

ビジネスと人権にかかる基礎調査

タイ

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 タイの概要	1
1.1 社会経済概況	1
1.2 人権に関する状況	4
第 2 章 ビジネスと人権に関連する法令・規制・制度.....	7
2.1 政府の取り組み	7
2.2 法令・規制	11
2.3 救済メカニズム	13
第 3 章 ケーススタディ	17
ケース 1：サプライチェーン上の強制労働.....	17
ケース 2：タイ企業によるビジネスと人権に関する取り組み例.....	18
ケース 3：タイのサプライチェーンにおける CSR 方針の推進（日本企業）	19

第1章 タイの概要

1.1 社会経済概況⁹

タイ（正式名称はタイ王国）は、国土面積 51.4 万平方キロメートル、人口約 6,617 万人を有し、インドシナ半島の中央部に位置する東南アジアの国である。北西はミャンマーとの国境線が延び、北東はメコン川を境にラオスと接し、南東はカンボジアに、南はマレーシアに接する。南部が西側のアンダマン海と、東側のタイランド湾に挟まれている。地理的・文化的な特徴の違いから、タイは大きく北部、北東部、中央部、東部及び南部の 5 地方に分けられる。

人口の大多数がタイ族とされ、公用語はタイ語である（その他：華人、マレー族等）。人口の約 95% が上座部仏教を信仰する仏教国であり、その他にイスラム教（4%）、キリスト教（0.6%）などがある。2021 年時点の人口は 6,617 万人であり、今後、2022 年中に 60 歳以上の割合が人口の 2 割に達して、高齢社会入りすると言われている。

タイはかつて低所得国として位置づけられていたが、1960 年から 1996 年の好況期に目覚ましい経済発展を遂げ、2011 年に上位中所得国への移行を果たした。他方、2014 年の軍によるクーデター後は、政情混乱が続いたこともあり、経済成長率が 0.9% と低迷した。その後、2015 年から 2018 年にかけては外需を中心とした成長を見せ、経済成長率も 3%～4% に回復した。2019 年は米中貿易摩擦の影響もあり 2.3% にとどまった。2020 年は、世界的な新型コロナウイルス感染症の流行の影響により、2009 年以来のマイナス成長（△6.1%）となったが、2021 年には経済成長率 1.5% に持ち直し、2022 年には 2.9%、2023 年には 4.2% の経済成長率が見込まれている。世界銀行の統計によると、タイの 2021 年の国民総生産（GDP）は約 5,050 億ドル、一人あたり国民総所得（GNI）は 7,260 ドルである。2020 年時点でサービス業が約 58%、工業が約 33%、農業が約 9% となっており、2016 年時点と比較するとサービス業が増加傾向にある。

タイ商務省が公表した 2021 年の貿易統計¹⁰によると、貿易総額は前年比 23.1% 増の 5,387 億 7,400 万



⁹ 本節は、主に外務省「タイ基礎データ」（参照元：<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/thailand/data.html>）、JETRO「タイ概況・基本統計」（参照元：https://www.jetro.go.jp/world/asia/th/basic_01.html）、World Bank, “World Bank in Thailand Overview”（参照元：<https://www.worldbank.org/en/country/thailand/overview>）、National Statistical Office Thailand, “The Labor Force Survey 2022”（参照元：<https://www.nso.go.th/sites/2014en/Pages/Statistical%20Themes/Population-Society/Labour/Labour-Force.aspx>）、IDE-JETRO「続くタイの政治混乱——あぶり出された真の対立軸」（参照元：https://www.ide.go.jp/Japanese/IDEsquare/Analysis/2020/ISQ202010_001.html）、JETRO「ビジネス短信 2021 年は輸出・輸入とも過去最高額を記録（タイ）」（参照元：<https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/01/aaf19c1f98449b91.html>）等を参考にしている。

¹⁰ タイ商務省の公開した 2021 年貿易統計（英語資料あり）（参照元：<http://www.tpso.moc.go.th/th/node/11414>）

ドルであり、貿易輸出総額および輸入総額がともに過去最高額となった。主要貿易相手国の景気回復を受け、自動車や電気機器の輸出が伸び、加えて通貨バーツが米ドルなどに対して下落したことが追い風となったと言われている。ただし、原油高により燃料や化学品の輸入金額が増加したことから、貿易黒字（35 億 7,300 万ドル）は前年比の 86%減となっている。主要貿易国・地域及び輸出入品目は、下表のとおり。

表 1-1 タイの主要輸出・輸入先及び輸出・輸入品目（2021 年）

主要輸出先	ASEAN（構成比：24.0%）、米国（15.4%）、中国（13.7%）、欧州（9.3%）、日本（9.2%）
主な輸出品目	自動車・同部品（構成比：10.7%）、コンピュータ・同部品（8.1%）、ゴム製品（5.3%）
主要輸入先	中国（構成比：24.9%）、ASEAN（17.1%）、日本（13.3%）、欧州（7.6%）、米国（5.4%）
主な輸入品目	原油（構成比：9%）、機械・同部品（7.8%）、化学品（7.7%）、電気機器・同部品（7.2%）

出典：JETRO「ビジネス短信 2021 年は輸出・輸入とも過去最高額を記録（タイ）」より

タイ統計局のデータによると、2022 年 6 月時点で労働人口は 3,900 万人である（失業率は 1.4%）。業種別にみると、農業の従事者が約 30%と最も多く、約 70%は非農業分野に従事している。非農業部門の従事者のうち、最も多いのは卸売・小売業（17.6%）であり、次いで製造業（16.0%）、宿泊・飲食サービス業（7.3%）、建設業（5.6%）、行政・防衛・社会保障業（4.6%）、運輸・倉庫業（3.7%）、教育（2.9%）と続く。雇用形態別では、就業者の約半数（約 47.8%）が被雇用者（公務員 9.7%、民間企業 38.1%）であり、自営業が 34.3%、無給の家族労働者が 15.4%、雇用主が 2.4%となっている。

タイは、ラーマ 10 世を国家元首とする立憲君主制国家で、二院制を採用しており、上院は定数 250 議席（任期 5 年、任命）、下院は定数 500 議席（任期 4 年、公選）となっている。1932 年に立憲政治に移行後、何度も軍部によるクーデターを経験している。2014 年のクーデター時には、当時のプラユット陸軍司令官が主導し、国家平和秩序維持評議会（NCPO¹¹）を設立の上、暫定首相となった。同クーデターは欧米諸国から強く非難され、タイの主要貿易相手である欧州連合（EU）が、当時開始していたタイとの自由貿易交渉を凍結した¹²。クーデターから 5 年後の 2019 年、新憲法案の起草及び国民投票による可決を経て、民政移管に向けた下院総選挙及び上院議員の任命が行われ、上下両院による首相指名選挙にて、軍政派の支持を受けたプラユット暫定首相が新首相として選出された。同政権発足とともに国家平和秩序維持評議会は解散し、民政復帰を果たしたが、同評議会が立ち上げた「国民国家の力党」が与党第 1 党となっている。

2022 年現在のタイの国家政策は、2016 年にプラユット暫定政権が発表した「20 年間長期国家戦略 2017～2036 年」（「タイランド 4.0」と呼ばれる）に基づいている。同戦略は、これまでのタイの発展段階を 4 段階に区分し、農水産業に注力したタイランド 1.0、軽工業に注力したタイランド 2.0、重工業や工

¹¹ National Council for Peace and Order

¹² 2022 年現在も EU・タイ間の自由貿易交渉は凍結されているが、2019 年の欧州理事会での決定を受け、両国間で交渉再開に向けた協議が行われている。European Commission “EU trade relations with Thailand. Facts, figures and latest developments”（参照元：https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/thailand_en）

業製品の輸出に注力したタイランド 3.0 を経て、今後は持続的な付加価値を創造できる経済社会「タイランド 4.0」を目指すとした。同戦略は、タイが中進国の罠に陥らず安定的な経済成長を続けるために、「イノベーション主導型の経済成長に路線を転換すること」を目的として、下表の重点 10 分野を対象産業として指定している。また、2017 年にタイ政府により策定されたナショナルアジェンダ「持続可能な開発へ向けたタイ 4.0 の推進力としての人権¹³」では、ビジネスと人権は、あらゆる分野・業種の参加を得ながら達成しなければならない活動の一つである、としている。

