

ビジネスと人権にかかる基礎調査

インド

2023年3月

(一財) 国際開発センター

本報告書で示された情報は各種の公開情報に基づいて整理したものであり、本研究メンバー及び（一財）国際開発センターは、その完全性、正確性、あるいは、情報の使用に起因して生じる結果について一切の責任を負うものでない。また、本報告書で示された見解は、本研究メンバーのものであり、各々の所属先の見解を代表するものではない。

本報告書を、個人の私的使用、その他著作権法によって認められる引用の範囲を超えて、これらの情報を使用（複製、頒布、改変、公衆送信、再利用及び転送等を含む）することは、事前に（一財）国際開発センターから書面による許諾申し込みを必要とする。

はじめに

本報告書は、一般財団法人国際開発センターによる自主研究で作成した「ビジネスと人権」に関する国別報告書である。

企業が実施する事業は、実施する対象国の経済・社会・環境に対してポジティブ・ネガティブ両方の影響を与えうるものである。そのため、企業に期待するふるまいについて多国籍企業の文脈で、古くから国際的に議論されてきた。1979年に経済協力開発機構（OECD¹）が作成した多国籍企業行動指針は、その国際的議論に対応して、多国籍企業が責任ある行動を自主的にとることを勧告することを目的として作成され、世界経済の発展や企業行動の変化にあわせて、これまでに計5回改定されている。

このような継続的な取り組みがある一方、2011年に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：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」（以下「指導原則」）が作成された。

「指導原則」は、1998年の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」や国連グローバルコンパクトなどの労働における基本的な権利に関する国際基準やガイドラインが定められた後、2010年のISO26000（社会的責任に関する手引き）や2011年のOECD「行動指針」改定（人権に関する章の追加）などの国際的枠組み整備の集大成として作成された²。現在の「ビジネスと人権」に対する取り組みを検討するにあたって指針となる重要な文書である。

「指導原則」は、ビジネスにおける人権の課題を企業責任としてより踏み込んで整理し、国家には人権を保護する義務が、そして企業には人権を尊重する責任があるとした。企業は人権に対して直接・間接的に負の影響を助長したり、関与したりする（事業・製品・サービスと結びついている）可能性がある。そのため、企業はそういった影響を想定して人権に配慮した対応をとることが求められる³。また、「指導原則」では、各国に対して「ビジネスと人権に関する国家行動計画」（NAP⁴）の策定を推奨しており、日本でも2020年に同計画が策定された。それにあわせる形で、日本経済団体連合会は「企業行動憲章」と実行手引きを改訂し⁵、外務省、経済産業省、法務省などは、日本の企業がビジネスと人権に関する企業責任を果たせるように、数々のガイダンスや参考資料を作成するなど、その取り組みを加速させている。

2015年に国連総会で採択された国連持続可能な開発目標（SDGs⁶）の17のゴールは、すべての人々の人権を実現するためのものと捉えられており、国連開発計画（UNDP⁷）によると、各ゴールに設定され

¹ Organisation for Economic Co-operation and Development

² 法務省（2021）『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書（詳細版）』（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>）

³ United Nations (2011) *Guiding Principles on Business and Human Rights*（参照元：https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf）および法務省（2021）『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書（詳細版）』（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>）

⁴ National Action Plan on Business and Human Rights

⁵ 一般財団法人日本経済団体連合会「企業行動憲章／実行の手引き 改定履歴」（参照元：<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/rireki.html>）

⁶ Sustainable Development Goals

⁷ United Nations Development Programme

ているターゲットの 9 割以上が人権に関連するものである⁸。SDGs は日本企業の CSR の取り組みを示すものとして、日本の日常生活でもよく目にするようになっており、その意味でも企業は人権に配慮した取り組みが社会的に求められるようになってきた。

以上の通り、企業は国内・海外で展開する事業が直接的もしくは間接的に人権に与える影響に対して企業責任を果たすことがより強く求められるようになってきている。日本の企業においても、人権に配慮した対応を徐々に進めつつある。しかし、新興国や途上国への海外事業展開や既存事業において人権への配慮を進めるには、現地の関連情報を幅広く収集する必要がある。そこで、本調査では、本邦企業による人権に配慮した経営に資することを目的に、特に日本との関わりが強いと思われる東南アジアと南アジアの途上国を中心に、人権に係る情報を、インターネットによる情報収集によりとりまとめた。

本報告書では、第 1 章で調査対象国の社会・経済・政治の概要、人権の概要を説明する。ビジネスと人権の背景となる情報となるように心がけた。

第 2 章では、「指導原則」の枠組みを踏まえ、(1) 人権を保護する義務を持つ国家（政府）の取り組み、(2) 企業が人権を配慮するために参考となりうるビジネスと人権に関する関連法規などの概要、(3) 救済制度の概要をまとめた。なお、(1) では、NAP の策定状況に応じて、その進捗や計画の概要を説明している。また、(2) では、ビジネスと人権に関する関連法規やそれを取り巻く課題について、可能な限り情報をとりまとめている。

第 3 章では、実際にどのようなビジネスと人権に関するリスクが発生しているのか、いくつかのケースを紹介することで、現地の状況がより把握できるように心がけた。

なお、今回の調査では、インターネットで入手可能な二次資料を用いて関連情報をまとめている。今回の報告書では、国によっては一つの分野に数十の関連法が存在していることもあり、今回は法律を一つ一つ精査するのではなく、概要を示すだけに止めた。また、途上国の法や制度は、その執行の程度や法解釈のあり方に差がある。今回の調査では、残念ながらその実態を網羅的かつ正確に把握するには制約があった。もし間違いや補足情報などがあれば是非ご連絡いただきたい。また、本報告書では、法律の和訳やその解釈については、その正確性を保証するものではない。法制度や実際の法執行の程度などについては日々変化するものであるため、最新情報をご確認いただきたい。

⁸ UNDP ホームページ（参照元：<https://www.undp.org/blog/human-rights-and-sdgs-two-sides-same-coin>）

目次

はじめに	i
第 1 章 インドの概要	1
1.1 社会経済概況	1
1.2 人権に関する状況	2
第 2 章 ビジネスと人権に関連する法令・規制・制度	4
2.1 政府の取り組み	4
2.2 法令・規制	5
2.3 救済メカニズム	8
第 3 章 ケーススタディ	11
ケース 1：不十分な環境影響調査	11
ケース 2：女性の社会参加（機能しない苦情処理メカニズム）	12
ケース 3：先住民族・少数民族の権利	13

