

ビジネスと人権にかかる基礎調査

シンガポール

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

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

⁷ United Nations Development Programme

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。

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 シンガポールの概要	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	3
2.3 救済メカニズム	6
第 3 章 ケーススタディ	8
ケース 1：苦情処理メカニズム	8
ケース 2：持続可能なパーム油	9
ケース 3：労働安全衛生	10
ケース 4：出稼ぎ労働者の人権配慮	10
ケース 5：内部通報制度	10

第1章 シンガポールの概要

1.1 社会経済概況⁹

シンガポールは人口 545 万人（2021 年）であり、その内訳は中国系 74%、マレー系 14%、インド系 9%、その他 3%から構成される多民族国家である。面積は東京 23 区よりやや大きい程度である。

シンガポールは、かつてはテマセックという名前の小さな漁村であり、マラッカ海峡を通過する貿易船を狙う海賊の拠点であったともいわれている。14 世紀になり地域の領主により、サンスクリット語でライオンの町を意味するシンガプーラと名付けられた。19 世紀初頭に英国人のトーマス・スタンフォード・ラッフルズが上陸し、その後に英国領植民地となり、アジア貿易の拠点として発展してゆく。第二次大戦中には日本軍に占領されるが、日本の敗戦後は再び英国植民地となる。その後に独立運動が広がり、1957 年にはマレーシア連邦の一州として英国から独立する。1965 年には同連邦から脱退し、シンガポール共和国として分離され、今日に至る。

シンガポールは、購買力平価による 1 人当たり国内総生産（GDP）が世界で 2 番目に高く、国連人間開発指数で 9 位である。これはアジア諸国の最高値で、教育、医療、平均余命、生活の質、個人の安全、住宅などの主要な社会的指標がすべて上位である。

シンガポールの産業構造は、卸売・小売業、ビジネスサービス、金融業を中心に、サービス業が全体の約 7 割と大きな比重を占めている。製造業が占める割合は減少しつつあるが、今後も 2 割程度の水準を維持していくことが政策的に掲げられている。

シンガポールは経済成長を図るために外国人労働者を積極的に受入れてきたが、2010 年頃から受入れを抑制する方向にある。これにより、外国人の増加ペースは鈍化し、外国人比率は 2016 年の 29.8%をピークに、外国人人口・比率ともに減少している。2021 年の比率は 26.9%であった。

日本と同様に高齢化が加速しており、65 歳以上の高齢人口の割合は 2015 年の 9.0%から 2030 年には 22.5%まで拡大することが見込まれている。

コロナ禍でシンガポール経済は打撃を受け、2020 年の GDP 成長はマイナス 5.4%と 1965 年の建国以来の最大の落ち込み幅となった。2021 年の GDP 成長率の公式予測は 6.0~7.0%成長となっている。



⁹ 本節は、主に外務省「シンガポール基礎データ」（参照元：<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/singapore/data.html>）、JETRO「シンガポール概況と日系企業の進出動向」（参照元：<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2021/01/40ae8bbf70797fe9.html>）、山田コンサルティンググループ「シンガポールのマクロ環境」（参照元：https://www.ycg-advisory.jp/learnin/g/oversea_22/）等からのデータと情報に基づいている。

1.2 人権に関する状況¹⁰

シンガポールは、国際的な人権の議論からは距離を置く傾向にある。安定的で豊かな社会を作り上げてきた反面、言論、報道やプライバシー等の面で市民的、政治的権利が抑えられる傾向にある。

憲法は表現の自由を規定しているが、その一方で、議会は「国またはその一部の安全、他国との友好関係、公序良俗、議会の特権を守るための制限、法廷侮辱、名誉毀損、犯罪の扇動から守るために必要または便宜的と考える制限」を国民に課すことができる。社会的あるいは宗教的調和を損なう発言、あるいは国益や公益を守らない発言は制限されることになり、メディアや学者の間で自己検閲が行われているとの指摘がある。

民間の報道機関の所有や運営は法律で禁止されていないが、実際には政府系企業 2 社が 4 つの公用語の一般紙をすべて所有しており、その結果、国内の出来事に関する報道、外交関係の微妙な話題に関する報道は、通常、政府の方針や見解を忠実に反映したものとなっている。国際 NGO である「国境なき記者団」は報道の自由度指数を用いて世界各国の報道の自由度を比較しているが、シンガポールは 2020 年のランキングで世界 180 カ国中 158 位という低評価であった¹¹。これは近隣のマレーシア（101 位）、インドネシア（119 位）と比べてもかなり低い。

