

「ビジネスと人権に関する指導原則」への ジェンダー視点の統合

—— 女性差別撤廃条約からの考察 ——

菅原 絵美

論文要旨

「ビジネスと人権に関する指導原則」は、国家の人権保護義務とともに、初めて企業の人権尊重責任を明記した国連の人権文書である。「ジェンダー視点の統合」は、指導原則の起草から実施の段階を通して、一貫して要請されてきた課題である。指導原則に統合が要請されたジェンダー視点とは何であり、「ジェンダー視点の統合」が指導原則においてどの程度達成されてきたのだろうか。本稿では、企業の人権尊重責任の対象となる国際人権基準のひとつである女性差別撤廃条約に注目し、条約実行で築かれてきたジェンダー視点と照らし分析することで、指導原則における「ジェンダー視点の統合」の達成度と今後の課題を明らかにする。

女性差別撤廃条約におけるジェンダー視点は、4つの批判的アプローチから重層的に構成される。男女の差異への批判、公私二分論に代表されるジェンダー化された構造への批判、女性の社会的アイデンティティへの沈黙への批判、そして緊急事態におけるジェンダー化の助長が黙認されてきたことへの批判である。これらの批判的アプローチは有機的に結び付けられ、女性差別撤廃条約の国際的実施のなかで、「ビジネスと人権」事例での国家の義務や企業の責任の内容に統合されてきた。

指導原則におけるジェンダー視点を確認すると、起草過程では2009年のワークショップでの議論を通じて、「女性と男性によって直面される異なるリスクに特別な配慮をして」という文言が指導原則本文に反映された。また、作業部会による実施過程のひとつである「ジェンダー・レンズの指導原則への統合」プロジェクトでは、ジェンダーを「人権とビジネスがつながることで女性はどうに影響を受けているか」と限定的に定義している。いずれの過程においても、ジェンダー視点の重層性は部分的に確認できる程度にとどまる。今後、改めてジェンダー視点の定義づけを行ったうえで、指導原則の普及・実施が展開されていく必要があるだろう。

はじめに

「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、指導原則）は、国家の人権保護義務とともに、初めて企業の人権尊重責任を明記した国連の人権文書である。このような歴史的な意義に加えて、指導原則は、国連人権理事会で全会一致の承認を得、企業およびそのステークホルダーにとつての共通認識として受容されてきた。

「ジェンダー視点の統合」は、指導原則の起草段階から現在の実施の段階にいたるまで一貫して要請された課題である。企業は歴史的にジェンダー化された組織体であり¹⁾、さらにグ

ローバリゼーションのなかで深刻化する現代奴隷、移住労働者、水と衛生の問題、土地収奪、環境破壊などの人権問題で被害が女性たちに偏った形で発生してきたことが指摘される。これら課題に耐えうるような「ジェンダー視点の統合」が指導原則において達成されてきたのだろうか。そもそも指導原則に統合が要請されたジェンダー視点とは一体何であろうか。

これらの問いを検討するにあたり、指導原則に立ち返ってみると、企業の人権尊重責任の対象となる国際人権基準には、追加的なものではあるが、女性差別撤廃条約が挙げられていることがわかる²⁾。女性差別撤廃条約は国際法におけるジェンダー視点の進展を示す人権文書のひとつであり、武力紛争やジェンダーに対する暴力、気候変動など社会が直面する問題に対し積極的な条約実行が積み重ねられてきた。そこで本稿では、女性差別撤廃条約で築かれてきたジェンダー視点と照らし分析することで、指導原則における「ジェンダー視点の統合」の達成度と今後の課題を明らかにする。

本稿では、第1章において指導原則の背景や概要を述べながら本稿の問題関心および検討方法を設定する。第2章では女性差別撤廃条約におけるジェンダー視点を先行研究および女性差別撤廃委員会の実行から明らかにしたうえで、第3章ではそのジェンダー視点「ビジネスと人権」の事例に統合されてきたのか、女性差別撤廃委員会の実行を検討する。女性差別撤廃条約の実行から「ジェンダー視点の統合」の達成度を測る尺度を明らかにしたところで、第4章では、指導原則の起草過程および実施過程においてジェンダー視点が多岐に議論されてきたのかを確認し、終章結論において、指導原則へのジェンダー視点の統合はどの程度達成されているのか、そして今後の課題は何かを検討する。

なお、「ビジネスと人権」におけるジェンダー平等の取組みは国連で広く行われており、国連グローバル・コンパクトにおける「女性のエンパワメント原則（WEPs）」³⁾ や国連持続可能な開発目標（SDGs）の目標5「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワメントを図る」⁴⁾ などがあり、指導原則はこれらの取組みからも影響を受けている。しかし、本稿では第1章で示す問題関心および検討方法に基づき、女性差別撤廃条約に議論を限定して検討する。

第1章 指導原則、ジェンダー視点、女性差別撤廃条約

第1章では、本稿の研究の問いである「指導原則への統合が要請されるジェンダー視点とは何か」の前提となる指導原則の概要、指導原則におけるジェンダー関連規定を紹介する。本稿では、問いを検討するにあたり、女性差別撤廃条約の条約実行に注目するが、これは指導原則自体が指し示すアプローチであることを確認する。

(1) 「ビジネスと人権に関する指導原則」とは

2011年6月16日、国連人権理事会において、「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持することが盛り込まれた決議17/4が無投票で承認された。指導原則は、国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済へのアクセスの3つを柱としており、企業を名宛人とする人権文書としては国連で初めてのものである。一方で注意が必要なのは、指導原則が法的拘束力を持つ文書ではなく、国際社会の共通認識となる「政治的に権威のある解決策⁵⁾」として起草された点である。国連人権理事会の承認という後ろ盾を得て、指導原則は国際社会に広く受容されてきた。

指導原則が対象とする「ビジネスと人権」という用語は、企業の人権侵害行為をいかに国際法によって規制するかという国際関心から誕生した⁶⁾が、次第に企業の社会的責任（CSR）を含む幅広い内容を意味するようになっていった。すなわち、「ビジネスと人権」には、国際労働機関（ILO）が1919年の設立以来取り組んできた労働搾取や児童労働などの労働問題から、国境を越えて広がる事業網（バリューチェーン）での紛争鉱物、現代奴隷、イスラエルのパレスチナ入植などの人権侵害への加担も含まれる。加えて、商品やサービス、事業活動を通じた人権の促進など、持続可能な開発目標（SDGs）の実現にむけて積極的な役割を担うことも対象となる。現在、「ビジネスと人権」は、企業活動とステークホルダー（労働者、消費者、地域住民など）、そしてその人権との多様で複雑な関係を包括的にとらえる概念として理解されている。

「ビジネスと人権」の包括性は、当然ながら指導原則の内容にも反映されている。指導原則では、第一の柱として国家の人権保護義務を置いている。この保護義務は自国に住所を定める企業の領域外での事業活動も対象とする⁷⁾。自国企業の国内外に広がる事業活動での人権侵害を防止・救済するために、国家は「実効的な政策、立法、規制および裁判を通じて侵害を予防し、調査し、処罰し、かつ補償するために適切な手段をとる⁸⁾」必要がある。このように講ずるべき手段が多岐に渡ることに加え、その実施主体も開発援助機関、外交や通商を担う省庁、輸出信用機関など多岐に渡る⁹⁾。そこで、国連では全加盟国に対し指導原則を国内実施するための国別行動計画（NAP）の策定に取り組むよう働きかけてきた¹⁰⁾。

指導原則の第二の柱として示された企業の責任は、国際的に認められた人権を最低限の基準として、これらを侵害しないという尊重の責任である¹¹⁾。国際的に認められた人権とは、世界人権宣言、自由権規約、社会的規約、「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」の示す中核的労働基準を構成するILO8条約にリスト化された全ての人権である¹²⁾。また、企業の責任は国家の義務とは独立しているため、受入国による人権条約の批准の有無や国内法制度の整備状況とは関係なく、企業は世界のどこで活動していても国際人権基準を尊重する責任を負う¹³⁾。企業はこのような人権尊重責任に関する方針を定め、人権への悪影響を防止・軽

