

カナダ人権委員会及びUNIDOによるCSR支援

金子 匡良

1. カナダ人権委員会によるCSR支援

(1) カナダ人権委員会 (Canadian Human Rights Commission) の概要

- ・ 1978年設立の国内人権機関
 - ・ 任務
 - ①カナダ人権法に基づく差別行為の規制・救済
⇒政府機関や大企業による差別行為に対する事後規制
 - ②雇用衡平法に基づく雇用差別の防止・排除
⇒政府機関や企業による雇用差別に対する事前規制
- ⇒ 企業への働きかけが活動の中心
- ・ 設立当初より職場における平等実現を積極的に推進
e.g. 『障壁のない職場』 (“Barrier-Free Employers”)、 『職場の嫌がらせ防止策』 (“Anti-Harassment Policies for the Workplace”)

(2) Human Rights Maturity Model

- ・ 2010年に導入された、企業が自ら職場における人権文化の醸成を図ることを支援するための指標。(別紙参照)
- ・ 「企業における人権文化の確立は、事業目的の達成とCSRの遂行に資する」

◆ HRMMの考案・実施機関

①HRMM運営委員会

HRMMの実施を全般的に管轄

HRMMの導入を促進

HRMMワーキング・グループを指揮監督

構成：CHRC、カナダ労働会議、カナダ公共サービス庁、カナダ銀行協会、使用者助言会議、交通・通信経営者連合、カナダ人材・技能開発省、カナダ財政委員会事務局

②HRMM ワーキング・グループ

運営委員会の指揮の下、HRMM の改善を行う

e.g. HRMM レベルの定義づけ、各レベルごとの指標と成果、各指標のための潜在的な測定基準とデータソース等の検討

構成： CHRC、バンカメ、モントリオール銀行、カナダ自動車労連、カナダ関税局、カナダ労働会議、カナダ郵便、カナダ銀行協会、カナダ軍、カナダ太平洋鉄道、カナダ郵便労働組合、交通・通信経営者連合、カナダ人材・技能開発省、カナダ公務員労働組合、カナダ山岳警察、カナダ財政委員会事務局

(3) 使用者助言会議 / 差別防止フォーラム

・使用者助言会議 (Employer Advisory Council)

職場における差別防止のあり方を議論するナショナル・センター

年4回の会合を開催し、ベスト・プラクティスの交換や情報共有を行う

・差別防止フォーラム (Discrimination Prevention Forums)

2006年以降2年に1回開催

人権や差別防止に関する情報の共有、ベスト・プラクティスの交換を行う

2. UNIDO による CSR 支援

(1) UNIDO (国連工業開発機関) の概要

・開発途上国・市場経済移行国の持続的な工業開発の促進、最貧国の生活環境の向上を目的とする国連専門機関

・CSR をルール化しているのは先進国の多国籍企業 → 多国籍企業は途上国の中小企業にとって重要なクライアント → 途上国の中小企業も CSR 基準に準拠する必要がある → UNIDO が途上国の中小企業による CSR 実践を支援する必要性

(2) UNIDO による CSR 支援

①CSR リサーチ

・途上国の中小企業による CSR 実践について研究する

e.g. 『CSR-途上国の中小企業への示唆』(2002)、GC との共同研究『持続可能なサプライ・チェーン』(2005)

②CSR プラットフォームの設立

- ・政府機関、自治体、企業、NGO などが一堂に会して、CSR の実践と目標について討議できるような協議機関を設立できるように各国政府を支援する

③企業倫理に関する原則の促進

- ・CSR の理解促進のために、経済団体を支援する
e.g. ISO26000、世界人権宣言、国連腐敗防止条約などに基づいた行動原則を開発・導入する
- ・CSR 基準の遵守や CSR 報告の作成を奨励するためのシステムを経済団体内に設立
- ・中小企業の CSR 実践のための教育制度や実施ガイドラインの開発

④能力開発

- ・企業の CSR 実践を支援できるような自治体職員の養成し、その職員が「CSR 指導員」として、CSR に関する教育・訓練を実施していく

⑤CSR のための介入療法

- ・(1)参加企業の経済面・社会面・環境面のデータを収集し、既存の最善企業のデータと比較する → (2)コストを削減しつつ、環境や社会への負荷も削減できる改善策を専門家とともに検討する → (3)専門家の支援の下、その改善策を実行する

⑥政府戦略への CSR の組み込み

- ・貧困対策、雇用創出、資源管理、環境保護、腐敗防止といった分野における各国の政府戦略を精査した上で、それらの実現に企業による CSR 実践がどのように貢献できるかを検討する

⑦ビジネススクールのカリキュラムへの企業倫理の組み込み

- ・CSR を次世代に伝えるために、ビジネススクールや職業訓練のカリキュラムに企業倫理を組み込むことを支援する

⑧CSR センターや CSR ネットワークの設立

- ・CSR の中核的価値を自発的に根付かせるために、各国政府が CSR センターや CSR ネットワークを設立することを支援する

(3) 責任ある経営達成プログラム (The Responsible Entrepreneurs Achievement Programme)

- ・中小企業の CSR 実践のために UNIDO が開発したツール。経営分析のためのソフト (REAP ソフト) と CSR 実践のためのコンサルティング制度 (REAP コンサルティング・プロセス) から成る。

