

*** レポート ***

ISO26000 のドラフトにみる人権、労働慣行、環境

社会システム研究所 高村 静

----- 要 約 -----

ISO(International Organization for Standardization;国際標準化機構)が SR (社会的責任) についてのガイダンス規格 (ISO26000) の検討を進めている。現在の予定では最終的に 2009 年 11 月に発行する見通しである。

ISO26000 の策定プロセスが多様なステークホルダーによる議論とコンセンサスをベースとしていること、また策定のためのワーキング・グループへ、日本は産業界を中心に積極的に参画していること等の理由から、発行後は日本企業の中にもこのガイダンスを参照・準拠使用とする動きがでてくる可能性も高いと思われる。本稿では、現在作成途中の草稿をもとに ISO26000 がどのようなコンセプトのもとで、どのような経緯をたどり、どのような内容を含むものとなるか、今後変わりうることを前提に概観してみる。

ISO26000 は SR(社会的責任)の定義を定めることとしているが、認証規格とはならないこと、企業だけではない多様な組織に提供範囲を拡大することなどを意図している。核となる SR の課題は、環境、人権、労働慣行、組織のガバナンス、公正な事業活動、コミュニティ参画・社会開発、消費者の 7 つとなる見込みである。

規格の作成過程は「マルチ・ステークホルダー」「コンセンサス・ベースの意思決定」を特徴とする。また、ISO は規格の作成にあたって既存の文書、条約および他の ISO 規格と矛盾しないことを明らかにしており、特に国際労働機関(ILO)とは、ISO26000 が ILO 協定と一致するようにするための覚書 (MOU) も交わしている。

SR の定義については暫定的に「組織の意思決定と行動が社会および環境に与えるインパクトに対する責任で、透明度が高く倫理観の高い行動によって示される」と定義された。

「透明度が高く、倫理観の高い行動」とは「持続的発展と社会の繁栄とに一致」し、「ステークホルダーの期待を考慮」したものであり、「法に従うと共に国際的な規範に一致」し、「組織全体で統一された」ものであるとされている。

目次

1. はじめに
2. 国際標準と ISO
3. ISO26000 の検討の経緯と今後のスケジュール
4. ISO26000 の特徴
 - 4.1 策定過程に関する特徴
 - 4.2 形態に関する特徴
5. ドラフトにみる人権、労働慣行、環境
 - 5.1 SR の定義
 - 5.2 人権
 - 5.3 労働慣行
 - 5.4 環境
6. おわりに

1. はじめに

社会的責任 (SR)、企業の社会的責任(CSR)への関心は、企業活動が国境を越え、活動範囲が多岐に及び、経済的側面はもとより社会的側面への影響力を増すにつれ、一層高まっている。これらの活動主体の社会的責任について国際的に定義あるいは規格化しようという動きも活発になり、既に GRI(Global Reporting Initiative)によるガイドラインの提示¹ (1997 年)、国連のグローバル・コンパクト² (2000 年)、経済協力開発機構 (OECD) による多国籍企業に向けたガイドライン³ (1976 年採択、2000 年改訂) などが相次いで公表され、企業も積極的に協調の姿勢を示している。

¹ GRI は、企業のサステイナブル経営への取り組みと世界共通のサステイナブル (CSR) 報告書の作成ガイドラインを策定することを目的に設立された NGO で、1997 年に、セリーズ(CERES)と UNDP (国連環境計画) などが中心となって設立し、2002 年に常設事務所 (本部) をオランダのアムステルダムに設置した。ガイドラインは「環境」「社会」「経済」の 3 つの側面から企業活動を評価する「トリプル・ボトムライン」の考え方を導入した情報開示基準である。

² アナン事務総長が 1999 年の世界経済フォーラム (ダボス会議) の席上で自ら提唱した取り組みで、グローバルイゼーションの負の影響を軽減するために、企業に地球市民としての責務を果たすことを呼びかけている。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」4 分野 10 項目からなっている。日本からは現時点で 50 社 1 都市が参加している。

