

先進諸国の動向

欧米の動向／ヨーロッパとアメリカのCSR展開の背景

企業の社会的責任(CSR)(注)、欧米においては八〇年代、九〇年代のグローバル化、IT化の進展など企業を取り巻く環境の変化を背景に、「持続可能な発展」のための取り組みとして注目された。とくに九〇年代以降、企業は、単なる経済主体ではなく、広く社会とコミュニケーションをとり、適切に情報開示することで株主、取引先、消費者、従業員、地域住民といったステークホルダーとの信頼関係を築く社会的存在として位置づけられている。

欧米のCSRという場合、ヨーロッパとアメリカとはその展開に違いがみられる。CSRがその国の社会、文化と密接に関係している規範だからである。

ヨーロッパでは、二〇〇四年六月マールステークホルダーフォーラムが開催され、CSR勧告が採択された。マールステークホルダーフォーラムとは、地球規模での持続可能な発展をめざし、欧州委員会が実業界、労働組合、市民団体等マールステークホルダーとなりうるすべての人々を対象としてCSRの積極的展開とソーシャルダイアローグの実現のため開催するものである。この動きは、EUが二〇〇〇年三月

U諸国が世界で最も包括的で競争力のある社会を実現すること」と、それもCSRを通じて達成すると宣言したこと

に端を発している。この方針のもとでEUは、二〇〇一年にグリーンペーパーI、二〇〇二年には「持続可能な発展へのビジネスの貢献」に関するコミュニケーショントレーパーを発表し、①企業

の内部的要因によるアプローチ(倫理に基づく経営をはじめとする社会的責任統合マネジメント、人的資源管理や人材投資など労働生活の質の向上確保、役員会の説明責任なども含む)と②外部的要因に基づくアプローチ(雇用問題、社会的責任監査、エコ・ラベルやソーシャル・ラベルなどの制度の確立、社会的責任投資(SRI)の促進など)の両面を含めた総合的視点からのCSRの発展を提言している。マールステークホルダーフォーラムでのCSR勧告の採択の背景にはEU域内の失業問題の深刻化や経済格差による社会の階層分化といった現状があることを指摘する声もある。そういった動きに歯止めをかける役割がCSRに期待されたいものである。したがって、ヨーロッパにおいては、政府の行う雇用政策や低所得者層の救済を企業が社会的責任を果たすことで解決すること

が期待されるという傾向をみることもできる。

一方、アメリカについては、エンロン、ワールドコムなど最近の企業不祥事の発覚による企業の内部統制、コンプライアンスの問題からCSRが注目された。

しかし、アメリカにおけるCSRの特徴は、むしろ個人の社会的関心を投資の意思決定に結びつける社会的責任投資(SRI)の展開にみることができるといえる。SRI投資のための社会的スクリーン指標からは、人道主義的な人権運動や六〇年代のベトナム反戦など学生運動をバックに発達した市民の意識の高まりや公正を追求する倫理観がアメリカのCSRの源流となっていることを知ることができる。

グローバル化、IT化の進展により、企業の内部統制の問題、コンプライアンス、サプライチェーンで問われる環境、労働や人権の問題等々、もはや一企業では解決できないさまざまな問題が顕在化された。国境を越えた規範であるCSRは、その意義がますます問われるようになっていく。

【参考文献】

谷本寛治「CSR経営」中央経済社 二〇〇四年



極的展開とソーシャルダイアローグの実現のため開催するものである。この動きは、EUが二〇〇〇年三月のリスボン会議で採択した目標、すなわち「経済成長、競争力や社会正義が相互に補強しあう社会の実現、E

労働政策研究報告書No.5「グローバル化による企業と企業の社会的責任」(二〇〇五年) 濱口敬一郎「EUにおける企業の社会的責任(CSR)」とコーポレートガバナンス」(経営民主ネットワーク東京シンポジウム二〇〇

四)、二〇〇四年

〔注〕

一橋大学大学院商学研究科谷本寛治教授による。CSRは「社会貢献や社会還元、コ

ンプライアンスや倫理に留まらず、日常の企業活動のプロセスに社会的公正性や環境への配慮などを組み込みステークホルダーに対して説明責任をはたしていくこと」と定義される。(「CSR経営」二〇〇四年)

