



金属労協政策レポート

No.18 2004.3.31

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協 / IMF-JC）
 〒103-0027 東京都中央区日本橋2-15-10 宝明治安田ビル4階
 TEL 03-3274-2461 FAX 03-3274-2476 URL <http://www.imf-jc.or.jp>
 編集兼発行人 團野 久茂

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

2004年3月17日
 全日本金属産業労働組合協議会
 （金属労協 / IMF-JC）

はじめに

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、CO₂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。

CSRに関する社内体制の強化は、勤労者にとって健全な労働条件・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とって不可欠となっている。従って労働組合は、労使協議会を通じ、あるいはCSR取り組みのための社内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である。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の取り組みが実効性あるものになると考える。

金属労協は従来より、「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」を労使で締結する取り組みを進めている。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（中核的労働基準 = 団結権・団交権の保証、強制労働の不使用、児童労働の不使用、差別の撤廃）に関し、労使でその遵守を宣言し、実効性を確保していく取り組みである。

金属労協の推進している企業行動規範がめざす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が、金属労協としては、CSRの状況の如何を問わず、中核的労働基準の遵守に関しては、「労使署名による企業行動規範」を締結していくことを基本としている。

しかしながら、産別の判断によっては、労働組合がCSRに関する社内体制づくりに参画し、CSRに関する社内横断的な委員会に参加することを前提に、中核的労働基準についても「CSR全般に関する行動指針」のなかに盛り込んだうえで、それを労使連携し厳守していくこと、およびモニタリングや紛争解決に際して労働組合が関与していくことを、別途、労使確認するという方策もありうべき、と判断している。

金属労協はこうした活動を推進するなかで、

中核的労働基準遵守について「労使署名による企業行動規範」を図る組合に対しては、中核的労働基準以外の分野・項目に関する、労働組合としてのCSR取り組みの方向性を示すものとして、

中核的労働基準遵守についてCSR全般の取り組みのなかで確立を図ろうとする組合に対しては、そうしたCSR全般に対する労働組合の参画の方向性を示すものとして、

本提言を提起するものとする。

今後、企業においてCSRに関する社内体制がますます強化されていくものと想定されるが、各組合それぞれが対応していくうえでの参考に供したい。

目 次

はじめに	1
.CSRの定義	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）	5
.CSRの具体的な中身	6
1.CSRとして実践すべき内容	6
(1) コンプライアンス経営	6
(2) ビジネス・エシックス	6
(3) 従業員重視の経営	6
(4) 環 境	7
(5) 社会貢献	7
2.CSRの対象となる分野	8
(1) 労働・雇用	8
(2) 開発・製造	8
(3) 販売・流通	9
(4) 企業間取引、貿易、海外投資	9
(5) 会計、金融市場	10
(6) 地域との関係	11
3.CSR実践のためのツール	11
(1) コーポレート・ガバナンス（企業統治）の再構築	11
(2) 企業行動指針の策定	12
(3) CSRに関する教育の実施	12
(4) CSRに関するモニタリング	12
(5) 社内通報ラインの整備	13
(6) 広報体制の確立	13
(7) 危機管理体制の確立	14
(8) CSRに関する第三者評価への参加	14
.CSRにおける労働組合の役割	15

I.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（企業の社会的責任）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（企業の社会的責任）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 社会的役割という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ほかならない。ちなみに、ISOにおいてCSRに関する検討を行っているCOPOLCO（消費者政策委員会）の作業グループ（GMWG）では、CSRではなくCR（Corporate Responsibility = 企業責任）という用語を統一して用いているとのことである。

この定義をさらに具体的にいえば、

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（Win-Winの関係を作る）よう、努めること。

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（アカウントビリティ）こと。

これらを実践することにより、企業のサステナビリティ（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。

であるといえる。

CSRに関しては、従来、企業の「社会貢献活動」との混同もあって、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、

CSR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。

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は企業活動のなかで決して付加的なものではなく、企業活動の本質そのものとみなされるようになってきている。

企業は、企業活動のプロセスにおいて、新製品を開発し、生産性向上に努め、コストを削減し、販路を拡大

するのとまったく同じ比重で、CSRに取り組んで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、売上を伸ばし、従業員の能力を引き出し、リスクを最小にするための「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）】

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。およそ、その企業のイメージ、ブランドに影響を与える可能性のあるすべての関係先において、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。当該企業と直接的な雇用関係はないものの、これらの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、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、

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、
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。

