

人権CSR指標の活用に関する一考察

部落解放・人権研究所「人権CSRガイドライン」と韓国国家人権委員会
「人権経営自己診断ツール」の比較を通じて

李 嘉永

要約

近年のCSR指標の開発は目覚ましいものがある。それらの設計は、法的規制に準じた「リベラリズム」に立脚するか、企業による自発的取り組みに期待する「ボランタリズム」に軸足を置くかによって、大きく異なりうる。本稿は、当研究所「人権CSRガイドライン」と韓国国家人権委員会「人権経営自己診断ツール」の検討を通じて、それぞれの意義と問題点を指摘するものである。

はじめに—CSR指標開発の進展とその活用

企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibility、以下CSRと略称する) に関しては、その意義づけに関する段階から、「いかにして実施するか」という段階に入ったと言われて久しい⁽¹⁾。とりわけ、CSRの内容を指標化し、取り組みを促す基準の策定 (以下、CSR指標と称する) が、多くの国際機関やNGO、さらには社会的責任投資 (SRI) 実施機関などによって行われてきた。その動きは、国際標準化機構による社会責任ガイダンス指標 (以下、ISO26000と称する)⁽²⁾ の公表によって、新たなステージに入ったと言えよう。今後、このガイダンス指標を、各国の実情に合わせていかに活用するかが重要な論点となってくるであろう⁽³⁾。

ところで、これらのCSR指標は、CSRとして取り組むことを求められている社会的課題のどのような側面を重視するか、また、どのような発想に立って企業に働きかけをするかによっても、その設計は異なりうる。例えば、前述のISO26000は、社会的責任の中核主題 (Core Subjects) として「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティへの参画およびコミュニティへの発展」

を挙げ、質量ともに膨大な課題を提示している。この指標は、認証を目的とするものではないとしても、社会的に責任のある行動を促す手引きとして、包括的な枠組みを提示することを意図するものである。そのため、きわめて広範な課題を網羅することが求められる。

ISO26000と対照的なのが、国際連合のグローバル・コンパクトである。グローバル・コンパクトは、「人権、労働、環境、腐敗防止」の4分野について、10原則を挙げているが、きわめて一般的な内容にとどまっている。これは、持続可能な成長を実現する世界的な枠組みを提示し、企業の自発的な参加を促すことを目的とすることによる⁽⁴⁾。

このように、指標の設計にあたって、どのような視座に立つかは、指標の内容に大きく影響する。これをいまいし敷衍すれば、CSRの取り組みに関する企業の自発性に期待するか、それとも法的規制を重視するか、という立場の違いによるものと考えることができる。そもそも、CSRの実施に関しては、企業の自発性にゆだねるべきであるか、それとも法的規制によるべきであるかについて議論があるが、CSRの法的規制は望ましくないという意見が強い⁽⁵⁾。そのため、指標の策定にあたって、いかにして企業の

経営活動を自発的に変化させるかに主眼が置かれるであろう。これをさしあたり、「ボランティアリズム」（自発性重視主義）と呼んでおこう。他方で、法的規制を重視する立場からは、指標の内容には、少なくとも法令を踏まえる必要があるし、法規違反があれば、公的機関による否定的サンクションがあり得ることを念頭に置いた実施方法を指向することになる。このような立場を「リーガリズム」（法令偏重主義）と呼んでおく。ボランティアリズムが強ければ、指標の内容は可能な限り一般的なものとし、現状からの改善を促すようなものとなるだろうし、リーガリズムが強ければ、法令に準じた厳格かつ広範な指標を示すことになる⁽⁶⁾。

このような立場の違いは、国際的な指標を参考に、独自の指標を作成し、企業による活用を促す国内での取り組みの際にも表れる。その一例として、本稿では、部落解放・人権研究所が2011年に取りまとめた「人権CSRガイドライン」と、韓国国家人権委員会が2009年に開発した「人権経営自己診断ツール」の比較を通じて、ボランティアリズムとリーガリズムの意義と問題点について検討してみたい。

1 部落解放・人権研究所「人権CSRガイドライン」の特徴

当研究所「人権CSRガイドライン」⁽⁷⁾については、その策定を中心的に担った菅原絵美による簡潔な紹介があるが⁽⁸⁾、本稿では、ガイドラインの枠組みと、その設計の特徴を検討する。

