

# 「人権に関する多国籍企業およびその他の企業の責任についての規範」について<sup>1</sup>

横田洋三\*

今日戸波先生から声をかけていただいて皆様の前でお話する機会を与えられて大変光栄でございます。与えられたテーマに関して日頃私が考えていることを整理したレジュメと、2年ほど前ですが、「企業と人権」というテーマで講演をしたときに用意した原稿をもとに書いた短い四頁の文章を資料として配らせていただきました。随時ご参照ください。

今日はレジュメの(4)の「人権に関する多国籍企業の責任に関する規範案」のところに重点をおきたいと思います。その前のところは、どうしてこういう作業が、国連の、とりわけ人権関係の機関で扱われるようになってきたかという、もう少し広い観点からの位置付けをさせていただきたいと思います。もっともその点はあまり詳しくは議論しないつもりでおります。

問題の出発点は、企業というものがどういう活動をしてきたかということから始めなければならぬのですが、企業経営は利潤追求を大きな目的として行われているものです。ただ、それに色々な配慮すべき点とあります。関係者が関わってくる、そういう状況があります。企業は単独で存在しているわけではなくて、社会の中であって、いろいろな他の主体と相互の関係をもちつつ存在しているわけですね。そういうなかで、企業経営というものに、インパクトを与える要素を大体五つに分けてみました。第一は、国家とか地方自治体で、もちろんこれは大きくは会社法と

か租税法とか、労働法というような感じで、公共政策、社会政策の見地から企業の活動に対して様々な規制を及ぼしていきます。レジュメには具体的には書いておりませんが、環境法とかその他、私の考えによれば、人権ということもこのなかに入ってくる要素です。例示的に会社法とか租税法とか労働法といったことが書いてあります。いずれにしても国家、それから自治体の規制ということですね。

次が株主・資本家。これは株主が配当、あるいは株の値上がりを期待して、会社経営に対していろいろと口出しをする。これはわずかな株しか持っていない株主には、どこまで株主としての権利を行使できるか、という疑問がありますけれども、株主総会でみたときには、やはり株主というのは、ときには企業の経営に決定的な影響を与えるということで、これは利潤追求ということが主体になっております。もちろん最近では、ここに社会的な要素をとりいれるべく、一株の株主が発言権をもって、企業の経営姿勢を、利潤追求だけではなく、公共性のあるものにしろ、環境を尊重しろ、人権を尊重しろ、というような動きがでてきていますが、これは新しい現象であって、もともとの株主の関心というのは、配当を大きくし、株の価値をあげていくと、そういうことが基本になっていると思います。

それから組合があります。もちろん組合のない会社もありますが、それは労働者というふうに置き換えてもいいとおもいますが、労働者の組合が労働者の権利、このなかには

\* 中央大学法科大学院教授

職場環境の安全性とかの要素も含まれると思いますが、主として会社から得られる賃金、その他の付随的利益、あるいは休暇の取り方とか昇進の公平性などの関心事項もあるのだと思います。

それから消費者、市民社会、あるいは一般的な利用者、こういう人達からの影響というものも企業は無視できないわけですね。これが大きく組織化されて影響を与える場合もありますし、消費者自身が常におとなしいとしてもですね、買ってくれるか買ってくれないか、来てくれるか来てくれないか、という行動はやっぱり企業にとっては重要な要素です。ですから、消費者の方が組織を作って声を大きくして企業にせまっていけば企業はこれに対応しなければいけません、そういうことが無くても企業は市場調査とか消費者動向を調査して、それにあった販売政策等を採用していくわけですね。ですからそこも重要な要素になると思います。

そして、経済学／経営学の見地で、経営学部・経済学部・商学部というところで科学的に会社経営というものを分析し、新しい政策あるいは経営手法というものを学問的に開発すると同時に実践的に経営者の方に提供していくという、こういう影響があります。

