

## 国際的な人権保障活動と企業 ——企業の二つの役割とインセンティブ要因

金網 基志

### 1. はじめに

世界人権宣言にある自由、平等、差別の禁止、生命の安全、人権侵害に対して救済を受ける権利などは、「すべての人民とすべての国が達成すべき共通の基準」<sup>(1)</sup>であり、人類の普遍的な原理である。この原理を普及させるために、人権を保障するための国際的な取り組みが様々な場で行われてきた。その結果、人権保障の原理は世界のほぼあらゆる場所で受け入れられてきている。人権という原理を完全に否定する人は、いないと言っていいだろう。しかしながら、依然としてこの原理は、実質的には世界の多くの場所で踏みにじられている (Lukes, 1993)。これは、人権保障を実態として世界に普及させることの困難さを表すものであり、同時に国際的な人権保障制度の現実的な課題を示すものとも言える。

人権保障の原理を実質的なものにしていくためには、これまで行われてきた国際的な人権保障のための取り組みを振り返った上で、それをさらに普及・強化していくために何が必要となるのかを考えていくことが必要となる。その際に考慮しなければならないのは、どのような主体がどのように関与することで人権保障の原理の実質化が可能となるのかという点である。人権保障を普及・強化していく主体となるのは、国際機関、各国政府、人権団体、NGO、企業、市民などである (Whelan, Moon and Orlitzky, 2009)。これまでの人権保障活動を振り返ると、その核の一つとなってきたのが国連を中心とする国際機関であったことが分かる。国連は、1948年に世界人権宣言を採択して以降、人権保障を世界各地で進めるための条約を制定し、各国政府にそれらの条約の批准を働きかけてきた。こうした国連の働きかけに呼応する形で、条約を批准した各国政府は、批准によって生じた法的義務を果たすための人権保障の取り組みを行ってきた。また、アムネスティ・インターナショナルのようなNGOは、政府から独立した機関として世界各地の人権侵害を調査し、世界各地に発信すると同時に、国連や各国政府に対して人権保障のための政策をとるよう働きかけている<sup>(2)</sup>。

そして、企業も人権保障を普及・強化していく主体の一つである。ただし、企業には、人権保障に関連する領域において二つの側面があることに注意する必要がある。一つは、各国政府

からの規制を受ける対象としての企業である。この場合、企業の活動の中心は、各国政府が定めた人権に関する法的義務を果たすことが中心となる。そしてもう一つが、世界各地の人権リスクを減らすための積極的な活動を行う主体としての企業である。後述するように、国連などの国際機関は、企業に人権保障の自主的取り組みを促すための取り決めを制定してきた。こうした自主的取り組みを実践しながら、あるいはそうした取り決めで定められた事項を超えて人権保障のための積極的な活動を実践している企業も存在する。この場合、企業の活動の中心は、各国政府が定めた法的義務を超えたものということになる。

こうした人権保障に関する企業の二面性を前提として考えると、探究すべき一つの課題が浮かび上がってくる。それは、この企業の二面性が、企業の発展プロセスの相違を示すものなのか、企業のタイプの相違を示すものなのかという点である。二つの側面を、企業の発展プロセスの相違として捉えれば、各国政府の定めた法的義務を果たす企業は、やがて法的義務を超えた人権保障のための積極的な役割を果たす可能性が高いということになる。一方で、二つの側面を企業のタイプの相違として捉えれば、法的義務を果たしている企業が必ずしも人権保障の積極的な役割を果たすということにはならず、企業が法的義務を超えた積極的な役割を果たすようになるためには、企業に対する異なる働きかけが必要ということになる。本稿の課題は、人権保障に関する企業の二面性が、発展プロセスの相違なのか、企業のタイプの相違なのかという点を明らかにするためのフレームワークを提示していくことにある。こうした課題を明らかにしていくことは、企業という主体が人権保障を進展させる上で担うことができる役割を明確にするためにも重要な検討事項となる。

本稿では、第2章で、これまでの国際的な人権保障制度の発展を、企業活動と関連する項目を中心に振り返る。ここでは、企業活動と関連する国際的な人権保障制度の発展が、批准国へ法的義務を課す条約の制定と、企業に自主的取り組みを促す取り決めという二つの柱で進められてきたことを確認する。第3章では、人権保障に関する企業の二面性が、企業の発展プロセスの相違を示すものなのか、企業のタイプの相違を示すものなのかという本稿の中心となる研究課題を分析するためのフレームワークを提示していく。そして、第4章では、本稿の論点を整理しその意義を確認する。

