

COVID-19 の時代のビジネスと人権

イントロダクション

COVID-19 のパンデミックは、世界中の国々の社会的・経済的基盤に比類のない脅威をもたらしている¹。損害の程度に関する知見を提供する憂慮すべき統計が定期的に公表され、それは感染者数と COVID-19 に関連する死者数を含んでいる。多くの国々は、地域経済や国家経済に多大なコストをかけて、住民の健康と福祉を守るために特別な措置を取らざるを得なくなっている。職場の閉鎖措置は至ところで取られている。企業は前例のない規模で収入減や倒産に直面しており、その結果、何百万人もの雇用が失われたり、従業員が一時解雇を強いられたりしている。2020 年の第 2 四半期だけでも、世界全体での労働時間の損失は 4 億人のフルタイム雇用に相当すると推定されている²。

このような統計は悲惨なものではあるがこのような統計でさえ、脆弱性と疎外された状況にある人々が受けている不均衡な被害を把握することはできない。危機の影響はほぼすべての労働者に及んでいるが、若者、高齢者、難民、移民労働者、障がい者、先住民など、一部のグループが特に大きな打撃を受けている³。国際労働機関 (ILO) のデータは、女性への不均衡な影響を明らかにし、「既存の格差を拡大させ、労働市場における男女平等の観点から近年達成されたわずかな進歩さえ消し去ってしまう恐れがある憂慮すべき傾向」を明らかにしている⁴。サプライチェーン全体の多くの労働者、及びインフォーマル部門で雇用されている労働者（不均衡なほど女性が特に多い）は、失業支援などの様々な形態の社会内での保護が不足していることもあって、特に苦難に直面している⁵。

国と企業の双方には、ビジネスにおける危機による人権への影響を防止・緩和し、経済回復を支援するための措置が人権を尊重して実施されるようにする上で、果たすべき重要な役割がある。国家と同様に、ビジネス界も、この歴史的危機にどのように対応し、最も脆弱な人々のニーズにどのように対処しているかによって判断されてきたのであり、今後も判断されるであろう。

ビジネスと人権の課題は、当面の危機対応と復興努力、そしてより良い復興の中心となるものである。特に脆弱性や周縁化のリスクが高い人々のために、最も顕著な人権リスクの予防と対応に焦点を当てた、国連ビジネスと人権に関する指導原則 (UNGPs) は、国家と企業の双方による行動のためのロードマップを提供しています。COVID-19 によって引き起こされた状況は前例のないものであるが、その対応は、既存の人権基準や UNGPs のような指針に基づいて行うことができ、またそうしなければ

ばならない。

本文書は、UNGPの「保護、尊重、救済」の3つの柱の枠組みに基づいて、いくつかの重要な検討事項と行動のための勧告の概要を簡潔かつ網羅的ではない形で提供している。文書の最後には、行動をさらに導くために、他のアクターが開発した有用なリソースを掲載している。

COVID-19の状況は常に変化しており、危機は今なお世界中で様々な形で明らかになっている。この文書は、リソースの一覧を含め、危機に対するビジネスと人権への意味合いと対応に関する理解と学びの発展を反映するために、継続的に更新される予定である。

UNGP PILLAR I. 人権を保護する国家の義務

国家の人権保護義務に関するUNGPの第一の柱は、国際法に定められた国家の既存の人権義務に基づいている。UNGPで概説されている、ビジネスに関連した人権の影響から人権を保護する義務を果たすためには、各国政府は、ビジネスを巻き込んだ危機への対応と危機からの回復の努力の中心に、人々のニーズを置かなければならない。これは、次のことを意味する。

- 国家は、COVID-19による経済的影響を緩和するためのいかなる施策も、労働者、特に最も不安定で脆弱な状況にある労働者の保護を中心に据えなければならない⁶。多くの政府は、COVID-19緩和策のパッケージに、これらのグループに対するより大きなセーフティネットを正しく含めている。例えば、
 - タイでは、インフォーマルセクターで働く人々や、通常は社会保障の対象とならない人々に資金を分配した⁷。
 - モルディブは、労働許可証や書類を提示しなくても必要なサービス（保健サービスなど）を利用できるようにすることで、非正規の状況にある労働者を含む移民労働者の保護を強化した⁸。
- 国は、COVID-19の危機に対応する際に、企業が人権を尊重することを要求し、それを可能にするために、法的・政策的手段を賢く組み合わせて活用すべきである。
 - COVID-19の経済的影響を緩和するために、経済援助、景気刺激策、又はその他の対象を絞った企業への介入の形で行われる国の介入は、事業活動を通じて人権を尊重している企業に限定することを規定すべきである。例えば、デ

