

第 32 回人権・同和問題啓発講演会  
(令和元年 9 月 26 日午後 1 時～ 5 時 30 分)

ダイバーシティ・マイノリティの尊重について

講演Ⅳ

外国人の人権をめぐる課題、企業の対応について

一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・  
サステイナブル・サプライチェーン  
代表理事 下田屋 毅 氏

## 外国人の人権をめぐる課題、企業の対応について

一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン

代表理事 下田屋 毅 氏

はじめに

本日、私からは、外国人の人権をめぐる課題、企業の対応についてご説明をさせていただきます。

CSR、サステナビリティについて、欧州は日本と比較して進んでいる企業が多く存在し、EU も政策的にそれらを進めている状況がある。日本の企業をはじめ、多くの企業が人権について苦手意識があるが、その企業に関わる人権についてサポートをするために一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーンという団体を立ち上げた。

### ■ASSC について

この団体は 2017 年に立ち上げた。名前が長いので ASSC (アスク) と呼んでいただきたい。海外の NGO と関連団体と協働しながら仕事を進めている。現在は東京オリンピック・パラリンピックを来年に控え、今回のテーマである外国人労働者の問題について、海外から日本の国内の状況について指摘がなされるという状況がある。そのため日本の企業の方々が自社の取り組み、サプライチェーン、あるいはサプライヤーの方たちと一緒に連携をしながらその課題を解決していく流れを作りたいと考えている。

### ■ASSC 概要

実際にどんなことをやっているかについては、大きく四つある。イニシアチブの推進、プロジェクトの実施、セミナーそれから、情報提供と情報発信である。

一点目のイニシアチブの推進について、海外では頻繁に NGO が中心となって企業が集まり、サステナビリティや人権について、競合他社であっても話し合いをしながら次に結び付けていくが、なかなか日本の中ではこのような動きはない。この現状を鑑み、2018 年 10 月から、このテーマである外国人労働者のラウンドテーブルを立ち上げて、実施をしている。詳細については、後ほどご説明したいと思う。

それから、人権や環境に関し、我々から遠いところにいるサプライチェーンの上流（例えばコットンやサトウキビの農家）の人たちについては、なかなか普段は想像できない部分があるが、そういった方たちの人権や環境問題もあるので、そのイニシアチブも立ち上げる予

定にしている。

さらにプロジェクトの実施について、プロジェクト自体は、企業のサプライチェーン上の人権のリスクがどういうところにあるのか（人権デューディリジェンス）について、国連のビジネスと人権に関する指導原則に則って人権影響評価を行い、人権リスクの所在を特定する。そして、それを理解し、企業として対応を進めていくためのキャパシティビルディングなどを提供している。

あとは、セミナーの開催である。ここでは、「人権というものがどういうものなのか」「サプライチェーン上にどういうリスクがあるのか」を理解していただくために、毎月1回定期セミナーをしている。特別に海外からいらっしゃる方もおり、来週（10月1日）は「ベター・コットン・イニシアチブ」という、コットンに関わるイニシアチブを開催する予定としており、コットン農家の方たちが実際に来られるので、特別セミナーを開催する予定にしている。皆さんは綿から作られた服などを着られていると思うが、コットン自体は実際にどこから来ているのか、その際に人権侵害はないのか、そういうことを考えるきっかけを作る。また、世界的に、特に綿花を作っている農家の方々がどういう状況にいるのかということ踏まえたセミナーも開催する予定にしている。

最後に、情報提供と情報発信であるが、情報提供については、現地の人から聞いた情報についてネットワークを使い、提供していきながら、さらに日本の企業の推進方法を海外に発信していくことを行なっている。

## ■本日の内容

それでは前置きが長くなったが、本日の内容を説明していきたい。実際に本日、説明させていただく内容は、外国人労働者に関わる問題、企業活動に関わる人権、現代奴隷制、世界の人権法規制などの動向、それから外国人労働者の課題への対応である。

### 1. 外国人労働者に関する問題（資料7頁～）

1つ目として、外国人労働者に関する問題についてお話をさせていただく。資料7頁の写真は、ベトナムの送出し機関で、外国人実習生として日本に来る前に勉強している、準備をしている光景である。皆さん、「日本に来たら、技能を身につけてやろう」とか、あるいは「お金をたくさん稼いで国に送ってあげよう」とか、そういうかたちで日本に行くことを楽しみにしている。