## 2. 国際的な人権保障制度の発展

### 1) 人権リストの作成と企業の責任範囲

ここでは、まず国際的な人権保障制度の発展を、企業活動と関連する項目を中心に振り返ってみる。我々はすべて自由で平等であり、人間らしく生きながら幸福を追求する権利を有している。こうした人権を守り尊重するための国際人権保障制度の始まりが、1948年の国連総会で採択された世界人権宣言である<sup>(3)</sup>。世界人権宣言においては、自由、平等、差別の禁止、生命の安全、人権侵害に対して救済を受ける権利などが、すべての人々とすべての国が達成すべ

き共通の基準として定められた。

その後、1966年に国際人権規約が国連総会で採択される。国際人権規約は、世界人権宣言を基礎にしながら条約化したものであり、社会権規約（経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）と自由権規約（市民的及び政治的権利に関する国際規約）から構成されている<sup>(4)</sup>。社会権規約においては、社会的・文化的権利における男女平等、労働の権利、公正・良好な労働条件を享受する権利、労働組合を結成する権利と加入する権利、社会保険・社会保障の権利、健康を享受する権利、教育を受ける権利が定められている。そして自由権規約においては、市民的・政治的権利における男女平等、生命に対する権利、拷問の禁止、強制労働の禁止、身体の自由・安全についての権利、思想・宗教の自由、表現の自由、集会・結社の自由、児童の保護、政治参加の権利、差別の禁止などが盛り込まれている。世界人権宣言と国際人権規約の相違の一つは、各国政府への法的義務づけの有無である（Ruggie, 2013）。世界人権宣言は、あくまで宣言であり法的拘束力を有していなかった。これに対して国際人権規約は、批准した国であればすべての政府が、そこで規定された権利を守ることが法的に義務づけられることになった。つまり、国際人権規約は、批准した国家に対して強制力を持つ取り決めとして定められたのである。また、世界人権宣言と国際人権規約のもう一つの相違が、国際人権規約に労働の権利や公正・良好な労働条件を享受する権利など、企業活動に直接的に関連する項目が明示的に含まれるようになった点である

企業活動に関連した人権については、ILO（国際労働機関）もそれを尊重する取り組みを行ってきた。ILOは、これまで国際労働基準に関する条約や勧告を制定してきた。この中でも、ILOが定めた労働に関する最低限の基準は中核的労働基準と呼ばれ、結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の廃止、児童労働の禁止、差別の撤廃の4分野8条約がそこに含まれている<sup>(5)</sup>。ILOの定めた国際労働基準に関する条約も、国際人権規約と同様にそれを批准した各国政府に人権を守ることを義務づけるものとなっている。

こうした各国政府への法的義務を課す条約という形とは別に、企業に対して人権保護に関する自主的取り組みを促す国際的な取り決めも定められてきた。その一つが、1976年に策定されたOECD多国籍企業行動指針（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）である<sup>(6)</sup>。OECD多国籍企業行動指針とは、行動指針参加国の多国籍企業に対して、企業に対して期待される責任ある行動を自主的にとるよう勧告するためのガイドラインである。ガイドラインであるため法的拘束力はない一方で、一般方針に「企業の活動によって影響を受ける人々の国際的に認められた人権を尊重する」とあるように、人権に関する企業の責任が明記されたほか、雇用及び労使関係、消費者利益など幅広い項目が対象となった。

企業の自主的取り組みを促す取り決めのもう一つが、2000年に発足した国連グローバルコンパクト（以下UNGCと表記）である<sup>(7)</sup>。UNGCとは、人権保護、結社の自由と団体交渉権の承認、強制労働の排除、児童労働の廃止、雇用と職業の差別撤廃などの10原則から成る企業・団体による自発的な取り組みである。UNGCにおいても、原則1に「企業は、国際的に宣言さ

れている人権の保護を支持、尊重すべきである」と記されている通り、人権を尊重する企業の責任が明確に規定されている。こうした枠組みが整備される中で、企業が人権として何を尊重すべきなのか、そのリストが明確にされてきた。

