

World Trend Foresight

ビジネスと人権から考える多文化共生(1)——政府と企業の役割分担

2026年8月

1. ビジネスと人権から多文化共生を考える必要性

日本の外国人労働者数は、2025 年 10 月時点で約 257 万人、雇用者に占める割合は 3.8%となっている¹。国際労働機関(ILO: International Labour Organization)の国際統計では、2022 年時点での日本における外国人雇用者の比率は 188 カ国中 123 位であり²、国際的に高い順位を占めているわけではない。しかしながら、10 年間で 2 倍以上に増加している³。また業種別にみると、自動車工場を含む製造業は 5.4%である一方、非製造業は 2.9%にとどまっているが、コンビニエンスストアなどでは外国人店員が多くみられるほか、飲食では 8.5%、宿泊では 5.8%と製造業平均を上回る業種もある⁴。このように、労働市場で人手不足の状態が強まる中で外国人労働者の存在感が高まっている。

企業での外国人材採用が増えれば、日本社会に定住する外国人住民も増加する。こうした状況で地域社会における外国人労働者の受入れコストにどのように対処するかは、企業を含め日本社会全体にとって重要な課題となろう。欧米諸国では、移民および難民の増加が、現地住民との文化や習慣の違いを一因とする摩擦に繋がり、ひいては移民排斥の流れを生み出している。こうした国際的潮流において、日本を例外として見なすことはできない。近年、訪日観光客のマナーや外国人住民の生活習慣に対する批判がインターネットやメディアを経由して広まり、それが時には排外的なデモにまで繋がるケースも見られる。今後、日本の少子高齢化がさらに進行することを踏まえれば、労働力としての外国人材受入れと、地域における多文化共生との両立はますます重要になる。その中で、政府と企業はそれぞれ多文化共生に対してどのように役割を果たすべきだろうかという問いが生じる。

¹ 内閣府. (2026). 『令和 8 年度年次経済財政報告』2026/08/25 取得, <https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je26/pdf/p010002.pdf>, p.44.

² International Labour Organization. (n.d.). Labour migration. ILOSTAT. Retrieved August 25, 2026, <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-migration/>

³ 内閣府. (2026). p.45.

⁴ 内閣府. (2026). 『令和 6 年度年次経済財政報告』2026/08/25 取得, <https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je24/pdf/p020003.pdf>, p. 204.

そこで、筆者は2本のレポートを通じて、「ビジネスと人権」の枠組みを援用しながら、多文化共生における政府と企業の具体的な役割分担について考える。多文化共生とは、地域社会における日本人住民と外国人住民の関係構築を指す、日本の政策理念である。これまでの多文化共生政策において、企業の責任は必ずしも十分に議論されてこなかった。しかし、近年の日本政府は、「ビジネスと人権」の一部として、多文化共生の問題を取り上げるようになった。ビジネスと人権とは、国家と企業がそれぞれの責任において人権尊重を進めるための国際的な動きであり、日本でも関連する取り組みが進展しつつある。このように、ビジネスと人権の射程は、職場やサプライチェーンにおける諸問題に限られず、地域社会での多文化共生にも及ぶことが示唆されている。

これを踏まえ、前編となる本稿では、国際基準や政策動向を踏まえ、ビジネスと人権が多文化共生の発展に寄与することを主張する。後編では、企業と政府が協力しなければ多文化共生の実現が難しい事例として、公的賃貸住宅における外国人集住を取り上げ、官民連携の深化がすでに喫緊の課題となっていることを示す。

ビジネスと人権から捉えなおすと、多文化共生は政府・企業がそれぞれ地域社会での人権リスクに対処することだと考えられる。この点を踏まえると、政府は国際基準に従って人権リスク対処のための政策・制度を導入しつつ、企業は人権デュー・ディリジェンスを通じて、自社の関与の程度に応じて地域社会への多文化共生に貢献することが必要になる。加えて、上記にかかわらず外国人材が地域社会と接点を持てるようにすることが、企業に外国人材定着のメリットをもたらすことにも留意すべきである。

2. ビジネスと人権における日本の外国人材

(1) 国内外における制度化の進展

「ビジネスと人権」は、近年の国際社会における大きな潮流であるばかりでなく、その対応は日本企業における経営実務の一部になりつつある。取引や調達が人道に対する罪への加担とみなされたことで、ビジネスと人権への取り組みを積極化させる企業も出てきている。国際的に人権デュー・ディリジェンスや情報開示を企業に求める制度が整備されてきた動きを受け、日本でも行動計画や企業向けガイドラインの策定が進んできた。

