

*本報告書は、国連のホームページに掲載された、人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会による報告書（文書番号：[A/HRC/56/55/Add.1](#)）のヒューマンライツ・ナウとビジネスと人権リソースセンターによる日本語訳（仮訳）です。国連による公式な日本語訳ではありません。

A/HRC/56/55/Add.1

2024年5月1日

原文：英語

国連人権理事会

第56会期 2024年6月18日－7月12日

Agenda item 3

開発に対する権利を含む、すべての人権、すなわち市民的、政治的、経済的、社会的及び文化的権利の促進と保護

訪日調査

人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する 作業部会の報告書

要約

人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会（ビジネスと人権作業部会）は、2023年7月24日から8月4日まで訪日調査を行いました。作業部会は、「ビジネスと人権」に関する行動計画の策定や「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」の公表など、日本が大きな前進を遂げていることに希望を与えられました。しかし、バリューチェーン全体にわたる人権デュー・ディリジェンスを理解し、実施するビジネス界の能力に関しては課題が残っています。加えて、作業部会は、中でも、女性、先住民族、被差別部落出身者、障害者、移住労働者、LGBTQI+の人々が経験する職場での差別・ハラスメントをはじめとした深く根付いた有害なジェンダー規範・社会規範への取り組みが著しく困難であることに懸念を示しました。ダイバーシティとインクルージョンを推進し、これらのリスクにさらされているグループの権利を守るための政府及び企業の取り組みは、今後極めて重要となります。

人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会の訪日調査報告書

1. はじめに

1. 人権理事会決議17/4、26/22、35/7及び44/15に基づき、ビジネスと人権作業部会は、作業部会メンバーのピチャモン・イエオパントン及びダミロラ・オラウイを代表として、2023年7月24日から8月4日までの期間、政府に招聘され、日本を訪問しました。訪問中、作業部会は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（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、責任を果たすために政府及び企業が行っている取り組みを評価しました。
2. 訪問中、作業部会は当時の内閣総理大臣補佐官（国際人権問題担当）及び人権担当兼国際平和貢献担当特命全権大使と面会しました。また、作業部会は、外務省、経済産業省、法務省、JETROアジア経済研究所（IDE-JETRO）、厚生労働省、内閣府、消費者庁、日本NCP（National Contact Point）、農林水産省、金融庁、独立行政法人国際協力機構（JICA）、国際協力銀行（JBIC）、財務省、環境省といった、各政府省庁・機関の代表者とも面談しました。作業部会は、大阪府、東京都、札幌市を含む地方自治体の代表者及び公益社団法人2025年日本国際博覧会協会（大阪・関西万博）とも面会しました。また、国会議員とも面談しました。
3. 東京、大阪、愛知、北海道、福島で開催された作業部会の会合では、味の素、赤尾撚糸、アサヒグループ、ファーストリテイリング／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、ジャーニーズ事務所（現SMILE-UP.）、経団連（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、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、高瀬金型、東京電力及びザ・コンシューマー・グッズ・フォーラム（CGF）などの企業及び業界団体の代表者と面会をしました。また、作業部会は、国際労働機関（ILO）などの日本で活動する国際機関の代表者だけでなく、人権擁護者、ジャーナリスト、学識者、労働者、労働組合の代表者を含む市民社会の代表者とも面会しました。
4. 作業部会は、日本における国連指導原則の実施に係る進展、機会、課題について、政府関係者、ビジネス界、市民社会、業界団体、労働組合、学識者、労働者、弁護士、そしてその他ステークホルダーとオープンかつ建設的な議論を行うことができたことに感謝します。
5. 本報告書は、ダイバーシティとインクルージョン、差別とハラスメント、性暴力を含む労働と関連する権利侵害、金融とバリューチェーンの規制、健康に対する権利、そしてクリーンで健康的かつ持続可能な環境への権利、気候変動への影響など、顕著な問題領域について、作業部会がミッション終了ステートメントで示した暫定的な所見を踏まえて作成しています。
6. 作業部会は、訪日前に出された意見募集に応じて寄せられた、企業、市民社会、国際機関、業界団体その他のステークホルダーから提出された意見書を参照しました。更に、日本を訪問中に行われたステークホルダーとの協議及び訪問前、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も考慮しました。併せて、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）、国際労働機関（ILO）が実施した関連作業にも基づいています。

2. 本文

A. 人権を保護する国家の義務

7. 日本は、2020年にアジア太平洋地域の国としては、2番目に、「『ビジネスと人権』に関する行動計画（NAP）」を策定したことに加え、2022年には「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」（ガイドライン）を公表しています。このような前向きな進展を背景に、作業部会の訪日調査は日本政府にとって、国家、地域、そしてグローバルなレベルで、責任ある企業行動の促進に係る継続的な取り組みとリーダーシップを共有する機会となりました。NAP（2020-2025）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・促進」に貢献するだけでなく、「日本企業の信頼・評価を高め、国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上に寄与する」ことにもなります¹。

8. 作業部会は、現行のNAPの実施と次のNAP策定に向けた政府の取り組みを歓迎します。作業部会は加えて、政府がマルチステークホルダー型の協議プロセスを通じてNAPを策定する姿勢も評価します。作業部会は更に、G7広島首脳コミュニケ²に関連文言を盛り込むよう働きかけたり、G7諸外国を越えて国連指導原則に関する対話を深めたりするなどといった、海外でビジネスと人権を促進するための日本政府の取り組みも評価します。

9. しかし、国連指導原則とNAPに対する国内での認識が、特に東京以外では一般的に欠如していることを認めました。地方自治体、企業及び経済団体、労働組合、市民社会、地域社会の代表、人権擁護者を含むあらゆるステークホルダーが、国連指導原則とNAPに基づく権利、義務及び責任を十分に理解できるようにするために、なされるべきことが多くあります。これまでのところ、これらの関係者は、NAP策定と実施に十分に関与していないようであり、地方レベルの多くのステークホルダーは、NAPの存在すら知らない状況でした。作業部会はまた、NAPの実施状況に関する透明性の欠如が、国連指導原則の履行や、ひいては日本における人権保護の現実的な障壁の一因となっていることについても多様なステークホルダーからの意見を聞きました。このように、NAPのレビュープロセスは、関連する全てのステークホルダーとの十分な対話の機会を日本政府に提供するものです。また、NAPが視覚障害者にはアクセス可能となっていないことを踏まえ、NAP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ります。

10. また、日本政府には、国有企業（SOE）³が模範となるべく取り組みを強化する機会もあります。この点に関する更なるガイダンスとしては、作業部会の国有企業と開発金融機関に関する報告書を強調します⁴。

11. ガイドラインの公表は前向きな進展ではあるものの、パブリックコメントの期間が不十分であったとの報告⁵、ガイドラインの遵守が任意であること、人権デュー・ディリジェンスにおいて国際文書や環境・気候変動に明確に言及せず人権の定義が限定的であることへの懸念、国有企業にガイドラインがどのように適用されるのかの不確実性についても、作業部会は報告を受けました。作業部会は、「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」の公表といった更なる積極的な取り組みを知り、喜ばしく思いました。しかし、強制力の無いガイドラインを補

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_en.pdf?v20231006参照。

³ ここでいう国有企業とは、公共財や公共サービスを提供するために国が完全に又は大部分を所有又は管理する営利企業を指す。

⁴ [A/HRC/32/45](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Japan-NAP.pdf)及び[A/HRC/53/24/Add.4](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Japan-NAP.pdf)。

⁵ 他にも一般に入手可能な情報として、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_Responsibile_Supply_R9zQR83.pdfがある。

完するために義務的な人権デュー・ディリジェンス施策を採用することは、日本におけるスマートミックスを向上させ、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におけるリーダーとしての日本の地位を強化することになるでしょう。

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からは、従業員に継続的な人権教育を提供する取り組みや、ホットラインをはじめとする職場レベルの苦情処理メカニズムの策定など、新たな積極的な実践についての報告がありました。その一方で、企業のステークホルダーは、移住労働者や技能実習生の待遇、過重労働の文化、そして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・削減する企業の能力を含め、かなりの格差が残っていることも認識していました。

13. 作業部会は3つの包括的な問題を確認しました。まず、各企業間で、国連指導原則の理解と実施につき、大きな格差があります。特に顕著なのは、大企業、特に国連指導原則の理解が進んでいる多国籍企業と、数にして日本の企業の99.7%を占め、2018年のベースライン調査⁶によれば全雇用の70%にもなる中小企業との間の大きな認識の隔たりです。中小企業における国連指導原則の認知度の低さから、ステークホルダーは、政府が中小企業に合わせたガイダンスと能力構築を提供する必要性を強調しています。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指摘する企業の声も出ていることに着目しつつ、作業部会は、札幌市とLGBTQI+の市民団体が地元の中小企業を巻き込み、「札幌レインボー・プライド」イベントなどを通じ、インクルーシブな社会を作るうえでの中小企業の重要性に関する啓発を図っていることを歓迎します。

14. 企業の代表はまた、総合商社や小売業者による国連指導原則の浸透を促すために、更なる努力が必要であることも強調しました。取引・販売する商品の多様性を踏まえると、これらの企業は、様々な分野で影響力を行使し、バリューチェーンを構成する国内のブランドやサプライヤーに国連指導原則の適用を促すのに、特に適した立場にあります。

