



総会

配布: 一般

2024年5月1日

原文: 英語

人権理事会

第56回

2024年6月18日~7月12日

議題3

発展の権利を含むすべての人権、市民的、政治的、経済的、社会的、文化的権利の促進と保護

日本訪問

人権と多国籍企業およびその他の企業の問題に関する作業部会報告書*

まとめ

人権と多国籍企業及びその他の企業に関する作業部会は、2023年7月24日から8月4日まで日本を訪問した。作業部会は、ビジネスと人権に関する国家行動計画の策定や責任あるサプライチェーンにおける人権尊重に関するガイドラインの発行など、日本の重要な前進に勇気づけられた。しかし、ビジネス界がバリューチェーン全体にわたって人権デューデリジェンスを理解し、実施する能力に関しては課題が残っている。作業部会はまた、女性、先住民族、部落民、障害者、移民労働者、LGBTQI+の人々などのグループが経験する職場での差別やハラスメントに特に顕著な、深く根付いた有害なジェンダーや社会規範に対処する上で観察された大きな困難についても懸念を表明した。多様性と包摂性を促進し、これらのリスクのあるグループの権利を保護するための政府と企業の取り組みは、今後非常に重要である。

*報告書の要約はすべての公用語で配布されています。報告書自体は要約に添付されている文書は、提出言語でのみ配布されます。



別館

人権と多国籍企業及びその他の企業に関する作業部会の日本訪問報告書

I.はじめに

1. 人権理事会決議17/4、26/22、35/7及び44/15に従い、人権と多国籍企業及びその他の企業に関する作業部会は、作業部会委員のピチャモン・ヨファントン氏及びダミロラ・オラウイ氏が代表となり、政府の招待により2023年7月24日から8月4日まで日本を訪問した。訪問中、作業部会は、国連のビジネスと人権に関する指導原則に沿って、ビジネス関連活動が人権に与える悪影響を特定、防止、緩和、説明するために政府及び企業が行った取り組みを評価した。

2. 訪問中、作業部会は当時の国際人権問題担当首相補佐官および人権・国際平和安定担当大使と面会した。作業部会はまた、外務省、経済産業省、法務省、アジア経済研究所、厚生労働省、内閣府、消費者庁、責任ある企業行動に関する国家連絡窓口、農林水産省、金融庁、国際協力機構、国際協力銀行、財務省、環境省といった政府省庁および政府機関の代表者とも面会した。作業部会は、大阪府、

ワーキンググループは、東京都、札幌市、公益財団法人2025年日本国際博覧会協会等と協議し、国会議員との意見交換を行いました。

3. ワーキンググループは東京、大阪、愛知、北海道、福島での会合で、以下の企業や業界団体の代表者と面会した。味の素、赤尾然紙、アサヒグループホールディングス、ファーストリテイリンググループ、ユニクロ、不二製油グループ、富士通、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、ジャーニーズ事務所（現スマイルアップ）、経団連、キリングroup、マクドナルド、三菱商事、三菱UFJフィナンシャル・グループ、全国中小企業家同友会、楽天、ソニーグループ、サントリー、タカセ金型製作所、東京電力、一般社団法人コンシューマー・グッズ・フォーラム。ワーキンググループはまた、人権擁護活動家、ジャーナリスト、学者、労働者、労働組合代表者などの市民社会の代表者や、国際労働機関（ILO）など日本で活動する国際機関の代表者とも面会した。

4. 作業部会は、日本における指導原則の実施の進捗、機会、課題について、政府関係者、ビジネス界、市民社会、業界団体、労働組合、学界、労働者、弁護士、その他の利害関係者を行ったオープンで建設的な議論に感謝する。

5. 本報告書では、作業部会は、多様性と包摂、差別とハラスメント、性的暴力を含む労働関連の虐待、金融とバリューチェーンの規制、健康の権利、清潔で健康的かつ持続可能な環境の権利、気候変動への影響など、重要な問題分野に関するミッション終了声明の予備評価を基に作成しています。

6. ワーキンググループは、企業、市民社会、国際機関、業界団体、その他の利害関係者から提出された書面を参考にした。

報告書は、訪問前に出された意見募集への回答に加え、訪問中に行われた利害関係者との協議から得られた知見や、訪問前、訪問中、訪問後に作業部会に共有された報告書、学術研究、声明、ブリーフィングノートなどの豊富な情報から得られた知見も考慮しました。また、作業部会、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）、経済協力開発機構（OECD）、ILOによる関連作業も参考にしました。

II. 文脈

A. 人権を保護する国家の義務

7. 日本は、アジア太平洋地域で2番目にビジネスと人権に関する国家行動計画を策定した国であることに加え、2020年に「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重に関するガイドライン」を2022年に発表した。これらの前向きな展開の中、作業部会の訪問は、政府にとって、国、地域、世界レベルで責任ある企業行動を促進するための継続的な取り組みとリーダーシップの高まりを共有する機会となった。2020～2025年の国家行動計画で認識されているように、ビジネスと人権に関する意識を高めることは、「社会全体の人権の保護・促進」に貢献できるだけでなく、「日本企業への信頼と評判を高め、日本企業の国際競争力と持続可能性の確保・向上に貢献する」ことにも役立つ。¹

8. 作業部会は、現在の国家行動計画を実施し、第2の行動計画を策定する政府の努力を歓迎する。作業部会はまた、多様な利害関係者による協議プロセスを通じて国家行動計画を策定する努力を賞賛する。作業部会はさらに、例えば、主要7カ国（G7）の広島首脳声明²に関連文言を盛り込むよう働きかけたり、主要7カ国を超えて指導原則に関する対話を深めたりすることにより、海外でビジネスと人権を促進する政府の取り組みを評価する。

9. しかし、ワーキンググループは、特に東京以外では、国内で指導原則と国内行動計画の認知度が全般的に低いことを確認した。地方自治体、企業、業界団体、労働組合、市民社会、コミュニティ代表、人権擁護者など、すべての関連アクターが指導原則と国内行動計画に基づく権利、義務、責任を十分に理解できるようにするには、さらに多くの作業が必要である。これまでのところ、これらのアクターは国内行動計画の策定と実施に十分に関与していないようで、地方レベルの多くの利害関係者は計画の存在を知らないと述べている。ワーキンググループはまた、計画の実施状況に関する透明性の欠如が、指導原則の実現、そしてより広くは日本における人権保護の実際的な障壁につながっていることについて、さまざまな利害関係者から聞いた。したがって、国内行動計画の見直しプロセスは、政府がすべての関連利害関係者と十分に関与する機会を提供する。また、計画がまだ公表されていないことを考えると、計画のアクセシビリティを評価し、強化する絶好の機会でもある。

視覚障害のある人にも利用可能。

10. 政府には、国有企業が模範となるよう努力を強化する機会もある。作業部会は、この点に関するさらなる指針として、国有企業と開発金融機関に関する報告書を強調する。

4

¹ <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Japan-NAP.pdf>を参照。4ページ。

² 参照 : https://www.mofa.go.jp/policy/economy/summit/hiroshima23/documents/pdf/Leaders_Communique_01_en.pdf?v20231006。

3ここで国有企業とは、国営企業によって全額または過半数が所有されている商業団体、または公共財やサービスを提供するために国によって管理される。

4A/HRC/32/45およびA/HRC/53/24/Add.4。

11. ガイドラインの公表は前向きな進展であるが、作業部会は、公聴会の期間が不十分であったとの報告を受け、⁵ ガイドラインの自主性、人権の定義が限定的であること、国際条約や環境や気候変動が人権デューデリジェンスの側面として明示的に言及されていないこと、そしてガイドラインが国有企業で実際にどのように施行されるかについての不確実性。作業部会は、食品企業における人権尊重のためのガイドブックの発表など、追加の前向きな取り組みについて知り、喜ばしく思った。しかし、自主ガイドラインを補完する義務的な人権デューデリジェンス措置を採用することは、日本における措置のスマートミックスと、特にビジネス関連の人権問題への取り組みにおけるリーダーとしての日本の立場を強化するだろう。

アジア太平洋地域で。

B. 人権を尊重する企業の責任

12. 企業のステークホルダーは、従業員に継続的な人権教育を提供する取り組みや、通報ホットラインを含む業務レベルの苦情処理メカニズムの開発など、新たな前向きな実践が生まれていると報告した。しかし、移民労働者や技能実習生の扱い、過重労働の文化、バリューチェーンの上流と下流における人権リスクを監視し軽減する企業の能力などに関して、依然として大きなギャップが残っていることも認めた。

13. ワーキンググループは、3つの包括的な問題を認識しました。異なる企業間では、指導原則の理解と実施に大きなギャップが残っています。

特に大企業間の格差が顕著である。

指導原則を高度に理解している多国籍企業

中小企業は日本の企業総数の99.7%を占め、2018年の基礎調査によれば、全雇用の70%を担っている。6中小企業における指導原則の認知度が低いことから、利害関係者は、政府が中小企業に合わせた指導と能力構築を行う必要があると強調した。

ワーキンググループは、企業がこうした取り組みへのより強力な市民社会の参加の必要性を強く表明していることを踏まえ、札幌市とLGBTQI+市民社会団体による、札幌レインボープライドイベントなどを通じて、LGBTQI+の権利に関する意識向上と包摂的な社会の推進に地元の中小企業を関与させる取り組みを歓迎します。