(国際研究部・主任調査員 野村かすみ)

米国 CSR促進をもたらす社会的責任投資(SRI)

アメリカにおける企業の社会的責任(CSR)は「民間主導」の取り組みが中心であることが知られる。政府が旗振り役となつてCSRを促進するヨーロッパと異なり、アメリカでは政府機関の積極的な関与は見られない。

企業への外部圧力として存在するSRI

アメリカにおけるCSRの促進において、主要な役割を果たすのは民間の社会的責任投資(SRI)である。SRIとは、従来の財務分析による投資基準に加え、企業が社会的責任を果たしているかどうかを考慮したうえで、企業価値を判断し、投資を行うことを行う。

SRIには、①社会的スクリーン投資(環境問題や社会問題の評価を投資先の選別に反映させる)②社会的株主行動(株主として企業に対話を求めたり、議決権の行使や株主提案を行う)③コミュニティ投資(コミュニティの再生をめざして社会的弱者に低利で融資する)——の三分野があり、その中でもっとも規模が大きいのが、①の社会的スクリーンである。

米国のSRI調査・広報機関であるソーシヤル・インベストメント・フォー

ラム(SIF)の調査によれば、アメリカにおける二〇〇三年のSRIの資金規模は、二兆一六四億^{ドル}で、これは全米で専門家が運用する資金総額の約一二%に当たる。表一はアメリカのSRI投資信託の主な社会的スクリーンであり、どのような項目が注目されるかを示している。

また「企業倫理」に関しては、民間団体がランク付けをしており、二〇〇五年四月にニューヨークで行われた「企業倫理サミット」では、コーポレートシチズン一〇〇社のリストが公表された。企業の評価項目は以下の八分野である。①株主に対する総利回り②地域貢献③ガバナンス④多様な従業員構成⑤従業員への対応⑥環境問題への対応

表1 アメリカのSRIの投資信託の主な社会的スクリーン

	(単位:10億ドル)
タバコ	124.0
アルコール	93.4
従業員関係	31.1
環境問題	28.9
ギャンブル	28.8
兵器関連	23.8
雇用の平等	22.0
製品サービス	16.6
人権問題	11.2
コミュニティーへの影響	10.3

⑦人権⑧製品——である。なかでも項目③のガバナンスは二〇〇五年度に初めて導入された。例えば、最高経営責任者(CEO)への過剰な給与支払いや会計再報告などはマイナス評価であり、逆にCEO給与が五〇万^{ドル}以下であればプラスに換算される。

このリストの上位には、インテル、ヒューレットパッカード、ピーアンドジー、ゼロックスなどの企業が並んでいる。ちなみに、米住宅金融最大の連邦住宅抵当金庫フアンメイは、数年来リストにあがっていたが、不正会計への関与が発覚し順位が落ちた。またゼロックスは、二〇〇二年に発覚した会計スキヤンダルのため一旦はリストから外されたが、その後の地域サービスや多様な従業員構成を買われ、リストに復帰した。

組合と企業のCSRに関する取り組み具体例

組合のCSRに関する最近の代表的な取り組み例として、全米自動車労働組合(UAW)によるハリケーン・カトリーナ被災地に対しての支援がある。まず組合が寄付金を集め、予定額に満たない部分はジェネラルモーターズ(GM)が補充し、被災地ニューオーリン

ズに送ったほか、家、食物、衣類などの寄付や援助を行った。GMは、車の寄付やGMの自動車ローンを抱える被害者に対する援助を行った。

基本的に組合の活動や主張はCSRの趣旨に合うものであるが、その母体となる企業の存続に影響するような決定に関しては、企業側の立場に同調する場面がある。例えば、環境保護庁(EPA)が出している企業平均燃費基準(CAFE)は、事実上、自動車メーカーに燃費の良い車の製造を強いるものである。UAWはGMの立場に同調してこの基準引き上げに反対し、投票でGMが達成しやすい基準を選んだ。

【参考文献】

委託調査員レポート、「諸外国におけるCSRの動向と将来展望」法律時報二〇〇四年一月

〔注〕

コーポレートシチズンとは、「企業は、利益追求よりも、良き企業市民として積極的に社会貢献を果たさなければならない」とする考え方で、欧米で普及している。このリストはラッセル一〇〇〇と呼ばれる株式インデックスに含まれる企業データと、各企業のアンケート調査の回答結果を集計して得られたものである。

