

国連ビジネスと人権の作業部会

訪日調査、2023年7月24日～8月4日

ミッション終了ステートメント

東京、2023年8月4日

はじめに

国連ビジネスと人権の作業部会はきょう、12日間にわたる訪日を終わりました。訪日調査にお招きいただき、また、国内でも、在ジュネーブ政府代表部でも素晴らしい協力をいただいた日本政府に感謝いたします。特に、政府の担当者やビジネス界、市民社会、業界団体、労働組合、労働者、学識者、弁護士その他ステークホルダーの方々とは、日本における[国連ビジネスと人権に関する指導原則](#) (UNGPs) の履行に係る進捗状況や機会、課題について、オープンかつ建設的な議論を行うことができました。深く感謝申し上げます。

私たちは訪日中、国際人権問題担当内閣総理大臣補佐官および人権担当兼国際平和貢献担当特命全権大使とお会いしました。また、外務省(MOFA)、経済産業省(METI)、法務省、ジェトロ・アジア経済研究所(IDE-JETRO)、厚生労働省(MHLW)、内閣府、消費者庁、連絡窓口(NCP)、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(MoE)など、各政府省庁・機関の代表とも会談しました。さらに、大阪府や公益社団法人2025年日本国際博覧会協会、東京都、札幌市を含む地方自治体の方々ともお会いしました。作業部会は加えて、国会議員の方々とも会談を行いました。

東京、大阪、愛知、北海道、福島での会合では、味の素、アサヒグループホールディングス、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、ジャニーズ事務所、経団連(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ファイナンシャル・グループ、中小企業家同友会全国協議会、株式会社赤尾燃糸、楽天、ソニー株式会社、株式会社高瀬金型、東京電力(TEPCO)、ザ・コンシューマー・グッズ・フォーラム(CGf)などの企業や民間団体とお会いしました。また、人権活動家やジャーナリスト、学識者、労働者、労働組合を含む市民社会の代表ともお会いしました。作業部会は国際労働機関(ILO)など、日本に拠点を置く国際機関とも会談しました。

訪日調査を終えるにあたり、とりあえずの所見を共有できることを嬉しく思います。作業部会は2024年6月、国連人権理事会に訪日調査の最終報告書を提出する予定です。

日本におけるビジネスと人権の概況

日本は2020年、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)を策定するとともに、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」を発表しています。こうした背景から、作業部会の訪日調査は政府にとって、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実証する機会となりました。

人権を保護する国家の義務

私たちは、NAP策定に向けた政府の取り組みを歓迎します。また、NAPの策定に先立ち、その実施を指導する諮問委員会と作業部会を設置することにより、政府がマルチステークホルダー型の

プロセスを確保したことも多とします。しかし、特に東京以外の地方では、UNGP と NAP に対する認識が全体として欠けている現状が見られました。政府は UNGP と NAP に関する研修と啓発の実施で、主導的な役割を担うべきです。

47 の全都道府県で、企業や企業団体のほか、労働組合、市民社会、地域社会の代表、人権活動家など、あらゆる関係者に、UNGP と NAP に基づくその人権上の義務と権利を十分に理解させる必要があります。これまでのところ、こうした関係者が NAP の策定に十分に関与した形跡はなく、地方では、NAP の存在それ自体を知らないとするステークホルダーも多くいます。また、NAP のステータスについての透明性が欠けていることもあり、UNGP の実践はおろか、日本における人権保護にギャップが生じているとの意見も、さまざまなステークホルダーから聞かれました。

このような中で、NAP の中間見直しプロセスは、政府が関連のあらゆるステークホルダーを巻き込む機会となります。中間見直しでは、移民労働者など、社会から隔離されたコミュニティに対する人権侵害に特に注意を払うとともに、NAP 改訂に関する作業部会によるこれまでのガイダンスに沿い、救済へのアクセスと企業のアカウンタビリティを強化すべきです¹。改訂版 NAP では、ビジネスと人権の政策に関するギャップ分析を取り入れ、優先課題を洗い出すとともに、あらゆる関係者の明確な責任や時間軸、成否を監視、評価するための主要実績指標 (KPI) を含む実施形態を明らかにすべきです。