大きく分けるとこうした五つの企業経営に影響を及ぼすような要素があるわけですが、今日これから問題にするのは、実はここに国連という要素が入ってきて、国家と同列においてもいいのかもしれませんが、必ずしも国家と同一ではないという意味で、今までは企業経営に影響を与えるのは大きくいってこの五つだったわけですが、最近では国連、あるいはその他の国際機構というものが次第に重要になってきている。ただそれは、まだ一般理論化されていません。そういうことは講義されていませんし、研究されてもいません。理論化されていませんので、実際は影響があるはずなのですが、自覚されていない、というのが現状だと思います。

ちょっとわかりやすく例をあげますと、もうすでに10年以上前に問題がなくなりましたが、1990年代の始め頃までは、南アフリカで、アパルトヘイト、人種隔離政策というのがとられていまして、少数の白人社会が多数の黒人社会を支配するという構造があったわけですね。これに国連が批判を加えまして、安全保障理事会の決議で経済制裁を加えるということになりました。世界の各国政府、各企業に対して、南アフリカと取引を禁止するように、ということ国連の安全保障理事会の決議で命じています。国家は一応それを尊重するわけですが、企業は国連の決議は見ていませんし、関心もありませんから、そういう意味では全く影響を与えない要素だったわけですね。ですから企業経営者は、国連がそういう決議をしたからといって自分達の関心事項だとは思っていませんでした。ところが実際には、この決議の履行に関して、国連の方に監視委員会ができて、南アフリカと取引をしている世界的な企業をリストアップしまして、主要な国の多国籍企業が中心ですけれども、アメリカ、日本、ドイツ、フランス、イギリスなど、主要な先進工業国の多国籍企業のかなりのものが実際には南アフリカと取引をしたり、それから取引をしないといけないということがわかっている場合にも、こっそりと別の会社を通して、取引をするということをやっていたわけですね。新聞に報道された例だけをみましても、日本の電力会社ですね、原子力発電の原料になるウランを、南アフリカで安く大量に良質のものがとれますので、それを欲しいわけですが、日本の電力会社ぐらいになりますと取引禁止の原料であるということを知っていますので、それをイギリスかどこかの会社を買わせてそこから迂回して日本の電力会社を買うということをやっていたわけですね。これはすぐに国連の場で問題になりました。国連が取扱ったからといってすぐにそれが法律違反ということで制裁が加えられるということは

ないのです。明らかなことは、これでブラックリストに載りまして、日本の電力会社の国際的な評判がものすごく落ちるわけですね。ただ電力会社は日本国内で仕事をしているので、国際社会での評判はあまり痛くないのですね。そこでほとんどそれを無視しつづけることをやっていたわけです。

同じように南アフリカから、チタンとか稀少金属を輸入している商事会社がありまして、この場合国際的な非難を浴びて評判を落としますと、この場合は商売の対象地域が全世界ですので、痛手になるので、この会社はなんとかブラックリストからはずしてもらおうとして色々と国連に働きかけるということをやりました。こういう現象があるわけですが、他にもあります。

ミャンマーという人権侵害を行っている国と取引を行っている会社について、アメリカの州の法律ですね、これはカリフォルニア州とマサチューセッツ州ですけれども、そういうミャンマーと取引している企業はアメリカの会社であれ、外国の会社であれ、ということでは日本の会社も入るわけですが、州の公共事業の入札に応募する資格を失うという法律を作りまして、日本の企業はいくつか入札対象から落とされたというケースがあります。こういうことがあると国連の動きも問題になってくるわけです。普通は、国連でどんな決議が出されて、国連でどんなことをやっているかということは企業経営者にとっては、これまではあまり考慮要素に入ってこなかったのです。

何がその場合に問題なのかということ、一つは、経営学、広くは経済学といってもいいのですが、それでよいのかという問題が出てきました。ほとんど人権や環境あるいはもう少し広く文化といったことを、社会における企業の役割とか責任といったようなことを理論化するということをやった。企業経営の理論というのは、利潤をどうやってあげるかという手法を研究して、各企

