

序 章

「ビジネスと人権」の グローバルトレンドとアジア

山田美和

問題の所在

企業活動がグローバルに展開するに伴い、その活動が世界各地で人権侵害を引き起こしてきた。ビジネスと人権の問題の根本的要因は、グローバル化によって生まれたガバナンス・ギャップ、すなわち多国籍企業等の経済アクターの活動範囲およびその影響が従来のガバナンス・システムの及ぶ範囲を超えており、それにより生じる負の結果を社会が管理することができないことにあるとされる (Ruggie 2013)。ある国の法規制は他国領域では適用できない。国境を越えて活動する企業による人権侵害を規制する国際的な条約はない。投資受入れ国である途上国の人々は進出してきた企業の活動によって人権を侵害されてもその企業の投資母国での救済を求める制度がない。人権と多国籍企業およびその他の企業の問題に関する国連事務総長特別代表に任命されたジョン・G・ラギーはこれをガバナンス・ギャップと呼び、このギャップゆえに適切な制裁や賠償もないままに企業による不当な行為を蔓延させる環境を作り出していることが、ビジネスと人権の問題の核心とする。「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs, 以下「指導原則」)は、このギャップを架橋しできるだけ少なくすることを目的として創案された¹⁾。指導原則は、国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、そして救済へのアクセスを柱とする。2011年に国連人権理事会で

全会一致で支持された同原則は法的拘束力をもたない。であるからこそ同原則を実効性のあるものとすべく、各国の政策と企業の実務が展開されている。

2013年のラナ・プラザの惨劇が大きな契機のひとつとなり²⁾、先進国による途上国からの調達において人権尊重責任が問われ、グローバルな政策課題として責任あるサプライチェーンが挙げられるようになった。2015年ドイツでのG7エルマウ・サミット首脳宣言では、指導原則への支持が明記され、指導原則にもとづく国家行動計画（National Action Plan: NAP）を策定する努力を歓迎し、民間企業による人権デューディリジェンスの実施を奨励した³⁾。人権デューディリジェンスとは、自社の活動が人権に対して実際にまたは潜在的に与える負の影響を特定し、その影響を防止、低減、緩和することである。G7サミットは、先進国が自国企業の投資先である途上国での経済活動における人権侵害のリスクを低減するという、いわば調達する側、投資する側の立場に立つ。ところが2023年10月大阪・堺におけるG7貿易大臣声明では、G7を超えてビジネスと人権に関するアウトリーチと関与を強化するとのコミットメントが表明された⁴⁾。G7と東南アジアを主とするアジア諸国との対話に言及し、「ビジネスと人権における関連する国際基準を実施するための多様なアプローチ」、「包摂的な成長と人権の尊重との間の相乗効果」というフレーズが使われている。これまでG7各国による調達国、投資母国としての一方的な施策が議論さ

1) 創案に至るまでの議論については、UN Document, A/HRC/8/5およびA/HRC/8/16を参照。指導原則は2008年国連人権理事会への報告書（A/HRC/17/31）の添付として提出された。2011年6月同理事会は同原則を決議した（A/HRC/17/4）。

2) 2013年4月24日バングラデシュ・ダッカ北西近郊でラナ・プラザと呼ばれた複数の縫製工場が入居していた商業ビルが崩壊し、工場労働者1134人が死亡し2500人以上が負傷した事件。事故の要因は違法増築、杜撰な労働安全管理、劣悪な労働環境にあった。欧米のグローバルブランドがこれらの縫製工場から調達をしていたことからバイヤーの責任を問う動きとなった。

3) “Leaders’ Declaration, G7 Summit, 7-8 June 2015”
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000084020.pdf>
「2015 G7 エルマウ・サミット 首脳宣言」(日本語仮訳)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000084024.pdf>

4) “G7 Trade Ministers’ Statement, Osaka-Sakai, 29 October 2023”
<https://www.meti.go.jp/press/2023/10/20231029001/20231029001-a.pdf>
「G7貿易大臣声明 大阪・堺, 2023年10月29日」(日本語仮訳)
<https://www.meti.go.jp/press/2023/10/20231029001/20231029001-b.pdf>

れていたが、ここにきて調達先国、投資先国の立場を認識し始めたといえるだろう。これまで途上国と呼ばれていた国々が「グローバルサウス」として国際社会においてその存在感を高めていることが背景にある。

指導原則が創案された際の調査によれば、企業活動に関する人権侵害は、国内のガバナンスの問題が深刻な国、すなわち低所得国、紛争が終結したばかりもしくははまだ紛争状態にある国、法の支配が脆弱で腐敗の度合いが高い国で発生している (Ruggie 2013, 27-29)。つまり、先進国企業の進出先であるいわゆる途上国において、人権保障制度が十分ではなく、たとえば現地の労働基準法が国際基準より低い場合、進出企業による人権侵害リスクは高いとされている。そのような人権侵害リスクを防止、低減するために、人権デューデリジエンスの実施が要求され、欧州ではそれを法律によって義務化する動きが加速している。それに対して、欧州における人権デューデリジエンスの義務化自体がサプライチェーンを担う企業や労働者を抱えるグローバルサウスに及ぼし得る負の影響は考慮されているのかという声も聞かれる。

本書の目的は、ビジネスと人権に関する国連指導原則に関してグローバルな動きがどのように展開しているのかを明らかにすると同時に、その動きのなかで、先進国企業の投資先、調達先とされる途上国、グローバルサウス、なかでも東南アジアに焦点を当て、指導原則が架橋しようとするガバナンス・ギャップが埋まっているのかを検討することである⁵⁾。欧州における法制化の動きが人権デューデリジエンスの義務化の議論を加速させているが、義務化という局所的な論点にとどまらず、指導原則のもとでどのようにビジネスと人権に関する議論や政策が展開されてきたのかを論じる。東南アジアは上述のとおりG7のアウトリーチ、関与そして対話先である。日本にとって同地域の重要性は高く、貿易総額の15%を占め、1万5000を超える日本企業の拠点がある。当該地域におけるガバナンス・ギャップに着目し、「ビジネスと人権」への取り組みが経済活動による人権侵害の危険にさらされている人々の権利の尊重につ

5) 東南アジアにおけるビジネスと人権に関しては、先行研究として、Mohan and Morel (2014) やGomez and Ramcharan (2021) 等がある。本書はこれらの先行研究をふまえ、より最近の動きに着目する。

なっているのかを考察する。

本章では、第1節において、ビジネスと人権に関する国連指導原則をめぐるグローバルトレンドを把握するために、人権デューディリジェンスの義務化などの動きを概説する。第2節では、本書が着目する東南アジアにおけるビジネスと人権に関する概況を記述する。そして第3節ではNAP策定、スマートミックス、救済へのアクセスを取り上げ、指導原則における国家の人権保護義務を再考する論点を示す。第4節で本書の各章のテーマと論点を整理する。各章で明らかになった点をふまえて、最後に本書の問いとしたガバナンス・ギャップがビジネスと人権をめぐるグローバルトレンドのなかでアジアにおいていかにして架橋されようとしているのか、そして今後の課題を論じる。

1 「ビジネスと人権」のグローバルトレンド

1-1. 自発性から法規制への傾斜

指導原則は国家の人権保護義務として、企業が人権尊重の責任を果たせるよう、国家は次のような政策措置をとるべきと規定する。「(a) 企業に人権尊重を求めることを目的とする、もしくはそのような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、齟齬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、企業の人権尊重を抑制するのではなく、可能にするようにする。(c) その事業を通じて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) 企業に対し、企業の人権への影響にどのように取り組んでいるかについての情報提供を奨励し、また場合によっては要求する」(原則3)。そして同原則コメンタリーには、「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、企業の人権尊重を促進するため、国内のおよび国際的措置、強制的 (mandatory) および自発的な (voluntary) 措置といった措置のスマートミックスを考えるべきである」とある。

スマートミックス (smart mix, 賢い組合せ) とは、各国の状況に応じて強制

的あるいは自発的な政策措置を効果的に組み合わせることと理解されてきた。指導原則成立から10年あまり、企業による人権デューディリジェンスの実施を促進する政策は、当初の欧州各国による国内レベルにおける企業の自発的な行動を奨励する政策から、2015年頃の情報開示を通じて促す政策へ、そして現在進行している義務化へと展開している（Ruggie, Rees and Davis 2021）。

指導原則成立以降毎年開催されているビジネスと人権国連フォーラムは、2024年のテーマとして「経済活動における人権保護のためのスマートミックスを実現する」を掲げた⁶⁾。同年7月に欧州連合（EU）企業持続可能性デューディリジェンス指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive: CSDDD）が発効したことを受け、同フォーラムにおける議論は同指令を中心とする人権デューディリジェンスの義務化に集中した。EUにおいてのみならず、各国において人権デューディリジェンスを義務とする法律の制定が必要との主張が大きくなり、「マンドトリー（mandatory）」がひとつの標語となっている。スマートミックスは自発的から強制的に大きく傾いているといえよう。

企業による人権デューディリジェンスの実施を自発的から義務的（強制的）へとする変化はG7における合意文書にみとれる。上掲の2015年G7エルマウ・サミットでは、「サプライ・チェーンの透明性及び説明責任を向上させるため、我々の国で活動し又はそこに本拠を置く企業に対し、例えば自発的なデュー・ディリジェンス計画又はガイドなど、そのサプライ・チェーンに関するデュー・ディリジェンスの手続を実施するよう奨励」(下線、筆者)した⁷⁾。それから議長国が一巡し2022年6月再びドイツが議長となりエルマウで開催されたG7サミットでは、指導原則に則った行動を推進し、「義務的な措置を通じてたものを含む、国際基準の遵守を強化するため、ビジネスと人権に関する国際的なコンセンサスに向けて取り組むことにコミットしている」(同)と明記され

6) 13th United Nations Forum on Business and Human Rights 2024. “Realizing the ‘Smart Mix of Measures’ to protect human rights in the context of business activities.” 25 - 27 November.

