

GCに関する最近の展開：OHCHR および GC でのインターンシップ報告

はじめに

2008年1月から3カ月間ジュネーブの国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）および4月から3カ月間ニューヨークの国連グローバル・コンパクト事務所（GCO）でインターンとして、法政 GC センターから派遣される機会を得た。OHCHR は国連グローバル・コンパクト（GC）の Inter-Agency Team の一機関である。報告者はアジア太平洋ユニットに所属していたが、企業問題担当者らや国内人権機関ユニットとも交流をもったので、あわせて OHCHR の企業問題に関する動向も報告する。

I. 国連グローバル・コンパクトにおける動向

1. 課題ごとのリーダーシップと開発

GC の課題（issues）として、GC 原則にある 4 課題（人権、環境保全、労働原則、腐敗防止）に、ミレニアム開発目標（MDGs）を含む「開発のためにパートナーシップ」、「紛争解決と平和構築」、UNEP-FI¹や PRI を扱う「金融市場」の 3 課題を加えた、7 つがある。このうち 5 つの課題において次のような進展がみられた。

(1) 人権・労働原則・腐敗防止作業部会の活動

現在 3 課題に関して作業部会（WG）が設立され、GC の政策に関するアドバイス、ツールの開発、会合の設定、集团的アクションの提起、ローカル・ネットワーク活動の支援を行う。

① 腐敗防止作業部会

2005年1月に第1回、2005年9月に第2回、腐敗防止作業部会が開催された。第3回作業部会が今年6月5・6日ウィーンにて GCO と国連薬物犯罪事務所の共催、そして国際商工会議所やトランスパレンシー・インターナショナル、世界経済フォーラムの PACI (Partnering Against Corruption Initiative) の協力のもと開催された。成果として、「子会社・取引企業・下請企業に対する多国籍企業本社に関するサブ・グループ」、「腐敗防止ツール・リソースに関するサブ・グループ」、「第10原則の報告に関するタスクフォース」、「腐敗防止教育イニシアチブ」「マルチ・ステイクホルダー対話ネットワークイニシアチブ」「CEO ステイトメントイニシアチブ」「メディア参加イニシアチブ」が立ち上がった。(企業 19/ NGOs・企業集団 9/ 国際機関 13)

② 人権作業部会

2007年始め、メアリー・ロビンソンおよびその NGO (Realizing Rights: The Ethical Globalization Initiative) のイニシアチブにより、人権作業部会 (HRWG) が発足した。ロビンソンが議長として会合をリードし、これまでに4回会合が開かれている。第4回 HRWG 会合の

¹ UNEP-FI の主要な活動は、「気候変動」、「保険」、「投資」、「財産 (property)」および「持続可能な経営と報告」で、この「投資」の文脈で GC とともに PRI を 2006 年に設立。

結果、WG がグッド・プラクティスを認定する機関となること、WG のなかに 3 つのサブ・グループ (グッド・プラクティス承認サブ・グループ/EHRBP 編集サブ・グループ/人権宣言 60 周年記念 CEO ステイトメント準備サブ・グループ) を設置すること、およびビジネス・スクールと連携することが決まった。サブ・グループのメンバーとして企業も数社加わっており、電話会議や E メールなどで積極的に意見交換を行っている。(企業 23 / NGO 6 / 企業集団 4 / 国際機関 5)

* 現在行われている具体的活動

ガイドライン・ツール (ケーススタディ) の開発

ガイドライン・ツールの制作決定・共同開発・運用結果・再評価という一連のプロセスが行われている。現在は、Embedding Human Rights into Business Practice の第三版のため、ケーススタディ・ガイドラインの改訂、企業ケースの選抜、編集方法などが議論されている。

グッド・プラクティスの認定

経験や教訓の共有のため、GC では企業による実践事例の収集を行ってきた。さらなる取り組みとして、企業を含むマルチ・ステイクホルダーから構成される人権作業部会が、権威として、企業のグッド・プラクティスの認定を行う。

企業の人権問題へのリーダーシップを示すステイトメント

世界人権宣言 60 周年を祝うため、GC 参加企業の CEO らが、人権問題は、石油など天然資源関連企業だけの問題ではなく、企業全体に共通の問題であることを示すために、ステイトメントを発表する。

③労働作業部会

2008 年より、労働作業部会 (LWG) が発足した。準備会合 (3 月) には報告者も参加、第 1 回会合は 5 月に行われた。GC 諮問委員会メンバーであるアントニオ・ペナロサ (International Organization of Employers) およびゲイ・ライダー (International Trade Union Confederation) が共同議長を担う。第 1 回では、ブレイン・ストーミングが中心で、作業部会の今後の方向性 (国際労使関係協会との協力)、ツールの開発が議論された。参加者は、ほとんどが ILO 関係者であった。(国際機関 15 (ILO 14) / 国際的労働機関 4 (IOE 1/ ITUC 1/Council of Global Unions 1/Union Network International 1) / 企業集団 1)

