

「今治タオル」報道後の対応に関する調査報告書  
～ビジネスと人権の観点から～

2020年（令和2年）11月26日

日本弁護士連合会人権擁護委員会

当連合会は、かねてより技能実習制度の廃止を提言してきたところである。昨年6月に、今治市内の縫製工場において就労する技能実習生の過酷な実態がNHKのドキュメンタリー番組において放送された。同番組を受けて、関連の事業者組合である今治タオル工業組合は、これをサプライチェーンにおける人権問題と捉えて対応を行った旨、同組合のウェブサイト上に公開した。当委員会としては、当連合会が行っていた「ビジネスと人権」原則に関する取組、さらには、技能実習制度に関連する問題であることに鑑み、事実関係の調査を実施したところである。

そこで、本調査報告書は、当連合会が実施した調査結果を踏まえ、「ビジネスと人権」原則の観点から同組合の取組を評価した上で、本事例を通じて、サプライチェーン<sup>1</sup>における人権問題が発生した際に企業が一般に「ビジネスと人権」原則の観点から採るべき措置の在り方を示すことを目的として、作成するものである。

第1 はじめにー「ビジネスと人権」と技能実習制度に関する当連合会の取組<sup>2</sup>

1 「ビジネスと人権原則」に関する取組

企業活動のグローバル化に伴う人権問題に関して、2011年の国連人権理事会の決議において、「ビジネスと人権に関する指導原則」が支持された（後記第5において詳述）。この指導原則は、「人権を保護する国家の義務」「人権を尊重する企業の責任」「効果的救済にアクセスする被害者の権利」を3本の柱として、ビジネスが人権に与える悪影響に関して、国家や企業が責任を持つべきことを明らかにしている。

当連合会は、指導原則の考え方を日本の実務に反映するためのガイドラインを発行する一方で、日本政府がビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)を策定するように求めてきた。日本政府は2016年11月にNAPの策定を表明したが、当連合会は、これまで合計5本の意見書の公表や、関連するシン

---

<sup>1</sup> 商品や製品の原材料・部品の調達から、製造、在庫管理、配送、販売、消費までの一連の流れのこと。供給連鎖とも言う。

<sup>2</sup> 日弁連ホームページ「ビジネスと人権に関する取り組み」

[https://www.nichibenren.or.jp/activity/international/human\\_rights/business.html](https://www.nichibenren.or.jp/activity/international/human_rights/business.html)

ポジウムや研究会等を開催するとともに、NAP策定に関する政府の会議に参加して意見を表明するなど、策定プロセスに積極的に関与してきた。

2019年の当連合会定期総会で決議した「グローバル化・国際化の中で求められる法的サービスの拡充・アクセス向上を更に積極的に推進する宣言」においても、グローバル化・国際化の中で強化すべき取組の一つにビジネスと人権が挙げられている。

日本政府は、2020年10月16日、「『ビジネスと人権』に関する行動計画」を策定・公表した。

同行動計画においては、「サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備」が優先分野として掲げられた。「ビジネスと人権」の考え方の特徴は、企業が人権を尊重する責任を持つとされていることにあり、自社と直接雇用関係にある従業員に限られず、広くサプライチェーンの従業員に対する人権侵害についても、企業の社会的責任が問われている。また、「ビジネスと人権」の考え方は、企業活動のグローバル化を背景に提唱されたものではあるが、国内のサプライチェーンにおける人権問題についても妥当する考え方である。

## 2 「ビジネスと人権」原則と技能実習制度－技能実習制度に対する当連合会の立場

ところで、国内でのサプライチェーンに着目すると、外国人労働者、特に、かねてから人権侵害事例が多発してきた外国人技能実習制度について、技能実習生とは直接雇用関係がない発注元企業が、「ビジネスと人権」の考え方に基づく社会的責任を問われるようになってきた。

この度策定されたNAPにおいても、「労働者の権利の保護・尊重（含む外国人労働者・外国人技能実習生等）」との項目が設けられている。

技能実習制度について、制度上は、日本の技術の海外移転を目的としながら、実態は非熟練労働力不足解消のための制度として運用されているという、建前と実態が乖離していることや、名目上の制度目的ゆえに技能実習生には職場移転の自由が認められず、対等な労使関係の構築が困難となっているところ、制度の構造自体に問題があることを指摘してきた。また、送出し機関による保証金の徴収等や、日本での賃金の不払い、待遇改善を求める技能実習生を強制的に帰国させる等の人権侵害事例は、制度の構造的な問題に起因しているとして、当連合会は、かねてから同制度の廃止を訴えてきた（2011年4月15日「外国人技能実習制度の廃止に向けての提言」及び2013年6月20日「外国人技能実習制度の早急な廃止を求める意見書」）。

