

ビジネスと人権にかかる基礎調査

全体報告

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。

目次

調査の概要	1
調査の背景	1
調査の目的と構成	2
調査の方法	2
調査の対象国	3
調査の実施体制	4
ビジネスと人権に関する参考情報	5
(1) ビジネスと人権に関する指導原則.....	5
(2) 世界人権宣言・国際人権規約・ILO 中核的労働基準.....	5
(3) 参考リンク集	7

調査の概要

調査の背景

本報告書は、一般財団法人国際開発センターの自主研究事業で作成した「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（後述の「参考情報」を参照）。

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

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/guidingprinciplesbusinessshr_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

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を行うことを社会的に求められるようになってきた。

調査の目的と構成

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を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、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。

調査の方法

調査の方法は、以下のとおり。

調査名	ビジネスと人権に関する自主研究
調査期間	2022 年 8 月から 2023 年 3 月（各国の調査対象期間：2022 年 12 月まで）
調査対象国	11 カ国（次節参照）
調査手法	インターネットによる二次資料収集による調査

本調査では、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。本報告書では、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、概要を示すだけに留めた。各国の法制度は、その執行の程度や法解釈のあり方に差があり、本報告書では法律の和訳やその解釈について、その正確性を保証するものではない。もし間違いや補足

⁷ United Nations Development Programme

⁸ UNDP (2019) Human rights and the SDGs - two sides of the same coin（参照元：<https://www.undp.org/blog/human-rights-and-sdgs-two-sides-same-coin>）

情報などがあればご連絡いただきたい。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。

調査の対象国

本報告書では、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に位置する次の国（11 カ国）を対象とした。

表 1 調査対象国

国名	企業拠点総数	ビジネスと人権に関する行動計画の策定状況
タイ	5,856	○（策定済み）
インド	4,948	△（策定中：ドラフトあり）
ベトナム	2,120	▲（策定中：ドラフトなし）
インドネシア	1,959	△（策定中：ドラフトあり）
フィリピン	1,418	×（未策定）
マレーシア	1,230	▲（策定中：ドラフトなし）
シンガポール	966	×（未策定）
カンボジア	403	×（未策定）
バングラデシュ	329	×（未策定）
パキスタン	95	○（策定済み）
ネパール	57	▲（策定中：ドラフトなし）

出典：外務省（2021）「海外進出日系企業拠点数調査」⁹及び GlobalNAPs ホームページ¹⁰

対象国の検討に際しては、各国の NAP の策定状況を考慮した。アジアでは、タイが初めて NAP を作成し、パキスタンがそれに続いた。そのほか、2022 年 12 月時点で NAP の策定を表明したのは 5 カ国で、それらを対象国としてまず選定した。また、NAP の策定を表明していない国でも、フィリピンのように日本企業の拠点総数が多い国やシンガポールのように経済規模の大きな国、バングラデシュ及びカンボジアのように民間企業の投資が増加している国などがあり、調査対象とすることにした。

本調査の対象国は、下表の通り、経済規模、人口、人口密度、宗教等を比べるだけでも、多様な状況にある。

表 2 調査対象国の経済・社会的状況

国名	GDP (2021 年、 名目、百万 米ドル)	所得グループ (世銀、2022 年)	一人あたり所得 (2021 年、 名目、米ドル/人)	人口 (2021 年、 千人)	人口密度 (2020 年)	主な宗教
バングラデシュ	416,265	低位中所得国	2,620	166,303	1,286	イスラム教(88.4%)
カンボジア	26,961	低位中所得国	1,550	16,946	93	仏教(97.1%)
インド	3,173,398	低位中所得国	2,170	1,393,409	470	ヒンドゥー教(79.8%)
インドネシア	1,186,093	低位中所得国	4,140	276,362	145	イスラム教(87.2%)

⁹ 参照元：https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page22_003410.html