ビジネスと人権は、2011年に国連人権理事会が「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則）」を支持したことを契機として、国際的に普及が進んだ概念である。この背景には、多国籍企業が過酷な労働環境で従業員を働かせたり、事業の結果として環境汚染を引き起こしたりなどの形で人権侵害を引き起こしても、既存の国際基準では十分に責任を問うことができないという当時の国連の問題意識があった⁵。指導原則は、国家⁶の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済へのアクセスという3本柱から成り、以後のビジネスと人権論の基本枠組みとなった。こうした流れに並行する形で、OECDは2011年改訂の多国籍企業行動指針に人権章を組み込んだ上、2018年には「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を公表し、

⁵ 伊藤和子。(2025)『ビジネスと人権——人を大切にしない社会を変える』。岩波新書。第2章。

⁶ 本稿では、国際条約・基準の解釈に関する文脈では国家、具体的な政策に関する文脈では政府と記載を分ける。

企業が自社、サプライチェーンおよびその他の取引関係における負の影響を特定し、防止・軽減し、その対応を説明するための実務上のガイドラインを提示した。

上記の進展を受けて、近年の欧州においては、ビジネスと人権が任意基準から法的義務へと移行しつつある。EU は 2024 年に企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令 (CSDDD) を発効させ、一定基準を満たす企業に対し、自社・子会社・活動連鎖における人権・環境への悪影響の特定、予防、是正、モニタリングなどを求める枠組みを整えた⁷。また、企業持続可能性報告指令 (CSRD) によりサステナビリティ情報開示も拡大している。このように、欧州におけるビジネスと人権は、開示義務と人権デュー・ディリジェンス義務が相互補完する規制体系へと進んでいる。

また、米国においても、欧州とは異なる形でビジネスと人権に関する取り組みが進展している。国連における指導原則の承認後、国連ビジネスと人権作業部会などを通じて各国に国別行動計画 (NAP) の策定が促される中で、米国もこの流れに沿った動きを見せてきた。具体的には、オバマ政権下の 2016 年に最初の NAP を策定し、さらにバイデン政権下の 2024 年にはその改訂版を公表している。他方で、米国は国連や OECD の枠組みを参照しつつも、通商政策の一環としてビジネスと人権に関わる措置を独自に発展させてきた。例えば、第 1 次トランプ政権下で 2020 年に発効した米国・メキシコ・カナダ協定 (USMCA) では、締約国に対して強制労働により生産された物品の輸入を禁止する法令の採用が求められたほか、労働権侵害に対応する迅速対応メカニズム (RRM) が導入された。さらに、バイデン政権および第 2 次トランプ政権の下でも、関税法 307 条やウイグル強制労働防止法 (UFLPA) に基づく輸入差し止め措置の運用は継続している⁸。

日本では、欧米の動向に少し遅れながらも、ビジネスと人権に関する取り組みが進んでいる。まず、政府は 2020 年 10 月に上述の国際基準などに依拠する形で NAP を策定した。その後、政府が 2021 年にビジネスと人権に関する調査を企業に実施したところ、回答企業の半数以上から実務上のガイドライン策定に関する要望が出たため⁹、政府は 2022 年 9 月に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定した。これを踏まえ、翌年には政府が公共調達の入札説明書・契約書などにおいて、入札希望者や契約者

⁷ なお、2026 年にはオムニバス法案が公表されている。適用企業対象の簡素化、リスクアセスメント手法の簡素化・明確化の方針が明らかになったほか、適用開始時期が当初から 2 年先送りになって 2029 年 7 月に延期されている。ただし、適用対象の企業が取引先にデュー・ディリジェンスを求めることは十分に予想されるため、各社における実施の必要に変わりはない。出典は以下のとおり。

北村導人, 小松健太. (2026). 『オムニバス法案採択による「CSDDD」改正と企業に求められる対応』。PwC Japan Group.
<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/column/risk-consulting/csddd-omnibus.html>

⁸ 日本貿易振興機構. (2025). 「トランプ政権下で「ビジネスと人権」政策はどう変わるのか(米国)」. 2026/08/13 取得,
<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2025/b63607f7856b6672.html>

⁹ 経済産業省, 外務省. (2021). 「『日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査』集計結果」. 2026/07/28 取得,
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100265103.pdf>

が人権尊重に取り組むように求めたほか¹⁰、2025 年 12 月には NAP の改訂版を発表している。このように、近年の日本におけるビジネスと人権は、NAP 策定から段階的に発展しつつあることが分かる。

(2) 日本の外国人材を巡る人権課題

日本のビジネスと人権を巡る現状において、外国人材の人権および労働における権利の尊重は、重要な議題の 1 つとなっている。国際的な議論では、外国人材はしばしば「移住労働者」と呼ばれている。国連ビジネスと人権作業部会は、2024 年に公表した日本の現状に関する報告書において、女性や高齢者、障がい者などと並列する形で、移住労働者を人権侵害の対象となるリスクがある集団として定義し、彼らに対する不平等や差別に取り組む喫緊の必要があると主張している¹¹。今後も継続的な外国人材の受入れ拡大が予想される日本にとって¹²、彼らが人権侵害を受けない環境を確保することは、企業の人材定着および経済全体の持続的な成長に不可欠である。

