

第4章 労働組合のCSRの取り組み

第1節 はじめに—労働組合にとってのCSR

近年、企業行動の中で企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility : CSR）が強く認識されるようになった背景には、企業は単に公正な競争を通じて利潤を追求するという経済的主体ではなく、広く社会にとって有用な存在でなければならないという考え方が強くなってきたことが挙げられる。

こうした潮流の中で、環境、社会の領域では監視、調査、政策提言する専門家集団としてのNGO、NPOが社会的支持を受け、ネットワークを広げ、社会的・政治的影響力を高めている。国際的な経営者団体やNGO、NPOや国際機関がCSRに関する行動規範や、マネジメント・システム、教育プログラムを提示している。今日のCSRの流れをつくる象徴的事件として挙げられるのが、米国のナイキ社のケースである。ナイキ社は、中国やベトナムでの児童労働や長時間労働の実態が明るみになり、NGOなどからの激しいボイコット運動が展開され、同社は大きな打撃を受けた。

ILO「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」は2004年2月の報告で、「社会的責任は事業の運営に不可欠なものとするグローバル企業がますます増えている」との認識の下に、CSRのイニシャチブは「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」という見解を示している。環境や人権・労働は、企業は事業活動を継続するうえで軽視できない問題になっている。

労働組合は、CSRが「グローバル化の持つ負の側面」を是正するための効果的な運動の流れとすべきこと、そして労働組合もそのことに積極的に関与すべきであるという点については、国際的なコンセンサスが得られつつある。しかし、団結権、団体交渉権、団体行動権の労働3権を背景に、雇用される者の利益や権利を労働協約によって保護し権利を拡大するように努めてきた。こうした、いわば伝統的とも言える労働組合の手法と、多様なステークホルダーの関係を構築しようとするCSRの考え方とは、やや違うところがあり、労働組合としてCSRにどのような立場で臨むのかという点に関しては、一様ではない。

たとえば、国連事務総長が提起したグローバル・コンパクトについても、これを影響力のあるイニシャチブと考えるか、評価に値しないものとするかといった違いがある。本章では、労働組合のCSRに対する姿勢や立場の違いを検証し、労働組合とCSRの関係について、私見を述べることにする。

第2節 国際自由労連（ICFTU）のCSRについての考え方

2004年12月、日本の宮崎で開催された国際自由労連（ICFTU）の第18回世界大会は「グローバル経済におけるビジネスの社会的責任」（CSR決議案）を採択した。

ICFTUは、前回の第17回世界大会以降の4年間で、「CSRが、企業はその活動が社会の

他の要素に及ぼす影響を考慮するという公然たる道徳的責任に基づく、新しい形態のビジネス倫理として浮上したことに、大会は留意する」として、CSR を求める世界的潮流が出ていることについて、これを評価している。しかし、CSR が、ほとんどの場合、企業経営者が一方的に確認している責任を含めた自発的な概念として定義されていることに、異論を唱えており、経営サイドによる自発的な概念としての CSR は、「社会に対する責任をそれ自体で定義する政治的正当性を持っていない」と主張している。

労働組合の基本姿勢としては、「労働組合が CSR に対して無批判または否定的なアプローチをとってはならないと考える」という、是々非々の立場である。ただし、「労働者の保護と前進は、経営者の役割を中心とする概念を基にすることはできないことから、CSR 自体が、目的や目標になることはあり得ない」と断定している。そのため、「CSR が政府の適正な役割あるいは労働組合組織の代替として利用されることを許してはならない」ということを宣言している。

労使関係制度については、「健全なコーポレート・ガバナンスを含めた法的規制枠組み及び団体交渉と労使関係制度は、経営者に説明責任を負わせ、責任ある企業行動を確保する上で、今後も決定的に重要になるであろう」と位置づけており、「社会対話に積極的に参加する意欲、良好な労使関係を持つという公約、及び労働組合に対する開かれた、前向きな姿勢が、ビジネスの最も重要で普遍的な社会責任の1つである」ことを宣言している。

CSR を評価する側面としては「CSR は労働組合に、企業活動の社会的影響に企業を関与させる機会を提供できる」ということを挙げており、自発的な民間のイニシャチブ、官民パートナーシップ、及び、CSR の名もとの倫理原則の声明が急増しており、企業がビジネスや投資家にサービスを提供する産業が成長していることを肯定的に受け止め、「CSR は、労働者と労働組合が使用者、事業組織、非政府組織、政府、国家間組織とかかわる環境を変化させかねないため、CSR を無視することは出来ない」という立場を鮮明にしている。

