

サステナビリティ日本フォーラム／ヒューライツ大阪主催
人権ワークショップ CSRに人権をどう生かすか

欧州企業の人権 への取り組み

SustainaVision

*Support the Development &
Promotion of Sustainable Thinking*

Sustainavision Ltd.
代表取締役 下田屋 毅
2013年2月28日

本日のテーマ

1. 欧州CSR戦略
2. 欧州CSR戦略 人権に関する動向
3. 国連ビジネスと人権フォーラム
4. 欧州企業事例
 - アルセロールミッタル
 - ザ・コカ・コーラ・カンパニー
 - マースク
 - ヒューレット・パッカード (HP)
 - クオニ・グループ
5. ビジネスと人権に関連する情報サイト



1. 欧州委員会CSR戦略

1. 欧州委員会 CSR戦略

- 2011 年10月25日、欧州委員会はCSRのコミュニケーションを発表。
「欧州委員会から欧州議会、評議会、欧州経済社会委員会、地域委員会へのコミュニケーション CSRについての欧州連合新戦略 2011-2014」
http://www.sustainavisionltd.com/pdf_download_form.html
- **コミュニケーション：**
欧州委員会の正式な政策文書。
欧州議会及び閣僚理事会に向けて、今後執行する規制措置や政策代行案を提案する重要な意味を持つ
- 雇用・社会問題・一体性総局と企業・産業総局との協働責任
→ 企業競争力を考慮してCSRを推進していく

(1) 欧州CSR戦略の目的

欧州経済危機の中で、欧州委員会がCSRの推進によって、以下の3つの条件を整えること。

- ✓「持続可能な成長」
- ✓「責任ある企業行動」
- ✓「永続性のある雇用創出」

(2) 欧州委員会の新しいCSRの定義

2006

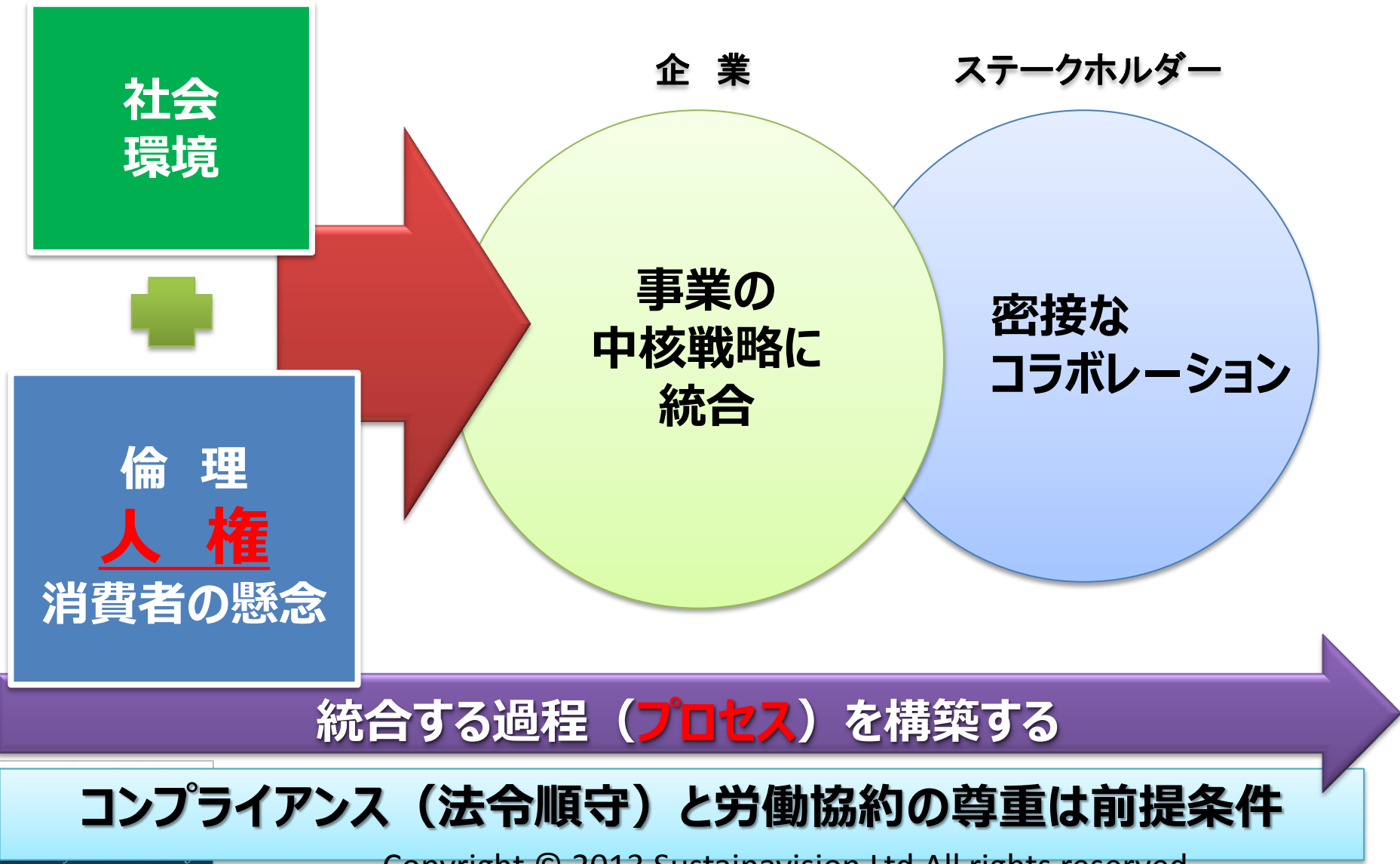
CSRとは、企業が、社会および環境への配慮
を自主的に事業活動及びステークホルダーとの関
係構築の中に組み入れること”



2011

“企業の社会への影響に対する責任”

(2) 欧州委員会の新しいCSRの定義



(2) 欧州委員会の新しいCSRの定義

プラスの影響を大きくする

株主、広くはその他ステークホルダーと社会の間で
共通価値の創造を最大化すること

マイナスの影響を小さくする

企業の潜在的悪影響を特定、防止、軽減すること

(3) 国際的に認知されたCSRに関する原則やガイドライン

下記の国際原則やガイドラインへの強い関与を企業に求めている。

- OECD多国籍企業ガイドライン
- 国連グローバルコンパクト
- ISO26000
- ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言
- 国連ビジネスと人権に関する指導原則



2. 欧州CSR戦略 人権に関する動向

(4) アクション2011-14のアジェンダ

- ① CSRの見える化の強化とグッドプラクティスの普及
- ② ビジネスの信頼性レベルの改善と追跡
- ③ 自主規制、共同規制のプロセス改善
- ④ CSRに対する市場報酬の拡大
- ⑤ 企業の社会・環境の情報開示の改善
- ⑥ CSRの教育・訓練・研究への更なる統合
- ⑦ 加盟国におけるCSR政策の重要性の強調
- ⑧ CSRに対する欧州と世界のCSRアプローチの調整

① CSRの見える化の強化とグッドプラクティスの普及

- グッドプラクティス（優れたCSRの例）を普及する、
- 企業がよりCSRに対して戦略的アプローチを展開できるようにする。
- 特に中小企業に対してCSRの質の改善ができるようなサポートを実施していく
- **CSRヨーロッパの「エンタープライズ2020イニシアチブ」**