<https://www.ohchr.org/en/events/sessions/2024/13th-united-nations-forum-business-and-human-rights>

7) 脚注3に同じ。

た⁸⁾。ここに、指導原則成立から10年あまり、企業による人権デューデリジェンスを自発的から義務的へとする明らかな変化が看取される。EUでは同年2月欧州委員会が企業に対し人権および環境デューデリジェンスの実施を義務とする上掲の指令案を公表し、2年あまりにわたる議論の末、2024年7月同指令を発効させた。

欧州地域のほか、人権デューデリジェンス義務化の主張は各地で高まっている。韓国では2023年9月野党であった共に民主党が持続可能な事業経営のための人権および環境保護法案を国会に提出した。韓国企業の人権尊重の取り組みが進んでないとのデータを示したビジネスと人権リソースセンター (Business & Human Rights Resource Centre: BHRRC) の報告書 (BHRRC 2023) が後押しとなったといわれる。与党となった同党議員によって2025年6月再び同法案が国会に提出されている。2023年に策定されたタイ政府の第二次NAPにおいては、企業の人権デューデリジェンスを義務とする法制化を検討すると明記されている。

ただし義務化といってもその内容はさまざまである⁹⁾。直近では2025年2月に欧州において上掲指令に規定する企業の義務範囲を狭めるような修正提案が出されるなど揺り戻しの動きがある。かかる修正提案は、企業のバリューチェーン全体にわたる人権尊重を期待する指導原則から乖離しかねないとの指摘が、国連人権高等弁務官事務所 (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights: OHCHR) からなされている (OHCHR 2025)。

1-2. 人権と環境 이슈の連関性の深化

パリ協定により気候変動への取り組みが求められるなかで、人権尊重と環境への取り組みの連関性が深まってきている。指導原則成立から10年が経った2021

8) “G7 Leaders’ Communiqué, Elmau, 28 June 2022”

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100364051.pdf>

「G7首脳コミュニケ 2022年6月28日, エルマウにて」(日本語仮訳)

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100376624.pdf>

9) デューデリジェンスの義務化の是非についてはその規定内容のあり方を含め、Quijano and Lopez (2021), 山田 (2023) をはじめ多くの論稿がある。

年に人権と多国籍企業およびその他の企業の問題に関する作業部会（以下「ビジネスと人権国連作業部会」）によって作成された次の10年へのロードマップには、人々および地球への尊重を通じてこそ、持続可能な発展、公正なグリーン経済への移行、責任ある回復への道程があると記されている（UNWGBHR 2021）¹⁰⁾。

2022年7月には国連総会において「クリーンで健康、かつ持続可能な環境へのアクセスは普遍的な人権である」と宣言する歴史的な決議がなされた¹¹⁾。この決議は、気候変動の影響、天然資源の持続不可能な管理と利用、大気、土壌および水の汚染、化学物質と廃棄物の不適切な管理、その結果もたらされる生物多様性の喪失が環境権の享受を妨げるとともに、環境被害がすべての人権の実質的な享受に直接的、間接的に負の影響を与えることを明示した。この決議により環境問題が人権と不可分の関係にあることが確立され、経済活動におけるさまざまな人権と環境への取組みは別々ではなく、統合的に取り組む必要性が示されている。

2023年4月に札幌で開催されたG7気候・エネルギー・環境大臣会合のコミュニケは、「我々は、世界のバリューチェーンをネット・ゼロで、気候変動に対し強靱で、汚染がなく、より循環型で、ネイチャーポジティブなものへと変革」と表明し、同時に、経済協力開発機構（Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD）多国籍企業行動指針や指導原則などの責任ある企業行動分野に関連する国際ガイドラインに沿って、その安全性と人権の尊重を確保するというG7のコミットメントを強調した¹²⁾。さらに同年5

10) 人権と多国籍企業およびその他の企業の問題に関する作業部会（Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises）は2011年国連人権理事会決議17/4によって設立された。その任務は指導原則を効果的かつ広く普及促進することである。ビジネスと人権国連作業部会（UN Working Group on Business and Human Rights）と通称される。

11) UN Document, A/RES/76/300.

12) “G7 Climate, Energy and Environment Ministers’ Communiqué Sapporo, April 16, 2023”
<https://www.env.go.jp/content/000127828.pdf>
「G7気候・エネルギー・環境大臣会合コミュニケ」（日本語仮訳）
<https://www.env.go.jp/content/000163420.pdf>

月G7広島サミットで公表されたクリーン・エネルギー経済行動計画では、強靱なグローバル・サプライチェーンの確立を掲げ、サプライチェーンが指導原則、ILO (International Labour Organization) 多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言、OECD多国籍企業行動指針など、責任ある企業活動に関する国際的基準に合致するよう協力することが明記された¹³⁾。

同年6月には、OECD多国籍企業の責任ある企業行動指針改訂版が閣僚理事会で採択された。前回2011年の改訂では指導原則と連携する形で人権の章が盛り込まれ、12年ぶりの当該改訂では、環境の章が大幅に加筆された。企業は、気候変動、生物多様性の損失、陸、海洋および淡水の生態系の劣化、森林減少、大気、水、土壌の汚染、有害物質を含む廃棄物の不適切な管理など環境に対するさまざまな負の影響に関与している場合があり、それがゆえに企業に対し、環境に対する負の影響についてのリスクベースのデューデリジェンスの実施を求めている。

これらの動きに連動する形で同月にはビジネスと人権国連作業部会から気候変動と指導原則と題した文書 (UNWGBHR 2023) が公開された。気候変動が人権に与える負の影響、とくに脆弱な人々にその影響がより大きいこと、気候変動にかかる人権への影響に関する指導原則にもとづく国家の義務と企業の責任を説明している。国連開発計画 (United Nations Development Programme: UNDP) では、2024年に企業向けに人権デューデリジェンスと環境に関する実践的ツールを公表している (UNDP 2024)。

これらの国際的な文書の策定は、気候変動対策、再生可能エネルギーへのシフト、鉱物資源の開発や調達の人権侵害を引き起こし助長する事例の増加を反映している。BHRRCの調査によれば、2015年から2021年の間に再生可能エネルギー事業に関して369件の人権擁護者に対する攻撃が報告された (BHRRC 2022, 12-13)。

13) “G7 Clean Energy Economy Action Plan, May 20, 2023”

https://www.mofa.go.jp/policy/economy/summit/hiroshima23/documents/pdf/session5_02_en.pdf?v20231006

「G7クリーン・エネルギー経済行動計画」(日本語仮訳)

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100506807.pdf>

一方、環境に関連する国際条約の交渉においては、先進国と途上国の主張の対立がみられる。生物多様性については2024年11月の会議が中断された後2025年2月の再開で一定の合意に達したが、プラスチックゴミ汚染防止条約の策定は2024年12月の会議に続き2025年8月の会議においても合意が見送られた。環境保護を強化しようとする先進国とこれからの開発を望む途上国の主張は相容れない。また2024年11月にアゼルバイジャンで開催された第29回国連気候変動枠組み条約締結国会議（COP29）においても先進国と途上国の対立は依然として存在している。これらの環境に関連する条約交渉における先進国と途上国の対立は、ビジネスと人権に関する先進国と途上国の関係性と並行して存在している。

1-3. 紛争影響地におけるビジネスと人権 ——ビジネス環境の急激な変化——

企業活動にかかる人権侵害は、ガバナンスの問題が最も深刻な国、すなわち紛争が終結したばかりもしくははまだ紛争状態にある国、法の支配が脆弱で腐敗の度合いが高い国で発生している。稀少鉱物の採掘権をめぐる紛争により、現地の人々の人権が侵害される例は典型である。採掘にかかる強制労働や児童労働が横行し、採掘された鉱物は武装勢力の資金源となり武器調達に使われ、武装勢力の拡大や紛争の長期化の要因となる。多くの人権侵害は政府もしくは武装勢力の行為と共謀した企業がかかわっているとされる。指導原則が埋めようとするガバナンス・ギャップはまさに紛争影響地に存在する。国が適切に人権を保護できない紛争影響地域では、進出企業による人権侵害リスクが極めて高い状況にある。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。投資先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。

この指導原則7が重要な意味をもつことが一段と浮き彫りになったのが、

2021年2月のミャンマーにおけるクーデターと2022年2月のロシアによるウクライナ侵攻である¹⁴⁾。武力紛争が起きている状況においては、重大な人権侵害の深刻なリスクが存在するため、高じるリスクを緩和するよう企業は平常時より強化した人権デューディリジェンスの実施が求められる。企業は国際人道法違反を助長することを回避しなければならない。紛争影響地で人権への負の影響を与えずに事業を継続することができるのか、逆に事業の撤退自体がその地域における労働者の権利や人権への負の影響を与えないか、企業は強化したデューディリジェンスを実施した上で判断が求められる。

