

グローバルビジネスと人権:  
なぜ「法的拘束力のない原則」が企業を動かすのか  
国連ビジネスと人権指導原則とソフトローの実像

2026年4月  
One Asia Lawyers Group  
コンプライアンス・ニューズレター  
アジア ESG/SDGs プラクティスグループ

- I はじめに
- II UNGPs 誕生の経緯——条約ではなく「報告書」という選択
- III ラギーの設計思想——対立を超える「権威ある焦点」型
- IV ソフトローの「硬化」——EU 法制化と日本の現在響
- V おわりに

**I はじめに——なぜ「拘束力のない規範」が世界標準となったのか**  
近時、企業法務の現場で「ソフトロー」という言葉を耳にしない日はないと言っても過言ではありません。とりわけ国際的な人権対応の文脈では、2011年に国連人権理事会で全会一致により支持された国際連合の枠組みである国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）が頻繁に参照されています。しかし、多くの法務担当者が抱く疑問は率直です。これほど世界的に重要視される規範が、なぜ法的拘束力を持たない「ソフトロー」にとどまっているのか。これは単なる妥協なのか、それとも意図的な制度設計なのか。

**II UNGPs 誕生の経緯——条約ではなく「報告書」という選択**  
結論から言えば、UNGP がソフトローとして設計されたのは偶然ではなく、極めて戦略的な選択でした。その中心にいたのが、国連事務総長特別代表（SRSG）を務めたジョン・ラギーです。ラギーは国際政治学・国際関係論を専門とする研究者で、長年ハーバード大学ケネディスクール教授を務めました。1990年代には国連事務総長の政策顧問も務め、コフィー・アナン事務総長の下で「グローバル・コンパクト」構想の形成にも関与した経歴を持ちます。国際規範形成と実務政策の双方に通じた、きわめて実務志向の理論家でした。2005年、ラギーは国連人権委員会（後の人権理事会）から、ビジネスと人権に関する問題を整理する特別代表に任命されます。ここで重要なのは、彼に与えられた委任内容です。

それは「新たな条約を起草すること」ではなく、「既存の基準や慣行を特定し、明確化すること（identify and clarify）」に限定されていました。実際、2003年に提示された企業の直接的国際義務を定める草案（いわゆる Draft Norms）が政治的反発により頓挫した直後であり、国連加盟国は拘束的文書の再挑戦を避ける姿勢を明確にしていました。

このため、UNGP は形式上、条約でも決議本文でもなく、ラギーが提出した最終報告書（UN Doc. A/HRC/17/31, 2011年3月21日）の「附属文書（Annex）」として提示されています。つまり、UNGP は「国連が交渉して採択した条約」ではなく、「特別代表による調査・分析報告の成果」として提出され、それを人権理事会が“支持（endorse）”したという構造を取っています。この形式は偶然ではありません。条約交渉を回避しつつ、政治的合意可能な形で国際的基準を提示するための制度設計でした。ラギー自身も、自著『Just Business』（2013年）などで、これは委任の範囲を厳格に遵守した結果であると説明しています。ラギーのアプローチは、彼自身が「heterodox（異端的）」と呼ぶものでした。



### III ラギーの設計思想——対立を超える「権威ある焦点」

当時の議論は、「企業に法的義務を課すべきか (mandatory) 」と「企業の自主的取り組みに委ねるべきか (voluntary) 」という二元論に陥り、膠着していました。ラギーはこの対立そのもの乗り越える必要があると考えました。条約は政治的に不可能であり、任意イニシアチブだけでは市場行動を変えられない。そこで彼は、「権威ある焦点 (authoritative focal point) 」となるソフトローを提示し、国家・企業・市民社会の期待を収束させる戦略を採ったのです。

その設計思想は、2008年報告 (A/HRC/8/5) で示された「Protect, Respect and Remedy (保護・尊重・救済)」枠組みに明確に現れています。国家は人権を保護する義務を負い、企業は人権を尊重する責任を負い、被害者には救済へのアクセスが保障されるべきであるという三本柱です。ここで企業の責任は、国家類似の「義務 (duty) 」ではなく、「社会的期待に基づく責任 (responsibility to respect) 」として定式化されました。企業を国家の代替主体にするのではなく、国家義務を前提に、その補完として企業責任を整理する構造です。また、ラギーは条約交渉の時間的・政治的コストを冷静に分析していました。国際人権条約は交渉から発効まで長期間を要し、しかも執行メカニズムは限定的です。彼は、グローバル企業を取り巻く「ガバナンス・ギャップ」に対応するためには、市場、金融、契約、非司法的救済メカニズムなどを組み合わせた多中心的 (polycentric) なアプローチが必要であると考えました。人権デューデリジェンスという概念を中心に据えたのは、その実務的効果を重視した結果です。

このように誕生した UNGPs は、法的拘束力を持たないにもかかわらず、急速に国際標準として定着しました。これは、ラギーが6年間にわたり47回の国際協議、20カ国以上の現地訪問、多数のオンライン意見募集を通じて構築したコンセンサスの成果でもあります。条約ではなく、報告書という形式を採ったことが、逆に政治的合意を可能にしたのです。

そもそも「ソフトロー」という概念自体、国際法の文脈で発展してきました。条約や慣習国際法といった伝統的法源だけでは対応できない複雑な国際問題に対し、柔軟かつ迅速に規範を形成するための手段として用いられてきたものです。今日では、ハードローとソフトローを対立的に捉えるのではなく、両者を連続体として理解する見解が有力です。

