

「ビジネスと人権」を巡る 国際動向と企業経営への影響

～コーポレート・ガバナンスと社会的課題～

鈴木 裕／横塚 仁士

要 約

1990年代ごろよりビジネスが人権に与える影響への関心が急速に高まっている。企業は国内の本社だけでなく、取引先や消費者、海外の進出先など「サプライチェーン」全体での人権侵害・労働問題への配慮を求められるようになった。このような状況下で、企業の人権問題への主体的な取り組みを求める国際的な枠組みの策定が国際連合などにより進められており、ガイドラインや法規制として一定の影響力を有するようになっている。その一方で、企業側が自らの権利の保護を進めるために政治的活動を強める動きもあり、米国において企業の政治的活動に関する新しい解釈を示した判例が出されたことが議論を呼んでいる。

人権問題などのいわゆる社会的課題は企業ガバナンスの新しい課題になりつつあり、様々な議論にある中でも、企業が主体的にこれらの課題の解決に取り組む姿勢が求められることになるであろう。

目 次

1. はじめに
2. 企業活動と人権・労働問題
3. ビジネスと人権に関する国際的規制の動向
4. 米国における金融改革法の成立とその影響
5. 「企業の権利」を巡る議論
6. 結びに代えて

1. はじめに

企業は自然人とともに、価値を創造し経済社会の発展に大きな役割を担っている。雇用の機会を提供し、製品・サービスを供給することで自然人の効用の増大に寄与していることは言うまでもない。しかし、一方で企業活動に伴う廃棄物や有害物質の排出、劣悪な環境下での労働などの問題は、個人の財産や健康を毀損する。このように、企業活動は様々な局面で「人権」と衝突する恐れがあり、企業の社会的責任(CSR)という面からも「個人の権利」に配慮した活動が必要とされている。

一方、経済社会の一員である企業は、自然人である個人とは異なるが、「法人」としての権利の享有主体でもある。営業の自由が保護されなければ経済活動は不可能であると同時に、長年にわたり築き上げたブランドなどの名誉は守られるべき権利利益である。また、自らの利潤追求活動が円滑に行われるよう、特定の政策が実現するよう社会に働きかける政治的表現の自由も享受する。

企業と人権の関わりには、企業による個人の権利侵害の恐れをどのように縮減するかという側面と、企業自身の権利をどのように適正化するかという面がある。この2つの面は密接に関係している。個人の権利利益を害する恐れのある企業活動を制約しようとするれば、企業はその制約を回避しようとする。これは、企業が自己の権利利益を守ろうとする反応である。本稿では、企業と人権の問題をこの2つの視点から概観するものであり、これらの考察を通じて、労働や人権、環境などの社会的課題が企業経営に与える影響を論じたい。

本稿ではまず、企業による人権保護が要請されるに至った経緯を振り返り(第2章)、次いで企業と人権に関する国際文書・ガイドラインの概要

と相互関係を整理し、その適用、強制力の有無等を検討する(第3章)。その上で特に米国において法的責任にまで高められた人権関連の開示規制についてその影響を検討する(第4章)。一方で、企業側の政治的表現の自由を米国の判例を題材として考察し、人権規定との摩擦について企業の政治的活動という側面から記す(第5章)。結びに代えて、労働や人権問題、環境汚染などのいわゆる社会的課題がコーポレート・ガバナンスにどのような影響を与え得るかを考察する(第6章)。

2. 企業活動と人権・労働問題

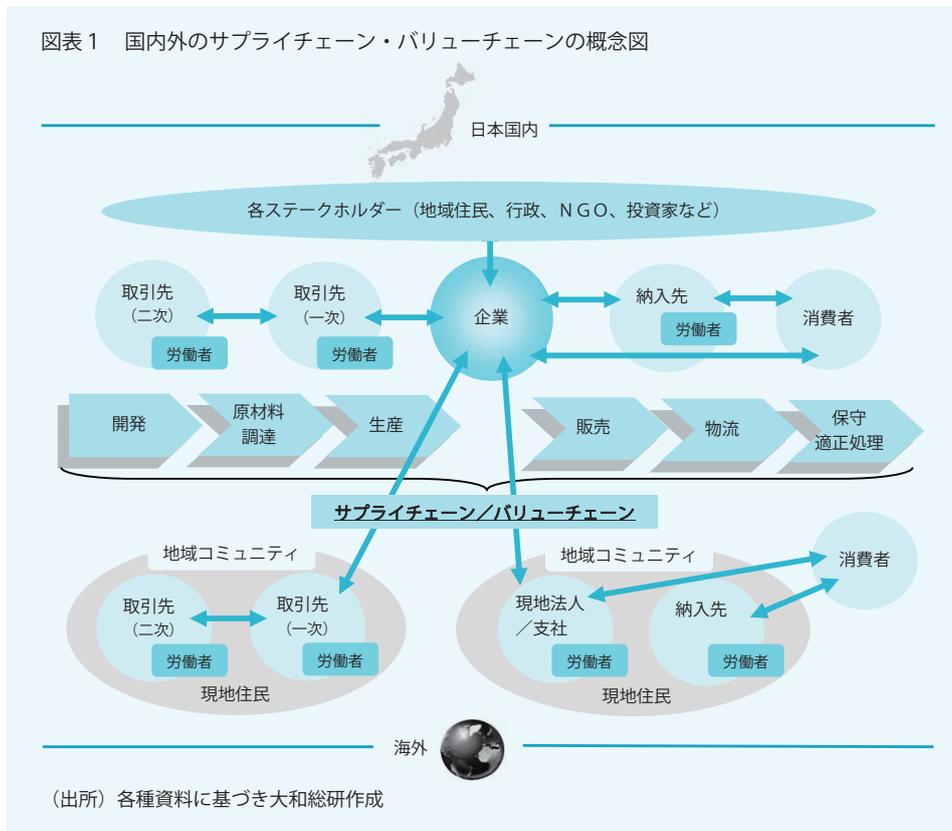
企業活動と「人権」を考える上で重要性が年々高まっているキーワードとして、海外に拡大する「サプライチェーン」の問題がある。「サプライチェーン」とは、製品が消費者の手に届く以前の、原材料の調達から、生産、流通など供給側におけるつながりを示す(図表1)。

