

ビジネスと人権にかかる基礎調査

パキスタン

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 パキスタンの概要	1
1.1 パキスタンの概要	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	5
2.3 救済メカニズム	9
第 3 章 ケーススタディ	12
ケース 1：団結権の行使	12
ケース 2：工場の安全基準の徹底	12
参考資料：パキスタン ビジネスと人権に関する国家行動計画の重点課題と活動リスト（仮訳） ..	14

第1章 パキスタンの概要

1.1 パキスタンの概要

パキスタン・イスラム共和国（以下パキスタン）は、国土面積 79.6 万平方キロメートル、周囲をイラン、アフガニスタン、インド、に囲まれた国である。北部はカラコルム山脈、ヒマラヤ山脈に接している。西部にはドーバ・カカル山脈、中央ブルーフィ山脈などの山脈が広がり、東部にはタール砂漠がある。国土の 8 割は乾燥地だが、その間を縫う形でインダス川が国土の南北を縦断しており、周辺に平地や可耕地が広がっている。人口は、世界第 6 位の約 2 億 2,090 万人で、年齢別（2020 年推計）では、0-14 歳が 36%、15-24 歳が 19.3%、25-54 歳が 34.7%、55-64 歳が 5.55%、65 歳以上が 4.44%を占める。

パキスタンは、国民の 96.5%が信仰しているイスラム教を国教としている。公用語は英語、国語はウルドゥー語とされている。なお、ウルドゥー語を話す国民は 8%のみで、その他にパンジャブ語（48%）、シンディ語（12%）パシュトー語（8%）等が話されている⁹。

パキスタン経済は、2010 年から実質経済成長率が上昇傾向にあった。コロナ禍の 2020 年にマイナス成長を経験したが、その後プラスに回復した。2021 年の国内総生産（GDP）は、3,463.4 億ドル、一人あたり GDP は、1,537.9 ドルであった¹⁰。主要産業は、農業、繊維業で、主な輸出品は、繊維、衣類・アパレル製品、コメ、革製品などである。主な輸出先は、アメリカ（14%）、中国（8%）、ドイツ（7%）、英国（6%）、主な輸入元は中国（28%）、アラブ首長国連邦（11%）、アメリカ（5%）である（すべて 2019 年）¹¹。ILO の推計によると、産業別の雇用は、第 1 次産業が主であったが、わずかずつだが第 2 次産業、第 3 次産業の雇用が増えつつある。2018 年には、第 3 次産業の雇用が第 1 次産業を超えたとされる。男女別にみると、男性が最も多く働いていたのは第 3 次産業で、女性は最も多く働いているのは第 1 次産業であった。

パキスタンは、連邦共和制を採用しており、中央では国民議会が二院制を採用している。また各州にも州議会が置かれている。法律は、英国領インドに属していた経緯から普通法（Common Law）を基礎としているが、イスラム法も存在している。連邦制のため州議会にも立法権がある。パキスタンは、2014 年以降、アフガニスタンとの国境地域での軍事作戦、都市部における取締強化など、国内のテロ掃討作戦を本格化させテロ件数の減少傾向が続いていたが、2020 年、2021 年には、アフガニスタン・イランと



⁹ 米国中央情報局ホームページ（参照元：<https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/pakistan/>）

¹⁰ IMF ホームページおよび外務省ホームページより作成（参照元：<https://www.imf.org/en/Countries/PAK> および <https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/pakistan/data.html>）

¹¹ 米国中央情報局ホームページ（参照元：<https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/pakistan/>）

の国境地域を中心に増加している。世界銀行の世界ガバナンス指標のひとつ「政治的安定性・暴力やテロリズムの不在」に関する指標は、213 カ国中 199 位の低位にある¹²。政治的不安定性等の要因は、人権の状況にも少なからず影響を与えていると思われる。

1.2 人権に関する状況

国連人権委員会が行った定期レビューやヒューマン・ライツ・ウォッチなどの人権団体のレポートを参照しつつ、パキスタンの人権の状況を概観する¹³。

パキスタン政府が国連人権委員会に提出した報告書によると、政府は言論の自由の保護について強いコミットメントを有しており、100 以上の報道機関が報道の自由を享受しているとされる。しかし、パキスタン軍や武装グループによる虐待などの脅威により報道が難しくなっているとする人権団体の批判もある。2021 年には、政府に批判的な番組の放映停止や、ジャーナリストが攻撃の対象になった事件も数回見られた。国連人権理事会は、ジャーナリストやメディア関係者に対する犯罪行為の免責をやめること、言論の自由に関連して死刑が科される可能性を有する刑法 295C 条の廃止などを勧告している。また、パキスタンでは、失踪が 5,000 件以上報告されており、人権団体は、その大半が政府の逮捕・抑留・拉致による「強制失踪」であると主張している。2021 年には、強制失踪を犯罪とする強制失踪法が草案されたが、国会審議を経て政府による強制失踪を合法とする内容に修正され、国内の批判だけでなく、国連からも再考を促されている。

政府は、集会やデモに対して過度な対応をするケースが多く、学生や保健職員の新しい資格試験に対する抗議活動の間に警察が散布したスプレーにより、デモ参加者が呼吸困難や視力障害をひきおこすこともあった。パシュトゥーン人に対する差別、超法規的処刑などに反対するデモの取り締まりでは、数十人の参加者が負傷し、少なくとも 1 名が死亡している。また、カラチ市公社によりグジャナラ (Gujjar Nala) 近隣地区の住居が破壊され、数千人が住居を失ったケースもある。本件では、国から住民に対して再定住計画も補償も提示されず、21,000 人の子どもが学校に通えなくなったといわれる。裁判も行われたが、最高裁は取り壊しの中止を求める訴えを退けた。

信仰の自由は憲法で認められているが、イスラム改革派が国家少数派委員会のメンバーから除外されるなど、人権団体からの批判がある。国連人権理事会では、少数派等との対話、法の整備、さらなる少数派の保護などを求めている。また、罪状なしの拘留や超法規的殺人など、法の執行の際に人権侵害を犯すケースがあると人権団体から指摘されている。現在パキスタンには、世界最大級とされる 4,600 名

