

「ビジネスと人権」をめぐる新展開  
——新たなリーガル・デザインに向けて——

国際法学会エキスパート・コメント No.2022-4

小寺 智史 (西南学院大学法学部 教授)

脱稿日 2022年2月24日

1. はじめに

2011年の「[国連ビジネスと人権に関する指導原則\(国連指導原則\)](#)」以降、日本においても、「ビジネスと人権」が次第に注目されるようになりました。企業の社会的責任(Corporate Social Responsibility, CSR)などの言葉も日本社会にずいぶん定着したように思います。

他方で、この数年、特に2021年以降、「ビジネスと人権」に関して世界で新たな展開がみられます。このコメントでは、そのなかでもいくつかの注目すべき動向を取り上げ、(国際)法的な観点から検討を加えます。なお、「ビジネスと人権」については、2019年に菅原絵美会員が[エキスパート・コメント](#)を記していますので、合わせてお読みください。

2. 強制労働を理由とする輸入制限

近年、ビジネスと人権という問題が注目を集めた大きな理由のひとつは、人権侵害、特に強制労働を根拠とする米国の輸入規制でしょう。米国は、中国の新疆ウイグル自治区においてウイグル族が強制労働させられているとして、同自治区で生産された綿製品などの輸入規制を行いました。2021年には、日本のアパレル企業も同規制の対象となりました。

米国による輸入規制は、米国関税法 307 条 ([19 U.S.C. § 1307](#)) に基づくものです。同条は、外国における強制労働によって採掘、生産または製造された製品の輸入を禁止しています。輸入産品が強制労働で生産されたことに関して合理的な疑いがある場合、米国税関・国境警備局(Customs and Border Protection, CBP) 局長が違反商品保留命令(Withhold Release Order, WRO)を発動することで、輸入を差し止めることができます([19 CFR § 12.42\(e\)](#))。

米国は、以前より新疆ウイグル自治区での強制労働を理由とした輸入規制を実施してきましたが、2021年に入ってから規制を強化し、同自治区で生産された綿製品などの産品の輸入を禁止しました。さらに、同年12月には、[ウイグル強制労働防止法](#)が成立しました。同法の下では、新疆ウイグル自治区で生産されたすべての産品は強制労働によるものと推定され、輸入が原則禁止されます(Sec.3.(a))。もし輸入したければ、輸入産品が強制労働によるものではないことを立証しなければなりません(Sec.3(b))。

このような米国による輸入規制の背景には、中国との覇権をめぐる争いがあると指摘する声もあります。しかし、CBPの[ウェブサイト](#)が示すように、中国が圧倒的に多いのは確かなものの、米国関税法 307 条は他の国の産品にも適用されています。米中の新冷戦という側面は完全に否定できま

せんが、サプライチェーンから強制労働を排除するために、米国が自国国内法を積極的に活用しているとみなすことができるでしょう。

なお、強制労働の廃止については、国際労働機関(ILO)の[強制労働廃止条約](#)(105号)があります。同条約は1957年に採択されましたが、日本は未批准のままです。しかし、2021年、「[強制労働の廃止に関する条約\(第105号\)の締結のための関係法律の整備に関する法律](#)」が成立し、日本も同条約の批准に向けて歩を進めました。

### 3. 人権デューデリジェンスに関する国内法の制定

国連指導原則は、企業に対して自らの活動が人権に及ぼす負の影響とリスクを調査・評価し、それら影響を防止または軽減することを求めています。このような企業の取り組みを人権デューデリジェンスと呼びます。近年の動向として注目に値するのが、企業に対して人権デューデリジェンスを義務づける国内法が各国で次々に制定されていることです。それら国内法としては、英国の[現代奴隷法](#)(2015年)やフランスの[注意義務法](#)(2017年)が知られていましたが、このような動きが諸国の間で急速に広がりつつあります。