(国際研究部 吉原夕紀子)

英国 政府主導によるCSRの積極的展開

英国の「社会統治 (societal governance) システム」は、ある重大な出来事—例えば米国の独立戦争、フランス革命、東西ドイツ統一あるいは東欧の自由化などを契機に生まれたものではない。自然に発生し歴史の蓄積を経て今日に至ったものである。これは英国の民法が六〇〇年間にわたり蓄積されてきた判例により構成されていることと共通している。CSRが「社会を方向づける (provides direction to society) システム」である以上、これもまた英国の社会風土、政治、企業哲学

などを織り交ぜながら長い時間をかけて発展してきた。過去二〇年間は、高失業、都市の衰退、社会不安といった社会状況を背景にCSRが飛躍的に変化した時期だったといえる。

高失業がもたらした 企業の社会的責任の高まり

一九八〇年代、保守党政権下で行われた国営事業の民営化を核とする行政改革は、従来政府が主導してきた社会統治において、企業を表舞台に引き出す役割を果たした。これまでフィラン

ソロピイ(社会貢献などを通じて黙示的に果たされてきた企業の社会的責任)は、企業も積極的にコミュニティに与すべきという認識のもと、より明示的な役割を果たすようになった。明示的なCSRの出現をもたらず契機となったのは、一九八〇年代初頭における失業の急増と都市衰退を背景とした暴動の波だった。企業は自らが営業を続けることへの社会的承認を守れることを目的にコミュニティへの関与を強める。さらに政府はこれらの動きを積極的に支援し、九〇年代になるとCSRへの関心はさらに高まりを見せた。そしてCSRの取り組み対象は、社会的責任ある製品と製法などの「社会的事業」や、社会的責任ある従業員関係などの「経営活動のあり方」といった次元にまで拡大していった。

CSRに対する 政府支援策

活動の範囲を飛躍的に広げたCSRに対し、現在の労働党政権は積極的な支援策を展開している。ブレア首相は、貿易産業省 (DTI) 内にCSR担当の閣外大臣のポストを創設した。現在DTIが行っているCSR支援策の特色は、「持続可能な開発」をキーワードに、CSR普及のための環境整備やインセンティブ供与といった「ソフトな規制」を行っている点が特色である(注)。具体的には、

① CSRのビジネスケース紹介



- ② 企業の表彰
 - ③ パートナリシップ及び企業の参加支援 (共同出資、租税優遇措置、新規パートナーシップの仲介など)
 - ④ 政府の企業支援部署による助言
 - ④ 英国及び国際的なCSR行動規範に関する合意の形成の促進
 - ⑤ 報告及び製品ラベリングのための効果的な枠組みの設定促進
- などがあげられる。

CSRを推進する関連の組織

これらのCSR推進策の実施にあたって重要な役割を担っているのがNPOやNGOなどのさまざまなCSR関連組織だ。CSRの推進に際して、多くの企業がこれらの組織のコンサルティングサービスを利用している。政府



もこれらCSR関連組織による政府や企業とのパートナーシップがCSRの推進に不可欠であると認識しており、企業がこれらの組織を活用することを推奨している。

CSR関連組織のなかでも、とくに知られているのが、チャールズ皇太子が総裁を務めるBusiness In The Community (BITC)だ。BITCは英国一部上場企業の八割が加盟する企業を会員とするNPOで、一九八二年の設立以降、幅広い活動を行っている。なかでも二〇〇二年にBITCが開発した企業のCSRの進捗状況をはかる指標であるCorporate Responsibility Index (CRI)は国際的にも普及している。また、CSRに関連する各カテゴリーにおいて優秀な企業を表彰する「BITC優秀賞」については、DTIから補助金が出されているほか、判定にはDTIも参加している。

【参考文献】
André Habisch編『Corporate Social Responsibility Across Europe, Springer, 2005
〔注〕

労働政策研究機構「グローバルゼーションと企業の社会的責任」二〇〇五
(国際研究部 淀川京子)

ドイツ CSRの現状—背景にコーポラティズムの伝統

ドイツにおいては、CSRの統一的概念が広範に認識されている、あるいは企業、労働組合、政府、消費者などの関係主体が共通の方向性をもって取り組んでいるとは必ずしもいえない

