

論文紹介

尾崎正利

Ago Shin-Ichi, A Convention or a Recommendation? : The Experience of International Labour Legislation, pp.253-272, In Jernej Letnar Černič, Nicolás Carrillo-Santarelli ed., The Future of Business and Human Rights: Theoretical and a UN Treaty, 2018, Intersentia, Antwerpen, Cambridge

はじめに

執筆者である吾郷眞一教授は、東京大学法学部及び大学院で国際法を学び、ジュネーブ大学において法学博士の学位を授与された後、ILO のスタッフとして勤務され、その後日本において国際法の教鞭も取られ、九州大学法学部教授を経て、現在立命館大学法学部特別招聘教授としてアカデミの世界で活躍される傍ら、ILO 条約及び勧告適用に関する専門家委員会の日本代表委員としてご活躍されている、国際労働法の第一人者としてグローバルに活躍されている。

今回紹介をする論文は、ビジネスと人権問題の条約化をめぐる国連人権理事会において検討中の問題について、ILO における経験に基づいて、非国家行為者 (Non-State Actor) である超国家的企業に対する規制問題、すなわち伝統的な国際法の対象外であった行為者に対する規制の在り方をめぐり、相対立する主張の下に置かれている重要な問題に対するアプローチの方法として、100年にわたるILOの三者構成の下で考案されてきた方法をアドバイスする。

吾郷教授の論文を掲載する論文集が検討する問題は、国境を横断する企業 (多国籍企業或いは超国家的企業) の活動に対応する、1960年代から本格的に始まった労働組合組織の産業別連合体 (現在の GUF) の地球規模化した労使協議の要求、並びに 1970年代における世界の南部及び開発途上国を代表する 77ヶ国グループによる多国籍企業に対する国際法規制の要求が背景にある。この論文集で対象とされる問題は、後者の作業¹の現在の段階に

* 紹介者は津市立三重短期大学教授、青森中央学院大学大学院教授を経て、現在 NPO 法人労働問題研究所理事長

¹ 1971年に多国籍企業問題の検討を始めた国連経済社会理事会の下で、1975年に設置された多国籍企業委員会は、国際社会の大きな関心に応えるべく、多国籍企業の規制問題について、ある意味包括的に対処するための基本的な枠組を構築する試みに着手し、作業組織を何度も変えながらその活動は1990年まで継続した。吾郷眞一「国連による多国籍企業の規制」国際問題 240号 (1980年3月) 16-21頁、及び尾崎正利「多国籍企業或いは超国家的

おける、2011年、国連経済社会理事会における人権委員会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」(国連事務総長の特別代表 John Ruggie の報告書)³と人権委員会では合意を見なかった条約 (案)「人権に関する超国家的企業及びその他のビジネスの責任に関する規範」を含め、その後国連人権理事会において検討されてきたビジネスに対する人権義務を規範化 (条約化) すべきか、そうであれば伝統的国際法上乘越えられなければならない大きな障害 (非国家行為者を直接規律に対象とすることなど) をどのように克服するのか、並びに規範化すべきでない或いはできないとすれば、それに代わる或いは Ruggie のビジネスと人権に関する指導原則を補い得る文書の性質をどのように設計すべきかと云った問題を扱っている。

吾郷教授は最初の段階からこの問題を扱っており、またILOスタッフとしてILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」の運用に関しても熟知されており、加えて現在、ILO条約及び勧告の適用に関する専門家委員としての実務経験などに鑑みれば、ILOにおける国際労働基準をめぐる規範としての条約と勧告の二層構造を基にした経験を入念に分析することは、これら国連作業の将来の発展も視野の内に入れた、示唆に富んだ、

企業に対する国際法適用をめぐる国連の活動と国際労使関係における企業の当事者能力形成の可能性について」青森中央学院大学研究紀要 17号 (2011年9月) 54-60頁及びそこで引用されている文献などを参照されたい。

² 人権理事会における作業の経緯については、尾崎「前掲書」60-64頁及びそこで引用されている文献などを参照されたい。

³ 尾崎「前掲論文」69頁以下に仮訳を掲載している。さらにまた分析や位置づけについては、Ruggie 自ら説明を試みた Ruggie J G, Just Business: Multinational Corporations and Human Rights, 2013, Norton, New York、指導原則の分析を対象にした論文集 Mares R, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Foundation and Implementation, 2012, Nijhoff, Leiden などを参照されたい。

