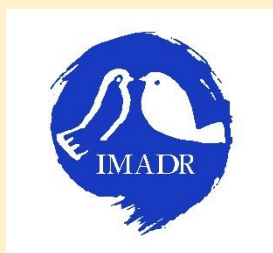


# ビジネスと人権に関する 2019年国連フォーラム

2019年11月25日～27日 ジュネーブ国連欧州本部



作成： 反差別国際運動（IMADR）

## ビジネスと人権に関する 2019 年国連フォーラム

### 目次

|   |    |
|---|----|
| 人権デュー・ディリジェンスの傾向と課題.....  | 2  |
| 開会会合（全体会） .....   | 4  |
| 政府が人権を保護しないとき：LGBTI の権利と民間セクターの役割.....                              | 5  |
| 児童労働のない雲母産業の構築：政府、企業、NGO およびコミュニティの役割.....                          | 10 |
| 企業のアカウンタビリティ：最近の裁判例からの教訓 .....                                      | 12 |
| 環境被害への対処：ビジネスと人権の関係.....  | 15 |
| 全体会会合：国による責任あるビジネスの推進を援助する－多国間レベルでの一貫性の増進に向けて.....                  | 17 |
| 労働の未来における人権の保護と尊重.....  | 18 |
| 奴隷制に対抗する金融：政府の対応と官民パートナーシップは現代的奴隷制と人身取引をなくすためにどのように機能し得るか.....      | 21 |
| 憎悪扇動の経済学：倫理的広告の確保における企業の役割.....                                     | 23 |
| 労働の世界における暴力とハラスメントに終止符を打つ.....                                      | 24 |
| 地域対話：得られた教訓、課題、イノベーション——アジア・パート 1「国家の行動に関する進展：国別行動計画とその後」 .....     | 26 |
| 地域対話：得られた教訓、課題、イノベーション——アジア・パート 2「南アジア・東南アジアにおける対内・対外人権投資の影響」 ..... | 28 |
| 気候変動への対処：ビジネスと人権のつながり .....   | 29 |
| 閉会会合（全体会） .....   | 31 |

## 人権デュー・ディリジェンスの傾向と課題

### 要旨

このセッションでは、作業部会が作成した 2018 年の報告書から得られた知見が紹介され、達成された進展と、人権デュー・ディリジェンスの活用に関する最近の発展の分析が行なわれた。

### モデレーター

Tyler Gillard (OECD 責任ある企業行動部・セクター別プロジェクト長)

Dante Pesce (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

Margaret Wachenfeld (「企業人権ベンチマーク」理事)

Christy Hoffmann (UNI グローバル・ユニオン、書記長)

Danielle Essink (ロベコ社、アクティブ・オーナーシップ部長)

Caroline Brodeur (オックスファム・アメリカ、民間セクター局、ビジネスと人権アドバイザー)

Teresa Fogelberg (オランダ経済問題省「透明性ベンチマーク」委員長)

### 人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスとは、自社が関与する可能性のある人権への負の影響（潜在的な影響および現実に生じている影響）を企業が主体的に管理するための、ひとつの方法である。

これには次の 4 つの構成要素がある。

- 企業が自社の活動を通じて引き起こしておりもしくは助長している可能性がある、または自社の操業、製品もしくは事業関係によるサービスと直接関連している可能性がある人権への負の影響（潜在的な影響および現実に生じている影響）を特定・評価すること。
- 影響評価の知見を関連の企業プロセス全体に統合し、その影響に自社が関与している度合いに応じて適切な対応をとること。
- 人権への負の影響に対処するための措置およびプロセスが機能しているかどうか確認するため、その有効性の追跡調査を行なうこと。
- 影響への対処がどのように行なわれているかを広報し、十分な方針と手続が整備されていることをステークホルダー（とりわけ、影響を受けているステークホルダー）に示すこと。

企業には、地理的状況、セクターならびに自社（本社・支社）の活動とバリューチェーン全体を通じた事業関係の観点から、リスクの特定と評価を行なうことが求められる。人々への負の影響を防止することこそ、人権デュー・ディリジェンスの主たる目的である。それは人々へのリスクに関するものであって、事業へのリスクに関するものではない。人権デュー・ディリジェンスは継続的な取り組みであるべきであり（人権へのリスクは時間とともに変化する可能性があるため）、またステークホルダーの意味のある関与、とりわけ、影響を受けているステークホルダー、人権擁護者、労働組合および草の根団体の関与を踏まえて進められるべきである。人権擁護者およびその他の批判勢力へのリスクも考慮する必要がある。

#### 課題：

- 世界中の企業の大多数は、依然として、自社の責任を認識していないか、人権を尊重する責任を果たすために要求されている人権デュー・ディリジェンスを実施する能力もしくは意思を欠いたままである。

- 基準（ベンチマーク）を用いた評価とランク付けの取り組みによれば、企業の大多数は、指導原則で定められた要件を満たす実践を行なっていることを実証していない。このことは、意識およびコミットメントの高まりにもかかわらず、労働者やコミュニティに対するリスクの管理が十分に行なわれていないことの表れである可能性がある。
- 作業部会は、企業のリスク評価開示および人権デュー・ディリジェンスのプロセスに関わる現在の実践や、人権デュー・ディリジェンスの要素のうち「対応をとること」および「対応の追跡調査」に、取り組みの不足があることに留意している。同様に、人権デュー・ディリジェンスと実際に生じた影響の是正とが、実際には結びつけて考えられていない。
- 企業方針を国内の状況に落としこんでいくことは、諸セクター全体を通じた課題となっている。
- ガバナンスの欠陥への対応に関して政府のリーダーシップが欠けていることが、依然として最大の課題である。根本的な問題として、これらの政府は、国際人権基準・労働基準を満たす法律を制定せず、あるいは整合性を欠いた法律を制定し、あるいは労働者および影響を受けているコミュニティを保護する法律を執行しないことにより、人権を保護する自国の義務を履行しようとしていない。
- デュー・ディリジェンス法または開示法を導入した本国政府もある一方で、そのような努力は散発的なものまたは調整を欠いたものに留まっている。
- 政府は、人権デュー・ディリジェンスに関する十分なガイダンスと、国内の事業関係者（中小企業を含む）の状況に合わせた支援を提供していない。
- 政府の実践における政策的一貫性の欠如がよくある光景の一部となっており、また政府は経済的主体としての政府自身の役割という面で範を示していない。

#### 展望のある実践：

- ビジネスと人権に関する国連作業部会は、国連総会に提出した 2018 年の報告書において、ビジネスと人権に関する指導原則の採択（2011 年）以降、企業の人権デュー・ディリジェンスが期待される行動規範のひとつになってきたことに留意した。作業部会によれば、この基準は、デュー・ディリジェンス実践のための具体的指針を示した「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」（2018 年）など、責任あるビジネスに関する他の政策枠組みにも統合されるようになってきている。
- 人権デュー・ディリジェンスの基準は、政府の政策枠組みおよび法律にますます反映されるようになってきている。これには、サプライチェーンにおける現代的形態の奴隷制のリスクの開示義務も含まれる。
- 各国政府は、これまでに発表されたビジネスと人権に関する国別行動計画で、企業が人権デュー・ディリジェンスを実施することに対する期待を再確認している。
- 人権に対するリスクの管理をどのように行なっているかについて企業に質問する投資家が増加している。
- 企業法務に携わる弁護士の間で、顧問先企業に人権デュー・ディリジェンスの実施を助言するべきだという認識が高まりつつある。
- スポーツ界で、人権デュー・ディリジェンスのプロセスが、大規模スポーツイベントの選考プロセスにおいて不可欠な位置づけを占めるようになってきている。
- 企業間では、ポリシー・ステートメントを発表し、指導原則にしたがって人権を尊重することへのコミットメントを表明する大企業が、さまざまなセクターで、少数ではあるものの増えつつある。

#### 勧告：

- まだ人権デュー・ディリジェンスを実施していない企業は、手始めに、指導原則にしたがって、自社が人権に与えている影響（潜在的な影響および現実に生じている影響）の評価、現行プロセスのどこに欠点があるかの評価、そして自社の活動およびバリューチェーンに関する人権デュー・ディリジェンスを整備する行動計画の策定を進めるべきである。
- 企業は、影響を受けているステークホルダー、市民社会組織、人権擁護者および労働組合と連携することにより、また潜在的な影響および現実に生じている影響の管理に関して透明性を保つことにより、アプローチの継続的向上に努めるべきである。
- すべての企業は、とくに構造的な人権問題に直面した際には、集散的に影響力を行使するアプローチを検討するべきである。
- 投資業界の諸機関は、指導原則に基づく自分たち自身の責任の一環として人権デュー・ディリジェンスを実施し、投資先企業による実効的な人権デュー・ディリジェンスをいっそう系統的に要求し、かつ、企業との提携および意味のある連携を確保するために他の組織およびプラットフォームとの調整を図るべきである。
- 国は、市場の失敗およびガバナンスの欠陥に対応し、かつ企業の人権デュー・ディリジェンスを標準的事業慣行の一環として促進するために、利用可能なあらゆる影響力を活用するべきである。
- 国は、企業によるデュー・ディリジェンスの実効的実施の推進および公平な競争の場の促進につながる要素を考慮に入れながら、義務的要件を定めることなども通じてデュー・ディリジェンス実施のインセンティブを生み出すために、立法を活用するべきである。
- 国は、人権デュー・ディリジェンスを促進するため、経済的主体としての自らの役割も活用するべきである。そのための手段としては、国有企業および国の貿易・投資推進機関の活動ならびに公共調達に人権デュー・ディリジェンスを統合することなどが挙げられる。
- 国は、ビジネスと人権に関する国内行動計画を採択することまたはその実施を強化することなどの手段により、政府内における政策の一貫性の向上を促進するべきである。
- 国は、国内状況に応じた人権デュー・ディリジェンスに関する指針を企業（中小企業を含む）に示すべきである。
- 国は、人権に対するビジネス関連のリスクおよびこれらのリスクに対処する方法に関する対話を促進し、かつモニタリングとアカウンタビリティ（セクター別に行なわれるものを含む）を強化するための、マルチステークホルダー型のプラットフォームを推進するべきである。

#### 開会会合（全体会）

ビジネスと人権に関する年次フォーラムは、マルチステークホルダー型の対話のために国連が設けているプラットフォームであり、ビジネスと人権に関する指導原則に掲げられた「保護、尊重および救済」の3本柱を理念から実践へと転換させていく上で国および企業によって達成された進捗を評価することをその目的としている。

国連人権理事会は2011年に同フォーラムを設置し、「指導原則の実施における傾向と課題について討議し、かつビジネスと人権に関連する問題についての対話と協力を促進する」ことを目的とした、ステークホルダーのための国際的プラットフォームと位置づけた。

2019年フォーラムでは、国の保護義務の実施およびアカウンタビリティの強化における進捗、コミットメントおよび計画をすべての国の政府が明らかにする必要性に焦点が当てられた。指導原則で明確にされているように、効果的救済へのアクセスを確保することもビジネス関連の人権侵害からの保護を図る国の義務の一部であり、政府の行動に関する議論においては、防止から是正に至るまでの一連の措置が取り上げられなければならない。

