

# ビジネスと人権にかかる基礎調査

## バングラデシュ

2022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（OECD<sup>1</sup>）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<sup>2</sup>。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<sup>3</sup>。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」（NAP<sup>4</sup>）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<sup>5</sup>、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（SDGs<sup>6</sup>）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（UNDP<sup>7</sup>）によると、各ゴールに設定され

---

<sup>1</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development

<sup>2</sup> 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>）

<sup>3</sup> United Nations (2011) *Guiding Principles on Business and Human Rights*（参照元：[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](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>）

<sup>4</sup> National Action Plan on Business and Human Rights

<sup>5</sup> 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>）

<sup>6</sup> Sustainable Development Goals

<sup>7</sup> 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<sup>8</sup>。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。

---

<sup>8</sup> 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 バングラデシュの概要 .....	1
1.1 社会経済の概要 .....	1
1.2 人権の状況 .....	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 .....	6
第 3 章 ケーススタディ .....	10
ケース 1：労働災害・安全基準 .....	10
ケース 2：環境汚染 .....	10

# 第1章 バングラデシュの概要

## 1.1 社会経済の概要

バングラデシュ人民共和国は、国土面積 14.7 万平方キロメートル、北部・東西の三方をインドに、南東部をミャンマーと接している南アジアの国である。北部からはジョムナ川が、西部からはガンジス川が国土に流れ込み、パドマ川に合流後、南部のベンガル湾に流れ込んでいる。国土の約 50%は標高が 6-7mと低く、洪水や土壌浸食の被害が発生している。

日本の約 4 割の国土に対して人口は 1 億 6,630 万人と、バングラデシュは、人口密度の高い国である。ベンガル人が大半を占め、ミャンマーとの国境沿いの丘陵地帯には、仏教徒系少数民族が居住している。イスラム教徒が 88.4%を占め、ヒンドゥー教、仏教、キリスト教などのその他の宗教の信者は 11.6%である。

1971 年の西パキスタンからの独立後、1975 年のクーデターを経て長期にわたって軍政が敷かれていたが、1991 年の憲法改正により大統領制から議院内閣制へと以降、その後一部を除き 5 年ごとに、2021 年までに計 6 回の総選挙が実施されている。

バングラデシュ経済は、2004 年以降コロナ禍がはじまる前の 2019 年まで 5%以上の年成長率を維持し、2020 年の実質国内総生産は 2,667 億ドルであった（43 位）。各産業の GDP に占める割合は、第 2 次産業（とくに製造業）の貢献度が増している。雇用は、徐々に第 1 次産業からその他の産業に移りつつある。2012 年に 45.7%だった第 1 次産業の雇用は 2019 年には 38.3%に減少し、第 2 次産業は、18.5%から 21.3%に増加した<sup>9</sup>。第 2 次産業の成長の原動力となったのは全輸出の 8 割以上を占める縫製品で、バングラデシュは中国に次ぐアパレル輸出国であるとされている。ヨーロッパの ZARA や H&M、アメリカの GAP やエディバウアー、イギリスのマーク&スペンサー、そして日本のユニクロといった具合に、世界中の大手ブランドがバングラデシュの縫製工場に委託している<sup>10</sup>。輸出向け縫製業の雇用は、440 万人で、その大半が女性であるといわれている。また、縫製業の裾野産業の労働者は 4,000 万人で、その大半が女性によるインフォーマルな家内労働によるものといわれ、低賃金の労働力とされている<sup>11</sup>。



図 1-1 バングラデシュの位置  
出典：UNOCHA



図 1-1 家内で刺繍作業する女性  
出典：WIEGO (2020) Home-Based Workers in Bangladesh より

<sup>9</sup> 2015 年基準の実質 GDP (World Development Indicator Online より)

<sup>10</sup> JICA ホームページ (参照元：[https://www.jica.go.jp/aboutoda/2014\\_Pakistan\\_Bangladesh/vol5/index.html](https://www.jica.go.jp/aboutoda/2014_Pakistan_Bangladesh/vol5/index.html))

<sup>11</sup> ビジネスと人権リソースセンターホームページ (参照元：<https://www.business-humanrights.org/fr/de-nous/covid-19-action-tracker/bangladesh/>)