14. 企業代表者らはまた、総合商社や小売業者による指導原則の採用を促進するために、さらなる努力が必要であることを強調した。

これらの企業は、取引販売する製品の多様性を考慮すると、さまざまな分野で影響力を発揮し、バリューチェーンに沿った国内ブランドやサプライヤーに指導原則を適用するよう促すのに特に有利な立場にあります。

15. さらに、企業や業界団体は、政府が指導原則に基づく義務をより積極的に果たす必要があると訴えた。

政府、特に経済産業省、厚生労働省、外務省、法務省に対し、高度な人権デューデリジェンスの実施方法、苦情処理メカニズムの設置と運用、責任ある撤退、バリューチェーンに沿った人権デューデリジェンスの実施などの緊急課題について、より実践的な指導を要請した。ワーキンググループが訪問中に代表者と面会した金融セクターを含むほとんどの企業も、人権デューデリジェンスの義務化が望ましいと指摘した。

こうした措置は、公平な競争条件の確保に役立ち、政府の政策や基準と指導原則との一貫性を高めることができる。より厳格な人権デューデリジェンス要件がなければ、ビジネス界のメンバーは次のように提案した。

5 その他の公開情報としては、例えば https://media.business-humanrights.org/media/documents/WBA-BHRRRC_public_comment.pdf、および https://media.business-humanrights.org/media/documents/CSO_statement_for_Guidelines_on_Respect_for_Human_Rights_in_Responsible_Supply_R9zQR83.pdf をご覧ください。

6 <https://www.mofa.go.jp/files/000455152.pdf> を参照。

特に中小企業は指導原則を採用する動機がほとんどないであろう。

16. タイムリーで、ニーズに合わせた、能力開発措置の必要性は、ビジネス界のメンバーから繰り返し伝えられたメッセージであった。一部の利害関係者は、例えば、人権や中小企業がステークホルダーエンゲージメントをより効果的に実施する方法についての監査人研修の需要が高まっていると指摘した。作業部会は、能力開発に関する報告書と、この需要を満たす上で市民社会が果たすことができる重要な役割に焦点を当てている。⁷

C. 救済へのアクセス

1. 国家ベースの司法制度

17. 作業部会は訪問中、日本における裁判へのアクセスの障害など、司法へのアクセスと効果的な救済に関する顕著な懸念事項を特定した。重要な問題の一つは、LGBTQI+の人々に関するものも含め、ビジネス活動の文脈における指導原則やより広範な人権問題について裁判官の認識が低いことである。作業部会はまた、長期にわたる裁判手続きが救済へのアクセスを妨げ得ることを関係者から学び、適切な制裁や裁判所の判決の適用の欠如により原告が十分な金銭的補償やその他の形の補償を受けられなかった事例についての証言を得た。

18. 作業部会は、限られた財源で日本に合法的に居住する日本人および外国人に法律サービスを提供する、国費で運営されている日本司法支援センターの活動について聴取した。作業部会は、人権促進・保護活動や民事訴訟のデジタル化などを通じて救済へのアクセスを容易にする法務省の取り組みを歓迎する。⁸

2. 国家による非司法的苦情処理メカニズム

19. 法務省の人権擁護機関が人権侵害事件の調査において果たす重要な役割⁹や、厚生労働省の労働局が労働者の苦情の受付において果たす重要な役割を認識しつつも、作業部会は、日本に国家人権機関が存在しないことに深い懸念を抱いている。

多くの利害関係者は、この欠如により、企業間の人権尊重を促進し、企業の説明責任を強化する政府の取り組みに大きなギャップが生じていると指摘した。

20. 実際、法務省の人権擁護局は人権侵害の申し立てを調査できるものの、この機能は国家人権機関の役割を果たすものではない。国家人権機関は、企業関連の人権侵害の是正を強化し、人権問題に関する機関間の調整を促進し、民間セクターの関係者、監査人、裁判官、国選弁護士に対する企業と人権に関する研修を促進する上で極めて重要である。¹⁰

21. 国内人権機関の不在は、特に危険にさらされている人々の司法や効果的な救済へのアクセスを著しく妨げ、国際人権基準に基づく救済を求める障壁となる可能性がある。また、日本の世界的なイメージにも悪影響を及ぼす。

¹¹ 作業部会は、国際社会におけるビジネスと人権の課題の推進に国家行動計画が重点を置いていることを考慮して、国家人権機関の設立がこの目標を達成するための重要なステップであると考えている。

⁷ 7A/HRC/32/45およびA/HRC/53/24。

⁸ <https://www.moj.go.jp/content/001404170.pdf> を参照。

⁹ 同上。

¹⁰ A/HRC/47/39/Add.3を参照。

¹¹ OECD加盟38カ国のうち、日本は国内人権機関を持たない8カ国のうちの1つです。<https://ganhri.org/membership/> をご覧ください。

¹² <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Japan-NAP.pdf> をご覧ください。

22. 日本は、2000年にOECD多国籍企業責任行動ガイドラインに基づき、ビジネスと人権に関する紛争を処理し、より一般的には、ビジネスと人権の促進を促進することを任務とする国家連絡窓口を設置した。

責任ある企業行動。しかし、作業部会は、国家連絡窓口の知名度と影響力が不足しており、23年間の活動でわずか15件しか取り上げられていないという苦情を受けた。これらの問題に対処するには、国家連絡窓口がすべての利害関係者から独立し、信頼できるとみなされる必要がある。国家行動計画の改訂は、

知名度、影響力、独立性を高める絶好の機会となります。

23. 人権オンブズマンの設置は、被害者が救済を受けられるようになる。14作業部会は、子どもや障害者などの専門オンブズマンの設置は前向きな実践であると指摘している。15

3. 非国家ベースの苦情処理メカニズム

24. ワーキンググループは、日本におけるビジネス関連の人権問題に対処するために、効果的な非国家ベースの苦情処理メカニズムの重要性を強調している。経済産業省と外務省による2021年の調査

調査対象となった760社の企業のうち、被害者に救済措置を提供し、問題を解決するためのガイドラインや手順を備えているのはわずか49%程度だった。¹⁶ 作業部会と面談した大企業のほとんどには業務レベルの苦情処理メカニズムが整備されていたが、職場での不正行為を報告すると報復（仕事を失うなど）を受けるのではないかと懸念する労働者もいた。

25. 2020年に改正された内部告発者保護法は2022年6月に施行され、従業員300人以上の企業に内部告発の開示制度の確立を義務付けており、前向きな一歩である。しかし、より強力な保護と執行が必要である。ある報告書によると、従業員数が1,000人を超える企業の70%が内部告発者用の社内ホットラインを設置しているのに対し、従業員数が301～1,000人の企業では57.4%、101～300人の企業では36%でした。¹⁷作業部会は、保護の範囲が会社の取締役や退職後1年以内の従業員にまで拡大された一方で、この法律における内部告発者の定義は依然として狭く、自営業者（俳優、芸術家、テレビタレントなど）、請負業者、サプライヤー、およびその弁護士や家族は、内部告発者の承認を得て行動し、その同意に基づいて内部告発者に代わって情報開示を行っている場合を除き、除外されていると指摘しています。

さらに、この法律は報復を禁止しているが、内部通報窓口を設けていない企業や内部告発者に対して報復行為を行った企業に対しては、刑事罰や行政罰は現在のところ存在しない。ただし、内部告発に関与している、または関与していた従業員は、報復行為をしていない企業に対しては、刑事罰や行政罰が課せられる。

内部告発の開示、ホットラインの管理者を含む内部告発者は、内部告発者の秘密を守らなかった場合、罰則の対象となる。ワーキンググループは、消費者庁がその任務を効果的に遂行するために十分なリソースと情報へのアクセスを確保することの重要性を強調している。

内部告発が尊重されるには、報復と闘い、声を上げた人々に報いる必要がある。ワーキンググループは、意識を高めることの重要性を強調し、消費者庁がメディアを通じて同法に関するビデオを共有する取り組みに注目している。

26. 作業部会が観察した前向きな実践には、すべての利害関係者に開かれた苦情処理メカニズムの確立や、バリューチェーン専用の苦情処理メカニズムの設置などがある。ビジネスと人権に関する日本人権問題センターの「エンゲージメント・アンド・レメディ・プラットフォーム」は、ノウハウを蓄積し、指導原則に基づいて救済を実現するための非司法的プラットフォームをメンバーに提供している注目すべき例である。別の例としては、味の素の移民労働者向けの多言語ホットラインがある。

¹³ <https://www.oecdwatch.org/ncp/ncp-japan/>も参照。

¹⁴ [A/75/224](#)を参照。

¹⁵ [A/HRC/53/24/Add.2](#)を参照。

¹⁶ <https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001-1.pdf>を参照。

¹⁷ <https://www.tdb-di.com/2023/11/sp20231130.pdf>を参照。

8つの言語で運営されており、非政府組織と協力して運営されています。

18

27. 作業部会は、いくつかの政府機関の苦情通報ホットラインについて知ることができたことを喜ばしく思い、特に、移民労働者が9つの言語で苦情を申し立てる仕組みを備え、専門家による相談サービスを提供する「責任ある包摂的な社会の実現に向けた移民労働者のための日本プラットフォーム」の設立を賞賛する。

III. リスクのあるグループ

28. このセクションでは、女性、LGBTQI+の人々、障害者、先住民族、部落を含む少数民族、子ども、高齢者に焦点を当てていますが、これは日本におけるリスクのある利害関係者のグループを網羅したリストではないことを強調することが重要です。作業部会は、例えば、性労働者の搾取やホームレスの人々に対する差別に関連する問題についても報告を受けました。

