

取締役の「法令」遵守義務と人権

山本 真知子

はじめに

- 一 取締役の「法令」遵守義務と人権——ハードローの存在する場合——
- 二 取締役の「法令」遵守義務と人権——ソフトローと善管注意義務——
おわりに

はじめに

企業の人権遵守義務が、近時、特に広い範囲で議論されている。⁽¹⁾二〇一一年六月一六日に、国際連合（以下、「国連」）の人権理事会は、「ビジネスと人権に関する指導原則…国連「保護、尊重及び救済」枠組み実施のために」（以下、〈指導原則〉）を「推奨」⁽²⁾することを決定した。日本においても、〈指導原則〉を受けて、二〇二〇年一〇月には、「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」において、「ビジネスと人権」⁽³⁾に関する行動計画（National Action Plan on Business and Human Rights (2020-2025)（以下、NAP））が策定された。

このような最近の企業の人権遵守義務に関する動きには、国際法的観点、しかも人権法の側面が入ってきていることに特徴がある。これには、国際人権法の発展と、経済のグローバル化と巨大企業の出現が大きく影響している。⁽⁴⁾

企業の人権遵守義務は、国内法的には、古くから企業統治の問題や、消費者保護の問題、主として民法、刑法、経済法、環境法等の規律対象であった。⁽⁵⁾ 会社法においても、従来、取締役が「法令」の遵守義務を負う旨が定められており（会社法三五五条、平成一七（二〇〇五）年改正前商法二五四条ノ三も同様）、本稿においては、同条の「法令」の意義につき、「企業と人権」の観点から再検討する。ハードローの存在する場合（一）とそれ以外の場合（二）に区分し、〈指導原則〉・NAP、外国の法令などについてどのように捉えるべきかを課題とする。⁽⁷⁾

なお、「法令」の違反は、「任務懈怠」となり、取締役の会社に対する損害賠償責任の原因となり得るが（会社法四二三条一項）、⁽⁸⁾ 本稿においては、取締役の行為規範としての「法令」遵守義務につき検討し、義務違反の場合の損害賠償責任等については、対象外とする。⁽⁹⁾

一 取締役の「法令」遵守義務と人権——ハードローの存在する場合——

1 取締役の「法令」遵守義務（会社法三五五条）——行為規範——

取締役は、全ての「法令」を遵守して職務を執行する義務があり、「法令」（会社法三五五条）には①会社・株主の利益保護を目的とする具体的規定（会社法一五六条—一六〇条・一九九条・三五六条等）だけでなく、②公益の保護を目的とする規定（刑法、独占禁止法、食品衛生法等）を含む全ての法令が該当するとされている。⁽¹⁰⁾

同条と同内容の平成一七年改正前商法二五四条ノ三は、昭和二五（一九五〇）年改正により新設され（同年改

正商法二五四条ノ二、昭和五六（一九八二）年改正により一条繰り下げられたものであるが、取締役が法令を遵守しなければならぬことは昭和二五年改正以前においても当然のことと考えられていた。⁽¹²⁾平成一七年改正前商法二五四条ノ三についても、同条の規定については行為基準に関する規定（「行為規範」）であるとの理解が一般的であり、ここでの「法令」には全ての法令が含まれると解されていた。⁽¹³⁾この点に関する理解は、会社法三五五条においても同様であり、⁽¹⁴⁾同条は、当然のことを定めたもので、取締役には行為規範として法令を遵守することが課されている。⁽¹⁵⁾

ここでの行為規範としての「法令」とは何かは、会社への損害賠償責任の根拠となるかどうかとは別の次元の問題である。⁽¹⁷⁾前述したように、「法令」の違反は、「任務懈怠」となり、取締役の会社に対する損害賠償責任の原因となり得る（会社法四二三条一項）が、同条の前身である平成一七年改正前商法二六六条一項五号は、「法令」違反を要件としていた。同条の「法令」の意義をめぐって議論がなされ、これを限定的に解する説も主張されていた（限定説）。しかし、限定説の立場からも、平成一七年改正前商法二五四条ノ三の「法令」には全ての法令が含まれるとされていた。すなわち、平成一七年改正前商法二六六条一項五号の「法令」につき、会社や株主の利益保護を図った規定及び公の秩序に関する法規定に限定されるとするものや、⁽¹⁸⁾会社の財産の健全性を確保することを直接又は間接の目的とする法令を意味すると制限的に解するものも、⁽¹⁹⁾平成一七年改正前商法二五四条ノ三の「法令」には現行の全ての法令が含まれるとしていたのである。⁽²⁰⁾すなわち、行為規範としての「法令」と損害賠償の要件としての「法令」とは異なるとの認識が示されていた。⁽²¹⁾

2 会社の法令遵守義務と取締役の受任義務（善管注意義務）⁽²²⁾

「法令」が取締役ではなく、会社を名宛人としている場合においても、取締役はその「法令」の遵守義務を負

う。この点、平成一七年改正前商法二五四条ノ三にいう「法令」については、野村證券事件上告審判決（最小平平成二二年七月七日民集五四卷六号一七六七頁）の補足意見において、「対会社規定を含むことは明らかである」とされてきた。⁽²³⁾ 同判決は、平成一七年改正前商法二六六条一項五号の「法令」の意義が問題とされたものではあるが、同判決の法廷意見は、「商法その他の法令中の、会社を名あて人とし、会社がその業務を行うに際して遵守すべきすべての規定もこれに含まれるものと解するのが相当である」としていた。理由としては、「会社が法令を遵守すべきことは当然であるところ、取締役が、会社の業務執行を決定し、その執行に当たる立場にあるものであることからすれば、会社をして法令に違反させることのないようにするため、その執行に当たるとして会社を名あて人とする右の規定を遵守することもまた、取締役の会社に対する職務上の義務に属するといふべきだからである⁽²⁴⁾」としている。

この点、理論的には、同判決のいう取締役の法令を遵守する義務とは、委任関係に基づく受任義務（善管注意義務）に基づくものか、それとも受任義務（善管注意義務）からは独立した職務上の義務であるかについて見解が分かれている。⁽²⁵⁾ 前者は、会社の「法令」遵守義務を前提として、会社の機関（又は機関の構成員）である取締役は、善管注意義務の一内容として法令を遵守すべき（あるいは会社をして法令を遵守させる）義務を負うとする。取締役の法令遵守義務は、会社との間の任用契約に基づく受任者としての取締役の地位を離れて別個に観念することはできず、任用契約に基づく取締役の職務上の義務と構成すべきであるとするのである。⁽²⁷⁾ これに対して、後者は、取締役の法令遵守義務は、取締役と会社との間の委任の關係に直接依拠する善管注意義務とは異なり、善管注意義務とは別個に会社に対して負う義務であるとする。法令遵守義務は善管注意義務には還元できず、⁽²⁸⁾ 会社が法令遵守義務を負う以上、その運営機構である取締役が法令遵守義務を負うことは当然とするのである。⁽²⁹⁾

