

人権CSRガイドライン

自己診断を通じて知るマネジメントとパフォーマンスの達成度

菅原絵美

要約

2008年末から約2年の議論を経て、『人権CSRガイドライン：自己診断を通じて知るマネジメントとパフォーマンスの達成度』を刊行した。本ガイドラインは、国際的なCSRの動向において人権の視点が主流化するなかで、「人権CSR」の実現、すなわちCSRの一項目としての「人権項目」ではなく、人権という視点からCSRを見直し、より持続可能な企業経営を実現することを目指して作成されたものである。ガイドラインは、体制とPDCAプロセスを中心とした「人権CSRマネジメント」、およびステークホルダーの視点からパフォーマンスに注目した「人権CSRパフォーマンス」の二つから成る。初版である今回は、人権CSRの対象となる問題や課題の広さを示すことを第一の目的とし、対象範囲を横断的にカバーしたチェックポイントの設定を心がけた。本ガイドラインが、日本企業が人権CSRを実現するうえでの一助となることを願っている。

はじめに

この度、2008年末から約2年の議論を経て、『人権CSRガイドライン：自己診断を通じて知るマネジメントとパフォーマンスの達成度』を刊行した⁽¹⁾。本ガイドラインは、この後詳しく述べるように国際的なCSR（Corporate Social Responsibility：企業の社会的責任）の動向において人権の視点が主流化するなかで、「人権CSR」の実現、すなわちCSRの一項目としての「人権項目」ではなく、人権という視点からCSRを見直し、より持続可能な企業経営を実現することを目指して作成されたものである。以下、ガイドラインを作成するに至った問題意識、活用法、そして自己診断のチェック項目などその内容を紹介する。

1 ガイドラインの問題意識

日本でのCSRの動きは、「CSR元年」と呼ば

れた2003年から8年目を迎えた⁽²⁾。米国から世界大に広がった世界金融危機が典型であるように、時に脆弱さを露呈するほどボーダレス化したグローバル経済において、戦略性を持ちながら変わりゆく世界のCSRと、環境と法令遵守を中心とした日本のCSRとの相違はますます拡大してきている⁽³⁾。環境面で先進的な日本型CSRも、社会的な側面は課題が多く、その代表格が人権ではないだろうか。

この人権に対する世界的な注目がますます強まってきている。例えば、ISO26000は六つの中核課題のみならず、社会的責任（SR）そのものを支える原則として人権尊重を据え⁽⁴⁾、さらに改訂されるOECD多国籍企業行動指針では一項であった人権を独立の章として拡充することも検討されている⁽⁵⁾。加えて、EUや欧州各国政府はCSRを市場競争力として政策を進めており、新たな非関税障壁として人権が注目されている⁽⁶⁾。この背景には、企業活動における環境保全活動・環境マネジメントの定着化を受け、

次の社会課題として、差別の禁止や貧困問題解決への貢献といった人権問題に焦点が当てられた側面がある。人権尊重の主流化は、世界大のバリューチェーン⁽⁷⁾を通じて、日本企業に大きな影響を与え始めている。

では世界のCSRにおいて人権尊重が主流化することにより、企業には何が求められているのか。その中心にあるのが、企業と人権の問題に関する国連事務総長特別代表のジョン・ラギーによる「保護、尊重および救済」という国連枠組である。2005年に現職に任命されたラギーは、2008年に当該枠組を発表⁽⁸⁾、今年3月には国連枠組を実施するうえでのガイド原則を発表した⁽⁹⁾。この国連枠組は、国連グローバル・コンパクト(GC)やILOといった国連機関をはじめ、OECD、ISO(ISO26000に導入)、EUや各国政府(フランス、ノルウェー、南アフリカ、英国など)に加え、企業団体や市民社会組織から広く支持を集めてきた⁽¹⁰⁾。ラギーは、人権を侵害しない(尊重する)事業活動の要件として、①人権を尊重するという企業の姿勢を示した方針の表明、②企業活動のなかで、およびステークホルダー(利害関係者)との関係においてどれほど人権への影響を与えているかを調べる定期的な評価、③方針表明やアセスメント(評価)の内部統制や監査といった制度への組み込み、④パフォーマンスの継続の評価と報告、の四つのプロセスを「デュー・ディリジェンス・プロセス(Due Diligence Process)」と名付けた⁽¹¹⁾。

