

2011年4月29日

2011年度科研費「国連GCの課題」研究チーム合同研究会

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—

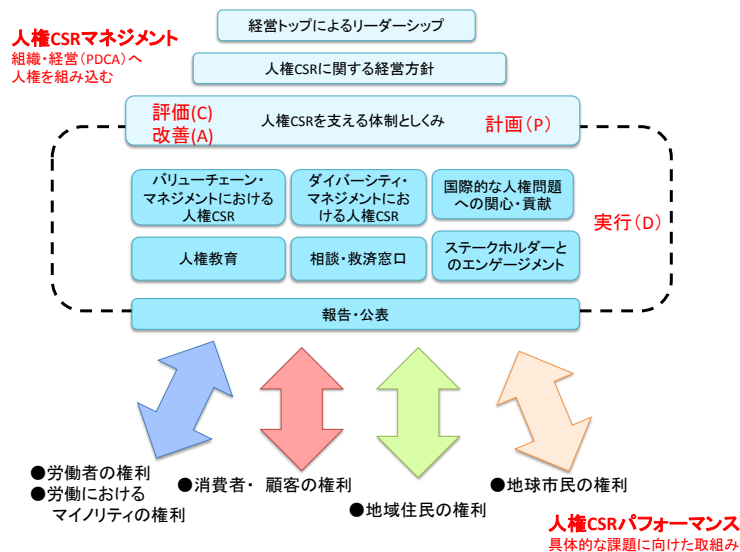
菅原絵美（大阪大学大学院）

この度、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、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。

1. ガイドラインの特徴：「プロセス」と「ステークホルダー」に重点

(1) 「CSRの一項目としての人権」に関する主な課題

- ・ GRI「G3」、日弁連のCSRガイドラインなど「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。
- ・ 人権への取り組みは単発的なものとなりがちで、PDCAプロセスとしての継続性を欠き、加えて経営トップから現場、子会社、サプライヤー・取引先などを含む体系性を欠く。
- ・ 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。



(2) 人権の視点からCSRを見直した際の課題の広さへの認識

- ・ 「気づき」を促進させるという点から、各項目を点数化し、自己診断を通じて自社の取り組みの強み弱みを可視化。
- ・ ガイドラインとラギーの国連枠組、GC10原則、ISO26000、GRI「G3」、日本経団連の企業行動憲章実行の手引き（第6版）の対応表を作成。

2. 今後について

4月2日清華大学での日中韓共同研究会合で人権CSRガイドラインを紹介した。その際、韓国側が、韓国国家人権委員会が同様のガイドラインを作成してことを指摘、共同研究の可能性を示唆した。

* 部落解放・人権研究所企業部会から、韓国国家人権委員会作成ガイドラインの日本語化に協力するとの話があった。