有益な教訓を国際社会に与えることになろう。

論文の概要

吾郷教授はその1項においてこの論文の要約をしているが、そこで次のように述べている。

「法的に拘束力ある文書か、或いは法的拘束力を持たない文書かの選択の問題、すなわち条約或いは決議いずれを選択するかの問題は、国際公法における判断策定者にとって常に困難な問題であった。ビジネスと人権に関する条約を作成する国連経済・社会理事会 (ECOSOC) によってとられた判断を評価する我々の差当たりの任務は、それ故に新しいものではない。我々は例えば、国連における国際人権規範の発展を想起することができる。国連総会はその初期の数年間において、最初に、拘束力のない世界人権宣言を選択することにより、国際人権規約を採択することに決した。その後には拘束力を持つ条約が続いた。国際労働基準の採択により代表される国際労働立法は、この問題に向き合う長い歴史を持つ。我々はビジネスと人権に関する国連文書の争点を検討するに当たり、国際労働機関 (ILO) の経験から教訓を学ぶことができる。それはその長い歴史が故に重要であるだけでなく、ILO 文書は、人権原則の大部分を定め、非国家統合体、とりわけ使用者団体或いは企業により共同して策定され、彼らに対しても部分的に適用対象とする労働基準であるが故に、ビジネスと人権に関する議論にとりわけ重要である。別の言葉で言えば、将来の法的に拘束力ある文書は他の文書 (例えばビジネスと人権を規律している既に存在する ILO の大きな数の条約及び勧告) と切り離なされて機能するのではない。

以下の項において、最初に、採択プロセスにおける (2 項)、ILO 憲章 19 条に基づいた憲章義務の重要性における (3 項)、及びこうした二層システムと提案された国連文書との間に引かれたいくつかの暫定的な認定 (5 項) における国際労働基準の重要な特徴の概要を述べる。次いでこの分析は ILO の多国籍企業に関する三者宣言に転じ、OECD の多国籍企業に関するガイドラインと比較して、その長所及び弱点を探求する (5 項)。総括は、フォローアップメカニズムの存在がオリジナル文書を完全なものにする上で最も重要である。「保護、尊重及び救済」枠組を完全なものとする努力は ILO の経験、すなわち定期的な基準設定プロセス並びに三者宣言双方における経験から学んだ教訓を注意深く研究しなければならない。」

2 項 (国際労働文書の法的性質) において、ヴェルサイユ和平条約 13 部が非国家統合体 (使用者及び労働者団体) を ILO の構成メンバーとして国際労働基準の策定及び監視プロセスに組み入れたことの見解性を評価し、ILO 憲章策定をめぐる議論を敷衍し、様々な妥協の結果として法

的拘束力ある条約と効力を持たない勧告の二種類の文書策定方式を採用した経緯について解説する。勧告はしかしながら、条約化に意見の対立が存在する場合であって、条約と共に加盟国の権限ある機関に付託され、1 年以内にそれぞれの当局がとった措置について報告するだけで条約義務を果たしたとされる。これに対して条約の場合には批准されれば批准文書を伝達しなければならないとされている。このことは「加盟各国が条約義務を引受けるかどうかに関して裁量権を持つと云う国家主権をそのまま手を付けずに維持する」と云う妥協であった。吾郷教授はこれについて、次のように評価している。

「すべて加盟国が潜在的批准及び或いは実際の実施を求めて国内議会に新たに採択された文書を提案することを義務付ける国際立法に向けて歩を進めただけでなく、勧告により補完されることになる条約が採択され得る、二層のシステムをデザインした。現行の ILO 憲章 19 条は条約の最も重要な規定の一つであり、長い歴史を持つ規定である。」

3 項は ILO 憲章 19 条の果たす機能について「ILO 条約批准に向けたソフトな道のり」と題して述べる。まず 5 項(b)の解釈として、「いかなる場合にも総会の会期終了後 18 カ月以内に、条約を当該事項について権限ある当局に提出する」義務は、批准を意味するのではなく、5 項(e)の文言が「加盟国は、当該事項について権限ある機関の同意を得なかったときは、条約で取り扱われている事項に関する自国の法律及び慣行の現状を… ILO 事務局長に報告する」以外の義務を負わないとし、このことが ILO 基準をほんの少しではあるが拘束力ありとする重要な前進とみる。吾郷教授はこれについて、実施は義務でないが、なされたもの或いはなされなかったものに関して報告することは義務であり「これは国際立法における新しい技術であり、それまで世界が知らなかった」ものだと評価する。勧告についても 6 項(d)において、当該勧告に関する自国の状況を事務局長に報告するよう義務付けている。