これまで人権への取り組みはコストと考えられがちであったが、人権の視点を組み込んだ企業経営は社会課題の解決に加え、企業の市場競争力を高める⁽¹²⁾。例えば、労働者の意欲向上による生産性の向上や離職率の低下、取引先・サプライヤーからの好評、消費者のニーズへの対応力の強化、政府調達へのアクセスの向上などがある。また積極的なリスク回避にもなる。社

内ではストライキ・労働争議の回避、人権侵害に伴う訴訟リスクの低減など、社外では、企業イメージ・評価低下の防止、取引先や政府との取引拒否の回避、地域住民による反対運動の回避などがある。さらにCSRを競争力とした市場形成も加わる。すなわち、近年まで環境を切り口とした企業の選別が行われてきたが、中国をはじめ新興国企業が熱心に環境問題に取り組みつつあるのを受け、切り口が環境から社会へ、特に人権問題へとシフトしている。欧米が取引先に求める要件として品質や価格、環境に加えて、人権など社会性に関する項目が増え、またラギーとの協議など国際的な人権規範設定の場に企業が積極的に参加し始めるなどの動きがみられる⁽¹³⁾。

このように、ステークホルダーとの関係性をよりよく保ちながら社会的課題の解決をはかり、グローバル経済における市場競争力を対外的にも対内的にも強化する人権を尊重する企業経営の確立が今求められているのである。

2 ガイドラインの意義と活用法

人権を尊重する企業経営を実現するために何をすればいいのか。現在までにGRI「G3」、日弁連のCSRガイドラインなど「CSR報告書に何を書けばいいか」に焦点を当てたガイドラインが多数出されてきた。しかし、人権をCSR報告書の一項目ととらえただけでは、人権と言われて何を実施すればいいのか、その全体像を捉えることは難しい。これまでの課題を振り返ると、人権への取り組みは単発的なものとなりがちで、PDCAプロセスとしての継続性を欠き、加えて経営トップから現場、子会社、サプライヤー・取引先などを含む体系性を欠いていた点が指摘できる。さらに制度を設けても、実際にその制度を労働者が利用して権利を十分に享受

しているかどうかを継続的に調査・評価することは極めて不十分であった⁴⁴。

こうした課題を克服するため、本ガイドラインでは、「報告書に何を書くか、どう書くか」ということ以上に、「人権とは何か、どんな課題があり、具体的に企業は何をすればいいのか」ということの再認識、気づきを、第一と考えた。ガイドラインでは、「プロセス」と「ステークホルダー」に重点を置き、体制とPDCAプロセスを中心とした「人権CSRマネジメント」、およびステークホルダーの視点から企業のパフォーマンスに注目した「人権CSRパフォーマンス」の二つから構成した。そして、気づきを促進させるという点から、各項目を点数化し、自己診断を通じて自社の取り組みの強み弱みを可視化することができる。

ガイドラインは業種や規模にかかわらず、各社に共通の項目から構成した。加えて、チェックポイントの作成にあたっては、前述のラギーの国連枠組に加えて、GC10原則、ISO26000、GRI「G3」、日本経団連「企業行動憲章実行の手引き（第6版）」などを参照し、国内外の動きを、出来る限り網羅したものとなるよう試みた⁴⁵。

ガイドラインを活用するにあたって、基礎編と全体編といった2段階の自己診断ができるようにした。基礎編は、全体編の基礎的なチェックポイント（人権マネジメントの①および人権パフォーマンスのB-1）を集めたもので、80%以上の達成率を目標とした。全体編では、①、②、③、④またはB-1、B-2、B-3、B-4とチェックポイントのナンバーが大きくなるにつれて達成への難易度が高くなるよう設計している。

自己診断する際には、売上や労働者数の海外比率が飛躍的に拡大し、バリューチェーンも地球大に拡大している状況を受けて、海外の活動を含めることが理想的である。しかし、本ガイ

ドラインは「人権CSR」への第一歩であるので、今回の自己診断は原則として国内の活動を対象とする。項目により、海外を視野に入れてほしい場合はその旨を明記している。

さらなる活用のため、自社の自己診断結果の自発的な提供を通じて、全体平均および業種別平均との比較結果のフィードバックを目指している。なお、収集した自己診断結果は、全体平均点および業種別平均点を調査する目的以外には一切使用しない。