#### スピーカー

Michelle Bachelet（国連人権高等弁務官、国連人権高等弁務官事務所）

Vesna Batistić Kos（国連人権理事会副議長）

Elzbieta Karska（ビジネスと人権に関する国連作業部会議長）

### **政府が人権を保護しないとき：LGBTIの権利と民間セクターの役割**

#### **要旨**

このセッションでは、「国連・企業のための行動基準：レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーおよびインターセックスの人々に対する差別への取り組み」と、婚姻の平等を禁じている国または同性間の関係を犯罪化している国で同行動基準を実施することが企業にとってどのように課題となり得るかについて焦点が当てられた。市民社会と企業がともに、LGBTIの人々の権利の尊重を擁護する上での優れた実践を共有した。

#### モデレーター

Dan Bross（「LGBTIのグローバルな平等のためのパートナーシップ」理事長）

#### スピーカー

Peggy Hicks（国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）テーマ別関与・特別手続・発展の権利部部長）

Leanne MacMillan（ストーンウォール、グローバル・プログラム部長）

Doreen Chow（プロクター・アンド・ギャンブル（P&G）社、人的資源部長）

Salil Tripathi（人権とビジネス研究所（IHRB）上級顧問）

Frank Mugisha（「セクシュアル・マイノリティズ・ウガンダ」理事長）

Zhan Chiam（ILGA〔国際レズビアン・ゲイ協会〕ワールド、プログラム・コーディネーター）

### **国連・企業のための行動基準**

国連・企業のための行動基準は、LGBTIがどのような権利を有しており、これらの権利の尊重に関して民間セクターがどのような役割を果たし得るかを初めて明確に説明するために、2017年に刊行された。そこには、職場で平等な待遇を確保し、かつ自社を超えたコミュニティで差別への取り組みを進めるために企業がとり得る措置およびとるべき措置が掲げられている。世界でも最大規模の企業226社が同基準の遵守を表明している。

同基準の実施の参考とするため、市民社会および企業との地域規模会合が複数回開催された。OHCHRは、企業に対し、同基準を支持・活用・参照するとともに、他の関係者によるその活用を促進するよう奨励してきた。市民社会とその他のステークホルダーに対しては、企業のコミットメント、方針および実務に関する評価と報告のツールとして同基準を活用することが奨励されている。同基準は、職場内の差別およびサプライヤー・事業上のパートナーによる差別に取り組

むために企業がとるべき具体的措置を定めるとともに、民間セクターに対し、操業場所の LGBTI コミュニティの人権のために立ち上がることも呼びかけている。

5つの行動基準分野は次の通りである。

- 企業は、自社が LGBT+の人々の権利を尊重することを確保するため、方針の策定、デュー・ディリジェンスの実施および悪影響の是正を進めるべきである。企業は、自社による人権基準の遵守を監視しかつ発信するための仕組みも設けるべきである。
- 企業は、募集、雇用、労働条件、福利厚生、プライバシーの尊重またはハラスメントへの対処において差別がないことを確保するべきである。
- 企業は、LGBTI の従業員が尊厳を持ってかつ社会的汚名を着せられることなく働けるよう、積極的かつ肯定的な環境を提供するべきである。
- 企業は、LGBTI のサプライヤー、流通業者および顧客を差別するべきではなく、また事業上のパートナーによる差別および関連の人権侵害を防止するために自社の影響力を活用するべきである。
- 企業は、自社が操業する国における人権侵害を終わらせることに貢献するよう奨励される。企業は、その際、自社がとり得る措置（公的権利擁護活動、共同行動、社会的対話、LGBTI 団体への支援および政府による人権侵害の行為への抗議を含む）を特定する目的で、地域コミュニティと協議するべきである。

## 企業が LGBTI の権利擁護を進める方法

### 主要な原則

- 企業は、権利擁護のための自社の取り組みがスタッフまたは地元コミュニティにいかなる害ももたらさないようにするべきである。
- LGBT コミュニティのために行なわれるいかなる権利擁護活動においても、LGBT コミュニティのニーズが優先されるべきである。協議およびフィードバックのプロセスを通じ、地域コミュニティの全面的かつ直接的関与を得ることが求められる。LGBT コミュニティに影響を与えている問題に関する彼らなりの理解が尊重されるべきである。
- 企業は、権利擁護のために自社が行なう取り組みのいかなる部分についても、地域コミュニティおよび LGBT の人々へのアカウントビリティを十全に履行するようにするべきである。権利擁護の取り組みについての透明性のあるモニタリングおよび報告を通じたフォローアップの体制を整えることが求められる。
- 社会的、政治的および法的状況を理解することがきわめて重要である。企業は、地元のさまざまな市民社会グループに相談することにより、多様な視点を参考にするようにするべきである。
- 企業は、権利擁護のために行なう直近の取り組みの先を見据えた戦略を持つことによって持続可能な解決策を追求するとともに、LGBTI の人々に意味のある影響を及ぼす長期的な効果と解決策を考慮するべきである。

企業はしばしば相当の力を有しており、LGBT の人々の生活に甚大な影響を及ぼし得る。LGBT の人々を包摂するために企業が努力しても、宣伝活動のひとつと見なされて、誠意を疑われることもあり得る。企業は、すべての LGBT の人々に一貫した支援を提供しながら、安全かつ持続可能なやり方で権利擁護を進めることにより、自社のコミットメントを示すべきである。LGBT の人々の支えとなり、その権利が保障される環境づくりを提唱することにより、企業も利益を得られる可能性がある。社内文化が改善され、スタッフの定着率が向上し、組織の評判が高まる可能性があるほか、LGBT の平等を求める闘いの先導者として自社を位置づけることもできるだろう。



このことは、企業パフォーマンスに前向きな影響を与え、経済的展望が強化された状況下での操業に貢献する可能性がある。

### 国に対する権利擁護

企業は、LGBT の権利を公的に擁護するうえで、国に焦点を当てたいいくつかのアプローチをとることができる。公開書簡や法廷意見書（amicus briefs）に署名すること、公的キャンペーンに参加すること、ステートメントを公表することなどである。企業は、ビジネスと人権に関する国内行動計画の策定に参加したり、国内人権機関と連携したりすることもできる。政府は、企業の活動から生じる経済的利益を引きつけるために企業の歓心を買いたいと考えることが多いため、企業は LGBT の権利を擁護する上で強力な役割を果たすことが可能である。ただし、公的アプローチをとることが常に適切であるとは限らない場合があり、そうすることで地域コミュニティに悪影響を与えるおそれが生じることもある。このような場合には、非公開会合のようなアプローチを通じて非公式に LGBT の権利擁護に関与することが、より効果的となり得る。多国籍企業が公的に関与することは、外国による干渉と捉えられて、国家主義的な恐怖の扇動に依拠した保守的な政治的言説の強化につながる可能性もある。企業は、自社がとくに有するスキル、専門性、リソースおよびプラットフォームを活用して、市民社会グループによる権利擁護の取り組みの効率性を向上させるための支援を行なうこともできる。

### 地元の状況を理解するためのチェックリスト

- さまざまな LGBT 団体と協議する。
- 地元の法律専門家に相談する。
- その国の LGBT の人々が置かれている法的・政治的・社会的状況の概要を提供してくれるリソース（たとえば、ILGA の「国ぐるみのホモフォビア」(State-Sponsored Homophobia) 報告書、ストーンウォールの「世界職場要覧」(Global Workplace Briefings) など)を検討する。
- 国内の LGBT 就労者ネットワークが存在する場合、そこと連携する。
- 地元に LGBT グループがない場合、国境を越えて地域的に活動する LGBT 団体か、一般的な人権団体のうち LGBT 問題に取り組んでいるところと協議することで、その国の状況に関する情報を得られる場合がある。リスクがきわめて高い状況にあり、LGBT 問題に公に取り組むことが危険な場合、企業は LGBT の人々を支援する他の方法を検討するべきである（同じ地域で操業する他の企業と協働して、多様性および包摂性に関する内部的実践を向上させたり、LGBT の平等に取り組む地域団体に資金を提供したりすることなど）。

### ビジネス業界内での権利擁護

企業は、他の企業を対象とする権利擁護も行なうことができる。企業はネットワークの一員であることが多いので、このような関係を活用して、他の企業における LGBT の権利の尊重を促進することが可能である。コレクティブ・インパクトを高め、おたがいのもっとも優れた実践や行動から学ぶために、提携関係を結ぶことも考えられる。企業は、顧客またはサプライヤーとの取引関係を通じて、他者の行動に影響力を及ぼせる立場に立てることも多い。

### 権利擁護のアプローチを決定する際に考慮すべき主要な要素

- そのアプローチは、地元コミュニティにどのような影響を与えるか。
- 地元の市民社会関係者が、そのアプローチを支持することを明言したか。
- そのアプローチを実行するための十分なリソースがあるか。



- そのアプローチには、組織および組織外の者にとってどのようなリスクがあるか。
- そのアプローチは変革をもたらす有効な方法か。
- そのアプローチに対してどのような反応が考えられ、それに対してどのように対応することができるか。
- 組織によるインプットは、地元の LGBT の人々にとって真に有益なものとなっているか。そうではない場合、組織として権利擁護以外のタイプの支援を検討するほうが有益と考えられるか。

#### 課題：

- 多くの国の政府は、社会の保守層からのバックラッシュを恐れて、LGBT+問題について行動する意思を欠いている。
- きわめて保守的な状況では、現場で基準を適用することが困難になり得る。
- 一部の政権下では、多国籍企業にはプライド・イベントへの支援、ロゴの貸与または積極的参加が認められていないため、これらの企業はプロボノでこのような活動を行ったり、地元団体によるイベントの開催を支援したりしている。たとえばシンガポールでは、2016年以降、多国籍企業がスピーカーズ・コーナー（公的示威活動を行なえる場所として指定されたシンガポールで唯一の区域）で開催されるイベントのスポンサーになることは禁じられている。
- 70か国以上でいまなお同性間の関係が犯罪とされている（ILGA ワールド）。
- 企業にその意思がなければ、基準の遵守を押しつけるのは困難である。すべての者が LGBT コミュニティの人々の権利を尊重するようにするためには、これらの権利を保護する強力な法律が欠かせない。遵守しない企業を公表することは、基準の実施を促進するよい方法のひとつである。企業は、とくに LGBT の権利に関しては、自社の評判を気にするからである。