これら報告義務を支えるのは監督システムであると云う。それは吾郷教授が日本代表委員として担当している独立の専門家委員会と三者構成の「総会委員会」の二重の監視システムである。これらは「政府に文書に関する報告を法的に拘束しないで、義務付ける」ユニークな機能を維持するのに貢献したメカニズムであると評価する。

4 項では ILO 文書の二層制の機能について説明する。ILO 文書は条約形式を採択するか、勧告形式を採択するかについて、19 条 1 項(b)は「取扱われた問題若しくはその問題のある面がその時に条約として適当と認められない場合には事情に応じて勧告の形式をとるべきかを決定する」と定める。この解釈は(a)と併せて、条約の形式か

勧告の形式かの選択と並んで、条約と勧告両者をそれぞれ採択することを可能にする。この選択では条約が拘束力のない勧告に格下げされることになり得るが、それを正当化するための理由に ILO 文書の柔軟性と進歩性が見られるとする。

吾郷教授はこれについて、Valticos and Potobsky の著書 (N Valticos and G von Potobsky, *International Labour Law*, Kluwer, Denter, 1995) に依拠して説明する。第一に、勧告が選ばれるケースでは、事項が条約の採択に十分成熟していないが、数年後に同じ事項について条約への採択の道を拓く場合であり、その例として、1923 年労働監督に関する勧告 (20 号)、1944 年社会保障に関する勧告 (67 号及び 69 号)、1963 年雇用の終了に関する勧告 (119 号) であり、それらはその後、1947 年労働監督条約 (81 号)、1952 年社会保障条約 (最低基準) (102 号)、1982 年雇用の終了に関する条約 (158 号) として採択されたことを挙げている。吾郷教授は勧告の原則が法になるとの一般的なコンセンサスがすでに存在していることが必要不可欠であると述べ、ビジネスと人権に関する Ruggie の国連指導原則にはそれが存在しないことに注意を喚起している。

第二に、両者がそれぞれ同時或いは時を経ずして採択されるケースでは、勧告は対応する条約の内容を補完する機能を持つことである。それは両者が孤立した存在でなく、補完的勧告と一緒に採択される条約は、吾郷教授によれば現在 90 を超えると云う。この補完の持つ機能について、吾郷教授は次のように説明している。

「ILO の監督機構もまた、条約と勧告双方の内容を強化するためにこの慣習を利用した。それは云うなれば、専門家委員会が対応する条約にある一定の規定を解釈するために勧告の規定を参照したと、時折見なされてきたことである。条約があいまいな用語で基準を定めている場合、すなわち批准国に対して「包括的かつ調整された政策及びプログラムを採択し、発展させる」よう求めると云った場合、専門家委員会は批准国に対して「包括的かつ調整された政策」とは何かを明らかにするために、対応する勧告⁴における関連規定を参照した。このようなやり方で、拘束力のない勧告は「法律学 jurisprudence」により拘束力あるものとされてきた。」

この例として挙げられているのは 1975 年人的資源開発条約 (142 号) とそれに対応する 1975 年人的資源開発勧告 (150 号) を挙げている。すなわち条約 1 条 1 項に定める文言中の該当部分の解釈について対応する勧告の「II 政策及び計画」に具体的かつ詳細に定義されたガイドラインが特に参照された。吾郷教授はこうした ILO 条約と勧告の補完関係が、ビジネスと人権に関する国連条