OHCHR Business and Human Rights in the times of Covid-19

(日本弁護士連合会 国際人権問題委員会仮訳)

ンマークは、いくつかの支援において、企業が UNGPs を遵守し、納税義務を履行していることを条件としている⁹。

- 一部の政府は、経済援助は、適正な税金を納めている企業にのみ行われるべきであり、援助は従業員の利益のために使用されなければならない、経営者へのボーナスの支払い、配当金の支払い、株の買い戻しに流用されてはならないと明言している。例えば、ポーランドやフランスなどの国は、海外のタックスヘイブンに登録されている企業をコロナウイルス救済の対象とすることを禁止している¹⁰。
- 国はまた、「労働者が安全衛生上のリスクにさらされないこと、有給の病気休暇が認められていること、危機や緊急事態を理由に搾取を正当化されないこと」を保証することを条件とすることもできる¹¹。
- 各国は、パンデミックに関連する課題に対処するための協力の強化を求めるべきである。コロナウイルスは、各国の国境に縛られるものではなく、ビジネスに関連した人権リスクも同様である。
 - 多国間機関の加盟国は、技術支援、能力開発、啓発活動を通じて、企業による人権尊重を促進し、国が企業による人権侵害から守る義務を果たすことを支援するよう、これらの機関に働きかけるべきである¹²。いくつかの国際機関は、不安定な状況に直面する労働者の権利を促進するために、協力している。例えば、2020年5月、国際海事機関、ILO、国際民間航空機関は、船員、航空従事者、その他の主要な輸送労働者が適切に保護され、医療を受けることができ、本国に帰国することが保証されることを求める共同声明を発表した¹³。

UNGP's PILLAR II: 人権を尊重する企業の責任

政府が COVID-19 への対応において人権義務を果たしているかどうか、またどのように果たしているかとは無関係に、すべての企業は、経済的苦境や公衆衛生の危機の時にも人権を尊重する責任を負っている。人権を尊重する責任は、企業が COVID-19 への対応から生じる人権への影響を防止し、緩和するためのあらゆる合理的な措置を講じたことを認識し、それを示すことを求めている¹⁴。

- 直接の従業員の権利を尊重することは必要だが、十分ではない。もちろん、すべての企業は、国際的な労働基準と同様に、労働者の健康と安全を確保すべきである（特にパンデミック期間中に労働する必要がある場合）。しかし、人権を尊

OHCHR Business and Human Rights in the times of Covid-19

(日本弁護士連合会 国際人権問題委員会仮訳)

重するために、企業は事業によって影響を受ける全ての人に対応しなくてはならない。これには、日雇い労働者、非契約労働者、臨時従業員、ギグ経済やその他の形態の不安定な労働状況にある労働者、サプライチェーン全体で働く労働者、顧客や地域社会などが含まれる。例えば、ある多国籍衣料品会社は危機の早期の段階で、不可抗力条項を発動するのではなく、注文した商品を受けとり、支払うことを衣料品メーカーに約束し、これはサプライチェーン全体の労働者の生計を確保するのに役立ったのである¹⁵。

- 企業は、パンデミックの間、人権への負の影響を特定し、予防し、緩和し、どのように対処するかに対する説明責任を果たすために、人権デューデリジェンスを実施すべきである¹⁶。
 - 企業が危機に対応して、あるいは危機にある中で実行するあらゆる措置（例：受注の変更ややむを得ない事業規模削減）は、その人権への影響を慎重に評価しなければならない。
 - 企業は、最も顕著な人権問題を特定するために、その分野や事業の状況を検討すべきであり、最も深刻な影響を防止し、緩和することを第一に追求すべきである。COVID-19 の時代には、様々な企業が異なる問題に直面している。例えば、衣料品会社にとって最も典型的なリスクは、サプライチェーンを通じた労働者の権利侵害への関与であり、一方、ホスピタリティ業界の企業にとっては従業員と顧客双方の健康への権利が特に顕著かもしれない。いくつかのソーシャルメディア企業は、誤報に関連したリスクを特定し、個人やコミュニティに対して負の影響を与えうる、明らかに誤った又は誤解を招く主張を削除したり、フラグを立てたりするプロセスを導入している¹⁷。最も脆弱な人々が直面する最も深刻な被害を食い止めるための努力に集中することで、企業はパンデミックの最悪の影響を最小限に抑えるための自らの役割を果たすことができる。
 - 人権影響評価は、影響を受ける可能性のあるグループとの有意義な協議を含むべきであり、脆弱性や疎外のリスクが高まる可能性のある個人に特有な影響に特別な注意を払うべきである。これにより、最も脆弱な人々に対する人権リスクが適切に特定され、そのようなリスクを防止又は軽減するための対策が効果的であることが確保される。
 - 企業は、損害の原因となり又は寄与している可能性のある取引関係に対する影響力を高めたり、利用したりすることを含め、潜在的な影響を防止又は緩和するための創造的な方法を見出すべきである¹⁸。COVID-19 との戦いに欠か

