



国連ビジネスと人権の作業部会訪日調査を踏まえて、
日本政府及び企業に対して
国連ビジネスと人権指導原則にもとづく責任ある行動を求める

2023年8月7日、東京
特定非営利活動法人 ヒューマンライツ・ナウ
<https://hrn.or.jp/>

2023年7月24日～8月4日、国連ビジネスと人権作業部会(The UN Working Group on Business and Human Rights。以下、「国連WG」という。)は、12日間の訪日調査を実施し、東京・大阪・愛知・北海道・福島において、政府関係者、ビジネスセクター、市民社会、業界団体、労働組合、労働者、研究者、弁護士その他ステークホルダーからのヒアリング・実地調査を実施した。国連WGは、調査最終日に「ミッション終了ステートメント」(以下、「本件ステートメント」という。)を公表し¹、その暫定的所見を明らかにした。

東京を拠点とする国際人権NGOヒューマンライツ・ナウ(HRN)は、日本各地の現場を訪れ、熱心に調査を行った国連WGに対して敬意を表する。

本件ステートメントにおいては、現状の日本におけるビジネスと人権に関する状況が、国際基準の観点から大いに問題があるということが包括的に明らかとされ、国連ビジネスと人権指導原則(The UN Guiding Principles。以下「UNGPs」という。)の観点から、取り組むべき重大な多数の課題の指摘があった。

UNGPsにおいて義務ないし責任を負う日本政府および企業は、本件ステートメントを真摯に受け止め、そこで改めて明らかとされた課題に直ちにに取り組む必要がある。

第1 国家の人権保護義務について

1 東京とそれ以外の地方都市との間での認識のギャップ

まず、国連指導原則の「第1の柱」である「国家の人権保護義務」に関して、「特に東京以外の地方では、UNGPsとNAP(※HRN注:National Action Plan。「国別行動計画」のこと。)に対する認識が全体として欠けている現状が見られました。」との指摘がなされている。また、「47の全都道府県で、企業や企業団体のほか、労働組合、市民社会、地域社会の代表、人権活動家など、あらゆる関係者に、UNGPsとNAPに基づくその人権上の義務と権利を十分に理解させる必要があります。これまでのところ、こうした関係者がNAPの策定に十分に関与した形跡はなく、地方では、NAPの存在それ自体を知らないとするステークホルダーも多くいます。」との指摘もなされた。東京とそれ以外の地方都市との間での認識のギャップについては、従前のビジネスと人権にかかる国内の議論では十分に検討されていなかった点であり、日本政府は課題認

¹ 日本語版 <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/development/wg/statement/20230804-eom-japan-wg-development-japanese.pdf>

² 英語版 <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/development/wg/statement/20230804-eom-japan-wg-development-en.pdf>

識をすべきであり、その地方におけるギャップを克服するための具体的な政策を策定・実行すべきである。

2 NAPの策定・見直しプロセス及びその実効性評価の問題点

次に、NAPの策定・見直しプロセス及びその実効性評価についても、重大な勧告があった。すなわち、「中間見直しでは、移民労働者など、社会から隔絶されたコミュニティに対する人権侵害に特に注意を払うとともに、NAP改訂に関する作業部会によるこれまでのガイダンスに沿い、救済へのアクセスと企業のアカウンタビリティを強化すべき」という点と、「改訂版NAPでは、ビジネスと人権の政策に関するギャップ分析を取り入れ、優先課題を洗い出すとともに、あらゆる関係者の明確な責任や時間軸、成否を監視、評価するための主要実績指標(KPI)を含む実施形態を明らかにすべき」という点である。いずれも重要な勧告であり、日本政府は、NAPの中間見直し・改訂においては、これら勧告に従う必要がある。とりわけ、ギャップ分析の必要性については、NAP策定過程においても散々指摘されたにもかかわらず、政府は実施してこなかったことは、NAPの実効性自体に影響を及ぼしているものであり、今後の改訂に向けて、直ちに着手すべきである。

3 政府系企業においてこそUNGPが徹底的に履行されるべき

更に国連WGは、国際協力銀行(JBIC)や東京電力など実質的な政府系企業(SOE)について、日本政府に対して、「人権指標を含む環境・社会・ガバナンス(ESG)要素に関する組織的かつ有意義な報告を要求したり、とりわけ企業の司法および司法外苦情処理メカニズムとの全面的協力の義務づけや、人権侵害に対する実効的な救済の提供を通じ、被害者の救済へのアクセスを確保したりといった措置」を執ることを求めている。JBICについては海外開発事業における人権侵害事例が指摘されるどころであり、また、東京電力についても福島第一原発事故の対応において人権・労働権侵害が指摘されていることから、これらの勧告は極めて重要である。日本政府は、企業に対してUNGPの履行を求めると同時に、あるいは先んじて、まず自らの関与する事業活動(公共調達を含む)において、法的な義務付けを含め、UNGPの徹底的な履行が求められる。