インターネット利用を政府が監視することは法律で認められている。政府はソーシャルメディアの投稿、ブログ、ポッドキャストなどのインターネット活動を綿密に監視している。情報メディア通信開発庁（IMDA）は、政府が考える公共の安全、国防、人種や宗教の調和、公序良俗を損なうウェブサイトへのアクセスをブロックするよう、サービスプロバイダーに指示することができる。

10 人以上の会員を持つ社団、協会、宗教団体、その他の組織のほとんどは、政府への登録が義務付けられている。政府は、違法な目的や公共の平和、福祉、公の秩序を害する目的で結成されたと判断した団体については、登録を拒否したり解散させたりすることができる。

刑法（Penal Code 1938）第 377A 条は、合意の上での男性同士の性的関係を犯罪とし、2 年以下の禁固刑を科すものである。当局は 2010 年以降これを施行しておらず、2022 年 8 月に首相はこの条項の撤廃を表明した。その一方、LGBT コミュニティを性的指向に基づく差別から明示的に保護する法律はない。さらに、同性婚が認められていないため、LGBT の人々は既婚者向けの政府住宅の購入など、他の国民が利用できる特定の行政サービスや給付を受けることができない。

外国人移民労働者は、斡旋業者への法外な負債、賃金の不払い、移動の制限、パスポートの没収、時には身体的および性的暴力を通じて、労働者の権利の侵害と搾取の対象となっている。外国人家事労働者は、雇用法ではなく外国人労働者雇用法の対象であり¹²、主要な労働保護から除外されている。

¹⁰ 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いる。

¹¹ 参照元：https://en.wikipedia.org/wiki/Press_Freedom_Index#Rankings_and_scores_by_country

¹² 雇用法（Employment Act、2022 年）、外国人雇用法（Employment of Foreign Manpower Act、1990 年）

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 スマートネイション構想

シンガポールは、2014年より国を挙げて「スマートネイション」イニシアチブに取り組んでいる¹³。スマートネイションとは、デジタル技術とデータを活用して国全体をスマートシティ化し、「より良い暮らし、より多くの機会、より強固なコミュニティ」を実現しようとする構想である。戦略的国家プロジェクトとして、①国民デジタル認証システムの導入、②キャッシュレス社会に向けた電子決済の普及・拡大、③全国規模のセンサーネットワークの構築、④都市における移動（公共交通機関）のスマート化、⑤ライフステージに応じた公共サービスの組織横断的な提供、⑥デジタルガバメントの共通基盤の構築といった取り組みが進められている。

スマートネイションの推進とともに、都市生活のあらゆる側面からのビッグデータが集積され、分析されることになるが、プライバシーに対する個人の権利がどのように維持されるかは不明である。シンガポール憲法にはプライバシーの権利が含まれておらず、データ保護法（Personal Data Protection Act、2012年）は政府認可の監視から市民を保護していない。政府は、監視の傍受を行うための事前の司法認可を必要としない。シンガポールには扇動的な行為や言論を禁止する法律（Sedition Act、2021年）があり、「シンガポール政府に対する不満をかき立てる」と見なされるものは逮捕の理由となる可能性がある。実際に、政治風刺漫画家や反体制活動派の取り締まりに使われている¹⁴。

シンガポールでは、政府による国民の監視のレベルが比較的高いと感じられている。だが、国民はテロリズムや犯罪の抑止、安全、教育、手頃な価格の住宅、医療などの基本的な保証と引き換えに、こうした監視状況を受け入れているという見方がある¹⁵。

2.2 法令・規制

2.2.1 憲法で規定される人権

シンガポール憲法は、1963年9月16日から施行された。その後、幾度もの改正を経て、現在に至っている。シンガポール憲法は、国民主権に関する規定が存在しないこと、人権保障に関する規定が少なく、保障の程度も弱いことが指摘される¹⁶。

シンガポール憲法の第14条1項は、シンガポール市民に対し、言論と表現の自由、武器を使用しない平和的な集会、および結社の権利を保証している。ただし、これらの権利の享受は、憲法第14条2項に記載されている理由に基づき、シンガポール議会が制定する法律によって制限される場合がある。