OHCHR Business and Human Rights in the times of Covid-19

(日本弁護士連合会 国際人権問題委員会仮訳)

せない装備品や消耗品を開発するために、生産ラインを変更することによってイノベーションを発揮している企業もある¹⁹。このような行動は、パンデミックに直接対処するのに役立ただけでなく、企業が従業員を維持することを可能にした。いくつかの企業は、最下位の従業員の雇用を維持するために、上位の従業員の給与を削減することでリーダーシップを発揮している²⁰。脆弱な人々への潜在的な被害に対処するために、一部の企業は高齢者のために店舗の特別な営業時間を許可したり、脆弱な人々のためのコミュニティ支援ネットワークを組織したり、収入のない人々のために家賃の徴収を延期したりしている²¹。さらに、一部の機関投資家は、パンデミックの中で、サプライヤーを含めて責任ある行動をとるよう企業に共同で促している²²。

- 企業が、人権デューデリジェンスプロセスやその他の手段を通じて、負の影響の惹起又は助長を特定した場合、その人権を尊重する責任は、自ら、又は他の関係者と協力して、是正に積極的に関与することを求める。

UNGPs PILLAR III: 救済へのアクセス

パンデミックが始まって以来、労働者が危険な条件で働くことを要求されたという報告、不当な解雇、職場での保護具の欠如に異議を唱えた労働組合の指導者やその他の人々に対する報復が蔓延している²³。このような人権侵害が発生した場合について、国際人権法及びUNGPsは明確である。影響を受けた人々は、正当なプロセスを通じて効果的な救済へのアクセスがなければならない。

国家の司法的及び非司法的救済メカニズムの有効性は、国家によらない救済メカニズムと同様に、事業に関連する人権侵害の対象となった者が救済を受けることを確保するために常に重要である。危機の時には、かかるメカニズムの有効性は発生する新たな又は緊急の問題に対処できるようにするために、さらに重要である。

- 国家による及び国家によらない救済メカニズムの設計及び運営に責任を負う者は、UNGPsに沿った有効性のベースラインレベルを確保すべきである（救済メカニズムの有効性を高める方法についての推奨される行動は、国連の人権の説明責任と救済プロジェクトの報告書に記載されている）²⁴。
- 救済メカニズムの設計者及び運営者は、救済を受ける権利を持つすべての人々がパンデミックのためにさらなる障壁に直面しないように、そのプロセスへの安全なアクセスを可能にする他の方法も検討すべきである。

○ メカニズムは、ビデオ会議や他のオンライン方法の利用を含め、複数のコミ

OHCHR Business and Human Rights in the times of Covid-19

(日本弁護士連合会 国際人権問題委員会仮訳)

コミュニケーションチャネルを活用すべきである²⁵。例えば、シンガポールの裁判所は、裁判所の利用者と職員を保護するために、ビデオ会議と電話会議の使用を拡大し、これらの方法の使用方法を理解するための当事者向けのガイドを作成した²⁶。

