

〈論文〉

# 企業におけるワークルール遵守強化に影響を 及ぼしうる国際的基準・ルールの可能性

石毛 昭 範

## 要 約

本稿では、ワークルール（労働法）の遵守強化に関わると思われる国際的な動向とその影響について検討する。

近年、これまで主に単なるコンプライアンス（法令遵守）の観点から論じられていたワークルール遵守が、人権に関する問題として論じられるようになってきた。他方、自社のみならず、生産等の委託先、原材料等の調達先、製品等の販売先や投資先などが、ワークルールなどのルールを各国で遵守しているかが問われ、自社の製品・サービスのサプライチェーンへのチェック（デューディリジェンス）が問題になってきている。

こういった動向が企業のワークルール遵守にもたらす影響は大きいですが、限界もある。まず事業展開が国内限定の場合には影響が少ない。また規制内容はILOの「中核的労働基準」の項目が主で、長時間労働などは含まれない。さらに企業の方針や取り組みの情報開示を求める規制の場合、実質的な意味が必ずしも大きくないなどの問題がある。

キーワード：ワークルール遵守、人権侵害、サプライチェーン、デューディリジェンスビジネスと人権に関する指導原則

## 1. はじめに

本稿は、企業が労働者（従業員）を雇用し、活用する際のルールであるワークルール（労働法）について、その遵守強化に関わると思われる国際的な動きについて考察し、どのような影響が考えられるか検討するものである。

企業は、労働者を雇用し、その能力を活用して製品・サービスを生産し、売上や利益といったリターンを得る。人的資源の活用（すなわち労働者の活用）にあたっては、その主体が生身の人間であることや、経営者と労働者の力関係の不均衡などから、他の経営資源の活用に比べ、より強い法的な制約が存在している。これはワークルールによる制約というべきものである。企業の経営者や管理者は、ワークルールをはじめとする各種の法的な制約を理解し、その制約を了知したうえで経営・管理活動を進めていく必要がある<sup>1)</sup>。

このワークルール遵守の問題の企業の経営に与える意味が、近年の国際的な動向によって変化し

てきているように思われる。そこには2つのポイントが考えられるのであり、この論文で論じていくことになる。

第1には、今まで主にコンプライアンス（法令遵守）の観点から論じられることが多かったワークルール遵守の問題が、単なる法令遵守を越えて人権に関する問題として論じられる例が出てきたことである<sup>2)</sup>。人権に対する配慮が十分でないと批判されれば、その企業に対するダメージは計り知れない。

第2には、今まで自社（あるいは傘下の企業）でワークルールの遵守を図っていたらよかったのが、生産等の委託先、請負先、原材料や生産機械等の調達先、果ては製品等の販売先や投資先など、多くの関連先がワークルールをはじめとした各種のルールを、それぞれの国で遵守しているかどうかまでが問われるようになってきたということである。つまり、これはいわゆる自社の製品・サービスのサプライチェーンに対してどの程度チェックを行っているかの問題になってきたということである<sup>3)</sup>。それぞれの国でのルールの遵守ということになると、関わりのある先（例えば取引先）は非常に多くなる可能性がある。しかも、国際的に広く取引のある企業（とりわけ多国籍企業あるいはグローバル企業）にとどまらず、主に特定国（例えば日本）でのみ事業活動を行っている企業にも影響が及ぶことも考えられる。

以下、このような動きがどのように現れてきたのか、そして、それがワークルール遵守の問題にどのような影響を与える可能性があるか論じていくこととしたい。

## 2. サプライチェーンにおける人権侵害の問題

### ～契機としてのウイグル族労働者の問題

最近、大きく取り上げられたのが、中国の新疆ウイグル自治区におけるウイグル族労働者の強制労働問題である<sup>4)</sup>。これ自体はいわば中国国内の問題であるが、そういったことに関わっている（と思われる）企業と取引がある（いわばサプライチェーン上にある）企業が中国以外にあることが人権上の問題になったのである<sup>5)</sup>。