多くの企業は、本社や営業所、工場においての人権、労働などや環境問題への取り組みが求められている。さらに、経済のグローバル化が進み、企業の海外進出が加速することに伴い、国内だけでなく、海外での経営問題にも国内と同様に取り組む必要が生じている。つまり、自社の生産・サービスの現場だけでなく、取引先に生じ得る問題にも目を配ることが求められる。

例えば、開発途上国での児童労働、低賃金など劣悪な環境下での強制労働、現地での環境破壊、現地の住民への人権侵害、汚職・腐敗の問題、さらにはそれらの複合的な影響である貧困問題など、海外に進出した企業が自社の利益だけを考慮して行動することは国際社会での理解を得られないようになっている。

経済のグローバル化は多くのメリットを国際社

図表1 国内外のサプライチェーン・バリューチェーンの概念図



(出所) 各種資料に基づき大和総研作成

会に生み出した一方で、苦しい環境下での生活を余儀なくされる人々が現時点でも数多く存在するなど、負の側面も存在する。多国籍企業の海外、特に開発途上国での活動がそれらの問題の深刻化を助長しているという指摘もあり、企業の対応が注目されている。

海外に進出する日本企業の中には、サプライチェーンが数十万社に及ぶ企業もあり、単独で各取引先を監督することは非常に難しく、さらには、企業がどこまで責任を負うべきかという議論もある。

しかし、企業は海外での労働や環境破壊などの問題を放置したままではいることは難しい。1990年代ごろよりその存在感が飛躍的に高まっている

国際的N G Oは世界各地で相互に連携を取りながら、労働分野や環境分野における企業の活動を監視している。97年には米国のN G Oである Corp Watch¹が、ナイキ社のベトナムの委託先工場における児童労働や長時間労働、セクシュアルハラスメントなどの問題を指摘し、反対キャンペーンや不買運動が発生した²。このように、不祥事が露見した際に対応を誤ると、企業のブランドイメージが大きくダメージを受けるほか、進出先での経営状況の悪化、労働争議や訴訟への発展など多くの深刻な事態を引き起こしかねない。

このように海外も含めたサプライチェーンの問題は、社会的責任と経営上のリスクの両面から捉

1) <http://www.corpwatch.org/index.php>

2) ここで紹介した Corp Watch 以外の国際的な N G O として、AMNESTY INTERNATIONAL (<http://www.amnesty.org/>)、HUMAN RIGHTS WATCH (<http://www.hrw.org/>)、Oxfam International (<http://www.oxfam.org/>) などが挙げられる。

える必要がある。そのため、最近ではNGOと連携し、海外の子会社・取引先への監視活動を強化している企業や、NGOなどの力を借りて、独自に原材料・製品の調達基準を定める企業も増えている。このような流れの中、今後はCSRに対する取り組みが不十分であるために市場から排除される製品も増えると言われており、人権・労働面での適切な取り組みが今後も求められていくと考えられる。しかし、日本企業は一般的に人権への取り組みとそれに関する情報公開が不十分である

と言われている。日本企業の海外進出が今後も加速すると予想される状況下では、日本企業の人権・労働問題への対応がリスクとなる可能性も否定できない。

3. ビジネスと人権に関する国際的規制の動向

3-1. 国際的な人権規定の一元化

図表2で人権に関する国際的規定の動向を示した。人権に関する規制は国際労働機関（ILO）

図表2 ビジネスと人権に関する国際的ガイドライン制定などの動向

	国際連合による枠組み	国際的な取り決め・ガイドラインなど	民間による枠組み
1976年		OECD加盟国による「国際投資と多国籍企業に関する宣言」の一部として「 多国籍企業ガイドライン 」が発行	
1997年	ジョン・ラギー氏が国連事務総長のアドバイザーに就任		
1999年	国連事務総長（当時）のコフィ・アナン氏が環境・人権・労働など9原則からなる「 国連グローバル・コンパクト 」（UNGC）を提唱		
2000年		OECD 多国籍企業ガイドライン が改訂、受け止め窓口である NCP（注） 設置などが盛り込まれる	
2003年		国際金融公社（IFC）が中心となり「 赤道原則 」を制定	
2004年	国連グローバル・コンパクトに「 腐敗防止 」原則が追加され10原則に		
2005年			国際標準化機構がCSRの国際規格策定に向けた作業部会を設置
2006年		赤道原則 が改定され、「人権・労働」の項目や対象プロジェクトの金額引き下げなどを実施 IFCが「 社会・環境面の持続可能性に関する貸出基準 」を策定	
2008年	ジョン・ラギー氏が国連人権理事会に「 保護、尊重、救済：企業と人権についての枠組み 」を提出		
2010年			国際社会における初の社会的責任に関する規格である「 ISO 26000 」が発行される→「 人権 」の項目で 人権デュー・デリジェンス が 明記される 日本経団連の「 企業行動憲章 」が国内外のCSRに関する動向を反映して改訂、CSRに取り組むことを強調
2011年	国連人権理事会がジョン・ラギー氏の「 企業のビジネスを巡る原則ガイドライン 」（ラギー報告）を採択	OECD 多国籍企業ガイドライン が改訂される→ラギー氏の報告書の影響を受け、人権に関する記述が詳細に	
2012年		赤道原則が改定され、原則が対象とする範囲の拡大などが行われる（予定） EUが企業の社会的責任に関する政策文書を公表（予定）	

