

ビジネスと人権にかかる基礎調査

マレーシア

2023 年 3 月

(一財) 国際開発センター

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

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

はじめに

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

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

このような継続的な取り組みがある一方、2011年に国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」（以下「指導原則」）が作成された。

「指導原則」は、1998年の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」や国連グローバルコンパクトなどの労働における基本的な権利に関する国際基準やガイドラインが定められた後、2010年のISO26000（社会的責任に関する手引き）や2011年のOECD「行動指針」改定（人権に関する章の追加）などの国際的枠組み整備の集大成として作成された²。現在の「ビジネスと人権」に対する取り組みを検討するにあたって指針となる重要な文書である。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁷ United Nations Development Programme

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

目次

はじめに	i
第 1 章 マレーシアの概要	1
1.1 社会経済概況	1
1.2 人権に関する状況	2
第 2 章 ビジネスと人権に関連する法令・規制・制度.....	3
2.1 政府の取り組み	3
2.2 法令・規制	4
2.3 救済メカニズム	6
第 3 章 ケーススタディ	9
ケース 1 現地企業による内部告発者保護制度の導入.....	9
ケース 2 現地企業の倫理的採用の導入	9
ケース 3 現地企業による苦情処理メカニズムの導入.....	10
ケース 4 現地企業による人権アセスメントの導入.....	10
ケース 5 現地企業によるサプライチェーンマネジメント.....	11
ケース 6 現地企業による雇用制度の改善.....	12

第1章 マレーシアの概要

1.1 社会経済概況⁹

マレーシアは人口 3,270 万人（2020 年）で、その内訳はマレー系 70%、中国系 23%、インド系 7%、およびボルネオ島の少数民族などから構成される多民族国家である。

現在のマレーシアに相当する地域では 13 世紀以降、イスラム文化の影響を受けて、イスラム教を信仰する王により藩王国が作られた。16 世紀の欧米列強の進出により、ポルトガルやオランダ東インド会社に支配された時期を経た後、18 世紀後半からイギリスによる植民地支配が約 100 年間続いた。その後、1939 年から 1945 年までの日本による占領時代を経て、1948 年に英領マラヤ連邦として自治領となり、1957 年にはマラヤ連邦として独立した。1963 年にボルネオ島のサバ、サラワクおよびシンガポールを加えた 14 州からなる連邦国家を形成したが、1965 年に華人が人口の多数を占めるシンガポールが分離して今日に至っている。サバとサラワクの両州は高度な自治権を有しており、州外との行き来には入境管理が行われる。マレーシア国民であっても国民身分証かパスポートが必要である。



図 1-1 マレーシアの位置

出典：UNOCHA

宗教はイスラム教が国教と位置付けられており国民の 61%がイスラム教徒である。他に、仏教徒が 20%、キリスト教徒が 9%、ヒンドゥー教徒が 6%、儒教・道教徒等が 1%という構成である。言語はマレー語が国語であるが、英語も広く使われている。

一人当たり名目 GDP は 2011 年に 10,000 ドルを突破した。2022 年には約 13,000 ドル程度になると予測されている。世界銀行の分類では同国は上位中所得国に位置付けられる。

主要産業は、製造業（電気機器）、農林業（天然ゴム、パーム油、木材）及び鉱業（錫、原油、LNG）等である。主要な貿易相手国は輸出入とも中国、シンガポール、米国である。代表的な輸出品目は、電気製品、パーム油、化学製品、原油・石油製品、LNG 等である。一方、輸入品目としては、電気製品、製造機器、化学製品、輸送機器、金属製品等が多くを占める。

同国統計局のデータによると、2020 年の時点で労働人口は 1,500 万人である。業種別に見ると、サービス業の従事者が 65%と最も多く、続いて製造業が 17%、農業が 10%、建設業が 8%、鉱業が 1%となっている。雇用形態別では、被雇用者が 79%と大半を占め、自営業者が 15%、雇用者が 3%、無給の家族労働者が 3%となっている。

⁹ 本節は、主に外務省「マレーシア基礎データ」（参照元：<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/malaysia/data.html>）、JETRO「マレーシア概況・基本統計」（参照元：https://www.jetro.go.jp/world/asia/my/basic_01.html）、マレーシア政府統計局「Department of Statistics Malaysia Official Portal」（参照元：<https://www.dosm.gov.my/v1/index.php>）等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