## ■外国人労働者の増加

世界的に人口は増加しているのだが、日本の場合には少子高齢化ということで、労働者（特に中小企業の方の労働者）が不足している。そのため、製造業、建設業を中心として、

外国人の労働者の力を借りる状況になっている。

そういった中で、外国人労働者の活用が適正な状況ではないこともある。厚生労働省による 2018 年 10 月の報告によると、日本で働く外国人は 146 万人であり、これは過去最高になっている。日本に滞在している外国人たちは「高度人材」といって、高度な教育を受けて、あるいはこちらに大学で来て、そのまま日本人と同様に採用されている方、あるいは身分にもとづく在留資格の方、ご結婚をされて日本にいらっしゃる方、日系人の方、そして外国人技能実習生、または留学生などが存在する。労働者不足を補うために、このような方々が活用され、この中で外国人技能実習生は 30.8 万人にのぼる。

#### ■外国人労働者の状況（イメージ）

9 頁が様々な外国人労働者の方々のおかれた状況のイメージ図である。左側の「高度人材」の方たちは、平均所得が高く、労働時間は少なめ、法的保護を受けて労働搾取が少ない状況である。右側に行くと、「不法滞在者」もいるが、「外国人技能実習生」や「留学生」もいる。平均所得はだんだん少なくなっていったって、労働時間は上がっている。法的保護は受けられず、労働搾取のリスクが高い状況で働いている。

#### ■外国人労働者に関する問題

先ほど、ベトナムの技能実習生で準備している方たちの写真も見ていただいたが、外国人技能実習制度は、発展途上国の若い人材（30 代～40 代の方も含む）が日本の技術を身につけ、帰国後に母国の経済発展に寄与し、国際貢献を行うことを前提として始められた制度である。しかしながら、実際は日本人が就きたがらない 3K の「きつい・汚い・危険」な職場で働いている状況もある。3 年間、あるいは今は延長して最大 5 年間、技能実習生として働く状況がある。

これは業種が決められていて、農業・畜産、漁業、建設、食品製造、繊維・衣料、機械・金属などの職種で技能実習を行なっている。

ただし、実際に技能を身につけるようなところで働かされている人は少ない状況があると言われている。

資料 11 頁が、平成 30 年に厚生労働省が出している「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況」である。この中では、労働基準監督署で実習実施者（すなわち企業）に対して 7,334 件の監督指導が行われていて、そのうち 70.4%の労働基準法に関連する法令違反があった。

そして、主な法令違反事項としては、長時間労働、休日労働といった労働時間に関係するところ、それから、必要な資格を持たないのに業務を行わせるような、安全基準に関するも

の(22.8%)、さらに、割増賃金の不払いや給与に関わるもの(14.8%)となっている。

また、重大で悪質な労働基準関係法令違反事案が19件挙げられている。19件の詳細についても触れられており、ある製造業の工場で半年以上、残業代も含めて賃金を全く支払わずに、月180時間を超える時間外労働をさせていた、という事案が掲載されており、そういった現状について厚生労働省は理解している。

また、先ほど外国人技能実習制度については「職種が決められている」「何で働くかは決められている」とお伝えしたが、実際には、技能実習生に働いてもらう前に、「技能実習計画」の提出が必要であり、その技能実習計画とは実際に異なる作業をさせていたということが大企業のグループ会社であり、外国人技能実習機構 OTIT から指導を受けているという状況もある。

そして、13頁に掲載されている主な業種の中で、法令違反が多いところは機械・金属が一番多く、そして食料品製造、繊維・衣服と続いている。

14頁は SNS による労働状況の拡散について記載しており、具体的には外国人労働者の方がその過酷な労働状況を Twitter により「三重県の菰野町というところにおいて、48時間寝ていない。眠たい、帰りたい。でもこれからまだ1日忙しくなりそうだ。」と発信されている。

15頁は海外のウェブサイト上のメディア VICE NEWS を掲載している。若者が多く見るニュースであり日本語のページもある。ここで、日本における「外国人技能実習生については過去最悪のインターンシップ」と海外で報道されてしまっている。

