

「国連グローバル・コンパクトの意義——グローバル・ガバナンス論の観点から」

三浦 聡 (名古屋大学)

- 執筆中の小論の草稿（国際経済法学会研究大会にて報告予定）を要約したものですので、引用・参照の際にはどうぞ事前にご連絡ください（その時点での最新版をお送りします）。

0. 本報告の問題意識

GC が創設されて 8 年が経過した。この間における GC の活動をいかに評価することができるだろうか。そもそも、GC の活動をいかなる基準で評価すべきか。評価基準についての考察は、どのような政策的意義を持つか。グローバル・ガバナンス論における知見を踏まえつつ、これらの点を考察する。

1. GC が創設されるに至った背景

(1) GC 創設の経緯¹

- (2) 需要：①WTOにおける「貿易と……」問題に関する議論の停滞と「より公正なグローバル化」の要求²、②国連改革（国連の再生・活性化・適応：ダボス会議演説³、ミレニアム報告書⁴）

¹ コフィ・アナン前国連事務総長が 1999 年ダボス会議で “a global compact” に言及→出席者による強い支持→制度化の検討→GC 創設（2000 年 7 月 26 日）。参加団体は 44 社と 5 つの企業団体など。

なお、1999 年ダボス会議におけるアナン演説の主旨は以下の通り。アナン事務総長は、「グローバル市場に人間の顔を与える」ために、企業と国連が「価値と原則を共有するグローバルな盟約(a global compact)を開始する」ことを提案し、「今日のわれわれの挑戦は、新たなグローバル経済を支えるために、グローバルな規模で同様の盟約(compact)を編み出すことである」と強調した。「グローバルな盟約」とは、企業と経済団体が「人権、労働基準、環境に関わる慣行の分野で中核的な価値を奉じ、支持し、実践すること」である。人権、労働、環境の 3 分野が選ばれたのは、それらが①企業が「実際に違いを生み出せる分野」、②既存の宣言によって「普遍的価値がすでに定義されている分野」、③「われわれの行動なくしては、オープンなグローバル市場、とくに多角的な貿易レジームへの脅威が生じるかもしれない分野」だからである。③に関連して、アナン氏は貿易・投資協定に対する NGO の「巨大な圧力」が「正当な関心事」であることを認めつつも、貿易と投資の規制ではなく他の手段によって、人権、労働、環境の分野における「十分な基準」を達成すべきだと強調した。SG/SM/6881-Rev_1, 1 Feb. 1999.

同演説でのアナン氏の呼びかけの趣旨は、企業が個々にはないしは共同で普遍的な価値を支持し、実践することであり、それ以上でもそれ以下でもなかった。その際に国連ができることとしてアナン氏が挙げたのは、①国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)、国際労働機関(ILO)、国連開発計画(UNDP)による支援、②企業と NGO との間の対話の促進、③言動を通じたオープンな市場の支援にとどまっており、のちの GC のようなイニシアティブを開始することは、少なくとも演説の時点ではアナン氏の念頭になかった。

² ミレニアム報告書は、グローバル化の挑戦を以下のように指摘している。①グローバル化は、一方で経済的利益をもたらしているものの、他方でその恩恵に浴しているのは一部にすぎないので経済的不均衡をももたらしている。②経済的不均衡は国際政治における制度形成の不均衡と関連している。すなわち、経済のグローバル化を促すルールが発達している一方で、労働者の保護、環境の保護、人権の擁護、貧困の削減などの「同等に妥当性をもつ社会目的」に関する国際ルールの形成は遅れをとっている。③グローバル経済は「共有された価値と制度的実践における、より堅固な基盤」を持ち、「より広範で包摂的な社会目的を推進しなくてはならない」。Kofi Annan, “We the Peoples”: The Role of the United Nations in the 21st Century (New York: United Nations Department of Public Information, 2000, pp. 10-11.

³ アナン氏は、事務総長に着任した直後に出席した 1997 年ダボス会議において演説を行い、「国連とプライベート・セクターとのパートナーシップを強化することが事務総長としての私の任期中の最優先事

