

ビジネスと人権に関する 2020 年国連フォーラム

簡易レポート 日本語版

2020 年 11 月 16 日～18 日

作成：反差別国際運動



COVID-19 パンデミックによる世界的な挑戦が続いているため、ビジネスと人権に関する国連作業部会は、2020年のビジネスと人権に関する国連フォーラム（第9回）を、対面ではなくバーチャルで開催することに決めました。

現在の世界の状況を考え、そしてビジネス活動がもたらす人と地球への有害な結果を防止するという喫緊の課題を踏まえ、2020年のフォーラムは「ビジネスに関連した人権侵害の防止」をテーマにし、防止の強化が人と地球の持続可能な未来の構築につながるという強いメッセージを出すことを目指しました。

11月16・17・18日の3日間にわたり、29のセッションがオンラインで開催されました。反差別国際運動は2019年の第8回と同様に、これらセッションのなかからIMADRの活動に関連のあるセッションを4つ選び、参加をしました。この簡易レポートは、それらセッションで議論された内容と結果を要約したものです。

目次

先住民族の人権侵害を防止する	3
アジア・太平洋におけるビジネスに関連した人権侵害を防止する：行為者と行動	6
人種主義と排外主義に立ち向かう－指導原則の役割は	8
セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力に対する変容的な対応	10

先住民族の人権侵害を防止する

要旨

このセッションでは、ビジネスに関連した先住民族の人権侵害を助長する要因と根本的な原因に焦点を当て、現場でほんとうに変えなくてはならないために何が必要かを考察した。また、パンデミックの影響、人権擁護者に対する脅迫や攻撃の増加、先住民族の女性への不均衡な影響にも焦点を当てた。

モデレーター

Victoria Tauli-Corpuz (先住民族の権利インターナショナル 共同代表)

スピーカー

Gam A. Shimray (アジア先住民族連合 (AIPP) 事務局長)

Dante Pesce (国連ビジネスと人権に関する作業部会 副議長)

Aimee Boulanger (責任ある鉱業の保証のためのイニシアチブ (IRMA) 上級ディレクター)

Nelly Herminia Aedo Rueda (先住民族計画オンブズマン・ペルー事務所 所長)

Jakeline Romera Epiayu (ラ・グラヒア地方ワユ族女性の力・カンボジア)

Guangchunliu Gangmei (アジア先住民族連合 (AIPP))

Malih Ole Kaunga (平和推進と紛争解決のための先住民族運動・ケニア Impact ディレクター)

Francisco Cali Tzay (先住民族の権利に関する国連特別報告者)

法的枠組み

1989年ILO原住民および種族民条約(第169号)と2007年の先住民族の権利に関する宣言は、先住民族には発展の過程における優先事項を自ら決め、自分たちの経済的、社会的および文化的発展を管理し、自分たちに直接影響し得る開発計画やプログラムの策定、実施および評価に参加する権利を有すると定めている。

国家は先住民族の権利を含む人権を保護し、侵害を防止する義務を有する。その権利が実現されない場合、国家は捜査し、処罰し、被害を回復する義務を有する。

アジア地域における先住民族の今後の傾向

4つの主要な傾向がある。

- 疾病が増加する。これらは、生態系の破砕、森林破壊、貿易のグローバル化、高度集約農業などの重要な変化に関連しているからである
- 国家および企業が新型コロナ・ウィルス感染症パンデミックを都合よく環境および人権の責任を回避するために利用しているため、人権侵害が増加する

- 市民空間はさらに縮小される
- 環境法および労働法が弱体化される

課題：

- 企業が先住民族の土地のある場所において事業を実施するために、それらの土地を自由で、事前の、十分な情報を得た同意のないまま取用する行為が広く実践されている。多くの場合、政府自身はその許可を出している。
- 新型コロナウイルス感染症パンデミックは先住民族の人権侵害を加速した。
- 先住民族の権利のための活動家は広範なハラスメント、攻撃および殺害を受けている。
- 市民空間は、特に抗議行動が犯罪とされ、訴追され、表現または集会の自由を制限されることで縮小している。
- 女性と子どもはいっそうの人権侵害に直面している。
- ケニアでは、政府の支援を受けた企業の活動から自らを防衛するために地元のコミュニティが資金を調達しなければならない。
- ケニアでは土地を登録する負担と費用は共同体が負う。
- 環境影響評価はケニアの共同体にその事業がもたらす潜在的な人権課題を示していない。