これを見られたことがある方、関わっている方はいらっしゃるだろうか。ビデオがあるのでぜひあとで見ただければと思う。この中では、広島県の牡蠣の加工工場を訪れて技能実習生の方たちが牡蠣の殻むきをしている。これを本当にやりたい仕事として入ってきたかどうかということもあるが、実際にそういった中で、過酷な状況で働かされている。あるいは、農場で働いている方たちが多いのだが、栃木県のいちご農家では、セクシャルハラスメントをされたという事例がある。農家のおじいちゃん、管理者みたいな方が「そんなのやっていないよ」とこのビデオの中で言っているが、実際にそのような事例も、海外には発信されてしまっている。

16頁に記載しているのは、NHK のドキュメンタリー「ノーナレ」という番組だが、こちらを見られた方はいらっしゃるだろうか。衣服を作る目的で愛媛県のタオル縫製工場に働いている外国人技能実習生の方たちが、長時間労働でタオルを縫わされていた。来客だとか他の人が来たときには、タオルを縫うのをやめて服を縫わされた。そこを隠し撮りし、最終的に逃げ出している様子が報道されていた。

これに関し、SNS は情報の速度が速いので、それがどこの工場なのか様々な憶測が出てし

まい、実際には違う工場がやり玉に挙げられてしまうようなことも出てきた。そしてNHK側が「違う工場なので、そこに対する誹謗中傷はやめてください」と注意喚起する事象も起きている。

17 頁は、2017 年の報道である。こちらはテレビ東京の「ガイアの夜明け」という番組だが、こちらを見られた方はいらっしゃるだろうか。こちらも、中国人女性の外国人技能実習生の方たちが長時間労働をさせられて、賃金の不払いに遭った。1 日平均 15 時間、土日の休みもなく働いていて、不払いの金額が一人当たり 620 万円にも及ぶというようなことがテレビで報道されている。ここでも、SNS により、どこのブランド、工場の事象なのかもすぐわかってしまう。皆さんのお手元の資料をよく見ていただくと、どこのブランドか書いてある。テレビの中で、このブランドを管轄している会社の方も出てきているが、「実際にそんなことはやっていないよ」とか、「この問題は我々の問題じゃない」ということを言っていた。実際には、今の状況でブランドを販売している企業がサプライチェーンの責任を持つことから、二次、三次とあれば、本当の上流のところでは「知らなかった」ということもあるかもしれないが、知らなかったでは済まされず、やはり不買運動が起こってしまったり、責任を問われる状況になる。

「一部で起こっていることなのではないか」ということも言えるかもしれないが、これだけの量が報道されているので、やはり現実なのではないかと考えられる。違反や差別、あるいは労働搾取といったことも、実際に日本で起こっているということは非常に悲しいことだと思う。

最後に 18 頁の BBC の報道を取りあげる。これは 2019 年 8 月に字幕付きで報道された。インターネットにおいて「日本で搾取される移民労働者たち」と検索すると、ナレーションは英語だが、キャプションが日本語で出てくる。こちらでも、6 ヶ月間休みが一日もなく働いたにもかかわらず、残業代は支払われたことがない。また、給与の未払い額が 530 万円にものぼる人もいるということである。

また、工場で働くのに機械を動かさなければいけないが、どうやって動かしたらよいかわからず、言われるがまま動かしたら指を挟んでしまった、という事例もある。労災にもならず、そういったことが起こって何とかその中国人の男性を辞めさせ、送り返そうと試みているのである。

あるいは、中国人の女性だが、外国人の女性ということを理由に職場においていじめに遭った。働いている工場が小さな工場だったりすると、数少ない外国人であることを理由にいじめやセクハラ・差別に遭うことがある。彼女は自殺を図ったが、死ぬまでには至らず、ただ背中を痛めて休むこととなり、海外で報道された。

報道内容が嘘か本当かという議論もあるかもしれないが、自分たちのサプライヤー、ある

いは銀行であれば取引先、融資先の会社で、あるいはそのサプライチェーン上で起こっているかどうかを確認することは、皆さんに関係するところではないかと思う。外国人技能実習生が働いていないか、そのような事例が起こりうる可能性がないかどうか、取引先に聞いてみることも必要かもしれない。