3 ガイドラインの内容

1 人権CSRマネジメント

人権CSRマネジメントは、様々な人権課題に企業が取り組むうえで共通の仕組みやPDCAプロセスであり、取り組みを散発的でなく、継続的・体系的につなぐ基盤である。というのも、多くの日本企業では、人事部、CSR部、社会貢献部、お客様窓口など各部門が個々に関連する人権課題に取り組んできたのに対し、CSRは経営そのものであり全ステークホルダーが対象となる全社的な取り組みが不可欠である。

マネジメントを構成する10の項目およびそのチェックポイントは次のとおりである。

1) 経営トップによるリーダーシップ

- ①経営トップが、ウェブやCSR報告書等のトップステートメント等のなかで人権問題へのコミットメントを表明していますか。
- ②抽象的に人権に言及するだけでなく、労働者、女性、障がい者、高齢者、バリューチェーン、途上国の貧困問題、国連ミレニアム開発目標（MDGs）への取り組みなど、マテリアリティ（優先課題）を示す形で、具体的な人権課題に言及していますか。

③トップの名前・サインの明示された形で、問題関心の提示にとどまらず、自社の具体的な考え方、方針、取り組みについて言及していますか。

④トップの名前・サインの明示された形で、これまでの取り組みを述べるだけでなく、今後の課題と目標について述べていますか。

2) 人権CSRに関する基本方針

①企業方針・行動綱領において人権問題とその取り組みを取り入れていますか。

②関連する国際的な合意（世界人権宣言およびILOの中核条約など）に言及していますか。

③人権CSRに関する経営方針を具体化した、目標（定量化した目標など）やパフォーマンス指標を設定していますか。

④自社が実際に展開する（展開しようとする）事業と密接に関連する具体的な人権課題が基本方針のなかに明示されていますか。または、基本方針を反映した事業方針・事業手を定めていますか。

3) 人権CSRを支える体制としくみ

①CEOまたは担当役員をトップとする人権課題を取り扱う全社横断的な組織（委員会など）がありますか。

②人権担当部門がCSR委員会の構成員であるといったように連携する推進体制ができていますか（人権担当部門がない場合はCSR担当部門が人権を担当していますか）。

③人権CSR方針を実施するための目標、行動計画を策定し、その実績・結果を評価していますか。

④自社の企業活動（本国、投資国）および自社のバリューチェーンの活動が人権にどのような（正負の）影響を与える可能性があるか（事前の評価）、または与えたのか（事後の評価）を

自社または第三者によって評価（人権影響評価）を行っていますか。

4) バリューチェーンマネジメントにおける人権CSR

①人権尊重を明記かつ具体的に盛り込んだ調達・取引・投資基準がありますか。

②マネジメントの対象となるバリューチェーン（サプライチェーンのみでも可）の範囲を公表していますか。

③バリューチェーンとコミュニケーション（取引先への説明、アンケート、訪問）をしていますか。

④バリューチェーンのマネジメントのための監査体制がありますか。

5) ダイバーシティマネジメントにおける人権CSR

①ダイバーシティ（多様性）に関する方針（マイノリティ労働者別のものも可）が定められていますか。

②ダイバーシティマネジメントを担当する部門がありますか。

③当事者別ではなく、マイノリティ労働者（女性、障がい者など）に共通の年次目標（定性および定量）を設定していますか。

④当事者別ではなく、マイノリティ労働者（女性、障がい者など）への取り組みに対する横断的な評価（例えば、スコアリングシートを作成しマイノリティ労働者別の取り組みを横断的に評価するなど）が行われていますか。

