
日本のサプライチェーンにおける 強制労働への対応

株式会社シマノの事例と強制労働により生産された製品の輸入禁止の必要性

2024年10月18日(改訂版)
国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウ



Human Rights Now

エグゼクティブ・サマリー

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）のパンデミックを契機に、移動目的や娯楽目的で自転車を利用する人が増えたことにより、世界的な自転車需要はかつてないほどに急増した。しかしその世界的な自転車ブームの影で、自転車部品を製造する国外サプライチェーンの工場では移民労働者に対する深刻な人権侵害、「現代奴隷」に等しい状況が発生している。

本報告書では、グローバル・サプライチェーンにおける移民労働者の搾取について、3つの段階（(1)人権侵害行為に直接関連する企業、(2)人権侵害が発生している国、及び(3)人権侵害に関連して生産された製品の輸出先となる国）で検討を行う。各レベルは、それぞれ、本報告書の第1部、第2部、第3部に対応している。また、本報告書では、労働者の権利侵害を助長している各レベルでの状況、人権侵害の防止及び発生した人権侵害への対処の妨げとなっている各レベルの課題、並びに改革の可能性についても検討する。

具体的な議論を行うため、本報告書では、Kwang Li Industry（以下、「KLI」という。）が経営するマレーシアの自転車部品等の製造工場（同工場の製品は、日本の自転車メーカーである株式会社シマノ（以下、「シマノ」という。）に輸出されていた。）で発生した、ネパール人及びバングラデシュ人の移民労働者に対する権利侵害の事例をケース・スタディとして取り上げる。

本報告書の基本的な結論は、日本のような輸入国は、サプライチェーンから強制労働と労働者の権利侵害を無くすようサプライヤー企業及びその企業が所在する国（上記事例では、KLI及びマレーシア）影響力を行使するための能力、国際的影響力、市場での影響力、潜在的な政治的意志及び法改正の余地があることから、グローバル・サプライチェーンにおける労働者の権利侵害の防止及び対処において、特に重要な役割を果たすことができ、また役割を果たすべきであるというものである。

第1部では、シマノ/KLIの事例を紹介し、労働者が直面している深刻な搾取被害と、関係企業レベル（サプライチェーンの底辺に位置するサプライヤーであるKLI、及びサプライチェーンの頂点に位置し、KLI製品を輸入する企業であるシマノ）での関与について説明する。また、労働者を借金漬けにする非倫理的な募集・斡旋プロセスを詳細に紹介するとともに、苦情があっても労働者の権利侵害が改善されない理由を説明する。シマノが講じた是正措置（監査及びサプライヤーへの聞き取りを含む。）については、国際労働基準の文脈で分析し、サプライチェーンにおける労働者の権利侵害に対処する上で民間の取組みが有する可能性と限界を明らかにする。

第 2 部では、移民労働者の脆弱性の原因となっているマレーシアの制度的条件及び構造的条件、企業で移民労働者に対する権利侵害が起きるインセンティブ、並びに労働者の権利侵害を当局が防止したり訴追したりすることを妨げている課題と障壁を取り上げる。また、マレーシアにおいて移民及び労働者の労働搾取を永続化させている社会的要素、政治的要素及び経済的要素を考察した上で、移民労働者保護を目的とする募集・斡旋活動の監視及び職場における保護のいずれにも不備があることを強調する。

第 3 部では、日本企業のサプライヤーで起きている国外での労働者の権利侵害に対する日本政府の対処の実効性を損なっている、日本の法整備状況について説明する。また、シマノのような民間企業の本社が置かれ、サプライチェーンの下流に位置する輸入国のレベル（本事例では日本）における対応の強化を提唱する。第 3 部では、強制労働により生産された製品の輸入禁止法制が果たしうる潜在的な役割に着目し、シマノ/KLI の事例を例に、かかる法整備が労働者の権利侵害の根絶に有効な手段となりうる理由を明らかにする。さらに本報告書報告書では、強制労働による製品の輸入を禁止する既存の法律（米国法及び EU 法）を比較し、日本が同様の措置を導入する際の枠組みを提示する。輸入規制法制を通じて、国家が企業に説明責任を課すことで、こうした輸入禁止措置は、企業の人権デュー・ディリジェンスを強化するインセンティブを与え、サプライヤーにおける労働環境の根本的改善につながる可能性がある。

結論として、本報告書は、移民労働者を保護するため、企業の説明責任と政府による執行を早急に改革することを求めている。本報告書は、グローバル・サプライチェーンにおける搾取を根絶するため、労働法の実効性強化、倫理的な募集・斡旋基準に加えて、強制労働に関連する製品の輸入禁止を実施することを提唱している。意義ある変化を実現させるには、国際協力と厳格な法整備が不可欠である。

第1部：シマノのケース・スタディ、Kwang Li Industry におけるバングラデシュ人及びネパール人の移民労働者の搾取

1.1 背景：シマノと Kwang Li Industry (KLI)

本報告書で取り上げる「シマノ/KLI の事例」とは、シマノ（日本を本拠地とする企業）のサプライヤーである KLI のマレーシア製造工場において移民労働者に対して行われていた、労働者の権利侵害に関する事例である。本件は、2023 年 4 月に被害者の移民労働者が移民権利団体に人権侵害を通報したことで明るみになった。

シマノは、日本、英国及び米国を含む多くの国々の小売業者向けに自転車用部品、釣具及びロウイング用品の開発、製造及び販売を行う、世界的に認知されているこの分野のリーダー企業の一つである。シマノは、1921 年 2 月に島野庄三郎氏により創業され、日本の堺市に本社を置いている¹。

日本では、シマノ製品は、大手自転車メーカーに広く使用されており、国内市場及び国際市場におけるシマノの影響力を強めている。また、シマノは、権威ある自転車競技大会であるツール・ド・フランスとオフィシャル・パートナーシップ協定を結んでおり、著名な自転車ブランド（例：Specialized、Giant、Trek）にシマノ製の部品が搭載されている。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）のパンデミックを契機に、移動目的や娯楽目的で自転車を利用する人が増えたことにより、世界的な自転車需要はかつてないほどに急増した。世界的な自転車ブームを反映して、シマノは、2021 年に約 4,420 億円（28 億英ポンド、30 億米ドルに相当）の売上を報告し、2022 年には売上が 16.6%増加した。こうした成長により、シマノの財務業績は大幅に向上し、シマノのサプライチェーン（マレーシアの主要サプライヤーである Kwang Li Industry (KLI) 等の主要サプライヤーを含む。）での生産需要が高まった。

製造業が盛んなマレーシアは、シマノのサプライチェーンにおいて重要な役割を果たしている。KLI のような企業は、移民労働者への依存度が高く、移民労働者の大多数がネパール及びバングラデシュからの移民である。彼らは、儲かる仕事があるという約束に引き寄せられるが、実際には深刻な労働者の権利侵害に直面することが多い。これには、危険で不衛生な生活環境・労働環境、搾取、非正規移民に関する諸問題のほか、法外な募集・斡旋手数料や、債務による束縛—現代奴隷に等しい状況—が含まれる。こうした過酷な現実には、移民労働者が抱いた期待とは著しくかけ離れている。

1.2 シマノのグローバルな労働慣行

シマノの人権方針は、2024 年に同社の「行動規範」に基づき規定及び実施されており²、「ベンダー行動規範」の遵守をサプライヤーに求めている³。2022 年、シマノは、当該ベンダー行動規範のサプライヤーの遵守状況を評価する書面調査を開始した。2023 年には、シマノが

表明した継続的な人権デュー・ディリジェンスのコミットメントの一環として、東南アジアのサプライヤー及び中国子会社にも調査対象を拡大した。

また、KLI の事例（後に詳述する。）を受け、シマノは、2024 年に、サプライヤー監査と教育セッションをはじめとする、自社のサプライチェーンにおける人権問題への対処を約束する具体的決議を行った。同決議には、上記ベンダー行動規範の実施強化と協力の確保を目的に、2024 年 3 月にシマノのマレーシア子会社においてサプライヤーへの聞き取りを実施することが含まれていた。

追加データ：

- **グローバル市場シェア**：シマノは、自転車部品業界で圧倒的シェアを占めており、2022 年時点で、世界市場の約 70%を支配している⁴。
- **労働者**：シマノの公式サイト上の会社概要によれば、2023 年 12 月 31 日現在、シマノだけで、日本において 1,651 人の労働者を雇用している。また、（子会社を含む）連結レベルでは、世界で 9,703 人の労働者を雇用している。上記は、シマノの労働者の大部分が、本社があり主要な生産・開発業務が行われている日本に現在も集中していることを示している⁵。
- **サプライチェーン**：シマノのサプライチェーンは、30 か国以上に広がっており、生産の大部分は、アジア（特にマレーシア、中国、シンガポール）が拠点となっている。

以下のセクションでは、企業レベルで労働搾取に対処する場合の不備と限界について掘り下げる。まず、本事例、及び KLI での搾取問題をめぐる状況について説明した上で、労働者、労働者支援組織、KLI 及びシマノの間で行われた対話について概説する。マレーシアにおける一般的な権利の問題については、第 2 部で検討する。

1.3 グローバル・サプライチェーンにおける労働課題：シマノと KLI のケース・スタディ

一般的に、マレーシアの移民労働者は、低賃金労働の職種（例：清掃、警備、建設、製造、農業、プランテーション）に採用される場合が多い。不十分な労働法制と入国管理法制、及び一貫性のない行政監督により、移民労働者雇用のあらゆる場面で搾取が生じている。労働者の権利侵害、その周辺状況、及び対処状況は、(1)雇用前の募集・斡旋、(2)雇用期間中、(3)雇用終了後、帰還及び対話という 3 段階に分類することができる。KLI 事例での各段階については、以下のセクションで検討する。

1.4. 募集・斡旋の状況

新型コロナウイルス感染症のパンデミックを契機とする自転車需要の増大を受けて、KLI は、2022 年 9 月に、Worldways Manpower 社と、251 人のネパール人移民労働者の募集・斡旋を行うことで合意した。これらの労働者には、マレーシアの最低賃金（月額 1,500 リンギット、およそ 50,700 円）に相当する賃金で、2 年間の雇用契約が約束された。

KLI は、募集・斡旋手数料を負担することを表明していたにもかかわらず、実際には労働者が募集・斡旋手数料（詳しい健康診断、渡航費及びその他の手数料を含む。）を負担することを強いられていたことが、後に公式文書から判明した。この費用の支払いのために、労働者は 300,000 ネパール・ルピー（およそ 354,060 円）もの高金利ローンを負うこととなった。これは、2018 年のネパール・マレーシア間の覚書（雇用主に上記費用の負担を義務付けている。）への明白な違反である⁶。

さらに、2023 年 1 月及び同年 2 月には、同じくパンデミックで増大した自転車需要に応えるため、WorldWays 社が追加で募集・斡旋したバングラデシュ人労働者が、KLI に雇用されマレーシアに移住した。

1.5 雇用中に労働者が直面した問題

1.5.1 労働者の到着、当初の雇用条件（2023 年 1 月から同年 2 月）

2023 年の初めに自転車の世界的需要が減少し始めたことを受けて、KLI は、事業規模の縮小、シフト削減、賃金削減を実施した。これらの縮小・削減は、労働者の賃金と経済的安定性に大きな影響を与えた。労働者は、十分な説明も合意もないまま、食堂利用や「貯蓄」手数料といった手数料を賃金から控除されていた。こうした控除により、労働者の手取額が 3 分の 1 も減ることがあった。上記は、このような慣行を制限するマレーシアの労働法に違反する行為である。