CSRヨーロッパの「エンタープライズ2020」は、欧州連合の成長戦略「欧州2020」のスマートで持続可能な包括的な成長を達成するためのプロジェクトとして発足。

目的としては：

- ① イノベーションおよび交流のプラットフォーム提供による企業の持続可能な競争力構築のサポート
- ② 持続可能な将来のための新たな協同の方法を模索するとともに企業およびステークホルダーの密接な連携を強化する
- ③ 欧州連合の機関、団体およびさまざまな国際プレーヤーとの連携によるヨーロッパのCSRによるグローバルリーダーシップの強化



Enterprise 2020



CSRヨーロッパ エンタープライズ2020

CSRヨーロッパ「エンタープライズ2020」は6つの優先順位の高いものをトピックとして取り上げている。

- ① サプライチェーンと人権（持続可能なサプライチェーン、ビジネスと人権）
- ② 健康と福祉
- ③ 高齢化と人口動向
- ④ ESGに関する情報開示とレポート
- ⑤ 金銭（年金）に関する教育
- ⑥ ベース・オブ・ザ・ピラミッド（BOP）



⑧ CSRに対する欧州と世界的アプローチのより良い調整

欧州連合は、国際的に認められたCSR原則とガイドラインのCSR政策への統合を確保しつつ、国際的CSR政策の開発に欧州が目を向けるように働きかけるべきである。

1. 国際的に
認められた
CSR原則とガ
イドラインに焦
点を当てる。

2. 国連
ビジネスと人
権に関する
指導原則の
実行

3. 世界のそ
の他の国々・
地域に関連す
るCSRに重点
を置く。

⑧ CSRに対する欧州と世界的アプローチのより良い調整

国際的に認められた原則とガイドラインの尊重を促進し、加盟国間での一貫性を生み出す。

1. 国際的に認められたCSR原則とガイドラインに焦点を当てる。

【欧州委員会の予定】

- 従業員1,000人を超える欧州のすべての大企業は**ISO26000**を考慮し、コミットメントすること。そしてそれを欧州委員会が監視する。
- 2014年までに欧州のすべての大企業は
 - **国連グローバルコンパクト**
 - **OECD多国籍企業ガイドライン**
 - **ISO26000**の少なくとも1つを考慮してCSR方針を作成すること

⑧ CSRに対する欧州と世界的アプローチのより良い調整

1. 国際的に
認められた
CSR原則とガ
イドラインに焦
点を当てる。

【欧州委員会の予定】

- 多国籍企業も同じく「2014年までに「ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」を尊重するとコミットメントすること

⑧ CSRに対する欧州と世界的アプローチのより良い調整

2. 国連 ビジネスと 人権に関する 指導原則 の実行

「国連ビジネスと人権に関する指導原則」

ビジネスと人権に関する指針を関連のある
全ての主体に提示するための包括的な枠組み

- ① 国家による人権保護の義務
- ② 人権を尊重する企業の責任
- ③ 企業活動による人権侵害を受けた者への救済
手段の必要性

企業は組織内やサプライチェーン上での人権侵害
の発生を防止するための「人権デューデリジェンス」
等が推奨されている

ジョン・ラギー教授

(「ビジネスと人権」に関する国連事務総長特別代表)



⑧ CSRに対する欧州と世界的アプローチのより良い調整

ビジネスと人権に関する欧州政策の一貫性を改善することは重要な課題。

【欧州委員会の予定】

2. 国連ビジネスと人権に関する指導原則の実行

11. 「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、2012年に企業とステークホルダーとが協働し、**関連産業**及び**中小企業**に対する「人権ガイドンス」を発展させる

12. 2012年末までに「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の実行における欧州連合の優先項目の報告書を発行し、その後も定期的に経過報告書を発行する。

⑧ CSRに対する欧州と世界的アプローチのより良い調整

2. 国連ビジネスと人権に関する指導原則の実行

【欧州委員会の予定】

D.「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に定義された「人権の尊重」をすべての欧州企業が企業責任として実行することを期待する。

E. 欧州連合加盟国に2012年末までに「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の実行に対しての国内プランの推進を勧める。

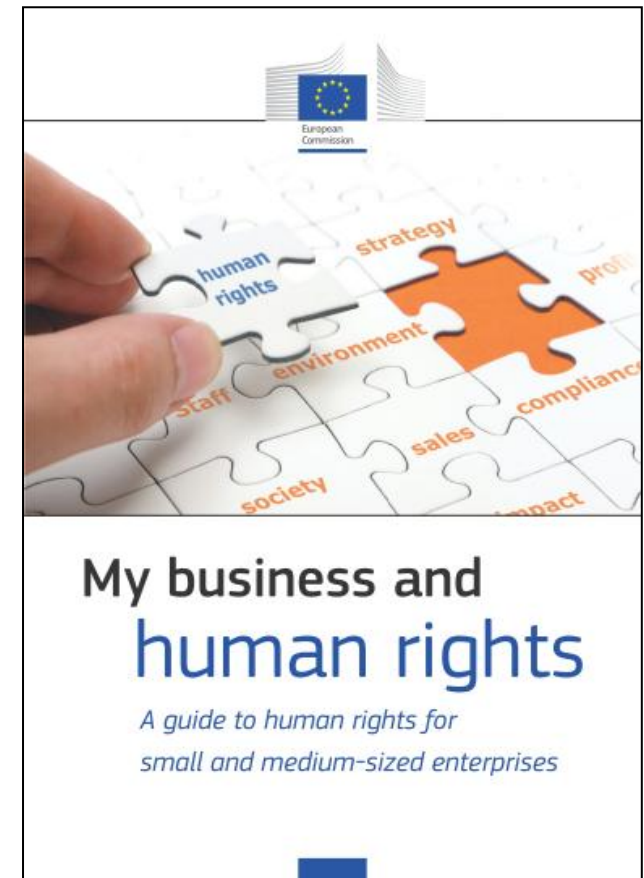
11. 「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、2012年に企業とステークホルダーとが協働し、**関連産業**及び中小企業に対する「人権ガイダンス」を発展させる

- 欧州連合は、3つの重要な業界企業向けに人権ガイドを開発
 - ① 石油＆ガス
 - ② 情報通信技術（ICT）
 - ③ 人材紹介会社
- このガイダンスは、欧州企業の特別な環境を考慮する一方、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、グローバルに適用できるものを目標としている。
- この3つの業界のドラフトは12月に発効。これについてのコメントを12月初旬から2013年1月末まで受付。
- コメントの受付を経て、業界別のガイダンス文書の最終版が、2013年4月に発表予定。

11. 「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、2012年に企業とステークホルダーとが協働し、関連産業及び**中小企業**に対する「人権ガイダンス」を発展させる

中小企業の為の人権入門ガイド

- 欧州委員会は、「中小企業の為の人権入門ガイド」を発行。
- このガイドは、なぜ人権が欧州の中小企業に関連しているのか、そして、どのように中小企業が人権リスクについて取り組むことができるのかについて説明。
- 今まで欧州では、「人権」に関する実用的な中小企業の為にアドバイスするものはなかった。
- http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf

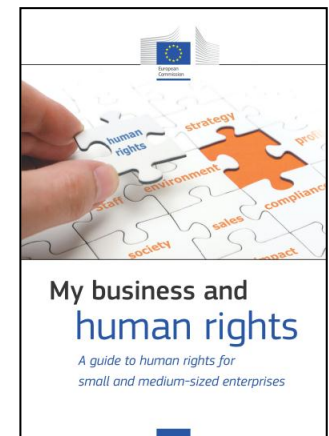


中小企業の為の人権入門ガイド

セクション 1 : 紹介（人権に関する質問に対しての応答）

セクション 2 : UN指導原則に従い期待される 6 つのステップの紹介

1. 人権を尊重しあなたのビジネスの公約に取り入れることを誓約する
2. あなたの人権リスクを特定する
3. あなたが特定するリスクを回避し対処するための行動をとる
4. あなたが直接マイナスの影響に関与している場合、影響を受けている人のために救済策を与える
5. あなたの進捗状況を追跡する
6. あなたが行っていることについて伝える

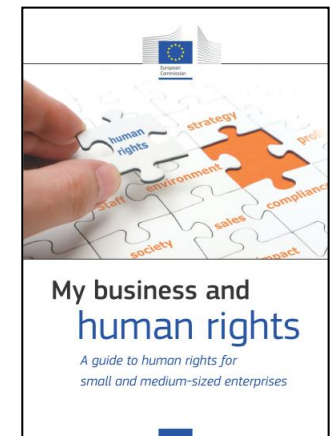


中小企業の為の人権入門ガイド

セクション3：人権に関するマイナス影響のリスクを運ぶ15のビジネス状況について自答する質問

セクション4：もし企業が慎重でなければ、どのように企業がそれぞれに対してマイナス影響を及ぼす可能性があるかについての簡潔な例を伴った人権のリスト

セクション5：関連参照に関するリスト



12. 2012年末までに「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の実行における欧州連合の優先項目の報告書を発行し、その後も定期的に経過報告書を発行する。

- 欧州委員会によって、非公式のディスカッションペーパーが、UN指導原則（UN Guiding Principles）の実施に関するデンマーク議長会議の情報として2012年5月に公開された。

＜非公式ディスカッションペーパー＞

- ビジネスと人権に関するUN指導原則の更なる実施のためのEU優先事項についてのディスカッションペーパー
 - EUポリシーと対照したUN指導原則の初期マッピング（マッピングは更なる分析と議論のための出発点として機能する）
- 現在の所、報告書の発行予定日は、2013年第二半期。

E. 欧州連合加盟国に、2012 年末までに国連指導原則の実行に対しての国内プランを進展させることを勧める。

- 加盟国と現在協議中。
- 2012年6月に欧州評議会によって採択された
「民主主義と人権に関するEUの戦略的枠組み及び行動計画」
(EU Strategic Framework and Action Plan on Democracy and Human Rights)
に含まれている行動の一つは、目標期日を2013年とし、加盟国が国連指導原則の実施のため国内プランを作り出すものである。
- 目的：発生する新しい課題に対応するように十分な柔軟性を備えた人権と民主主義に関するEUの戦略的枠組みを実施する。
- 行動計画の対象期間：2014年12月31日まで



3. 国連ビジネスと人権フォーラム

国連ビジネスと人権フォーラム

- 2012年12月4日・5日、国連人権理事会が主催する初めての「ビジネスと人権フォーラム」が、スイスのジュネーブで開催
- 40か国の政府、150の企業、170の市民社会組織の代表ら、85か国から1000を超える人々が参加。



国連ビジネスと人権フォーラム

国連人権理事会の「ビジネスと人権フォーラム」議長
前事務総長特別代表のジョン・ラギー教授

「ビジネスと人権フォーラム」の主要目的

- 全ての地域からのステークホルダーに対し、「ビジネスと人権」に関する対話をする為の主要な会合場所を提供する。
- 「ビジネスと人権に関する指導原則」を世界的に拡散し、実施を促進する、また、効果的で包括的な実施へ向けたエンゲージメントを強化する。
- 「ビジネスと人権に関する指導原則」の実施にあたって、トレンドと課題、そして模範事例を見つける手助けをする。



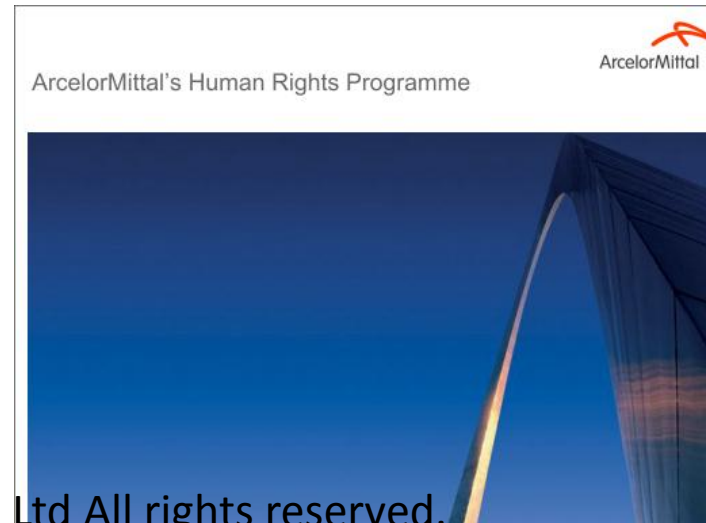
4. 欧州企業事例



ArcelorMittal

アルセロール・ミタル社

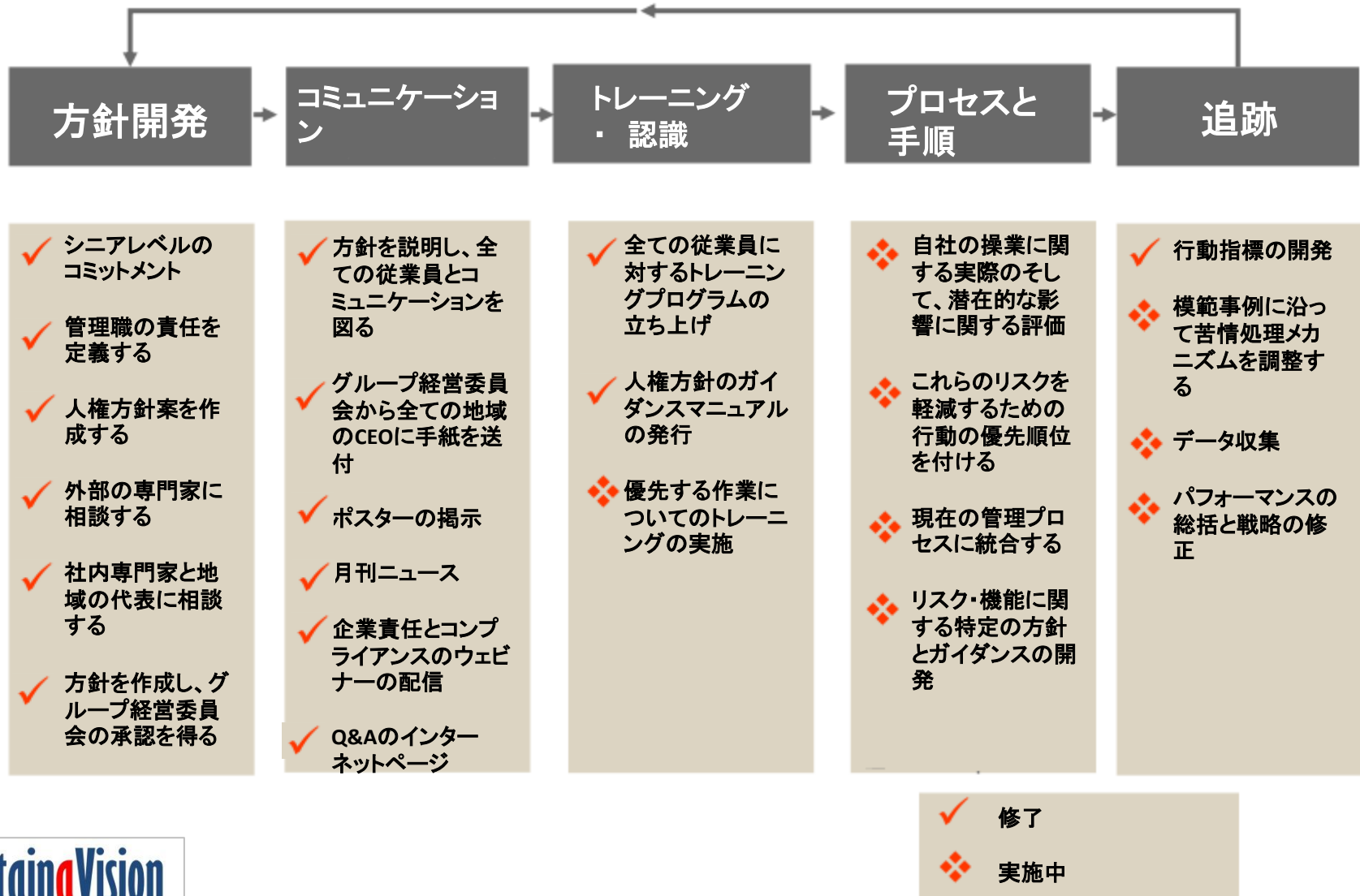
- 本社ルクセンブルク。世界60カ国に27万人を超える従業員を抱える世界最大の鉄鋼メーカー
- 年間粗鋼生産量で世界シェアの約10%を占める。
- 2011年よりCSRヨーロッパの「ビジネスと人権」のワーキンググループの共同リーダーとして、模範事例を提供するための努力を行っている。
- CR報告書はGRIの
アプリケーションレベルB+