¹² 世界ガバナンス指標 2021 年 (参照元 : [https://info.worldbank.org/governance/wgi/#:text=The%20Worldwide%20Governance%20Indicators%20\(WGI,and%20Absence%20of%20Violence%2FTerrorism\)](https://info.worldbank.org/governance/wgi/#:text=The%20Worldwide%20Governance%20Indicators%20(WGI,and%20Absence%20of%20Violence%2FTerrorism)))

¹³ Human Rights Council (2017) National report submitted in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21 (参照元 : https://digitallibrary.un.org/record/1304719/files/A_HRC_WG-6_28_PAK_1-EN.pdf?ln=en)、Human Rights Council (2018) Report of the Working Group on the Universal Periodic Review (参照元 : <http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/HRC/37/13&Lang=E>)、Human Rights Watch (2020) “Pakistan Events of 2020”及び“Pakistan Events of 2021”(参照元 : <https://www.hrw.org/world-report/2021/country-chapters/pakistan> および <https://www.hrw.org/world-report/2022/country-chapters/pakistan>)

の死刑囚がおり、その大半は疎外されている社会層だとされる。パキスタン政府は、国連人権理事会からも法執行時の人権侵害に対する監視など、改善にむけた対応を求められている。

世界経済フォーラムが発行する「世界ジェンダーギャップ 2021」では、パキスタンは、156 カ国中 153 位に位置づけられる。例えば、成人女性や女兒に対する性的虐待、殺人、硫酸による攻撃、家庭内暴力ならびに強制結婚は、パキスタン全国で見られる。人権保護活動家の推計では毎年 1,000 人の女性が「一家の名誉を傷つけるような淫らな行為をした」との名目で殺害されている。また、18 歳未満の少女の 18%、15 歳未満の少女の 4%が結婚するなどの強制結婚の問題もある。トランスジェンダーに関しては、同性間やトランスジェンダーの人間との性行為が刑法で犯罪とされており、暴力や差別の対象とされる可能性がある。ヒューマン・ライツ・ウォッチによると、2015 年から 2020 年の間に少なくとも 65 名のトランスジェンダーの女性 (transgender women) が殺害されている。

ビジネスと人権に関しては、パキスタン政府が国内企業 150 社に対して行った現状調査によると、サンプル企業の 61%がセクシャルハラスメントからの保護や差別禁止の原則の実施など、なんらかの人権関連の内部方針を有していた。その一方で、少数民族や少数派の宗教信者の雇用は 2-5%にとどまるなど、依然として課題がある¹⁴。

以上のとおり、パキスタンは人権について多くの課題を抱えているが、ビジネスと人権など、制度面では、ポジティブな動きも見られる。次章では、ビジネスと人権に関する状況を概観する。

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

パキスタンは、2021 年に「ビジネスと人権に関する国家行動計画 (National Action Plan on Business and Human Rights: NAP)」を発表している。以下では、その策定プロセスと概要について説明する。

(1) 策定プロセス

パキスタン政府は、2019 年 11 月にジェノバで開催されたビジネスと人権に関する年次フォーラムにおいて、NAP を策定する旨を発表し、省庁と地方関係者を交えた会合を開催、正式なプロセスを開始した。その後作成された第 1 ドラフトについて国民の意見を聞くための協議会が開催され、コメントを反映した第 2 ドラフトが作成された。第 2 ドラフトに関しては、Twitter 等を介して HP 上で公表し、関心を示した組織にコメントを募集した。



図 2-1 第 1 回協議会の様子

出典：パキスタン人権省 Twitter

¹⁴ Ministry of Human Rights (2020) *National Action Plan on Business and Human Rights, Pakistan* (参照元： <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/National-Action-Plan-BHR-Draft-03-03-21.pdf>) ペースライン調査 (National Baseline Assessment) の報告書は公開されていないようである。

その後、コメントを反映した最終版 NAP が 2021 年 9 月 28 日に発表された¹⁵。

この一連のプロセスでは、まず「ビジネスと人権に関する指導原則」をウルドゥー語に翻訳し、現地関係者の理解を深め、NAP 作成・協議プロセスを促進した。現在は、パキスタンの多様なエスニシティや使用言語に配慮して、その言語での翻訳を進めている。

(2) NAP の位置づけと概要

パキスタン政府は、人権保護を含む SDGs の達成にむけた意思を表明している。パキスタン政府の中期戦略「ビジョン 2025」では、2030 年までに経済を再活性化して上中所得国 (upper middle-income countries) になる事を目指して、SDGs に沿った形で経済成長および持続的開発に関する戦略を示している¹⁶。

NAP は、その概要とパキスタンでの策定過程 (第 1 章)、NAP の根幹となる国家・企業の役割や救済制度へのアクセスの概要 (第 2 章)、対象期間中の重点分野 (第 3 章) とその実施をモニタリングし、対象期間後に NAP の内容の更新を担うモニタリング・グループ (第 4 章)、について記載している¹⁷。なお、NAP は、その対象期間である 2021 年から 2026 年までに、次の 9 つの重点課題に取り組むとしている。

1. 公共調達契約における財務の透明性確保、汚職対策、人権基準の適用
2. 職場における機会均等、性差別、社会的弱者の包摂
3. デュー・ディリジェンス・メカニズム
4. 労働基準
5. インフォーマル経済
6. 児童労働
7. 強制労働
8. 労働安全衛生
9. 救済措置へのアクセス

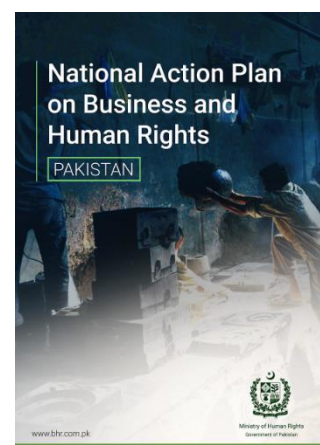


図 2-2 パキスタン NAP の表紙

パキスタンは連邦制を採用していることから、上記重点課題 2 および 4 については、州の重点分野の説明も付されている。また、上記 9 つの重点課題の他、NAP では、全体活動として、企業向けのビジネスと人権ガイドラインの作成、ビジネス関連の人権保護についての法令のレビューと改善、人権保護組織の能力強化、裁判所の手続きの迅速化などを予定している。