よって、「労働組合は、明確に定められた目的があり、したがって CSR のイニシャチブに対する判断は、それが労働組合の目的に照らして、真の社会的責任を反映したものであるかどうか、政府にどのような影響を与えているか、社会的対話と良好な労使関係を推進しているかどうかに基づいて行う。労働組合は、企業にその真の責任を想起させる役割を果たすことができるし、また企業の行動や社会的影響について誤解を招くような主張をさせないようにすることもできる」というのが、CSR についての基本的立場である。

こうした立場から、CSR の具体的な動きについて、以下のような考え方を示している。

1. OECD 多国籍企業ガイドラインと ILO 三者宣言

改正された OECD 多国籍企業ガイドラインと、ILO の多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言は、企業の社会的責任に関する国際社会のコンセンサスと正当な期待を反映している。しかしながら、その条項の遵守を確実なものにするために、さらに良い手段が緊急に必要とされている。

2. 国連のグローバル・コンパクト

国連のグローバル・コンパクトは、行動規範とみなすべきではない。労働組合運動にとっては、グローバルな社会的対話の実現に貢献できる。ただし、経営側による一方的なアプローチを促すようなグローバル・コンパクトがあまりに多く、問題と紛争の解決のための真の対話につながる活動が不足している。

3. CSR の国際標準化

国際標準化機構（ISO）が関係する技術規格設定のプロセスを、CSR の基準づくりのために設立された組織が模倣する傾向にある。こうした基準設定プロセスは、社会的責任を規定するのに適した手法ではない。大会は、企業はその責任を再定義または再解釈するために CSR を利用しかねないと警告するとともに、民間部門の基準設定が国際労働機関や政府の適切な役割にとって代わることは許されないと強く主張する。

4. GUF による国際枠組み協定

大会は、グローバルな社会対話の重要性を認め、また多国籍企業と国際産業別組織（GUF）がグローバル枠組協定を結んだことを歓迎する。そのような枠組協定は、労働組合の承認獲得と組織化を含めた問題解決の重要な手段を提供でき、現地または各国の労働協約に代わり、あるいはそれと競争するよりは、むしろそれを補完しなければならない。部門別のグローバルな社会対話は、重要で前向きな発展であろう。またこの方向に向けて前進するために、ILO 部門別活動が提供する機会を、利用すべきである。

5. 企業行動規範のサプライ・チェーンへの拡大

サプライ・チェーンの労働慣行および関連する実施制度あるいは検証制度に関する行動規範が、職場監視の最も有効な手段として、常に労働組合の組織化を推進すべきであるが、組織化を代替するものであってはならない。そうした行動規範は、ILO 基準に明記された原則に間違いなく基づき、ILO が認めている、労働におけるすべての基本的人権を反映すべきである。これはまた、労働査察の仕事と調和し、それを補完し、また法の遵守の文化に寄与するものでなければならない。組合のない職場における労働慣行を認定する商品ラベルは、信頼できるものではなく、また民間の査察制度が、労働組合の役割や、適正な財源を持ち、組織化された公的な労働査察制度に代わることはできない。さらに、民間監査実施者の能力を評価する、国際的に認められた基準はない。

6. 政府間協定における CSR 条項

国際的なビジネス活動が労働者の権利尊重を含め、社会の進歩をもたらすよう、貿易投資協定、調達政策、投資信用、開発援助を含めた政府及び政府間の幅広い手段を利用すべきで

