

第10回ビジネスと人権国連フォーラム（2021年11月29日 - 12月1日）

部分的概要報告

①ビジネスと人権の領域におけるジェンダーの主流化（プログラム）

日付：2021年11月29日

司会：スルヤ・デヴァ（ビジネスと人権に関する国連作業部会議長・メンバー）

- 作業部会は[指導原則のジェンダーに関する解説](#)を発行している。

目的：

- 1) ビジネスと人権の分野におけるジェンダー主流化の重要性を強調する。
- 2) 国際機関、政府、企業、市民社会組織、その他のアクターのすべての政策、プログラム、決定において、交差的なジェンダーの視点を統合するために必要な戦略とツールを検討する。
- 3) コロナパンデミックが少女、女性、LGBTI+の人びとにもたらす不均衡な影響を克服するための「より良い復興」の一環として、ジェンダー対応策を議論する。

報告—アラナ・ケンババジ（社会・経済権のためのイニシアチブ（ウガンダ）プログラムマネージャー）

- ウガンダはビジネスと人権に関する国家行動計画（NAP）を最近策定した。自身も作成委員会のメンバーであり、作成プロセスには政府、民間セクター、市民社会が全国および地域での協議を通して関与した。協議ではジェンダーの問題が取り上げられ、複合差別・交差差別についても言及されている。
- ジェンダーの問題は様々な形で現れている。例えば、土地の使用に関する協議からは女性が排除されている。また、女性の多くは適切な規制や保護がないインフォーマル・セクターの仕事に従事している。
- ウガンダのNAPには8つの優先事項があり、その1つは「女性、脆弱な人々、疎外されたコミュニティ」である。そこでは女性の人権擁護者（WHRDs）が特定の形態の報復に直面していることも確認している。NAPは、WHRDsの保護、協議への女性の有意義な参加、土地から立ち退かされた女性への補償などに関する法律を制定するよう政府に勧告している。また、自由で事前の十分な情報に基づいた同意（FPIC）に女性が含まれることを保証することも求めている。その他にも、土地買収や再定住のプロセスの基準作り、男女平等のためのアドボカシー、セクハラ撲滅、女性のための教育、事業運営における男女平等のなどについても規定されている。また、教育や医療などのサービスの民営化の女性への影響についてもNAPは言及している。

報告—フェルナンダ・ホペン Heim（ビジネスと人権に関する国連作業部会メンバー）

- ジェンダーは、少女や女性だけでなく、LGBTなども含まれる。「レインボーウォッシング」や「ピンクウォッシング」と呼ばれるような一次的なイメージアップのための行動はLGBTの人々が持続的に参加できていない。そのため、当事者の参加が重要である。様々な会話の中にLGBTの人々を含めること、そしてデューデリジェンスと細分化された統計の収集が重要である。

報告—タマラ・マウヒニー（在ジュネーブ国際機関カナダ代表部 副代表）

- 交差性は包括性と普遍性への入り口である。カナダは、あらゆる多様性を持つ女性や少女と一緒に働くことにコミットしている。これには、民主主義、法の支配、経済的繁栄、自由で包括的な貿易、強力な労働基準、そして労働権の支援が含まれている。
- カナダはフェミニスト外交政策の強化に取り組んでおり、そのキーワードは「交差性」である。労働に関しては、特に先住民などの被差別コミュニティ、障害者などの同一賃金に重点を置いている。貿易に関しては、カナダは自由貿易協定に男女平等を組み込むことに尽力している。
- 人権擁護者を保護するためのカナダ企業向けガイドラインを作成した他、先住民族女性を含む女性が経営する企業を支援している。
- 人身売買や新型コロナウイルス（COVID-19）の大流行に対して、ジェンダーに対応したアプローチをとっている。

報告—デメット・イキラ（グローバル・コンパクト・ネットワーク・トルコ副代表）

- 物理的にも社会的にも、労働環境は男性向けに設計されていることが多い。多くの組織では、男女共同参画に対してチェックリストを形式的に埋めるようなアプローチをとっていることが多い。管理職に男性の方が多いことから女性の昇進がより難しくなっている。グローバル・コンパクト・ネットワーク・トルコは、ダイバーシティとインクルージョンのためのガイドを作成した。
- 一律的なアプローチを克服することが課題であり、地域差などを考慮する必要がある。ヨーロッパでは54年とされているのに対し、中東・北アフリカでは男女格差の是正に140年かかると言われている。新型コロナウイルス（COVID-19）の大流行により、女性、特に非白人女性のビジネス分野での6年の進歩が帳消しになると推定されている。

