



金属労協政策レポート

No.16 2003.10.8

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協 / IMF-JC）
 〒104-0028 東京都中央区八重洲2-6-21 三徳八重洲ビル4階
 TEL 03-3274-2461 FAX 03-3274-2476 URL <http://www.imf-jc.or.jp>
 編集兼発行人 園野 久茂

報告

『企業の社会的責任(CSR)』に関する社内体制づくりについてのアンケート

○ 集計結果 ○

IMF - JCは2003年6～7月、主要組合を対象に「企業の社会的責任(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ました。社内体制づくりは相当進んできているものの、その中身としては、グローバル・スタンダードの観点から見て、不十分な状況にあることが浮き彫りとなっています。

1. アンケート調査の趣旨と概要

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をきっかけとして、法令遵守(コンプライアンス)経営、企業倫理(ビジネス・エシックス)を中心とする、企業の社会的責任(CSR)に関する社内体制づくりに取り組む企業が増大している。

CSRに関する社内体制の強化は、勤労者に対して健全な労働条件・職場環境を確保し、消費者利益・株主利益を保護する上できわめて有効であり、ひいては企業の持続的な発展に不可欠なものといえる。したがって労働組合としても、労使協議会を通じ、あるいはCSR取り組みのためのシステムを活用して、その推進に積極的に参画していくことが必要となっている。また、現場の声を直接反映する組織として、労働組合の参画があってはじめて、CSRの取り組みが実効あるものになると思われる。

こうした観点からIMF - JCは、

CSRに関する社内体制づくりについて、最新の状況を掌握し、労働組合としての今後の対応を確立していくうえでの基礎的なデータとする。

JCでは、これまで展開してきた「海外事業展開に際しての労働・雇用に関する企業行動規範」労使締結の取り組みについて、2003年秋より労使協議を再開することになっているが、JCの推進する企業行動規範がめざしている中核的労働基準の遵守は、CSRのなかに含まれる分野でもあることから、労使協議を再開するに際し、戦略・戦術を構築するうえでの判断データとする。また労使協議の下地づくりとして行う、JCとしての経営側への働きかけに際し、主張のバックデータとして用いる。

を目的として、JC加盟産別のなかの主要組合である「集計対象A組合」を対象に、本「企業の社会的責任(CSR)に関する社内体制づくりについてのアンケート」を実施した。

調査対象：IMF - JC集計対象A組合66組合(65社)

調査時期：2003年6～7月

2. 回収率

調査対象66組合(65社)中、58社からの回答があった。回収率は89.2%である。

3. 結果の概要とその分析

回答企業中ほぼ半数の企業が、CSRに関する社内の取り組みが「一応終わっている」と回答しているなど、CSRの取り組み自体は、かなり進んでいるものと見られる。とりわけ、コンプライアンス委員会など社内横断的な委員会や、法令違反、企業行動指針違反に関する社内通報窓口・ラインなどの採用率は高くなっている。

しかしながら中身という点では、

CSRに関する社内体制として、まず第一に整備すべき、マニュアルなどを含めた詳細な「行動指針」を策定（予定）している企業は7割に達しているものの、2割の企業は理念をとりまとめた比較的簡単な「行動指針」のみであり、1割の企業は行動指針そのものを持っていない状況にある。

また、必須条件のひとつである「社内通報や外部への告発を行った従業員の保護規定」については、これを持つ（予定の）企業が4割弱に止まっている。

一般従業員に対する定期的なCSR教育を実施（予定）しているのは、半数の企業となっている。従業員・職場単位の自己評価、全社的な意識調査を定期的実施（予定）している企業の比率はさらに低い。

欧米系多国籍企業では、取引先に対してCSRに関する「行動指針」の遵守を求めることは、企業防衛上当然のこととなっているが、今回の調査では、取引先に遵守を求めている企業はなく、グローバル・スタンダードの点で立ち遅れが見られる。また、海外現地法人に対しては、国内のグループ企業に比べて縛りが弱い企業もあるように見受けられる。

「行動指針」のなかで、中核的労働基準に言及している事例がきわめて少ない。欧米系多国籍企業では、少なくとも差別の撤廃、強制労働の不使用、児童労働の不使用に関して言及するのが一般的であるが、差別の撤廃に言及している企業がろうじて4割、児童労働・強制労働に言及しているのはわずか1社にすぎない。強制労働、児童労働に関する言及がきわめて少ないのは、「行動指針」がもっぱら国内を対象としていることを反映している可能性がある。