³ 「雇用及び労使関係」「人権」「環境」「情報開示」「競争」「税」「科学技術」などの幅広い分野における、責任ある企業行動に関する任意の原則と基準を定めたガイドライン。大部分の多国籍企業が本拠を置いている国々 (OECD 加盟国及びアルゼンチン、ブラジル、チリ) の政府の共通の価値観を表した政府の勧告である。経済・環境・社会の進展に対して多国籍企業がなしえる貢献をさらに促進することを目的としている。

国内でも 1990 年代より CSR の定義やフレームワークを企業自らが示そうという動きがあり、財団法人日本経済団体連合会（日本経団連）は「企業行動憲章（1991 年、以降 2004 年まで 3 回改訂）」のほか「実行の手引き」や「CSR 推進ツール」を、社団法人経済同友会も「第 15 回企業白書－『市場の進化』と社会的責任経営－」（2003 年）のなかで CSR に対する考えを示し、取り組み指針ともなる「評価シート」を、それぞれ示している。

このような多様な動きがあるなかで、国際的に影響力をもつ ISO(国際標準化機構)が、企業を含むあらゆる組織の社会的責任 (SR) を国際的に標準化しようとしている。2009 年の発行を目指し、本年 11 月にはその草案が固まる見通しであるが、発行後は日本企業でも参照・準拠の動きがでてくる可能性も高いと思われる。そこで本稿では、現在まだ承認される草案よりも大分以前の状況ではあるが、11 月の第五回 WG（ワーキング・グループ⁴）総会に先立ち、ISO が目指す標準化の形態、その内容、また日本でも関心の高い環境や労働に関する SR がどのように盛り込まれようとしているのか、今後内容は変わりうることを前提に概観してみることにする。

また、ここでは原文を筆者の理解・解釈によって日本語にしているが、実際のガイダンスは、ISO の翻訳タスクフォースによって各国語に翻訳されることになっており、ここでの和訳と異なるものとなることも、はじめにお断りしておきたい。

2. 国際標準と ISO

国際標準 (Global standard) は、製品の品質、性能、安全性、寸法、などに関する国際的な取り決めで、国際取引における相互理解や互換性の確保、消費者利益の確保のために欠かせないものである。国際的標準化は電気分野からスタートし、1906 年に設立された標準化団体 IEC (国際電気標準会議、日本の加盟は 1910 年) がその先駆けである⁵。電気分野以外の国際標準化団体として 1926 年に創立されたのが ISO の前身である ISA(万国規格統一協会) で、ISA が 1946 年にその役目を終えた後、ISO は、25 カ国の発起により 1947 年に設立された。

⁴ ワーキング・グループを組織する 6 つのタスクグループ (TG) のうち、TG1,TG2,TG3 は戦略部門を担当し、TG4,TG5,TG6 が実際の規格策定作業を進めている。

⁵ 現在の日本から加盟するのは、ISO と同じく日本工業標準調査会。

ISO は本部をジュネーブに置く非政府組織（NGO）で、現在世界 157 カ国の標準化機関によって構成されている。加盟する標準化機関の約半数は、それぞれの国の政府関連組織であるが、参加資格はそれぞれの政府を代表するものではない。日本の場合は日本工業標準調査会⁶がわが国の代表団体として加盟している。

ISO の特徴は、発行する規格が品質管理規格（ISO9000 シリーズ）や、環境対策規格（ISO14000 シリーズ）にみられるように、Plan-Do-Check-Action というビジネスのプロセス自体を規格化することにみられる。また、世界 157 カ国に広がるネットワークも標準化機関としては非常に大きく、それだけに影響力も強い。

例えば環境対策規格である ISO14000 シリーズの日本での浸透度合いを、東洋経済新報社の「CSR 企業総覧 2007 年版」のデータによって集計してみると、製造業では、事業所ベースもしくは従業員ベースで概ね 6 割以上が ISO14000 を取得している。石油・石炭製品、ゴム製品を製造する企業の国内事業所については、100%が取得するなど、その規格の浸透力の高さがうかがえる。

