



インドでビジネスをする
ための人権ガイド

ダリット差別についてご存知ですか？インドにおける重大な人権問題です。

現在インドでビジネスをしている企業の方そして将来インドでビジネスをする企業の方に

カーストに基づく差別および類似した形態の差別は、世界で約2億6千万の人びとに影響を及ぼしており、国連においても国際社会の重大な人権課題の一つとして位置付けられています。

世界第二の人口を有するインドには、カースト差別の被害者であるダリットが1億7千万人以上いると言われており、国際基準であるさまざまな権利の行使や、機会への平等なアクセスを妨げられてきました。この冊子のテーマである雇用の機会や職業選択の自由は、言うまでもなく、発展と社会参加を促進するうえに必要な人権のひとつであり、日本においても部落差別撤廃における重要な課題として取り組まれてきました。

日本企業は、インドと何らかのビジネス関係をもつ限り、ダリットをとりまくこうした問題に直面することになります。企業の社会的責任（CSR）が求められる今、ダリットが差別なく権利を享有し、社会のなかに職と居場所を得ることができるように、日本企業はどのようなことができるでしょうか？

その手がかりになるように、本ガイドは作成されました。インドとビジネス関係のある企業の方にはダリット差別を知つてもらう教材として、またこれからインドに駐在する社員の研修として、本ガイドを活用いただければと思います。最初の一歩であるこのガイドがCSRの推進やインドでの差別撤廃と人権確立の活動に役立つことを心より願っています。

本ガイドの流れ



その前に：キーワード

カーストとは

カースト制度はヒンドゥー教における身分制度です。4つのヴァルナとジャーティ（職能や地縁・血縁を基礎）からなります。ヴァルナは上からバラモン（僧侶）、クシャタリヤ（武将）、ヴァイシャ（職人）、シュードラ（労働者）となり、その外側の最底辺にアンタッチャブル（不可触民）が置かれました。ジャーティは一つのヴァルナの中に数千以上あり階層化されてきました。カースト制度は時代とともに変遷してきましたが、インドにおける基礎的な社会構造として今も存在しています。

インドの現状

1947年英國領より独立。正式名はインド共和国。首都是ニューデリー。2011年現在の人口は12億1,057万人。民族はインド・アーリヤ、ドラビタ、モンゴロイド族など。公用語はベンディー語。人口の79.8%がヒンドゥー教徒である。2014年の一人あたりGDPは1,596ドル。主要な産業は農業、工業、鉱業、ITなど。

ダリットとは

カースト制度の外にアウトカーストあるいはアンタッチャブルとして置かれ、社会から隔離されてきた集団が、近代になってみずからつけた呼称で、“抑圧された人びと”という意味です。ダリットの解放運動を指導したアンベトカル博士は独立後のインド憲法の起草者および初代法務大臣を務めました。憲法の差別禁止条項にカーストも根拠として盛り込み、さらに不可触制慣行を禁じました。

Step 1 ダリットはどのような状況にあるのでしょうか？

いったい ダリットは法的に守られているのでしょうか？

- 1950年インド憲法は次のことを保障しています：法の前での平等（14条）、公的施設への平等なアクセス（15条）、不可触制の禁止（17条）、人身売買の禁止（23条）、指定カースト**（SC）・指定部族（ST）の搾取・社会的不公正の禁止（46条）、SCの公職、議会、教育機関参加の留保（16条）、6～14歳児の義務教育の保障（21条A）、他
- 法律もあります：不可触制禁止法、SC・ST虐待防止法、児童労働禁止法、マニュアル・スカベンジャー雇用禁止法、他
- 人権機関もあります：インド国内人権委員会、指定カースト委員会、子どもの権利委員会、他

しかし、長い歴史をもつカースト制度はインド社会の仕組みや人びとの意識に深く浸透しており、差別や不可触の慣行は容易にはなくなりません。

■ 数字でみるダリットの状況

- 貧困： 貧困線以下の生活者 全人口の 29.8%
- ダリット人口 農村部 42.3% 都市部 34.1%
(2013 年インド計画委員会調べ)
- 乳幼児死亡率：全国 1,000 人中 22 人
ダリット 1,000 人中 39 人
(2005/2006 年インド計画委員会調べ)
- 安全な水： ダリット世帯の 20%以上 アクセスなし
- トイレ： ダリット世帯で家にトイレがあるのは 10%だけ



