

# 第 I 部 概 要



いる Great Place to Work Institute による調査結果により 1980 年以來毎年選ばれる優良企業。企業の文化監査と従業員からの信頼度に関する監査の 2 点を中心にモニタリングを毎年行い優良企業を選出している。

<sup>18</sup> シスコ社ビジネス行動規範 [http://media.corporate-ir.net/media\\_files/IROL/81/81192/corpgov/codeofconduct\\_050404\\_final.pdf](http://media.corporate-ir.net/media_files/IROL/81/81192/corpgov/codeofconduct_050404_final.pdf)

## 参 考 资 料



参考資料①

国際シンポジウム開催概要

グローバル化と企業の社会的責任（CSR）

～労働の視点からみた多国籍企業のサプライチェーンにおけるCSRの実際～

労働政策研究・研修機構は、2005年3月24日（木）、東京・霞ヶ関で国際シンポジウム「グローバル化と企業の社会的責任（CSR）～労働の視点からみた多国籍企業のサプライチェーンにおけるCSRの実際～」を開催した。シンポジウムでは、行政関係者、研究者、労働組合や企業関係者など約127人の参加を得て、活発な議論が展開された。シンポジウムのプログラム及びその概要は以下のとおりである。

13:00	開会挨拶	吉田克巳 労働政策研究・研修機構理事
13:10	基調報告	「グローバル化と企業の社会的責任」 谷本寛治・一橋大学大学院商学研究科教授
13:45	報告	「サプライチェーン基準と SRI」 メリッサ・ブラウン・ASrIA 事務局長
14:20	報告	「多国籍企業、CSR、マネジメントシステム」 イヴァンカ・マミック ILO テクニカルオフィサー
14:55	休憩	
15:15	パネルディスカッション パネリスト	「多国籍企業のサプライチェーンと CSR」 メリッサ・ブラウン・ASrIA 事務局長 イヴァンカ・マミック ILO テクニカルオフィサー 吾郷真一・九州大学大学院法学研究院教授 逢見直人・UI ゼンセン同盟副会長 鈴木均・日本電気株式会社 CSR 推進本部統括マネジャー 岡田仁孝・上智大学比較文化研究所長・比較文化学部教授
16:55	モデレーター 質疑応答	
17:15	総括	谷本寛治・一橋大学大学院商学研究科教授
17:30	閉会	

参考資料①

1. 【基調報告】「グローバル化と企業の社会的責任（CSR）—CSRと評価—」

谷本寛治・一橋大学大学院商学研究科教授

(1) CSRの背景と定義

グローバル化が進展する中で、80年代後半から90年代にかけて、持続可能な発展を求め動きが地球規模で拡大を見せた。持続可能な発展には様々な定義があるが、持続可能な発展のための経済人会議（WBCSD）の定義によると、「現在のニーズと将来のニーズが一致するように資源を活用し、投資し、技術開発を方向づけ、制度を変革していくプロセス」とされる。90年代には、NGOの問題提起に端を発し、企業が果たすべき社会的責任（Corporate Social Responsibility：CSR）について、根本的に議論されるに至った。CSRは、環境問題、労働問題、人権問題等、様々な領域に渡るが、今回のシンポジウムでは労働や人権に関わる領域でのCSRに焦点を絞る。

CSRには①経営活動のあり方、②社会的事業、③社会貢献活動、の3つの次元がある。本質的なのは①で、経営活動のプロセスに社会的公正性や倫理性、環境への配慮、人権への配慮等を取り込むもので、企業経営活動のあり方そのものが問われる。現状では、企業が政府や国際機関、NPOやNGOとの協働により、新しい取り組みを模索している段階である。

**CSRとは**

- 3つの次元：CSRの領域 ⇒ ①が基本、プラス②、③も
- 企業価値、競争力の源泉にも→持続可能な社会経済システムへの寄与

① 経営活動のあり方	<b>経営活動のプロセスに社会的公正性・倫理性、環境への配慮を組み込む&lt;戦略的取り組み&gt;</b>
	環境対策、採用や昇進上の公正性、人権対策、製品の品質や安全性、途上国での労働環境・人権問題、情報公開、など →<法令遵守・リスク管理の取り組みレベル>&<企業価値を創造する積極的取り組みレベル>
② 社会的事業	<b>社会的商品・サービス、社会的事業の開発</b>
	環境配慮型商品の開発、障害者・高齢者支援の商品・サービスの開発、エコツアー、フェアトレード、地域再開発にかかわる事業、SRIファンド、など →<新しい社会的課題への取り組み=ソーシャル・イノベーションの創発>
③ 社会貢献活動	<b>企業の経営資源を活用したコミュニティへの支援活動</b>
	1) 金銭的寄付による社会貢献活動 2) 施設・人材などを活用した非金銭的な社会貢献活動 3) 本来業務・技術などを活用した社会貢献活動 →<戦略的なフィランソピーへの取り組み>

企業における労働・人権問題は多岐にわたるが、主に次の6点がある。

1. 能力発揮、働きやすい職場作り（多様な人材の活用、仕事と家庭の両立等）
2. 中核労働者の権利擁護の問題（働き過ぎ（過労死）、個々人の権利）
3. 差別問題（女性、高齢者、障害者、外国人労働者、被差別部落への差別）

## 参考資料①

4. 進出国での労働・人権問題（途上国—児童労働問題等—のみならず先進国でも該当する）
5. 排除された地域の問題（インナーシティにおける経済的再開発等）
6. 人権課題への取り組み（個人情報の問題（従業員・顧客）、社会的事業）

日本企業の場合、国内企業の場合は123にまず焦点を当てる。海外に進出する企業であれば4・5を考慮する必要がある。

### (2) CSRを評価する市場の形成

70・80年代、CSRは市場の中で社会的・周辺的な課題として捉えられていたが、90年代後半になり、投資や融資の条件、取引や調達の条件にCSRを組み込むスタイルが市場で広がり始めたことにより、経済的・中心的な課題とみなされるようになった。具体的対応には、ボイコット／バイコット運動、ソーシャルラベリング、企業行動基準、投資基準(SRI)、「融資基準」「調達基準」等がある。CSRへの積極的な対応は、社会的に責任ある企業として支持され、取引や融資という形となって市場で評価される。それが結果として企業の競争優位につながると言える。

企業行動基準に関しては、政府・国際機関・企業・NGO等の様々な取り組み主体が法令や規範を作成・公表している。環境や人権等の問題に関し、市場が企業に求めるものについての基準となっており、CSRの社会的議論と期待を高める契機となっている。

### (3) 社会的責任投資（SRI）とCSR

社会的責任投資（Socially Responsible Investment : SRI）はこれまで3つの段階を経て発展してきた。第1段階は、特定の社会的価値に基づき、特定の企業や産業を排除する運動であった。それが90年代に第2段階に入り、財務的な評価と社会的・環境的評価を同時に評価するという動きが広がった。また、SRIが個人投資家から機関投資家に広がり、運用に当たってSRIを組み込むようになったことがSRIの残高の伸びに寄与した。現在は第3段階に入りつつあり、社会・環境的な評価やコーポレートガバナンス、企業の透明性を組み入れた非財務的評価と、財務的な面とを組み合わせるとータルな企業価値を中・長期的に評価するようになった。今後こうしたSRIが定着し、一般の投資の運用方針に組み込まれて行くであろう。

つまり、財務状況のよい企業でも、環境リスクを抱えている、あるいは途上国で人権問題を抱えており、企業の評価が急落する可能性があれば、中・長期的な企業の評価という観点では問題がある。もちろん株主の評価も大事であるが、株主価値・企業価値を高めるためにも環境や人権の配慮を怠らないこと、顧客・地域社会から支持を得ることが重要である。

SRIが注目される意義としては、次の2点が挙げられる。まず、CSRがSRIを通して問いかけられることにより、市場内に社会的に責任ある企業を評価する規範の形成をもたらすこ

## 参考資料①

と。また、コーポレートガバナンスの問題も、シェアホルダーだけでなくステークホルダーも関わる問題として、理解されるようになった。

SRIがコーポレートガバナンスに与える影響としては、次の3点がある。

### 1. SRIの存在自体

新しい企業評価（財務+非財務）のあり方に影響を与えた

### 2. SRIの社会的スクリーニング<sup>1</sup>

社会的責任投資指標（インデックス）<sup>2</sup>に記載（採用・登録）されることが企業の肯定的評価につながる。エコファンド等のファンドへの組み込み

### 3. 機関投資家、資産運用会社による株主行動

企業へのプレッシャーやトップとの対話を通じて、企業経営のあり方を正す

## (4) CSR調達

本社のみならず、グループ会社やサプライヤーと協働してCSRを達成していこうとする取り組み。先頭を切ったのはヒューレットパッカードで、2003年に取引量トップ40のサプライヤーを対象にCSRに関する調達基準を示した。その後デルやIBMなど同じ産業で共通のプラットフォーム（企業行動規範）作りに発展した。基本的に①労働対策②従業員の健康・安全対策③環境対策④マネジメント・システムの確立⑤倫理、の5本の柱がある。

## (5) 融資の基準

ポイントは、金融機関が自社の本業においてCSRを確立すること、もう一つは投資・融資を通して産業界のCSRを高める役割を担っている。つまり環境や社会的課題についての基準を設定し、それを満たす事業が発展するように誘導するのである。日本でもそうした事例が出始めている。

## (6) まとめ

CSRを理念としてのみ理解するのではなく、CSRの基準で企業を評価しようとする市場が形成されつつある。これまで社会的な課題として捉えられていたCSRの議論が、経済的な課題へとシフトしていく流れの中で、企業を取り巻くステークホルダーそれぞれが自覚・関心を持つことが重要である。日本社会に限らず、グローバルな流れの中で、よりよい企業社会のあり方が今後ますます模索されて行くのではないか。

## 2. 【報告】「サプライチェーン基準とSRI」

メリッサ・ブラウン・ASrIA事務局長<sup>3</sup>

### (1) サプライチェーンとCSR

CSR、SRIの問題は非常に複雑である。グローバル化が進み、グローバルなサプライチェーンが形成されているが、全ての関係団体による利害一致が大きな課題として問われている。例えば、限られた期間内に、どこに生産性と競争力を向上させうるサプライチェーンを形成し、持続できるか、また情報及び開発戦略と、製造過程における運営上の問題をスムーズにかみ合わせられるか、といった問題がある。

次に労働・人権の問題は、SRIの投資家やCSR関係者にとって企業を評価する上で非常に重要な指標となっている。企業の短・中長期の付加価値創造とも関係する事項であり、消費者・環境の安全性について、企業は責任を果たしていかなければならない。アウトソーシングを行う企業についても、様々な関係者との協調関係を持てるかどうか、また製品の製造過程、投資家、透明性、コーポレートガバナンス等の問題についての認識の有無が問われる。

