

ビジネスと人権にかかる基礎調査

インドネシア

2023 年 3 月

(一財) 国際開発センター

本報告書で示された情報は各種の公開情報に基づいて整理したものであり、本研究メンバー及び（一財）国際開発センターは、その完全性、正確性、あるいは、情報の使用に起因して生じる結果について一切の責任を負うものでない。また、本報告書で示された見解は、本研究メンバーのものであり、各々の所属先の見解を代表するものではない。

本報告書を、個人の私的使用、その他著作権法によって認められる引用の範囲を超えて、これらの情報を使用（複製、頒布、改変、公衆送信、再利用及び転送等を含む）することは、事前に（一財）国際開発センターから書面による許諾申し込みを必要とする。

はじめに

本報告書は、一般財団法人国際開発センターによる自主研究で作成した「ビジネスと人権」に関する国別報告書である。

企業が実施する事業は、実施する対象国の経済・社会・環境に対してポジティブ・ネガティブ両方の影響を与えうるものである。そのため、企業に期待するふるまいについて多国籍企業の文脈で、古くから国際的に議論されてきた。1979年に経済協力開発機構（OECD¹）が作成した多国籍企業行動指針は、その国際的議論に対応して、多国籍企業が責任ある行動を自主的にとることを勧告することを目的として作成され、世界経済の発展や企業行動の変化にあわせて、これまでに計5回改定されている。

このような継続的な取り組みがある一方、2011年に国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」（以下「指導原則」）が作成された。「指導原則」は、1998年の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」や国連グローバルコンパクトなどの労働における基本的な権利に関する国際基準やガイドラインが定められた後、2010年のISO26000（社会的責任に関する手引き）や2011年のOECD「行動指針」改定（人権に関する章の追加）などの国際的枠組み整備の集大成として作成された²。現在の「ビジネスと人権」に対する取り組みを検討するにあたって指針となる重要な文書である。

「指導原則」は、ビジネスにおける人権の課題を企業責任としてより踏み込んで整理し、国家には人権を保護する義務が、そして企業には人権を尊重する責任があるとした。企業は人権に対して直接・間接的に負の影響を助長したり、関与したりする（事業・製品・サービスと結びついている）可能性がある。そのため、企業はそういった影響を想定して人権に配慮した対応をとることが求められる³。また、「指導原則」では、各国に対して「ビジネスと人権に関する国家行動計画」（NAP⁴）の策定を推奨しており、日本でも2020年に同計画が策定された。それにあわせる形で、日本経済団体連合会は「企業行動憲章」と実行手引きを改訂し⁵、外務省、経済産業省、法務省などは、日本の企業がビジネスと人権に関する企業責任を果たせるように、数々のガイダンスや参考資料を作成するなど、その取り組みを加速させている。

2015年に国連総会で採択された国連持続可能な開発目標（SDGs⁶）の17のゴールは、すべての人々

¹ Organisation for Economic Co-operation and Development

² 法務省（2021）『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書（詳細版）』（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>）

³ United Nations (2011) *Guiding Principles on Business and Human Rights*（参照元：https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf）および法務省（2021）『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書（詳細版）』（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>）

⁴ National Action Plan on Business and Human Rights

⁵ 一般財団法人日本経済団体連合会「企業行動憲章／実行の手引き 改定履歴」（参照元：<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/rireki.html>）

⁶ Sustainable Development Goals

の人権を実現するためのものと捉えられており、国連開発計画（UNDP⁷）によると、各ゴールに設定されているターゲットの 9 割以上が人権に関連するものである⁸。SDGs は日本企業の CSR の取り組みを示すものとして、日本の日常生活でもよく目にするようになっており、その意味でも企業は人権に配慮した取り組みが社会的に求められるようになってきた。

以上の通り、企業は国内・海外で展開する事業が直接的もしくは間接的に人権に与える影響に対して企業責任を果たすことがより強く求められるようになってきている。日本の企業においても、人権に配慮した対応を徐々に進めつつある。しかし、新興国や途上国への海外事業展開や既存事業において人権への配慮を進めるには、現地の関連情報を幅広く収集する必要がある。そこで、本調査では、本邦企業による人権に配慮した経営に資することを目的に、特に日本との関わりが強いと思われる東南アジアと南アジアの途上国を中心に、人権に係る情報を、インターネットによる情報収集によりとりまとめた。