状況が最近まで続いていた。欧州におけるCSRの状況を紹介している「Corporate Social Responsibility Across Europe」によれば、ドイツのたとえば使用者団体と労働組合によって

形成されている「コーポラティズム」(社会の主な組織が階層あるいは個人の利害を調整していく政治・経済的な体制を示す)が伝統的に根強く、その影響が今日のCSRの発展にまで影響

を及ぼしているとする。
この研究によると、この強固なコーポラティズムの伝統ゆえに、CSRの主体として労働組合、消費者、教会関連団体などに積極的な役割は期待しがたいとされ、「コーポラティズム団体が将来の課題にうまく適応して積極的に市民社会に貢献できるようにするかが、それらの団体の将来の影響力を

表1 DTI関連CSRプロジェクト

プロジェクト名	内 容
OECD多国籍企業ガイドライン	広告、助言、提起された問題に関する企業との折衝。
BITC優秀賞 (Business in the Community Excellence Awards)	補助金の交付。 判定への参加。
社会への影響レポート (Impact on Society Report)	研究、発表及びBITC報告ウェブサイトの支援に対する補助金の交付。
パートナーシップ基金	パートナーシップにおける生産性及び職務満足度に対する補助金の交付。

出所：Jeremy Moon, A Explicit Model of Business-Society Relations, Springer, 2005

表2 各省庁 (DTI以外) におけるCSRプロジェクト

省 庁	プロジェクト名	役 割
内閣府	制約なき女性—女性と仕事—	女性の雇用機会拡大のための多省庁、多ステークホルダーにわたるプロジェクトを組織すること
国際開発省	倫理的取引イニシアティブ	多国籍企業のサプライチェーンにおける労働基準の改善を目的とした企業、NGO及び労働組合で構成される連携組織ETIに資金を供給する
	ビジネス・リンクス・アジア	倫理的な企業行動及び現地中小企業への知識及び技術(たとえば健康及び安全に関する)の移転を約束している多国籍企業の連携組織に対して資金を供与する。
	ジャスト・ペンションズ	年金受託者及び資金運用者に対して貧困層に資する助言による支援を行なう。
環境食糧農村地域省	開発のための企業パートナー	安定した社会環境と財務環境の創造に資するコミュニティ開発を目指して活動する戦略的パートナーシップを支援する。
	企業環境報告	年々の環境報告賞表彰(Environmental Reporting Awards)を支援し、企業に助言し、報告を促進し、ガイドラインを設定する。
環境食糧農村地域省	企業内の持続可能性ワーキンググループ	企業と環境に関する諮問委員会(Advisory Committee on Business and the Environment, ACBE)への業務支援の提供と発行補助金の交付。

出所：Jeremy Moon, 前掲書



オランダ CSR報告書における従業員に関する情報

決定する」とされる。また、政府の活動に言及しつつも、「ドイツに存在するのはCSRのまとまった完成図ではなくCSRのパズル絵のさまざまなパーツでしかないことを反映している」と、肯定的とはいえない評価がみられる。

ただし、この研究の中でも、たとえば多国籍企業とこれらを代表する中央の使用団体 (BDI) ドイツ産業連盟、BDAllドイツ使用者連盟) のC

SRに関する取り組みや、活動例としての「自由と責任」イニシアティブ (主要な企業団体と経済誌が組織している) など個々のケースは丁寧に紹介されている。

このように、CSRに関する国全体としてのまとまったイメージ、コンセプトを描きにくいものの、世界的な影響力をもつドイツの多国籍企業がCSRの課題に取り組み、従業員代表もそ

れを後押ししているケースも顕著に見られる。たとえば、ダイムラー・クライスラーは二〇〇二年七月に、従業員の意見を取り入れるための「世界従業員委員会」を設け、その後同委員会と合同でILO (国際労働機関) 条約に準拠したグループ全体の社会的責任ガイドラインを作成し、取引先にもこのガイドラインを守るよう求めている。

労働組合側も、IGメタル (ドイツ金

属産業労組) が多国籍企業グループごととIFAF (国際枠組協約) を締結するよう働きかけている。労働組合の主な目的はILOの「中核的労働基準」の順守だが、サプライチェーンも含めると、広範な影響力をもつと考えられる。

