

第4回「ビジネスと人権」科学研究プロジェクト研究会

「ビジネスと人権」とジェンダー

2019年10月5日

明確性に関する研究チーム

神奈川大学 近江 美保

1. はじめに

- ・ 「社会的・文化的に形成された男性と女性の関係性」としてのジェンダー
- ・ ジェンダー分析の目的
 - 「男性／女性」「公／私」という二分法に内在する力関係の存在（不可視化のメカニズム）を明らかにすること
 - 不可視化されてきた人々の声を可視化できるシステムへの脱構築（ジェンダー化された公私二分論の克服）
 - マイノリティの犠牲を前提として成り立つのではない世界への展望
- ・ ジェンダーに基づく女性に対する差別
 - 個別の力関係
 - 社会構造的な背景
 - 法的、政治的対応の欠如（または不十分）
- ・ ジェンダーやフェミニズムの視点から「ビジネスと人権（B&HR）」を見るということ
 - 女性をB&HR（例えば、指導原則）に付加する
 - ジェンダーの視点でB&HR（例えば、指導原則）を再考する
 - Intersectionality（交差性）とfeminisms（多様なフェミニズム）

2. 国連人権理事会「B&HRに関する指導原則のジェンダー側面」報告書

A/HRC/41/43（2019年5月23日）

人権とトランスナショナル企業及び他の企業の問題に関するワーキンググループ作成

(1) 目的

国家とビジネスが指導原則の実施にジェンダー視点を取り入れるための指針の提供

(2) 既存の基準との関係：女性差別撤廃条約（CEDAW）

- ・ 基本的条文（パラ 22）

第1条 女性差別の定義

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条 締約国の中核的義務

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

(e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。

第4条 暫定的特別措置

1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

・ 一般勧告（パラ 23）

13号 同一価値労働同一賃金（1989年）

16号 農山漁村及び都市部の家族企業における無報酬労働（1991年）

17号 女性の家庭内無報酬労働（1991年）

26号 女性移住労働者（2008年）

19号、35号 女性に対する暴力（1992、2017年）

33号 司法へのアクセス（2015年）

・ 指導原則に基づく企業の責任に関連する条文（パラ 24）

5条 ジェンダー・ステレオタイプに基づく行動様式の修正

6条 人身売買、性的搾取の禁止

10条 教育における差別撤廃

11条 雇用における差別撤廃

13条 経済的・社会的活動における差別撤廃

(3) 既存の基準との関係：CEDAW 以外

・ 北京宣言と行動綱領（1995年）（パラ 25,26）

→ Beijing +20@CSW（2020年）

・ 女性のエンパワーメント原則（UN Global Compact& UNIFEM、2010年）（パラ 27-28） ”Equality means business”, “Promote gender equality in your business”

・ SDGs（パラ 29-30）

➤ Goal 5 ジェンダー平等：Target 5.1 女性差別の撤廃、5.2 女性に対する暴力の撤廃、5.4 無報酬労働、5.5 女性の完全かつ効果的な参加とリーダーシップへの平等な機会

- その他取組みが必要な目標：Goal 1 貧困、Goal 8 デューセント・ワーク、Goal 13：気候変動、Goal 16 司法へのアクセス、Goal 17 官民パートナーシップ
 - ・ OECD「責任あるビジネス行動のためのデュー・ディリジェンス指針」(2018年)
 - ・ ILO条約：100号(男女平等賃金原則)、111号(性差別の禁止)、156号(家庭責任のある労働者)、103号&183号(女性のリプロダクティブ・ライツ及び妊娠・出産に関する保護)、190号(ハラスメント禁止)。加えて、多国籍企業と社会政策に関する原則についての三者宣言(2017年)
- (4) 指導原則のためのジェンダー枠組み
- ・ ジェンダーや女性に言及している指導原則を“3つの窓”に分類：
 - ①非差別についての一般的原則
 - ②明示的にジェンダー視点の必要性に言及しているもの
 - 指導原則 3：法や政策等を通じた企業による人権尊重の確保(コメンタリーpara 5)
 - 指導原則 7(b)：紛争影響地域における人権の尊重；ジェンダーに基づく暴力及び性暴力への特別な注目
 - 指導原則 18：ビジネスによる人権侵害の予測：女性と男性への異なる影響(コメンタリーpara 1)
 - 指導原則 20：人権侵害への対応の検証におけるジェンダー統計(コメンタリーpara 3)
 - ③指導原則 12：追加的基準の設定 → 例えば CEDAW
 - ・ 「指導原則のためのジェンダー枠組み」→ 図参照
 - ①ジェンダー対応的な評価
 - ②ジェンダー変革的措置、
 - ③ジェンダー変革的救済
- (5) 提案 Recommendations
- (a) 国家は、国内行動計画を含む取組の構築と改訂にジェンダー枠組及び指針(以下、枠組と指針)を活用する
 - (b) 国家は、企業に対しても枠組と指針の活用を促進する
 - (c) 企業は、方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施や効果的な救済の提供に枠組と指針を適用し、実質的なジェンダー平等に貢献する
 - (d) 人権デュー・ディリジェンスのすべての段階において、影響を受ける女性、女性団体等の意味ある参加を確保する
 - (e) 企業は、取引先等が枠組と指針に基づいて営業し、女性の人権を尊重するよう支援し、影響力を行使する
 - (f) 企業に助言する専門家等は、ジェンダーに対応的なアプローチをとり、ジェンダー変革的な措置や救済を提案する

- (g) 株式市場、業界団体、投資家は、枠組と指針その他の基準に従い、実質的なジェンダー平等の実現を企業に促す
- (h) 国際金融機関は、財政援助プロジェクトの認可やモニタリングに、枠組と指針を取り入れる
- (i) 国内人権機関、CSO、労働組合、女性団体、人権擁護者、弁護士、弁護士事務所、裁判官、ジャーナリスト、研究者は、それぞれの役割に置いて枠組と指針を活用し、実質的なジェンダー平等を促進し、指導原則を実施する
- (j) 国家や企業による指導原則の周知や実施を支援する機関、組織、財団は、枠組と指針に基づいて、ジェンダー視点を明示的に取り入れる

(6) 個々の指導原則へのジェンダー指針 (Annex)

4. 今後の研究について

- ・ 類似の国際文書との比較
 - 欧州議会決議「EU 貿易協定におけるジェンダー平等」(2018年2月6日採択)
 - WTO “Gender-Aware Trade Policy”, “Aid for Trade” などのジェンダー関連文書
- ・ CEDAW 個人通報事例における B&HR (または非国家主体) への言及
- ・ “チェックボックス” 的アプローチではない基準とは
 - B&HR における分野横断的問題としての「ジェンダー」の提示?
 - 「ジェンダー対応的人権デュー・ディリジェンス」

Joanna Bourke Martignoni and Elizabeth Umlas, “Gender-Responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-Based Approaches” (Academy Briefing No.12), Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, December 2018