

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋 季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		B 社 会 人	小 論 文

受験番号 _____

氏 名 _____

(11-1)

《解答別紙》

2頁以下の文章は、伊藤和子『ビジネスと人権一人を大切にしない社会を変える』（2025年・岩波新書）の抜粋（第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か）である。これを読んで、以下の問題に解答しなさい。

【問題1】日本の上場企業に適用されうる現在のソフトローとして、本文で登場したもの以外に、あなたが知っているものを1つ挙げなさい。

【問題2】企業の人権尊重責任の範囲について、200字以内で要約しなさい。

【問題3】多国籍企業による人権侵害の防止に関するOECDの取組みについて、400字以内で説明しなさい。

【問題4】指導原則における被害者救済にはどのような限界があるか。また、日本独自の課題としてどのようなものがあるか。300字以内で説明しなさい。

【問題5】あなたの社会人経験において携わった、または見聞した人権尊重の取組みについて、400字程度で説明しなさい。身近な事例が思い浮かばない場合には、マスコミで報道された企業の人権侵害事例について検討しなさい。

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		B 社 会 人	小 論 文

受験番号 _____

氏名 _____

(11 - 2)

《 解答別紙 》

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

ダンスを定め、ビジネスと人権に関する国際基準を確立した点で、重要な意義がある。指導原則の法的な性格は、人権理事会の決議によって承認された文書に過ぎず、各国に法的義務を課す国際条約ではないし、ましてや企業に法的義務を課す文書でもない。一般に、法的拘束力のある法規範(国際条約や国内立法を「ハードロー」と呼ぶのに対して、国連などで採択される宣言文書や各国政府や国際機関などが定めるガイドラインといった法的拘束力のない文書を「ソフトロー」と呼ぶが、指導原則は「ソフトロー」に位置づけられる。こうした「ソフト」な文書であるため、各国政府も企業も深刻な警戒をすることなく、この原則を支持することになった経緯があるといえる。しかし、ひとたび採択されると「ソフトロー」でも多大な威力を発揮する結果をもたらす場合がある。指導原則はまさにそうした影響力の大きなソフトローといえる。指導原則は、広範な国家と主要な企業の賛同を得ており、きわめて大きな影響力を持つ。

そこで、本章では、指導原則誕生までの歩みを概観した後、指導原則の内容を詳しく見ていきたい。

37

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

する。ただし、2011年の改訂まで、人権に対する位置づけは十分なものはなく、人権に関する独立した項目は存在しなかった。

ILOは、グローバル化のもと、多国間企業に対して公正な労働条件と労働環境を促すために「多国間企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(1977年)を採択し、企業を含むすべての当事者が、中核的労働基準を定めた「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」の実現に貢献すべきだとし、雇用、訓練、労働条件、生活条件、労働関係に関して多国間企業のなすべきことを明らかにし、順次改訂した。

国連グローバル・コンパクト

しかし、第1章で見てきたとおり、冷戦終結後の世界では多国間企業もたらす地球規模での影響がさらに深刻になっていった。国連事務総長コフィ・アナンは1999年1月31日の世界経済フォーラムで、世界各国の企業に対して「グローバル・コンパクト」構想を掲げ、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野について企業が社会的責任を負うべき10の原則を定め、参加企業にこの原則の支持と実行を求める「グローバル・コンパクト」が2000年正式に発足した。10の原則の筆頭は人権尊重であり、原則1は、「国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重する」、原則2は、「自らが人権侵害に加担しないよう確保する」と規定する。原則3は結

38

1990年代に急速に進行したグローバル化の結果、企業が地球規模で生み出す様々な人権侵害は、国際社会が対応すべき喫緊の課題として認識されるようになり、2000年代に入るところには、ビジネスが生み出す人権侵害に国連レベルで何らかの対応をしなければならぬという機運が高まった。

これまで見てきたとおり、国連総会で世界人権宣言が採択され、自由権規約、社会権規約など、様々な人権条約も採択された。しかし、世界人権宣言も人権条約も、国家による個人の人権保障の義務を定める文書であって、義務を負うのは国家であるとされてきた。しかし、企業が世界の人々の人権に及ぼす負の影響が増大するなか、企業にも人権に関する義務や責任を明記した国連文書を創ろうという動きが進んだのだ。

こうしたなか、2011年に国連人権理事会において、全会一致で採択されたのが、「ビジネスと人権に関する指導原則」国連「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」である(以下「指導原則」といふ)。

指導原則は、企業には国際的に認められた人権を尊重する責任があることを初めて明記した国連文書である。そして、企業が人権に及ぼす負の影響に対処するための具体的な原則とガイ

36

1 指導原則誕生までの道のり

多国間企業規制への挑戦

多国間企業による地球規模での人権侵害や環境破壊に対し、歯止めをかけるようとする国連の動きはすでに1970年代に始まった。国連事務総長のもとに結成された多国間企業の影響を研究する専門家グループは、多国間企業を規律する行動規範を国連が採択するよう勧告した。1975年には、多国間企業に関する国連行動規範の制定を主な任務とする国連多国間企業センターが創設され、10年以上にわたる検討を受け、1990年に行動規範の草案が採択された。しかし、先進国と途上国の間の見解の不一致によって最終的に採択されることはなかった(Schultz 2006)。

一方、OECD(経済協力開発機構)は、1970年代に途上国で展開された多国間企業への批判に対応するなかで、1976年に「多国間企業行動指針」を採択した。これはOECD加盟国政府とそれ以外の政府が共同で多国間企業に対して行った勧告であり、多国間企業の世界経済における役割の大きさを踏まえ、責任ある行動をとるよう求めるものである。この指針は、法的拘束力のないソフトローであるが、OECD諸国の企業に対しては一定の影響力を有

39

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		B 社 会 人	小 論 文

受験番号 _____
氏名 _____

(11 - 3)

《 解答別紙 》

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

「誰が違反を取り締まるのか?」と疑問を提起した(ラギー, 2009)。

こうしたなか、2000年代初頭、国連人権委員会(2005年の国連機構改革で、国連人権理事事に改組)の補助機関である「人権促進権限小委員会」(以下、「小委員会」といふ)が注目を集めた。小委員会は、2003年、「多国籍企業その他のビジネス活動の人権に関する規範案」(以下、「規範案」といふ)という文書を採用し、国連人権委員会等での討議を求めたのだ。

この文書は、多国籍企業その他の企業には、それぞれの活動と影響力の範囲において、国際法及び国内法で認められる人権を尊重、保護、促進する義務があると規定し、具体的には差別禁止、人身の保護、労働者保護、消費者保護、環境保護等の義務を特定した。そして、企業は、自社だけでなく取引関係においてもこの規範を守るべきだとした。さらに、多国籍企業その他の企業は、既存の、あるいは今後創設される国連のメカニズムにより、定期的なモニタリングを受けるとし、そのメカニズムには、NGOなどが苦情申立てを行うことができること、ナムステイ・インターナショナルをはじめ、多国籍企業に目を余る人権保護を担ってきた世界の人権NGOは、この提案を強く支持し、国連文書として正式に採択されるよう、キャンペーンを展開した。

41

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

選択は企業には歓迎されたが、NGOからは猛烈に批判された。

そのうえでラギーは、人権の主要な義務履行者は国家であることを前提に、国家には人権を保護する義務、企業には人権に関する社会的責任、そして被害者には救済のアクセスが必要だといふ、当時の国際社会が一致できる最低限のコンセンサスを確認し、このコンセンサスを土台に、31の原則からなる指導原則を起草し、2011年にこれが全会一致で採択されたのである。激しい利害対立から少しづつ溝を埋めて指導原則の採択に至ったラギーの奮闘は、ラギーの著書「正しいビジネス」(ラギー, 2012)に詳しく紹介されている。

指導原則は、ビジネス活動による人権侵害への対応として、第一に、人権を保護する国家の義務(第一の柱)、第二に、人権を尊重する企業の責任(第二の柱)、第三に、救済へのアクセス(第三の柱)という三つの柱からなるフレームワーク(「保護」「責任」「救済」)を提示し、柱ごとに具体的な定めを置いている。

それでは以下、指導原則の具体的な内容を見ていこう。

2 国家の「保護」する義務(第一の柱)

指導原則の第一の柱は、国家の保護する義務、である。

43

社 社の自由と団体交渉権、原則4は強制労働の撤廃、原則5は児童労働の廃止、原則6は雇用と職業の差別撤廃を支持する旨規定している。

グローバル・コンパクトの参加企業はその後拡大し、2024年現在、世界約167カ国で2万3000以上の企業(中小企業を含む)と3000以上の団体が署名したとされる。

企業の社会的責任

さらに、1990年代には、市民社会からの告発や批判を受けた多国籍企業を中心に、企業の社会的責任(CSR)を果たそうという動きも進んだ。企業の主要な活動は、自発的な行動規範を採用し、自社の事業が人権、環境等を害さないよう自主ルールを定めるとともに、取引先にもその遵守を求めるものである。企業は自社の行動規範の遵守をサプライヤーにも求め、サプライヤーによる遵守状況を監視するために、内部監査、第三者監査を行うようになった。とはいえ、CSRは企業の自発的な取り組みであり、実効性には多くの疑問が呈された。ナオミ・クラインは、「行動規範はひどく曖昧な存在である。法律とは違い、違反しても罰則はない。そして組合との協約のように、労働者の要求に添って、工場責任者と協議の上でつくられたものでもない」とし、「何層にも広がる下請け、孫請けのシステムのなかで、誰がこの規定を監視するのか? 誰が違反を取り締まるのか? 違反した際の罰則はどうなっているのか?」と疑問を提起した(ラギー, 2009)。

40

ところが、多国籍企業やその本國である欧米諸国はこの提案に猛烈に反対した。企業に国際人権法上の義務を課したり、国連レベルのモニタリング・メカニズムを創設するなど、当時隆盛を極めた多国籍企業にとっては言語道断なことであった。先進国政府からは次々と慎重論が出され、結局、この文書は国連人権委員会や経済社会理事会では議論にすら付されず、「お蔵入り」とされた。

ビジネスと人権に関する国際規範をめぐって、人権専門家やNGO、多国籍企業やその利益を代弁する政府との間に深刻な溝ができ、国連文書採択はまたしても頓挫した。

ジョン・ラギーによる合意形成

こうしたなか、2005年に国連事務総長のもとに「人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する特別代表」というポストが新設される。そして、このポストに任命されたジョン・ラギーのイニシアティブのもと、ビジネスと人権に関する調査研究と並行して、国連の成果文書をまとめる試みが始まった。

ラギーは、この過程でまず、「規範案」が提案した、企業に国際人権法上の義務を課す、規制的なアプローチは採用しないことを明らかにした。ラギーは「戦争犯罪、人道に対する罪等の例外を除き、企業に拘束力のある義務を課す国際法上の原則はない」と主張したので、この

42

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		B 社 会 人	小 論 文

受験番号 _____
氏名 _____

(11-4)