業経営者に伝授する。そういう経験を通じてまた理論の正しさを証明したり修正する。こういう作業をやっているのです。経営学の本はたくさん出ていますけれども、そういうなかで例えば人権とか環境といったようなことについて、経営学の理論からそれをどう受けとめるかというような議論をしているものは全くありません。また例えば商学部とか経済学部で人権を教えているところはないと思います。人権の分野では唯一、労働者の権利だけは例外でした組合との関係というのは、これだけは昔から企業はやっていましたが、人権の一部という位置付けではなくて、労働者、生産の三要素の一つの労働者という人間を扱うということで、この人達をどうやって上手に使っていくかという観点からの理論が普通ですね。ほとんど人権の認識というのはこれまで経営学者にもありませんでした。したがって、経営者にもほとんどなかったというのが現実だったと思うのですね。

それからもう一つ、日本の場合に顕著なのですけれども、経営者は、上に書いた企業経営についての五つの要素というものを、これを常にきちっととらえて対応するというわけではなく、企業経営者の行動パターンで非常に多いのは、実は、自分がいつ重役になるか、社長になるか、会長になるか、その場合にどのくらいの手当がもらえるのか、つまり、会社そのものがどれだけ企業として成功するのか、ということよりも自分自身の会社の中の地位の向上、収入の拡大、そっちの方にじつはかなり労力を割いているのです。したがって経営学で理論化したとしても、あまりそれが自分の出世に関係ない場合には、理論的にはそうだけれども、自分としてはそれを選択しないという企業経営者が比較的多いのですね。そういう意味で自己目的化と書きましたけれども、経営者自身の個人的な目標の実現という形で経営が行われるということはケースとして大変多いと思います。したがって日本の場合には株主というのはあまり影響

力はなくて、経営者の方が力があってですね、その経営者が実はそれほど会社の利益を大きくするとか、会社を通して社会評価を高めるとか、そういうことを考えている経営者というのはあまりいないと思われま

す。しかしそういう風にやっていると、当然ですけれども、株主や労働組合や消費者・市民などからは、とりわけ利潤追求や汚職の問題が表に出てくると批判の対象になるわけですね。そうすると経営者は問題対策をやるわけですね。騒ぎをどうやって大きくしないようにするかとか、もうメディア出てしまった問題をどう收拾するかとかですね、事が起こったときに初めて対症療法をするという、こういうことが比較的多い経営者のパターンだと思います。最近多く取り上げられた三菱自動車の不祥事というのは、まさにその一つの典型的なパターンだと思います。

こういうことに対して、最近日本の企業経営者の中にも、国際的な会社の経営者の人達にも、社会的責任ということを実感して、ご存知の通り、コーポレート・ソーシャル・リスポンシビリティ（企業の社会的責任、CSR）という言葉を用いてそれを位置付けようとする、そういう経営者が増えてきています。

同時に株主や労働者、消費者それから市民の意識が非常に向上してきて、企業との関係でおかれている自分達の立場・権利、そういうものを自覚して主張し、企業に勝手なことをさせないという、そういう動きが出てきております。とりわけ、経済の分野でグローバル化が進んでいるわけですが、その結果として海外での労働組合の企業経営に対する批判的な運動が日本の中にも伝わってくる。あるいは日本で起こっていることが海外に伝わる。一つの例をあげますと、今年の夏の人権小委員会という国連の人権の専門家委員会ですけれども、そこに人権侵害の被害を受けた人達による苦情がしばしば持ちこまれます。その中の一つにアメリカのホテル

