

ASEAN 主要 5 か国における
「ビジネスと人権」に関する調査報告書

公益財団法人国際民商事法センター

2025 年 10 月

目次

第 1	はじめに.....	1
第 2	NAP の策定状況及びその内容	2
1	インドネシア.....	2
2	フィリピン.....	6
3	シンガポール.....	8
4	タイ.....	8
5	ベトナム.....	14
6	小括.....	19
第 3	BHR に関する主な苦情処理制度の概要	21
1	インドネシア.....	21
2	フィリピン.....	26
3	シンガポール.....	32
4	タイ.....	37
5	ベトナム.....	42
6	小括.....	46
第 4	対象国において事業を行う企業の BHR に関する取組.....	47
1	日本企業の取組.....	47
2	外国企業の取組.....	59
第 5	おわりに.....	77

第1 はじめに

- 1 本報告書は、公益財団法人国際民商事法センター（ICCLC）がラジャ・タン法律事務所に委託して実施した、東南アジア諸国連合（以下「ASEAN」という。）の主要5か国（インドネシア、フィリピン、シンガポール、タイ及びベトナム。以下「対象国」という。）における「ビジネスと人権」（以下「BHR」という。）に関する法令・公表資料の調査及び企業に対するインタビュー等の結果を取りまとめたものである。
- 2 BHRに関する議論は、1999年にコフィー・アナン国連事務総長（当時）が世界経済フォーラム（ダボス会議）において、「人権」、「労働基準」、「環境」及び「腐敗防止」の4つの分野における10の国際的な規定の遵守とその促進を企業等に要請する「国連グローバル・コンパクト」を提唱したことにより活発化した。その流れを受け、2011年には「BHRに関する指導原則」（以下「指導原則」という。）が国連人権理事会で採択され、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任及び救済へのアクセスがBHRの「3つの柱」と位置付けられ、企業も、人権に関する方針の策定・公表によるコミットメントの表明、人権デュー・ディリジェンス（以下「HRDD」という。）の実施や、被害者救済のための取組等が求められることとなった。

国連以外の国際機関でも、経済開発協力開発機構（OECD）が2011年に「OECD多国籍企業行動指針」（以下「OECDガイドライン」という。）を、国際労働機関（ILO）が2017年に「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」をそれぞれ改定し、BHRに関連する項目を設けるなど、指導原則とともにBHRに関する主要な国際標準として機能している。

東南アジアにおいても、各国において指導原則の考え方を支持し、同原則を実施する取組を行ってきた。その中でも、後述するように、タイはアジアで初めてBHRに関する国家行動計画（以下「NAP」という。）を2019年に策定し（以下「第1次NAP」という。）、2023年にはその後継文書となる「BHRに関する国家行動計画2023-2027」（以下「第2次NAP」という。）を策定した。その後、2023年にインドネシア及びベトナムでもNAPが策定され、これらの国では現在その実施に向けた取組が行われている。
- 3 本件調査は、このような現状にあるASEANのBHRに関する取組のうち、対象国に範囲を絞り、かつ、これまであまり取り上げられることが少なかったと考えられる3つの項目、すなわち①NAPの策定状況及びその内容、②BHRに関する非司法的救済措置、③内部通報者保護制度に加えて、④BHRに関する企業の取組に焦点を当てて実施したものである。

第2 NAPの策定状況及びその内容

1 インドネシア

(1) NAP策定の有無及び該当法令

インドネシアは、2023年9月、「BHRに関する国家戦略に関する大統領令2023年第60号」（以下「大統領令」という。）を制定、施行している。大統領令は、具体的な行動目標を定めており、国連の枠組みの下での正式のNAPというよりはむしろ、BHRに関する国のガイドラインとしての性格が強い。

(2) 制定に向けた動き¹

ア インドネシアは、指導原則をビジネスの分野における人権保護の取組に関する国際的な主要ガイドラインの1つとして支持した。

イ 国連BHR作業部会（Working Group on Business and Human Rights）により各国に対するNAP策定の提案が行われた後、インドネシアは、法務人権省（当時）及び外務省主導により、指導原則を国内政策に組み込むための取組を開始した。そして、2018年、インドネシアは、国家人権委員会等の支援を受けて調査研究を行った後、「BHRに関する一般ガイドライン」を発出した。

その後、法務人権省は、2021年、20の関係省庁及び機関、社会団体の代表、事業者協会、学者で構成される「BHRに関する国家タスクフォース（GTN BHAM）」（以下「国家タスクフォース」という。）を設立した。

国家戦略の策定作業は、国家タスクフォースにより、指導原則の考え方に即しつつ、分野別（プランテーションや鉱業等）の調査、法令の調和及び様々な利害関係者との対話や協議を通じて進められた。

(3) 大統領令の概要

ア 構成

大統領令は、全16条で構成されており、見出しについては以下のとおりである。

- ・ 第1節：定義（第1条）
- ・ 第2節：BHRに関する国家戦略の実施（第2～第12条）
- ・ 第3節：財源（第13条）
- ・ 第4節：経過規定（第14条）
- ・ 第5節：雑則（第15条及び第16条）

イ 主要な用語の定義（第1条）

第1条には各用語の定義が規定されている。主要な用語及びその定義は以下のとおりである。

¹ この項目については、大統領令添付の「ビジネスと人権に関する行動」と題する文書中の「A 背景」及び「B ビジネスと人権に対するインドネシアのコミットメント」及び「C 国家戦略の策定プロセス」を参照した。

(ア) BHRに関する国家戦略（第1条第2号）

BHRに関する国家戦略（以下「国家戦略」という。）は、人権の保護、尊重及び回復に配慮することにより企業の発展を図るための戦略や施策を含む国家の政策の方向性を示したものであり、各省庁・機関、地方政府、企業関係者、その他の利害関係者のための指針として用いられる。

(イ) NAP（第1条第5号）

各省庁・機関及び地方政府（以下総称して「政府」という。）、企業関係者及びその他の利害関係者によって実施される、国家戦略を更に具体化した計画を指す。

(ウ) 企業関係者（第1条第7号）

企業関係者とは、法人格を有するか否かにかかわらず、インドネシア共和国の法域内で事業活動を行うすべての個人又は事業体を指す。

(エ) その他の利害関係者（第1条第8号）

国家戦略の実施に関連する個人、コミュニティグループ、社会的組織、実務家、学者、協会、開発パートナー及びマスメディアを指す。

(オ) 所管大臣（第1条第9号）

法務人権分野に関する職務に従事する大臣を指す。

すなわち、大統領令制定当時は法務人権大臣が所管大臣となる²。

ウ 国家戦略の実施

第2条から第12条において、政府、企業関係者及びその他の利害関係者がとるべき措置を定めている。

(ア) 国家戦略（第2条）

大統領令は、インドネシアにおける国家戦略を定めたものであり（第2条第1項）、国家戦略は以下の「3つの柱」で構成されとしている（同条第2項）。これらの「3つの柱」は、指導原則における3本の柱に対応したものとなっている。

(イ) NAP（第3条及び第10～12条）

国家戦略は、行動計画を通じて実施される（第3条第1項）。行動計画は2段階により実施され、第1期は2023年から2025年までの3年間（同条第2項）、第2期は別途大統領令によって定められる（同条第3項）。第1期の行動計画の具体的な内容は、別表に定められている（同条第4項）。

また、行動計画は、社会の参加によっても実施されるものとし（第10条第1項）、所管大臣や州知事等は、行動計画の実施に関し責任を負う

² ただし、2024年10月の省庁再編により、法務人権省が法務省（Kementerian Hukum）、人権省（Kementerian Hak Asasi Manusia）及び入管・矯正施設省（Kementerian Imigrasi dan Pemasayarakatan）の3つの省に分割されたことから、現在は人権大臣が所管大臣となる。

(同条第2項)。実施状況のモニタリング及び評価は国家又は地方タスクフォースが行い、その結果は国家戦略の評価資料として用いられる(第11条)。所管大臣は、毎年9月にタスクフォースから提出された評価の調整を行い、その年の12月までにその結果を大統領に報告する。当該報告は公開される(第12条)。

(ウ) 国家タスクフォース(第4～9条)

国家タスクフォースは、国家戦略を実施するため、大臣令によって設置され(第4条第1項及び第2項)、所管大臣がその長を務める(同条第3項)。国家タスクフォースは、関係省庁及びその関連団体とで構成され、任期は行動計画の実施期間終了までである(同条第4項及び第5項)。

国家タスクフォースの主な任務は、行動計画の立案、国家戦略の実施に関する調整、監視及び評価、所管大臣への行動計画の実施状況の報告である(第5条各号)。

国家タスクフォースの事務局は所管省庁³の一部門に設置される(第6条)。

エ 行動計画(大統領令付属文書)

行動計画の具体的内容については、同大統領令の付属文書である別表で具体的に定められている。期間は3年間で、第1期は2023年から2025年である。

(4) 企業の活動への影響

大統領令は、企業に対して直接何らかの義務を課すものではないが、NAP記載の各行動の中には、企業の活動に影響を及ぼすと考えられる取組がいくつか存在することから、その主なものを以下に記載する。

ア BHR リスク評価(行動計画 1.1.1.2)

行動計画 1.1.2 は、「BHR リスク評価アプリケーション」(PRISMA)の開発及び提供が目標として掲げられている。

PRISMA は、企業が人権、環境、先住民、サプライチェーン等に関する各種方針等に基づいて HRDD を行うに当たり、その評価指標を提供するツールであり、既に法務人権省主導で開発され、運用されている。

現在 PRISMA の利用は任意であるが、将来義務化することも検討されている。また、PRISMA は順次更新作業が行われており、2025 年に最終化することが予定されている。

イ 民間企業等の能力向上(行動計画 1.3)

行動計画 1.3 は、民間企業、国営企業、地方公共企業、中小零細企業及びサプライチェーン(以下「民間企業等」)の能力向上が目標として掲げら

³ 2025 年 3 月末現在、タスクフォースの事務局は人権省に設置されている。

れており、民間企業等向けの BHR に関する情報及びトレーニングの提供（行動計画 1.3.3.1）、民間企業等に対する PRISMA に関する技術指導（同 1.3.3.2）等がこれに含まれている。実際に、関係省庁において、国際機関や人権団体と協力し、民間企業等を対象とした BHR に関するワークショップ等を開催しており、今後も順次開催されることが予想される。

ウ 民間企業等による人権方針の策定の促進（行動計画 2.3）

行動計画 2.3 は、民間企業等による人権保護及び尊重に関する方針（以下「人権方針」）の策定の促進を目標として掲げており、具体的には、民間企業等による同方針の策定を容易にするため、第 1 期国家戦略の最終年である 2025 年までに、人権方針策定に関するガイドライン等の策定・発出や、所管省庁において各民間企業等により人権方針が策定済みであるかどうかを確認すること等が計画されている。

エ 苦情処理制度（行動計画 3.1 及び 3.2）

行動計画 3.1 及び 3.2 は、民間企業等による苦情処理制度の整備の支援及び民間企業等の活動により直接的又は間接的に引き起こされる人権侵害の被害者に対する救済へのアクセス強化をそれぞれ目標として掲げており、具体的には、所管省庁による民間企業等の苦情処理制度の整備を支援する内容の政策の立案・実施（同 3.1.1.1）、事業活動における人権侵害の疑いがある事案の処理に資するデータ（苦情の件数や内容等に関するもの）の提供（同 3.2.2.1）、事業活動における人権侵害事案に対する監視（同 3.2.2.2）及び児童労働を防止するための中央・地方調整フォーラムの設置（同 3.2.2.3）が予定されている。

(5) NAP の実施に関する現在の取組状況

ア 国家人権委員会からの聴取

国家人権委員会職員からの聴取を実施したところ、NAP の実施の進捗状況について目新しい情報はなかったが、人権省との間の内部協議において、第 1 期国家戦略の終了年の延長を提案する内容の非公式の報告が行われたとのことであった。

また、企業に対する PRISMA 使用の義務化の可能性に関し、人権省内部で引き続き議論が行われているとのことであったが、インドネシア国内の企業に向けて公式に発表されている具体的な情報は現時点で存在していない。

イ メディアの報道状況

2025 年 1 月、当地大手ニュースメディアである KOMPAS は、人権省が事業活動において人権侵害を行った企業に対し制裁を科す予定であると報じた⁴。

また、2025 年 2 月、法律系メディアである Hukumonline は、人権大臣が、今年中にインドネシアのすべての企業に対し、BHR を改善する機会を提供すると発表した。企業は、人権の分野で専門性を有する大学、専門家又は市民社会団体等との協議などにより、事業を人権に関する原則に適合させる方法について知見を得るとともに、具体的な改善行動を開始するよう推奨されている⁵。

更に、政府は、来年を目途に、これまで任意で行われていた人権に関する法令遵守の監査をすべての会社に対して義務化し、適切に監査を実施しなかった場合には制裁を科す旨を示唆している。

2 フィリピン

(1) NAP 策定の有無及び該当法令

2025 年 9 月時点で、NAP に相当する政策文書の策定又は法令の制定は確認されていない。

(2) 制定に向けた動き

ア フィリピンは、2017 年以降、大統領人権委員会（以下「PHRC」という。）及びフィリピン人権委員会（以下「CHR」という。）等により、利害関係者との対話や協議や行政命令⁶の起草など、NAP 策定に向けた取組を行ってきた⁷。

イ 同行政命令については、COVID-19 の感染拡大等の影響を受け制定作業が遅延しており、2025 年 9 月時点も制定には至っておらず、その見通しも不明である。なお、フィリピン政府は、人権の保護及び尊重全体に関する取組の計画を示した「国家人権行動計画」を策定しており、2024 年 12 月に

⁴ <https://nasional.kompas.com/read/2025/01/14/17452981/pemerintah-bakal-sanksi-perusahaan-pelanggar-ham-mulai-2026> 参照（インドネシア語・2025 年 3 月 24 日閲覧）。

⁵ <https://www.hukumonline.com/berita/a/pemerintah-targetkan-perusahaan-skala-besardi-audit-ham-lt67a33eb524b8e/> 参照（インドネシア語・2025 年 3 月 24 日閲覧）。

⁶ 同行政命令（administrative order）は、政府による NAP 策定の義務及び各政府機関の BHR における役割等を定めるものとされている。

⁷ OHCHR 「THE PHILIPPINES' CONTRIBUTION to the Thematic Report by the UN Working Group on the issue of human rights and TNCs and OBEs on “Business and human rights: towards a decade of global implementation」(2021 年)

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/states-igos/Philippines.pdf> 参照（2025 年 2 月 17 日閲覧）。

は第4次計画が始動しているが、BHRに関する明確な記述は見当たらない。

ウ 他方、CHRは、2018年、会社法の規定を指導原則、特に2つ目の柱である人権を尊重する企業の責任に適合させるべきとの勧告を行い、これらの人権に関する諸原則を国内のビジネスの枠組みに取り込むことを追求する内容の同法の改正を提案した⁸。具体的には、会社がその事業の運営において人権侵害に関与しないことを会社の目的に含める規定を設けるべきであるという内容を含むものであった⁹。

エ また、フィリピンは、2023年12月に「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」(ILO第190号条約(C190)。以下「C190」という。)、すなわち職場における暴力とハラスメントの根絶に関する条約を上院で批准するなど¹⁰、BHRに関する個別条約の締結を推し進めるなどしている¹¹。フィリピン政府は、このC190の批准により、暴力及びハラスメントに対するゼロ容認の職場環境を推し進め、国内外のフィリピン人労働者の権利の保護及び推進のための権限や政策を強化する意向を示し、上院は、国連の持続可能な開発目標(SDGs)の主要なターゲット、特に両性の平等や働きがいのある人間的な仕事、経済成長に関する目標の達成につながるものと認識している。

オ 更に、フィリピン証券取引委員会(SEC)は、2019年回章第4号において、上場企業に対するサステナビリティ報告ガイドラインを策定し、上場企業が労働者・顧客・サプライヤー・国民・政府等の利害関係者との関係を維持する方法に関する開示基準を示している。同ガイドラインは、その他にも、人権、質の高い製品・サービスへのアクセス、市場における責任あるビジネス慣行(responsible business practices。以下「RBP」という。)、顧客のプライバシー及び情報セキュリティ等に関する開示基準も示している¹²。

⁸ <https://chr.gov.ph/commission-on-human-rights-of-the-philippines-business-and-human-rights-work/>参照(2025年3月11日閲覧)。

⁹ 改正会社法は、2019年2月に大統領の署名により成立した(共和国法律第11232号)が、当該規定の導入は見送られた。

¹⁰ 1987年憲法の下では、条約等の国際約束は上院議員の3分の2以上の賛成により効力が発生することとなる。

¹¹ Asia Centre「Business and Human Rights in Southeast Asia Developing National Action Plans」(2021)、https://asiacentre.org/wp-content/uploads/Business-and-Human-Rights_Developing-National-Action-Plans-1.pdf

¹² SEC「SEC Memorandum Circular No.4, 2019」(<https://www.pse.com.ph/wp-content/uploads/sites/15/2022/08/2019MCNo4.pdf>)参照(2025年2月16日閲覧)。

3 シンガポール

(1) NAP 策定の有無及び該当法令

2025 年 9 月現在、NAP に相当する政策文書の策定又は法令の制定は確認されていない。

なお、シンガポール共和国憲法は、BHR にも関連し得る基本的人権として以下の権利を保障している。

- 人身の自由（第 9 条）
- 奴隷制及び強制労働の禁止（第 10 条）
- 遡及的な刑法及び再審の保護（第 11 条）
- 法の下での平等及びすべての人の法の平等な保護（第 12 条）
- 追放の禁止及び移動の自由（第 13 条）
- 言論、集会及び結社の自由（第 14 条）
- 宗教の自由（第 15 条）
- 教育に関する権利（第 16 条）

(2) 制定に向けた動き

ア 指導原則を受けて、「BHR」の問題に関する取組及び NAP 策定の重要性を認識し、企業や非政府組織（NGO）との対話を実施しているが、2025 年 9 月現在、NAP の策定は未了であり、ドラフト等も公表されていない。

イ 他方、シンガポール証券取引所（SGX）は、2016 年に各会計年度においてサステナビリティに関する情報開示を上場会社に義務付ける内容の SGX 上場規則 711A 及び 711B を制定するとともに¹³、同年、これらの規則に関連して、そのガイドライン「SGX Practice Note 7.6 Sustainability Reporting Guide」¹⁴を策定・公表するなど、指導原則の実施に向けた個別の取組を実施している。

ウ また、2025 年 1 月 8 日、シンガポールは職場公平法（Workplace Fairness Act: WFA）を制定した。同法は 2026 年又は 2027 年に施行される予定である。WFA は、既存の公正な雇用慣行に関する三者連携ガイドラインを補完するものであり、保護対象となる特性、すなわち年齢・国籍・性別・婚姻状況・妊娠状況・介護責任・人種・宗教・言語・障害・精神上的健康状態に基づく職場での差別を禁止するとともに、使用者に対し、職場における苦情処理手続の整備・実施を求めている。同法の制定も、主に労働法の分野における BHR に関連する国家の取組の 1 つであるといえる。

4 タイ

(1) NAP 策定の有無及び該当法令

¹³ SGX 上場規則第 711A 及び 711B。

¹⁴ SGX Practice Note 7.6 Sustainability Reporting Guide。

タイは、2019年10月にASEAN加盟国で初めてのNAPとなる第1次NAPを、2023年9月には後継文書となる第2次NAPをそれぞれ採択・公表した。現在第2次NAPを実施中である。

(2) 制定に向けた動き

ア 第1次NAPの採択まで

- (ア) 2016年、タイ政府は、第2回普遍的・定期的レビュー（UPR）において、NAP策定を勧告されたことを受け、NAPの策定作業を行う「NAP国家委員会」を設置し¹⁵、NAPの策定に向けBHRに関する対話や協議を開始した。
- (イ) その結果を踏まえ、プラユット首相（当時）は、「BHR」に関するタイ政府の政策を公式に発表し、NAPを通じて指導原則を実施することに関するコミットメントを再確認するとともに、国家人権委員会、関係省庁、経済・業界団体等による「指導原則をタイで実施するための協力覚書」を作成した。
- (ウ) タイ政府は、2018年6月、最初のNAPの草案を公開し、パブリックコメントを募集するとともに、市民団体等との協議を行い、順次草案の改訂作業を実施した。2019年2月に最終草案を公表し、同年12月、第1次NAPを策定・公表した。

イ 第2次NAPの採択まで

- (ア) 第1次NAPは、①労働権、②コミュニティの権利、先住民、土地関連の権利、天然資源及び環境、③人権擁護者の保護及び④越境投資と多国籍企業の4つを優先課題とし、各課題を解決するための具体的な行動計画を定めていたところ、NAPの企画及び実施等を所管する法務省権利・自由保護局は、国立開発行政研究所やアカデミックと協力して調査を実施し、政府、国営企業、ビジネス、市民社会、国際機関、学者及び一般市民から収集したデータ、意見及び推奨事項の分析を行い、第1次NAPの実施状況や課題を検討した。
- (イ) 第1次NAPは2022年に終了し、法務省は第2次NAPの策定作業を開始した。そして、第2次NAPの草案が公表され、2022年8月2日及び9月19日の間に公開協議が行われた。ドラフトは、法務省により国立開発行政研究員及び大学の法学研究科の協力も得て改訂された。
- (ウ) 法務省権利・自由擁護局は、2023年9月8日、第2次NAPを公表した。

(3) 第2次NAPの概要

ア 構成

¹⁵ 同委員会は、法務省権利・自由保護局長が委員長を務め、関係省庁及びタイ国家人権委員会の代表者で構成される組織であり、NAPの草案作成及びその実施を監督する任務を負っている。

第2次 NAP は、全 180 ページ¹⁶に及び、全 4 部で構成されており、第 1 部において第 2 次 NAP 策定に至った背景事情、第 2 部において第 2 次 NAP の策定過程についてそれぞれ述べられた後、第 3 部において第 2 次 NAP の主要部分である 4 つの重点項目、そして第 4 部において第 2 次 NAP の実施状況に関するモニタリング及び評価について述べられている。

イ 第 2 次 NAP の 4 つの重点項目

第 2 次 NAP は、第 1 次 NAP で判明した課題を踏まえ、以下の 4 つの柱を重点項目として掲げている（括弧内の数字は第 2 次 NAP における項番号を表す。）。

（ア）労働（3.1）

（イ）コミュニティ・土地・天然資源及び環境（3.2）

（ウ）人権擁護者（3.3）

（エ）国際投資及び多国籍企業（3.4）

ウ 企業活動への影響

上記の 4 つの重点項目において、それぞれ「企業の責任」（Corporate Responsibility）と題する項目が設けられており、企業においては同項目記載の行為を実践することが奨励されている。タイで事業を展開する企業においては、まず同項目において求められる行動の検討及び実行が求められる（括弧内の数字は各重点項目の「企業の責任」の項番号を表す。）。