## 1.2 人権の状況

国連や人権団体によると、バングラデシュでは、いくつかの人権侵害が指摘されている<sup>12</sup>。

国連は、バングラデシュ政府が、関連条約の批准や国内法の制定を歓迎しつつも、同国内において法の執行に携わる人間が、自白や賄賂を得るために日常的に拷問及び虐待を行っているとの情報に対して懸念を表明し、その改善を求めている。その他、治安部隊による強制失踪や司法管轄外の殺人が、国際人権組織などからの批判を受けており、政府を批判するジャーナリストが拷問により死亡するケースも伝えられている。チッタゴン山岳地帯に居住する少数民族の人権活動家が失踪するケースもあり、国連人権委員会などが事実関係を確認している。結社／集会の自由は憲法で認められているものの、野党によるデモはどんな形であれ警察の暴力的な鎮圧にあい、与党のみがデモを開催出来るとの指摘もある。

言論の自由に関しては、与党アワミ連盟政権下でデジタルセキュリティ法を根拠にする逮捕事例が急激に増加しており、2021年7月までに433名が逮捕されている。その中には、Facebookへの投稿で首相に対する名誉毀損により子どもが逮捕されるケースもあるとされている。また、新型コロナウイルスの流行下で医療関係者に医療物資の不足などに関する発言を禁止したり、インターネットのニュースサイトを閲覧できない状態にしたり、ロックダウン下の緊急サービスリストからメディアを除外するなどの問題が指摘されている。2022年5月には、デジタルセキュリティ法により逮捕された人々を釈放するように求める共同声明が311名の市民社会メンバーから発表された。

女性と女兒に対する暴力については、2020年の1月から9月だけでも975名の女性もしくは女兒が強姦され、235名の女性が夫やその家族により殺害されているとされる。また、刑法377条は、「自然の秩序に反する性交」を禁じており、違反した場合には終身刑が課される可能性がある。LGBTの人々は、暴力被害を受けた場合でも警察からの保護がない危険にさらされているとされる。

バングラデシュは人口密度が高く、土地は稀少であるため、土地所有権を巡る競争は激しく、時には暴力的な状況に発展する。NGOによると、土地は社会・経済・政治的に権力を持つ土地所有者と警察・政府官僚が汚職関係にあり、小農や少数派が土地所有権を主張するのは難しいとの指摘もある。縫製工場の中には許可を得ずに建設されるものもあり、住宅地に建設されることもある。

バングラデシュは、Transparency Internationalの腐敗認識指数ランキングで180カ国中147カ国に位置しており、汚職対策が進んでいるとは言い難く、公共サービスを受け、必要な行政手続きを進めるために賄賂を支払うケースも多く指摘されている。2013年の報道では、30名以上の縫製産業の社長が国会議員であるため、労働者ではなく雇用者側の利益が守られる政策がとられてしまうとも批判されている。しかし、同国では、縫製工場で発生する火災や工場の崩壊などで労働者が死亡するケースがしばしば発生しており、労働者の労働環境・安全が度々問題視されるようになった。特に2013年の縫製工場崩壊事故において、1,000人以上の労働者が死亡したことを受けて<sup>13</sup>、民間企業によるイニシアティブで労働環境の安全を確保・改善する取り組みが進められる等の動きも見られる。

---

<sup>12</sup> 本節は、Amnesty International ホームページ、Human Rights Watch ホームページ、Danish Institute for Human Rights and CSR Centre (2016) *Human rights and business country guide Bangladesh* からの情報を引用して作成した。

<sup>13</sup> 本事故については、第3章のケース1を参照。

## 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

バングラデシュでは、「ビジネスと人権に関する国家行動計画（NAP<sup>14</sup>）」の策定の意思は発表されていない。しかし、2022年3月に第3回ビジネスと人権に関する国連南アジアフォーラム（3<sup>rd</sup> UN South Asia Forum on Business and Human Rights）が首都ダッカで開催され、バングラデシュ政府関係者も参加した。同会合では、南アジア地域での NAP 作成の重要性の他、南アジア諸国の NAP 策定の先進例であるパキスタン（2019年作成）やネパール（作成中）の事例が紹介された<sup>15</sup>。



図 2-1 第3回ビジネスと人権に関する国連南アジアフォーラムの様子

#### 2.1.2 ビジネスと人権に関するその他の取り組み

##### (1) 縫製産業における取り組み

バングラデシュのアパレル輸出は中国に次ぐ輸出額であり、外国企業が現地で多くの工場を操業している。そのような状況下で 2013 年 4 月にダッカ郊外のシャバール地域で発生した 5 つの縫製工場が入居していたビルの崩壊は、約 3,500 名の死傷者を出し、サプライチェーンのあり方に一石を投じた。

