

## 多国籍企業の海外投資活動と国際人権保障

武藤 和実

2003年8月13日に国連人権小委員会(「人権の促進及び保護に関する小委員会」)においてU.N. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights「多国籍企業及びその他の企業の人権責任に関する国連規範(以下, Norms)」が採択された。Normsは、人権保障に関する国際法規範(条約・慣習法)が多国籍企業<sup>1</sup>に対して一定の法的拘束力を有することを確認するとともに、その履行確保のメカニズムを提案する試みである。このNormsを含めて多国籍企業の事業活動に伴い発生する様々な人権問題について国際的な保障を図ろうとする取組みがある。本稿は、これらの取組みの現状について紹介するとともに、企業が人権関連のリスクを回避するためのベストプラクティスについて検討する。

### I. 国家による多国籍企業の事業活動のコントロール

国家は労働基準に関するILO条約を含む各種の人権条約<sup>2</sup>に基づき人権保護の責任を有するから、多国籍企業による人権侵害から労働者及び地元住民の生命・安全を守る責任は投資の受入国若しくは企業の本国または、その両者にあると考えられる。しかし、現実には、多国籍企業による人権侵害の例は後を絶たず、国家による人権保障は十分に機能していない。

国家による人権保障が不完全な理由の一つとして、まず、多くの途上国において国際基準を満た

す実効的な労働基準が欠如しているという問題がある。一部の国では、労働基準に関する基本的な国際条約を批准していなかったり<sup>3</sup>、または、条約を批准しているものの条約義務を履行するための国内法の制定等の必要な措置を怠っていたり、国内法を厳格に適用していない場合がある。例えば、メキシコにおいては、憲法により14歳未満の児童の労働が禁止されているものの約500万人の先住民の児童が農作業に従事しているとされる。また、同国の労働法は、女性労働者について手厚い母性保護の制度を定めているが、多くの多国籍企業が生産拠点を有するメキシコと米国の国境地帯にあるマキラドーラ(maquiladora:輸出保税加工区)において、これらの制度の適用を回避するため、採用前健診での妊娠の有無を検査したり、妊娠した女性を有害な作業現場での業務に従事させることにより自発的に退職するようしむけるなどの人権侵害が行われているとされている<sup>4</sup>。また、ミャンマーでは、軍事政権が所有する工業地帯で強制労働及び児童労働の使用が行われているとされる<sup>5</sup>。国連総会及び国連人権委員会において毎年、ミャンマーの民主化及び人権問題に関する決議案の審議・採択が行われている<sup>6</sup>。この件についてILOでは、ミャンマーが批准するILO条約29号(強制労働)に違反するとして、ILO憲章第26条に基づく審査委員会が設置され、1998年以降、同国に対して改善措置(①法制改正、②強制労働の禁止、③違反者の処罰)をとるよう勧告が出されている<sup>7</sup>。しかし、その後も状況は目立って改善しなかったため、ILO総会はILO憲章第33条に基づ

き、ILO加盟国はミャンマー政府との「関係を見直し、強制労働を助長させるような便益を与えないようにする」べきであるとの決議を採択した<sup>8</sup>。この他、民主化団体等により同国での投資を自粛するよう呼びかけがなされた結果、多くの外国企業は同国での事業から撤退した<sup>9</sup>。しかし、現在もお日本企業を含む一部の外国企業が軍事政権が管轄する企業との合弁などの形式で事業活動を行っている<sup>10</sup>。これらの事業に伴い地域の環境が破壊されたり、地元住民が強制労働として徴用されるなどの問題が生じている。例えば、多国籍石油企業のユノカル社（米国）とトタル社（フランス）がビルマの軍事政権との合弁によりミャンマーとタイの2国にまたがる天然ガスのパイプライン建設プロジェクトを手がけたが、ミャンマー側のパイプライン建設地域には、農業、漁業などに従事する少数民族が住んでおり、パイプラインの建設・維持に際して森林伐採などの環境破壊、補償のない強制的な移住、強姦、拷問、殺人等が行われたとされる。更に、パイプライン建設地域には武装反政府ゲリラが存在したため、企業側と軍事政権との間で交わされた合弁契約に基づき、警備目的で軍が配置され、地元住民は、建設作業、荷物運搬や物資の提供を命じられたとされる<sup>11</sup>。先進国において労働者の保護のために厳格な国内法を制定しても、多国籍企業は、企業側からみて労働条件がより魅力的な（労働者側からみればより搾取的とも評価できる）途上国に進出するため、そこで労働者の権利侵害を行うという矛盾を生じている。途上国側には、格安な労働力による比較優位を維持したいという思惑がある。しかし、国々がこぞって労働基準を引き下げることにより比較優位を得ようとすれば、義務の相互引き下げにつながり、労働者の人権軽視の傾向に拍車をかけることになるという危険をはらんでいる<sup>12</sup>。

国家による企業からの人権保障が失敗しているもう一つの理由として、経済力を背景とした多国籍企業の影響力が挙げられる。例えば多国籍企業の総収入が投資受入国の経済規模を上回る場合がある。ナイジェリアの石油産出地域であるオゴニ地区で操業していた英蘭系石油会社のロイヤル

ダッチ・シェル社（シェル）は石油パイプラインの建設に反対するオゴニ族の活動家が処刑された事件に関与した疑惑<sup>13</sup>がもたれているが、シェルの2004年の総収入は268,690百万ドルであり、これに対して、2004年のナイジェリアのGDPは72,106百万ドルである<sup>14</sup>。そのような状況では、受入国は経済発展を優先するあまり多国籍企業の経済力に依存にしたり、独裁政権が多国籍企業からの賄賂等の不正な収入を期待したりする場合がある。多国籍企業が国家に働きかけて人権侵害を引き起こすというような例もある。ブリティッシュ・ペトロリアム社（BP）はコロンビアの油田開発を巡りBPの石油パイプラインや石油施設を反政府勢力から守るために英国の警備会社と契約し、コロンビア警察に武器の使用に関する訓練を行ったとされる。アムネスティ・インターナショナル（アムネスティ）は治安部隊による人権侵害が日常化しているコロンビアでこのような訓練を提供することは不適切であると指摘する<sup>15</sup>。BPの2004年の総収入は285,059百万ドルであり、これに対して、2004年のコロンビアのGDPは97,384百万ドルである<sup>16</sup>。多国籍企業については、このように途上国の国内法のもとで企業が国家権力によりコントロールされるという前提が成り立たない場合がある。