- 識字率： 全国平均 男性 82% 女性 65%
- ダリット平均 男性 67% 女性 42%
(2011 年 世界銀行調べ)

- 中途退学：義務教育 ダリット 50%（内、女子は 64%）
- 児童労働：10-14 歳のダリットの子どもの内 15%が
児童労働に従事（2011 年 NCDHR 調べ）

- 2014 年子どもの権利委員会は次の懸念を表明
- * 2009年の無償義務教育に関する法律の不十分な実施。
- * ダリット、先住民族の子どもに対する執拗な差別的扱い。

- 失業率：上位カースト 3.5%、ダリット 5.5%。インド人口の 77% は 1 日 200 ルピー以下的生活（約 400 円）

■ カーストによる分業の固定化

1993 年に禁止法ができたにもかかわらず、インドで毎日 130 万人が素手による人糞処理の仕事・マニュアルスカベンジングに従事しています。従事者の 80%以上はダリット女性で、1 日 1 ルピー程の低賃金で働くされています。国連の勧告や国際キャンペーンにより、2013 年インド政府はさらに厳しい禁止と労働者の社会復帰を保障する法律を制定しましたが、代替職業の訓練や斡旋の施策はまだ始まっていません。

■ なくならない児童労働

タミールナドゥ州の多くの綿花農場は、コスト削減のため安価な労働力として就学児童をパート労働者として雇用しています。子どもたちは朝 6 時から 9 時まで働き、その後学校に。そして学校が終われば、夕方 4 時から 6 時半まで働きます。賃金は 1 日 50～60 ルピー（約 120 円）。大人ならば同じ労働時間で 150 ルピーは支払われます。子どもたちの多くはダリットの子どもです。（オランダ・インド委員会「綿花農場の忘れられた子どもたち」2015 年より）

■ 不可触制は禁止されたものの

全国 42,000 世帯を対象にした 2012 年インド人間発展調査で、「不可触制を行ったことがある」と答えた人は、すべての宗教と指定カースト、指定部族を含むすべてのカースト集団に及ぶことが判明しました。憲法 17 条で不可触制が禁止されているにもかかわらず、今でも、ダリット酪農家のミルクは市場にだせない、家の建築にダリットの職人は入れないなどの慣行が、とりわけ農村地域でみられます。

** 日本では部落が行政用語で「同和」とされているように、インドではダリットは行政用語で “Schedule Caste (SC、指定カースト) ” とされています。

Step 2 雇用と労働はどうでしょう？

近年インドは急速な経済成長を遂げ、国連提唱の開発目標のもとでの貧困軽減や識字率向上の努力は一定の成果をもたらしました。大きな変化を遂げているインドの産業・労働分野において、ダリットはどのような状況にあるのでしょうか。

- 2010 年の全労働人口約 4 億 6 千万人の内、53%が農業部門、11%が製造部門、25%がサービス部門に従事しています。製造部門で働くダリットの大半は臨時の非熟練の仕事に従事しています。
- インドの労働者の 90%はインフォーマルセクター（非公式部門。登録されていない事業活動）で働いていますが、そこでは最低賃金法が十分守られていません。（2012 年 ILO 調べ）
- ダリット人口の 4 分の 3 は農村にいますが、ほとんどは農地をもたず、農業労働に従事しています。ダリットの農業労働者のうち 60%は日雇いで、賃金や条件において他の労働者より差別的扱いを受けています。（インド計画委員会）
- 公的部門での就労のための留保制度の恩恵を受けた人は指定カースト人口の 1%以下です。
- 就労につながる教育や訓練において、すでにダリットはその機会を奪われています。



高まるソーシャルインクルージョンの声 企業に求められているのは

民間部門とアファーマティブ・アクション

「憲法にもとづいた 60 年に及ぶ法的保護や援助にもかかわらず、インド社会においてダリットは他のマイノリティと異なる固有の差別を受け続けている。ダリットに対する不可触制の慣行はアパルトヘイトと同じだ。」

（前インド首相マンモハン・シン 2006 年）

■公営部門の縮小と拒否された民間での雇用保障

1990年代に入り経済開放政策のもとインドの民間部門は成長を継みました。一方、公営事業の民営化が急速に進み、公営部門は縮小をよぎなくされました。それまで留保制度のもと、公営企業や公務部門において雇用の機会を保障されてきた指定カーストや指定部族は、その機会を大きく失いました。拡大する民間部門においても留保制度を導入して、雇用を確保するよう求めるダリットの声は強まりましたが、多くの企業の反対にあい、制度化には至っていません。

