

グローバルビジネスと人権:
国連「ビジネスと人権」作業部会による訪日調査報告書(その1)

2024年7月

One Asia Lawyers Group
コンプライアンス・ニューズレター
アジア ESG/SDGs プラクティスグループ

はじめに

昨年夏に行われた国連ビジネスと人権作業部会の訪日調査では、ジャーニー喜多川氏による性加害問題が特に取り上げられ、日本国内で広く注目を集めました。今年7月に国連人権理事会でこの訪日調査の最終報告が行われ、この事件に言及した部分が再び内外のマスメディアで注目されています。しかし、「ビジネスと人権」作業部会の調査は、日本におけるビジネスと人権に関する指導原則の実施状況全般に関するものであり、その最終報告書はこの事件を超えた広範な問題を扱っています。

特にその結論部分では、日本に対する多くの勧告が示されており、重く受け止められるべきです。その概要は次の通りです。日本において指導原則の実施を進めることは、国内外での日本企業の競争力や人権への影響を高めるために重要です。日本政府、企業、市民社会の努力にもかかわらず、人権問題は十分に解決されていません。女性、高齢者、子供、障害者、先住民、技能実習生、移民労働者、LGBTQI+などのリスクのあるグループに対する不平等や差別の構造を解消する必要があります。政府は、国家行動計画の見直しにおいて、リスクのあるコミュニティへの配慮を強化し、企業の説明責任を確保し、関係者の実質的な関与を促進することが求められます。また、企業に対しても労働者の権利を守り、気候変動に対応し、差別を排除することが求められます。さらに市民社会は、人権侵害の事例を記録し、司法および非司法的救済メカニズムへのアクセスを支援することが推奨されます。

このように本報告書は、日本にとって極めて重要な国連の公式文書ですが、日本語が国連公用語ではないため、その内容全体を参照する機会が限られており、ビジネスと人権に関して国連が関与する国際条約や各種ソフトローの情報を取り入れる上で大きな障害となることが懸念されます。

そこで今回のニューズレターでは、この最終報告書の翻訳を「ビジネスと人権」に関する重要な参考資料として2回に分けて掲載します。今回は、国連「ビジネスと人権」に関する指導原則の枠組みに関して日本の評価を行った総論部分を取り上げます。次回は、リスクのあるグループについての考察と影響を含めた各分野の調査結果について整理した各論部分を扱います。

