

社会的パフォーマンス指標

持続可能性の社会的な一面は、組織がその活動基盤となる社会システムへ与える影響にかかわっている。社会的パフォーマンスは、地域、国、世界などの各レベルにおけるステークホルダーへの影響を分析することで測定できる。社会的指標は、人材や社会的評判など、組織の無形資産に影響を及ぼす場合もある。

社会的パフォーマンス指標の測定は、環境パフォーマンス指標の測定に比べて総合的な合意が得られていない。GRIは協議プロセスを通じて、労働慣行や人権、および消費者・地域・その他ステークホルダーに影響を与える広範囲な課題に関する主要なパフォーマンス要素を特定し、指標を選択した。

労働慣行と人権のパフォーマンスは、国際労働機関（ILO）^{*1}の条項など国際的に認知された基準や、国連の世界人権宣言^{*2}など国際的な法律文書に基づいている。特に労働慣行と人権の指標には、ILOの「多国籍企業と社会政策に関する原則の三者宣言」^{*3}や経済協力開発機構（OECD）^{*4}の「多国籍企業ガイドライン」^{*5}など、GRIの協議プロセスにおいて、企業責任に関して最適だと判断されたものから多くを取り入れている。

労働慣行の中の人権にかかわる部分は、後者の範疇（訳注：「人権」の範疇）に含まれている。この決定は、「労働の権利」が「人権」と異なるもの、およびそれほど重要でないものとして扱われることを避けるために行なわれた。またこの決定には、組織は労働慣行の分野において、基本的権利の保護・尊重だけでなく、労働環境の質および従業員との関係の向上にも貢献するべきである、という強い意向が反映されている。労働慣行と人権の二つは密接に関連しているが（例えば、団体交渉や労使関係）、指標の目的に基本的な違いがあるため分けられている。人権の側面と指標は、報告組織がどのように基本的人権を維持・尊重しているかを評価する上で役立つ。労働慣行の側面と指標は、組織がいかに基本的人権の維持・尊重以上の貢献をしているかを測定するものである。

社会的パフォーマンス指標のいくつかは、ガイドラインにある経済的および環境パフォーマンス指標とはかなり性格が異なったものとなっている。パフォーマンス測定対象となる社会的問題の多くは容易には数量化できないため、いくつかの社会的指標は、方針、手順、マネジメント慣行など、組織のシステムや運営についての定性的尺度となっている。これらの指標は、一般的かつ全体的な方針（パートCのセクション3に記載）ではなく、強制および義務労働、結社の自由など、特定かつ狭義の社会的側面に関係している。今後策定していく測定規定は、慣行や方針の指標に関する詳細をより明確に表現する助けとなるであろう。

GRIは、大部分のステークホルダーの主な関心事を把握するよう努めてきたが、現時点のガイドラインは、すべての潜在的なステークホルダーの課題を反映したものとはなっていない。社会状況の多様性とそれに関係する問題をふまえて、社会的影響に関する報告をできるだけ完全なものにするためにはステークホルダーとの協議を行うべきである。今後、特に注意を要する三つの分野は、従業員の報酬、労働時間、対象地域の拡大である。これらの課題は今後GRIが作成する業種別補足文書において、それぞれの業種特性に沿って対応するのが最適であると考えられる。しかし今後の改定作業の中で、適切な指標をガイドライン本文の中に組み込んでいく配慮がなされるであろう。