

2020年9月12日(土)

2020年度第1回ビジネスと人権科研研究会

# 国際人権法の越境的実施と実効性

国連人権理事会による  
イスラエル入植闘争企業への対応を事例に

菅原絵美(大阪経済法科大学)

# はじめに：報告の目的

A/HRC/43/71

involved in one or more of the listed activities (see table below). The remaining 76 business enterprises did not meet the standard of proof and were not included in the database.<sup>2</sup>

## Business enterprises involved in listed activities

No.	Business enterprise	Subparagraph of listed activity	State concerned
1.	Afikim Public Transportation Ltd.	(e)	Israel
2.	Airbnb Inc.	(e)	United States of America
3.	American Israeli Gas Corporation Ltd.	(e), (g)	Israel
16.	Bezeq, the Israel Telecommunication Corp Ltd.	(e), (g)	Israel
17.	Booking.com B.V.	(e)	Netherlands
18.	C. Mer Industries Ltd.	(b)	Israel
34.	Extal Ltd.	(g)	Israel
35.	Expedia Group Inc.	(e)	United States
36.	Field Produce Ltd.	(g)	Israel
48.	J.C. Bamford Excavators Ltd.	(a)	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland

A/HRC/43/71\*

United Nations  
General Assembly

Distr.: General  
28 February 2020  
Original: English

---

**Human Rights Council**  
Forty-third session  
24 February–20 March 2020  
Agenda items 2 and 7  
Annual report of the United Nations High Commissioner for Human Rights and reports of the Office of the High Commissioner and the Secretary-General  
Human rights situation in Palestine and other occupied Arab territories

Database of all business enterprises involved in the activities detailed in paragraph 96 of the report of the independent international fact-finding mission to investigate the implications of the Israeli settlements on the civil, political, economic, social and cultural rights of the Palestinian people throughout the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem

Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights\*\*

**Summary**

The United Nations High Commissioner for Human Rights has prepared the present report pursuant to Human Rights Council resolution 31/36 on Israeli settlements in the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem, and in the occupied Syrian Golan.

イスラエル入植関与企業：112社名公表  
17社（米、蘭、英、仏、タイ、ルクセンブルク）

\*\* The present report was submitted after the deadline in order to reflect the most recent information.

GE.20-03127(E)

Please recycle 



2

# はじめに：報告の目的

- ・ビジネスと人権における国際人権法の越境的実施

(transnational legal process (Koh(1997)))

多様な国際的な人権保障プロセスのに関わる多様なアクター

国内的実施／国際的実施を補完するもの

- ・国際機関による企業の規制

国連人権理事会によるイスラエル入植関与企業名リストの公表(2020年)

国際人権基準の企業に対する行為規範の実効性から前進か

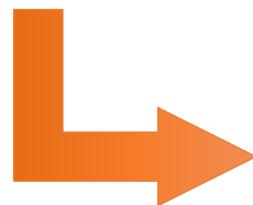
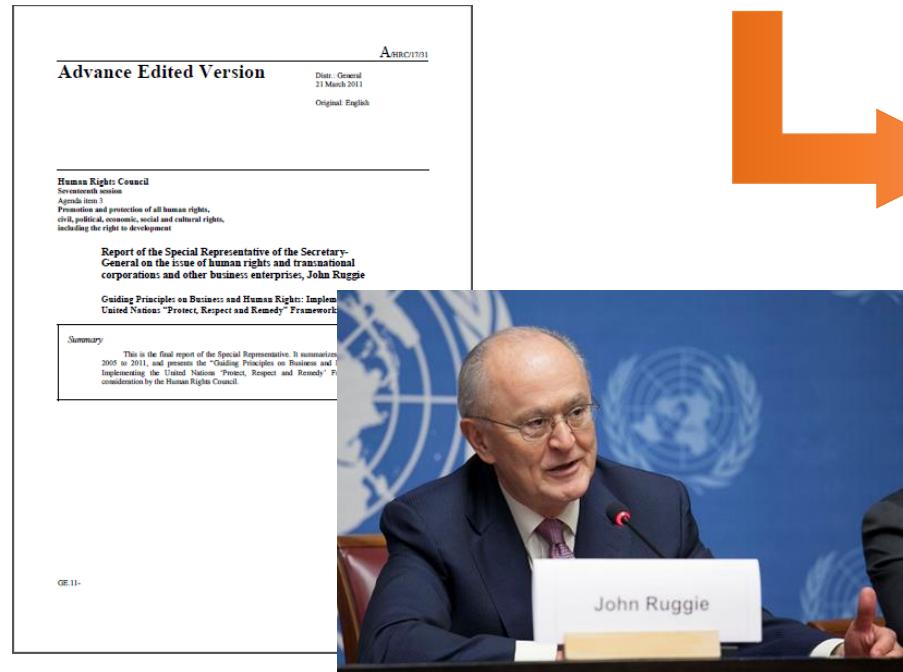
例) naming & shaming ⇔ 指導原則の枠組み(showing & knowing)

