

**グローバル化時代における
企業の社会的責任
発展途上国における人権
問題を中心として**

**2002年12月17日
1199107A 近藤正健**

はしがき

今からちょうど1年くらい前から、ゼミでの学習の集大成として、卒業論文を作成することとなったわけだが、作成にあたっては、なかなか苦労も多かった。まずは、テーマを決定しなければならぬわけだが、私は、この時点からすでに悩んでいた。その理由の一つに、谷本ゼミで扱われる領域の広さがあったように思う。大学3年次の1年間という、決して長いとはいえない期間であったが、その1年間で学んだ内容は多岐に渡った。

「企業と社会」論という、企業活動を社会との様々な関係性からとらえようとするこのゼミでの学習分野は、企業の社会的責任に関わる様々な問題群、企業とNPO/NGOとの関係、社会的起業家、社会的責任投資など、実に多様なトピックを含んでいる。それらを学習することによって、それまでの自分にはなかった視点から企業活動、そして社会を見る目を養うことができたように思う。

結局、卒論のテーマは、「グローバル化時代における企業の社会的責任 発展途上国における人権問題を中心として」とした。グローバル化がますます進展している今日、企業活動もその規模を拡大し続けている。企業活動の国境を超えた広がりに伴って、それによって引き起こされた様々な問題による影響も、国際社会において大きな議論を巻き起こしている。そういった問題においては、

先進国発の多国籍企業が、発展途上国において、当該国のステイクホルダーに対して悪影響を与える活動を行っている、というケースが非常に多い。そのなかでもこの卒論では、グローバル化の進む現在、発展途上国において、多国籍企業によるどのような活動が、国際社会からの非難の対象となったのか、ということを中心に考えていくことにした。

大規模な多国籍企業から地域密着型の中小企業まで、企業とは経済的利益を追求する組織である。企業が様々な問題を引き起こしてきたからといって、そのこと自体を完全に否定してしまう方向で議論をしていくことは、少なくとも現代社会においては、ほとんど不可能なことであろうし、また、有効な議論のしかたであるともいえないであろう。企業にとって考えなければならぬことは、どれだけの利益をあげるか、ということと同時に、いかに社会的責任を果たしながら利益をあげていくか、ということである。

2002年という年は、日本においても企業による多くの不祥事が明るみに出て、世論の非難を浴びた年でもあった。企業の社会的責任ということについて、これまでの日本の社会では、欧米に比べてあまり関心が高まることはなかったといえる。しかし、より望ましい企業活動のありかたを求めていこうとするならば、社会の側において企業活動への関心を高め、それに対して積極的かつ継続的に

働きかけていくことが重要である。改善されなければならぬ課題は多いが、日本においても、こういった動きが広がっていくことが期待される。

話は戻るが、この卒論はゼミでの学習の集大成であり、その完成を以って、谷本ゼミでの学習は終了することになる。しかし、谷本ゼミで得たものは、単に学問的知識にとどまるものではない。夏合宿や一橋祭での発表、三商大ゼミなど、今となっては懐かしく感じる。ゼミでの2年間、ご指導いただいた谷本先生、ともに学んだゼミテンのみんなに感謝したい。

目次

はしがき

第 1 章	企業の社会的責任	1
第 1 節	企業の社会的責任とは	1
第 2 節	社会的責任論 反対論の立場から	3
第 3 節	社会的責任を求める 声の高まり	6
第 4 節	社会的責任に関する 画期的な動き B S R	10
第 2 章	人権意識の高まり	14
第 1 節	世界人権宣言とは	14
第 2 節	世界人権宣言 歴史的背景と起草過程	14
第 3 節	世界人権宣言 性格と意義	16
第 4 節	人権運動の始まりと、 現代の人権 N G O	17
	(1) アムネスティ ・インターナショナル	18
	(2) ヒューマン ・ライツ・ウォッチ	22
第 3 章	企業活動のグローバル化	26
第 1 節	グローバルイゼーションとは	26
第 2 節	多国籍企業と その活動に関わる国際組織	30

第 3 節	グロ ー バ リ ゼ ー シ ョ ン を め ぐ る、市民の側の様々な動き	・ ・ 34
第 4 節	グロ ー バ リ ゼ ー シ ョ ン に 伴う様々な問題点	・ ・ ・ ・ ・ 37
第 4 章	発 展 途 上 国 に お け る 多 国 籍 企 業	・ 41
第 1 節	ロイヤルダッチ・シェル グループ	・ ・ ・ ・ ・ 41
第 2 節	ネスレ	・ ・ ・ ・ ・ 44
第 3 節	南アフリカにおける アパルトヘイト	・ ・ ・ ・ ・ 49
第 4 節	ユニオン・カーバイド	・ ・ ・ ・ ・ 56
第 5 節	スウェットショップ ベト ナムにおけるナイキ	・ ・ ・ ・ ・ 62
第 5 章	多 様 な 企 業 行 動 基 準	・ ・ ・ ・ ・ 73
第 1 節	企業と人権の問題に 関する様々な基準	・ ・ ・ ・ ・ 73
第 2 節	O E C D 多 国 籍 企 業 ガイドライン	・ ・ ・ ・ ・ 73
第 3 節	S A 8 0 0 0	・ ・ ・ ・ ・ 76
第 4 節	グロ ー バ ル ・ コ ン パ ク ト	・ ・ ・ 80
第 6 章	結 び 企 業 に 求 め られていること	・ ・ ・ 85
	【 資 料 】 世 界 人 権 宣 言	・ ・ ・ ・ ・
	87	
	参 考 文 献 一 覧	・ ・ ・ ・ ・ 96

参 考 U R L 一 覽 98

第 1 節 企業 の 社会的 責任 と は

近年、特に 1970 年代以降、企業を評価する際に、経済的観点からのみならず、社会的観点からも評価することの重要性が高まってきている。言い換えると、株主に対する責任を中心とした「経済的責任」というべきものに加えて、株主のみならず、従業員や顧客、消費者、地域社会なども含めた、あらゆるステイクホルダー間の利害を調整し、それぞれに対する「社会的責任」を果たしていくことが求められるようになってきているのである（¹）。たとえば、株主に対する責任を果たすために、つまり、より多くの利益をあげるために、地球環境に対して過重な負荷をかけるような方法で製品の生産を行ったり、コスト削減のために、生産工場において、従業員に対し、彼らの人権を侵害するような過酷な労働条件を強いることなどは、それらによっても、より多くの利益をあげることができたとしても、これは社会的責任を果たしていない、というふうにみなされる。

以前ならば、企業に対して求められる社会的責任とは、安くてよい製品を消費者に提供し、利益を株主に還元し、従業員に給与を支払い、法律を遵守し、納税義務を果たす、などといったことであり、それ以上のことは企業には求められなかった。しかし、いまやこれらの責任は、企業の社会的責任のいわばボ

トムラインであるといえる。現代の社会経済システムにおいて、企業という組織の影響力の範囲は、単なる経済的なものをはるかに超えるものであり、企業による廃棄物処理方法の環境への影響などを見てもわかるように、良くも悪くも、社会はその活動によって、大きく影響を受けるようになってきているのである。

では、このような、企業の社会的責任というものが本格的に議論されるようになってきたのは、いつ頃からなのであるか。このことについては、現代の企業の社会的責任に対する最初の包括的な説明が為されたのは、1953年のハワード・R・ボーエンの著書『ビジネスマンの社会的責任』によってである、という説がある⁽²⁾。同書によれば、「ビジネスマンの社会的責任は、今日の社会における目標や価値にとって望ましい方策を追求し、決定を下し、その一連の活動に従うビジネスマンの義務にあたる⁽³⁾」のだという。

その後、1970年代、80年代を通じ、多くの学者によって、社会的責任の統一的な定義に到達することを目指して研究が行われたが、統一的な定義に達することはできなかった。しかし、ジェリー・W・アンダーソン、Jr. は、「・・・社会的責任がいかなるものかをとりまとめることに役立つ主要な要素は説明できるし、またそれによって説明されるべきものである⁽⁴⁾」とし、また、社会的責任分野として、以下の3つの分野、すなわち、

法律要件（法律を守ること）、道徳的・倫理的基準を設定したりまたそれに従うこと、慈善的寄付を挙げており、企業の社会的責任を「企業と社会（ステイクホルダー）の双方を含む総体としての福祉を守り、そして改善する適切な法的・道徳倫理的・慈善的行為をなす義務」と定義している（⁵）。

しかし、ここで注意しておきたいことは、社会的責任の分野、社会的責任のありかたというものは、時代とともに変化していく、ということである。すでに述べたように、ジェリー・W・アンダーソン、Jr. は、社会的責任の分野を法律要件、道徳的・倫理的基準の設定や遵守、慈善的寄付の3つに分類している。しかし、近年では、1992年に設立された、社会的責任に関する企業者間ネットワークであるBSR（Business for Social Responsibility）のプログラムなどのように、上記の分野の活動の範疇におさまらないような、社会的価値とビジネスを結びつける、様々なソーシャル・イノベーションの動きもみられる（詳しくは第4節）。

第2節 社会的責任論 反対論の立場から

ところで、企業は、本当に、おおよそ前節で述べたように定義される社会的責任を果たさなければならないのであろうか。これについては、過去、主に1970年代を通じて、社会的責任論争というべきものが巻き起こっ

た。

社会的責任を否定する立場にたった、代表的な人物といえる経済学者、ミルトン・フリードマンの主張は、以下のようなものであった⁽⁶⁾。「自由社会において、企業の社会的責任はひとつ、そしてただひとつしかない。すなわち、そのもつ諸資源を使って、ゲームのルール内で利益を増大させるような活動に従事すること、いいかえるとごまかしや欺瞞を使わずに、オープンで自由な競争に専念することである。⁽⁷⁾」つまり、彼は、企業行動の規制原則として、自由競争の原理、公正取引の原理の二つのみを挙げているのである。

企業が社会的責任を負うことを否定する論拠としては、経済効率の低下、経営者の社会活動の不適正、政治的非合法性、社会的・政治的多元主義を崩す、などのことがある。経営者は、株主から受託した権限を持つのであって、公的な領域において社会的・政治的判断をもっているわけではない、というのである⁽⁸⁾。経済学者たちが社会的責任論を否定する論拠については、他にも、以下のような三つのことが挙げられている⁽⁹⁾。すなわち、経済学の常識に反するばかりでなく、経済学の成立する条件すら損ねることになる、企業が社会的目的追及のために行動すればするほど、社会全体の厚生をますます下げる、企業が社会的目的のために資金を投入したならば、それは本来、株主に配当されるべき利潤を勝手に使用している

ことになる 資源配分を政治メカニズムで行うことになる、というものである。

しかし、社会的責任を支持する側の立場の意見は、年々高まってきており、フリードマンの主張していたような社会的責任否定論は、現在ではあまり説得力のあるものとはいえずなくなっている、というのが現状であろう。トマス・ペティは、企業が社会的責任を果たさなければならない諸理由を、以下の2点に要約している。すなわち、産業社会が直面している問題は、大企業の台頭によってもたらされた厳しい人間的・社会的問題である、経営者達は、このような諸問題を解決し、少なくとも改善しうる方法で、企業の諸事業を運営しなければならない⁽¹⁰⁾。

既に述べたように、企業の経済活動の影響の及ぶ範囲は、社会のなかの経済的側面に限定されているわけではない。現代社会においては、企業の影響力は、単なる経済的な範囲を超えるものとなっている。このような時代における企業の社会的責任というものについて、以下のような主張がある。「・・・営利企業が負うべき社会的責任というものは、過去から通常は単に企業の経済的機能としていわれていたことをはるかに超えるところまで拡大している。・・・今日、経営者はまた、あらゆる彼らの諸決定から生じる倫理的・道徳的・社会的影響と反響を考慮し、検討しなくてはならない。⁽¹¹⁾」つまり、現代社会においては、企業側にも、また、その活動に関わ

るあらゆるステイクホルダーの側においても、「企業が社会的責任に基づく活動に参与すべきかどうかということではなく、むしろ企業が社会的責任に基づく活動にいかに深くかかわるべきか（¹²）」という考え方が求められてきているのだといえる。次節では、これらの考え方が、社会の側に浸透してきた背景・経緯を考察してみる。

第3節 社会的責任を求める声の高まりと、企業への働きかけ

前節において述べてきたように、今日の社会においては、企業はそのステイクホルダーに対して社会的責任を果たすべきである、という考えが、もはや一般的なものになってきている。では、これらの考え方が浸透してきた背景には、どのような動きがあったのだろうか。また、現在、社会から企業に対して、社会的責任を果たすよう求める、どのような働きかけがあるのだろうか。このことについて、この節では、現在みられる具体的な取り組みも含めてみていきたい。

企業に対して、旧来、考えられてきた社会的責任とは異なった社会的責任を求める、新しい形の社会運動（消費者運動や環境保護運動、人権運動、女性運動、反戦運動、反原発運動など）は、1970年前後から、欧米社会において始まった。その運動においては、経済基本主義の発想、企業社会の閉鎖性、企業行動における社会公正性や倫理性の欠如と

いったことが、批判の対象となり、製品の安全性や製造物責任を問う声、女性やマイノリティの雇用差別をなくすよう求める声、公害問題や環境対策の責任を問う声、ベトナム戦争への関与を批判する声、コミュニティ問題解決への関与を求める声などが、企業に対し、NPO/NGOなどの市民組織からあげられ始め、大きな影響力を持つようになっていった。この時期の市民組織の活動形態としては、企業活動を批判・監視・告発するタイプの運動が多かったといえる。

これらの市民からの声の高まりに対し、当初、企業側の対応は、その多くが回避的なものであったり、消極的なものであったりしたが、これらの運動は、企業に対し、多様なステイクホルダーの存在を意識させ、企業活動のありかたを問い直させる契機となった。

その後、1980年代～90年代の時期には、企業と社会との関係は、少しずつ変化していった。この時期においては、従来の市民活動の主要な形態であった、批判・監視・告発型のNPO/NGOによる活動だけでなく、企業活動の調査結果から得られた客観的な情報を広く市民に提供したり、アドボカシー活動を行ったり、企業活動のガイドラインを提示したりする、情報提供型・政策提言型のNPO/NGOが増えていった。

さらに、特に1990年代に入ると、インターネットが世界中の市民の間に広く普及し始め、それまで存在していた、政府や企業、

国際機関などとの情報格差が大幅に埋められ、また、市民の間での世界的なネットワーク化が可能となり、これらのNPO/NGOの運動の成長を急速に促していった（これらの、市民のネットワーク化の具体的な動きについては、第3章でみていく）。これらのNPO/NGOは、その組織面においても、専門的知識を備えた有給スタッフをかかえるなどの専門化を進め、ローカル/グローバルなレベルで、環境問題や人権問題など、それぞれの取り組む分野において、活動の規模を拡大していった。

さて、これらの動きに伴い、市場社会においても、消費活動や投資活動など、市場メカニズムを利用することによって、企業に対して社会的責任を果たすよう求めていく運動が起こってきた。これらの、現在の市場社会で見られる新しい変化については、以下のように大きく6つにまとめてみていくことができる（¹³）。すなわち、

ステイクホルダーへの責任の要請：企業は、株主のみならず、様々なステイクホルダーに対するアカウンタビリティを求められるようになってきている。

ステイクホルダー・マネジメントの要請：企業の経営者には、上記の要請によって、多様なステイクホルダーを考慮したマネジメントが求められおり、社会的責任を果たすことが経済的成功にもつながるとい

