

# 人権／人権CSR研究の成果と課題

菅原絵美

## 要約

部落解放・人権研究所企業部会は、2004年度から人権CSR研究調査活動を開始し、①日本企業の取り組み事例を通じた現状把握、②日本企業向けの「人権CSRガイドライン」の開発、③韓国とインドといった進出先での人権CSR、と徐々に研究の対象を広げてきた。企業は、世界規模に張り巡らされたバリューチェーンのなかで、自社の経営課題として人権に取り組む（人権CSR）よう求められてきた。研究開始から10年目を迎えた現在、人権CSRの要請はますます高まっている。本稿では①から③の研究成果を紹介するとともに、今後の課題を述べる。

## はじめに

部落解放・人権研究所企業部会は、2001年から定期的に企業の社会的責任（CSR）の学習会を実施し、2004年度から研究調査活動を開始した。日本企業による取り組みの現状とともに、世界的なCSRの動向を調査していくなかで見えてきたのは、企業に対して、人権を経営の視点として取り組むこと、すなわち自社の経営課題として人権の視点の重要性を確認するとともに、事業決定や活動の方針およびプロセスのなかに組み込んでいくことが求められていることである。このような世界的な動向が示す期待や要求は、日本社会で「人権」という言葉が示してきた概念や取り組みを拡大、深化させるものであった。そこで、企業部会では「人権CSR」という用語により、この企業に対する新たな期待や要求を説明してきた。人権CSRを改めて定義すると次のようになる。

人権CSRとは、国際的に認められた人権を尊重する責任にとどまらず、人権促進への貢献を自社の経営課題として位置づけるとも

に、方針、事業の決定やプロセスといったマネジメントのなかに組み込むことをいう。

現在に至るまでの人権CSR研究の内容は、①アンケート調査やCSR報告書に基づく日本企業による人権CSRの現状把握<sup>(1)</sup>、②日本と世界の橋渡しとなる「人権CSRガイドライン」の開発<sup>(2)</sup>、③日本企業の進出先における人権CSRガイドラインの適用<sup>(3)</sup>の3点に整理することができる。

人権CSR研究では、アンケート調査の実施やCSR報告書の収集といった研究題材から、好事例の選定基準や人権CSRガイドラインなどの分析枠組や指標の開発、そして好事例の選定や分析結果の討議など研究成果に至るまで、大阪同和・人権問題企業連絡会および東京人権啓発企業連絡会の加盟企業、そして有志で部会に参加くださった企業部会所属会員および特別会員の方々の寛大な協力の上に成り立ってきた。この場を借りて心より御礼申し上げます。

本稿では、前述の3点の整理に基づき、これまでの研究成果を紹介し、最後に今後の課題を述べる。

# 1 日本企業による人権CSRの現状把握

## 1 背景

「企業の社会的責任（CSR）」は、1990年代に欧州で登場し、その後米国へ、そして日本へ広がってきた概念である。日本では、2003年が「CSR元年<sup>(4)</sup>」と呼ばれている。CSRとして企業はその事業を推進するにあたって一定の社会性に配慮することが求められている。「なぜCSRなのか」よりは「どのようにCSRを実践するか」に関心が寄せられていた。CSRについて一義的な定義が確立していたわけではなかったが、企業が取り組むべき課題には概ね了解が成立しており、ほぼ例外なく挙げられていたのが「人権の尊重」であった。CSRの取り組み項目として人権は「標準化」されていたものの、「人権を尊重するために企業が何に、どこまで取り組むべきか」という原理的な問いについては、必ずしも十分に深められていない状況であった。

まず企業がCSRに取り組む際に指針となる原則や宣言では、人権の取り組みはどのように示されているだろうか。国連グローバル・コンパクト10原則、経済開発協力機構（OECD）の多国籍企業行動指針、国際労働機関（ILO）の多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言といった国際機関のものに加え、CSRの広がりの中で、グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）のサステナビリティ報告ガイドラインなど様々なガイドラインが登場していた。人権の視点から考察すると、これらガイドラインには4点の課題が見えてきていた。

第一に、CSR課題の量的制約である。CSRは全般적であり、環境、企業倫理、コーポレートガバナンスといった他の課題と並置される形で、人権課題、とりわけ労働問題を扱う構造となっているため、人権課題の比重は相対的に低

くなる。第二に、CSRにおける人権課題についての共通理解の弱さである。地域やガイドラインごとに課題認識が異なるため、一方で児童労働や先住民族の権利が関心事となり、他方で労働者の権利が主眼になっている。日本国内では障がい者雇用や女性の登用、安全衛生管理がクローズアップされるなど、「CSR課題としての人権とは何か」のとらえ方が様々なのである。この様々なとらえ方のなかで、第三として、部落問題が欠落してしまっているという問題がある。そして第四に、人権問題の量的把握の難しさがある。なかには比較的数量で把握しやすい障がい者の法定雇用率の達成度などがある一方、セクハラに関して相談件数の増加はどのように評価すべきか問題が残る。