約の採択においても大いに参考になるのではないかと見ている。すなわち行き詰った状態の条約化交渉に、Ruggie の指導原則に一部対立している事項 (国際法上の企業の直接責任など) の解釈を委ねることを想定した条約化作業の可能性である。吾郷教授は具体的に述べていないが、可能性があるのは少なくとも伝統的国際法的枠組の中で、少なくとも最低限、企業の海外で行った人権侵害に対して本社所在地国或いは自国における何らかの関連性を根拠に、国内法によりその責任を問える方法ではないかと思われる。例えば、合衆国の「外国人不法行為請求法」域外適用のケース⁵があり、2003 年 Ruggie の指導原則が人権委員会において承認されて以降、各国政府、とりわけ西ヨーロッパの諸国は相次いで国内法規制を開始し、例えば連合王国ではすでに、2013 年 10 月に施行された「改正会社法」において人権情報を含む「非財務情報」の開示が義務付けられていたが、2015 年 3 月に「現代奴隷法」が制定され、英国でビジネスを行う、世界の売上高が 36,000,000 英鎊以上の企業に対して奴隷労働に関するステートメントの提出を義務付けている。すなわち英国でビジネス活動を行う企業はグループとして人権違反の対象となり得ることになり、人権侵害地は供給連鎖にあるすべての地が含まれることになる⁶。これら国別の人権擁護政策は、しかしながら国際法上主権国家の自由な意思に委ねられ、これが国際法上の義務として国家を規制することが可能になる場合であっても、少なくとも Ruggie の指導原則の国家に対する人権保護義務及び監視・救済メカニズムを条約化する必要がある。

5 項は 4 項の説明及び分析から何が教訓として述べられるべきか、「ILO の法的文書の選択から学ぶ教訓」との表題の下で、その結論を述べる。吾郷教授は ILO と国連の規範制定機能を異にすることに注意しながら、ILO の持つ独自のシステムとして「ILO に加入することにより、国家は社会的正義を達成するための努力をすることを自ら約束する」(国連憲章及びフィラデルフィア宣言からの解釈) 一方、国連の経済及び社会的部分の国連の任務は「この分野における規範策定機能は一連の決議を加えることにより慣習法を形成するに長い時間がかかる」ので、

⁵ Alien Tort Statute, 28 USC sec.1350 に関する歴史及びケースについては、Beth Stephens et al, *International Human Rights Litigation in US Courts*, Nijhoff, Leiden, 2008、並びに尾崎正利「合衆国 ATCA の国境を超える労使関係への適用可能性」青森中央学院大学紀要 19 号 (2012 年 9 月) を参照されたい。

⁶ 2017 年 4 月、英国議会同人権合同委員会が公表した「人権とビジネスに関する報告書」において、供給連鎖における人権侵害を防止できなかった企業に対する処罰規定を設ける提案もなされたことは、人権侵害域外適用の可能性が高まったと云えるだろう。

⁴ 1975 年人的資源開発勧告 (150 号)

国連憲章1条及び55条に同じ規定があるからと云って単純化すべきでない」と戒める。その上で「(ビジネスと人権に関する) 条約を法的に妥当なものとするために、提案された条約と国連指導原則との間に肯定的な結合が作られなければならない」とその方向を明示した。その理由として「二つの文書を結びつける監視システムを持つことが重要」なのだとする。すなわち、国連指導原則は国家の保護義務に関して、国際法上の規範としての性質を持つには不十分で、国家の自発性に依然として委ねられていると云うべきであろうか。連合王国やオーストラリア、ドイツ及び中国などの国連指導原則を実施するための行動計画が存在しているが、それらはいずれも現状では自発的な措置に他ならないのである。

6項はILOの三者宣言におけるシステムを検討する。ILO三者宣言が総会でなく、理事会による宣言となったことについて、この文書が国際法の当事者でない企業及び労使の団体(非国家統合体)を名宛人としている一方、彼らは国際法上の責任を負うべき立場にないことに鑑みてなされた「新たな考え方」であるが、ILO憲章に基づいていないとも述べる。吾郷教授は行動綱領として三者宣言を採択した理由を次のように説明する。

「ILOが通常のILO条約或いは勧告に代えて、行動綱領を理事会宣言として採択したことには様々な理由が存在している。第一に、ターゲットとされた統合体は国家でもなければILOの構成員でもなく、民間企業である。多国籍企業は多国籍であること、国境を横断して活動すること正しくそれにより、多くの場合、国民国家により規制され得ない。例えある国が多国籍企業をコントロールするよう条約により拘束され、一定の国際義務を引受けた場合であっても、多国籍企業は頻繁に国家管轄をすり抜け、条約目的の実現を削いでしまう。多国籍企業は伝統的なILO条約或いは勧告では実効的に規制され得ない。第二に、ILOの使用者グループは多国籍企業の利益の多くを代表しており、法的に拘束力ある文書を採択することに強く反対した。このことを明らかにするのは実際、この文書の運用バックアップが、国際労働基準を監督する事務局である国際労働基準局により行使されず、国際労働基準局に属さないMULTIと呼ばれる特殊な部門を、中小規模企業ユニット(Small and Medium Enterprises Unit)、協力支局(Cooperatives Branch)、社会的金融プログラム(Social Finance Programme)と並んで、企業局(Enterprises Department)の事務局構造の内部で作らなければならなかった。別の言葉で云えば、宣言の監視は企図されていなかったのである。」

