
「ビジネスと人権」とは何か

国連指導原則と人権外交の接点から

山田 美和
Yamada Miwa

[要旨]

「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」は、今日の「ビジネスと人権」のあり方を規定する。政府は人権を保護する義務として、企業に人権尊重の責任を果たさせる政策が求められている。それは人権デューデリジェンスの規定、それを促す仕組み、環境整備や制度構築であり、欧州連合（EU）やアメリカの貿易政策に見られるように、企業行動に関連するあらゆる政策と連動する。自国企業の人権侵害リスクを減らし人権尊重責任を果たさせることは、公平な競争条件の確保に繋がる。新疆ウイグルやミャンマーの事例では、政府から企業への明確なアラートは企業にとって最低限のセーフガードとなる。しかし、指導原則にもとづく企業の人権尊重責任は法令遵守に留まらない。また政府からのシグナルがない企業は、より高い説明責任を要する。指導原則にもとづく対外政策は人権外交と重なるが、「ビジネスと人権」の本質は、人権が尊重される、企業が存在すること自体を可能にさせる社会の維持にある。

はじめに

2021年9月16日、今日における「ビジネスと人権」のあり方を規定する、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」の創案者ジョン・ラギー氏が逝去された。権威主義の横行、為政者による抑圧、人権を巡る国際関係の緊張、グローバル市場の分断がいわれる中で、同氏は日本に大きな示唆を与えてくださったであろう。残念でならない。同氏の訃告に接する機会に恵まれたひとりとして、哀悼の意を捧げ、拙稿を献じたい。

昨今、日本においてビジネスと人権の関わりについて論じられるに際し、企業と人権問題、企業の人権リスクなどさまざまなフレーズが散見されるが、区別すべきは、国家間の外交問題として人権がとり上げられることによって企業の活動がどう影響を受けるか、それに企業はどうか対応するかという議論と、企業の活動がどのように人々の権利に影響をおよぼすのか、負の影響を与えないようにどう取り組むのかという議論である。「ビジネスと人権」の観点とは、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」にもとづく、後者を指す。もちろん前者と後者は密接に関係する。国際関係においてある国における人権状況が問題視されるとすれば、当該地における企業活動が人権に負の影響を与える蓋然性は高いと考えられ、企業はより慎重

な行動が必要になる。また自国政府による制裁が発動されれば、抵触しないよう、特定の相手との取引を停止するなど、企業活動の変更を強いられるだろう。しかし、混同してはならないのは、外部状況から企業が受けるリスクと企業が人権にもたらすリスクである。指導原則は、企業活動が人権へのリスクを生じさせないように、ビジネスと人権の関わりを規定したものである。

本稿では、指導原則にもとづき、企業の人権尊重責任を促す政策のあり方を論じ、それらの政策と人権外交との関係を、新疆ウイグルとミャンマーの事例から考察し、「ビジネスと人権」の本質を探究する。

1 指導原則成立から10年——ソフトローからハードローへ

(1) ガバナンス・ギャップをうめる指導原則

企業のグローバル展開にともなう負の影響、企業活動による人々の権利侵害をどう防ぐのか。人権の保護は国家の義務であり、国際人権条約の名宛人は国であり企業ではない。操業地の労働基準や人権保障制度が不十分である場合、企業は現地法の遵守だけでは人権への負の影響を回避できない。また自社の直接の行為でなくとも、取引条件や関係性が取引先による人権侵害を助長しうる。企業活動が社会に、そして人々の権利に与える影響は大きいにも関わらず、その負の影響を社会は適切に制御できないという「ガバナンス・ギャップ」が存在する。そのギャップを補完すべく、ジョン・ラギー氏によって創案されたのが、2011年に国連人権理事会において全会一致で承認された「ビジネスと人権に関する国連指導原則」である⁽¹⁾。政府間交渉によらない規正文書の承認は初めてであった。指導原則の成立は「終わりの始まり」であり⁽²⁾、爾来、同原則はビジネスと人権に関する規範的基準、権威ある政策ガイダンスとなり、国家、企業、市民社会にとって共通のグローバルプラットフォームとなっている。成立から10年の今年6月、指導原則が各国の政策、企業の行動にいかに行きわたっているか、進展を振り返り、今後の課題を示す報告書が公表されている⁽³⁾。