った共通理解の広がりのもと、コーポレート・ガバナンスのありかたも変化してきている。

社会的責任投資（S R I : **Socially Responsible Investment**）：投資における社会的指標の考慮や社会問題についての株主行動などのように、財務的指標のみならず社会的指標をも考慮しながら投資決定するS R Iが、アメリカやイギリスを中心に、90年代後半以来、支持を集めつつある。

グリーン・コンシューマリズムの動き：消費者は、商品購入の際に、その商品を製造した企業の社会的責任を考慮しながら消費決定するようになりつつある。また、企業による、I S O 1 4 0 0 0 や E M A S などの基準の認証取得を条件とする、グリーン調達も広がりつつある。

企業のコミュニティへの関与：企業は、インナーシティにおけるC E D（**Community Economic Development**）に対して、従来型のフィランソロピーのレベルにとどまらず、本業のレベルで積極的に関わっていくことが求められているなど、ローカル／グローバルなコミュニティの問題への取り組みについて、積極的な役割を期待されている。

社会的評価基準：S R I やグリーン・コンシューマリズムなどのように、企業活動を評価する物差しとして、経済的指標に加え、

社会的指標が広がりつつある。

といったような変化が挙げられる。

上記のような、企業に対する、社会の側からの要請・働きかけは、今日、ますますその影響力を増しつつある。企業を取り巻く環境の変化に対し、企業側においても、様々な形で社会の側に働きかけていこうという動きがみられるが、次節では、これらのなかでも画期的な取り組みである、BSRについてみていくことにする。

第4節 社会的責任に関する画期的な動き BSR

ここで、現在みられる、企業の社会的責任に関する、企業側の先進的な取り組みの事例として、第1節でもふれたBSR（Business for Social Responsibility）について、もう少し詳しくふれておこう。

BSRは、1992年、アメリカのサンフランシスコにおいて、約50の企業が、ビジネスの商業的成功と社会的責任とを両立させるために設立された企業間ネットワーク（NPO形態）であり、そのミッションは「より責任あるビジネス慣行、イノベーション、コラボレーションを促進する企業と協働し、公正で持続可能な世界をつくるよう努めること（¹⁴）」である。設立時からの参加企業には、Ben & Jerry's や Patagonia、Tom's of Maine などの、社会的に責任あるビジネス慣行を目

指す中・小規模の企業、いわゆるソーシャル・アントレプレナーが多かった。現在、BSRのメンバー企業の年収合計は2兆ドル近くに達し、合計で600万人以上の従業員を抱えている。

BSRは、企業の社会的責任に関する主な課題領域として、企業倫理、コミュニティ・インベストメント、企業の社会的責任、環境、ガバナンスとアカウンタビリティ、人権、市場、ミッション、ビジョン、価値、職場の、9つの領域を挙げている。そして、それらの領域に関する具体的な活動として、調査白書の作成・ホームページ上での公開、データベースの作成、アドバイザー・サービス（CSR Strategy Development、Policy and Practice Assessments、Benchmarking、CSR Issue Briefs、CSR Standards Analysis、Staff Training、Stakeholder Engagements、Social, Environmental and Sustainability Reporting Guidanceなどの課題について）、BSRカンファレンスの開催（ビジネス・リーダー達に対し、社会的責任についての意見交換や経験共有、新しい課題や最新のトレンドについての議論の機会を提供、30カ国から1,000人近くが参加）、CSR（Corporate Social Responsibility）トレーニング（ワークショップの開催等）などを行っている。

BSRは、社会的責任を果たすことによって、企業にとって、以下のような利点がある

としている（¹⁵）。すなわち、財務パフォーマンス・資本へのアクセスの向上、ブランド・イメージや売上高を高める、質の高い従業員を惹きつけ獲得することができる、重要な課題における意思決定の向上、より効率的なリスク管理や長期的コストの削減などがそれであるが、ここからみてとれるのは、企業にとって、社会的責任とは、社会からの要請によって、それによって生じるコストを受け入れながら果たさざるをえないことではなく、むしろ、果たすことによって、その企業自身にとっても、長期的な利益や財務パフォーマンスの向上、体質の改善などをもたらすものである、という主張である。つまり、企業にとって、社会的なパフォーマンスの向上は、経済的なパフォーマンス向上にもつながる、というわけである。このことは、今日、ますます多くの企業間で、共通認識となりつつある。

（¹）「ステイクホルダー」は、日本語に訳すと、「利害関係者」ということになるが、その範囲については、明確な定義はない。ちなみに、Jerry W. Anderson, Jr.は、企業のステイクホルダーとして、従業員、株主、消費者、マイノリティ、女性団体、納入業者、競合他社、地域住民、文化団体、教会組織、慈善組織、労働組合、環境保護活動団体、金融機関、公益団体、地方自治体、州および連邦政府、報道機関を挙げている。Anderson, Jr. [1]邦訳 6 ページ。

（²）Anderson, Jr. [1]邦訳 7 ページ。

（³）Howard R. Bowen, Social

Responsibilities of Business Corporations, U. S. Government Printing Office, 1971.

Anderson, Jr. [1]邦訳 7 ページより。

(4) **Anderson, Jr. [1]邦訳 7 ページ。**

(5) **Anderson, Jr. [1]邦訳 13 ページ。**

(6) ちなみに、ここで一つ念頭においておきたいこととして、彼の主張の特徴は、経済基本主義、徹底した自由主義といったような言葉で表されるものであるが、後者については、背景に東西冷戦時代の資本主義対社会主義という、イデオロギーの対立構造という時代的文脈があった、ということがある。

(7) **Friedman M., Social Responsibility of Business is to Increase its Profit, New York Times Magazine, Sep.13, 1970.**

土屋 [14]143 ページ

(8) **谷本 [11]225 ~ 226 ページ。**

(9) **土屋 [14]142 ページ。**

(10) **Petit, T.A., The Moral Crisis in Management, McGraw-Hill, 1967, p.58.**

Anderson, Jr. [1]邦訳 13 ~ 14 ページ。

(11) **Anderson, Jr. [1]邦訳 21 ページ。**

(12) **Anderson, Jr. [1]邦訳 17 ページ。**

(13) **谷本 [10]196 ~ 198 ページ。**

(14)

<http://www.bsr.org/Meta/about/Mission.cfm>

(15)

<http://www.bsr.org/Meta/About/index.cfm>

第 2 章

人権意識の高まり

第 1 節 世界人権宣言とは

採択以来、国連システム内部では、人権の基準づくりとなる一連の法規範定立作業の出発点となり、50年以上を経た現在でも、様々な人権基準に引用され、共通の基礎となっているのが、1948年12月10日の第3回国連総会で採択された世界人権宣言である。世界人権宣言は、現代までに至る人権意識の高まりに影響を与え続けている、最大かつ直近のものであり、現代における人権の確立における出発点であるといえる。宣言は前文と、合計30カ条の人権の内容を規定する条文から成り立っている(詳しくは資料参照)。ちなみに、人権の根本原理であるこの宣言は、世界で最も多く翻訳され普及している文書として、ギネスブックでも認定されている。

第 2 節 世界人権宣言 歴史的背景と起草過程

世界人権宣言は、人類に多大な惨禍をもたらした第2次世界大戦、特にナチス・ドイツを始めとするファシズムがもたらした残虐行為への反省から生まれた。第2次世界大戦は、連合国側にとっては、ファシズムの全体主義体制に対する民主主義擁護のための戦争であり、戦後の新たな世界秩序の要となる国際機構としての国連にはまず、世界の平和と安全

の維持のための機能が期待された。この土台となったのが、1941年1月6日に、当時のアメリカ大統領であったルーズベルトが議会に向けた教書の中で述べた、人間の本質的自由としての、表現（言論）の自由、信仰の自由、恐怖からの自由、欠乏からの自由の「4つの自由」である。この4つの自由は、世界人権宣言の中でも繰り返し採り上げられている。ちなみに、同時期に公表された他の人権文書に、太平洋憲章（1941年8月）、連合国宣言（1942年1月1日）、フィラデルフィア宣言（1944年）などがある。また、1944年8～10月のダンバートン・オークス会議でその草案がまとめられ、翌年の6月26日のサンフランシスコ会議において、正式に採択された国連憲章は、その前文において「基本的人権と人間の尊厳及び価値と男女平等及び大小各国の同権とに関する信念」を宣言している。

人権宣言は、経済社会理事会の下部機関である、人権委員会の起草委員会によって起草作業が行なわれた。もともとは、国際的な権利の章典（国際人権章典）の起草が指示されており、これは原則を表明するものである人権宣言、国家の法的義務を規定する人権条約、義務を実施するための実施措置を含む予定であった。この条約の名称は、規約に変更された後、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」（自由権規約）と「経済的及び文化的権利に関する国際規約」（社会権規約）の二つに分

けられ（この二つをあわせて一般に「国際人権規約」と呼ばれる）、それぞれの構造の中で実施の要素が盛り込まれた。人権宣言は、起草開始から18ヶ月後の1948年12月10日、国連総会において賛成48、棄権8、欠席2で採択された（棄権した国は、南アフリカ、サウジアラビア、ソ連のほか、ソ連圏諸国）。

第3節 世界人権宣言 性格と意義

世界人権宣言の重要な点として、人権の国際的保護を打ち出している、ということが挙げられる。18世紀以来、国際法とは、国家間の法律関係、あるいは、国家の権利義務を規律するものであって、個人に対して直接適用されることはない、という考え方が確立されていた（ex. 外国での自国民の権利侵害のケース）。19世紀に入って、宗教・人種上の少数者の保護に言及する国際協定や、第1次世界大戦後に、敗戦国の一部に課された少数者保護条約など、若干の進歩がみられるようにはなったが、その人権規範は、まだ原初的な段階にあったといえる。

これに対し、世界人権宣言は、対象となる人についても、場所についても、普遍的である。人権宣言は、人権を国際法の中心に据えた。前文の冒頭部分で、「人類社会のすべての構成員の固有の尊厳と平等かつ不可譲の権利とを承認することは、世界における自由、正

義及び平和の基礎であるので、・・・」と述べられているように、宣言の最終的な拠り所は、国家ではなく、人間個々人の特性なのである（¹）。

世界人権宣言は、その法的効力について様々な議論はあるが、拘束力のない国連総会決議として採択されたので、法的には本来、加盟国に対する勧告としての性質しか持たないということになる。しかし、人権に関する国連決議や宣言、条約などにおける人権宣言の引用、各国語への翻訳、採択以降に制定された多くの憲法や国内立法、国内及び国際裁判所への判決への引用などにみられるように、その国際法的な影響力は非常に大きく、その権威は単なる道義的規範を超えたものとして、広く国際社会に認められている（²）。

また、人権宣言、国際人権規約を核として、国連ではさらに具体的で多様な条約が成立しており、主なものには、ジェノサイド条約（1948年採択）、人種差別撤廃条約（1969年）、女子差別撤廃条約（1979年）、拷問禁止条約（1984年）、児童の権利条約（1989年）などが挙げられる。

第4節 人権運動の始まりと、現代の人権NGO

第2次世界大戦中、ナチスによるユダヤ人大量虐殺など、ドイツ、イタリア、日本の枢軸国側が犯した残虐行為による人権侵害が行われるまでは、実質的には、ほとんどすべて

の国家は、自国の市民の扱いに関して、他の国家などによる批判や干渉は正当化されなかった。ほとんどの場合、国家の指導者は、反政府武装勢力や囚人、障害者、女性、子供に対する扱いを、歴史や伝統、宗教などに基づく、純粹な国内問題として考えていた。ファシズムの全体主義国家による大規模な人権侵害の重要な背景には、この考え方が残っていたことがある。

これに対する反省の上に立って、第2次世界大戦後、先に述べたように、世界人権宣言の起草作業が始まったわけであるが、人権に対する人々の態度が変化し始めたことよって、世界の諸国に対して、国際的な監視の目が向け始められるようになった。このこと背景には、人々がテレビやラジオ、通信などのメディアを通じ、正確な情報を迅速に共有できるようになったことなどがある。これによつて、市民の間で人権侵害に対する関心が増大し、彼らが組織化することによつて、世界中の人権侵害のケースを公開したり、大衆を教育したりするような人権運動が、さまざまな人権関連のN G Oの手によつて本格的に始められていった。

ここで、現在も活躍している人権N G Oのなかから、国際的に幅広く活躍する、代表的な2つの団体、アムネスティ・インターナショナルと、ヒューマン・ライツ・ウォッチをとりあげる。

(1) アムネスティ・インターナショナル

同団体によれば、世界最大の人権組織であり、1961年、イギリス人弁護士のパーター・ベネンソンによって始められた、「暴力を用いていないにもかかわらず、自らの信念、人種、宗教、肌の色、出自などを理由に囚われの身となった人々⁽³⁾」である、「良心の囚人」を無条件で釈放することを、各国政府に対して手紙で訴える運動を端緒として設立された。この団体のビジョンは、「すべての人々が、世界人権宣言や、その他の国際的な人権基準において述べられているすべての人権を享受する世界⁽⁴⁾」であり、そのミッションは、「すべての人々の人権を促進する同団体の活動の文脈のうちにおいて、肉体的・精神的に完全な状態、良心と表現の自由、そして、差別からの自由の権利の重大な侵害を防ぎ、終わらせることに焦点を当てた調査と活動を実行すること⁽⁵⁾」である。留保のない死刑執行や拷問、「失踪」に反対し、政治犯であるか否かにかかわらず、すべての囚人にとっての公正で公平、迅速な裁判を常に支持している。

現在、世界140カ国以上において、100万人を超える会員と支持者、定期的な寄付者があり、56カ国に国内支部が組織されている。団体の中枢部は、ロンドンの **International Secretariat** であり、世界50カ国以上からの、350人以上のスタッフと

100人以上のボランティアを抱えている。アムネスティ・インターナショナルの活動は、100以上の国・地域における、7,800を超えるグループから成っており、国際会議において、隔年で選出される9人のメンバーから成る、International Executive Committeeによって統治される。団体の予算は、メンバーからの出資や一般市民からの寄付、トラストや財団、企業などの組織からの寄付から成っており、政府からの寄付は受けていない。

現在の活動としては、「緊急行動ネットワーク」を通じて、良心の囚人を解放しようとする、全国規模の「アドプション・グループ」を通して、その目標に向けて活動を行っている。「緊急行動ネットワーク」は、差し迫った危険に直面している人に代わって、手紙を送るキャンペーンなどを展開している。また、公的なデモ行動や人権教育計画、募金コンサート、個々の事例についての訴えかけ、より広範な問題に関するグローバルなキャンペーンなどの活動も行っている。さらに、団体の関心についての理解を促進するために、毎年100人以上の代表が数十カ国に送られている。

アムネスティ・インターナショナルは、毎年、人権違反に関する100種類以上の対外文書を発行しており、ニュース・レターの「アムネスティ・アクション」は、年3回発行され、発行部数は30万8,000部となつて

いる。アニュアル・レポートの「アムネスティ・インターナショナル・レポート」は、151カ国における人権状況をカバーしている。また、アムネスティ・インターナショナルは、**Amnesty International Guidelines for Companies** という企業行動のガイドラインも作成しており、企業に対し、自社の活動において人権の保護を保障すること、そして、操業している国において、政府や法令の力、反対グループによる人権侵害を緩和するために、自らの影響力を行使することを求めている。このガイドラインは、特に、企業とそのグローバルなビジネス・パートナーの操業における個別の政策と慣行、企業と、政府を含めたそのグローバルなビジネス・パートナーの操業において用いられる安全計画、企業の、人権に関する基準を支持し、実行し、モニタリングする責任などについて、焦点をあてている（⁶）。