企業に対する国際人権法の実施策として一般化できるのか

# 国連「ビジネスと人権」に関する指導原則の背景とその後

## 主流化の中心

- ①国連「保護・尊重・救済」枠組(2008年)
- ②「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)



国際政治学者ジョン・G・ラギー(国連グローバルコンパクトの生みの親)が国連事務総長特別代表(2005～2011年)として草案作成  
国連人権理事会に対する勧告(recommendation)として①を提出、①を運用化するものとして②を作成。  
2011年国連人権理事会が全会一致で承認。

# 国際政治・国際関係論からのアプローチ (コンストラクティivism、グローバル・ガバナンス論)

## (1) 規範のライフサイクル

**規範**：特定のアクターの集合体において、許される行動と許されない行動、すなわち適切な行動に関する共通の期待を示すようなアイディア

大矢根聰編『コンストラクティivismの国際関係論』(有斐閣、2013年)、11-12頁。

- ①規範の誕生
- ②規範の伝播
- ③規範の内面化

規範(企業は国際的な人権基準を尊重)の実効性  
国際人権法の企業に対する行為規範性

⇒国家が国際規範を遵守する原理が「結果の論理」から「適切性の論理」へシフトすること

\*John G. Ruggie, “What Makes the World Hang Together? Neo-utilitarianism and the Social Constructivist Challenge” (1998)

# 国連「ビジネスと人権」に関する指導原則の背景

1970年代:先進国の多国籍企業が途上国へ進出

OECD多国籍企業行動指針(1976年)、

ILO多国籍企業宣言(1977年)

多国籍企業に関する国連行動綱領案(92年廃案)



1980年代:多国籍企業による先住民族の権利侵害などが国連の関心事項に

1990年代:企業の社会的責任(CSR)の広がり

2000年:国連グローバル・コンパクト発足

国連ミレニアム開発目標(MDGs):

途上国を対象とした8つの開発目標



2003年:☆多国籍企業等の人権責任規範が国連小委員会で採択

国家、企業、市民社会の間で対立→ラギー氏国連事務総長特別代表に任命

2005年:新たな「ビジネスと人権」に関する規範の策定開始

2010年:ISO26000(社会的責任に関するガイダンス規格)発行

2011年:国連「ビジネスと人権」に関する指導原則が承認

<http://platformlondon.org/tag/ogoni/>

<https://www.businessinsider.com/how-nike-solved-its-sweatshop-problem-2013-5>

<https://www.ugokuugokasu.jp/>

# 指導原則では企業に何が求められているのか

人権課題はCSR活動のなかで個々に取り組まれ、**体系的にマネジメント**として取り組まれてこなかつたことが問題

①企業が**人権を尊重**する責任（尊重＝侵害しない）

②最低限の人権として「**国際的な人権基準**」

国際人権章典(世界人権宣言、自由権規約、社会権規約)  
ILO中核8条約

③自社の事業活動および**関係性(バリューチェーン)**が対象



企業の**人権尊重責任**として次の方針やプロセスを実現

(1)人権尊重を盛り込んだ**基本方針**の表明

(2)人権に関する影響を特定、予防、軽減、説明するための

**人権デューディリジェンス(「相当の注意」)プロセス**

①事業活動および関係性(バリューチェーン)の**人権影響評価**

②人権影響評価の結果の組織への統合

③パフォーマンスのトラッキング(追跡評価)