(2) 「紛争解決・平和構築」課題と既存の作業部会の連携

当初当該分野にも作業部会を設置する予定であったが、作業部会が複数できることの弊害 (同じ企業担当者が複数の作業部会に出席しなければならないとの苦情) を受け、現在は新たな作業部会は設けずに、既存の作業部会に組み込む形で進められている。例えば、HRWG 第 4 回会合において、GC が取り組んでいる紛争解決・平和構築に関する企業活動調査の結果を HRWG と共有し、今後の WG 活動につなげていくことが議論された。

(3) 環境に関する 2 つのイニシアチブ

環境に関しては、「CEO 水マニフェスト (2007 年 7 月発足)」および「Caring for Climate (2007 年リーダーズサミットにて発足)」がメインとなっている。

「CEO 水マニデート」に関しては、2008年3月5・6日ニューヨークで会合が持たれた。また、G8 洞爺湖サミット開催を受け、参加政府に対し、「CEO 水マニデート」参加企業 19 社の CEO から、水問題に対する積極的行動を求める手紙を発信した。

「Caring for Climate」は 2008 年 10 月に最初の会合が行われることになっている。現在、参加企業増加を目指し、ローカル・ネットワーク (LNs) への働きかけを強めている。

2. 誠実性確保の措置

(1) Communication on Progress (COP)

COP に関しては、COP 再検討プロジェクトの成果として全ての COP が再検討・分析され (どの GC 原則が言及されているか、実践の詳細を含んでいるか、結果または予測される結果の評価が含まれているか、GRI 指標を用いているか、など)、GC web サイト上で検索できるようになった。2008 年 1 月に 394 社が初めて除名されたのに続いて、6 月には 236 社が除名、合計 630 社が除名された。

(2) Dialogue Facilitation

「組織的または過度な侵害の申立」への対応を GCO では Dialogue Facilitation と呼んでいる。Dialogue Facilitation に関しては、当事者・GCO および協力機関 (ILO または LNs) 以外には原則非公開で、GCO のアカウントビリティとして GC 諮問委員会およびドナーグループに利用数が示されるのみである。現在までに 100 件ほどのケースが届いており、GCO は対象のケースと認めると、申立人と GC 参加者間の対話の設定を試みる。必要な場合は、Inter-Agency Team の国連機関、OECD、LNs に接触し、問題解決のためのアドバイスを求めてきた。報告者の印象 (特に 2007 年から 2008 年 5 月まで) では、ほぼ全てのケースが一応の解決に至っていた。名称・ロゴの濫用の防止には効果的であったり、原則違反の訴えに関しては、申立が濫用 (Dialogue Facilitation の範囲を超えるもの) であったり、申立人が最終的に Dialogue Facilitation を使用しないことを決定したりするケースが多々あり、非公開の問題性 (申立側への情報の不足) が指摘できる。

3. 主体別のイニシアチブ

① PRME (責任ある経営教育原則)

GC が他の 7 組織と共同で運営しているもので、ビジネス・スクールを中心に CSR に配慮した企業経営者育成プログラムの確立を目的とするイニシアチブである。ビジネス・スクールを巻き込んでいる点で、前述のように GCHRWG との連携確立が模索されている。PRME としての第 1 回グローバル・フォーラムが 12 月 4・5 日ニューヨークにて開催される予定である。2008 年 4 月に参加ビジネス・スクールの数が 100 を越え (7 月 31 日現在 139 校)、日本からは法政大学大学院環境マネジメント研究科が参加している。

② PRI (責任ある投資原則)

ESG (環境・社会・コーポレートガバナンス) に基づく価値を企業への投資活動に反映させようとするイニシアチブである。2005 年 4 月から 2006 年 1 月までの議論を経て、国連、国連 GC

および UNEP-FI が中心となり確立した。現在、PRI のもと 15 兆ドルが運用されている。

4. ローカル・ネットワーク (LNs)

これまで、世界中で 70 以上の LNs が発足してきた。最近のところでは、7 月 16 日にイスラエルで発足している。増加に伴い、LNs 年次会合 (バルセルナセンターが運営) のほかに、地域ごとに LNs 会合が開催されるようになってきた。地域会合は、アフリカ (2008 年 1 月)、ヨーロッパ (2008 年 5 月)、アジア (2008 年 6 月)、ラテンアメリカ (詳細は後日発表) がある。現在のところ、ローカル・ネットワークの集まりとしての機能のみで、地域ネットワークとして機能しているとはいえない (アジア会合では以前アジアのグッド・プラクティス集を作成しており、地域としての一定の活動も見られる)。参加者の増加、地域的拡大を受け、GC 参加に関するマネジメント (参加希望者のスクリーニング、参加手続の補助、GC 原則実践および COP 提出の支援、GCO 主催のイベントへの参加手続など) に関する LNs の役割の重要性が認識されてきた。その一方で、LNs の質または資源は様々であることが問題視されている。それぞれの地域会合、および年次 LNs 会合では、LNs が備えるべき要素 (企業主導型かつインクルーシブ型、組織 (事務局・ボードなど)・最低年 1 回のイベント活動・GCO とのコンタクト・GC の誠実性の確保・年次報告制度など) に関する議論に集中している。その一方で、LNs 間での交流の促進が図られており、一定の成果 (相互のイベントへの参加、共同イベントの開催など) が見られる。

