

東南アジアにおける
責任ある企業行動と人権尊重のための調査

2026 年 1 月
日本貿易振興機構（ジェトロ）
調査部
シンガポール事務所

【免責条項】

本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよび執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承下さい。

目次

| | | |
|------|---|----|
| I | はじめに | 2 |
| II. | 調査手法 | 6 |
| III. | 東南アジアで散見される人権課題の例 | 8 |
| 1. | ミャンマー | 8 |
| 2. | カンボジア | 12 |
| 3. | フィリピン | 16 |
| 4. | タイ | 18 |
| 5. | ベトナム | 24 |
| 6. | インドネシア | 26 |
| 7. | マレーシア | 28 |
| 8. | ラオス | 31 |
| 9. | シンガポール | 33 |
| IV. | 企業に求められる行動..... | 36 |
| 1. | ステークホルダーエンゲージメント..... | 36 |
| 2. | 移住労働者の権利に特化した取り組み..... | 42 |
| 3. | 法令遵守と人権デューディリジェンス | 48 |
| V. | 企業による好事例..... | 52 |
| VI. | 東南アジア地域における人権デューディリジェンス・見落としがちなポイント ... | 58 |

頻出定義

以下の定義語はそれぞれ以下に定める意味を有する。

| 定義語 | 内容 |
|-----------|--|
| 国連指導原則 | 国連ビジネスと人権に関する指導原則 |
| UPR | 国連人権理事会の Universal Periodic Review（普遍的・定期的レビュー） |
| OHCHR | 国連人権高等弁務官事務所（Office of the High Commissioner for Human Rights） |
| CCPR | 自由権規約委員会 |
| CESCR | 社会権規約委員会 |
| IOM | 国際移住機関（International Organization for Migration） |
| ILO | 国際労働機関（International Labour Organization） |
| UNDP | 国連開発計画（United Nations Development Programme） |
| ETI 報告書 | ミャンマーの縫製業セクターに関する人権影響評価を実施した Ethical Trading Initiative の報告書 |
| STUM | 独立系組合「Solidarity Trade Union of Myanmar」 |
| PIPO | 港湾出入検査 |
| MLC | 母国カリキュラムで学べる Migrant Learning Centre |
| SEZ | 特別経済区 |
| TEP | Training Employment Pass |
| MOM | シンガポールの労働省 |
| 健全な環境への権利 | クリーンで健康的かつ持続可能な環境への権利 |
| EUDR | 2023 年 6 月に制定された EU の森林減少防止規則 |

I はじめに

東南アジア諸国に進出している日系企業の現地での事業活動およびサプライチェーン等（自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関する「上流」と自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関する「下流」を意味するものとする。以下、「サプライチェーン」）においては、さまざまな人権課題が存在し、国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下「国連指導原則」）や日本政府「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」の観点から、これらの人権課題に対するデューディリジェンスの取り組みは急務となっている。

しかし、日系企業の中には、人権デューディリジェンスを実施する予定がない企業も存在し、その最大の理由は「具体的な取り組み方法がわからないため」であるとされる¹。

特に、在東南アジア日系企業は、日本の本社と比べて圧倒的に少ない人的・資金的リソースによって、上記のさまざまな人権課題に取り組まなければならない。例えば、在東南アジア日系企業においては、日本の本社のように、人権やサステナビリティに特化した部署や役職が存在することは稀であり、総務や法務といったコーポレート機能を担う部署や役職が、付随的に人権やサステナビリティに関する取り組みを担当しているなど、そもそも人権やサステナビリティに関する取り組みの担当者が明確ではないということも珍しくないと思われる。人権デューディリジェンスの推進のためには、このようなリソースの観点からの制約を踏まえて、実現可能で具体的な取り組み方法を提示することが必須であると考えられる。

一方で、ありとあらゆる状況において適切と言える人権デューディリジェンスの取り組みは存在せず、これさえ実施していれば十分であるという意味での「チェックリスト」（“tick box” list）を提示・推奨することは、人権デューディリジェンスに関する国際規範の観点からは、望ましいことではないと考えられている²。在東南アジア日系企業は、欧米を含む海外の取引先など幅広いステークホルダーとの関係で説明責任を果たしていくことが求められることから、国際規範のもとで評価される人権デューディリジェンスを推進することが重要であると言える。

本報告書では、実際に東南アジアで散見される人権課題の例を、その具体的な場面・状況を含めて調査した上で、産業情報を含めながら国別に整理し、関連し得る日系企業の産業

¹ [https://www.jetro.go.jp/ext_images/ Reports/01/c45cf2de4d0ebf45/20240043.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/01/c45cf2de4d0ebf45/20240043.pdf)（p.59）

² 一例として、OECD デューディリジェンスガイダンス英語版（p.11、第1パラグラフ）
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57/15f5f4b3-en.pdf

分野が分るようにラベルを付けた（本報告書 III.）。また、当該人権課題に対して、企業の人権デューディリジェンスとしてどのように実務上取り組むべきかを具体的に示している（本報告書 IV.）。また、当該取り組みが「実現不可能な理想論」ではないことの証左として、実際にそうした取り組みを実践している企業が存在することを示す好事例集も掲載している（本報告書 V.）。

さらに、本資料の最後には、特定の質問事項に当てはまる場合、人権デューディリジェンスとして対処することが推奨される点を看過している可能性があるという「見落としがちなポイント」を検出するためのチェックリスト（これさえ実施していれば十分であるという意味での上記の”tick box” list とは一線を画するものである）も掲載している（本報告書 VI.）ので、併せてご参照いただきたい。

企業の規模、事業の性質、進出先などによって関係先は多様であり、各社の取り組みは一樣ではない。本資料が、各社の状況に合わせて東南アジアにおける責任ある企業行動を考えるうえでの一助となれば幸いである。

本調査は、西村あさひ法律事務所に委託して作成した。

2026 年 1 月
日本貿易振興機構（ジェトロ）
調査部アジア大洋州課
シンガポール事務所

【コラム：「人権デューディリジェンス」とは】

国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）が公表している国連指導原則に関する解釈指針によれば、人権デューディリジェンスとは、合理的かつ慎重な企業が、自らの状況（業種、事業環境、規模、その他類似の要因を含む）を踏まえ、人権を尊重する責任を果たすために実施する必要がある継続的な管理プロセスであるとされている³。

東南アジア地域で事業を行うビジネスパーソンの中には、「デューディリジェンス」という言葉から、企業買収（M&A）に先立ち実施される買収対象会社に関するリスク分析のプロセスを想起する方も少なくないように思われるが、M&A のデューディリジェンスと、人権デューディリジェンスとは、以下を含むさまざまな点において全く異なるプロセスである。

| | M&A デューディリジェンス | 人権デューディリジェンス |
|----------|---|---|
| 目的 | 企業買収の実施の可否・ストラクチャー、企業価値、買収に係る契約上必要な手当などを検討するため | 企業が人権尊重責任を果たすため |
| 対象となるリスク | 買収主体である企業にとってのリスク（財務リスク、会計・税務リスク、法務リスクなど） ⇒検出されたリスクは、契約書や買収価格に反映するなどして、M&A の当事者間でどちらが負担するかを決める | 影響を受けるステークホルダーの人権に与える負の影響（企業の財務に影響があるか、法令を遵守しているかとは関係がない） ⇒特定された実際の負の影響は、停止・軽減・救済し、潜在的な負の影響は予防する |
| 対象範囲 | 買収対象企業（子会社などを含む場合もある） | 自社・自社グループの事業が生じさせているまたはその恐れがある負の影響のほか、サプライチェーンによる事業上の関係を通じて助長または直接関連している実際のもしくは潜在的な負の影響も含む |
| タイミング | 企業買収前の一定期間実施 | 継続的に常に実施している |

³ https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf（p.6）

| | | |
|-----|-------------------------|---|
| 守秘性 | 買収検討段階に実施されるものであり守秘性が高い | 透明性が求められる（外部ステークホルダーへの説明がデューデリジェンスのプロセスに組み込まれている） |
|-----|-------------------------|---|

II. 調査手法

本報告書の執筆に際しては、調査対象として、脚注に掲げる個別の文献に加えて、以下の情報源の参照を行った。なお、当該参照行為は、顕著な人権課題や全体の傾向を把握することを目的としてその目的との関係で必要な範囲で行われたものであり、必ずしも下記に記載された文献の内容を一言一句、細かく確認したものではない点にご留意いただきたい。

① 国際機関関連文献

国際人権メカニズムに関する資料として、以下を参照した。

まず、東南アジア地域の国々の国連人権理事会の Universal Periodic Review（以下「UPR」）のうち、2025 年 7 月 9 日時点で結果が公表されていた最新のレビューについて、ステークホルダー報告要約を中心に参照した。次に、テーマ別の特別手続きのうち、ビジネス、環境、先住民族、現代奴隷制、人身取引、女性差別に関する特別手続きの国別訪問（東南アジア地域の国々に関するもの）に係る報告書（過去 15 年分）を参照した。なお、ミャンマーおよびカンボジアについては、特別報告者による人権状況報告のうち 2025 年 7 月 9 日時点で公表されていた最新の報告書を参照したほか、ミャンマーについては、ミャンマーに関する独立国際事実調査団による報告書『Detailed findings of the Independent International Fact-Finding Mission on Myanmar』（2019 年）および国連人権高等弁務官事務所（Office of the High Commissioner for Human Rights、以下「OHCHR」）によるミャンマーの人権状況に関する報告書『Situation of human rights in Myanmar Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights』（2024 年）も参照した。

また、自由権規約委員会（以下「CCPR」）および社会権規約委員会（以下「CESCR」）による国家報告審査（States Parties Reporting、東南アジア地域の国々に関するもの）のうち、2025 年 7 月 9 日時点で結果が公表されていた最新の報告書を参照した。

さらに、国際移住機関（International Organization for Migration、以下「IOM」）WEB サイト内の Resources のページ内に掲載されている資料のうち、東南アジア地域の国々に関するレポートを参照した。その他、実施したインタビューに基づき、OHCHR については『Enhancing the Human Right to Family Life for Migrants and Their Families in the Asia-Pacific Region』（2025 年）、国際労働機関（International Labour Organization、以下「ILO」）については『Endline research findings on fishers and seafood workers in Thailand』（2020 年）、国連開発計画（United Nations Development Programme、以下「UNDP」）については『The Protection of Human Rights Defenders in the Context of Business and Human Rights』（2022 年）の報告書を参照した。

② 国別調査

ミャンマーに関して Justice for Myanmar による鉱業セクターの調査報告『Mines

Humanity』<https://www.justiceformyanmar.org/stories/mines-against-humanity> (2024 年)、および Ethical Trading Initiative による縫製業セクターに関する報告書(Ethical Trading Initiative, 2022) を参照した。

③ 国家人権機関による情報発信

以下の国家人権機関ウェブサイトによる現地語での情報発信（過去 5 年分）について参照した。

- ・ インドネシア：Komnas HAM (<https://www.komnasham.go.id/>)
- ・ フィリピン：Commission of Human Rights (<https://chr.gov.ph/>)
- ・ マレーシア：SUHAKAM (<https://suhakam.org.my/>)
- ・ タイ：National Human Rights Commission (<https://www.nhrc.or.th/>)

④ ビジネスと人権分野の NGO による情報

ビジネスと人権リソースセンターの記事を国別でソートする方法により検索した結果、表示された以下の範囲の記事を参照した。

- ・ ミャンマー：2020 年 7 月 31 日から 2025 年 7 月 31 日までの直近 5 年間（2,911 件）
- ・ カンボジア：2020 年 7 月 31 日から 2025 年 7 月 31 日までの直近 5 年間（1,597 件）
- ・ フィリピン：2023 年 7 月 31 日から 2025 年 7 月 31 日までの直近 2 年間（498 件）
- ・ タイ：2020 年 7 月 31 日から 2025 年 7 月 31 日までの直近 5 年間（479 件）
- ・ ベトナム：2020 年 7 月 31 日から 2025 年 7 月 31 日までの直近 5 年間（470 件）
- ・ インドネシア：2023 年 7 月 31 日から 2025 年 7 月 31 日までの直近 2 年間（470 件）
- ・ マレーシア：2023 年 7 月 31 日から 2025 年 7 月 31 日までの直近 2 年間（350 件）
- ・ ラオス：2020 年 7 月 31 日から 2025 年 7 月 31 日までの直近 5 年間（254 件）
- ・ シンガポール：2020 年 7 月 31 日から 2025 年 7 月 31 日までの直近 5 年間（244 件）

なお、①～④の情報のうち、本報告書の検討に際して用いる情報を抽出する際、職場環境、企業活動、事業実施など人権リスクに関する情報など、企業活動との関連性に言及されているものに絞る形で限定した。

⑤ ヒアリング

2025 年 8 月から 10 月にかけて、東南アジア地域におけるビジネスと人権の問題に詳しい国際機関、国家人権機関、国際 NGO、アカデミア、企業（TAT WIN Co., Ltd.及び PT. Alter Trade Indonesia）などの専門家に対してヒアリングを実施した。

III. 東南アジアで散見される人権課題の例

1. ミャンマー

(1) 縫製業セクターで働く労働者の権利侵害

ミャンマーは、バングラデシュやカンボジアと並ぶアパレル輸出国であり、欧州・日系企業を中心としたグローバル・サプライチェーンに組み込まれている。しかし、生産は「カット・メイク・パック（CMP）」モデルに依存しており、低価格発注と為替変動の影響を強く受ける構造下⁴で、2021年の軍事クーデター以降、労働者の権利状況は急速に悪化し、結社の自由、賃金、労働安全などにおいて重大な人権侵害が報告されている。

繊維・
アパレル

① 結社の自由の抑圧

クーデター後のミャンマーの縫製業セクターに関する人権影響評価を実施した **Ethical Trading Initiative** の報告書（以下「ETI 報告書」。70 工場・労働者 3,120 名を対象としている。）は、最も深刻な人権リスクとして結社の自由の抑圧を挙げている⁵。ETI 報告書は、軍政下では少なくとも 301 人の労働組合指導者が逮捕され、55 人が殺害されたと報告している⁶。クーデター直後から多くの労働者・労働組合が民主化要求の抗議デモに参加し、その結果、軍政当局や一部工場経営者による弾圧の標的となったとされる⁷。複数の工場で労働組合のリーダーが不当解雇されたり、デモ参加を理由に労働者が大量解雇されたりする事例が報告されている⁸。また、ある縫製工場では爆発事件を契機に経営側が組合員の名前を警察に提供し、20 名以上の組合員が尋問・拘束される事件も起きたとされる⁹。2025 年 7 月にも独立系組合「Solidarity Trade Union of Myanmar（以下「STUM」）」の指導者ら 6 名が罪状不明のまま拘束されるという事例も報道されている¹⁰。労働者の権利団体は違法とされ、活動が制限・監視され、雇用主による軍への通報や不当解雇も頻発し¹¹、民主的に選出されない「イエローユニオン」の増加も報告されている¹²。

⁴ [undp-myanmar-stitches-of-struggle-and-hope-2025.pdf](https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/Myanmar%20enhanced%20due%20diligence%20sectoral%20assessment.pdf) (p.8)

⁵ https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/Myanmar%20enhanced%20due%20diligence%20sectoral%20assessment.pdf (p.14)

⁶ 同 (p.51)

⁷ https://media.business-humanrights.org/media/documents/2022_Myanmar_garment_sector_EN.pdf (p.1)

⁸ [https://media.business-humanrights.org/media/documents/Report -
The Life of Workers under the Coup and the Third Wave of COVID - FLAG.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/Report_-_The_Life_of_Workers_under_the_Coup_and_the_Third_Wave_of_COVID_-_FLAG.pdf)

⁹ 同 (p.51)

¹⁰ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/myanmar-union-leader-and-five-other-labour-rights-defenders-arrested-under-unknown-charges-ngos-call-for-their-immediate-and-unconditional-release/>

¹¹ https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/Myanmar%20enhanced%20due%20diligence%20sectoral%20assessment.pdf (pp.54-55)

¹² 同 (p.56)

このように、軍政下では縫製業セクターで働く労働者の結社の自由が著しく制限されており、このことも踏まえて、2025 年 6 月の第 113 回 IL0 総会において、ミャンマーの軍事政権に対して IL0 憲章第 33 条の発動を盛り込んだ決議が採択された¹³。

② 過酷な労働環境

強制労働や過度な長時間労働の常態化に加え、危険・不衛生な労働環境、ハラスメントが複合的に問題となっていることが指摘されている。ETI 報告書によれば、約 15%の労働者が 1 日 10 時間以上、20%が 13 日以上連続で勤務し、残業を拒否した場合には罰金や解雇の脅しを受けた事例もあるとのことである¹⁴。例えば、ヤンゴンのある工場では海外ブランド向け製品を製造する約 900 人の労働者が、午後 11 時までの残業を強制され、事前通知なしに同意書への署名を求められ、宿泊施設がないためミシン横で仮眠をとるしかない状況に置かれているとの例が報道されている。そのため、蚊による感染症や慢性的な睡眠不足などの健康被害が発生し、残業拒否者は通常の残業機会を削減されるなど報復的処遇を受けているとされる。夜間に帰宅手段がないことから、安全上の重大なリスクも指摘されている¹⁵。別の工場の事例では、労働者は法定外の残業を強制され、午後 8 時までの残業や日曜の無給残業が常態化し、工場監督者は労働者を怒鳴りつけ、残業代なしでの残業を強制しているとの報道がされている¹⁶。飲料水やトイレは不衛生で、休憩や水分補給の時間も制限されているとのことである¹⁷。

③ 不安定な雇用

ETI 報告書によれば、23.8%の労働者が契約書なし、16.7%が非正規雇用、9.1%が短期契約で働いており、社会保障や有給休暇の権利が制限されたまま就労しているとのことである¹⁸。不安定雇用は、解雇リスクや報復への恐怖を増大させ、労働者が搾取的条件を受け入れざるを得ない状況を固定化していると指摘される。この点、ETI 報告書によれば、職場での虐待・暴力を目撃または経験した労働者の 91.1%は当該人権侵害について報告していないとのことである¹⁹。

日雇い契約が恒常化し、正社員化が拒まれたうえ、残業拒否を理由に賃金削減や解雇が行わ

¹³ <https://www.hurights.or.jp/archives/newsinbrief-ja/section4/2025/06/ilo33618.html>

¹⁴ 同 (pp.58-59)

¹⁵ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/myanmar-workers-forced-to-work-overtime-until-11pm-at-garment-factory/>

¹⁶ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/myanmar-garment-workers-report-labour-rights-violations-at-factory-incl-mandatory-unpaid-overtime/>

¹⁷ 同上

¹⁸ https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/Myanmar%20enhanced%20due%20diligence%20sectoral%20assessment.pdf (pp.70-71)

¹⁹ 同 (p.65)