29. リスクのある利害関係者グループが直面している課題の核心は、一方では労働市場における多様性と包摂性の欠如、他方では職場や社会全体における差別、嫌がらせ、暴力の蔓延である。実際、進行中の

これらのグループが雇用機会、公正な賃金、生活できる収入を得る能力に差があることは、構造的な不平等、職場での差別、貧困や社会的排除などの関連問題と密接に関係しています。19民族、人種、年齢、性別、性的指向などの個人的属性が個人の雇用機会や職務能力の認識に偏見を与えるべきではありませんが、現実には往々にしてそうになっています。

20

先住民族、少数民族、移民労働者、女性の多くは低賃金や非公式経済の仕事に就いており、一般的に残りの人口よりも低い賃金しか受け取っていない。包摂を確保するという道徳的義務を超えて、不平等は経済的、政治的に損害を与える可能性がある。

21 2030アジェンダで約束されているように、持続可能な成長を達成し、誰一人取り残さないためには、政府の政策と企業活動

が、まず最も取り残されることが多い危険にさらされている人々に手を差し伸べ、包摂性と社会正義を推進することが重要です。22

女性

30. 作業部会は、2023年の男女格差指数で日本が146か国中125位にランクされたことを受けて、日本における男女賃金格差が依然として続いていることに懸念を表明する。23 フルタイムの女性労働者の賃金は、男性のわずか75.7%に過ぎない。

24 さらに、女性は補助的な役割、臨時雇用、またはパートタイムの仕事に限定されることが多く、その結果、キャリアアップの機会が制限され、福利厚生も少なくなります。

女性は非正規労働者の68.2%を占めているが、25 女性の収入は男性の80.4%に過ぎない。作業部会は、政府が大企業に男女間の賃金格差の開示を義務付けたことを前向きな一歩として評価する。

26

31. 少数派グループの女性の労働市場への参加も同様に差別の明らかな指標となる。少数派グループの平均年間収入が

18詳細は<https://www.ajinomoto.com/sustainability/news/ajinomoto-co-inc-started-operating-a-multi->移民労働者のための言語ホットライン。

19 <https://www.un.org/esa/socdev/rwss/2016/full-report.pdf>を参照。

20同上

21 トマ・ピケティ『21世紀の資本』（ベルナップ・プレス、マサチューセッツ州ケンブリッジ）およびジョセフ・スティグリッツ「不平等の代償」、New Perspectives Quarterly、第30巻、第1号。

22 https://sdgpulse.unctad.org/inclusive-growth/#Ref_P56NBYW5を参照してください。

23 https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdfを参照。

24 <https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-l/ordinary2020.html>をご覧ください。

25 https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siry/pdf/ka22-1.pdfを参照（日本語で）。

26 2022年女性活躍推進法省令改正により。

女性の平均年収は約300万円だが、部落の女性は200万円程度にとどまる。アイヌの女性は、同等の生産性で同じ仕事をしているにもかかわらず、150万円未満の収入しか得られていない。在日韓国人女性も、韓国人男性や日本人女性に比べて就職機会が少ないと報告している。

32. 男女共同参画社会基本法に基づいて策定された第5次男女共同参画基本計画の承認は、政府の女性管理職の比率向上への取り組みを示すものである。経団連が2030年までに女性管理職の割合を30%に引き上げるという目標を掲げていることは、企業の積極的な取り組みをさらに反映している。しかし、現在、女性管理職の割合は就業者のわずか15.5%と低く、28政府と民間部門のさらなる配慮を必要とする懸念すべき傾向である。女性の昇進拒否やセクハラ懸念すべき事例の報告は、リーダーシップと意思決定の役割におけるジェンダーの多様性を促進する必要性を浮き彫りにしている。

33. 政府による世界で最も寛大な父親育児休暇規定の導入は、職場における男女不平等の解消に向けた新たな前向きな一歩となる。

しかしながら、低い採用率（2022年で17.13%）は、2025年までに50%の比率を達成するという政府の目標には大きく及ばない。29同時に、妊娠中の女性が解雇に直面する事例に関する懸念に対処するには、早急な対応が必要である。

B. LGBTQI+の人々

34. 作業部会は訪問中、LGBTQI+の人々に対する差別事例について報告を受けた。作業部会は、トランスジェンダーの人々に求職の際に法的な名前や移行前の写真を開示するよう要求するなどの慣行を特に懸念している。さらに、特にオンライン上でLGBTQI+コミュニティを標的としたヘイトスピーチをめぐる注目すべき問題もある。作業部会は、政府が「性的指向及び性自認の多様性に関する国民の理解の促進に関する法律」を制定したことを認めているが、同法にはLGBTQI+の人々に対する差別を禁止する条項がなく、差別の明確な定義もない。

35. こうした課題にもかかわらず、最高裁がトランスジェンダーのトイレ利用を認める判決を下したり、同性カップルのパートナーシップ制度を導入する自治体が増えたりするなど、前向きな動きもある。特に、東京都と札幌市は、パートナーシップ証明書の利用を促進するために民間部門と積極的に連携している。これらの取り組みにより、LGBTQI+の従業員はさまざまな特典を利用できるようになっている。民間部門におけるLGBTQI+の問題に対する認識と理解が高まっていることを示しており、大阪のプライドセンターは複数の企業から支援を受けている。もう1つの新たな前向きな取り組みは、札幌の「LGBTQI+パートナーシップセンター」である。

政府のLGBTフレンドリー度指数制度³⁰は、LGBTフレンドリーな取り組みを推進する企業を特定の指標に基づいて評価し、登録する制度である。この制度に対する一般の認知度はまだ低い、より包括的な取り組みを推進するための重要な取り組みである。

C. 障害者

36. 日本における緊急の課題は、障害者の労働市場と職場への包摂である。作業部会は、職場での差別や低賃金に晒された障害者の体験を懸念しながら聞いた。

27 <https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan/gaiyou/2022.htm#a-01>（日本語）。

28 <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=54753>を参照。

29 <https://www.weforum.org/agenda/2023/10/could-japans-paternity-leave-policy-help-narrow-the-gender-gap/>を参照

30 参照：<https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/sihyo.html>（日本語）。

さらに、作業部会は、「偽装雇用」や「代理雇用」の事例を示す懸念すべき報告を受け取っている。これは、企業が他の企業の雇用義務を履行するために障害者に就労の場を提供するが、これらの個人は他の従業員から隔離され、他の障害者とのみ一緒に働くことが多く、職場の不平等をさらに助長しているというものである。

37. 障害者雇用促進法は、障害者の法定雇用率を定めている。2024年4月以降の民間雇用率は2.5%、国営企業雇用率は2.8%である。³¹しかし、この制度では対象とならない障害者や難病患者もいる。雇用率の算出に用いられる狭く排他的な基準を拡大することは、障害者の雇用機会を促進するために不可欠である。

38. 作業部会はまた、より集中的な支援を必要とする人々に対する現在のパーソナルアシスタンスサービスの提供は、通勤時間や勤務時間中の障害者を適切にサポートしていないことも明らかにした。作業部会が受け取ったフィードバックによると、このシステムは使用が複雑で、雇用主に課題をもたらし、障害のある労働者の疎外を悪化させている。

39. 厚生労働省は、2022年に企業内を含めて障害者が虐待を受けた人が4,138人となり、過去最多となったと発表した。³²

乳児を連れて旅行する機会を否定されたり、家主が障害者に賃貸しがらないために不動産業者に拒否されたりといった差別的慣行は、障害者が直面する課題をさらに複雑にしている。障害を持つ女性はしばしば深刻な差別に直面するため、障害と性別の交差性を考慮することが特に重要である。

D. 少数民族と先住民族

40. アイヌ民族が先住民族として認められ、2019年にアイヌ施策推進法が可決されたことは、彼らの権利を認める前向きな動きである。

しかし、アイヌ民族の包括的な人口調査、つまりアイヌ民族自身の先住民としてのアイデンティティの定義に基づいた人口調査が実施されていないため、アイヌ民族に対する差別は見え、数えられず、アイヌの人々は教育や職場を含むさまざまな分野で依然として差別に直面している。

41. 作業部会は、国と都道府県に対しアイヌ民族の漁業権の回復を求める訴訟が起きていることを知らされた。水産資源保護法第28条は、限られた例外を除き、アイヌ民族を含むすべての日本国民による淡水サケの採取を禁止している。しかし、この措置は、歴史的に川でサケを狩猟し採取する生活様式をとってきた先住民族としてのアイヌ民族の伝統的なサケ漁業権を十分に考慮していない。この措置は文化的および儀式的な目的での採取のみを許可しており、サケ漁によるアイヌ民族の伝統的な生計を支援していない。作業部会は、この状況がアイヌ民族の権利を制限し、海からサケを採取することを許可された事業者に利益をもたらしていることを懸念しており、政府による再検討が必要である。

42. 再生可能エネルギー分野を含むさまざまな開発プロジェクトについて、アイヌの人々から自由で事前の情報に基づく同意が得られていないことも同様に問題である。

作業部会は、これらのプロジェクトがアイヌの人々とその権利に及ぼす悪影響を懸念している。関係者は、アイヌの人々の同意なしに、大規模な風力発電施設やリゾート開発のために国有林を企業に貸し出すことなど、深刻な懸念事項を作業部会に報告した。固定価格買い取り制度や固定価格買い取りプレミアム制度の認証には、プロジェクトの詳細を地元住民に事前に通知することが義務付けられているが、これは先住民族であるアイヌの人々から自由で事前の十分な情報に基づく同意を得ることは異なる。