途上国による巨大多国籍企業のコントロールが困難だとしても当該企業の本国が企業に対して規制を及ぼすということが考えられる。後述の米国での立法例を除いては、第三国での企業活動による人権侵害について国内法の域外適用により保護を図ろうとする立法例は少ない。国家が属人的管轄権を行使する基準となる国籍について法人の場合、その付与の国際法上の基準は明確ではなく<sup>17</sup>、他国の領域内にある在外自国民に対する管轄権の行使は通常、重大犯罪に関する限りで認められている<sup>18</sup>。また、途上国と先進国では労働条件に関する水準（例えば、就業可能年齢や最低賃金<sup>19</sup>）が異なるため、どこまで本国の法令に基づく労働基準を及ぼすことが出来るかという問題がある。更に、途上国において事業活動を行っている主体が資本関係等を通じた支配が及ぶ当該企業の子会社・関

連会社ではなく、サプライヤー・下請業者・ライセンサー等の取引先である場合があり、このような場合、国籍を根拠とした管轄権の行使は困難である。例えば、東南アジアの生産現場において、児童労働その他の搾取的な労働を使用していたと批判を浴びたナイキ社の場合<sup>20</sup>、実際に製品を製造する工場は韓国・台湾・タイ等の外国企業が所有しており、資本関係のない取引先により人権侵害が行われていた<sup>21</sup>。

## II. 多国籍企業の人権問題に対処する各種の取組み

前述のとおり国家による企業のコントロールが実効的に機能してこなかったなかで、様々なステークホルダーの反応が企業の人権慣行に影響を与えてきた。1990年代以降、“Sweatshop”と呼ばれる主に途上国での多国籍企業による労働者の搾取の問題について、多くのNGOがキャンペーンを行い、強制労働・児童労働を使用して生産された疑いのある商品の不買運動が展開されるなどした<sup>22</sup>。消費者からの圧力により、「GAP」、「スターバックス」等の特にブランドイメージの高い有名企業を中心に人権に関する独自の行動指針・規範（code of conduct）を制定したり<sup>23</sup>、取引先の現場における労働条件を監視する等の動きが広がり、多国籍企業の生産現場における労働条件の向上に貢献した。例えば、ナイキ社と同様の問題を抱えていたリーボック社は、アムネスティとともに国連人権宣言40周年記念イベントの開催（1989年）、「リーボック人権賞」（人権問題に対する意識を高める活動をする若者を表彰する）の創設、委託先等に対する行動指針遵守の要請などの対策を早期に実施したために不買運動の対象とはならなかったとされる<sup>24</sup>。NGOでは、人権に関して企業が守るべき原則を公開し、企業がこれに基づいて行動指針・規範を設定するモデルを提供する等の取組みを行っている。例えば、アムネスティは、世界人権宣言、ILO条約、多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言等を参照した「企業のための人権原則」を発表している<sup>25</sup>。この原則は、企

業が、人権に関する国際基準に従った行動指針を策定することを求め、労働者の結社の自由、安全衛生の確保、差別の禁止について実効的な措置をとることを要求する。特に、途上国での操業に際して企業側が雇う警備員による人権侵害が発生する恐れのあることから企業側に注意を促している<sup>26</sup>。企業が表明する行動指針は基本的には任意のものであるが、これらの内容が契約（取引契約、雇用契約）に組入れられることにより、当事者間で拘束力を有するものとなる。例えば、米国企業のなかには、調達契約において、サプライヤーが自社に提供する製品やサービスの過程で強制労働・児童労働を使用していないことを定めているものがあり、これに違反すれば、契約解消や損害賠償の対象となりうる。近年、資本関係のある関連会社だけでなく、サプライチェーン全体について人権慣行を見直し、取引先についても国際基準に従った労働条件を遵守することを要求する企業が増えてきている<sup>27</sup>。更に、企業が行動指針を一般に公表しているにもかかわらず、実際には、これに沿った慣行が行われていなかった場合には、消費者に対して虚偽の事実を公表して商品の購入を誘引したものとみなされ、不正競争の規制及び消費者保護に関する国内法により民事的・刑事的制裁を受ける可能性がある<sup>28</sup>。例えば、前述のナイキ社の場合、東南アジアでの同社取引先の人権慣行に関する消費者のマイナスイメージを払拭するため、生産現場における監査や適正な労働条件を定めた行動指針を公表し、プレスリリースや新聞等のメディアを通じて、ナイキ社の取引先の労働条件が現地の法令を遵守しており、人権侵害の事実はない旨を公表した。しかし、ナイキ社の公表内容は事実と反するものであったとして、カリフォルニア州において、同州の不正競争法に違反するものとして提訴されている<sup>29</sup>。

更に近年、人権に関する国際基準を国際規格化する動きが注目されている。1997年にデラウェア州において設立された非営利組織であるSocial Accountability International (SAI) は、生産現場における労働条件に関する規格である「SA 8000」を策定している<sup>30</sup>。SAIの諮問委員会には、労働組

合、産業界、人権擁護団体など多様なステークホルダーが参加することで規格の普遍性・客観性を高めている。「SA 8000」は、ILO条約のほか、世界人権宣言、子供の権利条約、女性差別撤廃条約を参照し、これらの条約上の原則を企業が遵守することを確保するための管理システムである<sup>31</sup>。

「SA 8000」は単なる原則の表明に留まらず、SAIの認定機関が生産現場の監査及び認証を行う他、SAIの基準を従業員に習熟させるためのトレーニングも提供しており、企業による人権遵守を実質的なものとしている<sup>32</sup>。「SA 8000」は任意のガイドラインであるものの一部の企業は取引の開始に先立って当認証の取得を要求する<sup>33</sup>等、市場での取引条件ともなりつつあり、企業側にとっても当該認証取得により他社と差別化できる等のインセンティブがある。一方、国際標準化機構(ISO)の作業部会では、2008年までに「企業の社会的責任」(CSR)全般にわたる国際規格「ISO 26000」を採択することを目指し、この中でILO条約等の労働基準に関する原則についても盛り込むことを検討している<sup>34</sup>。しかし、「ISO 26000」は、環境や品質管理に関するその他のISO規格と異なり、認証を伴わない任意のガイドラインに留まるため<sup>35</sup>、当該規格の採択によって企業の人権慣行の改善をどの程度期待できるか現時点では不透明である。

