

2011 年度科研費「国連グローバル・コンパクトの課題」研究チーム
夏季合同合宿研究会プログラム
2011 年 9 月 8 日（木）

「人権 CSR ガイドライン」日韓共同研究の現状報告

菅原絵美（大阪大学大学院）

1. 進捗状況

2011 年 4 月 2 日

日中韓共同研究会合（清華大学）において人権 CSR ガイドラインを紹介。HERI 李所長より韓国国家人権委員会『「企業の人権経営における Good Practice の研究及び自己診断ツール開発」報告書（2009.年 11 月）』の紹介、日韓の共同研究の可能性を示唆。

2011 年 4 月 27 日

部落解放・人権研究所企業部会研究会で説明。共同研究に着手することを決定。韓国国家人権委員会作成ガイドラインの日本語化に着手。

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」において日韓共同研究について提案、①日韓共同研究についての支持・支援（情報提供や HERI 李所長との橋渡し等）、②人権 CSR ガイドラインの英語化の助言（助言を受けて、現在着手中）。

2011 年 5 月 29 日

2011 年度 EAST ASIA 30 CSR 専門家会合後、HERI 李所長に人権 CSR の日韓共同研究について打診。HERI 李所長から韓国研究協力先（報告書作成を担当した CCSR（CSR センター）およびチョン・ギョンス教授（淑明女子大学校））の紹介。

2011 年 6 月～（メールでのやり取り）

部落解放・人権研究所より共同研究を提案するレターを、HERI 李所長を通じて、CCSR およびチョン教授に送付。CCSR はパク議長承認により共同研究に賛同、チョン教授からも賛同。

10 月 29 日(土)午後に HERI に会場を提供いただき、CCSR、チョン教授、HERI、そして部落解放・人権研究所の 4 者で集まり共同研究について初会合を開催予定。

2. 韓国国家人権委員会作成の企業の人権経営報告書と行動基準について（資料 2 参照）

『「企業の人権経営における Good Practice の研究及び自己診断ツール開発」報告書（2009.11）』

序 論	第 2 部 事例論	第 7 章
第 1 節 研究の目的と必要性	*業種別：	人権経営自己診断指標(案)の導出
第 2 節 研究の内容と方法	一般産業、金融、電子通信、	
第 1 部 規範論	採掘業種、その他	参考文献
第 1 章 人権経営の意義と原理	第 3 章	付録 1.
	人権経営に関連する危険と機会	人権経営自己診断指標 行動基準
第 2 章 人権経営の規範と基準	第 4 章業種別人権経営の動向	付録 2.
国際人権章典、OECD 多国籍企	第 5 章人権経営の業種別優秀事例	人権経営自己診断指標（汎用）
業行動指針、ILO 三者宣言、国		付録 3.
連人権規範、国連 GC10 原則、	第 3 部 ツール論	人権経営自己診断指標（業種別）
CSR に関する関連国際基準、国	第 6 章人権経営自己診断指標体系	付録 4.
内規範	指標導出方法、測定ツール、評	規範リスト
	価と活用	

