

コロナ危機後のより良い社会に向けた  
革新的かつ責任ある企業行動に関する  
基本アクション  
(COVID-19&BHR 基本アクション)  
解説 (第1版)



2020年5月29日

ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク

この解説では、10の基本アクションのそれぞれについて、関連するルール・ガイダンス・ツール、企業その他のステークホルダーにおける取組や提言、留意点などを説明しています。

定期的に情報を更新してまいりますので、皆様からの情報提供をお待ちしております。

## 1. 影響評価

企業を取り巻くステークホルダーへの新型コロナウイルス感染拡大の影響を、自社及びサプライチェーンの労働者への影響を含めて、評価する。

- ビジネスと人権に関する指導原則は、企業に対して、人権尊重責任を果たすために、企業活動の人権への負の影響を評価し対処する人権 DD の実施を要請しており（指導原則 17～21 参照）、その要素は、OECD 多国籍企業行動指針や ILO 多国籍企業宣言にも組み込まれている。
- 国連ビジネスと人権作業部会も「Ensuring that business respects human rights during the Covid-19 crisis and beyond」<sup>1</sup>と題する声明において、コロナ危機及びその後の人権への影響に対処するにあたって指導原則は適用されるべきことを明記した上で、政府が人権を保護する義務を果たすことに加え、企業にもステークホルダーへの負の影響を緩和するために人権 DD を実施することを推奨している。
- UNDP は、コロナ危機時における迅速な人権 DD の実施のため、「Human Rights Due Diligence and COVID - 19: Rapid Self - Assessment for Business (人権 DD と新型コロナウイルス：企業向け自社評価簡易チェックリスト)」<sup>2</sup>を策定し、日本語訳も公表している<sup>3</sup>。
- BSR も、「A Rapid Human Rights Due Diligence Tool for Companies (企業向け簡易人権 DD ツール)」<sup>4</sup>を公表している。
- ビジネス人権資料センターは、コロナ危機の人権への影響に関して特設ウェブサイト<sup>5</sup>を設けて情報を集積している。
- ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク Covid-19&BHR 調査プロジェクトの調査レポート「新型コロナウイルス感染症拡大の人権への影響と企業活動における対応上の留意点」(以下「Covid-19&BHR 調査レポート」)<sup>6</sup>は、コロナ危機の人権への影響に関する国内外の情報を収集している。

<sup>1</sup><https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25837&LangID=E>

<sup>2</sup> <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/km-qap/RBAP-2020-Human-Rights-Due-Diligence-and-COVID-19.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/library/HRDD-COVID19-BHR.html>

<sup>4</sup> <https://www.bsr.org/files/general/BSR-Rapid-Human-Rights-Due-Diligence-Tool.pdf>

<sup>5</sup> <https://www.business-humanrights.org/en/covid-19-coronavirus-outbreak>

<sup>6</sup> <https://www.bhrlawyers.org/covid19>

## 2. 安全衛生の確保

労働者に対し、感染防止及びメンタルヘルス維持の観点から、安全衛生措置を見直し、確保する。

- ILO は、「Prevention and Mitigation of COVID-19 at Work ACTION CHECKLIST」<sup>7</sup>において、新型コロナウイルス感染拡大下での労働者の安全衛生確保のための措置を列挙している。
- 厚生労働省は、企業向け新型コロナウイルスに関する Q&A<sup>8</sup>において、令和2年6月末までの間については、安全委員会等を開催するに際してテレビ電話による会議方式にすることや、開催を延期することなど、「弾力的な運用を図ることとして差し支えない」としつつ、衛生委員会等の開催にあたっては、「新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた対応等について調査審議するなどにより積極的に対応する」ことを求めている。
- 経団連は、「オフィスにおける新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」<sup>9</sup>及び、「製造事業場における新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」<sup>10</sup>において、「必要に応じ、衛生委員会等を開催し、個々のオフィスや製造事業場の様態などを考慮した創意工夫を図りながら、新型コロナウイルスの感染予防に取り組む」としている。
- 各業界団体においても業種別の感染拡大予防ガイドラインを策定しており、内閣官房のウェブサイト<sup>11</sup>でとりまとめがなされている。
- 新型コロナウイルス感染症により、労働者は、生活様式や働き方の変更を余儀なくされている。このような環境の変化が与える精神的負荷に留意し、メンタルヘルス維持の観点からの労働安全衛生措置の見直しも期待される。