④外部へのコミュニケーション(報告)

(3)人権への悪影響を**是正・救済**するためのプロセス

# 国際政治・国際関係論からのアプローチ (コンストラクティivism、グローバル・ガバナンス論)

## (2) グローバル・ガバナンスの複合性

・問題領域、主体、方法の多様性 ⇒ ガバナンスの多層性

・多中心型ガバナンス

プライベート・レジーム論

レジーム複合体論、権威者間相互作用論

オーケストレーション(orchestration)論

⇒公共の法政策のシステム／ステークホルダーを含む市民ガバナンスシステム／企業のガバナンスシステム

内面化をもたらすもの

社会的相互作用

人権に関して多国籍企業の行動に  
影響を与えるための

# 国連「ビジネスと人権」に関する指導原則とその後 ～国際レベルでの動き～

2011年：国連「ビジネスと人権」に関する指導原則が承認

OECD多国籍企業行動指針などが改定（「人権」追加）

国連グローバル・コンパクト10原則に

2014年：人権理事会決議：加盟国に国別行動計画（NAP）の策定を要請

「ビジネスと人権」条約草案のための政府間作業部会設置

（投資本国の人権保護義務（予防・救済））

2015年：持続可能な開発目標（SDGs）

G7エルマウ・サミット首脳宣言で指導原則を支持

2016年 日本政府が国別行動計画（NAP）の策定を宣言

2017年 ILO多国籍企業宣言改訂（第5版）

G20ハングルグ・サミット首脳宣言で指導原則にふれ

グローバルサプライチェーンでの人権促進にコミットメント

2018年 責任ある企業行動（RBC）のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス

2019年 G7労働雇用大臣会合（フランス・パリ） ソーシャルコミュニケーションで \*G20大阪サミット

2020年 国連人権理事会イスラエル入植加担企業リスト公開（3月）

2021年？ 国連でビジネスと人権に関するグローバル・アクション・プランの作成へ

The UN Guiding Principles on Business and Human Rights:  
Relationship to UN Global Compact Commitments  
July 2011 (Updated June 2014)

On 16 June 2011, the UN Human Rights Council unanimously endorsed a set of Guiding Principles on Business and Human Rights for implementing the UN 'Protect, Respect and Remedy' Framework (hereafter the UN Guiding Principles).

The UN Guiding Principles provide an authoritative global standard for preventing and addressing the risk of adverse impacts on human rights linked to business activity. They also provide civil society, investors and others with the tools to measure progress by business in meeting their responsibility to respect human rights.

The UN Guiding Principles are the product of six years of research and consultations led by the former UN Special Representative on Business and Human Rights, Professor John Ruggie of Harvard University, involving governments, companies, business associations, civil society, affected individuals and groups, investors and others around the world.

The UN Guiding Principles contain three pillars, clarifying the respective duties and responsibilities of States and business. The first pillar, the 'State Duty to Protect', clarifies the implications of States' existing obligations to protect the human rights of people living in their territory or jurisdiction against adverse impacts by third parties, including business enterprises. This requires enacting and enforcing effective policies, legislation, regulations and adjudication.

The second pillar of the UN Guiding Principles, the 'Responsibility to Respect', establishes the responsibility to respect human rights as the minimum global standard of expected conduct for all business enterprises wherever they operate. It requires business enterprises to avoid causing or contributing to adverse human rights impacts through their own activities. Business enterprises should furthermore seek to prevent or mitigate impacts that are directly linked to their operations, products or services by their business relationships.