¹⁰ 参照元：https://globalnaps.org/

国名	GDP (2021 年、 名目、百万 米ドル)	所得グループ (世銀、2022 年)	一人あたり所得 (2021 年、 名目、米ドル/人)	人口 (2021 年、 千人)	人口密度 (2020 年)	主な宗教
マレーシア	372,701	上位中所得国	10,930	32,776	101	イスラム教(61.3%)、 仏教(19.8%)
ネパール	36,289	低位中所得国	1,230	29,675	205	ヒンドゥー教(81.3%)
パキスタン	346,343	低位中所得国	1,500	225,200	295	イスラム教(96.5%)
フィリピン	394,086	低位中所得国	3,640	111,047	376	キリスト教(カソリック、 79.5%)
シンガポール	396,987	高所得国	64,010	5,454	7,919	仏教(31.1%)、 キリスト教(18.9%)、 イスラム教(15.6%)
タイ	505,982	上位中所得国	7,260	69,951	140	仏教(94.6%)
ベトナム	362,638	低位中所得国	3,560	98,169	308	キリスト教(カソリック、 6.1%)、仏教(5.8%)、 無宗教(86.3%)

出典：World Bank Indicators¹¹、World Bank Country and Lending Groups¹²、CIA World Factbook¹³より作成。

今回の 11 ヶ国における調査では、ビジネスと人権に関する状況について違いが伺われた。たとえば、ビジネスと人権に関する行動計画の作成を完了し、関連法律を制定するなど、ビジネスと人権に関する制度的環境を揃えつつあるように見えても、実際の人権を取り巻く状況は芳しくなく、両者の間に大きなギャップがあるように思われる国がある。一方、ビジネスと人権に関する行動計画の作成を表明していなくても、法律がある程度機能しており、人権を取り巻く状況は、問題のある国に比べて人権を取り巻く課題が限られているように思われる国もあった。また、対象国がビジネスと人権に関わる国際条約を批准しているからといって、その国が「ビジネスと人権」に関して実効性のある取り組みをしているかは定かではない、ということにも注意が必要である¹⁴。

調査の実施体制

調査実施者名及び担当国は、以下のとおりである。

表 3 本自主研究のメンバーと担当国

氏名	役割	担当国
中瀬 崇文	総括	バングラデシュ、パキスタン、ベトナム
三井 久明	メンバー	インドネシア、シンガポール、マレーシア、フィリピン
小松原 庸子	メンバー	インド、ネパール
神宮司 真奈	メンバー	タイ、カンボジア

¹¹ 参照元：https://data.worldbank.org/indicator

¹² 参照元：https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups

¹³ 参照元：https://www.cia.gov/the-world-factbook/

¹⁴ ILO は、「条約や勧告の本当の価値は、批准数だけで判断すべきではない。それが各国で実際にどのように適用され、また各国の生活水準向上や労働条件改善にどれほど役立ったかという点にこそ、真の意義を見出すことができる。」としている。

ビジネスと人権に関する参考情報

(1) ビジネスと人権に関する指導原則

第 1 章で触れたとおり、国際レベルのガイドラインなどに影響を与えるなど、2011 年に作成された「指導原則」の影響力は大きい。ビジネスと人権に関する対応を行うことを表明した調査対象国でも、「指導原則」が重視されており、政府はビジネスと人権に関して行動計画を作成している。アジアでは、タイが初めて NAP を作成し、パキスタンがそれに続いた。

「指導原則」は、国家および企業が取り組む人権の保護・尊重への取り組みについて、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業責任、救済へのアクセスの 3 つの柱に整理している。3 つの柱には、それぞれ国家の義務に関する 10 原則、企業の責任に関する 14 原則、救済へのアクセスに関する 7 原則が示されており、あらゆる国家や企業に人権の保護・尊重への取り組みを促している。

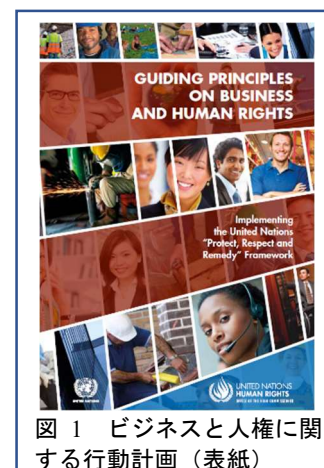


図 1 ビジネスと人権に関する行動計画（表紙）

「指導原則」の 3 つの柱

- (a) 人権を保護する国家の義務：人権及び基本的自由を尊重し、保護し、充足する国家の既存の義務
- (b) 人権を尊重する企業の責任：全ての適用可能な法令の遵守と人権尊重が要求される、専門的な機能を果たす専門化した社会的機関としての企業の役割
- (c) 救済へのアクセス：権利と義務が、その侵害・違反がなされた場合に、適切かつ実効的な救済を備えているという要請