¹³ 参照元：<https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=34979>

¹⁴ 参照元：<https://www.techinasia.com/singapore-advanced-surveillance-state-citizens-mind>

¹⁵ 参照元：<https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-04-21/privacy-takes-a-backseat-in-singapore-s-vision-of-a-smart-nation>

¹⁶ BLJ 法律事務所「シンガポール法制度の概要」（参照元：[https://www.bizlawjapan.com/wp-content/uploads/singapore_hoouseido_01.pdf](https://www.bizlawjapan.com/wp-content/uploads/singapore_houseido_01.pdf)）

表 2-1 シンガポール憲法第 14 条

言論、集会および結社の自由	
第 1 項	第 2 項および第 3 項を条件として、 (a) シンガポールのすべての国民は、言論および表現の自由を得る権利を有する。 (b) シンガポールのすべての国民は、平和的に、武器を持たずに集会する権利を有する。 (c) すべてのシンガポール国民は、団体を結成する権利を有する。
第 2 項	議会は、法律により、以下を課することができる。 (a) 第 1 項 (a) により与えられる権利に対し、シンガポールまたはその一部の安全、他国との友好関係、公序良俗、および議会の特権を保護するため、または法廷侮辱、中傷、犯罪の扇動から守るために必要または好都合と考えられる制限を課することができる。 (b) 第 1 項 (b) により付与された権利については、シンガポールまたはその一部の安全または公序のために必要または好都合であると考えられる制限を行う。 (c) 第 1 項 (c) により付与される権利については、シンガポールまたはその一部の安全、公序良俗に照らして必要または好都合であると考えられる制限を行う。
第 3 項	第 1 項 (c) により付与された団体を結成する権利に対する制限は、労働または教育に関する法律によっても課することができる。

出典：Singapore Statutes Online¹⁷（弊社による仮訳）

2.2.2 その他主な関連法令

人身売買防止法

シンガポールの現代奴隷制を対象とする主な法律は、人身売買防止法¹⁸（PHTA: Prevention of Human Trafficking Act, 2014 年）である¹⁹。同法は、強制労働、性的および労働力の人身売買を犯罪とする。同法は、人身売買された被害者、特に女性や子供の搾取から生じる金銭的補償を受け取った者に対する厳しい罰則の施行を規定している。また、人身売買された被害者の福祉に配慮し、人身売買または人身売買の疑いのある活動の報告を奨励する。この法律では、海外であるかどうかにかかわらず、搾取を目的として 18 歳未満の児童を募集、かくまう、または移送することで有罪となった者は、最高で 10 年以下の懲役、10 万ドル以下の罰金、6 打以下の鞭打ちの刑に処される。

外国人労働者雇用法²⁰

外国人労働者の雇用に関する法律は、外国人労働者雇用法（EFMA: Employment of Foreign Manpower Act, 1990 年）である。同法はシンガポールで外国人従業員を雇用する責任と義務を規定している。外

¹⁷ 参照元：<https://sso.agc.gov.sg/Act/CONS1963?WholeDoc=1>

¹⁸ 参照元：<https://sso.agc.gov.sg/Act/PHTA2014>

¹⁹ 英国現代奴隷法（2015 年）および オーストラリア現代奴隷法（2018 年）では、両国で事業を行う企業に対して、人身売買を含む人権侵害への加担状況について報告を義務付けている。一方、シンガポールの人身売買防止法では、同国の企業に対するこうした報告義務は課されていない。

²⁰ 参照元：<https://sso.agc.gov.sg/Act/EFMA1990>

国人従業員の雇用主と、労働省によって労働許可証を発行されたすべての人を対象とする。同法に基づく違反に対する罰則としては、例えば次のようなものがある²¹。

表 2-2 一般的な EFMA 違反に対する罰則

違反行為	罰則（罰金はシンガポールドル）
有効なワークパスなしで外国人従業員を雇用する。	5,000 ドル～30,000 ドルの罰金、または最大 12 か月の懲役、またはその両方。
就労許可証の条件に違反する。	10,000 ドルまでの罰金、または 12 か月までの懲役、あるいはその両方。
外国人従業員の雇用に伴う金銭を受領する。	30,000 ドル以下の罰金、または 2 年以下の懲役、あるいはその両方。
外国人従業員の給与から人件費（課徴金など）を差し引く。	最大 20,000 ドルの金銭的ペナルティ。