本報告書では、第 1 章で調査対象国の社会・経済・政治の概要、人権の概要を説明する。ビジネスと人権の背景となる情報となるように心がけた。

第 2 章では、「指導原則」の枠組みを踏まえ、(1) 人権を保護する義務を持つ国家（政府）の取り組み、(2) 企業が人権を配慮するために参考となりうるビジネスと人権に関する関連法規などの概要、(3) 救済制度の概要をまとめた。なお、(1) では、NAP の策定状況に応じて、その進捗や計画の概要を説明している。また、(2) では、ビジネスと人権に関する関連法規やそれを取り巻く課題について、可能な限り情報をとりまとめている。

第 3 章では、実際にどのようなビジネスと人権に関するリスクが発生しているのか、いくつかのケースを紹介することで、現地の状況がより把握できるように心がけた。

なお、今回の調査では、インターネットで入手可能な二次資料を用いて関連情報をまとめている。今回の報告書では、国によっては一つの分野に数十の関連法が存在していることもあり、今回は法律を一つ一つ精査するのではなく、概要を示すだけに止めた。また、途上国の法や制度は、その執行の程度や法解釈のあり方に差がある。今回の調査では、残念ながらその実態を網羅的かつ正確に把握するには制約があった。もし間違いや補足情報などがあれば是非ご連絡いただきたい。また、本報告書では、法律の和訳やその解釈については、その正確性を保証するものではない。法制度や実際の法執行の程度などについては日々変化するものであるため、最新情報をご確認いただきたい。

⁷ United Nations Development Programme

⁸ UNDP ホームページ（参照元：<https://www.undp.org/blog/human-rights-and-sdgs-two-sides-same-coin>）

目次

はじめに	i
第1章 インドネシアの概要	1
1.1 社会経済概況	1
1.2 人権に関する状況	2
第2章 ビジネスと人権に関連する法令・規制・制度	3
2.1 政府の取り組み	3
2.2 法令・規制	4
2.3 救済メカニズム	5
第3章 ケーススタディ	8
ケース1：労働組合員の不当解雇	8
ケース2：外資企業によるサプライチェーン調査	8
ケース3：外資企業によるコミュニティからの苦情対応	9
ケース4：鉱業企業による社員の人権研修	9
ケース5：持続可能な調達における人権の確保	10

第1章 インドネシアの概要

1.1 社会経済概況⁹

インドネシア（正式名称はインドネシア共和国）は、スマトラ、ジャワ、カリマンタン、スラウェシ、ニューギニアの5つの大きな島と、小スンダ、マルクの両諸島から構成される東南アジアの国である。国土面積は約191万平方キロメートルと日本の約5倍である。人口は約2.70億人であり、中国、インド、米国に次いで世界で第四位の人口を擁する。地域における人口密度の差は大きく、面積では国土の7%の広さしかないジャワに同国人口全体の61%が集中して住んでいる。続いて、約2割がスマトラ島に居住し、残る2割はカリマンタン島、スラウェシ島など他の島々に分散している。

民族は多様であり、ジャワ人、スンダ人、パダン人、パプア人、中華系、インド系など約300の民族から構成される。

2020年の中位年齢は29.7歳と推定されており、東南アジア諸国の中でも比較的に人口構成が若い。宗教はイスラム教徒が人口の87%を占めている。他の主な宗教はキリスト教徒が11%、ヒンズー教徒が2%、仏教徒が1%である。割合ではイスラム教徒が圧倒的に多いが、国教に指定されているわけではない。各宗教の位置づけは平等であり、それぞれの祭日が休日になっている。

首都は、ジャワ島西部にあるジャカルタであり約1,000万人が住んでいる。周辺地域を含めた都市圏の人口は約3,500万人である。東カリマンタン州のヌサンタラ市への首都移転が決定されており、2024年から政府機能が順次移転することとなる。

世界銀行の統計¹⁰によると、2021年の国民総生産（GDP）は約1.19兆ドル、一人あたりでは4,291ドルであった。GDP成長率は2000年以降に5%前後を維持していたが、2020年にはコロナ禍でマイナス2.1%に落ち込み、2021年には3.7%まで回復した。インドネシア経済は、従来の農業や鉱業主体から、製造業とサービス業に経済構造がシフトしてきている。特に2000年以降は、サービス産業がGDPシェアを拡大する傾向にある。2020年にはサービス産業の実質GDP構成比が38%となった。食品・飲料、建設業といった内需関連産業の構成比も拡大している。輸出品目では鉱業製品（石炭、天然ガス、原油、鉱石等）が全体の約4分の1を占め、パーム油がこれに続く。輸入品目は機械・輸送用機器、製造製品、化学品、鉱物性燃料などのシェアが高い。