2016 年には「人権とビジネスカントリーガイド バングラデシュ」、2020 年には「グローバルサプライチェーンの最も弱いリンク」などのビジネスと人権に関する調査報告書が発表されている。また、国内で操業する工場の安全基準などに関する取り組みが民間企業レベルで試みられている。

##### (2) ダッカ原則

バングラデシュの取り組みではないが、「人権とビジネス研究所（IHRB<sup>16</sup>）」が、首都ダッカにおいて「責任ある移住労働者の募集及び雇用のための原則」（「ダッカ原則」）を発表した。この原則は、移住労働者の雇用のあり方について、2 つの基本原則と 10 の原則からなる。バングラデシュ、イギリス、モーリシャス、インドとの意見交換会を 2009 年から 2011 年に開催、その後民間企業、政府、労働組合、市民社会組織との協議を経て作成された。この原則は、日本語を含む 26 言語で作成されており、国際的に参考となる原則として普及されている。

ダッカ原則の内容は次の通り。

<sup>14</sup> National Action Plan on Business and Human Rights

<sup>15</sup> UNDP ホームページ（参照元：<https://www.undp.org/asia-pacific/bizhumanrights/news/forum-highlights-momentum-business-and-human-rights-south-asia>）

<sup>16</sup> Institute for Human Rights and Business

## ダッカ原則

基本原則 A すべての労働者を平等に、かつ差別なく取扱う

基本原則 B すべての労働者を雇用に係る法律によって保護する

原則 1 移住労働者から費用を徴収しない

原則 2 すべての労働契約は、明確かつ理解しやすいものであること

原則 3 方針及び処理手続きに移住労働者の権利についての言及を含める

原則 4 移住労働者のパスポート又は身分証明書を取り上げない

原則 5 賃金を定期的に、直接、かつ期日通りに支払う

原則 6 労働者代表に係る権利を尊重する

原則 7 職場環境が安全かつ適切なものであること

原則 8 生活環境が安全で適切なものであること

原則 9 救済手段を利用できるようにする

原則 10 転職の自由を尊重し、安全かつ適時の帰国を保証する

出典：ダッカ原則（日本語版）より作成（参照先：[https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/DPs\\_-\\_Japanese.pdf](https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/DPs_-_Japanese.pdf)）

## 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）。同国際条約に係るバングラデシュの批准状況は、下表のとおり。

表 2-1 バングラデシュ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）	○	1998/10/5
	市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）	○	2000/9/6
ILO中核的労働基準 ( <sup>(e)</sup> = 2022年6月ILO総会で追加が決定 <sup>(1)</sup> )	<b>(a) 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認</b>		
	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号）	○	1972/6/22
	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）	○	1972/6/22
	<b>(b) あらゆる形態の強制労働の禁止</b>		
	強制労働に関する条約（29号）	○	1972/6/22
	強制労働の廃止に関する条約（105号）	○	1972/6/22
	<b>(c) 児童労働の実効的な廃止</b>		
	就業が認められるための最低年齢に関する条約（138号）	○	2022/03/22
	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）	○	2001/03/12
	<b>(d) 雇用及び職業における差別の排除</b>		
	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）	○	1998/1/28
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）	○	1972/6/22
	<b>(e) 安全で健康的な労働環境</b>		
	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）	-	未	

出典：OHCHR及びILOのサイトより作成<sup>18</sup>。

<sup>17</sup> 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](https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_848332/lang--ja/index.htm)）

<sup>18</sup> OHCHRのサイト（国連条約データベース、バングラデシュの批准状況）（参照元：[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layout](https://tbinternet.ohchr.org/_layout)）

バングラデシュは、労働者の人権に関する国際条約をほぼ批准している。また、憲法でも様々な人権が認められ、保護されている。ただし、上述のとおりバングラデシュでは、人権課題が多く指摘されており、国内法の改善が求められている。また、それとは別に縫製産業において、2013年の縫製工場ビルの崩落などの発生を契機として、民間主導でのサプライチェーンにおけるビジネスと人権に関する対応が行われている。