1.5.2 搾取と権利侵害

身体的虐待、暴言、パスポートの没収及び脅迫といった報告のほか、労働者は賃金未払いにも遭っていた。労働者は、こうした虐待を受けて閉塞感を募らせていった。その主な理由は、労働者の多くが、自身の経済状況が改善することを期待して、雇用者が負担すべきなのにもかかわらず、募集・斡旋時に莫大な債務を労働者が負っていたことにある。労働者は、パスポートが没収されたことで（KLI は、これを安全対策であるとして正当化した。）、さらに自由を制限され、離職することも苦情を申し立てることもできず、警察から嫌がらせを受けやすい状況に置かれた。安全な保管場所を提供することで、労働者の権利を侵害することなく、安全性の問題に対応し、労働者がいつでも自身のパスポートにアクセスできるようにするべきである。

KLI の労働条件を特徴付けているのが、非現実的な生産目標である。多くの労働者が、割り当てられた時間内にこの目標を達成することができず、そのために経営陣からしばしば叱責や罵倒を受けた。これは、有害で虐待的な職場文化の一因となり、また、危険な労働環境や虐待的な労働環境から労働者を保護することを目的とする労働法違反の一因にもなった。

1.5.3 劣悪な生活環境と経済的搾取

労働者の宿舎には厳格な規則が適用され、宿舎からの出入りは所定の時間帯に制限されていた。この管理システムは、労働者の移動の自由を制限し、統制的環境の一因となった。また、労働者は、外国人労働者向け入院保険（SKIPPA）の保険料として

リングットの前払いを義務付けられ、更なる経済的負担を課されていた。

さらに、勤続年数の長い労働者は、特に募集・斡旋手数料の払戻しに関して、差別を受けていた。新しい労働者には払戻しの可能性があった一方で、勤続年数の長い従業員にはその可能性がなく、こうした状況が、分断と怨恨を助長する二層構造システムへとつながっていった。

1.5.4 状況の悪化、労働者の退職（2023年6月）

2023年6月までに、状況は著しく悪化していた。多くの労働者（特にネパールからの労働者）が、賃金未払いやその他の虐待を NGO に報告し、同 NGO がマレーシア労働局にこれらの苦情を申し立てた。2023年6月22日に労働監督官が KLI を訪問したが、同社に対する実効的な措置は行われなかった。こうした状況にもかかわらず、KLI は人権侵害を継続し、82人の労働者に集団で退職願に署名するよう強制した。この退職について、KLI は自発的なものであると主張したが、実際は、強制的な状況（生産目標の不達成を理由とする強制送還や無給停職処分 of 脅しを含む。）で行われたものであった。

KLI は、2023年6月27日と同月28日に、82人のネパール人労働者を本国に帰国させた（27日に34人、28日に48人の労働者が出国した。）。これらの労働者は、中途解雇に対する補償や未払賃金の補償を受けていなかった。彼らの多くは、仕事を得るためにローンを組んでいたため、帰国後も不安定な経済状況に置かれることとなった。多くの苦情があったにもかかわらず、労働監督官は、強制的な集団退職後、即時に何らの措置も講じなかった。

1.5.5 政府と大使館の介入

ネパール大使館は、様々な困難にもかかわらず介入を行い、多くの労働者の強制送還を阻止した。また、解雇された労働者のために、より有利な条件を取り付けようとした。この介入の結果、人権侵害の重大さに世間の注目が集まったが、KLI は補償請求をほとんど無視した。その結果、労働者は、採用時に負った債務を返済するため、金銭的補償又は代替りの仕事の斡旋を要求し続けることになった。

1.5.6 労働法違反と ILO が定める強制労働の 11 指標

KLI での雇用期間を通じて、労働者は様々な権利侵害を受けていた。これには、以下が含まれている。

- **違法な無給停職**：1995年マレーシア雇用法第24条及び第14条違反
- **身体的虐待及び暴言**：危険な労働環境及び暴力から従業員を保護する同法第14条3項違反

- 十分な休憩や休息を伴わない**過剰な労働時間**：労働時間及び休憩時間について規定する同法第 59 条、第 60A 条、第 60D 条、第 60E 条及び第 60F 条違反
- **不当な賃金控除**：賃金控除に関する雇用主の権限を制限する同法第 24 条違反
- **適切な予告又は補償が行われない退職強制**：公正な解雇手続を義務付ける、雇用法第 12 条及び第 13 条並びに 1967 年労使関係法第 20 条違反
- 労働局に対する**移民労働者解雇の報告義務の懈怠**：移民労働者の解雇について当局への通知義務を雇用主に課している雇用法第 60K 条違反

これらの行為は、金銭的補償の欠如と相まって、ILO が定める強制労働の 11 指標に基づく強制労働の形態に当てはまるものである。KLI の労働者は、この 11 指標（すなわち、(1)脆弱性（雇用主への依存を含む。）、(2)詐欺、(3)移動の制限、(4)住居制限（孤立）、(5)暴力、(6)脅迫、威嚇、(7)身分証明書の没収、(8)賃金の留保、恣意的な賃金控除、(9)債務による束縛、負債、(10)虐待的な労働環境及び生活環境、(11)過剰な時間外労働）の全項目に該当していた⁷。これらの要素により、労働者は、救済手段が限定された脆弱な立場に追いやられることになる。また、第 2 部で説明するとおり、マレーシアの労働法は、労働者の法的権利を保護する上でも、労働者のために正義を実現する上でも、効果的なものではなかった。

1.6 シマノによる是正措置（雇用終了後の本国帰還）

国際市民社会からの批判が高まる中、Samuel Lovett 氏が Andy Hall 氏、労働者権利団体及び彼らのチームの協力を得て執筆した、「シマノの自転車部品をマレーシアの現代奴隷が製造」という見出しのテレグラフ紙の記事が 2024 年 4 月に公表されると、シマノへの批判は更に増した⁸。これを受けて、シマノは、KLI における労働慣行について包括的な調査を開始した。

1.7 シマノの他のサプライヤーによる違反行為の主張

KLI の事例以降に監視が強化されたことを受けて、2024 年 4 月には、シマノのサプライチェーン内の他の企業でも、無責任かつ非倫理的な採用慣行が行われている可能性が浮上した。特に注目を集めたのは、Three Cast 社であった。同社は、シマノの関連会社であるマレーシア企業であり、問題のある労働条件が報告された。また、NGO は、少なくとも、以下に列挙したシマノに部品を供給している 7 社においても、非倫理的な採用・雇用慣行が行われていることを確認した。

1. Tunlip Precision Industry Sdn Bhd（マレーシア）
2. Kyotech (m) Sdn Bhd（マレーシア）
3. Tamasek Group Sdn Bhd（マレーシア）
4. Three Cast (m)Sdn Bhd（マレーシア）
5. Sunlig Sdn Bhd（マレーシア）
6. Arex Precision Manufacturing (m) Sdn Bhd（マレーシア）
7. Cicor Asia Pte Ltd（シンガポール）
8. Allgood Enterprise Sdn Bhd（マレーシア）

この調査結果は、マレーシアの低賃金労働市場で強制労働が広範にわたり報告されていることを浮き彫りにした。また、問題は、悪質な個々の関係者ではなく、この地域全体及び関連業界で生じている労働者の権利侵害及び人権侵害の根底にあり、これを助長しているガバナンスの制度的欠陥であるという事実を明らかにした。

1.8 シマノ及び KLI による措置

シマノは、KLI と共同で、被害を受けた労働者の救済計画を約束し、移民労働者が負担した募集・斡旋関連の手数料及び費用を補償するため、合計 400,000 ネパール・ルピー（472,105 円、3,268 米ドル）を支払うことに同意した。

上記金額は、募集・斡旋手数料の合理的な平均額に相当する金額であり、負担した費用と、出費を賄うために組まれたローンの利率が反映されている。しかし、同じような虐待的扱いを受けた KLI の元移民労働者には、補償が行われなかった。訴訟を提起しないと決断した理由は、労働監督官の調査結果で人権侵害が確認されなかった以上、裁判でも望ましい結果は得られないだろうとの考えに至ったことによる。しかし、労働者権利団体と Andy Hall 氏は、シマノのサプライチェーンの元労働者全員に完全補償を保障する包括的解決を主張し続けている。ここで留意すべきなのは、KLI の元移民労働者らが訴訟を提起していたとしても、1,500 リンギットの賃金の 2 年分である 36,000 リンギットしか補償されない可能性があったことである。この種の問題や、労働者による苦情申立てを抑止している要因については、第 2.3 部で後述する。

その後、2024 年 4 月に、ヒューマンライツ・ナウ（HRN）は、申立ての報告に先立ち、KLI における労働者の権利侵害への対処と人権デュー・ディリジェンスの実施に向けたシマノの取組みについて、シマノに連絡を取った。シマノは、責任ある企業活動を推進するとともに、また、国際的な人権規範を遵守するというコミットメントを繰り返し強調した。シマノは、特に、以下のコミットメントを表明した。

- 責任ある採用慣行を構築し、実施すること。
- 強制労働を防止するためのポリシーを策定し、実施すること。
- 自社のグローバル・サプライチェーン全体を通じて、移民労働者の権利とウェルビーイングを保護すること。
- これらのポリシーが、単なる理論にとどまることなく、シマノが全世界で行う事業全体に効果的に適用される実用的かつ実行可能な解決策となるようにすること。
- さらに、シマノは、1 年間の取組みを経て、2024 年 8 月 9 日に包括的な人権ポリシーを公表した⁹。

シマノは世界的な大企業であり、生産が行われる国々の職場において働きがいのある人間らしい仕事（ディーセントワーク）と責任ある採用活動を実現させるために、プラスの変化をもたらす大きな影響力を有する。シマノのコミットメントが果たされるよう、また、労働者代表

者の継続的要求への対応が行われるよう、シマノの取組みをモニタリングすることが重要である。

同時に、本ケースは、個別事例の対応のみにより、サプライチェーンにおける労働者の権利侵害に対処するための大きな変革をもたらすことの限界も露呈しており、大きな変革を促すには、第 3 部で論じる輸入国の措置といった別のアプローチも必要であるという結論を裏付けている。

1.9 構造的な課題：労働者の権利に関するシマノの措置（サプライヤー調査から補償まで）の評価

第 1 部で論じた労働者の権利侵害及びこれに対処する上での課題は、あらゆるグローバル企業が今後対応しなければならない構造的な課題を映し出している。シマノ/KLI のケース・スタディは、企業の自主規制がサプライチェーンにおける労働者の権利侵害に対処するためには不十分であることを明らかにするとともに、マレーシアの労働法制（一貫性のない法執行が、労働者の権利侵害を永続化させている。）の脆弱さを浮き彫りにした。第 2 部では、問題に対処する上でマレーシアの労働法制及び執行メカニズムが有する限界と不備を考察し、日本のようなサプライチェーンの下流に位置する輸入国も措置を講じる必要があることの根拠を示す。

第2部：マレーシアにおける労働者の権利侵害の一因となっているシステミックな問題

マレーシア経済の移民労働者への依存は、構造的な労働者の脆弱性、外国企業への経済的依存、そして強い政治的影響力をもつ国内主体（人材紹介業者や大手雇用主を含む。）を生み出してきた経済的状況、政治的状況及び歴史的状況と関係している。マレーシアの労働法制は、現在に至るまで常に、低労働コストと低生産コストという目的に導かれたものであった。また、英国の植民地時代に構築された搾取的な法令や慣行は、1世紀にわたる実践を経て定着し、強制労働のリスクを高めている¹⁰。

規模感としては、第1.3部で述べたとおり、マレーシアでは、様々な産業分野で約200万人の移民労働者が雇用されている。その約30%が、何らかの搾取（強制労働及び人身売買を含む。）を受けていると報告されている¹¹。2022年8月から2024年5月までの間に、バングラデシュから労働目的で移住してきた労働者は50万人と報告されている¹²。また、2023年及び2024年には、政府が予測した51万8,000人を大幅に上回る66万7,418人の外国人労働者がマレーシアに入国した¹³。

