

**C S R (企業の社会的責任) 推進における  
労働組合の役割に関する提言  
(改訂版)**

2005年8月25日

**全日本金属産業労働組合協議会  
(金属労協 / I M F - J C)**

## 改訂にあたって

2004年3月に金属労協が策定した「CSR（企業の社会的責任）推進における労働組合の役割に関する提言」は、日本の労働組合として、CSRに対する考え方をはじめて提起したものであり、「現代総研記念・21世紀表彰基金」より、2004年度労働組合活動表彰として大賞を受賞するなど、高い評価を受け、組織内および関係方面に対し、積極的な問題提起を行うことができた。

しかしながら、CSRをめぐる動きは大変早く、「提言」の策定以降、国連のグローバル・コンパクトへの日本企業の参加が加速していること、IMF（国際金属労連）の推進するIFA（国際枠組み協約）が、ヨーロッパ系の主要な自動車関連企業で続々と締結が行われ、ILO（国際労働機関）においても、IFAの意義が政労使で確認されたこと、ISO（国際標準化機構）においてSR（企業を含めた組織の社会的責任）規格化の作業が始まったことなど、大きな状況の変化が生じている。

こうした動向のなかで、金属労協としても、「提言」に関して見直しを行い、急激な状況の変化に的確に対応できるものに改訂していくことが不可欠となった。2004年3月の「提言」では、「CSRに関する労働組合としてのチェック活動」「CSRに関する社内体制づくりへの労働組合の参画」など、企業がCSRの取り組みを開始するに際しての、労働組合の関与のあり方を中心にとりまとめたものであったが、今回の改訂においては、これを下敷きとしつつ、CSRを本格的に推進していくにあたり、労働組合として果たすべき、より個別的・具体的・実践的な活動内容に関して、提案を行うものとした。

企業の持続的な発展にとって、CSRの取り組みはもはや不可欠なものであり、CSRの推進に際して、労働組合の参画もまた欠くことのできないものである。各組合におかれては、この「提言」を参考に、ここに盛り込まれた様々な対応策の具体化に向けて、それぞれの状況に即して検討を進め、一步一步前進を図るよう、とくにお願いしたい。

なお、IFAに関しては、金属労協では「中核的労働基準等に関する企業行動規範（COC）」の労使締結の取り組みとして推進している。2001年および2003～2004年の2回にわたって、強力に労使協議を展開してきたが、これまでのところ具体的な締結を見るに至っていない。2004年11月には、企業行動規範推進本部推進会議において、COCならびにCSRに関する今後の進め方を取りまとめ、COCの労使締結に向け、引き続き総力をあげて取り組みを推進していくとともに、企業におけるCSR推進にあたり、労働組合としてこれに積極的に参画していくこと、具体的には、CSRに関する社内システムへの参加や、CSR指針（本文）、CSRマニュアルの策定・改定作業への関与、法令やCSR指針等に対する違反についての社内活動を通じた対応、海外でのCSRの推進状況チェックにおける労使連携など、「提言」の実現をめざし、

活動を推進していくことを確認した。

I F A、C O Cのめざす中核的労働基準の遵守は、企業におけるC S Rの取り組みに含まれる分野ではあるが、同時に、C S Rの取り組みのうち、最も核心的な部分である。C S Rの実効性を確保するためには、C S Rの核心たる中核的労働基準に関して、C O Cの労使締結を図ることがきわめて重要であるが、逆に、企業においてC S Rの取り組みを強化することが、C O C労使締結を促進する環境づくりにもつながることになる。

本提言の改訂に基づき、金属労協加盟産別、企連・単組におけるC S Rに関する取り組みの一層の強化を期待するところである。

### C S Rに関する最近の動向

時 期	出 来 事
2004年6月	I S O（国際標準化機構）において、S R（企業を含めた組織の社会的責任）規格を策定していくことが決定され、作業に着手。2005年3月には、I S OとI L O（国際労働機関）が覚書を締結し、I S OのS R規格を、中核的労働基準などI L Oの国際労働基準と合致し、補完するものにすることを確認。
2004年6月	「公益通報者保護法」が成立。2006年4月より施行されることになっているが、むしろ内部通報や外部への告発を抑制する危険性があるとの指摘もあり、法の不備を企業のC S Rの取り組みによって補完していく必要が出てきた。
2004年10月	ヒューレット・パッカート、デル、I B Mの3社がC S Rに関する共通購買指針を発表し、サプライヤーたる日本の大手電機企業に対しても、この適用を求めてきている。
2004年12月	海外の日系企業における労使紛争頻発に対応し、金属労協として、「海外進出企業における労使紛争解決に向けた基本スタンス」を策定。
2005年1月	I L O（国際労働機関）輸送機器製造業の三者構成会議において、I L Oとしてはじめて、I F Aの意義が、日本の経営側代表も含めた政労使の全会一致で確認された。
	I M F（国際金属労連）が推進しているI F A（国際枠組み協約）の取り組みが進展し、2005年8月現在、13社が締結。とりわけヨーロッパ系の主要な自動車関連企業では、V W、ダイムラークライスラー、ポッシュ、ルノー、B M Wと続々と締結。
	国連のグローバル・コンパクトへの日本企業の参加が加速化。（2003年4社、2004年14社、2005年1～7月に11社で合計37社、全世界では約2,200社）

# 目 次

<b>I. CSR推進と労働組合の関わり</b> .....	1
1. CSR推進における労働組合参画の意義 .....	1
2. 労働組合としてのSRの推進 .....	2
<b>II. CSRの定義</b> .....	4
1. CSRの定義 .....	4
2. CSRの実践が求められる範囲（CSRの主体） .....	5
3. CSRの対象となるステークホルダー（CSRの客体） .....	6
<b>III. CSRの具体的な中身</b> .....	7
1. CSRとして実践すべき5つの柱 .....	7
(1) コンプライアンス経営 .....	7
(2) ビジネス・エシックス .....	7
(3) 従業員重視の経営 .....	7
(4) 環 境 .....	8
(5) 社会貢献 .....	8
2. CSRの対象となる分野 .....	10
(1) 労働・雇用 .....	10
(2) 開発・製造 .....	11
(3) 販売・流通 .....	11
(4) 企業間取引・貿易・海外投資 .....	12
(5) 会計・金融市場 .....	12
(6) 地域との関係 .....	14
3. 企業におけるCSR実践のための社内体制整備 .....	15
(1) コーポレート・ガバナンス（企業統治）の再構築 .....	15
(2) CSR指針等の策定 .....	16
(3) CSRに関する教育の実施 .....	17
(4) CSRに関するモニタリング .....	17
(5) 社内通報システムの整備 .....	18
(6) 広報体制の確立 .....	20
(7) 危機管理体制の確立 .....	21
(8) CSR推進状況に関する第三者評価 .....	21

IV. 金属産業主要企業におけるCSR推進の状況	22
V. CSR推進における労働組合の役割	25
1. 企業のCSR指針等の策定・改訂に対する関与	25
2. 国際的な外部規格への参加の働きかけ	26
3. 「中核的労働基準等に関する企業行動規範」の労使締結	27
4. CSR委員会など社内横断的な委員会への参加	27
5. 労働組合としてのモニタリング活動、内部通報者や外部への告発者の保護	28
6. CSR報告書の作成への関与	28
7. CSR会計の作成と各ステークホルダーに対する配分の検証	29
8. CSRの観点から見た労働諸条件のチェック	29
9. 組合員の行うボランティア・社会貢献活動の支援	31
10. 海外事業拠点における労使紛争の発生への対応	31
<資料編>	34
1. グローバル・コンパクトの概要	34
2. 「GRIサステナビリティ・リポーティング・ガイドライン2002」による 報告情報（労働・雇用分野を中心に一部を抜粋）	37

# I. CSR推進と労働組合の関わり

## 1. CSR推進における労働組合参画の意義

アメリカ、ヨーロッパ、日本を問わず世界的に続発した企業不祥事、CO<sub>2</sub>排出抑制やリサイクル促進など環境問題への関心の高まり、IT化に端を発した消費者意識の高まりなどをきっかけとして、世界的にコンプライアンス（法令遵守）経営、企業倫理（ビジネス・エシックス）、環境経営などを中心とする、「CSR（Corporate Social Responsibility=企業の社会的責任）」が注目を浴びる状況となっており、各企業ともその社内体制づくりの動きを加速化させている。日本でも2003年を「CSR元年」として、各企業において積極的な取り組みが行われており、いまや主要企業のなかで、ホームページ上でCSRに関し言及していないところは少ない。

もともと今日のCSRの世界的な隆盛は、多国籍企業の進出先における過酷な労働や低劣な賃金・労働条件に対して、国際的な非難が集中したことがきっかけであった。経済のグローバル化・市場経済化の急速な進展に伴い、1990年代以降、先進国を母国とする企業が、北東・東南アジア地域や東欧諸国などに続々と生産拠点を展開していった。こうした動きは、基本的には進出先で雇用を創出し、労働者の生活改善に寄与するものであったが、労働者の権利が十分に確保されていない場合には、そのような状況をもたらす事例も見られた。このため多国籍企業のなかには、労働者の基本的な権利確保を自ら宣言することにより、こうした非難を回避しようとする動きもあったのである。

こうした経緯から、国連のアナン事務総長が提唱し、推進している「グローバル・コンパクト」をはじめ、CSRに関する各種の規格も、ILOの中核的労働基準（団結権の保証・結社の自由、強制労働の不使用、児童労働の不使用、差別の撤廃）が中心であり、ISOのSR規格づくりにおいても、2005年3月にILOとISOが覚書を締結し、ISOのSR規格を中核的労働基準などILOの国際労働基準と合致し、補完するものにしていくことを確認している。まさに労働・雇用の分野こそが、CSRの推進において最も中心的分野であるといえる。

加えて、従業員はCSRによって利益を得るべきステークホルダー（CSRの客体）のなかで、顧客と並んで最も重要な存在であり、企業においてCSRを実践する担い手（CSRの主体）のなかで、経営者と並んで最も主要な存在でもある。

また、元来、労働組合は組合員、ひいては勤労者・生活者全体の利益を追求し、広く社会的な公正の実現をめざす組織である。後述するように、CSRが自社の利益のみを追求するのではなく、社会全体の利益を追求していくことであるとすれば、労働組合の活動は、まさにCSRと重なるものであるといえる。企業がCSRを推進し、労働組合がこれに参画することによって、労働組合のめざす理念を具体化する重要なツールとすることができるといえる。

とりわけ、市場経済化が進めば進むほど、労使を中心に政府、そしてその他の組織も含めて

社会的対話を促進し、市場経済におけるルール、セーフティーネットなどに関して、社会的合意形成を図っていく必要がある。しかしながら日本の労働組合は、例えば産業別労働組合が中心のヨーロッパに比べて、十分にそうした機能を果たしていない部分があるし、また社会的対話の土壌は、かつてよりもむしろ弱体化しているとすらいえる。CSRは、そうした機能を補完するとともに、社会的対話の土壌づくりにつながることも期待される。

さらには、CSRの推進にあたって、社内の既存の担当部署、一般的な指揮命令系統からは独立して、社内横断的に実施することが不可欠であるが、労働組合の参画は、そうした独立性、社内横断性を裏づけ、補強することになるということがある。労働組合が従業員の現場の声を反映することによってはじめて、CSRが実効性あるものになるといえる。

以上のような5つの理由、すなわち、

- ①中核的労働基準をはじめとする労働・雇用の分野こそ、CSRの中心的分野であること。
- ②従業員は最も重要なステークホルダーのひとつであると同時に、企業においてCSRを実践する主体であること。
- ③労働組合は組合員、ひいては勤労者・生活者全体の利益を追求し、社会的公正の実現をめざす組織であり、その活動はまさにCSRと重なること。
- ④企業別組合中心の日本では、社会的対話による社会的合意形成が十分機能しておらず、CSR推進によって補完する必要があること。
- ⑤労働組合の参画により、CSR推進の独立性、社内横断性を裏づけ、補強することができること。

