枠組みについても、ビジネス関連の人権侵害に対する国家の保護義務がその出発点となっていたのである。その後のLBIの議論においても、企業に直接国際法上の義務が課されることはなかった。以下では、ソフトローの長所と欠点、そして企業の直接的義務と救済へのアクセスの確保手段について考えられる可能性について検討した上で、条約化の意義を概観する。

第１節　ソフトローの長所と欠点

ソフトローの形式の長所は、手続上の問題を抜きにして、企業活動に関連して起こる人権侵害に対する国家の義務と企業の責任の内容を整理し、国際的な合意を結ぶことができたという点にある。さらには各文書のフォローアップ手続が充実していったことにある。とくに、ラギー原則と呼ばれる「保護・尊重・救済」枠組みの要素の一つにも含まれる、救済へのアクセスの確保が重要であり、その影響を受けたとみられるOECDガイドラインではNCP手続が整備されるなどの波及効果も生んでいる。規制の対象となるビジネス界からの支持もあり、SDGsの取組みとしても積極的に参照されている。課題としては、フォローアップ手続について、法的拘束力のないソフトローの実効性を確保するには、多くの条約に定められるような司法手続や準司法的手続に代わる、「手続的組織化を中心とする適切なフォローアップ」がなされる必要があるといった議論がある。[132] ソフトローは適切なフォローアップの存在によってはじめて、「法に準じるものとして議論ができる」ためであると指摘される。[133] これはしばしば、OECDガイドラインで整備されたNCPを参照して、ILO三者宣言やUNGPにも同様の仕組みが必要であると指摘される所以であろう。さらに、機関の権限の限界をクリアすることができるというメリットも見出せる。

一方で、企業、そしてソフトローの性質上、不可避な疑問がある。すなわち、企業という団体に特有の性質、つまり、利益が重要な動機となることである。このことが意味するのは、あるソフトローを受け入れるかどうかが、企業の“好意”によるという純粋に自発的な文書では、短期間で利益の最大化を目指すことの多い企業の経営陣（意思決定者）の意思次第で実施されるか否かが決まるという固有の緊張が存在し、不適切な結果を招く場合がある、ということである。[134] そして、実施メカニズムについても、たとえソフトローで実施されても、最終的には権威性や説得力に欠けるという問題は残る。[135] この点について、「保護・尊重・救済」枠組みの提唱者であるラギーも語るように、「自発的な企業の社会的責任アプローチ」だけでは、「企業による不法な行為を適切な制裁も救済もないままに許容してしまう」場合があるのである。[136]

第２節　条約化における諸問題

企業の責任については、その範囲や規定ぶりについても、○○において議論があった。しかしここで、そもそもNorms作成の際に一旦退けられた直接義務がElementsにおいて再浮上し、条約化に

あたっては直接国際法上の義務を課すべきとする主張もあることから、ここで改めて企業の直接的義務に対する現在の考え方と将来の可能性を検討したい。次に、国家や企業の義務がどのようなものであれ、ガバナンス・ギャップの存在により被害者の救済へのアクセスが妨げられていることを重要な問題と捉え、その方法として国内的そして国際的な手段にはいかなるものがあるのか検討したい。

第1項　企業の直接的義務について

国際法上、企業をめぐる議論は、その保護という文脈で外交的保護権により救済されるか否かという形で行われてきた。これは企業が独自の国際法主体性をもった上で権利を主張する、というものではない。[137] 近年、多くの投資協定で仲裁条項が設けられ企業を含む個人が申立人となり国際法を援用して権利の救済を図ることができるようになり、国際法主体性についての考え方に一定の変化はみられることは指摘される。しかし企業が被申立人となる例はないわけではないが、非常にまれである。[138] こうしたことから、現在の国際経済体制では、企業は国家の中に埋没していると指摘されている。[139] さらに、複数の人権条約に採用される個人通報制度の利用は国家による選択議定書への批准を要し、かつ委員会は勧告を出すのみであること、また、三者構成を基本とするILO条約についても、その履行義務は政府に課されたものである。よって、人権分野でも企業に国際法上直接義務履行を強制することが普遍的な処理であるとは言えないだろう。

一方、国際法が企業に直接義務を課すことができるのかという点についても対立がある。伝統的国際法の立場からは、国際法はその主体である国家の合意であり、国家中心的な見地に立つ法実証主義に基づき、国家でない存在（個人など）は国家の権利義務の客体に過ぎないとする。つまり個人の権利義務は国際法秩序とは区別された国内法秩序において存在するのである。[140] 他方で次のような見解もある。企業に対する国際裁判管轄の不存在は、企業には国際法上の義務が存在しないことを意味しない[141]、というものである。これに関して、Claphamは、国際法上の義務はその執行のための国際機関があるかに関わらず存在することができるのであり、タジッチ事件では、旧ユーゴ国際刑事裁判所は、個人は安全保障理事会の立法権限によらずに現存の国際法に拘束されるとして同様の論理付けをしたことを指摘する。[142] 後者のような考えに基づけば、根拠となる文書が非拘束的であっても、さらには存在すらしなくても（一般国際法を根拠とするなどして）、拘束的な国際法上の義務が企業にも課されていると考えることは可能であろう。

また、近年の企業を含めた非国家主体の人権に対する法的義務を承認する動きに着目し、将来承認されていく可能性を指摘する見解もある。承認する動きがみられるのは、国際刑事責任、外国投資、そして契約法分野である。国際刑事法分野については、アフリカ人権裁判所に新たに刑事裁判部を追加する条約の成立[143]により、アフリカ連合の構成国にとっては企業に国際刑事責任が課されるということについて疑う余地がなくなったという事例を示す。国際投資分野においては、投資仲裁で個人の提訴権が認められたことで、仲裁人が投資条約などを基に人権法を考慮すれば、企業に人権法が適用される可能性も生まれた。しかし個人の提訴権のみ認めることに反発する国家により、二国間での投資家対国家の紛争処理メカニズムの構築を試みることも考えられる。また、「Model Text for the Indian Bilateral Investment Treaty」が公表されたが、これは国家による反訴も認めていることも発展という観点から注目される。そして契約法の分野では、The International Code of Conduct for Private Security Service Providers (2010)（ICoC）が出されており、2017年までに700以上の企業が参加に署名している。ICoCでは人権義務が企業に直接向けられている。このような実行の積み重ねで変化していく可能性は大いに考えられる。