政府はまた、JBIC や東京電力などの政府系企業 (SOE) が範を垂れることができるよう、取り組みを継続し、さらに強化すべきです。具体的には、人権指標を含む環境・社会・ガバナンス (ESG) 要素に関する組織的かつ有意義な報告を要求したり、とりわけ企業の司法および司法外苦情処理メカニズムとの全面的協力の義務づけや、人権侵害に対する実効的な救済の提供を通じ、被害者の救済へのアクセスを確保したりといった措置が含まれる可能性があります。作業部会は SOE と開発金融機関について、さらなる指針となる報告書を提出しています²。

作業部会は、農林水産省が食品業界のサプライチェーンにつき、人権デュー・ディリジェンス (HRDD) ガイドラインの策定を予定していること、政府が G7 広島サミットのコミュニケへの適切な文言挿入や、G7 諸国以外との間で UNGP に関する話し合いを深める取り組みなどを通じ、海外でビジネスと人権に関する啓発を図っていることなど、積極的な取り組みについて知ることができ、嬉しく思います。

人権を尊重する企業の責任

作業部会はその協議全体を通じ、ビジネス界から、UNGP の履行に係る進捗状況と課題につき、率直な見解をお聞きしました。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施す取り組みや、通報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、積極的な実践の報告がありました。その一方で、移民労働者や技能実習生の取り扱い、過労死を生む残業文化、そしてバリューチェーンの上流と下流で人権リスクを監視、削減する能力を含め、さまざまな問題で大きなギャップが残っていることも認めました。

この関連で、作業部会は 3 つの根本的問題を確認しました。第 1 に、各種の企業間で、UNGP の理解と履行の間に大きなギャップがあります。この意味で、大企業、特に HRDD プロセスに関するものを含め、UNGP によって企業に要求されることをかなり詳しく理解している多国籍企業と、家族企業を含め、数にして日本の企業の 99.7% を数える中小企業との間に、大きな認識の隔たりがあるため、多くのステークホルダーは、政府が中小企業に合ったガイダンスと能力構築支援を提供する必要性を重視しています。企業を含むステークホルダーから、市民社会の一般的な強化の必要性を指摘する声も出ていることから、作業部会は、札幌市と LGBTQI+ の市民団体が地元

¹ <https://www.ohchr.org/en/documents/tools-and-resources/guidance-national-action-plans>

² A/HRC/32/45; A/HRC/53/24/Add.4

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した。

さらに、民間セクターの代表からは、小売業者や商社など、企業への情報提供や調達確保で中心的な役割を演じる他の企業による UNGPs の取り入れを促すため、さらに取り組みが必要だと指摘する声も上がりました。こうした企業の影響力を活用すれば、その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 UNGPs の適用を働きかけることができます。

第 2 に、ビジネス界の様々なステークホルダーは作業部会に対し、政府が UNGPs のピラー 1 に基づく義務をもっと積極的に果たす必要性を指摘しました。全体として、ビジネスと人権の分野では、経産省や外務省、厚労省などを筆頭に、政府が期待の持てる前進を遂げているという雰囲気は感じられました。それでも作業部会は、日本の大企業の中には政府の UNGPs 関連ガイドラインの先を行き、NAP の発表前から人権に関する方針や苦情処理メカニズムを導入しているものがあることを確認しました。政府はこうした企業をさらに巻き込み、積極的な実践や残る課題について、共通の理解の構築を図るべきです。