れたとの報道や²⁰、約 1 年間日雇い労働者として働いている労働者たちが、正規雇用契約を結ばれておらず、労働法上の権利を持っていない状況にあるとの報道²¹など、日雇いや短期雇用といった制度を乱用する事例が数多く報告されている。

④ 児童労働

ミャンマー国内の縫製工場において、児童労働が常態化している事例も多数報道されている。例えば、工業団地内の縫製工場で約 200 人の労働者が働いており、そのうち約 3 分の 1 が 11 歳から 15 歳の子どもの、日雇いとして働いており、休日の賃金や残業代は支払われず、搾取的な環境で働かされているとの報告が存在する²²。別の工場の事例でも、約 600 人の労働者が働く工場で、約 100 人が日雇い労働者であり、その多くが児童労働者と報道されている²³。同報道によれば、児童労働者は長期間働いていても正規雇用されず、日雇い労働者として成人と同様の業務を担いながら、日給 4,800 チャット（約 340 円）と残業代 1,200 チャット（約 85 円）のみが支払われ、福利厚生が認められていないことや、監査時には日雇い労働者全体が出勤停止となり、その間の賃金も支払われないとの問題も報告されている。

⑤ ジェンダーに関連する問題

ミャンマーの縫製業に従事する労働者の約 9 割が女性であり、特に農村出身・低学歴・若年層が多く、都市部での雇用が女性の家計の自立に大きく寄与しているとされる²⁴。そのため、縫製業セクターにおける人権侵害が女性に対してより大きな影響を与え得る点は無視できない。

例えば、妊娠・出産に関する権利侵害として、労働者は毎月社会保障費を支払っているにもかかわらず、工場側は「忙しい」という理由で社会保障カードの発行を拒否し、その結果、妊娠中の女性労働者が社会保障カードを持たず、外部の私立クリニックで高額な医療費を支払う必要があることから、医療サービスを受けることが困難になっているという問題が報道されている²⁵。さらに、職場で流産した労働者が社会保障カードを発行されなかったために、福利厚生を受けられず、法律で定められた流産後 6 週間の休暇も認められずに、わず

²⁰ <https://www.business-humanrights.org/de/latest-news/myanmar-day-labourers-at-alleged-sinsay-supplier-denied-permanent-contracts-denied-benefits/>

²¹ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/myanmar-workers-at-myanmar-gigi-leather-goods-denied-permanent-contracts-and-the-rights-that-come-with-them/>

²² <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/myanmar-child-labour-reported-at-garment-factory/>

²³ [Myanmar BAGO NTMODE Garment factory hired child laborers and breaking the law by not signing an EC contract](https://www.bago.ntmode.com/Myanmar-BAGO-NTMODE-Garment-factory-hired-child-laborers-and-breaking-the-law-by-not-signing-an-EC-contract)

²⁴ https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/Myanmar%20enhanced%20due%20diligence%20sectoral%20assessment.pdf (p.108, 122)

²⁵ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/myanmar-garment-worker-who-miscarried-denied-owed-leave/>

か 3 日の休暇しか与えられず、休むことなく働かされたという深刻な問題も報告されている²⁶。それにもかかわらず、妊娠中の労働者は監査時に見つからないように隠されているとの報道もあり²⁷、妊娠中の労働者の人権課題が見えにくいという課題も指摘されている。

こうした状況は、社会保障を受けられないことが全ての労働者にとって深刻な問題である一方で、妊娠・出産という身体的な条件を抱える女性にとっては、より重大な影響を及ぼすことを示している。

これらの事例は、劣悪な労働環境や不安定な雇用などが、ジェンダーに起因する複合的な脆弱性を一層深刻化させていることを浮き彫りにしている。

(2) 生活賃金

インフレと通貨チャットの下落によって最低賃金の実質価値が低下し、人間らしい生活を維持できる賃金（生活賃金）を下回っているという問題が指摘されている。

最低賃金は 2018 年に一日あたり 4,800 チャット（約 340 円）と定められ、2023 年以降、段階的に追加手当が導入され、2025 年 10 月時点では合計一日あたり 7,800 チャット（約 550 円）が支払われるべき日額となっている²⁸。しかしながら、2024 年時点で、インフレの影響によって当時の最低賃金の 6,800 チャット（約 480 円）の実質価値は 2018 年比で 3 分の 1 以下に低下しており、Euro Cham Myanmar Garment Advocacy Group は、最低賃金が生活賃金を満たしていないと批判している²⁹。

(3) 国軍・国軍関係者との協業などによる資金供与リスク

軍事政権下では、土地開発、インフラ整備、輸送・警備契約など、企業が軍関係機関やその経済圏と協働・契約関係を結ぶ形で事業を進めることがある。しかし、こうした協働は、軍による暴力・拘束・土地収用などの行為を経済的に支える構造を生み出し、生命・身体、安全、生活・土地の権利、結社・表現の自由などを侵害するリスクを伴うと指摘されている。2019 年の OHCHR の調査報告書では、軍政下での経済活動を通じて深刻な人権侵害への加担をしないよう、企業は国軍または国軍が所有、支配する企業といかなる形の取引関係を持つべきではない、と勧告している³⁰。

²⁶ 同上

²⁷ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/myanmar-workers-forced-to-work-overtime-until-11pm-at-garment-factory/>

²⁸ Union Government and National Committee, Notification No.2/2018, No.1/2025

²⁹ <https://eurocham-myanmar.org/2025/04/28/eurocham-myanmar-garment-advocacy-group-statement-on-myanmars-legal-minimum-wage-in-export-oriented-garment-sector/>

³⁰ <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/myanmar-ffm/economic-interests-myanmar-military>
A/HRC/42/CRP.3 （第 9 パラグラフ）

(4) レアアース採掘による環境破壊・人権侵害

近年需要が急増しているミャンマー産のレアアース（ジスプロシウムやテルビウムなど）は、世界のグリーンテクノロジーやハイテク産業に不可欠であるが、その採掘は深刻な環境破壊・人権侵害・違法行為と密接に結びついているとされる。カチン州やシャン州など中国国境沿いでは、中国国内の環境規制強化により、違法・有害な採掘がミャンマーに「アウトソース」され、反軍勢力等現地の武装勢力や軍関係者が利益を得ている結果、サプライチェーン全体が環境・社会リスクや人権侵害の温床となっていると指摘されている³¹。

レアアース採掘においては、有毒な化学薬品を用いた採掘手法（インシチュ・リーチング法）によって山や森林が破壊され、土壌や水系が汚染されているとされる。³²これにより、農業・林業・漁業に依存していた住民は生計手段を失い、失業や貧困が拡大するほか、安全な飲料水へのアクセスも困難になり、住民の健康被害や土地の崩壊リスクも高まっているとの指摘もある³³。また、採掘現場やその周辺地域は、軍政と結びついた民兵勢力が支配しており、住民による抗議や異議申し立ては、暴力的な脅迫や報復の危険によって封じ込められている。カチン州の市民社会団体メンバーは、「誰も先祖代々の土地を手放したくはない。でも抵抗すれば殺されることもある。」と証言しており、民兵指導者が村の指導者に対し、脅迫が行われた事例も報告されている³⁴。

2. カンボジア

(1) 衣料品・アパレル製造業における過酷な労働環境

カンボジアの衣料品・アパレル産業は国家経済を支える主要輸出産業であるが、深刻な労働搾取が恒常化しているとの指摘もある。国連人権理事会の **Universal Periodic Review**（普遍的・定期的レビュー、2024 年 2 月）において、労働者の多くは最低賃金水準に満たず、過度の残業と賃金未払いに直面しており、労働組合活動は行政・司法・警察による妨害や監

³¹ <https://globalwitness.org/en/campaigns/transition-minerals/myanmars-poisoned-mountains/>
カチン州についての報道

<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/myanmar-expansion-of-chinese-backed-rare-earth-mining-causes-deforestation-and-community-health-harms-says-report/>
シャン州についての報道

<https://english.shannews.org/archives/28595>

³² <https://globalwitness.org/en/campaigns/transition-minerals/myanmars-poisoned-mountains/>

³³ <https://www.irrawaddy.com/opinion/guest-column/inequality-discord-and-insecurity-in-myanmars-sacrifice-zone.html>、<https://www.info-res.org/app/uploads/2025/05/Rare-Earth-Mining-Report.pdf>
Center for information resilience (p.33-36)

³⁴ https://gw.hacdn.io/media/documents/Heavy_rare_earth_supply_chain_risks_EN_August_2022.pdf (p.4-5)

視の対象となり、独立系組合の指導者が脅迫・拘束される例も報告されている³⁵。

CESCR は、繊維・衣料・履物部門では、労働者が「過度の労働時間、低賃金および限定的な雇用保障」にさらされていると指摘している³⁶。また、経済特区 (Special Economic Zones) では、性的・労働的搾取を目的とした強制労働や人身売買を含む「奴隷的労働」が報告されており、実態は国際労働基準を著しく逸脱しているとされる³⁷。

(2) 女性差別および女性労働者の搾取問題

全セクター
ー共通

CCPR は、カンボジアの社会全体に差別的な規範とジェンダー固定観念が根強く残ると指摘しており³⁸、カンボジアの女性労働者は、性差別的な社会規範の下で経済的・社会的に不利な立場に置かれているとされる。2023 年時点で、男性の労働参画率は 82.4%、女性参画率は 69.7%であったが、女性の管理職比率は 1%未満であり、賃金は男性より平均 19%低いと指摘されている³⁹。

(3) 企業活動による環境破壊と健康被害

全セクター
ー共通

また、環境規制への違反による、地域社会への深刻な健康被害も顕著である。未処理の廃液を河川に排出し、周辺住民に健康被害を与えたとして操業停止処分を受けた企業の例がある⁴⁰。同様に、未処理の廃液を公共水域に放出し、水質汚染と健康被害を引き起こしたことにより、環境省に罰金、排出停止・汚染地域修復を命じられた事例も報告されている⁴¹。さらに、バナナ農園では有害化学物質への曝露が常態化しており、農民は防護具なしで作業を

³⁵ <https://docs.un.org/en/A/HRC/WG.6/46/KHM/3> (第 73 パラグラフ)

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=PWOLG6mZgijLkLnJ%2BVMrHI6oVqqSGoFmLscdNxj3wqmlK%2FAbrBpXWNXr4bViucwnqPXxiM8HMGA20XBj1Q86Gg%3D%3D> (第 30 パラグラフ)

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=c06Hz8n6cU9ferfG%2FaVze71Gr8TDddw%2BA2t2BADductEQgZpAtv3CHZjMnExAxUpMzVpoDfQnVov33vva9cj4Sg%3D%3D> (第 36 パラグラフ)

³⁶

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=PWOLG6mZgijLkLnJ%2BVMrHI6oVqqSGoFmLscdNxj3wqmlK%2FAbrBpXWNXr4bViucwnqPXxiM8HMGA20XBj1Q86Gg%3D%3D> (第 26 パラグラフ)

³⁷ <https://docs.un.org/en/A/HRC/WG.6/46/KHM/3> (第 68 パラグラフ)

³⁸

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=c06Hz8n6cU9ferfG%2FaVze71Gr8TDddw%2BA2t2BADductEQgZpAtv3CHZjMnExAxUpMzVpoDfQnVov33vva9cj4Sg%3D%3D> (第 16 パラグラフ)

³⁹ <https://docs.un.org/en/A/HRC/57/82> (第 55-60 パラグラフ)

⁴⁰ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/cambodia-two-factories-suspended-after-causing-environmental-damage-in-violation-of-environmental-code/>

⁴¹ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/cambodia-mango-factory-found-to-have-violated-environmental-code-after-releasing-untreated-liquid-waste-into-river-causing-water-pollution-and-public-health-concerns/>

強いられ、皮膚疾患や呼吸器障害が発生していることなどが指摘されている⁴²。

国連特別報告者の報告書（2024年8月）も、企業利益の拡大による土地収奪と環境劣化の構造的問題を指摘し、新たな環境・天然資源法が「先住民族の森林アクセス権を保障していない」と批判している⁴³。

（4） 企業による先住民族の土地収奪と土地紛争

農業分野における土地収奪問題も、外国資本企業の進出と結びついて長年続く深刻な人権課題であるとされる。砂糖プランテーション開発のために、オッター・ミエンチェイ州で700家族以上の土地が強制的・暴力的に奪われた例では、被害者らがタイで東南アジア初の越境集団訴訟を提起し、2025年に非公開の和解金を受け取って訴訟が終結したとされている⁴⁴。別の砂糖プランテーションにおいても、ココン州で200家族の土地が収奪され、2023年に金銭的和解が成立したとの報道がされている⁴⁵。他にも、北東部でクルーン族の土地が奪われ、30以上の家族の農地が破壊され、住民への脅迫が行われた例⁴⁶、プレア・ビヒア州ではクイ族の聖地や農地が農業企業によって無断伐採され、200人以上の先住民族が土地の返還を求めて抗議した例が報道されている⁴⁷。

CESCRも、先住民族が伝統的に占有してきた土地の剥奪や強制移住が続いており、効果的な保護メカニズムが存在しないと指摘している⁴⁸。CCPRおよびUPRステークホルダー報告要約も、先住民族が強制立ち退きの対象となりやすく、土地アクセスが阻害されていると警鐘を鳴らしている⁴⁹。

（5） クメール・クロム族およびベトナム系カンボジア人に対する差別・制度的排除

食品

全セクター
一共通

⁴² <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/cambodia-banana-farm-workers-exposed-to-harmful-chemicals-and-exploitation-as-exports-to-china-surge/>

⁴³ <https://docs.un.org/en/A/HRC/57/82>（第12、22パラグラフ）

⁴⁴ [Cambodia: Displaced families settle class action lawsuit against Thai sugar company Mitr Phol - Business & Human Rights Resource Centre](https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/cambodia-displaced-families-settle-class-action-lawsuit-against-thai-sugar-company-mitr-phol-business-human-rights-resource-centre)

⁴⁵ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/cambodia-tate-lyle-settle-human-rights-violations-and-land-grabs-associated-with-sugar-production-out-of-court/>

⁴⁶ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/cambodia-sk-plantation-accused-of-threatening-indigenous-villagers-and-grabbing-community-land-co-denies-allegations/>

⁴⁷ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/cambodia-over-20-kuy-indigenous-people-clashed-with-workers-of-agriculture-company-over-disputed-land-co-did-not-respond/>

⁴⁸ <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=zxlpHS%2BwhRmLfMgS603eVlf99opsROlae8lrMp05ENILwLZpa%2FOktP%2BB7yGMJ%2BQws7aBCzxBOA2%2F%2BYr7JeYRaw%3D%3D>（第14パラグラフ）

⁴⁹ <https://docs.un.org/en/A/HRC/WG.6/46/KHM/3>（第117パラグラフ）

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=WmEzG7vSIC9cUMHVkqcg0KK35eNt8HJZ9O0y9eEVNHqHuw0n8sx%2BAev1HeWHdKR0Yb2OzmK57i2WUvgNw89XQ%3D%3D>（第42パラグラフ）

カンボジア社会では、民族的少数者に対する長年の差別と制度的排除が続いているとされる。特にクメール・クロム族およびベトナム系カンボジア人は、国籍の不安定性と行政上の排除により、教育・雇用・市民権の取得など基本的権利へのアクセスが著しく制限されているとされ、CCPR は、これらの少数民族が差別と制度的排除に直面していると明確に指摘しているほか⁵⁰、UPR ステークホルダー報告要約でも、多くのベトナム系カンボジア人が、カンボジア国籍もベトナム国籍も持たない無国籍者、または無国籍のリスクに晒されていると報告されている⁵¹。また、クメール・クロム族の人々も同様に無国籍のリスクに直面し、土地の所有権や教育機会の保障を欠く状態が続いているとされ⁵²、特別報告者の報告書においても、不平等な開発が続いており、土地所有の不安定さ、商業利益による土地の奪取が依然として残り、企業と地域住民間の対立を生んでいると報告されている⁵³。

(6) 児童労働

カンボジアでは、児童労働が依然として深刻な人権課題であるとされる。国連の UPR ステークホルダー報告要約でも、レンガ製造業、ゴム・プランテーション、農業などで児童労働が横行しているとの報告が存在する⁵⁴。CESCR も、15 歳未満の多くの子どもが経済活動に従事し、とりわけ家事労働、レンガ産業、農業などで危険な作業に従事していると指摘している⁵⁵。これらの児童労働は、貧困家庭の生計手段と深く結びついており、教育の継続を妨げ、世代間の貧困の連鎖を生み出しているとされる。同委員会は、締約国に対し、最悪の形態の児童労働を撤廃するための国家行動計画を策定・実施し、児童労働に関する法律を厳格に執行するとともに、非公式部門を含む労働監督体制を強化するよう勧告している。また、貧困家庭への十分な支援を行い、子どもが教育を継続できるようにすること、さらに児童の経済的・性的搾取やあらゆる形態の虐待・暴力について徹底的に調査し、加害者を処罰することを求めている⁵⁶。

⁵⁰

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=WmEzG7vSIC9cUMHVKqcg0KK35eNt8HJZ9O0y9eEVNHqHuw0n8sx%2BAev1HeWHdKR0Yb2Ozmk57i2WUvgNw89XQ%3D%3D> (第 14 パラグラフ)

⁵¹ <https://docs.un.org/en/A/HRC/WG.6/46/KHM/3> (第 127 パラグラフ)

⁵² <https://docs.un.org/en/A/HRC/WG.6/46/KHM/3> (第 128, 129 パラグラフ)

⁵³ <https://docs.un.org/en/A/HRC/57/82> (第 12 パラグラフ)

⁵⁴ <https://docs.un.org/en/A/HRC/WG.6/46/KHM/3> (第 70 パラグラフ)

⁵⁵

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=zxlpHS%2BwhRmLfMgS603eVlf99opsROiae8lrMp05ENILwLZpa%2FOktP%2BB7yGMJ%2BQws7aBCzxB0A2%2F%2BYr7JeYRaw%3D%3D> (第 36 パラグラフ)

⁵⁶ <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=zxlpHS%2BwhRmLfMgS603eVlf99opsROiae8lrMp05ENILwLZpa%2FOktP%2BB7yGMJ%2BQws7aBCzxB0A2%2F%2BYr7JeYRaw%3D%3D> (第 37 パラグラフ)

3. フィリピン

(1) 労働環境における女性差別

全セクター
共通

UPR ステークホルダー報告要約⁵⁷では、賃金が労働時間ではなく生産性に連動する仕組みが女性や高齢者に不利に働くこと、さらに非正規雇用（いわゆる *contractualization* 問題）が雇用保障と団結権・団体交渉権を回避する手段として用いられている点が指摘されている。また、CESCR も、非正規雇用の蔓延によって、多くの労働者が労働法および社会保障制度の適用外に置かれ続けているとした上で、特に、農村部や周辺地域では、労働法・社会保障法などの制度の適用を受けないと指摘している⁵⁸。さらに同委員会は、「搾取工場（*sweatshops*）」での不安定かつ過酷な労働環境、具体的には、法定最低賃金を下回る賃金、長時間労働、安全性・衛生基準を欠いた職場環境、さらにはセクシュアル・ハラスメントやジェンダーに基づく暴力への曝露を深刻な問題として挙げている。特に女性労働者は、生産性連動賃金制度の下で賃金格差・昇進差別を被りやすいと指摘している⁵⁹。