第２項　救済へのアクセスの確保手段

次に、手続上の問題についても概観していく。実際に救済へのアクセスを確保する国家の義務の履行手段として、OHCHRのAccountability and Remedy Projectのレポートによれば、「国家による司法的制度」、「国家による非司法的制度」、「非国家的な苦情処理手続」の三つが考えられる。同レポートでは、一つ目の「国家による司法的制度」が、救済へのアクセスの確保という目的において主要なものであるものの、実際にUNGPに反映されているような、企業活動関連の人権侵害に対する救済へのアクセスに関する国際法上の義務の履行は、多くの国で非常に不十分であると報告されている。[144] 特に、越境的なビジネスの場合、多くの国内法体制が領域内での活動や影響に焦点を絞っているために問題は一層悪化するという。[145]

越境的な性格を持つビジネスに関連する人権侵害については、国内法の域外適用といった問題にも触れる可能性がある。例えば、米国の外国人不法行為請求法（Alien Tort Statute: ATS）は「その適用範囲を国際法違反である不法行為に限定し、また、訴訟を起こせるのは外国人のみという変わった法律」[146]である。ATSに基づく訴訟のうちここでは2013年のキオベル対ロイヤル・ダッチ石油事件判決[147]に注目する。領域外で行われた行為への適用の可否が争点の一つとなり、企業がアメリカに所在するというだけでは、他国の領域での行為には適用されないと判断することで、その適用範囲をかなり狭くしたとされる。[148] [149] また、LBIでの議論のように、子会社の行動に対しても親会社の責任が発生しうるとする場合、現在多くの国内法体系で維持されている「法人のベール（corporate veil）」法理との抵触も考えられる。これは、例えば、対象となる親会社の範囲（関連性など）をより厳密に明確化していくことで、「法人のベール」を破る範囲を限定し、抵触を回避することも可能かもしれない。[150]

また、こうした国家実行の存在を乗り越えられない場合、主要な代替案としては、企業を相手方として刑事または民事若しくはその両方の訴えを提起できる国際的な制度または裁判所の構築を提案する見解もある。国際裁判制度等のその他メリットとしては、企業の人権義務の内容を権威的に明確化していくことで、規範の発展に寄与することなども挙げられる。[151]

第３節　条約化の意義とソフトローの役割

UNGPでいうところの企業の責任（responsibility）とは、法的責任ではない以上、それよりも軽い道義的責任を意味していたと考えられる。[152] そして企業に直接国際法上の義務を課す規定が削除されているLBIにおいても、現在のところは法的責任以下の道義的責任にとどまっていると思われる。このように国家の役割が重視されるソフトローによる発展が顕著であったという特徴を持つ「ビジネスと人権」分野における条約化の動きについては、2つの視点から検討したい。

まず、企業に直接、国際法上の法的責任を課す必要性という視点である。確かに、既存の人権条約の規定内容や、そのほか個人の国際法上の地位に関係する国際法上の実践からの論理的帰結として、企業の国際法上の直接的な義務は強ち突飛な発想ともいえないだろう。さらに一国家と同等またはそれ以上の影響力を持つ多国籍企業等の活動に関連して人権侵害が発生してしまっているという現状をも鑑みれば、法的にも社会的にも今後の発展の可能性は高いと考えられる。そして、刑事法や投資法、契約法等の分野での実践のように、現実の具体的な問題に対応するという形での発展の可能性も考えられる。[153] しかし、こうした国際関係上の新しい変化には社会的規範の変化が必要であり[154]、社会規範の変化は一般に漸次的であるがゆえに、新しい変化として受容されるにも時間がかかる。少なくともビジネス界だけでなく政府レベルからその法的根拠について疑問が呈される状況では、その点にこだわることが条約の普遍性の確保、そしてそれ以前にその交渉の進展すら妨げてしまうことのコストの方が大きい。よって、ほかの人権条約同様の国家の保護義務を中心とす

る態度へ移行したことは、ビジネスと人権分野の発展のためには現時点でよりプラクティカルな選択であったと考える。これにより企業活動の規制は間接的なものとなるが、少なくとも国家の保護義務を条約により確定させることには、被害者の救済へつなげるという目的にとって大きな価値があるだろう。

第2に、条約化をすることの意義という視点から検討したい。ビジネスと人権という、依然として未熟な分野において、ガバナンス・ギャップを埋める、という大きな問題に対処するための発展に寄与するという役割も考えらえる。条約化の規範の発展への貢献という役割はしばしば指摘される。[155] 現在作成されている条約草案については、「legal liability（accountability）」及び「the rights to a remedy and reparation」がその中心となっているとされる。国際人権制度においては救済の権利がその核とされており、同様の要素を含むLBI草案は「国際法の枠組みへの明らかな貢献」と捉えられている。[156] 中でも国内法における人権DDの義務化及びその不履行の法的責任の規定は、国家の防止する義務の重要性や市民団体からの要請の多さからも、中心的であると位置づけられる。[157] 一方で、企業が直接訴えられるような国際裁判所や類似の制度は最新のLBI草案にも含まれていない。[158] 監視制度として、既存の人権条約にあるものと類似の専門家による委員会の設置は含まれている。[159] ただし、こうした監視・監督制度は既にその有効性が十分ではないとも言われている。[160]

さらに、Hathawayによれば、条約化には、以上のような諸国の実行を具体的な方法で修正する目的で、締約国を拘束する法を作るという器械的な役割だけでなく、国家の批准により諸国のコミュニティーにおいて「どんな行動が容認できて、何がそうでないのか」についての表明と捉えられ、容認される行為についての認識の形成に影響するという役割もあるとされる。さらに、国家が批准する動機としては「不誠実な理由」、「願望的な理由」、「利己的な理由」がある[161]というが、真に条約の内容にコミットする意思はなく批准した場合にも、徐々に内面化され、そうした国での慣習の変化につながるという長期的な役割を果たす可能性も指摘される。ただし、いずれにしてもやはりその速度は少しずつでしかなく、経験則から知ることは容易ではないとする。また、こうした条約批准の「expressive role」は、プラスの影響ばかりでなく、監視・監督機能が最小限であることが多い人権条約においては、批准を表明することにより、批准した条約内容を実施して変化をもたらさなければならないという緊張から解放され、本当の変化という結果を妨げるという負の側面もありうるとされる。[162] こうした負の影響を回避するには、より多くの国が条約に批准することだけでなく、監視・監督機能を一定程度高めることが有効であるとする。[163]

