

© ISO 2008 – 無断複写・転載禁止

<ISO/CD 26000 仮訳版>  
本文書の無断での引用・転載を禁じます。  
(財) 日本規格協会

**ISO/TMB WG SR N 157**

日付：2008年12月12日

**ISO26000 CD**

ISO/TMB WG SR

事務局：SIS/ABNT

## 社会的責任に関する手引

### 警告

この文書はISO国際規格ではない。この文書は、見直し及びコメントのために回付されるものである。この文書は予告なく変更されることがあり、国際規格として引用してはならない。

この原案の受領者が認知している関連特許権があれば、コメントを付けて提出されるとともに関係書類を提供されるよう求める。

文書の種類：国際規格

文書のサブ種類：

文書の段階：(30) 委員会

文書の言語：英語

## 委員会原案

### 著作権告知

このISO文書は国際規格案であり、ISOによって著作権が保護されています。使用者の帰属国の適用法令で認められている場合を除き、書面による事前の許可を得ることなく、このISO原案も、そのいかなる抜粋も、いかなる形式でも、又は電子的、写真複写若しくは記録のいかなる手段によっても、複製することも、検索システムに保存することも又は伝達することもできません。

複製許可の申請は、以下住所のISO又は申請人の帰属国のISO会員団体宛に出すことができます。

ISO copyright office(ISO著作権管理局)

Case postale 56・CH-1211 Geneva 20

Tel. +41 22 749 01 11

Fax +41 22 749 09 47

E-mail [copyright@iso.org](mailto:copyright@iso.org)

Web [www.iso.org](http://www.iso.org)

販売目的の複製には、著作権使用料又は許可契約が求められることがあります。

違反者は、告訴されることがあります。

## 目次

まえがき .....	iv
序文 .....	v
1 適用範囲 .....	1
2 用語及び定義 .....	1
3 社会的責任の理解 .....	4
3.1 組織の社会的責任 .....	4
3.2 社会的責任の最近の動向 .....	5
3.3 社会的責任の特徴 .....	5
3.4 国家と社会的責任 .....	8
4. 社会的責任の原則 .....	8
4.1 一般 .....	8
4.2 説明責任 .....	8
4.3 透明性 .....	9
4.4 倫理的な行動 .....	9
4.5 ステークホルダーの利害の尊重 .....	10
4.6 法の支配の尊重 .....	10
4.7 国際行動規範の尊重 .....	11
4.8 人権の尊重 .....	11
5 社会的責任の認識及びステークホルダーエンゲージメント .....	12
5.1 一般 .....	12
5.2 社会的責任の認識 .....	12
5.3 ステークホルダーの特定及びステークホルダーエンゲージメント .....	15
6 社会的責任の中核主題に関する手引 .....	18
6.1 一般 .....	18
6.2 組織統治 .....	20
6.3 人権 .....	22
6.4 労働慣行 .....	31
6.5 環境 .....	39
6.6 公正な業務履行 .....	45
6.7 消費者課題 .....	48
6.8 コミュニティ参画及び開発 .....	57
7 社会的責任を組織全体に統合するための手引 .....	65
7.1 一般 .....	65
7.2 組織特性と社会的責任の関係 .....	65
7.3 組織の社会的責任の理解 .....	66
7.4 社会的責任を組織全体に統合するための慣行 .....	69
7.5 社会的責任に関するコミュニケーション .....	71
7.6 社会的責任に関する信頼性の向上 .....	74
7.7 社会的責任に関する組織の活動及び実践のレビュー及び改善 .....	76
7.8 社会的責任に関する自主的なイニシアチブ .....	78
附属書A (参考情報) 社会的責任に関する自主的なイニシアチブ及びツール .....	80
A.1 序論 .....	80
附属書B (参考情報) 略語一覧 .....	91
参考文献 .....	92
索引 .....	98

## まえがき

ISO（国際標準化機構）は、各国の標準化団体（ISOメンバー団体）の国際的な連合体である。通常、国際規格の作成準備作業はISO専門委員会を通じて行われる。専門委員会の設立目的となったテーマに関心のある各メンバー団体は、その委員会に参加する権利を有する。政府機関及び非政府機関いずれの国際組織も、ISOと連携し、作業に参加可能である。ISOは、電子技術の標準化に関するあらゆる事柄について、国際電気標準会議（IEC）と緊密な協力を行っている。

国際規格案は、ISO/IEC 専門業務用指針第2部に規定された規則に従って作成される。

ISO 26000は、ISO技術管理評議会、社会的責任作業グループによって準備された。同作業グループで承認された国際規格案は、投票のためメンバー団体に回付される。国際規格として発行されるためには、投票するメンバー団体の75%以上の賛成票が必要である。

この文書の一部の要素は、特許権の対象となる可能性があることに注意が必要である。ISOは、このような特許権の一部又は全てを特定する責任を負わないものとする。

ISO 26000はISO/TMB WG社会的責任によって作成された。

## 序文

世界中の組織及びそのステークホルダーは、社会的に責任ある行動の必要性をますます強く認識するようになってきている。社会的責任の目的は、持続可能な開発、健康及び社会の繁栄に貢献することである。

組織が活動する社会との関係における組織のパフォーマンス、及び組織が環境に与える影響は、組織の全体的なパフォーマンス及び有効な活動を続ける能力を測定する上で、不可欠な部分となっている。これは、一つには、健全な生態系、社会的平等及び組織統治を確実にすることの必要性に対する認識の高まりを反映するものである。

組織は、顧客又は消費者、労働者及び労働組合、構成員、コミュニティ、非政府組織、学生、資本家、資金寄与者、投資家、会社及びその他の営利団体など、さまざまなステークホルダーによるより厳しい監視下におかれている。組織の社会的責任パフォーマンスへの認識は、次に影響を及ぼすことがある。

### －組織の評判

－男女労働者及び／又は構成員、顧客、取引先又は使用者を引き付け、留めておく能力

－従業員のモラル、コミットメント及び生産性の維持

－投資家、資金寄与者、スポンサー及び金融界の見解

－会社、政府、メディア、供給業者、同業者、顧客及び組織が活動するコミュニティとの関係

この国際規格は、社会的責任の基本となる原則、社会的責任に関係する中核主題及び課題（表 2 を参照）及び既存の組織の戦略、システム、慣行、プロセスに社会的に責任ある行動を統合する方法（図 1 を参照）に関する手引を提供する。この国際規格は、結果の重要性及びパフォーマンスの改善を強調する。

この国際規格は、大小を問わず、先進国世界と途上国世界のどちらで活動するかを問わず、あらゆる種類の組織にとり有用であることを意図している。この国際規格のすべての部分が全種類の組織に対して同等に有用ではないが、すべての中核主題があらゆる組織と関連性を持つ。組織が取り組むにふさわしい関連性及び意義を持つものが何であるかを、独自の検討及びステークホルダーとの対話を通じ特定することは、個々の組織の責任である。

政府組織は、この国際規格の使用を望むことができる。ただし、この国際規格は、国家の義務を置換し、改変し、又はいかなる方法でも変更することを意図していない。

この国際規格は、その使用については任意であり、認証目的又は規制若しくは契約を目的として使用されることを意図しておらず、またそのように使用されることは適切ではない。この規格は、貿易の非関税障壁を作り出すことも、組織の法的義務を変更することも意図していない。さらに、それはいかなる国際、国内、その他の訴訟における法的行為、告訴、弁護、その他の申立ての正当な基礎を提供することを意図しておらず、また国際慣習法の発展の証拠として引用されることも意図していない。

どのような組織も、この国際規格を活用し、ステークホルダーの期待を考慮に入れ、関連法令を順守し、国際行動規範を尊重することにより、さらに社会的に責任を持つようになることが推奨される。

この規格は全体として読み、利用するものとされるが、社会的責任に関する特定の情報を探している読者のために、参考として表1に概要を掲げる。

表1 — ISO 26000の概要

項のタイトル	項番号	項の内容の説明
適用範囲	1	この国際規格で取り上げる主題を定義し、制限又は除外項目がある場合はそれらを特定する。
用語及び定義	2	この国際規格で使用する重要な用語を特定し、その意味を示す。これらの用語は、社会的責任を理解し、この国際規格を利用する上で基本的に重要なものである。
社会的責任の理解	3	これまで社会的責任の進展に影響を与え、その性質及び実践に今なお影響し続ける要素、条件及び重要課題について記述する。社会的責任の概念そのものについても、それが何を意味し、どのように組織に適用されるかについても提示する。この項は、この国際規格の使用に関する中小規模の組織に対する手引を含む。
社会的責任の原則	4	基本的な社会的責任の原則を紹介及び説明する。
社会的責任の認識及びステークホルダーエンゲージメント	5	社会的責任の2つの実践を取り扱う：組織の社会的責任の認識、及びステークホルダーの特定及びステークホルダーエンゲージメント。
社会的責任の中核主題に関する手引	6	社会的責任に関連する中核主題及びそれに随伴する課題について説明する（表2を参照）。中核主題ごとに、その範囲、その社会的責任との関係、関連する原則及び考慮点、及び関連する行動及び期待に関する情報が提供されている。
社会的責任を組織全体に統合するための手引	7	社会的責任を組織内で慣行とするための手引を提供する。
社会的責任に関する自主的なイニシアチブに関する附属書	附属書A	社会的責任に関する既存の自主的イニシアチブのリストを提示する。
略語	附属書B	この国際規格で使用される略語のリストを提示する。
参考文献		この国際規格の本体で出典として参照された権威ある国際的な文書及びISO規格への参照を含む。

表 2—社会的責任の中核主題及び課題

中核主題及び課題	掲載されている項
中核主題：組織統治	6.2
中核主題：人権	6.3
課題 1：デューディリジェンス	6.3.3
課題 2：人権に関する危険な状況	6.3.4
課題 3：共謀の回避	6.3.5
課題 4：苦情の解決	6.3.6
課題 5：差別及び社会的弱者	6.3.7
課題 6：市民的及び政治的権利	6.3.8
課題 7：経済的，社会的及び文化的権利	6.3.9
課題 8：労働における基本的権利	6.3.10
中核主題：労働慣行	6.4
課題 1：雇用及び雇用関係	6.4.3
課題 2：労働条件及び社会的保護	6.4.4
課題 3：社会的対話	6.4.5
課題 4：労働における安全衛生	6.4.6
課題 5：職場における人材育成及び訓練	6.4.7
中核主題：環境	6.5
課題 1：汚染の予防	6.5.3
課題 2：持続可能な資源の使用	6.5.4
課題 3：気候変動緩和及び適応	6.5.5
課題 4：自然環境の保護及び回復	6.5.6
中核主題：公正な事業慣行	6.6
課題 1：汚職防止	6.6.3
課題 2：責任ある政治的関与	6.6.4
課題 3：公正な競争	6.6.5
課題 4：影響力の範囲における社会的責任の推進	6.6.6
課題 5：財産権の尊重	6.6.7
中核主題：消費者課題	6.7
課題 1：公正なマーケティング，情報及び契約慣行	6.7.3
課題 2：消費者の安全衛生の保護	6.7.4
課題 3：持続可能な消費	6.7.5
課題 4：消費者サービス，支援及び紛争解決	6.7.6
課題 5：消費者データ保護及びプライバシー	6.7.7
課題 6：必要不可欠なサービスへのアクセス	6.7.8
課題 7：教育及び認識	6.7.9
中核主題：コミュニティ参画及び開発	6.8
課題 1：コミュニティ参画	6.8.3
課題 2：教育及び文化	6.8.4
課題 3：雇用創出及び技能開発	6.8.5
課題 4：技術開発	6.8.6
課題 5：富及び所得の創出	6.8.7

課題 6：衛生	6.8.8
課題 7：社会的投資	6.8.9

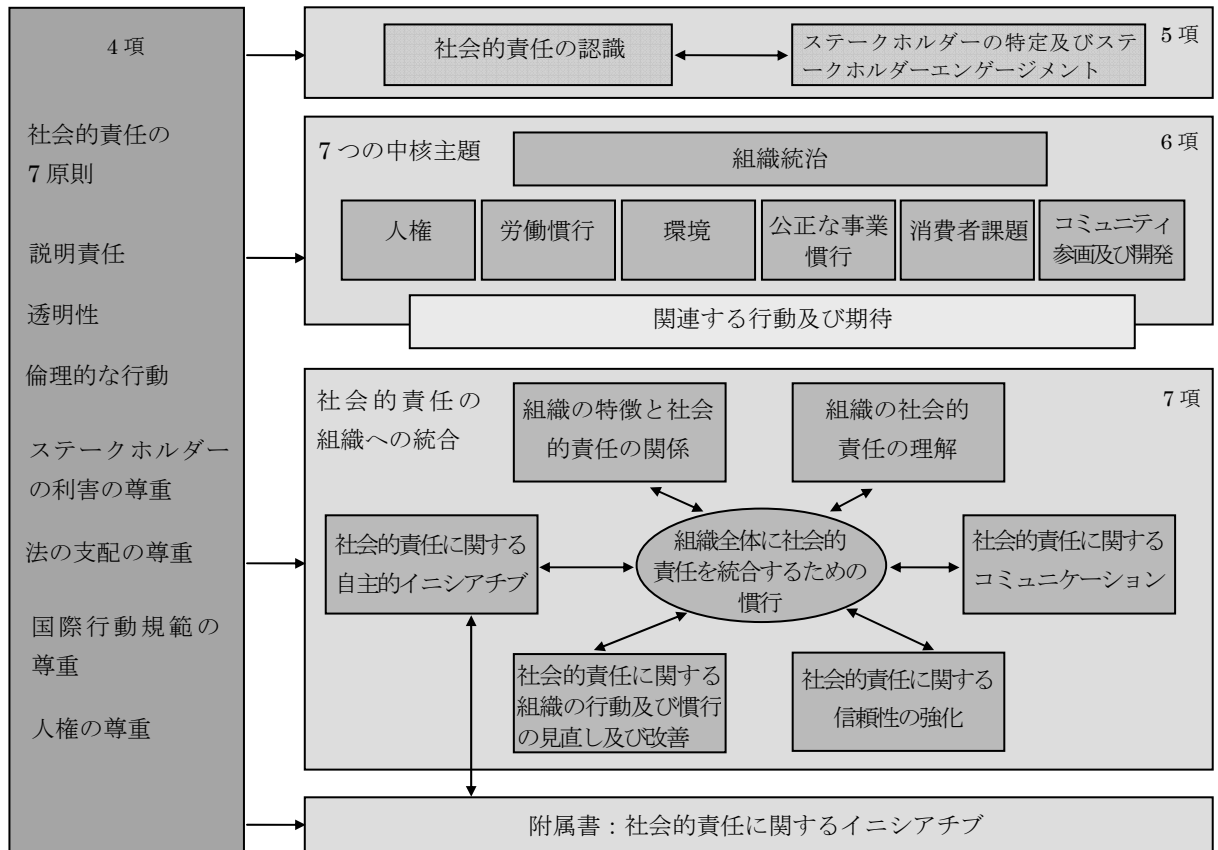


図1-ISO26000の概要

この国際規格で、何らかの規格、規範又はその他のイニシアチブに言及していても、ISO がその規格、規範又はイニシアチブを承認又はそれらに特別の地位を与えることを意味するものではない。

この国際規格は、80ヶ国以上及び40の社会的責任の異なる側面に関与する国際的又は幅広い基盤を持つ地域組織のエキスパートが関与するマルチステークホルダーアプローチを使い、開発された。これらのエキスパートは、消費者、政府、産業界、労働者、非政府組織（NGO）、及びサービス、サポート、研究及びその他という6つの異なるステークホルダーグループを代表した。

さらに、起草グループの中で、発展途上国と先進国のバランス及び男女のバランスを達成するよう特別な配慮がなされた。全ステークホルダーグループから幅広い代表者の参加を確保するための努力がなされた



が、ステークホルダーの完全かつ平等なバランスは、資源の利用可能性及び英語能力の必要性を含むさまざまな要因により制約を受けた。

本文中のカッコ内の数字は、参考文献にある引用文献の番号を指す。

ボックス中の文は補足的な手引又は例を示したものである。



## 社会的責任に関する手引

### 1 適用範囲

この国際規格は、規模又は所在地に関係なく、次に関して、あらゆる種類の組織に対して手引を提供する。

- 社会的責任に関する概念、用語及び定義
- 社会的責任の背景、潮流及び特徴
- 社会的責任に関する原則及び実践
- 社会的責任に関する中核主題及び課題
- 組織全体及びその影響力の範囲における社会的に責任ある行動の統合、実施及び推進
- ステークホルダーの特定及びステークホルダーエンゲージメント
- 社会的責任に関する関与の表明及びパフォーマンスの伝達

この手引を提供することにより、この国際規格は、健康及び社会の繁栄を含め、持続可能な開発への組織の貢献を補助することを意図している。

この国際規格は、法令順守があらゆる組織の社会的責任の基礎部分であるとの認識に立って、組織が法令順守を超える活動に着手することを奨励する。

この規格は、社会的責任の分野における共通の理解を促進することを意図している。この規格は、社会的責任に関する他の文書及びイニシアチブを補完することを意図しているものであり、それらに取って代わろうとするものではない。

この国際規格の適用には、国際行動規範を順守しつつ、社会、環境、法及び組織の多様性、並びに経済的条件の格差を考慮に入れることができる。

この国際規格はマネジメントシステム規格ではない。この規格は、認証目的、又は規制若しくは契約のために使用することを意図したものでも、又はそれらにとって適切なものでもない。

### 2 用語及び定義

この国際規格では、次の用語及び定義を適用する。

#### 2.1 説明責任

組織の決定及び行動に対する責任、及びこれらの決定及び行動に関して、組織の統治機関、規制当局及び、より広義には、その他のステークホルダーに対して、責任ある対応のとれる組織の状態

## 2.2 消費者

製品又はサービスを私的な目的で購入又は使用する、一般社会の個々のメンバー

## 2.3 顧客

製品又はサービスを商業的、私的又は公的な目的で購入又は使用する組織又は人

参考 消費者は特定の種類の顧客である。

## 2.4 デューディリジェンス

組織の活動の実質的及び潜在的なマイナスの影響を良心的かつ系統的に検討し、社会的又は環境的な害の危険性を最小限に抑えるか又は回避するという観点から、それらを管理するプロセス

## 2.5 環境

大気、水、土地、天然資源、植物、動物、人及びそれらの相互関係を含め、組織がその中で活動する周辺自然環境

参考 ここでいう周辺自然環境とは、組織内から地球規模のシステムにまで及ぶ。

## 2.6 倫理的な行動

特定の状況において正しい又は良いと一般に認められた行動の原則に従っており、国際行動規範と調和している行動 (2.10)

## 2.7 男女の平等

男女それぞれのニーズ及び利害に従った、男と女の同等の取扱い

参考 これには、権利、恩恵、義務及び機会に関して、平等な取扱い、又は場合によっては、差異はあるが対等とみなされる取扱いを含む。

## 2.8 組織の影響力

全体的又は部分的に、組織の決定及び活動から帰結する社会又は環境に及ぶプラス又はマイナスの変化

## 2.9 社会的責任に関するイニシアチブ

社会的責任に関係する特定目的の達成に専念すると明示された組織、プログラム又は活動

参考 イニシアチブは、いかなる種類の組織も開発、出資又は運営することができる。

## 2.10 国際行動規範

普遍的に又はほぼ普遍的に認められており、国際慣習法、一般に受け入れられている国際法の原則又は政府間の合意（協定及び条約など）から導かれる社会的に責任ある組織の行動に対する期待

参考 これらの文書は主に国家を対象とするが、詳細な交渉の中で合意されたものであり、あらゆる組織が希求する目標を表現している。これらの文書は、この国際規格で取り上げた中核主題及び社会的責任の原則と関連性を持つ。

### 2.11 社会的責任の課題

組織又はそのステークホルダーにとって好ましい成果を追求するための基準となる社会的責任(2.16)の個別的事項

### 2.12 組織統治

組織がその目的を追求する上で、決定を下し、決定事項を実施するときに従うシステム

### 2.13 原則

意思決定又は行動に関する根本的基礎

### 2.14 サービス

需要又はニーズを満たすための組織の行動

### 2.15 社会的対話

政府、雇用者、労働者の代表の三者間又は二者間の、経済社会政策に関係し、関心を共有する課題についてのあらゆる種類の交渉、協議又は単なる情報交換

参考 この国際規格においては、“社会的対話”という用語は、国際労働機関(ILO)により適用される意味でのみ使われる。

### 2.16 社会的責任

次のような透明かつ倫理的な行動を通じて、組織の決定及び活動が社会及び環境に及ぼす影響に対する組織の責任

- 健康及び社会の繁栄を含む持続可能な開発への貢献
- ステークホルダーの期待への配慮
- 関連法令の順守及び国際行動規範の尊重
- 組織全体で統合され、組織の関係の中で実践される行動

参考1 活動は製品、サービス及びプロセスを含む。

参考2 関係とは組織の影響力の範囲内の活動を指す。

### 2.17 影響力の範囲

組織が個人又は組織の決定又は活動に対する影響力を持つ領域

参考 領域は地理的な意味及び機能的な意味のものと理解することができる。

### 2.18 ステークホルダー

組織の何らかの活動又は決定に利害関係を持つ個人又はグループ

### 2.19 ステークホルダーエンゲージメント

組織の決定に関する基本情報を提供する目的で、組織と組織の1人以上のステークホルダーとの間に対話の機会を作り出すために試みられる活動

## 2.20 サプライチェーン

組織に対して製品及びサービスを提供する一連の活動又は関係者

参考 国によっては、サプライチェーンという用語がバリューチェーン(2.23)と同義であると理解されることがある。しかし、この国際規格の目的においては、サプライチェーンは上記の定義に従い使用される。

## 2.21 持続可能な開発

将来の世代の人々が自らのニーズを満たす能力を危険にさらすことなく、現状のニーズを満たす開発

参考 組織の意思決定及び活動において、経済的、社会的及び環境的要素並びにそれらの相互依存性に対処することを含む。

## 2.22 透明性

社会及び環境に影響する決定及び活動に関する公開性、並びにこれらを明確、正確及び完全な方法で伝えようとする意欲

## 2.23 バリューチェーン

製品又はサービスの形式で価値を提供するか又は受け取る一連の活動又は関係者の全体

参考1 価値を提供する関係者には、供給業者、受託労働者、その他が含まれる。

参考2 価値を受け取る関係者には、顧客、消費者、取引先、その他の使用者が含まれる。

## 2.24 社会的弱者

差別又は不利な社会的、経済的、文化的、政治的、又は衛生的状況の基本であり、権利を獲得するため、又はそれ以外に平等な機会を享受するための手段の欠如をもたらす特徴を共有する個人の集団

# 3 社会的責任の理解

## 3.1 組織の社会的責任

社会的責任のさまざまな側面は、19世紀末、場合によってはそれ以前から、組織及び政府による行動の対象となっていたが、社会的責任という用語が広く用いられるようになったのは1970年代初頭からである。

社会的責任が注目されたのは、従来までは主に企業を対象としたものだった。多くの人々にとって“企業の社会的責任”という用語は、いまだに“社会的責任”よりもなじみが深い。

実業界の組織だけでなく、さまざまな種類の組織が、自らも健康及び社会の繁栄を含め、持続可能な開発に寄与する責任を負うと認識するようになり、社会的責任がすべての組織に当てはまるという考え方が出現するようになった。

社会的責任を構成する要素は、特定時期の社会の期待を映し出すものであり、それゆえに、絶え間なく変化している。社会の関心が変化するにつれ、組織に対する社会の期待も、それらの関心を映し出して変化する。

初期の社会的責任の観念は、慈善事業を行うなどの社会貢献活動が中心だった。労働慣行及び公正な事業

慣行といった主題が登場したのは、1世紀以上前である。人権、環境及び消費者保護など、その他の主題は、やがてこれらの主題がより大きな注目を集めるにつれ、追加された。

この国際規格で特定される中核主題及び課題は、現時点でのグッドプラクティスの見方を反映したものである。グッドプラクティスの見方が将来変化することは疑いなく、さらに別の課題が社会的責任の重要な要素とみなされるようになる可能性がある。

### 3.2 社会的責任の最近の動向

組織の社会的責任に関する関心の高まりには、いくつかの理由がある。

グローバリゼーション、ますます容易になる旅行、及び即時のコミュニケーションの利用可能性は、世界中の個人及び組織が、近隣及び遠隔地の両方の組織の活動に関し、ますます容易に知識を得られるようになっていくと気づいていることを意味する。これらの要因は、物事の進め方及び問題解決の新しい方法を学習することから組織が利益を得る機会をもたらしている。それらは、組織の活動が、多様なグループ及び個人によるますます強化された監視の対象となることも意味する。さまざまな場所で組織により適用される方針又は慣行は、容易に比較することができる。

一部の環境及び衛生問題のグローバルな性質、貧困救済の世界的な責任の認識、及びますます地理的に分散したバリューチェーンは、組織に関連する課題が、組織の所在する場所の近接区域を越えて広がる可能性があることを意味する。環境と開発に関するリオ宣言[114]、持続可能な開発に関するヨハネスブルグ宣言[107]及びミレニアム開発目標[109]などの文書は、こうした世界的な相互依存性を浮き彫りにしている。

ここ数十年間、グローバリゼーションは多くの分野で、世界経済における民間部門の役割及び影響力の増大並びに公共部門の役割の弱体化をもたらした。NGO及び企業が、特に、政府が歴史的に深刻な難題及び制約に直面し、衛生、教育及び福祉のような分野でサービスを提供することができない国々で、通常は政府によって提供される多くのサービスの提供者となった。それらの国の政府の能力が拡大するにつれ、政府及び民間部門の組織の役割は変化している。

消費者、顧客、投資家及び援助者は、さまざまな方法で、社会的責任に関して組織に資金による影響力を行使している。組織のパフォーマンスに関するコミュニティの期待は高まり続けている。多くの所で“コミュニティの知る権利”に関する法が成立し、人々は組織の運営に関する詳細な情報にアクセスすることが可能となった。今では、組織のパフォーマンスに関する情報に対するステークホルダーの要求事項を満たすべく、ますます多くの組織が社会的責任に関する報告書を発行するに至っている。

これらの要因及びその他の要因が、今日の社会的責任の背景を形成し、社会的責任の実証という組織に対する要求を生む一因となっている。

### 3.3 社会的責任の特徴

#### 3.3.1 一般

社会的責任の本質的な特徴は、組織の活動及び決定が社会及び環境に及ぼす影響に対し、責任を負い、説明責任を負うという組織の意欲である。これは健康及び社会の繁栄を含む持続可能な開発に寄与し、ステークホルダーの期待に配慮し、関連法令を順守し、国際行動規範を尊重し、組織全体で統合され、組織の関係の中で実践される、透明かつ倫理的な行動を意味する。

### 3.3.2 社会の期待

社会的責任は、社会の幅広い利益及び期待の理解を必要とする。社会的責任の根本原則は、法の支配の尊重及び法的拘束力をもつ義務の順守である。しかし、社会的責任は、法令順守を超えた行動及び法的拘束力のない他者に対する義務の認識も必要とする。これらの義務は、広く共有される倫理その他の価値観から発生する。

責任ある行動として何が期待されるかは国及び文化によって異なるが、組織は、世界人権宣言に規定されたような国際行動規範を尊重することが望ましい。

6項では、社会的責任の中核主題を検討する。これらの各主題には、組織がその最も重要な社会への影響を特定することを可能にするさまざまな課題が含まれる。各課題の考察において、これらの影響と取り組むための期待及び行動についても説明する。

### 3.3.3 社会的責任におけるステークホルダーの役割

ステークホルダーの特定及びステークホルダーエンゲージメントは、社会的責任の基本である。組織は、組織の決定及び活動において利害関係を持つのは誰かを判断し、組織の影響を理解しその影響と取り組む方法を特定することが望ましい。ステークホルダーは、組織が特定の課題と組織の活動の関連性を特定する手助けをするが、行動の規範及び期待を決める上で、より広義の社会の代わりとなるものではない。ある特定の課題が組織とステークホルダーの協議によって具体的に特定されない場合でも、組織の社会的責任との関連性を持つことがある。これに関するさらなる手引は、5項並びに4.5項に提示する。

### 3.3.4 組織全体への社会的責任の統合

社会的責任は組織の活動及び決定の潜在的並びに実質的影響に関係するものであるため、組織の継続中の、通常の日常活動は、対処すべき最も重要な行動に該当する。社会貢献活動（ここでは慈善事業への寄付とする）は社会にプラスの影響を与える。しかし、組織は、これを組織の活動の悪影響への対処に代わるものとして利用しないことが望ましい。

組織の活動の影響は、他の組織との関係により多大な影響を受ける。組織はその責任と取り組むために、他の組織と共同で仕事をする必要がある。このような組織には、同業組織、競争相手又はバリューチェーンの一部、又は組織の影響力の範囲内の他の関連する関係者が含まれる。



## ボックス1 ISO26000と中小規模の組織（SMO）

社会的責任の作業においては、組織の活動及び影響の管理に統合的なアプローチを採用することが重要である。組織は、組織の規模及び影響の両方を考慮に入れた方法により、組織の決定及び活動が社会及び環境に与える影響に対処し、監視することが望ましい。言うまでもなく、組織が決定及び活動のマイナスな結果の全部を、即座に完全に緩和することは不可能な場合がある。選択し、優先課題を設定することが必要になる場合がある。

次の考慮事項を参考として掲げる。SMOは次を行うことが望ましい。

- －SMOにおいては、内部の管理規程、ステークホルダーへの報告、その他のプロセスが、大規模な組織よりも柔軟かつ略式な場合があることを考慮に入れること。ただし、適切なレベルの透明性と追跡可能性を維持するものとする。
- －7つの中核主題すべてを見直し関連する課題を特定する際に、組織自体の背景、状況、資源、ステークホルダーの認識を考慮に入れ、必ずしもすべての課題があらゆる組織と関連性を持つわけではないと認識すること。
- －当初、健康及び社会の繁栄を含め、持続可能な開発にとり最大の重要性を持つ課題及び影響に焦点を合わせる。残りの影響については、合理的かつ明確な時間枠を定めて取り組むための計画を立てること。
- －関連政府当局、集団組織（業界団体及び統括組織又は同業組織など）、及び場合によっては国家標準化機関に対し、この国際規格を使用するための実践的な指針及びプログラムを作成することにより、SMOが社会的に責任ある組織になるために補助するよう奨励すること。そのような指針及びプログラムは、SMO及びそのステークホルダーに特定の性質及びニーズに合わせて調整することが望ましい。
- －適宜、資源を節約し、行動する能力を強化するために、個別ではなく、同業者及び業界団体と共同で行動すること。例えば、同じ状況並びに業界で活動する組織の場合、ステークホルダーの特定及びステークホルダーエンゲージメントは、共同で行う方が効果的な場合がある。

社会的に責任ある方法で活動するために、SMOは他の組織と同じ潜在能力を持つ。社会的に責任ある組織になることは、この国際規格の他の部分で言及する理由により、SMOにとり有益になることが見込まれる。SMOが関係を持つ他の組織が、これらの試みに支援を提供することは自らの社会的責任の一部であるとみなしていることに、SMOが気づく場合もある。

社会的責任においてより高い能力並びに多くの経験を持つ組織が、社会的責任及びグッドプラクティスの課題に関する認識を高める上で、SMOを補助することを含め、SMOへの支援を考慮することもできる。

### 3.3.5 社会的責任と持続可能な開発との関係

多くの者が社会的責任と持続可能な開発という用語を同義的に使用し、これら2つの用語の間には密接な関係があるが、両者は異なる概念である。

**持続可能な開発**は、“変化に関する世界的議題”を訴えた環境と開発に関する世界委員会の1987年の報告書“われら共有の未来[125]”以降、国際的に認識され、広く受け入れられた概念であり、指針となる目標である。その意欲的な目標は、貧困の廃絶、すべての人々の健康、社会正義、地球の生態的制限の範囲内で生活し、未来の世代のニーズを損なうことなく、社会のニーズを満たすことである。1992年の環境と開発のための国連会議や2002年の持続可能な開発に関する世界首脳会議など、1987年以来、何年にもわたり多くの国際フォーラムでこれらの目標の重要性が繰り返されてきた。持続可能な開発の目標は、“持続可能性”という状態を達成することである。

**社会的責任**の対象は、地球ではなく組織である。ただし、社会的責任は持続可能な開発と密接に連携している。それは組織の社会的責任の包括的な目標が、健康及び社会の繁栄を含めた持続可能な開発に寄与す

ることだからである。この国際規格の以下の項で説明する原則、慣行、中核主題は、組織による社会的責任の実践的な応用に関する基礎を形成する。社会的に責任ある組織の行動は、持続可能な開発に意義ある貢献を果たすことができる。

前述の持続可能な開発は、個々の組織の持続可能性又は継続的な存続可能性とは根本的に異なる概念であることに注意することが重要である。個々の組織の持続可能性は、統合された方法で社会的、経済的、環境的側面と取り組むことにより達成される社会全体の持続可能性とは、両立することもあれば、両立しないこともある。持続可能な消費、持続可能な資源利用、持続可能な生計は、社会全体の持続可能性と関係する。

### 3.4 国家と社会的責任

この国際規格は、公共の利益を表明し、そのために行われる国家の義務を、置換し、改変し、又はいかなる方法でも変更することはできない。国家は法を作り、施行するという独特の権限を持つため、それは組織とは異なる。例えば、人権を保護するという国家の義務は、この国際規格で取り扱う人権に関する組織の責任とは異なる。

組織の社会的責任は、国家の義務及び責任の有効な表明に代わるものではなく、それに代わることはできない。この国際規格は、何を法的拘束力をもつ規制の対象とすべきかに関する手引を提供しない。また、政治制度を通じてのみ正当に解決することができる問題を取り扱うことを意図していない。

ただし、政府組織は、他のあらゆる組織と同様に、社会的責任の側面に関する政策及び行動を伝達するために、この国際規格の使用を望むことができる。

## 4. 社会的責任の原則

### 4.1 一般

この項では、社会的責任の原則についての手引を示す。

組織にとって、社会的責任へのアプローチ及びその実践における最も包括的な目標は、健康及び社会の繁栄を含めた、持続可能な開発のために最大限の貢献をすることである。社会的責任の原則を網羅した包括的なリストは存在しないが、上記の目標に向かって、組織は少なくとも下記に述べる 7 つの原則を適用することが望ましい。また、6 項で説明する各中核主題に特有の原則も適用することが望ましい。

組織は、具体的な状況において、道徳的であり、正しいと認められる基準、指針、行為規範に基づいて行動することが望ましい。

### 4.2 説明責任

原則 組織は自らが社会及び環境に与える影響に説明責任を負うことが望ましい。

この原則によれば、組織は適切な監視を受け入れ、監視に対応する義務を受け入れることが望ましい。

説明責任によって、経営陣は組織の支配権者に対して説明する義務を負い、また、組織は法令に関して規

制当局に対して説明する義務を負う。説明責任とは、組織が自らの決定及び活動によって影響を受ける人々に対して、また、一般に社会に対しても、自らの決定及び活動が社会に与える全体的な影響について報告する義務を負うということである。

説明責任を果たすことは、組織に対しても、社会に対してもプラスの影響を及ぼす。説明責任の程度は常に、権限の大きさ又は範囲に一致していることが望ましい。最大の権限を持つ組織は、自らの決定及び監督の質に関してより細心の注意を払うのが普通である。説明責任には、不正行為が行われた場合の責任を取ることで、その不正行為を正すために適切な方策を取り、不正行為が繰り返されないよう予防するための行動を取ることも含まれている。

組織は、次の事項に説明責任を負うことが望ましい。

- － 自らの決定及び活動の結果。それらがもたらした重大な結末も含む。故意ではない場合、予想できなかった場合も含まれる。
- － 自らの決定及び活動が社会及び環境に対して及ぼした重大な影響。

### 4.3 透明性

原則 組織は、社会及び環境に影響を与える決定及び活動に関して、透明性を保つことが望ましい。

組織は、社会及び環境に対する既知の影響及び起こりうる影響を含めて、自らの責任がある方針、決定及び活動について、明確、正確かつ完全な方法により、適切かつ十分な程度まで、情報を開示することが望ましい。これらの情報は、その組織によって重大な影響を受けた人々、又は重大な影響を受けるおそれがある人々にすぐに提供し、彼らが直接入手できるようにしておくことが望ましい。その組織の決定又は行動がステークホルダーそれぞれの利害に与える影響を彼らが正確に評価することができるように、情報はタイムリーに、事実に基づいて、明確かつ客観的な方法で提示することが望ましい。