第1章 インドの概要

1.1 社会経済概況⁹

インドは、国土面積 328.7 万平方キロメートル（パキスタン、中国との係争地を含む）、北西部から北東部までをパキスタン、中国、ネパール、ブータン、バングラデシュ、ミャンマーと国境を接し、東・南・西部をインド洋に囲まれている。首都はニューデリーである。人口は、中国に次いで世界第 2 位の約 14 億人を有する。2026 年頃には人口減少社会を迎える中国を抜き、2050 年には 16 億人を超えると予測されている。若年者人口の比率が高く、豊富な労働力が当面供給されるとみられる。

人口の大半をインド・アーリア族が占め、先住民とされるドラビタ族、中国やチベット国境付近に見られるモンゴロイド族と続く。多民族国家であり、連邦公用語はヒンディー語で、準公用語として英語が広く普及している。そのほか 20 以上の言語が、憲法にて州公用語として公認されている。

宗教は、ヒンドゥー教が 80%、イスラム教 14%、キリスト教 2.3%、シク教 1.7%、仏教徒その他 2% である。インドは、4 世紀後半より時の王朝により、ヒンドゥー教及びイスラム教が発展してきた。17 世紀に英国東インド会社による開発が進められ、19 世紀中頃から約 100 年間、インドは英国の支配下となった。1947 年に英国から独立を果たしたが、独立闘争中もヒンドゥー教徒とイスラム教徒の対立は根強く、インドとパキスタンが分離独立することになった¹⁰。

政体は連邦共和制をとり、議会は上院と下院の二院制である。インド憲法では、連邦政府と州政府に立法権が認められている。法律の所管は、1) 連邦政府だけに立法権があるユニオンリスト、2) 州だけに立法権があるステイトリスト、3) 連邦と州が並行してどちらも立法できるココレントリスト（共同管理リスト）にて詳細に定められている（憲法第 246 条及び同法の別表 7）。労働法は、共同管理リストに含まれる。州法と連邦法と内容が矛盾する場合には、州法は効力を認められないとされている（憲法 251 条）。

1990 年代より、経済の長期低迷を打開するため経済改革が行われた。海外直接投資を積極的に受け入れて経済自由化を進めた結果、2000 年代には BRICs の一画となる。主に IT 分野のビジネス・プロセス・



図 1-1 インドの位置

出典：UNOCHA

⁹ 本節は、主に外務省「インド基礎データ」（参照元：<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/india/data.html>）、JETRO「インドの経済動向」（参照元：<https://www.jetro.go.jp/world/asia/in/gtir.html>）等からのデータと情報に基づいている。

¹⁰ 分離独立の際、インドにいたイスラム教徒はパキスタンへ、パキスタン（インドの西側の現在のパキスタンと、インドの東側の東パキスタン（現在のバングラデシュ））にいたヒンドゥー教徒はインドへと大移動が起こり、この過程で大混乱が起こった。独立直後の 1947 年後半からインドとパキスタンの国境であるカシミール地域にて両国の軍事衝突が起こり、紛争は現在も続いている。1971 年には、東パキスタンがバングラデシュとして分離独立した。

アウトソーシング（BPO）、自動車産業等を中心とした労働集約型産業も集積しはじめている。2021年のGDPの産業別構成比は、農林水産業16%、製造業15%、サービス業11%である。主要輸出品目は、石油製品、宝石類、一般機械等である。主要輸入品目は、原油・石油製品、電気機器等である。主要貿易相手国は、輸出先では、米国、アラブ首長国連邦、中国、輸入先は、中国、アラブ首長国連邦、米国が上位を占める。産業別就業人口率（2019年）は、農業42.6%、工業25.1%、サービス業32.2%である。インドは、日本の国際協力の主要な対象国である。対インド援助額は、2021年の日本の二国間ODAの第1位、累計額でも第1位となっている。

1.2 人権に関する状況¹¹

イスラム教徒が大半を占めるジャンムー・カシミール州では、2019年8月にインド政府が同州の憲法上の自治権を破棄し、2つの連邦直轄領に分割した際、18カ月にわたるインターネットの遮断が課された。インターネットの遮断は一旦解除されたが、2021年9月に、インドからの分離主義指導者の葬儀に大勢が集まることを防ぐため、2日間にわたり移動制限とほぼ完全な通信の遮断が再び実施された。国連の人権専門家はインド政府に対し、カシミールの政治家の拘束や市民店の拘束殺害疑惑、強制失踪等について調査するように求め、地元住民に対して使われる抑圧的な手段や基本的権利の広範な組織的侵害、国家安全保障担当者による威嚇、搜索、没収についての懸念を表明した。国連の表現の自由に関する特別報告者と恣意的抑留に関する作業部会も、ジャンムー・カシミール州の状況取材するジャーナリストに対する恣意的抑留と威嚇の疑いについて懸念を表明している。

指定カースト¹²・部族、宗教的少数派に対する根拠のない訴えや暴力も根強く、国家犯罪記録局によると、2020年にダリット¹³に対する犯罪が50,291件報告され、前年比9.4%増、部族社会に対する犯罪も8,272件報告され、前年比9.3%の増加であった。

女性と少女の権利については、女性のレイプの訴えに対して州警察と司法が適切な対応を行わず、職場における性暴力に対処する法律は、特にインフォーマル・セクターの女性にとって、十分に施行されていないままであることが指摘されている。

市民社会と結社の自由では、人権活動家や政府に対する抗議活動に参加する市民に対して、当局による過剰な取り締まりや犯罪謀議での逮捕がある。このような市民の抗議行動を制限し、関係者を威嚇し、抗議行動に関する公的な議論を抑圧する政府の措置に対して、複数の国連人権専門家が懸念を表した。表現の自由とプライバシーの権利についても、政府に批判的なジャーナリストや報道機関への威嚇・嫌

¹¹ 本節は、主に Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2019) “Update of the situation of human rights in India” (参照元：<https://www.ohchr.org/en/countries/india>)、US Department of State, *India 2021 Human Rights Report* (参照元：<https://www.state.gov/reports/2021-country-reports-on-human-rights-practices/india/>)、Human Rights Watch, “India Event of 2021” (参照元：<https://www.hrw.org/world-report/2022/country-chapters/india>) 等に示される情報とデータをもとにしている。