今回のLBIだけでなく、人権条約の監視・監督制度については、その有効性に疑問が呈されている。ただし、それらを単純に強化することにより、ひたすらに参加国を減らしてしまう可能性もある。特に、国家とビジネスの関係が深まっている現代においては、ビジネスと人権分野の条約作成自体から、国家にとってどれほど得るものがあるのか見出すことは難しくなっているという。[164] 監視・監督制度の改革をするにしても、ビジネスと人権という、国家の役割や条約交渉における企業の役割について共通の理解がない分野では、条約自体から、慎重に構成されなければならない。[165] また、ソフトローやそのほかのグローバル・パートナーシップやISOなど民間の機関により作成された基準が普及していくことにより、国家による条約の批准という不確実な事実だけでは時間がかかる人々の認識の方向付けを助けるかもしれない。ただし、より高い実効性の確保のためには、義務的な報告制度や通報制度といった手段の存在が必要だろう。その意味で、非拘束的、拘束的両方からの取組みが重要であると考える。条約の批准による、いわばただ乗り状態を良しとせず、より普遍的な参加を実現するためにも、今回のLBIでは、今後の有効性を高める議論を期待したい。

おわりに

第1章では、3つのソフトローの成立・改訂における実体と手続の変化を概観し、ソフトロー・アプローチが主流化するに至る経緯と今後の課題を示した。第2章では、ソフトロー発展の過程でも議論の的となっていた「企業の責任（responsibility）」の条約化をめぐる議論を整理した。これまでの議論の結果、草案の内容は着実に発展を続けていることが分かった。第3章では、主流化したソフトロー・アプローチにも長所と欠点があり、それのみでは被害が発生したにもかかわらず「適切な制裁も救済もないままに許容してしまう」可能性もあることを指摘した。また、企業の国際法上の直接的義務の承認の可能性や、救済へのアクセスという手続的な論点を検討した。さらに、現在の条約案では国家の保護義務を基礎とする立場が採られ、実施メカニズムとしての監視監督制度の設置が規定されていることにも触れた。それらを条約化することにより、国内的、国際的の両面における取組みを義務付けることができる。条約化にはそうした意義がある。

以上の検討より、ソフトローや非国家主体の役割は大きくなっているものの、非拘束的諸文書でも最終的には第一義的な人権保護義務は国家にあるとする立場が明示されており、国家中心的な立場は依然として基礎となっているといえる。国家の義務を強化する点にも条約化の意義を見出せることからも同様である。しかし、ビジネスの形態や国家とビジネスの関係性、途上国や先進国の人権に対する態度など、ビジネスと人権に関わる様々な要素が多様化している。それに対応した国内法、国際法における改革が必要とされていることは、被害者の救済がガバナンス・ギャップにより果たされない事実からも明らかである。ステークホルダーや利害の衝突の多様さがビジネスと人権分野の、人権分野とも経済分野とも異質な点である。とすれば、ソフトかハードか、またはほかの新たな形式なのか、いずれにしても、目的達成のための変化をより効果的にもたらすことができるのはどの方法かという視点で、多様なステークホルダーに有効にアプローチできる制度を構築していくことが重要だろう。

そうした中でも、条約化は推進されるべきだろう。なぜなら、合意がソフトローなど非拘束的な形式のものにとどまるならば、また別の流行の登場により覆すことも実質容易だからである。近年のESG投資など、企業活動はトレンドを考慮した経営者の判断に左右される。今や、多国籍企業を含む大企業は、国家の意思決定に対しても影響力を持つほどに存在感を増している。一方で、法的拘束力はもちろん、道義的にも緩やかな拘束で済むソフトローだからこそ、一つの義務や責任の内容についての一定の国際的な合意を得られたという事実も軽視はできない。とはいえ、そうしたソフトローも、合意には法的に拘束されない以上、それは社会的な認識を方向付ける効果が期待できるのみである。実際に国家や企業が合意を遵守し、被害者が現実に救済される制度を確保するためには、やはり法的拘束力を持ち、改正も容易ではない条約という形式により、実体的な最低限度の基準を定めておくことの意義は大きい。

また、多国籍企業は特に国籍が複数にまたがるという性質上、規範の執行に関する手続的課題は多い。実施のための手続については、OECDガイドラインにおけるNCP制度が現時点ではもっとも機能しているといえるが、十分とは言えない。同時に、オランダやフランス、ドイツといった欧米諸国を中心に人権DDが国内法により義務化される例も見られ始めている。こうした動きが広がりを見せれば、国内法整備を通じた執行や監視が機能する可能性も無いとはいえない。

条約化の議論が進む中で、責任のある企業の範囲や条約実施の効果的な監視・監督方法、国家の人権侵害への「企業の共犯関係」[166]の問題やガバナンス能力の脆弱な国への支援、そして全世界レベルでの人権裁判所の設置など、実際の被害者の救済を確保する手段を見出すために乗り越えるべき課題は依然として多い。さらには、国内法レベルでの規制の在り方にも変化が見られる。ビジネス

と人権分野における国際法的なルール作りは各国の国内法による規制の在り方にどう影響し、影響する可能性があるのか。本稿で検討が及ばなかったそうした問題については、今後の課題としたい。

---

[1] 吾郷眞一「ビジネスと人権―ソフトローの役割」法律時報91巻10号（2019年）、59-62頁；湯山智之「非国家主体の国際法上の地位に関する覚書(1)」立命館法学383号（2019年1号）、402頁。

[2] 吾郷・前掲注1）57頁。

[3] *See* Eric De Brabandere, 'Non-state actors and Human Rights Corporate Responsibility and the Attempts to Formalize the Role of Corporations as Participants in the International Legal System', in: Jean d'Aspremont ed., "Participants in the International Legal System. Multiple Perspectives on Non-State Actors in International Law" (Routledge, Abingdon, 2011), at 268-283, 269.