#### 展望のある実践：

- 同性間の関係を犯罪化する法律がウガンダで制定された際、オランジュ社は反対の意を示すためにウガンダの新聞への広告出稿を停止した。広告の停止には経済的効果があり、法改正に対するある種の制裁として機能した。
- ブルネイではシェル社が同様の対応をとった。
- ILGA ワールドは毎年、性的指向に関する法律を世界的に調査した報告書「国ぐるみのホモフォビア」を発表している。同報告書は、権利擁護活動を行なう際に、また企業活動全般について考える際に考慮すべき LGBT+問題関連の国内状況を企業がよりよく理解する上で、役に立ち得る。
- ある企業の代表がフロアから発言してシェアした話によれば、同社がウガンダでプロジェクトを開始する前に、政府から LGBT+の従業員のリストを提出するよう求められたという。同社はこれを拒否して従業員を守った。同社がこの不審な要請に応じようとしなかったため、それでも同プロジェクトによってもたらされるであろう経済的利益のほうがリストよりもほしかった政府は、プロジェクトの実施を認めざるを得なかった。
- ボーダフォン社のチェコ共和国マネジメントチームは、婚姻の平等を求めて闘う「私たちはフェアだ」(We are fair) キャンペーンを積極的に支援した。ボーダフォン社による支援は、屋外広告、店舗入口のサインージ、ソーシャルメディアへの投稿、キャンペーンを支持するバレンタインデー署名という形で行なわれた。

- 婚姻平等キャンペーンに参加したチェコ共和国の LGBT 団体「プラハ・プライド」は、複数の企業に相談して支持を求めた。その結果、首相に対して婚姻の平等を求める公開書簡に 18 社の CEO が署名した。
- オーストラリアで 2017 年に行なわれた婚姻の平等に関する国民投票の際、「プライド・イン・ダイバーシティ」(職場における LGBTI の包摂を目的とする非営利の雇用主支援プログラム) は、この問題に関する支持を明らかにするために複数の企業と協働した。プライド・イン・ダイバーシティ参加社の半数近くの CEO が、同性婚の合法化を政府に求める書簡に署名した。政府は、企業はこの問題について発言する立場にないと主張したものの、企業は、これは自社のスタッフ、消費者およびステークホルダーに影響を与えるのであるからビジネス上の問題であると説明した。
- IBM 社は、運営に関する支援を市民社会組織に申し出たり、助成金、研修、戦略策定のための支援を提供したりしている。
- シンガポールでは、法律の変更により多国籍企業がスポンサーになることが禁じられてから、2009 年以來 LGBT コミュニティを支援する恒例のデモを主催していた「ピンク・ドット SG」はスポンサー 18 社のうち 15 社を失った。あるテック企業の援助により、地元企業がスポンサーとしてサインアップできるようにするオンライン・スポンサーシップ・プラットフォーム「レッド・ドット・フォー・ピンク・ドット」が開設された。最初の 1 年間でピンク・ドット SG のスポンサーとしてサインアップした地元企業は計 120 社にのぼった。ある意味、多国籍企業のスポンサーの離脱により空白が生じたことで、地元企業のより広範な関与が促進されたことになる。
- 地元の市民社会組織およびコミュニティとのパートナーシップは、権利擁護活動を実施する際に具体的状況を理解し、悪影響を回避するためにきわめて重要である。IBM 社やアクセンチュア社など、日常的にこのような取り組みを行なっていると主張している企業もある。
- 「LGBTI のグローバルな平等のためのパートナーシップ」(Partnership for Global LGBTI Equality) : 世界経済フォーラムと連携しながら LGBTI の包摂を加速させるために権利擁護という手段を用いることに熱心な企業の国際的連合。EY 社、ドイツ銀行、マイクロソフト社などが創設時から参加している。LGBTI の包摂を世界的に推進・実施し、企業の活動・行動におけるもっとも優れた実践に関する認識を高めるためのツールやリソースを企業に提供している。
- ストーンウォールの「世界職場平等指数」(Global Workplace Equality Index) では、LGBT である従業員にとってもっとも望ましい雇用主がランク付けされている。ランキングへの参加は任意である。ストーンウォールは企業に対する研修も実施している。ストーンウォールの「グローバル・ダイバーシティ・チャンピオンズ」(Global Diversity Champions) プログラムは、職場の内外における LGBT の包摂を世界的にどのように促進していくかについて企業が学ぶための、もっとも望ましい実践を共有するフォーラムである。ストーンウォールは、グローバル・ダイバーシティ・チャンピオンズ参加企業を 90 か国以上の地元 LGBT グループと結びつけ、企業が地元の状況を理解できるよう援助することもできる。

## **児童労働のない雲母産業の構築：政府、企業、NGO およびコミュニティの役割**

### **要旨**

このセッションでは、雲母採掘における児童労働を終わらせるための取り組み、とくに「子どもにやさしい村」(CFV)の創設とその成功に焦点が当てられた。スピーカーは、児童労働を促進する要因について話し合うとともに、コミュニティとの関わり、政府への働きかけ、企業が法律を尊重するようにするための取り組みについての経験を共有した。

### **モデレーター**

P. Nagasayee Malathy (カイラシュ・サティヤルティ子ども財団 (KSCF) プログラム担当執行理事)

### **スピーカー**

Ashutosh Mishra (カイラシュ・サティヤルティ子ども財団 (KSCF) プログラム担当チームリーダー)

Debendra Kumar Baral (バル・ビカサ・ダーラ (Bal Vikasa Dhara) 代表)

Mohammad Manan Ansari (CFV ユースメンバー、雲母採掘場での児童労働経験者)

Fanny Fremont (責任ある雲母採掘イニシアティブ (Responsible Mica Initiative) 理事長)

David Hircock (エスティ・ローダー・カンパニーズ社国際広報局、企業問題担当執行役員)

Claire van Bekkum (テルデゾム (Terre des Hommes)、雲母プログラムマネージャー)

Rajeev Ekka (インド・ジャールカンド州政府、労働・訓練・雇用局次官)

### **子どもにやさしい村**

子どもにやさしい村 (バル・ミトラ・グラム Bal Mitra Gram (BMG)) とは、児童労働を生み出して維持することにつながる多面的な問題を直接取り上げる考え方である。そこでは、児童労働が根絶された状態の持続可能性を確保するため、根本的原因への徹底的対処が行なわれる。このアプローチは、子どもを労働から引き離すことと教育の平等を増進させることのみならず、インドの村々の包括的発展を確保して子どもにやさしい社会をつくることも目指すものである。BMG では、子ども参加、コミュニティの動員、教育の推進、被害者/サバイバーのエンパワーメント、ジェンダーの公正およびジェンダー問題に関する意識、政府のさまざまな制度・プログラムの収斂が重視されるとともに、コミュニティの動員と資源ベースに基づいて個別のコミュニティのインフラ・ニーズを生み出すことを通じ、取り組みの長期的な持続可能性が確保される。BMG では子どもたちを含むステークホルダー・グループが作られ、彼らがプロセスにおける発言権を有し、かつ彼らのニーズが考慮されるようにされている。BMG 内にこのような子どもたちだけのプラットフォーム(「子ども評議会」と呼ばれることが多い)が存在することは、子どもたちの声とニーズが解決の中心に位置づけられるようにする一助となる。すべての子どもが学校に通うようにすることもこの取り組みに欠かせない要素であり、これは村の当局および親の協力を通じて進められる。

#### **課題：**

- 1億5200万人の子どもが悲惨な条件下で働いている。国および非国家主体は、今後20年かそこらの期間で児童労働に終止符を打つというコミットメントをしばしば表明するが、それが実現することは決してない。

- 児童労働は非常に複雑な多面的問題であり、教育、企業および政府の経済的利益、人権保護、雇用等々が関わってくる。児童労働に終止符を打つためには長期的な包括的アプローチが必要であり、やるべきことは山積みである。この問題を是正しようという政治的意思が欠けている。
- これらの鉱物への経済的依存度が高い。
- あまりにも多くのステークホルダーが関与しているため、児童労働に影響を及ぼしているすべての要因を完全に理解するのは不可能に近い。
- 一部の地域では学校が存在しないため、子どもたちに他の選択肢がない環境が生じている。子どもたちは囚われの身であり、よりよい機会を求めるために勉強することもできず、自分と家族が直面する極度の貧困を緩和する唯一の方法が労働なのである。不平等は児童労働を推進する要因のひとつであり、そのために児童労働は家族にとって生き延びるための唯一の選択肢となる。
- これらの地域の村々が子どもの権利にとって安全な場所となるまで、子どもの搾取に終止符を打つことは不可能である。
- 個々の労働者に圧力をかける社会的・経済的要因が、児童労働および子どもの搾取を可能にする上で強力な役割を果たしている。
- 雲母はもっとも広く利用されている鉱物のひとつだが、価格が非常に低く、議論の対象になることがもっとも少ないもののひとつである。

#### 展望のある実践：

- KSFC がインドで「子どもにやさしい村」の考え方を打ち出したのは 2001 年のことであり、2005 年にはジャールカンド州でこれを提唱した。このモデルは、企業、政府、技術／学術機関および NGO／市民社会組織との長期的パートナーシップを呼びかけるものである。この考え方は他の場所でも模倣されてきた。KSFC はエスティ・ローダー・カンパニーズ社と提携して「子どもにやさしい村」を推進しており、雲母採掘が行なわれている地域での児童労働防止に関して州政府とも連携している。  
KSFC は法執行官向けの能力構築イベントも開催してきた。子どもたちに権利について知らせるための法的意識啓発キャンプも設置している。KSFC は保護のための仕組みの強化を提唱している。
- バル・ピカサ・ダーラはビハール州ナワダ地区の雲母採掘場で活動し、コミュニティを対象として子どもの保護および子どもの権利侵害の問題について意識啓発を進めてきた。子どもたちと家族に対し、子どもの権利について知らせる取り組みも行なってきた。政府を対象とする意識啓発活動や、コミュニティおよびステークホルダーの能力構築にも取り組んでいる。
- 「責任ある雲母採掘イニシアティブ」(RMI) は、インドのジャールカンド州とビハール州で公正な、責任ある、持続可能な雲母のサプライチェーンを確立することにコミットしている 55 の事業者から構成されており、容認できない労働条件の解消と児童労働の根絶を 2022 年までに達成することを目指している。RMI は「子どもにやさしい村」プログラムの実施を支援している。RMI が行なっている「サプライチェーン・マッピングと職場の基準」プログラムの柱は、雲母の採集・処理を担うサプライチェーンの職場環境を保障・改善することを意図したものである。
- RMI に加盟している各事業者は、まず製品に含まれている雲母の追跡を行ない、雲母を供給した処理業者および採掘場までさかのぼってサプライチェーンへの参加業者をマッピ



ングする。次に、加盟事業者のサプライチェーンに参加している各業者は、環境、衛生、安全、法律および経済面に配慮した公正な労働慣行（児童労働の使用の禁止を含む）を定めた職場基準を自ら採択し、または当該業者自身のサプライチェーン内でこのような基準が採択されることを支持するよう、要求される。

- 子ども・青少年リハビリテーション基金は、子どもの搾取から救出された子ども・青少年が良質な教育および働きがいのある人間らしい仕事を見つけるための訓練を受けることの役に立ち得る。
- テールデゾムはデュー・ディリジェンス法の制定を推進している。また、現場のメンバーと協働して、現場の労働条件がその国の法律に即し、かつ国際基準を尊重したものとなるようにするための取り組みも行なっている。コミュニティを持続可能な経済的サプライチェーンに導くため、雲母採掘場の近くの村々で活動している。雇用主向けの行動規範も発行した。

