



アジアの水産業における人権侵害リスクと日本企業が対応すべき課題

Risk of human rights abuses Asia's seafood industry, and issues that Japanese companies should address

2024年10月 October 2024

弁護士 長岡 隼平 Jumpei Nagaoka, Attorney-at-Law



監査、SAQ（自己評価質問票）と人権デューディリジェンス

Audits, SAQs, and Human Rights Due Diligence

	監査 / Audit	SAQ	人権DD/HRDD
誰の考えが反映される？ Who's view?	監査人 Auditors	サプライヤー(雇用主) Suppliers (employers)	権利保持者 Rightsholders
いつの時点？ As of when?	静的/監査時点 Static/date of audit	静的/回答時点 Static/date of answer	動的/常に実施 Dynamic/ongoing
ジェンダー視点 Gender perspective?	？	？	必須の要素 Essential element
国際人権法の基準に依拠 Based on IHRL?	監査人が専門知識ない場合も Case by case	回答者が専門知識ない場合も Case by case	必須の要素 Essential element
リスクベースアプローチ Risk-based?	使い方次第 Case by case	使い方次第 Case by case	優先順位付けが必要なら適用 If prioritization is necessary

※監査やSAQを人権DDの一環として利用することを否定する趣旨ではありません

* This table does not intend to deny use of audits/SAQs as part of HRDD processes.

タイの水産業におけるミャンマー人移住労働者の人数 Number of Myanmar Migrant Workers in Thailand's Seafood Industry

▶ 2024年7月時点 / Data as of July 2024

(出典 / Source: https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/96f99ea35a27edc46e16d24300a4f862.pdf)

	MOUスキーム MOU Workers	季節労働スキーム Seasonal Workers	NVスキーム NV Workers
漁業 Fisheries	64	—	24,891
漁業関連 Fishery Related	4,042	128	24,430
水産加工業 Seafood Processing	11,256	352	69,842

人権課題の例

Examples of Human Rights Issues

- ▶ 賃金不払い / Wages withheld
- ▶ 最低賃金を下回る水準の給与 / Wages below the minimum wage
- ▶ 賃金からの不当な天引き / Unfair wage deductions
- ▶ 12時間を超える労働を強制 / Forced work exceeding 12 hours
- ▶ 雇用主による身分証の没収 / Retention of documents
- ▶ 移動の制限 / Restriction of movement
- ▶ ハラスメント / Harassment
- ▶ ジェンダー差別 / Gender discrimination

Source: UNDP, *"SEEKING OPPORTUNITIES ELSEWHERE: Exploring the lives and challenges of Myanmar migrant workers in Thailand"* (November 2023).

https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-12/undp-mmr_seeking-opportunities-elsewhere_nov_2023_final.pdf

顕著なリスクとしての結社の自由の制約

Restriction of Freedom of Association as a Salient Risk

- ▶ タイの労働関係法 / Thailand's Labor Relations Act B.E. 2518 (1975) (as amended)
- ▶ 社会権規約8条1項 / Article 8.1 of the ICESCR
- ▶ 他の労働者の権利への**潜在的な**負の影響 / **Potential** adverse impacts on other labor rights

Source: ILO, "Migrant workers' rights to freedom of association and collective bargaining" (2023).

<https://www.ilo.org/publications/migrant-workers-rights-freedom-association-and-collective-bargaining>

日本企業がとるべき対応

Actions that Japanese Companies Should Take

- ▶ 潜在的な負の影響への対処：予防 / Addressing potential adverse impacts: prevention
- ▶ 国内法と人権の「ジレンマ」と指導原則 / Domestic law v. human rights “dilemma” and UNGPs
- ▶ 調査・監査イコール人権DDではない / Audits and SAQs should not be a substitute for HRDD
 - ▷ ライツホルダーとの直接の意味のある対話 / Direct and meaningful engagement with rightsholders
 - ▷ 結社の自由の問題だけではない / Take a holistic approach – freedom of association is not the only issue
 - ▷ 研修を通じたエンパワーメント / Empowerment through training
- ▶ 方針策定から行動へ / Shift from commitment to action



西村あさひ法律事務所・外国法共同事業

東京都千代田区大手町 1 - 1 - 2 大手門タワー 〒100-8124

Tel 03 6250 6200