なお、ISO 以外にも、NPO としての国際標準化機関はいくつかあり、Social Accountability International が管理する SA8000 (Social Accountability=会社説明責任 8000) は基本的な労働者の人権の保護を定めた国際的な規格⁷として、米国、中国企業など多くの企業が取得している⁸。

3. ISO26000 の検討の経緯と今後のスケジュール

ISO は、企業の社会的責任（CSR）の領域で国際規格を開発することが可能であるかについて、理事会から ISO の COPOLCO(消費者政策委員会)に対し 2001 年に諮問を行った。これに対して COPOLCO は高等専門委員会(SAG⁹)を設置して、ISO の関与が既存のイニシアティブ(基準・規定)やプログラムに付加価値を与えられるかを検討、

⁶ 工業標準化法に基づいて経済産業省に設置されている審議会で、JIS（日本工業規格）の制定、改正等に関する審議の他、工業標準化全般に関する調査・審議を行い、工業標準、JIS マーク表示制度、試験所登録制度など工業標準化の促進に関して関係各大臣への建議や諮問に応じて答申を行うなどの機能を持っている。ISO のほか、IEC（国際電気標準会議）に対しても、我が国唯一の会員として、国際規格開発に参加している。英文名は Japanese Industrial Standards Committee。 <http://www.jisc.go.jp/>

⁷ 児童就労、強制労働、懲戒の実施、無差別、賃金及び給付金、労働時間、健康安全、職場の自由と団体交渉、マネジメントシステムについてのモニタリング

⁸ SA8000 を取得している日本企業は、イオンはじめ数社とされている。

⁹ 高巖 麗澤大学教授がメンバー。

2003年に、以下に示す条件が満たされるならば、ISOはSRの規格化に着手すべきであるとの答申を行った。

ISOのCOPOLCOによる報告書の内容

- 第三者認証を目的としないガイドラインとする
- ガイドラインの策定の検討には、ステークホルダーを参加させる
- 発展途上国の参加促進に努める

2003年2月に、企業に限定しないすべての組織を対象とする社会的責任(SR)として規格化することを決定したあと、2004年ストックホルムのISO国際会議で、SRに関するガイダンス文書を策定することを決定、それを受けてTMB(技術管理評議会)はSRの基準を策定するための新しいWG(ワーキンググループ、作業チーム)を設置することを決定した。

その後、2005年3月(ブラジル)、2005年9月(タイ)、2006年5月(ポルトガル)、2007年2月(シドニー)の4回のWGの総会が開催され、全体のフレームワーク、SRの定義、WGのドラフト(現在第三次草案(WD3)を策定中)についての検討がなされた。

今後、本年11月に5回目のWGの総会¹⁰がウィーンで予定されており、そこではドラフトが草案(CD; Committee Draft)として承認され、2008年8月にサンチャゴで予定されている第6回総会で草案が国際規格案(DIS; Draft International Standard)として承認されれば、5カ月の投票期間を経て2009年6月に開催予定の第7回WG総会¹¹で最終国際規格案(FDIS; Final Draft International Standard)となり、更に2カ月の投票期間を経て2009年11月に国際規格(IS; International Standard)ISO26000として発行する見通しである。

¹⁰ オーストリア政府、オーストリア開発局(ADA)の支援を得て、オーストリア規格協会(ON)が国連グローバルコンパクトおよび国連工業開発機構(UNIDO)との共同開催の予定。

¹¹ アジア地域で開催されることとなっているが、詳細な開催場所は未定。

4. ISO26000 の特徴

4.1 策定過程に関する特徴

前述した ISO26000 の策定過程における特徴は「マルチ・ステークホルダー」と「コンセンサス・ベースによる意思決定」である。

このガイドラインは、先に掲げた SAG の答申に則り、発展途上国を含む広範囲なステークホルダーの参加を促すことに価値をおいているため、いくつかの工夫がなされている。まず、WG に専門家（エキスパート）¹²を最大 6 名派遣することのできる各国の会員団体は、エキスパート派遣にあたり「消費者」「政府」「産業界」「労働」「NGO」「SSOR(サービス、サポート、研究およびその他)」の 6 つのステークホルダーのバランスをとるよう求められている。また、各 WG のメンバーはそれぞれ、6 つのステークホルダーがバランスよく配置されることとなっており（マルチ・ステークホルダー）、更に公平性を保つため、必ず先進国と発展途上国の組み合わせとなるような配慮がなされている。WG の議長国はブラジル(発展途上国)、副議長国はスウェーデン（先進国）が選出されており、WG 全体も発展途上国と先進国との組み合わせで統率されている（ツイニング）¹³。