企業が人権として尊重すべきリストが明らかになった次に課題となったのは、人権に関する企業の責任範囲を明確にすることであった。この点について、上記のUNGCは、以下の三つの観点を提示している。その一つが、企業が進出する国・地方の情勢である。企業はその進出先国・地域で、自らの事業活動が人権上の課題を生じさせないか確認しなければならない。このことは、人権に関する企業の責任範囲が、本国のみではなく進出先国や地域も含まれることを意味している。第二に、企業の生産者、サービス提供者、雇用創出者、地域の隣人としての立場である。これらの観点を考慮すべきということは、自社の製品・サービスを購入する消費者、従業員、事業活動を行う地域の住民に対しても、企業は人権上の責任を有することを示している。第三に、政府、ビジネスパートナー、サプライヤー、非政府系アクターとの関係性である。企業は、自社とこれらのパートナーとの取引が、人権侵害を助長・加担するものでないかどうかを検証する必要がある。つまり、企業の人権上の責任範囲には、進出先国・地域、ステークホルダー、ビジネスパートナーも含まれるということがUNGCにおいて明確化されたのである。

## 2) 企業が人権を尊重するためのシステムづくり

このように人権保護の取り組みを促す国際的な制度が整備されていく中で、企業が人権として保護すべきリストとその責任範囲が明確になっていった。そして、国際人権保障制度を発展させる上で次の課題となったのが、人権尊重の取り組みをいかに企業に実践させるのか、そのためのシステムをどのように作り上げるのかという点であった。こうした課題に取り組んだのが、2011年に国連人権理事会で承認された『ビジネスと人権に関する国連指導原則』（以下『指導原則』と表記）である<sup>(8)</sup>。『指導原則』は、国連事務総長特別代表のジョン・ラギーによってまとめられた人権保護の基準であり、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、救済へのアクセス、の三つの柱から構成されている。この『指導原則』の中でも注目すべきなのが、企業が人権を尊重するためのシステムとして、人権デュー・ディリジェンスという概念が導入された点である（Ruggie, 2013）。人権デュー・ディリジェンスは、「実際のまたは潜在的な人権への影響を考慮評価すること」、「その結論を取り入れ実行すること」、「それに対する反応を追跡検証すること」、「どのようにこの影響に対処するかについて知らせること」というプロセスを含むべきものとされている（原則17）。つまり、①自社の事業に関連する領域で、人権侵害が現実に発生しているか、あるいはその可能性があるかどうかを評価すること、②その評価に基づいて適切に対応すること、③その対応策が有効であるかどうかを検証すること、④それらの取り組みについて情報開示することが、企業が人権を守るためのプロセスとして提起されたのである。『指導原則』には法的拘束力はないが、2011年に人権条項を追加する

形で改訂されたOECD多国籍企業行動指針、2012年に改訂されたIFC（国際金融公社）の「持続可能性に関する枠組み」や様々な業界ごとのガイドラインに反映されるなど、強い影響力を有してきている（山田、2014；牛島、2014、2016）。2012年からは、この『指導原則』の普及を目的として、「国連ビジネスと人権フォーラム（United Nations Forum on Business and Human Rights）」がジュネーブで毎年開催されている。

また、2015年には、RAFI（Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative）によって、「国連指導原則報告フレームワーク」が作成された<sup>(9)</sup>。これは、企業の人権活動を報告するための枠組みである。このフレームワークでは、『指導原則』に関連する企業の活動を報告するための質問が列挙されており、企業は、この質問に答える形で、それぞれの人権活動が報告できるようになっている。すでにエリクソン、ユニリーバ、ネスレ、H&Mなどの企業は、このフレームワークに基づいた報告書を公表している。さらに現在、企業による人権報告を第三者が検証するための「人権保障フレームワーク」の作成に向けての議論が行われている（牛島、2016）。これらの取り組みを通じて、企業が人権を保障するためのシステムをどのように作り上げるのか、企業の人権保障活動をどのように情報開示するのか、企業が情報開示した人権保障活動をどのように検証するのか、という点が明確になっていった。こうした国際的な人権保障制度の発展を示したものが図1である。

このように国際的な人権保障制度の発展は、条約に基づいた各国政府の強制力によるものと、企業に自主的な取り組みを促すものとの二つの柱がベースとなってきたことが確認できる（東澤、2015）。また、この二つの柱を比較すると、企業に自主的取り組みを促す取り決めが、政府の強制力によるものよりも、人権保障活動を企業に促すためのより広範な領域をカバーしてきたことが分かる。人権に関する責任範囲の特定、人権活動を実践するためのシステムの明確化、人権活動を報告するためのフレームワークの整備、人権報告を検証するための制度の整備

