

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 24 日現在

機関番号：34427

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2013～2014

課題番号：25885126

研究課題名(和文) 企業活動における国際人権基準の実施に関する研究

研究課題名(英文) Responsible Business Practices for International Human Rights

研究代表者

菅原 絵美 (SUGAWARA, EMI)

大阪経済法科大学・法学部・准教授

研究者番号：80712223

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,800,000円

研究成果の概要(和文)：企業の社会的責任(CSR)の広がりや2011年の国連人権理事会による国連ビジネスと人権に関する指導原則の承認を背景に、「国際人権基準の実現として企業、特に日本企業にどのような取組みが求められるのか」に注目し、国際社会におけるビジネスと人権に関する最新動向を把握するとともに、主要な人権課題(性的マイノリティ(LGBT)、紛争とビジネス、児童労働、障がい者など)および事業展開先(韓国をはじめ東アジアおよびインド)に関して企業レベルでの実施を具体化することができた。

研究成果の概要(英文)：With global understanding on corporate social responsibility (CSR) and the UN's endorsement on Guiding Principles on Business and Human Rights, this research focuses on how corporations are required to respect international human rights, describes the latest trends on business and human rights in international community, and shows responsible business practices for LGBT, armed conflicts, child labor and people with disabilities and in overseas operations in South Korea, East Asia and India.

研究分野：国際法

キーワード：国際法学 国際人権法 ビジネスと人権 企業の社会的責任

1. 研究開始当初の背景

(1)本研究に関する国内・国外の研究動向及び位置づけ

国際人権法は国家に法的義務を課し、その国内での立法、行政、司法を通じて人権の保障を確保してきた。企業が国境を越えて活動を拡大し、ときに国家を凌ぐ経済力や政治力を持つなかで、国際社会は企業活動を国際人権法でいかに規律するかについて2つのアプローチを講じてきた。受入国および本国の企業活動を規律する義務の強化および企業の国際人権基準を順守する責任の明確化とそれに伴う規範化である。本研究は、このアプローチの先にある課題を対象とする。

1980年代に始まるこのアプローチは、企業の社会的責任(以下、CSR)の広がりした後押しを受け、ようやく2011年に国連人権理事会で「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(以下、指導原則)が承認される形で結実した。CSRとは企業が社会や環境に与える影響に対して負う責任をいう。企業は、グローバル化を背景に自社事業が複数国に及ぶこともあり、各受入国の法令遵守に加え、普遍的に認められた国際規範、人権分野であれば国際人権基準に合致した行動をとることが期待されている。指導原則は企業に法的義務を課すものではないが、企業が世界人権宣言や国際人権規約など国際人権基準を尊重する責任を規定する。

先行研究は、第一に、A. Clapham, “Human Rights Obligations of Non-State Actors”, Oxford University Press(2006)など、企業を含む非国家主体が負う国際人権法上の義務一般を検討する研究がある。第二に、国際社会による企業の人権尊重責任の規範化の動きに関する研究があり、梅田徹「『保護・尊重・救済フレームワーク』に関する一考察」『国際法外交雑誌』第110巻1号(2011年)、江橋崇「企業の社会的責任経営:CSRとグローバル・コンパクトの可能性」(法政大学出版会、2009年)、D. Weissbrodt & M. Kruger, “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights”, 97 Am. J. Int'l L. 901 (2003)などがある。これらは企業の人権尊重責任、またはそれを規定した規範に注目する研究であり、国際人権基準の順守として企業活動に何が求められるのかに注目するものではない。

(2)応募者のこれまでの研究成果を踏まえ着想に至った経緯およびこれまでの研究成果の内容

指導原則の承認後、国際社会の関心は指導原則の企業レベルでの実施へと展開している。指導原則は企業の国際人権基準を尊重する責任の所在を明らかにするが、責任

の内容を十分に明らかにするものではない。企業は、人権デューディリジェンスとして、人権方針の策定、事業決定やプロセスでの人権配慮、情報開示、相談窓口の設置などを求められるものの、具体的な国際人権基準、例えば同一価値労働同一報酬(社会権規約7条)、児童労働の禁止(同10条)、少数民族の権利(自由権規約27条)の実現に向けてどのような取組みが求められるのかは示されていない。