減する人権デューデリジェンスのプロセスを実現し、そして適切な場合には悪影響を是正するための救済や苦情処理の措置をとる¹⁴⁾。このような責任はバリューチェーンにもおよび¹⁵⁾、自社の取引先で人権侵害が起きている場合など間接的に関わる場合には、取引先に対し是正を働きかける責任を負う¹⁶⁾。

第三の柱である救済へのアクセスは、国家と企業の双方に向けられた項目である。ビジネスに関連した人権侵害が生じた場合、国家はその保護義務として、司法、行政、立法、その他しかるべき手段を通じて、被害者が実効的な救済を利用できるようにしなければならない¹⁷⁾。救済の対象にも自国企業による国外での侵害が含まれる¹⁸⁾。救済の具体的な形としては、謝罪、原状回復、リハビリテーション、金銭 または金銭でない形での補償、処罰（刑事罰や行政罰）、そして行為停止命令といった侵害行為の防止がある¹⁹⁾。このような救済を利用するための手続として定着したものは「苦情処理メカニズム」と呼ばれる。これには国家によるものも、国家以外によるものも、また司法的なものも、そうでないものも含まれる²⁰⁾。

(2) 指導原則に反映されたジェンダー視点と女性差別撤廃条約

雇用関係・慣行²¹⁾、商品・サービス²²⁾などで指摘されてきたように、企業はそもそも歴史的にジェンダー化された組織体であった²³⁾。グローバル経済のひろがりには、企業活動におけるジェンダー課題をさらに拡大・深刻化させてきた²⁴⁾。

指導原則はその起草が開始される段階から、ジェンダー視点の統合を要請されていた。2008年、国連人権理事会は決議8/7を採択し、2005年から「ビジネスと人権」を担当してきた国連事務総長特別代表（以下、SRSG）に対し、国連諸機関、各国政府および国内人権機関、企業、当事者を含む市民社会と協議を重ねながら、前述の3つの柱を具体化し運用化すること、すなわち指導原則を起草するよう要請し、任期を3年延長した。その際に、マンドートのひとつとして、「ジェンダー視点をSRSGの作業に統合し、例えば子どものように、社会的に弱い立場におかれた集団に属する人々に対し特別な注意を払う²⁵⁾」ことが追加された。

では指導原則に統合されたジェンダー視点とはどのようなものだろうか。検討の第一歩として、指導原則本文からジェンダー視点に関連する箇所を抽出し内容を検討する。

冒頭の一般原則では、「この指導原則は、社会的に弱い立場に置かれ、排除されるリスクが高い集団や民族に属する個人の権利とニーズ、その人たちが直面する課題に特に注意を払い、かつ、女性および男性が直面するかもしれない異なるリスクに十分配慮して、差別的でない方法で、実施されるべきである²⁶⁾」とする。同様の文言は、企業による人権デューデリジェンスの実施に関してもコメントリーの形で指摘されており、企業活動による人権への負の影響を特定・評価する際には、「企業は、社会的に弱い立場におかれまたは排除されるリスクが高くなりうる集団や民族に属する個人に対する人権の特別の影響に特に注意を向け、女性と男性で

は異なるリスクがありうるということにも留意すべきである」としている²⁷⁾。また、追跡評価に関しては、性別に分けられたデータを用いるようコメントリーで指摘されている²⁸⁾。

さらに、女性やジェンダーに関する具体的問題に注目するものがある。国家がその保護義務の履行として行う規制や政策に関して、コメントリーのなかで、国家が「人権尊重に関する企業への指導」を行う際には、「先住民族、女性、民族的または種族的少数者、宗教的および言語的少数者、子ども、障害者、および移住労働者とその家族が直面する具体的な課題を理解したうえで、ジェンダー、社会的弱者、および／または排斥問題をいかに実効的に考慮するかについて助言すべきである²⁹⁾」とする。また、紛争影響地域において活動する企業に対して、「ジェンダーに基づく暴力や性的暴力の双方に特別な注意を払いながら、侵害リスクの高まりを評価しこれに対処するよう、適切な支援を企業に提供すること」としている³⁰⁾。

このように、ジェンダー視点を反映したと思われる箇所は複数取り上げることができるが、果たしてこれらは「ジェンダー視点の統合」として十分なものなのだろうか。指導原則への統合が要請されたジェンダー視点とは何かという問いを検討するにあたり注目したいのが、指導原則が、女性差別撤廃条約上の権利の尊重を、企業責任のひとつとして位置づけていることである。企業の責任に関して、前述の通り、指導原則では世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、ILO 中核的労働基準の8条約を最低限の人権として挙げている。これに加えて、コメントリーでは、「状況に応じて、企業は追加的な基準を考える必要があるかもしれない」とし、「例えば、企業は、特別な配慮を必要とする特定の集団や民族に属する個人の人権に負の影響を与える可能性がある場合、彼らの人権を尊重すべきである。この関係で、国際連合文書は先住民族、女性、民族的または種族的、宗教的、言語的少数者、子ども、障害者、および移住労働者とその家族の権利を一層明確にしている。さらに、武力紛争状況では、企業は国際人道法の基準を尊重すべきである³¹⁾」とし、企業が人権尊重責任を考える際の追加的基準として女性差別撤廃条約が含まれることを指摘する。企業が尊重する責任を負う国際人権基準は人権条約の実施を通じた条約解釈などによって築かれてきたものであり、それには女性差別撤廃条約で示されてきたジェンダー視点も含まれる。女性差別撤廃条約のジェンダー視点は、企業責任に統合されることで、指導原則全体にも統合されることになるのである。

以上から、本稿では、女性差別撤廃条約で築かれてきたジェンダー視点に注目し、その内容に照らして分析することで、指導原則において議論されるジェンダー視点の評価を試みる。以下、第2章および第3章において、女性差別撤廃条約におけるジェンダー視点とは何か、これが「ビジネスと人権」に統合されてきたのかについて、先行研究および条約実行から検討する。

第2章 女性差別撤廃条約におけるジェンダー視点

(1) ジェンダー視点を構成する4つの批判的アプローチ

国際法におけるジェンダー視点の前進のひとつとして位置づけられるのが女性差別撤廃条約である³²⁾。もっとも国際法学においてジェンダー視点からの批判的な問いかけが本格的に始まるのは1990年代に入ってからであり³⁵⁾、1979年に成立した女性差別撤廃条約にはジェンダーという文言は登場しない。第1条で定義される条約が禁止する「女性に対する差別」とは、「性(sex)に基づく区別、排除または制限であって、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、女性(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および基本的自由を認識し、共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」であるという。このように文言自体は登場しないものの、前文や第5条に性別役割分担の否定の規定が盛り込まれるなど、ジェンダー視点は起草時から十分に反映されていた³⁶⁾。

一般に、生殖機能の相違のような生物学的な特徴に基づく性差をセックスというのに対し、ジェンダーは「女らしさ」「男らしさ」に代表される女性・男性に対して求められる人格や属性、役割などの社会的・文化的性差であるとともに、女性・男性ではとらえきれない多様な性をも意味すると説明される³³⁾。この社会的および文化的に築かれてきた「男らしさ(マスキュリン)」や「女らしさ(フェミニン)」という価値が、男女間の階層的な役割分担や偏見(ジェンダー・バイアス)をもたらし、男性優位・女性劣位の権力や利益の分配をもたらしている場合に注意が必要であるとの警鐘が鳴らされてきた。一方、男女の差異に注目したパターンはもちろんだが、ジェンダーには他のパターンも多く含まれていることから、コンネルはジェンダーにおいて「差異」から「関係」へとその注目の転換がはかられる必要性を指摘している³⁴⁾。何にどのようにアプローチするかにより、ジェンダー視点は多岐に渡ることになる。