など、社内体制の中身については、欧米系多国籍企業の実例と比較して、あるいはすでに広まっている国際的なCSRのスタンダード（OECD「多国籍企業ガイドライン」、グローバル・サリバン原則、国際労働規格SA8000など）に比べて、改善の余地がきわめて大きい。これは、

CSRに関する旧経団連、日本経団連の指導が、「グローバルな市場経済で受け入れられる企業の行動スタイルを確立する」という観点から行われたものというよりは、もっぱら国内で噴出した企業不祥事（総会屋対策、欠陥商品、食品安全衛生など）に対して、弥縫策的に対応したものであったこと。

CSRのうち最も重要な法令遵守（コンプライアンス）経営について、本来は「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）であるにもかかわらず、わが国では「法令の文言さえ守ればよい」というとらえ方が一般的で、このため「いまさら」という認識が強いこと。

などによるのではないかと想定される。

なお電機産業では、CSRに関する「社内体制づくりに携わる組織」に労働組合が参加しているところが1社、「行動指針」のなかで4つの中核的労働基準すべてに言及しているところが1社、社内横断的な委員会に労働組合が参加しているところが1社あるなど、ソフト面で先進的な、あるいはグローバル・スタンダードに沿った対応を行っている事例が見られる。（なお、この3事例はすべて別企業）

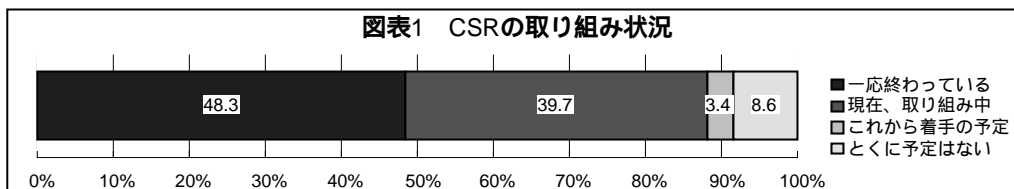
今後このような先進的な事例を参考にしつつ、CSRに関する社内体制づくりが「一応終わっている」と判断している企業についても、ハード（システム）、ソフト（その中身）両面で、抜本的な強化を行っていかねばならない状況にあるといえよう。

4. 集計結果

(1) CSRに関する社内の取り組み状況

回答58社中、28社（48.3%）で「一応終わっている」との回答があった。「現在、取り組み中」の企業は23社（39.7%）あり、これと合わせると51社（87.9%）が何らかの対応を行っていることになる。なお、「これから着手の予定」の企業は2社（3.4%）である。

こうした一方で、「とくに予定はない」企業が5社（8.6%）ある。



分母は回答58社。

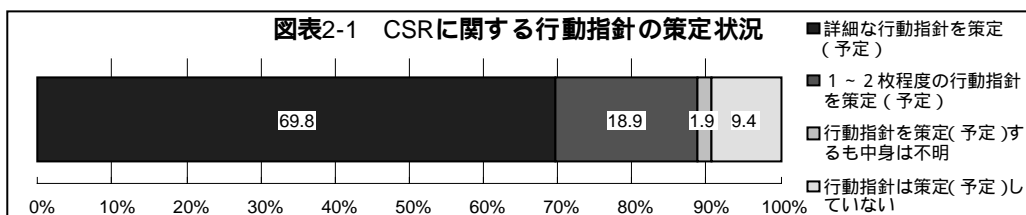
(2) 実現した社内体制の具体的事例

CSRに関する「行動指針」などの策定

CSRに関する社内体制づくりが「一応終わっている」「現在、取り組み中」「これから着手の予定」と回答した53社（以下、取り組み企業と略称）について見ると、CSRに関する「行動指針」を策定（予定）している企業は、48社（90.6%）となっている。

「行動指針」を策定（予定）していない6社のうち、社内体制づくりが「一応終わっている」としている企業は1社であり、「現在、取り組み中」の企業が4社、「これから着手の予定」の企業が1社となっているため、今後の展開によっては、「行動指針」を策定するところも出てくる可能性がある。

