

2026年5月27日 全10頁

# 移住労働者を権利保持者として迎える

## ポスト技能実習制度の人権尊重に向けた日本企業の責任

金融調査部 研究員 中 滯

### [要約]

- 「外国人技能実習制度」(技能実習制度)は、技術移転と国際貢献を目的として1993年に創設された。しかし、制度目的から大きく乖離した利用実態が長らく是正されなかったことに加え、人権侵害の温床として国内外から厳しい批判を受けてきた。その技能実習制度が段階的に解消され、2027年4月より育成就労制度が開始される。
- 育成就労制度の目的には人材の育成と確保が掲げられ、制度目的が実態に即した形に改められた。また、一定の条件を満たせば転籍が可能となったほか、送出・受入環境の適正化が図られるとされている。しかし、国際社会からはなお、制度にみられる人権上の問題が指摘されている。
- すでに日本の地域産業や地域社会において移住労働者が不可欠な役割を發揮しているなかで、その人権は十分に守られてこなかった。移住労働者を単なる労働力とみなすのではなく、同じ会社・社会の一員であるひとりの人間であり権利保持者(ライツホルダー)として平等に処遇し、その権利を保障する必要がある。
- 移住労働者の人権尊重に向けては、日本国内のサプライチェーンにおける人権侵害リスクの特定や評価が重要になると考えられる。技能実習制度の反省を踏まえ、日本国内の人権侵害リスクに対する認識が広まるとともに、人権尊重に向けた実質的な取組みが日本企業全体に拡大することが期待される。

## 1. 新局面を迎えた日本の入国管理政策

日本の入国管理政策が新たな局面を迎えている。戦後日本の入国管理政策の展開における重要な転換点とされるのが、1989年の「出入国管理及び難民認定法」(いわゆる入管法)の大幅な改正である。翌年の1990年に施行されたこの改正入管法を契機に成立した入国管理体制は「1990年体制」と呼ばれる。この入国管理体制は、現在に至るまで日本における移住労働者の受入制度を基礎づけるものであると同時に、国内で不足する労働力の供給体制として機能して

きた<sup>1</sup>。長らく維持されてきたこの体制が今また、大きく変わろうとしている。

日本の入国管理における1990年体制の確立は、バブル景気下の日本における深刻な労働力不足を背景に、主に南米の日系人と外国人研修生の入国を認めることを通じて、低熟練労働者の受入を実質的に可能とした。そのなかで、産業界からの要請もあって創設された在留資格である「研修」は、1993年に創設された「外国人技能実習制度」（以下、技能実習制度）の土台となった<sup>2</sup>。技能実習制度は、開発途上国への技術移転と国際協力を目的に創設された。しかし、創設以来、労働力不足の著しい産業や中小企業における労働力確保の手段として利用され続け、制度目的と利用実態の乖離は長らく是正されなかった。さらに、技能実習生の置かれた劣悪な労働環境がたびたび指摘され、人権侵害の温床として国内外から激しい批判を受けてきた。

2027年4月以降、技能実習制度は廃止に向かい、代わって「育成就労制度」が導入される。上林（2024, p.8）が、この制度変更について「いわゆる1990年体制が30数年の年月を経て変化することに間違いはないだろう」と述べているように、技能実習制度から育成就労制度への変更は日本の入国管理体制の大きな転換点となることが見込まれ、企業にとってもこの制度変更をめぐる動向の把握は重要であると考えられる。

本稿では、企業の責任としての人権尊重を求める「ビジネスと人権」の視点から、国際社会において高まる移住労働者の権利侵害に対する懸念を確認する。次に、日本における移住労働者の現状を踏まえ、育成就労制度の創設に至った経緯と、なお残る課題を示す。その上で、日本における移住労働者の人権尊重に向けて、企業に求められる責任を議論する。