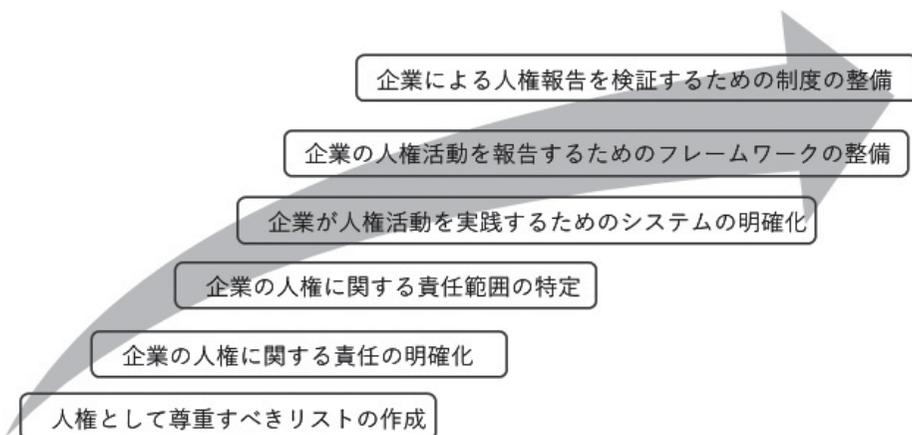


図1. 国際的な人権保障制度の発展

出所：筆者作成

は、批准国へ法的義務を課す条約の制定としてではなく、企業に自主的取り組みを促す取り決めとして定められてきた。

こうした企業に関連する国際的な人権保障制度の発展を振り返ると、人権保障における企業の二つの側面が見えてくる。その一つは、各国政府からの規制を受ける対象としての企業である。この場合、企業活動の中心は、各国政府が定めた人権に関するルールを遵守することが中心となる。そしてもう一つが、世界各地の人権リスクを減らすための積極的な活動を担う存在としての企業である。企業の中には、国際人権保障制度における自主的取り決めに基づいて人権保障を進める企業も存在し、さらにBOP論、ソーシャル・ビジネス論、CSV研究が明らかにしてきたように、そうした取り決めを超えて人権保障のための積極的な役割を果たしている企業も存在する（Yunus, 2007, 2010; Prahalad, 2010; Hart, 2010; Porter and Kramer, 2011）。

こうした人権保障に関する企業の二面性を前提として考えると、探究すべき一つの課題が浮かび上がってくる。それは、この企業の二つの側面は、企業の発展プロセスの相違を示すものなのか、企業のタイプの相違を示すものなのかという点である。二つの側面を、企業の発展プロセスの相違として捉えれば、人権保障のルールを遵守する企業は、やがてルールを超えた人権保障のための積極的な活動を行う可能性が高いということになる。一方で、二つの側面を企業のタイプの相違として捉えれば、ルールを遵守する企業がやがて人権保障の積極的な役割を果たすということにはならず、企業がルールを超えた積極的な行動を行うようになるためには、企業に対する異なる働きかけが必要ということになる。以下では、こうした点を探究するためのフレームワークを提示していくことにする。

### 3. 企業による人権保障活動に影響を与えるインセンティブ

人権保障に関する企業の二面性が、発展プロセスの相違なのか企業のタイプの相違なのかを明らかにするためには、それぞれの活動に影響を与えるインセンティブが何であるのかを明らかにすることが有効である。二つの活動のインセンティブが同じであれば、企業が人権保障のルールを遵守する活動を続けていくと、やがてルールを超えた人権保障のための積極的な役割を果たすと可能性が高いということになる。一方で、二つの活動のインセンティブが異なるものであれば、企業の二面性は、企業のタイプの相違を示すものということになり、企業をより積極的な人権保障のための活動に向かわせるためには、企業に対する異なる働きかけが必要ということになる。

まず、人権保障の法的義務を遵守する活動に影響を与えると考えられるインセンティブである。これは、企業自らが原因となって発生する人権リスクを小さくするためのインセンティブとも言える。具体的には、国際人権規約のような条約で定められた、労働の権利の侵害、公正・良好な労働条件を享受する権利の侵害、結社の自由と団体交渉権の承認の侵害、強制労働・児童労働の禁止の侵害、雇用と職業の差別撤廃の侵害などを避ける活動である。これらの人権保