透明性は、機密情報の開示を要求するものでもなく、また、法的に保護されている情報、又は公表すれば法的な義務、業務上の義務、安全上の義務、又は個人のプライバシーに関する義務に違反することになるような情報の提供を要求するものでもない。

組織は、次の事項について透明性を保つことが望ましい。

- － 組織の活動の目的、性質、場所。
- － 組織が決定を下し、それを実行し、見直す方法。組織内の各部署の役割、責任、説明責任、権限の定義も含む。
- － 組織が社会的責任に関する自らのパフォーマンスを評価する際に用いる標準及び基準。
- － 自らの決定及び活動が社会及び環境に与える既知の影響及び起こりうる影響。
- － その組織のステークホルダーは誰であるかの特定。ステークホルダーを特定し、選択し、エンゲージメントを行う際に用いる基準及び手続き。

### 4.4 倫理的な行動

原則 組織はどんなときにも倫理的に行動することが望ましい。

組織の行動は、正直、公平、誠実という倫理観に基づいていることが望ましい。この3つの倫理観は、人々、動物、及び環境に対する配慮とステークホルダーの利害のために努力するという関与の表明を意味してい

る。

組織は、次のように、倫理的な行動を積極的に促進することが望ましい。

- － 組織内で、及び他者との交流において、倫理的な行動を促進できるような統治構造を構築する。
- － 組織の目的及び活動にふさわしい、しかし同時にこの国際規格に要約されている原則にも一致した、倫理的な行動の独自の基準を特定し、導入し、適用する。
- － 自らの倫理的な行動の基準の順守を奨励し、促進する。
- － 組織の人員、特に組織の価値観、文化、誠実さ、戦略及び運営に大きな影響力を及ぼす可能性のある人員に求められる倫理的な行動の基準を定義し、伝える。
- － 組織全体を通して、非倫理的な行動につながる可能性のある利益相反を予防又は解決する。
- － 倫理的な行動のモニタリング及び強化のため、監督メカニズム及び管理方法を確立する。
- － 報復を恐れることなく、倫理的な行動の違反を報告できるメカニズムを確立する。
- － 現地の法規制が存在しない、又は現地の法規制が倫理的な行動と衝突するような状況を認識し、対処する。

#### 4.5 ステークホルダーの利害の尊重

原則 組織はステークホルダーの利害を尊重し、よく考え、対応することが望ましい。

組織の目的は、組織それぞれの所有者、メンバー、構成員の利害に限定されることがあるが、その他の個人又はグループも、権利、主張、特定の利害を持っている場合があり、この点を考慮することが望ましい。このような個人又はグループはまとめて組織のステークホルダーに含まれる。

組織は、次の事項を行うことが望ましい。

- － 誰がステークホルダーかを特定する。
- － 組織のステークホルダーの利害及びニーズを意識し、尊重する。また、彼らが懸念を表明した場合はそれに対応する。
- － ステークホルダーの法的権利及び正当な利害を認識する。
- － ステークホルダーが組織に接触し、関与する相対的な立場を考慮に入れる。
- － 組織のステークホルダーの利害と社会のより幅広い利害及び持続可能な開発との関係、及びステークホルダーと組織との関係の性質を考慮に入れる。
- － ステークホルダーが組織の統治において正式な役割をもたないとしても、又は、組織の決定又は活動に対する自分の利害を認識していないとしても、組織の決定に影響を受ける可能性のあるステークホルダーの見解を考慮する。

#### 4.6 法の支配の尊重

原則 組織は、法の支配を尊重することが義務だということを認めることが望ましい。

法の支配とは、法の優位、特に、いかなる個人も組織も法を超越することはなく、政府も法に従わなければならないという考え方を指す。法の支配は、専制的な権力の行使の対極にある。一般に法の支配には、法が成文化され、公示され、定められた手続きによって正しく執行されていることが暗黙の前提となっている。社会的責任に照らして考えた場合、法の支配の尊重とは、組織はすべての関連法令及び規制に従うという意味である。これはまた、関連法令及び規制を知り、組織内でこれらの関連法令及び規制の順守に責任のある者に通知し、これらの関連法令及び規制が順守されていることを確認するための手段を講じる

ことが望ましいことも意味している。

組織は、次の事項を行うことが望ましい。

- － 組織が活動するすべての法的管轄区域において、法的要件、規制上の要件を順守する。
- － 組織の関係及び活動が必ず、想定された、関連する法的枠組みの中で実行されるようにする。
- － 組織の定款、方針、規則、手順を順守し、それらを公正かつ公平に適用する。
- － すべての法的義務を把握しておく。
- － 法令順守の状況を定期的に見直す。

#### 4.7 国際行動規範の尊重

原則 組織は、法の支配の尊重という原則に従うと同時に、国際行動規範も尊重することが望ましい。

- － 組織は、国内の法又はその施行によって環境又は社会を守るための最低限の保護手段が取られていない国々においては、国際行動規範を尊重するよう努力することが望ましい。
- － 国内の法又はその施行によって、組織が国際行動規範を尊重することが禁じられている場合には、組織はその国際行動規範をできる限り尊重するよう努力することが望ましい。
- － 国際行動規範と衝突するような場合、及びその規範に従わないことによって重大な結果をもたらされると考えられる場合、組織はできるだけ適切に、その法的管轄内における活動及び関係の性質を見直すことが望ましい。
- － 組織は、国内の法律とその施行におけるこのような衝突を解決するために、関連組織及び関連当局に影響を及ぼすための合法的な機会や経路を考慮することが望ましい。
- － 組織は、他の組織の国際行動規範を守れない活動に共謀することを避けることが望ましい。

#### ボックス 2 「共謀」とはどういう意味か

「共謀」には、法的な意味及び法的でない意味がある。

法的な意味の場合、「共謀」とは、法的管轄区域によっては、犯罪などの違法な行為の実行に対して、それと知りながら、相当な支援を提供することと定義されている。

法的でない意味の場合、「共謀」は、行動に対する幅広い社会からの期待に由来している。このような場合、組織がデューディリジェンスを実行することによって環境又は社会に重大な悪影響を及ぼす可能性があることを知っていたか、又は知っておくべきだったような、他者の不正行為の実行を助けた場合、その組織は「共謀」したと考えられる。また、このような不正行為を知りながら黙っていた場合や、その不正行為によって利益を得た場合も、「共謀」と考えられることがある。

#### 4.8 人権の尊重

原則 組織は人権を尊重し、その重要性及び普遍性の両方を認識することが望ましい（6.3 項の中核主題における人権についての部分も参照のこと）。

組織は、次の事項を行うことが望ましい。

- － 国際人権章典に規定されている権利を尊重し、促進する。
- － これらの権利が普遍的であること、すなわち、あらゆる国、文化、状況においても不可分に適用できることを認める。
- － 人権が保護されていない状況では、人権を尊重するための措置をとり、このような状況を悪用しない。
- － 国内の法又はその施行によって人権が適切に保護されていない状況では、国際行動規範の尊重の原則を守る。

## 5 社会的責任の認識及びステークホルダーエンゲージメント

### 5.1 一般

この項では、社会的責任の2つの基本的慣行を取り上げる。つまり、組織による社会的責任の認識並びにそのステークホルダーの特定及びエンゲージメントである。4項で説明した原則と同様に、これらの慣行も、6項で説明する社会的責任の中核主題について検討する際に心に留めておくことが望ましい。

責任の認識には、組織の決定及び行動によって引き起こされた問題を特定するとともに、健康及び社会の繁栄を含む持続可能な開発に貢献できるようにするためにはその問題へどう対応するべきかを特定する必要がある。

責任の認識にはまた、組織のステークホルダーの認識も含まれる。4項で説明したとおり、組織はそのステークホルダーの利害を尊重し、考慮することが望ましいというのが社会的責任の基本的原則である。

### 5.2 社会的責任の認識

#### 5.2.1 影響、利害、期待

組織が社会的責任に取り組む際には、3つの関係を理解することが望ましい（図2を参照）。

－ **組織と社会** 組織は自らの活動及び決定が社会にどんな影響を及ぼすかを理解することが望ましい。組織はまた、これらの影響に関して、責任ある行動として社会が何を期待しているかを理解することが望ましい。これは、社会的責任の中核主題及び問題を考慮することによって可能になる（5.2.2項を参照）。

－ **組織とステークホルダー** 組織はさまざまなステークホルダーを認識していることが望ましい。組織の決定及び活動はいろいろな個人及び組織に対して実際に影響を及ぼしている、並びに影響を及ぼす可能性がある。この事実によって、「ステーク」つまり利害が生じ、これらの組織又は個人はステークホルダーと考えられることになる。

－ **ステークホルダーと社会** 組織は、組織の影響を受けるステークホルダーの利害と社会の利害の関係を理解することが望ましい。

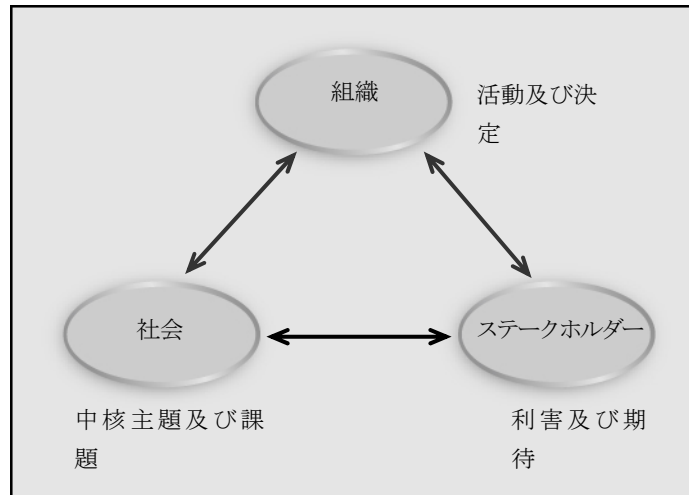


図2 組織、そのステークホルダー、社会の関係

最も重要な責任は何かを判定する際には、組織はこの3つの関係すべての相対的な重要性を考慮することが望ましい。組織の社会に対する影響の関連性及び重要性とともに、その組織と関連するあらゆるステークホルダーとの関係の重要性を考えることが望ましい。もちろん、さまざまな個人及び組織は、ある特定の組織の活動及び決定に対してさまざまな利害を持っている可能性があることも知っておくことが望ましい。

### 5.2.2 社会的責任の中核主題及び課題の認識

下記の中核主題において、社会的責任に関する課題を知ることは、組織が自らの社会的責任を特定するための効果的な方法である。

- 組織統治
- 人権
- 労働慣行
- 環境
- 公正な事業慣行
- 消費者課題
- コミュニティ参画及び開発

これらの中核主題は、組織が対処することが望ましい最も起こりそうな経済的、環境的、社会的影響を取り上げている。これらの中核主題のそれぞれについては、6項で考察する。各中核主題についての考察では、組織がその社会的責任を特定する際に考慮することが望ましい具体的な課題について説明する。すべての中核主題は、あらゆる組織に何らかの関係がある。ただし、すべての課題があらゆる組織と関連性を持つわけではない。

組織がとることが望ましい行動又は組織がどう行動することを期待されているかについて、課題ごとにいくつか提示する。組織は、社会的責任は何かを判定するにあたって、自らの活動及び決定に関連する課題、並びにそれに関係する行動と期待を特定することが望ましい。課題をどう特定するかについては、7.2項及び7.3項に補足的な手引を示す。

組織の活動及び決定の影響は、これらの課題との関連で考慮することが望ましい。ある特定の組織にとって、これらの課題のすべてが該当するわけではない場合もある。また、これらの中核主題及びそれぞれの

課題は、いろいろな方法で記述し、分類することができる。安全衛生、経済、バリューチェーンなど重要な検討事項は、6項において複数の中核主題で取り上げる。

該当する課題の特定に続いて行うことが望ましいのは、組織の影響の重大性の評価である。ある影響の重大性は、関係するステークホルダーとの関連で考慮すると同時に、社会のより幅広い利害に、並びに健康及び社会の繁栄を含めた持続可能な開発に、どのように影響を与えるかについても考慮することが望ましい。

組織が社会的責任の中核主題及び課題を特定する際、他の組織との相互関係を考えることが役に立つ。例えば、組織の活動及び決定が、顧客又はユーザー、サプライヤー、パートナー、競合相手にどのような影響を及ぼすかを考えればよい。

社会的責任を認識しようとする組織は、法的拘束力をもつ義務、及びその他に存在する義務の両方を考慮することが望ましい。法的拘束力をもつ義務には、関連法令だけでなく、法的強制力のある契約に記載されている社会的課題又は環境的課題に関する義務も含まれる。組織は、自らが引き受ける社会的責任への関与の表明を考慮することが望ましい。このような関与の表明は、倫理的な行動規範又は指針に明記される場合もあれば、加盟する団体の会員義務に明記される場合もある。

社会的責任の認識は、継続的なプロセスである。決定及び活動の影響の判定、並びにこれらに対する配慮は、新規の活動の計画段階で行うことが望ましい。進行中の活動については、組織の社会的責任への対処が引き続き行われていることを確信できるように、また、新しい課題を考慮する必要があるかどうかを判定するために、必要に応じて見直しを行うことが望ましい。

### 5.2.3 社会的責任と組織の影響力の範囲

組織は、組織全体にわたって統合される、また、他者との関係において実行される透明かつ倫理的な行動を通して、その活動及び決定の与える影響に責任がある。組織は、自らの活動及び決定に責任があるだけでなく、場合によっては、関係を持つ他者の決定又は行動に影響を与える能力を持つことがある。このような場合は、組織の影響力の範囲内と考えられる。

ある組織が影響力を持っている可能性のあるすべての関係者の影響に対して、その組織の責任を問うことはできない。しかし、他者に影響を与える能力があれば、その影響力を行使する責任も伴うと考えられる場合もある。例えば、他者が犯している人権の侵害に反対する倫理的な義務は、組織の社会的責任の重要な側面となりうる。ある状況において影響力を行使する責任は、その組織が他者に影響を与える実際の能力や、関わっている問題の種類など、さまざまな要素によって決まってくる。一般に、影響を与える能力が大きいほど、影響力を行使する責任も大きい。

組織は、自分が管理していない活動又は他者の決定の影響について、責任を問われるべきものではない。しかし、組織が管理する活動並びに決定の影響は広範囲に及ぶ。一般に、組織は他の組織と関係を持つかどうかを自ら決定し、また、その関係の性質や程度も自ら決定する。他の組織の活動及び決定が与える影響に対して警戒し、そのような組織と関係を持つことによってもたらされるマイナスの影響を避ける、又は軽減する手段を講じる責任を負う場合がある。

組織の影響力の範囲にはふつう、バリューチェーン、又はサプライチェーンの一部が含まれる。また、組織が参加する公式、非公式の団体、及び同業組織、競合組織を含むこともある。影響力の範囲を判断する際には、デューディリジェンス（適切な注意）を行い、ステークホルダーのエンゲージメントも考慮することが望ましい。

図3は、組織のサプライチェーンの概念とバリューチェーンの概念の関係を示したものである。関与するステークホルダー及び他者は、その組織の性質によって異なる。国によっては、サプライチェーンという



言葉はバリューチェーンという言葉と同じ意味だと考えられている。

この図は、サプライヤーなどのようにチェーンの上流にいる者も、顧客やユーザーのようにチェーンの下流にいる者も、バリューチェーンに含まれていることを示している。また、同業組織及びパートナーのように、その組織と並行して活動する関係者もある。

組織の影響力の範囲を知るための手引、組織の影響の真の程度を知るための手引は7項に記す。

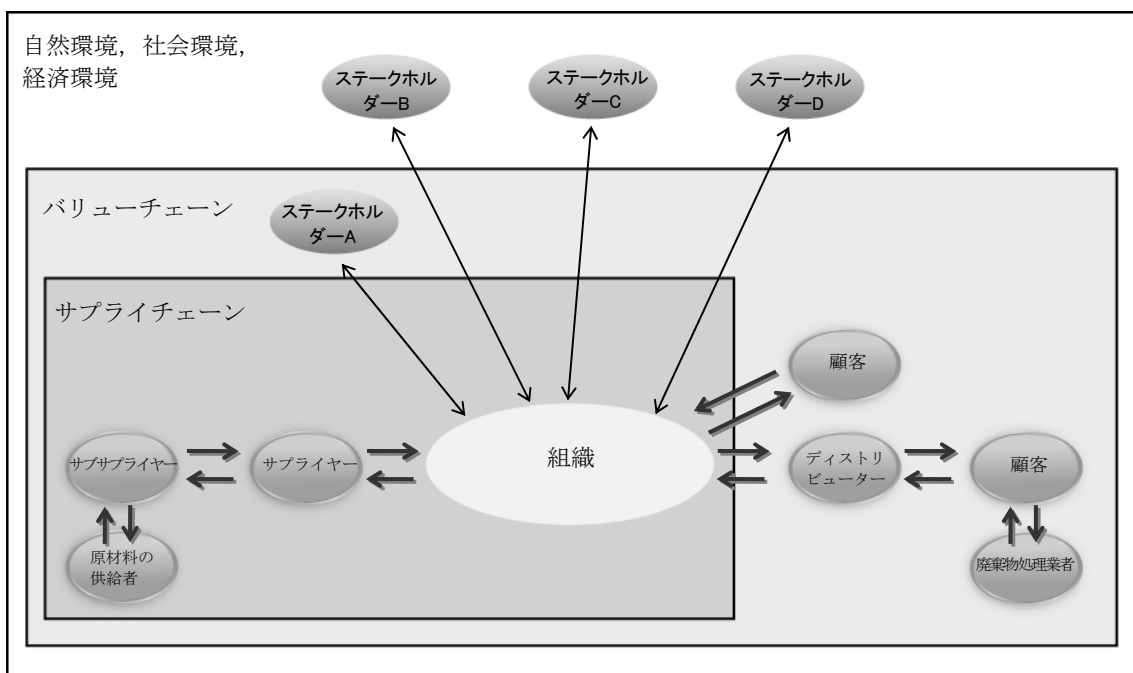


図3 バリューチェーンとサプライチェーンの関係の概略図

### 5.3 ステークホルダーの特定及びステークホルダーエンゲージメント

#### 5.3.1 一般

ステークホルダーの特定及びステークホルダーエンゲージメントは、組織が社会的責任を検討する上で効果的な方法である。これらの活動は社会的責任に関する活動の中心になっており、社会的責任の面で認められることを望む組織はこれを回避しないことが望ましい。

#### 5.3.2 ステークホルダーの特定

ステークホルダーとは、組織の活動及び決定に1つ以上の利害を持つ組織又は個人のことである。これらの利害（ステーク）は組織の影響を受ける可能性があるため、その組織との関係が生じる。この関係は必ずしも正式なものではない。また、組織、ステークホルダーのどちらも、その関係が存在することを知っていなくても、その関係は存在する。組織は自らのステークホルダーのすべてを知っているとは限らない。多くのステークホルダーも、ある組織が自分たちの利害に影響を与える可能性に気が付いていない場合もある。

「利害（インタレスト）」とは、ここでは「興味」という意味ではなく、趣味又は気晴らしのことでもない。ここでいうインタレストとは、主張の根拠となりうる何かを指す。主張といっても、金銭の請求又は法的な権利をとまなうとは限らない。主張は、ときには単に意見を聞いてもらう権利の場合もある。社会的責

任の観点からすると、利害の重要性又は関連性は、健康及び社会の繁栄を含む持続可能な開発との関係によって決定するのが最適である。

組織によって影響を受ける、又は影響を受ける可能性のある個人又はグループはステークホルダーであると考えられる。組織の活動及び決定によって個人又はグループがどんな影響を受けるかを理解すれば、その組織との関係を構築する利害を特定することが可能になる。したがって、組織の活動及び決定の影響を特定すれば、組織の最も重要なステークホルダーを特定することも容易になる。

ステークホルダーの意味はきわめて広く、組織には多くのステークホルダーがいる。しかも、それぞれのステークホルダーの利害はさまざまであり、ときには利害が対立することもある。ステークホルダーと組織の利害は、一致することもあれば、対立することもある。例えば、コミュニティ居住者の利害は、企業の及ぼすプラスの影響（例えば雇用）を含むこともあれば、同じ企業によるマイナスの影響（例えば環境汚染）を含むこともある。

ステークホルダーの中には、その組織の不可分の一部と考えられる者もいる。組織のメンバー又は従業員、株主や所有者などである。これらのステークホルダーは、その組織の目的及び成功に共通の利害を持っていることを認識しておくことが望ましい。ただし、彼らの組織に対する利害がすべて同一だという意味ではない。

大部分のステークホルダーの利害は、組織の社会的責任に関連がある。ステークホルダーに共通の利害は、社会の幅広い利害に関連がある。例えば、支払いを望むサプライヤーの例を考えてみよう。債務の返済及び契約義務の履行は、社会の利害にとって不可欠である。

組織のステークホルダーのすべてが、特定の組織に関する利害を代表する目的で結成されたグループのメンバーになっているわけではない。多くのステークホルダーはまったく組織化していない場合もあれば、このため不当に見過ごされたり、無視されたりすることもある。したがって、ステークホルダーが組織化していない場合もあることを、組織は考慮に入れることが望ましい。この問題は、社会的弱者に関しては特に重要になることがある。

社会的な大義又は環境に関する大義を掲げるグループも、組織の活動及び決定がそれらの大義に関連する重要な影響を与えるような組織にとっては、ステークホルダーとなる可能性がある。

組織は、特定のステークホルダーに代わって、又は特定の大義を掲げて活動するグループの代表権及び信頼性をよく検討してみることが望ましい。場合によっては、重要な利害を直接代表することが不可能なこともある。例えば、野生生物も子供たちも、組織化されたグループを所有したり、管理したりはしていない。こういう場合、組織は、このような利害を保護するために活動している信頼のおけるグループの見解に注意を払うことが望ましい。

ステークホルダーを特定するためには、組織は次の疑問点について検討してみるとよい。

- － 誰に対して法的義務があるのか。
- － 組織の活動によって、プラスの影響、又はマイナスの影響を受ける可能性があるのは誰か。
- － 似たような課題に対応しなければならなかったとき、関わりのあったのは誰か。
- － 具体的な影響に対処するとき、誰が組織を助けることができるか。
- － エンゲージメントから除外された場合、不利になる可能性があるのは誰か。
- － バリューチェーンの中で影響を受けるのは誰か。

### 5.3.3 ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメントには、組織と 1 人以上のステークホルダーとの対話が必要である。ス

ステークホルダーエンゲージメントは、組織の社会的責任をよりよく果たすことを主な目的とすることが望ましい。組織にとって、誰がステークホルダーなのか知ることが重要だが、ステークホルダーのすべてのエンゲージメントを実行することは不可能である。

ステークホルダーエンゲージメントにはさまざまな形がある。組織の側から開始することもあれば、1人以上のステークホルダーへの組織の応答の形で開始される場合もある。非公式な会合、又は公式な会合の形で行ってもよい。活動の形式としては、個人的な会合、会議、ワークショップ、公聴会、円卓会議、諮問委員会、複数の関係者による討論会への参加、コミュニティグループ及びその他の団体（例えば、インターネット上の双方向の討論会）への加入及び参加などが考えられる。ステークホルダーエンゲージメントはインタラクティブである。双方向のコミュニケーションが必要であることが、本質的な特徴である。組織にとって、ステークホルダーエンゲージメントを求める理由は様々である。次の事項にステークホルダーエンゲージメントを役立てることができる。

- － ステークホルダーの利害と組織の社会全体に対する責任の問題に対処する。
- － 組織の活動及び決定の有益な影響をできる限り増大させ、不都合な影響を減らすにはどうしたらいいか、究明する。
- － 組織とステークホルダーの間の、又はさまざまなステークホルダーの間の矛盾する利害に対処するために（例えば、株主又は従業員に対する）法的義務を果たす。
- － 自らの利害、ステークホルダーの利害、社会全体の利害に関わる紛争を調停する。
- － 組織の行動及び影響のありそうな結果をよりよく理解することによって、自らの決定を通知する。
- － 組織の継続的学習に役立てる。
- － 多様な観点を得ることによる利点を組織に与える。
- － それまでの実績を見直し、改善に役立てる。
- － 透明性及びコミュニケーションの信頼性を向上させる。
- － パートナーシップなど、協力的な活動の土台を作る。

最後の点については、ステークホルダーエンゲージメントは組織と1人以上のステークホルダーとの関係を変えるために役立てることができる。これは、組織が1人以上のステークホルダーと相互に利益をもたらす目的でパートナー関係に入る場合に当てはまる。それには、マルチステークホルダー・グループへの参加又は共同プロジェクトの実施が必要なこともある。このような相互に利益をもたらす関係は、すべてのステークホルダーとの間で可能になるものではない。他のすべての真のパートナーシップと同様、すべての関係者は真に独立した存在でなければならない。ときには、ステークホルダーは組織の正式な統治機構に含まれることもある。

たいていの場合、組織はその影響への対処について社会からどんな期待をされているかをすでに知っているか、簡単に知ることができる立場にある。ステークホルダーエンゲージメントのプロセスは他の利点をもたらしてはくれるが、このような場合には、これらの期待を理解するために特定のステークホルダーのエンゲージメントに頼る必要はない。このような社会からの期待は、法又は規則、一般に受け入れられている社会的、文化的な期待、特定の課題について広く定評のあるベスト・プラクティス（最良慣行）の中に見出すことができる。ステークホルダーの利害に関する期待については、6項でさまざまな課題の記述の後の「関連する行動及び／又は期待」の項で説明する。組織は、その行動に関してすでに広く知られている期待を回避するためにステークホルダーエンゲージメントを利用しないことが望ましい。

最も適したステークホルダーエンゲージメントを行うことによって、公正で適切なプロセスを作り出さなくてはならない。ステークホルダーと認められた個人又は組織は、真の利害を持っていることが望ましく、また、それが適切で実現できる場合は、そのような利害を最もよく代表するものであることが望ましい。効果的なステークホルダーエンゲージメントは誠意に基づいたものであり、単なる広報活動を越えたものである。

ステークホルダーエンゲージメントを行うときは、他のグループより「友好的」であるからという理由で、

又は組織の目的を支持してくれるという理由で、特定の組織化されたグループを優先させないことが望ましい。組織は、対話の相手が存在すると見せかける目的で、本当は独立したグループではない特定のグループを結成したり、支援したりしないことが望ましい。

組織は、ステークホルダーの利害及びニーズ、彼らとその組織と接触しエンゲージメントを行う相対的な能力を理解し、尊重することが望ましい。

ステークホルダーエンゲージメントが有意義なものになる可能性が高いのは、明確な目的があるとき、又は、ステークホルダーの利害がはっきりしているとき、これらの利害が組織とステークホルダーの間に生じさせた関係が直接的であるか、又は重要であるとき、これらの利害が健康及び社会の繁栄を含む持続可能な開発の利害に関連性があり、重要な意味を持つような場合である。

## 6 社会的責任の中核主題に関する手引

### 6.1 一般

社会的責任の範囲を定義し、関連する課題を特定し、優先順位を設定するために、組織は図 4 に示すような次の中核主題を検討することが望ましい。

- 組織統治
- 人権
- 労働慣行
- 環境
- 公正な事業慣行
- 消費者課題
- コミュニティ参画及び開発

経済的な側面、並びに安全衛生、バリューチェーンに関連する側面は、これらの 7 つの中核主題のすべてにおいて、関係のあるところで扱っている。それぞれの中核主題には、この項で関連する行動及び期待を付して説明している社会的責任のさまざまな課題が含まれている。社会的責任はダイナミックなものであり、社会的関心及び環境についての関心の進化を反映するものであるため、その他の課題が将来現われてくる可能性もある。

これらの中核主題及び課題に関する行動は、社会的責任の原則及び慣行に基づいていることが望ましい (4 項と 5 項を参照)。それぞれの中核主題について、組織は、自らの決定及び活動に重大な影響、又は関連性のある影響を与えるこれらすべての課題を特定し、対処することが望ましい (5 項を参照)。課題の関連性を評価するにあたっては、短期的な目標及び長期的な目標を考慮に入れることが望ましい。しかし、組織がこれらの中核主題及び課題に取り組むにあたって、あらかじめ決められた順序はない。順序はそれぞれの組織によって、またその戦略によって異なるためである。

すべての中核主題は相互に関連し、補完し合うものだが、「組織統治」の性質はそれ以外の中核主題とは異なる。効果的な組織統治が行われていれば、その組織は他の中核主題及び課題についても行動を起こすことが可能になり、4 項で説明した原則を実施することもできる。

組織はこれらの中核主題を全体的な視点で見ることが望ましい。つまり、1 つの課題に集中するのではなく、すべての中核主題及び課題、並びにそれらの相互依存性を考慮することが望ましい。ある特定の課題だけに的を絞って特定の改善を行った結果、他の課題にマイナスの影響を及ぼしたり、製品及びサービスのライフサイクル、又はステークホルダー、バリューチェーンにマイナスの影響を生み出したりしないことが望ましい。

社会的責任の統合については、7項に手引を示す。

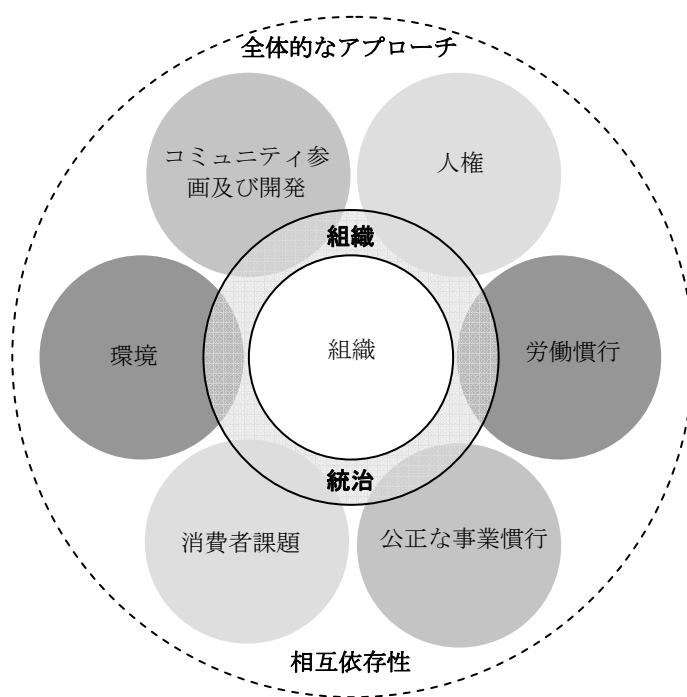


図4 7つの中核主題

### ボックス 3 社会的責任の利点

これらの中核主題及び課題に対処し、決定及び活動に社会的責任を組み込むことによって、組織は次のような重要な利益を達成することができる。

- － 社会の期待、又は社会的責任にともなう機会、社会的責任を果たさないことのリスクに対する理解の向上により、より十分な情報に基づく意思決定を促進する。
- － リスクマネジメント慣行を向上させる。
- － 組織の評価を上げ、社会的な信頼を促進させる。
- － 組織とステークホルダーの関係を強化する。
- － 従業員の忠誠心と士気を高める。女性労働者、男性労働者の安全衛生を向上させる。組織の新規採用の能力、及び従業員により刺激を与え勤続を奨励する能力に、プラスの影響を与える。
- － 生産性及び資源効率を向上し、エネルギー及び水の消費を減らし、廃棄物を減らし、価値のある副産物を回収し、原材料の供給を容易にすることにもなって、節約を行う。
- － 責任ある政治的関与、公正な競争、汚職をしないことにより、取引の信頼性及び公正性を高める。
- － 製品又はサービスに関する消費者との紛争の可能性を予防し、減少させる。
- － 天然資源及び環境サービスの持続可能性を促進することにより、組織の長期的な存続に役立てる。
- － 公共の利益並びに市民社会及びその制度の強化に貢献する。

## 6.2 組織統治

### 6.2.1 組織統治の概説

#### 6.2.1.1 組織と組織統治

組織統治とは、組織がそれによって目的達成のために意思を決定し、実行するシステムのことである。統治のシステムは、組織の大きさ及び種類によって、また、活動を行う環境的、経済的、政治的、文化的、社会的背景によって異なるものになる。そのシステムは、組織の目的を達成する権限及び責任を持った個人又は個人のグループ（所有者、メンバー、構成員など）によって指揮されている。

#### 6.2.1.2 組織統治と社会的責任

社会的責任という背景で考えたときの「組織統治」は、組織が行動する際に従うべき中核的主题であると同時に、他の中核主題との関連で社会的に責任ある行動を取る組織の能力を高める手段でもあるという特殊な性格を持っている。この特殊な性格は、社会的に責任ある行動を目指す組織は、4項で説明した社会的責任の原則を実現できるような意思決定システムを持っているという事実から生じる。

## 6.2.2 原則及び考慮点

効果的な統治は、説明責任の原則及び慣行、透明性、倫理的な行動、ステークホルダーの利害の尊重、法の支配の尊重を、意思決定及びその実行に組み入れることを基本とするべきである。デューディリジェンスも、組織が社会的責任の課題に対処する上で役に立つアプローチになりうる。

## 6.2.3 意思決定のプロセス及び構造

### 6.2.3.1 課題の説明

社会的責任を果たすために有益な意思決定のプロセス及び構造とは、4 項と 5 項で説明した原則及び慣行の実用を促進するようなプロセス及び構造である。

すべての組織に意思決定のプロセス及び構造がある。それらは場合によっては、公式で、精巧であり、法及び規則に従う。また場合によっては、非公式なものである。すべての組織は、社会的責任の原則及び慣行<sup>[86] [115]</sup>の適用を可能にするようなプロセス、システム、構造を整備することが望ましい。

### 6.2.3.2 関連する行動及び期待

組織の意思決定のプロセス及び構造は、次の事項を可能にするものであることが望ましい。

- 説明責任、透明性、倫理的な行動、ステークホルダーの利害の尊重、法の支配の尊重の原則が実践される環境を作り出し、醸成する。
- 社会的責任に関するパフォーマンスに対して、金銭的、又は非金銭的なインセンティブのシステムを創設する。
- 財政資源、天然資源、人的資源を効率よく利用する。
- それまで組織の上級職への就任が足りなかったグループ（女性、人種・民族集団を含む）を公平に上級職に昇進させる。
- 組織のニーズとステークホルダーのニーズのバランスを図る。これには、差し迫ったニーズ及び将来の世代のニーズの両方が含まれる。
- ステークホルダーとの間に、ステークホルダーの利害を考慮に入れた、意見の一致している分野と一致していない分野の特定及び紛争の可能性の解決のための交渉に役立つような、双方向のコミュニケーションのプロセスを確立する。
- 組織の社会的責任の課題に対する意思決定に、男性労働者、女性労働者の双方の効果的な参加を奨励する。
- 組織を代表して決定を行う人々の権限、責任、能力のレベルのバランスを取る。
- 決定されたことが徹底的に実行されるようにし、組織の活動の結果（プラス、マイナスを問わず）の説明責任を判定するために、決定の経過を追跡する。

## 6.3 人権

### 6.3.1 人権に関する検討

#### 6.3.1.1 組織及び人権

人権は、人であるがゆえにすべての人に与えられた基本的権利である。人には、自由、平和、健康及び幸福を求める本質的な欲望があるからである。人権には大きく分けて二種類ある。一つ目は市民的及び政治的権利に関するもので、自由及び生存の権利、法の前の平等並びに表現の自由などの権利が含まれる。二つ目は経済的、社会的及び文化的権利に関するもので、労働権、食糧、健康に対する権利、教育を受ける権利及び社会保障を受ける権利などが含まれる。

広く支持された多様な道徳的、法的及び知的的信条は、人権が法律若しくは文化的伝統を超越するという前提にもとづいている。ボックス4に記したように、人権の優位性は、国際社会により国際人権章典及び主要な人権関連文書において強調されている。

