

企業活動における国際人権基準の実施：日本、韓国、インド

はじめに：2014 年度の活動

○人権 CSR ガイドライン改訂版作成に向けてセミナー・改訂版の作成

資料1「児童労働および強制労働の禁止」、資料2「紛争とビジネス」、資料3「障がい者の人権」

資料4－5 人権 CSR セミナーアジェンダおよび登壇者紹介(11 月7日および 12 月 17 日)

○日本・韓国 人権 CSR 共同ガイドラインの作成

“Korea-Japan Joint Guidelines on Corporate Responsibility for Human Rights”

資料6 2013 年度研究会(2014 年 2 月 27 日淑明女子大学)

資料7 韓国国家人権委員会「ビジネスと人権」ガイドライン 2014

○日本・インド 人権 CSR 共同研究のための関係構築

「インドで／とビジネスをする日本企業のためのソーシャル・インクルージョン入門」の作成

“India-Japan Joint Research on Sustainability for Human Rights in Supply Chain”

1. ビジネスと人権をめぐる動き

○第 3 回ビジネスと人権フォーラム(2014 年 12 月 1－3 日、国連人権理事会)

“Advancing business and human rights globally: alignment, adherence and accountability”

約 2000 名(アカデミック 185、企業・企業団体 303、NGO848、政府 265、労働組合 16 など)

テーマⅠ「国家アクションプラン等を通じたビジネスと人権の公共政策の強化」

指導原則における国家の保護義務の履行としての国家アクションプランの策定

英国(2013)、オランダ(2013 年)、イタリア(2014 年)、デンマーク(2014 年)、スペイン(2014 年)が策定(EU の「CSR新戦略 2011-2014」による推進)。

コロンビア、ドイツ、メキシコ、米国など 18 カ国が策定中。

テーマⅡ「実践における尊重：企業の尊重責任の実施における成果と課題」

地域(local contexts)における指導原則の適用

①具体的な事例および状況に注目することが指導原則の実効性の理解の鍵

②事例への関与や状況や事実の把握における企業とNGOの協働

テーマⅢ「救済へのアクセスに関する討議」

テーマⅣ「グローバル・ガバナンスにおける指導原則の組み込み」

テーマⅤ「好事例に関する討議」

クロージング：グローバルな「ビジネスと人権」レジームのための戦略と取組み

エクアドル政府代表：ビジネスと人権に関する法的拘束力ある国際文書の推進

○第 26 回国連人権理事会決議 26/9(2014 年 7 月)

ビジネスと人権に関する法的拘束力ある文書を起草するための政府間作業部会を設置する決議

エクアドルと南アフリカの共同提案(ボリビア、キューバ、ベネズエラの支持)

指導原則を「さらなる成果のない『第一歩』」として懸念

市民社会の組織化(第 26 回国連人権理事会では 500 以上の NGO が決議の採択を支持)

対象は多国籍企業およびその他の企業で、国内企業は除外、「事業内容が越境性を持つ企業」に限定。

2015 年度より活動開始

2. ローカル・レベルでの適用を考える: インドにおける人権 CSR

(1)ダリットに対する企業のアフーマティブアクション

○ダリット(法律上は、スケジュール・カースト(SC))

職業や世系(出生によって決まる帰属関係)による浄と不浄(穢れ)の概念に基づく差別。ダリット(「壊されし人びと」の意)はカースト制度により「不可触民」として社会の最下層に位置づけられた人々。インド全土で約 1 億 6000 万人いると言われ、総人口の約 22%。

○国営企業に対する留保制度(1947 年憲法により導入)

政府(国営企業を含む)による雇用、公的教育機関、公共住宅および議会において人口比と同じだけの優先枠をダリットに対して設ける制度。

○民間企業によるアフーマティブアクションの開始

公的サービスの民営化により留保制度に基づくダリット雇用が減少し留保制度を民間部門へ拡大する議論が広がるなかで、2006 年より自発的な取り組みとして、ダリットに対する教育、エンプロイアビリティ、起業支援、雇用という4分野に重点を置いたアフーマティブアクションを実施。

インド工業連盟(CII)やインド商工会議所連合会(FICCI)では会員の取り組みをウェブサイトで公表しているが、ダリットに対する雇用分野の優遇措置の推進が本来の目的ではあるにも関わらず、民間部門による積極的は正措置政策において雇用分野は最も取り組みが弱い。

(2)インドにおける CSR の動向

○2011 年ビジネスの社会、環境および経済責任に関する国家自発的ガイドライン(NVG)(企業省)

National Voluntary Guidelines on Social, Environmental & Economic Responsibilities of Business

