



Newsletter

ATSUMI & SAKAI
www.aplawjapan.com

2024 年 5 月 23 日

No. ITL_007_2

A&S ニューズレター「ビジネスと人権」シリーズ 第7回

「ビジネスと人権」の意義をあらためて考える

—OECD、国連等の国際機関での議論がリードしたビジネスと人権の潮流— ②

執筆者：弁護士 [齊藤 千尋](#)／弁護士 [手塚 崇史](#)／弁護士 [三澤 充](#)

前回の記事では、人権保護の観点から多国籍企業に対する国際規制が求められるようになった経緯、及び、その要請に応える形で策定された OECD の「多国籍企業行動指針」とその限界を、実際の人権侵害事例を交えながらご紹介しました。本稿では、続く 1990 年代における多国籍企業の社会的責任の広がり、社会の要請に対応できる国際規制の模索状況について解説します。

1. 1990年代 ①：多様化する多国籍企業の人権侵害と責任

1990 年代に入ると、経済活動のグローバル化が急速に進み、多国籍企業による発展途上国への委託生産等がよりさかんになりました。それと同時に、人権侵害の事例も多様化します。別の見方をすれば、多国籍企業は、一法人として自らが違法行為を行わないだけでは、社会的な制裁や責任追及から逃れることができなくなったとも言えます。以下に、1990 年代の代表事例として、再びシェル社のケース、及び、ナイキ社の児童労働問題のケースを取り上げます。

前回言及したとおり、シェル社は、1970 年代から、ナイジェリアの石油採掘において、現地に雇用を生み出さないまま石油を流出させ激しい環境汚染を引き起こす等していたために、地域住民の抵抗運動を誘発していました。シェル社との合弁事業を持つナイジェリア政府が抵抗運動を弾圧しようとしたことから、地域住民と政府の対立は激化し、結局、シェル社は、1993 年、石油採掘を行っていたオゴニランドという地域での操業を停止することになりました。ところが、ナイジェリア政府は、その後も同地域に居住するオゴニ族の抵抗を許さず、大規模な弾圧を開始しました。この弾圧により、1995 年までに、約 2000 人が政府軍に殺害され、また、複数のオゴニ族の指導者や活動家らが、同国の特別軍事法廷で死刑判決を受けています。この時、シェル社に対しても、「ナイジェリア政府による弾圧に関わっていたのではないか」「ナイジェリア政府に対してその影響力を適切に行使し、弾圧を止めるべきではないか」との国際的な批判が起きました。しかしながら、シェル社は、それらの批判に対し、「企業は、主権国家の法的手続きに干渉できない」との声明を出すにとどまったため、同社に対する批判は高まりました。さらに、同社は、死刑を執行された指導者らの遺族等から民事訴訟を提起されることになり、結局、2009 年には、シェル社から遺族に対し、1550 万ドル（15 億円）を支払う形で和解が成立しています。

上記のシェル社の例は、1970 年の石油流出事故のケースや 1984 年のユニオン・カーバイド社のガス漏えい事故のケースと異なり、シェル社やその子会社が直接地域住民を害したものではありません。同社と進出先政府の住民弾圧に関する共犯関係や、弾圧を行う外国政府への影響力の不行使（多国籍企業が外国政府による人権侵害を止めなかったこと）が問題視された事例です。

そして、次のナイキ社の事例は、ナイキ社の子会社ではない、委託先である地元企業による労働者への人権侵害、いわゆるグローバル・サプライチェーンが問題になったケースです。

米国スポーツ用品メーカーであるナイキ社は、低コスト化のために、海外の工場に製品の委託生産を行っていましたが、1997 年、同社の委託先であるインドネシア、パキスタン、ベトナム等の工場で、低賃金での児童の強制労働や劣悪な環境での長時間労働などが行われていることが報道されました。これにより米国 NGO、労働組合、学生、消費者らが同社を厳しく批判し、ナイキ製品の世界的な不買運動に繋がっていきます。ナイキ社は、当初「海外の委託先工場は何らの資本関係もない仕入れ先に過ぎない」として、同社の責任を否定しましたが、世論を納得させることはできず、問題の改善に取り組まざるを得なくなりました。このとき、ナイキ社が被った損害は、逸失利益を含め 120 億ドル以上になるという試算も出ています。