出典：法務省（2021）『今企業に求められる「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書 今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応（詳細版）』¹⁵より抜粋

(2) 世界人権宣言・国際人権規約・ILO 中核条約

「指導原則」では、人権を尊重する企業の責任について、「企業が他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべきこと」と定義している。同責任は、事業を行う地域がどこであろうと企業に期待されるものであり、国際的に認められたすべての人権に適用される。対象国の人権を保護する国内法や規則の遵守は当然のこととして、同国の国内法やその執行によって国際的に認められた人権が適切に保護されていない場合においても、企業は国際的に認められた人権を尊重することが求められる。国際的に認められた人権の最低限の基準として、「指導原則」では次のものを挙げている。

¹⁵ 参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>

① 世界人権宣言

② 2つの国際人権規約（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）、市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約））、

③ 国際労働機関（ILO¹⁶）の中核的労働基準

「指導原則」では、これらの基準が「企業の人権に対する影響を他の社会的アクターが評価する際の基準（ベンチマーク）」となると明記している¹⁷。概要は、次の通りである。

表 4 国際人権章典及びILO中核的労働基準の概要

名称	概要
世界人権宣言	第二次世界大戦を経て、1948年に国連総会で採択された決議。歴史上はじめて国際的に、すべての人間が生まれながら基本的人権を有することを謳い、人権保障の目標や基準（「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」）を規定したものである。今日の国際人権法の基礎となっている。法的拘束力はないが、その後、世界人権宣言を条約化した2つの国際人権規約とあわせて「国際人権章典」と呼ばれる。多くの国の憲法等に取り入れられ、国際裁判所や国内裁判所における判決でも引用されており、国際慣習法として位置づける学者も多い。宣言は30条で構成され、すべての国のすべての人が享受すべき基本的な市民的、文化的、経済的、政治的および社会的権利を規定している。
国際人権規約	世界人権宣言の内容を基礎として条約化したものであり、1966年の国連総会で採択され、1976年に発効した。「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）及び「市民的及び政治的権利に関する国際規約」（自由権規約）の2つの条約を指す。 <u>社会権規約</u> は、A規約と呼ばれることもある。社会権規約には、個人の生活を保障するため、国の施策により個人に保障すべき権利が含まれ、労働の権利、社会保障の権利、生活の権利、教育や文化活動に関する権利等がある。これらの権利は、国の積極的な政策が必要とされるものが多く、漸進的に実現すべきものとして規定されている。 <u>自由権規約</u> は、B規約と呼ばれることもある。国家権力からの自由を保障するという観点に立った権利が含まれ、奴隷的拘束及び苦役からの自由、身体的自由、移動の自由、プライバシーの保護、思想、良心及び宗教の自由、表現の自由、集会・結社の自由、少数民族の権利等が含まれる。社会権規約とは異なり、斬新的達成に関する規定がないため、即時に実現されなければならない権利として位置づけられている。

¹⁶ International Labour Organization

¹⁷ 加えて、企業は状況に応じて、追加の基準を考慮する必要があることにも留意が必要である。「指導原則」では、例えば、特定のグループまたは集団に属する個人に負の影響が生じうる場合（先住民族、女性、子ども、障がい者、移民労働者等）には、当該グループまたは集団に属する個人の人権を詳述した国連文書や国際条約を参照する必要がある。また、武力紛争地域においては、国際人権法に加えて、国際人道法の基準も尊重する必要がある。

名称	概要
ILO 中核的労働基準	1998 年に ILO 総会で採択された「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言とそのフォローアップ」において、最低限遵守されるべき基本的権利として、指定された人権に対応する 8 条約（2022 年 6 月の ILO 総会で 10 条約に増加）を指す。 基本的権利は、「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」、「あらゆる形態の強制労働の廃止」、「児童労働の実効的な廃止」、「雇用及び職業における差別の排除」とされ、2022 年に「安全で健康的な労働環境」が追加された。ILO 加盟国はそれらの尊重、促進、実現に向けた義務を負い、該当する条約を未批准の場合も、原則の推進に向けて努めるべきとしている。結社の自由、強制労働の禁止、児童労働の撤廃、雇用・職業の差別待遇の排除といった基本的人権に関連するものから、三者協議、労働行政、雇用促進と職業訓練、労働条件、労働安全衛生、社会保障、移民労働者や船員などの特定のカテゴリーの労働者の保護など、分野は広範囲に及ぶ。