「行動指針」を策定（予定）している48社のうち、37社については、理念だけでなくマニュアルなどを含めた詳細な内容を網羅した「行動指針」を作成しているが、10社では「理念をとりまとめた、ページ数1~2枚程度のもの」を作成するに止まっている（1社は不明）。この10社のうち、社内体制づくりが「一応終わっている」企業は5社、「現在、取り組み中」が4社、「これから着手の予定」のところ1社となっている。



分母はCSR取り組み53社。

コンプライアンス委員会など、社内横断的な委員会の設置

同じく取り組み企業53社のうち、コンプライアンス委員会など、社内横断的な委員会（商法上の監査役会、監査委員会は含まず）を設置（予定）している企業は、44社（83.0%）に達している。今回のアンケート調査で例示した社内体制の具体的事例のうち、「行動指針」を除いて最も高い採用率となっている。

法令違反、行動指針違反に関する社内通報や外部への告発

取り組み企業53社のうち、法令違反、行動指針違反に関する、社内通報窓口およびラインを設置（予定）している企業は39社（73.6%）にのぼっており、「行動指針」以外では、社内横断的な委員会に次いで高い採用率となっている。

しかしながら、社内通報や外部への告発を行った従業員の保護規定が整備（予定）されているのは、取り組み企業のうち19社（35.8%）に止まっている。社内通報や外部への告発を行った派遣社員、取引先などの保護規定はさらに少なく、4社（7.5%）にすぎない。

一方、従業員などに対して、法令違反、行動指針違反に関する社内通報の奨励を行って（予定して）いるのは、14社（26.4%）となっている。

CSR教育の実施

一般従業員などへの定期的なCSR教育は、取り組み企業53社のうち27社（50.9%）と半分の企業で実施（予定）されているに止まった。社内体制づくりが「一応終わっている」28社のなかでも、過半数を超える15社で一般従業員への定期的なCSR教育が行われていない状況にある。

役員・幹部社員への定期的なCSR教育を実施（予定）している企業は、取り組み企業53社のうち22社（41.5%）と、一般従業員に対する教育よりもさらに実施（予定）率が低くなっている。

取引先などに対するCSRの説明は、5社（9.4%）で実施（予定）されているのに止まっている。

CSRに関する担当役員の任命

CSRに関する担当役員を任命（予定）しているのは、取り組み企業53社中23社（43.4%）となっている。

コンプライアンス部など、CSR専門部署の設置

取り組み企業53社のうち、コンプライアンス部など、CSR専門部署（法務部を除く）を設置（予定）している企業は、18社（34.0%）となっている。

CSRに関する自己評価、意識調査

CSRの実現状況に関する定期的な自己評価、意識調査は、概して低い採用率に止まっている。「従業員個人レベルでの自己評価」を定期的にも実施（予定）しているのは2社（3.8%）、「職場単位での自己評価」を定期的にも実施（予定）しているのも2社（3.8%）にすぎない。なお、このうち1社は同一企業である。

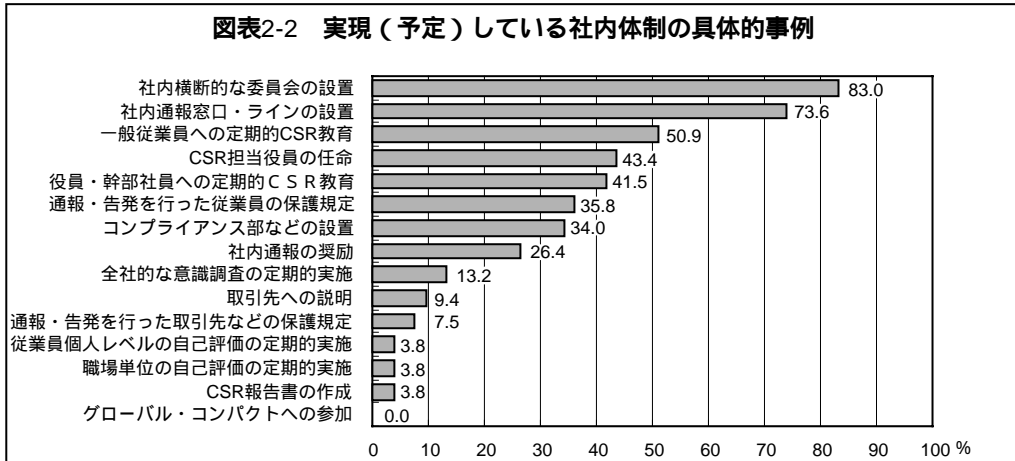
一方、全社的な意識調査を定期的にも実施（予定）している企業は、これよりはやや多いものの、7社（13.2%）に止まっている。