¹² インド憲法 341 条に、指定カースト及び指定部族が定められている。「指定カーストおよび指定部族(残虐行為防止)改正法 (An Act to the Scheduled Castes and the Scheduled Tribes (Prevention of Atrocities), 2015 年)」に基づいて保護される集団とされる。

¹³ カースト制度の最下層に位置づけられた人々。カーストによる差別撤廃運動から生まれた言葉で、「抑圧されたもの」「壊されたもの」という言語的意味を持つ。憲法 341 条の指定カーストに含まれる。

がらせが続いていると報告されている。特に、インターネット仲介者を対象とした「情報技術（仲介者ガイドラインおよびデジタルメディア倫理コード）規則」（2021年）の制定は、オンラインコンテンツに対する政府の管理強化を認め、オンラインでのプライバシーや表現の自由に対する権利を著しく損ねることになり、国際的な人権規範に適合していないと国連人権専門家は指摘している。

治安部隊や警察による拷問や超法規的な殺人の疑惑は根強く、インド国家人権委員会（NHRC¹⁴）は2021年開始からの9カ月間に警察の拘束下での死亡を143件、超法規的殺人の疑惑を104件登録した。

憲法では、あらゆる形態の強制労働を禁じている。しかしながら、インドでは、極端な非正規化、低技能・低賃金の仕事、男女間の賃金格差、児童労働の蔓延、強制・拘束労働などの問題に直面している。社会的保護、労働安全衛生、組合結成、団体交渉は、一般的に、特に非正規労働者にとっては依然として大きな課題である。新型コロナウイルス（COVID-19）の感染拡大によって、女性が労働力として参加する際に直面する課題はさらに悪化し、男性より女性の方が職を失っている。2021年の調査では、2020年の最初のロックダウン時に男性の7%に対し、女性の47%が職を失った¹⁵。

子どもの権利保護国家委員会（NCPCR¹⁶）は、2020年4月から8月にかけて、8,161人の子どもが孤児となり、92,475人の子どもが片親を失い、396人の子どもが遺棄されたとする最高裁宣誓書¹⁷を提出した。また、早期婚を禁じる法律（The Prohibition of Child Marriage (Amendment) Bill, 2021年）は、結婚の法定年齢を女性は18歳、男性は21歳と定め、早期結婚や強制結婚を無効にする権限を裁判所に与えている。児童婚を実行、手配、または加担した者に対する罰則も定めている。しかし、当局はこの法律を十分に施行せず、性犯罪被害者が結婚を強要されるという慣行にも対処していない。国家犯罪記録理事会（NCRB¹⁸）は、2020年に全国で785件の児童婚が登録され、前年比50%増となったと報告した。当局の報告によると、ほとんどの場合、未成年の少女は、ロックダウンによる家族の収入減と経済的苦痛のために結婚を余儀なくされたとのことであった。

最悪の形態の児童労働及び14歳未満の子どもの雇用は、児童労働法（The Child and Adolescent Labour (Prohibition and Regulation) Act, 1986年）によって禁じられている。同法は、14～18歳の子どもの危険な労働に従事させることも禁じている。州政府は労働法（The Labour Laws, 1988年）に基づき、労働検査官を雇用し、同法を執行している。労働雇用省が各州政府の監督と調整を行っている一方、州政府の労働検査官の業務には格差があり、十分な労働法の執行を妨げ、違反が依然として多い。国際労働機関（ILO¹⁹）の推計によると、5歳から14歳までの児童労働者がインドに1,000万人いるとされている。児童労働の多くは、農業とインフォーマル経済、特に石切り場、タバコの巻き上げ、インフォーマルな飲

¹⁴ National Human Right Commission（参照元：<https://nhrc.nic.in/>）

¹⁵ Azim Premji University (2021) *State of Working India 2021, One year of Covid-19*（参照元：<https://cse.azimpremjiuniversity.edu.in/state-of-working-india/swi-2021/>）

¹⁶ National Commission for Protection of Child Rights（参照元：<https://ncpcr.gov.in/>）子どもの権利保護を目的とするインドの政府機関

¹⁷ Supreme Court affidavit reporting：最高裁判所の書面による正式な文書

¹⁸ National Crime Records Bureau（参照元：<https://ncrb.gov.in/en>）犯罪記録を管理するインド内務省傘下の政府機関。犯罪記録の電子化を進めて警察の地区間、州間ネットワークを促進している

¹⁹ International Labour Organization

食店などで行われている。また、物乞いのほか、家事、サトウキビ、建設、繊維、綿花、ガラスバングルなどの産業でも子どもたちが搾取されている。子どもの商業的な性的搾取も行われている。奴隷労働を含む強制的な児童労働が依然として深刻な問題であり、人身売買された子どもたちは、綿花農場、家庭用刺繍業、道端のレストランなどで働かされている。ユニセフは、COVID-19 とその後の経済的苦境が、児童労働のリスクを高めたと予想されると報告した。

第2章 ビジネスと人権に関連する法令・規制・制度

2.1 政府の取り組み

2.1.1 ビジネスと人権に関する国家行動計画

インド政府は、2018年11月にジュネーブで開催された国連「ビジネスと人権フォーラム」において、「ビジネスと人権に関する国家行動計画（NAP）」を2020年までに策定すると表明した。2019年2月にNAPの草案が公表され²⁰、作成プロセスにおいて、企業省（MCA²¹）がインド政府の関連省庁、国家人権委員会、インド証券取引委員会（SEBI²²）、関連分野の専門家、業界団体の代表者等の関係者と複数のマルチステークホルダー協議を開催したこと、また、コルカタ、ムンバイ、ベンガルール、ニューデリーで地域協議も開催し、ビジネスと人権に関する問題が審議されたことに言及している。さらに、NAPの作成にはインド政府のすべての省庁、州政府、関連するステークホルダーとの対話と関与が必要であることが指摘されている。NAP作成に向けた行動として、以下の3つが表明されている。(1) 関係省庁、国家人権委員会、インド証券取引委員会などの代表からなる作業部会を設置する。(2) 企業、労働組合、市民社会組織の代表者、疎外されたグループの代表者、関連する州政府など、国や州レベルでのマルチステークホルダーとの協議を行う。行動ポイントとして、(3) インドの法的及び政策的枠組みのレビューを通じた包括的な調査、政府が優先的に取り組むべき主要分野の特定、目標設定のための期限付き政策行動の作成、関連省庁の責任の明確化を実施する。