このように多岐に渡るジェンダー視点であるが、女性差別撤廃条約のジェンダー視点とは何かを検討するにあたり、本稿では女性差別撤廃委員会の一般勧告を取り上げたい。一般勧告は女性差別撤廃条約第22条に基づくもので、「委員会は、…締約国から得た報告および情報の検討に基づく提案および一般的な性格を有する勧告を行うことができる」と規定されている。女性差別撤廃委員会の委員は、第17条が示すように、「徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家」である。一般勧告は、このような委員らが国家による条約実行を基に表明した条約の規定の解釈である。場合によっては規定を横断する課題を取り扱う場合もある。

第2条における締約国の中核的義務に関する一般勧告第28号(2010年)では、「性に基づく差別についてのみ言及しているが、条約第2条(f)と第5条(a)とともに第1条を解釈する

ことにより、条約がジェンダーに基づく女性への差別も対象としていることが示される³⁷⁾」ことを確認している。なお、当該一般勧告のなかでジェンダーの定義づけも行っている。ジェンダーとは「女性と男性の間の序列的な関係および男性を優遇し、女性を不利な立場に置くような権力および権利の分配に帰結するところの社会的に構築された女性と男性のアイデンティティ、性質、役割および社会が生物学的な差異に付与した社会的、文化的意味に言及するもの」である。「女性と男性のこうした社会的な位置づけは、政治的、経済的、文化的、社会的、宗教的、思想的、環境的要因に影響され、文化、社会、コミュニティによっても変化しうる」³⁸⁾とともに、「性とジェンダーに基づく女性の差別は、人種、民族、宗教あるいは信条、健康、地位、年齢、階級、カースト、性的指向および性自認など、女性に影響を及ぼす他の要因と分かち難く結びついている³⁹⁾」ことも指摘している。女性差別撤廃条約におけるジェンダー視点を阿部⁴⁰⁾による考察を基に改めて整理すると次のように考えることができる。

第一に、リベラル・フェミニズムに代表されるもので、女性と男性の差異に注目し、女性に対する男性と同一の扱いを制度的に実現しようとする視点である。女性差別撤廃条約の採択は、男性モデルの国連人権文書に女性を有標化したものであり、当該視点が結実したものと言える⁴¹⁾。一方で、男女の差異を強調し過ぎることが、逆にジェンダー化された枠組みの固定化につながり、女性の特殊性、女性の周縁化をもたらすという批判がある⁴²⁾。

第二に、ラディカル・フェミニズムの「個人的なことは政治的なこと」というスローガンに代表されるように、私的領域での女性の経験に国際的な関心が向けられてこなかったことに対して問いかけをし、国際法におけるジェンダー化された二分的思考の脱構築を目指す視点である⁴³⁾。公私二分論のなかで、ジェンダーに関わるような家庭内の話（プライベートな問題）は、国家が「公的」に取り上げる問題ではないと不可視化されてきており、女性に対する暴力への国際関心の高まりは公私二分論の解体に向けた動きであった。

第三に、第三世界アプローチ⁴⁴⁾や Southern theory⁴⁵⁾として示されてきた、「女性」とは一体誰なのか、女性にとって共通とされる目的をいったい「誰」が決定してきたのかへの問いかけである。女性もけっして一枚岩ではなく、女性たちの間にも明白な権力関係が存在している。階級、カースト、人種、皮膚の色、エスニシティ、宗教、民族的出身など、女性の社会的アイデンティティに関する他の要因が女性たちのおかれた状況に違いを生み出しており、このような女性差別の複合性に注意を払うとともに、男性たちが行ってきた過ちを北の女性たちが行おうとしていることに警鐘を鳴らす⁴⁶⁾。

最後に、第三の視点の延長または派生として語られてきたものとして、緊急事態におけるジェンダー化の助長が「自然なこと」や「しょうがないこと」として許容されてきたことに対する問題提起がある。緊急事態として、具体的には武力紛争や占領、紛争後⁴⁷⁾、貧困・経済⁴⁸⁾、気候変動、自然災害⁴⁹⁾などがあり、これら非日常的な外的環境により、ジェンダー化の負の影

響が高まることを可視化し、対策を講じるよう求める視点である。

(2) 4つの批判的アプローチの重層性

これら4つのアプローチは、互いに競合するものではなく、条約実行におけるジェンダー視点を重層化し、女性に対する差別禁止および人権保障の実効性の向上に貢献してきた。例えば、女性差別撤廃委員会による一般勧告のテーマに4つのアプローチを見出すことができる。紛争予防・紛争中・紛争後における女性（2013年）⁵⁰⁾、女性の難民としての地位、庇護、国籍および無国籍状態のジェンダーに関する側面（2014年）⁵¹⁾、農村女性の権利（2016年）⁵²⁾、女性に対するジェンダーに基づく暴力（2017年）⁵³⁾、気候変動における災害リスク軽減のジェンダーに関する側面（2018年）⁵⁴⁾などがそうである。なお、農村女性は条約第14条に明文規定があり、これは女性の社会的アイデンティティに基づく数少ない規定のひとつである。

また、一般勧告のテーマのみならず、各勧告のなかで4つの批判的アプローチは有機的に結びつけられてきた。一例として、女性に対するジェンダーに基づく暴力に関する一般勧告を見てみよう。女性差別撤廃条約には、女性に対する暴力に関する規定がなかったが、市民社会および国際機関による努力を受けて⁵⁵⁾、一般勧告第12号（1989年）⁵⁶⁾、一般勧告第19号（1992年）⁵⁷⁾を通じて、女性に対する暴力は第1条で禁止される女性の差別の一形態であることが確認された。一般勧告第35号（2017年）においてその内容がさらに更新された。ジェンダーに基づく暴力は、ジェンダー化の原因である⁵⁸⁾とともに、ジェンダー化の結果でもある⁵⁹⁾。すなわち、ジェンダー規範や性別役割分担などの諸要素が、女性に対するジェンダーに基づく暴力が社会で許容されることにつながり、さらに「プライベート」な問題だからと制度的および社会的な不処罰が広がることになった。ジェンダーに基づく暴力は社会の問題であり、個別の対応ではなく、包括的な対応が求められる⁶⁰⁾。このような認識に立ったうえで、委員会は、女性は自身の有する諸要素、例えば民族・人種、先住性、マイノリティとしての地位、肌の色、社会的立場・カースト、言語、宗教、農村出身、難民、妊娠しているか否か、性的指向・性自認、紛争の有無、僻地か否かなどに基づき、多様で複合的な差別を経験してきており、同様にジェンダーに基づく暴力もこれら諸要素によって、影響の程度も、影響の現れ方も、そして必要とされる法政策上の対応方法も異なる⁶¹⁾と、条約の履行において女性を一枚岩にとらえるのではなく、社会的アイデンティティや外的環境に注意する必要性を指摘する。さらに、外的環境に関しては、ジェンダーに基づく暴力は、文化、経済、イデオロギー、科学技術、政治、宗教、社会、および環境上の要素の影響を受け、場合によっては深刻化するとして、そのような外的環境には、例えば避難状況や国境を越えた移動、グローバル・サプライチェーンを含む経済活動のグローバル化の高まり、採掘業およびオフショアリング産業、軍事政権化、外国による占領、武力紛争、自然災害、環境破壊などが含まれるとしている⁶²⁾。

このように女性差別撤廃条約におけるジェンダー視点は、男性との差異、「プライベート」を理由とした不処罰、女性の社会的アイデンティティへの無関心、そして緊急事態におけるジェンダー化の許容に対する問題提起から成り、4つの批判的アプローチは一般勧告という条約実行において有機的に結びつけられてきた。ところで、これらの問題提起は、国家による女性差別に対するものとして展開されてきたのであり、これをそのまま、企業活動における女性差別に対するものとして、指導原則に統合することができるのだろうか。この点について、次章で検討する。