CSR報告書などの作成

CSRの実現状況を外部に広報資料として発表するCSR報告書（環境報告書は含まず）を作成（予定）しているのは、2社（3.8%）となっている。

国連「グローバル・コンパクト」への参加

国連のアナン事務総長が提唱した人権、労働、環境に関する企業行動の9原則を内容とする「グローバル・コンパクト」に参加している企業は見られなかった。

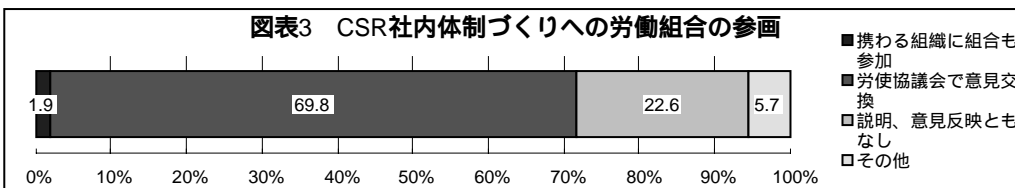


分母はCSR取り組み53社。

(3) CSRに関する社内体制づくりに対する労働組合の参画

取り組み企業53社中、CSRに関する「社内体制づくりに携わる組織」に労働組合も参加しているのは、電機産業の1社（1.9%）に止まった。

労使協議会において、会社から説明があり、意見交換を行っているのは、37社（69.8%）に達しており、多くがこうした対応を行っていることになる。ただし、会社からの説明はなく、意見交換も行っていない企業も12社（22.6%）見られた。

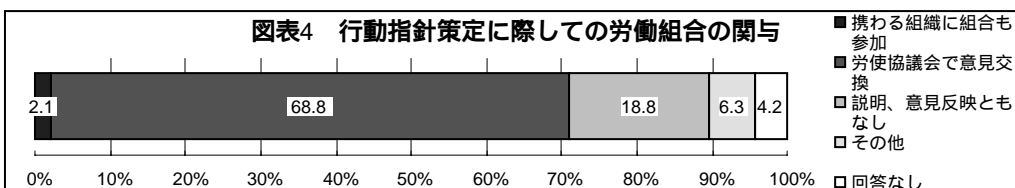


分母はCSR取り組み53社。

(4) CSRに関する「行動指針」の策定に際しての労働組合の関与

CSRに関する「行動指針」を策定（予定）している48社中、「具体的作成に携わる組織」に労働組合も参加している企業は1社（2.1%）に止まった。この1社は、「社内体制づくりに携わる組織」に労働組合が参加している企業と同一企業である。従って、「社内体制づくりに携わる組織」で「行動指針」の作成もあわせて行い、それに労働組合が参加しているものと想定される。

労使協議会において説明があり、意見交換を行っているのは33社（68.8%）であり、行動指針作成についても、多くの企業が労使協議会で対応していることになる。なお、9社（18.8%）については、会社からの説明はなく、意見反映も行っていない。

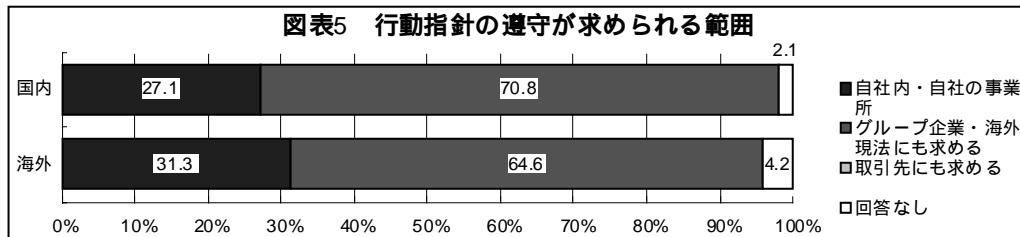


分母は行動指針を策定（予定）している48社。

(5) 「行動指針」の遵守が求められる範囲

CSRに関する「行動指針」の遵守が求められる範囲は、国内では、行動指針を策定（予定）している48社中、「自社内のみ」とする企業が13社（27.1%）、「自社、グループ企業」としているのが、34社（70.8%）となっている。