CSRガイドライン自体が課題を抱えているなかで、企業による人権の取り組みを改めて分類すると、職場における差別など対内的な取り組みであるか、公害問題など対外的な取り組みであるか、さらには本業を通じてであるかを基準として、①労働問題、②事業活動と人権、③社会貢献活動と人権という層に分けることができ、④これら取り組みを推進する一連の社内基盤整備に整理することができる。この分類を基礎に日本企業の事例を収集し、日本企業の取り組みの現状を質的または量的な観点から把握することから研究を開始した。

## 2 研究活動

### 1) 70社の人権尊重の取り組みの事例研究 (2004年度)

当時の大阪同和・人権問題企業連絡会理事長のもとに「CSRについてどんな取り組みをしているのか」と質問があったことがきっかけとなり、連絡会会員にアンケート調査を行うことになった。アンケート調査では、各社における人権尊重の取り組みの実態を総合的に把握するこ

とを目的として、人権尊重の社内体制、男女平等、障がい者自律支援、部落問題、非正規社員の待遇、人権NGOとの連携、人権の取り組みに関する情報公開の状況等の121項目について回答を依頼した。アンケート調査の結果は「人権の取り組みにおけるPDCAサイクル」(計画・方針、実施・運用、点検、経営層による見直しなど)に重点を置き、分析を行った。その主な特徴は下記の通りである。

①取り組みの成果：「実施体制や研修」(DO)の充実

基本方針の策定が70社のうち57社で行われ、そのうち人権規定が明記されているのは53社であった。このように企業の基本方針に「人権」が明確に位置づいてきている。さらに「実施と運用」(DO)のなかでは、取り組み体制、研修、リーダー養成の取り組みが、人権課題、とりわけ部落問題で大きく前進していた。

②課題面：「PDCAサイクル」に基づいた人権の取り組みの弱さ

「DO」を除いた「PLAN」「CHECK」そして「ACT」の部分の弱さが指摘できる。例えば、取り組み体制や研修の取り組みが比較的進んでいる部落問題の場合さえも、取り組み「方針」の策定は27社、人権啓発「方針」策定は40社と少ない。

また人権問題総体に対する取り組みの方向づけや人権課題が重要テーマとなってきていることの認識が不足していることである。女性管理職登用や障がい者雇用等の取り組みは「対策的」にしか行われてこなかった。よって企業戦略としての優先順位を明確にするとともに、全体的な取り組み計画を策定することで、積極的な取り組みが可能となる。さらに、情報公開、特に人権に関する情報公開の弱さも指摘できる。企業倫理や社会貢献(70社のうち21社が企業報告書に情報開示)と比較して、女性や障がい者(と

もに70社のうち8社)など人権問題の公開状況は弱く、なかでも部落問題(70社のうち3社)の情報公開は取り組み状況と比較して著しく弱かった。

## 2) CSR報告書における人権情報(2005～2007年度)

70社の事例研究の課題の一つである情報公開をとりあげ、人権への取り組みに関する企業のコミュニケーションの実質を問うこと、すなわち、「ステークホルダー(利害関係者)に対し、自社の人権尊重に関する取り組みをどれほど伝えているか」について、企業活動の報告書を対象に調査することとした。

報告書の調査にあたり、検討項目を確定した。企業情報(基本情報、CSR体制)、トップステイトメントにおける人権尊重への言及、企業方針・行動綱領などにおける人権尊重への言及、活動報告における人権尊重、第三者評価における人権尊重への言及の五つを柱にした。活動報告における人権尊重には、労働者一般(差別禁止、労働基本権の保障、労働条件・環境、人権教育、児童・強制労働)、女性の人権、障がい者の人権、高齢者の人権、非正規社員の人権、従業員の個人情報保護、企業活動の結果生じる人権侵害への対応、本来業務を通じた企業の事業(ビジネス)活動における人権尊重の取り組み、本来業務を通じた企業の事業(ビジネス)活動外における人権尊重への取り組み、本来業務から離れた企業の人権尊重への取り組みが項目として含まれる。

次に、それぞれの項目について判断基準を明らかにした。例えば「トップステイトメントにおける人権尊重への言及」では、トップステイトメントに「人権」という用語が使用されているかを問い、そうでない場合は実質的に「人権」にあたる言葉が用いられているかを問うことに

した。

2005年度CSR報告書は513社521冊、2006年度CSR報告書は590社593冊を収集し、企業部会所属会員ないし特別会員の方から関心のある方を中心に、上記チェック項目にしたがって、人権に関連する記述を抽出した。特徴的な結果をいくつか示したい。

