

<ISO/DIS 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 172

国際規格原案 ISO/DIS 26000

事務局：TMB/WG SR

投票開始：2009年9月14日 投票終了：2010年2月14日

国際標準化機構

社会的責任に関する手引

ICS 03.100.01

理事会決議15/1993の規定に従って、この文書は英語でのみ回付される。

迅速に配布するために、この文書は委員会事務局から受け取った状態で回付される。ISO 中央事務局による編集及び文章構成の作業は発行の段階で行われる。

この文書はコメント及び承認のために回付される原案である。したがって、変更の可能性があります、発行されるまでは国際規格として引用してはならない。

工業、技術、商業、使用者目的の観点から容認できるかどうかの評価に加えて、ときには国内規制において引用される規格になる可能性を踏まえて、国際規格原案を検討する必要がある。

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。

PDF 免責事項

この PDF ファイルは組込活字書体を含んでいる。Adobe の使用許諾方針により、このファイルは印刷したり、閲覧したりすることはできるが、組み込まれた活字が編集を許諾されており、コンピュータにインストールされている場合を除き、編集を行ってはならない。このファイルをダウンロードするにあたっては、Adobe の使用許諾方針に違反しない責任を受け入れるものとする。ISO 中央事務局はこの分野で、何の責任も負わない。

Adobe は Adobe Systems Incorporated の登録商標である。

この PDF ファイルの作成に使用されたソフトウェアの詳細は、このファイルについての **General Info** に提示してある。PDF 作成のパラメーターは、印刷に最適化してある。このファイルが ISO 会員の仕様に適するようにあらゆる配慮を払ってある。万一、このファイルに関する問題点が見つかった場合は、ただちに下記の連絡先の中央事務局に連絡を求める。

著作権告知

このISO文書は国際規格原案であり、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 (私書箱) 56 • CH-1211 Geneva 20

Tel. +41 22 749 01 11

Fax +41 22 749 09 47

E-mail copyright@iso.org

Web www.iso.org

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

	ページ
1 適用範囲.....	1
2 用語, 定義及び略語.....	2
2.1 用語及び定義.....	2
2.2 略語.....	5
3 社会的責任の理解.....	5
3.1 組織の社会的責任: 歴史的背景.....	5
3.2 社会的責任の最近の動向.....	6
3.3 社会的責任の特徴.....	7
3.4 国家と社会的責任.....	10
4 社会的責任の原則.....	10
4.1 一般.....	10
4.2 説明責任.....	10
4.3 透明性.....	11
4.4 倫理的な行動.....	11
4.5 ステークホルダーの利害の尊重.....	12
4.6 法の支配の尊重.....	12
4.7 国際行動規範の尊重.....	13
4.8 人権の尊重.....	13
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.....	14
5.1 一般.....	14
5.2 社会的責任の認識.....	14
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.....	17
6 社会的責任の中核主題に関する手引.....	19
6.1 一般.....	19
6.2 組織統治.....	21
6.3 人権.....	22
6.4 労働慣行.....	32
6.5 環境.....	40
6.6 公正な事業慣行.....	46
6.7 消費者課題.....	50
6.8 コミュニティ参画及び開発.....	58
7 組織全体に社会的責任を取り入れるための手引.....	67
7.1 一般.....	67
7.2 組織の特性と社会的責任の関係.....	67
7.3 組織の社会的責任の理解.....	68
7.4 組織全体に社会的責任を取り入れるための方法.....	71
7.5 社会的責任に関するコミュニケーション.....	73
7.6 社会的責任に関する信頼性の向上.....	76
7.7 社会的責任に関する組織の行動及び実践のレビュー及び改善.....	77
7.8 社会的責任に関する自主的イニシアチブ.....	79
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の例.....	81

図

図 1 ISO26000 の図式による概要.....	ix
図 2 組織, そのステークホルダー, 社会の関係.....	15
図 3 7つの中核主題.....	20

ボックス

ボックス1 この国際規格の活用のための概要情報.....	x
ボックス2 男女の平等と社会的責任.....	7
ボックス3 ISO26000 と中小規模の組織 (SMO)	8
ボックス4 「共謀」とはどういう意味か.....	13
ボックス5 組織にとっての社会的責任の利点.....	20
ボックス6 国際人権章典及び主要な人権関連文書.....	23
ボックス7 児童労働.....	31
ボックス8 国際労働機関.....	35
ボックス9 労使合同安全衛生委員会.....	39
ボックス10 気候変動への適応行動例.....	45
ボックス11 国連消費者保護ガイドライン.....	50
ボックス12 紛争解決.....	56
ボックス13 ミレニアム開発目標.....	60
ボックス14 組織本来の活動を通じたコミュニティ開発への貢献.....	61
ボックス15 社会的責任に関する報告.....	75
ボックス16 認証可能なイニシアチブ, 並びに商業的又は経済的利害に関係するイニシアチブ.....	81
ボックス17 イニシアチブに対する ISO による認証の不実行.....	83

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。

専門委員会の主な任務は国際規格作成の準備である。専門委員会によって承認された国際規格原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すべてを特定する責任を負わないものとする。

ISO 26000はISO/TMB 「社会的責任」ワーキング・グループによって作成された。

この国際規格は、90を超える国及び40を超える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によって開発された。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）、並びにサービス、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満たす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べく努力がなされたが、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のため制約を受けた。

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、及び社会的に責任ある行動による利益をますます強く認識するようになっている。社会的責任の目的は、持続可能な開発に貢献することである。

組織が活動する社会、及び組織が環境に与える影響と関係する組織のパフォーマンスは、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の確保の必要性に対する認識の高まりを反映するものである。長い目で見れば、すべての組織の活動は世界の生態系の健全性に依存している。組織は、顧客又は消費者、労働者¹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、会社など、さまざまなステークホルダーによるこれまで以上に厳しい監視の下におかれている。組織の社会的責任パフォーマンスの認識及び現状は、特に次の事項に影響を及ぼすことがある。

- 競争上の優位性
- 組織の評判
- 労働者又は構成員、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取り入れる方法（図 1 を参照）に関する手引を提供する。この国際規格では、結果の重要性及び社会的責任のパフォーマンスの改善を重要視している。

この国際規格は、組織の大小を問わず、先進国及び途上国のどちらで活動するかを問わず、民間、公的及び非営利のあらゆる種類の組織にとって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、すべての中核主題は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。

政府組織も他のあらゆる組織と同様に、この国際規格の使用を希望することができる。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。

どの組織もこの国際規格を活用し、ステークホルダーの利害を考慮に入れ、関連法令を順守し、国際行動規範を尊重することにより、これまで以上に社会的責任を果たすことを奨励する。

各組織の社会的責任の理解及び導入の程度はさまざまであることを認識して、この国際規格は社会的責任の課題に取り組み始めた組織、また、より責任を持って実行している組織にも活用できるように意図されている。取り組み始めたばかりの組織にとっては、この国際規格を社会的責任の入門書として最初から最後まで読み、適用す

¹ 「従業員」という用語は、その国の法律又は慣行により「雇用関係」にあると認められる関係にある個人を指す。「労働者」という用語はより一般的なものであり、労働するあらゆる個人を指している。「労働者」という用語は従業員を指すことも、自営業の人を指すこともありうる。

ることが役立つだろう。また、経験のある組織は現行の慣行を改善し、社会的責任をさらに組織に取り入れるためにこの国際規格を活用することができるだろう。この国際規格は全体をまとめて読み、活用するためのものであるが、社会的責任に関する特定の情報を求める読者には表1の概要が役に立つだろう。ボックス1はこの国際規格を活用する人のために要旨を示している。

この国際規格がいかなる規格、規範、イニシアチブに言及していても、それはISOがその規格、規範、イニシアチブに特別な資格を保証したり、授与したりするものではない。

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内容及び主題を定義し、制限又は除外項目がある場合はそれらを特定する。
用語、定義及び略語	2	この国際規格で使用する重要な用語を特定し、その定義を示す。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重要な要素並びに条件について記述する。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	社会的責任の包括的な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、並びに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。この項は、社会的責任の中核主題及び課題、並びに社会的責任及び組織の影響範囲の課題を認識したうえで、組織とステークホルダー、及び社会との関係についての手引を示している。
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、並びに関連する行動及び期待に関する情報が提供されている。
組織全体に社会的責任を取り入れるための手引	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。これには次の手引が含まれる：組織の社会的責任の理解、組織全体への社会的責任の導入、社会的責任に関連のあるコミュニケーション、社会的責任に関する組織の信頼性の向上、進歩の評価及びパフォーマンスの向上、並びに社会的責任のための自主的なイニシアチブの評価。
社会的責任に関する自主的なイニシアチブ及びツールに関する附属書	附属書 A	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を提示する。これらの自主的なイニシアチブ及びツールは、1つかそれ以上の中核主題又は組織への社会的責任の導入の諸側面に關わるものである。
参考文献		この国際規格の本文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。
索引		この国際規格に記載されている話題、概念、用語のリストを示す。

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：人権に関する危機的状況	6.3.4
課題 3：共謀の回避	6.3.5
課題 4：苦情解決	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	6.5
中核主題：環境	6.5.3
課題 1：汚染の予防	6.5.4
課題 2：持続可能な資源の使用	6.5.5
課題 3：気候変動緩和及び適応	6.5.6
課題 4：自然環境の保護及び回復	6.5.7
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：教育及び意識向上	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：健康	6.8.8
課題 7：社会的投資	6.8.9

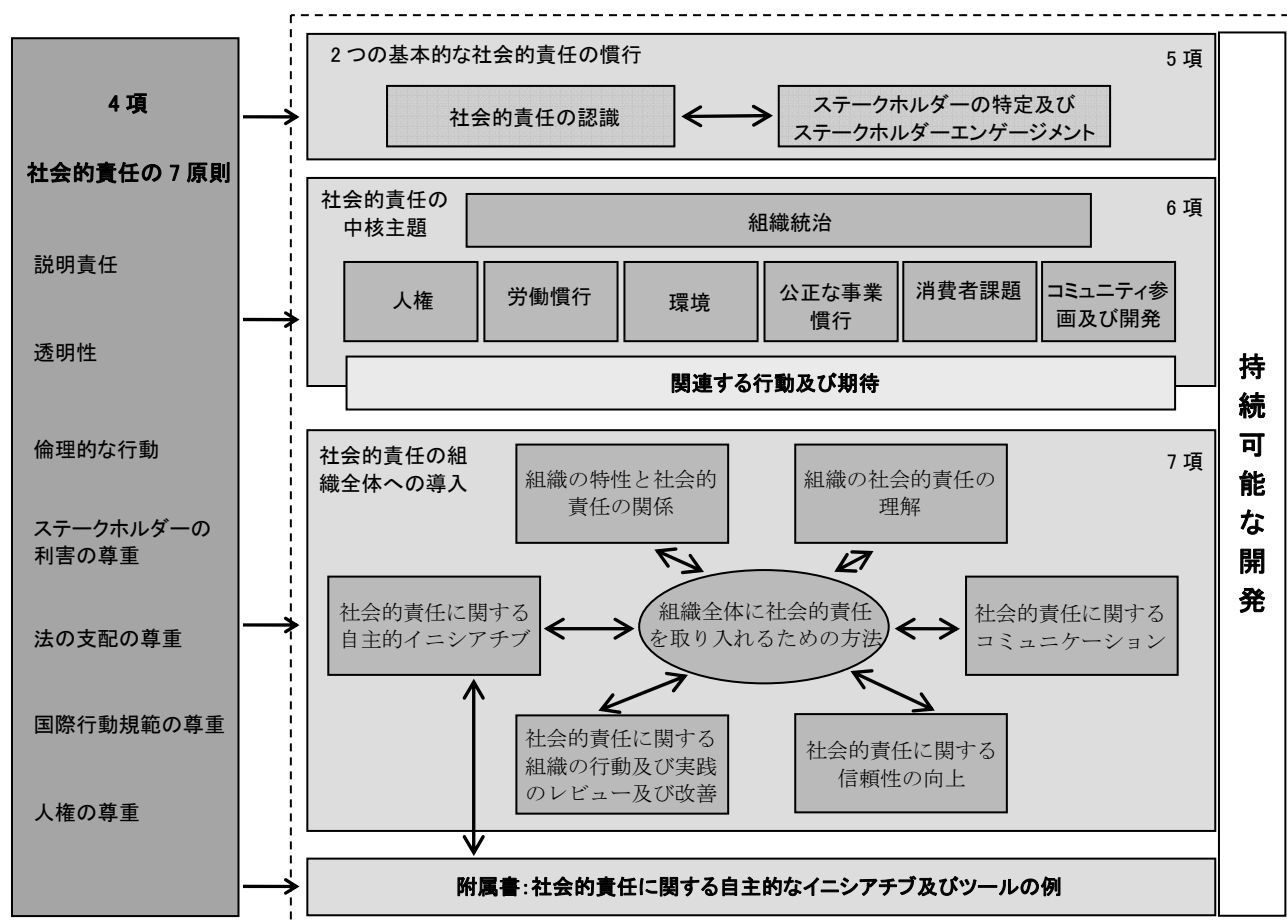


図 1—ISO26000 の図式による概要

ボックス1 この国際規格の活用のための概要情報**ISO専門用語集**（ISO/IEC専門業務用指針第2部，附属書Hに基づく）

この国際規格は要求を含むものではないので，ISOの用語では要求を意味する「しなければならない」（shall）という語は使っていない。勧告は「すべきである」（should）という語を使っている。国によっては，ISO26000の一部の勧告が法に組み込まれており，この場合は法的に義務となる。

「してもよい」（may）という語は，許可されている事柄に使用されている。「できる」（can）という語は，可能な事柄，つまり，組織又は個人が何事かを行うことができる場合を示している。

参考のための附属書の目的（ISO/IEC専門業務用指針第2部，6.4.1に基づく）

この国際規格の参考のための附属書Aは，この文書の理解及び活用を助けることを目的とする付加的な情報を提示しており，それ自体が手引の一部ではなく，この国際規格の本文の中に言及されてもいない。附属書Aは社会的責任に関する既存の自主的イニシアチブ及びツールの限定的なリストを提示している。この附属書は，読者がいろいろな慣行を比較することができるように，これらの自主的イニシアチブ及びツールの例を提示するとともに，さらに参考のできる手引の参照を促している。

参考文献

参考文献は，この国際規格の本文で言及している文書を特定し，検索するために十分な情報を提供している。この国際規格の勧告の最も権威ある出典を示すとともに，ほとんどの場合，その勧告に関連する付加的な手引も提供している。参考文献は，本文の中で角括弧の中に上付き文字の数字で示している。注意：参照番号は，本文中にその文書が言及された順番には従っていない。初めにISO文書が，次にその他の文書が，発行組織名のアルファベット順に提示されている。

索引

本文に記載されている話題，概念，用語を見つけるための限定的なリストを提供している。

ボックス

本文中の一部の読者のために役立つと思われる場所に，特定の事柄について補足的な情報を示すボックスが置かれている。すぐそばの本文を立証するような実例を挙げているボックスもある。文章がボックスの中に入っている場合，それは本文中の文章に比べて重要ではないという意味ではない。

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、あらゆる種類の組織に対して、次の事項に関する手引を提供する。

- 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
- 社会的責任の課題
- 組織全体、並びに組織の影響の範囲における方針及び慣行を通じた、社会的に責任ある行動の導入、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及びパフォーマンスの伝達

この国際規格は、この手引を提供することにより、組織の持続可能な開発への貢献を補助することを意図している。

この国際規格は、法令順守はあらゆる組織の基本的な義務であり、社会的責任の基礎部分であるとの認識に立って、組織が法令順守以上の活動に着手することを奨励する。

この国際規格は、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。この国際規格は、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。

組織はこの国際規格を適用するにあたって、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望ましい。

この国際規格はマネジメントシステム規格ではない。この国際規格は、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はなく、それらに適切なものでもない。このISO26000による認証を提案したり、認証するよう要求したりすることはこの国際規格の意図及び目的を不当に表示することになる。

この国際規格は社会的責任に関する手引を組織に提供することを意図しており、公共政策の一部として活用することができる。しかしながら、この国際規格をWTO設立協定のための「国際規格」、「指針」、「勧告」と解釈することは意図していない。また、国際的訴訟、国内における訴訟を問わず、あらゆる訴訟における訴え、苦情の申し立て、弁護、その他の主張のための根拠を提供することも意図しておらず、国際慣例法の変化の証拠として引用されることも意図していない。

この国際規格は、より具体的な、より厳しい、又は異なる種類の国内規格の作成を阻むことを意図してはいない。

2 用語、定義及び略語

2.1 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。

2.1.1 説明責任

組織の決定及び行動に対する責任，並びに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

2.1.2 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

2.1.3 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する組織又は一般社会の個々のメンバー

2.1.4 デューディリジェンス

あるプロジェクト又は組織の活動のライフサイクル全体におけるリスクを回避し，軽減する目的で，これらのリスクを特定する包括的で積極的な努力

2.1.5 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 ここでの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。

2.1.6 倫理的な行動

特定の状況において正しい又はよ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（2.1.10）と調和している行動

2.1.7 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。

2.1.8 組織の影響力

影響力

全体的又は部分的に，組織の過去及び現在の決定及び活動の結果として生じる，社会，経済又は環境（2.1.5）のプラス又はマイナスの変化

2.1.9 社会的責任に関するイニシアチブ

イニシアチブ

明らかに社会的責任（2.1.18）に関係する特定目的の達成に専念している組織，プログラム又は活動

参考 社会的責任のためのイニシアチブは，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。

2.1.10 国際行動規範

普遍的又はほぼ普遍的に認められている国際慣習法，一般に受け入れられている国際法の原則，又は政府間合意から導かれる，社会的に責任ある組織の行動に対する期待

参考1 政府間合意には条約及び協定も含まれる。

参考2 これらの国際慣習法，一般に受け入れられている国際法の原則，又は政府間合意から導かれる期待は，主として国家に向けられるものではあるが，あらゆる組織が目指すことのできる目標及び原則を表現している。国際行動規範は時間とともに進化する。

2.1.11 社会的責任の課題

組織，そのステークホルダー（2.1.20），社会，又は**環境**（2.1.5）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**（2.1.18）の個別的事項

2.1.12 組織

はっきりした目的及び構造を持った事業体

参考1 この国際規格の目的においては，国家にのみ存在する任務を遂行する政府は組織に含まれていない。

参考2 中小規模の組織（SMO）の明確な意味は，3.3項に提示している。

2.1.13 組織統治

組織（2.1.12）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

2.1.14 原則

意思決定又は行動のための根本的基礎

2.1.15 製品

販売のために**組織**（2.1.12）から提供される，又は**組織**によるサービスの一部である物品若しくは物質

2.1.16 サービス

需要又はニーズを満たすための**組織**（2.1.12）の行動

2.1.17 社会対話

経済社会政策に関する共通の関心事項についての政府，雇用者，労働者の代表の三者間又は二者間の交渉，協議又は単なる情報交換

参考 この国際規格の目的においては，「社会対話」という用語は，国際労働機関（ILO）が適用している意味においてのみ使用される。

2.1.18 社会的責任

組織（2.1.12）の決定及び活動が社会及び**環境**（2.1.5）に及ぼす影響に対して，次のような透明かつ**倫理的な行動**（2.1.6）を通じて組織が担う責任：

— 健康及び社会の繁栄を含む**持続可能な開発**（2.1.23）への貢献

- ステークホルダー（2.1.20）の期待への配慮
- 関連法令の順守及び国際行動規範（2.1.10）の尊重
- 組織（2.1.12）全体に取り入れられ、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（2.1.19）の活動を指す。

2.1.19 影響力の範囲

組織（2.1.12）が個人又は組織の決定又は活動に対する影響力を持つ、政治、契約、経済関係の領域

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。

2.1.20 ステークホルダー

組織（2.1.12）の何らかの決定又は活動に利害関係を持つ個人又はグループ

2.1.21 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1人以上のステークホルダー（2.1.20）との間に対話の機会を作り出すために試みられる活動

2.1.22 サプライチェーン

組織（2.1.12）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 サプライチェーンという用語はバリューチェーン（2.1.28）と同義であると理解される場合がある。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。

2.1.23 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 持続可能な開発とは、質の高い生活、健康、繁栄という目標を、社会的正義並びに地球の生命の多様な状態での維持と統合することである。これらの社会的、経済的、環境的な目標は相互に依存し、相互に補強し合っている。持続可能な開発は、社会全体のより広い期待を表現する方法だと考えることができる。

2.1.24 透明性

社会、経済及び環境（2.1.5）に影響を与え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、適時、誠実かつ完全な方法で伝えようとする意欲

2.1.25 バリューチェーン

製品（2.1.15）又はサービス（2.1.16）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（2.1.3）、消費者（2.1.2）、取引先、その他の使用者が含まれる。

2.1.26 立証

何かが真実であり，正確であり，又は正当化されることを，証明し又は実際に示すこと

2.1.27 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礎となるような，また，自分たちの権利を確立し，平等な機会を享受するための手段の欠如をもたらすような，1つ又はいくつもの特徴を共有する個人の集団

2.2 略語

APR 年率 (annual percentage rate)

CH₄ メタンガス

CO₂ 二酸化炭素

GHG 温室効果ガス (greenhouse gas)

HIV/AIDS ヒト免疫不全ウイルス又はエイズウイルス (Human Immunodeficiency Virus) /エイズ又は後天性免疫不全症候群 (Acquired Immune Deficiency Syndrome)

ILO 国際労働機関 (International Labor Organization)

MDG ミレニアム開発目標 (Millennium Development Goals)

NGO 非政府組織 (non-governmental organization)

NO_x 窒素酸化物

OSH 職業安全衛生 (occupational safety and health) (OHS (occupational health and safety) と書かれる場合も多い)

PBTs 残留性生物濃縮性毒性化学物質 (persistent, bioaccumulative and toxic substances)

POPs 残留性有機汚染物質 (persistent organic pollutants)

SMO 中小規模の組織 (small and medium-sized organizations)

SO₂ 二酸化硫黄 (sulphur dioxide)

VOCs 揮発性有機化合物 (volatile organic compounds)

UNFCC 国連気候変動枠組み条約 (United Nations Framework Convention on Climate Change)

3 社会的責任の理解

3.1 組織の社会的責任：歴史的背景

社会的責任のさまざまな側面は，19世紀後半，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年代前半からである。

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、ある特定の時期の社会の期待を映し出すものであり、それゆえに、絶え間なく変化する。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慈善活動が中心だった。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、汚職防止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も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移動及びアクセス、即時のコミュニケーションの利用可能性によって、世界中の個人及び組織は、近隣及び遠隔地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たことに気づいている。これらの要因は組織に対して、物事の進め方及び問題解決の新しい方法を学習し、そこから利益を得る機会を与えている。これは、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になったことも意味している。さまざまな場所の組織が適用する方針又は慣行は、容易に比較することができるようになった。

一部の環境及び衛生問題のグローバルな性質、貧困救済に対する世界的な責任の認識、さらに進む金融及び経済の相互依存、並びに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している。社会的状況、経済的状況を問わず、組織が社会的責任に取り組むことが重要である。環境と開発に関するリオ宣言^[119]、持続可能な開発に関するヨハネスブルグ宣言^[112]及びミレニアム開発目標^[114]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、コミュニティ及び環境に対する民間、NGO、政府を含むさまざまなタイプの組織の影響の増加をもたらしている。

NGO及び企業は、特に政府が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ている。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。

経済金融危機の時にあたって、組織は社会的責任に関連した活動を減少させようとするべきではない。このような危機はより弱い立場の人々に深刻な影響を与えているため、社会的責任へのニーズはこれまで以上に高まっているといえる。このような危機は、方針の改正及び組織の活動に、社会、経済、環境に対する配慮をより効果的に統合させる特別な機会を提供してもいる。このような機会を実現させる上で、政府は非常に重要な役割を担っている。

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社会の期待は高まり続けている。多くの場所で“コミュニティの知る権利”に関する法が成立し、人々は組織の活動に関する詳細な情報にアクセスすることが可能になった。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、社会的責任の背景を形成し、組織に対して社会的責任を実証するよう求める要求を生む一因となっている。

ボックス 2 男女の平等と社会的責任

すべての社会において、男女は性別による役割を与えられている。性別による役割とは、どのような行動及び責任が男性的であり、女性的であると見なされるかを条件づける、学習された行動である。このような性別による役割は女性を差別することもあるが、男性に対する差別になることもある。どのような場合でも、性別による差別は家族、コミュニティ並びに社会の潜在的可能性を制限してしまう。

男女の平等と経済的及び社会的発展の間にはプラスの関連性があることが明らかである。だからこそ、男女の平等はミレニアム開発目標の一つになっている。組織の活動及び主張において男女の平等を推進することは社会的責任の重要な構成要素である。

組織は性別による偏見をなくすために、組織の活動を見直すべきである。その領域には次の事項が含まれる。

- より進んだ同等の達成を目指した、組織の統治機構及びマネジメントにおける男女混在
- 採用、仕事の割り当て、訓練、昇進の機会、報酬、雇用の終了における男女の労働者の平等な取扱い
- 職場及びコミュニティの安全衛生に関し、男女に対して異なる可能性がある影響
- 男女のニーズに等しい考慮を払う組織の活動（例えば、特定の製品又はサービスの開発から男女に対し異なる影響が生じるかどうか調査する、組織の広告に現れる男女のイメージを見直す）
- 男女のどちらかが不利な条件に置かれている分野を是正するために特別な注意を払い、組織の主張及びコミュニティ開発に対する貢献によって男女双方に恩恵を与える

ステークホルダーエンゲージメントにおける男女の平等も、組織の活動における男女の平等を実現する上で重要な手段である。男女のバランスをよくすることに加えて、男女の平等という課題に対処する専門家の助けを求めるのも組織にとって役に立つだろう。

体系的なやり方で男女の平等の実現へのプロセスを監視し、進歩を見守るために、組織は指標並びに目標を利用することが奨励される。

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、社会並びに環境に対する配慮を自らの意思決定に組み込み、自らの決定及び活動が社会及び環境に及ぼす影響に対して説明責任を負うという組織の意欲である。これは持続可能な開発に寄与し、ステークホルダーの利害に配慮し、関連法令を順守し、国際行動規範を尊重し、組織全体に取り入れられ、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^[17]などに規定された国際行動規範を尊重すべきである。

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、自らの影響を理解し、その影響と取り組む方法を理解できるように、自らの決定及び活動に利害関係を持つのは誰かを特定すべきである。ステークホルダーは、組織が特定の事項と組織の活動の関連性を特定する手助けができるが、行動の規範及び期待を特定する上でより広義の社会の代わりにはならない。ある特定の事項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 社会的責任の導入

社会的責任は組織の決定及び活動の潜在的並びに現実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。責任及び説明責任がその組織のあらゆる適切な階層に割り当てられ、社会的責任は組織の中核的な戦略の欠くことのできない一部分となっているべきである。社会的責任は意思決定に反映され、活動の実践においても考慮されるべきである。

慈善活動（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、ステークホルダーエンゲージメント並びに組織の決定又は活動の悪影響への対処に代わるものとして利用すべきではない。

組織の決定又は活動の影響は、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場合もある。このような組織には、同業組織、競争相手（競争阻害行為を避けるように配慮すべきである）、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 3 は、ISO26000 が中小規模の組織（SMO）の事業をどう扱っているかを示したものである。

ボックス 3 ISO26000 と中小規模の組織（SMO）

中小規模の組織（SMO）とは、従業員の数又は金融活動の規模が一定の限度に達しない組織のことである。規模の境界値は国によってさまざまである。この国際規格の目的においては、SMO は「極小」組織と呼ばれる非常に小さな組織も含んでいる。

SMO への社会的責任の導入は、実用的、単純かつ費用効果の高い行動で行うことができ、複雑かつ費用のかかるものである必要はない。SMO は規模が小さく、より柔軟性がある革新的である可能性が高いことから、社会的責任を果たす上では実際のところ特別により機会を生むと考えられる。SMO は一般に、マネジメントにより柔軟性があり、地元のコミュニティと密接なつながりがあり、経営陣は組織の活動により直接的に影響力を行使することができる。

社会的責任では、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不可欠である。組織は、組

組織の規模及び影響の両方を考慮に入れた方法によって、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、監視すべきである。組織が、自らの決定及び活動のマイナスな結果の全てを即座に改善することは不可能な場合がある。ときには、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。

次の事項を考慮の参考として掲げる。SMO は次の事柄を行うべきである。

- SMO においては内部の管理の過程、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で形式ばらないものである場合が多いことを考慮に入れる。ただし、適切なレベルの透明性を維持する必要がある。
- 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利害を考慮に入れるべきことに注意する。また、中核主題のすべてはあらゆる組織と関連性を持つが、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ことに注意する。
- 最初に、持続可能な開発にとって最大の重要性を持つ課題及び影響に焦点を合わせる。SMO は残りの課題及び影響については、時宜を得た取組みの計画を立てるべきである。
- 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の支援を求めて、この国際規格を活用するための実用的な指針及びプログラムを作成する。このような指針及びプログラムは、その SMO 及びステークホルダーに特有の性質及びニーズに合わせて作成すべきである。
- 資源を節約し、行動する能力を強化するために、適宜、単独ではなく、同業者及び業界団体と共同で行動する。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。

社会的な責任を果たすことによって、SMO はこの国際規格の他の部分で言及しているさまざまな理由により、恩恵を受ける場合が多い。SMO は、関係を持っている他の組織が、その SMO の努力に支援を提供することを自らの社会的責任の一部であると考えていることに気づく可能性もある。

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他の組織が、社会的責任及びグッドプラクティスの課題についての認識を高めるなどの方法で、SMO への支援を考慮することもありうる。

3.3.5 社会的責任と持続可能な開発との関係

多くの人が社会的責任と持続可能な開発という用語をほとんど同じ意味で使用し、この 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、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^[33]”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。持続可能な開発の目標は、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。持続可能な開発には、経済、社会、環境という 3 つの側面があり、これらは相互に依存している。例えば、貧困を撲滅するためには、環境保護及び社会正義の両方が欠かせない。

1992 年の環境と開発のための国連会議及び 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。

社会的責任は組織に焦点を合わせたもので、組織の社会及び環境に対する責任に関わるものである。社会的責任は、持続可能な開発と密接に結び付いている。持続可能な開発はすべての人々に共通の経済、社会、環境に関する目標であるから、責任ある行動を取ろうとする組織が考慮に入れる必要のある、社会のより広い期待を総括する方法として用いることもできる。したがって、組織の社会的責任の包括的な目標は、持続可能な開発に貢献することであるべきである。