から、従業員の代表たる労働組合は、中核的労働基準遵守に向けた取り組みだけでなく、企業におけるCSRの活動全体に参画していくことが重要となっている。

いずれにしても、労働組合は企業におけるCSR推進に積極的に参画し、従業員の雇用の安定と適正な賃金・労働条件、健全な職場環境を確保するとともに、消費者、株主その他さまざまなステークホルダーの利益を保護していくことによって、企業の永続的な発展を果たしていかなければならない。企業不祥事などが発生した場合、経営陣だけが社会的に指弾を浴びるのではなく、労働組合もともに批判を受けることは、これまでの事例が示しているところである。好むと好まざるとにかかわらず、事実上、すでに労働組合はCSRに組み込まれている、ということを確認しておくことが重要である。

## 2. 労働組合としてのSRの推進

社会的責任を負っているのは、企業に限ったことではなく、政府も地方自治体も、NPO／NGOも、およそ組織といわれるものすべてが、社会的責任を果たすことが求められている。ISOが策定中のISO26000について、CSR（企業の社会的責任）規格ではなくて、SR（社

会的責任) 規格としているのは、企業以外の組織についても対象とすることを想定しているためである。労働組合も、企業におけるCSR推進に参画してだけでなく、当然のことながら、労働組合自体として、社会的責任を果たしていかなければならない。

組合員、ひいては勤労者・生活者全体の利益を追求し、社会的公正の実現をめざす組織として、とりわけ労働組合はコンプライアンスや倫理に関しては、企業以上に高い次元での実践が求められていることに、とくに留意しなければならない。



## Ⅱ. CSRの定義

### 1. CSRの定義

ここ数年、アメリカでもヨーロッパでも、そして日本でも、法令違反など企業の不祥事が頻発しているが、いったん不祥事が発生すれば、企業業績は大きな打撃を受け、企業自体が消滅してしまった例すら見られる。CSRを実践することにより、こうしたリスクを可能な限り小さくすることが、いまや企業防衛上不可欠となっている。

一方、企業の雇用確保や労働条件向上に向けた努力、環境対策、社会貢献活動などは、企業イメージとブランドを高め、消費者の支持を集め、従業員の活力を増進させることによって、長期にわたる不況のなかでも底堅い業績をもたらし、株価に対してもよい影響を与えることが立証されている。SRI（企業の社会的責任投資）が急速に拡大しつつあることは、その証左である。

CSRとは、一般的には「企業が経済的役割を果たすだけでなく、社会的役割を果たすこと」といわれている。しかしながら、経済的役割と社会的役割の境界線は必ずしも明確ではない。例えば「メーカーとサプライヤーとの公正な取引」は、企業の経済的役割でもあるし、社会的役割でもある。従って、経済的役割と社会的役割とを対比の関係でとらえることは、CSRに対する理解を助けることにはならない。

CSR（企業の社会的責任）の「社会」とは、「己」に対する概念である。企業が、自己（自社）の利益のみを追求するのではなく、企業に関係する社会全体の利益を追求していくこと、そして常にそうした姿勢を社会に対して明らかにしておくこと、そうしたことが結局は自社の利益を増進させ、企業の持続的発展をもたらすということにはほかならない。

すなわちCSRとは、

- ① 自社、あるいは株主とか、経営者とか、ある特定のステークホルダー（利害関係者）の利益を確保することを主目的として、企業活動を行うのではなく、消費者、従業員、地域、株主など、すべてのステークホルダーの利益を図るよう、努めること。・・・Win-Win
- ② 上記を実現するための社内体制（マネジメント・システム）を整備し、ステークホルダーから説明を求められた場合に、速やかに答えられるようにしておくこと。・・・**アカウンタビリティ**
- ③ これらを実践することにより、企業の持続可能性を確保すること。すなわち、CSRの実践なくして、企業の持続的な存続と発展はありえないということ。・・・**サステナビリティ**を本質とするものであるといえる。

なお、ここで「アカウンタビリティ」とは、日本では「言い逃れできるようにしておく」「裁判になったら負けないようにしておく」というイメージがあるが、本来は、いわば「天に対して、正々堂々と説明できる」という概念であることに、留意しておく必要がある。

CSRに関しては、かつてアメリカにおいて企業の「社会貢献活動」の意味で用いられていたこともあって、慈善事業のようなイメージ、すなわち企業の本来の活動とは独立した「道楽」

のようにみなされることも多かった。

しかしながら、

①CSRとして実践すべき内容が、社会貢献だけに止まらず、コンプライアンス（法令遵守）経営、ビジネス・エシックス（企業倫理）、従業員重視、環境対策など、幅広く拡大したこと。

②企業が果たしているCSRに対する評価が、消費者の行動、投資家の行動に直接影響を与え、その結果、CSRの如何が企業業績や株価に直結するようになってきていること。

などから、今日では、CSRは決して付加的なものではなく、事業活動において不可欠のものとみなされるようになってきている。

企業は、開発、製造、輸送、販売といった事業活動のあらゆる局面において、生産性を向上させ、コストの削減を図っている。そしてそれとまったく同様に、こうした事業活動のプロセスすべてについて、CSRの考え方に適っているかどうかをチェックしつつ、企業行動を展開していかなければならない。CSRは、企業にとってやむを得ず負担する「余分なコスト」ではなく、リスクを最小にし、従業員の能力を引き出し、それによって売り上げと付加価値を増大させるための「投資」であるという認識に立って、これを実践していくことが重要である。

## 2. CSRの実践が求められる範囲（CSRの主体）

企業においてCSRを実践する担い手は、企業の従業員、役員である。当該企業と直接的な雇用関係にはないものの、当該企業や事業所で働く派遣労働者、請負労働者も、当然CSRの実践が求められる。

またCSRは、単に企業が自社内において実践すればよいという問題ではない。系列会社における法令違反が、親会社に致命的な打撃を与えることもあるからである。連結決算対象といった支配関係だけではなく、イメージ、ブランドという観点からの企業グループ全体で実践されることが基本である。

具体的にいえば、当該企業、およびその企業の海外事業所はもちろん、グループ企業や海外現地法人も、統一的なCSRの実践が求められる。

また、サプライヤーをはじめとする取引先に関しても、サプライヤーなどの不祥事が、当該企業のイメージ、ブランドを傷つける可能性があることを考慮すれば、少なくとも、

①自社のCSRに対する基本的な考え方、具体的な方針に関して周知を図り、

②理解を求め、

③同様の姿勢をとるよう要請していく、

ことが必要となる。

グローバル経済化のなかで、企業はますますグループ経営、グローバル経営、サプライチェーン・マネジメントを強化しているが、CSRもグループ経営、グローバル経営、サプライチェーン・マネジメントとして実践されなければならない。

### 3. CSRの対象となるステークホルダー（CSRの客体）

企業のステークホルダー(利害関係者)、すなわちCSRの客体は、きわめて広範囲にわたる。まず第一に顧客、従業員が中心的なステークホルダーである。さらに地域（単に事業所の周辺や市町村だけでなく、県や国、さらには全世界＝グローバル・コミュニティをも包含する概念）、サプライヤーなどの取引先、求職者、政府、地方自治体、金融機関、投資家、NPO／NGOなど、様々な人や組織が、ステークホルダーに含まれることになる。競争相手である同業者であっても、「公正な競争をする」という点に関しては、CSRの対象となりうる。

### Ⅲ. CSRの具体的な中身

#### 1. CSRとして実践すべき5つの柱

##### (1) コンプライアンス経営

わが国においては、コンプライアンス（法令遵守）とは、単に「法令の文言さえ守ればよい」と解釈されがちであり、このため「何をいまさら」という認識が強かったことは否定できない。しかしながら、本来の意味におけるコンプライアンスとは、「法令の文言のみならず、その背後にある精神まで守り、実践すること」（高 巖・麗澤大学教授）である。

当然のことながら、企業のあらゆる活動に関して、すべてを法律で厳密に規定していくことは不可能なわけで、法令で触れていない部分、企業や人の判断に委ねられている部分については、企業がインテグリティ（誠実さ）をもって、リーガルマインド（法的なものの考え方）に則り、関連の法令を解釈し、法の主旨に沿った方向で行動していく、という姿勢が必要になる。従って、法律で具体的に禁止されていないからいいだろうとか、法令を都合よく解釈し、これなら許されるはずだ、というような判断で行動することは許されない。

##### (2) ビジネス・エシックス

コンプライアンスの範囲がきわめて広いことからすれば、ビジネス・エシックス（企業倫理）とコンプライアンスとの境界線はややあいまいになることは否定できない。ただし、コンプライアンスが法を立脚点とし、法の精神を実現しようとするのに対し、ビジネス・エシックスは、倫理的にどれだけ「高み」を追求できるか、ということであるといえよう。例えば、地域別・産業別の最低賃金を遵守するというのは、明らかにコンプライアンスの範疇であるが、好業績を続けているにもかかわらず、賃金が世間水準よりも明らかに低いというような場合には、ビジネス・エシックスの範疇の問題となろう。

##### (3) 従業員重視の経営

企業がグローバルかつ熾烈な市場経済を勝ち抜いていく源泉は、最終的には、従業員の意欲と能力発揮以外にはない、ということが、アメリカでも、日本でも再認識されるようになってきている。経済産業省などでも、

○日本を代表するエクセレント・カンパニーの経営者が追求する企業モデルは、従業員の主権を重視し、長期雇用を目標に掲げる傾向が強い。

○研究開発を重視する企業では、正社員比率が高く、雇用調整速度も遅い。

○成果主義を導入しても、「一人ひとりの能力を活かそうという雰囲気」と「仕事内容の明確化」、そして「能力開発機会の確保」がなければ、かえって労働意欲は減退する。

○雇用を創出している企業は、経営戦略として人材投資がとくに熱心であり、賃金がよいだけでなく、仕事のやりがい、能力発揮の程度、職場の人間関係が優れている傾向にある。

○アメリカでも、長期雇用に基づく従業員主体の内部監視メカニズムの有効性が再認識されつつある。

○企業価値の大半は、物的価値では測れないブランドやノウハウなどの無形資産である。無形資産の源は人材の能力であり、次々と革新を生み出す企業組織の能力であり、人的資産というべきものである。

などといった分析を行っており、「人的資産重視経営」こそが、サステナビリティを確保する企業モデルであるといえよう。

例えば、フォーチュン誌が調査した「もっとも働きやすい企業」100社のうち、従業員が夕食を作らなくてもいいように「テイクアウト用の夕食」を用意する企業が46社、買い物、洗濯、銀行の振り込みなど、雑用の「コンシェルジュ・サービス（JC注：元々はホテルなどで劇場の切符や旅行の手配をする接客係）」をしている企業が26社に上っているとのことである（斎藤慎『企業評価の新しいモノサシ』生産性出版、2000年）。国ごとに従業員を「重視」するやり方は当然違うわけで、これをそのまま採用すればよいというわけではないが、アメリカのエクセレント・カンパニーの意識はそこまで進んでいる、ということは認識する必要がある。

なお、消費者の大部分は、どこかの企業の従業員である。従って、仮にある企業が従業員を軽視した行動をとり、その情報が広まれば、当然のことながら、そうした企業に対する消費者の支持は離れていくことを覚悟しなければならない。

#### (4) 環 境

1970年代の公害問題の発生以降、日本企業は世界に先駆けて環境対策を強化し、世界最高水準の省エネ技術を確立してきた。しかしながら、いまや単に、リサイクル、リユース、リデュース、省エネ、大気や水質、土壌の汚染対策、CO<sub>2</sub>排出抑制、オゾン層破壊物質対策、熱帯雨林保護など、ひとつひとつの環境対策を積み上げるのではなく、環境対策を経営のなかに織り込み、環境対策を事業活動と完全に一体化することで、環境対策の進んだ新製品を開発し、消費者の支持を集め、従業員の意欲を高め、生産性向上を図り、コストを削減する「環境経営」の実践が求められるところとなっている。