## 2. 移住労働者の権利保障における企業の役割

### (1) 移住労働者の権利侵害に対する懸念の高まり

世界的に移住労働者の存在が大きくなるにつれ、移住労働者の権利侵害に対する懸念も大きくなっている。また、そのような懸念への対応における企業の役割に対する期待が強まっている。企業に役割が求められる背景には、2011年に国際連合（国連）人権理事会におい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（UNGPs）」が、グローバルな企業行動における国際規範となったことがあると考えられる。UNGPsでは、「人権を保護する国家の義務」と並んで、「人権を尊重する企業の責任」が定式化され、グローバルに事業活動を行う企業には、人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンス（人権DD）の実施、権利侵害を受けた個人やコミュニティに対する救済の提供が求められるようになった<sup>3</sup>。

その翌年から開催されている国連「ビジネスと人権フォーラム」は、ビジネスと人権をめぐ

<sup>1</sup> 上林千恵子，2024，「移民受け入れと戦後日本の政策転換——出入国管理政策と労働力確保政策を中心にし」，連合総研レポートDIO，37巻第1号（通号393），pp.8-12，連合総合生活開発研究所。

<sup>2</sup> 福山宏・橋本由紀，2023，「外国人研修・技能実習制度の政策史——成立から定着まで」，RIETI Policy Discussion Paper Series 23-P-019，経済産業研究所。

<sup>3</sup> 「ビジネスと人権」に関する基本的な解説については、中澤「[『ビジネスと人権』をめぐる日本企業の対応](#)」（大和総研レポート、2024年2月14日）を参照。

る世界最大の議論の場である。2025 年の第 14 回国連ビジネスと人権フォーラムで最も強く焦点が当てられた人権課題のひとつは、移住労働者の権利保障であったと思われる<sup>4</sup>。同フォーラムにおいて、国連ビジネスと人権作業部会の議長であるピチャモン・イエオパントン氏は、移住労働者の人権侵害に対して「まったく容認しがたいものである」と述べ、強い懸念を表明した。さらに、「わたしたちの社会を支えている人々が、あまりにも頻繁に、その権利と人間性に対する最も基本的な承認を否定されている」と語り、すでに不可欠な存在となっている移住労働者の権利保障の重要性を力強く訴えた。

移住労働者の権利保障においては、企業が人権尊重の責任を果たすことも期待される。イエオパントン氏は「企業は、実質的な人権 DD を実施し、倫理的な採用を確実にするとともに、負の影響が生じた時と場合においては、救済を提供しなければならない」と述べ、UNGP に整合的な企業行動を強く求めた。また、ILO（国際労働機関）のグラディス・シスネロス氏は、「労働移住は、責任ある企業行動を含め、ビジネスと人権のアジェンダに不可欠な要素として捉えられなければならない」と述べ、人権 DD において移住労働者に注意を払うことの重要性を主張した。さらに、「移住労働者の権利を守ることは、法的、倫理的に正しいというだけでなく、ビジネスの持続可能性にとっても不可欠である」と語り、移住労働者の権利保障に向けた企業の積極的な役割と責任の重要性を強調した<sup>5</sup>。

## (2) 労働移住のプロセスに特有の人権侵害リスク

移住労働者の権利保障が特に求められる状況を理解するためには、労働移住のプロセスに存在する特有のリスクを理解することが重要である。移住労働者は、移住を伴う就労に際し、仲介業者に対して手数料を支払う場合がある。手数料が高額な場合は借入をすることもあり、その場合は債務を抱えた状態で就労を開始することから、債務労働に陥るリスクが高いと考えられる。つまり、就労を開始した後だけではなく、就労を開始する前からすでに権利侵害のリスクを抱えている点が、移住労働者の特徴であると考えられる。したがって、移住労働者を採用しようとする企業には、労働者から採用関連の費用を徴収しないこと等を保障する「公正で倫理的な採用 (fair and ethical recruitment)」が求められる。

もともと、採用後にも数々の課題がある。移住労働者は、その不安定な立場ゆえに、法的保護の不十分さ、社会保障へのアクセスの制限、言語の壁による孤立、情報や支援へのアクセスの困難といった、深刻な脆弱性を抱える。こうした脆弱性が複合的な要因となり、権利侵害を受けてもそれを訴えられないこともある。移住労働者の権利保障を考えるうえでは、採用から就労に至るまでのプロセスを包括的に捉えることが必要である。

---

<sup>4</sup> 同フォーラムへの参加報告として、中澤「[複合危機の今、求められる人権尊重の取組み](#)」（大和総研レポート、2026 年 1 月 20 日）がある。