(2) 労組や人権擁護者に対する弾圧・暴力

全セクター
共通

また、労働組合が、軍・警察から差別的取扱いを受け、組織化や団体交渉の試みが抑圧されているとの指摘もある。CCPR は、フィリピンにおいてストライキ鎮圧の際に警察・軍による過剰な武力行使が行われ、負傷者・死亡者・恣意的逮捕者が発生していることに懸念を表明し、労働者が低賃金や過酷労働の改善を求めてストライキを実施した際、警察・軍・民間警備員による暴力的鎮圧、労働組合員の解雇・脅迫・銃撃などの人権侵害を報告している⁶⁰。

さらに、環境・土地・労働権を擁護する人々（人権擁護者）に対する脅迫・暴力・拘束も深刻化しており、代表的な事件として、2021 年 3 月 7 日の「血の日曜日（Bloody Sunday）」では人権活動家など 9 名が殺害され、6 名が逮捕されたほか⁶¹、2020 年 12 月にはパナイ島

⁵⁷ <https://docs.un.org/en/A/HRC/WG.6/41/PHL/3>（第 61-62 パラグラフ）

⁵⁸

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=A6ByQzNcvXEKn53rPBc1L18QS%2FcSko%2F30qewsO1b2FtT0QPDaRleQmVCjhYswtVjM%2BjZ4h%2BeronvtoLulRp7AA%3D%3D>（第 28 パラグラフ）

⁵⁹

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=A6ByQzNcvXEKn53rPBc1L18QS%2FcSko%2F30qewsO1b2FtT0QPDaRleQmVCjhYswtVjM%2BjZ4h%2BeronvtoLulRp7AA%3D%3D>（第 26, 32 パラグラフ）

⁶⁰

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=o%2BlxafvSlvgi8WEVvEEBd%2Bj57lEBfaGW%2Fsi9uwu1pZfo%2BtrdU5Q%2FHM8SHnJES0MdafBe3d6h6VVCOWZONyDrQQ%3D%3D>（第 47 パラグラフ）

⁶¹ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/philippines-police-kills-land-defenders-labour-rights-advocates-and-anti-mining-activists-in-bloody-sunday-raids/>

トゥマンドク族の指導者 9 名が殺害されている⁶²。

(3) 鉱業セクターと環境への権利、先住民族の権利など

自動車

電子機械

2024 年 2 月、ミンダナオ島ダバオ・デ・オロ州マサラ村で生じた大規模地滑りについて、被災地の近隣にある金鉱山について環境団体が操業停止と政府調査を要求した事例⁶³があるほか、ニッケル鉱山についても、2022 年から 2023 年にかけて 22 万 3,000 ヘクタールの土地が新たに採掘事業に割り当てられ、約 4 万 5,000 人の先住民族が人権侵害の影響を受けたとの報告もある⁶⁴。ニッケル鉱山については、河川の汚染、地滑りリスクの増大、農漁業の停止、呼吸器疾患・皮膚病などの健康被害といった環境汚染と健康被害への懸念が挙げられている⁶⁵。

さらに、CESCR は、ミンダナオ島の先住民族が資源採掘などにより移住を強いられていると指摘している⁶⁶。また、UPR ステークホルダー報告要約⁶⁷も、鉱物採掘などの大規模開発が、先住民族の土地権および慣習的土地利用の慣行を脅かしていると報告している。

加えて、鉱山開発による森林伐採や地盤の脆弱化を一因とする地滑りが深刻な問題となっているとの報道や⁶⁸、パラワン州の先住民族コミュニティで、採掘活動による環境汚染・土地の荒廃が生活手段を奪っていることが報告されており⁶⁹、フィリピン各地で進むニッケル採掘ブームは、森林伐採や河川汚染、土壌侵食などを引き起こし、漁業・農業の崩壊や飲料水汚染を通じて先住民族の生活環境と生態系に深刻な影響を与えているとされる。

(4) 海外就労希望者を狙った仲介業者・貸金業者による搾取構造

全セクター共通

さらにフィリピンでは、海外就労を希望する労働者に対し、仲介業者および貸金業者による構造的搾取が深刻な問題となっているとされる。労働者は香港などでの就労を目指す際、800～1,700 米ドル（約 12 万円～25 万円）相当の仲介手数料を請求されており、多くの者

⁶² https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/philippines-nine-tumanduk-indigenous-leaders-killed-seventeen-arrested-in-police-raids/?utm_source

⁶³ <https://www.bhrrc.org/en/latest-news/philippines-environmentalist-groups-urge-govt-for-investigation-following-landslide/>

⁶⁴ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/philippines-nickel-boom-foments-violence-against-indigenous-people/>

⁶⁵ <https://www.bhrrc.org/en/latest-news/philippines-reports-allege-human-rights-environmental-violations-of-sourcing-nickel-in-rio-tuba-palawan-for-electric-vehicle-battery/>

⁶⁶ <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=A6ByQzNcvXEXKn53rPBc1L18QS%2FcsKo%2F30qewsO1b2FtT0QPDaRleQmVCjhYswtVjM%2BjZ4h%2BeronvtoLulRp7AA%3D%3D>（第 14 パラグラフ）

⁶⁷ <https://docs.un.org/en/A/HRC/WG.6/41/PHL/3>（第 84 パラグラフ）

⁶⁸ <https://www.bhrrc.org/en/latest-news/philippines-environmentalist-groups-urge-govt-for-investigation-following-landslide/>

⁶⁹ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/philippines-nickel-boom-foments-violence-against-indigenous-people/>

がこれを賄うために年利 61～578%という法定上限（8%）を大きく超える高利貸しから借金をしていると指摘されているほか、雇用契約や貸付契約の詳細は労働者に開示されず、契約内容を知らされないまま署名を強いられる事例が多く報告されている⁷⁰。さらに、パスポートの取り上げなどによる拘束的手段も存在するとされる⁷¹。当局も規制を強化しており、フィリピン移住労働者省は、マニラ市の仲介業者を、ライセンスを持たないまま海外就職を約束し 1 人あたり 80,000 ペソ（約 20 万円）の手数料を徴収していたとして、違法な就職斡旋活動の疑いで閉鎖したと報道されている⁷²。

4. タイ

(1) 移住労働者の権利

全セクター
ー共通

タイには、ミャンマー、カンボジア、ラオスなど近隣国からの移住労働者が多数就労しており、主に建設業、農業・畜産業、製造業、水産業、サービス業、家事労働などの労働集約型産業に従事している⁷³。2024 年 1 月時点で、正規（政府の定める手続きに基づき合法的に滞在・就労している者）の移住労働者は約 310 万人、非正規（法的な在留・就労許可を持たない者）はミャンマーからの移住労働者だけでも約 180 万人と推計されている⁷⁴。

これらの移住労働者は、長時間労働、低賃金、賃金不払い、違法な賃金控除、社会保障未加入、強制労働など、さまざまな人権侵害に直面している。特に高額な就職斡旋手数料や関連費用のために借金を抱えるケースが多く、IOM の調査では 70%が斡旋手数料などの支払いのために借金をしているとされる⁷⁵。

移住労働者の脆弱性は、労働集約型産業において同様に問題となるが、漁業においては、海上で長期間孤立した環境で、強制労働や危険な労働環境に対して監視が行き届かず、深刻な人権侵害が行われる危険性が高いこと⁷⁶、水産加工業においては、栈橋労働者や家内労働者

⁷⁰ <https://www.bhrrc.org/en/latest-news/philippines-recruitment-agencies-and-lenders-collude-to-exploit-migrant-workers-amid-lack-of-govt-action-to-tackle-abuse/>

⁷¹ <https://www.bhrrc.org/en/latest-news/philippines-recruitment-agencies-and-lenders-collude-to-exploit-migrant-workers-amid-lack-of-govt-action-to-tackle-abuse/>

⁷² <https://www.bhrrc.org/en/latest-news/philippines-govt-shuts-down-double-d-training-consultancy-citing-complaints-over-fee-charging-to-overseas-recruits-incl-co-comments/>

⁷³ <https://thailand.un.org/sites/default/files/2025-04/Thailand%20Migration%20Report%202024-EN.pdf>（p.18, pp.41-46）

⁷⁴ <https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2025-03/iom-labour-migration-profile-thailand.pdf>（p.2）なお、ミャンマー以外の国籍を有する非正規の移住労働者の数については、現時点で公的統計値が公表されていない。

⁷⁵ <https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2025-03/iom-labour-migration-profile-thailand.pdf>（pp.3-6）

⁷⁶ <https://www.fisheries.noaa.gov/international/international-affairs/forced-labor-and-seafood-supply-chain>

による労働など、インフォーマルな労働に従事する移住労働者の脆弱性が特に指摘されている⁷⁷。

(2) 漁業セクターにおける強制労働と危険な労働環境

食品

2019年にILOがタイの水産業に従事する労働者を対象に行った調査によると、同調査の対象となったタイの漁業セクターで働く労働者のうち、14%が強制労働の定義に当てはまる旨が報告されているほか⁷⁸、債務拘束 (debt bondage)、パスポートなどの書類の取り上げ、暴力や脅迫、契約書不在、賃金未払いなどが常態化していることも指摘されている⁷⁹。また、99.5%が1日14時間以上働き、法定の休息時間が守られていないと回答し、72.9%が十分な飲料水が与えられておらず多くの労働者が自費で水を購入して持ち込む必要があるなど、危険な労働環境、労働安全衛生が行き届いていないとの問題も指摘されている⁸⁰。

港湾出入検査 (Port-In Port-Out Inspection System、以下「PIPO」) やILO第188号条約準拠の法整備後も、検査の実施や監督が十分に行われているとはいえず⁸¹、賃金未払いを理由に仕事を拒否した労働者が船長に鉄パイプで殴打され、PIPOや労働局に訴えたが、雇用主は「3万バーツ (約14万円) の書類手数料がある」と主張し、書類返還を拒否し、公式な調査も行われなかったとの事例も報告されている⁸²。さらに苦情申立ての場に雇用主や船長が同席し、報復を恐れて声を上げられないという事情も問題視されている⁸³。男性中心の職場環境は、男性がより大きな身体的リスクを取ることを社会的に期待されるため、漁業分野での労働災害の多発にもつながっているとの指摘もある⁸⁴。

(3) 水産加工業セクターにおける移住労働者の脆弱性

⁷⁷

https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma995190493402676&context=L&vid=41ILO_INST:41ILO_V2&lang=en&adaptor=Local%20Search%20Engine (pp.14-18)

⁷⁸ <https://www.ilo.org/media/401741/download> (p.29)

⁷⁹ <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF-FRN%20Thailand%20National%20Fisher%20Conditions%20Survey%20Results-January%202024.pdf> (pp.2-3)

⁸⁰ 同上 (pp.12-14)

⁸¹ <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF-FRN%20Thailand%20National%20Fisher%20Conditions%20Survey%20Results-January%202024.pdf> (p2, 15)

⁸² 同上 (pp.2-3, p.7)

⁸³ 同上 (p.15)

⁸⁴

https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma995190493402676/41ILO_INST:41ILO_V2 (p.viii)

水産加工分野においては、家内労働⁸⁵・栈橋労働⁸⁶・小規模加工場など、インフォーマルな雇用形態において特に移住労働者が脆弱な立場に置かれているとされ、多くの移住労働者は書面による雇用契約を締結しておらず、口頭合意またはそれすらない状態で働いていると指摘されている。特に日雇いや家内労働では「働かなければ給与なし (no work, no pay)」という条件が一般的である。こうした書面での合意がない状況は家内労働者保護法 (Home Worker Protection Act) に違反しているとされる⁸⁷。

水産加工業は、原材料 (魚介類) の入荷量や季節変動によって仕事量が大きく左右されるため、雇用主は常用雇用を最小限に抑え、仕事がある時だけ日雇いや家内労働者を補助的に雇う傾向が強いが、こうした雇用形態は、雇用主にとってコストやリスクを抑えられる一方、労働者側には不安定な就労・収入という深刻な不利益をもたらしているとされる⁸⁸。

その上、タイの外国人労働者管理法令 (Royal Ordinance on the Management of Foreign Workers) は、移住労働者が複数の雇用主の下で働くことを禁じており、労働許可証には雇用主名が明記され、他の職場で働くには再登録が必要であることから、仕事がない日は収入がなく、生活は著しく不安定となる点も問題とされている。中には、非公式の仲介者に手数料を支払って複数雇用登録を行う者もいるが、こうした慣行は法的に保護されず、社会保障や最低賃金の適用を受けられず、結果として、移住労働者は時間的にも経済的にも雇用主への依存を強める構造に置かれていると指摘されている⁸⁹。

また、女性は「器用な指先」や「従順さ」を理由に単純作業に割り当てられ、昇進やリーダーシップの機会が著しく制限されているとの指摘もされている⁹⁰。男女の賃金格差もあり、2023 年の IOM の報告では、インタビューの対象とされた労働者について、日雇いの女性は男性より 16%低い賃金、隔週払いの女性は 21%低い賃金しか得られていないとされている

⁸⁵ タイの水産加工業では、主に女性が家内労働者として、港近くの移住労働者のコミュニティや自宅において、エビの皮むきなどの作業を行っている。

(<https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2023-07/in-the-shadow-of-the-ships.pdf> (p.5))

⁸⁶ 栈橋労働 (Pier-based Work) とは、港や栈橋で、船や車両からの荷下ろし、魚介類の一次加工 (魚の仕分け、エビの皮むき、貝の殻むきなど) などを行う仕事である。

(https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma995190493402676/41ILO_INST:41ILO_V2, (p.vi))

⁸⁷ <https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2023-07/in-the-shadow-of-the-ships.pdf> (p.23)

⁸⁸ 同上 (p.viii)

⁸⁹ 同上 (p.28)

⁹⁰

(https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma995190493402676/41ILO_INST:41ILO_V2 (pp.vi-viii))

る⁹¹。また、日雇い労働者は決まった労働時間がなく、雇用主などから電話で呼び出されて仕事を開始する慣行で、呼び出しがわずか 1 時間前に通知されることもあり、子供のケアを担う女性労働者にとっては、子どもの預け先を直前に確保しなければならないという問題も指摘されている⁹²。加えて、女性労働者は出産や育児にかかる費用のために負債を抱えるケースが多く、社会保障制度の補助も限定的であり、出産費用や妊婦健診費を賄うには不十分であるとされる。出産費用 16,500 バーツ（約 8 万円）や毎月の健診費用を支払うために借金をする例、書類未更新のために出産費用 3 万バーツ（約 14 万円）を支払った例、保育費が 1 日 100～200 バーツ（約 460 円～920 円）に上り、日収の 3 分の 1 を占めることもあるといった例が報告されている⁹³。そのため、多くの母親は保育費のために再び借金を重ねるか、あるいは年長の子どもの家を閉じ込めて働きに出ざるを得ないという状況があるなど、賃金格差だけでなく、ケア役割を担う女性労働者の負担が指摘されている。

（4） 農業における季節移住労働者の労働実態と搾取構造

季節移住労働者に依存するプランテーションは、季節移住労働者の特有の構造的課題を抱えているとされ、例えば、サトウキビ農園などで働く季節移住労働者は、短期間の雇用契約で集中的に働くことが多く、書面契約が存在しない場合がほとんどである。逃亡防止のために雇用主が身分証明書を没収する事例も多いとされるほか⁹⁴、労働時間が 1 日 9～14 時間に及ぶこと、でき高払い制（piece rate）が一般的だが、最低賃金を得るためには 1 日 200～330 束のサトウキビを刈る必要があり、実際には多くの労働者が最低賃金を下回る収入しか得ていないこと、農薬や化学肥料の使用の際に、多くの労働者は個人用防護具を支給されておらず、季節移住労働者の健康に深刻な影響を及ぼしていることなどが報告されている⁹⁵。さらに、季節移住労働者は正式な在留資格を持たず、特定の地域（村や郡など）にのみ滞在が認められ、地域外に出ることができないとされ⁹⁶、こうした移動制限は、労働者の生活や就労の柔軟性を大きく損ない、社会的・経済的な脆弱性を高める要因となっている恐れもある。

季節移住労働者を雇用する小規模なサトウキビ農園も、バイヤーとの力関係で利益率が非常に低い取引をせざるを得ず、サプライチェーン上流の事業者が支払う価格が低く抑えられることで、サプライチェーン全体の権力格差が搾取を助長し、小規模生産者やその労働者

⁹¹ <https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2023-07/in-the-shadow-of-the-ships.pdf> (p.34)

⁹² 同上 (p.28)

⁹³ 同上 (p.38, 42)

⁹⁴ <https://publications.iom.int/system/files/pdf/pub2023-067-r-climate-change-malaysiathailand.pdf> (p.38)

⁹⁵ 同上 (p.38, 41)

⁹⁶ 同上 (p.43)

が最も影響を受けている点が指摘されている⁹⁷。

また、法律や制度の狭間で十分な保護や法的地位を得られていないという問題もあるとされる。例えば、タイの労働者保護法（Labour Protection Act）は、農業の季節移住労働者には十分に適用されず、最低賃金や労働時間規制、退職金など多くの重要な保護が除外され、農業従事者向けの規則も限定的な保護しか提供していない。また、農園は僻地に分散しているため、労働監督官の数が不十分であり、法令遵守の監督も十分に行われていない⁹⁸など、制度とその運用の双方で労働者保護に欠けていると指摘されている⁹⁹。

さらに、季節移住労働者向けの制度設計と実態との不整合も問題視されている。季節移住労働者向けの Border Pass 制度は就労許可期間が 90 日間と短く、サトウキビの収穫サイクル（約 5 カ月）と合致しないほか、Border Pass による移民は国境周辺地域の居住者に限定されており、それ以外の地域の労働者は高額な仲介料を支払い、偽の居住証明を取得するケースがある。これが債務奴隷（debt bondage）状態を生み出す要因となっていると指摘されている¹⁰⁰。

さらに、ジェンダーギャップも問題であるとされる。過去の調査では、定額賃金で働く季節移住労働者のうち、女性は男性の約 3 分の 2 の賃金しか得ていないとされた¹⁰¹。この格差は、女性がサトウキビの切断や洗浄などの単純作業しか任されず、より収入の高い作業（例：サトウキビを製糖工場に売る作業）は男性に割り当てられることが多いことに起因しているとされるほか、家族内では女性がケア労働を担うことが多く、それが労働時間や収入の減少につながっているとの指摘もある¹⁰²。

