



2020年8月28日

新疆ウイグル自治区に関連する強制労働と日本企業の関与について

国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウ

<https://hrn.or.jp/>

東京を本拠とする国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウ（以下、HRN）は、中国新疆ウイグル自治区及びそこでの強制収容に関連して自治区外で起きているウイグル人等に対する深刻な人権侵害に対する重大な懸念を表明し、ウイグル人等に対する強制労働に日本企業が関与していることを警告し、早急な対応を求める。

現在、HRN を含む 250 以上の企業・団体が、ウイグル人に対する強制労働への関与の停止及び防止を求める Call to Action を行っているが¹、本件に対する日本企業の受け止め方は、人権侵害の深刻さに見合うものではない。

本報告書では、本年 4 月末に日本ウイグル協会が実施した、オーストラリア戦略政策研究所（Australian Strategic Policy Institute, ASPI）による調査報告書「Uyghurs for sale ‘Re-education’, forced labour and surveillance beyond Xinjiang（売り物のウイグル人—新疆地区を越えての『再教育』、強制労働と監視—」²）内で言及された日本企業に対する質問状の回答を踏まえ、日本企業及び日本政府が実施すべき施策を提言する。

1 ウイグル人に対する強制収容をはじめとする大規模な人権侵害について

HRN は、2020 年 5 月に声明を発表し、中国政府に対し、新疆ウイグル自治区での大量の恣意的拘禁、虐待、強制労働、ムスリム文化の破壊などを直ちに終了するよう求めた³。同声明では、中国政府が、「厳打（重大な刑事犯罪を厳しく取り締まる）キャンペーン」の下で、1200 万人の人口を擁する新疆のテュルク系イスラム教徒に対して行っている組織的かつ深刻な人権侵害について指摘した。

¹ <https://enduyghurforcedlabour.org>

² https://s3-ap-southeast-2.amazonaws.com/ad-aspi/2020-06/Uyghurs%20for%20sale-05JUN20.pdf?glsFgl8LmxiW__bfX8GZjgtHpA9dck30=

³ <https://hrn.or.jp/activity/17720/>

人権侵害には、再教育収容所での 100 万人以上に対する恣意的で虐待的な拘禁と強制労働の包括的なシステム、大規模な監視と強制的で虐待的な自宅軟禁、様々な形態の文化的・宗教的表現の弾圧と処罰、文化的・宗教的遺跡の広範囲にわたる破壊が含まれる。

また、このキャンペーンのもとでは、拷問、非人道的な取り扱い、裁判を受ける権利の否定、監視、信教・表現・結社の自由の侵害など、組織的かつ広範な人権侵害が行われていることも明らかにされている。これらの人権侵害の深刻さ、その規模や計画性からも、人道に対する重大な犯罪を構成する可能性がある。

2 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく国家及び企業の責任

こうした状況下で、日本企業を含む、中国・新疆ウイグル自治区で行われている強制労働とサプライチェーンとつながっている企業の責任が問われている。新疆ウイグル自治区の事態を知りつつ、強制収容と一体化した同地区内外での被収容者の強制労働による生産活動が行われているサプライヤーを利用していることは、深刻な人権侵害に対する加担ともいえるべき重大問題をはらんでいる。

2011 年、国連人権理事会にて全会一致で承認された国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、「指導原則」）は、企業は世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、また ILO 中核的労働基準といった、基本的な国際人権を尊重する責任を負うことを明示した。国際人権は、国家が負う義務を中心に発展してきたが、指導原則は、企業が人々や社会に与える影響力の大きさに鑑みて、企業としても経済的利益の追求のみならず、人権への負の影響の特定、予防、軽減、すなわち人権デューディリジェンス（以下、「人権 DD」）を実施すること、そして人権侵害の救済に取り組むことを求める。かつその範囲は、自社内のみならず、事業活動全体に関連する範囲、つまりはサプライチェーン・バリューチェーン全体に及ぶ。

一方で国家は、企業による人権 DD の実施に対する明確な期待を示し、これを支援することが指導原則でも求められる。指導原則自体は、法的拘束力を持たないソフトローであるが、指導原則制定後、国家がその義務を果たすためのロードマップを示す国別行動計画（National Action Plan、以下、「NAP」）を各国が制定している。日本政府も 2016 年に NAP 策定を明言し、本年 2 月には NAP 草案を公表し、パブリックコメントに付した。現在、パブリックコメントを受けて修正を検討し、本年中には最終版が公表される予定である⁴。