6) 人権教育

①社員に対し人権教育の機会が提供されていますか。

②役員に対し人権教育が実施されていますか。

③子会社・グループ会社での人権教育に本社が

支援していますか。

④自社単体や、子会社、グループ会社で生じた人権侵害（差別）事件または業務上の人権問題（部落問題など）を事例に教育を行っていますか。

7) 国際的な人権問題への関心・貢献

①国際的な人権問題（貧困問題や国連ミレニアム開発目標など）に対する情報発信がありますか。

②国連や専門機関、国際・国内人権NGOとの情報交換・パートナーシップがありますか。

③進出先で人権問題への積極的な関与を行っていますか。

④労働者が長期間国内外の人権問題へ貢献する制度・仕組みがありますか。

8) 相談・救済窓口

①ハラスメント、人事、メンタルヘルス、差別など人権侵害を受けた労働者（本社、子会社および関連会社の労働者）が利用できる社外の相談・救済窓口を整えていますか。

②社内また社外の相談・救済窓口はバリューチェーンおよびその労働者が利用できますか。

③相談・救済窓口は、消費者・顧客をはじめ、社外のだれでも利用できますか。

④相談・救済窓口の利用実績が社内外に公表されていますか。

9) ステークホルダーとのエンゲージメント^⑧

①ステークホルダーとの双方向的対話・議論など、エンゲージメントの場がありますか。

②海外拠点においてステークホルダーとのエンゲージメントを行っていますか。

③エンゲージメントは、バランスのとれた多様なステークホルダー、具体的には、労働組合、バリューチェーン企業や環境NGOだけでなく、

非正規労働者、人権NGO、地域住民などを含む形をとっていますか。

④エンゲージメントで得たアドバイスや改善内容を次年度に活用できていますか。

10) 報告・公表

①CSR活動報告において、人権に関する取り組みを報告していますか。

②人権に関するネガティブ情報（事件またはパフォーマンスの低下）も積極的に開示していますか。

③人権に関する社内評価または社外による評価を報告・公表していますか。

④報告において、特に社内外のステークホルダーに、マテリアリティをどのように設定し、目標にどのように達成したか、またはどのように達成を試みたかを説明していますか。

2 人権CSRパフォーマンス

人権CSRマネジメントを受けて、企業活動や個別のステークホルダーとの関係から、具体的な人権課題に対する企業のパフォーマンスに注目するものとして、この人権CSRパフォーマンスを作成した。企業の具体的なパフォーマンスを検討するにあたり、法令遵守から制度を設けるだけでなく、①人権を促進するため法令遵守以上にどのような制度・取り組みを行っているか、②個人が制度や取り組みを利用し権利を十分に享受できるよう何をしているか、この2点を重視した。

人権パフォーマンスでは、定性評価に加え、定量評価のKPI（Key Performance Index）として各チェックポイントにAを設定している。また、定性評価である項目Bでは、四つのチェックポイントを挙げており、取り組みやすい順にB-1からB-4まで、段階をつけて設定している。パフォーマンス項目での四つのチェックポイン

トは、包括的に網羅することが目的ではなく、取り組みの進展度を示す特徴的なものを取り上げている。なお、チェックポイントに回答できない企業が想定される場合は、「非該当」項目を設けている。

パフォーマンスを構成する五つのステークホルダーからなる全18項目、それらのKPIおよびパフォーマンス項目は次のとおりである。

1) 労働者の人権

①労働基本権の保障

●KPI

A) 労働組合加入率を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 労働基本権の保障に関する基本方針を策定していますか。

B-2) 国内外の子会社(50%以上の株を取得し、自社が経営を支配する会社)において、労働者の団結権や集団交渉権等労働基本権を認めていますか。

B-3) 本社または国内の事業所ごとの常設の労使の話し合いの場(労使委員会、労使協議機関等)で、ジェンダーバランスを図っていますか。

B-4) 非正規労働者の代表と労働条件に関して意見交換をする場がありますか。

②公正かつ良好な労働条件

●KPI

A) 請負・委託の災害件数を含めて、労働災害の件数(強度率、度数率)を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 改正労働安全衛生法(2006年4月1日施行)にあるように「長時間労働者への医師による面接指導の実施」を確実に実施していますか。

B-2) 労働組合(または労働者を代表する者)

と定期的に労働時間の適正化のための協議(専門委員会、対策部会等の設置を含む)をしていますか。

B-3) 雇用関係のある非正規労働者を含む、有給休暇の消化率が前年度よりも向上していますか(なお、消化率が80%を超える場合は、前年度比にかかわらず「はい」を選択して下さい)。
B-4) バリューチェーンにおいても、公正かつ良好な労働条件が確保されるよう、サプライヤーや取引企業と双方向のコミュニケーションをとり確認していますか。

③出産・育児、介護支援

●KPI

A) 出産・育児および介護支援制度の利用者数および職場復帰率を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 「次世代育成支援対策推進法」認定マークを取得していますか。