#### (5) 社会貢献

企業の社会貢献プログラムは、従来、企業が設立した財団の活動、社会福祉法人などへの寄付、青年海外協力隊への従業員の現職参加制度、メセナ（芸術・文化活動支援）、各種イベント（地域にも開かれた夏祭りなど）、グラウンドなどの施設開放といったかたちで行われてきた。メセナなどに関しては、景気の動向に左右された側面もないわけではなく、堅実・着実な社会貢献を行っていく必要がある。

今後の動向としては、

- ①様々な分野において、NPOの活動が活発になっているが、そうしたNPOへの資金提供、人材提供の比重が増してくることが想定される。
- ②すでにボランティア休暇制度を持っている企業は少なくないが、加えて「マッチング・プログラム（従業員が寄付する組織に対して、企業も同額の寄付を行うというシステム）」などを通じた、従業員が個人として行うボランティアに対する支援が求められてくる。
- ③アメリカでは、ホームレスの人々のためのアパートを地方自治体と共同で設置したり、ファストフード企業がホームレスの人々の職業訓練を行う店を設置したり、デパートがホームレスの人々が就職試験に行くための衣服を提供したり、という事例がある。ホームレスの人々の社会復帰に向けた取り組みは、国・地方自治体の対策が第一ではあるものの、企業の社会貢献としても重要なテーマになりうる。
- ④アメリカでは、生命保険会社が禁煙のキャンペーン、清涼飲料の会社が飲酒運転撲滅のキャンペーンを行ったり、アイスクリーム会社がヘルメットをかぶって自転車に乗っている子供に無料チケットを渡したりする事例がある。当該企業の商品に直接・間接にかかわるものも、かかわらないものもあるが、企業発キャンペーンも重要なツールとなる可能性がある。

などといった分野が注目されるところである。

## 2. CSRの対象となる分野

前述のように、企業は事業活動のあらゆる局面において、CSRの考え方に適った企業行動を展開していかなければならない。労働組合も、労働・雇用分野だけでなく、CSRの全体に関与していくことが基本であるが、なかでも労働組合が日常的にチェックをし、積極的に提案をしていくべき重点的な課題としては、以下のようなものがあげられる。

### (1) 労働・雇用

労働・雇用の分野がCSRのなかにおいて最も中心的な分野であり、労働組合の主たる守備範囲でもある。労働組合の通常の活動に含まれる項目もあるが、そうしたものについても、CSRというフィルターを通して、再検討していくことが必要となる。

#### <具体的なチェック項目>

- ILOの中核的労働基準の遵守。
  - ・団結権の保証・結社の自由、団交権の保証、争議権の保証。
  - ・強制労働（前借金相殺、非自発的刑務所労働、勤労者の金品の強制的な保管を含む）の不使用。
  - ・児童労働の不使用。
  - ・差別（人種、皮膚の色、性、年齢、宗教、政治的見解、国民的出身、社会的出身、性的志向、罹病などによる）の撤廃。
- 労働基準法などのワークルールの遵守。
- 労働時間管理の徹底、超過労働時間の削減、年次有給休暇の完全取得。
- セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、いじめなどの厳禁。
- 高齢者の就労確保。
- 障害者雇用の拡大と自立支援。
- 偽装派遣の根絶、テンポラリーな雇用形態で働く者の正社員への転換促進。
- 従業員のプライバシー保護。
- 従業員の雇用確保、「良質な雇用」「永続的な雇用」の創出。
- 適正な賃金・労働条件の確保、適正な成果配分。
- 就職希望者への適切な配慮。
- マイノリティの雇用確保。
- 官僚出身者の受け入れに関する留意。
- 労働組合・従業員代表の経営参加。
- 適正な採用と処遇・評価制度。
- 従業員のキャリア開発・能力開発の促進・支援。
- 生きがいを持って働ける職場、ファミリーフレンドリーな職場の形成。

- 男女共同参画、次世代育成や介護の推進。仕事とプライベートライフとの両立。
- 労働組合・従業員への情報開示。
- 安全衛生対策、コミュニケーションや人間関係も含めた良質な職場環境の確保。
- メンタルヘルスを含めた従業員の健康の確保。
- 従業員のボランティア支援。
- 失業者や職業訓練の必要な勤労者に対する支援。

## (2) 開発・製造

開発・製造の分野では、関連法令を遵守し、安全と環境に配慮した製品の開発、生産システムの確立に努めることが基本となるが、労働組合は従業員の代表であり、かつまた消費者の視点を企業に伝えるという立場に立って、チェックをしていくことが求められる。

### <具体的なチェック項目>

- 社会的に有害な分野に進出しない。
- 人道に基づいた動物実験。
- 勤労者の安全衛生、健康維持にとくに留意した開発体制、生産システムの確立。
- 適正な発明報奨制度の確立。
- テロ防止対策の徹底。
- 有害化学物質の使用抑制、危険物管理の徹底。
- ユニバーサル・デザイン（障害者・高齢者支援）の立場に立った製品の開発、製造工程の設計。
- 災害時における被害の防止、制御・鎮静化のための計画策定。

## (3) 販売・流通

販売・流通や後述する企業間取引、金融市場などの分野において、労働組合としてとりわけ重要な課題は、「組合員を犯罪者にしない」ということであり、また消費者・市民の視点に立って、企業に不信感を抱くような企業行動が行われないようにするということである。

### <具体的なチェック項目>

- 独占禁止法の遵守。カルテル、談合、反競争的取り決めの厳禁。
- 顧客のプライバシー尊重、個人データ保護。
- 適正な価格設定。
- マイナス情報を含む顧客向け情報の充実。
- PL法対応、リコール、紛争処理を含めたアフターサービスの充実。
- 強引な勧誘、抱き合わせ販売などの排除。



- トラック輸送などに関して、環境への配慮、交通安全の徹底、モーダルシフト。
- 誇大広告や社会的に悪影響を与える広告を排除するなど、適正な宣伝活動。
- テレビ、ラジオ、映画などにおける良質な番組・作品の提供。

#### (4) 企業間取引・貿易・海外投資

前述のようにグループ経営、グローバル経営、サプライチェーン・マネジメントがCSR推進の基本であり、グローバルな企業グループ全体で、そしてサプライヤーなどの取引先も含めて、一体となったCSRの実践が必要である。これには、

- ①企業グループ、あるいは取引先にCSRの実践を求める。
- ②企業グループ内で、あるいは取引先と適正な関係を構築する。

というふたつの側面がある。後者のうち、とりわけサプライヤーに対する適正な価格と納期の確保は、サプライヤーで働く従業員の賃金・労働条件に影響するものでもあり、労働組合として十分な配慮が求められる。

##### <具体的なチェック項目>

- 贈収賄の厳禁、贈答・接待の制限・禁止。
- 不正利益供与の厳禁。
- 反社会的勢力の排除。
- 取引内容の明確化、契約書の作成。
- サプライヤーに対する適正な価格と納期。
- 適正な政治献金、政治や行政との適切な関係。
- スウェット・ショップ（児童労働や劣悪な労働条件で働かせる搾取工場）と取り引きしない。
- 独裁政権などにより人権が侵害されている国・地域で事業を行わない。
- 海外事業拠点での環境対策。

#### (5) 会計・金融市場

会計・金融市場の分野におけるCSRに関しても、従業員、労働組合とかかわりの大きいものは少なくない。

##### <具体的なチェック項目>

- インサイダー取引の厳禁。
- 反社会的勢力の排除。
- 株主や役員への適正な配分。
- 適正な株主総会の運営。

CSRの5つの柱と6つの分野および  
労働組合がとくに留意すべき具体的項目の事例

労使で確認し、  
宣言し、共同で  
実効性確保を！

||

「中核的労働基準  
等に関する企業行  
動規範」労使締結  
の取り組み

企業活動の 分野	労働組合が積極的に関与すべきCSRの事例				
	コンプライ アンス経営	ビジネス・ エシックス	従業員重視 の経営	環 境	社会貢献
労働・雇用	<b>中核的労働 基準の遵守</b>	良質な雇用の 確保・創出	労働組合・従 業員代表の経 営参加	安全衛生対策	従業員のボラ ンティア支援
	ワークルールの 遵守	適正な成果配 分	従業員の適正 な処遇・評価 制度		失業者支援
	超過労働時間 の削減、年休 の完全取得	就職希望者へ の配慮	従業員の能力 開発		
	セクハラ、パ ワハラ、いじ めの厳禁 高齢者の就労 確保	官僚出身者の 受け入れ留意	ファミリーフ レンドリー		
	偽装請負の根 絶		仕事とプライ ベートライフ の両立		
開発・製造		社会的に有害 な分野に進出 しない	勤労者の安全 衛生、健康維 持に留意した 開発・生産体 制 適正な発明報 奨制度の確立	有害化学物質 の使用抑制、 危険物管理の 徹底	ユニバーサル ・デザイン
販売・流通	独禁法の遵守  個人データ保 護	適正な価格設 定  マイナス情報 などの充実	強引な販売の 排除  交通安全の徹 底	モーダルシフ ト	良質なテレビ 番組の提供
企業間取引・ 貿易・海外投 資	贈収賄の厳禁  不正利益供与 の厳禁  反社会的勢力 の排除	取引内容の明 確化、契約書 の作成  価格・納期の 適正な設定  適正な政治献 金、政治・行 政との適切な 関係	スウェット・ ショップと取 引しない  人権侵害国で 事業をしない	海外事業拠点 での環境対策	
会計・ 金融市場	インサイダー 取引の厳禁  反社会的勢力 の排除	株主、役員へ の適正な配分  適正な株主総 会の運営	適正な企業年 金制度	SRIでの資 金運用	NPO支援  メセナ
地域との 関係		住民不安解消	地域雇用確 保・創出	地球環境・地 域環境保全	企業施設の開 放  地域イベント 災害時住民支 援

注：労働・雇用の分野以外に関しては、市民や地域住民の視点からチェックすべき項目、従業員を犯罪者にしないための重要事項、海外現地法人や取引先の従業員の労働・雇用に影響する問題、などの観点から、労働組合として積極的に関与すべき事例をピックアップした。代表的な事例のみを記載しており、これに限定されるものではない。

- 適正な企業年金制度。
- S R I（企業の社会的責任投資）での資金運用。
- 企業財団、社会福祉法人、N P O / N G Oに対する支援。
- メセナ（芸術・文化活動支援）。

## (6) 地域との関係

従業員は、企業の従業員であると同時に、地域の住民でもある。労働組合は、企業と地域とを結ぶ架け橋の役目を果たしていくことが重要である。

### <具体的なチェック項目>

- 住民への企業活動内容の情報開示、不安解消対策。
- 地域における雇用確保・創出。
- 地球環境・地域環境保全。
- 企業施設の地域住民への開放。
- 地域イベントの開催・支援。
- 災害時における地域住民支援。

### 3. 企業におけるCSR実践のための社内体制整備

#### (1) コーポレート・ガバナンス（企業統治）の再構築

##### ①社外取締役、独立取締役の導入

近年、従来の取締役とは別に、「執行役員」制度を設ける企業が増えてきていたが、2002年商法改正では、「委員会等設置会社」が認められ、「執行役」が正式に会社法上の機関として認められるようになった。

この改正により、「委員会等設置会社」においては、「執行役」が業務執行を行い、「取締役」が業務執行を監督するという役割分担が行われることとなった。従来、いわゆる執行役員制度を設けているところでも、実際には「使用人兼務取締役」的な位置づけである場合が多かったが、会社法上「執行役」が認められ、徐々に「委員会等設置会社」に移行する企業も増えてきている。