¹⁵ Global NAPs ホームページ (参照元 : <https://globalnaps.org/country/pakistan/>)

¹⁶ Ministry of Human Rights (2020) *National Action Plan on Business and Human Rights, Pakistan* より作成。そのほかにも、NAP の前書きには、ビジネス活動において人権侵害が発生した場合、効果的な救済措置へアクセスを確保する義務を遵守すると、パキスタン政府が、NAP の策定過程で表明したことが明記されている。また、NAP を主管するパキスタン国人権省は、「政治的安定や治安、グッドガバナンス、法による支配を確保し、持続可能な長期的経済成長を確保する必要性を認識している」とした上で、「グローバル化により発生しているガバナンスに関する課題 (the governance gap) を認識し、予防、緩和、および事業活動から生じる人権への悪影響を防止、緩和、是正するために、義務的な措置と自発的な措置を実用的な形で採用することを確信している」としている。

¹⁷ Ministry of Human Rights (2020) *National Action Plan on Business and Human Rights, Pakistan*

NAP の実施は、今後設置される multi-stakeholder monitoring group によりその成果が監視され、次の対象期間に向けた内容の更新が行われることになっている。なお、同グループは、政府、企業、市民社会組織、労働組合（trade union）から構成されている。

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）。同国際条約に係るパキスタンの批准状況は、下表のとおり。

表 2-1 パキスタン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）		○	2008/4/17
市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）		○	2010/6/23
ILO 中核的労働基準 (e) = 2022 年 6 月 ILO 総会で追加が決定 ¹⁸⁾	(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）	○	1951/2/14
	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）	○	1952/5/26
	(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）	○	1957/12/23
	強制労働の廃止に関する条約（105 号）	○	1960/2/15
	(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）	○	2006/7/6
	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）	○	2001/10/11
	(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）	○	2001/10/11
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111 号）	○	1961/1/24
	(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）	-	未

出典：OHCHR 及び ILO のサイトより作成¹⁹⁾。

2022 年 12 月時点では、安全で健康的な労働環境に関する ILO 中核的労働基準が批准されていない。しかし、後述するとおり、NAP では ILO 中核的労働基準 155 号を含む ILO 国際条約の批准や関連法の制定を活動に加えており、パキスタン政府は、今後の改善の意思を示している。

2.2.2 憲法および労働関連法で規定される人権

NAP では、人権を、同国憲法の他に、労働者・児童虐待・人身売買・違法移民・COVID-19 に対する

¹⁸ 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）

¹⁹ OHCHR のサイト（国連条約データベース、パキスタンの批准状況）（参照元： https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=29&Lang=EN）
ILO のサイト（パキスタンの批准状況）（参照元： https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103166）

活動計画などの政策で扱われる基本的な関心事項として位置づけている。本節では、その中核となる憲法や労働法で規定される人権や労働者の権利についての概要を説明する。

(1) 憲法上の労働者の権利

パキスタン憲法（2010 年改定）では、法律に反しない限り、国民の自由を認めている。また国家への忠誠およびその憲法・法律の遵守を国民の義務としている。労働者の権利については、第 11 条において、奴隷・強制労働・児童労働の禁止が、第 16 条において集会の自由が、第 17 条において結社の自由が、第 18 条において合法的な職業に就き合法的な取引または事業を行う権利が、第 19 条では、発言の自由が、第 25 条では、法の下での平等（性差別を禁止、女性や児童保護を妨げるものではないことを明記）が、第 27 条では、性別、宗教、カースト、民族、居住地、誕生地に関する就労差別の禁止が、第 37 条では、公正かつ人道的な労働条件の確保、児童及び女性がその年齢又は性別にふさわしくない職業に就かないこと、並びに雇用される女性に対する出産手当、などが規定されている²⁰。

(2) 労働関連の法律

パキスタンでは、連邦制を採用しており、国民議会のほかに州議会にも立法権がある。労働については、全国で統一性を持たせるため、まず国民議会が法律を制定し、それにあわせる形で州議会が規定や細則を制定することになっていた。しかし、後述するように、2010 年の憲法改定により立法権に関して変更があり、労働に関してはこの分担関係が変化し、現在もその解釈について議論が続いている。そのため、ILO ホームページでは、改定以前の 2004 年時点のパキスタンの労働関連法についてまとめられたサイトが、国家の労働関連法に関する概要説明として掲載されている。以下では、それを参照しながら労働関連法（国レベル）の概要を説明する。

パキスタンの労働関連法は、英国インド領時代の法律に端を発している。産業・商業雇用条例（the Industrial and Commercial Employment (Standing Orders) Ordinance、1968 年制定）では、20 名以上の労働者を雇用するすべての企業に対して、労働者の契約内容の遵守を義務づけている。その他の形態、たとえば家政婦などの契約の場合、パキスタンでは契約を書面にしないことが通例となっており、裁判では、証言や過去の実績に基づいて法が行使される。契約に反する行為があった場合をのぞき、契約の停止は認められておらず、契約を停止する場合でも 1 ヶ月前の書面での通知が必要とされる。労働者に解雇に不服がある場合、労使関係条例（Industrial Relations Ordinance、2002 年制定）の第 46 条に従って、訴えの原因の発生から 3 ヶ月以内に、本人、職場の担当委員、または労働組合を通じて、書面で使用者に苦情を持ちかけることができる。

労使関係条例では、結社の自由（第 3 条）、労働組合の登録（第 6 条）、団体交渉関連（労働争議関連手続き、調停、仲裁、ストライキ（第 31 条など）、個人での労働争議（第 46 条）、労働裁判（第 33 条）などが規定されている。労働組合の登録は、労使関係条例第 6 条の条件を満たしていれば、州の労働組合登録機関に登録される。また、業務が全国に及ぶ場合は、州ではなく、国家労使関係委員会に登録さ

²⁰ ILO ホームページ（参照元：https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158916/lang--en/index.htm）