アムネスティ・インターナショナルは、国連や欧州審議会において協議資格を与えられており、アフリカ統一機構とも協力関係にある。また、1977年には、ノーベル平和賞を受賞している。アムネスティ・インターナショナルUSAと、教育者、法律専門職、宗教、企業倫理、医療専門家、自由を支持する作家、緊急行動、女性、労働組合、作家やジャーナリスト、青年や学生団体、子供、同性愛者、軍事、国防、治安に関する組織である「国際ネットワーク」においては、ボランテ

ィアが活躍している。

(2) ヒューマン・ライツ・ウォッチ

1975年に設立された、「自由な表現基金」を前身としているヒューマン・ライツ・ウォッチは、1978年に、旧ソヴィエト圏の国々の、歴史的なヘルシンキ協定の人権規定の遵守状況を監視するためにヘルシンキ・ウォッチとして設立された、全世界の人々の人権保護を目的とする団体である。本部はニューヨークにあり、そのほかにブリュッセル、ロンドン、モスクワ、香港、ロサンゼルス、サンフランシスコ、ワシントンの各都市にオフィスがある。

ヒューマン・ライツ・ウォッチは、アメリカに本部を置く人権団体としては最大規模の団体であり、その主な活動内容としては、世界中の政府やその他のアクターによる深刻な人権侵害の申し立てのあった、あらゆる地域に調査チームを送り、被害者や証人などの人々に対するインタビューなどから得られた調査結果を毎年、書籍やレポートの形で公表している。そして、それによってメディアの報道を喚起し、その後、問題のあった国の政府関係者に対し、政策や慣行の転換を迫ることなどがある。また、特にひどい人権侵害があった場合には、軍隊の撤退や経済援助を迫る場合もある。さらに、政府ならびに権限を有する人々に弾圧行為をやめさせ、国際人権法を尊重するよう求め、また、すべての人々

の人権尊重という理想に向けて、公的および国際社会の協力を取り付けることも意図している。ヒューマン・ライツ・ウォッチは、差別を防止し、政治的自由を擁護し、戦争における残虐な行為から人々を守り、犯罪者を裁判にかけるために、犠牲者や活動家の側に立っている。

2002年2月現在で、ヒューマン・ライツ・ウォッチは、189人のスタッフと、短期のフェローやコンサルタントを抱えており、そのほかに同団体の活動は、インターンやボランティア、メンバーなどの人々によっても支えられている。また、団体の収入に関して、ヒューマン・ライツ・ウォッチの予算は、アムネスティ・インターナショナル同様、世界中の個人や財団などからの寄付に頼っており、政府からの寄付を受けていない。2001年4月～2002年3月の期間で、同団体の運営費は19,542,630ドルであり、プログラム関連支出が13,767,564ドル(予算の70パーセント)、非プログラム関連支出は、5,775,066ドル(予算の30パーセント)となっている。

ヒューマン・ライツ・ウォッチの、現在の具体的な活動としては、学問の自由、企業と人権、麻薬と人権、表現の自由、囚人の状況、アメリカ合衆国などの領域における特別活動を支援しており、別組織として「人権センターの議会の友」を創設したほか、「表現の自由プロジェクト」とも提携している。また、ピ

ース・ネットや電子メールを通じて、各モニターと各オフィスをつないでいる。さらに、人権弾圧に関する調査チームの派遣のほか、裁判の傍聴、選挙の準備段階の調査、人権基準の遵守についての、アメリカを含む各国の行動実績の評価、手紙送付作戦の実施なども行っており、世界の人権弾圧について、アメリカ政府の前で証言したり、共通の目的実現に向けて、国連や米州機構、欧州諸機関、各種NGOとの協働などを行うこともある。また、ヒューマン・ライツ・ウォッチは、1990年以来、毎年、世界の人権動向についての概観を発表しており、多数の新聞発表や特別調査研究なども行っている。人権関連の文献については、年2回のカタログ発行があり、季刊のニュース・レター（発行部数1万5,000部）、パンフレット、年報などの発行も行っている。

ちなみに、ヒューマン・ライツ・ウォッチは、そのホームページ上において、同団体とアムネスティ・インターナショナルとの主要な相違点を、組織構成と、変化を促すための手段にあるとし、具体的な違いとして、アムネスティ・インターナショナルの中心的なアドボカシー・ツールは、その数多くいるメンバーを動員することであるが、ヒューマン・ライツ・ウォッチは、報道機関の関心を引き起こすこと、また、影響を持つ政府や組織の協力を求め、外交的・経済的圧力を行使することによって、犯罪者に人権侵害をやめ

させることを主要なアドボカシー戦略として
いる、メンバーとのコミュニケーションを
促進するため、アムネスティ・インターナシ
ヨナルは、より狭い領域の虐待に的を絞って
いる（現在は、徐々にその領域を広げてきて
いるが、伝統的に、同団体は、個々の囚人が
直面している虐待に焦点をあててきた）が、
ヒューマン・ライツ・ウォッチは、長い間、
ずっと広い範囲の虐待に取り組んできた、な
どのことを挙げている（7）。

（1）「人権宣言が「国際」人権宣言ではなく
て、「世界」人権宣言となったのは、なぜか。
その焦点が国家から個人へと移ったからにほ
かならない」Poole H. [7]邦訳 83 ページ。

（2）「人権宣言は、それ自体としては、国家
に義務を課すものではないが、少なくとも慣
習国際法になっている限りにおいて、国家に
ついて拘束力がある」Poole H. [7]邦訳 85 ペ
ージ。

（3）

<http://www.amnesty.or.jp/aboutai.shtml>

（4）

[http://web.amnesty.org/web/aboutai.nsf/...
23579920168025677f004b90a5!OpenDocume
nt](http://web.amnesty.org/web/aboutai.nsf/...23579920168025677f004b90a5!OpenDocument)

（5） 同上

（6）

[http://www.bsr.org/BSRResources/WhitePa
perDetail.cfm?DocumentID=268](http://www.bsr.org/BSRResources/WhitePaperDetail.cfm?DocumentID=268)

（7） <http://www.hrw.org/about/frq/>

第 1 節 グローバリゼーションとは
経済のグローバル化（グローバリゼーション）とよばれる現象が進んでいる。そのなかで、企業による事業活動も国境を超えたものとなっており、グローバルに展開する多国籍企業による活動が、社会に対して与える影響は、絶大なものとなっている。特に、多国籍企業の、いわゆる発展途上国とよばれる国々に対する進出は、これまでも様々な問題を引き起こしてきた。

では、グローバリゼーションとは、具体的に、いったいどのような現象を指すのだろうか。この単語を日本語に直訳すると、「世界的なものにすること」や、「世界標準化」といったような意味になる。大多数の人々が共有する明確な定義はないが、一般に、グローバリゼーションとは、消費市場や生産、労働、科学技術、投資、文化などの、世界規模での統合という現象を指している、といえるだろう。

また、一般に、グローバリゼーションが進む以前には、ナショナルリゼーションといわれる現象が進展する。ナショナルリゼーションとは、「国内統合」、「国民統合」などといった意味で、地域によって異なっていた貨幣や言葉、法律が標準化、統一化されることや、国内の地域ごとに分断されていた市場の統合化などのことをいう。日本では、明治維新以降、2

0 世紀の半ば頃まで、ナショナルリゼーションが進んだ。

ナショナルリゼーションが世界各地で進行していくなか、20 世紀の中頃には、世界市場の形成、英語の世界的な広がり、制度の世界化、価値観の世界共有化などの、グローバル化の動きが本格的に進んでいった。グローバル化は、広義には有史以来の人類の移動などによって進んできたもので、大航海時代以降、主に、西欧諸国によるアジア・アフリカ・ラテンアメリカ等の地域の植民地化が進み、19 世紀には蒸気船の発達、スエズ運河の建設などにより、世界的な規模で大英帝国が誕生した。この流れは、20 世紀後半になって一気に加速し、一般には、20 世紀中頃以降、特に1980 年代以降顕著になった、市場経済の拡大と、それに伴う世界規模での貿易や投資の自由化、公営企業の民営化、規制緩和、企業間競争の激化などの動きを指す。

グローバル化を進めた要因としては、航空技術の発達によって、ヒトやモノの物理的な移動が速く、また、安価にできるようになったこと、国際電話やインターネットなどの通信技術の発達により、国境を越えた情報の伝達や共有が、瞬時に行われるようになったこと、ソ連の崩壊によって、アメリカが、政治・経済・文化のすべての面において世界一の国家となり、グローバルスタンダードとしてのアメリカン・スタンダード

ードが急速に広がったこと、主要国間での自由な貿易や投資の障害となる、様々な規制を取り除く方向でルールが変わってきたこと、ベトナム戦争以来、世界平和が比較的保たれてきたこと、などがいわれている。

しかし、グローバル化は、ナショナリズムのようには進まず、その地球的な広がりには限界がある。その根拠としては、たとえば、英語の広がり、あくまで第2言語としてのものであり、英語が他の言語を完全に駆逐するとは考えにくいこと、また、ナショナリズムは、政府が強制的・意識的に進めてきた面が少なからずあるが、国連が一部そういった役割を果たしているとはいえ、世界規模でそのような機能を果たす世界政府的な存在はなく、また、そのようなものを作るとする動きもないこと、などが挙げられる。

では、グローバル化が進展すると、それに伴って、具体的にどのような現象が起こってくるのだろうか。これについては、1990年に、スウェーデンの Tallberg で開催された、グローバル化と企業の社会的責任に関する会議で提唱された定義では、以下のようなものが挙げられている。

- ・ An increasingly shared awareness across many publics
- ・ A new, international financial web
- ・ New open space into which dominating

cultures can move

- ・ Progress from “international” to global institutions
- ・ Declining importance of geography
- ・ Dangerous new linkage possible
- ・ Greater speed of events
- ・ Trend away from nation-states and toward regions or “tribes”

ここで、“Shared awareness across publics”とは、NPO等の市民団体が、数百万もの市民の声を代表することができること、また、新しい国際的なメディアが、その意思次第で、一夜にしてそれらの市民を動かすことができることを意味している。新しい“financial web”とは、透明性や誠実性、法の規則などが、これまでにないほど、より多くの人々にとって重要になってきたこと、そして、これらの原則を破ることは、アジア通貨危機のように、ネットワークの機能を失わせることにつながる、ということの意味する。支配的な文化のための“open space”とは、他の文化と衝突することによって、その文化が、自らの存在の危機を感じるようになる、という支配的な文化の価値観についての議論の深化を意味する。“international”ではなく、“global”な組織の出現とは、旧来の機構が、ますますその効力をなくし、多国籍企業のような新しい組織が未知なる力を代表している、ということの意味する。

“ Declining importance of geography ” とは、世界中の人々が、あらゆる場所における企業による意思決定に対して、自らをステイクホルダーであると考えることができる、ということの意味する。“ Dangerous new linkage ” とは、市民がそのインパクトに対して不安視し、それに対するコントロールを失いつつあると感じている科学技術や犯罪、金融などの、新たに現れつつある様々なネットワークを意味している。世界が動く “ greater speed ” とは、その知的ネットワークが崩壊したり、マーケットやコミュニティから孤立してしまった企業は、人々の態度の変化によって、以前よりも速いスピードで弱体化してしまう、ということの意味する。そして最後に、“ trend away from nation-states ” とは、市民が、企業のような大きな力をもったアクターに対して、よりアカウントビリティを求めるようになり、市民の要求に対して、それが政府による立法や、規制などのようなかたちで調停されるのを待つのではなく、直接的に応えることを期待するようになった、ということの意味している（1）。

第 2 節 多国籍企業とその活動に関わる国際組織

グローバル化の進む世界経済において、多国籍企業の存在は非常に大きなものであるといえる。多国籍企業は、TNC（Trans

National Company)、MNC (Multi National Company)ともよばれる。1998年11月に採択された、『多国籍企業に関するアジアNGO憲章』では、「その事業所の法的形態や事業活動の分野を問わず、2またはそれ以上の国に事業所を有する企業で、一つの決定機関において整合性のある事業活動を行い、資本金あるいは知的所有権や製造・販売その他の要因で各国の事業所に相当の影響を有している企業」と定義されている⁽²⁾。

多国籍企業は、グローバル経済における主役であり、その活動規模は巨大かつ広範囲に渡る。そのような多国籍企業の活動においては、多様な国際組織がその活動に対して深い関わりをもっており、それらの組織には、大きく分けて、国連、IMF (国際通貨基金)、世界銀行、WTO (世界貿易機関)などの国際機関、そして、ASEAN (東南アジア諸国連合)やNAFTA (北米自由貿易協定)などの地域ベースの国際組織があるが、ここで、特に に関して、上記の3機関について少しふれておこう。

まず、IMFについてであるが、この機関は、世界の通貨制度を維持するために緊急に融資する機関であり、80年代から、債務にあえぐ途上国に対して融資を行ってきた。この際の条件として、途上国に対して経済の構造調整政策を強制する。

次に、世界銀行についてだが、この機関は、経済開発のために長期的な融資を行う。IM

F 同様、構造調整が融資の条件であり、これは、国の貧困問題の解決よりも、むしろグローバル市場での競争力を身につけることを目的としている。

最後に、W T O についてであるが、この機関は、戦後、1948年に世界貿易を促進する目的で締結され、20世紀後半の貿易自由化に大きな役割を果たしたG A T T（関税と貿易に関する一般協定）の役割を引き継ぐものとして、1995年に設立された。G A T Tが商品の貿易のみを対象としていたのに対し、W T Oは、農業、サービス、知的所有権、投資方法の4つの新分野も扱うこととなった。しかし、特に発展途上国に対し、救済措置も不十分なままで貿易・資本の自由化を促進することは、彼らに対する経済的重圧を強めるものであるという反発が強く、大きな問題となっている。特に、4つ目の投資方法の自由化に関して、外国投資の規制を撤廃して進出外国企業と自国企業を全く同様に扱うという多国間投資協定（M A I : Multilateral Agreement on Investment）の交渉が、1995年9月からW T O内で始まり、以後1ヶ月半に一度、交渉が行われるようになった。

ここで、M A Iについて少し説明すると、これは、投資の保護、投資の無差別化、投資の自由化、紛争解決メカニズム、条約と国内法、という5つを主な内容としている。、 について補足すると、前者は、 、 に拘束力を持たせるために導入された

ものであり、投資家対国家の紛争では、3人の委員が、M A Iに基づいて判断する。進出企業は、その国の国内法での裁判を行うことなく、この委員会に直接提訴し、その判断を仰げるようになるが、進出企業がM A Iに則って国家に訴えられることはない。後者に関して、一般に条約と国内法の関係は異なる。日本の場合、憲法98条で、憲法の最高法規性、条約・国際法の遵守を規定している。第2項の条約との関係については、見解が対立しているが、有力説では憲法が上位にあり、次いで条約、法律となっているので、M A Iの効力は、憲法よりは劣ると解釈されるが、国内法、条例には優ることになる。また、M A Iの3大特徴としては、包括性（幅広く適用される）、差別性・不公平性（進出企業を優遇し、義務と権利のバランスがとれていない）、拘束性（単なる理念ではなく実質的な拘束力を持つ）というものがあり、こういった観点から、市民やN G Oなどからの批判の対象となった。

しかし、投資受け入れ側の途上国が、進出企業への規制ができなくなるなど、そのあまりの企業優先的内容から、M A Iは「企業の権利憲章」とも呼ばれ、インドなどの途上国やN G O等から猛反対が起こり、中断した。その後も「先進国クラブ」と呼ばれるO E C D（経済協力開発機構）内で、先進29カ国によって、1997年5月のO E C D閣僚理事会での締結を目標に議論されることとなっ