国民は、マレーシア国家人権委員会に人権に関する苦情を申し立てることができる。過去の統計をみると、警察や司法機関での扱いに関するものが多い。実際に、警察、刑務所、入国管理施設において、拘留中に死亡したり、重傷を負うといった事例が多く報告されている。内務大臣の 2020 年 9 月における議会での説明によると、同年の 1 月から 9 月までに、拘留中に 42 人が死亡し、刑務所あるいは警察署施設内で 14 人が死亡し、入国管理施設で 28 人が死亡した。NGO によると死亡者数は実際、これよりはるかに多いと指摘されている。刑務所や入国管理施設の過密も深刻であり、国内 37 か所の刑務所のうち 20 か所が定員を超過した囚人を収容している。

言論や集会、報道の自由についても制限がある。2020 年 3 月に政府は COVID-19 に関する「フェイクニュース」の拡散防止に関する条例を制定したが、この「フェイクニュース」の定義が明確でないため、政府により恣意に解釈されることが懸念されている。政府の COVID-19 対策を批判する集会が解散させられるといった事例が報告されている。

ブミプトラとして知られるマレー系民族と先住民族の経済的地位を高めるために、広範な優遇プログラムが提供されている。これは、非ブミプトラ（主に華僑とインド人）の高等教育と政府雇用の機会を制限している。

労働者の結社の権利は法律で保障されているが、実際には制限がある。たとえば、ハイテク分野を含む成長の優先分野として特定された「パイオニア」産業における団体交渉は制限される。労働者は、「不可欠」と見なされる幅広い産業でもストライキを行うことはできない。

2019 年の時点で、100 万人を超える労働者が非農業の非正規雇用部門に属していると見なされている。これらは、在宅労働者、露天商、小規模な工房での就業者であり、COVID-19 の影響で従事者が増えている。こうした就業者を保護するための特定の規則や法律、ガイドラインは整備されていない。

強制労働や児童労働は法律により禁止されている。だが、プランテーション農業、電子機器工場、衣料品製造、ゴム製品産業、および家事サービスにおいて、強制労働または児童労働を示唆する事例が多く発生している。特に移民労働者が置かれる状況が深刻である。手配業者に高額な借金をしていたり、雇用主や手配業者にパスポートを没収され、過酷な労働条件、約束されたよりも低い賃金、予期しない賃金控除、貧弱な住宅といった状況を強いられている。

児童労働の問題も顕在化している。例えば、サバ州では数千人から 15,000 人のストリートチルドレンがいると推定されている。この多くは不法移民の両親のもとで生まれた児童であり、両親の本国への強制送還によってストリートチルドレンとなったケースが多い。こうした児童がプランテーション農業等での就労を強いられることになる。

LGBT への様々な差別も報告される。シャリーア（イスラム法）により、同性間の性的行為は違法と解釈されており、LGBT を啓蒙する活動はイスラム教を侮辱する行為とみなされる。LGBT の人々を「治療」する更生キャンプ¹¹があり、2020 年 6 月の時点で 1,700 名ほどがこのキャンプに送られている。

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 malaysia kini ホームページ（参照元：<https://www.malaysiakini.com/letters/537447>）

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 国家人権行動計画

マレーシア国家人権行動計画¹²は、同国の人権状態の改善に向けた国家行動計画である。2015年11月から1年半をかけて策定された。策定に際しては、関係省庁に加え、NGO、CSO、人権専門家など様々なステークホルダーとの協議が行われた。さらにベースラインデータ収集のために、3,030人を対象としたアンケート調査も実施された。原文はマレー語であるが、巻末に英文要約が添付されている。首相官邸のウェブサイト¹³において公開されている。

行動計画の策定にあたり、マレーシア連邦憲法、世界人権宣言（UDHR¹⁴）、イスラムにおける人権に関するカイロ宣言（CDHRI¹⁵、以下カイロ宣言）、その他の人権関連文書が参照された。同国はイスラム協力機構（OIC¹⁶）の加盟国であり、カイロ宣言の解釈においては、「イスラムのシャリーアが唯一の参照源となる」ことが示されている。

この行動計画は次の五つのテーマで構成されている。

1. 市民的・政治的権利
2. 経済的、社会的、文化的権利
3. 社会的弱者（女性、子ども、高齢者、障がい者、難民）の権利
4. アスリ、アナク・ネグリ・サバ人、及びサラワクの先住民の権利
5. 国際的義務

