

企業活動における国際人権基準の実施：東アジアおよび当事者の視点から
国連女性のエンパワメント原則（WEPS）の展開

大西 祥世

はじめに

- 2015年度に取り組んだ研究

1 WEPSに関する動向

(1) 世界

- 署名企業数：1141社（2016年2月10日現在）〔前年比+283社〕
（内訳：多い順）日本214社、スペイン100社、ブラジル77社、セルビア75社、トルコ57社、南アフリカ50社、アメリカ48社、インド40社、フランス40社、オーストラリア29社、ニュージーランド27社、（略）中国16社、韓国13社 等
* トルコ [+33社]、アメリカ [+24社]、インド [+19社]、ブラジル [+18社]

(2) 国連

- 「ジェンダーに関するCOP自己評価のための質問項目」の運用
- 第8回年次会合の開催（予定）：2016年3月15日～16日（於：米国）
 - ・ テーマ：「ジェンダー平等をめざすビジネス・パートナー：開発のための掛け算」
- ウェビナーの開催
 - ・ 2015年3月31日：Inclusive Business that Empowers Women
 - ・ 2015年4月28日：UN PRME: Working Group on Gender Equality Webinar
 - ・ 2015年5月19日：Invest in Women's Rights to Health
 - ・ 2015年5月26日：Providing Decent Work for Young Workers, Parents and Caregivers
 - ・ 2015年6月29日（LG）：Equal Pay for Equal Work
 - ・ 2015年7月9日：WEPS Signers Can Now Share Progress on Gender Equality through the UN Global Compact's Communication on Progress
 - ・ 2015年8月13日：Inclusive Sourcing: Good for Business and Good for Sustainable Development
 - ・ 2015年9月8日（LG）：Workplace Community of Practice
 - ・ 2016年1月19日：Creating a Gender-Inclusive Supply Chain: Moving from Data to Action
- G7サミットへのインパクト
 - ・ ドイツ政府：エルマウ・サミット首脳宣言のWEPSに関する内容をテーマに、フォローアップ会合を開催（2015年11月9日～10日）

(3) 日本

- 署名企業数の若干の増加 (214 社 : 2015 年度は+4 社 (参考 : 2014 年度 : +7 社))
- UN Women 日本事務所の開設 (於 : 東京都文京区、2015 年 8 月)
- 男女共同参画推進連携会議 「国際的に連携した女性のエンパワーメント促進」 チームから同「女性のエンパワーメント促進」 チームへ改称 (2015 年 10 月)
 - ・「WEPs 問診票」 第 2 回集計結果の公表
- 「第 4 次男女共同参画基本計画」 の閣議決定 (2015 年 12 月)

2 日本の企業における女性の活躍促進と WEPs

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (平成 27 年法律第 64 号) の施行ともなう、企業の取り組みの義務化

- 法的義務
 - ・従業員 301 人以上が対象 (300 人以下は努力義務)
 - ・女性の活躍を推進する行動計画の策定および情報公開
 - ・男女別データ
 - ・進捗状況の確認
 - ・申請による、優良企業の認定
 - 「L」: lady、labor、laudable 賞賛に値する、laureate 優秀な・認められた、lead 手本、lively 活発な、luminous 輝く 等



(2) 課題と展望

- 同法の範囲は、職場内の取り組み
 - ・グローバル・スタンダードでは、市場や地域との連携も重要視される (WEPs)
- 情報開示の意義
 - ・COP や CSR 報告書における進捗状況の報告の際は、日本国内の基準とグローバルな基準との「2本立て」ではなく、両方に通じるものを
- 市場との協働
 - ・なでしこ銘柄
 - ・ダイバーシティ経営企業 100 選
 - ・女性起業家の支援
 - ・サプライチェーン・マネジメント
- 地域との協働
 - ・公共調達
 - ・自治体における地域協議会の設置

3 さらなる展開

(1) SDGs との連関性

○ 持続可能な開発目標

- ・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ーメントを図る（目標 5）

○ 我々の世界を変革する：

持続可能な開発のための
2030 アジェンダ



- ・(目指すべき世界像) すべての女性と女児が完全なジェンダー平等を享受し、その能力強化を阻む法的、社会的、経済的な障害が取り除かれる世界（パラ 8）
- ・(ジェンダー) ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである。人類の潜在力の開花と持続可能な開発の達成は、人類の半数に上る（女性）の権利と機会が否定されている間は達成することができない。女性と女児は、質の高い教育、経済的資源への公平なアクセス、また、あらゆるレベルでの政治参加、雇用、リーダーシップ、意思決定において男性と同等の機会を享受するべきである。我々は、ジェンダー・ギャップを縮めるための投資を顕著に増加するために努力するとともに国、地域及びグローバルの各レベルにおいてジェンダー平等と女性の能力強化を推進する組織への支援を強化する。女性と女児に対するあらゆる形態の暴力は男性及び男子の参加も得てこれを廃絶していく。新たなアジェンダの実施において、ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である。（パラ 20）
- ・(経済基盤) 女性の経済的能力強化の促進を通じダイナミックかつ持続可能な革新、人間中心の経済構築を目指す（パラ 27）

(2) 「法の支配」の実現における企業の役割への期待

○ 取組例

- ・出生届の電子申請化（ウガンダ・テレコム社）
- ・人身取引被害者女性の救済支援（ベーカー&マッキンゼー法律事務所）

○ 「国家による人権保護義務」と「企業における人権尊重責任」との関係

おわりに——低経済成長社会における人権 CSR の可能性

- ダイバーシティの推進による、よりよい社会の実現
- 経済のグローバル化、人権の国際化、国家による人権保障の実現と限界、国家体制のゆらぎと「人権 CSR」
- ・企業、政府、国際機関、市民社会、アカデミア

〔主な参考文献〕

UNGC, *Business for the Rule of Law Framework*, 2015

UN Women, *Progress of the World's Women 2015-2016 "Transforming Economies, Realizing Rights"*, 2015.

UNGC, *IMPACT: Transforming Business, Changing the World - The United Nations Global Compact*, 2015.

World Bank Group, *Women, Business and the Law 2016*, 2015

ハウケ・ブルンクホルストほか編〔舟場保之、御子柴善之監訳〕『人権への権利 人権、民主主義そして国際政治』（大阪大学出版会、2015年） 等

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 27号（2016年刊行予定）