たが、各国の利害対立やN G O等の反対(「M A I N O !」キャンペーン)により、期限が1年間延長された。しかし、結局、1998年12月には、この交渉は打ち切りに追い込まれることとなった。

M A Iを巡る一連の動向においては、「W T O / O E C D (推進派) V S . 世界各国N G O (反対派)」という図式が色濃く出ており、推進派には、この2者の他にもU S C I B (米国商工会議所)や、日本においては、経団連などがある。M A Iを巡る動きは、その後、世界中の市民が、「自由化」の背後に潜む問題点に目を向かせる、1つの大きなきっかけともなった。

第3節 グローバリゼーションをめぐる、市民の側の様々な動き

近年のグローバリゼーションの進展、そして、それに伴う企業活動の世界的な広がりの中で、グローバリゼーション自体への見方に関しても、様々な意見・主張が出てきている。それは、現在まで、大きく「推進派(先進諸国や多国籍企業等)に対する反対派(発展途上国や各国のN G O等)」といった文脈でとらえられることが多かったといえるだろう。そのなかでも、N G Oの存在は、1990年代を通して、様々な国際会議の場での活動などにより、大きな注目を集めるようになっていった。

国連会議と平行したN G Oフォーラムの

開催は、1972年に行われた、スウェーデンのストックホルムにおける、国連環境人間会議から始まったものであるが、ここでは、1990年代において、大きなポイントとなった出来事として、1992年に行われた、リオデジャネイロでの地球サミットと、1999年に行われた、シアトルでの第3回WTO閣僚会議をとりあげる。

市場経済のグローバル化を可能とする一因となった東西冷戦の終結後、NGOが国際的に注目を集めるようになったきっかけとして、1992年6月に、ブラジルのリオデジャネイロで開催された国連環境開発会議（地球サミット）がある。この会議には、全世界からNGOが1万人参加し、ヨーロッパを中心に、政府代表団の中にNGOも加わるほどであった。また、この前年に、ニューヨークで開かれた準備会議では、「アジェンダ21」の草案のなかにジェンダーの視点が欠けていることが指摘され、70カ国の女性のNGO約千人がマイアミに集まって修正案を作成し、さらに、ここでは女性の国際的ネットワークである「環境と開発女性組織（WEDO）」が誕生した。WEDOが提案したジェンダーの視点は、翌年の地球サミットでほとんどが盛り込まれ、これ以後、国連会議におけるNGOのロビー活動が活発化し、NGOは国際的な会議での存在感を増していった。

そして1999年12月に開催されたWTO閣僚会議では、10万人ともいわれるN

G Oをはじめ、市民や労働組合、消費者団体等が集結し、環境、労働、人権、女性、消費者、子供、先住民、動物愛護、文化・・・など、多様なスローガンを掲げて、反グローバルイゼーションを標榜した大規模な街頭デモを行い、さらに、一部の暴徒が、多国籍企業の象徴であるマクドナルドやナイキ、G A P等の店舗を襲撃し、シアトル市街に一時、夜間外出禁止令と非常事態宣言が発せられる、という事態にまで発展した⁽³⁾。会議の方でも、先進国と発展途上国との主張の隔たりが大きく、結局、閣僚宣言をまとめられないまま、閉会が宣言された。

このような大規模なデモの組織化が可能となったのには、インターネットによる市民のネットワークが拡大したことの影響が大きい。ワシントンにあるラルフ・ネーダーのロビー団体であるパブリック・シチズンが、インターネットを通じて、「W T Oの新ラウンドに反対する声明」への署名を呼びかけたのを発端として、同様にインターネット上での市民の組織化が行われた⁽⁴⁾。

これらの出来事の背景には、近年急速に進んできた先進国、特にアメリカ主導の経済のグローバル化に対する市民レベルでの危機意識の高まりがある。その要因の一つとして、1997年に起こったアジア金融危機と、翌年のロシアや南米への拡大、そしてその影響によるアメリカ有数のヘッジファンドであるロング・ターム・キャピタル・マネジメント

の破綻などがある。アジア金融危機を契機とした、短期的投機などの国際金融のありかたに対する批判は、米系ヘッジファンドの投機が原因で自国経済が破壊されたとして、マレーシアのマハティール首相がグローバル資本主義の規制を訴えたことにより、世界的なインパクトを与え、反グローバル化運動の台頭の要因となった。

これらの動きに対し、グローバルリゼーションを肯定する側の主張として、米外交問題評議会国際経済担当シニア・フェローでコロンビア大学教授のジャグディシュ・バグワティは、「今日の若者たち」による反グローバル化運動を「知識の欠落」からくるものとし、「グローバル化が時に伴う否定的余波」の存在を認めたとうえで、「貧困国における問題のある労働慣行をやめさせるには、制裁ではなく、メディアやNGOと連携して説得を試み、企業は自らの行動領域での社会貢献を強化すべき」といった主旨の主張をしている⁽⁵⁾。

第4節 グローバリゼーションに伴う様々な問題点

前節で述べたように、グローバリゼーションが進むなか、その問題点も多数指摘されており、また、主にNGO等の市民団体からは、多国籍企業に対する非難の声も数多くあがっているわけであるが、それらの、グローバリゼーションへの反対派の意見をまとめると、おおむね以下のような事柄が、反発意見の根

拠となっている。すなわち、グローバリゼーションのスタンダードの多くは、特に文化面においてはアメリカのそれである、経済のグローバリゼーションは、先進国の意向を反映しやすい国連の専門機関を通じて行われることが多々あり、発展途上国の利害に反することは多い、先進国においても、グローバリゼーションの恩恵を受けるのは、主に一部の経済エリートであり、一般の労働者は、生産拠点の海外移転により賃金が低下し、最悪の場合には職を失う、公害企業が規制の弱い国に生産拠点を移す結果、公害産業の拡散により、環境汚染が加速する、国境を越えた資本の移動が促進されるが、その結果、発展途上国の国民が対外債務に苦しめられる、といったようなことである。既存の経済格差の是正措置もないまま、グローバリゼーションが進展することは、途上国に対するさらなる経済的重圧を強めることになる、などといったような主張が、様々なNGO等からあげられている。

上記のようなもの以外にも、グローバリゼーションに伴う問題として、様々なことが指摘されている。特に、それらの問題の発展途上国に対する影響には深刻なものがあり、グローバリゼーションを「北による南の再植民地化」とよぶ声もある。グローバルな市場での競争においては、労働者の賃金や環境保護、福祉や教育費をいかに切り詰めるか・・・などといった、コストの削減という観点が、多

国籍企業にとっては重要になってくる。その結果、グローバル化の負の側面が、一般的に規制がゆるく、人件費などのコストも安価な発展途上国において顕著に現れてくるのは、自然の成り行きともいえるかもしれない。当然、これらの問題は解決されなければならないものであるが、一部の市民団体等から主張されているような、グローバル化そのものを真っ向から否定するような論理では、あまり現実的な解決策とはいえないし、また、本当に望まれるような解決のありかたともいえないだろう。グローバル化には、大規模な多国籍企業だけでなく、一般の市民にとっても利益となる点は多くある。従来は、それらの利点の裏に隠れてきた様々な問題に光があてられつつある現在、それらの問題に対して、直接的な当事者以外にも、多様な主体が関心を持って、より建設的な解決策を考え、議論していくことが重要なのではないだろうか。

(1) Schwartz & Gibb [8] pp.3~4

(2)

<http://www.jca.apc.org/burmainfo/analyse/charter-asianNGO.html>

(3) 市民フォーラム 2001 の佐久間智子事務局長は、シアトルに集まった市民・NGO を、WTO の廃止を求め、直接行動をとった一群、「WTO 協定の社会・環境影響を評価し、自由化ではなく抜本的な軌道修正」を求める一群、「自由か原則に則りつつ、

環境や労働等の問題への配慮を統合」するよう求める一群の、3傾向に大別している。

<http://www.jca.ax.apc.org/pf2001jp/WTO/wto-houkoku-n145.html>

(4) 国際問題評論家の北沢洋子氏は、シアトルにおけるデモの特徴として、「シアトル・デモが、それまでのNGOのロビー活動やジュビリー・キャンペーンなどと根本的に異なる点は、社会運動であるということと、ネオ・リベラルなグローバリゼーションに反対していることである」と述べている。

<http://www.angel.ne.jp/~p2aid/kitazawa-genova.htm>

(5) 彼は、シアトルの街頭デモでカメの着ぐるみを身にまとった若者たちは、WTOがカメの保護を促進するような裁定を下していたことを知らなかった、ということを引き合いに出し、「正確な知識に基づき、適切な政策批判を展開するNGOもあるが、こうした組織が街頭デモに繰り出すことはない」としている。
http://www.age.jp/~way/paper_2.html

第 4 章 発展途上国における多国籍企業

第 1 節 ロイヤルダッチ・シェルグループ

ロイヤルダッチ・シェルグループは、一般に「シェル」という名で知られており、世界中に 1,700 以上もの会社を所有するグループ企業である。グループの 60% をオランダの Royal Dutch が所有、40% をイギリスの Shell Transport and Trading Group of Great Britain が所有している。

シェル社は 1995 年に 2 つの大きな危機に直面した。一つは、同社の油井掘削装置、Brent Spar の大西洋での廃棄を巡る問題、もう一つは、ナイジェリアにおいて、9 人の環境保護活動家が、同国の軍事政権によって処刑されたことをめぐる問題である。ここでは、この論文のテーマに沿ったものとして、抑圧的な軍事政権の統治するナイジェリアにおいて、その政府と多国籍企業の癒着、そして、それを原因として起こった人権問題のケースとして、後者の事例をとりあげる。

ロイヤルダッチ・シェルグループのなかで、ナイジェリアで操業しているのが、シェル・ナイジェリアである。シェル・ナイジェリアは、ロイヤルダッチ・シェルグループのなかでも石油生産量が最も多い企業の一つである。ナイジェリアで抽出される石油の 80% は、

ナイジェリア南東部にあり、オゴニ族など、多くの少数民族が居住するニジェール・デルタ地域から抽出される。また、ナイジェリア政府の歳入の80%が石油輸出から直接出ており、そのうちの半分以上がシェルによるものである。

このケースにおいては、1995年11月、ナイジェリア政府が、オゴニ族の生存のための運動（Movement for Survival of the Ogoni People: MOSOP）の指導者であったケン＝サロ＝ウィワとその仲間8人を、前年のオゴニでの政治的衝突で死んだ活動家ら4人を殺害したとの疑いをかけ、控訴することが出来ない特別軍事裁判による審理の後、絞首刑に処した、ということが問題となった。裁判の進行中、被告側の弁護士らは妨害され、被告人に会うことを認められなかった。さらに、被告人のうち誰も、殺人が起きた町の近くにはいなかったのだが、有罪とされ、死刑を言い渡されたのである。

アメリカのクリントン大統領ら多くの国家元首等が、極度の証拠不足、検察側への露骨なひいき、裁判が異常に急がれたことなどの理由から強く非難したが、処刑は判決後、ほんの8日後に執行された。MOSOPの指導者ら反対証人2人は、金とシェルへの就職の約束を引き換えに、被告に不利な証言をするように、シェルと軍に買収されたことを認めた。

この事件により、シェルに対する国際世論

の抗議が噴出し、多くの人権活動家達が、数多く立証されているナイジェリアの保安部隊による暴力を援助していたこと、死刑宣告を覆すために、同社の持つ政権に対する影響力を行使しなかったことなどから、シェルを激しく非難した。

その後のシェル側の対応は、紆余曲折を経たが、1997年、同社は、「Statement of General Business Principle (SGBP)」

(1976～)を改訂し、その中で初めて、「人権」ということばを使用した。その中で、同社は以下のような記述を行なっている。

“ The revisions reflect heightened public interest in human rights issues - we are the first major energy company to support publicly the United Nations Universal Declaration of Human Rights - and the emergence of the concept of sustainable development. ”(1)

また、2点目として、1998年、シェルは、初の社会的責任に関するレポート、「Profits and Principle ——— Does There Have to Be a Choice ?」の作成を行った。

近年では、シェルは、世界各地において、それぞれの状況に応じた形態で、様々な社会的プログラムに取り組んでいる。たとえば、1991年、シンガポールにおいて、シェル

は、同国に対する経済的な貢献と同時に教育、芸術、環境、地域社会などに対する社会的貢献によって、“the first Distinguished Partner in Progress award”を受賞している。また、1998年、マレーシアにおいては、若年の心臓病患者への寄付金など、様々なプログラムに対して多額の寄付を行っている。さらに、ガボンにおいては、数年来、社会インフラの整備や、起業家の育成と彼らに対する財政的援助を行ってきた。また、シェルは現在、ウェブサイト上においても、人権問題についてのページを掲載しており、さらに、多国籍企業としてのシェルが直面する、さまざまな問題とそこでのジレンマについて、人々の意見を求めている。しかし、一方で、ヒューマン・ライツ・ウォッチの記事において述べられているように、「その方針が実際に何を意味するかは、これからわかることである」とする、慎重な見方もある⁽²⁾。

第2節 ネスレ

ここでは、多国籍企業が発展途上国において活動するうえで、その製品のマーケティングのありかたが問題となったケースとして、ネスレ社の事例をとりあげる。

同社は、ドイツ生まれの科学者、ヘンリ・ネスレが1867年に、乳幼児向けにシリアルを混ぜたミルクを販売したのが起源であり、その後、チャールズ・A・ペイジが1866年に設立した、アングロ スイス・コンデン

スト・ミルク・カンパニーと1905年に合併し、ネスレ・アンド・アングロスイス・コンデンスト・ミルク・カンパニーとなった。この頃までには、ネスレは、スイス国内で7つ、他の5ヶ国において11の工場を持つおり、古くからの代表的な多国籍企業であるといえる。

問題の発端は、まず、1970年代前半、ネスレに対し、その発展途上国における、粉ミルクの過剰なマーケティング・キャンペーンや、無料サンプルの配布、医療従事者や行政への資金協力によって、母乳による子育ての習慣をやめさせ、乳幼児の死亡率を高めている、という批判が市民団体を中心に起こったことからであった。その理由は、母乳による子育てが乳幼児にとって望ましいこと、粉ミルクは水と混ぜなければならないが、途上国における水質は、乳幼児にとってよくないこと、途上国の母親は、経済的な理由からミルクを薄めすぎてしまい、ほとんど栄養がない状態で子供に与えてしまうこと、などであった。

その後、I N F A C T (the Infant Feeding Action Coalition) や I B F A N (the Inter-national Baby Food Action Network) などの団体によるボイコット運動が続いたが、ネスレ側は話し合いを拒否していた。しかし、1981年に新しいCEOが就任すると、同年、ネスレは、母乳の利点や人工栄養の危険性についての説明をする、製

品へのラベリングの義務、マーケティング目的による無料サンプルの配布禁止を含む、W H O の **I n t e r n a t i o n a l C o d e s o f M a r k e t i n g f o r B r e a s t M i l k S u b s t i t u t e s** に同意した。これは、各国政府への勧告という形をとっており、実行とコンプライアンスの監視を求める国内法の制定を求めている。

その結果、1984年に一旦はボイコット運動が中止されたが、1988年、規約が守られていないとして、ボイコットが再開された。ボイコットは、現在も続いている。以下に、この問題を巡る流れをまとめる⁽³⁾。