(2) 国連文書に明記された企業の人権尊重責任

指導原則は、人権を保護する国家の義務を再確認するとともに、人権を尊重する責任が企業にあると規定し、人権侵害に対する救済手段の設置を国および企業に対して求める。企業は、その事業活動およびバリューチェーンにおいて、世界人権宣言、自由権規約、社会権規約ならびに労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言に規定される諸権利を尊重する責任を負う。企業の責任は国家の義務とは区別され、企業は、どこで事業を展開するにも、国内法の規制の程度に関わらず、国際人権基準を尊重するよう期待されている。

企業の人権尊重責任は、(a)自社の活動が人権への負の影響の原因となったり、助長することを回避し、影響が生じた場合には対処する、(b)たとえ助長していなくとも、取引関係によって自社の事業、製品やサービスと直接的に繋がる人権への負の影響を防止し軽減するように努める(原則13)。そして企業は、(a)企業方針としての人権尊重責任のコミットメント、(b)自社が人権に与える実際のまたは潜在的な影響を特定し、防止し、軽減し、対処するという一連の人権デューデリジェンス(以下「人権DD」)の実施、そして(c)自社が原因とな

る、または助長する人権への負の影響を是正するプロセスが求められている。

(3) 国家の義務——政策のスマートミックス

指導原則は国家の義務として、企業が人権尊重の責任を果たせるよう、次の政策措置をとるべきとする。(a)企業に人権尊重を求めることを目的とする、もしくはかかる効果を有する法律を執行し、定期的に法律の適切性を評価し、ギャップがあればそれに対処する。(b)会社法など、企業の設立および事業活動を規律するその他の法律および政策が、企業に対し人権の尊重を強制するのではなく、できるようにする。(c)人権をどのように尊重するかについて企業に対し実効的な指導を提供する。(d)企業の人権への影響に対する取り組みについての情報提供を奨励し、場合によっては要求する(原則3)。さらに国家は、企業が常に国家の不作為を好み、または国家の不作為から利益を得ると推定すべきではなく、企業の人権尊重を助長するため、国内的および国際的措置、強制的および自発的な措置といった措置のスマートミックス(賢い組合せ)を考えるべきであると解説する。

指導原則成立から10年、人権DD実施を促進する政策の展開は、当初の欧州各国による国内レベルで企業の自発的な行動を奨励する政策、2015年頃の情報開示を通じて促す政策、そして現在進行している義務化にたどれる⁽⁴⁾。

自発的行動の奨励は、指導原則にもとづく各国の行動計画(NAP)策定に見られる。欧州連合(EU)では2011年にCSR政策でNAP策定を加盟国に促し、2014年第69回国連総会には策定を促す報告書が提出され、2015年のG7エルマウ・サミット首脳宣言においても策定が奨励された。指導原則は承認されたものの、法的拘束力をもつ国際条約を求める動きは依然継続しており、2014年国連人権理事会で途上国側理事国の賛成多数で国際条約起草を前提とした政府間作業部会が開始された⁽⁵⁾。その動きに対し、先進国の相次ぐNAP策定は、法的拘束力をもたない指導原則の実行性を示すためでもあったと言えよう⁽⁶⁾。

2014年EUの非財務情報開示指令は、企業に自社の活動が人権を含む非財務事項に与える影響を報告するよう求め、情報開示を通じて自発的人権DDを促す。2015年英国現代奴隷法や2018年豪州現代奴隷法は、サプライチェーンにおける現代奴隷に関して情報開示を求める。

企業の自発性に委ねるのではなく義務化する政策措置は、2017年施行のフランスの注意義務法、2019年オランダの児童労働DD法、2020年成立のドイツのサプライチェーンDD法、ノルウェーの事業の透明性と基本的人権に関する法に見られる。デンマーク、オーストリア、英国でもかかる立法の動きがある。DDの義務化には市民社会、労働組合等のステークホルダーからの要請、そして先んじてDDに取り組んできた企業からの公平な競争条件を望む声がある。各国のパッチワーク的な法律ではなく、EUレベルの共通のフレームワークとして、DD義務指令法案が今年には欧州委員会から欧州議会に提出される予定である。EUレベルにおける義務化はラギー氏の後押しを得たことも大きいだろう⁽⁷⁾。強制的措置と自発的措置を組み合わせるスマートミックスは、自発的から強制的へ、ソフトからハードへ加速している。

