

# 「ビジネスと人権に関する指導原則」は 日本の憲法論にどのような影響を与えるか

岡田 健一郎\*

はじめに

I 「ビジネスと人権に関する指導原則」の概要

II 「指導原則」は日本の憲法論にどのような影響を与えるか  
おわりに

## はじめに

近年「ビジネスと人権」というテーマが注目されている（本稿ではこれを「企業活動によって生じる人権侵害とその予防・是正のための取り組み」という意味で用いる<sup>1)</sup>）。このような「ビジネスと人権」が国際社会で注目されるようになった背景の一つとして、後述のように国連人権理事会で「ビジネスと人権に関する指導原則」が2011年に採択されたことが挙げられる。国際人権法学などではこの「指導原則」をめぐり多くの検討が行われている。他方、人権に関わる問題ではあるものの、憲法学で「指導原則」を取り上げた論稿はまだ多くない<sup>2)</sup>。そこで本稿は、「指導原則」の策定の経緯や概要を紹介した後で、「指導原則」が日本の憲法論にどのような影響を与えうるのかにつき若干の検討を行う。

---

『一橋法学』（一橋大学大学院法学研究科）第22巻第3号 2023年11月 ISSN 1347-0388

※ 高知大学人文社会科学部准教授

1) 詳しくは菅原（2019）などを参照。

2) 大野（2021）、江島（2022）、宍戸（2022）136-137頁、藤井（2023）98頁、など。

## I 「ビジネスと人権に関する指導原則」の概要

### 1 「指導原則」の前史

#### (1) 多国籍企業の問題とその規制を求める動き

多国籍企業<sup>3)</sup>の歴史は17世紀の東インド会社にまで遡ることも可能であるが、一般的には19世紀後半から本格的に登場し、第二次大戦後に大きな注目を浴びるようになったとされる<sup>4)</sup>。とりわけアジア、アフリカ、ラテンアメリカなどの途上国に進出した多国籍企業は現地の経済的発展に一定の貢献を果たし、当初は途上国側が歓迎・誘致の姿勢を示す場合もあった。だが次第に、途上国のモノカルチャー経済や、先進国との間の経済発展の不均衡といった、いわゆる「南北問題」が認識され始める<sup>5)</sup>。そして、「[途上国]の貴重な天然資源を乱開発し利益を独占してきたのは欧米系の巨大多国籍企業であり、そうした企業こそが南の諸国の経済的自立化を妨げているのではないかという批判が高まった」<sup>6)</sup>。こうした中、発言力を増していた途上国側は、国際社会の場で多国籍企業を規制するルールの策定を要求するようになる。ただし、この時期特に注目されていたのは多国籍企業と国家との間のレベルで生じる資源開発、産業構造、汚職といった問題であり、個人に対する人権侵害は、意識はされつつもまだ中心テーマだったとはいい難い<sup>7)</sup>。このような中、国際的なルールで多国籍企業を規制しようとする本格的な動きが1970年代に登場する。その直接の契機となったのが「ITT事件」である。1970年のチリ大統領選では社会主義のアジェンデ政権が誕生した。その際、アメリカの多国籍企業ITT（国際電話電信会社）がアジェンデの当選を

---

3) 多国籍企業には様々な定義が存在するが、さしあたり本稿では「複数の国で主たる事業活動を行っており、経営上の基本的指令が一元的に行われているある程度巨大な企業グループ」という意味で使うこととする（福田（1976）8-10頁）。

4) 福田（1976）14-15頁（なお、同書の編者である福田博は後の最高裁判事）。

5) 室井（2002）、福田（1976）第2章、第4章。なお、第二次大戦後に多国籍企業が問題となったのは途上国だけではない。例えばヨーロッパに進出したアメリカ企業が、現地工場の閉鎖に伴って従業員を大量解雇したことなどが反発を受けている（福田（1976）16-26頁）。

6) 室井（2002）39頁。

7) 菅原（2008）182頁。

阻止するために政治工作を図っていたことが後に判明し、国際的な問題となった<sup>8)</sup>。

(2) ソフトローによる対応

このような事態を受け、まず1976年にはOECDが「多国籍企業行動指針（ガイドライン）（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）」（以下、OECD指針<sup>9)</sup>）を採択した。これは多国籍企業が情報公開、競争、課税などの分野で自主的に守るべき原則を定めたものである。この指針は、途上国側からの批判に対する「西側諸国の対案<sup>10)</sup>」という意味合いが強く、当時の先進国側が示した一種の妥協策といってよいだろう。本指針には労働に関する内容は含まれているものの、人権それ自体は主要なテーマとはなっていない。

次いで1977年にはILO理事会が「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者合意（Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy）」（以下、ILO三者合意<sup>11)</sup>）を採択している。これは賃金、強制労働、団結権などといった労働に関する重要な原則につき、多国籍企業に自主的な遵守を求めるものである。OECD指針と比べると、こちらは労働分野に限定されるものの、広い意味では人権が主要テーマといえる。本合意の策定にあたっては、労働組合側（先進国の労組を含む）や途上国側が強い規制を求め、使用者側や先進国側がそれに反対したとされる<sup>12)</sup>。その点で、OECD指針が念頭に置いていた「先進国（及び多国籍企業）」対「途上国」という対立図式とは少し異なるといえよう。