《 解答別紙 》

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

3 保護する義務を果たすために、国家は次のことを実行すべきである。

- a 人権を尊重し、定期的に法律の適切性を評価し、ギャップがあればそれに対処することを企業に求めることを目指すか、またはそのような効果を持つ法律を執行する。
- b 会社法など、企業の設立及び事業活動を規律するその他の法律及び政策が、企業に対し人権の尊重を強制するものではなく、できる限り、
- c その事業を通じて人権をどのように尊重するかについて企業に対し実効的な指導を提供する。
- d 企業の人権への影響について、企業がどのように取り組んでいるかについての情報提供を奨励し、また場合によっては、要求する。

つまり、企業に人権の尊重を求める指導や政策の実施、あるいは法律の実施によって、その

45

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

原則4は、国家が所有・支配している企業や、国家からの支援を受けている企業に関しては、企業に人権デュー・ディリジェンスの実施を求めるなどのより強い措置をとるべきだという。国家から支援を受ける企業とは、輸出信用機関、公的投資保険・保証機関、開発機関、開発金融機関などがあり得る。日本においては、国際協力銀行(ICA)、日本貿易保険(NEXI)、国際協力機構(JICA)等がこれに該当する。特に、政府開発援助を行うプロジェクトが地域住民らの人権を侵害しないよう、国は強い措置を講じるべきことになる。人権デュー・ディリジェンスについては、本章3節で詳述する予定だ。

原則5は、電力や水道、医療、社会保険など、人権に直結するようなサービスを国が企業に委託したり、民営化しているような場合、当該企業が人権を守るように国として監督すべき、との趣旨である。

原則6は、公共調達等において、国と契約したり、受注を受ける企業に対し、契約条件など

47

原則1は要するに、国家は、自国内の人々(自国領域・管轄下にある人々)を企業などの人権侵害から保護する義務を負い、そのために政策、立法による規制や、裁判等の手段を通じて人権侵害を防止する必要があるし、ひとたび人権侵害が発生した場合捜査を行い、加害者を処罰し、被害救済のための措置をとる必要があると述べている。これは、国際人権法がこれまで積み上げてきた、自国領域・管轄下での保護義務をそのまま適用しているといえる。

一方、原則2は、国家は、人権を尊重することの期待を、自国企業に表明すべきと述べている。ここで求められるのは、自国企業が海外で人権侵害をしないための国家の対応だが、「期待の表明」というのはやや弱く聞こえるだろう。原則2の趣意は、国際人権法上、自国企業の域外活動を規制することは一般的に求められてもいないし禁止されてもいないと説明している。

運用上の原則の冒頭である原則3は以下のとおり規定する。

指導原則はまず、基礎となる原則1・原則2に以下のとおり規定する。

1 国家は、その領域及び/または管轄内で生じた、企業を含む第三者による人権侵害から保護しなければならない。そのために、実効的な政策、立法、規制及び裁定を通じてそのような侵害を防止し、捜査し、処罰し、そして補償するために適切な措置をとる必要がある。

2 国家は、その領域及び/または管轄内に住所を定めるすべての企業がその活動を通じて人権を尊重するという期待を、明確に表明すべきである。

44

には企業に情報提供を奨励したり要求することを通じて、企業による人権尊重を促している、というところもある。人権尊重を企業に法律によって義務づけることは、国家の定めるべき行動のリストには入っていない。原則3は、自国企業の海外も含めた活動に関する国家の義務について、総じて強制的な取り組みを列挙しているが、これが2011年当時のリベラルな考え方を踏襲している。ただし、原則3の趣意は、「国家は、企業が常に国家の不作為を好み、または国家の不作為から利益を得ると推定すべきではなく、企業の人権尊重を助長するため、国内的及び国際的措置、強制的及び自発的な措置といたった措置を上手に組み合わせることを考へるべきである」と指摘している。「上手に組み合わせる」は原文では「スマートミックス」であるが、指導原則の実施においてしばしば用いられるキーワードである。

原則4～6は、国家と一定のつながりのある企業に関して、以下のように定める。

46

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		社 会 人	小 論 文

受験番号 _____

氏 名 _____

(11-5)

《 解答別紙 》

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

企業の責任の基本的内容
指導原則11は、企業の責任を「企業は人権を尊重すべきである。これは、企業が権者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべきことを意味する」と定義した。この企業の「責任 (Responsibility)」とは、人権に対する国際法上の義務 (Obligation) ではなく、社会的責任だとされる。

3 企業の責任(第二の柱)

武力紛争下においては、企業が重大な人権侵害に関与するリスクが高い、との前提に立ち、国家に対し、自国企業の海外活動にも、積極的に関与することを求めるものだ。
企業が人権侵害に関与するリスクを防止・軽減できるより早い段階から国家が企業に関与し、紛争地域における人権へのリスクの深刻化をモニターング・評価し、リスクが深刻化した場合は企業に注意喚起をするなどの緊密な支援をすべきだとする。そして紛争影響地域で重大な人権侵害に関与したり、状況に対処するための協力をしない企業に対しては、国としての支援を拒否し、さらには、法的措置を講じることを求めている。

49

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

人権への「負の影響」とは自社が自ら人権を侵害することにとどまらない。事業活動の結果、個人の人権に悪影響を与える結果となれば、それは広く「負の影響」に該当する。
例えば、温室効果ガスの排出削減に消極的な企業がたくさんあり、横並びで十分な気候変動対策を怠った結果、ある地域では海面が上昇し、多くの住民が先祖伝来の生活地域や土地への権利を奪われた場合、住民の人権には「負の影響」が生じたことになる。また、公共サービスが民営化され、水道料金が非常に高くなった結果、人々の安全な水へのアクセスが難しくなったような場合も、「負の影響」が起きたといえる。
人権に対する「負の影響」と企業のつながりについて、指導原則は、自ら「引き起こす」場

51

を通して人権を尊重するよう促進することを求めている。
原則7は、紛争影響地域における企業の活動に関する原則であり、以下のように規定されている。

- 7 重大な人権侵害のリスクは紛争に影響を受けた地域において高まるため、国家はその状況下で活動する企業がそのような侵害に関与しないことを確保するために、次のようなことを含めて、支援すべきである。
 - a 企業がその活動及び取引関係によって関わる人権関連リスクを特定し、防止し、そして軽減するよう、できるだけ早い段階で企業に関わっていくこと。
 - b ジェンダーに基づく暴力や性的暴力の双方に特別な注意を払いながら、侵害リスクの高まりを評価しこれに対処するよう、適切な支援を企業に提供すること。
 - c 重大な人権侵害に関与しまたその状況に対処するための協力を拒否する企業に対して、公的な支援やサービスへのアクセスを拒否すること。
 - d 重大な人権侵害に企業が関与するリスクに対処するために、国の現行の政策、法令、規則及び執行措置が有効であることを確保すること。

48

企業の責任範囲

指導原則は、企業の人権尊重責任の範囲を広く定義しており、この点は重要な進歩として注目される。
まず、原則12は、企業が責任を負う人権とは何かについて、以下のように規定する。

12 人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っているが、それは、最低限、国際人権憲典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。

第1章でも紹介したとおり、国際人権憲典とは、世界人権宣言及び、国際人権条約である自由権規約、社会権規約のことを指す。「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」が4分野(の15分野)の基本的権利の実現を目指すことを確認したことも第1章で紹介したとおりである。第1章で、人権とは、人であれば誰でも、生まれながらにして平等に認められる権利であり、国際人権法によって保障されている、と詳述したところだが、指導原則も同様の立場に立っている。
次に、原則13は、企業の責任を以下のように定める。

13 人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。
a 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。
b たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。

50

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		社 会 人	小 論 文

受験番号 _____

氏 名 _____

(11-6)

《 解答別紙 》

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

がっている。サービスも同様だ。このすべての取引連鎖を「バリューチェーン」というが、企業の人権尊重責任は、自社だけでなくすべてのバリューチェーンに及び、そのどこかで発生している人権への負の影響についても防止し、あるいは軽減するための努力を尽くす責任があると規定しているのだ。

第1章で見たテナントラザを例にとろう。人権侵害を引き起こしたのは、ビルで縫製工場を営んでいた地元企業だろう。しかし、その地元企業に生産を委託していたファッション・ブランドは、製品に直接つながっている生産委託先であるパングラテシユの工場で起きている人権への負の影響を無視することによって、人々が命を奪われる人権侵害のリスク、もつとさかのぼれば危険な環境で労働に従事させられている労働者の権利侵害を未然に防止すべきだったし、発生してしまった負の影響に対しては、軽減する努力を尽くすべきだ、ということになる。

仮に、地元企業とブランド企業の間に商社などの中間企業がワンクッション入っていたとしても、ブランド企業の人権尊重責任が免責されるわけではない。

さらに、さかのぼって原材料となっているコットンの生産過程で人権に対する負の影響が発生する可能性もあるが、コットンが商品と直接的につながっていることは明らかだ。ブランド企業はコットンの調達に関しても人権に対する負の影響を防止し、軽減する努力をすべきということになる。

53

合「助長する」場合、取引関係によって直接的につながっている「場合がある」と類型化してある。そして、企業は、まず自らの活動を通じて「負の影響」を引き起こしたり、助長しないよう防止しなければならず、それでもそうした場合、これを取り組むべき責任があるとされる原則15。ちなみに、「助長」とは、自社は率先して人権侵害をしていないわけではなく、他社が人権に負の影響を引き起こしている際、これを援助するものとして加担する場合や、子会社や立場の弱い取引先に対して人権に負の影響が及ぶような事業活動の遂行を求める場合などがあり得る。

そして、指導原則の重要な点は、さらに一步、企業の責務範囲を拡大した点にある。自社の事業活動によって、人権に対する負の影響を引き起こしたり、助長していかない場合であっても、自社の「取引関係」によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている「状況下では、人権に「負の影響」が発生する可能性があるのだから、それを防止し、発生してしまった負の影響については軽減するよう努力する責任を企業は負う、というのだ。

このように、指導原則は、自社のみならず取引先で起きている人権侵害や負の影響にも対処することを企業に求めている。しかも、「直接的につながっている」というのは、直接的な契約関係のある取引先に限定されない。第1章で見たとおり、現代のビジネスは、商品一つをとってみても、商品の原材料調達から、販売、流通、エンドユーザーに至るまでの取引連鎖でつな

52

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

次に「人権デュー・ディリジェンス」である。

原則17は、企業は、人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、どのように対処するか

- a 企業の最上級レベルで承認されている。
- b 社内及び／または社外から関連する専門的助言を得ている。
- c 社員、取引先、及び企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対して企業が持つ人権についての期待を明記している。
- d 一般に公開されており、全ての社員、取引先、他の関係者にむけて社内外にわたり知らされている。
- e 企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続のなかに反映されている。

55

反映させ、これに取り組んでいくことを全社的に確認し、すべての部署と社員に周知徹底し、商品企画や原材料調達、販売、従業員への対応など、企業の手続きの事業活動に浸透させる必要がある。さらに人権方針は取引先にも伝え、取引先にもこの方針を理解し、いっしょに実現してほしいと働きかけることが求められる。

指導原則16は、人権方針は以下の要件を満たさなければならない、という。

企業の責任の内容

それでは、企業は、具体的に「人権を尊重する責任」を果たすためにいかなる行動が求められるのか。指導原則15は、以下の3つの具体的な行動が求められるという。

- a 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント
- b 人権デュー・ディリジェンスのプロセス
- c 企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス

まずは「方針によるコミットメント」である。これは、私たちの企業は、人権を尊重する責任を果たします、ということ内外に宣言・誓約し、方針を策定することである。

事業活動から切り離された部署で、人権対応を行っています、会社が抱える人権問題が発生したらその都度対応しています、ということでは十分ではない。

どのように人権を尊重するのかを明記した人権方針を企業の最高意思決定機関で策定し、対外的に公表して、企業としてコミットメントを誓約する必要がある。人権方針を経営方針にも

54

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		B 社 会 人	小 論 文

受験番号 _____

氏名 _____

(11-7)

《 解答別紙 》

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

人権デュー・ディリジェンス
 指導原則17以下で詳細に規定される「人権デュー・ディリジェンス」は、指導原則によって新たに提唱された用語であり、指導原則が規定する企業の人権尊重責任を果たすうえで中核的な概念となっている。
 「デュー・ディリジェンス」は、国際法上は、国家が人権や環境等の損害を国内外においてもたらさないための相当の注意義務として理解されてきた。一方、企業は全く異なる文脈で「デュー・ディリジェンス」という言葉を使ってきた。1990年代以降、企業合併や買収などの局面で採用されてきた、合併・買収先に法務や財務等経営のリスクがないかを、事前に徹底して調べる、という企業のリスク管理のプロセスである。ラザビは、「人権デュー・ディリジェンス」は、後者のプロセスを参考に、企業がパリーナエン全般で責任を実現するための実務的なガイダンスとして「創設」したものであるという。ただし、企業がこれまで進んできたデュー・ディリジェンスは、企業自身にとってのリスクを特定・把握する目的で行われるのに対し、「人権デュー・ディリジェンス」は人権の負の影響を受ける人のリスクを把握し、対応する点で決定的に異なっている。
 原則18〜21はこの人権デュー・ディリジェンスの構成要素である前述の①から④をそれぞれ

57

①から④だけではイメージがわかない、という人も多いだろう。人権デュー・ディリジェンスについては項を改めて説明したい。
 最後に「是正」である。原則22は、企業が負の影響を引き起こしたと、または負の影響を助長したことが明らかになった場合に、企業は「正当なプロセスを通じてその是正の途を備えるか、それに協力すべきだ」とする。「是正」とは、現に起きている人権侵害をやめさせること、根本原因を解決し、再発防止に取り組むこと、被害者に発生した人権への負の影響に対処することなどを意味する。その意味で、この「是正」は、人権デュー・ディリジェンスとも、指導原則の第三の柱である被害救済とも、密接に結びついている。

責任をもつために「人権デュー・ディリジェンス」を実施すべきであるとし、「人権デュー・ディリジェンス」の4つの構成要素を以下のとおり明らかにしている。

- ① 実際のまたは潜在的な人権への影響を考慮評価すること
- ② その結論を取り入れ適切な措置を講ずること
- ③ それに対する反応を追跡検証すること
- ④ どのようにこの影響に対処するかについて知らせらるること

58

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

と人権の負の影響が取引関係によって「直接関連している場合」がある。指導原則の解説は、「影響力」を行使して、その負の影響を防止したり軽減するよう努めるべきだとする。そして自社だけでは取引先の行動を是正するほどの影響力がない場合、「影響力」を強めるよう努力すべきだという。しかし、結局、影響力を行使できないまま、人権への負の影響が続く場合、取引関係の終了も視野に置くべきだと指導原則の解説は指摘する。
 縫製産業で、サプライヤーの工場が児童労働を使用しているとメディア報道が出た場合を例にとり、児童労働が発覚したからといって、ただちに取引関係を終了するのは間違っている。そのおろりを受けて、より多くの労働者が職を失い、ホームレス化する危険が増大するかもしれないからだ。企業としては、まず事実確認を行い、サプライヤーとともに協力しながら、改善を進めていくことになる。児童労働に類しなければならぬ原因や背景事情を把握して、これに対処することが必要となる。
 サプライヤーがなかなか真摯に取り組みない場合、その工場に委託している他のブランド企業にも呼びかけて、共同で要請を行ったり、対話を重ねるなどして影響力を強め、改善を実現する。こうした取り組みは、「集団エンゲージメント」といわれる。しかしそれでも、サプライヤーが一向に改善提案を受け入れない場合、取引停止を検討することになる。
 ただし、取引停止によってサプライヤー工場の多くの労働者の雇用喪失につながる場合は、

59

説明している。
 まず、①は、企業が自らの活動を通じて、あるいは取引関係によって関与することになる可能性のある、人権に対する現実または潜在的な負の影響を特定し評価することである原則18。
 人権に関するリスクアセスメントといえは、わかりやすいだろう。
 ②は、人権への負の影響を防止・軽減するために、①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」ことである(原則19)。
 ③は「適切な措置」とは何か。指導原則の解説は、企業が負の影響を「生じた場合」「助長した場合」「直接関連している場合」に分けて、企業に求められる行動を明記している。
 まず、企業が自ら、人権への負の影響を生じさせた、あるいはその可能性がある場合、指導原則は企業に対し、「その影響を止め、または防止するために必要な手段をとる」ことを求めている。
 次に、企業が他者を通じて人権への負の影響を助長した場合、または助長しようする場合、指導原則は企業に対し、「助長を止め、または防止するために、必要な手段をとる」ことを求める。企業は「残存するどんな影響をも軽減するため、可能な限りその影響力を活用すべき」だとされる。
 最後に、企業が負の影響を自ら生んでもいないし、他者を通じて助長してはいないが、企業

58

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		B 社 会 人	小 論 文

受験番号 _____

氏 名 _____

(11-8)

《 解答別紙 》

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

②で述べた通り、人権の負の影響を防止し、軽減するために、実効性があつたかを評価し、問題があれば、より実効性のあるアプローチに軌道修正をして、次の行動に移す、ということになる。「人権デュー・ディリジェンス」は一回やれば終わりではなく、効果を検証し、常に繰り返されるべき循環プロセスである。Practical, Done with, Ongoing 評価、Action 対策・改善というPDCAサイクルは広く様々なプロジェクトで進められているが、同様の発想ということになる。企業が初めて導入した人権に関する施策は、パリエーションの未端で最も苦しんでいる人々の実情にそぐわず、効果的でない場合が少なくない。自己満足に陥らずに、効果を検証し、修正していかないかぎり、人権の負の影響は全く解決されない。最後に、④は、負の影響に対してどのように対処したかを対外的に示し、ステークホルダー(利害関係者等)に開示することである(原則2)。対外的な情報提供や開示は、企業として透明性を確保し、説明責任を果たすうえで非常に重要である。NGOが日本企業にレターを送って特定の人権侵害への対処をどう進めるのか、と質問することがある。これに対し、多くの日本企業は「我々は人権を尊重しています。人権方針を掲げ、人権デュー・ディリジェンスを実施しています」などと回答するが、問われている人権課題についてどんな調査をし、どんな施策を実施しているのか全く回答しないことがある。これでは何らの責任も尽くされたことにはならない。密室で何らかの対策をしているとしても、開示されなければ、本当に有効な対策が打たれているのか外部から検証することもできないし、関係者との対話も成り立たない。人権デュー・ディリジェンスをブラックボックス化させないためにも、開示はきわめて重要である。

ステークホルダーとの協議
人権デュー・ディリジェンスのプロセスでは、事業によって影響を受けるステークホルダーとの協議と情報提供が求められる。指導原則18、20、21には事業によって影響を受けるステークホルダーに関する言及があるが、人権デュー・ディリジェンス全体を通じて必要とされる。ステークホルダーとは、一般に利害関係者を意味し、企業の文脈では、株主・シエホルダーと対置して語られることが多い。ここで「影響を受けるステークホルダー」とは、企業の事業活動や製品、サービスによって、利害関係に影響を受ける個人や集団をいう。ステークホルダーのうち、人権に影響を受ける個人や集団を、ライツホルダー(Rights Holder)という。

61

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

③は、講じられたプロセスの効果を検証・追跡評価することである(原則2)。

④で述べた通り、人権の負の影響を防止し、軽減するために、実効性があつたかを評価し、問題があれば、より実効性のあるアプローチに軌道修正をして、次の行動に移す、ということになる。「人権デュー・ディリジェンス」は一回やれば終わりではなく、効果を検証し、常に繰り返されるべき循環プロセスである。Practical, Done with, Ongoing 評価、Action 対策・改善というPDCAサイクルは広く様々なプロジェクトで進められているが、同様の発想ということになる。企業が初めて導入した人権に関する施策は、パリエーションの未端で最も苦しんでいる人々の実情にそぐわず、効果的でない場合が少なくない。自己満足に陥らずに、効果を検証し、修正していかないかぎり、人権の負の影響は全く解決されない。最後に、④は、負の影響に対してどのように対処したかを対外的に示し、ステークホルダー(利害関係者等)に開示することである(原則2)。対外的な情報提供や開示は、企業として透明性を確保し、説明責任を果たすうえで非常に重要である。NGOが日本企業にレターを送って特定の人権侵害への対処をどう進めるのか、と質問することがある。これに対し、多くの日本企業は「我々は人権を尊重しています。人権方針を掲げ、人権デュー・ディリジェンスを実施しています」などと回答するが、問われている人権課題についてどんな調査をし、どんな施策を実施しているのか全く回答しないことがある。これでは何らの責任も尽くされたことにはならない。密室で何らかの対策をしているとしても、開示されなければ、本当に有効な対策が打たれているのか外部から検証することもできないし、関係者との対話も成り立たない。人権デュー・ディリジェンスをブラックボックス化させないためにも、開示はきわめて重要である。

第三の柱は被害救済について定める。
指導原則25は「ビジネスに関連した人権侵害から保護する義務として、国家は、その領域及び/または管轄内において侵害が生じた場合に、司法、行政、立法またはその他のしかるべき手段を通じて、影響を受ける人々が実効的な救済にアクセスできるように、適切な措置を取らなければならない」とする。そのうえで、国家基盤型の司法的メカニズム(原則26)、国家基盤型の非司法的苦情処理メカニズム(原則27)、非国家基盤型の苦情処理メカニズム(原則28)のそれぞれについて対応を規定する。

司法的メカニズムとは、つまり裁判所である。人権に対する負の影響を受けた被害者が企業を訴える裁判を提起するような場合に、被害者にとって司法へのアクセスがしやすいように条件整備を進めることが国に求められる。非司法的苦情処理メカニズムとは、国が取り組む、裁判所以外の人権救済立てのシステムである。

国内人権機関
非司法的苦情処理メカニズムとして、一番推奨されるのは国内人権機関(National Human Rights Institution)である。国内人権機関とは、耳慣れない機関かもしれない。しかし、世界約120カ国ですでにこの国内人権機関が設置されており、人権侵害に迅速に対処し、様々な局面

63

それ自体が重大な負の影響であることから、そうした懸念がないかどうかリスクアセスメントを行ったり、労働者に負の影響が生じないような対応(直接的な支援や労働者を行うなど)にも同時に取り組むことが求められる。