- I 序論
- II 背景 (以上本号)
- III 危険下にある集団
- IV テーマごとの懸念分野
- V 結論と勧告

I 序論

1. 国連 国連人権理事会決議 17/4、2P6/22、35/7 および 44/15 に基づき、人権と多国籍企業およびその他のビジネス・エンタープライズの問題に関する作業部会は、作業部会メンバーの Pichamon Yeophantong および Damilola Olawuyi を代表として、7月24日から2023年8月4日まで、政府の招聘により日本を訪問した。訪問中、作業部会は「ビジネスと人権に関する国連指導原則」に沿って、ビジネス関連活動が人権に及ぼす悪影響を特定し、防止し、緩和し、説明するための政府および事業者による取り組みを評価した。
2. 訪問中、作業部会は当時の国際人権問題に関する内閣総理大臣特別顧問および人権・国際平和安定担当大使と面会した。また、政府省庁および国の機関の代表者として外務省、経済産業省、法務省、日本貿易振興機構アジア経済研究所、厚生労働省、内閣府、消費者庁、責任ある企業行動に関する全国連絡会、農林水産省、金融庁、国際協力機構、国際協力銀行、財務省、環境省と面会した。そのほか、大阪府、東京都、札幌市を含む地方自治体の代表者、および2025年日本国際博覧会協会、国会議員とも会合を持った。
3. 作業部会は、東京、大阪、愛知、北海道、福島での会合中、以下の企業および業界団体の代表者と面会した。味の素株式会社、赤尾燃料株式会社、アサヒグループホールディングス株式会社、アサヒビール株式会社、アサヒフードアンドヘルスケア株式会社、ファーストリテイリンググループおよびユニクロ、不二製油グループ、富士通、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、ジャニーズ（現スマイルアップ）、日本経済団体連合会、キリングroup、マクドナルド、三菱商事、三菱 UFJ フィナンシャル・グループ、全国中小企業家同友会全国協議会、楽天、ソニーグループ、サントリー、タカセ金型システム、東京電力、消費財フォーラムである。作業部会はまた、人権擁護者、ジャーナリスト、学者、労働者、労働組合の代表を含む市民社会の代表や、国際労働機関（ILO）など日本で活動する国際機関の代表とも面会した。
4. 作業部会は、政府関係者、経済界、市民社会、業界団体、労働組合、学界のメンバー、労働者、弁護士、その他の利害関係者と、日本における指導原則の実施の進捗状況、機会、課題について、オープンで建設的な議論を行ったことに感謝する。
5. 本報告書では、多様性と包摂、差別とハラスメント、性的暴力を含む労働関連の虐待、金融とバリューチェーンの規制、ならびに健康に対する権利、清潔で健康的かつ持続可能な環境に対する権利、気候変動への影響など、顕著な問題領域について、作業部会はミッション終了時の声明に基づく予備的評価を基礎としている。
6. 作業部会は、訪問前に出された意見募集に応じ、企業、市民社会、国際機関、業界団体、その他の利害関係者から提出された書面を参考にした。さらに、国別訪問中に行われた利害関係者協議、および訪問前、訪問中、訪問後に作業部会と共有された報告書、学術研究、声明、ブリーフィングノートなどの豊富な情報から得られた洞察を考慮した。また、作業部会、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）、経済協力開発機構（OECD）、ILOが行った関連作業も基礎とした。

II 背景

A. 人権を保護する国家の義務

7. 2020年にアジア太平洋地域で2番目にビジネスと人権に関する国内行動計画を策定したことに加え、日本は2022年に「責任あるサプライチェーンにおける人権の尊重に関するガイドライン」を発表した。このような前向きな進展の中、作業部会の訪問は、国、地域、世界レベルでの責任ある企業行動の推進における政府の継続的な取り組みと、拡大するリーダーシップを共有する機会となった。2020-2025年国家行動計画で認識されているように、ビジネスと人権に関する認識を高めることは、「社会全体の人権の保護と促進」に貢献するだけでなく、「日本企業に対する信頼と評価を高め、日本企業の国際競争力と持続可能性の確保と強化に貢献する」ことになる¹。

8. 作業部会は、現行の国内行動計画の実施と第2次行動計画の策定における政府の努力を歓迎する。当作業部会はまた、マルチステークホルダー協議プロセスを通じて国内行動計画を策定する努力を称賛する。作業部会はさらに、例えば、G7 広島首脳コミュニケ²に関連文言を含めるよう働きかけ、また、G7を越えて指導原則に関する対話を深めるなど、海外でのビジネスと人権を促進するための政府の努力を認める。

9. しかしながら、作業部会は、特に東京以外では、指導原則と国内行動計画に対する国内の認識が一般的に不足していることを確認した。地方自治体、企業および企業団体、労働組合、市民社会、地域社会の代表、人権擁護者を含むすべての関係主体が、指導原則および国内行動計画の下での権利、義務、責任を十分に理解できるようにするために、なすべきことはかなり多い。これまでのところ、これらの関係者は、国家行動計画の策定と実施に十分に参与していないようであり、地方レベルの多くの関係者は、計画の存在を知らなかったことを示している。作業部会はまた、計画の実施状況に関する透明性の欠如が、指導原則の実現や、より広くは日本における人権保護における現実的な障壁の一因となっていることについて、多様なステークホルダーから意見を聞いた。このように、国内行動計画の見直しプロセスは、政府がすべての関係ステークホルダーと十分に関わる機会を提供するものである。また、視覚障がい者が利用できるようになっていないことから、計画のアクセシビリティを評価し、向上させる絶好の機会でもある。