なお、2017年11月1日に「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」(以下「技能実習法」という。)が施行されたものの、同法は同制度が適切に運用されることを目的としたものにすぎず、技能実習生には職場移転の自由が認められないこと、監理団体及び実習実施機関を特定した形で在留資格を得ていることから、監理団体や実習実施機関に従属的な立場に置かれるという根本的な問題は解消されていない。当連合会は、本年2月26日にも、技能実習法施行前の事案についてであるものの、法務省出入国在留管理庁に対して、技能実習生に対する人権侵害があったものとして勧告を行ったところであり、また合わせて、技能実習制度の問題点を指摘し、同制度の廃止を勧告したところである。

## 第2 NHKドキュメンタリー番組「ノーナレ『画面の向こうから-』」における報道

以上のとおり、当連合会では、技能実習制度を廃止すべきであるとの立場から、技能実習生に対する不当な人権侵害がなされていないかについて、社会情勢を注視してきたところである。

そのような折、2019年6月24日、NHKのドキュメンタリー番組「ノーナレ『画面の向こうから-』」において、今治市内の縫製工場において就労する技能実習生の実態が放送された(以下「本件報道」という。)

本件報道によれば、ベトナム人女性が2017年5月に洋服の技術を学ぶために技能実習生として来日した。この女性は、渡航費用75万円を借金して支払っていた(この女性の家族の年収は、日本円で約20万円。)。雇用契約上、この女性が従事する職種は「婦人子供服製造」、作業は「婦人子供既製服縫製作業」であった。しかし、この女性は、実際には婦人子供服の縫製作業を行うことはなく、タオルの縫製しかしていなかった。また、使用者の社長からは、「何を作っているか聞かれた場合には、必ず「婦人服や子供服」と答えるように」と指示されていた。このように、この女性は、雇用契約書に記載された内容とは異なる仕事をさせられていたのである。

この女性の勤務状況は、朝7時から夜11時頃という長時間労働であり、社長から指示されたノルマが達成できない場合には朝4時や5時まで働く技能実習生もいた。月の残業時間は180時間に及んでいたものの、残業代は月40時間分しか支払われなかった。

この女性は、2018年10月にNHK記者に連絡して助けを求め、同年11

月、NHK記者はこの女性や同じ今治市で働く他の技能実習生と会った。この女性らは、社長からベトナムに帰国させると脅されている、一日中叱られている、勤務時間が長時間であるにもかかわらず正しい給料が支払われない、といった窮状を訴えた。同月、NHK記者は技能実習生の支援活動を行う大学教授とともにこの女性らのもとを訪れ、社長に取材を試みるも社長から拒否された。そして、この女性らは、今治市を離れ、佐賀県のシェルターで保護された後、新しい実習先で技能実習を再開した。

### 第3 今治タオール工業組合の対応

本件報道が放送された翌々日である2019年6月26日、今治市内の製織事業組合である今治タオール工業組合が、同組合のウェブサイト上に、「NHK「ノーナレ」報道についてのご報告」と題する声明を発表した。この声明の中では、(1)報道された技能実習生受入れ企業は同組合に所属する企業ではない、(2)報道された企業は組合員である製織企業の下請企業であることから、同組合が社会的責任・道義的責任を重く受け止めている、(3)今後、技能実習生の労働環境改善に取り組む、(4)法令遵守を組合員や下請企業に周知徹底するために、協議会やコンプライアンス研修会を実施する、といった同組合の取組が発表された。

次に、同組合は、2019年7月8日及び同年8月23日に同組合ウェブサイト上に追加の報告を掲載した。その中で、コンプライアンス研修会が実施されたこと、労働環境の改善に向けた取組を行うこと、技能実習生のための相談窓口を整備すること、今治タオール産地全体での意見交換会を行うこと、「今治タオールコンプライアンス委員会」や「今治タオール外国人技能実習生等連絡会議」が設置されたこと、といった同組合の取組が発表された。

このように、同組合はサプライチェーンにおける人権問題に対して社会的責任を負っているとして、迅速な対応を行ったのである。

### 第4 当委員会による現地調査

当委員会としては、本件報道において紹介された技能実習生に対する人権侵害事例について極めて重大な問題意識を持つとともに、今治タオール工業組合による前記第3の対応について、後記第5のいわゆる「ビジネスと人権」の観点から好意的に評価すべきものと考えた。そこで、当委員会では、詳細な事実関係の調査及びヒアリングのために、今治市を訪問した。訪問先と、調査した内容は以下のとおりである。