2018年にはオーストラリアで[現代奴隷法](#)が制定されました(2019年1月施行)。同法では、オーストラリア国内で事業を行う一定の事業規模を有する企業に対して、その事業及びサプライチェーンにおける現代奴隷のリスクを評価し、報告するように義務づけています。また、2019年にはオランダで[児童労働デューデリジェンス法](#)が制定されました(2022年施行予定)。同法は、オランダで商品やサービスを提供する企業に対して、サプライチェーン上の児童労働に関してデューデリジェンスを実施することを義務づけます。さらに、2021年には、ドイツの[サプライチェーン・デューデリジェンス法](#)(2023年施行予定)、ノルウェーの[事業の透明性と基本的人権およびディーセント・ワークへの取り組みに関する法](#)が制定されました(2022年施行予定)。また、紛争鉱物資源をEUに持ち込む事業者に対してデューデリジェンスを義務づける[EU紛争鉱物規則](#)も、2021年1月に全面的に施行されました。現在、カナダにおいても[現代奴隷法](#)が審議中です。

このような諸外国の活発な動向を受け、2020年10月、日本は「[ビジネスと人権](#)」に関する[行動計画\(NAP\)](#)を策定し、2022年2月、人権デューデリジェンスに関する指針を策定することを公表しました。今後、指針の策定を超えて、日本でも企業に人権デューデリジェンスを義務づける法制化が進むか否かが注目されます。

### 4. 国際法における展開

このような人権デューデリジェンスに関する国内法の動向については、法的拘束力がない国連指導原則というソフトローを、直接国内法に「ハード化」するものと捉えることができます。他方で、国際法における新たな展開も指摘しておきたいと思います。

まず、ビジネスと人権に関する条約の作成が進められています。2014年、国連人権理事会は決議([A/HRC/RES/26/9](#))を採択し、ビジネスと人権に関する条約の起草を開始しました。その後、現在に至るまでいくつかの草案が起草され、最新のものとして[第3修正草案](#)が公表されています。

現在、途上国を中心とする諸国がこの条約の作成を先導していますが、十分な数の国家の賛同を得ているとは言い難い状況です。そのため、採択・発効するまでにどの程度時間がかかるかはわかりませんが、国家とは区別される企業の「義務」を定めるなど国際法上興味深い論点を含んでいます。

同時に、自由貿易協定(FTA)に含まれる労働関連規定の展開も注目されます。FTA に労働関連規定を初めて盛り込んだのは、1994年に米国・カナダ・メキシコの間で成立した北米自由貿易協定(NAFTA)を補完する、[北米労働協力協定\(NAALC\)](#)です。その後、米国やEUなどは積極的にFTAに労働関連規定を挿入してきました。例えば、2019年に発効した[日EU-EPA](#)でも、第16章「貿易及び持続可能な開発」に労働に関する規定が導入されています。さらに、2018年に発効した[TPP11協定\(CPTPP\)](#)においても、労働に関する章が含まれています(第19章「労働」)。

この点、特に注目を集めてきたのは、FTAが定める紛争処理手続きにおいて、労働関連規定の違反を争う可能性です。ILOにも監督メカニズムはありますが、報告制度など「ソフト」なものであり、国際労働基準の違反に対して強制力のある対応をとることができません。他方で、FTAの紛争処理手続きで労働基準違反が認められれば、輸入制限などの対抗措置へとつながる可能性がありますので、より「ハード」な遵守メカニズムとして期待されてきました。

従来、FTAの紛争処理手続きで労働関連規定が争われ、第三者による裁定にまで至った事例は、2017年の中米自由貿易協定(CAFTA-DR)の[仲裁パネル判断](#)が唯一でした。しかし、2021年1月、EU韓国FTAに基づく[専門家パネル報告書](#)が出されました。この報告書では、結社の自由に関して、韓国によるFTA中の労働関連規定の違反を認定しました。今後、他のFTAの紛争処理手続きにおいても、労働を扱う事例が増えるかもしれません。

## 5. おわりに

以上で眺めてきたように、ビジネスと人権に関する近年の展開では、多様なルールが複雑に組み合わさっています。国連指導原則では、このような組み合わせのことを「スマート・ミックス」と呼んでいます(第3原則コメント)。現在のグローバル・ガバナンスでは、ひとつの問題について様々なアクター・制度・ルールが同時かつ並行的に関係することが通常です(この点、西谷真規子会員の[エキスパート・コメント](#)もお読みください)。

「ビジネスと人権」は、まさにこのような現代的なガバナンスの典型例といえるでしょう。そこでは、共通の政策目標を効果的に実現するために、多様なルールを適切に配置し、デザインする能力が求められています。「ビジネスと人権」という問題は、ソフト／ハード、国内／国際といった二項対立を越えて、現在のグローバル・ガバナンスに適したリーガル・デザインを考える必要性を示しています。