前者のように、取締役の具体的法令違反の責任を全て取締役の会社に対する善管注意義務違反に還元すると、

具体的法令が善管注意義務を定める一般的規定の下位規範として位置付けられる結果となり、妥当ではない。⁽³⁰⁾ また、会社の利益を図るためには、会社をして法令に違反させることになるような行為をすることもなお取締役の任務に属する場合があることを承認することにつながる点からも首肯しがたい。⁽³¹⁾ 思うに、会社は法人であり自然的な生命体とは異なることから、取締役等の自然人又はその合議体が機関として意思決定・意思表示をしなければ行為をすることができない。⁽³²⁾ 会社の機関又は機関の構成員である取締役が法令を遵守すべきは当然である。しかし、それは取締役だけの義務ではなく、執行役・監査役・会計監査人等の運営機構全体としての義務である。⁽³³⁾ 会社と雇用契約を結んでいて、委任の関係にはない従業員もまた法令を遵守する義務を負う。⁽³⁴⁾ 個人事業主も、自らと委任の関係にあるものではないが、事業の遂行にあたって法令を遵守するのは当然の義務であろう。また、そもそも、委任・準委任契約は、受任者に法律行為その他の事務の処理を委託する契約であり、受任者の意思と能力による裁量の余地のあることが前提となるが、法令を遵守するかどうかにつき取締役に裁量は認められない。⁽³⁶⁾ 前掲の野村證券事件上告審判決も、会社がその業務を行うに際して遵守すべき規定に会社をして違反させるような取締役の行為は、善管注意義務の違反となるか否かを問うまでもなく、平成一七年改正前商法二六六条一項五号の法令に違反したときに該当するとしているため、法令遵守義務と善管注意義務とは異なる義務であるとすると後説に与するものと評価されている。⁽³⁷⁾ 会社法三五五条の「法令」についても、取締役の法令遵守義務は、善管注意義務から導かれるものではなく、それとは独立した職務上の義務と解すべきである。

3 取締役・会社を名宛人とする「人権」に関連する「法令」

「人権」に関連する具体的な法令としては、労働法、消費者保護法、経済法、環境法などが想定される。取締役は全てのこれら「法令」を遵守する義務がある。当然のことながら、取締役を名宛人とする具体的な規定につ

いてはもとより、会社を名宛人としている場合においても、取締役はこれを遵守しなければならない。

企業は、広範な人権一般に対して有害な影響を与え得る、あるいは与えたとされるが、一般的には労働における権利が想定される。³⁸⁾ 労働法の分野においては労働者の人権に直結する法令が多く、労働における権利は、企業と人権の中心的な対象である。日本においても、すでに労働法制が整備されているが、そのエンフォースメントには問題がある場合もあることが指摘されている。³⁹⁾ 取締役としては、まずは、労働基準法その他の既存の法令を遵守することが「ビジネスと人権」の一步となる。労働法上の努力義務規定等は、国家が形成はするがエンフォースはしないため、ハードローではないが、⁴⁰⁾ 取締役はこれも「法令」として遵守する義務があるのは当然であろう。

4 一般条項

取締役は、民法の一般条項（信義則・権利濫用（民法一条二項・三項）、公序良俗（民法九〇条））などの公序に関する法令を遵守する義務がある。⁴¹⁾ 憲法の権利条項の私人間での適用に関しては、間接適用説（法律の概括的条項、特に、私法上の一般条項、例えば、民法九〇条などを憲法の趣旨を勘案して解釈・適用することにより、間接的に私人間の行為を規律しようとする説）⁴²⁾ が判例・通説であるとされる。この立場からは、憲法の人権に関する趣旨を勘案して解釈・適用される私法上の一般条項もまた取締役が遵守すべき「法令」となる。⁴³⁾ なお、間接適用説の立場からも、奴隷的拘束の禁止を定める憲法一八条や労働基本権を定める憲法二八条等は、条文の趣旨からして私人間に直接適用されることが当然予想されており、直接私法上の効力をもつとされている。⁴⁴⁾

二 取締役の「法令」遵守義務と人権——ソフトローと善管注意義務——

1 〈指導原則〉における企業の人権尊重責任、NAPの性質

〈指導原則〉⁽⁴⁵⁾は、一般原則のほか、I. 国家の人権保護義務、II. 企業の人権尊重責任、III. 救済へのアクセスの三つの柱から構成されている。IとIII（大部分）は国家に対するものであり、IIとIII（一部）が企業に対するものである。企業は、どこで活動を行う場合も、適用可能な全ての法令を遵守し、国際的に承認された人権⁽⁴⁶⁾を尊重するべきであるとされる（23. (a)）。さらに、〈指導原則〉は、企業に対し、(1)人権を尊重する責任を果たすことを示す方針を策定し、表明することを求めている（15. (a)、16）。その上で、(2)人権への悪影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を説明するための人権デュー・デリジエンス手続を実施することを「推奨」している（15. (b)、17-21）。人権に関するリスクは企業活動の状態により時間とともに変化する可能性があるため、その手続は、継続的に行うこととされる（17. (c)）。さらに、(3)企業活動によって影響を受ける当事者のために、救済を求める苦情処理の仕組みを構築することを求めている（15. (c)、22. ⁽⁴⁷⁾）。

以上のような対企業の〈指導原則〉は、条約ではなく、国内裁判所でそのまま適用することができない点⁽⁴⁸⁾について異論はなく、少なくともハードローとはいえない⁽⁴⁹⁾。しかし、これがソフトローであるか、ソフトローですらないものか⁽⁵⁰⁾については見解が分かれている。ソフトローですらないとする見解のなかには、例えば信義則などの補助的手段を使ったとしても裁判規範にはなり得ないという意味で、何らの拘束力もたない「ソフト・ソフトロー」であるとするものもある⁽⁵²⁾。

国際法は、基本的に、国家と国家（あるいは国際組織）との関係を律するものである。実体法上の問題として、企業という非国家主体の人権遵守義務を国際法的に直接規律することには根源的な問題（限界）がある。経済的