表 1.2 タイランド 4.0 における重点産業

タイランド 4.0 重点 10 産業	【S カーブ産業¹⁴（既存の有望分野）】 次世代自動車、スマートエレクトロニクス、メディカル・ウェルネスツーリズム、 農業・バイオテクノロジー、未来食品 【新 S カーブ産業（新しい有望分野）】 ロボット産業、航空・ロジスティック、バイオ燃料・バイオ科学、 医療ハブとなる産業、デジタル産業
-----------------------	---

出典：在アメリカタイ王国大使館サイト¹⁵より

タイランド 4.0 の中核を担うものとして、東部経済回廊の開発がある。2017 年、タイ政府は「タイランド 4.0」の実現に向け、「オポチュニティー・タイランド（Opportunity Thailand）」と名付けた大規模な投資セミナーを開催し、タイランド 4.0 の実現に資する外国企業の投資に対して、過去最大の優遇措置を付与する新投資戦略を発表した。具体的には、バンコク東部のチョンブリ県、ラヨン県、チャチュンサオ県の 3 県を「東部経済回廊」（EEC¹⁶）として投資優遇地に指定し、当該地域の投資に対して最長 8 年間の法人税免除に加え、その後 5 年間の法人税 50%免除が受けられるとした。また、タイ政府は次世代のためのタイへの投資を促進し、イノベーションと先進技術を高めることを目的とした公的機関として、「東部経済回廊事務局」を設置している。同事務局のウェブサイトは、タイでビジネスを開始し、運営するためのガイドなど、様々な情報を提供している¹⁷。日本貿易振興機構（JETRO）によると、2022 年 6 月末時点で東部経済回廊域内における外国資本による累積投資額は、投資全体の 54.5%を占め、国別でみると日本が 1 位となっている（外資全体の 46.1%）。

このように投資が奨励され、日本の投資額が 1 位となっている東部経済回廊だが、国際人権 NGO の一つである国際法律家委員会（ICJ¹⁸）が、2020 年に公表した「タイにおける経済特区（SEZ¹⁹）及び東部経済回廊の人権への影響」報告書²⁰にて、経済特区及び東部経済回廊に関する法律や政策の枠組みに

¹³ Human Rights as a Driving Force of Thailand 4.0 towards Sustainable Development

¹⁴ S カーブ産業とは、タイ政府による用語で、「ある産業が幼稚産業の段階から発展期を迎えてその後徐々に成熟してゆく様」をアルファベットの S 字に例えたものとされている。S カーブ産業は、既存の産業で育成の対象となるものを、新 S カーブ産業はこれから新たに育成していく産業を指している。

¹⁵ 参照元：https://thaiembdc.org/thailand-4-0-2/

¹⁶ Eastern Economic Corridor

¹⁷ 東部経済回廊事務局ホームページ（参照元：https://www.eeco.or.th/en/a-business-guide-to-thailand）

¹⁸ International Commission of Jurists

¹⁹ Special Economic Zones

²⁰ International Commission of Jurist (July 2020) *The Human Rights Consequences of the Eastern Economic Corridor and Special Economic Zones in Thailand*（参照元：https://www.icj.org/thailand-laws-governing-development-of-eastern-economic-corridor-and-special-economic-zones-fail-to-adequately-protect-human-rights-icj-report/）

不備があることを指摘していることにも留意が必要である。例えば、東部経済回廊に関しては、同回廊の開発を規定する法律が、コミュニティや影響を受ける個人の人权を保護する条項を多く含む一方、東部経済回廊を管理する規制機関に幅広い裁量権が認められており、その業務の透明性が不十分であること、そして、指定区域における人权と環境保護の尊重を確保するための適切な予防と救済の枠組みが欠けていることを概説している。そのため、同報告書では、タイ政府に規制機関の透明性を高め、コミュニティと労働者の人权を保護し、経済開発が環境と人权に与える悪影響を緩和するためのセーフガード措置をとるように提言している。なお、このような経済特区や東部経済回廊における人权問題は、本稿第2章で後述する「ビジネスと人权に関する国家行動計画」の主要優先分野である「コミュニティ・土地・天然資源・環境に関する人权」にも含まれている。行動計画の中には次のものが含まれている：関連国内法の見直し、（土地収用によって影響を受ける人へのコンサルテーションや補償を含む）土地利用に関する適切な措置の検討、国連の「ビジネスと人权に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組み実施のために²¹⁾」を実行するためのガイドラインの作成、東部経済回廊を含む経済特区において影響を受けるステークホルダーやコミュニティへの情報開示の促進等。

1.2 人权に関する状況²²⁾

タイにおける人权に関する状況について、2021年11月に実施された国連人权理事会によるタイの第3期普遍的・定期的レビュー（UPR²³⁾）では、拷問、強制失踪、表現・結社・平和的集会の自由、人权擁護者、難民、子ども、高齢者、障がい者、死刑、不敬罪、国内人权機構などに関する事項が取り上げられている。特に、表現・結社・平和的集会の自由については、近年、国際人权 NGO の報告書においても言及されている。例えば、Amnesty International は、2020年から2021年にかけて学生を中心とした抗議活動が多発し（1,545件/年）、タイ当局によるデモ指導者及び参加者の起訴、機動隊による過剰な力の行使（ゴム弾、催涙弾等）等が行われ、死傷者が発生したと指摘している。デモ活動では、憲法改正、国会解散、王政改革、恣意的に拘束されたデモ指導者の釈放、新型コロナウイルスへの政府の対応の改善などが要求されている。加えて、2021年12月にタイ政府が承認した「非営利組織の運営に関する法律」（Draft Act on the Operation of Not-for-Profit Organizations）の草案について、国内外の人权 NGO から批判が出ている。例えば、Human Rights Watch は、同草案の問題点として、タイ当局が NGO の登録を恣意的に拒否する広い裁量権を持つこと、最長5年の禁固と罰金を含む刑事責任が含まれていること、海外からの資金で支援される活動について内務大臣の事前承認を得ることが義務づけられ、タイ当局による NGO の事務所への立入検査や電子通信の入手が認められていること等を挙げ、草案の修正を求め

²¹⁾ 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/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf）

²²⁾ 本節は、主に国連人权理事会によるタイの普遍的・定期的レビューの報告書類（参照元：<https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/th-index>）、U.S. Department of State (2022) “2021 Country Reports on Human Rights Practices: Thailand”（参照元：<https://www.state.gov/reports/2021-country-reports-on-human-rights-practices/thailand>）、Amnesty International（参照元：<https://www.amnesty.org/en/location/asia-and-the-pacific/south-east-asia-and-the-pacific/thailand/>）、Human Rights Watch（参照元：<https://www.hrw.org/world-report/2022/country-chapters/thailand>）の各機関の国別情報等を参考にしている。

²³⁾ Universal Periodic Review

ている。

タイにおけるビジネスと人権の観点では、特に「人身取引」及び「強制労働」が国際的に注目を浴びてきた。タイは、急速な経済発展に伴い、建設業、水産業、水産加工業、性産業を含め安価な労働力への膨大な需要が発生し、1980年代以降、国際的な人身取引が多発してきた。その形態は、性労働、建設労働、農業労働、工場労働、漁業労働、物乞い、偽装結婚など、多岐にわたる²⁴。この問題をより根深くしている背景として、タイが、カンボジアやミャンマー等のメコン地域諸国からの人身取引被害者の「受入国（目的国）」である同時に、自国から日本、中近東、米国、欧州諸国等へ人を送り出す「送出国」であり、かつ、中国、ベトナム、ミャンマーなどタイ以外の国からタイを経由し被害者を第三国に移送する「中継国」ともなっている点がある。

このような状況を受け、タイは2001年に国連の「国際組織犯罪防止条約人身取引議定書」に署名して以降、人身取引に包括的に取り組むための法整備を進めてきた。例えば、2003年に「女性と子どもの国内外における人身取引の予防、禁止にかかる国家政策および計画」を策定し、2008年にタイ国内の人身取引防止法（Prevention and Suppression of Human Trafficking Act）を制定・施行している。同法は人身取引の防止、犯罪者の訴追・処罰及び被害者の保護に関する規定を含んだ包括的なものであり、国連の議定書に沿うものであったと言われている。また、地域的な観点では、2004年にメコン6カ国の各国大臣によるイニシアチブとして、「メコン地域における反人身取引協力に関する覚書」を締結した。さらに、二国間では、カンボジア、ラオス、ミャンマー、ベトナムなどの近隣諸国と、人身取引を防止するための覚書をそれぞれの国と締結している。