- (3) 供給:「起業家」としての国連事務総長(+右腕としてのラギー[John Gerard Ruggie]とケル[Georg Kell])⁵

2. GCの概要

- (1) 特徴: 国連事務総長(指揮下のGC事務局[GCO])主導。企業市民(corporate citizenship)に関する自発的イニシアティブ。参加は基本的にオープンであり⁶、参加希望団体はGC10原則への支持を表明する書簡をUNGS宛に送る。参加団体には「誠実性措置(integrity measures)」の履行が義務づけられ(不履行は除名)、GCの諸活動への積極的参加が奨励されているが、10原則の遵守を監視し、強制する仕組みはない。GCOは、GCが規制の代替ではなく補完であると強調。
- (2) GCのステークホルダー
- ① 参加団体: 企業⁷、企業団体(business associations)、国連機関(OHCHR、ILO、UNEP、UNODC、UNDP、UNIDO)、労働組合、市民社会組織(CSOs)、自治体、教育研究機関
 - ② 政府: GC10原則が依拠する諸原則を作成⁸、国連総会決議⁹における支持、G8などでの支

項の1つである」こと、そしてパートナーシップが「より効率的で効果的な〔国連〕組織を建設するための改革」を実現する方策の1つであることを指摘した。SG/SM/6153, 1 Feb. 1997.

⁴ Kofi Annan, *op. cit.* 「流動的で非常にダイナミックで広範囲にネットワーク化された世界では、中央集権的な階層構造という考えたいが時代錯誤であり、代わりに、「国際公共領域(public domain)」を多様なステークホルダーに開放し、国際制度を「新時代の現実に適応させる」必要がある(pp. 13-14)。「フォーマルな制度的取極は、急速に変化しているグローバルなアジェンダについていくための範囲、速度、情報力をしばしば欠いていよう。多様なグローバル・アクターのスキルやその他の資源を動員するには、国、制度、学問の境界をまたぐ緩やかで暫定的なグローバル政策ネットワークを形成することがますます必要とされる」(p. 14)。「解決策の1つは、『グローバル政策ネットワーク』の登場に垣間見られよう。これらのネットワーク、あるいは変革のための連合は、共通の目標の実現に向けて、国際制度、市民社会やプライベート・セクターの組織、政府を一堂に会するものである。時には国際組織が主導しており、たとえば……〔国連〕事務局ではプライベート・セクターとのグローバル・コンパクトがそうである」(p. 70)。

⁵ 当時のアナン氏とそのブレインのアイディアは以下のように要約できよう。①刻々と変化する世界に適応するためには、多様なステークホルダーの資源、情報、スキルを集約するネットワークを組織・運営することが必要である。②企業に対しては、規制の強化よりも、コーポレート・シチズンシップすなわち自主的活動の意欲をもって臨むべきである。③国連は、企業を含む多様なステークホルダーをつなぐネットワークのファシリテーターとしての役割を果たすべきである。

⁶ ただし、ローカル・ネットワークによる緩やかなスクリーニングがある。

⁷ 2008年6月25日現在4,619社(計5,982団体)。630 Companies Delisted as Part of Integrity Measures,” http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/news_archives/2008_06_25.html 日本企業は64社と川崎市(2008年7月31日現在)。“

⁸ 世界人権宣言、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、環境と開発に関するリオ宣言、国連腐敗防止条約。

⁹ 「グローバル・パートナーシップに向けて(Towards global partnerships)」は、国連が政府間のフォーラムであることを確認しつつも、ミレニアム開発目標の実現に向けては企業やNGOなどとのパートナーシップが「具体的な貢献を行いうる」ことを確認している。そして数あるパートナーシップの中でも特にGCに言及して、①「GC事務局がラーニング、ダイアログ、パートナーシップを通じてベストプラクティスとポジティブな行動の共有を推し進める」こと、②国連機関やGC事務局がさまざまな「パートナーシップから学んだ有益な教訓とポジティブな経験を共有する」ことを奨励している。また、パートナーシップ全般に関しては、国連システムが「インパクト、透明性、説明責任、持続可能性に更なる力点を置いた共通で体系的なアプローチ」を発展させることを促し、とくに加盟国と協議しながら「[パ

持、国内企業のリクルート、財政支援、国内ネットワークの運営支援など

③ パートナー：ICC、UNEP-FI、CERES など

(3) GC の構成要素

① GC10 原則¹⁰

② 誠実性措置（2004 年 1 月～）¹¹

i. GC ロゴマークの使用許可制

ii. コミュニケーション・オン・プログレス¹²

iii. GC原則の「悪用」に関する第三者異議申立て¹³

③ 実施メカニズム

i. 政策ダイアログ：GC10 原則やMDGsに関連する個別のテーマについて、参加企業の有志や専門家が議論を行う場¹⁴

ートナーシップの] 実効的な運営(マネジメント)を実現し、説明責任を確保し、成功と失敗の双方からの効果的な学習を促すために、インパクト評価メカニズムを開発する」よう、事務総長に求めている。“Towards Global Partnership,” A/RES/60/215, 29 March, 2006.