これら五つのテーマの中には、83の優先課題における294の行動が提示されている。下表に一例を示す。なお、実施期間における短期とは2年以内、中期とは3～5年、長期とは5～10年を指す。

表 2-1 テーマ2：経済的権利

No.	優先課題	行動	実施機関	実施期間		
				短期	中期	長期
1	ビジネスの権利と 消費者主義	1.1 ビジネスと消費者の権利に関する取り組みを強化し、権限を与える。	通商産業省 国内通商・生活協同組合・消費者庁	✓	✓	✓
2		1.2 ビジネスや投資の権利に関する法律の改正を適宜実施する。	通商産業省 国内通商・生活協同組合・消費者庁	✓	✓	✓

¹² 現地名：Pelan Tindakan Hak Asasi Manusia Kebangsaan、英語名：National Human Rights Action Plan

¹³ 現地首相官邸ホームページ（参照元：<https://www.bheuu.gov.my/index.php/perkhidmatan/pelan-tindakan-hak-asasi-manusia-2018>）

¹⁴ Universal Declaration of Human Rights

¹⁵ Cairo Declaration of Human Rights in Islam

¹⁶ Organisation of Islamic Cooperation

2.2 法令・規制

2.2.1 憲法で規定される人権

連邦憲法は「人権」の定義を直接には定めていない。しかし、1999 年マレーシア人権委員会法 (Act 597) の第 2 項では、「人権」を「連邦憲法第 2 章に具現化された基本的自由」を指すと示している。この連邦憲法第 2 章における人権に関する規定は、第 5 条から第 13 条までにおいて言及される。

- ・ 第 5 条：人身の自由
- ・ 第 6 条：奴隷制および強制労働の禁止
- ・ 第 7 条：遡及的な刑法および繰り返される裁判からの保護
- ・ 第 8 条：平等
- ・ 第 9 条：追放の禁止および移動の自由
- ・ 第 10 条：言論、集会及び結社の自由
- ・ 第 11 条：宗教の自由
- ・ 第 12 条：教育に関する権利
- ・ 第 13 条：財産に対する権利

2.2.2 その他主な関連法令

(1) 労働法

マレーシアでは、以下の法律をはじめとして様々な労務関係の法令が定められている。

- ・ 1955 年 労働法 (The Employment Act)
- ・ 1967 年 労使関係法 (The Industrial Relations Act)
- ・ 1969 年 労働者社会保障法 (Employees' Social Security Act)
- ・ 1991 年 労働者準備基金法 (Employees Provident Fund Act)
- ・ 1994 年 職業上の健康と安全に関する法律 (Occupational Safety and Health Act)
- ・ 2012 年 最少退職年齢法 (Minimum Retirement Age Act)

1955 年労働法はマレーシアの半島部分にのみ適用され、ボルネオ島部分に所在するサバ州とサラワク州については 1950 年サバ州労働条例 (The Labour Ordinance) 及び 1952 年サラワク州労働条例 (The Labour Ordinance) がそれぞれ適用される。

(2) 個人情報保護法

個人情報保護法 (Personal Data Protection Act¹⁷) が 2010 年に成立し、2013 年から施行されている。同法では、保護されるべき個人情報が 4 条で定義されており、商取引に関連するものに限定されている。さらに、適用される対象者は、商取引に関する個人情報を処理する者及び当該処理を管理する者とされている。これに該当する企業は、個人情報の処理にあたって、個人情報保護諸原則 (Personal Data Protection Principles) を遵守する必要がある。具体的には、一般原則 (同法 6 条)、通知・選択原則 (同法 7 条)、

¹⁷ 参照元：<https://www.pdp.gov.my/jpdpv2/assets/2019/09/Personal-Data-Protection-Act-2010.pdf>

開示原則（同法 8 条）、秘密保護原則（同法 9 条）、保持原則（同法 10 条）、情報の完全性・一貫性原則（同法 11 条）、及び、アクセス原則（同法 12 条）である。

この中では、例えば「情報使用者は、情報対象者から処理の同意を得ていない場合は、情報対象者の個人情報进行处理してはならない（一般原則）、「情報対象者の同意なしに個人情報を開示することを禁止する（開示原則）」、「情報使用者は、個人情報をいかなる紛失、不正使用、変更、不正アクセス、不正開示、改ざんもしくは破壊から保護するための具体的措置を取る（秘密保護原則）」などの原則が規定されている。