In order to be able to know and show that they meet their responsibility to respect human rights, business enterprises should have in place appropriate policies and procedures. This includes making a policy commitment to meet the responsibility to respect human rights, to conduct on-going human rights due diligence to identify, prevent, mitigate and account for how they address their impacts on human rights, and engage in processes to enable the remediation of any adverse human rights impacts they cause or contribute to. The UN Guiding Principles outline the elements of these policies and processes. The tools and processes companies employ will vary with circumstances, including company size and sector of

# 国連「ビジネスと人権」に関する指導原則とその後 ～地域・国レベルでの動き～

2011年EUのCSR新戦略：

ビジネスと人権についての国別行動計画の策定を求める

⇒2013年英国、オランダ…とEU各国による策定が続く

2014年EUの人権・民主主義に関するEUアクションプラン(今まで続く)

2015年英國現代奴隸法

2016年日本政府NAP策定宣言(SDGs実施指針に明記)

2017年仏企業注意義務法／EU紛争鉱物規制

日本経団連企業行動憲章の改訂

2018年オーストラリア現代奴隸法(2019年1月施行)

2019年オランダ児童労働デューディリジェンス法(2020年1月施行)

東京2020組織委員会「持続可能性に配慮した調達コード(第3版)」

日本政府ビジネスと人権に関するベースライнстディの発表

2020年日本「ビジネスと人権」に関する行動計画原案発表

EUの人権デューディリジェンスの義務化(mandatory human rights DD)の検討<sup>10</sup>



[https://ec.europa.eu/growth/content/european-commission%20%99s-strategy-csr-2011-2014-achievements-shortcomings-and-future-challenges\\_en](https://ec.europa.eu/growth/content/european-commission%20%99s-strategy-csr-2011-2014-achievements-shortcomings-and-future-challenges_en)

# 指導原則の国際政治学からの検証(Ruggie)

## ①「銀の弾丸などない」現状における「強制的」対「自発的」の対立

ラギーが国連事務総長特別代表に任命された2005年は、企業活動における人権侵害に対処するために、法的義務を企業に課す強制的なアプローチをとるか、それとも企業の自発性に基づくアプローチをとるか、分裂した論争が展開され、国際社会の取組みに行き詰まりが生じていた。

ビジネスと人権を取り巻く複雑な状況は、「強制的」か「自発的」かの選択で解決できるような、唯一または簡単な方法などない。

人権に関して多国籍企業の行動に影響を与えるには、三つの異なるガバナンス・システム、すなわち公共の法政策のシステム、ステークホルダーを含む市民ガバナンスのシステム、そして企業のガバナンス・システムを総動員して、問題に対処しなければ解決はない。

# 指導原則の国際政治学からの検証(Rugge)

## ②法的拘束力を持つ文書ではなく、規範となる「政治的に権威のある解決策」

ラギーが重視したのは、〈規範〉のような法的拘束力を持つ文書ではなく、規範のような異なる関係者にとって共通認識となる「政治的に権威のある解決策」  
\* 2003年の「多国籍企業その他のビジネス活動の人権に関する規範」

アイディアによる行動の統制を重視するコンストラクティヴィズムに立ったラギーならではの戦略であり、徹底的に2003年〈規範〉を論破、企業には法的義務がないことを強調する意味で「責任」を用いた。

# 2003年の「人権責任規範」とは

UNITED  
NATIONS



Economic and Social  
Council

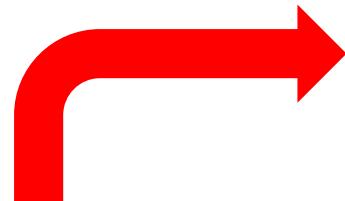
E

Distr.  
GENERAL

E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2  
26 August 2003

Original: ENGLISH

COMMISSION ON HUMAN RIGHTS  
Sub-Commission on the Promotion  
and Protection of Human Rights  
Fifty-fifth session  
Agenda item 4



## 義務内容

差別の禁止／人の安全への権利  
労働者の権利／国家主権の尊重  
消費者保護の義務／環境保護の義務

## 履行手段

国家の法政策／NGOの役割  
国連によるモニタリング

### A. General obligations

1. States have the primary responsibility...,including ensuring that transnational corporations and other business enterprises respect human rights. **Within their respective spheres of activity and influence, transnational corporations and other business enterprises have the obligation** to promote, secure the fulfilment of, respect, ensure respect of and protect human rights recognized in international as well as national law, including the rights and interests of indigenous peoples and other vulnerable groups.