9つの原則:①倫理、透明性、アカウンタビリティ、②安全で持続可能な商品・サービスの提供、③全労働者の福利の促進、④社会的弱者および周辺化されたステークホルダーへの関心、⑤人権の尊重と促進、⑥環境の保全、⑦公的および規制的政策、⑧インクルーシブな成長と公平な発展、⑨顧客および消費者への責任

第 5 原則「ビジネスは人権を尊重し促進する」

人権の内容はインド憲法および国際人権章典。国連「保護・尊重・救済」枠組を考慮。職場を越えて、地域社会、消費者、社会的弱者といった全ステークホルダーおよびバリューチェーンが対象。

* 2009 年企業の社会的責任自発的ガイドラインの改訂版。2011 年版では人権内容について強化。

○2012 年インド証券取引委員会による上場上位 100 社に対する BRR(企業責任報告)

年次報告(アニュアルレポート)とともに、NVG に基づく非財務情報の開示として BRR を要求。

第 5 原則では、「人権方針」および「ステークホルダーからの苦情件数」のみ。

(第 3 原則に関して、正規／非正規、カースト別、女性、障がい者にあたる労働者数の開示などの項目)

○2013 年インド会社法第 135 条および付則Ⅶ【資料 8 および資料 9】

インド企業(内国法人のみ)は過去 3 年間の会計期間における税前利益の平均 2%を CSR 活動へ拠出するよう義務化(なお拠出が義務化されるのは、①売上が 100 億ルピー以上、②純資産が 50 億ルピー以上、③純利益が 5 千ルピー以上の場合)

CSR の定義:付則 7 の 8 分類(労働者に関する問題および雇用に関する問題、自社製品・サービスと直接関わる取り組み(戦略的 CSR や BOP)は含まれず。

◇児童労働・強制労働の禁止

視 点

児童労働・強制労働の禁止はCSRの必須項目である一方「自社には関係がない」と思われがちです。しかし自社のバリューチェーン全体を考えた場合、問題がないといえるのでしょうか。児童労働とは「15歳未満（途上国は14歳未満）の義務教育を受けるべき年齢の子どもが教育を受けずにおとなと同じように働くこと、および18歳未満の危険で有害な労働に就いていること」を指しますが、最新の統計（2010年時点）での労働者数は1億6800万人、最も数の多いアジア・太平洋地域では5~17歳人口の9.3%が児童労働に従事しています。また、国際労働機関（ILO）は1930年強制労働条約を強化する議定書を2014年に採択しました。移動の自由を失った状態で長時間ごく低賃金か無賃金で働くなどの強制労働の被害者は世界で約2100万人にのぼり、その保護が今日的課題であることに国際社会が合意したことになります。企業は全社的に児童労働・強制労働の理解を高め、バリューチェーンに対しデューディリジェンスを確立することが求められています。

【チェックポイント】**【解 説】**

●KPI

A) サプライチェーンまたは投融资先など事業に関わるところで児童労働および強制労働のリスクについて確認する年間あたりの対象社数と頻度

A) 問題の有無の確認の前提として、児童労働および強制労働に関わっているかもしれない状況が把握できているかが鍵になります。「問題がない」とするには、「ない」ことをどのように調査・確認したのか、その取り組みが問われます。

●パフォーマンス項目

B-1) 「児童労働および強制労働の禁止」を人権方針で明言していますか。

B-1) 児童労働および強制労働の禁止は当然であるとして明言しないのではなく、ステークホルダーに示す姿勢として、自社の基本方針や行動原則のなかで明示してください。

B-2) 研修のなかで児童労働および強制労働を事業活動と関連づけながら取り上げていますか。

B-2) 児童労働・強制労働の事態を防ぐには、どんな労働条件・環境が児童労働や強制労働になるのかについて、労働者、特に管理職にある労働者の理解が重要となります。

B-3) ①取引先または②投融资を行う事業・プロジェクトにおいて、意図的か否かを問わず、児童労働や強制労働が生じないよう、事前および定期的な評価を行っていますか。場合によっては、①または②に対し改善に取り組む、または改善を働きかけていますか。

B-3) 児童労働・強制労働は製造業の問題にとどまりません。取引や購買、投融资、市場進出などの自社の事業がもたらす社会に対する影響により、児童労働や強制労働を助長しているかもしれません。例えば、取引先に対する質問票や監査項目に盛り込むなど、児童労働および強制労働を禁止するための事前および定期的な評価システムを確立してください。

B-4) NGOや専門家団体と協力し、問題防止・解決に努力していますか。

B-4) 例えば児童労働は、子どもを労働現場から排除すればいいのではなく、その背景にある貧困・教育の欠如といったコミュニティが抱える問題が解決しなければ、子どもたちはまた別の会社で働くだけです。企業一社の活動には限りがあるので、NGOや専門家と協力し根底にある問題から解決を図ることが必要となります。