【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、従業員が中核的なステークホルダーである。さらに地域（ここで「地域」とは、単に事業所の周辺や市町村に止まるものではなく、県、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である）、株主、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。

Ⅱ.CSRの具体的な中身

【1.CSRとして実践すべき内容】

(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」（高嶽・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る。

(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。経済産業省では、

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。

であり、「人的資産重視経営」こそが、21世紀の企業モデルであると分析している。

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

エルジェ・サービス（JC注：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、CO₂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、

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。

ボランティア休暇や、「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る。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。

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】

(1)労働・雇用

ILOの中核的労働基準の遵守。

- ・ 団結権・団交権・争議権の保証 = 結社の自由。
- ・ 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。

ワークルールの遵守。

従業員の雇用確保、「良質な雇用」「永続的な雇用」の創出。

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。

安全衛生対策、コミュニケーション、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。

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。

適正な賃金・労働条件の確保、適正な成果配分。

労働時間管理の徹底、超過労働時間の縮減、年次有給休暇の完全取得。

適正な採用と昇進、評価制度。

従業員のプライバシー保護。

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。

障害者雇用の拡大。

高齢者雇用の確保。

マイノリティの雇用確保。

労働組合・従業員への情報開示。

労働組合・従業員代表の経営参加。

従業員のキャリア開発・能力開発の促進・支援。

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。

求職者への適切な配慮。

官僚出身者の受け入れに関する留意。

など

(2)開発・製造

関連法制の遵守。

知的財産権の尊重。

適正な発明報奨制度の確立。

公共性の高い製品・資源・エネルギー・サービスなどの継続的安定供給。

社会的に有害と見られている分野に進出しない。

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開発・製造。

CO₂排出抑制や地域環境保全、廃棄物抑制など、環境に配慮した製品開発と生産体制の確立。

風力発電機、燃料電池など新エネルギー関連製品の開発・製造。

有害化学物質の使用抑制、危険物管理の徹底。
 人道に基づいた動物実験。
 カタログに書かれた製品性能や品質の確保。
 製品安全性の確保。
 自社製品の不正使用の防止。
 テロ防止対策の徹底。
 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。

など

(3)販売・流通

関連法制の遵守。
 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。
 適正な価格設定。
 強引な勧誘、抱き合わせ販売などの排除。
 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。
 マイナス情報を含む顧客向け情報の充実。
 顧客のプライバシー尊重、個人データ保護。
 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。
 トラック輸送などに関して、環境への配慮、交通ルールの遵守、モーダルシフト。

など

(4)企業間取引、貿易、海外投資

関連法制の遵守。
 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。
 取引内容の明確化、契約書の作成。
 価格・納期の適正な設定。
 グリーン購入（環境対応製品の購入）。
 贈収賄の厳禁、贈答・接待の制限・禁止。
 不正利益供与の厳禁。
 適正な政治献金、政治や行政への関与。
 反社会的勢力の排除。
 自由貿易体制の支持。
 熱帯雨林等の環境保全。
 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。

など

(5) 会計、金融市場

関連法制の遵守。

会計基準の遵守。

納税の履行。

正確かつ迅速な情報開示。

インサイダー取引の厳禁。

適正な株主総会の運営。

適正な株主への配分。

適正な役員報酬と情報の開示。

適正な企業年金制度。

反社会的勢力の排除。

SRI（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、NPO/NGOに対する支援。

メセナ（芸術・文化活動支援）

など

CSRの分野と内容、および具体的項目の事例

CSRの対象となる分野	CSRとして実践すべき内容				
	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	中核的労働基準の遵守	良質な雇用	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	ファミリー・フレンドリー		失業者支援
開発・製造	製品性能・品質・安全性の確保 知財権の尊重	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	発明報奨制度の確立 危険物管理、テロ対策の徹底	環境に配慮した開発・生産 新エネルギー関連製品の開発・製造	公共性の高い商品・サービスの供給 ユニバーサル・デザイン
販売・流通	独禁法の遵守 PL法対応	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	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 反社会的勢力の排除	価格・納期の適正な設定 適正な政治献金と政治・行政への関与	スウェット・ショップと取引しない	グリーン購入 熱帯雨林等の環境保全	自由貿易体制の支持 人権侵害国で事業をしない
会計 金融市場	会計基準の遵守 インサイダー取引の厳禁	株主への適正な配当 適正な役員報酬	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	条例などの遵守	住民不安解消	地域雇用確保・創出	地域環境保全	地域イベント 災害時住民支援

労使で確認し、宣言し、共同で実効性確保を!