また、前述のITT事件を契機として、途上国側の要求により国連の経済社会理事会に多国籍企業委員会が設置され、1975年から「多国籍企業に関する国連行動綱領（規準、基準、コード）（The United Nations Code of Conduct on

---

8) 福田（1976）44頁、小原（1981）105頁。

9) 福田（1976）で策定時の経緯・内容が、吾郷（2022）177-180頁ではその後の改訂の流れなどが解説されている。

10) 小寺（1986）9頁。

11) 中谷（1979）、林（2020）12-13頁、吾郷（2022）180-186頁。

12) 中谷（1979）40-41頁。

Transnational Corporations)」（以下、「行動綱領」）の検討が開始された<sup>13)</sup>。「行動綱領」案の内容は政治への不介入、資金調達・運用、移転価格などが中心であるが、人権の尊重、差別の禁止、労働問題も含まれていた。だが、先進国と途上国の対立、ならびに国連の機構改革などの影響もあり、1990年初頭に事実上廃案となる<sup>14)</sup>。

OECD 指針と ILO 三者合意（そして不成立の「行動綱領」も）は、いずれも法的拘束力のない「ソフトロー」<sup>15)</sup>であると一般に理解されている。とりわけ ILO 三者合意につき、先進国側や使用者側は法的拘束力のあるルール策定に当然ながら反対した<sup>16)</sup>。法的拘束力のある条約の形式を追求する選択肢もあり得たが、そこに先進国側が参加しなければ意味がない。その結果、妥協案としてソフトローの形が選ばれたわけである。

他に多国籍企業に関するソフトローとしては、2000年には国連事務総長（当時）のコフィ・アナンの提唱に基づき発足した「国連グローバル・コンパクト（Global Compact）」がある。これは、人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則の遵守を企業が自主的に約束し、遵守状況を毎年国連に報告する取り組みである（事務局は国連に設置）<sup>17)</sup>。

このような多国籍企業の活動へのソフトローによる規制は少しずつ進んでおり、その内容も拡充されている。例えば、制定当初の OECD 指針には「人権」の章は入っていなかったが、2011年改訂版で追加されている。だが、ソフトローには法的拘束力がないため、実効性が不十分になりかねないという問題が存在する。

---

13) 福田 (1976) 188-210 頁、小原 (1981)、菅原 (2008) 181-182 頁、中村 (1992)。

14) 中村 (1993)。

15) 周知の通り「ソフトロー」「ハードロー」の定義については膨大な議論が存在するが、本稿では内記香子の説明を参考に、国際法における「ソフトロー」を「国家間の非拘束的な合意」、「ハードロー」を「国家を拘束する合意」という意味で用いることとする（内記 (2021) 25 頁）。ソフトローの定義・意義などについては、齋藤 (2005)、清水 (2018)、「(特集) ソフトローによる法形成のフロンティア」法セ 776 号 (2019)、「(特集) 条文ではない法規範」法教 497 号 (2022) などを参照。

16) 中谷 (1979) 41 頁、吾郷 (2005) 142 頁、林 (2020) 13 頁。

17) 大西 (2022a) 35 頁。

## 2 「指導原則」の誕生

### (1) 「規範」制定の行き詰まり

その後も多国籍企業への規制を試みる動きは続き、1998年には国連人権委員会（Commission on Human Rights）の下部組織である人権小委員会<sup>18)</sup>に「多国籍企業の活動に関する作業部会」が設置され、「人権に関する多国籍企業及び他の企業の責任に関する規範（Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights）」（以下、「規範」）の検討が開始された。そして2003年、人権小委員会は「規範」案を採択して人権委員会に送付するに至る。その内容は、労働者の権利、人権尊重、消費者保護、環境保護まで含む包括的なものであった<sup>19)</sup>。これはOECD指針や「行動綱領」と比べても人権の比重が高いといえる。1970年代には多国籍企業が途上国で引き起こす経済問題が中心テーマだったのに比べ、ここでは多国籍企業が途上国にもたらす環境破壊、劣悪な労働環境、人権侵害などが焦点になっていた。ただし、「規範」は「条約ではないので国家に対する法的拘束力はない」と理解されていた<sup>20)</sup>。その意味で「規範」はソフトローではあるものの<sup>21)</sup>、「企業の自主規制に依存せず、企業が人権を尊重することを確保する第一義的責任を国家に与え」るものであり、「多国籍企業がこの規範案の各項に従って行動するよう監視する責任を国家に課し」ていた。NGOなどはこの「規範」案を支持したのに対し、先進国や企業側は慎重な姿勢をとった。その対立は埋められず、2004年に人権委員会は「規範」案を採択せず事実上廃案としたのである。

### (2) 「枠組み」と「指導原則」の誕生

だが、人権委員会は多国籍企業に関するルール策定を完全に断念したわけではなかった。2005年、人権委員会は国連事務総長に対し、多国籍企業と人権の間

---

18) 正式名称は、差別防止及び少数者保護に関する小委員会（Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities）。なお、1999年から人権促進・保護小委員会（Sub-Commission for Promotion and Protection of Human Rights）に改称。

19) 横田（2005）。

20) 横田（2005）26頁。

21) 菅原（2009）122頁。

題に関する特別代表の任命及び報告書の提出を求める決議を行った。これを受け、当時のアナン事務総長はグローバル・コンパクト策定にあたって活躍した国際政治学者ジョン・ジェラルド・ラギー (John Gerard Ruggie) を特別代表に任命した。