2010年代以降のタイにおける人身取引被害及びタイ政府の取組状況は、米国国務省が毎年公表している国別人身取引報告書にて見ることができる。同報告書の2014年版及び2015年版では、タイは、米国による制裁対象であるTier3に格付けされた²⁵。当時の人身取引の状況について、同報告書2014年版は、タイ国内における人身取引被害者が（控えめに見積もっても）数万人に上り、強制、強要または詐欺による労働を強いられたり、性産業にて搾取されているとした。さらに、産業としては、タイ国内における人身取引被害者の大半が、商業的漁業、漁業関連産業、低価格衣料品の製造、工場、家事労働を強い

²⁴ タイにおける人身取引の現状や取組に関する情報は、次の文献等から得られる：U.S. Department of State (2022) “2022 Trafficking in Persons Report: Thailand” (参照元：https://www.state.gov/reports/2022-trafficking-in-persons-report/thailand/#:~:text=The%20government%20identified%20414%20trafficking,2020%20and%20868%20in%202019.)、平井佐和子（2021年3月）「【資料】タイにおける人身取引対策」『西南学院大学法学論集第53巻第4号』（参照元：http://repository.seinan-gu.ac.jp/bitstream/handle/123456789/2101/lr-v53n4-p301-325-hir.pdf?sequence=1&isAllowed=y）。

²⁵ 米国の人身取引被害者保護法（Trafficking Victims Protection Act、TVPA）に基づく格付けの概要は、次のとおり：

Tier1	TVPAの人身取引撲滅のための最低基準を完全に満たしている国。
Tier2	TVPAの最低基準を完全に満たしていないが、基準を遵守するために多大な努力を行っている国。
Tier2 Watch	TVPAの最低基準を完全に満たしていないが、その基準を遵守させるための重要な努力を行っている国で、次の場合に該当する：深刻な形態の人身売買の推定被害者数が非常に大きい、または著しく増加しているにもかかわらず、国がそれに比例した具体的な行動をとっていない場合。前年度に比べて深刻な形態の人身売買と戦う努力が増加しているという証拠を提示できない場合。
Tier3	TVPAの最低基準を十分に満たしておらず、そのための多大な努力を行っていない国。Tier3に格付けされると、米国大統領は、当該国への対外援助を制限すること（人道的なものや、貿易関連のものを除く）等を決定できる。

られているとした。その後、タイ政府が人身取引撲滅に向けた取組をさらに強化したことを受け、人身取引報告書の 2016 年版では Tier2Watch へ、2018 年版では Tier2 へ徐々に格上げされた。また、2021 年版にて Tier2Watch に再度格下げされたものの、最新の 2022 年版では Tier2 に格上げされている。2022 年版での格上げの理由として、同報告書は、人身取引に関する捜査件数の増加、人身取引の被害者を特定する枠組みの構築、人身取引撲滅関連の法整備の推進等を評価している。ただし、こうした評価の一方、タイ政府の取組は、まだ最低基準を満たしていないとも指摘している。例えば、人身売買の起訴および有罪判決の件数の減少、タイの多くの産業で移民労働者の強制労働が蔓延しているという報告があるにもかかわらず、一貫性のない労働検査や非効率な聞き取り調査により多くの被害者が特定されていない、政府による被害者へのサービス提供が不十分である点等が挙げられている。引き続き改善が求められている。

上記のように様々な業界にて問題となっている人身取引及び強制労働だが、タイでは特に漁業における問題が国際的な批判を浴びた。2015 年、米国の大手通信会社である AP 通信が 18 カ月にわたる取材・調査を行った結果、膨大な数の外国人労働者（ミャンマー、ラオス、カンボジア等）がタイを経由してインドネシアに送られ、劣悪な環境での漁業労働を強要されていたことが明らかになった。加えて、その強制労働によって採取された漁業資源が、タイを経由して欧米や日本を含む世界市場に出回っていることも報じられ、世界に衝撃を与えた。当時、インドネシア当局が捜査を行い、2,000 人以上の被害者が救出された²⁶。

この問題を受け、主要貿易相手先である EU は、2015 年 4 月にタイの水産業に対して、IUU 漁業規則（違法・無報告・無規制の防止、抑止および廃絶することを目的とした規則）²⁷に基づくイエローカードを出し、タイから EU への水産物輸出禁止警告を発した。EU は、2014 年のタイにおけるクーデター時においても、タイとの自由貿易協定（FTA）交渉を停止する措置を取っており、また 2015 年 1 月には、一般特惠関税制度（GSP）の新規則の運用に伴い、タイ国内における深刻な労働問題状況を理由に同国を適用除外とした。これらの措置のタイ経済への影響は大きく、タイは、EU との自由貿易協定の交渉再開や IUU 漁業規則のイエローカード撤廃を目指し、欧州委員会との協力・対話や、様々な法制度整備を進めることになる。例えば、タイは漁業に関する法的枠組みを改正し、旗国、港湾国、沿岸国、市場国としての義務の遵守を強化し、法律に明確な定義を盛り込むことで制裁の抑止体制を整え、漁業活動の遠隔監視や港湾での検査体制を含む国内漁船の管理体制を強化した。これらの取組を受け、EU は、「タイ当局は違法、無報告、無規制の漁業を防止、抑止、排除するために必要なすべての政策を備えている」と評した。さらに、タイが、アジア諸国の中で初めて ILO の「漁業部門における労働に関する条約（第 188 号）」を批准したことも評価している。結果、一部の国際人権 NGO からは時期尚早との声

²⁶ AP 通信の当該報道は、2016 年にピューリッツァー賞報道部門の公益賞を受賞している（参照元：<https://apimagesbl og.com/blog/2016/05/02/fisherman-slaves-human-trafficking-and-the-seafood-we-eat>）。AP 通信の一連の記事が書籍にまとめられており（Mendoza, Marthah et al. (2016) *FISHERMEN SLAVES: Human Trafficking and the Seafood We Eat*）、同書籍の書評を独立行政法人日本貿易振興機構アジア経済研究所の山田美和氏が執筆している（参照元：https://ww w.jstage.jst.go.jp/article/ajiakeizai/60/2/60_99/_pdf/-char/ja）

²⁷ IUU 漁業規則とは、EU が 2010 年 1 月に施行を開始したもので、商業漁業に従事する全ての漁船を対象とし、IUU 漁業を起源とする水産物が EU 域内に入域することを防止、抑止及び廃絶することを目的とした規則である。

もあった中、EU は 2019 年にイエローカード措置を解除し、タイと自由貿易協定の交渉再開に向けた協議を開始している。

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²⁸

タイは、2019 年にアジアで初めて「ビジネスと人権に関する第一次国家行動計画（2019-2022）」（NAP²⁹）を閣議決定し、公表した国として注目されている。この第 1 次 NAP 策定の背景には、上述したカンボジア国内での深刻な労働問題状況を受けて、2015 年から EU の一般特恵関税制度の適用除外となってしまうことがあると言われている。タイ政府は、国連人権理事会におけるスウェーデンからの勧告を契機に、2016 年より NAP 策定プロセスを開始し、その目的の一つとして、海外直接投資を含む投資家からの信頼確保を明記した。

第 1 次 NAP（2019-2022）は、4 つの章から構成されている。第 1 章の NAP の経緯などのイントロダクションの後、第 2 章にて、NAP の主要優先分野として「労働」、「コミュニティ・土地・天然資源・環境」、「人権擁護者」、「越境投資・多国籍企業」の 4 つを挙げ、第 3 章にて主要優先分野ごとの現状、課題、2019 年～2022 年における行動計画を記述している。これらの主要分野は、国際的な批判を浴びてきた分野に直接対応するものとして評価されている。

ビジネスと人権に関する NAP は、国家の行動計画を定めるものではあるが、タイに在する企業に関連する内容も多い。下記に一例として、主要優先分野「労働」の中の「サプライチェーンシステム上の労働の保護」、「ビジネスセクターのオペレーションセット」に関する行動計画を抜粋する。