# 指導原則の国際政治学からの検証(Ruggie)

## ③規範の誕生における法的義務と社会的責任の舵取り

一方で、ラギーは企業に対する法的規制を否定しているわけではない。

「ビジネスと人権」に対する議論が分裂した段階では、いきなり企業に法的義務を課すことよりは、企業行動に影響を与える共通認識を構築する方が優先される。

その共通認識である規範を誕生させる戦略として、国家や企業といったアクターが規範に真っ向から異議や抗議を行うことを見栄えが良くないとする環境をいかに設定するかであり、そこで鍵となるが法的義務ではない、(社会的)責任なのである。

# 指導原則の国際政治学からの検証 (Rugge)

## ④規範のライフサイクルと多中心型ガバナンスの相互作用

ラギーは、強制的か自発的かという二分論を越えて進むことと、そして、  
**時がたつにつれ累積的な変化を生み出し大規模な成功へつながっていくような、賢明に組み合わされた補強しあう政策手段を目指す**

そこで多国籍企業の行動に影響を与える三つのガバナンスにおいて、  
枠組み、そして指導原則が規範となるよう働きかけていった。

→世界中で開催された47回の公式協議に代表されるように、政府、企業、NGOを含むステークホルダー、そしてOECD、国際金融公社 (IFC)、ISO、EUといった国際機関もそのプロセスに関与させ、規範の誕生とともに、伝播を実現していった。なかでも国連人権理事会の全会一致による承認が必要であったことを強調

# 「内面化という虚構」

- ⇒指導原則という規範が誕生し、伝播されたわけだが、「規範の内面化」という課題が残された。
- \* ラギー特別代表が果たしたオーケストレーターとしての役割は極めて重要(山田(2017年))
  - \* 国連事務総長特別代表としての最後の勧告  
「規範の内面化」として指導原則の埋め込み、実施に取り組むべき
- ⇒ライフサイクルの最終段階である内面化に至ることで、規範は多くの主体によって遵守され、共同体の秩序は維持される。

↔規範の内面化が必ずしも規範の実効性を生み出すわけではない。

実態からかけ離れている場合、具体的な行動基準や指標を欠く場合、  
負担が大きい場合などに遵守ギャップ  
実効性を伴わない「形式的内面化」に陥りやすい

# イスラエルによる入植活動と国際法

## (1) 国際社会によるコンセンサス

旧国連人権委員会の特別手続(1993年～現在まで)

「1967年以降占領されているパレスチナ領域における人権状況に関する特別報告者」を設置  
国際司法裁判所勧告的意見(2004年)

占領されたパレスチナ領域における分離壁の建設について国際法(国際人権条約)違反  
国連安全保障理事会決議2334(2016年) \*36年ぶり(2016年12月23日)

イスラエルがパレスチナ占領地で進めている入植活動を批判し、活動の即時停止を求める決議

## (2) 占領されたパレスチナ地域における人権侵害

○イスラエル政府による公的かつ直接的な入植地計画・建設等への関与・先導

インフラ建設、ユダヤ人の移住の奨励、パレスチナ人所有地の没収(「軍事的」徴用や国有地化等)等

○パレスチナ人に対する人権侵害

自決権、土地没収・強制移住、移動の自由への制約、水への権利への制約、人権擁護者に対する侵害等

# データベース報告の背景

- 1967年以降に占領されたパレスチナ地域の人権状況に関する特別報告者  
(第5代目:Richard Falk)(2012-2014年)⇒2012年&2013年報告書
- 国連人権理事会決議19/17(2012年)により設置された  
独立の国際事実調査ミッション報告書(2013年)⇒企業による入植活動の関与
- 国連人権理事会決議22/29(2013年)、25/28(2014年)  
⇒国連加盟国に対し指導原則の実施  
⇒指導原則の実施を国連諸機関(作業部会や国連人権高等弁務官含む)
- 国連人権理事会決議28/26(2015年)⇒企業に対して勧告
- 国連人権理事会決議31/36(2016年)  
⇒イスラエル入植に関する企業データベースの作成を求める
- 国連人権理事会決議34/31(2017年)  
⇒「企業活動による人権への負の影響の緩和できない性質」
- 国連人権高等弁務官「イスラエル入植に関する企業データベース報告」(2018年, 2020年)