（注）ナショナル・コンタクト・ポイント：内容に関しては第3章で説明（出所）各種資料に基づき大和総研作成

による基準が存在していたが、1990年代よりビジネスと人権という観点からの国際文書や規制などが公表されるようになった。

特に2010年、11年は国際的な人権規定の改訂や新規策定が相次いだ。企業を含む組織の社会的責任に関する初めての国際規格である「ISO 26000」が10年11月に発行され、既に同規格を参照したCSR活動やCSR報告書の作成を行う企業も現れている。経済協力開発機構（OECD）の「多国籍企業ガイドライン」と日本経団連の「企業行動憲章」も改訂されたほか、企業の各種報告書の指針となる「Global Reporting Initiative（GRI）」も改訂された。これらはいずれも企業に人権保護の取り組みとその情報開示を促すという視点からの改訂である。このような動きが時期を同じくしているのは偶然ではなく、1990年代後半より国際連合（以下：国連）が作業を進めてきた「ラギー・フレームワーク」など、枠組みの内容を先取りまたは反映する形で各種の規定に盛り込まれたのである。

これらの国際人権諸規定は、国家を主体とした人権保障の枠組みに、企業を取り込むことを目指している。先述したように、多国籍企業を中心とする企業の国際的な活動が人権との摩擦を引き起こすことがある。これらの企業が直面する社会的課題をどのように効果的に解決・緩和していくかについて様々な検討が加えられてきたが、「ラギー・フレームワーク」が提示されたことを受け、人権に関する国際的規制の実質的な収斂化が進んでいる。本章では、企業と人権に関する規制の枠組みとして最も大きな影響を及ぼした同枠組みの

概要とその影響を論述する。

3-2. 国連の「ラギー・フレームワーク」

国連による人権規制枠組みの策定において中心的な役割を果たしたのがジョン・ラギー（John Ruggie）氏である。ラギー氏は1997年にコフィ・アナン国連事務総長（当時）のアドバイザーに就任し、「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」³の策定に携わってきた。UNGCは企業⁴に労働、人権、環境保護、腐敗・汚職防止への取り組みを求めるイニシアチブであり、世界全体で135カ国の8,000以上の企業・団体が署名している⁵。

2005年にラギー氏は企業と人権に関する国連事務総長特別代表に任命され、企業と人権に関する既存の基準や実際の慣行を整理し明確にする作業を開始した。08年にそれまでの調査研究などの成果をもとにした枠組み・指針を国連人権理事会に報告し、承認を得た。

11年3月にラギー氏が指針の最終案を国連人権理事会に提出し、同6月の人権理事会で正式に採択された。

この一連の流れを経て策定された、通称「ラギー・フレームワーク」は以下の3点を柱としている。

- ① 国は人権を保護する義務を負う
- ② 企業は人権を尊重する責任を負う
- ③ 有効な救済へのアクセスが必須

以下、この3点について詳述する。

3) <http://www.unglobalcompact.org/index.html>

4) UNGCは企業だけでなく、自治体や非営利団体なども対象としている。

5) 2011年12月末時点の日本の企業・団体の署名数は365である。

① 国家の人権保護義務 (state duty to protect)⁶

ラギー・フレームワークでの国家の保護義務は、国家自らが人権を侵害しない義務、および、領域内の第三者（企業を含む）に人権侵害を犯させないようにする義務から構成される。このうち、前者は伝統的な自由権の保護であるが、後者については、ラギー氏が2008年に国連に提出したレポート（UN Doc. A/HRC/8/5、以下、2008年報告書）において、次の2つのアプローチを例示している。一点は、人権への取り組み状況を企業が報告書などにより開示する制度の策定や、人権問題に関する株主提案を容易にする方向である。もう一点は、企業犯罪の量刑などにあたり「企業文化」を考慮することである。また、企業間で人権に関する取り組み事例を共有し、そのような企業の取り組みを公的にサポートすることも言及されている。同様の制度が整っていない国家は、経済的に密接に関連している国家間で制度情報をやりとりすることが奨励されている。

② 企業の人権尊重責任

(corporate responsibility to respect)⁷

企業の人権尊重責任とは、他者の人権の侵害を回避し、また、生起し得る否定的なインパクトを解消するための取り組みを指す(2008年報告書)。これは、国家の義務に対する二次的な責任を意味するのではなく、「独立した固有の責任」であると述べられている。この責任を果たさない場合には、世論の裁判所(courts of public opinion——従業員、地域社会、消費者、市民社会、投資家などから構成される)に服する可能性がある(同)。

この責任に関しての重要な概念として、「人

権デュー・デリジェンス」(human rights due diligence:以下、人権DD)と「加担」(complicity)の2点が挙げられる。人権デュー・デリジェンスとは、企業が国内法の遵守を確実なものとするだけでなく、人権侵害の発生を避けるという視点でリスク管理を行うプロセス(2008年報告書)である。この概念は、社会的責任の国際規格であるISO 26000の策定に大きな影響を与えており(後述)、人権に関するリスク管理のプロセスを示している。「加担」は、企業による間接的な人権侵害を識別する概念である。企業は、自社の企業活動が直接的には人権侵害を行っていないとしても、取引先がそのような操業を行っている場合には間接的に人権侵害に加担していると言える。この加担という概念は、故意の場合と言うまでもなく、認識すべきであった(should have known)場合も含まれるとされている(同)。

人権侵害に加担した企業は、法的または社会的な制裁を受けて企業の評判を落とすリスクが生じる。これを回避するためには、人権DDを取引先等にまで拡張することが必要になる。「企業の人権尊重責任」では、人権DDをどの程度まで行う必要があり、そのコストとベネフィットはどの程度かということ認識することが経営上の大きな課題となる。

③ 救済へのアクセス (access to remedy)

人権規定の実効性を高めるには、侵害があった場合の救済の仕組みを確立する必要がある。企業による人権侵害が生じた際には、企業と国家の双方が救済システムに関与するものとされ、(企業など)非国家メカニズム、国家の非司法的メカニ