さらに、企業の代表からは、強化型 HRDD と責任ある撤退の実施方法から、バリューチェーンの規制に至るまで、喫緊の課題に関するさらに実践的なガイダンスの提供を政府にはっきりと求める声も上がりました。作業部会がお会いしたほとんどの企業の方々は、HRDD を義務づけることが望ましいことを示唆しました。これによって企業間に「公正な競争条件」が生まれ、政府の政策や基準との整合性も高まるからです。HRDD 要件を厳格化しない限り、中小企業に UNDPs を採用する動機は生まれないというのが、ビジネス界の意見でした。また、金融部門についても、HRDD の実践を前進させる法的基礎が必要であり、政府はその方向でも対策を取るべきだという意見が聞かれました。

最後に、ビジネス界からの中心的メッセージとしては、タイムリーでそれぞれの企業に合わせた、ニーズへの対応を基本とする能力構築が必要だという声も、作業部会に伝えられました。上述のとおり、こうした意見は、取引先での UNGPs 関連の啓発と研修を進めてゆくうえで、大企業や市民社会が果たす重要な役割とともに、政府がこの分野に関与することの重要性も認識しています。例えば、人権関連の監査を行う人材の育成のほか、中小企業によるステークホルダー・エンゲージメントを改善するための方法に関するガイダンスに対する需要も高まっていることを指摘したステークホルダーもいます。この関連で、作業部会は能力育成に関する報告書も提出しています³。

救済へのアクセス

国家司法メカニズム

作業部会は訪日調査中、日本での裁判所へのアクセスに対する障壁を含め、司法と実効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。私たちが確認した重大問題の一つに、UNGPs や、LGBTQ+ の人々に関するものなど、事業活動の関連で生じるさらに幅広い人権問題に対する裁判官の認識が低いことが挙げられます。これに対処するため、私たちは、裁判官や弁護士を対象に、UNGPs に関する研修を含む人権研修の実施を義務づけることを強く推奨します。また、裁判手続きが長く続くことで、救済へのアクセスが妨げられているとするステークホルダーもいました。また、刑が軽かったり、判決が履行されなかったりすることで、金銭その他の補償が十分に得られないという証言も聞かれました。

私たちは、政府の資金拠出により 2006 年に設置された日本司法支援センターが、外国人と十分な資金を持たない日本人に無償で法律サービスを提供していることを歓迎します。政府は特に、社会的に隔離された集団に対するこのプログラムの視認性を高め、司法へのアクセス改善を図るべきです。また、法務省からは、人権に対する認識を高めるための人権推進・保護活動や、民事

³ A/HRC/53/24

訴訟手続きのデジタル化など、救済へのアクセスに便宜を図る取り組みを行っていることもお聞きしました。

国家非司法メカニズム

国家人権機関(NHRI)は、ビジネス関連の人権侵害事例における救済プロセスの強化と、企業関係者や監査人、裁判官、国選弁護人のビジネスと人権に関する研修の促進に欠かせない役割を演じます⁴。作業部会は、日本に専門の NHRI が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も指摘しているとおり、これによって、企業の人権尊重と説明責任を促進しようとする政府の取り組みに、大きな穴が開いているからです。

作業部会は政府に対し、「国家人権機関の地位に関する原則(パリ原則)」に沿い、本格的な独立した NHRI を設置するよう強く促します。NHRI には、ビジネス関連の人権侵害を取り扱う明示的な任務と、民事救済を提供し、認識を高め、ビジネスと人権に関する能力を構築し、人権活動家を保護するなどのために十分な資源と権限を付与すべきです。NHRI はまた、他国の NHRI や、経済協力開発機構(OECD)の連絡窓口(NCP)との密接な関係も構築すべきです。