人権法の大半は国と個人の関係に関連しているが、非国家組織も個人の人権に影響を及ぼす可能性はあることから、人権を尊重する義務を負っている。

#### ボックス 4 国際人権章典及び主要な人権関連文書

世界人権宣言（世界宣言）<sup>[112]</sup>は、1948年に国連総会で採択された非拘束的宣言で、最も広く知られている人権関連文書である。これは人権法の基礎となっており、その要素は国際慣習法の一部にもなっている。世界宣言は、人権の普遍的な性格、及びその実現にはすべての当事者の関与が必要である点を認識し、“社会のすべての組織”に対し、世界宣言に含められた権利の確保に貢献することを要求している。世界宣言は、これに含まれる権利の内容を詳述したその後の国際条約とともに、人類すべてに固有の尊厳があるという基本原則にもとづいている。

市民的及び政治的権利に関する国際規約、並びに経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約は、1966年に国連総会で採択された条約で、その後個々の国によって批准されている。これらが発効したのは1976年である。国際人権章典は、世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約<sup>[102]</sup>並びに経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約<sup>[103]</sup>のほか、この2つの規約の選択議定書（このうちの一つは死刑廃止を目的としている）<sup>[108]</sup>に言及している。

国際人権章典のほかに、七つの主要な国際人権関連文書が国際人権法の一部となり、次について取り上げている：あらゆる形態の人種差別の撤廃<sup>[100]</sup>、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃<sup>[91]</sup>、拷問及び他の残虐な、非人道的な、又は品位を傷つける取扱い又は刑罰に対する努力<sup>[90]</sup>、児童の権利<sup>[93]</sup>、武力紛争における児童の関与<sup>[105]</sup>、児童の売買、児童買春及び児童ポルノ<sup>[106]</sup>、出稼ぎ労働者及びその家族の保護<sup>[41][42][43][101]</sup>、強制失踪からのすべての者の保護<sup>[99]</sup>、及び障害者権利<sup>[92]</sup>。

これらすべての文書が、普遍的人権の国際基準の基礎となっている。これらの文書は、それを批准した国に対して拘束力を持つ。一部の文書は、選択議定書に記された手続き規則にしたがい、個々の苦情の申し立てを認めている。



### 6.3.1.2 人権及び社会的責任

人権は、すべての人に与えられた基本的権利である。国家には人権を保護する義務及び責任がある。また組織は、その影響が及ぶ範囲も含めて、人権を尊重する責任を負う。人権を認識し、これを尊重することは、法の支配並びに社会的な正義及び公正の概念にとって不可欠であり、司法制度のように最も基本的な社会制度の基礎となるものと広く見なされている。また、人権に対する評価及び人権の実現は、文明の尺度として広く認められている。

### 6.3.2 原則及び考慮点

#### 6.3.2.1 原則

人権とは、生得的で奪うことはできず、普遍的、不可分で、相互依存的なものである。

- － 人権は、誰もが持っているという点で生得的なものである。
- － 人権は、人々がそれを放棄することには同意できず、政府であっても他の機関であってもそれを人々から剥奪することはできないという点で、奪い得ないものである。
- － 人権は、地位にかかわらずすべての人々に適用されるという点で、普遍的なものである。
- － 人権は、選択的に無視することができないという点で不可分なものである。
- － 人権は、一つの人権を実現することが他の人権の実現に貢献するという点で、相互依存的なものである。

#### 6.3.2.2 考慮点

国家は、人権侵害に対して個人やグループを保護し、その管轄内で人権を尊重及び実現させる責務を負っている。組織及び個人には、直接的及び間接的に人権に影響を及ぼす可能性があり、実際に影響を及ぼしているということは広く認識されている。国家が人権保護の責務を実現できない、若しくは実現するのを欲しない場合でもこれにかかわらず、組織にはすべての人権を尊重する責任がある。本質的に人権を尊重するということは、他者の権利を侵害せず、危害を加えないということである。危害を加えないということは、組織にとっての単なる消極的責任ではなく、積極的手順がともなう。人権尊重の責任を果たすには、デューディリジェンス（適切な注意）が必要である。国家が人権保護の責務を果たせない場合には、組織は、人権を尊重しつつ活動していけるよう、追加的な措置を講じなくてはならない。

国際法はおもに国家に対して拘束力を持つが、国際刑事法の基本的規範の中には、すべての個人を拘束し、法的責任をとらなければならないものもある。拷問、人道に対する犯罪、奴隷制度及び集団殺害の禁止などである。特定の国際犯罪を理由に、国の裁判所で法人組織を起訴するために、全国的な法規を採択している国もある。

国際刑事法の領域外では、人権に関する組織の法的義務の範囲を決定するのは、人権関連文書並びにその実施と施行状況である。ただし、人権を尊重するという組織の責任の範囲は、社会の期待も反映されるという点で、法的義務よりも広くなる。

組織は危害を回避すべきだが、人権の実現に積極的に貢献することもできるはずであり、可能な場合にはそうすべきであると考えているステークホルダーは少なくない。組織が最も積極的な影響力を持ちうる権利保有者及び権利のカテゴリーを含め、組織が人権を支援する機会の範囲を定めるには、影響力の範囲という概念が役立つ。組織が、人権を支援するための最善の方法についてより明確に理解するには、自らがどのような影響力を持っているのか、その周囲のどの部分に対して影響が及ぶのか、自らの積極的な影響が最大になりうるのはどのような分野の人権か、影響を受ける権利保有者とは誰なのかを分析すればよい。

多くの状況では、組織の影響力の範囲及び人権支援の機会は、その組織の業務及び従業員に関して最大となり、その行動力は、サプライチェーンから地域コミュニティなどへと、外へ向かうにつれて徐々に減衰する。組織が他の組織及び個人と協力することでその影響力を強化したり、影響力の範囲を拡大したいと望むこともあるだろう。組織が行動し、影響を及ぼす機会の評価は、その組織固有の状況や、その組織が活動する環境に固有の状況など、各々の状況によって異なる（7.3.2を参照）。

### 6.3.3 人権に関する課題 1: デューディリジェンス

#### 6.3.3.1 課題の説明

社会的責任という観点からみれば、デューディリジェンスとは、組織が、自らの行動が実際に及ぼしている、また及ぼす可能性のある悪影響について誠実かつ入念に検討し、社会的若しくは環境的危害の危険性を最小にする、若しくは回避するためにそれらの悪影響に対処するということである。人権という具体的な領域においては、デューディリジェンスとは、人権侵害の危険性を回避するためにそれに対処することである。他者が人権侵害の原因となる可能性があれば、その他者の行動を左右しなくてはならないこともある。人権を保護するため、組織は、デューディリジェンスを行使し、自らの行動及びその行動ともなう関係性から発生する人権への実際の悪影響若しくは潜在的な悪影響を認識及び識別し、これらを防止し、これらに対処する責任を負っている。

#### 6.3.3.2 関連する行動及び／又は期待

- デューディリジェンス手順においては、組織は、自らが行動する、若しくは自らの行動が行われる国の状況、自らの行動が人権に対して潜在的に、若しくは実際に及ぼす影響、並びにその行動が自らの行動と実質的に関連した他の事業者若しくは個人の行動から人権侵害が生じる可能性について、考慮することが望ましい。。またデューディリジェンス手順においては、自らの規模及び状況に適したかたちで、次のような要素も考慮することが望ましい。
- その組織内の当事者及びその組織に密に関連している当事者に有意義な指針を示せるような、人権関連方針。
- 既存の、若しくは提案されている行動が人権にどう影響するかを評価するための手段。
- 組織全体に人権関連方針を織り込むための手段。
- 優先順位及びアプローチに必要な調整を加えられるよう、長期にわたって成果を追跡するための手段。

考えられる行動分野を識別するには、組織は、危害が及ぶ可能性のある個人及びグループの視点から、課題及びジレンマへの理解を深めるよう努力することが望ましい。

また組織は、特に問題が切迫している、若しくは自らの状況に関連がある場合、及び自らと強く結び付いている他の事業者に関しては、こうした自己評価以外にも、人権を支持する他者の行動に影響を及ぼすことが可能であり、なおかつそれが適切であると判断することもあるだろう。組織が人権尊重の分野において経験を積むにつれ、他の事業者に干渉し、人権尊重を主張するその力及び意思も拡大する。

### 6.3.4 人権に関する課題 2: 人権に関する危険な状況

#### 6.3.4.1 課題の説明

人権問題に対処するにあたり、組織が課題及びジレンマに直面する可能性が高い特定の状況及び環境があ

る。

#### 6.3.4.2 関連する行動及び／又は期待

組織が次のような状況に対処する際は、特に注意する必要がある。

- － 紛争<sup>[89]</sup> 若しくは極端な政情不安、政治的権利及びその他の市民的権利の欠如、貧困、干ばつ、極端な健康問題及び自然災害。
- － 水、森林若しくは大気などの天然資源に重大な影響を及ぼす可能性があり、コミュニティを混乱させることも多い採取行動若しくはその他の行動への関与。
- － 業務活動と先住民族のコミュニティが近接する場合。<sup>[38][110]</sup>
- － 児童に影響する、若しくは児童を巻き込む可能性のある活動。<sup>[93][105][106]</sup>
- － 政治腐敗の土壌。
- － 法的保護のないまま作業が非公式に行われる複雑なサプライチェーン。
- － 家屋若しくはその他の資産の安全を確保するために、広範な措置を講じる必要性。

これらの状況のいずれか、若しくは複数があてはまる環境で業務を行う場合、組織は、どう行動すべきか、またどのようなかたちで措置を講じるべきかについて、困難かつ複雑な判断を迫られる可能性が高い。これに対しては単純な公式若しくは解決策は存在しないが、組織は、人権の総合的な実現を尊重、推進及び擁護することを基本として判断を下すことが望ましい。

これらに対処するにあたっては、組織は、目指す目的が実際に達成されるよう、自らの行動の潜在的影響について検討する必要がある。特に他の人権侵害を悪化させたり発生させないことが重要である。状況の複雑さを、行動しない言い訳にはならない。

#### 6.3.5 人権に関する課題 3: 共謀の回避

##### 6.3.5.1 課題の説明

法的意味では、共謀とは、人権侵害行為を故意に実質的に支援することとして定義されている。これ以外の共謀の意味においては、組織は、他者の不法行為を支援し、デューディリジェンスを行使していればその行為が実質的な悪影響に結びつくとわかったであろう場合に、共謀したものと見なされることがある。このような共謀には、他者の不法行為に対して沈黙したり、他者の不法行為から利益を得ることなども含まれる。

つまり、共謀には次のような3通りの形式がある。

- － **直接的な共謀。** これは、組織が意図的に人権侵害を支援した場合に発生する。
- － **受益的な共謀。** これは、組織が、他者がおかした人権侵害から直接的に利益を得ることである。治安部隊が組織の業務活動に対する平和的抗議を鎮圧するのを黙認したり、施設を守りながら抑圧的措置を講じたり、供給業者が労働における基本的権利を侵害したことから経済的な便益を得ることなどがその例である。
- － **暗黙の共謀。** これは、組織が、特定のグループをターゲットとした雇用法における組織的差別に対して明確に反対しないなど、組織的若しくは継続的な人権侵害の問題を当該当局に提起しないことをいう。

##### 6.3.5.2 関連する行動及び／又は期待

人権侵害における潜在的共謀の重要な部分は、保安に関する協定に関連している。この点については、

- － 組織は、保安に関する協定が人権を尊重していること、また法の執行に関する国際的な規範及び基準と整合していることを確認することが望ましい。
- － 手続きには、拷問、残虐な、非人道的な、若しくは品位を傷つける取扱い、及び過剰な武力の行使を防止するための措置が含まれていることが望ましい。
- － 保安要員（雇用若しくは契約した要員）は、人権に関するこれらの基準に厳密に従うことも含め、十分に訓練されていることが望ましい。
- － 組織は、治安部隊と契約するために、また人権侵害の過去のある保安要員を雇用しないように、明確な規則を定めていることが望ましい。
- － 保安に関する手続き若しくは保安要員についての苦情は、迅速に、また必要に応じて独立して対応し、調査することが望ましい。
- － 軍の保安サービス若しくは警備サービスを提供する組織は、人権侵害を防止するための措置を講じることが望ましい。これらの措置には、スタッフの十分な訓練並びにスタッフの行動の監督及びモニタリングなども含まれる。

組織は、法的及び社会的基準に共通する特徴を自らのデューディリジェンス手順に織り込むことで、共謀の危険性を検知し、防止し、これに対処することができる。

#### 6.3.6 人権に関する課題 4: 苦情の解決

##### 6.3.6.1 課題の説明

機関が最適の状態で行っている場合でも、組織が人権に及ぼす影響をめぐって紛争が起こる可能性はある。人権保護という国の責務においては、効果的な苦情処理制度が重要な役割を果たす。同様に、人権を尊重するという組織の責任にも、自らが傷つけられたと考える人々がそれについて組織に知らせ、可能な法制度を利用する権利を失うことなく救済措置を求めるための手段が含まれていることが望ましい。非国家的制度は、国家制度、特に司法制度の強化を損なうようなことがあってはならないが、償還及び救済措置を求める追加的な機会を提供することは可能である。

##### 6.3.6.2 関連する行動及び／又は期待

組織は、自ら、及びそのステークホルダーが利用するための救済制度を定めることが望ましい。これらの制度が効果を発揮するには、これらは、

- － **合法的**であること。これには、特定の苦情処理手順の当事者が、その手順の公正な実施に干渉しないようにするための、明確で透明で、なおかつ十分に独立した統治体系も含まれる。
- － **利用しやすい**こと。つまりこうした制度の存在を広く知らしめ、言語、識字能力、認識、経済能力、遠隔地若しくは報復の恐れなどの面からこれらの制度を利用する際に困難に直面する被害者のために、十分な支援が提供されることが望ましい。
- － **予測可能**であること。手続きは明確かつ既知のもので、それぞれの段階について明確な時間枠が定められ、手順の種類並びに考えられる（及び考えられない）結果が明快で、結果を監視する手段を備えていることが望ましい。
- － **公平**であること。被害者は、公正かつ公平に救済手順を進めるのに必要な情報源、アドバイス及び専門知識を十分に利用できることが望ましい。
- － **権利と両立可能**であること。結果及び救済措置は、国際的に認められた人権関連基準と合致していることが望ましい。

- 一 **透明**であること。機密性が適切なケースもあるが、手順及び結果は市民監視に対して十分に明らかにされており、公益を優先することが望ましい。

### 6.3.7 人権に関する課題 5: 差別及び社会的弱者

#### 6.3.7.1 課題の説明

差別とは、特定の個人若しくはグループを対象に、他と同様の扱い若しくは機会を与えるのを拒否することで、その動機は合法的な根拠ではなく偏見にもとづいている。違法な差別の根拠としては、人種、皮膚の色、性別、年齢、国籍若しくは出身国、民族的若しくは社会的出身、カースト、配偶者の有無、性的嗜好、健康状態（HIV/AIDSへの感染など）又は政治的所属などがあげられる（ただしこれらに限定されない）<sup>[34][94][95][96][97][112]</sup>。障害<sup>[41]</sup>及び妊娠のようなその他特定の根拠も、不当で偏見的な差別の理由になる。差別の禁止は、国際的な人権法の最も基本的な原則の一つである。

社会的弱者を含むすべてのグループが全面的かつ効果的に社会に参加し、これに包含されれば、関連当事者だけでなくすべての組織に対して機会が与えられる。機会均等を確保し、すべての個人を尊重するための積極的なアプローチを講じれば、組織が得るものも大きい。

慢性的に不利な状態へと結びつく恒久的な差別を受けている人々は、より一層の差別を受けやすいため、組織による保護及び尊重という点からも、このような人々の人権には特別に配慮する必要がある。一般に社会的弱者には、6.3.7.2に記された特質を持つ個人が含まれるが、組織が業務を行う特定のコミュニティにこの他の社会的弱者が存在することもある。

差別は間接的に行われることもある。一見中立的な条項、基準若しくは慣行でも、それらが合法的な目的によって客観的に正当化され、その目標を達成する手段が適切かつ必要とされていないかぎり、特定の宗教若しくは信条、障害、年齢、人種又は性的嗜好を持つ人々を他の人々よりも不利な状態にしてしまうことがあるからである。

#### 6.3.7.2 関連する行動及び／又は期待

組織は、従業員、パートナー、顧客、ステークホルダー、メンバー及び自らが接触する、若しくは影響を及ぼす可能性のある人物を差別することのないよう、注意を払うことが望ましい。

##### ボックス 5 社会的弱者

**女性**は世界の人口の半分を占めているが、男性と同条件で資源及び機会を利用するのが拒否されることが多い。

**障害者**は、その技能に関する誤解も原因となって、権利侵害を受けることが多い。

社会の中でも**児童**は特に弱い存在だが、これは依存的な立場にあることも一因となっている。

**先住民族**は先住権を享受しているが、これは彼らが特徴的な伝統的生活様式を継続できるように与えられた集団的権利である。先住権は、先住民族及び伝統的なコミュニティの自決、並びに彼らが代々居住してきた土地の管理、資源、教育、司法制度及び法の施行をはじめとする（ただしこれらに限定されない）事項について決定する自由を支援するために定められたものである。

**移民、出稼ぎ労働者**及びその家族も、社会的弱者とされることがある。

**その他の社会的弱者**としては、“不可触民”と呼ばれることもある“低いカースト”に属するとされる人々などがおり、彼らもしばしば差別に苦しんでいる。

特に次のような社会的弱者に対しては差別しないよう、特別な注意を払う必要がある（ボックス5も参照のこと）。

- **女性。**女性は、教育を受ける権利、雇用される権利、経済的・社会的活動の権利、結婚及び家庭の事情について決定する権利、並びに自らの性と生殖に関する健康について決定する権利など、あらゆる人権を差別なく享受することができる。組織の方針及び行動は、女性の権利を尊重し、経済的、社会的及び政治的分野における男女平等を推進するものであることが望ましい<sup>[91]</sup>。
- **障害者。**組織は、障害者に尊敬、自立性及び社会への全面的な参加が認められるよう、貢献することが望ましい。例えば組織は、できるだけ利用しやすい施設を設けるよう努力することが望ましい<sup>[92]</sup>。
- **児童。**児童に影響を及ぼす、若しくは及ぼす可能性のある措置を講じる場合は、児童にとって最善の利益をもたらすことを中心に考慮することが望ましい。差別の禁止、生存、発達及び自由な表現に対する児童の権利などを含んだ、子どもの権利条約の原則を常に尊重し、考慮することが望ましい<sup>[93][105][106]</sup>。
- **先住民族。**組織が業務活動を行う際は、先住民族の権利を考慮及び尊重することが望ましい（ボックス5を参照）<sup>[38][110]</sup>。
- **移民及び出稼ぎ労働者。**組織は、移民、出稼ぎ労働者及びその家族の権利を尊重し、これらの権利を尊重する風潮を推進するよう努力することが望ましい。<sup>[41][42][43][101]</sup>
- **その他。**組織は、カースト及び階級にかかわらず、すべての人々の権利を尊重することが望ましい。

また組織は、できるかぎり差別若しくは過去の差別の名残を是正するよう努力することが望ましい。例えばこれまで差別されてきた人々が運営する組織を雇用したり、このような組織と取引するよう特別に努力し、可能な場合には、全面的な機会が拒否されてきた人々のために、教育、インフラストラクチャー若しくは社会福祉を受ける機会を増やす努力を支援することが望ましい。

### 6.3.8 人権に関する課題 6: 市民的及び政治的権利

#### 6.3.8.1 課題の説明

市民的及び政治的権利には、生存権、拷問を受けない権利、安全に対する権利、財産権、身体的自由及び完全性に対する権利、並びに刑事責任に問われた場合に適法手続き及び公平な聴取を受ける権利など、絶対的な権利が含まれている。また、言論及び表現の自由、平和的集会及び結社の自由、宗教を選び信仰する自由、信条を持つ自由、家族、自宅若しくは通信への任意の介入を受けない権利、プライバシー権、公共サービスを受ける権利、参政権なども含まれている<sup>[102][108]</sup>。

#### 6.3.8.2 関連する行動及び／又は期待

組織は、次をはじめとする個々の権利を常に尊重することが望ましい。

- 個々人の生存権。
- 言論及び表現の自由。また組織は、ある人物がその組織の内外でその組織を明確に批判した場合でも、その人物の見解若しくは意見を抑圧することは望ましくない。
- 平和的集会及び結社の自由。
- 国にかかわらず、何らかの手段を通じて情報及びアイデアを求め、受領し、伝達する権利。
- 内部で懲戒処分を受ける前に、適正手続きと公平な聴取を受ける権利。懲戒処分は相応なものであることが望ましく、身体的罰則、非人道的扱い若しくは品位を傷つける取扱いをとらぬことは望ましくない。

### 6.3.9 人権に関する課題 7: 経済的、社会的及び文化的権利

### 6.3.9.1 課題の説明

すべての人は、社会の一員として、自らの尊厳及び個人的成長に不可欠な経済的、社会的及び文化的権利を有している。これらの権利には、健康、教育、仕事、食事、宗教及び文化に対する差別のないアクセス、並びに健康、教育、仕事、食事、宗教及び文化に関して肯定的慣行を支持し、否定的慣行を阻止するような意思決定に差別なく参加する純粋な機会なども含まれる<sup>[103]</sup>。

### 6.3.9.2 関連する行動及び／又は期待

組織は、経済的、社会的及び文化的権利の享受を尊重する責任を負う。組織は、デューディリジェンスを行使してこれらの権利の享受を妨害若しくは阻害するような行動に関与しないよう配慮して、これらの権利を尊重することが望ましい。また組織は、これらの権利の享受を適宜支援することが望ましい。組織は、これらの権利を規定するにあたっては、政府、組織及び個人の役割及び能力がそれぞれ異なることに留意することが望ましい。組織は、すべての人が、教育、健康、心身の健康に適した生活水準並びに自ら及び自らの家族の幸福に対して権利を持つことを認識することが望ましい。これには、食事、衣類、住居、医療及び必要な社会保護なども含まれる。つまり、解雇、疾病、身体障害、やもめ暮らし、高齢若しくは自らが制御できない状況において生計手段が欠如した場合の保障に対する権利などである。

また組織は、教育は人間としての個性及び尊厳を全面的に開拓することに向けられるべきだという理念にもとづいて行動することが望ましい。

組織は、これらの権利の実現を妨害若しくは阻害するような行動を控えることで、また必要に応じてこれらの権利の確保を支援することでさらに積極的に、これらの権利の尊重に貢献することができる。2つの例を次に示す。

- 組織は、水のような不可欠な製品若しくは資源の利用を直接的若しくは間接的に制限若しくは拒否することは望ましくない。例えば、生産工程によって乏しい飲用水資源の供給が危うくならない。
- 組織は、人々が到達可能な最高水準の身体及び精神の健康を享受する権利を尊重することが望ましい。このため組織は、自らの業務活動、製品、サービス及び新規プロジェクトが人権及び安全衛生（地元住民、消費者及び顧客の人権及び安全衛生を含む）に及ぼす可能性のある影響を評価することが望ましい。

また経済的、社会的及び文化的権利は、権利保有者の現地の事情に照らし合わせて考慮することが望ましい。関連する活動及び期待についての詳細な指針は、コミュニティの関与及び発展に関する6.8項に記されている。

## 6.3.10 人権に関する課題 8: 労働における基本的権利

### 6.3.10.1 課題の説明

国際労働機関（ILO）は、労働における基本的権利を明らかにし、指定している<sup>[19]</sup>。これらには次が含まれる。

- 結社の自由及び団体交渉権の実効的な認識<sup>[27][66]</sup>
- あらゆる形式の強制労働の撤廃<sup>[15][25]</sup>
- 児童労働の効果的な廃止<sup>[44][45][79][80]</sup> 並びに
- 雇用及び職業に関する差別の撤廃<sup>[20][22][23]</sup>

### 6.3.10.2 関連する行動及び／又は期待

これらの権利については多くの管轄で法律が制定されているが、組織は、次のような事項が対処されるよう自主的に配慮することが望ましい。

- 一 **結社の自由及び団体交渉**<sup>[27][66]</sup>。労働者が編成若しくは結成した代表組織は、団体交渉のために認識される。労働者が希望した場合には、雇用条件は、自主的な団体交渉によって決定することができる。労働者の代表には、各自の仕事を効率的に行い、各自の役割を妨害されずに果たせるような適切な便宜を与える必要がある。団体協約には、紛争解決のための条項が含まれることが望ましい。また労働者の代表には、有意義な交渉に必要な情報が提供されることが望ましい。詳細な情報、特に結社の自由及び団体交渉と社会的対話との関係については、6.4項を参照すること。
- 一 **強制労働**<sup>[15][25]</sup>。組織は、強制労働を行わせたり、強制労働から利益を得つことは望ましくない。処罰によって威嚇されている人に作業若しくはサービスを要求したり、作業が自発的に行われていない場合に作業若しくはサービスを要求することは望ましくない。囚人が法廷で有罪判決を受け、国家機関の監督管理の下で作業が行われぬかぎり、組織は囚人労働を行わせたり、囚人労働から利益を得ることは望ましくない。また自主的に行われ、それが公正かつ適正な雇用条件によって証明されぬかぎり、民間組織が囚人労働を利用しないことが望ましい。
- 一 **児童労働**<sup>[44][45][79][80]</sup>。組織は、児童労働を行わせたり、児童労働から利益を得ることは望ましくない。雇用の最低年齢は、国際文書によって決定されている。国際的な労働基準では、一般に最低年齢は15歳、また一部の開発途上国では14歳と定められている（表3を参照）。児童に害を及ぼさない軽労働、又は登校若しくは児童の十分な発達に必要な活動（レクリエーション活動など）の妨げにならない軽労働は、児童労働とは見なされない。児童及び18歳未満の年少者は、作業の性質若しくはそれが実施される環境によりその児童若しくは年少者の健康、安全若しくは道徳が損なわれる可能性の高い作業には雇用しないことが望ましい。組織が、自らの業務若しくはその影響の範囲内において児童労働が行われているのを発見した場合には、その児童を作業場から連れ出すだけでなく、その児童に適切な代替措置、特に教育が施されるよう配慮することが望ましい。
- 一 **差別の禁止**<sup>[20][22][23]</sup>。組織は、自らの雇用方針に、性別、民族、人種若しくはその他の偏見が含まれていないこと、並びに所得、雇用条件及び雇用方針が当該職務の要件にもとづいて決定されていることを確認することが望ましい。また組織は、職場でのいやがらせを防止するための措置を講じることが望ましい。



### ボックス 6 児童労働

ILO の協定<sup>[44][79]</sup>では、雇用若しくは作業が許可される最低年齢を規定する国家法令のための枠組みを定めているが、この年齢は義務教育が終了する年齢を下回ってはならず、いかなる場合でも15歳を下回ってはならないとされている。経済的及び教育的便宜が十分に整っていない国では、最低年齢が14歳<sup>[44][45]</sup>とされているところもある。“軽労働”については、12歳若しくは13歳という例外も定められている。危険な作業、つまり作業の性質若しくはそれが実施される環境によりその児童の健康、安全若しくは道徳が損なわれる可能性の高い作業の最低年齢は、いずれの国でも18歳と定められている<sup>[79][80]</sup>（表3を参照）。

“児童労働”という表現は、“若年層雇用”若しくは“学生の勤務”と混同すべきではない。これらはどちらも、当該の法律及び規制を尊重した純粋な実習若しくは訓練プログラムの一部として実施されるのであれば、合法的であり望ましい。

児童労働は、人権を侵害する搾取の一形態である。児童労働は、児童の身体的、社会的、知的、心理的及び精神的な発達を損なうものであり、児童らの幼少時代と尊厳を奪うものである。児童は教育の機会を奪われ、家族から引き離されることもある。基礎教育を終えられなかった児童は、読み書きができないまま成長することが多く、近代経済の発展に貢献できるような仕事を得るのに必要な技能を取得することもかなわない。つまり児童労働は、未熟練の不適格労働者を生み出し、労働者の技能の今後の向上、並びに将来の経済的及び社会的発展を脅かすことになるのである。

組織は、あらゆる形式の児童労働を撤廃するよう努力する必要がある。ただし最悪の形式の児童労働を撤廃する努力が、他の形式の児童労働を正当化するのに利用されることは望ましくない。予防措置及び矯正措置の対象を明確にし、これらの効果を発揮できるようにするため、組織は、青少年が置かれている様々な環境、及び民族集団若しくは差別されている人々の子供たちがどのようなかたちで影響を受けているかを分析することが望ましい。職場に法定労働年齢に達しない児童がいた場合には、彼らをその職場から連れ出すための措置を講じる必要がある。また仕事場からも家族からも引き離された児童については、組織は、その児童が十分なサービス及び実行可能な代案を利用できるようにできるかぎり支援し、その児童が他で働いたり搾取されるなど、以前と同等若しくはさらに劣悪な状況に陥ることのないように配慮することが望ましい。

表 3 — 雇用若しくは作業が認められる最低年齢

	先進国	開発途上国
通常作業	15 歳	14 歳
危険作業	18 歳	18 歳
軽作業	13 歳	12 歳

## 6.4 労働慣行

### 6.4.1 労働慣行の概要

#### 6.4.1.1 組織及び労働慣行

組織の労働慣行には、組織内で、組織によって又は組織の代理で行われる労働に関連するすべての方針及び慣行が含まれる。

労働慣行は、組織とその直接の従業員との関係、又は組織が所有若しくは直接管理する職場で有する責任を超えて適用される。労働慣行には、下請け労働を含め他者が組織の代理として行った労働についての組織の責任が含まれる。

労働慣行には、労働者の採用及び昇進、懲戒及び苦情対応制度、労働者の異動及び配置転換、雇用の終了、訓練及びスキル開発、健康、安全及び産業衛生、並びに、労働条件（特に労働時間及び報酬）に影響を及ぼすあらゆる方針又は慣行が含まれる。労働慣行には、労働者組織の承認、並びに、雇用に関する社会的課題に取り組むための団体交渉、社会的対話、三者協議（ボックス6参照）への、労働者、雇用者の両組織の代表者選出及び参加が含まれる。

#### 6.4.1.2 労働慣行及び社会的責任

雇用創出、並びに、行った仕事に対して支払われる賃金及びその他の報酬は、組織が経済及び社会に対して与える最も重要な影響である。有意義かつ生産的な労働は、人材育成における必要不可欠な要素である。生活水準は完全かつ安定した雇用を通じて改善される。その欠如は社会問題の主な原因の一つである。労働慣行は、法の支配の尊重及び社会に存在する公正意識に大きな影響を及ぼす。社会的に責任のある労働慣行は、社会の正義及び平安に必要不可欠である。

### 6.4.2 原則及び考慮点

#### 6.4.2.1 原則

労働は商品ではない、という基本的原則がILOの1944年フィラデルフィア宣言<sup>[35]</sup>で謳われた。つまり、男女の労働者を生産の要素としたり、商品に適用する場合と同様の市場原理の影響下にあるものとして扱うべきではないということである。労働者固有の脆弱性及び彼らの基本的権利を保護する必要性は、世界人権宣言及び経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約に反映されている[5]。関連する原則には、すべての人が自由に選択した労働によって生活の糧を得る権利、並びに公正かつ好ましい労働条件を得る権利を含む。

#### 6.4.2.2 考慮点

国際労働機関（ILO）が労働における基本的権利を構成するものとして承認した人権については、6.3.10項で取り上げている。この基本的権利には、すべての労働者及び雇用者が、自らの利害を改善し、又は擁護するために自らの組織を結成し、又は自身の組織に参加する権利、労働者が雇用者と団体交渉する権利、雇用又は職業に関するあらゆる差別を受けない権利、児童労働及び強制労働を受けない権利が含まれる。これらの権利は中核的条約と呼ばれる8つの条約の中に示されている。その他多くのILO条約及び勧告は、世界人権宣言及び（ボックス4に記載した）その2つの条項のさまざまな規定を補足し、裏付けるものであり、かつ、多様な人権の意味を解説する実質的な手引の情報源としても利用できる。

労働者のために公正かつ公平な処遇を確実にする主な責任は政府にある。これは、世界人権宣言及び関連するILO労働基準の基礎となる原則と一致した法規の採択、それら法律の施行、並びに労働者及び組織が司法に対する必要なアクセス手段を確実に有することによって達成される。労働法規及び慣行は国により異なるものである。

政府がそれらの法を制定できていない場合、その環境で活動する組織は、これらの国際的法律文書の基礎となっている基本原則を順守することが望ましい。国内法令は適切であるが政府による施行が不適切である場合、組織はその国内法令を順守することが望ましい。国家機関としての政府と雇用者としての政府との役割を区別することが重要である。政府機関又は国営組織は、他の組織が労働慣行に対してもつ責任と同じ責任を負い、また、その他の責任を負う。政府機関又は国営組織は、法規を策定、適用し、裁判を行うからである。

### 6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用及び雇用関係

#### 6.4.3.1 課題の説明

人材育成のための雇用の重要性は普遍的に認められている。雇用者として組織は、社会で最も広範囲に認められた目的の一つ、すなわち完全かつ安定した雇用を通じた生活水準の改善に貢献する。

すべての国は労使間の関係を調整する法的枠組みを提供する。雇用関係の存在の有無を決定するための正確な検証と基準は国により異なるが、契約当事者の力は平等ではなく、従って、従業員がさらなる保護を必要とする事実は普遍的に認められており、労働法や雇用法の基礎となっている。

雇用関係では、組織及び社会両方の利益のために雇用者及び従業員の両方に対し権利を与え、義務を課す。

すべての労働が雇用関係の範囲内で行われるというわけではない。労働及びサービスは自営業者の男女によっても行われる。このような場合、契約当事者はお互いに独立しているとみなされ、より平等でより営利性が強い関係となる。雇用関係及び取引関係の違いは必ずしも明確ではなく、誤った認識をされることもあるため、労働者は見込みどおりの保護及び権利を必ずしも受けているわけではない。社会及び労働を履行している個人の両方が、適切な法的及び制度的枠組みを認識し適用することが重要である。雇用契約又は商業契約のいずれの下での労働にかかわらず、すべての契約当事者は自身の権利及び責任を理解し、契約条件が尊重されない場合には適切に償還請求する権利を有する<sup>[21]</sup>。

この文脈において、労働は報酬の対価として行われる作業と理解されており、純粋なボランティアによって行われた活動は含まない。しかし、ボランティアが関与する場合には、賠償責任及び注意義務などに関連する義務の遂行及び履行のためにあらゆる組織が採択することが望ましい方針及び措置も考慮に入れる必要がある。

#### 6.4.3.2 関連する行動及び／又は期待

組織は次を行うことが望ましい。

- 行われるすべての労働が、従業員である又は自営であると法的に認められた男女によって履行されることを確実にする。
- 法律の下では雇用関係であると認められる関係を偽って、法律が雇用者に課している義務を回避しようとするしない。
- 個々の労働者及び社会の両方にとって安定した雇用の重要性を認識する。有効な労働力計画を使用し、場当たりの労働力の使用又は一時的な労働力の過度な使用を回避する。ただし、労働の性質が純粋に短期的又は季節的なものである場合を除く。
- 雇用に影響を及ぼす閉鎖などの組織運営の変更を検討する場合、合理的な通知及び時宜にかなった情報を与え、存在する場合、労働者の代表とともに共同でマイナスの影響を可能な限り軽減する方法を検討する<sup>[70][71]</sup>。
- すべての労働者に平等の機会を確保し、人種、皮膚の色、性別、年齢、国籍又は出身国、民族的又は社会的出身、カースト、配偶者の有無、性的嗜好、障害、HIV/AIDSなどの健康状態、又は政治的所属などを理由に、あらゆる労働慣行において直接的又は間接的に差別しないこと<sup>[70][71]</sup>。
- 恣意的又は差別的な解雇慣行に関与しない。
- 法的に認められた組織、又は雇用者の責任を引き受け適切な労働条件を提供することができ、かつその意思がある組織に対してのみ労働を下請けに出す。組織が、法的に認められていない労働仲介者を

使用したり、又は、その他にも、労働履行者に法的権利を与えないような労働履行の手配をしたりすることは望ましくない<sup>[58][59]</sup>。この点で、組織は、取引相手である供給業者及び下請業者などの組織について、すべての労働が適切な法律上及び制度上の枠組み内で遂行されるということを労働慣行によって義務付けている合法企業であることを確認するための措置を講じることが望ましい。