障の法的義務を果たす活動に影響を与えるインセンティブを、ここでは企業リスク低減インセンティブと呼ぶことにする。企業が法的義務を遵守しなければ、損失を被るリスクが高まり、逆に法的義務を遵守すれば、そうした損失を被るリスクは低減すると考えられる。

そして、もう一つは、法的義務を超えた人権保障のための積極的な活動に影響を与えると考えられるインセンティブである。この活動には、企業に人権保障の自主的取り組みを促す取り決めの中で定められてきた事項に加えて、世界各地の社会的課題となっている人権リスクを小さくするための活動も含まれる。これまでBOP論、ソーシャル・ビジネス論、CSV研究などが明らかにしてきたように、企業は、人権保障の法的義務を果たすだけでなく、社会的な課題となっている人権リスクを低減させる活動を行ってきた。例えば、貧困国の栄養不良や病原性疾患といった問題を解決できる製品を提供することで、現地の人々の健康を享受する権利、生命に対する権利といった人権を保障してきた企業の事例がBOP論やソーシャル・ビジネス論の中で紹介されている（Yunus, 2007, 2010; Prahalad, 2010; Hart, 2010）。また、自社のバリューチェーンに関係するパートナーに対して支援を行うことで、人権リスクに直面しているパートナーの人権を保障してきた企業も存在する（Porter and Kramer, 2011）。これには、食品メーカーが原料を調達する貧困国の農家に対して農法に関するアドバイスをしたり、農薬や肥料などの確保の支援を行ったりすることで、現地の人々の健康の権利、生命に対する権利、労働の権利といった人権を保障するような例を挙げることができる。ここでは、企業に人権保障の自主的取り組みを促す取り決めの中で定められてきた事項や、各地の社会的課題となっている人権保障の取り組みを行う活動に影響を与えるインセンティブを、社会的課題解決インセンティブと呼ぶことにする。多くの企業が、こうしたインセンティブを高めて人権上の課題に取り組むならば、より広い範囲での人権保障を期待することができることになる。

以下では、仮説的にそれぞれのインセンティブを高めると考えられる要因を列举してみる。まず、企業リスク低減インセンティブを高める可能性を持つ要因として挙げられるのは以下の三つである。すなわち、ステークホルダーからの監視の強さ、人権侵害から生じるリスクの大きさ、社会的制度の内面化のレベル、である（図2）。

ステークホルダーからの監視の強さとは、国家、消費者、市民社会などによる企業活動への監視の強さの程度を示すものである。Preuss and Brown（2012）によれば、アルコール業界、オイル・ガス業界、タバコ業界といった公的監視が強い産業ほど、人権ポリシーの採択率が高い。川原・入江（2015）は、インドネシア企業のCSR情報開示について調査を行い、鉱業、エネルギー、農業、林業など資源エネルギー企業のCSR情報開示のレベルが他セクターよりも高いことを明らかにしている。資源エネルギー企業やアルコール業界の企業などは、自社の活動が環境や人々の健康に対して影響を与えやすいため、これらの業界の企業に対してはステークホルダーからの監視が強力になる可能性がある。こうした強い監視が、これらの業界の企業の人権などへの取り組みを進めさせてきたと考えることができるのではないか。そうだとすれば、企業リスク低減インセンティブに影響を与える要因の一つとして、ステークホルダーからの監視の強