れる。また、団体での労働争議の場合は、労働者自身もしくは団体交渉代理人 (Collective Bargaining Agent) が交渉にあたる。

NAP の添付資料では、ビジネスと人権に関連する各州の状況が概説されている。その資料によると、NAP の作成直前の時点では、州レベルの労働関連の法律・政策として、各州で最低賃金法、労使関係法、児童雇用規制法、州労働者社会保障法などが、各州の環境等に応じて、連邦法を修正もしくはそのまま採用するなどされている。また、その他労働政策も各州レベルで作成されている。

なお、2010 年の改定まで、憲法では、連邦政府と州政府がともに責任を有する課題が「Concurrent list」としてリスト化されており、労働もそのリストに記載されていた。ILO によると、労働に関しては、全国で統一性を持たせるため、まず国民議会が法律を制定し、それにあわせる形で州議会が規定や細則を制定することになっていた²¹。ただし、2010 年の憲法改定により、Concurrent List 自体が除外されてしまい、代わりに追加された連邦立法リスト (Federal Legislative List) にも労働が記載されていなかった²²。また、憲法改正後の 2012 年に労使関係法が改定され、同法の適用はイスラマバードを拠点とする会社か、全州にまたがる業務を行う企業のいずれかを対象とすることになった。そのため、特に同法については、連邦法、州法のどちらが採用されるかについての解釈について現在まで議論が続いている。

その他、本ペーパーの把握する限りでは、2021 年に国内労働者法が上院議員本会議で承認されており、その施行の程度については、今後の動向を注視する必要がある。

2.2.3 その他主な関連法令

ここでは NAP の重点分野の内容に焦点を当てて、今後パキスタンで予定されているビジネスと人権に関する取り組みを説明する。

(1) 公共調達・汚職対策関連

NAP では、汚職や賄賂がパキスタンのビジネスで横行しており、資金洗浄、テロ資金供与、脱税といった人権や社会開発プログラムに対して負の影響をもたらす事態に直結しているとの認識が示されている。資金面の透明性の確保、汚職について触れている重点分野 1 では、この認識の下、①告発者保護および自警法が起草・施行されること、②調達契約において人権基準が優先的に考慮されるようにガイドラインが策定・実施されること、③国営企業などのビジネス実施上の行動規範のモデルが作成・配布されること、④反資金洗浄／対テロ資金供与に関連する課題の啓発活動と法手続の強化を通じて資金の透明性を向上させること、⑤公共調達規定のレビューと更新により人権保護の観点を調達の必要条件とすること、の 5 つが重点活動とされている。

(2) 職場の機会均等

NAP では、平等はパキスタン憲法で規定されている基本的権利であり、ビジネス活動にもその点は反映されるべきとの立場をとり、経済成長のためにすべてのジェンダーを包摂することが重要であること、

²¹ ILO ホームページ (参照元 : https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158916/lang--en/index.htm)

²² パキスタン国憲法 (2010 年改定) (参照元 : https://na.gov.pk/uploads/documents/1333523681_951.pdf)

そして SDGs の達成に平等の実現や差別をなくすことが重要であるとの認識から、①女性や女兒に対する暴力をモデル政策の採用、②女性を含む家内労働者に関する政策を採用し、インフォーマルな労働セクターにおける法的対応を後押しし、賃金労働者と平等な待遇を促進することを目的とする ILO「在宅形態の労働条約（第 177 号）」²³の批准を準備すること、③各州に「女性・トランスジェンダー企業支援センター（Women and Transgender Business Incubation Center）」を創設し、中小規模のビジネスへの平等な資金提供機会を設けること、④暴力・ハラスメントに関する ILO 条約第 190 号²⁴に批准すること、⑤労働政策（2010 年）に基づき、社内機会均等委員会の設置を義務づけ、雇用時の差別的対応や賃金格差に関する苦情を受け付けられるようにすること、⑥工業部門でのジェンダー不平等に関する全国調査を実施すること、⑦マネジメントの地位にいる人材に職場における反差別・平等（特に反ハラスメント、機会平等、職場の安全、産休（有給））についての義務的研修を実施するビジネスを促進すること、を重点活動としている。

さらに、NAP では、長期的に持続可能な成長を実現でき、ビジネス上の意思決定に取り込むことが出来るようになるとの観点から、脆弱層および周辺化されたコミュニティの人々の職場へのアクセスや安全で包摂的な環境条件の向上も職場の機会均等に関する重点活動として取り上げている。

（3） 企業のデュー・ディリジェンス

人権に関連するデュー・ディリジェンスのプロセスには、責任ある企業行動を政策に埋め込み、人権への負の影響を防止・軽減する必要があるとの観点から、企業のデュー・ディリジェンス確保のためのメカニズムの構築が重要であるとされている。そのため、NAP では、①デュー・ディリジェンスに関する報告制度のあり方に関する官民連携事業を検討・実施すること、②人権デュー・ディリジェンスについての基準を制定・配布すること、③そのビジネス活動がコミュニティの権利に重大なリスクをはらんでいる場合、大規模事業の人権デュー・ディリジェンスを必須とすること、④全規模の企業に対して、人権デュー・ディリジェンス報告書の作成と準備を義務づけること、の 4 点を重点活動としている

（4） 強制・奴隷労働

NAP によると、憲法、刑法、人身売買防止法、奴隷労働（廃止）法などで強制労働は禁じられているが、パキスタン国内では、現在でも農業分野やレンガ窯・コテージ産業において、奴隷労働が行われている。そのため、NAP では、①強制労働に関する ILO 条約第 29 号を批准し、強制労働の撲滅と保護に向けた効果的な対応をとること、②奴隷労働（廃止）法を改定し、より厳重な罰則を科し、被害者に政府支援や社会復帰プログラムを含めること、③刑法 374 条を改定し、非合法の強制労働を行った場合の刑罰を、1 年の禁固刑から終身刑に強化すること、④奴隷労働（廃止）法に基づいて設置された郡自警

²³ ILO 駐日事務所のホームページでは、各 ILO 条約の概要が日本語で説明されている。第 177 号については、次のリンクに記載されている。（参照元：https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239002/lang--ja/index.htm）

²⁴ ILO 駐日事務所ホームページ（参照元：https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_723156/lang--ja/index.htm）