一方海外に関しては、「自社の事業所」とするところが15社（31.3%）、「自社の事業所、海外現地法人」とするところが31社（64.6%）となっている。なお、2社については海外に関して無回答となっているが、CSRの海外への適用が前提となっていない可能性がある。



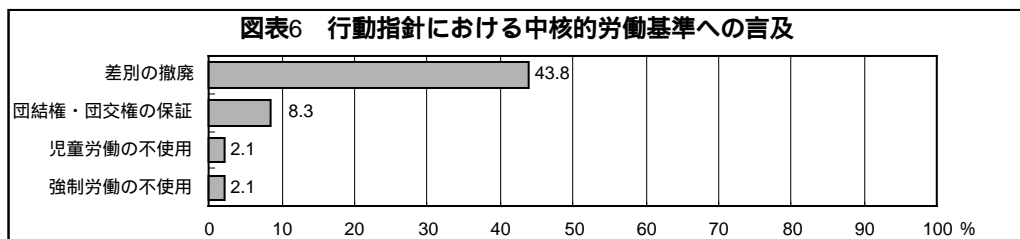
分母は行動指針を策定（予定）している48社。

(6) 「行動指針」またはその付属文書における中核的労働基準への言及

CSRに関する「行動指針」またはその付属文書のなかで、ILOの中核的労働基準に関して具体的に言及しているかどうかについては、まず「差別の撤廃」について言及しているのが、行動指針を策定（予定）している48社中21社となっており、4つの中核的労働基準のうち最も多くの企業で言及されているが、それでも43.8%と過半数に達していない。

次に団結権・団体交渉権の保証（結社の自由）に言及しているのは4社（8.3%）となっている。

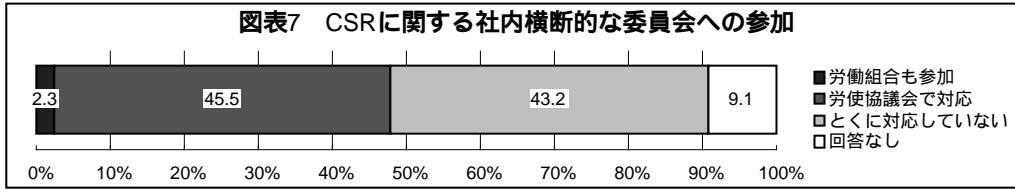
強制労働の不使用、児童労働の不使用については、1社において、言及されているにすぎない。なおこの1社は電機産業の同一企業で、この企業については、中核的労働基準の4項目すべてについて言及がなされている。



分母は行動指針を策定（予定）している48社。

(7) CSRに関する社内横断的な委員会への労働組合の参加

コンプライアンス委員会など、CSRに関する社内横断的な委員会への労働組合の参加については、電機産業の1社のみが、社内横断的な委員会に労働組合も参加している。CSRに関して労使協議会で対応しているのが、委員会設置（予定）企業44社中20社（45.5%）で半数近くを占めているが、CSRに関して労働組合はとくに対応していない企業も19社（43.2%）に達している。

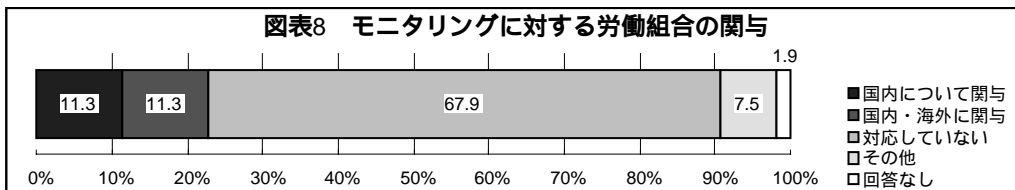


分母は社内横断的な委員会を設置（予定）している44社。

(8) CSRに関するモニタリングへの労働組合の関与

CSRに関するモニタリングについて、国内・国外とも労働組合が関与している企業は、取り組み企業53社中6社（11.3%）となっている。

国内についてのみ関与しているのが同じく6社（11.3%）であるが、モニタリングについて国内・国外とも労働組合は対応していないところが36社（67.9%）に達している。