なお、ISO は、各会員団体に各国代表にそれぞれの国内レベルでの立場を調整するため 6 つのステークホルダーから構成される“ミラー委員会（国内委員会）”の設置を求めており、日本では、松本恒雄（一橋大学大学院法学研究科教授）氏を委員長に 32 名によって構成される ISO/SR 国内対応委員会¹⁴が財団法人日本規格協会に事務局¹⁵を置く形で設置されている¹⁶。

¹² エキスパートは、WG には専門家としての個人の資格で参加する。2007 年 2 月時点でのエキスパート数は 355 名

¹³ 途上国のエキスパート数は、第四回 WG 総会（シドニー大会）で先進国のエキスパート数を上回った。

¹⁴ 学会関係（東京大学、一橋大学、立教大学、麗澤大学、早稲田大学）、産業関係（日本経済団体連合会、関西経済連合会、国土環境（東京商工会議所）、イトーヨーカ堂、オムロン、資生堂、新日本製鉄、損保ジャパン、東京電力、トヨタ自動車、日本 IBM、日本電気、松下電器産業）、労働関係（日本労働組合連合会）、消費者関係（日本消費者協会、日本消費生活アドバイザー・コンサルタント協会）、主婦連合会、消費者関連専門会議、NPO 関係（環境経営学会、人権教育啓発推進センター）、政府関係者（環境省、経済産業省、厚生労働省、内閣府）で構成される。

¹⁵ 経済産業省の産業技術環境局の公益法人で、「工業標準化及び規格統一に関する普及並びに啓発等を図り、もって技術の向上、生産の能率化に貢献すること」を目的とする。

¹⁶ また、日本規格作成のための作業部会として CSR ワーキング・グループが設置されている。（委員長は高巖 麗澤大学教授、メンバーは経済産業省、日本経済団体連合会、CBCC、ヒューブ協議会、イトーヨーカ堂、資生堂、日本電気、ソニー、リコー、松下電器産業、オムロン、三菱商事）

もう 1 点特徴的なのは、各国会員団体から派遣されるエキスパートの意思決定が、多数決ではなく、議論によってコンセンサスを形成する方法で行われていることである（「コンセンサス・ベースの意思決定」）。これはマルチ・ステークホルダーの原則を担保し、多様なステークホルダーの参加とコミットメントを引き出し、対話を通じてステークホルダー間の理解を深める方法として有効であると考えられる。

4.2 形態に関する特徴

全体を通じての記述で特徴的なのは、今回の規格は第三者認証を必要とする認証規格ではなく、SR に関する共通認識の普及を目指すガイダンス規格であるので、shall（～すべき）ではなく任意であることを示す should（～するほうがよい）を用いた表現となっている点である。

ガイダンス規格の構成は、現状 7 章構成となっている。「序文」に続く第一章「適用範囲」、第二章「引用規格」、第三章「用語と定義」、第四章「SR の背景」、第五章「組織の SR に関する原則」、第六章「SR をめぐる中核課題(コア・イシュー ; core issues¹⁷)に関するガイダンス」、第七章「SR の実施に関する組織へのガイダンス」である。

中核課題を実体的に扱うのは第六章で、組織が社会的責任ととらえて取り組むべき 7 つのコア・イシューについて記述される。各組織への実用的な指針が示される予定の第七章では、それぞれのイシューは全体的に取り扱われるのに対し¹⁸、第六章は SR の各課題が具体的に記述される中心的な章となる。この章の構成は、各 issue ごとに「Rationale（論拠）¹⁹」、「SR Issue（課題）」が記述され、「Key considerations（考慮すべき主要な点）」などへ続く形となっている。