ある。

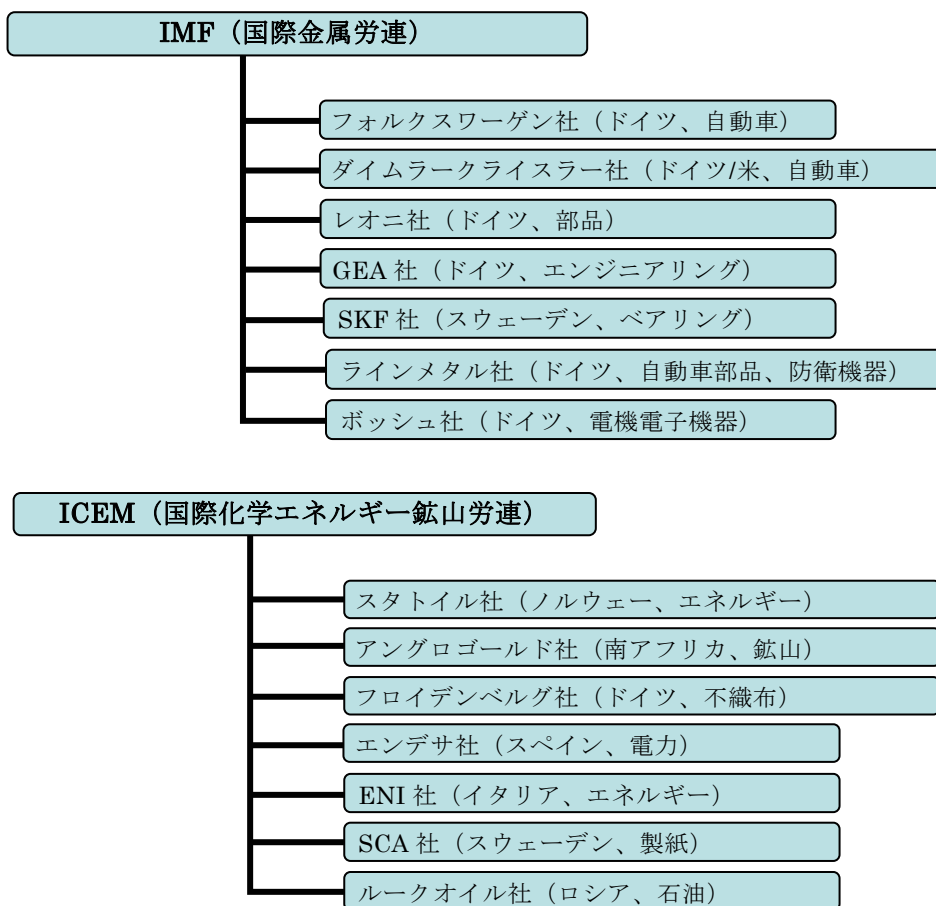
第3節 GUFによるグローバル枠組み協定

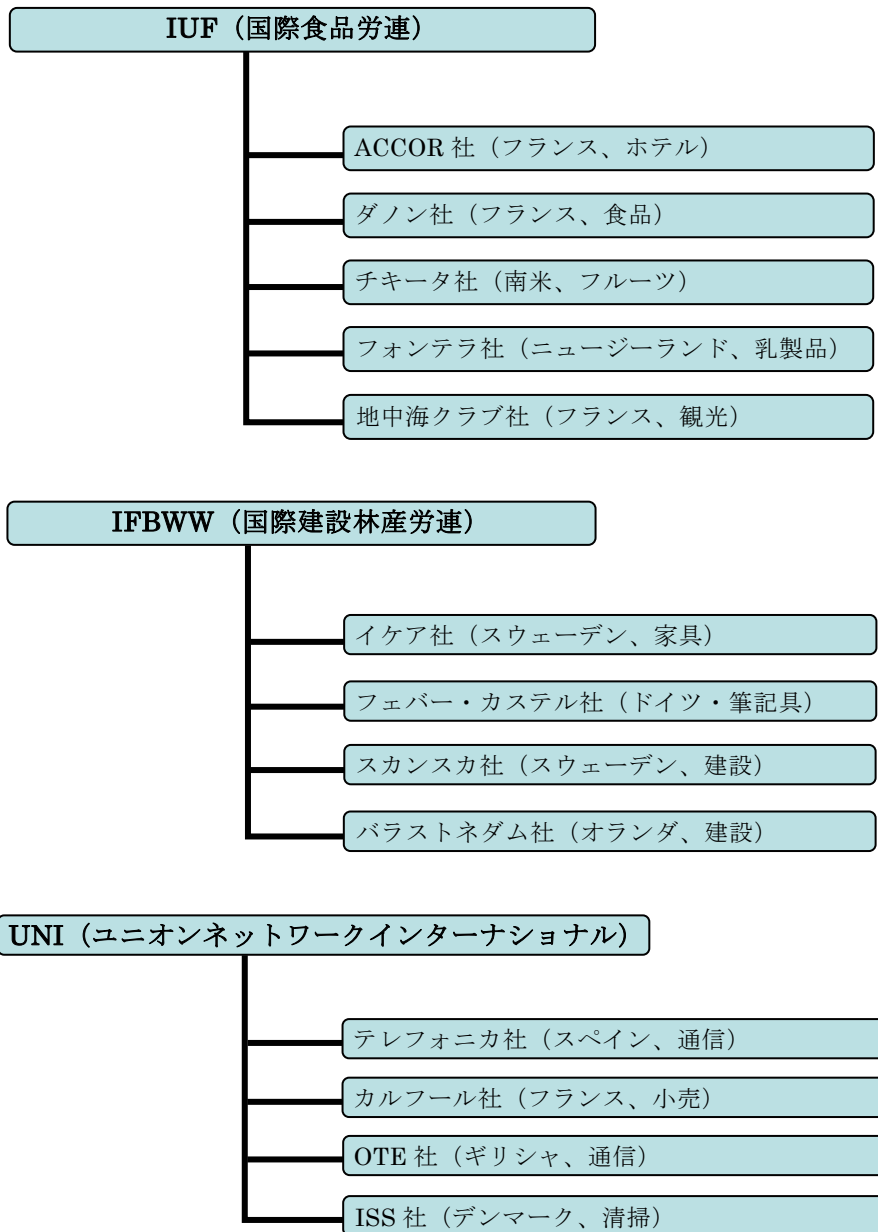
1. グローバル枠組み協定とは

前述したように、CSR へのアプローチ手法として労働組合が特に重視しているのが、国際産業別労働団体（GUF）によるグローバル枠組み協定である。グローバル枠組み協定とは、各地域の労働者を代表している世界中の各労働組合に代わり、GUF がグローバルに多国籍企業との間で締結する協定である。

すなわち自動車、食品、化学産業等の大規模多国籍企業では、関係する国際産業別組織が、多国籍企業子会社の労働組合を統括し、経験の交換や企業の本社経営陣との話し合いの場の設定に備えて、公式または非公式の委員会を設置しているが、こうした話し合いの結果、GUF と関連する産業団体あるいは個別企業が、①ILO 中核 8 条約などに定められた労働基準の遵守、②結社の自由などの労働基本権の尊重、③労働者の教育・訓練機会の提供などについて、合意し、それを協定化するものである。多国籍企業と GUF との間で締結された枠組み協定の例としては、図 4-1 のようなものがある。

図 4-1 GUF と関係する企業との枠組み協定





2. グローバル協定の目的と効果

労働組合は、地域企業と地域協定を結び、全国規模の企業とは全国規模の協定を結んでいる。企業行動が多国籍化し、グローバル経済化が進めば、それに対応したグローバル協定化が必要であるというのは、労働組合にとっては当然の理屈である。