【参考文献】
Andre' Habisch他編、「Corporate Social Responsibility Across Europe」Springer, 2005 他
(国際研究部・主任調査員 吉田和央)

オランダでは最近、企業の社会的責任 (CSR) に関する報告書を公表する企業の数が増加している。多くの企業がCSRに関する経済的および (従業員を含む) 社会的観点を広く取り上

げている一方で、もっぱら環境問題にのみ焦点を当てている企業もある。CSR報告書を作成する企業は、報告書が企業組織の広範な目標達成の進捗状況に関する情報を広報するのに役立つと考えている。Lexis Nexis Irs発行の雑誌「European Industrial Relations Review (二〇〇五年一〇月号)」に掲載されたオランダ企業のCSR報告書の作成状況に関する調査結果の概要について紹介する。

なり、さまざまな項目を含んでいた表。調査対象企業一三九社の中で、従業員二万五〇〇〇人以上の企業二〇社のうちの一六社 (八〇%)、従業員一万人以上二万五〇〇〇人以下の企業一六社のうち六社 (三八%) が独立したCSR報告書を公表していた。他方、従業員五〇〇人以下の小規模企業四六社のうちCSR報告書を公表していたのは一社 (二%) のみであった。調査は、企業規模がCSR報告書の作成に影響している」と分析する。

二社 (四六%) が解雇した労働者に対する再就職支援策を盛り込んでいた。従業員の権利と労働条件に関しては、七件 (二七%) が従業員報酬に関する方針を、六件 (二三%) が賃金総額を記載していた。多様性政策については、四件 (五四%) が取り上げ、そのうち一件 (五〇%) が管理職の女性比率を記載していた。労働者参加に関しては、調査結果への従業員の関与 (一件、三九%)、労働組合に加入している労働者の割合 (八件、三二%) がもつとも多く、人権政策および児童労働政策については、九件 (三五%) が言及していた。

マーストリヒト大学のハロルド・ハシック教授は、アムステルダム証券取引所に上場している企業一三九社を対象にCSR報告書の内容に関する調査を実施した。一三九社のうち二六社がウェブ・サイトでCSR報告書を公表していた。調査は、これら二六社の報告書の従業員に関する情報を、①労働力構成と労働移動②従業員の権利と労働条件③安全衛生④教育訓練、能力開発——の四分野に分類して分析。従業員に関する部分は、平均で六頁から

ほとんどの報告書 (二四件、九二%) が従業員総数を、多くの報告書がジェンダー (一八件、六九%)、地域 (一七件、六五%)、雇用形態 (フルタイム、パートタイム、臨時または正規の雇用) (一件、四二%) などの労働力構成を記載していた。労働移動に関しては、転職率 (七件、二七%)、合計の雇用減少数 (二一件、四二%)、事業再編に伴う解雇数 (二一件、四六%) などを記載。

安全衛生に関しては、一八件 (六九%) が取り上げ、病気休暇に関する情報 (二五件、五八%)、従業員一〇〇〇人当たりまたは一〇〇万労働時間当たりの労働災害発生件数 (二四件、五四%) などを記載。教育訓練、能力開発に関しては、従業員の職務技術研修 (一八件、六九%)、管理職研修 (二一件、四二%)、管理職候補者研修 (八件、三二%) や訓練受講者数 (二〇件、三九%) などを取り上げていた。

(国際研究部 大島秀之)

デンマーク

奥行きのある労働市場とCSR

「奥行きのある労働市場」とは、障害者や労働能力が低下した者がより広範に社会参加（就労）することができ、る社会を創造するための各種施策を象徴する概念で、一九九〇年代中期からデンマークで実施されている社会福祉

政策や労働市場政策の核をなす活性化路線や積極路線を支える理念である。奥行きのある労働市場政策は、①病气やその他の理由で解雇の危険があり、同時に他の職に就くことが困難な者に對して職を保持するための支援提供②

長期失業者、労働能力が低下した者、移民二世の雇用促進——という形で展開される。デンマーク政府は一九九七年、奥行きのある労働市場に関する基本行動計画「すべての人々のための労働市場」