<sup>5</sup> 両氏の発言はいずれも、第 14 回国連ビジネスと人権フォーラムにおけるセッション“Labour Migration, Business and Human Rights in Times of Transformation”（2025 年 11 月 26 日）より引用。日本語への翻訳は大和総研による。

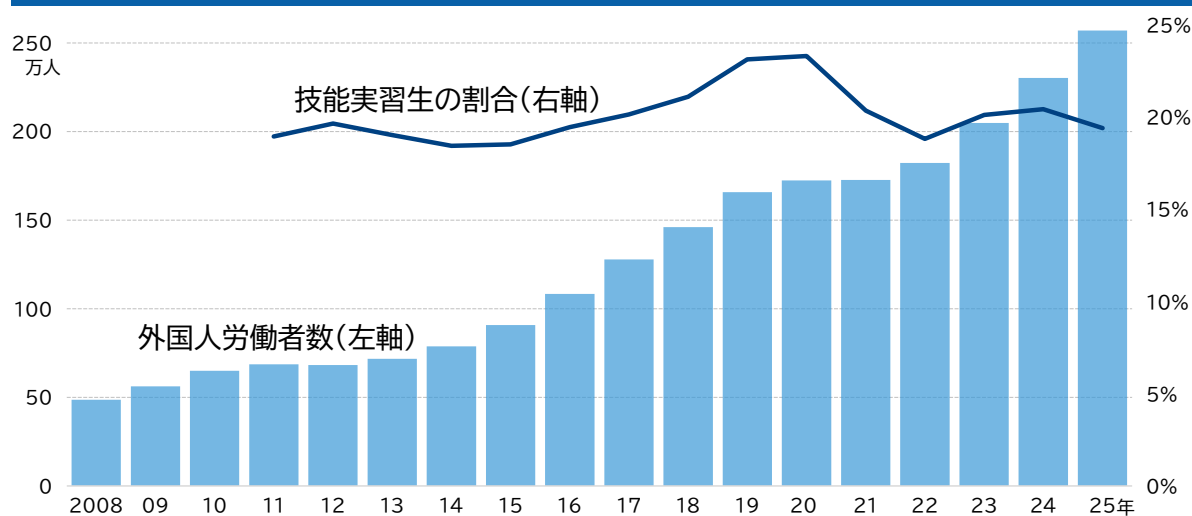
### 3. 日本の地域と産業を支える移住労働者

#### (1) 日本における「外国人労働者」と技能実習生

2007年10月にすべての事業主に対して外国人雇用状況の届出が義務化されて以降、日本における「外国人労働者」<sup>6</sup>は、おおむね増加の一途をたどってきた（図表1）。届出の義務化直後の2008年は50万人に満たない程度であったのが、2016年に初めて100万人、2019年に150万人、2023年には200万人を超えた。2025年には250万人を超え、過去最多となった。

2025年の構成割合を在留資格別にみると、「専門的・技術的分野の在留資格」が最多の約86万6,000人である。ここに含まれるのは、就労目的で在留が認められる者で、在留資格の中で最も代表的なものである「技術・人文知識・国際業務（技・人・国）」等が該当する。次いで、「身分に基づく在留資格」（永住者、日本人や永住者の配偶者等、主に日系人の「定住者」等）が約64万6,000人、その次に「技能実習」が多く、約49万9,000人である。その後、「資格外活動」（留学生のアルバイト等）が約44万9,000人、「特定活動」（経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補、ワーキング・ホリデー等）が約11万1,000人と続く<sup>7</sup>。

図表1 日本における外国人労働者の数と技能実習生の割合の推移



(出所) 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況表一覧」各年より大和総研作成

<sup>6</sup> ここでは引用元の表記を採用して「外国人労働者」としている。本稿では、元の表記を採用する必要がない場合は、国籍よりも国際移住というプロセスの特性を重視する観点から「移住労働者」と表記する。

<sup>7</sup> 厚生労働省「『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年1月30日）を参照。在留資格の詳細は、厚生労働省ウェブサイト「外国人雇用対策」内「日本で就労する外国人のカテゴリー（総数257.1万人の内訳）」を参照。