研究代表者は2008年より国際人権基準に合致した企業活動の明確化に関心を寄せてきた。前述の通り、指導原則以前に、企業はCSRとして国際人権基準を順守した行動を期待されてきた。企業担当者からの「国際人権基準にどう取組めばいいのかわからない」という問題提起を受け、国連機関や政府、NGOの報告書や前述の先行研究論文による文献研究からガイドライン草案を作成し、2008年より企業担当者との議論を始め、2013年に『人権CSRガイドライン:企業経営に人権を組み込むとは』(研究業績8)を発表した。文献研究と企業担当者からの助言を基に、企業の取組みをある程度まで具体化することができたが、比較的規模の大きい企業担当者との議論に終了した点、国内での取組み(本社での取組み)に主眼があった点で限界があった。

2. 研究の目的

本研究は、CSRおよび指導原則を背景に「国際人権基準の順守として企業活動に何が求められるのか」に注目し、国際人権基準の企業レベルでの実施、特に日本企業による実施の明確化を目指すものである。研究期間を通じて明らかにしたいのは次の4点である。

国連人権理事会、人権条約実施機関、欧州委員会やASEAN政府間人権委員会など国際人権基準および指導原則の企業による実施に向けた最新動向を把握するとともに、文献・資料研究を通じて世界および東アジア(日中韓)のCSRと人権の動向を確認する。

国際人権基準の権利保有者(rights-holders)である国内外の当事者団体への聞き取りを通じて、企業活動が及ぼす影響・侵害の実態を把握するとともに、女性、障がい者、性的マイノリティ、先住民族など特別な配慮を要する労働者や消費者、地域住民の視点から実施内容を明確化する。

日本企業は、生産・製造や販売の拠点を子会社や合併企業を通じて国外に展開しており、韓国やインドとの共同研究を通じて実態を把握するとともに、事業展開先の社会事情や課題のなかで、国際人権基準の順守として企業にどのような取組みが求められるのかを検討する。

総企業数の99%以上が中小企業である

日本の現状を受け、～の研究成果の共有を含め、企業担当者との意見交換および討議を行い、中小企業による国際人権基準の実施内容の明確化を、実現可能性を踏まえたうえで、試みる。

3. 研究の方法

本研究では、次にあげる4つのアプローチから研究を実施する。

(1) 国際人権基準、指導原則および CSR に関する最新動向の研究

国連、地域、国のそれぞれのレベルから文献・資料研究を進めるとともに、国連人権理事会主催の第2回「ビジネスと人権に関するフォーラム」(12月)に参加し最新動向について整理を行った。第3回フォーラムには予算の関係で残念ながら参加することができなかったため、フォーラムでの成果文書をはじめとする国際文書や文献・資料研究を通じて分析を行った。加えて、人権条約実施機関やEUなどの地域機関の動向についても研究を行った。これらの研究成果を学会で報告するとともに、論文として発表を行った。

(2) 権利保有者の視点から企業に求められる取組みに関する研究

権利保有者の視点のなかでも、性的マイノリティ、子ども(児童労働および紛争)、障がい者を取り上げ、各分野の専門家と共同研究を行い、その成果発表の場として、セミナーを開催した。セミナーの詳細と研究協力者は下記の通りである。

・「ダイバーシティ最前線：LGBTが働きやすい職場を作るために」(大阪ガス株式会社都市未来研究室、2013年7月)

村木真紀(NPO虹色ダイバーシティ代表)

・「人権CSRセミナー：児童労働×紛争鉱物」(大阪経済法科大学、2014年11月7日)

小川真吾(NPOテラ・ルネッサンス理事長)

岩附由香(NPOACE代表)

白石理(一般財団法人アジア太平洋人権情報センター所長)

・「人権CSRセミナー：職場、市場、地域社会での障がい者への『合理的配慮』を考える」(大阪経済法科大学、2014年12月17日)

金政玉(明石市福祉部福祉総務課障害者施策担当課長兼政策部政策室課長)

白石理(一般財団法人アジア太平洋人権情報センター所長)

共同研究およびセミナーでの意見交換を反映した研究成果として、「性的マイノリティ(LGBT)の権利」、「児童労働」、「紛争とビジネス」および「障害者の権利」の企業向けガイドラインを作成した。ガイドラインはウェブサイトで公開する。

加えて、女性の権利については、世界人権問題研究センター研究第4部(女性の人権)での研究発表を通じて知見を得、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの研究を進め、世界人権問題研究センターでの報告お