経営者が日本でホテルを作って、日本人を雇用してホテル経営をしているわけですが、日本人の社員から国連の人権小委員会の方に、この会社が人権を無視し、労働慣行を無視した政策をとっている、酷い人権侵害があるということで訴えがきました。これは経営の母体はアメリカのホテルのチェーンを保有している会社なので、そこから派遣されているアメリカ人の経営者がホテルの支配人になっている。そこで働いている日本人の社員から苦情が国連に持ちこまれるという、そういうパターンですね。こういうケースは非常に多くてですね、日本の企業についてもアメリカの消費者から日本の企業の安全性を無視した製品の販売に対して苦情が人権の会議の方に出てくる、ということもあります。これにはインターネットが発達したことがありますし、実は国際的に消費者団体や、組合が情報交換をするようになりまして、いわば一種の国際的連帯が生まれてきておりまして、そういうことから企業経営者もそういうことに配慮せざるを得ない状況が生まれてきているということです。

こうした企業のグローバル化に伴って、国際的に企業の社会的責任ということがとりあげられるようになりました。動きとしてはここ10年ぐらいのことでしょうか。人権小委員会では10年ほど前から多国籍企業に関する作業部会というのを作って、そこで集中的にこういう問題を議論するようになりました。また似たようなテーマなのですが、「グローバル化と人権」というテーマで、この場合のグローバル化は企業のグローバル化もその一つなのですが、それよりも中心が世界銀行とかIMFとかWTOとかそういうグローバルな国際経済機構の活動を通じて行われる人権侵害というものに対しての議論が行われるようになってきております。そういう動きの中で、ご存知の通り、OECDというパリに本部のある先進国の作っている経済協力の国際機構があります。経済協力開発機構とい

ておりますけれども、そこでは先進国の企業経営者に対しての一種のガイドラインというものが作られていまして、その中に環境とか人権とか労働者の権利に配慮するように、という企業に対する提言のようなものも出てきております。

それから国連自身もそういうものを作っておりますけれども、それを作るプロセスにおいては、途上国の考えとか人権の専門家や環境の専門家の考えなどが入っていないために、たとえば人権小委員会ではあまりOECDや国連の多国籍企業ガイドラインに興味を示さないできている、というのが実情です。そういう中で、ここ数年、国連事務総長がイニシアティブを取りまして、グローバル・コンパクトという活動を始めました。最初は各企業は戸惑っていたのですが、アメリカの企業を中心に今では二千五百社ぐらいの企業が参加しています。日本の企業は非常に少ないのですが、それでも数十社は入っていますけれども、これは何をやろうとしているかということですね、全部で十項目ぐらいの非常にベーシックな原則を守りますということを一方向的に誓約するのですね。それで誓約した会社がこのグローバル・コンパクトに入って、国連と協力していくということです。ではその十項目の中身は何かというと、大きく分けると三つあったのです。一番目は労働者の権利の尊重、それから二番目は環境の保全に協力する、それから三番目が人権の尊重ということだったのです。最近これに第四番目が付け加えられまして、これは汚職の防止ということですね。こういうことを約束する会社がグローバル・コンパクトに入れるのですけれども、では具体的にどういう方法をもってそれを守るように監視していくのかということについてはグローバル・コンパクトは何も決めていません。ということで人権関係の国連の機関では、グローバル・コンパクトに対する評価はあまり高くない、というのが今の状況です。

こういう動きの中で、今から6、7年前ぐらいになりますかね、多国籍企業に関する作業部会というのができまして、私もそれにはメンバーではなかったのですが、興味があったのでいつも出席はしていました。そこでいろんな議論がなされたのですが、そのなかでアメリカ人の委員が一人いまして、名前はデイヴィッド・ワイスブロート (David Weissbrodt) という人ですが、ユダヤ系アメリカ人の非常に優秀な人権法の先生なのです。ミネソタ大学のロースクールの教授なのですけれども、このデイヴィッド・ワイスブロート氏がですね、アメリカが世界的にも影響力の大きい国ですけれども、しかしワイスブロート氏は人権にコミットした研究者でしたので、何とか多国籍企業の横暴な活動をコントロールし、それからアメリカの多国籍企業に対する批判が、途上国から国連にたくさん寄せられていること、それを何とか調整・調和することはできないかということで、彼が行動基準を人権小委員会で作ってはどうかという提案をしました。我々はそれをサポートして、それで何らかのガイドラインを作ろうという動きが始まったわけです。それが数年たって、具体的な規範案 draft norms が作成されました。norm (「規範」という言葉を使ったのですけれども、この言葉を使ったことには特殊な意味がありまして、後で説明します。今でもこれは draft (「草案」) です。正式に norms にはなっていないのです。そういうものを採択する権限は人権小委員会にはなくて、親委員会の人権委員会で採択されるか、あるいはもっと上にもっていったって経済社会理事会さらには国連総会で採択されたときに初めてこれは「案」がとれて norms になるわけです。今のところはそこまではいっておりません。しかし2年前の2002年に「人権に関する企業の責任についての規範案」は人権小委員会で内容が確定して採択されてはいるのです。人権委員会に送られたのですが、人権委員会がそれをまだ審