それに対して、シン首相（当時）は2006年、インド工業会（CII）やインド商工会議所（FICCI）に自主的にアファーマティブ・アクションをとり、ダリットの雇用促進に積極的にとりくむよう呼びかけました。

■進まない民間部門でのとりくみ

シン首相の呼びかけに応じてCIIやFICCIは独自の行動綱領***を採択し、アファーマティブ・アクションのとりくみを始めました。しかし、企業の自主性に委ねられているため、実際に参加しているのは、全国で100万社近くある企業のうち、1000社程度にすぎません。

インドの民間部門は今も地縁・血縁に少なからず支配されています。そのような企業風土がダリットなどのマイノリティ集団を排除する構造を支えています。また、政治と経済界のつながりは、企業が差別や排除を見過ごす環境を作っています。

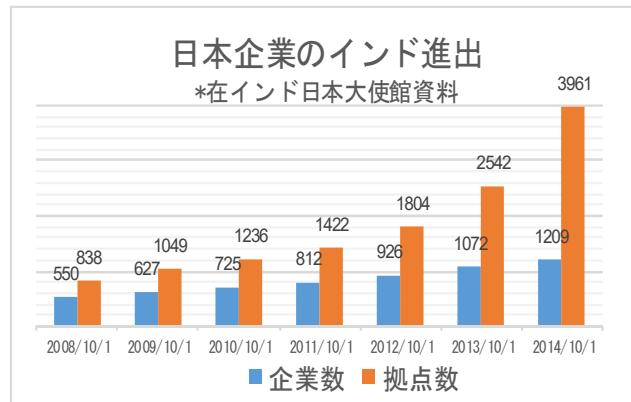
**外国企業だから何もしなくてよい？ いいえ、
「グローバル企業」だからこそその取組みがあるのでは？**

*** 行動綱領：インド工業会およびインド商工会議所は、それぞれアファーマティブ・アクションの行動綱領を作り、4 つの E : Education 教育、Employability 雇用適正、Employment 雇用、Entrepreneur 起業でのとりくみを掲げているが、ほとんどが 教育＜地域の学校の充実など＞と雇用適性＜職業訓練の提供＞の E に集中しており、雇用につながっていない。

Step3 インドでも国際人権基準が標準化？：企業の社会的責任(CSR)と人権

経済のグローバル化のなかで、企業は、原材料、労働力、市場を求め、海外へ事業活動を展開させてきました。

例えば、インドへの日系企業の進出は右肩上がりで伸び続けており、進出企業数は前年度(2013年)に比べて13%増、拠点数にしては昨年の56%増となっています。



企業活動のグローバル化の一方で、企業は、利潤を生みだすという経済的責任に加え、社会や環境に対しても責任を負うという「企業の社会的責任(CSR)」という考え方も世界のなかで定着してきました。

インドは、日本企業にとって有望な進出先である一方、貧困、カースト制度に基づく差別、児童労働など、多くの人権課題を抱える国もあります。インドで事業を展開する日本企業は、採用、人事・労務管理、調達、営業、広報、顧客対応など、事業のあらゆる局面で、これらの人権課題に向かい合うことになります。

このように国境を越えて展開される企業活動のなかで、現地で人権課題に直面した場合、企業はどうすればいいのでしょうか。グローバルに事業を展開する企業であれば、各の国内基準はもちろん、世界の国々が普遍的な価値と認める国際基準を遵守して行動すべき、という期待が高まっています。

実はこの期待は新しいものではなく、1977年に採択された国際労働機関（ILO）の「多国籍企業および社会政策に関するILO三者宣言」にはじまり、2000年の国連グローバル・コンパクトの設立、2011年に国連人権理事会

に承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、「指導原則」）の策定につながりました。指導原則は、国連が初めて承認した、企業向けの人権ガイドラインであり、2010年に発行したISO26000（社会的責任に関するガイダンス規格）にも組み込まれています。

国際社会に高まってきた期待を具体化した指導原則、ポイントは次の3点です。

■国際人権基準が最低限の基準

企業が尊重するよう求められる人権は、世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、そしてILO中核条約に規定された国際的な基準です。これは最低限の基準とされています。国内法による基準も重要ですが、活動範囲が複数国に及ぶならば、国境を越えて通用する基準が期待されています。