2021年2月クーデターによって軍が三権を掌握したミャンマーでは、軍による市民への弾圧が横行し、それに対する反政府武装勢力との紛争が続いており、まさに紛争影響地における人権尊重責任を企業は問われている。企業にとって自国政府から発せられる警告や政策措置は大きい。クーデターに際し、米国はいち早く2月11日に大統領令にもとづき、ミャンマー国軍司令官ミンアウンフラインら10人と関連する3企業を制裁対象とする特別指定国民 (Specially Designated Nationals: SDN) に指定した。同時に商務省は、米国の安全保障や外交政策上の利益に反するもしくはそのおそれがある企業・機関、または、大量破壊兵器拡散の懸念、人権侵害の懸念がある企業・機関を掲載するエンティティ・リストに、複数のミャンマー企業を加えた。同リスト掲載者に対する輸出は規制や禁止の対象となる。2025年1月にはミャンマー国軍系の携帯通信大手マイテルが、軍政の監視と収益を支え、個人や集団を追跡、特定することで人権を侵害しているとしてリストに追加された¹⁵⁾。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、人権侵害リスクの警鐘とはなる¹⁶⁾。少なく

14) ウクライナ侵攻は欧州委員会がCSDD案を公表した2月24日の前日であった。

15) U.S. Department of Commerce, Bureau of Industry and Security (BIS) 2025. "Revisions to the Entity List." 6 January.

16) ミャンマーの人権状況に関する特別報告者から、日本政府に対してミャンマーへ制裁を科すよう要請されている。OHCHR 2023. "UN expert urges Japan to step up pressure on Myanmar junta." 28 April.

<https://www.ohchr.org/en/press-releases/2023/04/un-expert-urges-japan-step-pressure-myanmar-junta>

とも制裁対象リストとの取引を絶つことで、自社の経済活動が人権侵害に加担することを軽減、回避することができる。しかし、自国の法令遵守と指導原則で求められる企業の人権尊重責任を果たすことは同じではない。なぜならば、制裁対象リストに掲載されていない企業との取引によって負の影響を与え得るし、制裁対象リストとの取引を絶つことによってかえって人権への負の影響を引き起こすこともあるからである（山田 2021b）。企業は人権デューディリジェンス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及ぼすことを回避しなければならない。

ウクライナ侵攻以来ロシアでの事業に関して、The Yale Chief Executive Leadership Instituteによる追跡調査によれば、撤退したのは548社（うち日本企業11社）、事業停止は504社（同37社）であり、あわせて1000社を超える¹⁷⁾。事業縮小は149社（4社）、新規投資停止が177社（12社）である。一方、侵攻以前と同様に事業を継続している、または投資を増やしている企業212社が挙げられており、そのうち12社が日本企業である。ウクライナ侵攻後、外資企業によるロシアでの事業における利益および納税額を調査した報告書（B4Ukraine, KSE Institute and Squeezing Putin 2025）によれば、2023年1600社の多国籍企業によるロシア子会社を通じての売上は1969億米ドルを超え、168億米ドルの利益を上げている。同報告書は2023年外資企業によるロシア政府への納税額は216億米ドル、2022年の侵攻以降からの合計は416億米ドル、その額はロシアの2025年軍事予算の3分の1に相当すると外国企業のロシア経済への寄与を明らかにした。国家自体が人権侵害をしている国への納税はさらなる人権侵害を可能にさせる恐れがある。指導原則自体はかかる納税について明示的には言及していない。

2022年6月にはUNDPとビジネスと人権国連作業部会による紛争影響地における人権デューディリジェンスガイドが発行された（UNDP 2022）。紛争の

17) Yale School of Management, Chief Executive Leadership Institute (CELI) 2024. "Over 1,000 Companies Have Curtailed Operations in Russia—But Some Remain." 28 January. <https://som.yale.edu/story/2022/over-1000-companies-have-curtailed-operations-russia-some-remain>

背景および現状を理解し、複雑な状況において、企業はその状況を悪化させないようにすべき（指導原則23）であり、強化された人権デューディリジェンスの本質とは、負の影響を受ける可能性のある脆弱な人々や集団との意味のあるエンゲージメントであると説く。企業に求められているのは操業地における現地政府の人権侵害を助長しない責任である。国家自体が人権保護義務を果たしていない国における事業活動のあり方が問われている。

1-4. グローバルサウスが牽引する条約化

指導原則の成立の背景には、多国籍企業の人権保護義務を規定する国際条約を望む国々と自国の企業活動にかかる規制を望まない国々との1970年からの国連における対立があった。その30年あまりの対立に2011年の国連人権理事会における指導原則の全会一致による支持はひとつの終止符を打ったと思われた¹⁸⁾。国連人権理事会のメンバー国は地域別に割り当てられ、アフリカ地域13カ国、ラテンアメリカ地域8カ国、アジア太平洋地域13カ国、欧州その他地域7カ国、東欧地域6カ国によって構成される。現在グローバルサウスと称される途上国が3分の2を占める。

途上国と先進国の対立は国連人権理事会において2014年に再び浮き彫りになった。かねてから多国籍企業を規制する国際条約を求めていた途上国政府は、指導原則では満足できず、同年6月の第26会期の人権理事会で決議26/9を採択し、「人権に関する多国籍企業およびその他の企業に関するオープンエンドの政府間作業部会（open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights: OEIGWG）を設立すること。その任務は、国際人権法において、多国籍企業およびその他の企業の活動を規制するための国際的な法的拘束力のある文書を詳述すること」を決定した¹⁹⁾。OEIGWG設立に賛成票を投じたのは、47カ国

18) 国連人権理事会における指導原則支持の全会一致の決議（A/HRC/RES/17/4）時におけるアジア太平洋地域からのメンバー国は、バーレーン、バングラデシュ、中国、日本、ヨルダン、キルギスタン、マレーシア、モルディブ、パキスタン、カタール、韓国、サウジアラビア、タイであった。
<https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/group20102011>

中アフリカ地域10カ国²⁰⁾、ラテンアメリカ地域2カ国²¹⁾、アジア太平洋地域7カ国²²⁾そしてロシアの計20カ国である。一方反対票を投じたのはアジア太平洋地域の日本、韓国の2カ国、欧州その他地域のすべてにあたるフランス、ドイツ、英国を含む7カ国、そしてロシアを除く全東欧諸国5カ国の計14カ国であった。残り13カ国は棄権した。2011年の指導原則の成立には全会一致をみた国連人権理事会において、2014年途上国・投資受入れ国と先進国・投資国の対立が再び鮮明になった。指導原則というひとつの妥協点に合意した意義は大きかったが、法的拘束力をもった条約を求める要求はいまなお続いている。

上掲の決議にもとづき、エクアドルを中心とする途上国の主導でOEIGWGが設置された。2015年の第1回セッション以降、同作業部会は毎年会合を重ね、ビジネスと人権に関する法的拘束力を有する国際条約の草案を作成してきた。2023年10月第9回セッションで第4版となる最新の草案が議論された。着目すべきは、同セッションにおいて「グローバルサウス」が言及されている点である。過去の報告書には参加国の立場を相対化するような投資国、投資受入れ国、途上国、先進国という表記はなかったが、第9回セッションでは「グローバルサウス」という言葉が初めて使われた。同セッションの報告書によれば「多くの各国代表や組織は、(草案される条約)文書が被害者を中心にすえたものであり、かつグローバルサウスおよび市民社会組織の意見を取り入れることを主張した」(下線、筆者)。途上国の存在が大きくなり、グローバルサウスとしてその代表性、存在が高まってきたことを示している。

当初はOEIGWGへの参加国は途上国が大半を占めており、一顧だにしなかった先進国もあった。しかし、近年OEIGWGへの参加国が増え条約化への動きが加速している要因には、法制化に対するEUのスタンスの変化がある。2014年当時OEIGWG設立が決議されたセッションにおいて、EUとその加盟

19) UN Document, A/HRC/RES/26/9.

20) アルジェリア、ベニン、ブルキナファソ、コンゴ、コートジボワール、エチオピア、ケニア、モロッコ、ナミビア、南アフリカ。

21) キューバ、ベネズエラ。

22) 中国、インド、インドネシア、カザフスタン、パキスタン、フィリピン、ベトナム。

国はOEIGWGの拙速な設立が必ずしも最善の効果的な対応ではないとして条約化に真っ向から反対した。「可能とされる条約が、指導原則によってすでに作成された政策枠組みとどのように関連しているのか、法的拘束力のある文書が何を含むのか、あるいはそれが運用上どのように機能するのかが不明である。さらに、この段階で法的拘束力のある文書を押し進めることは、議論を不必要に多極化させる」との反対意見を述べている。各国のビジネスと人権の取組みが遅々としている理由を法的拘束力のある国際条約がないからだとしてOEIGWG設立を求める提案に対して、「国際条約の欠如は、既存の国際的な義務に従って、国レベル／地域レベルで企業に対する拘束力のあるコミットメントを課すことを妨げるものではない」と主張している。現にEU加盟国は指導原則へコミットメントすべく、早期にNAPを策定し、そしてドイツやフランス等では人権デューデリジェンスの義務化を含む具体的な政策を進めてきた。既述のように2022年には欧州委員会が企業の人権デューデリジェンスを義務化するCSDDD案を公表し、2024年7月に同指令を発効させた。

CSDDDの発効によって人権デューデリジェンスを義務化する段階をすでに超えたEUは、人権デューデリジェンスの義務化自体に抵抗はない。むしろもし条約化されるのであれば、EU指令と合致させようとするねらいがある。当初条約化に真っ向から反対してきたEUであるが、2024年7月OEIGWGの機能が強化された国連人権理事会第56会期におけるコンセンサス決議(56/116)にみられるように²³⁾、条約化の議論に建設的に関与しようとする動きが観察される。同決議にもとづき、5つの地域から選出される法律専門家の支援を得て、年に一度のセッションの間にテーマ別コンサルテーションが実施されることになった。5地域から選出された法律家は条約草案の各規定に専門的助言を入れる役割を担う。各国政府やステークホルダーは自らの地域の法律家を通じて条約化の動きに関与を深めることができる。

指導原則を実行すべく自発的取組みを進めてきたと自負する経済界は条約化にもとから反対している²⁴⁾。条約化の過程には、指導原則の作成と同様にビジ

23) UN Document, A/HRC/DEC/56/116.