II

「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

注：具体的な項目は、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。

(6)地域との関係

- 地域環境保全。
- 地域における雇用確保・創出。
- 住民への企業活動内容の情報開示、不安解消対策。
- 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.CSR実践のためのツール】**(1)コーポレート・ガバナンス（企業統治）の再構築****社外取締役、独立取締役の導入**

近年、従来取締役とは別に、「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。しかしながら、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ために、会社法上「執行役」が認められても、これをただちに採用する企業はきわめて少ない状況にある。

しかしながら、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、おかしい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。

CSRに関する社内横断的な委員会の設置

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の全般、あるいは個別項目に関して検討を行い、それを各部署において徹底させる社内横断的な委員会の設置が不可欠である。

CSR専門の担当部署の設置

一般的に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普通であるが、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。

CSR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)企業行動指針の策定

企業行動指針（本文）の策定

「指針」「規範」「憲章」など名称を問わず、CSRに関する企業の考え方を示した「企業行動指針」を策定することが不可欠である。企業独自に策定する場合と、国連・アナン事務総長が提唱した「グローバル・コンパクト」、GMの取締役であったサリバン師の提唱した「グローバル・サリバン原則」、アメリカの民間機関SAIが策定している国際労働規格「SA8000」など、既存の指針に参加する場合とがある。

IMF-JCが労使締結を主張している「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」も、このひとつである。

企業行動指針・付属文書の策定

企業行動指針（本文）に書き切れなかった詳細な内容や、企業行動指針の内容を実現するためのマニュアルなどを記した付属文書を作成することが不可欠である。企業行動指針（本文）は企業のホームページなどで公開されるのが一般的であるが、付属文書の場合にはとくに公開されていない場合も多い。

(3)CSRに関する教育の実施

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、パートタイマー、アルバイトなど雇用形態を問わず、また派遣社員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。従業員が十分に理解しているかどうかに関するチェックなども重要である。

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。

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。

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

国内におけるモニタリング

企業行動指針に定められたCSRの方針、そしてその方針を実現するために作成されたマニュアルが現実には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、コンプライアンス部などの専門部署やコンプライアンス委員会などの社内横断的な委員会

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、取引先を対象としたアンケート調査などを定期的の実施していかなければならない。

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は、国内以上にCSR教育を強化するとともに、日本の本社に対するCSR報告ラインを整備する必要がある。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に関する社内調査団を定期的に巡回させることなども考えられる。

記 録

CSR体制とその実現状況に関し、適正に記録し、保管しなければならない。

(5)社内通報ラインの整備

社内通報の奨励

法令または企業行動指針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。

社内通報ラインの整備

法令または企業行動指針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、コンプライアンス委員会やコンプライアンス部を窓口とした社内通報システム。

外部の法律事務所、コンサルタント会社など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。

などを整備することが不可欠である。

なお当然のことながら、労働組合も社内通報の窓口として、役割を果たしていかなければならない。

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。

(6)広報体制の確立

CSR報告書の作成

CSRのなかでもとくに環境対策に関しては、企業として「環境報告書」などを作成し、広く外部に情報提供をしている事例が多く見られる。今後は、環境対策だけでなく、CSR全般にわたって、企業の考え方、社内体制、実現状況を網羅した「CSR報告書」を作成し、ホームページ上などを通じて、公開していくことが重要になってくるものと思われる。

緊急時広報体制の確立

法令や企業行動指針に対する違反が発生した場合など、緊急時の広報体制の不備は、法令違反そのものより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体制づくりを行っていかねばならない。

(7)危機管理体制の確立

法令や企業行動指針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、速やかに問題解決策が策定・実行されるとともに、再発防止策があわせて実行されなければならない。日頃より、そのような危機管理体制を整備しておく必要がある。

(8)CSRに関する第三者評価への参加

ラベリングへの対応

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CSRにおいても、ラベリング運動が活発になる可能性が大きく、積極的な対応が必要となっている。

第三者認証の取得

CSRに関する社内体制（マネジメント・システム）や実績（パフォーマンス）を、外部の基準に照らし合わせて評価し、基準を満たしている場合には、第三者の認証を取得するやり方も有効である。麗澤大学が中心となって策定したECS2000や、現在策定作業が行われているISOによる企業責任規格などは社内体制を評価するものであり、前述の国際労働規格SA8000は社内体制とともに、実績を含めて評価するものである。