日本の外国人材に関して、これまでビジネスと人権の観点から指摘されてきた懸念の 1 つは、技能実習生や特定技能外国人に対する労働関係法令違反が生じてきたことである。厚生労働省によれば、2024 年に外国人技能実習生を使用する事業場に対して実施した監督指導では、11,355 事業場のうち 8,310 事業場(73.2%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な違反事項は、使用する機械などの安全基準不順守、割増賃金の未払、健康診断結果についての医師などからの意見聴取不実施であった。同時に、特定技能外国人に関しても、5,750 事業場のうち 4,395 事業場(76.4%)で労働基準関係法令違反が認められている¹³。つまり、技能実習あるいは特定技能で来日している外国人材が働く職場の多くは、労働関係の法令が順守されていないと言える。

ただし、日本政府は上記課題の改善に取り組んでいる。2025 年に政府が公表した改訂版「『ビジネスと人権』に関する行動計画(NAP)」は、外国人材を巡る諸課題をアジェンダの 1 つに位置付けている。また、出入国在留管理庁も、技能実習制度において「制度目的と実態のかい離」や「外国人の権利保護」が課題であり、こうした課題を発展的に解消するために育成就労制度を導入するとしている¹⁴。2027 年から開始予定の育成就労制度においては、人権侵害などやむを得ない事情がある場合には外国人材の転籍を認めるなど、移住労働者の人権保護が打ち出されている。以上のとおり、日本のビジネスと人権を巡る概況を見ると、政府が国際的な動向を踏まえて国内の指針作りや制度設計に乗り出し、関連する課題に取り組もうとしていることが分かる。

¹⁰ 内閣官房. (2023). 「『ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議』(局長級第 7 回会合)の開催(結果)」. 2026/07/28 取得, https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou3.pdf

¹¹ United Nations Human Rights Council. (2024). *Visit to Japan: Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises (A/HRC/56/55/Add.1)*, para. 84, Retrieved July 28, 2026, <https://undocs.org/en/A/HRC/56/55/Add.1>

¹² 独立行政法人国際協力機構. (2022). 『2030/40 年の外国人との共生社会の実現に向けた取り組み調査・研究報告書』. JICA 緒方貞子平和開発研究所. 2026/07/28 取得, https://www.jica.go.jp/Resource/jica-ri/ja/publication/booksandreports/uc7fig00000032s9-att/kyosei_20220331.pdf

¹³ 厚生労働省. (2025). 「外国人技能実習生又は特定技能外国人を使用する事業場に対して行った令和 6 年の監督指導、送検等の状況を公表します」. 2026/07/28 取得, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63807.html

¹⁴ 出入国在留管理庁. (2025). 『2025 年版 出入国在留管理』. 法務省. 2026/08/13 取得, <https://www.moj.go.jp/isa/content/001454329.pdf>

近年の政府による動きで注目されるのは、従来は主として地域政策として扱われてきた多文化共生が、ビジネスと人権に関わる課題としても扱われるようになったことである。議論の前提として、以下ではまず多文化共生政策の展開を整理し、その課題として責任主体が曖昧であることを指摘する。続く章においては、多文化共生がビジネスと人権の枠組みに合流することの意義を確認したのち、これまで曖昧であった政府と企業の役割分担を検討する。参考として、日本のビジネスと人権および多文化共生を巡る年表を図表 1 に整理する。

図表 1 日本のビジネスと人権、多文化共生を巡る年表

年号	ビジネスと人権	多文化共生
2006		「地域における多文化共生推進プラン」導入
2011	国連が「ビジネスと人権に関する指導原則」採択	
2016		「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（通称ヘイトスピーチ解消法）」成立
2018		「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」導入
2020	日本政府による「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020–2025）」策定	「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）」設置
2022	「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」策定	「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」策定
2025	改訂版「『ビジネスと人権』に関する行動計画」策定	

3. 多文化共生における責任主体の空白

(1) 多文化共生政策の展開と課題

日本の多文化共生は、2000年代に地域社会に焦点を当てた政策として出発した。もともと、2006年に総務省が多文化共生を政策用語として導入した際の定義は、「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」というものである¹⁵。これを踏まえ、実際の政策では地域社会の支援に重点が置かれていた。具体的には、自治会やNPO、学校、企業など地域全体で支える体制づくりを掲げた上で、多言語での情報提供や相談窓口の整備、日本語学習や生活ルールの理解支援、住居・教育などの支援を謳っている¹⁶。その後、政府は2019年の特定技能制度の導入に合わせる形で、前年に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を発表し、2022年にはより中長期的な目標を掲げた「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」を公表した。それぞれの内容は定期的に改訂されており、当初の多文化共生政策と比較すると、既存の生活支援の拡充と並んで、就労支援や取締強化が加わっている。