分母はCSR取り組み53社。

本件に関するお問い合わせは、金属労協政策局・浅井茂利までお願いいたします。

「企業の社会的責任（CSR）」に関する社内体制づくりについてのアンケート
実施のお礼

2003年7月25日
全日本金属労働組合協議会
（金属労協/IMF-JC）
事務局 浅井 茂 利

日頃より、労働組合の活動にご参加をいただき、まことにありがとうございます。
さて、アメリカ、ヨーロッパ、日本を問わず世界的に拡大した企業活動を中心として、社会責任（コンプライアンス）経営、企業倫理（ビジネス・エシカス）を中心とする、企業の社会的責任（CSR）に関する社内体制づくりに取り組み企業が増えています。

CSRに関する社内体制の強化は、職労者に対して健全な労働条件・職場環境を確保し、消費者利益・株主利益を促進する上で欠かせないものであり、ひいては企業の本質的な発展に不可欠なものといえます。したがって労働組合としても、労使協議会を通じ、あるいはCSR委員会等のためのシステムを導入して、その推進に積極的に参画していくことが必要となっています。また、選挙の声を適切に反映する組織として、労働組合の参画がなくてはじめて、CSRの取り組みが実効あるものになるものと見られます。

こうした観点から、IMF-JCは、以下の目的のため、この「企業の社会的責任（CSR）」に関する社内体制づくりについてのアンケート」をみなさんにお届けいたしました。

○CSRに関する社内体制づくりについて、最新の状況を把握し、労働組合としての今後の対応を確立していくうえでの基礎的なデータとする。
○JICでは、近きより展開してきた「海外事業展開に際しての労働・雇用に関する企業行動規範」労使協会の取り組みについて、2003年秋より労使協議を伴うことになっているが、JICの推進する企業行動規範がめざしている中核的労働基準の遵守は、ご自身のなかにも含まれる分野でもあることから、労使協議を利用するに際し、明確・厳密な構築するうえでの共有データとする。また労働組合の平等づくりとして行う、JICとしての経営層への働きかけは簡し、主要のパートナーとして行われる。
みなさま大変ご迷惑のところとは存じますが、なにとぞアンケートの運営にご理解をいただき、よろしくご回答をいただきますよう、お願い申し上げます。

<アンケート調査の取り組み>

調査対象：IMF-JC累計対象A組合
締め切り：JIC刷新 2003年7月15日（水）

なお、JICに連絡お送りいただくが、原則郵送でお送りいただくかは、各組合の都合に任せてください。送付方法は、郵送、FAX、手配北のいずれでも構いません。
調査結果の取り扱い：調査結果を再計したものは、基本的には内閣資料扱いとなりますが、責任の所在の判断により、公表することもあります。なお、当該のことは、当然のことながら、個別の会社名・組合名、記入者などが明らかにされることはありません。

<記入上の注意>

1. 該当する方々に○を記入してください。
2. 複数回答の場合、該当するものすべてに○を記入してください。
3. 「その他」に○をした場合は、可能な限り内容を添付してください。
4. 送付遅延経験、企業倫理を中心とするCSRの取り組みに関して、ご記入ください。

以上

「企業の社会的責任（CSR）」に関する社内体制づくりについてのアンケート

氏名
 企業・事業名
 記入者名
 連絡先 TEL E-MAIL

問1 法合遵守（コンプライアンス）経営、企業倫理（ビジネス・エシクティクス）を中心とする、「企業の社会的責任（CSR）」に関して、社内体制を強化する動きが加速化しています。現在の社内取り組み状況は、どのような段階にありますか。