CSRを意識して、多くの企業が綱領や立派な公約をそれぞれの年次報告書に記載している。しかし今日、多くの企業不祥事が発生し疑念が広がる中、言葉だけでは説得力がない。グローバル枠組み協定はそうした企業の宣伝文句とは異なり、企業で働く労働者と協定するものである。

労働組合にとっては、企業の動向を監視できるため、主張を信憑性のあるものにできるという効果がある。投資家や年金基金が、企業イメージ及び倫理的投資にますます注目してい

ることもあり、グローバル枠組み協定はあらゆるグローバル企業にとって大きなプラスとなり得る。

3. 協定の項目

①組合に参加する権利、団体交渉権、雇用において差別されないことなど、国際労働基準を遵守すること。②児童労働、強制労働を行わないこと。③適切な労働条件を遵守すること。④適切な環境基準に従うこと。これらは枠組み協定を締結すれば、事実上の公約と見なされる。

こうした項目は、ILO が、政府、使用者、組合からの合意を得て、労働に関する中核的基準を確立したものである。したがって、グローバル枠組み協定によって合意された内容は、ILO 条約に準拠したものである。

グローバル枠組み協定は、国内レベルでの企業と国内組合との直接交渉に替えるものではない。グローバル化の時代、企業は生産及びサービス拠点を世界のどの地域にも移すことができるが、グローバル枠組み協定は、世界のどこへ移転しても、国際的に認められている基準を尊重し、ディーセントワークを提供する、つまり、「当企業はまともなグローバル企業市民である」という企業からの意思表示となる。