第2 企業の人権尊重責任について

1 総論的な3つの課題

UNGPの第2の柱である「企業の人権尊重責任」については、総論として、3つの課題が指摘されている。1つ目の課題は、各種の企業間(特に大企業・多国籍企業と中小企業・家族経営企業との間)で、UNGPの理解と履行の間に大きなギャップを解消すること。2つ目は、UNGPの実践に先進的な大企業を日本政府がさらに巻き込み、積極的な実践や残る課題について共通の理解の構築を図るべきこと。3つ目は、政府・大企業・市民社会による中小企業等におけるUNGPを実践するための能力構築の必要性である。

2 人権DD(HRDD)の義務化・法制化が求められている

ここで国連WGが、「作業部会がお会いしたほとんどの企業の方々は、HRDD(※HRN注: Human Rights Due Dilligence。「人権デュー・ディリジェンス」のこと。)を義務づけることが望ましいことを示唆しました。これによって企業間に『公正な競争条件』が生まれ、政府の政策や基準との整合性も高まるからです。HRDD要件を厳格化しない限り、中小企業にUNGPを採用する動機は生まれえないというのが、ビジネス界の意見でした。また、金融部門についても、HRDDの実践を前進させる法的基礎が必要であり、政府はその方向でも対策を取るべきだという意見が聞かれました。」と報告している点は注目に値する。

この点、日本政府や経営者団体は昨年9月に人権DD(HRDD)に関するガイドラインを策定したばかりであるため人権DDを義務化する立法を行うには時期尚早であるとの立場を取っているものと思われるが、そのような立場には、取り組みを進める企業との間に認識のギャップがあることが明らかとなった。欧米など世界を見渡せば人権DDを義務付ける法制化の流れはその実効性の担保と救済の実現に向けて不可避であるところ、世界市場で戦う企業において、むしろ「公正な競争条件」の観点から人権DD義務化を求める声上がることは何ら不思議ではない。

HRNIは、ガイドラインなど自主的基準では人権DDを行わない企業が出てくることは必然であり、そうした企業のバリューチェーン上でこそ人権侵害が起きていることから、人権侵害を予防し、適時に適切な救済・是正を実現するという観点から、人権DDを義務付ける法制化を求めている。HRNで作成した法律案も公表しているため参考にされたい³。

加えて、ミャンマーやウクライナといった紛争地域及び責任ある撤退に関する人権デュー・デリジェンスの強化も含め、指摘されたように企業に対する能力育成についても、更なる取り組みが求められる。

今後、1日も早い人権DD法制化に向けて、市民社会と先進的な民間セクターとが協同して、日本政府に対して声を上げていくことも積極的に検討されるべきである。

第3 救済へのアクセス

1 幅広い人権問題に対する裁判官の認識の低さ

国連WGは、「UNGPや、LGBTQ+の人々に関するものなど、事業活動の関連で生じるさらに幅広い人権問題に対する裁判官の認識が低いこと」を指摘し、「裁判官や弁護士を対象に、UNGPに関する研修を含む人権研修の実施を義務づけることを強く推奨します」との勧告を行った。UNGPに限らず、日本の裁判所においては国際人権基準(国内的にも法的拘束力を有する国際人権条約を含む)に基づく法的主張が軽視される傾向が存在し、これまでも国連の諸機関から繰り返し同様の勧告を受けてきた。これは法曹教育・養成制度自体に関わる構造的な問題である。日本政府においては必要な予算等を確保し、最高裁判所が裁判官に対して、また、日本弁護士連合会が弁護士に対して、国際人権基準に関する義務的・定期的研修を実施し、国連等の主催する人権に関する国際会議・研修に積極的に参加できるよう必要な協力・支援を行うことを強く求める。