団のメンバーに対する能力強化プログラムを導入すること、の4点を重点活動としている。

(5) 職業上の健康と安全

新型コロナウイルスの蔓延により、職業上の健康と安全に関する関心が高まった。NAPでは、①健康被害や勤務環境の変化に伴い、労働者補償法（Workmen's Compensation Act）および刑法を改定し、職業上の健康と安全に関する基準を更新すること、②職業上の安全及び健康並びに作業環境に関するILO条約（第155号）に批准すること、③職場での安全および健康に関する最低基準の確保を義務化し、その施行の仕組みを創設する規制とガイドラインを作成すること、の3点を重点活動としている。

2.3 救済メカニズム

2.3.1 救済メカニズム

(1) 人権省

2015年11月、パキスタン政府は、法務省の人権関連部門を人権省として独立した。人権省は、次の8つを主な業務所掌としている。現在はカラチ、ラホール、クエッタ、ペシャワールに州事務所を設置している²⁵。人権省は、次の8つを主な業務所掌としている。

表 2-2 人権省の業務所掌

	業務所掌	詳細
1	レビューおよび立法	人権状況の評価、法律・政策の制定、連邦省庁・州政府との人権に関する立場の調整
2	国際的義務	国際条約に関する報告、国際的に報告内容を説明する
3	条約に規定される義務の実施とモニタリング	条約の実施、NAPの運営
4	啓発活動	公共に対する啓発活動、教育機関や司法・警察関係者への啓発
5	人事に関する救済	個人の苦情の取り扱い
6	政府機能	国家人権委員会法、女性の地位向上委員会法
7	社会・保護サービス	女性・児童シェルター・宿泊所
8	法律相談・救済サービス	ヘルプライン・法律相談、救済基金

出典：人権省 HP より作成 ([https://mohr.gov.pk/SiteImage/Misc/files/PresentationMoHR100days\(1\).pdf](https://mohr.gov.pk/SiteImage/Misc/files/PresentationMoHR100days(1).pdf))

同省は、2014年から人権侵害に関するヘルプラインを設けており、現在では携帯アプリでも相談ができるようになっている。なお、2020年にヘルプラインに問い合わせのあった法律相談の件数は下表のとおりである。また、人権関連のポータルサイトも設けており、州レベルも含めた人権関連組織のHPのリンクなどもまとまっている。

²⁵ パキスタン人権省ホームページ（参照元：<https://portal.mohr.gov.pk/governance/ministry-of-human-rights/>）

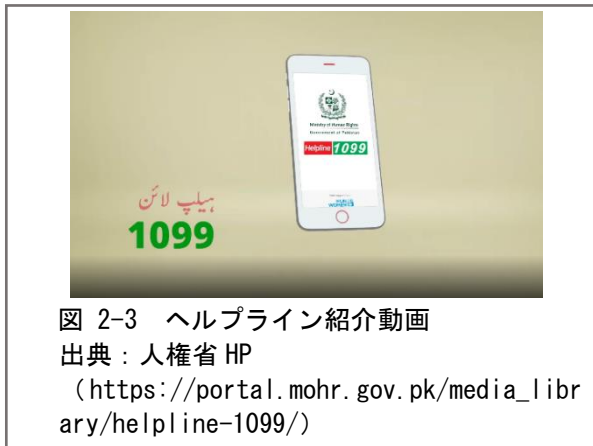


図 2-3 ヘルプライン紹介動画
出典：人権省 HP
(https://portal.mohr.gov.pk/media_library/helpline-1099/)



図 2-4 パンジャブ州の人権局ホームページ
(<https://hrma.punjab.gov.pk/>)

(2) 州人権局／郡人権局

上記の人権省州事務所以外にも、全州の州政府が人権局を設置している。州人権局は、市民社会組織を含む官民連携により人権の促進、情報収集、人権侵害に関する報告書の作成、査察・視察の実施を行うことがその役割とされている。また、郡レベルにも人権委員会が設置されており、人権に関する不満を取り上げ、人権に関する状況を監視している。

表 2-3 ヘルプラインへの法律相談件数

	件数
法律相談	1,299
電話による法律相談と関係部局に関する簡単な照会	2,762
文書による法律相談と照会	39
訪問・申請・fax・E-mailによる法律相談	122
合計	4222

出典：Ministry of Human Rights (2021) *Annual Report 2020* より作成

(3) 条約実施室（Treaty Implementation Cell）

パキスタン政府は、人権に関する国際的な報告義務を果たすために、批准した条約の効果的な実施や定期的な進捗報告を行うことを目的として、州政府に条約実施室を設置している。主な業務内容は、①批准した条約の実施のために必要とされる効果的な実施メカニズムの形成、②実施の進捗状況を報告するための州関係部局の文書作成の進め方の作成、③関連部局向けの報告書テンプレートなどの作成、④報告書作成に関する関係部局の調整、⑤連邦政府の関係省庁（商務省、法務省、外国事務所）とのリエゾン機能、の4つである。

(4) その他の国家人権機関

現在、国家人権機関として、国家人権委員会（National Commission for Human Rights）、国家児童福祉・発達委員会（National Commission for Child Welfare and Development）、国家女性地位向上委員会（National Commission on the Status of Women）が設置されているほか、国家少数民族委員会の設置が準備されている。また、各州に行政監察官（Ombudsman）が設置されている。たとえば、パンジャブ州では、人権省とは別に、ヘルプラインやアプリを設け、苦情を受け付けている（下図参照）。

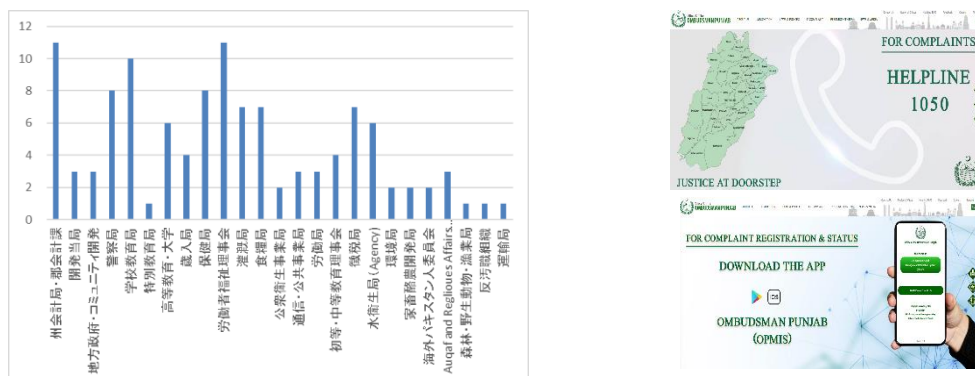


図 2-5 左：パンジャブ州行政監察官から州関係機関に対する命令件数（2021 年）、
右：パンジャブ州オンブズマンのヘルプライン
出典：左：Ombudsman Punjab (2022) *Annual Report 2021* より作成、
右：パンジャブ州オンブズマンのホームページ (<https://ombudsmanpunjab.gov.pk/>)