調査当時のCSR動向を示す指標の一つとしてCSR報告書の名称がある（ここではCSR報告書を一般名詞として使用しており、個々の企業が出している報告書の名称は様々である）。日本におけるCSR報告書は環境報告書を起点として発展してきたものであるため、「環境」の単語が入る報告書の名称が大多数を占めるが、2005年度および2006年度を比較した場合、「CSR」「企業の社会的責任」という単語の入った報告書が倍増した（2005年度77冊から2006年度163冊）。

サプライチェーン（原材料や資材などを取引先から調達する流れ）は重要性が高まってきていることもあり、2カ年でも調査結果に変化が出た。人権尊重を明示する調達・取引基準は2005年度32冊から2006年度55冊と増加している（ただし、報告書総数に対する割合としては変化が未だ乏しい）。さらに、取引先調査を行っている旨の記載が増加した。2005年度は521冊中2冊であったが、2006年度には593冊中19冊と、0.4%から3.2%へと増加した。

CSR報告書発行の本旨であるステークホルダー・ミーティングについても、その実施状況を報告するものは2005年度36冊から2006年度84冊へと増加している。

一方、環境からCSRへ報告内容が移行しているにもかかわらず、人権については内容が追いついていない状況が危惧された。一例として、国際人権基準である世界人権宣言、国連グローバル・コンパクトなどに触れる企業方針・行動規範等は未だ少数であり、世界人権宣言が2005

年度は3社および2006年度は4社、国連グローバル・コンパクトが2005年度は1社および2006年度は10社という結果で、大半の企業では国際人権基準への言及がなかった（2005年度は521冊中517冊、2006年度は593冊中580冊）。

### 3) CSR報告書における企業の人権好事例 (2008~2011年)

CSR報告書における人権情報について掲載項目については標準化されているものの、質的な水準は企業ごとにばらばらであった。そこで、質として企業事例に求められる点を明確化し、CSR報告書における好事例と思われるものを抽出し、紹介することにした。

好事例紹介の目的として、①人権啓発はもとより、取引先、従業員、商品、地域、NPO・NGOなど多くの分野で様々な取り組みがすでに実施されており、その可能性の広がり共有できること、②自社での人権CSRの取り組みの可能性を検討する際、参照したり、ヒントとしていけること、③日本の企業総体の人権CSR実践が高まり、CSR報告書における人権記載も充実していくこと、④企業だけでなく、企業のステークホルダーの人権CSRへの関心の高まりの一助となることである。

好事例の選定にあたっては基準を設け、①具体的な目標（数値化）、取り組み、検証、課題といったPDCAサイクルが意識されていること、②企業（業種）の特徴があること、③進出先である国外での人権に関連した内容があること、④非正規社員に関連した内容があること、⑤自社のCSRを指標化し何が重要か（マテリアリティ）を示そうとしていること、である。そのほか個別テーマに関する基準も設け、例えば「企業行動憲章（規範）」では、人権の一般的記載だけでなく、特徴のある内容の記載があること、とした。企業の基本方針、CSR方針などに

人権尊重を明示することは標準的となっており、人権方針を事業内容に基づき具体化しているなどの一歩進んだものを選定することとした。また、「CSR調達」では、CSR調達の実施だけでなく、取引先へのフォローアップ調査(今後の予定を含む)の記載があることなどである。サプライチェーンに対しては、CSR方針を定める事例が増加、一般化する一方で、その先にある取引先とのエンゲージメントの段階に移行しつつあったため、このような基準を定めた。また、2011年調査では次に述べる「人権CSRガイドライン」が完成していたため、ガイドラインに沿った形で、好事例を選定した。

好事例研究から見てきた結果として、CSR方針や行動綱領といった企業の基本方針において、世界人権宣言やILO条約など国際人権基準の遵守を掲げるものが増加した。基本方針の本文や説明文のなかで国際人権基準に触れるものや、日本経済団体連合会（日本経団連）の企業行動憲章のように「国際規範」という形で方針を盛り込むものに加え、企業方針の本文のなかで具体的な国際人権基準の遵守を表明し、「先住民族の権利に関する方針」など事業に関係した、より詳細な原則を定める好事例もあった。

サプライチェーンを含む、バリューチェーン<sup>5)</sup>のマネジメントについては、CSR調達基準策定後の取り組みとして質問票・診断票・自己チェックシートなどの回収や監査の好事例を2008年度は31社、2009年度は43社、2011年度は41社から収集した。

