



国連ビジネスと人権の作業部会による訪日調査最終報告書を踏まえて、
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基づく責任ある行動を改めて求める

2024年5月30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/>

2024年5月28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、2023年7月24日～8月4日に実施した訪日調査の結果を踏まえた最終報告書(以下、「最終報告書」という。)を国連人権理事会のウェブサイトで公表した¹。

国連 WG は、上記訪日調査として、東京・大阪・愛知・北海道・福島において、政府関係者、民間セクター、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。調査最終日に暫定的所見として「ミッション終了ステートメント」²が公表されたが、最終報告書は、訪日調査後にも引き続き行われた追加調査の結果も含めて、国連人権理事会に対して最終調査結果を報告するために作成されたという位置付けである。最終報告書は、本年6月18日からスイス・ジュネーヴで開催される第56回通常会期中に国連人権理事会に対して報告されることとなっている。

東京を拠点とする国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウ(以下、「HRN」という。)は、昨年に日本各地の現場を精力的に訪れ、その後もステークホルダーと対話する等

¹ <https://undocs.org/en/A/HRC/56/55/Add.1>

²

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/development/wg/statement/2023-0804-eom-japan-wg-development-japanese.pdf>



して継続的な調査を行った国連WGの働きに対して改めて敬意を表する。ミッション終了ステートメント公表時にも、HRNは当該ステートメントを踏まえた声明を公表した³。今般公表された最終報告書を踏まえ、HRNは、改めて、下記のとおり、日本政府及び企業に対して、国連ビジネスと人権に関する指導原則⁴(The UN Guiding Principles on Business and Human Rights。以下「国連指導原則」という。)に基づき、国際人権基準に則り、日本政府には人権保護義務を、企業に対して人権尊重責任を果たすことを求める。

記

第1 国家の保護義務等について

国連指導原則には3つの柱が定められている。第1の柱が「国家の人権保護義務」であり、第2の柱が「企業の人権尊重責任」である。伝統的に国際人権条約など人権保障は国家の義務とされてきたが、企業活動のグローバル化に伴って、企業が及ぼしうる社会に対する影響が著しく増大している社会状況に鑑み、企業にも人権を尊重する責任が認められ、国家と共に人権を守る社会的責任を果たすことが求められている。とはいえ、あくまで国家こそが、人権尊重を企業に求める法政策を設け、執行する一次的な義務を負っているものである。なお、第3の柱は、第1及び第2の柱に共通して必要となる「人権侵害に対する救済へのアクセス」である。

今回の最終報告書では、そのパラグラフ85において、第1の柱である「国家の人権保護義務」及び第3の柱「救済へのアクセス」として、日本政府に対し、多岐に亘る「制度」及びその「運用」の改善に関する提言が行われていることに一つの特徴がある。上述のとおり、国連指導原則上、国家が人権保護の一次的な義務を負っていることを踏まえると、日本の現状として、そもそも様々な人権課題に対して、これまでも各種国際人権条約審査で度々勧告を受けてきたとおり、日本政府の取り組みが不十分であるとい

³ <https://hrn.or.jp/news/24295/>

⁴ 日本語訳：

https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ (国連広報センター)



う指摘に他ならない。日本政府は、国連WGからの各提言を真摯に受け止め、直ちに政策に反映する必要がある。具体的な提言は以下のとおりである。

- ① 2025年に予定されている日本政府のビジネスと人権に関する行動計画⁵(National Action Plan。以下「NAP」。)の見直しを念頭に、その見直しにおいて「ビジネスと人権政策のギャップ分析を含めること」及びその実施方法等を明確にし、ステークホルダーの有意義な参加を確保すること等(パラグラフ85(a))
- ② 指導原則および NAP に関する研修および啓発活動を継続すること(パラグラフ85(b))
- ③ 2022年に日本政府が策定した人権デュー・ディリジェンスに関する「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」⁶(以下、「ガイドライン」。)について、「『人権』の定義を拡大し、環境影響と国際文書を包含すること」(パラグラフ85(c))
- ④ 人権デュー・ディリジェンスを義務付ける国内法を採択すること(パラグラフ85(d))
- ⑤ 企業に対し人権基準に関する体系的かつ有意義な報告を要求し、特に、司法および非司法的グリーンバンス(苦情処理)メカニズムに対する企業の全面的な協力と立証責任の転換を求めること(パラグラフ85(e))
- ⑥ 公務員、司法関係者、立法者を含む社会のすべての関係者の間で指導原則に関する認識を高め、ビジネス関連の人権侵害を保護し、調査し、処罰し、救済するそれぞれの義務を果たす能力を構築すること(パラグラフ85(f))
- ⑦ 司法および非司法的救済へのアクセスを改善すること(独立した国内人権機関を遅滞なく設立すること、OECD の National Contact Point⁷の可視性、制度的能力、専門性を高めること等)(パラグラフ85(g))