2.1 雇用前の募集・斡旋段階での搾取

2.1.1 移住のインセンティブ、移民送出国における強制労働に対する脆弱性

マレーシアの移民労働者は、ネパールやバングラデシュといった本国にいる時点で、すでに脆弱な立場にあり、強制労働のリスクにさらされている場合が多い。その要因には、低学歴、技術不足及び国内での就職可能性の低さ¹⁴、相対的インフレによる高額な負債（この負債額は、人材紹介業者や雇用主の搾取によって増えていく一方である。）¹⁵、移住者からの送金額が多額であることから（例：2019年においては、ネパールのGDPの約30%）、移住が推奨され、移民送出国が搾取的な移住を阻止しようとしなないことが含まれる¹⁶。ネパールからマレーシアへの移住者に関する法的枠組みは、移住及び移民労働者の権利の管理を目的とする「ネパール・マレーシア間の了解覚書」で規定されている。しかし、以下のセクションで述べる理由により、この了解覚書は、移民の脆弱性を解消したり、移民を搾取から保護したりする上で、ほとんど役立っていない。

2.1.2 搾取的な採用の背景にあるインセンティブ

外国での就労は、移民送出国から移住した移民に、経済的・社会的地位の向上や、債務や貧困からの脱却をもたらす一方で、人材紹介業者やその代理業者（複数に階層化している場合が多い。）は、しばしば搾取的な方法で移住に対する需要から利益を得ている¹⁷。これには、高額な人材斡旋手数料が含まれ、債務による束縛、強制労働及び権利侵害の可能性を高める一因となっている。成功している人材紹介業者の事業は、マレーシア及び移民送出国の有力な当局

者と繋がっている場合が多いが、こうした繋がりを持たない人材紹介業者も、詐欺的な募集・斡旋事業によって利益を得ており（一般的に、労働者 1 人あたり 4,500 米ドルから 6,000 米ドル）、違法な「移住産業」を支えている¹⁸。

2.1.3 搾取的な採用の形態

(a) 募集・斡旋、詐欺及び強制

搾取的な雇用環境に取り込まれる移民は、多くの場合、労働者に対する欺罔や強要（例：拒絶した場合の身体的・精神的な虐待）といった方法で、採用段階からすでに搾取され始めており、労働者は、搾取的条件（例：劣悪な生活環境、移動制限）や搾取的手段（例：パスポートの没収、恣意的に課された負担を回収するための賃金差押え）を知らず知らずのうちに、又は不本意ながら受け入れている。移民は、人材紹介業者の請求や実際の就労斡旋条件を検証するための情報非対称性や制度的な障壁によって、容易に欺罔されてしまう。また、暴力や暴言により、移民の脆弱性と雇用主の優位性が強化される。

(b) 債務による束縛

募集・斡旋（及び、これに続く雇用）の段階で発生する「債務による束縛」も、労働者を搾取的状況に留め置く上で重要な役割を果たしている場合が多い。これには、家族所有の土地を担保とする移住前のローン（報告された動向によれば、こうした担保を消滅させるには、賃金全額を募集・斡旋段階の借入れに充当するとしても、2 年から 3 年の移住による資金調達が必要となる。）、及び就業場所に行くまでに請求される恣意的な料金や手数料（人材紹介業者は、これを事前に明らかにしないことが多い。）が含まれる。こうした債務の負担は、不当な労働条件及び賃金を受け入れざるを得ないという労働者の脆弱性と強要による人権侵害のリスクを増大させる。

(c) 雇用及び政府方針の混乱

労働者の脆弱性を特に増大させている募集・斡旋制度の特徴として、移民労働者が採用に同意した後に、雇用状況又は政府方針に生じる混乱が挙げられる。これらに共通の原因は、移民が十分な情報にアクセスできないことにある。

雇用の混乱：多くの移民が、入国後に、雇用主が雇用の意思を喪失している、又は雇用主が労働許可証を承認しようとしないといった事態に直面している¹⁹。また、KLI の事例のように、移民が仕事を始めた後に、商品の需要減少や経営難といった理由から人員削減を行うことが頻繁にあり、移民を脆弱な立場に追いやる結果を招来している。労働局や市民社会の監視が働かない場合、一般的に、契約違反による損失を被るのは労働者である。また、不正行為を働く役人が、労働者を騙して実在しない架空の仕事のために法外な紹介料を払わせようとする場合も

あるが、こうした問題も、腐敗行為に対する取り締まりが不十分であるため、ほとんど野放しにされている。

政府方針の混乱：マレーシア政府は、頻繁かつ（移民労働者の立場からすると）予期せず、定員を削減したり、有効と思われる労働許可証を拒絶したりすることがある。その結果、多くの場合、労働者が募集・斡旋手数料を支払ってから、移住して就労を開始するまでに数か月もの遅延が生じている。

こうした混乱を受け、マレーシア労働局は、2023年に1664人、2024年には910人の労働者を新たな雇用主の元に転職させたと報告されている。転職が許可された条件が労働者にどの程度有利なものであったかは、依然として不明である。このような混乱は、移民の脆弱性の大きな要因となる。こうした混乱により、移民が有効な在留資格も雇用主の支援もない状態で外国に置き去りにされたり、債務を返済して負債を軽減させることが不可能な状況に置かれたりする可能性がある。こうした事態は、移民の身体的・精神的なウェルビーイングにも悪影響を及ぼす²⁰。

こうした混乱により深刻な脆弱性が生じているにもかかわらず、人材紹介業者には、搾取的制度を継続させるインセンティブがある。人材紹介業者は、合意された期間にわたり雇用契約が履行されるか否かとは無関係に労働者から支払を受けることができ、法的責任を負う可能性はほとんどない。そのため、彼らにとって、雇用や方針の変更可能性を労働者に完全に開示することは優先事項ではない。

2.1.4 政府及び民間による搾取的採用のリスクの助長

マレーシア政府及び官民による取組みの中には、搾取的採用が行われるリスクや、これを防止できないリスクを直接的に高めているものが複数存在する。以下は、その3つの例である。

- 政府の移民局は、不法移民の労働許可証の承認及び処理、並びに彼らの本国送還を行う権限又は独占権をマレーシアの3つの会社に付与した。これにより、政府主導による強制労働のリスクを生じさせている²¹。
- 民間組織である **Foreign Workers Centralised Management System**（外国人労働者一括管理システム）は、政府と契約を締結し、募集・斡旋サービスの提供を行っている。同組織と政府には強い結びつきがあると報告されており、そのために、マレーシアの全企業が、労働者の採用に際してこのシステムを利用することを義務付けられている。この組織については、募集・斡旋シンジケートに関与しているとの報告があるにもかかわらず、最近、政府との契約は更新された²²。
- 募集・斡旋契約書及び雇用契約書は、労働者の移住前に、マレーシアと移民送出国の両国の領事館で承認を得る必要があるとされている（搾取的条件を防止する目的と推測される。）。しかし、その監視手続は効果的なものではない。一般的に、移民送出国（例：ネパール）と移民受入国（例：マレーシア）が搾取的な募集・斡旋により、安価な労働力を

確保するという比較優位性を得ていることが、脆弱な移民の受け入れと、名目ばかりで効果のない対策では防げない受け入れ後の虐待を規制する真摯な取組みの妨げとなっている。

2.1.5 搾取的な募集・斡旋への対応の限界

このように、移民受入国は、募集・斡旋段階での搾取を検知し予防する意思も能力も有していないため、その隙間を埋める取組みが民間で行われている。しかし、その効果は限定的である。以下がその例である。

- 責任ある企業同盟（Responsible Business Alliance）は、移民労働者に渡航費、ビザ、就労ビザ及びその他の費用や手数料が課されないようにするため、手数料なしの募集・斡旋基準を採択した²³。しかし、これは、搾取的な募集・斡旋の規模と比べると、ごく小規模な取組みにとどまる。
- 移民受入国の一部企業は、募集・斡旋の初期費用を全て負担すること、又は、サプライチェーンの下流に位置する供給先企業に、これらの費用負担を求めることを方針として決定している。しかし、統計上、移民労働者の大部分が負債を抱えている状況に変化がないことは、この取組みが最低限又は名目的なものに過ぎないことを示している。さらに、責任ある企業が、労働者が負担した募集・斡旋手数料や逸失賃金を労働者に補償しようとしたとしても、労働者がこれを受け取ることができる確証はない。帰国した移民と共に活動している多くの NGO は、労働者との連絡が困難であったシマノの事例を含め、支払われた金銭が不当に第三者に流れたり、帰国した労働者の手に渡らなかつたりしている状況に懸念を示している。
- 多国籍企業の中には、募集・斡旋段階を含む、様々な段階での違反行為を特定し、これに対処するため、サプライヤーに対する人権デュー・ディリジェンスの実施を約束している企業もある。本報告書の第 3.1.4 部では、サプライチェーンの下流に位置する多国籍企業による人権デュー・ディリジェンスのコミットメントの限界について論じる。

2.2 雇用段階：雇用主による雇用条件への違反

KLI 事例で示され、また本セクションでも説明するとおり、移民労働者は、虐待的状況の存在や、合意された雇用条件が反故にされることにより、雇用期間中も引き続き脆弱な立場に置かれている。移民の雇用主に広く存在する虐待的慣行を動機付けている制度的要因を認識することが重要であり、虐待的慣行は、組織内部の動機により規範から逸脱して行動している少数の悪徳企業に限定される問題と結論付けることは避けるべきである。

2.2.1 虐待的状況を生じさせる雇用主の動機

雇用主は、（賃金未払い、金銭節約のための搾取的で危険な条件、時間外労働の違法な要求、福利厚生の不支給等を含む、雇用条件の変更を含め）搾取的といえる程度にまで労働コストを低く抑えることで、低生産コストを提供しなければならない激しい競争圧力に加えて、募集・斡旋費用も負担しなければならない。これも、恣意的な手数料や料金（例：パーソナルケア用のアメニティ料金、違反に対する罰金等）を労働者から徴収したり、これを賃金から控除したりすることで、無駄な出費のリスクを低減させようとする慣行のインセンティブとなる。雇用主は、腐敗した法執行当局者からゆすりを受ける可能性もあり、労働者は、債務を返済できない可能性がある²⁴。

2.2.2 移民のシステミックな脆弱性、移民労働者による苦情申立てと虐待的条件の拒絶を阻む障壁

マレーシアには、労働者の苦情申立てや労働者の離職を妨害し、労働者に対する搾取的要求を達成させ、搾取的慣行を公的監視から遮蔽する、雇用状況の制度的な特徴と雇用主の虐待的慣行の両方が存在する。

労働者は、負債を抱えながらも、労働許可証の有効期間中に移住費用や手数料を回収できるだろうという期待を抱いて移住を行う。しかし、労働者は、雇用への応募プロセスの一環として、労働者と雇用主に関係が生じることで、雇用主に大きな経済的負担や管理上の負担が生じることや、移民労働者が、居住権を即時喪失することなく雇用主を変更したり、虐待的職場から離職したりすることはマレーシアの移民規則で禁止されていることを認識していない場合が多い。

移民労働者は、前述の債務負担や、雇用主が一般的に行っている労働者のパスポートの没収（これにより、移民労働者が離職したり当局者に連絡したりすれば、警察に逮捕されたり嫌がらせを受けたりする状況が生じる。）を含む要因により、根本的に脆弱な立場に置かれているため、虐待行為を当局者に報告したり、搾取的慣行を拒絶したりすることを躊躇してしまう。報復的解雇の可能性もある雇用の継続が、労働者の在留資格の条件になっている点も、更に状況を悪化させている。

2.2.3 移民労働者による苦情申立てと虐待的条件拒絶を阻む雇用主の障壁

労働者が苦情を申し立てたり、搾取的慣行を拒絶したりすることを妨げている慣行の多くは、雇用主による報復の脅威によって労働者に恐怖心を抱かせるものが多い。以下がその例である。

- 雇用主による報復的な虐待（暴言、身体的虐待を含む。）。
- 労働者が苦情を述べたり搾取的条件を拒絶したりする間、労働者に給与を支給しない。
- 報復的解雇（その結果、移民は在留資格を喪失し、負債を返済できなくなる。）²⁵。