2 国家の義務——企業が人権尊重責任を果たせる環境をどうつくるか

(1) 人権デューディリジェンスの促進と政策の連関性

企業が人権尊重責任を果たすよう人権DDの実施を促進する政策は、前節で見たようにDD自体の奨励や義務化だけではない。同時に、それを促す仕組み、環境整備や制度構築がある。人権DDの促進は、企業行動に関連するあらゆる政策と連動する。指導原則はそれを政策の一貫性、すなわち政府として、会社法、証券規制法、投資、輸出信用・保険、貿易、労働など、企業の実務を規律する部局や機関の共通認識と合致した行動と解説する。

国内はもとより自国外における企業の活動、海外の取引先との関係、グローバルサプライチェーンにおいて、自国企業に人権尊重責任を果たさせるには、それができる環境を、貿易、通商、開発援助などの対外政策を通じて、政府が醸成する必要がある。それは自国内領域における企業行動とともに、自国領域外における企業活動に何らかのシグナル、インセンティブを与えることである。ここでは、貿易政策を通じて企業の人権DDを促進する政策の例を挙げる。

(2) 貿易政策と人権

強制労働や児童労働など人権侵害に関わった製品が自国の市場に入ることを明示的に禁止する法律は、サプライチェーンにおける人権DDを促す政策のひとつである。昨今の新疆ウイグル問題で注目される、アメリカの1930年関税法307条は、強制労働によって製造された商品の輸入を禁止するもので、2015年貿易促進・貿易強化法を受けた2016年の改正によって消費需要条項が撤廃され、禁止措置の執行が強化された。アメリカは同年に公表したNAPにおいて、この措置を政府の新しい取り組みとして挙げている⁽⁸⁾。カナダでは2020年夏に発効したカナダ・米国・メキシコ協定(CUSMA)の一環として改正された、関税定率法136条により、アメリカと同様、強制労働(児童労働、債務労働等含む)に関連した産品の輸入を禁止する。EUでは2021年9月、フォンデアライエン欧州委員会委員長が施政方針演説の中で、強制労働による製品をEU市場から排除する法律の制定の意向を表明した。これらの政策は、貿易相手国の企業が強制労働排除のためにDDを実施することを促し、自国企業の人権侵害のリスクを減らすとともに、レベルプレイングフィールド(公平な競争条件)の形成を目指す。

二国間、多国間の貿易協定において、締結国の労働、人権基準を国際基準に合致するよう規定を入れる政策もある。EUが自由貿易協定で盛り込むサステナビリティ条項はその例である。日EU経済連携協定(EPA)にもかかる条項がある。2021年8月のEUベトナム経済連携協定の発効に先立ち、ベトナムはILO98号条約(団結権及び団体交渉権)を批准した。貿易相手国にILO中核的労働基準の遵守を促し、相手国における企業の責任ある企業行動を促進する。交易される商品が労働者の権利が保護された生産によることを確保することは、経済活動における公平な競争条件の確保である。

既述のアメリカの2016年NAPでは、「高い基準を促進し執行するために米国法、多国間協定および外交を活用する」の項に、自由貿易協定において、企業の責任ある企業行動の促進に政府が担うべき役割を推進してきたとあり、その例として環太平洋パートナーシップ協定

(TPP) が挙げられている。その後 TPP 交渉からアメリカは離脱したが、その置き土産ともいえる労働条項は、ILO 中核的労働基準が明示されており、その重要性は、中国が加盟申請を表明する現在において、より増していると言えるだろう。

(3) 指導原則と人権外交——相手国とのエンゲージメント

指導原則がいう国内的措置と国際的措置のスマートミックスの、国際的措置は、人権外交とよばれるものと密接に結びついていることは自明だろう。指導原則 10 は、国家の義務として、国際場裡における指導原則の促進、多国間の取り組みの推進を規定する。貿易相手国や投資先国が人権保護義務を果たし、労働者の権利、人権が守られることは、当該国で事業展開する自国企業が人権を侵害するリスク、自国企業に連なるサプライチェーンにおける人権侵害のリスクが低減される。相手国政府への働きかけや技術支援によって、人権尊重の責任を果たせるフィールドを醸成する。

