

2023年7月24日－8月4日

&lt;関連部分のみ仮訳&gt;

## C. 救済へのアクセス

### 1. 国家による司法メカニズム

17. 訪問中、作業部会は、日本において提訴を困難にしている障壁を含め、司法へのアクセスと効果的な救済に関する顕著な問題を確認した。重大な問題の一つは、LGBTQI+の人びとの人権も含め、ビジネスと人権の指導原則や広範な人権問題に関する裁判官の意識が低いことである。作業部会はまた、ステークホルダーの話より、長引く裁判手続が救済へのアクセスを妨げていることを知った。そして、適切な制裁措置や裁判所の決定の適用がないために、原告が十分な金銭的補償やその他の補償を受けることができなかった事例について証言を得た。

18. 作業部会は、日本国民および合法的に日本に居住する外国人に、限られた財源であるが、法律サービスを提供している国の日本司法支援センター（法テラス）の活動について聞いた。作業部会は、人権擁護活動や民事訴訟手続のデジタル化など、救済へのアクセスを容易にするために法務省が行っている取り組みを歓迎する。

### 2. 国家に基づく非司法的苦情処理メカニズム

19. 人権侵害の事例を調査する法務省人権擁護局と、労働者の苦情を受理する厚生労働省労働局の重要な役割を認識する一方で、作業部会は、日本に国内人権機関が存在しないことに深い懸念を抱いている。多くのステークホルダーは、このメカニズムがないため、企業における人権尊重を促進しようとする政府の取り組みと、企業の説明責任を執行させる政府の取り組みの間に大きなギャップを生じさせていると指摘した。

20. 実際、法務省人権擁護局は人権侵害の申し立てを調査することができるが、この機能は国内人権機関の役割を果たすものではない。国内人権機関はビジネスに関連した人権侵害の矯正を強化し、人権問題に関する省庁間の調整を促進し、民間セクターの関係者、監査役、裁判官、公選弁護人に対するビジネスと人権に関する研修を推進する上で極めて重要である。

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と救済へのアクセスを実質的に妨げ、国際人権基準に基づいた救済を求めることに障壁を作る可能性がある。また、日本の国際的イメージにも悪影響を及ぼす。日本政府の国内行動計画で、国際社会においてビジネスと人権のアジェンダを推進することに重点を置いていることを考えれば、作業部会は、国内人権機関の設立をこの目標達成に向けた重要な一歩であると見ている。

22. 日本は、2000年に「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業ガイドライン」に基づき、ビジネスと人権に関する紛争を処理し、広義には責任ある企業行動を促進することを任務とするナショナル・

コンタクト・ポイントを設置した。しかし、作業部会は、これが知名度と影響力を欠いており、設立から 23 年間で取り上げられたのはわずか 15 件に過ぎないという苦情を受けた。こうした問題に対処するためには、ナショナル・コンタクト・ポイントがすべてのステークホルダーから独立した信頼できる機関であるとみなされなければならない。国内行動計画の改訂は、その知名度、影響力、独立性を高める絶好の機会となる。

23. 人権オンブズパースンの設置は、被害者が救済を受けられるようにする助けにもなる。作業部会は、子どもや障害者のためのオンブズパースンなど、専門的なオンブズパースンの設置を積極的な実践として留意している。

### 3. 非国家ベースの苦情処理メカニズム

24. 作業部会は、日本において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が重要であると強調する。経済産業省と外務省による 2021 年の調査によると、調査対象となった企業 760 社のうち、被害者に救済を提供し、問題を是正するためのガイドラインや手続きを持っていたのは約 49%にすぎなかった。作業部会と面談した大企業のほとんどは、業務レベルの苦情処理メカニズムを設けていたが、一部の従業員は、職場の不正行為を報告したことによる報復（職を失うなど）を依然として恐れていた。

25. 2022 年 6 月に施行された 2020 年改正公益通報者保護法は、従業員 300 人以上の企業に内部告発制度の確立を義務付けるものであり、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 1,000 人以上の企業の 70%が内部告発者用のホットラインを設置しているのに対し、従業員 301 人から 1,000 人の企業では 57.4%、101 人から 300 人の企業では 36%であった。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ものの、同法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、アーティスト、テレビタレントなど）、請負業者、納入業者、さらにその弁護人や家族（内部告発者の承認を得て行動し、その同意に沿って内部告発者に代わり情報開示を行っている場合を除き）も、定義には含まれていないことに留意する。さらに、同法は報復を禁止しているが、社内ホットラインを設置していない企業や、内部告発者に報復を行った企業に対する刑事罰や行政罰は現在のところ存在しない。ただし、ホットラインの管理者を含め、内部告発の対応に従事している従業員や従事していた従業員は、内部告発者の秘密を尊重しなかった場合、罰則の対象となる。作業部会は、消費者庁がその任務を効果的に遂行するために十分な資源と情報へのアクセスを確保することの重要性を強調する。内部告発が尊重される環境を醸成するためには、報復と闘い、告発者に報いる必要がある。作業部会は、意識向上の重要性を強調し、同法に関するビデオをメディアに広げようとする消費者庁の努力に留意する。