なお、冒頭で述べた本調査報告書作成の目的から、各訪問先での調査内容を詳述することは避け、第5において、調査内容を踏まえた上で、今治タオール工業組合の取組についてのみ、「ビジネスと人権」原則の観点から評価を行うこととする。

1 報道された技能実習生の実習実施者及び同実習実施者の監理団体

調査日時：2019年9月19日

- 調査事項：(1) 就労している技能実習生の数  
(2) 技能実習生が行っていた作業の内容  
(3) 報道された労働法規違反の有無  
(4) 今治タオール工業組合のリリースに対する見解  
(5) 本件報道に対する見解

2 今治商工会議所

調査日時：2019年9月20日

- 調査事項：(1) 本件報道に対する商工会議所の対応  
(2) 今治市の産業構造  
(3) 今治市全体で受け入れている技能実習生の数

3 今治市（営業戦略課）

調査日時：2019年9月20日

- 調査事項：(1) 本件報道に関する市役所への問合せ状況  
(2) イベント「アイアイ今治グランプリ」延期の背景  
(3) 在留外国人向けの相談窓口設置について

4 今治市国際交流協会

調査日時：2019年9月20日

- 調査事項：(1) 今治市の在外国人の概要  
(2) 協会における相談実施状況  
(3) 協会における日本語指導について  
(4) 協会と弁護士等専門職との関わりについて  
(5) 協会と行政機関との関わりについて

5 今治タオール工業組合

調査日時：2019年9月21日

- 調査事項：(1) 組合と問題となった実習実施者の関係  
(2) 問題となった実習実施者に対する調査の有無  
(3) 早期にリリースを行った背景  
(4) サプライチェーンにおける組合の役割

## 第5 「ビジネスと人権」原則と今治タオル工業組合の取組の評価

### 1 「ビジネスと人権」原則

#### (1) 「ビジネスと人権」原則の意義

「ビジネスと人権」(Business and Human Rights)という考え方は、2008年の国連人権理事会に提出された「保護、尊重及び救済の枠組」で提唱され、2011年には「保護、尊重及び救済の枠組みにかかる指導原則」(以下「指導原則」という。)が国連人権理事会に提出されたものである。

「人権」は伝統的には国家と個人との関係において議論されてきたが、多国籍企業をはじめとした企業活動(ビジネス)が国家と同じか、それ以上に力を持つ現代においては、国家とともに企業も人権を尊重する責任があるとされる。そして、①人権を守る国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済措置へのアクセスがこの指導原則の3つの柱になっている。

以下(2)及び(3)では、今治タオル工業組合の取組を評価するに当たり、②人権を尊重する企業の責任の観点から、指導原則の具体的な内容について確認する。

#### (2) 人権を尊重する企業の責任

指導原則においては、②人権を尊重する企業の責任として、「企業活動による人権への悪影響の惹起またはその助長を回避し、惹起した際には対処すること」「企業活動と直接関連する、または取引関係による製品もしくはサービスに直接関連する人権への悪影響については、企業がその惹起に寄与していなくても、回避または軽減に努めること」とされている(指導原則13)。企業には、直接の雇用関係がある従業員に対してのみならず、取引先に対しても社会的責任があることが明確にされるとともに、取引先も含めて人権への悪影響を避けるための措置を採ることが求められているのである。

#### (3) 企業方針によるコミットメントと人権デュー・ディリジェンス

また、企業は、常に、「人権を尊重する責任を果たすという企業方針によるコミットメント」、「人権への影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を説明するための人権デュー・ディリジェンス手続」「企業が惹起させまたは寄与したあらゆる人権への悪影響からの救済を可能とする手続」を持つべきとされ(指導原則15)、その具体的な内容が示されている(指導原則16から22まで<sup>3</sup>)。人権リスクが現実化することを避けるために、企業が普段から人

---

<sup>3</sup> 指導原則16 方針によるコミットメント

権にコミットし、リスクの調査やモニタリングをすべきことが求められているのである。

当連合会は、指導原則の内容を日本企業が実践する際に参照することができるよう、2015年1月、「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引）」を作成し、公表している。

## 2 今治タオール工業組合の取組状況

### (1) 本件報道後の今治タオール工業組合の取組内容

第2において指摘したとおり、今治タオール工業組合は、本件報道を受けて、技能実習生の労働環境についての取組を行う旨を公表していた。これによると、今治タオール工業組合は、具体的に次のような取組を実施している。

