

第13回 国連ビジネスと人権フォーラム



簡易レポート 日本語版

2024年11月25日～27日

作成：反差別国際運動（IMADR）



2024年11月25日から27日の3日間にわたり、第13回国連ビジネスと人権フォーラムがジュネーブで開催されました。

このフォーラムは、2011年に国連ビジネスと人権に関する指導原則が採択された翌年から毎年開かれ、世界中の政府、国際機関、企業、市民社会組織、労働組合、弁護士、研究者が、その実施と推進における主要な動向、課題を議論してきました。

今年のテーマは、ビジネスにおいて人権尊重を促進するための、国内的・国際的、義務的・自発的な措置を組み合わせた「措置のスマートミックス（賢い組み合わせ）」でした。特に、人工知能（AI）、救済へのアクセス、気候変動、先住民族の権利、人権デューディリジェンスの分野における、スマートミックスの国、地域、世界レベルでの具体的な取り組みや主要なトレンド、展望などが検討されました。

これらセッションのなかから、IMADRの活動に関連のある以下のセッションに参加しました。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

開会セッション	3
ビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)はアジア太平洋地域で機能するか	4
オンライン上の人種差別への対応：権利を尊重するコンテンツモデレーションのための措置のスマートミックス	6
若者主導のイニシアティブによってビジネスと人権へのコミットメントを変革へ繋げる	8
スナップショットシリーズ：危機に瀕したグループ — ダリット、ロマ、ハラティン、キロンボラ、他	11

開会セッション

開会セッションは、「ビジネスにおける人権のためのスマートミックスの効果的な活用」と題し、今回のフォーラムの主要テーマについて、さまざまなステークホルダーからの視点が提供されました。ステークホルダーが、ビジネス活動における人権の保護と尊重を強化するために、国内、国際、自主的、義務的などの措置の「スマートミックス」が具体的には何を意味するのかを考える場となりました。特に、何がうまくいき、何がうまくいかなかったのか、また、スマートミックスによる変化を効果的なものにするために、特に権利保有者にとって何がまだ達成されなければならないのかについて意見が交わされました。

セッションの中では、ビジネスや国家の政策について、どんな決断も人権へのインパクトを考慮に入れて行う必要があります、そこでいうインパクトとは、現在のものだけではなくて将来の世代にわたるインパクトも含まれるという話がありました。また、企業は、そうした決断を通じて世界を形作る力を持っているとのメッセージがありました。さらに、スマートミックスは、個々の施策を単に並べるのではなくて、施策どうしを統合するアプローチで行う必要があるとの意見が出ました。

「ビジネスと人権」や「スマートミックス」といっても、完全に新しいことをゼロから始めるというわけではなく、例えばOECDのナショナルコンタクトポイントにおける紛争解決事例のように先例は多数存在しており、こうした先例を参照しながら、変革へのモチベーションをもって粘り強く進めて行く必要があるとの意見がありました。ビジネス側からの取組みは、個々の会社での取組みだけでは足りず、業界として、あるいはビジネス全体としての取組みが必要であるとの訴えもありました。さらに、先住民族やマイノリティの人々にとっては、ビジネスと人権の考え方やこうしたフォーラムの場は、国家に対して問題の存在を認識してもらい、同時に、理解を深めて問題を解決に結びつけるためのキャパシティビルディングをする場にもなるとの話がありました。

スピーカー

Fernanda Hopenhaym（国連ビジネスと人権に関する作業部会部会長）

Volker Turk（国連人権高等弁務官）

Sanda Ojiambo（国連グローバルコンパクト）

Mia Seppo（国際労働機関(ILO)）

Hannah Koep-Andrieu（OECD責任あるビジネスコンダクトセンター）

Chantal Chambu Mwavita（コンゴ民主共和国人権担当大臣）

Didier Reynders（欧州委員会）

Colin Nicholas（Center for Orang Asli Concerns）Orang Asliはマレー半島の少数先住民族

David Chemutai（Benet MOSOP Indigenous Community Association）

Adriann Agle（Cotopaxi）

ビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)はアジア太平洋地域で機能するか

このセッションは、ビジネスと人権に関する作業部会と国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）東南アジア地域事務所の共催、国連開発計画（UNDP）の後援で開催されました。

サマリー

このセッションは、ビジネスと人権に関する作業部会と国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）東南アジア地域事務所の共催、国連開発計画（UNDP）の後援で開催されました。