II 国連人権高等弁務官事務所の動向

国連人権高等弁務官事務所での「企業と人権」問題は、主に Research and Right to Development Division, Development and Economic and Social Issues Branch, Human Rights and Economic and Social Issues Unit で扱われている (アルブール時代に縮小)。当該ユニットに企業担当者 (2 名) がいる。2008 年 3 月現在の OHCHR の「企業と人権」に関する活動は、主に 3 つある。

1. 国連 GC との人権政策

前述の GCHRWG を中心とした活動である。OHCHR は事実上のコアメンバーとして GC の人権政策にコミットしている。

2. 国連事務総長特別代表 (SRSG) ジョン・ラギー報告書作成

旧人権委員会また現人権理事会の特別手続の一つとして、企業と人権に関する国連事務総長特別代表が設置されてきた。ハーバード大学の国際政治学者ジョン・ラギーが 2005 年に就き、報告書を提出している。この報告書作成にあたり、ステイクホルダーミーティングや地域会合をセッティングし、報告書作成の補助など、マンデート遂行に当たっての事務局的な支援をしている。ラギーが 2008 年 6 月に提出した最新レポートでは、国家の保護義務、企業の尊重責任、救済手段の三つを基礎とし、「企業活動と影響の範囲内」の概念の否定、due diligence を中心としたマネジメント枠組み (ただ、GC 人権マネジメントフレームワークへの言及はない) の提示を行っている。2003 年に人権小委員会で採択された人権規範は、「過去の歴史」であり、法的拘束力の

みならず、政治的なサポートもない文書だとしている。2008 年 6 月人権理事会決議により、ラギーの特別報告者としての任期がさらに 3 年延長された。

3. 国連人権高等弁務官事務所内プロジェクト

OHCHR の現地事務所を通じた、「企業と人権」の啓発および企業活動のモニタリングが議論されている（実現に至ったかは不明）。また、ラギー報告書作成にあたり、OHCHR は主要人権 7 条約ごとに国家の企業活動に対する保護義務について報告書を作成した。これに基づき、事務局レベルで調整が図られれば、普遍的定期的審査（UPR）へ生かされる可能性がある。同様に、ラギー報告書との関係で、国内人権機関ユニットと共に、国内人権機関の「企業と人権」に関する実行の調査、また「企業と人権」を扱ったフォーラムの開催が行われている。企業活動へのモニタリングの観点から国内人権機関の動きもまた期待される。

III まとめ

GC 各作業部会や環境に関するイニシアチブなど企業が組み込まれる仕組みが整えられ、加えて GC-JN など企業主導型の LNs が増加したことを受け、企業が GC 原則の自社での実現のみならず、グローバルまたはローカルで GC 政策運営自体を担う状況が進んできている（そのような積極的企業は極めて少数であるが）。

GC 原則は一般的かつ包括的な原則となっており、具体性に欠け、GC 参加企業を困惑させてきた。しかしながら、上記のように企業が参加し政策を形成するなかで、企業自身が原則の具体化（例えばマネジメント枠組みの開発など）に関与してきた。

さらに、複合的なネットワークが形成されてきた。例えば、HRWG と PRME の連携、HRWG と CEO 水マンドートや Caring for Climate の連携、または腐敗防止作業部会への LNs の参加などである。

その一方で、多くの課題も浮上している。例えば、HRWG をリードするのは、結局のところ、GC 人権チーム、OHCHR、Realizing Rights のメンバーであり、企業は含まれていない（その一方で、サブ・グループに参加する企業の発言の影響力が増加している）。また、HRWG の参加者は北側およびラテンアメリカからであり、アジア・アフリカに関しては参加者がおらず、地理的配分に公平性を欠く（次の HRWG に法政センターから山崎公士教授が参加する）。

誠実性確保の措置に関しては、参加企業の COP に関する知識不足が言われ続けており、Dialogue Facilitation は一応活用されているものの濫用が多い。誠実性確保の措置のみならず、GC および GCO、そして GCO と LNs の関係に関する参加者間の認識のギャップは大きい。

以上のように、課題も多く抱える GC ではあるが、マルチ・ステイクホルダー・ネットワークの場としての拡大は著しい。GC 原則を振り返りながら、ネットワークを活かした形での GC の今後の発展に期待する。