

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・起業団体 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 力国が策定中。

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ァ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)による淨と不淨(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ァ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ァ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正措置政策において雇用分野は最も取組みが弱い。

(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Ⅷ【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組み(戦略的 CSR や BOP)は含まれず。