ラギーが2005～2008年にかけて行った活動は次のようなものである。第一に「自発的アプローチ」と「強制的アプローチ」の二分論を批判し、さらに当時の「規範」案の問題点を指摘した<sup>22)</sup>。第二に、世界各地における多国籍企業と人権の問題につき広範な調査を行った。第三に、2008年、それらの調査をもとに人権理事会<sup>23)</sup>へ「保護、尊重、そして救済：ビジネスと人権のための枠組み (Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights)」(以下、「枠組み」)<sup>24)</sup>を提出した。人権理事会は全会一致でこの報告書を歓迎 (welcome) し、「枠組み」を実施する具体的方策の検討を引き続きラギーに求めた<sup>25)</sup>。そして2011年、ラギーは「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために (Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework)」(以下、「指導原則」)<sup>26)</sup>を人権理事会に提出し、全会一致で推奨 (endorse) されたのである<sup>27)</sup>。「枠組み」は「何」をすべきか (what) を、「指導原則」は「どのように」すべきか (how) を示したものと見える<sup>28)</sup>。なお「枠組み」と「指導原則」の策定にあたり、各国政府のみならず、企業、NGO、法律家などの多様なステークホルダーと度重なる協議が行われた点は注目すべきであろう<sup>29)</sup>。

---

22) ラギー (2014) 90-98頁。

23) 国連の経済社会理事会の補助機関だった人権委員会は、2006年に総会の補助機関である人権理事会 (Human Rights Council) に改組された。

24) A/HRC/8/5. 翻訳としてラッジ (2009a)、(2009b) がある。

25) A/HRC/RES/8/7.

26) A/HRC/17/31. 日本語訳としては、国連広報センターによるもの ([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/)) (2023年9月19日閲覧) があり、本稿でも主にこの訳を参考にしていく。

27) A/HRC/RES/17/4.

28) ラギー (2014) 127頁。

29) ラギー (2014) 第4章など。

### (3) 「指導原則」の内容

「指導原則」は次の3つの柱から構成されている<sup>30)</sup>。第一の柱は「国家が人権を保護する義務 (the state duty to protect human rights)」である。これは、国家が私人間の人権侵害を防ぐ義務を負うことを意味するが<sup>31)</sup>、ここではとりわけ「企業による人権侵害」からの保護に焦点が当てられる。その具体的な実現方法として、国家には次のようなことが求められている。すなわち、企業が人権侵害を防ぐ取り組み（後述する人権デュー・ディリジェンスなど）を実施するのを支援すること、国家の取引相手である企業に対して人権尊重を促すこと、などである。

第二の柱は「企業が人権を尊重する責任 (the corporate responsibility to respect human rights)」であり、これは人権侵害しない責任<sup>32)</sup>を企業が負うことを意味する。ここで最低限尊重が求められる人権は「国際人権章典」<sup>33)</sup>及び「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」<sup>34)</sup>で示されたものである。企業はその実現のために、人権尊重の方針を対外的に明らかにすること、人権デュー・ディリジェンス (human rights due diligence) (以下、人権DD)<sup>35)</sup>を実施すること、人権に負の影響を与えた場合は苦情処理の仕組みなどを通じて是正すること、などが求められる。なお、企業は自社のみならず国内外の取引先やバリューチェーン（サプライチェーン）上の組織などによる人権への負の影響についても対処が求められていることは特筆すべきであろう。ラギーが著書で挙げて

---

30) 多数の解説があるが、さしあたり Ruggie (2013) (ラギー (2014))、日本弁護士連合会国際人権問題委員会 (2022)、東澤 (2015) を挙げておく。

31) もちろん、国家は自らが人権を尊重する（つまり人権を侵害しない）義務も負っている。

32) 「義務」と異なり法的なものではない。

33) 世界人権宣言と国際人権規約（社会権規約及び自由権規約）を指す。

34) 1998年のILO総会で採択された。内容は中核的労働基準 (core labor standards: 「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」、「強制労働の禁止」、「児童労働の撤廃」、「雇用及び職業における差別の排除」) に関する4分野8条約) につき、ILO加盟国はその推進に努める義務を負うというもの。2022年に「安全で健康的な労働環境」が追加され、5分野10条約となった。

35) 「指導原則」第17項によると、企業活動による人権への負の影響を評価し、その評価結果をもとに適切な対応を行い、対応の結果を追跡調査し、その内容を外部に公表する、という一連のプロセスを指す。詳細は、日本弁護士連合会国際人権問題委員会 (2022) 176頁以下。

いるナイキ、ボパール、シェル、ヤフーの事例は、いずれも多国籍企業が国外で関わった人権侵害（劣悪な労働条件、公害、環境破壊、当局への個人情報漏洩など）である<sup>36)</sup>。それらは「受入国が国際人権の関連条約を批准していたとしても、現地での法が存在しない、あるいは法が執行されていない」<sup>37)</sup>ことが大きな要因と考えられる。ここには「企業活動が社会および人々の権利に与える影響は大きいにもかかわらず、その負の影響を社会は適切に制御できないという「ガバナンス・ギャップ」が存在している<sup>38)</sup>。「指導原則」や人権DDの主眼の一つはこのガバナンス・ギャップの是正にあるといえよう。