（5） 言語・文化的・制度的差異に起因する移住労働者への差別、権利侵害

タイにおいて、移住労働者は、言語や文化の違いに起因する障壁に直面しており、これが権利行使や救済アクセスを著しく制限しているとされる。例えば、労働契約や権利内容の説明がタイ語のみで行われるため、内容を十分に理解できず、就業前に労働条件を十分に理解していないまま働き始め、実際には事前合意と異なる条件（ノルマ未達による賃金控除、でき

全セクター
ー共通

⁹⁷同上（p.39）

⁹⁸ <https://mbhr.iom.int/system/files/crest/resources/document/policy-brief-bonsucro-en.pdf?type=node&id=1651&lang=en>（p.7）

⁹⁹ 同上（pp.6-7）

¹⁰⁰ 同上（p.7）

¹⁰¹ <https://publications.iom.int/system/files/pdf/pub2023-067-r-climate-change-malaysiathailand.pdf>（p.39）

¹⁰² 同上（p.39）

高払いの減額、長時間労働など）を強いられる事例が指摘されている¹⁰³。ミャンマーからの移民がタイ語を話せないため、作業や指示を十分に理解できず、監督者から叱責されているという事例もあり¹⁰⁴、労働安全の観点からも問題とされる。

次に、合法的な在留・就労資格を維持する手続きの複雑さにより、更新ができず非正規移民となってしまう問題も指摘されている。タイの移住労働者は、正規移民のステータスを維持するために、パスポート、ワークパーミット（労働許可証）、ピンクカード（NV プロセスを経た場合の ID¹⁰⁵）、Certificate of Identity（CI）や Travel Document（TD）、ビザ、健康診断証明書、社会保障カードなど、複数の公式書類の取得・更新が不可欠である¹⁰⁶。これらの書類は、正規移民として認められるための法的根拠であり、書類がなければ強制送還や搾取のリスクが高まるところ、書類の取得・更新手続きはタイ語のみで行われるため、多くの移住労働者にとっては自力での申請が困難であり、申請窓口も居住地と異なる県に所在している場合があり、情報も十分に届かないという問題も指摘されている¹⁰⁷。書類取得・更新の過程では、言語の壁と手続きの複雑さにより、多くの移住労働者が非公式仲介業者（ブローカー）に依存せざるを得ず、ブローカーへの依頼によって、2 年間で 4,400～7,600 バーツ（約 2 万～3 万 5000 円）の公式費用を大きく上回る 1 万～1.5 万バーツ（約 4 万 6000 円～7 万円）以上の費用を支払うケースも多発しているとされる¹⁰⁸。

また、救済へのアクセスの観点では、移住労働者が苦情申立てや救済制度の存在自体をそもそも知らなかったり、行政窓口や手続きがタイ語のみで行われるため、通訳や多言語対応がなかったりと実質的な権利行使が困難となっている点が指摘されている。例えば、移住労働者は社会保険加入の有無にかかわらず労災補償法の対象となるが、補償を受けるためには複雑な書類作成が必要であり、特に漁業従事者が海上で死亡した場合、遺族が補償を受け取ることは困難であるとされる。申請書類の言語や記載内容の不一致を理由に申請が却下さ

¹⁰³ <https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2023-07/in-the-shadow-of-the-ships.pdf>（pp.23-24）

¹⁰⁴ <https://www.malaymail.com/news/world/2025/01/31/from-coup-to-hard-labour-the-harsh-reality-of-myanmar-young-migrants-in-thailand/165072>

¹⁰⁵ NV プロセス（Nationality Verification Process）は、タイ国内に滞在・就労しているカンボジア、ミャンマー、ラオス出身の非正規の移住労働者が、正規の在留・就労資格を得るための一時的な登録・国籍確認手続きである。このプロセスでは、指定された期間に「One Stop Service Centre」等の登録窓口に出頭し、国籍確認・雇用証明・健康診断・手数料支払い等を行う。国籍確認が完了すると、「ピンクカード」や「Certificate of Identity（CI）」「Travel Document（TD）」などの身分証明書と、ワークパーミットが発行され、一定期間（通常 1～2 年）タイ国内で正規に滞在・就労できるようになる。
<https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2023-07/in-the-shadow-of-the-ships.pdf>（p.11, pp.20-21, pp.73-74）

¹⁰⁶ 同上（pp.20-21, pp.44-45）

¹⁰⁷ 同上（p.21）

¹⁰⁸ 同上（pp.21-22）

れる事例も多く、結果として遺族が経済的困窮に陥るケースも報告されている¹⁰⁹。

さらに、教育へのアクセスの制約も指摘されている。タイの「Education for All」政策のもと、非タイ人の子どもにも公立学校への就学権が認められているが、現実には、ミャンマー移民や無国籍の子どもたちの多くが言語や文化の違い、親の希望によって、ミャンマー語や母国カリキュラムで学べる Migrant Learning Centre（以下「MLC」）を選んでいる。しかし、MLC は公式な教育機関として認められておらず、学生 ID（G コード）や身分証明の取得、医療・福祉・保護サービスなどの基本的権利へのアクセスが制限されるという問題が指摘されている¹¹⁰。

加えて、労働関係法（Labour Relations Act）により、移住労働者は労働組合への加入こそ認められているものの、自らの組合の設立や、タイ人により設立された既存の組合で指導的地位に就くことが法律で禁止されている。この制度的制約の結果、水産加工業など移住労働者が多く従事する分野では組織率が極めて低く、IOM の調査では調査対象となった 201 人中わずか 1 人しか組合員でなかったとされ、約 3 分の 1 の労働者は将来的に組合に加入したいと回答したが、情報へのアクセスの欠如、長時間労働、雇用主の圧力、そして特に女性の場合は育児・家事との両立の難しさが障壁となっていると指摘されている¹¹¹。

5. ベトナム

(1) アパレルやそのサプライチェーンにおける労働者の権利に関する諸問題

ベトナムにおける基幹産業とも言える縫製業セクターについての COVID-19 期の調査によれば、地域別に設定されている最低賃金の水準は、推定生活賃金を大きく下回り、この賃金ギャップのもとで、賃金未払い、差別的解雇、個人用防護具不足、ソーシャルディスタンスを保てない密集作業の継続など多様な侵害事例が報告され、労働者の権利の脆弱さが一段と可視化されたと報告されている¹¹²。他にも、受注減や資金難に伴う大量解雇、年齢層を選別した解雇の疑い、操業停止に伴う雇用喪失など、各地で雇用の不安定化と権利救済の弱さが報告されている¹¹³。

¹⁰⁹ <https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2023-07/in-the-shadow-of-the-ships.pdf> (p.45)

¹¹⁰ https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2025-05/mlc-summary_english.pdf (pp.2-4)

¹¹¹ <https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2023-07/in-the-shadow-of-the-ships.pdf> (pp.49-50)

¹¹² https://www.business-humanrights.org/en/from-us/covid-19-action-tracker/vietnam/?utm_source

¹¹³ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/vietnam-garment-factory-announces-it-will-lay-off-over-1000-workers-due-to-reduced-orders-financial-issues-incl-co-responses/>

なお、縫製・履物セクターのサプライチェーン上流に位置する天然ゴムの生産工程においても、多くの労働者が書面による雇用契約を締結しておらず、雇用条件を十分に理解しないまま口頭合意で就労しているとの指摘や、賃金は基本的生活費を十分に賄えない水準にとどまり、夜間のラテックス採取など長時間・夜間作業が行われているにもかかわらず、時間外手当が支払われていないケース、さらに、社会保険・健康保険・失業保険への拠出が行われていない労働者が多く、プランテーションの仕事が季節的であるため閑散期には収入が途絶えるなど、経済的に脆弱な雇用構造が指摘されている¹¹⁴。

(2) 都市部における物価上昇と低賃金による生活困窮

全セクター ー共通

ホーチミン市などの都市部では、生活費が上昇し続ける一方で賃金が伸びず、工場労働者、家賃・食費・学費といった基本支出を賄えない局面が広がっていると指摘されている。縫製・履物工場の賃金が生活費に恒常的に不足する実情が示され、低賃金が慢性化していること¹¹⁵や、負担増に耐えられず都市生活を断念し、農村へ戻る動きなどが報告されている¹¹⁶。

(3) 電子機械産業における女性の移住労働者の権利

電子機械

UPR ステークホルダー報告要約によれば、電子機械産業で働く女性の多くが国内の別地域からの移住労働者であるところ、法的扶助法が定める「特別の支援を要する集団」にこれらの移民女性が位置付けられておらず、健康保険制度の運用でも恒久居住者に比べて不利な自己負担が生じやすく、結果として、病気や負傷に直面した際の医療アクセスが制限され高い医療費負担を強いられていることが指摘されている¹¹⁷。ベトナムの社会保険制度は、「ホーカウ (hộ khẩu)」と呼ばれる居住登録制度と密接に連動しており、社会医療保険に加入する際、加入者は居住地に基づいて医療サービスを受ける「指定医療機関」を登録しなければならない、原則として、この指定医療機関で診療を受ける場合にのみ、保険給付が最大限に適用される仕組みである。指定先以外の医療機関で受診する場合は、自己負担率が高くなるが、地方から都市部の工業団地などへ移住して働く一時登録者 (temporary registrants) の多くは、実際の居住地にある医療機関へ「指定先」を変更する手続きが認められない、または極めて困難な場合がある結果、実際に居住している地域で医療サービスを受けると総費

<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/vietnam-over-800-garment-workers-dismissed-after-factory-closes-due-to-buyers-reportedly-cancelling-all-orders-incl-co-responses/>、

<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/vietnam-garment-firm-lays-off-over-1900-workers-due-to-a-decline-in-orders/>、<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/vietnam-older-garment-workers-allegedly-targeted-in-layoffs-at-pou-chen-factory/>

¹¹⁴ https://www.fairlabor.org/wp-content/uploads/2022/01/vietnam_mappingreport_final.pdf (pp.26-31)

¹¹⁵ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/vietnam-rising-living-costs-mean-garment-and-shoe-manufacturing-no-longer-provides-adequate-wages-for-women-workers/>

¹¹⁶ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/too-hard-vietnams-factory-workers-return-to-country-life/>

¹¹⁷ <https://docs.un.org/en/A/HRC/WG.6/46/VNM/3> (p.9 第 68 パラグラフ)

用の大部分を自己負担せざるを得ない状況に置かれている¹¹⁸。この制度的不利益は、移民女性がかかる就労環境の危険性と結び付き、電子機械産業では、女性労働者に過重労働や有害化学物質ばく露といった労働安全衛生上のリスクが報告され¹¹⁹、体調不良時に必要な医療・補償にアクセスしにくい状況が生活の脆弱性を一段と高めている。

(4) 企業活動による環境汚染

全セクター
ー共通

2016年4月、製鉄所から海への有害物質排出により、200キロ超の海岸線が汚染され、約115トンの魚が死滅した事故が発生した。これにより、中部4省の漁業と観光が壊滅的打撃を受けたとされる。OHCHRは2024年5月に、被害者が効果的救済にアクセスできていないと指摘している。さらに、事故後に抗議活動を行った市民やジャーナリストが逮捕・投獄されたとの報道もある¹²⁰。また、2024年6月には、ホーチミン市近郊ロンアン省（2025年7月以降の省市再編で、現在の名称はタイニン省）の肥料工場からの廃水排出により、数百世帯が灌漑用水を使えなくなったという事故も起きており、地方当局は3,000万ドン（約17万円）の罰金と10日以内の廃水回収を命じたとされるが、地域の農業と生活には深刻な影響が残ったとの指摘もある¹²¹。

6. インドネシア

(1) 移住労働者・外国人労働者の過酷な労働環境

食品

電子機械

自動車

漁業セクター、鉱業セクターなどで、移住労働者・外国人労働者が虐待や賃金不払い、過度な監視、強制労働、身体的暴力に直面している状況が報告されている。例えば、漁船上でインドネシア人船員が虐待を受けて死亡し、採用業者幹部が人身取引・拷問容疑で起訴された事件¹²²、ニッケル関連の労働拠点において、労働者が賃金の不当引き上げや強制残業、監視、パスポート没収を訴え、抗議後に当局からの嫌がらせや調査を受けた事例¹²³、ニッケル工場で安全衛生基準の改善と賃金水準の引き上げを求め、複数の労働組合が抗議活動を行っている事例¹²⁴などが挙げられる。なお、米労働省は2024年9月、インドネシア産ニッケルを

¹¹⁸ [World Bank Document](#) (p.32 第 67, 68 パラグラフ)

¹¹⁹ 同上 (p.18 第 35 パラグラフ)

¹²⁰ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/vietnam-activists-dismiss-formosas-claims-of-adequate-compensation-for-chemical-spill-in-2016/>

¹²¹ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/vietnam-fertiliser-plant-wastewater-flows-into-canal-prevented-households-from-using-river-for-irrigation/>

¹²² <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-charges-three-recruiters-over-sailors-torture-death-on-chinese-fishing-vessel/>

¹²³ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-delong-nickel-accused-of-restricting-workers-freedom-through-systematic-wage-withholding-arbitrary-fines-and-sexual-harassment-incl-co-non-response/>

¹²⁴ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-china-labor-watch-report-highlights-labour-concerns-at-various-chinese-nickel-processing-facilities/>

「強制労働で生産された商品」リストに追加している¹²⁵。政府は人身売買の多発を受け、カンボジア・タイ・ミャンマーでの就労を禁止したが、同措置は既就労者の法的地位を脅かすリスクを生んでいるとの指摘もある¹²⁶。

(2) 女性差別や宗教に起因する差別

全セクター
ー共通

CCPR は、女性に対する暴力や差別の継続を明確に指摘し、法的・制度的対応の不足を勧告している¹²⁷。具体的には、政治、司法、民間それぞれの分野における女性の参画率が依然として低く、女性に対してジルバブ（ヒジャブ）の着用を義務付けるなど、性別に基づく差別的な地方の条例などが存続していることに懸念を示し、法的、制度的改革の必要性を具体的に勧告している。さらに、家庭内暴力や性的暴力、フェミサイドなど女性に対する暴力が体系的に発生している現状も指摘し、心理社会的障害を持つ女性や少女への恣意的拘禁や強制不妊の報告にも懸念を示している。UPR 政府報告書も、女性の非正規雇用に占める割合が男性と比べて著しく高いことや、職場暴力の存在に触れている¹²⁸。

(3) 工業団地での安全管理の懈怠による労働災害と補償問題

電子機械

自動車

ニッケル製錬・製鉄の工業団地では、危険作業の常態化と安全設備の欠如が重大災害を繰り返しているという指摘が続く。例えば、2023 年 12 月には大規模な爆発事故が発生し、死者数が 20 人に及んだとされ¹²⁹、同事故の調査では、賃金未払い、パスポート没収、抗議をした労働者への脅迫、報復など、事故の背後に構造的抑圧が存在する実態が発覚したと報告されている¹³⁰。他にも、溶解作業中に重量物で圧迫死する死亡事故が発生した事例¹³¹、ダムの決壊により 3 名の労働者が死亡し、数百人に健康被害を及ぼした事例¹³²、炉の修理作業中に感電し死亡した事故¹³³、ダンプトラック運転手が冠水区域で清掃作業中、露出した電線により感電死した事故¹³⁴が報告されている。企業から支給される個人防護具の質が低く、供

¹²⁵ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-us-labor-dept-adds-nickel-to-forced-labor-list-citing-poor-working-conditions-in-chinese-indonesian-industrial-parks/>

¹²⁶ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-migrant-workers-prohibited-from-working-in-cambodia-thailand-and-myanmar-due-to-increased-human-trafficking-cases/>

¹²⁷ <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=szSGPd0reQd%2FkYRJ7NZGPkcbiSNOnc%2FmTMT7e2RGHJblBrIJiJM%2BZxHueCxyzvdfIneZ8%2FE1CEBaWXxCnx%2F8Dg%3D%3D>
(第 14～20 パラグラフ)

¹²⁸ <https://docs.un.org/en/A/HRC/WG.6/41/IDN/1> (p.9 第 61 パラグラフ以降)

¹²⁹ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-death-toll-rises-to-20-at-morowali-nickel-smelter/>

¹³⁰ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-investigation-reveals-systemic-abuse-behind-fatal-nickel-explosion-workers-face-retaliation-for-speaking-out/>

¹³¹ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-3/>

¹³² <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-multiple-tailing-dams-collapsed-in-indonesia-morowali-industrial-park-imip-threatening-worker-safety-and-environmental-degradation/>

¹³³ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-3/>

¹³⁴ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-workers-at-pt-gcns-and-pt-zte>

給も十分でないため、破損した場合は労働者自身が自己負担で个人防护具を購入している実態のほか、補償も十分でなく、一時金中心で打ち切られる事例も報告されている¹³⁵。

(4) 企業による資源開発や農業事業による先住民族の土地侵害

インドネシアでは、資源開発と大規模農業事業が拡大し、先住民族の慣習地と生計が事前の合意なしに脅かされている状況が続いていると指摘されている。UPR ステークホルダー報告要約は、先住民族の権利に関する具体的な法律が存在しないことや、先住民族が自らの権利の承認を求める手続きが煩雑で負担が大きく、多くの先住民族の土地が収用の危機にさらされている状況や、近年政府が打ち出した鉱業や経済特区を含む開発が、先住民族の強制移住の危険性を伴っている傾向を指摘している¹³⁶。具体例として、パプア州ラジャアンパットでは海洋生態系への影響が問題視され、政府がニッケル関連 4 社の許可を取り消したとされる¹³⁷ほか、同じ海域のマヌラン島では、企業がニッケルの採掘で出た沈殿池の廃水を濾過しないまま海へ流出させたことで高濁度を引き起こし、環境省が操業停止を決めた事例が報告されている¹³⁸。内陸部では、最高裁が鉱山の環境許可の取消を命じたにもかかわらず事業継続の動きが報告され、専門家より尾鉱ダムの決壊のリスクが警告されている¹³⁹。その他、インドネシア・リアウ州でのパーム油プランテーションにおいて、先住民族コミュニティの慣習的権利を侵害し、持続可能性基準に違反したと認定された事案¹⁴⁰もあり、ジャカルタ行政裁判所が先住民族の土地権を保護する判断をした例など、司法救済が一定の歯止めとして機能する場面もあるものの、インドネシア全体においては十分な保護がなされているとは言いがたい状況にあると指摘されている¹⁴¹。

7. マレーシア

(1) 移住労働者の権利の諸問題

全セクター
一共通

[facilities-in-morowali-industrial-park-died-of-accident-report-says-incl-company-response-non-response/](#)

¹³⁵ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-investigation-reveals-systemic-abuse-behind-fatal-nickel-explosion-workers-face-retaliation-for-speaking-out/>

¹³⁶ <https://docs.un.org/en/A/HRC/WG.6/41/IDN/3> (pp.9-10 第 77、86～87 パラグラフ)