出典：シンガポール人材省のホームページ²²（弊社による仮訳）

外国人従業員からリベートの徴収（従業員の雇用の条件または保証として、従業員から支払いを徴収すること）、あるいは債務による束縛を伴うその他の形態の強制労働は、外国人労働者雇用法の第 22 条 A (1) 項 に従って違法となる。外国人出稼ぎ労働者に大きく依存しているシンガポールの建設業界では、リベートの徴収が一般的であるが、これに違反した場合の罰則には、最高 30,000 ドルの罰金および/または最高 2 年の懲役が含まれる。

証券取引所 上場規制

シンガポール証券取引所は、上場規則として ESG 報告を義務付け、ガイドラインを提供している。このガイドラインでは、企業に対して「リスクの軽減を含むサステナビリティ方針、パフォーマンスデータ、その他企業パフォーマンスに対するステークホルダーの理解を深める重要な情報の開示」を求めているが、人権については明確に言及されていない。ASEAN CSR Network 等の調査²³によると、開示内容別で最も情報開示が進んでいるのが環境保護に関する取り組みである（96%）。一方、児童労働の廃止（48%）や強制労働の禁止（44%）など、人権に絡むテーマの公表は進んでいない²⁴。

²¹ 参照元： <https://www.mom.gov.sg/legislation/employment-of-foreign-manpower-act>

²² 参照元： <https://www.mom.gov.sg/legislation/employment-of-foreign-manpower-act>

²³ 参照元： http://asean-csr-network.org/c/images/190506-upload/Human_Rights_Disclosure_in_ASEAN-Full_Report.pdf

²⁴ 参照元： <https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2021/c565ea5accd3a805.html>

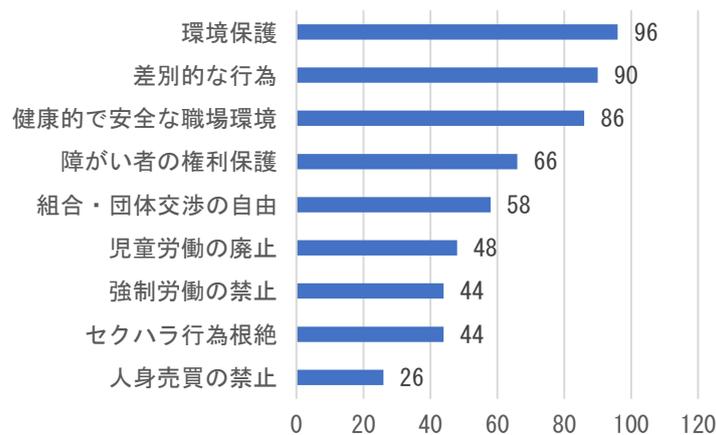


図 2-1 シンガポール証券取引所上場企業（上位 50 社）のテーマ別情報開示の状況（%）

出典：Human Rights Disclosure in ASEAN, ASEAN CSR Network²⁵

2.3 救済メカニズム

シンガポールでは、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汚職行為調査局がある。以下にそれぞれの概要を示す²⁶。

2.3.1 裁判所

シンガポール憲法第 93 条により、司法権限は最高裁判所（The Supreme Court of Singapore）及び下級裁判所（The Subordinate Courts of Singapore）に付与されており、シンガポールの裁判所は最高裁判所に属する裁判所と下級裁判所に属する裁判所に 2 分される。裁判は第一審と上訴審の二審制である。最高裁判所は、控訴裁判所と高等裁判所で構成され、民事と刑事の両方の問題を審理する。控訴裁判所は、高等裁判所からの控訴を審理する。高等裁判所は、特定の刑事事件および民事事件を第一審で審理し、地方裁判所および治安判事裁判所からの上訴を審理する管轄権を持っている。

シンガポールの憲法上の主張で利用できる救済策は、大権命令（鎮圧命令、禁止命令、強制命令、および拘留の見直し命令）と宣言である。高等裁判所は、議会が制定した法律、大臣が発行した補助的な法律、コモンロー²⁷から派生した規則、および公的機関の行為や決定で憲法と矛盾するものを無効とすることができる。公的機関の行為や決定が憲法上の権利を侵害したと主張する申請者は、高等裁判所にそれに異議を唱える司法審査請求ができる。