15. 更に、企業や業界団体からは、作業部会に対し、政府が国連指導原則のもとでの義務をより積極的に果たす必要性について指摘がありました。企業や業界団体は、全体として、日本政府、特に経済産業省、厚生労働省、外務省及び法務省に対し、強化された人権デュー・ディリジェンスの実施、苦情処理メカニズムの確立と運用、責任ある撤退、バリューチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実施など、喫緊の問題について、より実践的なガイダンスを求めています。作業部会が訪問中に面会した金融セクターを含めるほとんどの企業は、人権デュー・ディリジェンス施策の義務化が望ましいと指摘していました。これは競争条件を公平にし、政府の政策・基準と国連指導原則との一貫性を高めるのにも役立ちます。より強固な人権デュー・ディリジェンスの要求がなければ、特に中小企業には国連指導原則を適用するインセンティブはほぼないというビジネス界からの意見がありました。

16. ビジネス界からは、タイムリーかつオーダーメイドの、需要に合わせた能力構築が必要だという意見も、作業部会に繰り返し伝えられました。例えば、人権に関する監査人の研修や、中小企業がステークホルダー・エンゲージメントをより良く行うための研修の需要が高まっていることを指摘したステークホルダーもいました。作業部会は、この需要に応えるうえで市民社会が果たしうる重要な役割とともに、能力構築に関する作業部会の報告書を強調します⁷。

C. 救済へのアクセス

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

⁷ A/HRC/32/45及びA/HRC/53/24。

1. 国家基盤型の司法的メカニズム

17. 訪日調査中、作業部会は、日本における裁判所へのアクセスに対する障壁を含め、司法と効果的救済へのアクセスに関し、特に懸念される分野を特定しました。重大な問題の一つは、国連指導原則や、LGBTQI+の人々に関する懸念を含めた事業活動の文脈における広範な人権問題に対する裁判官の認識が低いことです。作業部会はまた、長引く裁判手続が救済へのアクセスをいかに妨げているかをステークホルダーから学ぶとともに、適切な制裁や裁判所の判決が履行されないことで、原告が十分な金銭的あるいはその他の形の補償を受けられなかったケースに関する証言をステークホルダーから得ました。

18. 作業部会は、資金が不十分な日本国民及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、政府資金拠出型の日本司法支援センター（法テラス）の活動についても報告を聞きました。作業部会は、人権の促進と保護に関する活動、そして民事訴訟手続のデジタル化を含む、救済へのアクセスを容易にする法務省のこのような取り組みを歓迎します⁸。

2. 国家基盤型の非司法的グリーバンス（苦情処理）メカニズム

19. 人権侵害事例を調査する法務省の人権擁護機関⁹や、労働者からの苦情を受理する厚生労働省の労働局の重要な役割を認識する一方で、作業部会は日本に国内人権機関が存在しないことを深く憂慮しています。多くのステークホルダーは、国内人権機関の不在によって、企業の人権尊重を促進し、企業のアカウンタビリティを強化しようとする政府の取り組みに重大なギャップが生み出されていることを指摘しました。

20. 確かに、法務省の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ものの、国内人権機関の役割を充足するものではありません。国内人権機関は、ビジネス関連の人権侵害における救済の強化、人権問題に関する省庁間の連携の調整、そして民間セクター関係者、監査人、裁判官、及び国選弁護人（public defenders）に対するビジネスと人権に関する研修を促進する上で極めて重要で
す¹⁰。

21. 国内人権機関が存在しないことは、特にリスクにさらされている人々の司法へのアクセスと効果的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の障壁となる可能性があります。また、日本の国際的イメージにも悪影響を与えます¹¹。NAPで国際社会におけるビジネスと人権のアジェンダを促進することに重点が置かれていることを考慮し¹²、作業部会は、国内人権機関の設立こそ、この目標達成に向けた重要な一歩とみなしています。

22. 日本は、2000年に「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針（OECD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、より一般的に責任ある企業行動を促進することを責務とするナショナル・コンタクト・ポイント（NCP）を設置しました。もっとも、作業部会には、日本NCPが存在感と影響力を欠いていることに加え¹³、設立から23年間で、取り上げられた事案がわずか15件に過ぎなかったという通報が届きました。こうした問題に対処するためには、日本NCPがあらゆるステークホルダーから、独立し、かつ信頼に足る存在として認識される必要があります。NAPの改定は、日本NCPの存在感、影響力及び独立性を高める絶好の機会です。

23. 人権オンブズパーソンの設置も、被害者が救済を受けられるようにする一

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

⁹ 同前。

¹⁰ [A/HRC/47/39/Add.3](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Japan-NAP.pdf)参照。

¹¹ OECD加盟国38カ国のうち、日本は国内人権機関が存在しない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>参照。

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

助になり得ます¹⁴。作業部会は、子どもや障害者のためなど、専門的なオンブズパーソンの設置を効果的な取り組みとして指摘します¹⁵。

3. 非国家基盤型のグリーンズ（苦情処理）メカニズム

24. 日本におけるビジネスと人権関連の課題に取り組むうえで、作業部会は、非国家基盤型の効果的な苦情処理メカニズムの重要性を強調しています。経済産業省と外務省が実施した2021年の調査では、調査対象となった760社のうち、被害者に救済を提供し、問題を是正するための指針や手続を有している企業はわずか約49%にすぎなかったことが明らかになりました¹⁶。作業部会が面会した大企業のほとんどは、事業レベルの苦情処理メカニズムを設置していたものの、一部の労働者は、職場での不祥事を通報することで報復（職を失うなど）を受けることを依然として恐れています。

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人を超える企業に内部公益通報開示制度の設置を義務付けるものであり、これは前向きな一歩であるといえます。しかし、より強力な保護と執行が必要です。ある報告書によると、従業員1,000人超の企業の70%が内部通報者用のホットラインを設置していたのに対し、従業員301人超1,000人以下の企業では57.4%、従業員101人超300人以下の企業では36%でした¹⁷。作業部会は、保護範囲が拡大され、保護の対象が会社の取締役や定年退職後1年以内の従業員を含むようになったものの、同法における内部通報者の定義は依然として狭く、自営業者（俳優、アーティスト、テレビパーソナリティなど）、請負業者、サプライヤー、及び彼らの弁護士・家族は、内部通報者の承認を得て、その同意に従って内部通報者に代わって情報開示を行う場合を除いて定義から除外されていることに留意します。更に、同法は報復を禁止しているものの、現行法では、社内に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のに対し、ホットラインを含む内部公益通報開示制度の対応に従事している又は従事したことがある従業員が、内部通報者の秘匿性を尊重しなかった場合、当該従業員は罰則の対象となります。作業部会は、消費者庁がその任務を効果的に遂行できるよう、十分なリソース及び情報へのアクセスを確保することが重要であることを強調します。内部通報が尊重される環境を醸成するためには、報復を防止し、内部通報を行った人に報いる必要があります。作業部会は、これらの制度の認知度を高めることの重要性を強調するとともに、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注目しています。

26. 作業部会が認識した効果的な取り組みとしては、あらゆるステークホルダーに開かれた苦情処理メカニズムの設置や、バリューチェーンを対象とする専用の苦情処理メカニズムの立ち上げなどが挙げられます。一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）による「対話救済プラットフォーム」はノウハウの蓄積を促し、そのメンバーが国連指導原則に基づく苦情処理を受けられる非司法的プラットフォームを提供しているという点で、顕著な事例といえます。もう一つの例としては、味の素のNGOと共同で運営されている移住労働者向けの8カ国語で運営されている多言語ホットラインです¹⁸。

27. 作業部会はまた、いくつかの政府機関が苦情通報ホットラインを設けていることを知り、喜ばしく思うと同時に、特に移住労働者が9カ国語で利用できる苦情メカニズムを含め、専門家による相談サービスを提供する「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP Mirai）」が設けられていることを評価します。

3. リスクにさらされている集団

¹⁴ [A/75/224](#)参照。

¹⁵ [A/HRC/53/24/Add.2](#)参照。

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

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

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

28. このセクションでは、女性、LGBTQI+、障害者、先住民族、被差別部落出身者を含むマイノリティ・グループ、子どもや高齢者に焦点を当てているものの、これが日本においてリスクにさらされているグループの網羅的なリストではないことは強調しておくべきことです。作業部会は、一例として、セックスワーカーの搾取やホームレスに対する差別などの問題についても、報告を得ています。

29. リスクにさらされているグループが直面する課題の核心は、一方で労働市場におけるダイバーシティとインクルージョンの欠如であり、他方では職場や社会全般における差別、ハラスメント及び暴力の蔓延です。実際、雇用機会、公正な賃金及び生計を立てるための所得を得る能力において、これらのグループに継続的な格差があることは、構造的な不平等、職場での差別、そして貧困や社会的排除を含む、関連する問題と密接に結びついています¹⁹。民族、人種、年齢、性別及び性的指向などの個人的属性は、個人の雇用機会や職務能力に偏見をもたらすものであってはならないものの、現実においてはしばしばそのような状況があります²⁰。先住民族、少数民族、移住労働者、女性の多くは、低賃金で非正規の仕事に従事しており、一般的に他の人々よりも賃金が低くなっています。不平等は、インクルージョンを確保すべきという道徳的な要請にとどまらず、経済的、政治的損害をもたらすものでもあります²¹。2030アジェンダで約束されたように、持続可能な開発を達成し、「誰一人取り残さない」ためには、最も取り残されることが多い、リスクにさらされている人々にまず手を差し出すことをはじめ、インクルージョンと社会正義を推進する日本政府の政策と企業の活動が重要となってきます²²。