¹⁷ issue は“組織およびステークホルダーにとって望ましい成果を得るために取り組むことが可能な特定のテーマ”と定義されている。

¹⁸ 第七章は、各組織が SR に取り組む指針として、一般原則（トップマネジメントのコミットメントが欠かせないこと、SR は組織規模に応じて高まること）などのほか、手順として「各組織の影響力の及ぶ範囲の認識と SR の課題の認知、および（中長期的に達成すべき）目標やビジョン、ミッションなどを理解すること」「SR の課題を企業のゴールや戦略に組み込むこと」「それを短期的目標に具体化し、アクションプランを設定し、プロセスや成果を測定する指標が何かを設定すること」「企業の取り組みに対するステークホルダーとのコミュニケーション」と、順を追って詳細や、参考例が示されている。また報告書は 5 年間程度は同じフォームで報告することが望ましく、取り組みの結果改善した点と課題として残されている点を明確に、また改善した点については、その程度がわかるような報告が望ましい（<http://www.iso.org/wgsr> のサイトより “ISO_TG6_WD3_v2_Bernhart Edits 7-4Answers.doc” を参照した）。

¹⁹ 各節に示される issue がどのような観点から持続可能性に貢献し、社会的責任を果たすことになるのかについての論拠が示される。

7つのコア・イシュー（中核課題）

- 組織統治
- 環境
- 人権
- 労働慣行
- 公正な事業活動
- 消費者
- コミュニティ参画、社会開発

5. ドラフトにみる人権、労働慣行、環境

ISO のウェブ (<http://www.iso.org/wgsr>)に掲載のあるガイダンスの最新草稿より、現在構想されているガイダンスの内容を概観してみる。前述したとおり、草稿は少なくとも更に 2 回、WG の総会で議論されることとなっているので、将来変更される可能性が高いが、それを前提にその内容を見てみる。

5.1 SR の定義

前回シドニーの第 4 回 WG の総会で、SR の定義について暫定的な合意がなされている。暫定的には SR は「組織の意思決定と行動が社会および環境に与えるインパクトに対する責任で、透明度が高く倫理観の高い行動によって示される」と定義された²⁰。「透明度が高く、倫理観の高い行動」とは「持続的発展と社会の繁栄とに一致」し、「ステークホルダーの期待を考慮」したものであり、「法に従うと共に国際的な規範に一致」し、「組織全体で統一された」ものであるとされている。この SR の定義は、企業に限定された社会的責任 (CSR; 企業の社会的責任) ではなく、全ての組織を対象としている。

また、社会的責任とは、各国法や国際法に準拠するコンプライアンスを含むが、それを超える自発的な活動を含むこと、対象として個々の組織全体はもちろんのこと、サプライチェーンを含む関係者全体の行動を含むこと、各組織の活動の性質や範囲、立地や

²⁰ 筆者による日本語訳である。実際には ISO には各国語に翻訳するタスクフォースが邦語訳を行う。

組織規模などによる違いや多様性を認めつつも、全体として全ての組織に共通するガイドランスを提供するとの立場が示されている。

5.2 人権

現在 ISO のウェブに掲載されているドラフト²¹にすでに記載されている「人権」の項目によると、まず **Rational** (論拠) の節で、国連による「世界人権宣言」を取り上げ、この宣言が人間の開発と人間に対する尊厳の基礎を構築したと評価している。またこの宣言は一義的に政府に対して人権の尊重・擁護・充足の責任を定めているが、政府以外の全ての社会の構成員も、人権の尊重が実現するよう監視する責任を求められていることから、組織も、ステークホルダーとの関係のなかで、政治的、社会的、文化的に人権を擁護するよう努め、かつ対話を通じて発展させることが求められていると述べている。

しかし実際には、組織活動のグローバル化によって、人権の尊重・擁護・人権はもともと達成困難な課題となっているとの認識を示し、たとえば、法律上は権利平等が定められていても、実際には長期にわたる差別的な社会的観念によって例えば女性などのグループにとってその権利の実現は困難となっていることを指摘している。