## 2.2.2 憲法および労働関連法で規定される人権

### (1) 憲法上の労働者の権利

バングラデシュ国憲法では、すべての市民は法の下に平等であることが明記されており、いかなる市民も宗教、民族、カースト、性別、生まれた土地によって差別されないとされている。同様に、宗教、民族、カースト、性別、生まれた土地によって雇用機会が失われること、差別を受けることはないと言われる。刑罰による法的な処罰としての義務的労働を除き、いかなる強制労働も禁じられている。法的な制約が課される場合を除き移動の自由も認められている。公衆の秩序や健康を維持するために法律で制約を課す場合、宗教・社会・コミュニティの調和を破壊、差別的な活動を目的とする場合などを除き、集会や結社の自由も認められている。

ただし、バングラデシュ憲法は、これまでに17回の憲法改正を行っている。特に1991年12月の軍政崩壊後、与野党間の激しい政治対立のなかで憲法改正が巻き込まれるようになり、最高裁長官が大統領任命になるなど、司法が大きな政治的圧力にさらされ、司法の独立が損なわれているとの指摘もある<sup>19</sup>。

### (2) 労働関連の法律

2006年以前のバングラデシュでは、雇用に関する関連法規が断片的に制定されていた。これら個別に制定されていた法律は、2006年に労働法としてまとめられた。2006年労働法（Labour Act：英訳版）の内容は、青少年と障害者の雇用、産休、労働上の安全、労働組合、労働争議、管理・検査機関など全21章、条項数354におよぶ。その後、労働法は2013年および2018年に改正されており、2013年の労働法改正では、改正にともない2015年に労働規則（Labour Rules）が作成された。同規則は、2018年の改正労働法改正を受け、2022年に改正されている<sup>20</sup>。ただし、労働法は、労働者の大半が働いているインフ

---

s/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=29)、ILOのサイト（バングラデシュの批准状況）（参照元：[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:103500](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103500)）

<sup>19</sup> 湊一樹「バングラデシュにおける司法の独立と憲法改正——憲法第16次改正をめぐる論争を中心に——」、湊一樹編『バングラデシュにおける政治と司法の独立』調査研究報告書 アジア経済研究所。2014年の憲法改正を巡る論争を中心に説明されている。過去の憲法改正についての関連論文も引用されている。

<sup>20</sup> ILO (2022) *Report by the Government of Bangladesh on progress made on the implementation of the road map taken to address all outstanding issues mentioned in the article 26 complaint concerning alleged non-observance of Conventions Nos 81, 87 and 98* より。労働規則については、2022年9月に2015年労働規則が施行されたとする情報もあるが、ILOがバングラデシュ政府の報告を掲載していたので、その情報に従った。なお、2018年改正労働法については、日本貿易振興機構（2019）『バングラデシュ労務管理マニュアル 労働法および労働規則のポイント解説』が詳説している。

ォーマルセクター<sup>21</sup>が対象とされていないとの課題も残されている。

### 2.2.3 その他主な関連法令

土地関連法は、1882年不動産譲渡法（Transfer of Property Act）、1908年登記法（Registration Act）、非農業賃借法（Non Agricultural Tenancy Act of 1947）、1950年国家収用及び賃借法（State Acquisition and Tenancy Act）、1950年放棄地収用法（Acquisition of Waste Land Act）、1972年バングラデシュ土地所有制限令（Bangladesh Land Holding Limitation Order）、1984年土地改革令（Land Reforms Ordinance）のほか、国家土地利用政策、2011年帰属財産返還法（Vested Property Return Act）、チッタゴン丘陵地域規則、1989年丘陵郡評議会法（Hill District Council Acts）、などがある<sup>22</sup>。

バングラデシュの土地の所有形態は、①無期限の土地所有権、②土地なし家族に対して与えられる国有地の使用権（99年間）、③借地（99年間）、④農地の小作権（5年以上）、⑤チッタゴン丘陵地行き、⑥輸出加工地区、である。チッタゴン丘陵は、バングラデシュ東南部に位置し、人口の約0.4%にあたる約60万人、11の民族（総称：ジュマ）が居住している。ジュマは、ベンガル人の土地売買や居住を厳しく制限した1900年制定の「チッタゴン丘陵統治法1900」において与えられていた権限の回復を訴えており、1972年にチッタゴン丘陵人民連帯協会を結成、バングラデシュ政府軍と事実上戦闘状態に入り、その後和解を模索する協議を経て、バングラデシュ政府は、1997年に同協会と和平協定を結んでいる。