報告—デビー・ストスタード（ALTSEAN（ミャンマー）コーディネーター・創設者）

- ミャンマーでは労働運動の女性リーダーたちが殺害されており、アカウントビリティが求められている。企業、特に大規模な採掘企業は、紛争をエスカレートさせるミャンマー政府に恩恵をもたらさすべきではない。
- ホスト国と企業の間で責任の擦り付け合いがされることによって、女性の人権擁護者が効果的に働きかけることを難しくしている。

報告—ノラ・ゲッツマン（デンマーク人権研究所チーフアドバイザー）

- ジェンダーの力学とそれがビジネスや人権に与える影響、そしてそれが男女関係においてどのように作用するかをよりよく理解し、分析する必要がある。
- 子どもに優しいオフィス作り、LGBTIの人々へのアウトリーチ、苦情処理メカニズムの確立など多くの戦略があり、これらの戦略を準備するためには、まずコミュニティに対する理解を深めることが必要である。
- 女性やLGBTIの人たちと話すことは、救済の仕組みを設計する上で不可欠である。その際、代表権の問題にも留意する必要がある。

- 女性や LGBTI の人びとは、しばしば文化的なステレオタイプや宗教や家父長制に基づく正当化によって排除されている。
- 救済、苦情処理、その他のメカニズムの運営における多様性もまた検討されるべきであり、救済の分野におけるツールやスキルもジェンダーの視点を組み込む必要がある。

質疑応答

Q. 理論を実践に移すにはどうしたらよいか？

A. (ケンババジ) 誰が権力を握っているのかという問題に目を向ける必要がある。また、指標を用いた計画のモニタリングが重要である。男女共同参画アセスメントのテンプレートのような基礎資料を市民社会が提供することは、企業にとって有用である。また、コミュニティに適切な情報を提供する必要がある。

Q. 文化的、地域的な差異をどのように包摂していくのか？

A. (イキラー) 1 つの例として、地域の文化を反映したロールモデルを作ることが挙げられる。同時に、採用、昇進、教育などにおける基本的なアクションは欠かせない。

Q. LGBTQI コミュニティの権利を守るにはどうしたらよいか？

A. (ホーペン Heim) この問題は特権と抑圧であり、ジェンダー、性的指向、性自認、人種、カーストなどを含む交差的な分析とアプローチが必要である。女性の人権擁護者は他の運動と手を結ぶことができ、フェミニストの闘いは交差的であるべきである。ビジネスと人権を他の人権運動と切り離して議論すべきではない。例えば、国連加盟国の 30%がいまだに同意の上での同性間関係を犯罪としており、各国の法的枠組みを分析する際に企業はこの点にも注目すべきである。

Q. 新型コロナウイルスのパンデミックの文脈において、ジェンダーに関連するビジネスと人権の問題とは何か？

A. (ホペン Heim) 女性は無報酬かつ認知されていない家事労働において大きな負担を負っている。パンデミックは雇用と機会へのアクセスにおける進歩を数十年分揺り戻している。パンデミックからの復興はジェンダーの視点から見るべきである

Q. ビジネスと人権に関する政府のアジェンダの中において、ジェンダーをより明確に確認するにはどうしたらよいか？

A. (モーヒニー) 人権へのアプローチは包括性を大事にしつつ、ビジネスやその他のステークホルダーとのやりとりの中心に据えられるべきである。人権の普遍性に基づいた法的な枠組みが作らなければならない。また、細分化された統計データなどの事実を文書化する必要がある。