経営に対する監督機能の一層の強化が不可欠となっているところであり、将来的には、いずれの会社においても執行役が業務を執行し、取締役がそれを監督する（取り締まる）という役割分担を求められてくることが想定される。その場合、現行法では指名委員会（株主総会に上程する取締役を指名する）、監査委員会（取締役・執行役の職務執行を監査する）、報酬委員会（取締役・執行役の報酬を決定する）のメンバーたる取締役は、過半数が社外取締役であることが求められているが、今後はさらにこれが強化され、アメリカ的な独立取締役（企業と直接にも間接にも重要な関係を持たない者。従業員や役員であった者については、一定の離社期間が必要とされる）制度の導入も必要となってくるものと想定される。そうした環境変化に対応できるよう、企業内において早めの検討を行っていくことが重要である。内部の事情を知らない者に取締役が勤まるのか、という批判があるが、内部の事情を知らない者から見て、おかしなことがないかどうか、チェックすることが不可欠となっていることに留意しなくてはならない。

##### ②CSRに関する社内横断的な委員会の設置

主要企業では、コンプライアンス委員会、企業倫理委員会、環境委員会などCSRに関する社内横断的な委員会を設置する例が増えている。こうした個別の問題だけでなく、CSR全般の推進に関して検討を行い、それを各部署において徹底させるCSR委員会の設置が不可欠である。

##### ③CSR専門の担当部署の設置

企業活動と法令との整合性に関しては、法務部などの部署が審査し判断するのが一般的であるが、コンプライアンス、ビジネス・エシックスは、単に「法令の文言さえ守ればよい」という概念ではないために、法務部の「思考形態」とはやや異なるところがある。またCSRの中身は、コンプライアンス経営、ビジネス・エシックスに限定されるものでもない。「法の精神を

実現し、さらに高みをめざす」とともに、従業員重視の経営や社会貢献のあり方などについても検討するためには、法務部とは独立した、あるいは法務部のなかで専門のCSR推進部、CSR推進室などを設置することが必要となっている。

#### ④CSR担当役員の任命

上記の社内横断的な委員会、CSR専門部署の設置などと合わせ、CSRの担当役員を任命し、CSRに関する責任の所在と直接に上層部とつながった指揮命令系統を明確にしておくことが重要である。

### (2) CSR指針等の策定

#### ①CSR指針（本文）の策定

「指針」「規範」「憲章」など名称を問わず、CSRに関する企業の基本的な考え方を示した「CSR指針（本文）」を策定することが不可欠である。

#### ②CSRマニュアルの策定

CSR指針（本文）は、A4版1～2ページで簡潔にまとめられている場合が多いが、これに加えて、本文に書き切れなかった詳細な内容や、本文の内容を実践するために、実際に従業員、役員その他の関係者が、どのように行動したらよいかを示すCSRマニュアルを作成することが不可欠である。

なお、CSR指針（本文）やCSRマニュアルについては、コンパクト版などを作成し、従業員などが常時携行するようにすべきである。

#### ③外部規格への参加

国連の「グローバル・コンパクト」や、アメリカの民間機関SAIが策定している国際労働規格「SA8000」、GMの取締役であったサリバン師の提唱した人権・労働規範「グローバル・サリバン原則」など、既存の外部規格に参加することは、グローバル・スタンダードに沿ったCSRを実践し、広く社会の理解を得るうえできわめて有効である。とりわけ、2008年にもISOのSR規格が発効しようという状況のなかで、ISOに対応するための準備という点でも、その意義は大きい。

#### ④「中核的労働基準等に関する企業行動規範」の労使締結

労働・雇用分野こそがCSRの中心的分野であり、中核的労働基準は核心である。金属労協は「中核的労働基準等に関する企業行動規範」を労使締結する取り組みを進めているが、これは、企業が海外で事業展開を行うのに際し、ILO加盟国に対して批准の有無、国内法の如何を問わず遵守が義務づけられている基本8条約の内容（団結権の保証・結社の自由、強制労働の不使用、児童労働の不使用、差別の撤廃）を遵守していくことについて、企業労使として確

認し、宣言し、実効性を確保していく取り組みである。

海外の事業拠点において、良好な労使関係を構築し、従業員の生活の向上をめざすとともに、労使紛争の発生を未然に防止し、発生した場合には迅速に解決を図るため、日本の労使が、「中核的労働基準等に関する企業行動規範」を労使締結する意義は大きい。

### (3) CSRに関する教育の実施

#### ①一般従業員、派遣社員、請負社員に対する教育

CSRに関して、正社員、契約社員、期間工、パートタイマー、アルバイトなど雇用形態を問わず、また派遣労働者や請負社員など、企業と直接の雇用関係のない者も含めて、企業のために働いている者全員に対して、企業のCSRに対する考え方、それを実践するための従業員としての実際の行動のあり方などに関して、定期的な教育を実施することが不可欠である。とりわけ制度の導入時や改定時の教育、新入社員教育は十分に実施しなければならない。

#### ②幹部社員、役員に対する教育

一般従業員に関する教育に比べて、幹部社員や役員に対する教育は、アメリカなどではやや軽視される傾向がある。しかしながら現実には、企業においてCSRの方針が守られない場合、幹部社員や役員の態度や行動に起因することが多い、と指摘されている。「幹部社員や役員は知っていて当然」「いまさらわれわれに教育するのか」という雰囲気押し流されることなく、定期的な教育を実施することが不可欠である。

#### ③グループ企業における教育

グループ企業においても、当然のことながら、親企業と同様の教育が実施されることが不可欠である。

#### ④取引先に対する教育

取引先に対しても、定期的に企業のCSRに対する考え方に関して教育を実施し、これへの理解を深め、協力を求めていかなければならない。

### (4) CSRに関するモニタリング

#### ①国内におけるモニタリング

企業のCSR指針等が現実に実践されているかどうか、つねにチェックをしていくことが不可欠である。

具体的には、CSR委員会などの社内横断的な委員会やCSR推進室などの専門部署が、日常的に状況の掌握に努めるとともに、個人や部署ごとのチェック活動、全社を対象としたアンケート調査などを定期的実施していかなければならない。

労働組合は日常の社内活動を通じて、CSRの実践状況を掌握していくことが重要な役割となる。万が一、企業不祥事が発生した場合、「労働組合は何をしていたのか」が問われることに留意する必要がある。

勤労者にとって、CSR指針（本文）違反、CSRマニュアル違反が懲戒など処分の対象となることは避けられないが、逆にCSRに対する取り組み状況を、勤労者個人や部署に対する評価の対象としていくということも重要である。

## ②海外におけるモニタリング

海外におけるCSRの実現状況に関するモニタリングは、単に地理的な遠さばかりでなく、言語の壁、海外の提携先などとの関係もあり、国内よりも困難であることは否定できない。しかしながら、グローバルな市場を相手に企業活動を展開している以上は、海外現地法人、グループ企業などに対するモニタリングは不可欠である。

具体的には、海外赴任者に対して、国内以上にCSR教育を強化し、日本の本社に対するCSR報告ラインとして活用していく必要がある。また日本からの出張者にCSR関連の状況報告を義務づけたり、主要事業所に対してはCSRに関する巡回調査を定期的にも実施することも考えられる。

## ③取引先に対するセルフチェックの要請

サプライヤーなどの取引先に対しては、自社のCSRの方針に関して周知を図り、理解を求め、同様の姿勢をとるよう要請していくことが必要となる。具体的なモニタリングの方法としては、取引先に対してCSR方針に基づく「購買指針」を設定し、取引先自身によるセルフチェックを求めていくことが第一歩となる。

なお、わが国の企業では、購買にあたっての自社の姿勢を示す基準、たとえば取引先を平等に扱うとか、過度な贈答を受け取らないといった基準を、購買指針と称する場合が多いが、ここでは、取引先に実行してほしい企業行動を示したものを「購買指針」としている。

## ④記 録

CSRの推進体制とその実践状況に関しては、適正に記録し、保管しなければならない。

## (5) 社内通報システムの整備

### ①社内通報の奨励

法令またはCSR指針（本文）、CSRマニュアルに違反した事例が見られた場合には、経営トップまで迅速にそうした情報が伝達され、ただちに是正措置がとられるよう、社内通報を奨励することが不可欠である。

## ②社内通報システムの整備

法令またはCSR指針等に違反した事例に関する社内通報に関しては、通常の指揮命令系統だけでなく、

- CSR委員会やCSR推進室を窓口とした社内通報システム。
- コンプライアンス・ホットライン（電話）、コンプライアンス・メール。
- 第三者の法律事務所、監査機関などを窓口とした社内通報システム。

などを整備することが不可欠である。

### 企業におけるCSR推進体制整備のステップ例

段階	コーポレート・ガバナンスの再構築	CSR指針等の策定	CSRに関する教育の実施	CSRに関するモニタリング	社内通報システムの整備	広報体制の確立	危機管理体制の確立	CSRに関する第三者評価
第1ステップ	社外取締役の導入	CSR指針(本文)の策定と公表	導入教育・新入社員教育・定期教育の実施	全社員アンケート調査の実施	社内通報の奨励(取引先等も含め)	HPでのCSR推進状況紹介	緊急時の情報伝達、指揮命令、広報体制の確立	
	CSR委員会の設置	CSRマニュアルの策定と公表	グループ企業における教育	個人・部署ごとのチェック活動	社内通報窓口の設置			
	CSR委員会への労働組合参加				労働組合としての通報窓口整備			
	CSR室の設置				保護規定整備(取引先等も含め)			
	CSR担当役員							
第2ステップ		グローバル・コンパクトへの参加	取引先に対する教育	海外事業拠点のモニタリング体制整備	第三者機関による社内通報窓口の設置	CSR報告書の作成		監査機関などによる評価実施・公表
		「中核的労働基準等に関する企業行動規範」の労使締結						
第3ステップ	委員会等設置会社への移行	国際労働規格SA8000、ISO26000への参加		取引先に対する購買指針の策定		CSR会計の作成・公表・活用		様々なステークホルダー、第三者との情報交換・意見交換の実施
				取引先に対するセルフチェックの実施		CSR報告書への労働組合のコメント掲載		ラベリングなどへの参加
				個人・部署に対する評価の対象とする				



### ③通報者・告発者の保護

社内通報者については、通報によって不利益な取り扱いがなされたり、職場で差別が行われたりすることが絶対にならないよう、厳しく監視をしていくことが不可欠である。なお、万が一そのような状況が生じた場合には、ただちに是正されなければならない。

マスコミ、政府、地方自治体、NPOなど外部に直接告発した者についても、それが真実であるか、あるいは真実と判断するに足る事情があった場合には、社内通報の場合と同様の保護がなされなくてはならない。

2006年4月より施行される「公益通報者保護法」では、従業員が行った外部への告発の保護の要件が厳しく、また取引先による通報・告発が保護されないなど、不備が指摘されており、企業内のCSRの取り組みのなかで、法の不備を補完していく必要がある。

## (6) 広報体制の確立

### ①CSR報告書の作成

CSRの5つの柱のなかでも、環境経営に関しては、企業として「環境報告書」を作成し、広く外部に情報提供をしている事例が多く見られる。CSR全般に関しても、CSR報告書、サステナビリティ報告書などという名称で、あるいは環境報告書やアニュアル・レポートの一部として、記載する場合が多くなってきている。

本来、環境経営はCSRの一部であり、環境報告書の一部でCSR全般について記載しているのは、CSR報告書の試行段階ではやむを得ないものの、環境報告書とは独立してCSR報告書を作成するか、環境報告をCSR報告の一部に位置づけるようにしていくことが望まれる。