表1 CSR報告書の従業員に関する部分の内容

情報項目	報告書数(件)	割合(%)	情報項目	件数(件)	割合(%)
労働力構成および労働移動			機会均等政策	7	27
従業員総数	24	92	総額人件費	6	23
ジェンダー別内訳	18	69	苦情処理政策・手続き	6	23
地域・国別従業員内訳	17	65	倫理管理、懲戒政策	6	23
事業組織再編に伴う解雇数	12	46	結社の自由	5	19
労働移動・エンプロイアビリティ政策	12	46	強制労働	4	15
雇用契約別従業員内訳	11	42	労働組合権、団体交渉権	4	15
合計雇用削減数	11	42	労働組合との交渉	3	12
部門別従業員内訳	10	39	安全衛生		
年齢階層別従業員内訳	8	31	衛生政策	18	69
離職率	7	27	安全政策	18	69
雇用の自然減数	7	27	衛生政策の達成状況	17	65
自発的退職数（早期退職協定を含む）	6	23	安全政策の達成状況	17	65
職種別従業員内訳	5	19	病欠数、病欠率	15	58
非自発的退職者数	5	19	労働災害発生率	14	54
勤続年数別従業員内訳	4	15	労働災害発生件数	10	39
雇用創出数	4	15	労働災害による死亡数	10	39
退職者数	4	15	怪我および障害の発生件数	8	31
企業内転勤による退職者数	4	15	事故による労働損失日数	6	23
民族、国籍、言語別従業員内訳	3	12	HIV/AIDS対策	4	15
平均勤続年数	3	12	病気の数	3	12
平均年齢	3	12	主な事故の詳細	3	12
新規採用数	3	12	非常時対応、救急	3	12
新規採用者の内訳	3	12	安全衛生の監督	3	12
空席ポスト数	3	12	教育訓練、能力開発		
雇用契約期間満了による退職者数	3	12	一般的OJT	18	69
従業員の権利と労働条件			現管理職に対する研修	11	42
多様性政策に関する声明	14	54	訓練受講者数	10	39
管理職のジェンダー内訳	13	50	将来の管理職に対する研修	8	31
労働者関与・協議の方針	13	50	業績管理、査定方針	7	27
調査結果への従業員の関与	10	39	従業員1人当たりの教育訓練費用	6	23
多様性政策の達成状況	9	35	従業員1人当たりの平均教育訓練時間数	6	23
人権政策	9	35	総額教育訓練費用	5	19
児童労働	9	35	採用方針	3	12
労働組合に加入する従業員数および割合	8	31	教育訓練の総時間数	2	8
報酬・福利厚生政策	7	27			

出所：「European Industrial Relations Review（2005年10月号）」

を発表し、民間企業及び公的機関は労働能力が低下した者や移民二世等を対象とした雇用促進制度であるフレックス・ジョブ①及びスコネ・ジョブ②をより積極的に活用し、その社会的責任を果たすよう呼びかけた。当時の社会民主党政導による連立政府が掲げた「二〇〇五年を目前にフレックス・ジョブ及びスコネ・ジョブに基づく雇用を三万四千件創出」という目標は、一九九八年の雇用件数七八四一件から二〇〇三年には三万三〇七件と約四倍に増加、さらに二〇〇五年においては対一九九八年比で五・六倍の四万四〇三三件（内、フレックス・ジョブ二万七九二二件、スコネ・ジョブ一六〇四〇四件）となっており、当初の政府目標は達成されている。また、二〇〇〇年四月一日、奥行きのある労働市場の創出をめざした各種プロジェクトに助成金を支給し、労働能力が低下した人々の社会参加を支援



する「奥行きのある労働市場に関する社会福祉政策審議会」が社会省の諮問機関として同省内に設置された。

コペンハーゲン・センター

一九九八年、デンマーク政府は奥行きのある労働市場を創造するための一施策として、公的部門、民間企業、市民社会の協力関係を強化し、企業の社会的責任を推進することを目的としたコペンハーゲン・センターを開設した。同センターは、企業の社会的貢献をより積極的に推し進めることを目的としたCSRネットワーク(一六の国内企業により構成され、従業員総数は一万人以上)に加入する企業リーダーの事務局として機能している。また、同ネットワークは、企業の社会的責任に関する事案について、雇用担当大臣の諮問機関の役割も果たしている。