◇紛争とビジネス

視 点

アフリカ大陸は、高い経済成長率と豊富な資源、有力な市場である一方、進出する日本企業の多くが地域によっては政治的・社会的安定性に問題を感じると指摘しています。アフリカをはじめ、世界には、武力による紛争が現在発生している、または過去に発生していた地域や、犯罪ネットワークによるものを含む広範にわたる暴力などのリスクが確認される地域、武力紛争にまで至らないまでも人権侵害や政情不安、公共インフラの崩壊など人々の生活が脅かされている地域など、「紛争地域やハイリスク地域（conflict-affected and high-risk areas）」と呼ばれる地域が多く存在しています。当該地域への企業による進出や取引の展開は、雇用の機会の創出、先進技術の移転、地域経済の活性化など平和構築を促進させる一方、紛争自体、犯罪ネットワーク、賄賂などの加担にもつながりやすく政情不安を助長する恐れもあります。紛争地域およびハイリスク地域の持続可能な発展につながるビジネスを展開するための処方箋を考えます。

【チェックポイント】

【解 説】

●KPI

A) 自社の事業活動を通じて関わる紛争地域・ハイリスク地域は何か国ありますか？

A) 自社が紛争地域やハイリスク地域に進出しているか、自社の事業上の取引が当該地域とつながっているかなど全体像を把握してください。

●パフォーマンス項目

B-1) 自社の事業と紛争地域やハイリスク地域の関わりや、自社の事業が紛争自体に関わるリスクについて、全社的に把握する組織・部局はありますか。

B-1) 紛争地域やハイリスク地域と事業で関わらない場合でも、紛争やその原因（腐敗や紛争の資金源など）を助長している可能性があります。A)を把握した上で、自社の事業が紛争や犯罪ネットワークなどに加担するリスクを、全社的かつバリューチェーン全体から検討する組織または部局が必要です。

B-2) 必要に応じて、政府や市民社会組織と協働しながら、社内外への意識啓発、紛争地域・ハイリスク地域への社会貢献活動などを行っていますか。

B-2) 紛争地域やハイリスク地域における武力紛争、犯罪ネットワークや汚職などによる政情不安に対し、私たちの生活者としての消費活動または企業としての投融資・調達・市場進出の行為が資金源となり、悪影響を与えるリスクがあることをひとりひとりが知ることが重要です。

B-3) 投融資・調達・市場進出で、紛争または紛争地域・ハイリスク地域と関わる場合、自社の事業が当該地域に悪影響を与えるリスクを把握していますか。

B-3)および B-4) OECD や国連のガイドラインでは、企業に対し、デューディリジェンス（相当の注意）を企業に求めています。例えば、投融資決定における紛争などへの加担リスクの審査項目化、自社の調達先と協力しての紛争鉱物対応、当該地域で事業を行う現地子会社が警備会社起用での配慮事項などがあります。リスクが顕在化された場合には、防止・緩和に取り組めるよう、自社の方針、改善や救済策の検討、これらの取り組みの追跡評価、ステークホルダーへの報告に取り組みましょう。

B-4) 前項のリスクの把握に加え、人権デューディリジェンスを行い、悪影響の防止、緩和に取り組んでいますか。

◇障がい者の人権

視 点

日本は 2013 年 12 月の国会承認を受け、2014 年 1 月「障害者の権利に関する条約」（2008 年発効）に批准しました。そのために 2011 年の障害者基本法改正、2013 年の障害者差別解消法制定および障害者雇用促進法改正により国内法制度を整備してきました。企業は、法定雇用率制度に基づく障がい者雇用の促進に加え、障がい者に対する差別を禁止し、障がい者ひとりひとりの状況に応じて社会的障壁を取り除くための合理的な配慮を行うことが求められます。この施策展開の背景には、障がい者はその障がいにより生活に制限を受けるとする「個人（医学）モデル」から、社会的障壁があるから生活に制限を受けるとする「社会モデル」への転換があり、また障がい者は治療や保護の客体ではなく、権利を行使する主体であると改めて確認されたことがあります。以下の項目は、自社グループの特例子会社の実践を含む場合と含まない場合の双方を確認してください。

【チェックポイント】

【解 説】

●KPI

A) 全社的な状況把握として、国内外の子会社の数値を含めた、障がい者雇用率を把握していますか。

B-1) 積極的差別是正措置のひとつである雇用率制度は、障がい者の労働への権利の保障を目指すものです。障がい者の法定雇用率達成が最初の指標となります。

●パフォーマンス項目

B-1) 「障がい者法定雇用率」を達成していますか。

B-2) 障害者権利条約では、障がいを理由とする「あらゆる差別」を禁止しています。国内法上禁止される直接差別に加え、間接差別（一見障がいとは関係のない基準だが運用の結果、障がい者に不利益をもたらす差別）、合理的配慮の欠如について、具体的に研修で取り上げてください。例えば募集及び採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新といった事業・業務の局面が差別禁止の対象となります。