インドのNAP草案に関して、国際シンクタンクである人権とビジネス研究所（IHRB²³）は、「草案は、『ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために（以下「指導原則」）』の3つの柱（保護、尊重、救済）の下に分類された、既存の関連する法律や政策のリストが主な内容となっている。これらの法律や政策の現状やギャップについての分析は行っていない。」と指摘している²⁴。また、NAPが効果を発揮するために取り組まなければならない主要課題として、土地や天然資源へのアクセス、零細・中小企業、技術分野を挙げている。さらに、救済措置への効果的なアクセスの必要性と、この課題を克服するためのNAPの必要性も強調されている。

²⁰ Ministry of Corporate Affairs, Government of India (2018) *National Action Plan on Business and Human Rights Zero Draft* (参照元：https://www.mca.gov.in/Ministry/pdf/ZeroDraft_11032020.pdf)

²¹ Ministry of Cooperate Affaires

²² Securities and Exchange Board of India

²³ Institute for Human Rights and Business (参照元：<https://www.ihrb.org/>) 2009年にイギリスに設立された、人権とビジネスに関する国際シンクタンク。

²⁴ 参照元：<https://www.ihrb.org/other/governments-role/commentary-indias-national-action-plan>

2020年までにNAPは作成されなかったが、草案に対するパブリックコメントの募集は2020年3月10日までを締め切りとして行われた。2021年3月に開催された第2回国連ビジネスと人権南アジアフォーラムにおいて、2022年にNAPを作成・導入することが表明されている²⁵。

2.2 法令・規制

2.2.1 国際人権規約およびILO中核条約の批准状況

「指導原則」では、企業に対して、国際的に認められた人権を尊重することを求めており、その最低限の基準として世界人権宣言に加え、国際人権規約及びILO中核条約を指定している（詳細は、本自主研究の全体報告を参照）。同国際条約に係るインドの批准状況は、下表のとおり。

表 2-1 インドの国際人権規約およびILO中核条約の批准状況（2022年12月時点）

国際条約		批准	批准日
経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）		○	1979/4/10
市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）		○	1979/4/10
(e) = 2022年6月ILO総会で追加が決定 ²⁶ ILO中核的労働基準	(a) 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認		
	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号）	-	未
	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）	-	未
	(b) あらゆる形態の強制労働の禁止		
	強制労働に関する条約（29号）	○	1954/11/30
	強制労働の廃止に関する条約（105号）	○	2000/5/18
	(c) 児童労働の実効的な廃止		
	就業が認められるための最低年齢に関する条約（138号）	○	2017/6/13
	最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（182号）	○	2017/6/13
	(d) 雇用及び職業における差別の排除		
	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100号）	○	1958/9/25
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）	○	1960/6/3
	(e) 安全で健康的な労働環境		
職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（155号）	-	未	
職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（187号）	-	未	

出典：OHCHR及びILOのサイトより作成²⁷。

2022年12月時点で、ILOの中核的労働基準である結社の自由及び団体権の保護に関する条約（87号）、団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）を批准していないことは、第1章で概観した市民及び労働者の基本的な権利が十分に保障されていない現状と関連し、十分な留意が必要である。

²⁵ デンマーク人権研究所によると、2022年12月末時点ではNAPが作成されたとの情報は確認できていない（参照元 <https://globalnaps.org/country/india/>）。

²⁶ 2022年6月のILO年次総会で、「安全で健康的な労働環境」を中核的労働基準に組み入れることが決定された。（参照元：https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_848332/lang-ja/index.htm）

²⁷ OHCHRのサイト（国連条約データベース、インドの批准状況）（参照元：https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=29&Lang=EN）、ILOのサイト（インドの批准状況）（参照元：https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102691）

2.2.2 憲法および労働関連法で規定される人権

(1) 憲法上の人権

インド国憲法²⁸第3条は、基本的人権を保障している。同法第12条から35条では、平等の権利（法の下での平等、宗教、人種、カースト、性別、出生地に基づく差別の禁止、公職への雇用機会の均等、不可触と称号の廃止）、自由の権利（言論と表現の自由、生命と個人的自由の保護、逮捕及び拘禁からの保護）、搾取に対する権利（人身売買、強制労働及び児童就労の禁止）、信教の自由と権利、文化と教育の権利（少数派の利益の保護）、憲法の下での救済の権利（以上の権利執行のために最高裁判所を動かす権利）を規定している。

(2) 会社法（Companies Act、2013年及び2019年改正）：人権保護のための国家の責任として

NAPの草案によると、インドの会社法は、株主モデルからステークホルダーモデルへの移行が図られており、企業の取締役は株主だけではなく、従業員、地域社会、環境保護に対しても受託者責任があると規定している。取締役の行動規範として、「少数株主の利益も守り、利害関係者の利益相反のバランスをとる」ことを求めている。同法では、企業の社会的責任（CSR²⁹）を規制し、平均純利益の少なくとも2%を社会貢献活動に支出することを企業に義務付けている³⁰。企業は、CSR委員会を設置し、CSR方針を策定することが義務付けられ、企業の責任ある貢献を通じて、全ての人のために社会的、経済的、環境的な幸福を確保し、インドの持続可能な活動を支援することが期待されている。企業のコンプライアンスを促進し、インセンティブを与えるために企業省は、CSRの規定を真摯に遵守する企業を奨励するための国家CSR賞を設けている。

コーポレート・ガバナンスにおける財務面の透明性を確保するために、会社法に基づき、国家財務報告庁（NFRA³¹）が2018年に設立されている³²。また、企業の不正行為を調査し、罰則を科す法的措置を補完するために、企業省は2011年にビジネスの社会的、環境的、経済的責任に関する全国自主ガイドライン（NVGs³³）³⁴を、2018年に責任ある企業行動国家ガイドライン（NGRBC³⁵）を策定している。責任ある企業行動国家ガイドラインは「指導原則」の枠組みに基づいて、人権デュー・ディリジェンスの不可欠な要素として、5原則「人権への悪影響を特定し、防止し、緩和し、人権への悪影響に対処する方法を説明する」があると認定することで、企業の人権デュー・ディリジェンスを大きく前進させている。

(3) 労働者の権利

インドでは憲法上、労働法は連邦政府と州政府の共同管轄とされていたことから、連邦および州政府

²⁸ 1949年採択、1950年施行、以来100回以上の改正を行われている。

²⁹ Cooperate Social Responsibility

³⁰ 社会貢献活動の事例として、飢餓・貧困・栄養不良の撲滅・保健衛生の推進、教育の促進、男女平等の推進、高齢者ケア・保護、環境保全、国家資産・芸術・文化の保護、スポーツ促進、退役軍人や戦争未亡人・扶養家族の福利厚生、政府の国家救済基金への拠出、農村開発プロジェクト、スラム街開発等が挙げられている。