SR issues の節では、以上のような状況認識を受けて、企業が配慮すべき人権の項目を例示している。このなかで、後の節において独立したイシューとしても取り上げられている労働に関する権利の基本的なものについても、人権としてこの章で一部取り扱われている。

企業が配慮すべき人権の項目例

- | | |
|------------------|---------------|
| ● 生存権 | ● 文化的生活の権利 |
| ● プラバシーの権利 | ● 健康の権利 |
| ● 表現の自由 | ● 教育の自由 |
| ● 身体的・精神的拘束からの自由 | ● 家族の権利 |
| ● 移動の自由 | ● 宗教・思想・文化の権利 |
| ● 奴隷的労働からの自由 | ● 財産の権利 |

²¹ <http://www.iso.org/wgsr> のサイトより “ ISO TMB WG SR TG5 N 065 Rev Draft ISO 26000 clause 6 "guidance on SR core issues", 5 June 2007 ” を参照した。

人権が侵害されやすく、特別な配慮
が求められるグループ

- 先住民、マイノリティー
- 女性
- 子供
- 障害のある人々
- 移民

基本的人権としての労働の権利

- 団結の自由と団体交渉権
- 強制労働の排除
- 児童労働の禁止
- 差別的待遇の禁止
(採用、訓練、登用の各段階において)

上記に指摘されるような点について、各組織がどのように取り組んでいくかは極めて条件依存的であり、組織の活動の全体的な関連性からの検討が必要であること²²や、各組織は自らが抵触の可能性があるリスクを認識し、それを監視・評価・公表することがステークホルダーとの関係を強化する観点からも重要であると述べている。また組織は自らの行動に関してだけでなく、その組織が影響力を行使する他の組織—サプライチェーンによって関連付けられる組織（子会社、関連会社はじめ、提携先、合弁の相手方、など）—で起こった人権侵害や、人権侵害を行っている国家において施政者と共同で行う事業などにおいても、実際に法律で規定することは困難だとしても、社会的責任を問われたり、幫助とみなされたりするだろうと述べている。人権に対する責任やリスクの評価は、問題の境界を広く考えること、短期的視点だけでなく長期的視点に立って考慮することが重要であると述べている。

なお、労働に関する女性の権利に関し、妊娠か雇用継続化かの二者択一を迫るような実態は女性を正当な労働の機会から遠ざけることになるので、組織はファミリー・フレンドリー施策の発展を人権に関する対策の一つとして配慮した方がよいとの記述もある。

²² 例えばサプライチェーンのなかに児童労働を発見したら、その労働をやめさせることがまず求められるだろう(may be to required)が、しかし、その児童を何のサポートもなく路上に放り出すことは新たな人権侵害へつながり、事態を更に悪化させる可能性もある。このような問題に対処するには十分な配慮と、他のステークホルダーとの連携が求められる。

5.3 労働慣行

Rational の節では、組織による雇用機会の提供と、労働成果に対する報酬の支払いは経済的に非常に大きなインパクトをもつだけでなく、有意義で生産的な仕事の提供それ自体が人間開発にとって本質的な要素であり、その両側面から労働慣行は社会の持続的発展に貢献すると述べている。また労働慣行は法の遵守と公平感の達成に大きな影響を与えるため、社会の公正と安定の重要な要素であると述べている。

日本においては「労働」が(C)SRと意識されるのは「環境」より遅かったとの認識があるが(稲上毅,et al.(2007)、国際的には労働CSRの概念はILOの「三者宣言(1997)²³」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言(1998)」、OECDの『「多国籍企業ガイドライン」の改定」などで対応がなされ、2000年のグローバル・コンパクト²⁴にも盛り込まれている。このような動きはグローバリゼーションの進展による多国籍企業の発展途上国での活動の高まりを背景としており、多国籍企業の母国の労働条件の規制が及ばない国・地域での取り組みは、国際機関や多国籍企業のCSRとして実現されることが期待されているとの背景がある。