議して採択していないというのが今の状況です。

それではどういう批判が人権小委員会やその他人権関係の国連の会議の場で多国籍企業について寄せられていたかというのですね、色々な側面があって、要するに途上国に多国籍企業が進出して来るわけですね、その結果多くの人権侵害が起こっている。多国籍企業は、途上国の人権の観点からみるとほとんど悪である、とレッテルが貼られる状況なのです。具体的にどういう活動を考えているのか、というたとえをあげるほうがわかりやすいので言いますけれども、例えば、繊維製品でもいいのですけれども、これまで綿の原材料を輸出していた国、たとえばアフリカのガーナとかですけれども、そこに多国籍企業が乗りこんできて、それでももちろん綿花は買うのですけれども、あとは現地で製造するわけですね。機械も先進国から持ってきた非常に優れた効率のいい機械で、綿花から糸を作り、染色をするなり、糸から織物を作ってそれを加工したり、それを機械化して、一本化して効率よく作る工場を持ってくるのです。そうすると現地では綿花を輸出して外貨を稼いでいたのが、外貨を稼げなくなるのです。会社がいきなり来て現地でやりますから。そして労働力は安いですから、その安い労働力を使って作る。しかも機械化が進みますから今までの工場よりも労働集約的ではなくなるので、その分失業者がたくさん生まれて、しかも現地のわずかな資本で作られている会社が全部潰れてしまいます。そこで、失業問題が起こる、賃金が少しも上がらない、そして現地で作った製品が全く競争力がないものから売れなくなり、会社は潰れますね。しかし現地の人達は衣類を買わなければいけない。多国籍企業が来て、そこで作ったものを買わなければいけなくなる。すると今度は価格設定は多国籍企業がやりますから高くなるわけですね。国際競争に勝てる金額にしますから。すると現地の人達は失業でお金がないにもかか

わらず、今度は衣類を高いお金を払わないと買えないという、これは繊維製品を例にあげましたけれども、他の分野でもいくらかでも起こっている現象なのですね。たとえば、日本では比較的水が豊富ですからそういうことはあんまり考えられないのですけれども、しかし最近日本でもミネラルウォーターが広く飲まれるようになりましたね。日本はそれにしてもEvian（フランスの飲料水会社のボトル水）を飲まなければ生きていけないということはないのですけれども、アフリカで起こっていることはこういうことなのですね。水が貴重な資源である国や地域においては、湧き水や井戸というものの人々にとっては生命線なのですね。きれいな水が湧き出る泉があって、そこに村の人が、女性が多いわけですが、バケツを持って水を汲みに行く。これは大変な労働なのですが、そういう風に生活をしている。ある時、ヨーロッパの水の会社（フランスやイタリアの会社が多いのですけれども）がやってきて政府と交渉して、泉の水を使う権利を買取るわけですね。その水を独占的に使ってボトリングをして、それで市販をするわけですね。泉に水をバケツで汲みにきて、ただで水を飲み、そして調理に使っていた人たちがですね、今度はお金を払って水を買わなければいけなくなる。ところがお金がない。そうすると飲み水が手に入らなくなる、ということが起きて、これは非常に深刻な問題で、人権小委員会ではもう数年前から「安全な飲み水を確保する権利」というのを人権のカテゴリーに入れるということで議論が進んでいる状況です。