企業の人権慣行の改善を株主の側から実現しようとする動きもある。例えば、米国の全投資ファンドの約12%が企業への投資の基準としてCSRに関する企業の取組みの有無を考慮しているとされる<sup>36</sup>。また、英国の株式指数の開発及び管理を行うFTSE社は、投資家及びファンドマネージャーに対してCSRに関する国際基準を満たす企業を特定する材料を提供することを目的として、CSRを反映した指数である「FTSE 4 Good Global Index」を開発した。この指数に組み入れられるための条件の一つとして、人権に関する国際基準を企業として支持していることが必要とされる<sup>37</sup>。また、米国では、CSRに関する企業の経営方針、慣行の是正、情報開示を要求する株主提案権<sup>38</sup>の行使が増加しつつある。2005年にはCSRに関する株主提案348件のうち、国際的な労働基準に関す

るものが25件、人権一般に関するものが11件あり、これらの株主提案に対する投票の支持率は、CSR関連の提案全体について10.3%、労働基準に関しては11.4%、人権については8.8%であった<sup>39</sup>。人権に関する株主提案の支持は、必ずしも高いとはいえないが、株主提案が経営陣に対するメッセージとして伝わることで人権活動家が企業の取締役会に迎えられた例もあり<sup>40</sup>、人権慣行の改善につながる効果が期待できる。

金融機関においても融資を供与する基準として人権を考慮する取組みがなされている。国際金融公社(IFC)の協力を得て策定された「エクエーター原則」は、途上国における空港・道路建設等の投資額5千万ドル以上のプロジェクトファイナンスに際して、生態系の破壊・地元住民の強制立退き・少数民族の居住環境破壊を引き起こす恐れがある場合に融資先の企業や政府に環境への配慮を義務付けている<sup>41</sup>。

企業が業界団体を組織して、行動指針を策定したり、定期的な生産現場の監査を行う制度を設けるなどの取組みもある。例えば、ナイキ社、アディダス社などのアパレル業者をメンバーに抱える非営利の団体としてFair Labor Association (FLA)がある。FLAは、児童労働・強制労働の禁止・職場における安全などについて行動指針を制定するなどの取組みを行うほか、FLAが承認した監査機関によるメンバー企業の監査が行われる<sup>42</sup>。日本においては、社団法人日本経済団体連合会(経団連)が1991年に「企業行動憲章」を制定している<sup>43</sup>。「企業行動憲章」は、憲章10ヵ条と各項目に関する具体的なアクションプランを示した手引きからなる。憲章第4条において人権の尊重について規定し、第8条において国際的な事業活動において相手国の法律・文化を尊重するよう定めている。一部の企業が格安な児童労働を使用したり、低い労働条件の下でより安価に製品・サービスを提供できる場合、適正な労働条件を遵守する他社が競争上不利になる可能性がある。そこで、業界団体が行動指針を策定し、所属する企業に指針の遵守を要求することで、団体に所属する企業間での競争の公正が確保されるというメリットがあ

る。しかし、一方で、業界団体による同業者間の監査では、馴れ合いが生じたり、企業による人権侵害の隠れ蓑となる可能性もある。また、業界の行動指針や認証団体が使用する基準においては、多くの場合、ILO 条約等の国際基準が引用されているが、その際の条約選択と引用方法に誤りがないか検証できないという問題点がある<sup>44</sup>。

国際機関の取組みとしては、経済協力開発機構(OECD)が、労働基準、環境、情報開示、技術移転、競争、税等幅広い分野にわたる企業の行動原則である「OECD多国籍企業行動指針」を発表している<sup>45</sup>。本指針は、加盟国政府が多国籍企業に対して共同で行う勧告であるとされ、法的強制力を伴わない任意の基準とされる<sup>46</sup>。本指針は、労働基準に関して、団体交渉の権利の尊重、児童労働・強制労働の廃止、雇用機会の均等、職業上の健康・安全の確保等を企業に対して要求している。また、企業が納入業者及び下請業者等の取引先に対しても指針と適合する行動を取るよう奨励するべきであるとしている。また、行動指針に加盟する政府に対して個々の多国籍企業との具体的な問題を処理するための連絡窓口(ナショナル・コンタクト・ポイント)を設置することを要求している<sup>47</sup>。国際労働機関(ILO)は、雇用、訓練、労働条件・生活条件、労使関係等の分野に関するガイドラインである「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」を発表している<sup>48</sup>。本宣言は、ILO条約及び勧告で規定される事柄全般を網羅し、それらを多国籍企業が遵守することを求める。法的拘束力はないとされるが、理事会での宣言案の起草・採択に際して、政労使三者が議決権を有する対等な立場で参加したため、企業側も同宣言に正面から矛盾する行動はとりにくいとされる<sup>49</sup>。本宣言については、規定の解釈について当事者間で争いが生じた場合に解釈をILO事務局及び多国籍企業委員会が審議する手続きが整備されている<sup>50</sup>。国連は、人権、労働、環境・腐敗防止に関する倫理規範である「U.N. Global Compactグローバル・コンパクト」(GC)を発表している<sup>51</sup>。GCへの参加の署名をした企業は、GCの原則を企業経営に取り込み、広報活動等の機会を通じてGCの原則に対す

る支持をアピールし、年次報告書にGCの支持に関する取組みを発表する(Communication on Progress)などのアクションをとることが求められる。GCは企業の自主的な行動基準を示したものであり、法的拘束力はない。国際機関によるこれらの取組みは任意の枠組みであるものの、違反した企業について様々なステークホルダーの注意を喚起するという効果を有する。