環境保護については、1995年環境保護法（Environmental Conservation Act）、1997年環境保護規則（Environmental Conservation Rules）などがある。大気汚染に関しては、2013年レンガ製造および製造場所設置（管理）法（Brick Manufacturing and Brick Field Establishment (Control) Act）、2012年災害管理法（Disaster Management Act）などがある。水質汚染については、1970年水質汚染管理令（Water Pollution Control Ordinance）なども制定されている。

## 2.3 救済メカニズム

### 2.3.1 救済メカニズム

#### (1) 労働裁判所

労働裁判所は、調停で当事者間の和解が成立しない場合の労働争議を扱っている。労働裁判所は、政府任命の議長と、使用者と労働者を代表する2名の委員で構成されている。2014年時点で、ダッカ（3箇所）、チッタゴン（2箇所）、ラジシャヒ（Rajshahi）およびクルナ（Khulna）（各1箇所）の7箇所に設置されていた。労働法によると、すべての事案は申請後60日以内に対応が求められているが、実際には、10年にわたって放置されているものもあり、「人権とビジネスカントリーガイド バングラデ

---

<sup>21</sup> 国際協力などの分野で使用されている用語。「公式には記録されない、零細で雑多な職業に就く人々による経済活動のこと。開発途上国における経済発展において重要な役割を果たす（略）」（佐藤寛、国際協力学会（2014）『国際協力用語集』（第4版）より）

<sup>22</sup> Danish Institute for Human Rights and CSR Centre (2019) Human rights and business country guide Bangladesh および栗津卓郎（2014年）『バングラデシュの基本法制に関する調査研究』法務省

シュ」によると、2014年時点で約16,100件の事件が処理されずに滞っていたとされる<sup>23</sup>。ILOは、その遅滞を解消すべく労働裁判所の増設を求めた。その結果、Sylhet、Barishal、Rangpurに各1件ずつ新規に設置され、2019年時点で10の労働裁判所が設置されている。2022年1月には、Narayanganj、GazipurおよびCumillaへの新設が首相承認された<sup>24</sup>。

## (2) 民事・刑事裁判所

民事裁判所では、財産や補償についての事案を扱っている。2014年には、土地に関する争議が前半例の75%を占めていると言われている。費用が高額のため、貧困層やマイノリティが裁判を受けることは難しい。また、2014年の土地開発協会の情報によると、原告は勝訴を求めて裁判官に賄賂を支払うケースもみられた<sup>25</sup>。

## (3) 環境裁判所

環境裁判所法は、生物多様性や環境に対する汚染に対する罰則を課することができる。違反した場合、10年の禁固刑、100万タカ（12,500米ドル相当（2018年））の罰金を課される。2010年に改訂された環境裁判所法では64県すべてに設置が求められているが、2014年時点でダッカとチッタゴンにのみ設置されていた。2013年の判例はそれぞれ129件、259件だった。しかし、同法では裁判官に環境関連の専門知識を求めている。裁判の開始には、まず申立人が環境局に依頼して査察官の報告書を獲得することが必要とされるが、申請から60日を超えても何の対応も取られていないことがみとめられれば、裁判所がその申し立てを直接受理できる。しかし、実際には裁判所はそのような対応をしておらず、大幅な遅延が発生するなどの課題がある。

---

<sup>23</sup> Human rights and business country guide Bangladesh（参照元：<https://humanrights.wbcsd.org/project/human-rights-and-business-country-guide-bangladesh/>）および Daily star 紙記事（参照元：<https://www.thedailystar.net/frontpage/news/labour-courts-justice-delayed-1737418>）

<sup>24</sup> Report by the Government of Bangladesh on progress made on the implementation of the road map taken to address all outstanding issues mentioned in the complaint concerning alleged non-observance of Conventions Nos 81, 87 and 98

<sup>25</sup> Human rights and business country guide Bangladesh（参照元：<https://humanrights.wbcsd.org/project/human-rights-and-business-country-guide-bangladesh/>）

#### (4) 国家人権委員会

国家人権委員会（NHRC<sup>26</sup>）は、国内の人権問題を監視し、人権侵害に関する苦情を受け付け、必要な相談／法的支援、啓蒙、市民社会組織との連携などを行うことなどを目的とした組織として、2007年に制定された国家人権委員会令の施行により翌2008年に設置された。2009年には国家人権委員会法が制定され、2010年から本格稼働となった。