また、世界各国では、NAP にとどまらず、イギリスの現代奴隷法（2015）を始め、フランスの人権デューディリジェンス法（2017）、オーストラリアの現代奴隷法（2018）など、企業の指導原則上の責任を法制化する動きが活発化している。さらに今年 4 月には、EU の法務担当コミッショナーによって、EU での義務的な人権・環境デューディリジェンス法の 2021 年中の制

⁴ 外務省 HP: https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html

定に向けた検討を開始することが明示され、現在、具体的な法案の内容の検討が行われている。

このように、企業の国際人権に対する責任は、国連による持続可能な開発アジェンダ 2030 (SDGs) や ESG 投融資への関心の高まりとも大きく関連するものである。SDGs はその本文で、SDGs が掲げる課題の解決に向けて企業の果たす役割への期待を示すとともに、その前提として企業が指導原則を遵守することを述べる (第 67 段落)。つまり、企業は人権を尊重する責任を果たすことをミニマムスタンダードとして求められている。ESG でも、「S」すなわち「社会」として考えられる課題は人権課題であって、ESG に重点を置くということは、人権課題に積極的に取り組むことであり、これも指導原則に沿うものである。

3 新疆ウイグル自治区内外での人権侵害に対する企業の責任

国際社会において、企業の国際人権に対する責任がますます重要視されるなか公表された ASPI による調査報告書は、深刻な人権侵害である強制労働に対して、企業がその責任をいかに果たすかを改めて問うものである。本調査報告書は、これまでも報告されてきた新疆ウイグル自治区内の強制収容に起因する強制労働のみならず、そこから人々を労働力として中国国内各地に送り、強制労働に従事させていることを示す。83 のグローバル企業が、このようなウイグル人等に対する強制労働に関与した疑いが指摘され、そこには 12 の日本企業が含まれている。

とりわけ、新疆ウイグル自治区の主要産業の一つであり、「新疆綿」とよばれる綿花は、世界の綿供給の約 20% を占める中国綿の 80% 以上を占め、日米欧のアパレル産業で世界三大高級コットンとして知られている。このような身近な商品が強制労働と関連性を有する可能性が極めて高いとされる状況で、企業は、人権尊重の責任を果たすために様々なステークホルダーと協働しながら積極的に問題に対処することが求められている。

企業の責任はもとより、消費者も含む日本の市民社会全体が、新疆ウイグル自治区内外でのウイグル人等の強制労働と自らの生活との関連性を改めて学び、一刻も早い改善のための実効的な施策の実施が極めて重要である。

HRN は、企業に対して実効的なアクションを求める国際人権 NGO による“Call to Action”に署名し、賛同している。同アクションは、現在、250 以上の企業、団体からの賛同を得ている⁵。

⁵ <https://enduyghurforcedlabour.org>

4 日本企業への質問及びその回答

日本ウイグル協会は強制労働に関与したと疑われる日本企業に対し、4月30日付けで質問状を送付した。同協会が企業に回答を求めたのは以下の項目である⁶（以下、質問状より抜粋）。

1. 上記の報道にみられるように、貴社の製品がウイグル人の強制労働によって製造されている可能性については、どのような見解をお持ちでしょうか。
2. 1の質問に対し、もし、貴社が現時点では確認できない場合、中国政府やサプライヤーに対し、企業倫理と人道的立場から、上記報道について確認していただくことは可能でしょうか。
3. サプライヤーの選定において、人権デューデリジェンスの義務化を実施していますでしょうか。
4. 仮に貴社の製品がウイグル人の強制労働によって(一部であれ)製造されている場合、その製品を中国において製造・調達することを、国際法・国内法の順守、企業倫理、人道的見地から停止することは可能でしょうか。
5. 貴社がウイグル人の強制労働に意図せず関与している疑いが浮上していることについて、実態調査を行い、疑惑を払拭するための対策を講じる意思の有無について聞かせてください。