B-2) 制度利用前・中・後の労働者に対するコミュニケーション(不安を取り除くための、情報の提供や相談等)を行っていますか。

B-3) 上司、職場の理解を高め、性別にかかわらず制度を利用しやすい環境をつくるための具体的な啓発(セミナー等)を行っていますか。

B-4) 男性の育児・介護支援制度の利用率が前年度より上回っていますか。

④海外事業展開での人権尊重

●KPI

A) 現地労働者の早期離職率や勤続年数など労働者の定着状況についての数値を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 進出先の文化や労働事情等が反映される

よう、本社のCSR方針・行動規範のなかに規定を設け、マニュアルなどを策定するなどしていますか。

B-2) 現地労働者からの苦情・相談の窓口の設置など、海外支社や支店・工場における人権CSRの推進に対し、本社から必要な改善を助言・指導していますか。

B-3) 海外法人（子会社、支社や支店・工場）における人権状況を本社の経営者が把握していますか。

B-4) 本社の方針として、現地労働者への教育の機会の提供、そして登用、幹部への抜擢等を通じて、現地地域社会のエンパワメントや、経営の現地化を進めていますか。

⑤児童労働・強制労働の禁止

●KPI

A) 国内外で自社の関わるところで、児童労働・強制労働の有無について調査する対象企業数および一社あたりの頻度（1年または2年に一度など）を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 「児童・強制労働の禁止」を基本方針や行動原則などで明言していますか。

B-2) 児童労働・強制労働に関する教育を実施していますか。

B-3) バリューチェーンに対し「児童・強制労働の禁止」の実現を要求していますか。

B-4) NGOや専門家団体と協力し、問題防止・解決に努力していますか。

⑥労働者の個人情報¹⁷⁾

●KPI

A) 厚労省の「労働者の個人情報保護ガイドライン」に対する違反の有無（件数）を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 「労働者の個人情報保護」を基本方針や企業行動規範のなかで明言していますか。

B-2) 労働者のセンシティブ情報（社会的差別の原因となりうる情報）¹⁸⁾の収集禁止又は制限を確立していますか。

B-3) 「労働者の個人情報保護」の管理責任者が明確にされるとともに、「顧客の個人情報保護」同様、情報セキュリティのマネジメントシステムに組み込まれていますか。

B-4) 労働者による個人情報の開示・訂正・利用停止等の請求に誠実に対応していますか。

2) 労働におけるマイノリティの権利

①マイノリティである労働者（被差別部落出身者、民族的マイノリティ、外国人など）に対する雇用・昇進・職場での差別の禁止

●KPI

A) 男女別や正規・非正規雇用の労働者数・比率、国内の外国人労働者数・比率を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 採用・昇進・人事方針（経営方針・人事方針・行動綱領など）のなかで、差別の禁止（採用差別、昇進差別、職場での差別の禁止、ハラスメントの禁止など）を規定していますか。

B-2) パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントを含む、差別やハラスメントの苦情・相談窓口、ホットラインなどの救済手段を設置していますか。

B-3) パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントを含む、差別やハラスメント防止のために実態調査（アンケートなど）を実施していますか。

B-4) 「就職困難者¹⁹⁾」に対する積極雇用を採用していますか。

②女性の人権

●KPI

A) 国内外の子会社を含んだ形で管理職の男女別比率および役職別女性管理職数を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 採用における具体的な女性人員目標を設定し、女性の能力発揮のための計画を策定していますか。

B-2) 女性の活躍を推進する組織の設置・女性労働者のネットワークの構築（セミナー、対話など）がありますか。

B-3) 管理職登用における具体的な女性人員目標を設定し、女性の能力発揮のための計画を策定していますか。

B-4) 女性が活用・相談できるメンター（助言者・相談役）制度がありますか。

③障がい者の人権

●KPI

A) 国内外の子会社を含んだ形で、障がい者雇用率を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 障がい者法定雇用率を達成していますか（国内の達成状況をお答えください）。

B-2) 職場環境（ハード面）および就業環境（ソフト面、ジョブコーチや相談員など）のバリアフリー化をおこなっていますか。

B-3) 子会社・グループ会社（日本国内を対象）を含んだ形で、法定雇用率以上の雇用率の達成目標を定めていますか。

B-4) 職場（ソフト・ハード面）改善の際に、NGOや障がいのある労働者とエンゲージメントを行っていますか。

④高齢者の人権

●KPI

A) 国内の子会社・グループ会社を含んだ形で定年後の再雇用率（雇用者数）を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 再雇用制度に基づく高齢労働者の再雇用の実績がありますか。