- ① 本件報道を受けて、報道された受入れ企業は組合員ではなかったものの、報道の2日後、声明（前記第2）を発表し、公表したこと。
- ② コンプライアンス体制の確立と強化を図るための組織として「今治タオールコンプライアンス委員会」を設置し、研修会を実施し、今後も研修会を

---

人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、企業は、以下の要件を備える方針の声明を通して、その責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきである。…

#### 指導原則 17 人権デュー・ディリジェンス

人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかということに責任をもつために、企業は人権デュー・ディリジェンスを実行すべきである。そのプロセスは、実際のまたは潜在的な人権への影響を考量評価すること、その結論を取り入れ実行すること、それに対する反応を追跡検証すること、及びどのようにこの影響に対処するかについて知らせることを含むべきである。…

#### 指導原則 18 影響の評価

人権リスクを測るために、企業は、その活動を通じて、またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべきである。…

#### 指導原則 19 影響

人権への負の影響を防止し、また軽減するために、企業はその影響評価の結論を、関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置をとるべきである。…

#### 指導原則 20 追跡評価

人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、企業はその対応の実効性を追跡評価すべきである。…

#### 指導原則 21 情報提供

人権への影響についての対処方法について責任をとるため、企業は外部にこのことを通知できるように用意しておくべきである。影響を受けるステークホルダーまたはその代理人から懸念が表明される場合には、特にそうである。企業は、その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。…

#### 指導原則 22 負の影響の是正

企業は、負の影響を引き起こしたこと、または負の影響を助長したことが明らかになる場合、正当なプロセスを通じてその是正の途を備えるか、それに協力すべきである。

実施する予定であること。

- ③ 前記②の委員会内に、行政を含めた関連する機関で構成される「今治タオル外国人技能実習生等連絡会議」を設置し、同会議を開催する予定であること。
- ④ 『今治タオルブランド商品認定事業規約』及び『商標「今治タオル」の使用規程』を改正し、組合員又はその取引先などにおいて、労働者の権利や人権を侵害する重大な法令違反を行うなど、コンプライアンスに違反する行為があったとき、今治タオル工業組合は、組合員に対して是正を求め、規約に基づき、認定マーク使用契約の解除や使用の中止などの措置を講じる旨、並びに、組合員の取引先について、組合員に対して取引先への工場訪問を含む実態調査を求めるとともに、是正勧告又は取引中止を求めるなどの必要な措置を求める旨の決議をしたこと

## (2) 評価

ア 前記(1)の各取組事項(以下、前記(1)の①から④までについて、「取組①」などと略して引用する。)を指導原則に照らすと、次のように、積極的に評価することができる。

まず、取組①は、本件報道を受けて、今治タオル工業組合だけでなく関連企業をも含めた今後の取組課題を明確にしようとした点において、指導原則13を踏まえ、課題解決に向けた積極的な姿勢を示したものと言える。

次に、取組②は、今治タオル工業組合の組合員に限定されているものの、取組④を踏まえると、取引関係に限らず関連企業において労働問題を含む人権問題が生じたときには必要な対処を行うことが明確であり、組合員にサプライチェーン全体についての人権デュー・ディリジェンスを求めることを明らかにしているものと言えることができ、指導原則17、さらにはこれを具体化した同20及び同21を踏まえたものと評価できる。そして、その対処方法としては、是正勧告や取引停止を講ずる旨決議していることからして、指導原則22を具体化しているものと評価できる。インターネットを用いて積極的に外部に公表したということも踏まえると、指導原則16又は同18に適うものであると評価することができる。

なお、取組②について、コンプライアンスの意識は一度の研修会のみで形成されるものではなく、特に指導原則はまだ新しい概念であるため、組合員や取引先が、その内容を真に理解し、人権侵害が発生しないようにす



るためには、継続した研修会等の実施が不可欠であるところ、今治タオル工業組合によると、複数回の研修会等を実施したとのことである。当連合会が同組合からヒアリングしたところでは、具体的には次のとおりである。

2019年8月30日 組合員及び縫製会社を対象とした、外国人技能実習制度研修会

同年9月 6日 組合員及び縫製会社を対象とした、第2回コンプライアンス研修会

2020年2月26日 組合員、縫製会社及び染色会社を対象とした、サプライチェーン「CSR取組み状況確認アンケート」の説明と協力の要請（その後、同年3月4日から同月27日まで、同アンケートを実施）