1 「人権CSRガイドライン」の枠組み

人権CSRガイドラインは、大きく二つの部分から構成されており、一つは「人権CSRマネジメント編」であり、他方は「人権CSRパフォーマンス編」である。

人権CSRマネジメント編は、個別の人権課題

に取り組むための体制の整備、とりわけPDCAサイクルの構築に関わる部分であり⁽⁹⁾、「経営トップによるリーダーシップ」や「人権CSRに関する基本方針」、「体制整備」、「バリューチェーン・マネジメント」、「ダイバーシティ・マネジメント」などの10分野が設定されており、その各分野について、難易度の低いものから高いものまでの順に、それぞれ4項目の指標を盛り込んでいる（計40項目）。

他方で、人権CSRパフォーマンス編は、個別のステークホルダー（重要な利害関係者）との関係から、具体的な人権課題を評価するための指標が設計されている。その分野としては、「労働者の権利」（6分野）、「労働におけるマイノリティの権利」（5分野）「消費者・顧客の権利」（3分野）「地域住民の権利」（1分野）、さらには「地球市民の権利」（3分野）が盛り込まれている。労働問題に関わる項目の比重が大きいものの、コミュニティへの参画や、社会貢献活動に関わる指標も含まれている。また、各分野では、定量的評価を可能にするKPI（Key Performance Index）が1項目ずつ盛り込まれ（項目A）、それに加えて、マネジメント編と同様、難易度の低いものから高いものの順に、定性的指標が4項目ずつ設定されている（計90項目）⁽¹⁰⁾。

2 「人権CSRガイドライン」設計上の特徴

人権CSRガイドラインの特徴は、人権CSRマネジメント編に如実に示されるように、個別人権課題に関する取り組みよりは、それらの基盤になる体制の整備と、PDCAサイクルを念頭に置いた枠組みを重視している点である。とりわけ、「人権相談・救済窓口の設置」や「ステークホルダーとのエンゲージメント」は、実際に行われた取り組みの成果と課題を、次のサイク

ルにフィードバックするための仕組みとして位置づけられている。ジョン・ラギーの「デュー・デリジェンス・プロセス」への言及があるが、この点からも、ガバナンスの整備から、企業による人権尊重の取り組みを進めようという意図が見いだせるであろう。

他方で、人権CSRパフォーマンスは、項目数は90に及ぶにせよ、その分野は計18分野としており、今日CSRとして求められる人権問題の広がりを考えれば、やや謙抑的である。このことは、「パフォーマンス項目を包括的にカバーするものではなく、発展段階を示す特徴的なポイントを盛り込んだ」とする設計上の意図によるものである。

また、マネジメント編・パフォーマンス編のいずれも、難易度順に項目を設計している点は、企業による取り組みのステップアップを促す点で、ボランティア的な色彩を帯びている。

さらに、活用法に関しても、必ずしも設計主体へのフィードバックを求めておらず、各企業の実施状況を数値化するのは、各企業の格付けを意図したものではなく、平均値との比較を通じて、各企業にとってどの点が強み／弱みとなっているかをダイアグラムとして可視化し、その結果を今後の改善につなげることを促そうとするものである⁽¹¹⁾。しかも、各指標のもっとも難易度の低い定性的指標を「基礎編」として集約し、人権CSRの取り組みにあまりなじみのない企業が、まず出発点としてクリアすることが望ましい指標を提示している点も、いかにして自発的に人権尊重の取り組みを促すかという工夫なのである。

3 韓国国家人権委員会「人権経営自己診断ツール」の特徴

韓国国家人権委員会は、2009年に、『企業人権経営の模範事例の研究と自己診断ツールの開

発』と題した報告書を公表した⁽¹²⁾。この報告書では、「人権経営」の意義（第1部「規範論」第1章「人権経営の意義と原理」）と⁽¹³⁾、その実現に向けた国際的・韓国国内的な指標（第1部「規範論」第2章「人権経営の規範と基準」）⁽¹⁴⁾、さらには各企業の積極的・消極的な事例が検討され（第2部「事例論」）⁽¹⁵⁾、それらを踏まえて、韓国企業による実施を念頭においた「人権経営自己診断ツール」が提示されている（第3部「ツール論」）⁽¹⁶⁾。ここでは、第3部「ツール編」で導出されている「人権経営自己診断ツール」の構造を検討してみよう。