³¹ <https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf> (日本語)。

³² <https://barrierfreejapan.com/2023/12/20/japans-ministry-of-health-labor-and-welfare-reports-3079-cases-of-abuse-against-disabled-confirmed-by-local-governments-in-2022-highest-recorded-number/>を参照。

さらに、アイヌ施策推進法は、アイヌ文化の振興を目的とする場合に限り、アイヌの人々による森林産物の採取を認めている。作業部会は、同法がアイヌの人々を国の先住民族として認めていることを認めているが、政府がアイヌの人々の森林管理と狩猟に対する集団的権利を認めていないのは残念である。

43. 作業部会はまた、印刷物やインターネット上で、ヘイトスピーチに分類される可能性のある、アイヌ民族に対する敵対的で歪んだ見解が急増しているという報告を受けている。作業部会は、例えば観光を通じてアイヌ民族に関する文化教育を推進する政府の努力に留意し、国立アイヌ民族博物館・国立民族共生公園で働くアイヌ民族が人種差別的嫌がらせや精神的ストレスに直面しているという報告を受けていることを懸念している。

44. 作業部会が懸念しているのは、雇用主によるヘイトスピーチの繰り返しを含む、韓国系および中国系労働者に対する差別事例である。³³

被害者が起こしたヘイトスピーチ関連の訴訟の中には、日本の裁判制度で審理されるまでに何年もかかったと報告されているものもあり、証言によれば、原告が勝訴した場合でも金銭的な補償はなく、救済を受ける機会が限られている。³⁴差別や嫌がらせを受け続けている在日コリアン労働者の多くが、日本に3世（またはそれ以上）在日しており、母語は日本語であることは注目に値する。

関連して、法務省が2017年に発表した調査によると、職場で差別的待遇を受けた人のうち、25%は外国人であるという理由で雇用を拒否され、19.6%は日本人よりも低い賃金を受け取り、12.8%は日本人よりも劣悪な労働条件を経験していたことがわかった。

35

45. さらに、作業部会は、日常生活において依然として様々な差別を受けている部落民を取り巻く人権問題についても学んだ。

このような差別は、労働市場へのアクセスや平等な雇用機会の享受に深刻な影響を及ぼす。日本は2016年に部落差別の解消の推進に関する法律を承認したが、作業部会は、特にオンラインや出版業界で使用されているヘイトスピーチのパターンや、職場での差別（侵入的な就職選考質問票など）に警戒した。

差別に対する訴訟で勝訴した人々もいるが、作業部会は、日本では裁判手続きが長く、救済措置を効果的に受けることが難しいと知らされた。

46. 個人情報保護法に基づく要請にもかかわらず、個人情報保護委員会は、部落差別に利用される可能性のある戸籍情報は、同法が対象とする「センシティブ個人情報」の範囲外であるとの見解を示した。同様に、2016年の「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」（ヘイトスピーチ解消法とも呼ばれる）は、差別の定義や罰則、救済規定を定めていない。さらに、同法は適法に日本に居住する「外国人」のみを対象としており、差別は対象としていない。

部落民に対する差別的取扱い、個人情報の保護に関する法律（個人情報保護法）第36条第1項に規定する差別的取扱いに該当すると、個人情報保護委員会事務局長が口頭で同意したことは、部落民に対する差別的取扱いに関する法律（個人情報保護法）第37条第1項に規定する差別的取扱いに該当すると、部落民に対する ...

47. 作業部会は、影響を受ける利害関係者と協力して削減に取り組む企業で構成される調整委員会など、前向きな実践例を学んだ。

³³ 例えば、<https://www.bbc.com/news/business-55345080> をご覧ください。そして <https://www.asahi.com/ajw/articles/14714919>。

³⁴ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/japan-lawsuit-against-leading-real-estate-fuji-corp-over-alleged-distribution-of-documents-containing-racist-expressions-constituting-hate-speech-company-comments-compensation-orders-unacceptable/> を参照。

³⁵ https://www.moj.go.jp/JINKEN/stophatespeech_chousa.html を参照（日本語）。

³⁶ 録画は <https://www.webtv.sangiin.go.jp/webtv/index.php> でご覧いただけます。（日本語）2023年12月7日に移動し、内閣委員会の動画を選択してください。

差別をなくすための方策としては、例えば従業員への研修プログラムの提供などがある。その他の例としては、差別に対する意識を高め差別と闘う地方自治体の取り組み、法務省の相談窓口、従業員80人以上の企業を対象とした厚生労働省の人権相談窓口設置指針などがある。公正な採用・人権啓発推進制度に示されているように、雇用者は「部落問題などの人権問題への理解と認識に基づいた公正な採用選考」を確実に行う必要がある。³⁷

48. 作業部会は、差別を禁止する適切な規制や法律がなければ、差別の被害者が苦情を申し立てたり、救済を受けることが極めて困難であることを強調する。先住民族、朝鮮族、中国人に対する差別

部落民に対する差別は、日本が加盟している人種差別撤廃条約の対象となっている。さらに、作業部会はソーシャルメディアやテクノロジー企業が果たす役割を特に強調している。

企業は、プラットフォーム全体で人権尊重を促進し、危害を防ぐことに努めるべきである。³⁸

E. 子供

49. 作業部会は、日本のバリューチェーンと日本国内の両方における児童労働の懸念について報告を受けた。³⁹ 労働基準法は18歳未満の労働に関する特別保護規定を設けているが、法的枠組みでは児童労働を定義しておらず、政府は現在、児童労働の根絶に関する行動計画を策定していない。さらに、利害関係者は、子どもの権利全般、特に企業がこれらの権利に与える影響についての理解度が低いことを示唆した。政府が子ども基本法および子ども関連施策の大綱を制定し、2023年には子ども家庭庁も創設したことを考えると、これは、子どもの権利をビジネスと人権の文脈に組み込むための啓発活動や主流化を促進する絶好の機会である。これには、例えば、子どもの権利を尊重し支援するマーケティングや広告、子どももビジネスのステークホルダーであるという認識を高めることなどが含まれる。この点で、作業部会は、カカオのバリューチェーンのような高リスク分野での児童労働を根絶するための国際協力機構（JICA）と日本企業の取り組みを歓迎する。⁴⁰

F. 高齢者

50. 日本は世界で最も急速に高齢化と出生率の低下が進んでいる国の一つであり、その結果、労働力不足が深刻化している。⁴¹ OECD諸国の中で、日本は高齢者の労働力参加率が最も高い国の一つである。⁴² 総務省によると、65歳以上の労働者数は2022年に過去最高の912万人に達した。⁴³ 厚生労働省の調査によると、2022年には日本の企業の39%が70歳以上の人を雇用していた。⁴⁴

51. 作業部会は、高齢者を標的とした差別的な雇用慣行に関する懸念を聞いた。65歳以上で雇用されている人の70%以上が非正規雇用である。

³⁷ <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/system.html>を参照（日本語）。

³⁸ たとえば、通信 OTH 125/2022 および関連する通信を参照してください。本レポートで言及されているすべての通信は、<https://spcommreports.ohchr.org/Tmsearch/TMDocuments> から入手できます。

³⁹ 例えば、[https://acejapan.org/wp/wp-content/uploads/2020/08/ACE_Report_Child_Labour_in_Japan_\(E\).pdf](https://acejapan.org/wp/wp-content/uploads/2020/08/ACE_Report_Child_Labour_in_Japan_(E).pdf) をご覧ください。

⁴⁰ https://www.jica.go.jp/Resource/english/news/press/2022/20221012_42.htmlを参照。

⁴¹ 参照：<https://www.mhlw.go.jp/churoi/roushi/dl/R050313-1.pdf>（日本語）。

⁴² <https://www.oecd.org/els/emp/Working-better-with-age-Japan-EN.pdf>ををご覧ください。

⁴³ https://www.stat.go.jp/data/topics/pdf/topi138_02.pdfを参照（日本語）。

⁴⁴ <https://www.weforum.org/agenda/2023/08/japan-working-age-labour-shortage/>ををご覧ください。

45不安定な雇用契約により、高齢者がホームレスになる状況につながる可能性がある。60歳から65歳の人に対する契約では、多くの場合、同じ仕事に対して賃金が減額され、病気や怪我にかかりやすい高齢者に対する保護が欠如している。

⁴⁶ 重要なのは、仕事に関連した負傷や死亡の約4分の1が60歳以上の労働者に発生しており、高齢者が最も影響を受けるグループとなっていることです。⁴⁷ 雇用主が定年退職年齢を設定できることや高齢者にとって仕事の質が低いことなどの構造的な問題が、生産的で質の高い仕事で高齢者の就労年数を延長する取り組みを妨げています。

⁴⁸ これらすべては、特に日本が他のOECD諸国とは異なり、年齢差別に関する一般的な法律を持っていないことを考慮すると、高齢者の労働者の権利に政策的に重点を置く必要があることを浮き彫りにしている。

IV. テーマ別の懸念事項

52. このセクションでは、作業部会は、ステークホルダーから繰り返し提起された多くの深刻な懸念を象徴する具体的な事例を調査することにより、作業部会が関心を持つ主要なテーマ領域を掘り下げます。これにより、日本のビジネスと人権の課題の実現に向けたこれまでの進捗状況と残された無数の課題について、根拠のある分析が可能になります。