出典：外務省ホームページ¹⁸及び ILO 駐日事務所ホームページ¹⁹より作成

表 5 国際人権規約及び ILO 中核的労働基準の国際条約名

	条約名
国際人権規約	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）
	市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）
ILO 中核的労働基準 (e)=2022 年 6 月 ILO 総会で追加 ²⁰)	(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）
	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）
	(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）
	強制労働の廃止に関する条約（105 号）
	(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）
	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）
	(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）
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111 号）
	(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）
	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）

(3) 参考リンク集

今日、企業が「ビジネスと人権」に関する取り組みを推進するうえで有用な手引きやガイダンス等が公開されている。公的機関によって作成されたものを中心に、ビジネスと人権に関する参考リンクを以下に紹介する。

¹⁸ 外務省「世界人権宣言と国際人権規約」（参照元：<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/kiyaku.html>）

¹⁹ ILO 駐日事務所（2023）『国際労働基準 ILO 条約・勧告の手引き 2022-2023 年版』。なお、同文献には、上記表に示した中核労働基準を含め、主な条約などが解説されている。

²⁰ 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）

名称	概要
外務省「ビジネスと人権」ポータルサイト	日本政府が策定した「ビジネスと人権」に関する行動計画を中心に、「ビジネスと人権」に関連した情報を紹介している。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、日本政府の取組、企業の取組事例集へのリンクがまとめられている他、企業活動において人権侵害が生じた場合に利用できる窓口の一覧や関連資料のリンクが網羅的にまとめられている。 (https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html#section2)
ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(2022年9月)	2022年3月、経済産業省において設置された「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」にて検討され、同年9月に日本政府のガイドラインとして公開された。国連のビジネスと人権に関する指導原則、OECD 多国籍企業行動指針及びILO 多国籍企業宣言等の国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組について、日本で事業活動を行う企業の実態に即して、具体的に解説している。 (https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf)
法務省「ビジネスと人権に関する調査研究報告書」(詳細版、概要版、投影資料及び活用の手引)(2021年3月)	企業における人権尊重の取組強化に資するため、法務省人権擁護局が作成した報告書。「報告書(詳細版)」、「報告書(概要版)」、「投影資料」及び「活用の手引」の四つで構成されており、研修教材として使用することも想定されている。特に、「報告書(詳細版)」では、企業が尊重すべき主要な人権ごとに、人権の内容やリスクの事例を具体的に記載し、人権に関する取組に注力している企業の事例も紹介している。 (https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken05_00045.html)
公益財団法人「人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-」	国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」のうち、企業の責任に関する部分(指導原則11~24、29、31)について、国連人権高等弁務官事務所が作成した「解釈の手引き」を和訳したもの。指導原則ごとに問いに答える形式となっている。 (https://www.icclc.or.jp/human_rights/)
OECD『責任ある企業行動のためのOECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス』(2018年)	OECD 多国籍企業行動指針に基づいた人権デュー・ディリジェンスのガイダンス。人権デュー・ディリジェンスのプロセスを説明しており、Q&A も掲載されている。 (https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf) その他、OECD は産業分野別のガイダンスも作成しており、上記の外務省「ビジネスと人権」ポータルサイトに和訳が掲載されているものもある。 (https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/links.html)
ビジネスと人権リソースセンター	2002年にイギリスで設立された国際人権NGOのホームページであり、ビジネスに関する世界各国の最新ニュースを、日本語を含む8つの言語で公開している。また、180以上の国々から9000社以上の企業の人権方針と業績を確認の上、情報公開しているほか、重点課題ごとのリソースやガイダンスも提供している。特に、事業対象国において話題となっている人権の状況を知る上で有用である。 (https://www.business-humanrights.org/ja/ (日本語サイト)、 https://www.business-humanrights.org/en/ (英語サイト))