1 「人権経営自己診断ツール」の枠組み

人権経営自己診断ツールは、次のような枠組みとなっている。

表 自己診断指標の構成

	定量的 指標数	定性的 指標数
A 1 一般的義務	2	12
B 2 均等な機会と非差別に対する権利	14	23
C 3 個人の安全に対する権利	4	22
C 4 苦情処理等安全装置	1	9
C 5 保安慣行	1	8
D 6 結社の自由および団体交渉の自由	3	19
D 7 強制労働	0	18
D 8 児童労働および年少労働者	2	21
D 9 産業安全保健	5	37
D10 雇用の維持	4	8
D11 適正な報酬	2	15
D12 労働時間と休息	4	20
D13 福利厚生	1	5
D14 教育訓練	2	10
E15 サプライチェーンにおける人権の促進と保護	2	8
E16 地域社会における人権の促進と保護	4	27
E17 腐敗防止義務	3	7
E18 国家ガバナンスの尊重（競争法遵守）	4	6
E19 消費者（顧客）保護義務	6	13
G20 環境保護義務	2	29
H21 内部運営規則	0	9
H22 モニタリングおよび報告	0	11
H23 規制	0	3
計	66	340

このツールでは、まず冒頭に、一般的な人権尊重・人権侵害回避義務を提示し（A）、そのもとに、平等権（B2）、個人の身体の自由（C3～C5）、労働権（D6～D14）、その他のステイクホルダーとの関係（E15～E19）、環境保全（G20）といった個別課題に関する指標が含まれている。さらに、それらを実施するための体制に関する規定が付されている（H21～H23）。この構成からうかがえるように、AおよびHの部分において、社内体制の整備に関する項目が置かれているとはいえ、その比重は決して大きくはなく、どちらかといえば個人人権問題に関する評価を重視していることがわかる。

また、それぞれの分野には、一般的な原則としての「行動基準」が定められ、その原則に立脚して、「定量的指標」と「定性的指標」とが積み上げられている、という構造になっている。ただし、項目によっては、問題の性質上、定量的指標が示されていない場合がある（D7強制労働、H21内部運営規則、H22モニタリングおよび報告、H23規制）。

なお、この自己診断ツールには、腐敗防止義務（E17）や国家ガバナンスの尊重（競争法遵守、E18）、さらには環境保護義務（G20）も盛り込まれており、人権問題や労働問題にとどまらない、広範な問題領域を取り扱っている。その意味では、CSRに関する包括的な指標策定を指向していると評価できるであろう。

また、それぞれの項目において設定されている指標の数も、多数に上っている（定量的指標66項目、定性的指標340項目、計406項目）。その点からも、きわめて意欲的な指標となっている。

2 「人権経営自己診断ツール」設計上の特徴

このツールは、その表題が示すように、自己診断を通じて、企業による人権経営を促進する

ことを目的としている。しかしながら、その設計は、きわめてリーガリスティックな色彩が濃い。

たとえば、B2の「均等な機会と非差別に対する権利」の項目では、指標導入の背景となっている国際規範として世界人権宣言や社会権規約・自由権規約の差別に関わる規定、人種差別撤廃条約、女性差別撤廃条約、子どもの権利条約、移住労働者権利条約、ILO100号条約（同一価値労働同一報酬条約）、ILO111号条約（雇用および職業についての差別待遇に関する条約）といった差別の撤廃に関わる条約を援用するほか、韓国の国内規範として大韓民国憲法、国家人権委員会法、勤労基準法をはじめとする労働法規、障害者差別禁止および権利救済等に関する法律などの差別禁止法を引用するなど⁽¹⁷⁾、法制への配慮がきわめて綿密である。とりわけ目を引くのは、労働権に関する項目Dである。ここでは、労働安全衛生に関する規定を含め、多数のILO条約の規定がほぼ同一の内容で盛り込まれている。

また、法令上禁止されている行為への言及にも躊躇していない（たとえば、非差別の権利に関する定性的指標5「募集広告における性、人種、年齢、地域などの不適切な特徴を表示しない」など）。

このことから、この自己診断ツールが、広範な人権問題と、それを規制する法制とを、可能な限り網羅しようという意図がうかがえる。

とはいえ、自発的な改善を促す工夫がなされていないわけではない。とりわけ、定量的指標では、その達成度によって、S、A、B、C、Dといった5段階評価を行うこととしているし、定性的指標についても、「はい」「いいえ」のみならず、「補完必要」欄を設け、取り組みを開始しているが十分ではない過渡的な段階にある企業にも一定の配慮がなされている。

なお、このツールによる評価については、企業による回答を基に、指標ごとに数値化し、ダイアグラム化することを通じて、回答企業の進展状況を可視化する点では、人権CSRガイドラインと同様である⁽¹⁸⁾。

4 ボランティアとリーガリズム、それぞれの意義と問題点

それぞれの指標は、何度か言及したように、人権CSRガイドラインはボランティアにより大きく軸足を置いており、人権経営自己診断ツールはリーガリズム的な色彩が強い。このことから、両者の設計は、大きく様相を異にしている。それらを比較検討することにより、ボランティアとリーガリズムが有している利点と弱点をそれぞれ考えてみたい。