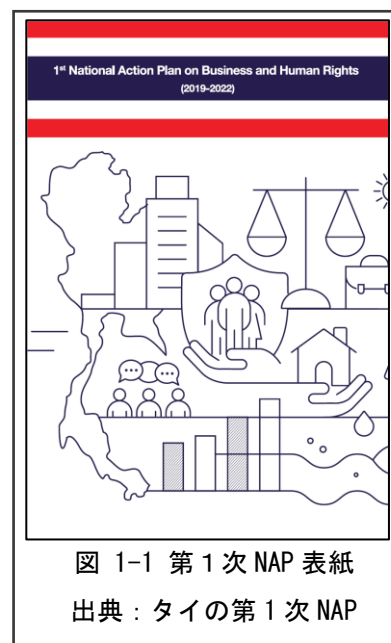


図 1-1 第 1 次 NAP 表紙

出典：タイの第 1 次 NAP

表 2-1 タイの第 1 次 NAP の行動計画例（抜粋）

No	問題	活動	担当省庁	タイムフレーム	指標
13	サプライチェーンシステム上の労働の保護	サプライチェーンを持つビジネスセクターが、タイ労働基準（TLS8001）を満たすマネジメントシステムを持つための措置を、調査し、実施する。	労働省	2019-2022	調査件数

²⁸ 本節は、主にタイの「ビジネスと人権に関する第一次国家行動計画（2019-2022）」（参照元：<https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/nap-thailand-en.pdf>）、山田美和「ビジネスと人権に関する国連指導原則」にもとづくタイの国家行動計画の策定—なぜタイはアジア最初の NAP 策定国となったのか—『アジア経済 2021 年 62 巻 2 号』（参照元：https://www.jstage.jst.go.jp/article/ajiakeizai/62/2/62_2/_pdf/-char/ja）、ILO（2022）「労働に関する企業の社会的責任（労働 CSR/RBC）の実現に向けた政策提言—ビジネスと人権の視点からみた日本のあるべき国家政策とは」（参照元：https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_862937.pdf）等を参考にしている。

²⁹ National Action Plan on Business and Human Rights

15	ビジネスセクターのオペレーションセット	事業所/企業が、経営管理に優良労働慣行 (Good Labor Practice: GLP) を適用することを推奨する。	-労働省 -外務省 -保健省	2019-2022	年間1,000事業所にプロモーションを実施される
		エンターテイメント施設、企業、事業所、人材派遣会社に対して、営業許可証、労働契約、労働条件及び労働許可証 (移民労働者の場合) の確認に重きを置き、検査及び監視を行う。	-タイ警察 -労働省 -内務省	2019-2022	-検査を受けた雇用・採用免許取得者数 -検査を受けた事業所及び移民労働者
		移民労働者を主要な生産資源としている大企業及び上場企業に対して、労働搾取を抑止する対策として人権デュー・ディリジェンスレポートを作成することを、規定・監督・義務付ける。同報告書は、広く認知され、レビューされやすいように、一般に公開されなければならない。このことは、グッドコーポレートガバナンスに沿った、透明性及びトレーサビリティの観点からも重要である。	-工業省 -タイ証券取引委員会	2019-2022	タイ証券取引所に上場している企業に対する、人権デュー・ディリジェンスレポートを普及するためのレター配布

出典：タイ「ビジネスと人権に関する第一次国家行動計画（2019-2022）」より一部抜粋、作成³⁰。

その後、2022年5月、タイ法務省は「ビジネスと人権に関する第2次国家行動計画（2023-2027）」の草案を公開している³¹。同草案に関して、同年8月2日～9月19日にパブリックコンサルテーションが実施された。

2.1.2 労働に関する国家規格（タイ労働基準）

タイ労働省の労働福祉保護局は、労働に関する国内認証規格として「タイ労働基準 (TLS 8001)」を設置し、事業所/企業に加盟を推奨している。同規格は、タイ労働省が企業との協力のもとで進めてきたものであり、2003年に開始された。欧米諸国と取引を行う企業に対して、自発的な参加を求める仕組みであり、2020年3月には新たな規格「TLS8001-2020³²」が発表されている。タイ王国憲法及び関連する国内法、ILO条約、その他の国際的な基準に準拠して作成したとしており、適切な労務管理の指針として有用である。規格の項目としては、一般規定、管理体制、強制労働、報酬、労働時間・休憩時間、休日・休暇、差別待遇、規律と罰則、セクシュアルハラスメント及び暴力、児童・若年労働、女性労働、結社の自由と団体交渉、労働安全・衛生及び労働環境、労働の福利厚生が含まれ、それぞれの項目に関する具体的なアクションが求められる。

³⁰ タイの「ビジネスと人権に関する第一次国家行動計画（2019-2022）」（参照元：<https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/nap-thailand-en.pdf>）

³¹ タイの「ビジネスと人権に関する第二次国家行動計画（2023-2027）（草案）」（参照元：https://icj2.wpenginepowered.com/wp-content/uploads/2022/08/The-Second-NAP-on-BHR_July-2022-EN.pdf）

³² タイ労働基準（TLS8001-2020）（参照元：【英語訳】https://www.magnecomp.tdk.com/Document/TH_Labor/Thai_Labor_Standard_en.pdf、【和訳】<https://nongbualamphu.labour.go.th/attachments/article/405/tls8001-2563-Japan.pdf>）

2.1.3 金融部門における取組³³

近年、タイの金融部門では、サステナビリティファイナンスに関する取り組みが進行している。上述した「タイランド 4.0」及び同戦略に基づき策定された「第 12 次国家経済社会開発計画（2017-2021）」に持続可能な開発目標（SDGs）への貢献が組み込まれたことを受け、銀行セクター、資本市場セクター及び保険セクターそれぞれにおいて、持続可能な金融エコシステムの構築に向けた取組が進められている。中でも、国際的な流れに沿って比較的大きな進展を見せているのが、資本市場セクターである。

タイの証券取引委員会（SEC³⁴）は、「持続可能な資本市場・経済の発展」をビジョンとして掲げ、証券監督当局の国際的な集まりである証券監督者国際機構（IOSCO³⁵）のサステナブルファイナンスネットワークや、国連の主導する持続可能な証券取引所イニシアチブに参加している。2017 年、SEC は新たにコーポレートガバナンスコードを策定し、企業の取締役会に対して、サステナビリティレポートを確実に作成することを要請する原則を含めた（必要に応じて、企業の規模や複雑性に見合った適切なフレームワークを活用することを推奨している）。2020 年には、それまでの年次登録届出書と年次報告書を「Form 56-1 One Report」に一本化し、サステナビリティレポートに関する項目を含めている。タイ証券取引委員会の「Form 56-1 One Report」に関するサイト³⁶では、同フォームの書式やマニュアルをはじめ、「タイの資本市場におけるビジネスセクター向けのビジネスと人権プロジェクト」の研修動画や、フォームに人権に関する情報を記入するためのガイドライン、サステナビリティ経営のデータ可視化ハンドブック、温室効果ガス排出報告ガイドライン等が掲載されている（主にタイ語）。

このような流れのもと、タイ証券取引所（SET³⁷）は、企業によるサステナビリティレポート作成を支援するために、様々なガイドラインや研修を提供している。2022 年 5 月には上場企業のためのサステナビリティ・レポーティング・ガイド³⁸を公開し、ESG データプラットフォームの開発にも着手し始めている。さらに、上述のタイで問題視されている人身取引及び強制労働に関連して、タイ証券取引所は、2021 年に国際人権団体等とパートナーシップを組み、タイの上場企業がバリューチェーン全体で現代奴隷に関するリスクを特定し、対処・報告することを支援する、初のガイダンス³⁹を策定したことも特筆すべきである。同ガイダンスは、労働者が現代奴隷に陥りやすい要因を説明の上、タイにおける特定の産業リスクを概説し、これらのリスクを特定、対処及び報告するために企業がすべきチェックリストを

³³ 本節は、主に Ministry of Finance et al. (2021) *Sustainable Finance Initiatives for Thailand*（参照元：https://www.bot.or.th/Thai/SustainableBanking/Documents/Sustainable_Finance_Initiatives_for_Thailand.pdf）、Stock Exchange of Thailand, “Business and Human Rights”（参照元：<https://www.setsustainability.com/libraries/1040/item/-business-human-rights>）、金融庁（2022 年 2 月）「ASEAN 諸国のサステナブルファイナンスに関する委託調査報告書」（参照元：<https://www.fsa.go.jp/common/about/research/20220328/report.pdf>）等を参考にしている。

³⁴ Securities and Exchange Commission

³⁵ International Organization of Securities Commissions

³⁶ タイ証券取引委員会ホームページ（Form 56-1 One Report に関する情報）（参照元：<https://www.sec.or.th/TH/Pages/LAWANDREGULATIONS/ONEREPORT.aspx#report>）