- 一 提携先、供給業者又は下請業者の不公正、搾取的又は虐待的な労働慣行から利益を得ない。高水準の影響力を及ぼすためには往々にしてその影響力に見合う高水準の責任を負うということを認識しつつ、組織は、そのサプライチェーン又はバリューチェーンにおける諸組織に対し、責任ある労働慣行に従うよう奨励するために、相応の努力をすることが望ましい。状況及び影響力に応じて、相応の努力には、供給業者及び下請業者に対して契約上の義務を生じさせること、予告なしの訪問及び査察を行うこと、請負業者及び仲介人の監督の際にデューディリジェンスを払うことを含む。供給業者及び下請業者が労働慣行の規範に準拠することを期待されている場合、規範は世界人権宣言及び関連するILO労働基準の基礎となる原則と一致していることが望ましい。（サプライチェーンにおける責任に関する追加的情報については7.6.6項を参照すること）
- 一 国際的に活動している場合、ホスト国の国民の雇用、職業能力開発、昇進及び出世を推進する努力をする。これには、実行可能な場合に地域の企業を通して調達及び流通を行うことを含む<sup>[37]</sup>。

#### ボックス7 国際労働機関

国際労働機関は、国際労働基準を設定する目的で設立された三者構造（政府、労働者、雇用者）を有する国連機関である。この最低限度の基準は、労働における普遍的な基本原則及び権利を規定した法律文書であり、あらゆる種類の組織で働いている、あらゆる場所での労働者に適用され、かつ搾取及び濫用に基づいた不正競争を予防することを目的としている。ILO基準には技術的に十分な情報があり、雇用者、労働者、政府から支持されている。この三者の世界的レベルでの交渉によりILO基準は採用されるにいたっている。ILO基準は、再検討制度、及び、ILO基準の意義及びその適切な適用を解釈する正式の監督機構の法制度によりつねに更新されている。ILO条約及び勧告、1998年の労働における基本原則及び権利に関するILO宣言<sup>[19]</sup>、1977年のILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（2006年に最終改定）<sup>[37]</sup>は、労働慣行及びその他の重要な社会的課題に関して最も権威のある手引となっている。ILOは男女が適切かつ生産的な労働を得る機会を促進することを目指している。適切かつ生産的な労働とは、ILOの定義では自由、公平、安全及び人間の尊厳が存在する状況下で遂行される労働である。

#### 6.4.4 労働慣行に関する課題2：労働条件及び社会的保護

##### 6.4.4.1 課題の説明

労働条件には、賃金及びその他の形態の報酬、労働時間、休憩時間、休日、懲戒及び解雇慣行、母性保護、安全な飲料水、売店などの福利厚生にかかわる課題、及び、医療サービスの利用などが含まれる。労働条件の多くは、国内法規制又は労働の受益者及び労働を行う者を法的に拘束する協定によって決定する。しかるになお、雇用者は労働条件の多くを決定することができる。

労働条件は労働者及びその家族の生活の質、及び経済的、社会的発展に大きく影響を及ぼす。労働条件の質について公正かつ適切な検討をすることが望ましい。

社会的保護とは、業務上負傷、病気、妊娠、親子関係、老齢、失業、障害又は他の何らかの財政的困難の場合における収入の減少又は喪失を軽減するためのあらゆる法的保障、組織の方針、慣行を指す。社会的

保護は、人間の尊厳を守り公正及び社会正義の意識を確立するうえで重要な役割を果たす。一般的に、社会的保護は、国が最優先で果たすべき責務である（ただしこれに限定されない）。

#### 6.4.4.2 関連する行動又は期待

組織は次を行うことが望ましい。

- 労働条件が国内法令に従っており、関連する国際労働基準と一致していることを確認する。
- 適用できる法的拘束力をもつその他の労働協約を通して制定される、より高度な水準の規定を尊重する。
- 特に国内法令がない場合、少なくともILOが規定する国際労働基準で定義された最低限度の規定に従う。
- 賃金<sup>[46][47][60][61][62]</sup>、労働時間<sup>[26][30][48][49][65]</sup>、週休、休日<sup>[28][29][72][73][74]</sup>、安全衛生<sup>[16][17][34][36][50][51][52][53][63][64][67][68][75]</sup>、母性保護<sup>[39][40][69]</sup>及び労働と家庭に対する責任の統合能力<sup>[77]</sup>に関して適切な労働条件を与える。
- 関係する地域における類似の雇用者から与えられる条件と比較でき、仕事と生活のバランスが取れる労働条件を与える。<sup>[58][59]</sup>
- 国内法令、及び、例えば関連する団体交渉などの慣行等に従って、賃金並びにその他の労働条件を与える。組織は少なくとも労働者及びその家族の必要のため十分な賃金を支払うことが望ましい。その際、その国の賃金、生計、社会保障給付金の一般的なレベル及び他の社会集団の関連生活水準を考慮に入れることが望ましい。経済的発展の要件、生産性のレベル並びに高いレベルの雇用を達成及び維持することの望ましきなどの経済的な要因をも考慮に入れることが望ましい。これらの考慮事項を反映させた給料及び労働条件<sup>[58][59]</sup>を決定する際には、労働者が希望する場合は、組織は労働者と共同で交渉を行うことが望ましい。
- 同等の価値のある労働に対して同等の賃金を支払う。<sup>[22][23]</sup>
- 法律又は団体協約で許可された規制又は控除のみに従い、関係する労働者に対して直接賃金を支払う。<sup>[46][47][60][61][62]</sup>
- 当該組織がそこで活動している国家という状況において、労働者の社会的保護の規定に関する義務があれば、組織はそれらの義務を順守することが望ましいということを確認する。<sup>[37]</sup>
- 法規制又は団体協約で設定される所定又は同意した労働時間を順守する男女の労働者の権利を尊重する。<sup>[46][47][60][61][62]</sup> また労働者は週休及び年次有給休暇を与えられることも望ましい。<sup>[26][30][48][49][65]</sup>
- 労働者に対し国内法令及び慣行に従って時間外労働の報酬を与えることが望ましい。労働者に時間外労働を要請する場合、組織は関係労働者の利害、安全及び福祉、並びに労働に内在するあらゆる危険を考慮に入れることが望ましい。組織は、強制的な無償時間外労働を禁止する法規制<sup>[25]</sup>を守ることが望ましい。また、組織は強制労働に関する労働者の基本的人権を常に尊重する。
- 週休に関しては可能な限り、国の又は宗教的な伝統及び慣習の順守を許可する。

### 6.4.5 労働慣行に関する課題3：社会的対話

#### 6.4.5.1 課題の説明

社会的対話には、経済的及び社会的課題に係り共通の利害のある主題に関する、政府、雇用者及び労働者の代表者間で行われるすべての種類の交渉、協議、情報交換を含む。社会的対話は、その利益に影響を与える事項について雇用者と従業員代表者との間で行われる可能性がある。また立法及び国内の社会的政策のようなより広範な課題がかかわる場合、政府もまた含まれる可能性がある。

社会的対話は独立した当事者を必要とする。国内法規制又は団体協約に従い、労働組合のメンバー又は関連の労働者のいずれかによって労働者代表が自由に選出されることが望ましい。労働者代表を政府又は雇用者が指定しないことが望ましい。社会的対話は、企業レベルの情報機構及び協議機構（例えば労使協議会）並びに団体交渉などさまざまな形態をとる。労働組合は選ばれた労働者代表として、社会的対話において特に重要な役割を果たす。

社会的対話は、雇用者と労働者は競合する利害及び共通する利害の両方をもつという認識に基づき、多くの国の労使関係、政策立案、統治に重大な役割を果たしている。

効果的な社会的対話は、雇用者及び労働者双方の優先事項及びニーズを考慮に入れた方針策定又は問題解決のための仕組みを提供し、その結果、組織及び社会の両方にとって有意義で持続可能な結果を導く。社会的対話は、職場における参加及び民主主義の原則を確立し、また組織と作業に携わる人々が理解を深め、健全な労使関係の構築に貢献することができる。このようにして、費用のかかる労働争議に訴えることを最小限に抑える。社会的対話は、変更を管理する際の効果的な手段である。社会的対話は、人材育成に貢献し、生産性を強化する技能開発プログラムの設計のために、又は、組織の運営変更によるマイナスの社会的影響を最小限に抑えるために利用できる。

社会的対話はさまざまな形態を取ることができ、さまざまなレベルで起こりうる。労働者は、より広範な職業内グループ、職業間グループ又は地域グループの形成を希望することもある。雇用者及び労働者は、最適レベルの社会的対話を合同で決定しうる最も有利な立場にいる。そのひとつの方法は、地域の組織レベルの協定で補完された枠組み協定の採択によるものである。

社会的対話は時に論争的な課題を取り扱う場合がある。その場合、当事者は紛争解決プロセスを構築することができる。また社会的対話は、特に労働における基本原則・権利が適切に保護されていない国においては苦情に関係する場合もあり、苦情対応の仕組みが重要となる。

国際的な社会的対話は拡大する傾向にあり、これには欧州労使協議会、並びに、国際的に活動する組織と国際労働組合組織との国際的な対話及び協定を含む。

#### 6.4.5.2 関連する行動又は期待

組織は次を行うことが望ましい。<sup>[18][24][76]</sup>

- 一 組織にとって国際レベルを含めた社会的対話機関及び適用される団体交渉の構造が重要であることを認める。
- 一 労働者が権利を行使して自らの利害を改善し、又は擁護するために独自の組織を結成し、若しくは自

らの組織に参加すること、若しくは、団体交渉を行うことを、反対又は阻止しない。

- 独自の組織を結成する又はそれに参加して団体交渉を行おうとする労働者を解雇したり、差別したり、その労働者に対して配置転換又は仕事を外部発注すると脅迫したり、その労働者を妨害したりしない。
- 組織運営の変更が雇用に大きな影響を及ぼす可能性のある場合、適切な政府代表及び労働者の代表者が組織運営の変更と雇用への影響への関係を合同で検討してマイナスの影響を可能な限り最小限に抑えるために、組織は双方に合理的な通知を与えることが望ましい。
- 可能な限り、及び、合理的でかつ妨害的なものでない限り、正式に指定された労働者の代表者に、権限を有する意思決定者へのアクセス、職場へのアクセス、代表者が代表している労働者らへのアクセス、代表者が役割を果たすために必要な施設へのアクセス、及び代表者が組織の財政及び活動に関して正確で公正な状況を把握することを可能にする情報へのアクセスを与える。
- 国際的に承認されている、結社の自由及び団体交渉の権利の行使を制限するよう政府に働きかけず、このような規制に基づく奨励制度に関与しない。

組織は適宜、社会的対話の機会を生み出す手段、並びに、そのような窓口を介して社会的責任に対する自らの表現方法を拡大する手段として、関連する雇用者の機関への参加を考慮してもよい。

#### 6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生

##### 6.4.6.1 課題の説明

労働における安全衛生は、労働者の高次な身体的、精神的及び社会的福祉を促進、維持すること、及び、労働条件によって生じる健康被害を防止することに関係する。また健康に悪影響を及ぼすリスクから労働者を保護すること並びに職場環境を労働者の生理的及び精神的要求に適応させることにも関係する。

業務上の疾病、傷害及び死亡によって社会が負う経済的及び社会的負担は大きい。労働者にとって有害である偶発的並びに慢性的な汚染及びその他の職場災害は、コミュニティ及び／又は環境に対しても重大な影響を及ぼす可能性がある。環境災害に関する詳細は、6.5項を参照すること。安全衛生の課題は、危険な設備、プロセス、慣行及び（化学的、物理的及び生物的）物質から発生する。

社会的に責任ある安全衛生慣行は、費用を低減し、労働者の福祉と志気を向上させ、生産性を高めることができる。

##### 6.4.6.2 関連する行動又は期待

組織は次を行うことが望ましい。

- 優れたパフォーマンスを得るために、優れた安全衛生環境基準の実施を犠牲にすることは望ましくない旨を明記した安全衛生環境にかかわる方針を策定し、実施し、維持する。優れたパフォーマンスと優れた安全衛生環境基準の実施は互いに補強しあうからである。
- 組織の活動に伴う安全衛生リスクを分析、管理する。
- 労働者はつねにあらゆる安全慣行に従うことが望ましいという要件にかかわる情報を伝達し、労働者が適切な手順に確実に従うようにする。
- 業務上の疾病及び不慮の事故の防止並びに非常事態の対応に必要な安全設備を提供する。
- 労働者が引き起こしたあらゆる安全衛生の偶発事象及び問題を記録し、調査することでリスクを低減又は除去する。
- 男女がさまざまな職業上の安全衛生（OSH）リスクをどのように受けているのか、その特定のリスク

被害の状況、また時にはさまざまに異なるリスク被害の状況、また、障害を持った人々が受ける可能性のあるそのようなリスク被害の状況について理解する。

- － 除去、置換、技術管理、運営管理、作業手順及び個人保護具などの管理階層を含めた安全衛生管理の原則を理解し、適用する。
- － 職場における心理社会的災害はストレス及び職業病の原因となる可能性があることを認識する。
- － 関連するすべての職員に対し、関連するすべての課題にかかわる適切な訓練を提供する。
- － 安全衛生対策について労働者が支出を行うことは望ましくない旨の原則を尊重する。
- － 関係する労働者の参加に基づき、かつ、労働者の次の権利を認識及び尊重する安全衛生環境システムを採用する。
- － 安全衛生リスク及びこれらのリスクに対処するために用いられるベストプラクティスに關係する完全かつ正確な情報
- － 労働に関連する安全衛生のすべての側面において自由に問い合わせし相談を受けること
- － 労働者の生命又は健康若しくは他の人々の生命及び健康に緊急かつ深刻な危険を呈すると合理的に考えられる労働を拒否すること
- － 外部の勧告を求めること
- － 安全衛生問題を当局に報告すること
- － 安全衛生のプロセス及び決定に関与すること
- － 上記いずれかの行為を行うことによる、報復の脅威がないこと [16][17][34][36][50][51][52][53][63][64][67][68][75]

#### ボックス8 労使合同安全衛生委員会

職業上の安全衛生プログラムの効果は、労働者の関与に左右される。労使合同安全衛生委員会は、組織の安全衛生プログラムの最も価値のある存在になり得る。同委員会は次を実行できる。

- － 情報の収集
- － 安全マニュアル及び訓練プログラムの策定並びに普及
- － 偶発事象の報告、記録、調査
- － 従業員が引き起こした問題の監査及び対応

このような委員会の労働者代表は経営陣によって任命されるのではなく労働者自身によって選出されることが望ましい。こうした委員会のメンバーシップは経営陣及び労働者代表の間で等分に配分され可能な限り男女を含むことが望ましい。委員会は、組織のあらゆるシフト、部門及び配置を代表するのに十分な規模であることが望ましい。委員会は、労働組合又は労使評議会の代わりとして機能すると考えられることは望ましくない。

### 6.4.7 労働慣行に関する課題5：職場における人材育成及び訓練

#### 6.4.7.1 課題の説明

人材育成には、人間の能力および職務能力を拡大することによって人々の選択範囲を広め、これによって男女が長く健康的な人生を送り、知識を持ち、適切な生活水準を維持することを可能にするためのプロセスを含む。人材育成には、創造的、生産的であるための、及び、自尊心並びにコミュニティへの帰属意識や社会への貢献意識を享受するための政治的、経済的及び社会的機会へのアクセスをも含める。



雇用者は、差別との戦い、家庭における責任のバランス、健康及び福祉の推進などの重要な社会的課題に取り組むことで、職場の方針及びイニシアチブを利用して人材育成を促進することができる。雇用者は、個人の能力及び雇用適正を高めるためにも職場の方針及びイニシアチブを利用できる。雇用適性とは、適正な労働を確保及び維持するための個人の能力を高める経験、能力、資格を指す。組織は、労働者の教育、訓練及び生涯学習の促進に全面的な利害を有している。このような活動は、組織が雇用する男女の能力、動機付け、有効性、生産性及び全体的なパフォーマンスの観点から、個々の労働者、経済及び社会全体のみならず組織自体の利益の推進に大きく貢献する。

#### 6.4.7.2 関連する行動又は期待

組織は次を行うことが望ましい<sup>[31][32][33][40][54][55][56][57][77][78]</sup>。

- 労働者に対し、平等で差別のない原則に基づき、技能開発及び訓練及び実習へのアクセス並びにキャリアアップする機会を与える。
- 必要に応じて、技能認定システムを通じて労働者が再就職することを確実に支援する。
- 適切な労働時間を提供することにより、並びに、可能な場合、保育施設及び育児休暇など労働者が適切な仕事と生活のバランスを達成するよう支援するその他の方針及び施設を通じて、家庭における労働者の責任を尊重する。
- 人種、皮膚の色、性別、年齢、国籍又は出身国、民族又は社会的出身、カースト、配偶者の有無、性的嗜好、障害、HIV/AIDSなどの健康状態、又は政治的所属などを理由に、あらゆる労働慣行において差別しない。これには、採用、選定、訓練へのアクセス、昇進及び解雇を含む。
- 障害をもつ労働者のみならず、先住民族及び出稼ぎ労働者などといった社会的弱者の保護及び進歩に寄与する積極的な措置を講じる（ボックス5を参照）。
- 若者の失業、女性の不完全雇用及び女性の上級管理職への過少就任などといった課題に取り組むためのプログラムの確立、又はそれへの参加を考慮し、健康及び福祉を推進する労使合同プログラムを確立する。

### 6.5 環境

#### 6.5.1 環境の概要

##### 6.5.1.1 組織と環境

組織が行う決定及び活動は、所在地を問わず不可避免的に自然環境に影響を及ぼす。それらの影響は、組織による生物資源および非生物資源の利用、公害及び廃棄物の発生、また組織の活動、製品及びサービスが結果的に与える自然環境への影響などに関連する可能性がある。そのような環境への影響を削減するため、組織は自らの決定及び活動が、結果的に経済、社会及び環境に与える影響をより広い視野で考慮する統合的なアプローチを導入することが望ましい。

##### 6.5.1.2 環境と社会的責任

社会は、自然資源の減少、汚染、気候変動、生息地の破壊、種の喪失及び生態系全体の崩壊など多くの環境問題に直面している。世界人口及び消費の増加に伴い、そのような環境問題が人間の安全保障、社会の健康や福祉に対する脅威として拡大している。局地的、地域的なレベルから世界的なレベルまで、環境問題は相互に結びついている。それらに取り組むためには、包括的、系統的及び全体的なアプローチが必要である。

環境に関する責任は、人類の存続及び繁栄のための前提条件である。従って、環境責任は、社会的責任の重要な側面である。環境問題は人権、コミュニティ参画及び開発及び他の社会的責任に関する中核主題と密接に結びついている。また、環境教育が持続可能な社会とライフスタイルを推進するにあたって重要であることから、環境問題においては教育への相当の配慮が必要である。

## 6.5.2 原則及び検討事項

### 6.5.2.1 原則

組織は、次の環境原則を尊重し、促進することが望ましい。

- **環境責任** 国家制定法及び規制基準に従い、組織は、地方又は都市部、またより広範囲の自然環境にて行う活動、製品及びサービスが引き起こす環境負荷に対する責任を負うことが望ましい。組織は、自らの業績改善に加え、統制範囲内又は影響力の範囲で業績改善を行うことが望ましい。
- **予防的アプローチ** 組織は、環境問題に対する予防的アプローチを支持することが望ましい。重大な損害又は不可逆的な損害の恐れがある場合、科学的確実性が不十分であることを理由に、費用対効果の高い環境悪化予防措置の実施を延期しないことが望ましい（リオ宣言の原則15を参照<sup>[114]</sup>）。人間の健康及び環境に対するリスク評価を行う場合、不確実性又はデータ格差に対処するため、仮定は保守的に設定することが望ましい。
- **環境リスクマネジメント** 組織は、リスクおよび持続可能性の観点から、活動、製品及びサービスによる環境リスクを評価し、軽減するプログラムを実施することが望ましい。組織は、事故による環境、安全衛生に関する負荷を軽減し、環境変化に関する情報を関係当局及び地域社会に伝えるため、啓発活動及び緊急時の対応手順を策定、実施することが望ましい。
- **汚染者負担** 組織は、その活動、製品及びサービスによって汚染が発生し、社会に対して環境負荷がかかる場合や救済措置が必要となる場合、又は汚染が許容レベルを超えた場合、その汚染コストを負担することが望ましい（リオ宣言の原則16を参照<sup>[114]</sup>）。組織は、汚染の影響を緩和するのではなく、汚染コストを吸収し汚染防止の経済的及び環境的メリットを数値化するため、汚染者負担の原則を用いることが望ましい。

### 6.5.2.2 検討事項

組織は、環境管理活動において、以下のアプローチ及び方法の妥当性を判断し、また必要に応じてそれらを実施することが望ましい。

- **ライフサイクルマネジメント** 原料や発電から生産と使用后、耐用年数を経て廃棄又は回収されるまでのライフサイクル全般に渡る活動、製品及びサービスの経済的、社会的及び環境的な側面を関連づけるアプローチである。組織は活動、製品及びサービスがライフサイクルを通して環境影響を考慮することが望ましい。
- **クリーナープロダクション及び環境効率** 資源をより効率的に使用し、汚染及び廃棄物の発生をより少なくすることによって人間のニーズを満たす戦略。重要な点は、プロセス又は活動の最後ではなく最初から改善を行うことにある。クリーナープロダクション、より安全な生産及び環境効率アプローチには、メンテナンス業務改善、新しい技術又はプロセスへのアップグレード又は導入、材料及びエネルギー使用量の削減、有毒及び有害材料および廃棄物の排除又は安全管理、また製品及びサービスの設計改善が含まれる。
- **製品サービスシステムアプローチ** 製品の販売又は提供から、製品とサービスが相まって消費者ニーズを満たすことができるシステムの販売又は提供へと焦点をシフトさせるアプローチ。製品サービス

システムは、製品のリース、製品のレンタル又は共有、製品のプール及びペイ・フォー・サービスを含む。このようなシステムは、材料の使用量を削減し、材料の流れから収益を切り離し、製品及び関連サービスのライフサイクルを通じて拡大生産者責任を促進する場合に利害関係者を関与させることが可能になる。

- **環境にやさしい技術及び業務の採用** 組織は、環境にやさしい技術及びサービスを採用し、適切な場合には、それらの開発及び普及を促進するように努めることが望ましい(リオ宣言の原則9を参照<sup>[14]</sup>)。
- **持続可能な調達** 購入の決定にあたり、組織は、調達する製品又はサービスのライフサイクル全体を通じた環境及び社会側面の業績を考慮に入れることが望ましい。また可能な場合、エコマーク基準に基づき、環境及び社会側面における業績を優先させることが望ましい。

### 6.5.3 環境問題 1： 汚染の予防

#### 6.5.3.1 課題の説明

組織は、大気放出、排水、固体又は液体廃棄物の生成、土地及び土壌の汚染、有毒及び有害化学物質の使用及び廃棄、また活動、製品及びサービスから発生するその他の汚染を防止することにより、環境パフォーマンスを改善することができる。さらに具体的には、以下のような汚染形態を対象とする。

- **大気への排出** 鉛、水銀、揮発性有機化合物 (VOC)、二酸化硫黄 (SO<sub>2</sub>)、窒素酸化物 (NO<sub>x</sub>)、ダイオキシン、粒子状物質及びオゾン層破壊物質が組織により大気へ排出される場合、それらの物質は、男性および女性に対してそれぞれ異なる環境上また健康上の影響をもたらす。こうした排出は、組織の施設から直接行われるか、組織の製品又はサービスの使用や、組織が消費する電力を発電する際に、間接的に行われる場合がある。
- **排水** 組織による直接的、意図的若しくは偶発的な地表水への排出が、水汚染を引き起こす場合がある。あるいは、組織による意図的ではない地表水への排出や、地下水への浸透が水汚染を引き起こす場合がある。これらの排出は、組織の施設から直接行われるか、製品又はサービスの使用により間接的に行われる場合がある。
- **廃棄物** 組織による管理が不適切な場合、その活動、製品及びサービスにより、大気、水、土地及び土壌の汚染の原因となりうる液体又は個体の廃棄物が発生する場合がある。責任ある廃棄物管理とは廃棄物の発生を回避し、次のような順序で廃棄物削減のステップを踏む：設計段階での廃棄物の発生抑制、再使用、再資源化、再加工、廃棄物処理、廃棄物処分。
- **有毒及び有害化学物質の排出** (自然発生的および人為的な) 有毒又は有害化学物質を使用又は生産している組織は、その排出又は放出によって生態系及び人の健康に急性的(緊急)又は慢性的(長期的)な悪影響を及ぼす。その影響は、男性および女性にそれぞれ異なる影響を与える。
- **その他の特定可能な汚染** 組織の活動、製品及びサービスは、地域社会の健康及び福祉に悪影響を及ぼすような他の汚染を発生させる場合がある。そのような汚染形態として、騒音、異臭、視覚的、振動、放射、感染因子(例えばウイルス又は細菌)又は非点源排出および生物学的危害(例えば侵入生物種など)がある。

#### 6.5.3.2 関連する行動及び/又は期待

汚染予防における活動、製品及びサービス業績改善のため、組織は以下を実施することが望ましい。

- 組織の活動、製品及びサービスに係る汚染及び廃棄物源を特定する。対象として、大気への排出、水中及び土壌への排出、廃棄物処分、有毒及び有害化学物質の排出、並びに他の汚染形態を含む。
- 著しい汚染源について、測定、記録及び報告を行う。
- 廃棄物削減ステップに従い、汚染防止及び廃棄物防止の観点から対策を講じ、やむを得ない汚染及び

廃棄物の適切な管理を確実にする<sup>[116]</sup>。

- 既知の健康リスク及び環境リスクなどから、該当する著しい使用済み及び排出有毒物質や有害物質の量及び種類を公開する。
- 影響力の範囲で、禁止化学物質および学術団体および世論から懸念されている化学物質の使用を体系的に特定及び回避するためのプログラムを実施する。回避すべき化学物質は、オゾン層破壊物質<sup>[117]</sup>、残留性有機汚染物質 (POP) <sup>[123]</sup>及びロッテルダム協定に記載されている化学物質<sup>[124]</sup>、有害な農薬 (世界保健機構により定義)、並びに発癌性があると認められた化学物質 (タバコ製品からの煙への暴露を含む)、突然変異原性物質、繁殖に対して有害な物質、内分泌かく乱性物質、残留性・生物濃縮性・毒性物質 (PBT) を含むが、これらに限定されない。
- 施設内外での事故及び出来事を網羅し、かつ関連するすべてのステークホルダー (労働者、パートナー、当局及び地域コミュニティを含む) を巻き込んだ化学的事故の予防及び準備プログラム並びに緊急対策を実施する。これには、とりわけ、危害特定及びリスク評価、周知手順及びコミュニケーションシステム、並びに一般への啓蒙及び情報が含まれる。

## 6.5.4 環境問題 2：持続可能な資源の使用

### 6.5.4.1 課題の説明

資源が将来にも利用可能であることを確実にするためには、現在の生産及び消費パターンを地球の環境許容範囲内に収まるように変更する必要がある。資源の持続可能な使用とは、自然の補填の速度を超えない又は同等の範囲で、資源を使用するという意味する。電気、燃料、原料及び加工材料、土地及び水の使用に責任を持つことで、または再生不可能な資源を再生可能な資源に代替することで、組織は持続可能な資源を使用する方向へ進展することができる。効率性を改善するための3つの重要な領域は、次のとおりである。

- **エネルギー効率** 組織は、エネルギー効率プログラムを実施して、建物、輸送、生産プロセス、器具及び電子機器、並びにサービス提供における必要エネルギーを減らすことができる。またエネルギー利用効率改善では、バイオマスなどの持続可能な代替資源の利用を促進する努力も求められる。
- **水の保全とアクセス** 組織は水を保全し、地域の流域内の淡水資源への公正かつ持続可能なアクセスを確保する決定を下すことができる。水は、安全で信頼できる飲料水及び公衆衛生サービスの提供を含み、人間の基本的ニーズであり基本的人権である。ミレニアム開発目標 (ボックス12) には、安全な飲料水の持続可能な提供が含まれている。
- **資源効率** 組織は、資源効率プログラムを実施することで、生産プロセスで使用する原材料、又は活動及び/又はサービスを提供するための最終製品で使われる原材料による環境負荷を軽減することができる。材料の使用は、採鉱、林業による生態系への影響、材料の使用、輸送及び加工による排出に至るまで、直接又は間接を問わず、非常に多くの環境負荷をもたらす。

### 6.5.4.2 期待及び/又は関連する行動

組織が行う活動、製品及びサービスすべてに関して、組織は以下を実施することが望ましい。

- エネルギー源、水源及びその他使用する材料の供給源を特定する。
- エネルギー、水及びその他材料の著しい使用に関し、測定、記録及び報告を行う。
- ベストプラクティス指標及びその他のベンチマークを考慮し、エネルギー、水及びその他材料の使用を削減するための資源の効率使用に関する施策を実施する。

- 再生不可能な資源を再生可能な代替資源、及び影響の低い資源に補充又は置換する。
- 流域内のすべてのユーザーにとって、公正なアクセスが確実となるよう水資源を管理する。

### 6.5.5 環境問題 3：気候変動緩和及び適応

#### 6.5.5.1 課題の説明

二酸化炭素（CO<sub>2</sub>）及びメタン（CH<sub>4</sub>）など、人間の活動による温室効果ガス（GHG）排出は、世界的な気候変動を引き起こす可能性が高く、それは自然及び人間環境に重大な影響を及ぼすことが認識されている<sup>[14]</sup>。観察及び予期される動向として、気温の上昇、降雨傾向の変化、異常気象のより頻繁な発生、海面上昇、及び生態系、農業、漁場への影響などがある。気候変動が、臨界点を超えれば、変化がより強烈に感じられるようになり、対処することが、より困難になることが予想される。

すべての組織は（間接的又は直接的に）GHG排出に何らかの責任があり、気候変動による何らかの影響を受ける。つまり、GHG排出の抑制（軽減）及び気候変動のための（適応）対策が、組織に求められる。気候変動への適応は健康、繁栄及び人権への影響という形で社会的意味合いをもつ。

#### 6.5.5.2 期待及び／又は関連する行動

##### 6.5.5.2.1 気候変動緩和

活動、製品及びサービスに関連して、気候変動の緩和のため、組織は以下を実施することが望ましい。

- 直接及び間接的なGHG排出源を特定し、その責任の境界線（範囲）を決定する。
- 国際的に合意された基準で、規定されている方法をできる限り用いて、著しいGHG排出について測定、記録及び報告する（イニシアチブ及び規格の例については附属書Aを参照）。
- 管理下及び影響の及ぶ範囲の直接的及び間接的なGHG排出を徐々に削減、縮小させる対策を実施する。
- 化石燃料への依存を低減し、ライフサイクルにおけるGHG排出の削減につながる低排出技術及び再生可能エネルギーを利用する。その際、そのような技術やエネルギーの利用の拡大により、環境及び社会的な潜在的影響を考慮する。
- 加工又は冷暖房空調設備を含む装置からのGHG（特にオゾン層破壊も引き起こすもの）排出を防止する。
- 炭素固定化又は排出削減プログラムなどを通じ、残留GHG排出を相殺するための措置を検討し、カーボンニュートラルを目指す。
- 国連気候変動枠組条約（UNFCCC）<sup>[104]</sup>などの国際合意の下で提供され、認められている方法論を使用した排出権取引、類似した市場ベースの手段及び開発メカニズムなどの活用機会を検討する。

##### 6.5.5.2.2 気候変動への適応

気候変動に対する脆弱性を低減するため、組織は以下を実施することが望ましい。

- 将来の気候予測を考慮してリスクを特定し、気候変動への適応を意思決定に統合する。これは、既に確認された影響又は予想される影響に対する対策の実施、及び利害関係者がその影響力の範囲で能力を高めることにより実施されることが望ましい。

- 気候変動に関連する自然災害による損害を回避又は最小限に抑える機会を特定し、可能な場合、状況の変化に応じて、調整する機会を活用する。

#### ボックス9 公共団体又は他の団体が実施する適応行動例

例：

- 気候変化や更に不確実な気候状況に至る可能性、及び洪水、暴風又は酷暑などの気候悪化に至る可能性を考慮しつつ、土地利用、都市区画並びにインフラ設計及び維持を計画する。
- 飲料水、公衆衛生、食品及び人間の健康に極めて重要なその他の資源の安全を確保し、農業、産業、医学並びにその他のさまざまな技術及び技法を開発し、それらを必要としている人々が入手可能な状態にする。

### 6.5.6 環境問題 4：自然環境の保護及び回復

#### 6.5.6.1 課題の説明

過去50年間で、歴史上の他のどの期間よりも人間の活動は、より急速かつ広範囲に生態系を変化させた。自然資源への急激に高まる需要は、地球上の生息地及び生命の多様性に対し、しばしば甚大且つ不可逆的な損失をもたらした<sup>[81]</sup>。地方から都市部に至る広大な範囲が、人間の行為により変化してきている。

組織は、（食料や水などの）提供サービス、（気候制御などの）制御サービス、（レクリエーションなどの）文化サービス、及び（土壌形成などの）支援サービスにより<sup>[81]</sup>、自然環境並びにその生態系を保護及び回復すべく行動し、社会的により責任ある存在となることができる。本課題の重要な点は、次のような点を含む。

- **生態系サービスの評価、保護及び回復** 生態系は、清潔な淡水、食糧、燃料、洪水制御、土壌、授粉媒介、天然繊維、レクリエーション、汚染及び廃棄物の吸収などのサービスを提供することによって、社会の繁栄に貢献する。生態系が傷つき又は破壊されると、これらのサービスを提供する能力は、失われる。
- **生物多様性の評価及び保護** 生物多様性は、すべての形態、水準及び組合せにおける生命の多様性である。これには生態系多様性、種多様性及び遺伝子多様性を含む<sup>[118]</sup>。生物多様性の保護により、陸生種及び水生種、遺伝的変異性並びに自然生態系の存続を確保する<sup>[119][120]</sup>。
- **土地及び天然資源の持続可能な使用** 組織による土地利用プロジェクトは、生息地、水、土壌及び生態系を保護する可能性も、悪化させる可能性もある<sup>[121][122]</sup>。
- **環境にやさしい地方及び都市開発の推進** 組織が行う決定及び事業により、地方や（又は）都市環境、及びそれに関連する生態系が大きな影響を受ける場合がある。例えば、都市計画、建物建築や建設、交通システム、廃棄物や下水の管理、農業技術などが関連する可能性がある。

#### 6.5.6.2 期待及び／又は関連する行動

活動、製品及びサービス全般に関連して、組織は以下を実施することが望ましい。

- 生態系サービス及び生物多様性に与える潜在的悪影響を特定し、それらを排除又は最小限に抑える措置を講じる。
- 実現可能で適切な場合、環境負荷の費用を吸収する市場メカニズムに参加し、生態系サービスを保護することで、経済的価値を創出する。

- 優先順位をまず自然生態系の喪失を回避することに置き、次に生態系の回復、最後に喪失を埋め合わせるにより、長期にわたる生態系サービスの純益をもたらす。
- 社会的に公正な方法で保全及び持続可能な使用を推進するような陸、水及び生態系の管理のための統合戦略を検討する。
- 悪影響を受ける可能性がある固有種、もしくは絶滅の危機にある種、又は生息地を保存するための措置を取る。
- 農地開発や土地開発に関連した決定を含め、土地利用に関する決定が、引き起こしうる環境負荷を考慮しながら、計画、設計、業務履行を行う。
- 自然の生息地、湿地帯、森林、野生動物の通り道、保護地域及び農地の保護を、それらの環境資源開発で考慮に入れる<sup>[88][116][120]</sup>。
- 主要な基準及び認証法で規定される持続可能な農業、漁業、動物保護及び林業活動を採用する。
- 基準及び認証スキームの要求事項に適合したサプライヤーからの製品の購入の拡大（例として、附属書A及び参考文献参照）
- 種の絶滅又は移入種の流入若しくは拡散につながるアプローチを回避する。