### III. 人権規範の履行確保

前述のとおり多国籍企業の人権問題に対する取組みの殆どは任意のものであるが、次に多国籍企業に対して直接に国際法の人権規範を適用し、その履行確保を図ろうとする取組みを紹介する。

そもそも伝統的国際法の下では主権国家のみが国際法上の主体であり、私人及び企業は国際法の権利義務の主体とは考えられてこなかった<sup>52</sup>。今日においてもなお人権保障の主要な責任は国家にあるとされる<sup>53</sup>。しかし、主に途上国において国内法による多国籍企業のコントロールが失敗している中で、企業を国際法上の義務主体と捉えて直接国際法上の責任を追及してゆこうとする考え方がある。Normsの起草にあたって人権小委員会の作業部会で示された考え方は、企業は、国家がその設立に関する手続、運営に関する法令等を整備する点では、国家が創造する機関ととらえることが可能であり、国際法の人権保障義務は国家を拘束するのであるから、国家は国際法違反となる機関を創造し、その存続を容認することはできないはずである<sup>54</sup>、とする。また、今日、様々な人権条約において個人の義務が規定されており<sup>55</sup>、企業は個人の集合体であるとともに個人が行う様々な契約の集合(出資する義務、経営する義務、生産活動を行う義務)でもあるから、企業を構成する個人が人権規範により拘束されるのであれば、当該人権規範は企業をも拘束するとする。人権以外の分野では、企業についても条約により直接義務が規定されている例<sup>56</sup>もあり、企業も国際法の義務主体となりうると考えられる。ILO条約は、その名宛人を国家とするものであるが、国際的労働基準

の中核をなす差別の禁止、強制労働・児童労働の禁止、結社の自由の保障<sup>57</sup>については、既に一部が慣習法化しているとされる人権宣言や国際人権規約等の人権条約<sup>58</sup>によっても保障されている。そして前述のとおりこれらの条約については個人・企業もその義務の主体となりうるから、企業がこれらを遵守する義務を負うと考えられる。また、国際法における企業の人権に関する義務内容が必ずしも明確でないとしても、国際法主体性の概念をより柔軟にとらえることで、企業はその経済力、社会的影響力の結果として必然的に内在する責任(implied responsibilities)を負うとして、人権義務の遵守について一定の国際法上の責任を負うとする立場もある<sup>59</sup>。

企業が義務主体となり得るとしても当該義務の履行を確保する手段は限定的である。人権小委員会の作業部会は、Normsについて、各国の政府が企業活動を規制する立法の際のモデルとして、国内裁判所は法令を解釈する際の基準としてこれを参照することを提案している。更にNormsの活用方法として、国家が企業による人権侵害を効果的に防止していない場合には、国連の人権条約機関は、Normsに基づいて、国家に対して当該人権侵害に関する報告義務を課すとともに、一般的意見(general comments)の作成及び勧告を行うことができるようになる。被害者となった個人が個人通報制度(B規約・人種差別撤廃条約・拷問等禁止条約・女性差別撤廃条約)を利用する根拠ともなる。また、特別報告者(special rapporteurs)並びに国連人権委員会が国際社会の注意を喚起することが可能となるとする<sup>60</sup>。Normsについては現時点では、ソフトローとしての性質を有するに過ぎないが、今後、人権委員会、経済社会理事会、国連総会等より上位の国連機関(U.N. body)により採択されることにより拘束力が増し、最終的には、慣習法化あるいは条約としての結晶化、という過程をたどって前述の履行確保手段が条約類似の効力を有するようになることが期待される<sup>61</sup>。しかし、2004年の経済社会理事会の決議は、Normsは「人権委員会の委託のもとに作成されたものではなく、小委員会はその監視機能を果たし

てはいけない」<sup>62</sup>として、Normsの活用により多国籍企業の人権慣行を規制してゆく試みについて消極的な立場をとっている<sup>63</sup>。

国際機関による履行確保手段が未整備であるなかで国内法の域外適用により企業の国際法上の責任を追及する取組みが注目される。米国では、多国籍企業による米国国外での人権侵害について国内法により責任を追及しようとする立法を行っている。1789年に制定された外国人不法行為訴訟法(ATCA)は、拷問や強制労働などが国際法違反を構成する場合に非米国人が違反者を相手取り、米国の連邦裁判所に提訴できる制度である<sup>64</sup>。実際に途上国での操業にともない人権侵害を引き起こしたとして複数の多国籍企業及びその取締役が米国の法廷に提訴されている。前述のパイプライン建設に関連してミャンマーで起きた人権侵害について、被害を受けた地元住民が、ATCA等に基づき米国人のユノカル社を相手に米国で訴えを提起したケースでは、ユノカル社が被害住民に賠償することで和解が成立した<sup>65</sup>。また、ナイジェリアの特別軍事法廷における活動家処刑に関して、殺害された活動家の親族がATCA等に基づきシエル及びその取締役を提訴している<sup>66</sup>。ATCAに基づき米国の国内裁判所の管轄が認められるためには、(1) 外国人が訴訟提起を行うこと、(2) 不法行為に関すること、(3) 国際法違反に基づく場合であることが必要である<sup>67</sup>。(3)の要件に関しては、通常は、国家が国際法主体として違法行為に基づく責任を負うため、当該不法行為が国家の行為(state action)によるものであることが必要である。よって、例えば、強制労働や拷問といった行為について、ATCAに基づき企業の責任を追及するためには、当該企業の行為について、例えば、国家と共同の不法行為等の形式によって行われることが必要である。但し、集団殺害罪や奴隷取引のように条約上個人の義務が規定されている一部の犯罪については、国家の行為を伴わない場合でもATCAに基づいて訴追しうるとされ<sup>68</sup>、強制労働が奴隷取引等の過程で行われた場合には、当該強制労働について必ずしも国家の行為を必要とせずATCAに基づく訴追が可能であるとされ

る<sup>69</sup>。しかし、本法にはいくつかの限界がある<sup>70</sup>。当該不法行為を行ったのが、多国籍企業の子会社や取引先である場合には、当該子会社と親会社を一体とみなせるような関係、代理関係、子会社の不法行為の親会社による承認、教唆・幫助が認められない限り、親会社の責任を追及することはできない<sup>71</sup>。また、他に適当な法廷地がある場合、公的・私的な利益（例えば、当事者と法廷地との関連、証拠・証人へのアクセス等）に反する場合、フォーラムノンコンビニエンスの法理によりATCAに基づく訴えは却下される。