次に、③は、講じられたプロセスの効果を検証・追跡評価することである(原則2)。

④で述べた通り、人権の負の影響を防止し、軽減するために、実効性があつたかを評価し、問題があれば、より実効性のあるアプローチに軌道修正をして、次の行動に移す、ということになる。「人権デュー・ディリジェンス」は一回やれば終わりではなく、効果を検証し、常に繰り返されるべき循環プロセスである。Practical, Done with, Ongoing 評価、Action 対策・改善というPDCAサイクルは広く様々なプロジェクトで進められているが、同様の発想ということになる。企業が初めて導入した人権に関する施策は、パリエーションの未端で最も苦しんでいる人々の実情にそぐわず、効果的でない場合が少なくない。自己満足に陥らずに、効果を検証し、修正していかないかぎり、人権の負の影響は全く解決されない。最後に、④は、負の影響に対してどのように対処したかを対外的に示し、ステークホルダー(利害関係者等)に開示することである(原則2)。対外的な情報提供や開示は、企業として透明性を確保し、説明責任を果たすうえで非常に重要である。NGOが日本企業にレターを送って特定の人権侵害への対処をどう進めるのか、と質問することがある。これに対し、多くの日本企業は「我々は人権を尊重しています。人権方針を掲げ、人権デュー・ディリジェンスを実施しています」などと回答するが、問われている人権課題についてどんな調査をし、どんな施策を実施しているのか全く回答しないことがある。これでは何らの責任も尽くされたことにはならない。密室で何らかの対策をしているとしても、開示されなければ、本当に有効な対策が打たれているのか外部から検証することもできないし、関係者との対話も成り立たない。人権デュー・ディリジェンスをブラックボックス化させないためにも、開示はきわめて重要である。

60

企業は、人権デュー・ディリジェンスにあたって専門家やコンサルタント、企業本国のNGOや国際NGOの意見を聞いて進める場合が多い。しかし、現場に近い声でないかぎり、机上の空論に過ぎないこともある。現場で起きている現実や人々が真に求める解決、真に実効性のある対策を知るには、現場の声を聞き、現場と共同して問題解決に当たることが必要であり、特に脆弱な立場に置かれたライツホルダーとの対話を重視することが求められる。

国際人権法を基準とする行動
指導原則は国際的に認められた人権尊重を企業に求めるが、操業地の国内法令遵守との間に矛盾が生じた場合、どうするか。例えば人権を厳しく統制する権威主義国家などで事業活動を行う場合、その国では人権を抑圧する治安立法が存在し、企業にもこうした法律を遵守することを求める場合がある。そうすると、国内立法の遵守と人権の尊重との間に矛盾が生じる。こうした場合はどうすべきか。指導原則は、「国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する(原則2)」と明記し、国際的な人権尊重の要請を優先することを求めている。

4 救済へのアクセス(第三の柱)

62

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		社 会 人	小 論 文

受験番号 _____

氏 名 _____

(11 - 9)

《 解答別紙 》

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

- a ステークホルダーから信頼され、正当性があること
- b アクセスしやすいこと
- c 手続が予測可能であること
- d 公平であること
- e 透明性があること
- f 国際的に認められた人権に合致すること

65.

を行って問題解決を求めることができるメカニズムである。この申立てに基づいて、実態調査が行われ、事実が認定され、人権に対する負の影響が確認された場合は正や被害救済の措置が講じられる。

日本でも近年、通報窓口を設ける企業が増えており、ホットライン、ヘルプライン、コンプライアンス相談窓口など各種は様々だ。社内のみならず社外の関係者からの苦情を受け付ける企業、自社ではなく外部の相談窓口を設ける企業も増えてきた。しかし、多言語であるか、通報者が報復を恐れずに相談できる窓口となっているかなど、課題が多い。

指導原則31は、実効性のある苦情処理メカニズムであるために、概略、以下の要件が必要だとしている。

苦情処理メカニズム(グリーバンス・メカニズム)

一方、指導原則は、企業に対し、事業活動の影響を受けた個人やコミュニティのために「苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするように」実効的な事業レベルの苦情処理メカニズム(グリーバンス・メカニズムともいう)を確立するか、あるいはこうしたメカニズムに参加するよう求めている(原則30)。また、産業団体、マルチ・ステークホルダー等の協働型のイニシアティブに対しても、実効的な苦情処理メカニズムを備えるよう求めている(原則30)。

苦情処理メカニズムとは、企業の事業活動によって負の影響を受けた個人が直接不服申立て

で危機にさらされた人々を守り、人権の保障を前進させる活発な活動を展開している。

1993年にウィーンで開催された国連の世界人権会議は、人権を守る国内のメカニズムとしての「国内人権機関」を世界各国で設置するように求めた。国内人権機関は、政府からの独立性を持ち、強力な権限を有する人権擁護機関であり、国連はそのあり方を「パリ原則」として定めている。国内人権機関が存在しない日本は、いまや世界の少数派だ。

多くの人が、人権を侵害されても、訴えを聞いてくれる救済機関がないため、泣き寝入りや余儀なくされている。国内人権機関に対して、人権侵害の救済を求めることができれば、もっと多くの人が理不尽な人権侵害から早期に救済されるに違いない。

64

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

指導原則に対する国際機関・地域機関の支持

指導原則は、EU、OECD等の国際機関や地域機関から支持され、指導原則の内容が、これらの機関の定める文書に反映されるようになっていく。

まず、OECDは、2011年にOECD多国間企業行動指針を改訂し、新たに「人権の章」を新設し、指導原則を取り入れた内容にした。これを機に、指導原則に違反して被害を受けた個人は、OECDの紛争解決窓口であるナショナル・コンタクト・ポイント(National Contact Point)に苦情申立てができることとなった。NCPも非司法的苦情処理メカニズム(原則32)として各国で活用されている。

地域機構として、指導原則にいち早く反応したのは、EUだ。2011年10月、欧州委員会(2011年から2014年までのCSR戦略文書を公表、EU圏内のすべての企業に対し、指導原則に即して人権尊重の責任を果たすよう期待を表明する)とともに、すべての加盟国に

67

g 企業が苦情から学び、対応を改善する源となること

h ステークホルダーと対話・協議しながら運用されること

果たしてこのような要件を満たす通報窓口が日本にどれだけあるか、問われるだろう。

5 指導原則の実施に向けての動きと課題

こうして、指導原則は2011年に採択された。しかしどんなに画期的な原則でも、それが受け入れられ、実施されなければ、その意味は大きく減じられる。そこで、指導原則が国際社会と各国で影響力を持ち、企業にも活用されることを企図して、様々な取り組みが進められていく。

国連ビジネスと人権作業部会

まず、国連の人権メカニズムの中に、指導原則の実施を推進するメカニズムを埋め込む必要がある。そこで、2011年6月に国連人権理事会は、指導原則の採択と併せて、「人権及び多国間企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会」(国連ビジネスと人権作業部会)を設置する。

66

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		社 会 人	小 論 文

受験番号 _____

氏 名 _____

(11-10)

《 解答別紙 》

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

2012年末までに指導原則を国内で実施する国別行動計画を作成するよう求めた。そして、2015年9月の国連サミットにおいて全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」も指導原則について言及している(パラ9)。

ILOも2017年「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」を改訂し、指導原則を大幅に取り込み、企業の人権デュー・デュー・デュー責任を明記し、指導原則を各国内で実践する取り組みを進めている。

こうした各機関の支持を受け、指導原則はビジネスと人権に関する最も権威ある規範として定着した。

指導原則を実施するための各種ガイドダンス

指導原則採択後、様々な機関が、企業が指導原則に取り組みするためのガイドダンスを多数策定している。いずれも参照することが有益である。

まず、OECDは、2011年には紛争鉱物について、2016年には農産物、採取産業について、2017年には繊維・靴産業、2019年には銀行取引についてのセクター別ガイドダンスを公表した。これらは人権にリスクのある、あるいは人権にとって重要なセクター別のガイドダンスであり、デュー・デュー・デュー責任を実施するうえで参照することが必須となる。さらに2018年には、すべての事業者向けに「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デュー・デュー・ガイドダンス」を公表し、企業の実践を支援した。人権デュー・デュー・デュー責任に取り組み企業担当者にはこのガイドダンスにじっくりと目を通して学ぶことをお勧めしたい。なお、OECDの多国籍企業行動指針は2023年に改訂され、「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」と名称変更され、パリエー・チェーンの「下流」に対してもデュー・デュー・デュー責任が求められることを明記し、気候変動や生物多様性に関する国際合意に即した取り組み、テクノロジー関連でのデュー・デュー・デュー責任に関する規定が新たに盛り込まれたことが注目される。

欧州委員会は、2013年に情報通信技術、石油・ガス、人材派遣の3業種と中小企業向けのガイドダンスを作成した。いずれも、欧州域内での指導原則の理解を進めるとともに、EU域外の企業に対して指導原則の履行も奨励している。

業種別ではさらに、金融機関も、指導原則を融資基準に取り入れた。世界銀行グループである国際金融公社(IFC)は、2012年に環境と社会的持続可能性に関するパフォーマンス・スタンダードを改訂し、実施基準のなかで、リスクや負の影響の特定に関して指導原則を参照した。

一方、国連グローバル・コンパクトは、保護されるべき人々に着目したガイドを企業向けに

69

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

発表している。2012年にはユニセフなど共同で、子どもの権利の尊重と支援、児童労働の撤廃への貢献、商品、サービス、マーケティング、宣伝活動が子どもの権利に合致していることを企業に求める「子どもの権利とビジネス原則」を策定・公表した。

国連グローバル・コンパクトは2013年には「先住民族の権利に関する国際連合宣言」に関するビジネス参照ガイド」を公表し、そのなかで、先住民族の権利に関する人権デュー・デュー・デュー責任を指導原則に従って解説するとともに、是正、苦情処理メカニズムのあり方を解説し、さらに事業に先立つて、十分に情報提供をしたうえで自由意思による同意を得るよう求めている。

世界各国で、これらのガイドダンス文書を参照して、独自のガイドダンスを作る動きが進んでいる。

日本では、2020年に国別行動計画が策定された後、経済産業省が、日本企業向けに人権デュー・デュー・デュー責任実施のためのガイドライン」を作成・公表しており、「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」を作成・公表しており、さらに、農林水産省から「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」が公表されている。環境省からは、環境デュー・デュー・デュー責任に関するガイドダンス文書が出ており、指導原則や「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デュー・デュー責任」がベースとなっており。

指導原則の意義と課題

最後に指導原則の意義と課題を確認しよう。

すでに見てきたとおり、指導原則は画期的な内容を多く含むものである。

企業の人権尊重は、すべての人権に及び、かつ、すべてのパリエー・チェーンに及ぶ広範なものだ。指導原則に基づき、企業が自社とパリエー・チェーン全体を通じて人権に負の影響を与えないよう責任を負うことは、いまや国際的に確立した人権スタンダードになっている。そして、人権尊重責任の内容も、人権デュー・デュー・デュー責任として明確にされた。

指導原則では国家の義務も改めて確認され、ビジネスによって個人の人権が侵害されないよう防止、保護、救済をはかることが明記された。

その一方で、指導原則には限界も指摘されている。

まず、企業に対する国際人権法上の義務を確認するところ、「規範案」のアプローチが採用される。企業の人権尊重責任は社会的な責任と位置づけられたため、企業がこれを遵守しないとしても何ら制裁を科されない。企業の自発的な取り組みを促すだけで果たして十分か、という疑問は当然生まれるだろう。