展望のある実践：

- ペルーのオンブズマン事務所は、先住民族の権利を侵害する採掘産業に関する報告を多数公表している。
- ゼロ・トレランス・イニシアティブは先住民族の問題について積極的に意識を高め、知識を共有している。それは、NGO や企業との対話を含むグローバルなアプローチと地域および国内改革を促進する現場からの積極的な要請を含むボトム・アップ・アプローチを組み合わせたものである。
- 「責任ある鉱業の保証のためのイニシアチブ」は先住民族が活用できるツールである。これは10年間のデータ収集を経た鉱業におけるベスト・プラクティスを記述する世界的な基準である。主要な基準の一つは、当該鉱坑について、先住民族と協議だけ行った、あるいは同意を得ようとしたのではなく、同意を得ていなければならないとする。

提言：

- 意思決定過程に先住民族の積極的な参加を確保すること。
- 自由で、事前の、十分な情報を得た同意は尊重されなければならない。
- 先住民族が適切な情報へのアクセスを有していることを確保すること。
- 国内行動計画は、事業が行われる場所における先住民族の権利に配慮する政策を構築できるようにしなければならない。
- 侵害があった場合、地域の共同体への訪問が行われ、報告が行われなければならない。
- 信義責任は、最も弱いものではなく、最も強いものが負わなければならない。

アジア・太平洋におけるビジネスに関連した人権侵害を防止する：

行為者と行動

要旨

このセッションでは、アジア太平洋地域におけるビジネス関連の人権侵害を防止するために、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の下での様々なアクター（行為者）の役割について議論した。さまざまなアクターが行ってきた、あるいは行うべき具体的な行動について議論し、これらのアクターがそれぞれの役割や対応する行動を補完・強化するために、どのように協力していくことができるかを探った。

モデレーター

Surya Deva (ビジネスと人権に関する国連作業部会メンバー)

スピーカー

Livio Sarandrea (国連開発計画 ビジネスと人権に関するアドバイザー)

Ali bin Samikh Al Marri (国内人権機関 (カタール) 委員長)

Daisuke Takahashi (弁護士/真和総合法律事務所運営委員会役員)

Yuyun Wahyuningrum (ASEAN 政府間人権委員会 インドネシア代表)

Khalid Mahmood (労働教育財団 ディレクター)

Emmanuel Peni (プロジェクト・セピック コーディネーター)

Sumi Dhanarajan (シンガポール国立大学)

Chanda Thapa Magar (アジア先住民族連合 (AIPP) 事務局次長)

Pensri Suteerasarn (タイ上場企業協会 (TLCA) 代表兼事務局長)

Oyu Vasha (モンゴル政府外務省貿易・経済協力局長)

Gyaneshwar Kumar Singh (インド政府企業省 共同書記官)

国内行動計画

- 国内行動計画はビジネスに関連した人権侵害を防止するにあたっての基本的なツールである。
- 国内行動計画をつくる過程自体がすべてのステークホルダーの関与をもたらし、意識を向上させる。
- 効果的な防止は課題の深い知識に基づき、それらの課題は国内ベースライン評価のために適切な時間が投資されてのみ見出すことができる。
- 国内行動計画は、政府の公的なコミットメントであり、企業に対して、変化が起こることを予告し、事業活動がもたらす影響について厳しい目を向けるよう促す警告である。

課題：

- アジアにはビジネスと人権の論説がいまだに届いていない地域が多くある。より意識の高い国でも、通常、知識は首都レベルに限定される。
- タイ上場企業協会（TLCA）には700社しか加盟していない。意識向上と能力開発を受けなければならない多くの中小企業がある。
- 国境を越える人権侵害はさらに困難をもたらす。
- 国際的な企業は社会的責任監査の概念を導入したが、それは最終的には労働法の実施を確保する国家機関の役割と労働者参加の役割を阻害する。
- アジアの先住民族は不均衡に影響を受けている。先住民族のほとんどが土地の収奪と強制移住に遭っている。先住民族の権利のための活動家に対するハラスメント、攻撃および殺害も広範に起きている。
- アジアの多くの国で有害な法律が導入され、先住民族の権利のいっそうの侵害をもたらした。
- 支援措置の必要な非正規移住労働者も多くいる。

展望のある実践：

- モンゴルでは、作業部会の勧告に基づいて政府は法律を改正した。今ではいかなる新しい法律であれ、作成前に人権影響評価を行うことが義務であり、鉱業権の付与は地域の市民会議が行わなければならない。
- インド政府は、企業の考え方を、持続可能を重視し共同体を守るようなものに変えようとしている。たとえば、2001年、政府は社会的、環境および経済的責任に関する任意の国内指針を導入した。それは年月を経てより多くの企業にとって義務的なものとなっている。
- タイ上場企業協会は会員企業に持続可能な慣行を取るよう強く促している。
- アジア先住民族連合（AIPP）は、先住民族が自分たちの権利を知り、意思決定の過程に参加できるよう、先住民族の意識向上を行っている。また、先住民族の女性、若者および障害のある人の参加を促している。