搾取的な契約においては、労働者に短期契約の更新を絶え間なく要求したり、苦情を申し立てる「問題のある」労働者を雇用主が恣意的に解雇したり、その他の搾取的慣行を要求したりする場合がある²⁶。マレーシアの法律には、労働組合への加入に対する報復を禁止する規定が

含まれている。しかし、労働組合の全国的減少により、この規定の実効性は減少している。さらに、マレーシアでは、労働組合員に占める移民労働者はわずか 2%に過ぎない²⁷。また、雇用主は、違反行為を検査官から隠蔽する、役人に贈賄を持ちかける、報復で脅して労働者に嘘をつかせるなど、公的監視を回避するその他の対策も講じる可能性がある。

虐待的条件や雇用主が合意した雇用条件を反故にしたことについて、雇用主や当局者に苦情申立てを行うことを妨げる障壁があることから、搾取を受けた移民労働者の多くは、次のセクションで述べるように、雇用主の元にあるパスポートと賃金を放棄し、職場から無断で逃亡するという対応を取るようになる。その結果、彼らは更なる負債を抱え、更に脆弱な状態に陥ることになる。

2.3 法執行段階：強制労働を根絶する対策の不備

権利侵害の発生後に労働者を救済する措置には、事業者や民間組織が実施する人権デュー・ディリジェンス及び社会的責任監査と、公的な労働法及び刑法の執行という 2 類型がある。いずれの類型にもシステミックな限界があり、そのために労働者の権利侵害を効果的に救済できない場合が多い。

2.3.1 企業が実施する人権デュー・ディリジェンス及び社会的責任監査の限界

シマノのような多国籍企業の多くは、人権デュー・ディリジェンスと社会的責任監査の手続を定めているが、これらの手続では最低限の調査しか実施されない場合が多い。また、実施される手続も、十分な能力のない、又は妥協的な動機を有する民間主体が実施している場合が多い。例えば、監査法人は、監査対象であるサプライヤー・パートナーとの業務を今後も継続していくことに関心があるため、サプライヤーの言い分を不当に信用し、全く不十分な中立的調査（例：容易に操作可能で、厳格な精査が行われぬアンケート調査しか実施しない）を行うインセンティブを有している。シマノによる KLI の人権デュー・ディリジェンス調査でもそうだったように、企業や監査法人は、労働者の権利侵害や搾取的で危険な労働条件を見落とし、人権や労働者の権利に関する義務を遵守しているという企業側の主張を信用する場合が多い²⁸。人権デュー・ディリジェンス手続の課題と日本企業に必要とされている改革については、第 3.1.4 部で後述する。

2.3.2 強制労働及び労働者の権利侵害に関する国際法及び国内法の基準

マレーシアは、複数の労働条約の締約国である。これには、ILO 条約が 18 条約含まれている（現在、そのうち 14 条約が有効²⁹。これには、強制労働を禁止する条約（第 29 号）、団結権に関する条約（第 98 号）、労働安全に関する条約（第 155 号）、労働監督に関する条約（第 81 号）、賃金保護に関する条約（第 95 号）が含まれる。）。しかし、マレーシアは、優先順位が高い ILO 基本 4 条約を批准していない³⁰。また、自由権規約（市民的及び政治的権利に関する国際規約、International Covenant on Civil and Political Rights：国家が認める強制

労働を禁止する第 8 条、労働者の集会及び団結の恣意的制限を禁止する第 22 条が含まれる。)も批准していない。なお、マレーシアは、2018 年に同条約の批准を求める普遍的・定期的審査 (UPR) の勧告を受け入れたが、それ以降、この勧告は無視されている。また、マレーシアは、社会権規約 (経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約、International Covenant on Economic Social and Cultural Rights : 労働権を規定した第 6 条が含まれている。)も批准していない³¹。

このように、国際的基準の遵守に関するマレーシアのコミットメントには、多くの抜け漏れがある。さらに、マレーシアが ILO 条約の遵守を約束している場合でも、これらの国際法上の実施と執行には多くのギャップが存在する。

強制労働の国際的基準は、ILO の 1930 年強制労働条約 (第 29 号) (Forced labor Convention 1930 (No. 29)) で規定されている。同条約は、強制労働を「ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ、その者が自ら任意に申し出たものではない一切の労務」と定義している³²。さらに、ILO は、第 1.5.6 部で前述したとおり、非任意、強制及び処罰の脅威によって得られた労働又は役務であることを明示する、強制労働の主要な指標を定めている。

マレーシアの法律には強制労働の定義がなく、強制労働は、人身売買及び移民密入国禁止法 (Anti-Trafficking in Persons and Smuggling of Migrants Act) に基づいて処理されるのが一般的である。同法では、強制労働は、同法が対象とする搾取の一類型として定義されている³³。近年、米国が複数回にわたり強制労働製品の輸入禁止措置を取ったことや国際的批判を受けて、後述のとおり、マレーシア政府は現在、強制労働の取扱いを改革しているところである。

一般的な労働者の権利侵害には、以下のようなものが含まれる。報告されていない侵害行為もあるにせよ、最初の 2 つ (恣意的な解雇、労働者の労働時間を操作することによる賃金未払い) が、最も蔓延している侵害行為である。

- 恣意的な解雇³⁴
- 賃金未払い (例 : 恣意的な支払留保、恣意的な手数料、法定の労働時間の上限を超える労働時間の延長、残業代なしでの労働時間の延長といった方法によるもの)
- 恣意的な無給停職
- 違法な休暇取得制限
- 最低賃金規則の不遵守³⁵
- 労働時間の法定上限を超過し³⁶、残業代を支給しないこと³⁷
- 移民労働者が送還又は解雇された場合に、移民労働者の出国を監督機関に通知しないこと³⁸
- 危険又は暴力の脅威による雇用契約違反

2.3.3 法執行の課題と障害

法執行当局者は、国内の労働保護規定の執行に際して深刻な課題に直面しており、また、強制労働や労働者の権利侵害を防止することへの限界に直面している。これには、以下のようなものが含まれる。

- 雇用主と当局者はいずれも、「強制」や「処罰」を ILO 指標よりもはるかに狭く解釈するケースが多く、こうした解釈が、著しい発生頻度の高さと、著しい法執行率の低さを招いている。
- 人身売買や強制労働の犯罪ネットワークは不透明かつ複雑であり、被害者を特定することや、有罪判決を得るための証拠提出責任を果たすことは困難を極める³⁹。強制労働や労働者の権利侵害の訴追における証拠提出責任のハードルの高さも、当局が一般的にこれらの訴追を断念する原因となっている。
- マレーシアの法執行当局者には、労働者の権利侵害の調査や刑事訴追を行うためのリソースが圧倒的に不足している。また、経済移民を奨励する政府方針（これも、暗黙のうちに、労働者の権利侵害の主張を無視したり過小評価したりすることを助長している可能性がある。）も相まって、法執行当局者には、労働関連法の執行を行うインセンティブがほとんどない。
- 労働者の権利侵害に関する全国規模の調査・訴追手続（法執行の調査中に、あるいは脆弱性を有する集団の中から、労働搾取目的の人身売買や強制労働の被害者を特定するための手続を含む。）は、未だ発展途上であり、全国的に体系化・標準化されていない。
- 移民労働者に関する調査及び訴追を妨げる構造的課題が複数存在する（被害者とされる労働者の言語的な障壁、証拠書類の不存在、パスポートの没収等を含む。）。
- 移民労働者の在留資格は、雇用主と紐付けられており、この結び付きが断たれた場合、又はそれ以外の場合でも（以下で説明する。）、移民労働者は逮捕、拘禁及び強制送還される可能性がある。搾取を受けた労働者は、こうしたリスクを回避するため、当局者へのアプローチや苦情申立てを躊躇する。この問題については、後述の第 2.3.4 部で詳細に考察する。移民労働者の拘禁又は強制送還のリスクを生じさせる状況として、以下の3つが挙げられる。
 - 雇用主が、労働者の雇用形態を正規化することを拒否した場合。この場合、移民労働者は、自身の在留資格を証明する証拠書類をそもそも持っていないことになる。
 - 雇用主が、苦情申立てに対する報復として移民労働者を解雇した場合。
 - 強制労働又は人身売買の刑事訴追の事案において、検察官や捜査官が、状況にかかわらず被害者を公判前行政拘禁に付す場合⁴⁰。
- 当局が対策を講じることを遅滞し、又は拒否した場合。この場合、被害労働者の救済は遅れ、又は救済が行われないことになり、被害労働者が拘禁、強制移住及び債務の返済遅滞に陥りやすい状況に置かれることになる。
- 労働監督官は、上記の労働者の脆弱性を考慮に入れないケースが多く、また、雇用状況の全体像を調査する方法を指導されていない。その結果、雇用主の慣行は、個別に見れば、あたかも軽微な違反であるかのような外観を呈することになる。

- 個別事案で執行を行っても、強制労働を助長している根源的かつ制度的な状況や慣行（前述）に対する直接的な対処にはならない。

虐待的な雇用主に有罪判決が下された場合、罰金の賦課や原告である被害を受けた移民労働者への損害賠償命令といった結果が得られる可能性がある。しかし、有罪判決が下されることは稀であり、その効果は限定的である。労働裁判所は、2023年に、違反者に対して合計11万5,000リンギット（2万5,054米ドル）の罰金の支払を命じたと報告されているが⁴¹、入国する移民の規模や、移民労働者が手数料として支払った金銭の総額に比べれば、ごく僅かな金額である。

効果的な法執行の欠如も、移民労働者の脆弱性の一因となっている。例えば、多くの雇用主は、移民労働者を恣意的に解雇した場合、移民労働者には有期雇用契約の残余期間中の未払賃金を受領する権利があることを認識しているが⁴²、移民労働者が法的援助を求めたり、判決が出るまで国内に滞在し続けるための資金を調達したりするのは困難であることも同時に認識している。そのため、請求が行われる可能性があっても、雇用主の抑止にならない。実際に請求が行われた場合でも、契約の残余期間を大幅に下回る和解案が頻繁に提示されている。

2.3.4 恣意的な解雇後に行われる元労働者に対する刑法及び移民法の執行

前述のとおり、移民労働者は、仕事から逃げ出した場合、解雇された場合、又は雇用主が雇用形態の正規化を拒否した場合に（これらはいずれも、強制労働が行われている状況では一般的に生じている事態である。）、在留資格に必要な雇用主との結び付きを喪失する（又は、そもそも得ることができない。）。その結果、彼らは、必要書類を持たない状態となり、移民法に基づく刑事訴追を受ける恐れが生じる。

入国管理局長は、強制送還までの間、必要書類を持たない移民を收容する権限を有する。收容期間は3か月から6か月であり、当該移民に対する訴訟手続が提起されているか否かを問わない。一貫性のない被害者の認定も、人身売買の被害者が当局に收容、逮捕及び強制送還されるリスクを高める⁴³。強制労働の被害者が、被害届を出した後に行政拘禁を受けるリスクも既に指摘した。これは、元労働者又は必要書類を持たない労働者にとって最大のリスクである。このリスクは、彼らのことを暴露するという悪徳関係者からの脅迫のリスクにより、更に増大する。

2.3.5 マレーシアでの強制労働への対処に関する近年の進捗と根強い課題

上記の課題はあるものの、近年、マレーシア政府の人身売買対策には進展が見られる。2024年に、マレーシアは、米国の人身取引年次報告書で第2階層（Tier 2）にランクされた。これは、2022年の第3階層（Tier 3）、2023年の第2階層監視国（Tier 2 Watch List）からの発展である。2022年及び2023年に、マレーシア政府は、労働搾取目的の人身売買に対する訴追が不十分であると認定されたが、性的目的での人身売買及び密入国斡旋については大きな成果を上げた。2024年の改善は、人身売買防止法の強化によるものとされた。さらに、マレーシア

政府は、民間職業紹介業法（Private Employment Agencies Act）に基づき、5 社の職業紹介業者を起訴し、3 社に有罪判決を下し、2 社については継続中であると報告した。