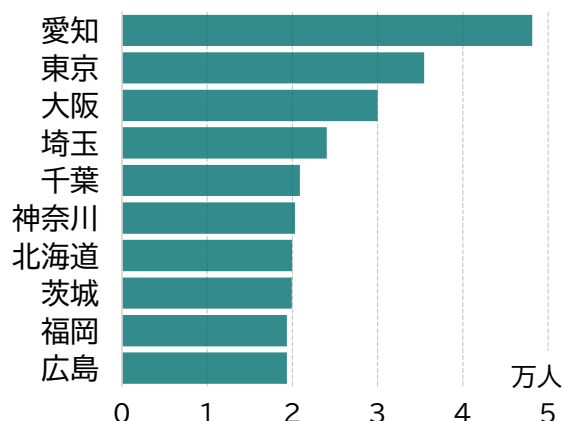
## (2) 技能実習生が多い地域と産業

技能実習に注目すると、外国人労働者に技能実習生が占める割合は 20%程度で推移しており、常に一定の割合を占めてきた（図表 1）。もっとも、技能実習生の数やその存在の重要性は地域や産業によって大きく異なる。地域に注目すると、技能実習生は、数の上では愛知県や東京都、大阪府、埼玉県、千葉県等、製造業をはじめ産業が集積する大都市やその近郊に多い（図表 2）。一方、外国人労働者に対する技能実習生の比率をみると（図表 3）、宮崎県や青森県、高知県、愛媛県、鹿児島県等が上位であり、いわゆる首都圏や大都市以外の地域において、外国人労働者のなかでも特に技能実習生の存在感が大きいことがわかる。

たとえば、宮崎県では外国人労働者に占める技能実習生比率が 50%を超えている。宮崎県商工観光労働部雇用労働政策課が発行する『外国人材受入れサポートガイドブック』には、「外国人材の受入れは労働力の確保につながることはもとより、今後の企業発展に欠かせないものになると考えます」と書かれている。地域行政の視点からは、外国人労働者が地域経済・企業の発展において重要な役割を果たす存在であると認識されていることが読み取れる。

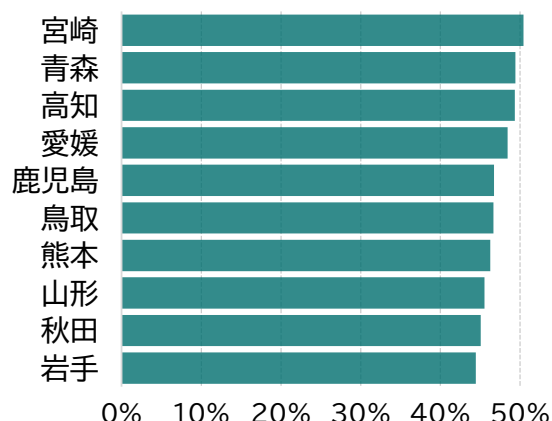
このような地域行政の認識に呼応するように、同ガイドブックに掲載された地域企業へのインタビューからは、外国人労働者の受入れが人材不足への対応となっていることが示されている。ある製造業企業は、「これから始めたい事業があるものの、地元の（中略）若手の日本人からは求人への応募がなかったので、外国人材の受入れを決めました」と語っている。また別の製造業企業は、「地元の高校からの求人がなかなか集まらずに（中略）技能実習生を受け入れています」と述べている。これらより、技能実習生を含む外国人労働者が、地域において不足する労働力の供給源とみなされている面があることがわかる。

図表 2 技能実習生数の上位 10 都道府県



(注) 2025 年 10 月末時点  
(出所) 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況表一覧（令和 7 年 10 月末時点）」より大和総研作成

図表 3 技能実習生比率の上位 10 県



(注) 2025 年 10 月末時点。技能実習生比率は、都道府県別の技能実習生数を外国人労働者数で除した比率  
(出所) 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況表一覧（令和 7 年 10 月末時点）」より大和総研作成

産業に注目すると、全体的な傾向として、他の在留資格に比べ、技能実習生は製造業や建設業に就労している割合が大きい。在留資格別に外国人労働者が就労する産業の割合をみると（図表 4）、全体では、建設業に就労する割合は 8.0%、製造業では 24.7%であるのに対して、技能実習ではそれぞれ 24.0%、44.5%に上っている。