### (2) サプライチェーンの実際

サプライチェーンマネジメントは、企業の運営のあり方に関わる核心的な部分に迫る問題であり、コミュニティのグループ、投資家、NGO等が大きな役割を果たす。サプライチェーン（最近ではバリューチェーンと呼ぶ）の評価は、コスト低減だけではなく、株主や投資家に対する見返りの最大化も含む。関係者の整合性を保ちつつ、状況に適応しなければならない。例えば請負業者から製品を受け取るだけでなく、サプライヤーとのつながり、戦略を理解しなければならない。投資家は、労使関係、経営者やサプライチェーンのあり方についても考慮に入れるようになった。

市場の動きに敏感な企業の例として、例えばナイキでは、消費者の代表として大学生との対話を通じ、意見の吸い上げを行っており、この問題への関心が高く、研究活動も行っている。また、ハイテク・通信関係のシスコシステムズは、企業や政府等、グローバルに顧客を持ち、アウトソーシングが98%に及ぶ。そのサプライヤーをすべてのレベルで追跡できるか（トレーサビリティ）が問題になる。つまり、何がどのような形で製品化されるか、それが顧客のニーズ・基準に合致しているかどうか問われる。

投資家は、サプライチェーンや職場環境、労使関係は、戦略とリスクマネジメントの問題と認識している。例えば中国のように、特に労働者が低賃金での労働を強いられているところでは、市場の実態は国際的労働基準に合致していない。従業員への訓練の規模を拡大する、あるいは労使が交流して信頼関係を築くこと等が課題となっている。労使紛争が発生したときの解決策、将来の紛争予防のために図られる努力が重要である。

## 参考資料①

### (3) アウトソーシングにおけるジレンマ

近年投資家の目が厳しくなっており、アウトソーシング・バリューチェーンを使った経営を行う中で、問題意識に欠ける経営者の存在を許すべきか、といった議論が出るようになった。中国の場合、法律と市場の慣習との間にギャップがあり、投資家が受容しがたいような実態も見られる。中国は、従来安価な労働力が無限にあり、安価な製造ができるとして大変魅力的な市場とみなされていた。しかし実際は、衣料関係の工場労働者や、機械関係の技術熟練労働者の不足等の問題が見られる。個人的な見解であるが、企業は市場・消費者・同業者・サプライチェーンのパートナーに対し、明確な戦略のもとに対話を持つ必要があるのではないかと考える。

### (4) CSRとSRI：アジア市場を変えるために

SRIの投資企業はグローバルマーケットを支配しているわけではない。しかし一つ言えることは、SRI投資企業はオピニオンリーダー的存在になっており、透明性の高い協力的な企業に対し、オープンな対話を持ちつつ投資を行っていることである。例えば衣料品のギャップは、明確な基準を持ち、外部のエキスパートや監査役を活用し、かつデータを社外に公開している透明度が高い企業である。関係者には問題点が開示され、また問題解決に際して戦略が奏効したかも明らかになっている。また、アディタス社は、結社の自由・労働組合の問題で、紛争解決への解決策をウェブサイトに掲載するなど、工場経営者に有効なガイダンスを行った。今後、企業のこうした問題への取り組みはますます増え、投資家も企業の透明性を追求し、検討し続けるであろう。

### (5) SRI投資家とサプライチェーンリスク

グローバルな投資指標会社は、様々な観点で情報を提供しており、投資家は透明性の高い情報の入手が可能である。2005年半ばからは、サプライチェーンの労働基準を厳格化し、ILOの中核的労働基準（平等と差別、児童労働、結社の自由・団結権等）を適用し始める予定である。香港の株式市場に上場されている中国展開のサプライチェーン企業の場合、公開情報には労使関係は大変良好とある。しかし、問題は「良い労使関係を持っている」と企業が言っても、企業側が労使関係を定義する言葉を持っていないことにある。今後、投資家による検討が進められ、実態が更に明らかになっていくであろう。

投資家の傾向としては、上場企業に対して、基準の情報公開を求める動きが加速している。大手小売業や有名ブランドの企業は既に対話の仕組みを持っているが、今後の取り組みが待たれるのは製造部門である。

### (6) 企業と投資家のためのチャレンジ

日本の企業は一般的に環境基準等については良い対応をしており、それが日本企業の強み

## 参考資料①

ともなっているが、社会及び労働のコンプライアンスに関しては、見直しの余地がある。また、途上国では、対象となる企業が国家によって運営される、あるいは政治的背景があるなどしてプレッシャーがかかりにくい場合がある。それでも進出企業はCSRの課題に立ち向かわねばならない。

課題は山積しているが、政府や業界団体、市場とコミュニケーションを取りつつ、取り組みを続けていきたい。先進的取り組みをしている企業は、CSRでもコンプライアンスでも良い結果を得ることができる。逆に対応が遅れているところは、市場に負の影響を与える。最後に、その中間に落ちる人については、SRI投資家に限らず他の一般投資家も、何かしら働きかけをする必要性を認識し始めている。

## 参考資料①

### 3. 【報告】「多国籍企業、CSR、マネジメントシステム」

イヴァンカ・マミックILOテクニカルオフィサー

マミック氏は、途上国で操業する300人以上の多国籍企業とサプライチェーン企業の関係者にインタビューを行い、事例をもとにグローバルサプライチェーンにおいて企業が果たす役割について著書をまとめた。今回の講演内容は、その著書に基づいている。

#### (1) 企業の社会的責任をめぐる状況

CSR台頭の背景には、複雑なサプライチェーン・バリューチェーンのグローバル化の進展や、企業活動のグローバル化により、途上国で労働問題が発生したことが挙げられる。この中で会社が自問自答するに至った。

第1に、会社が従業員に対する責任は誰が持つか、サプライチェーンの労働者に対する責任は何か、どのような配慮をすべきか、国際政府間機関、NGOが果たすべき役割の線引き・限界はどこにあるのか等の問題である。消費者の圧力が増し、企業が行動を起こさざるを得ない状況になっている。

ここ数年、裁判所でも企業の責任に関する判決が下されている。メディア、消費者の意識、企業そのものが、行動を起こすための圧力を強め始めている。企業の行動規範の中でも、労働分野に特化すると、ほとんどの企業の行動規範は、ILOの基本的な原則に則った労働基準を導入しているが、結社の自由、労働時間、超過時間は通常はあまり網羅されていない。中には、労働時間を制限する行動基準もあり、一週当たりの労働時間の上限についての規定もある。ただし、例外規定があり、袖の下を払うかどうかで労働基準を増やしてもよいという例があり、労働時間は最も違反される確率が高い。

#### (2) 調査の概要

著書では大きく2つの疑問に答えようとしている。一つは、多国籍企業はその政策を本社レベルでどのように作成し、実施に移すか、第二に本社レベルの規範がサプライヤーレベルではどのように展開されているか。そこで行動規範の開発、実施が最も頻繁に行われている3つのセクターを選んだ。第1セクターはスポーツ靴(3社)、第2が衣服・衣料品(11社)。第3が小売(80社)である。複数分野の専門家をチーム編成し、インタビューを行った。インタビュー対象は、企業(本社)、世界各国のサプライヤーの経営者・従業員、労働組合、使用者団体である。

企業が行動規範を実施するに当たっての枠組みは、①ビジョンを作成、②普及、③行動規範にどう統合するか、④フィードバック・改善・是正措置という4つの段階で考える。

##### ① 自社固有のビジョンを作成することの大切さ

会社の持つ背景・文化的な背景、また国際法、国内法など準拠法も考慮に入れた上で、

## 参考資料①

達成目標を規定する。

### ② 理解と能力の開発

本社・サプライヤーにおいてCSRの教育・研修を行い、一番下の労働者レベルにも理解してもらう。多くは施設内にポスター掲示をするが、労働者の声を吸い上げる仕組み作りや、研修の内容・対象・研修コストについて、予め考慮する必要がある。

### ③ 行動規範の業務への統合化

ガイドラインや教育研修用の資料作成のみでなく、現場のスタッフの担うべき役割と責任を明確にする。

### ④ 行動規範を修復・改善する仕組み作り

指標による評価。社内モニターの設置、本社によるサプライヤーのモニター、外部の第三者機関によるモニター等の方法がある。調査企業の中で最も成功を収めていたのは、社内モニタリングであった。自分たちなりに資金を提供し、教育研修をし、スタッフに熟知させる。取引先と関係を絶つ場合もあったが、対応は各社が決めることである。セクター間で比較すると、小売部門が行動規範実施の上では最も遅れていた。事例を見ると、請負業者に対し、発注前に行動規範を守るように伝えたかを聞くと、多くは生産後に初めて伝えていた。また特に小売業の部門は、教育・研修が少ない。行動規範を実際にリードするのは本社か、工場なのかを明らかにする必要がある。

CSR担当部署の設置場所について、製造や調達部門と切り離す場合と、切り離さない場合がある。いずれにせよ、責任の所在を明確にすることが重要である。例えば調達部門から請負業者に業務の依頼があったが、CSRの観点から望ましくない業者であった場合の対処が問題になる。CSRの現場スタッフに権限を与えていく必要があり、かつ地域の住民もCSRのスタッフの現場で働きぶりを知ること、問題の所在を確認すること、そのための仕組み作りが重要である。以下は各部門の調査から得た知見である。

### 【製靴業界】

サプライヤーが100%に近い割合で1つのブランドに対し製品を提供する場合があるので、その場合、多国籍企業は工場の運営方法を指示できる。具体例では、行動規範を実施するにあたり、工場にフルタイムの代表・責任者を送った。トップマネジメントがCSRに携わる態勢を作り、成功を収めている。財政的・人的資源管理・教育研修の面で、会社が意欲的に取り組むことが重要と言える。また品質を重視し、品質維持をCSRにどのように反映させるかを考えることも重要である。

### 【衣料業界】

CSRの対応は、本社で行う場合と現場で対応する場合がある。企業規模も多様で一般化が難しいと言う結論に達した。サプライヤーへの影響力に関しては、例えばあるサプライヤーから納品の占める割合が、企業全体の10%に満たないような状況では、影響力を行使

## 参考資料①

するのは非常に難しい。よって一方的に指示するよりも、両社が協力して進めるような態勢が出現しつつある。

モニタリングのコストは、かなり高額になっており、協働的なアプローチの必要性が指摘された。一部の企業では、リーンプロダクションを採用し、CSRの導入と関連づけていた。ただし、納期を満たすため、結果的に超過勤務が発生したケースもあった。アメリカに本社を置く企業の場合、サプライヤーの工場環境は国内も海外も同じであり、同じ問題を抱えていることが分かった。

### 【小売業】

小売業は多種多様な製品を扱っている。ソフトな製品とハードな製品があるが、特にハードな製品についての行動規範導入は、大きな課題だというのが業界の共通認識であった。例えば、イギリスのある小売業は5,000社以上のサプライヤーベースを持つが、それは常態ではなく、半年後には、5,000社のうち半分との取引は行っていない。このような小売店の場合には、サプライヤーに対して影響力を行使するのが非常に困難である。

### (3) 調査結果のまとめ

最も重要なのは、知識、経験を分かち合うことである。また工場レベルで労働者・経営者ともに能力開発・研修と統合化が必要である。また、他の業種の複雑性から学ぶことも必要である。ILOは、この分野で実績があるが、最近ILOが行った工場改善プログラムでは、CSRの導入により労使ともにウィン・ウィン・ウィンの関係が得られ、最終的な利益を確保できることが分かった。