次に、国家の保護する義務として、原則1は、政策、立法、規制と司法手続を通じて人権侵

71

68

70

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		B 社 会 人	小 論 文

受験番号 _____

氏 名 _____

(11-11)

《解答別紙》

第2章 ビジネスと人権に関する指導原則とは何か

さらに指導原則にはジェンダーの視点や先住民その他マイノリティの視点が欠落しており、多国籍企業の人権侵害と同時並行で発生する環境破壊等について触れていない、企業による人権侵害の真相に十分に対応できていない、という批判もある。

こうしたことを考えると、指導原則の採択はビジネスと人権に関する国際規範の重要なマイルストーンであるが、終着点ではないことがわかる。ラギー自身、指導原則を永久に凍結し、一切の変更を認めない、という意図はない。

ソフトローは、強制力がないとしても、行為規範としての影響力を持ちうる。そして指導原則の場合、その影響力は絶大なものである。ソフトローとしての指導原則の持つ画期的な規範内容をいかに企業に遵守させ、実効的な実施を促していくか、そして遵守を確保するために、指導原則で定められた「責任」をどのようにして法的義務に発展させ、個人を人権侵害から保護していくか、さらに、ジェンダーやマイノリティ、環境保護の要請をどう指導原則の実践の中に落とし込んでいくか、という課題への取り組みは、将来に託された。事実、こうした取り組みは、指導原則採択直後から今に至るまで、休むことなく続けられている。

73

害を防止し、捜査し、処罰し、被害を賠償することで個人を保護していく、とするが、国家が保護すべき個人は自国の領域・管轄下にいる個人だといふ。

しかし、企業活動がグローバル化するなか、企業の海外での事業活動で被害にあつた個人、パリエューションの末端で搾取などに苦しんでいる海外の被害者も保護され、救済されるべきではないか。そうした人たちが、企業の本国の裁判所に司法救済を求めてきたとき、果たして被害者の司法へのアクセスは確保され、実効的な被害救済は確保されるのか。

こうした問題に対し、指導原則は国家による「期待表明」(原則)以上の明確な回答を用意していない。

指導原則は、規制と企業の自発性に委ねるアプローチをうまく組み合わせること——つまり「スマーティング」を推奨してはいるものの、どのように「上手に組み合わせる」かは各国の裁量に委ねられている。

そして、指導原則そのものは、人権侵害の被害救済や加害企業の制裁や責任を追及するような国際的なメカニズムを創設しなかった。

こうした指導原則の限界は、実は国際法の限界でもある。国際法上の義務を負うのは国家であると考えられてきたし、国際人権法上国家は原則として国内にいる個人の人権を保障すると考えられてきたからだ。

72

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春 季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		B 社 会 人	小 論 文

受験番号 _____

氏 名 _____

(10-1)

《解答別紙》

2頁以下の文章は、宮島喬『「移民国家」としての日本』（岩波新書、2022年）の抜粋（第1章「移民国家」日本へ）である。これを読んで、以下の問題に解答しなさい。

【問題1】 不可抗力移民は、東西冷戦の崩壊後、元々住んでいる国がどのような状況になったときに発生してきたと書かれているか。80字以上100字以内で説明しなさい。

【問題2】 戦後にサンフランシスコ講和条約が発効した際の朝鮮出身者の扱いとフランスからアルジェリアが独立した際のアルジェリア出身者の扱いには、どのような違いがあったか、150字以内で説明しなさい。

【問題3】 1980年代のインドシナ難民の受け入れは日本の移民受け入れにどのような変化をもたらせたか、150字以内で答えなさい。

【問題4】 戦前30年の移民受け入れと1980年代のインドシナ難民の受け入れを比較した上で、インドシナ難民が日本で生活していく上でこれまでに問題とされなかったどのような課題が認識されたか、400字以内でまとめなさい。

【問題5】 海外からの移民をさらに増員することの賛否についてあなたの意見を400字以上、500字以内で述べなさい。

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		社会人	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(10-2)

《解答別紙》

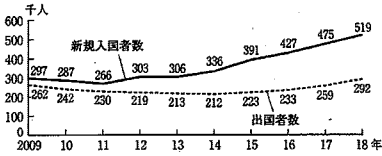


図1 新規入国・出国外国人数
出典：OECD, International Migration Outlook 2020

国際的環境にかかわる要因もはたらいだったのであり、それを知らなければならぬ。

さまざまな職場に立つ外国人
働く外国人の姿を、今、私たちはさまざまな職場にみる。建設現場、自動車・電機部品製造や組立ての工程、縫製や食品工場の作業現場、ホテル・レストラン、飲食店等のサービス労働や接客、施設で働くヘルパーなどの介護職、そしてオフィスや研究所などの営業職、技術職、大学や専門学校で教える教員等々に外国人の姿をみかける。テレビでおなじみのニュース番組でコメンテーター役をつとめるP・Hさんや、女優、リポーターとして活躍するS・Rさんも、そうだろう。

それに来日一代目の外国人にはちよつと就きにくい専門的職業である、弁護士、司法・行政書士、医師、看護師、図書館員、新聞記者、司書などでも、第二世代の人々と出会うようになった。

3

1 「移民国」へ

日本は30年来、外国人労働者受け入れ国であり、さらに今や「移民国 (Immigration country)」となっている。だが、これを「然り」と認める日本人は多数派だろうか。そうとは思われない。

過去5年間(2014-18年)の日本の新規外国人入国者は年平均で約43万人に上る。観光や商用ビザ・ネゴなどの目的で訪れる短期滞在の外国人の数は除いて、である。この数が100万人を超えるドイツとアメリカは別格として、日本の新規外国人入国者数は、オーストラリア、カナダのそれを超え、イギリスと肩を並べ、フランスの2倍におよぶ。新規入国者数と出国者数の差し引きでみると、つねに入超で、現状に入超は広がってその差は20万人を超えている(図1)。なお、ここには年々日本で誕生する外国人の子どもの数は含まれていない。それを加えた在留外国人が毎年増えている計算となる。日本は「移民国」だなどつゆ考えなかつた人には驚きだろう。

そして、日本が移民国になつてきたのは、経済的、社会的、人口学的な構造要因があり、

2

これは、日本が移民の時代に入つてきたことを感じさせる。

もつとも、中国、台湾、韓国、モンゴルなど東アジア出身の人々、また華僑系のアジア人、それに日系南米人らは、しばしば容顔など外見上日本人と区別がつかない。私たちが気付かぬままに、目に見えにくい多くの外国人/移民が、日本の職場に立っていることだろう。

見えにくい外国人労働者たちも
目に見えにくいといっても、少し意味がちがう、別の。働く外国人の姿がある。たとえば、小規模な衣服縫製工場で、最低賃金レベルの給与で1日10時間、12時間とミシンの前に座る外国人女性がいる。また、工務店に同じく最低賃金レベルで雇われ、道路建設のタールを流すという作業の補助を一日中やっている外国人がいるかと思えば、その同国人の彼の仲間、食品工場で働き、5度以下に保たれた冷蔵庫内のような場所で、肉や魚を処理したり、パック詰めの作業をしている者もいる。これらの仕事は、俗に「3K労働」などといわれ、労働者を募集しても日本人で応じる者がいないので、外国人をリクルートするのだ、と経営者は言う。日本人が就かないのは、きついつらい仕事だからだけではない。安い時給しか支払われない非正規の雇用だからでもある。

4

大都市圏ばかりでなく、地方の小都市、農村、そして漁業と水産加工業に生きる町々にも、働く外国人の姿はある。暑い炎天下で農作業に汗を流す労働者も、水産加工場で魚の仕分けの立ち仕事を1日8時間続ける労働者も、外国人であることがめずらしくない。いずれも最低賃金に近いレベルで雇用されているが、法定最低賃金が790→861円(2019年)という地域からこの影の労働者になりつつある。今、こうした労働に従事する外国人の多くは、「技能実習生」という在留資格で受け入れられている。

就労目的だけではない
就労しない稼働が目的の外国人だけではない。入国外国人には、留学生、日本人の配偶者、呼び寄せ家族、それに日本に人道的な保護を求めてやってくる難民申請者もいる。労働力人口に含まれない15歳未満の子どもや、65歳以上の高齢者も、(絶対数は少ないが)増えている。性比を意図するのだろうか。今日の労働市場の構造変化、すなわちサービス労働力の需要の増大が、女性の労働移動を促しているという面もあるが、結婚のための移動、右に述べた

5

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春 季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		社会人	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(10-3)

《解答別紙》

家族帯同や呼び寄せによる家族移動といった諸傾向の反映でもある。

経済的動機がすべてではない

移民、または国際的な人の移動は、貧しい国から富める国への人の移動として起こり、出稼ぎ、または豊かな生活を求めての移住が、移動の動機をなすといわれ、根拠として国と国の一人当たりの年収やGDPの格差があげられる。経済格差を主要因とする見方である。一般的な傾向としては否定できないが、その見方だけでは、人の国際的移動という行為の性格を具体的につかむことはできない。

ある国が発展途上国だとすると、地域や階層にかかわらず人々が一律に貧しいとは限らず、国外へと移民するのは国内の最貧層ではなく、中間層かそれに近い層の人々であることが多い。たとえばフィリピンやブラジルから来日する移住者男女をみても、故国で農業者だった者はごく少なく、また後期中等教育(日本でいう高等学校)以上の学歴の者がほとんどである。

「カレッジを卒業したが、そのキャリアにふさわしい就職口がなく、海外に出ることになった」という言葉を、フィリピン人の来日者から聞く。これと同じ言葉をくり返し聞いたのは、筆者がヨーロッパ滞りの折に出会った、北アフリカや中東諸国からやってくる青年たちからだった。

これらの国の大学進学率は、アルジェリアの女子の53%をトップに、多くが30%を超える。自国でリセやハイスクールを卒業しても、その学歴にふさわしい就職口は少なく、選択肢は、大学に進むか、または移民、すなわち海外に出てEU諸国に職を求めるか、ということになる。女子の場合、単身移民はむずかしいので、大学進学が多くなる。

「ということ」は、「稼ぐ」という経済的動機がすべてではなく、それとらんで、社会的・文化的・自己実現的な要求をもって国際移動を企てるということである。ただし、そのかれ／彼女らが西欧諸国や日本にやってきて実際に就ける職は、その学歴資格に相応しない職であることが多い。

さらに、家族再結合のための移動、結婚のための移動、庇護を求めての移動など、経済的動機に還元できない他の志向からの移動があることは、指摘するまでもない。

移動のモチーフ

なぜ人々はそれまで暮らしてきた自国を離れて、他国に生きる機会を求めるのか。この「なぜ」は、国際移動に踏み出す人々には根本的な問いはすだだが、たぶん一義的に答えられるものではない。途上国、中進国から先進国への人の流れが、現代移民の圧倒的多数をなすから、