## 2 「人権CSRガイドライン」の開発

### 1 背景

日本企業の人権に関する取り組みをアンケート調査やCSR報告書から収集するなかで、見え

てきたことの一つに世界のCSR動向とのギャップがあった。2008年当時、世界では米国から世界規模に広がった金融危機に直面していた。ボーダレス化したグローバル経済の脆弱さを目の当たりにしながらも、欧州を中心にCSRは経済社会政策上の戦略性をもちながら展開されていた。一方、日本国内では「CSR元年」である2003年から5年目を迎えているにもかかわらず、企業のCSRの取り組みは、一般的には環境とコンプライアンス（法令遵守）を中心としたものであり、変わりゆく世界のCSRと日本のCSRとの相違は拡大してきていた<sup>6)</sup>。すなわち、世界ではCSR課題として人権尊重に注目が高まっていた一方、環境面で先進的な日本型CSRは社会的な側面に課題が多く、その代表格が人権であったのである。

ではなぜ世界のCSRにおいて人権尊重への注目が高まってきたのだろうか。この動きの中心に国連の「ビジネスと人権」に関する取り組みがあった。CSRに関する様々なガイドラインや取り組みが世界中に存在するなかで、人権というテーマに関して世界の動きを一つの方向に統合し、かつ長期的な向上を目指すため、国連人権理事会は2008年に「『保護・尊重・救済』枠組<sup>7)</sup>」を承認した。この枠組を行動に移せるよう原則化したものが2011年に承認された「ビジネスと人権に関する指導原則<sup>8)</sup>」である。指導原則は、国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、そして救済へのアクセスの三つの柱からなる。

この国連枠組および指導原則は、国連グローバル・コンパクトやILOといった国連機関をはじめ、OECD、EUや各国政府に加え、企業団体や市民社会組織から広く支持を集めてきた<sup>9)</sup>。例えば、ISO26000は七つの中核主題のみならず、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<sup>10)</sup>、OECD多国籍企

業行動指針では一条項であった人権を独立の第4章として拡充した。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、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、新たな非関税障壁として、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<sup>10)</sup>。人権尊重の主流化は、世界規模のバリューチェーンを通じて、日本企業に影響を与え始めている。

このように人権に関して世界のCSRのガイドラインや取り組みが一つの方向性に収斂していくなかで、日本のCSRとのギャップを埋める、橋渡し役となるガイドラインが必要となるのではないかと考え、人権CSRガイドラインの作成に着手することになった。

## 2 研究活動：人権CSRガイドラインの策定

2008年度末から約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、この後詳しく述べるように国際的な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。

発行後2年を経て、第2版となる『人権CSRガイドライン：企業経営に人権を組み込むとは』（解放出版社、2013年）を刊行した。2011年6月に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」の人権デュー・デューリジェンスに関する項目を強化するなど、当初の内容の約三分の一に加筆・修正をし、改訂したものである。このように新ガイドラインは、指導原則はもちろん、国連グローバル・コンパ

クトの人権・労働原則、ISO26000、グローバル・リポーティング・イニシアチブ（GRI）のサステナビリティ報告ガイドライン「G3.1」、日本経団連企業行動憲章（第6版）を広くカバーする内容である。

### 1) 内容

ガイドラインは二部構成になっており、第一部「人権CSRマネジメント」は経営トップによるリーダーシップ、基本方針や仕組み、人権教育など、企業が人権CSRに取り組む上で基盤となる方針およびプロセスに関する11項目から成り、第二部「人権CSRパフォーマンス」は労働者、消費者、地域住民などステークホルダーの権利実現に向けた取り組みに関する16項目から成る。

人権CSRマネジメントでは指導原則の第二の柱である「企業の人権尊重責任」を全面的に組み込んだ。企業はその事業活動や関係性（バリューチェーン）において、世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、および労働における基本的原則および権利に関するILO宣言に規定される諸権利を尊重する責任を負う。人権の尊重、すなわち人権を侵害しない責任は、単に「何もしない」という受動的な責任ではない。指導原則では次の三つの取り組みを求める。

第一に、人権に関する基本方針の策定である。基本方針には、その策定時に経営トップのコミットを得るとともに、専門家の意見やステークホルダーの期待を反映する。加えて、取引先との契約や調達基準、人事評価に組み込むなど、基本方針を事業や工場・営業所等現場の方針に反映して、実践的に活用する。

第二に、人権を尊重するための人権デュー・デューリジェンスのプロセスである。デュー・デューリジェンスとは「相当の注意」を意味する用語であり、企業はさらに以下①～④の四つの取