A. 女性

30. 日本のジェンダーギャップ指数のランキングが2023年時点で146カ国中125位と低いことを受けて、作業部会は、なかなか縮まらない日本における男女賃金格差は憂慮すべき事実であると指摘します²³。女性の正社員労働者の所得は、男性の正社員労働者の所得の75.7%にすぎません²⁴。更に、女性は補助的な仕事や有期雇用、パートタイム労働などの役割に制限されることが多く、その結果、キャリアアップの機会が限られ、福利厚生も限定的です。女性は非正規労働者全体の68.2%を占めているにも関わらず²⁵、男性の非正規労働者の80.4%の賃金しか稼いでいません。日本政府が大企業を対象に、男女賃金格差を開示するよう義務付けたこと²⁶を、作業部会は評価します。

31. マイノリティ・グループの女性の労働市場への参画も同様に、差別を明らかにする指標となっています。女性の平均年収が約300万円であるのに対し、同等の生産性で同じ仕事をしている被差別部落出身女性は約200万円、アイヌ女性は150万円に満たない収入しか得られていません²⁷。また、在日コリアンの女性は、在日コリアン男性や日本人女性と比較して、仕事の機会が少ないと報告されています。

32. 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（男女共同参画社会基本法）」に基づき承認された「第5次男女共同参画基本計画」は、企業幹部に占める女性の割合を高めようとする政府のコミットメントを示しています。経団連の2030年までに女性役員比率を30%に引き上げるという目標は、企業による積極

¹⁹ <https://www.un.org/esa/socdev/rwss/2016/full-report.pdf> 参照。

²⁰ 同前。

²¹ Thomas Piketty, *Capital in the Twenty-First Century* (Belknap Press, Cambridge, MA) 及び Joseph Stiglitz “The price of inequality”, *New Perspectives Quarterly*, Vol. 30, No. 1

²² https://sdgpulse.unctad.org/inclusive-growth/#Ref_P56NBYW5 参照。

²³ https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf 参照。

²⁴ <https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-1/ordinary2020.html> 参照。

²⁵ https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryo/pdf/ka22-1.pdf (日本語) 参照。

²⁶ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の2022年の省令改正を通じて義務化された。

²⁷ <https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan/gaiyou/2022.htm#a-01> (日本語) 参照。

的な取り組みです。しかし、従業員のうち企業幹部の女性が占める割合が15.5%にすぎないことは²⁸、女性の社会進出の遅れが依然として懸念すべき傾向で、政府及び民間企業からの一層の注意の必要性を意味します。女性が昇進を阻まれることや、憂慮すべきセクシュアル・ハラスメントの事例が報告されており、リーダーシップと意思決定における性別の多様性を促進する必要性を浮き彫りにしています。

33. 政府が世界で最も手厚い男性の育児休業制度を導入したことも、職場における男女格差を是正する別の前向きな取り組みです。それにもかかわらず、取得率は低く（2022年に17.13%）、2025年までに50%を達成するという政府の目標には到底届きません²⁹。同時に、妊娠中の女性が解雇に直面する問題についても早急な対応が必要です。

B. LGBTQI+

34. 作業部会は、訪日調査を通じて、LGBTQI+の人々に対する差別の報告を受けました。作業部会は特に、トランスジェンダーの求職者に対して、戸籍上の名前の開示や、性別移行前の写真を求める職場慣行に対して懸念しています。加えて、LGBTQI+コミュニティを標的としたヘイトスピーチを巡る問題が、特にインターネット上で顕著です。作業部会は、政府が「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」を制定したことを認めています。同法はLGBTQI+の個人に対する差別を禁止する条項がなく、差別の定義が明確ではありません。

35. こうした課題もある一方、トランスジェンダーのトイレの使用に関する最近の最高裁判決や、同性カップルのためのパートナーシップ制度を導入した地方自治体の増加など、前向きな動きも見られます。特に、東京都と札幌市は、パートナーシップ証明書の利用を促進するために、民間企業と積極的に連携しています。こうした取り組みにより、LGBTQI+の従業員が様々な福利厚生を利用できるようになりました。また、プライドセンター大阪が複数の企業から支援を受けているという事実は、民間企業におけるLGBTQI+の問題に対する認識と理解の高まりを示すものといえます。その他、札幌市LGBTフレンドリー指標制度³⁰は、LGBTフレンドリーな取り組みを推進する企業を特定の指標に基づいて評価、登録する制度で、一般市民による認知度は限定的なものの、インクルージョンを更に進めていくうえで重要な取り組みの一例です。

C. 障害者

36. 日本での喫緊の課題の一つに、労働市場と労働力における障害者のインクルージョンが挙げられます。作業部会は、障害者の職場差別や低賃金労働の事例について、懸念すべき事例をもって聞きました。更に、作業部会は、「障害者雇用水増し」や「雇用代行ビジネス」の事例の報告も受けました。「雇用代行ビジネス」は、提供企業が他の企業の雇用義務を達成するために障害者が働く場を提供するものの、雇用された障害者は他の従業員から隔離され、他の障害者とのみ働くことが多く、職場における不平等を助長しています。

37. 「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」により、障害者の法定雇用率が設けられ、2024年4月からの民間企業における障害者の法定雇用率は2.5%、政府機関等の公務部門においては2.8%となっています³¹。もっとも、この制度の対象外とされる障害者や難病のある人もいます。障害者の雇用機会を促進するためには、雇用率の算定に使われる狭く排他的な基準を見直し、拡大することが不可欠です。

²⁸ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=54753> 参照。

²⁹ <https://www.weforum.org/agenda/2023/10/could-japans-paternity-leave-policy-help-narrow-the-gender-gap/> 参照。

³⁰ <https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/sihyo.html>（日本語）参照。

³¹ <https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>（日本語）。

38. 作業部会はまた、より重点的な支援を必要とする人々に対して現在提供されているパーソナルアシスタンス制度は、通勤中や勤務中の障害者が利用できないことを明らかにしました。作業部会が受け取った意見によると、この制度は利用方法が複雑で、雇用主に課題をもたらすものであるとともに、障害を持つ労働者を疎外しています。

39. 厚生労働省の報告によると、2022年に企業で働いている間などに、虐待を受けた障害者は過去最高の4,138人に上りました³²。乳幼児連れの旅行が拒否されたり、家主が障害者に対して賃貸したがらないために不動産業者に拒絶されたりといった差別的な行為は、障害者が直面する課題を更に複雑化しています。また、障害のある女性はしばしばより深刻な差別に直面していることから、障害とジェンダーのインターセクショナルリティを考慮することは特に重要です。

D. マイノリティ・グループ及び先住民族

40. アイヌの人々を先住民族として認識し、2019年に「アイヌ施策推進法（アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律）」が成立したことは、アイヌ民族の権利の認識に向けた前向きな動きです。もっとも、アイヌの人々による自らの先住民族としてのアイデンティティの定義を前提としたアイヌの人口調査は行われていないため、差別が可視化されたり、語られたりすることはなく、アイヌの人々は今でも、教育や職場で差別を受けています。

41. 作業部会は、アイヌの人々がサケを取る権利の回復を求めて中央政府と地方政府に訴訟を提起していると報告を受けました。「水産資源保護法」第28条は、アイヌの人々を含むすべての日本人に対し、ごく一部の例外を除き、内水面でのサケの採捕を禁じています。もっとも、この措置は、歴史的に生活の手段として川でサケを獲ってきたアイヌの人々の先住民としてのサケを獲る伝統的な権利を十分に考慮していません。文化的・儀礼的な目的での捕獲しか認めないこの措置は、アイヌの人々のサケ漁で生計を立てる伝統的な暮らし方を支援できていません。作業部会は、このような状況はアイヌの人々の権利を制限し、代わりに海からサケを捕獲することを許可された企業に利益をもたらすものとなっていることに懸念を示すとともに、政府による同法の再検討を促します。

42. また、再生可能エネルギー分野を含む様々な開発プロジェクトで、アイヌの人々の「自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意（FPIC）」が得られていないことも問題です。作業部会は、こうしたプロジェクトがアイヌの人々と権利に及ぼす悪影響に懸念を抱いています。ステークホルダーは、大型風力発電所の建設や、リゾート開発のために国有林がアイヌの人々の同意なしに企業に貸し出されていることなど、重大な懸念事項を作業部会に指摘しました。再生可能エネルギーの固定価格買取制度やフィード・イン・プレミアム制度の認定を受けるためには、地元住民にプロジェクトの詳細を事前に通知する必要があるものの、これは先住民であるアイヌの人々からFPICを得ることとは異なります。加えて、「アイヌ施策推進法」では、アイヌ文化の振興などを目的とする場合に限って、アイヌの人々に林産物を採取すること認めています。作業部会として、同法がアイヌの人々を国の先住民族として認めていることは確認できたものの、政府がアイヌの人々の森林管理と狩猟に関する集団的権利を認めていないことは遺憾です。