一方で、多文化共生は概念としての曖昧さがしばしば指摘されてきた。多文化共生という語は1990年代の川崎市の国際会議を報じた新聞記事が初出だとされており¹⁷、もともと国際的な政策や学術的な議論から出てきた概念ではないと考えられる。学術界ではこうした背景を踏まえ、多文化共生の定義における主体が「人々」であるために、本来目を向けるべき社会全体に対する意識が欠けているとか¹⁸、「多民族共生」ではなく「多文化共生」としているがゆえに、人々の権利に対する意識が向きづらいといった指摘がなされている¹⁹。さらに、上述の「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」においても、多文化共生という概念の定義自体に変更は加えられていない。

しかし、在留外国人数が毎年のように過去最大を更新している現在、この定義を精緻なものにする作業は、日本にとっての急務になっている。今後日本社会の人口減少が進み、労働力としての外国人材がますます必要となっていく中で、生活者としての外国人材を受け入れる社会的コストを誰がどのように負担するかという議論は避けられない。

研究においても、在日外国人による社会活動への参加は日本人より平均的に低く、とりわけ自治会および町内会の活動において顕著であることが分かっている。こうした状況に鑑みれば、個人や地域頼みの共生政策が

¹⁵ 総務省. (2006). 『多文化共生の推進に関する研究会報告書: 地域における多文化共生の推進に向けて』. 2026/07/28 取得, https://www.soumu.go.jp/kokusai/pdf/sonota_b5.pdf, p.6.

¹⁶ 総務省. (2006). 『地域における多文化共生推進プラン』. 2026/07/30 取得, https://www.soumu.go.jp/main_content/000770082.pdf

¹⁷ 竹沢泰子. (2009). 「序: 多文化共生の現状と課題(<特集>多文化共生と文化人類学)」『文化人類学』, 74(1), 86–95. pp. 89–90. https://doi.org/10.14890/jjcanth.74.1_86

¹⁸ 樋口直人. (2010). 「『多文化共生』再考: ポスト共生にむけた試論」『アジア太平洋研究センター年報』, 7, 3–10.

¹⁹ 栗本英世. (2016). 「日本の多文化共生の限界と可能性」『未来共生学』, 3, 69–88. pp.76–77. <https://doi.org/10.18910/56236>

いずれ限界を迎えるというのが、専門家による指摘である²⁰。それゆえ、多文化共生における主体を明確にした上でそれぞれの役割と責任を考えることが、今後の安定した外国人材受入れには不可欠である。以下で見るように、これまで多文化共生における企業の責任を巡る議論はかなり手薄であり、政府との役割分担と併せて考える重要性は高い。

(2) 外国人材の社会的受入れにおける企業の位置付け

外国人材の社会的受入れをめぐる責任分担を考える上で、とりわけ重要なが十分に議論されてこなかったのが、企業の位置付けである。当然のことながら、外国人政策を形作るのは政府だが、実際に外国人材を雇用しているのは企業である。2025 年 10 月時点で外国人材を雇用している事業所は約 37 万にも達し、彼らが雇用している外国人材は約 257 万人を数える²¹。そして、企業による外国人材の雇用は、直接・間接的な形で地域社会の変容にも繋がっている。次回のレポートで外国人集住団地を事例に示すが、企業は単純に個々の外国人を雇用するばかりでなく、バリューチェーンの末端に必要な時に必要なだけ外国人労働力を組み込むために、多数の外国人を一時的に集住させるという居住の形を生み出している。こうした居住形態は地域住民との接点が限られることから、双方の間で摩擦が生じやすい。これに限らず、企業が外国人材を雇用することによる地域社会の変化には、他にもさまざまな形がありうる。それゆえ、外国人材の受入れに関する社会的コストは、企業にも何かしらの形で負担が求められる。

現状、多文化共生政策における企業の役割は、政府の要請に基づいた個別事案の対応に留まっている。例えば、政府が表明した特定技能制度の基本方針においては、企業には「特定技能制度により受け入れる外国人の安定的かつ円滑な在留活動を確保するとともに、地域における外国人との共生社会の実現のため寄与する責務がある」との記載がある²²。これに対応する形で、特定技能で働く外国人材の受入れ企業は、企業の所在地あるいは外国人材の居住地における地方自治体に対して、共生関連の協力要請に応じる義務が課せられている²³。これらは企業による多文化共生への関与の必要性を示しているものの、あくまで個別の事例に基づいた議論であり、企業の責任およびその範囲についての原則を提示するには至っていない。そこで、次章においては、近年の日本政府の動きにおいて、多文化共生がビジネスと人権に結び付けられ始めたことに触れ、それが政策の定義に由来する曖昧さの解消に役立つ可能性を提示する。

²⁰ 石田賢示, 龔順. (2021). 「社会的活動から見た社会統合——移民と日本国籍者の比較を通じた検討——」. 永吉希久子編, 『日本の移民統合——全国調査から見る現況と障壁』. pp. 140-160.