また、技能実習生の方たちの多くは、日本語でのコミュニケーションのレベルは低く、また外国人技能実習制度や日本の法令、時間外労働にどうかたちで割増賃金が払われるのか等の知識がないまま日本に来てしまうということがある。特に、送出し国と言われるベトナムやミャンマー、フィリピンそれから中国などでは、ブローカーの人たちに「日本に技能実習制度がある、それで行けば家族も養っていきける」と勧誘されるが、そこには高額な手数料の支払いが必要である。

彼らの母国である送出し国に送出国というものがあり、そちらを通じて日本に入ってくる方が多くいるのだが、そこでは「偽の契約や裏の契約」、あるいは「契約書がない」、「強制的に貯金をさせる」、そしてここでも「高額な手数料・保証金・違約金を徴収する」ということがある。

そのため、実際に日本に来る前に、既に借金を背負っている状況がほとんどである。私もいろいろ工場に行って監査を行い、外国人技能実習生の方にインタビューをすると、その工場では特に労働搾取も何もなく、仕事がなければ長時間労働もないという状況もあるのだが、そういった人たちは、日本に来るときに高額な手数料や、送出国での勉強やその他の費用をすべて本国で払ってこないといけないという状況があり、親戚や親からお金を借りるか借金をし、約80万円から100万円という、本国では非常に高額なお金を払って日本に来ている。したがって、仮に日本で幸せに働いている状況があったとしても、過酷な背景がある。

そして日本側の受入れ管理団体も、「裏の契約」、「契約書がない」、あるいは「パスポートの没収」という状況がある。通訳者がいても、通訳者も受入れ管理団体側についているので、同じ母国から来ていたとしても、きちんと通訳をしないという状況もあり、騙す仕組みが作られているのである。

実習実施機関というのは、工場等の技能実習生が実習を行う日本の会社のことである。先ほども挙げたように、長時間労働やハラスメントの存在、社会保険に入らないなど日本人と違う労働条件で働いている。ひどい事例だと、強制的に帰国させてしまうということも起きている。

#### ■外国人労働者が受ける人権問題

20 頁は、外国人労働者が受ける人権問題の概要をまとめたものである。我々が監査を行

った際に二重帳簿の存在や、昼間だけしか働いていないように見せて、本当は深夜も働いているという状況があった。あるいは、これは大企業の子会社の工場だが、通常時間外労働はちゃんと割増賃金を払うというかたちになるが、外国人技能実習生に家へ仕事を持って帰らせて、1枚いくらでやらせるという状況も見えてきた。外国人労働者すべてがそういう状況ではないと思うが、こういった状況下で働かされている人たちがいるのは事実である。

## 2. 企業活動に関わる人権 (21 頁～)

次に、企業活動に関わる人権の説明をさせていただきたい。こちらに来られている方は、銀行の人事部等で企業の人権やビジネスと人権について広く担当されていらっしゃる方もいるのではないかと思う。

### ■企業の中での人権理解

今までの日本企業の中での人権課題の理解は、22 頁に挙げたことがメインで対応を実施してきたと認識している。しかし、日本も海外のサプライチェーンの状況の中でも、人権というものが非常に重要視されている。これは CSR やサステナビリティというかたちで言われることが多く、形態が複雑化しているが、企業は海外の取引先、サプライチェーンについても認識しなければならない。

### ■ビジネスと人権

だんだんと、従業員の人権、サプライチェーンの管理、地域コミュニティの人権等、人権の課題も複雑化している中で、企業における海外の出先（工場や子会社）で感じている人権と、日本の国内で感じている人権との差、ギャップが出てきている。そのギャップをどう埋めて、個性的な人権を理解しながら、仕事をしていくかということも、今求められているのではないか。また、国際的には、人権尊重の取組みが企業の市場競争力を高めると言われている。

### ■人権に影響する分野

人権に影響する分野については、25 頁に記載のとおりであるが、先ほどから説明をさせていただいている「サプライチェーン」、「製品とサービス」、「従業員」、「コミュニティ」、「安全保障体制」そして、「非倫理的なビジネス行為」らに分けられる。

### ■人権侵害の影響を受けやすい人たちのグループ

国際的に言われていることであるが、人権侵害の影響を特に受けやすい人たちのグループが存在する。それは「高齢者」、「女性」、「障がい者」、「移民労働者」、「先住民族」、「宗教、