#### 勧告：

- 国は、サプライチェーンにおいて児童労働が存在しないことを確保するため、雇用主に対して法的拘束力のある義務を課すべきである。
- 子どもの雇用は厳しく処罰されなければならない。

## **企業のアカウンタビリティ：最近の裁判例からの教訓**

### 要旨

このパネルでは、親会社に対して言い渡された最近の裁判所の決定から浮上する機会と課題が分析された。議論の俎上にのぼったのは、国連指導原則の原則 26 を支える法律上・政策上の改革のあり方である。ビジネスと人権に関する国連指導原則の原則 26 では、国は「救済へのアクセス拒否になるような法的、実地的及びその他これに関連するような障壁を減らすための方策」を検討するべきであるとされている。

### 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

Dan Leader（リー・デイ法律事務所（Leigh Day lawyers）パートナー）

Jennifer Zerk（OHCHR アカウンタビリティ・救済プロジェクト、法務コンサルタント）

Sandra Cossart（シェルパ（Sherpa）理事長）

Sor Rattanamanee Polkla（コミュニティ・リソース・センター（Community Resources Centre）執行コーディネーター）

### **OHCHR アカウンタビリティ・救済プロジェクト**

広範な調査研究の結果、企業が人権侵害に関与している場合、被害者は救済にアクセスするのにしばしば苦勞することが明らかになっている。被害者が直面する課題には、実際上のものと法律上のものの両方がある。これらの課題に対処するため、OHCHR は 2014 年に「アカウンタビリティ・救済プロジェクト」を立ち上げ、企業が深刻な人権侵害に関与している事案で国内的救

済を提供する、より公正かつ効果的な制度の確立に貢献することを目指してきた。同プロジェクトは国連人権理事会から複数の任務を委託され、救済へのアクセスの分野でビジネスと人権に関する国連指導原則をより一貫したやり方で実施できるようにするための、信頼できる実行可能な勧告を行なうことを目的としている。現在、同プロジェクトには3つのフェーズがある。第1フェーズでは、企業関連の人権侵害事案における司法制度の実効性を高めることに焦点が当てられた。第2フェーズでは、企業関連の人権侵害事案における、国が中心となって設けられる非司法的機構の実効性を高めることに焦点が当てられた。第3フェーズでは、企業関連の人権侵害事案における、国以外の主体が中心となる苦情申立て機構の実効性を高めることが目指されている。

国連人権理事会に提出された OHCHR「アカウンタビリティ・救済プロジェクト」第1フェーズの最終報告書で、国連人権高等弁務官は、企業関連の人権侵害事案において企業のアカウンタビリティおよび救済へのアクセスを強化するため、「企業の組織および実際の運営により実効的に対応し、かつグローバルなサプライチェーンの複雑さから生ずる特有の課題を考慮に入れた政策の策定および法改正を進める」等の手段により、国が中心となって設けられる司法制度の実効性を向上させるよう各国に求めた。

### **OECD 指針の実施のための国内連絡窓口**

OECD 多国籍企業行動指針は、すべての OECD 加盟国および同指針の遵守を表明した国々の政府に対し、有効に機能する国内連絡窓口（National Contact Point: NCP）を設置するよう求めている。NCP は政府の支援を受けた事務所として運営され、その中核的職務は OECD 指針の実効性を高めることである。

NCP は、指針の基準および NCP の苦情申立て機構に関する意識を企業その他のステークホルダーの間で高めることにより、指針の実効性を向上させる。NCP は、指針の基準を満たしていないとされる企業を相手どった「個別事例」を扱うこともできる。

### **フランスの警戒義務法**

2017年に採択された警戒義務法（Law on the Duty of Vigilance）は、フランス商法において警戒義務、すなわち慎重にかつ注意深く行動する法的義務を確立したものである。この義務は、フランスで5,000人以上または世界中で1万人以上の従業員を雇用しているグループの親会社に対して課される。これらの企業が負うこの警戒義務は、「人権および基本的自由、個人の健康および安全ならびに環境に対するリスクを特定しかつこれらに対する重大な影響を防止するのに十分な、合理的な警戒措置」を確立し、効果的に実施しかつ公表することから構成される。

これらの措置は、確立された事業関係が維持されている子会社、下請業者および供給業者を対象とするものでなければならない。また、これらの措置は警戒措置計画（警戒措置をとるための具体的支援）として正式に定められ、公表され、かつ年次報告書およびこれらの措置の実効的実施に関する報告書に記載されなければならない。警戒措置には、リスク・マッピング、バリューチェーン・アセスメント手続、緩和・防止のための対応、注意喚起のための機構、ならびに、措置の実効的かつ効率的実施に関するモニタリング・システムが含まれる（ただし、これに限るものではない）。

同法では、警戒措置計画は会社のステークホルダーと連携して、適切な場合にはセクター内または地域レベルでのマルチステークホルダー型の取り組みを通じて作成しなければならないとも定められている。同法では2つの異なる実施機構について規定されている。ひとつは予防措置としての同法の遵守に関わるもので、判事への申立ても可能とされる。もうひとつは共通民事責任法によるもので、警戒措置がとられなかったことから被害が生じた場合に適用される。実際、訴訟を起こすことについて法的利害を有する者は誰でも、正式な通知を行なってから3か月を経て

も事態が改善されないままであるときは、判事に対し、必要な場合には略式手続において、警戒措置の確立、開示および効果的实施を命じる判決（命令が守られなかった場合の罰金の支払いを含む）を言い渡すよう、求めることができる。

また、被害が生じた場合、訴訟を起こすことについて法的利害を有する者は誰でも、賠償を求めて裁判所に訴えを提起することができる（被害が国外で生じた場合を含む）。この場合、原告は、警戒義務の違反があったこと、それによって被害が生じたことおよび当該違反と当該被害との間に因果関係があることを立証しなければならない。

#### 課題：

- ある企業集団の構成組織間で国内法上の法的責任をどのように配分するかという問題が、人権侵害について企業の責任を問う際の法的障壁となることが多い。とくに、法人格の独立の法理に対する裁判所の姿勢により、原告が、子会社の活動に関連した人権侵害について、適切な事案で親会社に対して法的措置をとることが著しく困難な状況が続いている。
- 法人格の独立の法理と企業のアカウントビリティ論が目指すものとの緊張関係と、これに対応するために必要となる可能性がある法改正については、ビジネスと人権に関する各国の国別行動計画ではおおむね取り上げられていない。
- 救済へのアクセスについて議論する場合、アクセスについては語るけれども救済そのものについては語らないことが多い。手続および肯定的な成果・執行の可能性も同じように重要であり、注意深く分析する必要がある。
- 国内連絡窓口が用意している救済措置はきわめて貧弱であり、アカウントビリティをほとんど問えない。勧告には拘束力がないため執行されることはめったになく、コミュニティが公正な結果を獲得できることは稀である。

#### 展望のある実践および関連の判例：

- 2019年、英国最高裁は、Vedanta Resources Plc v Lungowe 事件において、一定の状況下では、子会社の活動の影響を受けた人々に対して配慮する義務を親会社が負う場合もあることを確認した。
- 2019年、オランダの裁判所は、ロイヤル・ダッチ・シェル株式会社を相手どった事件で、ナイジェリア政府が1995年に「オゴニ・ナイン」を処刑した行為についてロイヤル・ダッチ・シェル社が共犯であるか否かを検討する管轄権が裁判所にはあると判示した。
- カナダ（Hudbay Minerals 社・Tahoe Resources 社）やタイ（Mitr Phol 社）などの他の国でも、親会社の責任を問おうとする同様の試みが行われてきた。
- フランスでも、警戒義務法に基づき、虚偽広告を理由とする法的手続がサムスン社を相手どって開始されている。
- 2019年3月、米国最高裁は、Jam v IFC 事件で、世界銀行グループの1機関である国際金融公社はその事業融資に関連する訴訟で絶対的免責を享受するわけではないと判示した。
- フランスでは、虚偽広告を理由とする法的手続がサムスン社を相手どって開始されている。消費者がより関心を持っているのはサプライチェーンの労働条件であることから、サムスン社は、自らが世界でもっとも倫理的な企業のひとつであると宣言してきた。しかしシェルパの地元提携団体の調べにより、現場では13歳未満の子どもが雇用されており、有毒化学物質の使用が原因の死亡率も高いことがわかった。アクションエイドとシェルパがサムスンの子会社を相手どって訴訟を提起した結果、虚偽広告を理由とする予備起訴が



予審判事によって行なわれるに至った。裁判官が、倫理的コミットメントの拘束力を認め、その不遵守がマーケティング関連規則の違反にあたるかと判断したのはこれが初めてである。捜査が終了すれば、予審判事はサムスン社を正式に起訴するか否か決定することになる。虚偽広告の利用については、消費者法により、消費者の本国における裁判権が認められている。このような広告がまともに受けとめられることはめったにない（たとえば「世界一のピザ！」）という議論もあり得るものの、グリーン・ウォッシングがまかり通る中、消費者は「グリーン」な、すなわち倫理的基準が守られた製品を購入したいとますます考えるようになってきている。ある会社が人権を尊重していると考えすることは真のインセンティブになるのであり、だからこそ実際に虚偽広告と信義則違反が行なわれるのである。残念ながら、訴訟によって責任が認められたとしても、賠償を受けることができるのは消費者だけであって、被害者ではない。

- フランスの警戒義務法によって複数の新規案件が生じている。2019年には、シェルパ、Notre Affaire à Tous [すべての人の問題]、Economaires および 14 の地元当局によって、Total 社に対して気候変動問題に関する正式な通知が送達された。Total 社に対しては、Friends of the Earth [地球の友] およびウガンダの複数の NGO により、ウガンダでの事業に関する差し止め命令の申立ても行なわれている。2019年には、シェルパと UNI グローバル・ユニオンが、テレパフォーマンス社に対し、子会社における労働者の権利と結社の自由に関する正式な通知を送達した。2019年には、EDF（フランス電力）社に対しても、メキシコの人権団体 ProDESC とドイツの NGO である ECCHR [欧州憲法権・人権センター] によって、メキシコでのウィンドファーム事業に関して正式な通知が送達されている。2019年には、XPO ロジスティクス・ヨーロッパ社に対しても、国際運輸労連によって正式な通達が送達された。
- OHCHR「アカウンタビリティ・救済プロジェクト」は、司法制度が機能しない理由に関する調査を行ない、人々が事案を集約して裁判所に提訴し、成果を得ることを困難にしている制度上の問題について検討した。実効的な救済および救済へのアクセスを妨げ得る要因は何かという観点から制度を検討したところ、多くの裁判官は、事件について決定する際、経営や二次侵害に関する基準を考慮していないことがわかった。立法関係者も、ビジネスと人権に関する問題、とくに企業の責任およびアカウンタビリティの必要性について理解していないことが多いため、法改正も困難である場合がある。