¹⁰ The Global Compact asks companies to embrace, support and enact, within their sphere of influence, a set of core values in the areas of human rights, labour standards, the environment, and anti-corruption:

Human Rights

Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Labour Standards

Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

Principle 5: the effective abolition of child labour; and

Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Environment

Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Anti-Corruption

Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

¹¹ <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/integrity.html>

¹² GC 原則への支持、履行状況、成果を年次報告書 (CSR 報告書を含む) や COP 報告書において報告し、ウェブサイトなどで配布する。また、報告書ないしはそのリンクを GC サイトに張る。参加企業には参加後 2 年以内に最初の COP を提出し、その後は毎年提出する義務がある。期限内に提出しなかった場合には参加企業データベースにおいて“non-communicating”と表示され、それを 2 度続けた場合には“inactive”と表示される。3 度目には GC から除名される。

http://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/COP_Policy.pdf 除名制度は 2008 年 1 月から実施され、6 月 25 日現在 630 社が除名されている。“630 Companies Delisted as Part of Integrity Measures,” *op. cit.*

¹³ GC 事務所による審査→些細な事例でないとい見明白に認められれば、当該企業に書面での回答および当該活動についての継続的報告を要求、同時に状況の改善を支援→GC 事務所が事案解決を斡旋、ローカル・ネットワークや国連機関に支援を要請など。対話を拒否した企業は“non-communicating”扱いもしくは除名。

¹⁴ ダイアログの目標は、①多様なステークホルダー間の「相互理解と協同(joint efforts)をうながす国際的なプラットフォームを創設すること」、②「すべてのステークホルダーの政策形成と行動に影響を及ぼしうる革新的で実践的な解決策を生み出すような、建設的関与(エンゲージメント)と集成的問題解決

- ii. ラーニング・フォーラム：実務家や研究者がCSRに関する活動や研究を報告する場。全体講演や部会・分科会などのセッションでの報告が行われる¹⁵。
 - iii. パートナーシップ・プロジェクト¹⁶：GC10原則の履行やMDGsへの貢献を目指した、参加企業と国連機関やCSOsなどとの協働
 - iv. ローカル・ネットワーク：国毎・地域毎に組織、独自の活動
- ④ ガバナンス・フレームワーク
- i. GC リーダーズ・サミット：3年毎に開催（2004年ジュネーブ、2007年上海）。参加団体やステークホルダーのトップが参加。
 - ii. ローカル・ネットワーク
 - iii. ローカル・ネットワーク年次フォーラム：ローカル・ネットワーク代表が参加。
 - iv. GC 理事会：20名（企業10名、企業団体2名、労組2名、CSO4名、職務上理事2名 [GC 事務局長、GC 財団会長]）により構成。年次総会を開催。
 - v. GC 事務局：Georg Kell 事務局長を始め、約10名＋インターン
 - vi. 機関合同(Inter-Agency)チーム：GCに参加する国連機関の間の調整枠組み
- (4) GCのミッションと目標¹⁷
- ① ミッション¹⁸
 - ② 目標：i. GC10の内部化¹⁹、ii. ミレニアム開発目標（MDGs）²⁰に資する活動の実施²¹

のための中立なフォーラムを提供すること」、③「参加者が行動に移すことのできる集会的ないしは個別的な成果の発展を促進すること」である。

http://www.unglobalcompact.org/content/Dialogue/Overview_Dialogue.htm

¹⁵ ラーニングの機能は、①様々なステークホルダーが情報を交換し、「GCに関連する諸問題にまつわる知識のギャップを特定しつつ埋める」こと、②「グッドプラクティスと最先端の知識」を共有し、その活用を促すこと、③企業の「説明責任と透明性を促す」ことである。

<http://www.unglobalcompact.org/content/Learning/Overview.htm>

¹⁶ Home / Issues / Partnerships for Development. パートナーシップの類型として、三つが挙げられている。

a. **advocacy and awareness raising partnerships**: the private sector partners with other stakeholders to take a leadership role in championing, advocating for, and contributing to resolving different issues. Companies can partner with governments and regulatory bodies, and participate in legitimate dialogues and collective action with stakeholders from diverse sectors of the economy. b. **social investment and philanthropy partnerships**: the private sector provide financial support, contribute volunteers or expertise, or make in-kind contributions, including product donations. c. **core business partnerships**: partners collaborate to create employment and foster entrepreneurship, contribute to economic growth, generate tax revenues, implement social, environmental or ethical standards and provide appropriate and affordable goods and services.