³⁷ Stock Exchange of Thailand

³⁸ Stock Exchange of Thailand (2017) *Business Sustainability Reporting Guidelines*（タイ語、参照元：<https://www.setsustainability.com/download/y4zn6uoos7pdbtv>）

³⁹ Stock Exchange of Thailand et al. (2021) *Guidance on Modern Slavery Risks for Thai Business*（参照元：https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2021/12/14160543/WF_ModernSlaveryRisk_SET_V7-211208_WEB.pdf）

掲載している。

加えて、タイでは、企業による人権デュー・ディリジェンスの実施を促進する動きもみられている。2021 年 12 月、外務省、法務省、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・タイ、UNDP タイ事務所、及びタイ中小企業連盟の共催により、人権デュー・ディリジェンスをテーマとした「第 5 回ビジネスと人権に関する国内ダイアログ」が開催された。同ダイアログでは、ヨーロッパの事例を含む世界的な人権デュー・ディリジェンスの法制化の進展・傾向や、タイ及び海外企業の好事例が共有されたうえで、タイにおける人権デュー・ディリジェンス規制の準備に向けた提言がなされた。タイ外務省は、この国内ダイアログを「民間企業の意識を高め、来るべきデュー・ディリジェンス規制への準備を開始するための重要な出発点」と評した。また、Regulation Asia⁴⁰によると、2022 年 8 月時点の情報にて、タイ証券取引委員会がチュラルコン大学とともに、上場企業による国連の「指導原則」に沿った人権デュー・ディリジェンス導入を支援するために、ガイドラインの策定を計画していた⁴¹。2022 年 12 月時点では、タイ証券取引所のホームページには、タイの国家人権委員会が作成した人権デュー・ディリジェンスレポートハンドブック⁴²が掲載されている。加えて、2022 年 12 月、国連開発計画（UNDP）タイ事務所と在タイ日本大使館の共催により、在タイ日系企業などを対象とした「第 1 回人権デュー・ディリジェンス研修」を実施しており、2023 年 1 月に第 2 回研修が実施予定である⁴³。



図 2-2 タイ国家人権委員会
「人権デュー・ディリジェンス・
ハンドブック」



図 2-3 タイ証券取引所
「ビジネス・サステナビリティ・
レポート・ガイドライン」

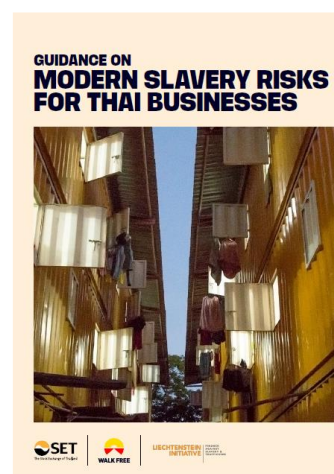


図 2-4 タイ証券取引所
「タイ・ビジネスにおける現代奴隷
リスクに関するガイドライン」

⁴⁰ Regulations Asia とは、アジア太平洋地域の市場を対象として、金融サービスに影響を与える規制の変更を追跡・情報発信しているサイトである（2013 年設立）。

⁴¹ Regulations Asia の記事（参照元：<https://www.regulationasia.com/thai-sec-to-develop-guidance-on-human-rights-due-diligence/>）

⁴² National Human Rights Commission of Thailand (2018) *Human Rights Due Diligence Handbook Checklist*（タイ語、参照元：<https://www.nhrc.or.th/getattachment/6a2f238a-346a-4889-abbb-3480ecadcac2/.aspx>）

⁴³ 参照元：<https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/12/21022636e0adfa79.html>

2.2 法令・規制

2.2.1 国際人権規約および ILO 中核条約の批准状況

「指導原則」では、企業に対して、国際的に認められた人権を尊重することを求めており、その最低限の基準として世界人権宣言に加え、国際人権規約及び ILO 中核条約を指定している（詳細は、本自主研究の全体報告を参照）。同国際条約に係るタイの批准状況は、下表のとおり。

表 2-2 タイの国際人権規約および ILO 中核条約の批准状況（2022 年 12 月時点）

国際条約		批准	批准日
経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）		○	1999/9/5
市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）		○	1996/10/29
(e) = 2022 年 6 月 ILO 総会で追加が決定 ⁴⁴⁾ ILO 中核的労働基準	(a) 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認		
	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87 号）	未	-
	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98 号）	未	-
	(b) あらゆる形態の強制労働の禁止		
	強制労働に関する条約（29 号）	○	1969/2/26
	強制労働の廃止に関する条約（105 号）	○	1999/12/2
	(c) 児童労働の実効的な廃止		
	就業が認められるための最低年齢に関する条約（138 号）	○	2004/5/11
	最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（182 号）	○	2001/2/16
	(d) 雇用及び職業における差別の排除		
	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100 号）	○	1999/2/8
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111 号）	○	2017/6/13
	(e) 安全で健康的な労働環境		
	職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（155 号）	未	-
	職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（187 号）	○	2016/3/23

出典：OHCHR 及び ILO のサイトより作成⁴⁵⁾。

上記条約のうち、2016 年以降に批准された ILO 条約が 2 つある（111 号、187 号）。これは、上述した NAP 策定と同様に、2015 年に EU による一般特惠制度の適用除外を受けて以降、タイ政府がビジネスと人権に関する国際条約の批准を進めたためである。上記条約のほかにも、例えば、「強制労働に関する条約（29 号）の 2014 年議定書⁴⁶⁾」、「漁業部門における労働に関する条約（188 号⁴⁷⁾」について、2016 年以降に批准している。加えて、上述した第 1 次 NAP では、これらの ILO 条約や議定書に照らして国内法の見直しを行い、必要に応じて法改正等の手続をとること、さらに今後批准すべき条約として、上表のうち、「結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87 号⁴⁸⁾」、「団結権及び団体交渉権につ

⁴⁴⁾ 2022 年 6 月の ILO 年次総会で、「安全で健康的な労働環境」を中核的労働基準に組み入れることが決定された。（参照元：https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_848332/lang--ja/index.htm）

⁴⁵⁾ OHCHR のサイト（国連条約データベース、タイの批准状況）（参照元：https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=29&Lang=EN）
ILO のサイト（タイの批准状況）（参照元：https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102843）

⁴⁶⁾ Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 年 (No.29)

⁴⁷⁾ Work in Fishing Convention, 2007 年 (No. 188)

⁴⁸⁾ Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 年 (No. 87)

いての原則の適用に関する条約（98 号⁴⁹）」を挙げ、その他にも「家事労働者の適切な仕事に関する条約（189 号⁵⁰）」、「すべての移住労働者及びその家族の権利の保護に関する条約（移住労働者権利条約）⁵¹」も挙げている。

2.2.2 憲法および労働関連法で規定される人権⁵²

(1) 憲法で規定される人権

タイは、同国の歴史上、初めて民主的な手続きに基づき制定された 1997 年憲法にて、はじめて基本的人権の項目を規定した。その後、複数回の憲法改正を経て、2017 年に改正された憲法が 2022 年時点の現行法である（以下、2017 年憲法⁵³）。2017 年憲法にて規定されている人権は、次のものが含まれる。

【2017 年憲法で規定されている主な人権】

- ① 何人も憲法や法律で禁止されておらず、国家の安全、公序良俗、他人の権利を害しない限り、その行動する権利と自由を有する。
- ② 法の下での平等 ③ 自己の生命、身体に対する権利・自由を享受する権利
- ④ 刑事事件について適正手続を受ける権利 ⑤ 強制労働の禁止 ⑥ 信教の自由
- ⑦ プライバシー、名誉、名声、家族に対する権利・自由 ⑧ 居住の自由
- ⑨ 表現の自由 ⑩ 報道の自由 ⑪ 検閲の禁止 ⑫ 通信の自由
- ⑬ 財産や相続に関する権利・自由 ⑭ 移動の自由 ⑮ 職業選択の自由 ⑯ 結社の自由
- ⑰ 公共のデータ・情報にアクセスする権利 ⑱ 環境権、請願権等 ⑲ 平穏に生活する権利
- ⑳ 消費者としての権利 ㉑ 公衆衛生のサービスを受ける権利

