

国連 GC と人権 CSR

1. 最近の国連 GC の動き

・国連 GC 研究：国連 GC 事務所発行のマンスリーブルテン翻訳（13年8月号から14年1月号）
(1)2014年2月号

○GC が 2014－2016 年戦略を発表：企業のサステナビリティから“transformative action”

（変革をもたらす行動）へ（「ポスト 2015」開発課題に向けた国連との協働を強調）

○2013 年下半年で 107 企業が除名

(2)2014 年 1 月

○国連加盟国がグローバル・コンパクトのマנדートを更新・強化

国連総会は、国連と民間セクターとの間で発展する戦略的エンゲージメントに関する決議（Toward global partnerships）を採択しました（12月6日）。…国連加盟国は、国連の諸価値を普及し、パートナーシップを促進し、企業から「ポスト 2015」開発課題に関するインプットを収集する際のローカル・ネットワーク（LN）の貢献を歓迎しました。

*国連事務総長「国連と重要なパートナー、特に民間セクターとの協力強化」（13年8月）

①企業と協働するためのより戦略的なアプローチとパートナーシップの達成

②民間セクターと協働することのリスク *国連指導原則によるスクリーニング

③国連 GC および LN による民間セクターとの国レベルでの協働

LN：101（欧州 38、米州 19、アジア・オセアニア 18、アフリカ 17、中東 9）

拡大する役割：学習・対話、新参加企業のスクリーニング、「ポスト 2015」開発課題

LN マネジメントの強化

⇒GC を国内レベルへ拡大し、国連とビジネスの協力を世界大に促進する

17LN が取り上げられるが GC-JN の名前はない（cf.新規参加企業のスクリーニング）

*2011 年国連総会決議および 2011 年事務総長報告書

国連 GCLN：WEPs の推進および職場、市場および地域社会におけるジェンダー平等の促進

国連との協力の推進、グローバルなパートナーシップを国レベルで前進

(3)2013 年 12 月

*ブルテンに「ローカル・ネットワーク最新情報」という項目が登場

(4)2013 年 11 月

○GC が参加団体のためのエンゲージメントに関するコミュニケーションを導入

コミュニケーション・オン・エンゲージメント（COE）方針が 2013 年 10 月 31 日に発効。GC 参加団体（市民社会、アカデミア、企業協会、およびその他の企業以外の参加団体）が透明性を通じて自身のコミットメントを表明し、GC の支持として行う活動を 2 年毎に開示。

2. 人権 CSR¹の動向

(1)国連 GC と国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則）の相互作用

①指導原則とは

2011年6月国連人権理事会全会一致で承認された国連初のビジネスと人権に関する原則

3つの柱：国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済へのアクセス

企業の人権尊重責任（消極的責任）

国際人権基準（世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、ILO 基本的権利および原則宣言）

人権方針、人権デュー・ディリジェンス・プロセス²、人権侵害に対する苦情対応の仕組み

②国連 GC の人権原則と指導原則

人権を尊重(respect)する責任と人権を支援(support)する役割

2013年 GC ボードは国連 GC 人権作業部会と労働作業部会を統合（人権労働作業部会）

③第2回国連人権理事会ビジネスと人権に関するフォーラム（資料1）

2013年12月2日（プレミーティング）および3-4日（本会議）（スイス・ジュネーブ）

国家の人権保護義務としての国別行動計画：英（13年9月）、蘭（12月）

市民社会による国家の域外的義務および企業の人権尊重義務を課す条約の成立

(2)人権 CSR ガイドライン開発

2つの課題

- ・市民社会（当事者団体および特定分野に特化した専門団体など）との協働による修正・追加
- ・進出先（他国）での実効性および現地の人権問題への対応（どこまで盛り込むのか）

①市民社会との協働

1)新たな項目の検討

- ・性的マイノリティの権利（資料2）：NPO 虹色ダイバーシティ³との共同研究
- ・紛争影響地域における企業活動：NPO テラルネンサンスとの共同研究（2014年度）

2)現在ある項目の再検討

- ・児童労働および強制労働、サプライチェーン：NPOACE との共同研究（2014年度）

②国外研究者との共同研究

1)日韓共同研究（次回会合：2014年2月27-28日）

日韓人権 CSR 共同ガイドライン草案

2)日印共同研究（インド訪問：2013年9月3日-8日）

インクルージョンチェック（民間企業を対象にダリットの雇用促進を目指す）

¹ 人権 CSR とは「国際的に認められた人権を尊重する責任にとどまらず、人権促進への貢献を自社の経営課題として位置付けるとともに、方針、事業の決定やプロセスといったマネジメントのなかに組み込むこと」をいう。拙著『人権 CSR ガイドライン』（解放出版社、2013年）、11頁。

² 人権デュー・ディリジェンス・プロセス：①自社の事業が人権に与える影響をアセス外部へ取組みを公表・報告するメントする、②企業内部でアセスメントの結果を活かす仕組みをつくる、③取組みを追跡して評価する、④外部へ取組みを公表・報告する、の4つのプロセス。

³ 性的マイノリティがいきいきと働ける職場づくりをめざして、調査・講演活動、コンサルティング事業等を行っている NPO 法人。虹色ダイバーシティ（<http://www.nijirodiversity.jp/>）参照。