図 1-1 インドネシアの位置

出典：UNOCHA

⁹ 本節は、主に外務省「インドネシア基礎データ」（参照元：<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/indonesia/data.html>）、JETRO「インドネシア概況・基本統計」（参照元：https://www.jetro.go.jp/world/asia/idn/basic_01.html）、World Bank “Data bank”（参照元：<https://data.worldbank.org/country/indonesia>）等のデータと情報に基づいている。

¹⁰ 参照元：<https://data.worldbank.org/country/indonesia?view=chart>

国際労働機構の統計¹¹によると、2021 年の業種別の雇用割合は、農業 29%、製造業 14%、建設業 6%、鉱業 2%、サービス業 34%、公共サービス 15%であった。GDP 構成と同様にサービス産業への従事者の割合が最も大きい。ちなみに 2010 年には農業が 39%、サービス業が 28%であったので、過去 10 年間で両者の割合が逆転したことになる。なお、世界銀行の同じ統計から児童労働の状況を見ると、7 歳から 14 歳までの児童で就労している者の割合は、2010 年の時点で同年代の 3.7%であった。これには農業や自営業など非正規雇用部門での雇用が含まれていない可能性がある。

1.2 人権に関する状況¹²

東部のパプア州と西パプア州は、独立国家の創設を提唱する分離主義運動の本拠地となっており、武装分離主義者グループと政府軍との武力衝突が生じている。こうした状況を背景に、治安当局者が反乱鎮圧作戦の中で恣意的または違法な殺害を行っているという懸念がある。多くの場合、警察や軍は捜査をせず、たとえ捜査しても調査結果は開示されない。

スマトラ島北部のアチェ州には、シャリーア法（イスラム法）を実施する特別な権限が付与されている。ギャンブル、姦淫、アルコール消費、同性愛行為、婚外性交渉といった事例が同州に居住するイスラム教徒の間で発生すると、シャリーアに違反したとして公開のむち打ちが行われる。

国内には、国内の 526 の刑務所と拘置所があるが、多くが過密状態にあり過酷な生活環境に置かれている。法務人権省によると、2020 年 7 月の時点で 271,231 人の囚人および被拘留者が、定員 132,107 人を収容するように設計された施設に収容されている。過密状態に加え、拘留施設や刑務所の職員が受刑者に金銭を強要する、身体的虐待を与えるといった事例も報告されている。

先住民族の伝統的な土地の権利に関して、鉱業およびプランテーション農園等の開発業者との間のトラブルが各地で生じている。開発業者は手続きを経ず、武装集団を使って住民を暴力的に立ち退かせることがある。警察や行政は開発業者側からリポートを受け取り、こうしたトラブルには介入しない。むしろ地元の活動家を拘留することすらある。

ストライキの権利は法的に制限されることがある。合法的にストライキを行うためには、労働者は事前に雇用主との調停に参加しなければならないと、政府の調停人に相談しないと、ストライキは違法であると宣告される危険がある。また「一般大衆の利益に資する企業、または活動を中止すると人命の安全が危険にさらされる企業」におけるすべてのストライキは違法と見なされる。規制は影響を受ける企業の種類を特定しておらず、この決定は政府の裁量に委ねられる。

児童労働を含む強制労働は、家事労働や、鉱業、製造、魚加工、建設、パーム油等のプランテーション農業で発生している。国家統計局のレポートによると、2020 年 8 月には、約 117 万人の子供（10～17 歳）が主に非正規雇用部門で働いている。プランテーションの農業労働者は、収穫した作物の量に応じて賃金を受け取るケースが多く、その結果一部の労働者は最低賃金を下回り、生産量の目標を達成するために長時間の労働を強いられる。