¹³⁷ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-nickel-mining-operations-in-raja-ampat-pose-a-threat-to-marine-biodiversity-greenpeace-indonesia-demands-to-revoke-all-mining-permits-incl-co-responses-non-responses/>

¹³⁸ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-nickel-mining-operation-causes-the-high-level-turbidity-in-manuran-island-ministry-of-environmental-said/>

¹³⁹ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-community-group-call-on-chinese-government-to-withdraw-state-owned-enterprises-investment-in-mine-project-raise-environmental-and-safety-concerns/>

¹⁴⁰ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-intl-sustainability-body-rules-samsung-ct-subsidiary-violated-indigenous-land-rights-in-indonesia/>

¹⁴¹ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/indonesia-jakarta-administrative-court-upholds-decree-protecting-indigenous-land-rights-thwarting-challenge-palm-oil-companies/>

① 産業別の状況

マレーシアのパーム油産業における労働者の約 80%は、インドネシア、インド、ネパール、バングラデシュなどからの移住労働者であり、人権侵害のリスクに晒されていると懸念する報告もある¹⁴²。

パーム油産業以外にも、製造業、建設、農業、家事労働など、複数産業で人身売買が行われ、移住労働者を低賃金・長時間労働という構造で使役する事例が多数報告されている¹⁴³。例えば、プラスチック製品製造企業において、バングラデシュ人労働者 200 人以上が、6 カ月賃金未払い、高額な採用手数料の自己負担、休日なし、パスポート没収などの労働権侵害を訴えた事例¹⁴⁴、アパレルセクターにおいて、バングラデシュ、ネパール、インドネシア出身の移住労働者が、採用手数料として最大 5,294 米ドル（約 78 万円）相当を請求された事例¹⁴⁵などが報告されている。

② 就労斡旋詐欺・渡航直後の放置状態

南インド、バングラデシュ、ネパール出身の労働者が、違法または過度の仲介料を支払って渡航させられ、その後虚偽の雇用契約が提示され、実際には仕事も賃金も与えられず、非正規の移住労働者となる事例が報告されている。例えば、南インド・タミル・ナードゥ州の農村部では、偽の就職斡旋業者による詐欺が多発しており、労働者は 60 万ルピー（約 100 万円）という高額な手数料を支払ってマレーシアに渡航した後、多くが非正規移住労働者となって法的保護を受けられないまま、飲食業や建設現場、さらにはサイバー犯罪に関与する職場などで搾取的な労働を強いられているとの報道がある¹⁴⁶。また、バングラデシュ人労働者 74 名が、それぞれ最大約 25,000 リンギット（約 88 万円）を就労斡旋料として支払ったにもかかわらず、到着後に仕事も賃金も与えられず、劣悪な居住環境に置かれ、数カ月にもわたり無給のまま生活を強いられた結果、一部が自殺を考えるまでに追い詰められたとして、雇用主を提訴した事案も報じられている¹⁴⁷。また、上記 IOM の報告¹⁴⁸でも欺瞞的な採用プロ

¹⁴²

<https://roasiapacific.iom.int/sites/g/files/tmzbd1671/files/documents/The%20Cost%20of%20Hope%20Feb%202019.pdf> (p.1)

¹⁴³ <https://docs.un.org/en/A/HRC/29/38/Add.1> (p.5 第 9~11 パラグラフ)

¹⁴⁴ <https://www.bhrrc.org/en/latest-news/malaysia-plastics-co-supplying-to-panasonic-sony-daikin-accused-of-violating-rights-of-bangladeshi-workers-with-indicators-of-forced-labour-incl-cos-responses/>

¹⁴⁵ https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/malaysia-migrant-garment-workers-report-experiences-consistent-with-forced-labour-conditions/?utm_source

¹⁴⁶ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/malaysia-indian-worker-charged-recruitment-fees-had-passport-confiscated-and-was-stranded-after-being-recruited-by-fake-job-agent/>

¹⁴⁷ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/malaysia-bangladeshi-workers-win-labour-office-claim-against-recruitment-agency-meranti-binamas-for-unpaid-wages-illegal-recruitment-fees-and-contract-breaches/>

¹⁴⁸

<https://roasiapacific.iom.int/sites/g/files/tmzbd1671/files/documents/The%20Cost%20of%20Hope%20Feb%202019.pdf> (p.12)

セスや、高額仲介料とそのための金銭貸与に対する高額な金利による債務労働が構造的な問題として特定されており、労働者が到着直後に契約と異なる農園へ送られる、あるいは仲介手数料返済のために強制的に働かされる事例が挙げられている。

③ 難民・移民への差別・排斥・ヘイトスピーチ

加えて、マレーシア国内では、ロヒンギャ難民や移住労働者などに対して、SNS や地域社会を通じた排斥言説や人種差別的脅迫が増加しているとの指摘もある¹⁴⁹。特に、移民、非正規移民、難民、庇護申請者が国家の安全保障への脅威として描かれることが多く、特にCOVID-19 の感染拡大期に主に外国人労働者の寮で感染が拡大した事例の影響もあり、それ以降当該傾向が強まったとのことである¹⁵⁰。

④ 民族・宗教・言語に基づく差別

また、民族・宗教・言語に基づく差別や、性差別は、個人、民間企業、政府機関など社会のあらゆる場に存在し、求人広告や賃貸（民泊を含む。）において、特定の民族や宗教の人々のみに限定した募集が行われることも一般的であるとの報告もある¹⁵¹。例えば業務上中国語を話せる能力は不要であるにもかかわらず、求人広告の要件に中国語の能力を入れることで実質的に華人を優遇し、差別をしているような例もあるとのことである¹⁵²。

(2) 児童労働

食品

SUHAKAM の年次報告（2020 年）は、プランテーション産業では、家族の生活を支えるために子どもや若年層が就労に関与する事例が存在し、これを児童労働と分類すべきかどうかは社会的・法的に明確化されておらず、児童労働に該当するか否かを巡って議論が続いていると報告している¹⁵³。さらに、同報告書¹⁵⁴は、世界最大級のパーム油生産企業に対し、米国税関・国境警備局（CBP）が行った調査結果を引用し、詐欺的な採用、暴力や脅迫、身分証の没収などと並び、生産工程において強制児童労働が行われている懸念があると明記している。

(3) 企業による先住民族土地収奪、伐採・開発経営と抵抗

食品

マレーシア国内、特に東マレーシア（サラワク州・サバ州）においては、先住民族（イバン族など）の伝統的な土地に対して、十分な同意取得や補償を無視して、企業が伐採・農業（特

¹⁴⁹ <https://docs.un.org/en/A/HRC/WG.6/45/MYS/3> （p.4 第 37 パラグラフ）

¹⁵⁰ 同上

¹⁵¹ <https://suhakam.org.my/wp-content/uploads/2021/10/ICERD.pdf> （p.195）

¹⁵² 同上

¹⁵³ https://suhakam.org.my/wp-content/uploads/2025/02/2022_Laporan-Tahunan.pdf （マレー語版）（pp.101-103）

¹⁵⁴ 同上（pp.194-199）

にパーム油関連）やプランテーション開発を進める事例が報じられている。例えば、UPR ステークホルダー報告要約によれば¹⁵⁵、先住民族の反対にもかかわらず伐採計画が進行していることが明記されており、報道においても、企業の行動により先住民族が依存する森の資源や生計手段が失われていると指摘されている¹⁵⁶。また、サラワク州にあるイバン族のコミュニティの伝統的な領地内で、企業が同意なく木材伐採を実施したという報道も存在する¹⁵⁷が、こうした土地収奪は、先住民族文化・生活の破壊、環境劣化、住民の強制移住リスク、地域紛争化など多重的な悪影響を及ぼし得る。

8. ラオス

(1) 企業活動による森林伐採と先住民族の土地収奪

ラオスでは、天然ゴムやユーカリ（パルプ材）のプランテーションの開発によって、地域の農業や狩猟・採集の態様に変化せざるを得なくなり、それによる住民の栄養素摂取量の低下、そして栄養状態の悪化が懸念されている¹⁵⁸。さらに、アッタプー県では、5,000 ヘクタールの原生林が、住民への事前説明なくドリアン農園へ転換され、森林資源や伝統的な食料採取の場が失われたとされる¹⁵⁹。同地域の別の農園（バナナ農園）では、農園側が補償金の支払いを拒否したまま土地を占有し、抗議住民に法的救済が与えられていない事案も報告されている¹⁶⁰。

また、CCPR は、水力発電所、採掘活動、経済特区設立などの開発プロジェクトに関連して、住民が強制移住を余儀なくされ、土地と資源の利用を失うケースが広く報告されていると警告している¹⁶¹。

(2) 特別経済区（SEZ）における問題

一部の特別経済区（Special Economic Zone、以下「SEZ」）について、外資誘致の名目で設

全セクター
一共通

全セクター
一共通

¹⁵⁵ <https://docs.un.org/en/A/HRC/WG.6/45/MYS/3>（p.8 第 112 パラグラフ）

¹⁵⁶ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/orang-asli-hold-protest-against-ladang-rayat-malaysia/>

¹⁵⁷ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/malaysia-timber-company-allegedly-logs-in-indigenous-communities-land-without-their-consent-protesters-threatened-to-be-arrested-by-sarawak-state-without-holding-company-accountable-incl-cos-response-and-non-response/>

¹⁵⁸ https://www.ide.go.jp/Japanese/IDEsquare/Column/ISQ000020/ISQ000020_003.html

¹⁵⁹ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/laos-chinese-companies-large-scale-durian-plantations-raise-concerns-over-deforestation-traditional-livelihoods-of-local-communities/>

¹⁶⁰ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/laos-banana-farm-clears-locals-lands-without-permission-compensation/>

¹⁶¹

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=DGkNuNisCJ1K0pnHm0T9k1GE7EqLTShmfMuhGsX%2FedjLwBPYH4UboLBpQL6Q9g744mMtpG9NbS35Ix2sfv8uJA%3D%3D>（第 39 パラグラフ）

立されたが、児童売買・オンライン詐欺・マネーロンダリングなど国際犯罪の温床となっているとの指摘がある¹⁶²。Golden Triangle SEZ（ボケオ県）では麻薬、人身売買、詐欺などの活動が存在するとされ、米国財務省が運営企業を「国際犯罪組織」として制裁対象に指定している¹⁶³。他にも、一部の SEZ について、過度な労働時間や不十分な労働環境の下での労働搾取が発生していることや、企業が地元住民に雇用機会を提供することを約束していたが、労働者の多くがスキルを持たない若年女性であり、低賃金・長時間労働・劣悪な環境に晒されているとの指摘もある¹⁶⁴。

(3) ラオス人海外就労希望者を狙った人権リスク

ラオスでは、雇用機会の不足により近隣諸国への就労を希望している若者が、非正規ルートを紹介した就労仲介業者や雇用先による搾取に遭う被害（SNS を通じた偽求人広告による被害も含む）が報告されている¹⁶⁵。移住労働者の権利の問題について、受入企業における状況のみならず、移住経路全体の理解が必要であること等について、本報告書 IV.2 も併せてご参照いただきたい。

(4) 児童労働

ラオスにおける児童労働は、その大半は農村部に集中しており、その多くが農業・林業・漁業セクターで働いているとされる。2013 年改正労働法では、危険業務や時間外労働、重労働を行うことを許可されていない 12～17 歳の若年層や、経済活動に従事する 12 歳未満の子どもを児童労働と定義し、通常の就労最低年齢を 14 歳、軽作業は 12 歳と設定しているが、義務教育修了年齢（11～12 歳）と就労最低年齢（12～14 歳）との間にギャップがあるため、教育を継続しない子どもが、法定年齢前にインフォーマルな部門で働き始めている実情があると指摘されている。調査結果によれば、児童労働に従事する子どもの 95% が中退または一度も就学しておらず、約半数が危険有害な労働環境下で作業しているとされる。特にインフォーマルな部門では監督が行き届かず、子どもは搾取、暴力、虐待のリスクにさらされやすいことが報告されている¹⁶⁶。

(5) レアアース採掘が環境に与える影響

¹⁶² <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/laos-special-economic-zones-risk-becoming-crime-hubs-as-they-attract-online-gambling-companies/>

¹⁶³ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/laos-chinese-casino-operator-sanctioned-by-the-us-treasury-dept-for-transnational-crimes-including-human-trafficking-builds-port-in-economic-zone/>

¹⁶⁴ <https://docs.un.org/en/A/HRC/WG.6/49/LAO/3>（第 49 パラグラフ）

¹⁶⁵ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/laos-workers-at-risk-of-abuse-migrating-to-other-countries-in-southeast-east-asia-incl-trafficking-via-tiktok-incl-co-response/>

¹⁶⁶ <https://www.unicef.org/laos/media/7356/file/UNICEF%20Lao%20PDR%20Child%20Protection%20Compendium%20of%20Factsheets.pdf>（pp.8-9）

ラオスを流れる国際河川メコン川では、上流のミャンマーで行われている金やレアアースの採掘がもたらす水質汚染が、人々の健康に負の影響を及ぼす可能性が指摘されている¹⁶⁷。ラオス国内のレアアース採掘についても、フアパン県の鉱山からの化学物質の流出がもたらす健康被害・環境被害についての懸念が示されている¹⁶⁸。

9. シンガポール

(1) Training Employment Pass 制度の悪用と移住労働者の搾取

シンガポールにおける Training Employment Pass（以下「TEP」）制度は、外国人が短期間の専門研修や職業訓練を受けることを目的とした就労許可制度であり、本来は若手専門職や管理職候補の育成を目的として設けられているが、現実にはこの制度が悪用され、低賃金労働者を「研修生」として名目上受け入れる形で搾取的な就労が行われているとの指摘がある。例えば、これまでにシンガポールの労働省（Ministry of Manpower、以下「MOM」）では 2025 年に TEP に関して 120 件を超える悪用事例が確認されている。対象となったのは主にバングラデシュ、ミャンマー、インド出身の労働者であり、その多くは高収入の専門職に就けるとの説明を信じ 3,000～5,000 シンガポールドル（約 35 万～58 万円）の仲介料を支払って渡星したものの、実際には、飲食業、倉庫・物流、清掃・メンテナンス、観光・ツアー業などに従事させられ、低賃金・長時間労働に苦しむ結果となったとの報告がある¹⁶⁹。中には正式な TEP 発行前に就労を開始させられるなど、明確に労働法に違反する行為も確認されている¹⁷⁰。労働時間は 1 日 14 時間、週 7 日勤務という過酷な状況が一般的であり、賃金は約 1,600～1,800 シンガポールドル（約 18 万～21 万円）と最低水準にとどまるとされ、雇用主が実際より高い額を記載した偽造給与明細への署名を労働者に強要するなど、不正な記録操作も行われていたとの報告もある¹⁷¹。手数料徴収に関しては送り出し国だけでなく、受け入れ国であるシンガポールにも責任があると指摘され、実際に、仲介料の一部または全額がシンガポール国内で支払われていた事例では、国内関係者が不正な収益を得ていたとされる。例えば、違法なキックバックの収受により禁固刑が科されたケースもあり、ある企業のケースでは、TEP の更新を口実に 57 名のバングラデシュ人労働者から総額 396,440 シンガポールドル（約 4,600 万円）を徴収したとされる¹⁷²。

¹⁶⁷ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/laos-fishing-communities-are-impacted-by-pollution-from-gold-rare-earth-mining-dams-largely-due-to-unregulated-operations-in-myanmar/>

¹⁶⁸ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/laos-contamination-fears-continue-after-chinese-lao-rare-earth-mine-leak-villagers-report-lack-of-project-information-incl-co-non-responses/>

¹⁶⁹ https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/singapore-over-120-reports-of-migrant-workers-charged-recruitment-fees-trapped-in-low-wages-excessive-hours-in-scam-involving-training-visa-scheme/?utm_source

¹⁷⁰ 同上

¹⁷¹ 同上

¹⁷² <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/singapore-former-manager-of-cleaning-co-arrested-after-collecting-over-usd-280000-from-bangladeshi-cleaners-for-work-permit/>

(2) 移住労働者ドミトリーの衛生環境や居住環境の課題

シンガポールには1,500以上の宿舎があり、44万人超の移住労働者が暮らしているところ、一部施設では老朽化や過密状態が深刻で、衛生基準を満たすには全面改修が必要とされる¹⁷³。COVID-19の感染拡大期には、労働者が密集する寮で感染が爆発的に広がり、社会的距離の確保が不可能なほど不衛生な環境が問題となったとされ、パンデミック後一般市民が自由を回復した後も、移住労働者には長期の外出・行動制限が課された。例えば、約28万人の宿舎居住労働者のうち、平日には当局への行き先報告と8時間以内という制限付きで最大で2万5,000人のみがレクリエーションセンターや職場以外への外出を許可され、週末でも許可されるのは5万人に限られる管理体制が続いたとの報告がある¹⁷⁴。

MOMの調査では、食事パックの屋外放置による腐敗など不適切な食事提供も確認され、是正命令が出されたとされる¹⁷⁵。移住労働者宿舎の居住環境基準を引き上げる新しい寮基準を導入し、既存施設についても2040年までに段階的改善を求めているが、一部の仮設・短期施設は適用除外とされ、居住環境の格差が残るとの指摘もある¹⁷⁶。

さらに、建設・造船・プロセス産業で労働者が増加し、宿舎は満室状態が続いており、MOMは新たに、マレーシアに帰宅する選択肢のあるマレーシア人以外の非マレーシア人労働者の雇用時に「適切な住居の証明」提出を義務化した¹⁷⁷が、現場での監督や実効性には依然課題があるとの指摘もある¹⁷⁷。

(3) 安全管理未整備により建設現場で相次ぐ労働者の死亡・負傷事故

建設現場では、安全管理体制の不備により死亡・負傷事故が相次いで発生しているとされ、トラック運転手が作業中に死亡した事故について、関連企業が公式な謝罪や情報開示を行わなかったとされる事案¹⁷⁸、総合鉄道・バス整備施設の建設現場で死亡事故が発生し、家族が「なぜ救急車を呼ばなかったのか」と疑念を呈したが、雇用元や請負業者が対応を示さな

¹⁷³ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/singapore-manpower-ministry-effort-to-improve-migrant-accommodation-welcome-but-scale-of-poor-housing-in-private-dorms-means-standards-should-only-be-the-floor/>

¹⁷⁴ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/singapore-campaigners-criticise-govt-for-using-pandemic-measures-to-control-migrant-workers-movement/>

¹⁷⁵ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/singapore-migrant-workers-welcome-hygienic-storage-after-ministry-orders-dorm-operators-to-secure-food/>

¹⁷⁶ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/singapore-manpower-ministry-effort-to-improve-migrant-accommodation-welcome-but-scale-of-poor-housing-in-private-dorms-means-standards-should-only-be-the-floor/>