にある国家をしのぐ規模であったとしても、個人（法人・企業）は、特定の条約（特に人権条約）で限定的な主体性を与えられているにすぎず、国際法によって直接的に義務を課せられることはない。⁽⁵³⁾ 手続法上も、個人（法人・企業）をして特定の（国際法によって規定された）法的義務を果たせしめることを国家が確保することによって、当該国際法上の目的が達成されるにすぎない。人権規約の下で、個人（法人・企業）が個人（又は集団）に対して規約に規定された人権侵害を行った場合、人権侵害救済に際して、選定議定書を批准した国の個人で規約上の人権侵害を受けたものが規約人権委員会に訴えることは理論的にはできるが、人権条約機構としては、当該国家に對し侵害状況を除去することを勧告できるのみで、直接個人（法人・企業）を名宛人にした行動をとることはできない。⁽⁵⁴⁾ そのような状況下で企業に直接的に国際法を機能させるため、〈指導原則〉は、非拘束的国際文書（決議等）の形をとることによって、条約法上の縛りを受けず、直接企業を名宛人としている。⁽⁵⁵⁾ その内容には、事業活動を行う国の国内法において求められる最低限の義務を果たすことを超えて、自発的に人権尊重の高次の取組み（人権デュー・ディリジェンス等）を進めることも含まれている。⁽⁵⁶⁾ このような部分は、企業の自発性に期待したもので、明確性に欠け、例えば信義則などの補助的手段を使ったとしても裁判規範にはなり難い。緩やかな規範性はあるものの、ソフトローですらなく、企業に対しては何らの拘束力をもたないソフト・ソフトローであると考えるのが妥当である。⁽⁵⁷⁾ もっとも、すでに国内法が存在するものについてはハードローの遵守を確認したものである。⁽⁵⁸⁾

もっとも、〈指導原則〉がソフト・ソフトローであっても、国別行動計画を通して実質的に企業の行動に一定の影響を与えることがあり得る。⁽⁵⁹⁾ 一方的な人権宣言を企業が発することが義務に近いものとして捉えられるのである。⁽⁶⁰⁾ 日本のNAPは、日本政府が〈指導原則〉を支持し、その着実な履行の確保を目指すためのものとして策定された。⁽⁶¹⁾ 〈指導原則〉の三つの柱に対応した「人権を保護する国家の義務に関する取組」、「人権を尊重する企

業の責任を促すための政府による取組」及び「救済へのアクセスに関する取組」並びに「横断的事項」から構成されている。⁽⁶²⁾ N A Pは、企業活動における人権尊重の考え方の普及や啓発活動に重点を置くものであり、義務を課す法律は存在しないが、⁽⁶³⁾日本の法制度に即した明確なものであり、信義則のような一般条項を補足的に使うことにより間接適用が可能なソフトローと解する余地はある。⁽⁶⁴⁾

2 取締役の善管注意義務・「法令」遵守義務とソフトロー

上述したように、〈指導原則〉はソフト・ソフトローであり、N A Pはソフトローとなり得ると解される。ソフトローを信義則のような一般条項を補足的に使うことにより間接適用すれば、その一般条項が会社法三五五条の「法令」にあたることになる。また、「ソフトロー」の内容が、「ハードロー」化されていなくても、「慣習」「法」の域にまで高められている場合には、商事に関しては、民法の規定より優先し（商法一条二項）、取締役は「法」としてこれを遵守する義務（会社法三五五条）を負うことになると考えられる。

「ソフトロー」に反しているが具体的な「法令」には反していない場合、「法令」遵守義務違反とはならないが、委任の本旨に反するときは、受任義務（善管注意義務）違反となる場合もあり得る。取締役の「法令」遵守義務にいう全ての「法令」（会社法三五五条）に取締役の一般的な義務である受任義務（善管注意義務）と忠実義務⁽⁶⁵⁾が含まれると解すると、「法令」遵守義務の内容として、「法令」遵守を前提とした受任義務を遵守することが「法令」遵守義務であるという、一種の「循環」を起こすことになる。⁽⁶⁶⁾ 取締役の行為規範としては、取締役・会社を名宛人とした具体的な法令の規定とともに、受任義務（善管注意義務）をも遵守すべき義務があり、具体的な「法令」を遵守して「適法」な行為を行う場合でも、一般的な受任義務（善管注意義務）により、委任の本旨に従い、適法な行為の中から適切なものを選択する義務を負うという行為規範の下に置かれており、これも「法令」

の内容となつてゐるため、結局、適法でありより適切な行為をするということが規範となる。この観点から、NAP等に従ふことがより適切であるとされる場合があり得る。反対に、会社が「法令」の要求する程度を超えて「人権」に配慮し過度に会社の金銭を支出すること等が、受任義務（善管注意義務）違反となる可能性もあるが、会社の規模、経営実績、相手方等を考慮しそれが応分のものである限り、取締役に義務違反の責任が生じることはないものと考えられる。⁶⁷⁾

これに対して、会社がNAP等の内容に遵うことを自主的な「行動規範」等の形で明確に示しているような場合には、⁶⁸⁾会社と取締役との任用契約の内容に含まれ、契約上の義務として取締役はそれに遵うことが必要となる。もつとも、NAPについては、既存の全ての法令の内容に比して何か新しいものを付加しているのか、ソフトウェアといえる内容を含むのか等より詳細な内容の検討が必要である。NAPは、「日本では、これまでも、関係府省庁が、それぞれ人権の保護に資する様々な立法措置・施策を行い、企業はそれに対応してきている」として⁶⁹⁾いる。例えば、労働の分野においては、国籍、人種、民族等による差別なく、労働者に適用される労働基準法、労働者災害補償保険法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、船員法等の労働法令を通して労働者の権利の保護及び推進が図られてきている。⁷¹⁾日本国憲法は法の下の平等を原則としており、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されないものと定めており（一四条一項）、各種法令において差別の禁止が定められている。例として、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、男女共同参画社会基本法等がある。⁷²⁾日本政府としてのNAPの策定は、①関係府省庁がこれまで個別に実施してきた人権の保護に資する措置を「ビジネスと人権」の観点から整理することで、関係省庁間の認識の共有・理解・連携を促進し、政策の一貫性を強化していくこと、②企業に対して、行動計画を広く周知し、一層の理解の促進・意識の向上を図り、企業及び企

業間での取組みの連携強化を促すものであるとされる。⁽⁷³⁾ 本稿においては、NAP等の全ての内容を精査することは叶わないが、「ハードロー」である既存の「法令」を整理した部分も多い。これらは、取締役が遵守すべき「法令」（会社法三五五条）であることは明らかであり、「ソフトロー」として新たな内容を付加するものではない。

3 ソフトローのハードロー化と外国の「法令」

ヨーロッパを中心に、国及び地域レベルでの立法措置による企業の人権尊重責任の義務化（ソフトローのハードロー化）が進んでいる。⁽⁷⁴⁾ 会社法三五五条の「法令」には、このように人権尊重の義務化が進んでいる外国の法令が含まれるかが問題となり得る。