出典：法務省（2020 年 3 月）『タイにおける法的支援のニーズ調査【改訂版】』より⁵⁴

(2) 主な労働法制

タイでは、ビジネス法の一般法として、民事、商事関係を規定する民商法典（Civil and Commercial Code、労働省管轄）がある⁵⁵。同法典の第 6 編第 575 条～第 586 条にかけて、雇用に関する規定が定められており、主な規定として次のものが含まれる：雇用契約の成立条件（第 575 条）、雇用契約の譲渡（第 577 条）、雇用契約の解除（第 577 条～第 579 条）、労働対価としての給与の支払時期（第 580 条）。

タイにおける雇用者と労働者間の権利義務関係を規定する法律として、労働者保護法（Labour Protection Act、労働者保護福祉局管轄）がある。同法は、一部の適用除外を除き、すべての事業所の雇

⁴⁹ Right to Organise and Collective Bargaining Convention、1949 年 (No. 98)

⁵⁰ Domestic Workers Convention、2011 年 (No. 189)

⁵¹ Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families

⁵² 本節は、主に法務省「タイにおける法的支援のニーズ調査【改訂版】」（2020 年 3 月）（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001345533.pdf>）、JETRO「タイビジネス情報とジェトロの支援サービス」（参照元：<https://www.jetro.go.jp/world/asia/th/>）、JBIC「タイの投資環境」（2019 年）（参照元：<https://www.jbic.go.jp/ja/information/investment/inv-thailand201911.html>）等を参考にしている。

⁵³ タイ 2017 年憲法（公式英訳）（参照元：<https://www.nhrc.or.th/getattachment/61c3aa93-41f7-4164-bd5f-0ed41c13082d/.aspx>）

⁵⁴ 法務省「タイにおける法的支援のニーズ調査【改訂版】」（2020 年 3 月）（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001345533.pdf>）

⁵⁵ タイの民商法典（仮英訳）（参照元：<https://asean.org/wp-content/uploads/2016/08/Thailand199.pdf>）

タイの民商法典（JETRO による仮和訳）（参照元：https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/th/business/regulations/pdf/corporate_018.pdf）

用者及び労働者に適用される。労働日、労働時間、休日、時間外労働、休日労働、休日時間外労働、年次有給休暇、休暇、懲戒処分、賃金等、雇用契約に関する事項が定められている。加えて、満 15 歳未満の労働者の雇用の禁止や 15 歳以上 18 歳未満の年少労働者の雇用に関する規制、そして、セクシャルハラスメントや妊娠を理由とする解雇の禁止等の女性労働者の保護に関する規定も含まれている。

労働関係法（Labour Relations Act）は、労働争議が発生した際の円満かつ速やかな解決のために策定された法律であり、団体交渉、ストライキに関する手続き等が定められている。また、従業員が 20 名以上いる雇用者に対して、労働条件協定または就業規則を書面で作成することを義務付けている。

2.3 救済メカニズム

タイでは、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、オンブズマン制度、調停、労働仲裁、商事仲裁がある。さらに、汚職を防止する専門機関として、国家汚職行為防止委員会がある。以下にそれぞれの概要を示す。

2.3.1 国家人権委員会⁵⁶

タイ国家人権委員会は、1997 年に制定されたタイ王国憲法（以下、1997 年憲法）に基づき、設立された。その後のクーデターを経て制定された 2007 年および 2017 年の憲法においても、国家人権委員会は引き続き規定されている。国家人権委員会の権限・責務は、憲法ごとに変容が見られるが、現行の 2017 年憲法に基づく責務・権限は、以下のとおり（2017 年憲法第 247 条⁵⁷）。

- (a) 人権侵害の事案について、正しい事実を調査および遅滞なく報告する。関係する政府又は民間組織に、人権侵害の影響を受けた者に対する救済措置を含む、人権侵害の防止および解決のための適切な措置や指針を提案する。
- (b) 国内の人権状況の評価報告書を作成し、国会及び内閣に提出するとともに、国民に周知する。
- (c) 国会、内閣及び関連機関に、人権の促進及び保護のための措置又は指針に関する勧告を提出する。 勧告には、人権原則に適合するための法律、規則、規制、命令の改正を含む。
- (d) タイの人権状況について、不正確または不公正な報告があった場合、遅滞なく正しい事実を説明し、報告する。
- (e) 社会のあらゆる部門において、人権の重要性の認識を促進する。
- (f) その他、法律で定められた任務と権限。

⁵⁶ 本節は、タイ国家人権委員会ホームページ（参照元：<https://www.nhrc.or.th/Home.aspx?lang=en-US>）、西澤希久男（2022 年）「タイ国家人権委員会が有する多様な紛争処理機能」『政策創造研究第 16 巻』（参照元：https://kansai-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=22209&item_no=1&attribute_id=19&file_no=1）等を参考にしている。

⁵⁷ 2017 年憲法の公式英訳（参照元：<https://www.nhrc.or.th/getattachment/61c3aa93-41f7-4164-bd5f-0ed41c13082d/.aspx>）に基づき、西澤希久男（2022 年）「タイ国家人権委員会が有する多様な紛争処理機能」『政策創造研究第 16 巻』（参照元：https://kansai-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=22209&item_no=1&attribute_id=19&file_no=1）を参考にしつつ、和訳を行った。

国家人権委員会の詳細は、国家人権委員会に関する憲法構成法（Organic Act on the National Human Rights Commission、2017 年）⁵⁸に規定されている。委員は 7 名（任期 7 年、1 期のみ）であり、上院の推薦に基づき、国王が任命する。選考はまず一般に公募され、選考委員会⁵⁹の投票によって候補者が選出される。選出された委員候補者のうち、上院の現有議員総数の過半数による承認を得られた者が、上院からの推薦を得る。2021 年度に同人権委員会へ提出された、人権侵害に係る作為または不作為の申し立て件数・対象となった人権は以下のとおり（合計 593 件）。

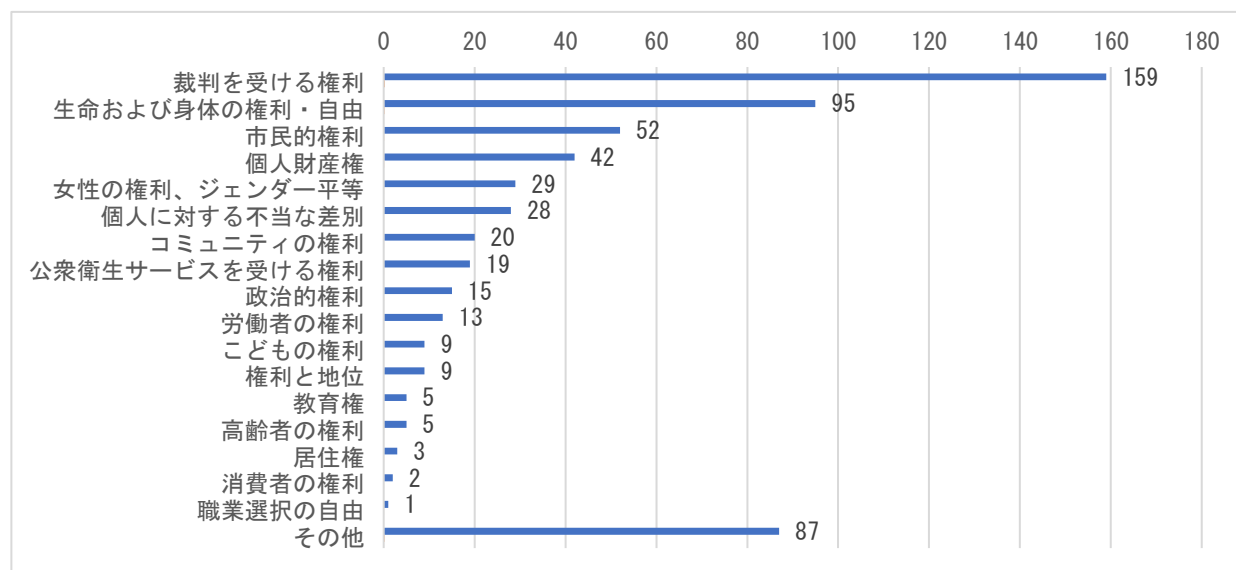


図 2-5：2021 年度における人権委員会への申し立て人権カテゴリーおよび受理件数
出典：タイ国家人権委員会「年次報告書 2021 年版」⁶⁰

2.3.2 オンブズマン制度⁶¹

タイのオンブズマン制度は、1997 年憲法において初めて制度化され、2022 年現在では 2017 年憲法及び 2017 年オンブズマン組織法（Organic Act on Ombudsman）にて規定されている。オンブズマンの権限は、国、地方自治体、公営企業・公法人に関する国民からの苦情処理、及びこれらに対する調査権・勧告権に加えて、憲法に反する法令や公務員の行為に関する裁判所への意見提出、倫理規定や憲法改正に関するフォローアップ提言を含む。なお、人権侵害に係る事案の場合は、オンブズマンは国家人権委員会に事案を付託することが規定されている。