2018年にNHRCに申し立てのあった苦情は右表のとおり。最も多かったのは、「女性に対する暴力、拷問、セクシャルハラスメント、家庭内暴力」、次いで「土地／財産に関する苦情」、「職／給与／労働組合／苦情に関する労働環境」が続く。

表 2-2 NHRC に申し立てのあった苦情の概要（2018 年）

	苦情の内容	解決済み	未解決	合計
1	女性に対する暴力（殺人、強姦、（ダウリーに関する）拷問、セクシャルハラスメント、家庭内暴力）	71	10	81
2	子どもに対する暴力（殺人、強姦、拷問、児童結婚、（家事手伝いに関する）拷問、体罰）	23	17	40
3	婚姻関連の問題（離婚、扶養費）	40	2	42
4	人身売買	1	1	2
5	失踪・拉致	5	20	25
6	拘留による死亡	0	7	7
7	拘留による拷問	1	4	5
8	司法管轄外の殺人	4	9	13
9	誘拐	1	1	2
10	人権活動家およびジャーナリストに対する拷問	1	1	2
11	少数民族に対する拷問	7	2	9
12	移動および表現の自由の侵害	5	1	6
13	法執行機関に対する申し立て	34	12	46
14	誤った訴訟に対する苦情	37	1	38
15	安全に対する脅威	26	3	29
16	財政問題	10	0	10
17	職／給与／労働組合／苦情に関する労働環境	43	10	53
18	労働者に対する拷問	3	0	3
19	土地／財産に関する苦情	57	5	62
20	病院／治療に関する苦情	5	1	6

出典：NHRC 年次報告書 2018 年より作成

#### (5) 既製服産業持続可能性協議会

既製服（RMG<sup>27</sup>）産業の組織である既製服産業持続可能性協議会（RSC<sup>28</sup>）は、同産業で働く労働者の労働環境の安全状況を監視し、救済措置ならびに安全管理に関する研修を実施する民間組織である。2013年に発生した縫製工場が集まるビル崩壊や火災を受けて、同年に策定された「バングラデシュにおける火災および建物の安全性に関する協定<sup>29</sup>」（通称、アコード）の機能を、2020年に引き継いだ。労働環境に関する労働者からの苦情も受け付けている。

RSCは、39,900回ほどの査察を実施、1,750社が「Accord Factories」として情報公開されている。RSCは、2020-21年度に2,590回の査察を、1,271社に対して行っている。参加した工場は、まずAccord加盟企業と共同で修正行動計画（Corrective Action Plan）を作成する。その実施状況は、4ヵ月に一度の頻度で査察を通じて確認され、RSCのホームページ上に公開される<sup>30</sup>。アコードおよびRSCが規定する検査、是正、職場プログラムに十分に参加していない場合、アコード加盟企業との取引に不適合とされる。工場が不適合と認定された場合、RSCはその結果を伝える内容の書類を作成し、その工場の労働環境が安全ではない旨を伝え、RSCはモニタリングおよび救済活動を停止する。