7

6

豊かな生活を求めての、または稼働のための移動がモチーフとしては大きいだろう。

「現代の移民はすべて貧しいとは限らない」と書くT・ラクローは、国際移動者を、そのモチーフによって、三つのタイプに分ける(Lacroix, Myriam: *L'immigré européen*, A. Colin, 2016)。よりよい雇用や賃金を求めて移動する「経済移民」、家族再結合(呼び寄せ)のため、また新しい家族の形成(結婚)のため他の一國に移動する「家族移民」、人をその生国から余儀なく離脱させるような危機により志起される移動を指す「不可抗力移民」。この第二のタイプは、いうまでもなく難民であり、他国に庇護(人道的な保護)を求める行動という意味で、「人道的」移民ともよばれる。

だが、この三分類で尽くされるだろうか。これに追加すべき、少なくとももう一つの移動のモチーフがある。それは、「学ぶこと」である。留学、研修などのかたちをとる国際移動がそれである。留学は、欧米諸国で年々の入国外国人(短期滞在者は除く)の20〜30%を占め、日本でも技能実習・研修を合わせると4分の1を超える。ただし、この「学ぶ者」たちは、数年後には、一部が高度技能経済移民に転じるだろうし、日本の場合では、多くの留学生が入国から時間をおかず、パートやアルバイトの労働市場に入ってくる。また技能実習生として応じ入れられる外国人の場合、モチーフは、「技術・技能の修得と持ち帰り」であるとされるが、

実質的には「経済移民」であろう。

過去から現在へ——植民地出身移民

時計の針を少し巻き戻すと、古典的な移民においては、植民地的絆による移動のパターンがあった。旧植民地の現地民が宗主国に、出稼ぎ者または移住就労者としてやってくるもので、イギリスへと向かうインド、パキスタン、バングラデシュ、ジャマイカなどの出身のコンモンウェルス移民、フランスへ向かったアルジェリア、モロッコ、チュニジア等の出身の移民が代表的である。「コニアル・レイバー」という言葉もある。国籍、国境の壁がないか、または低かったこと、親族が国内に在る者も多いこと、英語やフランス語が通じるという文化通有性も、移民の後押しをした。

忘れてならないのは、在日韓国・朝鮮人も、そのような移民、ないしその末裔であることである。今日でもイギリス、フランスでは、コニアル、ポストコニアルとよばれる移民は、以前に比べて入国に制限がかけられてはいるが、ストック(滞在・在住者)、フロー(入国者)とも、なお大きいものがある。日本ではこの型の移民はすでに終了しているが、旧移民の二世、三世が日本社会の構成員となりながら、独自のアイデンティティを保ちつつ生きていく。

9

8

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		B 社 会 人	小 論 文

受験番号 _____

氏 名 _____

(10-4)

《解答別紙》

2 グローバリゼーションと移民の時代

グローバル移民へ

1990年代以降のあらたな国際移動者には、「グローバル移民」の語があてられてよいかもしれない。実際、近年の世界の外国外国人統計をみると、ドイツ、フランス、イギリスなど代表的な移民国で、シリア、中国、カザフスタン、ナイジェリア、ブラジル、アフガニスタンなど、あまり馴染みのなかった遠い国からの流入者が増えている。

日本でも入国外国人(観光、商用などの短期滞在の入国者を除く)の出身国は、多い順に中国、ベトナム、フィリピン、韓国と来て、アメリカ、インドネシア、タイ、ネパール、ブラジルと続く。30年前とはずいぶんちがう。

「地球大」というのは誇張だとしても、日本と人的・文化的なつながりの薄かった、遠い国からの来日・滞日者が増えた。アフリカ諸国からの新規入国者も年間約1万人となり、これは15年前の2倍を超える。日本のある企業で働くPさんは、アフリカのある国の出身で、旧宗主国のイギリスに留学して、学位を得、そこで職に就こうとしたがうまくいかず、たまたま

日本企業の求人アナウンスを目にし、未知の国だったが思い切って応募し、採用されたと語る。ちなみに、彼の同国人の日本在留者は、数十人だという。

情報化、トランスナショナル化

1990年代以降飛躍的に進んだ情報化(衛星放送、インターネット等)によるリアルタイムでの情報取得と、迅速な国際移動手段の利用が可能になったことも、移動を容易にした。

S・カースルスとM・J・ミラーがあげるように、現代の移民現象には「トランスナショナルリズム」という特徴が加えられなければならない。S・カースルス、M・J・ミラー「国際移民の時代」名古屋大学出版会、2011年。国境を越えて移動したり、二つまたは複数の国の間で一つの活動を展開することがノーマルなことでされ、また移動だけでなく、定住もしやすくする重国籍を許容する国も増えている。それが二国間、多国間の条約等によつて正当とされる時代にもなってきた(難民条約、留学生受け入れ協定など)。日本は一步、または数歩はこれに後れをとっているが、トランスナショナル化の方向を追っている。

10

グローバル化経済と労働力移動

グローバル移民は、先進国主導の経済の国際化、さらには世界化(グローバル化)に巻き込まれた途上国、中進国が、むしろ格差の拡大をこうむり、経済的困難におちいっていることから発生したといえる。先進諸国では、産業構造はサービス産業中心になっているが、脱工業化、なお不可欠であるため存立する第一、第二次産業の従事者(全就業者の4分の1程度の自国内での補充はむずかしくなり、国外からの補充の必要が高まり、これに応じての入移民は、植民地的絆の有無など関係なく、世界の多くの国・地域に仰ぐようになった。

グローバル移民といっても、能動的・選択的に職や地位を求めて移動する人々ばかりではない。日本やその他の先進国が東南アジア諸国に直接投資して、輸出向けの工場・加工区をつくって、そこに農村部から、または隣接国からやってきた労働者の一部が、先進国での就労の機会を求めて移動するというツーステップスの人の流れもある。

日本からの直接投資でつくられた縫製工場に勤んでいた女性が、技能実習生として来日する機会をつかみ、衣服縫製の職場に入る。東南アジアの一国の出身で、今、技能実習生としてG県内で働いている20代後半の女性は、そうした経路を経て来日した。1日12時間ミシンに向かい、日本の高卒者の初任給程度の報酬を得、その8割は郷里に送金している。「家族は何

としても現金収入を必要としているから」と。来日のために親族に借金もしていて、その返済分も含んでいるという。こうした技能実習制度それ自体を、どのように評価するか。それにはあらためて検討を加える。

グローバル移民としての難民

もう一点、見落としてならないのは、グローバル移民のなかに少なからぬ「不可抗移民」、つまり難民あるいは難民申請者が含まれていることである。こうした人たちは、民族的・政治的等の迫害や戦火、殺戮から逃れて、人権抑圧を恐れ、言語・文化・アイデンティティなどの拒絶にあつて、等々、動機は一様ではないが、国外に出て、他国に庇護を求めている。

日本でも、労働者、留学生、研修生、観光客として入国し、その後難民認定の申請をする外国人が増え、欧米諸国に比べて桁違いに少ないが、年に1万人程度となった。申請者の出身国はスリランカ、トルコ、ネパール、パキスタン、ミャンマー、カメルーンと、日本と地理的・文化的に近くない国々もなる。2021年にはアフガニスタンから、22年にはウクライナからの避難者も相当数に及んだ。後者から難民申請がどれほどなされるか、まだ分からないが、こうした人の流れが小なりといえども日本を自ざすのは、この国が難民条約締結国だからで

11

13

12

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		社会人	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(10-5)

《解答別紙》

あろうが、日本は難民に進んで扉を開いていない。なぜか、それでよいのか。後に論じたい。

移民は常なき移動者ではない

「グローバル移民」という言葉を用いてきたが、この言葉は、もしかしたら誤解をよぶかもしれない。人の移動の時代にあつて、人々は母国を離れ、地球スケールで移動し、よりよく働き生かされる地を求め、しばしば滞在し、思ったほど稼働や活動ができなければ、遠近を問わず他国に移動する、母国に戻ることもあれば、また必要に応じて国外に働きに出る、といった「絶えざる移動」のなかにある人々をイメージするかもしれないが、これは現代移民の実像とはだいぶ違う。

遊流型、出稼ぎ型の移民は、西欧では第一次、第二次オイルショックに後続した経済不況期の1980年代に、ほぼ終わりを告げた(第4章をみられたい)。日本でも、前世紀末頃からニュージーランド、オーストラリア、米国、中国、東南アジアなどへの移民が開始された。また、留学生在や就学生として初来日する中国人等が、必ずしも帰国をせず、中長期滞在の手立を講じ、条件づくりをし、さらに永住許可を申請するようになる。なぜか、それは本書で触れ、考えてみたい

主要なテーマの一つである。

考えてみれば、自国のみで生きていくことに困難があり、国外に出たのも、安んじて暮らす場所を安定して生かす場所を探すためであり、絶えざる移動は望むところではない。また、困難な条件が解消されていない自国に戻るといふ選択は容易になしえない。現代は人の移動の時代であるとともに、定住の地が切実に求められる時代でもある。

3 構造的ニーズと人の移動

人口構造の南北不均衡

グローバル移民は、その受け入れ国(ホスト国の側)、必ずしも意識されない、その意味で構造的なニーズに際しても動く。その一つは、人口の動態ないし構造の変化に応じてのそれである。すなわち、すでに進行中で、将来もつと拡大するであろう北(先進諸国)と南(発展途上諸国)の人口の不均衡、特に前者に予想される人口欠損(aging deficit)への反応である。合計特殊出生率(二人の女性が生涯に産む子ども数の平均)の世界平均は、2.5前後だが、世界の主な移民国は、フランスを除くと、1.75以下であり(2019年)、日本も例外ではなく、2.02

15

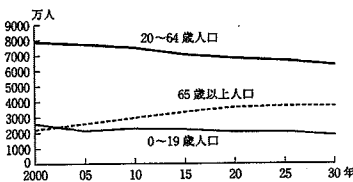


図2 年齢3区分別の人口の推移と推計
出所: 国立社会保障・人口問題研究所「人口の動向 日本と世界」厚生労働統計協会、2019年より作成

ただし政府とその周辺の論じる少子化対策(2003年の少子化対策基本法などは、社会増、すなわちイミグレーションには言及していない。日本人の血を分けた人口を増やすことが第一なのだろうか。成年生産年齢人口減が進み、高齢人口がぐっと増せば、納税者数の減少、社会保障制度の機能不全、看護・介護などのケア労働の担い手不足などを結果し、社会を危機におとしいれる。外国人労働者の受け入れがもし定期的な労働力人口、活動人口の増加につながるからたで行われれば、そうした社会危機は緩和されるだろう。だが、「労働力は必要だが、移民受け入れはしない」というスタンスをとる現在の政府の姿勢からは、この解決策はなかなかみえてこない。

17

14

0年には1.3である。少子高齢化が進み、労働力人口の減少が見込まれているのだ。この人口減を食い止めるのに、人口の自然増が見込めるならともかく、そうでない以上、社会増(その一つは入移民に頼ることになる。世界一の少子国である韓国2021年の合計特殊出生率は0.81が、2010年代に日本とまったく同水準の外国人受け入れ国になったのもこの関連で理解されよう。日本では1995年をピークに、生産年齢人口は20年間に12%減少している。これが、その間の在留外国人の倍増と照応しているとみることできる。