4. モニタリングと紛争解決効果

モニタリング・システムは、GUF と企業が必要な時に必要な場所で会うという合意から、企業の全てのレベルにおける本格的な内部監査システムまで様々である。

最も重要な監視者は組合員であり、協定の精神に反すると見られる状況、変化、行動についての報告を加盟 GUF に行う。そして、国内組合や GUF に、企業に対して問題として取り上げるよう注意を喚起する。

協定は、全ての紛争を解決するようにはできていないが、労使間の情報交換が容易になることで、企業の長期計画を労働者に知らせ、企業と労働者が、問題が本当に大きな問題となる前に認識し、紛争が起きるのを避けることはできると考えられる。

仮に労使紛争が起こっても、組合と企業間の対話や、築かれた相互信頼など、GUF のグローバルな運営力による調停で、紛争がより迅速に解決できることが期待できる。

子会社や関連会社がグローバル枠組み協定を遵守していない場合、労働組合は、親会社である多国籍企業に話を持っていく。GUF は、過去にこうした方法で多くの問題を解決してきた。親会社が解決に乗り気でない、または解決行動を起こすのに時間が掛かるなどの場合には、その企業は、評判や企業イメージが危機に晒されているというリスクが生じる。

5. 日本における締結状況

日本においても、金属労協、UI ゼンセン同盟がグローバル協定締結の動きを進めているが、

2005年7月時点では、締結は1社もない。

この理由としては、①日本の労使関係は企業別組合との関係が主体であり、国際産別と直接交渉したり、協議したりする慣習がないこと、②サプライ・チェーンまで適用を拡大することに企業側が躊躇していること、③日本の投資先として大きな相手国である中国は、結社の自由を認めていないなど、国際労働基準遵守という観点から多くの問題を抱えており、中国ビジネスへの影響を考えて企業側が慎重になっていることが考えられる。

第4節 連合のCSRについての考え方

連合は、2005年1月20日に開催した第18回中央執行委員会で、CSRに関する連合の考え方をまとめた。この考え方は、前述したICFTU世界大会の決議、産別の活動などを踏まえたものである。

連合は日本におけるCSRの動向について、安全や人権を無視した熾烈なコスト削減競争と、社会全体の持続可能性に配慮したトップランナーをめざす競争という、相反する2つの競争ルールが併存しているという状況にあると分析している。

こうした中で、CSRについての労働組合の動向について、「CSRに対する労働組合の関心は、一部の構成組織や大産別共闘で先駆的な方針が示されているものの、全体としては十分とは言えない。この間の企業不祥事や安全問題のトラブルでも見られたように、労働組合が企業利害と一体になり、消費者や住民の立場に立った十分なチェック機能を果せないという場面も見受けられたことは否定できない。労働組合も、企業別組織の閉鎖性を超えて、消費者や住民の立場や国際的な視点に立って企業経営をチェックすると同時に、権利や労働条件の確保についても、産業や地域、国際労働運動の視点に立った取り組みを進めていくことが求められている。」

と問題点を掲げ、労働組合が、より積極的にCSRに取り組むよう指摘している。そして、連合、産別、地方連合、単組がCSRに関するルールの遵守することを求めている。

連合のCSRについての考え方は以下のとおりである。

1. CSRに対する連合の基本的考え方

(1) CSRの基本理念

CSRとは「企業において、各ステークホルダーに対する説明責任を果たし、人権擁護、環境保全、雇用確保、質の高い労働条件・労働環境の確保、コミュニティへの貢献、文化活動への貢献など、それぞれの行動規範にもとづき、社会の公器たる企業の存在意義を示すとともに、社会的公正ルールの形成などに寄与すること」である。

これは企業の経営のあり方そのもの、とくに、関連するステークホルダーとの関係のあり方そのものに直結しており、CSRの具体的内容は、経営者が一方的に決定するものではなく、各ステークホルダーとの対話を通じて確定していくものである。

(2) 雇用・労働・人権分野の重視

労働組合の側からまず積極的に働きかけていくべきなのは、雇用・労働分野における CSR の明確化である。とくに、社会的な差別やさまざまなハラスメントの禁止・防止はもとより、雇用・就労形態の違いを超えた均等待遇や、職業生活と私的生活、地域生活のバランスなどについても重視していく。