ネスを含む多くのステークホルダーの関与が必要であり、条約の内容は指導原則に合致したものであるべきと主張している²⁵⁾。人権に関する企業責任を厳格に規定することによって、かえって企業の途上国への投資を躊躇させ、人権状況が芳しくない地域における企業の撤退を助長する懸念がある。人権侵害の根本的原因に対処する国家の義務を忘れてしていると指摘し、条約化による予期しない悪影響がとくに途上国に及ぶ可能性を精査すべきとの意見が出ている。

なおOEIGWGにアジア太平洋地域からは選出された法律専門家は、Third World NetworkというNGO所属の弁護士であり、企業の人権保護責任の範囲をこれまでの伝統的な国家の法的管轄権の概念を超えて規定しようと推進する。

2 アジアにおける「ビジネスと人権」

2-1. 東南アジアにおける人権状況と課題

東南アジア諸国連合（ASEAN）加盟各国における人権状況を概観する。表序-1はアジア諸国の人権に関する条約への加盟状況を一覧にした。

国連人権理事会における加盟各国間で人権状況を審査する普遍的定期的レビュー（Universal Periodic Review: UPR）ではASEAN加盟各国は厳しい指摘を受けている。カンボジア²⁶⁾、ミャンマーには、国連の特別手続にもとづき、人

24) International Organisation of Employers (IOE), Business at OECD (BIAC) and BusinessEurope 2023. “Joint Business Position: 4th Draft of the Legally Binding Instrument on Business and Human Right.” 20 October.

<https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=159667&token=3367327b0e87536b865ccdcbbc0091dd27f34e49>

25) 2024年11月の第13回ビジネスと人権フォーラムにおけるセッション（“Ten years of debates and negotiations on a legally binding instrument on business and human rights: taking stock of progress and remaining challenges”）における国際経営者団体連盟（International Organisation of Employers: IOE）からのパネリストの発言。

26) たとえば2021年に日本がペンホルダー（主提案国）を務めた、特別報告者の任期延長を含むカンボジア人権状況決議について、在ジュネーブ代表部国際機関日本政府代表部「カンボジア人権状況決議について」（2022年3月15日）を参照されたい。

https://www.geneve-mission.emb-japan.go.jp/itpr_ja/shigoto_kazuho_taguchi_2.html

表序-1 アジア諸国における人権に関するおもな国際条約加盟状況

| | 日本 | タイ | ミャンマー | ラオス | ベトナム | カンボジア | フィリピン | インドネシア | マレーシア | シンガポール | 中国 | 韓国 |
|--------------------------------|------|------|-------|--------|------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|------|
| ICCPR (市民のおよび政治的権利) 1965 | 1979 | 1996 | - | 2009 | 1982 | 1992 | 1986 | 2006 | - | - | 署名1998 | 1990 |
| ICESCR (経済的, 社会的および文化的権利) 1966 | 1979 | 1999 | 2017 | 2007 | 1982 | 1992 | 1974 | 2006 | - | - | 2001 | 1990 |
| ICERD (人種差別撤廃条約) 1965 | 1995 | 2003 | - | 1974 | 1982 | 1983 | 1967 | 1999 | - | 2017 | 1981 | 1978 |
| CEDAW (女子差別撤廃条約) 1979 | 1985 | 1985 | 1997 | 1981 | 1982 | 1992 | 1981 | 1984 | 1995 | 1995 | 1980 | 1981 |
| CAT (拷問等禁止条約) 1984 | 1999 | 2007 | - | 2012 | 2015 | 1992 | 1986 | 1998 | - | - | 1988 | 1995 |
| CRC (子どもの権利条約) 1989 | 1994 | 1992 | 1991 | 1991 | 1990 | 1992 | 1990 | 1990 | 1995 | 1995 | 1992 | 1991 |
| ICMW (移住労働者の権利条約) 1990 | - | - | - | - | - | 署名2004 | 1995 | 2012 | - | - | - | - |
| ICPPED (強制失踪条約) 2006 | 2009 | 2024 | - | 署名2008 | - | 2013 | - | 署名2010 | - | - | - | 2023 |
| CRPD (障害者権利条約) 2006 | 2014 | 2008 | 2011 | 2009 | 2015 | 2012 | 2008 | 2011 | 2010 | 2013 | 2008 | 2008 |

(出所) 国連人権高等弁務官事務所公開情報 (<https://indicators.ohchr.org/>) にもとづき筆者作成。2025年8月20日アクセス。

権状況に関する特別報告者が任命されている。特別報告者は、国連人権理事会の特別手続という制度で、人権状況が著しく憂慮される特定の国を対象として調査や監視を行い、勧告や報告書の公表を行う任務を担う。現在東南アジアにおいて最も著しい人権侵害が起きているのはミャンマーである。同国については、1992年以来ミャンマーの人権状況に関する特別報告者が任命され²⁷⁾、令状なしの拘束、裁判なしの刑の執行、言論の自由の制限、強制労働、児童労働、少数民族への迫害など数々の人権侵害が、国連人権理事会に報告されてきた。2021年2月のクーデター後これまで以上に激しい人権侵害、暴力、抑圧が発生している。6200人を超える市民が命を奪われ²⁸⁾、およそ2万人の政治犯が刑務所に収監され²⁹⁾、国内避難民は195万人に上ると報告されている³⁰⁾。2023年4月にはおよそ10年ぶりにミャンマーの人権状況に関する特別報告者5代目のトーマス・アンドリュースが日本を訪れ、ミャンマーにおける人権侵害に加担しないよう日本企業に勧告している³¹⁾。

東南アジア各国の人権に関する状況を国際的な指標で概観する。国際NGOであるWorld Justice Projectによる法の支配インデックスでは、基本的権利については、法の前の平等、差別禁止、生命、自由、身体の安全に対する権利、公正な裁判手続、無罪推定の権利、意見、表現の自由、思想、良心、宗教の自由、個人情報、プライバシーの保護、集会、結社の自由、基本的労働権が指標

27) UN Document, E/CN.4/RES/1992/58. 初代報告者（1992年から1996年まで）は横田洋三。

28) The Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR) 2025. “Myanmar: Four years on, coup leaders ramp up violations to unprecedented levels - UN finds.” 31 January.

<https://www.ohchr.org/en/press-releases/2025/01/myanmar-four-years-coup-leaders-ramp-violations-unprecedented-levels-un>

29) A/78/527: Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights in Myanmar.

30) 2025年3月30日に発生した大地震によりその数は現在350万人を超える。United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) 2025. “Myanmar - UNHCR Operational Data Portal.” 25 August.

<https://data.unhcr.org/en/country/mmr>

31) The Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR) 2023. “UN expert urges Japan to step up pressure on Myanmar junta.” 28 April.

<https://www.ohchr.org/en/press-releases/2023/04/un-expert-urges-japan-step-pressure-myanmar-junta>

とされている (WJP 2024)。2024年版では対象142カ国中、シンガポール16位、マレーシア55位、インドネシア68位、タイ78位、ベトナム81位、フィリピン99位、ミャンマー138位、カンボジア141位である。報道の自由は民主社会を支える根幹であるが、国際ジャーナリストNGOの国境なき記者団 (Reporters Sans Frontières: RSF) による世界報道自由度ランキング2024年版では、対象180カ国中、タイ87位、マレーシア107位、インドネシア111位、シンガポール126位、フィリピン134位、カンボジア151位、ラオス153位、ミャンマー171位、ベトナム174位とされている (RSF 2024)。

表序-2ではアジア諸国の労働者の権利に関する国際条約への加盟状況を一覧にした。ILOの中核的労働基準のうち、29号 (強制労働1930年) 条約や182号 (最悪の形態の児童労働1999年) 条約には掲載したすべてのアジア諸国が加盟する一方、87号 (結社の自由および団結権保護1948年) 条約や98号 (団結権および団体交渉権1949年) 条約への加盟はそうではない。