（ア）労働に関する企業の責任

- 労働法令や人権に関する国際法・原則に従って内部規程及び人権に関する方針等を、当該企業内部だけではなく、グループ及びサプライチェーン全体で策定又は改正し、実施すること（1.1）。
- 人権に関する法律、施策、規則、ルール及び原則を継続的に普及させることにより、子会社や企業グループ内の組織及びサプライチェーン全体を含むあらゆる組織における労働法、労働基準及び従業員の保護に関する法令等に対する国内外の意識を高めること（1.2）。
- 労働者を保護する国内法及び国際法を厳格に遵守しつつ、労働法令を尊重し、遵守すること。これには、子会社、関連会社及びサプライチェーンが同様にこれらの原則を尊重することに対する奨励も含まれる。また、労働者に合理的な時間を超えて働かせない、不当に解雇しない、労働者の健康に対する権利を保障する、法令上の要件に従ってサービスを管理すること等も含まれる（1.3）。

¹⁶ タイ語版のページ数。ただし、本稿執筆時点において、第 2 次 NAP はタイ語版のみ公表されており、英語版の存在は仮訳も含め確認することができなかった。なお、タイ語版の第 2 次 NAP は以下の HP で入手することができる。

<https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/01/NAP-Thailand-2023-2027-Thai.pdf>

- 国営企業及び移民労働者を雇用する企業が、「雇用者負担」の原則に従い、労働者の募集に関する費用及びその他の関連費用を負担する責任を負うべきであること（2.1）。
- 労働者の権利及び福利厚生保護及び保障を確保すること（2.2）。
- 託児所等、労働者の家族に福利厚生施設を提供すること（2.3）
- 採用、雇用、報酬、解雇及び昇進等の場面において、差別のない平等な機会を促進するための措置や方針を確立し、従業員や求職者に不利益となる条件を排除すること。これには、性別、HIV/AIDSの状態、障害、年齢及び民族等の要素が含まれる（3.1）。
- 特定のグループ、例えば少数民族、障害者、高齢者及び元受刑者等の雇用を増やすこと。これには、これらのグループに適した職場環境を提供することも含まれる（3.2）。
- 「国連ビジネス行動規範：LGBTIの人々に対する差別への取組」等のビジネス行動基準を組織内で適用することにより、職場でのセクシャルハラスメントや暴力を防止するための組織的な対策や方針を実施すること（3.3）。
- 事業運営の管理及び人権影響評価の報告において、「Good Labour Practice」（GLP）などの国内及び国際的なベストプラクティスを実施すること。この点に関し、大企業の場合、労働搾取を防止するために、当該企業内部及びサプライチェーン内の労働者の両方を評価する必要がある（3.4）。
- 組織内において苦情や不満を受け付けるためのチャネル
（Operational Grievance Mechanisms：OGM）を確立し、収集された情報の機密性保持及び従業員が苦情を提出できる複数のアクセス可能なチャネルの提供を確保すること。これらのチャネルは、簡単かつ迅速であり、ウェブサイトベースのシステムやモバイルアプリケーションを通じて苦情の状況をフォローアップできるようにする必要がある（4.1）。
- 労働者に対して紛争解決のための交渉の機会を提供すること（4.2）。
- 国内及び国際法上の労働法令遵守のために政府・国際機関・その他の独立した組織と協力すること（4.3）
- 不当解雇に関する問題を解決するための制度の提供を含め、人権侵害事案において労働者に対する補償措置を実施すること（4.4）。

（イ）コミュニティ・土地・天然資源及び環境に関する企業の責任

- 指導原則への準拠を確保しつつ、規則、ルール及び方針を改正し、人権に関する新たな発表を行うとともに、子会社、関連会社及びサプライチェーン全体でそれらに対する理解を促進すること（1.1）。

- 子会社、関連会社及びサプライチェーン内の従業員を含むすべての従業員に対し、国内及び国際的に関連する法令並びに人権に関する原則を普及させること（1.2）。
- コミュニティ、土地、天然資源及び環境に関する人権に関する法令及び基準を尊重、遵守するとともに、子会社、関連会社及びサプライチェーン内におけるそれらの厳格な遵守を実現すること（1.3）。
- コミュニティ、土地、天然資源及び環境への影響を含む年次 HRDD 報告書を作成し、公表すること（1.4）。
- タイの長期低炭素ガス排出開発戦略（LT-LEDS）に定められた長期的な開発戦略に従い、地球温暖化ガス排出削減に向けたタイのコミットメントに沿って、事業運営において気候変動問題を考慮すること。これには、温室効果ガス排出削減のための緩和努力と、気候変動の影響に対処するための措置が含まれ、経済、社会及び環境に対する深刻な影響の回避を目指すことも含まれる（1.5）。
- 事業プロジェクト及び環境・健康影響評価に関する情報を、プロジェクトのすべての段階で、特に影響を受ける地域のコミュニティや市民に対して公開し、透明性を確保すること。子会社、関連会社及びサプライチェーンにもこの情報を共有するよう奨励すること（2.1）。
- 公衆及び近隣のコミュニティとコミュニケーションを図って理解を深めるとともに、その懸念に耳を傾けつつ、参加プロセスを尊重すること（2.2）。
- コミュニティと緊密に協力し、コミュニティにとって価値があり、かつ適切な生産プロセスの開発を支援すること（2.3）。
- 環境・健康影響評価について、独立した専門的な知見を有する専門家において、適法かつ倫理的で透明性の高いプロセスにより実施するとともに、関係する情報を利害関係者（特定の民族が含まれる場合はその言語やコミュニケーション方法にも配慮）に事前に公開すること（3.1）。
- EIA 及び EHIA の適法性及び透明性確保のために、政府・国際機関・その他の独立した組織と協力すること（4.3）。
- 身体的、精神的、経済的及び社会的な損害に対する措置も含め、地域住民及びコミュニティが人権侵害を受けた場合の救済措置を提供すること（4.4）。

（ウ）人権擁護者に対する企業の責任

- 規則、ルール及び方針を改正し、子会社、関連会社及びサプライチェーンに周知することにより、改正に対する理解と支持を確保すること。また、人権擁護者との協力を促進してその保護を実現し、人

権擁護に従事したことを理由とする不当に解雇・起訴されることがないようにすること（1.1）。

- 関連する法令、方針及び人権の原則を公表し、人権擁護者を保護するチャンネルを通じて、すべての従業員がこの情報にアクセスできるようにすること（1.2）。
- 情報の普及、トレーニングの実施、広報及び人権擁護者の活動に関する従業員の理解の促進に向けた新しい役割を明確に定義するための活動を担当者又は関連部門を割り当てること。当該ネットワークがこの問題に関して政府機関が主催する活動に関与し、情報を得ることを確保すること（2.1）。
- 人権擁護者とのコミュニケーションチャンネルを確立し、相互理解を深め、協力的な作業を促進すること（2.2）。
- 人権擁護者の保護措置を確立するために政府機関と協力し、彼らの活動に対する理解を促進すること（3.1）。
- 紛争に関する情報の提供や人権擁護者との連携を含め、人権擁護者の起訴に関する事例において、企業、市民社会及び国際機関の間の協力を促進すること（3.2）。
- 人権への影響の防止・軽減のための苦情処理も含め、理解や建設的な協力を促進する人権擁護者のためのコミュニケーションチャンネルを確立すること（4.1）。
- 苦情受付のための新たなチャンネルを創設し、中立的な仲介者を任命し、対話を通じて人権擁護者との紛争を解決すること。これには、仲裁制度の利用や関連当局の関与も含め、紛争の解決を支援していくことも含まれる。また、権利の擁護や保護の役割を果たすためだけの人権擁護者に対する訴訟は回避すべきである（4.2）。

（エ）国際投資及び多国籍企業に関する企業の責任

- 子会社、関連会社及びサプライチェーンによるものを含む組織の規則、規制及び方針を更新し、国内法、国際基準、指導原則及び人権の原則に準拠させ、人権侵害を防止すること（1.1）。
- タイ国内及び外国への投資に関し、人権、事業の監督及び投資に関する法令や規制を遵守すること（1.2）。
- 子会社、関連企業、サプライチェーン及び外部サービスプロバイダーや協力業者が法令及び人権に関する基準を遵守し、外部サービスや契約を含め、国内及び外国投資における人権法の遵守を確保できるようモニタリング・監査・奨励等を行うこと（1.3）。
- 国内・国際的な文脈で、指導原則に即した適切な監督及び人権、企業統治及び投資に関する法令及び規制の遵守を確保するため、政府・国際機関・その他の独立した組織と協力すること（1.4）

- 子会社、関連会社及びサプライチェーンの従業員に対し人権に関する知見及び国際基準（特に指導原則・OECD ガイドライン・RBP 等）に関する研修を実施すること（2.1）。
- タイでの事業運営及び海外のタイ投資家において、HRDD を実施するとともに、プロジェクトの実施前、実施中及び実施後に、特に周辺地域のコミュニティに対して関連情報を公開し、その透明性を確保すること（2.2）。
- 国内・国際投資両方において包括的な HRDD を実施し、地域住民やコミュニティに対して情報を公開すること（2.3）。
- 国内外で進行中のプロジェクトに関する情報を、人権影響評価を含め、直接又は代表者を通じて市民に公開すること（2.4）。
- 事業活動によって生じる人権侵害に関する苦情を受け付けるための OGM を設け、秘密を保持しつつ関係機関と連携するとともに、苦情に係る人権侵害事案を追跡することが可能な制度を整備すること（3.1）。
- 事業運営による人権侵害の影響を受けた個人及びコミュニティに対して評価を行い、是正措置を実施すること。是正措置は国際人権原則に従い、公正性、適切性及び効果性を確保するとともに、影響を受けた当事者をその過程に関与させること（3.2）。
- コミュニティとの紛争を解決する際に、影響を受けた人々との交渉と協力を検討すること。また、場合によって地域の関連当局と協力して紛争解決を支援すること（3.3）。

5 ベトナム

(1) NAP 策定の有無及び該当法令

ベトナムは、「同国における責任あるビジネス実務を推進する法の制定及び政策の策定のための国家行動計画（2023-2027）の発出に関する首相決定第 843 号」（以下「首相決定第 843 号」という。）を 2023 年 7 月に制定・公布した。同決定には、BHR に関し政府等関係機関が実施すべき具体的な活動についての規定があるため、同国の NAP であるといえる。

首相決定第 843 号は、詳細な任務とそれに対応する解決策、そしてその実行に関する国家機関の責任を、期待される成果や完了期限とともに定め、2023 年から 2027 年の期間において、ベトナムでの RBP を促進し、経済・ビジネス活動が社会及び環境に与える正の影響を高め、負の影響を軽減することを目的としている。首相決定第 843 号が定める重点分野には、投資、労働及び環境保護があり、従業員、消費者及び脆弱な集団の正当な権利と利益を一般的に保護することが求められている。

このような目的や狙いを達成するため、首相決定第 843 号は短期、中期及び長期の目標を設定している。まず、短期目標（2024 年～2025 年）では、RBP を教育の中に組み込むとともに、投資・労働に関する政策や消費者保護法を強化することを目指している。また、中期目標（2025 年～2027 年）では、雇用法、労働組合法及び商事仲裁の枠組みの改正や、新たな法律（性別移行法及びデータ保護法）の制定等、より広範囲な法改正を見込んでいる。そして、長期目標としては、2027 年までに、司法能力の強化や企業の説明責任を含め、執行のための制度的メカニズム全体を整備することを目指している。

(2) 制定に向けた動き

- ア かねて、ベトナムは、指導原則の採択を支持することにより、企業活動における人権の保護・尊重の重要性を認識し、2018 年以降、RBP に関する取り組みを強化するなどしていた。
- イ 2018 年 7 月、司法省は、責任あるビジネス行動を推進するため、国連開発計画（UNDP）に対し、「BHR ロードマップ」の草案作成に関する協力を要請し、UNDP はこれに同意した。
- ウ 司法省は、2020 年 10 月、UNDP ベトナム及びスウェーデン政府の協力を得て、第 1 次のベースライン調査となる「ベトナムにおける RBP に関する規制フレームワークの予備評価」を公表し、NAP の策定に向けた活動を継続し、同月以降、関係省庁間や様々な利害関係者との間で協議を継続して実施した。
- エ 2021 年 8 月 30 日、ベトナム政府は、2021 年から 2025 年までの 5 年間の社会経済発展計画に関する決議を実施するため、「行動プログラム 2021-2026」を含む「決議第 99/NQ-CP 号」を承認し、その一環として、司法省は、「ベトナムにおける RBP を促進するための法令の制定及び政策の策定に関する国家行動計画の発行に関する提案」を作成し、2023 年に首相に提出した。
- オ 2022 年 4 月、「ベトナムにおける企業の RBP の実績に関する評価報告」と題するベースライン調査の第 2 フェーズが完了した（未公開）。
- カ 2022 年 4 月 6 日、ベトナムにおける RBP を促進するための第 2 回全国協議ワークショップが、司法省と UNDP ベトナムにより、スウェーデン政府の支援を受けて開催された。
- キ その後、第 2 次ベースライン調査を経て、ベトナム政府は NAP の素案を作成し、引き続き利害関係者間との協議を経るとともに、2023 年にはパブリックコメントの募集も行い、素案の改訂作業を繰り返した。
- ク 2023 年 7 月 14 日、首相決定第 843 号を制定・公布した。

(3) 概要

首相決定第 843 号は全 3 条で構成され、第 1 条に「指導原則及び目的」、「任務及び活動」並びに「実施機関」が定められているところ、この「任務及び活動」が NAP の本体部分に該当する。第 2 条については施行日、第 3 条には各省庁の長及び関連機関・個人は首相決定第 843 号の実施について責任を負う旨がそれぞれ定められている。

ア 第 1 条本文

ベトナムにおける RBP の促進のための法律及び政策改善に関する国家行動計画を 2023 年から 2027 年の期間にわたって発出する。

イ 指導原則と目的（第 1 条第 1 項）

（ア）指導原則

- 社会主義志向の市場経済の発展、積極的な国際統合、持続可能かつ包括的な発展に関する党及び国家の見解、ガイドライン、方向性、政策に密接に従うこと。RBP を推進するとともに、SDGs を含む 2030 アジェンダの実施に貢献し、2022 年 11 月 9 日に発出された「第 13 回党中央委員会決議 27-NQ/TW」に従って、新しい時代におけるベトナムの社会主義法治国家の構築と改善を継続すること。
- ベトナムの二国間及び多国間経済協力枠組みにおける国際的なコミットメント、特にベトナム・欧州連合自由貿易協定（EVFTA）、EU-ベトナム自由貿易協定（EVFTA）、及び包括的及び先進的な環太平洋パートナーシップ協定（CPTPP）への遵守を確保すること。

（イ）目的

- 全体的な目的
2023 年から 2027 年にかけて、RBP を推進するため、政策及び法律の見直し、改善のための政策及び法律の運用効果を向上させること（効率の改善及び救済手段へのアクセスの促進を含む。）を通じて、経済及びビジネス開発活動が社会や環境に与えるプラスの影響を強化し、マイナスの影響を最小限に抑えること（特に投資と環境に焦点を当て、労働者、消費者及び脆弱なグループが有する正当な権利と利益を保護する。）。これにより、循環経済の促進及びベトナムの社会主義志向の市場経済制度の改善に貢献する。
- 具体的な目的
 - 政府機関、企業及びコミュニティにおける RBP に関する意識の向上及び能力の構築を図り、SDGs の達成に貢献する。
 - ベトナムが加盟している国際的なコミットメントに基づき、RBP に関する政策の形成及び法令の制定を行い、企業が RBP を実施するためのインセンティブ措置を確実に実施する。

- 企業がRBPに関する法令を遵守することを確実にするとともに、企業が法令により定められる最低水準を超えるRBPの実施を奨励することにより、持続可能な社会経済の発展に貢献する。
- RBPに関連する法令の効率性と質、特にレビュー、監視及び救済手段へのアクセスの促進に関する効率性を改善する。
- RBPに関連する法令違反に対する制裁を強化する。

ウ 任務及び行動（第1条第2項）

同項の規定において、具体的な行動内容及びその実施機関・期限が定められており、これがNAPに相当するものと考えられる。

エ 実施（第1条第3項）

同項では、NAPの実施における各関係機関の任務及び予算措置が定められている。具体的な内容については以下のとおり。なお、ベトナム政府は、NAP記載の各行動を実施するため、国家人権機関の設立に向けた調査研究を開始している。

（ア）関係機関の任務

- 司法省（同項a）号）
 - NAPの実施において、関連省庁、地方及び組織と協力し、主要な責任を担う。
 - 関連省庁、地方及び組織に対し、NAPの実施に関する指導、督促及び調査を行う。
 - NAPの実施状況に関するレビュー及びその結果を要約し、首相に報告する。
- 各省庁、政府機関及び地方人民委員会のうち、NAPの各任務を実施する一次的な責任を負うとされたもの（同項b）号）
 - NAPの主要な任務を遂行するための詳細な計画を策定し、その取りまとめ及び監視を行う司法省に送付する。
 - 所属部門に対し、NAPの実施に関する指導、督促及び調査を行う。
 - NAPの中間・最終レビューを実施し、報告書をその取りまとめを行う司法省に送付する。
- 企業（同項c）号）
 - RBPを尊重し、適切かつ完全に実施する。
 - RBPに関する内部規程の策定が奨励される。
- 企業の代表組織（事業団体等）（同項d）号）
 - 詳細なNAPの実施計画を策定し、その取りまとめを行う司法省に送付する。
 - NAPの実施に関する指導、督促及び調査を行う。
 - NAPの中間・最終レビューを実施し、報告書をその取りまとめを行う司法省に送付する。

- ・ ベトナム祖国戦線及びその加盟組織（同項 dd）号）
- ・ ベトナム国内において、社会的監督や批判並びに RBP 推進のための政策の立案及び法令の制定とその実施過程に参加する。

(4) 企業活動への影響

前記のとおり、首相決定における企業の責任は、RBP を尊重し、適切かつ完全に実施すること及び RBP に関する内部規程を策定することのみ規定されており、かつ、後者については、奨励にとどまっている¹⁷。しかし、NAP 記載の各行動の中には、企業の活動に影響を及ぼすと考えられるものがいくつか存在することから、その主なものを以下に記載する。

(ア) RBP に関する法令及び政策に対する認識及びその実施能力の向上（NAP 1a）

ベトナム商工会議所、ベトナム中小企業協会、ベトナム協同組合連合、VBF、ベトナム法律実務家協会、ベトナム労働総連盟、ベトナム消費者保護協会及び業界団体は、実施調整機関の 1 つとして、企業が RBP に関する法令及び政策に対する認識及び能力を向上させるための研修を実施することや、RBP に関する弁護士能力を向上させることを目的とした行動を実施することとされている（実施期限：2027 年）。

(イ) 投資審査ツールの開発（NAP 3a）

ベトナム商工会議所は、RBP を推進するため、各地域の実情と優先事項に適合した投資を審査するためのツールを開発し、普及させることにより、RBP を推進することとされている（実施期限：2027 年）。

(ウ) RBP に関する行動・倫理規程、ツール及びガイドラインの策定（NAP 3e）

ベトナム商工会議所、ベトナム中小企業協会及び業界団体は、実施機関として、RBP に関するツールやガイドラインを作成し、企業が RBP に関する行動・倫理規定（苦情申立手続や内部統制に関するものを含む。）等を策定できるよう奨励・支援することが求められている（実施期限：2026 年）。

(エ) RBP に関する法令の制定・改正及び政策の立案・実施

首相決定第 843 号は、様々な分野が関係する法令の制定及び改正については、主に政府や裁判所等の司法関係者を実施機関や調整機関として指定しており、企業もこれらの法令の遵守や政策に沿う取組等の実施が求められる。具体的には以下のとおり。

¹⁷ ベトナム弁護士連合会（Vietnam Bar Federation、以下「VBF」という。）が 2023 年 10 月及び 2024 年 2 月に実施した同国で事業を行う外国企業の経営者層を対象とする調査によると（回答合計 655 件）、約 20%の企業は、予算の 5%以上を ESG のための取組に割り当てている旨回答している。

- 投資に関する法令・政策：改正入札法に関する指導規則（NAP 2a）
- 労働に関する法令・政策：労働安全衛生法、社会保険法、デジタルプラットフォーム提供企業における労働者の保護等に関する政策、労働組合法及びインターネット上の性的暴力（GBV）の防止に向けた取組（NAP2b、3b、3c）
- 脆弱な集団の権利の保護に関する法令・政策：2006 年ジェンダー平等法、2010 年障がい者法、2016 年児童法、民法 37 条に関する性転換に関する法令を含む脆弱な集団の権利の保護に関する法令（NAP2c）
- 環境保護に関する法令・政策：RBP を促進することを目的とした、天然資源及び環境に関する法律の見直し、改正、補足又は法規範文書の発行の提案（NAP2d、3d）
- 消費者の権利の保護に関する法令・政策：消費者保護法及び個人情報保護法（NAP2dd、3dd）
- その他の法令・政策：2015 年民事訴訟法とその関連法令、行政法規違反の処分に関する法令及び商事仲裁及び調停等の ADR に関する法令の改正（NAP2e）

6 小括

以上のとおり、対象国 5 か国のうち、インドネシア、タイ及びベトナムにおいて NAP 又は NAP と位置付けられる文書を策定・公表している。

中でも、アジアで初めて BHR に関する NAP を策定したタイは、既に第 2 次 NAP を策定し、これまでの実績及び課題を踏まえた 4 つの重点分野をはじめとする詳細な計画を定めるとともに、人権指導原則の 2 本目の柱である「人権を尊重する企業の責任」を意識し、各重点分野について「企業の責任」の項を設け、企業が達成すべき目標を明確に示していることから、同国において事業を行う企業においては、それらの目標を把握し、達成するための取組を実施していくことが求められる。

他方、インドネシア及びベトナムの NAP は、BHR の尊重や RBP の遵守等を企業の責任として求めつつ、主として政府及び公的機関の行動目標を提供するにとどまっている。そのため、企業においては、NAP の各目標に留意しつつ、特に企業の活動に影響を与える可能性のある上記各項目について、政策・法令の動向を注視していく必要がある。この点に関し、各 NAP は、その実施状況について中間・最終報告を行い、その内容を公表することを求めており、各報告を参照することも動向を把握する上で有効である。

フィリピン及びシンガポールについては、現時点で NAP こそないものの、ILO 条約の批准や証券取引所が定めるサステナビリティや ESG に関する情報開示基準など、BHR の保護・尊重に向けた個別の法令・ルール等が順次整備されてい