CSRネットワーク

(1) ナショナル・ネットワーク
CSRナショナル・ネットワークは、労働市場における社会的弱者の疎外を予防するとともに、これらの人々をより積極的に社会や職場に統合するためさまざまな事案について協議・提言・答申するフォーラムとして一九九六年に公的機関・民間企業のリーダー(理事長、社長、専務理事など)により設立された全国的な組織である。一六社(従業員・職員は合わせて一〇万人以上)の代表により構成されるこのネットワークは、雇用大臣の諮問機関としての役割も果たしている。また、社会的責任を果たした企業・機関に対して、毎年「ネットワーク・プライズ(下記

参照)を授与している。

(2) ローカル・ネットワーク
国内には六つのCSRローカル・ネットワークが結成されており、業界や分野を超え社会的貢献について協議することにより相互理解を深め、地域をベースに企業の社会的責任を果たすための活動を行っている。CSRローカル・ネットワークは、①CSR首都圏ネットワーク(加盟企業・機関Ⅱ八八)②CSR北シエラン・ネットワーク(加盟企業・機関Ⅱ五八)③CSRフュン・ネットワーク(加盟企業・機関Ⅱ二四二)④CSR北ユラン・ネットワーク(加盟企業・機関Ⅱ一九八)⑤CSR中部ユラン・ネットワーク(加盟企業・機関Ⅱ二五九)⑥CSR南ユラン・ネットワーク(加盟企業・機関Ⅱ二九五)により構成されており、メンバー企業・機関は年々増加の傾向である。

(3) ネットワーク・プライズ

社会的責任を果たすために努力した企業に対し与えられる賞で、以下の基準に基づいて選考される。
ア・企業の社会的責任に関する理念を具現化した、あるいは斬新的な施策・事業を実施し、この分野に新たな対話・考え方を生み出した。
イ・社会的な責任を果たすため、組織が丸となって将来的にも持続可能なプロジェクトを実施した。
ウ・評価基準とされるのは、社会的責任を果たすことを目指した各種施策の具体的な結果である。選考委員会は、各種施策がステークホルダー(顧客、株主、従業員・職員の他、取引先、地域住民等)にどれほど有利な結果をも

たらしかを基準に評価する。
エ・他社にとっても参考になり、同様な試みが他の職場でも可能であること。

なお、評価対象となる具体的な事項として、①個々の従業員・職員の状況と労働能力を考慮し(例えば、高齢者、有子家庭、移民など)、組織改革あるいは仕事の手順を変えた②企業戦略に社会的配慮を組み入れ、社会的配慮と競争上の配慮が調和するよう努力した③公的機関、移民団体、労使団体と協力し、地域社会の社会的条件(生活・労働条件等)を改善するために努力した——などがあげられる。

ソーシヤル・インデックス

「ソーシヤル・インデックス」は、民間企業や公的機関の社会的貢献度を評価するために旧労働省(現雇用省)が作成したツールで、従業員・職員及び地域社会に対して社会的責任を果たすということに対する首脳陣の姿勢、社会的責任に根ざした人事政策、労働能力が低下した従業員・職員(長期失業の危険がある)に対する配慮、高齢従業員・職員に対する配慮、家族に対する配慮を筆頭に、一八の評価項目により構成されている。

企業・機関の代表者(従業員・職員及び管理職の代表五〜一〇人)は、このツールを利用し、企業・機関の社会的責任のさまざまな側面について協議することができる。また、各項目については、それぞれ評価(一〇〇満点)することで、職場の社会貢献度の現状を把握することもできる。定期的に行われる評価作業により、社会貢献度に

関する職場の実態が明らかにされ、新たな努力目標等が設定される。同ツールを活用する企業・機関は年々増加しており、社会的責任を果たすことに向けた企業や機関の具体的な対策や経験等を蓄積したCSRデンマーク・データベースも開設されている。

Sマーク

Sマークは、公的機関、民間企業の社会的貢献に関する認定制度で、申請に基づき「ソーシヤル・インデックス事務局(3)」が指名した独立審査機関による審査に合格した企業・機関に「認定証ⅡSマーク」が付与される。認定は三年間有効、Sマークは、求人広告、パンフレット、年次報告書、ホームページなどに使用することができる。これまで八つの企業・機関が「Sマーク」を受理している。