多国籍企業が来ますと、失業やら製品が売れなくなってしまって、同じような製品を買おうとすると高くなる。外貨が得られないということで供給不足になるわけなのです。先進国の多国籍企業が来れば来るほど、途上国の特に貧しい人達の生活はより追い詰められていくという現象が起こっているわけですね。こういうことが人権小委員会でも途上国の深

刻な問題として指摘されています。とくにアフリカが中心ですが、ラテンアメリカでもそうですね。それからちょっと状況は違うのですけれども、社会主義諸国がソ連の崩壊で、独立して市場経済に移行するプロセスでやはり同じような問題にぶつかっています。黙っていると西欧の多国籍企業がどんどん入ってきて、現地の産業を脅かす、失業を生む、現地の製品がなくなり、高い外国の製品を買わなければならないという現象が起こっている。

人権小委員会のメンバーというのは26人なのですけれども、先進国のメンバーはせいぜい7、8人しかいません。数の上でいうと圧倒的に途上国の人達が多いのです。しかも先進国の委員も、私もそうですが、先進国の多国籍企業がいいことをしているとは決して思っていないわけですから、むしろこれは問題だという意識をもっているものですから、そうすると人権の審議の場では多国籍企業は非常に横暴だというイメージが作られていくわけですね。しかし横暴だけれどもものすごい力を持っている。一つの多国籍企業の資金力がアフリカの小さな国の国家予算よりも大きいという状況が出てきていますから、それが現実には立ち向かうことができないほどの力をもっている。そのような問題はどこに訴えるかという人権の委員会に訴えるしかないというのが今の状況ですね。その他にも多国籍企業の横暴さのなかには、武器を作ってアフリカに売っているという問題があります。あるアフリカの学者が言っていましたけれども、武器の輸入をやめればアフリカの紛争はなくなる。つまりアフリカでは武器はほとんど作れないですから、アフリカの紛争は終わらないとしても、悲惨さのレベルが落ちることになります。使われている武器はほとんどが西側の先進国の武器製造会社のもです。日本ではスウェーデンとかスイスという平和的中立国のイメージが強いですが、ご存知の通り、スウェーデンは大変な武器製造国です。ボルボも自動車よりは武器製造が

中心です。スイスも大変な武器製造国で、とくにアフリカなどで使われる小火器、小型のヘリコプター、こういうものはそういう国がたくさん作って、アフリカに輸出しているわけなのです。そのために紛争が激化して難民が出ている。そういう所で起こっている人権侵害が問題として国連の場で提起される。こういう状況が10年ぐらい議論されているのです。そういう中からなんとか多国籍企業に対して一定の行動基準の枠をはめる必要があるだろうという議論になったわけです。

これから規範案の内容について重要なところだけをチェックしてみたいと思います。お手元に資料があると思いますが、ここに書いてある規範の内容は、ほとんど全部、国連などで採択された人権関係の宣言や条約、こういったものを基礎に作っています。実をいうと、新たに人権小委員会で規範を独創的に作ったところは一つもありません。たとえば第2の項目「多国籍企業およびその他の企業は、人種、肌の色、性別、言語、宗教、政治的意見、出身国あるいは出身社会、社会的地位、先住民としての地位、障害、年齢」等々ですね。こういう状態に基づく差別を排除することを目的として「国際人権法はもとより関連する国際文書および国内法に規定されるところ、機会と待遇の平等を確保するものとする」、と書いてありますね。これは、何も新しいことではないのです。当然といえば当然ですね。第三項では「多国籍企業およびその他の企業は、戦争犯罪、人道に対する罪、ジェノサイド、拷問、強制労働、人質をとる行為」等々ですね。こういう犯罪を行ってはならない。こういうことも当然ですね。こうして見ていくと、第四、第五、なども日本の国内法で禁止されていることですし、第七、九、十、十一、十三、十四などとくに新しいことではないのです。実体規定はとくに細かくもなく、原則が規定されていて、その原則がほとんど、国際人権規約や、人権に関する条約や、各国の国内法で既に規定されている内容