2 国家人権機関(NHRI)の不存在

国連WGは、国際的には人権保障に必要な枠組みとしてスタンダードとなっている「国家人権機関(NHRI)」が日本においては不存在であることについて「深く憂慮」し、「これによって、企業の人権尊重と説明責任を促進しようとする政府の取り組みに、大きな穴が開いている」と指摘する。そして、「国家人権機関の地位に関する原則(パリ原則)」に沿い、本格的な独立したNHRIを設置するよう強く促します」と勧告をしている。この政府から独立した国家人権機関が不存在であるという問題も、日本政府は、これまで長年にわたり国連諸機関から繰り返し勧告を受けてきたにもかかわらず、積極的に取り組んでいない構造的な問題である。UNGPの履行において、救済メカニズムの設置を企業に対して求めるだけではなく、まず日本政府こそが範を示して国家人権機関を設置するべきである。この点においても、市民社会と先進的な民間セクターとの協働の取り組みが可能と思われる。

³ <https://hrn.or.jp/news/23643/>

3 NCP(ナショナルコンタクトポイント)が機能していない

国連WGは、日本政府がOECDガイドラインに基づき2000年に設置したNCPについて、「設置から23年で、取り上げられた事案がわずか14件であるという事実からも、NCPが救済面で実効的な成果を上げるためには、その視認性や制度的能力、専門性を高めるための施策がさらに必要です。また、あらゆるステークホルダーから、NCPが独立かつ信頼に足る存在として認識される必要もあります。」と国家基盤型の救済メカニズムとしての問題点を指摘している。事実、NCPにおける救済の実効性にかかる市民社会からの評価は極めて低く、現状では、「利用してもほぼ意味がない」と認識されている。視認性はもちろんであるが、具体的ケースにおいて専門的で公正な判断を示し、実効的救済を図ることで、ステークホルダーからの信頼を勝ち取らなければならない。

4 企業の苦情処理メカニズムにおいて通報者が保護されていない

国連WGは、企業が設置するグリーンバンスメカニズム(苦情処理メカニズム)について、「作業部会がお会いした大企業のほとんどは、苦情処理メカニズムを設置、運営しているものの、ステークホルダーの中には、職場での不祥事を通報することで、報復(職を失うなど)を受けるおそれを口にする向きもありました。」と実情における深刻な問題点を指摘する。実際にステークホルダーに利用されなければ苦情処理メカニズムを設置する意味が無く、人権侵害の実効的救済に繋がらないばかりか、企業にとっても報道や裁判等でのレピュテーションリスクに曝されることとなる。この点、国連WGは、技能実習制度の項目において、「受け入れ側の労働組合が、労働者とその権利を知るための手助けをすると同時に、苦情処理メカニズムとしても機能するという事例など、好ましい実践についても知りました。」と言及しており、労働組合が苦情処理メカニズムに関与することで状況が改善される可能性がある。また、企業横断の苦情処理メカニズムのプラットフォームを整備することで通報者の匿名性および通報対応の公平性を確保し、通報者の保護を図ることも考えられるが、当該プラットフォームの運営にあたっては指導原則31に沿って透明性・独立性を確保することが必須である。

第4 個別の人権課題

国連WGは、特に国内のバリューチェーン上における人権課題を以下のとおり列挙し、UNGP sに基づき、その具体的な対応を日本政府及び企業に対して求めている。UNGP sが射程とするのは海外のバリューチェーン上の人権リスク・人権侵害だけでなく、自社を含む国内のバリューチェーン上の人権リスク・人権侵害であることが改めて確認された。

1 女性

男女賃金格差、非正規労働、企業幹部の女性割合、昇進差別、セクシュアル・ハラスメント

2 LGBTQI+

職場での差別、差別的な職場慣行(本名の開示要求、履歴書への性転換前の写真貼付など)、包括的差別禁止法の欠如

3 障がい者

障がい者雇用の少なさ、職場での差別、賃金差別、支援システム・適切なサポート欠如によるアクセス困難、ジェンダー・人種・性的指向・障がいなどの複合差別

4 先住民族

人口調査の府実施、教育や職場での差別、ウポポイでの人種的ハラスメント、先住民としての権利の不尊重、開発プロジェクトにおけるFPIC(自由意思による事前の十分な情報に基づく同意)の欠如、土地と天然資源に対する集団的権利の不承認

5 部落

ハイトスピーチ(特にオンラインと出版業界)、職場差別、採用差別、司法的救済の遅さ

6 労働組合

労働組合の結成の困難さ、ストの実施を含む集会の自由における障壁、労働運動を理由とする労働組合員の逮捕や訴追

7 健康、気候変動、自然環境

健康に対する権利をはじめとする人権に事業活動が及ぼす影響とクリーンで健康的かつ持続可能な環境との間に関連性があることに対する認識の低さ、政府と企業がゼロカーボン経済への移行を確保するために十分な努力を払っていないこと、特に先住民族に関する環境問題に対するステークホルダーの懸念に取り組む政府のメカニズムの欠如