この国際規格のこれ以降の項目で記述している原則、慣行、中核主題は、組織による社会的責任の実践的な応用並びに持続可能な開発への貢献のための基礎を形づくる。社会的に責任ある組織の決定及び行動は、持続可能な開発に意義ある貢献を果たすことができる。

持続可能な開発の目的は、社会全体及び地球のために持続可能性を実現することである。それは特定の組織の持続可能性又は継続的な存続可能性を問題にしているのではない。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、両立することもあればしないこともある。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、公共の利益のために行われる国家の義務を代替、改変、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、施行するという独自の権限を持つため、組織とは異なっている。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効果的行使に代わるものではなく、それに代わることもできない。組織が社会的な責任を果たすためには、法令順守の気風を育てるために、効果的な法令適用を確実にすることが、特に必要不可欠である。

この国際規格は、何を法的拘束力のある義務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。しかしながら、国家はいろいろな意味で社会的に責任のあるやり方で事業を行おうという組織の努力を支援することはできる。政府組織は、他のあらゆる組織と同様に、社会的責任の諸側面に関する政策、決定及び行動を伝達するために、この国際規格の使用を希望できる。

4 社会的責任の原則

4.1 一般

この項では、社会的責任の7つの原則についての手引を示す。

組織が社会的責任にアプローチし、実践するとき、その包括的な目標は持続可能な開発に最大限に貢献することである。この目標に関して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、組織は少なくとも下記に述べる7つの原則を尊重すべきである。また、6項で説明する各中核主題に特有の原則も尊重すべきである。

組織は、たとえそれが困難だと思われる場合でも、具体的な状況において、正しい又はよいと一般に認められている行動の原則と一致した基準、指針、行為規範に基づいて行動すべきである。

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担うべきである。

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べきである。

説明責任によって、経営陣は組織の支配権を持つ株主に対して説明する義務を負い、また、組織は法令に関し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。説明責任の程度はさまざまだが、常に、権限の大きさ又は範囲と一致しているべきである。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、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べきである。

- 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。これらの決定又は活動が故意でない場合、若しくは予想できなかった場合も、再発を防ぐべきである。
- 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、透明性を保つべきである。

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、自らの責任範囲にある方針、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、情報を開示すべきである。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ただちに提供し、彼らが直接入手し、理解できるようにしておくべきである。その組織の決定及び活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、情報は時宜にかなった、事実に基づいたもので、明確かつ客観的な方法で提示すべきである。

透明性の原則は、機密情報の開示を要求するものではなく、また、法的に保護されている情報、又は公表すると法的な義務、商業上の義務、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べきである。

- 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
- 社会的責任に関連のある、重要な課題におけるパフォーマンス
- 資金の出所
- 組織の決定及び活動がステークホルダー、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：組織はどのようなときにも倫理的に行動すべきである。

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べきである。この3つの倫理観は、人々、動物、及び環境に対する配慮並びに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べきである。

- 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、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。
- その土地の文化的アイデンティティを維持しながら、統治構造、人員、供給業者、請負業者、またそれが妥当である場合には所有者、経営幹部、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々、並びに組織を代表して行動する人々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。
- 動物の生命及び生存に影響を与える場合、動物の保護に配慮する。適正な状態で動物の飼育、繁殖、生産、使役を行うことを含む。

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、よく考慮し、対応すべきである。

組織の目的は、組織それぞれの所有者、メンバー、顧客又は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、又は特定の利害を持っている場合があり、この点を考慮すべきである。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、次の事項を行うべきである。

- 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利害及び法的権利を認識する。
- 一部のステークホルダーは組織の活動に大きな影響を与えうることを認識する。
- 組織に接触し、関与し、影響を与えるステークホルダーの相対的な能力を評価し、考慮に入れる。
- ステークホルダーの利害と社会のより幅広い期待及び持続可能な開発との関係、並びに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であると認めるべきである。

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、法令及び規制が成文化され、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を順守しなければならないことを通知し、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べきであることを意味している。

組織は、次の事項を行うべきである。

- 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。
- 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べきである。

- 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十分努力すべきである。
- 国内の法又はその施行が国際行動規範と著しく対立する国々においては、組織は国際行動規範を最大限尊重するよう十分努力すべきである。
- 法又はその施行が国際行動規範と対立し、しかもその規範に従わないことによって重大な結果がもたらされることが考えられる場合、組織はできる限り、またなるべく適切に、その法的管轄内における活動及び関係の性質を見直すべきである。
- 組織は、法又は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及び経路を探すべきである。
- 組織は、国際行動規範を守れない他組織の活動に共謀することを避けるべきである。

ボックス 4 「共謀」とはどういう意味か

「共謀」には、法的な意味と法的でない意味がある。

法的な意味における共謀とは、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、違法行為と知りながら実質的効果をもたらすような行為又は不作為を行うことと定義されている。

法的でない意味における共謀は、行動に対する広範な社会からの期待に由来している。このような意味においては、組織がデューディリジェンスを実行していれば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、又は知っているはずだったような、国際行動規範と矛盾する、又は国際行動規範を軽視する、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、又は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べきである（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、次の事項を行うべきである。

- 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されることを認める。
- 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。
- 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べきである。

社会的責任の認識には、組織の決定及び活動の影響によって引き起こされた課題を特定するとともに、持続可能な開発に貢献できるようにするためにはその課題へどう対応すべきかを特定する必要がある。

社会的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。4.5 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、考慮すべきである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、及び期待

組織が社会的責任に取り組む際には、3 つの関係を理解すべきである（図 2 を参照）。

- **組織と社会** 組織は自らの決定及び活動が社会にどのような影響を及ぼすかを理解すべきである。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べきである。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べきである。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影響を及ぼす可能性があり、並びに実際に影響を及ぼしている。このような影響又影響を及ぼす可能性によって、「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期待との関係を理解すべきである。ステークホルダーは社会の一部ではあるが、社会の期待とは相反する利害を持つこともある。ステークホルダーは組織に対して独特の利害を有しており、これはあらゆる課題についての社会的に責任のある行動に対する社会の期待とは区別される。例えば、支払いを受ける供給業者の利害と、契約を守ることについての社会の利害は、同じ課題についても異なる視点を持つこともある。

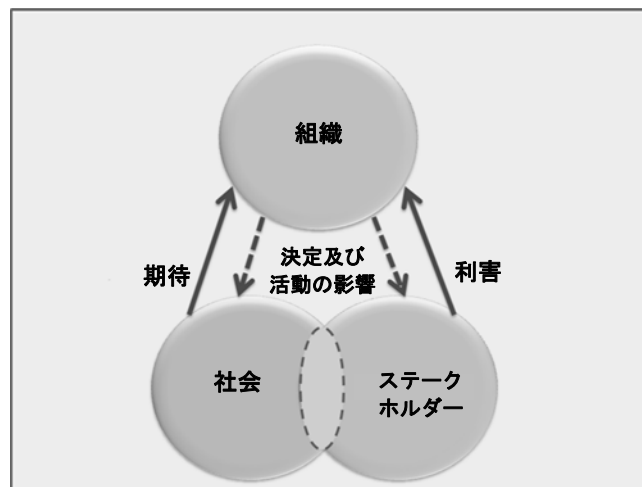


図2 組織，そのステークホルダー，社会の関係

社会的責任を認識する際には，組織はこの3つの関係すべてを考慮する必要がある。組織，そのステークホルダー，及び社会は異なる目的を持っているので，異なる視点を持つ場合が多い。個人及び組織は，ある組織の決定及び活動の影響を受ける多くの多様な利害を持っている可能性があることを認識しておくべきである。

5.2.2 社会的責任の中核主題及び関連する課題の認識

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，組織が対処すべき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べき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が，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。

組織がとるべき行動及び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考察するにあたり，自らの決定及び活動に関連する課題，並びにそれに関係する行動及び期待を特定すべきである。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。

組織の決定及び活動の影響は，これらの課題との関連で考慮すべきである。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べきは、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、持続可能な開発にどのような影響を与えるかについても考慮すべきである。

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有効である。例えば、組織の決定及び活動がステークホルダーにどのような影響を及ぼすかを考えるべきである。

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、及び存在するその他の義務の両方を考慮すべきである。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、経済的又は環境的課題に関する義務も含まれる。組織は、自らが行った社会的責任への関与の表明を考慮すべきである。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ている場合もある。

社会的責任の認識は、継続的なプロセスである。決定及び活動の結果起こりうる影響の判定、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べきである。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、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べきである。

5.2.3 社会的責任と組織の影響力の範囲

社会的責任を担う組織とは、組織全体に取り入れられ他者との関係において実践される、透明かつ倫理的な行動を通して、自らの決定及び活動が与える影響に対処するという責任を受け入れる組織のことである。組織は自らの決定及び活動に責任を持つだけでなく、場合によっては、関係を持つ他者の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つ可能性のある関係者すべての影響に対して、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という倫理的な義務は、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、及び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、自らが管理できる決定及び活動の影響について責任を負う。このような決定及び活動の影響は広範囲に及ぶことがある。組織は他の組織と関係を持つかどうか、また、その関係の性質及び程度も自ら決定することができる。組織は、他の組織の決定及び活動が与える影響に対して警戒し、そのような組織との関係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通常、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及び非公式の団体、及び同業組織又は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を行い、ステークホルダーのエンゲージメントも考慮すべきである。

バリューチェーンには、サプライヤーなどのようにチェーンの上流にいる者も、顧客及びユーザーのようにチェーンの下流にいる者も含まれる。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。ステークホルダーその他の関係者は、組織の性質及び活動によって異なる。

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さらに詳しい手引は7項に記す。

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、組織の社会的責任に関する活動の中心となる。

5.3.2 ステークホルダーの特定

ステークホルダーとは、組織の決定及び活動に 1 つ又はそれ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、当事者がその関係の存在を認識していなくとも、その関係は存在しうる。組織は自らのステークホルダーを特定するべく努力すべきであるが、そ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ついていない場合もある。

ここでいう利害とは、実際に要求の根拠となるもの、又は要求の根拠となる可能性のある何かを指す。要求といっても、金銭の請求又は法的な権利を伴うとは限らない。単に意見を聞いてもらう権利の場合もある。利害の関連性又は重要性は、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。組織の決定及び活動によって個人又はグループがどのよう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、組織の決定及び活動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（図 2 を参照）。

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るが、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）を含むこともあるが、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、並びに株主又は所有者などである。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すべきである。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、社会の幅広い期待に関連がある。例えば、新しい汚染源によって資産の価値が減少してしまう資産所有者の利害を考えてみよう。この場合、社会のより幅広い利害は、個人の資産の価値の変化には関係がないが、一般的な汚染の増加には関係がある。

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り、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。この問題は、社会的弱者及び未来の世代に関して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、組織の決定及び活動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の利益のため、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べきである。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、子供たちは組織化されたグループを所有したり、管理したりしていることはめったない。また、野生動物にはそれは不可能である。こういう場合、組織は、このような利害の保護の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べきである。

ステークホルダーを特定するために、組織は次の点について検討すべきである。

- 誰に対して法的義務があるのか。
- 組織の決定又は活動によって、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。
- 過去同様の課題に対応しなかったらなかつたとき、関わりがあつたのは誰か。
- 特定の影響に対処するとき、組織を援助できるのは誰か。
- 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。ステークホルダーエンゲージメントは、組織の決定に関し、情報に基づいた根拠を提供することによって、組織の社会的責任の実行を助ける。

ステークホルダーエンゲージメントにはさまざまな形態がある。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からの応答として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、定期的かつ組織的な情報提供・諮問手続き、団体交渉、インターネット上の討論会などさまざまなものが考えられる。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なものである。その本質的な特徴は、双方向のコミュニケーションを必要とすることである。

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さまざまである。ステークホルダーエンゲージメントは次の事項に役立てることができる。

- 自らの活動及び特定のステークホルダーに対する影響の結果として起こると思われる事柄の究明、理解を通して、組織の決定を通知する。
- 組織の決定及び活動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するのが最もよいかを究明する。
- 組織の、パフォーマンス改善のためのパフォーマンスの見直しを助ける。
- 自らの利害、ステークホルダーの利害、社会全体の期待に関わる紛争を調停する。
- ステークホルダーの利害及び組織の責任と社会全体との関連性に対処する。
- 組織の継続的学習に役立てる。
- 組織とステークホルダー、又は複数のステークホルダー間の矛盾する利害に対処するために法的義務（例えば、株主又は従業員に対する法的義務）を果たす。
- 多様な観点を得ることから生じる利点を組織に与える。
- 透明性及びコミュニケーションの信頼性を向上させる。
- 相互に有益な目的を果たすためにパートナー関係を形成する。

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のような期待をされているかをすでに認識しているか、簡単に知ることができる立場にある。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が、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す。このような社会からの期待は、法令、一般に受け入れられている社会的又は文化的な期待、並びに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）又は基準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 項においてさまざまな課題の記述の後の「関連する行動及び期待」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すべきではない。

最も適したステークホルダーとの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すべきである。ステークホルダーと認められた個人又は組織の利害は真正のものであるべきである。ステークホルダーを特定するプロセスでは、彼らが組織の何らかの決定及び活動によって影響を受けたことがあるか、又は影響を受ける可能性があるかを究明すべきである。また、それが適切で実現できる場合は、その利害を最もよく代表する組織とエンゲージメントを行うべきである。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、単なる広報活動を超えたものである。

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るべきではない。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、支援したりすべきでない。

組織は、ステークホルダーの利害及びニーズ、彼らが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、尊重すべきである。

次の要素が備わっているとき、ステークホルダーエンゲージメントは有意義なものになる可能性が高い。

- エンゲージメントの明確な目的を理解しているとき
- ステークホルダーの利害がはっきり特定されているとき
- 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る関係が直接的又は重要であるとき
- ステークホルダーの利害が持続可能な開発に関連があり、又重要な意味を持つとき

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、組織は次の中核主題を検討すべきである（図 3 も参照のこと）。

- 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、並びに安全衛生及び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。7 つの中核主題のそれぞれにおいて、男女が異なった形で関わっていることについても考慮している。

それぞれの中核主題には、社会的責任のさまざまな課題が含まれている。これらは、関連する行動及び期待と共に、この項で記述している。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べきである（4 項及び 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関連性のある又は重大な影響を与えるこれらすべての課題を特定し、対処すべきである（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べきである。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、又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いくらか異なる（6.2.1.2.項を参照）。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し、4項で説明した原則を実施することも可能になる。

組織はこれらの中核主題を全体的な視点で見るとすべきである。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べきである。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、製品又はサービスのライフサイクル、ステークホルダー又はバリューチェーンにマイナスの影響を与えたりすべきではない。

社会的責任の導入については、7項に手引を示す。

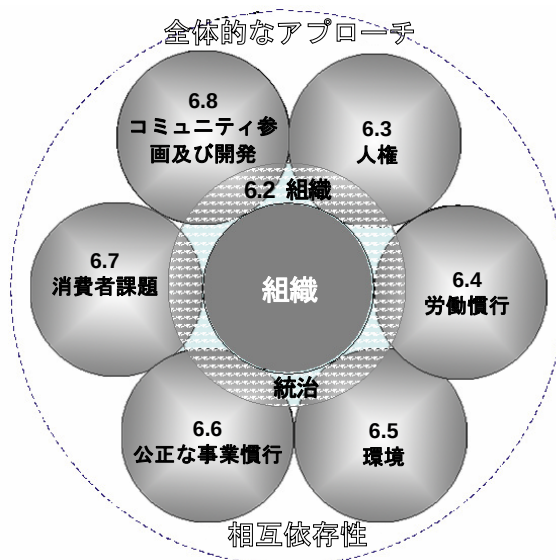


図3 7つの中核主題

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取り入れることによって、組織は重要な利益を達成することができる（ボックス5を参照）。

ボックス5 組織にとっての社会的責任の利点

社会的責任は、組織に次の多くの潜在的利点を与える。

- 社会の期待、社会的責任に関連する機会（法的リスクのよりよい管理を含む）、並びに社会的責任を果たさないことへのリスクに対する理解の向上によって、より情報に基づいた意思決定を促進する。
- 組織の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。
- 競合組織に対する組織の競争力（資金へのアクセス及び「望ましいパートナー」の地位を含む）を高める。
- 新しい展望を経験し、さまざまなステークホルダーと接触することによって、組織とステークホルダーの関係並びにイノベーションの能力を強化する。
- 従業員の忠誠心及び士気を高め、女性労働者及び男性労働者の安全衛生を向上させ、組織の新規採用の能力、

並びに従業員の意欲を高め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よって、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の意思を決定し、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、並びに活動を行う環境的、経済的、政治的、文化的、社会的背景によって異なる。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

社会的責任という文脈で考えたときの「組織統治」は、組織が行動する際に従うべき中核的テーマであると同時に、他の中核テーマ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べきであ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、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及び慣行を、意思決定及びその実行に組み入れることを基本とすべきである。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 項及び 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、公式かつ精巧で法令に従っている場合もあり、また非公式なものである場合もある。すべての組織は、社会的責任の原則及び慣行^[90]^[120]の適用を可能にするようなプロセス、システム、構造を整備すべきである。

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べきである。

- 社会的責任の原則（4項を参照）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及び一致していない分野の特定、並びに紛争を解決する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、あらゆるレベルの従業員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、それがプラスのものであるかマイナスのものであるかを問わず、組織の決定及び活動の結果の説明責任を判定するために、決定の実行の経過を追跡する。
- 組織の統治プロセスを定期的に見直し、評価する。

6.3 人権

6.3.1 人権の概要

6.3.1.1 組織と人権

人権とは、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。人権には、大きく分けて2種類ある。1つめ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。2つめは経済的、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。

多様な道徳的、法的及び知的規範は、人権が法律又は文化的伝統を超越するという前提に基づいている。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（ボックス6を参照）。

人権法の大半は国家と個人の関係に関連しているが、非国家組織も個人の権利に影響を及ぼす可能性はあることから、人権を尊重する責任があるというのが一般的な認識である。

ボックス6 – 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）^[117]は1948年に国連総会で採択され、最も広く認識さ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、すべての国家、個人及び組織に対して拘束力を持つ国際慣習法を表している。世界宣言では、“社会のすべての組織”が人権の確保に貢献することを要求している。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、各国による批准のために1966年に国連総会で採択された条約で、1976年に発効した。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^[107]、経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約^[108]、及びこれらの規約に対する選択議定書（このうちの一つは死刑廃止を目的としている^[113]）に言及している。

さらに、7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^[105]、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃^[97]、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を防止及び撤廃するための手段^[96]、児童の権利^[99]、武力紛争における児童の関与^[110]、児童の売買、児童買春及び児童ポルノ^[111]、出稼ぎ労働者及びその家族の保護^{[43][44][45][106]}、強制失踪からのすべての者の保護^[104]、並びに障害者権利^[98]。これらすべての文書が、普遍的な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従い、個々の苦情の申立てを認めている。

6.3.1.2 人権と社会的責任

国家には、人権を尊重し、保護し、満たし、実現する義務及び責任がある。また組織は、人権（その影響力の範囲も含めて）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不可欠であり、司法制度のような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。

6.3.2 原則及び考慮点

6.3.2.1 原則

人権とは、固有の権利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、人であるがゆえにすべての人に属するという点で、固有なものである。
- 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、絶対的なものである。
- 人権は、地位に関わらずすべての人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、1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及びグループを保護し、その管轄内で人権を尊重及び実現させる義務を負っている。最近では、自らの管轄に拠点を置く組織に対し、その管轄外で活動する場合であっても人権を尊重するよう奨励する措置を講じる国が増えている。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。国家が人権保護の義務を実現できない、又は実現するのを欲しない場合でもこれに関わらず、組織にはすべての人権を尊重する責任がある。人権を尊重することは、他者の権利を侵害しないということである。このような責任においては、組織に対し、人権侵害を受動的に容認し、積極的に関与するのを回避させるための明確な措置を講じる必要がある。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、そのすべての活動において人権を尊重していけるよう、追加的な措置を講じなくてはならない。

国際刑事法の基本的規範の中には、国際的人権の深刻な侵害については国家だけでなく個人及び組織に対しても法的責任を課すものがある。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。国際的に認識された犯罪を理由に、組織が全国的な法規に基づく起訴の対象とされている国もある。その他の人権関連文書では、人権及びその実施方法に関する組織の法的義務の範囲が定められている。

非国家組織の基本的な責任は、人権を尊重することである。だが組織が人権を尊重する以上の行動をとること、又は人権を尊重するだけでなく人権の実現に貢献しても良いのではないかと期待するステークホルダーもいる。影響力の範囲という概念は、組織が、さまざまな権利保有者の中で人権を支援するための機会の範囲を把握するのに役立つ。つまりこのような概念は、組織が、他者、自らが最も影響力を及ぼす可能性のある人権問題及び当該権利保有者に対して影響を及ぼし、これらに働きかける能力を分析するのに役立つ。

組織が人権を支援する機会は、自らの業務及び従業員、並びにその供給業者、同業者及び競争相手の中で最大となり、その影響力は、より広範なコミュニティなどにおいてバリューチェーンに沿って外に向かうにつれて徐々に減衰していくことが多い。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いと望むこともあるだろう。組織が行動し、影響力を強化する機会の評価は、その組織固有の状況、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。

権利保有者及びこれらに影響を及ぼす可能性のある人物に対し、人権についての認識を高めるために、組織は、人権教育の促進を検討すべきである。

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、プロジェクト又は組織活動のライフサイクル全体にわたる危害を回避及び緩和させる目的で、こうした危害を明らかにするための包括的かつ事前対策的な努力をいう。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、組織が法を順守するだけでなく、人権侵害の危険性を回避するためにそれに対処するプロセスをいう。人権を尊重するため、組織は、デューディリジェンスを行使し、自らの行動又は自らと関係のある他者の活動から発生する人権への実際の影響若しくは潜在的な影響を識別し、これらを防止し、これらに対処する責任を負っている。組織が関与する人権侵害の原因が他者にある場合には、デューディリジェンスにおいて、その他者の行動に影響が及ぶこともある。

6.3.3.2 関連する行動及び期待

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、又は自らの活動が行われる国の状況、自らの活動が人権に対して潜在的に、若しくは実際に及ぼす影響、並びにその活動が自らの活動と実質的に関連した他

の事業体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、考慮すべきである。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形で、次のような要素も考慮すべきである。

- 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手引を示せるような、人権関連方針。
- 既存の、及び提案されている活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、長期にわたってパフォーマンス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めるべきである。

また組織は、とりわけ自らと強く結び付いている他の事業体、又は特に課題が切迫している若しくは自らの状況に関連があると考える場合に関しては、こうした自己評価以外にも、人権を支持する他の事業体に影響を及ぼそうと努めることが可能であり、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、他の事業体に干渉し、人権尊重を主張する能力及び意志も拡大する。

6.3.4 人権に関する課題 2: 人権に関する危機的状況

6.3.4.1 課題の説明

組織が人権に関する課題及びジレンマに直面する可能性が高い、並びに人権侵害の危険性が増大する可能性のある特定の状況及び環境がある。こうした特定の状況及び環境には次が含まれる。

- 紛争^[93]又は極端な政情不安、民主主義体制又は司法制度の破たん、政治的権利及びその他の市民的権利の欠如
- 貧困、干ばつ、極端な健康問題又は自然災害
- 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し、コミュニティを混乱させる可能性がある採取活動又はその他の活動への関与
- 業務活動と先住民族のコミュニティが近接する場合^{[40][115]}
- 児童に影響する、又は児童を巻き込む可能性のある活動^{[99][110][111]}
- 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バリューチェーン
- 家屋又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

6.3.4.2 関連する行動及び期待

上述した状況に対処する際には、組織は特別な注意を払うべきである。このような状況では、デューディリジェンス手順を強化し、人権の尊重を保証しなくてはならないことがある。

これらの状況のいずれか、又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又は解決策は存在しないが、組織は、人権尊重という主要責任に基づいて判断を下すとともに、人権の総合的な実現の推進及び擁護に貢献すべきである。

これらに対処するにあたっては、組織は、人権尊重という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考慮すべきである。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すべきではない。

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

法的意味における共謀とは、一部の管轄では、犯罪のような違法行為に貢献することを知りながら、その違法行為の実行に実質的な影響を及ぼす行為又は不作為を行うこととして定義されている。

法的でない意味においては、共謀は、行動に対する広範な社会期待から派生している。このような意味においては、組織は、国際行動規範に反する、若しくはこれを無視した他者の不法行為で、デューディリジェンスを行使することで、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、若しくは知っていたはずの違法行為に加担した場合に、共謀したものと見なされることがある。また組織は、こうした不法行為に対して沈黙していた場合、こうした不法行為から利益を得た場合にも、共謀したものと見なされる可能性がある。

境界線は不明確で変動的ではあるが、共謀には3通りの形式があるとされている。

- **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。
- **受益的共謀** これは、組織が、他者が行っ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ためにとった行動を黙殺したり、組織の施設を守りながら講じた抑圧的措置を黙認したり、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組織が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、組織的又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 関連する行動及び期待

人権侵害における潜在的共謀の重要な部分は、治安に関する協定に関連している。この点については特に、組織は、治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規範及び基準と整合していることを確認すべきであり、保安要員（雇用、契約又は下請契約した要員）は、人権に関するこれらの基準に従うことも含め、十分に訓練されているべきであり、保安に関する手続き、又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、調査すべきである。

加えて、組織は、

- 人権を侵害するために製品又はサービスを利用する事業体に対しては、これらを提供すべきではない。
- 当該パートナーシップとの関連で人権を侵害するようなパートナーと正式なパートナーシップを取り結ぶべきではない。
- 購入対象となる製品及びサービスが生産される社会的条件及び環境的条件について把握しておくべきである。
- 当該国での雇用において発生する差別行為を容認しない旨を公にすること、又はその旨を示すその他の措置を検討すべきである。

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、組織の活動及び決定が人権に及ぼす影響を巡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、人権尊重という責任を果たすには、組織は、人権が侵害されたと考える人々が侵害された事実を組織に知らせ、救済措置を求めるための制度を確立すべきである。このような制度は、可能な法的手段を利用する権利を損なってはならない。非国家制度は、国家機関、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べきである。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** こうした制度の存在を広く知らせ、言語、非識字、認識の欠如若しくは資金不足、遠隔地又は報復の恐れなど、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を提供すべきである。
- **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の明確な時間枠が定められ、手順の種類及び考えられる／考えられない結果が明解で、結果の実行を監視する手段が定められているべきである。
- **公平であること** 被害者は、公正な苦情処理手順を進めるのに必要な情報源、助言及び専門知識を十分に利用できるべきである。
- **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べきである。
- **明確かつ透明であること** 機密性が適切な場合もあるが、手順及び結果は市民監視に対して十分に明らかにし、公益を十分に考慮すべきである。
- **対話及び仲裁を基礎とする** 被害者には、被害者及び当該組織のみが関与する二者間での措置が機能しなかった場合に裁定を要求するための代替的で独立した措置を求める権利がなくはならない。

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、平等な取扱い又は機会均等を無力化するような区別、排除又は優先傾向をいい、その動機は合法的な根拠ではなく偏見に基づいている。違法な差別の根拠としては、人種、皮膚の色、性別、年齢、配偶者の有無、言語、財産、国籍若しくは出身国、宗教、民族的若しくは社会的出身、カースト、経済的背景、障害、性的嗜好、健康状態、HIV/AIDSへの感染の有無、妊娠、政治的所属、又は政治的若しくはその他の見解などがあげられる[36][43][100][101][102][103][117]。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、またこうした機会も増加する。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項に記されたような人々が含まれるが、組織が業務を行う特定のコミュニティには、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、基準又は慣行でも、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限り、例えば特定の宗教若しくは信条、障害、年齢、人種又は性的嗜好など、特定の属性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、又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、注意を払うべきである。

組織は、直接的又は間接的な差別が存在するか否かを判断するため、自らの業務及びその影響力の範囲内にいる他者の業務を吟味すべきである。例えば男性と比較した場合の女性への一般的な接し方を分析し、この点に関する方針及び決定が客観的であるか、又は固定的な先入観を反映しているかを判断しても良い。人権に関する専門知識を備えた現地の、又は国際的な組織に助言を求めることも考えられる。国際的又は全国的なモニタリングの手順若しくは調査手順による判明事項及び提言を判断材料としても良い。

組織は、社会的弱者の自らの権利に対する認識を高めるための措置を検討すべきである。

また組織は、できる限り差別又は過去の差別の名残を是正するよう努力すべきである。例えばこれまでに差別されてきた人々を雇用し、又はこうした人々が運営する組織と取引を行うよう特別に努力すべきである。さらに可能な場合には、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又は社会福祉を受ける機会を増やす努力を支援すべきである。

組織は、自らが関係する人々の多様性について肯定的かつ建設的な観点に立つことができる。組織は、人権に関連した側面だけでなく、多様な人材及び関係を全面的に開発することで価値が付加されるという点で自らの業務に対する利益をも考慮することができる。

社会的弱者としては、次のような例があげられる。

- **女性及び女兒** 世界の人口の半分を占めているが、男性及び男児と同条件で資源及び機会を利用するのを拒否されることが多い。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、並びに自らの性及び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。組織の方針及び活動は、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なくてはならない^[97]。
- **障害者** その技能に関する誤解も原因となっており、社会的弱者となることが多い。組織は、障害者（男女とも）に尊厳、自立性及び社会への全面的な参加が認められるよう、貢献すべきである。差別禁止の原則を尊重すべきであり、組織は、施設の利用に関して妥当な規定を定めることを検討すべきである。
- **児童** 社会の中でも特に弱い存在だが、これは依存的な立場にあることも一因となっている。児童に影響を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べきである。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、子供の権利条約の原則を常に尊重し、考慮すべきである。^{[99][110][111]}