だといっていいと思うのです。そういう意味では、既存の人権関係の規則を多国籍企業に特化して、集大成した文書であると表現していいと思うのです。

ところが、これに対して、この作業を進めている過程から、国際的な経営者の団体から猛烈な批判がでてきました。なんでそんな批判がでてきたのかというと、中身については一度も経営者の団体が議論したことはありません。文書が回されて、こういう危険な文書が国連で採択されようとしている、経営者の人達はこの文書が採択されないように働きかけるべきである、という文書がずっとでていたわけですね。それも権威のある経営者の団体です。とくにILOの経営者代表に非常に影響を与えている世界各国の経営者団体の連合会があるのですが、そこが批判文書を出しているのです。日本でいうと日本経団連が会員なのですが、そこにも文書が来て、各企業にもその情報は入るわけです。日本のことは明らかではありませんが、アメリカは明らかにこの規範案について、いろいろ人権小委員会に圧力をかけたのですが、人権小委員会はこれを通しました。そして、親委員会の人権委員会に上げました。人権委員会の方は53の加盟国の代表ですから、日本もアメリカも委員なのです。ここでストップしてしまいました。正面きっては批判はなかったのですけれども、慎重に審議する必要がある、いろんな関係者の意見を聞いてもうちょっと議論を深めてから先に進めた方がいい、ということで現在人権委員会のレベルで止まっています。なんでそういう風に経営者の団体が不満もち、そして批判をして、各国政府に働きかけてこれをストップしようとしているのかといいますと、私の理解では、中身ではないのです。これは一つにはですね、第1項目を見てください。そうすると、第1項目には、国が人権を尊重するように多国籍企業に対して規律を及ぼす、その国に第一義的責任があると書いてありますね。それから後の方を見ると、

国連及びその関係機関がこの規範に従って企業が行動しているかどうかを監視する、モニターする、ということが書いてあります。第16項目を見てください。「多国籍企業及びその他の企業は、規範の適用に関して、国連それから既に存在するかこれから創設される他の国際及び国内機構による定期的な監視及び検証を受ける。この監視は透明かつ独立に、利害関係者（非政府組織を含む）（これはNGOのことです）からの情報提供、及び、規範違反の申立ての結果としての情報提供を考慮する」。監視というのは英語でいうモニタリングのことなのですけれども、これは法によって禁止して、違反した場合に罰則を加える、というものではないのです。先ほど、南アフリカのアパルトヘイトについて言った例についても同じなのですけれども、国連の場では、例えば罰金を科すとかですね、企業に解散を命じることはできないのです。国連ができるのは、こういう違反をしている会社があるということ、その会社名を公表する。これも制裁になることは間違いないのですけれども、それが国連のできる唯一の監視活動を効果的にする一種の制裁なのです。企業が嫌がっているのは、実はこの国による企業活動の規制と、国連の監視なんです。

もともと企業というのはご存知の通り、国からの規制をできる限り少なくして、企業が利潤追求に向けて、自由に活動をしていける、その条件を作ることがむしろ国の責任なのであって、国が社会政策や公共政策の観点から企業活動に規制を加えるということには非常にネガティブな反応をするのです。経営者の意思決定には常に「経営」ということが頭にあって、経営が最優先されて、そこに国連とか国家からこういうことをしてはいけない、ということをいわれることについては非常に抵抗感があるということです。この心理、それからものの考え方はそう簡単に排除できないわけです。なぜかという、株式会社形式をとっている場合がほとんどですけれども、