6) 本稿では、“duty”を「義務」と訳す。

7) 本稿では、“responsibility”を「責任」と訳す。

ズム、国家の司法的メカニズムの三段階により構成される⁸⁾。

第一の非国家メカニズムには2つの機能があり、一つは企業による取り組みの現状を把握する機能であり、二つ目は早期解決によって事態の深刻化を回避する機能である。労働者や地域住民など様々なステークホルダーから提起される人権問題を企業の窓口で対応することを示しているが、必ずしも企業単独で行うものではなく、他社や社外の専門的諸機関との協調もあり得る。

国家の非司法的メカニズムは、各種の人権救済機関（National human rights institutions）の活用であり、O E C D 多国籍企業ガイドラインによって加盟国および準拠国に設置される National Contact Point（N C P）（後述）などが含まれる。このようなメカニズムの中には企業による人権侵害からの救済を目的としていない場合もあり、その実効性には疑問があるものの、N C P については救済のための重要な手段であると位置付けられている。

3-3. 企業の人権尊重責任を実践に移す人権 デュー・デリジェンス

3-3-1. 人権D Dの概要

前節で述べた通り、「企業の人権尊重責任」を具体化する手段として人権D Dが位置付けられる。その枠組みはラギー・フレームワークにより形成され、ISO 26000 と O E C D 多国籍企業ガイドラインなどにより具体化された。そのプロセスは以下の通りである。

①人権方針の策定

ISO 26000 では、組織内の当事者及び組織に

密に関連している当事者に有意義な手引を示すことを目的として、当該組織の人権方針を策定することを第一段階と規定している。人権方針は専門家の意見を得て策定され、当該企業の経営陣の承認を得る必要があり、事業のあらゆる場面で実践するものであるとされている。

②人権影響評価

既存の企業活動及び計画段階の活動が人権にどう影響するかを評価する手段を設けることが次の段階である。現時点だけでなく、ある事業が実施された際に将来において生じる可能性のある人権問題を評価することも目的に含まれる。

③企業全体への浸透

組織全体に人権方針を統合するための手段も必要とされる。人権問題は企業の管理部門だけが対処するものではない。そのため、企業活動のあらゆる場面における人権侵害の発生を縮減する目的で人権方針を企業内に広く認識させる必要がある。

④継続的評価

人権保護への取り組みのパフォーマンスを長年にわたり追跡するための手段を設ける。評価基準は、現状を客観的に把握することだけではなく、次の改善につなげるための情報を得るという点でも活用できなければならない。時間や状況により評価項目や手法が変わってしまうと経年変化を読み取れなくなるため、長期的に利用可能な評価基準を設ける必要がある。

⑤改善に向けた行動

自らの意思決定及び活動により生じる恐れのある

8) UN Doc. A/HRC/17/31

る負の影響に対処するための行動が最終的に必要となる。これまでの評価結果を踏まえ、人権に関する状況を改善する行動につなげる。また、改善の対象には、評価基準そのものも含まれる。

人権D Dは、企業が直面する人権課題に取り組む上で評価基準を策定、計画を立案して実行し、その結果を評価後に改善して次のステップへとつなげる仕組みであり、Plan（計画）・Do（実行）・Check（点検・評価）・Act（改善・処置）のPDCAサイクルを回すことを要求する。このことは、企業の人権への取り組みにおいても、経営管理で用いられる手法が有効であると考えられていることを示している。しかし、PDCAサイクルについては実際の事業活動と同様に、各段階での作業の遅れの発生や、実態的な評価の困難性、予算や人員の制約などの課題があることも指摘されている。

3-3-2. 人権D Dの評価基準策定

上述した人権D Dを具体的に進める上での最初の障害として、計画立案と評価基準の策定が挙げられる。例えばわが国では、日本企業における伝統的な人権問題と、国際人権規定が課題とする人権の内容が必ずしも一致していない。日本企業にとって最も身近な人権は、労働者の人権である。労働基本権だけでなく、職場での差別をなくすなどの人格的利益の保護の考え方については浸透している。しかし、これが事業所周辺の住民の権利となるとどうであろうか。騒音や排気・排水について法令順守をしていることは当然であるが、地域住民の居住や生活に関わる様々な権利利益を侵害しないこと、また居住環境、地域コミュニティ

を尊重することにまで人権の意識が及んでいるかは、疑問が残る。日本国内では意識されにくいのがISO 26000では、人権に対する危機的状況を引き起こす場面として次のような指摘をしている。

- ・紛争又は極端な政情不安、民主主義体制又は司法制度の破たん、政治的又は市民的権利の欠如
- ・貧困、干ばつ、極端な健康問題又は自然災害
- ・業務活動と先住民族のコミュニティとが近接する場合
- ・児童に影響する、又は児童を巻き込む可能性のある活動
- ・汚職の文化

などが例示⁹⁾され、これらを実評価基準に反映することが世界的な標準であり、日本国内での一般的な人権問題よりも範囲が大幅に広がるため、日本企業が人権D DのPDCAサイクルを動かす際には発想の転換を求められる。そのため、日本企業は最初から困難に直面する可能性があり、計画・評価基準策定の段階から外部の意見も含めて幅広く情報収集とその分析を行い、計画を立案することが求められる。

3-3-3. 企業の責任の範囲

さらにラギー・フレームワークやISO 26000が企業に期待する人権D Dは、企業の経営の影響が直接的に及ぶ範囲だけではなく、資材の調達や製品製造から廃棄・リサイクルまでのプロセスで、間接的にせよ人権を侵害する恐れのある点まで配慮することを求めている。

紛争地域や独裁国家で採掘・採取された資源はその収益が武装勢力の資金源となる可能性があるため、直接的な人権侵害の恐れがある。近年では

9) ISO/SR 国内委員会監修（2011）pp.91-92

さらに、これらの資源をもとに製造された部品の購入も、間接的に人権を侵害していると指摘する意見が徐々に増えている。このような議論の背景にあるのが「影響力の範囲」や「加担」と言われる問題である。