²¹ 厚生労働省. (2026). 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(令和 7 年 10 月末時点)」. 2026/08/13 取得, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_68794.html

²² 出入国在留管理庁. (2025). 「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」. 2026/07/28 取得, <https://www.moj.go.jp/isa/content/001443627.pdf>, p.9. 文書上では企業は「特定技能所属機関」と表記されている。

²³ 出入国在留管理庁. (n.d.). 「特定技能制度における地域の共生施策に関する連携」. 2026/07/28 取得, https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/01_00120.html

4. ビジネスと人権に接続する多文化共生

(1) 接近する 2 つの考え方

多文化共生における企業の役割を考えるには、先立って政府と企業がどのような範囲でいかなる責任を負っているのかについて明らかにする必要がある。この点において、政府が多文化共生をビジネスと人権に接続し始めたことは注目に値する。なぜなら、多文化共生は地域住民間の人間関係に主眼が置かれているのに対し、ビジネスと人権は法的に明確な概念である人権に依拠しているからである。加えて、ビジネスと人権においては、国家と企業がそれぞれどのように人権を守るのかという問題が主要な論点の 1 つであり、多文化共生において議論されていない責任主体の問題が、比較的明快に整理されているからである。

多文化共生がビジネスと人権に結び付くのは一見意外に見えるが、考え方として大きく隔たっている訳ではない。なぜなら、多文化共生は当初から人権配慮に関する観点を含んでいるからである。総務省が 2006 年に発表した「地域における多文化共生推進プラン」においては、地方公共団体による多文化共生施策の推進が、国際人権規約および人種差別撤廃条約を含む国際基準の趣旨に合致するとされている。近年の「外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策」においても、個別の政策に関する議論で部分的に人権への配慮は記載されている。ただし、人権を巡る論点は多文化共生における主題ではない上、いかなる権利を人権と見なし、どの主体がどの程度守るべきかについては、ほとんど議論がなされていない。こうした点において、多文化共生はビジネスと人権に接続することで、本来の方向性をより発展させることができると言えよう。

(2) 改訂版 NAP の意義と課題

日本政府の改訂版 NAP においては、外国人材に関する取り組みは重要課題の 1 つとして取り上げられている。そこでは、前章で述べた労働関係の問題に対処することに加えて、多文化共生を実現することも課題として記載されている。これは、多文化共生が人権問題として認識されていることを示唆している。該当する記載を一部引用しよう²⁴。

日本政府は、外国人労働者が日本において安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍するために、日本人と外国人が互いに尊重し、及び安全・安心に暮らせる多様性に富んだ活力ある共生社会の実現を目指している。[...]

[...]具体的には、事業主による関係法令の遵守や適切な待遇の確保、及び日本人との相互理解等を通じた魅力ある職場環境の整備に加えて、職業生活上、日常生活上又は社会生活上の適切な支援等の取組を確実に実施していくこと等が求められる。

²⁴ ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議。(2025)。「『ビジネスと人権』に関する行動計画(改定版)」。2026/07/28 取得, <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100956579.pdf>, p.17.

[...]上記のように、各企業が外国人を適切に雇用し、地域社会が受容することで、外国人が安心して生活・労働し、技能・技術を向上させることは、ディーセント・ワーク(筆者注:働きがいのある人間らしい仕事)を実現する上でも重要な取組である。

この記載が示唆しているのは、多文化共生をビジネスと人権に関連付ける改訂版 NAP の発想は、まだ発展途上の試みだということである。一方で、この書きぶりは 2 つの点において先駆的である。第 1 に、多文化共生を地域社会における人々の関係の問題として捉えるもとの定義を超えて、人権を巡る議論に位置付けている。第 2 に、加速する外国人受入れによる地域社会の変化に関して、企業にも責任の一端があることに改めて注意を引いている。他方で、上述の記載においては、政府および企業がそれぞれ取り組むべき具体的な事柄こそ示しているものの、両者がどのような責任を負うべきかが依然として提示されていない。

5. 多文化共生における政府と企業の役割分担

(1) 多文化共生に関する国家の役割

そこで、以下では指導原則に照らし、ビジネスと人権の観点から、多文化共生における政府と企業の責務についてそれぞれ論じることで、本稿の結びとしたい。なお、議論の便宜上、ここにおける多文化共生の定義は政策上のものではなく、「外国人材が地域社会など労働以外の場面で直面する人権リスクに対して、政府・企業をはじめとする主体がそれぞれの責任において対策に取り組むこと」としておく。これは既存の定義を否定するものではなく、むしろ補完するものとして位置付ける。