アジアにおける労働者の権利の実態は芳しくない。国際労働組合総連合 (International Trade Union Confederation: ITUC) によるGlobal Rights Indexは、労働者の権利が保障されているレベルについて高い方を1から低い方を5として指数で示している。2024年版によれば、シンガポールが2、ベトナムが4、マレーシア、インドネシア、タイ、カンボジア、フィリピン、ラオスは最低の5とされている (ITUC 2024)。ミャンマーは法体制の崩壊で5+である。労働者の権利が抑圧されているワースト10カ国の3カ国をアジアが占める。バングラデシュ、フィリピンそしてミャンマーである。フィリピンでは、組合活動家への暴力、逮捕、組合潰しが行われ、ミャンマーでは恣意的逮捕、組合活動を理由とする解雇、言論と集会の自由に対する深刻な侵害がある。地域として最悪の中東・北アフリカ地域 (スコア4.74) に次ぐのがアジア太平洋地域 (スコア4.13) である。アジア太平洋地域において91%の国々がストライキの権利を侵害し、91%の国々が労働組合の登録を妨害し、87%の国々が労働者の組合設立および加入の権利を排除し、83%の国々が団体交渉権を侵害し、78%の国々が労働者を逮捕・拘禁し、70%の国々が労働者の司法へのアクセスを拒否し、61%の国々で言論や集会の自由が制限されている。48%の国々で労

表序-2 アジア諸国における労働者に関するおもな国際条約加盟状況

| | 日本 | タイ | ミャンマー | ラオス | ベトナム | カンボジア | フィリピン | インドネシア | マレーシア | シンガポール | 中国 | 韓国 |
|---------------------------------|------|------|-------|------|------|--------|-------|--------|---------------|--------|------|------|
| ★ILO No.87(社社の自由および団結権保護1948年) | 1965 | 1969 | 1955 | - | - | 1999 | 1953 | 1998 | - | - | - | 2021 |
| ★ILO No.98(団結権および団体交渉権1949年) | 1953 | - | - | - | 2019 | 1999 | 1953 | 1957 | 1961 | 1965 | - | 2021 |
| ★ILO No.29(強制労働1930年) | 1932 | 1969 | 1955 | 1964 | 2007 | 1969 | 2005 | 1950 | 1957 | 1965 | 2022 | 2021 |
| 補足議定書(2014年) | - | 2018 | - | - | - | - | - | - | 2022 | - | - | - |
| ★ILO No.105(強制労働廃止1957年) | 2022 | 1969 | - | - | 2020 | 1999 | 1960 | 1999 | - | - | 2022 | - |
| ★ILO No.100(同一報酬1951年) | 1967 | 1999 | - | 2008 | 1997 | 1999 | 1953 | 1958 | 1997 | 2002 | 1990 | 1997 |
| ★ILO No.111(差別待遇(雇用および職業)1958年) | - | 2017 | - | 2008 | 1997 | 1999 | 1960 | 1999 | - | - | 2006 | 1998 |
| ★ILO No.138(最低年齢1973年) | 2000 | 2004 | 2020 | 2005 | 2003 | 1999 | 1998 | 1999 | 1997 | 2005 | 1999 | 1999 |
| ★ILO No.182(最悪の形態の児童労働1999年) | 2001 | 2001 | 2013 | 2005 | 2000 | 2006 | 2000 | 2000 | 2000 | 2001 | 2002 | 2001 |
| ★ILO No.155(安全、健康および作業環境1981年) | 2025 | - | - | 2022 | 1994 | - | - | - | 2024 | 2019 | 2007 | 2008 |
| ★ILO No.187(安全および健康促進枠組2006年) | 2007 | 2016 | - | 2022 | 2014 | - | 2019 | 2015 | 2012 | 2012 | - | 2008 |
| ILO No.97(移民労働者改正1949年) | - | - | - | - | - | - | 2009 | - | 1964 サハ州のみ | - | - | - |
| ILO No.143(移民労働者(補足規定)1975年) | - | - | - | - | - | - | 2006 | - | - | - | - | - |
| ILO No.189(家事労働者2011年) | - | - | - | - | - | - | 2012 | - | - | - | - | - |
| ILO No.188(漁業労働者2007年) | - | 2019 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ICRMW(移住労働者の権利)1990年 | - | - | - | - | - | 署名2004 | 1995 | 2012 | - | - | - | - |
| 人身取引議定書2000年 | 2017 | 2013 | 2004 | 2003 | 2012 | 2007 | 2002 | 2009 | 2009 | 2015 | 2010 | 2015 |

(注)★は中核的労働基準。

(出所) NORMLEX (<https://normlex.ilo.org/>)および国連Treaty Collection (<https://treaties.un.org/>)にもとづき筆者作成。2025年8月20日アクセス。

働者が暴力的攻撃に遭っている。

東南アジア各国において国家による人権保障体制が不十分、さらには国家自体が人権を侵害しているなかで、企業活動による労働権の侵害、人権侵害が露呈している。繊維・アパレル産業、食品加工産業、建設業における労働安全衛生の低水準、ハラスメントや暴力、結社の自由の侵害、採鉱産業、水力発電等エネルギー産業における地域住民の強制移転、土地の権利の侵害、生活環境の汚染、環境破壊、パーム油や木材産業における児童労働、強制労働、人材斡旋による債務労働、人身取引など枚挙にいとまがない。東南アジアにおいて移住労働者の権利侵害はとくに深刻な問題である。移住労働者の送出し国および受入れ国において、移住労働者にかかる労働法制が未整備であったり、とくに斡旋料に関して規定があるもののその執行性が欠如し、斡旋業者への支払いのため多額の借金を背負う移住労働者が後を絶たない。送出し国、受入れ国それぞれの制度の挟間に落ちる労働者の権利をいかに保護するかは大きな課題になっている³²⁾。

さらに深刻な問題は、これらの人権や労働者の権利、環境問題を提起する人々に対する、脅迫、司法ハラスメント、恣意的逮捕、殺害、誹謗中傷などの深刻な暴力や弾圧である。BHRRCによれば、人権擁護活動者に対する攻撃は、2015年から2024年の間に6400件以上が記録され、うち1950件がアジア太平洋地域で発生している。なかでもフィリピン、カンボジア、インドネシアはアジア太平洋地域の人権擁護者にとってとくに危険な国と指摘されている。人権状況の芳しくない東南アジアにおいてはまさにガバナンス・ギャップが露呈している（BHRRC 2025）。

2-2. ASEANの「ビジネスと人権」の取組み

ASEANにおいては、人権に関する地域の枠組みとしてASEAN政府間人権委員会（ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights: AICHR）が存在する。2007年ASEAN憲章に人権の促進と保護がASEANの目的のひとつ

32) 筆者は東アジア共通基盤の構築を提言している（山田 2014）。

つとして規定され、その第14条でASEAN人権機構の設立が約束された。そして2009年ASEAN加盟各国の代表から構成されるAICHRが発足した。国連人権理事会でNAP策定の推奨が決議された一方OEIGWGの設立決議がなされた2014年には、AICHRは最初の調査テーマとして、ASEANにおける責任あるビジネス、企業活動における人権尊重を取り上げ、ベースライン調査報告書を作成した。2015年ASEAN共同体発足時のASEAN共同体ビジョン2025には企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility: CSR）が明記され、ASEAN共同体を構成する政治・安全保障共同体、経済共同体および社会共同体の3つのブループリントにCSRの啓発が盛り込まれている。2016年第24回ASEAN労働大臣会合では「ASEAN労働に関する企業の社会的責任ガイドライン」が採択された。企業は自らの事業活動が社会にもたらす影響を考慮すべきであり、国際的労働基準の遵守、人権の尊重、説明責任、透明性、倫理的行為を原則とする責任あるビジネスを促している。同年にはタイ代表を中心とするAICHRメンバーを中心にCSRと人権に関するASEAN地域戦略が議論され、ASEANで操業する企業に対し、CSRは寄付や慈善事業ではなく、企業の活動がもたらす人権、社会、環境への影響に対する責任であるとの認識を求めた。AICHRの現行の5カ年計画（2021～2025年）では、CSRに代わりビジネスと人権が明記され、指導原則の実行とNAPの策定の共有が計画されている。AICHRの取組みは2023年議長国であったインドネシア代表によって牽引された。さらに2025年には議長国であるマレーシア代表の主導で10月28日に第47回ASEAN首脳会議において「清潔で、健康的かつ持続可能な環境に対する権利」に関する宣言が採択された。

2-3. 東南アジアにおけるNAP策定の動き

OEIGWGの設立決議にみられるように法的拘束力をもつ国際文書を望む途上国に対し、指導原則自体の有効性を示すため、欧米諸国はNAPの策定を進めた³³⁾。一方、日本を含むアジア諸国の動きは鈍く、アジアはNAP策定で先行した欧州に比較してビジネスと人権への取組みが遅れていると指摘されてきた³⁴⁾。2016年アジア地域初のビジネスと人権フォーラムではアジア各国の参

加者から、人権への取組みの政治的意思の欠如は、人権尊重は経済成長を妨げるという誤解や人権という言葉自体の特定の背景における過敏性や矮小化された理解が原因との意見が出された。政府機関のキャパシティ不足、限られたリソースの配分において人権への取組みは追加的コストとみなされているとの指摘もあった。

そのようななか、NAPをアジアで最初に策定したのはタイであった³⁵⁾。タイは2014年には米國務省人身取引報告書で制裁対象となるTier3に格下げされ、2015年にはEUからIUU漁業規則による警告を受けていた³⁶⁾。2016年国連人権理事会第25会期のUPRでは、憲法停止、人権弁護士の失踪、言論統制、移住労働者の権利侵害等について改善を求める多くの勧告を受けた。そのなかでNAPの策定、指導原則の実行を求めるスウェーデンの勧告に対し、タイは好機として積極的に反応した。2019年に閣議決定されたタイのNAPは、自国企業の人権尊重を促進し、人権尊重をする国として投資家の信頼を醸成すると謳う。凶ったようにその年はタイがASEAN議長国であり、NAP冒頭にNAPの採択と表明は、ASEANおよびアジアにおけるタイのリーダーシップを再確認するものと明示した。

ASEANのなかでは次いでベトナムが、2023年7月に首相決定として責任ある企業行動を促進する計画を策定した。ベトナムは2019年第32会期のUPRでNAP策定をというスウェーデンの勧告を受け入れなかったが、その後の変化の背景には、EUベトナム自由貿易協定、包括的および先進的な環太平洋連携協定（CPTPP）の締結、発効がある。ベトナムは、2019年にはILO98号（団結権および団体交渉権1949年）条約、2020年にはILO105号（強制労働廃止

33) EUでは欧州委員会が2011年に企業の社会的責任（CSR）に関する政策のなかで、指導原則を支持し、EU加盟国に指導原則の実行を促すべくNAP策定を求めた。European Commission. “A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility.”