民族その他のマイノリティー」の人たち。そして、「子どもと若者」である。障害者、移民労働者、それから技能実習生も含めた外国人労働者の部分についてはガイドラインとして「尊厳ある移民のためのダッカ原則」というものが出ている。

### 3. 現代奴隷制とは？（27 頁～）

#### ■現代奴隷制

最近では、世界中で現代奴隷制という現象が起こっている。

28 頁に掲載している世界地図（Walk Free Foundation による Global Slavery Index の色の濃いところが、より現代奴隷が多いエリアであり、日本についてもこのような状況になっている。

#### ■現代奴隷制の定義

ILO（国際労働機関）とウォーク・フリー財団が 2017 年 9 月に共同で現代奴隷の数を算出した。現代奴隷制の定義は、強制労働と強制結婚の被害に遭っているということである。強制労働の中には、国家による強制労働、それから強制労働による搾取、そして性的搾取、商業的搾取といったものが含まれる。

#### ■強制労働

全世界では、2016 年の時点で推定 4,030 万人が現代の奴隷制下にある。強制労働の被害者が、推定 2,490 万人、さらに企業活動で強制労働下に置かれている人たちが 1,600 万人。そのうちの半分 800 万人が、借金による束縛で強制労働を強いられている状況がある。

現代奴隷の地域別の割合は、アジア太平洋地域が一番多く、そしてアフリカ、ヨーロッパ・中央アジア、アメリカ大陸の順となっている。

#### ■バングラデシュ、ビル倒壊

32 頁の写真は、強制労働における非常に重要な写真である。これはバングラデシュのラナ・プラザというビルが崩壊したときの写真である。2013 年 4 月 24 日にバングラデシュ首都のサバルというところで発生し、死亡者が 1,134 人にのぼる。

この事故が起きる前 2012 年 11 月にも、やはりビルの火災が起こっている。タズグリーンファッションという会社で 9 階建てのビルの火災が起きていた。バングラデシュでは、火災対策がほとんどされていないうえに、このビルの 1 階には鍵がかけられていた。すなわち、逃げることができず、強制労働に該当するのである。

建築基準もしっかりしておらず、何度も火災が起こり、世界のアパレル産業の人たちが一

緒になって何か対策をしようといったときに、このビルの倒壊が起きてしまった。

このビルが倒壊する前の日にビルにはヒビが入っていた。しかし、そこで働いているのはほとんどが女性で、しかも一家を支えている人たちだった。したがって、そこの仕事を辞めさせられてしまったら、一家を養うことができない。

このラナ・プラザを管理している人が強制的にこのビルの中に労働者を入れ、作業を開始しミシンが動き出すと、その振動でこのビルが倒れてしまった、ということである。強制労働により、もう倒れるであろうとわかっていたビルの中に入らざるを得なかったのである。もともとラナ・プラザは5階建ての商業ビルとして建築されていたが、3階建て増しをし、8階建てにして、工場として使っていた。

34頁からの写真は、遺体を並べている写真だが、「ラナ・プラザ」や「バングラデシュビル倒壊」をGoogleで検索すると、見るに堪えない写真が出てくる。個人で検索をしていたら悲慘な状況を確認していただき、海外のサプライチェーン上で起こっている事実を認識していただければと思う。これは非常に大きな事件で、企業はもちろん、企業に関わらず、人権に本気で取り組まなければいけない事柄として語り継がれている事件である。

また、ビル倒壊の1年後にロンドンで、ラナ・プラザに発注していたベネトンや、被害者や遺族への補償をしていなかったGAPの前でキャンペーンを行っている写真も併せて掲載している。

## ■現代奴隷制

現代奴隷制というものがどういうものなのかという点については、先ほどの定義の中にあつたように、「強制労働」、「人身取引」、「借金のかたによる労働」、「性的搾取」、「家庭内での強制労働」それに「強制結婚」も含まれる。通常はその現状を隠されていて、発見することが難しい。ロンドンでの例として、東欧からロンドンへ来てバックヤードやトイレの清掃をしている人たちがいる。そういった人たちは、「イギリスのロンドンでいい仕事があるよ」と騙されて、実際には違う仕事に就かされる。東欧から連れて来られて、そのときは意気揚々として来るが、そのときからトランスポーター、交通費から何から、宿泊費からすべてその人に借金が付けられて、借金を背負うかたちでイギリスに来る。これが現代の奴隷制の仕組みである。