ArcelorMittal

アルセロールミittal社の人権プログラム概要



SustainaVision

Support the Development &
Promotion of Sustainable Thinking

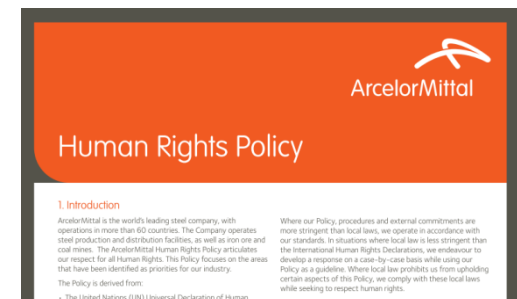


ArcelorMittal

WELCOMING

1. 人権方針

- 2010年8月に立ち上げ
- 既存の方針の補完（ビジネス行動規範、安全衛生、環境、人材開発、腐敗防止）
- ラギー指導原則に沿って、以下をベースに作成
 - 「世界人権宣言」、「国際人権章典」
 - 「労働における基本的原則及び権利に関するILO 宣言」、
 - 「国連グローバル・コンパクト」
- 業界で、独立した人権方針を持った初めての企業。また、人権方針の中で、土地や水へのアクセスを認識する初めての企業。
- 外部のステークホルダーとの協力により方針を作成
- グループ経営委員会は、四半期ごとに実施を総括し取締役会へ報告する
- 「人権方針」は19か国語に翻訳



SustainaVision

Support the Development &
Promotion of Sustainable Thinking



ArcelorMittal

ARCORMITTAL



ArcelorMittal

Human Rights Policy

1. Introduction

ArcelorMittal is the world's leading steel company, with operations in more than 60 countries. The Company operates steel production and distribution facilities, as well as iron ore and coal mines. The ArcelorMittal Human Rights Policy articulates our respect for all Human Rights. This Policy focuses on the areas that have been identified as priorities for our industry.

The Policy is derived from:

- The United Nations (UN) Universal Declaration of Human Rights

Where our Policy, procedures and external commitments are more stringent than local laws, we operate in accordance with our standards. In situations where local law is less stringent than the International Human Rights Declarations, we endeavour to develop a response on a case-by-case basis while using our Policy as a guideline. Where local law prohibits us from upholding certain aspects of this Policy, we comply with these local laws while seeking to respect human rights.

Policy and our
ability and effectiveness.
independent third parties

We also welcome feedback from, and dialogue with, interested parties. All feedback and comments on this Policy should be sent to crteam@arcelmittal.com.

L.N. MITTAL
CHAIRMAN AND CEO

A. MITTAL
CFO AND MEMBER
OF THE GMB

M. WURTH
MEMBER OF THE GMB

G. URQUIJO
MEMBER OF THE GMB

S. MAHESHWARI
MEMBER OF THE GMB

C. CORNIER
MEMBER OF THE GMB

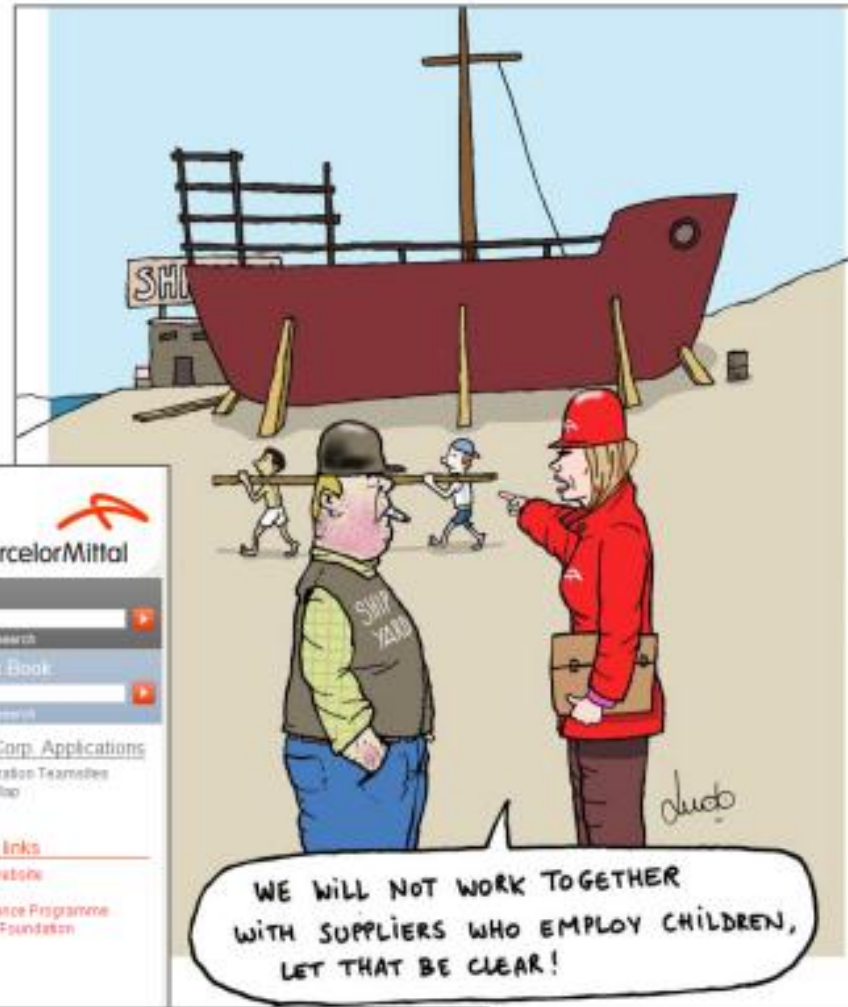
D. CHUGH
MEMBER OF THE GMB

P. KUKIELSKI
MEMBER OF THE GMB

SustainaVision

Support the Development &
Promotion of Sustainable Thinking

2.コミュニケーション



3.トレーニングと認識を高めるツール

- 人権オンライントレーニング
 - 7言語
- 従業員に対するトレーニング用プレゼンテーションマテリアル
 - 従業員に最も関連する地域に合わせた人権方針の作成
 - プレゼンテーションをサポートするトレーニングマニュアル
- ワークショップ指導員へのトレーニング
 - 内容とトレーニング技術に関する2日間のワークショップ
- 人権指導マニュアル
 - ラギーフレームワーク、ケーススタディ、そして、潜在的なジレンマの状況
- 全てのツールとQ&Aに関するイントラネットのサイト