建設業や製造業だけではない。テレビ宮崎の報道では<sup>8</sup>、農業に従事する技能実習生の姿が描かれている。ある農園では、技能実習生がサトイモの掘り起こし作業等を担っている。同農園は、技能実習生を「とんでもない戦力」と表現し、その働きぶりを称賛している。いくつかの産業では、技能実習生が重要な存在となっている実態がうかがえる。

図表 4 在留資格別の就労産業

在留資格	建設業	製造業	卸売業、 小売業	宿泊業、飲食 サービス業	医療、福祉
全在留資格計	8.0%	24.7%	13.3%	12.4%	5.7%
専門的・技術的分野の在留資格	5.6%	23.0%	12.6%	10.1%	8.0%
特定活動	12.1%	17.2%	9.0%	17.1%	12.7%
技能実習	24.0%	44.5%	9.2%	1.6%	4.2%
資格外活動	0.3%	7.3%	20.9%	32.6%	2.3%
身分に基づく在留資格	3.6%	25.1%	12.7%	9.2%	4.9%

（注）在留資格による特徴がよく表れている産業を選択して示している。

（出所）厚生労働省『『外国人雇用状況』の届出状況表一覧（令和 7 年 10 月末時点）』より大和総研作成

## 4. 技能実習制度から育成就労制度へ

### (1) 是正されることのなかった実態

1993 年に技能実習制度が創設された当時は、実習期間の最初の 1 年間における在留資格が「研修」であった。そのため、技能実習生には労働基準法や最低賃金法等が適用されず、労働者としての法的地位と保護が得られなかった。これに起因して、劣悪な条件の下で実質的な「労働」を担っている実態や、技能実習生の失踪等が大きな問題となった。また、開発途上国への技術移転を通じた国際貢献を図るという制度の目的とは異なり、人材が集まらない産業や企業の労働力不足を補うために制度が利用される実態も問題視されるようになった。

在留資格としての「技能実習」が確立されたのは、制度の創設から 16 年後の 2009 年であった。同年の入管法の一部改正（2010 年施行）により、技能実習生は労働者としての法的地位と保護を獲得できるようになった（入国後の講習期間を除く）。それでも、残業代の不払い、失

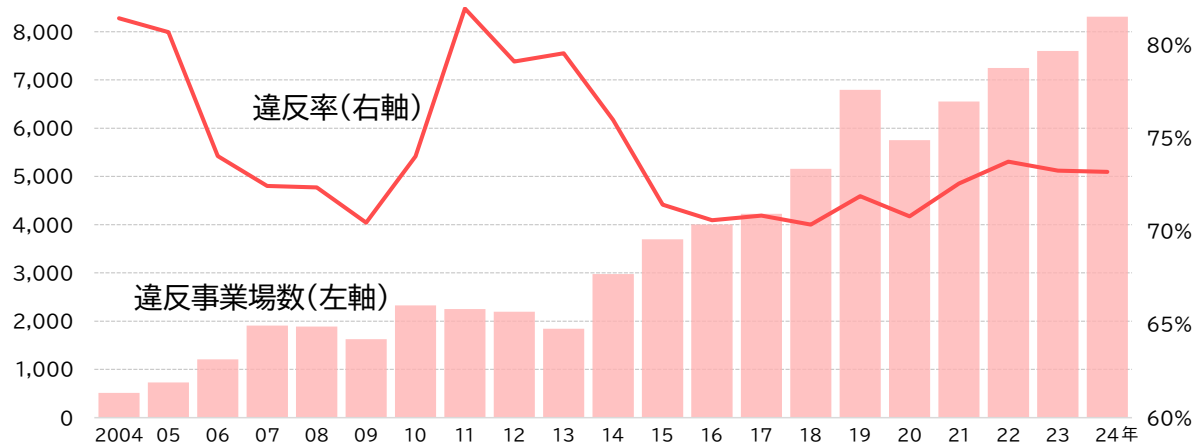
<sup>8</sup> テレビ宮崎「『とんでもない戦力』の技能実習生 制度廃止で転職自由化へ 都市部への人材流出懸念、地域全体の受け入れ体制が問われる」、2025 年 10 月 8 日（URL：<https://www.umk.co.jp/news/selection/2025/10/post-46.html>）、最終アクセス：2026 年 5 月 15 日。