## 6.6 公正な業務履行

### 6.6.1 公正な業務履行の概要

#### 6.6.1.1 組織と公正な業務履行

公正な業務履行とは、組織が他の組織と取引を行う際の倫理的な行動に関わることである。このような関係には、組織と政府機関との関係に加えて、組織とそのパートナー、供給者、請負業者、競合他社及び組織が加入している組合との関係がある。

公正な業務履行に関する課題には、汚職防止、公的領域への責任ある関与、公正な競争、他の組織との関係における社会的責任の促進、及び財産権の尊重などがある。

#### 6.6.1.2 公正な業務履行と社会的責任

社会的責任の範囲において、公正な業務履行とは、組織がどのように他の組織との関係を利用して肯定的な結果を引き出すかが考慮される。リーダーシップを発揮することや、より広く、影響力の範囲全般にわたって、社会的責任の採用を促進することによって肯定的な結果を得ることができる。

### 6.6.2 原則及び考慮点

倫理的行動は、組織間の合法的及び生産的な関係を確立し、維持するための基礎となる。それゆえ倫理的な行動基準の順守、促進及び推奨は、すべての公正な業務履行の基礎をなす。汚職防止及び責任ある政治的関与は、法の支配、倫理的な基準の順守、説明責任及び透明性にかかっている。公正な競争及び財産権の尊重は、組織がお互いに正直で公平、そして誠実な取引を行わない限り不可能である。

### 6.6.3 公正な業務履行問題 1：汚職防止

#### 6.6.3.1 課題の説明

汚職とは、委任された権力を違法な利益のために濫用することである。汚職には、能動的及び受動的の2つの側面がある（例えば、贈賄と収賄）。汚職には、多くの形態があり、性別に関連している場合がある（例えば、国内外の公務員による贈収賄、民間部門の贈収賄、性的な接待、利益相反、詐欺行為、マネーロンダリング及び不正商取引への影響力）。

汚職は、組織の倫理的背景を損ない、民事及び行政上の制裁を受けるばかりでなく、刑事責任が問われる。汚職は、結果的に人権を侵害し、政治的プロセスを腐食し、環境を損なう可能性がある。また、競争を歪曲し、富の再分配及び経済成長を妨げる可能性もある。

#### 6.6.3.2 関連する行動及び／又は期待

汚職及び贈収賄を防ぐため、組織は以下を実施することが望ましい。

- 汚職によるリスクを特定し、汚職、便宜支払い、贈収賄及び恐喝に対抗するための方針と業務を実施、適用、又は改善する。
- リーダーシップを提供し、責任をもって関与し、監視を行う。
- 労働者及び調査官による、贈収賄及び汚職根絶のための取組みを支援し、促進への動機づけを提供する。
- 汚職及びその対策に関して、男性及び女性従業員及び調査官を訓練し、認識を高める。
- 従業員及び調査官の報酬が適切なものであり、かつ合法的なサービスに対してのみ支払われていることを検証および確認する。
- 報復や解雇への不安を抱くことなく報告できるメカニズムを採用することによって、従業員及び調査員が組織の方針への違反を報告することを推奨する。
- 刑法違反に関して、関連の法執行機関の注意を喚起する。
- 他の組織が、同様の汚職防止業務を採用するよう影響を及ぼすことで、汚職防止に尽力する。

### 6.6.4 公正な業務履行問題 2：責任ある政治的関与

#### 6.6.4.1 課題の説明

組織は、公的な政治プロセスを支持し、社会全体の利益になる公共政策作成を推奨することができる。組織は、不正操作、脅迫及び強制などといった、政治プロセスを侵食する可能性のある行動を回避することが望ましい。

#### 6.6.4.2 関連する行動及び／又は期待

組織は、以下を実施することが望ましい。

- 責任ある政治的関与及び貢献について、男性及び女性従業員並びに調査員を教育し、認識を高める。
- ロビー活動、政治献金及び政治的関与に関連する活動に関し、透明性を保つ。



- 組織の利益擁護のために雇われる人の活動を管理するための方針及び指針を確立する。
- 特定の要因を支持するよう、政策立案者を誘引する政治献金を回避する。
- 誤報、不実表示、脅迫又は強制を伴うロビー活動を回避する。

### 6.6.5 公正な業務履行問題 3：公正な競争

#### 6.6.5.1 課題の説明

公正かつ広範囲に及ぶ競争は、効率性を刺激し、物品及びサービスのコストを削減し、革新を促進し、全ての組織が平等の機会を得ることを確実にし、新しい製品又は改良された製品あるいはプロセスの開発を推奨し、長期的には経済成長及び生活水準を高める。反競争的行動は、利害関係者による組織の評判を害する危険があり、また法的問題になる可能性もある。組織が、反競争的行動に関わることを拒絶する場合、情状酌量を汲まない風潮を作る。それは、すべての人の利益につながる。

反競争的行動には、多くの形態がある。例として、関係者が共謀して同一の製品又はサービスを同一価格で販売する価格協定、関係者が共謀して競争入札を工作する談合、競合他社を市場から追い出すことを目的として製品を廉価で販売する略奪的価格形成などがある。

#### 6.6.5.2 関連する行動及び／又は期待

公正な競争を推進するため、組織は以下を実施することが望ましい。

- 競争に関する法律を順守した活動を行い、競争に関する当局と協力する。
- 反競争的行動への関与又は共謀を防止するための手順及びその他の予防手段を確立する。
- 競争に関する法律の順守及び公正な競争の重要性に関する従業員の認識を高める。
- 反トラスト及び反ダンピング業務並びに地域規制を含め、競争を奨励する公共政策を支持する。

### 6.6.6 公正な業務履行問題 4：影響力の範囲における社会的責任の推進

#### 6.6.6.1 課題の説明

公共団体を含め、組織は、調達及び購買決定権の行使により、またより広くは、バリューチェーンにおいて、他の組織に影響を及ぼすことができる。また、社会的責任の原則及び履行を広範囲に導入すること、及びそれらを支援することを促進するリーダーシップを執る、また指南役を務めることにより、他の組織に影響を及ぼすことができる。また組織は、社会的に責任ある商品及びサービスに対する需要を刺激することもできる。これらの活動が、法規制を実行及び施行する当局の役割に取り替わるものと見なされるべきではない。

#### 6.6.6.2 関連する行動及び／又は期待

組織は、以下を実施することが望ましい。

- 購買、流通及び契約方針に、安全衛生を含む倫理的、社会的、環境的、かつ男女平等に関する基準を組み込む。

- 他の組織が反競争的行為に迎合することなく、同様の方針を採用することを推奨する。
- 関係組織の行動が、当該組織の社会的責任への関与の表明を危うくすることのないように、関係組織に対して妥当かつ適切な調査及びモニタリングを実施する。
- 社会的責任問題への意識を高めるための援助、ベストプラクティスに対する支援など、適切と思われるその他の追加支援を行い、SMOへの支援を考慮する。
- 関係組織の社会的責任課題及び原則に対する認識を高める活動に、積極的に関与する。

## 6.6.7 公正な業務履行問題 5：財産権の尊重

### 6.6.7.1 課題の説明

財産権は、物質的財産及び知的財産の両方を網羅し、土地所有権、その他の物的資産の所有権、著作権、特許、道徳的権利及びその他権利を包含する。それは、先住民などの特定集団が持つ伝統的知識、又は従業員の知的財産などといった、法律では認識されない可能性がある権利にまで及ぶ。

財産権の承認は、創造及び発明を振興するばかりでなく、投資的、経済的及び物理的安全を促進する。

### 6.6.7.2 関連する行動及び／又は期待

組織は、以下を実施することが望ましい。

- 財産権及び伝統的知識の尊重を促進する方針及び業務を実施する。
- 財産の使用又は処分のための合法的な所有権を有していることを明確にするため、適切な調査を実施する。
- 支配的地位を乱用する、偽造及び海賊行為を行う、また消費者権利を侵害する行為を行うような、財産権を侵害する行為には、関与しない。
- 組織が取得又は使用する財産に対して、公正な補償を支払う。
- 個人が知的及び物的所有権を行使及び保護する場合の社会的利益、人権、基本的ニーズを考慮する。

## 6.7 消費者課題

### 6.7.1 消費者課題の概要

#### 6.7.1.1 組織と消費者課題

商品又はサービスを消費者及び顧客に提供する組織は、それらの消費者及び顧客に対して責任を負う。このような責任には、教育及び正確な情報の提供、公正、透明及び有効なマーケティングや契約プロセスの使用、持続可能な消費の促進が含まれる。またそれには、設計、製造、流通、情報提供、サポートサービス及びリコール手続きを通じ、製品又はサービスの使用によるリスクを最小限に抑えることも含まれる。多くの組織が個人情報収集又は取扱うため、個人情報の安全とプライバシー保護に責任を持つ。

組織は、自らが提供する製品及びサービス、そして使用、修理、廃棄などに関する情報を提供することで、持続可能な消費及び持続可能な開発に貢献する重要な機会がある。

### 6.7.1.2 消費者課題と社会的責任

社会的責任に関する消費者課題は、公正なマーケティング、安全衛生の確保、持続可能な消費、争議解決及び補償、情報とプライバシーの保護、主要製品及びサービスへのアクセス、及び教育に関連する。国連消費者保護ガイドラインには、消費者課題及び持続可能な消費に関する基本情報が提供されている。

#### ボックス10 国連消費者保護ガイドライン

国連消費者保護ガイドラインは、消費者保護の領域における最重要国際公文書である。国連総会は1985年に全会一致でこれを採択した。1999年には、持続可能な消費に関する条項を含むよう拡充された。このガイドラインが求める対処は、次のとおりである。国家は、安全衛生に対する危険から消費者を保護し、消費者の経済的利益を保護および推進し、情報を得た上での消費者選択を可能にし、消費者教育を提供し、効果的な消費者救済を利用可能にし、消費者団体を結成する自由を保証し、持続可能な消費パターンを推進すること<sup>[11]</sup>。

### 6.7.2 原則及び考慮点

#### 6.7.2.1 原則

社会的に責任ある消費者業務の指針となる複数の原則は、次のとおりである。

- 原則は、国連消費者保護ガイドライン<sup>[11]</sup>を支える消費者の8つの権利に基づく。これらのガイドラインは、国家に対する文書ではあるが、消費者保護の基本的重要性に関する指針ともなっており、組織が、消費者課題を分析する際に有用である。これらの原則には、次の権利が認められている。
  - **基本的ニーズの充足** 基本的で不可欠な商品及びサービス、十分な食糧、衣類、住居、医療、教育、公衆衛生を入手する権利。
  - **安全** 健康又は生命の危険を伴う製品、製造工程、サービスから保護される権利。
  - **情報の取得** 情報を得た上で、選択を行うのに必要な事実が与えられ、不正直又は虚偽的な広告や表示から保護される権利。
  - **選択** 満足のいく品質であることが保証され競争価格で提供される一連の製品及びサービスから選択できる権利。
  - **主張** 政府の政策立案及び実施、また製品及びサービスの開発において、消費者の利益が申し立てられるようにする権利。
  - **救済** 不当表示、粗悪品、不満足なサービスの損害賠償を含め、正当な要求に公正な解決を得る権利
  - **消費者教育** 基本的な消費者の権利及び責任並びにそれに基づく行動方法を認識しつつ、商品やサービスに関して情報を得たうえで、自信を持って選択を行うために必要な知識及び技能を取得する権利。
  - **健全な生活環境** 現在及び将来の世代の快適な暮らしを脅かすことのない環境で、生活したり働いたりする権利。
- 追加原則

- **プライバシーの尊重** 世界人権宣言第12条<sup>[112]</sup>に基づく。何人も、自らのプライバシー、家族、家庭、又は通信に対する恣意的な干渉、自らの名誉及び信用に対する危害を受けない。また、すべての人間が、このような干渉又は危害に対して法の保護を受ける権利を有する。
- **予防的アプローチ** 環境と開発に関するリオ宣言に基づく。環境又は人間の健康に対する重大な損害あるいは不可逆的な損害の恐れがある場合、十分な科学的確実性が欠如しているからといって、環境劣化又は健康被害への予防対策を延期するべきではない<sup>[114]</sup>。
- **男女同権及び女性の社会的地位向上の促進** ミレニアム開発目標に基づく。消費者課題分析や男女性差に対する固定概念を永続させない対策に関する追加的原則（ボックス12を参照）。

### 6.7.2.2 考慮点

生活に必須のものが満たされる権利が尊重されることを確実にすることは、国の主要な責任であるが、組織もこの権利の実現に貢献することができる。特に政府に代表される国家が、国民の基本的ニーズを適切に満たさない又は満たすことができない場合、組織は、組織の行為が基本的ニーズを満たす国民の能力にどのような影響を及ぼすかに注意する必要がある。また、組織は、国民の能力を危うくするような行動を回避することが望ましい。

脆弱な消費者は、特別な配慮をもって対応される必要がある。脆弱な消費者は、特別なニーズを抱えているが、これは、自分の権利及び責任を知らなかったり、自らの知識に基づいて行動することができなかつたりする場合があることによる。また製品又はサービスの潜在的リスクを理解することや評価を行うこと、又はマーケティングの標的となった際に、バランスのとれた判断を行うことに不注意である場合や、不可能である場合がある。

## 6.7.3 消費者課題 1: 公正なマーケティング、事実に即した公平な情報、及び公正な契約業務

### 6.7.3.1 課題の説明

公正なマーケティング、事実に即した公平な情報、及び公正な契約業務により、消費者が理解できる方法で、製品やサービスに関する情報が提供される。これにより、消費者が購買に関して情報を得た上で決定を下したり、異なる製品やサービスの特徴を比べたりできるようになる。公正な契約業務のプロセスは、供給者と消費者双方の正当な利益を保護し、当事者間の交渉力の不均衡を克服することを目標とする。

供給者によって提供される製品及びサービスの詳細は、消費者が容易に入手できる唯一のデータを提供する可能性があるため、この情報は、購買の決定において重要な役割を果たす。不公正又は虚偽的なマーケティング及び情報によって、消費者のニーズが満たされていない製品又はサービスの購入という結果をもたらす、資金、資源及び時間の無駄<sup>[82][84]</sup>につながる恐れがあるだけでなく、消費者又は環境を害する恐れがある。

### 6.7.3.2 関連する行動及び／又は期待

消費者とコミュニケーションする際、組織は以下を実施することが望ましい。

- 重大な情報の省略を含む、欺瞞的、虚偽的、詐欺的又は不公正な業務に関与しない。
- 宣伝及びマーケティングを明確に特定する。
- 総価格、税金、製品及びサービスの諸条件、並びに使用に際して必要な付属品および配送費を公式に開示する。消費者に信用売りを行う際には、分割払いにかかるすべてのコスト、支払うべき金額、支

- 払い回数、支払期日だけではなく、実質年利子率、平均利率（APR）の詳細を提供する。
- 基礎をなす事実及び情報を提供することによって主張又は表明を立証できるようにする。
  - 性差、宗教、民族及び性的嗜好に関する固定観念を永続させる可能性のある表現やイメージの使用を避ける。
  - 不当に脆弱な消費者をターゲットとしない（ボックス5を参照）。
  - 十分、正確、理解可能かつ比較可能な情報を提供する。ここに含まれる情報は次のとおりである。
    - できるだけライフサイクル全体を考慮に入れた、金融商品や投資商品を含む、製品又はサービスに関連するあらゆる情報。
    - 可能な場合、平均的性能又はベストプラクティスと比較し、標準化された試験方法を用いた製品及びサービスの重要な品質情報。このような情報提供は、それが消費者にとり適当かつ実用的であり、消費者を支援する場合に限ることが望ましい。
    - 製品に含まれる又は製品によって放出される有害物質及び有害化学物質など、製品及びサービスの安全衛生に関する情報。
    - インターネット販売、電子商取引、又は通信販売などの国内外向け遠隔販売の場合、組織の現住所、電話番号、電子メールアドレスなどの情報。
  - 契約の際には：
    - 免責、価格及び条件を一方的に変更する権利、支払不能リスクの消費者への移転、過度に長い契約期間などの不公正な契約条件を排除する。
    - 価格、諸条件及び費用に関して、明確及び十分な情報を提供する。

## 6.7.4 消費者課題 2: 消費者の安全衛生の保護

### 6.7.4.1 課題の説明

消費者の安全衛生の確保のため、商品およびサービスを使用又は消費する場合に、指示や表示に従う消費者に対しても、又は当然予想される誤用を行う消費者に対しても、安全かつ容認できない被害リスクを伴わない製品及びサービスを提供する<sup>[84][111]</sup>。安全な使用のための明確な指示も、安全衛生の確保にとって重要である。

製品の設計、構造及び材料の急激な変化によって、適切な安全要求事項が整備される前に製品及びサービスが使用される可能性がある。グローバル化は、国境を越えた製品の移動及びサービスの調達の増大へとつながり、これによって規制及び試験提供者に負担がかかっている。

組織の評判は、製品及びサービスが消費者に及ぼす安全衛生の影響により直接的に左右される場合がある。

法的に安全要求事項が、整備されているかどうかにかかわらず、製品及びサービスは安全であるべきである。安全には、危害又は危険を避けるための潜在的リスクの予測が含まれる。すべてのリスクを予測することは不可能なため、安全を保護するための方策には、製品撤退及びリコールのためのメカニズムが含まれる。

### 6.7.4.2 関連する行動及び／又は期待

消費者の安全衛生を保護するにあたって、組織は次の活動を行い、潜在的な危険性を認識又は評価する能力を持たない可能性がある社会的弱者に対して特別な注意を払う。組織は、以下を実施することが望ましい。

- 通常の使用条件下及び当然予想される使用条件下において、使用者、彼らの財産、その他の人々及び環境にとって安全な製品及びサービスを提供する。
- あらゆる安全衛生に関する側面に対処すべく、健康及び安全に関する法規制、規格及びその他の仕様の妥当性を評価する<sup>[1][2][3][11][12]</sup>。これらの最低要件に準拠する製品又はサービスに係る事故が報告される、又は事故の頻度及び／又は程度を軽減することのできる製品や設計が利用可能になる場合、大幅に保護レベルを高めることができる重要度のより高い要件があることを示し、このような場合には、組織はこれらの最低要件の枠組みにとらわれないことが望ましい。
- 製品設計におけるリスクを最小限に抑えるため：
  - 予想される使用者グループを特定し、脆弱な消費者に特別に配慮する。
  - 製品、プロセス又はサービスの使用目的、当然予想される誤用並びに製品又はサービスの使用に関するすべての段階及び状況で生じる危険を特定する。
  - 妊婦などの特別な使用者／接触グループに対し、識別された危険によるリスクを予測、評価する。
  - 次の順序で、優先順位をつけリスクを削減する：本質的に安全な設計、保護装置、使用者への情報。
- 製品開発に当たっては、発がん性、突然変異誘発性、繁殖毒性又は難分解・蓄積性があると分類される化学物質の使用を回避する。もしそのような製品が使用される場合は、明確に表示することが望ましい。
- 実用的かつ適切に消費者を支援するのであれば、新しい材料又は生産方法を導入する場合は、その導入に先立って、製品及びサービスの健康リスク評価を実施し、適切であれば、すべての関係資料を公的に利用できる状態にする。
- 安全に関する極めて重要な情報を、消費者に伝える。可能な場合、文書による情報に加えて、望ましくは国際的に承認されているシンボルを使う。
- 製品の適切な使用に関して、消費者を指導し、目的とされている使用又は通常予測可能な使用に伴うリスクに関する情報を消費者に提供する。
- 製品が消費者の下にある間に、不適切な取り扱い又は保管を通じて危険な状態になることを防止する措置を講じる。
- 販売開始後に、製品が予測できなかった危険を示していること、製品に重大な危険があること又は誤解を与える情報若しくは誤った情報が含まれていることが判明した場合、まだ流通網にある製品をすべて撤回し、製品の購入者に対し通達する適切な手段及び媒体を使用して製品をリコールする。

## 6.7.5 消費者課題 3: 持続可能な消費

### 6.7.5.1 課題の説明

持続可能な消費とは、持続可能な開発と整合したレベルでの製品及び資源の消費である。この概念は、環境と開発に関するリオ宣言の原則8で奨励されており<sup>[14]</sup>、そこでは、すべての人々にとっての持続可能な開発及びより高い生活の質を達成するために、国家は、持続可能でない生産及び消費のパターンを排除することが望ましい、と述べられている。また、持続可能な消費は、動物保護に関する倫理的な行動に対する配慮も含む。

持続可能な消費における組織の役割は、その組織が提供する製品及びサービス、使用する生産プロセス並びに消費者に提供する情報の性質によって決まる。

現在の消費レベルは、明らかに持続不可能なものであり、環境破壊及び資源の枯渇の原因となっている。消費者は、購買決定により、持続可能な開発促進のために極めて重要な役割を果たす。

### 6.7.5.2 関連する行動及び／又は期待

持続可能な消費に寄与するため、適切であれば組織は、以下を実施することが望ましい。

- 消費者に社会的及び環境的に有益な製品及びサービスを提供し、環境及び社会へのマイナスの影響を軽減するために次を行う：
  - ライフサイクル全体を考慮し、可能な限り効率的に機能する製品及びサービスを提供する。
  - 動物の身体的完全性を尊重し、残酷な行為を回避する方法で、動物の繁殖および飼育を行う。
  - 可能であれば、騒音及び廃棄物など製品及びサービスが健康及び環境に与えるマイナスの影響を除去又は、最小限に抑える。
  - 簡単に再使用、修理又は再資源化できるように製品を設計、梱包し、できれば再資源化や処理サービスを提供又はアドバイスする。
  - 消費者又は顧客に対し、製品やサービスの生産や配達に関する環境要因及び社会要因に関する追跡可能な情報を提供する。これには、該当する場合、バリューチェーンを考慮に入れた資源効率に関する情報も含まれる<sup>[7][8][9][10]</sup>。
  - 消費者に対し、製品又はサービスを提供している組織の社会的責任に関する情報を提供する。
  - 消費者に製品及びサービスの持続可能性に関する情報を提供する。これには、製品及びその包装の、パフォーマンス、原産国、エネルギー効率（該当する場合）、内容物又は原材料（該当する場合には遺伝子組み換え生物の使用に関する言及を含む）、健康への影響、安全使用、保守、保管並びに処分に関する情報が含まれる。
  - エコラベルスキーム及び／又は他のベンチマークを活用して、製品及びサービスの環境的及び社会的品質を伝える<sup>[8][9][10]</sup>。
  - ユニバーサルデザインの原則を使用し、例えば次のようにして、消費者に製品及びサービスへのアクセスを提供する：
    - ツール、アクセス又は能力の異なる人々が柔軟に使用できる製品を設計するとともに、能力の異なる人によるアクセス可能性に関する情報を提供する。
    - 障害を持つ人々が、利用できる製品及びサービスに関する情報を提供する。

## 6.7.6 消費者課題 4: 消費者サービス、支援及び紛争解決

### 6.7.6.1 課題の説明

消費者サービス、支援及び紛争解決は、製品及びサービスの販売又は提供後、消費者のニーズに対応するために組織が使用するメカニズムである。そのようなメカニズムには、保証、使用に関する技術サポートに加え、返品、修理、保守の規定が含まれる。

欠陥若しくは故障又は誤用の結果、満足のいくパフォーマンスが得られない製品又はサービスは、消費者権利の侵害につながるばかりではなく、資金、資源及び時間の無駄となる恐れがある。

製品又はサービスの提供者は、より品質の高い製品およびサービスを影響することにより、消費者の満足感を高め苦情を減らすことができる。製品又はサービスの提供者は、適切な使用及び償還、又は不完全なパフォーマンスの改善に関して、明確なアドバイスを提供することが望ましい。また、各自のユーザーを定期的に調査することにより、アフターサービス、サポート及び紛争解決手続きの効果をモニタリングすることもできる<sup>[84][87]</sup>。

#### 6.7.6.2 関連する行動及び／又は期待

組織は、以下を実施することが望ましい。

- 遠隔販売による製品取得者を含め消費者に対して、一定期間中に製品を返品するか又はその他の適切な救済策に関する選択肢を提供することにより、苦情を防止するための予防措置を講じる<sup>[4]</sup>。
- クレームを再検討し、これらのクレームに応じて、業務を改善する。
- 該当する場合には、法律で保証される期間を超え、製品寿命に合った期間保証を提供する。
- 紛争解決及び救済メカニズムばかりでなく、供給後のサービス及びサポートへもアクセスできる方法を消費者に明確に伝える<sup>[5][6]</sup>。
- 適切かつ有効なサポートおよびアドバイスシステムを提供する。
- 適正価格で保守及び修理を提供し、製品の予備部品の予測される入手可能性に関して、容易に情報を入手できるようにする。
- 国内又は国際基準に基礎を置き、消費者に無料又は最低限度のコストで<sup>[5][6]</sup>、法的手段を講じる権利を放棄することを消費者に求めない、裁判外紛争処理、紛争解決及び救済手続きを利用する。



## ボックス11 紛争解決

品質管理基準に関するISO9000群の一部として、苦情処理及び組織内で解決不可能な苦情が発生する場合の外的紛争解決のため、苦情発生の可能性を低減する顧客満足度規定に関するガイドライン基準が、3つ設けられている。

- ISO 10001, 品質管理 - 顧客満足 - 組織のための行動規定ガイドライン<sup>[4]</sup> 組織が顧客に対して、製品やサービス（規定）について直接的な関与の表明を実施する場合、苦情発生頻度は低減する。苦情が発生する場合、当事者は、当該規定内容により期待される適切な行動を理解することができる。組織は、基準により効果的で公正、かつ正確な行動規定を策定また実施することができる。
- ISO 10002, 品質管理 - 顧客満足 - 組織内での苦情処理ガイドライン<sup>[5]</sup> 当該国際基準は、組織がいかにして公正かつ効果的に製品又はサービスに関する苦情を解決できるかについての指針である。系統的アプローチにより苦情を処理することは、顧客満足度を高める上で、重要な役割を果たす。
- ISO 10003, 品質管理 - 顧客満足 - 組織外での苦情処理ガイドライン<sup>[6]</sup> 当該国際基準は、組織が組織内苦情処理メカニズムによって解決不可能な苦情が発生した場合の対処法である。この場合、組織は調停、仲裁、オンブズマンサービスなどの効果的な組織外紛争解決プロセスを策定また実施する際の手引となっている。

### 6.7.7 消費者課題 5: 消費者データ保護及びプライバシー

#### 6.7.7.1 課題の説明

消費者データ保護及びプライバシーは、収集される情報の種類並びにそのような情報の獲得や使用及び保護の方法を限定することにより、消費者のプライバシー権を守ることを目的としている。

金融取引を含む電子通信の使用の増大及び大規模データベースの拡充により、特に個人を特定できる情報に関して、消費者のプライバシーをいかにして保護できるかということについて懸念が生じている  
[13][83][84][85]

組織は、消費者データの取得、使用及び保護のための厳格なシステムの使用を通じて、自らの信頼性及び消費者の信用を保つことができる。

#### 6.7.7.2 関連する行動及び／又は期待

個人データの収集及び処理がプライバシーを傷つけることを防ぐため、組織は以下を実施することが望ましい。

- 個人データの収集について、製品若しくはサービスの供給に欠かせない情報又は情報を得た上で消費者が、自発的に提供することに同意した情報に限定する。
- 合法かつ公正な方法でデータを取得する。

- 個人データを収集する以前又は収集する際に、その収集目的を定める。
- 情報を得た上で、消費者が自発的に同意した場合、又は法の権限による場合を除き、定められた目的以外の目的に個人データを開示、利用又はマーケティングを含め、その他の目的に使用しない。
- 法律に則り、消費者が組織に対し自己に関するデータ保有の有無を確認する権利を認める。そのようなデータに関して、異議申立てが認められる場合、そのデータを消去、修正、完全化又は補正することが望ましい。
- 合理的な安全保護措置によって個人データを保護する。
- 個人データに係わる開発、運用及び方針を開かれたものとし、個人データの存在、性質及びその主要な利用目的を確認する際に容易に利用できる方法を提供する。
- データ保護に責任を負う個人(データ管理者と呼ばれる場合がある)の身分及び通常の住所を公表し、この個人に上述の方策に準拠する責任を課す。

## 6.7.8 消費者課題 6: 必要不可欠なサービスへのアクセス

### 6.7.8.1 課題の説明

生活に必須のものが満たされる権利が尊重されることを確実にする主たる責任は、国家にあるが、国家がこの権利の保護を確実にしない又は確実にすることができない地域が多く存在する。幾つかの基本的ニーズが満たされることが保護されている場合でも、電気、ガス、水道、電話などの必要不可欠なサービスへの権利保護は、完全には保護されていない場合がある。組織は、この権利の充足に貢献することができる<sup>[11]</sup>。

### 6.7.8.2 関連する行動及び／又は期待

必要不可欠なサービスを提供する組織は、以下を実施することが望ましい。

- 支払いを怠ったからといって、消費者に支払を行うために適当な猶予期間を与えず、必要不可欠なサービスを打ち切ることはしない。
- 優先事項や料金設定の際に、困窮者への補助金一覧を提供する。
- 価格や料金を設定する際に、情報を提供することにより、その透明性を保つ。
- 複数の消費者が集団として、支払いをする際に、支払いを怠ったからといって、支払に関係なくすべての消費者に対して一斉にサービスを打ち切るようなペナルティを科すことはしない。
- 供給の削減又は中断に際しては、あらゆる消費者集団を差別することなく公平な方法で管理する。
- サービスが中断されることのないように、システムの維持およびアップグレードを継続的に行う。

## 6.7.9 消費者課題 7: 教育及び認識

### 6.7.9.1 課題の説明

教育及び認識のイニシアチブによって、消費者は、各自の権利と責任について精通及び自覚し、積極的な役割を見出しやすくなり、知見に基づく購買判断を下し、責任ある消費を行えるようになる。低所得の消費者、及び読み書きがあまりできないか、全くできない人々を含め、地方及び都市部の不利な立場にいる消費者は、教育と認識向上のための特別なニーズを抱えている。

消費者教育の目的は、知識の伝達のみならず、こうした知識に基づいて行動するための活動機会を提供することにあり、これには、製品及びサービスの評価並びに比較を行うためのスキルの開発が含まれる。また消費に関する選択が、環境を含むその他の事柄に及ぼす影響についての認識を高めることも、意図されている<sup>[11]</sup>。消費者が、製品およびサービスを使用することにより被害を受ける場合に、組織は教育を理由としてその責任を回避することはできない。

### 6.7.9.2 関連する行動及び／又は期待

消費者を教育するにあたり、適当であれば、組織は以下に取り組むことが望ましい。

- 製品ハザードを含む安全衛生。
- 該当する規制、救済を得る方法、並びに消費者保護のための機関及び組織に関する情報。
- 製品およびサービスに関するラベル表示、並びにマニュアルや指示書での情報提供。
- 必要不可欠なサービスに係る、重量及び寸法、価格、品質、信用状態及び利用可能性に関する情報。
- 金融及び投資商品。
- 環境保護。
- 材料、エネルギー及び水の効率的な利用。
- 持続可能な消費。
- 包装及び製品の廃棄。

## 6.8 コミュニティ参画及び開発

### 6.8.1 コミュニティ参画及び開発の概要

組織が、自らの活動場所であるコミュニティと交流することが望ましいという点は、今日、常識としてとらえられている。地域社会の発展に寄与するコミュニティ参画事業は、こうした交流の原点になりえる活動として期待を集めている。コミュニティ参画及び開発は、より幅広い意味での持続可能な開発に不可欠な要素でもある。コミュニティ参画は、それが単独によるものであっても、公共の利益の向上に向けた連携を通じたものであっても、市民社会の強化を促すことには変わりがない。コミュニティ及びコミュニティの制度や組織に敬意をもって関与できる組織は、民主・市民主義的価値観を持つ組織として社会に認められるだけでなく、そうした価値観の強化にも貢献できる。

この節における「コミュニティ」とは、組織の単数又は複数の拠点に物理的に近い場所に位置している、居住用の又は社会的な集落を意味する。しかし、「コミュニティ」という言葉には、特定かつ共通の民族集団に属している「コミュニティ」、又は特定かつ共通の開発問題を抱えている「コミュニティ」といったように、精神的な要素が含まれている場合もあり、文脈によっては、より広い意味で定義及び理解される場合がある。またコミュニティとの関係は、組織の性質、規模及び活動内容により、異なることが予想される。

### 6.8.2 原則及び考慮点

コミュニティ参画は、単にステークホルダーを特定し、特定されたステークホルダーを組織の事業に関与させるだけの作業ではない。そこには、コミュニティによる支援及びコミュニティとの一体感が存在する。特に、組織には、コミュニティ固有の価値観に対する認識が、求められる。組織によるコミュニティ参画事業は、組織はコミュニティに属するすべての住民と共通の利害を有するコミュニティのステークホルダ

一である、という認識から始まることが望ましい。コミュニティ参画は、コミュニティの生活の質及び組織の目的達成能力（「社会的免許」と呼ばれることもある）の両方の向上を促せる可能性を有している。また、組織がコミュニティ開発に貢献できる最も効果的な方法を特定する際にも、コミュニティ参画が重要な支援要素となる。

組織は、コミュニティ開発に貢献することで、コミュニティの福祉の向上にも貢献することができる。開発とはつまり、住民の生活の質を向上することであり、それには、社会のニーズをこれまで以上に満たせる経済活動の強化及び多様化が必要とされる。貧困及び不平等が根絶され、市民に与えられるべき経済的・社会的権利をすべての人々が享受し、社会全体に恩恵がもたらされるためには、経済成長によりもたらされる利益がバランスよく配分される必要がある。開発プロセスの社会的側面は、健康に対する権利や教育を受ける権利など、相当の生活水準への権利を享受するのに必要とされる条件にかかわっている。また、民主主義的な制度及び法律により定められている市民権並びに政治的な権利も、同様に開発プロセスの社会的側面の一部を担っている<sup>[102][103]</sup>。

コペンハーゲン宣言<sup>[113]</sup>は、「貧困、失業及び社会的疎外をはじめとする深刻な社会問題に緊急に対処する必要性」を認識している。このコペンハーゲン宣言及び行動計画は、貧困問題の克服、雇用の自由選択及び社会的統合の促進などの目標を、開発の最優先目標とすることを国際社会に確約させた。国連ミレニアム宣言<sup>[109]</sup>は、開発は主に公共政策により導かれ後押しされるべきであるとしながらも、そのプロセス自体は、公共、民間、大小のすべての組織による貢献に大きく左右されることを改めて強調している。また、当該宣言には、世界の主な開発課題への対応の指針となるべき目標も設定されている。コミュニティ参画は、こうした目標の達成に、地域コミュニティ・レベルで寄与する活動である。

#### ボックス 12 ミレニアム開発目標

ミレニアム開発目標（MDGs）<sup>[109]</sup>は、世界の主な開発課題に応えるための、2015年までに達成すべき8つの目標である。MDGsは、2000年9月に開催された国連ミレニアム・サミットの期間中に189の国家により採択され、147の国家及び政府の元首によって承認されたミレニアム宣言に含まれる行動計画及び目標に基づいている。8つのMDGsは、59の指標によって測定される21の定量的目標に分類される。

8つのMDGsは次のとおりである。

1. 極度の貧困と飢餓の撲滅
2. 初等教育の完全普及の達成
3. 男女の平等の推進と女性の地位向上
4. 乳幼児死亡率の削減
5. 妊産婦の健康の改善
6. HIV/AIDS、マラリアその他の疾病の蔓延の防止
7. 環境の持続可能性確保
8. 開発のためのグローバルなパートナーシップの推進

組織が貢献できるコミュニティ開発の重要分野としては、経済活動の拡大並びに多様化、及び技術開発を通じた雇用創出があげられる。また、地域における経済開発事業を通じた富及び所得の創出、教育・能力開発プログラムの拡大、文化の保存、及び公共医療サービスの提供などを通じた貢献も、十分期待できる。

最も効果が期待される貢献分野については、対象となるコミュニティ、及びそれぞれの組織が有する固有の知識、資源及び能力によって異なってくることが予想される。そうした理由から、コミュニティ参画が非常に重要である。中には、すでにコミュニティに積極的に関与し、コミュニティ開発のある特定の側面に焦点を合わせた活動を進めている組織もあるかもしれない。例えば、女性の識字能力の向上に取り組む