# 特別報告者2012年報告書：



HP justifies its role maintaining an Israeli system of biometric IDs for Palestinians at occupation checkpoints in astonishingly arrogant terms. (Ryan Rodrick Beiler / ActiveStills)

○検問所  
→パレスチナ人の  
移動の自由の制限に。

自由権規約  
第12条

1 合法的にいざれかの国の領域内にいるすべての者は、当該領域内において、**移動の自由および居住の自由についての権利を有する。**

# 特別報告者2012年報告書



HP justifies its role maintaining an Israeli system of biometric IDs for Palestinians at occupation checkpoints in astonishingly arrogant terms. (Ryan Rodrick Beiler / ActiveStills)

<https://electronicintifada.net/blogs/adri-nieuwhof/hp-spins-israeli-checkpoints-role-reducing-friction-palestinians>

- HP社(米)は、パレスチナ入植地や検問所でイスラエル政府にIDカードシステムを提供。
- パレスチナ人の移動の自由の制限に。



<http://elderofziyon.blogspot.com/2015/06/gazans-set-up-israeli-checkpoint.html>

# 独立の国際事実調査ミッション報告書(2013年)

## 「企業の影響」(paras.

### ○パレスチナ人労働者の権利侵害

- a.入植地や壁等の建設および拡大のための機材・物資の供給
  - b.入植地や壁、入植地と直接つながる検問所のための監視および識別機器の供給
  - c.住居、財産の解体、農地、温室(ビニールハウス)、オリーブ畠や作物地の破壊のための機材の提供
  - d.セキュリティに関するサービス、機材およびマテリアルを入植地で事業を行う企業に提供
  - e.移動手段を含む入植地の維持と存在を支えるサービスや公共財を提供
  - f.住宅やビジネス開発のための融資を含む、入植地およびそこでの活動を開発、拡大、または維持に寄与する銀行および金融事業
  - g.水や土地といった天然資源をビジネス目的で使用
  - h.パレスチナ人村における公害および廃棄物投棄またはそこへの移送
  - i.パレスチナ人の金融・経済市場の封じ込め、パレスチナ企業に不利益を与える行為(例えば移動の制限、行政上および法的制約を通じて)
  - j.入植者が全部または一部を所有する企業の利益および再投資を入植地の開発、拡大、維持を目的に活用
- 入植地で一部または全部の生産がなされている製品の「イスラエル産」のラベリング

2018年報告書

入植地に関わる活動:a, b, d, e, f, I

入植活動一部である活動: c, g, h, j

# 独立の国際事実調査ミッション報告書(2013年)

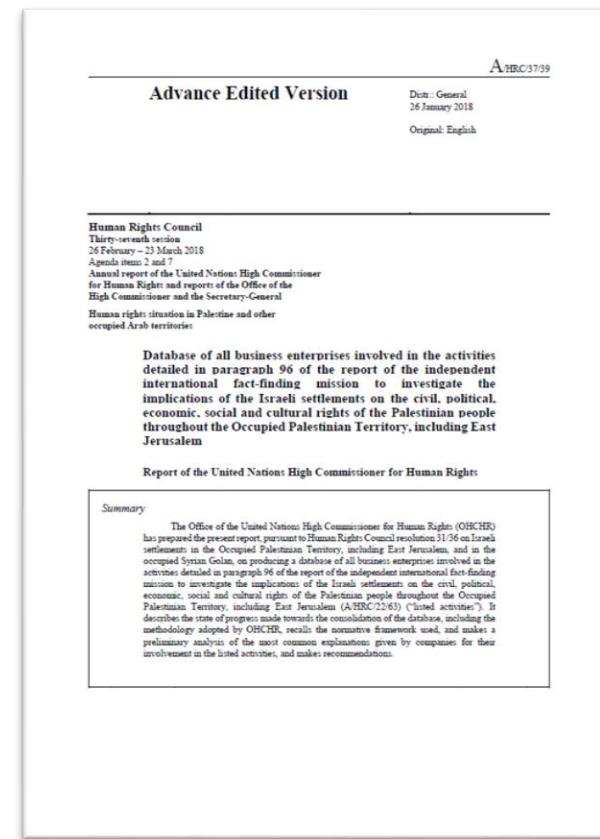
## 勧告(para.117)