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52011DC0681>

34) UN Document, A/HRC/32/45/Add.2.

35) 詳細については山田（2021a）。

36) IUU漁業規則とは、2010年1月よりEUで施行され、違法・無報告・無規制（Illegal, Unreported and Unregulated: IUU）漁業を防止・抑止・廃絶するための規則。

1957年) 条約に加盟した。

2022年11月第41会期のUPRでは、日本政府がインドネシアとフィリピンに対し、指導原則に則ったNAP策定を勧告し、両政府はその勧告を受け入れている。現にインドネシアは2023年9月26日にジョコ・ウィドド大統領が大統領令としてビジネスと人権のための国家戦略に署名した。インドネシア政府も、国家戦略の策定が自国における企業の人権尊重を促し投資につながると企図している。

マレーシアにおいては国内人権委員会によりNAP草案が長年温められてきたが、政府の本格的なコミットメントにより2024年夏、法務省の委託を受けた専門家チームによるベースラインスタディ報告書が公表された。2025年2月にはNAPゼロドラフトが公表され、ASEAN議長国である2025年における策定を企図していたとおり、8月に策定、公表にこぎつけた。

3 国家の人権保護義務再考

ビジネスと人権をめぐるグローバルトレンドが展開するなか、各国においてさまざまな取組みが進められているにあたり、あらためて指導原則が規定する国家の人権を保護する義務について再考する。指導原則は、国家の義務について基盤となる原則の第一として、「国家は、その領域および／または管轄内で生じた、企業を含む第三者による人権侵害から保護しなければならない。そのために、実効的な政策、立法、規制および裁定を通じてそのような侵害を防止し、捜査し、処罰し、そして補償するために適切な措置をとる必要がある」と掲げる。

3-1. NAP策定という形式的要件の功罪

ガバナンス・ギャップを架橋すべく指導原則が国連人権理事会において全会一致で支持されたものの、指導原則自体はあくまで原則であり、各国政府に対する法的拘束力はない。指導原則を具体的にどのように政策として実行するかは、各国政府に任されている。2014年6月OEIGWGの設立が決議された同じ

国連人権理事会第26会期において、指導原則の実行を推進するためNAP策定を推奨する決議が投票なしで採択された。NAPは指導原則の包括的かつ効果的な実行を促進するツールとしての重要な役割をもつと明記された³⁷⁾。そこで欧州をはじめとする数々の政府は、指導原則へのコミットメントを明示すべくNAPを策定してきたのである。政府が自国企業に対する人権尊重責任の期待を明示するという点では、政府がNAPにそれを明記することは一定の効果はあるであろう。しかし具体的な到達点を設定して、その進捗を測定しなければ、実効性があるとは言い難い³⁸⁾。

実際アジアにおいて先がけてNAPを策定し、さらに2023年には第二次NAPを策定し公表したタイ政府に対する市民社会組織からの批判は手厳しい。NAP自体の実効性の検証をせず、十分なステークホルダーエンゲージメントを実施せずに形式だけの第二次NAP策定作業を急ぐ政府に対し、「居眠りはやめろ (Stop NAPping!)」と批判した³⁹⁾。NAPという執行性をもたない文書よりも企業の人権尊重責任を法的拘束力をもって追及できる法律を要求している。

UNDPはEU等の資金を受け、アジア地域の各国に対しNAP策定の支援を実施している⁴⁰⁾。それが結実した最初の例がタイであった。続いてパキスタンで2021年、モンゴルで2023年にNAPが策定された。さらには2024年ネパールで労働・雇用・社会保障省によってNAPが策定、公表された。2025年2月にはキルギスタンでNAPが策定された。NAPの策定、公表によって各国は少な

37) UN Document, A/HRC/RES/26/22.

38) たとえばドイツの2016年に策定されたNAPにおいては、2020年までにドイツ国内の500人超の従業員を有する企業の少なくとも50%が人権デューデリジェンスを実施することを目標とし、未達成の場合には法制化を検討するとあった。未達成であったので、2021年にサプライチェーンにおける企業デューデリジェンス法が成立し、2023年から施行されている。NAPの意義については山田 (2022)。

39) Manushya Foundation 2022. “Thailand: What is a NAP-BHR & Why We Don’t Want It?” 7 October.
<https://www.manushyafoundation.org/post/thailand-what-is-a-nap-bhr-why-we-don-t-want-it>

40) United Nations Development Programme (UNDP) “Business and Human Rights in Asia: Promoting responsible business practices through regional partnerships.”
<https://bizhumanrights.asia-pacific.undp.org/>

くとも外形的に指導原則への支持、コミットメントを発信することには成功している。しかし政府がNAP策定を目的とするあまり、NAP策定のプロセスにおけるステークホルダーとの関与が十分でなく、かえってステークホルダーホルダーの不信を招く事態も憂慮される。NAPに掲げられた政策が、指導原則に合致し国家の人権保護義務を具体的に実行し、実効性をもつものでなければ、NAP策定の意義は失われる。

指導原則が成立してから10年あまりを過ぎ、NAPの策定自体が祝福されたフェーズは過去になった。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、NAPがどのような効果を有したのかが重要である⁴¹⁾。策定が先行した国々では、NAP 2.0とも呼ばれるさらに精度の高い実効性のある政策を盛り込むことができるかが問われている。

3-2. スマートミックス

2014年NAPの役割を明記し各国にNAP策定を奨励した国連人権理事会での決議⁴²⁾を経て、国連総会第69会期に提出されたビジネスと人権国連作業部会の報告書には、NAPに盛り込まれるべき内容として次の5つの原則を挙げている⁴³⁾。国家の義務と企業の責任の相互補完と関連性、各国の状況に即した国内のおよび国際的措置ならびに強制的および自発的な措置のスマートミックス（賢い組合せ）、政策の垂直的かつ横断的一貫性、水準を上げることによる国際的なレベルプレイングフィールドの形成、ジェンダーやとくに侵害を受けやすい集団の課題への取組みである。

41) 各国のNAPの評価については、International Corporate Accountability Roundtable (ICAR), European Coalition for Corporate Justice (ECCJ), Dejusticia 2017. *Assessments of Existing National Action Plans (NAPs) on Business and Human Rights: 2017 Update*. 22 August等。
<https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/599c543ae9bdfd40b5b6f055/1503417406364/NAP%2BAssessment%2BAug%2B2017%2BFINAL.pdf>
NAP策定プロセス、モニタリング方法の評価については、Methven O'Brien, C., J. Ferguson and M. McVey 2022. "National Action Plans on Business and Human Rights: An Experimentalist Governance Analysis." *Human Rights Review* 23(1): 71-99等がある。

42) 脚注37に同じ。

43) UN Document, A/69/263.