NGOは、コミュニティのさまざまな団体とパートナーシップを築ける可能性がある。そういった場合、組織はコミュニティとの対話に基づき、従来どおり組織が得意とする分野に焦点を合わせた活動を進めることが、自らがコミュニティ開発に貢献できる最善策であるという結論に至るかもしれない。また別の団体は、安全衛生の手続きに関する知識などの専門知識を有していることにコミュニティとの対話を通じて気づかされ、そうした知識を生かしてコミュニティの団体に協力することこそ、コミュニティへの最も有意義な貢献につながることを発見できるかもしれない。コミュニティに関与し、コミュニティの開発問題について学び、それぞれが貢献できる分野でコミュニティに寄与することが重要である。

組織が、コミュニティが直面している問題の解決に向けた取組みへの参加を、地方自治体及びその他の団体から求められることは、珍しいことではない。参加にとどまらず、資源及び知識の提供を通してコミュニティを支援することで、特定の事業において外部組織が、先導的な役割を担える可能性も十分ある。組織によるコミュニティ開発への貢献は、それが地域コミュニティとの対話を通して実施され、地域コミュニティの優先課題が十分に考慮されている場合に、より良い成果を生み出すものである。また支援の過程で、コミュニティ住民が自らの生活に関する決定を行う権利も、十分に尊重されなければならない。コミュニティとのパートナーシップに基づき、実施されている活動の範囲が広がれば広いほど、事業の持続可能性を損なうことなく、自らの開発目的を達成できる可能性が大きくなる。

地方自治体及び（又は）国家の政策に沿ったコミュニティへの関与を行うことで、組織はコミュニティ開発の成果を最大限に高めることができる。こうした取組みは、開発における優先課題及びパートナーシップに関する共通のビジョン及び理解という相互利益を達成し、介入によりもたらされる成果を持続させるうえでも重要となる。

コミュニティ参画は、単なる社会貢献活動ではなく、その他の社会的義務の遂行を免れるために行われるべき活動では決してない。それは、コミュニティに対する1回限りの贈り物ではなく、組織及び組織の活動場所であるコミュニティとの間の継続した信頼関係である。

組織の本来の業務が、地域コミュニティに思わぬ恩恵をもたらすこともあり、こうした場合は特に、組織の本来の活動も、コミュニティ開発への貢献として見なされるべきであろう。組織は、コミュニティ参画の概念を組織の日々の活動に盛り込むことで、これらの活動によりもたらされる恩恵、及びコミュニティ内における持続可能な開発を、最大限に引き出すことができる。組織は、組織内に存在する技能的土台を活用することで、追加的なコストをほとんどかけずに、コミュニティ開発に寄与することができる（ボックス13参照）。

### ボックス13 組織本来の活動を通じたコミュニティ開発への貢献

組織の本来の業務がコミュニティ開発に貢献できる例：

- 本来なら可能でないことが、組織の支援により実現する可能性が最大限に広がる（例えば近代的な農業技術に関する訓練など）。
- 組織の活動に、必要な道路建設の計画にコミュニティを関与させることで、コミュニティのニーズ（例えば地元の農家の交通ニーズなど）を同時に満たすためには計画をどう変更すればよいか特定できる。
- 組織の労働組合が、所属する組合ネットワークを利用することで、健康に役立つ情報をコミュニティに発信できる。
- 水集約型産業は、業務目的で建設する浄水場を使って、地域コミュニティに清潔な水を提供できる。

### 6.8.3 コミュニティ参画及び開発の課題 1: コミュニティ参画

#### 6.8.3.1 課題の説明

コミュニティ参画は、組織がコミュニティに対して率先して行う働きかけである。その目的は、問題解決、地元組織及びステークホルダーとのパートナーシップの促進、コミュニティの良き組織市民への変貌などである。組織は、市民団体への参加及び支援の提供、及び市民社会を構成する団体及び個人のネットワークへの参加を通して、自らの活動場所であるコミュニティに貢献する。

コミュニティ参画は、組織がコミュニティのニーズ及び優先課題に精通し、組織による開発に向けた取組みをコミュニティの取組みと調和させるための重要な第一歩であり、同時に継続的な効果が期待できる活動でもある。組織によるコミュニティへの参加を支援できる可能性がある組織としては、例えば、地方自治体が設置している評議会、及び透明性の高い自治会などが挙げられる。

組織による協力関係への参加は、自らの利益の保護及び促進を動機とするものがほとんどである。しかし、こうした協力関係は、パートナーである団体及び個人の権利を尊重することに基づいた関係であり、参加者全員の利益が、反映されてこそ成り立つ関係であり、コミュニティとの連携は、常に法律及び民主的な過程に基づき進められることが望ましい。

組織は、コミュニティ参画事業を通して、幅広い層の個人及び団体に関与できる。先住民族、自治会又はインターネット上のグループのような集団は、正式な「組織」という立場を取らない意見集団である。組織はこうした集団の文化的、社会的及び政治的権利を尊重すべきだが、対象集団が例えば脱税、適正賃金支払いの不履行、違法行為の隠匿などを計画している場合、組織はこうした不正行為への加担を避けなければならない。組織は、さまざまな性質及び形式の集団が存在していることを十分に認識したうえで、法律及び民主主義に基づいたコミュニティ参画の実施を確保すべきである。

#### 6.8.3.2 期待及び／又は関連する行動

組織は、以下を行うことが望ましい。

- 市民による自らの利益の主張及び保護に関する権利の回復に向けた政治的取組みへの適切かつ透明な参加を通し、民主的なプロセスに貢献する。具体的には、政策策定、及び開発プログラムの策定、実施、モニタリング及び評価に参加する。
- 地方自治体の役人及び地方議会議員と透明性のある関係を維持し、わいろ又は不適切な影響を受けない立場を貫く。
- コミュニティの代表集団との段階的な協議を通し、社会投資及びコミュニティ開発事業に関する優先課題を特定する。コミュニティの住民が自らの生活に関する決定を行う権利を認め、コミュニティの能力、資源及び機会が最大限に引き出される事業運営を心がける。
- 法律の精神に則った活動の実施を心がける。
- 公共の利益及びコミュニティの開発目標への貢献を目指し、適切な範囲で地域コミュニティの団体に参加する。
- コミュニティ内の周縁化された非主流派集団との対話を通し、こうした集団による選択肢及び権利の獲得を促せる方法で、彼らを事業に関与させる。

## 6.8.4 コミュニティ参画及び開発の課題 2: 教育及び文化

### 6.8.4.1 課題の説明

教育は、すべての社会的及び経済的発展の基礎となるものである。文化は、コミュニティ及び社会のアイデンティティの重要な要素である。教育の推進、及び文化の振興及び保護は、社会的一体性及び社会の発展に、プラスの効果をもたらす。

### 6.8.4.2 期待及び／又は関連する行動

組織は、以下を行うことが望ましい。

- あらゆるレベルの教育を推進及び支援し、教育の質を向上、地域住民の知識の有効利用、及び非識字の根絶に向けた活動に従事する。
- 児童の義務教育への就学を奨励し、児童労働など児童が教育を受ける際の障害の排除に貢献する<sup>[93]</sup>。
- 文化活動を推進し、人権の理念に基づき地域の文化及び文化的伝統を重んじる。歴史的に不利な立場に置かれている集団のアイデンティティの強化を目指す文化活動への支援は、差別の根絶に向けた取り組みとして特に重要である<sup>[98]</sup>。
- 組織の活動による文化遺産への影響が懸念させる際は、特に文化遺産の保全及び保護を心がける<sup>[98]</sup>。
- 先住民族の知識の有効利用を促進する<sup>[38]</sup>。

## 6.8.5 コミュニティ参画及び開発の課題 3: 雇用創出及び技能開発

### 6.8.5.1 課題の説明

雇用は、国際的に認められた経済発展に関する目標である。雇用を創出することにより、組織は、その規模にかかわらず、貧困の削減及び経済発展の促進に重要な貢献をもたらすことができる。雇用創出の過程で、6.3 人権及び 6.4 労働慣行に定められている基準が、適応されることが望ましい。また、雇用創出に必要なとされる法体制、政治的安定及び経済的自由などの社会的枠組みの整備を支持することも、雇用創出に向けた有効な活動と見なされる。

技能開発は、雇用促進及び市民による人権の理念に見合った職業の確保には欠かせない要素であり、社会の経済的及び社会的発展にも多大な貢献をもたらす活動である。

### 6.8.5.2 期待及び／又は関連する行動

組織は、以下を行うことが望ましい。

- 投資に関する決定が雇用創出に及ぼす影響を考慮し、経済的に実行可能な範囲で、雇用促進を通じた貧困緩和の促進を目的とする直接投資を行う。
- 技術選択が雇用に及ぼす影響を考慮し、経済的に実行可能な範囲で、雇用機会が最大限に引き出される技術を選択する。
- アウトソーシングが、委託する側の組織及び委託される側の組織の両方における雇用創出に及ぼす影響を考慮する。
- 自らのコミュニティへの参入及び撤退が及ぼす経済的、社会的影響に関する、より客観的な評価に努める。
- 業務上実践可能な範囲で、地域の供給業者の商品及びサービスを優先的に選択し、地域の供給業者の発展に貢献できるよう努める。

- 見習養成プログラム、特定の弱者集団を対象とするプログラム、生涯学習プログラム、及び能力認定制度などの、地域コミュニティ及び国家が運営する技能開発プログラムへの参加を検討する。
- コミュニティ内に既存の技能開発プログラムが存在しない場合は、コミュニティ住民又はコミュニティ組織との連携に基づくプログラム策定に向けた取組みに対する支援の提供について検討する。
- 雇用創出に必要な社会的枠組みの構築に向けた、取組みへの参加を検討する。

## 6.8.6 コミュニティ参画及び開発の課題 4: 技術開発及び最新技術の導入

### 6.8.6.1 課題の説明

経済的、社会的発展の実現に向け、国家ができることは数多く存在するが、中でもこうした発展に欠かすことができないのが最新技術の導入である。組織は、コミュニティ内における人的資源の開発及び技術の普及が促されるような方法で、自らが有する専門知識、技能及び技術を日常業務に適用することで、自らの活動場所であるコミュニティの発展に貢献できる。

情報及び通信技術は、現代人の生活の大半を形作っている、現代の多くの経済活動に欠かせない要素である。組織は、地域住民とのパートナーシップに基づく技術移転事業の実施を通し、こうした最新技術の導入の促進に貢献できる。

### 6.8.6.2 期待及び／又は関連する行動

コミュニティの技術開発に貢献するため、組織は、以下を行うことが望ましい。

- 再生が容易で、貧困及び飢餓撲滅への効果が高い、低コストの社会技術の開発に向けた取組みに対する支援の提供について検討する。
- 地域住民の知識及び技術を、知識及び技術に対するコミュニティの権利を尊重したうえで、経済的に実現可能な範囲で開拓することを検討する。
- 相互の利益となる場合には、地域の組織（例えば大学又は研究所）とのパートナーシップを構築し、地域コミュニティ内の組織とのパートナーシップを通じた、科学・技術開発事業の実施について検討する。事業には、地元住民を雇用する。
- 技術の移転及び普及に向けた取組みを、経済的に実現可能な範囲で実施する。組織は、地域の長期的な発展を促すため、ライセンス又は技術移転のための合理的な諸条件を、適用が可能な範囲で設定することが望ましい。

## 6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題 5: 富及び所得の創出

### 6.8.7.1 課題の説明

競争力のある様々な企業及び協同組合の存在は、全てのコミュニティにおける富の創出の主要な原動力となるものである。女性の権利の拡張が、社会の福祉に多大な貢献をもたらすことは広く認められており、女性を対象とする企業家育成プログラム及び協同事業は、特に重要性が高い。

富及び所得の創出は、経済活動により得られる利益の（例えば税金、賃金及び収益を通じた）公正な分配によっても左右される。納税義務の遂行は、政府が重要な開発課題に取り組むための収益の創出に貢献することである。地方自治体が行うインフラ整備や、教育事業、公共医療事業及び貧困者を対象とする補助金事業などの公共事業の提供は、すべて税金により賄われている。これらすべての公共事業は、直接的又



は間接的に、市民の所得の向上に貢献している。

適切な法的枠組みに沿った経済活動の実施は、社会にとって極めて重要な意味を持つ。違反や脱税により法的枠組みを逸脱した活動を行う組織は、法体制を弱体化させるだけでなく、法規制を順守している組織に不利な競争を強いることになる。組織は、法律の枠組みを尊重し、法律の目をかいくぐったり、法律の精神に反するような経済活動への関与は、一切避けることが望ましい。

しかし、貧困又は開発上のやむをえない事情が原因で、結果として法律の枠組みを逸脱した業務が発生する場合があることも、現実問題として認められる。そういった場合、法的枠組みを逸脱した活動を行っている団体に関与している組織は、貧困緩和及び開発の促進を目標とすることが望ましい。また、これらの団体が、法律の全面順守に向けた段階的な取組みを進められるよう、業務改善の機会を提供することが望ましい。組織は、適切な法的枠組みを逸脱した活動を行っている団体又は個人に対処する際は、必ず 6.8.3 に定められた基準を考慮し、対応策を決定することが望ましい。

組織は、既存の法的枠組みの改正が、一般市民から強く求められている場合、適切な政治的措置を通じた法的枠組みの改正に向けた取組みの実施を検討してもよいが、組織には法律を重んじ、社会的責任の原則及び期待に応える責任があることを、忘れてはならない。

#### 6.8.7.2 期待及び／又は関連する行動

組織は、以下を行うことが望ましい。

- 納税額の決定に必要な情報を税務当局に提出し、納税義務を果たす。
- 経済活動に関しては、できるだけ適切な法制度の枠組みの下で活動する団体のみに限ったパートナーシップの構築を目指す。
- 以下の場合に限り、法的要件を満たすことが状況的に難しいと思われる団体と、共同で経済活動に従事する：
  - 極度の貧困の緩和を目的とする活動である場合。
  - 供給業者が法制度の順守に向けた取組みを直実に進めていることを期待するに十分な根拠がある場合。
- コミュニティ組織による適切な法的枠組みの下での活動を支援する。
- 貧困軽減に資する持続可能な方法による天然資源の利用に努める。
- 地域の天然資源の利用に先立ち、適用される法規制に基づき、地域コミュニティからその使用に関する情報を得た上での同意を得て、地域住民、特に先住民族による伝統的な天然資源の利用を尊重する。
- 社会的弱者及び低所得者層の能力、資源及び機会の増大が促されることの社会的重要性を認識した上で、こうした人々に食糧及びその他の生活必需品へのアクセスを提供するためのプログラムに対する、支援の提供について検討する。児童の栄養状態には、特別な注意が払われることが望ましい。
- 特に女性を中心とするコミュニティ住民による事業及び協同組合の設立、生産性の向上、及び利用可能な資源の有効利用を支援するためのプログラムに対する、支援の提供について検討する。
- コミュニティに不足している製品やサービスの提供に取り組んでいる企業家に対する支援について検討する。こうした取組みは、地域コミュニティにおける雇用の創出につながる可能性がある。

## 6.8.8 コミュニティ参画及び開発の課題 6: 衛生

### 6.7.9.1 課題の説明

健康は、社会における生活の重要な要素であり、普遍的に認識されている人権である。公衆衛生に対する脅威は、コミュニティに重大な影響を及ぼし、コミュニティの発展を阻害する恐れがある。したがって、すべての組織は、その規模にかかわらず、コミュニティへの悪影響を防止又は緩和することで（6.5 及び 6.7.4 を参照）、自らの資力の範囲内で住民の健康の促進に貢献することが望ましい。また公共医療サービスへのアクセスの改善にも、可能な範囲で貢献することが望ましい。各コミュニティへの公衆衛生システムの提供は国家の責任であるが、組織がこうした事業への貢献を検討すべきであることに変わりはない。コミュニティの公衆衛生の改善は、公共部門の負担の軽減につながるだけでなく、すべての組織にとって良好な経済的及び社会的環境をもたらす。

### 6.8.9.2 期待及び／又は関連する行動

組織は、以下を行うことが望ましい。

- 例えば、薬及びワクチンへのアクセスを提供すること、並びに運動、良好な食習慣及び不健康な物質の消費の回避といった健康的なライフスタイルを推進することにより、住民の良好な健康を促進することについて検討する。
- HIV/AIDS、ガン、心臓疾患、マラリア及び結核といった主要な疾病、並びにそれらの予防に関する認識の向上を促す。
- 必要不可欠な医療サービス、清潔な水、及び適切な公衆衛生へのアクセスの拡大に努め、疾病の防止に貢献する。
- 組織によって提供される製品又はサービスの健康への悪影響を最小にする又は除去に努める。

## 6.8.9 コミュニティ参画及び開発の課題 7: 社会的投資

### 6.8.9.1 課題の説明

社会的投資とは、公衆衛生、安全な飲料水、保健、住居及び食糧安全保障など、コミュニティ生活の社会的側面の向上を目的に設計又は策定されるインフラ及びその他の社会事業に、組織が自らの資源を投資することを意味する。社会的投資は、組織の活動場所であるコミュニティの発展に、組織が貢献できる方法の 1 つである。一般的に社会的投資は、組織の本来の業務に関連するものではなく、また組織の業務を直接的に強化する目的で行われる活動ではない。社会的投資は、むしろ、組織のコミュニティとの関係の維持及び強化を目的に行われるのが一般的である。

組織は、自らの活動場所であるコミュニティのニーズ及び優先課題を、自らの能力及び資力に照らし合わせることで、社会的投資の機会を特定できる。コミュニティの住民との情報共有、対話及び交渉は、参加型アプローチを通して社会的投資の機会を特定し、実行する上で重要な要素となる（6.8.2 参照）。

### 6.8.9.2 期待及び／又は関連する行動

組織は、以下を行うことが望ましい。

- 組織の活動場所である 1 つ又は複数のコミュニティへの社会的投資の実施を実現可能な範囲で検討する。対象事業としては、教育、研修、文化、医療、所得創出、インフラ整備、情報へのアクセス改善、又は経済的・社会的発展の促進につながるその他の活動が検討対象となる。

- 組織が得意とする活動が、コミュニティの能力構築に生かされる分野を特定する。これにより組織は自らの専門知識を向上できるだけでなく、より効率的にコミュニティに貢献できる。
- 社会的投資は、他の社会的活動及び社会貢献活動（例えば助成金交付、ボランティア活動及び寄付など）を排除するものではない。しかし、これらすべての活動が、組織の能力開発に関する全体目標に一致していることが重要である。この全体目標では、コミュニティの長期的な発展を見据え、プログラムやプロジェクトの実施を通じたコミュニティへの資源提供に焦点が合わせられることが望ましい。
- 社会的投資事業の策定及び実施にコミュニティを参加させることで、長期間にわたって実行可能な、持続可能な開発に貢献できる社会的投資事業を推進する。コミュニティ参画により、組織撤退後のプロジェクトの持続及び繁栄が可能になる。
- 社会的投資の計画に際しては、コミュニティの発展の促進を考慮に入れる。例えば地域経済の発展を支援するために地域での調達及びアウトソーシングを増やすなど、すべての活動は、市民にとっての機会を広げるものであることが望ましい。
- 地方自治体及び中央政府の政策立案者が定める優先課題を考慮したうえで、コミュニティへの貢献策を検討する。これにより社会的投資の効果及びその持続性が、向上する可能性がある。
- 組織の慈善活動に対する地域の依存が永続化するような活動を回避する。
- 既存のコミュニティ関連事業を評価し、それらの成功及び適切性に関する提案を行い、改善の余地がある個所を特定する。

## 7 社会的責任を組織全体に統合するための手引

### 7.1 一般

これまでの章では、社会的責任に関する原則、中核主題及び課題について解説してきた。この章では、組織内で社会的責任を実践する際の留意点について解説している。多くの場合、組織は、その組織内の既存システム、政策、構造及びネットワークを利用して、社会的責任を実践することができる。しかし同時に、より広範囲にわたる問題への配慮や新たな方法を通じた実践を試みる余地が、十分にあるのも事実である。

新たな取組みの導入に利用できる十分に開発された技術及び情報伝達及び内部検討のための効果的なシステムをすでに有している組織も存在している一方で、組織統治又は社会的責任に関するその他の側面を管理するための十分なシステムを有していない組織も、存在している。以下では、このような組織間の格差に関係なく、社会的責任の理念を個々の運営方法に統合するための具体的な手引が示されている。

### 7.2 組織特性と社会的責任の関係

社会的責任の理念を組織全体に統合するための基盤を構築するにあたり、組織の主要特性と社会的責任の関係について分析することが重要となる。この分析は、組織に関連する中核主題、社会的責任に関する問題、及びステークホルダーの特定にも役立つ。

この分析には、適切な範囲で、次のような要素が含まれるのが望ましい。

- 組織の活動場所
  - 活動場所の法的枠組みの性質。例えば社会的責任に関する活動の大半を規制する厳格な法的枠組みが存在しているかなど。
  - 活動場所の社会的、環境的、経済的特性。
- 組織の種類、活動内容、規模。

- 組織の職員又は従業員の特性。
- 組織が参加している業界団体
  - 組織が所属する業界団体が実施している社会的責任に関する活動。
  - 組織が所属する業界団体が定める社会的責任に関する行動規範又はその他の要求事項。
- 内部及び外部ステークホルダーの社会的責任に関する関心事。
- 組織の意思決定構造及びその性質。
- 組織のサプライチェーンとその影響力の範囲。

自らの特性及び活動環境を理解することが、組織にとって重要となる。また、組織のリーダーの社会的責任に対する現在の姿勢、熱意及び理解についても、組織が常に意識していることが重要となる。組織が社会的責任の原則、主題及び利益を理解していることは、社会的責任の組織全体への統合に大きく貢献するだけでなく、その影響力の範囲の拡大にも、多大な貢献をもたらす。

## 7.3 組織の社会的責任の理解

### 7.3.1 組織にとっての中核主題の関連性及び重要性の決定

#### 7.3.1.1 関連性の決定

社会的責任に関するすべての中核主題は、すべての組織に何らかの関連性がある。一方、全ての課題が、組織に関連するわけではない。社会的責任に関する中核主題の関連性と重要性の程度は、組織の性質、規模及び活動場所によって異なる。

社会的責任に関する中核主題及び中核課題の関連性に関する初期レビューには、組織の活動のこれらの主題及び課題への潜在的な関連性を大局的な視点を持つことができる利点がある。関連課題リストは、比較的初期の段階で最も重要な項目に絞り込んだ方が、作業の効率化につながる。関連性の特定にあたっては、組織は、適切な範囲で次を実施することが望ましい。

- 組織が行っているすべての活動を列挙する。
- 組織自体の活動、及びその影響力の範囲内で活動するその他の組織の活動を特定する。組織の社会的責任の遂行は、供給業者及び下請業者の活動によっても左右される。
- 組織及びバリューチェーン内のその他の組織がこれらの活動を行う際に現れる中核主題及び中核課題への関連性を特定する。
- 組織の決定及び活動が、持続可能な開発及び社会の繁栄に及ぼしえる潜在的な影響力の範囲を分析する。
- これらの影響に関し、社会が組織に期待している責任ある行動を特定する。
- 組織の日々の活動に関連する中核主題及び中核課題だけでなく、非常に特殊な状況下においてごくまれに関連性がうかがえる中核主題及び中核課題も、関連課題としてリストアップする。例えば、組織が事務所用又は施設用に新しい建物を建設、賃貸したりするようなことはそう頻繁に起こることではないが、実際にそうしたことが起こる場合、エネルギーや水の有効利用（6.5を参照）及び障害を持つ市民によるアクセス（6.3及び6.4を参照）などが考慮すべき重要な社会的責任になる可能性がある。

組織自身が社会的責任への社会の期待を理解している可能性はあるが（5.2.3を参照）、組織は、もし中核主題及び中核課題をより広い視野で捉えることを希望するならば、以上のプロセスへのステークホルダーの参画を検討すべきである。しかし同時に、重要な課題がステークホルダーにより見落とされる可能性についても、組織は認識しておくことが重要である。

組織は、自らの活動が予想以上に中核主題及び中核課題に関連していることを認識する可能性がある。人権、消費者保護及び環境に関する厳しい法律を有する一つの地域のみで活動している組織は、これらの問題に関係するすべての側面が法律により管理されており、コミュニティはこれらの分野への組織による貢献を必要としていないと、間違った解釈をする可能性がある。しかし 6 の中核主題及び中核課題を慎重にレビューすることで、実際には、法的に規制されていない又は規制が十分に実施されていない関連課題が特定されるであろう。

関連法令により規定されている主題及び課題であっても、法の精神に対応するということには、単純なコンプライアンスを超える行動が含まれる場合がある。例えば、大気又は水質汚染物質の排出を特定の量又はレベルに規制する環境規制が施行されている場合においても、社会的責任の理念に忠実な組織は、これらの汚染物質の排出を削減するためのベストプラクティスの導入や、完全な排出除去に向けた作業工程の変更など、より抜本的な対策を選択する可能性がある。

### 7.3.1.2 重要性の決定

自らの活動に関係する社会的責任に関するさまざまな課題を特定したら、これらの特定された課題を注意深く比較し、組織にとって最も重要性の高い中核主題及び中核課題を決定するための基準を策定する。以下に候補となる基準を列挙する。

- 課題が持続可能な開発及び社会の繁栄に及ぼす影響の度合い。
- 課題に取り組んだ場合と取り組まなかった場合の、それぞれのケースにおける予想される結果。
- ステークホルダーの課題に対する関心のレベル。
- 課題への取組みに向けた活動を行う上で必要な資源及び労力と、活動の実施による予想される効果
- 脅威の抑制に関連した安心感及び持続可能な開発及び社会の繁栄への貢献機会
- 現行の規制、国際的な基準、行動規範及び最新のベストプラクティスと比較した組織の現在の活動
- パートナー組織の活動

### 7.3.2 組織の影響力の範囲

#### 7.3.2.1 組織の影響力の範囲を特定する

組織は、自らの活動に対する責任を負っているのはもちろん、自らが関係する他者の決断又は行動に影響を及ぼせる能力を有している (5.2.3 参照)。組織が他者に及ぼす影響力は、ゼロ、限られた影響及び多大な影響に至るまで組織間でばらつきがある。影響力の程度は、他者までの物理的な距離、並びに関係の範囲及び時間的な長さなど、多くの要因に左右される。社会的責任の理念では、他者にプラス影響を及ぼせる組織の能力には、必ずこうした影響力の行使に関する責任が伴うことを忘れてはならない。組織の影響力は、例えば以下のような事項に基づく。

- **所有及び統治**：関連組織の管理機関の所有度合い又は代表度合いに基づく。
- **経済的關係**：他者の組織への経済的な依存度に基づく影響。依存度が高ければ高いほど、影響力は大きくなる。
- **法的権限**：法的拘束力を有する契約又は組織が他者に特定の行動の強要を認める法令などに基づく。

- **政治上の権力**：組織が有する政治的関係に基づく。
- **世論**：組織による世論の支配，及び他者に対する世論の圧力などに基づく。

### 7.3.2.2 影響力の行使

組織は、持続可能な開発及び社会の繁栄へのプラス影響の強化又はマイナス影響の削減を目的に、他者に対して影響力を行使することができる。こうした影響力を行使する際は、政府及び政府による関与を、適切かつ賢明な範囲で求めるのが望ましい。

高いレベルの影響力には、その影響力の行使に関する高いレベルの責任を伴う可能性がある。しかし、組織による他者への影響力行使に関する責任は、他者の活動によって左右されるのも事実である。他者の活動によりマイナス影響が及ぼされる可能性が高ければ高いほど、これらのマイナス影響の抑制に向け組織が影響力を行使する責任が大きくなる。これらの影響の評価には、デューディリジェンスの実施が伴われることが望ましい。

影響力の行使には、以下の方法が利用できる。

- 契約に基づく条件及び／又は奨励の規定。
- 知識及び情報の共有。
- 社会的責任の向上を目指した共同事業の実施。
- 責任あるロビー活動の実施及びメディアの広報窓口の利用。
- グッドプラクティスの推進。
- 業界団体及び組織とのパートナーシップの構築。

組織による影響力の行使は、一般的な道徳や倫理及び社会的責任に関する原則及び行動規範が反映されたものでなければならない。組織は、他者への影響力の行使に先立ち、社会的責任に関する他者の認識及び行動の改善を目指し、他者との対話を行うのが望ましい。対話による改善が難しい場合は、関係条件の変更を含む、その他の対策が検討されるべきである。

組織が他者に対する非常に高いレベルの影響力を有している場合、組織は、事実上の支配権を有している時と同様の責任を負うことになる。

### 7.3.3 中核主題及び中核課題を解決するための優先順位付け

組織は、社会的責任の組織全体への統合及び日常的な行動規範に関する計画に基づき、活動の優先順位を決定するのが望ましい。優先順位は、時間とともに変化することが予想される。優先課題の特定には、ステークホルダーを関与させることが望ましい。

持続可能な開発又は社会の繁栄に重要な影響をもたらす課題及び活動が、最優先されるのが望ましい。また、組織の社会的責任の実施を大きく左右することが予想される活動も、最優先されることが望ましい。

- 持続可能な開発及び福祉社会にとっての重要性の観点から、以下に関連する課題及び活動が最優先されることが望ましい。
  - 法律及び国際的な行動規範へのコンプライアンス。
  - 人権侵害の可能性。

- 生命又は健康を危険にさらす可能性がある行動。
- 環境に深刻な影響を与える可能性がある行動。
- 組織のパフォーマンスがベストプラクティスを大きく下回っている分野。
- 組織の社会的責任の実施を大きく左右する可能性がある以下のような活動も最優先されることが望ましい。
  - 十分な効果が得られるまでに長い時間を要する活動。
  - ステークホルダーにとっての緊急課題。
  - 組織の目標達成能力を大幅に向上させる可能性がある活動。
  - 後回しにされると、莫大な費用を伴うことが予想される活動。
  - 迅速かつ容易に実施でき、組織内における社会的責任に関する意識及び意欲の向上に役立つ活動。

優先順位は組織間で異なることが予想される。

組織は、早急を実施されるべき活動の優先順位を設定することに加え、建造物の建設、新たな職員の雇用、業務委託、資金調達活動など、組織が将来的に実施を予定している活動に関連する中核主題及び中核課題に関する優先順位を設定することもできる。設定された優先順位は、将来的に実施が予定されているこれらの活動の計画において、重要な一要素として考慮されることが望ましい。

組織は、適切な頻度で、優先順位の定期的な見直し及び更新を行うことが望ましい。

## 7.4 社会的責任を組織全体に統合するための慣行

### 7.4.1 組織のシステム及び手順への社会的責任の構築

組織全体に社会的責任の理念を統合するための最も効果的な方法は、運営上の決定を行い、それを実施するためのシステムである組織統治を通じ、当該理念の導入を促すことである。

組織は、組織及びサプライチェーンが及ぼす中核主題それぞれに関連する影響を、良心的かつ系統的な方法で管理し、社会的損害及び環境害の削減に努めることが望ましい。つまり、業務の遂行にあたり、デュエリジェンスが実施されることが重要となる。新たな業務の導入をはじめとする運営上の決定を行う際には、これらの決定が他者に及ぼすと予想される影響について、十分考慮することが望ましい。組織はその際、自らの活動による悪影響を最小限に抑えるための最善策を見いだし、社会及び環境への有益な影響を増大させるためにはどうすべきか、十分に検討することが望ましい。運営上の決定を行う際には、これらの作業に必要とされる資源及び労力を考慮に入れる必要がある。

組織は、説明責任の原則、透明性、法律及び一般的な倫理が適用された組織統治及びこれらが反映された運営体制を確保することが望ましい。組織は、手続及び手順の見直しを、適切な頻度で実施し、手続及び手順に社会的責任の理念が反映されているか、定期的に確認することが望ましい。

いくつかの有用な手順は、次のとおりである。

- 既存の管理手続きを利用し、社会的責任を遂行する。
- 社会的責任及び中核主題の原則と、組織の構成要素との接点を見出す。

- 中核主題への取組みの優先順位を、戦略、作業工程及びスケジュールを含む、管理可能な運営目標に転換させる。
- 組織内のそれぞれのレベルで、目標が実践へとつなげられるよう、特定の短期目標を設定する。
- 目標の達成に必要とされる資源を特定し、振り分ける。
- 組織の規模及び性質にふさわしい範囲で、運営手順の評価及び見直しを行う部署又は委員会を組織内に設置する。中核主題及び社会的責任の原則に一致していることが、評価の基準となる。
- 投資を含む業務遂行の際は、社会的責任を考慮に入れる。
- 社会的責任の理念を調達活動に組み入れる。
- 社会的責任の理念を人事管理に構築する。

社会的責任の組織全体への統合の難易度及び完全な導入までに要される時間は、組織の既存の価値観及び文化に大きく左右される。社会的責任の理念に近い価値観及び文化を有している組織では、非常にスムーズな導入が進められることが予想される。その一方で、社会的責任の理念になじみのない組織では、一部職員による変革への反発が生じることも予想される。こうした組織への社会的責任の理念の統合には、長期間にわたる組織的な努力が必要とされる可能性がある。

また組織は、社会的責任の組織全体への統合に要する時間は、それぞれの中核主題及び中核課題により異なることを認識することが重要である。組織の能力、利用可能な資源及び課題の優先順位（7.3.3 参照）を考慮に入れたうえで、それぞれの主題及び課題にふさわしい取組み期間が設定された現実的な計画を立てるのが望ましい。

#### 7.4.2 社会的責任のある組織を目指すための組織の方向性の設定

組織のリーダーシップによる声明や行動、及び組織の戦略的枠組み（運営目標、志、価値観、倫理観及び戦略）は、組織の方向性を設定する。社会的責任が組織運営の重要な要素となるためには、社会的責任が組織の戦略的枠組みに反映される必要がある。

組織は、社会的責任を組織の政策、戦略、構造及び運営に不可欠な要素として盛り込むことで、組織の方向性を設定することが望ましい。以下にその具体的な方法の例を示した。

- 運営目標又はミッションステートメントに、社会的責任の重要分野に関する具体的で明確かつ簡潔な記述を加える。具体的には、組織の運営方法を決定するための社会的責任に関する原則及び課題がこれに含まれる。
- 社会的責任の導入により期待される運営体制の変化過程を、ビジョンステートメント及び組織の志とで明らかにする。
- 原則と価値観を適切な行動規範に転換させることで、組織による社会的責任に対する責務を特定する行動規範又は倫理規範を導入する。こうした行動規範は、4 節に示した社会的責任に関する原則に基づいていることが望ましい。
- 社会的責任の、組織のシステム、政策及び意思決定規範への統合を通し、社会的責任を組織戦略の重要な要素として取り入れる。
- 中核主題及び中核課題への取組みの優先順位を、管理可能な運営目標に転換させる。目標は、具体的で、測定可能かつ検証可能なものが望ましい。このプロセスでは、ステークホルダーによるアドバイスが特に重要となる。目標に伴う責任、スケジュール、予算及び組織のその他の活動への影響などの目標達成に関する詳細は、目標及び達成戦略の設定において、十分に考慮されるのが望ましい。



### 7.4.3 社会的責任に関する意識の向上とコンピテンシーの確立

社会的責任の組織のあらゆる側面への構築には、組織のあらゆるレベルの職員の強い意志と理解が必要となる。社会的責任の導入に向けた初期の取組みでは、社会的責任の原則及びそれに関する中核課題に対する理解の促進に焦点を合わせた、職員の意識向上が図られることが望ましい。

社会的責任の実施に向けた強い意志及び理解は、組織の上層部から発生することが望ましい。社会的責任の実施によりもたらされる利益について組織のリーダーシップが理解を深めることは、社会的責任の実施に向けた強い意志が組織の上層部に構築されるきっかけとなる点で、非常に重要性が高い。したがって、社会的責任の実施によりもたらされる結果及び利益に関する組織のリーダーシップの理解を促すことに焦点を合わせた、取組みを行うことが望ましい。

社会的責任に関心を持って取り組む職員及び部署もあれば、受身的な対応にとどまる職員や部署もあると考えられる。そういった場合、組織は、受身的な職員に社会的責任の実務的な例を示すことに重点的に取り組むことから始めることで、実施の強化を図ることもできる。それぞれの組織に合った改革の処方箋が適応されるのが望ましい。