Q. ビジネス分野での一時的な是正措置（特別措置）の役割は何か？

A. (ゲッツマン) 役員構成や公共調達におけるクォータ制などにおける膨大な事例がある。特別措置の概念は、ビジネス・セクターにも適用することができる。

②先住民族とビジネスと人権の次の10年（プログラム）

日時：2021年11月29日

司会：フェルナンダ・ホッペンハイム（ビジネスと人権に関する国連作業部会メンバー）

目的：次の先住民族の10年に向けて、ビジネス指導原則と先住民族の具体的な実施に向けて、紙から実践に移す具体的な方法を議論する。

報告ーヨハネス・ロア（先住民族問題国際ワーキング・グループ（IWGIA）プロジェクトマネージャー）

- 「[国連指導原則と先住民族：達成された進歩、実施のギャップ、次の10年の課題](#)」報告書（英語）を発行。指導原則の実施より政策レベルでの進展が多く見られた。
 - ほとんどの国が国内行動計画（NAP）の作成において先住民族と協議していない。
 - 先住民族による自由で事前の十分な情報に基づいた同意（FPIC）に取り組む企業が増える一方、石油・ガス業界は遅れている。
 - 国際機関が自主ガイドラインを採用した。
 - アジア開発銀行を除くほとんどの国際開発銀行がFPICを要求するようになった。
 - ブラジルやネパールのような国はビジネスによる人権侵害からの被害者の救済を認めている。
 - より多くの先住民族が自治を発展させ、FPICを要求している。
- 懸念事項
 - 大規模プロジェクトの影響と先住民族の権利擁護者に対する暴力と犯罪化
 - FPICの認知度の低さ
 - 企業によるデューデリジェンスの欠如
 - 域外裁判管轄の適用の欠如
 - 司法以外による有効な救済措置の欠如
- 非民主的な環境におけるFPICの保障のための戦略の一つは、先住民の慣習法を認めることである。

報告ールイス・ヴィートル（Coordinadora Andina de Organizaciones Indígenas (CAOI)¹）

- デューデリジェンスのアプローチだけでは十分ではない。企業は、プロジェクトに関する意思決定プロセスへの先住民族の参加を保証しなければならない。また、投資家はFPICのないプロジェクトを支援すべきではない。さらに、今後10年間の課題として賠償の問題がある。
- 先住民族はしばしば貿易協定の交渉から外されているが、これらの協定は先住民族の権利保護を含むべきであり、協定を締結する前に知的財産権に関する評価を行うべきである。
- ペルーでは先住民族がNAPの起草に参加することができた。NAPの起草には、以下が必要である。
 - 先住民族との協議
 - 先住民族の文化（文化の多様性、性別・年齢バランス）の認識
 - 直接影響を受ける先住民族の参加
 - 施策の優先順位と評価に関する議論

¹ ボリビア、エクアドル、ペルー、コロンビアのアンデス系団体のコーディネーター組織。

- ILO 条約第 169 号の批准
- 先住民族の権利に関する国連宣言（UNDRIP）の認識

報告—シェリ・メイヤーホフファー（責任ある企業のためのカナダ・オンブズマン（CORE））

- 採掘産業は先住民族が住む遠隔地で行われることが多く、それは以下のことを意味する。
 - より大きな人権リスク
 - 限定的な監視
 - 執行の欠如
 - 効果的でない協議
- CORE は 2021 年に苦情処理メカニズムを設置した。そのメカニズムでは被害者と繋がり相談することができ、彼ら・彼女らの同意のもと、CORE が当該企業に働きかけることができる。両者の同意があれば調停も行う。これらの措置が満足のいくものでない場合、調査を開始することができる。
- 納得のいく改善策に必要な要素
 - 平等でバリアフリーなアクセス（例：通訳の提供、ジェンダーや文化に配慮した救済措置など）
 - 協議
 - 文化的配慮と適切性（物質的および非物質的な救済策）

イカル・アンゲレイ（トゥルカナ湖友の会（ケニア）理事）

- 多くの NAP は先住民族の要望を採用していない。アフリカ大陸では、先住民族との協議はパフォーマンスに留まっており、国家はしばしばビジネスとの間で作成した協定に同意するよう先住民族に強要している。FPIC はアフリカ大陸では実践されていない。
- FPIC には適切な情報が含まれるが、先住民族は同意が取り決められる当日に事業に関する情報を与えられることが多い。
- FPIC は先住民族と土地との関係や彼ら・彼女らのアイデンティティを考慮したものでなければならない。土地所有権にばかり焦点が当てられており、それは物質的な関係のみに関するものである。官民パートナーシップ（PPP）はこの点を考慮すべきである。
- 補償に関する議論は、土地の損失が世代間であるという視点を含む必要がある。