A. 健康、気候変動、自然環境

53. 作業部会は訪問中、人権と企業活動の環境への影響との関連性についての認識が低いことを確認した。

作業部会は、企業には健康で清潔、かつ持続可能な環境に対する権利を含む人権を尊重する責任があることを強調している。

54. 作業部会は、政府と企業に対し、ゼロ炭素経済への移行を確実にするためにさらなる努力をしよう求める。

⁴⁹ 特に日本は世界第6位の

石炭は二酸化炭素を大量に排出しており、政府の電力部門の脱炭素化の取り組みにもかかわらず、石炭は依然として国のエネルギーミックスの大きな部分を占めている。⁵⁰ 作業部会は、採掘部門、公正な移行、人権に関する報告書を想起する。⁵¹

55. 作業部会は、企業の説明責任を確保し、清潔で健康的かつ持続可能な環境に対する権利を尊重するための、特に民間社会によるいくつかの有望な取り組みを確認した。例えば、環境関連の非政府組織は、東京証券取引所の主要市場に上場している日本の大手企業に対し、気候変動に関する方針のさらなる開示を求める株主提案を提出した。

や政府に対しても気候訴訟が起こされている。⁵² 電力会社
⁵³ それでも、
2024年1月現在、判決は保留中か不成功に終わった。⁵⁴ 政府のさまざまな

45 <https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1322.html>を参照（日本語で）。

46 <https://www.oecd.org/els/emp/Working-better-with-age-Japan-EN.pdf>を参照。そして
<https://social.un.org/ageing-working-group/documents/eleveth/Inputs%20MS/Japan-Right-to-work.pdf>。

47 <https://www.tokyo-np.co.jp/article/201402>を参照（日本語で）。

48 <https://www.oecd.org/els/emp/Working-better-with-age-Japan-EN.pdf>を参照。および<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/bae148a3-en/index.html?itemId=/content/component/bae148a3-en>をご覧ください。

49 JPN 2/2023.OTH 89/2023.OTH 86/2023の通信を参照。

50 <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2022/100/article-A004-en.xml>を参照。
51A /78/155.

52 <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/japan-environmental-ngos-file>を参照
東京のプライムマーケットで日本の大手企業に気候変動政策のさらなる開示を求める株主提案。

53 <http://climatecasechart.com/non-us-case/citizens-committee-on-the-kobe-coal-fired-power-plant-v-japan/>; <http://climatecasechart.com/non-us-case/yokosuka-climate-case/>; および
<https://climatecasechart.com/non-us-case/market-forces-v-smbc-mufg-and-mizuho/>.

54 <https://blogs.law.columbia.edu/climatechange/2022/06/01/climate-litigation-in-japan-citizens>を参照
石炭の段階的廃止に向けた試み。

民間セクターの環境、社会、ガバナンスに関する取り組み55について、作業部会はこのトピックに関する報告書で強調しています。⁵⁶

56. 作業部会は、指導原則や人権への言及を含む環境省の環境デューデリジェンスの取り組みを歓迎する。

⁵⁷ 一部の企業による注目すべき取り組みとしては、人権デューデリジェンスの実践に環境やバリューチェーンの視点を取り入れたサプライヤー行動規範の確立が挙げられます。

58政府は2050年までにカーボンニュートラルを達成することを約束しており、⁵⁹ 持続可能性関連の取り組みについて企業に非財務情報の開示を求めるなど、透明性を高めるための措置を講じる。⁶⁰公正な移行を実現するために、作業部会は国家レベルで政策の一貫性を高める必要性を強調している。

57. 利害関係者が提起する環境問題に対処するための既存の政府メカニズムの有効性について懸念が続いている。作業部会は、特に大規模な開発計画における環境影響評価プロセスにおける公衆協議が不十分であるという報告に深刻な懸念を表明している。

利害関係者から提起された最も深刻な問題は、人権に悪影響を及ぼす可能性がある神宮外苑地区市街地再開発事業である。⁶¹作業部会は、特に気候変動による影響を不均衡に受ける可能性が高い危険にさらされているグループや少数派グループとの有意義な協議が指導原則の下で必要であると強調している。

1. 福島第一原子力発電所の事故

58. 作業部会は、福島第一原子力発電所の事故で被害を受けたステークホルダーと面会した。東京電力62は人権方針、人権デューデリジェンスの手順、苦情処理メカニズムを確立しているが、2021年に労働者を含む被害を受けたステークホルダーから、同発電所の廃炉、清掃、除染の取り組みに関連する問題のある労働慣行について作業部会に報告があった。作業部会は、強制労働、略奪的な下請け慣行、危険な労働条件の事例に関する対話者からの報告を深い懸念をもって聞いた。

同様の懸念の一部は、2018年に特別報告者によっても提起され、⁶³非政府組織からも数回にわたって提起されたが、⁶⁴未解決のままである。作業部会はまた、災害後に病院職員や教師が直面した問題についても聞き、影響を受けたすべての利害関係者に対する救済策が引き続き必要であることを強調した。

59. 強制労働に関しては、作業部会は、

東京電力の下請け業者は、負債の返済のために原子力発電所の除染と廃炉作業に従事させられた。作業部会はまた、同社には5層の下請け業者が存在し、下請け階層の下位の労働者は同じ仕事をしながらも低賃金しか受け取っていないことも知った。⁶⁵他の労働者には一定の賃金と危険手当が約束されていたが、いざ仕事に就くと、それよりかなり低い賃金しか支払われなかった。一部の労働者が危険手当を請求するために集団訴訟を起こそうとしたが、敗訴した。

55 <https://www.jbic.go.jp/en/information/press/press-2021/1028-015365.html>を参照。

<https://www.mufg.jp/english/csr/society/esg/index.html>;そして

<https://www.mizuhogroup.com/investors/esg>.

56A /HRC/56/55。

57 <https://www.env.go.jp/content/900497033.pdf>を参照（日本語）。

58 <https://mneguidelines.oecd.org/case-studies-on-environmental-due-diligence-english-version.pdf>を参照。

59 https://www.meti.go.jp/english/policy/energy_environment/global_warming/roadmap/を参照。

60 <https://www.fsa.go.jp/en/newsletter/weekly2023/524.html>を参照。

61 <https://www.icomos.org/en/get-involved/inform-us/heritage-alert/current-alerts/125573-heritage>を参照

アラート神宮外苑。

62原子力損害賠償・廃炉等支援機構が設立される

当社は日本政府より出資を受けており、当社の株式の50%以上を保有しています。

63 <https://news.un.org/en/story/2018/08/1017232>を参照。

64 <https://www.greenpeace.org/static/planet4-japan-stateless/2021/03/ff71ab0b-finalfukushima2011->

2020_web.pdf;および<https://www.greenpeace.org/static/planet4-japan-stateless/2019/03/b12d8f83->

frontfksm_en.pdf。

65作業部会は、このような略奪的な下請け慣行は他の分野でも発生していると指摘している。

日本の産業。

彼らの下請け業者との労働契約には危険手当の支払いが規定されていなかった。66作業部会はまた、職場の事故で同僚が亡くなった労働者や、懸念を表明した者を解雇するという報復的慣行のために声を上げることを恐れている労働者から、悲痛な話を聞いた。

60. 作業部会は、除染作業後のがん関連の病気を発症した労働者が、雇用記録に放射線被ばくが正確に反映されていないという理由で、会社の下請け業者から金銭的補償や医療援助を拒否されたという話を聞き、深い懸念を抱いた。特に、作業部会は、放射線被ばくががん発症の因果関係を証明する資料の提出を労働者に要求した事例を聞いた。これは個人に不当な負担を課し、指導原則に概説されている原則に反する。安全な作業環境を確保し、立証責任を負うのは個人ではなく企業体である。67

61. 作業部会は、災害に関連した操業上の健康と安全の問題に加えて、2023年8月から始まる福島第一原子力発電所の高度処理システムによる処理水の放出について、深刻な懸念を繰り返し聞いた。この問題については、複数の特別報告者も懸念を表明している。68

2. パーフルオロアルキル化合物およびポリフルオロアルキル化合物

62. 作業部会は、東京、大阪、沖縄、神奈川、愛知で、パーフルオロアルキル化合物（PFAS）に汚染された水が事業活動に関連していると報告された事例をいくつか聴取した。作業部会は、PFASと水質汚濁との関連を指摘している。

PFASは、これまでも特別手続きの権限を持つ複数の政府関係者によって強調されてきたように、健康への悪影響や有害作用を伴うことが懸念されている。69環境省は、2023年1月に、科学的根拠に基づいた包括的なPFAS対策について議論し、わかりやすい情報を発信することで国民の安全と安心に貢献するための専門家グループを設置した。70専門家グループはその後、政府に対して、河川や地下水の継続的な監視、血中濃度調査を含む一般的なヒトへの曝露評価の大規模な実施、最新の科学的根拠に基づくPFAS暫定目標値の見直しなどを求めるガイダンスを発表した。71 これを受けて、環境省は、PFASの暫定目標値に関する政府ガイドラインを公表した。

健康への悪影響を防ぎ、PFASの適切な管理を確保するための政策を策定した。72 PFASが人間の健康に及ぼす悪影響に関する科学的知識を高める計画も含まれている。しかし、この政策には、影響を受ける地域の住民の血中PFAS濃度に関する大規模な調査は含まれていない。現在までに、作業部会は、PFASの周辺に住む人々の健康調査を実施する政府の取り組みは限られていると理解している。