2020年にオーストラリアのシンクタンク「オーストラリア戦略政策研究所」が、ウイグル族を強制労働させている中国の企業と取引している可能性のある企業名（世界の83社）を発表、この中に日本企業も14社含まれていた。指摘を受けて企業の多くは調査を行い、2021年4月の国際人権団体「ヒューマンライツ・ナウ」などの質問に対しては、回答した日本企業の全社が、自社の取引先での強制労働はなかった、とした（未回答が1社あり）<sup>6)</sup>。

また、2021年1月にファーストリテイリング傘下のユニクロがアメリカで輸入しようとした綿製のシャツが、中国の新疆ウイグル自治区産の製品に対する禁輸命令（同自治区での人権問題に関連して発せられた命令）に違反した可能性があるとして、アメリカの税関・国境警備局によって、輸入を差し止められるという事件が起きた。同社は2021年5月に、自社のサプライチェーンにおいて強制労働の事実はないこと、サプライチェーンにおける人権の尊重を最優先課題として取り組んでいることを表明した<sup>7)</sup>。

この問題は、（特に後者については）中国と欧米諸国の対立という環境のもとで発生した事態であるといえる。いわゆる自社のワークルール遵守の問題ではなく、しかも取引先・調達先が所在国

でワークルール違反を犯したという問題でもない（この例では中国は自国の法令違反や強制労働を認めてはいない）。しかし、ワークルール遵守をめぐる問題が企業経営に影響を及ぼしうることを示している。それは、この問題でみられるようなサプライチェーン上の企業だけではなく、自社でのワークルール遵守状況が、取引先との関係で問題になる可能性を意味する。もし、ある企業で自国のワークルール違反と疑われる状況があり、それが他国政府や人権団体、当該企業の取引先から人権侵害と疑われた場合、取引が中止・停止されたり、出資・投資を見直されたりする恐れがある。

その意味では、それぞれの企業が、自社のサプライチェーンに属する企業に対するデューデリジェンスを厳格に行うことが求められるようになってきている。デューデリジェンスとは、もともと投資や M & A に際して相手先の問題点やリスクを調査・分析することをいう。かつては財務面や法務面が重視されており、M & A などの特別なイベントの時や、自社が投資・出資を行う先へのチェックにおいて行われるものであった<sup>8)</sup>。

ところが近年、ここで取り上げている人権面のほか、環境面などでのデューデリジェンスが取り上げられるようになった。つまり、人権や環境に対する対応が十分でない場合、それが自社だけでなく取引先などの対応であっても、問題視されたり経営上のリスクになったりする可能性が生じてきたのである。したがって、問題発生時だけでなく定期的なチェックとして人権面・環境面なども含めたデューデリジェンスが必要になってきているのである。

### 3. 企業活動に関わる人権問題への国際的な取り組み

#### ～これまでの経緯

では、なぜサプライチェーンにおける人権侵害がこのような大きな問題になったのであろうか。もともと、憲法（国内の基本法）や国際法では人権を守るのは国家の役目であり、自国の政府が自国の国民の人権擁護の義務を負うのであって、企業が人権擁護に関わるというのは例外的であった<sup>9)</sup>。

しかし、国際的にみると労働をめぐる人権侵害がなお残る国が少なくない。そして、企業活動のグローバル化や多国籍企業の増加に伴い、外国進出企業や、取引先の外国企業がその国において、強制労働や児童労働など労働に関わる人権侵害に関与するという事例がしばしば見いだされ、問題視されるようになった。

労働に関わるものにとどまらず、企業活動に関わる人権問題は次第に国際的に注目されるようになった。多国籍企業の自国外での活動が当該国の労働者や住民との軋轢を生んでいることに対して、国連で議論が行われるようになったのは 1970 年代であるが、先進国と発展途上国の対立もあり、なかなか議論が進まなかった<sup>10)</sup>。