## 3. 雇用の継続

労働者に対し、可能な限り雇用を継続し、休業がやむを得ない場合には法律に則った休業手当を支給する。雇用の中断・終了その他の不利益処分を検討せざるを得ない場合には、労働組合や労働者の代表との対話を通じて、可能な限り、労働者への負の影響の緩和に努める。

<sup>7</sup> [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_741813/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_741813/lang--en/index.htm)

<sup>8</sup> [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html)

<sup>9</sup> [https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/040\\_guideline1.html](https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/040_guideline1.html)

<sup>10</sup> [https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/040\\_guideline2.html](https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/040_guideline2.html)

<sup>11</sup> <https://corona.go.jp/prevention>

- 厚生労働省は、企業向け新型コロナウイルスに関する Q&A<sup>12</sup> において、「新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、一律に労働基準法に基づく休業手当の支払義務がなくなるものではない」ことを明確にしている。
- 世界 45 カ国以上の年金基金や運用会社からなる国際コーポレート・ガバナンス・ネットワーク（運用額は 54 兆ドル）は、「COVID-19 蔓延下のガバナンスの優先課題」と題するレター（4 月 23 日）<sup>13</sup>の中で、「人員削減の筆頭と考えられている女性労働者に対する配慮を推奨する」こと、「役員報酬の方針は、特に従業員の人員削減、一時解雇プログラム、給与または賞与の削減に関する従業員全体への施策を反映したものでなければならない」こと等を求めた。
- ILO は、「新型コロナウイルスと仕事の世界 ILO モニタリング（第 3 版・4 月 29 日）」<sup>14</sup>の中で、国際労働基準に基づいた、新型コロナウイルス感染症との闘いには、労使の社会対話を強化することが重要な柱の一つであると指摘している。
- 指導原則は、人権 DD の実施に当たって意義あるステークホルダーとの協議を要請している（原則 1 8 参照）。ILO 多国籍企業宣言第 10 項（e）も、人権への悪影響を特定、評価する過程において、潜在的に影響を受けかねない集団のほか、労働者団体を含め、適切な利害関係者との有意義な協議を含めるべきと規定している。

#### 4. サプライチェーンへの対応

可能な限り、サプライヤー企業への影響を緩和するための配慮（納期遅れの対応、適切なコスト負担、迅速・柔軟な支払いの実施、発注の取消・変更への対応）を行う。同時に、サプライヤー企業に対して、可能な限り、安全衛生・雇用継続の面で、その労働者への負の影響を緩和するように働きかける。

- 指導原則は、企業活動のサプライチェーンを通じた間接的な人権への影響を含めて、人権 DD を要請している（原則 1 3、原則 1 9 の解説参照）。
- コロナ危機に伴う企業活動の停滞は、注文取消・支払遅延等の結果、国内外のサプライチェーンにおけるサプライヤー企業やその労働者にも負の影響を生じさせている。
- OECD の「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」

<sup>12</sup>

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html)

<sup>13</sup>

[https://www.icgn.org/sites/default/files/5.%20ICGN%20Letter%20to%20Corporate%20Leaders\\_23%20April%202020.pdf](https://www.icgn.org/sites/default/files/5.%20ICGN%20Letter%20to%20Corporate%20Leaders_23%20April%202020.pdf)

<sup>14</sup> [https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS\\_744235/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_744235/lang--ja/index.htm)

<sup>15</sup>はサプライチェーンを通じた DD の方法を解説している。OECD 「Policy Note: COVID-19 and Responsible Business Conduct」<sup>16</sup>は、コロナ危機時における DD の適用方法を整理している。