¹¹ 参照元：<https://ilostat ilo.org/data/country-profiles/>

¹² 本節は、主に米国国務省、Amnesty International、Human Rights Watch の各々の機関の国別情報を参考にしてている。

第2章 ビジネスと人権に関連する法令・規制・制度

2.1 政府の取り組み

2.1.1 ビジネスと人権に関する国家行動計画（リサーチペーパー）

2014年9月、国家人権委員会¹³と、同国の市民団体である政策研究・アドボカシー研究所（ELSAM¹⁴）は、人権に関する国家行動計画の策定のための共同作業を開始した。そして2017年に両者は「ビジネスと人権に関する国家行動計画¹⁵」という名称のリサーチペーパーを発表した。このペーパーの作成に際しては、市民社会組織、企業、政府機関などのステークホルダーを集めたパブリック・コンサルテーションのプロセスがあった。

このペーパーは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」¹⁶の内容を解説するとともに、同国での正式な行動計画策定に向けての方法やプロセスを示す内容になっている。提案される行動計画は、「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、「救済へのアクセス」の三部構成となっている。また、人権擁護に関する各種の国際規約、条約、議定書ごとに、これらを批准する国内の法的根拠について一覧表が示されている。同ペーパーの構成は下記の通りである。

1 はじめに

- A. 根拠
- B. ビジネスと人権に関する国家行動計画の目的
- C. 方法とプロセス
- D. ビジネスと人権に関する国家行動計画の構造

2 人権を保護する国家の義務

- A. 法改正による人権擁護のための国家のコミットメントの強化
- B. 人権擁護のための様式としての政策枠組みのマッピング
- C. ビジネスと人権の関係枠組みを提供するための政府政策の最初の取り組み
- D. 推奨される行動計画

3 人権を尊重する企業の責任

- A. 人類に貢献するビジネス特性を持つ企業を創造する
- B. 人権を尊重するビジネス・アクターとしての企業の役割を支援するポリシーの策定
- C. 人権を尊重する役割を持つアクターとしての企業を強化するための最初の取り組み
- D. 推奨される行動計画

4 救済へのアクセス

- A. 人間性と被害者の尊厳を尊重するための大前提となる救済措置へのアクセス
- B. 人権被害者の救済へのアクセス性を強化するための規範の基礎となる政策のマッピング
- C. 人権侵害の被害者のための救済メカニズムを発展させるための基礎となる最初の取り組み
- D. 推奨される行動計画

¹³ 国家人権委員会（Komnas HAM）のホームページ（参照元：<https://www.komnasham.go.id/>）

¹⁴ 政策研究・アドボカシー研究所（Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat）（参照元：<https://elsam.or.id/>）

¹⁵ National Action Plan on Business and Human Rights（参照元：<https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/nap-indonesia.pdf>）

¹⁶ Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework（参照元：https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf）

2.1.2 ビジネスと人権に関する国家戦略

2022 年 12 月の時点で「ビジネスと人権に関する国家行動計画」はまだ作成されていない。だが同計画の代わりに、インドネシアでは「ビジネスと人権に関する国家戦略¹⁷⁾」の策定プロセスが進行中である。法務人権省は欧州連合と国連開発計画の支援を受けて、2020 年 11 月に同戦略の草案を発表した¹⁸⁾。この戦略は、インドネシアの企業が雇用プロセスに人権基準を統合し、労働者の非差別的慣行、平等、および職場の安全を促進するためのガイダンスを提供するものである。同戦略の策定に向けて、中央政府では関係各省の代表者を集めた「ビジネスと人権に関する国家タスクフォース¹⁹⁾」が設立され、地方レベルでも 13 州に同様のタスクフォースが設けられている²⁰⁾。

2.2 法令・規制

2.2.1 憲法および労働関連法で規定される人権

人権の保護は、1945 年のインドネシア憲法とその改正案の第 27 条、第 28A～28J 条、第 29 条で憲法上の権利として法的に認められている。さらに、1999 年に制定された人権法（Human Rights Law）をはじめ、直接・間接的に人権に関わる 20 以上の法律で説明されている。

権利を認めるだけでなく、インドネシア憲法は、すべての人に他者の人権を尊重する義務を課している。人権法第 69 条も同様の義務を課しており、「他人の人権、社会、国、国家の道德、倫理、秩序を尊重する」ことを求めている。同法は、「すべての人権は、他人の人権を擁護する基本的な義務と責任を生ずる」としながら、「これらの権利と義務を尊重し、保護し、支持し、促進することは、政府の義務である」とも断言している。

企業を含む非政府団体の人権義務についてより直接的に言及しているのは、2008 年の人種・民族差別撤廃法第 40 号（Law No. 40 on the Elimination of Racial and Ethnic Discrimination）である。この法律は、人種、宗教、民族に基づく差別行為に対して、個人と法人に刑事責任と民事責任を負わせるものである。個人で差別を行った場合よりも、法人で差別を行った場合の方が、刑罰は重くなる。