社会的責任の理念に基づく文化の組織内における形成には、かなりの時間がかかることが予想されるが、段階的な導入を通し、多くの組織が伝統的な価値観及び文化からの脱却をなしえてきた。

社会的責任の行動規範の実施に必要とされるコンピテンシーの構築には、ステークホルダーエンゲージメント、及び中核主題の適用に関する知識及び理解の向上など、特定の活動分野に関する技能の強化又は構築が必要とされる可能性がある。そういった場合、組織の職員が有する知識及び技能を生かした取組みが行われることが望ましい。バリューチェーン内の責任者及び労働者のコンピテンシー構築も、適切な範囲で実施されることが望ましい。課題によっては、特殊な訓練の実施により成果が得られる可能性もある。

社会的責任の効果的な導入には、新しい取組みやアイデアの提案につながる、自由でやる気を起こさせる風潮を作り出すために、組織の意思決定プロセスや組織統治における変革の必要性に関する特定が求められる可能性がある。また、組織のパフォーマンスをモニタリング及び測定するためのより良いツールの導入も、必要とされる可能性がある。

## 7.5 社会的責任に関するコミュニケーション

### 7.5.1 社会的責任におけるコミュニケーションの役割

社会的責任に関する多くの行動には、何らかの内部的及び外部的なコミュニケーションが伴う。組織内のコミュニケーションの相手には従業員、供給業者及び関係者が含まれ、外部のコミュニケーションの相手にはステークホルダー、顧客及びマスメディアが含まれる。コミュニケーションは、社会的責任において、下記のとおり多様に機能する。

- 説明責任及び透明性を立証する。
- 社会的責任に関連した情報開示を目的とした法的もしくはその他の要件に取り組む。
- 組織が社会的責任への関与の表明にどう対応しているか、またステークホルダーや一般社会の期待にどう応えているかを示す。
- 社会的責任に関する戦略、目標、計画、パフォーマンス及び課題への、組織内外の意識を向上する。
- 組織の業務、製品、サービス及びその他の活動に関する情報を提供する。

- 従業員やその他関係者に、組織による社会的責任に関する活動を支援するよう働きかける。
- 同業組織間でのベンチマーキングを促進する。これにより社会的責任に関するパフォーマンスの改善がうなされる場合がある。
- ステークホルダーとの対話及びステークホルダーの関与を支援する。
- 責任ある行動、透明性、倫理観、及び説明責任に関する組織の評判を強化し、組織に対するステークホルダーの信用を高める。

### 7.5.2 社会的責任に関連する情報の特徴

社会的責任に関する情報は、下記の性質を有することが望ましい。

- **分かりやすい**情報は、コミュニケーションに関与する人の知識及び文化的、社会的、教育的、経済的背景に合わせて提供されることが望ましい。使用言語及び提供される資料の提示方法の両方が、情報を受け取る側のステークホルダーに開示されることが望ましい。
- **対応型**の情報は、ステークホルダーの関心事に対応した情報であることが望ましい。
- **正確な**情報は、事実上正確で、目的に則した詳細性を有していることが望ましい。
- **バランスのとれた**情報は、適正かつ公正で、組織の活動の影響に関する否定的な情報が除外されていないことが望ましい。
- **時期を得た**情報、時期を逸した情報は誤解を招く恐れがある。情報の対象期間が明確にされることで、ステークホルダーは組織の現在のパフォーマンスを以前のパフォーマンスに比較したり、その他の組織のパフォーマンスと比較したりすることができる。
- 特定の課題に関する**利用可能な**情報は、関係するステークホルダーにとって利用可能な状態になっていることが望ましい。

### 7.5.3 社会的責任に関する組織のパフォーマンスに関するコミュニケーション

#### 7.5.3.1. コミュニケーションに関する計画

組織は、コミュニケーションの計画にあたり、コミュニケーションの目的、聴衆、内容、範囲、時期、順序、種類及び形式を考慮するのが望ましい。また一般的に、コミュニケーションを行う人物が特定され、必要とされる内部及び外部の人員及びその他の資源が決定されることが望ましい。コミュニケーションの計画にあたっては、組織は以下の要素を考慮することが望ましい。

- コミュニケーションの主要な聴衆であるステークホルダーの文化的、社会的、教育的、経済的背景。
- 定期的又は臨機応変に情報伝達する必要性。
- 予算及びその他の資源による制限。
- 多様な形式のコミュニケーションを利用する価値。

#### 7.5.3.2 社会的責任に関するコミュニケーションの種類

社会的責任に関連して、さまざまな異なる形式のコミュニケーションが存在している。以下に例を示す。

- 社会的責任や関連する活動に関する、組織の上層部及び従業員の意識の向上を目的とするコミュニケーション。
- 組織活動、製品及びサービスの社会的責任に関するステークホルダーの要求に対応するためのコミュニケーション。これらの要求は、内部調査により立証されることが望ましい。
- 社会的責任に関する調達要件に関する供給業者へのコミュニケーション。
- 社会的責任に影響する緊急事態に関する一般市民を対象とするコミュニケーション。緊急事態に先立ち、意識及び心構えの向上を目指すコミュニケーションが図られることが望ましい。緊急事態の発生中は、ステークホルダーへの最新情報の提供や適切な行動に関する情報提供が行われるのが望ましい。
- 社会的責任に関する特定の課題又はプロジェクトに関するステークホルダーとのコミュニケーション
- 製品ラベル、製品情報及びその他の消費者情報など、製品に関連するコミュニケーション
- 社会的責任の関連分野に関する、同業組織に向けられた雑誌又は新聞記事
- 社会的責任の見解を伝達するための広告又はその他の公式声明（例：エネルギー使用効率又は水の保全）。
- 政府機関又は公的な取り調べに対する文書の提出。

コミュニケーションに利用できる可能性のある多様な形式の媒体が存在している。具体的には、報告書、広報、雑誌、ポスター、広告、郵送物、ボイスメール、ライブ・パフォーマンス、ビデオ、ウェブサイト、ポッドキャスト（ウェブ音声）、ブログ（インターネット掲示板含む）、製品チラシ及び製品ラベルなどがこれに含まれる。その他報道発表、インタビュー、社説及び新聞記事等を利用した、マスメディアを通じたコミュニケーションも可能である。

#### ボックス 14 社会的責任に関する報告

組織は、適切な頻度で定期的に、関係するステークホルダーに対して社会的責任のパフォーマンスに関する報告を行うことが望ましい。ステークホルダーに対するこうした報告を行う組織の数は、年々増加している。

社会的責任報告書の発行は、社会的責任に関する組織の活動の、重要な一端を担う要素である。組織は、社会的責任報告の作成にあたって、以下の検討事項を考慮に入れることが望ましい。

- 組織の報告書の範囲及びボリュームは、組織の規模及び性質にふさわしいものであることが望ましい。
- 報告書は、組織が社会的責任報告書の作成経験を積むにつれ、より詳細な内容へと発展していくことが望ましい（例えば、幾つかの主要テーマのみに主題を絞った報告書の作成からスタートし、徐々に報告内容を拡大していくなど）。
- 報告書には、報告書に取り上げられているテーマを選択するに至った経緯が記されていることが望ましい。
- 報告書には、社会的責任に関する主要テーマ及び主要課題への対応に向けた、組織の目標及びパフォーマンスに関する情報が含まれていることが望ましい。
- 報告書には、持続可能性というより広範な観点から、組織のパフォーマンス、製品及びサービスに関する情報が提示されていることが望ましい。
- 報告書は、成果、失敗、及び失敗への対処法を含む、組織による社会的責任のパフォーマンスの全体像が示されていることが望ましい。
- 報告書は、組織の性質やステークホルダーのニーズに合わせ、多様な形式で作成されることができる。具体的には報告書の電子掲示、オンライン対話形式、書面による報告などがこれに含まれる。発行形

態は、単独又は組織の年次報告書への盛り込みがある。

- 報告書は、組織全体の活動、又は特定の地域又は現場の活動のみを対象とすることができる。コミュニティ団体の多くは、組織全体の活動を対象とする報告書よりも、特定の地域に対象が絞られた報告書を、より高く評価する傾向がある。

社会的責任の報告に関する追加情報は、報告書に関するイニシアチブ及びツール - グローバル、国家及び／又はセクターに特化したレベル - 別添 A に記載されている。(7.8 (社会的責任に関するイニシアチブに関する査定) も参照)

#### 7.5.4 社会的責任に関するコミュニケーションにおけるステークホルダーとの対話

ステークホルダーとの対話を通じ、組織はステークホルダーの見識に関する直接情報を獲得するという利益を享受できる。組織は、以下の目的のため、ステークホルダーとの対話を模索することが望ましい。

- コミュニケーションが必要に応じて改善されるよう、コミュニケーションの内容、媒体、頻度及び範囲の妥当性及び有効性を評価する。
- 今後のコミュニケーションの内容に関する優先順位を設定する。
- ステークホルダーにより報告される情報の立証を行う外部検証機関を確保する（外部組織による検証を採用する場合）。
- ベストプラクティスを特定する。

### 7.6 社会的責任に関する信頼性の向上

#### 7.6.1 信頼性を向上させる方法

組織が信頼性を構築できる方法はさまざまである。その 1 つには、ステークホルダーエンゲージメントがある。ステークホルダーとの対話は、参加者全員の関心及び意図が理解されているという信頼性を向上するための、1 つの手段である。こうした対話は、信用を構築し、信頼性の向上を促す。対話には、誤った印象を修正する効果もある。ステークホルダーエンゲージメントは、組織の自らのパフォーマンスに関する自己評価の検証に、ステークホルダーを関与させるきっかけを提供する可能性がある。組織のパフォーマンスの定期的なレビュー及びモニタリングにステークホルダーが従事できるよう、そうした手続きの開始に向けた取組みを進めることも可能である。

特定の問題に関する信頼性が、特定の認証制度への参加により向上される場合もある。製品の安全性、及び製造工程並びに製品を、環境影響、労働慣行及び社会的責任に関するその他の側面の観点から認証するためのイニシアチブも策定されている。そのような制度は、それ自体が信頼性のあるものでなければならない。組織が、自らの信頼性を証明する目的で、自らの業務に独立した団体を関与させることがある。具体的には、諮問委員会及び再検討委員会の設置などがそれに相当する。委員会のメンバーには、信頼できると定評のある人物が選ばれるのが一般的である。

また組織は、組織の活動範囲内で社会的責任のある行動を実施又は促進する目的で、同業者をメンバーとする業界団体に参加する場合がある。

### 7.6.2 組織とステークホルダー間の対立又は不一致の解決

組織は社会的責任に関する取組みを進める過程で、個々のステークホルダー又はステークホルダーの集まりとの対立や不一致に直面する可能性がある。具体的な対立の種類及び対応策については、人権（6.3.7を参照）及び消費者課題（6.7.6参照）に関する各節に記されている。対立及び不一致の正式な解決策は、通常労働協約に規定されている。

組織は、対立及び不一致、及び関係するステークホルダーの性質を考慮したうえで、それらにふさわしい対立及び不一致の解決策を策定することが望ましい。解決策の例を以下に示す。

- 関係するステークホルダーとの直接的な話し合い。
- 誤解解消を目的とする書面情報の提供。
- ステークホルダーと組織の両方が双方の主張を行い、解決策を見いだすことを目的とした会合の場。
- クレームの取り扱いのための正式手順
- 和解及び／又は仲裁手続き。
- 不満解消を目的とするその他の手続き。

組織はステークホルダーに、対立解消に向けた手順等の詳細情報を提供することが望ましい。人権や消費者課題に関連する手続きに関する情報は、これらの主要テーマに関する節に記されている。対立及び不一致の解決策は、ステークホルダーに利用しやすく、公正かつ透明性の高いものであることが望ましい。

### 7.6.3 社会的責任に関するコミュニケーションの信頼性の向上

組織は、自らの報告書及び社会的責任に関する信頼性を向上させる目的で、施策を講じる場合がある。社会的責任報告書の信頼性は、一般的に報告書を時間経過ごとに比較したり、同業組織による報告書と比較したりすることで向上する。報告書で取り上げられていないテーマについては、それが省かれた理由に関する簡単な説明を加えることで、組織が重要な課題すべてに対応する努力を進めてきたことを示すことができる。

また、中には、報告書の作成手続きを重視する組織もある。こうした組織は、検証プロセスの実施を通し、社会的責任報告書のデータ及び情報の信頼性の向上を図っている。検証プロセスは、データ及び情報を信頼できる情報源にまでさかのぼって検証することでデータ及び情報の正確性を確認する作業で、通常報告書の作成に関係しない組織内外の個人又は複数の個人により実施される。こうした検証結果は、報告書の内容の一部として含まれるのが一般的である。

別の例では、報告書に重要課題が反映されていること、報告書がステークホルダーのニーズに対応していること、及び報告書に対応された課題すべてが含まれていることなどを特に重視する組織もある。複数のステークホルダーによるレビュー活動への関与は、組織の社会的責任及び報告義務の改善へのステークホルダーによる貢献の重要性に関する認識が高まるにつれ、ますます重要視されるようになってきている。

その他、透明性の向上に向けた追加的な対策を講じることで、信頼性の強化を図る方法もある。組織は、第三者が容易に監査できる種類及び形式の情報を提供することで、信頼性を向上させることができる。例えば、パフォーマンスに関する統計をそのまま提出する代わりに、組織は、情報源の詳細を提示したり、統計の算出過程を提示することができる。また組織は、自らの活動場所を明らかにすることで、バリューチェーンに関する自己評価の信頼性を向上させることができる。

報告書の信頼性の更なる強化する手段として、組織は、外部組織の報告要件への適合性について報告する場合もある。

多くの組織は、自らが生産する製品の環境的、社会的側面に関する自己評価を公表している。また、そうした自己評価の信頼性を強化するため、ライフサイクル評価、レビュー又はその他の基準に基づく評価を実施している団体が発行している環境ラベル、認証又はその他の承認取得を行う組織もある。

## 7.7 社会的責任に関する組織の活動及び実践のレビュー及び改善

### 7.7.1 一般

社会的責任に関する効果的なパフォーマンスは、組織の主要なイニシアチブと同じく、実施された活動、進捗、特定された目標の達成、使用されたリソース及びその他の組織の取組みに関する慎重な監督、評価及びレビューに部分的に依存する。組織は、他の組織の活動と対比してベンチマークを行うことによって、しばしばそのプログラムに見識を持たすことができる。そのようなベンチマークは、特定の中核主題に関する行動又は組織全体に社会的責任を統合するより広いアプローチに焦点を合わせているかもしれない。

社会的責任に関連した活動の継続的なモニタリング又は観察の主な目的は、活動が意図していたように進行しているか、又はあらゆる危機や異常な出来事を特定し実施方法の微小な軌道修正をすることである。

パフォーマンスの定期的レビューは、社会的責任における進捗を確認し、プログラムの焦点がぶれないようにし、変化の必要な点を特定し、パフォーマンスの向上に貢献する。ステークホルダーは、社会的責任に関する組織のパフォーマンスをレビューするのに、重要な役割を果たすことができる。

既存のパフォーマンスをレビューすることに加えて、社会的責任に関する条件や予測の変更及び社会的責任への取組みを増やすための新たな機会の模索を並行して行うことが望ましい。この項では、組織が社会的責任に関するパフォーマンスのモニタリング、レビュー、改善に使用できるいくつかのテクニックを確認する。

### 7.7.2 社会的責任における実施活動のモニタリング

社会的責任が、効果的且つ効率的に組織のあらゆる部分で実施がされているという自信を持つには、中核主題及び課題に関する現行のパフォーマンスのモニタリングが重要である。この取組みの度合いは、カバーされる中核主題の範囲、組織の規模、又は他の要素によって無論異なる。

モニタリングされるべき活動を決定するには、組織は重要性が高いものに焦点を当て、モニタリング結果が理解しやすいもので、信頼性があり、時機を得たものであり、ステークホルダーの関心に応えるものであることが望ましい。他のパフォーマンス管理と同様に、モニタリングの実施方法及びフィードバックの性質及び程度が、労働者の高い基準の維持及び改善の実施という点で重要な影響を持つ。

社会的責任のパフォーマンスのモニタリング方法は、定期的審査、ベンチマーキング、ステークホルダーからのフィードバックの獲得等、数異なる方法が多く存在する。

一般的な方法の1つに指標に基づく測定がある。指標はパフォーマンスの具体的な局面を測定する。それは、長期間にわたるプロジェクトの目的達成のモニタリング又は評価に使用される。指標は、社会的責任活動を構成する活動ごとにモニタリングすることが困難過ぎる又はコストがかかりすぎるときに使用される。

指標は、正当性、有益性、実用性、信頼性及び信頼性をすべて兼ね備えていることが望ましい。指標の選択及び使用に関しては、社会的責任及び持続可能性の観点から、広範囲にわたる詳細情報が提供されている（附属書Aを例として参照）。

量的な結果を示す指標は、比較的容易に使用できるが、こうした指標は、社会的責任に関するすべての側面への使用には適していない。例えば人権に関する評価においては、男女市民に自らに対する待遇の正当性に関する見解を求めることの方が、差別に関する量的な指標に基づいた評価を行うことより、はるかに有意義な方法となる可能性がある。また社会的責任は、汚染の削減及び苦情への対応に代表される、測定可能な活動において具体的な目標を達成すること以上を意味する理念であることを忘れてはならない。社会的責任が個々の価値観、社会的責任の原則の適用及び姿勢に基づいていることを踏まえれば、そのモニタリングは、ヒアリング、観察、関与の表明及び行動を評価するためのその他技法等に代表される、より主観的なアプローチを取り入れることが望ましい。

### 7.7.3 組織の社会的責任に対するパフォーマンス及び進捗に関するレビュー

社会的責任に関する活動の日常的な監督及びモニタリングに加えて、社会的責任に関するターゲット及び目的に対する活動状況の確認、プログラムや手順における潜在的变化を特定するための定期的なレビューを行うことが望ましい。

これらのレビューでは、進捗や目的達成を測定することを目的として社会的責任に関する一連の中核主題に対する業績指標と過去のレビュー結果との比較を含んでいる。またこれらのレビューは、測定することがそれほど簡易ではない社会的責任への姿勢、社会的責任の組織への統合、原則、価値観に関するステートメント及び慣行の順守等の吟味を含むことが望ましい。

ステークホルダーの役割は、そのようなレビューで重要な要素になる可能性がある。ステークホルダーによる情報には、彼らがどう組織の社会的責任プログラムによる特定の達成事項を捉えているかを理解できるだけでなく、組織の社会的責任に対する全体的な取組みをどう捉えているかを理解することができる。また、ステークホルダーは、より広範なコミュニティにおける期待と姿勢の変化に組織を調和させることができる。

定期的なレビューにおける質問は次のようなものが含まれる。

- 目的は当初予測していたとおり達成されたか？
- 戦略とプロセスは、目的に合致していたか？
- 何が成功したか、またその理由は何か？何が成功しなかったか、またそれは何故か？
- 目的は、適切だったか？
- 何か、より良くできた可能性のある事項はあるか？

レビュー結果に基づいて、組織は欠点を改善し社会的責任に関するパフォーマンスの向上をもたらすためのプログラムにおける変更事項を特定することが望ましい。

### 7.7.4 データ、情報収集及び情報管理における信頼性の向上

政府、他の組織又は公衆へのパフォーマンス・データの報告、機密情報を含むデータベースのメンテナンスに関する責任を有する組織は、詳細な監査及びシステムレビューを通じて、自身のデータ収集及び管理システムに対する信頼性を高めることが可能である。そのようなレビュー又は監査には次の目的がある。

- 組織から他者に提供しているデータが正確であるという信頼性の組織への付与。
- データ及び情報の信頼性の向上。
- データのセキュリティ及びプライバシーを保護するためのシステムの信頼性の確認。

温室効果ガスや汚染物質の排出データの公開、環境ライセンスや許可証の条件、資金提供団体及び監督部署に対するプログラム・データ提供の要求事項、金融、医学又はプライバシーデータといった個人情報の保護に関する懸念について、このような詳細なレビューが、法的又はその他の要求事項を通じて、促進される可能性がある。

そのようなレビューの一部分として、組織内外の個人又はグループは、データの収集、記録、保存、使用方法を検討することが望ましい。レビューを通じて、エラーによるデータの汚染及び権限を有しない個人によるデータアクセスなどをもたらす可能性のあるデータ収集及び管理に関する脆弱性を特定するのに役立つ。そして、レビューの結果は、組織のシステムを強化し改善するのに役立つ。

#### 7.7.5 パフォーマンスの改善

定期的もしくは適切な間隔で実施されるレビューに基づき、組織は社会的責任のパフォーマンスの向上を高める方法を検討することが望ましい。これらのレビュー結果は、組織の社会的責任における継続的改善をもたらす。これらの改善の内容には、よりレベルの高い達成を目的として、変化する条件及び志の変更を反映したターゲット及び目的の修正を含むことがある。社会的責任に関連した活動範囲及びプログラムは、拡張することが可能である。社会的責任に関連した活動に対する追加又は異なる資源の提供は、考慮すべき課題である。改善は、また新たな機会を利用するためのプログラム又は活動を含む。

レビューにおいて示されたステークホルダーの意見は、組織において新たな機会及び変化した期待の特定に役立つ。これらの点は、組織自身の社会的責任活動におけるパフォーマンスの改善の際に考慮すべき点である。

組織の目標と目的の実現を促進する為に、組織によっては社会的責任に関する特定の目的の達成に関する事項を重役とマネージャーの年次又は定期的なパフォーマンスレビューに取り入れることもある。このようなステップは、社会的責任に関する組織の行動が、真剣な責務に基づくものであることを強調する。

### 7.8 社会的責任に関する自主的なイニシアチブ

多くの組織は、他の組織によるさらなる社会的責任の実施をサポートするため、自主的なイニシアチブを策定している。イニシアチブ自体が、社会的責任に関するあらゆる側面に明示的に対応するために結成された組織である場合もある。結果として、社会的責任に関心のある組織が利用できる、多様なイニシアチブが存在している（これには、他の組織への参加又は支援が含まれる）。

イニシアチブの中には、1つ以上の中核課題への取組みを行っているものがある一方で、社会的責任の組織活動及び意思決定への統合に関する様々な方法に取り組むイニシアチブも存在している。また、社会的責任を組織全体への統合に利用できる、特定のツール又は実用的指針の策定に取り組んでいるイニシアチブもある。また、社会的責任に関する最低限の期待を策定又は推進しているイニシアチブもある。こうした期待は、行動規範、提言、指針、原則及び価値に関する文書など、さまざまな形式で提示される。

イニシアチブへの参加又はイニシアチブ・ツールの使用自体は、組織の社会的責任を必ずしも表しているものではない。組織は、イニシアチブを評価するにあたって、必ずしもすべてのイニシアチブがステークホルダーの評価及び信用を得るものではないことを認識する必要がある。また組織は、イニシアチブにより社会的責任への取組みがサポートされるのか、イニシアチブは広報活動の一端もしくは組織従業員又は参加組織の評判を保護するための手段にすぎないのか、判断することが望ましい。社会的責任は単に危機管理の一形態として取り扱われるべき理念ではない。社会的責任に関するイニシアチブを評価する際に特に重要な点は、既に確認され、社会的に認められた責任ある行動に関する期待に対して、一方的な解釈をしていないか検討することが重要となる。



単一のセクター又は一種類の組織を対象にしたイニシアチブの統治構造には、単一のステークホルダーによる統治構造を有する可能性がある。そのため、複数のステークホルダーの関与及び複数のステークホルダーを含む統治及び開発という要素は、特定のイニシアチブを特徴づける主要な要素である。

組織は、1つ又はそれ以上のイニシアチブに参加したり、ツールを利用したりすることに有用性を見出す場合もある。イニシアチブへの参加は、支援の獲得又は他者からの学習など、組織内における何らかの具体的な活動につながることを望ましい。イニシアチブへの参加は、組織がイニシアチブに付随するツールや実用的指針を利用できる点で、特に有益性が認められる。中には、認証又はラベルなどの承認の獲得を求め、イニシアチブに参加する組織もあるだろう。イニシアチブの中には、特定の行動規範や特定の課題に関連する組織のパフォーマンスに公的な承認を付与する際の信頼性の基盤として広く認められているものもある。これらのイニシアチブにより提供される実用的指針は、自己評価ツールから第三者による検証に至るまで、多岐にわたる場合がある。

組織は、イニシアチブの価値を検討する際、イニシアチブが組織による特定の中核主題又は課題への取組みに貢献するか、また、イニシアチブへの参加は、社会的責任の組織全体への統合に関する重要情報又はツールを提供するか検討することが望ましい。重要な検討すべき点として、イニシアチブが、その特定の組織の性質にふさわしいかという点がある。組織は、特定のステークホルダーに対するアクセス、地域的関連性、及び汎用性の観点から、イニシアチブの重要性に関する評価を行うことが望ましい。

組織は、イニシアチブへの参加及び利用に関する決定を行う際は、中核主題もしくは課題、ベストプラクティス、実用的な実施ツール又は検証情報に関する手引の提供が含まれているかなど、イニシアチブに関する情報収集に努めることが望ましい。

イニシアチブを選択する際は、下記の要因が考慮されることが望ましい。

- イニシアチブは4節に記されている原則と一貫性があるか。
- イニシアチブは組織が関心のある分野に関する有益かつ実用的な指針の提供を伴うものであるか。
- イニシアチブを策定した又は運営している組織又は複数の組織の種類（政府、NGO、労働組合、民間部門及び学界など）。
- イニシアチブを策定し、運営している組織又は複数の組織の信頼性及び倫理観に基づく評判。
- イニシアチブの開発や実行プロセスの性質（例えば、イニシアチブが多くのステークホルダーを通じて開発及び／又は実行されるか、透明性があるか、開放性があるか、先進国、発展途上国の参加者が利用しやすいプロセスか否か）。
- イニシアチブへのアクセスのしやすさ（例えば、イニシアチブに参加するために契約の締結必要性があるか、費用がかかるか否か）。

上記要因及びその他要因を検討する際は、組織は結果の解釈方法を慎重に検討することが望ましい。例えば、イニシアチブが多くの組織により採用されていることは、イニシアチブの重要性を示唆する場合もあるが、同時にイニシアチブが比較的緩い要件により構成されていることを示している場合もある。一方で、組織による参加率が低いイニシアチブには、より革新的かつ取組みがよい内容が含まれている可能性がある。また無償で利用できるイニシアチブの魅力は否定できないものの、対価の支払いが求められるイニシアチブは常に最新状態に保たれている点で、長期的にはより高い有益性が認められる可能性がある。

イニシアチブの関連性及び重要性に関する定期的なレビューを実施することが重要である。

附属書Aには、社会的責任に関する自主的イニシアチブ及びツールの限定的なリストが記載されている。リストの記載は、リストに含まれているイニシアチブ又はイニシアチブに参加又はイニシアチブのツールを利用している組織を承認するものではない。

## 附属書 A (参考情報) 社会的責任に関する自主的なイニシアチブ及びツール

*\*注釈：この附属書にある表は、社会的責任に関する ISO 作業部会の多くの異なる専門家により提供された情報に基づいている。提供された情報の性質にばらつきがあったため、全体的な一貫性を確保する目的で、編集作業が行われた。編集の過程において、作業部会のメンバーにより掲載が同意されたイニシアチブ及びツールに関する情報を含む、本来掲載されるべき一部情報が除外された。除外されたイニシアチブ及び追加のイニシアチブ及びツールの例に関する情報は、委員会草案に対するコメント受付期間内に追加される予定である。作業部会メンバーからのこの附属書の改善に関する提案を募集する。*

### A.1 序論

この附属書には、社会的責任に関する自主的なイニシアチブ及びツールの限定的なリストが記載されている。この附属書は、現存するイニシアチブ及びツールの種類の例を挙げ、当国際規格で考慮される主題、課題、行動規範及び導入面に関する追加的な指針に焦点を当てる目的で作成されている。この附属書の利用者は、ここに記載されている情報に基づき、自らの取組みをその他の部門及び地域における取組みと比較することができる。

当国際規格において、社会的責任に関するイニシアチブとは、「社会的責任に関する特定の目的の達成に向けた明示的な取組みを進めている組織、プログラム又は活動 (2.9)」を意味するものである。社会的責任に関するツールとは、組織による社会的責任に関する特定の目的の達成を促すために作成される、及び社会的責任に関する特定のイニシアチブに関連するシステム、方法又は類似する手段を意味するものである。

附属書には、すべての経済セクターに利用できる（「部門横断的な」）イニシアチブ及びツールと、特定の公共・民間部門のみに適用される（「セクター別」）イニシアチブ及びツールに関する、2つの表が記載されている。

各イニシアチブ及びツールの項目には、それを開始した組織又は複数の組織名、及びそれに関連する社会的責任の導入に利用できる ISO26000 の中核主題又は行動規範に関する情報が記載されている。表にはその他、インターネット・アドレス、イニシアチブ又はツールの使用目的及び潜在的利用者に関する簡単な説明、及びイニシアチブ又はツールの利用に会員資格が求められているか否かが記載されている。組織は、この附属書に含まれる情報はあくまで限定的な内容にとどまっている点、及び社会的責任の理念は常に発展し続けている点を踏まえ、それぞれの国、地域及び部門に関連するイニシアチブについて、最新情報の取得に努めることが望ましい。

この附属書に含まれているイニシアチブ及びツールは、以下の基準に基づき選定された。

- 国際的に適用できる及び／又は ISO 参加団体により策定されている。
- 1つ又はそれ以上の中核主題への対応及び／又は社会的責任の組織の運営体系への導入を促している。
- 商売又は単一の組織又は団体による利用を目的として策定されていない。

この附属書に含まれるイニシアチブ又はツールの使用を決定する際には、組織は、7.8に記載されている検討事項を考慮することが望ましい。社会的責任を持つ組織になるために、イニシアチブへの参加及びツールの使用必要性はない。

この附属書における特定のイニシアチブ又はツールへの言及は、該当するイニシアチブ又はツールに対する ISO の承認を意味するものではない。また、イニシアチブ／ツールの有効性、信頼性、合法性及び包含性など、当国際規格の規定範囲内での客観的な測定が難しい要素については、ここでは検討されていない。こうした要素は、特定のイニシアチブ又はツールの利用を検討している組織により、直接的に評価されることが望ましい。

表 A.1 分野横断的イニシアチブの例（1つ以上の部門の活動に適用）

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別、 アルファベット 順)	イニシアチブ／ツールに含まれている主題には ×印が記されている													追加情報		
	中核主題							社会的責任の導入に向けた取組み (下記、下位条項を参照)								
	組織 統治	人 権	労 働 慣 行	環 境	公 正 な 事 業 慣 行	消 費 者 課 題	コ ミ ュ ニ テ ィ 参 画 及 び 開 発	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5		7.6	7.7
<b>社会的責任の統合に向けた取組み（下位条項）</b> ：5.2 社会的責任の認識，5.3 ステークホルダーの特定及びエンゲージメント 7.2 組織特性と社会的責任の関係，7.3 組織の社会的責任の理解，7.4 社会的責任を組織全体に統合するための慣行，7.5 社会的責任に関するコミュニケーション，7.6 社会的責任に関する信頼性の向上，7.7 社会的責任に関する組織の活動及び実践のレビュー及び改善																
<b>セクション1：政府間のイニシアチブ</b>																
UNEP (国際環境計画) Climate Neutral Network				X								X	X	X	X	すべての組織が利用できるイニシアチブ。温室効果ガス排出削減のための情報交換プラットフォーム。 <a href="http://www.climateunneutral.unep.org">www.climateunneutral.unep.org</a>
UNEP (国際環境計画) Life Cycle Initiative			X	X		X	X					X	X		X	製品ライフサイクル管理を専門とする組織に属する専門家が利用できるイニシアチブ。年会費が必要。ライフサイクル・アプローチにおける能力向上を目指す。 <a href="http://lifecycleinitiative.unep.fr/">http://lifecycleinitiative.unep.fr/</a>
UNIDO (国連工業開発機関) Responsible Entrepreneurs Achievement Programme		X	X	X	X			X	X		X	X	X		X	中小企業向けのイニシアチブ。会員登録不要。中小企業による CSR 実施の進捗状況の追跡を目的とするデータの収集、評価及び報告のための枠組み、及び分析ソフトウェアの提供。 <a href="http://www.unido.org/reap">www.unido.org/reap</a>
国連 グローバル・コンパクト		X	X	X	X							X				国連事務総長により策定された全ての組織が利用できるイニシアチブ。人権、労働、環境及び汚職対策に関する10の原則を策定。参加者は自らの関与の表明に従い活動を進め、年ごとに活動報告を行う。国連事務総長は、以下の10の原則の実施を促す、イニシアチブ及びツールを策定した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>The UN CEO Water Mandate</li> <li>Caring for Climate: A Business Leadership Platform</li> <li>The UN Partnership Assessment Tool</li> <li>Operational Guide for Medium-Scale Enterprise</li> </ul> その他組織とのパートナーシップに基づく様々な具体的なイニシアチブ 10の原則の実施に役立つその他多数の指針及び訓練用マニュアル <a href="http://www.unglobalcompact.org/">www.unglobalcompact.org/</a>
UNGC (国連グローバル・コンパクト) UNDP (国際開発計画) UNITAR (国連訓練・調査研究所) UN Partnership Assessment Tool							X		X			X				公共及び民間のパートナーシップの開発に関連した影響を強化するための自己評価計画ツールの無料配布。 <a href="http://www.unglobalcompact.org/issues/pat.html/">www.unglobalcompact.org/issues/pat.html/</a>

表 A.1 (続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール  (部門別, アルファベット 順)	イニシアチブ/ツールに含まれている主題には ×印が記されている														追加情報	
	中核主題							社会的責任の導入に向けた取組み (下記, 下位条項を参照)								
	組織 統治	人 権	労 働 慣 行	環 境	公 正 な 事 業 慣 行	消 費 者 課 題	ロ ミ ニ ユ エ イ 参 画 及 び 開 発	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6		7.7
<b>社会的責任の統合に向けた取組み (下位条項):</b> 5.2 社会的責任の認識, 5.3 ステークホルダーの特定及びエンゲージメント 7.2 組織特性と社会的責任の関係, 7.3 組織の社会的責任の理解, 7.4 社会的責任を組織全体に統合するための慣行, 7.5 社会的責任に関するコミュニケーション, 7.6 社会的責任に関する信頼性の向上, 7.7 社会的責任に関する組織の活動及び実践のレビュー及び改善																
セクション2: マルチ・ステークホルダー・イニシアチブ																
Accountability The AA 1000 series	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	すべての個人及び組織が利用できる会員制組織。持続可能性に関する報告の確保及びステークホルダーエンゲージメントをテーマとする。すべての組織が利用できる3つの原則に基づく基準が定められている。 <ul style="list-style-type: none"> <li>AA 1000APS—説明責任の一般原則の規定</li> <li>AA 1000AS—持続可能性確保のための要件の規定</li> <li>AA 1000SES—ステークホルダーエンゲージメントのためのフレームワークを規定</li> </ul> <a href="http://www.accountability21.net">www.accountability21.net</a>
アムネスティ・ インターナショナル Human Rights Principles for Companies		X										X		X		会員登録制。「企業のための人権の原則 (Human Rights Principles for Companies)」には、多国籍企業の人権促進及び保護に関する責任が定められている。企業にはチェックリストが提供される。基準の採用は各企業に委ねられている。 <a href="http://www.amnesty.org">www.amnesty.org</a>
Business Social Compliance Initiative (BSCI)		X	X	X	X		X	X		X						会員登録制のイニシアチブ。年会費要。小売業者、工業、輸入業者が会員の大半を占める。サプライチェーンにおける社会的パフォーマンスの改善を促す標準管理ツールが提供される。 <a href="http://www.bscl-edu.org">www.bscl-edu.org</a>
ビジネス倫理 センター (ZfW) Values Management System	X	X	X	X	X	X	X				X	X	X	X	X	他の科学・経済機関との協力を通し、ドイツ及びヨーロッパにおけるビジネス倫理の向上を目指した活動に従事しているドイツの組織。法的、経済的、生態学的・社会的問題に関する統一的フレームワーク・ツールの無料配布を行っている。 <a href="http://www.dnwe.de/wertemanagement.php">www.dnwe.de/wertemanagement.php</a> (ドイツ語)
CSR 360 Global Partner Network	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	60 各国、100 パートナー組織からなるネットワーク。社会的責任の促進を専門とする。イギリスを拠点として活動する Business in the Community (BITC) を招集者とする。さまざまなプログラム及びイニシアチブを運営。 <a href="http://www.csr360.org">www.csr360.org</a>
EFQM Framework for CSR and Excellence Model	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	EFQMフレームワーク及び Excellence Modelは、すべての組織に開放されている。企業の社会的責任に関連する要素の管理方法に関する指針を提供している。 <a href="http://www.efqm.org">www.efqm.org</a>
Ethical Training Initiative		X	X					X		X	X	X	X	X	X	企業、NGO 及び特定の労働組合が参加できる会員制組織。企業と NGO/労働組合との連携や、企業による適切なサプライチェーン労働慣行の実施を促すことを目的としている。会費が必要で、EID 行動規範の導入及びその他の要件への順守が求められる。 <a href="http://www.ethicaltrade.org">www.ethicaltrade.org</a>