¹⁷⁷ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/singapore-advocates-say-new-regulation-aimed-to-improve-migrant-worker-accommodation-is-a-positive-step-but-thorough-monitoring-must-also-be-implemented/>

¹⁷⁸ https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/worker-dies-in-accident-involving-two-trucks-at-worksite-in-mandai/?utm_source=chatgpt.com

かったとされる事案¹⁷⁹、建設現場で鉄筋の落下により 1 名死亡・1 名重傷の事故が発生し、MOM により鉄筋工事の全面停止が命じられた事案¹⁸⁰などが報告されている。さらに、事故は労働現場内にとどまらず、労働者輸送用トラックの事故によりバングラデシュ人 1 名が死亡、2 名が負傷する事例も発生したとされる¹⁸¹など、移動手段として安全基準を満たさない開放型トラック荷台が依然使用されていることも問題とされている。

¹⁷⁹ https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/singapore-family-of-indian-construction-worker-question-his-death-at-worksite-for-upcoming-tengah-integrated-rail-bus-depot-incl-co-failure-to-call-an-ambulance-incl-cos-non-responses-4/?utm_source=chatgpt.com

¹⁸⁰ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/singapore-one-worker-dead-second-injured-on-construction-worksite/>

¹⁸¹ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/singapore-parliamentarian-questions-migrant-workers-death-after-lorry-accident-group-criticises-use-of-unsecured-open-vehicle/>

IV. 企業に求められる行動

上記 III. で詳述した東南アジア地域における人権課題の例を念頭に、東南アジア地域におけるビジネスと人権の問題に詳しい国際機関、国家人権機関、国際 NGO、アカデミア、企業などの専門家に対して実施したヒアリングの結果も踏まえ、東南アジア地域において事業を行う日系企業に求められる行動として、本報告書では、特に「ステークホルダーエンゲージメント」「移住労働者の権利に特化した取り組み」「法令遵守と人権デューディリジェンス」の3点を強調したい。それぞれの点についての詳細は、以下のとおりである。

1. ステークホルダーエンゲージメント

(1) ライツホルダーとの直接対話

国連指導原則の解釈指針によれば、人権デューディリジェンスのカギは、影響を受ける可能性のある個人や集団の視点を理解することであり、それゆえに、企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で影響を受ける可能性のある人々（またはその正当な代表者）との直接協議を行う必要があるとされる¹⁸²。すなわち、国連指導原則が求めているステークホルダーエンゲージメントとは、企業と、影響を受ける可能性のあるステークホルダーとの間で継続的対話をいうのであり¹⁸³、日系企業としては、時として以下の A～C を含む形で広義に用いられることのあるステークホルダー¹⁸⁴のうち、ライツホルダーとの直接の意味のある対話が要求されていることを再認識することが重要である。

【広義のステークホルダー】（デンマーク人権研究所の分類）

A) ライツホルダー（権利主体）

- ・ 事業活動によって実際に、あるいは潜在的に影響を受ける者。ライツホルダーは、人間であるがゆえに権利を享受し、行使する権利を有するだけでなく、権利が侵害された場合には効果的な救済措置を受ける権利も有する
- ・ 労働組合などの組織や団体は、ライツホルダーではないが、ライツホルダーの代表者としての立場で行動することがある
- ・ ライツホルダーの例：自社の労働者、サプライチェーン上の労働者、女性・子ども・先住民族・LGBTI¹⁸⁵人々・移民・障害者などを含む地域住民、人権擁護活動家、顧客、エンドユーザー

¹⁸² https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf (p.33)

¹⁸³ https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf (p.8)

¹⁸⁴ https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/HRIA%20Toolbox_Stakeholder%20Engagement_ENG_2020.pdf (p.6)

¹⁸⁵ レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、インターセックスの略称

B) デューティベアラー（義務主体）

- ・ ライツホルダーに対して義務や責任を負う主体
- ・ 国家は人権について一義的な義務を負う主体であり、人権を尊重・保護・充足する国際法上の義務を負う
- ・ 企業には人権を尊重する責任があり、これには他者の権利を侵害しないこと、そして自社が関与する影響に対処することが含まれる
- ・ デューティベアラーの例：自社、親会社、子会社・関連会社、サプライヤー、下請業者、業務委託先、合弁その他の事業パートナー、現地政府・自治体

C) その他のステークホルダー

- ・ ビジネスと人権に関する知見や経験を有する個人または団体
- ・ その他のステークホルダーの例：国連・ILO の専門家、国内人権機関、NGO および市民社会組織、専門家、ライツホルダーの代表者または代表団体

この点、例えば、日系企業の多くが実施していると思われる、サプライヤーに対する質問票の送付とそれに対するサプライヤー自身の自己評価¹⁸⁶は、上記【広義のステークホルダー】のうち、B のデューティベアラー（義務主体）であるサプライヤーとのエンゲージメントに該当する。これは、負の影響の特定・評価の前提となる関連情報の収集の一つである一方、国連指導原則は、人権への影響を受ける可能性のあるステークホルダーとの対話を重視しており、必ずしもその趣旨を満たすものではない。

同様に、専門家との定期的な意見交換も、上記【広義のステークホルダー】のうち、C のその他のステークホルダーとのエンゲージメントに該当する。有益な取組ではあるが、それのみをもって、国連指導原則で強調されているステークホルダーエンゲージメントを実施したとみなされるとは限らない点に留意が必要である。

そして、東南アジア地域における影響を受ける可能性のあるステークホルダーとの間での継続的対話のためには、日系企業としては、本社のある日本に機能があることの多いと思われるサステナビリティ部門が、影響を受ける可能性のあるステークホルダーが所在する東南アジア現地の子会社などの拠点の従業員と協働することも検討に値する。ステークホルダーエンゲージメントに際して、エンゲージメント先である人や組織と地理的に近いということに加えて、その国・地域の言語、文化、宗教、商習慣などに日々の業務で接している現地の日本人駐在員や、さらに当該言語、文化、宗教、商習慣などに精通しているローカルスタッフを人権デューディリジェンスのプロセスに関与させることが効果的である場面は、

¹⁸⁶ 経団連の調査によれば、人権デューディリジェンスにおける追跡調査を実施していると回答した企業の90%が「質問票等による自己評価」を採用している。

https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/005_kekka.pdf (p.30)

少なくないものと思われる。この点、当該東南アジア現地の子会社などの拠点の従業員が、国連指導原則の内容を含むビジネスと人権のフレームワークについての基礎的な知識を有していることは、効果的な人権デューディリジェンスの実践の上で非常に重要であるから、上記の協働の前提として、サステナビリティ部門のリードのもと、現地拠点従業員へのビジネスと人権に関する研修や能力開発プログラムを提供することも検討することが推奨される。

さらに、日系企業としては、単にライツホルダーと直接対話したという事実があれば、それで人権デューディリジェンスとしてやるべきことを達成したということではないという点にも注意すべきである。経済協力開発機構（Organisation for Economic Co-operation and Development、OECD）がデューディリジェンスガイダンスの中で述べているように、ステークホルダーエンゲージメントは、人権デューディリジェンスのプロセス全体に亘って実施することが求められ¹⁸⁷、各プロセスの基礎となる。より具体的に言えば、人権デューディリジェンスのプロセス、すなわち、人権への負の影響の特定・評価、潜在的な負の影響の防止、実際の負の影響の停止・軽減・救済、これら施策の効果の追跡は、企業自身が恣意的に判断するのではなく、データに基づき外部からも検証可能な方法で行われる必要があるところ、OHCHR は、人権に根ざしたデータへのアプローチとして、以下の 6 つの原則を掲げている¹⁸⁸。

- ① 参加（データの収集から分析に至るまでのあらゆるプロセスに、ステークホルダーが参加できること）
- ② データの分解（国際人権法の枠組みに従って対象者を性別、年齢、移民ステータスなどのさまざまな要素で細分化すること）
- ③ 自己アイデンティティ（個人の特徴に関する情報を提供する/しないは回答する個人の裁量であること）
- ④ 透明性（データ収集の手法などに関する情報の公開）
- ⑤ プライバシー（プライバシーや個人情報の保護）
- ⑥ 説明責任（データが、政府や企業などの人権に関する義務・責任の履行のために用いられること）

東南アジアで事業を行う日系企業としては、同地域に関する自社の人権デューディリジェンスのプロセスにおいて参照しているデータ取得・分析の方法（例：現地調査時の調査員か

¹⁸⁷ https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57/15f5f4b3-en.pdf（p.50）

¹⁸⁸

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>

らの報告、労働組合・コミュニティとの対話内容など）が、上記①～⑥の各要件に照らして適切であるかについて、あらためて見直しを行うことが推奨される。こうした要件に照らして適切なデータ、すなわち、質の高いデータを取得・分析することは、効果的な人権デューデリジェンスの実施の基礎となる。

(2) 国境をまたぐ環境問題とライツホルダー

近時、環境問題が人々の生活、ひいては生命や健康への権利といった人権に与える負の影響に注目が集まっている。2022年には、クリーンで健康的かつ持続可能な環境への権利（以下「健全な環境への権利」）を普遍的な人権として宣言する決議が、国連総会で採択された¹⁸⁹。健全な環境への権利については、広く合意された定義は存在しないが、一般的には以下のように、実体的側面および手続的側面の両方を含む権利であると解されている¹⁹⁰。

【実体的側面】

- ・ 清潔な空気への権利
- ・ 安全で安定した気候への権利
- ・ 安全な水および適切な衛生環境への権利
- ・ 健康的かつ持続可能な環境で生産された食料への権利
- ・ 生活・仕事・学習・遊びを行うための毒性のない環境への権利
- ・ 健康的な生物多様性およびエコシステムへの権利

【手続的側面】

- ・ 情報へのアクセスの権利
- ・ 意思決定手続きへの参加の権利
- ・ 司法および効果的な救済へのアクセスへの権利

東南アジアで事業を行う日系企業としては、同地域における自社の事業またはサプライチェーンから生じ得る環境問題は、上記の実体的・手続的側面から見た人権の問題でもあるという認識のもと、影響を受ける可能性のあるステークホルダーとの対話を通じて負の影響を特定・評価した上で、当該負の影響に対処する責任があると言える。

特に、東南アジアにおいては、ミャンマー、ラオス、タイ、カンボジア、ベトナムを流れる国際河川であるメコン川上流のミャンマーで行われるレアアース（電気自動車などに用い

¹⁸⁹ United Nations, UN News, (<https://news.un.org/en/story/2022/07/1123482>, last visited December 21, 2023).

¹⁹⁰ OHCHR, et al., *What is the Right to a Healthy Environment? Information Note*, January 5, 2023, (<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-01/UNDP-UNEP-UNHCHR-What-is-the-Right-to-a-Healthy-Environment.pdf>)

られるとの報道もある¹⁹¹⁾の採掘による汚染が、下流のタイ市民の生活と健康に与える被害の問題¹⁹²⁾、インドネシアでの大規模な野焼きや森林火災によって生じた煙が南西季節風により、マレーシアやシンガポールに流されることで生じる煙害（ヘイズ）の問題¹⁹³⁾など、国境を越える環境汚染の問題が深刻であることにも注意すべきである。このような国境をまたぐ問題については、汚染源や汚染源に関係する企業活動の所在地と、影響を受ける人々の所在地が大きく異なり得るため、ステークホルダーエンゲージメントの相手方が、必ずしも事業活動の所在する国や地域にとどまらない可能性があるという前提で、エンゲージメントの計画・実践を行う必要がある。

また、日系企業が東南アジアで事業を行う上では、土地などの資源を用いる投資プロジェクトを実施するに際して、当該プロジェクトを実施する地域を管轄する国または自治体が求める環境影響評価を実施し、環境影響評価報告書を作成しなければならないことがあるが、そもそも、そのような法定の環境影響評価プロセスが完全ではなかったり、プロセス自体は適切に設計されていても、実際の運用が汚職などにより歪められていたりといった事情により、周辺住民、特に、女性・子ども・障がい者やその他のマイノリティ集団の情報へのアクセス、意思決定手続きへの参加、司法および効果的な救済へのアクセスといった人権に負の影響を生じさせている可能性も併せて検討することが推奨される。仮にそのような負の影響が実際に生じているまたは潜在的に生じる恐れがあるのであれば、法定の環境影響評価に加えて人権影響評価を実施したり、環境影響評価自体に人権影響評価を融合したりするといった方法の是非について、人権デューディリジェンスの観点から検討の価値があると考えられる。¹⁹⁴⁾

(3) ジェンダー視点

国連指導原則のもと、企業は、脆弱性や疎外のリスクが高い集団に属する個人の権利への負の影響に対する施策の有効性を追跡するために特別な努力を求められているほか、関連する場合には性別により細分化されたデータを使用することも必要とされる（原則 20・コメントリー）。しかしながら、ビジネスと人権に関する国連作業部会は、ビジネスと人権に関する国際的な議論において、女性や少女、LGBTI といった集団への他の集団とは異なる負の影響や、女性特有の障壁については十分な注意が向けられてこなかったと指摘している

¹⁹¹⁾ <https://www.asahi.com/articles/AST8P3CL4T8PUHBI010M.html>

¹⁹²⁾ <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOGS085FL0Y5A800C2000000/#k-think>

¹⁹³⁾ <https://www.jetro.go.jp/biznews/2025/07/052f9c6f28437632.html>

¹⁹⁴⁾

https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/DIHR%20HRIA%20Toolbox_Welcome_and_Introduction_ENG_2020.pdf (p.23)

195。この問題については、同作業部会から報告書も公表されており¹⁹⁶、さらに同作業部会による日本訪問の報告書においても、日本における男女格差の問題と紐付けて日系企業の人権デューディリジェンスの課題として指摘されている¹⁹⁷。東南アジアで事業を行う日系企業としては、同地域に関する自社の人権デューディリジェンスのプロセスにおいても、常にジェンダー視点を取り入れ、女性や少女、LGBTI といった集団への他の集団とは異なる負の影響や、女性特有の障壁に特別な注意を向けることが推奨される。

この点、例えば、クーデター後のミャンマーにおける、輸出向け衣類セクターからの欧州企業（バイヤー）の撤退による人権への影響評価について論じた報告書は、女性が約 9 割を占める同セクターの特性上、欧州企業の撤退は女性の労働者に相対的に大きな負の影響をもたらすことを指摘している。同報告書によれば、同国における女性が一般的に脆弱な立場にあることは Gender Equality Index などにより裏付けられるが、特に首都ヤンゴンの同セクターに出稼ぎに来ている地方出身の女性労働者については、貧困や教育水準といった点でより脆弱な立場にあり、そうした人々の人権に深刻な負の影響が生じ得ることが指摘されている¹⁹⁸。このようなライツホルダー集団を細分化しての検討は、(1) で紹介した OHCHR による人権に根ざしたデータへのアプローチ：②データの分解とも共通するが、東南アジア地域における人権デューディリジェンスにおいても、上記のミャンマーの例のように、ライツホルダー集団の細分化をジェンダー視点から検討することが求められる。

(4) 人権擁護者

人権擁護者の定義は機関によりさまざまであるが¹⁹⁹、人権擁護者に関する国連特別報告者のウェブサイトによれば、人権擁護者は「個人としてまたは他者と協力して、人権を平和的に促進または保護するために行動する全ての人々」と説明されている²⁰⁰。人権擁護者は、殺害、脅迫、誘拐、拷問、恣意的逮捕拘禁、起訴、ハラスメント、名誉毀損などの脅威にさらされているとされ²⁰¹、特に東南アジア地域においては、フィリピンにおける環境・土地に関する人権擁護者の殺害件数が過去 11 年連続でアジア最悪であったとされる²⁰²など、大きな危険にさらされている集団であると言える。日系企業も、東南アジア地域における人権デューディリジェンスの取り組みにおいて、人権擁護者の権利侵害に自社が関係していないか

¹⁹⁵ <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/gender-lens-ungps>

¹⁹⁶ <https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/ahrc4143-report-gender-lens-guiding-principles-business-and-human-rights>

¹⁹⁷ <https://docs.un.org/A/HRC/56/55/Add.1>（第 30-33 パラグラフ）

¹⁹⁸ https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/Myanmar%20enhanced%20due%20diligence%20sectoral%20assessment.pdf（p.108）

¹⁹⁹ <https://www.undp.org/thailand/publications/protection-human-rights-defenders-context-business-and-human-rights>（p.4）

²⁰⁰ <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/sr-human-rights-defenders>

²⁰¹ <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FactSheet29en.pdf>（p.11-）

²⁰² <https://www.hrw.org/news/2024/09/12/philippines-worst-asia-killings-environmental-defenders>

という視点は欠かすことができないと思われる。

特に、企業活動との関係では、2019年のデータでは、東南アジアは、人権擁護者に対する司法を通じたハラスメントが世界で2番目に多い地域であるとの報告もあり²⁰³、注意が必要である。特に、司法を通じたハラスメントのうち、以下の要素を含むものは、ビジネスと人権リソースセンターにより、「ビジネスが関係する SLAPP (Strategic Lawsuit against Public Participation の略)」と呼ばれる。

- ・ 民事訴訟、刑事訴訟、または行政訴訟である
- ・ 企業の事業運営に関連する事項について発言・行動するために表現の自由、結社の自由、および/または平和的な集会の自由を行使している人権擁護者に対して提起されたものである
- ・ 人権擁護者が批判、反対、国民参加、および同様の活動にそれ以上従事することを阻止または脅迫する意図がある

東南アジア地域で活動する日系企業としては、こうした潜在的な人権への負の影響が存在し得ることを認識した上で、自社の事業またはサプライチェーンにおいて、「ビジネスが関係する SLAPP」を含む人権擁護者への権利侵害・抑圧が生じているまたは生じる恐れがあれば、それに対処する施策を検討・実施する必要がある。そのような人権デューディリジェンスを可能たらしめるには、人権擁護者自身や人権擁護者の問題に取り組むステークホルダー²⁰⁴との対話が不可欠であるところ、日系企業としては、そもそもこのようなステークホルダーもエンゲージメント対象として考慮すべき相手として認識することが第一歩として重要である。

2. 移住労働者の権利に特化した取り組み

(1) 移住労働者の脆弱性

日系企業が東南アジアにおける移住労働者の権利の問題に人権デューディリジェンスとして取り組むに際しては、構造的な問題として、同地域の移住労働者が潜在的または実際に抱える以下に代表されるようなさまざまな脆弱性（さらにこれは、本報告書 III.に記載のように、個別の国やセクターにより異なり得る可能性もある。）を理解する必要がある。

²⁰³ [https://media.business-humanrights.org/media/documents/SLAPPs in SEA 2020 Final TRddA8a.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/SLAPPs_in_SEA_2020_Final_TRddA8a.pdf) (Executive Summary)

²⁰⁴ タイにおけるビジネスと人権の文脈における人権擁護者の問題について分析したレポートとして、<https://www.undp.org/thailand/publications/protection-human-rights-defenders-context-business-and-human-rights> を参照されたい。