2000 年代に入り、当時のアナン国連事務総長に任命されたラギー国連事務総長特別代表の主導により、ようやく議論が進むようになった。ラギーは「人権侵害からの保護の国家の義務」「人権尊重の企業の責任」「人権侵害からの救済手段」という「保護・尊重・救済」の枠組みをつくり、2008 年に国連人権理事会で了承を取り付け、さらにこの枠組みに肉付けを加えた最終報告書である「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、本報告において「指導原則」という）をつくり、

2011年の国連人権理事会での採択に漕ぎつけた<sup>11)</sup>。

この指導原則は企業に対して、企業活動による人権に対する負の影響が起きないようにすること、負の影響が生じた場合の対処を行うこと、取引関係によって自社の製品・サービスに直接関連する人権への負の影響を防ぐことを求めている。また、そのための行動として、人権尊重の責務を果たすという宣言や、人権への負の影響に関する責任を持つための人権デューディリジェンスの定期的な実施、企業が関わった人権への負の影響に対する救済手続を求めている<sup>12)</sup>。

ただ、この指導原則自体には法的拘束力はない。また、企業に直接の義務を課すものではなく、自発的な活動を促すものであるという（自発的アプローチという）。ラギーは、私企業は社会的基準に従って行動しないと生存できない状況にあると考えるとともに、企業の多様性や企業の行動の実現可能性に鑑み、自発的アプローチの有効性を主張した<sup>13)</sup>。

その後、この指導原則をもとに、各種の国際的な基準の制定や、各国による計画策定が進められている。例えば、各国の企業に人権に配慮した適切な活動を実行させるために、各国が取り組む施策をまとめた「ビジネスと人権に関する国別行動計画」がある。これは国連によって作成が奨励されているもので、すでに数十か国が策定している（日本の動きについては後述<sup>14)</sup>）。ただ、これらはほとんどが強制力を伴うものではなく、企業などの自発的な活動（およびそれらに対する国などの支援）に依存するところが大きい。これに対して、西欧諸国など先進国を中心に、労働をめぐる人権侵害を防ぐための法制化の動きが進んでいる。

## 4. 企業による人権侵害防止に関する規制の世界的動向

### (1) 西欧諸国の状況

西欧諸国では、人権のほか環境や気候変動などに対して厳しい風潮が強く、規制強化の動きがみられる。近年、上記の指導原則などの国際的な枠組みから踏み込んで、個別の企業のみならず、広くサプライチェーンを対象とした規制として、強制労働・児童労働の禁止や、デューディリジェンスの義務化などの法制化が進められている。2015年の英国での「現代奴隷法」（強制労働や人身取引の防止など）や2017年の仏国「注意義務法」（親会社や発注会社によるデューディリジェンスの義務付け）などがその例である。仏国では、先述の中国の新疆ウイグル自治区での人権問題（ウイグル族の強制労働）に関連して、人権NGOの告発を受けて、2021年6月に同国の検察当局がユニクロの仏国法人などの捜査に入ったと報じられている。独国では2021年6月に「デューディリジェンス法」が成立（施行は2023年1月）した。独国内に拠点を置く一定規模以上の企業（当初は従業員3,000人以上、2024年からは1,000人以上）には、人権・環境に関わるリスク管理体制の確立や定期的なリスク分析の実施が求められ、リスクが実際に確認された場合には是正のための措置を講じる義務が課されることとなった。

さらに進んで、EUレベルでの規制が進められつつある。EUでは全体として、統一かつ強制力のある施策の必要性が高まり、EUとしての立法化の動きがみられる。2020年7月に欧州委員会が公表した「持続可能な企業統治に関する端緒の影響評価文書」によれば、企業に対して、そのバリューチェーン<sup>15)</sup>における活動による人権（労働者や児童労働を含む）や環境などへの悪影響を明確にして、それを防ぐ義務を課している<sup>16)</sup>。

2021年3月に欧州議会は欧州委員会に、企業に対して、そのバリューチェーンへ人権・環境に関するデューディリジェンスを実施することを法制化するよう求める報告を採択した。これはEU域内で事業活動を行う企業全体が対象になっており、日本企業も対象になりうるものである<sup>17)</sup>。