2.2.2 その他主な関連法令

さらに、政府は、事業者がその活動を通じて人権に悪影響を及ぼす、あるいはそれを助長することの回避を求める法令をいくつか制定している。これらの法令は、環境権、労働者の権利、企業の社会的責任（CSR）など、さまざまな社会問題を扱っている。たとえば、環境保護管理法（Law on Environmental Protection and Management）は、「事業や活動の担当者が環境許認可や法律の規定を遵守するよう育成・監督する」ことを地方自治体の義務としている。有限責任会社法（Law No. 40 on Limited Liability Companies）では、企業の社会的責任と環境責任に関する規定を含む法律の実施を監視するために、政府、専門家/学者、専門職、起業家の代表で構成される専門家チームの設置を定めている。

¹⁷⁾ Stranas BHAM: National Strategy on Business and Human Rights

¹⁸⁾ インドネシアの「ビジネスと人権に関する国家戦略」草案（参照元：<https://globalnaps.org/country/indonesia/>）

¹⁹⁾ GTN BHAM: National Business and Human Rights Task Force

²⁰⁾ 参照元：<https://ham.go.id/2022/07/27/strategi-nasional-bisnis-dan-ham-dinilai-perlu-menjadi-rencana-aksi-tersendiri/>

2.3 救済メカニズム

インドネシアでは、ビジネスに関連した人権侵害に対処するためのメカニズムとして下記のものが存在する。司法的メカニズムとして裁判所、非司法的メカニズムとして国家人権委員会、法務人権省のパブリック・コミュニケーション・サービス、汚職撲滅委員会、オンブズマンがある。以下にそれぞれの概要を示す。

2.3.1 裁判所²¹

裁判所、特に憲法裁判所と最高裁判所は、人権原則のビジネスへの適用について解釈を示す。例えば、憲法裁判所には、「天然資源の分野および/またはそれに関連する事業活動を行う企業は、企業の社会的および環境的責任を履行しなければならない」とする 2007 年の有限責任会社法第 74 条について見解を示した事例がある。企業団体とインドネシア商工会議所は、この条文が法的不確実性を生み出し不当であると主張したが、憲法裁判所は、第 74 条は正当なものであり、憲法に抵触するものではないとの見解を示した。そのうえで、法執行体制が脆弱なインドネシアの状況において、この条例は CSR に法的確実性を与えるものであると述べている。

法の解釈に加えて、裁判所は提訴されたビジネス関連の人権問題を裁く役割がある。民事、刑事、行政の各裁判所や、より専門性の高い裁判所は、法的義務を果たしていない企業の責任を評価し、被害を受けた人々に救済策を提供することができる。もっとも、インドネシアでは各裁判所が取り扱った事件の中で、どれがビジネスと人権に関連したものかは特定されておらず、件数のデータはない。

ビジネスと人権に関しては、人権裁判所と産業関係裁判所という特別裁判所が存在する。人権裁判所（Human Rights Court）は一般裁判所の管轄下にある特別裁判所という位置づけである。人権裁判所に関する 2000 年法律第 26 号（Law No. 26 on the Human Rights Court）に基づいて設立された。ジェノサイドや人道に対する罪といった重大な人権侵害に関わる事件を扱うことを義務づけられている。だがこの機関は、企業や企業関係者による虐待を扱ったことはなく、現在は主に国家組織による侵害に焦点を合わせている。

さらに、産業関係裁判所（Industrial Relations Court）は、一般裁判所の管轄下に設置された特別裁判所であり、労使関係紛争を調査、審問、決定する権限を持つ。産業関係紛争の解決に関する 2004 年法律第 2 号に基づいて設立された。ここは権利、利益、解雇、組合に関する紛争（組合間、組合内、労働組合と使用者間の紛争を含む）を含む様々な産業問題を扱っている。産業関係裁判所は、事件を受理すると、当事者と労働移住省（Ministry of Manpower and Transmigration）を呼び出し、調停や和解を求める。解決に至らなかった紛争は、労働組合が指名した特別裁判官 1 名、使用者が指名した特別裁判官 1 名、経験豊富なキャリア裁判官 1 名からなる裁判官団に付託され審査を受ける。裁判所の判決後、当事者は最高裁判所に上訴することも可能である。