(注)

1. 労働能力が低下した者(長期失業者など)が社会復帰を目指すために給付されるサービスで、職業訓練(実際の職場で就労)という形態で実施され、国が雇用主に対して賃金の一部あるいは全部を補助金として支給する制度。
2. 早期年金受給者(デンマークでは障害者年金は早期年金と呼ばれている)が普通の職場において当該人に適した「簡単な仕事」を行う場合、その労働時間に応じた賃金の一部に対して国が補助金を支給する制度。
3. 労働省の外郭組織であるソーシヤル・インデックス事務局は、審査機関としてコンサルティング会社「Navisnet」を指名。ソーシヤル・インデックス事務局は、企業の社会的責任に関する問い合わせに応じると同時にSマーク認定に関する申請受付業務も行っている。

(海外委託調査員 田口繁夫)

GRI「持続可能性報告書のガイドライン」

オランダに本部を置くNGOのグローバル・リポーティング・イニシアティブ (GRI) は、企業の持続可能性報告書 (サステナビリティ・レポーティング) のガイドラインを策定する活動を行っている。GRIは、米国のNGOのシリーズ (CERES = Coalition for Environmentally Responsible Economies) (「環境に責任を持つ経済のための連合」) と国連環境計画 (UNEP) が中心となって、持続可能性報告書の品質、厳密さ、利便性の向上を目的に1997年秋に設立された。企業、NGO、会計士団体、投資家機関、労働組合などの多様なステークホルダーの支援を受けながら、全世界で適用可能な持続可能性報告書ガイドラインの作成に取り組み、2000年6月にガイドライン (第1版) を、2002年に改訂版 (第2版) を発行した。ガイドライン (第2版) は、持続可能性報告書に記載すべき情報に関し、環境、経済、社会の3分野における指標 (必須指標、任意指標の2段階からなる) を盛り込んでいる。社会分野の指標は、労働慣行、人権、社会の3つのカテゴリーに分類され、ILOなど主要な国際基準と整合性を持つよう工夫されている。

GRIは、現在ガイドラインの改訂作業を進めており、2006年1月には、ガイドライン (第3版) の草案を公表した。労働慣行の分野では、雇用、労使関係、労働安全衛生、教育訓練、多様性および機会均等の5つのカテゴリーにおける合計15の指標を提案している (表)

【参考】

GRI日本フォーラム・ホームページ

GRI「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン 2002」

GRI「Sustainability Reporting Guidelines (Draft) G3 version for public comment」

(国際研究部)



表 GRIサステナビリティ・リポーティング・ガイドライン (第3版草案)
労働慣行およびディーセント・ワークに関する指標

事 項	必須指標	任意指標
雇用	就業形態・地域別の労働力の内訳 年齢階層・ジェンダー別の従業員総数および離職率	臨時やパートタイムの従業員には与えられず、正規従業員に提供される最低の福利厚生
労使関係	独立した労働組合組織に代表される従業員または団体協約の適用を受ける従業員の割合 事業再編に関する最低告知期間および従業員あるいは労働者代表との協議・交渉慣行	
労働安全衛生	労働安全衛生プログラムに関する監視と助言を支援する、労使による公式の合同安全衛生委員会に代表される労働力の割合 怪我、職業病、労働損失日数、欠勤の割合および職業性死亡数 HIV/AIDSやその他の深刻な伝染病に感染する従業員とその家族、地域社会の人々を支援するために実施される、教育・訓練・協議・予防・危機管理プログラム	労働安全衛生管理アプローチの要素 労働組合との公式の協定が適用される安全衛生に関する事項
教育訓練	従業員区分別の従業員1人当たりの平均年間研修時間	従業員のエンプロイヤビリティ維持を助け、キャリア終焉への対処を支援する、技術管理や生涯学習のためのプログラム 定期的に業績やキャリア開発に関する面接を受ける従業員の割合
多様性および機会均等	監視組織の構成およびジェンダー、年齢階層、マイノリティー・グループ、その他の多様性指標などのカテゴリー別の従業員の内訳	従業員区分別の男性と女性の平均賃金

出所：Global Reporting Initiative「Sustainability Reporting Guidelines Version 3 public comment」