【資料 1：4 月 29 日研究会レジュメ】

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—

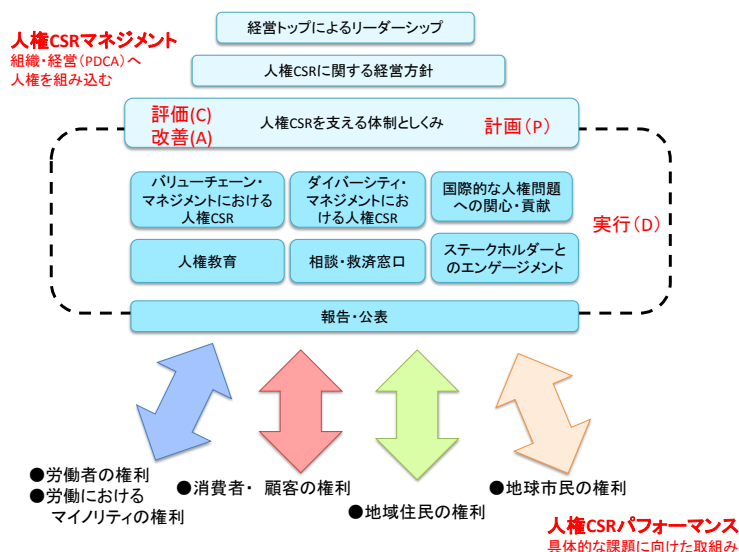
菅原絵美（大阪大学大学院）

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。

【資料2】日韓人権CSRガイドライン対応表

韓国国家人権委員会「人権経営自己診断指標 行動基準」	「人権CSRガイドライン」との該当設問	
A1. 一般的義務		
1. 企業は、国際的に宣言された人権保護を支持し、尊重しなければならない。人権保護のために、経営政策と経営体制を確立しなければならない。		
2. 企業は、人権侵害に関わらないように積極的に努力しなければならない。人権侵害に関わらないために、経営政策と経営体制を確立しなければならない。		
B2. 均等な機会と非差別に対する権利		
1. 企業は、雇用をする際において、均等な機会を確保しなければならない。	●	パ(2)② 雇用・昇進・職場での差別禁止
2. 企業は、雇用をする際において、人種、宗教、身体的障害、性別、出生地、労働組合への加入の有無、政治的理由により、契約期間及び労働時間などの雇用形態などの雇用、補償、訓練の機会、昇進、離職、定年退職などについて差別をしたり、差別を助長してはならない。	●	パ(2)② 雇用・昇進・職場での差別禁止
C3. 個人の安全に対する権利		
1. 企業は、成績強圧(ノルマの強制?)、威嚇、虐待、労働搾取的な言動及び身体的接触のような行為を許容されない。		
2. 企業は、身体的処罰、精神的・肉体的強圧、言語による暴力等を使用することや、この使用を助長しない。		
3. 企業は、個人情報や職員モニタリング慣行を実行する際、常に職員らのプライバシーに対する権利を尊重する。		
C4. 苦情処理等安全装置		
1. 企業は、職員などの苦情を聞き、処理し、解決するための苦情処理制度を確保しなければならない。	●	マ(8) 相談・救済窓口の設置
C5. 保安慣行		
1. 企業は、役職員と、会社の財産、各種安全関連問題、安全に対する危険に関連する会社の名声などを定める安全保安基準政策を有していなければならない。		
2. 企業は法的に正当とされているか、あるいは警告されている危険を管理するために他の代案が全くない場合、または公共保安機関の介入が不可避である場合にのみ、保安機関による物理的手段を動員する。		
D6. 結社および団体交渉の自由		
1. 企業は、すべての労働者の労働組合の結成、団体交渉及び団体行動についての権利を保障しなければならない。	●	パ(1)① 労働基本権の保障
D7. 強制労働		
1. 企業は、あらゆる形態の強制労働を排除する。	●	パ(1)⑤ 児童労働・強制労働の禁止
D8. 児童労働および年少労働者		
1. 企業は、児童労働を撤廃しなければならない。	●	パ(1)⑤ 児童労働・強制労働の禁止
2. 企業は、18歳未満の未成年者及び女性の労働条件を保護しなければならない。		パ(1)⑤ 児童労働・強制労働の禁止
D9. 産業安全保健(労働安全衛生)		
1. 企業は、産業に対する効果的な知識を所有して、潜在的な危険要素を把握し、労働環境について安全と保健を提供しなければならない。		パ(1)② 公正かつ良好な労働条件
2. 企業は、作業に関連して発生する事故や疾病を予防するために、適切な措置を取り、このために、これまでの先行経験を土台に、予測可能な危険要素を最小化しなければならない。		パ(1)② 公正かつ良好な労働条件
3. 企業は、全労働者の安全と保健及びその基準の実行について責任を負う管理代表者(Senior management representative)を任命しなければならない。		パ(1)② 公正かつ良好な労働条件
4. 企業は、全労働者に、定期的かつ反復的に、記録を維持する安全と保健についての訓練を保障しなければならない。		パ(1)② 公正かつ良好な労働条件
D10. 雇用の維持		
1. 企業は、人為的な構造調整を回避する。		
2. 企業は、差別的な離職や、不法行為によらない限り職員の定年を保障しなければならない。		
D11. 適正な報酬		