(3) 内部通報者保護法

2010 年に、内部通報者保護法（Whistleblower Protection Act¹⁸）が制定・施行された。同法は、汚職行為やその他の不正行為を公開することを一般市民に奨励し、促進するものである。情報提供者の情報の機密性、有害な行為に対する保護、執行機関への開示後に情報提供者が直面する可能性のある民事および刑事訴訟からの免責を含む内部告発者の保護を提供する。すべての執行機関に、申立人に対する不適切な行為および有害な行為の調査を実施する権限を与え、裁判所が救済命令を出す権限を与えている。同法では、内部告発者の保護について第 7 条に以下の規定がある。

- ・ 秘密情報の保護
- ・ 民事および刑事訴訟からの免責
- ・ 不利益となる行為に対する保護

同法の狙いは企業内の腐敗及び不正行為の防止にあり、同法に基づいて企業は内部通報者保護制度を整備することである。同法では、企業内の内部通報の制度や手続きの内容や要件については具体的には言及されておらず、また全ての会社が内部通報保護制度を整備することまでは義務とされていない。だが、全世界的なコンプライアンス意識の高まりの中、マレーシアでも内部通報者保護制度を整備する会社が増えてきている。

(4) 贈収賄規制

贈収賄規制に関する根拠法は、マレーシア汚職防止委員会法（Malaysian Anti-Corruption Commission Act、2009 年¹⁹）である。これは 2018 年に改訂²⁰されている。同法では、「私人・公人に拘らず、他者による何らかの作為又は不作為の誘因又は見返りその他として、不正に賄賂を要求し、收受し、收受を約束し、供与し、供与を約束し又は申出する行為は違法である」としている（同法 16 条）。また、公務員については、「公務の作為又は不作為に関係する贈収賄の供与、申込み、約束は違法である」ことが別途規定されている（同法 21 条）。

改訂前には、汚職を行った当該個人の刑事責任のみが定められているに過ぎなかったが、改定後は汚職を行った個人のみならず、その個人が属する会社や関係者にも責任を拡大する規定がおかれた。「会

¹⁸ 参照元：<https://www.bheuu.gov.my/index.php/en/whistleblower-protection-act-2010-act711/whistleblower-protection-act-2010>

¹⁹ 参照元：<https://www.sprm.gov.my/admin/files/sprm/assets/pdf/penguatkuasaan/act-694-bi.pdf>

²⁰ 参照元：<https://www.sprm.gov.my/admin/files/sprm/assets/pdf/penguatkuasaan/akta-A1567-bi.pdf>

社関係者が、会社の事業あるいは事業遂行上の利点を得る又は保持することを意図して、便益を供与し、供与の同意をし、供与の約束をし、又は供与を申し出た場合、当該会社が処罰される（改正法 17A 条（1）」

2.3 救済メカニズム

マレーシアでは、ビジネスに関連した人権侵害に対処するためのメカニズムとして下記のものが存在する。司法的メカニズムとして裁判所、非司法的メカニズムとして国家人権委員会、汚職撲滅委員会がある。以下にそれぞれの概要を示す。

2.3.1 裁判

マレーシアの裁判所は治安判事裁判所（Magistrate Court）、初級裁判所（Sessions Courts）、高等裁判所（High Court）、控訴裁判所（Court of Appeal）及び、連邦裁判（Federal Court）により構成されている。サバ及びサラワク州においては、先住民裁判所（Native Court）が存在し、先住民法及び習慣に関する事項について取り扱う。また、通常の裁判所以外にも、産業と労働の特別裁判所が存在する。

産業裁判所は、労使関係法（Industrial Relations Act 1967）に基づき設置され、労使間の紛争、労働組合と使用者間の紛争、権利義務違反に関する紛争を取り扱う。裁判官および労使委員で構成される司法機関であり、下級裁判所の機能を有する。産業裁判所の判決に不服の場合は、高等裁判所に上訴することができる。労働裁判所は、雇用法（Employment Act 1955）に基づき設定され、労働者への賃金の支払いなどを取り扱う。これは人的資源省労働局が所管する準司法機関という位置づけである。労働局担当官が裁判官の役割を担う。なお、雇用法の適用対象労働者は月給 RM 2,000 以下の労働者であるため、RM 2,000 を超える労働者との紛争については産業裁判所が対応する。労働事件であっても通常の民事裁判所を利用することも可能であるが、裁判費用が労働裁判所や産業裁判所の方が民事裁判所よりも低く済むため、通常はこれらの裁判所が利用される²¹。