■職場、市場、地域社会で企業と関わるすべての人

自社の労働者に加えて、企業活動で関わるすべての人、例えば、消費者や地域住民、さらには取引先の企業が関わる労働者、消費者、地域住民、すなわち、バリューチェーン全体が対象になります。

■企業の人権の尊重の責任と支援の役割

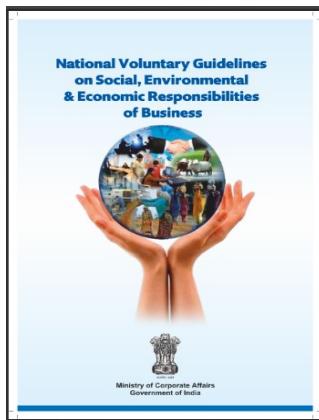
企業は、第一に、人権を尊重する（侵害しない）こと、そのうえで、第二に、侵害していない場合であっても、人権課題へ積極的に取り組むことが期待されています。

一方で、ダリットの置かれた状況は、国際人権基準に反していると、国連からインド政府に対して何度も勧告が出されています。知らず知らずのうちに、日本企業はダリットに対する差別・人権侵害に加担てしまっているかもしれません。指導原則では、インドに進出した日本企業は、インドの国内法はもちろんのこと、加えて国際的な人権基準を遵守するよう期待されています。

Step4 ところでインドのCSRは？：世界で初めてCSRが法的義務となった国

インドには、「Sarve Bhavantu Sukhina, Sarve Santu Niramyah（周りが幸せであれば、自分も幸せになれる）」という伝統的考え方示すように、企業の社会貢献・慈善活動の長い歴史があります。現在も深刻な貧困格差を国内問題として抱えるインドのCSRは、社会貢献、コミュニティ開発が中心です。

その一方で、国際的なCSRの動きにも対応しています。インド企業省は「ビジネスの社会、環境および経済に関する責任についての自発的ガイドライン」（2011年）を発行しました。



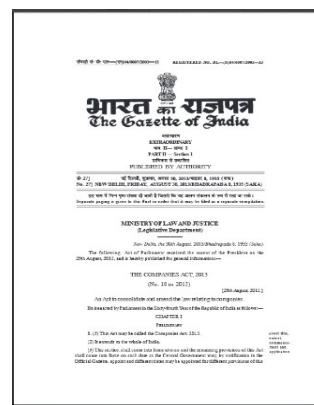
ガイドラインは9つの原則からなります。その第3原則では「ビジネスは、カースト等の如何に関わらず、採用時および雇用における機会均等を提供し維持すべき」と規定しています。また、第5原則では、「ビジネスは人権を尊重し促進する」と規定します。ここでいう人権とは、インド憲法はもちろん、世界人権宣言などが定める国際基準であることを明示しています。なお、インド憲法の第3章において人権が規定されていますが、そのなかでカーストに基づく差別も禁止されています。

◆9つの原則とは？

- ①倫理、透明性、アカウンタビリティ、②安全で持続可能な商品・サービスの提供、③労働者の福利厚生、
- ④社会的弱者および周辺化された者を含む、ステークホルダーへの関心、⑤人権の尊重と促進、⑥環境の保全、⑦公共政策および規制、⑧インクルーシブな成長と公平な発展、⑨顧客および消費者への責任

インド証券取引委員会（SEBI）は、上場上位100社に、ガイドラインに基づき、企業責任報告を提出するよう義務化しています。

さらに、2013年のインド会社法の改正は、インド独特のCSRを生みだしました。この改正により、インド企業は、過去3年間の会計期間における税前利益の平均2%をCSR活動へ拠出するよう義務付けられました。CSRの法的義務化は世界初です。



◆対象となる企業は？

拠出が義務化されるのは、①売上が100億ルピー以上、②純資産が50億ルピー以上、③純利益が5千万ルピー以上の場合のいずれかに該当するインド企業（内国法人）。登記された約60万の企業のうち、1万6~7千社が対象になるとされる。

「CSR活動」には、コミュニティ開発重視の視点が組込まれ、飢餓と貧困の解消、教育の促進、ジェンダー平等と女性のエンパワメント、環境の保全などが挙げられました。一方、自社の労働者に対する取組みはすべて対象外とされました。また、自社の事業と直接関わるような社会貢献活動も対象外（農村部の衛生環境向上の取組みとして、トイレメーカーがトイレの整備支援を行うなど）です。