第三の柱は「救済へのアクセス (access to remedy)」であり、人権を侵害された者が実効的な救済手段を利用できることが国家により保障されることである。国家は、国家基盤型の司法的メカニズム（裁判所）、国家基盤型の非司法的メカニズム（国内人権機関<sup>39)</sup>など）、そして非国家基盤型の非司法的メカニズム（ADRなど）を整備することが求められる。

#### (4) 「指導原則」の法的性質

「指導原則」はその「一般原則」において、「この指導原則におけるいかなるものも、新たな国際法上の義務を創設するもの」ではないと宣言している。また、ラギーは企業の人権尊重責任が「すでに社会的規範として定着している」が、それは「法的義務とは異なっている」と述べている<sup>40)</sup>。したがって、形式的には「指導原則」は後述の国際人権法の考え方（人権保障に関して企業は直接的な法的義務を課されていない）を変えるものではないとされている。

だが「指導原則」の主張のユニークさは次の点にある。すなわち——企業にとって人権尊重は法的義務ではないが現在の世界において社会的規範として定着しており、そして多くの企業がその実現のため自主的に努力している。だがその場合の「人権」とは何か、それを「尊重」する適切な方法は何か、国家はどのよう

---

36) ラギー（2014）43-61頁。

37) ラギー（2014）76頁。

38) 山田（2023）38頁。

39) 山崎（2012）、日本弁護士連合会（2020）など。

40) ラギー（2014）137-138頁。

に企業をサポートすればよいか、といった点で混乱がある<sup>41)</sup>。だからこそ、「枠組み」と「指導原則」は、それらの知識に関する「共通のグローバルなプラットフォームと権威的な政策ガイダンス」<sup>42)</sup>としての役割を与えられる。このようにして、企業に新たな法的義務を課すことなく、企業による人権尊重を促進しよう——というのである。したがって、あくまで「指導原則」は条約といったハードローではなく、各国が自主的に参照して取り組みを進めるソフトローといえる<sup>43)</sup>。

#### (5) 「指導原則」策定後の動き

人権理事会が「指導原則」を採択した決議<sup>44)</sup>の中には、「指導原則」を実施するために作業部会（「ビジネスと人権」作業部会）<sup>45)</sup>を設置することが含まれている。この作業部会は各国に国別行動計画（National Action Plan：NAP）の策定を求めている<sup>46)</sup>。2013年に世界で初めてイギリスがNAPを策定し（アジアでは2019年に初めてタイがNAPを策定）、日本は2020年に策定している<sup>47)</sup>。そしてNAPに従い、「指導原則」の実施、とりわけ人権DDの実施のために各国で法律を定める動きがある（後述）。なお、多国籍企業に対するハードローの規制として、2014年から人権理事会で「ビジネスと人権条約」の検討が行われているが<sup>48)</sup>、このようなハードロー策定の動きが先進国に警戒感を抱かせ、その結果、それに対する対抗策として（ハードローは不要であると主張すべく）NAP策定

---

41) ラギー（2014）124頁。

42) ラギー（2014）127頁。

43) 吾郷は「指導原則」の「保護・尊重・救済の三本柱は同質な規定ではなく、二つ目の尊重原則は緩やかな規範性しか持た」ず、「ソフトロー以前のものである」と述べる（吾郷（2019）62頁）。

44) A/HRC/RES/17/4。

45) Working Group on Business and Human Rights (<https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business>)。

46) A/HRC/23/32, p. 21。

47) ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議「「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>)（2023年8月22日閲覧）（以下、日本版NAP）。

48) 坂元（2020）7-8頁。

を促進したという指摘もある<sup>49)</sup>。

## II 「指導原則」は日本の憲法論にどのような影響を与えるか

それではここから「指導原則」が日本の憲法論——特に「人権の私人間効力」論、「指導原則」の実施に関する合憲性、そして「裁判を受ける権利」——にどのような影響を与えうるかを検討していく。

### 1 憲法における「人権の私人間効力」論への影響——企業による人権侵害

#### (1) 日本における「人権の私人間効力」論

憲法学における「人権の私人間効力」論とは、「憲法の人権規定は、私人間にも効力を有するか。有するとするならば、それはいかにして、またどの程度まで有するのか<sup>50)</sup>という問題である<sup>51)</sup>。これは戦後日本の憲法学でも最も盛んに議論されたテーマの一つといってよいだろう。憲法学ではこの問題につき、主に「無効力説」「直接効力説」「間接効力説」が主張されてきた。憲法学では一般に、リーディングケースである三菱樹脂事件<sup>52)</sup>において最高裁が間接効力説を採用したと解されており、学説としても間接効力説が通説とされてきた。その後、2000年以降には無効力説が再び主張されるなどしたが、判例・学説とも間接効力説の優位が揺らぐには至っていないように思われる。

#### (2) 私人間の人権侵害に関する国際人権法学の考え方

他方、国際人権法では私人間の人権侵害はどのように取り扱われてきたのだろうか。まず人権保障に関して国家に課せられる義務としては、申恵丰の整理によると以下の4種類があるという<sup>53)</sup>。すなわち、国家自身が権利を侵害しないと

---

49) 山田 (2021) 34頁

50) 宍戸 (2010) 25頁。

51) この部分については主に、芦部 (2019) 111-119頁、宍戸 (2010)、宍戸 (2014)、宍戸 (2022)などを参照した。また、私人間効力論に関する文献は小山 (2020)で網羅的に紹介されている。