- **先住民族** 集団的権利を享受し、先住民族に属する個人は普遍的な人権、特に平等な待遇及び機会を獲得する権利を共有する。集団的権利には次が含まれる。自決権（自らのアイデンティティ、政治的立場及び自らが望む開発方法を決定する権利）。伝統的な土地、水及び資源を利用し、これらを管理する権利。自らの習慣、文化、言語及び伝統的な知識を差別されることなく維持し、享受する権利。自らの文化的及び知的財産を管理する権利^{[40][115]}。組織が決定を下し、活動を行う際は、先住民族の権利を考慮及び尊重すべきである。
- **移民、出稼ぎ労働者** 及びその家族も、不法滞在又は密入国の移民である場合には特に、その出身国又は出身地域を理由に社会的弱者となることがある。組織は、移民、出稼ぎ労働者及びその家族の人権を尊重し、これらの人権を尊重する風潮を推進するよう努力すべきである^{[43][44][45][106]}。
- **カーストを始めとする家系を根拠に差別されている人々** 何億人もの人々が、世襲的な身分又は家系によって差別を受けている。このような形の差別は、生まれた時点で属していたグループが不浄であるとの概念を根拠にしている。組織はこのような慣行を忌避し、可能な場合にはこうした偏見をなくすよう努力すべきである。
- **その他の社会的弱者** 例えば高齢者、強制退去させられた人々、貧しい人々、非識字者、少数民族及び宗教団体などが含まれる。組織はこれらの人々の権利を認識及び尊重し、これらすべての人々に平等な機会及び待遇を与え、これらの人々が偏見なしに包含されるような一般的な風潮を推進すべきである。

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、尊厳をもって生きる権利、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正な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、自宅又は通信への任意の介入を受けない権利、プライバシー権、公的サービスを受ける権利、参政権なども含まれている^{[107][113]}。

6.3.8.2 関連する行動及び期待

組織は、個人の市民的及び政治的権利のすべてを尊重すべきである。例としては、次のような権利が挙げられる（ただしこれらに限定されない）。

- 個々人の生存権。
- 言論及び表現の自由。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、その人物の見解又は意見を抑圧すべきではない。
- 平和的集会及び結社の自由。
- 国に関わらず、何らかの手段を通じて情報及びアイデアを求め、受領し、伝達する自由。
- 内部で懲戒処分を受ける前に、適正な手続きを利用し、公平な聴取を受ける権利。懲戒処分は相応なものであるべきで、身体的罰則、非人道的扱い又は品位を傷つける取扱いを伴ってはならない。

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必要な経済的、社会的及び文化的権利を有している。これらには、次に関する権利が含まれている。教育、公正かつ好ましい労働条件、結社の自由、健康、自ら及びその家族の身体・精神の健康及び幸福に適した生活水準、食事、衣類、住居、医療、自らが制御できない状況において解雇、疾病、身体障害、寡居、高齢又はその他の生計手段の欠如に陥った場合の保障を始めとする

必要な社会的保護、宗教及び文化の信奉、並びにこれらの権利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。^[108]

6.3.9.2 関連する行動及び期待

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侵害、妨害又は阻止するような行動に関与しないように配慮することで、経済的、社会的及び文化的権利を尊重する責任を負う。次は、これらの権利を尊重するために組織がなすべき事項の例である。組織は、自らの業務活動、製品及びサービス並びに新規プロジェクトがこれらの権利（地元住民の権利も含む）に対して及ぼす可能性のある影響について評価すべきである。また組織は、水のような必要不可欠な製品若しくは資源の利用を直接的又は間接的に制限若しくは拒否すべきではない。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ってはならない。

社会的に責任ある組織は、これらの権利の規定に関しては政府及びその他の組織の役割及び能力がそれぞれ異なることに留意しつつ、これらの権利の実現に適宜貢献することもできる。例えば組織は次のような点を検討することが可能である。

- コミュニティのメンバーのために教育及び生涯学習の利用を促し、可能な場合にはこうした教育及び生涯学習のための支援及び便宜を提供する方法。
- 経済的、社会的及び文化的権利の尊重及び実現を支援する他の組織及び政府団体と協力する。
- 自らの中核的な業務活動に関連して、これらの権利の実現に貢献するための方法を模索する。
- 商品又はサービスを貧しい人々の購買能力に適合させるための方法。
- コミュニティにおいて時おり文化活動を催す際に、自らの便宜及び資源を利用できるようにする。

また経済的、社会的及び文化的権利は、他の権利と同様、現地の事情に照らし合わせて考慮すべきである。関連する行動及び期待についての詳細な手引は、コミュニティ参画及び開発に関する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原則及び権利

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ている^[21]。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^{[29][68]}
- あらゆる形態の強制労働の撤廃^{[17][27]}
- 児童労働の効果的な廃止^{[46][47][81][82]},
- 雇用及び職業に関する差別の撤廃^{[22][24][25]}

6.3.10.2 関連する行動及び期待

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べきである。

- **結社の自由及び団体交渉**^{[29][68]} 労働者が編成又は結成した代表組織は、団体交渉のために認識されるべきである。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を含めるべきである。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べきである。（結社の自由、並びに結社の自由及び団体交渉が社会対話とどの

ように関係するかについての詳細な情報は、6.4項を参照すること。)

- **強制労働**^{[17][27]} 組織は、強制労働を行わせ、強制労働から利益を得るべきではない。処罰によって威嚇されている人に作業又はサービスを要求し、作業が自発的に行われていない場合に作業又はサービスを要求してはならない。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労働が行われない限り、組織は、囚人労働を行わせ、囚人労働から利益を得るべきではない。また自主的に行われ、それが公正かつ適切な雇用条件によって証明されない限り、民間組織は囚人労働を利用すべきではない。
- **機会均等及び差別の禁止**^{[22][24][25]} 組織は、自らの雇用方針に、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、政治的所属又はその他に基づく偏見が含まれていないことを確認すべきである。雇用方針及び雇用慣行、所得、雇用条件、訓練及び昇進の機会、並びに雇用の終了は、当該職務の要件のみに基づいて決定すべきである。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べきである。
 - 組織は、機会均等及び差別の禁止が昇進に及ぼす影響について定期的に評価すべきである。
 - 組織は、先住民族及び出稼ぎ労働者並びに障害を持つ労働者など、社会的弱者の保護及び進歩について規定するための積極的な措置を講じるべきである。これには、障害者のための職場を確立し、彼らが適切な条件下で生計を立てるのを支援すること、並びに若年層雇用の推進、女性のための雇用機会均等及び女性の上級管理職への登用拡大などの問題に対処するプログラムの制定又はこうしたプログラムへの参加などが含まれる。
- **児童労働**^{[46][47][81][82][99]} 雇用の最低年齢は、国際文書によって決定されている（ボックス7及び表3を参照）。組織は、児童労働を行わせ、児童労働から利益を得るべきではない。組織が、自らの業務若しくは影響力の範囲内において児童労働を行わせている場合には、その児童を作業場から連れ出すだけでなく、その児童が適切な代替措置、特に教育を受けられるように配慮すべきである。児童に害を及ぼさない軽作業、又は登校若しくは児童の十分な発達に必要なその他の活動（レクリエーション活動など）の妨げにならない軽作業は、児童労働とは見なされない。

ボックス7 – 児童労働

ILOの協定^{[46][81]}では、雇用又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歳とされているところもある。“軽作業”については、12歳又は13歳という例外も定められている^{[46][47]}。危険な作業、つまり作業の性質又はそれが実施される環境によりその児童の健康、安全又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。^{[81][82]}（表3を参照）。

“児童労働”という表現は、“若年層雇用”又は“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又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、児童らの幼少時代及び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。児童労働により、若年労働者及び成人労働者の

仕事が奪われ、賃金が引き下げられる可能性もある。

組織は、あらゆる形態の児童労働を撤廃するよう努力すべきである。ただし最悪の形態の児童労働を撤廃する努力が、他の形態の児童労働を正当化するのに利用されてはならない。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さまざまな環境、及び民族集団又は差別されている人々の子供たちがどのような形で影響を受けているかを分析すべきである。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べきである。また仕事場からも家庭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限り支援し、その児童が他で働き搾取されるなど、以前と同等又は劣悪な状況に陥ることのないように配慮すべきである。

児童労働を効果的に撤廃するには、社会における幅広い協力が必要である。児童を労働から解放し、質の高い無償の全日制教育を受けさせるため、組織は、他の組織及び政府機関と協力すべきである。

表3 — 雇用又は作業が認められる最低年齢に関するILOの基準

	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²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、訓練及びスキル技能開発、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、社会対話、三者協議（ボックス8を参照）への、労働者、雇用者の両組織の代表者選出及び参加も含まれる。

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

² 「従業員」とは国内法又は慣行の中で「雇用関係」と認識される関係における個人を意味する。「労働者」とは「従業員」より一般的な用語で、労働するすべての人間を意味する。「労働者」は、任意の従業員又は任意の個人自営業者を指すことも可能である。

る最も重要な貢献影響である。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だからである。^[33]

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^[37]で謳われた。つまり、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ったりす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、及び文化的権利に関する国際規約に反映されている^[6]。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、並びに及び公正かつ好ましい労働条件を得る権利を含むが含まれる。

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。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6に記載した）その2つの規約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たる責任は政府にある。これは次によって達成される。

- 世界人権宣言及び関連するILO労働基準と一致した法規の採択
- それら法律の施行、並びに及び
- 労働者及び組織が司法に対する必要なアクセス利用手段を確実に有すること

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、そのような状況で活動する組織は、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べきである。国内法規は適切であるが政府による施行が不適切である場合、組織はその国内法規を順守すべきである。政府の国家機関としての役割と雇用者として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、法規を策定、適用し、裁判を行う他の責任を負っているといえども、その労働慣行に対して、他の組織が負う責任と同じ責任を負う。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。雇用者として任意の組織は、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並びに及び適正な労働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及び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、従ってしたがって、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、労働者は当然受ける権利を有している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関わらず、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^[23]。

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べき方針及び措置も考慮に入れる必要がある。

6.4.3.2 関連する行動及び期待

組織は次を行うべきである。

- 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、労働者の代表が存在する場合は、彼らとともに共同でマイナスの影響を可能な限り最小限に抑える方法を検討する^{[72][73]}。
- 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。
- 恣意的又は差別的な解雇慣行があれば、それを排除する^{[72][73]}。
- 従業員の個人データ及びプライバシーを保護する。
- 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とのみ契約し、若しくは労働を下請けに出すことを確保するための方策を講じる。組織は法的に認められている労働仲介者のみを使用するべきであり、並びに、労働履行のためのそれ以外の手配が労働履行者に法的権利を与える場合に限定するべきである^{[60][61]}。
- 提携先パートナー、供給業者又は下請業者の不正、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、その影響力の範囲内において諸組織に対し、責任ある労働慣行に従うよう奨励するために、相応の努力をすべきである。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べきである（影響力の範囲における責任に関する追加的情報については5.2.3項を参照すること）。

- ー 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^[39]。

ボックス8 - 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、かつ搾取及び濫用乱用に基つ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常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的原則及び権利に関するILO宣言^[21]、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）^[39]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、及び、医療サービスの利用などの福利厚生にかかわる関わる課題が含まれる。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、並びに及び経済的發展及び、社会的發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べきである。

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、社会的責任の主たる責任は、国にある。

6.4.4.2 関連する行動並びに及び期待

組織は次を行うべきである

- ー 労働条件が国内法令法規に従っており、関連する国際労働基準と一致していることを確認する。
- ー 団体協約などの、適用できる法的拘束力をもつその他の法律文書を通して制定される、より高度な水準の規定を尊重する。
- ー 特に国内法令がまだ採用されていない場合、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。
- ー 賃金^{[48][49][62][63][65]}、労働時間^{[28][32][50][51][67]}、週休、休日^{[30][31][74][75][76]}、安全衛生

[18][19][36][38][52][53][54][55][65][66][69][70][77], 母性保護^{[41][42][71]} 及び労働と家庭に対する責任の統合能力^[79]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、可能な最大限まで仕事と生活のバランスが取れる労働条件を与える^{[60][61]}。
- 国内の法令、規則規制、又は団体協約に従って、賃金並びに及びその他の形態の報酬を与える。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べきである。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べきである。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べきである。これらの考慮事項を反映させた賃金及び労働条件を決定する際には、労働者が希望する場合は、団体交渉の国内制度に従い、組織は労働者と共同で交渉を行うべきである^{[60][61]}。
- 同等の価値のある労働に対して同等の賃金を支払う^{[24][25]}。
- 法律、規則規制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^{[48][49][62][63][64]}。
- 当該組織がそこで活動している国における労働者の社会的保護の規定に関する義務を順守する^[39]。
- 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労働者の権利を尊重する^{[48][49][62][63][64]}。また労働者は週休及び年次有給休暇を与えられるべきである^{[28][32][50][51][67]}。
- 労働者に対し法規制、又は団体協約に従って時間外労働の報酬を与えるべきである。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べきである。組織は、強制的な無償時間外労働を禁止する法規制を守るべきである^{[48][49][62][63][64]}。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^[27]。
- 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：社会対話

6.4.5.1 課題の説明

社会対話には、経済的及び社会的問題にかかわり関わり共通の利害のある事項に関する、政府、雇用者及び労働者の代表者間で行われるすべてのあらゆる種類の交渉、協議、情報交換を含む。社会対話は、その利益に影響を与える事項について雇用者と労働者の代表者との間で行われる可能性がある。また立法及び社会的政策のようなより広範な要素がかかわる関わる場合、政府をも含められる可能性がある。

社会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べきである。労働者代表を政府又は雇用者が指定すべきではない。社会対話は、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、社会対話において特に重要な役割を果たす。

社会対話は、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、また組織と及び作業に携わる人々が互いに対する理解を深め、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。社会対話は、変更を管理する際の効果的な手段である。社会対話は、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。社会対話には、下請業者の社会的状況の透明性をも含める可能性がある。

社会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、国内法又は慣行に従う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。

社会対話は時に論争的な事項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。また社会対話は、特に労働における基本的原則及び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。

国際的な社会対話は拡大する傾向にあり、これには国際的に活動する組織と国際労働組合組織との地域的並びに国際的な対話及び協定を含むが含まれる。

6.4.5.2 関連する行動並びに及び期待

組織は次を行うべきである。[20][26][78]

- 組織にとって国際レベルを含めた社会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。
- 自らの利害を改善し、又は団体交渉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労働者の権利をつねに常に尊重する。
- 独自の組織を結成する又はそれに参加する、並びに団体交渉を行おうとする労働者を、たとえ例えば、報復による解雇若しくは差別、又は、直接的、間接的に脅迫して威嚇又は脅迫の雰囲気醸成などの方法で、妨害しない。
- 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吟味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、双方に合理的な通知を与える。
- 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にとの政府への働きかけ、若しくは又は、このような規制に基づく奨励制度への関与を慎む。

組織は適宜、社会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組織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、労働者の高次の身体的、精神的及び社会的福祉を促進、維持すること、並びに及び、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危険性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及び並びに慢性的な汚染並びに及びその他の職場災害は、コミュニティ及び環境に対しても重大な影響を及

ばす可能性がある（環境災害に関する詳細は、6.5項を参照すること）。安全衛生の問題は、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。

6.4.6.2 関連する行動並びに及び期待

組織は次を行うべきである。

- 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してはならない旨を明記した安全衛生職場環境にかかわる関わる方針を策定し、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。
- 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。
- 組織の活動に伴う安全衛生リスクを分析、管理する。
- 労働者はつねに常にあらゆる安全慣行に従うべきであるという要件にかかわる関わる情報を伝達し、労働者が適切な手順に確実に従うようにする。
- 個人保護具を含め、業務上の傷害、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装具を提供する。
- 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低減又は除去するために、それらの偶発事象及び問題を記録し、調査する。
- 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、障害を持った人々並びに及び18歳未満の労働者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対処する。
- 同一事業所内で働いているパートタイマー、臨時雇い並びに及び下請業の労働者に平等な安全衛生保護策を提供する。
- ストレス並びに及び疾病を引き起こす原因となる職場の心理社会的な災害の除去に努める。
- 関連するすべての職員に対し、関連するすべての事項にかかわる関わる適切な訓練を提供する。
- 職場の安全衛生対策について労働者が金銭的な支出を行うべきではない旨の原則を尊重する。
- 関係する労働者による関与を組織の安全衛生環境システムの基礎とし（ボックス9を参照）、労働者の次の権利を認識及び尊重する。
 - 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を得ること
 - 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
 - 労働者の生命若しくは又は健康又は若しくは他の人々の生命及び健康に緊急かつ又は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（労働者組織及びその他の専門家など）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
 - 偶発事象の調査などの、安全衛生にかかわる関わる決定、及び活動に関与すること
 - 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 [18][19][36][38][52][53][54][55][65][66][69][70][77]。

ボックス9 - 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
- － 労働者又は経営陣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べきである。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べきである。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べきである。委員会は、労働組合又は労使協議会労使評議会の代わりとして機能すると考えられてはならない。

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、人間の能力および及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、並びに及び、自尊心及び並びにコミュニティへの帰属意識や及び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利用をも含める。

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問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、コンピテンシー能力、資格を指す。

6.4.7.2 関連する行動並びに及び期待

組織は次を行うべきである [33][34][35][42][56][57][58][59][79][80]。

- － 労働経験を問わず、あらゆる労働者に対し、平等で差別のない原則に基づき、技能開発、訓練及び実習へのアクセスの利用並びにキャリアアップする機会を与える。
- － 必要に応じて、労働者が、技能認定システムを通じて再就職すること、並びに及び解雇という状況に耐えるストレス管理訓練を利用することを確実に支援する。
- － 適切な労働時間、育児休暇、並びに、及び可能な場合、労働者が仕事と生活の適切なバランスを達成するよう支援する保育施設及びその他の施設を提供することにより、家庭における労働者の責任を尊重する。
- － 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及び非生物資源の利用、組織の活動の実施場所、汚染及び廃棄物の発生、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生息地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軽減するため、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考慮した統合的なアプローチを導入すべきである。

6.5.1.2 環境と社会的責任

社会は、天然資源の枯渇、汚染、気候変動、生息地の破壊、種の減少及び生態系全体の崩壊並びに都市部及び地方の人間居住の悪化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、そのような変化が人間の安全保障、社会の健康及び福祉に対する脅威として拡大している。生産及び消費に関して持続不可能なボリューム及びパターンを軽減並びに排除するための選択肢を特定し、一人当たりの資源消費量が持続可能なものになることを確認する必要がある。環境問題は、局地的、地域的及び世界的なレベルで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。したがって、環境責任は、社会的責任の重要な側面である。環境問題は他の社会的責任に関する中核主題及び課題と密接に結びついている。また、環境教育は持続可能な社会及びライフスタイルの発展を推進するうえで重要であるため、環境問題については全体論的教育を十分に考慮する必要がある。

環境パフォーマンス評価、温室効果ガス排出量の定量化及び報告、ライフサイクルアセスメント、環境及び環境ラベリングに関する設計などの業務の実施において、ISO 14000シリーズの規格からの関連する技術的ツールを検討すべきである。

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、促進すべきである。

- **環境責任** 法律及び規制の順守に加えて、組織は、地方又は都市部並びにより広範囲な環境において行う活動、製品及びサービスが引き起こす環境負荷に対して責任を負うべきである。組織は、自らのパフォーマンス改善に加えて、統制範囲内又は影響力の範囲で他者のパフォーマンス改善を行うべきである。
- **予防的アプローチ** 環境と開発に関するリオ宣言^[119]、並びにその後の宣言及び合意^{[109] [131] [94]}に基づくアプローチ。これらの宣言及び合意は、環境又は人間の健康に重大な損害又は不可逆的な損害を与える恐れがある場合に、科学的確実性が不十分であること、又は環境に重大な影響を与える恐れに関して確実性が不十分であることを理由に、環境悪化又は人間の健康への損害を予防する費用対効果の高い措置の実施を延期すべきではないという概念を推し進めるものである。

- **環境リスクマネジメント** 組織は、リスク及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並びに環境影響を回避、評価、及び軽減するプログラムを実施すべきである。組織は、事故による環境及び安全衛生上の負荷を軽減・緩和し、環境事故に関する情報を関係当局及び地域コミュニティに伝えるため、啓発活動及び緊急時の対応手順を策定して実施すべきである。
- **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た際には、社会に対して環境負荷を与え救済措置が必要である場合はその範囲、又は汚染が許容レベルを超えた場合はその汚染の程度のいずれかに応じた汚染コストを負担すべきである（リオ宣言の原則16を参照^[19]）。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便益を数値化するために、汚染者負担の原則を用いるべきである。

6.5.2.2 考慮点

組織は、環境管理活動において、次のアプローチ及び戦略の妥当性を評価し、また必要に応じてそれらを使用すべきである。

- **ライフサイクルの考え** ライフサイクルの考えの主な目標は、製品及びサービスによる環境影響を軽減し、また原料及びエネルギー生成に始まり、生産及びその使用を経て、耐用年数経過後に廃棄又は回収されるまでのライフサイクル全体にわたる社会経済的パフォーマンスを改善することである。
- **環境影響アセスメント** 組織は、新たな活動又はプロジェクトを開始する前に環境影響を評価し、その評価結果を意思決定プロセスの一部として使用すべきである。
- **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減少させ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、再生可能エネルギーの使用、水利利用の合理化、有毒及び有害材料並びに廃棄物の排除又は安全管理、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（すなわち、1回限りの販売又はリース／レンタルを通じた所有権の移転）から、製品及び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（多様なサービス提供及び受け渡し方法による）へと市場の相互作用の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ステークホルダーを関与させることができる。
- **環境にやさしい技術及び慣行の採用** 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努めるべきである（リオ宣言の原則9を参照^[19]）。
- **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・社会・倫理的側面のパフォーマンスを考慮に入れるべきである。可能な場合、組織は、関連する独立した強力なラベリング制度（エコラベリングなど）を採用し、影響を最小限に抑えた製品又はサービスを優先すべきである。

6.5.3 環境に関する課題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などによる汚染を防止し、またその活動、製品及びサービスから発生する騒音を防止することで、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、次のようなさまざま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（SO₂）、窒素酸化物（NO_x）、ダイオキシン、粒子状物質及びオゾン層破壊物質などの汚染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、個々人に対してそれぞれ異なる環境上及び健康上の影響を与えうる。こうした排出は、組織の施設及び活動から直接行われるか、組織の製品及びサービスの使用若しくはこれらの製品及びサービスの耐用年数経過後の処理、又は組織が消費するエネルギーを生成する際に、間接的に行われることがある。
- **排水** 組織による直接的、意図的若しくは偶発的な水面への排出、意図的ではない地表水への排出、又は地下水への浸透が水汚染を引き起こすことがある。これらの排出は、組織の施設から直接行われるか、製品及びサービスの使用により間接的に行われることがある。
- **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固体の廃棄物が発生することがある。責任ある廃棄物管理とは廃棄物の発生回避を目指すものである。この管理は、廃棄物削減の段階的手順、すなわち設計段階での廃棄物の発生抑制、再使用、再資源化、再加工、廃棄物処理及び廃棄物処分に従って行われる。
- **有毒及び有害化学物質の排出** （自然発生的及び人為的な）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）な悪影響を及ぼしうる。これらは、性別及び年齢の異なる個々人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、コミュニティの健康及び福祉に悪影響を及ぼし、個々人にそれぞれ異なる影響を与えうる他の形態の汚染を発生させることがある。そのような汚染形態として、騒音、異臭、視覚、振動、放射、感染因子（例えばウイルス又は細菌）、拡散又は分散された源泉からの排出及び生物学的危害（例えば侵入生物種など）がある。

6.5.3.2 関連する行動及び期待

組織は、その活動、製品及びサービスによる汚染の防止を強化するため、次を実施すべきである。

- 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し、顕著な汚染源に関して、測定、記録及び報告を行う。
- 汚染の軽減、水消費量、廃棄物生成及びエネルギー消費量に関して、測定、記録及び報告を行う。
- 廃棄物管理の段階的手順に従い、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^[83]。
- 既知の健康リスク及び環境リスクなどを含め、該当する顕著な使用済み並びに排出有毒物質及び有害物質の量及び種類を公開する。
- 次の使用を系統的に特定及び防止する。

- ー 国内法及び国際条約の両方で定義されている禁止化学物質、及び
- ー 可能な場合、学術団体又は他のステークホルダーが明らかに懸念している化学物質。組織はまた、組織によるこれらの化学物質の使用をその影響力の範囲で防止するよう努力すべきである。回避すべき化学物質は、オゾン層破壊物質^[125]、残留性有機汚染物質（POP）^[131]及びロッテルダム条約に記載されている化学物質^[132]、有害な化学物質及び農薬（世界保健機構により定義）、並びに発癌性又は突然変異原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）、並びに繁殖に対して有害な化学物質、内分泌かく乱性物質、又は難分解・蓄積性・毒性物質（PBT）又は高残留性・高生体蓄積性物質（vPvBs）を含むが、これらに限定されない。
- ー 化学的事故の予防・準備プログラム、並びに施設内外での事故及び出来事を対象とし、労働者、パートナー、当局及び地域コミュニティ、その他該当するステークホルダーにも関連した緊急対策を実施する。このプログラムには、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を含めるべきである。

6.5.4 環境に関する課題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には、現在の生産及び消費のパターン並びにボリューム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範囲又は同等の範囲で資源を使用することを意味する。再生不可能な資源（化石燃料など）に関して、長期的な持続可能性を維持するには、再生可能な資源との代替が可能な速度を超えない範囲で再生不可能な資源を使用する必要がある。組織は、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により、また例えば革新的技術を使用して再生不可能な資源を再生可能な資源と組み合わせることにより、又は再生可能な資源に代替することにより、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。

- ー **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、建物、輸送、生産プロセス、器具及び電子機器、サービス提供又はその他の目的における必要エネルギーを削減すべきである。エネルギー利用効率の改善により、太陽エネルギー、水力電気、潮汐波エネルギー、風力、バイオマスといった持続可能な再生可能資源の利用促進の取組みを補完すべきである。
- ー **水の保全及びアクセス** 組織は、自らの業務において水を保全・再利用し、その影響力の範囲で水の保全を促進すべきである。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め、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13）には、安全な飲料水への持続可能なアクセスの提供が含まれている。
- ー **材料の使用効率** 組織は、材料効率プログラムを実施し、生産プロセスで使用する原材料、又はその活動又はサービスの提供で利用する最終製品に使用される原材料による環境負荷を軽減すべきである。基本的に、材料効率プログラムは、組織の影響力の範囲で原材料の使用効率を改善する方法を識別することに基礎を置いたものである。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さう。

6.5.4.2 関連する行動及び期待

組織が行う活動、製品及びサービスすべてに関して、組織は次を実施すべきである。

- エネルギー源、水源及びその他使用する資源の供給源を特定する。
- エネルギー、水及びその他資源の顕著な使用に関して、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、水及びその他資源の使用を削減するための資源効率に関する施策を実施する。
- 再生不可能な資源を、再生可能でかつ影響の低い代替資源で補完し、又はそうした代替資源に置換する。
- 可能な限り、再生材を使用し、水を再利用する。
- 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。
- 持続可能な消費を促進する。

6.5.5 環境に関する課題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（CO₂）及びメタン（CH₄）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^[16]。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 関連する行動及び期待

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、気候変動による影響の緩和のため、組織は次を実施すべきである。

- 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、顕著なGHG排出に関して、測定、記録及び報告を行う（社会的責任に関するイニシアチブ及びツールの例については附属書Aを参照）。
- 支配又は影響力の及ぶ範囲で、直接的及び間接的なGHG排出を徐々に削減、縮小する対策を実施する。
- 例えば、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ことにより、化石燃料の使用、及びその使用に伴う影響を軽減する。その際、そのような資源の利用の拡大による環境上及び社会的な潜在的影響に留意する。
- 土地利用及び土地利用の変更、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）の排出を防止する。
- 国連気候変動枠組条約（UNFCCC）^[109]などの国際協定の下で提供され、認められている方法論を使用した排出権取引又は類似した市場ベースの手段、開発メカニズムなどの活用機会を検討する。組織は、そうした努力がGHGの実質的な削減につながるかどうかを慎重に吟味すべきである。
- 例えば、透明性をもって実施される信頼性の高い排出削減プログラム、炭素回収・貯留又は炭素固定化を支持することにより、残留GHG排出を相殺するための措置を実施し、カーボンニュートラルを目指すことを検討する。

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下させるために、組織は次を実施すべきである。

- － 将来の世界的及び局地的な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組み込む。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を講じ、ステークホルダーがその影響力の範囲で適応能力を高めるために実施すべきである。
- － 気候変動に関連す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、状況の変化に適応する機会を活用する（ボックス10を参照）。

ボックス10 - 気候変動への適応行動例

気候状況の変化への適応行動例：

- － 気候変化及び更に不確実な気候状況の影響、並びに洪水、暴風、干ばつ及び水不足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の設計・維持を計画する。
- － 飲料水、公衆衛生、食品及び人間の健康にきわ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できるようにする。
- － 大雨による洪水及び河川氾濫に対する脆弱性を低下させるための地域的な措置を支援する。これには、洪水管理の一助となりうる湿地帯の復元、住宅地から離れた場所への河川の迂回、都市部での通水性に乏しい地表面の使用の削減などが含まれる。
- － 広範な機会を提供し、教育及びその他の手段を通じて、対応力のある社会への適応及び予防策の重要性について意識を高める。

6.5.6 環境に関する課題問題4：環境保護及び自然生息地の回復

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、より急速かつ広範に生態系を変化させた。天然資源への急激な需要の高まりは、地球上の生息地及び生命の多様性に対し、甚大かつしばしば不可逆的な損失をもたらした^[84]。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、環境を保護し、自然生息地及び生態系が提供するさまざまな機能及びサービス（食糧、水、気候調整、土壌形成及びレクリエーションの機会など）を回復すべく行動することにより、社会的により責任ある存在となることができる^[84]。本課題の重要な側面には、次が含まれる。

- － **生態系サービスの評価、保護及び回復** 生態系は、食糧、水、燃料、洪水制御、土壌、授粉媒介者、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^[126]。生物多様性の保護は、陸生種及び水生種、遺伝的変異性及びに自然生態系の存続を確実にすることを目指している^{[127][128]}。

- － **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には、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^{[129][130]}。
- － **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活動は、地方環境又は都市環境、及びそれに関連する生態系に大きな影響を与えることがある。例えば、都市計画、建築・建設、交通システム、廃棄物及び下水の管理、農業技術などが関連する可能性がある。

6.5.6.2 関連する行動及び期待

活動、製品及びサービス全般に関連して、組織は次を実施すべきである。

- － 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。
- － 自然生態系の喪失回避を最優先し、次に生態系の回復を優先し、最後に、前記2つの措置が可能でない場合又は完全に有効でない場合には、長期にわたり生態系サービスに純益をもたらすような措置を通じて喪失を埋め合わせる。
- － 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策定し、実施する。
- － 悪影響を受ける可能性がある固有種、又は絶滅の危機にある種若しくは生息地を保存するための措置を取る。
- － 農地開発及び都市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最小限に抑える手段として、計画、設計、業務活動を実施する。
- － 自然生息地、湿地帯、森林、野生動物のための人工の迂回路、保護地域及び農地の保護を、建築・建設工事の開発に組み入れる^{[92][128]}。
- － 主要な規格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の採用を検討する。^[14]
- － 野生動物及びその生息地が我々の自然生態系の一部であり、その評価及び保護を行うべきであることを考慮する。
- － 規格及び認証法の要求事項に適合した供給業者からの製品の使用を段階的に拡大する（その例については附属書A及び参考文献を参照）。
- － 生存を脅かし、又は世界的、地域的、局地的な種の絶滅につながるアプローチ、又は移入種の分布若しくは拡散を認めるアプローチを回避する。