CSR報告書の作成にあたっては、GRI (Global Reporting Initiative) の策定しているCSR報告書の国際的な規格であり、国連のグローバル・コンパクトでも推奨されている「GRIサステナビリティ・リポーティング・ガイドライン」に準拠したものとすべきである。準拠したものを作成することが当面難しい時には、少なくとも、報告書とGRIとの相違の対照表を策定し、掲載すべきである。この場合には、報告書のどの部分がGRIのどれに対応するかを示すのではなく、GRIのどの項目を報告書のどこに記載しているか、という観点で整理すべきである。

### ②企業のホームページの充実

主要な企業では、ホームページにおいてCSRの推進状況に触れられていないところはもはや少ない。しかしながら、環境のページで紹介されていたり、株主・投資家に対するページで紹介されていたり、CSRのページに到達するのが難しい場合が少なくない。CSRの重要性からすれば、最初のページからワンクリックでCSRのページに到達できるようにすることが望ましい。

企業の策定するCSR指針等は、CSR報告書やホームページでは、概要のみが紹介され、その全文を掲載している企業は多くない。少なくともCSR推進の基本的な考え方を示したC

S R 指針（本文）に関しては、全文掲載されるべきであり、C S R マニュアルに関しても、できる限り全文が紹介されることが望ましい。

#### **(7) 危機管理体制の確立**

法令やC S R 指針等に対する違反が発生するなど、緊急の事態が生じた場合には、直ちに経営トップまで正確な情報が伝達され、速やかな情報の公開と、問題解決策、再発防止策の策定・実行が図られなければならない。とりわけ、緊急時の広報体制の不備は、法令違反そのものよりももっと企業に打撃を与えることを認識しつつ、迅速かつ正確な情報開示の行える危機管理体制づくりを行っていく必要がある。

#### **(8) C S R 推進状況に関する第三者評価**

企業におけるC S R 推進状況に関して、様々なステークホルダーや第三者によって評価を受けることは有益である。消費者団体、人権団体、環境団体をはじめとするN P O、地域組織などとの意見交換・情報交換、監査機関などによる評価の実施についても、検討していくことが重要である。

また、すでに環境分野では、「エコマーク」などのラベリングが積極的に行われており、いわゆる「グリーン購入(環境にやさしい製品を購入する)」などの運動の目安として機能している。今後、環境以外の分野のC S R においても、ラベリング運動が活発になる可能性もあり、積極的な対応が必要となっている。

## IV. 金属産業主要企業におけるCSR推進の状況

### － 各社のホームページから －

前回の「CSR（企業の社会的責任）推進における労働組合の役割に関する提言」のとりまとめに際しては、これに先立つ2003年6～7月、金属産業主要企業に対して「CSRに関する社内体制づくりについてのアンケート」調査を実施し、これに基づいて、「提言」を策定してきた。

今回の改訂に際しては、アンケート調査そのものは実施していないが、主要企業各社のホームページや、ホームページに掲載されているCSR報告書を閲覧することにより、現状をおおむね掌握することとした。

金属労協集計対象A組合が組織している65社のホームページで公開されている情報によれば、CSRの推進状況の特徴としては、以下のような点があげられる。

#### ①CSR推進状況の公表

多くの企業において、CSRの推進状況をホームページで紹介しているが、ホームページで何ら触れていない企業も2割程度ある。ホームページで触れていないからといって、直ちにCSRに取り組んでいないということを意味するわけではない。しかしながら、アカウントビリティ（説明責任）がCSRの本質のひとつであることからすれば、ホームページで触れていないのは何もやっていないのと同じ、とみなされても反論は難しい。

#### ②HPにおけるCSR報告書の掲載

ホームページにおいて、CSR報告書（環境報告書やアニュアル・レポートの一部でコンプライアンスやビジネス・エシックスなどについて紹介している場合を含む）を掲載しているのは、主要企業全体の約6割に達している。しかしながら、このうちGRIに準拠したものは見られず、GRIとの対照表を掲載しているのも、数社に止まっている。

#### ③CSR指針（本文）の紹介

CSR推進の基本的な考え方を示すCSR指針（本文）などが、ホームページ、CSR報告書で全文紹介されているのは、おおむね4割程度にすぎない。残りの企業は、存在することだけの紹介、項目のみの紹介、まったく触れていないところに分かれている。

#### ④CSRマニュアルの公表

CSR指針（本文）の実践のためのCSRマニュアルについては、全文を公表しているのは全体の1割程度に止まっている。

#### ⑤グローバル・コンパクトへの参加

国連のグローバル・コンパクトへの参加を公表しているのは、2社である。ちなみに国連の

ホームページで、グローバル・コンパクトへの参加が公表されているのは、65社中5社である。

#### ⑥グループ経営、サプライチェーン・マネジメント

多くの企業で、CSR推進が親会社だけでなく、グループ企業全体で取り組むべきものであることが記載されているが、サプライヤーなど取引先に対し、CSR実践を働きかけることについて言及しているのは全体の1割程度に止まっており、「購買指針」の適用に触れている企業はごくわずかである。（「購買指針」の意味合いについては、18ページ参照）

#### ⑦中核的労働基準に関する言及

CSR指針（本文）、CSRマニュアルその他において、中核的労働基準の遵守が盛り込まれているかどうかという点では、「差別の撤廃」について、2割程度の企業で公表しているに止まり、「強制労働の不使用」、「児童労働の不使用」はそれぞれ1割程度が公表しているにすぎない。「団結権の保証・結社の自由」は、グローバル・コンパクトに参加している2社がグローバル・コンパクトの中身として紹介している。その他の企業については、日本国内に限定して認めているところ、CSR指針等ではなく、報告書の文書のなかで紹介しているところがごくわずかに存在するだけである。

#### ⑧CSR委員会の紹介

CSRに関する社内横断的な委員会の設置を公表している企業は、半分程度となっている。このうち4分の3は、コンプライアンス委員会、企業倫理委員会などであり、CSR全般に関する委員会は4分の1に止まっている。

#### ⑨CSR推進本部、CSR推進室の紹介

全体の1割程度で、CSRに関する恒常的な推進本部の設置を公表している。その多くはコンプライアンスに関するものである。CSRに関する専門部署の設置を公表している企業は約3割あるが、その半分はCSR全般にかかわるCSR推進室などであり、残りの半分はコンプライアンスにかかわる部署である。

#### ⑩CSR教育、モニタリング活動の紹介

3分の1程度の企業で、社内のCSR教育に関して紹介しているが、その多くの企業で、幹部・役員教育に関して言及されている。モニタリングの具体策に関してはあまり記載されていないが、全社員対象のアンケート調査の実施に関しては、1割程度の企業で言及されている。

#### ⑪社内通報窓口の紹介

社内通報窓口に関しては、5割弱の企業で社内の（すなわち、CSR委員会、コンプライアンス委員会、CSR推進室、コンプライアンス推進室などを窓口とした）通報窓口を紹介している。社外に設けた社内通報窓口（すなわち法律事務所などに委託しているもの）が紹介され

ているのは、1割強である。取引先もこうした社内通報窓口が利用できることが公表されている企業は、きわめて少ない。

#### ⑫労働組合のかかわり

労働組合の存在が、CSR関連の情報として紹介されているのは1割の企業に止まっている。CSRに関する労働組合の関わりを紹介している企業はもっと少ないが、CSR委員会などへの労働組合の代表の参加が記載されている企業もある。

#### ⑬安全、雇用、ワークルールに関するデータの紹介

労災の発生状況が報告されているのは5割弱、障害者雇用の状況は4分の1程度である。女性の登用に関しては数社が報告しているに止まり、労働時間の状況（所定労働時間、総実・所定外労働時間、年次有給休暇の取得日数）、雇用形態別の人数・比率を報告している企業はさらに少ない。

#### ⑭CSR会計の公表

企業の売り上げが、取引先、勤労者、債権者、政府・地方自治体、株主などの各ステークホルダーに対し、どのように配分されているかを表す「CSR会計」のデータが紹介されている企業は、見受けられなかった。

#### ⑮従業員のボランティア支援、ものづくり教室

社会貢献に関しては、2割程度の企業で、従業員の行うボランティア支援の具体策が紹介されており、4分の1弱の企業で、子どもたちを対象とする「ものづくり教室」「実験教室」などを実施していることが紹介されている。

## V. CSR推進における労働組合の役割

繰り返しになるが、労働・雇用の分野は、CSRの活動対象として最も中心的な分野である。従業員はCSRによって利益を得るべき主要な客体であり、CSRを実践する主体でもある。労働組合は従業員の代表として、また、労働組合が組合員、ひいては勤労者・生活者全体の利益を追求し、広く社会的な公正の実現をめざす組織であり、その活動がまさにCSRと重なるということ、わが国では十分に機能していない「社会的対話による社会的合意形成」をCSRによって補完するという観点、CSR推進の独立性、社内横断性を裏づけ、補強するという役割からも、労働組合は、企業におけるCSR推進に積極的に参画し、CSRの具体性確保に向けて努力していかなければならない。

日本経団連が2003年12月に発表した「2004年版経営労働政策委員会報告」においても、「高まる労使協議制の重要性」として、その主要なテーマに「企業倫理」を掲げるところとなっている。企業倫理はCSRの柱のひとつにすぎないが、こうした状況変化を背景として、CSRの推進に労働組合が参画していくことが重要である。

例えば、定例的に行われている労使協議会において、経営側よりCSRに関する報告を受け、意見交換・情報交換を行うことは、労働組合のCSRへの参画の第一歩であるが、それに止まらず、社内のCSR推進体制に労働組合を組み込み、社内体制整備、CSR教育、モニタリング、社内通報などに積極的な役割を果たすようにしていくことが不可欠となっている。

具体的には、以下のようなものが取り組み課題として考えられる。

### 1. 企業のCSR指針等の策定・改訂に対する関与

企業内において、CSRに対する基本的な考え方を示したCSR指針（本文）や、本文の内容を実現するために、従業員などCSR実践の主体が実際にどのように行動したらよいのかを示すCSRマニュアルを策定したり、改訂したりする場合には、労働組合も関与していくことが不可欠である。

CSR指針等の策定にあたり、社内にプロジェクトチームなどが設けられる場合には、労働組合の代表が参加していくべきであり、またCSR委員会などで改訂作業を行う場合にも、これに参加していく必要がある。

#### <労働組合としてまず果たすべきこと>

労働組合はCSR指針（本文）、CSRマニュアルなどの案のすべての項目に関して、チェックし、意見反映を行っていくべきであるが、まず4つの中核的労働基準がすべて盛り込まれているかどうかを確認し、盛り込まれるようにしていくことが第一の責務である。

なお、団結権の保証・結社の自由を盛り込むことにより、中国など結社の自由が認められていない国において、事業活動ができなくなるのではないかと、との懸念が一部にある。しかしながら、例えば国連のグローバル・コンパクトでは、企業に対して「法的な保護が十分でない

国においては、労働組合とその指導者の身の安全と秘密性を守る措置を採る」ことを求めており、事業活動そのものが禁止されているわけではない。要は、企業の対応如何であり、こうした国々において、仮に非合法の労働組合ができた場合に、企業が非合法を理由とした無視や弾圧をせず、可能な限り話し合いにも応ずる姿勢を持っていることが重要である。日本の労働組合としても、企業に対してそうした対応を促していくことが必要であろう。

#### <PTや委員会への参加が認められていない場合>

労働組合に対して、プロジェクトチームやCSR委員会への参加が認められていない場合には、少なくとも労使協議会において、都度、経営側より報告を受け、労働組合としての見解を示していかなければならない。

## 2. 国際的な外部規格への参加の働きかけ

### ①外部規格への参加の働きかけ

国連のグローバル・コンパクト、国際労働規格SA8000、グローバル・サリバン原則、業界の共通購買基準など、グローバル・スタンダードとして認められたCSRに関する外部規格に参加していくよう、労働組合から経営側に対して働きかけていくことはきわめて重要である。

企業がグローバル経済の下、国内だけで調達・生産・販売を行うのではなく、「グローバル経営」を行っていく以上、CSRの取り組みもグローバル・スタンダードに則したものでなければならないからである。