報告—プラサド・ビジャヤ・セガラン（持続可能なパーム油のための円卓会議（RSP0）人権・社会基準マネージャー（コミュニティ福祉・ジェンダー））

- 持続可能なパーム油のための円卓会議（RSP0）は、業界の 7 つのセクターのステークホルダーを束ねたものである。労働と人権は RSP0 の基準の一つとなっており、FPIC は RSP0 の基準の中心である。
- RSP0 認証の発行には、独立した第三者による監査が行われている。同時に、検証やモニタリングに課題が残っている。
- RSP0 には、人権侵害を含む RSP0 メンバーに対する苦情を処理するための苦情処理メカニズムがある。RSP0 の基準に違反していることが判明した場合、認証の停止などの処分を受ける可能性がある。
- 誰がコミュニティの代表なのかの判断が難しい。RSP0 では、コミュニティの女性や高齢者など多様なメンバーによる参加のためのマッピングを行っている。

③ 人種主義を抑制する：変革のための行動を支持するためのビジネスと人権の指導原則の活用

(プログラム)

日付：2021年12月1日

司会：フェルナンダ・ホッペンハイム（ビジネスと人権に関する国連作業部会メンバー）

目的：このセッションでは、国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）が、人種差別の防止と対処のための意義ある行動としてビジネスに何を期待しているのか、また、人種差別に立ち向かうためにビジネスと人権のアジェンダをどのように活用できるのかを検討します。

報告—ミリアム・ミランダ（ホンジュラス友愛会（OFRANEH）コーディネーター部長）

- 先住民族に売り込まれてきた開発モデルは人権侵害や環境破壊を引き起こしてきた。先住民族の文化や慣習は、これにかわる代替モデルとなる。
- 資源に関する決定は構造的な人種差別に基づいている。人権擁護者は、水のような不可欠な天然資源を守るだけで犯罪者とされてきた。
- これまで提供された開発モデルがうまくいかなかったことは明白であり、持続可能な未来を作るために抜本的な決断が求められている。

報告—イエナ・マーティン（ウェスト・ヴァージニア大学法学部教授）

- 人種差別とビジネスと人権に関する論文を共著「[A Dialogue about Racism, AntiRacists, and Business & Human Rights](#)（人種差別、反人種差別、ビジネスと人権についての対話）」
- 人種差別撤廃条約（ICERD）はビジネスと人権に関する会話に含まれるべきであり、それらの会話にビジネスや市民社会などのすべてのステークホルダーを巻き込むことが重要。
- 人種や性別などの交差する事由に基づく人権擁護者に対する攻撃といった問題に関するデータが不足している。ビジネスと人権に関する会話に人種差別の視点を取り入れるために、よりこの問題を意識する必要がある。

報告—ポール・ラリ（コカ・コーラ社、人権担当グローバル副議長）

- 非差別と平等は、コカ・コーラ社の重要な柱である。平等は形だけでなく効果も重要である。ビジネスと人権の問題は基本的に力関係であり、企業には責任をもって力を行使し、個人に力を与える（エンパワメント）義務がある。そのためにコカ・コーラ社は、「害を及ぼさない（do no harm）」ポリシーとエンパワメント・プログラムを持っている。
- グローバル企業の課題として、宗教、人種、カーストなど、さまざまな場所でのさまざまな差別の形態に対応することが挙げられる。このようなコミュニティに敵対的な地域経済の中において、どのように実質的な進歩のために活動できるか問われている。そのような複雑さとニュアンスに取り組む必要がある。
- コカ・コーラ社は、サプライチェーンにおけるプロトコルを作成する必要性を認識している。例えば、包装の回収とリサイクルには脆弱な立場に置かれた女性が多く従事している。そのため、労働力の構成に関する詳細な分析が必要である。
- 「多様性、公平性、包括性（DEI）」と人権プログラムの間の断絶に対処するために、社内でのトレ