提言：

- 国内行動計画の有効な実施は計測し、モニターされなければならない。
- 司法部門における能力開発拡大が鍵である。
- 能力開発が政府だけでなくすべてのステークホルダーに届くことを確保する。
- 企業は労働者に組織化する自由な空間を与えなければならない。
- 民間部門はグッド・プラクティスや学んだことを共有しなければならない。
- 労働組合は若い労働者と協力しなければならない。
- サービス、教育および医療保険の分野で働くのはほとんど女性であるので、労働組合は女性により大きな役割を与えなければならない。

人種主義と排外主義に立ち向かう－指導原則の役割は

要旨

このセッションでは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」で示された目標に沿って、ビジネスの世界における人種差別と外国人嫌悪にどう対処できるかを検討した。また、企業が人権デュー・デリジェンスの一環として人種差別と外国人嫌悪を効果的に防止し、対処していく上での主要な課題と今後の道筋、そしてこのために他のステークホルダーがなすべきことを明らかにすることを目指した。

モデレーター

Anita Ramasastry (ビジネスと人権に関する国連作業部会 議長)

スピーカー

Jaren B. Dunning (ペプシ社 グローバル人権&雇用法 上級法務部長)

Salil Tripathi (人権ビジネス研究所 グローバル問題上級アドバイザー)

Dominique Day (アフリカ系の人びとに関する国連作業部会 議長)

Pregs Govender (南アフリカ人権委員会 前委員長)

Merisa Heu-Weller (マイクロソフト社 技術・コーポレート責任チーム長)

ビジネスの文脈における人種主義の異なる層

企業において人種主義はつぎの三つのレベルで起きる。

- 内部において：事業所内、社内諸規程、業務プロセスおよびスタッフのなかで。
- 外部において：事業所の立地場所周辺及びサプライ・チェーンを通して。
- 国際システムのルールを通して：企業は植民地主義の遺産と人種の構築から、あるいはその流れのなかで利益を受けている。

ビジネスの文脈における人種主義について企業は何ができるか

企業ができる最初のことは、ビジネスに関連した人種主義の影響を克服するにあたり、企業に役割があることを認識することである。その次に、国連ビジネスと人権に関する指導原則を中心に人権を尊重する人権アプローチを策定し、デュー・ディリジェンスを適用させ、ステークホルダーと関わることができる。

企業はまた、上記の異なる層において影響を及ぼすことができる。

- 内部において、採用も含め、プロセスや方針を見直すことができる。例えば、具体的な地位における代表性について目標を置くことができる。

- 国際的に、自社のサプライ・チェーンの各リンクを見直し、自社の購買力について意識する。たとえば、黒人がオーナーの供給会社と仕事をする、黒人がオーナーの銀行に投資することなどを選択できる。
- 最後に、例えば米国にある昔から黒人が多い大学に投資するなど、歴史的に不平等な制度をわずかでも正そうとすることができる。

課題：

- ビジネスにおける人種主義は本部からサプライ・チェーンの末端まであらゆるレベルにおいて存在する。
- 国連指導原則は曖昧で明白に人種主義に対応していない。読み手はどのように読みたいか決めることができ、企業弁護士は非常に狭い見解を適用し得る。
- アルゴリズムが人種およびジェンダーに基づく偏見を含んだ歴史的データを使用しているため、技術分野の企業は中立的ではない技術をつくりだしている。

展望のある実践：

- 2020年夏、多くの企業がブラック・ライヴズ・マター運動（BLM）に対して迅速に連帯を表明した。
- マイクロソフトや他の企業において、今年の企業の社会的責任報告は初めて国内の差別、排外主義とBLMについて取り上げている。
- 多くの企業は、自社のブランドを見直し、人種主義的ステレオタイプを打ち出さないでどう販売していくか考えている。

提言：

- 企業はビジネスに関連した人種主義の影響を克服するうえでの自社の役割を認識しなければならない。
- 企業は人、ビジネス、そしてコミュニティの三つについて、自社の活動とその影響を見直さなければならない。
- 企業はコミュニティ、スタッフそして消費者の話を聞かなければならない。
- 企業は、人権に関するコミットメントについて、ビジネスを行なっている時だけでなく、政策を求めて主張している、または法律を変えようとしている時も一貫していなければならない。
- 植民地主義と人種主義についてまだ認識していない企業に対してそれらを説明するのに、物語の方法を利用することができる。

セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力に対する変容的な対応

要旨

セクシャル・ハラスメントや暴力の脅威を含むジェンダーに基づく暴力（GBV）は、ビジネスの文脈において最も広範囲に起きている人権侵害の一つである。このセッションでは、GBVに関連する国内および国際基準の実施を強化する方法について議論し、新たなビジネス政策と実践を紹介し、被害者やサバイバーへの効果的な救済措置へのアクセスを強化するための課題に焦点を当てた。