昔の奴隷は繋がれながらも大切にされていた。しかし、今の現代の奴隷制というのは、使い捨てである。繋がれてはいないが、金銭的に借金を背負わせて、肉体的暴力や脅して、精神的に逃がさせないようにしている。

身分証明書、パスポートも保持されてしまうと海外に出られなくなってしまうことから、監禁され、賃金を払われず食べることにも苦勞する状況がある。

## ■現代の奴隷制のリスク要因

37 頁に掲載している表が現代の奴隷制が起きやすいリスクの要因である。製品、または産業の特徴としては、「スキルの低い労働」だとか、「汚い」、「危険」、「難しい仕事」である。あとは「季節労働」、あるいは、「製品のライフサイクルが短い」もの、すなわち短期的に作業をするようなものを指す。それから、「競争の激しい産業」、「仕事に就くハードルが低い」ものについては、リスクが高い。

それから、製造、供給の業務プロセスとしては、「製造コストが低い国」が挙げられている例えば、バングラデシュ、タイ、あるいはベトナムもそうである。それから、「リクルート業者への依存」。リクルート業者がそういった人たちを連れてくる。ヨーロッパにおいてはイギリス、あるいは東南アジアにおいてはタイや、マレーシアなどのほかの国よりも裕福な国に連れて行くという状況がある。

労働者の特徴としては、「貧困」、「弱者」、「スキルが低い」、「出稼ぎ」の移民労働者、それから、生産国としては、「人権と労働者の権利の保護が弱い」ところ、「貧困レベル」が高いところ、「汚職」があるところ、「犯罪と暴力」があるところなどはリスクが高いと言われている。

## ■現代奴隷制の事例 1

38 頁にはオンラインのウェブニュースを掲載している。これは、東欧のハンガリーから騙されて連れてこられて、ベッド関係の工場で働きコーギー・スリープというマットレスを作っている会社の事案である。こちらでは週 80 時間で 10 ポンド (1,400 円) しかもらっていない。寮に詰め込まれて、工場と寮の間を監視されながら行き来する状況である。このようなことがイギリスでは起こっていて、ニュースでも報道されている。

## ■現代奴隷制の事例 2

39 頁の事例は東南アジアのマレーシアの一例である。マレーシアはほかの国から見ると裕福である。マレーシアでは移民労働者の 92% が、リクルート費用を斡旋業者（ブローカー）に支払っている。実際には、支払うというかたちで、借金を背負う。本来だったら、「仕事を得るためにはお金を払う」というのはおかしいのだが、それが現状である。

さらに、マレーシアで違法とされているパスポートの保持が行われており、移民労働者の移動の自由を制限している事実がマレーシアのエレクトロニクス産業では存在する。

これも類似の事例だが、英語を話すことができ、大学卒であるにもかかわらずネパールからマレーシアに来る際に、斡旋業者に 1,500 ドルを支払った。これはネパールの年間収入の 2 倍で、借金の金利は 36%、さらにパスポートを空港で取り上げられて、返却してもらえ

ない。1日12時間、週7日で、ローンの返済を終了するには2年かかる。そのようなことが海外では起こっている。

#### ■日本の外国人技能実習制度

これまでの事例で、似たような状況が日本にもあるのではないかと気づいた方もいらっしゃると思う。

米務省の人身取引報告書や海外NGOの調査により、この外国人技能実習制度が現代の奴隷制と指摘されている。

最近報道により世の中の関心が高くなってきた。私はCSRやサステナビリティ、ビジネスの人権を担当されている人事の方ともお話をしたが、実際には企業のサプライチェーン上にそういう外国人労働者がいるかどうかという確認ができていないのが実情である。そのため、まずは自社の子会社、あるいはその先に、外国人技能実習生がいるかどうかを確認していく必要がある。

技能実習生は、今はベトナム人が一番多いが、これまで中国人やミャンマー人が多かった。例えば、労働者の中には1万ドルを支払って、技能実習生になっているが、もし途中で辞めようとする、何千ドルもの罰金を支払わなければならない状況の人もいる。