従来、学説上、平成一七年改正前商法二五四条ノ三にいう「法令」という文言は、日本の法令のみを指し、「外国法令」を含まないと解されてきた。⁽⁷⁵⁾ 国際私法上、法人の従属法については、設立準拠法主義が主流であり、法人の機関の対内的職務権限・責任については、法人の従属法が適用されることに争いはない。⁽⁷⁶⁾ 会社法は外国法令の遵守に関しては無関心である、といった理解があったとされる。⁽⁷⁷⁾ なお、大和銀行事件第一審判決（大阪地判平成二二年九月二〇日判時一七二一号三頁）は、平成一七年改正前商法二六六条一項五号の損害賠償責任が生じる「法令」に海外支店に適用される外国の法令が含まれることを明らかにした恐らく最初の判例であるとするものがあるが、⁽⁷⁸⁾ 同判決は、行為規範としての平成一七年改正前商法二五四条ノ三には言及していない。⁽⁷⁹⁾

日本の法令も外国の法令も遵守すべきとなった場合には、法の抵触の問題が生じ得る。⁽⁸⁰⁾ 外国の法令にも多様なものがあり、きわめて例外的ではあっても日本の法秩序あるいは公序に合致しない法令も全くない（なかった）とはいえないからである（例えば、人種隔離政策を求める外国法令）。⁽⁸¹⁾ また、そもそも、なぜ、会社・取締役は外国法令を遵守することを要請されるのか、すなわち、日本の会社法が日本以外の法域の法令違反行為の抑止の一翼

を担う必要があるのかが問題となる。国家管轄権を考えれば、それぞれの国家（法域）はそれぞれ自己完結的に自国法令のエンフォースの仕組みを構築することができる（あるいは構築すべきである）と考えられ、日本の会社法上の義務（なり責任）を用いて、当該国家（法域）の法令のエンフォースを強化する必要はない⁽⁸²⁾。

事業を海外に展開するに当たっては、その国の法令に遵うべき行為準則は認められる⁽⁸³⁾。取締役の法令遵守義務（会社法三五五条）の「法令」に外国法令が含まれないと解しても、外国法令に従うことが会社法三三〇条・民法六四四条を介して委任事務（善管注意義務）の内容をなすと解することはできる⁽⁸⁴⁾。しかし、会社法三五五条の「法令」に外国の法令を含むか否かは自明のものではなく、勝れて政策的判断を要する問題である。個別具体的な判断をすべきであるとしたうえで、政策的には、日本企業のグローバル化を踏まえ、日本の会社法としても外国法令の遵守を要求することが望ましい場合が多いとすれば、結論としては近いものになる⁽⁸⁵⁾。

今日、外国の「法令」の意義についても、ソフトローを含めた検討が必要であるとするものがある⁽⁸⁶⁾。各国の策定した国別行動計画等⁽⁸⁷⁾が問題となり得るが、この点については指摘にとどめたい。

おわりに

本稿においては、昨今広がりを見せる「ビジネスと人権」の動きを、取締役の行為規範としての「法令」遵守義務（会社法三五五条）との関係でどのように捉えるべきであるかについて検討を試みた。同条の「法令」には全ての法令が含まれると解され、人権については、(1)取締役は、労働法などの具体的な人権に関する法令がある場合には、これを遵守することが求められる。(2)このような具体的な規定がない場合でも、取締役は、民法の一般条項などの公序に関する規定を遵守することを通じて、人権に配慮することが必要となる。(3)NAP等は、一

般条項である信義則（民法一条二項）等を通じて間接的に適用することができるソフトローとなり得る。慣習法にまで高められれば、法的な拘束力が生ずる場合がある（商法一条二項）。また、これを守ることが明示又は黙示の契約内容として取締役の委任事務となることがあり得る。

会社法は、「人権を間接的にしか扱っていない」とされるが、本稿においては、その間接的な取扱いの一部を取締役の「法令」遵守義務という側面から検討した。「人権」については、国際的に保障されるべき内容までが一義的に確定しているわけではない⁽⁸⁹⁾。また、現在の国際法の構造においては、人権に係る義務の大部分は国家に課されていて、直接には企業に課されていない⁽⁹⁰⁾。〈指導原則〉は、この点を変更するものではない。また、各国内の会社法の制度に重大な再編（「株主モデル」からより広範な「利害関係者モデル」への変更）を要求し、現行法の基礎を覆そうとするものでもない⁽⁹¹⁾。まずは、国内の会社法の枠組みの中で、営利企業である会社（会社法一〇五条二項⁽⁹²⁾）として何をすべきか、何ができるかを検討すべきである。「法令」遵守が会社にとって最終的に利益となる（あるいは「法令」違反が会社にとって不利益となる）場合には、会社の営利性（及び会社の利益維持・増大という取締役の一般的な義務）から、そのような「法令」は結果的に遵守されることになる⁽⁹³⁾と理論的には考えることができる⁽⁹³⁾。もつとも、会社にとって「不利益」となるような「法令」についても取締役の遵守義務が否定されるわけではない（不利益「法令」遵守義務⁽⁹⁴⁾）。これはなにも会社に関して特別な義務を課すものではなく、市民や個人商人でも同様である⁽⁹⁵⁾。「株主利益最大化の原則」にたつても、取締役の「法令」遵守義務は会社・株主の利益に優先し、会社・株主に多大な「利益」をもたらす場合であっても、取締役が「法令」に違反することは許されない⁽⁹⁶⁾。会社の最善の利益を図る義務を果たす前提として、「法令」を遵守することがあり、この遵守が優先される。条文中、「法令」遵守義務をわざわざ規定する意味はなく、忠実義務だけを規定すればよいようにも思えるが、会社法三五五条は、「法令」遵守の重要性を明らかにしている⁽⁹⁷⁾のである。

そもそも会社の「利益」に合致しない「法令」の規律というのがどれほどあるのか、という点は問題である。全ての（あるいは大半の）「法令」が営利性と矛盾しない義務を会社に課しているのかもしれないが、不利益「法令」遵守義務を肯定するかのような論も、実は、全ての（あるいは大半の）「法令」を遵守することが会社の「利益」の維持・増大に繋がる（逆の表現をすれば「違法行為はペイしない」ことを暗黙の前提とした上で、違法行為という名の下に会社の「利益」に反する行為について取締役に責任を発生させるべきことを論じていただけなのかもしれない⁽⁹⁸⁾。「違法行為はペイしない」という社会状況としては、「法令」違反行為に対する社会的制裁（たとえば不買運動等）による利益の減少等が多大であるというような状況が想定できる。⁽⁹⁹⁾〈指導原則〉は、ステークホルダーによる市場での企業価値と結びついてきた。企業の人権尊重の取組みを市民社会が評価・順位付けし、結果を情報発信する。その結果を金融機関や消費者、取引企業がそれぞれの市場での企業評価（例えば、投融資、購入又はボイコット、調達など）に反映させていくのである。営利企業であったとしても、ハードローのみならず、ソフトローを含めて「人権」に関する規範を遵守することが、中長期的に結果としては「利益」となるともいえる⁽¹⁰⁰⁾。