52) 最大判1973(昭和48)・12・12民集27巻11号1536頁。

いう「尊重 (respect)」、国家及び私人による権利侵害の防止・救済を行うという「保護 (protect)」、個人では権利を実現できない場合に国家が直接実現する「充足 (fulfill)」、権利実現の基盤整備などを行う「促進 (promote)」である。

それでは人権保障に関する私人（企業を含む）の義務はどうだろうか。菅原絵美の整理によると、近年は国際人権条約に関して、非国家主体に対し「間接的義務」を認めるような解釈が登場しつつあるという<sup>54)</sup>。とはいえ、「企業を含むすべての社会の関係者にとっても、権利を尊重する第一次的な直接の法的義務がある」という主張を検証したところ、それを裏づけることはできなかったとラギーは述べている<sup>55)</sup>。私人間の人権侵害に関しては、あくまで国家が予防・是正の法的義務を負う、というのが現在の国際人権法における基本的な思考枠組みといってよいらろう。だがそれでは不十分な点があるため（前記の「ガバナンス・ギャップ」など）、上述のごとく多国籍企業に対する法的規制を策定しようとする動きが繰り返し登場してきたわけであり、また「指導原則」の新しいアプローチが求められたわけである。

### (3) 実務面における憲法の私人間効力論への影響

それでは「指導原則」は日本の私人間効力論にどのような影響を与えるだろうか。ただし「指導原則」は条約ではないため、日本で、とりわけ裁判上は直接的な法的拘束力を持たない<sup>56)</sup>。上述のように、「指導原則」を参照して各国がNAPを策定し、それに基づいて人権DDや救済へのアクセスなどが整備・実施され、私人間の人権侵害が予防・是正されることになる。それでは憲法の実務と理論において「指導原則」がどのような影響を与えるかを考えてみよう。

まずは実務面への影響を検討する。三菱樹脂事件の最高裁判決は「私的支配関係においては、個人の基本的な自由や平等に対する具体的な侵害またはそのおそ

---

53) 申 (2016) 165 頁。

54) 菅原 (2009) 117-119 頁。

55) ラギー (2014) 83-84、89 頁。

56) 吾郷 (2022) 175 頁。ただし、裁判などで法令を解釈する際、「指導原則」が参照される可能性はある（吾郷 (2019) 61 頁）。吾郷 (2022) 23-24 頁は「ソフトロー〔の〕間接適用」と表現している。

れがあり、その態様、程度が社会的に許容しうる限度を超えるときは、これに対する立法措置によつてその是正を図ることが可能」と述べているが、「指導原則」を実施するための諸法令（後述する人権DD法など）は基本的にここでいう「立法措置」の一つに位置づけることができるだろう。私人間の人権侵害に関しては、労働法（男女雇用機会均等法など）や消費者法（消費者契約法など）といった「権利保護立法」<sup>57)</sup>が整備されてきたが、これらは上記の「立法措置」の典型例といえる。これは私人間効力論にとって何を意味するのか。仮に「指導原則」が機能していけば、裁判で私人間の人権侵害への救済を求める必要は減少し、私人間効力論の出番も減る可能性がある。これは上記の「権利保護立法」が充実・機能してきた場合と同様といえる。人権保障に関する具体的なルールがつけられることは人が行動する上での予測可能性を高めることに資するであろうし、裁判外で人権が実効的に救済されることは人権侵害の被害者にとっても望ましいことと思われる。

#### (4) 理論面における憲法の私人間効力論への影響

近年「ビジネスと人権」につき、日本の憲法学に対して私人間効力論の再検討を求める主張もある<sup>58)</sup>。この点、寺谷広司は「日本の憲法学は国家の介入に非常に強い警戒心を抱いている」のに対し、「国際法において、権力と法は無自覚なまでに近い」と指摘する<sup>59)</sup>。これは、従来国際法における中心的な主体は国家であったこと<sup>60)</sup>、国際人権法で私人間の人権侵害を是正する法的義務は国家に課せられてきたこと<sup>61)</sup>、また、各国内では基本的に国家（政府）が権力を独占しているのに対し、国際社会では各国の立場は相対化されること、などが要因ではないかと推察される。

それでは「指導原則」の登場は憲法学の私人間効力論にどのような影響を与え

---

57) 高橋（2020）134頁。

58) 大西（2022b）21頁。

59) 寺谷（2012）11-12頁。

60) 岩沢（2020）25頁以下。

61) 寺谷（2006）24-27頁。寺谷は「国家の義務づけは、国際法にとって最も有力で、立場によっては唯一の社会統制のための手段である」と述べている（寺谷（2012）12頁）。

るだろうか。直接効力説や間接効力説と「指導原則」は、企業などの社会的権力による人権侵害の深刻さについて問題意識を共有しているといえる。また「指導原則」は企業に人権尊重責任がある点では直接効力説に近いが、他方、それを「社会的責任」と位置づけ、直接的な法的義務づけを避ける点では間接効力説や無効力説に近いように思われる。このように考えると、「指導原則」の問題意識は「人権の対国家権力性という伝統的な観念の本質」<sup>62)</sup>に一定の修正を迫る面はあるものの、むしろ上述のように「指導原則」が機能することで私人間効力論への負荷を減らし、結果として間接効力説の持続可能性を支える可能性がある。「立憲主義とは、暴力手段を剥奪された国民が、正当な暴力独占者である国家権力をコントロールするという、本来的にアクロバティックな試みであり、維持できるだけで奇跡的」<sup>63)</sup>であるという指摘は現在もなお有効と思われる。そうであればさしあたり、「人権法」<sup>64)</sup>という枠組みの中で、「指導原則」や「権利保護立法」によって私人、とりわけ企業による人権侵害を予防・是正し、それらでは対応できないものに間接効力説を用いる、という役割分担を追求することが当面は望ましいのではないだろうか。このような協働の成否は実際に「指導原則」がどのように機能するかにかかっている。