PFAS に汚染された水源。 73東京西部の住民が4種類の有害なPFAS化学物質にさらされていることを示唆する学術研究があるにもかかわらず、このような状況になっている。74

63. 作業部会は、東京都が地下水調査の実施、一部の取水井戸の停止、ホットラインの設置など、前向きな措置を講じていることを指摘する。75もう一つの前向きな取り組みは、東京の私立病院が設立した PFAS 相談クリニックである。

⁷⁶ それにもかかわらず、PFAS 汚染と、影響を受けるすべての地域におけるその健康への悪影響に対処するには、国家レベルでの追加対策が必要です。これらのケースの多くにおけるPFAS汚染は、ビジネスに関連しているとされている。

66 <https://jp.reuters.com/article/idUSKBN0GY091/>を参照（日本語）。

67 [A/HRC/38/20/Add.2](https://www.ohchr.org/en/press-releases/2021/04/japan-un-experts-say-deeply-disappointed)を参照および[A/HRC/47/39/Add.2](https://www.ohchr.org/en/press-releases/2021/04/japan-un-experts-say-deeply-disappointed)。

68 <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2021/04/japan-un-experts-say-deeply-disappointed>を参照
決定-排出-福島-水。

69通信 USA 6/2023 および関連する通信を参照してください。

70 <https://www.env.go.jp/water/pfas/pfas.html>を参照（日本語）。

71 <https://www.env.go.jp/content/000150418.pdf>を参照（日本語）。

72 <https://www.env.go.jp/content/000182770.pdf>を参照（日本語）。

73環境省が2021年に実施したパイロット調査では、日本全国の住民119人のみが対象となった。

74 <https://plaza.umin.ac.jp/khh/TamaPFAS20230921.pdf>を参照（日本語）
<https://efsa.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.2903/sp.efsa.2020.EN-1931>。

75参照：<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2023/04/28/18.html>（日本語）。

76 <https://www.tokyo-np.co.jp/article/234470>を参照（日本語）。

作業部会は、事業運営において、指導原則と「汚染者負担」原則に基づき、企業がこの問題に対処する責任を強調しています。

B. 労働者の権利

64. 作業部会はまた、過重労働、労働安全衛生、労働者の労働組合結成能力など、労働者の権利に関連するさまざまな問題についても検討した。

1. 労働組合

65. 作業部会は、大阪を含む各地で労働組合員を標的とした逮捕や起訴に関する情報を受け取った。これらの組合員は、企業の法令遵守を訴える日常的な組合活動に参加したことから、威力業務妨害や恐喝未遂の疑いで訴訟に直面した。また、組合結成を理由に従業員が職場への入所を拒否された事例もあった。

66. 作業部会は、指導原則に概説されているように、企業が人権を尊重することを保証するのに役立つ公正かつ合法的な職場慣行を促進する上で労働組合が果たす重要な役割に留意する。したがって、作業部会は、労働組合が合法的な方法で活動を遂行できることの重要性を改めて強調する。

2. 過労

67. 関係者は、過労死に関連する長年の課題について作業部会に報告した。作業部会は、意識向上、残業時間の上限設定、職場での嫌がらせ防止を目的とした法律の制定に見られるように、政府がこれらの問題に対処するために行った努力を歓迎した。しかし、作業部会は、特に精神衛生に関する仕事関連の疾病に関する補償請求が増加しているという報告に依然として懸念を抱いている。77作業部会はまた、特に年間1,860時間までの残業を法的に強制される可能性がある医師に対する残業時間の上限設定の例外についても懸念している。

3. 移民労働者と技能実習制度

68. 作業部会は、技能実習制度の下で働く外国人労働者、その雇用主、そしてバリューチェーンに外国人労働者の雇用が含まれる企業と会合した。

このプログラムから派遣された外国人労働者は、2022年に日本に滞在する外国人の中で2番目に多い人数でした。78このプログラムの目的は人材育成とされていますが、これらの労働者は、労働力不足の解消や経済の活性化にも欠かせない役割を果たしています。

69. 作業部会は、外国人労働者が職場での事故に遭ったために解雇され、治療が打ち切られた事例を聞いた。職場での暴力、窮屈な居住環境、日本での銀行口座開設や利用の難しさ、労働者の母国の代理店への法外な手数料の支払い、同じ職務を日本人労働者よりも低い賃金で行っている労働者についての報告も受けた。2022年には、技能実習制度の雇用主7,247人が安全規則違反や賃金未払いなどの違法行為の責任を問われた。

79

2017年の外国人技能実習制度法は強制労働を禁止しているが、作業部会は、技能実習生やその他の外国人労働者がパスポートを没収されて強制的に労働させられている事例や、従業員が意に反して出勤や残業を強いられている事例を示す報告があることを指摘している。81

77 <https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001113802.pdf>を参照（日本語で）。

78 <https://www.moj.go.jp/isa/content/930004452.pdf>を参照。

79参照 : <https://english.kyodonews.net/news/2023/08/09167237d52f-over-7200-japan-firms-employing-外国人研修生が法律違反をした.html>。

80 例えば、 <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2022/10/20221020-2022-TIP-Report.pdf> を参照してください。

81同上。

70. 作業部会は、受益者の労働組合が労働者の権利理解を支援したり、苦情処理メカニズムとして機能したりするなど、前向きな実践に注目した。

作業部会は、中小企業協会が責任ある雇用慣行と管理を奨励するために行っている活動と、

いくつかの大企業は、外国人技術者の採用手数料を禁止し、その手数料を従業員に返金することをサプライヤーに義務付けるサプライヤー行動規範を持っていました。⁸²

71. 同様に注目すべきは、法務省の人権機関が

外国人に対して多言語による人権相談サービスの提供や啓発活動を行っている。⁸³技能実習機構は検査も行うことができ、技能実習生に対して母国語によるカウンセリングも行っている。

しかし、関係者は、カウンセリングが表面的なものになる可能性があり、現地調査の有効性には疑問があると懸念を表明した。

72. 技能実習制度の見直しを行っている有識者会議は、外国人労働者の人権保護を見直すことを目的の一つとする最終報告書を2023年11月に提出した。⁸⁴有識者会議は、一定の条件の下で雇用主の変更を認めること、監督機関の要件を厳格化すること、人権保護を強化するために関係機関の役割を明確化することなどを提言した。有識者会議の最終報告書やその他の意見を踏まえ、政府は技能実習制度を見直すことを決定し、その後、国会に新たな制度を提案した。しかし、ワーキンググループは、制度の対象分野ごとに顕著な人権問題について差別化された評価を行うことが引き続き重要であることを強調する。日本が持続的な経済成長を達成すれば、

2040年までに、この国の外国人労働力は約450万人に増加すると予想されている。⁸⁵この推定値を考慮すると、政府は今すぐに、人権の普遍的享受を保障する枠組みを確立するための措置を講じなければならない。作業部会は、この問題に関するOHCHRの指針を強調する。⁸⁶

C. メディア・エンターテインメント産業

73. 作業部会は、メディア・エンターテインメント業界、特にアイドルとアニメの分野で深刻な問題があることを確認した。日本のアニメ市場は利益が大幅に増加し、2兆7,400億円（約200億ドル）に達した。⁸⁷しかし、この成長にもかかわらず、アニメーターの初任給はわずか150万円（約1万ドル）にとどまっている。⁸⁸この格差は、2023年にはアニメ業界の雇用者の約30.8%がフリーランサーまたは個人請負業者として働いており、彼らは現行の労働法の下では保護されていないと報告されていることを考えると、特に憂慮すべきものである。⁸⁹これにより、過度に長い労働時間や不公平な下請け関係が永続化している。しかし、アニメ制作会社とその下請け業者には罰則がない。さらに、クリエイターは知的財産権を十分に保護しない契約を結ぶことが多く、搾取されやすい環境を作り出している。

深刻な労働力不足と相まって、アニメ制作委員会を含むこの分野の企業は、これらの問題に対処し、アニメーターの適切な労働を促進し、この業界の潜在的な崩壊を防ぐために影響力を行使することが不可欠です。

同様に、アイドル業界では、若いタレントがあらゆる厳しい要求に従うことを義務付ける契約に署名するよう強要されているという報告が作業部会に寄せられた。

⁸²例えば、https://www.sony.com/en/SonyInfo/csr_report/sourcing/Sony_Supply_Chain_CoC_E.pdfを参照してください。

⁸³ <https://www.moj.go.jp/content/001412238.pdf>を参照。

⁸⁴ https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00033.html?hl=enを参照（日本語で）。

⁸⁵ <https://www.jil.go.jp/press/documents/20240311.pdf>を参照（日本語で）。

⁸⁶ <https://bangkok.ohchr.org/wp-content/uploads/2023/01/Report-on-temporary-labour-migration-programm-final-250123.pdf>を参照。 <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/>

問題/移住/GlobalCompactMigration/IrregularMigrants.pdf;そして

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Migration/PrinciplesAndGuidelines.pdf>。