先に論じたようにスマートミックスは、国内的と国際的、強制的と自発的といった措置の賢い組合せであり、企業が人権尊重責任を果たすよう人権デューデリジェンスの実施を義務化する政策が進んでいる。しかし、企業の人権尊重責任を果たさせる政策は、人権デューデリジェンスを法律によって義務化するだけではない。同時に、それを促す仕組み、すなわち企業が人権尊重責任を果たすことができる環境の整備や制度の構築が必要とされ、それ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、政府が貿易、通商、開発援助などの対外政策を通じて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行動に何らかのシグナルやインセンティブを与えることである。たとえば、強制労働や児童労働など人権侵害がかか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、企業にサプライチェーンにおける人権デューデリジェンスを促す政策例といえる。強制労働によって製造された商品の輸入を禁止する米国の1930年関税法第307条やウイグル強制労働防止法が挙げられる。EUにおいても2024年強制労働・児童労働による製品の上市を禁止する規則が成立した。また、二国間、多国間の貿易協定における労働条項など、通商協定に締結国の労働、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⁴⁴⁾。2020年EU自由貿易協定の発効に先立ち、既述のとおりベトナムはILO98号（団結権および団体交渉権1949年）条約、ILO105号（強制労働廃止1957年）条約を批准した。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

44) 日EU経済連携協定（EPA）にもかかる条項がある。

競争条件の確保である。

人権デューディリジェンスの義務化などのハードローに対して、ソフトローとして政府主導による認証制度についても議論がなされている。環境や人権について一定の基準に達する製品について認証を付与し、その普及によってデューディリジェンスのインセンティブを与えるというものである。

さらに政府は規制、監督をする立場にあるのみならず、政府自体が経済アクターであることから、政府調達、開発援助事業における契約企業の契約条件に人権尊重を盛り込むことも指導原則では例示されている⁴⁵⁾。

各国の状況に応じたスマートミックスは、当該国の人権課題に有効に取り組む政策であるべきであり、決して各国の現状維持の言い訳にはならない。

3-3. 救済へのアクセス

指導原則は、国家の義務として第一の柱では防止的措置を取り上げ、第三の柱である救済へのアクセスで救済措置を規定する。原則25では「国家の義務として、領域および／または管轄内において、ビジネスに関連した人権侵害が生じた場合、影響を受ける人々が実効的な救済にアクセスできるよう、司法、行政、立法またはその他のしかるべき手段で、適切な措置をとらなければならない」と規定する。人権デューディリジェンスを実施しても、企業は予見していなかった、または防ぎ得なかった人権への負の影響を引き起こし、または助長することがあり得る。人権デューディリジェンスを義務化する一方、ビジネスに関連した人権侵害が生じたときに、それを捜査し、処罰し、および是正するための適切な措置を国家が怠るならば、その保護義務は弱められ、また無意味とさえなりかねない。

45) たとえばドイツでは、2021年サプライチェーン法第5条は、当該法に違反した事業者は公的機関との契約から除外されると規定する。日本では、2023年にNAPの実施にかかる関係府省庁施策推進・連絡会議で、「政府の実施する調達においては、入札する企業における人権尊重の確保に努めることとする。具体的には、公共調達の入札説明書や契約書等において、「入札希望者／契約者は『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン』を踏まえて人権尊重に取り組むよう努める」旨の記載の導入を進める」と決定されている。

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf

さらに原則26は「国家は、企業活動に関連した人権侵害に対処する際に、国内の司法メカニズムの実効性を確保するため、救済へのアクセスの拒否になるような法的、実際的およびその他これに関連するような障壁を減らすための方策を考えるなど、しかるべき手段をとるべきである」、さらに原則27は「国家は、ビジネスに関連した人権侵害を救済するための包括的な国家制度の一部として、司法的メカニズムと並行して、実効的で適切な非司法的苦情処理メカニズムを設けるべきである」とする。司法的メカニズムの場合と同様に、国家は、ビジネスに関連した人権事案の当事者間の不均衡、および社会的に弱い立場におかれ、または排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人が直面する、アクセスへの追加的な障壁に対処する方策を考慮すべきであると解説する。ビジネスに関連した人権侵害の救済メカニズムのギャップを埋めるには、国内人権機関がとくに重要な役割を果たすことが期待されている。

東南アジアでは、インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイに国内人権機関として委員会が存在しAステータスをもつ⁴⁶⁾。ミャンマーは国内人権委員会は有するもののその機能を果たしていないとされ⁴⁷⁾、メンバーリストには掲載されていない。国内人権委員会は、人権侵害の申立てを受け、調査を行い問題の解決を試みる。タイ国内人権委員会はNAP策定に重要な役割を担い、インドネシアやマレーシアにおいても国内人権委員会は早期の段階からNAP策定に向けて動いていた。インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイの国内人権委員会によって、2007年に東南アジア国内人権機関フォーラム (Southeast Asia National Human Rights Institution Forum: SEANF) が結成され、活動を続けている。AICHRが政府間機関であり、ASEAN外相会議のもとにある組織

46) 国内人権機関の地位に関する原則（パリ原則）は、広範な権限、政府からの独立、憲法による独立性の確保、適切な資源・予算、多元性を規定する。各国の国内人権委員会の地位については、同原則に照らして、Global Alliance for National Human Rights Institute (GANHRI) による認証がなされている。同原則に完全に則しているものをAステータス、部分的に則しているものをBステータスとする。Aステータスの国内人権委員会は国連人権理事会への参画が認められる。日本はその設立をUPR等で勧告されているがまだ設立されていない。

47) Global Alliance of National Human Rights Institutions (GANHRI).

<https://ganhri.org/snippets/sca-recommendation-for-myanmar-national-human-rights-commission-mnhrc-copy-copy-copy/>

であるのに対し、SEANFは各国の独立した国内人権機関の連盟である。政府は国家の人権保護義務として、国内人権機関の独立した活動を確保することが求められる。

国家基盤型非司法的苦情処理メカニズムとしては、OECD多国籍行動指針に参加する各国に設置されている国内連絡窓口（National Contact Point: NCP）も挙げられる。同指針に参画する国のNCPは、同国企業の海外における同指針不遵守に関する問題提起を受けつけ、問題解決を図る。現在同指針に参加する52カ国にそれぞれNCPがあり、OECD加盟国でなくても、同指針参加国となっている国もある。タイおよびインドネシアは、OECD加盟をめざしており、NCP設置も視野にある。

人権保護は国家が担う義務である。国家は、私人による人権侵害自体に対し責任を負うわけではない。しかし、このような侵害が国家に起因している場合、あるいは私人による侵害を防止、捜査、処罰および補償するための適切な措置を怠った場合には、国家は国際人権法上の義務に違反することになりかねない。国家は、法の前の平等を確保する措置をとり、その適用における公平性、そして責任のしかるべき明確性、法の安定性ならびに手続的および法的透明性を規定することにより、法の支配を保護し促進する義務がある。

先述した途上国を中心に推進されようとしている法的拘束力をもつ国際条約の草案には、自国内で発生した人権侵害について、自国外での裁判所に訴えを提起することを可能にする文言が含まれている。これを推進する人権擁護団体のねらいは、途上国での人権侵害行為を裁くその国自体の司法が機能していないため、先進国の裁判所に提訴することを可能にするということである。国家は、かかる国際条約を企図する以前に、自国における司法制度、国家自体の人権保障制度の不備を認識し、その改善に取り組むことが第一義的役割である。企業活動の影響が大きいゆえに、その負の影響をコントロールすべく成立したのが指導原則であり、人権を侵害された人の救済へのアクセスの実現がまさにガバナンス・ギャップの解消なのであるが、ガバナンス・ギャップの根本には各国における人権保障制度の不備があることは変わらない。

4

本書の構成

本書の構成は以下のとおりである。本章においては、ビジネスと人権に関する指導原則が目的としたガバナンス・ギャップを埋めることが実現しているのかという本書全体を通底する問いを提示し、その解の前提としてビジネスと人権をめぐるグローバルな動きを概観した。指導原則が成立したもののその有効性を担保すべく、人権デューディリジェンスを法律によって義務化する動きが世界でみられること、同時に各国の自発的取組みに依拠する指導原則ではなく、法的拘束力をもった国際条約を推進する動きがグローバルサウスを中心に進行していることを示した。またビジネスと人権の課題のアプローチは世界的な課題と連動しており、人権と環境の連関性が深化していること、さらには紛争影響地における経済活動のあり方が問われていることを論じた。そして第3章以降で取り上げる東南アジアの事例研究の前提として、当該地域の人権状況の概況、各国のビジネスと人権の取組みについて概観した。ガバナンス・ギャップを埋める国家の人権保護義務について、NAP策定、政策のスマートミックスそして救済へのアクセスという論点を提示した。

第1章では、ビジネスと人権における労働について、中核的労働基準と国際貿易投資政策に焦点を当てながら、国家と企業、そして国際社会が労働者の人権保障に向けてどのような役割を果たしているかを分析する。指導原則は尊重すべき人権の代表的一覧として、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言にある中核的労働基準を明記している。指導原則が掲げる政策の一貫性という観点から、貿易政策において労働者の権利がどのように規定されているか、欧州を中心とする貿易協定の労働条項を通じて貿易相手国の人権状況に関与する実態を記述する。指導原則の成立によって中核的労働基準の促進が国家のみならず、企業、国際社会によって進められていることを論じる。

第2章では、企業による人権尊重責任を果たすための手段すなわち人権デューディリジェンスを促す仕組みである認証に着目する。欧州、米国を中心とした国々が貿易政策において人権や労働の課題を取り上げる一方、企業の取組み

も進展している。政策や制度による労働・人権課題を含むサステナビリティ(持続可能性)向上とその情報開示の手法のひとつとして、第三者機関による監査と認証を使った取組みが行われている。おもに労働・人権課題に取り組む政策を補完するものとして、また民間の制度のひとつとしての認証を取り上げ、これまでどのような知見が得られているのかについて論じる。

以上のビジネスと人権に関する横断的論点を基礎に、第3章以降では、タイ、インドネシア、ベトナム、カンボジアを取り上げる。

第3章では、タイ政府が策定した第二次NAPに着目する。タイはアジアにおいて最も早くNAPを策定そして改定を行った国である。指導原則の実行として各国がNAPを策定したが、その改定に対する期待値は高まっている。そのようななかでタイ政府が第一次NAPをどのように評価し改定を進めたのか、市民社会の対応を含めて記述する。なかでも指導原則の核ともいえる救済へのアクセスにおいて重要な役割をもつ人権擁護者の保護に関する規定を分析し、NAP改定の意義を論じる。