指導原則は新たな国際法上の義務を創設するものではなく、国家の既存の義務と企業の役割を 1 つの枠組みとして体系化したものである。第 2 章で言及したとおり、そこには 3 つの大きな柱が存在している。すなわち、第 1 に、国家が政策・立法・規制・裁定を通じて、企業を含む第三者による人権侵害から人々を保護する義務である。第 2 に、企業が他者の人権を侵害することを回避し、自らが関与する人権への負の影響に対処する責任である。第 3 に、人権侵害の被害者が司法的・非司法的な手段を通じて、適切かつ実効的な救済を受けられるようにすることである。

このうち、国家が直接関わるものは第 1 と第 3 の柱である。第 1 の柱に関しては、国家が人権擁護に対して責任を負う主体であることが明記されている。この点に関して、国家は自国の領域あるいは管轄内で生じた、企業を含む第三者による人権侵害からの保護を図るために、政策、立法、規制などをもとに、捜査や処罰、補償などの必要な措置を取るべきであるとされている。そして、国家から企業に対する具体的な働きかけとしては、人権尊重を求める法令を整備・執行して必要に応じて見直すこと、会社法などの法令が人権尊重を妨げないようにすること、それから企業に対して開示の指針を示し、必要に応じて義務化することなどが想定されている。第 3 の柱に関しては、国家は裁判もしくは裁判によらない人権救済メカニズムを整備する必要がある。なお、国家が守るべき人権は、主として既存の国際人権法に定められたものである。以上の原則は、多文化共生における政府の責務としてそのまま適用できる。

上記の原則に照らして、日本の多文化共生に関する法制度・諸政策を見ると、人権擁護に関する取り組みが進みつつあると言える。例えば、日本では 2016 年に「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（通称ヘイトスピーチ解消法）」が制定され、法務省が人権関係の啓発活動に取り組んでいる。ただし、上述のヘイトスピーチ解消法に関して言えば、差別に当たる言動を行った者に対する罰則規定はないため、地域社会におけるヘイトスピーチのリスクは依然として残り続けている。また、救済へのアクセスに関しては、2020 年に国際協力機構（JICA）が民間団体と共同事務局を設置する形で「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）」を開始し、外国人向けに労働・生活などの多岐にわたる相談に対応する窓口を設けている。

今後の多文化共生政策に指針を与える国際文書として、政府は 1975 年の ILO 第 151 号勧告を参考にすることが望ましい²⁵。同勧告 II-9、11 においては、政府が外国人材に関わる社会政策を導入する際、彼らが受入れ国の社会に適応する必要を考慮するとともに、それに伴う社会的費用を社会全体で公平に分担し、とりわけ移住労働者の労働から利益を得る主体にも相応の負担を求める必要性を指摘している。これらの規定は、企業が労働力として外国人材を雇用している以上、地域社会における受入れコストも応分に負担するべきであり、政府はそうした責任分担を促す政策の策定を求められていることを示している。

さらに、多文化共生を巡る個別の人権課題に関しても、各種の国際文書における指針を踏まえてもよいはずである。例えば、住宅市場における差別に関しては、人種差別撤廃委員会による 2004 年の一般的勧告第 30 号 32 項が、外国人を含む非市民についても適切な住居への権利を平等に保障し、住宅差別や居住上の隔離を防止するよう求めている²⁶。ヘイトスピーチに関しては、2025 年の人種差別撤廃委員会の共同一般的勧告第 39 号および移住労働者委員会の共同一般的意見第 8 号が参考になる²⁷。この共同勧告における第 11 項は、メディアにおける外国人排斥的・人種差別的な内容を規制・監督する独立した公的機関の整備を求めている。また、第 20 項は、オンライン上の外国人に対するヘイトスピーチを禁止、防止および監視し、通報された事案を実効的に捜査した上で、訴追および処罰するための措置を国家に求めている。

加えて、企業との関わりにおいて、政府は開示基準に多文化共生関連の項目を導入することも検討する必要がある。現時点では、企業に対するサステナビリティ関連の開示基準において、外国人材の人権に関する記述は手薄である。金融庁は、時価総額の大きなプライム市場上場企業から段階的に、SSBJ 基準に準拠した情報

²⁵ 指導原則の一般原則においては、とりわけ脆弱な立場に置かれやすい集団に対しては特段の注意を払う必要がある旨が記されている。したがって、政府および企業が移住労働者の人権をどのように守るのかという具体的な議論に際しては、関連する国際機関の勧告を参照することが妥当だと考えられる。

²⁶ Committee on the Elimination of Racial Discrimination. (2004). *General recommendation No. 30: Discrimination against non-citizens* (CERD/C/64/Misc.11/Rev.3).