日本の企業については、CSR、サプライヤーとの関係、労働慣行という意味では、対応が十分にされていないことが明らかになった。2002年に経済同友会がCSRの意味についてアンケート調査を行ったところ、調査対象となった企業代表者の93%は、「製品の品質」と回答した。一方、人権に対する尊重という意味づけをCSRに対して与えたのは32%に過ぎなかった。今後更に調査と教育が必要とされるのも肯ける。

CSRは、日本でいう和魂洋才の組み合わせを实践すべき分野と考える。アメリカ等への進出した日本企業は、西洋の環境の中で、日本の魂、考え方を正に実践していると言える。こうした他の西洋進出企業の経験等を学び、さらに和魂洋才を高めることが今後の課題ではないか。

## 参考資料①

### 4. 【パネルディスカッション】「多国籍企業のサプライチェーンとCSR」

上記3本の報告を踏まえて、モデレーターより以下2点の問題提起がなされた。

- ① なぜCSRを本社だけでなくサプライチェーンまで展開しなければならないのか、その理由は妥当か
- ② もし実施するとするならば、どのような問題領域で、どこまですべきか。特に、労働基準をサプライチェーンにおいて実施するには、どのように扱うべきか

この問題意識に基づき、鈴木、逢見、吾郷の各パネリストがコメントし、続いて他のパネリストによるコメントと全体での討論が行われた。討議の概略は次の通り。

\*\*\*\*\*

- ① CSRを本社だけでサプライチェーンまで展開しなければならないのか、その理由は本当に妥当か

#### 【鈴木～企業側の立場から】

CSRの原点には2つの大きな流れがある。一つは、企業活動のグローバル化が進んだが、途上国を中心にマイナス面が顕在化。貧困問題を背景に、環境破壊、児童労働、強制労働、労働安全衛生等の人権に関わる問題、人材育成等の経済社会開発の課題が生じた。2つ目の大きな流れは、企業を取り巻くステークホルダーの多様化である。90年代後半になり、NGOがステークホルダーとして重要視されるようになった。

CSRのサプライチェーン展開に関し、外圧として最も強いのは、顧客からの要請であり、これは欧米の多国籍企業(例ヒューレット・パカード)においても同様である。またNGOの監視も非常に高まっている。特に、ブランド力のある、B to Cと言われる消費者関係の分野の企業に対するプレッシャーに関心が高まっている。

SRIや、国連のグローバルコンパクト(GC)4、ISOの標準化の中にもサプライチェーンまでの取り組みを評価、対象項目として取り上げる動きが出てきている。欧米の多国籍企業は、NGOのプレッシャーやSRI等の評価、国際機関の動きを考慮し、いち早くCSRをサプライチェーンに展開している。アウトソーシング、サプライチェーン、バリューチェーンといった企業本体以外の活動が著しい拡大を見せる中で、企業が経営上のリスク管理を適切に行うには、サプライチェーン・バリューチェーンまで含めた対応が必要である。

欧米では、NGOが多国籍企業と連携し、あるいはプレッシャーをかけて、途上国の課題解決を促進しようという動きがある。欧米の多国籍企業は、CSRの取り組みを徹底するため、自社はもちろん、日本企業を含むサプライチェーンまで対象とするばかりでなく二次取引先まで含めた取り組みを要請している。

## 参考資料①

### NGOのプレッシャーの具体例

- ・ パソコン業界のケース 2004年1月、ヒューレットパカード（HP）、デル、IBM等のサプライチェーンにおける労働者の基準が国際的基準に合致しないとして、その改善を求めて英国の人権団体のCAFOD（Catholic Agency for Overseas Development）がキャンペーンを張った。結果、同年10月に各社協働で共通購買指針を発表するに至った。
- ・ 携帯電話業界のケース コンゴで採掘される希少金属タンタル（携帯電話部品に使われる）を巡り、児童労働等の人権問題が起きた。欧州の人権団体が中心となり購買禁止の通達へと導いた。

欧米の各企業、特に電気業界では、「サプライチェーンマネジメントへのCSRの展開」を大きく分けて3つの企業群が検討中である。第1は、前述のHP、デル、IBMの動き、第2はマイクロソフト、インテル、シスコ、HPの連合であり、米国BSR（CSR推進団体）がイニシアチブをとった。第3は、欧州の電話会社・IT企業を中心とした、GeSI（Global e-Sustainability Initiative）の動きがある。第2グループ、第3グループともに、共通購買指針をまとめる方向に移行しつつあり、事実上の基準が形成されている。日本企業にも参加要請が来ている。

### 【逢見～労働組合の立場から～】

労働組合の中でもCSRを求める動きは、まさにグローバルなものと認識されている。昨年、ILOから出された「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」の報告<sup>5</sup>の中に、「CSRのイニシアチブは、企業独自の倫理的認識から、また、NGO、労働組合、倫理的投資家、社会的意識の高い消費者からの圧力によって促される」という一文がある。CSRは企業が主体的に取り組むものではあるが、それを促す圧力が必要である。今、その圧力は高まりつつあり、企業にとっても無視できないものになってきている。

ILOの報告にこうした文言が出る背景には、グローバリゼーションの中で持続可能な発展を求める動きがある。グローバル化の負の側面が指摘される中、いかにそれを克服し、持続的な発展を実現するかが共通のコンセンサスとなってきた。その中で、地球環境や貧困、人権について、国際機関・政府のみならず企業も取り組む必要がある。ステークホルダーもそれを求めている。

人権や労働は、市民社会における普遍原理であり、あらゆる国家、企業等において遵守されるべきであるとの認識は、先進国・途上国に関わらず存在する。企業は基本的には利益、利潤を追求する主体ではあるが、社会にとって有用な存在でなければならないとの考え方は幅広く支持されている。90年代にILOの三者宣言、あるいはOECDの多国籍行動原理が採択され、多国籍企業に対する行動原理をルール化する動きが出て来た。環境社会の領域では、監視、調査、提言するNGOの企業活動のモニタリングも進んできた。こうした

## 参考資料①

モニタリングの進展には、インターネット社会の効果が大きい。途上国の小さなNGOでも、世界中に瞬時に情報を発信することが可能であり、情報の受け取り手はさらにネットを使ってそれを広げることができる。組織自体は小さくとも、NGOがモニタリングによって与える影響力は飛躍的に高まった。そして、地域社会、サプライヤー、消費者等に企業の説明責任を求める動きが強まった。こうしてCSRへの働きかけが強まり、自社のみならずサプライヤーに対しても、調達・アウトソーシング先を監視する、説明責任を求めるという動きが強まってきた。

サプライヤーに対するステークホルダーの要求には、企業行動規範の適用範囲をサプライチェーンまで拡大することが含まれる。日本の企業やUIゼンセン同盟でも、ようやく企業行動規範を作る動きが本格化してきたが、労働や人権についても規定のある企業はまだ少数である。マミック氏の主張に賛成で、企業行動規範の中に労働や人権を記載し、更にそれをサプライチェーンまで徹底することが求められる。

NGOの役割は、サプライチェーンを含めた企業行動の監視である。問題があれば、企業に説明責任を求める。そして、十分な説明がなされなければ、それについて世界に情報発信することである。

労働組合の役割は、サプライチェーンまで含めた枠組み協定の締結を求めることである。ヨーロッパを中心に、国際的な産別・GUF（グローバル・ユニオン・フェデレーション）と、多国籍企業とで枠組み協定を結ぶ動きが進んでいる。残念ながら、日本ではまだこうした枠組み協定を締結するケースはないが、国際産別からは、日本での締結を望む声が高まっている。労働組合としては、枠組み協定の締結によって、企業の行動をCSRの推進へと促していきたい。

サプライチェーンに対する効果的なモニタリングと認証については、企業内部の自主的な監視、サプライチェーンまで含めた監視だけではなく、第三者を含めたモニタリングが必要である。モニタリングを効果的に進める上で、例えばSA8000のような基準を取得し、その認証を求める。その基準の中で、一定のルール化した企業行動を進めていく必要がある。

### 【吾郷～法学者の立場から～】

そもそもCSRは法なのか。法的な観点から、モデレーターによる問いを、サプライチェーンまでCSRを実施するのは法律的な義務かと問い直すと、少なくとも現在は法的な義務ではないと言わざるを得ない。法は動くものなので、将来裁判規範になる可能性もあるが、少なくとも現時点では実定法として裁判所で援用できる法ではない。基調報告にあったように、市場が未成熟であれば、企業にとってCSRはメリットではない。それでもなお、例えば人権、労働権は守られなければならないというのが我々の立場である。そもそも労働法は市場原理に任せておくと不都合が生じるからこそ、設定された社会法である。従って、

## 参考資料①

最終的に市場に任せればいいという判断では、労働法としては納得いかないところがある。

### ② もし実施するとするならば、どのような問題領域で、どこまですべきか。特に、労働基準をサプライチェーンにおいて実施するには、どのように扱うべきか

#### 【鈴木～企業の視点から】

企業としては、リスク管理をサプライチェーンまで及ぼすことが基本である。サプライチェーンの展開については、企業内あるいはサプライヤーに対して合理的な説明が必要である。まず第1にすべきは、CSRへの取り組みについて、自社の基本的な考え方、コンセプト、理念を明確化することである。

ちなみに、グループ会社を含めたわがグループの企業行動憲章は10項目あり、人権尊重、児童労働の禁止、強制労働の禁止を掲げている。10項目の徹底については1. CSRリスクマネジメントの徹底 2. 社会的価値創出に向けたレピュテーション活動の促進（例：本業を通じての社会的課題解決の貢献、社会貢献） 3. CSRコミュニケーションの推進、の3本の柱がある。また、サプライチェーンへの展開にあたり、6つのリスク項目を設定している。1. 品質・安全性、2. 環境（製品・場の管理）、3. 情報セキュリティー、4. 公正取引、5. 労働安全・衛生、6. 人権リスクである。このうち、1～4については、国内でも重視されているが、5と6が理解されるためには取引先も関係するので、業界内の連携も必要になる。

上記6つのリスク項目について、ガイドラインやセルフチェックシートを準備している。具体的には、全部で6,000社あるサプライヤーのうち、取引額の約8～9割を占める1,000社を対象に、基本的なガイドラインを伝える。さらに、リスクの高い中国、アジア等の途上国での生産委託会社、約50社を中心にセルフチェックを依頼しモニタリングを行う。まずは、一時取引先までを対象とし、将来的にはサプライヤーの二次取引先まで拡張する予定である。

#### 【逢見～組合の視点から】

労働基準については、ILOの中核的基準が共通のルールとして認識されている。基本的には、サプライチェーンに対してもこれの遵守が求められる。まず現地国の法律を守り、その上で、児童労働、あるいは健康と安全、労働者の権利、結社の自由及び団体交渉権を守る必要がある。また、差別的取り扱い、虐待的懲罰（暴力行為や虐待に及ぶ懲戒）、強制労働を禁止する。これは当然のことであるが、途上国ではこのような問題も出ている。

