

内容

- 5 COPの概要
- 6 このガイドの使用方法
- 7 パート 1: COPの基礎
- 8 COPとは何か
 - ステップ 1: COP を作成する
 - ステップ 2: COPをステークホルダーと共有する
 - ステップ 3: GCウェブサイトにもCOPを掲載する
- 12 COPの締め切りと参加者としての地位
- 13 Notable COP (優良 COP)
- 14 COPにより”the Most Value” (最高の価値)を創造する
- 18 進捗を伝えることの利益
- 19 パート 2: 実例
- 20 人権原則 1 人権保障
- 22 人権原則 2 人権侵害への加担
- 24 労働原則 3 結社の自由と団体交渉
- 26 労働原則 4 強制労働
- 28 労働原則 5 児童労働
- 30 労働原則 6 差別

32	環境原則 7	予防的のアプローチ
34	環境原則 8	環境に関する責任
36	環境原則 9	環境に優しい技術
38	腐敗防止原則 10	腐敗
40	開発のためのパートナーシップ	
42	付録：追加資料	

COPの概要

コミュニケーション・オン・プログレス（COP）

GCに参加する企業はその企業のステークホルダーに対し、年に一度「コミュニケーション・オン・プログレス」（COP）を作成するよう求められています。COPは、10のGC原則を実行するなかでの、あるいはパートナーシップを通して国連の目標を支援するなかでの進捗状況を詳細に述べるものです。

COPの要素

COPには特定の形式も基準もありませんが、その一方で、COPは3つの要素を含んだものでなければなりません。

- ・ GCに対する継続的な支持を表す経営幹部のステートメント
- ・ GC原則を実行するためにとられた実際の行動の記述
- ・ 現在の、または将来の結果の測定

COPの共有、掲載

COPは企業のステークホルダー（例えば、消費者、社員、労働組合、株主、メディア、政府）とのコミュニケーションであるので、例えば冊子にしたり、企業のウェブサイトに掲載するなど、COPを公開しなければなりません。また、早めにGCウェブサイトにもCOPを掲載しなければなりません。

進捗状況をコミュニケーションすることの利益

COP プログラムは、社会に対する説明責任、透明性、および継続的な向上という考えに基づいています。COP は以下の理由から、重要なものです。

- ・ 国連 GC における、企業の参加の信頼性と価値を高めます。
- ・ 企業の環境、社会、およびガバナンスに関する活動やパフォーマンスに関するステークホルダーの情報源として機能します。
- ・ 国連 GC 参加者に学習、経験の共有、および新たなアイデアを提供します。
- ・ 企業の内的および外的変化をもたらします。
- ・ 国連 GC の取り組みの誠実性と説明責任を保障します。

COP とは何でしょう？

グローバル・コンパクトに加わるために、会社は人権、労働、環境、および腐敗防止の領域で取り組みの 10 原則を内面化させる明白な公約を会社の方針、操作、および文化にしなければなりません。自発的な取り組みですが、グローバル・コンパクトは関係者が彼らの委任に沿って行動を取ることを期待し、したがって関係者が毎年彼らの共同責任の努力について話し合うことが必要であり、「コミュニケーション オン プログレス」(COP) と呼ばれます。

COP は適切に 10 のグローバル・コンパクト原則を実行する会社が進捗したことを伝える、ステークホルダー(例えば、消費者、社員、労働組合、株主、メディア、政府) へのコミュニケーションで、パートナーシップで国連目標を支持するものです。会社の最初の COP はグローバル・コンパクトに加盟後 2 年以内に予定されており、そしてその後は毎年です。「活発な」取り組みの関係者のままで残るように、会社は COP 方針を満たさなければなりません。手順の報告の存在にそれらの COP を組み入れを会社は促がされ、たとえば年 1 回の財政あるいは持続性報告のようなものです。

COPの具体例

人権

原則 1:企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。

⑨ ノボ・ノルデック社(デンマーク)

私たちの国連世界人権宣言の支援は私たちの1998年以来の社会的責任の委任の重要な部分です。毎日のビジネスに高い目的を設定し人権問題を統合することによって私たちの社会的成果を改良するため絶え間なく働くことを私たちの委任に伴います。-2006 COP

人権

原則 2 : 企業は自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

⑨ Statoil(ノルウェー)

アムネスティ・インタナショナルのノルウェー支部と提携し私たちの従業員に向けて開発された人権トレーニングプログラムが取り入れられました。1年間、およそ4,000人の人がプログラムにアクセスしました。