²¹ 本節は、右文献を参考にした：Patricia Rinwigati Waagstein (2013) *Business and Human Rights in Indonesia: From Principles to Practice*, Human Rights Resource Centre. (参照元：<http://hrrca.org/wp-content/uploads/2015/05/BHR-in-Indonesia.pdf>)

2.3.2 国家人権委員会

国家人権委員会は、人権侵害の開始と調査を任務とする主要な監視機関である。人権法は、同委員会がインドネシアにおける人権の実施を監視するための法的根拠を提供している。その任務に基づいて、国家人権委員会は人権侵害の被害者からの苦情を受け、それを調査し、関係当局に勧告を行うことを義務づけられている。特定の状況下では、調停役として活動したり、紛争当事者間の調停を促進・監視したりすることもできる。また、国家人権委員会は、教育、調査、調停を通じて、ビジネスと人権の問題に取り組む。教育に関しては、同委員会は、一連の議論や出版物を通じて、ビジネスと人権という概念を積極的に普及してきた。

同委員会の年次報告書²²（2020年）によると、2020年に同委員会は4,794件の苦情を受け取り、2,841件の相談事案に対応した。苦情の件数は2016年に7,188件、2018年に6,098件と、近年は減少する傾向にある。相談事案についてはジャカルタに集中している。同委員会はジャカルタの本部に加え各地に6つの支部があるが、2020年の2,841件の相談件数のうち、2,639件（93%）がジャカルタ本部で受け付けられた。こうした苦情や相談は電話や窓口で直接に受け付けているが、近年は電子メールやスマホアプリ（WhatsApp）を通じた受理が増加している。

図 2-1 相談内容の課題区分（2020年）

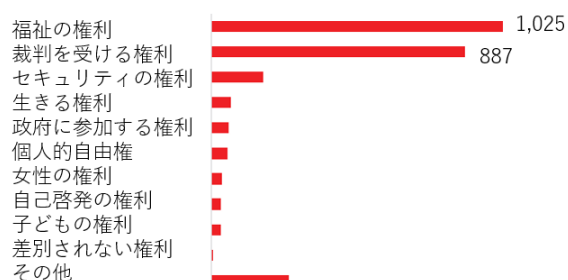


表 2-1 相談事案の対象先（2020年）

順位	組織形態	件数	%
1	警察	758	29
2	民間企業	455	17
3	地方政府	276	11
4	中央政府	215	8
5	個人	190	7
6	司法当局	139	5
7	国営企業	110	4
8	国軍	73	3
9	弁護士	52	2
10	特定グループ	41	2

出典：インドネシア国家人権委員会 年次報告書 2020年

2020年に受け付けた相談内容を課題ごとに区分すると「福祉の権利」が1,025件と最も多く、「裁判を受ける権利」が887件とこれに続く。また、同年に苦情が向けられた対象先としては、警察が758件と第一位であった。他は、民間企業、地方政府の順で苦情が多かった。上位三者で件数の過半数を占める。過去三年の統計をみても、これら組織は苦情の対象先として常に上位にある。

2.3.3 法務人権省 パブリック・コミュニケーション・サービス

法務人権省のパブリック・コミュニケーション・サービス²³は、同省が地方で提供している人権相談と調停のためのサービスである。「人権に関する国家行動計画」を実施するためのツールとして位置付けられている。州と市レベルで全国400か所に、同省の「人権に関する国家行動計画委員会」が設立さ

²² 参照元：<https://www.komnasham.go.id/index.php/laporan/2021/08/30/84/laporan-tahunan-komnas-ham-ri-tahun-2020.html>

²³ 法務人権省のパブリック・コミュニケーション・サービス（Yankomas : Pelayanan Komunikasi Masyarakat）のホームページ：（参照元：<https://ntt.kemenkumham.go.id/layanan-publik/pelayanan-hukum-dan-ham/pelayanan-komunikasi-masyarakat-yankomas>）

れている。同委員会は中央政府および地方政府の代表者から構成される。人権侵害の被害者からの苦情を受け付け、当事者を呼んで調停を行い、勧告を出す。ここは司法機関ではないため、勧告に拘束力はなく、当事者は任意で勧告に従うことになる。

