

## リスクに直面している ステークホルダーグループ

### 女性

- 女性正社員の所得は男性正社員の75.7%。非正規労働者のうち68.2%が女性で、男性の賃金の80.4%。引き続き男女の賃金格差を憂慮する。政府と企業は格差を縮めることが必須。
- さらに、ジェンダーと性的指向に関わらず、すべての労働者の平等な賃金と機会を確保する包括的な努力が極めて重要。
- 女性の経営への参画が遅れていることに政府と企業はより一層の留意が必要。

### LGBTQI+

- 訪日調査を通じてLGBTQI+の人々への差別の事例を何度も知らされた。
- 職場での憂慮される差別的な慣行は、LGBTQI+の人々の権利を保護する包括的な差別禁止法の必要性を明確に示している。
- 札幌市のLGBTフレンドリー指標制度のような、LGBTQI+の人々を支援し、権利の尊重を企業に奨励する施策を他の都市でも採用していただきたい。

### 障害者

- 民間企業2.25%、政府機関2.85%という障害者雇用率は、総人口に占める障害者の割合7%と比べると改善の余地がある。
- 職場での差別、低賃金、支援システムにアクセスできない、といった懸念すべき事例があった。
- 国連障害者権利委員会の勧告をフォローアップすることを政府に奨励する。
- 政府と企業は、ジェンダー、人種、性的指向と障害との交差性を認識し対応することが重要。
- 政府はNAPなどの公式文書への障害者のアクセシビリティを確保しなければならない。

### 先住民族

- アイヌ民族の権利の認識に前向きな動きがある一方で、人口調査がないために差別は可視化されず、教育や職場での差別に直面している。
- 諸権利の差別ない確保と機会均等の確保のための措置が必要。
- アイヌ民族の権利の確保のためにFPIC（自由意思による、十分な情報に基づく同意）の確保が不可欠。
- 土地と天然資源を含むアイヌの集団的権利を認めるよう政府に強く求める。

## 国連ビジネスと人権に関する作業部会 2023年7月24日～8月4日 訪日調査 終了時声明の概要

※ この資料は国連による声明文をベースに、アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）が作成したものです。詳細は、国連の英語原文及び日本語全訳文、ヒューライツ大阪による概要日本語訳文を参照してください。

### 日本におけるビジネスと人権の概況

#### 国家の人権保護義務

- ◆「ビジネスと人権に関する指導原則」や「ビジネスと人権に関する行動計画」（NAP）について、東京以外の地方で認識が浸透していない。政府は研修と認識の向上に指導的役割を果たすべき。
- ◆全国であらゆる関係者が指導原則とNAPに基づく権利と義務を理解する必要があり、NAPの中間見直しはその機会となる。
- ◆NAPの改定版に向けて、ギャップ分析と優先課題の洗い出し、評価指標の明確化が必要。
- ◆JBICや東京電力などの政府系企業の取り組みを促進する政府の措置を強化すべき。

#### 企業の人権尊重責任

- ◆指導原則の理解と履行についてさまざまな企業間で著しい隔りがある。大企業と中小企業の間には認識に食い違いがあり、関係者は中小企業への政府によるガイダンス提供と能力構築の必要性を力説した。
- ◆企業関係者は、政府が「国家の人権保護義務」をもっと積極的に果たす必要性を指摘した。
- ◆また喫緊の課題へのより実践的なガイダンスの提供を政府に求め、ほとんどの企業が人権デュー・デリジエンスの義務化が望ましいと示唆した。
- ◆それぞれの企業のニーズに沿った能力構築の必要性が企業関係者からの中心的な声だった。

#### 救済へのアクセス

- ◆指導原則と、企業活動に関連する幅広い人権問題について、裁判官の認識が低いのは重大な問題。指導原則を含む人権研修を裁判官、弁護士に義務づけることを強く勧告する。
- ◆政府はとくに周縁化された人々の無償の法律サービスへの認知度を高め、司法へのアクセスを改善すべき。
- ◆国内人権機関が存在しないことを深く憂慮。ビジネスと人権に関する十分な資源と権限をもつ、パリ原則に沿った独立した国内人権機関の設置を強く促す。
- ◆OECD多国籍企業ガイドラインに基づくNCP（国の連絡窓口）が実効的な成果を上げるため、認知度、能力、専門性を高める施策が必要。
- ◆国家以外による、報復の恐れのない実効的なグリーバンス（苦情処理）メカニズムは重要。
- ◆対話救済プラットフォーム（JaCER）と責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）はグッドプラクティス。

### 結語

- 構造的な人権問題に十分に取り組まれていないことに懸念が残る。リスクに直面してい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。
- ハラスメントを永続させている社会規範とジェンダーのステレオタイプに徹底して対処すべき。
- 政府はあらゆる業界で、人権侵害の被害者の透明性ある調査と実効的な救済を確保すべき。
- 実効的な救済へのアクセスと企業の責任履行を促進するため、独立した国内人権機関の設立を求める。

### 被差別部落

- 部落差別解消推進法の施行の一方で、オンライン及び出版業界でのヘイトスピーチや就職差別が存在することを知った。
- 裁判の長期化が救済へのアクセスを困難にしていることを警告する。
- 従業員への研修プログラムによって差別をなくす取り組みを行う企業団体、意識啓発と差別に反対する取り組みを行う自治体などの積極的な実践も知った。
- 公正採用選考人権啓発推進員制度に示されているように、雇用主には人権問題の認識に基づいた公正な採用選考が求められる。

## テーマ別分野

### 健康、気候変動、自然環境

- 健康への権利や清潔で健康的で持続可能な環境への権利と、企業活動による人権への影響との関係について、多くの関係者で認識がなお弱い。
- 政府や企業の環境デュー・デリジエンスの取り組みを歓迎するが、とくに先住民族の懸念に対処する政府の仕組みはないままである。
- 福島第一原子力発電所の事故後の清掃、汚染除去、廃炉に関し、債務返済のための強制労働、低賃金など搾取的な5層に及ぶ下請け慣行、危険な労働条件などの事例の報告を聞き、深く憂慮する。政府と東京電力は具体的に対応すべき。
- 東京、大阪、沖縄、愛知でのPFAS（有機フッ素化合物）による水の汚染の事例では、地方自治体も政府も十分に対処していないことを関係者は指摘した。この問題に対処する関係企業の責任を作業部会は強調する。

### 技能実習制度と移民労働者

- 技能実習生は、言語の違いや申請手続きの煩雑さにより情報へのアクセスが困難であり、労災による解雇、劣悪な住環境、送出国関への法外な手数料支払い、低賃金などの実態を聞いた。
- 支援する労働組合などの積極的な実践や企業としての取り組みも知った。
- 斡旋手数料の廃止、申請制度の簡素化、転職の柔軟化、同一労働同一賃金など、明示的な人権保護を制度の変更に盛り込むことを期待する。
- 雇用主によるヘイトスピーチなど、コリアンや中国人への差別の事例も聞いたが、長期の裁判は救済へのアクセスを妨げていた。

### メディアとエンターテインメント業界

- この業界の搾取的な労働条件は、労働法による保護の欠如、ハラスメントの明確な法的定義の欠如とともに、性暴力とハラスメントを不問に付す文化を助長している。
- 政府は第一義的な義務者として実効的な救済を確保する必要があり、企業には人権デュー・デリジエンスの実施と救済へのアクセスの確保を強く求める。

### 労働組合

- 技能実習生を支援する労働組合の積極的な事例を知った。
- 一方で、組合結成の困難、ストライキの実行を含む集会の自由への障壁、組合員の逮捕や訴追の事例を懸念する。