Ⅲ. CSRにおける労働組合の役割

従業員は企業においてCSRを実践する主要な主体でもあり、同時にCSRによって利益を得るべき主要な客体でもある。従業員を組織する労働組合は、現場を最もよく知り得る者として、CSRに関する社内体制づくりに積極的に参画し、あわせてその具体性確保に向けて努力していかなければならない。

日本経団連はCSRに関して、従来もっぱら企業不祥事への対応を中心に取り組んできたが、2004年2月、「企業の社会的責任（CSR）推進にあたっての基本的考え方」を発表、これまでの「企業行動憲章および実行の手引き」をCSRの視点から見直し、CSR指針としていくことを明らかにした。また、2003年12月に発表した「2004年版経営労働政策委員会報告」では、「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。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。

従来より、IMF-JCは「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」を労使で締結する取り組みを進めており、2003年秋以降、労使協議を再開し取り組みを強化するところとなっている。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とくにコンプライアンス、ビジネス・エシックスのなかに含まれる分野でもある。

IMF-JCとしては、中核的労働基準の問題は、CSR全般の取り組みとは独立して取り扱い、「労使署名による企業行動規範」を締結していくことを基本としている。

ただし、産別の判断によっては、労働組合がCSRに関する社内体制づくりに参画し、コンプライアンス委員会などにも参加することを前提に、中核的労働基準についても「CSR全般に関する行動指針」のなかに個別具体的に盛り込んだうえで、それを労使連携し厳守していくこと、およびモニタリングや紛争解決に際して労働組合が関与していくことを、別途、労使確認するという方策もありうべきものと判断している。

企業がCSRを推進していくなかで、労働組合が果たすべき役割としては、以下のようなものが考えられる。

<第1のステップ> CSRに関する労働組合としての独自のチェック活動

労働組合の第一の責務は、企業におけるCSRの取り組み状況について、労使協議会において取り上げるとともに、現場からの情報に気を配り、つねに現状を掌握し、必要な場合には労使協議会、もしくはCSRに関する機関において、問題提起を行うことである。当然のことながら、労働・雇用に関する分野だけでなく、その他の分野に関しても、積極的な発言をしていくことが不可欠である。

<第2のステップ> CSRに関する社内体制づくりへの労働組合の参画

社内においてCSRに関する社内体制づくりが行われ、あるいは、その見直しが行われる場合には、CSRの実効性を高めるため、現場の事情に精通した労働組合がこれに参画していくことが不可欠である。具体的には、社内体制づくり（見直し）のためのプロジェクトチームなどが立ち上げられる場合には、労働組合の代表もこれに参加しなければならない。またこうした特別な組織が設置されない場合には、最低限、労使協議会の場で検討し、労働組合の意見を反映させていく必要がある。

とりわけ「企業行動指針」の本文や付属文書の策定に際しては、労働組合が参加していく必要がある。「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」に関しては、労使での締結を基本とする。コンプライアンス委員会、企業倫理委員会、環境委員会など社内横断的な委員会を設置する場合には、労働組合の代表もこれに参加することが不可欠である。こうした組織が設置されない場合には、最低限、労使協議会の場で、CSRに関する諸問題について、経営側に報告を求め、検討をしていかなければならない。SA8000、ECS2000、ISOの企業責任規格（策定中）など、CSRに関する第三者認証を取得する場合には、労使が連携して作業を進めることが有益である。

<第3のステップ> CSRに関する実効性の確保

CSRの実効性を確保するためには、単に仕組みを整備するだけでは不十分である。日常的な社員教育、チェック活動、モニタリングなどに取り組んでいくことが不可欠であり、労働組合としても、実効性確保に向けた役割を果たしていくことが必要となっている。

CSRに関する定期的教育、導入教育、新入社員教育の実施に際しては、労働組合もその適切な実施に向けて、企画作業に参画していくことが重要である。

CSRに関して、全社レベルでのアンケート調査を実施したり、部署、個人単位での評価を行う際も、労働組合が起案の段階から参画していく必要がある。

とりわけ労働問題に関する海外の情報収集、モニタリングについては、労働組合の国際的なネットワークを活用することが有効であることを、経営側に周知しておくことも重要である。

法令や企業行動指針違反に関する社内通報に関しては、労働組合もその窓口・ラインとしての役割を果たすとともに、通報者・告発者が不利益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。

以上