日本は「責任ある企業行動に関する OECD 多国籍企業ガイドライン(OECD ガイドライン)」に基づき、2000年にNCPを設置し、ビジネスと人権のほか、より一般的に、責任ある企業行動に関する紛争を取り扱う明確な権限を与えました。しかし、NCP が視認性にもインパクトにも欠けることを指摘するステークホルダーが多くいました。設置から 23 年で、取り上げられた事案がわずか 14 件であるという事実からも、NCP が救済面で実効的な成果を上げるためには、その視認性や制度的能力、専門性を高めるための施策がさらに必要です。また、あらゆるステークホルダーから、NCP が独立かつ信頼に足る存在として認識される必要もあります。NCP は、OECD ガイドラインだけでなく、自身の権限に対する認識を高めるためのツール開発を検討すべきであり、その中には、移民労働者や海外の法域で影響を受けるステークホルダーが話す言語で使えるツールも含めるべきです。

非国家苦情処理メカニズム

日本におけるビジネスと人権関連の重要課題に取り組むうえで、作業部会は国家以外が運営する実効的苦情処理メカニズムの重要性を強調します。作業部会がお会いした大企業のほとんどは、苦情処理メカニズムを設置、運営しているものの、ステークホルダーの中には、職場での不祥事を通報することで、報復(職を失うなど)を受けるおそれを口にする向きもありました。内部公益通報開示制度の設置を企業に義務づける「公益通報者保護法」は、正しい方向への大きな一歩と言えます。

作業部会は、企業が UNGPs(原則 31)に従い、権利保有者向けに実効的な苦情処理メカニズムを提供すべきことを改めて強調します。この点で私たちが確認したグッドプラクティスとしては、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 UNGPs 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、顕著な事例と言えます。

作業部会は、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、嬉しく思うと同時に、すべての人が利用できる苦情処理メカニズムを含む「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称賛します。9 つの言語に対応するこのメカニズムでは、専門家による相談サービスが受けられます。私たちは JP Mirai に対し、日本の移民労働者コミュニティに対する視認性を高め、信頼性を構築するよう促します。

⁴ A/HRC/47/39/Add.3

ステークホルダー集団と関心のある課題領域

作業部会はさまざまなステークホルダーから、その深刻度や認知度の点で多種多様なビジネス関連の人権問題に関する情報提供を受けました。作業委員会はこのステートメントで、協議中にも長く議論された次のテーマ別課題分野に関する暫定的評価を行います。その分野とは、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(ヘイトスピーチを含む)、労働関係の人権侵害、先住民族の権利、バリューチェーンの規制のほか、健康に対する権利、きれいで健康的かつ持続可能な環境を得る権利および気候変動に対するインパクトです。

特に、女性や LGBTQI+、障害者、部落、先住民族と少数民族、技能実習生と移民労働者、労働者と労働組合のほか、子どもと若者については、特に明らかな課題が浮かび上がりました。しかし、これだけで全部ではないことは強調しておくべきです。作業部会は、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、情報を得ています。

リスクにさらされているステークホルダー集団

女性

日本で男女賃金格差がなかなか縮まらず、女性の正社員の所得が男性正社員の 75.7%にすぎないことは、憂慮すべき事実です。日本のジェンダーギャップ指数のランキングが 2023 年の時点で 146 か国中 125 位と低いことを考えれば、政府と企業が協力し、この格差解消に努めることが欠かせません。女性はパートの労働契約を結んでいることが多く、非正規労働者全体の 68.2%と高い割合を占めている一方で⁵、男性の非正規労働者の 80.4%の賃金しか稼いでおらず、日本の労働構成におけるジェンダーの不平等をよく物語っています。政府が最近、大企業を対象に、格差を開示するよう義務づけたことは称賛できますが⁶、この取り組みをさらに拡大することで、ジェンダーや性的指向に関係なく、すべての労働者が平等な賃金と機会を得られるようにするための包括的対策みの確保が欠かせません。

さらに、2018 年には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が採択され、「第 5 次男女共同参画基本計画」も承認されてはいるものの、企業幹部に女性が占める割合は 15.5%にすぎないことを考えれば、女性の社会進出の遅れは依然として、官民がさらに懸念すべき動向となっています。女性が昇進を阻まれたり、セクシュアル・ハラスメントを受けたりする懸念すべき事例が報告されていることは、リーダーシップと決裁権者のレベルでジェンダーの多様性を促進する必要性を物語っています。性差別と闘い、安全で各人が尊重される職場を作るためには、政府が厳格な措置を導入するとともに、企業がこれを実施に移さねばなりません。