第3章 女性差別撤廃条約におけるジェンダー視点の「ビジネスと人権」への統合

女性差別撤廃条約で展開されてきた4つのジェンダー視点は、「ビジネスと人権」の文脈においても統合されてきたのだろうか。以下、本章では、2章同様、女性差別撤廃委員会の実行を基に検討する。

(I) 女性差別撤廃委員会と「ビジネスと人権」

女性差別撤廃条約は、他の人権条約同様、国家に条約上の義務を課し、国内での立法・行政・司法による実施を通じて、女性の差別を撤廃し、その権利や自由を保障することを目指している。この義務には企業活動における女性差別の撤廃も含まれる。第2条(e)では、「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切な措置をとること」として、企業による女性差別を明記している。一般勧告第28号において、第2条は「締約国に対して、私的主体による差別を防止するための相当の注意義務を課すもの⁶³⁾」であり、さらに第2条(e)については「いかなる公的あるいは私的主体による差別をも撤廃するという締約国の義務を創設する⁶⁴⁾」もので、この「すべての個人、団体または企業による女性に対する差別を撤廃するために、あらゆる適切な措置をとることを要請する締約国の義務は、また、締約国の領域外で操業する国内企業の行為も対象としている⁶⁵⁾」としている。委員会は、第2条(e)を根拠に、雇用関係、ヘルスケアの提供主体、メディア・広告、金融機関、旅行業、土地問題に関わる企業における差別など、「ビジネスと人権」に関する事例を取り上げてきた⁶⁶⁾。

加えて、2012年以降、委員会はそのマンデートとして指導原則の活用を求められるようになった。指導原則が承認された2011年、国連人権理事会は決議17/4において、事務総長に対し、国連システム全体を通じてどのように「ビジネスと人権」という課題の前進に貢献できるのか、指導原則の普及と実施に貢献できるのかについて報告書を提出するように求めた⁶⁷⁾。2012年事務総長報告書において、条約実施機関は国家の国際人権法上の義務を「ビジネスと人権」課題にどのように適用するのかを明らかにする重要な役割を担っており、条約実施機関

は指導原則を用いることで、政府報告審査、個人通報、一般的意見・一般勧告、声明などにおいて、ビジネス活動が人権に及ぼす影響に関する締約国の義務について、締約国との対話を促すことができる⁶⁸⁾とされた。これを受けて、2012年決議21/5において、国連人権理事会は「ビジネスと人権に関する締約国の義務は、国連条約実施機関に関わるもので、そのマandatと合致するものであることを認識する⁶⁹⁾」とした。

(2) 一般勧告における「ビジネスと人権」への注目

さて、第2章で確認したように、女性差別撤廃条約におけるジェンダー視点は4つの批判的アプローチから重層的に構成され、このジェンダー視点が一般勧告に統合されてきた。次に検討すべきは、そのような一般勧告が「ビジネスと人権」を対象としてきたかである。特に国連人権理事会による2012年決議以降の一般勧告を検討すると、以下が明らかになった。

第一に、一般勧告のなかには、条約の非国家主体への適用を項目化するものが出てきた。非国家主体には、企業に加え、国際機関、市民社会組織や反政府武装集団などが含まれるため、改めて「ビジネスと人権」を対象としているのかを確認する必要がある。紛争予防・紛争中・紛争後の状況における女性に関する一般勧告第30号(2013年)⁷⁰⁾では、「国家および非国家主体への本条約の適用」の項目において、紛争予防、紛争中および紛争後のプロセスにおいて、女性の権利は国家や非国家主体によって影響を受けるとし、この非国家主体に企業が含まれることを明示する⁷¹⁾。また気候変動における災害リスク軽減のジェンダーに関する側面に関する一般勧告第37号(2018年)では、「非国家主体および域外的保護義務」の項目において、国境を越えた活動をふまえて民間部門および市民社会組織が災害リスクの軽減、気候に対するレジリエンス、ジェンダー平等の促進において重要な役割を果たしうることを確認したうえで、指導原則を援用しながら企業には人権を尊重し保護する責任があり、デューディリジェンスを通じて侵害を予防し、その事業に関連した侵害に対し実効的な救済を提供することを確認する⁷²⁾。

第二に、他の一般勧告においては、企業を含む非国家主体への適用を項目としないまでも、企業により女性に対する差別および権利の侵害が行われることを確認している。例えば、女性に対するジェンダーに基づく暴力に関する一般勧告第35号(2017年)では、ジェンダーに基づく暴力は家族、地域社会、職場など生活のあらゆる場面で発生し、暴力は国家または非国家行為体の作為または不作為により生じうるうえ、例えば民間企業の領域外での事業など、暴力にあたる作為・不作為は領域内でも領域外でも行われることを確認する⁷³⁾。また、農村女性の権利に関する一般勧告第34号(2016年)においては、土地収奪、強制立ち退きなど他国で事業を行う自国企業が条約に規定された農村女性の権利を侵害していることが懸念されている⁷⁴⁾。なお、女性の難民の地位、庇護、国籍および無国籍状態のジェンダーに関する側面に関する一般勧告第32号(2014年)においては、テーマの対象となる女性らの経験は様々な行為体の作

為・不作為により形作られているとして、一般勧告第30号を引用しながら、民間人および非国家主体による条約上の権利が侵害される場合を指摘するが、企業の存在は明記されていない⁷⁵⁾。

(3) 国家の義務と企業の責任へのジェンダー視点の反映

ジェンダー視点統合された一般勧告において、そのすべてではないものの、企業活動における条約上の権利侵害が明確な形で懸念されていることが確認できた。次に検討すべきは、「ビジネスと人権」に関する国家の義務および企業の責任に、ジェンダー視点の4つの批判的アプローチが反映されているかである。

「ビジネスと人権」に関連した国家の保護義務について、特徴的なのは、受入国および本国の双方に対し、企業が国内外で条約上の権利を侵害しないよう立法・行政・司法上のあらゆる適切な手段をとる義務、すなわち、企業による侵害を予防・捜査・処罰し、被害者への救済を含め確実に侵害を是正する相当の注意（due diligence）義務を負うことを繰り返し確認している点⁷⁶⁾である。ジェンダー視点の統合を確認するため、具体的な国家の義務の内容をみると以下の通りである。

女性に対するジェンダーに基づく暴力を取り上げた一般勧告第35号では、域外で活動する自国企業による作為または不作為の暴力に対して、あらゆる適切な立法、行政、司法上の手段をとる相当の注意義務を繰り返し確認する。そのうえで、そのような規制的な手段に加え、経済的な動機付けや企業の社会的責任（CSR）の手法を活用しての企業など民間部門との対話・協働を進め、女性に対するジェンダーに基づく暴力の撤廃にむけた取組みや、指導原則の実施における暴力に対する尊重責任の強化を進めるよう締約国に求めている⁷⁷⁾。

また、女性の社会的アイデンティティである「農村女性」を取り上げる一般勧告第34号において、締約国は、自国の管轄下にある企業が領域外の農村女性の権利を侵害しないよう規制すべきこと、締約国がその域外的義務を怠った場合に適切で実効的な救済が農村女性に利用可能であること⁷⁸⁾が求められた。さらに、農村女性および女兒に対するあらゆる暴力を予防、捜査、訴追および処罰するための実効的な措置⁷⁹⁾が勧告された。

さらに、紛争、気候変動や災害といった緊急事態を取り上げる一般勧告でも、4つのジェンダー視点有机的に反映されながら、「ビジネスと人権」に関する国家の義務が示されている。一般勧告第30号では、紛争影響地域での活動に関連する人権侵害、特にジェンダーに基づくあらゆる形態の暴力を防ぐために非国家主体と対話・協働するとともに、女性の権利に対する高まる侵害リスクの評価・対応について適切な支援を企業に提供し、説明責任の実効的な制度を確立するよう勧告する⁸⁰⁾。そして紛争中および紛争後の非国家主体による人権侵害を捜査するに当たり、ジェンダーに配慮した運用（一例として女性警察官の活用など）⁸¹⁾が求められた。ま