- ・(1)GC10 原則、ISO26000、ISO14001、SA8000、OHSAS18001 などに基づく経営分析

ソフト（REAP ソフト）によって、中小企業の CSR パフォーマンスを査定する →
(2)REAP コンサルタントが企業の CSR パフォーマンスを分析・評価した上で、CSR パフォーマンスを向上させるための方策をアドバイスする。

- ・ REAP ソフトを用いて、GC の COP や CSR レポートの作成もできる。

補則：ドーヴィル・サミットにおける CSR への言及

- ・ ドーヴィル・サミット（2011 年 5 月）の成果文書における CSR への言及は以下の通り。
（GC に関する言及は一切なし。）

①首脳宣言「自由及び民主主義のための新たなコミットメント」

62. 我々は、援助に関する情報の透明性を向上させていく。特に、我々は、資金の割当、支出及び成果についての情報公開に更に努める。情報は、パートナー国及び市民のニーズを満たすアクセス可能な形式で提供されることになる。この観点から、パートナー国も透明性を向上させることが重要である。我々は、各国が各々のペースで前進することを認めるが、2011 年 11 月に韓国で開催される第 4 回ハイレベル・フォーラムに先駆け、この分野における透明性の向上を通じて自ら模範を示し、他の関係者と協力していく。我々は、我々すべてが支持する採取産業透明性イニシアティブ（EITI）の完全な実施を通じたものも含め、他の分野における透明性を引き続き支援する。我々は、すべての国々、特に資源の豊富な国々、及び採取企業に対し、このイニシアティブに参加し又はこれを支持することを求める。我々はまた、政府収入の透明性を高める補完的な努力を歓迎し、石油、ガス及び採掘企業が政府への支払いを公開するよう要求又は奨励する透明性関連法令の制定又は自発的な基準の促進にコミットする。

②G8 / アフリカ共同宣言「共有された価値、共有された責任」

14. アフリカ諸国は、伝統的な政府開発援助（ODA）を越えて、債務の持続性を保ち続けながら、経済成長に資金を供給するために国内外から追加的に直接投資を呼び込む必要がある。規制の枠組み及びビジネス環境の改善並びに汚職との闘いのための相互の取組は強化される必要がある。このため、我々は、ビジネス環境の改革へのモメンタムを高め、かつ、同改革への障壁除去を支援するため、APF の中にビジネス界を含めた対話の場を設ける。我々は、すべての利害関係者による責任ある投資を奨励するとともに、企業に対し、企業としての社会的責任を強化するよう要請する。

19. 我々すべては、採取産業透明性イニシアティブ（EITI）の完全な実施を通じたものも含め、他の分野における透明性を引き続き支援する。我々は、すべての国々、特に資源の豊富な国々、及び採取企業に対し、このイニシアティブに参加し又はこれを支持することを求める。我々はまた、政府収入の透明性を高める補完的な努力を歓迎し、石油、ガス及び採掘企業が政府への支払いを公開するよう要求又は奨励する透明性関連法令の制定又は自発的な基準の促進にコミットする。我々は、2010 年 12 月にルサカで採択された大湖地域行動計画に関する国際会議のような、アフリカにおける天然資源の不法な搾取及び取引に対処するための国際的及び地域的なイニシアティブの完全な実施を奨励する。鉱物資源の不法な搾取及び取引に取り組み、森林保護を含む健全な天然資源管理を促進するためには、包括的なかつ地球規模のアプローチが必要である。

CHCR Human Rights Maturity Model

レベル1：開始

- ①人権文化の改革を経営幹部が明確に言明する
- ②反差別と雇用上の平等を促進するというメッセージを発する
- ③調査を実施し、報告基準を充足する
- ④経営幹部がカナダ人権法と雇用衡平法に関する基本的な教育を受ける
- ⑤人権に関する基本的な定量的データを収集する

レベル2：明確化

- ①経営陣の中に人権擁護の担当者を置く
- ②反差別と雇用上の平等に責任を持つ幹部職員を任命し、社内に周知する
- ③反差別と雇用上の平等に関する全社的なポリシーをつくる
- ④個々の職員の役割と責任に応じた人権教育を実施する
- ⑤差別の申立てや雇用上の平等に関する要求を記録するデータシステムを持つ

レベル3：運用と定型化

- ①経営者や管理職が人権に関する達成目標を満たす
- ②人権に関するコミュニケーションの計画が立てられ、社内全域で実施される
- ③あらゆる部門、部局、グループ、実働ユニットが雇用上の平等を確立するための実行計画に組み込まれる
- ④個々の役割と責任にかかわらず、全職員が人権に関する専門的な教育を受ける

レベル4：予測可能性と持続可能性の確保

- ①全職員の日常的な業務の中に、人権の概念と原則が内包される
- ②人権と多様性の尊重が確立され、社内のコミュニケーションにおいて実践される
- ③対外的なポリシーや行動においても、人権に配慮することを保証する
- ④人権に関する外部の団体とのネットワークや教育システムを創設し、あるいはそれに参加する

レベル5：継続的最適化

- ①人権の原則を対外的にも促進する
- ②人権を広範に促進するための活動を行う
- ③直接的な営利を超えて、人権を促進するためのポリシー、方法、活動を確実に実践する
- ④倫理に関する社内教育や人権の対外的促進のための予算を計上する