1. 企業は、いかなる差別も受けず、同等な労働に対して同等な報酬を受ける権利を保障しなければならない。	パ(2)②	雇用・昇進・職場での差別禁止
2. 企業は、基準労働時間に対して提供する賃金水準は、法律または産業基準の最低水準に適合し、労働者の基本的欲求を充足させることのできる水準で、家計の余裕のある収入を提供するものでなければならない。	パ(2)②	雇用・昇進・職場での差別禁止
D12. 労働時間と休息		
1. 企業は、労働時間において法律または産業基準を遵守する。いかなる場合といえども、労働者は1週間に48時間を超える超過労働を定期的に行うことはできず、毎7日間隔で最小限1日の休日を提供する。	パ(1)②	公正かつ良好な労働条件
2. 超過労働(一週間に48時間を超える労働)は労働者1人につき、1週あたり12時間を超過してはならない。	パ(1)②	公正かつ良好な労働条件
3. 企業は、労働時間及び休憩時間を管理するにあたり、母性の保護のために努力しなければならない。	パ(1)②	公正かつ良好な労働条件
D13. 福利厚生		
1. 企業は、すべての職員に、自身と家族に対し人間的尊厳に適合する生活を保障でき、必要な場合には、他の社会的保障の手段によって補完され、正当で有利な報酬を受ける権利を保障しなければならない。	パ(1)②	公正かつ良好な労働条件
2. 企業は、すべての職員に、食糧、衣服、住宅、医療、必須の社会サービスを含む、自身と家族の健康と安寧に適合する生活水準を享受する権利を保障しなければならない。	パ(1)②	公正かつ良好な労働条件
3. 企業は、母性が特別なケアと支援を受ける権利を保障しなければならない。	パ(1)③	出産・育児、介護支援
D14. 教育訓練		
1. 企業は、雇用機会を創出し、従業員の訓練を奨励するなどの活動を通じ、人的資本形成を促進しなければならない。		
2. 企業は、教育プログラムなど、会社政策の適切な普及を通じ、従業員らが会社の政策を認識し、遵守することができるように奨励しなければならない。		
3. 企業は、営業において実行可能な最大限の水準まで、職員の技術水準を向上させるための教育を提供しなければならない。		
E15. サプライチェーンにおける人権の促進と保護		
1. 企業は、供給業者及び請負業者などを含む事業協力者らが人権保護のために企業行動原則を適用するように奨励しなければならない。	● マ(4)	バリューチェーンマネジメント
2. 企業は、供給業者及び請負業者などを含む事業協力者らと主要な投資協約を締結し、または協力契約を結ぶ場合に、人権審査規定を用意し、人権保護条項を含ませ、人権審査を受けるようにしなければならない。	● マ(3) マ(4)	人権CSRの体制としくみ バリューチェーンマネジメント
E16. 地域社会における人権の促進と保護		
1. 企業は、地域社会の雇用創出のために努力しなければならない。		
2. 企業は、地域住民の雇用創出において、非正規職比率を減らし、正規職を最大限確保するように努力しなければならない。		
3. 企業は、地域社会において事業をする際に、地域住民の生命と居住移転の自由、個人の安全に対する権利、及び財産所有権を保護しなければならない義務が		
E17. 腐敗防止義務		
1. 企業は、事業権またはその他の不適切な利益を獲得または維持するために、わいろやその他の不適切な利益を直接的にも、間接的にも、提案、約束、供与、要求することはできない。または、多国籍企業などがわいろやその他の不適切な利益を提供するように請求を受け、または期待を喚起するような行為をしてはならない。		
2. 企業は、公務員や、事業協力体の従業員に、契約支給額の一部を支払うことを提案したり、このような要求に応じたりしてはならない。企業は、公務員、事業協力体の従業員、またはその親族ないし事業関係者たちに金銭を支給する方法として、下請、買収注文、またはコンサルティング協約を使用してはならない。		
3. 企業は、代理人(agent)が合法的なサービスのみを提供するようにし、適切な報酬を支給しなければならない。また、公共機関または国営企業などの取引と関連して雇用される代理人たちの目録を保管し、関連当局が使用できるようにしなければならない。		
4. 企業は、わいろまたはわいろ強要との戦いにおいて企業活動の透明性を向上させる。その方法としては、わいろまたはわいろ強要に反対する公開の約束をしたり、その約束を遵守するために会社が採択した管理システムを公開したりすることなどがある。企業は、また、わいろおよびわいろ強要に対する社会的認識が向上するよう		
5. 企業は、わいろおよびわいろ強要に反対する会社の政策が従業員らの間で疎通されるようにし、教育プログラムと懲戒手続きを通して、当該政策に対する従業員らの認識水準を向上させる。		