た、一般勧告第37号では、ジェンダーを考慮した（gender responsive）投資が災害や気候変動の予防・緩和・適応策に対して行われるための環境を創出すること⁸²⁾、クリーンエネルギー産業や有機農業による生産システムといった分野において女性の起業を奨励し、女性がビジネスに関与しようとする動機を創出するとともに、これら分野の企業が女性の社員数、特に管理職にある女性社員数を増やすよう奨励すること⁸³⁾を締約国に勧告する。また、災害リスク軽減および気候変動の分野における官民パートナーシップのジェンダー影響分析を行い、様々な社会的アイデンティティに属する女性たちがその策定、実施、モニタリングに確実に参画し、特にその成果となるインフラやサービスにこれら女性たちが皆、身体的にも経済的にもアクセスできることを保障するよう、特別の注意が払われるべきであるとする⁸⁴⁾。さらに、女性を企業による人権侵害から保護するために規制を行い、また実効的な救済が利用可能であるよう確保するよう求めた。これらの措置は締約国の領域の内外で行われる活動に適用されるべきとする⁸⁵⁾。

なお、本国の域外的義務が受入国の保護義務と同程度であるかは疑問が残る。例えば、一般勧告第37号の草案を検討するなかで、オーストラリア政府⁸⁶⁾やノルウェー政府⁸⁷⁾は指導原則を援用しながら、今日では企業活動の域外的な規制は国際人権法上の義務として求められていないことを強調した。

一方、企業の責任に関しては、女性差別撤廃条約が国家の義務を規定するものであるために、詳述は少ないものの、その責任に関して見解を述べる部分がある。一般勧告第30号では、非国家主体に対し、特に武装集団を名指ししながらではあるが、条約上の女性の権利を尊重し、人権に関する行動綱領やジェンダーに基づく暴力の禁止の遵守を求めた⁸⁸⁾。また、一般勧告第35号では、指導原則の実施として暴力に対する企業の尊重責任を強化するための具体的施策として、職場で生じるものや女性労働者に対するものを含む、あらゆる形態のジェンダーに基づく暴力に対処する手続、例えば実効的でアクセス可能な社内の苦情手続で司法当局へ訴えることを排除しないものや、被害者や回復者のための何らかの手当などが取り組まれるべきとする⁸⁹⁾。一般勧告第37号では、民間部門の活動において女性の権利を尊重し保護するために、説明責任が確保され、その活動が参加型でジェンダーを考慮したものであり、継続的に実施される人権基盤型のモニタリングと評価に従うものでなければならない⁹⁰⁾とする。

以上の一般勧告に基づいた国家に対する義務違反認定も少数ではあるが積み重ねられてきている。例えば、2017年のドイツ政府報告審査⁹¹⁾および2016年のカナダ政府報告審査⁹²⁾の最終所見において、委員会は、ドイツおよびカナダ企業による受入国での女性・女児の権利への負の影響を懸念するとともに、企業に対する説明責任を確保する法的枠組の欠如、捜査権限を有する実効的で独立したメカニズムの欠如および女性による司法救済へのアクセスに関する制約、国際貿易・投資合意の交渉前における女性の権利を考慮した影響評価の欠如、そしてドイツが策定した指導原則の国別行動計画（NAP）におけるジェンダー視点の欠如を指摘する。そのう

「ビジネスと人権に関する指導原則」へのジェンダー視点の統合（菅原）

えて、企業の域外での活動を統制する立法の強化（企業に対し人権およびジェンダー影響アセスメントを投資決定前に実施するよう求めるなど）、企業への訴えを捜査する実効的なメカニズム、そしてNAPにジェンダー視点を入れること、女性のための司法へのアクセスを促進する措置および既存の司法および行政メカニズムにジェンダー視点の確保、包括的経済貿易協定での投資家対国家紛争解決手続の導入が女性差別撤廃条約の履行の障壁とならない（締約国は国際人権義務が投資家の利益に優先することを認識する）ことを勧告している。

また2018年のオーストラリア政府報告審査の最終所見⁹³⁾において、委員会は、「域外的義務、採取産業および気候変動」の課題のもと、締約国の採取産業プロジェクトの社会および環境へのジェンダー化された影響が、地元女性の移住、生計機会および社会サービスの喪失、地元女性の差別・排除・周辺化、紛争に関連したジェンダーに基づく暴力をもたらしたこと、パプアニューギニアおよび南アフリカで、豪採取企業（登録地および公的助成金を得ている企業）が土地所有者を特定せず、地元の女性たちとの協議も行わず、地元女性に対する事前のインフォームドコンセントもなしに、事業を進めていることを懸念する。そのうえで、一般勧告第30号および第37号に基づき、ジェンダー視点を組み込んだNAPを策定すること、大規模な採取産業プロジェクトにおいて、一般勧告第34号に沿った形で、地元女性の事前のインフォームドコンセント、利益共有の調整、ジェンダー影響評価を確保すること、一般勧告第28号に沿った形で、自国企業（本拠地、登録地、助成金を得る企業）による女性の権利の侵害を捜査し、犯罪者を起訴し、被害女性（パプアニューギニアのブーゲンビル紛争の被害者を含む）に対して補償およびリハビリテーションを迅速に行う専門メカニズムを確立することを勧告した。

このように、「ビジネスと人権」事例に対する国家の義務および企業の責任の具体的内容に重層的なジェンダー視点が統合されてきたことがわかる。特に、企業の責任については、国家の義務ほど多くの見解が示されておらず、また重層的なジェンダー視点を網羅的に示すものは少ないものの、女性に対するジェンダーに基づく暴力といった個別課題の対応に加え、地元女性が参画した形での事前のインフォームドコンセントや影響評価の確保、気候変動や自然災害におけるジェンダー視点を統合した形での説明責任、影響評価、エンゲージメントの実施の必要性が示された。

第4章 指導原則におけるジェンダー視点

第2章および第3章を通じて、女性差別撤廃条約におけるジェンダー視点とは何か、そしてその国際的実施において、ジェンダー視点が「ビジネスと人権」に統合されてきたことが明らかになった。これを受けて、第4章では、指導原則でジェンダー視点がどのように議論されてきたのかについて、起草過程および実施過程にわけて検討する。

(I) 指導原則の起草過程におけるジェンダー視点

「ジェンダー視点の統合」がSRSGのマנדートに追加されたのは2008年だが、それ以前からSRSG報告のなかでジェンダー課題が取り上げられることが度々あった。例えば、女性差別撤廃条約上の企業による差別として、ジェンダーに基づくステレオタイプ化や偏見、暴力、労働市場におけるジェンダー化された職域、ジェンダーに配慮した研修などが挙げられてきた⁹⁴⁾。また、任期更新後の2009年報告では、司法へのアクセスに関して法律上および実務上の障壁が女性を含む社会的弱者集団に顕著であることが指摘された⁹⁵⁾。

とりわけ指導原則の根本に関わる「ジェンダー視点の統合」の議論として注目できるのが2010年報告である。そこでは、企業が尊重責任を負う国際人権基準である国連人権章典、ILO宣言に加え、「状況に応じて、企業は追加的な基準を考える必要があろう」として女性差別撤廃条約など「社会的弱者に特化した基準」が指摘された⁹⁶⁾。この指摘は前年2009年に「ジェンダー課題を（指導原則の）枠組みに統合する」をテーマに開催されたEthical Globalization Initiativeによるワークショップに基づいて行われた⁹⁷⁾。本ワークショップはSRSGが着任以降実施してきた多様なステークホルダーとの協議の一環として行われた。「ジェンダー視点の統合」をメインテーマとする協議は他に確認できていない。