よび意見交換(2014年6月29日)を行った。

(3) 企業の国外事業展開先における国際人権基準の実現に関する研究

日本企業が本社所在地と同様に、事業展開先の社会事情や課題に十分な注意を払いながら国際人権基準を実現するための取組みを明らかにする。

韓国における共同研究

2年間にわたり、Jung Kyungsoo(淑明女子大学教授)、Kang Eun-ji(Korean House for International Solidarity)、中村清二(部落解放・人権研究所理事)を研究協力者とし、共同研究を実施した。

インドにおける共同研究

2014年度において、ダリット人権全国キャンペーンおよび小森恵(反差別国際運動)を研究協力者とし、職場におけるダリット差別に関する日本企業向けのガイドライン作成の共同研究を行った。また、NMIMS経営大学院のMeena Galliarda教授に協力いただき、2013年の会社法改正後のインドにおけるCSR政策について、ビジネスと人権に関する聞き取りを行った。

東アジアおよび当事者の視点に関する共同研究

日中韓の国連グローバル・コンパクトやCSRの研究業績のある江橋崇(法政大学名誉教授)、大西祥世(立命館大学教授)、金子匡良(神奈川大学准教授)をはじめとする研究協力者と「企業活動における国際人権基準の実施：東アジアおよび当事者の視点から」をテーマに2年間にわたる共同研究を実施した。

(4) 中小企業による国際人権基準の実施に関する研究

中小企業にとって実現可能な実施内容を中小企業担当者との意見交換を通じて検討する。障がい者の権利から企業に求められる取組みに関する研究のなかで、具体的には2014年12月17日に開催したセミナーにおいて、福田久美子氏(株式会社美交工業専務)および澁谷栄作氏(株式会社ダイキンサンライズ摂津代表取締役社長)を招き、国際的な基準である障がい者に対する合理的配慮を事業活動のなかでどのように実現しているかについて、実践例を共有した。

4. 研究成果

(1) 研究の主な成果

国際人権基準、指導原則および CSR に関する最新動向の研究

本研究の成果を、2014年度国際人権法学会において報告するとともに、二つの研究論文にまとめた(発表論文 および)。ここでは、国際社会のなかで関心の高まっている「ビジネスと人権」と呼ばれる問題群に注目し、国家が義務を負うことを基本とする国内の実施および国際的実施が問題を抱えるなかで登場してきた、国際人権保障機関が企業

活動において国際人権基準の履行を確保しようとする実行を法的に評価した。なかでも注目したのが、国連人権システム史上初めての企業を名宛人とした国際文書である「ビジネスと人権に関する指導原則」である。指導原則が承認されるに至った経緯を論じた後、指導原則の内容について、そして指導原則承認後の動向について、国連システム内、EUやASEANといった地域や国レベル、企業の社会的責任(CSR)のレベルから、越境的に普及・展開される現状を示した。

第一に、指導原則の内容について、これまで多様に展開されてきた「人権課題に対する企業の責任とは何か」の議論に一定の方向を与え、企業の遵守すべき最低限の基準が国際人権基準であり、具体的な取組みとして人権方針の策定、人権デューディリジェンスおよび是正のプロセスを提示した。

第二に、加えて、国連加盟国の承認を得たことで、国連システムはもちろん、OECDやEU、各国政府、企業や市民社会など民間セクターが指導原則を実施してきた。その実施内容は多角的であり、国家に対して保護義務を問う施策はもちろん、企業の人権尊重責任の促進のため、企業に対して直接取られ施策もあれば、そのステークホルダーである投資家、消費者、地域住民、NGO、取引先である他社に働きかける施策もある。このように指導原則の普及と実施は越境的に展開されつつあることを明らかにした。

さらに、企業活動における国際人権基準の履行確保の諸問題のうち、「欠乏からの自由」と安全に関連するところに焦点をあて、具体的には、社会権に代表されるような健康、教育、食糧、水、ディーセントワークといった「人間の基本的ニーズ」の保障と企業活動の関わりを巡るさまざまな問題に対し、国際人権法という枠組はどのような課題をもつとともに、どのような展望を見せているのかについて指摘した。なかでも、自国企業の行為に対する国家の域外的義務の登場は、受入国による保護義務および本国による国際協力の義務による人権の実現が難しいなか、これら課題を克服する国際人権法の展望の萌芽ではあるが、国家の管轄を認める要件と、域外的保護義務の内容について問題を抱えていることも指摘した。