また、最近の事例では、労働者のパスポートを会社側が保管しているケースも存在し、さらに担当者が問題意識のない状況もある。しかし、これは強制労働に該当する。

さらに、労働時間中に更衣室のドアの鍵が閉められているということも、強制労働に該当する。これも、大企業の子会社である工場において実際にあった。

45頁の事例も、ミャンマー人の技能実習生に対する賃金未払いの事例である。前掲の事例と類似していることから割愛させていただくが、実際に搾取されている状況がある。

#### 4. 世界の人権法規制等の動向（46頁～）

日本だけではなく世界全体で人権について取り組む必要がある。現在の世界の法規制について、説明する。

#### ■国連ビジネスと人権に関する指導原則

国連によるビジネスと人権に関する指導原則が実際に今、世界の企業が人権を進めていくうえで中心となっているものである。これには三つの柱があり、「国家による人権保護の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、そして、「企業活動による人権侵害を受けた者への救済」である。

今、日本の企業の中では、どこに人権のリスクがあるのかを特定し、そして防止、軽減するという「人権デューディリジェンス」を意識し、人権方針をお持ちの企業が多くいらっしゃ

やと思う。ただ、さらにそこから企業の自社の取り組み、あるいはサプライチェーン上の取り組みの中で、どこに人権リスクがあるのかを特定されているところはなかなか少ないかと思う。先進的な企業は、レポートを出すところもあるが、先ほどの「外国人がどこにいるのかわからない」という状況が大半かと思う。

#### ■国連ビジネスと人権フォーラム

国連は「ビジネスと人権フォーラム」を年1回開催している。これは毎年ジュネーブで開催されるので、私はロンドンにいた2013年から出席している。実際に、企業に関わる人権の部分について、海外ではより関心が高くなってきている。今、日本の企業の関心も高くなってきているが、最初の段階では余り参加していない状況があったので、参加していただくよう促している。実際に今回の講演もグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンという、国連の企業のイニシアチブがあり、そちらからの紹介で話をさせていただいている。そのグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが今ツアーを組んでおり、このフォーラムに行って、実際に国際的に何が行われているのか、どういうことが人権の問題で行われているのかを体験することができる。ここでは、人権侵害を受けた移民労働者の方や、あるいは先住民族の方が来て、「実際には我々は企業に人権侵害をされている」、あるいは「夫は企業の守衛に殺された」等彼らの実体験が訴えられている。

#### ■ビジネスと人権に関する規制の動向

##### ■国別のサプライチェーン上の現代奴隷の排除に関する法規制

##### ■英国現代奴隷法

##### ■人権デューディリジェンスに関する法規制の流れ

人権デューディリジェンスに関する法規制の流れとしては、先ほどお伝えしたように、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」が一番根本にある。それをベースに「国別行動計画」というものが作られている。これは欧州指令の中に入っているもので、欧州を中心として作られている。英国は2013年に個別行動計画を作成し、また、「英国現代奴隷法」が2015年に公表されている。日本は国別行動計画について作成途中であり、東京オリンピック・パラリンピック前に公表する予定にしている。

#### 5. 外国人労働者の課題への対応 (54頁～)

##### ■技能実習と特定技能制度比較 (概要)

繰り返しになるが、特定技能制度は、入管法が改正になり、2019年4月から出てきている。技能実習に様々な問題があるということで、新たにできたものであり、その違いを比較

した表が 55 頁に掲載されている。

技能実習生から特定技能に移行ができる。あるいは今までは技能実習生は仕事を変えることができなかったが、特定技能の場合はできる。今までは余りいい状況で働いていなくて賃金もたくさんもらえず、だいたい最低賃金で働いているような状況があった。さらには、地方では最低賃金も低く、女性は「別のお金になる良い仕事があるよ」と騙されて連れて行かれて失踪する、といったことが起こっていた。それは技能実習制度では、仕事を変えられないことも原因であった。特定技能の場合には、ある業務区分においては転職が可能になっている。