NAP等の内容の詳細、具体的に「法令」遵守が求められる場面の類型的な検討⁽¹⁰³⁾、「法令」遵守義務違反の場合のサンクション（損害賠償責任等）などについては、残された課題としたい。二〇二二年九月に日本政府のガイドラインとして決定された「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」⁽¹⁰⁴⁾や諸外国の動向についても同様である。

(一) 吾郷眞一「ビジネスと人権——ソフトローの役割」法時九一卷一〇号五七頁（二〇一九）。

- (2) A/HRC/17/31 (21 March 2011). 外務省「ビジネスと人権に関する指導原則：国連「保護、尊重及び救済」枠組みの実施（仮訳）」（以下、外務省「仮訳」）(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>)。ジョン・ジェラルド・ラギー（東澤靖訳）「日本語版の読者へ」『正しいビジネス——世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題』Ⅷ頁（岩波書店、二〇一四）。ただし、企業が人権侵害をしてはならないという命題は、この決議の中で初めて出現したわけではない。多国籍企業に対する規制の必要性という広義の問題の中で、一九七〇年代から国連経済社会理事會やUNCTADで論じられ、OECDやILOにおいても重要な決議（宣言）の中で言及されてきた（吾郷・前掲注（一）五七頁。「OECD多国籍企業行動指針」の企業の人権尊重責任に関する章の新設等の改訂（二〇一一年五月二五日）につき、外務省「OECD多国籍企業行動指針」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>)。労働分野に特化したものとして、「ILO多国籍企業宣言」（一九七七年策定。二〇〇〇年、二〇〇六年、二〇一七年改正）(<https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang-en/index.htm>)。二〇〇〇年に発足した国連グローバル・コンパクト (<https://www.unglobalcompact.org/about.html>) も含め、大西祥世「ビジネスと人権」法教四九七号三四—三六頁（二〇二二）参照。
- (3) <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf> 英語版 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100173319.pdf> (October 2020). N A P の概要と策定のプロセスにつき、日本弁護士連合会国際人権問題委員会編『詳説 ビジネスと人権』一三六頁以下（現代人文社、二〇二二）。
- (4) 吾郷・前掲注（一）五七頁。
- (5) 吾郷・前掲注（一）五七頁。
- (6) ハードローとソフトウェアは連続的なもので、その峻別は容易ではない。両者の定義は論者によって異なるが（飯田高「ソフトウェアとは何か」法教四九七号一〇—一一頁（二〇二二））、本稿においては、国家によって形成されかつエンフォースされるものをハードロー、国家による形成若しくはエンフォースのどちらか又は両方の要件を満たさないものをソフトウェアとする（藤田友敬「はじめに」中山信弘編集代表・藤田友敬編『ソフトウェアの基礎理論』（有斐閣、二〇〇八年）四—七頁）。
- (7) S D G s、E S G など一部に人権尊重の要請を内容とする（S D G s、E S G、〈指導原則〉の關係について

は、日本弁護士連合会国際人権問題委員会編・前掲注(3)一〇四頁以下参照)が、本稿は、最近の動きに関しては、〈指導原則〉とNAPを主な対象とする。

(8) 江頭憲治郎『株式会社法(第八版)』四九二頁(有斐閣、二〇二二)。

(9) 近藤光男「法令違反に基づく取締役の責任」森本滋Ⅱ川濱昇Ⅱ前田雅弘編『企業の健全性確保と取締役の責任』二八二―二八三頁(有斐閣、一九九七)参照。

(10) 江頭・前掲注(8)四九二―四九三頁。

(11) 酒巻俊雄・龍田節編集代表『逐条解説会社法 第四卷 機関・1』四二三頁(石山卓磨)(中央経済社、二〇〇八)。

(12) 柴田和史『会社法詳解(第三版)』二二四頁(商事法務、二〇二二)。なお、昭和二五年改正前は、取締役は任務懈怠の際に会社に対する損害賠償責任を負うものとされていた(昭和二五年改正前商法二六六条一項)(近藤・前掲注(9)二七〇―二七一頁)。

(13) 近藤・前掲注(9)二八二頁。

(14) 会社法においては、従前にも増して企業の法令遵守が強く求められ、取締役の職務の執行が法令に適合することを確保するための体制の整備等が取締役会の専決事項とされ(三六二条四項六号)、大会社ではこれらの事項の決定が義務付けられた(三四八条四項・三六二条五項)ことから、会社法の下で、「法令」(三五五条)の範囲を限定することは解釈論として難しいとするものとして、吉原和志「会社法の下での取締役の対会社責任」黒沼悦郎Ⅱ藤田友敬編『江頭憲治郎先生還暦記念 企業法の理論(上巻)』五三五頁(商事法務、二〇〇七年)。

(15) 落合誠一編『会社法コンメンタール8——機関(2)』六〇頁(近藤光男)(商事法務、二〇〇九)。

(16) 近藤・前掲注(15)六〇頁参照。

(17) 近藤・前掲注(9)二八一頁。同二八二頁は、「アイゼンバーグ教授によれば、行為基準と吟味基準の一体化は、きわめて一般的であるので、二つの基準が同一であるのか、または同一であるべきなのか慎重に判断すべきであると述べた上で、会社法の領域では吟味基準と行為基準とは異なると主張されている」(Melvin Aron Eisenberg, *The*

Divergence of Standards of Conduct and Standards of Review in Corporate Law, 62 *Fordham L. Rev.* 437, 437-38

(1993)とした上で、「行為規範は、あとから会社に対して損害賠償義務を負うかどうかとは必ずしも同じレベルの議論ではない」とする。

(18) 近藤・前掲注(9)二八九—二九〇頁。

(19) 森本滋『会社法〔第二版〕』二五三頁(有信堂高文社、一九九五)。

(20) 近藤・前掲注(9)二八二頁、森本・前掲注(19)二五三頁。

(21) 上村達男「日本航空電子工業代表訴訟判決の法的検討(上)」商事一四三三号四頁(一九九六)は、「会社として」法令を遵守すべきことと、「取締役(経営者)として」法令を遵守すべきことと、取締役がいかなる法令違反について対会社「責任を負うか」とは、別個の問題である」とする。