なお「労働」がCSRと認識されることによって、企業の労働慣行も、労使及び政府以外のステークホルダー（一般市民、消費者、株主、NGO等）の監視の対象となる、ということに対しては、企業は留意が必要だろう。

また、「(進出した発展途上国での)子会社・関連会社やサプライチェーンにおけるILO中核的労働基準の遵守」「育児介護休業の取得促進」「実質労働時間の短縮」²⁵など、CSRの取り組み課題として日本において現在は企業の認知が低い項目（稲上毅,et al.(2007)）に対しても、今後は取組み要請が高まる可能性にも留意しておく必要があ

²³ ILOは2006年の理事会において、ILOとしてのCSRの取り組みと「三者宣言」を促進させるためのプログラムを議論し、「三者宣言」については、2007年11月に開催予定の国際フォーラムに向けて、「三者宣言実行のための実用ガイドライン」を開発することを確認した。

²⁴ 脚注2参照。労働に関する項目としては「組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする」「あらゆる形態の強制労働を排除する」「児童労働を実効的に廃止する」「雇用と職業に関する差別を撤廃する」の4つの原則が盛り込まれている。

²⁵ 稲上毅,et al.(2007)によると、連合総合生活開発研究所が2005年11月に労使を対象に実施した「CSRアンケート調査」によると、企業が取り組むべきCSRとして企業が認識しているものは「65歳に向けた雇用延長(66.1%)」「社員の健康・メンタルヘルスの管理と改善(61.9%)」「障害者雇用の充実(57.4%)」などが上位で「小会社・関連会社やサプライチェーンにおけるILO中核的労働基準の遵守(23.5%)」「育児介護休業の取得促進(49.5%)」「実質労働時間の短縮(42.3%)」であった。なお後者2項目に対する組合調査の回答結果はそれぞれ64.9%、66.8%で、企業との間に認識の違いがあることが示されている。

るだろう。

SR Issue の節では、『労働者の権利の尊重(respect the rights of workers)』として、「国内法・国際法への準拠」「長年の慣習によって構築された規約の尊重」「国の立法が十分でない場合は国際法へ合致させる」ことなどを、『対話の重要性(the importance of Social Dialogue)』として、「正当に選出された労働者の独立した代表者と対話することの重要性」を、『職場の健康と安全への責任(the responsibility for occupational health and safety)』として、「組織活動のなかに含まれる健康・安全リスクの認識」「健康・安全が組織にとって最重要課題であることを示す方針」「健康・安全リスクに関する従業員への情報の提供/従業員調査の実施」「外部の助言を求める/外部へ報告する」「健康診断などの費用を労働者に求めない」ことなどを、『労働者の人間開発への責任(the responsibility for the human development of workers)』として、「スキルや訓練の機会均等」「従業員のワーク/ライフ・バランスを実現するため適切な労働時間とするなど家庭責任の尊重」「均等待遇の実現」「傷付つきやすいグループ(先住民、移民、障害のある人々など)を保護するためのポジティブ・アクション」「若年失業者や、(雇用されているが十分機会を与えられていない) 女性労働者への適切な能力開発プログラム」、などを指摘している。労働権、健康やよりよく生きること(wellbeing)の促進は労使が協働して進めたほうがよく、以上の対応が不十分で起きる傷病や欠勤は、組織のパフォーマンスのみならず社会の健全性に影響すると指摘している。

「労働慣行」で扱われている課題(issue)

- 労働者の権利の尊重(respect the rights of workers)
- 対話の重要性(the importance of Social Dialogue)
- 職場の健康と安全への責任(the responsibility for occupational health and safety)
- 労働者の人間開発への責任(the responsibility for the human development of workers)

なお、ISO は既存の文書、条約および他の ISO 規約と首尾一貫し、矛盾しないことを原則としているが、特に ILO との間には、覚書 (MOU) を交わし、ILO の参加と協力、ILO 条約との一致について確認している。