ることから、その動向に注視していくことが求められる。フィリピンについては、人権に関する大統領の諮問機関である PHRC や独立した人権機関である CHR が BHR に関する取組を含む人権の尊重・保護に向けた取組を実施していることから、これらの組織の活動を通じて今後の動向を見ていくことも有効である。

なお、今回の調査対象国以外の ASEAN 加盟国については、マレーシアが 2023 年に 2025 年から 5 年間の NAP を策定する旨述べているが、その他の国については NAP 策定に向けた具体的な動きは認められなかった。

第3 BHRに関する主な苦情処理制度の概要

1 インドネシア

(1) 公的機関による苦情処理制度

ア 国家人権委員会 (Komnas HAM)

Komnas HAM は、独立した機関として他の国家機関と同等の地位を持ち、人権に関する調査、研究、教育、監視及び紛争解決（調停）を行う機能を有している（人権に関する法律（1999 年法律第 39 号。以下「人権法」という。）第 1 条第 7 号）。

（ア）概要

Komnas HAM は、BHR に関連する事案を含む人権侵害事案に関する市民からの苦情を受け付けるためのプラットフォームを提供しており、市民からの苦情を受理した場合、面談や証拠収集等の調査を実施し、当事者間による対話を含む是正措置や、法的手続の提案等を行っている。

（イ）手続¹⁸

申立ては、口頭又は書面のいずれにおいても可能であり（人権法第 90 条第 1 項）、具体的には、Komnas HAM の事務所への来訪、電子メール、ウェブサイト、郵便、ファックスなどの方法により行うことができる。申立手数料等は不要である。申立てに当たり、申立人の正確かつ明確な身分事項及び申立てに係る事実を説明する初期証拠の提供が求められており（同条第 2 項）、Komnas HAM のウェブサイトでは、以下の事項の記載又は資料の添付を求めている。

- ・ 申立人の氏名・住所・連絡先
- ・ 申立てに係る苦情の詳細（日時・場所・関与者・証人・具体的な人権侵害の状況等）
- ・ 前記事実に関する証拠の写し
- ・ 申立人の有効な身分証明書の写し
- ・ 同様の苦情が提出された他の機関（あれば）；何らかの法的措置が取られているかどうか

また、苦情に係る事実の被害者（以下「被害者」という。）が申立人と異なる場合は、原則として申立時に被害者の同意が必要であり（同条第 3 項本文）、申立人は、申立時に委任状等被害者の同意を疎明する書面を添付する必要がある。

Komnas HAM において申立てが法令に従って行われているかを審査し、特段の問題がなければ受理され、調査が開始される。ただし、十分な初期証拠がない場合、苦情の内容が人権侵害に関する問題でない場合、苦

¹⁸ 国家人権委員会のウェブサイト (<https://www.komnasham.go.id/index.php/pengaduan-mekanisme/>) 参照（2025 年 2 月 9 日訪問・閲覧）。

情の申立てが悪意により行われた若しくは申立人が不熱心である場合のほか、苦情の内容を解決するためのより効果的な法的手段が存在する場合や、既存の法的手段による解決が進行中である場合は、調査は実施されない。また、調査の途中でこれらの事情が判明した場合、調査は中止される（同法第 91 条第 1 項）。

申立人及び被害者の身分事項は秘密にすることができ、調査も原則非公開で行われる（同法第 92 条、第 93 条）。調査は、申立人等から提出された証拠資料の吟味のほか、申立人・被害者・証人・相手方等の関係者からの事情聴取やこれらの者に対する証拠・情報の提出命令、現場その他の場所の見分などの方法で行われ（同法第 89 条第 3 項）、これらの者は国家人権委員会の要請に応じる義務があり（同法第 94 条第 1 項）、これに応じなかった場合又は供述を拒んだ場合は、裁判所の協力を得て出頭を強制することができる（同法第 95 条、第 94 条第 2 項）。

調査終了後、Komnas HAM は、前記の不受理又は調査中止事由がない限り、同委員会の委員を調停人として指定し

- 両当事者による和解
- 相談、交渉、仲介又は専門家の評価を通じた案件の解決
- 裁判を通じた紛争解決のための助言の提供

などの方法による紛争解決方法を提示するほか、政府及び議会に当該事案に基づく勧告を提出し、行政又は立法による解決を図ることとされている（同法第 96 条第 1 項、第 89 条第 4 項、第 76 条第 1 項）。

（ウ）実績¹⁹

Komnas HAM は、2023 年の 1 年間に於いて、合計 5,301 件の苦情申立てを受理し、2,753 件の人権侵害事案を認知した。申立手段は、国家人権委員会事務所等における対面が最も多く、郵便の利用がそれに次いで多くなっている。相談の場面においても、対面が選好されている。

受理された申立内容で最も多いのは「脆弱な集団等の権利の不知」（77 件）であり、「法執行機関の諸手続における責任感やプロ意識の欠如」（72 件）、「土地に関する事項」（66 件）及び「雇用に関する事項」（44 件）がこれに続いている。

2753 件の人権侵害事案に対しては、申立ての記録（Archives）、苦情処理サービス（Complaints）、監視（Monitoring）、調停（Mediation）及び地方事務局への移送（Representatives Secretariat）等のフォローアップが行われている。

¹⁹ Komnas HAM 公式ウェブサイト（<https://www.komnasham.go.id/index.php/laporan-tahunan/>）「2023 年版国家人権委員会年次報告書」（以下「年次報告書」）から引用している（2025 年 2 月 9 日閲覧）。

イ インドネシア共和国オンブズマン

(ア) 概要

インドネシア共和国オンブズマン（以下「オンブズマン」という。）は、オンブズマンに関する 2008 年法律第 37 号（以下「オンブズマン法」という。）に基づいて設置された独立の機関であり（同法第 2 条）、主に以下の任務を行うこととされている（同法第 7 条）。

- 公共サービス提供における不正の嫌疑に関する告発の受理
- 報告内容に関する実質的な調査
- 権限の範囲内での告発の追跡調査
- 公共サービスの提供における不正の嫌疑に関する自主的な調査
- 他の国家機関・政府機関及びコミュニティ団体・個人との調整及び協力関係ネットワークの構築
- 公共サービスの提供における不正の防止

公共サービスは、中央・地方政府だけでなく、国有・地方公営企業や中央・地方政府の予算により委託された民間企業によって提供されるものを含み（同法第 1 条第 1 号）、これらの主体が提供する公共サービスにおいて人権侵害行為が行われた場合、オンブズマンに対して告発を行うことができる。

そして、オンブズマンは、これらの任務を果たすために、以下の権限を有している（同法第 8 条）。

- 告発人、被告発人又は告発に関連する他の関係者から口頭又は書面での供述を求めること
- 告発人又は被告発人が保有する文書等を取り調べ、告発の真実性を確認すること
- 被告発人からの報告を審査するため、関係機関から必要な説明又は文書の写し等の提出を求めること
- 告発人、被告発人及び告発に関連する他の関係者を召喚すること
- 当事者の要請に基づき、調停及び和解を通じて告発事案を解決すること
- 告発事案の解決に関する勧告を行い、損害賠償及び（又は）補償の支払を提案すること
- 公共の利益のために調査結果とその結論及び勧告を公表すること

(イ) 手続

オンブズマンは、告発を受け取った後、形式審査を行う。形式的要件を充たし、不正の嫌疑を裏付けるに足る資料があると認められる場合は、告発を受理し、関係者のインタビュー、データ・情報の収集・分析、実地調査等の調査を実施する。調査の結果、不正行為が認められる場合は、防止策の実施や和解等の解決策を提示する。これらの方法によ

り解決が図られた場合は終結となるが、被告発人やその監督者により解決策が実行されなかった場合、これらの者に対し勧告を発出し、それでも実行されなかった場合は、その事実を公表するとともに、議会及び大統領に報告することができる。

(ウ) 実績²⁰

オンブズマンは、2023 年の 1 年間に全国で合計 2 万 6,461 件の告発の提出を受け、そのうち 8,458 件を受理し、118 件について調査を実施した。2023 年末までに全体の 93.5%に当たる 7,909 件を終結し、3 件の勧告を発出した。

ウ 労働省による産業関係紛争解決

(ア) 概要

労働省又はその地方機関である労働局は、産業関係紛争解決法（2004 年法律第 2 号。2005 年法律第 1 号に代わる政令により改正。以下同じ。）等に基づき、企業又は企業団体と労働者・労働組合又は労働組合間の紛争（産業関係紛争）を解決するための紛争処理制度として、二者間交渉、あっせん、調停及び仲裁を提供している。BHR のうち、労働法上の権利侵害に対しては、これらの手続を利用することにより救済を求めることが可能である。

(イ) 紛争処理手続

まず、労使間で紛争が生じた場合は、二者間協議による解決を試みるものとされている（同法第 3 条第 1 項）。二者間協議は、労使間の話し合いにより解決策を模索するプロセスであり、同プロセスにおいて合意に達した場合、合意内容を記載し、両当事者が署名した書面を産業関係裁判所に提出し、登録を行う。これにより、両当事者は合意書の内容に法的に拘束される（同法第 7 条）。他方、交渉が失敗した場合、両当事者又はいずれかの当事者により交渉の努力が行われたことを証明する書類を添付して、地方労働機関にその旨登録する（同法第 4 条第 1 項）。

地方労働機関は、二者間協議が不調に終わった紛争の登録を受け付けた後、両当事者に対し、調停又は仲裁による解決を提案する。当事者は調停又は仲裁でなく、あっせんを選択することもできるが、提案に対し 7 日を経過してもいずれの手続を利用するかについての回答がなかった場合、原則として紛争をあっせんによる解決に委ねることとなる（同法第 4 条）。

²⁰ 前項の告発処理手続及び実績については、オンブズマン「2023 年版調査年次報告書（Laporan Tahunan 2023）」（https://ombudsman.go.id/produk/?c=19&s=SUB_LT_5a1ea951d55c4）を参照（2025 年 2 月 16 日閲覧）。

あっせんや調停は、中立的なあっせん員又は調停人が両当事者の間に入り和解を目指す手続であり、期間は 30 営業日以内である（同法第 15 条、第 25 条）。その期間内に和解が成立した場合は、当該和解内容を記載する書面を作成し、産業関係裁判所に登録することにより、両当事者は和解内容に拘束され、いずれかの当事者が和解内容を履行しなかった場合、強制執行を行うことができる。あっせんや調停が不調に終わった場合は、当事者は産業関係裁判所に訴えを提起することができる（同法第 13 条、第 14 条及び第 23 条）。

仲裁は、仲裁人が両当事者の主張・立証に基づき裁定を出す手続であり、裁定は法的拘束力を有し、原則として裁判所に不服を申し立てることはできない（同法第 51 条第 1 項、第 53 条）。

(2) 内部通報制度

インドネシアには内部通報に関する包括的な法令はなく、個別法により内部通報者の保護が図られているため、多くの多国籍企業は、独自の内部通報制度を整備し、実施している。

ア 証人・被害者保護法（2006 年法律第 13 号・2014 年法律第 32 号により改正）による内部通報者の保護

証人・被害者保護機関（LPSK）を通じて、内部告発者（証人又は告訴・告発人）に対する身体的保護、身元の秘匿などの法的支援を提供している。

イ 労働法（最終改正：雇用創出に関するオムニバス法に代わる政令（2022 年政令第 2 号）の規定に関する 2023 年法律第 6 号）

雇用主は、労働者が刑事犯罪を行ったことを当局に報告した理由で労働者を解雇することが禁止されており（同法第 153 条第 1 項（h）号）、当該解雇は法律上無効となり、雇用主は該当する労働者を再雇用する義務を負う（同条第 2 項）。

ウ 汚職撲滅法（1999 年法律第 31 号。最終改正：2002 年法律第 30 号。）

（ア）告発人の秘匿

捜査及び裁判の審理において、汚職犯罪に関与する証人及びその他の関係者は、告発人の名前・住所又は告発人の身元が判明する可能性のあるその他の事項を言及することは禁止されている（同法第 31 条第 1 項）。

（イ）証人に対する妨害行為の禁止

故意かつ直接的・間接的に捜査、起訴及び裁判所の審理を妨害するなどした者又は汚職事件の被疑者、被告人若しくは証人に対して妨害を行った者は、3 年以上 12 年以下の懲役刑又は 1 億 5,000 万ルピア以上 6 億ルピア以下の罰金に処される（同法第 21 条）。

エ オンブズマン法

国家公務員による行政上の違法行為の報告の審査に当たり、オンブズマンは告発人の名前等人定事項を秘匿することができる（同法第 24 条第 2 項）

また、審査過程において、オンブズマンは、公益のため開示の必要がある場合を除き、秘密を保持しなければならないとされている。この場合における「公益」とは、国、州及び広域的なコミュニティの利益を指す。かかる秘密保持義務は、オンブズマンが退職又は解任された後も効力を有する（同法第 30 条）。

オ 金融機関の詐欺対策戦略の実施に関する金融サービス庁令（2024 年庁令第 12 号）

金融サービス庁（OJK）令 2024 年第 12 号（以下「庁令」という。）は、詐欺及びその他の不正行為のリスクを軽減するための不正対策戦略の策定及び実施を金融機関に義務付けている。同戦略には、金融機関による調査の実施に関する対策として、内部通報制度及びその規程、監査・監督制度の整備並びにその他詐欺発見のため必要な措置を講じることを求めている（庁令第 5 条第 (b) 号）。

カ 国有企業の経営及び重要な法人としての活動のガイドラインに関する国有企業大臣令（第 PER-2/MBU/03/2023 号）

すべての国有企業は、内部通報制度を設けなければならない（同大臣令第 45 条第 1 項）。同制度の実施に当たり、国有企業は法令及び倫理規範に違反する行為に対する苦情申立てを推奨する苦情申立てガイドラインを整備する義務があり、同ガイドラインには善意の告発人を保護する方法に関する内容も含むとされている（同大臣令第 45 条第 2 項）。

キ 人権侵害の申立ての取り扱いに関する法務人権大臣令 2022 年第 23 号
人権侵害の疑いに対する調査において、人権総局長又は地方人権局長は、報告を行った者の秘密を保持しなければならない。

2 フィリピン

(1) 公的機関による苦情処理制度²¹

ア フィリピン人権委員会（Commission on Human Rights : CHR）

（ア）概要

CHR は、1987 年フィリピン共和国憲法に基づき、同年 5 月 5 日に大統領命令（Executive Order）第 163 号²²によって設立された独立の国家人

²¹ フィリピンにも憲法上の独立機関としてオンブズマンが設置されているが（1987 年憲法第 12 条）、汚職事件の捜査及び訴追機関としての性格が強いことから、本稿では割愛することとした。

²² <https://chr.gov.ph/about-us/> 参照（2025 年 3 月 11 日閲覧）。

権機関（NHRI）であり、市民及び政治的権利に関する人権侵害事案の調査を実施する権限を有している。また、CHR は、あらゆる者の人権の保護のための適切な法的措置、防止措置及びその権利が侵害されている又は保護を必要としている社会的弱者に対する法的扶助サービスを提供する権限を有している（同命令第 2 条）。

（イ）手続

CHR は、2024 年 7 月 1 日、BHR に関する事案を含む、フィリピン国民又は団体が人権に関する苦情申立てをオンラインで提出できるシステム「CHR 管理情報システムモニタリングアウトレット」（CHR MISMO）の運用を開始した²³。CHR MISMO の専用ウェブサイト²⁴において、申立フォームに必要事項を記入し、苦情を CHR に提出することができる。苦情の申立ては無料である。なお、専用ウェブサイトでは、苦情の提出だけでなく、技術的な支援の提供、インタビューの実施、データや統計資料の提供等の請求も行うができる。

苦情受理後、CHR は、苦情の内容について調査を行い、人権侵害が認められる場合は、解決策として各種人権保護サービスを提供する²⁵。人権保護サービスには、法的支援、金銭的支援、カウンセリング、法科学（フォレンジック）調査、適切な法的介入に関する政策や手続の形成及び実施等がある²⁶。この点に関し、苦情申立ての開始及び処理に関する手続は、①CHR フィードバックフォームによる苦情の提出、②CHR による事案の評価及び関係機関への勧告、③苦情への対応及び申立人に対するフィードバックの提供²⁷の順序で進められる。

（ウ）実績

2023 年、CHR は、合計 6,583 件の保護サービスの請求を受け付けた。そのうち、1,608 件（約 24%）は人権侵害の調査の請求、4,664 件（約 71%）が法的支援の請求、311 件（約 5%）がその他の人権保護サービスの請求に関するものであった。権利別でみると、名誉の保護等に関する

²³ CHR ウェブサイト「<https://chr.gov.ph/chr-launches-mismo-the-new-online-complaint-and-request-portal-for-filipinos/>」 参照（2025 年 3 月 11 日閲覧）。

²⁴ <https://mismo.chr.gov.ph/> 参照（2025 年 3 月 11 日閲覧）。

²⁵ CHR ウェブサイト（<https://chr.gov.ph/citizens-charter/filing-of-complaints/>） 参照（2025 年 3 月 11 日閲覧）。

²⁶ CHR 「2023 Annual Accomplishment Report」
（<https://chr2bucket.storage.googleapis.com/wp-content/uploads/2024/08/06100614/CHR-2023-Annual-Accomplishment-Report.pdf>） 6～10 ページ参照（2025 年 2 月 14 日閲覧）。

²⁷ <https://chr.gov.ph/citizens-charter/filing-of-complaints/> 参照（2025 年 3 月 11 日閲覧）。

権利が最も多く（約 31%）、生命に対する権利（約 25%）や自由・安全に対する権利（約 13%）が続いた。経済・社会・文化的権利だけで見ると、児童の保護及び特別支援に対する権利が最も多く（約 28%）、労働権（約 19%）や公共サービスへのアクセスに関する権利（約 17%）がこれに続いた²⁸。

また、CHR は、前年からの継続案件 4,936 件及び 2023 年に受理した 1,608 件の合計 6,544 件の約 46.68 パーセントにあたる 3,055 件を取り扱い、処分を決定した。処分の内訳は、2,271 件が却下等による終了、215 件が記録化、553 件が訴訟提起及びモニタリング、16 件は代替的紛争解決手段（ADR）による解決であった²⁹。

イ 労働・雇用省（Department of Labor and Employment, DOLE）

（ア）概要

「シングルエントリーアプローチ（SENA）」を SENa のガイドライン及びすべての労使紛争に対する 30 日間の強制和解機関について定めた 2010 年省令第 107-10 号により初めて導入した。SENA は 2013 年共和国法第 10396 号によって制度化されたものであるところ、労働法 228 条により改正され、すべての労使紛争における任意の紛争解決手段の方法として、和解・調停制度が更に強化された。

DOLE は、2025 年 2 月 7 日、省令 2016 年第 151 号を改正する省令 2025 年第 249 号を発出した。省令 2025 年第 249 号により、SENA は、和解・調停により、アクセス可能で迅速、公平かつ高価でない費用ですべての労使紛争を解決する行政上の手段と定義されている。また、同省令は、下請業者やいわゆるギグワーカー（労働・雇用省令第 249-25 号 Rule IV, Section 1 (e)、(f)）等からの支援要請の取扱いに関する規定や、オンラインによる支援要請や調停手続に関する規定も新たに設けた³⁰。

（イ）手続

支援要請は個人・団体の別を問わず、誰でも行うことができ、代理人が行うことも可能である（同省令 Rule III, Section 1）。申立手続は申立人の住居地、労働組合の活動場所、労働者団体連合会の地方支部、使用者の主たる事業場所又は申立人が選択した場所から最寄りにある DOLE のシングル・エントリー支援デスク（SEAD）や国家労働和解調停委員会（NCMB）、国家労働関係委員会（NLRC）の中央事務所とその支部のいずれ

²⁸ [CHR-2023-Annual-Accomplishment-Report.pdf](#) 参照（2025 年 3 月 9 日閲覧）。

²⁹ [CHR-2023-Annual-Accomplishment-Report.pdf](#) 参照（2025 年 3 月 9 日閲覧）。

³⁰ DOLE 公式ウェブサイト「DOLE STRENGTHENS SENa IMPLEMENTATION THROUGH NEW GUIDELINES」(<https://dole.gov.ph/news/dole-strengthens-sena-implementation-through-new-guidelines/>) 参照（2025 年 2 月 16 日閲覧）。

かに向いて対面で行うことも可能である。支援要請（RFA）は SENA によるオンライン申立制度を利用して同様に行うことが可能である（同省令 Rule III, Section 2）。SENA 支援デスク（SEAD）は、DOLE の地域・州・現地・サテライト事務所、NCMB 及びその地域和解調停支所及び NLRC とその地域仲裁支部に設置されている（同省令 Rule II, Section 1）。

申立が受理されると、30 日間の強制的な調停手続が開始され（Rule I, Section 3 (v)）、労働・雇用省が選任した SENA デスクオフィサー（SEADO）が調停人として労使双方の間に入り（同省令 Rule I, Section III (q)）、解決策を提示するなど和解に向けた活動を行う。和解が成立した場合、その内容には拘束力が生じ、即時に執行することが可能である（同省令 Rule VI, Section 4）。30 日間内に和解が成立しなかった場合又は一方の当事者が和解内容を実行しなかった場合、労働・雇用省への支援要請や任意の仲裁に移行することができる。

（ウ）実績

DOLE の公表情報によると、2024 年 12 月末までに SENA により処理された支援要請合計 8 万 3,836 件のうち、そのわずか 2.68%にあたる 2,250 件で和解調停手続が係属中である。これにより、同月末までに、全国において、合計 5 万 8,212 人の労働者に対し、合計約 29 億ペソ（約 77 億円）の金銭的給付が行われた³¹

（2）公的機関以外の主体による苦情処理制度

人権擁護活動を行う NGO「Philippine Human Rights Information Center」は、人権に関する啓発活動や政府に対する監視だけでなく、フィリピン国内における人権侵害事案（特に貧困層やマイノリティの権利に対する侵害事案）に対する調査及び被害者に対する法的支援やカウンセリングサービス等を提供している³²。

（3）内部通報制度

フィリピンには内部通報に関する包括的な法令はないが、立法に向けた動きはあり、2022 年には内部通報者保護に関する規定を含む法案第 996 号が上院に提出されたが³³、本稿執筆時点で成立には至っていない。そのため、現在は個別法により内部通報者の保護が図られている。

³¹ DOLE 「DOLE' S P2 BILLION BOOST FOR WORKERS IN 2024 UNDER SENA PROGRAM」
<https://ncmb.gov.ph/does-%E2%82%B12-billion-boost-for-workers-in-2024-under-sena-program/> 参照（2025 年 3 月 10 日閲覧）

³² Philippine Human Rights Information Center 公式ウェブサイト
(<https://www.philrights.org/>) 参照（2025 年 2 月 16 日閲覧）。