企業は、指導原則とともに国際法に従い、パレスチナ人の人権への負の影響を与えないために、その活動の人権影響を評価し、必要な手段(入植地でのビジネス利益をやめる)をとらなければならない。

全ての加盟国は、パレスチナ入植活動に関する自國企業が、その事業活動全体において人権を尊重することを確保するよう適切な措置をとる。

ビジネスと人権作業部会に当該問題に

イスラエル入植(のパレスチナの人々の  
の人権への影響を調査するための報  
告書に書かれた)活動に関するすべ  
ての企業のデータベース



State concerned	Number of Total companies		Number of companies from initial reviewed	Number of additional companies excluded	Total number of screened companies <sup>b</sup>	Number of companies contacted	Number of companies not yet contacted to date
	number of companies reviewed	screened list					
Israel or Israeli settlements	186	131	43	12	143	45	98
United States of America	54	20	32	2	22	7	15
Germany	21	7	14	--	7	1	6
Netherlands	7	5	2	--	5	3	2
France	8	4	4	--	4	2	2
Republic of Korea	3	3	0	--	3	1	2
Italy	3	3	0	--	3	0	3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	6	3	3	--	3	1	2
Canada	2	2	0	--	2	0	2
Japan	3	2	1	--	2	1	1
Switzerland	12	2	10	--	2	0	2
Ireland							
Mexico							
Denmark							
Russian Federation							
Singapore							
Turkey							
Sweden							
Spain							
Belgium							
South Africa							
Others	3	0	3	--	0	0	0
<b>Total</b>	<b>321</b>	<b>192</b>	<b>115</b>	<b>14</b>	<b>206</b>	<b>64</b>	<b>142</b>

調達:資源開発業、農業、製造業  
委託:農業、製造業  
事業:民間セキュリティ、建設業、輸送業  
投資:銀行業  
流通:旅行業、情報通信業、不動産業

# 国連人権高等弁務官「イスラエル入植に関する企業データベース」(A/HRC/37/39)(2018年2月1日)

## 企業の責任(paras.35–41)

○指導原則により**企業の独立した補完的な責任**で、**国際的に認められた人権基準を尊重する責任**

○紛争影響地域では「**強化された人権デューディリジェンス**」

人権影響評価の頻度を高める／事業に関係するすべての取引先に対し人権報告・公表の要請など

デューディリジェンスの実施自体が人権侵害の惹起・助長による責任を解除するものではない

○入植地が国際法違反であることの国際社会のコンセンサスの重み、そしてイスラエルの侵害行為の組織的かつ蔓延した状況を考慮すると、「**活動**」に関する企業が指導原則および**国際法に合致した方法**で起業活動をしている状況を想像することが難しい。この見解は、国連人権理事会決議34/31において「**企業活動の人権に対する負の影響の緩和できない性質**」に触れたことからいえる(para.41)

# 国連人権高等弁務官「イスラエル入植に関する企業データベース」(A/HRC/43/71)(2020年2月12日)

## ○企業112社(イスラエル以外の企業17社)

2018年報告での208社のうち、188社がさらなる考慮の必要性

OHCHRから118社の書簡の送付、情報の提出等を経て、112社。

## ○関与(involved)

「活動」のうち1つ以上に明確で直接的なつながりのある実体をもつた企業活動

- ・企業自身が「活動」を行う場合
- ・「活動」を行う子会社の**株式保有率**の多数を占める親会社の場合  
(株式保有率がマイナーの場合は含まれず)
- ・「活動」を行う企業が**自社のフランチャイズやライセンシー**である場合

# 考察：実効性の観点からの前進か？

- 国際法違反状況に対する国際的なコンセンサスのある場合  
「企業活動の人権に対する負の影響の緩和できない性質」
- 内面化である実施のなかで指導原則という「規範」の揺らぎ
  - ⇒naming & shamingのアプローチ  
(↔knowing & showing: 指導原則)
  - ⇒involvedという概念  
(↔causing, contributing, directly being linked)
- \* 2014年国連ビジネスと人権に関するWGのステイトメント