6. 企業は、わいりおよび腐敗慣行を抑制する管理統治システムを採択し、「秘密帳簿(off the books)」ないし秘密口座の開設または関連する取引を適切で構成に記録していない文書の作成を防止する財政、税務会計または監査慣行を導入する。			
7. 企業は、公職または政党の候補者ないしはその他政治組織に不法的な寄付をしてはならない。企業は、寄付金に関する法律を徹底的に遵守しなければならない。その事実は上位管理者級に報告されなければならない。			
E18. 国家ガバナンスの尊重			
1. 企業は、競争会社らと次のような反競争的な合意をしないようにする。 a) 価格固定 b) 入札談合 c) 産出量制限またはクォータ設定 d) 顧客、供給業者、地域または取引先割り当てによる市場の分配または分割			
2. 企業は、事業管轄領域の反競争的行為によって、競争法が適用されうる可能性を考慮し、活動が競争法に反しないようにする。			
3. 企業は、当該管轄領域の競争当局と協調して、情報要請があるときには、可能な限りもっとも迅速で完全にこれに答える。			
4. 企業は、競争法と競争政策の遵守の重要性に対する従業員たちの認識を向上			
F19. 消費者(顧客)保護義務			
1. 企業は、公正な営業、マーケティング、広告慣行に従って消費者に対応しなければならない。多国籍企業が供給する製品またはサービスの安全と質が保障されるようにあらゆる合理的な手段をとらなければならない。	●	パ(3)①	消費者・顧客の権利を実現する施策
2. 企業は、企業が提供する製品またはサービスが、健康上の警告、製品の安全、情報表示など、消費者保健及び安全のために合意され、または法的に要求されるあらゆる基準を充足するようにしなければならない。	●	パ(3)①	消費者・顧客の権利を実現する施策
3. 企業は、製品やサービスに適切な程度にしたがい、その内容、安全な使用、維持、保存、処分と関連して、消費者が情報を知り、決定することができるように正確で明確な情報を十分に提供する。	●	パ(3)① パ(3)②	消費者・顧客の権利を実現する施策/消費者・顧客とのコミュニケーション
4. 企業は、消費者の不満を処理し、不当な費用ないしは負担なしに、消費者との紛争を公正かつ適切に解決するのに寄与しうる透明かつ効果的な手続きを提供す			
5. 企業は、欺瞞的や誤解を呼び起こす説明または虚偽もしくは不公正な説明をしてはならず、十分な説明を漏らしては(欠落させては)ならない。			
6. 企業は、消費者の私生活を尊重し、個人情報保護を保護する。	●	パ(3)①	消費者・顧客の権利を実現する施策
7. 企業は、企業の製品消費または使用によって誘発された公衆衛生または安全に対する深刻な危険を予防または除去するために、公共当局と十分に、透明な方			
G20. 環境保護義務			
1. 企業は、国家の法と政策、そして国際的な基準などを考慮し、環境保護と持続可能な発展という目標に寄与することができるよう、企業活動を遂行しなければならない			
2. 企業は、次のような、企業に合った環境管理システムを確立し、維持する。 a) 企業活動の環境、保健、安全の影響と関連する適切な情報を適時に収集し、評価する。 b) 環境保護と持続可能な目標間の持続的関連性について定期的点検を含む測定可能な目標または改善された環境成果目標の樹立。			
3. 企業は次のように、費用、企業秘密、知的財産権保護などを考慮して、 a) 一般大衆と従業員に企業活動がもつ潜在的な環境、保健、安全に対する影響についての適切な情報を適時に提供し、当該情報について環境成果の改善を報告する。 b) 企業の環境、保健、安全政策及びその履行に直接的に影響を受ける共同体と			
4. 企業は、意思決定において企業の工程、製品及びサービスの寿命全体と関連する予想可能な環境、保健、安全に関連する影響を評価し、反映する。計画された事業が甚大な環境、保健、安全上の影響がある場合、そして関係当局の決定がある場合には、適切な環境影響評価を準備する。			
5. 企業は、環境に対する深刻な被害がある場合、危険に対する科学的技術的理解に合致するように、または人間の保健及び安全を考慮し、完全な科学的確信が不足しているという事実を口実にこのような被害を予防または最小化することのできる措置を延期してはならない。			
6. 企業は、災害及び緊急事態などを含む企業活動による深刻な環境及び保健被害を予防、緩和、統制することのできる非常計画を維持しなければならない。関係当局に対する即時的報告体制を維持する。			
7. 企業は、次のような活動を奨励して、企業の環境成果を持続的に改善する。 a) 企業内最上の環境成果を成し遂げた部署の環境成果基準を反映した技術及び運営手続を企業全部署に採択すること。 b) 親環境的で、인진하고(?)エネルギー及び天然資源活用において、効率的で、再使用、再活用、または安全に廃棄されうる商品またはサービスの開発及び供給 c) 顧客たちの当該企業の商品とサービスを使用することの環境的含意についての認識水準の向上。			

8. 企業は、従業員たちに環境影響評価手続き、広報、環境技術などの普遍的な環境管理分野はもちろん、有害物質の取り扱い、環境事故の予防など、環境保健及び安全に対する適切な教育と訓練を提供する。		
9. 企業は、環境認識及び保護を奨励する提携やイニシアティブなどを通じて、環境親和的ながらも、効率的な発展に寄与する。		
H21. 内部運営規則		
1. 企業は、人権経営ガイドラインを定立しなければならない。	●	マ(2) 人権CSR方針
2. 企業は、人権経営教育及び社内外コミュニケーションシステムを定立しなければならない。	●	マ(6) 人権教育 マ(10) 報告・公表
H22. モニタリングおよび報告		
1. 企業は、人権経営モニタリングシステムを定立しなければならない。	●	マ(3) 人権CSRの体制としくみ マ(10) 報告・公表
2. 企業は、人権経営関連報告システムを定立し、定期的に内外部に報告しなければならない。	●	マ(10) 報告・公表
H23. 規制		
1. 企業は、人権経営に関する規制システムを確保しなければならない。		
2. 企業は、人権経営に関する評価結果を補償システムに連携させなければならない。		