生産年齢人口の減少、これは将来社会・経済の活力を失わせ、医療・福祉体制の危機も招くとされ、解決の手段が探られ、国によってはこのことが移民受け入れと直結されている。ドイツは、1990年代から合計特殊出生率が1.3台で、将来人口推計に最も注意を払ってきた国で、EUの内外からの外国人労働者の受け入れを続けているが、近年、介護従事者のEU域内外からの受け入れを始めており、2018年現在で9万人を数えている。

日本では1990年代にすでに、労働力不足、看護・介護の担い手問題が浮上し、将来の日本の人口構造の変化の予兆とみる見方もあった。その後、さまざまな推計がなされ、2000年を起点とすると、年少人口(0~19歳)、成年生産年齢人口(20~64歳)は2030年までに十数%減少し、高齢人口が倍増するだろうとする計算はすでにある(図2)。

16

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春 季	法と経営学専攻 修士課程	方 式	科 目
		B 社 会 人	小 論 文

受験番号 _____

氏 名 _____

(10-6)

《解答別紙》

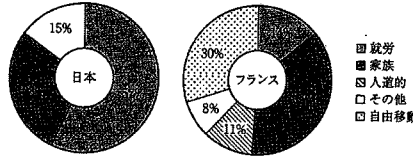


図3 長期滞在予定の入国者(ビザ別, 2018年)

「経済移民」に代表されるとはいえず、むしろ市場原理には従わない家族移民、学生、庇護移民(難民)などが、それに匹敵するような重みをもってきている。

東西の冷戦・対立の構造が崩壊し、それに代わるかのように民族自決、分離独立、少数民族排除などにかかわる紛争が東欧、中東、アフリカ、南アジアで発生するようになり、これを解決するのに強権を揮う権威的体制がつけられたりする。それらの紛争、内戦の惨禍や人権抑圧から逃れるため庇護を求める移動者が発生する。先進諸国はこれらの移動者を受け入れ、人道的な保護を与えてきた。ヨーロッパの代表的な移民国の一つ、フランスの場合を見ても、図3のように長期滞在予定の入国外国人のタイプ別の割合で、「人道的」受け入れが、11% (3万5000人) を占める。ところが、それに比べ、日本のケースでは0%と表示されている(OECD, *Internal Migrant Migration Outlook 2020*)。

「人道的」受け入れ0%とは、皆無ではないが、100人未満と

いうことである。移民とは何かという問題にもかかわるが、途上国から先進国へと労働移民として、留学生として、「観光」名目でやってくる人々には、難民性をもつ者が含まれている。そしてトルコ、ミャンマー、スリランカなどからの入国者から少なからぬ難民認定申請がなされている。これら難民申請に、日本政府は真摯に対応しているのだろうか。現代世界の構造矛盾が投げかけてくる課題にどう対応しているか。欧米諸国にくらべ、難民受け入れが極端に少ないことは一体何を意味するのか。これは日本のイミグレーション政策の、見落としはならない問題点であろう。

4 「移民国」日本の前史をふまえる

近代日本は人の送出国だった?

最後の移民船、といわれた「つばし丸」が、ブラジルほか南米の国々に移住する日本人285人乗せ、横浜の埠頭を後にしたのは、1973年2月14日だった。高度経済成長の只中にあるとみえた日本だが、また地方には農閑期に人が出稼ぎ労働に出なければならぬ、経済成長から取り残された世界があるといわれた事実、国内の出稼ぎ労働従事者は1972年に

19

18

総計約5万人と、数の上でビークにあった。

日本で国民叙詩的に語られるのはつねに、出移民の日本人のことである。まだ元号が慶応だった1868年4月、初めて移民として150人余がハワイへ渡った「元年者」のこと、アメリカで日本人移民の受けた排斥、南米ペルー、ブラジルなどに渡った移住者の開墾の苦闘、みな悲憤慷慨したアメリカの「排日移民法」の成立(1924年)のこと、朝鮮、満州に渡った入植した人々がソ連の参戦と敗戦によってすべてを失い、追われ、引き揚げを強いられたこと、等々が、日本の「貧しさ」とともに想起され、語られてきた。

だが、つばし丸の船出からわずか10年後、同じ日本で、「人手不足が日本の産業の活動に困難をもたらしている、外国人労働者の受け入れに踏み切るべきだ」という意見が出はじめた。そして1980年代半ば、後に「ニューカマー」とよばれる外国人が、日本の職場に姿を現す。その後のことは次の章で論じたい。

移民受け入れ国でもあった戦前30年

だからといって、人の受け入れが、この段階から始まったと考えるべきではない。すでに触れたように日本は植民地出身移民をもつた国だった。この1980年代でも約60万人の韓国・

朝鮮人が移民、移民第二世代として日本のなかに生きていた事実が厳としてあった。

時間を遡ると、1910年の「韓国併合」、そしてかの地を植民地化した日本は、その地に活路を求める日本人を送り込み、一方、その地から、労働者として本土に渡来する朝鮮人が増えてくる。なお、「韓国併合」から遡ること15年、日本の初の植民地として台湾の統治が開始され、そこから渡日者があつたが、数は1万1200人程度だった。それに対し、「併合」とそれに続く30年間の朝鮮半島からの渡来者ははるかに多く、1930年の在住者は約30万人に上っていた。彼らはどんな存在だったのか。

生活基盤を奪われ、移民労働者として日本へ

日本の朝鮮統治で行った土地調査事業(1910~18年)の結果、土地への縁故関係を「申告」することができなかった農民は、自分の耕作地の所有権を失った。それらの土地は一部の朝鮮人地主、日本人入植者、日本国家の所有に帰した。土地が基本的生産手段で、近代産業のほとんどない朝鮮では、旧農民たちは外の世界に生きる途を見いだすはかなかつた。葉在彦「朝鮮近代史」平凡社ライブラリー、1998年。また、第一次大戦後に活況を呈した日本の産業界が大量の安価な労働力を必要とし、朝鮮に募集をかけ、彼らの渡日をうながしたという事実も

21

20

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		B 社会人	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(10-7)

《解答別紙》

ある。

渡日朝鮮人は、出稼ぎ者というよりは、郷里で生活基盤を失い、生きる途を求めて海を渡った人々である。心の内に望郷の念、帰郷の思いはあっても、ともかく本土で生活、生存する基盤をつくるのに懸命だった。日本における外国人弁護士第一号となった金敬得(1949)2005年は、在日韓国人二世だったが、こう書いている。

私の父は、1927年、18歳の時、単身で渡日し、大阪天満の鍍金メッキ工場に丁稚として住み込み、数年後に鍍金職人となった。植民地経済下に、農地を失った農家の三男として生まれた父は、日本に行けば下水道にも米が流れているとの話を聞いて、慶尚北道軍威郡の一農村から、日本人警察部長に渡航証明書をもらって渡日したのである。5年後、親族が決めた隣村に住む母と結婚するために帰郷し、挙式後すぐに大阪に戻った。母はそれから1年後に渡日し、父との生活を始めた。

(金敬得「在日コリアンのアイデンティティと法的地位」明石書店、1995年、54頁)

丁稚として数年間の修業に耐え、ひとかどの職人として自立しようとした姿勢は、出稼ぎ者のそれではない。「渡日者のほとんどは日本永住など考えていなかった。家族の呼び寄せはしても、いずれは故郷に帰りたいと願う者が圧倒的であった」といわれる(趙景達「植民地朝鮮と日本」岩波新書、2013年)。思えばそうだっただろう。だが、このようにメッキ、鍍造、マツチ製造、ゴム加工業、メリヤス製造などの小事業所や飲食店で働き、生きる基盤をつくらうとした朝鮮人は、帰郷して暮らしを立てることは現実には考えられなかった。1936年には「内地」に暮らす朝鮮半島出身者は70万人近くに達し、これは合流する配偶者、誕生する子どもも含む数字である。

差別と排斥

彼らは日本国籍とされ、「帝国臣民」に繰り入れられ、皇民化教育を受ける。しかし在来日本人と区別して、「外地人」とよばれる、異郷に生き働く移民であり、移民労働者だったフランスの植民地統治下のアルジェリアの出身で渡日した労働者と、多くの点で類似する。故郷で生きるすべを奪われ、やむなく本土に渡ってくる人々に日本政府は何らかの特別な援助の措置を講じたか。調べるかぎり、そのようなものはない。

彼らを迎えた日本は、支配者の優越意識から、同化を強い、他方、「3・1独立運動」(19

23

22

19年)などに示された日本統治への朝鮮人の強い抵抗には脅威を感じ、警戒心をもって対した。1923年の関東大震災時に「朝鮮人暴動」の流言を広め、日本人自警団および官憲が彼ら数千人を虐殺するという大事件を生んだこと(現代史資料6)みずす書房、1963年には、この背景があっただろう。近現代の欧米社会における移民史を見てみても——ナチのホロコーストは別格として——これほどの規模の残虐な排斥事件は記録されていない。なお、この事件の事実の究明の誓いと謝罪が日本の歴代の政府によってなされたであろうか。

一律「外国人」に——進む貧困化

時間は飛ぶが、戦後、日本残留の朝鮮出身の人々は、引き続き日本人であり続けたが、サンフランシスコ講和条約の発効する1952年4月、日本政府の決定で一斉に日本国籍を失い、外国人として生きることになる。この時、国籍選択の自由はなく、重国籍容認もなかった。戦後、イギリス、フランスなどで植民地や海外属領が独立するとき、程度の差はあれ国籍選択の自由が認められたのに比べると、異例だった。また、フランスでは、先に述べたアルジェリアが独立する数年前(1958年)、「本土在住アルジェリア労働者とその家族のための社会行動基金」という大きな基金が国費によって創設され、社会保障給付で彼らが被る不利益を補填するなど、生活支援がはかられた(同基金は後年「移民労働者社会行動基金(FIS)」と名称を変え、移民労働者一般の援助基金となる。日本ではそうした支援体制は組まれない)。

同化への圧力は、戦前に比べより無形のものとなるが、社会職業的な差別は続き、零細な自営業、中小企業の労働者、同胞企業の従業員などが彼らの就きうる仕事だった。戦傷の癒えないこの時期、日本人全体も貧しかったが、それに輪をかけて貧窮化した朝鮮人にとっては、生活保護の被保護実人員が1955年に13万7000人余(5人に1人に達していた(前田義也「生活保護制度の社会史」東京大学出版会、1995年)。

なお、この生活保護を外国人となった朝鮮人に適用しつづけたことは、1950年5月施行の生活保護法が保護を受ける権利をもつのは「日本国民と定めていたにもかかわらず、政府(厚生省)が、当時6万人近い朝鮮人が保護を受けていた事実を考慮し、また朝鮮人全般の生活の窮状をみて保護は維持すべきだと判断したのだといわれる。だが、一方的に彼らの日本国籍を抹消しておいて、生活保護を打ち切るなどということは道義的にも到底ゆるされなかった。これは当然の措置だったといえるべきだろう。なお、政府はこの措置は暫定的なもので、生活保護の適用ではなく「準用」であるという立場をとった。

25

24

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		社会人	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(10-8)