あと特定技能 1 号と 2 号では差があり、2 号の場合には「家族を帯同していい」という条件も付けられるが、特定技能 1 号の場合にはこれは不可能である。基本的には、人手不足への対応をするために作られている。ただ、この特定技能の部分については、いろいろな対策が取られているので、外国人労働者の問題が減っていく可能性もあるが、根本的なところも変えていかなければいけない。企業や国、ブローカーや斡旋業者も変えていかなければいけない。書類の偽造など、今起こっていることを止めなければ、なかなか解決できないと思う。

#### ■外国人労働者問題の解決策

国内の問題だけではなく、送出し国の問題も考えて、解決しなければいけない問題である。また、労働者が少ない状況の中で、外国人労働者が支えてくれていることを忘れてはならない。

#### ■ASSC 外国人労働者ラウンドテーブル

そういったなかで、我々は外国人労働者のラウンドテーブルというのを実際にやっており、企業側が取り組みを行なっていく際のサポートをしている。

#### ■外国人労働者の課題への対応

そのなかで、実際には、国連ビジネスと人権に関する指導原則、ILO 憲章等のガイドライン、サステナビリティに配慮した企業活動をするのが望まれている状況がある。

実態調査や監査をした際の、労働者の声としては、労働者が法制度やガイドラインを理解していない状況もある。ただ、会社側の声としては「労働条件は概ね良好です」、個人へのインタビューでは、「同僚の問題もあるが、まあまあ良好です」というような回答がある。一方で、SNS やビデオやテレビで過酷な状況が報道される。実際に、第三者である我々が直接意見を聞くということも行なっている。これは ASSC ワーカーズボイス (AWV) というもので、モバイルフォンのアプリケーションでも情報を得られるようにしている。これらによる

通報内容としては、「労働者が理解していない」、「会社側の説明不足」もあるが、「給与への不満」「有給取得ができない」、「労働時間に関して長時間働かされている」、あるいは「強制帰国させられる」という声が挙がっている。労働者が安全に第三者へ通報できる苦情処理メカニズムの仕組みを作ることも必要かと思う。

61 頁では、「海外サプライチェーンの問題」と、「国内サプライチェーンの問題」を挙げているが、内容の程度が違うものの指摘事項はほぼ同じである。

そういった中で、「課題の理解と情報収集」が大切となる。ウェブサイトの活用、イニシアチブへの参加、SAQ（自己診断アンケート）、実態調査、監査の実施、それから労働者、NGOとのヒアリング等により現状把握をする。を。たいていは、内容をきちんと理解されていないまま問題ないとして「OK」に○をつけて返されてしまうことが多いが、実際には実施されていない状況がある。内容について理解してもらう教育が必要となっている。あるいは是正勧告を行い、その課題を計画的に達成するとともに、労働者の声を吸い上げていく。先ほどの苦情処理メカニズムと呼ばれる苦情を受け付ける仕組みであり、直接労働者から意見を吸い上げることがより必要になってくる。

このような状況なのだが、国際的には考えるよりも行動を起こしていくというフェーズに入っている。ESG 投資家や、あるいはサステナビリティ報告書、または先ほどの現代奴隷法といった声明などを通じて情報開示が求められてきているが、実際の活動内容について、真摯な取り組みが行われていることがより評価される状況になっていると考える。

## ■ビジネスと人権

最後に「ビジネスと人権」の、人権に関する基本的な考え方についてお伝えして、終わりにしたい。

エレノア・ルーズベルトさんが世界人権宣言を作った。エレノア・ルーズベルトさんは、フランクリン・ルーズベルト大統領の奥様であり、この世界人権宣言を作るのに尽力された。第1条に、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。」とある。人権というのは、生まれながらにして備わっているものなのである。

最後に、ビジネスと人権の考え方である。通常、企業は企業を取り巻くステークホルダーという関係ある方たちと「ステークホルダー・ダイアログ」というかたちで対話をするが、実際にはその対象に入らないが企業活動によって影響を受けている人たちが存在している。これは権利保持者、ライツホルダーと呼ばれるような先住民族の方、あるいはサプライチェーン上の技能実習生を含む外国人労働者や移民労働者などであり、企業が対話を行う対象

から外れてしまっている。企業は、自社が考えるだけではなく、本当に声も上げられず、対話もできないような人たちのことも考えていかなければならず、これがビジネスと人権のアプローチとしては大切なことなのである。

長くなったが、以上が私からのプレゼンテーションとなる。ご清聴ありがとうございました。