- 1972 パリでの P A G (the Protein Advisory Group) の会議において、母乳代替品のマーケティングが問題となる。
- 1974 イギリスの団体、War on Wants が、パンフレット "The Baby Killer" を出版。その後、T W A G (the Third World Action Group) がドイツ語に翻訳、出版。上記の件に関し、ネスレが関係者を相手取り、名誉毀損で裁判を起こす。T W A G 、和解拒否。
- 1976 T W A G 側に有罪判決。
- 1977 最初のネスレ・ボイコットが、I N F A C T によって始められる。
- 1979 W H O と U N I C E F による国際会議で、母乳による子育ての促進や母乳

- 代替品のマーケティングに関する国際規約の制定を勧告。I N B C (International Nestle Boycott Committee)、I B F A N の設立。
- 1981 WHO が International Code of Marketing of Breast-Milk Substitutes を採択。翌年、ネスレがこれを支持することを表明。
- 1982 ネスレが、WHO のコードの遵守を監視するための委員会 (NIFAC) を設立。
- 1984 最初のネスレ・ボイコット終了。I F M (the International Association of Infant Food Manufacturers) の設立。
- 1988 ネスレ・ボイコットの再開。
- 1991 N I F A C が解散。W T O と U N I C E F が the Baby-Friendly Hospital Initiative を開始。I F M が賛同。
- 1992 I B F A N がレポート “Breaking the Rules” を発行。
- 1996 I G B M (the Interagency Group on Breastfeeding Monitoring) 設立。翌年、“Cracking the Code” を発行。
- 1998 Harlem Brundtland が W H O の長官に就任し、以降、対話のプロセスが進む。

こういった経緯を経て、状況は次第に改善

されつつあるといえる。しかし、近年、企業側の対応や進歩などにより、おおむね対話のプロセスが進んでいるが、現在でもWHOコードの解釈の違い、政府による規制の未整備（特に発展途上国において）、WHOコード遵守の公平で透明な監視機関の未整備などを巡る問題がある。また、上の年表を見てもわかるとおり、他の多国籍企業に関わる問題と同様にいえることであるが、問題の発生からNGOなどの市民団体が果たした役割というものは、非常に大きかった。

このネスレに対するボイコット運動の最大の成果は、WHOのコードの達成にあるといえるだろう。そこで様々なNGO等、市民団体が果たした役割というものは、非常に大きかった。彼らが行ったキャンペーンによって、多くの人々が問題を知り、行動に移し、それが十年単位で継続されているということは、特筆すべきものではないだろうか。

このケースに関して、そのマーケティング対象が途上国の人々の場合、消費者の側の教育水準や貧困の問題が大きな要因となっており、製品の特性とあいまって、マーケティングにも繊細な注意が必要となる。また、乳幼児の生存権という観点から考えると、一つの人権問題という見方ができるだろう。そういった点で、この問題は、非常に複雑な性質を持っているといえる。適切な状況において、正しい知識のもとに使用されるならば、非常に意味のある商品だけに、単に禁止するので

はなく、どういう状況において、どういった方法で使用されるのが望ましいか、また、どういったマーケティングのありかたならば適切といえるのか、などといった点について、関係者間のコンセンサスの形成が大きな課題であろう。

第 3 節 南アフリカにおけるアパルトヘイト

この節では、進出先国家において、当該国の政府が、その国民に対して、非人道的な抑圧政策をとっていた場合の、多国籍企業がとるべき行動が問われたケースとして、南アフリカにおけるアパルトヘイトをめぐる問題を紹介する。

アパルトヘイトとは、南アフリカ共和国における、少数派白人による多数派の黒人に対する人種差別、人種隔離、人種抑圧政策のことを指す。この問題の経緯をおおまかにまとめると、以下のようになる（⁴）。

- 1952 度重なる国連総会の非難決議。
南ア政府は、内政干渉として抗弁。
- 1962 国連はさらに加盟国に対し、外交関係断絶、貿易関係の停止含む制裁措置を要請。 効果薄。
- 1973 第38回総会において、「アパルトヘイト犯罪の鎮圧及び処罰に関する国際条約」が採択。76年発効。

- 1990 62年に逮捕され、その後終身の判決を受けていた、アフリカ民族会議(ANC)、ANC青年同盟(ANCYL)のメンバーのネルソン・マンデラが釈放される。
- 1991 マンデラ、ANCの議長に。
- 1993 暫定憲法の制定。
- 1994 ANCが選挙に勝利し、前年にノーベル平和賞を受賞したマンデラが大統領に就任。
- 1999 新憲法発効。

このアパルトヘイトが、企業の社会的責任ということに関して、どのような点で問題となっていたのか、ということは、主に以下の2点にまとめることができる⁽⁵⁾。すなわち、南アフリカで事業を行なうことは、社会的責任に反することか？ 投資家は、南アフリカで事業を行なう企業に投資すべきかどうか？ということである。

企業にとって、南アフリカに進出して事業を行なうことには、主に4つの利点、すなわち、安定した政府(その政府が抑圧的であるかどうかということは問題ではない)、潜在的市場の存在(全人口における圧倒的な非白人率)、低賃金労働の供給(黒人の生活水準・賃金水準の低さ)、豊富な鉱物資源(原材料の現地調達)ということがあった⁽⁶⁾。しかし、多国籍企業がこういった利点のみを追及して南アフリカに進出することは、アパ

ルトヘイトを行なっている同国の抑圧的な政府を間接的に支援することになるとして、国連や多くの市民団体から進出企業に対し、非難の声があげられていた。

このような状況のなか、進出企業に対するサリバン原則と呼ばれる一連の原則が提唱された。サリバン原則とは、1977年、ゼネラル・モーターズ初の黒人取締役であったレオン・サリバン師が、アパルトヘイトの拡大阻止を目的として提唱したものである。彼は、進出企業に対してこれらの原則を守らせ、人種差別を止めさせることによって、アパルトヘイトの拡大を阻止しようとしたのである。サリバン原則の各項目とは、以下のようのものであった⁽⁷⁾。

- 1 . 食堂、娯楽施設、作業施設において人種差別をしないこと。
- 2 . すべての従業員を平等かつ公平に処遇する。
- 3 . 等しい仕事、あるいは同等の仕事を同一の時間で行っているすべての従業員に対して、同額の支払いをすること。
- 4 . かなりの数のブラックやその他の有色人種が、監督職・管理職・クラーク職・技術職に就けるように職業訓練プログラムを開始し、発達させること。
- 5 . 管理職や監督職に就くブラック

や、その他の有色人種の人数を増やすこと。

- 6 . 住宅、交通、教育、レクリエーション、健康施設等のような、労働環境以外の従業員の生活の質を改善すること。
- 7 . 社会的・経済的そして政治的正義の実現を妨げているような法律及び習慣を撤廃するように努めること。

しかし、サリバン原則を完全に遵守したとしても、進出企業が南アフリカに残って事業を行うことそれ自体が、企業が果たすべき社会的責任とは相容れない行動であるのではないか、つまり、サリバン原則を遵守したとしても、事業を継続すべきか、撤退すべきかということについては、様々な議論が起こった（⁸）。事業継続への批判としては、主に以下の3点のものがあつた。すなわち、

サリバン原則を遵守したとしても、南ア政府への税の支払いにより、間接的に抑圧政権を支援することになる。
（撤退すれば）進出企業からの税収入が激減することにより、政権の弱体化。
体制の変革（黒人による革命？）。
アパルトヘイトの終焉。
外国企業は、体制が変革された後に再び進出し、事業を行えばよい。

といったものである。これに対し、撤退への反論としては、以下の3点に要約される。すなわち、

非白人が現地白人に匹敵する収入を得られ、技術を学び、監督的地位に昇進することができるのは、進出企業においてのみである。

撤退したとしても、代わりに別の企業が進出してくるだけである。

進出企業によるアパルトヘイト法への侵犯が、法の漸次的変化を開始させ、国内から法律を打破してく効果がある。

といったようなものであった。

このような議論が巻き起こったものの、その後の実際の展開は、撤退派の主張するような方向で進んでいき、多くの企業が南アフリカから撤退していった。当初、米企業12社がサリバン原則を採用し、その後、一時は145社までが採用するに至ったが、1983年には29社に減少した。その背景には、サリバン自身が、たとえ企業が原則を遵守した場合においても、サリバン原則の有効性に対して疑問を持つようになったこと、また、アメリカにおいて、年金基金や大学寄付金財団などの機関投資家や、市民組織からの進出企業に対する圧力が強まっていったことなどが

あった。結果的に、1987年にサリバンが、企業の南アフリカからの撤退を呼びかけ、南アフリカの経済状態が悪化していたということもあって、多くの企業が南アフリカから撤退していった。

南アフリカのアパルトヘイト問題をみてみると、グローバル化した企業活動において、どのような行動をとれば真に社会的責任を果たしているといえるのか、という問題に対しては、単純に一つの解答が導き出せるものではない、ということが感じ取れる。結果的には、多くの企業が撤退することとなったわけであるが、ロータス・ディベロップメント社がとった選択のような例もある。

ロータス・ディベロップメント社の選択
ロータス・ディベロップメント社は、アメリカのマサチューセッツ州ケンブリッジに本社を置くソフトウェア会社であり、スプレッド・シートのソフトウェア・パッケージ「ロータス1-2-3」を1983年1月に最初の製品として市場に紹介し、パソコンのビジネス応用分野のソフトウェア市場における最有力メーカーとなった企業である。

ロータス社は、南アフリカ白人政権との貿易を禁じる制裁措置を固く支持しており、1985年にアメリカ連邦政府が南アフリカへの投資を禁止する一年も前から、アパルトヘイトが存在する限り、南アフリカでは事業を行わないことを決めていた。

その後、1991年に、アメリカ政府は南アフリカへの経済制裁を解除したが、アパルトヘイトに反対するグループは依然として、民主政権の誕生までは、南アフリカでは事業を行わないよう、企業に対し求めていた。こういった状況のなか、ロータス社は、1992年に方針を転換して南ア進出を決定したのである。ロータス社は、その従業員に対する教育や福利厚生をはじめ、社会的責任を果たしていることでも有名な企業であり、そういった意味においても、同社が方針を転換したことは、ビジネス界においても大きな影響を与えた。

しかし、ロータス社が方針転換したのは、アパルトヘイトの問題を無視して、利益のみを求めて事業を行うためではなかった。同社は、南アフリカの市場開拓という目的と同時に、白人とのビジネスを行うのではなく、寄付や黒人に対するビジネスの訓練などのフィランソロピー活動をおこなうことによって、社会的責任を果たそうとしたのである。当初は、このようなロータス社の選択は、一部からの批判を浴びたが、徐々にその活動が認められるようになっていった。

企業の置かれている状況は、時代・地域などの状況によって異なる。しかし、そういったなかでも、世界人権宣言のような、国際社会から、すべての人間に適用可能で、普遍的なものとして認められている基準がある。そ

ういった普遍的な基準を遵守しつつ、投資家や市民組織などが発する声に耳を傾けながら、注意深く意思決定していくことが、企業には求められるのではないだろうか。

第 4 節 ユニオン・カーバイド

この節では、多国籍企業によって引き起こされた、歴史上最悪ともいわれる企業災害である、1984年に、インドのマディヤ・プラディッシュ州ボパールにあるユニオン・カーバイド社の農薬製造プラントで起きたガス漏れ事故についてみていく。

ユニオン・カーバイドは、1886年に小さな乾電池製造会社として設立されたが、その後、成長を続け、1984年の事故までは、売上高95億ドル、純利益1億9,900万ドルに達し、37カ国にある500の施設で、10万人近くの従業員を擁し、海外における売上高が総売上高の31パーセントを占める、巨大な多国籍企業であった。同社の事業領域は、石油化学製品や工業用ガス、溶接設備などから、一般的な家庭用消費財まで、幅広い製品群にまたがっていた。

ユニオン・カーバイドが最初にインドに進出したのは、1934年のことであった。同社は、インドにおいてUCIL (Union Carbide India, Ltd.) という子会社を通じてビジネスを行い、50.9パーセントをその子会社に出資しており、残りの大部分はインド政府が所有していた。1984年の時点で、

U C I L は、14 のプラントと 9,000 人の従業員を抱えていた。ボパールのプラントは、1969年に建設が決定され、70年代初頭から農薬の生産が開始された。プラントは、市や州から税のインセンティブを受けていたが、1975年、インド政府から猛毒のメチルイソシアネート（MIC）の輸入を止めるよう、勧告を受けた。これにより、U C I L は、MICを他国のプラントから輸入するのではなく、自社のプラントで製造することを提案し、当局からの許可を得た。

ボパールのMICユニットは、1975年から建設が開始され、1980年の完成と同時に操業が開始された。MICユニットの建設中、プラントの近隣には、労働者や求職者が住むスラム街が形成されたが、彼らはMICの製造過程において発生する猛毒ガスなどの危険性などについては、まったくの無知だった。その後、1981年と1982年に小規模なガス漏れ事故が起きたが、大きな問題とはならず、事後の安全調査も十分なものではなかった。さらに、インドの経済状況の悪化や、他社との競合によるU C I Lの業績の悪化が、同社に従業員のトレーニング・プログラムの削減や彼らの解雇を余儀なくさせ、MICユニットは、通常の半分の人数でシフトが組まれるなど、非常に安全性の低い状況で操業されていた。

このような状況のなか、1984年の12月3日、大規模なガス漏れ事故が起こった。

事故による死者は数千人といわれていたが、1992年にインド政府は、事故による直接の死者数を4,037人に固定し、600,000人が被害を受けたとされている。事故後、ユニオン・カーバイドの会長兼CEOのウォレン・アンダーソンは、ボパールに向かったが、当局に逮捕・軟禁され、すぐに釈放されたが、国外退去を求められた。その後、ユニオン・カーバイドは100万ドルを救済基金に寄付し、ボパールにある迎賓館を孤児院とすることを申し出た。さらに数ヵ月後、新たに50万ドルをマディア・プラディッシュ州に提供することを申し出たが、ユニオン・カーバイドに対する敵対的意識の蔓延の影響により、拒否された。

その後、インド議会において、インド政府に対して被害者を代表する独占権を与える法律が通過し、また、裁判地をめぐる争い（インドで行うか、アメリカで行うか）が起こったが、結局、インドで行われることとなった。この訴訟において、インド政府は、ユニオン・カーバイドに対して、33億ドルの民事訴訟を起こした。

さらに、ボパールでの事故による株価の下落を受けて、1985年、ユニオン・カーバイドは乗っ取りの危機に直面し、何とかこれを乗り切ったものの、翌年、同社の最もポピュラーな製品ブランドを含む、35億ドルの資産の売却を余儀なくされた。

訴訟においては、事故原因をめぐって、ユ

ユニオン・カーバイド側とインド政府側との調査結果からの主張が食い違いをみせたが、1989年、ユニオン・カーバイドが被害者を代表するインド政府に対し、4億7,000万ドルを支払うことで、和解が成立した。その後、ユニオン・カーバイドは、自身の保有する、50.9パーセントのUCILの株式を英国企業のインド子会社に売却し、その条件として、ボパールでの病院建設のために、慈善の信託基金に2,000万ドルを寄付した。

ボパールの事故以降、ユニオン・カーバイドは縮小し続け、事故のあった1984年には従業員98,366人、売上高95億円だったのが、1997年には従業員11,745人、売上高65億円にまで落ち込んでいた。そして、2001年、ユニオン・カーバイドは、ダウ・ケミカル・インターナショナルに買収・合併され、その社名は放棄された。

しかし、現在でも、ユニオン・カーバイドの元会長兼CEOであるウォレン・アンダーソンに対しては、グリーンピースなどのNGOが、インド政府への身柄引渡しなどを求めており、また、事故の犠牲者のなかで、十分な補償を受けた人々はわずかであると主張するNGOグループが、ダウ・ケミカル側に対し、ユニオン・カーバイドのガス漏れ事故に対する責任を引き継ぐべきであるとして、同社に対して補償を求めている。さらに、ボパールのプラント跡地の周辺では、広範囲にわ