B-2) 自社の事業および社員の業務と結びつける形で、障がい者に対する差別の禁止および合理的配慮について研修をしていますか。

B-3) 障がい者が実際に労働のなかで直面する精神面や身体面での社会的障壁を解消するための対応（例えば、スロープやエレベーターの設置などハード面に加え、障がいのある労働者の指導・相談にあたる労働者の配置などソフト面での対応）を、本人と話し合いのもと、その意向を十分に尊重したうえで、取り組んでください。

B-3) 障がいをもつ労働者ひとりひとりに対し、その意見を取り入れながら、企業の過重な負担とならない範囲で、施設・設備等の環境整備とともに、人的支援や職場のマネジメントの面で合理的配慮を行っていますか。

B-4) 権利を行使する主体として、障がいをもつ労働者が自ら、また家族等からの支援を得て、その相談や苦情を申し出ることができる社内または社外の窓口を設けてください。苦情の受付後は、その分析を行い、職場環境における課題の改善を行うといったマネジメントを確立してください。

大阪経済法科大学 21 世紀社会研究所主催
一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター・グローバル・コンパクト研究センター後援

人権 CSR セミナー：児童労働×紛争鉱物

11 月 7 日(金) 15:00～17:30 (開場:14:30 から)

大阪経済法科大学八尾駅前キャンパス 501 教室

よく取り上げられるサプライチェーンでのふたつの人権課題、
“いまさら聞けない”本質を専門家にちょっと聞いてみませんか？

よく取り上げられるサプライチェーンでの人権課題に「児童労働」と「紛争鉱物」があります。

「『児童労働』は『子どもが働くこと』じゃない？」

「『紛争鉱物』とよく聞けど、実際のところ、だれがどんな被害を受けているの？」

「今更…」と聞きづらく、また実はなかなか知られていない問題の本質と現状を、現場で問題解決に取り組む専門家から語っていただきます。そして、CSR の本題である「企業(製造業、とくに非製造業)にどんな取り組み・役割が期待されているのか」について専門家の協力を得て作成した、最新の人権 CSR ガイドライン草案を配付し、セミナー参加の企業担当者から発言をいただきつつ、人権研修やサプライチェーンといった取り組みでのポイントを考えていきます。

15:00-15:10

開会あいさつ・本日のセミナーの趣旨説明

大阪経済法科大学法学部助教 菅原

15:10-16:20

パネル1: サプライチェーンでの人権問題の「いまさら聞けない」本質を問う(70 分)

- | | |
|---------------|-----------------------------|
| ① 児童労働とは？ | 特定非営利活動法人 ACE 岩附由香 様 |
| ② 紛争鉱物問題とは？ | 特定非営利活動法人 テラ・ルネッサンス 小川真吾 様 |
| ③ 国連の視点からコメント | 一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター 白石理 様 |
| ④ 会場との質疑応答 | |

16:20-16:30 休憩

16:30-17:30

パネル2: 「企業は何をポイントに研修したら、取り組んだらいいのか」を考える: 70 分

- ① 『人権 CSR ガイドライン』(児童労働および紛争地域におけるビジネス編)の紹介 (菅原)
- ② 企業に期待する取り組みおよび役割 (岩附氏・小川氏)
- ③ 国連の視点からコメント(白石氏)
- ④ 会場との質疑応答

18:00-20:00 意見交換・懇親会

会場：創作料理居酒屋 わっちよい (会費 4,000 円)

* 会費は会場でいただきます。

配付資料

- ① 特定非営利活動法人 ACE 岩附由香 様 報告資料
- ② 特定非営利活動法人 ACE 資料
- ③ 特定非営利活動法人 テラ・ルネッサンス 小川真吾 様 報告資料
- ④ 特定非営利活動法人 テラ・ルネッサンス 資料
- ⑤ 「人権 CSR ガイドライン」草案(児童労働・強制労働編およびビジネスと紛争編)

登壇者・所属団体のご紹介

○岩附由香（いわつき・ゆか）様

特定非営利法人 ACE 代表、特定非営利活動法人国際協力 NGO センター（JANIC）副理事長、児童労働ネットワーク事務局長、非営利活動法人日本 NPO センター評議員、桜美林大学講師