権利保有者の視点から企業に求められる取組みに関する研究

本研究の成果を、研究論文として発表するとともに、性的マイノリティ、子ども(児童労働および紛争)、障がい者の個別課題ごとの企業向けガイドラインはウェブサイトで公開している。そこでは、日本企業の取り組み事例を通じた現状把握、日本企業向けのガイドラインの開発など、徐々に研究の対象を広げてきた。企業は、世界規模に張り巡らされたバリューチェーンのなかで、自社の経営課題として人権に取り組むよう求められ、そ

の要請はますます高まっていることを指摘した。

個別課題のひとつである性的マイノリティ(LGBT)の人権を取り上げる。LGBTは職場にいないのではなく、周囲に言えない、可視化されていない状態にあり、職場のなかで「働きづらさ」を感じており、働きづらさを抱えたままの労働環境は、本人にとっても、企業にとってもプラスに作用しない。性同一性障害については条件付きで性別の変更が可能になったが、同性パートナーの法的保障や職場での差別禁止等、法的な整備はされていない。ゆえに、企業の社会的責任(CSR)の一環として、見えないマイノリティへの配慮を示すことが求められており、具体化すると下記の通りである。

性的マイノリティに関する勉強会やイベントへの参加人数、または、性的マイノリティに関する社内グループやメールマガジンへの登録者数(の経年変化)を把握していますか。

人権方針や差別禁止規定のなかに、性的マイノリティの権利の尊重または性的指向・性自認による差別の禁止について明示しているか。

昨年度から現在までで、何らかの性的マイノリティに関する人権教育(研修)またはイベントを開催または支援しましたか。

性的指向や性自認に関する問題に取り組む部門、または、当事者からの相談に対応する部門はありますか。

同性のパートナーがいる社員が利用できる福利厚生はありますか。

企業の国外事業展開先における国際人権基準の実施に関する研究

本研究の成果は、現在研究論文としてまとめているところである。

第一に、韓国との共同研究では、双方の社会における人権状況を確認すると、共有点としては、女性、障がい者、非正規労働者、およびサプライチェーンへの取組みの4点である。日韓はともに女性が第一子出産後に労働現場を離れる、いわゆる「M字カーブ」の国である。また、日韓企業はともに障がい者雇用に熱心であり、派遣労働者および下請け労働者の抱える問題も共通である。また、モノづくりの現場を有する企業であるとともに、欧米企業のサプライヤーである日韓企業はサプライチェーンに対する関心が高い。一方、相違点としては、韓国では市民社会組織が非常に強く、日本と対照的である。また、部落差別や外国人研修生・技能実習生問題など、マイノリティに対する日本固有の差別問題がある。このように日韓共通の人権課題を確認したうえで、日韓共同ガイドラインの枠組の議論に移ったが、ここで問題となったのが日韓それぞれのガイドラインの性格の違いである。韓国側が基礎とする韓国国家人権委員会の「人権経営自己診断ツール」は定性的

指標 340 項目および定量的指標 66 項目の合計 406 項目からなり、企業活動の規律を目的とした規範性の強いガイドラインになっている。一方、日本側の基礎である「人権 CSR ガイドライン」は企業の経営課題や PDCA サイクルに人権の視点を組み込むためには、何をどう取組んだらいいのかについての自己診断ツールである。より実務的な視点にたったものである。以上の相違点を踏まえたうえで、国際および国内の人権文書を確認するとともに、日韓両ガイドライン、国連枠組、国連 GC 原則、GRI ガイドラインおよび ISO26000 の内容を比較、分析し、相違点を明らかにしたうえで、日韓共同ガイドラインの内容を詰めているところである。

第二に、インドとの共同研究である。2013 年のインド会社法の改正では、企業は過去 3 年間の会計期間における税前利益の平均 2% を CSR 活動へ拠出するよう義務化された(拠出が義務化されるのは、売上が 100 億ルピー以上、純資産が 50 億ルピー以上、純利益が 5 千万ルピー以上の場合のいずれかに該当するインド企業(内国法人)である。)一方で、企業が行うべき「CSR 活動」として、飢餓と貧困の解消、教育の促進、ジェンダー平等と女性のエンパワメント、環境の保全などが挙げられており、労働における問題は排除されてしまった。