《解答別紙》

表1 民族ごとの職業分類

	日本人	在日韓国人
上層ホワイトカラー	22.4%	14.2%
下層ホワイトカラー	20.2	12.4
自営業	23.2	52.1
ブルーカラー	28.3	21.0
農業	5.9	0.3
実数	1092人	676人

注：2つの調査の男性サンプルのみを比較している

自助努力で差別に抗する。それから数十年、韓国・朝鮮人以下、「コリアン」というの地位、生活は改善されたと一応いえるが、それは日韓条約、国際人権規約、難民条約などの締結や批准が、否応なく日本政府に彼らの処遇を変えさせたものである。日韓条約にもつく「地位協定」(1965年)、正式に彼らに「日本永住」の資格が認められ(今日では「特別永住者」とよばれる)、1980年代に社会保障諸法が在日外国人に開かれ、公営住宅法等が改正されて、公営住宅入居の道が開かれ、住宅金融公庫(現、住宅金融支援機構)からの住宅ローンも受けられるようになる。

それでも、コリアンへの社会的差別、とりわけ就職差別は続き、それは彼らの職業的地位に反映される。一つの調査報告がある(表1)。二人の社会学者の作業によるもので、1995年「SSM(社会階層と社会移動調査)」の結果と「在日韓国人の社会成層と社会意識調査」の結果を突き合わせたものである(金明秀・稲井正「在日韓国人の社会移動」高坂健次編「日本の階層システム」東京大学出版会、2000年)。ホワイトカラー(企業事務・管理・専門職)の地位にある者が少ないばかりか、ブルーカラー(マニュアル職)の比率も日本人以下である。このように雇労働の市場から半ば排除され、彼らの半数以上が自営業セクターに生きなければならなかったと解釈される。その自営業とは、飲食業、遊藝娯楽業、商品リサイクル業等であったであろう。だから、その地位達成、教育達成、生活水準アップなどはコリアンたちの自助努力に負うところが大きい。コリアン同士の相互扶助や、教育熱心で経済的困難があっても子どもを中等教育以上の学校に送ったこと、などが彼らを助けたといえる。

二世、三世の独自の生き方と「在日」アイデンティティ

在日コリアン二世以下の人々の生き方は、差別への抵抗、対抗、民族的なルーツへの思い、しかし在日の独自性(韓国)そのものでもない意識、のなかに生きるそれとなっている。早世した在日の作家、李良枝(1955-92年)は、その作品「由照」(芥川賞受賞)で、在日二世として生まれ育ち、自分のルーツと民族的なものを知り、学びたいと欲しソウルに留学する主人公由照が、民族の音曲と舞踊に強く惹かれるが、言葉、生活感覚、周囲が自明視する考えになじむとして叶わず、自分を韓国の生活に預き入れようとする、しかし「遠さ」を感じさせる知己に別れを告げ、「母国」を去り、日本に発つ、その間の激しい心の揺れを描いている。

27

母国の韓国人の意識とも、同化を迫られる日本の文化ハビトゥスとも相容れない、独自の在日アイデンティティをかれ／彼女らは探ってきたのではない。それでも、二世、三世のコリアンたちになっても生活と社会的地位のひずみはなくなっている。日本語能力、学歴、社会生活の経験等で日本人と同等である在日コリアン二世、三世への直接、間接の就職差別は、右にみたように依然なくなっていない。そうしたオールドタイマー移民、コリアンたちの受け入れと扱いに、日本および日本人の側にはきざんとした総括、反省があるだろうか。

難民の受け入れの初経験

1980年代の日本は、かなり質の異なるイミグレーションを経験する。インドシナ難民の受け入れである。

1979年に国際人権規約B規約を批准し、日本は、「難民の地位に関する条約」(難民条約)に1981年加入する。かねて国際社会から、また国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)から要請があり、まずベトナム、次いでカンボジア、ラオスの政治社会的激変の後に発生した難民の一部を受け入れることになる。これには当初、日本人の側に二種の質を異にする抵抗と戸

惑いがあった。いわゆるベトナム戦争におけるアメリカ軍による枯葉剤使用や無差別に近い北爆。に反対し、1975年4月の北ベトナム軍のサイゴン入城を、彼らの解放の偉業の達成と認識した筆者らの世代には、その後ほどなくして発生したポトビープルを、どんな意味で迫害の犠牲者とみるべきか分からず、判断に躊躇があった。いま一つの抵抗は、政府や一般住民にも共有されていたもので、「難民」への理解や共感の欠如による。

事実、人権・人道の観点から外来者を受け入れるのに日本政府は消極的であり、1975年頃から到着し始めるベトナム系ポトビープルを当初は「一時滞在者」としてのみ受け入れ、「定住」を許可するのは後のことだった。このように日本は難民の受け入れに前向きだったとはいえず、難民定住促進センター(神奈川県大和市、兵庫県姫路市の開設、運営も、UNHCR、日本赤十字社本社、宗教団体(カリタスジャパン、立正佼成会)などに依存するというありさまだった。政府が国の施設として大村難民一時レセプションセンター(長崎県)を建設、開所するのは1982年のことである。その翌年、より大規模な国際救援センター(東京都品川区)が開所をみる。

28

28

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		社会人	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(10-9)

《解答別紙》

国際人権への義務を負う国へ

それでも、インドシナ難民を受け入れるという新事態は、少なくとも三つの変化をもたらした。一つは、日本も運ばせながら難民条約締結国になったことであり、国際人権への義務を負う国家に向けての一步を踏み出したことである。出入国管理令は、1982年、法律「出入国管理及び難民認定法（入管法）」に生まれ変わる。ただし、難民の受け入れと認定にかかわる法律を、外国人の出入国と在留を管理する法律のなかに組み入れ、所管を同じ法務省入国管理局（現・出入国在留管理庁）とするのは適切だったか。

第二に、難民条約参加によって求められたのは、同条約第24条自国民との同一待遇による社会保障における、国籍条項の撤廃であり、政府はこれを行う。日本に定住する難民の生活を保障するためだったが、それはコリアンなどすべての在日外国人にも及ぶものであり、意義は大きかった。

そして第三には、この時期に前後して、難民の定住等を支援するボランティア団体、NGOが次々と誕生したことである（「難民を助ける会」など）。学校に通う子どもたちを助ける補習教室を立ち上げるボランティアの活動も生まれる。神奈川県を例にとると、難民の家族が比較的多く入居したいちよう団地（横浜市）や横内団地（平塚市の周辺）には、そうした学習室が生まれ、

ボランティアの教員、退職教員、会社員、学生などが、学習用具を持って通って来る子どもたちを指導していた。人によつては、この時期を「日本のボランティア元年」とよぶ。1990年代以降に活動が活発化する外国人支援NGOの先ぶれをなす動きだった。

言語、家族、子ども——難民受け入れで直面する課題

受け入れられた難民が、日本で暮らしはじめて、コリアンを中心とする移民の受け入れでは問題とされなかった、三つの課題があることが気付かれた。それは、言語、家族、子どもの問題だといっておこう。

日本への留学生だった者を除くと、来日難民のほとんどは日本語未習で、そうした人々数百人、数千人を定住者として受け入れるという経験は日本になかった。すぐに学校に通い始める子どもの場合も同様、30〜40代の大人は、定住促進センターに入所し、4カ月間の日本語教育を受けても、十分な日本語の使い手になれない。そのため日本語教育、生活指導などを継続的に行う体制がとられねばならなかったが、それは十分ではなかった。

家族の帯同や後からの合流もあり、家族生活が営まれるようになるが、統合された家族生活をもつのは容易ではなかった。父（夫）は職に就き、働きに出るため、必要最小限の日本語会話

31

30

と文字判別はできるようになるが、母妻は家に閉じこもり、自国の脱出時やキャンプ生活での過酷な経験がトラウマを残し、そのこともあって日本語習得がはかばかしく進まない。学校に通う子どもは、より自由に日本語を使えるようになるが、反面、ベトナム語など母語を話せなくなる。親子の間の意思疎通が困難になる。

子ども自身についてはどうか。親との意思疎通が十分できないことに悩みながら、他方、自分が家族のなかで唯一日本語の会話、読み書きができるため、親に頼りにされ、親に物事を教えるような立場にも立たされ、かえって親への尊敬の感情をもてなくなるといふ悩みをもつようになる。アメリカの移民・難民の研究者A・ホルテスのいう「不協和な文化交差」である。筆者も1990年代に神奈川県内で難民第二世代の中学・高校生にインタビューをし、そういう悩みを訴えるカンボジア人生徒の声を聞いた。

難民を受け入れ、定住をサポートするには、日本語教育、生活適応指導、就職あっせんなどが必要とされたが、さらに家族カウンセリングなど、心のケアも必要だったといえる。だが、そうした態勢は十分にはとられなかった。

難民から勤労住民へ

約四半世紀の間に、日本は計約1万1000人のインドシナ難民を受け入れ、定住支援を行う。数として多いとはいえないが、日本にとって貴重な経験となった。難民たちは、定住支援プログラムの下で教育、オリエンテーションを受け、就職あっせんを得、センターを出て、神奈川県などの諸地域に居住していった。職に就くと、日本語能力が十分でなく、前職と相違し——故国では商店経営者、官吏、教師だった人もいた——金属加工、電機、機械、自動車組立てなど製造業の工場労働に就くケースが多かった。

それでも、経済的自立には努め、勤勉に働き、京浜や阪神の工業地帯の一角で製造業を支える一つの力にはなった。なかには、元日本留学生で、理系大学院に学び、難民として再来日し、就職した小規模な製造企業で技術部長のような指導的役割を担っていた人もいる。

ポストインドシナ難民の日本

インドシナ難民の受け入れ、保護のプログラムは、2005年度で終了となる。だが、日本が、難民条約を批准し、「難民認定」を字面にかける国内法をもっているという事実はそのとして重い。同条約の締結国として、日本は庇護移民を受け入れ、保護するという義務を負いつづける。

33

32

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		B 社 会 人	小 論 文

受験番号 _____

氏 名 _____

(10 - 10)

《解答別紙》

表2 難民庇護の状況 (人)

年度	定住難民(インドシナ難民)	難民申請者数	難民認定数(条約難民)
1997	157	242	1
1998	132	133	16
1999	158	286	16
2000	135	216	22
2001	131	353	26
2002	144	250	14
2003	146	336	10
2004	144	426	15
2005	88	384	46
2006	—	954	34
2007	—	816	41

出所：法務省、外務省の資料より作成

民認定の審査を行うこととなる。そして、難民申請を受け付け、難民認定の審査を行うことになつたのは、前述のように政府機関であり、その結果はというと、難民としての外国人の受け入れ(難民認定)は驚くほど少ない。欧米諸国のそれとまったく比較にならず、年に数十件、時には一桁の数字にとどまった(表2)。これは、今日にまでつながらぬ問題である。

インドシナ難民の場合は、1975年国連総会の決議によって該当地域(最初はベトナム、後にカンボジア、ラオスも含む)から迫害、人権抑圧、戦乱などの難を逃れて脱出した者を、個々に審査することなく、包括的に「難民」と認めて保護の対象とする(こと)とした。その際、「難民および脱出者」(refugees and placed persons)という言葉も使われ、事実上、難民条約の定める「難民」よりも広い範囲の対象を含んでいた。