また、人権問題について国際的な批判の対象となっている国々で事業活動を行う多国籍企業を政府の調達から排除することにより間接的に人権慣行の是正を促す自治体レベルの試みがある。米国マサチューセッツ州はミャンマー関連の商取引を行う企業との州契約を規制する州法を制定している<sup>72</sup>。同州法は、州機関の調達において、(1) ミャンマーに主たる事業拠点・本社等を有している企業又はミャンマーで商活動、子会社保有等を行っている企業、(2) ミャンマー政府に融資等を行っている企業、(3) ミャンマー政府が主として取引をコントロールしている宝石・木材・石油・ガス及びその関連製品の輸入及び販売の促進に関わっている企業、(4) ミャンマー政府に対して何らかの製品及びサービスを提供している企業、からの製品・サービス等の調達を制限する。本州法は、米国国内裁判所で当該州法が連邦政府の外交通商政策に抵触するため合衆国憲法上無効との判断がなされたが<sup>73</sup>、人権問題が指摘されている途上国での企業による事業活動をけん制する効果が期待できる。国際法レベルでは、このような貿易制限措置は一般に無差別待遇原則<sup>74</sup>に反するとして認められないが、このような制裁法の背景には、劣悪な労働条件下で安価に生産された製品を輸出することは社会的ダンピング（social dumping）にあたり、これに対しては公正な国際競争の観点から是正措置を講じることは正当化されるとする考え方がある<sup>75</sup>。例えば、WTO政府調達協定第23条第2項は公衆の道徳、人の生命・健康を守ることを理由とした貿易制限措置を許容している。今後、

Norms等に規定される企業の人権遵守義務が国際基準として明確に確立されれば、これらを根拠として、調達からの排除等の制裁措置を正当化することも可能であると考え<sup>76</sup>。

#### IV. 企業における人権慣行のベストプラクティス

前述の通り多国籍企業は企業活動にともなって人権を侵害した場合、国内・国際の両面で道義的並びに法的責任を負うことが明らかである。以下では、企業が不当な人権慣行に關与するリスクを回避するアプローチについて検討する。

まず、企業の経営陣は、人権及び労働基準に関する行動指針（あるいは行動規範）を策定することが求められる<sup>77</sup>。当該行動指針は、企業が事業を行う国の国内法のみならず、ILO条約並びに各種人権条約等の国際法上の基準の遵守についても盛り込んだものであることが必要である<sup>78</sup>。具体的には、差別の禁止、強制労働・児童労働の禁止、職場における安全衛生、結社の自由、団体交渉の権利、公正な労働条件を含むがこれらに限られない。その際、就業における最低年齢や最低賃金等、国毎に労働基準に差が生じる問題、また、国によっては、労働組合を組織することに制限があるような場合については、ILO条約等について知見を有する外部の専門家やNGO等に相談する等の慎重な対応が必要である<sup>79</sup>。当該行動指針の内容は一般に公開するとともに、内容についてステークホルダーや地方自治体と対話の場を確保することが必要である<sup>80</sup>。一端策定された指針は、文書化され、企業の役員・従業員に研修を実施する等の方法で周知・徹底されなければならない<sup>81</sup>。例えば、米国の企業では、企業の法令遵守を従業員に徹底させるため、法令や社内規定に対する従業員の理解度をチェックするイントラネットを利用した教育プログラムを受講させている。この場合、受講記録を一元管理することにより経営者は、受講者に漏れがないか、理解の度合いを確認することができる。従業員や取引先等が企業の行動指針を遵守するためには、当該規範を実行に移すための具

体的な行動マニュアル（コンプライアンスマニュアル）及び当該マニュアルを運用し、運用状況を定期的にチェックするためのプログラム（コンプライアンスプログラム）の策定が有効である。米国においては、企業が事前に「効果的なコンプライアンス・倫理規定」を策定していた場合に、従業員の犯罪について、量刑ガイドライン（US sentencing guideline）に基づき企業の責任を減免する旨が定められており、行動指針を具体化するマニュアルを作成することは企業にとってもメリットとなる<sup>82</sup>。具体的には、人権侵害事件に関する社内対策室の設置や報告ラインの設定、行動指針及び認証（SA 8000等）の要求事項の遵守を確保するための専門の担当者を選任等が必要である<sup>83</sup>。策定された行動指針が適切に運用されているかどうかについて社内の内部監査部門等による内部監査を行うとともに、更に、馴れ合いを防ぐためにも、NGO・弁護士事務所等による生産現場等のサイトに対する外部監査も必要である<sup>84</sup>。この点、Normsは、多国籍企業がNormsの遵守に関して定期的に自己評価を行うとともに国連その他の機関による監査を受け入れなければならないとしている<sup>85</sup>。また、当該指針は、継続的な改善が必要であり、経営陣は、定期的に当該指針及びコンプライアンスプログラムの有効性について再検討することが必要である<sup>86</sup>。

自社及びその関連会社だけでなく、サプライヤー・下請業者・ディストリビューター・ライセンサー等の取引先による人権規範の遵守を確保することも必要である。例えば、取引先との契約書に強制労働・児童労働の使用禁止を盛り込み、違反した場合には契約解除事由としたり、取引先の工場に立ち入って監査を行う等の方法でより直接的に人権遵守を確保する方法が考えられる<sup>87</sup>。

適切な投資国の選定も人権に関連するリスクを回避するために必要である。前述のとおり日系企業であっても途上国における事業活動に関連して起きた人権侵害を理由に米国の裁判所で損害賠償請求を起こされることは、理論的には可能であり、また、輸入禁止措置、政府入札からの排除といった制裁の対象となることも考えられる。前述の