人権侵害について膨大な事案が発生しており、特に地方においては裁判所などの対応が追い付かない場合がある。そこで、地域に密着した効率的で簡素な紛争解決サービスを提供するという目的で、この委員会が設けられた。その有効性には批判があるものの、地域によっては実際に多くの関係者によって活用されている。苦情や相談の受付は各地の委員会の事務所に来訪するか、電話や電子メールで行われている。あるいは、専用ウェブサイト²⁴を通じて提出することも可能である。

表 2-2 法務省パブリック・コミュニケーションサービスの受付苦情分類（2021 年）

(1) 憲法上の権利に基づく分類

	件数	割合
法的確実性と正義を享受する権利	304	33%
脅威、差別、暴力から解放される権利	63	7%
情報を得る権利	56	6%
保護される権利	92	10%
生命に対する権利	17	2%
財産と住居を得る権利	180	19%
権利のために闘う権利	65	7%
労働と適切な生活への権利	42	5%
健康および環境に対する権利	43	5%
思想と選択の自由の権利	22	2%
自己啓発権	23	2%
市民権を得る権利	1	0%
家族を持つ権利	5	1%
政府に対する権利	6	1%
基準に含まれないもの	9	1%
合計	928	100%

(2) 人権法上の基本的人権に基づく分類

	件数	割合
生存権	23	2%
家族および子孫を残す権利	1	0%
自己啓発の権利	78	8%
正義を実現する権利	334	36%
個人の自由への権利	37	4%
安全保障の権利	107	12%
福祉を受ける権利	309	33%
政府参加権	12	1%
女性の権利	4	0%
児童の権利	12	1%
基準に含まれない	11	1%
合計	928	100%

出典：法務人権省パブリック・コミュニケーション²⁵

2.3.4 汚職撲滅委員会

汚職撲滅委員会（KPK²⁶）は、2003 年に設立された独立の国家機関であり、インドネシアを汚職から解放することを使命としている。汚職は人権に関わる課題であり、同委員会も人権救済メカニズムの一つとして位置付けられる。その任務は、汚職事件の調査・起訴と国家の統治を監視することである。同委員会は、汚職を防止するために、様々な国家機関や省庁との調整・協力を行っている。さらには、民間企業や国営企業、財団、協同組合に関わる様々な事例を調査する。これらの事件は、企業と司法の間の贈収賄に関わることが多い。また、入札や契約を獲得するための贈収賄など、企業活動に関わ

²⁴ 法務人権省パブリック・コミュニケーションの人権苦情申請（参照元：<https://simasham.kemenkumham.go.id/>）

²⁵ 参照元：<https://ham.go.id/pusat-data/data-pengaduan-ham/>

²⁶ 汚職撲滅委員会（Komisi Pemberantasan Korupsi）のホームページ：（参照元：<https://www.kpk.go.id/id/>）

る官僚が関与するケースもある。

2.3.5 オンブズマン

オンブズマン²⁷は、2008年インドネシア・オンブズマン法（Law No.37 of 2008 on Ombudsman）において設立された制度である。高い識見と権威を備えた第三者（オンブズマン）が、国民の行政に対する苦情を受け付け、中立的な立場からその原因を究明し、是正措置を勧告する。公共サービス提供における恣意的介入、不当な遅延、権力の乱用、不公平、汚職、誤解を招く行為等に関して、個人・法人からの苦情を受け付けている。苦情はオンラインで受け付けており、一般的な苦情と、財・サービスの調達に関する苦情の二つに分けられる。

第3章 ケーススタディ

ビジネスと人権に関して、インドネシアでは、例えば次のようなケースが報じられている。

ケース1：労働組合員の不当解雇

業種：金属

東ジャワ州における金属加工企業において、2008年に工場レベルの労働組合を結成し、ストライキを組織化した労働者が違法に解雇された事例である。この企業はインドネシア金属労働組合連合（FSPMI²⁸）に加盟している。経営陣は、工場レベルの組合が正式に登録され、組合員数が確認され、また現地の労働局から団体交渉に臨むよう指示があったにもかかわらず、同組合との交渉を拒否した。そのため、組合はストライキの意向を表明した。経営者は、労働局からの妥協案を拒否し、ストライキに参加する労働者は年間ボーナスを失い、会社が主催するレクリエーション活動への参加を禁じられると宣言した。