このことは、労働者の権利侵害と強制労働の根絶に向けた今後の進展に多少の期待感を抱かせるものであるが、本セクションで述べたように、労働者の権利侵害及び強制労働を行う雇用主のインセンティブを存続させ、また、当局者がこれらの行為を防止、捜査又は訴追することを阻害する重大な構造的問題は残されたままである。また、訴追が行われても、違反行為の抑止効果はほとんどない。サプライヤー企業及びサプライヤー所在国のいずれのレベルでも、強制労働及び労働者の権利侵害を防止する対策には限界があることに鑑み、第 3 部では、輸入国レベル（シマノ／KLI 事例における日本）での実効的な対策の可能性について検討する。

第3部：輸入国である日本が、サプライヤーにおける強制労働及び労働者の権利侵害に対処する上で果たすべき役割

第1部及び第2部で論じたように、企業及び輸出国レベル（シマノ事例では、KLI及びマレーシア政府）での労働者の権利保護に不備や限界があることに鑑みれば、輸入国（シマノ事例では、日本及びシマノが製品を輸出する国々）こそが、国内企業のサプライチェーンで生じている強制労働を根絶する上で主要な役割を担うべきであるというのが本報告書の基本的な主張である。

第3部では、日本の多国籍企業（そのサプライヤーを含む。）から被害を受けた被害者の権利保護責任に関する日本の法整備状況を検証した上で、現在の日本には、こうした権利侵害に対処する法的手段が極めて不十分であるという結論を示す。その上で、日本の新たな法律（強制労働又は深刻な労働者の権利侵害を用いて生産された製品について、輸入を禁止又は制限する法律）が、サプライヤーによる労働者の権利侵害事例（例：シマノ/KLI事例）に対処する上でどのように作用するか、また、より広範に、サプライヤー諸国（例：マレーシア）のサプライヤーを標的とする上でどのように作用するかを検討する。

3.1 国外での労働者の権利侵害に関する日本の現状

3.1.1 日本の法整備状況

現在、日本には、強制労働、人権侵害及び労働者の権利侵害に関連する商品の輸入を明示的に制限する一般法は存在しない。日本には、特定の輸入品目（例：薬品、食料品）の輸入を制限又は禁止したり、特定の目的（例：環境保護、健康保護）のために輸入を全面的に制限又は禁止する様々な国内法が存在するほか、違法行為（例：違法な採掘）に関係している可能性がある製品の輸入業者に開示義務を課す国内法が存在する⁴⁴。その他、関連する任意規制としては、コーポレート・ガバナンス・コード、日本版スチュワードシップ・コード（責任ある機関投資家の諸原則）及び価値共創ガイダンスがある。しかし、こうした税関の既存の法律及び任意規制は、サプライヤーで生じた強制労働等の労働者の権利侵害を根拠に、業種を問わず輸入を禁止するものではない。また、関係する企業に、サプライチェーン内での人権侵害及び労働者の権利侵害を特定し、対処する義務（例：人権デュー・ディリジェンスの実施義務）を課すものでもない。

日本は、複数の労働関連条約（複数のILO条約、「市民的及び政治的権利に関する国際規約（ICCPR）」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（ICESCR）」を含む。）の締約国であり、サプライチェーンにおける労働者の権利に関する国際的取組みにも複数参加している⁴⁵。しかし、これらの条約や取組みにもかかわらず、日本国外で発生した日本企業のサプライチェーン内部における強制労働等の労働者の権利侵害に関して、日本は効果的な対策を講じていない。

3.1.2 日本の国別行動計画及びその後の展開

2020年10月、日本は、ビジネスと人権に関する国別行動計画（National Action Plan (NAP)）を公表した。NAPは、日本企業も含む事業活動のサプライチェーン上で発生する人権侵害に対する日本政府の基本方針を定めたものであり、政府は、ビジネスと人権の政策において、国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）に沿って「サプライチェーンにおける人権も考慮すべき」であると言明している⁴⁶。NAPでは、ビジネスと人権に関する基準（デュー・ディリジェンスと多国籍企業に関するOECDのガイドラインを含む。）⁴⁷、国内的基準⁴⁸及び国際的な法令や取組みにも言及されている。

NAPの策定後、非財務情報の開示に関する規定が更新された。人権関連の情報の収集・開示義務は未だ存在しないが、金融庁と東京証券取引所は、コーポレート・ガバナンス・コードに基づくコーポレート・ガバナンス報告書の提出を上場企業に要求している。また、2021年6月には、同コードの改訂により、上場企業の取締役役に、「人権尊重」を経営上の重要な優先課題として認識するよう要求する規定が追加された。2022年6月以降、上場企業には、人権尊重に関する自社の取組みの開示が要求されている⁴⁹。

2022年9月に、日本政府は、NAPに続いて「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」（以下、「ガイドライン」という。）を公表した⁵⁰。また、2023年4月に、経済産業省は、企業が人権デュー・ディリジェンスを実施したり、自社のサプライチェーン内での人権侵害の防止策を講じたりする際に参照できる事例集を公表したほか、「入札希望者／契約者は、公共調達の入札説明書や契約書等において、経済産業省のガイドラインを踏まえ、人権尊重に取り組むよう努めることとする」と規定した公共調達に関するガイドラインを公表した⁵¹。その後、2023年7月、「国連ビジネスと人権作業部会」が日本を訪問し、2024年6月に、多くの勧告を含む調査終了報告書を国連人権理事会に提出した。

日本政府は、NAPの公表後も、サプライチェーンにおける労働者の権利侵害に関して、いくつかの声明やコミットメントを公表している。2023年1月には、「サプライチェーンにおける強制労働の使用を貿易政策により禁止することを含め、人権及び国際的に認知された労働者の権利を保護し、促進する」目的で、サプライチェーンにおける人権尊重及び国際労働基準の促進に関する日米タスクフォースが立ち上げられた⁵²。また、日本政府は、2023年5月に、「グローバル・サプライチェーンからあらゆる形態の強制労働を根絶」し、「グローバル・サプライチェーンにおいて、働きがいのある人間らしい仕事を促進し、権利主体を保護する」ことに関するG7広島サミット共同宣言のコミットメントにも参加した⁵³。

上記のコミットメント、ガイドライン及び声明は、日本の政策立案を正しい方向に導くものである。しかし、政府のガイドラインは法的拘束力を有しない任意規定であり、企業がこれらのガイドラインをどの程度遵守しているかを監視するための情報開示メカニズム、苦情処理メカニズム又は報告メカニズムは存在しないことに留意する必要がある。

3.1.3 日本企業の行動の不備

全体的に、サプライヤーでの労働者の権利侵害の特定、防止及び対処に向けた日本企業の取組みは、他の G7 諸国の企業と比較すると未だ発展段階である。大企業では権利保護の取組みがある程度行われている一方、下記で示すように中小企業ではほとんど行われておらず、サプライチェーンにおけるビジネスと人権の問題に対処する様々な取組みが求められている。この取組みには、以下のようなものが含まれる。

- 人権方針を策定し、サプライヤーに同人権方針の基準の遵守を義務付けること。
- 人権に関する調査・対応の担当部署を社内に設置し、人権関連の社内制度が最新かつ効果的なものとなるよう定期的に制度の見直しを実施すること。また、上記担当部署の効果的な機能を担保するため、十分な人材とリソースを配分すること。
- 事業全体を通じて、強固なコンプライアンス・プログラム（研修、監視及び報告の各メカニズムを含む。）を実施すること。
- サプライヤーに対する効果的な人権デュー・ディリジェンスと監査を定期的に行うこと。また、その結果を開示すること。
- 労働者に対する十分な補償、発生しうる損害の軽減、及び再発防止に向けた改革が確実に実現されるよう、違反行為が確認された場合の実効的対応に関する方針を策定すること。
- 供給源にまで遡ったサプライヤーのリストを開示すること。
- サプライヤーの労働者向けに、労働者の言語で利用できる、効果的で利用しやすいグリーンバンス（苦情申立て）メカニズムを提供すること。また、同メカニズムについて、労働者への周知を徹底すること。
- 違反行為を特定するため、また、労働基準及び労働者保護を改善するため、現地 NGO、国際 NGO 及びその他のステークホルダーと協力すること。

3.1.4 日本企業の行動の発展可能性

上記ガイドラインは、日本企業の慣行を変える上で大きな効果を発揮してこなかったものと考えられるが、同時に、状況が変化し始めていることを示す兆候も存在する。独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）が 2022 年に実施した、外国で事業展開する日本企業の調査では、人権デュー・ディリジェンスを実施している株式上場企業がわずか 10%であったのに対し、2023 年の調査では 24.7%に増加した。いずれの調査でも、人権デュー・ディリジェンスを実施しているのは概して大企業に限られ、中小企業では実施されていないという結果が得られた⁵⁴。その後、ヒューマンライツ・ナウが 2023 年 10 月に実施した調査では、回答企業の 70%が、「人権デュー・ディリジェンスの法制化を実施するのが望ましい」と回答した⁵⁵。また、2024 年 1 月に経団連が実施した企業調査では、「国連のビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）に基づく取組みを実施している（部分的実施及び実施計画を含む。）」と回答した企業は、回答企業の 76%であり、前回調査と比べて 40%以上の増加を見せた⁵⁶。しかし、多国籍企業のサプライヤーを対象とするビジネスと人権の取組みは近年勢いを増し始めているものの、これらの取組みは、第 2 部で議論した根底的かつ構造的な問題ではなく、違法な募集・斡旋行為や労働者の権利侵害といった表面化した問題に着目するものが多い。しかし、企業の取組みは、意欲・効果のいずれの点でも依然として小さく限定的であるものの、人権関連の強行法規（構造

的な問題への影響力を含め、より大きな影響力を持ちうる。)に対する企業の共感は次第に高まっている。

3.1.5 人権保護の取組みが発展した要因と動機

上記のような意見の変遷を説明するのに役立つ要素がいくつか存在する。第 1 に、ビジネス専門家らは、日本におけるビジネスと人権に関する法制化は、確実とまでは言わないまでも、将来行われる可能性が高いと語っている。こうした認識は、上記セクションで列挙した政府による取組みと、(特に、日本企業のサプライチェーンに関係する人権問題(新疆ウイグル自治区での強制労働にユニクロのサプライチェーンが関係していたこと、及び 2021 年 5 月に米国がウイグル強制労働防止法(Uyghur Forced labor Prevention Act)に基づき輸入禁止措置を取ったことを含む。)が大々的に報道されたこと⁵⁷、2021 年 2 月のクーデター及びこれに続く民間人居住地域への爆撃後も日本企業がミャンマー軍を経済的に支援する分野の事業をミャンマーで継続したこと⁵⁸、並びに国連ビジネスと人権作業部会による日本訪問⁵⁹を受けて)投資家や世間の人権問題に対する監視が厳しくなっていることに基づく。諸外国の動向も、ビジネスと人権に関する法制化に対する企業の見解を変化させる要因となっている。特に重要なのは、人権侵害に関連する輸入を禁止したり、デュー・ディリジェンスを義務付ける法律などが、英国、カナダ及びドイツなどで可決し、また EU では企業サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令(Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD))が採択されたことである。

こうした動向は、特に規模の大きい日本の多国籍企業に対して、「欧州市場に参加するには(自社のサプライチェーンから労働者の権利侵害を排除する措置に関する)取組みや基準を調和させなければならない」というプレッシャーをかけることにもなった。また、大規模な多国籍企業が、日本における公正な競争環境を確保するため、人権関連の企業の義務の法制化を支持する動きを拡大する結果となった(他の日本企業にも同等の法的負担が課され、諸外国の基準に準拠する企業のみが競争上の不利益を被ることがないようにする目的)。しかし、こうしたプレッシャーを受けない中小企業は、一方で、国会に対し、強い影響力を持っていることに留意する必要がある。この影響力により、国会議員には、輸入禁止立法の範囲を大企業に限定するインセンティブが生じると考えられる。しかし、前述のとおり、ビジネスと人権に関する方針及び取組みの実施率は中小企業の割合が最も低いことから、このギャップを埋める対策が必要である。