「FTSE 4 Good」は、人権問題に関する懸念が表明されている国における投資活動を行う企業については、より厳格な基準<sup>88</sup>を満たした場合に指数への組入れを認めている。投資国の選定や事業の継続の判断にあたって、例えば、事前に人権NGO等から情報提供を受けたり、ILO等の国際機関の報告書を検討する等、投資先における人権に関する状況を考慮する必要がある。また、投資国の政府による人権侵害に加担したとの印象を避けるため自社のプラントの警備を投資国の軍に任せる等の行為は避けるべきである。税金やロイヤリティー等の支払いに関する資金の流れの透明性を確保することも人権侵害を行う政府への不正な支出とみなされないために必要である。この点、例えば、メリルリンチ、フィデリティ等の投資会社は、天然資源開発を行う企業が途上国政府に対して、税金、ロイヤリティー、手付金等の支払いが不正の温床になるとしてこれらの企業に対して支払明細の開示をもとめている<sup>89</sup>。

最後に、凶らずも人権侵害が発生してしまった場合には、被害者に対する迅速且つ適切な賠償<sup>90</sup>を行うことが必要である。

## 注

- 1 多国籍企業の定義については、Normsは、「二国以上の国で操業する経済実体、あるいは複数国で操業する経済実体の集合であり、その法的態様、本国、活動地域を問わず、また、その部分、全体を問わない」Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights [hereinafter Sub-Comm'n] Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, para. 20. (2003) available at <http://www1.umn.edu/humanrts/links/norms-Aug2003.html> [hereinafter Norms] また、国際労働機関（ILO）の「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」は、その目的に照らし多国籍企業を明確に定義する必要はないとするが、「その所有形態が公的であれ、混合的であれ、また私的であれ、本国外において、生産、分配、サービスその他の便益を所有し又は統制しているような企業」を含むものであるとする。International Labour Organization [hereinafter ILO], Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational



- Enterprises and Social Policy, para. 6. (1977) available at <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/sources/mne.htm>.  
[hereinafter ILO Tripartite Declaration]
- 2 ILOは1998年に採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」の中で①児童労働の禁止、②強制労働の廃止、③結社の自由の尊重、④雇用・職業差別の禁止について、これらを「中核的労働基準」として加盟国に遵守を呼びかけた。これらの4つの基準は、29号(強制労働条約)、87号(結社の自由及び団結権保護条約)、98号(団結権及び団体交渉権条約)、100号(同一報酬条約)、105号(強制労働廃止条約)、111号(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)、138号(就業の最低年齢に関する条約)、182号(最悪の形態の児童労働条約)の8つのILO条約に反映されている。加盟国は関連する条約の当事国であるかどうかにかかわらず、これらの労働基準の遵守に最善をつくすべきであるとされる。この宣言には「フォローアップ手続」が付されており、条約を批准していない加盟国については、批准の妨げとなる事由が存在することについてILOへの報告義務を負う。ILO, the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, (1998) available at <http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/declaration.htm#declaration>  
[hereinafter ILO Fundamental Principles]
- 3 例えば、強制労働の禁止に関するILO条約29号、105号については、加盟国178ヶ国中それぞれ168カ国、165カ国と大多数の国が批准している。いずれも批准していない国としては、中国、ベトナム等がある。「中核的労働基準」の批准国のリストについては：  
<http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm>
- 4 Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor, U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices 2004, at Sec. 5 paras. 18-19, Sec. 6. d paras. 1, 3, February 28, 2005, available at <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2004/41767.htm>
- 5 <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb273/myanmar.htm>
- 6 <http://www.jmfa.or.jp/tokyo/report200304.htm>
- 7 <http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/newsletr/00-3.htm>
- 8 ILO, GB. 292/7/1 at para. 1. (2005) available at <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb292/pdf/gb-7-1.pdf>
- 9 撤退した企業のリスト及び操業を続ける企業のリスト：  
[http://www.burmacampaign.org.uk/reports/Investment\\_report.html](http://www.burmacampaign.org.uk/reports/Investment_report.html)
- 10 スズキ株式会社は1998年に軍事政権が所管するミャンマー自動車・ディーゼルエンジン工業公団(MADI)と合弁でMyanmar Suzuki Motor Co., Ltd.を設立している。資本金約百万ドルのうちスズキが70%を出資し、残りをMADIが出資するとされ、契約締結には、スズキの本社社長がミャンマーを訪れ同国の副首相と調印した。1999年10月にはミャンマーの工業相がスズキの工場・本社を視察するために来日しており両者の関係は親密である。このようなスズキの投資行動に対しては、ミャンマーの民主化支援団体等が米国のオートショーで抗議を行うなどNGO等の非難の対象となっている。
- 11 <http://www.earthrights.org/japan/junocal.shtml>
- 12 Michael J. Trebilcock, Trade Policy & Labor Standards, 14 Minn. J. Global Trade 261, 270 (2005)
- 13 <http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/danwa/07/dfg1113a.html>
- 14 企業の総収入については、Fortune Global 500 (2005) available at <http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/> 国別のGDPは、World Bank, World Development Report 2006 (2005)
- 15 Amnesty International [hereinafter Amnesty], AMR 23/44/97, at paras. 1-2, 30 JUNE 1997, available at <http://web.amnesty.org/library/Index/ENGAMR230441997?open&of=ENG-398>
- 16 *Supra* note 14.
- 17 山本草二, 国際法新版, 509頁以下(2004)
- 18 前掲 山本 235頁
- 19 例えば、ベトナムのホーチミン市の外資企業で働いた場合の法定最低賃金は、月額約5400円であるのに対して、東京都の最低賃金は月額約11万円である。  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyouku/minimum/minimum-0513.htm>
- 20 人権NGOが1997年3月にナイキ社の取引先であるベトナムの下請先の工場の従業員に対して行ったインタビュー調査によれば：(1) ナイキ社のベトナム工場の従業員は、8時間のシフトでトイレは1回まで、水を飲みに行くのは2回まで制限、(2) 1996年11月にはベトナム・プーチェン工場の100人の従業員が食物をこぼしたとして、“sun and drying”という懲罰の一環として1時間にわたり日光のもとに立たせる、(4) 法定の最低賃金より少ない賃金で労働に従事させられているケース、(5) 女性従業員が外国人現場監督から性的虐待を受ける等の人権侵害が行われていたとされる。  
<http://www.saigon.com/~nike/report.html>
- 21 前述の人権侵害が取引先の工場で行われていたことから、ナイキ社は、当初、彼らが商品の「単なるバイヤー」に過ぎないと主張していた。