しかしながら同時に「文書に付される法的重要性(或いはどちらかと云えば重要性の欠如)を見ることが出来る。宣言が通常国際労働基準の形式で採択されること

はない、すなわち条約でも勧告でもない形式になることにコンセンサスが存在した。ILOのメンバーは宣言に法的実体規定を定めないこと、従って理事会文書としての文書の採択に同意した。さらにその上に、法的文書と関係を持たない文書の採択の結果は、この文書の名宛人は正確に「誰なのか」の問題を曖昧にし、直接名宛人とされるべきであった民間の個人(企業)を楽にした。」

にもかかわらず吾郷教授は三者宣言の長所にも触れ、それはフォローアップ機関(理事会)を持ち、そこでは「ILOの解釈」により要請される定期的報告の形式で行われ、それは1978年以降定期的調査が行われ、理事会に常設の委員会(多国籍企業委員会)が設けられ、政府報告が審査されてきたことである。その後ILO理事会は2014年に新たなフォローアップメカニズムに切换え、「情報収集プロセスの一部として、ILO事務局はILO地域会議に先立って、この機会を利用して国レベルの経験、海外直接投資に関連したチャレンジに対する取組、及び多国籍企業の活動、並びに三者宣言の原則の促進に関する情報を収集することになる。この情報収集は地域の政府、使用者及び労働者の団体に向けた短い質問票を通じて行われることになっている。質問票を通じて受理された情報はその後地域会議中に三者による討議資料となる報告として与えられる。4ある地域会議の後、地球規模的報告がILO理事会に提出されることになっており、よき慣行及び学んだ教訓の確定、並びに三者宣言に関係したILO加盟国の需要及び促進活動の有効性の評価」を行っているとして、フォローアップメカニズムの進歩の跡をたどる。またこの「解釈」手続は、しかしながら紛争解決を意図し、認定をし、若しくは勧告を行うものでなく、監視の形態でもない。それは労働関係の調和のとれた発展に貢献することであり、「困難に遭遇し、相互に調和する客観的な見方をする能力を獲得するよう、異議ある者を促すことができる」ものである⁷として、その限界も認

⁷ 吾郷教授はILO三者宣言の比較としてOECD多国籍企業ガイドラインの監視メカニズムに触れている。それは次のように述べて両者の比較がなされている。「OECDガイドラインが国際条約でないことは明白であるが、OECDガイドラインの遵守と云った条約に類似する手続を使用することによりそれを条約に近づけるよう努め、それは条約の批准に類似しており、国際行政としての機能を持つ監視メカニズムを作っている」とし、「ILO文書とOECDガイドラインとの相違はそれらのフォローアップメカニズムに見られる。採択時におけるコンセンサスの程度に根本的な相違が存在した。ILO理事会は条約或いは勧告としてそれを採択しないことに決したのは明らかであり、それ故に、国際労働基準の通常監視メカニズムの範囲外であった。三者宣言は国際労働基準のすべて及びいくつかの要素が取り除かれるべきであったの

める。

7項は結論、すなわち条約化或いはガイドラインかについて「締めくくり」に代えて」の形で提案する。それは二つの部分、すなわち「条約の実現可能性」と「Ruggieの指導原則の実体化」と云う表題の下で行われる。

「条約の実現可能性」について、ILO から学んだ教訓として吾郷教授があげるの、①真正のコンセンサスが条約作成に先立って存在していなければならないこと、②このコンセンサスはとりわけ条約のターゲットとされる関係当事者による虚偽のない約束の存在が不可欠であること、③すでに人権委員会において検討された「人権に関する超国家的企業及びその他ビジネス企業に関する規範」の作成作業において投げかけられた先進工業諸国及び多国籍企業の本国政府からの重要な疑念、明確な異議を経験したことは、ILO のケースでは勧告に切替える作業開始の場合に該当する。それでは勧告のような形態をとる場合、Ruggie の指導原則を踏まえて、どのような文書を検討すべきなのか？