これを受けて、2022年2月に欧州委員会は、「企業持続可能性デューディリジェンス指令案」を発表した<sup>18)</sup>。対象となる企業は、EU域内で設立された一定規模以上の企業と、EU域外設立でEU域内での売上が一定以上の企業とされ、EU企業約13,000社とEU域外企業約4,000社が対象となる見込みということであり<sup>19)</sup>、ほぼ大企業のみが対象とされた。この指令案では、対象企業にデューディリジェンスについての方針の明確化、人権上の悪影響の特定・予防・解消、苦情処理手続やモニタリング、情報公開を求めている。この指令案は、EU理事会と欧州議会での審議を経て採択に至ったうえで、EU加盟国の国内法制化の手続を経て適用されることになり、その場合、EU加盟国全体に及ぶ強い規制が敷かれることになる<sup>20)</sup>。

## (2) 米国の状況

米国では、連邦レベルでのサプライチェーンを対象とした規制強化（デューディリジェンスの義務づけなど）の動きは少ない。ただ、貿易面で人権問題を理由とした規制強化の動きはみられる。とりわけ輸入については、強制労働が行われていると判断された地域からの輸入禁止が規定されている。上述のユニクロに対する輸入差し止めはこの規制によるものである。このほか、2015年の連邦調達規則の改正で、連邦政府機関と契約する企業には、デューディリジェンスを実施して強制労働などが無いことを毎年確認することが義務づけられた。

州レベルでは、カリフォルニア州で2010年に「サプライチェーン透明法」が制定されており、一定規模以上の企業に対して、そのサプライチェーンから強制労働や人身売買をなくすための取り組みの開示が義務づけられている。

米国の場合、直接的な規制の動きは輸入規制などを除けば欧州に比べ少ない。むしろ、企業による情報開示を重視する傾向があり、人権団体等が企業の開示情報や企業への調査結果をもとに企業の人権に対する方針や取り組みを発表することが多い（これは米国のみならず西欧諸国でもよくみられる）。つまり、企業の行動を直接規制するより、企業の方針や行動をチェックすることにより、取引先企業、投資家や一般消費者などに企業を評価させ、それにより企業に行動を促していくことであろう。こういったことを投資の基準としたり出資者として企業に質問したりする動きも少なからずみられる<sup>21)</sup>。

## (3) 日本の状況 ― 指導原則に基づく行動計画を中心に ―

上述のとおり、国連は指導原則に基づき「ビジネスと人権に関する国別行動計画」の作成を奨励しており、日本政府も2020年に『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）」として策定した（図を参照のこと）。

この計画の策定にあたって設けられた諮問委員会では、連合、日弁連、ILO駐日事務所やNGOなどが労働の分野で提言を行っており、それも織り込まれた形で計画がつけられている<sup>22)</sup>。

この計画では、分野別活動計画の筆頭に「労働（ディーセント・ワークの促進等）」が掲げられ、ディーセント・ワークの促進、ハラスメント対策の強化、労働者の権利の保護・尊重（含む外国人

## 第2章 2. 分野別行動計画



図 『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）分野別行動計画

出所：外務省 HP (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104258.pdf>, 2021.6.16 閲覧) より抜粋して作成。

労働者、外国人技能実習生等）がうたわれている。この後、二者は明らかにワークルール遵守に関わる内容といえる。ただし、計画の内容を見ていくと、ディーセント・ワークの促進、ハラスメント対策、外国人労働への多言語対応については既存の取り組みを“引き続き”推進していくにとどまっている。国際的に批判の大きい外国人技能実習については、技能実習生の失踪防止に向けた新たな施策の実施がうたわれているものの、その他はやはり“制度の適正化”や“改善方策の着実な実施”にとどまっている。そもそも「労働者の権利の保護・尊重」でうたわれているのは外国人労働者と外国人技能実習生に関する事項のみで、日本人労働者に関する事項は全くない。