- <http://www.globalexchange.org/campaigns/sweatshops/nike/faq.html>
- 22 NGOによるキャンペーンの例：<http://www.oxfam.org.au/campaigns/index.html>
- 23 Christiana Ochoa, *Advancing the Language of Human Rights in a Global Economic Order: An Analysis of a Discourse*, 23 B.C. Third World L.J. 57, 77 (2003)
- 24 [http://www.csrjapan.jp/research/newsletter/006\\_02.html](http://www.csrjapan.jp/research/newsletter/006_02.html)
- 25 Amnesty, *Human Rights Principles For Companies*, ACT 70/001/1998 available at [http://web.amnesty.org/library/pdf/ACT700011998ENGLISH/\\$File/ACT7000198.pdf](http://web.amnesty.org/library/pdf/ACT700011998ENGLISH/$File/ACT7000198.pdf) [hereinafter *Amnesty Principles*]
- 26 *Introductory Checklist*(1), *Id.* at para. 2.
- 27 テル社, HP社等の複数のエレクトロニクス関連企業は共同で行動指針を開発しており, 日系企業ではソニーが同指針を採用している: *Electronic Industry Code of Conduct, Version 2.0*, October 2005, available at [http://www.eicc.info/docs/EICC\\_code.pdf](http://www.eicc.info/docs/EICC_code.pdf)
- 28 David Kinley, *From Talk to Walk: The Emergence of Human Rights Responsibilities for Corporations at International Law*, 44 Va. J. Int'l L. 931, at 957 (2004)
- 29 *Kasky v. Nike, Inc.*, 27 Cal. 4th 939 (Cal. 2002) 本件は, ナイキ社が1.5百万ドルの和解金をFair Labor Association (FLA)に対して支払うことで当事者間で和解が成立している。  
Lisa Girion, *Nike Settles Lawsuit Over Labor Claims: The company will pay \$1.5 million in a case that used California law to contest the firm's statements*, Los Angeles Times, September 13, 2003 available at [www.fairlabor.org/all/news/docs/KaskyLATimes.doc](http://www.fairlabor.org/all/news/docs/KaskyLATimes.doc)
- 30 Social Accountability International (SAI), SA 8000 (2001) available at <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=710&parentID=540&grandparentID=4&nodeID=1> [hereinafter SA 8000]
- 31 *Id.* at 4, Ch. II.
- 32 *Id.* 企業は, 「SA 8000」のガイドラインに基づいて, 自社の内部評価を行い, 必要に応じて就業規則等の改定を行う。その後, 各国に所在するSAIが認定する認証機関 (NGO等) が事業所の監査 (社内文書等の記録の監査及び従業員に対する面接等) を行う。認証機関は, 監査に基づき, 必要な是正措置を勧告するとともに認証を与えるかどうかの推薦をする。日本企業ではイオン株式会社が同社のブランドである「トップバリュ」のサプライヤー管理と本社業務において取得しているほか, 東芝や帝人等の中国国内の関連会社が当認証を取得している。
- 33 例えば, ノキア社は, サプライヤーの条件として, 「SA 8000」を含む労働条件に関する国際的に認められた基準を遵守することを要求している。  
<http://www.nokia.com/A402910>
- 34 ILOとISOは覚書を締結し, ISO 26000についてILO条約が規定する労働基準を満たすものとなるよう両者が協力することを確認している。<http://www.iso.org/iso/en/commcentre/pressreleases/2005/Ref953.html>
- 35 <http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/830949/3934883/3935096/home.html>
- 36 <http://www.3.keizaireport.com/sp/socialinvestment.cfm>
- 37 指数組入れの基準としては, 差別の禁止または結社の自由について基本的な指針を表明していることが要求される。基準は, 企業の操業が人権に対して与える影響の程度により異なる。石油・天然ガス等の資源開発セクター及び人権に関する懸念が表明されている国で操業を行う企業については, 人権に対する影響が大きいため, 指数への組入れについてより厳しい基準を満たさなければならない。  
FTSE International Ltd. [hereinafter FTSE], *FTSE 4 Good Index Series Inclusion Criteria*, at 7 (2003) available at <http://www.ftse.com/Indices/FTSE4GoodIndexSeries/index.jsp> [hereinafter FTSE 4 Good]
- 38 Rule 14 a-8 under the Securities Exchange Act of 1934, 17 CFR 240.14 a-8 (2006)
- 39 Social Investment Forum Industry Research Program, 2005 Report on Socially Responsible Investing Trends in the United States, at 19 (2006)
- 40 ゼネラルモーターズ社は, アパルトヘイト下の南アフリカにおける企業活動に関するサリバン原則の提唱者ともなったRev. Leon Sullivan氏を取締役に迎え入れた。  
Ian B. Lee, *Corporate Law, Profit Maximization, and the "Responsible" Shareholder*, 10 Stan. J.L. Bus. & Fin. 31, at 62 and 72 note 222 (2005)
- 41 日経金融新聞, 2003年6月11日
- 42 <http://www.fairlabor.org/all/about/index.html>
- 43 日本経済団体連合会, 企業行動憲章(2004)<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/cgcb/charter.html>
- 44 吾郷真一, 独立行政法人労働政策研究・研修機構, *グローバリゼーションと企業の社会的責任: 主に労働と人権の領域を中心として*, 43頁-44頁 (2005)
- 45 Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Guidelines for multinational Enterprises* (2000) [hereinafter *OECD Guidelines*]
- 46 *Id.*, pt. I, para. 1.
- 47 *Id.*, pt. I, para. 10.