たる深刻な水質汚染・土壌汚染が問題となっているという。

このケースにおいては、やはりまず、事故の影響の大きさが非常に大きいことが目を引く。一事故による直接の死者が4,000人以上に達し、60,000万人が被害を被った、という数字は、人間の生命が失われたケースとして、まさに史上最悪の企業事故といえるだろう。事故後の調査において、インド政府側の調査結果では、ユニオン・カーバイド側の管理責任問題が指摘され、ユニオン・カーバイド側の調査結果では、MICの危険性を十分に認識していなかった、昇進できなかったことに不満を持った作業員のサボタージュが、事故原因だとされた。このような調査結果の食い違いもあり、事故原因の真相ははっきりしていないが、この事故を取り巻く状況を大局的にみると、事故の起こった背景には、様々な間接的要因が存在しているように思われる。いくつかをあげてみると、

インド政府とUCILの双方が、MICの危険性について、十分な知識を持っていなかった。

多くの技術的な機能不全や人為的なミス。

ボパールのプラントの近隣住民が、プラントに関連した危険に対して無知だった。労働大臣は、目的別地域区分の要請にもかかわらず、労働組

合の反対によって、プラントの移転に異議を唱えた。

地方当局もまた知識不足であり、よりよい方法は地面に伏せ、厚い布で口を覆って呼吸することだということを知らずに、住民に対して逃げるよう、指示した。

都市の貧弱なインフラが、緊急時の取り組みの効率性欠如に寄与していた。

などのことがある⁽⁹⁾。ユニオン・カーバイドの経営陣、UCILの経営陣、ボパール・プラントのMICユニットの作業員、インド政府、ボパールの地方当局、インドの環境・安全調査官……。この事故を取り巻く状況の関係者は、多数存在する。責任の所在はどこか、といわれれば、一概にユニオン・カーバイド側だけに求められるものではないのではないだろうか（もちろん、だからといって同社の、MICの危険性についての説明不足等の責任が免れるわけではないが）。たとえば、インド政府や地方当局が、工場設立を認可し、税のインセンティブを与えたことや、ボパールの当局が、住民がプラントの近隣に居住することを許可したことなども、事故の原因の一端を担っているともいえるのではないだろうか。

事故後の対応のありかたや補償のありかた、訴訟過程における法制度の機能など、このケースが示唆していることは、非常に多い。ま

た、親会社と海外の現地子会社との関係性(親会社が現地子会社の経営や活動に関して、どの程度まで説明責任を持つのか)という問題や、危険性のある産業の、発展途上国への「輸出」という問題なども考えられるだろう。

この事故の複雑さに関して、Paul Shrivastava は次のようなことを言っている。「そのプラントは、利益をあげるように、また、損失を削減するように迫られている企業によって操業され、また、適切な産業インフラやサポート・システムがないにもかかわらず、産業化するように迫られている政府によって認可され、そして、どんな大きな事故にも対処する用意が全くない都市に設置されていた。(10)」

第 5 節 スウェットショップ ベトナムにおけるナイキ

この節では、多国籍企業の、発展途上国の製品製造工場における人権侵害の事例として、ナイキによる、ベトナムでのスウェットショップ問題をとりあげたい。スウェットショップとは、一般に、過酷な労働条件下にある工場のことをいい、労働者が、生活賃金や給付金を受けられないなどのことを含む、極端な搾取、健康・安全の危険などのような、貧弱な労働条件、肉体的・精神的な虐待などのような、恣意的な懲罰、などのことにさらされているような職場のことを指す(11)。

ナイキは、1964年、現会長のフィル・

ナイトと、彼のオレゴン大学時代の陸上コーチであった、ビル・パウワーマンによって、ブルーリボンスポーツ社として設立された。当初、パウワーマンは、日本製のシューズを販売することを計画していたが、1972年にワッフルを焼く鉄板からヒントを得て、「ワッフルソール」が開発され、これを採用したトレーニングシューズ、「ワッフルトレーナー」が米国トレーニングシューズのベストセラーとなり、その後、1978年に現在の社名となった。現在では、スポーツ&フィットネス分野におけるトップ企業の一つであり、エアクッションングシステムの開発やトップ・アスリートと高額の契約を結んでマーケティングを進めるなど、消費者への知名度も非常に高い。

欧米の企業が生産をアジア、特に、台湾や韓国に移転し始めたのは、1960年代半ばのことである。低い教育水準や雇用年齢、代替雇用の欠乏や短い雇用期間などが、反組合的な風潮とあいまって、移転企業にとって、アジアの国々を魅力的なものにし、低賃金労働を生み出した。1970年代には、台湾と韓国は、世界でも主要なスポーツ・ウェアの生産拠点となった。ナイキは、1976年に生産移転を開始し、当初は韓国、そして、後に台湾へと進出した。1980年には、ナイキの生産の90パーセントが、韓国と台湾によって占められたが、その後、80年代を通じて、企業は、アジアの中でもバングラディ

ッシュや中国、インドネシア、タイ、ベトナムなど、より低賃金の生産拠点へと移転し始めるようになった。ナイキの生産拠点も、1990年代の初めには、これらの地域に移転した。

ナイキによるスウェットショップ問題が明らかになったのは、1997年11月のことだった。当時、Transnational Resource & Action Center (TRAC、現 CorpWatch) が、ナイキの内部秘密文書を手に入れ、それを公開したことで、問題が明るみに出た。同年の1月に行われた、ナイキから委託を受けて、米会計事務所の Ernst & Young が行った、ナイキのベトナムにおける下請け業者の一つであった、Tae Kwang Vina Industrial Co. (TKV) の工場での労働・環境監査レポートが、TKV の労働者から UNIDO (United Nations Industrial Development Organization) のコンサルタント、Dara O'Rourke に漏れ、彼による独自のアセスメントや工場内の写真とともに、ニューヨーク・タイムズのトップ・ニュースとなったのである。Ernst & Young のレポートは、TKV の工場の労働者が、防護服もなしに、また、安全トレーニングも受けずに、違法なレベルのトルエンやアセトンにさらされていること、ベトナムの法律に違反するような時間外労働を強いられていたこと、有毒化学物質が使用されているエリアでの不十分な換気、高レベルの気管支系の疾病、飲料水の不足、貧弱な

防火対策、その他の危険を報告するものだった。Ernst & Youngの監査レポートは、同様にナイキから委託を受け、6月に発行された、元アメリカ国連大使のAndrew Youngによるレポートに関して、新たな疑問を呈した。Youngによるレポートは、工場での危険な化学物質の問題には全く言及せず、ナイキとその海外での労働慣行に対する疑いを晴らすものだったのである。

しかし、Ernst & Youngによるレポートは、ナイキの下請け業者がベトナムの労働・環境法に違反していたことを明らかにしたにもかかわらず、工場はナイキの行動基準を遵守しているものだった、と結論付けていた。このことは、監査の質に関する問題を引き起こし、多くのNGOから、企業に雇われた会計事務所による監査の独立性・実効性についての疑問の声があがった。Dara O'Rourkeは、この年に3回、この工場を訪れ、労働者に対し、工場から離れた場所でコンフィデンシャルなインタビューを行うなど、独自の調査を行い、Ernst & Youngとは違う結論に至った。彼もまた、Ernst & Youngなどのような会計事務所は、労働条件に関する包括的で偏見のない監査を行うには、トレーニングや独立性、労働者からの信頼に欠けるとし、製造業者に雇われた会計事務所は、監査を行うのに適切な団体ではない、と報告したのである。

これらのことにより、ナイキに対して、その海外工場における状況を改善するように求

める世論の圧力が強まったが、ナイキ側は当初、その下請け業者による労働者の虐待を否定していた。しかし、全米の大学キャンパスにおける学生の抗議運動やN G Oによる抗議運動、さらに、消費者によるボイコット運動など、ナイキに対する反対運動が起こり、同社に対する非難の声がさらに高まると、同社の株価は急落し、売上げも激減した。

これを受けて、1998年5月、ナイキは、この問題に対する人々の関心の深さへの認識の甘さを認め、トルエンの使用の中止、国際的な製造慣行に関する一連の調査やカンファレンスのサポート、ナイキ工場における独自のモニタリング・プログラムの実施など、新しい施策を発表した。しかし、これは、賃金水準の問題に関してはふれるものではなかった。

ナイキの下請工場の問題を始めとして、アパレル業界の海外操業を巡る騒動は、アメリカ政府をも巻き込み、1996年、当時のクリントン大統領により、Apparel Industry Partnership (A I P) が結成され、アメリカ国内や海外における労働基準を定めた行動基準に同意した。A I P の参加メンバー構成は、Liz Claiborne, Inc.、National Consumers League、Business for Social Responsibility、Interfaith Center on Corporate Responsibility、International Labor Rights Fund、Karen Kane, Inc.、Kathie Lee Gifford、Lawyers Committee for Human Rights、LL

Bean, Inc., Nicole Miller, Inc., NIKE, Inc., Patagonia, Phillips-Van Heusen, Reebok International, Ltd., Retail Wholesale Department Store Union, AFL-CIO, Robert F. Kennedy Memorial Center for Human Rights, Tweeds, Inc., Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees (UNITE) などといった、アパレルメーカーや小売企業、労働組合、人権団体、消費者団体、宗教団体などから成っていた⁽¹²⁾。

A I P は 1 9 9 7 年 4 月、職場行動基準を発表した⁽¹³⁾。行動基準には、強制労働、児童労働、ハラスメント・虐待の禁止、差別の禁止、健康・安全、結社の自由・団体交渉、賃金・手当、労働時間、超過勤務補償、などの各項目について、雇用者の遵守すべき基準が盛り込まれ、これを取り入れる企業は、その契約業者に対しても、基準の遵守を求めるべきであるとされた。さらに、この行動規準には、モニタリング原則も付随しており、企業の義務として、明確な基準の作成、基準の浸透した職場づくり、情報データベース開発、企業監督者の訓練プログラムの作成、定期的な視察・監査の実施、基準の不遵守状況の報告機会を従業員に対し与えること、地域の労働、人権、宗教やその他の組織との関係の構築、再調停の手段の確立、などが、また、外部の独立モニターの義務として、明確な評価ガイドラインと基準の制定、企業の情報データベ

ースの再調査、基準の、職場への浸透の確認、コミュニケーション・チャンネルの構築の確認、従業員記録への独立したアクセスを与えられ、その独立した監査を実行すること、定期的な視察・監査の実施、地域の労働、人権、宗教や、その他の組織との関係の構築、従業員へのコンフィデンシャルなインタビューの実施、再調停の実行、評価レポートの作成、などが定められている。

その後、AIPは、意見対立による一部の団体の脱退などを経て、1998年11月、Fair Labor Association (FLA)へと発展し、現在では、FLAが基準の遵守を監視する任務を引き受けている。

ナイキの生産委託工場におけるスウェットショップ問題は、問題の発覚後、様々な改善をみせた。たとえば、労働環境の外部モニター問題に関して、ナイキは、工場の状況を監視するために、Ho Chi Minh Cityの経済大学の社会学者を招いていると公表しており、さらに、1999年の4月には、職場の評価を行うために、ローカルのNGOを含め、ビジネス、市民組織、NGOなどから成るGlobal Alliance for Workers and Communitiesの結成を発表した。また、職場の安全・健康問題に関しては、1999年に独立の専門家がTae Kwang Vina工場の状況を調査し、有毒な溶剤や接着剤、その他の化学物質の、労働者への影響に関して、重要な改善がみられたという調査レポートが出され

ている。しかし、前者に関しては、その実効性についての判断は時期尚早であるといわれ、また、独立したモニタリングの重要性もさることながら、労働者の組織化を通じた彼ら自身のエンパワーメントの必要性などが指摘されている。さらに、後者に関して、工場の調査レポートは、改善はみられるものの、いくつかの部署の労働者は、未だ危険な化学物質や熱レベル、騒音レベルにさらされているなど、問題点も指摘している。これらのことから、N G Oなどによる、ナイキに対するキャンペーンは現在も継続しており、ナイキはさらなる改善を迫られている（¹⁴）。

スウェットショップは、紛れもなく、その従業員に対する人権侵害である。スウェットショップ問題は、多国籍企業自身が工場の直接の所有者ではなくても、その下請け業者に対して、そこで生産される製品のデザインや原材料、値段などを決定している以上、実質上、当該工場の所有者であるといえ、その管理責任を免れるものではない。現地工場と契約する際には、彼らに対し、自社の行動基準や国際的な行動基準の遵守を要求し、その実効性の確保にまで、深く関与していくことが求められる。その際に重要なことは、基準の遵守状況をモニタリングする際、客観性を確保することである。既に述べたように、N G Oなどからの、ナイキに対する反対キャンペーンにおいては、このことが重要な論点の一つとなっている。社会からの信用を得られる

ような外部機関にモニタリングを依頼していくことが重要である。

既にみてきたように、多国籍企業が、その生産拠点を設置する際には、人件費などのコスト削減という観点が、最重要事項の一つとなってくる。こういったことなどから、発展途上国は、多国籍企業の製品生産拠点が置かれやすい。また、途上国においては、労働環境や、労働者の人権に関する法律の整備が不十分である場合が、先進諸国に比べて多い。そういった理由からも、スウェットショップ問題は、途上国において発生しやすい問題の一つであるともいえる。よって、問題の根本的な解決には、途上国の政府が担うべき部分も非常に大きいといえるだろう。企業、政府、N G O、国際機関など、各方面における継続的な取り組みが期待される。

(1)

<http://www.shell.com/download/2872/pages/principle.html>

(2)

<http://www.hrw.org/corporations/commentary/htm>

(3)

http://www.babymilk.nestle.com/pages/page1_0002_1.htmlより、筆者作成。

(4) Poole [7] 邦訳 233 ~ 235 ページ、伊東 [3]より、筆者作成。

(5) DeGeorge [2] 邦訳 642 ~ 643 ページ。

(6) DeGeorge [2] 邦訳 643 ページ。

(7) ちなみに、このサリバン原則は、1999年にグローバル・サリバン原則として発展、企業による宣言の形をとって、再提示さ

籍項、よ、はす会女形容す基、また、めたる場を、そ促たスつま社会的テ持つ行促
 国8権おるたの機、の重の、また、めたる場を、そ促たスつま社会的テ持つ行促
 多の人会すま業の罰他する尊ら、また、めたる場を、そ促たスつま社会的テ持つ行促
 の下な社明、企員懲の対すを彼しせさなそ財競争払ジ、質、社会二持提供をネこ
 かの業表族、業的そに動由も償さ上康、知的な、公た我々生活およコンドを機ビジ
 つ、遍企を民て従体、者活自と補上向健、出た我々生活およコンドを機ビジ
 くは普、示、し、の身使働く、の、政、府、グ、ラ、ウ、ン、グ、も、適、用、す、る。
 い内容、業の年、に我取、な、と団少よ会能安、公た我々生活およコンドを機ビジ
 は、の内、の従、業、の、年、に、我、取、な、と、団、少、よ、会、能、安、公、た、我、々、生、活、お、よ、
 に、則、の、人、別、課、の、制、う、る、的、が、せ、る、機、や、公、た、我、々、生、活、お、よ、
 程、原、す、々、の、性、の、い、童、強、よ、す、主、員、た、済、技、術、を、促、進、す、る、含、め、
 過。す。我。す。ど。お。児。た。を。自。業。満。経。の。す。展。の。尊。重。を。を。に。お。け。る。生。活。お。よ。
 立。た。る。関。種。な。に。待。た。を。自。業。満。経。の。す。展。の。尊。重。を。を。に。お。け。る。生。活。お。よ。
 成。っ。い。も。に。人。念。ル。し。虐。い。扱。員。の。従。を。・。自。提。供。の。健。康。と。環。境。を。保。護。し、
 の。わ。て。で。手。の。信。べ。進。る。と。い。業。々。の。社。会。的。自。提。供。の。健。康。と。環。境。を。保。護。し、
 そ。関。っ。か。相。色。の。レ。促。す。待。な。従。我。二。社。会。的。自。提。供。の。健。康。と。環。境。を。保。護。し、
 。も。な。な。引。の。上。の。を。対。虐。き。の。な。の。社。会。的。自。提。供。の。健。康。と。環。境。を。保。護。し、
 た。業。と。の。取。肌。教。等。に。の。で。々。の。本。彼。に。め。提。持。の。進。り。を。行。う。教。育。的。協。働。者。の。努。め。が、
 れ。企。目。そ。び。宗。均。性。態。認。我。る。本。彼。に。め。提。持。の。進。り。を。行。う。教。育。的。協。働。者。の。努。め。が、