総じてこの計画は、外国人技能実習については改善に向けて取り組む姿勢を見せているものの、それ以外については日本政府の既存の政策を指導原則の流れに沿って整理することが中心になっており、この計画によって企業の行動変容を促すという姿勢はあまり感じられない。

### (4) 世界的動向の意義と限界

これまで述べてきたように、労働をめぐる問題を人権に関する問題ととらえ、企業自身や自企業のサプライチェーン上にある企業が、人権を守り、人権侵害行為を起ささないようにするとともに、そういった方針や取り組みに対するチェックをデューディリジェンスという形で定期的に行い、チェックの結果を開示するという傾向が、程度の差こそあれ世界的にみられるようになってきている。

この動向の意義は小さくない。企業が労働をめぐる問題に関心を持ち、ワークルール遵守を含めた従業員の労働環境の改善を進めていくことは望ましいことである。しかも、サプライチェーンや投資・出資という形で他の企業や投資家からのチェックを受けるとするのは、利益や損失などといった経済合理性に訴えて企業の行動変容を促すということであって、単に法令上の規制に対応することとは意味が異なる。日本企業でも、上述のユニクロの例にとどまらず、大企業や国際的な取引の多い企業を中心に、人権重視の方針が明記され、具体的な取り組みが行われ、そしてそれらの開示が広がりつつある<sup>23)</sup>。

しかし、この動向には限界もある。まず、これらの規制の対象となる企業は、外国に進出しており、外国企業と取引があったりする企業にほぼ限定される。日本企業の場合、事業展開が日本国内に限定されている場合は、日本において自社のサプライチェーンへのデューディリジェンスなどの規制がよほど強くならなければ、こういった動向の影響を受けることはあまり考えられない。

また、各国の規制を見る限りは、強制労働や児童労働といった深刻な人権侵害が主な対象である。これは、ILO（国際労働機関）が労働に関する最低限の基準として定めた「中核的労働基準」にあげられている項目（結社の自由と団体交渉権の保護、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別の撤廃）にも含まれており、国際的にも重視されているものであって、当然ともいえることである。反面、日本で深刻な問題である長時間労働（これも一種の強制労働といえなくもないが）などはほぼ対象外といえる。主に国内で事業展開している企業に対するワークルール遵守の促進には、このような動きの影響は限定的といえる<sup>24)</sup>。

さらに、企業の方針や取り組みの情報開示を求める規制の場合、その情報の受け手によって当該企業への評価は異なる可能性があり、労働をめぐる問題の場合、そのような問題に関心の薄い受け手にとっては情報の価値は大きいものではない。そういった受け手が主な顧客や投資家である企業であれば、労働をめぐる問題に取り組む動機づけにはなりにくいであろう。そもそも、そういった情報の信頼性をどう確保するかという問題もある。財務情報の場合は監査（監査役や監査委員の監査および監査人の監査）があるが、人権や環境などの取り組みの場合、開示情報に対するチェックはありうるのか、そのチェック自体が信頼できるのかという問題もある。

## 5. おわりに

ワークルール遵守をはじめとした企業の労働に対する取り組みが、人権の問題としてより強くとらえられるようになり、さらにはそれが各国、あるいは国際的な規制の対象になったのは、比較的最近のことである。従って、こういった動向が企業の活動、とりわけワークルール遵守にどのようなつながっていくかについては、未知数というべき面が多い。特に、国際的な事業展開を行っている企業に比べ、国内中心に事業展開している企業にとっては、どのように影響が及ぶかまだ不明な点が多い。

今後、世界的な動向をさらに注視していくとともに、それが企業の活動にどのようなつながっていくか、そこに日本特有の要因がどのようにかかわっていくのかなどについて考察を続けていくこととしたい。