4.手順とプロセス

- 各国の人権評価
 - ブラジル
 - リベリア
 - カザフスタン

この「人権評価」は、「人権がどのように経営実務に統合されているか」を確認するもので、更なる改善をしていくために使用される。

- 機能的評価
 - 責任ある調達規範
 - 武力、武器、銃器の使用に関する保安要員のための方針
 - ジェンダーの多様性ワーキンググループ

5. パフォーマンスのモニタリング（監視）

- プロセス指標：人権のトレーニングの受講者数
 - 2011年、全従業員14万7千人がトレーニングを受講
- **「ガバナンス・フレームワーク」**：社内で発生している人権問題、潜在的な人権違反を発見するための仕組みを構築。

「CEOライン」

- チェコ共和国：「CEOライン」という従業員の申告の仕組みあり。
 - 2011年、「CEOライン」に81件の申告。
- ボスニア・ヘルツェゴビナ：上記と同様の「苦情処理メカニズム」。コミュニティと従業員双方が申告することができる。
 - 2011年、63件の申告
- 全社：「人権」「環境」「安全衛生」に関する「苦情処理メカニズム」
- 2011年、598件の申告

5.パフォーマンスのモニタリング（監視）

苦情処理メカニズム

- 従業員が、従業員代表や労働組合を通して、あるいは、直接アルセロール・ミittal社の人権監査委員会に対して、人権に関する懸念を伝えることができる仕組みを導入
 - 「苦情処理メカニズム」
 - 「内部告発制度」
- 行動指標：苦情の報告数とタイプ
 - 2012年、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った「苦情処理メカニズム」を導入。
 - 社内と社外のフィードバックを受けた優良事例についてのガイドンス文書の草案の作成



ザ・コカ・コーラ・カンパニー

- ザ コカ・コーラ カンパニー（The Coca-Cola Company）は、コカ・コーラをはじめとする清涼飲料水を製造販売するアメリカの企業。世界200カ国以上の国で事業を展開。
- 売上高 240億8800万ドル
- 従業員数 約7万1000人
- サステナビリティ報告書2012 GRIアプリケーションレベルB+



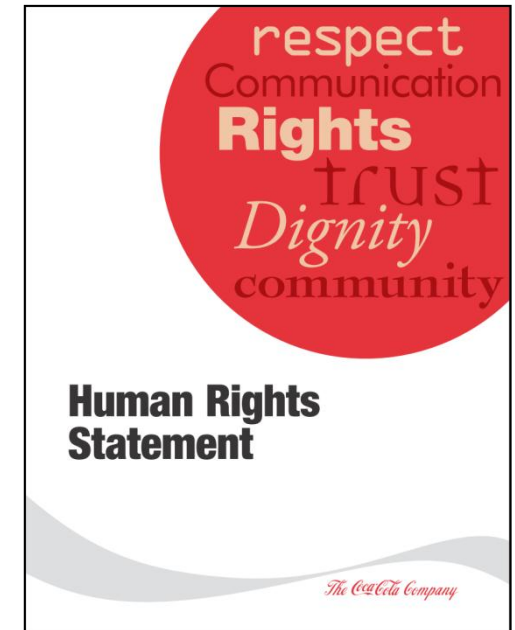
人権声明・方針

コカ・コーラの人権へのアプローチの3つ主要文書

1. 人権声明
2. 職場の権利に関する方針
3. サプライヤー指導原則

基盤となる原則

- 国連人権宣言
- 労働における基本的原則及び権利に関するILO 宣言
- 国連グローバルコンパクト
- 国連ビジネスと人権に関する指導原則



上記1と2の主要文書は、14か国語に翻訳

アラビア語、中国語、中国語（簡体字）、英語、フランス語、ドイツ語、イタリア語、日本語、ポルトガル語、ロシア語、スペイン語、タイ語、トルコ語、ベトナム語



Support the Development &
Promotion of Sustainable Thinking

Copyright © 2013 Sustainavision Ltd All rights reserved.

- 原料調達から最終使用までのバリューチェーン全体において、潜在的な、そして、実際の人権への影響を分析。人権方針とそれらを軽減するためのアクションとともに、人権上のリスクを識別
- 5つの人権関連のデューディリジェンスのチェックリストを開発。2ページで簡単に使用できるもの。

- 出稼ぎ労働
- 農業における児童労働
- 工場の立地
- 契約労働
- マイクロ流通センター

5つの人権評価ツール



- ボトラーとサプライヤーに奨励している「25 グッド・プラクティス」を介して実施



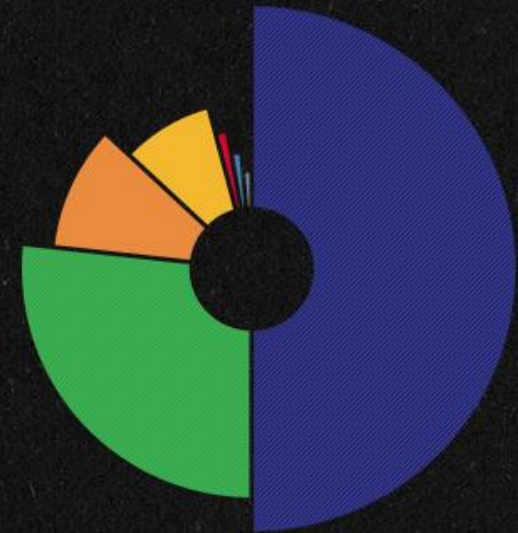
ギャップ分析・トレーニング

- 2011年初め、デンマーク人権研究所によるコカコーラのグローバル方針のギャップ分析の後、「人権声明」と「職場の権利に関する方針」を更新
- ギャップに対処する為に、差別的発言、先住民やその他の問題について新しいガイダンスを追加、オンラインの管理者ガイドを更新
- 2011年、約8,600人が、45分間の人権声明と職場の権利に関する方針のトレーニングセッションに参加。（6,450時間以上の会社方針・手順に関する研修）

苦情処理メカニズム

- 従業員は、「倫理ライン」を含む多数のルートを通じて報復の心配なしに、内緒で違反についての報告をすることができる。
- すべての質問は、秘密裡に対処され、全ての懸念について調査される。
- 苦情で一番多いのは、差別（報復と嫌がらせ含む）と労働時間や賃金に関連するもの。結社の自由の否定については見つかっていない。

2011 Workplace Rights Policy Cases Reported by Category



* Management Practices/Other is a category created to capture cases that came in via the *EthicsLine* as issues of workplace rights but that do not fit into a workplace rights category by definition.