#### 勧告：

- 気候変動、労働者の権利、十分な情報に基づく自由な事前同意等々の問題に対処するための横断的立法が必要である。

## 環境被害への対処：ビジネスと人権の関係

### 要旨

気候変動を含む環境悪化は、生命・食料・住居に対する権利や健康的な環境で暮らす権利など、さまざまな人権の享受を阻害する。国には環境被害から人権を保護する義務があり、企業には人権を尊重する責任がある。このセッションでは、企業活動が人権に及ぼす負の影響（現実に生じている影響および潜在的な影響）を特定・評価する上で環境人権擁護活動家が果たしているきわめて重要な役割が取り上げられた。スピーカーは、先住民族の権利とその土地を保護する難しさ

についても議論した。

#### モデレーター

Sara Seck (ダルハウジー大学海洋法・環境法研究所、准教授)

#### スピーカー

Michael Ineichen (International Service for Human Rights、プログラム・ディレクター)

Andrew Slight (ペプシコ社、国際公共政策部長)

Indianara Ramires Machado (Guarani Kaiowa 先住民族若者代表、AJI (ドウラドス青年インディアン行動連盟))

David Boyd (人権と環境に関する国連特別報告者)

Stephanie Venuti (経済協力開発機構 (OECD))

#### UNEP「環境権イニシアティブ」

環境権イニシアティブは、環境権の促進・保護・尊重に関して国および非国家主体を援助することによって環境保護を向上させようとする取り組みであり、UNEP〔国連環境計画〕がこれまでに実施してきたプロジェクトの成果と、国連環境総会および人権理事会が採択してきた主要な決議を踏まえたものである。環境権イニシアティブは次のことに焦点を当てている。

- 各国政府と協働しながら、環境権を実効的かつ包摂的に保護する政策上・法律上の枠組みを発展させかつ実施するための制度的能力を強化すること。
- 環境権に基づく義務についての理解を企業が深められるよう支援し、コンプライアンスの文化から環境権の擁護へと歩を進める方法に関する指針を提供するため、企業と連携すること。
- 環境権に関する情報にアクセスし、かつ環境権侵害にスポットライトを当てるための取り組みに関して市民社会組織および脆弱な状況に置かれた人々を支援すること。
- メディアと連携し、環境権および環境保護活動家に関連する問題についてのジャーナリスト向け研修を実施すること。

#### 課題：

- OECD 多国籍企業行動指針は規範性を有しておらず、セクター別の具体的な規定もなく、国際的コンセンサスに基づいたものである。同指針は、企業が自社にとってのリスクを理解できるようにする役割を担っており、複数のリスクが交錯する状況に目を向けるよう企業に奨励している。
- 再生可能エネルギーへの転換は企業にとって数兆ドルの機会を提供してくれるものだが、再生可能エネルギーへの移行も、先住民族の環境権と人権を踏みにじらないようにすることが難しいため、課題である。再生可能エネルギーへの移行に取り組んでいる企業の中には、先住民族に対して恐るべき人権侵害を行なってきたところもある。
- 環境人権擁護活動家は、政府および企業から攻撃や嫌がらせを受けやすくなるおそれが高い。
- 先住民族にはあらゆる要求を行なう機会がない。先住民族に対し、十分な情報に基づく自由な事前同意が求められることは稀である。
- 企業および国と環境被害を受ける者との間には力の不均衡がある。
- 先住民族が企業を信頼するのは困難である。企業は、コミュニティとの対話を進める一方で土地を破壊し続けている。コミュニティは、自分たちのことが考慮されていないと感じ

ている。

- 環境権は、権利そのものとしては扱われず、論点のひとつとして扱われている。
- 多くの国では、環境権擁護活動家を保護する意思が国レベルでは存在しない。彼らが権力と腐敗に異議を申し立てるためである。ブラジルは環境人権擁護活動家の活動を保護する仕組みを設けた最初の国々のひとつだが、その仕組みは機能していない。

#### **展望のある実践：**

- OECD 多国籍企業行動指針は、持続可能な開発に前向きに貢献し、かつ負の影響を回避するために企業がどのように行動すべきかに関する勧告を行なっている。同指針には人権に関する章も環境に関する章も設けられている。同指針は国、市民社会組織および NGO によって策定されたもので、世界中の 48 か国の政府がこれを支持している。同指針は、環境については触れているものの、環境権には明示的に言及していないが、他の諸権利の一部を通じて環境権を導き出すことは可能である。同指針は問題解決のための対話に焦点を当てている。

#### **勧告：**

- 開発を押しつけるのではなく、開発のためのパートナーシップを発展させることが不可欠である。開発プロセスに地域コミュニティおよびとくに先住民族の関与を得ることによって、このような人々とその土地に有害なプロジェクトが押しつけられないようにしなければならない。
- 企業は環境人権擁護活動家と連携するべきである。これらの活動家は地球の保護と SDGs の実施に関して貴重な役割を果たしている。彼らの関与を得ることなくして、SDGs を達成することはできない。
- サプライチェーンでデュー・ディリジェンス手続を実施する企業の義務を盛り込むことが必要である。

### **全体会合：国による責任あるビジネスの推進を援助する－多国間レベルでの一貫性の増進に向けて？**

#### **要旨**

「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に企業が貢献するに際しては、企業による人権の尊重が中核に位置づけられなければならない。スピーカーは、企業に関わる文脈において人権を保護し、かつ企業の責任ある行動を推進するために国が対応する必要性を強調した。これには、国際人権基準に則った責任あるビジネスを推進するための国の対応において政策的な一貫性（多国間レベルでの一貫性を含む）を確保する必要性も含まれる。

#### **モデレーター**

Dante Pesce（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**

Michelle Bachelet（国連人権高等弁務官、国連人権高等弁務官事務所）

Guy Ryder (国際労働機関 (ILO) 事務局長)

岡井朝子 (国連事務次長補、UNDP [国連開発計画] 総裁補・危機対応局長、UNDP)

Charlotte Petri Gornitzka (国連事務次長補、UNICEF [国連児童基金] 事務局次長 (パートナーシップ)、UNICEF)

Christine Kaufmann (OECD・責任ある企業行動に関する作業部会委員長、経済協力開発機構 (OECD))

#### 課題：

- 企業が人間と地球のために責任ある行動をするようにならなければ、進展が生じる可能性は低い。
- 子どもは気候危機においてもっともリスクが高い状況に置かれている。人権デュー・デリジェンスでは子どもへの影響が見過ごされることが多い。

#### 展望のある実践：

- ビジネスリーダーは、ビジネスと人権に関する強力な国別行動計画を提唱することができる。これらの計画に関する事業者からの意見は NGO の意見よりも考慮される。ビジネスリーダーの声は、この問題についてはとくに反響を生みやすい。

#### 勧告：

- ビジネスと人権に関する国連指導原則の原則 10 では、国は、ビジネスに関連した問題 (たとえば民間セクター開発、貿易、金融など) を扱う多国間機関のメンバーとして行動する際、当該機関が人権の保護義務を果たす国の能力を抑制したり、企業が人権を尊重することを妨げたりしないことを確保するよう努めるべきであると定められている。

## 労働の未来における人権の保護と尊重

### 要旨

このセッションでは、プラットフォーム経済とインフォーマル経済にとくに焦点を当てながら、労働者を権利の侵食から保護する国の義務に関する検討が行なわれた。法律上の定義に重要な欠陥があることが強調されるとともに、労働権を、契約上の取決めや雇用上の地位にかかわらずすべての労働者に適用する代替案が提起された。スピーカーは、デジタル労働プラットフォームの国際的規制の必要性についても取り上げた。

### モデレーター

Maysa Zorob (ビジネスと人権リソースセンター、企業の法的責任担当マネージャー)

### スピーカー

Jeffrey Vogt (連帯センター法務部長)

Ruwan Subasinghe (国際運輸労連 (ITF) 法務部長)

Marlese Von Broembsen (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing [インフォーマルな就労下にある女性：グローバル化と組織化] (WIEGO) 法律部長)

#### 課題：

- 「労働」とは何であり、「労働者」とは誰かについての法的な——しかし究極的には政治的な——問題はずっと争われてきており、いまでも争われ続けている。これは、労働を行なう者、雇用主および政府にとって重要な意味を持つ問題である。
- 新たなテクノロジーの導入と、とくにデジタル・プラットフォームの台頭は、雇用関係をさらに侵食するために利用されてきた。これによって、さまざまな労働権を有しているのは誰であり、逆に義務を負っているのは誰かという点について、法的な不確定さが生じている。
- 法律の欠陥および国内法上の「被用者」の定義の狭さにより、労働者は、法的な保護を受けられない状態で新たな形態の労働（デジタル労働プラットフォーム上の労働など）に従事させられている。規制を行なう機関は存在しておらず、急速に拡大する「ギグ」エコノミーにおいて誰が労働者であるのかを明らかにし、解釈し、定義する役割は裁判所に委ねられている。
- 世界の多くの場所で、インフォーマル雇用が例外ではなく当たり前の雇用形態になっており、世界の労働力の64%がインフォーマル雇用下にあると考えられている。サプライチェーンで働くインフォーマル労働者は、低賃金、劣悪な衛生・安全基準、不十分な休暇取得権およびジェンダー差別を含む搾取的な労働条件の被害をより受けやすい。多くの国の法律は、すべての労働者に労働基本権へのアクセスを保障する段階に至っていない。
- 企業は、間接費を抑えて利益を最大化させるために、労働者の賃金と労働権を犠牲にして、労働者を不適切な形で「独立業務請負人」に類型化することを恒常的に行なっている。その結果、ギグ・ワーカーは十分な法的保護を得られず、団体交渉権を持たないまま低賃金で不安定な仕事に従事している。雇用関係は労働規制の根本だが、不適切な類型化は増加しており、労働の曖昧化（declassification）というより幅広い傾向の一環となっていて、法的保護と基準を制限しつつある。伝統的な雇用体制を見直し、このような新たな類型（たとえばオンデマンド・ワーカー）も対象とされるように修正することが必要である。
- 多くの企業は、労働者にやさしい法律の可決を阻止したり、労働紛争が裁判所で扱われないようにしたりすることによって、労働者による中核的労働権の主張を積極的に妨げている。典型的な手法は、労働契約書に記載された強制仲裁条項や集団訴訟権放棄条項を利用するなどして、労働者が裁判所への提訴や団体交渉を行なえないようにすることである。企業は、訴訟を起こされれば上級裁判所に上訴することによって精力的に争い、また裁判所による法的先例の確立を妨げるために裁判外での和解を組織的に利用する。
- 労働市場は、雇用、不完全雇用および劣悪な労働の問題から目をそらすスケープゴートとして利用されている。規制をすれば雇用が失われるという常套句もある。
- 新たなテクノロジーは、とくに差別との関連で労働者の権利と雇用リスクをもたらしている。アルゴリズムの開発やデータおよびコードの利用は透明なやり方で進められなければならない。

#### 展望のある実践：

- 法律家は、「ギグ」エコノミーにおける今後の労働権の形成に関して重要な役割を有している。訴訟は、労働者にとって企業の責任を問うための重要な手段であり、判例を通じて