⁵⁸ 国家人権委員会に関する憲法構成法（仮英訳）（参照元：<https://www.nhrc.or.th/getattachment/ce460f0e-0015-4a12-b56e-bcad27ae6909/.aspx>）

⁵⁹ 選考委員会は、合計 11 名からなり、最高裁判所長官、下院議長、下院野党指導者、最高行政裁判所長官、人権に関する民間組織の代表 3 名、弁護士会長、医療および公衆衛生に関する職業団体代表 1 名、公共メディアに関する職業団体の代表 1 名、人権に関する教育・研究を 10 年以上高等教育機関で行った経験を有する学識経験者 1 名から構成される。

⁶⁰ 参照元：<https://www.nhrc.or.th/NHRCT-Work/Annual-reports.aspx>

⁶¹ 本節は、タイのオンブズマン事務局のホームページ（参照元：https://webapp.ombudsman.go.th/omb_ics/Default.aspx?Language=ja-JP）、総務省（2019 年）『平成 30 年度東南アジア諸国における行政通則法制度に関する調査研究報告書』（参照先リンク：https://www.soumu.go.jp/main_content/000618898.pdf）等を参考としている。

タイ及び外国のいかなる個人、団体やコミュニティであっても、オンブズマン組織法の規定を満たし、かつ他の法令による制限を受けない限り、苦情の申立てが可能である。オンブズマンは 2022 年現在、次の方法による苦情申し立てを受け付けている：

【オンブズマン制度における苦情申立方法】

電話ホットライン 1676（全国フリーダイヤル）、郵便、インターネット経由（オンブズマン事務所の苦情申請ページ）、各コミュニティの ICT 学習センターにインストールされている苦情プログラムを通じた申請、オンブズマン事務所のネットワークを経由した苦情申立書の提出（全国各地の弁護士会、司法省・人権擁護救済委員会や検事局の窓口を通じた申立てが可能）。

出典：オンブズマン事務局のホームページより⁶²

2.3.3 国家汚職行為防止委員会⁶³

国家汚職防止委員会（NACC⁶⁴）は、1997 年憲法にて初めて制度化され、1999 年に成立した汚職防止法（Organic Act on Counter Corruption）及び資金洗浄対策法（Anti-Money Laundering Act）にて権限等の詳細が規定された。2017 年憲法においても、引き続き汚職防止の専門機関としてその独立性が規定されている。2011 年には、タイは国連腐敗防止条約に加盟し、2015 年及び 2018 年の汚職防止法の改正等、条約の要請に沿うように法整備を進めてきた。2022 年現在、国家汚職防止委員会は公務員に関する告発に加え、公務員の汚職事件の共犯や贈賄者に関する事件捜査も取り扱うこととなっている。

2018 年の汚職防止法（Organic Act on Anti-Corruption（改正時に法律の英訳名も改訂））の改正に関する特筆すべき点として、贈収賄を行う者の定義に「海外で登記され、タイで事業を行う外国法人」が含まれるようになったことがある。汚職防止法上、「公務員、外国公務員又は公的国際機関の職員に対して、その職務の不当な履行、不履行又はいかなる職務の遅延を誘引する目的で、財産又は利益を与え、提供し、又は与えることを約束した者は、5 年以下の拘禁 10 万バーツの罰金、又はその併科とする」と規定されており、企業としてはコンプライアンス体制の強化が求められる。国家汚職防止委員会は、法人向けに「内部統制の適切な運用に関するガイドライン」⁶⁵を公開しており、特に、法人が導入・実施する内部統制システムで満たすべき、8 つの基本原則を具体的な事例とともに解説している。

⁶² 参照元：<https://www.ombudsman.go.th/new/en/complaint-channels/>

⁶³ 本節は、主に UNAFEI（2021 年）「東南アジア諸国の汚職防止法制」（参照元：https://www.unafei.or.jp/publications/pdf/UNAFEI_pub.2021_2.pdf）、国家汚職防止委員会のサイト（参照元：<https://www.nacc.go.th/english>）を参考にしている。

⁶⁴ National Anti-Corruption Commission（なお、2003 年の汚職防止行政対策法（The Act on Administrative Measures in Combating Corruption）に基づき、公的部門汚職防止委員会（PACC）も設置されているが、重大な違法行為がない場合のみ公的部門汚職防止委員会が取り扱い、それ以外は国家汚職防止委員会が所管することとなっている。）

⁶⁵ Office of the Public Sector Anti-Corruption Commission (2017) *Guidelines on Appropriate Internal Control Measures for Juristic Persons*（参照元：<http://www.asean-pac.org/wp-content/uploads/2017/11/Guidelines.pdf>）

【国家汚職防止委員会「内部統制の適切な運用に関するガイドライン」の8つの基本原則】

- ① 贈収賄撲滅のための強力で目に見える方針と、トップレベルの経営陣による支援
- ② 贈収賄のリスクを効果的に特定し、評価するためのリスクアセスメント
- ③ リスクの高い分野や脆弱な分野への対策の強化
- ④ ビジネスパートナーへの贈収賄防止措置の適用
- ⑤ 正確な帳簿・会計記録
- ⑥ 贈収賄防止策を補完する人事管理方針
- ⑦ 贈収賄の疑いに関する報告を奨励するコミュニケーション・メカニズム。
- ⑧ 贈収賄防止対策とその効果に関する定期的な見直しと評価

出典：国家汚職防止委員会「内部統制の適切な運用に関するガイドライン」より

なお、違反行為に関する情報は、右図のように国家汚職防止委員会への訪問、電話、ホットライン、オンライン申請にて受け付けている。原則として、汚職防止法上の犯罪に関しては、善意により国家汚職防止委員会またはその他の捜査当局に供述を行った者は、刑事・民事いずれの責任も負わないと規定されている。

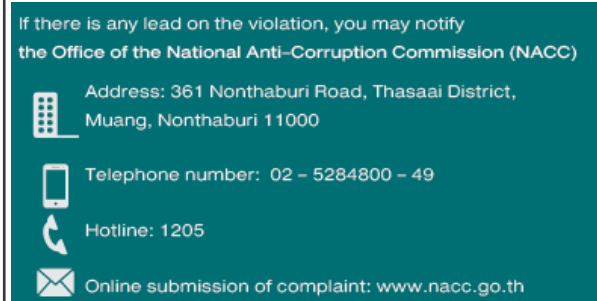


図 2-6 違法行為の通報先
出典：国家汚職防止委員会「内部統制の適切な運用に関するガイドライン」

2.3.4 調停⁶⁶

タイでは、調停は民事訴訟法（Civil Procedure Code）及び民事訴訟規則などによって規定され、様々な政府機関により設立された調停機関が利用されている。調停機関は、大きく①法廷内のもの（例：ADR局の裁判所付設調停、司法省や民事裁判所の仲裁・和解センター（MRC⁶⁷）など）と、②タイ調停センター（TMC⁶⁸）に大別される。

2.3.5 仲裁⁶⁹

タイの仲裁制度は、仲裁法（Arbitration Act、2002年）にて規定されており、国際商事仲裁に関する国際的な基準に概ね準拠していると言われている。タイには3つの仲裁機関があるが、2022年現在、タイ仲裁機関（TAI⁷⁰）とタイ仲裁センター（THAC⁷¹）が主に利用されている。前者のタイ仲裁機関は、1990年に法務省の傘下として設立された機関で、最も取扱い件数が多く、国際貿易、国際投資、知的財産権、

⁶⁶ 本節は、主に経済産業省（2013年）「ASEANにおける知的財産案件ADR（裁判外紛争処理）に関する調査報告書」（参照元：https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/asean/ip/pdf/report_asean_ipadr.pdf）等を参考にしている。

⁶⁷ Mediation and Reconciliation Centre

⁶⁸ Thai Mediation Center

⁶⁹ 本節は、主に法務省（2020年3月）「タイにおける法的支援のニーズ調査【改訂版】」（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001345533.pdf>）、タイ仲裁センターのホームページ（参照元：<https://thac.or.th/>）等を参考にしている。