- Fair Labor Association「Protecting Workers During And After The Global Pandemic」<sup>17</sup>や Fair Wear Foundation「Covid-19: Impact on brands and workers in garment supply chains」<sup>18</sup>などのガイダンスは、サプライヤーやその労働者に対する影響緩和のための措置の選択肢を提示している。
- H&M は、サプライヤーが生産済み又は生産中の商品について出荷を引き受け、全額支払いをすることを保証している。一部のサプライチェーンで防護具の生産に移行する取組も実施している<sup>19</sup>。
- 経済産業省は、3月10日、親事業者に対して、下請事業者への配慮（納期遅れの対応、適切なコスト負担、迅速・柔軟な支払いの実施、発注の取消・変更への対応）を要請しているところ<sup>20</sup>、これらの配慮は国内のサプライヤーのみならず海外のサプライヤーとの関係でも実施することが有益である。
- 経団連は、3月30日発表の「新型コロナウイルス対策に関する緊急提言」において、「経団連企業行動憲章を踏まえ、新型コロナウイルス感染症の拡大により影響を受ける下請事業者等との取引の適正化を行うよう努める」ことを推奨している<sup>21</sup>。
- 連合は、3月9日、経済産業省・中小企業庁に対し、「新型コロナウイルス感染症対策等におけるサプライチェーン全体の維持・確保に向けた要請」<sup>22</sup>を実施している。
- 中小企業家同友会全国協議会は、3月31日発表の緊急声明<sup>23</sup>において、「公正な取引条件の確保、現金支払いの徹底」を要請している。
- ASSC は、4月30日、「COVID-19 状況下の責任ある企業としての取り組みに関する声明」<sup>24</sup>を発表し、サプライチェーン対応に関する推奨事項を提示している。
- Covid-19&BHR 調査レポート第1章は、サプライチェーンへのコロナ危機の影響と対応を解説している。

---

<sup>15</sup> <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

<sup>16</sup> [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=129\\_129619-6upr496iui&title=COVID-19-and-Responsible-Business-Conduct](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=129_129619-6upr496iui&title=COVID-19-and-Responsible-Business-Conduct)

<sup>17</sup> <https://www.fairlabor.org/report/protecting-workers-during-and-after-global-pandemic>

<sup>18</sup> <https://www.fairwear.org/covid-19-guidance>

<sup>19</sup> <https://www.thedailystar.net/business/news/hm-comes-its-garment-suppliers-rescue-1887454?amp>

<sup>20</sup> <https://www.meti.go.jp/press/2019/03/20200310003/20200310003.html>

<sup>21</sup> <https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/031.html>

<sup>22</sup> [https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/news\\_detail.php?id=1591](https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/news_detail.php?id=1591)

<sup>23</sup> <https://www.doyu.jp/policy/seisaku/doc/20200330kinkyuyoubou.pdf>

<sup>24</sup> <http://g-assc.org/responsible-company-covid-19/>

#### 5. 不安定な労働関係への配慮

外国人労働者、非正規雇用、ギグワーカー、インフォーマル労働者など不安定な労働関係に置かれている労働者が新型コロナウイルス感染拡大における影響を特に受けやすいことに配慮し、その影響の緩和に努める。