第4章では、インドネシアのNAP策定を取り上げる。インドネシアでは国内人権委員会が早くにNAP策定を政府に働きかけるべく動いていた。しかし政府がNAP策定に着手するにはかなりの時間を要した。インドネシア政府はなぜこのタイミングで、いかようにしてNAP策定へと至ったのかを論じる。インドネシアのNAP策定プロセスについて時系列で整理し、NAP策定の背景にあった要因について分析する。

第5章では、ビジネスと人権、責任あるサプライチェーンの課題である、移住労働者の派遣前費用の問題を、ベトナムから日本への労働者の送出しの事例に着目して分析する。ベトナムは首相決定として責任ある企業行動を促進する計画を策定している。指導原則においてはとくにその権利の尊重、保護を必要とする脆弱な人々として移住労働者が挙げられている。移住労働者は高額な派遣前費用を負担させられ、その債務が強制労働につながる。ベトナム人労働者の高額費用負担問題の起源をベトナムの労働者海外派遣の沿革という歴史的な観点およびベトナムの海外派遣法下の実務の観点から分析する。

第6章ではカンボジアにおけるビジネスと人権の状況を論じる。カンボジア

は国連特別報告者が任命されているようにその人権状況が国際的に懸念されている。長期にわたる内戦を経験してきたカンボジアは政治的安定を重視する。人権は政治的安定、経済成長を妨げるという認識は根強い。しかしカンボジアもグローバルサプライチェーンの一端を担い、ビジネスと人権のグローバルな動きに左右される。カンボジア政府による人権保護のための一般的な取組み状況やカンボジア政府の考える人権概念を紹介する。縫製業における労働者をめぐる取組みおよび課題、アグロインダストリーにおける土地収奪の問題を取り上げ、海外からの働きかけの事例を分析する。そしてカンボジアにおけるビジネスとおした人権遵守状況の改善への取組みの今後の可能性を検討する。

■ むすびにかえて

——アジアにおけるビジネスと人権のこれから——

本書を通じて、指導原則がその解消をめざすガバナンス・ギャップがいまだ存在していること、そしてそのギャップを埋めるべくさまざまな政策や取組みが行われている状況を明らかにする。そのギャップは、国際基準と国内法の違い、現実の人権侵害に対応していない法律、適切な法律が整備されながらそれを執行する体制の欠如、国際間の認識の違い等さまざまな態様で存在する。

指導原則成立から10年にあたりラギー自身は「指導原則の成立をもたらした背景とその主張の対立はいまだ存在し、これからの10年に向けた指導原則の実効性が問われている」と論じた (Ruggie, Rees and Davis 2021)。その対立は、国際政治の多極化により複雑化しているといえよう。

そのようななか、アジア各国政府がビジネスと人権の取組みを進めている。指導原則が問題視したガバナンス・ギャップの解消をめざしながらも、その意図が人権尊重を進めることで市場の信頼を得て責任ある投資を促すことにあるなら、その取組みに日本こそが協働すべきである。国内政策を超えた地域の共通の課題、たとえば移住労働者の権利保護や越境投資における責任ある企業行動に関する協働である。そこには相手国の政治経済、社会文化に対する深い理解が必要である。

日本においては、2020年10月にNAPが策定され、2022年9月に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が公表された。同月のG7貿易大臣会合において当該ガイドラインは経済産業大臣から他国に紹介され、バンコクで開催された国連責任あるビジネスと人権アジア太平洋フォーラムでは、首相補佐官（国際人権問題担当）からアジア地域に向けてアピールされた。また日本政府はUNDPとILOのビジネスと人権プロジェクトに資金拠出しており、対象国には本書で取り上げたベトナム、カンボジア、タイが含まれている。

既述のとおり2023年4月にはミャンマーの人権状況に関する特別報告者トーマス・アンドリュースが日本を訪れている。同特別報告者は「アジアの強固な民主主義国として、日本はミャンマー危機への対応で地域的リーダーシップを握ることのできる絶好の立場にいる」と日本への期待を述べた⁴⁸⁾。

2023年夏、日本政府の招待で訪日したビジネスと人権国連作業部会メンバーによる、日本におけるビジネスと人権にかかる状況に関する報告書が2024年5月国連人権理事会に提出された（UNWGBHR 2024）。NAPの策定、ガイドラインの発行を評価しつつも、「経済界がバリューチェーン全体にわたる人権デューディリジェンスを理解し、実施する能力については、依然として課題が残っている。また、作業部会は、女性、先住民族、被差別部落出身者、障がい者、移住労働者、LGBTQI+の人々などが経験する職場での差別やハラスメントに顕著に表れている深く根付いた有害なジェンダーや社会規範に対処することが、著しく困難であることに懸念を表明する。多様性と包摂性を推進し、これらのリスクにさらされているグループの権利を保護するための政府と企業のイニシアチブは、今後極めて重要である」と指摘する⁴⁹⁾。

日本は国内のみならず、海外に連なる、なかでもアジアに広がるバリューチェーンにおける人権尊重を理解し行動することが求められている。ビジネスと

48) 国連人権高等弁務官事務所 Media Advisory 国連ミャンマー専門家の訪日について（ジュネーブ2023年4月17日）。

49) 日本語訳はヒューマンライツ・ナウとBHRRCによるものを参考にした。
<https://hrn.or.jp/news/25958/>

人権に関する研究課題は、経済活動によって人権を侵害される人々がいる現地を理解することなしに成立しない。国際的枠組みである指導原則は、そもそも途上国をはじめとする世界各地の経済活動による人権侵害の現状から生み出されたものである。ガバナンス・ギャップがさらに広がることを止めなければならない。その方法にはさまざまなアプローチがあるはずである。いかなるアプローチがさらに必要とされるのか、それがいかなる効果を有するのか、政策の効果を測る検証は引き続き残されている課題である。

[参考文献]

〈日本語文献〉

- 山田美和編 2014.『東アジアにおける移民労働者の法制度——送出国と受入国の共通基盤の構築に向けて』アジア経済研究所。
- 2021a.『「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』62 (2): 2-23, アジア経済研究所。
- 2021b.『「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』『国際問題』(704): 32-40, 日本国際問題研究所。
- 2022.『「ビジネスと人権に関する国連指導原則」にもとづく国家行動計画の意義と課題』『法の支配』(204): 93-105, 日本法律家協会。
- 2023.『「ビジネスと人権に関する国連指導原則」は企業行動を変えるのか——国家の義務と企業の責任』『法律時報』95 (1): 38-44, 日本評論社。

〈外国語文献〉

- Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) 2022. *Investing in renewable energy to power a just transition: a practical guide for investors*. 22 October.
- 2023. *The case for South Korean mandatory human rights due diligence*. April.
- 2025. *Defending rights and realising just economies: Human rights defenders and business (2015-2024)*.
- B4Ukraine, KSE Institute and Squeezing Putin 2025. *Corporate Enablers Of Russia's War In Ukraine - A Closer Look At Multinational Taxes And Revenue In Russia In 2023*.
- Gomez, J. and R. Ramcharan eds. 2021. *Business and Human Rights in Asia: Duty of the State to Protect*. Singapore: Palgrave Macmillan.
- International Trade Union Confederation (ITUC) 2024. *2024 ITUC Global Rights Index*

- The World's Worst Countries for Workers*. Belgium.
- Mohan, M. and C. Morel eds. 2014. *Business and Human Rights in Southeast Asia: Risk and the Regulatory Turn*. Routledge: London.
- Quijano, G. and C. Lopez 2021. "Rise of Mandatory Human Rights Due Diligence: A Beacon of Hope or a Double-Edged Sword?" *Business and Human Rights Journal* 6(2): 241-254.
- Ruggie, J. G. 2013. *Just Business: Multinational Corporations and Human rights*. New York: W. W. Norton & Company.
- Ruggie, J. G., C. Rees and R. Davis 2021. "Ten Years After: From UN Guiding Principles to Multi-Fiduciary Obligations." *Business and Human Rights Journal* 6(2): 179-197.
- Reporters Sans Frontières (RSF) 2024. *2024 World Press Freedom Index - journalism under political pressure*.
<https://rsf.org/en/2024-world-press-freedom-index-journalism-under-political-pressure>
- United Nations Office of High Commissioner for Human Rights (OHCHR) 2025. *OHCHR Commentary on the Omnibus Proposal EU proposal risks backsliding on historic Corporate Sustainability Directive*. May 2025.
- United Nations Development Programme (UNDP) 2022. *Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide*. New York.
- 2024. *Human Rights Due Diligence and the Environment: A Practical Tool for Business*. New York.
- UN Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises (UN Working Group on Business and Human Rights) (UNWGBHR) 2021. *Raising the Ambition - Increasing the Pace: UNGPs 10+ Roadmap for the next decade of business and human rights*. Geneva.
- 2023. *Information Note on Climate Change and the Guiding Principles on Business and Human Rights*. June 2023.
- 2024. *Visit to Japan: Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*. 1 May. A/HRC/56/55/Add.1.
- World Justice Project (WJP) 2024. *WJP Rule of Law Index 2024 Global Press Release*. 23 October.

©Miwa Yamada 2025

本書は「クリエイティブ・コモンズ・ライセンス表示-改変禁止4.0国際」の下で提供されています。
<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.ja>



