

1. ガイドラインの問題意識

このガイドラインは、サステナビリティ報告書（CSR報告書、社会環境報告書など）のガイドラインではありません。報告書の作成のアイデア・記載項目も視野に入れていますが、むしろその前提となる、「人権」という視点から見た場合のCSRに対する横断的な視点、まさに「人権CSR」のための処方箋となることを目的としています。

(1) 環境とコンプライアンスを中心とした日本のCSR

「CSR元年」と呼ばれたⁱ2003年から7年目を迎えました。米国のサブプライム問題に端を発し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CSRⁱⁱと、環境とコンプライアンス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ます。特に環境側面はかなりのレベルに達している日本型CSRですが、一方で、社会的な側面は課題が多く、その代表格が「人権」問題ではないでしょうか。

(2) 世界のCSRにおける人権の主流化

CSRのなかで「人権」という課題への注目がますます強まりつつあります。例えば、ISO26000は6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、さらに改訂されるOECD多国籍企業行動指針でも一般方針の一項にすぎなかった「人権」が独立の章となり規定内容も拡充されます。このように世界的なCSRの潮流のなかで「人権」が主流化しつつある背景には、CO2の削減や再生可能エネルギーの使用など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が焦点化されたという側面があります。加えて、各国政府、とくにEUや欧州各国政府はCSRを市場競争力と考へ政策を進めており、新たな「非関税障壁」として「人権」が登場した側面もあります。人権尊重の主流化は、欧州企業のバリューチェーン上にある日本企業に大きな影響を与え始めています。

なお、ODAの縮小から民間資本による途上国支援が叫ばれたり、貧困層ビジネス(BOPビジネス)ⁱⁱⁱに注目があつまったりと、企業が果たす積極的役割も注目されています。

(3) ジョン・ラギー（国連事務総長特別代表）の企業による人権尊重の4つのプロセス

CSRにおける「人権」の内容ですが、社会性の一項目として人権を侵害しない取組内容を明確化するとともに、マネジメントの問題として人権を捉えようとする流れへと発展しています。2005年に「企業と人権の問題に関する国連事務総長特別代表」に任命されたジョン・ラギーが「保護、尊重および救済」という国連枠組を提案し、「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企業の活動およびステークホルダーとの関係において実際的に、また潜在的に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アセスメント、
- ③方針表明やアセスメントを内部統制や監査といった制度へ組み込むこと、
- ④パフォーマンスの継続的評価と報告の4つのプロセス

を、「デュー・デリジェンス・プロセス」と名付けました。このマネジメントは、国連グ

ローバル・コンパクトをはじめ、ISO や OECD、市民社会組織、EU に加えフランス、ノルウェー、南アフリカ、英国といった各国政府からも支持されています。

(4) 企業の市場競争力を高める人権尊重の姿勢

人権尊重への取り組みは「コスト」と考えられがちでしたが、近年は企業の市場競争力を高めるものとなってきました。これは、国連グローバル・コンパクトやジョン・ラギー報告書のなかでも繰り返し確認されています^{iv}。2010年9月に改定された日本経団連の企業行動憲章では、これまで前文にしか登場しなかった「人権」への言及が、事業活動のグローバル化のもとで「人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより」という形で、第8原則に組み込まれています。

社会的責任としての人権尊重への取り組みが企業に競争力強化をもたらす例としては、労働者の意識向上に伴う生産性の向上や離職率の低下、ダイバーシティ・マネジメントによる市場への対応力の強化、より意識・質の高い労働力の確保、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ります。上記は自社努力による向上の結果ではあるのですが、それ以上に「市場」が変化した側面もあります。これは前項の「人権の主流化」と深く関わっています。各国政府が経済政策としてCSRを捉え、市場を形成してきました。前述のように、近年まで環境を切り口とした企業の選別が行われてきましたが、中国をはじめ新興国企業が熱心に環境問題に取り組むつつあるのを受け、切り口が環境から社会へ、特に人権問題へとシフトしてきています。欧米の取引先企業からの質問票のうち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も見られます。

また、人権尊重への取り組みは「積極的なリスク回避」でもあります。その具体的側面としては、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回避、従業員のモラルの低下とそれに伴う製品・サービスの質的悪化の防止などが考えられます。

社外的には、人権侵害事例が明るみになることによる企業イメージ・評価の低下と取引先からの取引拒否や政府からのライセンス提供拒否などの回避、地域住民による反対運動の回避、社会的責任投資（SRI）機関からの投資拒否の回避などがあります。

このように、人権を尊重する企業経営を確立することは、ステークホルダーとの関係性をよりよく保つことに加え、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します。

(5) 「人権CSRガイドライン〈自己診断〉」の意義

● CSRを人権という視点から見直す

人権尊重は、社会的なニーズの拡大と各国政府による経済政策の展開を受けCSRのなかで主流化し、企業の市場競争力を強化するものとなってきました。このような潮流を反映して、本ガイドラインでいう「人権CSR」とは、CSRの一項目としての人権にとどまらず、CSRを人権という視点から見直し、より持続可能な企業経営の実現を目指すことを意味したものです。