2.3.2 国家人権委員会

マレーシア人権委員会（SUHAKAM²²）は、1999 年マレーシア人権委員会法（Human Rights Commission of Malaysia Act）597²³ に基づいて設立された。第 4 条第 1 項に規定されている同委員会の機能は次のとおり。

- (a) 人権に関する啓発と教育を行う
- (b) 法律および手続きの策定において政府に助言および支援し必要な措置を講じるよう勧告する
- (c) 人権の分野における条約およびその他の国際文書の加入または加入に関して政府に勧告する
- (d) 人権侵害に関する苦情を調査する

²¹ マレーシア情報サイト gomalAYSia（参照元：<https://www.go-malaysia.info/business/legal-column/malaysia-business-law-part-3>）

²² 現地名。英語名：The Human Rights Commission of Malaysia（参照元：<https://suhakam.org.my/>）

²³ マレーシア人権委員会法（参照元：http://www.suhakam.org.my/wp-content/uploads/2013/11/Act-597-Human-Rights-Commission-of-Malaysia-Act-1999_as-at-1-Dec-2011.pdf）

(a) の人権に関する啓発と教育に関して、同委員会の活動には、人権キャンペーン、人権ツールの開発、アウトリーチプログラム、地元大学生向けの人権啓発プログラム、地元や海外のステークホルダーとの関わりなどが含まれる。また模範的な人権のベストプラクティスを示した事業者に贈る「人権賞²⁴」を導入している。(b) に関して、同委員会は影響を受ける当事者や申立人に対し、新しい法律や既存の法律の改正、新しい政策措置の提案など、適切な勧告を行う権限を持ち、必要と思われる救済策を提案する。しかし、それらの勧告を実施する権限は有していない。さらに (d) の苦情調査の任務を進めるため、同委員会には苦情・監視部門が設立されている。もっとも、控訴を含む裁判所に係属中の案件の場合は、同委員会による調査は制限される。

同委員会は年報²⁵を発行し、上記の分野ごとの活動の進捗を報告している。同委員会が受け付けている苦情の件数や内容構成について統計を発表している。近年における苦情の受付数の推移を見ると、2015 年の 676 件から 2019 年には 1,154 件と大幅に増えている。同委員会はクアラルンプール、サバ州、サワラク州の三地域に事務所を設けているが、苦情受付数はサバ州が最も多く、未解決事案が占める割合も大きい。

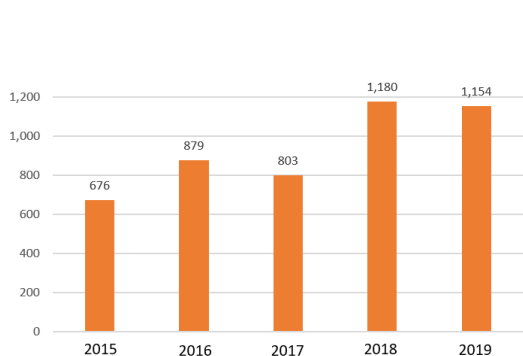


図 2-1 苦情受付数の推移

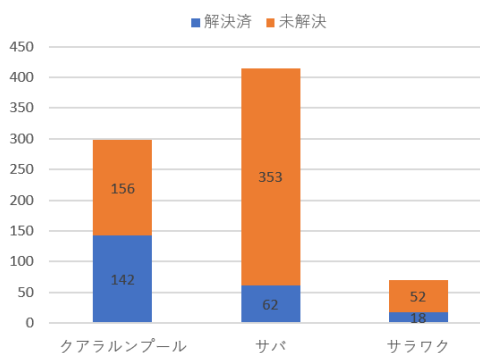


図 2-2 地域ごとの苦情受付状況(2019 年)

出典：マレーシア国家人権委員会 年次報告書 2019 年

また、同委員会が 2019 年に受け付けた苦情の構成を見ると、全国の総数の 783 件のうち、330 件が「12.国籍に関する権利」への苦情であった。ただこの苦情はサバ州とサワラク州に集中しており、両州の歴史的背景に伴う複雑な事情を反映しているものと考えられる。これを除くと、「7. 恣意的な逮捕、拘留、または追放」が 103 件、「6. 残酷な、非人道的な、または品位を傷つける取り扱いまたは刑罰」が 50 件と多い。警察や司法行政に対する苦情が多いようである。さらに、これらに続くものとしては、「21. 十分な生活水準（衣食住、医療）を確保する権利」が 38 件でこれはマレー半島に多い。「13. 財産権」も 37 件と多いが、これはサバ州に多い。