## 2 「指導原則」の実施に関する合憲性について

### (1) 合憲性を審査する対象

続いて「指導原則」に関する合憲性について検討する。まず「指導原則」は条約ではなく、人権理事会で推奨されたものに過ぎない。したがって、合憲性が実際に問題になるのは「指導原則」それ自体ではなく、「指導原則」を参照して各国がNAPを策定し、それに基づいて制定される法令や各種の措置についてであると思われる。それらは多様であるが、今回は人権DDを義務づける法律（以下、人権DD法）に絞って検討する。

人権DD法としては、イギリスが世界で初めて2015年に現代奴隷法を制定し

---

62) 芦部 (1994) 288 頁。

63) 毛利 (2001) 54 頁。

64) 近藤 (2020), 曾我部 (2020)。

ている。その後、フランス（2017年：企業注意義務法）、オーストラリア（2019年：現代奴隷法）、ドイツ（2021年：サプライチェーンDD法）などと続いているが<sup>65)</sup>、現時点（2023年8月）で日本は未制定である。政府が行う具体的な措置として日本版NAPが挙げているのは人権DD啓発活動などに留まり、法令による義務づけは予定されていない<sup>66)</sup>。

## (2) 日本における経済的自由規制に対する合憲性審査のあり方

もし日本で人権DD法が制定された場合、その合憲性はどのように審査されるだろうか。この場合は特に職業の自由（営業の自由）が問題になると思われる<sup>67)</sup>。職業の自由に対する規制につき、日本の学説は裁判所がいわゆる「規制目的二分論」による審査を行っている<sup>68)</sup>と解してきた。だが近年の学説は、規制目的はあくまで合憲性審査を審査する要素の一つに過ぎず、裁判所は「職業の自由の制限態様、制限の重大性、制限目的の具体的検討を通じて、立法裁量の範囲と目的・手段審査の審査密度を決定している」と整理している<sup>68)</sup>。特に、制限態様としては「職業選択（新規参入）」と「職業遂行」のいずれに対する制限なのか、「主観的制限」と「客観的制限」<sup>69)</sup>のいずれなのか、などが重視されている。

## (3) 人権デュー・ディリジェンス法の合憲性

この判断枠組みに基づく、人権DD法の合憲性はどのように考えられるか。海外の人権DD法を見ると、規制の態様としては「職業遂行」に対する「主観的制限」という側面が強く、そうすると合憲性の審査密度は比較的低いものになりそうである。他方、違反した場合の制裁は公共入札からの排除（ドイツ）、罰

---

65) 日本弁護士連合会国際人権問題委員会（2022）156頁以下、弥永（2022）。

66) 日本版NAP 24頁。

67) 以下の記述は主に渡辺・宍戸（2023）第13章（宍戸常寿執筆）を参照。また、職業の自由に関する近年の判例の傾向については曾我部（2022）。

68) 渡辺・宍戸（2023）354頁（宍戸常寿執筆）。

69) 主観的制限とは「職業を行う条件として、一定の個人的な資質や能力を要求するもの」であり、客観的制限とは「当該職業を希望する者が、自らの意思と能力によって左右することのできない基準を、職業の開始等の条件とするもの」とされる（渡辺・宍戸（2023）347頁（宍戸常寿執筆））。

金（ドイツ）、NGO などへの提訴権の付与（フランス）などが定められている<sup>70)</sup>。この点、当初フランスの法案では義務違反に対する罰金が予定されていたが、条文における文言の曖昧さが（罪刑法定主義を定める）フランス人権宣言8条に反するとの指摘を憲法院から受けて削除された<sup>71)</sup>。この点は、今後日本でも人権DD法が検討される場合は参考になるとと思われる。

なお、前述の通り人権DDは企業の国内活動のみならず国外活動に関しても求められている。この点につき大野悠介は、政府が企業の「国外」活動に対して人権DDを義務づける場合の合憲性を検討し、「市場内公平性」という観点からの正当化が可能ではないかと論じている。すなわち、企業が国外で人権侵害を伴う活動から利益を得ているのに被害への補償を負担せず、自国政府に肩代わりさせているような状態は市場内公平性に反するものであり、その是正のために国家が人権DDなどの義務を企業に課すことは正当化されるとする<sup>72)</sup>。

また、人権DD法の合憲性を論じたものではないが、弥永真生は八幡製鉄政治献金事件の最高裁判決<sup>73)</sup>を援用して、「いわゆる政治献金ですら、会社の目的の範囲内の行為であるとすれば、人権リスクへの適切な対応は会社の目的遂行の上で必要なものであると考えることができそうである。のみならず、人権デューデリジェンスを適切に行わないことは、取締役の善管注意義務違反であると評価される状況に至っていると考えることもできる」と述べている<sup>74)</sup>。いわゆる「法人の人権」論<sup>75)</sup>のリーディングケースから、企業にとっての人権DDの法的重要性を導くものであり注目される。