ワークショップで「ジェンダー視点の統合」はどのように議論されたのだろうか。まずジェンダー視点とは、政策、規制および決定が男性と女性に対して異なる影響をもたらすことを理解することであり、「ジェンダー視点の統合」とは女性に対する影響を考えることではない。よってSRSGのマンドートへのジェンダー視点の統合とは、女性・男性それぞれへの影響に照らして勧告が検討されることが確保されることである。具体的には、①SRSGが取組んでいるテーマに男女に対する異なる影響への考慮を組み入れること、②マンドートに関わる課題でジェンダーによる相違が特に深刻である課題を検討すること、③提案する勧告がジェンダー平等に対してどのような結果をもたらすかについて考察することの3つが提案された。

指導原則の3つの柱をテーマとするセッションでは、ジェンダー視点を統合した際の具体的な課題についての議論が展開された。企業の人権尊重責任に関しては、事業を行う国または地域社会の状況を考慮した「ジェンダー視点の統合」を考える必要性、例えばジェンダーバイアスのある法令を有する国、女性のエンパワメントに消極的な地域社会の場合、企業はどのように人権尊重責任を果たすべきかが議論された。また救済へのアクセスでは、女性は男性に比べ、裁判費用の確保の難しさや、土台となる教育機会の欠如、手続法上の問題（家長である男性のみが特定の訴えを行うことができるなど）などの社会的および文化的な障壁から救済へのアクセスが難しいことが指摘された。

加えて、女性の権利への関いがどのように女性に関する国際法の発展に反映されてきたかについて触れ、世界人権宣言が全ての者の平等を強調しても、女性に対する差別はときに「文化

の違い」によって正当化され、これが女性差別撤廃条約や北京宣言・行動綱領の制定の必要性を導いたことから、専門家らはビジネスと人権の分野においてもこれらの文書を活用すべきとした。

ワークショップを受けて、指導原則の2010年草案⁹⁸⁾に、女性およびジェンダーの視点が盛り込まれることになった。一般原則では、指導原則がジェンダーへの配慮をもって履行されるべきことが明記された。また、原則本文では、「企業の人権尊重責任」の対象となる国際人権基準の内容に関する原則12aのコメンタリーにおいて、状況によって追加的な基準が必要となるとして、女性など特別な配慮が必要なグループの権利を挙げる。また原則18では、企業は自身の人権に関する取組みを、女性をはじめとするマイノリティに関して、トラッキング（追跡評価）すべきであるとする。「救済へのアクセス」では、原則23のコメンタリーのなかで、女性差別撤廃条約をはじめ、人権条約には企業による侵害を防止するために措置をとり、法人の責任を確立するよう期待するものがあるとした。以上の経緯を経て、2011年に国連人権理事会で承認された指導原則の内容については、第1章で確認した通りである。

(2) 作業部会による指導原則の普及・実施とジェンダー視点

指導原則の承認とともにSRSGの任務は完了し、「ジェンダー視点の統合」のマネートは、国連人権理事会によって新たに設置された「人権および多国籍企業ならびにその他の企業の課題に関する作業部会」（以下、作業部会）に引き継がれた⁹⁹⁾。当該マネートは、2014年決議¹⁰⁰⁾、2017年決議¹⁰¹⁾で現在にいたるまで継続されている。

「ジェンダー視点の統合」のマネートの実現として、作業部会は「ジェンダー・レンズ¹⁰²⁾の指導原則への統合（Gender Lens to GP）」のプロジェクトを展開しており、結果はガイダンスの形でまとめられ、2019年6月の国連人権理事会会合に提出される予定である¹⁰³⁾。このプロジェクトの問題意識は、指導原則においてジェンダーの重要性は確認された一方で、「ビジネスと人権」において女性に特有な影響や救済へのアクセスで女性に課せられる障壁に十分な注意が向けられてこなかったために、国家によるNAP策定や企業による実践にジェンダー視点が多分に統合されてこなかったというものである。一般にジェンダーは幅広い概念で使われており、当該プロジェクトはジェンダー視点として「人権とビジネスが接点を有することで、女性はどうような影響を受けているか」に焦点をあて、このことを通じて性的指向や性自認に基づく差別を含むジェンダー差別の撤廃にむけた取組みを支援し補完することを目指すとしている¹⁰⁴⁾。プロジェクトの目的は3点あり、①指導原則の実施におけるジェンダー・レンズの必要性についてステークホルダーの関心を高め、女性の課題を主流化すること、②国家および企業向けのガイダンスを開発し、指導原則の実施としてどのように女性の権利を保護、尊重、救済するかの勧告を行うこと、③ビジネスと人権に取り組む様々な関係者と協働し、企業による人

権侵害のリスクや負の影響を受けた女性をエンパワメントするための方策を継続的に検討することである¹⁰⁵⁾。

ガイダンスの作成にあたり行われた2018年調査では、国家、企業、市民社会組織などすべてのステークホルダーに対し、14の質問・課題への意見を求めた¹⁰⁶⁾。14の質問・課題の内容¹⁰⁷⁾は、企業活動における女性に特有で偏った人権侵害の経験(質問1)、企業活動における女性に対するセクシュアルハラスメントおよび性的または身体的暴力(質問3)、メディアや広告産業におけるジェンダー・ステレオタイプ(質問10)、女性の人権擁護者や救済へのアクセスの障壁(質問11)など、「人権とビジネスが接点を有することで、女性はどのような影響をうけるか」を具体化したものが多い。一方、質問のなかには、差別の交差性(intersectionality)、労働の女性化、インフォーマル経済や紛争による女性の周辺化または脆弱化への対応の好事例を問うもの(質問2)もみられた。

さらに、国連人権理事会が毎年開催している「ビジネスと人権フォーラム」の2018年会合では、上記質問項目の一部である①女性に対するセクシュアルハラスメントおよび性的暴力、②ジェンダーに配慮した人権デューデリジェンス、③女性の経済的なインクルージョンおよびエンパワメント、④女性に対する貿易・投資・租税レジームの影響、⑤実効的な救済へのアクセスおよび権利の保護に関する女性の経験の5つをテーマとしたセッションが行われた。例えば、②のセッション¹⁰⁸⁾において、ジェンダーに配慮した人権デューデリジェンスのためには、女性といった権利保有者は均質なグループではないため、ジェンダーの不平等につながる多角的な要素に注意を払う必要があるとし、具体例として農村地域を挙げた。また⑤のセッション¹⁰⁹⁾では、解決策として、男性の参加を促し、ともに「男性らしさ」の持つ負の側面を考え、女性に対する差別がなぜ問題なのか、女性に対する差別が発展への機会を制限することで、どのように女性や女児だけでなく個人および地域社会に影響を与えているかを理解することを提案した。また、国家および企業に対し、女性、若者、障害をもつ女性、HIV保有者である女性などの歴史的に周辺化された集団のための積極的是正措置／積極的差別を実現するよう促した。

第5章 結論

本章では、前章で確認した指導原則の起草過程および実施過程におけるジェンダー視点の議論を、女性差別撤廃条約のジェンダー視点と照らし分析することで、指導原則における「ジェンダー視点の統合」の達成度と今後の課題を結論として明らかにする。

第2章で確認したように、女性差別撤廃条約におけるジェンダー視点は4つの批判的アプローチから重層的に構成される。男女の差異への批判、公私二分論に代表されるジェンダー化

「ビジネスと人権に関する指導原則」へのジェンダー視点の統合（菅原）

された構造への批判，女性の社会的アイデンティティへの沈黙への批判，そして緊急事態におけるジェンダー化の助長が黙認されてきたことへの批判である。これらの批判的アプローチは有機的に結び付けられ，第3章で確認したように，「ビジネスと人権」事例に対しても国家の義務や企業の責任の内容に統合されてきた。女性差別撤廃条約のジェンダー視点に照らすと，指導原則の起草過程および実施過程におけるジェンダー視点の議論はどのように評価できるだろうか。