アジア太平洋地域でも、これまでに日本など9カ国がビジネスと人権に関する国家行動計画（NAP）またはこれに類する文書が策定され、ビジネスと人権の推進に向けた取り組みの主軸となりつつあります。しかしながら、同地域では市民の自由が後退し続けている現状もあり、ビジネスに関連する人権侵害が体系的に対処され、防止されることを確実にするために、NAPは本当に十分なのかという疑問もあります。NAPが単に国家と企業のためのチェックリスト的な作業となる「人権ウォッシング」が起こらないように、NAPを「困難な」地域でどのように実施すればよいのか、また、人権デュー・ディリジェンスの義務化は有用なのか、救済へのアクセスを効果的に組み込むにはどうすればよいかを議論しました。各スピーカーやフロアからの発言においては、各国・地域におけるベストプラクティスの紹介や、NAPが持つ効果、その実施における進捗状況と残された課題について意見が表明されました。

モデレーター

Pichamon Yeophantong（国連ビジネスと人権に関する作業部会メンバー）

スピーカー

銭谷美幸（三菱UFJフィナンシャルグループ チーフ・サステナビリティ・オフィサー）

Shin Young Chung (Advocates for Public Interest Law / Korea Transnational Corporations Watch)

Hasnal Reza Merican Habib Merican (Suhakam（マレーシアの国内人権機関）)

Harniati Sikumbang（インドネシア法務人権省）

各国の取り組み

日本では、NAPが策定されたものの、NAPの中に施策の具体的な進捗状況を測定するための明確な指標が示されなかったため、どこまで実施が進んでいるのか、次のNAPで何を定めるべきかについて議論がしにくいことが紹介されました。また、義務的人権デュー・ディリジェンスの法制化は、日本企業がグローバルスタンダードに準拠し、同じ出発点に立つために役立つだろうとの意見が示されました。

韓国では、ビジネスと人権に関するNAPが独立の文書としては存在せず、既存の人権全般に関するNAPの中の一つの章として作られており、人権課題で影響を受ける人の立場からすると、企業の責任を明らかにするためにも、独立した文書とその実施がなされることが必要であるとの意見が出ました。また、特にステークホルダーエンゲージメントが重要であり、むしろステークホルダーエンゲージメントのない議論は意味がないとの指摘がありました。

マレーシアでは、ビジネスと人権の指導原則や、国連機関との連携について、時の政権によって、指示・不支持にばらつきがあり、取組みが遅れたことが紹介されました。また、マレーシアのような東南アジアの国々では、非正規滞在の人々は、公式の苦情処理を利用することは考えにくく、また、人権デューディリジェンスについて任意の実施を求めるのでは足りないため、法律によって強制する必要があるという意見が出されました。

オンライン上の人種差別への対応 権利を尊重するコンテンツモデレーションのための措置のスマートミックス

サマリー

ソーシャルメディアにおける差別扇動に対処しないことは、テクノロジー会社を含む企業が、国際的に認められた人権を侵害から防止し救済する仕組みを提供するというビジネスと人権における公約を著しく損なう。投資やリソースの有無にかかわらず、ソーシャルメディア企業は、そのような有害なコンテンツの拡散を緩和するためのコンテンツモデレーションの取り組みにおいて、特有の課題に直面している。一方、人種差別的攻撃を含む暴力や差別の扇動によって標的にされた個人または集団は、一般に、防衛、逃避、自己防御の有効な手段を持たず、脆弱な状況下に置かれる。このセッションでは、ソーシャルメディアのコンテンツモデレーションにおける人権ベースのアプローチにつながる「措置のスマートミックス」の確保に向け、さまざまなステークホルダーによるコラボレーションの可能性が模索された。

****スマートミックス：**強制的、自発的また国内、地域、国際の措置を賢く組み合わせること

****コンテンツモデレーション：**インターネット上のコンテンツをチェックして、不適切なものを削除する仕事

モデレーター

Ulises Quero (国際人権サービス (ISHR) ビジネス・土地・環境プログラムマネージャー)

スピーカー

Joseph Kibugu (ビジネスと人権リソースセンター アフリカ・中東地域マネージャー)

Carmen Monsterrat Rovalo Otero (メキシコ外交官)

Jalal Abukhater (7amleh- ソーシャルメディア推進のアラブセンターアドボカシーマネージャー)

Tara Fischbach (メタ社中東・北アフリカ地域政策担当公共政策マネージャー)

現状・課題

- 人権擁護家に対するオンライン上でのヘイトスピーチが増加、深刻化している。
- アルゴリズム・システムがヘイトスピーチに加担している、と非難されている。
- 英語以外の言語でなされたヘイトスピーチがチェックされないままになっていることが多く、パレスチナ人に対する大規模な暴力キャンペーンがネット上で行われ、国際機関の警告にもかかわらず、暴力やジェノサイドへの扇動が依然として存在する。
- オンライン上の違反行為の70%は、グローバル・ノースに本社を置く企業によるもので、申し立て人の多くはグローバル・サウス出身者である。
- AI は偏見に影響されている場合が多く、より濃い皮膚の色の人は顔認証でエラーが起きやすい。