³¹ National Financial Reporting Authority

³² 参照元：<https://nfra.gov.in/>

³³ National Voluntary Guidelines on Social, Environmental and Economic Responsibilities of Business, 2011

³⁴ 参照元：https://www.mca.gov.in/Ministry/latestnews/National_Voluntary_Guidelines_2011_12jul2011.pdf

³⁵ Ministry of Corporate Affairs, Government of India (2018) *National Guidelines on Responsible Business Conduct* (参照元：https://www.mca.gov.in/Ministry/pdf/NationalGuideline_15032019.pdf)

で数多くの関連法が存在し、正確に把握することが困難であった。この問題を解決する手始めとして、関連する 29 の連邦労働法を 4 つの連邦法（①2020 年労使関係法、②2020 年労働安全衛生法、③2020 年社会保障法、④2019 年賃金法）にまとめることとなり、2019 年より順次、統合・改正、施行が行われている。以下は、統合された 4 つの関連法の概略である。

- ① 2020 年労使関連法（Industrial Relation Code）では、3 つの関連法を統合し、解雇に関する制限規制や、就業規則の作成義務を追加するとともに、団体交渉権の主体を明確化し、苦情処理委員会の設置（統合前は、50 人以上の労働者を雇用する事業所に設置が義務付けられていたが、20 人以上の労働者を雇用する事業所に設置を義務付けた）義務対象を拡大した。苦情処理委員会は、使用者側と労働者側の委員が同数であること、女性労働者の代表である委員数が、当該事業所における女性労働者の割合を超える割合でいることなどが規定されている。
- ② 2020 年労働安全衛生法（Occupational Safety, Health and Working Conditions Code）では、13 の関連法を統合し、労働時間や時間外労働及び有給休暇を含む労働安全衛生について規定している。女性労働者については、承諾のもと、午後 7 時以降午前 6 時までの間の就労が可能となった。その他、女性労働者のための特別な制約（就労の安全や休日、労働時間に関する事項、身体への危険がある業務への女性労働者使用禁止などについては、今後、州政府が規定することができるとされている。
- ③ 2020 年社会保障法（Social Security Code）では、これまでの保障対象であった従業員及び労働者に加え、ギグワーカー(Gig Worker)、プラットフォームワーカー、非組織ワーカーなども対象とした³⁶。
- ④ 2019 年賃金法（Code on Wage）では、4 つの関連法を統合し、賃金等の定義を一元化し、最低賃金水準を規定し、報酬の平等を男女の平等から全ての性別の平等に拡大した。また、未払い賃金の請求時限の拡大などが規定された。

(4) 新土地収用法（Right to Fair Compensation and Transparency in Land Acquisition, rehabilitation and Resettlement Act, 2013 年）

2014 年 1 月に施行された新土地収用法は、被収用者に対する補償を手厚くし、収用に際して地権者の事前同意や社会的影響調査（SIA³⁷）・環境影響調査（EIA³⁸）を義務化するなどの規制を定めたものである一方、産業界からは工場建設などに関する用地取得手続が長期化・難化することが警戒されてきた。施行開始当時の政権は経済開発重視の姿勢を取り、新土地収用法を改正し、特定のインフラ開発事業などについては事前同意と SIA を免除する法案を国会に提出した。しかし、収用を警戒する農村部からの

³⁶ 社会保障法（2020 年）によって、ギグワーカーは、従来の労使関係と異なるかたちで業務を遂行、あるいは手配された仕事に参加するなどから収入を得る者、プラットフォームワーカーは、組織や個人がオンライン・プラットフォームを利用して他の組織や個人にアクセスし、特定のサービス提供等を行って報酬を得る者、非組織ワーカーは、在宅ワーカー、自営業者、非営利セクターの賃金労働者等の者と定義され、社会保障の対象となった。

³⁷ Social Impact Assessment

³⁸ Environmental Impact Assessment

強い反発に加え、国会上院では野党勢力が優位なため、同改正法案は再三にわたって否決された。他方、州独自の取り組みを始めるところもある。例えば、前モディ首相と関係の深いグジャラート州では、2016年に新土地収用法改正案を盛り込んだ新州法を議会で成立させ、①安全保障、②電化を含む地方部インフラ開発、③低所得者層向け住宅開発、④産業回廊、⑤PPP（官民パートナーシップ）によるインフラプロジェクトの場合には関係者の事前同意とSIAを不要としている。

2.2.3 その他主な関連法令

女性の社会進出を促進するために、安全で働きやすい環境を確保するためのさまざまな措置が講じられている。ハラスメントの防止、禁止、是正に関する「職場におけるセクシャル・ハラスメントから女性を保護する法律（Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013年）」の制定は、その一環である。同法は、雇用者に対し、職場におけるセクシャル・ハラスメントに関する苦情に対処するため、内部苦情処理委員会（ICC³⁹）を設置することを義務づけている。

消費者保護法（Consumer Protection Act）が2019年に改正され、2020年7月に施行された。新法は、あらゆる種類の商品やサービスを対象とし、販売方法や形態も問わずに適用される。この法改正によって、消費者は、「電子的方法によるオンライン」で製品を購入する者や役務を利用するものを含むと定義された。新法のもと、消費者の権利の保護、促進、強化等を役割とする中央消費者保護局（行政機関）が設立されている。消費者の権利の侵害や不公正な取引慣行についての調査権限、各裁定機関への申立て、リコールや虚偽広告等の停止などの措置を命じる権限のほか、検索・差押えの権限も有する。また、消費者関連の紛争を裁定する審判機関（準司法的手続を行う機関）として、消費者紛争救済委員会が、地方、州、国レベルにおいて設立される予定である。

クリーンな環境を得る権利は、インド憲法が保障する個人の生存権の一部として認められている。環境保護法（Environment Protection Act, 1986年）、水質汚染防止管理法（Water (Prevention and Control of Pollution) Act, 1974年）、大気汚染防止・管理法（Air (Prevention and Control of Pollution) Act, 1981年）、森林保全法（Forest Conservation Act, 1980年）等があり、インドの国際公約の実施を目的としている。環境影響評価を監督する中央政府の代表機関は、環境森林気候変動省（MoEFCC⁴⁰）である。