り組みを求められる。①自社の事業が人権に与える影響のアセスメント（評価）であり、バリューチェーンや進出先で自社の事業が人権にどのような影響を与えるのか、専門家やステークホルダーと協議しながら評価を実施する。日常の業務は定期的に、また新しい事業を始める場合や事業を大きく変更する場合は事前に行う。②アセスメントに責任を持つ適切なレベルの担当者や担当部門を設置するなど、アセスメントの結果を社内プロセス（事業決定や予算策定、監査のプロセスなど）に活かす仕組みをつくる。③社内外のステークホルダーからフィードバックを得ながら、自社の人権に関する取り組みを追跡評価する。評価の際には、目標に対してどこまで達成できたのか、今年度の課題は何か、次年度の目標は何か、などを明らかにする。このような評価を、経営トップに対する報告など社内の制度に組み込む。④外部への取り組みの公表・報告では、自社のアセスメントを反映するとともに、読み手がアクセスしやすいような公表・報告方法とその頻度を確保する。加えて、読み手が企業の取り組みを評価できるよう、十分な情報を提供する。

第三に、人権侵害に対する苦情対応の仕組みである。人権が侵害される恐れのあるステークホルダー全員が利用できる苦情対応の仕組みを整える。加えて、ステークホルダーからの信頼やアクセスのしやすさは確保されているか、ステークホルダーとの協力や対話に基づいた仕組みになっているか、などを確認する。

## 2) 目的と効果

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、「企業にとって、『人権』とは何であり、どんな課題があり、具体的に何をすればいいのか」ということの再認識、「気づき」を、第一と考えている。この「気

づき」を促進させるという点から、ガイドラインのチェックポイントを点数化し、自己診断ができるようにした。

ガイドラインの自己診断を通じて、自社の取り組みの強みと弱みを把握するのを助けるため、部落解放・人権研究所ウェブサイト<sup>22</sup>では、診断結果を点数やグラフとして可視化するチェックシートを提供している。

ガイドラインの各チェックポイントは部門横断的な内容となっているため、一部のみで回答するには難しいものとなっている。各部門から協力を得、またステークホルダーや社外第三者（専門家等）を招くなど、活用法を工夫することで、次のような「気づき」や可視化が期待できる。

第一に、担当者または担当部門による自己診断を通じて、自社が展開してきた「人権CSR」の全体像を把握し、全体像のなかで方針があるか、影響評価をしているかなど、マネジメントが確立しているかを確認することである。また、事業活動に関わる人権の課題の広がりやを認識し、自社が誰の何の権利を侵害するリスクがあるのかを把握し、優先度の高い課題から取り組むことを促す。「人権CSR」を社内で行うにあたりどこが音頭をとるのか、担当部門、担当体制を考えること、が期待される。

第二に、複数部門（CSR、人事、調達、コンプライアンスなど）による横断的な自己診断を通じて、「人権とは何か」「ビジネスと人権」「人権リスク」などの視点と現状を共有し、自身の部門でも人権と関わりがあるという認識を確立する。各部門が「人権CSR」の対象となる取り組みを把握し、それぞれの部門からステークホルダーの声を集約し、優先的な課題は何かを考える。

第三に、ステークホルダーや社外第三者（専門家等）を交えての自己診断を通じて、ステー

クホルダーの視点から自社の取り組みがどう見えているかを把握することができる。自社が把握している取り組みと、ステークホルダーに見えている取り組みの相違を認識する。

### 3 日本企業の進出先における人権CSRガイドラインの適用

#### 1 背景

「人権CSRガイドライン」では、第一部の人権CSRマネジメントとして、進出先での人権問題への積極的な関与を問う項目や国際的な人権問題への関心や貢献を問う項目を設定している。日本企業は、原材料や部品などの資源・資材、生産・製造の労働力、営業や販売の対象である市場を求め、子会社や合弁会社、取引先を通じてバリューチェーンを国外に拡大している。人権CSRを国内の本社単体のみならず、企業グループ、そしてバリューチェーン全体で取り組むことが求められている現在、当然ながら国外進出先・投資先での支社や子会社による取り組みも対象となる。すなわち、国際人権基準とともに、具体的な問題として現れる地域社会の文脈に注意を払うことを念頭に置かなければならない。日本企業はどのような対応をしなければならないのか、また「人権CSRガイドライン」としてはどの程度まで踏み込んで地域社会の問題を取り上げるべきなのか、これらが課題となった。

#### 2 研究内容

##### 1) 韓国 (2011年～現在)

2011年秋から、淑明女子大学校法学部Kyung Soo Jung教授および韓国ソウルに拠点を置くNGO「企業の社会的責任センター (Center for Corporate Social Responsibility、CCSR)<sup>③</sup>」と共同研究を進めている。