表 A.1 (続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別, アルファベット 順)	イニシアチブ/ツールに含まれている主題には ×印が記されている													追加情報			
	中核主題							社会的責任の導入に向けた取組み (下記, 下位条項を参照)									
	組織 統治	人 権	労 働 慣 行	環 境	公 正 な 事 業 慣 行	消 費 者 課 題	コ ミ ュ ニ ティ 参 画 及 び 開 発	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5		7.6	7.7	
<b>社会的責任の統合に向けた取組み (下位条項):</b> 5.2 社会的責任の認識, 5.3 ステークホルダーの特定及びエンゲージメント 7.2 組織特性と社会的責任の関係, 7.3 組織の社会的責任の理解, 7.4 社会的責任を組織全体に統合するための慣行, 7.5 社会的責任に関するコミュニケーション, 7.6 社会的責任に関する信頼性の向上, 7.7 社会的責任に関する組織の活動及び実践のレビュー及び改善																	
<b>セクション2: マルチ・ステークホルダー・イニシアチブ</b>																	
ヨーロッパ企業倫理ネットワーク (EBEN)	X	X	X	X	X	X	X	X				X			X		年会費の支払いが必要な会員制組織。学界、業界、公共部門及び市民社会における、広い意味でのビジネス倫理の推進を専門とする。 <a href="http://www.eben-net.org">www.eben-net.org</a>
公正労働協会 (FLA)	X	X	X					X	X			X	X	X	X		大学関係のロゴ製品製造業者のための会員制組織。認証プログラムには、これらの企業の供給業者も参加する。主にアパレル部門のサプライチェーン労働慣行の改善を目的としている。 <a href="http://www.fairbor.org/">www.fairbor.org/</a>
Global Leadership Network Tool for Implementation (実行のためのグローバルリーダーシップネットワークツール)		X	X	X	X		X					X					国連グローバル・コンパクト、AccountAbility及びボストン・カレッジ・コーポレート・シティズンシップ・センターによるイニシアチブ。企業の社会的、環境的、経済的パフォーマンスの事業戦略への統合を促す、インターネットを利用した計画・評価フレームワークを提供している。 <a href="http://www.globalleadershipnetwork.org">www.globalleadershipnetwork.org</a>
GRI (グローバルレポートイニシアチブ) 持続可能性の報告に関するガイドライン	X	X	X	X	X	X	X				X		X		X		持続可能性に関する報告に利用できる指針及び補助ツールを提供しているイニシアチブ。指針及びその他のツールはすべて GRI のウェブサイトで、無料配布されている。その他関連するトレーニング教材が少額で提供されている。イニシアチブ及びツールには以下が含まれる。 ・ 持続可能性の報告に関するガイドライン ・ さまざまな部門別補助ツール ・ A Boundary Technical Protocol <a href="http://www.globalreporting.org">www.globalreporting.org</a>
IBLF (国際ビジネス・リーダーズ・フォーラム) 及び IFC (国際金融公社) 人権影響評価ガイドライン		X	X	X	X							X					新たな又は発展中の事業計画における、組織による人権問題への対応策の特定、評価および実施を支援する。非会員制。 <a href="http://www.iblf.org/resources/general.jsp?id=123946">www.iblf.org/resources/general.jsp?id=123946</a>
R-bec (企業倫理研究センター) 倫理法令コンプライアンスのための管理システム基準												X			X		コンプライアンス管理システムの構築及び維持を通じた自らの倫理的、法的コンプライアンスの改善を希望するすべての組織が利用できる。会員費無料の管理システム基準。 <a href="http://r-bec.reitaku-u.ac.jp/">http://r-bec.reitaku-u.ac.jp/</a> (日本語)
Responsabilidad Social Empresarial Caja de Herramientas para America Latina		X	X				X	X				X					ラテンアメリカ地域の中小企業の社会的責任の改善を分析及びトレーニング・ツールの提供を通じて支援している。 <a href="http://www.produccionmaslimpia-la.net/herramientas/index.htm">www.produccionmaslimpia-la.net/herramientas/index.htm</a> (スペイン語)

表 A.1 (続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール  (部門別、 アルファベット 順)	イニシアチブ/ツールに含まれている主題には ×印が記されている													追加情報		
	中核主題							社会的責任の導入に向けた取組み (下記、下位条項を参照)								
	組織 統治	人 権	労 働 慣 行	環 境	公 正 な 事 業 慣 行	消 費 者 課 題	コ ミ ュ ニ ティ 参 画 及 び 開 発	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5		7.6	7.7
<b>社会的責任の統合に向けた取組み (下位条項):</b> 5.2 社会的責任の認識, 5.3 ステークホルダーの特定及びエンゲージメント 7.2 組織特性と社会的責任の関係, 7.3 組織の社会的責任の理解, 7.4 社会的責任を組織全体に統合するための慣行, 7.5 社会的責任に関するコミュニケーション, 7.6 社会的責任に関する信頼性の向上, 7.7 社会的責任に関する組織の活動及び実践のレビュー及び改善																
<b>セクション2: マルチ・ステークホルダー・イニシアチブ</b>																
Social Accountability International SA8000 基準	X	X	X		X			X	X		X	X	X	X	X	ILO 憲章, 「世界人権宣言」, 及び「国連児童の権利に関する条約」に基づく監査可能な照明基準, 3 段階の参加レベルへの段階的な参加が可能, 認証施設には, 認証団体への料金の支払いが求められる。 <a href="http://www.sa-intl.org">www.sa-intl.org</a>
Transparency International 様々なツール	X				X			X						X	X	汚職の撲滅に取り組むグローバル NGO, 企業, 特定の経済部門及び政府機関に向けた, 個別ツールの提供を行っている。ツールには以下が含まれる。 ・ インテグリティ・パクト ・ 汚職撲滅ハンドブック ・ 賄賂撤廃のための事業原則 ・ 汚職撲滅ツール・キット <a href="http://www.transparency.org">www.transparency.org</a>
<b>セクション3: シングル・ステークホルダー・イニシアチブ</b>																
Caux Round Table 事業原則		X	X	X	X	X	X	X								倫理原則, 及び企業の管理職, 官僚及び市民の間の対話の促進を目指す, 企業人からなるネットワーク。「事業原則 (Principles of Business)」では, 倫理的パフォーマンスへの志が明確にされている。 <a href="http://www.cauxroundtable.org">www.cauxroundtable.org</a>
Consumers International グローバル・ビ ジネス憲章				X	X	X						X	X		X	消費者団体の国際連合, 憲章には消費の関心分野におけるベスト・ビジネス・プラクティスが定められている。ベスト・プラクティスは, 現行の国際的行動規範に基づき策定されている。 <a href="http://www.consumersinternational.org">www.consumersinternational.org</a>
CSR Europe	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	ヨーロッパの企業を対象とする, 会員性, 会費制のイニシアチブ。会員企業による企業戦略への CSR の導入を支援する, ビジネス・ネットワークを提供している。 <a href="http://www.csreurope.org/">www.csreurope.org/</a>
エトス研究所 エトス CSR 指標	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X			X	企業部門における社会的責任の促進に重点的に取り組むブラジル系企業組織。一連の指標を含む, いくつかの CSR ツールの提供を, 無償で実施。 <a href="http://www.ethos.org.br">www.ethos.org.br</a> (ポルトガル語)
国際商業 会議所 (ICC) 様々なツール及 びイニシアチブ	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	会員の利害を代表する国際的なビジネス組織。社会的責任に関する, 以下を含む多数のイニシアチブ及びツールの提供を行ってきた。 ・ 宣伝及びマーケティングコミュニケーション慣行に関する ICC 規約 ・ 責任あるビジネス慣行に向けた 9 つの ICC ステップ ・ サプライチェーンの責任に関する ICC ガイダンス ・ 責任ある調達に関する ICC ガイド ・ 持続的な開発を目的とした ICC ビジネス憲章 <a href="http://www.iccwbo.org">www.iccwbo.org</a>

表 A.1 (続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別, アルファベット 順)	イニシアチブ/ツールに含まれている主題には ×印が記されている														追加情報	
	中核主題							社会的責任の導入に向けた取組み (下記, 下位条項を参照)								
	組織 統治	人 権	労 働 慣 行	環 境	公 正 な 事 業 慣 行	消 費 者 課 題	コ ミュ ニ ティ 参 画 及 び 開 発	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6		7.7
<b>社会的責任の統合に向けた取組み (下位条項) :</b> 5.2 社会的責任の認識, 5.3 ステークホルダーの特定及びエンゲージメント 7.2 組織特性と社会的責任の関係, 7.3 組織の社会的責任の理解, 7.4 社会的責任を組織全体に統合するための慣行, 7.5 社会的責任に関するコミュニケーション, 7.6 社会的責任に関する信頼性の向上, 7.7 社会的責任に関する組織の活動及び実践のレビュー及び改善																
セクション 2 : シングル・ステークホルダー・イニシアチブ																
国際道路交通 連合 持続可能な開発 のための憲章				X		X						X				道路交通業界の国際的な代表団体。 「持続可能な開発のための憲章」は、 当該部門における社会的責任の促進 を目指したイニシアチブである。 <a href="http://www.iru.org/index/en_iru_com_cas">www.iru.org/index/en_iru_com_cas</a>
継続可能な 発展のための 世界ビジネス カウンスル (WBCSD) さまざまなイ ニシアチブ及び ツール	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	主に大企業を対象とした会員制組織。 すべての大陸の代表者の入会を目指 す。年会費が必要。一般市民による入 手が可能な、以下を含む多数のイニシ アチブ及びツールを策定してきた。 ・ The Global Water Tool ・ Improving Stakeholder Engagement: Measuring Impact ・ Organization Governance: Issue Management Tool ・ 特定の社会的問題及び環境問 題に関する、その他多数の指針 文書、イニシアチブ及びツール <a href="http://www.wbcsd.org">www.wbcsd.org</a>
WBCSD (持続可能な発 展のための世界 経済人会議) 及び 世界資源 研究所 (WRI) 温室効果ガス 議定書				X									X			気候変動枠組み条約の京都議定書に 含まれる 6 つの温室効果ガスの排出 に関する報告を行うための、企業向け 会計基準及び報告基準。 <a href="http://www.ghgprotocol.org">www.ghgprotocol.org</a>

表 A.2 部門別イニシアチブの例（単一の部門に適用）

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別, アルファベット 順)	イニシアチブ/ツールに含まれている主題には *印が記されている													追加情報		
	中核主題							社会的責任の導入に向けた取組み (下記, 下位条項を参照)								
	組織 統治	人 権	労働 慣行	環 境	公 正 な 事 業 慣 行	消 費 者 課 題	コ ミ ュ ニ ティ 参 画 及 び 開 発	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5		7.6	7.7
<b>社会的責任の統合に向けた取組み (下位条項):</b> 5.2 社会的責任の認識, 5.3 ステークホルダーの特定及びエンゲージメント 7.2 組織特性と社会的責任の関係, 7.3 組織の社会的責任の理解, 7.4 社会的責任を組織全体に統合するための慣行, 7.5 社会的責任に関するコミュニケーション, 7.6 社会的責任に関する信頼性の向上, 7.7 社会的責任に関する組織の活動及び実践のレビュー及び改善																
<b>部門：農業</b>																
コーヒーコミュニティ協会のための行動規範 行動規範																会員制協会。NGO、働階級、企業により標準・会員費が異なる。コーヒー業界の為の共通規範（4C）は、行動規範・体系的サポート・承認システムを構築し、コーヒー業を営む人々の社会的・環境的・経済的状況の改善を目的とする。 <a href="http://www.4c-coffeeassociation.org/">http://www.4c-coffeeassociation.org/</a>
国際 ココア・ イニシアチブ		X	X	X				X		X	X	X	X	X	X	労働組合、NGO、ココア加工業、チョコレート製作者のパートナーシップ。児童労働搾取の撲滅及び労働者酷使撤廃の確保を掲げる。 <a href="http://www.cocoinitiative.org/">http://www.cocoinitiative.org/</a>
持続可能な農業 ネットワーク 持続可能な農業 ネットワーク基 準	X	X	X	X	X	X	X					X			X	輸出用南国作物を耕作する農家・生産者団体から成る会員制機関。継続可能な農業ネットワーク基準を農家が満たすよう奨励、及び貿易業者、消費者が継続的にサポートするよう提案する事により、農業バリューチェーン（価格連鎖）の見地から規範となるマネジメント実践を目的とする。 <a href="http://www.rainforest-alliance.org/agriculture.cfm?id=standards">www.rainforest-alliance.org/agriculture.cfm?id=standards</a>
<b>部門：アパレル</b>																
Fair Wear Foundation (FWF)		X	X					X		X	X	X	X	X	X	マルチ・ステークホルダーが統治する基金。供給元である企業の毎年の寄付・労働行為規範・他条件の監視により公正ウェア基金（FWF）の会員となる。服飾・靴産業部門での善良な労働行為実施を掲げる。 <a href="http://en.fairwear.nl/">http://en.fairwear.nl/</a>
ファー・フリー ・リテラー ・プログラム				X									X			消費者に対し、リテラーの毛皮に対する政策について正しい情報提供を狙うイニシアチブ。消費者の購買活動に際し、情報を得た上で選択が出来るよう動機付けをする。 全体的なリテラーの構成を通じ、毛皮不使用政策に従事するリテラーをサポート、毛皮製品販売の撤廃を目的とする。 <a href="http://www.information.com/ffr.php">http://www.information.com/ffr.php</a>



表 A.2 (続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別、 アルファベット 順)	イニシアチブ/ツールに含まれている主題には ×印が記されている											追加情報				
	中核主題							社会的責任の導入に向けた取組み (下記、下位条項を参照)								
	組織 統治	人 権	労 働 慣 行	環 境	公 正 な 事 業 慣 行	消 費 者 課 題	コ ミ ュ ニ テ ィ 参 画 及 び 開 発	5.2	5.3	7.2	7.3		7.4	7.5	7.6	7.7
<b>社会的責任の統合に向けた取組み (下位条項) :</b> 5.2 社会的責任の認識, 5.3 ステークホルダーの特定及びエンゲージメント 7.2 組織特性と社会的責任の関係, 7.3 組織の社会的責任の理解, 7.4 社会的責任を組織全体に統合するための慣行, 7.5 社会的責任に関するコミュニケーション, 7.6 社会的責任に関する信頼性の向上, 7.7 社会的責任に関する組織の活動及び実践のレビュー及び改善																
<b>部門：建設</b>																
<b>国連環境計画 (UNEP)</b> 持続可能な建築物・建造物 イニシアチブ (Sustainable Buildings and Construction Initiative)				X								X		X	X	建築・建設業に関わるすべての組織が参加できる。年会費制。ライフサイクルの視点から、持続可能な建築及び建設を推進するための共通活動プログラム。 <a href="http://www.unepbsci.org/">http://www.unepbsci.org/</a>
<b>部門：消費財・小売</b>																
<b>ビジネス倫理イニシアチブ (BSCI)</b>	X	X	X	X								X	X	X	X	小売サプライチェーンに関わる小売業者、貿易業者及び製造業者が参加できる会費制イニシアチブ。年会費。サプライチェーンの労働慣行の改善に重点的に取り組んでいる。 <a href="http://www.bsci-eu.org/">http://www.bsci-eu.org/</a>
<b>部門：電子業界</b>																
<b>電子業界 CSR アライアンス</b> 電子業界行動規範		X	X	X	X	X	X		X				X	X		会員制組織。会費は企業の収益及び会員資格により異なる。正会員には電子サプライチェーン内の条件の改善を目的とする、行動規範の実施が求められる。 <a href="http://www.eicc.info/index.html">http://www.eicc.info/index.html</a>
<b>Zentralverband der Deutschen Elektro-und Elektronikindustrie</b> (企業の社会的責任に関する行動規範)	X	X	X	X	X	X	X	X					X		X	会員制機関。行動規範には、業界における社会的・環境パフォーマンスの改善に向けた、指針が含まれている。 <a href="http://www.zvei.org/">http://www.zvei.org/</a> (ドイツ語)

表 A.2 (続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別, アルファベット 順)	イニシアチブ/ツールに含まれている主題には *印が記されている													追加情報		
	中核主題							社会的責任の導入に向けた取組み (下記, 下位条項を参照)								
	組織 統治	人 権	労 働 慣 行	環 境	公 正 な 事 業 慣 行	消 費 者 課 題	コ ミ ュ ニ ティ 参 画 及 び 開 発	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5		7.6	7.7
<b>社会的責任の統合に向けた取組み (下位条項):</b> 5.2 社会的責任の認識, 5.3 ステークホルダーの特定及びエンゲージメント 7.2 組織特性と社会的責任の関係, 7.3 組織の社会的責任の理解, 7.4 社会的責任を組織全体に統合するための慣行, 7.5 社会的責任に関するコミュニケーション, 7.6 社会的責任に関する信頼性の向上, 7.7 社会的責任に関する組織の活動及び実践のレビュー及び改善																
<b>部門: 天然資源</b>																
<b>国際石油産業 環境保全連盟 (IPECA)</b> 様々なツール及 びイニシアチブ		X	X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X	すべての石油及びガス生産会社が参加できる 会員制の団体。一般市民による無償での利用 が可能な, 下記を含む多数のツールを作成し ている。 ・ 石油・ガス業界向け人権関連トレーニング ツールキット ・ 自主的な持続可能性に関する報告に関す る石油・ガス業界向け手引 ・ 温室効果ガス排出量の報告に関する 石油業界向け指針 ・ 石油・ガス業界向け生物多様性関行動計画 策定ガイド ・ 石油・ガス業界における健康影響評価用 ロードマップ ・ IPECA による石油・ガス業界向け社会影響 評価ガイド ・ 石油・ガス業界における紛争エリアに おける活動に関するガイド <a href="http://www.ipeca.org">www.ipeca.org</a>
<b>安全保障及び 人権に関する 自主的原則 (The Voluntary Principles on Security and Human Rights)</b>		X	X	X							X				X	イギリス及びアメリカ政府により開始された 「原則 (Principles)」には, 企業及び NGO による人権及び安全保障上のリスクの特定, 及び国家並びに民間の警備組織との連携を促 す指針が含まれている。 <a href="http://www.voluntaryprinciples.org">www.voluntaryprinciples.org</a>
<b>部門: 金融・投資</b>																
<b>Equator Principles 赤道原則</b>											X	X	X		プロジェクトの資金調達における社会的リスク 及び環境リスクを特定, 評価及び管理するた めの, 金融業界を対象とした基準。 <a href="http://www.equator-principles.com">www.equator-principles.com</a>	
<b>ESG 報告及び 財務分析への ESG の統合に 関するガイド ライン</b>	X	X	X	X	X	X		X	X			X	X	X	ESG (経済・社会・ガバナンス) のため報告指 針, 及び ESG の分析への統合方法に関する基 準。 <a href="http://www.dvfa.de/die_dvfa/kommissionen/non_financials/dok/5683.php">www.dvfa.de/die_dvfa/kommissionen/ non_financials/dok/5683.php</a> (ドイツ語)	
<b>責任投資原則 (PRI)</b>	X			X			X	X	X	X	X	X		X	投資家による自らの信託義務の遂行を促すた めの, フレームワークの提供。会員性。会費は無 料だが, 1 万ドルの自主的な寄付を推奨。 <a href="http://www.unpri.org/">www.unpri.org/</a>	

表 A.2(続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別, アルファベット 順)	イニシアチブ/ツールに含まれている主題には *印が記されている													追加情報	
	中核主題							社会的責任の導入に向けた取組み (下記, 下位条項を参照)							
	組 織 統 治	人 権	労 働 慣 行	環 境	公 正 な 事 業 慣 行	消 費 者 課 題	コ ミ ュ ニ ティ 参 画 及 び 開 発	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5		7.6
<b>社会的責任の統合に向けた取組み (下位条項):</b> 5.2 社会的責任の認識, 5.3 ステークホルダーの特定及びエンゲージメント 7.2 組織特性と社会的責任の関係, 7.3 組織の社会的責任の理解, 7.4 社会的責任を組織全体に統合するための慣行, 7.5 社会的責任に関するコミュニケーション, 7.6 社会的責任に関する信頼性の向上, 7.7 社会的責任に関する組織の活動及び実践のレビュー及び改善															
部門：金融・投資															
UNEP (国連環境計 画) 金融イニ シアチブ (UNEP FI)	X			X							X		X	X	金融部門のすべての組織が参加できる。年会費制。参加組織との密接な協力関係を通し、環境、持続可能性及び金融パフォーマンス間のつながりの構築及び促進に努める。 <a href="http://www.unepfi.org/">www.unepfi.org/</a>
部門：水産業															
海洋管理 協議会				X	X	X						X	X	X	持続可能な漁業活動を認証に、環境安全ラベルを提供するためのイニシアチブ。責任ある漁業のための行動規範、社会的基準並びに環境基準の設定のためのグッド・プラクティス、海洋漁業製品への環境安全ラベルの付与に関する指針などが含まれる。 <a href="http://www.msc.org">www.msc.org</a>
部門：I T															
国際電気通信 連合 (ITU) グローバル・ e サステナビリ ティ・ イニシアチブ (GeSI)				X			X				X	X	X	X	情報通信技術 (ICT) に関連するすべての組織が参加できる。年会費制。会員による持続可能なパフォーマンスを向上するための指針が提供している。
部門：公共サービス															
国連 持続可能な国連 (SUN)				X			X				X			X	すべての国連機関及び公共機関が参加できる。会員費無料。公共機関による温室効果ガス排出削減及び業務の持続可能性の向上を促す、実用的な支援を提供している。

表 A.2(続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール  (部門別, アルファベット 順)	イニシアチブ/ツールに含まれている主題には *印が記されている													追加情報		
	中核主題						社会的責任の導入に向けた取組み (下記, 下位条項を参照)									
	組織 統治	人 権	労 働 慣 行	環 境	公 正 な 事 業 慣 行	消 費 者 課 題	コ ミ ュ ニ ティ 参 画 及 び 開 発	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5		7.6	7.7
<b>社会的責任の統合に向けた取組み (下位条項):</b> 5.2 社会的責任の認識, 5.3 ステークホルダーの特定及びエンゲージメント 7.2 組織特性と社会的責任の関係, 7.3 組織の社会的責任の理解, 7.4 社会的責任を組織全体に統合するための慣行, 7.5 社会的責任に関するコミュニケーション, 7.6 社会的責任に関する信頼性の向上, 7.7 社会的責任に関する組織の活動及び実践のレビュー及び改善																
部門: 旅行, 観光																
旅行及び観光において児童を性的搾取から保護するための行動規範		X										X			X	行動規範は、旅行及び観光における児童に対する性的搾取の防止を目的とする6つの基準の実施を、批准組織に求めている。 <a href="http://www.thecode.org">www.thecode.org</a>
グローバル・サステイナブル・ツーリズム基準パートナーシップ				X			X					X			X	旅行及び観光に関する公共及び民間の組織が参加できる。会員制。会費無料。持続可能な観光業務のための、一連のベースライン基準を提供している。 <a href="http://www.sustainabletourismcriteria.org">www.sustainabletourismcriteria.org</a>

附属書 B  
(参考情報)

略語一覧

<b>APR</b>	年率
<b>CH4</b>	メタンガス
<b>CO2</b>	二酸化炭素
<b>GHG</b>	温室効果ガス
<b>HIV/AIDS</b>	ヒト免疫不全ウイルス／後天性免疫不全症候群
<b>ILO</b>	国際労働機関
<b>MDG</b>	ミレニアム開発目標
<b>NGO</b>	非政府組織
<b>NOx</b>	窒素酸化物
<b>OSH</b>	労働安全衛生（OHS と書かれる場合もある）
<b>PBTs</b>	残留性生物濃縮性化学汚染物質
<b>POPs</b>	残留性有機汚染物質
<b>SMO</b>	中小組織
<b>SO2</b>	二酸化硫黄
<b>VOCs</b>	揮発性有機化合物
<b>UNFCC</b>	国連気候変動枠組条約

## 参考文献

- [1] ISO 9000, *Quality management systems – Fundamentals and vocabulary*
- [2] ISO 9001, *Quality management systems – Requirements*
- [3] ISO 9004, *Quality management systems – Guidelines for performance improvements*
- [4] ISO 10001, *Quality management: Customer satisfaction--Guidelines for codes of conduct*
- [5] ISO 10002, *Quality management: Customer satisfaction--Guidelines for complaints handling in organizations*
- [6] ISO 10003, *Quality management – Customer satisfaction – Guidelines for dispute resolution external to organizations*
- [7] ISO 14020, *Environmental labels and declarations – General principles.*
- [8] ISO 14021, *Environmental labels and declarations – Self-declared environmental claims*
- [9] ISO 14024, *Environmental labels and declarations – Type I environmental labelling – Principles and procedures*
- [10] ISO 14025, *Environmental labels and declarations – Type III environmental declarations – Principles and procedures*
- [11] ISO 19011, *Guidelines for quality and/or environmental management systems auditing*
- [12] ISO 22000, *Food safety management systems – Requirements for any organization in the food chain*
- [13] ISO 27001, *Information technology – Security techniques – Information security management systems – Requirements*
- [14] Intergovernmental Panel on Climate Change: Fourth Assessment Report; Climate Change 2007: Synthesis Report (Summary for Policymakers). 2007
- [15] International Labour Organization (ILO): Abolition of Forced Labour Convention (No. 105). 1957
- [16] International Labour Organization (ILO): Chemicals Convention (No. 170). 1990
- [17] International Labour Organization (ILO): Chemicals Recommendation (No. 177). 1990
- [18] International Labour Organization (ILO): Communications within the Undertaking Recommendation (No. 129). 1967
- [19] International Labour Organization (ILO): Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work. 1998
- [[20] International Labour Organization (ILO): Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No.111). 1958
- [21] International Labour Organization (ILO): Employment Relationship Recommendation. 2006 [22] International Labour Organization (ILO): Equal Remuneration Convention (No. 100). 1951
- [23] International Labour Organization (ILO): Equal Remuneration Recommendation (No. 90). 1951

- [24] International Labour Organization (ILO): Examination of Grievances Recommendation (No. 130). 1967
- [25] International Labour Organization (ILO): Forced Labour Convention (No. 29). 1930
- [26] International Labour Organization (ILO): Forty-Hour Week Convention (No. 30). 1935
- [27] International Labour Organization (ILO): Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (No. 87). 1948
- [28] International Labour Organization (ILO): Holidays with Pay Convention (No. 52). 1936
- [29] International Labour Organization (ILO): Holidays with Pay Recommendation (No. 47). 1936
- [30] International Labour Organization (ILO): Hours of Work (Industry) Convention (No. 1). 1919
- [31] International Labour Organization (ILO): Human Development and employment promotion
- [32] International Labour Organization (ILO): Human Resources Development Convention (No. 142). 1975
- [33] International Labour Organization (ILO): Human Resources Development Recommendation (No. 195). 2004
- [34] International Labour Organization (ILO): ILO Code of practice on HIV/AIDS and the world of work. 2006
- [35] International Labour Organization (ILO): ILO Constitution (including Declaration of Philadelphia). 1944
- [36] International Labour Organization (ILO): ILO Occupational Health and Safety Guidelines. 2001
- [37] International Labour Organization (ILO): ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy. Third Edition. 2001
- [38] International Labour Organization (ILO): Indigenous and Tribal Peoples Convention (No. 169). 1989
- [39] International Labour Organization (ILO): Maternity Protection Convention (No. 183). 2000
- [40] International Labour Organization (ILO): Maternity Protection Recommendation (No. 191). 2000
- [41] International Labour Organization (ILO): Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention (No. 143). 1975
- [42] International Labour Organization (ILO): Migrant Workers Recommendation (No.151). 1975
- [43] International Labour Organization (ILO): Migration for Employment Convention (Revised) (No. 97) 1949
- [44] International Labour Organization (ILO): Minimum Age Convention (No. 138). 1973
- [45] International Labour Organization (ILO): Minimum Age Recommendation(No. 146). 1973
- [46] International Labour Organization (ILO): Minimum Wage Fixing Convention (No. 131). 1970
- [47] International Labour Organization (ILO): Minimum Wage Fixing Recommendation (No. 135). 1970
- [48] International Labour Organization (ILO): Night Work Convention (No. 171). 1990
- [49] International Labour Organization (ILO): Night Work Recommendation (No. 178). 1990
- [50] International Labour Organization (ILO): Occupational Health Services Convention (No. 161). 1985

- [51] International Labour Organization (ILO): Occupational Health Services Recommendation (No. 171). 1985
- [52] International Labour Organization (ILO): Occupational Safety and Health Convention (No. 155). 1981
- [53] International Labour Organization (ILO): Occupational Safety and Health Recommendation (No. 164). 1981
- [54] International Labour Organization (ILO): Older Workers Recommendation, (No. 162). 1980
- [55] International Labour Organization (ILO): Paid Educational Leave Convention (No. 140). 1974
- [56] International Labour Organization (ILO): Part-Time Work Convention (No. 175). 1994
- [57] International Labour Organization (ILO): Part-Time Work Recommendation (No. 182), 1994
- [58] International Labour Organization (ILO): Private Employment Agencies Convention (No. 181). 1997
- [59] International Labour Organization (ILO): Private Employment Agencies Recommendation (No. 188). 1997
- [60] International Labour Organization (ILO): Protection of Wages Convention (No. 95). 1949
- [61] International Labour Organization (ILO): Protection of Wages Recommendation (No. 85). 1949
- [62] International Labour Organization (ILO): Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention (No. 173). 1992
- [63] International Labour Organization (ILO): Protection of Workers' Health Recommendation (No. 97). 1953
- [64] International Labour Organization (ILO): Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention (No. 155). 1981
- [65] International Labour Organization (ILO): Reduction of Hours of Work Recommendation (No. 116). 1962
- [66] International Labour Organization (ILO): Right to Organise and Collective Bargaining Convention (No. 98). 1949
- [67] International Labour Organization (ILO): Safety and Health in Agriculture Convention (No. 184). 2001
- [68] International Labour Organization (ILO): Safety and Health in Agriculture Recommendation (No. 192). 2001
- [69] International Labour Organization (ILO): Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102) (Part VIII, Articles 46-52). 1952
- [70] International Labour Organization (ILO): Termination of Employment Convention (No. 158). 1982
- [71] International Labour Organization (ILO): Termination of Employment Recommendation (No. 166). 1982
- [72] International Labour Organization (ILO): Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention (No. 106). 1957
- [73] International Labour Organization (ILO): Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation (No. 103). 1957
- [74] International Labour Organization (ILO): Weekly Rest (Industry) Convention (No. 14). 1921



- [75] International Labour Organization (ILO): Welfare Facilities Recommendation (No. 102). 1956
- [76] International Labour Organization (ILO): Workers' Representatives Convention (No. 135). 1971
- [77] International Labour Organization (ILO): Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)
- [78] International Labour Organization (ILO): Workers with Family Responsibilities Recommendation (No. 165). 1981
- [79] International Labour Organization (ILO): Worst Forms of Child Labour Convention (No. 182) 1999
- [80] International Labour Organization (ILO): Worst Forms of Child Labour Recommendation (No. 190). 1999
- [81] Millennium Ecosystem Assessment. 2005; and United Nations Environment Programme (UNEP): Global Environment Outlook. 2007.
- [82] Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD): OECD Guidelines for Consumer Protection in the Context of Electronic Commerce. 1999
- [83] Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD): OECD Guidelines for the Security of Information Systems and Networks: Towards a culture of security. 2002
- [84] Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD): OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Review. 2000
- [85] Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD): OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data. 2002
- [86] Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD): OECD Principles of Corporate Governance. 2004
- [87] Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD): OECD Recommendation on Consumer Dispute Resolution and Redress. 2007
- [88] The Convention on Wetlands of International Importance especially as Waterfowl Habitat (Ramsar Convention). 1971
- [89] The Geneva Convention relative to the Treatment of Prisoners of War and the Geneva Convention relative to the Protection of Civilian Persons in Time of War. 1949
- [90] United Nations (UN): Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment. 1984
- [91] United Nations (UN): Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. 1979
- [92] United Nations (UN): Convention on the Rights of Persons with Disabilities. 2006
- [93] United Nations (UN): Convention on the Rights of the Child. 1989
- [94] United Nations (UN): Declaration of Commitment on HIV/AIDS. 2001
- [95] United Nations (UN): Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief. 1981
- [96] United Nations (UN): Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities. 1992

- [97] United Nations (UN): Durban Declaration from the World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance. 2006.
- [98] United Nations (UN) Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO): Declaration against the intentional destruction of cultural heritage. 2003
- [99] United Nations (UN): International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance. 2006
- [100] United Nations (UN): International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. 1965
- [101] United Nations (UN): International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. 1990
- [102] United Nations (UN): International Covenant on Civil and Political Rights. 1966
- [103] United Nations (UN): International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. 1966
- [104] United Nations (UN): Kyoto Protocol to the UN Framework Convention on Climate Change. 1997
- [105] United Nations (UN): Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the involvement of children in armed conflict. 2000
- [106] United Nations (UN): Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the sale of children, child prostitution and child pornography. 2000
- [107] United Nations (UN): Report of the World Summit on Sustainable Development, Johannesburg, South Africa, 26 August - 4 September 2002. 2002
- [108] United Nations (UN): Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, aiming at the abolition of the death penalty. 1989
- [109] United Nations (UN): The United Nations Millennium Declaration, General Assembly resolution 55/2 of 8 September 2000. 2000
- [110] United Nations (UN): United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. 2007
- [111] United Nations (UN): United Nations Guidelines for Consumer Protection, UN Doc. No.A/C.2/54/L.24. 1999
- [112] United Nations (UN): Universal Declaration on Human Rights. 1948
- [113] United Nations (UN): World Summit for Social Development. Report of the World Summit for Social Development. Document A/CONF. 166/9, 1995. Copenhagen Declaration on Social Development. 1995
- [114] United Nations Conference on Environment and Development: Rio Declaration on Environment and Development. 1992
- [115] United Nations (UN) Conference on Trade and Development (UNCTAD): Guidance on Good Practices in Corporate Governance Disclosure. 2006
- [116] United Nations Environment Programme (UNEP): Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal. 1989
- [117] United Nations Environment Programme (UNEP): Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer. 1987

- [118] United Nations Environment Programme (UNEP): Convention on Biological Diversity. 1992
- [119] United Nations Environment Programme (UNEP): Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora. 1973.
- [120] United Nations Environment Programme (UNEP): Convention on the Conservation of Migratory Species of Wild Animals. 1979.
- [121] United Nations (UN): Convention to Combat Desertification. 1994
- [122] United Nations Environment Programme (UNEP): Regional Seas Conventions and Programmes. 1974.
- [123] United Nations Environment Programme (UNEP): Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants (POPs). 2001
- [124] United Nations (UN), United Nations Environment Programme (UNEP), Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO): Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent (PIC) Procedure for Certain Hazardous Chemicals and Pesticides in International Trade. 2004
- [125] United Nations (UN), United Nations World Commission on Environment and Development (WCED): Our Common Future. 1987

## 索引

備考 編集委員会は、索引は ISO 26000 の便利性を高めるものであり、最終的な文書に含められるべきであると考えている。これはプロセスの最後に取り組まれる得るものである。