¹⁷ http://www.unglobalcompact.org/docs/about_the_gc/2.3/gc_gov_framework.pdf

¹⁸ “The Global Compact strives to be the world’s most inclusive voluntary initiative to promote responsible corporate citizenship, ensuring that business, in partnership with other societal actors, plays its essential part in achieving the United Nations’ vision of a more sustainable and equitable global economy.”

¹⁹ “Making the Compact and its principles on human rights, labour, environment and anti-corruption an integral part of business operations and activities everywhere”

²⁰ ゴール1：極度の貧困と飢餓の撲滅、ゴール2：初等教育の完全普及の達成、ゴール3：ジェンダー平等推進と女性の地位向上、ゴール4：乳幼児死亡率の削減、ゴール5：妊産婦の健康の改善、ゴール6：HIV／エイズ、マラリア、その他の疾病の蔓延の防止、ゴール7：環境の持続可能性確保、ゴール8：開発のためのグローバルなパートナーシップの推進。

²¹ Encouraging and facilitating dialogue and partnerships among key stakeholders in support of the ten principles and broader UN goals, such as the Millennium Development Goals.

3. GC とは何か

- (1) 「歯」のない（規制でない）自発的イニシアティブ：制裁措置が欠如しているため、企業の行動を律することができない⇒「規制」モデル（の有効性）を前提
- (2) 組織間ネットワーク²²：「学習」アプローチを提唱(Ruggie 2002)²³ ⇒その利点²⁴
- (3) グローバル公共政策ネットワーク：多様な利害関係者が集い、GC10原則とMDGsの実現に向けた様々な試みを行うプラットフォーム

²² “- IONs are formed by autonomous organisations combining their efforts voluntarily to achieve goals they cannot reach as effectively or at all on their own. They rest on a bargain, not coercion. The GC’s underlying ‘bargain’ is that the UN provides a degree of legitimacy and helps to solve co-ordination problems, while the companies and other social actors provide the capacity to produce the desired changes.

- IONs typically come into being to help their participants understand and deal with complex and ambiguous challenges. They are inherently experimental, not routine or standardised. Few challenges are more complex and ambiguous than internalizing the GC’s principles into corporate management practices.
- IONs ‘operate’ as shared conceptual systems within which the participating entities perceive, understand and frame aspects of their behaviour. But the existing actors do all the doing that needs to be done. The GC creates no new entities, but is a framework for normatively co-ordinated behaviour to produce a new collective outcome.
- IONs must be guided by a shared vision and common purpose. The Secretary- General is responsible for sustaining that vision and ensuring that network values and activities are compatible with it.
- IONs are loosely coupled organisational forms, resting on non-directive horizontal organising principles. Its participants meet in formats and frequencies required to conduct their work.” (Ruggie 2002:33-34).

²³ “The Global Compact has explicitly adopted a learning approach to inducing corporate change, as opposed to a regulatory approach; and it comprises a network form of organisation, as opposed to the traditional hierarchic/bureaucratic form. These distinctive (and, for the UN, unusual) features lead the Compact’s critics to seriously underestimate its potential, while its supporters may hold excessive expectations of what it can deliver.” (Ruggie 2002: 28).

²⁴ “Many of the GC’s principles cannot be defined at this time with the precision required for a viable code of conduct. No consensus exists on what ‘the precautionary principle’ is—that in the face of environmental uncertainty the bias should favour avoiding risk—even though it was enshrined at the 1992 Rio Conference. Similarly, no consensus exists, even among advocates, on where to draw the boundaries around corporate ‘non-complicity’ in human rights abuses. Accumulated experience—through trial, error and social vetting—will gradually fill in the blanks. The GC learning forum provides that experience.

Moreover, the extraordinary pace of change in corporate strategies, structures and production processes makes it exceedingly difficult to specify *ex ante* the full range of performance criteria and desired practices that a code should include. In contrast, the GC learning forum helps companies to internalise the relevant principles so that they can shape and reshape corporate practices as external conditions change. Employees are turning out to be vital allies in this process.

Finally, the accumulation of experience itself is likely to lead gradually to a desire for greater codification, benchmarking and moving from ‘good’ to ‘best’ practices, including by industry leaders who want to protect themselves against any possible competitive disadvantage. Laggards will have a harder time opposing actual achievements by their peers than *a priori* standards.

Thus, there are both pragmatic and principled reasons why the GC adopted a learning model rather than regulation to induce corporate change. Nevertheless, there are certain things that such an approach cannot achieve. The fact that the GC recognises and promotes a company’s ‘good practice’ provides no guarantee that the same company does not engage in ‘bad practice’ elsewhere. Indeed, it may even invite a measure of strategic behaviour. Nestlé’s recent interest in the GC, for instance, undoubtedly reflects a desire to balance criticism on the breast milk substitute, including that of the UN (UNICEF). Moreover, a learning model has no direct leverage over determined laggards. They require other means, ranging from legislation to direct social action.