10. 政府にはまた、国有企業³が模範となるような取り組みを強化する機会もある。作業部会は、この点に関するさらなる指針として、国有企業および開発金融機関に関する報告書に注目している⁴。

11. ガイドラインの公表は前向きな進展であるが、作業部会は、公開協議の期間が適切でなかったという報告⁵や、ガイドラインの自発的な性質や、人権デュー・ディリジェンスの次元として国際文書や環境や気候変動に明確に言及することのない人権の限定的な定義についての懸念、ガイドラインが国有企業の間でどのように実質的に施行されるのかについての不確実性についての報告を受けた。作業部会は、「食品企業における人権尊重のためのガイドブック」の発表など、さらなる積極的な取り組みについて知ることができたことを喜ばしく

¹ <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Japan-NAP.pdf>, p.4 参照。

² https://www.mofa.go.jp/policy/economy/summit/hiroshima23/documents/pdf/Leaders_Communique_01_ja.pdf?v20231006 を参照。

³ 国有企業とは、ここでは公共財やサービスを提供するために国が全額または過半数を所有または支配する営利団体と理解する。

⁴ A/HRC/32/45 および A/HRC/53/24/Add.4

⁵ その他の一般に入手可能な情報としては、例えば https://media.business-humanrights.org/media/documents/WBA-BHRRRC_public_comment.pdf; や https://media.business-humanrights.org/media/documents/CSO_statement_for_Guidelines_on_Respect_for_Human_Rights_in_Responsible_Supply_R9zQR83.pdf などがある。

思う。しかし、自主的なガイドラインを補完するために強制的な人権デュー・ディリジェンス措置を採用することは、日本における措置のスマートな組み合わせと、特にアジア太平洋地域におけるビジネス関連の人権問題への取り組みのリーダーとしての日本の立場を強化することになるだろう。

B. 人権を尊重する企業の責任

12. 企業のステークホルダーは、従業員に継続的な人権教育を提供するイニシアティブや、通報ホットラインを含む業務レベルの苦情処理メカニズムの開発など、新たな前向きな実践を報告している。しかし、移民労働者や技能実習生の待遇、過重労働の文化、バリューチェーンの上流と下流における人権リスクを監視し削減する企業の能力など、かなりのギャップが残っていることを認めている。

13. 作業部会は、3つの包括的な問題を観察した。指導原則を理解し実施する上で、さまざまな企業間に大きなギャップが存在する。特に顕著なのは、指導原則を高度に理解している大企業、特に多国籍企業と、日本の企業総数の99.7%を占め、2018年のベースライン調査によれば全雇用の70%を提供している中小企業との間の不一致である⁶。このような取り組みに市民社会がより積極的に参加する必要性を企業が強く訴えたことに注目し、作業部会は、札幌レインボープライドのイベントを含め、LGBTQI+の権利に関する認識を高め、インクルーシブな社会を促進するために、札幌市とLGBTQI+市民社会団体が地元の中小企業を巻き込む取り組みを歓迎する。

14. 企業代表はまた、総合商社や小売業者による指導原則の浸透を促すために、さらなる努力が必要であることを強調した。取引・販売する商品の多様性を考えると、これらの企業は様々な分野で影響力を行使し、バリューチェーンに沿ったナショナルブランドやサプライヤーに指導原則の適用を促すのに、特に有利な立場にある。

15. さらに、企業や業界団体は、政府が指導原則に基づく義務をより積極的に果たす必要性を訴えた。彼らは、政府、特に経済産業省、厚生労働省、外務省、法務省に対し、どのように人権デュー・ディリジェンスを強化し、苦情処理メカニズムを確立・運用し、責任ある撤退を行い、バリューチェーンに沿って人権デュー・ディリジェンスを行うかといった緊急課題について、より実践的な指導を行うよう要請した。金融部門を含め、作業部会が訪問中に面会したほとんどの企業は、人権デュー・ディリジェンス措置の義務化が望ましいと指摘した。より強固な人権デュー・ディリジェンスの要請がなければ、特に中小企業には指導原則を採用するインセンティブがほとんどないだろうと、経済界のメンバーは示唆した。