2.3.2 汚職行為調査局

汚職行為調査局（CPIB: Corrupt Practices Investigation Bureau）²⁸ は、首相官邸の下にある政府機関であ

²⁵ 参照元： http://asean-csr-network.org/c/images/190506-upload/Human_Rights_Disclosure_in_ASEAN-Full_Report.pdf

²⁶ 同国ではオンブズマンのような、行政等に対する苦情を受け付ける制度は設けられていない。

²⁷ コモンローとは、過去の判例を法律とする法体系を指す。

²⁸ 参照元： <https://www.cpiib.gov.sg/>

り、その仕事は、公共部門および民間部門における汚職を調査および起訴することである。1960 年汚職防止法（Prevention of Corruption Act、1960 年）に基づいて設立された。シンガポール警察を含む他のすべての政府機関から独立しており、首相直属の局長が指揮を執っている。

同局の任務は、シンガポールの公共部門および民間部門における汚職行為を調査することである。調査結果に基づいて、関連部門の弱点を指摘し、手順の変更を推奨することがある。さらに、腐敗防止のメッセージを広めるために、学校と地域社会を対象としたアウトリーチ活動を展開している。学生、政府機関、企業、および一般大衆に対して、汚職に対する教育を行っている。

シンガポールは、効果的に汚職対策を行っている国とみられている。国際 NGO であるトランスペアレンシーインターナショナルは、世界各国の汚職の状況を比較するために汚職認識指数を用いた国別評価を毎年行っている。この評価結果によると、シンガポールは一貫して世界で最も汚職の少ない国の 1 つにランクされている。2021 年にはノルウェー、スウェーデンと並んで 4 位であった²⁹。

図 2-2 は過去五年間に同局に通報された汚職事案の件数と、そのうち調査対象として登録された件数を示している。2016 年から 2020 年において、それぞれの件数は減少傾向にある。調査対象となった事案の比率を見ると、2016 年の 26%（118/447 件）から、2021 年の 33%（83/249 件）と上昇している。より大きな割合の事案が調査対象として登録されていることがわかる。

図 2-3 は、汚職事案として調査登録された件数を公的部門と民間部門で分けたものである。2016 年から 2021 年において、民間部門を対象とした汚職事案は全体の 9 割前後であり、汚職行為調査局に通報される事案は圧倒的に民間部門を対象としたものであったことがわかる。

こうした政府の汚職対策に関して、国民は好意的に受け止めているようである（図 2-4）。同局が外部委託して実施したアンケート調査によると、「シンガポールの汚職対策は効果的である」と回答した者の比率は、近年では 9 割を超える。また、「汚職行為調査局を信頼する」と回答した者も多く、その比率は年々高まっている。