²⁴ 2019 年は LGBT 系の非営利団体 (PLUHO) が受賞した。

²⁵ マレーシア人権委員会年報（参照元：<https://suhakam.org.my/wp-content/uploads/2021/02/SUHAKAM-AR2019-1.pdf>）

表 2-1 国家人権委員会が受理した苦情の構成(2019 年)

	全国	マレー半島	サバ州	サラワク州
1 人間としての尊厳	0	0	0	0
2 平等／差別（人種、宗教、性別、障がい、政治的所属などによるもの）	22	15	0	7
3 生存権	22	18	1	3
4 人身の自由と安全	22	19	2	1
5 人身売買・密輸	9	9	0	0
6 残酷な、非人道的な、または品位を傷つける取り扱いまたは刑罰	50	45	3	2
7 恣意的な逮捕、拘留、または追放	103	61	38	4
8 法の下での平等／公平で公開された審理を受ける権利	12	10	0	2
9 プライバシーの権利	5	5	0	0
10 移動の自由	7	7	0	0
11 亡命・難民認定を求める権利	14	14	0	0
12 国籍に関する権利	330	6	294	30
13 財産権	37	3	30	4
14 思想・良心・信教の自由	2	1	0	1
15 意見・表現の自由	0	0	0	0
16 平和的な集会の権利	0	0	0	0
17 結社の自由	1	1	0	0
18 政府への参加権 有権者の権利	0	0	0	0
19 労働・雇用の権利と 移民労働者の権利	24	8	13	3
20 休息と余暇の権利	2	2	0	0
21 十分な生活水準（衣食住、医療）を確保する権利	38	32	4	2
22 教育を受ける権利	3	0	3	0
23 地域社会の文化的生活に自由に参加する権利	0	0	0	0
24 環境権	12	7	4	1
25 先住民の慣習的土地に対する権利	31	14	12	5
26 子どもの権利	13	10	1	2
27 家族生活に関する権利	8	7	1	0
28 奴隷制度	1	1	0	0
29 その他	15	3	9	3
合計	783	298	415	70

出典：マレーシア国家人権委員会 年次報告書 2019 年

2.3.3 マレーシア汚職防止委員会

マレーシア汚職防止委員会（Malaysian Anti-Corruption Commission）²⁶は、マレーシア汚職防止委員会法に基づき設置されている。同法第7条において機能が定められている。民間および公的機関の汚職犯罪の調査、汚職防止への助言、汚職に対する市民の教育の三つが主な役割である。起訴権限はない。ホームページ上で過去の汚職犯罪者に関する統計や、過去の犯罪事例を 1,000 件ほど犯罪者自身の顔写真付きで公開している²⁷。

²⁶ マレーシア汚職防止委員会ホームページ： https://www.sprm.gov.my/index.php?page_id=75&articleid=463&language=en

²⁷ 参照元： https://www.sprm.gov.my/index.php?id=21&page_id=96

第3章 ケーススタディ

ビジネスと人権に関して、マレーシアでは、次のようなケースがみられる。

ケース1 現地企業による内部告発者保護制度の導入

業種：運輸

マレーシアの航空会社である A 社は、2006 年に「内部告発者保護制度」の導入を発表した。前年に就任した社長は、新制度を周知させるためのパンフレットの中で、(1) 不正行為、(2) 汚職、(3) 安全危機管理を無視あるいは危険にさらす、(4) 職権乱用等を知った社員は、独立の内部告発委員会に通報しなければならないと定めた。社員はその告発内容を立証する必要はなく、取締役会や経営側に情報提供するだけで済む。社長により「誠意を持って告発した者に対し、いかなる形であっても報復や脅迫をすることは重大な違反であり、懲戒処分の対象となる」と示された。ただし、告発が事実に基づくものでないか、または悪意に基づいて行われたものである場合、告発者は警告を受けることになる。

参照元：https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_3/malaysia_01.html

キーワード：内部通報

ケース2 現地企業の倫理的採用の導入

業種：農業・化学

パーム農園事業及び油脂化学業界大手である B 社は、農園で雇用する労働者の人権尊重を基本としている。労働者の7割はさまざまな国からの出稼ぎ労働者である。同社は、現在の採用慣行が乱用される可能性があることを認識しており、従業員が現代の奴隷制や搾取などのリスクにさらされることを危惧している。そのため、同社は以下を含む責任ある採用慣行を通じて、労働者の移住体験を向上させるソリューションを積極的に模索している。