バイデン政権はその外交政策の中心に人権をおくと表明し、ビジネスと人権方針では、海外で事業展開するアメリカ企業は、人権、労働者の権利の重要性を伝える最も効果的で重要な役割を有すると明示する⁽⁹⁾。企業活動が人々に与える影響は大きいがゆえに、指導原則に合致して、アメリカ企業が高い基準を維持し、操業する現地において人権を尊重することを奨励している。

EU は「人権と民主主義に関する行動計画」の中に、指導原則の促進を位置づけている⁽¹⁰⁾。国連人権理事会における普遍的定期的レビュー (UPR) ではレビュー対象国に対し、NAP 策定を勧告している⁽¹¹⁾。貿易相手国への働きかけ、GSP プラスや EBA (Everything but Arms) によって人権促進支援をする。貿易相手国における人権が保護される状況を導くことによって、かかる貿易相手と取引をする自国企業が人権を尊重する責任を果たせる環境整備に繋がる。

3 新疆ウイグルとミャンマー——「ビジネスと人権」の問題はどこにあるか

(1) 強制労働で汚された製品を望まない市場——新疆ウイグルの事例

アメリカの国境税関局 (CBP) が日本の衣料品大手企業の綿製シャツに対し、違反商品保留命令 (WRO) を出したことが 2021 年 5 月に報道された。米中対立の煽りを受けたとの声も聞かれるが、日本政府、日本企業の「ビジネスと人権」への取り組みにとっての教訓は大きい。

ひとつには、政府からの企業への情報、アラートである。アメリカ労働省はかねてから企業に対し強制労働がないようサプライチェーン管理のガイダンスを示している。新疆ウイグルに関して 2020 年夏には国務省、財務省、商務省、国土安全保障省が、人権侵害に関連するレピュテーションリスク、経済リスク、法的リスクについて忠告している⁽¹²⁾。カナダも 2021 年 1 月外務省および貿易委員会が自国企業に対して、強制労働の可能性に連なるサプライチェーンを有する企業が晒される法的リスク、レピュテーションリスクを挙げ、企業は徹底した DD が不可欠と指導原則を示し忠告している⁽¹³⁾。強制労働による製品の輸入を禁止する法律を基に、自国企業が人権侵害のリスクをおかさないよう、人権尊重責任を果たすようにという、政府から企業へのメッセージは明確である⁽¹⁴⁾。

2 つめは、強制労働に対する認識、撲滅の取り組みである。ILO 29 号条約 (強制労働禁止)

に加え、2014年には新たな形態の強制労働、特に人身取引、移民労働への対応を強化する議定書が策定され、サプライチェーンにおける強制労働撲滅はグローバルイシューになった。ILOのガイドラインは、強制労働を構成する要素として、心理的強制（処罰や権利の取消による脅し）、労働条件に関する虚偽約束、賃金の留保・不払い、権利・社会的地位・住居の剥奪、脆弱性に乘じること、身体的拘束、隔離、移動の禁止、債務労働、個人所有物（特に身分証明書）の留置、極度の時間外労働などを挙げている⁽¹⁵⁾。アメリカでは、強制労働による製品の連邦政府調達を禁止し、2015年改正規則では移民労働者に関する禁止事項が追加された。先に見たDD法の数々は強制労働に焦点をあてる。2021年6月のG7コミュニケにおいてもグローバルサプライチェーンにおける強制労働の撲滅が明記された。7月に欧州委員会はEU企業に対してサプライチェーンにおける強制労働のリスクに関するガイダンスを発表し、貿易総局長は強制労働の撲滅を強調し、EUは先述の通り強制労働による製品のEU市場からの排除を目指す。10月に開催されたG7貿易大臣会合のコミュニケでは、自由で公正な貿易という政策課題の付属文書として、強制労働に関する声明が出された。