26. 作業部会が積極的であると観察した慣行に、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と、バリューチェーン専用の苦情処理メカニズムの設置があった。「[ビジネスと人権対話救済機構](#)」の「対話救済プラットフォーム」は注目すべき例であり、ノウハウを蓄積し、指導原則に基づく救済を実現するための非司法的なプラットフォームを会員に提供している。もう一つの例は、味の素の外国人労働者向け多言語ホットラインで、8ヶ国語で運営され、NGO と共同で運営されている。

27. 作業部会はまた、国の機関によるいくつかの苦情報告ホットラインについて知ることができた。特に、移住労働者が9カ国語で利用できる苦情処理メカニズムを含み、専門家による相談サービスを提供する「責任ある包括的な社会をめざす外国人労働者のための日本プラットフォーム」の設立は喜ばしい。

<省略>

#### D. マイノリティグループと先住民族

40. 2019年の「アイヌ施策推進法」の成立は、アイヌ民族の権利を認める前向きな動きである。しかし、先住民族としてのアイヌ民族の定義を前提とした包括的な調査がないことは、アイヌに対する差別を不可視化し、無視した状態においている。アイヌ民族は教育や職場をはじめ、様々な領域でいまでも差別に直面している。

41. 作業部会は、アイヌ民族の漁業権を取り戻すために、国および道に対する訴訟について報告を受けた。海洋資源の保護に関する法律第28条は限られた例外を除き、日本国民全員による淡水サケの捕獲を禁止している。しかし、この措置は先住民族としてのアイヌの伝統的なサケ漁の権利を十分に考慮していない。この措置は、文化的目的や儀式のための捕獲しか認めていない、アイヌの伝統的なサケ漁による生計を支持していない。作業部会は、このような状況がアイヌの権利を制限し、代わりにサケの捕獲の許可をうけている企業に利益をもたらしていることに懸念する。政府による再検討が必要である。

42. 再生可能エネルギー部門を含む様々な開発プロジェクトに関して、アイヌ民族から自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意（FPIC）が得られていないことも問題である。作業部会は、これらのプロジェクトがアイヌ民族とその権利に与える悪影響を懸念する。ステークホルダーは、アイヌ民族の同意なしに、国有林を大規模な風力発電所やリゾート開発のために企業に貸し出していることに注意を喚起した。FIT（固定価格買取制度）やFIP（フィードインプレミアム）の認定を受けるためには、地域住民にプロジェクトの詳細を事前に通知する必要があるが、これは、アイヌ先住民族から、自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を得ることとは異なる。

さらに、アイヌ施策推進法は、アイヌ民族の文化振興目的に限り、アイヌ民族が林産物を採取することを認めている。アイヌ民族は国の先住民族として法的に認められているが、政府はアイヌ民族の森林管理と狩猟に関する集団的権利を認めていないことは残念である。

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ような、アイヌ民族に対する敵対的で歪曲されたコメントが急増しているという報告も受けている。例えば、観光を通じてアイヌ民族に関する文化教育を促進しようとする政府の努力に留意しつつ、作業部会は、国立アイヌ民族博物館・民族共生公園でアイヌの労働者が直面している人種的嫌がらせや心理的ストレスに関して受けた報告に懸念を抱いている。

44. 作業部会が同様に懸念しているのは、以下のような韓国人・中国人労働者に対する使用者による度重なるヘイトスピーチを含む差別である<sup>1</sup>。ヘイトスピーチ関連で被害者が提訴した裁判のなかには、裁判手続きに何年もかかったものもあり、受けとった証言によれば、原告側が勝訴した場合でも、金銭的な補償はなかったという<sup>2</sup>。差別やハラスメントを受け続けている韓国人労働者の多くが在日3世（またはそれ以上）であり、彼・彼女たちの母語は日本語である。これに関連して、法務省が2017年に発表した調査では、就職や就労における差別的扱いのうち、25%は外国人であることを理由に雇用を拒否され、19.6%が低賃金、12.8%が日本人よりも劣る労働条件を経験していた<sup>3</sup>。