B-2) 高齢労働者の勤務形態をニーズに合う形で個別に設定できるようにしていますか（短時間勤務など多様な勤務形態の導入）。

B-3) 高齢者雇用の対象者にニーズ調査を行い、調査結果に基づいて人事制度や賃金制度の改善をおこなっていますか。

B-4) 定年制度を延長していますか。

⑤非正規労働者の人権

●KPI

A) すべての非正規雇用の労働者の社会保険加入率を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) すべての非正規労働者の使用状況（派遣労働者を含む）を公表していますか。

B-2) この3年以内で、非正規労働者から正規労働者への転換制度の実績がありますか。

B-3) 非正規労働者に対する職業訓練などエンプロイアビリティ（就業能力）²⁸⁾の向上を実施していますか。

B-4) 非正規労働者とのコミュニケーション（意識調査や相談窓口など）を実施していますか。

3) 消費者・顧客の権利

①消費者・顧客の権利を実現する施策

●KPI

A) 本社のお客様窓口に加えて、事業所・小売

部門など現場を含めた消費者・顧客からのクレーム数を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 消費者・顧客の個人情報の保護のため、自社の個人情報保護方針を定め、マネジメントシステムを確立していますか。

B-2) 商品やサービスが消費者・顧客にもたらすリスク（健康や安全など）を事前に評価し、結果を公表していますか。

B-3) 宣伝・広告の内容に対して、人権尊重の観点から、人権部門のチェックを受けていますか。

B-4) 消費者・顧客に対し、サステナビリティ（持続可能性）に関する教育（持続可能な消費活動についての消費者教育も含む）を提供していますか。

②消費者・顧客とのコミュニケーション

●KPI

A) ①Aのクレーム数に対して、その後の対応が数値で把握されていますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 相談窓口を設け、消費者・顧客の声を事業活動に活かすシステムを確立していますか。

B-2) 相談・苦情の対応後に、結果を公表していますか。

B-3) 相談・苦情を分析し、対応策や今後の課題を、ツール（社内報やイントラネット）を利用して、社内でも共有していますか。

B-4)（苦情がなくとも）商品・サービスの持つネガティブ情報について消費者・顧客に教育や説明の機会を提供していますか。

③マイノリティである消費者・顧客（高齢者・障がい者・外国人など）への取り組み

●KPI

A) 消費者・顧客からの意見・要望のうち、マイノリティのニーズを反映した内容の意見・要望の数を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) マイノリティである消費者・顧客のニーズを反映した製品デザイン・サービスを提供していますか。

B-2) マイノリティである消費者・顧客が製品・サービスを利用するにあたってのサポートをしていますか。

B-3) マイノリティである消費者・顧客からの問い合わせに対し、手話や多言語等による対応を行っていますか。

B-4) マイノリティである消費者・顧客の要望・提案を、他の消費者のものとは区別し、商品・サービスの向上など事業活動に活かすとともに、フィードバックしていますか。

4) 地域住民の権利

①（国内外）企業活動が展開されている地域の住民（先住民・障がい者などマイノリティも必ず含む）をめぐる人権問題の状況

●KPI

A) 事業を展開している地域（国内を含む）で、自社が地域住民に対して引き起こした人権問題に関する訴訟（和解、示談、行政指導等も含む）または訴訟件数を公表していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 事業を展開している地域（国内を含む）で社会的な活動を進める地域組織に加入していますか。

B-2) 保安・警備の業務を行う場合または委託する場合、人権侵害やハラスメントを起こさないよう、教育・啓発やモニタリングを行うなど

防止策に努めていますか。

B-3) 投資や進出をすることにより、地域社会にどのような人権上の影響を与えるか、事前に影響評価を行っていますか。

B-4) 地域住民とのコミュニケーション（影響評価の事前説明会の開催、定期的な対話の場の設定、相談窓口の設定など）を積極的に行っていますか。

5) 地球市民の権利

①フィランソロピー的な社会貢献活動（物資・資金援助、NPO等団体への支援活動）

●KPI

A) フィランソロピー的な社会貢献活動にかかった総費用（人件費などを含む）を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 人権に関わるフィランソロピー的な社会貢献活動を行っていますか。