#### 【吾郷～学者の視点から】

CSRをサプライチェーンにまで実施する場合の対応は、今は法律的な義務ではないが、市場がそのように望んでおり、将来的に発展して裁判規範になった場合に、労働基準はど

## 参考資料①

うなるかという問題である。コーポレートガバナンスと言われる企業の社会的責任の中の要件の、労働に関して言えば、例えば株主に対する責任、その他ステークホルダーに対する責任には、非常に注意を要する。というのも、既に確たる実定法があり、それを実施するメカニズムが整っているからである。その枠組みとは別個に、例えばNECさんが児童労働を解釈し、企業行動の中に入れる、それ自体、すばらしいことであろうが、例えば国内の労働法やILOの基準による厳密な規定との整合性はどうか。結社の自由については、例えば団体交渉といっても、日本で言う団体交渉と、国際基準での団体交渉とは意味が異なる。それらについて、各企業あるいはNGOが決定権を持つことの是非を考えると、労働基準を入れるのには躊躇せざるをえない。CSRが将来的には強制力を持つものに発展する可能性はあるが、その場合は、やはりILOの基準など伝統的なメカニズムが統合されて取り込まれることが必要ではないか。

## 他のパネリストのコメント

### ○CSRを取り巻くステークホルダーの様々な取り組み

【マミック】各種ステークホルダーが解決策に取り組むという方式は非常に効果的である。限られた資源を統合し、供給される側とサプライヤーとが協働するといった取り組みが、CSRの問題に限らず実施されるとよい。企業も利潤を追求するだけでなく、社会的責任を果たすことにより価値を創造したいと考えている。

労働組合が取り組んでいる枠組み協定は、工場を監査する権利を組合に与えることを意味し、現場の労働者による監査過程への参加を可能とするので、非常に効果的な方法と言える。今回紹介した調査研究に参加した企業によると、最終的な目標は、監査の業務を労働者が自己監査し、工場での適正な運営を報告する権利を労働者に与えることである。

【ブラウン】ここ 1~2 年、各種業界で集散的に経営することの有用性が確認されている。そこで設定された基準が他の企業・国に波及し、日本以外の韓国・台湾などアジアの企業でも取り組みが始まりつつある。

企業は情報公開を進めており、労使関係や人権などの擁護も水準としては高まっている。模範的な基準、行動規範も様々な業種で出現しつつある。研修等によりサプライヤーの水準を高めるような努力を一切せずに、企業がサプライヤーとの取引を停止すると、問題視するということで投資家の間にもコンセンサスが形成されつつある。

しかしながら、企業はややもすると生産性の向上に目を奪われがちである。最大の違反行為は、運営が軌道に乗らない工場で起きる。このような工場こそ、より高度な、水準の高い企業のやり方が適用される必要がある。他方、NGOは確かに大変有効に機能しているが、扱う分野が狭く限定されており、NGOは正しく代表しているのかという批判も成り立つ。

## 参考資料①

【鈴木】今は、一社単独ではビジネスを完遂できない時代である。ビジネスパートナー、サプライチェーン、バリューチェーンのプレイヤーとの協働作業が不可欠である。リスク管理という視点でも、やはりサプライヤーと協働してCSRの分野に取り組むことが重要である。その際、いきなり取引先に高い要求を突きつけ、対応しないと取引を中止すると言うやり方でなく、協同的に、ともに対応していこうとするアプローチが大事ではないか。

【逢見】日本の経営者には内と外という意識が非常に強く、取引先にまでCSRの対応を求められないという声が聞かれるが、説明責任を求める動きは、自社の生産物だけではなく、サプライチェーンまで拡大している。企業活動のグローバル化により、結果としてグローバルな形での調達や、アウトソーシングに対する責任も求められる。その意味では、もはや、自社は対応するが他社まで口出しできないというのでは済まないのではないか。

### ○サプライチェーンへのCSR徹底における「外圧」。日本と西洋の違い

【鈴木】自社は確たる企業理念を持ち、企業行動憲章に従った対応がなされていても、人権や労働安全・衛生の問題について、サプライチェーンまで含めた対応となると、躊躇するのが現実である。よってビジネスの現場では、外圧が必要だ。欧米の多国籍企業は、NGO、SRIの評価、GC等の外圧を引き金として、他社を巻き込んだ取り組みを徹底した。それが川下から川上へ徐々に拡大していった。セールスや製造・開発の現場まで含めると、顧客というステークホルダーが一番効果的なので、日本企業も顧客からの要望に対応すべきだ。

【逢見】日本の場合、外圧は欧米に比べさほど強いようには思えない。背景として、安全や表示のような問題に比べ、消費者や労働組合自身が労働や人権についての関心が低いことが挙げられる。関心を喚起することが重要である。今後の取り組み例として、GCの参加促進が挙げられる。GCについては、強制力に欠けるとか、企業の宣伝に使われるだけという批判もある。しかし、関心を呼び起こすには、やや内向きな日本の企業がGCに参加し、外からのモニタリングに耐えることが選択肢の一つとしてあり得るのではないか。

【マミック】日本がCSR問題で立ち遅れている理由として、文化の影響も一因である。長い間、日本の企業は終身雇用によって労働者を家族の一員とみなし生涯面倒を見るという感覚があった。企業には意識改革が必要となるため、サプライチェーンを経営、管理する上での課題への取り組みには時間がかかる。一方、西欧の動向を見ると、圧倒的にスキャンダルが圧力となってきた。西欧の場合、消費者・NGOのみならず労働組合も非常に重要な役割を果たした。組合はとても強力で、継続的に企業に対して圧力をかけてきた。

## 参考資料①

### ○顧客の要望、NGOによる企業攻撃、ILOや政府組織等との関係の中での労働組合や企業に求められる対応（サプライチェーンも含む。）

【吾郷】CSRは法として未確立だが実際には動いており、一部の問題点を除けば、概ね良い方向に向かい、よりよい社会を目指している。しかし80年間続けてきたILO国際労働基準の設定・監視と並行してCSRの展開が行われるのは、非常に危険である。従って、児童労働の年齢区分や、組合権の禁止と言う場合の組合の定義は、ILOの定義で考えるべきである。先ほど、日本の企業では、強制労働とか児童労働はないとの指摘があったが、実はILOの監視機構は、日本の強制労働や差別に関して長い間コメントを出している。日本は消防職員については、30年間87号条約（結社の自由及び団結権保護条約）違反がなされている。国際労働基準とCSRとをどこかで融合させなければならない。

NGOが非常に高い基準を定められるのは、そこに参加するステークホルダー、関係者がある程度限られているためである。ナイキやアディダスといった影響力の強い企業の場合、それがグローバルスタンダード化されるおそれがある。国際的に、例えばILOの監視機構が長期間行った主張と反することが出てきた場合、どう対処するか、考慮する必要がある。すなわち、CSRと、国際公共利益を目的とするものとの整合性を常に考えていくべきである。

【逢見】ILOとCSRの融合は確かに必要だが、ILOの限界も考える必要がある。ILOは、国際労働基準を総会で決議し、条約化し、それを各国が国内法に整えて批准する。それにより、国際基準が各国の中で同レベルで守られるはずであるが、ILO条約が全て批准されているわけではない。また、批准していても、特に途上国では遵守状況はまだまだという例がしばしば見受けられる。途上国政府内には、法を遵守させる機能が整っておらず、事実上の無法状態、あるいは腐敗のため金で問題が解決されてしまうという事実もある。

多国籍企業が非常に強大化し、小国の政府では歯が立たないような巨大な企業が多く出現しつつある。多国籍企業が労働基準を遵守してくれれば良いが、必ずしもそうではない。とすると、やはり労働基準を遵守させる仕組み（ソフトロー・組合の運動やNGOの取り組み等）によりILOの限界を克服していくことが、グローバル化の負の側面を是正していくために必要である。ただし、それぞれの独自の基準がひとり歩きしていいということではなく、ILO基準が原点にあり、その原点に常に帰りながら遵守を促す行動を進めていく。

### ○法と実態の乖離・リスク管理

【マミック】CSRへの関心が高まる中、効果的な法的枠組みがないために企業が行動を起こすようプレッシャーをかけられている。ベストなCSRは、その場に合った解決策を出し、政府との間のギャップを埋めることである。例えば中国の場合には、法律上は整備されているかに見えるが、実態は法の通りではない。他の国も同様で、法律が全然ない国もあり、

## 参考資料①

また非常に模範的な法律があっても、実施には問題があるというケースもある。アメリカでは、裁判所が労使慣行、特にサプライチェーンにおける労使慣行に関して企業に対応するよう厳しく求めている。各ステークホルダーの役割のみならず、政府の役割について、もっと議論を活発化させる必要がある。

【鈴木】企業にとって、法的なコンプライアンスは基本中の基本。各国・地域の法律に従って経営活動、企業活動を行う。問題は、法が未整備、あるいは国際的な基準、ILOの基準から見て、その国の法律がレベルを下回っている場合の対応である。例えばアジアでも、基本的に経営者はその国の法律に従って事業活動を行う。ただサプライチェーンも含めて、国際的なレベルより低い場合の対応が課題である。

【ブラウン】行動規範で目指す目標は非常に高いが、実態は必ずしもその通りではない、あるいはILOの条約も全然遵守していない、またはILOの基準に全然達していない国もある。日本企業も対策が求められており、これを無視すると、結局はリスクが高くなる。完全な解決策はまだなく、遵守が一番スムーズなやり方である。一番問題となるのは、基準の設定を一度も考えたことがない企業だ。プロセスが不完全であっても、とにかく始めることが重要。法律的にも、市場的にも複雑な要素が絡むので、現時点で何の対応も取らないことは、非常に危険度の高い戦略になる。

## ○中国も含めた発展途上国での様々な問題（イスラム圏の機会均等や男女平等、中国の移民労働者、結社の自由。グローバルコンパクトにも取り入れられた腐敗の問題）への対応。 CSRの担う役割

【吾郷】途上国の腐敗、人権問題については、約10年前に社会条項論があった。労働条件が低いところには経済制裁を加えるという概念で、WTOの中にそれを取り込もうとした。当時も、労働基準を貿易問題と絡め合わせることが可能か、学者・実務レベルで議論が交わされ、結局、一部成功一部失敗となった。一部具体化されたのは、中央アメリカ自由貿易地域（前身はNAFTA・北米自由貿易地域）のみであった。

CSRも同様で、途上国の腐敗、人権の問題をCSRで解決することが可能かについては、別の考慮が必要。国際機関、ILOや国連人権委員会に任せても解決しないので、むしろCSRや民間のイニシアチブで補っていく必要がある。

参考までに、ソフトローが裁判に取り込まれたケースを紹介する。約20年前、WHO（世界保健機構）が、母乳代替品についての安全基準を作った。これがいわゆるソフトローで条約ではないので拘束力がない。それに従ってミルクをインドに売った会社と、それにならずにインドで販売展開した会社との間で裁判になり、結局、公平の原理、信義誠実の原則という法律の原則に則り、WHOの行動規範を活用して裁判がなされ、行動要綱を遵守