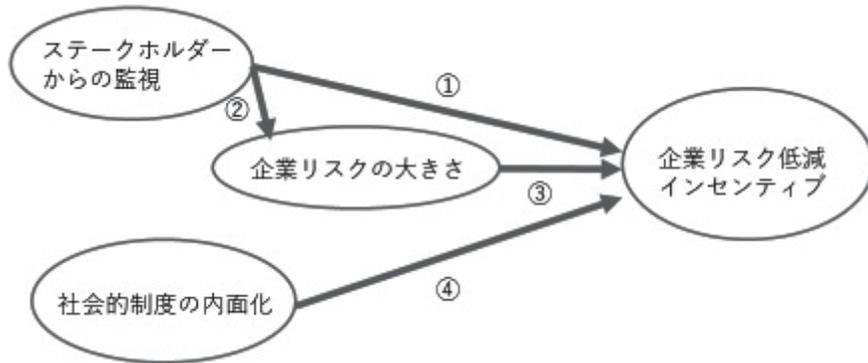


図2. 企業リスク低減インセンティブに影響を与える要因

出所：筆者作成

さを挙げることができることになる（図2の①）。また、こうしたステークホルダーからの監視が強ければ、それだけ何らかの問題が生じた場合の企業リスクも大きくなる（図2の②）。監視が強ければ、企業が人権上の問題を起こした場合、そのことが表面化しやすくなるからである。企業リスクが大きくなれば、それだけそのリスクを低減しようとするインセンティブも大きくなるだろう（図2の③）。つまり、ステークホルダーからの監視の強さは、直接的に企業リスク低減インセンティブに影響を与えるのと同時に、問題が生じた場合の企業リスクを大きくすることによって、間接的にも企業リスク低減インセンティブに影響を与えると考えられるのではないか。

企業リスク低減インセンティブを高める可能性を持つもう一つの要因が、社会的制度の内面化である。これは、国際的な人権保障制度で定められたルールを、企業内部で共有化している程度を示すものである。批准国へ法的義務を課す条約は、国家に対して人権保障の義務を課すものであり、企業を直接に規制するものではない。ただし、そこで明示的に定められたルールを、企業の構成員が理解し共有化していれば、それだけそのルールを遵守しようとするインセンティブも大きくなると考えられるのではないか（図2の④）。

これに対して、社会的課題解決インセンティブを高める可能性を持つ要因として挙げられるのが、ステークホルダーによる賛同的行為、人権保障の取り組みから生まれるメリットへの期待、社会的価値の内面化の三つである（図3）。ステークホルダーによる賛同的行為とは、企業の人権保障活動に対してステークホルダーが示す共感的な行動を意味している。賛同的行為の例には、ある企業の製品やサービスを継続的に購入するロイヤルティ的行為や、他人にその企業の製品やサービスを推奨するアドヴァカシ的行為などを挙げることができる（大橋、2011）。こうした賛同的行為のレベルが大きいほど、人権上の問題を引き起こしている社会的な課題の解決に取り組むインセンティブが高まると考えられるのではないか（図3の①）また、ステークホルダーによる賛同的行為のレベルが大きければ、それだけ企業が抱くメリットへの期待も大きくなると考えられる。例えば、多くの消費者が企業への賛同的行為を行えば、企業

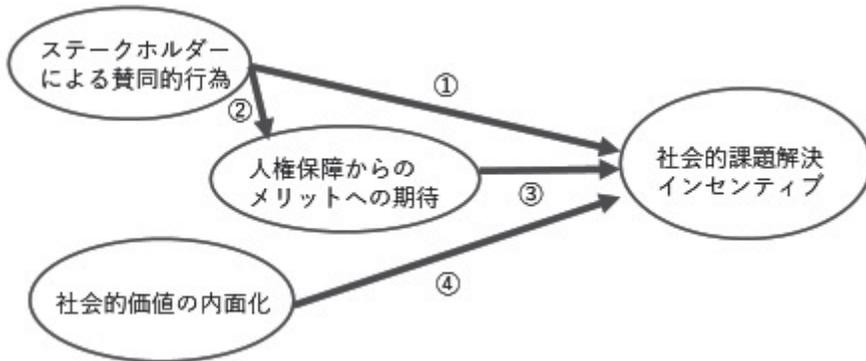


図3. 社会的課題解決インセンティブに影響を与える要因

出所：筆者作成

の経済的価値も高まることが期待できる。そうしたメリットへの期待の大きさも社会的課題解決に向けたインセンティブを高める要因となる可能性がある（図3の②と③）。

社会的課題解決インセンティブを高める可能性を持つもう一つの要因が、社会的価値の内面化である。社会的価値の内面化とは、国際的な人権保障制度が目指す社会の基盤となる規範や理念を、企業の構成員が理解し共有化している程度を示すものである。こうした規範や理念が、社会共通の価値として企業の構成員に共有化されていれば、人権保障制度がルールとして明示的に定めた活動を超える活動、言い換えれば人権保障制度が理念として目指す社会の実現に向けての活動に対するインセンティブが高まると言えるのではないだろうか<sup>(10)</sup>。例えば、栄養不良に悩む貧困国の人々に対して安価な栄養のある食品を提供するための活動や、インフォーマルセクターに属する人々にフォーマル・セクターで働くためのスキルを提供する活動などである。前者は、貧困層の人々の健康や生命に対する権利を保障することになり、後者は貧困層の人々に労働の権利を保障するということになる。こうした活動に対してインセンティブを与えるのは、明示化されたルールというよりも、人権保障制度が目指す規範や理念の共有ということができるのではないだろうか（図3の④）。もし、ここで提示したフレームワークが実証されるならば、人権保障における企業の二面性は、企業の発展プロセスの相違ではなく企業のタイプの相違ということになり、企業をルールを超えた人権保障活動に向かわせるためには、ルールを遵守する活動に影響を与えるインセンティブとは異なる働きかけが必要ということになる。