⁸⁷ https://aja.gr.jp/download/2022_anime_ind_rpt_summary_enを参照（日本語で）。

⁸⁸ https://www.jftc.go.jp/cprc/katsudo/bbl_files/258th-bbl.pdfを参照（日本語で）。

⁸⁹ 同上。

プロデューサー、広告主、代理店の権利を侵害する一方で、違反した場合には法外な罰金を課すことになります。

74. この憂慮すべき環境は、免責の文化を育み、性的暴力やハラスメントを悪化させ、メディアやエンターテインメント業界全体におけるこれらの問題が適切に対処されていない状況を生み出している。作業部会は、女性ジャーナリストに対する性的ハラスメントや虐待について、また、放送局が是正措置を取らないことについて報告を受けた。放送局は、せいぜい休職、他の部署への異動、医師の診察を勧める程度である。厚生労働省によると、俳優の20%以上が職場で性的ハラスメントを経験している。90放送局、出版社、広告大手などの主要企業は、性的虐待や性的嫌がらせを防止することで人権を尊重する責任を果たしていない。

ビジネス関係における影響力を活用して人権リスクに対処する。

75. 作業部会は、ジャーニーズ事務所（最近スマイルアップに改名）と契約している数百人のタレントが性的搾取や虐待の疑いがあることに深い懸念を抱いている。作業部会のミッションステートメントで指摘されているように、日本のメディア企業は数十年にわたってこうしたスキャンダルの隠蔽に関与してきた。作業部会は、スマイルアップと関係のある企業がより大きな説明責任を果たすために取ったさまざまな措置を歓迎するが、関係を断つことの人権への影響を慎重に検討し、最初のステップとして影響力を行使することが依然として重要である。

指導原則。

76. 作業部会の訪問以来、スマイルアップは救済委員会を通じて282人の被害者に補償の申し出を出し、その申し出を受け入れた206人の被害者のうち201人に金銭的補償を支払った。91これは、補償請求が控訴中の被害者を含め、タイムリーな救済を要求した被害者のニーズを満たすにはまだ程遠い。

92ワーキンググループはスマイルアップの努力を認めているが、スマイルアップが直面している困難について定期的に報告を受けることは懸念される。被害者がスマイルアップのメンタルケア相談デスクを通じてメンタルヘルスケアの支援を求めるのを妨げている。さらに、スマイルアップは面談時に弁護士や臨床心理士を無償で同席させているとされているが、ワーキンググループが関与した被害者はそのような申し出を受けていないと報告している。また、スマイルアップが提供する金銭的補償には弁護士費用が含まれず、被害者がこれらの費用を自己負担しなければならないことも受け入れられない。

D. バリューチェーンと金融の規制

77. 作業部会は、紛争地域を含む高リスク環境で活動する企業、政府機関、国営企業の代表者と会談した。

これらの会議を通じて、これらの利害関係者には、人権を考慮した責任ある撤退を含むガイダンスが必要であることが明らかになりました。

78. 利害関係者は作業部会に対し、透明性と情報開示に関する法律の改正と実施の改善、ならびに日本国外における人権紛争に関する苦情処理メカニズムの必要性を伝えた。

79. 多くの場合、日本企業や国営企業がミャンマー94やロシア連邦を含む紛争地域でどの程度活動しているかを確定することは困難である。なぜなら、彼らは通常、商業上の秘密を理由に、ビジネス取引に関する情報を完全に開示しないからである。95このことは、国民の情報に対する権利を妨げている。

90 <https://www.asahi.com/ajw/articles/15005538>を参照。

91 <https://www.smile-up.inc/s/su/group/detail/10012?ima=2647>を参照（日本語）。

92同上。

93 <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/russia-japanese-trading-co-mitsui>を参照
三菱、サハリン2エネルギープロジェクトへの権益保有を計画。

94 <https://bangkok.ohchr.org/wp-content/uploads/2023/04/2023.04.28-End-of-Mission>を参照
声明.pdf;および<https://www.fairfinance.jp/media/eralapvo/ffgj-myanmar-en20220215.pdf>。

95 <https://bangkok.ohchr.org/wp-content/uploads/2023/04/2023.04.28-End-of-Mission>を参照
声明.pdf。

また、透明性と情報開示に関する法律制定の必要性を強調しています。さらに、紛争地域で事業を展開する日本企業が、厳格な人権デューデリジェンスを実施しているかどうかは不明です。

96紛争地域で事業を展開する企業は、人権侵害への加担の可能性を調査するため、より厳格な人権デューデリジェンスを実施すべきである。97 作業部会は以前、企業に対し、「ミャンマーで事業を継続する場合には、人権侵害に加担したり犯罪に加担したりすることを避けるため、[指導原則]に沿って行動する」よう促してきた。98作業部会は、ビジネス関係の解消は最後の手段とみなすべきであると強調し、日本企業に対し、指導原則に述べられているように、人権への悪影響を特定、防止、緩和、対処するために自らの影響力を発揮するよう求めている。

99さらに、作業部会は、バリューチェーン全体にわたるステークホルダーの関与が人権尊重の基盤となり得ると指摘している。

80. 作業部会はまた、日本のサプライチェーンにおける強制労働に関連するリスク、例えば少数民族ウイグル族の強制労働¹⁰⁰や、マラウイのタバコ農場での強制労働を目的とした児童を含む人身売買¹⁰¹に関する懸念を聞いた。実際、2023年には、日本は輸入を通じて、上述の児童労働の問題を含む現代の奴隷制のリスクがあるサプライチェーンへの経済的関与の規模で世界第2位となった。¹⁰² 労働省が実施した調査では、現代の奴隷制のリスクは、日本のサプライチェーンにおける強制労働に関連するリスクよりも、はるかに高いことが示された。

2018年にアジア経済研究所と日本貿易振興機構が行った調査によると、サプライヤーに対して労働、安全衛生、環境に関する方針を策定し、遵守を求めている日本企業はわずか29%だった。

¹⁰³ 改善を示唆するものとして、経済産業省と外務省が2021年に実施した調査では、調査対象となった392社のうち52%が人権デューデリジェンスを実施していると回答した。

¹⁰⁴ さらなる改善の機会があるにもかかわらず、作業部会はサプライチェーンにおける強制労働に対処するための日本企業の努力を歓迎する。¹⁰⁵

81. 開発金融に関しては、国際協力機構（JICA）と国際協力銀行（JBIC）が、開発金融におけるいくつかの良い実践例を示している。

しかし、作業部会は、開発金融機関などから資金援助を受けたプロジェクト国際協力銀行は、ミャンマー¹⁰⁶やベトナム¹⁰⁷などの国で、作業部会は、特にリスクのあるグループとの利害関係者の関与の重要性を強調し、開発金融機関¹⁰⁸と紛争影響地域における人権デューデリジェンスの強化に関する報告書に含まれる調査結果と勧告に言及している。¹⁰⁹

82. 作業部会は、すべての省庁が公共調達において人権に関する文言をすでに盛り込んでいるか、盛り込む予定であることを知り、喜ばしく思った。作業部会はまた、

⁹⁶ 例えば、<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/russian-invasion-of-ukraine-what-companies-have-to-say-about-their-human-rights-due-diligence/> を参照してください。

⁹⁷ A/75/212を参照。

⁹⁸ <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2021/05/myanmar-time-business-take-stand-against> を参照
人権侵害-非専門家?LangID=E&NewsID=27087。

⁹⁹ <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/bhr-in-challenging-コンテキスト.pdf> を参照

¹⁰⁰ 例えば、JPN 2/2020の通信および関連する通信を参照してください。

¹⁰¹ 例えば、JPN 1/2022通信および関連する通信を参照してください。

¹⁰² <https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/05/17114737/Global-Slavery-Index-2023.pdf> を参照。

¹⁰³ https://www.ide.go.jp/library/Japanese/Research/Project/2018/pdf/2018110007_06.pdf を参照（日本語）。

¹⁰⁴ https://www.meti.go.jp/english/press/2021/1130_002.html を参照。

¹⁰⁵ <https://knowthechain.org/company/sony-corp-japan/> を参照。

¹⁰⁶ <https://www.hrw.org/news/2021/02/16/joint-submission-concerning-japanese-business-entities-operating-myanmar> を参照。及び<https://www.jbic.go.jp/en/information/press/press-2018/1218-011714.html> をご覧ください。

¹⁰⁷ https://www.banktrack.org/project/nghi_son_2_coal_power_plant を参照。
<https://www.mofa.go.jp/files/100138168.pdf> 及び<https://www.jbic.go.jp/en/information/press/press-2018/0413-010921.html> をご覧ください。

^{108A} HRC/53/24/Add.4.

^{109A} /75/212.