インドは 1947 年に独立して以来、不可触民制廃止法や残虐行為防止法を定めるなど、ダリットに対する差別や暴力を禁止するとともに、ダリットのインド社会における格差を解消するため優遇措置を行ってきた。代表的な制度が「留保措置」と呼ばれ、政府による雇用、公的教育機関、公共住宅および議会において人口比と同じだけの優先枠をダリットに対して設ける制度である。留保制度を公的部門だけでなく、民間部門へ拡大することが主張されることになった。当事者だけでなく、政府も必要性を認識し産業界へ働きかけを行うなかで、2006 年 CII や FICCI など民間部門側は、自発的な取組みとして、ダリットに対する教育、エンプロイアビリティ、起業支援、雇用という 4 分野に重点を置いた積極的差別是正措置政策を開始した。しかし、本来の目的とは異なり、雇用分野は最も取組みが弱い。企業の取組みが弱いのであれば、一体企業はその活動のなかでどのような取組みを行えばダリット問題の対応になるのか、そのヒントとなるインクルーシブを推進するためのチェックリストを考案してはという提案が示され、現在作成中である。

第三に、東アジアおよび当事者の視点に関する二年間にわたる共同研究では、日中韓における CSR 動向を共有するとともに、CSR に積極的に取り組んでいる EU およびドイツなどの事例を共有してきた。例えば中国における CSR では、主に政府の政策の動向、中国のトップ企業の CSR の変化、CSR 報告書

の発行状況、市民意識の変化などについて報告書、メディア報道などを通じて調査をおこない近年の動向を指摘した。

中小企業による国際人権基準の実施に関する研究

本研究は独立の研究成果とすることができず、既述した 研究に組込む形で成果をまとめた。

(2) 今後の課題

本研究で得られた知見から、最新の国際的動向を把握するとともに、主要な人権課題(紛争、子ども、ジェンダー、障がい者など)および事業展開先(韓国をはじめ東アジアおよびインド)に関する企業レベルでの実施を具体化することができた。その一方で、国連人権理事会に働きかけにより、EU およびその加盟国が指導原則を実施する域内・国内措置(国内行動計画の策定など)を展開するなかで、日本企業が国際人権基準の履行確保に動き出すというダイナミックな現状を前に、企業レベルに加え、国内および国際レベルでの実施を加えた重層的な枠組みの研究を行う必要性を認識した。

今後は、企業活動のなかで国際人権基準を尊重することが責任を前提として、国際社会で展開される企業に対する国際人権法の重層の実施の全体像を明らかにすることを目的とする。具体的には、国連等による国際人権基準の国際的実施に関する最新動向を把握し、特に中小企業に焦点をあてながら企業レベルで国際人権基準を実施しようとする際の取組み内容の明確化を行い、東アジア(日本、韓国、中国、モンゴル)およびインドに焦点を当てながら、企業が国際人権基準に則った事業を展開するよう規制・支援する国内の実施について検討する。以上の研究成果の結果から、市民、企業、政府を含む日本社会にどんな取組みが求められているのかを明確化し、提言を行う。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 3 件)

菅原絵美「人間の基本的ニーズの保障と企業活動：人権条約上の国家の義務と企業の責任」『国際人権』(国際人権法学会誌)第 26 号掲載決定、2015 年発刊予定、査読なし

菅原絵美「ビジネスと人権に関する国連指導原則の形成と展開」『アジアワールド・トレンド』第 20 巻 4 号(通号 223 号) 5-8 頁、2014 年、査読なし

菅原絵美「人権 CSR 研究の成果と課題」部

落解放研究』第 200 号、35 - 46 頁、2014 年、
査読なし

〔学会発表〕(計 1 件)

菅原絵美「人間の基本的ニーズの保障と企業活動：人権条約上の国家の義務と企業の責任」国際人権法学会 2014 年度研究大会「二つの自由と二つの安全：国際人権法の課題と展望」、2014 年 11 月 22 日、広島大学

〔その他〕

ホームページ等

研究成果を社会に広く還元するため、ウェブの開設を行った。

http://e-sugawara-lab.info/research_001.html

6. 研究組織

(1) 研究代表者

菅原 絵美 (SUGAWARA EMI)

大阪経済法科大学・法学部・准教授

研究者番号：80712223

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：