2008年5月にストライキが行われた翌日、4人の組合幹部はストライキを組織したことを理由に解雇されるとの手紙を受け取った。労働者たちは東ジャワの金属労働組合連合の支援を受けて、現地警察に通報した。最終的に地方裁判所は、労働組合法に基づき、ゼネラル・マネージャーに対して、組合権を侵害したとして18カ月の禁固刑を宣告した。この判決は高等裁判所、その後最高裁判所でも支持され、労働者の結社の自由と団体交渉の権利が擁護された。

参照元：https://ses.library.usyd.edu.au/bitstream/handle/2123/16293/Postprint_Employer%20Anti%20Unionism.pdf;jsessionid=02523A2E7D187B5B8F63EA3D08AF06AE?sequence=2

キーワード：不当解雇

ケース2：外資企業によるサプライチェーン調査

業種：靴・衣料品

外資系の靴・衣料品メーカーが、外部調査機関に委託し、インドネシア国内のサプライヤーにおける人権に関する実態調査が実施された事例である。調査の対象は従業員1万人あまりの大手縫製企

²⁷ オンブズマンのホームページ（参照元：<https://ombudsman.go.id/>）

²⁸ Federasi Serikat Pekerja Metal: FSPMI

業であった。調査項目は強制労働、嫌がらせ、虐待、採用と雇用慣行面での差別、労働安全衛生、化学物質の管理等であった。

従業員を対象とする満足度調査や個別インタビューを通じた情報収集の結果、同社では賃金の未払い、言葉による虐待、身体的虐待、セクシャルハラスメントなどの問題があることが確認された。調査結果を受けて、同社ではハラスメントと虐待の当事者を解雇するとともに、将来の再発を防止するための従業員研修を定期的に行うこととなった。

参照元： https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/101667/FLA_2011_Nike_TR_Indonesia_070033435J.pdf?sequence=1

キーワード： サプライチェーン調査

ケース 3：外資企業によるコミュニティからの苦情対応

業種：石油ガス

外資系の石油ガス企業は、西パプア州における6つのガス田の開発を含む多国籍プロジェクトを実施するにあたり、コミュニティ・リレーションズ・プログラムを採用した。これは当該地域において、プロジェクトの影響を受ける人々の苦情に対応することを目的としている。同プログラムでは、まず地域住民に対して、コミュニティへの苦情処理メカニズムに関する啓発を実施した。さらに、苦情フォームを使用して実際に地域住民から苦情を受け付け、それに対応した。苦情には20日以内に対応するという内規があり、75%が期限内に対応された。

参照元： <https://www.adb.org/projects/documents/tangguh-liquefied-natural-gas-project-integrated-social-programme-tangguh-lng-opec>

キーワード： 苦情処理

ケース 4：鉱業企業による社員の人権研修

業種：鉱業

南スラウェシ州でニッケル採掘および加工を行う外資系 A 社は、行動規範（CoC²⁹）の中に人権に関する方針を明記している。人権状況の尊重、保護、救済へのコミットメントの一環として、毎年従業員を対象とした人権研修を実施している。2021年には管理職とそのスタッフの94%がこの研修に参加した。さらに同年、人権に関する自己評価を実施した。その自己評価には以下の業績評価指標が組み込まれている。

- ・ 地域開発の支援
- ・ 人権
- ・ 社会環境投資
- ・ 地域社会とのかかわり
- ・ 先住民との関係
- ・ 非自発的住民移転
- ・ 社会経済的なリスクと影響
- ・ 地域社会の健康と安全

²⁹ Code of Conduct

参照元：<https://www.vale.com/web/esg/sustainability-reports>

キーワード：人権研修

ケース 5：持続可能な調達における人権の確保

業種：化学

日用消費財を生産する外資系 B 社は、全てのサプライヤーからの調達に地域福祉と人権配慮を義務付けている。同社は、生産ライン用の原材料を購入する際の基本的なガイドラインとなる「責任ある調達に関する方針」を定めている。この方針は、同社のビジネスパートナーであるサプライヤーに対して、人権と労働の観点から必須となる要件を決定している。

さらに同社はコミュニティと先住民の財産と土地に対する権利を尊重し、特に自由意思に基づく事前通知と同意（FPIC³⁰）を通じて促進することを確認している。またあらゆる形態の土地収奪を拒否することを宣言している。

参照元：<https://www.unilever.co.id/files/92ui5egz/production/2b15b96d7567adc659b4bc577147524ffaa0ba37.pdf>

キーワード：持続可能な調達

³⁰ Free Prior and Informed Consent