「影響力の範囲」という概念は、UNG Cが企業の社会的責任について用いたことが始まりである。企業が職場だけでなく、取引先などを含める社外においても人権を尊重することを推進する考え方である。しかし、ラギー・フレームワークでは「影響力の範囲」という概念で人権DDを画定していない。「厳密性を求められる概念としては広すぎるか、曖昧すぎる」ために、「企業の人権尊重責任の具体的な範囲」を確定するという面では利用できないと結論付けられた（2008年報告書）。

また、ラギー・フレームワークでは、人権DDの主要部分是人権侵害への加担を回避することにあるとされている。「加担」とは上述の通り、企業による間接的な人権の侵害を企業に帰責する概念を指している。

これに関してラギー・フレームワークの影響を受けたISO 26000では、「直接的加担」「受益的加担」「暗黙の加担」という3類型を示している。

直接的加担は、企業が意図的に人権侵害を支援することを指す。受益的加担とは他社が行った人権侵害から直接的に利益を得ることを含む。平和的な抗議活動に対する治安部隊の鎮圧行動を企業が黙認することや、供給業者が労働における基本的権利を侵害したことから企業が経済的な利益を得ることなどが、その例として示されている。暗黙の加担とは、組織的又は継続的な人権侵害の問

題を関係当局に提起しないことなどを意味する。

人権DDによって明らかになった人権侵害の恐れを回避するために企業に期待される行動として、次のような例が示されている¹⁰。

- 人権を侵害するために物品又はサービスを利用する事業体に対しては、これらを提供すべきではない
- パートナーシップとの関連で、又は契約事業の実施において、人権を侵害するようなパートナーと正式な又は非公式のパートナーシップ又は契約関係を取り結ぶべきではない
- 購入対象となる物品及びサービスが生産される社会的及び環境的条件について把握しておくべきである

3-4. 救済における企業の役割

人権は侵害された際に救済する仕組みがなければ絵に描いた餅に等しい。ラギー・フレームワークで示された救済システムを敷衍して、ISO 26000とOECD多国籍企業ガイドラインでは、企業が構築すべき苦情処理の仕組みや、企業の人権侵害に関する申告先の設置などについて規定を置いている。

ISO 26000では、苦情解決の項で「人権を侵害されたと考える人々が侵害された事実をその組織に知らせ、救済措置を求めるための仕組みを確立すべきである」と定め、企業内に苦情処理の窓口を設けることを求めている。

また、ISO 26000は企業の苦情処理窓口が効果を発揮するには、これらが合法的であること、利用しやすいこと、予測可能であること、公平であること、権利と両立可能であること、明確かつ透

10) ISO / SR 国内委員会監修（2011）pp.94-95

明であること、対話及び仲裁を基礎とすること——を求めている。しかし、企業の苦情処理窓口で企業自身が自社の人権侵害を救済するとなれば、その客観性や信頼性は初めから疑問視されることは言うまでもない。企業から距離を置きつつ、企業による人権侵害について申告を受け付ける仕組みが必要になるであろう。

こうした客観的な苦情受付の仕組みの一つが、OECDが定めている「National Contact Point (NCP、各国連絡窓口）」¹¹である。OECD加盟国は、多国籍企業ガイドラインの規定に従ってNCPを設置し、ガイドラインに関する情報提供や実施に関する問題解決を行う。多国籍企業ガイドラインでは人権の尊重が強調されており、企業に関わる人権問題もNCPが扱うと規定されている。企業による人権の侵害、環境汚染などガイドライン違反の疑いがNCPに通報されると調査が行われ、ガイドライン実施上の問題の有無、解決に向けた合意の有無などが公表される。

OECD加盟国の企業が非加盟国地域でガイドラインに違反している疑いがある場合には、加盟国の母国のNCPに訴えることができる。そのため、日本企業がOECD非加盟国に設けた工場で団結権の侵害や児童労働などの問題がある場合、日本のNCPが案件の調査を実施することになる。

しかし、OECD多国籍企業ガイドラインは多国籍企業に対して発する責任ある企業行動に関する「勧告」である。その実行は各企業の自主的判断に委ねられている。NCPは当事者間で合意に至らなかった場合に出す声明中において、行動指針の実施に関する勧告を出すこともできるが、法

的な強制力はない。企業イメージと事業活動に大きな負の影響を与える社会的制裁を受けるであろう、という点にとどまるのが現状である。

企業が名声リスクなどをどのように判断するかにもよるが、国際人権規定では企業を中心とした救済システムが重視されているものの、確実性は必ずしも担保されていないことについても留意する必要があると考えられる。

3-5. 国際人権規定の適用と効力

ラギー・フレームワーク自体は国際条約ではなく、ISO 26000やOECD多国籍企業ガイドラインについても各国内における法律と同等の強制力を持つわけではない。ISO 26000は「組織が法令順守以上の活動に着手することを奨励することを意図している」のであって、「あらゆる訴訟における訴え、苦情申立て、弁護、その他の主張のための根拠を提供することを意図しておらず、国際慣習法の変化の証拠として引用されることも意図していない」と記されている通り、企業の自主的な取り組みを促進する契機となるにすぎないと位置付けられている。また、OECD多国籍企業ガイドラインも「企業による行動指針の遵守は任意のものであり、法的に強制し得るものではない」と記しており、強制力を持たないことを明らかにしている。

その一方で、国際的NGOなどによる告発やネガティブキャンペーンなどを背景として、ISO 26000やOECD多国籍企業ガイドラインを参考にしてサプライチェーンにおける取引先との契約に労働慣行や環境配慮といった企業の社会的責任に関わる条項を盛り込む「CSR調達」の動き

11) 日本では外務省、厚生労働省、経済産業省に設けられている。

が広がっている。これまでに紹介した規定が企業の社会的責任のガイドラインとして幅広い層に参考とされていることは確かであると言えよう。このため、ISO 26000 や O E C D 多国籍企業ガイドラインが社会で強い支持を集めることになれば、各国における会社法などビジネス法の解釈の際に、善管注意義務の判断基準を厳格化する方向に作用することもあり得ると思われる。