モデレーター

Surya Deva (ビジネスと人権に関する作業部会 委員)

スピーカー

Chidi King (国際労働組合総連合 平等部 ディレクター)

Sudarsana Kundu (職場におけるジェンダー 共同執行役員)

Arianna Rossi (国際労働機関 主任研究員・政策専門家 ベターワークグローバル)

Nazhat Shameem Khan (フィジー外務省在ジュネーブ国連及び世界貿易機関 フィジー共和国常任代表)

Leslie Norton (カナダ外務省 在ジュネーブ国連及び軍縮会議大使兼常任代表)

Claudine McMahon (ボーダフォン社)

Zainab Patel (KPMG インド社 包摂と多様性ディレクター)

第 190 号条約

2019 年 ILO 暴力およびハラスメント条約（第 190 号）は職場における暴力とハラスメントと闘うグローバルな枠組みを規定する。その範囲は、公式および非公式部門、農村および都市部を含み、非常に広い。同条約はまた、暴力とハラスメント、およびジェンダーに基づく暴力とハラスメントを定義する。

新型コロナウイルス 感染症パンデミックとジェンダーに基づく暴力

新型コロナウイルス感染症パンデミックの間、特に次の三つの側面において、ジェンダーに基づく暴力が急増した。第一に、職場の定義が変わり、多くの労働者が家で働かなければならなくなった。つまり、多くの女性が自分の家にいる加害者から自らを隔離しなければならないことを意味した。このことは、先進諸国と発展途上国の両方において、ジェンダーに基づく暴力が大きく増加することにつながった（報告された件数は 25%増）。第二に、外出が制限されるため、ホットラインやヘルプラインにアクセスする、家を出る、または報告することができない。第三に医療従事者、家事労働者などの前線で働く労働者に対するジェンダーに基づく暴力も大きく増えた。

LGBTQIの人々とジェンダーに基づく暴力

LGBTQIを犯罪とする国々では一般的に沈黙と恥の文化があり、職場におけるセクシャル・ハラスメントに対する行動がまったくない。LGBTQIがいまだに不自然とみなされているため、いかなる報告も真面目に取り上げられない。セクシャル・ハラスメントを防止している国々では、セクシャル・ハラスメントは男性-女性間関係しか考慮しない、非常にジェンダー化されたアプローチを通して捉えられている。

労働組合とジェンダーに基づく暴力

労働組合は職場における女性の経験を伝え、交渉のテーブルのメンバー全員がジェンダーに基づく暴力の文脈を理解できるよう確保することができる。労働組合は労働時間や賃金などの問題がどのようにジェンダーに基づく暴力につながるかを見て、それを団体交渉に含めることができる。

課題：

- 多くの国にはハラスメントの定義がなく、多くの女性はそれが何かさえ知らない。
- 多くの国には、報復に対する保護を保証する包括的な申し立て手続きがない。
- ジェンダーに基づく暴力は新型コロナウイルス感染症パンデミックのために大きく増加した。

展望のある実践：

- カナダ政府は根本原因に対応することを目的とするジェンダーに基づく暴力に対する国内行動計画をつくっており、企業に事業展開の前に潜在的なジェンダーに関する影響の分析を行うことを求めた2019年影響評価法を使い、直接民間部門と協力している。
- フィジーとオーストラリアでは、セクシャル・ハラスメントの行為を防止しない企業に対して企業刑事責任を課す。加害者が刑事裁判所で起訴されるだけでなく、企業もそのような行為を防止する文化を構築していなければ起訴される。
- Vodafoneは、複数の国で複数の言語を使い、ジェンダーに基づく暴力に対する一連のアプリをつくった。それらはサバイバーと支援サービスとをつなぎ、意識を向上させることができる。

提言：

- 条約の完全な実施のために OHCHR と ILO とが各国において協力する機会を活用すること。
- 何がハラスメントなのかに関して被害者と加害者両方の意識を向上させる。
- 企業はジェンダーに基づく暴力の防止において主要な役割を担うことができる。企業は次の措置をとることができる。
 - 職場の変更、被害者が安全に車まで行けることを確保することを含む、警備チームへのアクセスなど職場における安全措置。
 - 在宅勤務の被害者が家で安全に働くことができない場合、事務所にアクセスすることができるよう確保する。
 - 職場の変更、被害者が安全に車まで行けるようにすることを含み警備チームへのアクセスなど、職場における安全措置。
 - 被害者に自分の状況について家で対応できる時間を与える既存の権利に加え、10日間の安全な有給休暇の提供。
 - 人事、管理職および指導者に対して職場におけるジェンダーに基づく暴力およびドメスティック・バイオレンスがどのようなものかについて研修する。
 - ドメスティック・バイオレンスに取り組む団体とパートナーになる。