6.6 公正な事業慣行

6.6.1 公正な事業慣行の概要

6.6.1.1 組織と公正な事業慣行

公正な事業慣行は、組織が他の組織及び個人と取引を行う際の倫理的な行動に関係することがらである。このような関係には、組織と組織の関係、組織とそのパートナー、供給業者、請負業者及び競合他社、並びにその組織

がメンバーとして加わっている団体との関係のみならず、組織と政府機関との関係も含まれる。

公正な事業慣行に関する問題は、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に責任ある行動、及び財産権の尊重の分野で生じる。

6.6.1.2 公正な事業慣行と社会的責任

社会的責任の分野において、公正な事業慣行は、組織が望ましい結果を出すために他の組織との関係をどのように利用するかに関係する。望ましい結果は、組織の影響力の及ぶ範囲全体でリーダーシップを発揮することや、社会的責任をより幅広く受け入れることなどを通じて実現することができる。

6.6.2 原則及び考慮点

組織と組織の間に合法的かつ生産的な関係を構築し、維持するためには、倫理的に正しく行動することが不可欠である。したがって、倫理的な行動基準の順守、促進及び推奨は、すべての公正な事業慣行の基礎をなす。汚職防止及び責任ある政治的関与は、法の支配の尊重、倫理的基準の順守、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、組織が互いに誠実に、公平に、また高潔性をもって取引を行わない限り不可能である。

6.6.3 公正な事業慣行に関する課題 1：汚職防止

6.6.3.1 課題の説明

汚職とは、私的な利益を得るために与えられた権限を乱用することである。汚職はさまざまな形で行われる。汚職の例としては、公務員に対する、又は公務員による贈収賄（賄賂の要求、提供又は受領）、民間部門における贈収賄、利益相反、詐欺行為、マネーロンダリング及び不正商取引などが挙げられる。

汚職は、組織の倫理的評価を損なう。また、組織が民事処分及び行政処分を下されたり、刑事訴追されたりすることもありうる。汚職は、人権侵害、政治的プロセスの崩壊及び環境への害を引き起こす恐れがある。また、競争、富の配分及び経済成長を歪める可能性もある [85] [95]。

6.6.3.2 関連する行動及び期待

汚職及び贈収賄を防止するため、組織は次を実施すべきである。

- 汚職の危険性を認識し、汚職、贈収賄及び強要を防止するための方針及び対策を実施、適用、改善する。
- トップが汚職防止の模範となり、汚職防止に関する方針の実施を表明し、奨励し、監督する。
- 組織の従業員及び代表が、贈収賄及び汚職の根絶に取り組むにあたってこれを後押しし、取組みの進展を促すための奨励策を提供する。
- 汚職及びその防止策について組織の従業員及び代表を教育し、意識を高める。
- 組織の従業員及び代表の報酬が妥当であり、合法的な業務に対してのみ支払われていることを確認する。
- 汚職防止のための効果的な内部統制システムを確立し、維持する。
- 報復を恐れることなく報告が行えるようなメカニズムを採用することにより、組織の従業員、パートナー、代表及び供給業者に対して組織の方針に対する違反を報告するよう促す。
- 刑法に抵触する行為については、関係する法執行機関に届け出る。
- 組織が取引関係を持つ相手に感化を与え、同様の汚職防止策を導入させることにより、汚職の防止に努める。

6.6.4 公正な事業慣行に関する課題 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援し、社会全体の利益になる公共政策の策定を促すことができる。組織は、過度の影響力を行使することを禁じ、公的な政治プロセスを阻害する恐れのある不正操作、脅迫及び強制などの行為を避けるべきである。

6.6.4.2 関連する行動及び期待

組織は、次を実施すべきである。

- 責任ある政治的関与及び貢献、並びに利益相反への対処方法について、組織の従業員及び代表を教育し、意識を高める。
- ロビー活動、政治献金及び政治的関与に関連する方針及び活動に関して透明性を維持する。
- 組織の代表として意見を述べることを職務として雇用される者の活動を管理するための方針及び指針を定め、実施する。
- 特定の立場に有利になるように政策立案者を誘導することを目的とした政治献金を行わない。
- 誤った情報、不当表示、威嚇又は強制を伴う活動を禁止する。

6.6.5 公正な事業慣行に関する課題 3：公正な競争

6.6.5.1 課題の説明

公正かつ広範な競争は、イノベーションを促進し、効率を高め、製品及びサービスのコストを抑制し、あらゆる組織に平等な機会を与えるとともに、新しい製品又はプロセス、若しくは改良された製品又はプロセスの開発を促し、長期的に経済成長を促し、生活水準を高める。反競争的行為は、ステークホルダーが抱く組織への信頼を傷付ける恐れがある。また、法的な問題を引き起こす可能性もある。

組織が、反競争的行為への関与を拒否すれば、そうした行為が許されないような環境の構築に貢献することができる。そして、それはすべての者にとって有益である。

反競争的行為は、さまざまな形で行われる。例えば、関係者が共謀して同じ製品又はサービスを同じ価格で販売する価格協定、関係者が共謀して競争入札を操作する談合、競争相手を市場から追い出し、競争相手に不当な制裁を科す目的で、製品又はサービスをきわめて安い価格で販売する略奪的価格形成などが挙げられる。

6.6.5.2 関連する行動及び期待

公正な競争を促すため、組織は次を実施すべきである。

- 競争法規に即したやり方で活動し、関係当局に協力する。
- 反競争的行為への関与又は共謀を防止するための手続き及びその他の防止策を定める。
- 競争法の順守及び公正な競争の重要性について、従業員の意識を高める。
- 反トラスト策及び反ダンピング策、並びに競争を促す公共政策を支援する。
- 組織が操業する社会的背景に配慮し、貧困などの社会的状況を利用して競争上の優位性を不当に享受することを避ける。

6.6.6 公正な事業慣行に関する課題 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

公的機関を含め、組織は調達及び購入の意思決定を通じて、他の組織に影響を及ぼすことができる。組織は、バリューチェーンに沿ってリーダーシップ及び指導力を発揮することによって、社会的責任の原則及び慣行の導入及び支援を促すことができる。

組織は、自らの調達及び購入に関する意思決定が他の組織にもたらす潜在的影響又は意図しない結果を考慮し、悪影響が及ばないように、又は悪影響を最小限に抑えるようにしかるべく配慮すべきである。同時に、組織は社会的に責任ある製品及びサービスの需要を喚起することができる。これらの行為は、法規を実施し、執行するという当局の役割に取って代わるものと見なされるべきでない。

バリューチェーンに含まれるすべての組織が、法規を順守する責任、並びに自らが社会及び環境に及ぼす影響に対する責任を負う。

6.6.6.2 関連する行動及び期待

影響力の範囲で社会的責任を推進するため、組織は次を実施すべきである。

- 社会的責任に関する目的との整合性を高めるため、購入、流通及び契約に関する方針及び慣行に、安全衛生を含めた倫理的基準、社会的基準、環境の基準及び男女の平等に関する基準を取り入れる。
- 他の組織に対し、同様の方針を導入するよう促す。ただし、その過程で反競争の行為を行わない。
- 社会的責任に対する組織の関与の表明が損なわれることを防ぐため、関係を持つ相手の組織について、しかるべき適切な調査及びモニタリングを実施する。
- 社会的に責任ある目的を達成するため、社会的責任及びベストプラクティスの問題について意識向上を図ること、並びに追加支援（技術支援、能力開発又はその他のリソース）を提供することなどを含め、中小規模の組織への支援提供を適宜検討する。
- 社会的責任の原則及び課題について、組織が関係する相手組織の意識向上に積極的に参加する。
- 社会的に責任ある目的を達成するため、可能な限り、バリューチェーンにおける組織の能力を高めるなど、バリューチェーン全体で社会的に責任ある慣行を実施することの費用及び便益が公正にかつ実践的に処理されるよう取り計らう。

6.6.7 公正な事業慣行に関する課題 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、資金、道徳的権利及びその他権利を包含する。同時に、財産権には、先住民族などの特別な集団が持つ伝統的知識、又は従業員若しくはその他の者の知的財産といったより幅広い財産請求権への配慮が含まれる。

財産権の認識は、創造性を高め、発明を促すばかりでなく、投資、並びに経済的安全及び物理的安全を高める。

6.6.7.2 関連する行動及び期待

組織は、次を実施すべきである。

- 財産権及び伝統的知識の尊重を促す方針及び慣行を実施する。
- 財産の使用又は処分が可能な合法的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。
- 支配的地位の乱用、偽造及び著作権侵害など、財産権を侵害する活動に関与しない。
- 組織が取得又は使用する財産に対して、公正な対価を支払う。
- 組織が知的所有権及び物的所有権を行使し、保護するにあたり、社会の期待、人権、個人の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

製品及びサービスを顧客だけでなく消費者にも提供する組織は、これらの消費者及び顧客に対して責任を負う。商業的目的で製品及びサービスを購入する顧客に深く関係する課題については6.6項で取り上げている。この項では、個人的目的で製品及びサービスを購入する者（消費者）に深く関係する課題を取り扱う。ただし、6.6項及びこの項の特定の部分は、顧客又は消費者のいずれかに関係している。

組織の責任には、教育及び正確な情報の提供、公正、透明、有用なマーケティング情報及び契約プロセスの使用、並びに持続可能な消費の促進が含まれる。設計、製造、流通、情報提供、支援サービス及びリコール手続きを通じて、製品及びサービスの使用による危険性を最小限に抑えることも責任の一つである。多くの組織は、個人情報の収集又は処理を行っており、かかる情報の安全及び消費者のプライバシーを保護する責任を負っている。

この項の原則は、消費者に奉仕するという役割に関してすべての組織に適用されるが、組織の種類（民間企業、公益サービス又はその他の種類）並びに状況によって、課題の関連性は全く異なる場合がある。組織は、自らが提供する製品及びサービス、並びに使用、修理及び廃棄などに関する情報提供を通じて、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を与えられている。

6.7.1.2 消費者課題と社会的責任

社会的責任を巡り消費者に関係する課題は、公正なマーケティング慣行、安全衛生の確保、持続可能な消費、争議解決及び救済、データ及び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、並びに教育と関係している。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示されている（ボックス11参照）。

ボックス11 - 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も重要な国際公文書である。国連総会は1985年に全会一致でこの文書を採択した。1999年にガイドラインは拡充され、持続可能な消費に関する条項が盛り込まれた。このガイドラインは、国家に対し、安全衛生に対する危険から消費者を保護すること、消費者の経済的利益を保護し、推進すること、消費者が情報を得た上で選択を行えるようにすること、消費者教育を提供すること、効果的な消費者救済を提供すること、持続可能な消費パターンを推進すること、及び消費者団体結成の自由を保証することを求めている。^[116]

6.7.2 原則及び考慮点

6.7.2.1 原則

消費者に対する社会的に責任ある慣行の指針となる原則は、次のように多数ある。

- 原則は、国連消費者保護ガイドライン^[116]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、国家に対する文書だが、消費者保護の基本的重要性に関して手引を提供する内容でもあるので、組織が消費者課題を分析する際に有用である。これらの原則は次の権利を認めている。
 - **生活に必須のものが満たされる権利** 基本的で不可欠な製品及びサービス、十分な食糧、衣類、住居、医療、教育、水及び公衆衛生を入手する権利。
 - **安全の権利** 健康又は生命の危険を伴う製造工程、製品及びサービスから保護される権利。
 - **知らされる権利** 情報を得た上で選択を行うために必要な事実を与えられ、不正な又は虚偽的な広告又は表示から保護される権利。
 - **選択する権利** 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の中から選択できる権利。
 - **意見が聞き入れられる権利** 政府の政策立案及び実施の過程で、並びに製品及びサービスの開発過程において、消費者の利益が表明される権利。
 - **救済される権利** 不当表示、粗悪品、不満足なサービスの損害賠償を含め、正当な要求が公正に解決される権利。
 - **消費者教育を受ける権利** 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のあり方を認識しつつ、製品及び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習得する権利。
 - **健全な生活環境の権利** 現世代及び次世代の快適な暮らしが脅かされることのない環境の中で、生活し、労働する権利。
- 追加原則
 - **プライバシーの尊重** 世界人権宣言第12条に基づく^[117]。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、又は自らの名誉及び信用に対する攻撃を受けない。また、すべての人間が、このような干渉又は攻撃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^[119]、並びにその後の宣言及び合意^{[109][131][94]}に基づく。これらの宣言及び合意は、環境又は人間の健康に対する重大な害又は不可逆的な害が生じる恐れがある場合、十分な科学的確実性がないことを理由にして環境劣化又は健康被害の予防策を先延ばしにすべきでないとする考え方を前進させたものである。
 - **男女の平等及び女性の社会的地位の向上** 世界人権宣言（ボックス2及び6参照）、並びにミレニアム開発目標（ボックス13参照）に基づく。消費者課題を分析し、男女性差についての固定観念を断ち

切るにあたってよりどころとなる追加的根拠（ボックス11も参照のこと）。

- **ユニバーサルデザインの推進** できる限りの範囲で、翻案又は特殊設計の必要性を伴うことなく、あらゆる人々が使用できる製品及び環境の設計。ユニバーサルデザインの7原則は、公平な使用への配慮、使用における柔軟性の確保、簡単で明解な使用法の追求、あらゆる知覚による情報への配慮、事故の防止及び誤作動への受容、身体的負担の軽減、並びに使いやすい使用空間及び条件の確保である。

[15]

6.7.2.2 考慮点

生活に必須のものが満たされる権利を保証する基本的責任は国にあるが、組織もまたこの権利の実現に貢献することができる。特に、国が人々の生活に必須のものを十分に満たせない地域においては、組織の活動が人々の生活に必須のものを満たす能力に及ぼす影響に細心の注意を払うべきである。また、組織は、生活に必須のものを満たす人々の能力を脅かすような行動を避けるべきである。

弱者である消費者（6.3.7.8項を参照）は、特別な配慮をもって取り扱う必要がある。弱者である消費者には特別なニーズがある。これは、消費者が自らの権利及び責任について無知であるため、又は自らの知識に基づいて行動できないためである。また、消費者は、製品又はサービスに付随する潜在的リスクに気付かない場合、又は潜在的リスクを評価できない場合、又はマーケティングのターゲットになったときにバランスのとれた判断ができない場合がある。

6.7.3 消費者課題 1：公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行

6.7.3.1 課題の説明

公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行を通じて、消費者が理解できるような形で製品及び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、異なる製品及びサービスの特徴を比べたりできるようになる。公正な契約プロセスの目標は、供給者及び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である。責任あるマーケティングを行うためには、ライフサイクル及びバリューチェーン全体における社会的影響及び環境的影響に関する情報の提供が必要となる。供給業者によって提供される製品及びサービスの詳細情報は、消費者が容易に入手できる唯一のデータである可能性があるため、この情報は購買の意思決定において重要な役割を果たす。不公正、不完全又は虚偽的なマーケティング及び情報は、消費者のニーズを満たしていない製品及びサービスの購入という結果をもたらし、資金、資源及び時間の浪費^{[86][88]}につながる可能性があるだけでなく、消費者又は環境を害する恐れもある。

6.7.3.2 関連する行動及び期待

消費者とコミュニケーションをとる際に、組織は次を実施すべきである。

- 重大な情報の省略を含め、欺瞞的、虚偽的、詐欺的又は不公正な慣行に関与しない。
- 宣伝及びマーケティングの内容を明確にする。
- 総価格及び税金、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及び配送費を隠すことなく開示する。消費者金融を提供する際には、分割払いに必要な全費用、支払金額、支払回数、支払期日のみならず、実質年利子率及び平均利率（APR）の詳細を提示する。
- 要求に応じて、根拠となる事実及び情報を提示することにより、要求又は主張を立証する。

- 性差、宗教、民族及び性的嗜好に関する固定観念を固定化させる恐れのある文章又は画像を使用しない。
- 社会的弱者を不当にターゲットにしない。
- 販売地の言語で、正確で理解しやすく、比較可能な情報を十分に提供する。こうした情報には次のような内容が含まれる。
 - 金融商品及び投資商品を含め、製品及びサービスに関連するあらゆる情報。ライフサイクル全体を考慮に入れることが理想である。
 - 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。可能な場合は、平均的性能又はベストプラクティスと比較する。こうした情報の提供は、消費者にとって適切かつ実用的であり、消費者の助けになる場合に限るべきである。
 - 潜在的に有害なプロセス、又は製品に含まれる、若しく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。
 - 製品及びサービスの入手に関する情報。
 - インターネット販売、電子商取引、又は通信販売を含む国内又は海外向け遠隔販売の場合は、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：
 - 明確で理解しやすい言語で書かれた契約書を使用する。
 - 契約期間及び解約可能期限が明記された契約書を使用する。
 - 不当な免責、価格及び条件を一方的に変更する権利、倒産リスクの消費者への転嫁、又は過度に長い契約期間などの不公正な契約条件を含まない契約書を使用する。
 - 価格、諸条件及び費用に関して、明確かつ十分な情報が記載された契約書を使用する。

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

消費者の安全衛生を守るためには、消費者が指示又は表示に従って使用又は消費した場合、又は消費者が当然予期できる方法で誤用した場合に、安全性が確保され、かつ容認できない害を及ぼす危険性のない製品及びサービスを提供することが必要である。^{[88][116]}組立て及び保守を含めた安全な使用のための明確な指示も、安全衛生を確保する上で重要である。

組織の評判は、その製品及びサービスが消費者の安全衛生に及ぼす影響によって直接左右される可能性がある。

安全に関する法的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。安全の確保には、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または排除することは不可能なため、製品回収及びリコールのためのメカニズムを、安全保護策に盛り込むべきである。

6.7.4.2 関連する行動及び期待

消費者の安全衛生を保護するにあたって、組織は次のような行動をとり、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べきである。組織は、次を実施すべきである。

- 通常の使用条件及び当然予見される使用条件のもとで、使用者及びその他の人、使用者及びその他の人の財産、並びに環境に安全な製品及びサービスを提供する。
- 安全衛生のあらゆる側面に対処するため、安全衛生に関する法規、規格及びその他の仕様の妥当性を評価する。^{[1][2][3][11][12]}最低限の要求事項に適合する製品又はサービスに付随する事故の発生によって、又は事故の

頻度又は重大度を軽減できる製品又は製品設計が利用可能になったことによって、要求事項をさらに強化すれば保護が著しく改善されることが判明した場合、組織は最低限の要求事項を超えて安全性を強化すべきである。

- 製品設計における危険性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、社会的弱者である消費者に特別に配慮する。
 - プロセス、製品又はサービスの使用目的及び当然予想される誤用、並びに製品又はサービスのあらゆる使用段階及び使用条件のもとで生じる危険を明確化する。
 - 特定された危険要因に起因して、妊婦など特定された使用者又は接触グループに対して及ぶ恐れのある危険性を予測し、評価する。
 - 本質的に安全な設計、保護装置、使用者への情報の順に優先順位をつけ危険性を軽減する。
- 製品開発にあたっては、発がん性、突然変異原性、生殖毒性を有する物質、又は残留性及び蓄積性を有する物質などを含む有害な化学物質の使用を避ける。このような化学物質を含む製品を販売する場合は、明確にラベル表示すべきである。
- 新しい物質、新しい技術又は生産方法の導入に先立ち、製品及びサービスが人体の健康に及ぼす危険性の評価を適宜実施する。また、適宜、適切な文書を公開できるようにする。
- 可能な限り、文書による情報のほかにシンボルを使用して、安全に関する重要な情報を消費者に伝達する。国際的に合意されているシンボルを使用することが望ましい。
- 消費者に製品の適切な使用方法を指示し、意図された用途又は一般に予見可能な用途に付随する危険性を消費者に警告する。
- 製品が消費者の手元にある間に、不適切な取扱い又は保管によって製品が危険な状態にならないようにするための措置を講じる。
- 販売開始後、製品に予見できない危険要因が現れた場合、製品に重大な欠陥があった場合、又は製品に誤解を招くような情報若しくは誤った情報が記載されている場合には、流通網に残っている全製品を回収し、製品を購入した消費者に情報が届くよう、適切な手段またはメディアを通じて製品をリコールする。トレーサビリティを確保するための方策を講じることが適切かつ有用と考えられる。

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、持続可能な開発に即した速度で、製品及び資源を消費することである。この概念は、環境と開発に関するリオ宣言の原則8^[119]で奨励されている。この原則には、すべての人々にとって持続可能な開発及びより高い生活の質を達成するため、国家は、持続可能でない生産及び消費のパターンを抑制し、排除すべきである、と記されている。持続可能な消費の概念には、動物の身体的健全性を尊重し、残酷な行為を避けることによって動物保護に配慮することも含まれる。

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、かかる製品及びサービスのライフサイクル及びバリューチェーン、並びに消費者に提供される情報のもつ性質の中から生まれるものである。

現在の消費レベルは明らかに持続不可能であり、環境破壊及び資源枯渇を助長している。消費者は、購買の意思決定を通じ、持続可能な開発を促す上で極めて重要な役割を果たす。組織は、消費者のライフスタイル選択が、消費者の福祉及び環境に及ぼす影響を消費者に伝えるための教育を推進すべきである。

6.7.5.2 関連する行動及び期待

持続可能な消費に寄与するため、組織は次を適宜実施すべきである。

- ライフサイクル全体を考慮しながら、社会的、環境的に有益な製品及びサービスを消費者に提供し、環境及び社会への悪影響を抑制するために次のことを行う。
 - 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悪影響を除去する、又は最小限に抑える。
 - 簡単に再使用、修理又は再生利用できるように製品および包装を設計する。また、可能であれば、再生利用サービス及び処理サービスを提供する。又はかかるサービスについて助言する。
 - バリューチェーンを考慮に入れた上で、製品又はサービスの生産及び配送に関連する環境要因及び社会要因について、場合に応じて資源効率に関する情報を含め、追跡可能な情報を消費者に提供する [7][8][9][10]。
 - 消費者に製品及びサービスに関する情報を提供する。かかる情報には、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、動物保護に関連する側面、安全な用途、保守、保管並びに処分に関する情報が含まれる。
 - 例えばエコラベルなど、適切で中立のしっかりしたラベリング体系を活用し、製品及びサービスが持つ環境的にプラスの側面、エネルギー効率及びその他の社会的に有益な特性を伝達する [8][9][10]。

6.7.6 消費者課題 4：消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決

6.7.6.1 課題の説明

消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決は、製品及びサービスが販売された後又は提供された後で、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。こうしたメカニズムには、返品、修理及び保守の提供のほか、保証、使用に関する技術支援が含まれる。

欠陥若しくは故障により、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及びサービスは、消費者の権利の侵害につながるだけでなく、資金、資源及び時間を浪費する結果を招く場合がある。

製品及びサービスの提供者は、より高品質の製品及びサービスを提供することによって、消費者の満足感を高め、苦情を減らすことができる。製品及びサービスの提供者は、適切な使用方法、並びにパフォーマンスが不完全な場合の払戻し又は救済方法について、消費者に明確な助言を与えるべきである。使用者を対象とした調査を行うことにより、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可能である。[8][9][11]

6.7.6.2 関連する行動及び期待

組織は、次を実施すべきである。

- 遠隔販売で製品を入手した者を含む消費者に対し、所定の期間内に製品を返品するか又はその他の適切な救済策を受けるという選択肢を提供し、苦情防止策を講じる [4]。
- 苦情内容を再検討し、これらの苦情に対応する形で慣行を改善する。
- それが妥当な場合には、法律によって保証される期間より長く、予想製品寿命に見合う保証を提供する。
- 紛争解決及び救済のメカニズムだけでなく、アフターサービス及びサポートを利用する方法についても消費者に明確に伝える [5][6]。
- 適切かつ効率的なサポートシステム及びアドバイスシステムを提供する。

- 適正な価格で、また利用可能な場所で保守及び修理を提供し、製品スペアパーツの今後の入手可能性に関する情報を手軽に入手できるようにする。
- 国家規格又は国際規格に基づき、消費者の費用負担がゼロ又は最小限に抑えられ^{[5][6]}、かつ消費者が法的手段を講じる権利を放棄する必要の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12 - 紛争解決

ISO 9000品質マネジメント規格シリーズには、（苦情発生の可能性を低減することを目的とした）顧客満足規定、苦情処理、及び（組織内部で紛争を解決できない場合の）外部での紛争解決に関する3つの指針規格が含まれる。これら3つの規格は、総合的に、顧客からの苦情の防止及び苦情の取扱い、並びに紛争解決のための体系的アプローチを提供する。組織は、それぞれのニーズ及び状況に応じて、これらの中から1つ又は複数の規格を使用することもできる。これらの規格に示された指針は、消費者を救済し、消費者に意見が聞き入れられる機会を与えるという義務を組織が果たす上で役立つ。これら3つの規格は次の通りである。

- ISO 10001, *品質マネジメント - 顧客満足 - 組織における行動規範の指針* ^[4]。この国際規格は、組織が効果的で公正かつ正確な行動規範を策定し、実施する上で役立つ。
- ISO 10002, *品質マネジメント - 顧客満足 - 組織における苦情対応のための指針* ^[5]。この国際規格は、組織がいかにして製品及びサービスに関する苦情を公正かつ効果的に解決できるかについての指針を提供する。
- ISO 10003, *品質マネジメント - 顧客満足 - 組織の外部における紛争解決のための指針* ^[6]。この国際規格には、組織が内部の苦情処理メカニズムで苦情を解決できなかった場合の対処法が示されている。

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情報の取得、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保護することを目的としている。

大容量データベースの拡充、並びに（金融取引を含む）電子通信及び遺伝子検査の利用増加に伴い、特に個人を特定できる情報に関し、いかにすれば消費者のプライバシーを保護できるかという問題が生じている ^{[13][87][88][89]}。

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 関連する行動及び期待

個人データの収集及び処理によってプライバシーが侵害されないよう、組織は次を実施すべきである。

- 収集する個人データを、製品及びサービスの提供に不可欠な情報、又は消費者が情報を与えられ、自発的に同意した上で提供された情報に限定する。
- 合法的かつ公正な手段のみによってデータを入手する。

- 個人データの収集前又は収集時にデータの収集目的を定める。
- 消費者が情報を与えられ、自発的に同意した場合、又は法により義務付けられる場合を除き、個人データを開示、公開、又はマーケティングを含めた所定の目的以外の目的で使用しない。
- 法の定めに従い、組織が自分に関するデータを保有しているか否かを確認する権利、及びかかるデータに異議を申し立てる権利を消費者に与える。異議申立てが認められた場合には、かかるデータを適宜消去、修正、完結、又は変更すべきである。
- 十分な安全保護策によって個人データを保護する。
- 個人データに関わる開発、慣行及び方針を隠すことなく、個人データの存在、性質及び主な用途を速やかに開示する方法を設ける。
- 組織内でデータ保護を担当する者（データ管理者と呼ばれる場合がある）の氏名及び通常の勤務場所を開示し、上記の対策及び関連法規を順守する責任をこの者に負わせる。

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の尊重を保証することは国家の責任だが、国家によってこの権利の保護が保証されない場所又は状況も数多く存在する。たとえ生活に必須のものの充足が部分的に保護されていても、電気、ガス、水道、廃水処理、排水、下水及び電話など必要不可欠なサービスを受ける権利が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^[116]。

6.7.8.2 関連する行動及び期待

必要不可欠なサービスを提供する組織は、次を実施すべきである。

- 料金不払いに対し、支払いを行うための合理的な猶予期間を消費者に与えることなく、必要不可欠なサービスを打ち切らない。
- 価格及び料金の設定にあたっては、可能な限り、困窮者への助成を料金体系に取り入れる。
- 価格及び料金の設定に関する情報を提供し、透明な事業活動を行う。
- ある消費者の集団が全体で納付すべき料金を支払わなかった場合、納付の有無に関わらず、すべての消費者にペナルティを与えるようなサービスの全体的打ち切りは避ける。
- 供給の制限又は中断は公平に管理し、いかなる消費者の集団に対しても差別を行わない。
- サービスの中断を避けるため、システムの保守及び改善を継続的に行う。

6.7.9 消費者課題 7：教育及び意識向上

6.7.9.1 課題の説明

教育及び意識向上を図る活動によって、消費者は、自らの権利及び責任を十分に知り、意識することができるようになる。それどころか、消費者は、積極的な役割を担い、聡明な購入の意思決定を下し、責任をもって消費できるようになるものと思われる。低所得の消費者、及び読み書きがあまりできないか、全くできない消費者を含め、地方においても都市部においても不利な立場にある消費者に対しては、特に教育と意識向上を図る必要がある。組織と消費者の間に正式な契約がある場合、組織は、消費者が関連するすべての権利及び義務について十分に知らされているかどうかを必ず確認すべきである。

消費者教育の目的は、知識を伝達するだけでなく、こうした知識に基づいて行動するためのグッドプラクティスを提供することである。製品及びサービスの評価、並びに比較を行うための技能の開発もそれに含まれる。また、消費に関する選択が、他者及び持続可能な開発に及ぼす影響について認識を深めることも目的の一つである^[116]。消費者が製品及びサービスの使用中に害を受けた場合、組織は教育を行ったことを理由に責任を回避することはできない。

6.7.9.2 関連する行動及び期待

消費者を教育するにあたり、組織は妥当であれば次に取り組むべきである。

- 製品ハザードを含む安全衛生。
- 適用される法規、救済を受ける方法、並びに消費者保護のための機関及び組織に関する情報。
- 製品及びサービスのラベル表示、並びにマニュアル及び指示書において提供される情報。
- 必要不可欠なサービスの重量及び寸法、価格、品質、信用状態並びに利用可能性に関する情報
- 使用に付随する危険性及び必要な防止策に関する情報。
- 金融商品及び投資商品。
- 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、廃棄物及び製品の適切な処分。