苦情処理メカニズム

- 2011年、人権と職場の権利に関する苦情、426件を調査した。（2010年118件）
- この件数の増加は、コカコーラエンタープライズ社の北米事業の買収における、約65,000人の従業員の追加、コミュニケーション・教育による人権と職場の権利方針の意識の高まりによるもの。

Workplace Rights Policy Cases Reported by Category, 2010 and 2011

	2010	2011
Freedom of Association and Collective Bargaining	1	2
Forced Labor	1	3
Child Labor	0	0
Discrimination (Includes Harassment and Retaliation)	84	211
Hours of Work and Wages	19	114
Safe and Healthy Workplace	12	36
Workplace Security	0	43
Community and Stakeholder Engagement	0	0
Management Practices/Other*	1	17
Total	118	426**

* Management Practices/Other is a category created to capture cases that came in via the EthicsLine as issues of workplace rights but that do not fit into a workplace rights category by definition.

** Significant change in data is primarily due to the acquisition of the North American operations of Coca-Cola Enterprises (CCE) and an increased awareness of our human and workplace rights policies.



MAERSK

マースク

- デンマークの首都コペンハーゲンに本拠を置く海運コングロマリット。2006年現在、売上高世界一の海運企業。
- コンテナ船部門に強みがある。
- サステナビリティ報告書2011は、GRIアプリケーションレベルC+



MAERSK

ギャップ分析

- 2011年は、外部専門家とともに、指導原則の期待するものとのギャップ分析を実施。
- ギャップ分析実施後、M&Aに関連する人権スクリーニングのデューディリジェンスを含んだ形で、指導原則と一致するようにいくつかの取り組みを実施。
- 分析は、グループ全体をカバーし、指導原則に関するすべての問題、方針、コミットメント、システム、プロセス、KPIを評価。



MAERSK

ギャップ分析

- 人権フレームワークは、ギャップ分析を基に開発され、マースク・グループの「人権の為の行動計画2012-2013」を発行
- 「**人権の為の行動計画2012-2013**」
 - 人権リスクを防止するための措置をマッピングと統合
 - 非常に危険な国における指導原則の適用の調査
 - 運用レベルの苦情処理メカニズムの設定
 - 法的、契約プロセスを見ること
- グループ全体の人権に関する影響を「知り、そして公表する」
また、違いを見つけた時点で、そのギャップを埋めることを旨とする。



人権の為の行動計画 2012-2013

仕事の流れ	人権リスクのマッピングと統合	極端に危険な国	操業レベル・苦情処理メカニズム	法的および契約慣行
行動	どのように人権が企業のリスクと影響（各ビジネスユニット内評価を含む）を変えるのかを理解するための高レベル分析	極端に危険な国で指導原則が、操業のために適したフレームワークであるかどうかの評価	指導原則と人権侵害の被害者に対する救済策へのアクセスのための規定が、局所的に運用可能かの評価	契約実務における潜在的な人権リスクが適切に理解されていることを確認すること、我々のパートナー、サプライヤ、および他のビジネス関係で緩和すること。
2013年の目標	人権上のリスクが、グループ企業のリスクマネジメントシステムとビジネスユニットリスクプロセスに取り込まれ、統合されることを確認する すべてのビジネスユニットは、人権評価を実施し、それに応じてトップレベルのシステムを改正する。	ニーズに基づき、極端に危険な国でビジネスを行う上でのグループの地位を確立。	運用レベルの苦情処理メカニズムのためにグループの原則を開発し、すべてのビジネスユニットと情報を共有する。	この分野を開発・定義している国際的な仕事の流れに参加する。 マースク内の法務部門全体でベストプラクティスを共有する。



ヒューレット・パッカード

- 主にコンピュータやプリンターなどコンピュータ関連製品の開発・製造・販売・サポートを行うアメリカ合衆国の企業。
- 従業員数 約 349,600 人
- HP2011グローバルシチズンシップ報告書は、GRIアプリケーションレベルB





ヒューレット・パッカード

- HPの人権プログラムは、以下を反映して作成。
 - 「世界人権宣言」
 - 「国連グローバル・コンパクト」
 - 「国連ビジネスと人権に関する指導原則」
- 人権方針（ウェブに掲載）

HP Global citizenship

HP Global Human Rights Policy

» Company information

» Global Citizenship

- » Business ethics
- » Environment
- » Privacy
- » Social investment
- » Supply chain responsibility

Supporting information:

- » Awards & Honors
- » Blogs
- » News
- » Policies
- » Reports
- » Timeline

Related links:

- » Accessibility
- » Public policy

Purpose

Respect for human rights is so directly related to integrity and performance that it is inextricably linked. Respecting human rights is a core value at HP and is embedded in our business. Investing in ethical practices while delivering financial results is a responsibility.

Human rights are the fundamental rights, freedoms and standards of behavior that all people are entitled to. HP upholds and respects human rights as reflected in the Universal Declaration of Human Rights (UDHR), the UN Global Compact, and the Business and Human Rights, which further clarify government responsibilities against third party abuses, business responsibility to respect human rights and to remedy if rights are not upheld.

Scope

This Policy focuses on the areas that have been identified as priorities and defines how HP will respect human rights in our operations.

Policy

Through HP's commitment to leadership in integrating respect for human rights in our operations and value chain, HP will in practice:



HPの人権に関する方針

- 臨時〔派遣〕社員行動規範
- HPのベストワーク環境方針
- HP環境、健康、安全（EHS）方針
- HPグローバル・シチズンシップ方針
- HPグローバル・マスター・プライバシー方針
- HPハラスメントのない職場環境方針
- HP無差別方針
- HPオープン・ドア方針
- HPビジネス行動規格
- HPサプライヤ行動規範（電子業界行動規範）
- HPサプライチェーン社会・環境責任方針
- サプライチェーン社会・環境責任方針
- パートナー行動規範

これらは20以上の
言語に翻訳

United States-Eng

» HP Home » Products & Services » Support & Drivers » Solutions » How to Buy

» Contact HP Search:

» HP Global citizenship All of HP

hp

HP Global Human Rights Policy

» Company information

» Global Citizenship

- » Business ethics
- » Environment
- » Privacy
- » Social investment
- » Supply chain responsibility

Supporting information:

- » Awards & Honors
- » Blogs
- » News
- » Policies
- » Reports
- » Timeline

Purpose

Respect for human rights is so directly related to integrity and performance that they are inextricably linked. Respecting human rights is a core value at HP and is embedded in the way we do business. Investing in ethical practices while delivering financial results is a responsibility HP takes seriously.

Human rights are the fundamental rights, freedoms and standards of treatment to which all people are entitled. HP upholds and respects human rights as reflected in the United Nations Universal Declaration of Human Rights (UDHR), the UN Global Compact, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, which further clarify government responsibility to protect human rights against third party abuses, business responsibility to respect human rights, and a joint responsibility to remedy if rights are not upheld.

Scope

This Policy focuses on the areas that have been identified as priorities for our industry and broadly defines how HP will respect human rights in our operations.

Policy

HP is committed to integrating respect for human rights worldwide into its operations and business practices.