LGBTQI+

私たちは、政府が最近になって、LGBTQI+の人々に対する理解を促進するための法律を制定したことを多とします。トランスジェンダーのトイレへのアクセス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導入に踏み切る地方自治体の増加など、他にも心強い動きが見られてはいるものの、まだ大きな課題が残っています。私たちは訪日調査期間全体を通じて何度も、LGBTQI+の人々に対する差別の事例を耳にしました。トランスジェンダーの人々に本名の開示や、履歴書への性転換前の写真貼付を求めるなどの憂慮すべき職場慣行は、LGBTQI+の人々の権利を実効的に保護する包括的差別禁止法の必要性をさらに際立たせています。

私たちが札幌市を訪問した際に目にした望ましい実践として、LGBT フレンドリー指標制度が挙げられます。これは、LGBT フレンドリーな取り組みを促進している企業を、具体的な指標に基づき評価、登録する制度です。この制度の一般市民による認知度はまだ限られてはいるものの、インクルージョンをさらに進めてゆくうえで重要なステップとなるものであり、作業部会は日本の他都市

⁵ https://www.gender.go.jp/kaiqi/senmon/keikaku_kanshi/siryo/pdf/ka22-1.pdf

⁶ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に係る省令の 2022 年改訂により。

に対しても、同様な施策を採用し、LGBTQI+の人々を支援し、その権利を尊重する企業の取り組みを奨励するよう促します。

障害者

日本で喫緊の課題の一つに、労働市場と労働力への障害者のインクルージョンが挙げられます。「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、民間セクターに法的な障害者雇用枠が設けられており、民間企業について 2.3%、政府機関について 2.6%と定められています。国家統計によると、障害者の実際の雇用率はそれぞれ 2.25%と 2.85%⁷となっています。総人口に占める障害者の割合は 7%であることから、この数字にはさらに改善の余地があることが分かります。作業部会は、障害者が職場での差別や低賃金、支援システムを通じた適切なサポートへのアクセス困難にさらされているという、懸念すべき事例を耳にしました。

私たちは政府に対して、アクセス可能な職場の確保と、個別の支援や合理的な適応の尊重と実施に関する包括的研修の実施につき、国連障害者の権利委員会の提言に従うよう促します。すべての人の機会均等を確保し、「誰一人取り残さない」ためには、政府と企業がジェンダーや人種、性的指向および障害の重なり合いを認識し、これに取り組むことが欠かせません。日本政府も行動計画などの正式文書で、障害者のアクセス可能性を確保し、社会へのインクルージョンと参加を促進せねばなりません。

先住民族

アイヌの人々を先住民族として認識し、2019 年にはその文化と遺産を守り、再活性化するねらいで「アイヌ施策推進法」が成立したことで、その権利の認識に向けたプラスの動きが生まれました。しかし、アイヌの人口調査は行われていないため、その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。よって、差別のない権利と機会均等を確保するための措置が必要です。

例えば、政府は観光を通じ、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)でアイヌ労働者が人種的ハラスメントや心理的ストレスを受けているとの報告を懸念しています。さらに私たちは「水産資源保護法」第 28 条により、アイヌの人々が先住民としての漁業権を正当に考慮されることなく、他の日本人と同様、ごく一部の例外を除き、内水面でのサケの漁獲を禁じられているとお聞きしました。私たちはまた、再生可能エネルギー部門のものを含むさまざま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)が取り付けられていないという情報も得ているため、こうしたプロジェクトがアイヌの人々とその権利に悪影響を及ぼすのではないかと懸念を抱いています。