³³ フィリピン上院（Senate of the Philippines）公式ウェブサイト「WHISTLEBLOWER PROTECTION, SECURITY AND BENEFIT ACT OF 2022」

ア オンブズマン事務所命令第 05-18 号

汚職・腐敗防止法そのものには、汚職事件の内部通報者を保護する規定は設けられていないが、汚職事件の捜査を行うオンブズマン事務所は、役員又は従業員が勤務先の違法行為等を告発することを奨励する目的で同命令を発出し、当該告発を行った者及びその親族を報復等（刑事・行政・民事訴訟の提起、懲罰的な配置転換、不当な業績評価、叱責、昇進に必要な業務の拒否等）から保護する規定を設けている（同命令第 2 条第 1 項、第 6 条）。また、守秘義務を負う者が当該義務に係る事実について告発を行った場合、守秘義務違反の責任は問われずとしている（同命令第 2 条第 3 項）。更に、告発を行った者が誰であるかについては手続の前後を問わず秘密として保護される（同命令第 3 条）。

イ 証人の保護、安全及び利益に関する法律（共和国法第 6981 号）

裁判所、準司法機関又は捜査機関で証言した、証言している又は証言する意思がある証人など、刑事訴訟における証人だけでなく、議会の調査の証人で、証言が必要とされる立法委員会の推薦と上院議長又は下院議長の承認を受けた場合や、当該犯罪の実行に関与した者で、国側の証人となることを希望する者又は国側の証人となるために裁判所から訴追等を免除された者も、同法律に基づき提供される保護プログラムの対象となるが、以下の場合には除外される（同法律第 3 条、第 4 条及び第 10 条）。

- ・ 証言が証拠として用いられる犯罪が重大な重罪でない場合
- ・ 証言がその重要な点において実質的な裏付けがない場合
- ・ 証人又はその家族（2 親等以内の血族又は姻族）のいずれかが生命や身体に対して危害を加えられるおそれが認められない場合、又は証言を阻止するために殺害される、何らかの行為を強制される、脅迫される、嫌がらせを受けるなどのおそれがない場合
- ・ 申請者が法執行官であり、他の法執行官の犯罪に関して証言する場合（ただし、その場合でも、申請者の近親者はプログラムの対象となる可能性はある）

該当する証人又はその家族は、司法省や地方の検察庁でプログラムの申請書を入手することができ、提出した申請書、申請手続、申請に基づいて取られた措置及び申請書の内容を疎明するために提出された情報や証拠は機密として扱われる。申請が要件をすべて満たしていると認められた場合、証人と

(https://legacy.senate.gov/ph/lis/bill_res.aspx?congress=19&q=SBN-996) 参照（2025 年 2 月 16 日閲覧）。

政府との間で覚書が締結され、以下の保護が付与される（同法第 5 条、第 8 条及び第 12 条）。

- 国家の証人の場合における刑事訴追の免除及び証言又は提供した証拠に基づく処罰の禁止
- 安全な住居の提供
- 生計確保のための援助
- 証人として活動している間の合理的な旅費及び生活費の提供
- 証人として活動している間に負った傷病に対する医療及び医薬品の提供
- 証人プログラムの参加により殺害された場合、1 万ペソ以上の埋葬給付
- 死亡又は恒久的な障害を負った証人の未成年又は扶養家族に対する初等教育から大学までの無料教育の提供
- 証人として司法、準司法機関又は捜査機関に出廷・出頭したことに起因する欠勤による解雇や降格の禁止及び証人として活動している間に従事できなかった労働に対する給与又は賃金全額の支払い

他方、証人尋問が終了した場合又は証人として義務を履行した場合、証言を拒否するなどした場合、必要な証人と認められない場合、前記の危険が消滅した場合は、プログラムは終了する（同法律第 6 条、第 13 条）。

また、証人に対する妨害や嫌がらせ行為、手続の秘密を侵害する行為は刑事罰の対象となる（同法律第 7 条、第 17 条）。

ウ 改正会社法（共和国法第 11232 号）

改正会社法は、汚職、腐敗、談合等の同法違反の実行又はその可能性に関する真実性のある情報を提供した個人を内部通報者として保護する規定を設けている。

同法は、適法な雇用関係や内部通報者の生活に干渉するなどして、内部通報者に故意に報復した者に 10 万ペソ以上 100 万ペソ以下の罰金に処す旨を規定している（同法 169 条）。

エ 保護令状（最高裁規則 A. M. No. 07-9-12-SC）

保護令状（Writ of Amparo）は、生命、自由及び安全に対する権利が公務員の違法な作為又は不作為により侵害されている又はその脅威にさらされている者、労働者、私人又は私的団体が利用可能な救済手段である（同規則第 1 条）。

公務員の違法な行為や不作為により生命、自由又は安全に対する権利が侵害されている又は侵害の脅威にさらされていると感じる場合、保護令状の請求を行うことができる。しかし、被害者以外にも、被害者の近親者（配偶者、子又は両親）、近親者が不在の場合の 4 親等以内の血族又は姻族

である尊属、卑属又は兄弟親戚、家族が判明していない場合の関係者・機関・団体も保護令状を請求することができる（同規則第2条）

請求は当該脅威、行為又は不作為が発生した場所を管轄する地方裁判所、汚職裁判所（Sandiganbayan）、控訴院、最高裁判所又はこれらの裁判所の裁判官に対していつでも行うことができる。令状は、フィリピン全国で執行可能である（同規則第3条）。

請求後、終局判断の前であればいつでも、仮の救済として、暫定保護命令、検証命令、証拠提出命令、証人保護命令などを求めることができる（同規則第14条）。

3 シンガポール

(1) 公的機関による苦情処理制度

労働省（Ministry of Manpower: MOM）

ア 概要

特に労働法分野に関し、シンガポールは、労働組合、使用者及び政府によって採用された独自の協力的アプローチ「三者連携」(Tripartism)を紛争解決手段として整備・利用している。三者連携は、共通する経済的・社会的目標の達成に向け、非対立的及び客観的な方法で、全ての関係者に利益となる結果の実現を目指す取組の総称であり、シンガポールでこの「三者」を構成しているのは、全国労働組合会議（NTUC・労働組合）、シンガポール全国使用者連盟（SNEF・使用者）及び労働省（MOM・政府）である。

三者連携の優先項目は、被雇用者及び労働者の能力向上、脆弱な労働者及び熟年労働者に対する支援の強化及び包括的かつ進歩的な雇用慣行の促進と職場の公平性の維持である³⁴。

なお、三者連携は、賃金、公正な雇用及び脆弱な労働者の保護等、雇用の様々な場面に関するガイドラインや助言の発出も行っている。これらのガイドラインは、関連法令を補完するものであり、MOMは同ガイドラインの不遵守に対して一定の措置を講じることができる。また、三者連携が発出する助言は、使用者が労働者を雇い入れる際に実施すべき先進的な雇用慣行を定めたものである。これらのガイドラインや助言の例として、公正な雇用慣行に関する三者連携ガイドライン及び職場のハラスメントに関する三者連携助言があり、差別的取扱の禁止及びその苦情の処理に関する指針を定めている。

イ 手続

³⁴ <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/tripartism-in-singapore/what-is-tripartism> 参照（2025年4月11日閲覧）。

不公平な労働慣行、例えばえこひいきや職場でのハラスメントなどの労働法違反は、2006年に三者連携によって設立された「公正かつ進歩的な雇用慣行のための三者連携（TAFEP）」に報告することができる³⁵³⁶。

TAFEPは、提出された苦情に対する調査を行い、必要に応じて、行政罰など、使用者に対して取るべき措置に関する勧告をMOMに対して行う。また、TAFEPは、シンガポールの法令及び三者連携のガイドラインや助言に従った雇用慣行を導入するよう使用者に助言及び支援することもある。

労働省は、使用者の労働法違反について報告するためのオンラインプラットフォーム及びホットラインを設置するとともに³⁷、賃金に関する請求や不当解雇等に関する民事上の請求手続については、「紛争管理のための三者連携（Tripartite Alliance for Dispute Management ; TADM）」によって開始することができる。TADMは、2017年に三者連携によって設立された紛争解決メカニズムであり、助言のほか、2016年雇用訴訟法

（Employment Claims Act 2016）に基づき、労働紛争を解決する手段として調停を提供している（同法第3条～7条）。また、労働組合に加入している労働者は、産業関係法（Industrial Relations Act 1960）に基づき、労働組合を通じて三者調停（Tripartite Mediation）を申し立てて解決することも可能である（同法第30条のF～H）³⁸。TADMを利用した請求手続は、請求額による事物管轄上の制約があり、原則として2万シンガポールドル（当事者が産業関係法により認められている組合の支援による調停又は三者連携による調停を経ている場合は3万シンガポールドル）以下であることが必要である。

TADMでの調停によって紛争が解決できない場合、調停人は、雇用請求法第6条第2項又は第7条第7項(a)に基づき、適切と考えられる請求紹介証明書（Claim Referral Certificate）を発行する。その後、労働者は、雇用請求裁判所（Employment Claims Tribunal : ECT）に当該請求を

³⁵ 「Workright: know your employment rights」 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-act/workright> 参照（2025年2月16日閲覧）。。

³⁶ <https://www.tal.sg/tafep/about-us> 参照（2025年3月31日閲覧）。

³⁷ シンガポール労働省ウェブサイトの「Workright: know your employment rights」 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-act/workright> 参照（2025年2月16日閲覧）。

³⁸ MOM公式ウェブサイト「Managing employment disputes at the Tripartite Alliance for Dispute Management (TADM)」 <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/managing-employment-disputes> 参照（2025年2月16日閲覧）。

行うことができる（同法第6条第2項、第7条第7項(a)号）³⁹。ECTは、使用者と労働者に対し、給与や不当解雇に関する請求を迅速かつ低コストで解決するための手段を提供しているが、TADMと同様、原則として請求額が2万シンガポールドル（TADMと同様に一定の調停手続を経ている場合は3万シンガポールドル）以下であることが必要である。請求額がTADMやECTにおいて適用される限度額を超える場合又は憲法上の請求の場合など、給与や不当解雇に関する請求でない場合、労働者は民事事件を取り扱う裁判所に訴えを提起することができる。

BHRのうち、労働法上の権利侵害については、これらのメカニズムを利用して救済を得ることが可能である。

(2) 公的機関以外の主体による苦情処理制度

ア MARUAH

人権 NGO として、人権侵害事案の苦情申立てのためのプラットフォームを提供している⁴⁰。

イ Transient Workers Count Two (TWC2)

同団体は、ケースワーカーやボランティアと連携し、外国人労働者に対し、労働条件等に関連する苦情の受付及びその解決の支援を提供している。

苦情の提出や支援の要請は、Facebook、WhatsApp、Wechat、音声通話、Instagram など、様々な通信プラットフォームから行うことができ、2023 年は、合計 5 万 1,454 件の受信メッセージに対応し、3 万 9,665 件の返信を行った。

各相談者のニーズに応じた支援を提供しており、食糧、住居、交通手段や医療を提供しつつ、賃金に関する問題や労働災害等の労働問題に対する助言を提供するなどしている⁴¹。

ウ 女性行動調査協会 (AWARE)

女性に対する支援活動を実施しており、雇用問題を含む様々な問題に対して、ボランティアによるヘルプラインを通じた助言や、カウンセリングサービス、法的サービスを提供している。

2023 年は、19 人の専任ヘルプラインボランティアと 3 人のヘルプライン担当者が従事しており、4,085 件の相談（訪問、通話、メール、オンラ

³⁹ <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/managing-employment-disputes> 参照（2025 年 3 月 31 日閲覧）。

⁴⁰ MARUAH 公式ウェブサイト (<https://maruah.org/>) 参照（2025 年 2 月 16 日閲覧）。

⁴¹ TWC2 公式ウェブサイト「Annual Report for 2023」(https://twc2.org.sg/wp-content/uploads/2024/04/TWC2_Annual_Report_for_2023b.pdf) 参照（2025 年 2 月 16 日閲覧）。

インチャットを含む）に対応し、合計 2,921 時間にわたる「女性専用ヘルプライン」を通じた支援を提供した⁴²。

エ 企業内の苦情処理制度

企業の中には、苦情の申立て、調査及び懲戒手続に関する内部ポリシーを整備している場合があり、1968 年雇用法（EA）は、当該調査が「適正な調査」（due inquiry）であることを求めている（EA 第 14 条第 1 項）。この点に関し、シンガポール高等法院（High Court）の判決（Long Kim Wing v LTX-Credence Singapore Pte Ltd [2017] SGHC 151[161]–[162]）は、「適正な調査」は、単なる調査の実施以上のものが求められていること、苦情を申し立てられた者（以下「被申立人」という。）に対して自己の立場に関する説明及び適切な弁解の機会が与えられるようにするため、申立てに係る苦情及び被申立人に不利な証拠について知るための正式な手続を設ける必要があること、正式な手続の履行を必ずしも義務付けるものではないが⁴³、正式な手続に則った調査であると認めることができない又は困難である場合、当該要件の有無に関して消極的な判断が行われるリスクが高くなることを示唆している。そのため、「適正な調査」と認められるためには、以下の要件を充たしていることが必要であると解されている。

（ア）調査委員会（Investigation Committee：IC）の設置

IC の委員に任命される者は、調査の対象となる事案に直接関与しておらず、労働者との間に潜在的なものも含め利益相反のおそれがないこと、当該会社の内部規程に精通していることが求められる。

（イ）調査開始の書面通知

調査の対象となる事案、IC の構成、面接の日付と時間及び調査の機密性について被申立人に書面で通知し、同通知に従わない場合、会社により懲戒処分が行われる可能性があることを被申立人に示唆する。

（ウ）面接の実施

IC は、被申立人及びその他の関係当事者と対面で面接を行うか、会社が設定した質問に回答することをこれらの者に求めることができる。すべての面接は、可能な限り書面などにより記録されるようにすべきであり、ビデオ撮影や音声録音を行い、専門業者によってその内容について文字起こしを行うなどして、発言内容に争いが生じないようにすべきである。

⁴² AWARE「Annual Report 2023」（<https://www.aware.org.sg/report2023/>） 38～48 ページ参照（2025 年 2 月 16 日閲覧）。

⁴³ ただし、第 2 の 3(2) ウで述べたように、WFA 施行後は、企業は正式な手続を実施することが義務付けられる。

(エ) 調査報告書の作成

IC は、必要な証拠をすべて収集した後、被申立人が苦情に係る行為を行ったかどうかの判断及び当該行為に対する懲戒処分の判断を含む調査報告書を作成する。

(オ) 調査結果の通知

IC は、調査結果の概要、懲戒処分及び異議申立ての権利とその手続・申立期限を被申立人に書面で通知する。

(3) 内部通報制度

シンガポールには内部通報に関する包括的な法令はなく、個別法により、特定の種類に属する内部通報者や、特定の種類の情報を提供した内部通報者の保護が図られている⁴⁴。

ア 汚職防止法 (Prevention of Corruption Act 1960)

同法の犯罪に関する告発は、民事及び刑事訴訟において証拠能力が否定される。また、情報提供者の名前や住所を開示したり、その特定につながる可能性のある内容を証言したりする義務はなく、そのような開示や証言を強制することも禁止される。当該人物の特定・発見につながるおそれのある事項について述べることも同様である（同法第 36 条第 1 項）。

更に、民事及び刑事訴訟において証拠等となる文書等に情報提供者の名前や同人に関する記述が含まれているか、その特定につながる可能性のある記載がある場合、情報提供者を保護するために必要な範囲で、当該箇所を秘匿・抹消しなければならない（同条第 2 項）。

前記の証人に対する保護は、情報提供者が意図的に虚偽又は信用することができない重要な証言を行ったと判断した場合は、適用されない（同条第 3 項）。

イ 会社法 (Companies Act 1967)

監査人 (Auditor) 等は、悪意によるものでない限り、口頭又は書面を問わず、監査役としての職務を遂行する過程で行った陳述や作成・提出した文書の公表等に関し、名誉毀損の責任を負わない（同法第 208 条第 1 項及び第 2 項）。

ウ 労働災害補償法 (Work Injury Compensation Act 2019)

同法に基づいて、補償請求を処理するため必要であるとして、コミッショナー（労働法 3 条により任命される労働安全衛生を監督する者）又は指定保険者に情報を提供することが求められる者は、コミッショナーの指示又は同法の要件に従って誠実かつ合理的な注意をもって情報を開示した場

⁴⁴ [https://www.sid.org.sg/Web/Web/About/News-and-Press/News-2023/2023-10-](https://www.sid.org.sg/Web/Web/About/News-and-Press/News-2023/2023-10-15_CNA_Harassment_intimidation_and_sabotage.aspx)

[15_CNA_Harassment_intimidation_and_sabotage.aspx](https://www.sid.org.sg/Web/Web/About/News-and-Press/News-2023/2023-10-15_CNA_Harassment_intimidation_and_sabotage.aspx) 参照（2025 年 3 月 31 日閲覧）。

合は、いかなる法令上の犯罪も構成せず、また民事責任を負うこともない（同法第 78 条第 1 項及び第 2 項）。

エ 1973 年薬物乱用法（MDA）

MDA 第 23 条第 1 項に基づき、同法の犯罪に関する情報は、民事又は刑事訴訟において証拠として使用することができない。また、当該訴訟の証人は、情報提供者の名前や住所を開示する必要はなく、その特定につながる質問に答える義務もない。更に、MDA 第 23 条第 2 項に基づき、書証等に情報提供者を特定できる情報が含まれている場合、裁判所は当該記載をマスキング又は抹消するなどの措置を講じなければならない。

オ 賭博法（BA）

BA 法第 16 条第 1 項により、同法の規定に基づいて提供された情報は、民事又は刑事訴訟において証拠として用いることができない。また、証人が情報提供者の名前や住所を開示することは禁止されており、その特定につながる事項を明らかにすることもできない。更に、BA 第 16 条第 2 項により、民事又は刑事訴訟において証拠として提出された書証に情報提供者を特定できる情報が含まれている場合、裁判所は当該記載をマスキング又は抹消するなどの措置を講じなければならない。

カ その他

前記のとおり、シンガポール国内で事業を行う企業の中には、内部通報者の保護及び報復の禁止に関する内部規程を制定している場合があるが、シンガポールの国内法により当該規程の効力が否定されることはない。

また、WFA 施行後は、職場での差別や嫌がらせの報告、苦情の申立て、証拠の提供又は同法に基づいて行うその他の行為に及んだ者に対して報復を行うことは、同法によっても禁止されることとなる。

4 タイ

(1) 公的機関による苦情処理制度

ア タイ国家人権委員会（NHRCT）

（ア）概要

NHRCT は、国民の権利及び自由の保護を目的として、タイ王国憲法 B. E. 2540（1997 年）に基づいて初めて設立された独立の機関であり、現在は現行憲法であるタイ王国憲法 B. E. 2560（2017）及び NHRCT 組織法 B. E. 2560（2017）に基づいて運営されている。

NHRCT は、人権侵害事案の調査、事実の報告、関係機関や民間組織に対する人権侵害の防止又は是正に関する助言の提供、被害者に対する救済措置の実施等を行うほか、人権啓発や政府や議会に対する法令の制定・改廃に関する勧告の提出、国内人権状況の評価とその結果の報告・

公表等の職務を行っている（2017 年憲法第 247 条、NHRCT 組織法第 26 条）。

（イ）手続

NHRCT の苦情処理手続は、被害者又は第三者の申立てによって開始されるが、職権により調査を開始することも可能である（NHRCT 組織法第 34 条第 1 項・第 2 項）。申立方法も特段の制限はなく、口頭での申立て、書面の提出、電子メール、電話等により行うことができる。申し立てられた苦情のうち、人権侵害の事実が認められる又はその疑いが認められて受理されたものについては、事案に応じて、人権侵害事案の調査、人権保護のための調整、人権支援活動等を実施する。

人権侵害事案の調査は、関係者からの聴取や関係者に対する証拠物の提出要請、現場への立入り等によって行われる（同法第 35 条）。

調査の結果、人権侵害の事実が認められる場合、NHRCT は、委員会が設定した期間内に、関係する政府機関又は民間組織に対して違反を解決するよう通知しなければならない。その期間は 60 日以上でなければならない。その他にも、NHRCT は、違反を防止又は解決するための適切な措置や、ガイドラインの提案、特定の事案における人権侵害を受けた個人に対する救済措置の提供等も行う。関係政府機関又は民間組織が業務や遅延等により解決のための行動を取ることができない場合は、NHRCT にその旨を通知しなければならない。正当な理由なく当該行動をとらなかった場合、NHRCT はかかる事実を内閣に報告する。（同法第 36 条）。

関係機関に対する勧告を行った場合、一定期間内に当該勧告を実施したか否か及びその実施状況についてモニタリングを行う。

（ウ）実績⁴⁵

NHRCT の 2023 年度版年次報告書によると、NHRCT は、2023 年度（2022 年 10 月 1 日～2023 年 9 月 30 日）の 1 年間に合計 940 件の人権侵害の疑いに関する苦情又は調査の要請を受け付けた。苦情又は要請の手段として最も多いのは電子メールで 68 件（39.15%）であり、郵便の 311 件（33.09%）、口頭（対面）の 82 件（8.72%）がそれに続いた。受け付けた苦情又は要請の約 65%に当たる 610 件が NHRCT による検討の対象として受理された。そのうち、人権侵害の調査を目的とした受理が 126 件（約 21%）、人権保護活動を目的とした受理が 133 件（約 22%）、人権支援活動のための受理が 69 件（約 11%）、人権の保護及び

⁴⁵ NHRCT 「Annual Report 2023」

<https://static.nhrc.or.th/file/content/pdf/24959/Annual-ReportNHRCT2023-web-1713448261.pdf> 54～72 ページ参照（2025 年 2 月 16 日閲覧）。

促進のための調査及び勧告等を目的とした受理が 11 件（約 2%）であった。

2023 年度は、前年度までの継続案件を含め、合計 194 件の調査及び報告を完了した。そのうち、人権侵害の事実が認められ、防止策や是正措置を勧告したものが 123 件（約 63%）、人権侵害の事実は認められなかったものの、NHRCT が関係機関に対して人権の保護及び促進に向けた勧告等を行ったものが 46 件（約 24%）であった⁴⁶。防止策や是正措置を提案した事案で最も多いのがコミュニティの権利に関する事案であり（23 件）、王室の施策に基づくダム及びため池建設プロジェクトが環境や地域住民の生活、当該プロジェクトへの参加の欠如等に影響を与えた事例が挙げられている。その他に、BHR に関するものとして、財産権に関する案件が 11 件、プライバシー権に関する案件が 9 件あった。