4. 米国における金融改革法の成立とその影響

4-1. 米国の紛争鉱物開示規則

前章で国際的な人権規定の枠組みについて概説したが、国際人権規定は強制力を持たないため、リピューテーションの低下や訴訟などを経営上の重要な問題として認識していない企業に対しては、これに従った行動を取ることは期待できない。

国際条約や国内法で企業に人権保護義務を課すことは珍しいことではない。労働関係の人権については、改善の余地は多いものの、条約や法律によって厚く保護されている。環境保護についても、大気や水質、土壌などの汚染、振動、騒音、悪臭など各分野で法的な保護が進み、地域住民の権利利益の実現に十分とは言えない点もあるが効果を挙げている。一方で、国際人権規定が念頭に置くような地球の裏側の鉱山で働く人々の権利に関する何らかの義務や、見知らぬ外国の農場で収穫に従事する幼年労働者の保護などを直接の目的とした国内法規制が設けられることはまれである。

しかし、国際的な法制度の変化によって、結果的に国際人権規定の期待に近い法的枠組みが誕生するケースもある。「米国金融改革・消費者保護法（ドッド＝フランク・ウォール街改革及び消費者保護に関する法律：Dodd-Frank Wall Street

Reform and Consumer Protection Act 2010、以下、米国金融改革法）」の下で制定が進められている特定地域の紛争鉱物に関する規制は、周辺住民の生存の権利に関わる企業行動の変化を引き起こすことになるかもしれない。

米国金融改革法は、役員選任に関する株主提案の容易化や、情報開示の徹底推進など、企業のガバナンス改革に関する新制度を盛り込んだ法律である。企業に対してこれまで公開されていなかった事項の開示を要求するものでもある。同法は、金融市場混乱の再発防止のために制定された面に焦点が当たっているが、情報開示の徹底という点では、第 1502 条に「**紛争鉱物 (Conflict Minerals)**」の開示規定が設けられ、その影響は広い範囲の企業に及ぶ可能性がある。

第 1502 条は、アフリカ有数の鉱物資源国であり 1994 年から内戦が続いているコンゴ民主共和国 (Democratic Republic of the Congo = D R C) に源泉を有するコルタン (タンタル鉱石)、錫 (すず) 石、金、鉄マンガン重石 (タングステン鉱石)、又はそれらの派生物を「紛争鉱物 (Conflict Minerals)」と定義し、「紛争鉱物」を使用する企業に対して年次報告書等における報告・開示義務を課すものである。米国証券取引委員会 (S E C) が定める開示規則の案によれば、開示の大まかなアウトラインとして、①自社製品に「紛争鉱物」を使用している製造業者が、S E C に対して報告書を提出している場合、②年次報告書 (Form 10-K、Form 20-F など) において、当該鉱物が D R C およびその隣接国の原産となっているかどうかを、③合理的な調査を踏まえて開示すること——となっている。

4-2. サプライチェーンの確認

米国金融改革法による開示義務は、米国SECに報告書を提出している企業であれば、外国企業にも適用される。既にSECに登録している日系企業は影響を直接的に受けると言われている。今回の開示規則案が企業に対して「(鉱物の) 原産国に関する合理的な調査」の実施を求めていることから、SEC登録していない日本企業についても、これらSEC登録企業のサプライチェーンに含まれている場合は、程度の大小を問わず何らかの影響が及ぶと考えられる¹²⁾。

開示義務を負う企業の具体的な要件については、①SECに年次報告書を提出している製造業者であり、②(自らの) 製造、あるいは、(他社に) 製造を委託している製品の機能または生産に紛争鉱物が必要となる全ての発行者(=企業)とされている。

また、開示プロセス・内容については、①紛争鉱物に該当する鉱物について、その原産国がDRCおよびその隣接国であるか否かを妥当な第三者による合理的な調査を踏まえて判断した上で、②-1: 紛争鉱物の原産国がこれらの地域に該当しないと判断した場合は、年次報告書とウェブサイトにて調査プロセスの開示が求められる。②-2: 紛争鉱物に該当すると判断した場合や判断がつかない場合には、調査結果を開示した上で、鉱物の起源と流通過程の把握についてデュー・デリジェンスを果たすために実施した手段や、米国会計検査院長官が定めた基準に基づく民間の独立第三者による監査報告書を含む「紛争鉱物報告書 (Conflict Minerals Report)」を作成し、年次

報告書に添付しなくてはならない¹³⁾。

4-3. 人権保護への貢献

金融システムの混乱から投資家等を保護するために制定された米国金融改革法にこのような開示規則が盛り込まれた背景について、連邦議会は「DRCを起源とする紛争鉱物の開発・取引が、当該地域における特に性的暴力を伴う紛争の資金源となっており、(中略) 開示要求するに至った」としている。国際紛争や労働安全に関する企業の社会的責任に対する関心の高まりを受け、鉱山操業や鉱物資源に関する様々な開示が行われるようになることから、本規則は人権侵害の抑止と併せて投資家が紛争鉱物を使用する企業への投資リスクを適切に評価できるようにしたものと考えられる。

紛争鉱物開示は、紛争鉱物の使用を禁止するものではない。しかし、自社製品に紛争鉱物を利用した部材を使用していると開示することによって、消費者や投資家からの評価が低下してグローバル・バリュー・チェーンから排除されることになれば、企業経営者の責任が追及される可能性も否定できない。このような場合には企業業績に波及する恐れもあり、紛争鉱物の利用を抑制する効果が期待できる。結果的に紛争地域への資金の流入が減少することで、紛争に伴う人権侵害を抑制することとなろう。