新たな雇用基準を発展させる重要な機会をもたらす。

- インフラへの公共投資は被雇用者の権利にとって利益となる。
- シアトル市議会は **Uber**（ウーバー）の運転手に団体交渉権を認める条例を可決した（ただし、同条例は全米商工会議所による異議申立てのため施行できていない）。
- 建設セクターにおける、社会保障を求める組織的行動の例。企業は労働者のために用いられる基金に拠出しなければならない。建設労働者は、特定の現場と具体的関係があることを証明する必要はない。毎日違う現場に行ったとしても、社会保障の受給資格はあり、基金にアクセスすることができる。
- デジタル労働プラットフォームには、保護を確保するためにテクノロジーを活用できる可能性が存在する。ニューヨーク市は最近、**Uber** のようなすべてのデジタル配送企業に対し、労働者の労働時間の分析および最低賃金の保障のために4週間分のデータを提出するよう要求した。
- フランスとスウェーデンでは労働者の法的定義がきわめて広く、正式な雇用関係がない者であっても労働者とみなされる場合がある。
- ブラジル政府は、企業自身による労働者の正規化を推進するための控除を行なうことにより、民間セクターとの連携を通じて労働者の正規化を図る取り組みを進めてきた。
- 人々の権利に関する意識啓発は、彼らが組織化を進め、これらの権利の尊重を唱道する一助となる。
- もっぱら多国籍企業を対象とする法律について、その統一性を確保する必要性が高い。ILO は、海上労働者条約と同様の方法でデジタル労働プラットフォームを規制する条約を提案している。海上労働者条約は、他国の領海を航行する船舶の所有企業の所在地が船籍国と異なる複雑な状況においても、船員の保護を確保するものである。
- EU は、「欧州社会権の柱」を踏まえた欧州の基準および枠組みの改訂作業を進めている。EU は、ワーク・ライフ・バランスに関する新たな指令を採択したほか、移動する労働者に関する国境を越えたモニタリング機関である欧州労働局を創設した。

#### 勧告：

- 企業は、労働者としての完全な権利および保護を享受する資格のある労働者を正確に分類するべきであり、労働者としての権利および保護を付与する政策や法律に異議を申し立てないようにするべきである。また、人権に関する政策・手続、是正措置、人権デュー・ディリジェンス手続を整備すること、正当な是正手続を定めること、労働契約における強制条項を廃止することも求められる。（ビジネスと人権リソースセンター）
- 立法者は、ギグ・ワーカーは被用者としての地位を有するという推定を採用し、かつ最低賃金、残業手当、団体交渉権、失業保険および有給の家族休暇・医療休暇に対するギグ・ワーカーの権利を認める法律を制定することにより、自国の労働法に存在する欠陥の解消に努めるべきである。（ビジネスと人権リソースセンター）
- 政府は、「独立業務請負人」モデルの推進につながる施策をとらないようにし、企業が労働者を「被用者」として分類するインセンティブを導入することにより、「ギグ」エコノミーにおける労働者のエンパワーメントを支援するべきである。（ビジネスと人権リソースセンター）
- すべての労働者（家事労働者を含む）が法律の適用対象とされるようにしなければならない。

## **奴隷制に対抗する金融：政府の対応と官民パートナーシップは現代的形態の奴隷制と人身取引をなくすためにどのように機能し得るか**

### **セッションの概要と目的**

2015年にSDG8.7を採択したことにより、世界の193か国が、現代的形態の奴隷制および人身取引を2030年までになくすために即時的かつ実効的措置をとることを誓約した。このコミットメントは、国連安全保障理事会、G7およびG20によって強化されてきた。これらの犯罪への対処およびその防止に関して金融セクターは重要な役割を有しており、ビジネスと人権に関する国連指導原則は、金融セクターがこの分野における行動を加速させるための基盤を提供している。

このセッションでは、現代的形態の奴隷制と人身取引によってもたらされているリスクに対処するために国と金融セクターがどのように連携できるかという問題が取り上げられた。

### **モデレーター**

James Cockayne（国連大学政策研究センター所長）

### **スピーカー**

Namit Agarwal（オックスファム・インド民間セクター連携局、筆頭スペシャリスト）

James Kofi Annan（Challenging Heights創設者）

Fiona Reynolds（国連が支援する「責任投資原則」CEO）

Leonardo Sakamoto（現代的形態の奴隷制に関する国連信託基金、評議員）

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

Ambassador Bryce Hutchesson（オーストラリア連邦外務貿易省、人の密輸・人身取引担当大使）

### **リヒテンシュタイン・イニシアティブ**

現代的形態の奴隷制および人身取引に関する金融セクター委員会のための「リヒテンシュタイン・イニシアティブ」は、2018年9月に正式に立ち上げられた。これは、G7、G20、国連総会および国連安全保障理事会から各国政府に対して出された、現代的形態の奴隷制と人身取引に対処するために民間セクターとパートナーシップを構築するべきであるという呼びかけに応えたものである。

リヒテンシュタイン・イニシアティブは、リヒテンシュタイン、オーストラリアおよびオランダの各政府、国連大学政策研究センター、リヒテンシュタインの民間セクターの諸機関・財団間の官民パートナーシップである。その目的は、現代的形態の奴隷制と人身取引をなくすための国際的取り組みの中核に金融セクターを位置づけ、これらの慣行を根絶するための行動を加速するところにある。

同イニシアティブが定めた「奴隷制と人身取引に対抗する金融の動員のための青写真」には、金融セクターが個々の行動および共同行動を通じて取り組むことのできる5つの目標が掲げられている。

- 現代的形態の奴隷制と人身取引を禁じた法律を遵守すること。そのために、財務調査を強化し、サバイバーの関与を得てその経験から学び、制裁制度の利用を強化し、取引分析ツールを開発すること。
- 現代的形態の奴隷制と人身取引のリスクを知り、明らかにすること。そのために、デュー・ディリジェンスに関する協働学習を進め、デジタル面・データ面のイノベーションを推進し、公的な政府間通報を支援し、協働によるバリューチェーン・マッピングやシャドープライス



設定モデルを開発すること。

- 現代的形態の奴隷制と人身取引のリスクを緩和し、これらのリスクに対処するために、創造的なやり方で影響力を活用すること。影響力のさまざまな行使方法に関するガイダンスを活用し、建設業のようなハイリスク・セクターで協働しながら影響力を行使し、影響力の行使に関する報告と透明性を促進すること。
- 現代的形態の奴隷制と人身取引の被害に対する実効的な救済を提供し、そのための条件を整えること。そのために、FAST〔奴隷制と人身取引に対抗する金融〕金融アクセスプロジェクトの「サバイバー包摂イニシアティブ」に参加し、実効的な救済の提供およびこのような救済への貢献を図り、金融調査や司法手続に協力すること。
- 防止のためのイノベーションに投資すること。そのための手段としては、たとえば FAST 金融アクセスプロジェクトの「脆弱な状況に置かれた住民イニシアティブ」を通じて、脆弱な状況に置かれた住民の役に立つデジタル金融に投資することが考えられる。また、小規模金融のようなソーシャル・ファイナンスを推進すること、奴隷制反対債権やパフォーマンス連動融資を発展させること、E-ファイナンス規制の調和化を推進することなどの手段もある。

#### 課題：

- 奴隷制は各国で公式には廃止されてきたものの、金融・経済システムは、同様の結果をもたらす慣行を引き続き非公式に容認しており、促進させている。奴隷制は違法だが、現在も推定 4,030 万人が現代的形態の奴隷制下にあり、または人身取引の被害者となっている。これは現在生きている人々の 185 人に 1 人に相当する割合である。
- 人身取引と奴隷制は巨大産業であり、多くの場合に金融システムを利用している。規模の大きなサプライチェーンを有する多国籍企業の中で、現代的形態の奴隷制から利益を得ていない企業はない。現代的形態の奴隷制から生じる利益は年間 1,500 億米ドルにのぼると推定されている。そのため、現代的形態の奴隷制と人身取引は、麻薬取引および偽造品売買と並ぶ 3 大国際犯罪のひとつに位置づけられている。
- サプライチェーンでは多数のインフォーマル労働者が雇用されており、有名なグローバル企業も奴隷制から利益を得ている。

#### 展望のある実践：

- 金融セクターだけで奴隷制をなくすことはできない。しかし、金融セクターの積極的関与なしに奴隷制がなくなることもない。金融セクターの関係者は、世界の銀行家、投資家、保険請負人および金融パートナーとして、グローバルな企業や起業家に対して比類のない影響力を有している。現代的形態の奴隷制と人身取引をなくすのに役立つビジネス慣行に投資し、このような慣行を推進する上で、金融セクターの関係者にしか担えない役割がある。金融は、グローバル経済全体を動かし得る手段である。
- フェア・ファイナンス・インドは、インドの銀行がインド企業に融資する際のデュー・ディリジェンスを監視している。
- 市民社会組織は、現場の人々を支援するとともに、収集した情報を、違反の報告のために金融セクターおよび国と共有することができる。市民社会組織は、人権に関する規則を忘れないことを国に対して常に求め、遵守を要求しなければならない。
- 政府および諸機関に対する国際的圧力は人身取引の是正に役立ち得る。
- 投資家は、手を携えて、責任ある慣行を実践してもなお投資を惹きつけることは可能であるという言説を強化することができる。

#### 勧告：

- 国は、マネーロンダリングに対する制裁制度を実施しなければならない。国は、テロリストへの資金供与に対処するために自国の権力を用いることができるなら、人身取引への資金供与に対処するために権力を用いることもできるはずである。

## 憎悪扇動の経済学：倫理的広告の確保における企業の役割

### 要旨

国連事務総長は、「(恐怖は) 今日の世界で最高の売れ筋ブランドである。……視聴率が高まる。得票につながる。クリックしてもらえる」と認識している。

世界全体で毎年 6,000 億ドル以上が広告費に費やされている中、広告を出す側がより意識的なアプローチをとることは、外国人嫌悪、人種主義、宗教的憎悪、反移民的な言説、そして差別的理由に基づいて人々への憎悪を扇動するその他のコンテンツへの資金提供およびその拡散に効果的に取り組んでいく際の鍵であり、正確で責任あるジャーナリズムへの支持を高めることにもつながる。

このセッションでは、これまでの進展とともに、人権、平等および多様性を擁護し、憎悪と過激主義を押し戻すための世界的な努力における国際協力を強化する機会について取り上げられた。

### モデレーター

Pia Oberoi (国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR)、移民と人権アドバイザー)

### スピーカー

Jerry Daykin (GSK [グラクソ・スミスクライン] コンシューマー・ヘルスケア、上級メディア・ディレクター)

Tracy De Groose (Newsworks 代表)

Amir Malik (アクセントチュア・インタラクティブ、デジタルマーケティング国際本部長)

Jake Dubbins (Media Bounty 最高業務責任者 / Conscious Advertising Network [意識的広告ネットワーク] 共同代表)