In sum, the GC’s strengths and weaknesses both stem from its adoption of a model that promotes learning by recognising and reinforcing leadership. It helps to create and build momentum towards its universal principles, but it is unlikely to get there by itself.” (Ruggie 2002: 31-32).

4. GCのインパクト——GCをいかに評価しうるか^①²⁵

(1) 組織(GC)の発展

- ① 拡大：参加団体数、イベントやプロジェクトの数、他のイニシアティブとの連携など
- ② 深化：参加団体間のネットワークの密度、仕組みの拡充、ガバナンスの強化など

(2) 実効性(effectiveness)

- ① 履行：①GC10原則の内部化と履行、②ミレニアム開発目標に資する活動の実施：「持続可能なビジネスの育成(GSB)」プログラム²⁶、CEO Water Mandate²⁷、Caring for Climate: The Global Business Leadership Platform on Climate Change²⁸
- ② 問題解決：①GC10原則の内部化と履行のインパクト（労働、人権、環境、腐敗の改善）、②MDGsに資する活動のインパクト

(3) 学習(learning)：実効性の一部？

- ① 個人的（主体単位の）学習：参加団体による知識・ノウハウの獲得
- ② 組織的（GC全体の）学習
 - i. 知識：知識の蓄積→知識バンクの拡充、知識の創造・変化（ダイアログの成果 [紛争予防と平和構築におけるビジネスの役割、発展途上国における持続可能なビジネス、金融機関との協働]、ベストプラクティス集、ツールキット²⁹、ガイドライン³⁰、報

²⁵ それぞれの評価基準において「正」の評価を得るには、「GCがなければ（GCに参加しなければ）起こらなかった」こと、あるいは少なくとも「GCがなければ（GCに参加しなければ）これほど早期には、もしくはこれほどの規模で、起こらなかった」ことを実証する必要がある。

²⁶ 国連開発計画(UNDP)の主導により、ミレニアム開発目標に資するべく、企業を巻き込んだ貧困削減プログラム。エリクソン（タンザニア、農村部の通信インフラ整備）、ユニリーバ（タンザニア、ナッツ油の供給・販売網の確立）、ヤマハ発動機（インドネシア、集落単位での浄水システムの開発）などが参加。

²⁷ “The CEO Water Mandate is voluntary and aspirational. Nonetheless it represents a commitment to action. Its structure covers six key areas and is designed to assist companies in developing a comprehensive approach to water management. The six areas are: Direct Operations; Supply Chain and Watershed Management; Collective Action; Public Policy; Community Engagement; and Transparency.”
http://www.unglobalcompact.org/Issues/Environment/Water_sustainability/index.html

²⁸ Home / Issues / Environment / Climate Change

²⁹ たとえば、Enhancing Partnership Value - A Tool for Assessing Sustainability and Impact、Measuring Business Success from Sustainability Certification、The Global Leadership Network - Tool for Implementation、A Practical Guide to Communication on Progress など。“Global Compact Tools and Publications”
http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/recent_publications.html

³⁰ たとえば、Business Guide to Partnering with NGOs and the United Nations. 人権に関するガイドラインとして、A Human Rights Framework - A joint publication of the UN Global Compact Office, BLIHR, IBLF and Office of the UN High Commissioner for Human Rights, July 2007、A Guide for Integrating Human Rights into Business Management - A joint publication of BLIHR, UN Global Compact Office and Office of the UN High Commissioner for Human Rights, May 2006、Embedding Human Rights in Business Practice II- A joint publication of the UN Global Compact Office and the Office of the UN High Commissioner for Human Rights, January 2008、Embedding Human Rights in Business Practice - A joint publication of the UN Global Compact Office and the Office of the UN High Commissioner for Human Rights, December 2004、The Global Compact and Human Rights: Understanding Sphere of Influence and Complicity - an OHCHR Briefing Paper, December 2004、A Guide to Human Rights Impact Assessment - a joint publication of the IBLF, IFC and UN Global Compact Office, June 2007 など。“Recommended Tools and Guidance Materials,”