韓国では2009年に国家人権委員会が「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」報告書を発表した。600頁を超える報告書には「人権経営自己診断指標」が付録として組み込まれている。項目としては、人権に対するトップの関与や経営方針・体制を問う「一般的義務」に始まり、均等な機会と非差別、結社および団体交渉、強制労働・児童労働の禁止、適正な報酬、福利厚生といった労働の現場に関する項目に加え、サプライチェーンにおける人権促進・保護、地域社会における人権促進・保護、消費者保護、腐敗防止、環境保護といった企業活動全体に関わる23の項目から構成されている。それぞれの項目には定量的指標および定性的指標が設けられている。Jung教授およびCCSRは報告書作成に関わったメンバーである。

アジア地域は中国やインドといった新興市場を抱える一方で、人権問題に直接取り組むには緊張を伴う地域である。そこで、日本および韓国が協力することにより、アジアで人権CSRを進めるにあたっての共通の課題や視点を把握し、「アジア版人権CSRガイドライン」を作成しようという取り組みである。ここでいう「アジア版」とは「人権のアジア的価値」を意味するのではない。人権の概念は普遍的なものであり、国際人権基準に基礎を置く一方で、企業が人権を尊重するやり方、すなわち実施や履行は自社が拠点を置く地域社会に根づいた形で進められるべきだという考えによる。これまでソウルと大阪で研究会を開催し、相互の研究成果および日韓それぞれの人権CSRガイドラインの内容を共有してきた。

共同ガイドライン作成に向けて、日韓における人権CSRの共通点および相違点を議論した。共通点としては、女性、障がい者、非正規労働者、およびサプライチェーンへの取り組みの4

点である。日韓はともに女性が第一子出産後に労働現場を離れ、女性就業率で「M字カーブ」がみられる国である。また、日韓企業は障がい者雇用、派遣労働者および下請け労働者の課題に取り組むよう社会的および政策上のプレッシャーを受けている。欧米企業のサプライヤーとしてモノづくりの現場を持つ日韓企業はサプライチェーンに対する関心が高い。

共同研究の議論のなかで双方が示した相違点として、日本には、部落差別や外国人技能実習生問題などマイノリティに対する固有の差別問題の存在があり、また韓国では市民社会が国際的な手続を活用するなど積極的である点が日本と対照的であった。

後者に関連して、韓国出張のなかで、二つのNGOを訪問し、実際の活動についての聞きとりも行った。Advocates for Public Interest Law (APIL) は、難民および亡命者、人身取引の被害者を支援する弁護士によるNGOであり、2011年にChristian Lawyers Fellowshipによって設立された<sup>44)</sup>。難民の支援活動のなかで、ナイジェリアのオゴニ族など多国籍企業による人権侵害の被害者が難民となる事例と直面したことを契機に、韓国企業による国外での人権問題に取り組むようになった。一方のKorean House for International Solidarity (KHIS) は、2000年に多国籍企業、特に国外で活動する韓国企業の人権問題や先住民問題をモニタリングする機能が母体のNGOから独立した組織である<sup>45)</sup>。両NGOはともに、韓国国内手続には限界があるため、国連人権理事会の普遍的定期的審査や他国の手続を活用し活動を行っている。例えば、ウズベキスタンでは綿花の収穫における子どもの強制労働が問題になっており、関与する韓国繊維企業に働きかけるため、英国やオランダにあるOECD多国籍企業行動指針の国内連絡窓口も活用している。このような国際的な手続を活

用するとともに、ボイコット運動やメディアを使ったキャンペーンを展開し、韓国国内外の人々の関心を高める活動も行ってきている。

日韓の人権課題の共通点および相違点を確認したうえで、日韓ガイドラインの枠組の議論に移ったが、ここで問題となったのが日韓それぞれのガイドラインの性格の違いである。韓国側が基礎とする韓国国家人権委員会の「人権経営自己診断指標」は定性的指標340項目および定量的指標66項目の合計406項目からなり、企業活動の規律を目的とした規範性の強いガイドラインになっている。一方、日本側の基礎である「人権CSRガイドライン」は企業の経営課題やPDCAサイクルに人権の視点を組み込むためには、どのように取り組んだらいいのかを示した自己診断指標であり、より実務的な視点にたったものである。

そこで、第一に、日韓ガイドラインの基本的な枠組として、①企業におけるマネジメントと仕組み、②企業によるパフォーマンス、および③企業およびステークホルダーによるガイドラインの活用法の三つを柱に据えることにした。第二に、枠組の具体的な内容を策定するにあたって、国際および国内の人権文書を確認するとともに、日韓両ガイドライン、指導原則、国連グローバル・コンパクト10原則、GRIガイドラインおよびISO26000の内容を比較、分析することに合意した。それぞれの共通点および相違点を明らかにしたうえで、日韓ガイドラインの内容に盛り込み、現在、草案を作成中である。2014年2月に第4回会合を開催し、最終草案をまとめる予定である。