- メキシコには、ヘイトスピーチとそれを助長する企業を規制する法律があるが、構造的差別に直面しているコミュニティの不可視性と外国人嫌悪が憎悪を蔓延させている。
- メタ社の政策は国際的な義務に沿ったものであり、コミュニティ・ガイドラインは、人種や宗教、民族や国籍、カーストなどに基づく人種差別に対処するものであるが、必ずしも完全なものではない。
- 昨年、コンテンツモデレーターの解雇が相次いだ。
- ネット上の安全と言論の自由の適切なバランスを取ることは難しく、継続的なモニターが必要。



良い実践例

- メキシコの国家差別防止協議会（National Council for the Prevention of Discrimination, CONAPRED）はヘイトスピーチの事案を調査し、加害者を罰する役割を担っている。また、アクションガイドを草案し、X社（旧 Twitter 社）との間でスタッフ研修に関する覚書を締結するなど多岐に渡り活動している。
- メタ社では、地元住民と協力し、現地の言葉や文化を考慮してヘイトスピーチ言語の広範なリストを作成することで、ヘイトスピーチの規制を拡大している。

提言

- 特に代表されていない言語における有害な言語（ヘイトスピーチなど）の分類法を導入すること。
- アルゴリズムの透明性を促進すること。
- 救済へのアクセスを確保すること。
- AI 生成ツールが憎悪を助長しないよう、AI トレーニングを行うこと。
- 現存する人種差別やオンラインにおける人種差別の表れ方を理解し、複数のセクターが協力する包括的なアプローチを講ずること。
- オンラインプラットフォームを運営する企業は、IT ステークホルダーの関与を強化し、当事者の意見を反映すること。また、独立したメカニズムを作ること。

若者主導のイニシアティブによってビジネスと人権へのコミットメントを変革へ繋げる

サマリー

このセッションでは、ビジネスと人権の措置のスマートミックスによって、真の変革をもたらす上で、若者主導のイニシアティブが果たす役割が検討された。また、気候変動やジェンダーなど、様々な問題が取り上げられた。さらに、ビジネスと人権のアジェンダにおいて若者が直面する問題やその他の制度的な問題についても議論された。

モデレーター

Oswald Anonadaga (Ubuntu Development Network 創設者・CEO)

スピーカー

Okan Dursun (カーボン・ゲート共同創設者・CEO)

Pamela Aguirre (若手議員フォーラム)

Mijael Kaufman Falchuk (エスカス協定市民代表、Conciente Colectivo 共同設立者)

Maica Saar (Samahan ng mga Nagkakaisang Katutubong Kabataan 共同創設者・会計責任者)

*冒頭にはDamilola Olawuyi (国連ビジネスと人権作業部会のメンバー) による開会の挨拶が行われた。

● 若者の人権とは？

青年期は、依存から自立および自律への移行期である。そうした移行は、さまざまな時期に、教育、雇用、性と生殖に関する健康など、さまざまな権利に関連して起こり、とりわけ社会経済的背景によって左右される。若者は年齢が原因で、差別や権利享有の壁に直面し、その可能性を制限されている。若者の基本的権利と自由の完全なる享有を促進するために、若者が直面している特有の課題や障壁に対処する必要がある。

● 若者が直面している課題



参加

政治における若者の割合は低く、30歳未満の議員は世界で2%に満たない。さらに、国会議員に立候補できる年齢は、最低投票年齢と一致していないこともある。



就学から就労への移行

世界の若者の失業率は成人の約3倍である。また、ワーキングプアはとりわけ若者に影響を及ぼし、1億4,500万人の若年労働者が貧困状態にある。



性と生殖に関する健康と権利を含む健康へのアクセス

性と生殖に関する健康に関する情報が提供されない場合、望まない妊娠や性感染症を予防するための方法に関する情報を得ることができない。年齢19歳までの出産は、世界の出産の11%を占める。



良心に基づいて兵役を拒否すること

国際法や国際人権システムからの勧告が増えつつあるにもかかわらず、一部の国は良心的兵役拒否の権利を認めず、実際に完全には履行していない。



脆弱な状況下の若者

庇護希望者や難民を含む若い移民や、障がいのある若者は、その特殊な状況ゆえにさらなる課題に直面している。

▶詳しくは[こちら](#)

セッションの中で取り上げられた現状・課題

- 気候変動は喫緊の人権課題であり、グローバル・サウスの人びとが気候変動による影響を最も被っている。
- 毎年、人権擁護家、特に環境活動家たちが殺されている。
- 世界人口の約半数が30歳未満であるにもかかわらず、この年齢層を代表する国会議員は世界でわずか2.8%にすぎない。
- フィリピンでは、豊かな文化資源が、鉱業ビジネスの標的になっている。
- 経済発展が、先住民族の土地の破壊や生計手段の喪失、生活の質の低下といった深刻な影響を覆い隠している。