1974 年東京生まれ。桐朋女子高校卒業。上智大学文学部卒業。大阪大学大学院国際公共政策研究科（OSIPP）博士前期課程修了。大学院在籍中の 1997 年に ACE を起業し、代表に就任。会社員、国連機関スタッフ、通訳などの職と平行しボランティアで活動を続け、2007 年から ACE の活動に専念。2012 年に出産、一児の母として、子育てと仕事に励む。目指しているのは「人とつながり、力を引き出し、社会を変えるエネルギーを生み出す」こと。

○特定非営利活動法人 ACE

世界中のすべての子どもが権利を守られ、希望を持って安心して暮らせる社会をめざし、市民と共に「児童労働の撤廃と予防」に取りくむ国際協力 NGO。1998 年に 107 か国で行われた「児童労働に反対するグローバルマーチ」に日本から参加、1997 年に学生の有志 5 人で結成し、2005 年に NPO 法人化された。現在、主にインドとガーナで子どもを危険な労働から守り、教育を推進する国際協力活動や日本国内で市民、企業、政府に働きかけ児童労働の取り組みを促進するアドボカシー活動を行っている。

○小川真吾（おがわ・しんご）様

認定 NPO 法人テラ・ルネッサンス理事長

インドでマザー・テレサのご臨終に遭遇したことをきっかけに、国際協力の道を志し、大学卒業後、青年海外協力隊員としてハンガリーに赴任。2005 年より、テラ・ルネッサンス、ウガンダ駐在代表として、ウガンダ及びコンゴ民主共和国における元子ども兵士社会復帰事業などに取り組む。2011 年、6 年間のウガンダ駐在を終え、テラ・ルネッサンス理事長に就任。主な著書『ぼくらのアフリカで戦争がなくなるのはなぜ』（2011 年、合同出版）、「アフリカ人の「選択の自由」を尊重する援助とは？—元子ども兵の社会復帰支援から潜在能力アプローチの可能性を探る」（上村雄彦編『グローバル協力論入門—地球政治経済論からの接近』 pp. 89-101, 法律文化社, 2013）など。

○特定非営利活動法人テラ・ルネッサンス

『すべての生命が安心して生活できる社会の実現』を目的に、2001 年に鬼丸昌也によって設立。現在では、カンボジア・ラオスでの地雷や不発弾処理支援、地雷埋設地域の生活再建支援、ウガンダ・コンゴでの元子ども兵の社会復帰支援を実施。また、日本国内では、平和教育（学校や企業向けの研修）や、岩手県大槌町を中心に、被災者支援活動を展開しています。

○白石理（しらいし・おさむ）様

アジア太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）所長

1980 年から国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）本部、1982 年から国連事務局人権部に勤務し、さまざまな国の現場での人権状況の情報収集・調査研究にあたる。2005 年、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）を最後に国連を定年退職し、2006 年 5 月から現職。ジュネーブ・大阪在住。

○一般財団法人アジア太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）

1994 年（平成 6 年）7 月に設立、2012 年 4 月 1 日に一般財団法人となる。アジア・太平洋地域の人権伸長に資する国際的な人権情報を、国際連合等の協力と同地域の諸国及び人々との相互理解と友好を基に収集・提供することによって、人権を通じての大阪の国際交流並びに府民の国際的な人権感覚の醸成に寄与することを目的に、情報収集、調査・研究、研修・啓発、広報・出版、相談・情報サービスの事業を展開しています。

大阪経済法科大学 21 世紀社会研究所主催
 一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター 大阪同和・人権問題企業連絡会
 グローバル・コンパクト研究センター後援

人権 CSR セミナー

～職場、市場、地域社会での障がい者への「合理的配慮」を考える～

12 月 17 日(水) 15:00-17:30 (開場 14:40 から)

大阪経済法科大学八尾駅前キャンパス 506 教室

障がい者を巡る社会環境は大きな転換期を迎えています。「障害者の権利に関する条約」(2008 年発効)への批准に向けて、日本では、2011 年に障害者基本法が改正、2013 年には障害者差別解消法の制定、障害者雇用促進法の改正など、国内法制度を整備し、本年1月に同条約を批准することができました。

障がい者権利条約がもたらした環境変化のひとつに障がい者に対する「合理的配慮」があります。つまり、障がい者はその障がいにより生活に制限を受けるとする「個人(医学)モデル」から、社会的障壁があるから生活に制限を受けるとする「社会モデル」への転換です。例えば、法改正により、企業は、法定雇用率制度に基づく障がい者雇用の促進に加え、障がい者に対する差別を禁止し、障がい者ひとりひとりの状況に応じて社会的障壁を取り除くための合理的な配慮を行うことが求められます。一方で、現場では「合理的配慮といっても何をどうすればいいのか、どこまで配慮すれば合理的なのか」といった疑問や不安がしばしば聞かれます。

障がい者は、労働者、消費者、地域住民などのステークホルダー(利害関係者)として、企業活動と深く関わっています。障がい者がいきいき暮らすなかで会社も社会もいきいきする、そんな「合理的配慮」について話し合い、本質や方策を探ります。