### 3 「救済へのアクセス」と「裁判を受ける権利」

ここでは「指導原則」の第3の柱「救済へのアクセス」が日本の「裁判を受ける権利」にどのような影響を与えるかについて若干検討を行う。国家基盤型の司

---

70) 弥永（2022）、調査部海外情報担当（2021）など。

71) 弥永（2022）260-261頁、大野（2021）242頁（脚注34）。

72) 大野（2021）240-244頁。

73) 最大判1970（昭和45）・6・24民集24巻6号625頁。

74) 弥永（2022）266-267頁。

75) 芦部（2019）59-92頁。

法的メカニズムについて定めた「指導原則」第25項は、国家に対して「国内の司法メカニズムの実効性を確保するため、救済へのアクセス拒否になるような法的、実地的及びその他これに関連するような障壁を減らすための方策」の検討を求めている。「指導原則」の同項の解説によると、ここでの「障壁」としては、被害者が司法上の救済を申し立てる際の金銭的な費用、自国企業が海外で起こした人権侵害の被害者が現地で裁判拒否に遭うこと、などが想定されている。これに対し日本版NAPでは、民事手続のIT化、警察官などに対する人権研修、法務省の人権相談、ADRの利用促進などが対策として挙げられている<sup>76)</sup>。他方、近年の憲法学では「裁判を受ける権利」についての議論が起こっている<sup>77)</sup>。従来日本では法律扶助など、裁判を受ける権利を支える仕組みが貧弱であることが指摘されてきた<sup>78)</sup>。法テラスの設置など一定の前進は見られるものの、依然として司法へのアクセスには金銭面・制度面などで無視できない障壁が存在する<sup>79)</sup>。このような状況を踏まえると、「指導原則」を参照して支援を拡充することが必要ではないだろうか。そのことは同時に、憲法上の「裁判を受ける権利」の実効的保障にもつながると思われる。このように、「指導原則」は企業による人権侵害以外にも広いインパクトを与えうる。

## おわりに

本稿前半で見たように、多国籍企業に対し国際的な規制を求める途上国などの主張を原動力として、国際社会では様々なルール策定が試みられてきた。そして「規範」策定の挫折の後、「国家の人権保護義務」「企業の人権尊重責任」「救済へのアクセス」という3本柱を持つソフトローとして「指導原則」が誕生する。ここからは、日本の憲法学と同じく国際人権法学も私人、とりわけ企業による人権侵害問題を認識し、それぞれ異なるアプローチ（「人権の私人間効力」論と「ソ

---

76) 日本版NAP 26-28頁。

77) 学説の整理や主な文献については吉原（2022）を参照。

78) 木佐・宮澤（2015）90-102頁。

79) 裁判においては外国人に対する通訳や知的障害者に対する言語介助も重要であるが、日本では体制が不十分と指摘されている（渡辺・宍戸（2023）471頁（渡辺康行執筆））。

フトロー」) で対応を試みてきたことが伺われる。

本稿後半では、日本の憲法論に「指導原則」がどのような影響をもたらしているかを検討した。その結果、人権の私人間効力論に関しては「指導原則」との役割分担によって間接効力説の維持につながる可能性が、「指導原則」の実施（特に人権 DD 法）に関する合憲性については罰則の重さや条文の明確性などが鍵になることが、また、「指導原則」に沿った支援を拡充することで「裁判を受ける権利」の実効的保障につながる可能性が、それぞれ示唆された。

「指導原則」は「多元的・非階層的・循環的人権保障システム」<sup>80)</sup>に貢献する一方で、「単なるアリバイ」<sup>81)</sup>に墮する可能性もある<sup>82)</sup>。後者の結果を防ぐためにも、憲法学が「指導原則」などを理解し、適切な協働を模索することには一定の意味があるだろう。なお、人権 DD 法の合憲性などにつき、本稿では海外の事例を詳しく検討することができなかった。これらは今後の課題としたい<sup>83)</sup>。

## 参考文献

- 吾郷眞一 (2005) 『国際経済社会法』三省堂  
吾郷眞一 (2019) 「ビジネスと人権」法時 91 巻 10 号  
吾郷眞一 (2022) 『国際経済社会法で平和を創る』信山社  
芦部信喜 (1994) 『憲法学Ⅱ 人権総論』有斐閣  
芦部信喜 (高橋和之補訂) (2019) 『憲法〔第 7 版〕』岩波書店  
岩沢雄司 (2020) 『国際法』東京大学出版会  
江島晶子 (2021) 「国際的な人権保障システム」横大道聡・新井誠ほか (編) 『グローバル化の中で考える憲法』弘文堂  
江島晶子 (2022) 「ビジネスと人権」ジュリ 1566 号  
大西祥世 (2022a) 「ビジネスと人権」法教 497 号  
大西祥世 (2022b) 「グローバル化と人権」国際人権 33 号  
大野悠介 (2021) 「グローバル化市場における人権保障」横大道聡・新井誠ほか (編)

---

80) 江島 (2021) 155 頁。

81) 江島 (2022) 27 頁。

82) ただし、企業が「アリバイ」のつもりで人権 DD を実施しても、筒井清輝らのいう「空虚な約束のパラドックス」が生じる可能性がある (筒井 (2022) 84 頁)。