1 項目の謙抑性と網羅性

まず見て取れるのは、項目の数である。人権CSRガイドラインは、項目数は多いものの、課題設定している分野は決して多くはない。他方、人権経営自己診断ツールは、企業と人権に関わる課題を網羅することを試みているように見受けられ、きわめて膨大な指標となっている。

このような設計には、それぞれ意義と問題点を含んでいる。つまり、前者は、回答する企業にとっては、分量的に抑制的であるため、相対的に活用しやすいという利点がある。しかしながら、これらの項目をクリアしさえすれば、今日企業を取り巻く人権問題の全てがうまくいくとは限らないのである。つまり、指標に示されていない人権問題を捕捉できないという難点があるのである。

他方で、後者の指標は、可能な限り企業が直面しうる人権問題を広くカバーすることで、企業が対応すべき取り組みを広く提示することが可能になる。しかし、このような膨大な指標を

目の当たりにした企業、とりわけ回答担当者は、回答に躊躇を覚えはしないか。そうであるとすれば、自己診断をすること自体に心理的なハードルを設けることになりかねない。このことは、ひいては、自発的な取り組みを妨げる結果をもたらすおそれがあると言わなければならない。

2 マネジメント重視とパフォーマンス重視

また、両指標の違いは、人権尊重の取り組みを促進するための体制を重視するか、取り組みそれ自体を重視するかという点にも顕著に表れている。

人権CSRガイドラインは、PDCAサイクルを推進するための体制の整備を重視し、マネジメント関係の指標を前置することで、個別的な人権・労働問題に関する取り組みの質の向上をはかることに主眼を置いているが、人権経営自己診断ツールは、いくつかの分野で体制整備の項目を置いているものの、相対的に希薄であり、どちらかといえば個人人権課題の指標化に重きを置いている。

このような設計にも、やはりそれぞれ一長一短がある。前者は、不断の改善を図る点では優れているものの、各人権課題に関する取り組みの現状を把握する上では、やはり不十分の感は否めない。他方で後者は、現状のよりよい把握を可能にするが、パフォーマンスの向上につなげる基盤を整備することには、あまりつながらないであろう。

おわりに

以上に見たように、人権CSRに関わる指標は、その立脚する考え方によって、設計の仕方が大きく異なりうる。本稿で検討したボランティアとリーガリズムは、それぞれ一長一短があり、いずれが絶対的に優れているとも言えない。要

は、その設計主体が、どのような方法で、人権CSRの進展を図ろうとしているのかが重要なのである。

ただ、多種多様な指標が乱立することは、人権CSRの展開にとって、必ずしも有益とは言えない。というのも、多様な指標を提示された企業にとって、果たしてどれが適切な指標であるかを判断することは、容易ではないからである。その意味では、各指標の立脚する立場を、いかにして近づけていくかが重要であろう。本稿に

おいて検討した両指標も、実際には、現行の法制を一定踏まえた上で、なおかつ自発的な取り組みを促す工夫を盛り込んでいる。また、本稿では詳細に検討することはできなかったが、共通する項目があることも確かである（人権教育や労働基準、強制労働・児童労働など）。これらの点を踏まえて、企業にとって活用しやすく、かつ十分に現在の人権保障の水準を踏まえた指標を設計するか、また指標の改善を進めていくかが、今後の課題となってくると思われる。

注

- (1) 谷本寛治「新しい時代のCSR」谷本寛治編著『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。
- (2) ISO, GUIDANCE ON SOCIAL RESPONSIBILITY, ISO26000:2010. その概要に関しては、ISOのウェブサイトの解説を参照 http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm (2012年4月8日掲載確認)。
- (3) たとえば、日本規格協会は、ISO26000をJIS規格化する作業を進め、2012年3月21日に、『社会的責任に関する手引き』(JIS Z 26000:2012)を公表している <http://www.webstore.jsa.or.jp/webstore/Com/FlowControl.jsp?lang=jp&bunsoId=JIS+Z+26000%3A2012&dantaiCd=JIS&status=1&pageNo=0> (2012年4月8日掲載確認)。
- (4) ただし、これらの一般的な原則を、各国の法体系や企業の風土に合わせて具体化する作業は、参加企業や、各国・各地域に設置されているローカル・ネットワークによって、積極的に進められている。日本における具体化に関しては、グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク『グローバル・コンパクトの10原則』を参照 (http://www.ungcn.org/aboutgc/image/GC_10.pdf, 2012年4月8日掲載確認)。
- (5) なお、CSRの内容には、労働問題や環境問題など、すでに法的規制が確立している分野も含まれている。そのため、CSRの実施を全く企業の自主性にゆだねてよいことにはならない。例えば、長時間労働の防止は、労働条件の遵守として、CSRの重要課題の一つであるが、「CSRの一部であるから、企業の自主的