労働基準

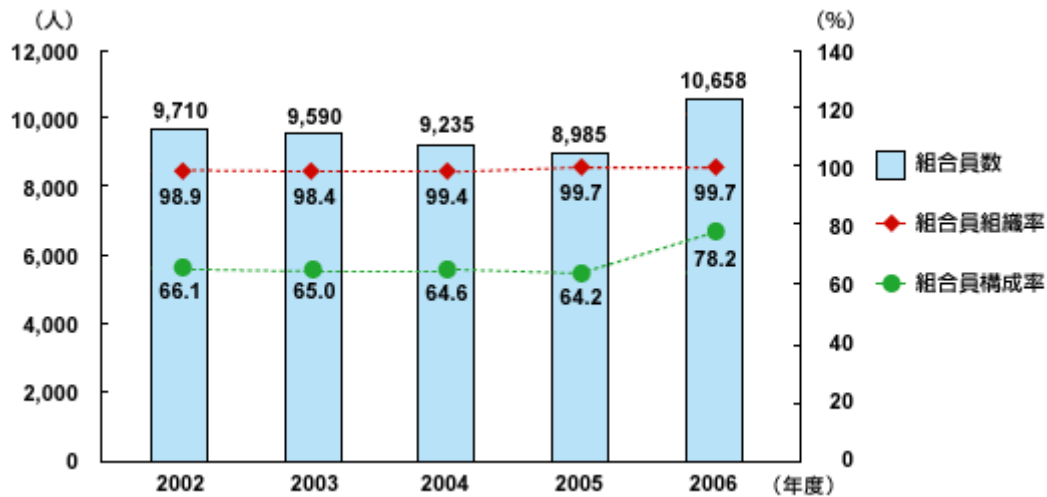
原則 3 : 企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し

⑨ Areva(フランス)

グループの異なる事業単位において署名された団体交渉協約の多くは、男女間の職業の均等に取り組みました。-2006 COP

⑨ 富士ゼロックス（日本）

“組合員数／構成率／組織率（富士ゼロックス単独）” -2007 年持続性レポート¹



	関連するGRI指標
LA4	団体交渉協定の対象となる従業員の割合
LA5	労働協約において定められているかどうかも含めた、著しい業務変更に関する最低通知期間
HR1	人権条項または人権スクリーニングを受けたことを含む重要な投資協定の割合および総数
HR2	人権に関するスクリーニングを受けた主な供給者および請負業者の割合と取られた措置
HR3	研修を受けた従業員の割合を含めて、業務に関連する人権的側面に関わる方針および手順に関する従業員研修の総時間
HR5	結社と団体交渉の自由を行使する権利が重大な危険にひんしているかもしれないと判断された操業、またこれらの権利を支援する措置
SO5	公共の政策展開と運動への公共の政治的な立場と参加

¹ http://www.fujixerox.co.jp/company/sr/stakeholder/employee/labor_management.html
日本語表記の資料として参照

Global Reporting Initiative

グローバル・リポーティング・イニシアチブ(GRI)の関連指標: GC事務所は、10原則の実行の進捗をモニターし評価するのに、GRI G3 ガイドラインの指標が適切であると考え、規模や業種に関係なく、すべての企業が使用するよう推薦します。この冊子にある指標は、GRI と国連GC事務所が各GC原則とも関連すると考えて記載したものです。しかしながら、企業は提案された全ての指標を使用しなければならないというわけではなく、また提供された指標の中から使うよう制限されるものでもありません。

① どこから始めるのか

人事部が従業員関連部署に問い合わせて、以下のものがあるかどうかを確認してください。

- ・ 結社の自由の方針
- ・ 同業者か労働組合によって表される就業者数における統計
- ・ 従業員権利の外部の保証と検査の結果を実行するために第三者と一緒に準備する(例えば、公平な労働協会検査)。
- ・ 労働状態および関連結果に関して独立し監視しているプログラムへの参加
- ・ 組合破産の主張を調査する手順、または組合活動のための従業員の不当解雇

以下のために法務部に問い合わせてください。

- ・ 1年間行われた団体交渉の結果

環境

原則7: 企業は環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

② 三井物産(日本)

当社自身が研究開発した成果を事業化するR&D型製造業、リサイクル・排出権取引・バイオマス利用などの環境関連事業については環境に対する最大限の

配慮と責任を持って事業促進するために、環境に知見のある外部専門家、環境担当役員、そして当社社員から成る環境諮問委員会は審議を尽くします。 - 2006 CSR Report

DPF問題について

三井物産はディーゼル排ガスに伴うススを集める装置のデータ捏造事件を起こしている。この事件については2005年のCSRレポートにおいて10ページ以上を割いての報告を出している。そして現在もなお問題を風化させないという会社方針のもとに「再発防止策の取り組み状況」をホームページに掲載している。