日本は、強制労働の認識を深め、国内はもとより、海外に連なるサプライチェーンにおいて強制労働がないようにする取り組みが求められている。企業が留意すべきは、国際関係にかかわらず、指導原則にもとづき人権DDを実施することである。自社において労働者の権利侵害がないか、取引関係を精査し、取引先の労働者の権利侵害を助長していないか、自らの影響力が行使できる限りの取り組み、そして制約があるのであればその説明が必要である。

(2) 人権侵害を助長しない企業の責任——ミャンマーの事例

ミャンマーでは2021年2月1日の軍事クーデターにより、選挙で選ばれた国民民主連盟(NLD)政権が転覆され、党首であるアウンサンスーチーらは拘束され、軍に抵抗する市民への弾圧は続き、死者は1000人を超えた。メディアは統制され、通信は制限され、人々の権利は著しく侵害されている。軍の弾圧に抵抗する民主派が発足させた国家統一政府(NUG)は、国民防衛部隊(PDF)を組織し、各地で衝突が散発している。国が適切に人権を保護できない紛争影響地域であり、人権侵害リスクが非常に高い状況にある。

指導原則7は、国家の義務として、紛争影響地域における企業の人権尊重の支援を規定する。投資受入国において人権保障体制が機能することを期待できない場合には重大な人権侵害のリスクが高まり、投資母国はかかる状況で活動する自国企業が人権侵害に関与しないことを確保する政策が求められる。人権侵害に関与するリスクが高いことを企業に警告し、その高いリスクに対応する適切な規制や政策措置をとるべきと解説する。企業にとって自国政府から発せられるアラートや政策措置は大きい。

クーデターに際し、アメリカはいち早く2月11日、大統領令にもとづき、ミンアウンフライン国軍司令官ら10人と3企業を制裁対象となる特別指定国民(SDN)に指定、対象者のアメリカへの渡航禁止、資産凍結、アメリカ市民およびアメリカ企業はリストにある者との取引禁止をされた。米国製品のミャンマー政府・省庁への輸出規制強化、ミャンマー政府に対する援助の市民団体向けへの振替えも発表された⁽¹⁶⁾。3月下旬には、米ミャンマー間の貿易・投資枠組み協定を停止した。EUは、2021年3月にミンアウンフライン国軍司令官ら11人に

EU域内への渡航禁止、資産凍結の制裁を科し、EU市民およびEU企業に対してリストにあるものへの資金提供を禁止した⁽¹⁷⁾。武器および一部の通信機器など軍事用途の可能な品目の輸出禁止や国内の抑圧に使用されうる通信監視機器の輸出を制限した。

欧米のミャンマーに対する経済制裁は記憶に新しい。2011年に「民政移管」となり、EUが制裁を解除したのが2013年、アメリカによる全面解除は2015年の総選挙を経てNLD政権が発足した2016年だった。英国（2013年策定、2016年改訂）、オランダ（2013年）、米国（2016年）等のNAPには、自国企業の海外展開先として人権へのリスクに特に留意すべき国として、民主化途上にあるミャンマーが明示されている。国連でミャンマーの人権状況に関する特別報告者が任命されているように⁽¹⁸⁾、人権を保障する制度が確立していない国は、企業にとって人権への負のリスクに関与しやすい場所であるからこそ、欧米政府は自国企業に注意するよう促してきた。進出企業に責任ある企業行動を促進すべく、2013年にヤンゴンに設立された Myanmar Centre for Responsible Business には、英国、オランダ、デンマーク、ノルウェー、スイスが資金提供している⁽¹⁹⁾。

では日本政府は、ミャンマーにおいて人権侵害のリスクが高いこと、それゆえに人権侵害を引き起こしたり助長することがないよう、日本企業に人権DDの実施を促す政策をとってきただろうか。2013年2月ミャンマーの人権状況に関する特別報告者（当時）トーマス・キンタナ氏が訪日し、外務省、経済産業省、国際協力機構（JICA）等と意見交換を行った。ミャンマーに対しティラワ経済特区をはじめとする大規模な開発援助と投資を行おうとしている日本政府関係者に同氏が示したのは、指導原則であった。日本政府はその意味を理解し、政策に反映させてきただろうか。