- 採用手数料なし：同社は労働者の採用にかかるすべての費用を負担する。労働者は仕事を得るために金銭を負担する必要がない。
- 書類の保持なし：労働者のパスポートや個人の書類を保持しない。
- 契約の強制なし：採用および雇用の条件に対する労働者の同意は任意であり強制はない。

同社の採用資料は社内で作成され、関連する母国語で実際の労働条件に関する明確な説明がある。契約書は、国および地域の団体交渉協定に沿った条件で母国語にも翻訳されている。各労働者には契約書のコピーが提供され、改訂があれば明確な説明が提供される。出身国で現地の人材紹介業者のサービスを利用する必要がある場合、同社が協力する人材紹介業者が倫理的で透明であることを保証するために、包括的なデューデリジェンスプロセスが実施されている。求人エージェントの選択は、同社の要件および労働基準と慣行に関する包括的な説明を含む公開入札プロセスを通じて行われる。採

用エージェントは、倫理的な採用を促進する主要な管理慣行と、実施を促進するための実質的な解決策を特定するために、トレーニングと指導プログラムへの参加を義務付けられる。

参照元： <https://sime-darbyplantation.com/sustainability/human-rights-statement/>

キーワード： 出稼ぎ労働者、責任ある企業行動

ケース 3 現地企業による苦情処理メカニズムの導入

業種： 農業・化学

パーム農園事業及び油脂化学業界大手である B 社は、自社が人権を擁護する上で重要な役割と責任を負っていることを認識している。労働者が自らの安全とセキュリティに対するリスクを恐れることなく、秘密裏に苦情を申し立て、かつ申立人に必要な保護を提供することに努めている。

2018 年に設立された「Suara Kami（私たちの声）」と呼ばれる労働者ヘルプラインは、労働条件、採用、安全など、労働者が抱えている可能性のある問題や不満を提起するための多言語で効果的なチャネルである。このヘルプラインにより、一貫したフォローアップと解決策を備えた明確なプロトコルを通じて、これらの問題が完全に処理されることが保証される。第三者による独立した監視が確保されており、高いレベルの透明性と説明責任が得られる。

さらに同社は、不適切または非倫理的なビジネス慣行を含む、倫理、人権、法律または規制違反の可能性を報告するために、すべての従業員と外部関係者向けの苦情処理手順と内部告発チャネルも提供している。報告されたすべての事象を調査し、違反が証明された場合は適切な措置が講じられる。この内部告発チャネルは、同社のウェブサイトで複数の言語で利用できる。これは、不正行為を報告するために使用できる、安全で匿名のプラットフォームになっている。

参照元： <https://sime-darbyplantation.com/sustainability/human-rights-statement/>

キーワード： 苦情処理

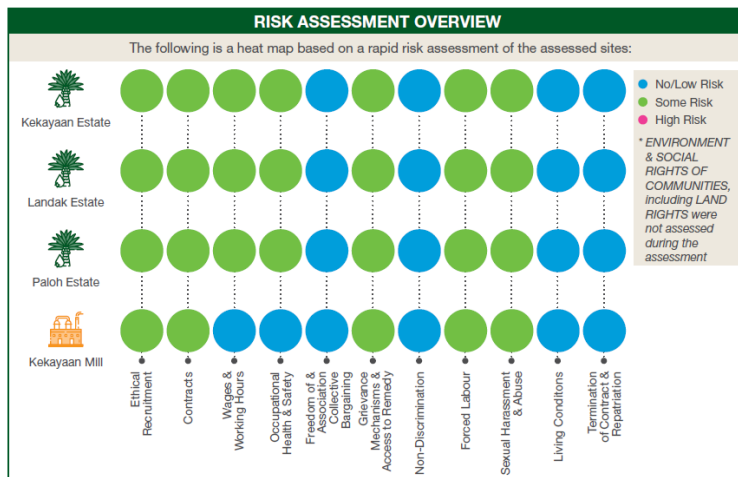
ケース 4 現地企業による人権アセスメントの導入

業種： 農業・化学

パーム農園事業及び油脂化学業界大手である C 社は、世界的なサステナビリティ・ビジネスコンサルティング会社に委託して、国内とインドネシアの事業所を対象とした人権アセスメントを実施した。選定された事業には、2 つの工場と 6 つの団地が含まれる。アセスメントでは、合計 272 人の労働者にインタビューが行われた。このアセスメントにより、同社は、現場でのアクションプランの実施における既存のギャップを特定し、改善が必要と思われる顕著なリスク領域に対処することができた。また、この評価では、同社の既存の行動計画に対するこれまでの進捗と、特定された改善分野に対処するために会社の管理システムやツールをさらに強化する方法についての提言も提供された。