※上記アンケートの目的は次のとおり。

- (A) 組合の行動規範及び各種方針の理解と遵守を促進する一助とする
- (B) 組合員及び協力工場の組合の行動規範及び各種方針に基づいた取組状況の確認
- (C) アンケートに回答することで自社がより具体的に取り組むべき方向性を確認する

上記の各取組は、極めて具体的であり、指導原則13に適うものである。指導原則の実質的な実現のために、今後も継続した取組を実施することが期待される所であり、このような取組について、ホームページ等で公表することによる報告もまた、期待される所である。

今治タオル工業組合が実施したこととして興味深い点は、取組③である。指導原則では、企業の社会的責任という観点から枠組が示されているのであるが、取組③は、今治タオル工業組合の組合員やその取引先だけでなく、自治体を含めた幅広い地域社会全体で、技能実習生の権利擁護を図ろうとしているものである。指導原則では企業に人権擁護を求めるものであるが、地方の一企業に、特に日本語を母語としない技能実習生の対応の全てを一任させることには限界がある。取組③は、これを克服しようとするものとして評価できよう。

## イ 課題

他方で、以下の点については、課題があるものと考えられる。

- ① まず、今治タオル工業組合が、本件報道において取り上げられた受入

れ企業に対する調査について言及していない点である。

前記(1)において指摘した各取組は、あくまでも、本件報道を受けて今後実施されるものとして位置付けられているように見える。そうであれば、本件報道を過去のものとして切り捨てず、受入れ企業に対する調査を経て真相を明らかにし、具体的な指導等を行うことを通じて、本件の教訓を、各組合員さらには取引先に対して、指導原則の周知徹底という観点から生かす必要があるものとする。

そもそも、コンプライアンス違反が発生しないように、指導原則19の観点を踏まえ、普段から今治タオル工業組合が組合員又はその取引先に対して、人権侵害が発生していないかを調査することができるような条項を契約内容に盛り込むことを、積極的に検討すべきである。

## ② コンプライアンス違反への対処方法

取組④によると、コンプライアンス違反が発生した場合には、組合員に対して、認定マーク使用契約の解除や使用の中止などの措置を採ることとなる。

もっとも、コンプライアンス違反が発生した場合、即座に契約解除等による組織からの排除の姿勢に徹するのではなく、まずもって、今後のコンプライアンス違反が生じないようにするための調査や指導を、今治タオル工業組合が積極的に実施すべきであろう。

## ③ 公表機会について

ところで、今治タオル製造の関連会社において就労している技能実習生の状況については、2019年2月3日、NHKEテレで放送されている「バリバラ～障害者情報バラエティー～」において、本件報道の一部が先行して放映されていた。

しかしながら、今治タオル工業組合は、同報道の際には何らの声明も発表していない。確かに、報道による反響は、本件報道の方がより大きかった面はあるとしても、今後は、前記各取組を通じて、コンプライアンス違反発生の際の端緒を見逃さない体制を構築することが期待される。

## (3) 小括

本調査は、冒頭に述べたとおり、本件報道を契機としてなされたものである。本調査のうち、特に、今治タオル工業組合に対するヒアリングは、同組合がサプライチェーンの中核を担うものであるところ、同組合が報道後にホームページを通して発表した関連企業への指導や取組が当連合会も重要視す

る「ビジネスと人権」指導原則との関係でどのように位置付けることができるかに着目して行ったところである。本件報道を契機として今治タオル工業組合がとった種々の対応は、「ビジネスと人権」指導原則を踏まえると、若干の不十分な点はあるものの、積極的に評価することができるものである。

## 第6 終わりに

以上のおり、当連合会が取り組んでおり、また、当連合会も策定に関与した、日本政府が2020年10月16日に策定・公表した『「ビジネスと人権」に関する行動計画』と、その背景にある2011年の国連人権理事会の決議において支持された「ビジネスと人権に関する指導原則」を通して本事例を見たとき、サプライチェーンの中核企業には、①サプライチェーン全体に対する同原則の徹底、②同原則を踏まえた指導體制の構築、③第三者委員会の設置とサプライチェーンに対するコンプライアンス違反の調査、④サプライチェーン以外の団体を広く取り込んだ連携システムの構築がそれぞれ求められることになると言える。

当委員会は、本事例を通じて、各企業に対して、同原則がどのような観点から問題となるかについて検討を深めるとともに、同原則の徹底による、本件のような人権侵害が発生しないような措置を採ること、また、仮にそのような事態が発生した場合であっても、同原則を踏まえた適切な措置を期待したい。

以上