CSRを人権という視点から見直すとはどういうことなのでしょうか。企業はこれまでも人権問題に取り組んできたと思いますが、取り組みは単発的なものとなりがちではなかったでしょうか。PDCAプロセスとしての継続性の欠如、また経営トップから現場、子会

社、サプライヤー・取引企業などにもわたる体系性をもった取り組みになっていないという課題が指摘されています。特にPDCAプロセスでは、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した^v。

こうした課題を克服するためのツールとして、この「人権CSRガイドライン〈自己診断〉」を作成しました。具体的には、デュー・デリジェンスを実現するマネジメントのプロセスの重要性を考慮した「人権CSRマネジメント」、および事業活動やステークホルダーとの関係の視点から具体的な課題に対する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」の二つから構成されています。

●普遍的な視点からのアプローチ

これまで企業内で人権問題を研修などで取り扱う際の切り口としては、各人権課題別のアプローチが多かったと思われます。部落差別（同和問題）、アイヌ民族差別、在日韓国・朝鮮人差別、外国人差別、女性差別、障がい者差別など侵害を受ける人々からの問題提起や人権意識の高まりを受けて、採用、昇進、職場での人権侵害について取り上げてきました。これらは、当事者の視点から現状を見つめなおすアプローチです。

しかし今回の人権CSRガイドラインは、ジョン・ラギーが重視したマネジメントのプロセスを重視したことから、全体を通じて各人権課題別アプローチを採ることはせず、いわば普遍的な視点からのアプローチとなっています。これらはタテ糸とヨコ糸の関係であり、めざすことは何ら異なるものではありません。ただし、「人権CSRパフォーマンス」の「(2) 労働におけるマイノリティの権利」は、部分的に課題別アプローチを活かす方法をとりました。

このガイドラインでは、人権という視点からCSRを捉えた場合に対象となる問題や課題の広さを示すことを第一とし、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ました。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り、引き続き取り組んでいきます。

この自己診断を通じて、御社でのCSRの取り組みが、益々発展することを期待しています。

ⁱ 経団連のCBCCが欧州に視察団を送りCSRを日本に紹介しました。また(株)リコーに初めてCSR部門が設置されました。

ⁱⁱ 世界のCSR動向の特徴として、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、があります。

ⁱⁱⁱ 途上国の低所得階層（年収3000ドル以下、全世界の人口の約7割、40億人）を対象とした持続可能な、現地での様々な社会課題（水、生活必需品・サービスの提供、貧困削減等）の解決に資することが期待されるビジネスを指します。経済産業省ウェブ（http://www.meti.go.jp/policy/external_economy/cooperation/bop/index.html）をご参照ください。

^{iv} John Ruggie, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises* (9 April 2010), A/HRC/14/27, para. 66-78. Global Compact website (<http://www.unglobalcompact.org/>) または Global Compact Network Netherlands, “How to do Business with Respect for Human Rights: A Guide Tool for Companies”(2010), pp.28-30. 参照。

^v 「労働法規の中には、例えば年次有給休暇や育児休業の制度を整えることを義務付ける規定があるが、それらは制度を整えることで規定を順守したことになり、実際にその制度を労働者が利用して利益を存分に享受しているか否かは問題とされない」小畑史子「我が国におけるCSRと労働法－厚労省の中間報告を視野に入れて－」『季刊労働法』208号（2005年春季）。

2. ガイドラインの活用法

(1) 自己診断という特徴

これまで、「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ました。例えば、GRI「G3」、日弁連のCSRガイドラインなどがあります。しかし、人権をCSR報告書の一項目にとらえただけでは、「人権」と言われて何を実施すればいいのかという疑問を解決することはできません。

当ガイドラインでは、「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、第一と考えました。そして、この「気づき」を促進させるという点から、各項目を点数化し、自己診断できるように内容を組んでいます。御社のCSRを人権という切り口で見た場合に、どこが強みなのか、どこが弱いのか、人権に関する御社の取り組み状況を可視化することができます。

(2) 構成

ガイドラインでは、「基礎編」と「全体編」の2種類を用意しています。「基礎編」は、「全体編」の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」を集めたものです。これらは基本的にクリアしてほしいチェックポイントですので、80%以上の達成率を目標としています。

「全体編」では、①、②、③、④または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、チェックポイント達成への難易度が高いという設計になっています。