(22) 「善良な管理者としての注意」という用語は、過失の前提として要求される注意義務の程度を表すものとして、「自己の財産における同一の注意」と対比される形で用いられる。他方、「委任の本旨に従い善良な管理者の注意をもって委任事務を処理する義務」、すなわち、委任関係に基づく受任者の一般的義務の内容を指す用語として、「善管義務」という表現が一般に用いられており、用語法としていささか紛らわしいところがないではなく、後者について「受任義務」という表現を用いることも考えられ(豊澤佳弘「判解」曹時五五卷五号二五五頁(二〇〇三))。本稿においては、「受任義務」と「善管注意義務」を区別している箇所もあるが、従来の用語法に従った引用文献等に關しては、原文に近い形としている箇所もある。

(23) 河合伸一裁判官の補足意見(民集五四卷六号一七八〇頁)。

(24) 民集・前掲注(23)一七七四—一七七五頁。同判決は、「会社が法令を遵守すべきこと」の理論的根拠は明らかにしていない(船津浩司「法令遵守に係る取締役の義務と責任に関する基礎的考察——外国法令の遵守を素材として——」同法六一卷二号(龍田節教授退職記念論集)三四一頁(二〇〇九))。学説上は、会社も自然人と同様に法令遵守義務を負うとする「自然人類推説」や、会社は社会的存在であり法令を遵守する社会的責任があるとする「社会的存在説」が主張されているとされる(船津・同三四二頁参照)。いずれも、会社が法令遵守義務を負うという結論には差異はなく、このことは、会社を一個の社会的実在と見ても、ヒトのためのフィクションと見ても、法人観の相違によって左右されない(上村・前掲注(21)四頁・八頁)。

- (25) 石原全「野村證券事件上告審判批」判評五一二号四四頁(二〇〇一) 参照。
- (26) 吉原和志「法令違反行為と取締役の責任」法学六〇卷一四二頁(一九九六)。
- (27) 豊澤・前掲注(22)二六六―二六七頁。
- (28) 川村正幸「判批」判タ九四八号一四九頁(一九九七)(贈賄行為に関する事例)。
- (29) 上村・前掲注(21)四頁以下。
- (30) 中村一彦「野村證券事件上告審判批」判タ一〇五七号七九頁(二〇〇二)。同頁は、河合裁判官補足意見・前掲注(23)一七八〇頁を参照する。
- (31) 河合裁判官補足意見・前掲注(23)一七七九頁参照。
- (32) 宮島司「会社法」一一六頁(弘文堂、二〇二〇)。憲法の通説・判例は、人権の享有主体としての会社(法人)にはその性質上可能なかぎりで憲法の人権規定が適用され、選挙権、生存権、一定の人身の自由などは保障されないとする(芦部信喜「高橋和之」憲法(第七版)「八九―九〇頁(岩波書店、二〇一九)。なお、政治献金について特別の制約を認めなかったものとして、八幡製鉄事件最高裁判決(最大判昭和四五年六月二四日民集二四卷六号六二五頁。芦部「高橋同九一―九二頁参照)。しかし、法的主体の行為規範としての法令の遵守義務はこれとは別問題である。会社が機関(又は機関構成員)を通じてしか行為できないことによる制限は、機関(又は機関構成員)による法令遵守という形で実現されることになる。
- (33) 上村・前掲注(21)四頁。
- (34) 上村達男「日本航空電子工業代表訴訟事件の法的検討〔下〕」商事一四三四号一頁(一九九六) 参照。
- (35) 中田裕康「契約法〔新版〕」五二八頁(有斐閣、二〇二二)。
- (36) 吉原・前掲注(14)五三二頁(会社法四二三条等についての議論)。契約の内容が公序良俗又は強行規定に違反すれば契約の効力自体が認められない(中田・前掲注(35)一四四頁)。しかし、取締役の任務(会社に対して負う債務)はいわゆる手段債務であり(弥永真正「リーガルマインド会社法〔第一五版〕」二四四―二四五頁(有斐閣、二〇二一年)、委任事務の内容(会社の経営)が適法であっても、事務処理方法が違法であることはあり得る。取締役の行為が違法な場合には、会社に対する不法行為となり得るとするものとして、森淳二郎「日本航空電子工業事件第一審

- 判批」ジュリ一―二三号（平成八年度重判）一〇〇頁（一九九七）。
- (37) 石原・前掲注(25)四五頁。
- (38) ラギー・前掲注(2)六二頁以下。（指導原則）II, A, 12等。なお、高橋大祐「ビジネスと人権」に関するグローバルな立法動向と労働法実務への影響」季労二六二号二八頁（二〇一八）。労働以外の権利としては、健康関連の権利が主である（ラギー・同前六三頁）。
- (39) 野川忍（司会）・島田陽一・山川隆一「鼎談」問題提起・労働法のエンフォースメント」季労二三四号三頁以下（二〇一一）参照。国家がエンフォースするとしても全ての規範が無条件で遵守されるようになるわけではない（藤田友敬「ソフトローの基礎理論」ソフトロー研究二二号一二頁（二〇一三））。
- (40) 藤田・前掲注(6)五一―六頁参照。
- (41) 近藤・前掲注(9)二八七―二八八頁参照。
- (42) 芦部・高橋・前掲注(32)一一三頁。例えば、企業と労働者との関係において人権侵害を伴う疑いのある法律行為（解雇等）は、公序良俗（民法九〇条）に反しないかどうかを吟味する過程で人権規定の趣旨が勘案される（同一―八頁）。
- (43) 近時、憲法の私人間効力については、新たな学説の展開もなされている（渡辺康行・六戸常寿・松本和彦・工藤達朗『憲法Ⅰ基本権』五〇頁以下（日本評論社、二〇一六）参照）。私人間適用が問題とされる場合、通常、一方の当事者は強大な社会的権力を有する株式会社等の法人であり、個人の自律を根拠とする「切り札」としての人権は、当然、社会的権力たる法人に対しても主張できるとするものもある（長谷部恭男『憲法（第八版）』一三四―一三五頁（新世社、二〇二二））。樋口陽一「社会的権力と人権」芦部信喜ほか編『岩波講座 基本法学六―権力』三四五頁以下（岩波書店、一九八三）参照。しかし、本稿においては、この点には立ち入らない。
- (44) 長谷部・前掲注(43)一三〇頁。
- (45) 以下、外務省「仮訳」・前掲注(2)参照。
- (46) 少なくとも、国際人権章典や労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言に規定されている基本的権利に関する原則等に表明されている人権（指導原則）II, A, 12）。