地方自治体が公共調達戦略に人権を組み込む取り組みを称賛する。

V. 結論と勧告

83.日本において指導原則の実施を推進することは、地域的および世界的にビジネスと人権の課題を推進するリーダーとしての日本の評判を強化するだけでなく、国内外における日本企業の人権に対するプラスの影響と競争力を高めるためにも極めて重要である。

作業部会は、政府、企業、市民社会が能力を構築し、指導原則と国家行動計画の認識を高めるために継続的に行っている努力を称賛します。

84.しかしながら、作業部会は、日本における体系的な人権課題が、ビジネスと人権の分野における政府および民間セクターの取り組みの一環として十分に取り組みされていないことを懸念し続けている。女性、高齢者、子ども、障害者、先住民、部落を含む少数民族、技能実習生、移民労働者、LGBTQI+の人々など、リスクのあるグループに対する不平等と差別の構造を完全に解体することが緊急に必要である。包括的かつ率直なマルチステークホルダー対話を通じて指導原則の実現を加速させる必要があることは明らかである。

85.国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）やその他の国連人権メカニズムがこれまでに出した勧告や指針に加え、作業部会は政府に対し、以下のことを勧告する。

(ア)国家行動計画を見直す際には、

(i)リスクのあるコミュニティが経験しているビジネス関連の人権侵害に特別な注意を払う。

(ii)救済へのアクセスと企業の説明責任を強化し、
ワーキンググループの以前のガイダンス。¹¹⁰

(iii)ビジネスと人権政策のギャップ分析を含める。

(iv)進捗状況を監視・評価するための明確な責任、時間枠、人権指標の特定を含む実施方法を明らかにする。

(v)実施過程における進捗状況の監視および評価において、被害者や市民社会関係者を含む関係者の有意義な参加を確保するための効果的なメカニズムを開発する。

(b)ガイドに関する研修と啓発活動を継続する
原則と国家行動計画

(ハ) ガイドラインに関して:

(私) 公的資金で支援されている事業を含め、最終使用段階におけるリスクと影響を明示的にカバーする。

(ii) 「人権」の定義を拡大し、環境への影響や国際文書も含める。

(iii)人権デューデリジェンスの一環として、環境および気候変動の影響を明確に考慮する。

(d)人権デューデリジェンスを義務付ける国内法を制定する。
関係する利害関係者との協議

(e)人権基準に関する体系的かつ有意義な報告を義務付け、とりわけ企業に全面的な人権侵害の報告を義務付けることで、被害者の救済へのアクセスを確保する。

¹¹⁰A/69/263.

司法および非司法の苦情処理メカニズムへの協力と立証責任の転換。

(f) 指導原則に関する認識を高め、能力を構築する

公務員、司法関係者、立法者を含む社会のあらゆる関係者の間で、企業関連の人権侵害を保護、調査、処罰、救済するそれぞれの義務を果たす能力を構築する。この目的のために十分な資源を割り当てる。

(g)本報告書で特定された障壁を排除し、ビジネス関連の人権侵害の被害者全員に対する効果的な保護と支援を確保することにより、司法的および非司法的救済へのアクセスを改善する。具体的には、次のとおりである。

(私) 日本司法支援センターの認知度の向上

(ii) 効果的な救済へのアクセスと企業の説明責任を促進するため、人権の促進と保護のための国家機関の地位に関する原則（パリ原則）に沿って、強力で独立した国家人権機関を遅滞なく設立する。この機関には、民事上の救済の提供、意識の向上、企業と人権に関する能力の構築、人権擁護者の保護など、人権侵害に対処するための明確な権限と資源が備わっているべきである。また、他の国の国家人権機関やOECDの国家連絡窓口との緊密な連携も構築すべきである。

(iii)救済へのアクセスを容易にするための人権オンブズマンを設置する。

(iv) OECDの知名度、組織能力、専門知識の向上

海外の管轄区域で影響を受ける利害関係者に対して連絡窓口の任務と手順に関する認識を高めることなどを通じて、有意義な是正結果を提供するための国家連絡窓口。

(v)日本難民支援プラットフォームの認知度向上に向けた継続的な取り組み

責任ある包摂的な社会を目指す移民労働者を支援し、日本の移民労働者コミュニティ間の信頼を構築する。

(vi)次回の見直しにおいて内部告発者保護をさらに強化する

内部告発者保護法を自営業者、請負業者、供給業者、労働者の家族、弁護士に適用することを含め、

内部告発者に対して報復する企業に対する制裁を設け、内部告発者に対して金銭的インセンティブまたは類似の報奨制度を提供すること。

(h) ILOの差別禁止条約（雇用と職業）を批准する

1958年の強制労働条約（第111号）、1981年の職業上の安全及び健康条約（第155号）、1930年の強制労働条約の2014年の議定書（第29号）、1989年の先住民及び種族民族条約（第169号）、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国際条約、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の選択議定書、あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約、市民的及び政治的権利に関する国際規約、障害者の権利に関する条約。

(私) 民間部門における女性の代表性に関する義務的割当制度の導入を含め、男女間の賃金格差を解消し、指導的地位における女性の平等な代表性を促進するため、同一価値労働同一賃金の原則を実施するための措置を強化する。

(じ) 既存の差別禁止法を改正してその包括性と有効性を高め、差別の明確で包括的な定義を組み込むなどして、差別を公式に禁止し、処罰する。

企業が雇用において差別につながる可能性のある質問をすることを禁止するなど、少数派に対する差別に対処するための取り組みも伴う。

国際基準に沿って、職場やオンライン上での性的嫌がらせや暴力に対処するためのスクリーニングと取り組みの強化。

(k) 障害者に対する個別的な支援と合理的配慮を尊重し、実施することについて、雇用主に包括的な研修を提供する。

(l) 障害者の社会への完全な包摂と参加を促進するため、国家行動計画などの公式文書において障害者のアクセシビリティを確保する。

(m) 国際人権基準に基づき、技能実習制度の見直しに明確な人権保護条項を盛り込むこと。具体的には、募集手数料の廃止、技能実習生を雇用する企業における人権研修の義務化、申請制度の簡素化、転職の柔軟性の向上、安全な労働条件と適切な生活環境の確保、日本語学習と職業訓練の機会の提供、日本国法で義務付けられている同一価値労働同一賃金の実施の保証などである。

(n) 労働監督を強化し、強制労働の被害者の特定を強化する労働および人身売買

(o) 職場におけるヘイトスピーチや雇用機会に影響を及ぼす可能性のあるヘイトスピーチなどの問題に対処するため、ヘイトスピーチ解消法の適用範囲を、出身地や居住状況にかかわらずすべての人に拡大する。

(p) 政府機関と民間部門が、国連の先住民族の権利に関する宣言などの国際基準に従って、先住民族の自由で事前の十分な情報に基づく同意の権利を擁護することを確保する。

先住民族;

(q) 部落民に対する差別に関する調査を実施し、アイヌの人々の地位に関する包括的な調査を定期的に行い、それに応じて関連するプログラムや政策を適応させる。

(r) 差別のない雇用機会への平等なアクセス、適正な賃金、安全な労働条件を確保することを含め、移民の地位にかかわらずすべての労働者に対する労働法の適用についての認識を高める。

(s) 人権を念頭に置きながら気候変動への取り組みを強化する公正な移行に関する考慮

(ト>) 福島第一原子力発電所の事故後の清掃作業に携わった人々の英雄的な努力を認め、多重下請け構造を削減する措置を講じ、労働者が適切かつ遡及的に補償されることを確保し、労働者の健康上の懸念を業務関連疾患として認識し、安全な労働条件と放射線被ばくの正確な記録を確保し、被ばくした労働者の継続的な健康診断とケアを確保する。

(u) 水処理に関するすべての情報を引き続き公開する
福島第一原子力発電所から放出された放射性物質が一般公開される。

(v) PFAS暫定目標値が最新の科学的証拠に基づき、環境基準に準拠していることを確保するなど、水道水中のPFASの存在とそれが人々に与える影響に対処する。

(w) 開発協力大綱及び関連する政府開発援助政策に指導原則、国家行動計画及びガイドラインへの明示的な言及を盛り込む。

(x) 人権デューデリジェンスのための子どもの権利とビジネス原則の活用を促進する。

(y) 責任ある撤退について企業にガイダンスを提供する。
指導原則。

86.作業部会は、企業および業界団体に対し、以下のことを勧告する。

(ア) ガイドラインに従って、運用レベルの苦情処理メカニズムを確立する原則を遵守し、効果的な非司法的苦情処理メカニズムのすべての基準がジェンダーに配慮した方法で解釈されることを確保する。¹¹¹

(b)個人やコミュニティに生じた損害に対して効果的な救済策を提供する。

企業の意思決定における女性の参加を増やす

(c)団体

(d)公正な移行のための人権配慮を念頭に置き、気候変動に対処するための努力を強化する。

(e)事業活動に起因する水道水へのPFASの存在について責任を負い、指導原則および「汚染者負担」原則に従って問題に対処する。

(f) 就職選考において差別につながる可能性のある質問を排除し、職場におけるあらゆる種類の差別、搾取、嫌がらせ、権力の乱用、その他の形態の暴力に対処する。

(g)子どもの権利とビジネス原則を組み込む
人権デューデリジェンスの実施

(h)事業活動を行う際には、厳格な人権デューデリジェンスを実施する。
紛争の影響を受けた地域または高リスク部門;

(i)結社の自由、団結権、労働者の団体交渉権を促進するとともに、特に国際的に事業を展開する場合を含め、脆弱な立場にある人々との有意義な利害関係者の関与を促進する。

(j) 従業員や有能な人材が報復を恐れることなく職場での性的嫌がらせを報告できる、透明でアクセスしやすいコミュニケーションチャンネルと安全な環境を提供します。

87.作業部会は、市民社会の主体に対し、以下のことを継続するよう勧告する。

(a)それぞれの義務と責任に関する意識を高め、能力を高めること
指導原則に基づく国家と企業の責任。

(b)人権侵害の事例、特に危険な状況にある個人やコミュニティに対して行われた事例を記録し、運用レベルの苦情処理メカニズムを含む司法的および非司法的救済メカニズムへのアクセスの促進を支援すること。

(c)ビジネスと人権に関する既存の法的・政策的枠組みを強化するための取り組みに貢献し、そのような取り組みへのすべての利害関係者の参加を促進する。

¹¹¹ A/HRC/41/43を参照。