- 48 ILO Tripartite Declaration, *supra* note 1.
- 49 前掲 吾郷 39 頁
- 50 ILO Tripartite Declaration, *supra* note 1., 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言の適用に関する争いを規定の解釈に基づいて審議するための手続き, (1986)
- 51 U.N. Global Compact (2000), available at <http://www.un.org/Depts/ptd/global.htm>
- 52 前掲 山本 163 頁以下, 前掲 吾郷 33 頁以下
- 53 Norms, *supra* note 1, para. 1.
- 54 Working Group on the Working Methods and Activities of Transnational Corporations of the Sub-Commission, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2001/WG.2/WP.1, paras. 15-17 (2001) [hereinafter Draft Guidelines]
- 55 個人の人権遵守義務に直接言及する国際条約の例として：  
 奴隷制度, 奴隷取引並びに奴隷制度類似の制度及び慣行の廃止に関する補足条約 Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery, art. 6, *entered into force* Jan. 12, 1951, 226 U.N.T.S. 3, 集団殺害罪の防止及び処罰に関する条約 Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide, art. 6, *entered into force* Dec. 9, 1948, 78 U.N.T.S. 277, 世界人権宣言 Universal Declaration of Human Rights, art. 29, *adopted* Dec. 10, 1948, GA res. 217 A (III), U.N. Doc. A/180, 市民的及び政治的権利に関する国際規約(B規約) International Covenant on Civil and Political Rights, preamble, *entered into force* Mar. 23, 1976, G.A. res. 2200 A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (No. 16) at 52, U.N. Doc. A/6316 (1966), 999 U.N.T.S. 171, 経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約(A規約) International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, preamble, *entered into force* Jan. 3, 1976, G.A. res. 2200 A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (No. 16) at 49, U.N. Doc. A/6316 (1966), 993 U.N. T.S. 3.
- 56 法人の義務を直接規定する条約の例として：  
 国際商取引における外国公務員に対する贈賄の防止に関する条約 OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions, art. 2, *entered into force* Feb. 15, 1999, S. Treaty Doc. 105-43 (1998), 37 I.L.M. 1, 油による汚染損害についての民事責任に関する国際条約 (CLC) International Convention on Civil Liability for Oil Pollution Damage, art. 1, *entry into force*: Jun. 19, 1975, 有害廃棄物の国境を越える移動及びその処分の規制に関するバーゼル条約 United Nations Environment Programme Conference of Plenipotentiaries on the Global Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes: Final Act and Text of Basel Convention, at art. 2(4), Mar. 22, 1989, 28 I.L.M. 649 (1989).
- 57 ILO Fundamental Principles, *supra* note 2.
- 58 *Supra* note 55, 世界人権宣言, at art. 2, art. 4, art. 20, art. 23, art. 24, A規約, at art. 2(2), art. 3, art. 7, art. 8, art. 10(3), B規約, art. 3, art. 8, art. 22, art. 26.
- 59 Ilias Bantekas, Corporate Social Responsibility in International Law, 22 B.U. Int'l L.J. 309, at 315-316 (2004)
- 60 Draft Guidelines, *supra* note 54, paras. 54-56.
- 61 David Weissbrodt, Current Development: Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, 97 A.J.I.L. 901, at 918-919 (2003)
- 62 経済社会理事会決議 2004/279, (2004), 前掲 吾郷 40 頁
- 63 この他, Normsが既存の国際法から乖離していると批判する立場として, Carlos M. Vazquez, Direct vs. Indirect Obligations of Corporations Under International Law, 43 Colum. J. Transnat'l L. 927, at 946-948 (2005)
- 64 Alien Tort Claims Act, 28 USCS § 1350
- 65 John Doe I v. Unocal Corp., 395 F.3d 932 (9th Cir. 2002)
- 66 Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Co., 226 F.3d 88 (2d Cir. 2000).
- 67 Filartiga v. Pena-Irala, 630 F.2d 876, 888 (2d Cir. 1980)
- 68 Kadic v. Karadzic, 70 F.3d 232, 239 (2d Cir. 1995)
- 69 Doe v. Unocal, *supra*. note 65, 945-947
- 70 Lorelle Londis, The Corporate Face of the Alien Tort Claims Act: How an Old Statute Mandates a New Understanding of Global Interdependence, 57 Me. L. Rev. 141, at 170-198 (2005)
- 71 Bowoto v. Chevron Texaco Corp., 312 F. Supp. 2d 1229 (D. Cal. 2004).
- 72 経済産業省, 2005 年版不公正貿易報告書, 300-301 (2005)
- 73 Crosby v. National Foreign Trade Council, 530 U.S. 363, 368 (U.S. 2000)
- 74 世界貿易機関 (WTO) を設立するマラケシュ協定 (1995 年発効) 附属書四 複数国間貿易協定 政府調達に関する協定 (1996 年発効) 第 3 条
- 75 中川淳司, 国際経済法, 274 頁 (2005)
- 76 Weissbrodt, *supra* note 61, at 918-919
- 77 Norms, *supra* note 1, para.15.
- 78 SA 8000, *supra* note 30, at 5 Ch. IV. 9.1.
- 79 Amnesty Principles, *supra* note 25, at 2.
- 80 *Id.*, Introductory Checklist, para.1.
- 81 SA 8000, *supra* note 30, at 5 Ch. IV. 9.1.

- 82 United States Sentencing Commission Guidelines Manual, § 8 B 2.1. (2005)
- 83 SA 8000, *supra* note 30, at 5 Ch. IV. 9.3.
- 84 Amnesty Principles, *supra* note 25, at 4.
- 85 Norms, *supra* note 1, para.16.
- 86 SA 8000 *supra* note 30, at 5 Ch. IV. 9.2.
- 87 SA 8000 *supra* note 30, at 5 Ch. IV. 9.6-9.9, Norms, *supra* note 1, para, 15,
- 88 2003年3月の時点でFTSEの諮問委員会が指定する人権侵害が懸念される国としては、例えば、ミャンマー、中国、コロンビア、ベトナム等が挙げられている。これらの国での投資活動を行う企業については、経営指針において人権問題について言及している、ILOの「中核的労働基準」の遵守を表明している、国連人権宣言への支持を明示している、人権に関する指針の履行を確保するための措置や違反に対する救済措置等が整備されている、一般公衆に対して人権に関する指針や実績を公表している等を行っていることが必要である。FTSE 4 Good, *supra* note 37, at 8-9
- 89 <http://www.telegraph.co.uk/money/main.jhtml?xml=/money/2003/06/17/cnoil17.xml&menuId=242&sSheet=/money/2003/06/17/ix-city.html>
- 90 Norms, *supra* note 1, para. 18.