告書³¹⁾

- ii. 規範・原則：a. 伝播：企業の社会的責任や企業市民の認知度の向上・受容・制度化（他の制度・慣行・実践への組み込み）、b. 明確化：労働基準のCLSへの収斂[Hassel 2008]、「共謀(complicity)」、「勢力範囲(sphere of influence)」など、c. 形成：責任投資原則(PRI)³²、責任経営教育原則(PRME)³³など
- (4) **国連改革**：国連の効率化、国連の適応能力や正統性の向上、国連とビジネスとの関係の転換（対立から協働へ）、国連機関の組織文化の変容
- (5) **権威**：GCでの活動を通じて、誰が権威を獲得したか³⁴

http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html

³¹ たとえば、Enabling Economies of Peace: Public Policy for Conflict-Sensitive Business、Who Cares Wins - Connecting Financial Markets to a Changing World、Joining Forces for Change - Innovation and Impact in UN-Business Partnerships、Business Unusual: Facilitating United Nations Reform Through Partnerships、Business Against Corruption - case stories and examples、Business Against Corruption - A Framework for Action. *Ibid.*

³² 2008 年 7 月 3 日現在、asset owner 137 機関、investment manager 171 機関、professional service 80 機関が署名。原則は以下の通り。“As institutional investors, we have a duty to act in the best long-term interests of our beneficiaries. In this fiduciary role, we believe that environmental, social, and corporate governance (ESG) issues can affect the performance of investment portfolios (to varying degrees across companies, sectors, regions, asset classes and through time). We also recognise that applying these Principles may better align investors with broader objectives of society. Therefore, where consistent with our fiduciary responsibilities, we commit to the following:

1. We will incorporate ESG issues into investment analysis and decision-making processes.
2. We will be active owners and incorporate ESG issues into our ownership policies and practices.
3. We will seek appropriate disclosure on ESG issues by the entities in which we invest.
4. We will promote acceptance and implementation of the Principles within the investment industry.
5. We will work together to enhance our effectiveness in implementing the Principles.
6. We will each report on our activities and progress towards implementing the Principles.”

³³ 2008 年 7 月 3 日現在、130 校が署名。原則は以下の通り。“As institutions of higher learning involved in the education of current and future managers we are voluntarily committed to engaging in a continuous process of improvement of the following Principles, reporting on progress to all our stakeholders and exchanging effective practices with other academic institutions:

1. Purpose: We will develop the capabilities of students to be future generators of sustainable value for business and society at large and to work for an inclusive and sustainable global economy.
2. Values: We will incorporate into our academic activities and curricula the values of global social responsibility as portrayed in international initiatives such as the United Nations Global Compact.
3. Method: We will create educational frameworks, materials, processes and environments that enable effective learning experiences for responsible leadership.
4. Research: We will engage in conceptual and empirical research that advances our understanding about the role, dynamics, and impact of corporations in the creation of sustainable social, environmental and economic value.
5. Partnership: We will interact with managers of business corporations to extend our knowledge of their challenges in meeting social and environmental responsibilities and to explore jointly effective approaches to meeting these challenges.
6. Dialogue: We will facilitate and support dialog and debate among educators, business, government, consumers, media, civil society organizations and other interested groups and stakeholders on critical issues related to global social responsibility and sustainability.

We understand that our own organizational practices should serve as example of the values and attitudes we convey to our students.”

³⁴ 多くのネットワークには、ハブ（中核：ネットワークのメンバーとのつながりが集中する部分）が存在する。情報が集中し、ネットワークの動向に精通し、ネットワークの運営を担うことで、ハブはパワーや権威を持ちうる。GCにおいては、国連事務総長とGC事務局がハブに当たる。また、より小さな

- (6) 言説(discourse) : GC が特定の言説の浸透と主流化(mainstreaming)にどの程度寄与したか
- ① 企業のあり方 (アイデンティティ) および企業活動の規制としての「企業の社会的責任」と「企業市民」(すなわち、自主規制[self-regulation])
 - ② グローバル・ガバナンスのモデルとしての「グローバル公共政策ネットワーク」(GPPN、グローバル・イシューに取り組むマルチステークホルダーのネットワーク)
 - ③ 市場メカニズムに基づく (ネオリベラルな) 開発