また、NHRCT は、勧告の実施状況のモニタリングも行っており、184 件についてフォローアップを完了し、そのうちの約 90%に当たる 170 件について、関係機関により勧告の全部又は一部が実行され、問題の適切な解決につながったと評価している。

イ オンブズマン (Office of the Ombudsman)

オンブズマンは、1997 年憲法において設立された独立の監視機関である。2017 年憲法第 230 条は、オンブズマンの職務と権限を概説するものであり、①人々に苦情、不公平又は不必要な負担をもたらす法令や規制、手続の改正について勧告を行うこと、②法令の不遵守や国家機関又は公務員の不適切な行為に対する苦情が出た場合に事実調査を行い、是正措置を勧告すること、③国家機関が憲法第 5 章に基づく義務を履行しない場合に関係閣僚会議に報告書を提出すること。また、同条は、①又は②において人権侵害が関係していると認められる場合、オンブズマンは当該事案を NHRCT に付託しなければならない旨規定している⁴⁷。予算手続に関する法律により政府機関には国の機関及び国営企業も含まれるため（オンブズマン組織法 B. E. 2560 (2017) 第 4 条）、国営企業の事業活動による BHR の侵害に関し苦情を申し立てることが可能である。苦情申立ては、電話、ウェブサイト、モバイルアプリケーション、郵便、対面などの方法で本人又は代理人が行うことができる。

ウ 労働省 (Ministry of Labor)

労働者は、労働者保護法に基づき受け取る権利のある金銭に関し、使用者が同法違反又は不遵守であることについて、当該労働者の就労場所又は

⁴⁶ その他の苦情や要請（残りの 25 件（約 12.89%））については、申立人による苦情の撤回、裁判係属中、又はその他の理由により終結した。

⁴⁷ この規定はオンブズマン組織法 (B. E. 2560 (2017)) 第 22 条により改正されている。

住居地を管轄する労働検査官に苦情を申し立てることができる（労働者保護法 B. E. 2541 (1998) 第 123 条）。申立てが受理された後、労働検査官は原則として 60 日以内に事実関係の調査及び命令の発出を行わなければならない。調査の結果、申立人において一定の金銭を受け取る権利があると認めた場合、使用者に対し支払命令を発付しなければならない、支払命令を受けた使用者は命令を受け取った日から 30 日以内に支払いをしなければならない（同法第 124 条）。労働検査官の処分に不服がある当事者は、支払命令があったことを知ってから 30 日以内に労働裁判所に訴訟を提起しなければならない、期間内に訴訟を提起しなかった場合、支払命令は終局的なものとなる（同法第 125 条）。支払命令を知った日から 30 日以内に支払を行わなかった場合、刑事罰（1 年以下の拘禁刑若しくは 2 万バーツ以下の罰金又は併科）の対象となる（同法第 151 条第 2 項）。

また、下記(2)アのいわゆる報復行為や不当労働行為があった場合は、当該行為から 60 日以内に労働関係委員会に苦情申立てを行うことができる（労働関係法 B. E. 2518 (1975) 第 124 条）。苦情の申立てを受理した労働関係委員会は、その 90 日以内に処分を決定し必要な命令を下さなければならない（同法第 125 条第 1 項）。被申立人が所定の期間内に命令を遵守した場合、同人に対し苦情申立てに係る行為について刑事訴追をすることはできない（同法第 126 条）。労働関係委員会の決定に不服がある者は、労働裁判所に異議申立てを行うことができる⁴⁸。

(2) 内部通報制度

タイには内部通報に関する包括的な法令はなく、個別法により内部通報者の保護が図られている。

ア 労働関係法 B. E. 2518 (1975)

同法は、使用者が、労働者又は労働組合による集会の開催、請願や要求の提出、交渉、法的措置の開始、証人としての活動、労働保護法に基づく政府職員に対する証拠の提供、労働関係法に基づく登録官、労働紛争調停人、労働紛争仲裁人、労働関係委員会委員又は労働裁判所に対する行為、労働者又は労働組合がこれらのいずれかの行動を取ろうとしていることなどを理由とする解雇や、労働者、労働者代表、労働組合委員や労働連盟委員の勤務の継続を不可能ならしめる行為を禁止している。（同法第 121 条）、違反した場合は、6 か月以下の拘禁刑若しくは 1 万バーツ以下の罰金又はその併科の対象となる（同法第 158 条）。

さらに、不当解雇の場合で、1979 年労働裁判所設立及び労働訴訟手続法により、労働裁判所は解雇が不当であると判断した場合、雇用主に対して解雇時に受け取っていた賃金率で労働者を復職させるよう命じることが

⁴⁸ 1979 年労働裁判所設立及び労働訴訟手続法第 8 条第 4 項。

できる。雇用主が労働を継続できない場合、裁判所は当該労働者の年齢、雇用期間、困難、解雇の理由及び当該労働者が受け取る権利のある補償を考慮して損害額を算定する。

イ 証券取引法 B. E. 2535 (1992)

証券会社又は上場会社は、その役員、従業員又はその他の被雇用者に対し、証券取引委員会（SEC）等に情報提供を行ったり、協力したり又は協力したことを理由として、職位、職務内容又は勤務地の変更、停職、脅迫、ハラスメント、解雇等の不公平な取り扱いを行ってはならない（同法第 89 条の 2）。これに違反した場合、最大 50 万バツの罰金が科される可能性がある。当該会社の権限を有する取締役、支配人又は責任者も、2 年以下の拘禁刑又は 50 万バツ以下の罰金、又はその併科となる可能性がある。（同法第 281 条の 1）。

ウ 刑事事件証人保護法 B. E. 2546 (2003)

全ての刑事事件の証人に対して提供される一般保護措置（安全な場所の提供、氏名、住所、識別及び証人の身元を特定する情報の変更、証人の個人情報及び刑事事件の性質に応じたその他の適切な措置等）に関する規定（同法第 6 条及び第 7 条）及び汚職事件、性犯罪事件、児童虐待犯罪や資金洗浄法違反や、拘禁刑の下限が 10 年以上である刑事事件等特定の犯罪に関する証人に対して提供される特別保護措置（新たな宿泊場所の手配や一定期間の生活費の支給等）について規定している（同法第 8 条～第 12 条）。

エ 労働保護法 (B. E. 2541 (1998))

同法は、10 人以上の従業員を雇用する雇用主に対して、就業規則を制定することを義務付けているところ、就業規則に含めるべき項目に苦情処理手続があり、従業員が職場で直面する不公平な扱いやハラスメントなどの苦情を上司に報告し、雇用主が問題に対処できるようにしなければならない（同法第 10 条）。

オ 内部通報チャネル

タイの多くの企業は、従業員や利害関係者が法律、倫理及び権利の侵害又は内部統制システムの欠陥に関する情報を報告できる内部告発チャネルを整備している。通常、内部通報ポリシーに基づいて内部通報手続を行う者には、解雇や報復からの保護を与えている。現在、タイには内部通報者を特別に保護する法律はなく、同国の法律ではこの用語は正式に定義されていない。しかし、労働者は、前記のように 1975 年労働関係法第 121 条に基づいて保護を求めることができ、善意で苦情を申し立てた場合、内部通報者であることを理由に解雇されても、不当解雇として補償等を受ける権利が認められる場合がある。

5 ベトナム

(1) 公的機関による苦情処理制度

ア 告訴告発法（法律第 02/2011/QH13 号）に基づく行政機関に対する告訴・告発

（ア）概要

告訴・告発（以下「告発等」という。）とは、法に定められた手続きに従い、市民、機関、組織、幹部又は公務員が、国家行政機関やその機関の権限者による行政上の決定・行為又は幹部や公務員に対する懲戒決定が違法であり、自己の権利及び合法的な利益を侵害していると信じる理由がある場合に、権限のある機関、組織又は個人に再検討を求めること（同法第 2 条第 1 号）をいい、「行政決定又は行為」には、「公共非営利単位及び国営企業における行政決定又は行政行為」も含まれるため（同法第 3 条 2 項）、国営企業の事業活動によって生じた人権侵害については、同法の告発等によって苦情を申し立てることができる。

（イ）手続（同法第 7 条）

行政上の決定又は行政行為が違法である又はこれらの行為により自己の権利及び合法的な利益を直接侵害されていると信じる理由がある場合、最初にそれらの行為を行った者又はその者を監督する機関に対し、告発等を行うことができる。告発等は、行政決定を受け取った日又は同決定や行政行為を知った日から 90 日以内に行われなければならない（同法第 9 条）。告発等を行う者（以下「告発人等」という。）が病気、自然災害、敵の妨害、勤務任務又は遠隔地での学業、その他の客観的な障害により告発等を行うことができない場合、その障害が存在する間は期限の進行は停止する（同法第 9 条）。

初回の告発等に関し、告発人等は、行政決定を発出した個人又は当該個人が所属する機関に告発等を提出するか、裁判所に行政訴訟を提起する必要がある（同法第 7 条第 1 項）。

告発等の解決期限が経過してから 30 日以内に告発等が解決されない場合、又は告発人等が初回の告発等の解決に関する決定を受領し、その内容に同意しない場合、告発人等は 2 度目の告発等を権限のある機関に提出することができる。移動が困難な遠隔地やアクセスが難しい地域では、期限が延長される場合があるが、その場合でも 45 日を超えることはできない（政令第 124/2020/ND-CP 号第 4 条第 1 項）。

なお、ベトナム祖国戦線（VFF）法第 18 条は、同機関が告発等の処理に参加する旨規定しており、告訴告発法第 66 条は、VFF 及びその加盟組織は、同法の実施を監督する立場にあり、告発人による告発等を受け付ける組織を設け、告発等を受理した場合は、当該告発等に係る事実を

調査し、当該告発等を処分する権限がある機関等に告発等を行うよう告発人等を指導することとしている。

その他に、告発人等は、法令に基づき、自分自身で告発等を行う権利を有する。告発人等が未成年者又は行為能力を喪失した者である場合、その法定代理人が申立てを行わなければならない。告発人等が病気、高齢、身体障害、その他の客観的な理由で告発等を行うことができない場合、両親、配偶者、兄弟姉妹、成人した子供又は行為能力を有するその他の者に申立てを委任することができる。告発人等は弁護士に法的助言を求める権利を有し、その弁護士に告発等を委任することもできる。

更に、告発人等は、法律扶助を受けられる権利、被告発人と対話を行う権利、告発等に対する処分を行う者（以下「処分者」という。）が収集した証拠等を閲覧・謄写する権利、告発等に関する文書を保管する者に対して当該文書の提出を求める権利等、処分者に対して告発等に係る行政上の決定や行政行為による不利益を防止するための緊急的な措置を講じることを求める権利、証拠を提出する権利、告発等の受理及び処分に関する通知を受ける権利、侵害されている権利の回復を受ける権利等が認められている（同法第 10 条）。

イ 労働・傷病兵・社会省（MOLISA）による苦情申立制度

（ア）概要

MOLISA は、雇用者の決定又は行為が労働法に違反し、労働者の正当な権利や利益を侵害していると認められる合理的な理由があると認められる場合に、労働者が当該決定又は行為の審査を求める制度として、苦情申立制度が認められている（労働、職業教育、ベトナム人海外労働者、雇用、安全衛生分野における苦情及び告発の解決に関する政令 24/2018/ND-CP。以下「政令第 24 号」という。）。なお、同制度は、契約により海外で就業するベトナム人労働者にも利用可能である。これらの手続により、BHR のうち労働法上の権利について救済を求めることが可能である。

（イ）手続

苦情申立手続は、「初回の苦情申立て」と「二度目の苦情申立て」の 2 段階で構成される。

初回の申立ては、使用者に対して行うこととされており、その違反行為を記載した申立書を証拠とともに提出して行う。申立てを受理した使用者は、7 営業日以内にその旨を使用者の本店所在地を所轄する労働・傷病兵・社会局（DOLISA）の主任監査官（同局が申立てを他の関連機関等に送付した場合はその関連機関等）に報告するとともに（政令第 24 号第 19 条）、必要な調査を行った上（政令第 24 号第 21 条）、原則として受理から 30 日以内（複雑な事案の場合は 45 日以内）に処分を決定し

なければならない（政令第 24 号第 20 条）。また、必要に応じて、使用者と申立人等との間で初回の対話の機会を設けることもできる（政令第 24 号第 22 条）。処分は 3 営業日以内に申立人及び所轄の主任監査官等に通知しなければならない（政令第 24 号第 23 条、24 条）。

前記期限までに処分が決定されなかった場合又は処分に不満がある場合、申立人は、所轄の DOLISA 主任監査官等に対し、二度目の申立てを行うことができる（政令第 24 号第 27 条）。二度目の申立てを受理した主任監査官等は、7 営業日以内に受理した旨を申立人に通知するとともに（同条）、必要な調査を行った上（政令第 24 号第 29 条）、原則として受理から 45 日（複雑な事案の場合は 60 日）以内に処分を決定しなければならない（政令第 24 号第 28 条）。また、二度目の申立てでは、使用者と申立人等との対話は必要的であり（政令第 24 号第 30 条）、処分決定前に実施しなければならない。処分は 3 営業日以内に申立人に通知する必要がある（政令第 24 号第 32 条）。

申立人は、初回の申立て又は 2 度目の申立てに対する処分に不満がある場合は、訴訟を提起することができる（政令第 24 号第 10 条 2 項(b)号）。初回の申立てに対する処分に対し 2 度目の申立て又は訴訟の提起を行わなかった場合や、2 度目の申立てに対する処分に対し訴訟の提起を行わなかった場合は、処分は法的拘束力を有することとなり（政令第 24 号第 34 条）、処分決定者は処分内容を執行する責任を負う（政令第 24 号第 35 条、第 36 条）。

前記に関連して、労働法は、懲戒処分や一時的な勤務停止等の対象となっている従業員に対し、政令第 24 号に規定されているように、使用者又は権限のある機関に対して苦情申立てを行う権利や、法律で定められた手続に従って個別の労働紛争の解決を請求する権利を付与している（労働法第 131 条、政令第 145/2020/ND-CP 号第 73 条）。

(2) 内部通報制度

ア 告発告発法 6 条

告発人等に対する以下の各行為を禁止している。

- 告発の申立権を行使する者を妨害したり、その行使を困難にさせたりすること
- 告発人を脅迫、報復又は迫害すること
- 告発等に対する処分に無責任であること、告発等の処分を拒否すること、告発等に係る情報、文書及び書類を偽造すること並びに法令に反して恣意的な告発等への処分を行うこと
- 決定の方式でない告発に係る処分に関する決定を行うこと
- 告発等の対象者を隠避したり、告発等の処分手続に係る事実の処分に不法に介入したりすること

- 故意に虚偽の告発等を行うこと
- 告発等を行うために他者を煽動、教唆、強制、誘惑、贈賄若しくは動員し、大規模な集団を形成して公共の秩序と安全を乱すこと
- 告発等の手続を利用して反国家的な宣伝を行い、国家の利益を侵害し、事実を歪曲し又は関係機関・組織、告発等の処理を担当する者やその他の公務員の名誉と尊厳を中傷、脅迫又は侮辱すること
- 市民受付に関する規定に違反すること
- 告発等及び告発等の解決に関するその他の法令の規定に違反すること

イ 刑事訴訟法（法律第 101/2015/QH13 号）

（ア）証人（同法第 66 条第 3 項(b) 号条）

刑事訴訟の証人は、自己を召喚した機関に対し、自己又はその家族の生命、健康、名誉、尊厳、財産及びその他の正当な権利・利益の保護を請求することができる。

（イ）告発人等（同法第 482 条第 1 項、第 479 条第 1 項第(d) 号）

刑事手続において、告発人等が脅迫、抑圧又は報復を受けた場合、権限を有する当局に保護を求めることができる。告発等を解決する権限を有する機関及び個人は、その職務及び権限の範囲内で、告発等を迅速かつ合法的に受理、解決する責任を負う。また、当該機関及び個人は、告発人等に対する解決に関する書面の交付、法令違反が認められる者に対する厳格な取扱い、告発人等からの請求に応じた保護措置の実施、損害発生の防止、告発等の解決の厳格な執行を行い、各決定に対して法的責任を負う。

（ウ）その他の情報提供者（同法第 56 条第 1 項(a) 号）

刑事手続において、犯罪を報告した者や情報提供者等は、自己を召喚した当局に対し、自己及び家族の生命、健康、名誉、尊厳、財産その他の正当な権利と利益の保護を求めることができる。

ウ 汚職防止法（法律第 36/2018/QH14 号）

汚職行為に関する情報を報告又は提供した者は、告発人等に適用される保護措置と同様の保護措置が与えられる（同法第 67 条）。資産・収入の認定判断に対し、告訴告発法の規定に従って告発等を行う権利を有する（反汚職法第 49 条第 5 項）。

エ 非難法（法律第 25/2018/QH14 号）

非難とは、法で定められた手続に従って、個人が国家の利益や組織や個人の正当な権利・利益を侵害する又はそのおそれがある違反行為を、権限を有する組織や個人に通知する行為である。これには、職務遂行中の法令違反の非難及び国家管理分野に関連する法令違反の非難が含まれる（同法第 2 条第 1 項）。

非難を行う者は、自己の名前、住所、署名及びその他の個人情報秘密として保持することを求める権利を有する（告発法第9条第1項第(b)号）。

また、同法は、非難を妨害若しくは困難にさせる又は非難をした者に嫌がらせをする行為、非難を行った者の名前、住所、筆跡又はその他の身元特定事項に関する情報を漏えいする行為、当該人物に対する保護責任を果たさない又は不十分と認められる行為、非難を行った者に脅迫、贈賄、報復、抑圧又は侮辱する行為を禁止している（同法第8条第1項、第3項、第6項及び第8項）。

6 小括

以上のとおり、各対象国において、政府又は独立した人権機関や監視機関等により、労働法上の権利を含む人権侵害事案を対象とした苦情申立制度が用意されており、指導原則における非司法的苦情処理制度として機能している。民間による苦情処理制度は、独自の取組を行っている一部のNGOや、後述のとおり各企業の取組によるところが大きいものと考えられる。

他方、苦情処理制度において重要となるのは、申立人が報復や不利益取扱いの恐れを感じることなく安心して苦情を申し立てることができる環境であるところ、いずれの対象国においても、内部通報者の保護に関する特別の法令は整備されておらず、保護の対象を刑事事件の被害者又は証人（参考人）とするなど限定的であることから、今後の課題の1つとなり得るものと考えられる。

第4 対象国において事業を行う企業のBHRに関する取組

1 日本企業の取組

(1) 調査方法

対象国において事業を行っている日本企業の取組について、各企業が公表している統合報告書、サステナビリティ報告書又は人権報告書（以下「報告書等」という。）の内容を検討するとともに、そのうちの以下の企業にインタビューを行った（実施順）⁴⁹。

- 住友商事株式会社
- 株式会社小松製作所
- イオン株式会社
- 株式会社みずほフィナンシャルグループ
- オムロン株式会社
- 積水ハウス株式会社
- 住友金属鉱山株式会社
- 株式会社ニチレイ

以下、インタビューを実施した企業（以下「対象企業」という。）を中心に、各企業の取組に関し、指導原則の「Ⅱ. 人権を尊重する企業の責任」の「B. 運用上の原則」に掲げられている各項目（「企業方針によるコミットメント」、「HRDD」及び「救済」）に即して見ていくこととする（以下、会社名については「株式会社」を省略して表記する。）。

(2) 対象企業の取組状況

ア 住友商事（総合商社）

（ア）企業方針

2020年5月、取締役会の承認を経てグループ人権方針を策定するとともに、HRDDや苦情処理制度、サプライヤーからの調達等に関する各種規程を整備している。これらの方針や規程は、グループ内だけでなく、サプライヤーをはじめとする取引先や事業パートナーにも周知し、同方針に対する理解、賛同及び実践を求めている。

（イ）HRDD

グループ人権方針に基づき、グループの事業活動が与える人権リスクの特定、防止及び是正のため、2020年から指導原則や「OECD 責任ある企

⁴⁹ インタビューを実施した企業の選定に当たっては、最新の報告書等を参照し、対象国において事業を展開している又はBHRに関し何らかの活動を行っていると認められる企業又は金融庁が2024年12月27日に公表した「記述情報の開示の好事例集 2024 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例 5. 「人権」の開示」において、有価証券報告書の人権に関する記述が紹介されている企業を中心に、特定の業種に偏らないよう配慮した上で行った。多忙な中インタビューに応じていただいた各企業に感謝を申し上げます。

業行動のためのデューデリジェンスガイダンス」(以下「OECD ガイダンス」という。)等に基づくプロセスにより HRDD を開始し、グループ全体において優先的に対応すべき顕著な人権課題として強制・児童労働や地域住民の健康安全等 8 つの分野を特定した。2021 年度以降は、全事業に対する HRDD を順次実施し、権利保有者やその他の利害関係者との関わりや専門家・外部有識者との協働・連携を行いつつ、各部門において特定された顕著な人権リスクを解消又は軽減するための取組を実施している。

(ウ) 救済

グループ従業員向け内部通報窓口、社外ステークホルダー向け問合せ窓口を独自に設置しているほか、2024 年度に正会員となった「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構」(JaCER) が提供する苦情処理プラットフォームを利用し、ステークホルダーからの人権に関する様々な苦情や意見を受け付けている。

受け付けた苦情等については、通報者や関係者が通報したことを理由に不利益を被ることがないこと及び通報者のプライバシーや機密情報の保護に努めつつ、サステナビリティ・DE&I 推進グループ長を含む経営陣やサステナビリティ推進委員会に報告の上、適時・適切かつ徹底した是正・再発防止策を実施している。

イ 小松製作所(製造業・機械)

(ア) 企業方針

2019 年に「人権に関する方針」を策定後、2023 年 9 月に、国際社会の動向や同社製品(建設機械等)の販売先やエンドユーザーにおいてリスクが高いと考えられる強制労働や児童労働の禁止を明記するとともに、結社の自由や団体交渉権の尊重を条文化するなどの改正を行っている。同人権方針は、同社の行動指針である「コマツの行動基準」にも反映されており、グループ全社員に周知を徹底している。

また、改正した人権方針や人権教育に関する e-ラーニングをインドネシア語やタイ語を含む 13 か国語に翻訳し、全世界のグループ社員に周知させる取組を行っているほか、調達先や販売代理店との間の契約に人権に関連する規程の内容を含む条項を盛り込むなどして、その遵守を誓約するよう働きかけるなどの取組を行っている。

(イ) HRDD

サステナビリティ専門のコンサルティング会社である BSR (Business for Social Responsibility) 社の支援を得て、2014 年に建設・鉱山・林業機械事業について HRDD を実施するとともに、ベルギーの CSR Europe の支援を得て、全世界を対象とする人権リスク評価を実施している。また、代理店などステークホルダーとの対話を含む実地調査、「みど