16. 時宜を得た、ニーズに応じた能力開発措置の必要性は、ビジネス・コミュニティのメンバーによって繰り返し伝えられたメッセージであった。例えば、人権に関する監査人研修や、中小企業がステークホルダーとのエンゲージメントをいかにうまく行うかについての需要が高まっていることを指摘する関係者もいた。作業部会は、市民社会がこの需要に応える上で果たすことのできる重要な役割とともに、能力開発に関する報告書にスポットライトを当てている⁷。

C. 救済へのアクセス

1 国家ベースの司法メカニズム

17. 訪問中、作業部会は、日本における裁判所へのアクセスの障害を含め、司法へのアクセスおよび効果的な救済に関して懸念される顕著な分野を特定した。重要な問題の一つは、

⁶ <https://www.mofa.go.jp/files/000455152.pdf>

⁷ A/HRC/32/45 および A/HRC/53/24。

LGBTQI+者に関するものを含め、企業活動の文脈における指導原則やより広範な人権問題に関する裁判官の意識の低さである。作業部会はまた、長引く裁判手続がいかに救済へのアクセスを妨げているかを関係者から学び、適切な制裁や裁判所の決定の適用がないために、原告が十分な金銭的補償やその他の補償を受けられなかった事例についての証言を得た。

18. 作業部会は、限られた財源しかない日本国民および合法的に日本に居住する外国人に法的サービスを提供する、国が出資する日本司法支援センターの活動について聞いた。作業部会は、人権促進・保護活動や民事訴訟手続のデジタル化を含め、救済へのアクセスを容易にするための法務省によるこのような取り組みを歓迎する⁸。

2 国家ベースの非司法的苦情処理メカニズム

19. 人権侵害の事例を調査する法務省の人権擁護機関⁹と労働者の苦情を受理する厚生労働省の労働基準監督署の重要な役割を認める一方で、作業部会は、日本に国内人権機関が存在しないことに深い憂慮を抱いている。多くの関係者は、この不在が、企業における人権尊重を促進し、企業の説明責任を強化するための政府の取り組みに大きなギャップを生み出していると指摘した。

20. 実際、法務省人権擁護局は人権侵害の申し立てを調査することはできるが、この機能は国内人権機関の役割を果たすものではない。国内人権機関は、ビジネスに関連した人権侵害の是正を強化し、人権問題に関する省庁間の調整を促進し、民間セクターの関係者、監査役、裁判官、公選弁護人に対するビジネスと人権に関する研修を推進する上で極めて重要である¹⁰。

21. 国内人権機関の不在は、特に危険にさらされている人々の間で、司法と効果的な救済へのアクセスを実質的に妨げ、国際人権基準に基づく救済を求めることに障害を生じさせる可能性がある。また、日本の国際的イメージにも悪影響を与える¹¹。作業部会は、国際社会におけるビジネスと人権のアジェンダを推進することに国内行動計画が重点を置いていることを考慮し¹²、国内人権機関の設立を、この目標達成に向けた重要な一歩とみなす。

22. 日本は、2000年に「OECD 多国籍企業のための責任ある企業行動に関するガイドライン」に基づき、ビジネスと人権に関する紛争を処理し、より一般的には責任ある企業行動を促進することを任務とする国内コンタクト・ポイントを設定した。しかし、作業部会は、ナショナル・コンタクト・ポイントが知名度と影響力を欠いているという苦情を受けた¹³。こうした問題に対処するためには、ナショナル・コンタクト・ポイントがすべての利害関係者から独立した信頼できる機関であるとみなされなければならない。国内行動計画の改定は、その可視性、影響力、独立性を高める絶好の機会となる。