8 福島第一原発事故

強制労働、搾取的な下請慣行、安全性を欠く労働条件、災害直後の病院労働者・学校教職員が直面した課題、債務返済のための原発の汚染除去・廃炉作業の強制、賃金・危険手当の中間搾取、熱中症その他の労災による死亡事故、東電の苦情処理メカニズムにおける報復懸念、清掃・汚染除去作業によるがん関連の病気に対する救済がなされていないこと、汚染水排出

9 パーフルオロアルキル化合物およびポリフルオロアルキル化合物(PFAS)

東京や大阪、沖縄、愛知における水質汚染、水・土壌の調査の不実施、健康モニタリングの不実施

10 技能実習制度と移民労働者

言語・媒体による情報アクセス障害、煩雑な申請プロセス、職場で事故に遭った者の解雇、労災でも治療を受けられない、劣悪な生活環境、出身国の仲介業者への法外な手数料、賃金差別、韓国人・中国人労働者に対する雇用主のハイトスピーチ・差別

11 メディアとエンターテインメント業界

業界の搾取的な労働条件、労働法による保護の欠如、ハラスメントの明確な法的定義の不存在、性的な暴力やハラスメントを不問に付す文化、女性ジャーナリストに対する性的ハラスメントや虐待に対する放送局の不対応、アニメ業界での極度の長時間労働、不正な下請け関係、クリエイターの知的財産権が保護されない契約、ジャニーズ事務所のタレント数百人が性的搾取と虐待に巻き込まれるという深く憂慮すべき疑惑、日本のメディア企業は数十年にもわたりこの不祥事のもみ消しに加担した疑惑、ジャニーズ事務所の特別チームによる調査の透明性と正当性への疑念

12 小括

日本国内の人権課題が上記に留まるものではないことは論を俟たないが、上記の人権課題は、国連WGが専門的視点から特に重大な人権リスクであると特定したものであるから、日本政府及び企業は、当該人権課題について、当事者を含むステークホルダーとのエンゲージメントを実施しつつ、自社及び自社のバリューチェーン上における人権リスクの有無及び程度を特定し、UNGPsを始めとする国際人権基準に基づいて必要な対応を行わなければならない。また、個別の人権課題は、本声明「第1」から「第3」までに取り上げた日本における人権にかかる構造的課題を解決しない限り、その実効的救済を果たすことは困難である。

このことは国連WGが、「作業部会は、日本がビジネスと人権分野での官民イニシアチブで十分に組み合っていないシステム的な人権課題について、引き続き懸念を抱いています。女性や障害者、先住民族、部落、技能実習生、移民労働者、LGBTQI+の人々など、リスクにさらされ

た集団に対する不平等と差別の構造を完全に解体することが緊急に必要です。」と結論付けているとおりである。

したがって、「不平等と差別の構造を完全に解体すること」を目指し、日本政府は個人人権課題に取り組むと同時に構造的課題に取り組む義務がある。また、企業も、各社のバリューチェーン上での人権課題として取り組み「企業の人権尊重責任」を果たすだけでなく、同時に、構造的課題についても「国家の人権保護義務」の履行として、その解決に向けた政策実施を日本政府に対して市民社会と共に声を上げることが求められている。

第5 結語

HRNIは、本件ステートメントを踏まえ、日本政府および企業に対して、UNGPsの遵守という観点から、国連WGからの指摘・勧告を真摯に受け止め、直ちにその履行に向けた取り組みを開始することを求める。

特に日本政府においては、NAPにおけるギャップ分析・評価指標の取り入れ、人権DDの義務化・法制化、独立した国内人権機関の設立は急務であり、1日も早い実現に向けて真剣に取り組むことが要請される。

また、企業においては、国連WGが指摘した個別の重大な人権課題全てについて自身のバリューチェーン上における人権リスクを精査すると共に、その人権侵害に関与していることが明らかである場合には被害の実効的救済に向けて直ちにに取り組むべきである。これまでの傾向では、日本企業は海外のサプライチェーン上の人権リスクにのみ目を向け、足元の国内のバリューチェーンや自社内の人権リスク・人権課題に対する取り組みが不十分であったことから、本件ステートメントを踏まえて、自社およびバリューチェーン上の人権リスクを洗い出すべきであり、その際には当事者を含むステークホルダーとのエンゲージメントが必要不可欠である。特にメディアとエンターテインメント業界については、国連WGが指摘したとおり、特定の企業のみの問題として矮小化することなく、業界における構造的問題として捉え、メディア企業等のバリューチェーン上の人権リスク・人権侵害として取り組むことを求める。

以上