インド証券取引委員会は、上場企業上位500社（時価総額ベース）に企業責任報告書（BRRs⁴¹）を作成することを義務付けている。企業責任報告書は、企業の年次報告書の一部であり、環境、社会、ガバナンスの観点から、実施状況を評価するものである。

2.3 救済メカニズム

インドでは、ビジネスに関連した人権侵害に対処するためのメカニズムとして、下記のものが存在する。

³⁹ Internal Complaints Committee

⁴⁰ Ministry of Environment, Forests and Climate Change

⁴¹ Business Responsibility Reports

(1) 最高裁判所法律サービス委員会 (SCLSC⁴²)

インド憲法では、前述した基本的人権の関連条項のうち第 32 条において、憲法上の救済の権利として、憲法上の権利の実現を最高裁判所に直接働きかける権利を保障している。最高裁判所の「救済」は、憲法に適合しない法律を違憲無効と判断するにとどまらず、立法の不備を補うべく、救済のための具体的なルールの制定も行い、基本的人権の実現のために積極的な役割を果たしている。

最高裁判所には、法律サービス委員会が設けられ、社会的・経済的弱者、資金不足、その他の障害を理由に最高裁判所を訪れる権利を奪われないように、国民に無料の法律扶助が提供されている。訴訟を提起し、または防御しなければならない者は、以下の場合、法律サービス権利法 (Legal Service Authorities Act、1987 年) に基づく法的サービスを受ける権利を有する。

- a) 指定カーストまたは指定部族の構成員である
- b) インド憲法第 23 条に規定する人身売買の被害者または貧困者
- c) 女性または子供
- d) 1995 年障害者 (機会均等、権利保護、完全参加) 法⁴³第 2 項 (i) に定義される障害者
- e) 集団災害、民族暴力、カーストの残虐行為、洪水、干ばつ、地震、産業災害の犠牲者など、不当に恵まれていない状況にある人
- f) 産業労働者 (industrial workman)
- g) 不道徳な交通 (防止) 法 (1956 年 104 号) ⁴⁴第 2 節 (g) の保護施設、少年司法法 (1986 年 53 号) ⁴⁵第 2 節 (j) の少年院、精神衛生法 (1987 年 14 号) ⁴⁶第 2 節 (g) の精神病院または精神看護施設での保護・身柄の確保を含む、管理下にある者
- h) 年収が 500 万ルピー以下であること (申請者は、この旨の宣誓供述書を提出する必要がある。)

(2) インド国家人権委員会 (NHRC) ⁴⁷

インド国家人権委員会は、1993 年 10 月に設立された国内人権機関である。設立の根拠法は、1993 年の人権保護法 (Protection of Human Rights Act) であり、2006 年に改正されている。同委員会は、1993 年に国連総会で決議された「国内人権機関の地位に関する原則」(パリ原則) に準拠している。

公務員による人権侵害やその防止を怠ったことに対する苦情を調査するほか、人権に関する条約や国際文書を研究し、その効果的な実施のために政府に対して勧告を行うことが、同法第 12 条に規定された委員会の機能である。インド国家人権委員会は、元最高裁長官が議長を務める世界でも数少ない国内人権機関 (NHRI⁴⁸) であり、人権の促進と保護の効果的な実施を促進し、監視するためのロールモデルとして世界から注目されている。

⁴² Supreme Court Legal Services Committee (参照元 : <https://www.sclsc.gov.in/>)

⁴³ The Persons with Disabilities (Equal Opportunities, Protection of Rights and Full Participation) Act、1995 年

⁴⁴ Immoral Traffic (Prevention) Act、1956 年

⁴⁵ Juvenile Justice Act、1986

⁴⁶ Mental Health Act、1987

⁴⁷ 参照元 : <https://nhrc.nic.in/>

⁴⁸ National Human Rights Institution

インド国家人権委員会には、対象者や対象分野ごとに、「ビジネス、環境と人権」、「強制労働」、「環境、気候変動と人権」、「LGBTI 課題」、「障害者」、「女性」、「NGO と人権擁護団体」等の主要グループが設置されている。3年毎の戦略計画が策定され、年次報告書と予算書が毎年作成されている。2019/2020年の年次報告書⁴⁹によると、同年の苦情件数は76,628件であった。苦情内容の上位5位は、関係政府機関の不作為(8,268件)、女性問題(6,796件)、指定カースト/部族問題(2,405件)、労働者の権利(1,894件)、医療(1,248件)であった。州ごとの集計も行われ、サブテーマごとのレビュー、提言が記載されている。

(3) 国家女性委員会 (National Commission for Women) ⁵⁰

国家女性委員会は、国家女性委員会法(1990年法律第20号)(National Commission for Women Act)に基づき、1992年1月に法定機関として設立された。委員会の役割は、女性のための憲法上および法律上の保護措置を確認・改善するための立法措置の推奨、苦情救済の促進、女性に影響を与えるすべての政策に関する政府への助言である。1961年の持参金禁止法(Dowry Prohibition Act)、1994年の女性の家庭内暴力保護法(Protection of Women from Domestic Violence Act: PNDT法)などの法律の見直しを行い、より厳格で効果的なものとしている。苦情の申し入れは、国家女性委員会のホームページから直接行うことが可能である。電話によるホットラインも設けられている。2021年に国家女性委員会に寄せられた苦情数は、30,865件であり、苦情内容と州別苦情数の割合は以下の通りである。

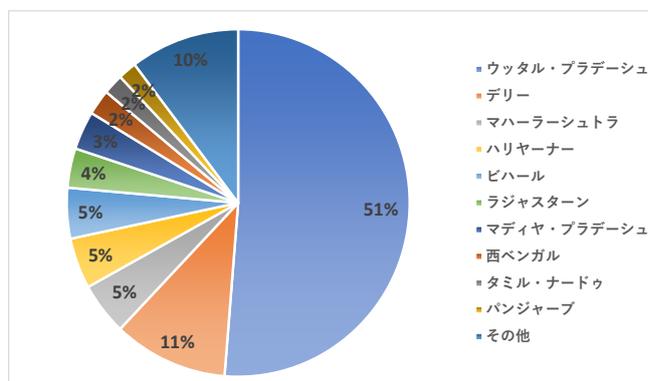
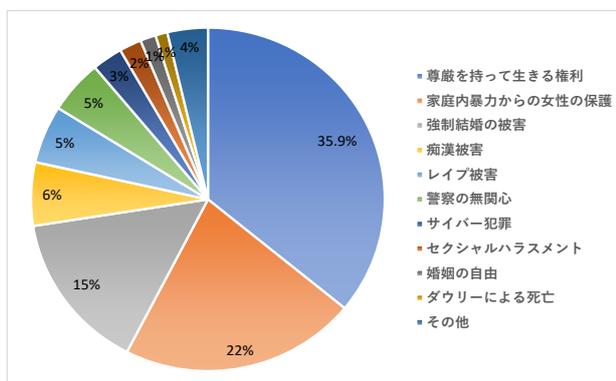