23. 人権オンブズパースンの設置は、被害者が救済を受けられるようにする助けにもなる¹⁴。作業部会は、子どもや障害者のためのオンブズパースンなど、専門的なオンブズパースンの設置を積極的な実践として指摘している¹⁵。

⁸ <https://www.moj.go.jp/content/001404170.pdf> を参照。

⁹ 同上。

¹⁰ A/HRC/47/39/Add.3 参照。

¹¹ OECD 加盟 38 カ国のうち、日本は国内人権機関を持たない 8 カ国のひとつである。

<https://ganhri.org/membership/> 参照。

¹² <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Japan-NAP.pdf> を参照。

¹³ <https://www.oecdwatch.org/ncp/ncp-japan/> も参照のこと。

¹⁴ A/HRC/53/24/Add.2 参照。

¹⁵ <https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001-1.pdf> 参照。

3 非国家ベースの苦情処理メカニズム

24. 作業部会は、日本におけるビジネス関連の人権問題に対処するための効果的な非国家ベースの苦情処理メカニズムの重要性を強調する。経済産業省と外務省による 2021 年の調査によると、調査対象となった 760 の企業のうち、被害者に救済を提供し、問題を是正するためのガイドラインと手続きを有していたのは、わずか約 49%であった¹⁶。作業部会と面会したほとんどの大企業は、業務レベルの苦情処理メカニズムを有していたものの、一部の労働者は、職場の不正行為を報告したことによる報復（職を失うなど）を依然として恐れていた。

25. 2022 年 6 月に施行された公益通報者保護法の 2020 年改正は、従業員 300 人以上の企業に内部告発制度の確立を義務付けるものであり、前向きな一歩である。しかし、より強力な保護と執行が必要である。ある報告書によると、従業員 1,000 人以上の企業の 70%が内部告発者用のホットラインを設置しているのに対し、従業員 301 人から 1,000 人の企業では 57.4%、101 人から 300 人の企業では 36%であった¹⁷。作業部会としては、保護範囲が拡大され、会社の取締役や退職後 1 年以内の従業員が含まれるようになったものの、同法における内部告発者の定義は依然として狭く、自営業者（俳優、アーティスト、テレビタレントなど）、請負業者、サプライヤー、さらにその弁護士や家族は、内部告発者の承認を得て行動し、その同意に従って内部告発者に代わって情報開示を行っている場合を除き、除外されていることを指摘しておきたい。さらに、同法は報復を禁止しているが、現在のところ、社内ホットラインを設置していない企業や内部告発者に報復を行った企業に対する刑事罰や行政罰はない。ただし、ホットラインの管理者を含め、内部告発の対応に従事している、または従事していた従業員は、内部告発者の秘密を尊重しなかった場合、罰則の対象となる。作業部会は、消費者庁がその任務を効果的に遂行するために十分な資源と情報へのアクセスを確保することの重要性を強調している。内部告発が尊重される環境を醸成するためには、報復と闘い、告発者に報いる必要がある。作業部会は、意識向上の重要性を強調し、メディアを通じて同法に関するビデオを共有する消費者庁の努力に留意する。

26. 作業部会が調査した積極的な慣行には、すべての利害関係者に開かれた苦情処理メカニズムの確立や、バリューチェーン専用の苦情処理メカニズムの設置が含まれる。ビジネスと人権に関する啓発・研修センターによる「啓発・研修プラットフォーム」はその顕著な例であり、ノウハウを蓄積し、指導原則に基づく救済を実現するための非司法的なプラットフォームを会員に提供している。もう一つの例は、味の素の多言語プラットフォームであり、8ヶ国語で運営され、NGO と共同で運営されている¹⁸。

27. 作業部会はまた、いくつかの国家機関の苦情報告ホットラインについて知り、特に、移民労働者が 9 カ国語で利用できる苦情処理メカニズムを含み、専門家による相談サービスを提供する「責任ある包括的社会に向けた移民労働者のための日本プラットフォーム」の設立を称賛する。[続く]