B-2) 国際機関、NGOなどとの連携・協働を通じて活動を進めていますか。

B-3) 活動の対象となる人々と継続的にコミュニケーションをとっていますか。

B-4) 活動の対象となる人々に雇用機会の提供など社会的自立のチャンスを提供するものとなっていますか。

②本業の財・サービスを活用した社会貢献活動

●KPI

A) 本業の財・サービスを活用した社会貢献活動にかかった総費用（人件費などを含む）を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 本業の財・サービスを活用し、人権に関わる社会貢献活動をしていますか。

B-2) 国際機関、NGOなどと連携・協働しながら活動を進めていますか。

B-3) 活動の対象となる人々と継続的にコミュニケーションをとっていますか。

B-4) 活動の対象となる人々に雇用機会の提供など社会的自立のチャンスを提供するものとなっていますか。

③本業を通じた人権保障のためのビジネス活動

●KPI

A) 本業を通じた人権に関するCSR活動にかかった総費用（人件費などを含む）を把握していますか。

●パフォーマンス項目

B-1) 本業を通じた、人権に関するCSR活動をしていますか。

B-2) 国際機関、NGOなどと連携・協働しながら活動を進めていますか。

B-3) 活動の対象となる人々と継続的にコミュニケーションをとっていますか。

B-4) 活動の対象となる人々に雇用機会の提供など社会的自立のチャンスを提供するものとなっていますか。

結びにかえて

本ガイドラインは、人権をCSRの一項目と捉えず、持続可能な企業経営を達成しようとする視点として据えようとする人権CSRの世界的な流れをつかみ、ラギーの国連枠組や国連GC、ISO、GRIなどの国際的なイニシアチブを踏まえたうえで、人権CSRを実現するために企業は何をすべきかについて自己診断するためのチェックポイント集を作成するという挑戦的な試みである。初版である今回は、人権CSRの対象となる問題や課題の広さを示すことを第一の目的と

し、対象範囲を横断的にカバーしたチェックポイントの設定を心がけた。チェックポイントをいかに成熟させていくかは今後の課題である。

最後になるが、ガイドライン作成にあたり、2年を超える期間、休日にもかかわらず研究会に参加し、熱心に議論を交わした企業部会の皆様に心からの感謝をお伝えしたい。

本ガイドラインが、日本企業が人権CSRを実現するうえでの一助となることを願っている。

追記

本稿は、本年3月7日に脱稿した2011年報告書（注（1））を基礎としている。脱稿後の三つの出来事について補足したい。第一に、ラギーの最終報告書（A/HRC/17/31（21 March 2011））が公表された。本稿で取り上げた2010年度報告書の内容と実質的には同じだが、人権方針をデュー・ディリジェンス・プロセスの一部ではなく、区別して位置付け直している。第二に、3月23日にGRIがG3.1を公表した。社会、人権、ジェンダー（労働指標プロトコルに追加）の三つが強化されており、人権指標プロトコルには国連枠組を反映した指標が追加されている。第三に、3月11日に発生した東日本大震災、津波およびそれらに伴う原子力発電所の事故である。被災地の甚大な被害に対し、企業の災害対応の不十分さ、緊急・復興支援での企業の活躍などCSRの正負両面が問い直されている。被災地の一日も早い復興を願っている。

注

- (1) (社)部落解放・人権研究所『人権CSRガイドライン：自己診断を通じて知るマネジメントとパフォーマンスの達成度』（部落解放・人権研究報告書 No.19、2011年3月）。
- (2) 谷本寛治「新しい時代のCSR」谷本寛治編『CSR経営企業の社会的責任とステイクホルダー』（中央経済社、2004年）、2頁。2003年に経団連CBCCが欧州に視察団を送りCSRを日本に紹介し、また(株)リコーに初のCSR部門が設置されるなどし、「CSR元年」と呼ばれた。
- (3) 世界のCSR動向として、①政府関与の拡大（欧州各国のCSR報告法制定など）、②CSRの正当化事由とし

てのマルチステークホルダーアプローチの確立、③網羅性からマテリアリティ（重要性）への移行、④ミレニアム開発目標、気候変動などグローバルな課題への企業の主体的役割の増加（インフォーマルな立場からの脱却）、⑤社会貢献から、BOP（Bottom of the Pyramid：貧困層）を対象としたビジネスやソーシャルビジネスといった本業によるCSRへの注目などの特徴が考察できる。