- 対面でのアクセスが必要な場合（例えば、仮想的な通信手段にアクセスできない権利者のために）、メカニズムは、物理的なアクセスの安全な手段を確保しなければならない。韓国では、裁判所は、各部屋に入ることができる人数を制限し、ソーシャルディスタンスとマスク着用の規則を課し、裁判所の建物の入り口に赤外線カメラを設置し、裁判官の前に透明なスクリーンを設置して、ウイルスの潜在的な拡散を防いだ²⁷。
- 国家、及び非国家ベースの苦情処理メカニズムを開発・運営しているものは、メカニズムで認められる苦情の範囲に、パンデミック中に発生した被害の種類（例：健康と安全、労働者の権利に関する苦情など）が含まれることを保証すべきである。パキスタンのシンド州では、労働局と労働者・雇用者団体が、パキスタンの COVID によるロックダウン中に賃金の不払いに関連した苦情を受け付けるために三者構成のメカニズムを起動することに合意した²⁸。
- いかなる種類の苦情処理メカニズムへのアクセスを求める人々は、報復から保護されなければならない。組合指導者を標的とした解雇や、苦情を申し出た者に対するその他の形式の報復は、パンデミックの間、実際の懸念事項となっていた²⁹。
 - 国は、第三者によるものを含む報復から権利者を保護し、そのような権利侵害を調査し、処罰し、救済しなければならない。
 - 企業は、単に声を上げた人を攻撃するだけでは苦情は消え去らないことを理解しなければならない。それどころか、被害は悪化し、苦情が対応されずに放置されると、被害を受けた人々に悲惨な結果をもたらし、関係する企業に深刻な風評被害、財政的、法的影響を与えることになる。苦情を真剣に受け止め、問題を提起する者をエンパワーし、被害を受けた者を救済することで、企業は、人々を第一に考え、人権を尊重し、COVID-19 がもたらす嵐を乗り切ることをより確実なものにするだろう。

BUILDING BACK BETTER

パンデミックは、現在のほとんどのビジネスモデルに蔓延している不平等と脆弱

OHCHR Business and Human Rights in the times of Covid-19

(日本弁護士連合会 国際人権問題委員会仮訳)

性を露呈し、悪化させた。パンデミックの悲劇は逆説的に、私たちにそれらに対処し、人権がビジネスモデルの中心に適切に位置づけられる、より大きく共有された繁栄と共有された安全の未来を構築する機会を与えている。

国と企業は、COVID-19 への対応が、貧困、不平等、医療やその他の公共サービスへの過小投資への取組を含め、将来の世代を含め、より包摂的で持続可能な世界を構築するために、より長期的な視点でより良い復興を構築することに貢献することを確実にすべきである。

様々な介入が必要とされるが、以下の提言は、もし実施されれば、より良い復興という目標の達成に向けた長い道のりを示すことになる。

- 構造的な不平等に取り組むために、COVID-19 に対応する国家の対策は、労働者の保護と労働に関する権利の強化（最低賃金、有給病気休暇など）、職場におけるジェンダーの不平等の是正（反差別法、インフォーマルセクターの労働者のための保護の強化など）、すべての労働者とその家族のための社会的セーフティネットの増加（健康保険や失業保険など）、及び税の不正に対処することを通じて最も脆弱な人々を対象とした社会保護及びその他の措置に資金を供給するための歳入の拡大（タックスヘイブンの使用を防止するなど）を含むべきである。
- 企業が COVID によって直面している課題に対応するために適応する際には、バリューチェーン全体で持続可能な慣行を確保しつつ、事業活動全体に人権の尊重を完全に組み込むことを目指すべきである。これは、労働者のための生活賃金や有給の病気休暇などの概念を確保することを意味するだけでなく、フォーマルな従業員だけではなく、企業の方針や慣行によって影響を受けるすべての人々が脆弱な状況に置かれないようにすることを意味する。持続可能な開発目標に従って、企業はグローバルなパートナーシップを強化し、より持続可能な未来への移行に向けた新たなシステムの構築を支援するための資源、知識、先見性のある考え方を共有することにより、人権を奨励し、促進しなければならない。関連する例としては、COVID-19 テクノロジー・アクセス・プール³⁰や COVID-19 ハイパフォーマンス・コンピューティング・コンソーシアム³¹が挙げられる。

¹ WHO, COVID-19 Dashboard, available at <https://covid19.who.int/>.

² 2 ILO, *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition: Updated estimates and analysis* (June 2020), p. 1, available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf.

³ 3 See United Nations, *Policy Brief: The World of Work and COVID-19* (June 2020), pp. 11-13, available at

OHCHR Business and Human Rights in the times of Covid-19

(日本弁護士連合会 国際人権問題委員会仮訳)

https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_covid_world_of_work_and_covid-19_june_2020.pdf.

⁴ ILO, *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition: Updated estimates and analysis* (June 2020), pp. 8-11.

⁵ United Nations, *Policy Brief: The World of Work and COVID-19* (June 2020), pp. 5, 11-13.