## 参考資料①

していなかった企業が敗訴した。ソフトローであっても、ハードになり得る例である。

【鈴木】わが社では、行動規範の中で、腐敗の問題を含む公正取引を重要な事項の一つとしてとらえ、社員、役員の遵守を徹底している。しかし全世界、15万人弱の社員への徹底は至難のわざで、現実問題としては研修、教育、啓発に尽きる。世界各地の約120社のグループ会社にCSRの担当者を置き、CSRとは何か、何をすべきか、また行動憲章について教育をした。その次は、研修を受けたCSR担当者が軸になり、社員に教育、啓発活動を行っていくという非常に地道な活動である。

【マミック】中国について悩む企業は多い。中華全国総工会が唯一の労働結社で、結社の自由はないということになり、ガイダンスが必要だ。ILOにとっても、非常に大きな政治的な挑戦課題である。しかし、だからといってアディダスやナイキのような企業の基準がILOの条約よりも更に厳しくなることはない。多くの企業の倫理綱領あるいは行動規範は、ILOの中核的条約に従っている。ILOの中核的条約は、その国で批准されているかに関わらず、ILOの加盟国は遵守しなければならない。このような原理原則を、実態に合わせて工場で遵守させるような仕組み作りが重要である。ILOも組織的に取り組んでおり、各加盟国が企業等にそれぞれ働きかけることが重要だ。NGOの努力により、この問題が重要だとの認識は芽生えつつある。

また、中国の一部の企業では対話を持つ例が見られ、ベトナムでも似たような現象が見られる。グローバル化、経済の状況が一国において変化すると、機会が生じ、新しい可能性が広がる。アディダスなどで労使関係の新しいアプローチが生まれており、労働時間の問題、残業、生産といったテーマが様々なステークホルダーにより取り上げられている。CSRや、腐敗については、グローバルコンパクトなどの観点から、教育、訓練などを通して、時間をかけて取り組む必要がある。

【逢見】中国の問題は非常に難しい。憲法には労働者が主人公と規定されている。中華全国総工会という労働組合は、社長も従業員も組合員。従業員の親睦会的組織で、労働条件決定機能がなく、三者構成という枠組みもない。第二の労務管理組織とも言える。しかも、自由な労働組合の設立は許されないため、総工会とは別の組織を作ろうとすると、政府から弾圧を受ける。結社の自由を宣言しても、中国では実施できず、実施させようとする、中国の体制・憲法を変えるという議論になってしまう。

しかし、CSRの取り組みならば、努力すれば進展があり得るのではないか。例えばSA8000の取得を、中国のサプライチェーンに対して先進国の多国籍企業が促す。その中で労働者教育を行う。また従業員自らが自らの代表を選び、協議や教育をすることによって、職場の中の環境改善を図る。労働時間の改善を図ることにより、労働者も自分の意見

## 参考資料①

を言い、参加することによって、労働条件と環境を改善することができる。こうした地道な努力を続け、中国の労働者の労働条件の改善を目指す道もある。ただ、官制ではあれ、存在する労働組合とは批判的対話を継続し、問題の解決を図る。

【ブラウン】腐敗の問題は、アジアの企業でこれまで議論の対象に含まれていなかった。しかし、今後は先進国も世銀等とともにしっかり監視すべきだ。

## ○CSRの普及を市場の調整メカニズムに任せるか

【マミック】確かに危険な面がある。例えば結社の自由、団体交渉の自由など基本的、普遍的な人権は、市場のメカニズムで調整されない。また労使関係、CSR関係で、例えばILOが十分機能しないならば、他の組織に対応させる、例えば貿易協定と結びつけようとする動きもある。貿易協定については、例えばアメリカや中米のCAFTAという貿易協定でも、労働問題が取り上げられている。

## モデレータによるまとめ【岡田】

1. 絶対的な解決策はない。NGO、ILO、政府、顧客などが様々なプレッシャーを企業に与えている中で、基本的にはこれらの動きを理解し、対応を考えねばならない。その前段階として、人権や労働の基本原則といった既に存在する基本的な哲学を理解する必要がある。この対応を怠るとハイリスクを背負うことになる。
2. 発展途上国、特に中国では、腐敗の問題、結社の自由がない、児童労働など難しい問題があるが、地道に努力して企業としてCSRを促進させることが重要。中国政府も腐敗を問題視しており、企業でも教育研修や対話などの対応がとられ始めている。欧米では、イギリスなどが中心になって腐敗の問題を解決するべくNGOが非常に積極的に働きかけている。このような動きの中で、各労働組合あるいは企業関係者は、前向きに対処していかないと、いつかはそのリスクを背負うことになるであろう。

## コメント（谷本）

非常に内容の濃い議論があった。誤解を解くために少々コメントする。国内における強制労働とか児童労働については、存在しないということに力点を置いたのではなく、この問題への意識が低いということを強調したかった。もう一つは、市場に対する理解であるが、企業観とか市場観に対して、従来の経済学のあり方に対するアンチテーゼが、ベースにあり、市場のベースには、社会や政治や国際関係の動きがあり、非常にストレートに市場のメカニズムに関わっているとの主旨である。経済学は、こうしたものを全部捨象するが、CSRでは、品質や価格だけでなくその商品が作られてきた過程を評価の基準に入れる。会社の経営体制を投資の基準の中で考慮していくという意味である。

## 参考資料①

### 質疑応答

○英米型の企業統治と、ドイツや日本の企業統治には差異があるが、それが発展途上国に持ち込まれた場合、その差異をどう調整するか。

【鈴木】欧米企業は、自社の基本理念を海外展開先でも徹底させるのが基本ではないか。日本企業は、本社とグループ企業までは徹底させるが、海外では未徹底ではないか。

【ブラウン】発展途上国でビジネス上の問題が発生した場合、現地の法律を遵守するのみではブランド力や会社のレピュテーションに大きな影響があり、不十分であることが分かった。インドネシアに進出してきた中国企業において、現地での慣行は本社と異なっていたといった問題がある。

【岡田】日本の企業と西欧企業には大きなギャップがある。ただ、途上国におけるキーファクターである雇用を重要視することが、実は日本企業が行うCSRと言えるのではないか。企業のサイドではリスクもあるが、日本も貴重なCSRの活動の実績があるとの認識も必要なのではないか。

【鈴木】中国に進出した日本企業と欧米企業の違いは、取り組んでいる内容は同じでも、欧米企業は戦略的に上手に見せている。日本企業は、CSRを構成する要素ごとにはそこそこやっているが、戦略的、組織的に行い、ステークホルダーに上手に見せるという視点に欠ける。

○CSR違反（スリランカで起きた結社の自由の問題）問題が持ち上がり、NGOや組合が日本の企業と解決策を練った時、現地政府から組合の組織化に圧力がかかるという例があった。そこでCSRを推進するためには、一企業だけの努力ではなく、大きな実施の枠組みが必要になる。将来的には、貿易の枠組みの中にCSRが組み込まなければならないのではないか。

【マミック】完全に賛同。ロビー活動をさらに強化し、有効な法律を制定させる圧力が必要である。ただ、そのように労働組合の一部が、劣悪な労働慣行などを取り上げている場合、国際的な力を持っているブランド、企業が資本を引き上げて、他のより安全な国へ移ってしまうこともある。企業自体が労働者の生活に影響を与えるだけでなく、それ以外のさまざまなステークホルダーも十分影響を行使し得る。この場合、労働組合の役割も問題になる。

【ブラウン】中国の事例を紹介する。中国政府は、結社の自由等の議論に参加することを躊躇していたのに、職場での安全等については、積極的に研修を行おうとしている。中国政

## 参考資料①

府にもかなり抵抗する分野と、積極的に取り組む分野とがある。また、スリランカが注目を浴びた件については、ILOの監督機能があるので、各企業が改善策をとった。やはり努力を怠らないで、継続して努力するしかない。

【逢見】自由貿易地域の問題は、労働組合にとっても悩ましい問題だが、自由貿易地域の中で労働基本権を認めない、政府自身がそれを定めている場合は、やはり外圧が必要。企業にCSRとして自主的な取り組みを促すには限界があるので、そうした自由貿易地域における労働基本権問題については、国際機関がもっと積極的に取り組む必要がある。

【谷本】個々の企業がCSRを推進するだけでは限界がある。あるいは、個々の合理性を積み重ねても全体の合理性がうまくいかない。今のCSRの議論は、個別の企業のCSRマネジメントについて焦点を当てて来たが、実は、国際機関や政府の不足する部分を自発的にCSRで補っていきやすいような環境をつくることも必要。今後は、国の公共政策的なレベル、あるいは国際的な貿易の枠組みの中など、個々の企業にとどまらない、NGOあるいは国際機関、政府の代表間といった大きな枠組みの中で議論が、次のステップでは必ず必要になってくる。

○CSR推進のためのインセンティブ（プラス・マイナス両面）について、NECさんでは、グローバルなレベルで実施されているか、また積極的にインセンティブを活用して、CSRを機能させる取り組みを行う企業の有無をマミックさんに伺いたい。

【鈴木】インセンティブは確かに重要なポイントであるが、まだ実施には至っていない状況である。ただ、今後、CSR担当になった職員に対しては、必ずそれが業績査定に反映される形にしなければならないと考えている。

【マミック】プラスとマイナスのインセンティブについて議論するとき、本社・サプライチェーンでの行動を両方考えていくべきだ。調査に参加した有力企業では、あめとむちが使われていた。CSR担当職員については、適切な職務記述、業績の評価、それからボーナスなどを、彼らの能力とリンクさせて規定していないと生産的な活動はできない。一方、マイナスのインセンティブについて、本社とサプライヤーのレベルでは、アプローチが異なる。本社では、サプライヤーへの効果的な監査を怠っているかどうかといった問題となるが、サプライヤーのレベルでは調達活動をCSRと連携させるべきとの認識は薄かった。また、取引停止に関しては、数年に渡り、サプライヤーに改善を働きかけて、意識・社風を変えるべく努力を継続した上で、それでも変化が見られなかった場合にのみ、実施している。いずれにしてもインセンティブは必要で、実践されていると思う。

## 参考資料①

○企業やNGO、ISO等がばらばらに規範をつくり、モニタリングまでやろうという動きがあるが、労働分野に関しては、ILOの伝統、基準を尊重すべきではないか。

【吾郷】ばらばらに規範を作るのは非常に危険であると思う。

【谷本】いろんな基準を勝手に作るのは問題だ。しかし実際は、SA8000にしてもグローバルコンパクトにしても、既にあるものをベースにして作りつつある。どう認証するかという問題が非常に難しいのは事実。今はいろんな議論が出ているが、いずれ収れんしていくのではないか。

**総括【谷本】** 1つだけ強調したいのは、CSRという議論は、基本的には、企業とは何かを問い直す一つのきっかけになっている。会社は誰のものかに始まり、企業と政府、国際機関との関係、NGOとの関係など、企業とそれを取り巻くさまざまなステークホルダーの相互関係の中でしか、企業は現実には成り立たない。その関係性がグローバルの中でさまざまに問われている。これまで日本では、ステークホルダーから、企業に対して厳しい説明責任を求められるという経験があまりなかった。単なる文化的な違いというよりは、構造的な問題があって、株主も、労働組合も経営機能チェックが非常に弱かった。