HPの人権方針

Policy

Through HP's commitment to leadership in integrating respect for human rights worldwide into its operations and value chain, HP will in practice:

- Comply with laws and regulations where HP does business and adopt and apply internal standards where laws are less stringent
- Complete due diligence to avoid complicity in human rights violations
- Regularly assess human rights risks, policies, and impacts and provide visibility of the results to senior executives
- Provide access to independent grievance mechanisms immediately to raise concerns or identify adverse human rights impacts
- Promptly investigate allegations and pursue action to mitigate any adverse human rights impacts
- Promote continual improvement through capability building for our business partners, terminating relationships only as a last resort
- Advance our human rights practices through a journey of cumulative progress
- Report transparently on our efforts

HPの事業とバリューチェーンへの世界中の人権に対する尊重を統合する際のリーダーシップに対するコミットメントを通じて、HPは以下を実践します。

- HPがビジネスを行う場所での法令と規制を遵守し、法律がそれほど厳格ではない場所においては国際基準を適用する
- 人権侵害の加担を避けるためにデューデリジェンスを完備する
- 定期的に人権リスク、方針、および影響を評価し、経営幹部への結果を見える形で提供する
- 直ちに懸念を提起する、または、人権への悪影響を識別するための独立した苦情処理メカニズムへのアクセスを提供する
- 速やかに疑惑を調査する、そして、人権への悪影響を軽減するための行動を追求する
- ビジネスパートナーの能力構築を通じて継続的改善を推進する。最後の手段としてのみ関係を終了させる。
- 累積的進歩を通じて、人権についての慣行を進める
- 我々の努力についての透明性を報告する

KUONI

クオニ・グループ

- クオニ・グループは、ヨーロッパ有数のレジャー旅行会社の一つ。ヨーロッパ、アジア、アフリカ、オーストラリア、北米の40カ国以上でサービスを展開。
- 本社 スイス チューリッヒ
- 会社設立 1906年
- 連結売上高 48億スイスフラン（2008）
- 従業員数 約9,800人





人権における コミットメントの声明

KUONI

1/2

Statement of Commitment on Human Rights

1. PURPOSE OF THIS STATEMENT

The Kuoni Group is committed to respect human rights and seeks to avoid direct responsibility for and complicity in human rights abuses. Kuoni has outlined this as follows in the Kuoni Code of Conduct: "We aim to respect and proactively foster internationally-recognised human rights within our sphere of influence, especially the rights of the most vulnerable of our society. We seek to avoid complicity in human rights abuses and to further develop appropriate response mechanisms." This statement outlines Kuoni's commitment on human rights in more detail.

2. FRAMEWORK OF REFERENCE

The Kuoni Group is committed to respect and support human rights as contained in

- ▶ the Universal Declaration of Human Rights (UDHR)
- ▶ the International Labour Organisation's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work ('ILO Core Conventions')
- ▶ the UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- ▶ the UN Global Compact Ten Principles
- ▶ the UN Tourism Organisations (UNWTO) Global Code of Ethics
- ▶ the UN Children's Rights and Business Principles
- ▶ and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises.

RESPONSIBILITY DEPARTMENT AND GROUP COMPLIANCE

GROUP COMPLIANCE OFFICER

Head Group Legal Department

Postfach 7

CH-8010 Zurich

Switzerland

compliance-officer@kuoni.com

+41 (0)44 277 42 08

www.kuoni-group.com

Developed through an expert stakeholder consultation in
2011. This statement of commitment has been approved
in March 2012 and comes into effect on 5 March 2012.

Head of the Kuoni Travel Holding Ltd:

PETER ROTHWELL
Chief Executive Officer

MATTHIAS LEISINGER
Head of Corporate Responsibility

SustainaVision

Support the Development &
Promotion of Sustainable Thinking

ケニアにおける自社のサービスについての人権影響評価のパイロットプロジェクト

1. イントロダクション

- クオニの企業責任のコミットメントについての背景、このレポートの背景
- 実験プロジェクトの目的
- プロジェクトのリーダーシップ、パートナー、監督

2. 影響評価プロセス

- プロセスデザインと国連指導原則
- 評価方法

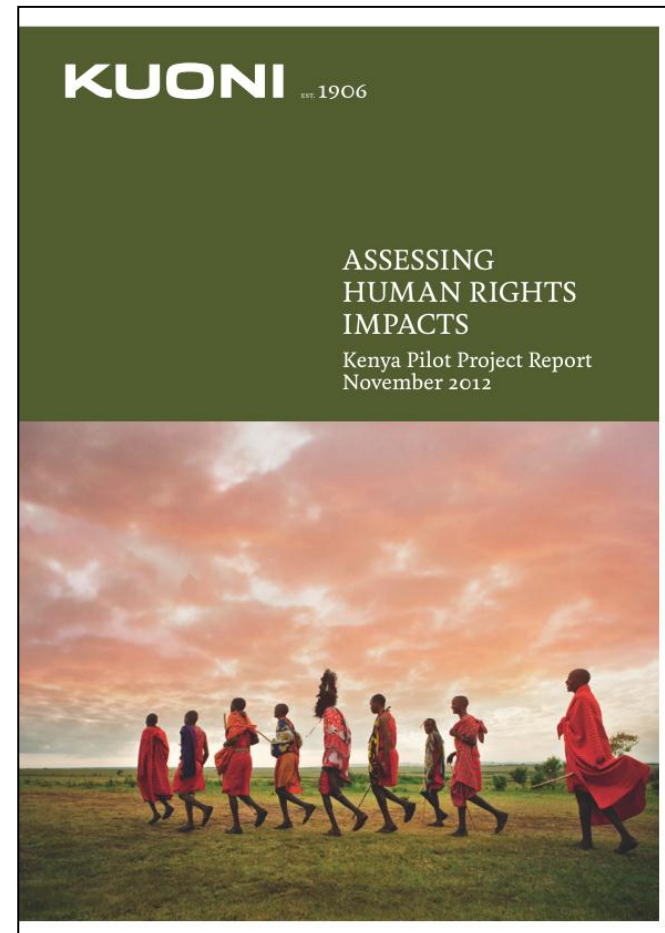
3. 発見と可能性のある行動の概要

- 労働問題、児童労働、経済のベネフィット、コミュニティへの影響

4. 教訓

5. 進むべき道

6. 外部のステークホルダーからの声明





5. ビジネスと人権に関連する情報サイト

Global Business Initiative on Human Rights



- GBI は、アジア、ヨーロッパ、中南米、中近東、北アフリカ、および北米に本拠地を置く18社の一流企業を中心とする主体グループに率いられている。
- 加盟企業は、総計約175万人の従業員と190カ国を超える国々に所在する無数のビジネスパートナーを擁している。
- <http://www.global-business-initiative.org/>

GLOBAL BUSINESS INITIATIVE
ON HUMAN RIGHTS

Contact us | Search
- 中文 - Esp - Fran
- 日本語 - Por - Русский

Home Members Work About News & Events

Home > Members

Members

GBI is led by a core group of 18 major corporations headquartered in Asia, Europe, Latin America, Middle East North Africa and North America. The member companies have a combined work force of approximately 1.75 million employees, and hundreds of thousands of direct suppliers and business partners located in over 150 countries. GBI members operate in a range of industry sectors including agriculture, automation and power, chemicals, electronics, fast moving consumer goods, food and beverages, healthcare, mining, oil and gas, property development, and shipping with many GBI companies as recognised leaders in their industry.