《注》

- 1) 石毛 (2019)。
- 2) こういった論考として例えば吾郷 (2019)。
- 3) こういった論考として例えば菅原 (2017)。
- 4) 強制労働が、とりわけ米国で問題とされた経緯について田中周 (2021)。
- 5) この経緯をまとめた文献として木内 (2021)。
- 6) 14社は以下のとおり (順不同)。京セラ、しまむら、シャープ、ジャパンディスプレイ、ソニー、TDK、東芝、任天堂、パナソニック、日立製作所、ファーストリテイリング、三菱電機、ミツミ電機、良品計画。なお、未回答はパナソニック。高橋 (2021) による。
- 7) ファーストリテイリング (2020)。
- 8) もともとデューデリジェンスとは英米法のもとでの請求への防御方法として用いられていた用語で、取引を行うにあたってその取引に影響を与えうる問題点の有無を検討する手続一般をさすものであった (長島・大野・常松法律事務所 (2014))。法務面のデューデリジェンスが日本で一般化したのは1990年代後半以降とされる。
- 9) 例外の1つが強制労働の禁止である。ILO (国際労働機関) では1930年代から強制労働禁止の条約が採択され、日本でも労働基準法第5条で強制労働禁止の規定が設けられ、これは企業にも適用されている。なおその違反には労働基準法で最も厳しい刑罰が科されている。菅野 (2019)。
- 10) Ruggie (2013), 大橋・竹林 (2016)。
- 11) この枠組みはのちにISO (国際標準化機構) が制定したISO26000 (組織の社会的責任に関する国際規格) にも影響を与えた。ISO26000については別稿で論じたい (ISO26000をCSRの包括的国際行動規範として評価している論考として田中宏司 (2011))。
- 12) 渡邊 (2020)。
- 13) Ruggie (2013), 大橋・竹林 (2016)。
- 14) ビジネスと人権に関する行動計画にかかる関係府省庁連絡会議 (2020)。
- 15) 製造・販売などというプロセスを通して生み出される価値に着目するという意味でサプライチェーンとは異なる概念だが、いずれも製品やサービスが最終消費者に届くまでの流れと、それに関わる企業全体を指すものである。
- 16) 濱口 (2021)。
- 17) 日本貿易振興機構海外調査部 (2021)。
- 18) EUROPEAN COMMISSION (2022)。
- 19) 日本貿易振興機構 (2022)。
- 20) EUおよびEU加盟国の立法過程については国立国会図書館 HP (<https://rnavi.ndl.go.jp/jp/politics/eu-law.html>) が詳しい。
- 21) いわゆるESG投資はその例である。労働面での取り組みはESGのうちS (社会への貢献) にあたる。別稿で論じたい。
- 22) ビジネスと人権に関する行動計画にかかる関係府省庁連絡会議 (2020)。
- 23) これには、東京証券取引所の「コーポレートガバナンスコード」の影響もありうる。2021年の改定で初めて「従業員の健康・労働環境への配慮」がうたわれた。別稿で論じたい。
- 24) 『『ビジネスと人権』に関する行動計画』策定に向けての作業部会の会合で、ILO駐日事務所の田中竜介氏は「人権デュー・デリジェンスは非常に重要であるが、その厳格な要求は中小企業や途上国のサプライチェーンに過度な負担を及ぼす可能性もあるため、義務化する場合にはその度合いについて十分議論すべき」(外務省 (2019)) と述べている。現実的な認識ともいえるが、やや消極的な姿勢がうかがわれる。他方、日弁連の高橋大祐氏は同会合で「企業に関する行動の検討にあたっては、『人権デュー・デリジェンスの促進』の達成のための手段として『中小企業の支援』(中略)の追加を検討頂きたい」(外務省 (2019)) と述べており、中小企業のデューデリジェンスの取り組みへの政府の支援を訴えている。弁護士の業務拡大を意図したとみられなくもないが、中小企業のデューデリジェンス強化はワークルール遵守の推進に大きな影響を与えられと考えられることから、この姿勢は評価しうるものである。