5. 「企業の権利」を巡る議論

前章までにおいて、人権保護にあたり企業の行動をいかに規律付けるかという点に着眼して国際

12) 電子業界の国際的な行動規範であるEICCでは、2009年より調査や監査を行っており、日本企業も監査の対象となっている。

13) なお、リサイクルされた鉱物については開示の適用除外とされている。当該鉱物がリサイクルによって得られた場合にまで開示を求めるのは実際的ではないことから、その根拠を記せばさかのぼった調査は行わずに済む。

的な動向を概観した。企業行動が人権侵害を引き起こす恐れは排除できないのであるから、人権保護を考える上で、企業行動の適正化に最も大きな関心が向けられるのは当然である。

しかし、企業は一方的に規律付けられる受動的な存在ではない。企業もまた社会の規律づくりに参加する社会的実体である。企業が立法や行政のプロセスに影響力を及ぼす場合には、その行動が時に個人の人権との摩擦を生む場合がある。本章では、法人たる企業の政治的活動の自由が個人の人権や環境保護と対立する場合があることを指摘したい。

企業などの法人の権利、特に政治的表現の自由が企業ガバナンスに関する新たな課題として米国で議論を呼んでいる。2010年の「Citizens United 対連邦選挙管理局の訴訟¹⁴」で、連邦最高裁判所が法人の政治的活動に対する制限は政治的言論の禁止にあたり、憲法修正第一条に反すると判断した。これにより企業の政治的活動の支出が増大して立法や行政が産業界寄りになることが予想され、ステークホルダーの利益に悪影響が及ぶのではないかと危惧が広がっている。

企業は、選挙権や被選挙権を持たない。しかし、社会に実体的に存在し、納税などを通じて政治動向の影響を強く受けるため、政治的言論の自由を保障する必要がある。従来は、法人が個人とは異なる点を強調し、政治的言論の自由を認めつつも企業などに相当の制限を課すことを認めてきたが、今回の判断はこのような見解を大きく改めるものとなった。

一方、企業が営利を追求する法人であることから、その政治的活動も営利追求に資するものすぎず、結果的に個人の生活を脅かす恐れもある。例えば、大気汚染規制が企業の利益を押し下げるのであれば、規制の撤廃や緩和を求める政治的活動が企業によって展開されると予想される。このことは、当該企業の事業所や工場の周辺に居住する人々の生活上の利益を害することになりかねない。

企業の政治的活動は個人の活動に比べると、巨大な資金力によって効果的なキャンペーンを実施できよう。そのようなキャンペーンによって個人の意味決定が影響を受けるとすれば、もはや企業が政治に直接的に参加しているのと変わらない。このように企業の政治的活動を批判的に見る立場からは、企業の政治的支出を禁止すべきとする主張もある。しかし、Citizens United 事件の連邦最高裁判例が確認したように、法人にも政治的活動の自由は認められるため、政治的活動への支出を許容しつつ、その影響力をチェックする仕組みづくりを構築すべきとする主張が有力に展開されている。この立場からは、企業は政治的活動への支出の決定プロセスを明らかにするとともに、内容の詳細な開示が求められる。

Citizens United 事件判決後の最初の大規模な選挙となった2010年の米国中間選挙では、企業の政治的支出の透明化を巡る具体的な動きが早くも見られるようになった。カリフォルニア州では公職選挙に合わせて住民投票が実施され、中には「2006年カリフォルニア州地球温暖化対策法 (California Global Warming Solutions Act)」の施

14) 個人献金によって運営される非営利企業 Citizens United は、2008年の大統領選を前に、候補者のヒラリー・クリントン氏を批判するビデオ映画を作製し、オンデマンドで放映する計画であった。しかし選挙法では、一定期間に企業や組合が候補者の当選や落選を主張するための支出を選挙前一定期間は禁止していた。これに対して Citizens United は、ビデオ映画の放映に関して、この法律を適用することは憲法に反すると主張した。下級審では合憲との判断であったが、連邦最高裁が判事9名中、5対4で違憲との判断を下した。政治的な言論は、その主体が法人（企業）であろうと個人であろうと制限することは、表現の自由に対する侵害となるということである。

行を一時的に中止する法案も含まれていた。同法案の反対派の主張によると、同法案の賛成派をテキサス州の石油会社が財政的に支えていたという。同法案は最終的に否決されたが、企業が特定の政策の改廃に強い影響を与えていることが改めて明らかになった象徴的な事例であった。また、近年では地球温暖化対策の継続を政府に求める様々な運動が引き起こされ、その一環として企業の政治的活動への支出の内訳を開示するように求める声も強くなっている。

前章で紹介した紛争鉱物開示規則に対しても企業側の反発は根強く、ロビー活動やキャンペーンを中心に政治過程へ影響力を及ぼしている。紛争鉱物開示規則の場合は条文が不明確であり、企業の義務の範囲を明確に確定できないだけでなく、開示コストが過重になるとの声も多い。規則制定に先立ってSECが行った開示コストの予想額は約7,100万ドルであったが¹⁵、実際はその100倍以上の負担を企業に強いるとの推計もあり、現時点で90億ドルから160億ドルという推計と、79.3億ドルという推計が公表されている¹⁶。この負担を回避し、または軽減させるため、規則の施行延期、段階的施行、少量利用の適用除外（紛争鉱物の含有量が基準以下である場合には開示義務を課さない）など、規則案に関する意見が産業界の団体から相次いで提出されている。これらの団体は、加盟企業からの拠出金で運営されており、企業の政治的言論の窓口になっている。

このように、人権や労働、さらには環境保護に関する規制が国際的、または国内法として整備される一方で、企業側もその主張を政治的活動により実現させようとする動きが活発化している。

6. 結びに代えて

本稿では前半部分でビジネスと人権を巡る国際的な動向を紹介し、後半では米国での事例を題材として人権を巡る法規制と規制に対する企業側の反対運動について紹介した。

伝統的には、人権は国家によって実現されるものと考えられてきたが、企業もまた、人権の保護に取り組むべきことが強く期待されるようになってきている。地域によっては企業が一人ひとりの生活に国家や地方自治体以上に深く関わり、人権の実現に貢献する一方で、企業による人権侵害があった場合には、救済を期待し難くなることも考えられる。