43. 作業部会はまた、印刷物やインターネット上で、ヘイトスピーチに分類されるようなアイヌの人々に対する敵対的で歪んだ意見が急増しているという報告も受けました。政府は観光を通じて、アイヌの人々に関する文化的教育を促進するための取り組みを行っていますが、作業部会は、民族共生象徴空間（ウポポイ）でアイヌの労働者がレイシャルハラスメントや心理的ストレスを受けている

32

<https://barrierfreejapan.com/2023/12/20/japans-ministry-of-health-labor-and-welfare-reports-3079-cases-of-abuse-against-disabled-confined-by-local-governments-in-2022-highest-recorded-number/>参照。

との報告を憂慮しています。

44. 作業部会が同様に懸念しているのは、雇用主による度重なるヘイトスピーチを含む、在日コリアン・中国人労働者に対する差別の事例です³³。被害者が訴えを起こしたヘイトスピーチ関連の事案の中には、日本の司法制度を通じた解決に何年もかかったものもあり、作業部会に寄せられた証言によれば、勝訴しても金銭的補償が受けられず、救済へのアクセスが妨げられているとのこと³⁴。差別やハラスメントを受け続けている在日コリアン労働者の多くは在日三世（またはそれ以上）であり、彼らの母国語は日本語であることも注目に値します。関連して、法務省が2017年に発表した調査によると、職場で差別的な取扱いを受けた人のうち、25%が外国人であることを理由に雇用を拒否され、19.6%が日本人よりも低い賃金を受け取っており、12.8%が日本人よりも劣悪な労働条件のもとで働いていました³⁵。

45. 加えて、作業部会は、日常生活において未だに様々な差別を受けている、被差別部落出身者を取り巻く人権問題が存在することを知りました。こうした差別は、被差別部落出身者が労働市場にアクセスし、平等な雇用機会を享受する可能性に深刻な影響を与えています。2016年に、日本では「部落差別の解消の推進に関する法律」が成立しているものの、特に、オンラインと出版業界でのヘイトスピーチや職場での差別（例えば、採用選考時の立ち入ったアンケートによるもの）といった差別のパターンが存在することや、差別に対する訴訟で勝訴した被差別部落出身者もいるものの、日本の裁判手続は時間がかかるため、効果的な救済を受けることが困難であるということの報告を受けました。

46. 個人情報保護法に基づく要請にも関わらず、個人情報保護委員会は、部落差別に利用されるおそれのある戸籍情報は、同法が対象とする「要配慮個人情報」の範囲には含まれないとの見解を示しました。同様に、2016年に成立した「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取り組みの推進に関する法律（通称、ヘイトスピーチ解消法）」は、差別の定義や罰則規定、救済措置を含んでいません。更に、同法は合法的に居住する「外国人」のみを対象としているため、部落差別は同法の対象外となっています。もっとも、衆議院内閣委員会において、個人情報保護委員会事務局長が、被差別部落出身であることは、同法の「要配慮個人情報」の規定の中の「社会的身分」の定義に該当することを口頭で認めたことは歓迎すべきこと³⁶、作業部会は、同法施行のためのガイドラインにこの見解が追加されることを期待しています。

47. 作業部会は更に、影響を受けているステークホルダーと協力して、従業員に対する研修プログラムの提供などを通じ、差別の削減に取り組む企業からなる調整委員会など、積極的な実践が行われていることも耳にしました。その他、地方自治体が啓発と差別対策に取り組んでいる例や、法務省の相談窓口の他、厚生労働省が従業員80名以上の企業に対して人権フォーカス・ポイントを設けるよう指示している事例があります。公正採用選考人権啓発推進員制度によると、職員は「同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を」確保するよう要求されています³⁷。

48. 差別を禁止する適切な規制や法律がなければ、被害者が苦情を申し立てたり、救済を受けることが極めて困難であることを作業部会は強調します。先住民や在日コリアン・中国労働者、被差別部落出身者に対する差別は、日本が加入している「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約（人種差別撤廃条約）」の適用範囲に含まれます。また、ソーシャル・メディア及びテクノロジー

³³ 例えば、<https://www.bbc.com/news/business-55345080>及び<https://www.asahi.com/ajw/articles/14714919>参照。

³⁴

<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/japan-lawsuit-against-leading-real-estate-fuji-corp-over-alleged-distribution-of-documents-containing-racist-expressions-constituting-hate-speech-company-comments-compensation-orders-unacceptable/>参照。

³⁵ https://www.moj.go.jp/JINKEN/stophatespeech_chousa.html（日本語）参照。

³⁶ <https://www.webtv.sangiin.go.jp/webtv/index.php>（日本語）で2023年12月7日へ移動し、内閣委員会のビデオを選択することで録画が視聴可能。

³⁷ <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/system.html>（日本語）参照。

企業はそのプラットフォーム全体において人権尊重を促進し、危害を防止する役割を果たすべきであることを繰り返し強調します³⁸。

E. 子ども

49. 作業部会は、日本のバリューチェーンと日本国内における児童労働の懸念についての報告も受けました³⁹。労働基準法は、18歳未満の労働者に関する特別な保護規定を定めているものの、法的枠組みとして児童労働を定義しておらず、政府は児童労働撲滅に向けた行動計画を策定していません。また、ステークホルダーは、一般的な子どもの権利や、特に企業がこれらの権利に与える影響についての理解度が低いということを指摘しました。政府が「こども基本法」及び「こども大綱」を制定し、2023年には「こども家庭庁」を創設したことを考慮すると、今こそビジネスと人権の文脈で、子どもの権利に対する認識を高め、その権利を確固としたものとする絶好の機会です。これには、例えば、子どもの権利を尊重・支援するマーケティングや広告、そして子どもたちがビジネスにおいてステークホルダーであることの認識を高めることなどが含まれます。この点に関して作業部会は、カカオのバリューチェーンのようなリスクの高い分野における児童労働の撲滅に向けた、JICAと日本企業の取り組みを歓迎します⁴⁰。

F. 高齢者

50. 日本は、世界で最も急速に高齢化及び少子化が進み、労働力不足が深刻化している国のひとつです⁴¹。OECD加盟国の中でも、日本は高齢者の就業率が最も高い国のひとつです⁴²。総務省によると、65歳以上の労働者の数は2022年に912万人となり、過去最多を記録しました⁴³。厚生労働省の調査でも、2022年に70歳以上の人を雇用した日本の企業は39%に上りました⁴⁴。

51. 作業部会は、高齢者を対象とした差別的な雇用慣行に対する懸念を耳にしました。65歳以上の労働者のうち70%以上が非正規雇用であり⁴⁵、不安定な雇用契約であるためにホームレス状態に陥る可能性があります。60～65歳の人々の契約は、多くの場合、同じ仕事でも賃金が減額されており、病気や怪我のリスクが高い高齢者に対する保護も不十分です⁴⁶。特に重要なのは、業務上の死傷者の約4分の1が60歳以上の労働者であり、高齢者が最も影響を受けている点です⁴⁷。雇用主が定年退職の年齢を設定できることや、高齢者に対して質の低い仕事をあてがうことができる構造的な問題が、生産的で質の高い仕事における高齢者の就業年数を延ばす努力を妨げています⁴⁸。特に、日本には他のOECD加盟国とは異なり、一般的な年齢差別に関する法律がないことを考慮すると、これら全てが、高齢者の労働の権利に対して特別な政策的配慮が必要であることを明らかにしています。

4. テーマ別分野

52. このセクションでは、ステークホルダーから繰り返し提起されてきた深刻

³⁸ 例えば、OTH 125/2022及び関連文書を参照のこと。本報告書で言及されている全ての文書は、<https://spcommreports.ohchr.org/Tmsearch/TMDocuments>で入手可能。

³⁹ 例えば、[https://acejapan.org/wp/wp-content/uploads/2020/08/ACE_Report_Child_Labour_in_Japan\(E\).pdf](https://acejapan.org/wp/wp-content/uploads/2020/08/ACE_Report_Child_Labour_in_Japan(E).pdf)参照。

⁴⁰ https://www.jica.go.jp/Resource/english/news/press/2022/20221012_42.html参照。

⁴¹ <https://www.mhlw.go.jp/churoi/roushi/dl/R050313-1.pdf>（日本語）参照。

⁴² <https://www.oecd.org/els/emp/Working-better-with-age-Japan-EN.pdf>参照。

⁴³ https://www.stat.go.jp/data/topics/pdf/topi138_02.pdf（日本語）参照。

⁴⁴ <https://www.weforum.org/agenda/2023/08/japan-working-age-labour-shortage/>参照。

⁴⁵ <https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1322.html>（日本語）参照。

⁴⁶ <https://www.oecd.org/els/emp/Working-better-with-age-Japan-EN.pdf>及び
<https://social.un.org/ageing-working-group/documents/eleventh/Inputs%20MS/Japan-Right-to-work.pdf>参照。