3.1.6 ビジネスと人権に関する発展を妨げる構造的・制度的問題

NAP やガイドラインにより、将来的に強制力を有する法制化を行うための基礎が作られているとしても、ビジネスと人権に関する政府の現在の対応状況には、いくつもの問題がある。これには、構造的・制度的な一連の問題が含まれる。NAP では、ビジネスと人権に関する問題の責任が複数の省庁(特に、経産省と外務省)に分散されているが、ビジネスと人権の専門部署が存在するのは経産省のみで、人権や労働者の権利に詳しい専門家もいない。これに関連する

指摘事項として、日本には、政府全体のビジネスと人権関連の政策を策定し、調和させ、制度的問題に対処する権限を有する中核的な国内人権機関も存在しない。

政府のガイダンスは、過去のビジネスと人権の問題に対して不十分なものであったことが実証済みである。これには、ミャンマーで事業を行う企業に対して政府が発した「責任ある撤退」や「人権デュー・ディリジェンス」の呼びかけ（企業が撤退するべきか残留するべきかについては明確にしなかった。）、及び新疆ウイグル自治区での事業と強制労働の関連性の有無や、企業の対応方法が不明確なガイダンスが含まれる⁶⁰。

3.2 米国及び EU における強制労働製品の輸入禁止法の背景

輸入禁止立法に関する 2 つの主要な基準となるのが、米国法及び EU 法である。

3.2.1 米国法第 307 条

米国には、1930 年関税法「第 307 条」が存在する。同条は、強制労働及び児童労働により全部又は一部が採掘、生産又は製造された商品の輸入を禁止するものであり、免除措置を撤廃した 2015 年改正後、一律に適用されるようになった。同法は、強制労働を用いて生産された製品が米国に輸入されていること、又は輸入される可能性があることを個人が米国税関・国境警備局（US Customs and Border Protection (CBP)）に申し立てた場合に適用される。また、CBP が調査を開始することもできる。その後、CBP は調査を行い、得られた情報から、強制労働を用いて生産された製品が米国に輸入されていること、又は輸入される可能性があることが「確定的ではないにせよ、合理的に (reasonably but not conclusively)」証明されたと判断した場合、「違反製品保留命令 (withholding release order (WRO))」を発令し、当該輸入製品を保留する。その後、立証責任は輸入業者に移転し、輸入業者には、3 か月以内に、製品を米国外に輸出するか、WRO に異議を述べる機会が与えられる。輸入業者は、異議申立て期間内に、当該輸入品が強制労働を用いて生産された製品ではないこと、及び供給源と労働類型の確認に「あらゆる合理的努力 (every reasonable effort)」を尽くしたことを証明する証拠文書を提出すれば、WRO を解除することができる。3 か月以内に当該製品の輸出を行わず、又は異議が認められなかった場合、当該製品は没収又は破棄される。特に、カナダとメキシコでも輸入禁止法が制定されており、米国・メキシコ・カナダ協定 (USMCA) で想定された、輸入禁止措置に関する 3 か国間の協力に向けた取り組みが行われている。

2021 年 12 月、米国は、ウイグル強制労働防止法 (Uyghur Forced labor Prevention Act (UFLPA)) を制定した。同法は、新疆ウイグル自治区に関係する一切の製品は強制労働を用いて生産された製品と推定されるという、反証可能な推定を規定している。これは、WRO の自動的発動に似た機能を果たすが、反証を行う輸入業者の立証責任は「明白かつ確信を抱かせるに足る (clear and convincing)」証拠を提出することであり、第 307 条よりも重い負担が課されている点で異なっている。これらの法律を執行するのは CBP であるが、その執行は、米国の 7 つの省庁で構成され、米国国土安全保障省が議長を務める省庁横断組織である強制労働執行タスクフォース (Forced labor Enforcement Task Force (FLETF)) が監視している。

3.2.2 欧州の強制労働規制

次に参照するのは、2024年7月に欧州議会で可決された欧州強制労働規則（**European Forced labor Regulation (EFLR)**）である。同規則に基づき、EU加盟国は、同規則の執行を担当する当局を指定しなければならない。製品（輸入された製品又は国内で取引されている製品）が、強制労働を用いて生産された製品であると判断する際の立証責任は当局側にあり、当局は、輸入業者及びその他の関係者から提出された情報、欧州委員会が作成したガイドライン、並びに強制労働のリスクが高い地域及び製品が掲載されている公的データベースから情報を収集する。また、当局は、経済主体に関連情報の提出を求める権限や、経済主体の同意を得て、当該主体の調査及び検査を実施する権限も有する。当局は、リスク・ベース・アプローチ（最もリスクが高い地域及び製品から優先的に着手するアプローチ）に基づいて調査対象を検討するイニシアティブを有する。その後、調査を開始するにあたり、当局は「客観的かつ検証可能な情報に基づく根拠を十分に有する理由（**a well-founded reason, based on objective and verifiable information**）」により、当該製品が強制労働と関連している「相当の懸念（**substantiated concern**）」があることを証明しなければならない。その後、当局は、調査から得られた情報に基づき、当該製品と強制労働との関連性の有無を判断する。その際の立証責任は、概して、第307条に基づくWRO発令時の立証責任よりも重い。関連性を認める判断が行われた場合、輸入業者は、関連性を認める判断が行われてから15日以内（腐敗しやすい製品の場合は5日以内）に再審査を求めることができる。

3.2.3 第307条とEFLRの分析

上記の両法については、注目すべき点、又は比較すべき点がいくつか存在する。両法とも、ILOの1930年強制労働条約を参照し、強制労働を「ある者が処罰の脅威の下に強要された労務」と定義している。米国の第307条は、民間主体（例：NGO）の申立てにより発動されることもあれば、新疆ウイグル自治区に関連する場合は、UFLPAに基づき自動的に発動される場合もあるが、指定された政府当局は、リスク・ベース・アプローチに基づき自発的に調査を開始する。製品を警告対象とするための立証責任は、EU法よりも米国のほうが軽い。米国の法は、立証責任を輸入業者側に転換し、強制労働との関係がないことを証明することで輸入禁止が解除されるという重い負担を課しているのに対して、EU法では、製品を警告対象とするための重い立証責任を政府当局に課しており、輸入業者は、当局の決定に対して司法審査を通じて異議を申し立てることができる。全体として、米国の法は、強制労働を用いて生産された製品を禁止するための法の発動・適用を、様々なレベル（例：州、工場、労働者）で容易に行えるようにしているといえる。EU規則は、事案への着手や申立てに米国の法のような柔軟性を認めず、その施行も加盟国間で分断されるが、輸入品に限らず法域内のあらゆる製品を対象とする点で、対象範囲はより広い。

これらの点は、日本が今後、強制労働製品の輸入禁止法について議論する際の参考になる可能性がある。米国の法及びEU法との調和を図るため、強制労働については同じ定義を採用するのが望ましい。強制労働を用いて生産された製品が日本に輸入されるのをより効果的に防止で

きるのは、米国法のより強固なアプローチであると考えられることから、米国法モデルを採用することが推奨される。

3.3 シマノ/KLIの事例が、強制労働製品の輸入禁止法の議論に与える知見

シマノ/KLIの事例は、将来、日本で、強制労働製品の輸入禁止法やビジネスと人権に関するその他の法整備に関する議論を行う際に、様々な知見をもたらす可能性がある。これには、これらの法律の解釈・実施の指針を国会や官庁職員に与えることも含まれる。

同事例は、輸入禁止法が必然的に直面する様々な状況を呈しており、また、輸入禁止法が、根底にある労働問題（労働者の権利侵害、マレーシアにおける労働法及び執行の改革、並びにその他の抜本的な労働改革を含む。）にどのように影響するかを示すものである。以下の各セクションでは、シマノ/KLIの事例が輸入禁止法の議論に様々な形で与える指針について検討する。前述のとおり、米国の規制モデルに様々な利点があることから、以下の分析では、EU法モデルの問題点も適宜考慮しながら、主として米国モデルを念頭に置く。

3.3.1 輸入禁止法はシマノ事件にどのように作用したと考えられるか

将来的に日本で制定される可能性がある強制労働製品の輸入禁止法で、シマノ/KLI事例（これについては、第1部で説明し、第2部でその背景事情を説明した。）のような事例に対処することを想定した場合、最初に生じる問題の1つが、手続を開始できる関係者は誰かという問題である。米国法とEU法のいずれにおいても、税関（日本の場合は、関税局）は、いつでも自発的に調査を開始することができる。しかし、労働者を支援するNGOにも税関に対する調査開始の申立てを認めているのは、米国法のみである。

米国モデルの日本法が存在すれば、シマノ事例に関する申立ては、実質的に、日本の市民社会（労働者らが日本の市民社会に訴える際に彼らに協力した、ネパールを拠点とする市民社会の関与後に、本事例に関与するようになった。）による関与を早める結果をもたらした可能性がある。これを踏まえると、労働者を支援するアドボカシー活動と、調査・意思決定プロセスとを結びつけるため、外国の市民社会と日本の市民社会、さらにこれらの市民社会と税関当局者間の接触と連携を促進する取り組みや措置を設けることは有益となりうる。さらに、調査開始までのプロセスを加速させ、関税庁が調査で十分な情報を入手できるようにするため、外国の市民社会の関与を容易にする措置（例：アクセスが容易な外国語での説明、申立て、及び証拠提出手続）を法律に盛り込むことも有益となりうる。申立てを行うには、実際に日本に輸入されている強制労働関連製品を指定する必要がある可能性があったことに留意する必要がある。しかし、前述のとおり、この製品を申立人が特定することは困難であるかもしれない。同時に、苦情がある場合に、市民社会が供給源である製造工場に関する申立てを行うことは、依然として有益である。なぜなら、関税局には、申立対象の工場と特定の輸入製品の関連性を調べる権限が法律で付与されると考えられるためである。

現状の日本の行政機関（例：関税庁）が、調査発動や調査実施の権限を単独で持つことには懸念がある。なぜなら、日本の行政機関は一般的に、これまで、外国のサプライヤーが関係する労働者の権利問題や人権問題に関して、権限、経験又は訓練された職員を有していなかったためである。そのため、市民社会も調査を発動できるようにすること、また、関税局の調査が正確かつ実効的なものとなるよう、関税局に対して、労働者の権利と人権に関する調査に精通した職員の雇用を義務付けることが最善である。

マレーシアは、米国の最新の人身取引報告書でも（昇格はしたものの）依然として認められているように、強制労働のリスクが比較的高い国であること⁶¹、シマノは、日本の主要な多国籍企業であること、また、同事例は、メディア報道によりそれなりに高い世間の注目を集めたことから、リスク・ベース・アプローチによれば、シマノ/KLI の事例は、調査が開始されていた可能性があるタイプの事案である。強制労働の主張範囲に関して、シマノ/KLI の事例は、ILO による強制労働の 11 指標（第 1.5.6 部で説明した。）の全項目に該当している。さらに、米国法第 307 条に基づき、マレーシア産の複数の製品について WRO が正当に発令されたという前例は、関税局に対する指針となりうる。WRO が発令された上記事例には、違反行為及び国家による労働法執行の不備という 2 つの点で、労働者の権利状況が KLI 事例と類似しているものも含まれている（例：2023 年「スマート・グローブ」の事例。これは、スマート・グローブ・グループと総称される、マレーシア国内の複数のゴム手袋工場で発生した労働者の権利侵害事例である。）⁶²。

3.3.2 輸入禁止は、KLI 労働者のための同時並行的なアドボカシーとどのような関係を持ち得たか

KLI の事例に対するシマノの注意と取組みを引き出すまでには、何度もシマノとの接触を試みる必要があったが、輸入禁止法があれば、シマノ/KLI の事例は、はるかに迅速にシマノの注意と行動を引き出していた可能性が高い。