[4] 吾郷・前掲注1）62頁。

[5] 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」中山信弘他『多国籍企業の法と政策』三省堂（1986年）273-344頁、276頁；吾郷眞一「国連による多国籍企業の規制」国際問題240号（1980年）、18頁、脚注2; *See* Jan Huner, 'The Multilateral Agreement on Investment and the Review of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises': in Menno T. Kamminga & Saman Zia-Zarifi, ed. "Liability of Multinational Corporations under International Law" (Kluwer Law International, Hague, 2000), at 197-229, 201; *see also* Karl P. Sauvant, 'The Negotiations of the United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations: Experience and Lessons Learned', Journal of World Investment and Trade, vol. 16 (2015), at 13.

[6] 同時期に国連貿易開発会議（UNCTAD）が準備し採択された海運同盟準則（Code of Conduct on Liner Conferences）は条約の形をとっていた。

[7] 「ビジネスと人権（Business and Human Rights）」という語は、2005年の国連人権高等弁務官報告書で、「多国籍企業と関連企業の人権に関する責任（Responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights）」の略語として登場した。現在では、「企業の事業活動全体（原材料調達、委託製造から流通過程、製品の廃棄・リサイクル・再資源化まで）とステークホルダー（労働者、消費者、地域住民など）との関わりにおける人権課題を包括的にとらえる概念」として使われている。（菅原絵美「「ビジネスと人権」：国連による規範形成に焦点をあてて」国際法学会エキスパート・コメントNo.2019-5（2019年））

[8] *See* OECD, 'Declaration and Decisions on International Investment and Multinational Enterprises' (first adopted in 1976)；湯山・前掲注1）405-406頁。

[9] 小寺・前掲注5）308頁；湯山・前掲注1）406頁。

[10] *See* Scott Robinson, 'International Obligations, State Responsibility and Judicial Review Under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises Regime', 30(78) Utrecht Journal of International and European Law 68 (2014) (available at: http://dx.doi.org/10.5334/ujiel.cd), at 69; 小寺・前掲注5）326頁。

[11] OECD非加盟国13か国：Argentina (22 April 1997), Brazil (14 November 1997), Costa Rica (30 September 2013), Croatia (17 October 2019), Egypt (11 July 2007), Jordan (28 November 2013), Kazakhstan (20 June 2017), Morocco (23 November 2009), Peru (25 July 2008), Romania (20 April 2005), Tunisia (23 May 2012), Ukraine (15 March 2017).

[12] OECD, 'Decision of the Council on the OECD Legal Instruments Guidelines for Multinational Enterprises' (adopted in 2000, amended in 2011) [OECD/LEGAL/0307] OECD条約第5条、第7条

によれば、理事会に決定や勧告などの権限が付与されることになり、従って、OECD理事会の決定（“decisions”, Art. 5(a)）は別段の規定がない限り全ての加盟国を拘束する。本「OECD多国籍企業ガイドラインに関する理事会の決定」では“decision”という表現を用いており、加盟国を拘束する文書と考えられる。；*See* Robinson, *supra* note 10, at 69.

[13] 日本NCPは外務省、厚生労働省、経済産業省の３省で構成されている。ただし、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会とともに諮問委員会を立ち上げ、定期的に会合が開いてガイドラインの普及や実施について話し合われている。（外務省「「OECD多国籍企業行動指針」と「日本NCP」」（2019年）（https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000038644.pdf、最終閲覧2021年1月6日））

[14] *See* Huner, *supra* note 5, at 200-201.

[15] *See* OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011 ed, Procedural Guidance.

[16] *See* John Gerard Ruggie & Tamaryn Nelson, ‘Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Normative Innovations and Implementation Challenges’, 22(1) Brown J. World Aff. 99 (2015), at 101.

[17] *See* OECD, “Implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: The National Contact Points from 2000 to 2015” (2016), at 30; David Collins, ‘Alternative Dispute Resolution for Stakeholders in International Investment Law’, Journal of International Economic Law, Volume 15, Issue 2 (2012) (https://doi.org/10.1093/jiel/jgs019), at 22.; 湯山・前掲注1）409頁。

[18] *See* Ruggie & Nelson, *supra* note 16, at 101；王暁南「OECD多国籍企業ガイドラインの機能の再検討」大学院研究年報第34号（2005年）405頁。

[19] 2000 OECD Guidelines, I. 2., “Since the operations of multinational enterprises extend throughout the world, international co-operation in this field should extend to all countries. Governments adhering to the Guidelines encourage the enterprises operating on their territories to observe the Guidelines **wherever they operate**, while taking into account the particular circumstances of each host country.” (emphasis added)；*see* Ruggie & Nelson, *supra* note 16, at 101. OECD非加盟国による遵守をも奨励し始めたことも指摘される。

[20] 2000 OECD Guidelines, II. 2., 10.; 2011 OECD Guidelines, II. 13.; Decision of the Council [OECD/LEGAL/0307] (2000). 2000年版のII章2項は“Respect the human rights of those affected by their activities consistent with the host government’s international obligations and commitments.”と規定している。これ以前には労働関係の人権のいくつかに限定されていた。また、このII.2の規定は、2011年改訂で“Respect the internationally recognised human rights of those affected by their activities.”と変更になっており、文言からも、人権に関する「受入国の国際的義務や約束」ではなく「国際的に認められた人権」のように対象となる人権の幅がさらに拡大したと考えられる。

[21] 王・前掲注18）412頁。

[22] *See* OECD, ‘Implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: The National Contact Points from 2000 to 2015’ (2016), at 38.