これに対する日本企業の回答概要は以下の通りである。

	企業名	回答日付	内容	人権方針
1	株式会社ファーストリテーリング	2020.5.18	・新疆ウイグル自治区で生産されている商品はない ・報告書で関連づけられている企業は生産パートナーでも指定素材工場でもなく、取引はない	あり
2	TDK 株式会社	2020.6.4	・特に報告書で言及された内容に対する回答はない	あり
3	三菱電機株式会社	2020.6.11	・1次取引先には強制労働によって製造している取引先はないことを確認 ・強制労働を禁止するCSR調達方針に従い、取引先で強制労働の疑いがある場合には取引を停止する	あり
4	ソニー株式会社	2020.5	・特に報告書で言及された内容に対する回答はない	なし

⁶ 2020年5月25日、日本ウイグル協会「ウイグル人の強制労働に関与している疑いが浮上している日本企業への公開質問状についてのご報告」<https://uyghur-j.org/japan/2020/05/ウイグル人の強制労働に関与している疑いが浮上/>

5	株式会社日立製作所		・特に報告書で言及された内容に対する回答はない	あり
6	株式会社ジャパンディスプレイ	2020.5	・報告書に記載されている取引先の二次サプライヤーに事実関係の調査実施、該当する事実は確認できていない	なし
7	ミツミ電機株式会社	2020.6	・調査したが、該当する取引は確認できなかった ・強制労働を禁止するCSR調達ガイドラインを遵守するよう取引基本契約書に明記し、この違反を契約解除事項としている	なし
8	任天堂株式会社	2020.6	・生産パートナーに事実確認を行い、報告書に記載された労働状況は見つからなかった	あり
9	シャープ株式会社	2020.6	・調査した限りでは、取引は確認されておらず、関係性はないものと認識	なし
10	株式会社東芝	2020.7	・報告書に記載されたサプライヤーとの取引実態について調査したが、連結対象子会社を含め、直接の取引先ではないことを確認	あり
11	パナソニック株式会社		・回答なし ただし、本調査報告書中に同社の発言として「(本調査報告書が示す)労働スキームに関与したサプライヤーとの直接的な契約関係はない」旨、記載がある。	あり

※なお、MUJI（良品計画）も本報告書に言及されているが、質問状は未交付。報道によると、「インド、トルコ、アメリカ、中国など、世界中の多くの場所から良質な綿を調達して」おり、「これら全ての綿花および糸は、第三者機関によって確認がなされた、国際労働機関（ILO）が定める、強制労働を含む労働条件の順守を条件とするオーガニック国際認証を取得したもの」⁷。

5 日本企業の回答の評価

パナソニック株式会社を除き、質問状を受領した企業が回答をしている点は、ステークホルダーとのダイアログを尊重する姿勢として評価できる。また、人権方針やサプライヤーに対する調達ガイドラインといった各社の取組みも、実効的な人権デューデリジェンスを推進する上で重要である。

しかしながら、本件に対する回答内容は、特に以下の点について指導原則の観点から不十分であり、各社の人権方針や行動規範を十分に遵守したものではない。

⁷ 夕刊フジ 2020年1月5日「ユニクロ、無印良品にウイグル問題“飛び火”・・・人気の「新疆綿」を海外メディアが問題視」<https://www.zakzak.co.jp/soc/news/200105/for2001050004-n2.html>

(1)調査の実施について

TDK株式会社、ソニー株式会社及び株式会社日立製作所は、報告書で言及された内容に対する回答は何らなく、一般的な自社の人権方針、調達方針について回答したのみである。これらの企業については、まず、報告書で言及されている内容について早期に調査を実施し、その結果を公表することを強く求める。

(2)調査の対象範囲について

指導原則は、直接の取引先に限らず、そのサプライチェーン全体における人権リスクに対応することを求めている。したがって、報告書で言及されている企業との取引がないだけでは対応として不十分であり、自社のサプライチェーン上の企業すべての人権侵害に対する関与の有無について調査することが必要となる。直接の取引先が強制労働に関与していないというだけでは、強制労働を利用していないと到底言えないことは明白である。強制労働を禁止するCSR調達方針を作成し、それをサプライヤーとの契約継続の条件とする三菱電機株式会社及びミツミ電機株式会社の対応は、調達方針の実効性を担保する取り組みとして評価できる。しかし、そのような調達方針は、2次以降のサプライヤーにも同様に適用されることが指導原則に沿った対応であり、この点について、調達方針の周知徹底及び履行状況についての調査の実施が、本件に対する自社の人権尊重責任として求められる。