り会」と呼ばれる各地域拠点を通じたサプライヤー156社に対するアンケート調査（そのフォローアップを含む）や、48か国を対象とする人権ウェブ調査などの手法を組み合わせ、これら調査において判明した課題（苦情処理制度の周知が必ずしも徹底されていないこと等）の対応策を検討したり、個別のHRDDの結果、人権上の問題があると評価される事業に関する取引を停止したりするなどの改善・是正措置を行っている。

（ウ）救済

苦情処理制度については、自社及びグループ会社の役職員が利用可能な「グローバル・コンプライアンス・ホットライン」により、世界各地の拠点が人権上の問題を含むコンプライアンスに関する苦情を申し立てることが可能であるほか、同社ウェブサイトに表示している問合せ窓口でもあらゆる者からの人権上の問題の報告を受け付けている。これらのチャネルでは、匿名での通報が可能である上、通報・報告の妨害や通報を理由とする不利益取扱いを禁止する旨を同社の「コンプライアンス5原則」に明記しており、通報者の保護が図られている。また、自グループによる苦情処理制度だけでなく、2024年6月に加入したJaCERにおいても人権侵害に関する苦情を受け付けている。

ウ イオン（小売業）

（ア）企業方針

イオンは、2008年に「イオン人権基本方針」を策定し、2014年、2018年及び2023年の3度にわたり、各時期の人権を取り巻く情勢に応じて改訂を行い、人権尊重の取組の対象範囲をすべてのステークホルダーに拡大するなどしている。「イオンサプライヤー取引行動規範」（CoC）等の各種関連規程（ガイドラインやマニュアルを含む。）も、数度にわたって改訂を行っている。

そして、全従業員を対象とする人権研修を実施し、これらの内容について周知を図っているほか、取引先に対しても、同方針やCoCの周知（自社ブランド「トップバリュ」のサプライヤーについてはその遵守の依頼及び監査）を行っている。

（イ）HRDD

2023年度にHRDD専門の委員会の設置やCoCの管理規定を策定するなどしたほか、重点人権課題への対応やグループ会社の取組に対するモニタリングを強化しており、同年度にはサプライチェーンにおける外国人労働者や人権啓発教育等についてモニタリングを実施している。

自社ブランド「トップバリュ」のサプライヤーとの関係では、国内外の全工場に対し、外部監査機関による外部監査や「イオンサプライヤーCoC認定監査員」と呼ばれる監査専門員による二者監査、自社において

所定のチェックリストにより問題がないかをチェックする一者監査のいずれかを実施し、それらの監査によって判明した問題を改善する取組を行っており（2024年度は国内外合計761の工場で実施。）、児童労働や強制労働等の重大事案が発生した場合は、当該問題の解消及び再発防止策の構築・実行があるまで取引開始の保留等の措置を行うこととしている。認定監査員は、日本だけでなく海外の各拠点でも育成・認定を行っており（2023年度は中国15名、ASEAN9名）、各国における監査の質の向上及びそれに伴う全体的な人権尊重に向けた取組みの推進に寄与している。その他、HRDDの実施に当たり、外部有識者からも知見を得るなどしている。

（ウ）救済

自社ブランド商品のサプライチェーン全体に関係する企業や組織の従業員がアクセス可能な「お取引さまホットライン」を開設し、人権問題を含む各種通報を受け付け、該当する企業・組織とも連携の上、改善や救済を実施している。

エ みずほ銀行（銀行業）

（ア）企業方針

2018年に指導原則に沿った人権方針を策定した後、人権尊重の一層の高まりや金融機関・グローバル企業をとりまく人権課題の変化等も踏まえて重要な人権課題の見直しを実施しており、2022年には、従業員の能力開発における差別や救済にアクセスする権利、投融資先が引き起こす環境への影響等を重要な人権課題として追加している。

また、2018年の人権方針の制定に合わせて「特定セクターに対する取組方針」も策定し、2020年に名称を「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」（ESポリシー）へと改定した⁵⁰。ESポリシーは定期的に内容の見直しを行っており、2024年には、対象とする人権の課題範囲拡大や、鉱業/漁業・養殖セクター向け方針を追加するなどの改正を行っている。

（イ）HRDD

大規模な開発・建設プロジェクトに対する融資を実行する際に、当該プロジェクトが自然環境や地域社会に与える影響に十分配慮して実施されることを確認する枠組みである「エクエーター原則」をアジアの金融機関として初めて採択した。人権尊重に関するアセスメントの高度化を図

⁵⁰ 「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」は、2025年2月に改定され、名称も「環境・社会に配慮した取引に関する取組方針」に改められたが、本インタビュー実施時はその施行前であったため、本報告書では旧名称である「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」（ESポリシー）で統一することとした。

った同原則（第四版）を、2020年7月から適用し、HRDDを強化している。

これに加えて、前記ESポリシーに基づいた強化DDを実施している。様々な人権課題についてリスク評価を行い、負の影響を助長する可能性が高い領域やセクターを特定し、各領域・セクターについて投融資を禁止すべき事由を定めるとともに、その事由の有無を判断する際に検証すべき項目（例えば、「先住民族や地域社会の権利の侵害」については、社会から厳しい批判や指摘を受けたり、大規模な反対運動・裁判が行われたりしていないか、先住民族や地域社会との間で深刻なトラブル発生していないか等が検証すべき項目となる。）を定めている。

そして、実際の投融資案件の取引開始時、案件検討時及び期中において当該禁止事項の有無について検証・確認を行い、もし該当する事項を検知した場合は、その深刻度や発生可能性等の評価を行い、強化DDの是非を決定する。強化DDを実施する際には、取引先の関与や防止・軽減策や是正・救済措置の有無・内容等について検証し、その結果に基づき、取引先に対し、取引の不実施や是正措置や再発防止策の要求などを行っている。アジア太平洋地域では、2023年に7件の強化DDを実施しており、エネルギー分野における先住民族の権利侵害について、権利者との対話も実施し、取引先における適切な対応の要請とそのモニタリングを実施したケースや、児童労働について、取引先に対するガバナンス強化及び被害者への救済の要請を行うとともに、再発防止策の策定等に向けた支援を行ったケースなどがある。

（ウ）救済

苦情処理制度については、顧客やサプライヤーを含む様々なステークホルダーが人権に関する相談や苦情の申立てを行うことができる窓口を設置しており、対面・電話・ウェブサイトで苦情を申し立てることが可能である（ウェブサイトについては英語でも対応。）。申し立てられた苦情については、調査・検討の上、被害者等に対する救済や方針・手続の見直し等の是正措置を実施しており、実際に、前記（イ）記載の事例のほか、取引先の海外プロジェクトにより地域住民の人権等に対する負の影響が生じているとのNGOからの指摘を受けて、当該NGOとの対話を通じて実態把握に努め、取引先に対し、地域住民の安全保障対策や苦情処理メカニズムの構築等の救済・是正措置を要請したケースなどがある。

また、2023年7月にJaCERに加入し、バリューチェーン全体で生じる人権侵害に関する通報を受け付けている。社員向けには「コンプライアンス・ホットライン」及び「人権ヘルプライン」を設置し、人権に関する苦情を受け付けている。

オ オムロン（製造業・制御機器等）

(ア) 企業方針

オムロンは、サステナビリティにおける重要課題の1つとして「バリューチェーンにおける人権の尊重」を掲げ、その実現を目的として、トップマネジメントの承認を経て2022年3月に人権方針を策定し、「オムロングループサステナブル調達ガイドライン」等、人権の尊重に関する様々な規程を設けている。また、同社は、AIの利用に起因する人権侵害に適切に対処するため、2024年6月、「オムロンAI方針」も策定している。これらの方針・規程に関するグループ内の周知活動も積極的に行っており、14言語に対応したトップのメッセージの発信や、グループ全従業員を対象とする各種研修を実施している。

(イ) HRDD

2022年度に指導原則に基づいた人権リスク評価を実施し、グループ全体における7つの優先課題を特定するとともに、マレーシアにおける外国人労働者の人権等を重点国・分野と特定し、セルフチェックによる絞込みを行った上、その悪影響のリスクが高いと考えられる仕入先3社に現地確認調査を実施している。その結果、当該仕入先で就労している外国人労働者との間で、その母国語で記載された契約書を作成していない事象を発見し、当該仕入先に対して対面でフィードバックを行うとともに、当該仕入先との間で改善計画を作成し、同計画に基づき是正措置を実施している。

マレーシアのその他の仕入先についても、セルフチェックの実施を求めていくほか、インドネシアやベトナムを含むその他の国・地域についても、自己評価質問書(SAQ)への回答を求めることにより、人権上の問題の早期把握及び是正に努めている。

(ウ) 救済

サプライチェーン関係者やグループの従業員からの苦情については、地域ごとに設置された内部通報窓口を通じて受け付けており、現地語や匿名での通報も可能となっている。同社は、通報件数が一定数あることがむしろ適正であるとの考えの下、内部通報窓口について積極的に周知を図っており、それに伴って通報件数も増加傾向にある。

また、同社は、2022年の発足時にJaCERに正会員として加盟しており、直接の取引関係にないサプライヤーも含む幅広い利害関係者からの苦情申立てにも対応している。

カ 積水ハウス（建設業）

(ア) 企業方針

2020年4月に取締役会の承認を経て人権方針を策定・公表しており、グループ内の役職員だけでなく、施工協力会社やサプライヤーを含むビジネスパートナーに対しても周知及び理解を図るよう努めており、サブ

ライヤーについては、差別や強制・児童労働の禁止などを定めた CSR 調達ガイドラインの内容について「同意確認書」を徴求するなどの取組を行っている。

(イ) HRDD

海外事業に関しては、まずは実態把握からスタートしており、2022 年 10 月、海外グループ会社及び海外拠点において SAQ による調査を実施し、その結果判明した課題に対し、改善措置を講じている。例えば、海外グループ会社及び海外拠点における人権方針の浸透という課題に対しては、必要に応じて人権方針の現地語訳を作成し、それを活用するなどして人権方針の周知を更に徹底するなどの取組を行っている。

また、同社は、特に同社の主要建材である木材の調達に関し、人権の観点でも関与が必要と考え、主要木質建材サプライヤーに対して年 1 回実施しているリスク調査で、SAQ による調査だけでなく、必要に応じて、現地での調査も実施している。例えば、環境部門が中心となったベトナムでの現地調査においても、人権に関する調査事項を追加して、現地でヒアリング調査を実施するなど、限られたリソースの中で少しでも現状を正確に把握できるよう工夫を行っている。その他にも、人権団体等との連携を図り、その知見や経験も活用して、人権尊重の更なる推進に向けた取組を行っている。

(ウ) 救済

人権・コンプライアンス推進部による「セクハラ・パワハラホットライン」や「コンプライアンス・ヘルプライン」など、複数のチャネルを整備し、グループ内から人権に関する苦情を広く受け付けている。特に、ハラスメントや職場環境の悩みに関しては、グループ全体で合計約 770 名の窓口担当者も国内の事業所に配置しており、担当者が苦情や相談への初期的対応に必要なスキルを身につけるための研修等も行うなどして、これらのチャネルによる適切な是正・救済が図られるよう努めている。また、取引先や協力業者等の外部からの苦情についても、前記ホットライン、ヘルプラインや同社ウェブサイトを通じて受け付け、事実確認の上、必要な対応を行っている。

キ 住友金属鉱山（鉱業）

(ア) 企業方針

2010 年に人権方針を策定・公表した後、2022 年に人権方針を改正し、更に同社における重要課題の見直しに合わせて 2025 年 4 月にも改正を行うなど、定期的な人権に関する方針の見直しを行っている。

また、社内での人権方針の周知にも努めており、特に、重要でありながら具体的なイメージを持ちにくい地域住民・先住民の権利に関する社

内教育に力を入れ、外部専門家の知見も得るなどして、適切な対応が図られるよう取り組んでいる。

更に、サプライヤーとの関係では、人権への配慮を含むグループのサステナビリティ調達方針への同意を主要なサプライヤー約 300 社に依頼し、そのうち 99 パーセントのサプライヤーから同意を得るとともに、98 パーセントのサプライヤーから SAQ への回答を得るなどしている。

(イ) HRDD

資源産業が各地域において大規模開発を伴うことが多く、特に鉱物資源開発においては児童労働等の人権侵害のリスクがあるという特性を踏まえて、地域住民・先住民の権利の尊重を含む地域社会との共存共栄や、サプライチェーン上の従業員等の人権に重点を置いている。例えば、フィリピンにおけるニッケル製錬事業に関し、同国の法令に従い、「バランガイ」と呼ばれる現地の地域社会単位との間で定期的に対話及び情報交換を行っているほか、同事業拠点において当該地域住民を雇用するなどして、より適切に地域社会の現状やニーズの把握に努めている。また、同事業については、地域コミュニティだけでなく、国際 NGO との対話も行っており、その提言なども救済や改善の検討の際に活用している。

サプライチェーンにおける HRDD に関しては、製錬所における原料調達（鉱物調達）について第三者による監査を定期的に受審しているほか、販売先から届く調査票に適切に回答するなど、長く複雑になる傾向がある鉱物調達事業において効率的かつ適切に実施するための工夫を行っている。また、前記 SAQ による調査において下位 2 段階の評価となったサプライヤーについては、その一部を選定して意見交換を実施し、その改善に向けた取り組みを行っている。

(ウ) 救済

前記のとおり、地域コミュニティとの間で直接対話を行い、無料の健康診断・治療や農業支援など必要な救済措置を講じているほか、2022 年の発足当時から JaCER の正会員として加盟し、広く利害関係者からの苦情等を受け付けている。また、グループ従業員向けの内部通報制度も整備している。

ク ニチレイ（食品加工業等）

(ア) 企業方針

2022 年 2 月 25 日に取締役会の承認を経て、同年 4 月 1 日にグループ人権方針及び「ニチレイグループサプライヤー行動規範・ガイドライン」を策定するとともに、「ニチレイグループ持続可能な調達方針」を改定し、グループ内における人権の尊重に向けた取組の強化及び最近の動向への対応を図っている。

また、グループ内だけでなく、サプライヤーに対しても人権方針に対する理解を得るため、人権方針及びサプライヤー行動規範・ガイドライン等につき、日英だけでなく、中国語、ベトナム語、タイ語及びインドネシア語等現地語訳を作成してウェブサイトで公開しているほか、サプライヤーに対し、前記行動規範・ガイドラインへの賛同を求めるなどして、その周知を図っている。

(イ) HRDD

海外サプライヤーとの関係では、2022 年度より HRDD を開始しており、国別・産業別の人権リスクを考慮して決定した優先順位に基づき、2023 年度に水産物のサプライヤー、2024 年度には農産物のサプライヤーに対する HRDD を実施している。

同社の東南アジアにおける HRDD の例として、2023 年 9 月及び 10 月には、本社担当者が現地に赴き、第三者の協力を得て、エビのサプライヤーであるインドネシア企業 2 社及びベトナム企業 1 社の人権インパクトアセスメントが挙げられる。これらの企業に対する人権インパクトアセスメントにより判明した労働法上等の課題については、翌年度にこれらの企業との間の対話の機会を設け、既に解決済みであることを確認したり、対応策について協議したりするなど、判明したリスクの解消又は軽減に向けたフォローアップを実施している。また、2024 年度には、タイで枝豆を供給しているサプライヤーに対する人権インパクトアセスメントも実施している。

これらのアセスメントの手法や結果については、社内方針・規定の制定・改定やリスク評価に役立てるほか、将来的には HRDD 業務を内製化できるように能力向上を図るための学習素材として活用している。

また、製造・販売事業だけでなく、物流事業についても HRDD の実施を計画している。

更に、加入している「Supplier Ethical Data Exchange」(Sedex) において結成された「食品&飲料業界のバイヤー会員 Sedex ワーキングチーム」に参加し、同種業界における人権リスク等に関する知見や情報の共有を図っている。

(ウ) 救済

2003 年に内部通報チャネルとして「ニチレイ・ホットライン」を設置し、グループ内の従業員からの通報や苦情を受け付けている。東南アジアとの関係においても、2023 年度にタイ及びマレーシアの現地拠点に内部通報・相談窓口を設置し、現地従業員からの通報や苦情を受け付けており、それ以外の国においても、現地法令に配慮しつつ制度設計を進めている。同チャネルを通じて受理した通報や苦情については、グループの内部通報規程に基づき、匿名性を保持したまま調査を実施し、必要が

あると認めるときは是正措置を行っている。通報や苦情申立てを理由とする報復は同規程により禁止されている。

また、サプライヤーやステークホルダー等、グループ外の関係者が人権に関する通報を行うことができる窓口をウェブサイトにて設けており、国内外からの関係者からの人権に関する苦情を受け付けている。

(3) 全体的な傾向

ア 企業方針

対象企業の多くが、2010年代後半から2020年代初頭にかけて、指導原則パラグラフ16の(a)から(e)の各要件⁵¹を充たす人権の尊重に関する企業方針（以下「人権方針」という。）を策定していると認められる。このような人権方針を通じた人権を尊重する責任に対するコミットメントの表明は、今回報告書等の開示情報を参照した限りでは、多くの企業が実施している。

また、人権方針の内容は概して普遍的であり、その策定・改定には各企業のトップの承認が必要であるが、対象企業の中には、人権方針の策定・公表後に、BHRに関する国内外の情勢、HRDDの結果、被害者や人権関連団体等からの苦情やそれに対する救済・改善、外部有識者からの評価や推奨事項等、様々な事情を踏まえ、その改定を数年に1回の頻度で行っているところもある。人権方針の改定が行われていない企業の中にも、改定を検討・計画していると回答するところもあった。

また、全ての対象企業が、人権方針の下、HRDDや苦情申立手続、サプライヤーからの調達、協力会社や代理店等との関係に関する個別の方針や内部規程、ガイドライン等（以下、人権方針と併せてこれらを総称して「人権関連規程」という。）を策定しており、各活動において人権方針に即した取組が行われるよう下位規範を整備していると認められた。これらの人権関連規程は、人権方針と比較して柔軟かつ適時な改定が手続上可能であることから、各企業において、人権に関する情勢や環境に応じて1年から数年に1回の頻度で改正を行っている。

⁵¹ 指導原則パラグラフ16は、以下の要件を充たす企業方針のステートメントを通して、企業が人権を尊重する責任を果たすためのコミットメントを表明すべきであるとしている。

- (a) 企業の最上層レベルによる承認があること
- (b) 内部及び（又は）外部の適切な専門家により情報提供を受けていること
- (c) 企業の従業員、取引関係者及びその他企業活動・製品もしくはサービスに直接関係している者に対する人権配慮への期待が明記されていること
- (d) 一般に入手可能で、かつ内外問わず全従業員、共同経営・共同出資者及びその他関係者に周知されていること
- (e) 企業全体に定着させるために企業活動方針や手続に反映されていること

更に、本調査との関係では、海外の拠点やサプライ・バリューチェーン上のビジネスパートナー（以下「ビジネスパートナー」という。）等に対する人権関連規程の周知も重要となるところ、前記のとおり、対象企業において、現地語への翻訳等様々な工夫を行っている。

イ HRDD

全ての対象企業が、指導原則や OECD ガイダンス等に準拠した HRDD に関する人権関連規程を整備し、同規程に基づいて定期的な HRDD を実施し、その結果を分析して人権に対する悪影響を及ぼすリスクが高いセグメント（事業分野や国・地域等）を特定するとともに、当該分野又は国・地域において悪影響を受ける可能性が高い人権の尊重・保護を優先課題として指定している。特に取引に関与する事業が多岐にわたる総合商社や金融業では、HRDD についても大規模かつ中長期的に実施する傾向にある。

他方、HRDD における調査方法や深度は対象企業によって異なり、内部調査（監査）、オープンソースによる公表情報の収集、第三者機関（コンサルティング会社や人権関連団体等）による調査や助言、ビジネスパートナーに対するアンケート調査等を組み合わせて行っている企業が多かったが、中には現地に赴いてビジネスパートナーや事業を行っている地域のコミュニティからのヒアリングや対話等、ステークホルダーとの直接の接点を持つなどして情報収集を行っている企業も見られた。また、対象企業の中には、業界団体内で情報・意見交換をしている例もあった。

ASEAN を含む海外の現地調査は、原則として現地事情に詳しい各海外拠点が主体的に実施している場合が多く、海外拠点を中心に行うにしても、本社で行うにしても、その負担は大きく、特に人権に特化した調査を網羅的に行うことは現実的でないことから、前記の積水ハウスやニチレイの例のように、限られたリソースの中で行うための工夫が必要となる。

ウ 救済

すべての対象企業において、当該企業が惹起させた又は寄与した人権への悪影響からの救済を可能にする手続として、自社又は自社を含むグループ内において、当該企業に関する苦情申立てや法令違反の報告を電話、ウェブサイト及び電子メール等で行うことが可能な専用のホットラインや内部通報窓口（以下「自社メカニズム」という。）を設置しているほか、第三者機関（以下「外部メカニズム」という。）を利用するなどして、人権侵害の被害者等が容易にアクセスできる体制を整備している。

外部メカニズムの例として複数の対象企業（住友商事、小松製作所、みずほ銀行、オムロン及び住友金属鉱山）が正会員として加入しているのが JaCER である。これらの対象企業は、利害関係者や権利者から自社又は自社グループに対する苦情申立てについては自社メカニズム、自社だけでなく広くサプライ・バリューチェーンが関係する苦情申立てについては

JaCER が提供する苦情処理プラットフォームを通じて受け付けるなど、両者を組み合わせることにより、あらゆる苦情を処理し、被害者を救済するための複合的なメカニズムを構築している。なお、対象企業からは、JaCER を利用する利点として、アドバイザーリーボードやステークホルダーパネル、必要に応じて助言仲介委員会や調査委員会の専門的かつ中立的な知見・経験を活用できること、日本語だけでなく英語にも対応しており海外からの苦情申立てにも適切に対処できること、対応期限等が定められているなどプロセスが明確で迅速かつ効率的に苦情を処理することが可能であること、特定の企業ではなく業界全体等に関する苦情については、JaCER を通じて同業他社と連携して統一的な対処が可能となることなどが挙げられた。ただし、JaCER の発足自体が 2022 年 6 月であり、加入から間がなく、インタビュー実施時点において実際の処理実績がない又は非常に少ない企業もあるため、これらの利点が実際に機能しているかどうかについては今後の事例集積が待たれる。

このように、外部メカニズムを利用する企業がある一方で、自社メカニズムのみで苦情を処理している対象企業もあった。当該企業からは、苦情申立件数が多くなく、自社メカニズムだけでも処理することが十分に可能な状況にあり、かつ自社又は自社グループ内だけで手続きが完結する方がより迅速な救済や改善を実現できるという点が理由として挙げられた。

