

先住民族の権利に関する「ビジネスと人権」に関するガイドライン
内容に関する予備的考察

菅原絵美

はじめに：先住民族をめぐる課題は「ビジネスと人権」の原点

(1)「ビジネスと人権」とは

事業活動全体とステークホルダー（労働者、消費者、地域住民等）の関係を、「ビジネスと人権」という問題群（労働問題から政府・反政府勢力や取引先による人権侵害への加担まで多岐）として包括的に捉える。

(2)受入国による人権保障の問題

①国際人権法上、第一に、受入国が義務を負うが、実効的な人権保障という結果が期待できない状況

受入国政府と企業との結びつき（加担）／事業網（バリューチェーン）の越境性／企業の積極的役割の拡大

②受入国が「しっかりする」問題から国際関心事項へ

経済のグローバル化と民営化／企業に対する市民社会からの問題提起／企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility、CSR）の広がり／地球的課題解決に向けた企業の役割に対する国連の期待

⇒人種差別撤廃条約

- ・2007年カナダ政府報告審査（CERD/C/CAN/CO18）でカナダ企業によるカナダ国外での先住民族の土地、健康、生活環境への権利に対してカナダ政府に勧告。

1. 「ビジネスと人権」に関する国際文書と先住民族に関する国際人権基準との接点

(1)国連人権理事会における「ビジネスと人権に関する指導原則」の承認（2011年）

- ・三つの柱：国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任（デューディリジェンス）、救済へのアクセス
- ・国際人権基準（国際人権章典、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言）の尊重（原則12）
- ・状況に応じて追加的な基準（国連文書は、先住民族、女性、民族的または種族的、宗教的、言語的少数者、子ども、障がい者、移住労働者とのその家族の権利を一層明確にしている…）

(2)国連グローバル・コンパクトにおける「グローバル・コンパクト10原則」（2000年）

- ・人権2原則：国際的に認められた人権の促進と尊重（第1原則）、人権侵害に加担しない（第2原則）
- ・労働4原則：労働組合・団体交渉の承認（第3原則）、強制労働の禁止（第4条）、児童労働の禁止（第5条）、雇用と職業における差別の禁止（第6原則）
- ・国際的に認められた人権として先住民族の権利宣言

(3)持続可能な開発目標（SDGs）（2015年）

(4)先住民族の権利に関する国際人権基準

- ・先住民族の権利に関する国際連合宣言
- ・ILO第169号条約（日本未批准）

2. ビジネスと人権に関する指導原則+先住民族の権利に関する国際人権基準

○IWGIA, European Network on Indigenous People (NGO)

Business and Human Rights: Interpreting the UN Guiding Principles for Indigenous Peoples (2014)

(1)指導原則の3つの柱(国家の保護義務、企業の尊重責任、救済へのアクセス)にそって、先住民族の権利宣言から補足したもの

国家の保護義務、救済へのアクセスについては指摘が厚いが、企業の尊重責任については取り上げ方が弱い?

(2)第2の柱:先住民族の権利を尊重する企業の責任

- ・法的拘束力あるメカニズムの欠如
- ・国家の義務と独立した企業の責任:国家の批准・未批准に関わらずILO169号条約に従った企業活動が地球全体で求められる
- ・先住民族にとっては「追加的なレファレンス」として機能
- ・企業は現在および将来の悪影響のみならず、過去の侵害にも責任を有する。
- ・企業活動によって直接的に引き起こされるまたは助長される悪影響のみならず、直接事業と関係はしている間接的な悪影響(サプライチェーン)に対する責任も負う。
- ・人権方針(原則16)では先住民族の権利に関する方針を立てる。先住民族の代表も踏まえて協議されること。内容はFPIC(自由な、事前の、情報に基づく同意)だけではなくその他の権利も含むこと。方針は、サプライチェーン、セキュリティ会社にも普及し、先住民族からのアクセスを可能にする。
- ・人権デューディリジェンス(原則17-21)では、人権影響評価は「行為による侵害」のみならず、「結果による侵害」も対象とすること。先住民族の権利宣言に規定された諸権利に基づいて評価を行うこと(国内法に基づいてのみ評価を行わないこと)。適切な時期に、できる限り早い段階で、悪影響が特定されること。先住民族は土地への法的な権利を有していない場合が多く、慣習上の権利に配慮すること。協議を行う場合は、FPICを実現すること。取組みの結果をトラッキングするためにデータを確保しておくこと。
- ・救済へのアクセス(原則22)では、参加、教義、同意が重要ではあるが、その前に、文化的に適切な救済メカニズムの特定が行われるべき。

3. 国連グローバル・コンパクト原則+先住民族の権利に関する国際人権基準

○国連グローバル・コンパクト

【ガイド】

The Business Reference Guide to the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (2013)

https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/IndigenousPeoples/BusinessGuide.pdf

(1)国連グローバル・コンパクトでは「尊重」と「促進」。ゆえに、先住民族の権利を促進するための積極的な取組みとして、本業を通じた社会貢献、社会的投資、寄付なども含まれる。

(2)企業の中核的な取組み

- ①先住民族の権利を含む人権方針を策定、実施する
- ②先住民族の権利に対する既存・潜在的な影響について評価し、具体的取組みを行い、その結果を測り、

情報を開示する。

- ③先住民族と誠実に協議する
- ④事業に対する先住民族からの FPIC（自由な、事前の、情報に基づく同意）を得る
- ⑤先住民族の権利に関する悪影響を軽減、救済するために、正当性あるプロセスを確立し、そのプロセスを通じて協働する。
- ⑥実効的で、文化的に適切な苦情処理メカニズムを確立し、それを通じて協働する。

(3)先住民族の権利宣言に基づいて、権利毎の「尊重」および「促進」の取り組み事例の提示

Indigenous Peoples' Rights and the Role of Free, Prior and Informed Consent: Good Practice Note endorsed by the UNGCHRLA WG (2014)

https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Human_Rights_Working_Group/FPIC_Indigenous_Peoples_GPN.pdf

【企業事例】

Practical Supplement to the Business Reference Guide to the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (2015 Dec)

<https://www.unglobalcompact.org/library/1451>

4. 考察

(1)現在ある企業向けの先住民族の権利ガイドラインの評価

- ・先住民族の権利宣言に基づき、それぞれの権利に関する企業の実施内容（「尊重」および「促進」）は明確化
>The Business Reference Guide to the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (2013)
- ・企業責任の内容である方針、人権デューディリジェンス、苦情処理メカニズムに先住民族の権利をどのように反映するかについてのガイドラインも存在
>Business and Human Rights: Interpreting the UN Guiding Principles for Indigenous Peoples (2014)
- ・FPIC（自由な、事前の、情報に基づく同意）に重点を置いたガイダンスも存在。
⇒本当にそれで国際基準に合致しているのか？

(2)今後の検討について

- ・権利ベースの実施内容と企業責任ベースの実施内容の間の乖離
- ・労働者、消費者、地域住民としての先住民族と企業活動との関わりの明確化
- ・ビジネスと先住民族の権利の本質論（先住民族の権利をなぜ企業が尊重・促進するのか）