83) なお、本稿執筆にあたり岩佐和幸氏 (高知大学人文社会科学部教授) から貴重なアドバイスを頂いた。

『グローバル化の中で考える憲法』弘文堂

小原喜雄 (1981) 「国連における多国籍企業の行動基準の作成過程について」商学討  
究 31 巻 3・4 号

木佐茂男・宮澤節生ほか (2015) 『テキストブック現代司法〔第6版〕』日本評論社

小寺彰 (1986) 「国際組織による多国籍企業の規制」月刊 NIRA 8 巻 4 号

小山剛 (2020) 「基本権の私人間効力・再論」ドイツ憲法判例研究会 (編) 『憲法の規  
範力と市民法』信山社

近藤敦 (2020) 『人権法 (第2版)』日本評論社

齋藤民徒 (2005) 「「ソフト・ロー」論の系譜」法時 77 巻 8 号

坂元茂樹 (2020) 「ビジネスと人権」ひろば 73 巻 4 号

宍戸常寿 (2010) 「私人間効力論の現在と未来」長谷部恭男 (編) 『人権の射程』法律  
文化社

宍戸常寿 (2014) 『憲法 解釈論の応用と展開〔第2版〕』日本評論社

宍戸常寿 (2022) 「人権の適用範囲 (私人間効力)」警察学論集 75 巻 8 号

清水真希子 (2018) 「規範の形成とエンフォースメント」河上正二・大澤彩 (編) 『人  
間の尊厳と法の役割 (廣瀬久和先生古稀記念)』信山社

申恵丰 (2016) 『国際人権法〔第2版)』信山社

菅原絵美 (2008) 「「企業の人権保障義務」とその実現 (1)」国際公共政策研究 12 巻  
2 号

菅原絵美 (2009) 「「企業の人権保障義務」とその実現 (2)」国際公共政策研究 13 巻  
2 号

菅原絵美 (2019) 「「ビジネスと人権」」国際法学会エキスパートコメント No. 2019-5  
(<https://jsil.jp/archives/expert/2019-5>) (2023年8月23日閲覧)

曾我部真裕 (2020) 「「人権法」という発想」法教 482 号

曾我部真裕 (2022) 「職業の自由」法教 496 号

高橋正明 (2020) 「私人間における権利の保障」山本龍彦・横大道聡 (編著) 『憲法学  
の現在地』日本評論社

調査部海外情報担当 (2021) 「ビジネスと人権」ビジネス・レーパー・トレンド 2021  
年 8・9 月号

筒井清輝 (2022) 『人権と国家』岩波書店

寺谷広司 (2006) 「国際人権が導く「法」と「国家」再考」憲法問題 17 号

寺谷広司 (2012) 「私人間効力論と「国際法」の思考様式」国際人権 23 号

内記香子 「ソフトローの意義」法教 491 号

- 中谷滋 (1979) 「ILO の「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者合意」について」世界の労働 29 巻 7 号
- 中村洋子 (1992) 「国連多国籍企業行動基準は成立するか」日本の科学者 27 巻 4 号
- 中村洋子 (1993) 「国連の機構改編と対多国籍企業方針の転換」日本の科学者 28 巻 10 号
- 日本弁護士連合会 (編) (2020) 『国際水準の人権保障システムを日本に』明石書店
- 日本弁護士連合会国際人権問題委員会 (編) (2022) 『詳説 ビジネスと人権』現代人文社
- 林雅彦 (2020) 「国際労働機関 (ILO) と労働 CSR (1)」甲南女子大学研究紀要 I 56 号
- 東澤靖 (2015) 「ビジネスと人権」明治学院大学法科大学院ローレビュー 22 巻
- 福田博 (編) (1976) 『多国籍企業の行動指針：OECD 宣言の解説』時事通信社
- 藤井康博 (2023) 「国法と SDGs は持続可能か」憲法問題 34 号
- 室井義雄 (2002) 『南北・南南問題』山川出版社
- 毛利透 (2001) 「首相公選制を考える」ジュリ 1205 号
- 弥永真生 (2022) 「企業に対する人権デューデリジェンスの要求」筑波ロージャーナル 33 号
- 山崎公士 (2012) 『国内人権機関の意義と役割』三省堂
- 山田美和 (2021) 「「ビジネスと人権」とは何か」国際問題 704 号
- 山田美和 (2023) 「「ビジネスと人権に関する国連指導原則」は企業行動を変えるのか」法時 95 巻 1 号
- 横田洋三 (2005) 「「人権に関する多国籍企業および他の企業の責任に関する規範 (案)」の紹介」法時 77 巻 1 号
- 吉原直樹 (2022) 「民事裁判における裁判を受ける権利」政経研究 118 号
- ジョン・ラッジ (雨宮寛・今井直子訳) (2009a) 「保護、尊重、救済：「企業活動と人権」における基本的考え方〔前編〕」経済セミナー 645 号
- ジョン・ラッジ (雨宮寛・今井直子訳) (2009b) 「保護、尊重、救済：「企業活動と人権」における基本的考え方〔後編〕」経済セミナー 646 号
- 渡辺康行・宍戸常寿ほか (2023) 『憲法 I 基本権〔第 2 版〕』日本評論社
- John Gerard Ruggie (2013) Just Business: Multinational Corporations and Human Rights, W. W. Norton & Company (ジョン・ジェラルド・ラギー (東澤靖訳) (2014) 『正しいビジネス』岩波書店)