ABB
http://www.abb.com

ABB is a leader in power and automation technologies that enable utility and industry customers to improve performance while lowering environmental impact. The ABB Group of companies operates in around 100 countries and employs about 124,000 people.

ABB BASF Cerrejón Chevron
FLEXTRONICS GE HP JSL
MAERSK NOVARTIS NOVO NORDISK SHELL
Sime Darby syngenta The Coca-Cola Company TOTAL
Unilever VALE

Institute for Human Rights and Business



- IHRB は、英国をベースとしたビジネスと人権に焦点を当てた団体。
- ジョン・ラギー教授が、IHRBの国際諮問委員会議長を務める。
- 国連ビジネスと人権に関する指導原則に関する欧州連合、欧州企業の取り組みの情報をウェブに掲載。
- <http://www.ihrb.org/>



State of Play: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Business Relationships

NEW REPORT:



State of Play: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Business Relationships »



GLOBAL BUSINESS INITIATIVE
ON HUMAN RIGHTS



Institute for
Human Rights and Business

- GBIとIHRBが共同執筆 2012年12月3日発行

<http://www.ihrb.org/publications/reports/state-of-play.html>

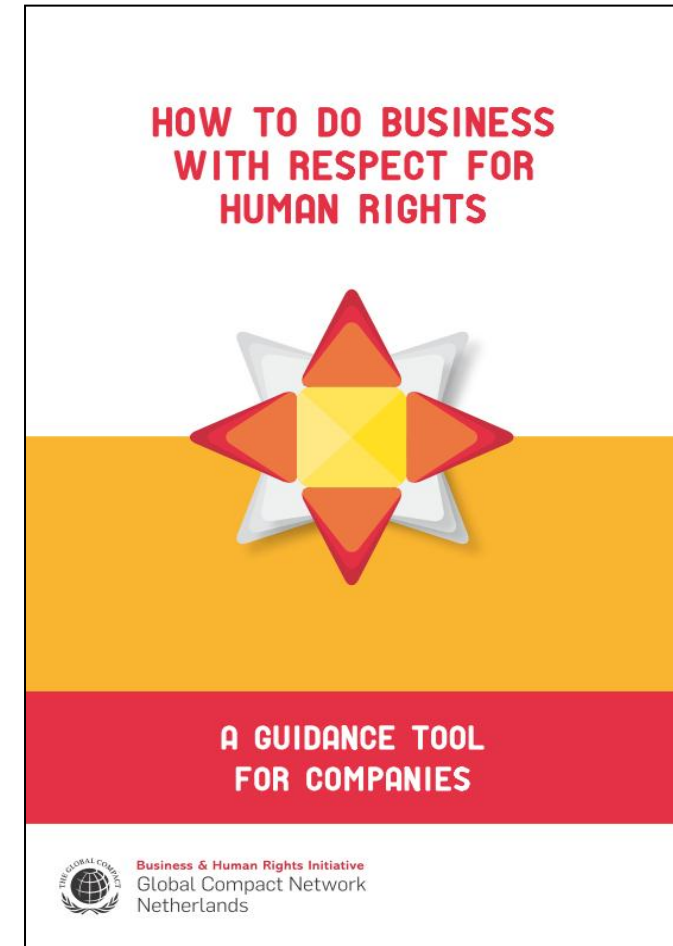
SustainaVision

Support the Development &
Promotion of Sustainable Thinking

Copyright © 2013 Sustainavision Ltd All rights reserved.

How to do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies

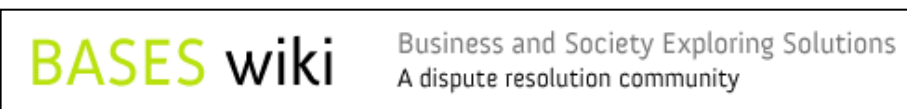
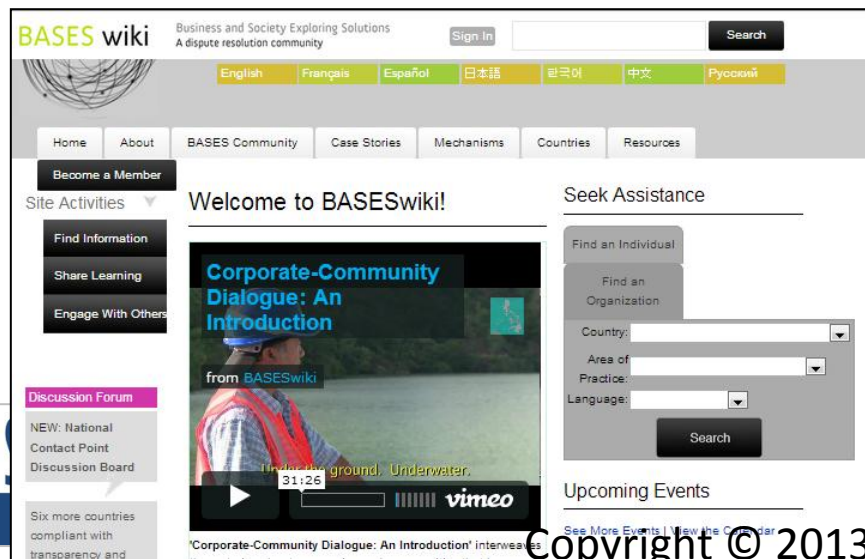
- グローバルコンパクトネットワークオランダが作成。
- 2010年ジョン・ラギー教授のチームに入っていたDavid Vermijs氏が執筆。
- ビジネスと人権に関する指導原則に沿って具体的にどのように作成していくのか分かり易く解説してあるガイダンス
- http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf



Human Rights Impact Resource Centre / BASES wiki



- 人権影響評価に関する情報をサイトに掲載。
- <http://www.humanrightsimpact.org/>



- 苦情処理メカニズムについて情報のあるサイト
- BASES wiki.org
- http://baseswiki.org/en/Main_Page

SustainaVision

*Support the Development &
Promotion of Sustainable Thinking*

サステイナビジョンは、英国ロンドンに拠点を置きグローバルな視点から日本企業の欧州にある工場・事務所・支店のCSRプログラム・カーボンマネージメント・CSR環境関連調査業務をサポートします。



英国IEMA認定サステナビリティ（CSR）プラクティショナー資格講習

サステイナビジョンは日本でこのCSR資格講習を開催しています。このCSR資格講習は、英国の公認資格で、シカゴ、ニューヨーク、ワシントンDC、サンフランシスコ、アトランタ、トロント、ブリュッセル、ドバイ、アブダビ、アテネ、クアラルンプール、東京、大阪で開催され、現在、5大陸28か国約500人が資格保持者となっています。

■ 企業理念

我々は、地球を将来の世代へと受け継ぐために、持続可能な方法で将来に渡って地球を持続可能にするというビジョンを強く持ち、顧客である企業・組織とそのビジョンを共有し、一緒に持続可能な社会を構築していきます。

会社名	Sustainavision Ltd. (Company No. 7477687) 在英日本商工会議所会員企業
Website	http://www.sustainavisionltd.com
コンタクト	E-mail: t_shimotaya@sustainavisionltd.com
サービス	CSR コンサルティング、CSR社内浸透研修、各種セミナー、CSRリサーチ、英国IEMA認定サステナビリティ（CSR）プラクティショナー資格講習



Thank you for your attention

Takeshi Shimotaya

Sustainavision Ltd.

Website: <http://www.sustainavisionltd.com>

E-mail: t_shimotaya@sustainavisionltd.com