企業とステークホルダーの関係が、90年代から大きく変化してきている中で、今、CSRが問われている。もう一度日本の企業社会の中での企業とは何か、政府は何ができるのか、根本的に議論していく必要性を痛感した。

## (注)

- 1 スクリーニングとは、社会的責任を果たしている企業を評価・選別し、そこに投資することにより中長期的な収益を目指す投資手法のこと。
- 2 社会的責任投資の指標（インデックス）の代表例としては「ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス（DJSI）」がある。財務実績、環境対応、社会貢献の3つの側面から企業を評価する。
- 3 アジア社会責任投資協会（ASrIA）香港に拠点を置く、社会的責任投資の普及とネットワークの形成を目的とする組織。
- 4 1999年、アナン国連事務総長が提唱。企業のリーダーに国際的なイニシアチブであるGC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。GCは翌年2000年7月にニューヨークの国連本部で正式に発足した。
- 5 日本語版でも「公正なグローバル化」としてILO東京事務所から出版されている。

労働と人権に関する国際基準、規格等一覧表等（その1）

	グローバルコンパクト	国連小委員会報告(MNE)	ILO/外国籍企業原則三者宣言	OECD多国籍企業行動ガイドライン	コー円卓会議企業行動指針	GRI ガイドライン
<b>性 格</b>	企業行動原則	企業行動原則	企業行動原則	企業行動原則	企業行動原則	持続可能性報告作成のためのガイドライン
<b>発行者</b>	国際連合	国際連合人権小委員会	国際労働機関 (ILO)	経済開発協力機構 (OECD)	コー円卓会議	グローバル・リポーティング・イニシアティブ (GRI)
<b>発行年</b>	2000年	2003年8月	1977年	2000年6月(第5版)	1994年	2000年6月(2002年8月改定)
<b>特 徴</b>	1999年1月の世界経済フォーラムでアナン国連総長が世界中の財界指導者に向け、グローバル経済維持のために提唱した「企業行動原則」。2000年7月に国連で誕生。人権、労働からなる9の原則により構成された。2004年6月GCリーダーズサミットで、腐敗や汚職と闘うことが合意、4つ目のカテゴリーの「腐敗防止」が追加され、現在10原則となる。	国連が定める多国籍企業の活動に関する行動規範。経済的、社会的、文化的けんり、すなわち人権に関する多国籍企業および企業の社会的責任に関する規範である。①一般的な義務、②機会均等と差別されない権利、③身体的安全の権利、④労働者の権利、⑤消費者保護に関する権利、⑥環境保護に関する義務、⑦実施規定など23項目からなる。	60年代70年代を通じ、多国籍企業の活動について激しい議論を呼んだことを背景に、受入国との関係を明確にする国際文書作成の要請が生まれた。ILOの権限の範囲内での国際ガイドラインの模索の中で本宣言は誕生した。この原則は、雇用、訓練、労働条件・生活条件、労使関係等の分野に関する多国籍企業、政府、使用者団体、労働団体のためのガイドラインである。	メンバー国(30カ国)と遵守宣言国(7カ国)に本社と持つ多国籍企業、あるいはその国で活動する多国籍企業に対する政府からの勧告。1976年に発表され、定期的改定が行われる。児童労働、強制労働の撲滅、汚職防止、消費者保護を盛り込み、2000年6月5日目の改定が行われた。ILO中核労働基準4分野をすべてカバーしている。ただし、ガイドラインであるため法的拘束力はない。	80年代半ばから激化する貿易摩擦を背景として、日米欧の健全な社会発展を目的に、F・フィリップ、O・ジスカーールデスタンのグローバル企業の経済人への呼びかけにより発足。日本が提唱する「共生」の理念、米国による「ミネソタ原則」などを基に、企業に従事する個人の宣言を強調する「人間の尊厳」の精神が提案され、日米欧の価値観を盛り込んだものとして、採択発表された。グローバル企業の社会的、経済的責任の焦点をあて、強調的リーダーシップの發揮、最高の道徳的価値の尊重、正義の明確化等が具体的内容。	米国の非営利団体セリーズ(CEREES)と国連環境計画との合同事業として持続可能性の報告書における質、厳密さ、利便性の向上を目的として発足。企業、非営利団体、労働組合、会計士団体、機関投資家や多様な支援者(多様なステークホルダー)と共に全世界に適用可能な報告書ガイドライン作成のための合意形成は図ることが目的。使命は、グローバルに適用可能な「持続可能性報告ガイドライン」を策定、普及させること。従ってガイドラインは、組織が活動内容や製品・サービスの経済・環境・社会的側面について、どのように貢献しているかを報告するために自発的に活用するものである。ガイドラインの枠組みは、①組織全体の持続可能性報告書作成のための方針や具体的内容を示す、②組織の経済・環境・社会的パフォーマンスを正確かつバランス良く開示するための手助けとなる、③多様な業種、地域で事業展開する組織の公開情報の特性を考慮して持続可能性報告を比較可能を増強、④規範や成果基準、自主的なイニシアティブへの自足可能性パフォーマンスのベンチマークや評価を可能にする、④ステークホルダーとの関係を促進するツールとなる。2000年6月に改定されたが、環境、労働、人権に関する国際協定との連携度を高めるために改訂された。
<b>監査の課程、認証メカニズム</b>	参加企業は CEO が GC 原則への支持を表明、GC の普及、年 1 回 GC ホームページ上で原則実施の取り組みを報告する。	法的拘束力はないが、国際法の形成と発展に寄与しつつ、多国籍企業の経営者、取締役幹部を含む役員と従業員が人権への義務を負うこと、具体的取組への期待を明記している。	加盟国の義務や監視義務はない。自主的取組として多国籍企業、政府、使用者団体、労働団体による実施状況を監視するための定期調査があり、その分析はILO理事会に提出されている。	参加国のナショナルコンタクトポイント(NC P)、「国際投資・多国籍企業委員会」(CIME)「労働諮問委員会」(TUAC)、「産業諮問委員会」(BIAC)がガイドラインの周知を行う。同時に国内ガイドライン違反の労働紛争が発生した場合などについては、労組、使用者団体と協議を行う。国内で解決しない場合、CIMEへの報告、OECD総会での審議にいたるケースもある。		①ガイドラインの対象は、特定の業種、組織に限定しない。2002年の改定版は企業ニーズを中心に改定作業を行ったが、政府機関やNPOも依然対象とする。このガイドラインや報告書は法的報告義務や情報開示要求事項に関わるものではなく、国、地域の条例や法律をこえるものでもない。 ②持続可能性パフォーマンスのツールや取り組みを補足するものである。(憲章、行動規範、内部の指針やルールを含む方針、手法・プロセスのマニュアル、具体的パフォーマンス目標などの基準、第三者認証への自主的な取り組み、環境・社会的パフォーマンスおよび品質管理のシステムなどマネジメントシステム)
<b>課題</b>						経済・環境・社会性報告の品質の一貫性、比較可能性、厳密性をより高めることを使命として、恒久的組織として世界的リーダーシップにコミットすることで、説明責任、透明性の拡充に努める。

参考資料②-1

	グローバル・コンパクト	国連小委員会報告(MNE)	ILO/外国籍企業原則三者宣言	OECD多国籍企業行動ガイドライン	コープ卓会議企業行動指針	GRI ガイドライン
コーポレート・ガバナンス		①企業は適用される国際法、国内法等の適用可能規範を認識尊重し、活動する国々の行政慣行、法の支配、社会経済文化的な政策(公共利益、透明性、説明責任、腐敗の禁止等)権限を認識し、尊重する。 ②企業は、賄賂など不適切な便宜の提供約束、供与、受領を容認し利益をうけてはいけません。政府、公務員、選挙候補者、軍隊、治安部隊の構成員その他の個人、組織に対しても賄賂その他の不適切な便宜供与を要求したり、期待したりしてはならない。	①労働者代表に対し、構成体と有意義な交渉をするのに必要な情報を提供すべきであり、企業全体業績に関する真実かつ公正な見解を持ちえるような情報を提供すべきである。 ②国内企業同様、雇用する労働者が有するすべての苦情が規定に適合する形で処理される権利が尊重されるべきである。	良きコーポレートガバナンス原則を支持し、又、維持し、良きコーポレートガバナンスの刊行を発展、運用する。	①オーナー、投資家への関連情報の公開 ②オーナー、投資家の要請、提案、苦情、正式な議決の尊重。 ③従業員とのコミュニケーションには誠実な姿勢をとり、法的、競争的制約を受けない限り情報公開し、共有するよう務める。	◎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。 ◎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 ◎HR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。 ◎HR9不服申し立てについての義務の履行(人権問題を含む)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。 ◎SO2贈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
人権	①国際的に宣言された人権を支持し、尊重する。 ②人権侵害に関与しない。	①国家は企業が人権を尊重することの確保、国際法、国内法で認められた保護を第一義的な責任とする。 ②企業は国家その他の主体による人権侵害を支援し、要求し、奨励するような活動を慎む。企業が提供する製品及びサービスが人権侵害に用いられないように努める。 ③企業は、経済的、社会的、文化的、市民的政治的権利、思想・良心・信教の自由、意見と表現の自由を尊重し、貢献する。権利に実現を妨害しない。		受入国政府の国際的義務及び公約に則しつつ、企業の活動のよって影響を受ける人々の人権を尊重する。	①事業活動を行う国々の人権、教育、福祉、活性化に貢献する。 ②人権並びに民主的な活動を行う団体を尊重し、可能な支援を行う。	◎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、組織公正、手順に関する記述(監視システムとその結果を含む)、これらの方針の世界人権宣言やILOの基本的な人権規約など既存の国際基準への適合性について言及すること。 ◎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。(訓練形態、研修参加者数、平均研修期間を含めること。) ◎HR13先住民の権利に関し、共同運営している地域苦情処理制度・管轄期間の記述。 ◎HR14先住民の権利に関して、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。
労働						
児童労働	児童労働の効果的廃絶を支持する。	企業は、国際文書、国内法、国際人権法、人道法で禁止される子供の経済的搾取からの保護の権利を尊重する。	多国籍企業は国内企業と同様に、児童労働の効果的な撤廃を確保するため、就業の最低年齢を尊重すべき。	児童労働の実効的な廃止に貢献する。		◎HR6ILO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。
強制労働	あらゆる強制労働の廃絶を支持する。	企業は、国内法、国際人権法等で禁止されている強制労働、義務的労働をしてはならない。		あらゆる強制労働の撤廃に貢献する。		◎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。
労使関係	団結権と団体交渉権の効果的承認を支持する。	①国内法、ILO規定により、雇用の保護、団体交渉を目的として差別、事前承認、干渉なしに組織を設立する権利を有する。 ②組織の規則により加入する権利を保護することで、結社の自由、団体交渉権の実効的な承認を確保する。	<結社の自由、団結権> ①多国籍企業は関係国での労使関係基準より低くない水準を遵守すべきである。 ②多国籍企業の労働者は事前の許可なく団体を設立し、規約に従うことのみを条件としてこれに加入し、差別をうけない。 ③労働者代表団体は、その職務遂行、管理への干渉からほごされるべき。 ④多国籍企業は代表的使用者団体を支持すべき。 ⑤受入国政府は外国投資を受ける際、労働者の結社の自由、団結権、団体交渉権への制限を含むべきでない。 ⑥国際的労働者団体への加入を認め、87号条約第五条を適用していない国には適用が要請される。 ⑦正常な手続きを害さない限りにおいては、他団体との協議、意見交換を妨害されない。 ⑧協議のため国内の地域的又は、全国の関係団体が招待する外国の労使代表の入国を制限しない。 <団体交渉>	当該従業員代表との建設的な交渉を実施する。	対立が生じた際には、誠実に交渉を行う。	◎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・国別割合。 ◎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。