吾郷教授が提案するものは、「Ruggie 指導原則の実体化」において明らかにされている。

それは①人権理事会は国連総会の付属機関であり、それら補助機関の設置は条約或いは慣習国際法に依拠せず、一般的に加盟国を法的に拘束することができないこと、②しかしながら最近の研究が明らかにするところによれば、これら機関の文書が法的拘束力を持たないけれども、様々な必要条件を満たせば法的に妥当な文書になり始めるとの考え方が一般的になった。そこで Ruggie の指導原則において欠如している必要条件として最も重要と考えられるものは、フォローアップメカニズムであるとする。吾郷教授はそのために提案するのは、法的に拘束力ある文書を作る補助機関を設立することであり、世界人権宣言とその後の法的拘束力ある国際人権規約への発展は、制定当時法的拘束力のなかった人権宣言における原則を慣習国際法の地位にまで高めたとの主張を例に挙げている。このフォローアップに必要な手段の一つは報告システムの確立であるとする。それには次のようなやり方が考えられ得られるとする。

「ジュネーブの国連欧州本部で 2012 年以降、毎年 11 月から 12 月にかけて組織されてきた「グローバルフォーラム」は利害関係者が一堂に集まり、政府及び企業が UNGP を適用するためにどのような措置が取られたかを

であり、従って、ILO の通常かつ特別な監視の完全な範囲の外で、定期的報告及び「解釈」を作りあげた。それ故に、報告の実施が厳格に遂行されてこなかっただけでなく、「解釈」も頻繁に求められなかったことは理解できる」と比較の結果から ILO 三者宣言のフォローアップ手続の弱点も指摘する。

報告する一方、市民社会がそれらの発言を批判的に審査すると云う意味において、ある種の監視である。このメカニズムを適切に機能させるために、決議が人権理事会或いは国連総会により、政府及び企業に対してこのフォーラムに特別に報告するよう要請するために、採択されなければならない。このフォーラムはこれまで、UNGP 及びビジネスと人権問題全般についてある程度認識を得たが、参加者が多すぎてオリジナル文書を監視することができないように思われる。ILO はここにおいてべつの経験を提供している。ILO 憲章 19 条及び 22 条に従って政府によって送付された膨大な数の報告が、ILO に届けられ始めるとき、ILO の総会 (International Conference) はもはや大量の報告を処理することができず、その審査を専門家からなる特別機関である「条約及び勧告の適用に関する専門家委員会」に、国内法及び慣行の ILO 条約の規定の遵守を審査するために付託する。類似のメカニズムは UNGP のケースにおいても同じく、恐らく設置され得ると思われる。」

以上、吾郷教授の論文に従って、ILO の経験から得られた教訓の提案に至るまでの跡をたどってきた。紹介者が国際公法、とりわけ条約法の分野に明るくないこともあり、出来るだけ執筆者の説明に沿って紹介すると云う形を採用したために、この紹介はオリジナル論文の約半分に相当する長さになってしまった。読者には余計わかりにくくなった面もあるかもしれないが、ご容赦いただきたい。Ruggie の指導原則の持つ問題点については多くの論文がすでに公刊されており、多国籍企業の本国政府による条約化に対する強い懸念及び強力な反対姿勢とともに、このガイドラインは法的拘束力を持たないこと、及び国家に対して法的に義務付けられた人権侵害に対する監視・救済メカニズムが不十分であるだけでなく、原則として国家領域内にとどまらざるを得なかったことについて、批判する論文が多く見られることも事実である。この紹介では取上げなかったが、超国家的な監視・救済メカニズムの存在をどのようにして構築できるかも、とりわけ市民社会の側から大きな課題として指摘されてきている。吾郷教授の論文は ILO の経験に限定されたものであり、従って、ソフトローがどの様な形でハードロー化していくのかの貴重な例、いわゆる慣習国際法化への発展を支え、促すメカニズムを提示されたのであって、グローバルな法学界だけでなく、日本の法学界、とりわけ経済の地球規模化の進展に伴う経済統合体の規制と云った、新たな国際法の発展における議論の発展に大きく貢献する論文であることは確かである。