## 2) インド (2012年～現在)

インドに進出した日本企業は、現地の代表的な人権課題であるカースト制度の最下層に置かれる人々「ダリット」への対応として、どのよ

うな取り組みが求められるのだろうか。

反差別国際運動 (IMADR) 日本委員会が、ダリット人権全国ネットワーク (NCDHR) と共同で、ダリットの雇用機会の拡大を目指し、民間企業向けの積極的差別是正措置 (アフーマティブ・アクション) に関するガイドラインの開発に取り組むことになり、部落解放・人権研究所企業部会として協力依頼を受けることになった。2012年7月25日から31日までインドの首都デリーにおいて、「ダリット」に対する、民間部門における積極的差別是正措置について現地視察を行った。また、2013年9月3日から8日まで再びデリーを訪問し、NCDHRが主催する「民間部門における雇用へのアクセスに関する国内コンサルテーション：機会平等およびインクルーシブな政策」に参加した。会議では日本側からの経験として「人権CSRガイドライン」を紹介した。インクルージョン (包含または包摂) チェック草案が発表され、参加する当事者団体およびCSR関連団体間で今後の協力が約束される場面もあった。

インドでは1947年に独立して以来、不可触民制廃止法や残虐行為防止法を定めるなど、ダリットに対する差別や暴力を禁止するとともに、ダリットのインド社会における格差を解消するため優遇措置が行われてきた。代表的な制度が「留保措置」と呼ばれ、政府による雇用、公的教育機関、公共住宅および議会において人口比と同じだけの優先枠をダリットに対して設ける制度である。1947年憲法により導入された留保制度であったが、1995年に構造調整プログラムの一環として経済改革が行われ、国営企業および公的サービスの民営化が進められるなかで、留保制度に基づくダリット雇用が減少した。そこで留保制度を公的部門だけでなく、民間部門へ拡大することが主張されることになった。当事者だけでなく、政府も必要性を認識し産業

界へ働きかけを行うなかで、2006年インド工業連盟 (CII) およびインド商工会議所連合会 (FICCI) など民間部門側は、自発的な取り組みとして、ダリットに対する教育、エンプロイアビリティ (就業能力)、起業支援、雇用促進という4分野に重点を置いた積極的差別是正措置政策を開始した。

ダリットに対する雇用分野の優遇措置の推進が本来の目的であるにもかかわらず、民間部門による積極的差別是正措置政策において、雇用分野は最も取り組みが弱い。例えば、CIIの場合、2010~2011年において会員企業683社が行動綱領に署名を行っており、その約15%の103社のみが積極的差別是正措置に関する取り組みを行っている。CIIおよびCII会員企業は282事業を行い、うち38%がエンプロイアビリティ、26%が教育、9.2%が起業支援、10.3%が雇用促進、そして6.5%が全4分野横断的な取り組みであった。

企業の取り組みが弱いなら、一体企業はその活動のなかでどのような取り組みを行えばダリット問題への対応になるのか、そのヒントとなるインクルージョンを推進するためのチェックリストを考案してはという提案が示された。このインクルージョン推進のチェックリスト作成にあたって、雇用分野だけでなく、「サプライチェーン・ダイバーシティ (サプライチェーンの多様性)」も項目に加える提案が出た。サプライチェーンの多様性の問題は、日本ではもっぱら東日本大震災によるサプライチェーンの分断を教訓としてリスク管理の文脈から語られることが多い。一方、インドでは日本のようにサプライチェーンが階層化されておらず、大企業が小規模事業者と直接取引をしている。よって、ダリット小規模事業者を支援する積極的差別是正措置として位置づけられている。

2013年9月会合にてインクルージョンチェッ

クの草案が発表された。インクルージョンチェックは、自社がどれほど、ダリットおよび指定部族に対しインクルーシブであるのか、また差別の禁止を実践しているのかを評価するための社内向け指標である。シンプルな質問で構成されており、あらゆる業種、あらゆる規模の企業が活用できることを目指している。内容は、会社の基本情報、雇用におけるインクルージョン、非正規労働者の雇用、社員の昇格および降格、労働環境、サプライチェーンの6項目から成る。基本的には「はい」「いいえ」で回答できる質問になっており、例えば中核となる「雇用におけるインクルージョン」では14の質問から成り、「求人広告しているか」「求人広告はどのような手段(広告代理店、地方紙、テレビ、ウェブ、その他)を使っているか」「応募用紙のなかで社会的アイデンティティを開示するよう求めているか」などである。最後に追加の情報開示として、差別の禁止や非正規労働者の雇用などに関する自社方針、自社に非正規労働者を派遣する取引先のリストなどを提供するよう求めている。現在、草案の内容を確定するため、議論を進めている。