人権省は、連邦政府・州政府の人権関連機関の概要とリンクなどをポータルサイトにまとめている。

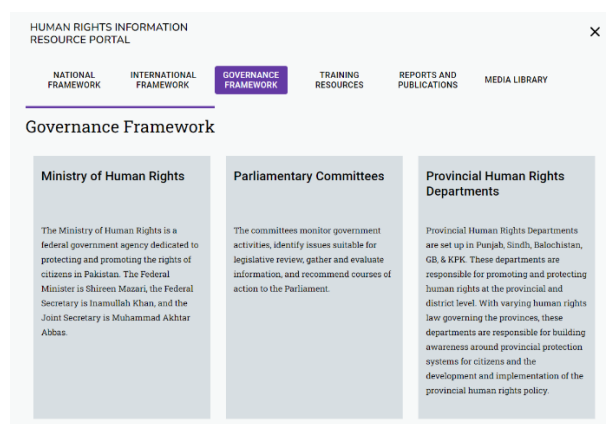


図 2-6 人権省による人権ポータルサイト (<https://portal.mohr.gov.pk/home/>)

その他にも、パキスタン人権委員会が、政府外の組織も含めた人権関連組織のホームページのリンクをまとめたサイトを設置している。

Figure 2-7 is a screenshot of the Pakistan Human Rights Commission website. The website features a section titled "Links to HR Organizations" which lists 11 organizations and their websites.

Sr. No	Organizations	Website
1	Strengthening Participatory Organization	https://spook.org/
2	Shirkat Gah Women's Resource Centre Pakistan	https://www.queerstrights.org/en/organizations/shirkat-gah/?location=pakistan&theme
3	Law and Policy Research Network	http://www.lprn.org.pk/#
4	Blue Views Organization	https://blueviews.org/
5	Group Development Pakistan	https://gdpakistan.org/
6	Net Foundation	https://netfoundation.org/
7	Rural Infrastructure & Human Resource Development Organization	https://interactionhub.org/organizations/973/rural-infrastructure-human-resource-development-org/
8	Dost Welfare Foundation	http://www.dostfoundation.org/
9	Democratic Commission For Human Development	https://dchd.org.pk/
10	International Rescue Committee	https://www.rescue.org/
11	Shaw Leppard Foundation	https://slf.org.uk/

図 2-7 パキスタン人権委員会の人権関連組織のリンクをまとめたサイト
(<https://www.nchr.gov.pk/links-to-hr-organizations/>)

2.3.2 NAP に示される今後の方向性

NAP では、①労働裁判所に関する既存の枠組みを見直し、稼働している裁判所を増やし、産業争議を効率的に取り扱い、労働者の権利を保護出来るようにすること、②児童保護裁判所の業務所掌を見直し、被害者となるか奴隷労働を強いられた子どもの訓練や社会復帰をその所掌に含める、③司法の優良事例をとりまとめ、実務的なガイドラインを作成することで、ビジネス部門の人権の効果的な救済を確保すること、④公的な苦情救済メカニズムを強化し、行政監察官事務所の水準を改善し、様々な苦情を扱える能力を向上させること、⑤国家人権機関の研修プログラムを開始し、ビジネスにおける人権侵害に関する不満を効率的に扱うようにすること、⑥州政府に苦情救済メカニズムを設置すること、⑦ビジネス関連の人権侵害が発生した場合の報告手続きを作成すること、⑧各企業に、ハラスメントに関する不満を扱う場合には調査委員会を必ず設置させるようにすること、の 8 点が今後の重点活動として示されている。

第 3 章 ケーススタディ

ビジネスと人権に関して、パキスタンでは、例えば次のようなケースが報じられている。

ケース 1：団結権の行使

業種：天然ガス供給

大手天然ガス供給企業 A 社では、直接雇用している労働者の他に契約企業が雇用している労働者が、同社の事業で勤務していた。その数は、常勤ベースで 3,000 人以上であったが、労働組合に加盟していたのはそのうち 500 名のみであった。労働組合は、常勤ベースで社の事業に勤務しているこれらの労働者は、労働組合での投票者リストに含められる権利を有していると考えており、現状ではその権利が侵害されていると主張した。

一方、同社は、労使関係法（2012 年）19 条を根拠に、本件での労働者とは「常勤の直接雇用で 3 ヶ月以上の実績のある者」を指すため、契約企業に雇用されている労働者は、同社の労働組合での投票権を有していないと主張した。

イスラマバード最高裁判所は、労働組合の投票者としてリストに加えられる労働者は、同社の利益のためにその責務を果たしている者達であり、長年勤務している労働者はそれに該当するとして、同社の異議を棄却した。

参照元：<https://www.dawn.com/news/1559076>

キーワード：団結権、労働組合、労使関係法

ケース 2：工場の安全基準の徹底

業種：繊維業

2012 年、カラチ市の繊維工場で火事が発生し、260 名が死亡、32 名が負傷した。同工場の主要顧客

はドイツの服飾小売企業で、2015 年 3 月、工場の安全基準を不十分なままにしたとして、生存者の 3 家族がドルトムント裁判所において同ドイツ企業を訴えた。2016 年 8 月裁判所は法律相談支援を原告に供与し、ILO の仲介も得て、同社は同年 10 月に被災者家族と生存者に合計 515 万ドルを支払うことに合意した。その後 ILO は、支払金額の一部は被災者の年金支払いの補償にも使うようにとアナウンスした。