5. GCの正当性(legitimacy)³⁵——GCをいかに評価しうるか②

- (1) 実務的 (道具的) : 直接的な利害関係者の自己利益を反映したり実現したりする道具・手段として機能して限りで得られる正当性 : 参加団体 (とくに参加企業) の利益の実現度
 - (2) 道義的 (規範的) : 社会が重視する規範・価値を実現している限りで得られる正当性
 - ① 結果 : GC10 原則の実現度、MDGs への貢献度
 - ② 手続 : 民主性 (参加、公告・意見聴取“notice and comment” [第 10 原則追加時、PRME 制定時などに実施] など)、(参加団体および GC 自体の) 説明責任、(GC 運営の) 透明性、(GC において生み出される知識 [企業活動のケーススタディなど] の) 科学的妥当性、などの実現度
 - ③ 構造 : 国連と企業のパートナーシップ関係や、ガバナンス・モデルとしての「グローバル公共政策ネットワーク (GPPN、グローバル・パブリック・プライベート・パートナーシップ[GPPPI])」の社会的な受容度 (e.g., GC を通じて、国連は正当性を向上させたのか、低下させたのか? 「国連の商業化」との批判)
 - ④ 個人 : GC における「リーダー」(国連事務総長、GC 事務局長、中心企業トップなど) のカリスマ性
 - (3) 認知的 : 肯定的・否定的評価というよりも、その存在が「自然な」、「当然な」ものとして認識される (というよりも、存在自体が当然すぎて意識すらされない) 限りで得られる正当性
 - ① 理解可能性 : GC という存在や GC における活動が社会的に理解されているかどうか (e.g., 「GC は規制ではなく学習を促すネットワーク」という当事者の説明、および「企業の社会的責任」や「グローバル企業市民」などの概念・活動がどの程度まで理解されているか)
 - ② 自明性 : 国連と企業のパートナーシップ関係やグローバル公共政策ネットワークが「当然な」、「自然な」ものと認識される程度 (構造的正当性 [②の iii] が更に進み、GC への代替案すら思いつかない状態)
- ✓ 実務的正当性は参加団体による評価、道義的・認知的正当性は参加団体+外部による評価。獲得の難しさ・持続性の程度は①<②<③

ハブとして、様々なプロジェクトに積極的に参加する企業が考えられる。GC がこれらの権威や評判の向上にどの程度まで寄与したか (CSR の展開に影響力を及ぼす「GC マフィア」、「CSR マフィア」(GC の中核を成す人物によるネットワーク) の形成?)。

³⁵ ここでは Suchman にならい、正当性を社会の規範・価値・信条・定義に照らして、ある主体の行為が望ましく、適切だという全般的な(generalized)認識や仮定と定義する。全般的とは、正当性がある主体による特定の行為 (たとえば、何らかの不幸事) というよりも、その主体の行為全般に関わることを意味する。Suchman 1995, 574.

6. GCが機能するための条件

- (1) なぜGCが最大のCSRイニシアティブになりえたか？
 - ① 極めて一般的な文言による原則（特に環境分野）
 - ② 企業の自発的取り組み（⇔政府による規制）の強調、最小限の義務（コミュニケーション・オン・プロGRESS）
 - ③ 遵守・履行に関する非常に緩やかな説明責任（原則の選択的履行の報告、報告内容に対する審査の不在）とモニタリングの不在（Plan-Do-Check-ActionのPDCAサイクル＜Plan-Do-Communicate-Advertiseのフロー）
 - ④ コミットメントの程度に応じた関与：コミュニケーション・オン・プロGRESSの提出からGC10原則やMDGsに関する革新的試みの主導まで（leadersによる革新の促進・奨励＞laggardsの引き上げ）
 - ⑤ 国連の御旗の魅力と国連の権威・能力を活用した国連事務総長・GC事務局の戦略：世界各国の企業・国連事務総長・国連機関・CSOなどとのネットワーキングやソーシャライジングの機会、GCに由来するグローバルなスタンダードの作成に企業が関与する機会、実（各種活動の実効性）よりも名（企業の社会的責任や企業市民のシンボルとしての各種活動）を重視した広報活動
- (2) GCの実効性を高めるためには何が必要か？（実効性向上戦略）
 - ① 履行（最低限の基準としてのGC10原則）：説明責任に関する仕組みの多様化・強化、各企業の履行状況のデータベース化（比較可能→「トップ集団」、「第2集団」……「周回遅れ（laggards）」の特定）、第三者（特にNGO）によるモニタリング、履行を促すための強制措置、市場アクターによる圧力の強化（SRI、サプライチェーンを通じた規制、官庁によるCSR調達など）
 - ② 問題解決（努力目標[aspirational goals]³⁶としてのGC10原則）：ファシリテーションの強化（ベストプラクティスの共有、討議の活発化、様々な学習機会の提供、パートナーシップ・プロジェクトの増加、政府の更なる関与³⁷など）、「重点強化プログラム」の設定（GCの諸

³⁶ たとえば、潘基文事務総長による発言。“The Global Compact draws its strength from a unique set of characteristics: It is voluntary, yet accountable. It is global, because it is local everywhere. It is aspirational, but it seeks practical solutions. It is universal, but never arbitrary. These are the cornerstones of the Global Compact’s success, and they are well worth supporting.” Final Report of the Meeting of the Global Compact Board, 4 April 2007, p. 27. http://www.unglobalcompact.org/docs/about_the_gc/gcboardreport_april2007.pdf