そのため、企業が主体的に人権保護にあたるとともに、効果的な救済の仕組みをつくるべきとの要求が高まっているのである。企業による人権侵害の危険とその救済は、「企業と人権」の現代的な課題の一つになっており、それが各種の国際人権規定に近年明らかに表れてきている。

一方で人権の帰属主体としての企業を含む法人にどのような人権を認めるべきか、という点は国政の根本に関わる問題の一つだ。企業に政治的表現行為の自由を認めると、国政が企業の利益によって左右される恐れがあるので、一定の制限を設けるべきであるとも考えられる。しかし、言論の自由市場こそが民主主義の根幹であるとするれば、社会的実体のある企業の言論は原則として制限すべきではないとも言える。つまり、「企業の人権」の一つである政治的言論の自由をどの程度まで認めるかということが論点になる。

人権が保護されるべきであることは当然である

¹⁵ <http://www.sec.gov/rules/proposed/2010/34-63547.pdf>

¹⁶ 前者の推計は The National Association of Manufacturers、後者は Tulane University による。

が、人権同士の衝突があった場合に、どちらを優越させるかは、常に悩ましい価値判断を迫る。企業の人権保護義務を考える際にも、企業の人権との衝突が問題となろう。本稿では、CO₂の排出規制について企業の政治的言論が問われる場面や、紛争鉱物の開示についての政策への企業の影響を紹介した。事業に対して大きな制約を加える規制や、多大な費用を要する開示義務の新設などに対して、企業が政治的言論をもって政策への影響力を強めていることが分かる。

こうした企業の政治的言論は、ある株主にとっては望ましく、別の株主には望ましくないものとして評価が分かれる。企業活動の自由を広げることによって、利益が増大することが株主の利益であるとする株主にとっては、企業の政治的言論は、制限すべきものではないだろう。むしろ、政策への影響がない、または企業の利益に関係がない言論に企業の資金を拠出するのは株主への背信であるとも言える。他方、企業がより積極的に地球温暖化対策や人権保護に取り組むことが企業価値を増大させると確信する株主や、社会への貢献を重視する株主にとっては、政治的言論の内容次第では、何らかの制限もあり得るべきということになる。

大統領選挙をはじめとする政治の年を迎えようとする米国において、企業の政治的支出の開示が企業ガバナンスの新たな課題として浮上しているのはこのような文脈の中でのことである。企業の政治的支出に関する制約を劇的に緩和する司法判断により、企業の政治的活動は活発化し、金銭的な支出も増大しよう。そこで、企業の実質的所有者である株主にとっては、企業が政治的言論の自由を適切に行使しているかが関心の的になる。企業価値の一部を政治行動に振り向けるのであるか

ら、それが適切な権利行使に基づく支出かどうか問われる。

しかし、何をもち適切な権利行使とするかは、株主それぞれの視点によって異なり、それは一人ひとりの株主が判断すべきことだ。とはいえ、判断を下すための材料として政治的支出の詳細を知ることが、視点の違いを超えて必要になる。米国企業の株主総会において、政治的支出の詳細な開示を求める株主提案が近年数多く出されていることは、そのような理由による。企業の政治的活動が環境規制等の緩和を求めるロビー活動や大衆向けキャンペーンであることを考慮すると、このような株主提案の真の意図は実質的には政治的支出の増大にブレーキをかけることを目指すところにあるが、情報の透明性を向上させることは、政治的立場を超えて株主を利するところが大きい。

「企業と人権」「企業の人権」という2つの問題を検討してきたが、この2つを調和させるには、企業の人権への取り組みと政治への取り組みの双方について情報の透明性を高めることが必要だ。環境問題や人権問題に関する企業活動を明確化し、また関連する規制に関する政治的活動が明らかになることによって、社会の一員としての企業の姿が浮き彫りになる。そのようにして明らかになった企業の実態を踏まえて、株主はどのように企業を方向付けようとするのだろうか。企業の行方を決める株主もまた、社会の一員としてその判断を問われることになるだろう。

【参考文献】

- ・ ISO / SR 国内委員会監修 (2011) 『日本語訳 ISO26000:2010 社会的責任に関する手引』日本規格協会
- ・財団法人アジア・太平洋人権情報センター編 (2010) 『アジア・太平洋人権レビュー 2010 企業の社会的責任と人権の諸相』現代人文社
- ・梅田徹 『『保護・尊重・救済フレームワーク』に対する一つの接近—企業の自発性の尊重か、法的規制の強化か—』 (2011年3月6日) http://www.hosei-ungc.org/repo/110306/110306_02.pdf
- ・奥島孝康 「社会的責任の国際規格と会社法」 『金融・商事判例』 (No.1324 / 2009年9月15日号)
- ・神作裕之 (2005) 「企業の社会的責任:そのソフト・ロー化? EUの現状」 ソフトロー研究第2号、pp.91-112
- ・松本恒雄・杉浦保友編 (2007) 『EUスタディーズ4 企業の社会的責任』勁草書房
- ・山口渉・横塚仁士 (2011) 「米国SEC: 鉱物資源使用の開示義務」大和総研 Economic Report (2011年5月9日)
- ・UN Human Rights Council. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie; Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, A/HRC/17/31, 2011
- ・UN Human Rights Council. Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights; Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, A/HRC/8/5, 2008
- ・BSR. Conflict Minerals and the Democratic Republic of Congo, 2010

[著者]

鈴木 裕 (すずき ゆたか)



環境・CSR調査部
主任研究員
担当は、企業ガバナンスと投資家
行動、投資家の議決権行使

横塚 仁士 (よこづか ひとし)



環境・CSR調査部
主任研究員
担当は、企業の社会的責任
(CSR)、アジア地域の環境・エネ
ルギー問題