- ・ 借金による束縛（ILO による強制労働の 11 の指標の 1 つである。）
航空機などによる移動そのものの他、パスポート・ビザ・労働許可証などの移住労働に必要な法的書面の取得など、そもそも就労までに必要な費用が高額になり得ることに加えて、雇用手数料や高利での貸金などを行う雇用エージェントの存在²⁰⁵、一時帰国時に保証金名目で金銭の支払いを求める雇用主の存在²⁰⁶
- ・ 言語の壁
雇用契約書が理解できず搾取的な条件に合意してしまう²⁰⁷、グリーバンスメカニズムへのアクセスの障壁²⁰⁸
- ・ 差別・ハラスメント
人種差別・外国人差別にさらされ、職場でのハラスメントの対象にもなりやすい可能性がある²⁰⁹
- ・ 社会保障へのアクセスの不十分さ
外国人であるがゆえに現地法制度のもとで労災や病気などに対する十分な社会保障が受けられないケースでは、労災事故に遭ったり病気になったりすることで、高額な治療費負担が借金につながる可能性もある²¹⁰
- ・ 労働組合への加入の可否・難易度
タイのように組合を結成したり、既存の組合内で指導的立場に就いたりすることが法令で禁止される国があるほか²¹¹、書面契約のないインフォーマルな雇用形態が蔓延しているために労働組合に加入していないケースもある²¹²

上記の例を見ても明らかであるように、こうした脆弱性は、移住労働者が構造上抱えているものであり、国連指導原則のフレームワークのもと、実際の負の影響だけでなく潜在的な負

²⁰⁵

<https://roasiapacific.iom.int/sites/g/files/tmzbd1671/files/documents/The%20Cost%20of%20Hope%20Feb%202019.pdf> (p.20)

²⁰⁶

<https://roasiapacific.iom.int/sites/g/files/tmzbd1671/files/documents/The%20Cost%20of%20Hope%20Feb%202019.pdf> (p.17)

²⁰⁷

<https://roasiapacific.iom.int/sites/g/files/tmzbd1671/files/documents/The%20Cost%20of%20Hope%20Feb%202019.pdf> (p.8)

²⁰⁸

<https://roasiapacific.iom.int/sites/g/files/tmzbd1671/files/documents/The%20Cost%20of%20Hope%20Feb%202019.pdf> (p.14)

²⁰⁹ <https://publications.iom.int/books/international-labour-migration-changing-climate-insights-malaysia-and-thailand> (p.41)

²¹⁰ https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2023-11/11.10-training-manual_en.pdf (p.17)

²¹¹

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40migrant/documents/publication/wcms_883446.pdf (p.49)

²¹² https://www.fairlabor.org/wp-content/uploads/2022/01/vietnam_mappingreport_final.pdf (p.34)

の影響にも対処する責任があるとされる日系企業としては、その東南アジアにおけるサプライチェーンに移住労働者が存在する限り、上記の脆弱性を認識することが重要である。これらの脆弱性に起因して移住労働者の人権への負の影響が発生しないよう、防止の施策をステークホルダーと協議の上、構築・実施することが必要である。

(2) 移住経路に関する理解と分析

移住労働者が、送出国から受入国に移動し、就業するまでの間には、以下のようにさまざまなアクターが関わっている²¹³。

- ・ 東南アジアで活動する日系企業
- ・ 東南アジアで活動する日系企業のサプライヤー（一次サプライヤーか、二次以降のサプライヤーかを問わない）
- ・ 上記の各企業にサービスを提供するビジネスパートナー（例：警備、輸送、倉庫管理、物流、清掃などのサービスプロバイダー）
- ・ 事業展開国および移住労働者の出身国における人材紹介会社および雇用エージェント（送出国と受入国のいずれかまたは両方に所在する可能性があり、以下を含む）
- ・ 上記の各企業が直接契約する人材紹介会社
- ・ 当該人材紹介会社が起用する準代理店、支店、または現地代理店
- ・ 上記の人材紹介会社にサービスを提供するビジネスパートナー（病院、医療センター、研修センター、技能試験センター、旅行代理店など）
- ・ 移住労働者の採用、雇用、または帰国に関与する、送出国、通過国、および受入国の政府機関
- ・ 移住労働者自身（その中でも、国籍、年齢、性別などの属性により異なるリスクに晒される可能性がある）

この点、例えばタイにおいては、上記の「移住労働者の採用、雇用、または帰国に関与する・・・受入国の政府機関」であるタイ政府の政策として、移住労働者は、以下のいずれかの公式チャネルを経る必要があるとされている。

- ① 労働者の雇用における協力に関する送出国との覚書（MOU）
- ② 指定された国境地域におけるミャンマーおよびカンボジアからの季節移住労働者のための国境通過システム
- ③ 内閣決定によるアドホックな国内登録枠

このうち、主要なチャネルとされる③は、既にタイに入国している移住労働者であって、滞

²¹³ https://publications.iom.int/system/files/pdf/IOM-LMPM_1.pdf?utm_source=chatgpt.com (p.21)

在・就労資格を有しない者または資格を有するが失効間近である者に対して、資格を付与する仕組みであり、2024年8月時点で240万人の移住労働者（ほとんどはミャンマーからの移住労働者）が③の登録を経たとされている²¹⁴。タイは、ミャンマー、ラオス、カンボジア、マレーシアと陸上で国境が接しており、特に政情不安を抱えるミャンマーとの国境は2,400キロに及ぶ。島国である受入国には、移住労働者は飛行機か船舶によって移動するため、基本的には空港や港の入国管理審査を経て入国するのに比べ、陸の国境は歩いて越えることができ、必ずしも入国管理が徹底されているとは限らない。そのため、人権デューディリジェンスに取り組む日系企業としては、タイのサプライチェーン上の移住労働者の中には、滞在・就労資格を有しない状態で入国し、入国後に上記③のチャネルを用いて「正規化」した移住労働者が相当数いる可能性を認識することが重要である。このような「正規化」した移住労働者は、滞在・就労資格を有しない状態で入国する過程で、現地ブローカー、家族、近所の人々、友人、帰国した移住労働者、雇用エージェントといったアクターの支援（組織的な移動や、情報提供、住居などの支援）を得ているとの調査もあり²¹⁵、当該支援を受けるための金銭的な負担は借金による束縛（ILOによる強制労働の11の指標の1つである。）につながる恐れもあると考えられる。

さらに、タイの水産加工業セクターのうち、前処理および一次加工サプライチェーンの中より上流に位置するサプライヤーにおいては、滞在・就労資格を有しない移住労働者も存在し、当該移住労働者にとっては複雑で時間のかかる「正規化」のプロセスを経ること自体が困難であるという指摘もある²¹⁶。こうした滞在・就労資格を有しない移住労働者は、雇用主により当局に通報されれば送出国に強制送還される（それが軍政下にあるミャンマーであれば、徴兵へとつながる場合もある。）という脅威のもと、雇用主によるハラスメントや劣悪な労働環境に声を上げづらい²¹⁷という脆弱性を有する（脆弱性の濫用は、ILOによる強制労働の11の指標の1つである。）ものと考えられる。

上記のように、タイにおける移住労働者の抱える問題を、「移住労働者の採用、雇用、または帰国に関与する・・・受入国の政府機関」であるタイ政府の移住労働者受け入れ政策（滞在・就労資格を得るチャネル）という切り口で見ただけでも、移住労働者の人権に生じているまたはその恐れがある負の影響の具体的な例が浮かび上がる。移住労働者の権利と一口

²¹⁴

<https://mbhr.iom.int/system/files/crest/resources/document/Rapid%20Assessment.pdf?type=node&id=1721&lang=en> (p.2)

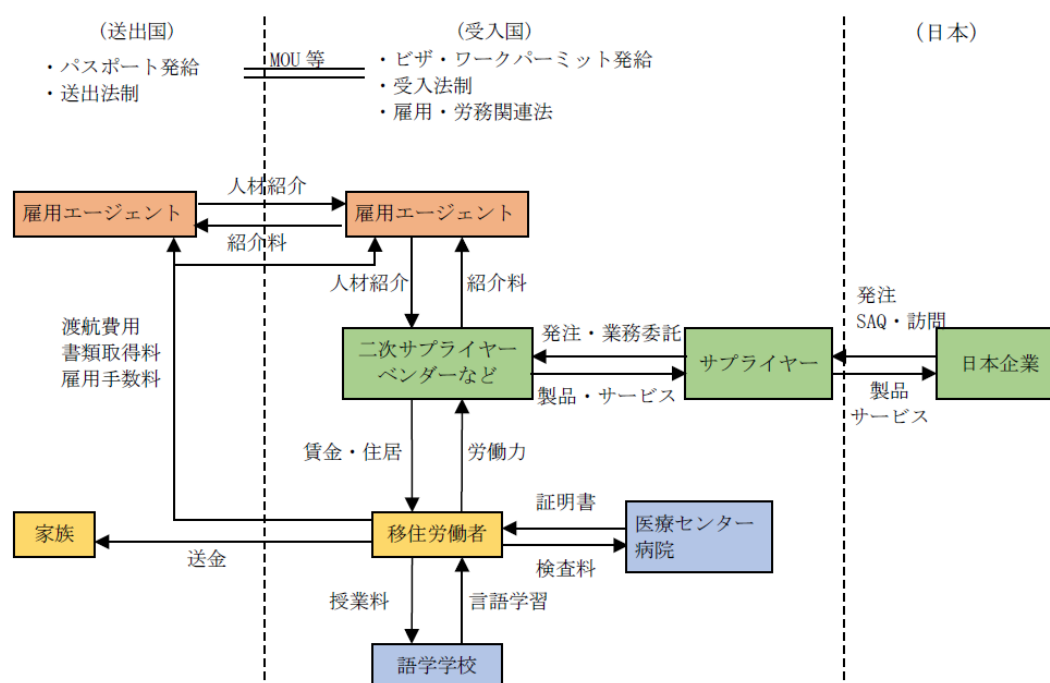
²¹⁵ <https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2023-07/in-the-shadow-of-the-ships.pdf> (p.17-18)

²¹⁶ https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2023-11/11.10-training-manual_en.pdf (p.16)

²¹⁷ <https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2023-07/in-the-shadow-of-the-ships.pdf> (p.21)

に言っても、誰の、どんな権利が、誰によって侵害されるのかという問題状況は、サプライチェーン毎にさまざまである。したがって、東南アジアで活動する日系企業においては、まずは移住労働者の移住プロセスをマッピングし、当該プロセスに関わるアクターを把握した上で、具体的にどのアクターによる、どのような慣行が、自社の事業活動およびサプライチェーン上で働く移住労働者の人権に負の影響を及ぼしているまたはその恐れがあるかを分析することが推奨される²¹⁸。日系企業の東南アジア地域における二次サプライヤーのもとで移住労働者が働いているケースで、送出国・受入国双方に雇用エージェントが存在している仮の事例におけるマッピングを示したものが下記の【図表】であるが、このように、日系企業の直接の発注先であり、Self-Assessment Questionnaire(SAQ)の送付や現地訪問などを通じてコミュニケーションをとっている一次サプライヤーの向こう側に、移住労働のエコシステムが存在し、移住労働者の権利への負の影響の原因になっている可能性があることを認識した上で、人権デューディリジェンスの各種施策を検討することが推奨される。

【図表】 移住労働者の移住プロセスマッピング例（関係者へのインタビューをもとに作成）



(3) 移住労働者の家族に視野を広げる意義

移住労働者の権利の問題というと、移住労働者本人の労働者としての権利に焦点が当てら

²¹⁸ 具体的なマッピングとそれに続く分析の手法については、
https://publications.iom.int/system/files/pdf/IOM-LMPM_1.pdf?utm_source=chatgpt.com (Phase 2 以降)を参照されたい。

れがちであるが、移住労働者の家族もライツホルダーである。東南アジア地域の移住労働者の家族の人権に実際にまたは潜在的に負の影響が生じている場合、日系企業としては、それらを自ら生じさせているわけではなくても、それらを助長していると考えられる場合には、人権デューディリジェンスの実践として、当該負の影響を特定・評価するとともに、潜在的な負の影響を防止し、実際の負の影響についてはこれを停止・軽減・救済し、これら施策の効果を追跡することが推奨される。

なお、自社が引き起こしたり、又は、助長したりしていないが、自社の事業・製品・サービスと直接関連する人権への負の影響が生じていると考えられる場合には、状況に応じて、負の影響を引き起こし又は助長している企業に対して、その負の影響を防止・軽減するように努めることが推奨される。

日系企業としては、そもそも自社の人権デューディリジェンスが、移住労働者本人に加え、ライツホルダーたる家族についても負の影響が問題となり得る点を視野に入れることが重要である。

この点、例えば、ベトナムの農業セクター（胡椒、カシューナッツ、コーヒー）では、産物ごとに異なる収穫期のため、季節移住労働者として省（日本の都道府県に相当）をまたいでプランテーション農園を転々とする国内移住労働者が存在し、当該国内移住労働者の子どもたちが貧困を理由に学校に通えず、また、親が他の省に働きに出ている間に面倒を見てくれる人もいないために、仕方なく親に同行し、収穫作業を手伝っているという児童労働事案が報告されている²¹⁹。このような人権課題は、ともすれば、人権デューディリジェンスの取り組みにおいて、「サプライチェーン上に児童労働は存在しますか。」というサプライヤーへの直接的な質問で表層的に対処され、雇用契約がないインフォーマルな上記のような児童労働の実態が確認できないということになってしまいがちである。しかし、当該農園で収穫時期に働いている労働者はどこから来ている人たちなのか、他の人口の多い省から出稼ぎに来ている季節・国内移住労働者である場合にその家族・子どもたちを養うための生活賃金は確保されているのか、そもそもその家族・子どもたちが同行している可能性はないか（そうであれば、その間、学校には行けるのか）といったように、ライツホルダーとしての移住労働者およびその家族に着目することで、児童労働をイシューとして特定することに役立つ可能性がある。

また、OHCHR は、家族生活への権利が、世界人権宣言および自由権規約に明記された人権であることを強調するとともに、アジア太平洋地域の移住労働者の同権利への主要な障壁として、移住経路の危険性、労働条件や社会保障上といった問題により移住先への家族の帯同が難しいこと、労働者用の住居が家族との同居に適さないこと、女性労働者が妊娠した場

²¹⁹ <https://www.childrights-business.org/impact/child-labour-in-vietnam-s-agriculture-sector-the-story-of-one-boy-in-vietnam-the-fate-of-millions-of-children-worldwide>

合に強制送還などされる恐れがあるため危険な中絶行為につながっていること、LGBTI の両親と子との間の法的な親子関係など、多様性を考慮しない法制度により家族の帯同ができない場合があることなどを挙げている²²⁰。企業に対しては、家族と離れて暮らす移住労働者と家族との間の定期的かつ質の高いコミュニケーションを促進すること、一時帰国の財政的支援をすることなどを提言している。このように、移住労働者の家族をライツホルダーとして捉える以外にも、移住労働者自身もつ家族生活への権利に負の影響が生じていないか、実際にまたは潜在的に生じているとすれば、それを防止・軽減などする施策としては何が効果的かを検討することも、東南アジア地域の移住労働者の権利の問題に取り組むにあたって重要である。

(4) 質の高いデータとグリーバンスメカニズム

上記のとおり、ライツホルダーとの直接の対話から得られた質の高いデータを取得・分析することは、効果的な人権デューディリジェンスの実施の基礎となる。移住労働者の権利に関する人権デューディリジェンスの取り組みにおいても、こうした質の高いデータを得た上で、人権への負の影響の特定・評価、潜在的な負の影響の防止、実際の負の影響の停止・軽減・救済、これら施策の効果の追跡に用いることが効果的である。

この点、移住労働者がアクセスしやすいグリーバンスメカニズムを運用するまたは既存のメカニズムに参加することは、移住労働者自身の声を直接聞く手段として、上記の人権デューディリジェンスにおける質の高いデータ収集にも資する可能性がある。例えば、タイを拠点に、アジアにおける移住労働者の権利の問題に取り組む NGO であるイサラ研究所 (Issara Institute) が運営している Inclusive Labor Monitoring (ILM) は、東南アジア地域で働く移住労働者自身が直接、電話やチャットメッセージで苦情申立てを行うことのできる仕組みであり、過去 5 年間に 44 万 4,679 件の移住労働者からの苦情申立てを受領している²²¹。

3. 法令遵守と人権デューディリジェンス

(1) インフォーマル経済

東南アジアで活動する日系企業が、ビジネスと人権の問題に対して法令遵守のマインドセットで臨むとき、見落としがちな人権課題・ライツホルダーとして、インフォーマル経済で働く労働者が挙げられる。インフォーマル経済とは、「法または実務上、公式の取り決めの対象となっていないか、公式の取り決めが十分に適用されていない労働者および経済単位

²²⁰ https://bangkok.ohchr.org/sites/default/files/documents/2025-05/the_right_to_family_life_report_09052025.pdf (p.16)

²²¹ <https://www.workervoices.org/worker-voice>

の行うあらゆる経済活動」と定義され²²²、その性質上、雇用契約や労働組合、政府による規制といった法的な枠組みが十分に及んでいないため、「法令を遵守しているかどうか」では適切に捉えきれない人権への負の影響が労働者に及んでいる可能性がある。ILO は、インフォーマル経済について、「深刻なディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の欠如」がみられると指摘している²²³。そして、東南アジア地域においては、以下のとおり、インフォーマル経済の割合が非常に大きい国がみられるという点に留意すべきである。

| 国 | インフォーマル経済による生産が GDP に占める割合 |
|--------|----------------------------|
| タイ | 48.4% |
| フィリピン | 39.8% |
| ブルネイ | 33.4% |
| マレーシア | 30.5% |
| インドネシア | 17.9% |
| ベトナム | 14.4% |
| シンガポール | 12.3% |

（出典：アジア太平洋経済協力資料 https://apec.org/docs/default-source/publications/2024/2/224_psu_policy-brief-no-57-2024.pdf?sfvrsn=335afe3d_4

（Figure 1）より抜粋）

例えば、ILO の調査によれば、タイの水産業サプライチェーン上には、エビなどの魚介類の加工作業を行う家庭内労働者（ほとんどが女性で、タイ人と移住労働者が混在している。）が存在するが、調査対象となった家庭内労働者の半数以上は、当該作業を委託している企業についての情報を持っておらず、また、当該作業を委託している企業についての情報を持っている労働者についても、さらにその川下で水産物を調達している企業がタイの企業であるか、外国企業であるかについては分からないと回答したとされる²²⁴。