特に、同事例においてシマノが公表したコミットメントは、KLI 製品の輸入禁止を解除させるのに十分なものではなかった可能性が高い。輸入禁止を解除させるためには、KLI の工場で強制労働が行われなくなったことを証明する文書及び証拠をシマノが提出し、将来日本に輸入される KLI 工場の関連製品に関して再び調査が開始されないことがないようにするか、又は、強制労働を認めた事前調査結果に対して KLI が反証できるようにすることが必要とされたであろう。シマノが KLI との供給関係を解消し、他のサプライヤーを使用することは、悪影響を軽減させるためにシマノが影響力を行使した後の最後の手段として行う場合を除き、輸入禁止法で抑止されるべきである。

これは、最近の事例で被害を受けた労働者のためだけに交渉を行う場合と比べて、KLI 及びシマノのその他のサプライヤーの労働者の権利に、より強い構造的な影響を及ぼすと考えられる。KLI は、日本市場へのアクセスを維持するために、強制労働が行われていない状況が継続していることを証明する必要がある。また、シマノには、取引関係を締結する前にサプライヤ

一における強制労働のリスクを特定するため、また、日本の強制労働製品輸入禁止法に基づき措置が開始された場合の反証材料とするため、人権デュー・ディリジェンス・システムを強化するプレッシャーがかかるだろう。

米国のように、日本でもマレーシア企業に対する一連の輸入禁止が行われれば（本報告書の範囲に含まれない理由から、今後、米国は、マレーシア企業をあまり標的にしなくなると考えられるため、ギャップを埋めるという日本の役割は一層重要性を増すことになる。）、マレーシア労働法の執行改革を行うよう、同国政府に更に外交的圧力をかけることができる。これにより、労働当局者も、マレーシアの工場や会社が輸入国からたびたび警告を受け、マレーシアの主要な輸出産業の経済競争力を損なう事態は避けたいと考えるようになるだろう。しかし、輸入禁止法の事案ベースのアプローチは、移民労働者の脆弱性や、強制労働及び労働者の権利侵害の蔓延といった問題の根本にある構造的な問題に対するマレーシアの改革を促すことを直接の目的とするものではないこと、また、このアプローチは、上記のようなマレーシアにおける法制度等の改革を求めるアドボカシー活動の代わりになるものではないため、このようなアドボカシー活動は引き続き継続していく必要があることに留意するべきである。しかし、総合的には、市民社会のアドボカシーと、強制労働製品の輸入禁止による日本市場へのアクセスの遮断を組み合わせることで、非常に効果的に、マレーシアのような国やそのサプライヤー会社に対し、強制労働を防止させる圧力をかけることができるはずである。また、米国、メキシコ、カナダが各国の輸入禁止措置の連携を提案したのと同様に、輸入禁止法を持つ諸外国のパートナーの措置と日本法を連携させることで、複数の法域にまたがる特定企業に対して、複数の輸入禁止措置を組み合わせることを容易にし、輸入禁止措置の効果を高めることも有益である。

第4部：結論

本報告書では、日本のような裕福なグローバルノース及び同国の多国籍企業が有する市場支配力から資金供給を受けているマレーシアのような国々に存在する、サプライチェーンの底辺における脆弱な労働者（その多くは移民労働者）の強制労働及び深刻な権利侵害の実態を詳しく論じた。本報告書では、多層的に存在する強制労働の防止又は是正の怠慢と限界について検討した（第1部では、虐待的労働条件を作出しているサプライヤー企業の怠慢、及びそのようなサプライヤー企業と取引を行っている可能性を無視している買い手企業の怠慢、第2部では、移民や労働者の脆弱性を助長しているマレーシア法の不備及びその他の構造上の不備、並びに自国の労働法を効果的に執行しないマレーシア当局者の怠慢と法執行の不備、第3部では、強制労働を用いて生産された製品の輸入を容認している日本政府の怠慢について論じた。）。

日本には相対的に大きな政府の能力と市場支配力があることを含め、様々な理由から、輸入国としての日本には、日本企業が製品供給を受けているサプライヤー諸国における強制労働を、他に類を見ないほど効果的に防止できる可能性がある。第3部では、（適宜必要な修正を加えた）米国法第307条モデルに倣い、強制労働を用いて生産された製品を輸入禁止にすることにより、日本の広大な市場へのアクセスという力を利用して、サプライヤー企業及びサプライヤ

一諸国に対し、サプライヤーでの強制労働及び深刻な労働者の権利侵害をより効果的に防止するために自国の法律及び法執行の改革を行うよう圧力をかけられる可能性について論じた。これらの目的を達成するため、本報告書は、以下の提言を行う。

4.1 提言

日本政府に対しては、以下の提言を行う。

- 米国法第 307 条及び UFLPA のモデル（第 3.3 部で議論した修正を加えたもの）を考慮しつつ、強制労働と深刻な労働者の権利侵害を用いて生産された製品の輸入を禁止する新たな法律を制定し、施行すること。第 3.3 部で議論した点には、利害関係者との対話や海外の市民社会の参加を促進し、すでに強制労働により生産された製品の輸入禁止法制を有する他国との協働を調整する努力をすることも含まれる。
- 関税庁が強制労働による製品の調査、特定及び対処を効果的に行うことができるよう、関税庁の十分な財源、訓練及び設備を確保すること。
- サプライヤーに対する人権デュー・ディリジェンスの実施を企業に法的に要求する新たな法律（法律に加え、実効性を担保する基準及びガイドラインを含む。）を施行すること。また、その結果の開示、及び自社のサプライヤーの開示を企業に要求する新法を施行すること。
- 自社の事業により被害を被っている人々（サプライチェーン内の労働者を含む。）の権利保護を目的とするその他の措置（第 3.1.3 に列挙したものを含む。）を企業に要求する新たな法律を施行すること。
- パリ原則に基づき、国内人権機関を創設すること。また、同国内人権機関を、ビジネスと人権に関する公的措置（ビジネスと人権に関連する政府全体の措置の調整を含む。）の中核的な担当部署として指定する、又はかかる部署として国内人権機関以外に新たな事務局若しくは省庁間ネットワークを創設すること。全関係省庁及び全関係部署に、ビジネスと人権問題に関する訓練を受けた人員が配置されるよう徹底すること。
- ビジネスと人権作業部会が近時の日本訪問後に提出した勧告に従うこと。
- 日本の NAP を見直し、上記提言に即して現状に対する国際人権基準とのギャップ分析などの修正を加え、拘束力を有する実効的な法律によってこれを確実に実施すること。

マレーシア政府に対しては、以下の提言を行う。

- 法執行当局者（特に農村地域の法執行当局者）に対し、強制労働及び労働者の権利侵害の調査、特定及び訴追を行うための十分なリソース、標準化された指針及び手続、並びにインセンティブを与えること。
- ICCPR、ICESCR、その他主要な国際人権条約及び脚注に列挙したその他の ILO 条約（特に、未批准の基本的かつ優先的な 4 つの条約）を批准すること⁶³。

- 移民労働者の保護を強化する法改正を実施し、内部告発を行ったことで移民労働者の在留資格が悪影響を受けたり脅かされたりすることがないようにし、また、雇用主を失った移民労働者が社会的に疎外されないよう保護すること。
- 人権方針、実効的な人権デュー・ディリジェンス、並びに（労働者の言語で利用でき、労働者に利用方法が周知されている）苦情申立て及び内部告発のメカニズムを実施することを国内企業に要求すること。
- 搾取的な募集・斡旋を阻止するための法的対策を定めること（例：違反行為の特定を目的とする強化された三者間対話（当局者、雇用主及び労働者団体・労働者の権利保護団体）、情報共有及び虐待的募集・斡旋業者の訴追を容易にする二国間協定）。また、恣意的な手数料やその他の債務負担方法の禁止を強制することで、労働者の権利侵害を助長している、移民労働者の耐久不可能な債務負担を防止すること。

シマノ及び KLI、並びに類似の状況にある企業に対しては、以下の提言を行う。

- シマノのサプライチェーンでの強制労働指標に関係する元労働者全員に、全額補償を行うこと。
- 人権デュー・ディリジェンスを改善し、サプライヤーのリストを調達先レベルまで開示すること。
- グリーバンスメカニズムについて労働者に通知し、ステークホルダーとの対話に積極的に関与すること。

¹ シマノの「会社概要」（アクセス日：2024年10月）<https://www.shimano.com/jp/company/profile.html>.

² シマノの「シマノグループ人権方針」（アクセス日：2024年10月）

https://www.shimano.com/jp/company/human_rights_policy.html.

³ シマノの「ベンダー行動規範」（アクセス日：2024年9月）<https://www.shimano.com/en/company/vendor.html>.

⁴ Maren Ritzheim, “For the Bicycle Industry, 2022 Presents a Continued Supply Chain Crisis, Omnia Retail, 10 March 2022, <https://www.omniaretail.com/blog/bicycly-industry-supply-chain-crisis-growth>.

⁵ シマノ「会社概要」（最終更新日：2023年12月31日）<https://www.shimano.com/en/company/profile.html>.

⁶ Ashok Ghimire, “MoU Between Nepal and Malaysia on Labour Supply Came Into Force”, CESLAM, 13 Sept. 2019, <https://www.ceslam.org/news/mou-between-nepal-and-malaysia-on-labour-supply-came-into-force>.

⁷ ILO, “ILO Indicators of Forced Labour”, 1 Oct. 2012, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf.

⁸ Samuel Lovett, “Shimano bike parts ‘made by modern slaves’ sold to commuters”, The Telegraph, 7 Dec. 2023, <https://www.telegraph.co.uk/global-health/climate-and-people/shimano-cycling-parts-made-by-modern-slaves-in-malaysia/>.

⁹ シマノ（前掲注2）。

¹⁰ Suresh Narayan and Parthibah S Gopal, “South Indian Labour in Malayan Rubber Estates: Profits Over People 1884-1941”, Economic History Malaysia, 3 July 2024, <https://www.ehm.my/publications/articles/south-indian-labour-in-malayan-rubber-estates-profits-over-people-1884%E2%80%931941> を参照。また、ILO, “Labour in British Malaya 1931”, 27(3) International Labour Review 397, March 1933 も参照。

¹¹ ILO, “Skilled to care, forced to work?”, 15 June 2023, <https://www.ilo.org/publications/skilled-care-forced-work-recognizing-skills-profiles-migrant-domestic>. Amnesty International, “Malaysia: Trapped: The exploitation of migrant workers in Malaysia”, 24 Mar. 2010, <https://www.amnesty.org/en/documents/asa28/002/2010/en/>; US State Dept., “2023 Trafficking in Persons Report: Malaysia”, <https://www.state.gov/reports/2023-trafficking-in-persons-report/malaysia/> も参照。

¹² Porimol Palma, “Migrant Worker Exploitation: The agencies picked by KL to blame”, Daily Star, 3 June 2024, <https://www.thedailystar.net/nrb/migration/news/migrant-worker-exploitation-the-agencies-picked-kl-blame-3625276>.

¹³ Porimol Palma, "The plight of duped Bangladeshi migrants in Malaysia must end", Union of Catholic Asian News, 2 May 2024, <https://www.ucanews.com/news/the-plight-of-duped-bangladeshi-migrants-in-malaysia-must-end/104964>.

¹⁴ 例えば、Danish TUDA, "Labour Market Profile: Nepal – 2022/2023", <https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2022/08/LMP-Nepal-2022-final-1.pdf> を参照。

¹⁵ 同上。

¹⁶ Jagannath Adhikari, Mahendra Kumar Rai, Chiranjivi Baral & Mahendra Subedi, "Labour Migration from Nepal: Trends and Explanations" in S Irudaya Rajan (ed), *Migration in South Asia* (Springer 2019), <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-031-34194-6.pdf>.