(3)調査方法について

調査を実施したと報告している企業についても、その積極的な姿勢は評価できるものの、果たして調査が十分なものであるかという点については疑問の余地が残る。

人権リスクの特定と対応に際しては、外部専門家を活用することが指導原則でも推奨されている。それは人権リスクの性質上、直接の使用者を通じた調査では、そもそもの従業員と使用者との不均衡な力関係上、従業員らが人権侵害を訴えることはおよそ期待できないからである。

だからこそ、産別の労働組合やあるいは第三者機関による客観的な調査によって、人権リスクの有無を特定することが求められているのである。

この点、調査の実施を報告したいずれの企業も、いかなる調査を実施したのか、その詳細は全く明らかにしていない。企業の責任を担保する上で、説明責任と透明性を確保することが肝要であり、それがステークホルダーとの建設的な対話につながる。

したがって、本件においても、結果として「強制労働に該当する事実はない」という結論に至ったとしても、いかなる方法・評価によってそのような結論を導いたのか、具体的な調査方法、認定された事実、及びその評価基準を含めて公表することが必要である。その際には、自社の採った調査方法や認定事実、その評価基準が国際人権の見地から見て客観性、実効性が担

保されているかという点について、ステークホルダーや外部の専門家との対話をもつべきである。

(4) その他の産業界の動向

本件は、国際的に大きな関心を集めており、日本企業以外にも様々な取り組みが見られる。例えば、アパレル大手のパタゴニアは、本件が取り上げられて以降、Fair Labor Association という労働問題に取り組む人権 NGO と協議し、対応を検討してきたが、先日、素材調達を行っていた新疆ウイグル自治区内からの撤退を発表し、同社の世界中のサプライヤーに対しても、同様に新疆ウイグル自治区内からの原材料調達及び製造を禁止した⁸。

また、アメリカアパレル&靴協会（The American Apparel & Footwear Association）、アメリカ靴小売業（Footwear Distributors and Retailers of America）、全国小売業連合会（The National Retail Federation）、小売業界指導者協会（The Retail Industry Leaders Association）、アメリカファッション産業協会（The United States Fashion Industry Association）は、強制労働を一切許容しないという方針を再確認し、さらに、問題を正確に評価し、透明性を高めるために建設的な解決策を提示し、また労働者の権利とサプライチェーンのインテグリティ（誠実さ）の両方を保護するためのマルチステークホルダーによる作業部会の即時に設立するよう、政府に対して求める共同声明を7月23日に発表した⁹。

6 投資家の責任

指導原則のもとでは、投資家も自らの責任として人権尊重責任を果たすことが求められている。ESG（環境、社会、ガバナンス）投融資を推進するPRI（国連責任投資原則）も、人権を尊重し、促進することが投資家の責任であることを度々強調する。

基本的人権の尊重に基づく責任ある投資のためのコレクティブアクションのプラットフォームである Investor Alliance for Human Rights は、投資家向けに、新疆ウイグル自治区に関係のあるブランドの人権リスクの評価や企業とのエンゲージメントに関するガイダンスを2020年8月4日に公表した¹⁰。同ガイダンスの概要は下記の通りである。

⁸ Patagonia“Update: Patagonia statement on Xinjiang” <http://www.patagoniaworks.com/press/2020/7/23/update-patagonia-statement-on-xinjiang>, <https://www.wwdjapan.com/articles/1109040>

⁹ <https://www.rila.org/focus-areas/public-policy/joint-statement-from-aafa-fdra-nrf-rila-and-usfia>

¹⁰ <https://investorsforhumanrights.org/publications/cover-human-rights-risks-xinjiang-uyghur-autonomous-region-practical-guidance>

- 人権デューデリジェンス及び一般的に使用されている人権デューデリジェンスの方法をウイグル地域での事業活動、またはウイグル地域に関連する事業活動に適用する際の課題
- 投資の意思決定プロセスの中で、また投資のライフサイクル全体を通して、顕著な人権リスクの発覚の評価と投資先企業とのエンゲージメント
- 人権デューデリジェンスを実施するための取組みを評価し、ウイグル地域に関連する事業やバリューチェーンにおける実際の、あるいは潜在的な人権リスクに対処し、管理するために、投資家が投資先企業と取り組むべき指針となる質問
- 企業がシステミックな人権侵害に対処するための行動をとることを奨励するために投資家の力を増幅させる最も効果的な方法であると考えられる他の投資家、市民社会の利害関係者、国際機関、政策立案者との協働の取組み