ラギーの発言。“Ultimately, the Global Compact is differentiated by the fact that it is the only arrangement of its kind based on principles that were universally endorsed by governments. Thus it stipulates aspirational goals of the entire international community. The Compact enlists partners in the corporate sector and civil society to help bridge the gap between aspiration and reality – to become agencies for the promotion of community norms. No other voluntary initiative can be so ambitious because none can claim a similar basis of legitimacy.” John G. Ruggie, “The Global Compact and the Challenges of Global Governance,” Speech at the Annual Meeting, Global Compact Learning Forum, GTZ House, Berlin, December 11-13, 2002.

http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/9.6/ruggie_berlin.pdf

³⁷ 2007年のGCリーダーズサミットに参加した政府閣僚は「責任ある企業市民の促進における政府の役割に関する閣僚級懇談会座長サマリー」を採択した。政府の役割として挙げられているのは、i) Creating an enabling environment、ii) Raising awareness、iii) Promotion、ix) Tools Development、x) Fundingである。

活動における「選択と集中」)

(3) GCの正当性を高めるためには何が必要か？（正当性向上戦略）³⁸

- ① **実務的**：実効性戦略②の強化、参加団体（とくに参加企業）が得られる利益の明確化と（対内的・対外的）周知の徹底、参加団体（+未参加団体）のニーズへの配慮
- ② **道義的**：実効性向上戦略①②の強化（実効性向上戦略①と正当性向上戦略①との衝突？）、（GCの活動に関する意思決定に際しての）公告・意見聴取制度の強化・徹底、GC運営の透明性の強化、GC外部のステークホルダーが重視する理念・規範・目標の取り込み（+それらステークホルダーのリクルート強化）、GCが生み出す知識（企業活動のケーススタディなど）の妥当性の検討（の強化）、（GC以外の）国連と企業のパートナーシップやGPPNの学術的評価、道義的正当性を有する制度・機関との連携（の強化）、GCにおける「リーダー」のインテグリティの維持・向上、更なる「カリスマ」の動員
- ③ **認知的**：GC10原則・GC関わった諸原則（PRI、PRMEなど）の伝播と内部化（様々な制度や組織への埋め込み）の促進、GCやCSRについての理解を促進する学術研究の推進、より広範な（GCに参加していない）ステークホルダーへの広報活動の強化、認知的正当性を有する制度や機関との提携（の強化）³⁹

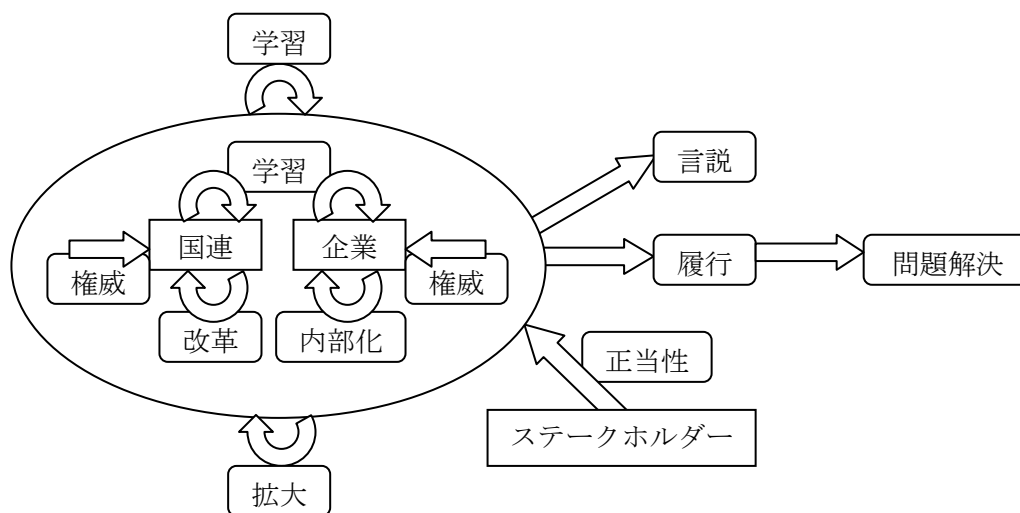


図1：GCのインパクトと正当性（出典：報告者作成）

http://www.unglobalcompact.org/docs/summit2007/Role_of_Governments_Chairs_summary.pdf

³⁸ Suchman 1995; Cashore 2002.

³⁹ ②の連携戦略と共に、実効性戦略②の「集中と選択」との衝突？