「先住民族の権利に関する国連宣言」に定めるとおり、アイヌの人々の権利を守るうえで、政府と企業が FPIC を確保することは不可欠です。私たちは政府に対し、土地と天然資源に対するものを含め、アイヌの集団的権利を認めるよう強く促します。

部落

作業部会は「同和」とも呼ばれる被差別部落民にまつわる人権問題があることも知りました。日本では「部落差別の解消の推進に関する法律(平成 28 年法第 109 号)」が成立しているものの、ヘイトスピーチ(特にオンラインと出版業界)や職場差別(一次面接の質問などを通じ)のパターンがあることも判明しました。差別訴訟で勝訴する例も見られるものの、作業部会は、日本の裁判手続きが長期に及ぶため、救済にアクセスすることは難しくなっているという話も聞きました。作業部会はさらに、影響を受けているステークホルダーと協力し、従業員に対する研修プログラム提供などを通じ、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、法務省の協議経路、厚労省が従業員 80 以上の企業につき、人権フォーカル・ポイントを設けるよう指示している事例

⁷ <https://www.mhlw.go.jp/content/001027403.pdf>

もあります。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⁸。

労働組合

作業部会は日本で、外国人技術労働者を支援する労働組合の間で、積極的な実践が行われているのを目の当たりにしました。しかし私たちは引き続き、労働組合結成に際する困難、さまざまな部門でのストの実施を含む集会の自由に対する障壁、さらには労働組合員の逮捕や訴追の事例などについて、懸念を抱いています。

テーマ別分野

健康、気候変動、自然環境

作業部会は訪日調査中、健康に対する権利をはじめとする人権に事業活動が及ぼす影響と、クリーンで健康的かつ持続可能な環境との間に関連性があることに対する認識が、多くのステークホルダーの間で依然として弱いことを確認しました。私たちはまた、政府と企業がゼロカーボン経済への移行を確保するために、十分な努力を払っていないことも懸念しています。私たちはこれらのステークホルダーに対し、気候変動対策への取り組みを加速するとともに、特に移行鉱物の調達において、公正な移行に向けた人権上の考慮点に配慮するよう呼びかけます。

作業部会は、UNGPと人権にも言及する「バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門」など、環境省による環境デュー・ディリジェンスの取り組みを歓迎します。企業の中にも、人権・環境デュー・ディリジェンスへの配慮を盛り込んだサプライヤー規範を設けるなどして、期待できる措置を講じているものがあります。しかし、こうした動きにもかかわらず、特に先住民族に関し、環境問題に対するステークホルダーの懸念に取り組む政府のメカニズムは依然としてありません。

作業部会は、福島第一原子力発電所の事故によって被災したいくつかのステークホルダー集団のお話も伺いました。そして、東京電力が最近、人権方針と人権デュー・ディリジェンス、苦情処理メカニズムを確立したことを知りました。しかし、被災ステークホルダーからは、清掃と汚染除去の取り組みと同発電所の廃炉につき、憂慮すべき労働慣行の報告もありました。作業部会は、強制労働や搾取的な下請慣行、安全性を欠く労働条件の事例を、深い憂慮をもってお聞きしました。また、災害直後に病院労働者や学校教職員が直面した課題についてもお聞きし、被災したあらゆるステークホルダーを救済する必要があることも明らかにしました。

強制労働に関し、作業部会は、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汚染除去、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、規則上は複数の下請業者を使うことが禁じられているにもかかわらず、東京電力の下請構造は実際、5層にも及んでおり、下層の下請業者は同じ業務をこなしながら、極めて低い賃金しか支払われていませんでした。その他、一定額の賃金と危険手当の支払を約束された労働者もいましたが、実際に仕事に就いてみると、報酬ははるかに少ない額だと知らされていました。また、熱中症その他の労災で同僚を亡くした労働者にも話を伺いました。さらに、懸念を口にすると解雇されるという理由で、東京電力が苦情処理メカニズムを設けているにもかかわらず、安心して話せない労働者もいると聞きました。作業部会は、清掃・汚染除去作業後に関連の病気にかかりながらも、雇用記録に放射線への曝露が記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ない労働者がいると聞き、憂慮しています。