⁶ See e.g., World Bank Group, *Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures* (July 2020), available at <http://documents1.worldbank.org/curated/en/454671594649637530/pdf/Social-Protection-and-Jobs-Responses-to-COVID-19-A-Real-Time-Review-of-Country-Measures.pdf>; socialprotection.org, *Social protection in times of COVID-19 newsletters*, available at <https://socialprotection.org/connect/communities/social-protection-responses-covid-19-task-force/4-newsletter-social-protection>; ILO, *ILO welcomes Singapore port's new measures to help seafarers and ease crew rotations* (September 2020), available at https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_754542/lang--en/index.htm.

⁷ See e.g., Bangkok Post, *Cash goes to 13.4m non-formal workers* (May 2020), available at <https://www.bangkokpost.com/business/1914400/cash-goes-to-13-4m-non-formal-workers>.

⁸ See e.g., raajje.mv, *COVID-19: Special clinic for expatriate workers established at Hulhumale' preschool* (March 2020), available at <https://raajje.mv/72934>; Mayors Migration Council, *Cities and Municipalities' inclusive responses in the face of COVID-19* (July 2020), available at <https://www.mayorsmigrationcouncil.org/news/cities-and-municipalities-inclusive-responses-in-the-face-of-covid-19>.

⁹ See e.g., *Aftale om hjælpepakker til lønmodtagere og virksomheder mv. i forbindelse med gradvis genåbning af Danmark* (April 2020), Bilag 13, available at <https://fm.dk/media/17874/aftale-om-hjælpepakker-til-lønmodtagere-og-virksomheder-mv-i-forbindelse-med-gradvis-genåbning-af-danmark-1.pdf>.

¹⁰ See e.g., Business Insider, *France is barring firms registered in offshore tax havens from its government coronavirus bailout, following similar bans in Denmark and Poland* (April 2020), available at <https://www.businessinsider.com/france-coronavirus-bailout-tax-haven-registered-subsidies-ineligible-020-4?r=US&IR=T>.

¹¹ UN Working Group on Business and Human Rights, *Ensuring that business respects human rights during the Covid-19 crisis and beyond: The relevance of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, available at <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25837&LangID=E>.

¹² See e.g., European Parliament resolution of 17 April 2020 on EU coordinated action to combat the COVID-19 pandemic and its consequences (2020/2616(RSP)), art. 34, available at https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0054_EN.pdf; ILO, *ILO welcomes COVID-19 seafarers' rights agreement* (July 2020), available at https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_750510/lang--en/index.htm; Human Rights Watch, *Protecting Economic and Social Rights During and Post-Covid-19* (June 2020), Section 3: International assistance, available at <https://www.hrw.org/news/2020/06/29/protecting-economic-and-social-rights-during-and-post-covid-19> (providing examples of assistance from development finance institutions).

¹³ ICAO-ILO-IMO: A Joint Statement on designation of seafarers, marine personnel, fishing vessel personnel, offshore energy sector personnel, aviation personnel, air

OHCHR Business and Human Rights in the times of Covid-19

(日本弁護士連合会 国際人権問題委員会仮訳)

cargo supply chain personnel, and service provider personnel at airports and ports as key workers, and on facilitation of crew changes in ports and airports in the context of the COVID-19 pandemic (May 2020), available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/genericdocument/wcms_745870.pdf.

¹⁴ For a compilation of company actions attempting to address COVID-19 challenges in a rights-respect way, see Business Fights Poverty, *Business and COVID-19: Response Framework and Action Mapping Tool*, available at <https://businessfightspoverty.org/business-and-covid-19/>.

¹⁵ See e.g., IHRB, *Respecting Human Rights in the Time of the COVID-19 Pandemic* (April 2020), pp. 27, 35-36, available at https://www.ihrb.org/uploads/reports/Respecting_Human_Rights_in_the_Time_of_the_COVID-19_Pandemic_alternate_-_IHRB.pdf; Worker Rights Consortium, *COVID-19 Tracker: Which Brands Are Acting Responsibly toward Suppliers and Workers?*, available at <https://www.workersrights.org/issues/covid-19/tracker/>.

¹⁶ See e.g., Business and Human Rights Resource Centre, *Human rights guidance & tools for companies during COVID-19*, available at <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/human-rights-guidance-tools-for-companies-during-covid-19/>.

¹⁷ See Twitter, *Coronavirus: Staying safe and informed on Twitter* (April 2020), available at https://blog.twitter.com/en_us/topics/company/2020/covid-19.html#protecting; see e.g., IHRB, *Respecting Human Rights in the Time of the COVID-19 Pandemic* (April 2020), p. 39; New Age, *5 global apparel brands assure Bangladesh of not cancelling orders* (March 2020), available at <https://www.newagebd.net/article/103511/5-more-global-brands-assure-not-cancelling-export-orders>.