⁴⁷ <https://www.tokyo-np.co.jp/article/201402>（日本語）参照。

⁴⁸ <https://www.oecd.org/els/emp/Working-better-with-age-Japan-EN.pdf>及び
<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/bae148a3-en/index.html?itemId=/content/component/bae148a3-en>参照。

な懸念の数々を象徴する具体的な事例を探りながら、作業部会が関心を寄せる主要なテーマ別分野を掘り下げます。これにより、日本においてビジネスと人権の課題を解決するためになされてきた活動の成果とまだ残されている無数の課題について、根拠のある分析を行うことが可能となります。

A. 健康、気候変動、自然環境

53. 作業部会は訪日調査中、人権と、事業活動が環境に与える影響との間に相互関連性があることに対する認識が低いことを確認しました。企業には人権を尊重する責任があり、これにはクリーンで健康的かつ持続可能な環境への権利も含まれることを作業部会として強調します。

54. 特に、日本が世界第6位の二酸化炭素排出国であり、電力分野の脱炭素化に向けた政府の努力にも関わらず、石炭が依然として日本のエネルギーミックスの大部分を占めていることを考慮して⁴⁹、作業部会は、政府と企業に対して、ゼロ・カーボン経済への移行を確保するために更なる努力を行うよう求めます⁵⁰。この点については、作業部会による採掘セクターの公正な移行（ジャスト・トランジション）に関するレポートでも言及しています⁵¹。

55. 作業部会は、企業のアカウンタビリティ及びクリーンで健康的かつ持続可能な環境への権利の尊重を確保するための、特に市民社会によるいくつかの期待すべき取り組みも確認しました。例えば、環境NGOの中には、東京証券取引所のプライム市場に上場している日本の大企業に対して、気候変動に関する方針の開示を求める株主提案を提出している団体があります⁵²。2024年1月現在、判決は延期されているか、あるいは成功しなかったかであるものの⁵³、電力会社や政府に対する気候変動関連の訴訟も提起されています⁵⁴。作業部会は、政府や民間企業の環境、社会及びガバナンスに関する様々な取り組みも理解した上で⁵⁵、このテーマを強調しています⁵⁶。

56. 作業部会は、環境省による国連指導原則と人権に言及している環境デュー・ディリジェンスの取り組みを歓迎します⁵⁷。企業の優れた取り組みの中には、人権デュー・ディリジェンスにおいて環境やバリューチェーンへの配慮を盛り込んだサプライヤー行動規範の策定なども含まれます⁵⁸。政府は、2050年までにカーボン・ニュートラルを実現することを約束し⁵⁹、持続可能性に関連する取り組みについて企業に非財務情報の開示を義務付けるなど、透明性を高めるための措置を講じています⁶⁰。公正な移行を達成するために、国レベルでの政策の一貫性を高める必要性を作業部会は強調します。

57. ステークホルダーから挙げられた環境問題に対応するための既存の政府のメカニズムの有効性については、依然として懸念が寄せられました。作業部会

⁴⁹ <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2022/100/article-A004-en.xml>参照。

⁵⁰ JPN 2/2023、OTH 89/2023及びOTH 86/2023参照。

⁵¹ [A/78/155](#)。

⁵² <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/japan-environmental-ngos-file-shareholder-proposals-to-major-japanese-companies-in-tokyo-prime-market-calling-for-greater-disclosure-of-climate-change-policies/>参照。

⁵³ <https://blogs.law.columbia.edu/climatechange/2022/06/01/climate-litigation-in-japan-citizens-attempts-for-the-coal-phase-out/>参照。

⁵⁴ <http://climatecasechart.com/non-us-case/citizens-committee-on-the-kobe-coal-fired-power-plant-v-japan/>、

<http://climatecasechart.com/non-us-case/yokosuka-climate-case/>及び

<https://climatecasechart.com/non-us-case/market-forces-v-smbc-mufg-and-mizuho/>参照。

⁵⁵ <https://www.jbic.go.jp/en/information/press/press-2021/1028-015365.html>、<https://www.mufg.jp/english/csr/society/esg/index.html>及び

<https://www.mizuhogroup.com/investors/esg>参照。

⁵⁶ [A/HRC/56/55](#)。

⁵⁷ <https://www.env.go.jp/content/900497033.pdf>（日本語）参照。

⁵⁸ <https://mneguidelines.oecd.org/case-studies-on-environmental-due-diligence-english-version.pdf>参照。

⁵⁹ https://www.meti.go.jp/english/policy/energy_environment/global_warming/roadmap/参照。

⁶⁰ <https://www.fsa.go.jp/en/newsletter/weekly2023/524.html>参照。

は、特に大規模開発で、環境への影響を評価するプロセスにおいて、住民との協議が不十分であるという報告について、特に深刻な懸念を表明します。ステークホルダーから挙げられた神宮外苑地区第一種市街地再開発事業の事例は、人権に悪影響を及ぼす可能性があります⁶¹。作業部会は、特に気候変動による影響に脆弱な集団やマイノリティ・グループとの有意義な協議が、国連指導原則に基づいて求められていることを強調します。

1. 福島第一原子力発電所の事故

58. 作業部会は、福島第一原子力発電所の事故の影響を受けたステークホルダーと面談しました。2021年に、東京電力⁶²は、人権方針、人権デュー・ディリジェンス及び苦情処理メカニズムを策定しましたが、従業員を含む影響を受けたステークホルダーは、同発電所の廃炉、清掃及び除染作業に関連した問題のある労働慣行について作業部会に報告しました。作業部会は、強制労働や搾取的な下請の慣行、安全性を欠く労働条件の事例を、深い憂慮をもって聞きました。その中には、2018年に国連特別報告者から既に指摘されているものや⁶³、NGOから複数回にわたって問題提起されたものの⁶⁴、未だ解決されていないものもありました。作業部会はまた、災害直後の病院労働者や学校教職員が直面した課題についても報告を聞き、被災したあらゆるステークホルダーの救済が継続的に必要とされていることを強調します。

59. 作業部会は、強制労働に関して東京電力の下請業者の中に、債務返済のために原子力発電所の除染作業、廃炉作業を強制された者がいるという話を聞きました。また、東京電力の下請構造は5層にも及び、下層の下請業者は同じ業務に対して極めて低い賃金しか支払われていないということも明らかになりました⁶⁵。また、一定額の賃金及び危険手当の支払を約束されたものの、実際にははるかに少ない賃金しか支払われなかった労働者もいました。一部の労働者の中には、危険手当の支払いを求めて集団訴訟を提起しようとしたものの、下請業者との労働契約には危険手当の支払いが定められていなかったため、敗訴したという者もいました⁶⁶。作業部会はまた、労働災害で同僚を亡くした労働者や、解雇されるという報復的慣行のために安心して声を上げることができない労働者の苦悩についても報告を聞きました。

60. 作業部会は、清掃・除染作業後のがん関連の病気にかかったにもかかわらず、雇用記録に放射線へのばく露が正しく記録されていないために、東京電力の下請業者から金銭的補償も医療補助も受けられていない労働者がいることを知り、深く憂慮しています。具体的に、放射線被曝とがん発症の因果関係を証明する資料の提出を求められた労働者がいたとの報告もありました。これは個人に不合理な負担を強いるものであり、国連指導原則の原則にも反します。安全な労働環境を確保し、立証責任を負うのは個人ではなく、企業であるべきです⁶⁷。

61. 作業部会は、事故関連の労働安全衛生面の問題に加え、2023年8月から開始された同発電所からの多核種除去設備（ALPS）による処理水の排出に関する懸念も繰り返し聞きました。この問題については、既に複数の国連特別報告者が同様の懸念を示しています⁶⁸。

⁶¹ <https://www.icomos.org/en/get-involved/inform-us/heritage-alert/current-alerts/125573-heritage-alert-jingu-gaien>参照。

⁶² 原子力損害賠償・廃炉等支援機構が日本政府によって設立され、日本政府はこの機構の株式の50%以上を保有している。

⁶³ <https://news.un.org/en/story/2018/08/1017232>参照。

⁶⁴ https://www.greenpeace.org/static/planet4-japan-stateless/2021/03/ff71ab0b-finalfukushima2011-2020_web.pdf及び
https://www.greenpeace.org/static/planet4-japan-stateless/2019/03/b12d8f83-frontfksm_en.pdf参照。

⁶⁵ 作業部会は、このような搾取的な下請慣行は、日本において、他の産業でも見受けられるということにも付言することとする。

⁶⁶ <https://jp.reuters.com/article/idUSKBN0GY091/>（日本語）参照。

⁶⁷ [A/HRC/38/20/Add.2](#)及び[A/HRC/47/39/Add.2](#)参照。

⁶⁸ <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2021/04/japan-un-experts-say-deeply-disappointed-decision-discharge-fukushima-water>参照。