[23] OECD Watch, ‘NCP Evaluations’（2020）（available at: https://www.oecdwatch.org/indicator/, last visited 6 January, 2021）OECD WatchはNCPへの連絡先情報の公開、ガイドラインの翻訳、手続き上の秘密保持規定などの有無など、40の指標を用いて各国のNCPを評価している。

[24] *See* OECD Watch, ‘OECD Watch’s ‘NCP Evaluations’ show NCP system underperforming on criteria that are critical for civil society’ (2020)（available at: https://www.oecdwatch.

org/oecd-watchs-ncp-evaluations-show-ncp-system-underperforming-on-criteria-that-are-critical-for-civil-society/, last visited 6 January, 2021）なお、日本NCPは3省で構成されたものであるが批判もあるが、日本NCPの構成の検討は以下で行う。

[25] 領域的管轄権の行使についても一般国際法上外国人の企業活動について一定の制約を受ける（バルセロナトラクション事件）ものの、領域国が与えなければならない保護は裁判拒否の禁止の他はほとんど一致が存在しない状況だった。よって、多国籍企業としては一般国際法上の決まりが不安定なために領域国の裁量によるところが大きい点がリスクであり、活動国政府としても開発途上国である場合には多国籍企業のノウハウが蓄積されていないがゆえに規制が困難という状況が十分予想された。（小寺・前掲注5）296-298頁）

[26] *See* 2011 OECD Guidelines, at 3-4; *see* Ruggie&Nerson, at 105-106.

[27] *See* Ruggie & Nelson, *supra* note 16, at 105-106; *see also* OECD Watch, RAID v. DAS Air (2004) (available at: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_41, last visited 28 January, 2021)

[28] *Id.*

[29] なお、ガイドラインの法的拘束力についての議論は、湯山・前掲論文に詳しい。法的拘束力を付与する意図の欠如により法的信念を欠き慣習法の成立も否定するもの、直ちに慣習法とは言えないもののフォローアップ手続によって慣習法化しするというもの、一方的宣言としての拘束力も見出せるというもの、国連賠償事件勧告的意見に従って企業が国際法上権利義務を付与されているかつ国際的手段による請求が可能な場合に主体性を認める、というものが紹介されている。

[30] 小寺・前掲注5）274頁；小寺彰「多国籍企業行動指針の法的意味」『経済のグローバル化と法』三省堂（1994年）16-25頁、16頁；最首太郎「OECD多国籍企業ガイドラインの法的効果」法学新報102巻3・4号（1995年）223頁；王・前掲注18）403頁。

[31] 2000 OECD Guidelines, I. 5.

[32] 湯山・前掲注1）脚注40； *See* Patrizio Merciai, 'Les entreprises multinationales en droit international' (Bruylant, Bruxelles, 1993), at 104.

[33] 2011 OECD Guidelines, I. 2.

[34] 小寺・前掲注5）308頁。

[35] この交渉のため、第4回目の改訂交渉は2000年に延期されたという経緯がある。（*See* Huner, *supra* note 5, at 201）

[36] 相楽希美「WTO投資協定合意に向けて　途上国関心事項の視点から」RIETI（2004年）（https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/04040009_2.html、最終閲覧：2021年1月16日）附属資料1「OECD多国間投資協定（MAI）の経験」表5.1「OECD多国間投資協定（MAI）の教訓」

[37] Decision of the Council [OECD/LEGAL/0307] (2000), II.

[38] *See* decisions cited *supra* note 37, II. 3; *see also* Commentary on the Implementation Procedures of the 2011 OECD Guidelines, 5.

[39] 1977年の採択当初は現在の目標規定に続いて、新国際経済秩序の確立に関する国連決議を考慮することが付言されており、より多国籍企業の影響を排除する意図が強かったとみられる。cf. 1962年第17回国連総会「天然の富と資源に対する恒久主権」決議（1803）

[40] ILO, 'Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy', 3rd ed. (2001), p. 3.

[41] ILO, 'Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy', 5th ed. (2017) (本文和訳：https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_577671/lang--ja/index.htm) (本文和訳：https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_577671/lang--ja/index.htm)

[42] 救済アクセスと苦情審査における政府と多国籍

企業の役割が明確化された。

[43] ILO, 'The ILO MNE Declaration: What's in it for workers?' (2018) (available at: https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_647984/lang--en/index.htm, last visited 23 January, 2021), 日本語版：ILO,「ILO多国籍企業宣言：労働者のためのガイド」（2018)), at 8.

[44] 小寺・前掲注5）280頁。

[45] Merciai, *supra* note 32, at 140.

[46] Decision of the Council [OECD/LEGAL/0307] (2011), II. 4.

[47] *See* Jernej Letnar Černič, 'Corporate responsibility for human rights: Analyzing the ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy', Miskolc Journal of International Law, vol. 6, No. 1 (2009), at 28-32.

[48] ILO, Governing Body – Subcommittee on Multinational Enterprises（available at: https://www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101252/lang--en/index.htm, last visited 12 January, 2021）

[49] 2017 ILO MNE Declaration, Annex II 1(a); ILO, Regional follow-up（available at: https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570374/lang--en/index.htm, last visited 12 January 2021）. 地域別報告書は原則4年毎の周期で作成され、各周期の終了時に理事会に提出される。

[50] NFPは三者構成であることが求められているが、OECDガイドラインのNCPを三者構成とすることによりNFPを兼ねるとすることもできる。ILO三者宣言の利用促進をその設置目的とし、ILO第144号条約を指針として三者構成の形態をとらなければならないが、その他の制度設計は自由である。目的のために期待される活動には、能力構築イベント、対話プラットフォーム、本国と受入国との間の対話の促進などがある。（*See* ILO, *supra* note 43, at 11）

[51] *See* 2017 ILO MNE Declaration, Annex II, 1(b).

[52] *See* ILO.GB.309/MNE/1(2010), para. 20(a).

[53] *See* ILO.GB.313/POL/9(Rev.) (2012)

[54] *See* Černič, *supra* note 47, at 32; *see also* Merciai, *supra* note 32, at 142; *see also* Andrew Clapham, "Human rights obligations of non-state actors" (Oxford University Press, Oxford, 2006), at 218.

[55] *See* ILO.GB.313/PV(2012), para. 436.

[56] *See* ILO.GB.320/POL/10 (2014); GB.317/POL/8 (2013); GB.329/POL/7 (2017).

[57] *See* Černič, *supra* note 47, at 31.