起草過程で「ジェンダー視点の統合」が最も議論されたのは，2009年ワークショップであった。ワークショップの参加者からは，ジェンダー視点とは「政策，規制および決定が男性と女性に対して異なる影響をもたすことを理解すること」であると主張され，その旨は2010年草案での「ジェンダーへの考慮」の文言に，さらに最終的に指導原則では「女性と男性によって直面される異なるリスクに特別な配慮をして」という文言に変更されるなど，強調されている。さらに，ワークショップでは，ジェンダー視点として国，地域社会，個人の3つのレベルからのアプローチが必要であるという指摘がなされ，これは女性の社会的アイデンティティや非日常的な外的環境に注目する女性差別撤廃条約のジェンダー視点と通じるころがあったものの，最終的に指導原則の文言には反映されなかった。

このように指導原則に反映されたジェンダー視点が不十分であったことは国連人権理事会で繰り返し確認されてきたが，指導原則の実施過程において，現在のところ，ジェンダー視点の重層性は部分的に確認できる程度にとどまっている。作業部会では，「ジェンダー・レンズの指導原則への統合」プロジェクトにおいて，ジェンダーの定義を「人権とビジネスがつながることで女性はどうのように影響を受けているか」と限定しているうえ，個別課題の検討において障害を有する女性，HIV保有者である女性，農村地域といったテーマを取り上げるが，女性の社会的アイデンティティや緊急事態といった切り口がジェンダー視点として確立しているわけではないようである。

作業部会による指導原則の普及・実施は今後も展開されていく。女性差別撤廃条約の示すジェンダー視点のうち，男女の差異に注目する部分は盛り込まれつつあるが，残された批判的アプローチ，すなわちジェンダー化された構造の解消，女性の社会的アイデンティティへの注目，緊急事態におけるジェンダー化への問題提起を構成要素として，改めてジェンダー視点の定義づけを行ったうえで，具体的な取組みが行われる必要があるだろう。今年6月に提出されるというジェンダー・レンズに関するガイダンスに重層的なジェンダー視点統合されているか，引き続き注視していきたい。

付記

脱稿後に国連人権理事会第41会期に提出される作業部会報告書「ビジネスと人権に関する

指導原則のジェンダー側面」(2019年5月23日, A/HRC/41/43)が公表された。報告書では、「指導原則のためのジェンダー枠組」としてジェンダーを考慮したアセスメント (gender-responsive assessment), ジェンダーを変革する措置 (gender-transformative measures), ジェンダーを変革する救済 (gender-transformative remedies) が提案され, 付属書として「ビジネスと人権に関する指導原則のためのジェンダー・ガイダンス」が示された。報告書は, 本稿が示したように, 指導原則が女性差別撤廃条約を追加的基準とすべきとしていること, また女性差別撤廃条約上の人権基準が企業に適用されていることを確認したうえで, 女性差別撤廃条約の重層的なジェンダー視点を統合する内容となっている。指導原則への「ジェンダー視点の統合」を大きく進めるものではあるが, 国家の義務に比べ企業の責任への統合の程度が低いのではと懸念が残るところもあり, 今後の枠組およびガイダンスの展開と併せて, 引き続き検討が必要である。

注

- 1) Raewyn Connell & Rebecca Pearse, *Gender in the World Perspective* (third edition, 2015), p. 131. 日本語訳については, R. コンネル (多賀太監訳)『ジェンダー学の最前線』(世界思想社, 2008年)を適宜参照した。
- 2) A/HRC/17/31, Annex, Guiding Principles on Business and Human Rights, Principle 12 Commentary. 日本語訳については, 国際連合広報センター助言, 財団法人アジア・太平洋人権情報センター (ヒューライツ大阪) および特定非営利活動法人サステナビリティ日本フォーラム訳「ビジネスと人権に関する指導原則: 国際連合『保護, 尊重および救済』枠組み実施のために (A/HRC/17/31, 2011年3月21日)」を参照した。
- 3) 大西祥世「国連・企業・政府の協働による国際人権保障: 『国連女性のエンパワメント原則』のチャレンジ」『国際人権』第27号 (2016年); 大西祥世「企業による人権尊重の展開: 国連WEPsに関する日本企業の取組」『法學志林』第111号 (2013年)
- 4) 織田由紀子「SDGsにおけるジェンダー課題」『国際女性』第31号 (2017年); 堀内光子「女性差別撤廃条約とSDGs」『国際女性』第31号 (2017年)
- 5) John Gerard Ruggie, *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights* (2013), introduction, p. xlvi. 日本語訳については, ジョン・ジェラルド・ラギー (東澤靖訳)『正しいビジネス: 世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題』(岩波書店, 2014年), 35頁を参照。
- 6) 国連人権高等弁務官による2005年報告書 (E/CN.4/2005/91, para.6)で「多国籍企業と関連企業の人権に関する責任 (Responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights)」の略語として登場した。
- 7) 指導原則は国外で事業を行う自国企業から人権を保護する義務が国際法上の義務であるかについては明言を避けている。原則2のコメンタリーでは以下の通りである。「国家は, 国際人権法の下では, その領域および/または管轄内にある企業の域外活動を規制することを一般的には求められていない。また, 認知された管轄の根拠がある場合, そうすることを一般的に禁止されて

「ビジネスと人権に関する指導原則」へのジェンダー視点の統合（菅原）

もない。これに沿って、人権条約機関のいくつかは、国家が管轄内にある企業による国外での侵害を防止する手段を講ずることを勧告している。」

- 8) A/HRC/17/31, *supra note 2*, Principle 1.
- 9) *Ibid.*, Principles 8-10.
- 10) A/HRC/26/L.1. 2013年の英国を筆頭に、現在21カ国が策定済みである。日本は2016年に策定を国連の場で宣言し、現在、策定を進めている。外務省「ビジネスと人権」https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.htm（アクセス日2019年1月31日）。日本政府は2016年に国連の場でNAP策定を宣言し、NAP策定のためのベースラインスタディ（現状把握調査）のための意見交換会を2018年3月から開始し、報告書を12月に発表した。
- 11) A/HRC/17/31, *supra note 2*, Principle 11.
- 12) *Ibid.*, Principle 12.
- 13) *Ibid.*, Principle 23.
- 14) *Ibid.*, Principles 15-21.
- 15) *Ibid.*, Principles 13, 19.
- 16) *Ibid.*, Principle 22.
- 17) *Ibid.*, Principle 25.
- 18) *Ibid.*, Principle 26 commentary.
- 19) *Ibid.*, Principle 25.
- 20) *Ibid.*, Principles 26-31.
- 21) 川口章『ジェンダー経済格差』（勁草書房、2008年）；川口章『日本のジェンダーを考える』（有斐閣選書、2014年）
- 22) 吉澤夏子「消費社会とジェンダー」『新体系日本史9ジェンダー史』（大口勇次郎・成田龍一・服藤早苗編、2014年）
- 23) Connell & Pearse, *op.cit.*, p. 131.
- 24) *Ibid.*, p. 133-134.
- 25) A/HRC/RES/8/7, para.4 (d).
- 26) A/HRC/17/31, *supra note 2*, General Principles.
- 27) *Ibid.*, Principle 18 commentary.
- 28) *Ibid.*, Principle 20 commentary.
- 29) *Ibid.*, Principle 3 commentary.
- 30) *Ibid.*, Principle 7(b).
- 31) *Ibid.*, Principle 12 commentary.
- 32) 近江美保「国際人権法とジェンダー」『神奈川大学評論』第88号（2017年）、25頁。
- 33) 一例としてUNウィメンでは、以下の通りジェンダーを定義している。“Gender refers to the roles, behaviors, activities, and attributes that a given society at a given time considers appropriate for men and women. In addition to the social attributes and opportunities associated with being male and female and the relationships between women and men and girls and boys, gender also refers to the relations between women and those between men.” UN Women, Gender Equality Glossary, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (as if 31 Jan 2019).
- 34) Connell & Pearse, *op. cit.*, pp. 72-92.