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関係を持つことは、今日広く認められている。こうした関係の土台になるのが、コミュニティ開発への貢献を目的としたコミュニティ参画である。コミュニティ参画は、単独での参画であっても、公共の利益の向上に向けた連携を通じた参画であっても、市民社会の強化を後押しする。コミュニティ及びコミュニティの機関に敬意を払って関与する組織は、民主主義的で市民の立場に立った価値観を映し出ししながら、こうした価値観を強化する。

この項で述べる「コミュニティ」とは、住居集落又はその他の社会的集落が存在し、組織の所在地又は組織が影響を及ぼす地域に物理的に近接する地域を指す。コミュニティを構成する地域及び集団は、状況によって、また特に組織の影響の大きさ及び影響の性質によって異なる。ただし、この言葉は、より幅広い意味で定義され、理解される場合がある。例えば、特定の問題に関しては「仮想の」コミュニティを意味することもある。

コミュニティ参画及び開発はともに、持続可能な開発に不可欠な要素である。

コミュニティ参画は、組織の活動が及ぼす影響という面で関わりのあるステークホルダーを特定し、これらのステークホルダーに関与することだけにとどまらない。コミュニティの支援及びコミュニティとの一体化もまた、コミュニティ参画に含まれる。特に、コミュニティ参画においては、コミュニティの価値観を認めることが必要である。組織によるコミュニティ参画は、組織がコミュニティの中の一つのステークホルダーであり、コミュニティと共通の利害を共有しているという認識から生まれるべきである。

コミュニティ開発に対する組織の寄与は、コミュニティの福祉の向上を後押しする。コミュニティ開発とは、広義に解釈すれば、住民の生活の質を高めることである。コミュニティ開発は直線的なプロセスではない。加えて、それは、ぶつかりあう多様な利害が存在する長期的なプロセスである。歴史的特性及び文化的特性が各コミュニティに独自性を与え、コミュニティの未来が抱く可能性に影響を及ぼしている。

すなわち、コミュニティ開発は、社会的特性、政治的特性、経済的特性及び文化的特性によってもたらされるものであり、そこに関わる社会的な力の特徴によって左右される。コミュニティのステークホルダーは、（ときに相反する）さまざまな利害を持つ可能性がある。共通の目標であるコミュニティの福祉を増進するためには、責任を分かち合うことが必要である。

組織が貢献できるコミュニティ開発の重要分野として、経済活動及び技術開発の拡大及び多様化を通じた雇用創出が挙げられる。組織は同時に、地域の経済開発活動を通じた富及び所得の創出、教育プログラム及び能力開発プログラムの拡大、文化の保存、並びに公共医療サービスの提供などの社会的投資を通じても貢献することができる。コミュニティ開発には、コミュニティ、コミュニティの集団及び全体的な討議の場の制度的強化、文化プログラム、社会プログラム及び環境プログラム、並びに複数の機関が参加する地域のネットワークが含まれることがある。

社会的投資は、組織が活動するコミュニティの開発に貢献する手段である。一般に、社会的投資は、組織の中核事業活動の業績向上に関係する活動、又は業績向上を直接目指す活動ではなく、組織とコミュニティの関係を維持し、深めることを目的とする活動である。

一般に、コミュニティ開発は、コミュニティの中の社会的な力が住民の参加を促す方向に強く働き、すべての市民に差別なく平等な権利及び尊厳ある生活水準を求めたときに前進する。コミュニティ開発は、現在の関係を考慮に入れ、権利の享受を妨げる障害を克服する、コミュニティ内部のプロセスである。コミュニティ開発は、社会的に責任ある行動によって推進される。

（3.3.4項で述べた）慈善活動は、この項で述べる活動に代わるものではなく、それに代わることはできない。

6.8.2 原則及び考慮点

6.8.2.1 原則

組織は、4項で述べた社会的責任の原則に加え、次のようなコミュニティ参画及び開発に特有の原則を考慮に入れるべきである。

- 組織は、コミュニティ参画及び開発を目指すにあたり、自らがコミュニティの一員であり、コミュニティと切り離された存在ではないと考えるべきである。
- 組織は、コミュニティの構成員がコミュニティに関係する決定を下し、彼らが選択した方法でリソース及び機会を最大化する道を追求する権利を認め、その権利を尊重すべきである。
- 組織は、コミュニティと交わるにあたってコミュニティの特性及び歴史を認め、これを尊重すべきである。
- 組織は、経験、リソース、活動を共有しながら連携して活動することの大切さを認識すべきである。

6.8.2.2 考慮点

コペンハーゲン宣言^[118]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」を指摘している。コペンハーゲン宣言及び行動計画は、貧困撲滅、完全に生産的で十分な報酬が与えられ、

自由に選択できる雇用という目標、及び社会的統合の推進を、開発の最優先目標とすることを国際社会に誓った。

国連ミレニアム宣言には、達成の暁に、世界の主な開発課題の解決に寄与しうる目標が掲げられている（ボックス13参照）。開発は基本的に公共政策によって主導、牽引されるべきだが、開発プロセスはあらゆる組織の寄与に依存している、と国連ミレニアム宣言^[114]は強調している。コミュニティ参画は、これらの目標の達成に地域レベルで貢献する。

ボックス13 - ミレニアム開発目標

ミレニアム開発目標（MDGs）^[114]は、世界の主な開発課題に対応することを目的として2015年までに達成すべき8つの目標である。MDGsは、ミレニアム宣言が掲げる行動及び目標から集められた。

8つのMDGsは次のとおりである。

1. 極度の貧困及び飢餓を撲滅する。
2. 初等教育の完全普及を達成する。
3. 男女の平等及び女性の地位向上を推進する。
4. 乳幼児死亡率を低減させる。
5. 妊産婦の健康を改善する。
6. HIV/AIDS、マラリアその他の疾病を撲滅する。
7. 環境的持続可能性を確保する。
8. 開発のためのグローバルパートナーシップを推進する。

MDGsは18の定量的目標に分類される。さらにこれらの目標は、48の指標によって測定される。

組織は、コミュニティと関わるにあたり、公共政策の支援を検討すべきである。これは、開発の優先順位に対する共通のビジョン及び共通の理解、並びにパートナーシップを通じて持続可能な開発が推進されるという望ましい結果を最大化する機会である。

組織は、自らの利害を守り、利益を追求する目的で協力活動に参加したり、他者と関わりを持ったりすることが多い。しかし、こうした同盟は、他の集団及び個人が同じ行動をとる権利を尊重することを建前として構成員の利害を代弁すべきであり、常に法の支配及び民主主義的手続きの尊重を重視する形で進められるべきである。

コミュニティ参画及び開発の手法を決定する前に、組織はコミュニティへの潜在的影響を調査した上で、マイナスの影響を緩和し、プラスの影響を最大化するための方法を計画すべきである。

組織は、コミュニティ参画計画及びコミュニティ開発計画の立案にあたり、幅広いステークホルダーと関わる機

会を求めるべきである（4.5項、5.3項及び7項を参照）。さらに、社会的弱者、社会的に取り残された集団、被差別集団、又は非主流集団を特定し、これらの集団と意見を交換することが重要である。

コミュニティ参画及び開発の最も重要な部分は、当該コミュニティ、並びに各組織がコミュニティにもたらす特有の知識、リソース及び能力によって左右される。

組織の活動の中には、明らかにコミュニティ開発を意図するものもあれば、私的な目的を目指しながら、間接的に全体的開発を促そうとするものもある。

コミュニティ参画の概念を組織の活動と一体化させることにより、組織はマイナスの影響を最小限に抑制又は回避し、コミュニティ内におけるこれらの活動及び持続可能な開発の便益を最大化することができる。組織は、組織が元々持っているスキルベースをコミュニティ参画のために活用することができる（ボックス14参照）。

ボックス14 - 組織本来の活動を通し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事例には、次のようなものがある。

- 農機具を販売する組織は、農業技術に関する教育訓練を提供することができる。
- 連絡道路の建設を計画する組織は、計画段階でコミュニティを参加させ、その道路がコミュニティのニーズも同時に満たせるようにするにはどうしたらよいかを明確化することができる（例えば、現地農家が道路を利用できるようにするなど）。
- 労働組合は、加盟企業のネットワークを駆使し、優れた健康慣行についての情報を、より幅広いコミュニティに広めることができる。
- 水を大量に消費する企業が自社用浄水場を建設する場合には、同時に地域コミュニティにも清浄水を供給することができる。
- 辺鄙な地域で活動する環境保護団体は、現地の商店及び生産者から、活動に必要な物資を購入することができる。
- レクリエーションクラブは、近隣コミュニティの非識字成人を対象とした教育活動に、クラブの施設を開放することができる。

組織は、コミュニティの生活に支障を生じ、コミュニティの社会的問題及び経済的問題を悪化させるだけでなく、人権乱用の恐れが高まる可能性もある人道危機その他の状況に直面することがありうる（6.3.4項参照）。こうした状況の例としては、食糧安全保障の非常事態、洪水、干ばつ、津波及び地震などの天災、住民の強制移転、並びに武力紛争などが考えられる。

影響を受ける地域において事業活動を行う組織、パートナー又はその他のステークホルダーを持つ組織には、こうした状況の緩和に貢献する根拠がある。また、これらの組織が、単なる博愛心から貢献したいと願うこともありうる。組織は、災害救助から復興活動に至るまで、さまざまな形で貢献することができる。いずれの場合も、その状況のもとで最も弱い立場にある人、並びに女性及び子供など、住民全体の中で最も弱い立場にある人に対して特に注意を払いながら、苦しむ人々に救いの手を差し伸べるべきである。すべての被害者の尊厳及び権利が尊重され、支持されるべきである。

危機的状況においては、調和のとれた対応を行うことが大切である。したがって、公的機関、並びに場合によっては国際的な人道主義的組織及びその他の関連団体と協力することが重要となる。

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。コミュニティ参画は、問題の防止及び解決、地域の組織及びステークホルダーとの協調関係の強化、並びにコミュニティの良き組織市民を目指すことを目的としている。コミュニティ参画によって、社会及び環境への影響に対して責任を負う必要がなくなるわけではない。組織は、市民団体への参加及び支援、並びに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じて、それぞれのコミュニティに貢献する。

コミュニティ参画はまた、組織による開発その他の取組みを、コミュニティ及び社会の取組みと両立させるため、組織がコミュニティのニーズと優先事項を詳しく知る上でも役立つ。組織は、例えば、地方自治体及び住民団体が設けた討論の場への参加を通じて、コミュニティに参画することができる。

伝統的なコミュニティ若しくは先住民族のコミュニティ、自治会又はインターネット上のネットワークの中には、正式な「組織」を構成しない意見集団もある。組織は、公式、非公式の別を問わず、コミュニティ開発に貢献しうるさまざまな種類の集団が存在することを認識すべきである。組織は、これらの集団の文化的権利、社会的権利及び政治的権利を尊重すべきである。

コミュニティ参画のための行動は、法の支配、並びに他者が自己の利害を表明し、利害を守る権利及び信念を尊重するような参加プロセスへの配慮を堅持することが重要である。

6.8.3.2 関連する行動及び期待

組織は、次を実施すべきである。

- 社会的投資及びコミュニティ開発活動の優先順位を決定するにあたり、コミュニティの代表集団と組織的に協議する。社会的弱者、被差別集団、社会的に取り残された集団、代表権を全く持たない集団及び代表権が軽視されている集団に特に配慮し、これらの集団の選択肢を広げ、権利を尊重できるような形で関与させる。
- 先住民族のコミュニティ及び地域のコミュニティに影響を及ぼす開発の条件については、これらのコミュニティに助言を求め、コミュニティに適応する。助言は開発の前に求めるべきである。また、完全かつ正確で入手しやすい情報に基づいて助言を求めるべきである。
- 公共の利益及びコミュニティの開発目標に貢献することを目指し、可能かつ適切な範囲で地域団体に参加する。
- 地方自治体の職員及び地方議会議員と透明性のある関係を維持し、贈収賄又は不適切な影響を避ける。
- 政策策定、並びに開発計画の作成、実施、モニタリング及び評価に協力する。その際に、組織は他者が自己の利害を表明し、利益を守る権利及び信念を尊重すべきである。

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

教育及び文化は、社会発展及び経済発展の基礎であり、コミュニティの独自性の一部を構成する。人権尊重を旨とする文化の保護及び振興、並びに教育の普及は、社会的一体性及び社会開発にプラスの影響を及ぼす^[12]。

6.8.4.2 関連する行動及び期待

組織は、次を実施すべきである。

- あらゆるレベルで教育を普及し、支援する。教育の質を改善し、教育を受ける機会を広げ、地域の知識を高め、非識字率をゼロにするための行動に参加する。
- 特に社会的弱者又は被差別集団の学習機会を広げる。
- 児童の就学を促し、児童が教育を受けることを妨げる障害（児童労働など）の排除に貢献する^[99]。
- 文化活動を推進し、人権尊重の原則に従って、地域の文化及び文化的伝統を尊重し、評価する。歴史的に恵まれない集団の独自性を高める文化活動を支援する行動が、差別根絶の手段として特に重要である。
- 人権教育及び意識向上の推進を検討する。
- 特に組織の事業活動が文化遺産に影響を及ぼす場合は、それらの文化遺産の保存及び保護に協力する^{[121][123][124]}。
- 先住民コミュニティの伝統的知識及び技術の利用を推進する^[40]。

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、経済開発及び社会開発に関わる、国際的に認められた目標である。規模の大小を問わず、すべての組織は雇用創出によって、貧困の緩和、並びに経済開発及び社会開発の推進に貢献することができる。雇用者は雇用創出にあたり、6.3項及び6.4項に示された関連手引を順守すべきである。

技能開発は、雇用を促進し、人々が適切で生産的な職を確保できるよう支援するために不可欠な要素であり、また経済開発及び社会開発にも欠かすことができない。

6.8.5.2 関連する行動及び期待

組織は、次を実施すべきである。

- 投資決定が雇用創出に及ぼす影響を分析する。経済的に存立可能な場合は、雇用創出を通じて貧困を緩和するための直接投資を行ってもよい。
- 技術選択が雇用に及ぼす影響を検討する。また、長期的に採算が取れる場合は、雇用機会が最大になるような技術を選択する。
- 決定を下す組織の内部において、また決定によって影響を受ける外部組織において、外注が雇用創出に及ぼす影響を検討する。
- 実習プログラム、特定の恵まれない集団を対象としたプログラム、生涯教育プログラム、並びに技能認定制度及び認証制度など、地域及び全国的な技能開発プログラムへの参加を検討する。
- 技能開発プログラムが不十分な場合は、できればコミュニティ内の他の組織と協力し、コミュニティにおける技能開発プログラムの整備又は改善を支援することを検討する。
- 雇用及び能力開発に関しては、社会的弱者に特に配慮する。
- 雇用創出に必要な枠組み条件の普及に協力することを検討する。

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

経済開発及び社会開発を推進するため、コミュニティは特に最新技術の安全利用を必要としている。組織は、人的資源の開発及び技術の普及が図れるような形で専門知識、技能及び技術を導入することにより、組織が活動するコミュニティの開発に貢献することができる。

情報技術及び通信技術は現代生活の重要な特徴であり、多くの経済活動において有用な基盤となっている。情報の入手は、諸国間、地域間、世代間、男女間などに存在する格差を克服するための鍵である。組織は、教育訓練、パートナーシップその他の行動を通じて、これらの技術の利用促進に貢献することができる。

6.8.6.2 関連する行動及び期待

組織は、次を実施すべきである。

- 模倣が容易で、貧困及び飢餓の根絶に高い効果を及ぼす廉価な技術の開発に貢献することを検討する。
- 採算性がある場合は、潜在する現地の伝統的知識及び技術に対するコミュニティの権利を保護しながら、かかる知識及び技術を展開することを検討する。
- 地域コミュニティのパートナーとの科学的開発及び技術的開発を推進するため、大学又は研究機関など地域の組織と連携することを検討し、地域の人々をこの業務に採用する^[88]。
- 採算性がある場合は、技術移転及び技術普及が図れるような方法を採用する。組織は、地域開発に貢献するためのライセンス又は技術移転に関して、妥当な条件を適宜定めるべきである。また、地域コミュニティの技術管理能力を考慮すべきである。

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

どのコミュニティにおいても、競争力のある多様な企業及び協同組合が、富の創出の中心的原動力である。組織は、起業家精神が育まれ、コミュニティに永続的利益をもたらすような環境の形成に貢献することができる。組織は、経済的福利及び社会的福利を促進する、又はコミュニティの利益を形成する経済的資源及び社会的関係を強化するための幅広い取組みのみならず、起業プログラム、現地供給業者の育成、コミュニティ構成員の採用を通じて、富及び所得の創出に積極的に貢献することができる。さらに、組織は地域レベルで富及び所得の創出を後押しすることによって、貧困の緩和に向けて大きな役割を果たすことができる。女性の社会的地位の向上が社会の福祉に大きく貢献することは広く認められている。したがって、女性を対象とした起業プログラム及び協同組合は特に重要である。

富及び所得の創出はまた、経済活動がもたらす利益が公平に分配されることが前提である。政府は、組織の納税義務に頼り、重要な開発の問題に取り組むための税収を得ている。

多くの場合、コミュニティの物理的孤立、社会的孤立及び経済的孤立が開発の障害になりうる。組織は、そのバリューチェーンを通じ、コミュニティ開発において積極的な役割を果たすことが可能である。したがって、コミュニティ開発に関する考慮事項は、組織の中核活動と切り離せない部分になりうる。

組織は、法規の順守を通じて開発に貢献する。場合によっては、コミュニティ集団が意図された法的枠組みの中で活動しない原因が、貧困又は開発条件にあることも考えられる。こうした場合、法的枠組みの外で活動する集団に関与する組織は、貧困の緩和及び開発の促進を目指すべきである。組織は、これらの集団が、特に経済的關係に関して、法規をさらに順守できるような機会、また最終的には法規を全面的に順守できるような機会を作る

ことを同時に目指すべきである。

6.8.7.2 関連する行動及び期待

組織は、次を実施すべきである。

- コミュニティの持続可能な開発に必要な基本的リソースへの影響を含め、コミュニティへの参入又はコミュニティからの撤退の経済的影響及び社会的影響を考慮する。
- コミュニティの既存の経済活動の多様化を促すため、適切なイニシアチブを支援することを検討する。
- 可能な限り地元の製品及びサービス供給業者を優先し、地元の供給業者の振興に貢献することを検討する。
- コミュニティ内の恵まれない集団への特別の配慮をもって、地元の本拠を置く供給業者がバリューチェーンに貢献できるよう、その能力を高め、機会を広げるためのイニシアチブに着手することを検討する。
- 適切な法的枠組みの中で活動する組織の支援を検討する。
- 次の条件に適合する場合に限り、まだ低レベルの発達段階にあるために法的要求事項を満たすことが困難な組織との経済活動に参加する。
 - 活動の目的が貧困の根絶である。
 - これらの組織の活動が人権保護に反さず、また、これらの組織が適切な法的枠組みの中での活動実施に向けて着実に前進することが合理的に期待される。
- 生産性の向上、起業の促進及び利用可能なリソースの効率的利用の奨励を通じて、コミュニティの構成員、特に女性の企業設立及び協同組合設立を支援するプログラム及びパートナーシップへの協力を検討する。例えば、事業計画立案に関する教育訓練、マーケティング、供給業者になるために必要な品質基準、経営支援及び技術支援、資金調達、並びに合併事業の促進を提供するプログラムが考えられる。
- 例えば、技術仕様書に適合するための能力開発、及び調達機会に関する情報の開示を通じて、コミュニティの組織が、調達機会を容易に利用できるようにするための適切な方法を検討する。
- それがコミュニティの福利に有益であるならば、必須の製品及びサービスをコミュニティに提供する組織及び個人の支援を検討する。それにより、地元、地域及び都市の市場とのつながりが生まれるだけでなく、現地で雇用が創出される可能性がある。
- コミュニティに基盤を置く起業家団体の育成を支援するための適切な方法を検討する。
- 納税義務を履行し、納付すべき税額を適正に決定するために必要な情報を当局に提出する。

6.8.8 コミュニティ参画及び開発の課題 6：健康

6.8.8.1 課題の説明

健康は社会生活の必須要素であり、人間の権利として認められている。公衆衛生への脅威は、コミュニティに深刻な影響を及ぼし、コミュニティの発展を妨げる恐れがある。したがって、すべての組織は、規模の大小を問わず、健康な生活を送る権利を尊重し、組織が取りうる手段の範囲で適宜、コミュニティへの害を防止、又は必要に応じて緩和することを通じ、健康増進に貢献すべきである（6.5項及び6.7.4項も併せて参照）。公衆衛生キャンペーンへの参加もその一つとして考えられる。組織はまた、可能な限り、公共医療サービスの利用改善に貢献すべきである。公共医療制度の提供が国家の役割である国においても、あらゆる組織がコミュニティの健康衛生への貢献を検討することができる。コミュニティの健康衛生水準が向上すれば、公共部門の負担は軽減され、すべての組織に望ましい経済的環境及び社会的環境がもたらされる。

6.8.8.2 関連する行動及び期待

組織は、次を実施すべきである。

- 組織が提供する生産プロセス、製品又はサービスが健康に及ぼす悪影響を最小限に抑える、又はなくすよう努力する。
- 例えば、医薬品及びワクチン入手への協力、運動及び良好な栄養状態などの健康的なライフスタイルの奨励、疾病の早期発見、並びに不健康な製品及び物質の摂取防止によって、健康増進を促すことを検討する。児童の栄養には特に注意を払うべきである。
- 現地の実情及び優先順位に従い、HIV/AIDS、癌、心疾患、マラリア、結核及び肥満などの健康への害及び主要な疾病並びにそれらの防止についての意識向上を検討する。
- 疾病防止の手段として、必須医療サービスの利用、並びに清潔な水及び十分な衛生設備の供給を支援することを検討する。

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

組織が、コミュニティの生活の社会的側面を改善するためのインフラ及びその他のプログラムに組織のリソースを投資するとき、それを社会的投資と呼ぶ。社会的投資には、教育、訓練、文化、医療、所得創出、インフラ開発、情報へのアクセス改善、又は経済発展若しくは社会的発展を促すであろうその他の活動に関係するプロジェクトなどが含まれる。

社会的投資の機会を特定するにあたり、組織は、地方及び国の政策決定者が定めた優先順位を念頭に置き、組織が活動するコミュニティのニーズ及び優先順位に合わせた貢献を考えるべきである。情報共有、協議及び交渉は、社会的投資の特定及び実施に向けた参加型アプローチの有益な手段である（6.8.2項参照）。

慈善活動（例えば、助成、ボランティア、寄付など）も社会的投資に含まれるが、これらの活動は、地方及び国の能力開発目標に沿ったものであるべきである。また、開発のためのプログラム又はプロジェクトに重点を置くべきである。

組織は同時に、コミュニティがプロジェクトの設計及び実施に関与するよう促すべきである。それにより、組織が関与しなくなっても、それらのプロジェクトが存続し、発展できるようになるからである。社会的投資は、長期的に実現可能であり、持続可能な開発に貢献するプロジェクトを優先すべきである。

6.8.9.2 関連する行動及び期待

組織は、次を実施すべきである。

- 社会的投資プロジェクトの計画にあたり、コミュニティ開発の促進を考慮に入れる。いずれの行動も、地域の開発を支援するため、例えば、現地調達及び現地外注の拡大などにより、市民のための機会を広げるべきである。
- コミュニティが組織の慈善活動、継続的な存在又は支援に永遠に頼るような行動は避ける。
- 既存のコミュニティ関連活動を評価し、その成果及び持続可能性についてのフィードバックをコミュニティ及び組織内部の人間に伝達するとともに、改善可能な部分を明確化する。
- 社会的弱者の、又は差別を受けている低所得の集団及び個人の能力、リソース及び機会の拡大に貢献することの重要性を考慮した上で、食糧及びその他の必需品を、これらの集団及び個人に提供するプログラムへの協力を検討する。児童の栄養には特に注意を払うべきである。

7 組織全体に社会的責任を取り入れるための手引

7.1 一般

この国際規格のこれまでの項では、社会的責任の原則、中核主題及び課題について解説した。この項は、社会的責任を組織内で実践するための手引である。多くの場合、組織は組織の既存のシステム、方針、構造及びネットワークを土台として社会的責任を実践することができるが、一部の活動は新たな方法で、又はより幅広い要因を考慮した上で実践しなければならない可能性がある。

すでに、新しいアプローチを活動に取り入れる方法、並びにコミュニケーション及び内部レビューのための効果的なシステムを確立している組織もあるかもしれない。また、組織統治又は社会的責任のその他の側面に関して、システムの構築が遅れている組織もあるかもしれない。次の手引は、出発点の如何を問わず、あらゆる組織が社会的責任を活動形態と一体化させるにあたって、それを手助けすることを目的としている。

7.2 組織の特性と社会的責任の関係

組織全体に社会的責任を取り入れるため、情報に基づく基盤を構築する上で、組織の主要な特性が社会的責任とどう関係するかを分析することは、組織にとって有益である（5項参照）。この分析は、個々の中核主題における社会的責任の課題を判断し、組織のステークホルダーを特定する際にも役立つ。

この分析には、次の要素を適宜含めるべきである。

- 組織の種類、目的、活動の性質及び規模。
- 組織が活動する場所。例えば、
 - 社会的責任に関係する活動の多くを規制する強固な法的枠組みが存在するかどうか。
 - 組織が活動する地域の社会的特性、環境的特性及び経済的特性。
- 請負労働者を含む組織の要員又は従業員の特性。
- 組織が参加する業界団体。例えば、
 - これらの団体が負う社会的責任に関連する活動。
 - これらの団体が奨励する社会的責任に関連する規範又はその他の要求事項。
- 社会的責任に関し、内部及び外部のステークホルダーが抱く懸念。
- 組織内部における意思決定の構造及び性格。
- 組織のバリューチェーン。

社会的責任に対する組織のトップの現在の姿勢、関与の表明の強さ、及び理解を組織が認識することも重要である。社会的責任の原則、主題及び便益を十分に理解することは、組織及びその影響力の範囲全体に社会的責任を取り入れる上で大いに役立つ。

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及び課題の関連性及び重要性の判断

7.3.1.1 関連性の判断

すべての中核主題はどの組織にも関係するが、必ずしも全ての課題がどの組織にも関係するわけではない。中核主題とそれに付随する課題との関係の深さは、組織の性質、規模及び立地によって異なる。

中核主題の重要性及び課題の関連性を最初に検討する際には、考えられる関連性をかなり広い視野で見ることが有益である。関連する課題のリストを、後日、組織にとって重要性が最も高い課題のリストに狭めることは比較的容易である。明確化のプロセスを開始するにあたって、組織は適宜、

- その活動範囲のすべてを列挙すべきである。
- ステークホルダーを特定すべきである（5.3項参照）。
- 組織自体の活動、及び組織の影響力の範囲にある他の組織を特定すべきである。供給業者及び請負業者の活動が、組織の社会的責任に影響を及ぼすこともありうる。
- すべての関連法規を考慮した上で、組織及びバリューチェーンの中の他の組織がその活動を遂行する際に、どの中核主題及び課題が生じるかを判断すべきである。
- 組織の決定及び活動が、ステークホルダー及び持続可能な開発にどのような影響を生じうるかをさまざまな面で吟味すべきである。
- これらの影響に関して、社会がどのような責任ある行動を期待しているかを明確化すべきである。
- 日々の活動に関係する社会的責任の全課題のみならず、非常に特異な状況のもとで時折しか発生しないような課題も併せて特定すべきである。

組織自体が、その社会的責任に対する社会の期待を理解しているつもりであっても（5.2.3項参照）、中核主題及び課題についての見識を広げるために、明確化のプロセスにステークホルダーを関与させることを検討すべきである。ただし、ステークホルダーが課題を特定できない場合でも、その課題が関連性をもつ可能性があることを認識することが重要である。

組織が社会的責任の中核主題を取り扱う法律が設けられている地域で活動しているために、法律さえ順守していればそれらの主題に関連する側面がすべて網羅されると決めてかかる場合があると思われる。しかし、6項に掲げた中核主題及び課題を慎重に検討した結果、関連性のある課題の一部が規制されていない、又は定められている法規が十分に執行されていない、若しくは条文が明確でない、若しくは記述が不十分であることが判明する可能性がある。

法律の対象となっている中核主題又は課題についても、法の精神に応えようとすれば、単純な順守以上の行動が必要になる場合がある。例えば、環境法規が大気汚染物質又は水質汚染物質の排出量を一定の量又はレベルに制限していても、社会的に責任ある組織は、ベストプラクティスを駆使してこれらの汚染物質の排出をさらに削減すること、又は採用するプロセスを変更して排出をゼロにすることを目指すものと考えられる。

7.3.1.2 重要性の判断

組織の活動に関係する幅広い課題が特定された段階で、組織は特定された課題を慎重に検討し、どの中核主題及び課題が組織に最も深く関係し、組織にとって最も重要かを判断するための基準を策定すべきである。考えられ

る基準には次のようなものがある。

- 中核主題又は課題がステークホルダー及び持続可能な開発に及ぼす影響の深さ。
- 中核主題又は課題に関して措置を講じたことによる潜在的効果、又は措置を講じなかったことによる潜在的影響。
- 中核主題又は課題に対してステークホルダーが抱く懸念の深さ。
- 関連する行動の潜在的効果と実施に必要なリソースの比較。
- 組織の現在のパフォーマンスと、現行法規、国際規格、国際行動規範、最新手法及びベストプラクティスの比較。

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の評価

自らの活動に対して責任を負うことに加え、組織が関係する他者の決定又は行動に組織の影響力が及ぶという状況もありうる（5.2.3項参照）。影響力は、物理的至近性、関係の範囲、長さ及び深さなど、多数の要因によって左右される。社会的責任の推進にあたっては、他の組織に対する当該組織の影響力に伴って、こうした影響力を行使した責任が生じる場合がある。

組織の影響力は、次の要因から生じる。

- **所有及び統治** 関連組織の統治機構に対する所有権又は代表権（存在する場合）の性質及び範囲が関係する。
- **経済的関係** 経済的依存度に基づく影響力。利害関係又は依存関係が深いほど影響力は強まる。
- **法的／政治的権限** 例えば、法的拘束力のある契約の条項に基づく権限、又は他者に対して特定の行動を執行する能力を当該組織に与える法律の命令の存在に基づく権限。
- **世論** 組織が世論に及ぼすことのできる影響力、及び組織が影響力を及ぼそうとする相手に対する世論の影響。