踪を防ぐための外出禁止、パスポートの没収等、技能実習生に対する違法な処遇がなくなることはなかった。技能実習制度の運用の適正化と技能実習生に対する保護の必要性を背景として、2016年には「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」（技能実習法）が公布、2017年より施行された。同法では、基本理念として「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」ことが明示されたほか、国及び実習実施者（受入企業）、監理団体等の責務が成文化された。また、外国人技能実習機構（OTIT）が新設され、実習実施者の技能実習計画の認定、監理団体の許可に関する調査のほか、実習実施者・監理団体への報告要求や実地検査を実施する権限等が与えられた。

これらの法改正や制度変更を経てもなお、技能実習生をめぐる状況に大きな改善はみられなかった。労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者への監督指導の状況を長期的にみると（図表5）、違反事業場数は増加傾向にあり、2024年には8,000を超えた<sup>9</sup>。また、違反率（監督指導が実施された事業場に対する、法令違反が認められた事業場の比率）は2010年代後半以降も70%程度を維持し続け、大幅に低下する様子はみられない。

なお、違反事業場数の増加は、監督指導が実施された事業場の増加に伴う面があることには留意が必要である。しかし、このような影響を考慮しても、違反事業場数のほぼ一貫した増加は、問題の規模が拡大し続けてきた可能性を示唆していると考えられる。また、違反率の高さは、法令違反の疑いから監督指導が実施された事業場のみが分母となっていることに起因する面がある。とはいえ、高い確率で法令違反が疑われる事業場が存在し続けていることは、技能実習生が直面する構造的な問題が解決されてこなかった可能性を示唆している。

図表5 技能実習生を使用する事業場で法令違反が認められた事業場数と違反率の推移



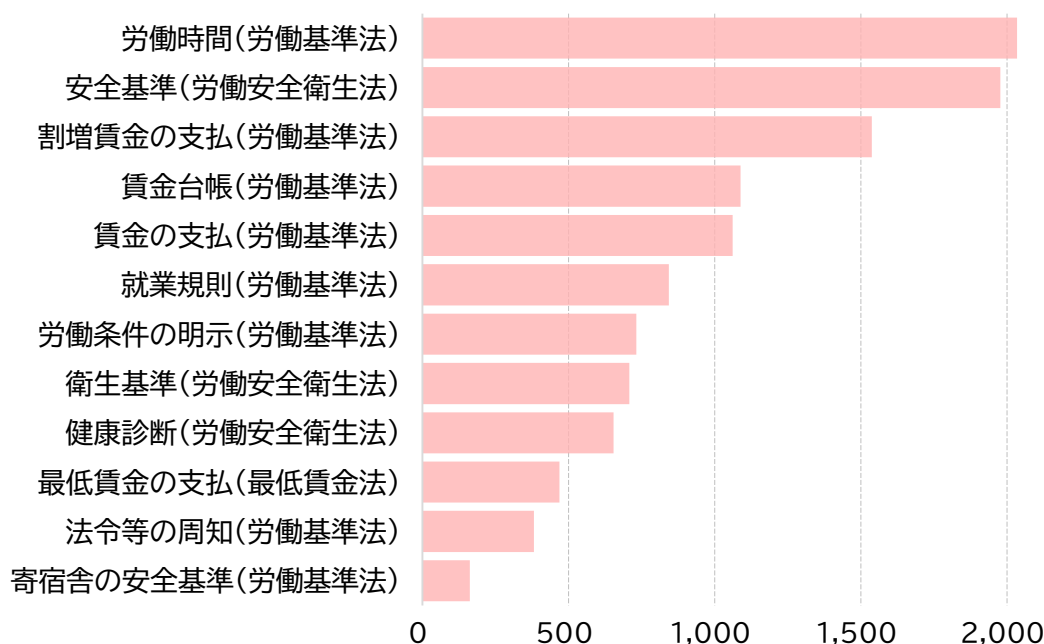
（注）「違反事業場」は、技能実習生を使用する事業場で全国の労働基準監督署等の監督指導が実施された事業場（X）のうち、法令違反が認められた事業場（Y）を指す。「違反率」は、YのXに対する比率である。