[58] ただし、宣言に規定された原則の中には、拘束力のある国際文書に含まれる人権規定に基づく原則があり、それらについては当該文書の拘束力に基づき権利義務が課せられる。

[59] *See* Černič, *supra* note 47, at 34.

[60] J. G. ラギー『正しいビジネス―世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題』岩波書店（2014年）、127頁。

[61] UN Doc. E/1983/17/Rev., Annex II and III.

[62] *See* Černič, *supra* note 47, at 26; U.N. Econ. & Soc. Council [ECOSOC], Comm'n on Transnational Corp. [CTC], Draft Code of Conduct on Transnational Corporations, 7, U.N. Doc. E/1990/94/Annex (1990).

[63] 小寺・前掲注30）19頁。

[64] ECOSOC resolution 1993/49 (29 July 1993) para 14

[65] *See* Olivier De Schutter, 'Towards a New Treaty on Business and Human Rights', 1 BHRJ 41 (2016), at 43.

[66] *See* K. Parlett, "The Individual in the International Legal System: continuity and change in international law" (Cambridge University Press, Cambridge, 2011), at 20.

[67] 先進国や途上国のほか、社会主義国はさらに別の立場をとっていたと考えられる。社会主義国を母国とする多国籍企業は国有会社の形態をとっているため、対象となる「多国籍企業」に国有会社も含めるかについて先進諸国と対立

した。（*cf.* Karl A. Hofstetter, 'Multinational Enterprises Parent Liability : Efficient Legal Regimes in a World Market Environment', 15 N.C. J. Int'l L. & Com. Reg. 299 (1990), III. A. 3.）

[68] 小寺・前掲注30）18頁。

[69] 湯山・前掲注1）205頁；*See* Parlett, *supra* note 66, at 45.

[70] なお、1980年代にはいると途上国の多国籍企業規制論のトーンは弱まっていく。それは、新国際経済秩序実現のための包括交渉の失敗、そして途上国側の累積債務問題の発生によるものと考えられる。途上国は一転して海外投資を呼び込むようになり、同時期にはGATTウルグアイラウンドでサービス貿易の自由化交渉が始まった（1996年）。こうした変化の中で、国連における多国籍企業行動指針作りへの熱意は急速に冷めていった。（小寺・前掲注30）18-19頁。）

[71] "The Norms are the first nonvoluntary initiative accepted at the international level." (Davis 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), at 903)（菅原絵美「『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）」国際公共政策研究第13巻第2号（2009年）で同文が引用されていた。）

[72] 企業の義務についてはshallの語を用いて規定している。

[73] 菅原・前掲注71）121頁；*See* John Gerard Ruggie, 'Business and Human Rights: The Evolving International Agenda', 101 AM. J. INT'l L. 819 (2007), at 820.

[74] *See* E/CN.4/DEC/2004/116

[75] *See* E/CN.4/Sub.2/2001/WG.2/WP/1, para. 40.

[76] 菅原・前掲注71）122頁。

[77] *See* A/HRC/RES/17/4

[78] *See* OECD, Prof. John Ruggie on Businesses and Human Rights, YOUTUBE (10 December, 2010) (available at: http://www.youtube.com/watch?v=dVDupBFJiqE, last visited 28 January, 2021); *see also* Robert C. Blitt, 'Beyond Ruggie's Guiding Principles on Business and Human Rights: Charting an Embracive Approach to Corporate Human Rights Compliance', University of Tennessee College of Law Legal Studies Research Paper Series, Paper No. 158 (2011).

[79] ラギー(2014)・前掲書、127頁。

[80] 「独立の」とは、国が公約を守っているか否かに関わらず社会的責任が存在することを意味する。(菅原絵美「企業の社会的責任と国際制度―「ビジネスと人権」を事例に」論究ジュリスト = Quarterly jurist (19)（2016年）、54頁)

[81] ラギー・前掲注60）127頁。

[82] *See* A/HRC/8/5, para. 27

[83] ラギー・前掲注60）150頁。

[84] 菅原・前掲注80）54頁。

[85] *cf.* 吾郷・前掲注1）62頁。

[86] 同上吾郷論文によれば、第1項では前半部分でAnnexとして添付された指導原則を決議と一体化させるもので、後半部分のendorseという動詞はそれにより事務総長特別代表としてのラギー個人の報告書に過ぎないものを国連総会の下部機関である人権理事会の正式な決議として名宛人に勧告することを表現する意図で用いられたと考えられる。

[87] *See* A/HRC/RES/17/4, para. 13.

[88] *See* A/HRC/20/29, para. 68. もともとはEUで行われていた取組であったことが紹介されている。(para. 29)

[89] *See* A/HRC/WG.12/8/1; OHCHR, 'Open Consultation: Substantive Elements to Be Included in Guidance on National Action Plan to Implement the Guiding Principles on Business and Human Rights', Annex.

[90] 外務省「「ビジネスと人権」に関する行動計画」（2020年）（https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/

hr_ha/page22_001608.html、最終閲覧2021年1月28日）

[91] *See* OHCHR, 'State national action plans on Business and Human Rights' (available at: https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx, last visited 12 January 2021)

[92] 外務省「ビジネスと人権に関するベースラインスタディ報告書　ビジネスと人権に関する国別行動計画策定に向けて」（2018年）（https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000433657.pdf、最終閲覧1月20日）

[93] 詳しくは、ビジネスと人権NAP市民プラットフォーム「ビジネスと人権 NAP：すべては今後の取り組みにかかっている～NAP公表に際して の市民社会からのコメント～」（2020年）参照。

[94] 菅原絵美「『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巻第2号（2008年）、184頁。

[95] *See* A/RES/56/76（2001）

[96] 菅原・前掲注80）53頁。

[97] 吾郷・前掲注1）59頁。SDGs第67項「全ての国、全てのステークホルダー及び全ての人の参加を得て、再活性化された「持続可能な開発のためのグローバル・パートナーシップ」を通じてこのアジェンダを実施するに必要とされる手段を動員することを決意する。」

[98] 菅原・前掲注80）55頁。

[99] 吾郷・前掲注1）。

[100] *See* David Bilchitz, 'The Necessity for a Business and Human Rights Treaty', 1 BHRJ 203 (2016), at 205-207.