また、本調査との関係では、ASEAN の拠点やビジネスパートナー、コミュニティが容易にアクセスできる制度が整備されていることが極めて重要であるところ、対象企業の多くが、自社メカニズムに関する情報を英語又は現地語により周知し、実際の苦情申立ても英語又は現地語で受け付ける体制を整備していた。また、現地調査を実施している対象企業は、対話やヒアリング、アンケート調査の際に苦情の申立てを直接受けるなどの取組も行っており、また、前記のとおり、JaCER は英語による苦情申立てが可能であるため、同機構への加入も海外からのアクセス容易性を高める一助になっていると考えられる。

そのほか、苦情処理制度においては匿名性の確保も重要事項であるところ、全ての対象企業は匿名での苦情申立てや通報を可としていた。また、処理手続き内の秘密保持にも配慮しており、苦情処理や内部通報を担当する法務部門又はコンプライアンス部門等の担当者、役職者及び役員など、情報共有の範囲を報告・決裁ラインに限定し、調査範囲も必要最小限にするなどしていた。この点に加えて、対象企業は、苦情申立てや内部通報を理由とする申立人や被害者に対する報復や不利益取扱いを明確に禁止するなどしており、苦情申立てや内部通報を躊躇する主な要因を可能な限り排除しようとする姿勢が顕著に見られた。

(4) 課題

以上で述べてきたとおり、対象企業をはじめとする日本企業は、BHR に関し指導原則等に即した様々な取組を行っているが、他方で、ASEAN における人権尊重の取組を推進するに当たり、以下のような課題があると考えられる。

ア リソース

対象企業のような大企業であっても、BHR に関する取組を実施するためのリソースは必ずしも十分でない場合がある。この点に関し、特に ASEAN では、HRDD や個別の苦情処理に当たり入手可能な情報に限りがあり、現地での調査や対話等が必要となる場合も少なくなく、限られたリソースの中で当該活動を実効的かつ効率的に行うことが求められている。

イ 調査の範囲及び深度

一般的に、ASEAN における BHR に関する悪影響や被害は日本企業と直接の取引関係にないバリュー・サプライチェーンの上流で発生する可能性が高く、その場合、当該日本企業がその事実を把握することは容易でない上、把握できたとしても法律上の関係がないためその予防・改善策には限界がある。また、同業種内でも、製品の種類が異なれば問題となる人権リスクも異なるため、限られたリソース内で一定の深度ある調査を行うためには、国だけでなく、業種や製品・サービスの種別も踏まえた優先順位付けが必要不可欠である。

ウ 被害者による情報や救済手段へのアクセス

ASEAN の国の中には英語が公用語ではない国も多く、またバリュー・サプライチェーンの上流では英語を解さない被害者も相当数存在すると考えられるため、現地語対応を含め、被害者がアクセスしやすい環境の整備が必要となる。

エ 現地企業の協力

海外での人権尊重に向けた取組は現地企業の協力が必要不可欠であるところ、ASEAN でも BHR に関する意識は全般的に高まっているものの、個別事案では必ずしも日本企業の取組に協力的でない現地企業もあり、いかにして現地企業の理解と協力を得ていくかが課題となる。

オ 各国の法令や施策

前記のとおり、ASEAN 主要 5 か国のうちの 3 か国で NAP が策定され、それに基づき様々な施策や立法が行われているところ、同地域で事業を行う日本企業も、適切に対応していく必要がある。

2 外国企業の取組

(1) 調査方法

対象国に本社を置く企業及び対象国以外に本社を置く企業（以下総称して「外国企業」という。）のBHRに関する取組について、各企業が公表している報告書等の内容を検討するとともに、そのうちの以下の企業にインタビューを行った（実施順。括弧内の国名は本社の所在国又は事業を行っている国を表している。）。

- Charoen Pokphand (CP) Group (タイ)
- PT. BUMI Resources Tbk. (インドネシア)
- Coral Bay Nickel Corporation (フィリピン)
- Adidas (全対象国)

(2) 外国企業の取組状況

ア Charoen Pokphand (CP) Group (複合企業)

(ア) 企業方針

タイのコングロマリット（複合企業）である Charoen Pokphand (CP) Group（以下「CP グループ」という。）は、2016 年に指導原則及びタイ NAP などの国内外の基準に即した人権方針を策定するとともに、人権と労働慣行、差別及びハラスメントの防止、多様性、公平性及び包摂性並びに外国人労働者の雇用に関する人権関連規程を順次策定した。

変化の速い人権を取り巻く環境に適切かつ迅速に対応するため、3 年周期を目途として常時これらの人権方針や人権関連規程の更新を実施しており、現在同グループがその策定過程に関与した第 2 次 NAP を踏まえ、国際的な側面と利害関係者の参加に重点を置いて、企業方針を改定することを計画している。同グループは、人権方針や人権関連規程の策定に当たり、HRDD の結果だけでなく、当該更新により影響を受ける可能性があるサプライヤー等の利害関係者の関与を求めるなどして、より適切な内容となるよう努めるとともに、当該利害関係者にその内容を周知している。

また、サプライヤーを含むビジネスパートナーとの関係では、契約締結時に当該ビジネスパートナーが人権等に関して互換性のある企業方針を有しており、同じ「言語」を話すことができるかどうかを評価項目の 1 つとして導入しているほか、同グループのサプライヤー行動規範において、サプライヤーに期待する基準を定め、これらの基準を理解するための時間と研修の機会を提供している。

CP グループは、人権方針や人権関連規程の内容を対外的に周知することにも力を入れており、同グループのウェブサイトを通じて一般に公開し、広く周知を図っている。

なお、CP グループは、リーダーシップの人権に対する理解、特に人権に対する取組によってもたらされる利益についての認識が重要であると捉え、単にグループの人権に対するコミットメントを対外的に示すとい

う点だけでなく、リーダーがこれらの問題の重要性を理解することにより、人権リスクを把握し軽減する措置を講じるためのリソースの投入が正当化され、更なる取組の推進につながっていると指摘している。

(イ) HRDD

グループ内に人権タスクフォースを設置し、HRDD の各プロセスが適切に行われるよう監督している。CP グループは、2030 年までにグループ全事業及び主要サプライヤーに対する人権影響評価（HRIAs）をすべて 100%完了させるという目標を掲げ、定期的な HRDD だけでなく、苦情処理制度を通じて苦情が提出された場合、合併・買収が行われた場合、その他人権を取り巻く環境に変化があると認められる場合にアドホックの HRDD も実施している。

CP グループの HRDD は、包括的な人権リスク評価を行うことを目的として、サプライ・バリューチェーン内のすべてのレベルを対象として実施している。CP グループは、3 万 4,000 社以上のサプライヤーを擁しているところ、特にリスクの高い重要なサプライヤーを対象として、その事業によって影響を受けるすべての利害関係者とのオープンな対話等を促進するために、公式・非公式の複数のチャネルを開発している。具体的には、利害関係者約 2,500 名に対する満足度や懸念事項に関する調査（インタビュー調査を含む）を毎年実施し、ステークホルダー・エンゲージメント・レポートを作成したり、法務省人権擁護局等の政府機関、国際機関、NGO、市民団体及び人権擁護者が参加するワークショップを開催し、各機関からフィードバックを得たりするなどの活動を行っている。

また、CP グループは、国内企業 130 社以上が参加する「国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・タイ」の設立を推進し、その設立メンバーの一員となって、タイ国内企業の連携も強化しているほか、45 万人を超える従業員を擁する同グループでは、「トレーナー育成モデル」を採用し、各事業部門や関連会社の代表者を教育して、HRDD によって得た知見を各部門・会社全体に浸透させるよう努めている。

CP グループにおける HRDD の具体例として、倫理的な外国人労働者の採用及び同グループに外国人労働者を紹介する人材紹介会社に対する監査の実施がある。前者は、同グループのサプライチェーン上において、漁船での強制労働を含む外国人労働者に関連する問題が認められたことを受け、2014 年から 2015 年にかけて、人身売買を回避するための措置として、倫理的な外国人労働者採用の取組を開始したというものである。また、後者は、ミャンマー及びカンボジアの労働者紹介会社を監査し、「使用者負担の原則」や児童労働・強制労働の禁止等に対する理解及び遵守状況について評価を行ったというものであり、特にクーデター発

生後のミャンマーの政情不安による同国からの移民に関する新たな規制や条件等が設けられたことを受けて行ったものであるが、その結果を業務手順に反映させるなど、その後の採用活動の改善につなげている。

（ウ）救済

CP グループは、BHR に関する社内外の利害関係者からの苦情に対応できる包括的な制度を確立している。まず、社内からの苦情については、すべての従業員が電話、電子メールや対面等、複数のチャネルを通じて苦情を報告することができる。同グループでは、各事業部門がそれぞれ苦情処理システムを運営しており、マルチステークホルダーの代表により構成される CP グループの中央委員会がその運営をサポートするとともに、各苦情のレビューを監督している。例えば、食品等の卸売業及び小売業を運営する C. P. Aextra 社は、特に外国人労働者や脆弱な立場の労働者が容易に苦情を申し立てられるようにするため、4 か国語で利用できる苦情申立システムを開発・提供している。また、畜産業を運営する CPF 社は、影響を受ける個人が安全かつ身近な環境で苦情や懸念を報告することを奨励するため、市民社会団体の「労働者保護ネットワーク」（LPN）と連携して、第三者による苦情申立チャネルを提供している。これらの仕組みを通じて提出された苦情は正式に記録され、徹底的な調査を行い、改善・救済策を検討・提供している。

苦情処理制度の運用状況については、各事業部門に対して定期的に報告を求め、同制度の実績を監視するとともに、アクセシビリティ、応答性及びタイムリーで効果的な救済を提供する能力の向上に向けた改善を行っている。

イ PT. BUMI Resources Tbk.（鉱業）

（ア）企業方針

PT. BUMI Resources Tbk.（以下「BUMI 社」という。）は、大統領令の制定に先立つ 2018 年に人権保護に関する企業方針を策定し、強制労働及び児童労働の禁止、職業安全衛生の促進、結社の自由及び団体交渉権の保護、差別及びハラスメントの防止並びに先住民族と地域コミュニティの権利の尊重などのコミットメントを明らかにしている。なお、同社の企業方針は、インドネシア政府が大統領令制定の際に参照するとともに、その内容に関し同社との間で協議を行うなど、同国の法令や施策にも影響を与えている。

また、同社は、グループに属するすべての事業体、同グループのビジネスパートナー及び関係するコミュニティに対して企業方針を適用することを目指し、人権の尊重、人権侵害の防止及び悪影響の是正という企業方針の 3 つの原則を、社内規定、労働協約、調達方針、人事方針、コ

コミュニティとの合意及び現場レベルの業務運営手順を含む主要な内部文書に組み込むなどしている。

なお、BUMI 社は、2019 年、オープン・ソサエティ財団及び国際人権報告基準財団（FIHRRST）から、その人権保護のためのシステムと実績を評価され、パイオニア賞を受賞するとともに、鉱業、金属、石油及びガス部門でそれぞれ 1 位を獲得し、インドネシアの上場企業 100 社中上位 3 社に選ばれた。

（イ）HRDD

BUMI 社は、人権調整チームが FIHRRST と協力して、デスクリサーチ、企業方針のレビュー、質問票による調査、従業員（サプライヤーの従業員を含む。）、コミュニティの構成員及び先住民族を含む多様な利害関係者、特に脆弱性が高いと考えられる集団に対するインタビュー等の手法を組み合わせて HRDD を実施している。同社は、2022 年に HRDD を完了し、子会社である PT Kaltim Prima Coal（以下「KPC」という。）及び PT Arutmin Indonesia（以下「Arutmin」という。）に対する評価を含む最初の「人権進捗報告書」を公表した。そして、両社に対する評価結果を受けて、BUMI 社は 2022 年の HRDD で指摘された課題に対応するための是正措置を実施した。翌年にはそのフォローアップ HRDD も実施し、当該是正措置の進捗状況を評価した。BUMI 社の 2023 年 HRDD 報告書によると、Arutmin 社の主要業務スコアは 53%から 88%に、KPC 社は 53%から 81%に改善された。

BUMI 社は、HRDD の結果を事業計画及び意思決定に反映させ、特定された人権リスクを軽減するための行動計画を策定するとともに、人権に関する条項を事業に関連する契約やサプライヤー契約に組み込むなどして活用している。これらの取組の有効性は、内部レビューや第三者による評価（PRISMA 評価等）により測定しており、同社は、PRISMA 評価において、人権リスク管理の項目で 131 点中 103 点を獲得した。

（ウ）救済

BUMI 社は、人権に関する苦情や報告等を推奨し、適切な救済措置を講じるための苦情処理制度を確立している。まず、同社は、同社従業員や外部関係者が電話、メール及びオンラインフォームを通じて匿名で人権に関する苦情や報告を提出できる仕組である「Speak Up」システムを整備している。同システムを通じた苦情や報告は独立して処理され、秘密保持及び申立人の保護を保障している。すべての苦情や報告を文書化し、調査の上適切に処理している。苦情や報告を提出した者に対して結果の通知を行うことにより、その有効性が利用者によって監視できるようにしている。

また、各子会社も必要に応じて独自の苦情処理制度を構築している。

例えば、KPC は、地域コミュニティ向けにカスタマイズされた苦情処理制度を導入し、関係部門の関与の下、必要に応じて外部の調停員の支援も得るなどして、地域コミュニティからの苦情を受け付け、調査を実施し、その解決を図る制度を設けている。

ウ Coral Bay Nickel Corporation（鉱業）

（ア）企業方針

Coral Bay Nickel Corporation（以下「CBNC 社」という。）は、前記住友金属鉱山の子会社であり、同社の企業方針や人権関連規程に従って BHR に関する様々な取組を行うとともに、これらの内容をビジネスパートナーにも周知の上、適用している。

（イ）HRDD

従業員との関係では、労働組合との間で定例会議を毎月実施し、人権問題を含む様々な労使間の問題を把握し、人権リスクの評価を行っている。ビジネスパートナーとの関係では、DOLE 命令第 174 号⁵²の遵守、月次の社会保険料納付証明書の提出や事業に必要な許認可の更新を義務付けており、その実施状況を確認するとともに、四半期ごとに対話の機会を設け、BHR に関する課題を把握し対処するなどの取組を行っている。なお、同社は、2028 年に操業停止を予定しており、自社及びビジネスパートナーの労働者の権利を最大限保障しつつ、適切に契約関係を終了させることが今後の課題となっている。

CBNC 社及び鉱業特有のリスクとして、地元住民や先住民族の権利及び環境権の保護があり、前者については、毎月対話の機会を設けて同社の人権や環境に対する取組について周知するとともに、各コミュニティのニーズに即した生活支援等を提供している。また、後者については、同社の事業が環境に与える影響を把握し、操業中の段階から段階的な環境修復活動を実施しており、特に鉱滓集積場⁵³の修復に関しては、同業他社にとって参考となる先例となっている。

（ウ）救済

CBNC 社は、住友金属鉱山が導入している苦情処理制度を利用して、従業員からの苦情を受け付けているほか、そのような公式のチャンネルとは別に、労働組合との定例会議等の機会を利用した非公式の苦情申立ても受け付けている。更に、ビジネスパートナーとの関係では、各社の従業員がその管理部門を通じて CBNC に苦情を申し立てるシステムが確立されている。これらのチャンネルによって提出された苦情は、CBNC において適

⁵² 下請企業の労働者を搾取的な労働慣行から保護するために制定された DOLE の命令で、下請契約の明確化や下請企業の労働者の福祉の保障等を規定している。

⁵³ 鉱山事業において有価鉱物の選別や製錬後に発生する不要な鉱物片を貯留する施設。

宜対処しているところ、インタビュー実施時点ではすべて解決済みとのことであった。

エ Adidas（製造業・繊維等）

（ア）企業方針

Adidas は、2023 年、指導原則に準拠しつつ、過去 15 年間のグループの人権関連の取組を統合した最新の人権方針を策定している。同方針は、本社があるドイツの「サプライチェーン・デューデリジェンス法」に基づき、グローバルの法律顧問を人権担当責任者として選任しているほか、スポーツイベントやスポンサーシップに関連する人権の保護や人権擁護者の保護を明記している点に特徴がある。

Adidas の企業方針や人権関連規程は、多言語対応を実現するなど、各国において理解しやすい形式・内容で、「Fair Factories Clearing House」と称するデータプラットフォームを通じ、社内だけでなく利害関係者にも展開・共有している。また、サプライヤーは、契約上これらの文書に記載されている内容を遵守する義務があり、同義務違反が認められた場合、警告書を発行するなどしてその浸透・改善を図っている。

（イ）HRDD

Adidas は、サプライヤーを重要度に応じて Tier1 から 3 に分類しているところ、特に重要度の高いサプライヤーに対して HRDD を実施している。HRDD 実施の際は、社内従業員だけでなく外部監査機関のリソースや知見も活用し、監査人の能力を厳格に評価し質の維持を図っている。長期的な取引関係を持つ工場に対しては、リスクに応じた監査を実施しており、当該国・地域の法改正や苦情の内容に応じて監査内容を調整するなどの工夫を行っている。

（ウ）救済

Adidas は、①企業レベルの第三者苦情処理メカニズム、②工場レベルの「Worker Voice Platform」、③地域スタッフによるホットライン対応、④外部団体「Fair Labour Association (FLA)」による独立した苦情申立窓口の 4 つのチャネルからなる多層構造の苦情処理制度を整備・運用している。

苦情の大半は工場レベルで処理・解決され、深刻な事案のみが企業レベルで対処される。各チャネルでは、報復の禁止や秘密の保持等、苦情申立者の保護も重視しており、違反が認められた場合、工場に対して警告・是正措置を採るよう指示するなどしている。

オ その他の企業

インタビューを実施した前記企業以外にも、対象国に本社を有する企業及び対象国において事業を行う企業のうち、公表されている報告書等にお

いて BHR に関する取組が比較的詳細に紹介されているものを以下に紹介する。

●対象国に本社を有する企業

(ア) Wilmar International (シンガポール、製造業・食品等)⁵⁴

①企業方針

同社の事業に最も関連性が高いと特定した人権（労働権及び先住民・地域コミュニティの権利）に焦点を当てた人権方針を策定するとともに、「非森林破壊・非泥炭・非搾取（NDPE）方針」、苦情処理手続・内部告発方針、児童労働の禁止を含む児童保護方針、女性にとってより公正で包括的な職場を実現することを目的とした「女性憲章」、人権を擁護する活動を行う個人・団体の尊重や保護を目的とした人権擁護者に関する方針等を策定している。

②HRDD

指導原則に準拠した HRDD を実施しており、具体的には、RBP の方針・管理体制への組込、リスクの特定・評価、悪影響の停止・防止・軽減、救済措置の提供・協力、実施状況と成果の追跡、リスクへの対応方法の情報発信の 6 つの要素で構成される。重点分野を女性・児童の権利、強制労働の禁止、小規模農家の支援、土地・先住民族の権利、労働安全衛生、結社の自由、差別の禁止の 8 分野と特定し、SRT（サプライヤー報告ツール）を活用して、917 社の直接のサプライヤーを毎年評価。高優先度の製造所（11 社）に対しては、社員による管理者や労働者へのインタビューを含む現地調査やドローンや衛星画像による調査も実施し、改善計画を策定・モニタリングしている。また、NGO や労働組合等の国内外のステークホルダーとの定期的な対話の機会を設け、そこで得た知見等を HRDD に反映させるなどして活用しているほか、サプライヤーを対象とする意識向上・研修プログラムに活用するなどしている。

③救済

2015 年に匿名による申立及び申立人に対する不利益取扱いの禁止を明記した苦情処理制度を導入し、2024 年までに合計 87 件（うち人権に関

⁵⁴ 同社は、2019 年 5 月、ASEAN CSR Network が公表した「Human Rights Disclosure in ASEAN」において、シンガポールで最も人権に関する開示が充実している会社として取り上げられたため、本報告書においてその取組を紹介することとした。同社に関する記述は、「Sustainability Report 2024」(https://ir-media.wilmar-international.com/media/document/22ed848d-6aa3-4421-ad6e-5df50e959d1f/assets/24_0151_wilmar_2024_sr-v7-27-may.pdf?disposition=inline。2025 年 9 月 29 日最終閲覧。)を要約したものである。

するもの 33 件) の苦情の申立てを受理して、そのうち 84 件を処理している。同社は、更なる制度の改善と有効性の維持を図るため、NGO や専門家等の外部関係者との協議を通じた制度設計、CORE や専門機関 (Dignity In Work For ALL、Landesa、Earthworm Foundation 等) と連携したプロトコルの改定、申立に係る苦情及びその対応状況の一覧の公開や事例研究等を実施している。

(イ) Vinamilk (ベトナム、製造業・食品等) ⁵⁵

①企業方針

人権方針に相当する人権尊重に関する包括的な文書は不見当であるが、「行動規範」(Code of Conduct) において、すべての従業員の人権を尊重する旨記載している。

②HRDD

少なくとも報告書等には、HRDD に関連する記述は見当たらない。

③救済

人権に関する苦情に特化したものではないが、企業倫理や法令違反等を報告するためのチャンネルを設置し、人権に関する苦情を受け付けている。同社では、CEO を委員長、取締役を委員とするコンプライアンス委員会を設置し、同委員会の指揮の下、対面、電話、メール等による報告に対し調査を実施し、その結果に基づいて一定の対応を行っている。また、同社内部監査部門も、コンプライアンスに関する定期的な監査を実施している。なお、「Sustainability Report 2024」によると、同社が報告対象期間内に解決した人権に関する苦情は 0 件であった。

●本社が対象国外にある企業

(ア) British Petroleum (資源・エネルギー業) ⁵⁶

- ・ 独立した第三者による評価の必要性を明記した人権方針を策定し、当該評価を継続的に実施。労働権及び現代の奴隷制に関する原則等を策定し、サプライヤーや合併事業に対しても同原則を参

⁵⁵ 同社は、ベトナム商工会議所 (VCCI) が公表した「製造業における持続可能な企業トップ 10」に 9 年連続で選出されている。同社に関する記述は、「Sustainability Report 2024」(https://d8um25gjecm9v.cloudfront.net/cms/1747645182_74bb0b0471c510ddd394fa2d3891cbc3f527cdd1ad465dd74cc4712ada15216d_d283146914.pdf。2025 年 9 月 29 日最終閲覧。) を要約したものである。

⁵⁶ bp global 「bp Sustainability Report 2024」(<https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/sustainability/group-reports/bp-sustainability-report-2024.pdf>) 参照 (2025 年 9 月 29 日最終閲覧)。