- 新型コロナウイルスは、日本人と比べて失業保険や生活保護といったセーフティネットへのアクセスが難しい外国人労働者、正規雇用と比べて一般的に賃金または報酬が低いか社会保障が万全でない非正規雇用やギグワーカー、インフォーマル労働者等に深刻な影響を及ぼし、生活困窮に陥る人々の増加や、感染に怯えながらも働かざるを得ない状況を生み出している。
- ILO は、「ILO 国際労働基準と COVID-19 よくある質問集（3月27日）」<sup>25</sup>において、関係する国際労働基準に従ってどのように移民労働者を保護できるかについてガイダンスを提供している。また、「新型コロナウイルスと仕事の世界 ILO モニタリング（第3版・4月29日）」<sup>26</sup>の中で、自営業者やインフォーマル労働者のために緊急の政策対応を求めている。
- そのほか、IOM によるビジネス向け COVID-19 と移民労働者に関するガイダンス「Guidance for Employers and Businesses on Protection of Migrant Workers During the COVID-19 Crisis」<sup>27</sup>、OHCHR による COVID-19 の移住者の人権への影響に関するガイダンス「COVID-19 and The Human Rights of Migrants」<sup>28</sup>が発行されている。
- 日本政府も、雇用調整助成金の特例措置の対象に外国人労働者や雇用保険被保険者でない労働者（短時間労働者など）を含める措置<sup>29</sup>、個人事業主を対象にした給付金の支給や資金繰り支援<sup>30</sup>、派遣労働者への配慮要請<sup>31</sup>、発注事業者への取引上の配慮要請などを行っている。
- 不安定な労働関係に関与する企業による、労働者の社会保障へのアクセスの支援や、手当の支給などの公的社会保障の補填的措置<sup>32</sup>、差別の除去、取引上の配慮などが重要で

<sup>25</sup> [https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS\\_744330/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_744330/lang-ja/index.htm)

<sup>26</sup> [https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS\\_744235/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_744235/lang-ja/index.htm)

<sup>27</sup> <https://www.iom.int/news/iom-releases-guidance-employers-and-businesses-protection-migrant-workers-during-covid-19>

<sup>28</sup>

[https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/OHCHRGuidanceCOVID19\\_Migrants.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/OHCHRGuidanceCOVID19_Migrants.pdf)

<sup>29</sup> <https://www.mhlw.go.jp/content/000615395.pdf>

<sup>30</sup> <https://www.meti.go.jp/covid-19/>

<sup>31</sup> 厚生労働省：新型コロナウイルス感染症に伴う労働者派遣に関する Q&A

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088382\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088382_00006.html)

<sup>32</sup> ILO 多国籍企業宣言第 22 項「多国籍企業及びそれ以外の企業は、自社が提供するプログラムを通じ、公的社会保障制度を補完するとともに、その発展のいっそうの促進に役立つこともできる。」

[https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS\\_577671/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_577671/lang-en/index.htm)

ある。

- Covid-19&BHR 調査レポート第2・3章は、移民労働者、非正規雇用、ギグワーカー、インフォーマル労働者等へのコロナ危機の影響や対応を解説している。

#### 6. 社会的に脆弱なグループへの配慮

労働者であるか否かに関わらず、子ども・高齢者・女性・障がい者・外国人・性的マイノリティなどの社会的に脆弱な立場におかれるリスクのあるグループは、新型コロナウイルス感染拡大における影響を特に受けやすいことに配慮し、特にその影響緩和に努め、また差別・偏見を防止する。

- 指導原則は、企業が人権尊重責任を果たすにあたって、子ども、女性、障がい者、外国人といった社会的に脆弱な立場に置かれるリスクのある人々の権利を特に考慮するように要請している（一般原則及び原則12解説参照）。
- コロナ危機が既存の社会構造上の不平等な取扱いに起因して社会的に脆弱なグループに特に深刻な影響が生じることが懸念されていることをふまえると、企業のコロナ危機対応もこれらのステークホルダーを包摂したものであることが重要である。
- 子どもに関しては、UNICEF・ILO・UN Womenが、家庭のある労働者に対する支援策、職場でのグッドプラクティスに関する使用者への提言として、“Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19”<sup>33</sup>を策定しており、日本語訳<sup>34</sup>も公表されている。
- 女性に関しては、女性のエンパワーメント原則（WEPs）が、ジェンダー平等を確保するために民間セクターに求める行動として“COVID-19 and Gender Equality: A Call to Action for the Private Sector”<sup>35</sup>を公表している。
- 障がい者に関しては、International Disability AllianceがCOVID-19対応の障がいの包摂に向けた提言として、“Key Recommendations toward a Disability-Inclusive COVID-19 Response”<sup>36</sup>を公表している。
- Covid-19&BHR 調査レポート第5章は、社会的に脆弱なグループへのコロナ危機の影響や対応を解説している。