（出所）厚生労働省「最近における外国人技能実習生・特定技能外国人の労働条件確保のための監督指導及び送検の状況」各年より大和総研作成

<sup>9</sup> 違反は実習実施者において確認されたものであり、個々の違反事項が技能実習生に対するものであるかどうかはわからない。

違反事項（違反した法律）の内訳をみると、例年、労働基準法違反（労働時間、賃金の支払い、労働条件の明示等に関する違反）や、労働安全衛生法違反（安全基準、衛生基準等に関する違反）が多い。2019年においては、最低賃金法違反までもが確認されている（図表6）。技能実習制度をめぐっては、法制度上の改善が試みられながら、その利用実態の問題が根強かったと考えられる。

図表6 違反事業場における違反事項（違反した法律）とその件数（2019年）



(注) 違反事項の件数を集計したものであるため、違反事業場数とは一致しない。

(出所) 厚生労働省「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況（平成31年・令和元年）」より大和総研作成

## (2) 育成就労制度の特徴となお残る課題

複数の法改正や制度変更を経てもなお状況の改善が見られない中で、2022年、日本政府は「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」（以下、有識者会議）を設置し、技能実習制度等の状況の検証や課題の把握が行われた。その結果、2023年に公表された最終報告書で、技能実習制度を実態に即して発展的に解消することが提言されるに至った。

同提言を受け、2024年6月に入管法と技能実習法の一部改正が行われ、育成就労制度が創設された。2027年4月から開始される（技能実習法に代わり、育成就労法が施行される）。同制度の目的は、「育成就労産業分野」<sup>10</sup>において、日本での3年間の就労を通じて、特定技能1号

<sup>10</sup> 2026年1月に閣議決定された分野別運用方針で定められている。具体的な分野・業務等の詳細は出入国在留管理庁ウェブサイト「育成就労制度 Q&A」（URL：[https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei\\_qa\\_0002.html](https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei_qa_0002.html)）を参照。

(5年間)水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保することである<sup>11</sup>。技能実習制度との主な違いは、第一にこの目的にある。技能実習制度の見直しにあたっては「実態に即した見直しとすること」が方向性として定められ、実態からの乖離があった「技術移転」や「国際貢献」は盛り込まれなかった。

第二の主な違いは、技能実習制度では認められていなかった本人の意向による転籍が、一定の要件の下で認められるようになったことである。また、主務省庁と送出国政府との二国間取り決め(MOC)の作成が行われるほか、送出機関に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入等を通じて、送出・受入環境の適正化に取り組まれるとされている。

一方で、国際社会は、新たな制度になお残る人権侵害リスクを懸念している。2026年1月、人権問題に関する国連の特別報告者及びビジネスと人権作業部会が連名で、育成就労制度をめぐり複数の懸念を表明するとともに、回答を要請する書簡を日本政府に提出した。主な懸念として、送出機関に支払われる採用手数料及び関連費用について「月額報酬の2ヵ月分以内」を上限として定めていることが、採用手数料等を労働者から徴収することを禁止するILOの民間職業仲介事業所に関する条約(第181号)に反している可能性が指摘されている。あくまで上限を設定するものであったとしても、手数料等の徴収を促進または正当化する可能性が懸念されており、このような手数料等が債務労働のリスクを高めていることに言及されている。

また、転籍が可能となったことについては肯定的な変化であるとしながらも、条件の厳しさに対する懸念が示されている。転籍のためには、同一分野に留まること、分野により1年から最長2年の就労を継続していること、一定の技能水準及び日本語能力、分野別に定められたその他の要件を満たしていること等が求められる。さらに、転籍を受け入れる企業に多額の費用が課される点が指摘されている。たとえば、就労開始後1年6ヵ月未満で転籍が行われる場合、受入企業には関連費用の6分の5の負担が求められる<sup>12</sup>。これらの厳しい要件から、事実上、転籍を不可能にするのではないかと、受入企業に課される費用負担が、転籍者の受入を著しく抑制するのではないかと懸念が表明されている。