7.3.2.2 影響力の行使

組織は、持続可能な開発へのプラス影響を高めるため、若しくはマイナス影響を最小化するため、又はその両方を目的として、他者への影響を行使することができる。一般に、影響力の強さは、その影響力を行使する責任の重さに対応するものと思われる。ただし、組織が他者に対して影響力を行使することの責任は、他者の活動がもたらす可能性のある影響にも関係している。マイナス影響の可能性が大きくなるほど、こうした影響を最小化するために影響力を行使する責任は重くなる。こうした影響を評価する際には、十分な配慮を払うべきである。

影響力の行使には次のような方法がある。

- 契約上の規定又はインセンティブを設定する。
- 知識及び情報を共有する。
- 共同プロジェクトを実施する。
- 責任あるロビー活動を行う。責任をもってメディア関係を利用する。
- グッドプラクティスを促進する。
- 業界の団体、組織その他の協力関係を醸成する。

組織は、銀行、保険会社及び従業員退職金制度提供者の選択、並びに投資を通じて影響力を行使することができる。組織は、投資先又は投資予定の組織の環境的側面、社会的側面及びコーポレートガバナンスの側面、並びに社会的責任を検討すべきである。組織は、自らが下す決定、及び自らの決定の根拠に関してステークホルダーに提供する情報を通じて、金融機関及びステークホルダーの両方に影響力を及ぼすことができる。

組織の影響力の行使は、常に倫理的な行動、並びに社会的責任に関するその他の原則及び慣行に則るべきである（4項及び5項参照）。組織は、影響力を行使するにあたり、まず社会的責任に対する意識の向上を目的とした対話への参加、及び社会的に責任ある行動の推奨を検討すべきである。対話が効果を上げない場合は、関係の性質を変えることを含めた代替的措置を検討すべきである。

他者に対する組織の影響力が非常に大きい場合、組織の責任は、組織が実際に統制する活動において負う責任と同様に重い。

7.3.3 取り組むべき中核主題及び課題の優先順位決定

組織は、組織全体及び日々の慣行に社会的責任を取り入れるための計画に基づき、行動の優先順位を決定すべきである。優先順位は時間の経過とともに変化する可能性が高い。組織は、優先順位の明確化にステークホルダーを関与させるべきである（5.3項参照）。

持続可能な開発に大きな意味を持つ課題及び行動を優先すべきである。組織はまた、組織の社会的責任に重大な影響を及ぼしうる行動に高い優先順位をつけることができる。課題及び行動に高い優先順位をつける根拠としては、次の考慮事項が挙げられる。

- 持続可能な開発の観点からの重要性に基づく高い優先順位は、次のことがらに關係する課題及び行動に与えられるべきである。
 - 法律及び国際行動規範への準拠。
 - 人権侵害の可能性。
 - 生命又は健康を害する恐れのある慣行。
 - 環境に重大な影響を及ぼしうる慣行。
 - 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る課題。
- 課題又は行動が組織の社会的責任に及ぼしうる影響に基づく高い優先順位は、次の活動に与えることができる。
 - 十分な効果を上げるまでに長い時間がかかる行動。
 - ステークホルダーが現在関心を抱いている行動。
 - 組織が重要な目標を達成する上で、その能力を著しく向上させる行動。
 - 速やかに対処しなければ、コストに重大な影響が及ぶ行動。
 - 速やかにかつ容易に実施することができ、組織内部において、社会的責任に関する行動への意識を高め、意欲を引き出す効果をもつ行動。

優先順位は組織によって異なる。

組織は、直ちに起こす行動の優先順位を決定するだけでなく、ビル建設、新スタッフの雇用、請負業者の採用又

は資金調達活動の実施など、組織が将来実行することが予想される活動に関連した課題を検討するための優先順位を決定することができる。その場合、優先順位の検討は、これらの将来の活動のプランニングに含まれることになる。

優先順位は、組織に適した間隔で見直し、更新すべきである。

7.4 組織全体に社会的責任を取り入れるための方法

7.4.1 組織のシステム及び手順に社会的責任を組み込む

組織全体に社会的責任を取り入れる手段として重要かつ有効なのは、組織の統治を通じてそれを行う方法である。組織統治とは、組織の決定が下され、目的に向けて決定事項が実行されるシステムである。

組織は、社会的な害及び環境的な害が生じる危険性を最小限にとどめるため、各中核主題に関係する組織自体の影響を誠実にかつ入念に管理し、影響力の及ぶ範囲で組織が与える影響をモニタリングすべきである。組織が、新たな活動に関する決定を含め、決定を下す際には、これらの決定が他者に及ぼす可能性の高い影響を考慮すべきである。その際に、組織は、組織の活動が及ぼす有害な影響を最小限に抑え、組織の行動が社会及び環境に及ぼす有益な影響を拡大するための最善策を検討すべきである。決定を下すにあたっては、この目的のために必要なリソース及びプランニングを考慮に入れるべきである。

組織は、社会的責任の原則（4項参照）が組織統治に生かされ、組織の構造及び文化に反映されていることを確認すべきである。組織は、組織の社会的責任への配慮が必ず払われるよう図るため、適切な間隔で手順及びプロセスを見直すべきである。

有益な手順としては次のようなことが挙げられる。

- 組織の社会的責任に取り組むための確立されたマネジメント慣行を適用する。
- 社会的責任の原則並びに中核主題及び課題が、組織のさまざまな部分にどう生かされているかを確認する。
- 目的を実践に移し換えるための具体的な短期目標を設定する。
- 目標を達成できるよう、十分なリソースを決定し、割り振る。
- 組織の規模及び性質に合致する場合には、運営手法が社会的責任の原則及び中核主題に反さないよう図るため、これらの手法を見直し、改めるための部署又はグループを組織内に設ける。
- 組織の業務活動を実行する際には、社会的責任を考慮に入れる。
- 購買及び投資の慣行に社会的責任を取り入れる。
- 人材管理及びその他の組織機能に、社会的責任の問題を組み込む。

組織の既存の価値観及び文化は、組織全体において、社会的責任を全面的に取り入れるにあたっての難易度及び速度に大きな影響を及ぼす可能性がある。すでに価値観及び文化が社会的責任と密接にかみ合っている組織では、社会的責任を取り入れるプロセスはきわめて簡単かもしれない。その他の組織においては、組織の一部で社会的責任の利点が認識されていない可能性があり、変化に対して抵抗が起きることもありうる。これらの分野で社会的に責任あるアプローチを取り入れるためには、長期にわたる体系的取組みが必要と考えられる。

組織全体に社会的責任を取り入れるプロセスは、すべての中核主題及び課題について一度に、又は同じ速度で生じるわけではないという点を認識することも重要である。社会的責任に関する一部の課題には短期的に取り組み、その他の課題には長期にわたって取り組むための計画を立案することも有益だと考えられる。こうしたプランは現実的であるべきである。また、組織の能力、利用可能なリソース及び課題の優先順位を考慮に入れるべきである。

る（7.3.3項参照）。

7.4.2 社会的責任に関する組織の方向性の決定

組織のトップの発言及び行動、並びに組織の目的、願望、価値観、倫理観及び戦略が組織の方向性を決定する。社会的責任を組織の機能の重要かつ実効的な部分とするため、組織のこれらの側面に社会的責任を反映させるべきである。

組織は、社会的責任を、組織の方針、組織文化、戦略、構造及び業務活動と切り離せない部分にすることにより、組織の方向性を定めるべきである。組織がそのために講じることのできる手段としては次の例が挙げられる。

- 組織の願望又はビジョンステートメントの中で、社会的責任を組織の活動にどのように反映させたいかについて言及する。
- 組織の目的又はミッションステートメントの中で、組織の活動のあり方を定める上で有用な社会的責任の原則及び課題を含めた社会的責任の重要な側面について、具体的に、明確に、かつ簡潔に言及する。
- 原則及び価値観を、適切な行動について述べた文章に書き表すことにより、社会的責任に対する組織の関与の表明を明記した行動規範書又は倫理規定書を導入する。これらの規定は、4項の社会的責任の原則及び6項の手引に準拠すべきである。
- 社会的責任をシステム、方針、プロセス及び意思決定行動に取り入れることにより、社会的責任を組織の戦略の主要要素として含める。
- 中核主題及び課題に関する行動の優先順位を、戦略、過程及びスケジュールを含む組織の管理可能な目標に移しかえる。目標は具体的で、測定可能又は検証可能であるべきである。このプロセスを後押しする上で、ステークホルダーの意見は貴重なものとなりうる。責任、スケジュール、予算及び組織の他の活動への影響を含めた目的達成のための詳細計画が、目標及び目標達成のための戦略を定める上で重要な要素になるべきである。

7.4.3 社会的責任に関する意識の向上及びコンピテンシーの確立

組織のあらゆる側面に社会的責任を組み込むためには、組織のあらゆるレベルで意欲及び理解が必要である。社会的責任に関する組織の取組みが初期の段階では、原則、中核主題及び課題を含む社会的責任の側面の理解に、意識向上の焦点を置くべきである。

意欲及び理解は、組織のトップを起点にすべきである。組織にとって社会的責任がもたらす便益を理解することは、組織トップが意欲を形成する上で大きな役割を果たしうる。したがって、組織のトップに社会的責任の意味及び便益を徹底的に理解させるための取組みを進めるべきである。

組織の一部の従業員及び一部の部署が、他の従業員及び部署よりも、社会的責任への対応策に対して深い関心と理解を示すことがある。組織は、このように理解を示す部門を通じて、社会的責任の意味するところを実践的に示すことに、当初の取組みの重点を置くことが有効と考えられる。

組織内部に社会的責任の文化を形成するには、かなり時間がかかることもあるが、体系的に進めること、並びに既存の価値観及び文化を生かすことは、多くの組織において有効である。

社会的責任を実践するためのコンピテンシー確立には、ステークホルダーエンゲージメントなどいくつかの活動分野において、また中核主題の応用についての知識及び理解を深めることに関して、技能の強化又は開発が必要になる場合がある。取組みにあたっては、組織内部の人材がすでに持っている知識及び技能を活用すべきである。

適切であれば、これらの取組みに、サプライチェーンのマネジャー及び労働者のコンピテンシー確立及び教育訓練を含めるべきである。一部の課題については、特別な教育訓練が有効である場合もある。

組織は、社会的責任を効果的に取り入れるためには、新しいアプローチ及び発想を提案する自由、権限及び動機を拡大するような意思決定プロセス及び統治の変更が必要だと認識する可能性がある。組織はまた、組織のパフォーマンスの一部の側面をモニタリングし、測定するためのツールを改善する必要があると考えることもありうる。

教育及び生涯学習は、社会的責任に関する意識向上及びコンピテンシー確立の柱である。この点で、持続可能な開発に関する教育は、積極的かつ前向きな行動を育てるような価値観の尊重を奨励することにより、新しい方向性を定め、社会的責任に関する課題に取り組む力を人々に与えることができる。^[122]

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実践的活動には、何らかの形で内部及び外部とのコミュニケーションが必要である。コミュニケーションは、次のような社会的責任のさまざまな機能に欠かすことができない。

- 説明責任及び透明性を示す機能。
- ステークホルダーとの対話への参加及び対話の場の創出を後押しする機能。
- 社会的責任に関係する情報の開示に関する法的要求事項及びその他の要求事項に対応する機能。
- 組織が社会的責任に対する責務をどのように果たし、ステークホルダーの利害及び社会全体の期待にどのように対応しているかを示す機能。
- 組織内外で、社会的責任に関する組織の戦略及び目的、計画、パフォーマンス並びに問題点についての認識を深める機能。
- 時間の経過に伴う影響の変化の詳細を含め、組織の活動、製品及びサービスがもたらす影響についての情報を提供する機能。
- 従業員その他の者を社会的責任に関する組織の活動に参加させ、動機付けを与えられるよう手助けする機能。
- 同業組織との比較を円滑化する機能。それによって、社会的責任に関するパフォーマンスの改善が促される場合がある。
- 組織に対するステークホルダーの信頼を高めるため、責任ある行動、開放性、誠実さ及び説明責任に関する組織の評価を高める機能。

7.5.2 社会的責任に関する情報の特性

社会的責任に関係する情報に求められる条件：

- **完全であること** 情報は、社会的責任に関係するすべての重要な活動及び影響を網羅すべきである。
- **理解しやすいこと** 情報は、コミュニケーションに関与する人々の知識、並びに文化的背景、社会的背景、教育的背景及び経済的背景を考慮した上で提供されるべきである。使用する言語及び編成の方法を含めた資料の記述方法は、その情報を受け取るであろうステークホルダーが理解できるものであるべきである。
- **敏感であること** 情報はステークホルダーの関心に敏感であるべきである。

- **正確であること** 情報は事実に基づき正確であるべきである。また、その目的に役立ち、目的に適うよう十分詳細であるべきである。
- **バランスが取れていること** 情報はバランスが取れ、公正であるべきである。また、組織の活動の影響に関する否定的な情報を省くべきでない。
- **タイムリーであること** 古い情報は誤解を招く恐れがある。情報が特定期間の活動に関する内容である場合、対象期間を明示することにより、ステークホルダーは、組織のパフォーマンスを過去のパフォーマンス及び他の組織のパフォーマンスと比較することができる。
- **入手可能であること** 特定の課題に関する情報を、関係するステークホルダーに開示すべきである。

7.5.3 社会的責任に関するコミュニケーションの種類

社会的責任に関するコミュニケーションには、さまざまな種類がある。例えば、次のような例が挙げられる。

- ステークホルダーとの会合又は対話。
- 社会的責任に関する特定の課題又はプロジェクトについてのステークホルダーとのコミュニケーション。可能かつ妥当な場合は、ステークホルダーとの対話をコミュニケーションに含めるべきである。
- 社会的責任及び関連活動に関する一般的な意識向上を目的とした組織のマネジメント及び従業員とのコミュニケーション。このようなコミュニケーションは、一般に対話を含めた場合が最も有効である。
- 組織全体に社会的責任を取り入れることに重点を置いたチーム活動。
- 活動、製品及びサービスの社会的責任に関わる主張についてのステークホルダーとのコミュニケーション。こうした主張は、内部のレビュー及び保証によって検証可能である。信頼性を高めるため、これらの主張を外部の保証によって確認してもよい。コミュニケーションには、ステークホルダーへのフィードバックの機会を適宜含めるべきである。
- 社会的責任に関係する調達の要求事項に関する供給業者とのコミュニケーション。
- 社会的責任に影響を及ぼす緊急事態に関する市民へのコミュニケーション。緊急事態が起きるまでは、意識向上及び準備態勢の強化にコミュニケーションの目的を置くべきである。緊急事態発生中は、ステークホルダーへの連絡を絶やさず、適切な措置に関する情報を提供すべきである。
- 製品表示、製品情報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。フィードバックの機会を設けることで、こうした形態のコミュニケーションは改善される可能性がある。
- 同業組織をターゲットとして、雑誌又はニュースレターに掲載する社会的責任の側面に関する記事。
- 社会的側面のある側面を広めることを目的とした広告又はその他の声明。
- 政府機関又は市民からの照会に対する提出物。
- ステークホルダーへのフィードバックの機会を伴う定期的な公開報告（ボックス15参照）。

コミュニケーションに利用可能な方法及び媒体は多数存在する。これらの方法及び媒体には、会合、公開イベント、討論会、報告書、ニュースレター、雑誌、ポスター、広告、手紙、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（インターネットによる音声放送）、ブログ（ウェブサイトでの対話）、製品挿入物及びラベルが含まれる。プレスリリース、インタビュー、論説及び記事を使い、メディアを通じてコミュニケーションを取ることも可能である。

ボックス15 - 社会的責任に関する報告

組織は、影響を受けるステークホルダーに対し、社会的責任に関する組織のパフォーマンスを、適切な間隔で報告すべきである。ステークホルダーに対して、社会的責任に関するパフォーマンスを定期的に報告する組織が増えている。ステークホルダーへの報告は、ステークホルダーとの会合、一定期間にわたる組織の社会的責任関連活動について述べた手紙、ウェブサイトでの情報提供及び社会的責任についての定期報告書など、さまざまな方法で行うことができる。

組織は、ステークホルダーへの報告を行うにあたり、社会的責任の中核主題及び関連課題に関する組織の目的及びパフォーマンスについての情報を含めるべきである。組織は、社会的責任に関する組織の報告にステークホルダーがいつ、どのように関与してきたかを明示すべきである。

組織は、達成事項及び不足事項、並びに不足事項の解決方法を含め、社会的責任に関するパフォーマンスを公正に、かつ網羅的に示すべきである。

組織は、活動全体を一度に網羅しても、特定の場所又は現場における活動についてそれぞれ別途に報告してもよい。コミュニティの集団は、組織全体に関する報告より、特定の場所に関する狭い範囲の報告のほうが有益だと考えることが多い。

社会的責任に関する報告書の発表は、社会的責任に関する組織の活動の重要な側面になりうる。組織が社会的責任に関する報告書を作成するにあたっては、次の考慮点を念頭に置くべきである。

- 組織の報告書の範囲及び規模は、組織の規模及び性質に合わせるべきである。
- 組織がこのような報告にどの程度の経験を有するかによって、報告書の詳細度は変化する可能性がある。組織が、いくつかの主要な主題のみを取り扱った限定的な報告書から取組みを開始し、次年度以降に、経験を得て、より幅広い報告書のよりどころとなる十分なデータを入手した時点で、報告書の範囲を広げる場合もある。
- 報告書では、取り扱われる課題について組織がどのように決定を下したか、またこれらの課題にどのように取り組むかを示すべきである。
- 報告書では、より幅広い持続可能性を背景に、組織の業務上のパフォーマンス、製品及びサービスについて記述すべきである。
- 報告書は、組織の性質及びステークホルダーのニーズに応じて、さまざまな形で作成することができる。報告書の形態には、報告書の電子的提供、ウェブベースの対話式バージョン又はハードコピーが含まれる場合がある。また、独立した文書又は組織の年次報告書の一部とすることもできる。

社会的責任に関する報告についての追加的情報は、附属書Aの報告に関するイニシアチブ及びツール（グローバルレベル、各国レベル又は特定部門のレベルで）より入手することができる（7.8項 社会的責任に関するイニシアチブ評価についての手引 も併せて参照）。

7.5.4 社会的責任に関するコミュニケーションについてのステークホルダーとの対話

組織は、ステークホルダーとの対話を通じて、ステークホルダーの見解について直接的な情報を受け取り、交換できるという便益を享受することができる。組織は、ステークホルダーとの対話を目指すことにより、

- コミュニケーションの内容、媒体、頻度及び範囲を必要に応じて改善できるよう、その適切性及び有効性を評価すべきである。

- 今後のコミュニケーションの内容について、優先順位を決定すべきである。
- 報告した情報の確認をステークホルダーに求めるという確認方法をとる場合には、確実にそうすべきである。
- ベストプラクティスを明確化すべきである。

7.6 社会的責任に関する信頼性の向上

7.6.1 信頼性向上の方法

組織が信頼を確立する方法はいろいろある。その一つが、ステークホルダーエンゲージメントである。ステークホルダーとの対話を伴うステークホルダーエンゲージメントは、すべての関係者の利害及び意思が理解されていることの確信を深めるための重要な手段である。対話は信頼感を形成し、信頼性を高める。ステークホルダーエンゲージメントは、パフォーマンスに関する組織の主張の検証にステークホルダーが参加するための土台になる。組織及びステークホルダーは、組織のパフォーマンスが持つ側面をステークホルダーが定期的に見直すため、又はモニタリングするための取決めを設けることができる。

特定の課題に関わる信頼性は、特別な認証制度への参加を通じて高められる場合がある。製品の安全性を認証するため、又は環境影響、労働慣行及び社会的責任のその他の側面に関して製造工程又は製品を認証するためのイニシアチブが整備されている。これらの制度は中立で、それ自体が信頼できるものであるべきである。組織が独立の第三者を組織の活動に関与させ、信頼性を保証する場合もある。その一例が、信頼できるという根拠で選任された者で構成される諮問委員会又は再検討委員会の設置である。

組織が同業組織の組合に参加し、その活動範囲の中で、又は個々のコミュニティの中で、社会的に責任ある行動を確立又は推進する場合もある。

7.6.2 社会的責任に関する報告及び主張の信頼性向上

社会的責任に関する報告及び主張の信頼性を高める方法はいいろいろある。こうした方法には次のことが含まれる。

- 報告書の性質が、組織の種類、規模及び能力によって異なることを認識した上で、社会的責任に関わるパフォーマンスについての報告書を経時的に比較できるようにし、かつ同業組織が作成した報告書とも比較できるようにする。
- 報告書で省かれたテーマについて、そのテーマを取り上げなかった理由を簡単に説明し、組織があらゆる重要事項を網羅しようと努めたことを示す。
- データ及び情報を信頼できるソースまで追跡し、そのデータ及び情報の正確性が検証できるような、厳格で責任ある認証プロセスを採用する。
- 組織内の者又は外部の者で、報告書の作成過程に関わらない人物（1名又は複数）を使って認証作業に当たらせる。
- 報告書の一部として認証を証明する文章を提示する。
- ステークホルダーの集団を使い、組織に関わる重要な問題がその報告書に反映されているかどうか、報告書がステークホルダーのニーズに対応しているかどうか、対応すべき課題がまんべんなく網羅されているかどうかを判断させる。
- 透明性を高めるための追加的手段として、他者が容易に検証できる種類及び形態の情報を提供する。例えば、組織は、単にパフォーマンスに関する統計を報告するのではなく、情報源及び統計作成に当たって採用したプロセスを併せて詳しく開示することができる。場合によっては、組織が活動を行った場所を列挙することにより、組織がサプライチェーンに関して行った主張の信頼性を高めることも可能である。
- 外部の組織が定めた報告に関する要求事項への適合性を報告する。

- 製品若しくは製品を生産した組織の環境的側面又は社会的側面に関する主張を発するにあたり、ライフサイクルアセスメント、レビュー又はその他の基準に基づくシステムで評価を行う機関から、エコラベル、認証又はその他の形式の認定を取得する。

7.6.3 組織とステークホルダーの間の紛争又は意見の不一致の解決

社会的責任に関する活動の過程で、組織は個々のステークホルダー又はステークホルダーの集団との紛争又は意見の不一致に直面する可能性がある。具体的な紛争の例及びこれらの紛争に対処するためのメカニズムについては、人権（6.3.7項参照）及び消費者課題（6.7.6項参照）の説明の中で触れた。紛争又は意見の不一致を解決するための公式な手段は、労働契約の一部に組み込まれていることも多い。

組織は、ステークホルダーとの紛争又は意見の不一致を解決するため、紛争又は意見の不一致の種類、及び影響を受けるステークホルダーに適したメカニズムを立案すべきである。このようなメカニズムには次の方法が含まれる。

- 影響を受けるステークホルダーとの直接的な話し合い
- 誤解を解くための文書情報の提供
- ステークホルダー及び組織が見解を表明し、解決策を探ることができる話し合いの場
- 公式な苦情処理手続き
- 調停又は仲裁の手続き
- 報復を恐れることなく不正行為を届け出ることができるシステム
- その他の種類の苦情解決のための手続き

組織は、紛争及び意見の不一致の解決に利用できる手続きについての詳しい情報を、ステークホルダーが入手できるようにすべきである。これらの手続きは公平かつ透明であるべきである。人権及び消費者課題に関連する手続きについての具体的情報については、6項において、これらの中核主題について述べた部分で触れている。

7.7 社会的責任に関する組織の行動及び実践のレビュー及び改善

7.7.1 一般

社会的責任に関し、実効的なパフォーマンスを示すことができるかどうかは、組織の主要なイニシアチブのほとんどがそうであるように、ある程度、意欲、入念な監督、実行された活動の評価及びレビュー、実現した進捗、明確化された目標の達成、使用されたリソースその他といった組織の取組みの特徴にかかっている。

社会的責任に関する活動の継続的なモニタリング又は観察は、基本的に、活動が意図された通りに進行していることの確認、危機又は異常事態発生の発見、並びに行動方式の微細な変更を目的としている。

適切な間隔でのパフォーマンスのレビューは、社会的責任についての進捗を判断し、プログラムの焦点を絞り、変更が必要な部分を特定し、パフォーマンスを向上させる上で役立つ。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見直すにあたって重要な役割を果たしうる。

組織は同時に、現在の活動を見直すことに加え、条件又は期待事項の変化、社会的責任に影響を及ぼす法律又は規制の動き、並びに社会的責任に関する組織の取組みを強化する新たな機会に精通しているべきである。この項では、組織が社会的責任に関するパフォーマンスをモニタリングし、見直し、改善するために採用することができるいくつかの技法について述べる。

7.7.2 社会的責任に関する活動のモニタリング

組織のあらゆる部分で、社会的責任の実践が有効かつ効率的に行われているという確信を得るためには、中核主題及び関連課題に係る活動についての継続的パフォーマンスをモニタリングすることが重要となる。この取り組みの広さが、取り扱われる中核主題の範囲、組織の規模及び性質、並びにその他の要因によって異なることは明らかである。

モニタリングすべき活動を決定するにあたり、組織は、重要な活動に重点を置き、モニタリングの結果が理解しやすく信頼できるものになるよう、またタイムリーでステークホルダーの懸案事項に対応するものになるよう努めるべきである。

社会的責任に関するパフォーマンスのモニタリングに使用できる方法は、適切な間隔でのレビュー、ベンチマーキング及びステークホルダーからのフィードバック入手を含めていろいろある。組織は、組織のプログラムの特性及びパフォーマンスを他の組織の活動と比較することにより、自らのプログラムの実態を見抜くことができる場合が多い。こうした比較は、特定の中核主題に係る行動に焦点を絞っても、組織全体に社会的責任を取り入れるための、より幅広いアプローチに重点を置いてよい。

非常に一般的な方法の一つに、指標に照らした測定がある。指標とは、パフォーマンスの特定の側面を測定する尺度である。社会的責任に関するプログラムを構成するすべての活動をモニタリングすることが非常に困難である場合、又は費用がかかりすぎる場合に指標が用いられる場合が多い。例えば、時間の経過に伴うプロジェクトの目標達成度をモニタリング又は評価する際に指標を使用することができる。指標は、明確で参考になる、実用的で比較可能である、正確性、真実性及び信頼性を備えているという条件を満たすべきである。指標の選定及び使用は、社会的責任及び持続可能性に関する多くの文献で広範囲に詳しく取り上げられている。

結果が数量で表される指標は比較的簡単に使用できるが、社会的責任のすべての側面を取り扱うには不十分な場合がある。例えば、人権の分野では、男女が公平に処遇されているかどうかについての女性と男性の見解は、差別に関するいくつかの定量的指標より有意義である可能性がある。調査結果又はフォーカスグループの討議に関する定量的指標を、見解、傾向、状態又は状況を表す定性的指標と併用してもよい。社会的責任は、汚染の低減及び苦情への対応といった測定可能な活動の具体的達成度だけでは表せないことを認識することも重要である。社会的責任は、価値観、社会的責任の原則の適用及び姿勢に基づくものであるため、モニタリングには、インタビュー、観察、並びにその他の行動及び意欲を評価する技法など、より主観的なアプローチが必要となる場合がある。

7.7.3 社会的責任に関する組織の進捗及びパフォーマンスのレビュー

組織は、社会的責任に関連する活動を日常的に監督し、モニタリングするだけでなく、適切な間隔でレビューを実施し、社会的責任の目標及び目的に照らして組織がどの程度実績を上げたかを判断するとともに、プログラム及び手続きに関して必要な変更を明確化すべきである。

一般に、これらのレビューには、社会的責任の中核主題全般にわたるパフォーマンスと、過去のレビューの結果を比較して進捗状況を判断し、目標に照らして達成度を測定することが必要である。さらにレビューには、社会的責任に対する姿勢、組織全体での社会的責任の導入、原則、運営理念及び慣行の順守など、測定しにくいパフォーマンスの側面の吟味を含めるべきである。

このようなレビューでは、ステークホルダーの参加が役に立つ可能性がある。ステークホルダーからの情報を通じて、組織は、ステークホルダーが社会的責任に関するプログラムの具体的な達成度をどのように認識しているのかだけでなく、ステークホルダーが社会的責任に関する組織の全体的取り組みをどのように見ているのかも併せて知ることができる。組織は、ステークホルダーを通じて、より幅広いコミュニティの期待事項及び姿勢の変化に常に順応することができる。

レビューにおいて問われる論点には次のことが含まれる。

- 目標は想定した通りに達成されたか。
- 戦略及びプロセスは目的に合っていたか。

- 何が効果を上げたか。それはなぜか。何が効果を上げなかったか。それはなぜか。
- 目標は適切だったか。
- もっと実績を上げられたはずのことがらは何か。
- すべての関係者が参加しているか。

組織は、レビューの結果に基づき、欠陥を修復し、社会的責任に関するパフォーマンスの改善をもたらすようなプログラムの変更点を明確化すべきである。

7.7.4 データ、並びに情報の収集及び管理の信頼性向上

政府、非政府組織、他の組織又は公衆に対しパフォーマンス・データを提出しなければならない組織、又は機密情報を含むデータベースを保守するためにパフォーマンス・データを提出しなければならない組織は、システムを詳しくレビューすることによって、データの収集システム及び管理システムの信頼性を高めることができる。このようなレビューは、次のことを目的とすべきである。

- 組織が他者に提供するデータが正確であるという点について自らの自信を高める。
- データ及び情報の信頼性を高める。
- データのセキュリティ及びプライバシーを適宜保護するため、システムの信頼性を確認する。

こうした詳細レビューは、温室効果ガス排出又は汚染物質に関するデータ公表についての法的要求事項又はその他の要求事項、出資団体又は監督機関へのプログラムデータ提出に関する要求事項、環境ライセンス又は環境許可の条件、並びに財務データ又は医療データ若しくは個人データなどの個人情報保護に関する配慮によって促される場合がある。

こうしたレビューの一環として、組織内部又は外部の中立の第三者又は中立のグループが、組織によるデータの収集方法、記録方法又は保存方法、処理方法並びに使用方法を吟味すべきである。こうしたレビューは、エラーによるデータ汚染又は無許可の者によるアクセスを可能にするようなデータ収集システム及びデータ管理システムの脆弱性を発見する上で役立つ。また、レビューの結果は、組織がシステムの強化及び改善を図る上で役立つ。データの正確性及び信頼性の向上は、データ収集担当者の十分な教育訓練、データの正確性に対する明確な説明責任、エラーを起こした者への直接的なフィードバック、並びに報告されたデータと過去のデータ及び似たような状況で得られたデータとの比較を行うデータ品質保持プロセスによっても図ることができる。