- 35) 申恵丰「国際法とジェンダー：国際法におけるフェミニズム・アプローチの問題提起とその射程」『世界法年報』第22号（2003年）；阿部浩己『国際法の人権化』（信山社，2014年）（以下『前掲図書A』とする），145頁。
- 36) 山下康子，辻村みよ子，赤倉むつ子，戒能民江（編）『コメンタール女性差別撤廃条約』（尚学社，2010年），73-74頁。
- 37) CEDAW/C/GC/28, para.5. 以下，当該一般勧告の日本語訳については，近江美保訳「女性差別撤廃条約第2条における締約国の中核的義務に関する一般勧告28号——女性差別撤廃委員会 CEDAW/C/2010/47/GC.2 2010年10月19日——」『国際女性』第25号（2011年）を参照。
- 38) *Ibid.*, para.5.
- 39) *Ibid.*, para.18.
- 40) 阿部「前掲図書A」，180-182頁；阿部浩己「女性差別撤廃条約とフェミニズム・アプローチ」『国際人権を生きる』（信山社，2014年）（以下「前掲論文B」とする）。
- 41) 阿部「前掲論文B」，4-6頁。
- 42) ジュディス・パドラー（竹村和子訳）『ジェンダー・トラブル』（青土社，1994年），260頁。
- 43) 阿部「前掲論文B」，6-8頁。
- 44) 阿部「前掲論文B」，8-11頁。
- 45) Connell & Pearse, *op. cit.*, pp. 64-71.
- 46) *Ibid.*, p. 67.
- 47) 阿部「前掲図書A」，170-174頁。
- 48) 阿部「前掲図書A」，184頁。ただし本書では，経済（市場）が女性のアイデンティティ形成に重要な役割を果たすと捉えている。
- 49) Connell & Pearse, *op. cit.*, pp. 112-129.
- 50) CEDAW/C/GC/30.
- 51) CEDAW/C/GC/33. 以下，当該一般勧告の日本語訳については，近江美保「一般勧告32号：女性の難民としての地位，庇護，国籍および無国籍状態のジェンダーに関する側面」『国際女性』第29号（2015年）を参照。
- 52) CEDAW/C/GC/34. 以下，当該一般勧告の日本語訳については，軽部恵子「一般勧告34号：農村女性の権利」『国際女性』第30号（2016年）を参照。
- 53) CEDAW/C/GC/35.
- 54) CEDAW/C/GC/37.
- 55) Economic and Social Council Resolution 1988/27.
- 56) CEDAW/C/GC/12.
- 57) CEDAW/C/GC/19, para.5.
- 58) CEDAW/C/GC/35, para.10.
- 59) *Ibid.*, para.9.
- 60) *Ibid.*, para.19.
- 61) *Ibid.*, para.12.
- 62) *Ibid.*, para.14.
- 63) CEDAW/C/GC/28, para.13. 日本語訳については，近江美保「女性差別撤廃条約第2条における締約国の中核的義務に関する一般勧告第28号：女性差別撤廃委員会 CEDAW/C/2010/47/GC.2 2010年10月19日」『国際女性』第25号（2011年）を参照。

- 64) *Ibid.*, para. 36.
- 65) *Ibid.*
- 66) OHCHR, *Individual Report on the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women Report No.4* (September 2007), pp.10-11.
- 67) A/HRC/RES/17/4, para. 11.
- 68) A/HRC/21/21, para. 36.
- 69) A/HRC/RES/21/5, para. 5.
- 70) CEDAW/C/GC/30, paras. 8-17.
- 71) *Ibid.*, para. 13.
- 72) CEDAW/C/GC/37, para. 48.
- 73) CEDAW/C/GC/35, para. 20.
- 74) CEDAW/C/GC/34, paras. 13 & 62.
- 75) CEDAW/C/GC/32, para. 7.
- 76) CEDAW/C/GC/35, para. 24.
- 77) CEDAW/C/GC/35, para. 30.
- 78) CEDAW/C/GC/34, para. 13.
- 79) *Ibid.*, para. 25.
- 80) CEDAW/C/GC/30, para. 17 (c).
- 81) *Ibid.*, para. 17 (d).
- 82) CEDAW/C/GC/37, para. 51 (a).
- 83) *Ibid.*, para. 51 (b).
- 84) *Ibid.*, para. 51 (c).
- 85) *Ibid.*, para. 51 (d).
- 86) “Submissions of the Australian Government : Draft General Recommendation No. 35 on the Gender-related Dimensions of Disaster Risk Reduction in a Changing Climate”, para13-16, <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CEDAW/GenderRelated/Australia.pdf> (as if 31 Jan 2019).
- 87) “Submission of the Norwegian Government : Draft General Recommendation on the Gender-related Dimensions of Disaster Risk Reduction in a Changing Climate”, p. 1, <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CEDAW/GenderRelated/Norway.pdf> (as if 31 Jan 2019).
- 88) CEDAW/C/GC/30, para. 18.
- 89) CEDAW/C/GC/35, para. 30 (f).
- 90) CEDAW/C/GC/37, para. 48.
- 91) CEDAW/C/DEU/CO/7-8, paras. 15-16.
- 92) CEDAW/C/CAN/CO/8-9, paras. 18-19.
- 93) CEDAW/C/AUS/CO/8, paras. 29-30.
- 94) E/CN.4/2006/97, para. 61 ; A/HRC/4/35, para. 12 ; OHCHR, *supra note 66*.
- 95) A/HRC/11/13, para.97.
- 96) A/HRC/14/27, para.61
- 97) *Ibid.*, footnote 37. ワークショップでの概要については以下を参照。“Integrating a Gender Perspective into the UN ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework (New York-June 29, 2009),

- <http://www.reports-and-materials.org/Gender-meeting-for-Ruggie-29-Jun-2009.pdf> (as of 31 January 2019).
- 98) Business and Human Rights Resource Centre, “Draft Report with Full Text of Proposed Guiding Principles & Commentaries (22 Nov 2010)”, <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-UN-draft-Guiding-Principles-22-Nov-2010.pdf> (as of 31 Jan 2019).
- 99) A/HRC/RES/17/4
- 100) A/HRC/RES/26/22, para.10.
- 101) A/HRC/RES/35/7, para.11.
- 102) ジェンダー視点は人権デューデリジェンスに当然統合されているはずのものであり、「通常の人権デューデリジェンス」に「ジェンダーの眼鏡」をかける（または外す）ようなものではないため、「レンズ」の比喩は有用ではないと批判的な論稿として以下のものがある。J. B. Martignoni & E. Umlas, “Gender-responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-based Approaches” (Geneva Academy, 2018)
- 103) OHCHR, “Gender Lens to the UNGPs”, <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx> (as if 31 Jan 2019).
- 104) *Ibid.*
- 105) *Ibid.*
- 106) OHCHR, “Gender Lens to the UNGPs — 2018 Survey”, <https://www.ohchr.org/EN/Issues/BWEPbusiness/Pages/2018Survey2.aspx> (as if 31 Jan 2019).
- 107) “Open Call for Input Regarding the Working Group’s Report on the Gender Lens to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderOpenCall_EN.pdf (as if 31 Jan 2019).
- 108) “Gender-Sensitive Human Rights Due Diligence: 7th UN Forum on Business and Human Rights”, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderRoundtableDueDiligence.pdf> (as if 31 Jan 2019).
- 109) “Gender Discussion Group: Women’s Experiences of Accessing Effective Remedies and Defending Rights: 7th UN Forum on Business and Human Rights (26-28 November 2018)”, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderRoundtableWomenExperiences.pdf> (as if 31 Jan 2019).