日系企業としては、サプライヤーからの「当社では労働に関する法令を遵守しており問題ない。」との回答に満足することなく、東南アジア地域には、一般的にこうしたインフォーマル経済が存在することをまずは認識した上で、自社のサプライチェーン上にインフォーマル経済が関わっている可能性について、ステークホルダーとの対話を通じて検討・分析し、インフォーマル経済で働く労働者（上記の ILO による「深刻なディーセント・ワークの欠

²²²

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_377774.pdf (I.2(a))

²²³ <https://www.ilo.org/international-labour-organization/topics/formalization>

²²⁴ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_738042.pdf (p.36)

如」がみられるとの指摘のように、一般的には脆弱性が非常に高いと考えられる。)がその人権に潜在的な負の影響を受けている可能性があり、それについて自社が助長ないし直接関連していると考えられる場合には、ILO が第 204 号勧告および 2025 年の決議²²⁵で述べているインフォーマル経済の円滑な「フォーマル化」のための施策を含む、当該負の影響の防止の手段を検討・実施する余地があると考えられる。

(2) 森林保護法令と森林破壊

また、「法令を遵守しているかどうか」では適切に捉えきれない人権への負の影響があり得るという点では、各国の森林保護に関する法規制と、農業サプライチェーン上の森林破壊に伴う人権（森林のエコシステムに依存している先住民族やコミュニティの人々の土地などの資源への権利など）への負の影響との関係についても注意が必要である。

この点、東南アジア地域の農業サプライチェーンにおける森林破壊防止の取り組みとしては、2023 年 6 月に制定された EU の森林減少防止規則（EU Regulation on Deforestation-free Products、以下「EUDR」）が、EU に輸入などされる特定の品目に關し、当該品目の生産において森林破壊がないことに加えて、当該品目が「生産国の関連法規に従って生産されていること」の確認などを求めている²²⁶こととの関係から、東南アジア地域においても、EUDR の対象品目であるアブラヤシやゴムなどに由来する製品のサプライチェーン上で、「当該東南アジアの国の法令が遵守されているか」を確認・検討している日系企業も一定数存在すると考えられる。しかし、EUDR の対応や、当該東南アジアの国における法令遵守とは別の問題として、上記の森林破壊に伴う人権への負の影響が実際にまたは潜在的に生じている/生じ得る場合には、国連指導原則のもと、人権デューディリジェンスの実践が求められる。すなわち、「当該東南アジアの国の法令が遵守されている」からといって、必ずしもその場所で森林破壊がない（ひいては、森林破壊に伴う人権への負の影響が潜在的にも存在し得ない）とは言い切れないということを念頭に置きつつ、森林破壊の実態に焦点を当てるのが、企業の人権尊重の観点では重要と考えられる。

例えば、アブラヤシの主要な生産国であるインドネシアにおいては、法的に保護された森林区域で違法に操業しているアブラヤシプランテーションについて、政府が事後的に当該操業を合法化する手続き（“pemutihan”²²⁷、英語ではホワイトニングと呼ばれる。）が存在する。実際に、インドネシアの環境森林省が 2024 年 9 月末までに森林区域にある 337 万ヘク

²²⁵ <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ILC113-Resolution%20IV-%5BRELMEETINGS-250612-005%5D-Web-EN.pdf>

²²⁶ EUDR の概要については、以下の資料に説明されている。

<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/export/eudr-0.pdf>

²²⁷ <https://www.hukumonline.com/berita/a/pemutihan-perkebunan-sawit-di-kawasan-hutan-rawan-korupsi-lt670782dad2c32/>（インドネシア語）

タールものアブラヤシプランテーションをホワイトニングすることを推進しており、365 社がホワイトニングの申請を行ったと報道されたこともある²²⁸。ホワイトニングを経たプランテーションは、実際には森林破壊に寄与している（またはその恐れがある）としても、合法扱いとなるので、インドネシアの法令遵守の観点では、それ自体は問題とならない。しかしながら、こうした合法化のプロセスが、先住民族やコミュニティに負の影響を及ぼしているという懸念の声も報告されており²²⁹、人権デューディリジェンスの観点では、「このプランテーションは法令を遵守しているから問題ない。」とは必ずしも即断できない点に注意すべきである。

²²⁸ <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7266953/pemutihan-3-37-juta-ha-lahan-sawit-illegal-di-hutan-dikebut-september-kelar>（インドネシア語）

²²⁹ <https://mongabay.co.id/2025/03/03/menyoal-pemutihan-sawit-hampir-800-ribu-hektar/>（インドネシア語）

V. 企業による好事例

1. ケーススタディ①：TAT WIN — タイ天然ゴム（ラテックス）産業における人権デューディリジェンス

(1) 事業概要

TAT WIN Co., Ltd.は 2001 年設立のタイ南部拠点の天然ラテックス濃縮メーカーであり、医療用手袋や産業用ゴム製品などの原料として使用されるラテックス凝縮液を国際市場に供給している。原料のラテックスはタイ南部の小規模農家から複数の集荷拠点を通じて調達している²³⁰。

(2) 同社の取り組む環境関連の人権課題

同社の取り組む環境関連の人権課題には、①自社工場の臭気や排水などが周辺住民の生活環境に与える影響、②原料のラテックスを生産する小規模農園の活動による森林減少が地域住民の生活や生態系に及ぼす影響が含まれる。

(3) 人権デューディリジェンスにおける取り組み

① ステークホルダー・エンゲージメント — “Active Dialogue”の実践

同社は、自社工場における臭気問題に対し、周辺住民や NGO などのステークホルダーとの積極的かつ継続的な対話を重視した取り組みを行っている。住民代表や NGO を工場に招き、臭気処理や排水対策設備の仕組みを丁寧に説明するほか、近隣住民とのグループチャットを通じて日々の臭気状況を共有し、リアルタイムかつ双方向のコミュニケーションを実現している。さらに、地域行事への参加や学校などの地域コミュニティとの連携によるイベントの開催を通じて、信頼関係の構築と対話の土壌づくりにも力を入れている。こうしたオープンで日常的な関係性を構築することにより、問題の初期兆候を早期に把握し、迅速な取り組みにつなげることが可能となっている。

② キャパシティ・ビルディング — 小規模農家の自立支援と継続的フォローアップ
サプライチェーン上流における森林減少の課題に対し、同社は小規模農家を集荷拠点に集め、環境関連規制の説明や、廃棄物管理、個人用防護具の使用方法に関する研修を実施している。環境リスクの低減のためには、農家が自ら法制度や環境基準を理解して持続的な生産を継続できる体制作りが不可欠である。そのため、研修後も定期的な電話連絡などを通してフォローアップを行い、継続的な関与による改善支援を行っている。

²³⁰ <https://www.tatwin.com/about-tatwin>

(4) 東南アジア特有の課題と取り組み ― 現地確認の重要性

タイでは土地の所有権制度が複雑で、地籍図において森林保護区との境界が正確に反映されていないこともある。このため、農家とともに現地を訪れ、GPS 座標と地籍図との照合を行い、農地が森林保護区に含まれていないことを確認する支援が重要となる。また、バイヤーからは衛星画像データの解析に基づき、原料調達区域で森林減少の懸念があると指摘されることがあるが、実際には、森林保護区の境界付近の土地や、樹木の陰影、火災跡が誤って森林減少と判定されているケースもある。農家との取引を中止することは農家の生活に深刻な影響を及ぼすことから、画像データのみに依拠するのではなく、農家と協力し、現地確認を徹底することが求められる。

2. ケーススタディ②: HP Inc. — グローバル電子機械メーカーによる人権デューディリジェンス

(1) 事業概要

HP Inc.は、世界 170 カ国以上で事業を展開するグローバル IT 企業であり、パソコンやプリンターなど多様な製品・関連サービスを提供している。同社のサプライチェーンは 6 大陸・41 カ国以上、700 社超の製造サプライヤーと数千社の非製造サプライヤーから構成されている²³¹。同社は主要な製造サプライヤーのリストや所在地、労働者属性（移住労働者比率など）を公開し、サプライチェーン全体の透明性と責任ある調達を重視している²³²。

(2) 同社の取り組む人権課題

同社が 2024 年時点で特に重視しているのは、強制労働や児童労働を含む現代奴隷リスクである。特に現代奴隷リスクが高い領域として、自社オフィスにおける清掃や警備などの非製造サプライヤー、自社工場のワーカーおよび製造サプライヤーのうち、移住労働者が多く法的保護やその執行が不十分な国・地域のサプライヤーなどを特定している²³³。

(3) 人権デューディリジェンスにおける取り組み

① 現場の声によるリスク把握と継続的モニタリング

同社は、サプライチェーンにおける人権リスクを現場レベルで把握・予防するため、現地 NGO や第三者機関と連携した人権影響評価（Human Rights Impact Assessment、HRIA）を実施している。タイではサプライヤーの管理職だけでなく、工場労働者にも直接インタビューを行い、国内外の市民社会組織や人権擁護者とも意見交換することで、多角的な視点から課題を抽出している²³⁴。また、移住労働者を含む労働者が安心して声を上げられるよう、タイ語やミャンマー語など多言語・匿名対応のグリーバンスメカニズムを整備している。2024 年にはフィリピンで第三者機関と協働した苦情処理メカニズムのパイロット実施を行い、オンライン、電話、対面など多様なチャネルを用意している²³⁵。これらに代表される各種の施策を通じ、影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントを実現することで、人権課題を可視化し、その上でサプライヤーと協働して国際労働基準に沿った具体的な改善ステップや教育プログラムを導入し、進捗を継続的にモニタリングしている。

²³¹ <https://h20195.www2.hp.com/v2/GetDocument.aspx?docname=c09205260>（p.5, p.70）

²³² HP は、IT 業界で初めて、製品生産に関する主要なサプライヤーのリストを公開した会社である。最終組立サプライヤーについては、全労働者の 45～55%が女性、10～20%が移住労働者、部材サプライヤーについては、全労働者の 45～55%が女性、0～10%が移住労働者と推計している（同 p.110）。

²³³ 同上（p.17,93,104）

²³⁴ 同上（p.100）

²³⁵ 同上（p.118）

② 是正措置・救済の徹底と透明性の確保

同社は、サプライチェーンにおいて違法な採用手数料徴収やパスポートの取り上げなどの人権侵害が発覚した場合、被害者である労働者への実効的な救済がなされるよう徹底している。2024 年には、マレーシア、シンガポール、タイを含む 10 社のサプライヤーにおいて、違法な採用手数料徴収、パスポートの取り上げ、移動の制限などが確認されたため、それらのサプライヤーに対して「労働者への採用手数料の返還」「移住労働者の採用方針の改訂と従業員への周知」を厳格に指示し、結果として 1,100 人以上の労働者に対し合計 156 万米ドル（約 2 億 3000 万円）超の返金の実現されたとしている²³⁶。さらに、是正措置の完了後には第三者による検証を実施することで、返金や禁止行為の中止が実行されたかを外部の目で確認し、透明性と信頼性を担保している²³⁷。

²³⁶ 同上（p.119）

²³⁷ 同上

3. ケーススタディ③：PT. Alter Trade Indonesia — インドネシア水産加工業における人権デューディリジェンス

(1) 事業概要

PT. Alter Trade Indonesia は、日本や米国、韓国向けに輸出されるエビ等水産物の加工事業を行うインドネシアの企業（親会社は日本企業）である。主要な原材料であるエビは、1,400 を超える数の国内のエビ養殖業者（多くは家族経営の小規模業者）から調達している。インドネシア国内では、人工的な養殖池を整備して養殖密度を高めて行われる集約養殖と呼ばれる方法が主流であるのに対して、同社の調達先は、自然の池を利用して養殖密度を下げて行われる粗放養殖と呼ばれる方法を採用し、環境への負荷が相対的に低いとされている点に特徴がある。

(2) 同社の取り組む人権課題

同社は、水産業における社会監査・環境監査の仕組みについて、バイヤーからサプライヤーに一方的に課される小規模業者にとって複雑かつ達成困難な基準に基づいており、バイヤー側の関心が基準を満たすか満たさないかという点のみに置かれていることが、ひいては、基準を満たさない生産者のグローバル・サプライチェーンからの切り離しにつながり、生産者家族のディーセントな暮らしのために必要な収入の妨げになり得るということに問題意識を持った。

(3) 人権デューディリジェンスにおける取り組み

そこで、同社では、サプライヤーである小規模業者と協働して改善点を特定し、問題解決のためにサプライヤーと一緒に取り組むというアプローチによる独自のエンゲージメント手法を実践している。例えば、自然に近い環境で行われる粗放養殖では、外部環境の変化の影響をより大きく受けやすく、エビの病気の予防や水質維持のために、伝統的な養殖技術に加えて新しい機器の活用等が必要になるが、同社では、サプライヤーである小規模業者を直接訪問し、そうした新しい機器の使い方についての講習を行ったり、生産者間の協会創設をサポートして生産者間の情報交換を促す等の施策を行ったりしている。

また、同社では、サプライヤーである家族経営の小規模養殖業者において、主に父親が生産現場での肉体労働の役割を担い、母親は主に家計の管理等を行っているという傾向があることに着目し、生産者家族の収入向上につなげるための女性のエンパワーメントとして、母親らに対して、生産システムに関連する記録・データの管理等、当該養殖場の生産プロセス改善のための新しい業務についての研修を実施している。

さらに同社は、人工的な環境で行われる集約養殖では、エビの大きさが均一的になるのに対して、粗放養殖では、エビの大きさにばらつきが生まれやすいところ、同社の顧客を含む国

際的なマーケットでは、大きいサイズのエビの人气が高く、この傾向が粗放養殖業者の収入の安定を脅かしていることに問題意識を持った。そこで、同社は、顧客に対して、粗放養殖のそのような特性や、小さくても大きいエビと同様の社会・環境基準で生産された安心・安全な製品であることを丁寧に説明し、大きいサイズのエビだけを購入する慣行を変えてもらうことに成功した。同社によれば、このような顧客への働きかけにより、それまでは小さいエビを需要の小さいローカルマーケットに販売せざるを得なかった小規模養殖業者の収入の安定につながったとのことである。

VI. 東南アジア地域における人権デューディリジェンス・見落としがちなポイント

本報告書の内容に鑑み、以下の質問事項のいずれかに当てはまる場合、東南アジア地域における人権デューディリジェンスとして対処することが推奨される点を看過している可能性を見つけ出すためのチェックリスト。以下では、その一例を紹介。

本報告書に記載されている背景情報などをご確認のうえご活用ください。

- 人権デューディリジェンスのプロセスにおいて、ステークホルダーエンゲージメントは、実施してもしなくてもよいと考えている【本報告書 IV.1. (1) 関連】
- 自社が実施しているステークホルダーエンゲージメントは、サプライヤー（雇用主）からの自己評価質問票の回収や、ビジネスと人権に関する専門家との定期的な意見交換のみである【本報告書 IV.1. (1) 関連】
- 東南アジア現地子会社の担当者と現地の人権デューディリジェンスにおいて協働したことがない【本報告書 IV.1. (1) 関連】
- 東南アジア現地子会社の担当者と現地の人権デューディリジェンスにおいて協働しているが、当該担当者は自社グループのビジネスと人権に関する研修や能力開発プログラムの受講対象外である【本報告書 IV.1. (1) 関連】
- 東南アジア地域における自社の事業またはサプライチェーンから生じ得る環境問題については把握しているが、それが人権に与える影響は検討したことがない【本報告書 IV.1. (2) 関連】
- 環境問題に関する苦情がグリーバンスメカニズムに寄せられたときに、苦情は環境担当部門にのみ共有され、人権担当部門に共有されるフローになっていない【本報告書 IV.1. (2) 関連】
- 「労働組合」「地域コミュニティ」「移住労働者」といったステークホルダーとの対話の結果を整理・検討する際、当該集団全体の中の男女比や対話相手のジェンダーについて考慮したことがない【本報告書 IV.1. (3) 関連】
- 東南アジア地域で事業を行っているが、自社の事業またはサプライチェーンと、人権擁

護者に対する抑圧・ハラスメントとの関係について検討したことがない【本報告書 IV.1. (4) 関連】

- 自社のグリーバンスメカニズムは移住労働者も利用可能であるが、移住労働者に対するグリーバンスメカニズム利用に関する啓発や情報提供については検討したことがない【本報告書 IV.2. (1) 関連】
- 移住労働者が、外国人であるがゆえに現地法制度のもとで労災や病気などに対する十分な社会保障が受けられないのは、その国の政府の問題であるので、会社の人権尊重責任とは関係がないと考えている【本報告書 IV.2. (1) 関連】
- 自社製品の原材料を製造するサプライヤー（メーカー）には、移住労働者は雇用されていない。一方で、当該サプライヤー（メーカー）が起用している警備、輸送、倉庫管理、物流、清掃などのサービスプロバイダーにおいて移住労働者が雇用されているかについては、情報が無い【本報告書 IV.2. (2) 関連】
- 移住労働者がどのような経路をたどって現在の職を得るに至ったかという背景事情は、現在の職に関する労働条件に関係がないから、会社が人権尊重責任を果たす上で考慮すべき事情ではないと考えている【本報告書 IV.2. (2) 関連】
- 人権デューディリジェンスで考慮すべきは、労働者の人権のみであるから、会社が人権尊重責任を果たす上では、移住労働者の家族（配偶者や子どもなど）の人権への負の影響までは、考慮する必要はないと考えている【本報告書 IV.2. (3) 関連】
- サプライチェーン上の児童労働リスクについては、サプライヤーに対して、「未成年を雇用していますか」という質問を送付し、「雇用していない」との回答が得られているので、問題がないと考えている【本報告書 IV.2. (3) 関連】
- グリーバンスメカニズムは、国連指導原則の第三の柱である救済へのアクセスに関する施策であり、第二の柱である企業の人権尊重責任の実践としての人権デューディリジェンスとは、関係がないと考えている【本報告書 IV.2. (4) 関連】
- インフォーマル経済は、東南アジア社会に根付いた慣習であり、日系企業がその変革に向けて施策を講じることまでは期待されていないから、東南アジアのサプライヤーに対しては、現地の法令と慣習を守っていることを最低限、求めれば足りると考えている【本報告書 IV.3. (1) 関連】

- 森林破壊により森林のエコシステムに暮らしを依存している人々の人権に負の影響が生じ得ることは理解するが、調達している原材料の東南アジアにおける産地では、農園開発が森林破壊には該当しないことの政府からのお墨付きが得られているとサプライヤーから説明があったので、人権デューディリジェンスの実施の上ではその説明をもってひとまずは問題ないと整理できると考えている **〔本報告書 IV.3. (2) 関連〕**

レポートをご覧いただいた後、アンケート（所要時間：約 1 分）にご協力ください。

<https://www.jetro.go.jp/form5/pub/ora2/20250039>



本レポートに関するお問い合わせ先：
日本貿易振興機構（ジェトロ）
調査部 アジア大洋州課
〒107-6006 東京都港区赤坂 1-12-32
TEL：03-3582-5179
E-mail：ORF@jetro.go.jp