指導原則23は、企業は、どこで事業を行うにしても、適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権を尊重する責任があり、相反する要求に直面した場合は、国際的人権の原則を尊重する方法を追求すべきと規定する。ある国の状況によって企業が責任を完全に果たすことができない場合、企業は、その状況下で可能な限り国際的人権を尊重し、その努力を行動によって証するよう期待されている。

企業にとって自国政府によるミャンマーへの制裁発動は、人権侵害リスクのアラートとは異なる。自社の経済活動が人権侵害に加担することを、少なくとも制裁対象リストとの取引を絶つことで軽減、回避することができる。しかし、指導原則で求められる企業の人権尊重責任はそれだけでは果たせない。人権DDをより慎重に実施し、自社の活動を通じて人々の権利に負の影響をおよぼすことを回避しなければならない。軍や治安部隊から従業員のリストの提供を求められたり、従業員が抵抗運動に関わっているとして追及されたりした場合、従業員の人権侵害をどう回避、防止できるのか。三権が軍に掌握され透明性を欠くビジネス環境の中で、事業継続のために自らクローニーに堕していないか。人権侵害を助長しない企業の責任がまさに問われている⁽²⁰⁾。アラートが出されていない国の企業は、最低限のセーフガードがなく、自らの企業活動について説明責任がより求められるだろう。

おわりに

指導原則にもとづく国家の義務と企業の責任は独立して存在するが、相互補完性をもつ。政府の政策は、企業が人権尊重責任を果たせるよう、的確に導く必要がある。国家が企業に対して、一貫して矛盾のないメッセージを伝えることにより、企業に予測可能性を保証し、国家自体の評判を守るという政策的理由がある。自国政府からの明確な方針やメッセージがない企業は、自社自身で確固たる方針をもたない限り、他国の政策に右往左往する。

人権外交と称されるものが、指導原則に合致するかどうかはその内容による。人権を交渉カードとして相手国の人権保護義務履行以外の何かを引き出すことが目的であるとしたら、それは指導原則にもとづく対外政策のあり方とは異なるだろう。指導原則にもとづく政策は、国家の人権保護義務であり、企業が人権尊重責任を果たせる環境、すなわち企業活動による人権侵害をなくし、人権侵害を受けた人が救済を得られることを確保する政策である。指導原則は人々の権利ベースのアプローチである。

「人権の尊重は、ビジネスが主要な受益者となる、社会的に持続可能なグローバル化を確保する鍵でもある」とラギー氏は論じている⁽²¹⁾。企業による人権の尊重は、企業の競争力、価値向上に繋がると同時に、本質的には企業が存在すること自体を可能にさせる持続可能な社会を維持していくことなのである。それが指導原則が規定する「ビジネスと人権」である。

- (1) ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために (A/HRC/17/31) 国連広報センターサイト (https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/)。
- (2) 指導原則成立の背景には30年に亘る国連での多国籍企業規制を巡る議論の攻防があった。すなわち国際的規制、企業の人権保障義務を求める主に途上国・人権NGOの主張と、規制を望まず、法的拘束力をもつ国際文書の作成を拒む主に先進国・経済団体の主張の対立である。その打開のために2005年、国連人権委員会の要請によりコフィ・アナン国連事務総長が特別代表ジョン・ラギー氏を任命し、同氏によって、あまたのステークホルダーとの対話を経て、ビジネスと人権に関する国際的枠組みづくりが進められた。詳細は、John G. Ruggie, *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights* (New York: W.W. Norton, 2013) (東澤靖訳『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』、岩波書店、2014年)。
- (3) A/HRC/47/39 “Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: taking stock of the first decade”.
- (4) John G. Ruggie, Caroline Rees and Rachel Davis, “Ten Years After: From UN Guiding Principles to Multi-Fiduciary Obligations,” *Business and Human Rights Journal*, Volume 6, Issue 2, June 2021, pp. 179–107.
- (5) 2018年にはゼロドラフトが草案され、2021年8月には第三次改定草案が公表されている。
- (6) 2013年に英国が最初、次にオランダ、2014年に欧州2カ国、2015年に同3カ国、2016年にスイス、イタリア、ドイツ、アメリカ、2017年にフランスなど欧州7カ国。日本は2020年10月策定。NAPと称される計画が指導原則に合致する内容か、実効的な政策が盛り込まれているかは個々の分析を要する。
- (7) 「我々はスマートミックスが自主的な措置のみを意味するために使われているのを頻繁に耳にするのが、それは間違いだ。スマートミックスは文字どおりの意味であり、自主的と義務的の組み合わせである」とラギー氏は2019年12月1日人権DDのEU共通のフレームワークが提起された会議の基調講演で述べた (<https://www.shiftproject.org/news/john-ruggie-finland2019-keynote/>)。