¹⁸ See e.g., Business and Human Rights Resource Centre, *COVID-19 Apparel Action Tracker*, available at <https://covid19.business-humanrights.org/en/tracker/>; Pillar Two, *How can hospitals & other healthcare service providers respect human rights during COVID-19, & how can the business community support them?* (Aug. 2020), available at <https://www.pillar-two.com/featured-insights/2020/8/12/how-can-hospitals-and-other-healthcare-service-providers-respect-human-rights-during-covid-19-and-how-can-the-business-community-support-them>.

¹⁹ See e.g., United Nations, *Never waste a crisis: Corporations invest to ‘recover better’ from COVID-19* (June 2020), available at <https://www.un.org/en/coronavirus/never-waste-crisis-corporations-invest-%E2%80%98recover-better%E2%80%99-covid-19>; IHRB, *Respecting Human Rights in the Time of the COVID-19 Pandemic* (April 2020), pp. 39-40.

²⁰ See e.g., Yahoo Finance, *Here’s a list of CEOs taking pay cuts amid the coronavirus crisis* (March 2020), available at <https://uk.finance.yahoo.com/news/heres-a-list-of-ce-os-taking-pay-cuts-amidst-the-coronavirus-crisis-171206258.html?guccounter=1>; GroundUp, *Covid-19 shows us that executive pay cuts are possible* (April 2020), available at <https://www.groundup.org.za/article/covid-19-shows-us-executive-pay-cuts-are-possible/>.

²¹ See e.g., Business Insider, *Here are all the major grocery-store chains around the world running special hours for the elderly and vulnerable to prevent the*

OHCHR Business and Human Rights in the times of Covid-19

(日本弁護士連合会 国際人権問題委員会仮訳)

coronavirus spread (March 2020), available at <https://www.businessinsider.com/coronavirus-stores-special-hours-elderly-vulnerable-list-2020-3?r=US&IR=T>; IHRB, *Respecting Human Rights in the Time of the COVID-19 Pandemic* (April 2020), p. 27.

²² See e.g., Business and Human Rights Resource Centre, *Investor statement on coronavirus response*, available at <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/investor-statement-on-coronavirus-response/>.

²³ See e.g., Business and Human Rights Resource Centre, COVID-19 Portal, available at <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/covid-19-coronavirus-outbreak/>.

²⁴ OHCHR, *Accountability and Remedy Project: Improving accountability and access to remedy in cases of business involvement in human rights abuses*, available at <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx>; A/HRC/32/19; A/HRC/32/19/Add.1; A/HRC/38/20; A/HRC/38/20/Add.1; A/HRC/44/32; A/HRC/44/32/Add.1.

²⁵ See e.g., Norton Rose Fulbright, *COVID-19 and the global approach to further court proceedings, hearings* (April 2020), available at <https://www.nortonrosefulbright.com/en-ca/knowledge/publications/bbfeb594/covid-19-and-the-global-approach-to-further-court-proceedings-hearings>.

²⁶ See Singapore Supreme Court, *Guide on the Use of Video Conferencing and Telephone Conferencing* (Aug. 2020), available at <https://www.supremecourt.gov.sg/docs/default-source/module-document/2020-08-06---guide-to-video-conferencing.pdf>.

²⁷ See IBA, *Impact of COVID-19 on Court Operations & Litigation Practice* (June 2020), pp. 62-64, available at <https://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=E9A83AEF-6B17-4A54-815F-1C6E0D600163>.

²⁸ See e.g., The News International, *Tripartite mechanism activated to mitigate impact of COVID-19 lockdown on workers* (March 2020), available at <https://www.thenews.com.pk/print/636776-tripartite-mechanism-activated-to-mitigate-impact-of-covid-19-lockdown-on-workers>.

²⁹ See e.g., IFC, *Addressing Increased Reprisals Risk in the Context of COVID-19* (June 2020), available at https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_tipsheet_covid-19_reprisals.

³⁰ World Health Organization, *International community rallies to support open research and science to fight COVID-19* (May 2020), available at <https://www.who.int/news-room/detail/29-05-2020-international-community-rallies-to-support-open-research-and-science-to-fight-covid-19>.

³¹ COVID-19 High Performance Computing Consortium, available at <https://covid19-hpc-consortium.org/>.