な実施にゆだねるべきであって、長時間労働問題について、公的機関の介入はすべきでない」とするのは単なる規制逃れに過ぎない。場合によっては、法的規制が介入する可能性があることを失念してはならない。

- (6) このような立場の違いの例としては、国際連合の人権機関による指標策定の取り組みを挙げることができる。Maresによれば、国際連合人権小委員会は、2003年に、「人権に関する多国籍企業及び他の企業の責任に関する規範」を策定したが、この規範は、既存の国際人権法や国際環境法の内容に基づいて起草されており、国家による法的・行政的規制をより重視するものと評価しうる。他方で、その後この作業を引き継いだラギー事務総長特別代表は、2008年に取りまとめた報告書「保護、尊重、及び救済：企業と人権のための枠組み」において、企業活動と人権問題に関する「ガバナンス・ギャップ」を埋めるといった目的のもと、あまり集権的ではない枠組みを提示したとしている。Radu Mares, "Business and Human Rights After Ruggie: Foundations, the Art of Simplification and the Imperative of Cumulative Progress", in Radu Mares ed., *THE UN GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS*, 2012, p.2.
- (7) 部落解放・人権研究所編『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。なお、チェックシートと活用法に関しては、研究所のHPに掲載されている http://blhri.org/kenkyu/project/human_rights_csr/human_rights_csr.htm (2012年4月8日掲載確認)。

(8)菅原絵美「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」『部落解放研究』No.192、2011年7月、89～100頁。

(9)部落解放・人権研究所編前掲書、25頁。

(10)部落解放・人権研究所編前掲書、36頁。

(11)部落解放・人権研究所編前掲書、6～7頁。

(12)국가인권위원회『기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구개발』2009年。http://www.humanrights.go.kr/03_sub/body02_4.jsp?m_link_url=03_sub/body02_4.jsp&m_id1=27&m_id2=378&m_id3=392&m_id4=410?NT_ID=17&flag=VIEW&SEQ_ID=597072 (2012年4月8日掲載確認) 参照。

なお、当該報告書の日本語訳については、現在筆者が作業を進めているところであるが、自己診断ツールが掲載されている「付録1. 人権経営自己診断指標

行動基準」、および「付録2. 人権経営自己診断指標 (汎用)」については、すでに作業を終えており、近い将来、部落解放・人権研究所HPに掲載する予定である。

(13)국가인권위원회前掲書、11～38頁。

(14)국가인권위원회前掲書、39～63頁。

(15)국가인권위원회前掲書、67～178頁。

なお、この事例編では、人権経営に関わるリスクと機会とが、業種別に説明され(第3章)、その上で、人権経営の動向(第4章)と優秀事例(第5章)が検討されている。

(16)국가인권위원회前掲書、250～255頁。

(17)국가인권위원회前掲書、250～255頁。

(18)국가인권위원회前掲書、288～242頁。

解放研究 25

「武州鼻緒騒動」関係史料集成 後編

問々田和夫／大熊哲雄／畑中敏之／廣畑研二

- 1、柏原村人別御改帳(穢多)―天保十二年
 - 2、如意村弁之助の道案内推薦状
 - 3、高橋貞樹著『特殊部落の歴史と水平運動』抄
 - 4、①高橋貞樹著『特殊部落一千年史(初版)』抄
②高橋貞樹著『特殊部落史』(改訂版)抄
③高橋貞樹著『特殊部落史』(第三版)抄
 - 5、栗須七郎著『水平の行者』抄
 - 6、平野小剣著『武州長瀬騒動』
 - 7、『水平新聞』第十号(大正十五年九月一日)
 - 8、三好伊平次著『同和問題の歴史的研究』抄
 - 9、森清一著『武州鼻緒騒動秘史』抄
- 「武州鼻緒騒動」関係史料集成補遺編の編集について

「武州鼻緒一揆」について

―鼻緒一揆の全体像と今後の課題― 問々田和夫
連載・古文書を楽しむ(五) 古文書を読む会
日本社会主義同盟と水平社 廣畑 研二

頒価2100円(本体価格2000円)

発行||東日本部落解放研究所 発売||旬解放書店
東京都台東区今戸2-8-5 ☎03・5603・1861