しかし、2018 年にその受取が始まる段になって、同社は火災の責任を否定し、火災は放火によるものであり、監査人から報告された火災安全上の問題はなかったとして、原告から請求された損害賠償金の支払いを拒否した。一方、原告は、同年 2 月に不十分な火災安全対策が工場労働者の死亡につながったことを示すコンピューターシュミュレーションをドルトムント裁判所に提出した。ドルトムント裁判所は、パキスタンの法律に基づいて補償を受ける権利を有するかの法的見解を検討した結果、時効であるとして被災者家族の訴えを退けた。原告はこの判決を不服として控訴する予定としている。

参照元： <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/kik-lawsuit-re-pakistan/>

キーワード：安全基準、繊維産業、工場火災

参考資料：パキスタン ビジネスと人権に関する国家行動計画の重点課題と活動リスト（仮訳）

重点課題	活動	実施時期
全体	1) 2017 年に国連人権委員会に提出した定期レビュー（Universal Periodic Review）で実施を表明した事項や重点課題に沿った形で、既存の関連法規をレビューする。 2) 企業向けビジネスと人権ガイドラインを発行する。 3) 採用機関の登録と監視についての規制を強化し、安全かつ適切な労働移動を確保する。 4) 国家人権保護機関の能力強化により、ビジネス関連の人権枠組みの効果的实施を確保する。 5) 裁判所における訴訟の滞留を解消し、企業活動に関連する人権問題を迅速に解決する。	1) NAP 期間中（5 年以内） 2) NAP 開始から 2 年以内 3) NAP 開始から 3 年以内 4) NAP 開始から 2 年以内 5) NAP 開始から 3 年以内
1. 公共調達契約における財務の透明性確保、汚職対策、人権基準の適用	（連邦・州レベルで 5 つの活動を提案） 1) 内部告発者保護および自警団法案を国会承認する。 2) ガイドラインを作成・実施し、調達契約時に人権保護基準が考慮され、人権の尊重が事業の優先事項とされるようにする。 3) 国営および国家がコントロールするビジネスについての行動規範を作成する。 4) 反資金洗浄ならびにテロ関連資金対策についての手続きを強化し、啓蒙活動を行い、資金の透明性を向上させる。 5) 公共調達規定をレビューした上で更新し、国際的優良事例を踏まえて人権デュー・ディリジェンスの必要事項を追加する。	1) NAP 開始から 1.5 年以内 2) NAP 開始から 1.5 年以内 3) NAP 開始から 1.5 年以内 4) NAP 開始から 2 年以内 5) NAP 開始から 1.5 年以内
2. 職場における機会均等、性差別、社会的弱者の包摂	ジェンダーに関する差別 1) 女性や女兒に対する暴力根絶のためのモデル政策の採用 2) 世帯内労働者に関する政策を採用し、非正規労働に対する法律の適用を進め、ILO 国際条約を批准する。 3) 女性・トランスジェンダー企業支援センターを各州で設立し、中小ビジネスに対する平等な資金獲得機会を設ける。 4) 暴力およびハラスメントに関する ILO 国際条約（C190）を批准する。 5) 2010 年制定の労働政策に基づき、社内機会平等委員会の設置ならびに雇用並びに賃金格差について	1) NAP 開始から 8 ヶ月以内 2) NAP 開始から 1.5 年以内 3) NAP 開始から 2.5 年以内 4) NAP 開始から 3 年以内 5) NAP 開始から 3 年以内

重点課題	活動	実施時期
	の差別的行動に関する不服に関する調査実施の対応義務を導入する。 6) ジェンダー間格差が存在する産業やその程度などに関する調査を実施する。 7) マネジメントの地位にいる者に対する、勤務環境での反差別・平等、機会平等、職場の安全保障、産休（有給）に関する研修の義務化 8) パンジャブ州：州ジェンダー政策の策定 9) パンジャブ州：ジェンダー不平等に取り組む分野の特定 10) シンディ州：各 Department での平等委員会によるハラスメントに関する不服対応 11) シンディ州：勤務環境でのハラスメントならびにジェンダー差別に関する啓蒙 12) バロチスタン州：女性のための安全な労働環境に関する政策の導入 13) バロチスタン州：技術・職業訓練でのビジネスと人権原則の導入 14) バロチスタン州：バリューチェーンにおける女性・トランスジェンダーコミュニティ・少数民族コミュニティに関する支援の実施 15) Khyber Pakhtunkhwa 州（以下 KP 州）：女性やその他脆弱層が職場で直面している課題についてのベースライン調査の実施 16) KP 州：女性に対する無利子融資の提供、女性差別是正措置とその政府手続きの簡素化 17) Gilgit-Baltistan 州（以下 GB 州）：女性に対する無利子融資の提供 脆弱層・社会から取り残されたコミュニティの職場への取り込み 18) パンジャブ州：子どもの権利に関する既存法制のレビュー 19) パンジャブ州：障がいをもつ人々のニーズを認識するために教育機関や企業（Business）と州政府が協働する 20) パンジャブ州：官民両組織の周辺化層に対する割り当ての増加（社会サービス局、社会福祉局など） 21) シンディ州：ビジネスや職場における、信仰・民族・その他の要因に関する差別レベルを下げる取り組み	6) NAP 開始から 2.5 年以内 7) NAP 開始から 2 年以内 8) NAP 開始から 1.5 年以内 9) NAP 開始から 2 年以内 10) NAP 開始から 1.5 年以内 11) NAP 開始から 2 年以内 12) NAP 開始から 2 年以内 13) NAP 開始から 3 年以内 14) NAP 開始から 3 年以内 15) NAP 開始から 1.5 年以内 16) NAP 開始から 2 年以内 17) NAP 開始から 3 年以内 18) NAP 開始から 2 年以内 19) NAP 開始から 2 年以内 20) NAP 開始から 1.5 年以内 21) NAP 開始から 2 年以内