## 参考文献

- 吾郷眞一 (2019) 「ビジネスと人権——ソフトローの役割」, 『法律時報』, 2019年9月号: 57-62.
- ビジネスと人権に関する行動計画にかかる関係府省庁連絡会議 (2020) 『「ビジネスと人権」に関する行動計画 (2020-2025)』. (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>. 2021. 6. 13 閲覧)
- EUROPEAN COMMISSION (2022) DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937. ([https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1\\_1\\_183885\\_prop\\_dir\\_susta\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_1_183885_prop_dir_susta_en.pdf). 2022. 6. 13 閲覧)
- ファーストリテイリング (2020) 「新疆ウイグル自治区に関連する報道等について」. (<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/news/2008171600.html>. 2022. 6. 13 閲覧)
- 外務省 (2019) 『「ビジネスと人権に関する我が国の行動計画に係る作業部会」によるコンサルテーション会合 議事要旨』. (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000502177.pdf> 2021.6.15 閲覧)
- 濱口桂一郎 (2021) 「EU のデューデリジェンス指令案への動き」, 『労基旬報』, 2021年5月25日号.
- 石毛昭範 (2019) 「企業におけるワークルールの知識普及・遵守と労務監査・労働条件審査」日本経営学会編『経営学論集 89 集』, 千倉書房: F7-1—F7-6.
- 木内登英 (2021) 「中国の人権問題が貿易分野に本格的に波及」, 『ナレッジ・インサイト』. (<https://www.nri.com/jp/knowledge/blog/lst/2021/fis/kiuchi/1228> 2021. 6. 13 閲覧)
- 国際連合 (サステナビリティ日本フォーラム, ヒューライツ大阪訳) (2011) 『ビジネスと人権に関する指導原則』. ([https://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404](https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404) 2021. 6. 1 閲覧)
- 長島・大野・常松法律事務所 (2014) 『M & A を成功に導く法務デューデリジェンスの実務 (第3版)』, 中央経済社.
- 日本貿易振興機構海外調査部 (2021) 『「サプライチェーンと人権」に関する政策と企業への適用・対応事例』, 日本貿易振興機構 (ジェトロ).
- 日本貿易振興機構 (2022) 「ビジネス短信『欧州委, 人権・環境デューデリジェンスの義務化指令案を発表』」 (<https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/02/270ab8bbbd9b69d1.html> 2022. 6. 13 閲覧)
- 大橋昭一・竹林浩志 (2016) 「現代の事業経営における人権問題」, 『経済理論 (和歌山大学)』, 385号: pp. 25-40.
- Ruggie, J. G (2013) “JUST BUSINESS,” W. W. Norton & Company, Inc. (東澤靖訳 (2014) 『正しいビジネス』, 岩波書店.)
- 菅原絵美 (2017) バリューチェーンにおける人権侵害, 『IMADR ブックレット 17 サプライチェーンにおける人権への挑戦』: pp. 45-58.
- 菅野和夫 (2019) 『労働法 (第12版)』, 弘文堂.
- 高橋史弥 (2021) 『「ウイグル族の強制労働に関与」指摘された日本企業14社への調査結果を公表。回答の全社が否定』, 『ハフポスト』, 2021年4月8日, ([https://www.huffingtonpost.jp/entry/story\\_jp\\_606e75edc5b6c70eccadb716](https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_606e75edc5b6c70eccadb716) 2021. 6. 16 閲覧)
- 田中宏司 (2011) 「CSR 経営と国際規格 ISO26000 の展望」, 『異文化コミュニケーション研究』, 23号: pp. 177-186.
- 田中周 (2021) 『新疆・ウイグル族をめぐる諸問題』, 東京大学先端科学技術研究センター.
- 渡邊純子 (2020) 『「ビジネスと人権」の概要と国際的潮流』, 『西村あさひ法律事務所 BUSINESS LAWYERS ニュースレター』, 2020年12月21日号. (<https://www.businesslawyers.jp/articles/872> 2021. 6. 16 閲覧)

(原稿受付 2022年6月14日)