15:00-15:10

開会あいさつ・本日のセミナーの趣旨説明 大阪経済法科大学法学部助教 菅原

15:10-15:50

基調講演 「日本での障がい者差別禁止法制と『合理的配慮』の課題」

金政玉氏(明石市福祉部福祉総務課障害者施策担当課長兼政策部政策室課長)

15:50-16:00 休憩

16:00-17:20

パネルディスカッション「職場、市場、地域社会における障がい者への合理的配慮を考える」

パネリスト 金政玉氏(明石市福祉部福祉総務課障害者施策担当課長兼政策部政策室課長)
 澁谷栄作氏(株式会社ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長)
 白石理氏(一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター所長)
 福田久美子氏(株式会社美交工業専務)
 コーディネーター 菅原絵美(大阪経済法科大学助教)

17:20-17:30

全体の質疑応答および総括

18:00-20:00 意見交換・懇親会

会場：味どころ なる(近鉄八尾駅目の前) (会費 4,000 円)

* 会費は会場をお願いします。

配付資料 ①プログラム・登壇者紹介 ②基調講演資料 ③パネルディスカッション資料(福田様および澁谷様講演資料、「人権CSRガイドライン」草案(障がい者の人権編))

登壇者のご紹介

○金政玉（きむ・じょんおく）

明石市福祉部福祉総務課障害者施策担当課長兼政策部政策室課長

2014 年 3 月まで内閣府障害制度改革担当室上席政策企画調査官として障害者基本法の改正や障害者差別解消法の制定など、国内法制度の整備にかかわる。元 D P I（障害者インターナショナル）日本会議・障害者権利擁護センター所長、元 J D F（日本障害フォーラム）権利条約推進委員会委員長。1955 年山口県下関市で生まれ、3 才の時に小児マヒ（ポリオ）になる。在日韓国人 2 世。

○白石理（しらいし・おさむ）

一般財団法人アジア太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）所長

1980 年から国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）本部、1982 年から国連事務局人権部に勤務し、さまざまな国の現場での人権状況の情報収集・調査研究にあたる。2005 年、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）を最後に、国連を定年退職し、2006 年 5 月から現職。ジュネーブ・大阪在住。

○株式会社美交工業 福田久美子（ふくだ・くみこ）

株式会社美交工業 専務取締役

＜講演者紹介＞

1987 年結婚後、(株)美交工業の経理事務等に関わり、1994 年入社。2003 年の知的障がい者の雇用をきっかけに、本格的に経営に参画。以後、障がい者・ホームレス雇用や、府営公園でのパークマネジメントに携わる。また、ビルメンテナンス業界における障がい者雇用推進を目的として、2009 年より(一社)大阪ビルメンテナンス協会の理事に就任。

＜会社紹介＞

1980 年ビルメンテナンス業として設立。2003 年より知的障害者の雇用をはじめたのをきっかけに「人と環境とのつながりを大切にしたい社会づくり」を理念として掲げ、事業活動を通じて障がい者、ホームレスなどの就労支援に取り組む。2006 年より大阪府営 住吉公園、2010 年より大阪府営 久宝寺緑地の指定管理者として公園管理に携わる。2005 年度 大阪府ハートフル企業 大賞受賞、2007 年度 障害者雇用職場改善好事例（知的障がい） 優秀賞受賞、2008 年 重度障害者多数雇用事業所として認定、2014 年 6 月現在の障がい者雇用率 28.05%

○株式会社ダイキンサンライズ摂津 澁谷栄作（しぶや・えいさく）

株式会社ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長

＜講演者紹介＞

1980 年にダイキン工業に入社。大型冷凍機の開発、設計に従事。2006 年に中国、上海市の大金空調（上海）有限公司に出向し、大型冷凍機の開発、生産に従事。2007 年ダイキン工業が買収した米系空調機メーカーの中国法人（マッケイ中国）に出向し、大型冷凍機の開発を担当。2012 年に株式会社ダイキンサンライズ摂津に取締役企画部長として赴任。2013 年 6 月より現職。

＜会社紹介＞

1993 年にダイキン工業の特例子会社として設立。障害者が主役の会社で、2014 年 11 月 1 日時点で全社員 129 人の内 110 人が障害者。基本方針に「自らの努力と相互協力により経済的自立を目指す」ことを掲げ、会社・社員共に生産活動を通じて自立を目指しています。業務は、主にダイキン工業の各事業部門から受注した、機械加工、電気部品組立、廃却エアコンのフロンガス回収・解体・分別、フッ素化学製品の小分け充填等を行っている。