7.7.5 パフォーマンスの改善

組織は、定期的レビュー又はその他の適切な間隔でのレビューに基づき、社会的責任に関するパフォーマンスを改善できる方法を検討すべきである。レビューの結果は、組織の社会的責任の継続的改善を図るために使用すべきである。改善のためには、状況の変化又はより高度な目標達成に向けた意欲を反映し、目標及び目的を修正することが必要な場合がある。社会的責任に関連する活動及びプログラムの範囲は、拡大することができる。社会的責任に関連する活動のためのリソース追加又は別のリソース提供も検討対象の一つである。改善には、新たに発見された機会を利用するプログラム又は活動も含まれることがある。

レビューの過程で表明されたステークホルダーの見解は、組織が新たな機会及び期待事項の変化を明確化する上で役立つ可能性がある。これは、組織が社会的責任に関する活動のパフォーマンスを改善する上で役立つはずである。

組織の目標及び目的の実現を促すため、社会的責任に関する具体的目標の達成を、シニアエグゼクティブ及びマネジャーの年次パフォーマンスレビュー又は定期的パフォーマンスレビューに組み込んでいる組織もある。こうした措置によって、社会的責任に関する組織の行動が、真剣な関与の表明であることが強調される。

7.8 社会的責任に関する自主的イニシアチブ

多くの組織は、より重い社会的責任を負おうとする他の組織を支援するための自発的イニシアチブを展開してい

る。社会的責任に関するイニシアチブが、実際に社会的責任のさまざまな側面に表立って取り組むために設立された組織の形で行われることもある。このように、社会的責任に関心を持つ組織が実行できるイニシアチブはさまざまである（他の組織に参加する組織もあれば、他の組織を支援する組織もある）。

こうした社会的責任に関するイニシアチブの中には、1つ又は複数の中核主題又は課題の側面に取り組むものもある。また、社会的責任を組織の活動及び意思決定に取り入れるためのさまざまな方法に取り組むイニシアチブもある。社会的責任に関するイニシアチブの中には、組織全体で社会的責任を取り入れるために用いることができる特別なツール又は実践の手引を作成又は推進するものもある。社会的責任に関して最小限の期待事項を策定又は推進するイニシアチブもある。これらの期待事項は、行動規範、提言、指針、原則の宣言及び運営理念など、さまざまな形で示すことができる。ある部門に特有の課題のいくつかに取り組むため、さまざまな部門が展開するイニシアチブもある。一部の部門が、部門特有の社会的責任に関するイニシアチブの展開を選択した理由はさまざまである。特定の部門において、社会的責任に関するイニシアチブが存在することは、その部門が必ずしも重い責任を負っていること、又は潜在的に有害性が高いことを意味しない。

組織が社会的責任を負うために、社会的責任に関するこれらのイニシアチブのいずれかに参加する必要、又はこれらのツールのいずれかを使用する必要はない。さらに、あるイニシアチブへの参加又はあるイニシアチブのツールの使用自体が、組織の社会的責任を示す信頼性の高い指標であるとは言えない。組織は、社会的責任に関するイニシアチブを評価するにあたり、必ずしもすべてのイニシアチブが、ステークホルダーの目に好ましく映っていない、又は信頼できるものとして映っていないことを認識すべきである。組織はまた、特定のイニシアチブが組織の社会的責任への取組みに役立つかどうか、また、そのイニシアチブが主に広報活動の一形態なのか、それともメンバー又は参加組織の評判を守る手段なのかを客観的に判断すべきである。社会的責任は、単なるリスク管理の一形態として取り扱われるべきでない。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となる考慮点は、そのイニシアチブが、すでに確立され、認識されている責任ある行動への期待事項を一方的に解釈し直したものかどうかである。

単一の部門又は一種類の組織のために立案されたイニシアチブが、単一のステークホルダーによる統治構造をもつことを考えると、ステークホルダーとの効果的な関わり、並びに複数のステークホルダーが参加する統治及び開発のシステムは、社会的責任に関する一部のイニシアチブと他のイニシアチブの違いを際立たせる重要な特性である。

組織は、社会的責任に関する1つ又は複数のイニシアチブに参加すること、又はそのツールを使用することが有益と考えることもありうる。イニシアチブへの参加は、いずれにしても、他者の支援を得ること又は他者から学ぶことなど、組織内での具体的な行動につながるべきである。組織がイニシアチブに付随するツール又は実践の手引の使用又は策定を開始したとき、イニシアチブへの参加は特に有益なものとなりうる。組織は、社会的責任に関するイニシアチブを利用して、認証又はラベルなど何らかの形の認定を求めてもよい。社会的責任に関するイニシアチブの中には、特定の慣行又は特定の課題に関するパフォーマンス又は準拠が公に認められるための信頼できる根拠として幅広く認められているものもある。社会的責任に関するこれらのイニシアチブが提供する実践的手引は、自己評価のためのツールから第三者による認証までさまざまである。

社会的責任に関するイニシアチブに参加すべきか、又はイニシアチブを利用すべきかを判断するにあたり、組織は次の要素を検討すべきである。

- そのイニシアチブは、4項に述べられた原則に即しているか。
- そのイニシアチブは、組織が特定の中核主題又は課題に取り組み、組織の活動全体に社会的責任を取り入れることができるよう支援するための重要かつ実践的な手引を提供しているか。
- そのイニシアチブは、ある特定の種類の組織又はそのような組織に関心をもつ領域を対象としたものか。
- そのイニシアチブは、ある土地又は地域に関係しているのか。又はグローバルな活動範囲を持ち、あらゆる種類の組織に適用されるのか。
- そのイニシアチブは、組織が特定のステークホルダー集団に手を差し伸べる上で役立つのか。
- 政府、NGO、労働組合、民間部門又は学術団体など、そのイニシアチブを立案し、管理する（1つ又は複数の）組織の種類。
- そのイニシアチブを立案し、管理する（1つ又は複数の）組織の評判。その組織の信頼性及び高潔性を考慮す

る。

- そのイニシアチブが立案され、管理されるプロセスの性質。例えば、そのイニシアチブは、先進国及び発展途上国の参加者が加わり、複数のステークホルダーによる透明で開放された、誰でも参加できるプロセスを通じて立案されたか、又はそのようなプロセスによって管理されているか。
- そのイニシアチブの参加しやすさ。例えば、組織は参加のために契約を結ばなければならないのか、又はイニシアチブへの参加に費用はかかるのか。

これらの要素及びその他の要素を検討するにあたり、組織は、結果をどのように解釈するのかを慎重に考慮すべきである。例えば、あるイニシアチブが幅広く受け入れられていることは、そのイニシアチブの適切性及び価値を示すものかもしれないが、それは、そのイニシアチブの要件があまり厳格でないことの表れである可能性もある。これに対し、あまり広く使われていないイニシアチブが、より革新的又は意欲的である場合もある。さらに、自由に利用できるイニシアチブは一見魅力的かもしれないが、対価を支払って利用するイニシアチブのほうが時宜に適っており、長期的にはより価値が高いかもしれない。したがって、あるイニシアチブ又はツールが無償又は有償で利用できるという事実が、そのイニシアチブ又はツールの価値を示すと考えるべきではない。

選択したイニシアチブの価値及び関連性を定期的に見直すことが重要である。

附属書Aは、社会的責任に関する自発的イニシアチブ及びツールを、網羅的にではなく列挙したものである。これらのイニシアチブ及びツールは、この国際規格を作成する過程で、ISO 26000ワーキング・グループに参加する専門家により、附属書に記載された特別な基準を使って特定された。これらの基準は、附属書に列挙された社会的責任に関するイニシアチブ又はツールの価値又は有効性に対するISOの判断を示すものではない。さらに、ある社会的責任に関するイニシアチブ又はツールがこの付属書において示されたという事実は、そのイニシアチブ又はツールをISOが何らかの形で支持したことを暗示的に意味するものではない（ボックス17）。この国際規格の適用範囲において客観的に測定できないイニシアチブの重要な特性（イニシアチブの有効性、信頼性、合法性及び代表性）は、ここでは考慮に入れていない。こうした特性については、そのイニシアチブ又はツールの使用を検討する者が直接評価すべきである。

ボックス16 - 認証可能なイニシアチブ、並びに商業的又は経済的利害に関係するイニシアチブ

（すべてではないが）附属書Aに列挙された社会的責任に関するイニシアチブの中には、中立の第三者によるイニシアチブを背景とした認証の可能性が含まれるものがある。認証がイニシアチブ利用の条件になっている場合もある。あるイニシアチブに認証の可能性、又は認証の要件が含まれるからといって、それがそのイニシアチブの価値を示すものであると考えるべきではない。認証を伴うものを含め、附属書Aに列挙されたツール又はイニシアチブの実施を、ISO 26000に規定された指針への適合を暗示するために使用することはできない。

「営利」組織によって展開されているのか、又は「非営利」組織によって展開されているのかに関わらず、一部のイニシアチブ又はツールは、使用料、加盟料、又は検証サービス若しくは認証サービスの料金を課すという点で商業的利害又は経済的利害に結びついている。製品又は組織を普及するためにイニシアチブ又はツールを使用することも、こうした商業的関係の一つの例である。こうした利害の存在そのものが、社会的責任に関するイニシアチブの否定的側面であるというわけではない。例えば、イニシアチブ又はツールを統括する組織にとって、その費用及び活動をカバーすることが必要なかもしれないし、それが製品又は組織の特性をステークホルダーに知らしめるための合法的手段なのかもしれない。ただし、こうした利害に結びついているイニシアチブ又はツールを評価するにあたり、この国際規格の使用者は、付随する商業的利害及び利害の衝突の潜在的可能性を考慮すべきである。例えば、社会的責任に関するイニシアチブを統括する組織が、認証の付与によって収入を得ることを必要以上に優先し、かかる認証に必要な要求事項を検証する際に正確性が損なわれこともありうる。したがって、イニシアチブ又はツールが商業的利害又は経済的利害と結びついている場合には、これらのイニシアチブ又はツールを統括する組織の信頼性を評価することが非常に重要である。

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の例

この附属書の使用の際には、ISO 26000はマネジメントシステム規格ではないことを念頭に置くことが重要となる。この国際規格は、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。いかなる認証の提案、又はISO 26000の認証取得請求も、この国際規格の意図及び目的を正確に示していない。この附属書の情報の目的は、あくまでも社会的責任に関する、利用可能な新たな自発的指針の例を提示することにすぎない。このようなイニシアチブが社会的責任に関する有用な指針を提示する可能性がある一方で、社会的責任を持つ組織になるために、組織がこのようなイニシアチブへ参加したり、このようなツールを使用したりすることは前提条件とはならない。

この附属書には、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。この附属書は、社会的責任の中核主題並びに社会的責任の導入に関する追加的な指針を提示可能な、現存するイニシアチブ及びツールの例を挙げる目的で作成されている。

この国際規格において、社会的責任に関するイニシアチブとは、「社会的責任に係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（2.1.9項）」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、複数のセクターに適用される（表 A.1. 「部門横断的な」）イニシアチブ及びツール、並びに特定の公共・民間部門のみに適用される（表 A.2. 「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。

- 表A.1. に記載の社会的責任のための部門横断的なイニシアチブには、（政府間組織により策定、又は運営される）「政府間のイニシアチブ」、（マルチ・ステークホルダーのプロセスにより策定、又は運営される）「マルチ・ステークホルダー・イニシアチブ」、及び（シングル・ステークホルダーのプロセスにより策定、又は運営される）「シングル・ステークホルダー・イニシアチブ」の3種類がある。
- 表A.2. に記載の社会的責任のためのセクター別イニシアチブとは、（農業、情報技術、公共サービス、旅行・観光業などの）特定部門の特定課題に取り組んでいる当該部門により策定されたイニシアチブを意味する。この附属書にはイニシアチブを策定したセクターがすべて記載されているわけではなく、又、表A.2. に記載のすべてのセクターのイニシアチブがすべて含まれているわけでもない。任意の特定セクターに任意のイニシアチブが存在するからといって、当該セクターがより重い社会的責任を有する、又はより有害であるということの意味しない。

記載されている各イニシアチブ又はツールの項目には、それを開始した単一又は複数の組織名、及びそれに関連するISO26000の中核主題又は社会的責任の導入に向けた取組み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。イニシアチブ又はツールの策定又は運営への政府間組織及びステークホルダーの関与に関わる情報、並びにイニシアチブ又はツールが認証を必要とするか否かも提示されている。

この附属書の情報は、この国際規格の起草に参加した専門家が提供した。この情報は、この規格の完成時点での状況を反映しており、この国際規格が改訂される際には、ISOが見直す見込みである。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、複数のイニシアチブ又はツールを潜在的に使用する組織は、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、他の情報源から最新情報の取得にも努めることが望ましい。

この附属書に記載された社会的責任に関する自主的なイニシアチブ又はツールは、次のすべての基準を満たすものに限られている。

- 1つ又はそれ以上の中核主題又は社会的責任の導入へ対応している（この国際規格の5, 6, 7項に記載）
- 任意の一国、又は海外運営の場合でも任意の一国の複数組織による特定使用を目的としていない。
- 現在複数の国で使用されている。
- 単一の組織又は複数の組織グループ（つまり、共通の所有者又はパートナーを介して関連している複数組織のこと）による使用を目的としていない。
- ツール又は手引として無償で公開利用できる（参考：イニシアチブ又はツールに責任を有する組織が、会費、若しくはサービス料などユーザーの経費負担を含む諸活動に携わる場合があっても、当該経費が当該イニシアチブ又はツールにある意味で関連しているか否かにかかわらず、イニシアチブ又はツールがこのリストから除外されることはない）。
- 主に金銭上の利益獲得を目的とする「営利」民間組織により運営されていない。
- ISO言語の中の1つ又はそれ以上の言語で記載されている。

ボックス17 - イニシアチブに対するISOによる認証の不実行

上記の基準は、この附属書に記載の社会的責任に関するイニシアチブ又はツールの価値、又は効果に関するISOの判断を示すものではない。この基準の意図は、あくまで多くの組織に適用可能なイニシアチブ及びツールの例を明確にするための客観的な基準を示すことである。

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項に記載されている検討事項を考慮すべきである。この附属書には認証を必要とする社会的責任に関するイニシアチブもいくつか記載されているが、この国際規格の手引への順守として、これらのイニシアチブの認証を取得する必要はない（ボックス16参照）。

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の認証を意味するものではない。また、イニシアチブの有効性、信頼性、合法性及び包含性など、この国際規格の規定範囲内での客観的な測定が難しいイニシアチブに関する重要要素については、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べきである。

表 A.1 部門横断的イニシアチブの例

(複数の部門の活動に適用。7.8 項及び附属書 A の序論も参照)

本表に記載のイニシアチブ及びツールは個別の ISO/TMB/WG/SR の専門家により特定された。また本表への記載は、附属書序論に記載の基準を満たすイニシアチブ及びツールに限定されている。ISO 26000 の起草者は本表の情報を自主的に検証してはいない。ユーザーから ISO への、不正確な情報に関する提案を募集する。

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別、 組織の アルファベット順に記載)	下位条項に含まれている側面又は課題の 1 つ又はそれ以上に関連するイニシアチブ/ツールには ×印が記されている。 これは、ISO 26000 との整合、又は ISO 26000 による認証を意味するものではない。														追加情報 (イニシアチブ/ツールに関する簡単な客観的説明、 統治へのステークホルダーの参加、 対象となるオーディエンス 及びアクセス条件、認証を必要とするか否か、 詳細参照用ウェブサイトを含める)	
	中核主題*							社会的責任の導入に向けた 取組み*								
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
ISO26000 下位条項：6.2 組織統治、6.3 人権、6.4 労働慣行、6.5 環境、6.6 公正な事業慣行、6.7 消費者課題、6.8 コミュニティ参画及び開発、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ステークホルダーエンゲージメント、7.2 組織の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 組織全体に社会的責任を取り入れるための方法、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行動及び実践のレビュー及び改善																
セクション 1：政府間のイニシアチブ (国連機関などの政府間団体の直接責任の下で運営されるイニシアチブ及びツール)																
UNCTAD (国連貿易開発会議) 国際会計・報告基準専門家 政府間作業部会 (ISAR)	X		X	X	X		X	X					X			企業透明性及び企業レベルでの会計上の問題を専門とする作業部会。企業会計及び報告で対処する問題には、国際財務報告基準 (IFRS) の実施、中小企業による会計、企業統治の開示、企業責任報告、環境報告などがある。ステークホルダーのグループは年次会合において、当該グループが取り扱う諸問題へのアプローチを討議し、合意する。すべての組織が利用できる。会費は不要。 www.unctad.org/isar
UNEP (国連環境計画) 気候中立ネットワーク				X								X	X	X	X	すべての組織が利用できる UNEP 傘下のイニシアチブ。諸組織による温室効果ガス排出削減達成方法の情報交換を促す。海外の任命ステークホルダーによる理事会が同プログラムを監督。 www.climateunneutral.unep.org
UNEP (国連環境計画) ライフサイクル イニシアチブ			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及び研修向上を目指す国連事務局員及びステークホルダー参加者で構成するタスクフォース。国連環境プログラムの関連イニシアチブ。 http://lcinitiative.unep.fr/
国連 グローバル・コンパクト (UNGC)		X	X	X	X							X				事業組織を対象とする国連事務総長によるイニシアチブ。すべての組織が利用できる。人権、労働、環境及び汚染防止に関する 10 の原則を策定。参加組織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。組織のロゴの承認及び使用は UNGC が認定するが、その際費用は不要である。UNGC はこれまでに次の 10 の原則の実施を促す、イニシアチブ、ツール及び資料を策定している。 ・ 国連 CEO 水 マンデート (The UN CEO Water Mandate) ・ 気候に配慮するビジネスリーダー綱領 (Caring for Climate: A Business Leadership Platform) ・ 国連 パートナリシップ 評価 ツール (The UN Partnership Assessment Tool) ・ 中規模企業のための経営ガイド (Operational Guide for Medium-Scale Enterprise) ・ その他組織とのパートナーシップに基づくさまざま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 www.unglobalcompact.org/
UNGC (国連グローバル・コンパクト)、UNDP (国連開発計画)、UNITAR (国連訓練調査研究所) 国連パートナーシップ 評価ツール							X		X			X				官民間のパートナーシップの持続可能な開発の影響及び貢献を強化するための自己評価計画ツール。すべての組織に無料配布。世界中の組織に向けた CSR 管理のアプローチ/技術を普及するためのコンサルタントを UNIDO が訓練する。 www.unglobalcompact.org/Issues/partnerships/pat.html
UNIDO (国連工業開発機関) Responsible Entrepreneurs Achievement Programme		X	X	X	X			X	X		X	X	X		X	中小企業向けに UNIDO が支援するイニシアチブ。会員登録及び会費不要。CSR に関する中小企業支援のための構造化枠組み及び分析ソフトウェアの提供。 www.unido.org/realp

表 A.1 (続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別、 組織の アルファベット順に記載)	下位条項に含まれている側面又は課題の1つ又はそれ以上に関連するイニシアチブ／ツールには ×印が記されている。 これは、ISO 26000 との整合、又は ISO 26000 による認証を意味するものではない。																追加情報 (イニシアチブ／ツールに関する簡単な客観的説明、 統治へのステークホルダーの参加、 対象となるオーディエンス 及びアクセス条件、認証を必要とするか否か、 詳細参照用ウェブサイトを含める)
	中核主題*							社会的責任の導入に向けた 取組み*									
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7		
ISO26000 下位条項：6.2 組織統治、6.3 人権、6.4 労働慣行、6.5 環境、6.6 公正な事業慣行、6.7 消費者課題、6.8 コミュニティ参画及び開発、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ステークホルダーエンゲージメント、7.2 組織の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 組織全体に社会的責任を取り入れるための方法、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行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 (マルチ・ステークホルダーのプロセスにより策定、運営されるイニシアチブ又はツール)																	
アカウントビリティ (AccountAbility) AA1000 シリーズ	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	すべての組織及び個人が利用できる会員制組織。会費必要。持続可能性及び社会的責任報告の確保、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つの基準が定められている。 － AA 1000APS—説明責任の一般原則の規定 － AA 1000AS—持続可能性確保のための要件の規定 － AA 1000SES—ステークホルダーエンゲージメントのための枠組みの規定 www.accountability21.net
アムネスティ・ インターナショナル 企業のための人権の原則		X										X			X		人権尊重推進を目指す個人が利用できる会員制組織。特定国の人権尊重に関する情報源。出版物「企業のための人権の原則 (Human Rights Principles for Companies)」には、チェックリストが記載されている。 www.amnesty.org
ビジネス倫理イニシアチブ (BSCI)		X	X	X	X		X	X	X		X						主に大規模小売業者のサプライチェーンの労働慣行の問題に取り組む企業イニシアチブ。サプライヤーの行動規範順守の監査に同意する小売業者、販売会社が会員の大半を占める会員制。年会費要。同イニシアチブが監査人を承認する。 www.bsci-eu.org
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	X	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組織。法的、経済的、生態学的、社会的問題に関する「統治フレームワーク」を提供している。 www.dnwe.de/wertemanagement.php (ドイツ語)
Ceres Ceres 原則				X								X	X				主として環境・統治問題への企業の関与を目的とした資本市場の活用に取り組む環境関連組織及び投資家の会員制組織。企業による Ceres 原則の施行が求められている。Ceres 原則の施行には、監査及び公的報告が含まれる。会費要。会員企業は環境問題及びその管理に関する技術的な支援を利用できる。 www.ceres.org
CSR360 Global Partner Network	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	国際的な CSR 情報交換を推進する。「パートナー組織」となるには寄付及び承認が必要。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。 www.csr360.org
欧州品質マネジメント財団 (EFQM) Framework for CSR and Excellence Model	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	CSR (企業の社会的責任) 管理での活用を目的とする「自己評価」ツール。以前は、EFQM (欧州品質マネジメント財団) は会員制であったが、現在は企業、政府、非営利団体が利用できる。会費要。情報交換を円滑にし、会員へのサービスを提供している。 www.efqm.org

表 A.1 (続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別、 組織の アルファベット順に記載)	下位条項に含まれている側面又は課題の1つ又はそれ以上に関連するイニシアチブ/ツールには ×印が記されている。 これは、ISO 26000 との整合、又は ISO 26000 による認証を意味するものではない。														追加情報 (イニシアチブ/ツールに関する簡単な客観的説明、 統治へのステークホルダーの参加、 対象となるオーディエンス 及びアクセス条件、認証を必要とするか否か、 詳細参照用ウェブサイトを含める)	
	中核主題*							社会的責任の導入に向けた 取組み*								
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
ISO26000 下位条項：6.2 組織統治、6.3 人権、6.4 労働慣行、6.5 環境、6.6 公正な事業慣行、6.7 消費者課題、6.8 コミュニティ参画及び開発、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ステークホルダーエンゲージメント、7.2 組織の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 組織全体に社会的責任を取り入れるための方法、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行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 (マルチ・ステークホルダーのプロセスにより策定、運営されるイニシアチブ又はツール)																
倫理的商取引イニシアチブ (Ethical Trading 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。調達企業が NGO/労働組合と連携し、サプライチェーン労働慣行規範の実施の最善策を学ぶことを目的としている。企業は会費が必要で、そのサプライヤーへの労働慣行規範の適用に合意し、活動報告をし、その他の要件を順守することが求められる。 www.ethicaltrade.org/
欧州企業倫理ネットワーク (EBEN)	X	X	X	X	X	X	X	X		X				X		年会費が必要な会員制組織。ビジネス倫理の推進を専門とする。会議の主催及び出版物の刊行に携わる。 www.eben-net.org
公正労働協会 (FLA)	X	X	X					X	X			X	X	X	X	サプライチェーン労働慣行問題への対処を目的に策定されたマルチ・ステークホルダーのイニシアチブ。調達企業、大学、NGO が参加。参加企業はそのサプライヤーの労働条件のモニタリング、検証を支援する必要がある。FLA は公的報告書を発行している。 www.fairlabor.org/
FORÉTICA SGE 21 Ethical and CSR Management System	X		X	X	X	X	X									倫理及び社会的責任に関する管理システムの構築、実施、評価に関わる基準を定めるイニシアチブ。 www.foretica.es (スペイン語)
グローバル・ レポート・ イニシアチブ (GRI) 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するイニシアチブ。組織ステークホルダーが組織の手引を提供し、統治責任を有している。指針、補助ツール、附属書は GRI のウェブサイト無料で配布されている。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次が含まれる。 ・ 持続可能性の報告に関するガイドライン ・ 建設、アパレル、通信など、さまざまな部門別補助ツール ・ バウンダリー・テクニカル・プロトコル (A Boundary Technical Protocol) www.globalreporting.org
デンマーク人権研究所 人権コンプライアンス 評価		X	X		X		X	X			X	X	X	X	X	この研究所は国営の人権関連組織で、さまざまな国における人権情勢の情報を提供する人権及び事業プロジェクトに携わっている。また管理ツール及び指針をときに有料で提供している。「人権コンプライアンス評価」はウェブサイトから有料で入手できる非常に詳細なツールである。「同評価」より簡単な「HRCA Quick Check」は無料提供されている。 www.humanrightsbusiness.org
国際ビジネス・リーダーズ・フォーラム (IBLF) 人権影響評価 ガイドライン		X	X	X	X							X				持続可能な開発への企業貢献を推進する大規模事業組織に支援されている非営利財団。「解釈される人権—企業のための参考指針 (Human Rights Translated: A Business Reference Guide)」など多様な出版物及びツールを作成している。2007年、IBLFは世銀グループの国際金融公社 (IFC) と共同で「人権影響評価及び管理ガイドロードテスト草稿」を発行。 www.iblf.org/resources/general.jsp?id=123946

表 A.1 (続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別、 組織の アルファベット順に記載)	下位条項に含まれている側面又は課題の1つ又はそれ以上に関連するイニシアチブ／ツールには ×印が記されている。 これは、ISO 26000 との整合、又は ISO 26000 による認証を意味するものではない。																追加情報 (イニシアチブ／ツールに関する簡単な客観的説明、 統治へのステークホルダーの参加、 対象となるオーディエンス 及びアクセス条件、認証を必要とするか否か、 詳細参照用ウェブサイトを含める)
	中核主題*						社会的責任の導入に向けた 取組み*										
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7		
ISO26000 下位条項：6.2 組織統治、6.3 人権、6.4 労働慣行、6.5 環境、6.6 公正な事業慣行、6.7 消費者課題、6.8 コミュニティ参画及び開発、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ステークホルダーエンゲージメント、7.2 組織の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 組織全体に社会的責任を取り入れるための方法、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行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 (マルチ・ステークホルダーのプロセスにより策定、運営されるイニシアチブ又はツール)																	
国際社会環境認定表示連合 (ISEAL)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	国際的な、社会、環境関連基準制定組織のための会員制組織。社会、環境関連問題の自主的基準及び適合性評価を促進。基準制定及び評価のツールを提供。会員登録費を要する。 www.isealliance.org
アーティクルマネジメント 推進協議会 (JAMP)			X	X	X	X		X		X	X	X	X	X	X	X	製品内の化学物質に対する法的要件へ適合するよう組織を支援するための、有料の会員制情報交換プログラム。製品含有の化学物質に関わる情報の記載、伝達のためのデータシート様式及びデータシート交換のための IT インフラを提供。同プログラムの計画普及のための教育、研修を運営・実施。 http://www.jamp-info.com/english/
International Framework Agreement		X	X	X			X	X	X		X	X	X	X	X	X	多国籍企業 (TNE) 及び国際産業別労働組合組織 (GUF) 間の協約。主に、特定の多国籍企業の事業における労働慣行に関連する問題に国際レベルで対処する方法の提供を目的とする。 http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique70
レインフォレスト・ アライアンス (Rainforest Alliance)		X	X	X			X					X	X	X	X	X	社会、環境に関わる基準の制定及び林業、農業、旅行・観光業に携わる業者への認定書発行を目的に設立された会員制組織。レインフォレスト・アライアンスによる認証取得のための活動に携わる業者に対する研修及び技術支援を提供している。 www.rainforest-alliance.org
企業倫理研究センター (R-bec) 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		倫理的、法的コンプライアンス管理システムの開発を希望するすべての組織のための無料の管理システム基準。 http://r-bec.reitaku-u.ac.jp/ (日本語)
Project SIGMA Sigma guidelines		X	X	X			X	X	X			X	X	X	X	X	持続可能な開発への貢献方法を組織に勧告する指針文書。無料。 http://www.projectsigma.co.uk/Guidelines/default.asp
Responsabilidad Social Empresarial Caja de Herramientas para America Latina		X	X				X	X	X			X					ラテンアメリカ地域の中小企業を支援し、中小企業の社会的責任イニシアチブ及び慣行の改善を促す、一連の分析及び研修ツール。 www.produccionmaslimpia-la.net/herramientas/index.htm (スペイン語)
Social Accountability International (SAI)	X	X	X		X		X	X			X	X	X	X	X	X	サプライチェーン労働慣行問題に対処するマルチ・ステークホルダー組織。事業所向けの監査可能な SA8000 基準を制定。独立組織である Social Accountability Accreditation Services (SAIS) が供給者に SA8000 認定を付与する。社会的責任のあるサプライチェーン管理システム実施のためのハンドブック及びその他ツールを作成している。会議を主催し、サプライチェーン労働問題に関する研修を提供している。 www.sa-intl.org
トランスパレンシー・イ ンターナショナル (TI) さまざまなツール	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、ツール並びにデータの提供を行っている。ツールには次が含まれる。 ・ 誠実協定 ・ 汚職防止ハンドブック ・ 贈収賄撤廃のための事業原則 ・ 汚職撲滅ツールキット www.transparencv.org