⁵ <https://www.mofa.go.jp/files/100104121.pdf>

⁶ <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

⁷ <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>



- ⑧ ILO第111号条約(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)、ILO第155号条約(職業上の安全及び健康に関する条約)、ILO第29号条約(強制労働条約)の2014年議定書(人身取引などに対応するための議定書)、ILO第169号条約(原住民及び種族民条約)を批准すること、移住労働者の権利条約(すべての移住労働者及びその家族の権利の保護に関する国際条約)を批准すること、及び各国際人権条約の個人通報制度にかかる選択議定書を批准すること(パラグラフ85(h))
- ⑨ 同一価値労働同一賃金の原則を実施するための措置を強化し、男女間の賃金格差を是正し、民間部門における女性代表のための強制割当イニシアチブの採用を含め、指導的地位における女性の平等な代表を促進すること(パラグラフ85(i))
- ⑩ 既存の差別禁止法を改正し、その包括性と実効性を高めるとともに、明確かつ包括的な差別の定義を盛り込むことを含め、差別を公式に禁止し、制裁すること。また、国際基準に沿って、企業が就職選考において差別につながる可能性のある質問をすることを禁止し、職場やオンラインにおけるセクシュアル・ハラスメントや暴力に対処する取り組みを強化することを含め、マイノリティに対する標的型差別に対処する取り組みを伴うこと(パラグラフ85(j))
- ⑪ 使用者に対し、障がい者に対する個別支援と合理的配慮の尊重と実施に関する包括的な研修を実施すること(パラグラフ85(k))
- ⑫ 障がい者の社会への完全な包摂と参加を促進するため、国内行動計画などの公文書において、障害者のアクセシビリティを確保すること(パラグラフ85(l))
- ⑬ 国際人権基準に基づく技能実習生研修制度の改正において、採用時の対価支払い廃止、技能実習生を雇用する事業所における現場での人権研修の実施義務化、応募制度の簡素化、転職の柔軟性の向上、安全な労働条件および適正な生活条件の確保、日本語学習および職業訓練の機会の提供、日本法で義務付けられる同一価値労働同一賃金の実施など、明確な人権保護制度を盛り込むこと(パラグラフ85(m))



- ⑭ 労働基準監督署等による臨検調査を強化し、強制労働および人身売買の被害者の特定を強化すること(パラグラフ85(n))
- ⑮ ヘイトスピーチ解消法の適用範囲を拡大し、出身地や在留資格にかかわらず、職場におけるヘイトスピーチや雇用機会に影響を及ぼす可能性のあるヘイトスピーチなどの問題に取り組むこと(パラグラフ85(o))
- ⑯ 政府機関と民間部門が、先住民族の権利に関する国連宣言などの国際基準に従って、先住民族の自由で事前の、十分な情報に基づく同意の権利(FPIC)を守るようにすること(パラグラフ85(p))
- ⑰ 部落差別に関する調査を実施し、アイヌ民族の現状に関する包括的な調査を定期的実施し、関連するプログラムや政策をそれに合わせて適応させること(パラグラフ85(q))
- ⑱ 差別のない雇用機会への平等なアクセス、適正な賃金、安全な労働条件を保障することを含め、在留資格にかかわらず、すべての労働者に労働法が適用されることへの認識を高めること(パラグラフ85(r))
- ⑲ 公正な移行(ジャスト・トランジション)のための人権への配慮を念頭に置き、気候変動への取り組みを強化すること(パラグラフ85(s))
- ⑳ 福島第一原子力発電所事故後の清掃活動に携わった人々の努力を評価し、多重下請け構造を削減するための措置を講じ、労働者に適切かつ遡及的に補償が行われるようにし、労働者の健康上の懸念を業務上の疾病として認識し、安全な労働条件と正確な被曝記録を確保し、被曝した労働者の継続的な健康診断とケアを保障すること(パラグラフ85(t))
- ㉑ 福島第一原子力発電所から放出された水の処理に関するすべての情報を引き続き公開すること(パラグラフ85(u))
- ㉒ PFAS(有機フッ素化合物)の暫定目標値が最新の科学的証拠に基づき、環境基準に適合していることを保証することを含め、水供給における PFAS の存在と人々への影響に対処すること(パラグラフ85(v))