#### 7. 苦情処理・問題解決体制の整備

<sup>33</sup> <https://www.unicef.org/documents/family-friendly-policies-and-other-good-workplace-practices-context-covid-19-key-steps>

<sup>34</sup> <https://www.unicef.or.jp/news/2020/0062.html>

<sup>35</sup> <https://www.weps.org/resource/covid-19-and-gender-equality-call-action-private-sector>

<sup>36</sup> <http://www.internationaldisabilityalliance.org/content/covid-19-and-disability-movement>

サプライチェーンの労働者などのステークホルダーからの問題提起・苦情申立に対し適切に対応し、救済へのアクセスを確保するために、新たな窓口を設置する又は既存の窓口を強化する。

- 指導原則は、企業に対し、人権尊重責任を果たし、また救済へのアクセスを確保するために、苦情処理メカニズム（グリーバンス・メカニズム）の整備を要請している（原則22、29参照）。
- 指導原則は、苦情処理メカニズムの実効性を確保するための8つの基準を提示している（原則31参照）。
- コロナ危機により労働者等多くのステークホルダーが影響を受ける中、企業に対する問題提起や苦情も増加することが予想される。
- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン及びビジネスと人権ロイヤーズネットワークを幹事協力団体として、企業・投資家・市民社会・法律家・国際機関などのマルチステークホルダー関係者から構成される「責任ある企業行動及びサプライチェーン研究会」は、苦情処理メカニズム強化のための指針として、「対話救済ガイドライン」<sup>37</sup>を策定。現在の危機対応時において迅速に対応するためには、「対話救済基本アクション」を参照することが有益である。