#### 4. まとめ

人権保障の原理は、世界のほぼあらゆる場所で受け入れられるようになってきている。一方で、この原理は、実質的には世界の多くの場所で踏みにじられている。人権保障の原理を世界各地で実質的なものにしていくためには、これまで行われてきた国際的な人権保障のための取

り組みを振り返った上で、それをさらに普及・強化していくために何が必要となるのかを考えていくことが必要となる。その際に考慮しなければならないのは、どのような主体がどのように関与することで人権保障の原理の実質化が可能となるのかという点である。

本稿では、人権保障を普及・強化していく主体としての企業の二面性に注目し、各国政府が定めた人権保障に関する法的義務を遵守する活動と、世界各地の人権リスクを減らすための積極的な活動を担う活動それぞれに対して、インセンティブとなる要因を分析するためのフレームワークを提示してきた。企業の人権保障活動を二つに分類し、それぞれのインセンティブに影響を与える要因を分けて分析するフレームワークを提示したのは、ルールを遵守しながら自社が原因となる人権リスクを低減させる活動が、社会的課題となっている人権リスクを小さくするための活動に直接的に繋がるかどうかを明確にすることが必要と考えたためである。世界の多くの場所で踏みにじられている人権上の課題に取り組む企業が増えれば、人権リスクにさらされている多くの人々を救済できる可能性が高まる。そうした活動を行う企業を増やしていくためには、人権保障の法的義務を遵守するためのインセンティブと、世界各地の人権リスクを減らすためのルールを超えた積極的な活動を行うインセンティブが同一のものか異なるものなのかを明確にすることが必要となる。さらに多くの企業を人権上の社会的課題解決のための活動に向かわせるために何が必要となるのかを明確にするためにも、本稿で提示したフレームワークに基づいた実証研究を進めることの意義は大きいと考えられるのではないかと。

本稿は、日本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究（c））〔課題番号（19K01927）〕及び2019年度南山大学パツへ研究奨励金I-A-2の助成による研究成果の一部である。

## 注

- (1) 「世界人権宣言」（前文）外務省ウェブサイト [https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b\\_001.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html)（2019年5月20日アクセス）。法務省は、人権を、すべての人々が生命と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利、あるいは、人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持つ権利であるとしている。法務省ウェブサイト <http://www.moj.go.jp/JINKEN/kadai.html>（2019年4月10日アクセス）。
- (2) アムネスティ・インターナショナルウェブサイト [https://www.amnesty.or.jp/about\\_us/who\\_we\\_are/activity.html](https://www.amnesty.or.jp/about_us/who_we_are/activity.html)（2019年5月21日アクセス）。
- (3) 世界人権宣言第三条には、「すべて人は、生命、自由及び身体の安全に対する権利を有する」とある。外務省ウェブサイト [https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b\\_001.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/1b_001.html)（2019年4月18日アクセス）。
- (4) 外務省ウェブサイト <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/index.html>（2019年4月15日アクセス）。
- (5) ILO駐日事務所ウェブサイト <https://www.ilo.org/tokyo/standards/lang--ja/index.htm>（2019年4月20日アクセス）。ILO『国際労働基準ILO条約・勧告の手引き2019年版』 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms\\_617034.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_617034.pdf)（2019年4月20日アクセス）。
- (6) 外務省ウェブサイト <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oecd/hoshin.html>（2019年4月20日アクセス）。
- (7) グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンウェブサイト <http://www.uncgcn.org/gc/>（2019年4月22

日アクセス)。

- (8) 国際連合広報センターウェブサイト [https://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404/](https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/) (2019年4月23日アクセス)。
- (9) 『国連指導原則 報告フレームワーク実施要領日本語版』 <https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2017/06/UNGPRReportingFramework-Japanese-June2017.pdf> (2019年4月25日アクセス)。
- (10) ラギーが『指導原則』において重視したのも、国家、市民社会、企業が人権問題に取り組む共通の基盤となる規範であった (東澤、2015; 菅原、2016)。