環境

原則9： 企業は環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

㊦ キャドベリー食品会社中国

キャドベリー食品会社中国は、北京でディーゼル燃料から天然ガスにボイラーを切り換えることによって悪い空気品質の問題を減少させるのを助け、それは毎年、7,860kgの二酸化硫黄放出を節約しコストを削減します。 - 2006 法人的、そして、社会的な責任

	関連するGRI指標
EN2	原材料のうちでリサイクルの原材料を使用した割合
EN5	省エネルギーと効率改善により節約したエネルギー量
EN6	エネルギー効率を良く提供する取り組み、あるいは再生可能エネルギーに基づいた製品およびサービス、また報告期間中のこれらの取り組みの結果のエネルギー必要量の縮小
EN7	間接のエネルギー消費を縮小する取り組みと達成された削減
EN10	水の再利用と再使用が総使用水量に占める割合およびその総量

EN18	温室効果ガス排出量の削減と縮小を達成する取り組み
EN26	製品とサービスの環境影響を緩和する取り組みおよび影響緩和の範囲
EN27	売られた製品の割合、そしてカテゴリーにより取り戻されるそれらの包装材料
EN30	タイプによる総ての環境保護費用と投資
SO5	公共政策展開と運動への公共の政治的立場と参加

腐敗防止

原則 10： 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

⑨ BP (イギリス) 安全関連の問題を含む法、規則、規格または行動規範が破られているかもしれないと懸念している従業員や契約者は、私たちの独立している秘密のヘルプライン(OpenTalk)を通して関心を高めることができます。1日24時間、1週間の7日間に多言語電話回線、ファックス、メールまたは手紙で個人はOpenTalkに連絡できます。すべてのレポートはBP内の適切な人へ進める前に独立した組織により最初に扱われます。関心事は応答をアレンジする地方のオンブズパーソン(上位のBPマネージャ)に流れ、場合によっては調査を含みます。BPはOpenTalkの場合か、またはそれにおいて名付けられる誰に対する報復でも許容しません。報復のいかなる主張も調査され、実体化すれば責任がある者に対して懲戒免職を取ることもします。 - 2006 持続性レポート

⑨ Tata Motors (インド) Tataはビジネス倫理管理プログラムを実施しました。企業倫理の管理の状態： - 2005-2006 COP

	02-03	03-04	04-05	05-06
受け取られた懸念	107	46	95	125
解決された懸念	98	38	65	86
解決された割合 (%)	91.6%	83%	68%	68.8%

	関連するGRI指標
SO2	腐敗に関するリスク分析を受けた事業単位の総数およびその割合
SO3	組織の腐敗防止に関する方針および手順に関し訓練を受けた従業員の割合
SO4	腐敗の事件に対応して取られる措置
SO5	公共政策展開と運動への公共の政治的立場と参加
SO6	政党、政治家および国の関連組織への献金および物品提供の総額

～今後の課題～

Gap（アメリカ）の例（本COP文書・下訳より抜粋）

「アパレル産業において工場監視は労働条件を改善するストラテジーの一部です(強制労働を含む)。」

GAPの2005/2006 社会的責任レポートで述べられたコメントをCOPの一例として紹介した一文である。しかし2007年10月、The Observerは“GAPの下請け工場は児童労働と虐待を行っている”と報じた。このケースはサプライヤーの下請けで起こった児童労働であったが、GAPは報道後に対応をし、具体的な取り組みを発表している。

次回のレポートは2009年中に公表するとGAP（アメリカ）のホームページにはある。2009年レポートでGAPがどのような報告をするのか、あるいは何も触れないのかを追跡し一つの例として今後も研究していきたいと思う。また、COPのステートメント後に企業にどのような具体的な変化があったのかということも追って見ていきたいと思う。

COPで述べられたステートメントが単なる広告で終わったり形骸化をしないように、COPの理念が末端まで行きわたるように取り組むことがまさに必要とされている。企業のステークホルダーに向けて書かれたCOPに偽りがないかということを見ていくことも今後の研究には求められる。また経済の一端を担う消費者としても、人権を無視した企業の製品を購入しないなど心がけていきたいと考える。

本翻訳全体を通して考えたことは、GCが国連という全世界的ネームバリューのもと、企業のブランドイメージ戦略として利用され商業ベースに流される懸念も孕んでいるということである。企業理念を述べるということもあり、全体的にポジティブな面がとて強調される文書であったが、時系列を追いつつ企業の実質がCOPに沿ったものになっているかを見ていくことが今後の課題となるのではないかと思う。

参照ホームページ

“米 GAP、インドの下請け業者で児童労働か” AFP BB ニュース

<http://www.afpbb.com/article/economy/2304225/2291600>

The Observer の記事

<http://www.guardian.co.uk/world/2007/oct/28/ethicalbusiness.retail>

!