²⁷ Committee on the Elimination of Racial Discrimination, & Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. (2025). *Joint general recommendation No. 39 and general comment No. 8 on thematic guidelines for eradicating xenophobia towards migrants and others perceived as such* (CERD/C/GC/39-CMW/C/GC/8). Retrieved August 13, 2026, <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/joint-general-recommendation-no-39-2025-committee>

開示を義務付ける制度を整備しているが、現在の SSBJ 基準では人権に関する個別のテーマは明示的に設けられていない。

(2) 多文化共生に関する企業の役割

企業は指導原則における第 2 の柱である人権尊重責任の主体であるとともに、第 3 の柱においても、企業活動に関連して生じた負の影響の是正や苦情処理に関与する。指導原則上の企業の人権尊重責任は、国家が負う国際人権法上の義務とは性質を異にする。他方で、単なる任意の社会貢献活動ではなく、事業を行う地域、規模、業種などにかかわらず、すべての企業に期待されるグローバルな行動基準として位置付けられている。また、その内容の一部が、各国の国内法によって法的義務とされる場合もある。なお、企業は国際的に認められた人権を尊重すべきだとされている。すなわち、国際人権章典に定められているものと、ILO の労働における基本的原則及び権利が最低限のものとして含まれている(第 12 項)。国際人権章典とは、国連総会で採択された世界人権宣言と、同宣言の内容を基礎として条約化された 2 つの国際人権規約、すなわち「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」と「市民的及び政治的権利に関する国際規約」を中核とするものである。

企業に具体的に求められる取り組みとしては、①人権尊重に関する方針によるコミットメントの表明、②人権デュー・ディリジェンスの実施、③企業が人権への負の影響を引き起こし、または助長した場合に、その是正を可能にするプロセスの整備がある。つまり、企業は人権尊重に対する方針を示した上で、自社の活動や取引関係において人権への負の影響が生じていないかを特定・評価し、その防止・軽減や、必要に応じた是正に取り組むべきだというものである。本稿の第 2 章で紹介した、日本の外国人材を巡る人権および労働上の権利の侵害は、まさにこうしたプロセスを通じて対処することが期待されている。

一方、職場における人権侵害と比較した場合、企業は多文化共生にどこまで関与すべきかという疑問が生じるだろう。もちろん、人権侵害から人々を保護する義務を一義的に負うのは国家であり、企業ではない。つまり、企業が外国人材を雇用しているからといって、すぐさま地域社会で外国人材が直面するあらゆる問題に責任を負うわけではない。むしろ、企業が多文化共生に関する人権リスクにどの程度関与すべきかという問題は、企業の活動、製品、サービスまたは取引関係との結び付きに応じて判断する必要がある。

この点に関しては、指導原則の第 13 原則を基にした、企業と人権への負の影響との関係に関する概念化が参照できる。すなわち、企業が負の影響を自ら「引き起こす」場合、他者による負の影響を「助長する」場合、および企業自身は引き起こしも助長もしていないものの、その事業、製品またはサービスが取引関係を通じて負の影響に「直接関連する」場合である(図表 2)。指導原則の第 19 原則および第 22 原則によれば、企業が負の影響を引き起こし、または助長している場合には、その停止・防止と是正が求められる一方、取引関係を通じて直接関連する場合には、取引先などに対する影響力を用いて防止・軽減を図ることが求められる。指導原則における上述の分類は、日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」にも採用されている。

図表 2 ビジネスと人権における、企業による人権への負の影響の 3 類型

関与の類型	定義
引き起こす	企業の活動がそれだけで人権に負の影響をもたらすのに十分である場合。
助長する	1. 企業の活動が他の企業の活動と合わさって負の影響を引き起こす場合。あるいは、 2. 企業の活動が、他の企業に負の影響を引き起こさせ、又は、他の企業が負の影響を引き起こすことを促進し若しくは動機付ける場合。
直接関連する	企業は、負の影響を引き起こさず、助長もしていないものの、取引関係によって事業・製品・サービスが人権への負の影響に直接関連する場合。 なお、直接関連するかどうかは、直接調達といった直接の契約関係として定義されるものではなく、他の企業を介する、負の影響と企業の事業・製品・サービスとの関係により定義される。

注.「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」p.9 より筆者作成。

こうした原則を多文化共生に当てはめた場合、企業に求められる役割は次のように定義できる。すなわち、人権デュー・ディリジェンスの過程で、自社のバリューチェーンが地域社会にもたらす人権リスクに対して、事業の実態に即した形で対処を検討することである。企業が多文化共生上の人権リスクを「引き起こす」「助長する」場合は多くないものと考えられるが、「直接関連する」場合は十分に想定される。例えば、外国人社員が来日する時に、賃貸住宅市場において差別を受ける可能性があるにもかかわらず、企業が家探しの支援を行わないことが挙げられる。あるいは、バリューチェーン内の企業において雇用される外国人材が特定の地域に集住しており、地域社会との接点が十分に確保できていない結果として生活トラブルが生じ、外国人差別が顕在化したり、地域住民の居住移転の自由が制約されたりするといった事例も想定できる。以上の例はいずれも潜在的な人権リスクとして捉えることができるものであり、企業にも対応の責任が発生する。