#### 課題：

- アルゴリズム、アナリティクスおよびオートメーションは、広告のあり方を決定的かつ急速に変えつつある。オートメーションによって、広告主のための広告は間接的に掲載され、そのスペースに対して支払いが行なわれる。このような広告によって、恐怖を煽る集団やレイシスト・グループは、新聞社や企業 (マイクロソフトやトヨタなど) から間接的に金銭を得ているのである。広告主は、最終的に、広告を通じてヘイトグループに資金を拠出していることになる。You Tube その他のウェブサイトで活動する多くのフェイクニュース・グループ、極右グループおよびヘイトグループは、広告主から間接的に資金を得ている。これは是正しなければならないことであり、広告を止めなければならない。
- ニュースの 3 分の 1 はフェイクだと考えられている。
- ソーシャルメディアは規模・スピードともに驚異的に成長しており、この産業のあらゆる側面に対応するための規律が必要である。企業は、事態が進展し、広がっていくペースに

追いつけていない。

#### 展望のある実践：

- 英国では多くの進展が達成されてきた。新たに立ち上げられた「責任あるメディアのためのグローバル連合」(Global Alliance for Responsible Media)は、主要な広告主、代理店、メディア企業および業界団体が結集して「危険な、憎悪に満ちた、破壊的な、かつフェイクであるコンテンツ」に対処しようとする取り組みである。
- 2019年に立ち上げられた Conscious Advertising Network は 30 以上の組織から構成される任意の連合体で、ヘイトスピーチ、フェイクニュース、ダイバーシティを含むさまざまな論点を網羅した一連の自主的規範を通じ、産業倫理が現代の広告テクノロジーに追いつくようにすることを目的としている。
- Conscious Advertising Network、世界広告主連盟 (World Federation of Advertisers) および Outvertising は、メディアの質を向上させ、インターネットをより安全な場所にする方法を検討している。広告主の中には、この点について検討し、意図的な誤情報やヘイトの拡散を目的としたサイトであることを示唆し得る特定の単語や文章が含まれたウェブサイト自社に自社の広告が掲載されないようにし始めたところもある。
- ジャーナリズムや適切な情報共有のような望ましい取り組みに対して意図的に資金を提供していくための措置をとるには、ブランド意識が重要である。
- ヘイトスピーチに関する国連事務総長の戦略および行動計画では、ヘイトへの対処におけるメディアおよび企業関係者の役割が認識されている。移住に関するグローバル・コンパクトでも、広告は企業倫理に関わる問題であること、民間セクターはヘイトの経済学への取り組みにおいて貴重な役割を有していることが確認されている。

#### 勧告：

- 国は、実効的な規制等を通じて保護義務を果たすとともに、広告主およびメディア企業による責任ある行動を推進しなければならない。

## 労働の世界における暴力とハラスメントに終止符を打つ

このセッションでは、労働の世界における暴力およびハラスメントに関する ILO 第 190 号条約が、とくに防止と救済に関わって、ジェンダーの側面に具体的に目を向けながら国連指導原則を実施するための実際的措置を特定する上で、どのように役立ち得るかに焦点が当てられた。

#### モデレーター

Chidi King (国際労働組合総連合 (ITUC) 平等局長)

Makbule Sahan (国際労働組合総連合 (ITUC) 法務局長)

#### スピーカー

Rakesh Patry (カナダ雇用・社会開発省 (ESDC) 国際・政府間労働問題総局長)

Surya Deva (ビジネスと人権に関する国連作業部会メンバー)

Rose Auma Omamo (ケニア中央労働組合機構 (COTU(K)) 全国議長・執行委員)

### 労働の世界における暴力およびハラスメントに関する ILO 第 190 号条約

同条約は、尊厳と敬意に基づいた、暴力とハラスメントのない労働の未来を形成するための明確な行動枠組みと機会を提供するものである。暴力とハラスメントのない労働の世界に対するすべての者の権利が国際条約で明確に規定されたことは、これまでなかった。同条約では、このような行為が人権侵害または虐待となり得ることも認められている。そこでは、政府、企業および労働者代表が暴力およびハラスメントに対して対応をとるための枠組みが提示されており、この枠組みは、ビジネスと人権に関する国連指導原則に掲げられている 3 つの柱のそれぞれに基づく義務および責任に組み入れることが可能である。同条約は、暴力およびハラスメントを、「身体的、心理的、性的または経済的な危害を目的とした、またはこのような危害を招来しもしくは招来する可能性が高い、許容することのできないさまざまな行為または慣行」と定義している。これは、潜在的には、とくに身体的虐待、暴言、いじめおよび集団的攻撃、セクシュアルハラスメント、脅迫ならびにストーカー行為を含むものである。同条約は、現在では仕事が常に物理的な職場で行なわれるわけではないことも考慮しており、そのためたとえば仕事に関連するコミュニケーションも対象としている。同条約は、契約上の地位にかかわらず、すべての働く人を対象としており、これにはインターン、ボランティア、求職者および使用者の権限を行使する者も含まれる。同条約は、公共セクター／民間セクター、フォーマル経済／インフォーマル経済、都市部／村落部の別なく適用される。

#### **課題：**

- 世界保健機関によると、15 歳以上の女性の少なくとも 35 パーセントが性的または身体的暴力を受けた経験を有する。ジェンダーに基づく暴力は、組織的であり広範に行なわれているにもかかわらず、依然として職場における人権侵害の中でもっとも容認されているもののひとつである。
- ステレオタイプの形成は、学校だけではなく家庭でさえ行なわれる。教育は、子どもがどのように育てられるのかという問題に幅広く対処しなければならない。
- ジェンダー平等を扱う問題への対応は事業の拡大につながるようなものではない。これが企業およびその活動にとってよいことであることを企業に納得させるのは難しいため、何かをするよう納得させるのがより困難になる。
- 職場におけるハラスメントを理解するのは、使用者および被用者にとっていまだに難しいことである。使用者およびスタッフを対象とする明確な行動規範が整備されなければならない。

#### **展望のある実践：**

- 国は、国内法を制定することによって、事案の発生を防止しかつ発生時にはしかるべき対応をとる法的拘束力のある義務を使用者に対して課すとともに、義務を履行しない場合の制裁を定めることができる。
- 組合は、ILO 第 190 号条約を活用し、交渉により保護の強化を求めるほか、同条約に則った法律を制定するよう国に要求することもできる。
- 国、NGO、NHRI〔国内人権機関〕その他の機関は、企業を対象として ILO 第 190 号条約の内容に関する研修を実施することにより、ハラスメントとはそもそも何かについての、またハラスメントを効率的に防止し、ハラスメントが行なわれたときに実効的救済へ

のアクセスを提供し、加害者への制裁および被害者の保護を図る方法についての知識を提供することができる。

- カナダでは、EU との貿易協定の起草にあたり、雇用・社会開発省が、ジェンダー問題およびジェンダーに基づくハラスメントに関する規定を協定にどのように盛りこめるか、検討しようとして試みている。

## **地域対話：得られた教訓、課題、イノベーション——アジア・パート1「国家の行動に関する進展：国別行動計画とその後」**

### **要旨**

このセッションでは、作成済みまたは作成中のさまざまな NAP〔国内行動計画〕と、企業によっておよび企業の活動を通じて人権の尊重を促進するために政府が NAP をどのように活用しようとしているかについて、検討された。

第2回・ビジネスと人権に関する国連南アジアフォーラムは、2020年3月18日から20日にかけてネパールのカトマンズで開催される。

### **モデレーター**

Livio Sarandrea (UNDP、ビジネスと人権アドバイザー)

### **スピーカー**

Kamran Rajar (パキスタン人権省次官補)

Ruenvadee Suwanmongkol (タイ証券取引委員会事務局長)

Prabianto Mukti Wibowo (インドネシア経済担当調整大臣府森林担当次官補)

Koshal Chandra Subedi (ネパール首相・閣僚府官房次官補)

南慎二 (日本国外務省総合外交政策局人権人道課長)

### **アジアにおける国別行動計画の策定**

アジアでは、政府レベルでの正式な政策的コミットメントの結果として、ビジネスと人権に関する単体の NAP〔国内行動計画〕が6件作成されつつある(またはすでに作成された)。これらの6か国——インド、インドネシア、日本、マレーシア、パキスタン、タイ——では、ビジネスと人権に関する国連作業部会が勧告した中核的基準におおむね則ったプロセスが展開されてきたが、その様式や優先課題の選択はそれぞれ異なる。ネパールのように、まずは——韓国と同様に——人権に関する包括的な行動計画にビジネスと人権に関する章を新たに設けようとしている国もある。

### **ビジネスと人権に関する日本の国別行動計画：**

日本は2020年6月までに NAP を採択することを目指している。外務省が調整担当省である。NAP では、国連指導原則および SDGs の実施の重要な一翼を担うことが目指されており、日本の SDGs の達成に相当程度貢献することになる。消費者団体、弁護士会、労働セクター、民間セクター、中小企業業界など、いくつかのステークホルダーとの協議会も開催されてきた。政府は、優先課題を明らかにするため、ステークホルダーを交えた NAP 作業部会を設置している。第1次草案は冬に公表され、パブリックコメントが実施される予定である。政府は、



意見を直接聴き、建設的議論を推進するためのセミナーの開催も計画している。多くの組織が実務に関する調査の実施を援助し、NAP に貢献している。

明らかになった優先課題は次の通りである。

- ビジネスと人権に関する問題についての意識・理解を深めること
- 企業活動における人権の尊重を推進するための仕組みを整備すること
- 人権デュー・ディリジェンスを促進すること
- 中小企業による義務の実施を支援すること
- 救済へのアクセスを発展させること
- 子どもの権利、新たなテクノロジー、消費者の権利、女性の権利、LGBT の権利のような横断的事項に焦点を当てること

#### 展望のある実践：

- バングラデシュ、インド、ネパール、パキスタンといった国々は、タイ、インドネシア、マレーシアの例にならい、マルチステークホルダー型協議を行ないながら、ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）または他の政策的枠組みを策定中である。
- タイ政府は 2019 年 10 月に NAP を承認した。
- 韓国は、2018 年、国家人権行動計画にビジネスと人権に関する章を新たに設けた。
- タイ証券取引委員会とタイ国家人権委員会との間で、上場企業が国連指導原則に基づく責任を果たすのを支援するための了解覚書が交わされた。
- ネパール・カタール両国の NHRI は移住労働者に関する了解覚書を交わした。
- インドは「責任あるビジネス行動に関する全国ガイドライン」を採択している。2019 年初頭には NAP の素案（ゼロドラフト）も発表した。
- 複数の国が、ビジネスと人権に関する国連原則と SDGs を関連付けようとして NAP を活用している。
- インドネシアは国内行動計画の草案を作成中である。そこで目指されているのは、インドネシアにおける人権の促進と、人権原則の尊重を向上させるための民間セクターの発展である。これらの原則は、とりわけ人身取引の文脈における子どもおよび女性にとくに関連する形で、行動計画に盛り込まれることになる。民間セクター・公共セクターにおける障害者の雇用割当制も含まれる予定である。先住民族の権利の保護に特別な注意が向けられることになる。インドネシアは国連指導原則の実施に関して複数の課題に直面しており、実施を支援するためのワークショップや技術的援助の提供に努めていく。

#### 勧告：

- 現場のアクターの能力に関する意識を高めることが必要である。
- 国は、ビジネススクールおよびロースクールに対し、カリキュラムでビジネスと人権について可能なかぎり取り上げるよう奨励するべきである。正式な講座ではなくとも、人権に関する短期講座またはセミナーを実施することはできる。
- 国別行動計画の策定にあたっては権利の保有者が中心に位置づけられなければならない。