図 2-1 内容別苦情の割合

図 2-2 州別苦情の割合

出典：国家女性委員会 web⁵¹

(4) 人権委員会フォーラム (AiNNI)⁵²

人権委員会フォーラム⁵³は、インドの NGO であるピープルズウォッチ⁵⁴が全国の活動家や組織とともに始めたフォーラムである。国家人権委員会、国家女性委員会をはじめとして、国家少数民族委員会、

⁴⁹ 参照元：https://nhrc.nic.in/sites/default/files/AR_2019-2020_EN.pdf

⁵⁰ 参照元：<http://ncw.nic.in/>

⁵¹ 参照元：https://ncwapps.nic.in/frmComp_Stat_Overview.aspx

⁵² All India Network of NGOs and Individuals Working with National and State Human Rights Institutions

⁵³ 参照元：<https://ainni.in/>

⁵⁴ 参照元：<https://www.peopleswatch.org/>

国家子どもの権利保護委員会、国家指定カースト委員会、国家指定部族委員会、中央情報委員会、障害者委員会やその州のカウンターパートなどの人権機関が、パリ原則やその設立法に従っているかを監視し、各人権団体の活性化を図っている。

人権委員会フォーラムは、国内人権機関と活動する NGO のアジアネットワーク (ANNI⁵⁵) のメンバーである。アジアネットワークは、インド国家人権委員会が 1998 年に創設メンバーとなったアジア・太平洋国内人権機関フォーラム (APF⁵⁶) と密接に連携して活動している。人権委員会フォーラムはインドで唯一の国内人権ネットワークであり、研修、協議、研究、パリ原則の遵守のためのアドボカシーなどを行っている。国レベルの研究、法律家への提言、司法、国内人権機関の国際調整委員会 (ICC⁵⁷) への働きかけも行い、アジアネットワークと協力して南アジアおよびアジア地域の人権機構の設立に努めている。

第 3 章 ケーススタディ

ビジネスと人権に関して、インドでは、例えば次のようなケースが報じられている。

ケース 1：不十分な環境影響調査

業種：鋳工業

英国に本拠を持つ鋳山会社 A 社が、インドのオリッサ州におけるボーキサイト採掘およびアルミナ精錬所拡張計画（投資額 17 億米ドル）が住民にもたらす環境への影響を十分に検討しなかったことが明らかになった。オリッサ州高等裁判所は、A 社のプロジェクトがインドの環境法に違反しているとの見解を示し、A 社の計画を却下したが、採掘プロジェクトの共同事業パートナーである B 社は、採掘計画を不許可としたインド政府の決定に関してインド最高裁判所で争っている。

「ここ数年の間、9,000 人強の先住民族であるドングリア・コンドは、採掘計画に対し反対活動を行ってきた。彼らは、自分たちのコミュニティの真ん中に建てられた、巨大な精錬所とともに生活をしている。空気は粉塵で汚染され、ボーキサイト原料を満載した大型運搬車が道路を疾走している。精錬所とその有害廃棄物の池は地元の川のすぐ隣にあるため、現在、住民たちは彼らの生活に欠かすことのできない水源の安全性について疑問を感じている」。アムネスティは、「同社の環境影響調査は根本的に不十分であり、インド政府の規制基準を満たしていない」と結論付けた。

A 社の環境影響調査が不十分である点として、村落を通過して数トンのボーキサイトを輸送する運搬車の影響を考慮していない点、粉塵や臭気が汚染物質となる可能性について認識していない点、現地に住む先住民のドングリア・コンドにとってニヤムギリ丘陵の持つ文化的な重要性を評価していない

⁵⁵ Asian Network of NGO's working with National Human Rights Institutions

⁵⁶ Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions（参照元：<https://www.asiapacificforum.net/>）アジア太平洋地域の国内人権機関連合として 1996 年に設立。現在は 26 カ国の国内人権機関がメンバーとして参加している。

⁵⁷ International Coordinating Committee on National Human Rights Institutions

点、現地住民の主要な水源であるヴァムサダラ川の隣にあり、すでに川に漏れていると伝えられている「赤泥」廃棄物の池の設計基準を公開していない点などが挙げられている。

本報告書はまた、同社の環境影響調査を通じてインド環境省が課す規制は、対象範囲が限定的であり、土地利用、住民の移転および地域の再生など、インドにおける企業活動に関わる多くの社会的・経済的な諸問題に対処できていないということも明らかにしている。

参照元： https://www.amnesty.or.jp/news/2011/0808_1351.html

キーワード： 環境保護法、環境影響調査、先住民族の保護

ケース 2：女性の社会参加（機能しない苦情処理メカニズム）

業種：すべての業種

世界的な Me Too キャンペーンとインドメディアの女性たちが自らのセクハラ体験を語ることが相まって、職場におけるセクシャル・ハラスメントから女性を保護する法律（Sexual Harassment Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal Act, 2013 年）、通称「POSH 法」）の施行に向けた監視の目が向けられるようになった。工場の現場で働く女性や農業に従事する女性たちは、以前からセクハラを訴えてきた。現在、専門職や管理職の女性たちが声を上げていることに連帯を表明する個人やネットワークもある。POSH 法の大きな貢献は、セクシャル・ハラスメントを犯罪として定義したことである。1992 年と 2012 年に起きた 2 つの残忍な集団レイプ事件が大きなきっかけとなった。

POSH 法は、セクシャル・ハラスメントを定義し、苦情処理メカニズムを規定している。10 人以上の労働者がいるすべての事業所に、職場内の問題を調査・検討するための内部委員会を設置することを義務付けている。労働者が 10 人未満の事業所や雇用主に対する苦情を個別に処理するために、すべての地区に地方委員会を設置することが義務付けられている。地方委員会は非正規労働者が関係する案件を取り上げ、報告・監視の窓口として機能することが義務付けられている。ソーシャルワークの経験を持つ女性を議長とし、地方政府で働く女性、NGO から 2 名（うち少なくとも 1 名は女性）で構成されている。性別に関係なく、社会福祉や女性・児童開発を担当する地区の役人が職権上のメンバーとして参加している。これらのメンバーのうち、少なくとも 1 人は、指定カースト、指定部族、または政府によって通知された少数民族に属していなければならない。