政府と東京電力は、福島第一原子力発電所の事故を受けて清掃活動に携わった人々全員の英雄的な努力を認識し、多層下請構造を減らすための具体的な策を講じ、労働者の適切かつ遡及的な補償を確保するとともに、労働者の健康上の懸念を労災として認めるべきです。

⁸ <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/system.html>

原子力事故関連の労働安全衛生面の問題に加え、私たちは福島第一原子力発電所からの処理水排出に関する懸念を何度となく耳にしました。私たちは政府に対し、特に水中の核物質の絶対量をはじめ、汚水処理関連のデータをすべて公表することにより、知る権利を充足するよう呼びかけます。

作業部会はまた、東京や大阪、沖縄、愛知でパーフルオロアルキル化合物およびポリフルオロアルキル化合物(PFAS)による水質汚染の事例をいくつかお聞きしました。これについて不安を感じるステークホルダーは、地方自治体も政府も、水道水中のこれら「永遠に残る化学物質」の存在について、十分な対策を講じていないとして、水と土壌のサンプリング調査や、健康に対する権利への影響に関するモニタリングを求めています。私たちとしては、UNGPと「汚染者負担」原則にしたがひ、この問題に取り組む責任が関係した事業者にあることを明らかにしておきたいと思います。

技能実習制度と移民労働者

作業部会は技能実習制度(TITP)のもとで働く外国人労働者とその雇用主、さらにバリューチェーンで技能実習生が使われている大企業とお話しました。技能実習生は2022年、在日外国人としては2番目に大きいカテゴリーになっています。そのほとんどはベトナムや中国、フィリピン、ミャンマーなどのアジア諸国出身です。TITPの目的は本来、人材育成にあります。こうした労働者は日本の人手不足を補ううえで、重要な役割も果たしています。

にもかかわらず、日本の外国人労働者は、リスクの高い状況に置かれ、情報が共有される言語や媒体によって、情報へのアクセスに困難を覚えているだけでなく、煩雑な申請プロセスにも苦労しています。私たちは訪日中、職場で事故に遭った外国人労働者が解雇された(よって、治療を受けられなくなった)ケースや、その劣悪な生活状況、出身国の仲介業者への法外な手数料の支払い、また、同じ仕事をしながら日本人労働者よりも賃金が低いケースなどを耳にしました。その一方で、作業部会は、受け入れ側の労働組合が、労働者がその権利を知るための手助けをすると同時に、苦情処理メカニズムとしても機能するという事例など、好ましい実践についても知りました。また、作業部会は、中小企業の団体が責任ある採用慣行と経営を奨励するために行っている活動や、数社の大企業がサプライヤー行動規範を設け、外国人技術労働者に関する仲介手数料の徴収を禁じ、その手数料を従業員に返還するよう求めている事例についてもお聞きしました。

作業部会は、政府がTITPにまつわる人権問題を多く把握しており、現在は専門家パネルがこれについて検討を加えているところだと承知しています。私たちは政府に対し、この検討に合わせて、出身国政府との連携で仲介手数料を廃止したり、申請制度を簡素化したり、実習生の転職に柔軟性を認めたり、日本の法律により要求される同一労働同一賃金の執行を確保したりといった形で、明示的な人権保護規定を盛り込むことを期待します。

最後に、私たちは雇用主がヘイトスピーチを繰り返すなど、韓国人、中国人労働者に対する差別の事例について聞き取りを行いました。一部の被害者がヘイトスピーチについて行っている訴訟は、日本の司法制度で審理に何年もの時間を要しているだけでなく、得られた証言によると、原告が勝訴した場合でも金銭的補償はなく、救済への道は閉ざされています。