照・遵守するよう要請。「自由な事前のインフォームドコンセントの原則（FPIC）」を採用し、先住民の人権や生計、土地、環境及び文化に配慮した要件を設定。

- 前記方針に基づき独立した第三者に評価を委託。再生可能エネルギー事業等におけるリスクと影響の管理方法を改善するとともに、2024年にリスクの分類に関するガイドラインを更新。サプライヤーとの関係では、契約の初期段階で評価アンケートを実施し、当該契約における人権リスクの特定及びその是正措置の検討を推進。2024年は、420社の契約前評価、85件の是正措置及び14件の現地評価を実施。
- 事業活動地域のコミュニティからの苦情を受け付ける仕組みを構築。事業運営に伴って生じる人権への悪影響（臭気、騒音、塵芥等の環境に関するものが大多数）を特定し、それらを防止・軽減するための対策を実施。

（イ）H&M（繊維業）⁵⁷

- 人権方針、倫理規定、人権・環境問題に関連する詳細なDDを実施するために必要な追加的手続について定めた「責任あるビジネス行動に関する方針」及び内部告発方針等を整備。
- 移民労働者や子供等、権利侵害のリスクが高いグループに焦点を当てた、バリューチェーンにおける人権リスクを特定するためのレビューを少なくとも年1回実施し、リスクの優先順位及び対処方針を決定。また、インドネシアやベトナム等において、ILOが実施している「Better Work」プログラムと連携し、工場の労働環境の評価・改善等を実施。更に、契約関係にあるすべてのビジネスパートナーに対しHRDDの実施を義務付け。
- バリューチェーン全体で不正行為の疑いを匿名で報告可能な「Speak Up チャンネル」を設置。インドネシア等については、「国別モニタリング委員会」も設置し、工場単位で解決が困難な苦情を処理し、苦情処理メカニズムを補完。ビジネスパートナーに対しても、同レベルの苦情処理制度の整備を要請。

（ウ）HP（製造業・電子機器）⁵⁸

⁵⁷ H&M Group「Annual & Sustainability Report 2024」(<https://hmgroupp.com/wp-content/uploads/2025/03/HM-Group-Annual-and-sustainability-report-2024.pdf>) 参照（2025年9月29日最終閲覧）。

⁵⁸ HP「2024 Sustainable Impact Report」(<https://h20195.www2.hp.com/v2/GetDocument.aspx?docname=c09205260>) 参照（2025年9月29日最終閲覧）。

- バリューチェーン全体で人権の保護・尊重を推進する内容の人権方針を策定し、CEOにより承認。その他「サプライヤー行動規範」、「臨時労働者行動規範」や「サプライチェーン外国人移民労働者基準」等を策定。2024年には人権方針を改定し、人権擁護者保護の重要性を明記。
- ステークホルダーの関与も得て、デスク評価、質問票や専門的評価等を組み合わせた HRDD を実施し、特定したリスクを内部システムに統合するとともに、当該リスクを防止・軽減するための措置を立案・実施。2024年にはタイのサプライヤーに対する人権影響評価（HRIA）を行い、現地労働者約 70 名のインタビューや市民社会団体との協議を通じてリスクの特定及び改善策の提案を実施。
- 全ての従業員及び第三者が匿名で質問や報告を行うことができる複数のチャンネルを設置。受理した苦情に対してはインタビューを含む調査を行い、必要に応じて是正措置を実施又は勧告。2024年には、フィリピンのサプライヤーを対象とする第三者機関による苦情処理メカニズムのパイロットプログラムを実施するとともに、タイではタイ語・ビルマ語・クメール語の多言語対応可能なホットラインを導入。

（エ）Microsoft（IT・通信業）⁵⁹

- 人権方針である「グローバル人権声明」のほか、「責任ある AI 原則」、「サプライチェーン人権方針声明」や「責任ある原材料調達方針」を策定。サプライヤーに対しこれらの方針を自社の調達行為、契約及びサプライヤー管理に組み込むよう要請。
- 国際人権コミュニティ、学者及び市民社会組織等幅広いステークホルダーを通じて知見を蓄積した専任チームが HRDD を実施し、アクセシビリティ、デジタルセーフティ、表現の自由、プライバシー及び責任ある調達を主要人権リスクとして特定。サプライヤーに対しても HRDD の実施や「責任ある原材料調達方針」の実務への組み込みを要請するとともに、その実施に必要なトレーニングを提供。

（オ）ネスレ（製造業・食品）⁶⁰

⁵⁹ Microsoft「Microsoft Human Rights Report 2023」(<https://cdn-dynmedia-1.microsoft.com/is/content/microsoftcorp/microsoft/msc/documents/presentations/CSR/Microsoft-Human-Rights-Report.pdf>) 参照（2025 年 9 月 29 日最終閲覧）。

⁶⁰ Nestle Global「Creating Shared Value and Sustainability Report 2023」(<https://www.nestle.com/sites/default/files/2024-02/creating-shared-value-sustainability-report-2023-en.pdf>) 参照（2025 年 9 月 29 日最終閲覧）。

- 児童労働、強制労働及び現代奴隷に対して不容認の姿勢を特に明示し、自社だけでなくバリューチェーンで発生した人権侵害に対しても積極的に行動する旨明記したビジネス原則を策定するとともに、移民労働者、子供、女性と少女、性的・ジェンダーマイノリティ、民族・人種グループ及び先住民等に特別な注意を払うことを明記した人権方針を策定。2023年には人権方針を改定した上、人権問題に関するアクションプラン及びロードマップの策定・公表を実施。
- すべてのステークホルダーが利用可能な苦情申立用チャネル「Speak Up」を設置しているほか、国・地域やサプライチェーンの実情に合わせた異なる苦情申立制度の試験運用を実施。サプライヤー契約において苦情申立制度の設置を必須条項とする取組も実施しており、タイのシーフード・サプライチェーンにおいて Issara Institute の「労働者の声」制度を導入した例や、パーム油サプライヤーの Sime Darby Plantations への支援を通じて、インドネシアとマレーシアのすべての労働者に無料のヘルプライン「Suara Kami」を拡張した例を紹介。

(カ) サムスン電子（製造業・家電・電子機器）⁶¹

- 「サムスン電子グローバル人権原則」を策定・公表するとともに、児童労働禁止、移民労働者、差別とハラスメント防止、グローバル苦情処理及び環境・健康・安全に関する方針等を策定。
- 社内外の専門家や第三者の支援を得て、市場や周辺状況の変化に応じた方法・頻度で HRDD を実施し、その成果を「人権尊重活動プロセス」に組み込むことにより、企業方針及び各種制度の整備状況を確認。
- サプライヤーにおける人権侵害等を秘密裏かつ不利益取扱なく電話やメールで報告できるチャネルを設置し、現地語ポスター等により職場内に周知。また、オンラインの内部告発チャネル「サイバーシンムンゴ」を 2010 年に設置し、様々なステークホルダーからの苦情や提案を受理。苦情処理専任部門により、すべての報告事案について 1 週間以内に事実確認を行う態勢を整備。

⁶¹ Samsung Electronics 「Sustainability Report 2024」

(https://www.samsung.com/global/sustainability/media/pdf/Samsung_Electronics_Sustainability_Report_2024_ENG.pdf?msockid=25a49730f45c6f6319cb8283f55c6e44) 参照（2025 年 9 月 29 日最終閲覧）。

(キ) シェル（資源・エネルギー業）⁶²

- 人権尊重を一般的なビジネス原則及び行動規範に組み込むとともに、サプライヤー原則や先住民に対する FPIC に関する公開声明、倫理・コンプライアンスマニュアルや役員・上級財務責任者のための倫理規範等多数の方針を策定。
- 労働権を含む職場、サプライチェーン、コミュニティ、安全保障の4つの重点分野の人権尊重に焦点を当てた HRDD を実施。2024 年に独自のシステム「安全、環境、資産管理（SEAM）基準」を導入し、人権を含め、事業を行っている地域のコミュニティに対する実在的・潜在的なリスクを同コミュニティとの対話等を通じて特定。インドネシア、フィリピン及びベトナム等については、高リスク地域としてサプライヤーに対する契約前審査を実施。高リスクと判断した契約については、当該サプライヤーに対し改善計画の策定・実施を要請。また、同社が関与しないビジネスパートナーの事業に対しても技術支援や人権リスク管理等の支援を提供。
- 「オンラインコミュニティフィードバックツール」を使用してコミュニティからの質問や苦情を受理。約 150 名の専任職員がグループ及びコミュニティの間に入り対応。インドネシアやフィリピン等、政府運営の苦情処理制度が存在する国では、これらの制度も活用して事業活動に対する苦情を受け付け、必要な対応・対策を実施。

(3) 全体的な傾向

ア 企業方針

対象企業に限らず、報告書等を参照した企業は、BUMI 社や CBNC 社、Wilmar 社における環境権や地域コミュニティ・先住民族の権利、Adidas におけるスポーツイベントやスポンサーシップに関連する人権保護等、各業種特有の事情やリスクに配慮した人権方針及び人権関連規程をトップのコミットメントも十分に確保した上で整備し、必要に応じて改定や更新を行っている。中でも、CP グループは、3 年を目安に企業方針等の見直しを行うこととして定例化するなど、変化の速いこの分野の動向に適切かつ迅速に対処する仕組みを構築している。他方、住友金属鉱山の子会社であるフィリピンの CBNC 社は、住友金属鉱山が策定している各種方針

⁶² Shell Plc. 「Annual Report and Accounts」(2024 年度版)

(https://www.shell.com/investors/results-and-reporting/annual-report/_jcr_content/root/main/section_2113846431/link_list/links/item0.stream/1752580693041/6c20b8111738b9a590ba145f0d1c4fa0e530dae0/shell-annual-report-2024.pdf) 参照

(2025 年 9 月 29 日最終閲覧)

やガイドラインを導入しており、各国の実情も踏まえつつ、グループ全体で統一かつ一貫した体制を整備している。

また、同グループや BUMI 社は、各国 NAP の策定にも関与するなど、官民連携によるルール作りに積極的に参画し、その結果、NAP の内容に合致した取組を行うことが可能となっている。更に、多くの企業は、企業方針等の策定や改定に当たり、サプライヤー等のビジネスパートナーとの間で協議を実施したり、ビジネスパートナーに対し、策定・改定した企業方針等を周知し、その遵守を要請・推奨したりするなど、企業方針等の策定・改定手続に対するビジネスパートナーの関与を深めることにより、サプライ・バリューチェーン全体で人権の保護に取り組む体制を構築・強化している。中でも、Adidas は、企業方針等を多言語展開し、専用のデータプラットフォームを通じて社内外の利害関係者に共有するとともに、ビジネスパートナーとの契約に企業方針等を遵守する義務を負う旨の条項を盛り込み、同義務違反を認めた場合、警告書を発行して改善を促すなど、契約関係に入る段階でビジネスパートナーの企業方針等の遵守を確保する制度を設けている。

イ HRDD

HRDD についても、各企業において様々な取組が行われている。

まず、調査対象については、多くの企業は多数のビジネスパートナーと取引関係にあることから、重要度やリスクの高低に従って分類した上、重要度やリスクが高いビジネスパートナーについては複数の手法による徹底した調査、重要度やリスクが低いビジネスパートナーには比較的簡易な方法を採用するなど、調査の方法や程度に濃淡をつけて実施している。例えば、約 3 万 4,000 社以上のサプライヤーを擁する CP グループは、特にリスクが高いと考えられるサプライヤーを対象を絞り込み、関係者のインタビューを含む各種調査を重点的に実施している。

調査体制についても各企業において様々な工夫を行っており、CP グループは、定期・アドホックを問わず HRDD を常時実施しているところ、人権タスクフォースを設置して、HRDD の各プロセスが適切に行われるようグループ全体を監督し、グループ内の調査及び評価の質を維持する体制を整備している。Adidas も、HRDD を実施する監査人の能力を厳格に評価して全体的な質の維持・向上を図るとともに、各国・地域の法令の規定や人権リスクの種類、苦情の内容等に応じて監査内容を調整し、その現状に即した調査及び評価を行うことができる体制を構築している。

調査手法については、いわゆるデスクトップ調査や質問票・調査票によるものだけでなく、BUMI 社や CBNC 社、Wilmar 社のように、従業員、コミュニティ構成員及び先住民族を含む多様な利害関係者、特に脆弱性が高いと考えられる集団に対するインタビュー等を実施したり、労働組

合との対話の機会を定期的に設けたりするなど、利害関係者からの聴取も重要視している。また、Wilmar 社のように、SRT（サプライヤー報告ツール）を活用してサプライヤー917社にも及ぶ直接のサプライヤーに対する評価を毎年実施したり、高優先度のサプライヤーに対しては、社員による現地調査だけでなく、ドローンや衛星画像による調査も実施したりするなど、テクノロジーを活用して、より効率的・効果的な調査を行っている企業もある。

更に、より適切な評価を行うため、外部の専門家等の知見などを得ている例もある。CP グループは、法務省人権擁護局等の政府機関、国際機関、NGO、市民団体及び人権擁護者が参加するワークショップを開催するなどして、よりの確かつ有効な HRDD の実施に努めており、Wilmar 社も、NGO 等国内外の利害関係者と対話の機会を設けるなどしている。

HRDD の結果の活用方法についても、実務の改善、企業方針等の改定や今後の事業計画・意思決定に活用するだけでなく、人権保護に関する条項を関係者との間の契約に組み込む際に HRDD の結果を参考にしたり、HRDD 専用アプリケーション「PRISMA」により人権リスクを項目ごとに数値化して把握・管理し、課題の把握及び改善策の検討に役立てたりしている。また、CBNC 社は、環境権に関し、操業中の段階から段階的に環境修復活動を行い、操業終了後長期にわたることが多い修復活動の終期を短期化しているところ、その実現を支えているのは、操業中からの徹底した環境影響調査である。

ウ 救済

各企業において、それぞれアクセスのしやすい複数のチャネルを内部メカニズムとして設置し、匿名性や不利益取扱の禁止が確保された苦情処理制度を整備している。

CP グループは、各事業部門が独自に苦情処理システムを構築・運営しており、各事業の特性に応じた柔軟かつ適切な処理・解決を可能にしている。他方で、利害関係者で構成される中央委員会が各事業部門を支援・監督する体制を整備し、システム間で不公平等が生じないようにしている。また、海外拠点や外国人労働者を数多く抱える同グループでは、外国人労働者がこれらの苦情処理制度に容易にアクセスできるようにするため、4 か国語で利用できる苦情申立のためのチャネルを開発・提供している。そして、これらの制度の運用状況については、定期的に報告を求め、同制度の実績を監視するとともに、アクセシビリティ、応答性及びタイムリーで効果的な救済を提供する能力の向上に向けた改善の取組を常時実施している。

BUMI 社は、CP グループと同様、グループ共通の苦情処理制度だけでなく、各子会社も必要に応じて独自にカスタマイズした制度を構築し、各

子会社の事業特有の苦情に対応できるようにしている。また、苦情を申し立てた者に対しては必ず結果の通知を行うこととしており、その有効性が利用者からも監視できるようにしている。

CNBC 社も、他の対象企業と同様公式の苦情申立チャネルを整備しているが、他方で、前記の労働組合との定期的な対話・協議が労働者からの苦情を解決したり、サプライヤーやベンダーの従業員がその管理部門を通じて CNBC 社に苦情を申し立てたりするなど、非公式なチャネルが公式の救済制度を補完している状況にある。

Adidas は、グローバルレベル、地域レベル、工場レベル、外部団体の 4 つの異なる苦情申立窓口を設置し、事案の重大性や規模等に応じて対応を分担することにより、限りあるリソースの有効活用と効率的な苦情処理を実現している。実際に提出される苦情の大半は工場レベルで解決可能なものであるところ、各工場の担当従業員により、各工場の実情に合わせた適切かつ柔軟な解決が可能となっている。また、報復の禁止や秘密の保持等に違反する行為が認められた場合、当該工場に対し警告を行ったり、是正措置を講じるよう命じたりして、申立人の保護が実質的にも保障されるよう努めている。

Wilmar 社は、NGO や専門家等の外部ステークホルダーとの協議を通じた制度の見直し、CORE や専門機関（Dignity In Work For ALL、Landesa、Earthworm Foundation 等）と連携したプロトコルの改定や、申し立てられた苦情とその対応状況一覧の公開や事例研究等を実施し、苦情申立制度の改善と有効性の維持を図っている。

Vinamilk 社は、倫理違反やコンプライアンス違反に関する通報を受け付けるチャネルを設置し、CEO を委員長、取締役を委員とするコンプライアンス委員会を設置し、同委員会の指揮の下、調査及び改善措置を実施するなど、トップダウンによる苦情処理体制を整備している。

(4) 課題

インタビューにおいて、対象企業からは、BHR に関する様々な課題が共有された。その内容を整理すると以下のとおりである。

ア リソース

日本企業と同様、外国企業も、限られたリソースをいかに有効的かつ効率的に活用するかが共通の課題となっている。特に、自国以外の取引先等を数多く有する多国籍企業では、サプライチェーンやバリューチェーンが極めて広範囲となり、その全体で自社の企業方針等や取組内容の変更を周知し、その徹底を図ることは非常に大きな負担となっている。ある対象企業は、取引先等が 21 か国にまたがっており、かつ中小零細企業も多いことから、単に企業方針等を周知するだけでなく、その遵守が図られるようにするため、各取引先等との間で綿密なコミュニケーション

ンを継続するとともに、様々な面で支援を行うなどしており、専用のシステムの導入等も含め、当該企業にとって大きなコストとなっている。また、他の対象企業では、サプライチェーン上の物流事業における労働環境改善の必要性を認識しているところ、当該事業者は地理的にも当該対象企業との関係性においても遠い関係にあり、このような直接のビジネスパートナーでない事業者に対し、どのように、またどこまで人権上の問題に対処していくかが大きな課題となっている。

この点に関し、対象企業の中には、BHR に対するトップのコミットメントを推進することにより、グループ内で必要なリソースの確保を図ることができる旨述べており、経営陣をも巻き込み、全社又は全グループで BHR に取り組む体制を整備することが、この課題の解決の一助となり得ることを示している。

イ 法令・ガイドラインへの対応

特に NAP を策定している国においては、当該計画に基づき各国において BHR に関する法令やガイドライン等の制定・改廃を大規模かつ広範囲に行う可能性があり、各企業においてそれらの変更に適時・適切に対応していく必要がある。

例えば、インドネシアでは、HRDD のためのアプリケーションである PRISMA の利用が将来義務化される予定であるとともに、2026 年からは、人権基準に違反する企業に対し、人権監査の実施を義務化し、違反に対しては制裁を科す計画も明らかにされているため、各社において、制裁リスクを回避するため、これらの制度変更に適切に対応する必要に迫られている。

他方、NAP 未策定の国や NAP に企業に向けた行動計画が明記されていない国においては、企業が遵守すべき法令やガイドライン、実施すべき取組が必ずしも体系的に明確になっていないことから、何をどこまでやるべきかの選択やその方法、リスクの優先順位付けなどの判断が各企業の判断に委ねられている状況にある。企業が採るべき措置も明らかにした何らかの指針が存在することは、そのような企業の負担を軽減する一助となるものと思われる。

ウ 人権マネジメント（HRM）体制の構築

BHR に関する取組を更に推進するためには、組織内の様々な階層で変化を促し、透明性を確保、効果的な社内コミュニケーションや適切な企業統治を実現する体制の整備が必要不可欠であるところ、ある企業は、かかる人権マネジメント体制の整備、具体的には、申立てに係る苦情とその処理結果に対する評価制度や人権リスクの予防の仕組の構築、提供された救済措置に対する満足度を測定する方法の開発等が課題として挙げられている。

エ 個別の課題への対応

(ア) 人権擁護者の保護

BHRの問題を提起されている企業等が、人権擁護者を沈黙させることを目的として勝訴の見込みや法律上の根拠がないにもかかわらず民事訴訟を提起する、いわゆる SLAPP (strategic lawsuit against public participation、「市民の参加に対抗する戦略的訴訟」) が問題視されており、今後の企業方針等の改定において検討すべき課題となっている。

(イ) 環境権の保護

事業によって生じた環境に対する影響の修復活動は、事業停止から長期にわたることが多く、これを適切かつ確実に実施することは企業にとって大きな課題となっている。

(ウ) 女性や障がい者の権利の保護

一般的に男性従業員の割合が大きいとされる企業においては、採用時における差別の禁止と包摂性の強化が課題となっている。障がい者に対するアクセシビリティと支援の向上も課題となっている。

第5 おわりに

- 1 本調査は、①対象国における BHR に関するガイドライン及び法制度、②対象国で事業を行う企業の BHR に関する取組に大別することができる。
- 2 ①については、本報告書第 2 及び第 3 において詳細に述べているとおり、まず NAP を策定しているか否かで 2 つのグループに分けることができ、更に NAP を策定済みの 3 か国についても、その内容や性質はそれぞれ異なっている。また、各国の NAP が具体的な行動計画として示しているとおり、この分野に関する法令も多岐にわたっている。内部通報制度に関するものだけを見ても、対象国には同制度を包括的に規定した法令はなく、労働法や証人保護法等、個別の法令でそれぞれ関連する規定を設けている。

そのため、対象国において事業を行う企業は、まず指導原則等の国際基準に確実に準拠しつつ、NAP やガイドライン、個別の法令を参照するなどして、各国において何をどの程度まで最低限行う必要があるかを把握することがまず重要となる。そして、NAP を策定している国はもとより、未策定の国であっても、今後これらの法令やガイドラインの制定や改廃が頻繁かつ大規模に行われる可能性があることから、その動向を注視し、適宜対応していくことが求められる。特に、複数の対象国で事業を行う多国籍企業においては、各国の個別の法令やガイドラインの内容を把握し、対応していく必要がある。

- 3 ②については、本報告書第 4 に記載しているとおり、指導原則が企業の責任の中心に据えている人権方針、HRDD 及び救済について、インタビュー又は公表情報を基に、対象国で事業を行っている各企業の取組状況について調査を行った。いずれの企業も、指導原則等の国際基準に準拠しつつ、各国の法令・ガイドラインや実情に応じた取組を行っており、その中には他の企業にとって参考となると思われる取組も数多く見られた。

他方で、タイの NAP から明らかなとおり、BHR に関し企業が求められる取組は多岐にわたっており、限られたリソースの中で行う必要があることを考慮すると、自社・自グループ単体がこれらのすべての取組を十分なレベルで実施するのは、企業の規模にかかわらず大きな負担となる。そのため、優先順位付けや自社の体制・能力の強化等、自社又は自グループ単体での取組に加えて、本報告書でも紹介しているような、外部の専門家や官民の関連機関・ネットワークの知見やリソースを活用すること等も、検討に値するものと考えられる。

- 4 最後に、本調査にご協力いただいた各企業に厚く御礼を申し上げますとともに、本報告書が BHR に取り組まれている方々の参考になれば幸甚である。

以 上