- ② 開発協力大綱および関連する政府開発援助政策に、指導原則、国内行動計画およびガイドラインの明確な言及を組み込むこと(パラグラフ85(w))
- ④ 人権デュー・ディリジェンスのために「子どもの権利とビジネス原則⁸」の利用を促進すること(パラグラフ85(x))
- ⑤ 国連指導原則に沿って、「責任ある撤退」に関するガイダンスを企業に提供すること(パラグラフ85(y))

第2 企業の人権尊重責任等について

最終報告書パラグラフ86では、第2の柱である「企業の人権尊重責任」及び第3の柱「救済へのアクセス」として、企業及び業界団体に対し合計10項の提言が行われている。その内容も多岐にわたるが、特に差別やハラスメントにかかる提言が多く含まれており(パラグラフ86(a)(b)(c)(f)(j))、ビジネスと人権という観点からも、日本における性的・社会的マイノリティに対する差別やハラスメントの問題が国際基準に照らして深刻な状況にあり、喫緊の課題であることが明らかとなっている。この点は、国連WGが「当作業部会は、日本における体系的な人権の課題が、ビジネスと人権の分野における国や民間部門のイニシアティブの一環として十分に組み込まれていないことを懸念している。女性、高齢者、子ども、障がい者、先住民族、部落を含むマイノリティ・グループ、技能実習生、移住労働者、LGBTQI+など、リスクに晒されているグループ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ある。包括的で率直なマルチステークホルダー対話を通じて、指導原則の実現を加速させる必要があることは明らかである。」と強調していることから明確に読み取ることのできる国連WGの強烈なメッセージである(パラグラフ84)。

さらに日本では企業内労働組合が多く、かつ組織率低下が著しいという状況にある中、「結社の自由、団結権、労働者の団体交渉権を促進し、特に国際的に事業を展開す

⁸ 日本語訳：<https://www.unicef.or.jp/csr/pdf/csr.pdf> (ユニセフ)



る場合を含め、脆弱な立場にある人々との有意義なステークホルダーエンゲージメントを促進すること」(パラグラフ86(i))という提言は、企業の人権尊重責任にかかる取り組みにおいて、労働組合が、これまでの団体交渉だけでなく、企業の垣根を越えて、自社以外の取引先企業の労働者等とも連携し、ステークホルダー・ダイアログ等により、企業が人権尊重責任を全うすることを促進する上で、新たな役割を果たしうることが示唆されている。

第3 「ビジネスと人権」のレンズで見た日本の人権状況について

上記提言に至る過程として、日本の人権状況に関する「ビジネスと人権」の視点からの分析・考察が記されている(パラグラフ28から82)。

ここではまず、「リスクグループ(At-risk group)として、①女性(パラグラフ30～33)、②LGBTQI+(パラグラフ34～35)、③障がい者(パラグラフ36～39)、④社会的マイノリティ・グループ(在日コリアン、在日中国人、被差別部落出身者等)及び先住民族(アイヌ等)(パラグラフ40～48)、⑤子ども(パラグラフ49)、⑥高齢者(パラグラフ50～51)が挙げられている。

また、「懸念すべきテーマ(Thematic areas of concern)」として、①気候変動問題(パラグラフ53～57)、②福島第一原発事故関連の除染・廃炉作業問題、処理水問題(パラグラフ58～61)、③PFAS問題(パラグラフ62～63)、④労働組合に対する弾圧問題(パラグラフ65～66)、⑤長時間残業問題(パラグラフ67)、⑥移住労働者・技能実習生問題(パラグラフ68～72)、⑦芸能界、アニメーション業界問題(パラグラフ73～76)、⑧ロシアやミャンマーなど紛争影響地域における事業活動の問題(パラグラフ77～79)、⑨ウイグルなどの強制労働問題(パラグラフ80)、⑩JICAやJIBCなど開発機関が関与する国際協力事業問題(パラグラフ81)、⑪公共調達問題(パラグラフ82)が挙げられている。