⁷⁰ Thai Arbitration Institute

⁷¹ Thailand Arbitration Center

建設契約等の紛争解決を扱っている。また、タイ仲裁機関は、日本の東京商工会議所及び大阪商工会議所と提携をしている。後者のタイ仲裁センターは、ASEAN 諸国における仲裁の中心的機関として国際仲裁を支援・促進することを目的として、2015 年に設立された最も新しい機関である。また、タイの仲裁法は、他国で行われた仲裁判断の承認・執行も規定している。

2.3.6 裁判所⁷²

タイには、様々な裁判所があり、司法裁判所、行政裁判所、憲法裁判所、及び軍事裁判所の 4 つの系統がある。司法裁判所には、一般裁判所と専門裁判所があり、後者に労働裁判所、知的財産・国際取引裁判所、破産裁判所、税務裁判所が含まれている。例えば、労働裁判所は、1979 年に制定された労働裁判所設置及び労働事件訴訟法（Act on Establishment of Labour Courts and Labour Court Procedure⁷³）に規定されており、労使間紛争を専門に審理する第一審裁判所として、4 つの中央労働裁判所と 9 つの地域労働裁判所が設けられている。同裁判所は、労働者保護法及び労働関係法に基づく権利の行使に関する事件を審理し、裁定する。労働裁判所の裁判官は、労働問題に関する専門的知識のある裁判官に加えて、従業員側を代表する者と雇用者側を代表する者が、陪席裁判官として裁判に参加する。実務的には、労働紛争が労働裁判所に付託された際、労働裁判所はまず当事者に和解を促し、交渉による解決が難しい場合に限り、裁判手続に移行する。

第 3 章 ケーススタディ

ビジネスと人権に関して、タイでは、例えば次のようなケースが報じられている。ケース 1 は、日本の大手食品会社や大手商社とも提携していた、タイの大手食品会社の取引先における強制労働問題である。ケース 2 及びケース 3 は、企業によるビジネスと人権に関する好事例として、タイ企業と日本企業の事例を記載している。

ケース 1：サプライチェーン上の強制労働

鶏肉産業

2016 年、タイにおける鶏肉産業のトップ 5 のシェアを誇る食品会社 A 社の取引先の一つである B 社に対して、14 人の移民労働者が、B 社の農園での過酷な労働環境に関して、労働裁判所に提訴した。A 社は、日本の大手食品会社および大手商社とも鶏肉事業において提携しており、本事例は日本企業のサプライチェーン上の問題とも言える。提訴した移民労働者は、強制労働、移動制限、パスポート没収、違法な給与減額を主張した。例えば、割増賃金や適切な休憩もなく、22 時間のシフト勤務を強いられたこと、給与が最低賃金以下であったとの主張が含まれる（Human rights watch が

⁷² 本節は、主に法務省（2020 年 3 月）「タイにおける法的支援のニーズ調査【改訂版】」（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001345533.pdf>）、JBIC（2021 年）「タイの投資環境」（参照元：<https://www.jbic.go.jp/ja/information/investment/images/inv-thailand19.pdf>）

⁷³ タイの労働裁判所設置及び労働事件訴訟法（JETRO による仮和訳）（参照元：https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/th/business/regulations/pdf/tax_1_1979.pdf）

実態調査も実施しており、同団体が確認した人権侵害状況の詳細が報告書に記載されている)。同訴訟を受け、2016 年 6 月、A 社は、労働争議に解決策が出るまで B 社との取引業務を停止すると発表した。2016 年 8 月には、労働保護福祉局が B 社へ 14 人の労働者への賠償を命じ、B 社が控訴したところ、労働裁判所は同控訴を却下した。2017 年 9 月、タイ最高裁判所は B 社の第二次上告を棄却し、賠償命令を承認した。2019 年 1 月、タイ最高裁判所が 14 人の労働者への賠償を直ちに支払うように命じ、同年 3 月、中央労働裁判所（最高労働裁判所とも呼ばれる）が、B 社による 14 人の移民労働者への賠償支払いを確認した。

他方、上記訴訟を受け、B 社は、労働虐待の疑いについて注意喚起した元労働者、ジャーナリスト、活動家に対して、複数の名誉毀損訴訟を起こすなど嫌がらせ行為を行い、国際的な批判を浴びた。

参照元： <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/betagro-thammakaset-lawsuits-re-labour-exploitation-in-thailand/>
<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/thailand-un-experts-condemn-abuse-of-judicial-system-by-thammakaset-to-harass-human-rights-defenders-2/>

キーワード： サプライチェーン、強制労働、移民労働者、労働環境、労働争議

ケース 2：タイ企業によるビジネスと人権に関する取り組み例

コンビニ産業

2019 年、ASEAN CSR ネットワーク、マヒドン大学人権・平和研究所、及び Article 30（ビジネスと人権に関するグローバルな専門家団体）が「ASEANにおける人権情報公開(Human Rights Disclosure in ASEAN)」報告書を公表した。同報告書は、インドネシア、マレーシア、フィリピン、シンガポール及びタイの各国上位 50 の上場企業を対象に、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権情報の開示状況を分析している。ここでは、同報告書の中で、タイ企業で最も人権情報を開示しているとされた C 社に関して、ビジネスと人権に関する取り組みを紹介する。

C 社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、国際労働機関（ILO）の定める基本的人権、および事業が行われている地域の労働法に基づき、サプライヤーや業務提携先を含むすべての事業所を対象とした「人権・労働慣行方針」を策定し、同方針に基づく事業展開を推進している。また、すべての事業拠点及び事業活動において、人権デュー・ディリジェンスを実施し、その実施状況や結果を分析の上、ホームページに公表している。

さらに C 社は、人権デュー・ディリジェンスの一環として、すべての一次請けのサプライヤーに対して、人権リスク評価の実施を要請し、同評価に関する研修を実施している。例えば、2021 年の報告では、C 社のすべての一次請けサプライヤー（4,710 社）が人権リスク評価を実施済みであり、そのうち、14 社にて人権リスクが報告され、緩和措置を実施したとしている。また、自社のすべてのフルタイム雇用者に対しても人権リスク評価を行い、79.95%が人権に関する高いリスク（健康と

安全)があったと公表し、該当した全従業員に緩和措置及び是正措置を実施したと記載している。特定された人権問題として、次のものが公表されている：労働条件、健康・安全、差別・ハラスメント、労働の違法性、結社の自由と団体交渉の権利、健康と安全、生活水準、データプライバシー。

参照元： <https://www.cpall.co.th/en/sustain/social-dimension/human-rights>

https://www.asean-csr-network.org/c/images/190506-upload/Human_Rights_Disclosure_in_ASEAN-Executive_Summary.pdf

キーワード： 人権リスク評価、人権影響評価、サプライチェーン

ケース 3：タイのサプライチェーンにおける CSR 方針の推進（日本企業）

自動車産業

2022 年、JETRO アジア経済研究所と ILO 駐日事務所が共同事業として、「自動車部品産業 責任あるサプライチェーン その取り組みの現状と課題」調査報告書を公表した。同報告書は、日本の自動車部品企業を対象に、「タイのサプライチェーンにおいて、どのように自社の CSR の方針を推進しているか」を調査し、その取り組み状況、課題及び好事例を分析している。例えば、日本の株式会社 D 社は、自社の CSR 方針を仕入先に推進するために、仕入れ先に期待する具体的な行動を記したガイドラインを作成し、仕入先が準拠するように要請している。そして、仕入先の状況をモニタリングするために、仕入先に「サステナビリティ自己診断シート」によるセルフチェックを依頼し、その結果を分析の上、必要に応じて勉強会や意見交換等のサポートを行っている。加えて、D 社は、「仕入先評価制度」を導入し、その結果を仕入先の企業体質強化や優良な仕入先の表彰などに活用し、相互成長及びパートナーシップの強化に努めている。これらの取組の中で、D 社は日本からの出向者がタイ人従業員に CSR 方針の実践を指示するのではなく、タイ人従業員が主体となって考えた方法を用いるようにしている。D 社のある仕入先では、工場の労働安全衛生を含む人権に関する問題が発見され、例えば、オイルミストの飛散対策、騒音対策、トイレ環境の改善等が実施された。

参照元： https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_849049.pdf

キーワード： サプライチェーンにおける CSR 方針の推進、安全な労働環境