参考資料②-1

	グローバル・コンパクト	国連小委員会報告(MNE)	ILO/外国籍企業原則三者宣言	OECD多国籍企業行動ガイドライン	コー円卓会議企業行動指針	GRI ガイドライン
			<p>①多国籍企業内に労働者は団体交渉を認められた代表団体を有する権利がある。</p> <p>②労働協約により雇用条件を規定する場合には、自主的交渉のための十分に発達した手続きを奨励し、国内事情にも精通すべきである。</p> <p>③正当に受権された代表者の企業代表者との交渉を可能にすべき。</p> <p>④国内企業と同様に労働協約を有効にするための必要な便宜を労働者代表に提供すべき。</p> <p>⑤労働者が団結権を行使している間は、不当な影響を与えては成らない。他国における関連企業から労働者を移転するなどして威嚇すべきではない。</p> <p>⑥労働協約は、紛争を解決するための規定、権利、責任を確保する為の規定を包含すべき。</p> <p>⑦労働者代表に構成体と有意義な交渉をするのに必要な情報を提供すべきである。</p> <p>⑧政府は、労働者代表団体に対し、団体交渉過程での客観的判断材料となる当該企業の属する産業に関する情報を提供すべきである。</p> <p>&lt;協議&gt;</p> <p>①労使間の合意で設けられた制度には、国内法律、慣行に従い、双方の関心事について定期的な協議が含まれるべきである。当該協議は、大交渉に代替するものとみなす。</p> <p>&lt;労働争議の解決&gt;</p> <p>①国内企業と同様、雇用する労働者代表及び団体と共同で、労働争議の防止解決を図るため、任意仲裁の規定を含む国内事情に適する任意調停制度を確立すべき。任意調停制度は、労使同数の代表を含むべき。</p>			
労働者の権利保護				<p>①従業員の権利の尊重。</p> <p>②受け入れ国の類似の使用が遵守している雇用及び労使関係の基準よりも低くない基準の遵守</p>	仕事と報酬を提供し、働く人々の生活条件の改善に資する。	
雇用機会の均等	雇用と職業における差別の廃止を支持する。	<p>①企業は、人種、皮膚の色、性別、言語、宗教、政治的意見、国民的、社会的出身、地位、先住民の地位、障害、年齢、職務遂行の要求事項と無関係な個人への差別を撤廃する。</p> <p>②一定の集団に対する過去の差別を克服するための特別措置の遵守や国際人権法関連国際文書、国内法での機会均等処遇を確保する。</p>	<p>①人種、皮膚の色、性、宗教、政治見解、出身による差別を撤廃する。</p> <p>②受け入れ国の雇用者の活用や歴史的差別形態を修正し、雇用拡大を図る政府方針を支持し、一般原則とすべき。</p> <p>③差別回避のための継続的指導が奨励されるべき。</p>	人種、皮膚の色、性、宗教等に基づく雇用または職業における差別の禁止	<p>①性別、年齢、人種、宗教などに関する差別的な行為を防止し、待遇と機会の均等を保障する。</p>	<p>◎LA10機会均等に関する方針やプログラムと、その施行状況を保障する監視システムおよびその結果の記述。(機会均等は職場におけるいやがらせや歴史的差別に対する差別撤廃措置についても言及する。)</p> <p>◎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。男女比率およびその他、多様性を占める文化的適切な指標を含む。</p> <p>◎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を含む。)</p> <p>○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。(従業員として雇用されている先住民と、組織が現在操業中および将来の操業が予定される地域の先住民が含まれる。)</p>
職場環境・従業員						
雇用			<p>&lt;雇用の促進&gt;</p> <p>①政府は、完全雇用のための積極的政策を推進するべき</p> <p>②「雇用、所得分配、社会進歩並びに国勢分業に関する三者構成会議」の結論に留意すべき。</p> <p>③多国籍企業が雇用に及ぼす影響に配慮した枠組みを用意する。</p> <p>③当該政府の雇用政策、目標にも配慮し、雇用機会の増進、水準の向上</p>		<p>①能力差の有る人々をそれらの人々が真に役立つこと出来る職場で雇用するよう務める。</p> <p>②企業決定により、生じる失業に注意を払</p>	<p>◎LA1労働力の内訳:地域、国別、身分別(従業員・非従業員)、勤務形態(常勤・非常勤)、雇用契約別(期限不特定及び終身雇用・固定期間および臨時)。</p> <p>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。</p> <p>◎LA2雇用創出総計と平均離職率を地域別・国別に</p>

参考資料②-1

	グローバル・コンパクト	国連小委員会報告(MNE)	ILO/外国籍企業原則三者宣言	OECD多国籍企業行動ガイドライン	コー円卓会議企業行動指針	GRI ガイドライン
			に努力すべき。 ④国家社会開発政策との関係を考慮し、労働組合、使用者団体と協議する。 ⑤受け入れ国のすべてのレベルの国民の雇用、職業発展、昇進を優先すべき。雇用労働者の代表あるいは代表団体、政府機関と協力すべき。 <雇用の安定> ①政府は多国籍企業の活動が雇用、労働市場に及ぼす影響を検討するための適切な方策を講じるべき。 ②積極的労働計画を通じて安定した雇用を提供するよう努力すべき。雇用安定、社会保障に関する自由な交渉の結果に義務を迫るべき。 ③長期失業が深刻な国では、雇用安定に為積極的沸く割に勤めるべき。 ④合併、譲渡などで事業活動の変更を検討する場合、政府機関、労働者代表等に対して合理的予告を行うべき。		い、政府、被雇用者団体、その他関連機関並びに他の企業と協力して混乱を避けるよう努力する。	区分。 ○LA12従業員に対する法定以上の福利厚生(医療、身体障害、出産、教育および退職に対する手当て) ○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。
人材			①政府は関係当事者と協力し、多国籍企業が訓練方針を遂行できるよう、雇用に密接な職業訓練、職業指導政策を発展させるべき。 ②多国籍企業は適切な訓練が受入国すべての雇用者のレベルに与えられるようにすべき。 ③多国籍企業は当該国国内企業と受入国政府によって奨励され、労働者団体、使用者団体によって支持された、特別基金を含む諸計画に参加すべき。 ④国家開発の一助としての政府による訓練計画をたすけ、熟練技能者のサービスを提供すべき。 ⑤政府と協力しながら企業の能率的活動と両立する範囲で、現地労働者の経験を増やす機会を当該企業内において提供するよう努力すべき。	雇用機会創出と従業員の訓練機会の増進により人的資本形成を奨励する。	①従業員の提案やアイデア、要請、不満に耳を傾け、可能な限り、それらを採用する。 ②適切で他所でも使用できる技術や知識を、従業員が習得できるよう奨励し、支援する。	◎LA9従業員当たりの職位・職域別年間平均研修時間(上級管理職、中間管理職、専門職、技術職、事務職、生産、整備など)。 ○LA16雇用適正を維持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プログラム。
労働条件		①企業は労働者とその家族が適切な生活水準を確保できる報酬を提供すること。	①賃金、給付、労働条件は関係国における類似の使用者が提供する者と比較して労働者にとって不利でないものとすべき。 ②政府の政策枠内でより良い賃金、給付、労働条件を提供できるように努力すべき。 ③労働者、その家族の基本ニーズを充足するものであるべき。住宅、医療、食料など基本的生活の便益を提供する場合には、良好な水準であるべき。			◎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。
安全衛生		企業は国際文書、国内法、国際人権法、人道法で禁止される安全で健康な労働環境を提供すること。			①従業員の品格と健康を保つ職場環境の提供 ②従業員を職場において傷害や病気から未然に守る。	◎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「労働災害と職業病も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、このような委員会が対象としている従業員割合。 ◎LA7一般的な疾病、病欠、欠勤率、および業務上の死亡者数(下請け従業員含む)。 ◎LA8HIV/AID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のもの)。 ○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と記述、その対象となる従業員の割合。
サプライヤー			⑥雇用創出のため技術の利用が重要であることを考慮すべき。受入国の技術ニーズ、特色に適合させるべき。受入国の技術開発に参加すべき。 ⑦受入国国内企業と部品、設備生産契約を締結するとともに、その地域の原材料の使用と加工の段階的促進を検討すべき。		人間の尊厳を重んじる雇用政策を実践しているサプライヤーや協力会社を開拓、奨励並びに選択する。	◎EC1. 組織別と国別の供給業者内訳(報告対象期間内に総調達額の10%以上の取引があった供給業者のリスト。さらにはその国のGDPの5%を超えるすべての国名)。 ◎HR3サプライヤーや請負業者における人権パフォーマンス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。