2. PFAS（ペルフルオロアルキル化合物及びポリフルオロアルキル化合物）

62. 作業部会は、東京、大阪、沖縄、神奈川及び愛知で事業活動に関連したペルフルオロアルキル化合物及びポリフルオロアルキル化合物（PFAS）による水質汚染の事例について報告を受けました。作業部会は、何名かの国連特別手続任務保持者が以前にも強調したように、PFASと健康への悪影響の関連性について改めて言及します⁶⁹。2023年1月、環境省は、科学的根拠に基づく包括的なPFAS対策を議論し、わかりやすい情報発信をすることで国民の安全・安心に貢献するために、総合戦略検討専門家会議を開催しました⁷⁰。専門家会議はその後、河川や地下水の継続的な監視、血中濃度調査を含む一般的な国民のばく露状況調査の実施及び最新の科学的根拠に基づく現行の水質の暫定目標値の見直しなどを行うよう、政府に方向性を示しました⁷¹。これを受け、環境省は、PFASの人体への悪影響に関する科学的知見を集積する計画を含め、健康への悪影響を防止し、適切なPFAS管理を確保するための政策を立案しました⁷²。もっとも、この政策には、影響を受ける地域の住民を対象とした大規模なPFASの血中濃度調査は含まれていません。現在までのところ、PFASに汚染された水源の近くに住む人々の健康調査を実施する政府の取り組みは限定的なものであると作業部会は理解しています⁷³。東京西部の住民が4つの有害なPFAS化学物質にさらされていることを示す学術研究があるにもかかわらず⁷⁴。

63. 東京都は地下水調査の実施、一部の取水井戸の利用停止やホットラインの設置といった積極的な措置を講じています⁷⁵。また、東京都内の民間病院がPFAS相談外来を開設していることも、積極的な取り組みのひとつです⁷⁶。影響を受ける全ての地域でのPFAS汚染及びその健康への悪影響に対処するためには、このような取り組みだけでなく、国レベルでの追加的措置が必要です。これらのPFAS汚染の事例の多くが事業活動と関連しているとされていることから、作業部会は、国連指導原則及び「汚染者負担の原則（"polluter pays" principle）」に基づいて、この問題に対処すべき企業の責任を強調します。

B. 労働者の権利

64. また、作業部会は、長時間労働、労働安全衛生及び労働組合結成の可否など、労働者の権利に関する様々な問題についても調査をしました。

1. 労働組合

65. 作業部会は、大阪を含む地域において、労働組合員を標的にした逮捕及び訴追に関する情報を受け取りました。これらの組合員は、主に企業の法令遵守を求める日常的な労働組合活動への参加に起因して、威力業務妨害罪や恐喝未遂罪の疑いによる法的措置に直面しました。また、労働組合結成を理由に出勤を拒否された従業員もいました。

66. 労働組合は、公正で合法的な職場環境を促進する上で不可欠で、国連指導原則で示されているように企業が人権を尊重することを促す役割を担っています。したがって、作業部会は、労働組合が合法的な方法でその活動を遂行できることの重要性を改めて強調します。

⁶⁹ USA 6/2023及び関連文書を参照のこと。

⁷⁰ <https://www.env.go.jp/water/pfas/pfas.html>（日本語）参照。

⁷¹ <https://www.env.go.jp/content/000150418.pdf>（日本語）参照。

⁷² <https://www.env.go.jp/content/000182770.pdf>（日本語）参照。

⁷³ 2021年に環境省が行ったパイロット調査では、日本全国でわずか119名の住民のみが調査対象となった。

⁷⁴ <https://plaza.umin.ac.jp/khh/TamaPFAS20230921.pdf>（日本語）及び <https://efsa.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.2903/sp.efsa.2020.EN-1931>参照。

⁷⁵ <https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2023/04/28/18.html>（日本語）参照。

⁷⁶ <https://www.tokyo-np.co.jp/article/234470>（日本語）参照。

2. 長時間労働

67. 作業部会は、過労死（長時間労働による死）と関連する長年の課題についてステークホルダーから報告を受けました。作業部会は、これらの問題の認知度の向上、時間外労働の上限規制及び職場におけるハラスメントの防止を目的とした法律の制定に裏付けられる、政府によるこれらの問題を解決するための努力を歓迎します。もっとも、作業部会は、業務上疾病、特にメンタルヘルスに関連する損害賠償請求が増加しているとの報告を受け、引き続き懸念を抱いています⁷⁷。作業部会はまた、特に医師が年間最大1,860時間の時間外労働を法的に強制される可能性があるという時間外労働の上限規制の例外についても懸念を抱いています。

3. 移住労働者と技能実習制度

68. 作業部会は、技能実習制度のもとで働く外国人労働者やその雇用主、技能実習生をバリューチェーンに含む企業と面会しました。技能実習生は、2022年、在日外国人の在留資格の中で2番目に大きい割合を占めました⁷⁸。技能実習制度の目的は本来、人材育成にあります。技能実習生は日本の労働力不足に対処し、経済を活性化させるためにも不可欠な役割を果たしています。

69. 作業部会は訪日中、労働災害に見舞われた外国人労働者が解雇され、その結果、治療を打ち切られてしまった事例を耳にしました。また、職場での暴力、劣悪な生活状況、日本で銀行口座を開設・利用することが困難であること、労働者の母国の仲介業者への法外な手数料の支払い、同じ業務を日本人労働者より低い賃金で遂行している事例などの報告も受けました。2022年には、技能実習制度を利用する7,247人もその雇用主が、安全規則違反や賃金未払いを含む違法行為に対して責任を問われました⁷⁹。2017年に成立した「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（通称、技能実習法）」は強制労働を禁止しているものの、技能実習生その他の外国人労働者がパスポートを没収されることで労働を強制された事例⁸⁰や、労働者がその意に反して出勤や残業を強制された事例⁸¹を示す報告書が存在することを作業部会は懸念しています。

70. その一方で、作業部会は、受入れ側の労働組合が、労働者の権利に対する理解を支援し、苦情処理メカニズムとして機能するなど、積極的な取り組みについても報告を受けました。また、作業部会は、中小企業の団体らが責任ある採用慣行と管理を奨励するために行っている取り組みや、複数の大企業が外国人技能実習生に対する斡旋手数料の徴収を禁止し、手数料を従業員に返還するようサプライヤーに対して求めるサプライヤー行動規範を設けている事例について情報を得ました⁸²。

71. また、法務省の人権擁護機関が、外国人に対して多言語による人権相談サービスを提供し、啓発活動を行っていることも注目に値します⁸³。外国人技能実習機構は視察を実施することができ、技能実習生に対して母国語によるカウンセリングを提供しています。しかしながら、ステークホルダーは、このようなカウンセリングは表面的なものになりかねず、視察調査の有効性にも疑問があるとの懸念を表しています。

72. 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議は2023年11月に最終報告書を提出し、外国人労働者の人権保護の見直しを目的の一つとして掲

⁷⁷ <https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001113802.pdf>（日本語）参照。

⁷⁸ <https://www.moj.go.jp/isa/content/930004452.pdf>参照。

⁷⁹ <https://english.kyodonews.net/news/2023/08/09167237d52f-over-7200-japan-firms-employing-foreign-trainees-broke-law.html>参照。

⁸⁰ 例えば、<https://www.state.gov/wp-content/uploads/2022/10/20221020-2022-TIP-Report.pdf>参照。

⁸¹ 同前。

⁸² 例えば、https://www.sony.com/en/SonyInfo/csr_report/sourcing/Sony_Supply_Chain_CoC_E.pdf参照。

⁸³ <https://www.moj.go.jp/content/001412238.pdf>参照。

げました⁸⁴。有識者会議は、人権保護を強化するため、一定の条件下で雇用主の変更を認めること、監督機関の要件を厳格化すること及びに関連機関の役割を明確化することなどが提言されました。政府は、有識者会議の最終報告書やその他の意見を踏まえ、技能実習制度の見直しを決定し、その後、国会に新制度（育成就労制度）を提案しました。しかし、作業部会は、技能実習制度が対象とする各分野の顕著な人権問題について、別途評価を行うことが引き続き重要であることを強調します。日本が経済成長を持続した場合、日本の外国人労働者は2040年までに約450万人増加することが予測されています⁸⁵。この試算に鑑み、政府は今こそ人権の普遍的享受を確保する枠組みを確立するための措置を講ずるべきです。この点に関しては、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）のガイダンスが存在します⁸⁶。

C. メディアとエンターテインメント業界

73. 作業部会は、特にアイドルやアニメ業界といった、メディア・エンターテインメント産業における深刻な問題についても調査しました。日本のアニメ市場は大幅な増益を記録し、2兆7400億円（約200億ドル）に達しています⁸⁷。しかしながら、このような成長にも関わらず、アニメーターの初任給はわずか150万円（約1万ドル）に過ぎません⁸⁸。2023年時点でアニメ業界で働く人の約30.8%が現行の労働法で保護されていないと報告されているフリーランスや独立した請負業者として働いていることを踏まえると、このような不均衡は特に憂慮すべきことです⁸⁹。これにより、過度な長時間労働が可能となり、不公正な請負関係が蔓延しています。しかし、アニメ制作会社は下請業者とともに罰則を受けることはありません。加えて、クリエイターは知的財産権の保護が不十分な契約を締結することが多く、搾取されやすい環境が作り出されています。大幅な労働力不足と相まって、アニメ制作委員会を含むこの分野の企業は、これらの問題に取り組み、アニメーターのディーセント・ワークを強化し、この業界の崩壊を防ぐために影響力を行使することが不可欠です。同様に、作業部会は、アイドル業界では、若手タレントが、プロデューサーや広告主、事務所のあらゆる厳しい要求事項に従うことを義務付ける契約を締結するよう強要され、また契約に従わなかった場合には法外な違約金が課されることがあるという報告も受けました。