- ア、一応終わっている
- イ、現在、取り組み中
- ウ、これから着手の予定
- エ、よくは考慮はない

注 以下の質問は、問1で「ア、イ、ウ」の回答の場合のみ、お答えください。
 なお、問3で「エ」または「ウ」の回答の場合は、今後の予定・見通しを、ご記入ください。

問2 実現した社内体制の具体的な事例にはどのようなものがありますか。（複数回答）

- ア、CSRに関する「行動指針」などの策定
- イ、CSRに関する理念をとりまとめた、ページ数1〜3枚程度のもの（理念とともに、それを実現するための具体策を打ち出したもの、上記「ア」の行動指針よりもボリュームのある、詳細なものを作成した場合や、「ア」の行動指針に加えて、マニュアルなどの付属文書を作成した場合など）
- ウ、外資に活用資料として提供する「CSR報告書」などの作成（関係報告書は含まず）
- エ、コンプライアンス部など、CSR専門部署の設置（法律部は含まず）
- オ、コンプライアンス委員会など、社内横断的な委員会の設置（新設上の監査役会、監査委員会含まず）
- カ、CSRに関する担当役員の新命
- キ、法令違反、行動指針違反に関する、社内通報窓口およびラインの設置
- ク、従業員などに対する法令違反、行動指針違反に関する社内通報の奨励
- ク、社内通報や外部への啓発を行った従業員への保護規定
- コ、社内通報や外部への啓発を行った関係社員、取引先などの保護規定
- サ、役員・幹部社員への定期的なCSR教育の実施
- シ、一般従業員などへの定期的なCSR教育の実施
- ス、取引先などに対するCSRの説明の実施
- セ、CSRに関する、関係個人レベルでの自己評価の定期的な実施
- ソ、CSRに関する、関係本社での自己評価の定期的な実施
- タ、CSRに関する、社会的な意識調査の実施
- チ、同業（グローバル・コンパイト）への参画（アパレル業界が例出した人様、労働、関係に関する企業行動の9項目）
- ツ、その他

問3 法合遵守経営、企業倫理を中心とする、CSRに関する社内体制づくりにおいて、労働組合はどのように参画していますか。

- ア、社内体制づくりに関わる組織に労働組合も参画
- イ、労使協議会などにおいて説明があり、意見交換を行った
- ウ、会社からの説明はなく、意見交換も行っていない
- エ、その他

問4 <問2で「ア」または「イ」に回答した場合>
 会社としてのCSRに関する「行動指針」の策定に際して、労働組合はどのように関与していますか。

- ア、CSRに関する「行動指針」の具体的な作成に関わる組織に労働組合も参画
- イ、労使協議会などにおいて説明があり、意見交換を行った
- ウ、会社からの説明はなく、意見交換も行っていない
- エ、その他

問5 <問2で「ア」または「イ」に回答した場合>
 CSRに関する「行動指針」の遵守が求められる範囲は、以下のうちのどこまでですか。

- ア、自社ののみ
- イ、自社、グループ企業
- ウ、自社、グループ企業と共に、取引先にも遵守を求めている
- エ、その他

- (海外) ア、自社の事業所（駐在員事務所など）
- イ、自社の事業所、海外現地法人
- ウ、自社の事業所、海外現地法人と共に、その取引先にも遵守を求めている
- エ、その他

問6 <問2で「ア」または「イ」に回答した場合>

CSRに関する「行動指針」またはその付属文書のなかで、ILOの中核的労働基準に関わる以下の項目について、それぞれ具体的な言及がありますか。（複数回答）

- ア、団結権・団体交渉権の保証（雇主の自由）
- イ、強制労働の禁止
- ウ、児童労働の禁止
- エ、差別の差遣（雇主者の採用・昇進・降進などに際して）

問7 <問2で「オ」に回答した場合>

- CSRに関する社内横断的な委員会に、労働組合は参加していますか。
- ア、労働組合も参加
- イ、委員会には関わっていないが、CSRに関しては、労使協議会で対応している
- ウ、労働組合はとくに対応していない
- エ、その他

問8 CSRに関するモニタリングについて、労働組合はどのように関与していますか。

- ア、社内について関与している
- イ、海外について関与している
- ウ、国内・海外とも関与している
- エ、労働組合はとくに対応していない
- オ、その他

ご協力ありがとうございました。

以上

送付先・お問い合わせ 日本企業倫理労働組合協議会（金沢労信／IMF-JC）
 森澤岡 和博 夏・渡井茂利
 東京都中央区八重洲2-6-21
 TEL: 03-3274-2461 FAX: 03-3274-2876 E-MAIL: kmi@imf-jc.net