日本国内で作成された規格、国内のみの判断で策定されたCSR指針等は、重要な部分について表現があいまいにぼやかして策定されているものもあり、そうした場合、グローバルな理解を得ることが困難である。例えば、CSR指針(本文)、CSRマニュアルのモデルとして日本経団連が作成した「企業行動憲章(第4版)」ならびに「実行の手引き」では、中核的労働基準のなかで最も重要な団結権の保証・結社の自由が盛り込まれておらず、「従業員の代表と誠実に対話、協議する」などという表現に止まっている。企業がこれに準拠してCSR指針等を策定した場合には、グローバル・スタンダードの観点から、問題が残ることは否定できない。

CSR指針等に止まらず、企業内のCSR推進体制全体をグローバルな規格に準拠させることによって、国内だけでしか理解を得られないCSRになることを防止し、グローバル・スタンダードにマッチしたCSRを推進していくことが、グローバル経営という点で不可欠である。

「グローバル・コンパクト」は、自主的な取り組みであり、検証も企業に委ねられていることから、実効力が弱いとの批判はあるものの、国連が提唱し、推奨しているものであり、すでに世界中の2,200に及ぶ企業が参加し、きわめて重要な地位を占めるに至っている。

グローバル・コンパクト参加によって発生する企業の義務は、グローバル・コンパクトの原則の実践とグローバル・コンパクトへの参加の公表、そして実践活動についての定期的な公表だけであり、これが実効力の弱さという批判の要因となっているものの、外部規格参加の第一歩、ISO26000発効までの準備として、大きな意味を持っているといえる。

### ＜労働組合としてまず果たすべきこと＞

グローバル・コンパクトへの参加に向けて、まず労使でグローバル・コンパクトに関する情報収集・意見交換をはじめよう、経営側に働きかけることが第一歩といえよう。

### ②労働組合としてのグローバル・コンパクトへの参加

グローバル・コンパクトでは、企業だけでなく、労働組合、NPO／NGOなど、企業以外の組織も参加することが認められている。グローバル・コンパクトの普及を図り、かつ企業内において、グローバル・コンパクトの中身の実効性を高めるため、労働組合としても自らこれに参加することを検討していくことが望ましい。

## 3. 「中核的労働基準等に関する企業行動規範」の労使締結

海外で労使紛争が起こった場合、とりわけ中核的労働基準にかかわる問題に発展した場合には、現地の組合員の生活を危うくするとともに、現地法人や日本企業のイメージに対する打撃も大きい。また日本企業では、現地の合弁先や経営者、コンサルタントなどに労使問題を委ねていることが多く、その場合、現地の労使紛争の情報が日本に伝わりにくいという事情もある。

「中核的労働基準等に関する企業行動規範」を日本の労使が締結することにより、金属労協ならびにIMFの国際的なネットワークを活用し、海外における労使関係の情報を迅速に入手し、紛争を未然に防止し、紛争が発生した場合には速やかに解決を図ることが重要となっている。

## 4. CSR委員会など社内横断的な委員会への参加

企業内に「CSR委員会」「コンプライアンス委員会」「環境委員会」などの社内横断的な委員会が設置されている場合には、労働組合の代表がメンバーとして参加することが必要である。労使協議会やCSR委員会などにおける労働組合代表の発言は、労働・雇用分野の問題、従業員や労働組合に密接にかかわる問題が中心とはなるが、決してこれに限定されるべきではなく、CSRのすべての分野に関して、従業員、労働組合の視点から発言が行われなくてはならない。

### ＜委員会が設置されていない場合＞

こうした社内横断的な委員会が設置されていない場合には、経営側にその設置を働きかけていくことが不可欠であり、また社内横断的な委員会がコンプライアンスや企業倫理などに特化されている場合には、CSR全般を取り扱う委員会に衣替えをしていくよう提案をしていくことも重要である。

なお、社内横断的な委員会の設置に向け、プロジェクトチームなどが設けられた場合には、その段階から労働組合が参加していくべきである。

### ＜委員会への参加が認められていない場合＞



企業におけるCSRの推進に労働組合が参画するにあたっては、定例的に開催している労使協議会の場で、経営側よりCSRの実践状況に関して報告を受け、情報交換・意見交換を行うのがまず第一歩である。

## 5. 労働組合としてのモニタリング活動、内部通報者や外部への告発者の保護

法令やCSR指針等に対する違反事例については、通常の指揮命令系統のなかで解決されることが望ましいが、それが困難な場合、企業の行うモニタリング活動（定期的なアンケート調査やチェック活動）や社内通報窓口によって、情報を入手し、解決を図ることになる。労働組合としても、日常の社内活動、相談活動を進めるなかで、現場からの情報に気を配り、つねに現状を掌握していくとともに、社内通報窓口の役割を果たしていかななくてはならない。

また、内部通報者や外部告発者が不利益な取り扱いや差別を受けることのないよう、また不利益取り扱いや差別が発生した場合には、速やかに是正されるよう、チェックしていく必要がある。

## 6. CSR報告書の作成への関与

主要な企業において、いまだCSR報告書が作成されていない場合、あるいは環境報告書やアニュアル・レポートの一部でCSRに関する報告が掲載されているのに止まっている場合には、環境報告書とは独立した、あるいは環境報告をなかを含む「CSR報告書」を作成するよう、労働組合から経営側に働きかけていくことが重要である。CSR報告書に関しては、労働組合も作成に関与していくことが必要である。

なお、CSR報告書に関して第三者のチェックを受けることにより、将来的に想定される第三者による検証の準備をしていくことが有効である。

### <労働組合としてまず果たすべきこと>

CSR報告書の中身としては、労働・雇用の分野では、従業員の人事処遇制度、能力開発制度などの記述が中心となっている場合が少なくないが、労働災害発生件数、従業員の健康状態、所定外労働時間を含めた総実労働時間、年次有給休暇取得状況、正社員と非正社員の比率、障害者雇用の比率、60歳以降の就労確保の状況、女性登用の状況、売上高の各ステークホルダーに対する配分の状況（CSR会計）など、場合によっては企業イメージにマイナスに作用する可能性のあるデータについても、情報開示を行っていくよう、提案していくべきである。

### <将来的な展望>

将来的には、CSR報告書のなかで、労働組合のコメントを掲載することも考慮されるべきである。

## 7. CSR会計の作成と各ステークホルダーに対する配分の検証

企業が得た売り上げが、ステークホルダーに対して適正に配分されているかということは、「ステークホルダー全体の利益」を追求するCSRの本質的なテーマである。

まず第一に、適正な価格で消費者に提供されているかどうか、第二にはサプライヤーに対して適正な価格で取引を行っているかどうか、そしてその結果として残った付加価値が、従業員、役員、株主に対して適正に成果配分されているかどうか、政府・地方自治体に適正に納税されているか、がチェックポイントとなる。

もちろん「適正な価格」「適正な取引」「適正な成果配分」「適正な納税」に具体的、絶対的な基準があるわけではない。法令違反をしていれば問題外であるが、結局、判断基準としては、時系列での比較、同業他社との比較において不自然ではないか、従業員のモラル・モラール・モチベーションを損なうことになっていないか、それが公開されたときに、世間の指弾を受けることにならないかどうか、が問題となる。

CSRの先進企業においては、こうした配分を示す「CSR会計」が作成され、売り上げ、サプライヤーとの取引額、従業員・役員・株主に対する配分額、納税額などが数値をもって明らかにされるようになってきている。

CSR会計は、単に損益計算書を組み替えただけではない。例えば損益計算書では、人件費はコストの一部であるが、CSR会計、付加価値会計では、人件費をはじめとするステークホルダーへの配分の増大が、まさに事業活動の目的としてとらえられていることになる。

### <労働組合としてまず果たすべきこと>

労働組合としても、まず自社の「CSR会計」を作成し、それを労使協議の素材にしていくことが、第一歩といえよう。

## 8. CSRの観点から見た労働諸条件のチェック

近年、不払い残業の撲滅、労働時間管理の徹底に力が入れている。不払い残業の撲滅がコンプライアンスの問題であることはいままでもない。しかしながらそれだけではなく、例えば、年次有給休暇の取得率が低い場合、年休を100%取得することを想定した要員の確保がなされていない時には、コンプライアンスの問題となりうる。

2006年4月からは「高年齢者雇用安定法」に基づき、定年の廃止、定年の引き上げ、または60歳以降の希望者全員の継続雇用が義務づけられることになるが、これには一定の緩和措置が設けられている。しかしながら、コンプライアンス、ビジネス・エシックスの観点からすれば、たとえ法律で認められたものであっても、可能な限り緩和措置を利用しないことが望ましい。

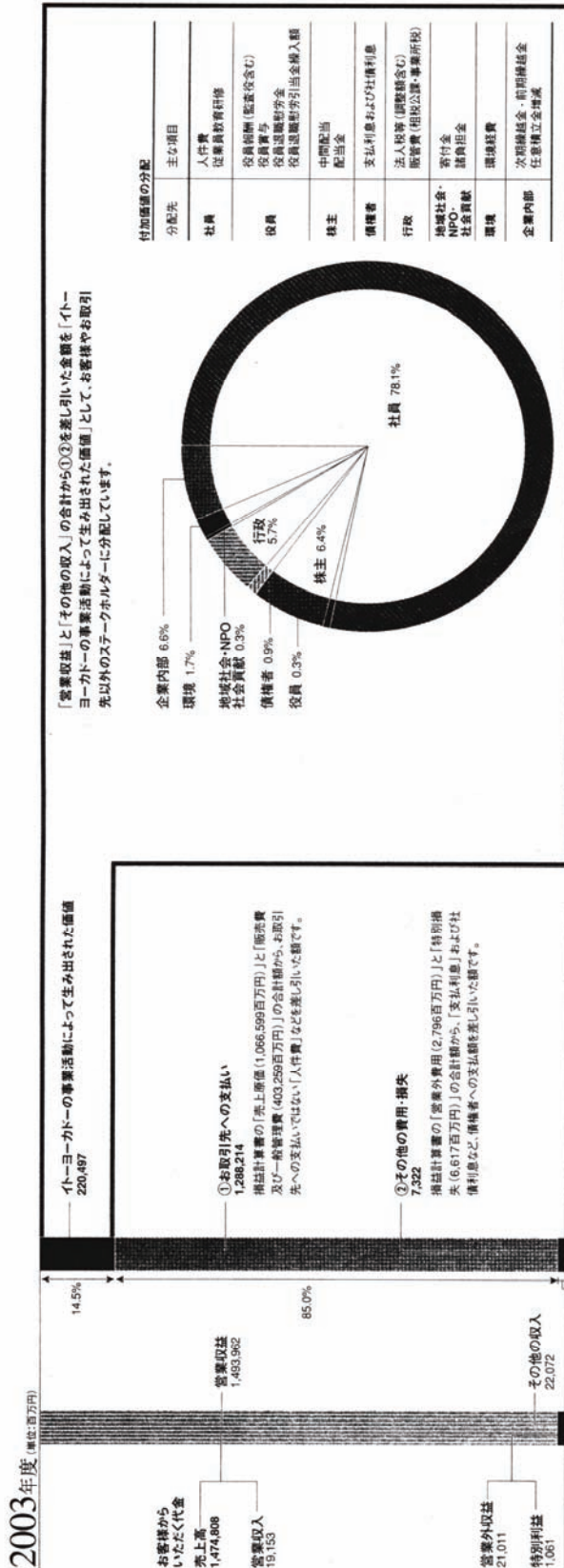
さらには、従業員の健康確保、メンタルヘルスの確保はきわめて重要であるが、メンタルヘルスのカウンセリング体制よりも優先すべきなのは、メンタルヘルスの問題が発生しないような職場環境づくりである。

# イトーヨーカダーのCSR会計

What's Ito Yokado?