74. このような憂慮すべき環境は、不処罰の文化を助長し、性的暴力やハラスメントを悪化させており、より広範なメディアやエンターテインメント業界におけるこれらの問題への取り組みは不十分なままとなっている。作業部会は、女性ジャーナリストに対するセクシュアル・ハラスメント及び虐待、並びに、放送局による改善措置が欠如しており、良くては休職、他部署への移動、または医師への相談を勧める程度にとどまっていることについて報告を受けました。厚生労働省によると、20%以上の俳優が職場でのセクシュアル・ハラスメントを経験したことがあります⁹⁰。放送局、出版社、大手広告会社などの主要企業は、性的虐待を予防し、人権リスクに対処するためにビジネス関係における影響力を行使することによる人権尊重責任を果たしていません。

75. 作業部会は、旧ジャニーズ事務所（現SMILE-UP.）と契約を締結した数百人のタレントが性的搾取や性的虐待を受けたという疑惑に深い憂慮を抱いています。作業部会の「ミッション終了ステートメント」でも指摘したように、日本のメディア企業は数十年にもわたり、この不祥事の隠ぺいに加担してきたとされています。作業部会としてSMILE-UP.と関連する企業がより大きな責任を果たすため

⁸⁴ https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00033.html?hl=en（日本語）参照。

⁸⁵ <https://www.jil.go.jp/press/documents/20240311.pdf>（日本語）参照。

⁸⁶ <https://bangkok.ohchr.org/wp-content/uploads/2023/01/Report-on-temporary-labour-migration-programme-final-250123.pdf>、<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/0%0bIssues/Migration/GlobalCompactMigration/IrregularMigrants.pdf>及び<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Migration/PrinciplesAndGuidelines.pdf>参照。

⁸⁷ https://aja.gr.jp/download/2022_anime_ind_rpt_summary_en（日本語）参照。

⁸⁸ https://www.jfte.go.jp/cprc/katsudo/bbl_files/258th-bbl.pdf（日本語）参照。

⁸⁹ 同前。

⁹⁰ <https://www.asahi.com/ajw/articles/15005538>参照。

にとつた様々な行動を歓迎する一方で、国連指導原則に沿った第一歩として、取引関係の解消に伴う人権への影響を慎重に検討し、影響力を行使することは依然として重要です。

76. 作業部会の訪日調査以来、SMILE-UP.は282名の被害者に被害者救済委員会を通じて賠償の申し出を行い、申し出を受け入れた206名の被害者のうち201名に金銭的賠償を提供しました⁹¹。賠償請求が不服申し立て中である被害者も含む、早期の救済を求めている被害者のニーズに応えるには、まだ長い道のりがあります⁹²。作業部会は、SMILE-UP.の努力を評価する一方で、SMILE-UP.の「心のケア相談窓口」を通じて、メンタルヘルスケアを希望する被害者が直面している困難について、作業部会に定期的な報告があることを懸念しています。また、SMILE-UP.は、弁護士や臨床心理士の無償での面談への同席の提供をしているとのことですが、作業部会が面談を行った被害者らは、このような申し出はなかったと報告しています。加えて、SMILE-UP.が提供する金銭的賠償には弁護士費用は含まれておらず、被害者ら自身でその費用を負担しなければならないことも容認できません。

D. バリューチェーン及び金融の規制

77. 作業部会は、紛争影響地域を含む、リスクの高い状況下で活動する企業、政府機関及び国有企業の代表者と面会しました。会合を通じて、これらのステークホルダーが、人権に対する考慮を盛り込んだ責任ある撤退に関するガイダンスを必要としていることが明らかになりました。

78. ステークホルダーは、透明性と情報開示に関連する法改訂と、実施の改善の必要性に加えて、日本国外での人権紛争に関する苦情処理メカニズムの必要性を作業部会に報告しました。

79. 多くの場合、日本企業や国有企業がミャンマー⁹³やロシア連邦を含む紛争影響地域でどの程度活動をしているかを明らかにすることは困難です⁹⁴。これらの企業は通常、商業上の守秘義務を理由に事業取引に関する情報を完全に開示しないためです⁹⁵。これは国民の知る権利を妨げるものであり、透明性と情報開示に関する法整備の必要性を改めて強調するものです。加えて、紛争影響地域で事業を行う日本企業が、強化された人権デュー・ディリジェンスを実施しているかは不明です⁹⁶。紛争影響地域で事業を行う企業は、人権侵害に加担している可能性を調査するために、強化された人権デュー・ディリジェンスを実施すべきです⁹⁷。作業部会は以前、企業に対して、「ミャンマーで事業を継続する場合、人権侵害に加担したり、犯罪に加担したりすることを避けるために、（国連指導原則に）沿って行動する」よう促しました⁹⁸。作業部会は、ビジネス上の関係の停止は最終手段として考慮されるべきことであることを強調したうえで、国連指導原則で述べられているように、人権への悪影響を特定、予防、軽減し、それらに対処するために、日本企業に対して、その影響力を行使するよう求めます⁹⁹。更に、作業部会

⁹¹ <https://www.smile-up.inc/s/su/group/detail/10012?ima=2647>（日本語）参照。

⁹² 同前。

⁹³ <https://bangkok.ohchr.org/wp-content/uploads/2023/04/2023.04.28-End-of-Mission-Statement.pdf>及び
<https://www.fairfinance.jp/media/eralapvo/ffgj-myanmar-en20220215.pdf>参照。

⁹⁴ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/russia-japanese-trading-co-mitsui-mitsubishi-plan-to-retain-interests-in-sakhalin-2-energy-project/>参照。

⁹⁵ <https://bangkok.ohchr.org/wp-content/uploads/2023/04/2023.04.28-End-of-Mission-Statement.pdf>参照。

⁹⁶ 例えば、

<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/russian-invasion-of-ukraine-what-companies-have-to-say-about-their-human-rights-due-diligence/>参照。

⁹⁷ A/75/212参照。

⁹⁸ <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2021/05/myanmar-time-business-take-stand-against-human-rights-violations-un-experts?LangID=E&NewsID=27087>参照。

⁹⁹ <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/bhr-in-challenging-contexts.pdf>参照。

は、バリューチェーン全体におけるステークホルダー・エンゲージメントが、人権尊重の基盤としての役割を果たすと考えられることを強調します。

80. 作業部会はまた、少数民族であるウイグル人の強制労働に関連する事業¹⁰⁰や、マラウイのタバコ農園における強制労働を目的とした、子どもを含む人身売買など¹⁰¹、日本のサプライチェーン上の強制労働に関連するリスクの懸念についても報告を受けました。実際に、2023年、日本は上述の児童労働の問題を含む現代奴隷制のリスクがあるサプライチェーンからの輸入を通じた経済関与の規模において、世界第2位でした¹⁰²。独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア経済研究所が2018年に実施した調査によると、日本企業の29%のみが、サプライヤーに対して、労働、安全衛生、環境に関する方針を定め、その遵守を求めています¹⁰³。改善を示唆するものとして、経済産業省及び外務省による2021年の調査では、調査対象となった392社の企業のうち、52%が人権デュー・ディリジェンスを実施していると回答しました¹⁰⁴。今後、更なる改善の余地はあるものの、作業部会は、サプライチェーンにおける強制労働に取り組む日本企業の努力を歓迎します¹⁰⁵。

81. 開発金融に関しては、独立行政法人国際協力機構（JICA）及び国際協力銀行（JBIC）がこの分野におけるいくつかの好事例を示しています。もっとも、作業部会は、ミャンマー¹⁰⁶やベトナム¹⁰⁷などの国々において、JBICなどの開発金融機関から資金援助を受けたプロジェクトによる人権への影響に関する報告も受けました。作業部会は、特にリスクにさらされているグループの参画の重要性を強調し、開発金融機関と紛争影響被災地域における¹⁰⁸人権デュー・ディリジェンスの強化に関する報告書¹⁰⁹に含まれる調査結果及び勧告に言及します。

82. 作業部会は、公共調達において、全ての省庁により人権に関する文言が含められた、または含められる予定であることを知り、喜ばしく思います。作業部会はまた、地方自治体が公共調達戦略に人権を組み込むための取り組みを行っていることを高く評価します。

5. 結語及び勧告

83. 日本における国連指導原則の実現を促進することは、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及ぼす良い影響力と競争力を強化するためにも極めて重要です。作業部会は、能力を構築し、国連指導原則及びNAPの認知を広めるための政府、企業及び市民社会による継続的な努力を評価します。

84. しかし、作業部会は、日本における構造的な人権課題が、ビジネスと人権分野における国や民間セクターの取り組みの一環として十分に対処されていないことを懸念しています。女性、高齢者、子ども、障害者、先住民族、そして、被差別部落出身者、技能実習生、移住労働者、LGBTQI+の人々を含むマイノリティ・グループといったリスクにさらされているグループに対する不平等と差別