- (47) 小川雅代「ビジネスと人権」に関する行動計画の策定〜更なる人権尊重の推進に向けて〜」ひろば七四巻二二
号八頁(二〇二一)。日本弁護士連合会「人権デュー・デリジエンスのためのガイドランス(手引き)」(https://www.nichibenren.or.jp/document/opinion/year/2015/150107_2html) (二〇一五) 参照。
- (48) 吾郷・前掲注(一)六一頁。
- (49) ラギー・前掲注(2)一七四頁は、「〈指導原則〉は、ハードローとソフトローの両方の要素が含まれているものの、国際条約ではない」とするが、ここでいうハードローの要素とは何かは必ずしも明確ではない。
- (50) 大西・前掲注(2)三七頁、鈴木絢子「責任あるサプライチェーンと人権デュー・デリジエンス」レファ八五〇
号一二八頁(二〇二一)、齋藤宏一「人権デュー・デリジエンスの実践〔上〕——ビジネスと人権の国際的動向を
踏まえて——」商事二二九七号六頁(二〇二二)。
- (51) 田瀬和夫「国際社会の価値転換における「ビジネスと人権」と「国別行動計画」の位置づけ〜日本の政策とビジ
ネスはどうあるべきか〜」ひろば七四巻二二号一七頁(二〇二一)。
- (52) 吾郷・前掲注(一)六二頁。ただし、各見解の前提とする「ソフトロー」の定義は必ずしも明確ではない。対国家
の部分についても、ソフトローとするもの(大西・前掲注(2)三六頁、鈴木・前掲注(50)一二八頁、齋藤・前掲注
(50)六頁)とソフトローですらないとするものがある(田瀬・前掲注(51)一七頁、吾郷・同前六一頁)。しかし、国
内法と国際法のソフトロー概念には差異がある。国と国同士の関係では、国内法における国家と同等の役割を担う立
法機関や強制執行の手続が存在せず、対概念であるハードローの意義が異なるからである(飯田・前掲注(6)一一
頁)。
- (53) 吾郷・前掲注(一)五七頁・五八頁。Ian Brownlie, *Principles of Public International Law*, 6th ed. 2003, p65.
- (54) 吾郷・前掲注(一)五八頁。
- (55) 吾郷・前掲注(一)五八―五九頁。二〇一五年以降、国連人権理事会は、「ビジネスと人権条約」の検討を開始し
ているという。先進国のほとんどが条約化に反対していることから採択は困難であるとされているが、仮に条約とし
て成立したとしても、やはりそこでの名宛人は国家であり、企業に直接的な国際法上の義務履行が強制されることに
はならないとされる(吾郷・同五八頁)。

- (56) 大西・前掲注(2)三六頁。
- (57) 吾郷・前掲注(1)六一―六二頁。
- (58) ラギー・前掲注(2)一七四頁参照。
- (59) 田瀬・前掲注(5)一七頁・二〇頁参照。
- (60) 吾郷・前掲注(1)六二頁参照。
- (61) N A P・前掲注(3)第一章2(1)(五頁)。
- (62) N A P・前掲注(3)第二章2(九頁)。齋藤宏一「人権デュー・デシリジュンスの実践〔下・2〕——ビジネスと人権の国際的動向を踏まえて——」商事二三〇〇号四一―四二頁(二〇二二) 参照。
- (63) 江島晶子「ビジネスと人権——国家・国際機関・非国家主体による循環型システム」ジュリ一五六六号二五頁(二〇二二)。
- (64) 吾郷・前掲注(1)六二頁参照。最も非道な行為(集団殺害(ジェノサイド)、奴隷化、アパルトヘイトなど)の人道に対するいくつかの犯罪など)に関するものについては、一定の状況のもとでは、国際慣習法の基準が、国内裁判所による執行を通じてではあるが、企業主体に対して直接適用されることもある(ラギー・前掲注(2)八一頁・八五頁。なお、憲法一八条(本文一・4参照)。
- (65) 本稿では、善管注意義務と忠実義務の関係の問題については割愛する。
- (66) 平成一七年改正前商法二六六条一項五号の「法令」の「循環」についての伊勢田道仁「法令違反行為と取締役の善管注意義務」金沢三九巻一号三二六頁(一九九六) 参照。受任義務(善管注意義務)を取締役の義務として法令(会社法)に規定するのであれば、避けられないともいえる。
- (67) 寄附と社会的責任につき、江頭・前掲注(8)二三―二四頁。経営判断の問題となる可能性がある(野田博「CS Rと会社法」江頭憲治郎編『株式会社法体系』三六頁(有斐閣、二〇一三年) 参照。
- (68) 〈指導原則〉II.B.16.は、企業は、人権尊重責任を果たすためのコミットメントを、一定の要件を満たす企業方針のステートメントを通して表明すべきであるとする。株式会社ペンシルの行動規範につき、倉橋美佳「個人の力を組織の力に―寛容性のある組織は、企業成長につながる―」ひろば七四巻一―二号三〇頁以下(二〇二二) 等参照。

(69) 吾郷・前掲注(1)六一頁参照。なお、ドイツにおいては、法律上の義務のうちどれが法令遵守義務の対象となるかにつき学説上の対立があるとされる。多くの支持を得ている広義説は、内部的な義務拘束として、制定法、定款、会社機関の拘束的な決議のみならず、判例、ドイツ・コーポレート・ガバナンス・コーデックス(DCGK)、コンチェルン計算規定の勧告、金融サービス監督庁の有価証券発行者便覧、業務規程、契約上の義務、営業モラルをも含むものであるとされる(大山俊彦「いわゆる取締役の法令遵守義務について——ドイツにおける有益的な法律違反の問題に関連して——」新報一二七巻一一号(丸山秀平先生退職記念論文集)二七〇—二七三頁(二〇二二))。前提として、一般的に、取締役に法令遵守義務(原則)(その職務の執行の際に法と法律を遵守すべき義務)があると理解されているが、この義務は法律に明規されておらず、「不文の原則」といわれ、かつDCGK A. I. 原則五が取締役に法律上の規定を遵守すべきとしているため「間接的な原則」であるとされるとされる(大山・同二九九、二六九—二七〇頁)。会社法三五五条に該当する規定がない点が異なるが、契約上の義務を含むなど結論としては近いものがあると考えられる。

(70) N A P・前掲注(3)第一章1(7)(四頁)。これに対し、鈴木・前掲注(50)二二四頁は、日本のN A Pは、「既存の関連政策の整理にとどまっておき、現在の法制度・政策に足りないものの分析が十分でない」とする。

(71) N A P・前掲注(3)第二章2(1)ア。(一〇頁)。

(72) N A P・前掲注(3)第二章2(1)オ。(一五頁)。

(73) N A P・前掲注(3)第一章1(8)(四頁)。これに対し、鈴木・前掲注(50)二二四頁は、日本のN A Pは、「企業に對しても、人権方針の策定や人権デュー・デリジエンスの実施を期待するのみであり、具体的な数値目標や満たすべき水準の提示がなく、取組を促進させるための施策はほとんど記されていない」とする。