その会社は株主に対して責任を負うことになっておりまして、株主の利益を損ねる行為をしますと、逆に株主から訴訟を起こされてしまうような背任行為になってしまう恐れがあるのですね。つまり、利益を最大にするべく活動をしている企業、その限りにおいては株主は文句を言わないのですが、そこに人権とかの要素を入れて、そのために利益が少なくなったとすると、経営責任を問われてしまう、そういう考え方なのです。

こういう状況が今、経営者の考え方と、人権や環境や労働者の権利という社会的な価値を実現する立場の人達との考え方の違いとして衝突している。衝突していることがたまたま企業の、人権に関する企業の責任についての規範案の処遇のところまでできていて、というのが今の状況です。これについてどういう風に考えたらいいのかというと、私の考え方は、この四頁のものに簡単に書いてあります。私は人権小委員会の場でも多国籍企業作業部会の場でも発言してきていたのですが、この考え方については人権派の人からは必ずしもフルサポートを得られているわけではありません。しかし正面から批判もされていないのです。それは何かというと、私は現在の日本とアメリカの企業のあり方を見ておりまして、人権に配慮する、環境に配慮する、あるいはその他社会的責任を果たす、例えば税金をきちんと払う、脱税をしない、ということ、これは結局本来得られるべき利益が減るわけですから、経営の基本からいうとおかしいのですけれども、社会的な配慮をすることによって実は企業の安定的な長期的な利益が確保される。利潤追求という目的にも合致した行動にもなる、というのが今の成熟した工業化社会の状況ではないかということです。日本の企業も、会社の不祥事で潰れるかもしれないし、それからいろんな形で、例えば森永のドライミルクの事件とかですね、それから公害問題で潰れた会社もあります。こういった事例を通して、やはり社会的責任を果

たす会社というのが長期的に安定した利益を確保できる。経営者というのはそういうことで、今までのように狭い利潤追求ということではなくて、社会の中にある企業という位置付けのなかで、社会での責任を果たすことで利潤を上げていくというように、考え方を広げていかなければならない。それをやるためには、経済学や経営学の方でも、そういう要素を取り入れた理論をこれからは研究し、経営者の方に提供していかなければならないのではないかと、いう風感じております。

最近コーポレート・ガバナンスということが言われていまして、企業統治という風に訳されています。これについてはいろんな議論がなされておりまして、今のところコーポレート・ガバナンスとは皆口では言いますが、その中味が何であるかについては合意が形成されていないのです。私自身は今六つの要素に分けて、コーポレート・ガバナンスというのをもう少し細かく見ていく必要があるのではないかと、いう風に考えています。一つは効率性。次は効果。そして公平。公開。民主。説明責任。こういうことを各企業がどこまできちっとやっているかということをチェックすることによって、ある程度、それぞれの企業の社会的責任を果たしている度合いというのが明らかになってくるのではないかと、いうことです。ですから、企業経営者がコーポレート・ガバナンスといったときに、こういう要素を念頭において、経営に携わってもらえるといいのではないかと。透明性・公開・民主というのは、一見、企業の経営者は皆嫌がるのです。企業経営者というのは会社の内部の数字などを外に出したくないのですけれども、逆にその公開性transparencyというのはそれをある程度出しなさいということになるのです。それは経営者にとって負担になるように思われるのですけれども、実はそういう会社の方が社会的に受け入れられ、消費者の信頼も得られ、企業としては発展性があるのではないかと、いうの

が今の私の考えなのです。ただ私のこの考えは、今のところ理論によっても実証によってもサポートされておきませんので、あくまでも人権の立場からの一つの考え方の提起ということになります。ただ、思いつきというわけではなくて、国連の場での議論、そういうものを踏まえていくと、やはり企業もそういう動きに敏感にならざるを得ない状況になっているのではないかと、いう認識をしているということです。

以上が私からの報告になります。

#### 注

- 1 本稿は21世紀COE「企業法制と法創造」の「企業と社会」基礎研究部門において2004年9月25日に行なった講演の記録である。