¹⁰⁰ 例えば、JPN 2/2020及び関連文書を参照のこと。

¹⁰¹ 例えば、JPN 1/2022及び関連文書を参照のこと。

¹⁰² <https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/05/17114737/Global-Slavery-Index-2023.pdf>参照。

¹⁰³ https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Research/Project/2018/pdf/2018110007_06.pdf（日本語）参照。

¹⁰⁴ https://www.meti.go.jp/english/press/2021/1130_002.html参照。

¹⁰⁵ <https://knowthethechain.org/company/sony-corp-japan/>参照。

¹⁰⁶ <https://www.hrw.org/news/2021/02/16/joint-submission-concerning-japanese-business-entities-operating-myanmar>及び

<https://www.jbic.go.jp/en/information/press/press-2018/1218-011714.html>参照。

¹⁰⁷ https://www.banktrack.org/project/nghi_son_2_coal_power_plant、<https://www.mofa.go.jp/files/100138168.pdf>及び

<https://www.jbic.go.jp/en/information/press/press-2018/0413-010921.html>参照。

¹⁰⁸ [A/HRC/53/24/Add.4](https://www.ohchr.org/en/hrids/a/hrc/53/24/Add.4)

¹⁰⁹ [A/75/212](https://www.ohchr.org/en/hrids/a/hrc/75/212)

の構造を完全に解体することが急務です。そのために、包括的で率直なマルチステークホルダーダイアログを通じて、国連指導原則の実現を加速させる必要性があることは明らかです。

85. 国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）及びその他の国連人権メカニズムが公表したこれまでの勧告とガイダンスに加えて、作業部会は政府に対して以下の勧告をします。

- (a) 「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）を見直す際、
 - (i) リスクにさらされているコミュニティが経験しているビジネスに関連した人権侵害に特別な注意を払うこと
 - (ii) 作業部会が過去に示したガイダンスに沿って、救済へのアクセスや企業の説明責任を強化すること¹¹⁰
 - (iii) ビジネスと人権政策のギャップ分析を含めること
 - (iv) 進捗状況を測定・評価するための明確な責任所在、計画実施期間及び人権指標の特定を含めた実施方法を明確化すること
 - (v) 計画実施中の進捗状況の測定・評価において、被害者や市民社会関係者を含むステークホルダーの有意義な参加を確保するための効果的なメカニズムを構築すること
- (b) 国連指導原則及びNAPに関する研修及び啓発活動を継続すること
- (c) 「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」について、
 - (i) 公的資金で支援されている事業を含め、エンドユース段階でのリスクや影響を明確に対象とすること
 - (ii) 「人権」の定義を深め、環境への影響や国際文書を包含すること
 - (iii) 人権デュー・ディリジェンスの一側面として、環境・気候変動への影響を明示的に考慮すること
- (d) 関係するステークホルダーと協議のうえ、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
- (e) 特に、企業に対し、司法・非司法的苦情処理メカニズムへの全面的な協力と立証責任の転換を求め、人権基準に関する体系的かつ有意義な報告を要求し、被害者の救済へのアクセスを確保すること
- (f) 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構築をすること。そのために十分なリソースを確保すること
- (g) 本報告書で特定された障壁を取り除くことで、司法・非司法的救済へのアクセスを改善し、ビジネスと関連した人権侵害を受けた全ての被害者に対し、以下の内容を含む、効果的な保護と支援を確保すること
 - (i) 日本司法支援センター（法テラス）の認知度を高めること
 - (ii) 効果的な救済へのアクセスや企業の責任を一層促進するため、人権の促進と保護のための国内機関の地位に関する原則（パリ原則）に沿って、堅固で独立した国内人権機関を遅滞なく設立すること。この機関は、民事的救済の提供、啓発、ビジネスと人権に関する能力構築及び人権擁護者の保護など、人権侵害に対処するための明確な権限及びリソースを有するべきである。また、他国の国内人権機関やOECD連絡窓口（NCP）との緊密な協力関係を構築すべきである
 - (iii) 救済へのアクセスを容易にするために人権オンブズパーソンを創設すること
 - (iv) 国外の管轄区域で人権を侵害されたステークホルダーに対するNCPの権限及び手続に関する認識を高めることを含め、意義のある救済を実現するために、OECD連絡窓口（NCP）の認知度、制度的能力及び専門性を高めること

¹¹⁰ [A/69/263](#)

- (v) 「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」の認知度を高め、日本における外国人労働者コミュニティにおいて信頼を構築するための努力を継続すること
- (vi) 「公益通報者保護法」の次回の見直しの際に、自営業者、請負業者、サプライヤー、労働者の家族や弁護士への適用、内部通報者に報復する企業への制裁の確立、内部通報者への金銭的インセンティブその他類似の報奨制度の提供などを通じ、内部通報者保護を更に強化すること
- (h) 「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（1958年、ILO条約第111号）」、「職業上の安全及び健康に関する条約（1981年、ILO条約第155号）」、「強制労働に関する条約（1930年、ILO条約第29号）」の2014年議定書、「原住民及び種族民条約（1989年、ILO条約第169号）」、「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条約」並びに「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女性差別撤廃条約）」、「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約（人種差別撤廃条約）」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）」及び「障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）」の選択的議定書を批准すること
- (i) 民間セクターにおける女性代表の義務的クォータ制の導入を含め、男女間の賃金格差を是正するとともに、指導的地位における女性の平等な登用を促進するために、「同一価値労働同一賃金の原則」を実現するための措置を強化すること
- (j) 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、差別を公的に禁止し、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こと
- (k) 雇用主に対して、障害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
- (l) 障害者の社会への完全なインクルージョン・参加を促進するために、NAPなどの公式文書において、障害者のアクセシビリティを確保すること
- (m) 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、斡旋手数料の支払い廃止、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の義務化、応募制度の簡素化、転職の柔軟性の向上、安全な労働条件及び適切な生活条件の確保、日本語学習及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
- (n) 労働基準監督署などによる臨検調査を強化し、強制労働及び人身売買の被害者の特定を強化すること
- (o) 「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（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
- (p) 政府機関と民間企業が、先住民族の権利に関する国際連合宣言などの国際基準に従って、先住民族の「自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意（FPIC）」の権利を守るようにすること
- (q) 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に実施し、関連するプログラムや政策をそれに応じて適合させること
- (r) 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、全ての労働者に労働法が適用されることに対する認識を高めること
- (s) 公正な移行（ジャスト・トランジション）に向けた人権への考慮を念頭に

置きながら、気候変動への取り組みを強化すること

- (t) 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献身的な努力を評価し、多重下請け構造を解消するための措置を講じ、労働者に適切かつ遡及的な補償を確保し、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
- (u) 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全ての情報を引き続き公開すること
- (v) PFAS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確保すること等により、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
- (w) 開発協力大綱及び関連する政府開発援助政策に、国連指導原則、NAP及びガイドラインの明確な言及を組み込むこと
- (x) 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」の利用を促進すること
- (y) 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

86. 作業部会は、企業及び業界団体に対し、以下の勧告をします。

- (a) 国連指導原則に従って、事業レベルの苦情処理メカニズムを確立し、効果的な非司法的苦情処理メカニズムの全ての基準がジェンダーに配慮した形で解釈されるようにすること¹¹¹
- (b) 個人及び地域社会に生じた損害に効果的な救済を提供すること
- (c) 企業の意思決定機関において、女性の登用を増やすこと
- (d) 公正な移行に向けた人権の考慮を念頭に置きながら、気候変動への取り組みを強化すること
- (e) 国連指導原則及び「汚染者負担」原則（PPP）のもと求められているように、事業活動に起因する水道水中のPFASの存在に責任を持ち、問題に対処すること
- (f) 採用選考において差別につながる可能性のある質問を排除し、職場におけるあらゆる差別、搾取、ハラスメント、権利濫用その他の形態の暴力に対処すること
- (g) 人権デュー・ディリジェンスにおいて、「子どもの権利とビジネス原則」を取り入れること
- (h) 紛争影響地域やリスクの高いセクターで事業を行う際は、強化された人権デュー・ディリジェンスを実施すること
- (i) 労働者の結社の自由、団結権、団体交渉権を促進することに加え、国際的に事業を展開する場合を含め、特に弱い立場にある人々との意義のあるステークホルダーダイアログを強化すること
- (j) 報復を恐れることなく職場でのセクシャル・ハラスメントを報告できるよう、従業員やタレントに透明で利用しやすいコミュニケーション・チャンネル及び安全な環境を提供すること

87. 作業部会は、市民社会関係者に対し、以下の継続を勧告します。

- (a) 国連指導原則のもと、国と企業の各々の義務と責任に関する認識を高め、能力構築をすること
- (b) 特にリスクにさらされた人々や集団に対する人権侵害の事例を記録し、事業レベルの苦情処理メカニズムなど、司法的・非司法的苦情処理メカニズムへのアクセスを容易にするための支援を行うこと
- (c) ビジネスと人権に関する現行の法的及び政策的枠組みの強化を目指す取り組みに寄与し、そのような取り組みにおける全てのステークホルダーの参

¹¹¹ [A/HRC/41/43](#)参照。

加を促進すること