- (4) International Standard Organization, *ISO26000: Guidance on Social Responsibility (First Edition 2010-11-01)*, paras. 4.8 & 6.3.
- (5) OECD, *Terms of Reference for an Update of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises (4 May 2010)*, <http://www.oecd.org/dataoecd/61/41/45124171.pdf>, pp. 3-4.
- (6) 次の文献を参照し考察した。European Commission, *European Competitiveness Report 2008 (Nov. 2008)*, pp.106-121; Daniel Augenstein, *Study of the Legal Framework on Human Rights and the Environmental Applicable to European Enterprises Operating Outside the European Union (Submitted by The University of Edinburgh and Conducted for the European Commission, Directorate-General for Enterprise and Industry) (Oct. 2010)*, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/business-human-rights/101025_ec_study_final_report_en.pdf.
- (7) 企業は、事業を展開するなかで、商品・サービスの原材料などをサプライヤーから調達し、自社商品・サービスを取引先企業を通じて顧客に提供している。このような自社商品・サービスを巡る調達や提供の一連の流れを「バリューチェーン」とする。
- (8) John Ruggie, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises: Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights (7 April 2008)*, A/HRC/8/5.
- (9) John Ruggie, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises: Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework (21 March 2011)*, A/HRC/17/31, Annex.

- (10) John Ruggie, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises: Business and Human Rights: Further steps toward the operationalization of the "protect, respect and remedy" framework (9 April 2010)*, A/HRC/14/27, paras. 13&14.
- (11) デュー・ディリジェンスを四つのプロセスで示した後、さらに企業が取り組むべきものとして、「企業内の苦情処理メカニズム」を挙げる。Ibid., para.83.
- (12) Ibid., paras. 66-78; Global Compact Network Netherlands, *How to do Business with Respect for Human Rights: A Guide Tool for Companies (2010)*, pp.28-30.
- (13) 一例として、Global Business Initiative on Human Rights, <http://www.global-business-initiative.org/>.
- (14) 小畑史子「我が国におけるCSRと労働法－厚生労働省の中間報告を視野に入れて－」『季刊労働法』208号(2005年春季)、6頁。
- (15) ISO26000、GRI「G3」および日本経団連「企業行動憲章実行の手引き(第6版)」との対照表として、『前掲報告書(脚注1)』56-62頁を参照。
- (16) 日本経団連企業行動憲章第6版の定義に基づき、エンゲージメントを「企業が社会的責任を果たしていく過程において、相互に受け入れ可能な成果を達成するために、対話などを通じてステークホルダーと積極的にかかわりあうプロセス」とする。
- (17) 労働者の個人情報とは、基本情報(住所、年齢等)、賃金関係情報、資産・債務情報、家族・親族情報、思想・信条情報、身体・健康情報、人事情報、私生活情報、労働組合関係情報を含む。労働大臣官房政策調査部『「労働者の個人情報保護に関する研究会」報告書』(1998年6月)を参照。
- (18) センシティブ情報とは、思想及び信条に関する事項、政治的権利の行使に関する事項、労働者の団体交渉に関する事項、医療、性に関する事項、犯罪の経歴、人種、民族、社会的身分、門地並びに出生地及び本籍地など社会的差別の原因となる事項を含む。経済産業省「経済産業分野のうち信用分野における個人情報保護ガイドライン」、金融庁「金融分野における個人情報保護に関するガイドライン」、JISQ15001:2006個人情報マネジメントシステムの要求事項等を参照。
- (19) 就職困難者とは、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者、刑法等の規定により保護観察に付された方、そして社会的事情により就職が著しく阻害されている方(ひとり親家庭の母親、若年(高齢)不安定就労者、被差別部落出身者など)など。厚生労働省の試行雇用(トライアル雇用)事業概要や、(社)おおさか人材雇用開発人権センターのC-STEP事業を参考にした。
- (20) エンプロイアビリティ(就業能力)とは、労働者が適切な処遇を得たり、円滑な再就職を図ったりする際の能力評価や能力開発目標の基準となる実践的な能力であり、職務遂行に必要な特定の知識・技能などのほか、協調性、積極性など個人の思考・行動の特性、人柄や性格など個人的属性も含まれる。ILO人的資源の開発に関する勧告(第195号)や厚生労働省『エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書』(2001年)等を参照。