## 参考文献

- Hart, S.L. (2010) *Capitalism at the Crossroads: Next Generation Business Strategies for a Post-Crisis World*, Pearson Education Inc.: New Jersey. (石原薫訳『未来をつくる資本主義——世界の難問をビジネスは解決できるか—— [増補改訂版]』英治出版、2012年)
- 林順一 (2014) 「日本企業のCSR情報開示の決定要因についての一考察——どのような属性の企業がGRIガイドラインを適用した開示を行っているか——」『日本経営倫理学会誌』 No. 21: pp. 235-244.
- 東澤靖 (2015) 「ビジネスと人権——国連指導原則は何を目指しているのか——」『明治学院大学法科大学院ローレビュー』 No. 22: pp. 23-40.
- 川原尚子・入江賀子 (2015) 「インドネシア企業のCSR情報開示の内容と要因——文献レビューおよび統計分析——」『商経学叢』 Vol. 62, No. 2: pp. 183-205.
- Lukes, S. (1993) “Five Fables About Human Rights” S. Shute and S. Hurley (eds.) *On Human Rights: The Oxford Amnesty Lectures 1993*, Basic Books: New York. (中島吉弘・松田まゆみ訳『人権について——オックスフォード・アムネスティ・レクチャーズ——』みすず書房、1998年)
- 大橋昭一 (2011) 「ブランド理論における企業の社会的責任論——ブランド理論のさらなる発展のために——」『経済理論』 No. 360: pp. 35-61.
- Prahalad, C. K (2010) *The Fortune at the Bottom of the Pyramid: Eradicating Poverty through Profits*, Pearson Education Inc.: New Jersey. (スカイライトコンサルティング訳『ネクスト・マーケット——「貧困層」を「顧客」に変える次世代ビジネス戦略——』英治出版、2010年)
- 菅原絵美 (2016) 「ジョン・ジェラルド・ラギー著・東澤靖訳『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』」『大原社会問題研究所雑誌』, No. 695・696: pp. 100-105.
- Porter, M. E. and M. R. Kramer (2011) “Creating Shared Value”, *Harvard Business Review*, Vol. 89, No. 1/2: pp. 62-77. (Diamond Harvard Business Review 編集部訳「経済的価値と社会的価値を同時実現する共通価値の戦略」『Diamond Harvard Business Review』2011年6月号: pp. 8-31)
- Preuss, L. and D. Brown (2012) “Business Policies on Human Rights: An Analysis of their Content and Prevalence among FTSE 100 Firms”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 109, No. 3: pp. 289-299.
- Ruggie, J. G. (2013) *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*, Norton&Company: New York. (東澤靖訳『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)
- 牛島慶一 (2014) 「企業経営と人権——日本企業に焦点をあてて——」『アジ研ワールド・トレンド』 No. 223: pp. 26-29.
- 牛島慶一 (2016) 「日本企業に求められる人権デュー・デリリジェンスと情報開示」『ビジネス法務』6月号: pp. 62-67.

- Whelan, G., J. Moon and M. Orlitzky (2009) “Human Rights, Transnational Corporations and Embedded Liberalism: What Chance Consensus?”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 87, No. 2: pp. 367–383.
- 山田美和 (2014) 「日本が果たすべき人権尊重の責任——新興市場におけるビジネスのあり方とは——」『アジア研ワールド・トレンド』 No. 223: pp. 2–4.
- 山田美和 (2017) 『「ビジネスと人権に関する国連指導原則」をいかに実行するか——日本の行動計画 (NAP) 策定にむけての報告書——』 IDE-JETRO ([https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Publish/Download/Seisaku/pdf/2016\\_a04.pdf](https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Publish/Download/Seisaku/pdf/2016_a04.pdf))
- Yunus, M. (2007) *Creating a World without Poverty: Social Business and the Future of Capitalism*, PublicAffairs: New York. (猪熊弘子訳『貧困のない世界を創る——ソーシャル・ビジネスと新しい資本主義——』早川書房、2008年)
- Yunus, M. (2010) *Building Social Business: The New Kind of Capitalism that Serves Humanity’s Most Pressing Needs*, PublicAffairs: New York. (岡田昌治監修・千葉敏生訳『ソーシャル・ビジネス革命——世界の課題を解決する新たな経済システム——』早川書房、2010年)