45. さらに、作業部会は部落民を取り巻く人権問題について知った。部落民は、日常生活においていまだにさまざまな差別を受けている。このような差別は、労働市場にアクセスし、均等な雇用機会を享有する能力に深刻な影響を及ぼしている。日本では2016年に「部落差別の解消の推進に関する法律」が成立したが、作業部会は、特にネット上や出版においてヘイトスピーチが使われているパターンや、職場差別（採用面接での浸潤的な質問など）があることに注意を喚起された。差別裁判で勝訴した部落民もいるが、日本では裁判手続きに時間がかかるため、効果的に救済を受けることが困難であることも知らされた。

46. 個人情報保護法のもと要請されてきたにもかかわらず、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「センシティブ情報」の範囲に含まれないとの見解を出した。同様に、2016年に制定された「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」（略称「ヘイトスピーチ解消法」）は、差別を定義しておらず、罰則規定や救済措置も含んでいない。さらに、合法的に日本に居住する「外国人」のみを対象としている。そのため、部落差別は対象外である。しかし、参議院内閣委員会において、個人情報保護委員会事務局長は、部落差別が「社会的身分」の定義に該当し、同法が対象とする「センシティブ情報」の範囲内であるとの見解を示した<sup>4</sup>。そのため、作業部会はこの見解が（個人情報保護）法の実施のガイドラインに追加されるよう望む。

47. 作業部会は、例えば、企業間からなる調整委員会が被差別のステークホルダーと連携し、従業員対象の研修事業を通して差別を軽減するなどの積極的な措置がとられていることを知った。その他、自治体による意識高揚啓発事業、法務省の相談窓口、従業員80人以上の企業に公正採用人権啓発推進員の設置を促す厚生労働省の指導などがある。公正採用人権啓発推進員制度で示されているように、事業主は「部落問題などの人権問題の理解と認識に基づく公正な採用選考」を確保することが求められている。

---

<sup>1</sup> <https://www.bbc.com/news/business-55345080> <https://www.asahi.com/ajw/articles/14714919>

<sup>2</sup> <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/>

<sup>3</sup> [https://www.moj.go.jp/JINKEN/stophatespeech\\_chousa.html](https://www.moj.go.jp/JINKEN/stophatespeech_chousa.html)

<sup>4</sup> 参議院インターネット審議中継 2023年12月7日内閣委員会から録画を参照  
<https://www.webtv.sangiin.go.jp/webtv/index.php> (in Japanese)

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、差別の被害者が提訴したり救済を手にすることは極めて困難であると強調する。先住民族、在日朝鮮人、中国人、部落民に対する差別は、日本が加盟している「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」の適用範囲に含まれる。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、プラットフォーム全体を通して人権尊重を促進し、被害発生を防止するために果たすべき役割をとりわけ再確認する。

<省略>

## V. 結論と勧告

<省略>

85. (g) 本報告書で特定された障壁を取り除くことにより、司法および非司法的救済へのアクセスを改善し、ビジネスに関連した人権侵害のすべての被害者に対する効果的な保護と支援を確保する：

- (i) 日本司法支援センターの認知度を高めること；
- (ii) 効果的な救済へのアクセスと企業の説明責任をさらに促進するために、人権の促進と保護のための国内機関の地位に関する原則（パリ原則）に沿った、堅固で独立した国内人権機関を遅滞なく設立すること。同機関は、民事救済の提供、意識の向上、ビジネス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マンデートとリソースを備えるべきである。また、他国の国内人権機関やOECD ナショナル・コンタクト・ポイントとの緊密な協力関係を構築すべきである；
- (iii) 人権オンブズパースを設置し、救済へのアクセスを促進する；
- (iv) OECD ナショナル・コンタクト・ポイントの可視性、制度的能力および専門性を高め、有意義な救済結果を提供する；
- (v) 責任ある外国人労働者受入れプラットフォームの可視性を高め、日本における移住労働者コミュニティからの信頼を構築するために引き続き努力する；
- (vi) 公益通報者保護法の次回の見直しにおいて、自営業者、請負業者、供給業者、労働者の家族および弁護士への法の適用、内部告発者に報復する企業への制裁の確立、内部告発者への金銭的インセンティブまたは同様の報奨制度の提供など、内部告発者保護をさらに強化する；

<省略>

(仮訳：反差別国際運動)