セクシャル・ハラスメントの性質、救済措置や司法へのアクセスは、女性労働者の立場、仕事場、施設、その中で彼女の地位、賃金・給与、社会的支援体制によって異なっている。労働者階級の女性にとって、苦情を登録することはリスクであると認識され、実際にそうであることが多い。多くの女性はリスクを負う余裕がなく、低賃金による力の不均衡、契約社員や非正規雇用による不安定な雇用、家族の支援が少ないこと、労働者団体や労働組合がないことなどは悪化している。働く女性がこの法律の恩恵を受けられるようにするためには、まず、彼女たちが苦情処理メカニズムに関与する上で障害となっていることを認識することが重要である。彼女たちの苦情申し立て能力を向上させるために、さらなる努力が必要である。同僚や上級管理職からのサポートは、労働者が苦情を登録する自

信をつけるために重要である。上級管理者は、助長的な雰囲気をもたらし、促進することによって決定的な役割を果たすことができる。トップマネジメントは、工場の現場および中間管理職の監督者のための基準を設定すべきである。セクシャル・ハラスメントに基づく暴力の慣行を止め、セクシャル・ハラスメントに対して毅然とした対応（ゼロトレランス⁵⁸）を示す努力の最前線に立つべきである。

参照元： <https://www.ihrb.org/focus-areas/non-discrimination/commentary-acting-on-indias-posh-act>

キーワード： 職場におけるセクシャルハラスメント防止法、苦情処理メカニズム、セクシャルハラスメント、ジェンダー

ケース 3：先住民族・少数民族の権利

業種：鉱工業

経済発展を優先するインドでは、開発による住民の強制立ち退きが深刻な問題となっている。1951年から1990年の間で、2000万人以上の人々が、ダム建設、鉱物資源の採掘、灌漑事業などのために、強制立ち退きをさせられ、うち1500万人が適切な代替地を用意されなかった。土地の移動を迫られた人々のうち40%が先住民族だとされている⁵⁹。以下は、アムネスティ・インターナショナルが取り上げた3つの事例の概説である。

1. オリッサ州ボーキサイト採鉱での強制立ち退き問題

オリッサ州は、ボーキサイト（アルミニウムの原鉱）が豊富な土地であり、インド全体のボーキサイトの多くがこの地域で採られる。鉄鋼や非鉄金属関係の大企業が多額の資金を投じ、製鉄所を建設している。オリッサ州に住む先住民族は、オリッサ州人口の25%を占める。先住民族の暮らしは丘と森からなるこの土地に深く密着しており、製鉄所建設による強制立ち退きは、彼らの生活そのものを奪うことになり、州内各地で企業と先住民族との衝突が起きている。

< A社をめぐる強制立ち退き >

A社は、アルミニウム精製所建設のプロジェクトを立ち上げ、採鉱場の近くに製鉄所建設が計画された。2004年2月には、35世帯の先住民族がA社代表者と地元警察により強制的に立ち退かされた。周辺の12の村で1万人の立ち退きが計画され、2004年4月には、集まった市民団体の活動家のうち何人かが放火罪の容疑で、警察に逮捕された。

< B社をめぐる強制立ち退き >

B社がオリッサ州カリング・ナガールにある所有地に塀をめぐらせることを計画し、先住民族に立

⁵⁸ zero-tolerance: 基準の明確化とその公正な運用の理念に基づき、小さな違反も許さない姿勢で対応すること

⁵⁹ インドでは461の民族が「指定部族（アーディバシー。ヒンドゥー語で先住民族の意）」として認定され、先住民族として位置づけられている。総人口の約8.2%を占め、430万人いると推定されているが、認定されていない先住民族も多く存在する。これらの先住民族の大部分が、インド東北部にあるラジャスタンから西ベンガルにまたがる7つの州に住んでいる。インド政府は2007年9月に、国連の「先住民族の権利に関する宣言」に対して同意を示している一方、先住民族に対する公的な見解は明確にしていない。

ち退きを迫った。彼らがこれを拒否したため、介入した警察が発砲し、女性を含む十数人の先住民族が殺害された。先住民族はその後1ヶ月に渡り、オリッサ州カリング・ナガールへの主要道路を閉鎖した。

＜最高裁判所のオリッサ州の土地利用に関する判決＞

2008年8月、インドの最高裁判所はA社、C社、韓国のD社に対して、先住民族の保護森林地区を含む土地でのボーキサイトの採掘を許可する判決を相次いで下した。これにより、A社が許可を受けた土地では800人、D社が許可を受けた土地では2万2000人の先住民族や農民が強制立ち退きを迫られた。

2. ナルマダ溪谷でのサロバロダム建設と先住民族立ち退き

20年以上に渡って、ダム建設をめぐる周辺住民が強制立ち退きを迫られた。2004年の時点では、9つの村の200世帯の先住民族が強制立ち退きに直面した。2006年3月、ダム建設反対派がデリー水道省の事務所前で10日間の座り込みとハンガーストライキを行い、また首相にも直訴した。2006年の時点で1万1000世帯が立ち退いたものの、十分な補償は提供されなかった。追加で立ち退かされることになった3万4,000世帯への補償に関しても州政府は難色を示した。

3. ジャールカンド州ジャドゥゴダにおけるウラン公害

インドで唯一のウラン鉱山があるジャールカンド州は、人口の約3割を先住民族が占め、州の南東部に集中している。ウランを採掘・製錬する国営のウラン公社は、先住民族を強制的に居住地から追い出し、3つの鉱山開発を始めた。周囲には、5キロ以内に15の村、15キロ以内では42の村がある。ウラン公社は、それらの村の近くに膨大な残土と放射性廃棄物を投棄した。住民の間には、ガン、白血病、流産・死産、先天性異常、皮膚疾患など深刻な病気が広がっている。特に、1キロ以内にある7つの村で、47%の女性が月経不順で、18%が流産または死産を経験し、3分の2が不妊を訴えたとの調査結果がある。

参照元： https://www.amnesty.or.jp/human-rights/topic/minority/minority_india.html

キーワード： 土地収用法、環境保護法、指定カースト・指定部族保護、先住民族・少数民族保護