同書簡においては、これらのほか、育成就労と特定技能1号を合わせた最長8年間、家族の帯同が禁止されていることに対する懸念や、農業や漁業で認められている派遣型就労における効果的で独立した監視システムの構築と、監理支援機関の独立性と中立性を確保するための追加的な措置の必要性等が訴えられている。

有識者会議の最終報告書では、外国人の人権保護の重要性がたびたび言及されており、UNGPにも触れられていることから、育成就労制度の設計において人権の視点がまったくなかったわけではないと考えられる。しかし、世界の取組みはさらに先に進んでおり、育成就労制度に対しても多くの懸念点が指摘されている。育成就労制度の利用に際しては、移住労働者の人権保

<sup>11</sup> 育成就労制度の概要については、出入国在留管理庁ウェブサイト「育成就労制度」(URL: [https://www.moj.go.jp/isa/applications/index\\_00005.html](https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html))を参照。

<sup>12</sup> 本人意向による転籍の要件として、転籍先の育成就労実施者から転籍元に対して初期費用負担についての定めがあることによる。育成就労制度の運用面のガイドラインとして、出入国在留管理庁・厚生労働省編「育成就労制度 運用要領」(2026年4月)を参照。

護の観点からは多くの課題が残されていることを認識するとともに、UNGP s をはじめ、ビジネスと人権に関する国際規範との整合性を確認する必要があると考えられる。国際社会からの懸念を踏まえ、育成就労制度についても今後、不断の見直しが求められるであろう。

## 5. 権利保持者として

本稿では、技能実習制度から育成就労制度へと至る過程を振り返り、すでに日本の地域産業や地域社会において移住労働者が不可欠な役割を發揮していること、そして、その人権が十分に保護されない状況が長らく維持されてきたことを示した。技能実習制度をめぐるこれまでの経緯と現状からは、第14回国連ビジネスと人権フォーラムで語られた「社会を支えている人々の権利が保障されていない」状況が日本にも当てはまることがよくわかる。特に脆弱な立場に置かれやすい移住労働者を中心に、日本国内の人権状況が改善する必要がある。

このような状況を形成した要因の1つとして、安価な労働力を確保する手段として技能実習制度を利用してきた日本企業の人権に対する認識の欠如があると考えられる。度重なる法改正や制度変更を経ながら、現在に至るまで技能実習生の受入れが人手不足への解決策として利用され続けている実態は、反省をもって捉えられなければならない。移住労働者は同じ会社・社会の一員となる（すでになっている）ひとりの人間である。権利保持者（ライツホルダー）として、国籍や法的地位によらず平等に処遇し、その権利を保障する必要がある。

日本企業には、UNGP s で定式化されたとおり、人権方針の策定や人権 DD の実施、救済を提供するための仕組みの整備、そして情報開示を包括的に推進し、ビジネスと人権の考え方を企業行動に移すことが求められる。人権 DD については、日本国外のサプライチェーンにおける取組みの必要性が想定されることも多いと思われるが、技能実習生を含む移住労働者の人権尊重に向けては、むしろ日本国内のサプライチェーンにおける人権侵害リスクの特定や評価が重要になると考えられる。その際には、移住労働者が労働移住のプロセスにおいて直面する特有のリスクに注意を払うことが求められる。

現状、人権に関する日本企業の取組みは大企業に偏っているが<sup>13</sup>、サプライチェーン全体での取組みが求められるため、大企業の子会社や取引先等も取組みの対象に含まれ得る。調達方針等を通じてサプライヤーに働きかける企業もあるため、多くのサプライヤーを抱える大企業の取組みには、サプライチェーンを通じた「人権尊重の波及効果」が見込まれる。技能実習制度の反省を踏まえ、日本国内の人権侵害リスクに対する認識が広まるとともに、人権尊重に向けた実質的な取組みが日本企業全体に拡大することを期待したい。

---

<sup>13</sup> もっとも、日本企業の取組みに対する評価は決して高いとはいえない。人権に関する企業評価については、中澤「[人権尊重に関する企業評価と日本企業](#)」（大和総研レポート、2024年6月12日）を参照。