良い実践例

- エクアドルでは、若者が官民のインターンシップに参加できるよう「My First Job（私の初めての仕事）」プログラムが行われた。1,584名が参加し、そのうちの86%はインターンシップを行なった会社で、プログラム終了後も働き続けている。また、参加者の59%は女性、8%は先住民族であった。同プログラムの実施を促すために、若者を雇用する会社の所得税の軽減など、優遇措置を行なった。
- エクアドルでは、国会議員候補者の少なくとも25%が30歳未満であることを確保するための法律がある。
- 若い国会議員を増やすための国際的キャンペーン「I Say Yes To Youth in Parliament」
- フィリピン、パラワン島の先住民族の若者は、先住民族コミュニティ指導者や女性とともに、環境破壊による地域社会の影響を記録し、先住民への人権教育に携わっている。
- カーボン・ゲート（持続可能性と環境に関するプラットフォーム）は、産業界、特に炭素排出量が多いセクター、が効果的に排出量を測定・管理することを可能にしている。

提言

- ビジネスは人権や持続可能性にコミットするだけでなく、地球や人間を守るための行動変革をもたらさなくてはならない。
- 私たちは、クリティカルに物事を考える必要がある。
- 公正な社会を実現するために、国の指導者や政策立案者などは、若者が声をあげるようエンパワメントするべきである。
- 教育に力を入れるべきである。
- キャパシティ・ビルディングを都市部だけでなく、地方でも行うなど、アクセスしやすくする必要がある。
- クオータ制などを活用し、若者を政治の中心、意思決定の場に据えるべきである。
- 多国籍企業は歴史的賠償と救済を行う必要がある。
- 国際的な連帯やコラボレーションが必要である。
- 企業や政府に説明責任を果たさせるべきである。
- このフォーラムで行われている議論を実践に移すべきである。

グローバルサプライチェーンの中で職業や出自により差別を受けるコミュニティに対する対応策のスマートミックス — ダリット、ロマ、ハラティン、キロンボラ、他

本セッションは、ビジネスと人権に関する作業部会、仕事とカーストに基づく差別を受けるコミュニティのグローバル・フォーラム（GFoD）、国際ダリット連帯ネットワーク（IDSN）の共催により開催されました。

サマリー

本セッションは、ビジネスと人権に関する作業部会、職業と世系に基づく差別を受けているコミュニティのグローバル・フォーラム（GFoD）、国際ダリット連帯ネットワーク（IDSN）の共催により開催されました。

世界中で、およそ2億7000万人が、現在の職業または先祖代々の職業、カーストなどの世襲的地位を理由に差別されています。彼らは総称して「職業と世系に基づく差別を受けているコミュニティ」（**部落差別も同様である）と呼ばれています。ビジネス活動と差別が交錯する状況下では、政治的、社会的、経済的發展の中で疎外されている彼らの状況はさらに悪化し、無力なまま、債務労働、現代奴隷、児童労働、危険な労働に従事をさせられるリスクにさらされています。

その隠れた性質のため、特に複雑なグローバルなサプライチェーンの中では、多くの企業、特にグローバルな事業展開を行っている企業は、職業と世系に基づく差別が自社のサプライチェーンにどれほど影響しているかについて、十分に認識していない可能性があります。

職業と世系に基づく差別に対処することを目的とした、国内、国際、自主的、強制的なレベルでの措置のスマートミックスは、より広範な人権デューデリジェンスプロセスや公正な移行（ジャスト・トランジション）戦略の一部として、優先的に取り組むべき、というのが本セッションのテーマです。

セッションの報告やディスカッションの中では、ダリット、ロマ、ハラティン（アフリカの旧奴隷階層）、キロンボラ（アフリカ系ブラジル人）などの最も周縁化された人たちが、グローバルサプライチェーンの中で生産や製造の底を支えており、かつ、その存在が見えなくなっていることが議論されました。職業と世系に基づく差別は、それ自体が人権問題であるというだけでなく、「ビジネスと人権指導原則」の文脈で、サプライチェーンに関わっている企業が認識し対処すべき人権問題であるということが明らかにされました。

これは、日本での部落差別や先住民族に対する人権問題と共通するテーマでもあり、IMADRの代表理事であるニマルカ・フェルナンドがフロアから部落解放運動について紹介する発言を行いました。

スピーカー

Meena Varma（国際ダリット連帯ネットワーク）

Alima Taal (Communities Discriminated on Work and Descent – Women & Girls)