[101] *See id*.

[102] 吾郷・前掲注1）58-59頁。例としてILO三者宣言第10項(d)を引用。

[103] ILOについては、国家に対して権限を有する機関であることから、企業に対して評価や勧告を行うことはできないため、ILO三者宣言をCSRの基準となる自発的な原則とした。（菅原・前掲注71）116頁）

[104] *Cf*. Sauvant, *supra* note 5, at 78.

[105] *Cf*. 山田高敬「多中心的グローバル・ガバナンスにおけるオーケストレーションと政策革新―企業と人権をめぐる実験―」年報政治学（2017年）68巻1号p. 1、109-1、133

[106] 菅原・前掲注80）

[107] エクアドルがハードロー制定の主張を行うようになった背景としては、Texaco（のちにChevron）事件における経験があったとみられる。（*See* Lee McConnell, 'Assessing the Feasibility of a Business and Human Rights Treaty', 66 INT'l & COMP. L.Q. 143 (2017), at 145.）

[108] *See* A/HRC/RES/26/9

[109] *See* OHCHR, 'Elements for the Draft Legal Binding Instrument on Transnational Corporations and Other Business Enterprises With Respect to Human Rights' (2017), 4 (available at https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session3/Pages/Session3.aspx, last visited 28 January, 2021)

[110] *See* OHCHR, 'Zero Draft Legally binding instrument to regulate, in International human rights law, the activity of transnational corporations and other business enterprises' (2018)

[111] *See* OHCHR, 'Revised draft legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises' (2019)

[112] *See* OHCHR, 2nd revised draft legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises' (2020)

[113] 梅田徹「国連における「ビジネスと人権」問題をめぐる議論の展開」平覚他編『国際法のフロ

ンティア』（2019年）49-75頁、61頁。

[114] 例えば、“whether it is necessary to ‘go back to the starting point’ of a state-centric” (Anna Becker, ‘From Corporate Personality to Corporate Governance: The Transformation of International Human Rights Protection in Corporate Governance Structures’ in: Nehal Bhuta & Rodrigo Vallejo eds., “Human Rights and Global Governance” (Oxford University Press, Oxford 2020) (available at: https://ssrn.com/abstract=3573755 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3573755))

[115] ICCはzero draft以前に提出された‘elements for a draft legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights’について、“[T]hey represent a big step backwards and they jeopardise the crucial consensus achieved by the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs).”との見解を示した。(ICC, ‘UN treaty on business and human rights: business response to elements for a draft legally binding instrument’ (2017) (available at: https://iccwbo.org/publication/un-treaty-business-human-rights-business-response-elements-draft-legally-binding-instrument/, last visited 28 January, 2021))

[116] 例えば、アムネスティ・インターナショナルは、Elementsについいて、“Amnesty International welcomes the publication of the elements which provide a strong starting point for negotiations … .”とした上で、特に歓迎するものとして、国家と企業主体にそれぞれについての防止義務と、人権DDを法的に義務化した点を第一に挙げている。（Amnesty International, ‘Elements for the draft legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights: Amnesty International’s Preliminary Observations and Recommendations’ (2017) (available at: https://www.amnesty.org/download/Documents/IOR5173232017ENGLISH.PDF, last visited 23 January, 2021).

[117] 菅原・前掲注7）

[118] また、「果たして実定国際法が国家の多国籍企業人権権遵守確保義務を規定しているか」という疑問も示された。ただし国家に一般的な企業の人権遵守確保義務が存在しないからこそ、エクアドル政府は、指導原則ではなく条約として1と3（保護と救済へのアクセス確保）の部分を採択すべきだと提言したとも考えられる。（吾郷眞一「「ビジネスと人権に関する国連指導原則」の法的性質」ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク論稿・レポート（2014年）（https://www.bhrlawyers.org/post/sago-legal-nature-of-ungp、最終訪問：2021年1月28日））

[119] *Cf*. McConnell, *supra* note 107; *cf*. Bilchitz, *supra* note 100; 梅田・前掲注113）; Olivier De Schutter, ‘Towards a New Treaty on Business and Human Rights’, 1 BHRJ 41 (2016).

[120] *See* John Ruggie, ‘Comments on the “Zero Draft” Treaty on Business & Human Rights’, retrieved from Business & Human Rights Resource Center (2018) (available at: https://www.business-humanrights.org/de/blog/comments-on-the-zero-draft-treaty-on-business-human-rights/, last visited 25 January, 2021)

[121] *See id*.

[122] *See* Carlos Lopez, ‘The Revised Draft of a Treaty on Business and Human Rights: Ground-breaking improvements and brighter prospects’, retrieved from IISD Investment Treaty News (Oct. 2019) (available at; https://www.iisd.org/itn/en/2019/10/02/the-revised-draft-of-a-treaty-on-business-and-human-rights-ground-breaking-improvements-and-brighter-prospects-carlos-lopez/, last visited 25 January, 2021)

[123] 梅田・前掲注113）63頁。

[124] *See* Ruggie, *supra* note 120.

[125] *See* OHCHR, 'Key issues and structure of the second revised draft' (available at https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/KeyIssues2ndRevisedDraft.docx, last visited 28 January, 2021), Explanatory notes on Art. 6.

[126] *See* Lopez, *supra* note 122.

[127] Carlos Lopez, 'Symposium: The 2nd Revised Draft of a Treaty on Business and Human Rights–Moving (Slowly) in the Right Direction', Opinio Juris (posted 7 September 2020)

[128] *See* Lopez, *supra* note 122.

[129] *See* Lopez, *supra* note 127.

[130] 2011 OECD Guidelines, Commentary on General Policies, para. 7; 2nd rev. LBI, Preamble; UNGP, para. 4.

[131] ラギー・前掲注60）130頁；*see also* Doug Cassel, 'At Last: A Draft UN Treaty on Business and Human Rights', Letters Blogatory, (posted 2 August 2018).