7 提言

以上を踏まえ、HRN は、企業、投資家、そして日本政府に対して以下を求める。

7-1 企業に対する提言

強制労働への関与の可能性を既に指摘されている企業はもちろんのこと、全ての企業に対して、以下の対応を求める。

- 1) 客観性、実効性が担保される方法によって、サプライチェーン全体を含む自社の事業活動における新疆ウイグル地区内外でのウイグル人等の強制労働への関与のリスクについて、Call to Action に従い、新疆ウイグル自治区を拠点とする生産施設や、新疆ウイグル自治区に拠点を置く企業と取引関係のある企業があるか否かを特定する人権 DD を、2次以降のサプライチェーンまでさかのぼり実施し、公表すること
- 2) 取引関係の特定、マッピングを行い、下記 A-D のいずれかの取引関係を特定した場合には、そのサプライチェーンはウイグルやその他のテュルク系民族、イスラム教徒が多数の民族の強制労働と結びついていることを前提に、アパレル、綿製品の生産に利用されている新疆ウイグル自治区内の全ての生産施設に関わるビジネス関係の解消、その他 Call to Action の内容を確実に実施すること
 - A. ウイグル地域にあるアパレルやその他の綿製品を生産している生産施設のサプライヤー及び再委託先
 - B. 中国政府の補助金を受け入れたり、政府が提供する労働者を雇用したりしている、ウイグル地域に子会社や事業のある、ウイグル地域外に拠点を置くサプライヤーや再委託先。これらの取引関係は、サプライヤーが当該企業のために製造する製品がウイグル地域で生産されているかどうかに関わらず、特定され、マッピングされなければならない。

- C. 政府が提供するウイグル地方の労働者を、ウイグル地方以外の職場で雇用しているサプライヤー及び再委託先。複数の工場／職場を持つサプライヤーの場合、自社に商品を提供する特定の工場／職場が政府から派遣されたウイグル地域の労働者を雇用しているかどうかに関わらず、これらのサプライヤーを特定し、マッピングしなければならない。
 - D. 布地、糸、コットンといった新疆ウイグル自治区で生産される物を供給している中国国内及び世界のサプライヤーとの取引関係
- 3) 上記人権 DD を実施するに際して、国際機関や NGO など、新疆ウイグル自治区内外でのウイグル人等に対する人権侵害に関する知識を有するステークホルダーや有識者との対話を行うなど、十分な情報を得ること
 - 4) 上記人権 DD の方法、その結果と自社の対応につき、広くウェブサイト等で公表すること
 - 5) 新疆ウイグル自治区に関する人権問題について、定期的に人権 DD 及びステークホルダーとの対話を実施し、強制労働のリスクへの自社の取り組みの実効性を継続的にモニタリングすること

7-2 投資家に対する提言

- 1) 投資先企業に対し、新疆ウイグル自治区内外におけるウイグル人等に関する人権デューデリジェンスの実施を求めること
- 2) 企業の取組みを判断する際、国際機関や NGO など、新疆ウイグル自治区内外におけるウイグル人等に関する人権問題に関する知識を有するステークホルダーや有識者との対話を行うなど、十分な情報を得ること
- 3) 指導原則に従い、人権侵害のリスクに適切に対応していない企業からは、責任あるダイベストメントを実施すること

7-3 日本政府に対する提言

- 1) 指導原則に基づくサプライチェーン上の強制労働を含む人権リスクに対応することを企業に求める法制度について検討を進めること。また、少なくとも、指導原則にしたがって企業に求める人権 DD に関するガイドラインなどを作成するなどして、企業への期待を明確にすること。
- 2) 国際社会において特に高い人権リスクが指摘されている国・地域に事業上関わっている日本企業に対し、当該国における人権リスクについて十分な情報提供を行うこと。
- 3) 本件において、国際社会と協働のもと、中国政府に対し、自国領域内の同国が批准する国際人権条約の遵守の徹底を促すこと。

以上