1 国際人権やサプライ・チェーンを含む責任ある企業行動に関する苦情を受け付けます。

2 企業内で苦情処理・問題解決責任者と苦情受付・対話の対応部署を指定します。

3 苦情申立受付・対話の窓口を設置し、外部に開示します。

4 苦情処理・問題解決の手続を定め、外部に開示します。

5 苦情処理・問題解決における利益相反関係を防止します。

6 苦情申立者に対する報復行為等の不利益な取扱いを防止します。

7 苦情処理や対話の状況を可能な範囲で開示します。

8 苦情処理や課題解決にあたってステークホルダーとの対話や独立専門家の活用を行います。

9 ガイドラインを参考としながら、苦情処理・問題解決制度を定期的に見直し、改善します。

10 苦情処理や対話の状況を、経営層を含む企業内で共有します。

※必要に応じて、集団的な苦情処理・対話の手続（苦情処理・問題解決センターなど）を活用します。

## 8. 医療従事者及びエッセンシャルワーカーへの支援・配慮

医療従事者に対して保護具・医療資材その他の物品・サービスを提供するなどの支援を行い、治療薬、ワクチン、医療機器等の製造にかかる知的財産権の無償開放や人材育

<sup>37</sup> ガイドラインの各文書は、<https://www.bhrlawyers.org/erguidelines> に掲載。



成のための投資を検討する。医療従事者及びエッセンシャルワーカー（生活必須職従事者）に対する差別・偏見を防止し、そのための取組を発信する。

- マスクやガウン、手袋などの医療資材の不足、人手不足、長時間労働や、メンタルヘルスへの影響、医療従事者に対する差別や偏見といった問題が起きている。医療従事者に占める女性の割合からすれば、新型コロナウイルスは男性と女性で不均衡な影響を与える。
- 企業規模や特性に応じて可能な限り、増産体制の確保や事業分野の転換による医療資材の製造や、医療従事者に対するその他の物的支援、ヘルスケア事業やIoT/AI事業、労務管理ソフト事業等による医療現場の負担軽減のための技術的な取組、差別や偏見への抗議、そして感謝と敬意の表明など、さらには、長期的に医療従事人材を育成するための投資などの取組が期待される。
- 「知的財産に関する新型コロナウイルス感染症対策支援宣言」<sup>38</sup>に基づき、製造業者や大学が保有する知的財産権約30万件以上が、治療薬やワクチン、医療機器、感染防止製品の開発、製造、販売のために、新型コロナウイルスの終結をWHOが宣言するまでの間は無償開放されている。
- 各都道府県や市区町村は、医療従事者への差別と偏見なくすことをウェブサイトや広報誌などで呼びかけている。また、福岡市の企業三社は共同で、医療従事者に向けられる差別的な言動に対抗し、医療従事者の心の支えとなるよう、「医療従事者のみなさんへ感謝の気持ちを伝えようプロジェクト」<sup>39</sup>を開始した。東京都内では、クラウドファンディングによる医療従事者の職場への無料送迎サービスの提供も始まっている。
- 医療従事者のほか、生活必需品（食料、医薬品）の販売店員、配達員、警備員、清掃員などのエッセンシャルワーカーに対する差別・偏見の防止や謝意の表明などの取組も期待される。
- Covid-19&BHR 調査レポート第4章は、医療従事者へのコロナ危機の影響や対応を解説している。

## 9. プライバシーの配慮

政府による感染拡大防止のためのデジタル監視技術の活用を技術的に支援し、または情報を提供する場合は、プライバシーの観点からの検討を行い、プロセスの透明性を確保する。

- 各国政府が、企業などと協力しながら、デジタル技術を活用して、新型コロナウイルスの感染者や隔離対象者の位置情報等を収集し、その行動を追跡・監視する取組が拡大し

<sup>38</sup> <https://www.gckyoito.com/covid19>

<sup>39</sup> <https://clap.blue/>

ている。

- このような動きに対しては、政府が市民を監視することを許容し、個人情報の不正利用の危険性があるとして懸念が高まっており、Amnesty International ほか100以上のNGOが4月2日共同声明を発表し、デジタル監視技術の利用にあたり、人権を保護し過剰な監視を防止するための8つの条件を提示した<sup>40</sup>。
- 指導原則は、企業に対し、間接的な人権への影響も含めて、人権DDの実施を要請している。追跡アプリなどのデジタル技術を政府に開発・提供する企業は、自社が提供した技術がどのように利用されるのかを確認することが重要である。企業が政府に対し従業員や顧客などのデータを提供する場合も、データ保護に関する規制を遵守することに加え、当該データがどのように利用されるのかを確認することが期待される。
- Access Now の提言「Recommendations on privacy and data protection in the fight against COVID-19」<sup>41</sup>は、デジタル監視技術に関する官民連携上の留意点を整理している。
- EU では携帯電話追跡アプリに関するルール形成が進められており、その原則<sup>42</sup>や要求事項<sup>43</sup>と比較して自社が関係し得るデジタル監視技術にどのようなギャップがあるかを確認することも有益である。
- 日本の個人情報保護委員会も、5月1日、「新型コロナウイルス感染症対策としてコンタクトトレーシングアプリを活用するための個人情報保護委員会の考え方について」を発表している<sup>44</sup>。
- Covid-19&BHR 調査レポート第6章は、プライバシーへのコロナ危機の影響や対応を解説している。

## 10. パートナーシップ

新型コロナウイルス感染症がもたらした危機を克服するために、政府、企業、市民社会その他のステークホルダーと連携する。政府に対し労働者等の保護措置を要請すると共に、労働者等に対し政府の保護措置を紹介するなどしてその実施にも協力する。

- 国連事務総長の政策ブリーフ「COVID-19 and Human Rights – We are all in this together」<sup>45</sup>では、危機への効果的対処のためにすべての人が情報を提供され、意思

<sup>40</sup> <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/04/covid19-digital-surveillance-ngo/>

<sup>41</sup> <https://www.accessnow.org/cms/assets/uploads/2020/03/Access-Now-recommendations-on-Covid-and-data-protection-and-privacy.pdf>