インドに進出する日本企業は、国際的なCSRとともに、インド独自のCSRにも注意を払わねばなりません。本ガイドはこの状況への対応として作成されました。

Step5 インクルージョンのために外国企業ができること - はじめの一歩です

■社内で差別をしない

- ダリットであることを理由に採用時に差をつけていませんか？
- 昇進の基準を社内の誰もが分かるようにしていますか？
- すべての社員が同じ食堂で食事をしていますか？
- 社内清掃を特定のカーストの社員が行なっていますか？
- 「差別をしない」などの標語が社内に掲示されていますか？

■ その背景は

- ⇒ ダリットを理由に一次選考で落とされたケースが報告されています。
- ⇒ ダリットであることが「ガラスの天井」になっていることがあります。
- ⇒ ダリットとの共食を嫌う人びとはまだ多数います。
- ⇒ 清掃はダリットの仕事という社会通念があります。
- ⇒ 会社の姿勢を示すためにも必要です。

■サプライチェーンも重要

- CSR をもりこんだ調達方針を定めていますか？
- サプライヤーや取引先にもインクルージョンの取り組みを働きかけていますか？
- サプライヤーや取引先の選択を親戚や知り合いの中から行なっていませんか？

- ⇒ サプライヤーの選択や取引において社として明確な方針が必要です。
- ⇒ サプライヤーからダリットを排除していませんか？ダリットのサプライヤーにも質の高い商品・サービスを提供するところはたくさんあります。

■アファーマティブ・アクション

- ダリットのための是正措置を支持して社員採用やサプライヤーの選定などにおいて実践していますか？
- ダリットの社員に研修や昇進の機会を提供していますか？
- ダリットのサプライヤー育成の支援をしていますか？
- ダリット青年の職業や技能の訓練を支援していますか？

- ⇒ CII の行動綱領を宣言していますか？TaTa グループなど、具体的な参考事例はいくつかあります。
- ⇒ ダリット社員がキャリアを積むための特別支援です。
- ⇒ ダリット商工会議所などに紹介を依頼できます。
- ⇒ 地域コミュニティと協力してそうした取り組みができます。

さらに・・・ダリットのインクルージョンに関して、世界ではこれまで次のような決議やガイドラインが採用されてきました

- EU 決議-2013 年 カースト差別に関する決議 http://imadr.net/cat_material/mat_descent/
- デンマーク人権研究所のダリットチェック http://idsn.org/uploads/media/Dalit_Disrimination_Check.pdf

ステップ° ワン トゥ ファイブ

御社はインドとビジネス関係が（現在／将来）ありますか？

*本ガイドの対象は、現地法人はもちろん、取引先・販売先などビジネス関係のある企業です。

*社内でダリット差別を知つてもらう教材として、またこれからインドに駐在する社員の研修として活用ください。



Step 1 :ダリット差別はインド最大の人権課題。生活は？学校は？ダリット差別って禁止されていないの？
未来あるダリットの子どものために教育を、夢を。

Step 2 :ダリットの雇用と労働は？インドの社会でのダリットの職と居場所づくりとして、民間部門によるアファーマティブ・アクションが始まっています。切り口と可能性はいっぱい。

Step 3 :世界に事業を展開する場合、企業に社会的責任として求められる人権基準は？
インドでも「国際人権基準」に基づいた企業活動を。ゆえにダリット差別は要注目。

Step 4 :ところでインドのCSRは？世界で初めてCSRが法的義務になったインドのCSRはグローカル。
企業は国際人権基準を踏まえて事業をしつつ、かつインドの地域社会への貢献が法的義務に。



Step 5 :ダリットは御社のステークホルダーにも？
ステークホルダーの人権尊重のためのはじめの一歩、まずはチェックしてみてください。



作成：菅原絵美

大阪経済法科大学法学部准教授

e-sugawara@keiho-u.ac.jp

*2013-2014年度科学研究費補助金・研究スタート支援「企業活動における国際人権基準の実施に関する研究」の助成を受けたものである。

小森恵

IMADR ダリット・部落プロジェクトコーディネーター

mkomori@imadr.org

協力：インド 全国ダリット人権キャンペーン（NCDHR）

発行：反差別国際運動（IMADR）

2015年11月6日