**Korea-Japan Joint Research Project
on Guidelines on Corporate Responsibility for Human Rights
The Fourth Meeting
Feb 27th 2014, 15:00-18:30
Sookmyung Women's University, Veritas Bld. #207**

Members

Prof. Dr. Kyung Soo Jung, College of Law, Sookmyung Women's University
Ms. Kang Eun-ji, Korean House for International Solidarity (KHIS)
Mr. Seiji Nakamura, Buraku Liberation and Human Rights Research Institute
Ms. Emi Sugawara, Kyoto Human Rights Research Institute and Osaka University

Summary of meeting

1. Guideline designing: style & comparability

- Discussion points from Prof. Jung's writing

***Monitoring or Self-check**

Style	Third-party monitoring	Self-check
Source for evaluation	Sustainable reports	Internal information
NGO/3 rd party access	Possible	impossible
	Relatively general information	Relatively concrete and technical

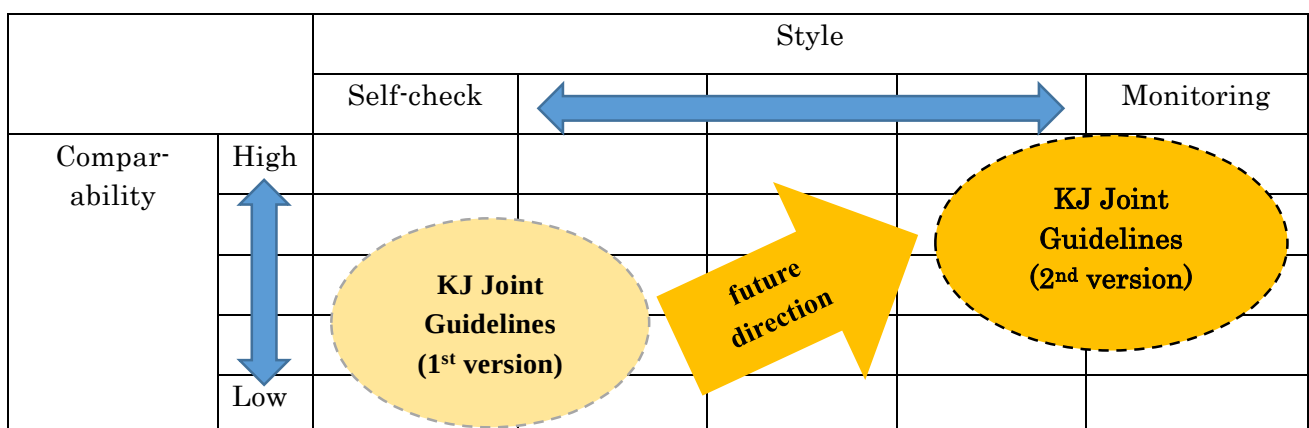
***Basic presumption of CSR**

CSR is beyond legal obligations/responsibility
CSR needs social pressures (the-third-party monitoring, etc) to be implemented.

- Designing of KJ Joint Guidelines

Style: **The third parity monitoring** (Korea) or **Self-check** (Japan)

Comparability: **Low** (qualitative indicators with wide and flexible interpretation)
or **High** (quantitative indicators with detailed definitions)



Our conclusion

A current version of guidelines (1st version) will be self-check style which aims to improve individual corporate performance. For our future direction, the second guidelines will be utilized for the third party monitoring with quantitate indicators which enable us to undertake comparative study on CR4HR performance among East Asia (Korea, Japan and China...etc).

- Meaning of comparability of corporate performance on CR4HR

The comparability of indicators is needed because it makes internal and external pressure toward companies stronger because of the objectivity and visibility of companies' performance on CR4HR.

2. Contents: general approach or group approach

- **General approach:** listing by contents or issues of human rights such as non-discrimination, fair wage, child labor
- **Group approach:** listing by socially vulnerable groups such as women, children, non-regular workers

Our conclusion

1st KJ Joint Guidelines should be based on both approaches in the balanced way.

KJ joint guidelines will basically take general approach, plus group approach to target on specific or typical human rights issues which this group is currently facing.

Contents of KJ Joint Guideline

*general approach
 Management incl. supply chain
 Rights of workers
 Rights of affected people
 Rights of consumers
 Rights of local and global communities

*group approach
 Rights of women
 Rights of people with disabilities
 Rights of non-regular workers

3. The way forward

1) Drafts

Draft no.1: Management, women, people with disabilities, non-regular workers, supply chain.

Draft no.2: Additional issues such as rights of workers, affected people, consumers and local & global communities

2) Next meeting

The fifth meeting of KJ Joint Research will be hold in August 2014 in Japan.