労働と人権に関する国際基準、規格等一覧表等（その2）

	SA8000	FLA Charter	The Global Sullivan Principles	SIGMAガイドライン
性格	民間規格	企業行動原則	企業行動原則	企業行動の持続可能指図書
発行者	Social Accountability International(SAI)	Apparel Industry Partnership	L.H.Sullivan Foundation	British Standards Institution(BSI), Forum of the Future, Account Ability
発行年	1997年10月(2001年改訂)	1997年(2003年1月改定)	1999年11月	1999年(2003年9月改定)
特徴	ベトナム戦争にかかわらない企業への投資のための調査機関(NPO)として1969年に発足、さらにCSRの格付け、ランキング、表彰機関である米国経済優先度評議会(CEP)に発展し、CEPを母体として1997年からSA8000の審査登録機関として派生的に設立された。労働組合、人権擁護団体、児童労働撲滅組織、研究者、経営者、コンサルタント等で構成される慈善人権団体。社会的説明責任に関する規格の開発実行により職場と地域社会の改善に貢献。特に企業活動のグローバル化により、低コストによる劣悪な労働条件、児童労働、小売業者、ブランドメーカー、サプライヤーなどを通じてサプライメントワークコンディションを確保することを目的とした世界初の社会的説明責任制度である。	急成長する国際経済によって、多様化してきた労働権利に対応するための機関として、1997年にApparel Industry Partnershipにより起草され、2003年1月に正式に発足した。国内外共に、労働権利を促進するのが目的である。FLAはNGOや大学、企業を代表する。FLAに登録している短期大学や大学は現在、175校ある。FLAの使命、構成とプログラムは以下のものを含む。 ①企業の参加基準 ②大学の入会基準 ③独立した外部モニターの認定基準 ④職場の行動規範 ⑤モニタリングの原則	企業が活動する上で、経済的、社会的、政治的公正さを確保することを支援することが目的である。人権を支援し、雇用におけるあらゆる機会均等を推進し、人種、性別など多様性を前提としている。委員会と役員会で意思決定を行う。障害を持つ労働者のための訓練の促進も目的とする。人格の尊厳と平等をもってコミュニティ、労働者や子供たちに対して生活の質の改善を支援する。企業はその規模の大小に関係なく活動を行う上でGSPを遵守し、支援することを期待する。GSPに加入した企業は、当該国の法令を遵守し、社会の構成メンバーとしてビジネスにおける正当な役割を果たすように努力する。GSPでは、企業政策、手続き、訓練、内部報告を実施し、仕組みを発展させることで組織を通じて原則への貢献を行い、より大きな貢献と人々の理解を得て、平和文化の構築と発展に貢献する。	サステナビリティ経営を実践するためのマネジメントの仕組みをどのように実現するかを定めたガイドライン。組織の既存の規格やフレームを矛盾無く関連づけるガイドラインとして、企業の実証ビジネスモデルをベースとすることで、事業活動の社会、環境、経済面でのリスク等の回避、ビジネス機会の効果的活用を目指す。英国貿易産業省がスポンサーとなって1999年にシグマプロジェクトを発足。英国規格協会、アカウントビリティ社、フォーラム・ザ・フューチャーの3組織、イギリス公認会計士助許協会、ナチュラル・ステップ、KPMG、サステナビリティ社などで構成される。2001年のパイロット・ドラフト、コンサルタントバージョンを経て、2003年9月に最終版ガイドラインを発行した。
監査の課程、認証メカニズム	認定及び認証制度(byS.Davis) SA8000の認証取得手順は、①アプリケーションパッケージの入手、②社内チェックの実施、③社内マネジメントシステムの構築、④審査登録機関の決定、⑤予備審査、⑥本審査。認証制度は、SAIが9認証機関を認定している。認証機関の認定は、ISO/IECとSAIの独自基準が用いられる。認証時にはSA8000が要求事項の仕様書となる。受審組織は21カ国に設置。有効期間は3年間。	<b>情報データベースの構築</b> ・質問表を作成し、職場基準のコンプライアンスを実証し、数量化する。 ・企業の契約者や製品供給者等に定期的に質問表の提出をするよう義務付ける。 <b>企業モニターの訓練プログラムを確立する</b> ・職場の基準とおよび適切な各国法および国際法、また効果的なモニタリング業務に関して、企業モニターが基準を遵守していることを評価できるように、企業モニターに対して、標準で訓練を開始する。 <b>定期的な訪問と監査の実施</b> ・職場基準のコンプライアンスの査定のため、契約者と供給者の複数の企業とその施設に対して定期的に訪問を行い、モニタリングする。	この原則の実施については、透明性を重視し、一般に情報の公開と提供を行うことで、諸原則へのコミットメントの状況を示していく。	シグマガイドラインは、組織全体のインパクトや経営資源を表す自然、社会、人、生産、金融など5つの資本を全体をマネジメントすること、経営の透明性を高めステークホルダーの声に敏感になり、法令遵守することで説明責任を果たすことを原則としている。②シグママネジメントフレームワーク(リーダーシップとビジョン、計画、実施、モニタリング、レビュー、報告)③シグマツール(AA1000シリーズをはじめGRIレポーティングツールなど13のツール、ガイド、ケーススタディ)から成り立っている。
課題				
コーポレートガバナンス	認証を得て、その状態を維持するため、法令を遵守し、マネジメントシステムと実践のための基準の統合を行う。		知的財産保護を含む公正な競争を促進し、賄賂を拒否する。	環境衛生、社会的責任、人権、固定資産、利益や株価、の5原則の規格。
人権	人種、身分制度、出身、宗教、身体障害、ジェンダー、性的志向性、組合、政治、年齢などで差別されない。セクハラを排除。		普遍的に人権への支持を表明し、特に従業員については、私たちの運営するコミュニティにおいて、ビジネスを行うものとして参加する。	
労働				
児童労働	15歳以下の労働の禁止。ただし138号条約の例外国では14歳以下を禁じる。読み書きので	15歳以下の労働の禁止(または、製造国の法律で定められている場合は14歳)。製造国での	子供の経済的搾取の根絶。	

参考資料②-2

	SA8000	FLA Charter	The Global Sullivan Principles	SIGMAガイドライン
	きない子供が労働に従事できるよう補習を行うべき。	義務教育を完了する年齢が 15 歳以上の場合その年齢以下での労働の禁止。		
強制労働	強制労働の禁止。囚人、賃金前払い労働を含む。使用者や仲介者により前払い金や身分証の発行をしてはならない。	囚人労働、契約労働、債務労働やその他の強制労働の禁止。		
労使関係	労働組合の結社および参加の自由と団体交渉の権利が確保されなければならない。法律によりそれらの自由が禁じられている場合、結社と交渉を行いこれに対抗する。	雇用主は労働者の団体交渉と結社の自由を尊重し、認識しなければならない。	従業員の結社の自由を尊重する	
労働者の権利保護	体罰、メンタルな精神的苦痛、言葉による暴力を排除する。	全ての労働者は尊敬と威厳を持って扱われるべきである。どの労働者も身体的、性的、心理学的又口語的屈辱を受けてはいけない。	①政府、コミュニティとともに労働することで、彼らの生活の質を高める。教育、文化、経済、社会的に向上するよう、障害をもつ労働者に訓練を提供する。	
雇用機会の均等		どんな人も雇用されるに当たって、雇用体系、給与体系、福利厚生、昇給、学問分野、解雇又は定年制、ジェンダー、人種、宗教、年齢、身体障害、性的志向性、出身、政治上の意見、社会的又はエスニシティーのいかなる差別を受けてはいけない。	あらゆる雇用にあたり、どのような従業員も、肌の色、人種、ジェンダー、年齢、エスニシティー又は宗教等によって差別されてはいけない。子供の搾取、身体的酷使、女性に対する暴力、強制的な労役などの容認できない取り扱いをなくす。	
職場環境・従業員				
雇用			ビジネスを通じて、この原則の促進を図る。	
人材			基本的な技能をみにつけるため、従業員を保障し、技能向上のための機会を提供し、彼らの経済、社会参加のための機会を高めることができるよう支援する。	
労働条件	①適用法に従い、7 日間に最低 1 日に休暇、1 週間に 48 時間以下の労働。自主的残業への割り増し、恒常的に 1 週間に 12 時間を越えないこと。残業は団体協約できめられなければならない。 ②基準労働週に支払われる賃金は、合法的で産業基準にマッチしていなければならない。また労働者とその家族の基本的生活を満たすものでなければならない。懲戒控除は行わない。	雇用主は地域の法律で定められている、又は一般工業賃金のいずれか高い方の最低賃金を雇用者に支払わなければならない。そしてそれに付随する恩恵も提供しなければならない。  勤務時間：特別なビジネス状況下以外においては、労働者は (i) (a) 週に 48 時間と 12 時間の残業、又は (b) 製造国の法律で認められている通常労働時間帯及び残業時間の制限、または製造国の法律が労働時間を規定していない場合は通常の 1 週間の労働時間プラス 12 時間の残業、のいずれかを超えて残業する必要はない (ii) 少なくとも 7 日間ごとに最低でも 1 日休む。		
安全衛生	個人の安全で健康な労働環境を構築する。傷害を防止し、労働者の日常の健康安全のための訓練を行う。健康と安全のための検査を行う。トイレと携帯水へのアクセスを確保する。	就業施設での労働に従事する際に起こりうる可能性のある労働者の事故やけが等を防ぐための安全で健康な労働環境を整える。	安全で清潔な労働環境を整提供する。労働者の健康と環境を保護する、永続的な発展を推進する。	

※参考資料②「労働と人権に関する国際基準、規格等一覧表等」(その 1、2) は、発行機関ホームページに掲載された各基準、規格等の原文をもとに本研究会事務局が仮訳を行い、作成した。

## 国際労働基準（基本的なILO条約）

### ① 第29号 強制労働条約（1930年）

あらゆる形態の強制労働の廃止を求めるものですが、兵役、適正な監督のもとにある囚人労働、戦争、火災、地震といった緊急時など、いくつかの適用除外が認められています。

### ② 第87号 結社の自由および団結権保護条約（1948年）

すべての労働者及び使用者に対し、事前の許可を受けることなしに、自ら選択する団体を設立し、加入する権利を定めるとともに団体が公の機関の干渉を受けずに自由に機能するための一連の保障を規定します。

### ③ 第98号 団結権および団体交渉権条約（1949年）

反組合的な差別待遇からの保護、労使団体の相互干渉行為からの保護、団体交渉奨励措置を規定します。

### ④ 第100号 同一報酬条約（1951年）

同一価値の労働についての男女労働者に対する同一の給与及び給付を求めるものです。

### ⑤ 第105号 強制労働廃止条約（1957年）

政治的な圧政もしくは教育の手段、政治的もしくは思想的見解の発表に対する制裁、労働力の動員、労働規律、ストライキ参加に対する制裁または差別待遇の手段として何らかの形態の強制労働を用いることを禁止するものです。

### ⑥ 第111号 差別待遇（雇用及び職業）条約（1958年）

人種、肌の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身または社会的出身に基づく、雇用、訓練、労働条件における差別待遇を除去し、機会及び待遇の均等を促進する国内政策を求めるものです。

### ⑦ 第138号 最低年齢条約（1973年）

児童労働の廃止をめざし、就業の最低年齢を義務教育終了年齢以上とするよう規定するものです。

### ⑧ 第182号 最悪の形態の児童労働条約（1999年）

奴隷労働および類似の慣行、武力紛争で使用するための強制的な徴集、並びに売春やポルノ、あらゆる不正な活動、児童の健康・安全・道徳を害するおそれのある労働における使用を含む、最悪の形態の児童労働の禁止と撤廃を確保する即時の効果的な措置を求めるものです。

参考資料③

欧米アジア主要国批准状況

国名	強制労働		団結の自由		差別		児童労働	
	C.29	C.105	C.87	C.98	C.100	C.111	C.138	C.182
アメリカ	-	○	-	-	-	-	-	○
日本	○	-	○	○	○	-	○	○
デンマーク	○	○	○	○	○	○	○	○
フランス	○	○	○	○	○	○	○	○
ドイツ	○	○	○	○	○	○	○	○
スイス	○	○	○	○	○	○	○	○
スウェーデン	○	○	○	○	○	○	○	○
イギリス	○	○	○	○	○	○	○	○
中国	-	-	-	-	○	-	○	○
インド	○	○	-	-	○	○	-	-
韓国	-	-	-	-	○	○	○	○
シンガポール	○	-	-	○	○	-	-	○
ベトナム	-	-	-	-	○	○	○	○
マレーシア	○	-	-	○	○	-	○	○
タイ	○	○	-	-	○	-	○	○
フィリピン	-	○	○	○	○	○	○	○
インドネシア	○	○	○	○	○	○	○	○

(出所：ILO 駐日事務所ホームページより)



---

労働政策研究報告書 No. 45

グローバル化と企業の社会的責任

— 主に労働と人権の領域を中心として —

発行年月日 2005年10月20日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2005

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL <http://www.jil.go.jp/>)