〈注記〉本資料に関し、以下の点をご了承ください。

- ・本ニューズレターは 2024 年 6 月時点の情報に基づいて作成されています。
- ・今後の政府による発表や解釈の明確化、実務上の運用の変更等に伴い、その内容は変更される可能性がございます。
- ・本ニューズレターの内容によって生じたいかなる損害についても弊所は責任を負いません。

¹⁶ <https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001-1.pdf>（日本語）を参照。

¹⁷ <https://www.tdb-di.com/2023/11/sp20231130.pdf>（日本語）を参照。

¹⁸ <https://www.ajinomoto.com/sustainability/news/ajinomoto-co-inc-started-operating-a-multi-language-hotline-for-migrant-workers>



◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group」は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Group は、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。

この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> または info@oneasia.legal までお願いします。

なお、本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。

◆ アジア ESG/SDGs プラクティスグループ ◆

One Asia Lawyers は、ESG・SDGs と人権 DD に関して、東南アジア・南アジア・オセアニアなどの海外においても、各国の法律実務に精通した専門家が、現地に根付いたプラクティカルなアドバイス提供およびニュースレター、セミナーなどを通じて情報発信を行っています。ESG・SDGs・人権 DD に関連してご相談がございましたら、以下の各弁護士までお気軽にお問い合わせください。

<著者／アジア ESG/SDGs プラクティスグループ>



齋藤 彰

One Asia Lawyers Group 顧問

弁護士・神戸大学名誉教授・CEDR 認定調停人

大手海運会社で北米・紅海・欧州向けの自動車専用船の運行管理を経験したのち、研究者への転身を決意。神戸大学法学研究科で比較契約法・国際取引法・国際 ADR 等の教育研究に従事し、学生の国際模擬仲裁大会参加等を促進することにより、法律学のグローバル化に努めてきた。また法科大学院生の海外インターンシップ制度や英語による LL.M.プログラムの創設を主導した。その間に、ICC 仲裁及び調停の実務にも従事し、英国を代表する ADR 機関である CEDR の調停スキルトレーニング (CEDR MST) の日本での初の実施に尽力した。2018 年から One Asia Lawyers の顧問に就任し、実務・教育・研究の架橋に勤めてきた。ビジネスと人権及び海外腐敗慣行防止に向けた規律枠組みの最新動向の調査研究にも取り組んでいる。

akira.saito@oneasia.legal



難波 泰明

弁護士法人 One Asia 大阪オフィス パートナー弁護士アジア ESG/SDGs
プラクティスグループ リーダー

国内の中小企業から上場企業まで幅広い業種の企業の、人事労務、紛争解決、知的財産、倒産処理案件などの企業法務全般を取り扱う。個人の顧客に対しては、労働紛争、交通事故、離婚、相続等の一般民事事件から、インターネット投稿の発信者情報開示、裁判員裁判を含む刑事事件まで幅広く対応。その他、建築瑕疵、追加請負代金請求などの建築紛争、マンション管理に関する理事会、区分所有者からの相談や紛争案件も対応。行政関係では、大阪市債権管理回収アドバイザーを務めるなど、自治体からの債権管理回収に関する個別の相談、研修を担当。包括外部監査人補助者も複数年にわたり務め、活用賞を受賞するなど、自治体実務、監査業務にも精通している。

yasuaki.nanba@oneasia.legal

06-6311-1010



佐野 和樹

One Asia Lawyers パートナー弁護士（日本法）

ミャンマー・マレーシア統括

アジアESG/SDGsプラクティスグループ

2013年よりタイで、主に進出支援・登記申請代行・リーガルサポート等を行うM&A Advisory Co., Ltd.で3年間勤務。2016年のOne Asia Lawyers設立時に参画し、ミャンマー事務所・マレーシア事務所にて執務を行う。2019年にミャンマー人と結婚し、現在はミャンマーに居住しながらミャンマー・マレーシア統括責任者として、アジア法務全般のアドバイスを提供している。

kazuki.sano@oneasia.legal