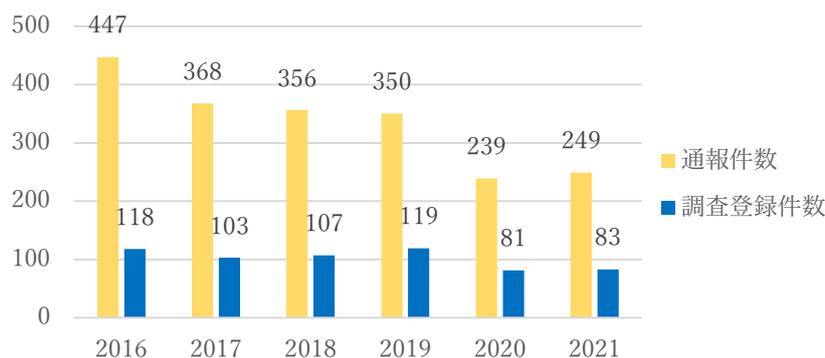


図 2-2 汚職の通報件数と新規に調査登録された件数

²⁹ 参照元 : <https://www.transparency.org/en/cpi/2021>

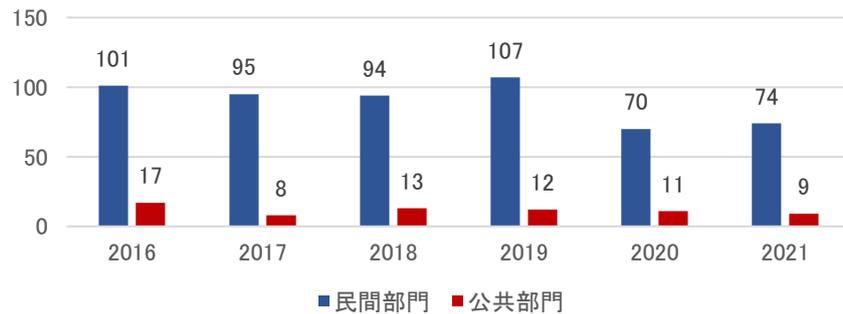


図 2-3 汚職の調査登録の部門別件数

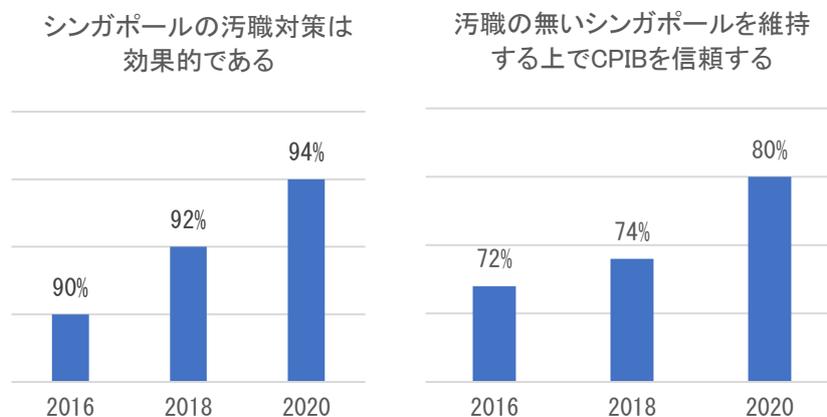


図 2-4 シンガポールの腐敗防止対策に関する国民意識

出典：図 2-2～2-4 は CPIB, Corruption Statistics 2020 から³⁰

第 3 章 ケーススタディ

シンガポールでは、人権とビジネスに関わる取り組みを進めている企業がある。以下に 5 つの取組事例を紹介する。

ケース 1：苦情処理メカニズム

業種：農業・食品加工

農園事業及び食品加工業界大手である A 社は、1991 年に設立され、シンガポールに本社を置く多国籍企業である。同社は、東南アジアを中心に 500 の工場、10 万人の労働者を擁している。シンガポール取引所の時価総額で最大の上場企業にランクされている。事業の中核にあるのは、パーム油とサトウキビの栽培と製粉、消費者向け食用食品の加工等であり、農産物ビジネスのバリューチェーン全

³⁰ 参照元：<https://www.cpi.gov.sg/press-room/press-releases/050522-corruption#:~:text=Annual%20Statistics&text=CPIB%20received%2024%20corruption%2Drelated,related%20reports%20received%20in%202020>

体を網羅している。

同社は「森林破壊、泥炭地開発、搾取禁止（NDPE: No Deforestation, No Peat, No Exploitation）」を企業方針に掲げ、この方針に反する状況が発生した場合の苦情を受け付けるシステムを構築した。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の基準に沿うよう設計されている。対象は同社の事業、同社が所有、管理、または投資している製油所、工場、または農園である。さらに、サプライチェーン内の全ての業者にも適用される。苦情はメールや書状、ファックス、電話等で受け付けられる。窓口は本社のサステナビリティ部の苦情処理ユニットであり、苦情を受理してから5日以内に提出者にコンタクトし、対応方針を決定することになっている。対処された苦情案件については、その内容や進捗状況がホームページ上で公開されている³¹。

参照元： <https://www.wilmar-international.com/sustainability/grievance-procedure>

キーワード： 苦情処理

ケース 2：持続可能なパーム油

業種： 商業

農業総合商社 B 社は 1989 年にシンガポールで設立され、穀物をはじめとする農産品の生産、販売を行っている。パーム油も扱っており、自社のプランテーションとサプライチェーンの双方において、持続可能なパーム油の生産と調達に取り組んでいる。持続可能なパーム油に関する円卓会議（RSPO³²）を支持しており、追跡可能で透明性のあるパーム油サプライチェーンに向けて取り組んでいる。特に森林伐採と泥炭地開発の禁止、責任ある労働慣行の遵守、地域社会の権利の尊重に配慮している。その進捗状況を「パーム ダッシュボード³³」にまとめ、同社の「持続可能なパーム油方針」に示されるコミットメントのロードマップに対する進捗状況をグラフ化し、四半期ごとに更新している。事業の利害関係者や地域社会のメンバー等から苦情を受け付ける体制も構築しており、電子メール、電話、ファックス、書状で同社に苦情を提出することができる。過去にどのような苦情が届き、どう処理されたかについては、ホームページ上でログが公開されている。