ーニングが必要である。企業ではよく、DEI は社内のこと、人権は社外のこと、フォーカスしていると言われるが、これを変えなければならない。

報告ースリラム・マドゥソダナン（湾岸法律・政策センター（GCCLP、米国）国際政策リーダー）

- 米国南部、特にメキシコ湾岸地域の経済は、先住民の土地の盗用と奴隷労働に依存した経済が中心だった。この歴史は今も残っており、誰が土地を所有し、誰が労働者なのかからも明らかである。例えば、米国のプランテーション・システムでは、権力者の地位に白人が多く、労働力には黒人やその他の非白人が多くいる。
- 湾岸南部では、黒人や先住民の土地を横断する石油化学製品やガスのパイプラインが非常に多い。誰の土地が犠牲になることが容認されているのか問われるべきである。この問いは最近の気候変動に関する国連会議にも共通している。
- 現在進行中の危機に対処するためには、賠償と救済を通じた被差別グループへの力の移譲といった先見性と変革が必要である。

報告ーバーバラ・G・レイノルズ（アフリカ系の人々に関する国連専門家作業部会メンバー）

- ビジネス・セクターの誰もが人種について意識しているが、ビジネス・セクターにおける人種差別は規範として受け入れられている。したがって、責任ある立場にいる人々は「人種リテラシー」を持ち、この問題に取り組むための能力と教育を身に付け、対応できるようになることが必要である。
- 被差別コミュニティへの投資が不足している。アフリカ系の人々が米国で不動産を購入するためのローンを利用できないことなど、歴史的な剥奪が行われてきた。

報告ーアレクサンドラ・モンゴメリー（アムネスティ・インターナショナル・ブラジル プログラムディレクター）

- ビジネスにおける人種差別に取り組むための2つの層
 1. デュー・ディリジェンスを含む企業の内部方針 - 多様性の枠組みを超え、構造的な差別に対応すべきである。
 2. オペレーション - 企業活動の影響について、評価、予防、緩和、修復、救済を行う必要がある。
- これまでの企業のアプローチは、いかに利益を最大化するか、誰が文句を言いにくいのか、ということに基づいているように思われる。人種差別とビジネスに関する議論は、影響を受けるコミュニティを中心に行われるべきである。

各発表への返答

- （マドゥソダナン）人種差別を利用した経済の歴史に目を向ける必要がある。企業が損害を与え続けるのであれば、謝罪だけでは十分ではない。人種差別によって生み出された経済について議論すべきである。
- （マーティン）被害に対処するために何が必要かを確認するための対話を行うべきである。DEI と

人権政策は両立させるべきである。

- (ラリ) DEI と人権プログラムは相乗効果の関係にあるということに同意する。移住労働も重要な問題であり、コカ・コーラ社は人材紹介料の徴収問題を含め、責任ある・倫理的な人材採用の問題に目を向けている。この問題には、採用手数料の問題も含まれている。ビジネスと人権のコミュニティに多様性が必要であるという意見に同意する。

勧告

モンゴメリー

- 企業活動を規制する国家の役割の再認識が必要である。
- 法制度には救済措置が必要である。
- 企業とコミュニティとの対話は、チェックリストを埋める作業であってはならない。コミュニティに対して十分な情報と支援を提供する必要がある。

ミランダ

- 経済的な賠償における議論を変える必要がある。企業は自分たちが引き起こした損害に対して、一回限りの補償金をコミュニティに支払った後も損害を与え続けており、これはコミュニティ内の分裂も生んでいる。
- 企業活動を科学的に分析する必要がある。
- 先住民族の権利に関する国連宣言に基づき、コミュニティとの協議と同意の手続きが尊重されるべきである。
- 企業活動によってコミュニティのメンバーが都市や北米に移住していることを認識すべきである。
- 取り返しのつかない損害を防ぐために、企業、コミュニティ、資源の費用便益分析が必要である。

レイノルズ

- 人種差別を生む構造からの脱構築が必要である。
- 修復、回復、是正するために、慈善事業ではなく義務の会話をする必要がある。
- ビジネスにおける人種差別の現実は、「白人対黒人」ではなく、他のグループもまた差別的な構造の加害者となり得る。