## 地域対話：得られた教訓、課題、イノベーション——アジア・パート2「南アジア・東南アジアにおける対内・対外人権投資の影響」

### 要旨

南アジア・東南アジアでは、高い経済成長率を達成し、正規雇用率や世帯所得を向上させる上で、外国からの直接投資が決定的な要因のひとつとなってきた。このセッションでは、アジアに本社を置く私企業および国有企業の投資（対内・対外投資の双方）が人権に及ぼす負の影響について検討された。スピーカーは、対内・対外投資のリスクを緩和し、これらの投資による人権への負の影響を是正する上で、国内法令とともに国連指導原則がどのような役割を果たすかについて議論した。

### モデレーター

Sean Lees (UNDP、ビジネスと人権スペシャリスト)

Rosanna Ocampo (人権と開発のためのアジア・フォーラム (FORUM-ASIA) 国連アドボカシー・プログラム、上級プログラム・オフィサー)

### スピーカー

Anirudha Nagar (アカウンタビリティ・カウンスル (Accountability Counsel)、コミュニティ・プログラム共同代表)

Sor Rattanamane Polkla (コミュニティ・リソース・センター、執行コーディネーター)

Han Dongfang (『中国労工業通説』(China Labour Bulletin) 創刊者)

Joan Carling (持続可能な開発のための先住民族メジャー・グループ (Indigenous Peoples Major Group for Sustainable Development: IPMG) 共同発起人)

Dr. Kamal Uddin Ahmed (バングラデシュ国家人権委員会委員)

Marzuki Darusman (国際人権報告基準財団 (Foundation for International Human Rights Reporting Standards) 代表/ミャンマー独立国際調査団団長)

### 課題：

- 事業投資と、人権侵害が発生する可能性との間には直接の因果関係がある。
- 対内・対外投資が個人およびコミュニティの人権に及ぼす影響については、国内人権機関、市民社会組織、人権擁護者、労働組合、研究者およびメディアによる検証がますます行なわれるようになってきた。子ども、女性、移住労働者および先住民族のような特定の集団の権利に対する負の影響にも注目が集まるようになってきている。
- 投資にやさしい環境を維持したいという国の関心は、労働者、地域コミュニティおよび先住民族の人権を保護する国の義務と衝突することが多い。労働者や先住民族の権利を保護する法律が制定されていないことは、投資家にとってしばしば魅力的なものに映る。
- 外国からの直接投資は、人権への負の影響（労働権侵害、土地の横取り、先住民族の強制移動、環境汚染およびジェンダー差別）を記録した長大かつ詳細なリストにおいて、関連性を指摘されてきた。このような影響は、天然資源の採取、プランテーション、エネルギー事業、メガインフラ事業、経済特区といった一部の状況下でとりわけ深刻になることがわかっている。
- 一部のアジア諸国からの対外投資率の高まりは、投資受入国で人権への新たなリスクを生



じさせる可能性がある。

- 先住民族が自分たちの権利と土地を守ろうとすると、政府および企業から犯罪者として扱われるようになる。企業は、契約を結んだのだから資源に対する権利があると主張する。法律上は、政府によって企業に与えられた法的文書のほうが、生存のために自己の土地および資源を利用する先住民族の固有の権利よりも優先されてしまう。先住民族は権利の保有者として扱われないことが多い。先住権の侵害は、食糧事情の不安定化、移動の強制および不平等の強化につながる可能性がある。
- 国内行動計画を実施するあらゆる場面で公的協議を行なうことは、行動計画がすべての人にとって有益な影響をもたらすようにする一助となる。

#### 展望のある実践：

- 『中国労工業通説』は、労働組合の交渉力の強化を10年にわたって主張してきた。
- バングラデシュは、外国からの直接投資の受入れ額が地域で2番目に多い国である。バングラデシュ国家人権委員会は、環境、労働権および責任ある事業契約を保護するためにいくつもの法律を制定することを推進している。
- アカウンタビリティ・カウンスルは、インドの先住民族、プランテーション労働者、水力発電の影響を受けているネパールの先住民族を支援してきた。同団体は、ヨーロッパとの暫定金融や、UNDPから資金提供を受けた、避難民コミュニティの保全・保護プログラムに取り組んでいる。
- 先住民族コミュニティは、OECD 多国籍企業指針に基づいて国内連絡窓口アプローチすることができる。同窓口が提供する仲裁および意思疎通のためのプラットフォームで、対話を通じて問題を解決できる可能性もある。
- 中国政府は、中国全域の最低賃金のモニタリングと評価のための全国的機構を創設した。

#### 勧告：

- 先住権は保護されるべきであり、法律、とくに十分な同意に基づく自由な事前同意が適正に実施されるべきである。公平性、持続可能性および平等が確保されなければならない。
- 国は、対内・対外投資が国連指導原則に則って行なわれることを確保するようなやり方で国内行動計画を策定しなければならない。

## 気候変動への対処：ビジネスと人権のつながり

### 要旨

このセッションでは、気候被害の防止のために企業は何をすべきか、国は適切な政策および法的規制を採択することによってこれをどのように支援すべきかが模索された。気候変動関連の人権被害について企業の責任を問うために近年採用されるようになった、さまざまな司法的・非司法的機構について検討が行なわれた。

### モデレーター

Emily Hickson (ザ・B チーム「ネットゼロ・バイ・2050」(Net-Zero by 2050, The B Team)、社会的主張戦略担当)

## スピーカー

Cristina Tebar-Less (OECD・責任ある企業行動センター副所長)

Lalanath de Silva (緑の気候基金 (Green Climate Fund) 独立救済機構部長)

Surya Deva (ビジネスと人権に関する国連作業部会メンバー)

Brynn O'Brien (オーストラリア企業責任センター代表)

Lisa Osbäck (スカニア社・社会的持続可能性マネージャー)

Tessa Khan (気候訴訟ネットワーク (Climate Litigation Network) 共同代表)

### 課題：

- 気候変動と環境悪化は、生命、住居、水および衛生、食料、健康、発展ならびに十分な生活水準に対する権利を含むすべての人権の享受を、直接間接に妨げる。
- ビジネスと人権に関する国連指導原則も OECD 多国籍企業指針も、気候変動に明示的には言及していない。しかし、人権および環境権を尊重する企業の責任に、気候変動を特定し、防止し、緩和しかつ説明する責任が含まれることは広く受け入れられている。
- 石油・ガス産業が急成長している。
- ファーストネーションズ〔先住民〕の権利は否定されている。
- オーストラリアは、資源採取設備を破壊から保護する作業の準備のため、戦車と兵士を用いて試験事業を実施した。
- 気候変動のため、人の住むことのできない場所が世界中で増えている。
- 世界の主要銀行はすべて化石燃料産業への融資をいまなお行っており、巨大法律事務所は気候変動について責任がある企業の代理人を務めている。

### 展望のある実践：

- 国連人権理事会、その特別手続機構および条約機関が環境問題への関与を高めつつある中におけるパリ協定と「2030 アジェンダ」の実施は、国レベル・国際的レベルにおける環境政策および気候変動政策の策定・実施に人権を統合していく、またとない機会を提供するものである。
- 国連グローバル・コンパクトと UN Environment (国連環境計画) が担当している「環境への配慮イニシアティブ」(Caring for Climate Initiative) には、気候危機に対処するための行動をとることへのコミットメントを表明した世界中の企業が 400 社以上参加している。
- RWE 事件では、2015 年 3 月、ペルーのある農民が、ドイツのエネルギー企業・RWE の活動が気候変動に及ぼす影響をめぐって同社を提訴した。原告の主張によれば、ワラスにある原告の自宅 (パルカコチャ湖が氾濫した場合の流出経路に位置する) は、地球温暖化の結果、2つの氷河が湖に崩落して相当の洪水を引き起こす可能性によって「深刻な脅威」を受けている。原告によれば、RWE は温室効果ガスを大量に排出してきた主体のひとつであり、そのために氷河が後退して当該地域における洪水のリスクが高まっている。RWE は、この請求は法的根拠を欠いているため自社には責任はないとして、賠償請求を拒否している。本件は係争中だが、気候変動の影響緩和に関する企業の義務という点で大きな可能性を持つものである。
- グロスター事件は、オーストラリアの採掘会社グロスター・リソース (GRL) に関わる裁判である。同社は、オーストラリアのグロスター (Gloucester) 付近に炭鉱を開山しようと計画し、2012 年に同意を求め申請を行なった。ニューサウスウェールズ州計画評価

委員会は、2017年、提案されている露天掘り鉱山は住民の生活の質を害することにつながり、公共の利益にならないという理由で提案を認めない決定を下した。2019年には、ニューサウスウェールズ州土地・環境裁判所も政府による申請棄却を支持した。裁判所は、炭鉱の経済的利益および公共の利益がその公的コストを上回ることが明らかにされていないと判示するとともに、「鉱山から直接間接に排出される温室効果ガスは気候変動を助長するであろうから、(同プロジェクトは)生態学的に持続可能な開発の原則に反する」という理由で、同プロジェクトは公共の利益にならないと結論づけた。これは、石炭採掘が気候に及ぼす影響を強調した初めての裁判例である。

- 2015年、グリーンピース・東南アジアならびにフィリピンの被災者およびコミュニティ団体は、フィリピン人権委員会に対し、化石燃料・セメント産業の大企業47社を相手どって、「フィリピン人の基本的権利の享受を妨げている」「人為的な気候変動」におけるこれらの企業の役割について苦情申立てを行なった。2016年7月、フィリピン人権委員会はこれらの石油・石炭・採掘・セメント企業に申立書を送付し、主張に応答するよう求めた。

#### 勧告：

- 持続可能な開発をすべての人のために確保するには、共通の人権原則および環境原則（連帯、透明性、参加、情報へのアクセス、アカウントビリティ、救済、予防原則、平等および公平性など）に基づく国際的に調整された対応を通じ、気候変動に効果的に対処することが必要である。
- Surya Deva（ビジネスと人権に関する国連作業部会メンバー）は、気候変動に対する包括的アプローチを直ちに活用すること、またビジネスを含むあらゆる場面で気候変動について考慮することを勧告した。また、気候変動が人々に影響を及ぼすさまざまな方法に対して対応できるようにしておく必要性を指摘するとともに、国がどのような対応をとるにせよ、気候変動の緩和につながるインセンティブを統合するべきであると表明した。さらに、すべての企業および投資家に対し、一致団結して気候変動に対処することを奨励した。
- 科学的に完全に確実ではないことをもって、気候変動に対処するために必要な措置をとらないことの言い訳とするべきではない。

## 閉会会合（全体会）

### スピーカー

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

Dante Pesce（ビジネスと人権に関する国連作業部会メンバー）

Githu Muigai（（ビジネスと人権に関する国連作業部会副議長）

Surya Deva（ビジネスと人権に関する国連作業部会メンバー）

Elzbieta Karska（ビジネスと人権に関する国連作業部会議長）

翻訳：平野裕二