5.4 環境

Rational の節では、天然資源の枯渇や気候変動、産業廃棄物、生態の多様性の減少など重大な環境変化に直面している現状を指摘し、これら環境の課題は相互に関連しており一国で対処することは不可能、かつ政府、民間団体、消費者、市民社会などすべてのステークホルダーの智慧によって連帯と協同の精神で取り組むことが必要であると指摘している。また環境問題は人類の安全やよりよく生きること(wellbeing)を脅かし、人権にも関連する重要な SR の課題であること、また現在の世代が生き残ることのみを前提とすべきでなく、次世代への貢献としても捉えられることが述べられている。

環境問題の原則(principals)として、組織は地域において「良き隣人」であることが求められていると述べ、「予防的アプローチをとること」「標準的に求められる環境基準を適用すること」「サプライチェーン全体で基準や規則を統一すること」「環境技術の移転を促進すること」「活動する地域の環境に対する認識を高めること」「影響を与える地域やコミュニティと対話すること」「効果は公平に享受すること」と指摘している。

issue としては『組織の行動と製品・サービスにおける環境面の認識とマネジメント (identifying and managing environmental aspects of activities, products and services)』として「ライフ・サイクル・アセスメント²⁶」「トータル・コスト・マネジメント²⁷」「環境影響アセスメント²⁸」が有効であることや環境リスクアセスメント²⁹についての言及、『持続可能な購買や製品(promoting sustainable consumption and production)』として、「資源効率を向上させる活動プロセスや製品・サービスなどの開発」や「消費者の役割」について、『持続可能性を高める資源の活用(sustainable resource use)』として「エネルギー資源」「水資源」「土地資源」の利用について、『気候変動(climate change)』として、温暖化ガス排出による海水面の上昇や異常気象の影響から受けるリスクの回避についての戦略について、『自然保護の活動(ecological services)』として生態系の保存について、国際機関との連携を深めつつ対処する必要性

²⁶ life cycle assessment. 製造、輸送、販売、使用、廃棄、再利用という製品の一生における環境負荷を評価する手法。すべての段階での環境負荷を総合して評価する。

²⁷ total cost management. 内部環境会計の1つで、主に資本投資を評価する手法。従来の意思決定からコストの範囲と時間軸を拡張することによって、より広範で将来的な費用と便益を視野に入れた評価が可能となる。

²⁸ environmental impact assessment. 環境に影響を及ぼす可能性のある行為について、事前に環境への影響を十分調査、予測、評価して、その結果を公表して地域住民等の関係者の意見を聞き、環境配慮を行う手続の総称。

²⁹ 環境リスクアセスメント、ライフ・サイクル・アセスメント、環境影響アセスメント、戦略的環境アセスメント等の

が述べられている。

「環境」で扱われている課題(issue)

- 組織の行動と製品・サービスにおける環境面の認識とマネジメント (identifying and managing environmental aspects of activities, products and services)
- 持続可能な購買や製品 (promoting sustainable consumption and production)
- 持続可能性を高める資源の活用 (sustainable resource use)
- 気候変動 (climate change)
- 自然保護の活動 (ecological services)

6. おわりに

ISO の WG では、経済産業省の後押しもあり、日本産業界が 2006 年 3 月に唯一の規格全文の提案をするなど、日本のエキスパートが積極的な役割を果たしている³⁰。ISO のネットワーク力や浸透力に加え、日本のこのような積極的参画の状況や、多様なステークホルダーによる議論とコンセンサスを得て策定されるプロセスなどから考えると、2009 年に予定されている ISO26000 の発行以降は、多くの日本企業がこのガイダンスを参照しつつ CSR に取り組み、また準拠しつつレポーティングを行う可能性も高いと思われる。ガイダンスは草案の段階ではあるが、発行後に参照・準拠する可能性のあることを考えれば、現段階から草案の検討状況や内容を、ある程度把握することも有効ではないかと思われる。

参考文献

稲上毅、連合総合生活開発研究所 (2007) 「労働 CSR—労使コミュニケーションの現状と課題」 NTT 出版

方法についての記述がある。

³⁰ 社団法人日本経済団体連合会のウェブサイト参照 (<http://www.keidanren.or.jp/indexj.html>)