[132] 吾郷・前掲注1）60頁；*cf.* 吾郷眞一「Follow up of United Nations Resolutions」法政研究61巻3-4号（1995年）33-82頁。

[133] CSRをはじめとした、信義則などを用いても裁判規範となりえない、つまりソフトローですらない「ソフト・ソフトロー」ともいうべきものについても、同様のことがいえるとする。（吾郷・前掲注1））

[134] *Cf.* Bilchitz, *supra* note 100, at 212-213.

[135] *Cf. id.*

[136] ラギー・前掲注60）第1章、41-72頁。*Cf.* Hofstetter, *supra* note 67, at 300.　ただし条約だけでも同様。これを「ガバナンス・ギャップ」と呼んでいる。その例として、ナイキ（サプライチェーン、海外委託工場に関連）、ユニオンカーバイド（法人のベール、親会社の責任に関連）、シェル（企業の共犯関係、社会的認可の放置に関連）、そしてヤフー（国内標準と国際標準の違いに関連）の事件を取り上げ、民間レベルのキャンペーンが行われ、自発的イニシアチブへの参加等が行われながらも、結局被害者が救済されなかったり、賠償を得るのに長い時間がかかったりしたと指摘している。

[137] 例えばGATT/WTO上の紛争が実質的には企業対企業という内容であっても、あくまで国家対国家の構造をとる。

[138] 例えば、国連海洋法条約187条によれば海底紛争裁判部の管轄権が、153条2(b)にいう自然人若しくは法人を当事者として含む契約関係に及ぶとされ、企業が被申立人となりうるとされる。なお、ここでいう「自然人若しくは法人」は加盟国によって保証されていることが条件となっているが、国家は当該契約者による侵害について責任を負わないとしており、あくまで国家機関とはみなされない。（*See* Clapham, *supra* note 54, at 266）

[139] 吾郷・前掲注1）

[140] *See* Parlett, *supra* note 66, at 13.

[141] *See* Clapham, *supra* note 54, at 267.

[142] *See id.*; *cf.* Christian Tomuschat, "Human Rights Between Idealism and Realism", 2nd edition (Oxford University Press, New York, 2008), at 346-347.

[143] *See* STC/Legal/Min/7(I) Rev. 1, 15 May 2014.

[144] *See* A/HRC/32/19, at 3-4. 具体的には、レポートによれば、国内法制度の設計の問題や、企業の構造の複雑さ、民事訴訟の費用の獲得の問題、さらに執行が行われないことなどは、国内法による救済システムが「patchy, unpredictable, often ineffective and fragile断片的で、予測不可能な、しばしば有効性を欠く脆弱な」ものとなる原因となっている、としている。

[145] *Id.*

[146] 水島朋則「企業による世界各地での国際法違反についてアメリカで訴えられる可能性　－アメリカ連邦最高裁2013年4月17日判決（キオベル対ロイヤル・ダッチ石油）」国際法学会「エキスパート・コメント」（2014年）（http://www.jsil.jp/expert/20140121.pdf、最終閲覧：2021年1

月26日）

[147] *See* Kiobel et. al v. Royal Dutch Petroleum Co. et. al, 569 U.S. 108 (2013)

[148] 水島・前掲注146）

[149] 企業の国外での活動に対する域外適用に関する国内法の例は米国のATSのほかにも存在するが、厳格な監視のメカニズムがないために、そうした企業の義務は基本的に「自発的」な領域にある場合もある。ただしこの場合にも「一定の環境」や「特定の精神構造」を創り出すという形での救済をもたらしうるとする。（*See* Francisco Javier Zamora Cabot, 'Extraterritoriality: Outstanding Aspects' in: Francisco Javier Zamora Cabot et. al. eds., "Implementing the U.N. guiding principles on business and human rights: private international law perspectives" (Publications of the Swiss Institute of Comparative Law, Geneva/Zurich 2017, Schulthess Éditions Romandes), at 77-92, 81）

[150] *Cf.* Cassel, *supra* note 131.

[151] *Cf.* Bilchitz, *supra* note 100, at 219.

[152] *See* Andrew Clapham, 'Human Rights Obligations for Non-State-Actors: Where are We Now?' in: Fannie Lafontaine and François Larocque ed. "Doing Peace the Rights Way: Essays in International Law and Relations in Honour of Louise Arbour" (Intersentia, Cambridge, 2019) (available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=2641390), at 11.

[153] *Cf.* Parlett, *supra* note 66, at 366.

[154] *Cf.* John Ruggie, 'What Makes the World Hang Together? Neo-Utilitarianism and the Social Constructivist Challenge', 54(4) INT'L ORG. 955 (1998)

[155] *e.g.* Bilchitz, *supra* note 100, at 210-214.

[156] *See* Carlos Lopez, 'Towards an International Convention on Business and Human Rights (Part I)', Opinio Juris (posted 23 July, 2018); *see also* Lopez, *supra* note 127; *see also* A/HRC/32/19, at 3.

[157] *See* Lopez, *supra* note 156.

[158] ただし、ラギーによれば、LBIの試みに価値を加えるとすれば、企業を裁く国際裁判所の設立といった、条約の実施機関の存在であるという。そうでなければ国内法手続が考えられることは上で述べたが、国内法の域外適用を受け入れない国は多いこと、そして国連やILOの主要な人権条約を批准していない国ではそもそもの国内法の整備を期待できないことをその理由としている。（*See* John Ruggie, 'A UN Business and Human Rights Treaty?', Harvard Kennedy School Issues Brief (2014)）

[159] *See* Carlos Lopez 'Towards an International Convention on Business and Human Rights (Part II)', Opinio Juris (posted 23 July, 2018)

[160] *See* Oona A. Hathaway, 'Do Human Rights Treaties Make a Difference?', 111 YALE L.J. (2002), at 2008.

[161] *See id.*, at 2022.

[162] *See id.*, at 2002.

[163] *See id*., at 2022.

[164] *See* Tori Loven Kirkebo and Malcolm Langford, 'Ground-Breaking? An Empirical Assessment of the Draft Business and Human Rights Treaty' 114 AJIL Unbound 179 (2020), at 179.

[165] *See* Hathaway, *supra* note 160, at 2024.

[166] *See* Ruggie, *supra* note 120.

（とみなが　ふみな　北海道大学大学院法学研究科修士課程修了）