## 3 イトーヨーカダーのCSR会計

さまざまなステークホルダーへの  
バランスのよい付加価値配分を追求しています。



イトーヨーカダーは、さまざまなステークホルダーの皆様との関わりの中で経済的な富(付加価値)を生み出しています。これらを各ステークホルダーの方々にバランスよく配分することは当社の社会的責任の一つです。

そこで、当社は2003年度に独自の「イトーヨーカダーCSR会計」を構築。これを利用して、さまざまなステークホルダーに対して、どのように付加価値を配分しているのかを分析しました。

今回も引き続き、「イトーヨーカダーCSR会計」を利用した分析を行いました。

当社は、この「イトーヨーカダーCSR会計」を継続的に分析・開示していくことで、ステークホルダーの皆様へ当社の事業活動の状況を、より深く理解していただきたいと考えています。また、今後のCSR活動の方針を検討するためにも、これを活用していきます。

いずれにしても、労働条件、職場環境のあらゆる部分について、CSRの観点からチェックしていくことが不可欠である。

## 9. 組合員の行うボランティア・社会貢献活動の支援

組合員に対して、ボランティア参加のメニューを提供すること、経営側に対し、ボランティア休暇やマッチング拠出など、従業員の行うボランティア・社会貢献活動を支援する仕組みを要求していくことは、労働組合の役割である。

金属労協では、子どもたちにもものづくりや科学に興味を持ってもらうための「ものづくり教室」展開の取り組みを行っているが、子どもたちに好評であるばかりでなく、組合員のみなさんのやりがいという点でも、大きな意義を持つものとなっている。地方自治体や企業でも、「ものづくり教室」は活発に実施されているが、場合によってはマンツーマンに近い指導ができるところが、労働組合の強みである。労働組合の社会貢献活動として、そして技術・技能の次世代への継承・育成の長期的な環境づくりという点で、迂遠ではあるものの、産業・企業のサステナビリティを確保するものであるともいえる。

## 10. 海外事業拠点における労使紛争の発生への対応

グローバル経済の進展と日本企業による北東・東南アジアにおける生産拠点展開の活発化に伴い、こうした地域において、日系企業をめぐる労使紛争が増加する状況となっている。金属労協に対し、現地の労働組合から紛争解決の協力要請の来たものだけでも、2000年から2004年にかけて、約30件に達している。

- ①賃金・労働条件交渉の紛糾
- ②十分な労使協議なき生産システムの変更。
- ③中国やベトナムなどへの生産拠点の再移転による工場閉鎖。
- ④生産規模の縮小に見せかけて正社員を解雇し、非正社員に置き換える。

などが労使紛争のきっかけとなる場合が多いが、現地における労働組合に対する政治的な圧力や労働法の未整備などといった問題を背景に、日系企業では労務政策について、合弁先や現地の経営者、現地の反勤労者的な労務コンサルタントに委ねている場合が少なくなく、そうした場合には強権的かつ極端な労務政策がとられやすく、労使紛争に発展しやすい。また労使紛争が発生した場合、すぐに組合役員を解雇することも多く、このため労使紛争が大規模なものになりやすい。さらには、日系企業には「日本的労使関係」のイメージがあるため、それとのギャップが勤労者に失望感を与えやすいこと、現地の労働組合の側にも、組合員の統率力に欠ける場合があること、などといった事情がからみあって、深刻な労使紛争の増加につながっている。

こうした海外事業拠点における労使紛争を未然に防ぐため、日本国内の労使協議会において、海外投資計画の説明があった場合には、展開先の労働法、労使関係、労働運動の実態などについて、問題提起し、CSRの観点に則った対応を求めていく必要がある。

また実際に労使紛争が発生した場合には、日本的な労使関係から見た価値観だけで判断しないように留意し、金属労協や各産別と協力し、必要な場合にはIMF本部やIMFの地域事務所と連携を図りながら、問題解決の方策を探っていくことが不可欠である。

OECDでは、OECD加盟国を母国とする多国籍企業が、海外事業拠点で問題のある行動をとった場合、現地の労働組合が多国籍企業の母国のNCP（ナショナル・コンタクト・ポイント＝日本では、外務・厚生労働・経済産業の各省）に問題提起を行う仕組みを設けている。日本のNCPに問題提起がされた場合には、金属労協、各産別、そして労働側の対応窓口となる連合・国際局と連携をとり、具体的な対応を図っていかなければならない。

以 上

CSR推進における労働組合の役割に関する提言（改訂版）における新規事項

項 目	中 身	取り扱い
1. 企業のCSR指針等の策定・改訂に対する関与	プロジェクトチーム、CSR委員会での作業に参加  中核的労働基準のチェック 労使協議会での検討	既存  新規 既存
2. 国際的な外部規格への参加の働きかけ	①外部規格への参加の働きかけ ②労働組合としてのグローバル・コンパクトへの参加	新規 新規
3. 「中核的労働基準等に関する企業行動規範」の労使締結		既存
4. CSR委員会など社内横断的な委員会への参加		既存
5. 労働組合としてのモニタリング活動、内部通報者や外部への告発者の保護	日常の社内活動、相談活動 組合としての社内通報の窓口 通報者・告発者保護	新規 既存 既存
6. CSR報告書の作成への関与	報告書作成の働きかけ 報告書作成への関与 労働・雇用に関するマイナスになりかねない情報の開示  労働組合のコメント掲載	新規 新規 新規  新規
7. CSR会計の作成と各ステークホルダーに対する配分の検証		新規
8. CSRの観点から見た労働諸条件のチェック		新規
9. 組合員の行うボランティア・社会貢献活動の支援		新規
10. 海外事業拠点における労使紛争の発生への対応	未然防止のための働きかけ JC、IMFなどと連携した解決促進 NCPに問題提起された場合の具体的な対応	新規 新規 新規

## ＜ 資 料 編 ＞

### 1. グローバル・コンパクトの概要

#### － 国連ホームページより －

##### 「グローバル・コンパクト」とは

「グローバル・コンパクト」（以下G C）は、1999年1月31日に開かれた世界経済フォーラムの席上、コフィー・アナン国連事務総長が提唱した。企業のリーダーに国際的なイニシアチブであるG Cへの参加を促し、国連機関、労働、市民社会と共に人権、労働、環境の分野における10原則を支持するというものである。G Cは翌年2000年7月26日にニューヨークの国連本部で正式に発足した。2004年6月24日に開催された最初のG Cリーダーズ・サミットにおいて、事務総長が腐敗防止に関する10番目の原則が追加されたことを発表した。これは全てのG C参加者との長期にわたる協議の末に合意に達したものである。

G Cは企業に集団行動を通じて責任ある企業市民として向上することを求め、それによってグローバル化の挑戦に対する解決策の一環を担うことができる。このようにして、民間企業は他の社会的主体と手を組むことで事務総長のもつビジョンである、より持続可能かつ包括的なグローバル経済を実感できるのである。

G Cは次の二つの目的をもった自発的な企業市民のイニシアチブである。

- ・世界中のビジネス活動に10原則を組み入れる
- ・国連の目標を支持する行動に対して触媒の役目をする

これらの目的を達成するために、G Cは次のいくつかの手段を提供している。すなわち政策対話、ラーニング（学習）、ローカルの機構やプロジェクトを通じてである。

G Cは規制の手段ではない。つまり企業の振る舞いや行動を取り締まったり、強制したり、判定するものではない。むしろ、G Cは企業、労働、市民社会がG Cが礎とする原則を推し進めることで、実質的な行動をおこし、分かち合うための説明責任、透明性および賢明な自己利益に期待しているのである。

G Cはネットワークで成り立っている。その中心をなすのは、G C事務所と5つの国連機関、人権高等弁務官事務所(OHCHR)、国連環境計画(UNEP)、国際労働機関(ILO)、国連開発計画(UNDP)、国連工業開発機関(UNIDO)です。G Cは社会的影響を与えうるすべての関係者で成り立っている。それらは、イニシアチブの基礎となる原則を定義づける政府、その行動によって影響を与える企業、その手によってグローバルな製品を生む過程を具体的にする労働者、より広い社会のステークホルダーを代表する市民社会、そして世界で唯一グローバルな政治フォーラムを権威をもって開催し、促進する役目を担う国際連合である。

##### 「グローバル・コンパクト」の10原則

「グローバル・コンパクト」は、各企業に対して、それぞれの影響力の及ぶ範囲内で、人権、労働基準、環境に関して、国際的に認められた規範を支持し、実践するよう要請しています。その狙いは、各企業がそれぞれの事業を遂行する中で、これらの規範を遵守し、実践することを通じて、世界に積極的な変化をもたらすことです。その原則は以下の通りです。

## 人権

原則1. 企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。

原則2. 人権侵害に加担しない。

## 労働

原則3. 組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。

原則4. あらゆる形態の強制労働を排除する。

原則5. 児童労働を実効的に廃止する。

原則6. 雇用と職業に関する差別を撤廃する。

## 環境

原則7. 環境問題の予防的なアプローチを支持する。

原則8. 環境に関して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。

原則9. 環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。

## 腐敗防止

原則10. 強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。

### 「グローバル・コンパクト」に参加するには

GCは、様々な企業や組織の幅広い参加を求める自発的なイニシアチブです。GCに参加を希望される企業は、次の手続き、行動をお取りください。

- ・GCとその原則への支持を表明する書簡と会社の概要を、最高経営責任者（取締役会の承認を得て）から国連事務総長宛てに送付してください。なお、書簡の送付にあたっては、国際連合広報センターを経由してお送りください。業務の内容について、ご説明をいただく場合もあります。

〒150-0001東京都渋谷区神宮前5-53-70 UNハウス8階

国際連合広報センター グローバル・コンパクト係

## 参加主体

コンパクトにはさまざまな主体が参加します。「政府」は、各種イニシアチブの基礎となる原則を策定します。「企業」は、事業活動を通してその影響力を広めます。「労働者」は実際にその手で具体的なグローバルな生産プロセスを進めます。それに各種のステークホルダー・コミュニティを代表する「市民社会」と世界の真にグローバルなフォーラムである「国連」があります。

## 企業

コンパクトは責任あるグローバルな企業市民を促進する自発的なイニシアチブです。リーダーシップモデルの下に、世界の企業リーダーがともに持続可能な運動を進められるようにすることを目的としています。企業の最高経営責任者は、取締役会の承認の下に事務総長に書簡を送り、コンパクトとその原則を受け入れる旨を伝えなければなりません。支持を表明することによって、企業は次のようなことを求められます。



- ・グローバル・コンパクトとその原則が企業の戦略、文化、日常の業務の一部となるように企業活動を変更させる。
- ・記事資料や講演、その他のコミュニケーション手段を通してグローバル・コンパクトとその原則を公に唱導してゆく。
- ・年次報告やその他の同様の報告書（たとえば、サステナビリティ報告）にグローバル・コンパクトとその10の原則を支持して行った活動を発表する。

サステナビリティ（持続可能性）報告には「グローバル・リポーティング・イニシアチブ（GRI）」を利用するようグローバル・コンパクトは奨励しています。さらに、コンパクトに参加する他の企業との対話も支持しています。国際経営者団体連盟（IOE）のメンバーや国際的な部門別の団体を通すなど、特別の努力を行って中小企業もコンパクトに参加するよう奨励しています。

グローバル・コンパクト事務局は企業の報告やイニシアチブを規制したり、監視したりするものではありません。コンパクトのホームページは支持表明の書簡を送った企業名のリストをのせ、関連する報告にリンクできるようにしています。グローバル・コンパクトのネットワークに参加する企業は、企業の事例研究や活動例を提供したり、訓練の場や道具を提供したりすることによって原則を容易に実施できるようにすることができます。

参加企業はまた、「対話」、「ラーニング」、「パートナーシップ・プロジェクト」を通してグローバル・コンパクトがグローバル、ローカルのレベルで行う多くの活動に貢献することができます。