表 A.1 (続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別、 組織の アルファベット順に記載)	下位条項に含まれている側面又は課題の1つ又はそれ以上に関連するイニシアチブ／ツールには ×印が記されている。 これは、ISO 26000 との整合、又は ISO 26000 による認証を意味するものではない。																追加情報 (イニシアチブ／ツールに関する簡単な客観的説明、 統治へのステークホルダーの参加、 対象となるオーディエンス 及びアクセス条件、認証を必要とするか否か、 詳細参照用ウェブサイトを含める)
	中核主題*						社会的責任の導入に向けた 取組み*										
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7		
ISO26000 下位条項：6.2 組織統治、6.3 人権、6.4 労働慣行、6.5 環境、6.6 公正な事業慣行、6.7 消費者課題、6.8 コミュニティ参画及び開発、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ステークホルダーエンゲージメント、7.2 組織の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 組織全体に社会的責任を取り入れるための方法、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行動及び実践のレビュー及び改善																	
セクション3：シングル・ステークホルダー・イニシアチブ (シングル・ステークホルダーのプロセスにより策定、運営されるイニシアチブ及びツール)																	
コー円卓会議 (Caux Round Table) 企業の行動指針		X	X	X	X	X	X	X									倫理原則、並びに企業の管理職、官僚及び市民の間の協力及び対話の推進を目指す企業人からなる、国別支部を有するネットワーク。「企業の行動指針 (Principles for Business)」では、事業を倫理的に実施する際に従うべき原則が明確に示されている。 www.cauxroundtable.org
国際消費者機構 (Consumers International) グローバル企業のための消費者憲章				X	X	X						X	X			X	消費者団体の国際連合。憲章には消費者の関心分野におけるベストビジネスプラクティス及び消費者の権利が定められている。会員登録は有料。会員は規範及び憲章制定の投票権を有する。 www.consumersinternational.org
CSR Europe ツールボックス	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	ヨーロッパの企業及び各国 CSR 組織を対象とする、会員制、会費制のイニシアチブ。プロジェクトの実施、会議の主催、出版物の発行を行っている。ツールボックスとは、会員及びステークホルダーが携わるテーマ別に整理されたプロジェクトを通じて作成された一連の指針、その他資料をまとめたもので、ウェブからアクセスできる。 www.csreurope.org/
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組織。一連の CSR 指標を含む、いくつかの CSR ツールの提供を、無償で実施。 www.ethos.org.br (ポルトガル語)
グローバル・サリバン原則 (The Global Sullivan Principles of Social Responsibility)		X	X		X		X	X			X		X	X			社会、経済、環境に関わるパフォーマンスの、自主的な世界規模の行動規範。組織は組織内の政策立案、研修、報告の原則に従うことを順守する。行動規範の使用は無償で、会員登録も不要。行動規範の具体化にステークホルダーエンゲージメントは不要。 www.thesullivanfoundation.org/gsp/default.asp
国際商業会議所 (ICC) さまざまなツール 及びイニシアチブ	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	企業の利害を代表する、会員制、会費制の国際的なビジネス組織。社会的責任に関する、次を含む多数のイニシアチブ及びツールの提供を行っている。 ・ 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 の手引き ・ 責任ある調達に関する ICC の指針 ・ 持続可能な開発を目的とした ICC ビジネス憲章 www.iccwbo.org
汚職に関する協力イニシアチブ (Partnering against Corruption Initiative: PACI) 贈収賄防止のための事業原則					X												署名した企業が、いかなる贈収賄も許さぬ措置を講じることが要求される贈収賄撤廃慣行のための自発的な行動規範。会員制だが、会費は不要。3 つの作業部会及び 1 つの管理者理事会を通じ、ステークホルダーが管理している。 http://www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm
持続可能な発展のための世界経済人会議 (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	X	主に大企業を対象とした会員制組織。年会費が必要。一般市民による利用が可能な、次を含む多数のイニシアチブ及びツールを策定している。 ・ グローバル・ウォーター・ツール ・ ステークホルダーエンゲージメントの向上: 影響の測定 ・ 組織統治: 課題管理ツール ・ 持続可能な開発: 学習用ツール ・ 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 www.wbcsd.org
持続可能な発展のための世界経済人会議 (WBCSD) 及び 世界資源研究所 (WRI) 温室効果ガス議定書				X										X			「気候変動に関する国際連合枠組条約」の京都議定書に含まれる 6 つの温室効果ガス排出に関する報告を行うための、企業向けに無償で公開されている会計基準及び報告基準。企業が自らの排出量を算出するためのさまざまな支援ツールを提供。 www.ghgprotocol.org

表A.2 セクター別イニシアチブの例

(1つの特定部門の活動に適用。7.8項及び附属書Aの序論も参照)

本表に記載のイニシアチブ及びツールは個別のISO/TMB/WG/SRの専門家により特定された。また本表への記載は、附属書序論に記載の基準を満たすイニシアチブ及びツールに限定されている。ISO26000の起草者は本表の情報を自主的に検証してはいない。ユーザーからISOへの、不正確な情報に関する提案を募集する。

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別、 組織の アルファベット順に記 載)	下位条項に含まれている側面又は課題の1つ又はそれ以上に関連する イニシアチブ/ツールには ×印が記されている。 これは、ISO 26000 との整合、又は ISO 26000 による認証を意味する ものではない。														追加情報 (イニシアチブ/ツールに関する簡単な客観的説 明、 統治へのステークホルダーの参加、 対象となるオーディエンス 及びアクセス条件、認証を必要とするか否か、 詳細参照用ウェブサイトを含める)	
	中核主題*							社会的責任の導入に向けた 取組み*								
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
ISO26000 下位条項：6.2 組織統治、6.3 人権、6.4 労働慣行、6.5 環境、6.6 公正な事業慣行、6.7 消費者課題、6.8 コミュニティ参画及び開発、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ステークホルダーエンゲージメント、7.2 組織の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 組織全体に社会的責任を取り入れるための方法、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行動及び実践のレビュー及び改善																
部門：農業																
ベター・シュガーケー ン・イニシアチブ (BSI)			X	X			X	X	X	X	X					砂糖小売業者、投資家、取引業者、生産者及び NGO のための組織で、砂糖生産に関わるさまざまな社会、環境に関する問題に対処するための原則及び基準の制定に携わる。運営委員、作業部会に対する特別顧問、又は作業部会会員への登録には会費が必要。 www.bettersugarcane.org
コーヒーコミュニテ ィ協会のための行動 規範 (4C) 行動規範																コーヒー生産者、(小売業者、ブランドマーケッター、生産者などの)「取引及び業者」の組織、並びに (NGO、労働組合などの) 市民社会のための会員制組織。コーヒー生産における社会、環境、経済面での状況改善の推進を目的として設立。同プログラムには、「コーヒーコミュニティ協会のための行動規範 (4C)」、「検証システム」、生産者向け技術支援などを含める。会員は統治・検証のイニシアチブに参加する。 www.4c-coffeeassociation.org/
国際フェアトレード ラベル機構 (FLO)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	認証組織及び製造者のネットワークを通じ、20 カ国で展開するラベリングイニシアチブ (各国のラベル認証機関) の統括組織。フェアトレード基準により、一般認証又は特定部門認証を行う。認証された加盟者は認証マークの使用及び総会への出席、理事会への参画ができる。 www.fairtrade.net
グローバルギャップ (GLOBALG.A.P.)			X	X		X						X	X	X	X	GAP とは、Good Agricultural Practice (農業行動規範) を意味する。農産物及び農業慣行の自主的な認証基準を規定する非営利団体。会員はこれらの基準策定に参画する際に会費を支払う。 www.globalgap.org
国際ココア・イニシア チブ		X	X	X				X		X	X	X	X	X	X	ココノキ栽培における児童労働及びその他の虐待的労働慣行の問題に対抗する組織。主なチョコレート製造業者、ココア加工業者、NGO、労働組合が会員となっている。 www.cocoainitiative.org
レインフォレスト・ アライアンス 持続可能な農業ネッ トワーク (SAN) 基準	X	X	X	X	X	X	X					X			X	輸出用の熱帯作物を耕作する農家及び生産者グループで構成される会員制組織。農家に SAN 基準順守を促し、取引業者及び消費者に持続可能性への支援を動機づけることで、農業バリューチェーンを通じたベストマネジメントプラクティスの促進を目指す。 www.rainforest-alliance.org/agriculture.cfm?id=standards
UTZ CERTIFIED	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X		責任ある農業の実践及び効率的な農家管理の社会、環境に関わる基準を規定する行動規範に基づく認証イニシアチブ。第三者監査人を置く。現在はコーヒー、ココア、紅茶、パーム油の製造に関わる基準に重点的に取り組んでいる。提供するサービスには、製造チェーンを通じて生産者から加工業者まで認証済み製品を追跡し、購買者に製品の出所情報を提供する追跡調査システムなどがある。 www.utzcertified.org
世界カカオ財団 (World Cocoa Foundation)		X	X	X	X	X	X	X	X	X			X			チョコレート製造企業、ココア加工業者／取引業者、ココア業諸団体の、会費制会員組織。「持続可能で環境にやさしい農業の推進」、「コミュニティ発展」、「労働基準」、「成長する公正な収益」の各プログラムを支援する。 www.worldcocoafoundation.org

表 A.2 (続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別、 組織の アルファベット順に記 載)	下位条項に含まれている側面又は課題の1つ又はそれ以上に関連する イニシアチブ／ツールには ×印が記されている。 これは、ISO 26000 との整合、又はISO 26000 による認証を意味する ものではない。																追加情報 (イニシアチブ／ツールに関する簡単な客観的説 明、統治へのステークホルダーの参加、 対象となるオーディエンス 及びアクセス条件、認証を必要とするか否か、 詳細参照用ウェブサイトを含める)
	中核主題*							社会的責任の導入に向けた 取組み*									
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7		
ISO26000 下位条項：6.2 組織統治、6.3 人権、6.4 労働慣行、6.5 環境、6.6 公正な事業慣行、6.7 消費者課題、6.8 コミュニティ参画及び開発、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ステークホルダーエンゲージメント、7.2 組織の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 組織全体に社会的責任を取り入れるための方法、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行動及び実践のレビュー及び改善																	
部門：アパレル																	
クリーン・クローズ・ キャンペーン (CCC)		X	X		X	X			X	X		X					服飾産業の労働条件改善及び変革を求める同業界の労働者保護に取り組む欧州12カ国の組織で構成される国際団体。CCCは特別な事例に関わる活動を行い、企業及び関係当局と連携して解決に当たっている。また服飾業の労働条件及び労働慣行に関する情報を提供し、基準規範を有する。 www.cleanclothes.org
公正ウェア基金 (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。服飾・靴産業部門のサプライチェーン労働慣行に関わる問題に取り組んでいる。供給元である企業は、毎年の寄付・労働行動規範の採用・他要件の監視により FWF の会員となる。企業は行動規範への順守を毎年評価される。 www.fairwear.nl (オランダ語)
ファー・フリー・リテ ラー・プログラム				X		X							X				消費者に対し、リタイラーの毛皮に対する政策に関わる情報提供を目的とするイニシアチブ。このイニシアチブは、毛皮不使用政策に書面で誓約する小売業者を支援することで小売業全体を通じ、毛皮製品販売の撤廃を目指している。 www.information.com/ffr.php
部門：バイオ燃料																	
持続可能なバイオ燃 料の円卓会議		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X					会費制、会員制の組織。バイオ燃料生産の原則及び基準を策定するステークホルダーが関与する討議を円滑化させる。 http://cgse.epfl.ch/page65660.html
部門：建設																	
国連環境計画 (UNEP) 持続可能な建築・建設 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に携わる。会員は活動プログラムに参加し、ツール及びイニシアチブを策定して活動プログラムを支援する。国連環境プログラムと連携している。 www.unepsbci.org
部門：化学製品・化学薬品																	
国際化学工業協会 協議会 (International Council of Chemical Associations) レスポンシブル・ケア	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X		化学製品関連企業のための会費制、会員制組織。製品及びプロセスの安全衛生並びに環境への影響の諸問題に取り組んでいる。製品管理責任プログラムは化学製品の製造、使用並びにサプライチェーンを対象としている。 www.responsiblecare.org

表 A.2 (続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別、 組織の アルファベット順に記 載)	下位条項に含まれている側面又は課題の1つ又はそれ以上に関連する イニシアチブ/ツールには ×印が記されている。 これは、ISO 26000 との整合、又は ISO 26000 による認証を意味する ものではない。																追加情報 (イニシアチブ/ツールに関する簡単な客観的 説明、統治へのステークホルダーの参加、 対象となるオーディエンス 及びアクセス条件、認証を必要とするか否か、 詳細参照用ウェブサイトを含める)
	中核主題*								社会的責任の導入に向けた 取り組み*								
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7		
ISO26000 下位条項：6.2 組織統治、6.3 人権、6.4 労働慣行、6.5 環境、6.6 公正な事業慣行、6.7 消費者課題、6.8 コミュニティ参画及び開発、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ステークホルダーエンゲージメント、7.2 組織の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 組織全体に社会的責任を取り入れるための方法、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行動及び実践のレビュー及び改善																	
部門：消費財・小売																	
ビジネス倫理 イニシアチブ (BSCI)	X	X	X	X								X	X	X	X		サプライチェーンの労働慣行の問題に取り組む組織。 小売業者及び貿易業者、販売業者などが会員である。 会員はそのサプライヤーが BSCI 行動規範を順守して いることを監査することが望ましい。BSCI が監査人 を認証する。 www.bsci-eu.org
部門：電子業界																	
電子業界 CSR アライアンス 電子業界 行動規範		X	X	X	X	X	X		X				X	X			会員制組織。年会費は企業の収益及び会員資格により 異なる。正会員には行動規範の実施が求められる。業 界ステークホルダーで構成される理事会が同組織の手 引及び概要を提供している。 www.eicc.info/index.html
Zentralverband der Deutschen Elektro-und Elektronikindustrie 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、電子業界における社会的 パフォーマンス・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。 www.zvei.de (ドイツ語)
部門：天然資源																	
採取産業透明性 イニシアチブ (Extractive Industries Transparency Initiative：EITI)					X		X										石油・ガス・鉱業部門の企業支出及び政府歳入の開示・ 検証を支援する政府、企業、市民社会組織、投資家で 構成されるマルチ・ステークホルダーのイニシアチブ。 会員企業は政府への支出報告に合意し、実施する側の 政府は企業より得た収入報告に合意する。市民社会組 織は特定計画の策定及びモニタリングに参加する。 www.eitransparency.org
国際石油産業 環境保全連盟 (IPIECA) さまざまなツール及び イニシアチブ		X	X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	石油及びガス生産会社のための業界組織。一般市民に よる利用が可能な、下記を含む多数の出版物及びツ 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わる石油・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・ガス業界の紛争エリアにおける活動に関する ガイド www.ipieca.org
国際金属・鉱業評議会 (ICMM) 持続可能な開発の枠組 み	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	金属・鉱業企業及び関連業界の組織。会員は、10 の原 則で構成される「持続可能な開発の枠組み」の採択を 順守する。 http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework
安全保障及び人権に関 する自主原則 (The Voluntary Principles on Security and Human Rights)		X	X	X								X			X		米英政府により開始された「原則 (Principles)」。同 原則は、企業・NGO による人権及び安全保障のリスク 問題の特定のための手引を含んでいる。国家及び民間 の安全保障組織との連携に関するさらに詳細な手引も 含まれている。これらの原則の利用には寄付が必要で ある。 www.voluntaryprinciples.org

表 A.2 (続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別、 組織の アルファベット順に記 載)	下位条項に含まれている側面又は課題の1つ又はそれ以上に関連する イニシアチブ/ツールには ×印が記されている。 これは、ISO 26000 との整合、又はISO 26000 による認証を意味する ものではない。														追加情報 (イニシアチブ/ツールに関する簡単な客観的説 明、統治へのステークホルダーの参加、 対象となるオーディエンス 及びアクセス条件、認証を必要とするか否か、 詳細参照用ウェブサイトを含める)	
	中核主題*							社会的責任の導入に向けた 取組み*								
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FOP	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
ISO26000 下位条項：6.2 組織統治、6.3 人権、6.4 労働慣行、6.5 環境、6.6 公正な事業慣行、6.7 消費者課題、6.8 コミュニティ参画及び開発、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ステークホルダーエンゲージメント、7.2 組織の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 組織全体に社会的責任を取り入れるための方法、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行動及び実践のレビュー及び改善																
部門：金融・投資																
赤道原則 (Equator Principles)												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。 www.equator-principles.com
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	X	X	X	X	X	X			X		X		X	X	X	ESG (環境・社会・ガバナンス) 問題のための報告指針、及び ESG の分析への統合方法に関する金融分析基準。 www.dvfa.de/die_dvfa/kommissionen/non_financials/dok/35683.php (ドイツ語)
責任投資原則 (PRI)	X			X			X	X	X		X	X	X		X	環境問題、社会問題、企業統治問題を適切に考慮しながら、投資家による自らの信託義務 (又は同等の義務) の遂行を促すための、フレームワークの提供。同フレームワークは、指名を受けた専門家であるステークホルダー団体が策定する。会員制。自主的な寄付を推奨。 www.unpri.org/
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会員制、会費制のイニシアチブ。参加組織との密接な協力関係を通じ、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。ステークホルダーがプロジェクト提案を行い、プロジェクト開発に参画する。 www.unepfi.org/
ウォルフスバーグ・グループ (Wolfsberg Group) Wolfsberg マネーロンダリング防止原則	X	X			X	X	X	X				X	X		X	汚職及びマネーロンダリングに対抗するための金融サービス業界基準及び原則を策定する、世界中の銀行の会員制組織。ステークホルダー代表が基準及び原則を策定する。基準・原則は一般に公開。 http://www.wolfsberg-principles.com/index.html
部門：水産業																
海洋管理協議会				X	X	X							X	X	X	持続可能な漁業慣行のための認証及び環境安全ラベルを提供するためのイニシアチブ。このイニシアチブには次を含める。 ・責任ある漁業のための行動規範 ・社会的基準及び環境基準の設定のための適正実施基準 (Code of Good Practice) ・海洋捕獲漁業による魚介及び漁業製品への環境安全ラベルの付与に関する指針 認証料及びラベル使用料が必要。 www.msc.org
部門：林業																
森林管理協議会 (FSC)		X	X	X			X	X	X	X	X	X	X		X	個人及び組織が利用できる会費制、会員制組織。会員は管理及び政策立案を支援する。FSC は、責任ある林業に関心のある企業、組織及びコミュニティに対し、国際基準規定、商標保証、認定サービスを提供する認証システムである。 http://www.fsc.org/
森林認証プログラム (PEFC)																PEFC は、林業の持続可能な管理に関わる認証スキームを相互承認するための統括組織である。各国の国家組織が会員グループの管理及び承認を行う。 http://www.pefc.org
部門：IT																
UNEP (国連環境計画) 及び国際電気通信連合 (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) に携わるすべての企業及び関連組織が参加できる会費制、会員制組織。その会員の持続可能なパフォーマンス改善のための手引及び評価ツールを提供している。 www.gesi.org

表 A.2 (続き)

組織 イニシアチブ 又は ツール (部門別、 組織の アルファベット順に記 載)	下位条項に含まれている側面又は課題の1つ又はそれ以上に関連する イニシアチブ／ツールには ×印が記されている。 これは、ISO 26000 との整合、又は ISO 26000 による認証を意味する ものではない。																追加情報 (イニシアチブ／ツールに関する簡単な客観的説 明、 統治へのステークホルダーの参加、 対象となるオーディエンス 及びアクセス条件、 認証を必要とするか否か、 詳細参照用ウェブサイトを含める)
	中核主題*							社会的責任の導入に向けた 取組み*									
	6.2 OG	6.3 HR	6.4 Lab	6.5 Env	6.6 FO P	6.7 Con	6.8 CID	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7		
ISO26000 下位条項：6.2 組織統治、6.3 人権、6.4 労働慣行、6.5 環境、6.6 公正な事業慣行、6.7 消費者課題、6.8 コミュニティ参画及び開発、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ステークホルダーエンゲージメント、7.2 組織の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 組織全体に社会的責任を取り入れるための方法、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行動及び実践のレビュー及び改善																	
部門：輸送																	
国際道路交通連合 (International Road Transport Union) 持続的な開発憲章					X		X						X				道路交通に関わる国際代表者団体。同意章は同産業における社会的責任の推進を目的としている。 www.iru.org/index/en_iru_com_cas
部門：旅行、観光																	
旅行及び観光業関連 組織連合 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	加盟組織に、旅行及び観光部門における児童に対する性的搾取の防止を目的とする 6 つの基準の実施を要求する自発的な行動規範。これら基準を実施するための無償のトレーニングキットを提供している。ECPAT USA が事務局を提供。 www.ecpat.net www.thecode.org
レインフォレスト・アライアンス及びその他パートナー 持続可能な観光基準 グローバルパートナーシップ				X			X	X					X			X	レインフォレスト・アライアンス、国連環境プログラム、国連基金、及び国連世界観光機関によるイニシアチブ。さまざまな旅行・観光業関連団体及び NGO が含まれている。「持続可能な観光基準」の目的は、持続可能な観光の共通理解のための基盤となることである。 www.sustainabletourismcriteria.org

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] ISO 10993-2:2006 *Biological evaluation of medical devices Part 2: Animal welfare*
- [15] ISO/IEC Guide 71:2001 *Guidelines for standards developers to address the needs of older persons and persons with disabilities*
- [16] Intergovernmental Panel on Climate Change: *Fourth Assessment Report; Climate Change 2007: Synthesis Report (Summary for Policymakers).* 2007
- [17] International Labour Organization (ILO): *Abolition of Forced Labour Convention (No. 105).* 1957
- [18] International Labour Organization (ILO): *Chemicals Convention (No. 170).* 1990
- [19] International Labour Organization (ILO): *Chemicals Recommendation (No. 177).* 1990
- [20] International Labour Organization (ILO): *Communications within the Undertaking Recommendation (No. 129).* 1967
- [21] International Labour Organization (ILO): *Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work.* 1998
- [22] International Labour Organization (ILO): *Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No.111).* 1958

- [23] International Labour Organization (ILO): Employment Relationship Recommendation. 2006
- [24] International Labour Organization (ILO): Equal Remuneration Convention (No. 100). 1951
- [25] International Labour Organization (ILO): Equal Remuneration Recommendation (No. 90). 1951
- [26] International Labour Organization (ILO): Examination of Grievances Recommendation (No. 130). 1967
- [27] International Labour Organization (ILO): Forced Labour Convention (No. 29). 1930
- [28] International Labour Organization (ILO): Forty-Hour Week Convention (No. 30). 1935
- [29] International Labour Organization (ILO): Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (No. 87). 1948
- [30] International Labour Organization (ILO): Holidays with Pay Convention (No. 52). 1936
- [31] International Labour Organization (ILO): Holidays with Pay Recommendation (No. 47). 1936
- [32] International Labour Organization (ILO): Hours of Work (Industry) Convention (No. 1). 1919
- [33] International Labour Organization (ILO): Social Justice Declaration, 2008.
- [34] International Labour Organization (ILO): Human Resources Development Convention (No. 142). 1975
- [35] International Labour Organization (ILO): Human Resources Development Recommendation (No. 195). 2004
- [36] International Labour Organization (ILO): ILO Code of practice on HIV/AIDS and the world of work. 2006
- [37] International Labour Organization (ILO): ILO Constitution (including Declaration of Philadelphia). 1944
- [38] International Labour Organization (ILO): ILO Occupational Health and Safety Guidelines. 2001
- [39] International Labour Organization (ILO): ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy. Third Edition. 2001
- [40] International Labour Organization (ILO): Indigenous and Tribal Peoples Convention (No. 169). 1989
- [41] International Labour Organization (ILO): Maternity Protection Convention (No. 183). 2000
- [42] International Labour Organization (ILO): Maternity Protection Recommendation (No. 191). 2000
- [43] International Labour Organization (ILO): Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention (No. 143). 1975
- [44] International Labour Organization (ILO): Migrant Workers Recommendation (No. 151). 1975
- [45] International Labour Organization (ILO): Migration for Employment Convention (Revised) (No. 97) 1949
- [46] International Labour Organization (ILO): Minimum Age Convention (No. 138). 1973
- [47] International Labour Organization (ILO): Minimum Age Recommendation (No. 146). 1973
- [48] International Labour Organization (ILO): Minimum Wage Fixing Convention (No. 131). 1970
- [49] International Labour Organization (ILO): Minimum Wage Fixing Recommendation (No. 135). 1970

- [50] International Labour Organization (ILO): Night Work Convention 3648 tion (No. 171). 1990
- [51] International Labour Organization (ILO): Night Work Recommendation (No. 178). 1990
- [52] International Labour Organization (ILO): Occupational Health Services Convention (No. 161). 1985
- [53] International Labour Organization (ILO): Occupational Health Services Recommendation (No. 171). 1985
- [54] International Labour Organization (ILO): Occupational Safety and Health Convention (No. 155). 1981
- [55] International Labour Organization (ILO): Occupational Safety and Health Recommendation (No. 164). 1981
- [56] International Labour Organization (ILO): Older Workers Recommendation, (No. 162). 1980
- [57] International Labour Organization (ILO): Paid Educational Leave Convention (No. 140). 1974
- [58] International Labour Organization (ILO): Part-Time Work Convention (No. 175). 1994
- [59] International Labour Organization (ILO): Part-Time Work Recommendation (No. 182), 1994
- [60] International Labour Organization (ILO): Private Employment Agencies Convention (No. 181). 1997
- [61] International Labour Organization (ILO): Private Employment Agencies Recommendation (No. 188). 1997
- [62] International Labour Organization (ILO): Protection of Wages Convention (No. 95). 1949
- [63] International Labour Organization (ILO): Protection of Wages Recommendation (No. 85). 1949
- [64] International Labour Organization (ILO): Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention (No. 173). 1992
- [65] International Labour Organization (ILO): Protection of Workers' Health Recommendation (No. 97). 1953
- [66] International Labour Organization (ILO): Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention (No. 155). 1981
- [67] International Labour Organization (ILO): Reduction of Hours of Work Recommendation (No. 116). 1962
- [68] International Labour Organization (ILO): Right to Organise and Collective Bargaining Convention (No.98). 1949
- [69] International Labour Organization (ILO): Safety and Health in Agriculture Convention (No. 184). 2001
- [70] International Labour Organization (ILO): Safety and Health in Agriculture Recommendation (No. 192). 2001
- [71] International Labour Organization (ILO): Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102) (Part VIII, Articles 46-52). 1952
- [72] International Labour Organization (ILO): Termination of Employment Convention (No. 158). 1982
- [73] International Labour Organization (ILO): Termination of Employment Recommendation (No. 166). 1982
- [74] International Labour Organization (ILO): Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention (No. 106). 1957

- [75] International Labour Organization (ILO): Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation (No.103). 1957
- [76] International Labour Organization (ILO): Weekly Rest (Industry) Convention (No. 14). 1921
- [77] International Labour Organization (ILO): Welfare Facilities Recommendation (No. 102). 1956
- [78] International Labour Organization (ILO): Workers' Representatives Convention (No. 135). 1971
- [79] International Labour Organization (ILO): Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No.156)
- [80] International Labour Organization (ILO): Workers with Family Responsibilities Recommendation (No.165). 1981
- [81] International Labour Organization (ILO): Worst Forms of Child Labour Convention (No. 182) 1999
- [82] International Labour Organization (ILO): Worst Forms of Child Labour Recommendation (No. 190). 1999
- [83] International Maritime Organization (IMO) Convention on the Prevention of Marine Pollution by Dumping of Wastes and Other Matter (London Convention) 1972
- [84] Millennium Ecosystem Assessment 2005; and United Nations Environment Programme (UNEP): Global Environment Outlook. 2007.
- [85] Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD): OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions. 1997

- [86] Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD): OECD Guidelines for Consumer Protection in the Context of Electronic Commerce. 1999
- [87] Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD): OECD Guidelines for the Security of Information Systems and Networks: Towards a culture of security. 2002
- [88] Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD): OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Review. 2000
- [89] Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD): OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data. 2002
- [90] Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD): OECD Principles of Corporate Governance. 2004
- [91] Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD): OECD Recommendation on Consumer Dispute Resolution and Redress. 2007
- [92] The Convention on Wetlands of International Importance especially as Waterfowl Habitat (Ramsar Convention). 1971
- [93] 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
- [94] United Nations (UN): Cartagena Protocol on Biosafety to the Convention on Biological Diversity 2000
- [95] United Nations (UN): Convention against Corruption. 2000
- [96] United Nations (UN): Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment. 1984

- [97] United Nations (UN): Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. 1979
- [98] United Nations (UN): Convention on the Rights of Persons with Disabilities. 2006
- [99] United Nations (UN): Convention on the Rights of the Child. 1989
- [100] United Nations (UN): Declaration of Commitment on HIV/AIDS. 2001
- [101] United Nations (UN): Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief. 1981
- [102] United Nations (UN): Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities. 1992
- [103] United Nations (UN): Durban Declaration from the World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance. 2006.
- [104] United Nations (UN): International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance. 2006
- [105] United Nations (UN): International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. 1965
- [106] United Nations (UN): International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. 1990
- [107] United Nations (UN): International Covenant on Civil and Political Rights. 1966
- [108] United Nations (UN): International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. 1966
- [109] United Nations (UN): UN Framework Convention on Climate Change. 1997
- [110] United Nations (UN): Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the involvement of children in armed conflict. 2000
- [111] 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
- [112] United Nations (UN): Report of the World Summit on Sustainable Development, Johannesburg, South Africa, 26 August - 4 September 2002. 2002
- [113] United Nations (UN): Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, aiming at the abolition of the death penalty. 1989
- [114] United Nations (UN): The United Nations Millennium Declaration, General Assembly resolution 55/2 of 8 September 2000. 2000
- [115] United Nations (UN): United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. 2007
- [116] United Nations (UN): United Nations Guidelines for Consumer Protection, UN Doc. No.A/C.2/54/L.24. 1999
- [117] United Nations (UN): Universal Declaration on Human Rights. 1948
- [118] 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

- [119] United Nations Conference on Environment and Development: Rio Declaration on Environment and Development. 1992
- [120] United Nations (UN) Conference on Trade and Development (UNCTAD): Guidance on Good Practices in Corporate Governance Disclosure. 2006
- [121] United Nations (UN) Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO): Declaration against the intentional destruction of cultural heritage. 2003
- [122] United Nations (UN) Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO): United Nations Decade for Education for Sustainable Development (2005-2014) International Implementation Scheme. 2005.
- [123] United Nations (UN) Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO): Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage
- [124] United Nations (UN) Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO): Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions
- [125] United Nations Environment Programme (UNEP): Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer. 1987
- [126] United Nations Environment Programme (UNEP): Convention on Biological Diversity. 1992
- [127] United Nations Environment Programme (UNEP): Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora. 1973.
- [128] United Nations Environment Programme (UNEP): Convention on the Conservation of Migratory Species of Wild Animals. 1979.
- [129] United Nations (UN): Convention to Combat Desertification. 1994
- [130] United Nations Environment Programme (UNEP): Regional Seas Conventions and Programmes. 1974.
- [131] United Nations Environment Programme (UNEP): Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants (POPs). 2001
- [132] 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
- [133] United Nations (UN), United Nations World Commission on Environment and Development (WCED): Our Common Future. 1987