アセスメントの結果は同社のサステナビリティ報告書の中で図示されている。某地域の農園と加工

工場を対象とした評価結果は下記のとおりである。人権分野の諸課題について、事業所ごとに「No/Low Risk」が青、「Some Risk」が緑、「High Risk」が赤で色分けされている。例えば強制労働（Forced Labor）については、四つの事業所すべてで「Some Risk」があると報告されている。



参照元：Sustainability Statement and Report, Kuala Lumpur Kepong Berhad, 2021 より

キーワード：人権アセスメント

ケース 5 現地企業によるサプライチェーンマネジメント

業種：石油・ガス

石油・ガスの供給を担う大手国営企業 D 社は、自社のサプライチェーン全体で倫理的な社会・環境・ガバナンスの実践を取り入れる必要を認識している。調達のガバナンスは、同社の「入札・契約管理マニュアル」によって行われる。また、同社の「贈収賄・汚職防止マニュアル」の遵守が、サプライヤーの選定・入札プロセスにも考慮される。すべての請負業者は、許認可、入札、契約、実行の各段階において、安全、技術、環境、企業倫理規範の要件を満たす必要がある。また、技術評価時にサプライヤーに「Know Your Customer」アンケートを実施し、第三者によるデューデリジェンスプロセスとコントロールを強化している。

社会・環境規制の遵守を怠ったサプライヤーに対しては、契約解除を含む厳正な措置が取られる。さらに、ステークホルダーがサプライチェーンに及ぶ不正行為や違法行為を安全に報告できるよう、正式な苦情処理システムを確立している。すべての苦情は、特定のサイトの取り決めに基づいて調査・解決される。各事業所には専用の苦情処理メカニズムがあり、被害を受けたステークホルダーが懸念を表明し、タイムリーかつ公正で一貫した方法で救済を受けることができる。苦情が発生した場合、根本的な原因を特定するために詳細な分析を行い、今後の事例の発生を防止している。

さらに、請負業者やサプライヤーが基本的な人権原則を遵守していることを確認するため、同社の人権行動規範の原則に基づく人権評価を実施した。この規範には「労働の自由」「児童労働の防止」

「賃金と手当」「労働時間」「苦情処理メカニズム」「無差別」「結社の自由」「人道的待遇」「外国人または移民労働者」という9つの項目がある。

参照元：<https://www.petronas.com/pcg/media/reports/sustainability-report-2020-0>

キーワード：サプライチェーン、デューデリジェンス

ケース6 現地企業による雇用制度の改善

業種：石油・ガス

石油・ガスの供給を担う大手国営企業D社は、人権の遵守を支援し尊重するために、事業活動を通じて様々な取り組みを進めている。すべての従業員を公平かつ人道的に扱い、差別、ハラスメント、偏見を許容していない。さらに、職場の公正な雇用、公正な報酬、多様性を維持することを務めている。同社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った「人権コミットメント」を遵守しており、これは従業員、請負業者のみならず、地域社会、サプライチェーンの契約パートナーなど、同社の事業活動に関わるすべてのステークホルダーにも及ぶ。公正な雇用を守るため、競争力のある給与や福利厚生を提供するなど、従業員の権利を保護するすべての関連する労働法を遵守している。また人権原則へのコミットメントや社会的リスクの影響と緩和策について、従業員を教育するeラーニングモジュールを導入している。

さらに、社会的リスク評価を実施し、事業展開地域における社会的リスクの影響評価と軽減を図った。この評価は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、国際石油産業環境保全協会、およびその他の業界のベストプラクティスに沿った社内ガイドラインに基づいて実施された。評価では、同社の人権に関する公約に基づき、「コミュニティ開発」「サプライチェーンマネジメント」「労働・労働条件」「責任あるセキュリティ」の4分野に重点がおかれた。

参照元：<https://www.petronas.com/pcg/media/reports/sustainability-report-2020-0>

キーワード：公正な雇用