## おわりに—今後の課題に向けて

2004年度に本格的に始まった人権CSR研究は、①日本企業の事例を通じた現状把握、②人権を経営課題として取り組むための「人権CSRガイドライン」の開発、③韓国とインドに

おいて現地の人権課題解決に向けて企業はどう取り組むべきなのか、進出先での人権CSRについての研究、という形で、徐々に研究対象を広げてきた。

今後の課題として、以下、3点にわたって整理しておきたい。第一に、日本企業の人権CSRの取り組みの継続的な現状把握である。これまでの約10年間で日本企業の取り組みは、国際人権基準に依拠した人権方針の策定やバリューチェーンにおける取り組みなどで展開を見せた。一方で、バリューチェーンを除く事業活動では、人権CSRの取り組みへのPDCAサイクルの導入が低調である。企業の取り組み状況、そして他社のヒントとして重要となる好事例の収集は引き続きの課題である。

第二に、当事者団体や専門家をはじめとする市民社会との協力である。「人権CSRガイドライン」は、大阪同和・人権問題企業連絡会から協力を得、企業で実際に人権問題に取り組むなかでの経験に基づいた助言を得ながら、作成することができた。今後、人権問題の当事者、また専門家の視点をガイドラインに反映させることが課題となる。

第三に、継続中の韓国およびインドとの共同研究を進め、人権CSRの実効性を追求する。世界規模に張り巡らされた企業のバリューチェーンのなかで、いかに人権侵害を阻止し、いかに被害者を救済することができるのか、人権CSRの意義が問われるのはこれからである。

### 注

(1) これら成果は報告書として公表している。『部落解放・人権研究報告書No.6 2005年度版CSR報告書における人権情報』(2007年)、『部落解放・人権研究報告書No.9 2006年度版CSR報告書における人権情報』(2008年)、『部落解放・人権研究報告書 No.11 2008年度版CSR報告書における人権情報』(2009年)、『部落

解放・人権研究報告書 No.15 2009年度版CSR報告書における人権情報のグッド・プラクティス』(2010年)、『部落解放・人権研究報告書No.22 2011年度CSR報告書における人権情報の好事例』(2012年)を参照。

(2) 『部落解放・人権研究報告書No.19 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』（2011年）、部落解放・人権研究所企業部会編、菅原絵美著『人権CSRガイドライン：企業経営に人権を組み込むとは』（解放出版社、2013年）を参照。
- (3)韓国およびインドでの研究成果については下記を参照。菅原絵美「人権CSRの世界的な展開（連載）」『ヒューマンライツ』第9回「インドにおける人権CSRの萌芽」第293号（2012年）48～56頁、第10回「ダリットの積極的差別は正措置と人権CSR：インド現地視察報告」第294号（2012年）28～37頁、第11回「韓国における人権CSR」第295号（2012年）26～35頁、第12回「韓国人権CSR研究出張報告」第296号（2012年）38～47頁。
- (4)2003年に市民企業協議会（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。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。
- (5)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。
- (6)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（informalな立場からの脱却）、⑤社会貢献の後退とBOP（貧困層ビジネス）やソーシャルビジネスといった本業によるCSRの主流化などの特徴が考察できる。
- (7)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.
- (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: Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework* (21 March 2011), A/HRC/17/31, Annex.
- (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: Business and Human Right: Further steps toward the operationalization of the "protect, respect and remedy" framework* (9 April 2010), A/HRC/14/27, paras. 13&14.
- (10)International Standard Organization, *ISO26000: Guidance on Social Responsibility* (First Edition 2010-11-01), paras. 4.83 &6.3.
- (11)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](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/business-human-rights/101025_ec_study_final_report_en.pdf).
- (12)部落解放・人権研究所「人権CSRガイドライン：企業経営に人権を組み込むとは」、[http://blhri.org/kenkyu/project/human\\_rights\\_CSR/human\\_rights\\_CSR\\_2013.htm](http://blhri.org/kenkyu/project/human_rights_CSR/human_rights_CSR_2013.htm)、参照。
- (13)企業の社会的責任センターは、社会的責任投資（SRI）を議論するなかでカトリック教会関係者により2000年に発足された「SRIムーブメント」に起源をもつ。その後、2003年に非営利団体「企業責任のための市民社会（Civil Society for Corporate Responsibility）」へ、2007年には韓国政府知識経済部管轄下の基金として設立形態を変え、現在の名称となる。
- (14)以下の記述はAPIL代表Jong Chul Kim氏およびChin Young Chung氏とのインタビューおよびAPILウェブサイト（<http://www.apil.or.kr>）に基づく。
- (15)以下の記述はKHIS代表Mikyung Choe氏とのインタビューおよびKHISウェブサイト（[http://www.khis.or.kr/page/about\\_eng.asp](http://www.khis.or.kr/page/about_eng.asp)）に基づく。