このように、多国籍企業が社会的に負うべきとされる責任は、「自己や関連会社が違法行為を行わないこと」を超え、「協力企業や協力組織の行為を含めたビジネスの過程に、人権侵害が含まれないこと」に拡大していましたが、国際合意に基づく規制は、十分に追いついていませんでした。

2. 1990年代 ②：国連機関による多国籍企業規制の模索

社会が多国籍企業に求める人権尊重姿勢をカバーできるだけの国際的な規制が無い中、企業による人権侵害を憂慮した 1 人が、第 7 代国連事務総長であるコフィ・アナン氏でした。コフィ・アナン氏は、ナイキ社の児童労働問題が発覚した年と同じ 1997 年の 1 月に国連事務総長に就任した人物で、初の国連職員出身の事務総長として、平和や人権を重視した政策を実行しました。アナン氏は、ハーバード大学ケネディー行政学大学院教授のジョン・ラギー氏を国連事務総長のシニア・アドバイザーとして指名し、多国籍企業による人権侵害問題にも取り組んでいきます。

1999 年、世界経済フォーラムにおいて、ラギー氏もその設立に尽力した国連グローバル・コンパクト（United Nations Global Compact）が、アナン氏によって提唱されました。グローバル・コンパクトは、企業に対し、人権・労働権・環境に関する 9 原則を遵守し実践することを求めるイニシアチブです。なお、2004 年のグローバル・コンパクト・リーダーズ・サミットにおいて腐敗防止も追加され、10 原則になりました。このグローバル・コンパクトには、日本を含む世界各国から、多数の企業及び団体が、今も加入しています。

さらに、2003 年には、国連人権委員会の専門家から構成される作業部会が「多国籍企業及びその他の企業に関する規範」を採択しました。「多国籍企業及びその他の企業に関する規範」が作られた背景には、「多国籍企業規制の条約化は難しい」との判断がありましたが、他方で、本規範は、企業の自発的な受け入れを待たずに、企業に対して直接、国家に課されている人権保障義務と同等の義務を課そうとするものでもありました。

しかしながら、企業に対して直接国際法規に基づく義務を課そうとすると、国際法の性質上困難が生じます。「多国籍企業及びその他の企業に関する規範」に対しては賛否が分かれ、各国の政府、企業、市民社会団体の間に、深い対立をもたらしました。結局、翌 2004 年、各国の代表で構成される国連人権委員会は、「多国籍企業及びその他の企業に関する規範」が同委員会の要請によって作成されたものではないことを確認し、「多国籍企業及びその他の企業に関する規範」は不採択に終わりました。その上で、国連人権委員会は、国連人権高等弁務官に対して、「多国籍企業と関連企業の人権に関する責任」に関する報告書を、各国政府や企業、労働組合、市民社会団体、国際機関等との協議を通じてまとめるよう求めます。2005 年に提出されたこの報告書では、数多くの基準や規範が報

告されると同時に、「多国籍企業と関連企業の人権に関する責任」を示す言葉として、いよいよ「ビジネスと人権（business and human rights）」という言葉が登場しています。

次回『「ビジネスと人権」の意義をあらためて考える ― OECD、国連等の国際機関での議論がリードしたビジネスと人権の潮流― ③』では、企業に対する国際法規の限界について解説した上で、多国籍企業に対する国際規制を論じる上で欠かせないラギー・フレームワーク及び「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を取り上げます。

→ ③へ続く

執筆者

弁護士 [齊藤 千尋](#)（オブ・カウンセル、第二東京弁護士会）
Email: chihiro.saito@aplav.jp

弁護士 [手塚 崇史](#)（パートナー、第一東京弁護士会）
Email: takashi.tezuka@aplav.jp

弁護士 [三澤 充](#)（パートナー、東京弁護士会）
Email: mitsuru.misawa@aplav.jp

お問い合わせ先

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業

齊藤 千尋 chihiro.saito@aplav.jp
手塚 崇史 takashi.tezuka@aplav.jp
三澤 充 mitsuru.misawa@aplav.jp

当事務所のニュースレターをご希望の方は[ニュースレター配信申込フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは[こちら](#)よりご覧いただけます。

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したものではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。