¹⁷ BHR Centre, "Taiwan: Vietnamese manufacturing workers pay high recruitment fees, while remediation falls short despite zero-fee recruitment policies", 31 Oct. 2023, <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/taiwan-erste-entschädigungen-für-vietnamesische-arbeiterinnen-nach-missständen-bei-zulieferern-von-bosch-continental-und-hella/>; Bhrikuti Rai, "Europe is the new destination for Nepali migrant workers", Nepali Times, 29 June 2024, <https://nepalitimes.com/here-now/a-long-way-to-europe>; Piyasiri Wickramasekara, "Review of the government-to-government mechanism for employment of Bangladeshi workers in Malaysian plantations", ILO, 11 Mar. 2016, <https://www.ilo.org/publications/review-government-government-mechanism-employment-bangladeshi-workers>, at 13 (労働者が出国前に自身の契約書を受領していないことについて議論している。)

¹⁸ Palma (前掲注 12)。

¹⁹ *Chin Well Fasteners v Sampath Kumar Vellingiri & Others* [2006] 1 Malayan Law Journal 117. 2023 年だけでも、マレーシアで就職するために約 2 万リンギットを騙し取られ、マレーシアに連れてこられたものの、仕事を与えられず、又は賃金を支給されなかったという報告が多数存在する。

²⁰ Sonia Awale, "A Nepali a day dies working in Malaysia" *malaysiakini*, 23 Jan. 2016,

<https://www.malaysiakini.com/news/327999> (死因の大部分は、予期せぬ突然死である。)

²¹ Bernama, "Immigration department appoints three companies to assist in rehiring programme - D-G", *New Straits Times*, 15 Feb. 2018, <https://www.nst.com.my/news/nation/2018/02/335942/immigration-department-appoints-three-companies-assist-rehiring-programme>. この 3 社とは、International Marketing and Net Resources Sdn Bhd、Syarikat Bukti Megah Sdn Bhd 及び Konsortium PMF である。

²² Leslie Lopez, "Controversial firm managing Malaysia's migrant worker intake set to renew contract for 3 years under strict terms", *Channel News Asia*, 24 Jun. 2024, <https://www.channelnewsasia.com/asia/malaysia-migrant-labour-foreign-workers-it-platform-fwcms-bestinet-contract-extension-4426251>.

²³ Responsible Business Alliance, "RBA Practical Guide to Due Diligence on Recruitment Fees in International Supply Chains", April 2020, <https://www.responsiblebusiness.org/publications/rba-practical-guide-no-fees/>.

²⁴ *Jid Fu Plywood Sdn Bhd. v. Lo Wing Ka* [1997] 3 Industrial Law Reports 1142. 本件は、会社への配属のためという名目で、移民労働者 1 人につき 200 リンギット (6,760 円) を奪われていた従業員が労働局に不当解雇の申立てを行ったが、認められなかった事例である。原告の解雇は、違法行為を理由に適法とされた。

²⁵ *Muhammad Ishfaq v. Indrasit Holdings Sdn Bhd* [2009] 1 Industrial Law Reports 330 を参照。原告 (移民労働者) は、賃金の全額支給を受けなかっただけでなく、雇用主からパスポートを没収されていたため必要書類を持っていなかったことを理由に逮捕され、不当に拘禁された。逮捕の知らせを受けた際、雇用主の代理人は、釈放してもらうために弁護士を雇うよう労働者に伝え、そのまま電話を切った。

²⁶ Peter Bengtson, "June 4 2024, Allegations of Forced Labor at Japanese Auto Parts Supplier in Taiwan", *Oriental Economist*, 4 June 2024, <https://toyokeizai.net/articles-/757969>.

²⁷ Freedom Collaborative, "Civil Society Coalition Pushes for a Comprehensive Labour Migration Policy in Malaysia", March 2024, <https://freedomcollaborative.org/newsletter-archive/civil-society-coalition-pushes-for-a-comprehensive-labour-migration-policy-in-malaysia> (このページは、2024 年 10 月 11 日現在アクセス不能であるが、Freedom Collaborative の他のメディアでは未だ参照されている。)

²⁸ BHR Centre, "Social audit liability: Hard law strategies to redress weak social assurances", 8 Sept. 2021, <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/social-audit-liability-hard-law-strategies-to-redress-weak-social-assurances/>.

²⁹ ILO, "Ratifications for Malaysia", <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::> (アクセス日: 2024 年 10 月 15 日)

³⁰ リストについては、「提言」のセクション中の脚注 63 及びこれに関連する文章を参照。

³¹ ILO, "Ratifications for Japan", https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P1200_COUNTRY_ID:102729 (accessed on 11 Oct. 2024). これには、1930 年の強制労働条約、1957 年の強制労働の廃止に関する条約、ICCPR 及び ICESCR が含まれる。また、日本が批准している ILO 条約は、10 本の基本条約のうち 8 本、4 本の (優先的) ガバナンス条約のうち 3 本、177 本の技術的条約のうち 39 本である。

³² 強制労働を禁止する条約 (第 29 号)

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029.

- ³³ ILO, "Business responsibility on preventing and addressing forced labour in Malaysia", 2019, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_717944.pdf, at 4
- ³⁴ Industrial Relations Act 1967, section 20. Employment (Termination and Lay-Off Benefits) Regulations 1980, regulation 4 も参照。
- ³⁵ Minimum Wages Order 2022, s 4-6. 労働者の最低賃金は、月額 1,500 リンギット (300 米ドル) である。労働時間は、法律で週 45 時間までに制限されているが、時間外労働は例外的ではなく、むしろ常態的に行われている。平均労働時間は、週 60 から 70 時間である。
- ³⁶ Employment Act 1955, Part XII.
- ³⁷ Employment Act 1955, section 60A.
- ³⁸ Employment Act 1955, section 60KA.
- ³⁹ Public Prosecutor v Jafperi Noor and Another 2024 Current Law Journal Unreported 812 を参照。
- ⁴⁰ US State Dept., 前掲注 11 ("Prevention" の第 3 パラグラフに基づく)。
- ⁴¹ US Department of State 2024 Trafficking in Persons Report: Malaysia ("Prevention" 第 3 パラグラフ)。
- ⁴² Ranhill Worley Sdn Bhd v Franz Josef Marie Schefman [2009] 8 Current Law Journal 364 (High Court Malaya).
- ⁴³ US State Dept., 前掲注 11。
- ⁴⁴ 上記には、関税法 (1954 年)、覚せい剤取締法 (1951 年)、食品衛生法 (1947 年)、まぐろ管理法 (1996 年)、及び特定水産動植物法 (2020 年) が含まれる。これらの法律がサプライヤーにおける労働者の権利に対応していないことについて、HRN は、2023 年に報告書 "Tuna in the Black Box (BLACK BOX: 私たちの食卓の刺身マグロはどこから来たのか?)" を公表した。 <https://hrn.or.jp/eng/news/2023/12/27/tuna-in-the-black-box-report/>
- ⁴⁵ これには、日本の NAP で言及されている地域漁業委員会による違法、無報告、無規制の漁業に対する採取産業透明性イニシアチブが含まれる (後掲注 46、23 頁)。
- ⁴⁶ 日本国外務省「ビジネスと人権に関する行動計画 (2020-2025) (仮訳)」 (2020 年 10 月) <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Japan-NAP.pdf>
- ⁴⁷ これには、国連ビジネスと人権に関する指導原則 (UNGP)、ILO の MNE 宣言、OECD の多国籍企業の行動指針 (2011 年)、OECD の責任ある企業行動のためのデュー・デリジェンス・ガイダンス (2018 年) が含まれる。
- ⁴⁸ これには、日本版スチュワードシップ・コード (責任ある機関投資家の諸原則)、コーポレート・ガバナンス・コード (企業統治原則)、価値共創ガイダンス及び女性活躍推進法が含まれる (NAP、前掲注 46、23 頁)。
- ⁴⁹ 日本国金融庁 "Japan's Corporate Governance Code (日本のコーポレート・ガバナンス・コード)", 4 June 2021, <https://www.fsa.go.jp/en/news/2021/20210406/02.pdf> (別紙 1: 仮訳)。
- ⁵⁰ 日本国文部科学省、経済産業省 "Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains (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)", Sept. 2022, https://www.meti.go.jp/english/press/2022/pdf/0913_001a.pdf.
- ⁵¹ 日本国内閣官房「公共調達における人権配慮について」 (2023 年 4 月 3 日) https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf.
- ⁵² US Trade Representatives, "United States and Japan Launch Task Force to Promote Human Rights and International Labor Standards in Supply Chains", 6 Jan. 2023, <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2023/january/united-states-and-japan-launch-task-force-promote-human-rights-and-international-labor-standards>.
- ⁵³ Marti Flacks and Steven Orientale, "Operationalizing the G7 Commitment to End Forced Labor in Global Supply Chains", Center for Strategic and International Studies, 31 May 2023, <https://www.csis.org/analysis/operationalizing-g7-commitment-end-forced-labor-global-supply-chains>.
- ⁵⁴ JETRO, "2022 Survey on Business Conditions of Japanese Companies Operating Overseas (Asia and Oceania)" 15 Dec. 2022, https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/2022/EN_Asia_and_Oceania_2022.pdf.
- ⁵⁵ ヒューマンライツ・ナウ「人権 DD (デュー・デリジェンス) 実施義務の法制化に関するアンケート調査結果報告書 - 回答企業・団体のうち 7 割が法制化に賛成 -」 <https://hrn.or.jp/news/24910/>. (2023 年 12 月 19 日)
- ⁵⁶ 経団連「持続可能な社会の実現に向けた企業の取り組み状況」 (2024 年 2 月 1 日) https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2024/0201_04.html; HRN, "Report on a Survey on Legislative Implementation of a Human Rights Due Diligence Mandate", 19 Dec. 2023 (updated 1 Feb. 2024), <https://hrn.or.jp/eng/news/2024/01/12/mhrdd-report/>.
- ⁵⁷ Yuriko Suzuki and Masaki Hashida, "U.S. stops Uniqlo shirts based on ban over forced labor in Xinjiang", Asahi Shinbun, 20 May 2021, <https://www.asahi.com/ajw/articles/14354142>.
- ⁵⁸ Kyodo News, "70% of Japan firms keep, expand business in Myanmar even after coup", 10 Jan. 2022, <https://english.kyodonews.net/news/2022/01/7e3de89004f5-70-of-japan-firms-keep-expand-business-in-myanmar-even-after-coup.html>; Thomas Andrews, "End of Mission Statement", OHCHR, 28 April 2023, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/srmyanmar/statements/20230427-eom-japan-sr-myanmar-en.pdf>.
- ⁵⁹ 国内における労働者の権利に関する問題も世間の注目を集めた。これには、技能実習制度における労働者の権利侵害の報道 (Rokusuke Nara, "FOCUS: Abuse of foreign trainees continues under technical internship", Kyodo News, 26 Jul. 2022, <https://english.kyodonews.net/news/2022/07/c5e9af8e7f16-focus-abuse-of-foreign-trainees-continues-under-technical->

[internship-program.html](#)) 及び 2023 年 10 月に世間の大きな注目を集めたジャニーズ事務所のスキャンダル (Patrick Brzeski, "Japan's Johnny Kitagawa Sex Abuse Scandal: 478 Victims Come Forward, Company Rebranding Slammed as 'Ridicule' ", Hollywood Reporter, 2 Oct. 2023, <https://www.hollywoodreporter.com/news/general-news/japan-johnnys-sex-abuse-scandal-renaming-plan-slammed-1235607160/>) が含まれる。

⁶⁰ Kazuko Ito, "Challenges for Japan's Regulatory Approaches for Business and Human Rights", BHR Journal, 25 June 2024, <https://bhrj.blog/2024/06/25/challenges-for-japans-regulatory-approaches-for-business-and-human-rights/>.

⁶¹ US State Dept., 前掲注 11

⁶² US Customs and Border Protection, "CBP issues Withhold Release Order on Malaysian glove producers", 4 Nov. 2021, <https://www.cbp.gov/newsroom/national-media-release/cbp-issues-withhold-release-order-malaysian-glove-producers>.

⁶³ ILO, "Up-to-date Conventions and Protocols not ratified by Malaysia", https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000%3A11210%3A0%3A%3ANO%3A11210%3API1210_COUNTRY_ID%3A102960 (アクセス日 : 2024 年 10 月 11 日)