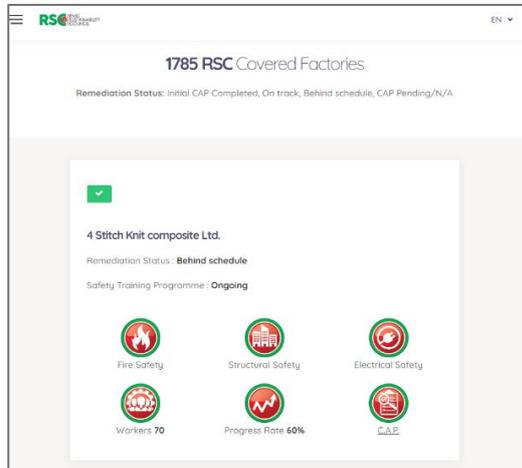
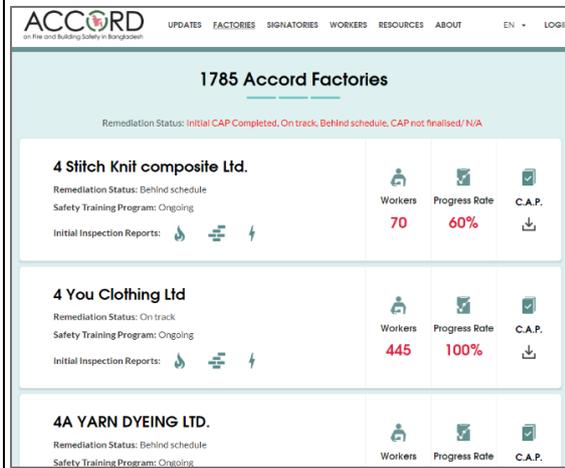
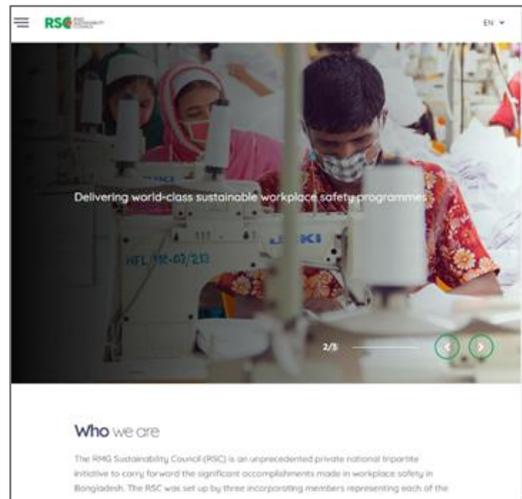
<sup>26</sup> National Human Rights Commission

<sup>27</sup> Ready-Made Garment

<sup>28</sup> RMG Sustainability Council

<sup>29</sup> the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh

<sup>30</sup> RSC ホームページに公開されている工場の査察状況（参照元：<https://www.rsc-bd.org/en/factories>）



左上：ACCORD のホームページ、左下：ACCORD が査察した工場の対応状況一覧

右上：RSC のホームページ、右下：RSC が査察した工場の対応状況一覧

査察を受け入れ、対応策を検討・実施している企業の状況が確認できる。

## 第3章 ケーススタディ

ビジネスと人権に関して、バングラデシュで企業が直面した事例には、たとえば次のようなものが挙げられる。

### ケース1：労働災害・安全基準

#### 業種：縫製業

バングラデシュの首都ダッカ近郊で、2013年4月24日に縫製工場などが入居するラナプラザビルが崩落し、約3,600人の死傷者を出した。その5ヶ月前にも、ダッカ郊外の縫製工場で火災が発生し、112人の従業員が犠牲になった。

ラナプラザビル崩落后、縫製工場の建築構造や家裁・電気などの安全性に対し、国内外の関心が急速に高まり、1ヶ月後には「バングラデシュにおける火災および建物の安全性に関する協定」（通称、アコード）が策定された。縫製工場の建設や火災対策の安全基準が定められ、欧州を主としたブランドや小売企業（バイヤー）と国内外の労働組合（生産者）との間で順次締結。欧州の主要アパレルブランドなどが署名した後は、同協定を順守しているか否かが生産工場選定の基準とされた。2020年5月20日には、約4,500社の企業が加盟する縫製品製造業・輸出業協会（BGMEA）などが民間団体として、新たにRSCを発足させた。同年6月1日からはRSCがアコードに代わり、欧州向け生産工場の検査や指導などの役割を継承している。

参照元：<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2021/822f0e853ebe9799.html>

キーワード：縫製業、労働災害、安全基準

### ケース2：環境汚染

#### 業種：縫製業

皮革製品は、縫製品に次ぐバングラデシュの主要輸出品の一つで、2012年には、約663百万ドルの皮革製品をイタリアやドイツなどに輸出していた。その95%程度がハザーリバグ（Hazaribagh）で生産されており、約150の皮なめし工場が操業していたが、工場からは廃棄物が廃棄され、周囲の環境を汚染していた。

2012年、そのうち2つの皮なめし工場が、クロムや鉛などの化学物質や重金属を含む未処理廃棄物をブリガンガ川に流し、工場労働者や周辺住民に深刻な健康被害をもたらしたとして、バングラデシュ政府は、両工場に5万米ドル、2.5万米ドルの罰金を科した。

参照元：<https://www.hrw.org/news/2013/04/18/polluting-tanneries-bangladesh-face-fines>

キーワード：皮革産業、環境汚染