参照元： <https://www.olamgroup.com/products-services/olam-international/olam-palm-gabon/sustainable-palm-oil.html>

キーワード： 持続可能な農業、苦情処理

³¹ 参照元：<https://www.wilmar-international.com/sustainability/grievance-procedure#wilmar-grievance-list>

³² Roundtable on Sustainable Palm Oil

³³ 参照元：<https://www.olamgroup.com/content/dam/olamgroup/products-and-services/oil/olam-palm-gabon/palm-plantations/palm-plantations-pdfs/olam-palm-dashboard-q42021.pdf>

ケース 3：労働安全衛生

業種：農業・食品加工

農園事業及び食品加工業界大手である C 社は、事業全体で数千人もの従業員を擁しており、安全で健康的な職場を提供する責任を認識している。同社の労働安全衛生管理システムは、すべての従業員を対象としており、職場での事故、死亡、およびその他の健康への悪影響を最小限に抑えることを目的としている。220 人を超える OHS 専門家³⁴を確保し、全従業員に対して定期的なトレーニングを実施している。予防医療にも力を入れており、診療所と医療関係者は、敷地内の労働者に無料の医療サービスを提供している。

参照元：<https://www.goldenagri.com.sg/sustainability/human-rights-and-labour/>

キーワード：労働安全衛生

ケース 4：出稼ぎ労働者の人権配慮

業種：コングロマリット

シンガポールのコングロマリットである D 社は、海洋部門、インフラ、資産運用に特化した複数の部門から構成される。出稼ぎ労働者は同社の労働力の重要な一部であり、それぞれの健康、安全、幸福に配慮することに同社はコミットしている。同社は、2021 年初めに請負業者と人材派遣会社に対して、「尊厳ある移住のためのダッカ原則³⁵ (Dhaka Principles for Migration with Dignity)」を遵守するよう文書で要請した。これは、移民労働者の権利尊重を強化するための人権に基づく一連の原則であり、明確で透明性のある労働者契約の提供、安全で適切な生活環境、採用費用の不徴収などが含まれる。実際に、すべての請負業者と人材派遣会社はダッカ原則の実施に同意している。同社は、不当な雇用慣行を摘発するため、請負業者と人材派遣会社が雇用する外国人労働者に定期的な面接を実施している。さらに、給与支払いの遅延を含む。また、労働者が苦情を報告するためのヘルプラインも用意している。

参照元：<https://www.kepcorp.com/en/file/sustainability/sustainability-reports/kcl-sr-20.pdf>

キーワード：出稼ぎ労働者、尊厳ある移住のためのダッカ原則

ケース 5：内部通報制度

業種：コングロマリット

シンガポールの大手企業である E 社は、海洋部門、インフラ、資産運用に特化したいくつかの部門から構成される。同社は 2004 年 9 月から内部通報制度を設け、「報告すべき行為」の疑いのある行為を誠実に報告すること奨励している。従業員が安心して報告できるようにするためのプロセス

³⁴ Occupational Health and Safety (労働安全衛生)

³⁵ 参照元：https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/DPs_-_Japanese.pdf

が確保されている。報告を行う者は可能な限り公正に扱われ、報復から保護される。

内部告発者は、報告すべき行為の疑いがある場合、同社が独自に設けた内部告発者報告チャンネルを通じて報告することができる。電子メールによるホットラインと、シンガポールの他に事業展開する9カ国にて現地フリーダイヤルが用意されている。

内部通報ホットラインの運営は第三者（会計監査法人）に委託されており、9カ国の言語による通報が可能となっている。当該委託業者は前述のEメールホットラインとオンラインポータルを管理している。受け取ったすべての保護された報告は、受領責任者によって評価され、何人も、本方針に従って誠実に報告を行ったこと、または調査に参加したことを理由に、いかなる報復（不利益または不当な扱いなど）を受けることはない。万が一報復を受けた場合は、受領責任者に報告することができる。

参照元： <https://www.kepcorp.com/en/file/sustainability/sustainability-reports/kcl-sr-20.pdf>

キーワード： 内部通報制度