3) Schedule

27 Feb:	The fourth meeting @ Seoul
End of April:	Sharing comments on Draft no.1 by email
Early May:	Delivering Draft no.2 by email
End of June:	Sharing comments on Draft no.2 by email
Mid-July:	Delivering a full draft KJ joint guidelines by email
August:	The fifth meeting @ Osaka or Kyoto

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000484-01



인권경영 가이드라인 및 체크리스트

2014



Contents

① 인권경영 가이드라인 _ 7

1. 서문	7
2. 일반원칙	9
3. 운영원칙	10

Ⅱ 인권경영 체크리스트 _ 13

1. 인권경영의 체제의 구축	21
2. 고용상의 비차별	39
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	49
4. 강제노동의 금지	54
5. 아동노동의 금지	58
6. 산업안전 보장	62
7. 책임 있는 공급망 관리	68
8. 현지주민의 인권 보호	71
9. 환경권 보장	74
10. 소비자인권 보호	79

* 부록 1 : 인권경영 간이점검표	83
---------------------------	----

* 부록 2 : 인권경영 체크리스트 세부항목	84
--------------------------------	----

Corporate
Social
Responsibility.

135. (1) Every company having net worth of rupees five hundred crore or more, or turnover of rupees one thousand crore or more or a net profit of rupees five crore or more during any financial year shall constitute a Corporate Social Responsibility Committee of the Board consisting of three or more directors, out of which at least one director shall be an independent director.

(2) The Board's report under sub-section (3) of section 134 shall disclose the composition of the Corporate Social Responsibility Committee.

(3) The Corporate Social Responsibility Committee shall,—

(a) formulate and recommend to the Board, a Corporate Social Responsibility Policy which shall indicate the activities to be undertaken by the company as specified in Schedule VII;

(b) recommend the amount of expenditure to be incurred on the activities referred to in clause (a); and

(c) monitor the Corporate Social Responsibility Policy of the company from time to time.

(4) The Board of every company referred to in sub-section (1) shall,—

(a) after taking into account the recommendations made by the Corporate Social Responsibility Committee, approve the Corporate Social Responsibility Policy for the company and disclose contents of such Policy in its report and also place it on the company's website, if any, in such manner as may be prescribed; and

(b) ensure that the activities as are included in Corporate Social Responsibility Policy of the company are undertaken by the company.

(5) The Board of every company referred to in sub-section (1), shall ensure that the company spends, in every financial year, at least two per cent. of the average net profits of the company made during the three immediately preceding financial years, in pursuance of its Corporate Social Responsibility Policy;

Provided that the company shall give preference to the local area and areas around it where it operates, for spending the amount earmarked for Corporate Social Responsibility activities:

Provided further that if the company fails to spend such amount, the Board shall, in its report made under clause (a) of sub-section (3) of section 134, specify the reasons for not spending the amount.

Explanation.—For the purposes of this section “average net profit” shall be calculated in accordance with the provisions of section 198.

Right of
member to
copies of
audited
financial
statement.

136. (1) Without prejudice to the provisions of section 101, a copy of the financial statements, including consolidated financial statements, if any, auditor's report and every other document required by law to be annexed or attached to the financial statements, which are to be laid before a company in its general meeting, shall be sent to every member of the company, to every trustee for the debenture-holder of any debentures issued by the company, and to all persons other than such member or trustee, being the person so entitled, not less than twenty-one days before the date of the meeting:

Provided that in the case of a listed company, the provisions of this sub-section shall be deemed to be complied with, if the copies of the documents are made available for inspection at its registered office during working hours for a period of twenty-one days before the date of the meeting and a statement containing the salient features of such documents in the prescribed form or copies of the documents, as the company may deem fit, is sent to every member of the company and to every trustee for the holders of any debentures issued by the company not less than twenty-one days before the date of the meeting unless the shareholders ask for full financial statements:

Provided further that the Central Government may prescribe the manner of circulation of financial statements of companies having such net worth and turnover as may be prescribed:

SCHEDULE VII

(See sections 135)

Activities which may be included by companies in their Corporate Social Responsibility Policies

Activities relating to:—

- (i) eradicating extreme hunger and poverty;
- (ii) promotion of education;
- (iii) promoting gender equality and empowering women;
- (iv) reducing child mortality and improving maternal health;
- (v) combating human immunodeficiency virus, acquired immune deficiency syndrome, malaria and other diseases;
- (vi) ensuring environmental sustainability;
- (vii) employment enhancing vocational skills;
- (viii) social business projects;
- (ix) contribution to the Prime Minister's National Relief Fund or any other fund set up by the Central Government or the State Governments for socio-economic development and relief and funds for the welfare of the Scheduled Castes, the Scheduled Tribes, other backward classes, minorities and women; and
- (x) such other matters as may be prescribed.

P.K. MALHOTRA,
Secretary to the Govt. of India.