(3) 自己診断の進め方

ガイドラインのチェックシートに従って、御社の状況を記入してください。

自己診断は「基礎編」と「全体編」がありますが、「基礎編」のみのチェックでも結構です。

記入される上でわかりづらい場合やより理解を深めたい場合、「ガイドラインの解説」を参照ください。

(4) 自己診断データの活用法

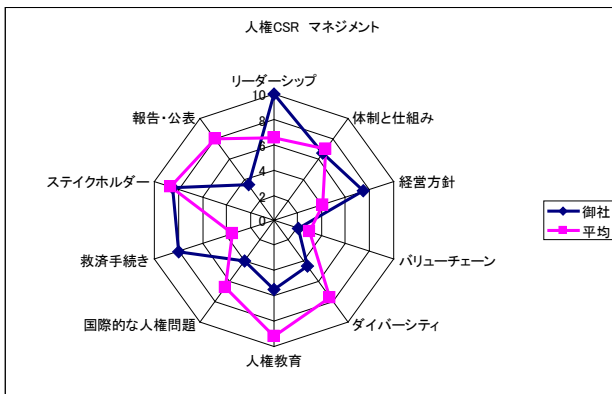
本ガイドラインは自己診断を通じて、人権に関する御社の取り組み状況や達成度を可視化することを目的としています。

これに加えて、自己診断の結果をお送りいただければ、御社の結果を全国平均および同業他社平均と比較した結果をお送りすることができます。比較を通して、御社の取り組みを見直す手助けになれば、と考えています。

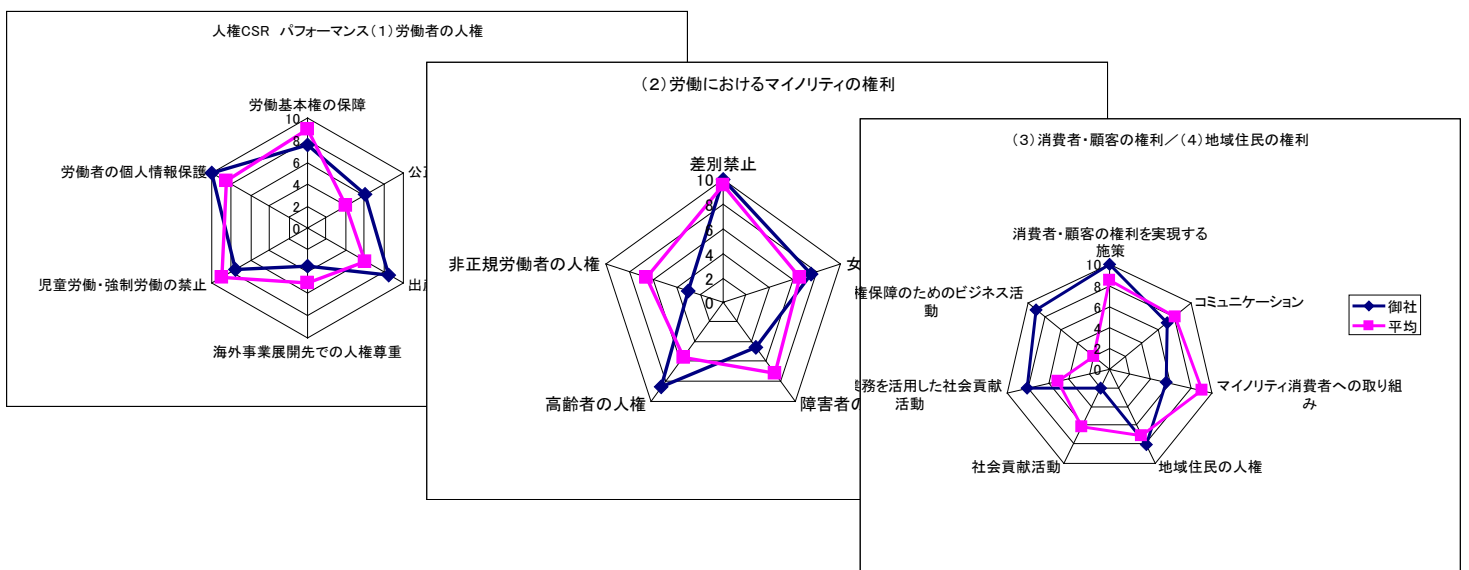
- 「基礎編」のみの場合も、「基礎編」の全国平均・同業他社平均と比較した結果をお送りできます。
- 「全体編」の場合は、「基礎編」と「全体編」の両方の全国平均・同業他社平均と比較した結果をお送りできます。

お手元にお返しする結果は下記のようなものになります。

【人権マネジメント】



【人権パフォーマンス】



(5) チェックシートのダウンロードならびに自己診断データの送付先

本ガイドラインおよびチェックシート（エクセルファイル）は、下記のサイトから入手することができます。

<http://blhrri.org/>

ただし、チェックシートについては、後の企業状況が入力されたデータの送付時の情報の安全を考慮し、パスワードを設定しています。お手数ですが、ダウンロード時からパスワードが必要となりますので、下記のアドレスまでご連絡ください。

ご連絡いただき次第、パスワードをお送りいたします。

社団法人 部落解放・人権研究所 企画研究部 企業部会担当

E mail アドレス : csr@blhrri.org

全社平均・同業種他社平均との比較をご希望される場合は、入力いただいた御社のチェックシートを、上記のアドレスまでお送りください。

なお、お送りいただいたチェックシートのデータについては、当然ながら、上記の目的以外に一切使用することはありません。また、厳重に保存させていただきます。

また、ご質問やご意見などもお気軽にお寄せください。心よりお待ちしております。