## 労働者

労働者は産業、市民社会の双方でその一部を構成しています。その役割は企業や市民社会の他の主体が果たす役割とははっきりと異なっています。このような理由からグローバル・コンパクトでは労働者は別のグループとして扱われています。

コンパクトの原則の一部である基本的な権利を含め、国際的に認められた労働基準は、企業と労働者が重要かつ中心的な役割を果たす三者プロセスを通して発展してきたものです。国際労働機関（ILO）はこうした労働基準が国内のレベルで実施されるように努めていますが、この三者はまた、国際労働機関（ILO）の監督にも深くかかわっています。

さらに、労働組合は企業とともに自国の国内レベルで三者機関に参加しています。

労使間の団体交渉など、社会的対話は国内レベルでは広く実行されており、グローバルなレベルへと拡大しつつあります。そうした対話を通して、主要な企業の間には多くの枠組み協定が生まれました。そのうちのいくつかはグローバル・コンパクトや国際労働組合機関に関係しています。

その構造上、国際労働組合運動はさまざまな形態や方法でコンパクトに参加し、また、一般的な政策問題に関与できるようになっています。労働組合は、国内の民主主義、透明性、組合員への説明責任という伝統を長年にわたって実施してきた代表的な機関といえます。

## 2. 「GRI サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン2002」による 報告情報（労働・雇用分野を中心に一部を抜粋）

－ GRI ホームページより －

### 組織概要

- 2.1 報告組織の名称
- 2.2 主な製品やサービス。それが適切な場合には、ブランド名も含む。
- 2.3 報告組織の事業構造
- 2.4 主要部門、製造部門子会社、系列企業および合併企業の記述
- 2.5 事業所の所在国名
- 2.6 企業形態（法的形態）
- 2.7 対象市場の特質
- 2.8 組織規模
  - 従業員数
  - 提供している製造製品／サービス（数量または分量）
  - 売上高
  - 負債と自己資本とに分けた資本総額以上に加え、報告組織には以下のような任意情報の提供を勧める。
  - 付加価値
  - 総資産
  - 以下のいずれか、または全ての内訳
    - ・ 総売上高の5%以上を占める国／地域ごとの売上げ／収益その他の関連尺度（粗利、純利益など）
    - ・ 主要製品／特定のサービス
    - ・ 国／地域ごとのコスト内訳
    - ・ 国／地域ごとの従業員数
- 2.9 ステークホルダーのリスト。その特質、および報告組織との関係。

典型的なステークホルダーには以下のグループが含まれる（その特質例を括弧内に示す）。

  - 地域社会（所在、活動の性格）
  - 顧客（小売、卸売り、企業、政府）
  - 株主および出資者（上場状況）
  - 供給業者（提供される製品／サービス、地域／全国／国際的な事業状況）
  - 労働組合（従業員および報告組織との関係）
  - 直接および間接的従業員（規模、多様性、報告組織との関係）
  - その他のステークホルダー（ビジネスパートナー、地元当局、NGO）

### 構造と統治

- 3.1 組織の統治構造。取締役会の下にある、戦略設定と組織の監督に責任を持つ主要委員会を含む。
- 3.2 取締役会構成員のうち、独立している取締役、執行権を持たない取締役の割合（百分率）
- 3.3 環境および社会的な面でのリスクと機会に関連した課題を含めて、組織の戦略の方向を導くための専門的知見が必要であるが、そのような知見を持った取締役選任プロセス。

- 3.4 組織の経済・環境・社会的なリスクや機会を特定し管理するための、取締役会レベルにおける監督プロセス。
- 3.5 役員報酬と、組織の財務的ならびに非財務的な目標（環境パフォーマンス、労働慣行など）の達成度との相関。
- 3.6 経済・環境・社会と他の関連事項に関する各方針の、監督、実施、監査に責任を持つ組織構造と主務者。
- 3.7 組織の使命と価値の声明。組織内で開発された行動規範または原則。経済・環境・社会各パフォーマンスにかかわる方針とその実行についての方針。
- 3.8 取締役会への株主による勧告ないし指導のメカニズム。

#### ステークホルダーの参画

- 3.9 主要ステークホルダーの定義および選出の根拠。
- 3.10 ステークホルダーとの協議の手法。協議の種類別ごとに、またステークホルダーのグループごとに協議頻度に換算して報告。
- 3.11 ステークホルダーとの協議から生じた情報の種類。
- 3.12 ステークホルダーの参画からもたらされる情報の活用状況

#### 統括的方针およびマネジメントシステム

- 3.13 組織が予防的アプローチまたは予防原則を採用しているのか、また、採用している場合はその方法の説明。
- 3.14 組織が任意に参加、または支持している、外部で作成された経済・環境・社会的憲章、原則類や、各種の提唱（イニシアチブ）。
- 3.15 産業および業界団体、あるいは国内／国際的な提言団体の会員になっているもののうちの主なもの。
- 3.16 上流および下流部門での影響を管理するための方針とシステム。以下のものを含む。
  - 外部委託（アウトソーシング）と供給業者の環境・社会的パフォーマンスにかかわる、サプライ・チェーンマネジメント方針。
  - 製品・サービス責任（スチュワードシップ）についての取り組み。
- 3.17 自己の活動の結果、間接的に生じる経済・環境・社会的影響を管理するための報告組織としての取り組み。
- 3.18 報告期間内における、所在地または事業内容の変更に関する主要な決定。
- 3.19 経済・環境・社会的パフォーマンスに関わるプログラムと手順。
 

具体的な項目：

  - 優先順位と目標設定
  - パフォーマンス改善のための主な計画
  - 組織内コミュニケーションと訓練
  - パフォーマンスの監視
  - 内部および外部監査
  - 上級経営陣による見直し
- 3.20 経済・環境・社会的マネジメントシステムに関わる認証状況。

## 経済的パフォーマンス指標

### [必須指標]

- EC1. 総売上げ
- EC2. 市場の地域別内訳
- EC3. 製品、資材、サービスなど全調達品の総コスト。
- EC4. 違約条項の適用なしに、合意済みの条件で支払い済みの契約件数のパーセンテージ。
- EC5. 給与と給付金（時間給、年金その他の給付金と退職金も含む）総支払額の国ないし地域ごとの内訳。
- EC6. 債務と借入金について利子ごとに分類された投資家への配当、また株式のすべてのカテゴリーごとに分類された配当  
○優先配当金の遅延も含む。
- EC7. 期末時点での内部留保の増減
- EC8. 支払税額の全種類についての国別の内訳
- EC9. 助成金等についての国ないし地域別の内訳
- EC10. 地域社会、市民団体、その他団体への寄付。金銭と物品別に分けた寄付先団体タイプごとの寄付額の内訳。

### [任意指標]

- EC11. 組織別と国別の供給業者内訳
- EC12. コアビジネスではない領域でのインフラ整備にかかわる支出。
- EC13. 報告組織の間接的な経済影響

## 社会的パフォーマンス指標：労働慣行と公正な労働条件

### [必須指標]

- LA1. 労働力の内訳（可能であれば）：地域・国別、身分別（従業員・非従業員）、勤務形態別（常勤・非常勤）、雇用契約別（期限不特定および終身雇用・固定期間および臨時）。また、他の雇用者に雇われている従業員（派遣社員や出向社員）の地域・国別の区分。
- LA2. 雇用創出総計と平均離職率を地域・国別に区分。
- LA3. 独立した労働組合もしくは真に従業員を代表する者・団体の従業員代表によりカバーされている従業員の地理的な割合。または団体交渉協定によりカバーされている従業員の地域・国別の割合。
- LA4. 報告組織の運営に関する変更（例：リストラクチャリング）の際の従業員への情報提供、協議、交渉に関する方針と手順。
- LA5. 労働災害および職業性疾病に関する記録・通知の慣行、ならびに「労働災害と職業病の記録と通知に関するILO行動規範」への適合性。
- LA6. 経営陣と労働者代表からなる公式の合同安全衛生委員会の記述と、この様な委員会を対象としている従業員の割合。
- LA7. 一般的な疾病、病欠、欠勤率、および業務上の死亡者数（下請け従業員を含む）。
- LA8. HIV/AIDS についての方針およびプログラム（職域についてだけでなく全般的なもの）
- LA9. 従業員当たりの職位・職域別年間平均研修時間。
- LA10. 機会均等に関する方針やプログラムと、その施行状況を保証する監視システムおよびその結果の記述。
- LA11. 上級管理職および企業統治機関（取締役会を含む）の構成。男女比率及びその他、多様性を示す文化

的に適切な指標を含む。

[任意指標]

- LA12. 従業員に対する法定以上の福利厚生。
- LA13. 意思決定および経営（企業統治を含む）に正規従業員が参画するための規定。
- LA14. 「労働安全衛生マネジメントシステムに関するILO ガイドライン」の実質的遵守の立証。
- LA15. 職場の安全衛生に関する労働組合または真に従業員を代表する者・団体従業員代表との公式な取り決めの記述と、これらの取り決めの対象となる従業員の割合。
- LA16. 雇用適性を持ち続けるための従業員支援および職務終了への対処プログラムの記述。
- LA17. 技能管理または生涯学習のための特別方針とプログラム。

**社会的パフォーマンス指標：人権**

[必須指標]

- HR1. 業務上の人権問題の全側面に関する方針、ガイドライン、組織構成、手順に関する記述（監視システムとその結果を含）。
- HR2. 投資および調達に関する意思決定（供給業者・請負業者の選定を含む）の中に人権に与える影響への配慮が含まれているか否かの立証。
- HR3. サプライ・チェーンや請負業者における人権パフォーマンスの評価と取り組みに関する方針と手順（監視システムとその結果を含む）の記述。
- HR4. 業務上のあらゆる差別の撤廃に関するグローバルな方針、手順、プログラムの記述（監視システムとその結果も含む）。
- HR5. 組合結成の自由に関する方針と、この方針が地域法から独立して国際的に適用される範囲の記述。またこれらの問題に取り組むための手順・プログラムの記述。
- HR6. ILO条約第138号で規定されている児童労働の撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。またこの問題に取り組むための手順・プログラム（監視システムとその結果を含む）の記述。
- HR7. 強制・義務労働撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。またこの問題に取り組むための手順・プログラム（監視システムとその結果を含む）の記述。ILO条約第29条第2項を参照。

[任意指標]

- HR8. 業務上の人権問題の全側面に関する方針と手順についての従業員研修。
- HR9. 不服申し立てについての業務慣行（人権問題を含むが、それに限定されない）の記述。
- HR10. 報復防止措置と、実効的な秘密保持・苦情処理システムの記述（人権への影響を含むが、それに限定されない）。
- HR11. 保安担当職員への人権研修。研修の種類、研修受講者数、平均研修期間も含むこと。
- HR12. 先住民のニーズに取り組む方針、ガイドライン、手順についての記述。
- HR13. 共同運営している地域苦情処理制度／管轄機関の記述。
- HR14. 事業地区からの営業収入のうち、地元地域社会に再配分される割合。

## 社会的パフォーマンス指標：社会

### [必須指標]

- S01. 組織の活動により影響を受ける地域への影響管理方針、またそれらの問題に取り組むための手順と計画（監視システムとその結果を含む）の記述。
- S02. 贈収賄と汚職に関する方針、手順／マネジメントシステムと、組織と従業員の遵守システムの記述。
- S03. 政治的なロビー活動や献金に関する方針、手順／マネジメントシステムと遵守システムの記述。

### [任意指標]

- S04. 社会的、倫理、環境パフォーマンスに関する表彰。
- S05. 政党および政党候補への資金提供を主目的とした政党や団体への献金額。
- S06. 反トラストと独占禁止法令に関わる訴訟の判決。
- S07. 不正競争行為を防ぐための組織の方針、手順／マネジメントシステム、遵守システムの記述。