人権デュー・ディリジェンスにおいて、企業が多文化共生に関する人権リスクを考慮するに当たっては、以下のような事項が考えられる。まず、自社およびバリューチェーンにおける外国人材の人数、在留資格、労働形態および居住形態・状況を把握する必要があるだろう。その上で、外国人材が住宅賃貸などの場面を含めて差別に直面していないか、地域住民との生活上のトラブルを経験していないかといった問題を検討する必要がある。その際には、住宅の確保・斡旋、派遣会社や人材紹介会社との取引、外国人材の配置や居住形態などを通じて、その問題が自社の事業活動または取引関係とどの程度結び付いているかを確認する必要がある。その結果に応じて、外国人材に対する生活上の支援、地域における顔の見える関係構築に向けた関与、取引先などへの改善要請、労働・生活上の問題に関する相談窓口の導入などを検討できる。この窓口は、指導原則で企業に設置又は参加が求められている苦情処理メカニズムとは別に、追加で導入すべきものである。

具体的な取り組みの実施に際しては、企業は地方自治体との連携を視野に入れるとよいだろう。多文化共生における官民連携にはすでに複数の事例が存在している。例えば、静岡県磐田市においては、市役所、商工会、企業、大学、地方銀行 2 行の計 6 者が 2025 年 11 月に連携協定を結び、多文化共生や就労など、外国人受入れに関する複数のテーマに関して共同で取り組むことを明らかにしている²⁸。他にも、福岡県荏田町においては、外国人住民と日本人住民との間で生活トラブルが発生していたことを契機に、顔の見える関係づくりの一環として、企業が一部費用負担する形での就労者向け日本語教室を開催している²⁹。いずれも製造業における外国人材の受入れが進んでいる地域であり、企業における外国人雇用が地域社会にも一定の影響を及ぼした結果、官民共同で多文化共生に向けた取り組みが始まっていることがうかがえる。こうした連携を通じて、企業は多文化共生に関する地域の実情や施策に対するノウハウを得つつ、より外部に伝わりやすい形で地域に対する貢献を発信できるようになる。

もっとも、企業が地域社会における多文化共生に関与することは、人材定着の上で重要であることも強調しておきたい。研究によれば、自治会・町内会に参加している外国人は、そうでない外国人に比べて永住意欲が高いことが明らかになっている³⁰。この結果からは、外国人は地域社会と繋がることで住んでいる場所に愛着を持ちやすくなり、それゆえ日本に残る意思も強まることが示唆される。したがって、企業が自社の外国人材向けに生活オリエンテーションを実施し、地域社会に参加できるように支えることは、彼らの長期定着に資すると考えられる。その点で、企業が多文化共生の実現に取り組むことには多面的な好影響が期待されるので、人権デュー・ディリジェンスの実施を待たずとも始めた方がよいものと考えられる。次稿においては、政府と企業が協力しなければ解決が難しい多文化共生の課題として、公的賃貸住宅における外国人集住（いわゆる団地問題）を取り上げる。

²⁸ 磐田市、磐田商工会議所、学校法人新静岡学園静岡産業大学、SFG マーケティング株式会社、株式会社静岡銀行、浜松磐田信用金庫。(2025).『『磐田市における外国人材活躍推進の検討に係る相互協力及び連携協定』を締結』。2026/08/13 取得, https://www.shizuoka-fg.co.jp/news-release/20251111_k2B/251111_NR1.pdf

²⁹ 深江新太郎, マクドナルド晶子。(2023).『企業と連携した日本語教室の立ち上げ事例』。文部科学省。2026/08/13 取得, https://www.mext.go.jp/a_menu/nihongo_kyoiku/kyoiku/kuhakuchiiki_kyogikai/r05_hokoku/pdf/94018001_06.pdf

³⁰ 木原盾。(2021).『誰が永住を予定しているのか——日本で暮らす移民の滞在予定——』。永吉希久子編,『日本の移民統合——全国調査から見る現況と障壁』。pp. 208-231.

今岡 哲哉

北村 導人

シニアアソシエイト

パートナー代表

PwC Intelligence

PwC コンサルティング合同会社 PwC 弁護士法人

PwC Intelligence 統合知を提供するシンクタンク

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/consulting/intelligence.html>

PwC コンサルティング合同会社

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-2-1 Otemachi One タワー Tel:03-6257-0700

©2026 PwC Consulting LLC. All rights reserved. PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details. This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.