<sup>42</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_20\\_626](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_626)

<sup>43</sup> [https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/ehealth/docs/covid-19\\_apps\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/ehealth/docs/covid-19_apps_en.pdf)

<sup>44</sup> [https://www.ppc.go.jp/files/pdf/20200501\\_houdou.pdf](https://www.ppc.go.jp/files/pdf/20200501_houdou.pdf)

<sup>45</sup>

[https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un\\_policy\\_brief\\_on\\_human\\_rights\\_and\\_covid\\_23\\_a](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief_on_human_rights_and_covid_23_a)

決定に関与すべきことが強調されている。

- 国連グローバルコンパクトは、「#Uniting Business to Respond to COVID-19（新型コロナウイルスへのビジネス界の団結）」<sup>46</sup>キャンペーンを行い企業間の連携を促しており、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンも、特設サイト「新型コロナウイルス感染症対策への取り組み」<sup>47</sup>で企業の取組事例などを紹介している。
- 責任投資原則（PRI）は「Responding To Covid-19: Immediate Investor Actions」<sup>48</sup>において、投資家がコロナ危機対応にあたって企業を支援するための7つの行動を提示している。
- 経団連及び連合は、4月20日、「感染拡大防止のための行動変容を」と題する労使メッセージを発表している<sup>49</sup>。
- ICARをはじめとする複数の国際的な市民社会組織（CSO）は、5月14日、政府・企業・投資家に対し、人権を基礎としたコロナ危機対応のための具体的な措置を要請する提言書を公表している<sup>50</sup>。
- 日本の市民社会組織（CSO）や各地の弁護士会<sup>51</sup>は、コロナ危機下における人権擁護のための声明・政策提言を発表しており、ヒューライツ大阪の「新型コロナウイルスと人権」ウェブサイトでは、これらの取組が紹介されている<sup>52</sup>。
- 企業は、自らが関係する労働者と政府の保護措置の橋渡しをする役目も果たすことができる。負の影響が生じているまたは生じるおそれのある労働者に対して、自らその影響を解消するとともに、社会的保護措置にアクセスできるよう支援することも重要である。
- ILOの「Country policy response」<sup>53</sup>及びOECD「Country Policy Tracker」<sup>54</sup>は、各国の労働者保護施策を整理している。

---

pril\_2020.pdf

<sup>46</sup> <https://unglobalcompact.org/take-action/20th-anniversary-campaign/uniting-business-to-tackle-covid-19/ceos-taking-action>

<sup>47</sup> <http://www.uncgjn.org/activities/corona/index.html>

<sup>48</sup> <https://www.unpri.org/covid-19-resources/how-responsible-investors-should-respond-to-the-covid-19-coronavirus-crisis/5627.article>

<sup>49</sup> <https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/035.html>

<sup>50</sup> <https://www.icar.ngo/covid-19-press-release/>

<sup>51</sup> <https://www.hurights.or.jp/japan/news2/2020/05/post-3.html>

<sup>52</sup> <https://www.hurights.or.jp/japan/news2/2020/04/post.html>

<sup>53</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-en/index.htm>

<sup>54</sup> <http://oecd.org/coronavirus/en/>

コロナ危機後のより良い社会に向けた革新的かつ責任ある企業行動に関する基本アクション (COVID-19&BHR 基本アクション) 解説 (第1版)

---

発行日：2020年5月29日

---

著者：ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク

---

お問い合わせ先：

ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク

(担当 弁護士 大村恵実 弁護士 佐藤暁子 弁護士 高橋大祐)

URL: [www.bhrlawyers.org](http://www.bhrlawyers.org)

Email: [bhrlawyer.japan@gmail.com](mailto:bhrlawyer.japan@gmail.com)

〒153-8902 東京都目黒区駒場 3-8-1 東京大学 9 号館 304B

持続的平和研究センター 気付

TEL: 03-5465-8842

---