メディアとエンターテインメント業界

作業部会は、メディアとエンターテインメント業界の心の痛む問題についても調査を行いました。この業界の搾取的な労働条件は、労働者に対する労働法による保護や、ハラスメントの明確な法的定義の欠如と相まって、性的な暴力やハラスメントを不問に付す文化を作り出しています。例えば、私たちは女性ジャーナリストが性的なハラスメントや虐待を受けても、放送局が一切の救済措置を講じないという事例を聞きました。また、アニメ業界での極度の長時間労働や、不正な下請関係に関連する問題ゆえに、クリエイターがその知的財産権を十分に守られない契約を結ばされる例が多いという情報も得ました。

ジャニーズ事務所のタレントが絡むセクシュアル・ハラスメント被害者との面談では、同社のタレント数百人が性的搾取と虐待に巻き込まれるという、深く憂慮すべき疑惑が明らかになったほか、日本のメディア企業は数十年にもわたり、この不祥事のもみ消しに加担したと伝えられています。私たちは、政府がこれまで 20 年にわたり、子どもの性的虐待防止につき、いくつかの措置を講じてきたことに留意します。しかし、政府や、この件について私たちがお会いした被害者たちと関係した企業が、これについて対策を講じる気配がなかったことは、政府が主な義務を担う主体として、実行犯に対する透明な捜査を確保し、謝罪であれ金銭的な補償であれ、被害者の実効的救済を確保する必要性を物語っています。証言によると、ジャニーズ事務所の特別チーム(または独立チーム)による調査については、その透明性と正当性に疑念が残っています。ジャニーズ事務所のメンタルケア相談室による精神衛生相談を希望する被害者への対応は不十分だとする報告もあります。UNGP のコンプライアンスを図るためには、あらゆるメディア・エンターテインメント企業が救済へのアクセスに便宜を図り、正当かつ透明な苦情処理メカニズムを確保するとともに、調査について明快かつ予測可能な時間軸を設けなければなりません。私たちはこの業界の企業をはじめとして、日本の全企業に対し、積極的に HRDD を実施し、虐待に対処するよう強く促します。

結語

日本で UNGP の履行を進めることは、地域的、世界的に、ビジネスと人権分野におけるリーダーとしての日本の評判を固めるだけでなく、国内・国外で日本企業の人権に関するプラスの影響力と競争力を高めるためにも重要です。作業部会は政府、企業および市民社会が、UNGP と NAP に関する能力と認識を高めるため、日々取り組んでいることを高く評価します。

とはいえ、作業部会は、日本がビジネスと人権分野での官民イニシアチブで十分に取り組めていないシステミックな人権課題について、引き続き懸念を抱いています。女性や障害者、先住民族、部落、技能実習生、移民労働者、LGBTQ+ の人々など、リスクにさらされた集団に対する不平等と差別の構造を完全に解体することが緊急に必要です。ハラスメントを永続化させている問題の多い社会規範とジェンダー差別には、全面的に取り組むべきです。政府はあらゆる業界で、ビジネス関連の人権侵害の被害者に、透明な調査と実効的な救済を確保すべきです。私たちは、実効的な救済と企業のアカウンタビリティへのアクセスをよりよく促進するため、日本に独立の NHRI 設置を求めます。

日本には、ビジネスと人権のアジェンダをさらに推進するため、より具体的には UNGP を全面的に履行する明らかな必要性があります。作業部会は改めて、今回の訪日調査にお招きいただいた日本政府のほか、私たちの協議を通じてその知見を共有しようという東京都、大阪府、札幌市の各自治体を含むあらゆるステークホルダーの強い意志にも感謝します。作業部会はさらに数か月、情報収集に努めて最終報告書を作成し、これを 2024 年 6 月の人権理事会に提出する予定です。最終報告書には、日本における事業活動の関連で、政府や企業その他のステークホルダーが、人権の保護と尊重を強化するための取り組みを支援するための具体的な提言が盛り込まれます。

////