(8) このあたりの議論は、DeGeorge [2] 邦訳 645 ~ 646 ページ。

(9) Schwartz & Gibb [8] pp.48~49

(10) Schwartz & Gibb [8] p.50

(11)

<http://www.corpwatch.org/issues/PII.jsp?topicid=108>

(1 2)

<http://www.itcilo.it/english/ac trav/telearn/global/ilo/guide/apparell.htm>

(1 3) 以下の基準などについては、同上。

(1 4) このあたりについては、

<http://www.globalexchange.org/economy/corporations/nike/frq.html>

第 5 章

多様な企業行動基準

第 1 節 企業と人権の問題に関する 様々な基準

世界人権宣言以来、これまでに、国連やその関連機関、あるいは N G O 等によっても、様々な、企業と人権に関する以下のような基準がつくられてきた。すなわち、世界人権宣言、国際人権規約（経済的、社会的及び文化的権利に関する A 規約、市民的及び政治的権利に関する B 規約）、子供の権利条約等の国連条約、労働基準に関する I L O 条約及び勧告、労働の基本的原則及び権利に関する I L O 宣言、国連事務総長の提唱するグローバル・コンパクト、国連法執行官行動綱領のような目的別の国際基準、O E C D 多国籍企業行動指針や I L O 多国籍企業行動原則等の多国籍企業に関する基準、S A 8 0 0 0 等のような関係機関・団体が主導する人権基準・・・などといったものが挙げられる。この章では、それらのなかでも特に、近年の大きな動きとして、O E C D 多国籍企業ガイドライン、S A 8 0 0 0、そして、グローバル・コンパクトをとりあげる。

第 2 節 O E C D 多国籍企業ガイド ライン

O E C D は、正式名称を Organization for Economic Cooperation and Development（経

济協力開発機構)といい、フランスのパリに本部を置いている。第二次世界大戦後、アメリカのマーシャル国務長官の発表した「マーシャルプラン」を契機として、1948年に設立されたOEEC(Organization for European Economic Cooperation: 欧州経済協力機構)を前身として、1961年にアメリカとカナダが新たに加盟して発足した(日本は1964年に加盟)。OECDは、先進国間の自由な意見・情報交換を通じて、経済成長、貿易自由化、途上国支援の三大目的に貢献することを目的としている。最高機関である閣僚理事会は、毎年1回、サミットの1ヶ月前に開催されており、G7参加国すべてが含まれていることから、そこでの議論は、サミットでの議論の方向性にも大きな影響を与えている。

多国籍企業ガイドラインは、OECD加盟国政府が、進出先国における多国籍企業の行動のありかたを示した勧告である。法的な拘束力はない。1976年の制定以来、これまでに4回改訂されている。4回目の改訂版は、2000年6月に29ヶ国のOECD加盟政府と、4カ国の非加盟政府(アルゼンチン、チリ、ブラジル、スロバキア)によって採択された(スロバキアは同年、OECDに加盟)。この改訂版では、多国籍企業の定義やガイドラインの適用範囲などを定めた「定義と原則」、1997年のOECD外国公務員に対する「贈賄の防止」、消費者への適切な情報

等を求める「消費者利益」の3章が新たに追加された（全体の構成としては、序章、定義と原則、一般方針、情報開示、雇用及び労使関係、環境、贈賄の防止、消費者利益、科学及び技術、競争、課税、の各章から成っている）。具体的な内容面では、ガイドラインの地理的適用範囲がOECD非加盟国における企業活動にまで拡大されたこと、中小企業も、一定の留保付きながら適用対象となったこと、可能な限り、取引先企業にも遵守を働きかけるよう求められたこと、役員報酬等を含め、企業の情報開示が強化されたこと、環境に対し、重大な損害を与えるおそれがある場合には、十分な科学的確実性を欠いていても損害防止措置をとること、対政府のみならず、民間企業間の贈賄も防止すべきこと、などが主な変更点となっている（¹）。また、新ガイドラインの特徴の一つとして、実施手続きが強化されたことがある。

勧告は企業に対するものであるが、一方で政府は、国内連絡窓口であるNCP（National Contact Point）を通じて、ガイドラインの促進や問い合わせの処理、問題が生じた場合の解決支援などの責任を負う。ガイドラインをめぐって問題が生じた場合、基本的には、当該国内法に基づいて処理されることになるが、NCPは、当事者間による問題解決を促進する場を提供する。

人権に関しては、一般方針の項目の一つに、「受入国政府の国際的義務と公約に則り、企

業の活動によって影響を受ける人々の人権を尊重すべきである」として、人権義務を含めている。

前述のように、この多国籍企業ガイドラインには、法的な拘束力はなく、加盟国の政府がNCPを通じ、企業に対してガイドラインの遵守を促していくシステムになっている。また、このガイドラインは、基本的に加盟国の企業に対して影響するものであり、実質的に、非加盟国の企業をその対象とはしえないものである、といえるだろう。こういった問題点が指摘されてはいるが、少なくとも、多国籍企業の活動に対して、一般的に求められる行動基準を包括的に示しているという点に、このガイドラインの意義を見出すことができるといえる。

第3節 S A 8 0 0 0

S A 8 0 0 0とは、1997年10月に、2000年の夏からSAI (Social Accountability International) となった、CEPAA (the Council on Economic Priorities Accreditation Agency) によって作成された、労働者の権利に関する第三者認証制の基準である。SA8000では、企業側の自主的な判断に任された自己認証とは異なり、外部の審査登録機関による調査が行なわれる。認証施設数の推移は、1998年は8、1999年は38、2000年は74、2001年には112となっている。また、

2002年6月現在では、26カ国、27の産業から133の施設が認証を受けており、その従業員数の総数は、69,279人となっている⁽²⁾。

この労働基準では、関係する12の用語の定義とともに、児童労働(基準1.1.1.4)、強制労働(基準2.1)、健康と安全(基準3.1.3.6)、組合の自由と団体交渉の権利(4.1.4.3)、差別待遇(基準5.1.5.3)、懲罰(基準6.1)、労働時間(基準7.1.7.2)、報酬(基準8.1.8.3)、マネジメント・システム(基準9.1.9.13)の、9つの項目についての基準が設けられている。

ISOと違って、SA8000では、客観的な事実に基づいて承認するのではなく、従業員のなかからサンプルを抽出し、労働者の権利が剥奪されていないかを調査する、という方法で承認を行う。一度取得した資格は3年間有効であるが、6カ月おきに定期審査を受けなければならない。規格違反の証拠が見つかった場合は、認証の取消し勧告を受ける。諮問委員会は、労働組合やアムネスティ・インターナショナル等のNGOのメンバー、政府関係者から、ドールやトイザラス等のアメリカ企業やイタリア、ドイツ、スイスなどの国の企業のメンバーまで、多岐に渡っている。また、最近の動きとして、2001年に改訂されている。

SA8000が作成された理由としては、

個々の企業による行動基準の多様化、それに伴う情報の不透明性、行動基準の不一致、監視の非効率性などのことが挙げられる。また、その背景には、不明確な定義や熟練の監査人の不在、地域の習慣や法律への不十分な理解などのことがあり、個々の企業による多様な取り組みだけでは、透明な情報を求める消費者にとっても、基準を強化し、確立したい企業にとっても、限界があったということがいえるだろう。S A 8 0 0 0には、企業による人権問題や労働問題に対して、一貫した基準を設け、その実行段階までにコミットする、という点に大きな特徴があるといえる。以下、その内容について述べる。

まず、一つ目の特徴として、認証が第三者機関によって行なわれている、ということが挙げられる。各地にある認証機関が、その地域における企業に対し、一貫した基準によって、認証を行なうのである。ちなみに、各認証機関は、以下のようなものとなっている（³）。

- ・ BVQI (Bureau Veritas Quality International) (英)
- ・ CISE (Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico) (伊)
- ・ DNV (Det Norske Veritas) (香港)
- ・ ITS (Intertek Testing Services) (米)
- ・ RINA S.P.A (Registro Italiano

- Navale Group)(伊)
- ・ RWTUV Far East Ltd.(タイ)
 - ・ SGS-ICS (International Certification Service)
 - ・ TUV Rheinland Hong Kong Ltd.
(香港)
 - ・ UL (Underwriters Laboratories Inc.)(米)

次に、多様性をもった諮問委員会の存在がある。労働組合、ビジネス界、N G Oなどの、多様なバックグラウンドをもった人々からなる、国際的な諮問委員会が、様々な主体からの意見を反映し、基準の客観性を保っている、ということがいえる。

そして、実行を保証するために、マネジメント・システムの確立を要求していることは、基準の達成・維持のために大きな役割を果たしている。

また、S A 8 0 0 0 は、I S O 9 0 0 0 をモデルとしている。モデル・ケースの存在のメリットとして、矯正、予防のための行動を具体的に挙げている、継続的な改善を促進している、マネジメント・システムに焦点を当てている、ということがある。

最後に、社会的監査に必要な3つの要素として、S A I は、以下の3つの事柄を挙げている。すなわち、最小限の要求の中でおかれた、明確なパフォーマンス基準、監査人は、N G O や労働団体、労働者などの関係者

に意見を求めたり、彼らから学習することを求められる、訴えや要求のメカニズムによって、個々の労働者や組織、その他の関係者は、認証工場の違反の問題を提出することができる、などである（４）。

第４節 グローバル・コンパクト

グローバル・コンパクトは、１９９９年１月３１日、世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）において、コフィ・アナン国連事務総長が提唱し、世界のビジネス・リーダーに、すべての人がグローバル化の恩恵を受けられるよう協力することを求めたものである。実行面での動きは、２０００年７月２６日から開始され、当初はシスコシステムズ、デュポン、ドイツ銀行、ナイキなど、世界の主要５０社のほか、財界団体、主要な国際労働団体及び中心的役割を果たしている環境・人権機関の代表が参加した。

グローバル・コンパクトは、規制や行動準則ではなく、「組織的学習を促進するために考案された価値基盤的な場」であるとされ、企業やその他の当該団体がこれに参加するには、その最高経営責任者または事務局長の名で、国連事務総長宛てに、グローバル・コンパクトとその９原則に対するコミットメントと、その活動に参加する意思を明確に示さねばならない。日本企業としては、キッコーマンが２０００年末から初めて参加した。

グローバル・コンパクトの９原則とは、人

権・労働・環境の3分野に関して、参加企業が支持することを求められる原則であり、その内容は、以下のようなものである。

- 原則 1 : ビジネス界が、その影響力の及ぶ範囲において、国際的に宣言された人権を支持しかつ保護するよう、事務総長は求めた。
- 原則 2 : ビジネス界が人権侵害に関わらないよう、事務総長は求めた。
- 原則 3 : ビジネス界が結社の自由を支持し、団体交渉権を承認するよう、事務総長は求めた。
- 原則 4 : ビジネス界が結社の自由を支持し、団体交渉権を承認するよう、事務総長は求めた。
- 原則 5 : ビジネス界が児童労働の効果的な廃止を促進するよう、事務総長は求めた。
- 原則 6 : ビジネス界が雇用および職業差別を撤廃するよう、事務総長は求めた。
- 原則 7 : ビジネス界が環境問題への予防アプローチを支援するよう、事務総長は求めた。
- 原則 8 : より大きな環境責任を促進するためビジネス界がイニシアチブをとるよう、事務総長は求めた。
- 原則 9 : ビジネス界が環境上好ましい技術の開発及び普及を奨励するよう、

事務総長は求めた。

企業がグローバル・コンパクトに参加するためには、その企業の最高経営責任者の名での国連事務総長宛ての書簡送付と、9原則のいずれかについて行った具体的な施策や、そこから学習した教訓を、少なくとも年一回、グローバル・コンパクトのホームページ上において報告する、という2つのことが求められている(2001年現在、参加を表明し、承認された企業は81社⁽⁵⁾)。その参加企業のコミットメントの具体性や実効性については、拘束力がない「協定(コンパクト)」ではなく、多国籍企業の行動を規制する法的措置を求める声がNGOからあがっているなど、これに対する批判もある。例えばWILPF(The Women's International League for Peace & Freedom)は、グローバル・コンパクトに対し、企業とのパートナーシップの前に国連総会への諮問がないことや、グローバル・コンパクトの不明瞭で自主性重視のメカニズム、また、グローバル・コンパクトが「国連と企業のパートナーシップ」であるという点を、事務総長宛てに指摘した⁽⁶⁾。また、CorpWatch等からは、具体的な進歩なしに企業の評判が上がることや、透明性の不徹底、ダイムラー・クライスラー等の企業による国連のロゴ使用の問題、ケース・スタディーからの学習の不徹底、参加企業による原則の不履行などの問題が指摘されている。

これらの、主にN G Oなどの市民団体からの批判に対し、国連側はグローバル・コンパクトの「9原則を推進するための自主的なイニシアチブ」としての独自性を主張しているが、国連のアナン事務総長は、こういった流れのなかで、2002年1月8日、グローバル・コンパクトの活動の強化を目指し、財界のトップや国際的な労働界のリーダー、市民社会団体などからの17人のメンバーから成る、諮問委員会の第1回会合を招集した。この委員会は、国連の歴史上初めて、活動家と企業の経営者が協力して、多様な問題に取り組む管理機構であるといわれており、その主な目的として、グローバル・コンパクトの精神にそぐわない企業が参加するのを避けるための参加基準の改正や、参加の意思表示をした企業が、その後も確実に活動に関わる方法を検討することなどがいわれている。なお、諮問委員会は、公式会合を年に2回開催することになっている。

(1)

<http://www.keidanren.or.jp/journal/CLIP/clip0129/cli013.html>

(2)

<http://www.cepaa.org/nwslttrs/June2002.doc>

(3)

http://www.cepaa.org/certification_to_sa8

000.htm

(4)

<http://www.cepaa.org/introduction.htm>

(5)

<http://65.214.34.30/un/gc/unweb.nsf/webprintview/actors.htm>

(6)

<http://65.214.34.30/un/gc/unweb.nsf/webprintview/SwedishLetter.htm>

第 6 章 結 び 企 業 に 求 め ら れ て い る こ と

これまでに見てきたように、企業と人権に関わる問題には様々なものがあり、現在もそれらの解決に向けた取り組みが、各方面からの努力によって進められている。しかし、それらの取り組みには、本文中においてもいくつか述べたように、今なお指摘される問題点もあり、まだ発展途上の段階にある、ということがいえるだろう。