これらの「リスクグループ」及び「懸念すべきテーマ」は、人権リスクの高いグループ及びテーマとして国連WGが分析結果を示していることから、今後、企業が人権尊重



責任の一環として、人権デュー・ディリジェンスを実施するにあたって、「リスクグループ」及び「懸念すべきテーマ」に関する人権リスクについては特に重点的に調査・特定が求められると共に、優先順位付けにおいても考慮されるべき要素と位置付けるべきである。今回の最終報告書を受けてもなお、企業が、これらの人権リスクの高いグループ及びテーマにおける人権リスクを適切に把握・特定せず、あるいは特定後に人権リスクの予防・軽減、救済に適切に対処しなかった場合には当該企業の人権尊重責任が厳しく問われるべきである。

加えて、政府は、これらの「リスクグループ」及び「懸念すべきテーマ」に関する人権リスクについて企業が適切に対処するよう、人権デュー・ディリジェンスの法制化や国内人権機関の設置も含め、速やかに実効的な施策を実施する義務を果たすことが求められる。

第4 結語

HRNは、最終報告書を踏まえ、日本政府および企業に対して、国連指導原則の遵守という観点から、国連WGからの数々の提言を真摯に受け止め、直ちにその履行に向けた取り組みに全力を傾けるよう求める。

特に日本政府に対しては合計25項目に及ぶ提言がなされた重大な事実を謙虚に受け止め、2025年における NAP の見直しにおいて、その全項目に関して、国際人権基準とのギャップ分析・評価指標を取り入れる必要がある。

また、NAP が「絵に描いた餅」で終わらないよう、日本における人権政策推進にリーダーシップを発揮し省庁横断での取り組みを強化するための、政府から独立した国内人権機関の設立が急務であることも改めて確認された。

さらに、企業が人権尊重責任を全うすることについて「公正な競争環境(レベリング・プレイングフィールド)」を整備するという観点からは、本年5月に一定規模の企業に対し人権・環境デュー・ディリジェンスを義務化する EU 指令が成立したことなどの



国際情勢も踏まえ、日本においても早急に人権デュー・ディリジェンスを企業に対して義務付ける立法が求められている。

企業においては、国連WGが「高リスク」とであると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取り組むべきである。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にあたって、自社のキャパシティだけでは限界があるのであれば、業界横断の取り組みを推進したり、積極的に被害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行うことが国連指導原則上も期待されている。

特にメディアやエンターテインメント業界においては、ミッション終了ステートメントにおいても深刻な人権侵害・人権リスクが存在すると国連WGから指摘を受けていたにもかかわらず、それから1年近く経過した現時点においても、なお人権尊重の取り組みが不十分であると指摘され、メディアやエンターテインメント業界には人権侵害に対する「不処罰の文化(a culture of impunity)」が存在し、助長されているとまで最終報告書で指摘されていることは、当事者である業界として深刻に受け止めなければならないことはもちろん、そのようなメディアやエンターテインメント業界の在り方を、いわば容認してしまっている日本政府及び日本社会においても、これを放置することは許されないことを意味する。

国連WGからは、厳しい指摘がなされる一方で、「日本における指導原則の実施を促進することは、地域的・世界的にビジネスと人権のアジェンダを推進するリーダーとしての日本の評判を確固たるものにするだけでなく、国内外における日本企業の人権に与えるプラスの影響と競争力を強化するためにも極めて重要である。」との指摘もある(パラグラフ83)。

国際的な期待に応え、日本及び日本企業が「ビジネスと人権」における地域的・世界的なリーダーとなるのか、あるいは搾取・暴力・差別・抑圧・戦争を生み出し、助長する国・企業へと成り下がってしまうのか、最終報告書を受け取った日本及び日本企業は、



まさにその岐路に立っている。今こそ、真摯に国際スタンダードとのギャップに向き合い、これを克服すべき時にほかならない。

以上