- (8) “Responsible Business Conduct: First National Action Plan for the United States of America,” December 16, 2016. 同計画は今年の改定が予定されている。
- (9) 国務省サイト “Business and Human Rights” (<https://www.state.gov/key-topics-bureau-of-democracy-human-rights-and-labor/business-and-human-rights/>).
- (10) “EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020–2024” (<https://www.consilium.europa.eu/media/46838/st12848-en20.pdf>).
- (11) 詳細は山田美和『『ビジネスと人権に関する国連指導原則』にもとづくタイの国家行動計画の策定——なぜタイはアジア最初のNAP策定国となったのか』『アジア経済』2021年62巻2号、2–23ページ。
- (12) さらに2021年7月に強化された。Xinjiang Supply Chain Business Advisory, July 13, 2021 (https://home.treasury.gov/system/files/126/20210713_xinjiang_advisory_0.pdf).
- (13) 紛争処理制度であるNCPへの参加がなければ貿易管理法違反もありうる。カナダ政府 “Global Affairs Canada advisory on doing business with Xinjiang-related entities” (2021年1月12日) (<https://www.international.gc.ca/global-affairs-affaires-mondiales/news-nouvelles/2021/2021-01-12-xinjiang-advisory-avis.aspx?lang=eng>).
- (14) 他国への投資、貿易における人権侵害リスクについて自国企業に留意を促す政策として、アメリカ労働省国際労働局は世界の児童労働および強制労働の調査報告を公表している。英国では内務省が運営する海外経済活動リスク情報サイト、オランダでは商品と輸入先毎にリスクを確認できるサイトやリスク管理のためのロードマップが提示されている。
- (15) ILO, *Combating forced labour: A handbook for employers and business*.
- (16) FACT SHEET: Biden- Harris Administration Actions in Response to the Coup in Burma, FEBRUARY 11, 2021. 3月下旬にはミャンマー・エコノミック・ホールディングス (MEHL) とミャンマー・エコノミック・コーポレーション (MEC) を追加。国軍の市民に対する弾圧の悪化を受け、3月には国軍部隊2部隊、5月には軍の統治機関である国家統治評議会 (SAC) を追加、7月の追加により国軍関係者54人、1政府機関、国軍部隊2部隊、企業14社となる。米国財務省 Burma-Related Sanctions (<https://www.state.gov/burma-sanctions/>).
- (17) 6月には軍が標榜する政権の大臣ら8人と、3企業、退役軍人組織を対象に加え、EUによるミャンマー制裁の対象者・企業は合計で43人、6企業・団体となった。欧州評議会 Myanmar/Burma: third round of EU sanctions over the military coup and subsequent repression (2021年6月21日)。
- (18) 同国については1992年から「ミャンマーの人権状況に関する特別報告者」が任命されている。初代報告者 (1992年から1996年まで) は横田洋三先生であった。
- (19) 2021年2月19日在ミャンマー企業が共同ステートメントをMCRBのサイトに表明した (<https://www.myanmar-responsiblebusiness.org/news/statement-concerned-businesses.html>)。
- (20) Miwa Yamada, “Human Rights as Foundation of Stakeholder Capitalism - Policy Measures to Promote Corporate Responsibility to Respect Human Rights,” May/June 2021 Issue, *Japan SPOTLIGHT*, pp. 18–21.
- (21) John G. Ruggie, Keynote address, UN Forum on Business and Human Rights, Palais des Nations, Geneva, 14 November 2016 (<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession5/Statements/JohnRuggie.pdf>). 日本語訳は一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター (ヒューライツ大阪) を参照 (https://www.hurights.or.jp/archives/newsinbrief-ja/section3/keynote_ruggie_161114j.pdf)。