そもそも、企業と人権に関する問題は、企業が、そのステイクホルダーに対して、何らかの形で彼らの人権を侵害している、ということであるのだから、企業が、その活動において、ステイクホルダーの人権に配慮した行動をとっていれば、本来起こらないはずの問題であるともいえる。しかし、実際には、第 4 章でも見てきたように、企業は、その活動の様々な局面において、社会からの非難を浴びるような行動をとってきている。なぜなのだろうか。

第 1 章でも述べたように、もはや企業にとって、社会的責任は、「果たすべきか否か」といった次元でとらえるべき問題ではなく、「どのようにして果たしていくか」といった次元でとらえるべき問題である。その果たすべき責任の基準には、普遍的なものとともに、時代や地域、文化的背景によって異なってくる

ものもあるだろう。企業は、独自の行動基準を定めるだけでなく、ローカル/グローバルな、市民やN G O / N P Oなどが発する国際社会からの声にも耳を傾け、自らの行動に対する客観的なモニタリングを保証し、ステイクホルダーに対するアカウンタビリティを果たしていかななくてはならない。さもなければ、社会からの反発を受け、本業における経済的利益にも大きく影響してくるのである。既にみたように、グリーン・コンシューマリズムやS R Iなど、市場社会においても、企業に対する社会的評価と経済的評価とを結び付ける動きが広まってきている。この傾向は、これからもますます強くなっていくだろう。逆にいえば、社会的責任を果たす企業に対しては、経済的にも好影響を及ぼすようなシステムが確立しつつあるのである。

企業は、自らの活動が社会に対して与える影響をよく考慮しなければならない。数千もの人命が失われた、ボパールでのガス漏れ事故のような大惨事が起こってからでは遅いのである。

【資料】 世界人権宣言

前文

人類社会のすべての構成員の固有の尊厳と平等かつ不可譲の権利とを承認することは、世界における自由、正義及び平和の基礎であるので、

人権の無視及び軽侮が、人類の良心を踏みにじった野蛮行為をもたらし、また、人間が言論及び信仰の自由と恐怖及び欠乏からの自由とを享受することのできる世界の到来が、一般の人々の最高の願望として宣言されてきたので、

人間が専制と圧迫とに対する最後の手段として反逆に訴えることがないようにするためには、法の支配によって人権を保護することが肝要であるので、

諸国間の友好関係の発展を促進することが、肝要であるので、

国際連合の諸国民は、国際連合憲章において、基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の同権についての信念を再確認し、かつ、一層大きな自由のなかで社会的進歩と生活水準の向上とを促進することを決意したので、

加盟国は、国際連合と協力して、人権及び基本的自由の普遍的な尊厳及び遵守の促進を達成することを誓約したので、

これらの権利及び自由に対する共通の理解は、この誓約を完全に実現するためにもっと

も重要であるので、

よって、ここに、国際連合総会は、
社会の各個人及び機関が、この世界人権宣言を常に念頭に置きながら、加盟国自身の人民の間にも、また、加盟国の管轄下にある地域の人民の間にも、これらの権利と自由との尊重を指導及び教育によって促進すること並びにそれらの普遍的かつ効果的な承認と遵守とを国内的及び国際的な漸進的措置によって確保することに努力するように、すべての人民とすべての国とが完成すべき共通の基準として、

この世界人権宣言を公布する。

第 1 条 すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。

第 2 条

1 すべての人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。

2 さらに、個人の属する国又は地域が独立国であると、信託統治地域であると、非自治地域であると、又は他のなんらかの主権制限の下にあるとを問わず、その国又は地域の政

治上、管轄上又は国際上の地位に基づくいかなる差別もしてはならない。

第3条 すべて人は、生命、自由及び身体の安全に対する権利を有する。

第4条 何人も、奴隷にされ、又は苦役に置かれることはない。奴隷制度及び奴隷売買は、いかなる形においても禁止する。

第5条 何人も、拷問又は残虐な、非人道的な若しくは屈辱的な取扱若しくは刑罰を受けることはない。

第6条 すべて人は、いかなる場所においても、法の下において、人として認められる権利を有する。

第7条 すべての人は、法の下において平等であり、また、いかなる差別もなしに法の平等な保護を受ける権利を有する。すべての人は、この宣言に違反するいかなる差別に対しても、また、そのような差別をそそのかすいかなる行為に対しても、平等な保護を受ける権利を有する。

第8条 すべて人は、憲法又は法律によって与えられた基本的権利を侵害する行為に対し、権限を有する国内裁判所による効果的な救済を受ける権利を有する。

第9条 何人も、ほしいままに逮捕、拘禁、又は追放されることはない。

第10条 すべて人は、自己の権利及び義務並びに自己に対する刑事責任が決定されるに当たって、独立の公平な裁判所による公正な公開の審理を受けることについて完全に平等の

権利を有する。

第 1 1 条

1 犯罪の訴追を受けた者は、すべて、自己の弁護に必要なすべての保障を与えられた公開の裁判において法律に従って有罪の立証があるまでは、無罪と推定される権利を有する。

2 何人も、実行の時に国内法又は国際法により犯罪を構成しなかった作為又は不作為のために有罪とされることはない。また、犯罪が行われた時に適用される刑罰より重い刑罰を課せられない。

第 1 2 条 何人も、自己の私事、家族、家庭若しくは通信に対して、ほしいままに干渉され、又は名誉及び信用に対して攻撃を受けることはない。人はすべて、このような干渉又は攻撃に対して法の保護を受ける権利を有する。

第 1 3 条

1 すべて人は、各国の境界内において自由に移転及び居住する権利を有する。

2 すべて人は、自国その他のいずれの国をも立ち去り、及び自国に帰る権利を有する。

第 1 4 条

1 すべて人は、迫害を免れるため、他国に避難することを求め、かつ、避難する権利を有する。

2 この権利は、もっぱら非政治犯罪又は国際連合の目的及び原則に反する行為を原因とする訴追の場合には、援用することはできない。

第 15 条

1 すべて人は、国籍をもつ権利を有する。

2 何人も、ほしいままにその国籍を奪われ、又はその国籍を変更する権利を否認されることはない。

第 16 条

1 成年の男女は、人種、国籍又は宗教によるいかなる制限をも受けることなく、婚姻し、かつ家庭をつくる権利を有する。成年の男女は、婚姻中及びその解消に際し、婚姻に関し平等の権利を有する。

2 婚姻は、両当事者の自由かつ完全な合意によってのみ成立する。

3 家庭は、社会の自然かつ基礎的な集団単位であって、社会及び国の保護を受ける権利を有する。

第 17 条

1 すべて人は、単独で又は他の者と共同して財産を所有する権利を有する。

2 何人も、ほしいままに自己の財産を奪われることはない。

第 18 条 すべて人は、思想、良心及び宗教の自由に対する権利を有する。この権利は、宗教又は信念を変更する自由並びに単独で又は他の者と共同して、公的に又は私的に、布教、行事、礼拝及び儀式によって宗教又は信念を表明する自由を含む。

第 19 条 すべて人は、意見及び表現の自由に対する権利を有する。この権利は、干渉を受けることなく自己の意見をもつ自由並びに

あらゆる手段により、また、国境にかかわりなく、情報及び思想を求め、受け、及び伝える自由を含む。

第 20 条

1 すべての人は、平和的集会及び結社の自由に対する権利を有する。

2 何人も、結社に属することを強制されない。

第 21 条

1 すべての人は、直接に又は自由に選出された代表者を通じて、自国の政治に参加する権利を有する。

2 すべて人は、自国においてひとしく公務につく権利を有する。

3 人民の意思は、統治の権力の基礎とならなければならない。この意思は、定期のかつ真正な選挙によって表明されなければならない。この選挙は、平等の普通選挙によるものでなければならず、また、秘密投票又はこれと同等の自由が保障される投票手続によって行われなければならない。

第 22 条 すべて人は、社会の一員として、社会保障を受ける権利を有し、かつ、国家的努力及び国際的協力により、また、各国の組織及び資源に応じて、自己の尊厳と自己の人格の自由な発展とに欠くことのできない経済的、社会的及び文化的権利を実現する権利を有する。

第 23 条

1 すべて人は、勤労し、職業を自由に選択

し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する。

2 すべて人は、いかなる差別も受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する。

3 勤労する者は、すべて、自己及び家族に対して人間の尊厳にふさわしい生活を保障する公正かつ有利な報酬を受け、かつ、必要な場合には、他の社会的保護手段によって補充を受けることができる。

4 すべて人は、自己の利益を保護するために労働組合を組織し、及びこれに参加する権利を有する。

第 2 4 条 すべて人は、労働時間の合理的な制限及び定期的な有給休暇を含む休息及び余暇をもつ権利を有する。

第 2 5 条

1 すべて人は、衣食住、医療及び必要な社会的施設等により、自己及び家族の健康及び福祉に十分な生活水準を保持する権利並びに失業、疾病、心身障害、配偶者の死亡、老齢その他不可抗力による生活不能の場合は、保障を受ける権利を有する。

2 母と子は、特別の保護及び援助を受ける権利を有する。すべての児童は、嫡出であると否とを問わず、同じ社会的保護を受ける。

第 2 6 条

1 すべて人は、教育を受ける権利を有する。教育は、少なくとも初等の及び基礎的の段階においては、無償でなければならない。初等

教育は、義務的でなければならない。技術教育及び職業教育は、一般に利用できるものでなければならない。また、高等教育は、能力に応じ、すべての者にひとしく開放されていなければならない。

2 教育は、人格の完全な発展並びに人権及び基本的自由の尊重の強化を目的としなければならない。教育は、すべての国は人種的若しくは宗教的集団相互間の理解、寛容及び友好関係を増進し、かつ、平和の維持のため、国際連合の活動を促進するものでなければならない。

3 親は、子に与える教育の種類を選択する優先的権利を有する。

第 27 条

1 すべて人は、自由に社会の文化的生活に参加し、芸術を鑑賞し、及び科学の進歩とその恩恵にあずかる権利を有する。

2 すべて人は、その創作した科学的、文化的又は美術的作品から生ずる精神的及び物質的利益を保護される権利を有する。

第 28 条 すべて人は、この宣言に掲げる権利及び自由が完全に実現される社会的及び国際的秩序に対する権利を有する。

第 29 条

1 すべて人は、その人格の自由かつ完全な発展がそのなかにおいてのみ可能である社会に対して義務を負う。

2 すべて人は、自己の権利及び自由を行使するに当っては、他人の権利及び自由の正当

な承認及び尊重を保障すること並びに民主的
社会における道徳、公の秩序及び一般の福祉
の正当な要求を満たすことをもっぱら目的と
して法律によって定められた制限にのみ服す
る。

3 これらの権利及び自由は、いかなる場合
にも、国際連合の目的及び原則に反して行使
してはならない。

第30条 この宣言のいかなる規定も、いず
れかの国、集団又は個人に対して、この宣言
に掲げる権利及び自由の破壊を目的とする活
動に従事し、又はそのような目的を有する行
為を行う権利を認めるものと解釈してはなら
ない。

参考文献一覧

- [1] Anderson, Jr., J.W., CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, Greenwood Publishing Group, 1989. (百瀬恵夫監訳『企業の社会的責任』白桃書房、1994年)
- [2] DeGeorge, R.T., BUSINESS ETHICS, third edition, Macmillan Publishing, 1989. (永安・山田監訳『ビジネス・エシックス グローバル経済の倫理的要請』明石書店、1995年)
- [3] 伊東すみ子『女性・人権・NGO』尚学社、1989年。
- [4] Levin L., HUMAN RIGHTS : Questions & Answers, UNESCO, 1987. (武者小路公秀監訳・平沢安政訳『世界人権宣言ってなに?』解放出版社、1988年)
- [5] Makower, J. & BSR, Beyond the Bottom Line, Simon & Schuster, 1994. (下村満子監訳『社会貢献型経営ノすすめ』シュプリング・フェアラーク社、1997年)
- [6] Paine, L.S., Case in LEADERSHIP, ETHICS, AND ORGANIZATIONAL INTEGRITY : A Strategic Perspective, McGraw-Hill, 1997. (梅津・柴柳訳『ハーバードのケースで学ぶ企業倫理 組織の誠実さを求めて』慶應義塾大学出版会、1999年)
- [7] Poole H., HUMAN RIGHTS: THE ESSENTIAL REFERENCE, The Oryx Press,

1999. (梅田徹訳『ハンドブック世界の人権』
明石書店、2001年)

[8] Schwartz P. & Gibb B., *When Good Companies Do Bad Things : Responsibility and Risk in an Age of Globalization*, John Wiley & Sons, 1999.

[9] Steiner, G.A. & Steiner, J.F., *Business, Government, and Society : A Managerial Perspective, Text and Cases*, McGraw-Hill, 2000.

[10] 谷本寛治『企業社会のリコンストラクション』千倉書房、2002年。

[11] 谷本寛治「企業社会論」一橋大学商学部経営学部門編『経営学概論』税務経理協会、1999年。

[12] 谷本寛治「NPOによる企業の社会的評価 アメリカにおける「意味の政治学」」『経営学論集』Vol. 39 No.1 1999年。

[13] 谷本寛治「NPOと企業の境界を超えて NPOの商業化とNPO的企業」『組織化学』Vol. 33 No.4、2000年。

[14] 土屋守章『企業の社会的責任』税務経理協会、1980年。

参 考 U R L 一 覽

- [w1] Amnesty International
<http://www.amnesty.org/>
- [w2] Baby Milk Action
<http://www.babymilkaction.org/>
- [w3] B S R
<http://www.bsr.org/>
- [w4] B V Q I
<http://www.bvqi.com/>
- [w5] 部落解放・人權研究所
<http://blhrri.org/>
- [w6] Clean Clothes Campaign
<http://www.cleanclothes.org/>
- [w7] CorpWatch
<http://www.corpwatch.org/>
- [w8] Eco Link
<http://www.eco-link.org/>
- [w9] 外務省
<http://www.mofa.go.jp/>
- [w10] Global Exchange
<http://www.globalexchange.org/>
- [w11] Greenpeace Japan
<http://www.greenpeace.or.jp/index.html>
- [w12] Human Rights Watch
<http://www.hrw.org/>
- [w13] IBFAN
<http://www.ibfan.org/>
- [w14] IFM
<http://www.babymilk.com/>

- [w15] ITC-ILO
<http://www.itcilo.it/>
- [w16] JCA-NET
<http://www.jca.ax.apc.org/>
- [w17] 人権フォーラム21
<http://www.mars.sphere.ne.jp/jhrf21/>
- [w18] 経団連
<http://www.keidanren.or.jp/>
- [w19] 経済産業省
<http://www.meti.go.jp/>
- [w20] 国連online
<http://www.unic.or.jp/>
- [w21] Infact
<http://www.infact.org/>
- [w22] 草の根援助運動
<http://www.angel.ne.jp/~p2aid/>
- [w23] 京都大学東南アジア研究センター
<http://www.cseas.kyoto-u.ac.jp/>
- [w24] Mother Jones
<http://www.motherjones.com/>
- [w25] Nestle
<http://www.nestle.com/>
- [w26] Nestle BABYMILK ISSUE FACTS
<http://www.babymilk.nestle.com/>
- [w27] OECD東京センター
<http://www.oecdtkyo.org/>
- [w28] S A I
<http://www.cepaa.org/>
- [w29] S G S
<http://www.ics.sgsna.com/>

[w30] Shell

<http://shell.com/>

[w31] Shell Nigeria

<http://www.shellnigeria.com/>

[w32] W H O

<http://www.who.int/en/>