### IV ソフトローの「硬化」——EU 法制化と日本の現在地

UNGP はまさにその典型であり、ソフトローとして始まりながら、各国法制、判例、EU 指令、契約実務を通じて徐々に「硬化 (hardening) 」しています。実際、EU では 2024 年に Corporate Sustainability Due Diligence Directive が成立し、人権デューデリジェンスを法的義務として制度化する段階に入りました。

日本では依然としてガイドライン型のアプローチが中心であり、経済産業省による人権尊重ガイドラインなどがその代表例です。しかし、投資基準、取引契約、サプライチェーン管理を通じて、事実上の拘束力が形成されています。ソフトローは「弱い法」ではなく、「市場と制度を通じて拘束力を獲得する規範」です。

### V おわりに

企業法務の観点から見て、本当に問われているのは「国内法があるかどうか」ではありません。出発点となるのは、国連ビジネスと人権指導原則 (UNGP) がなぜ条約ではなく報告書という形式で提示されたのか、そしてなぜあえてソフトローとして設計されたのかを理解することです。そこにこそ、今後の対応を方向づける鍵があります。

この枠組みを構想したジョン・ラギーの発想は、きわめて現実主義的でした。合意のないハードローは機能しない。だからこそ、まずは広範なコンセンサスを確保し、実務に浸透させ、その上で規範を発展させていく——。短期的な実効性と長期的な法形成を両立させるという設計思想です。現在、EUにおいて人権デューデリジェンスの法制化が進んでいる事実は、この戦略が単なる理念ではなく、段階的な制度形成の現実的プロセスであったことを示しています。

企業にとって重要なもの、やはり国内法の有無ではありません。国際市場で活動する以上、ソフトローはすでに「外部環境」ではなく「経営環境」の一部です。投資家評価、サプライチェーン契約、取引先からの要請、情報開示義務——これらを通じて、ソフトローは事実上の行動基準として作用しています。

その結果、人権デューデリジェンス体制の整備、契約条項の再設計、取締役会レベルでの監督体制の確立、実効的な苦情処理メカニズムの構築は、もはや CSR の延長ではありません。企業の持続可能性と法的リスク管理を左右する中核的課題です。

ソフトローを軽視することは、将来のハードローに備えないことを意味します。しかもその「将来」は、想定より早く到来する可能性があります。

ビジネスと人権の分野は、いまや理念の問題ではなく、企業価値の問題です。そしてソフトローは、その最前線に立つ規範なのです。(完)

◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group」は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Group は、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。

この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> または [info@oneasia.legal](mailto:info@oneasia.legal) までお願いします。

なお、本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。

◆ アジア ESG/SDGs プラクティスグループ ◆

One Asia Lawyers は、ESG・SDGs と人権 DD に関して、東南アジア・南アジア・オセアニアなどの海外においても、各国の法律実務に精通した専門家が、現地に根付いたプラクティカルなアドバイス提供およびニュースレター、セミナーなどを通じて情報発信を行っています。ESG・SDGs・人権 DD に関連してご相談がございましたら、以下の各弁護士までお気軽にお問い合わせください。



<著者／アジア ESG/SDGs プラクティスグループ>

	<p>齋藤 彰 One Asia Lawyers Group 顧問 弁護士・神戸大学名誉教授・CEDR 認定調停人 大手海運会社で北米・紅海・欧州向けの自動車専用船の運行管理を経験したのち、研究者への転身を決意。神戸大学法学研究科で比較契約法・国際取引法・国際 ADR 等の教育研究に従事し、学生の国際模擬仲裁大会参加等を促進することにより、法律学のグローバル化に努めてきた。また法科大学院生の海外インターンシップ制度や英語による LL.M.プログラムの創設を主導した。その間に、ICC 仲裁及び調停の実務にも従事し、英国を代表する ADR 機関である CEDR の調停スキルトレーニング (CEDR MST) の日本での初の実施に尽力した。2018 年から One Asia Lawyers の顧問に就任し、実務・教育・研究の架橋に勤めてきた。ビジネスと人権及び海外腐敗慣行防止に向けた規律枠組みの最新動向の調査研究にも取り組んでいる。 akira.saito@oneasia.legal</p>
	<p>難波 泰明 弁護士法人 One Asia 大阪オフィス パートナー弁護士アジア ESG/SDGs プラクティスグループ リーダー 国内の中小企業から上場企業まで幅広い業種の企業の、人事労務、紛争解決、知的財産、倒産処理案件などの企業法務全般を取り扱う。個人の顧客に対しては、労働紛争、交通事故、離婚、相続等の一般民事事件から、インターネット投稿の発信者情報開示、裁判員裁判を含む刑事事件まで幅広く対応。その他、建築瑕疵、追加請負代金請求などの建築紛争、マンション管理に関する理事会、区分所有者からの相談や紛争案件も対応。行政関係では、大阪市債権管理回収アドバイザーを務めるなど、自治体からの債権管理回収に関する個別の相談、研修を担当。包括外部監査人補助者も複数年にわたり務め、活用賞を受賞するなど、自治体実務、監査業務にも精通している。 yasuaki.nanba@oneasia.legal 06-6311-1010</p>
	<p>佐野 和樹 One Asia Lawyers パートナー弁護士 (日本法) ミャンマー・マレーシア統括 アジア ESG/SDGs プラクティスグループ 2013 年よりタイで、主に進出支援・登記申請代行・リーガルサポート等を行う M&amp;A Advisory Co., Ltd. で 3 年間勤務。2016 年の One Asia Lawyers 設立時に参画し、ミャンマー事務所・マレーシア事務所にて執務を行う。2019 年にミャンマー人と結婚し、現在はミャンマーに居住しながらミャンマー・マレーシア統括責任者として、アジア法務全般のアドバイスを提供している。 kazuki.sano@oneasia.legal</p>