重点課題	活動	実施時期
	22) KP 州：脆弱層へのアクセス可能な無利子融資の供与 23) KP 州：周辺化層が受益するための障害となっている政府手続き・過程の簡素化 24) パロキスタン州：脆弱層の職場での安全の確保、場の確保 25) パロキスタン州：脆弱層・周辺化層の雇用割り当て確保 26) パロキスタン州：周辺化層が受益するための障害となっている政府手続き・過程の簡素化、脆弱層へのアクセス可能な無利子融資の供与 27) GP 州：脆弱層出身の企業家に対するアドバイスを提供する課（Cell）の創設	22) NAP 開始から 18 ヶ月以内 23) NAP 開始から 18 ヶ月以内 24) NAP 開始から 3 年以内 25) NAP 開始から 1.5 年以内 26) NAP 開始から 18 ヶ月以内 27) NAP 開始から 6 ヶ月以内
3. デュー・ディリジェンス・メカニズム	1) デュー・ディリジェンスに関する報告に関する官民連携事業の計画と実施 2) 人権デュー・ディリジェンスに関する自主的基準の法制かと、デュー・ディリジェンスの効率的実施のための企業インセンティブの提供 3) 大企業の場合の人権デュー・ディリジェンスの義務化（事業許可など） 4) 全企業に対する人権デュー・ディリジェンス報告書の義務化	1) NAP 開始から 2 年以内 2) NAP 開始から 2 年以内 3) NAP 開始から 2 年以内 4) NAP 開始から 3 年以内
4. 労働基準	州の取り組みのみ 1) パンジャブ州：最低賃金の遵守に関する、企業への定期的な査察の実施 2) シンディ州：労働査察用予算と実施能力の改善 3) シンディ州：法律・基準・政策の見直し 4) KP 州：労働者登録およびデータ管理 5) パロチスタン州：賃金支払いメカニズムの公式化 6) パロチスタン州：生命保険と EOBI（Employee's Old-Age Benefits Institution）への強制加入 7) GP 州：企業のフォーマル化、ビジネスデータの電子化	1) NAP 開始から 1 年以内 2) NAP 開始から 2 年以内 3) NAP 開始から 2 年以内 4) NAP 開始から 2 年以内 5) NAP 開始から 2 年以内 6) NAP 開始から 2 年以内 7) NAP 開始から 2 年以内
5. インフォーマル経済	1) 批准した ILO 国際条約の法制化 2) 世帯内労働者に関する ILO 国際条約（Co189）の批准 3) 世帯内労働者法案の施行と各州での（特に低年齢児童と女性に焦点を当てた）関連規制の制定・施行 4) パンジャブ州：採用レター（Appointment letter）と雇用契約書の配布	1) NAP 開始から 2 年以内 2) NAP 開始から 1.5 年以内 3) NAP 開始から 1.5 年以内 4) NAP 開始から 3 年以内

重点課題	活動	実施時期
	5) パンジャブ州：家内労働法の遵守の確保 6) シンディ州：労働者登録（女性、トランスジェンダー、児童、少数派、障がいのある人） 7) シンディ州：報道や能力開発ワークショップ、特定の産業でのキャンペーンなどを通じた啓発 8) KP 州：インフォーマルセクターの労働者に関する法律や規制の施行 9) KP 州：採用レター（Appointment letter）と雇用契約書の配布 10) バロキスタン州：労働者に関するデータベースの設置（家内労働者を含む） 11) GP 州：観光産業に対する新型コロナウイルスの影響評価	5) NAP 開始から 1.5 年以内 6) NAP 開始から 2 年以内 7) NAP 開始から 2 年以内 8) NAP 開始から 2 年以内 9) NAP 開始から 1 年以内 10) NAP 開始から 3 年以内 11) NAP 開始から 1 年以内
6. 児童労働	1) 児童雇用法（1991 年）と関連州法の改定（児童を定義する年齢の修正（14 歳以下→18 歳以下） 2) 児童法（1933 年）の修正（児童の質入れや雇用をした場合の罰金の増額） 3) 子どもの教育を受ける権利についての啓蒙キャンペーンの導入	1) NAP 開始から 1.5 年以内 2) NAP 開始から 1 年以内 3) NAP 開始から 1 年以内
7. 強制・拘束労働	1) 強制労働に関する ILO 国際条約（No. 29）の批准 2) 強制労働（廃止）法（1992 年）の改定（罰則の強化） 3) パキスタン国刑法第 374 条（違法強制労働）の罰則強化（禁固 1 年→終身刑） 4) 強制労働（廃止）法（1992 年）の郡自警団のメンバーに対する能力強化プログラムの導入	1) NAP 開始から 2 年以内 2) NAP 開始から 1 年以内 3) NAP 開始から 1 年以内 4) NAP 開始から 2 年以内
8. 職業上の安全及び健康	1) 職業上の健康・安全基準の更新（労働者補償法（1923 年）に規定の疾病リストの更新、刑法に規定される職業災害リストの範囲拡大） 2) 職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する ILO 国際条約（No. 155）の批准 3) 職業上の安全及び健康についての最低基準に関する規定やガイドラインの作成	1) NAP 開始から 2 年以内 2) NAP 開始から 1 年以内 3) NAP 開始から 3 年以内
9. 救済措置へのアクセス	1) 労働裁判所の既存の枠組みに関するレビューの実施、国家レベルでの関連裁判所の稼働率の向上 2) 児童保護を扱う裁判所のマンデートのレビューと、子どもに対する訓練やリハビリの監督機能の追加 3) 実践ガイドラインの作成、司法の優良事例のとりまとめ 4) 公的苦情救済メカニズムの強化（オンブズマン事務所の基準改善、多様な不服申し立てに対応するための能力強化） 5) 国家人権機関に対する研修プログラムの開始	1) NAP 開始から 4 年以内 2) NAP 開始から 1 年以内 3) NAP 開始から 1.5 年以内 4) NAP 開始から 1.5 年以内 5) NAP 開始から 1 年以内

重点課題	活動	実施時期
	6) 州政府での効率的な不服救済メカニズムの確保	6) NAP 開始から 3 ヶ月以内
	7) ビジネス関連の人権侵害が起きた場合の報告手続きの確立	7) NAP 開始から 1 年以内
	8) 全企業でのハラスメントに関する不服申し立てを扱う審査委員会の設置の確保	8) NAP 開始から 1 年以内

出典：パキスタン国 ビジネスと人権に関する国家行動計画より作成。