(74) 大西・前掲注(2)三八頁。英国の現代奴隸法(二〇一五)、フランスの企業注意義務法(二〇一七)、ドイツのサプライチェーン・デューデリジエンス法(二〇二二)、オーストラリアの「現代奴隸法」(二〇一九)等。市民社会による企業の自主的な履行から法的義務へのシフトの要請と取組みの進む一部企業がリードする形である。菅原絵美「ビジネスと人権に関する指導原則の国内の実施——マルチステークホルダー・アプローチを通じた実効性確保と課題」法時九四卷四号四六頁、四八頁(二〇二二)。各国の動向につき、鈴木・前掲注(50)一三一頁以下等参照。

- (75) 龍田節「多国籍企業」芹部信喜ほか編『岩波講座 基本法学七——企業』（岩波書店、一九八三）三八五頁、森本滋「大和銀行事件第一審判決批判」判評五〇八号四六頁（二〇〇一）。
- (76) 中西康「北澤安紀」横澤大「林貴美」『国際私法（第3版）』二二三—二二四頁（有斐閣、二〇二二）。
- (77) 船津・前掲注（24）三六三頁注70。
- (78) 岩原紳作「大和銀行事件代表訴訟事件一審判決と代表訴訟制度改正問題（下）」商事一五七七号四頁（二〇〇〇）。ただし、同判決の評価は分かれ、外国法令に遵うことは取締役の善管注意義務の内容をなし（森本・前掲注（75）四六頁）、外国法令の違反は、善管注意義務違反を経由して、平成一七年改正前商法二六六条一項五号の「法令」違反に該当することを示したと解するものもある（近藤光男「大和銀行事件第一審判決」金法一六二〇号七八頁（二〇〇一））。同判決は、「外国法令に遵うことは、商法二五四条三項において準用する民法六四四条が規定する受任者たる取締役の善管注意義務の内容をなす」としていることから、私見としては、この見解が妥当であると考える（川村正幸「大和銀行事件第一審判決」金判一〇七号六五頁（二〇〇一））。
- (79) 同判決が「なぜ商法二五四条の三に言及しなかったのか疑問となる」とするものとして森本・前掲注（75）四六頁。
- (80) 船津・前掲注（24）三六三頁注70参照。
- (81) 近藤・前掲注（78）七八頁。ただし、国際慣習法の問題となり得る（前掲注（64）参照）。
- (82) 船津・前掲注（24）三四七頁。ただし、独占禁止法や金融商品取引法（の規定の多く）等は「抵触法的な意味での「公法」であるとするものとして、藤田友敬「国際会社法の諸問題（下）」商事一六七四号二頁（二〇〇三）。
- (83) 森本・前掲注（75）四六頁。
- (84) 川村・前掲注（78）六五頁。近藤・前掲注（78）七八頁参照。
- (85) 船津・前掲注（24）三四七頁・三六四頁注75。
- (86) 船津・前掲注（24）三五五頁。
- (87) 「途上国」の例として、タイ（二〇一九年一〇月に発表）がある（田瀬・前掲注（51）一九頁）。
- (88) ラギー・前掲注（2）一八五頁。同書一三三—一三四頁も参照。
- (89) 「それゆえ、人権の内容は究極的には各主権国家の判断に委ねられる構造は変化していない」が、「普遍的人権概

念は、近代西欧市民革命期に存在していた過去の遺物ではない。社会の変化と人間の意識に応じて、絶えず変化するものである。「過去の遺産を受け継ぎ、さらに文化を越えた対話を継続することによって、日々育成していくものである」。「絶えず、他の文化的規範に対して寛容であると同時に地球市民社会のルールを尊重する必要がある」。北村泰三「国際人権概念の生成と展開——人権の普遍性をめぐる議論を中心に」『国際法学会編『日本と国際法の一〇〇年』四頁・三四頁・三〇〇頁・三〇〇頁。

(90) ラギー・前掲注(2)八九頁。

(91) 二〇〇三年に人権委員会(後の人権理事会)が採択を拒否した「超国家企業その他のビジネス活動の人権に関する規範」は、これらを目指したものであった。ラギー・前掲注(2)三頁・七九頁・九〇頁・九六頁。

(92) 江頭・前掲注(8)二二頁。

(93) 船津・前掲注(24)三四二頁。

(94) 船津・前掲注(24)三四二頁参照(「会社」の不利益「法令」遵守義務について)。

(95) 島袋鉄男「野村證券事件上告審判批」『琉法六五号』一六九頁(二〇〇一)。

(96) 田中巨『会社法(第三版)』二七二―二七三頁(東京大学出版会、二〇二二)。落合誠一「企業法の目的——株主利益最大化原則の検討——」『岩村正彦ほか編『岩波講座 現代の法七 企業と法』二四頁(岩波書店、一九九八)。ドイツでは、取締役の「法令」遵守義務は、絶対的な義務であり、企業の視点から準経済的に観察して「有益」な法律違反に例外は認められないとするのが通説であるとされる(大山・前掲注(69)二八八―二八九頁、二九九―三〇〇頁)。

(97) 近藤・前掲注(15)六〇頁。なお、会社法三五五条も「法令」を遵守せよという「法令」を遵守せよという「循環」を起こすこととなる(本文二二参照)。

(98) 船津・前掲注(24)三五二頁。

(99) 船津・前掲注(24)三四四―三四五頁。ただし、独占・寡占企業において「不買運動」が期待できない場合や、鉄道などについては選択肢がなく「不乗車」ができない場合もある。これらは、経済法、事業法上の問題となり得よう。

(100) 菅原・前掲注(74)四八頁。

(101) 日本法の内容そのものが国際化の中で変容する可能性は否定できない(龍田・前掲注(75)(三八五頁))。本文で述べた(指導原則)の国内法化の流れは日本にも及ぶ可能性がある。他国の例は立法・改正への誘因ないし圧力として働き得る(江島・前掲注(63)(二五頁))。なお、各国による国内法の立法を引き起こすための土台となるのが国別行動計画であるとするものとして、田瀬・前掲注(51)一七頁。

(102) 社会的にあるルールが実際に守られるようにするためには、守らないと不利益があるという方向と、守ると利益があるという方向があり、ソフトウェアはどちらかという後者であるとするものとして、野川ほか・前掲注(39)一三頁〔野川発言〕。

(103) 会社の業務執行、監督義務、内部統制構築義務、会社の業務と直接関係のない取締役の行為、取引相手の法令違反など。

(104) 経済産業省の主導で作成され、ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議が決定した(<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html>)。

* Webサイトの最終アクセス日は、二〇二二年九月三〇日である。