※ 雇用・労働分野の国際労働基準には、以下のようなものがある。

① ILO の中核的労働基準

- a 労働基本権
- b 強制労働の禁止
- c 児童労働の禁止
- d 同一価値労働、雇用および職業における差別の排除

② OECD の多国籍企業ガイドライン

③ ICFTU/APRO の企業行動規範

(3) 労使協議の重要性

雇用・労働分野の課題についての CSR は労使交渉を通じて初めて確定されるべきものである。

労働組合の立場から企業の CSR の取り組みを判断するに当たって、労働組合との対話や労使交渉が保障されているか、そしてフォローアップの仕組みが作られているかにある。

(4) 社会的・政策的取り組みの重要性

社会全体を望ましい競争の方向に導いていくには、個別企業の社会的責任と同時に、公正競争ルールや労働基準、環境基準などを含む社会的・政策的取り組みの推進がきわめて重要である。

2. 雇用・労働・人権の分野に関する CSR 実現の取り組み

CSR (および広い意味の SR) の取り組みにおいて、労働組合は2つの位置・役割をもっている。1つは、企業経営を監視しチェックする立場、もう1つは、自らの権利や労働条件、能力開発などの保障を求める立場であり、双方を踏まえた対応が求められている。

(1) 労使協議と協定締結

CSR の重要な一環とし、CSR の課題を労使協議の対象とし、企業に対して情報開示や説明責任を果たすよう求めると同時に、フォローアップやモニターの仕組みを含めて、プロセス全体に関与しうる仕組みを作っていく。

- a) 各企業における CSR 委員会の設置と労働組合参加

- ・エコマークなど認証基準の活用
- b) 企業行動規範の策定と労働組合の関与
- c) 取引関係も視野に入れたフォローアップ機関の設置
- d) 国連グローバル・コンパクト参加に向けた企業への働きかけ
- e) 国際産別組織における多国籍企業との枠組み協定の締結

(2) 政策的な取り組み

個別企業の取り組みを支援、公正競争ルールを定着させるための施策を国や自治体に求める。

- a) 企業に対する基本的項目に関する情報開示の義務付け
- b) 国や自治体が行う公契約における CSR 基準の適用
自治体における条例制定など

(3) SRI（社会的投資責任）への関与

公的年金基金や企業年金など資金運用において CSR 基準を取り入れていくように積極的に働きかけていくとともに、労働組合の自主福祉事業においても CSR 基準を積極的に活用するよう取り組みを進めていく。

(4) 労働組合の側からの評価基準の検討

雇用・労働分野の CSR 評価基準について、労働組合の側からも検討を進める。

(5) 国際労働運動への対応

国際自由労連は、2004年12月に宮崎で開催した第18回大会で、CSRに関する決議を採択した。連合は、決議に盛り込まれた労働者と労働組合の権利に十分な配慮をするとの趣旨を踏まえた対応を行っていく。

(6) NPO などによる標準化の取り組みに対する関与

SA8000、ISO などで進められている標準化の取り組みは、公的なものにとって代わることはできないとしても、各企業の取り組みのばらつきを改善していく一助になる可能性もある。同時に、この標準化は何らの拘束力を持たないことから、単なる隠れ蓑になる可能性もある。したがって、これらの標準化に ILO を始めとする国際労働基準などを盛り込むことはもちろんのこと、関係機関との協議・連携を含め、より実効性があるものとなるよう働きかけを行っていく。

第5節 産業別組織のCSRの取り組み—UIゼンセン同盟の事例

労働組合でCSRを具体的な運動課題として取り組んでいる例として、UIゼンセン同盟のケースを取り上げたい。

UIゼンセン同盟は、繊維、化学、食品、流通、サービス産業を中心に83万人の組合員を民間では最大の産業別組織である。UIゼンセン同盟が、CSRを運動課題として受け止めるようになったのは、2003年からで、CSRについてのプロジェクトを発足させ、加盟組合の取組状況を調査するとともに、国際的動向についても資料を収集し、2004年4月にはイギリスとスウェーデンのCSRの動きを調査し、2004年11月に「CSR対策指針」をまとめた。

指針では、「企業は市場における競争の中で経済活動を行っているが、こうした活動は、環境面、社会面との整合性が求められる。「企業行動のプロセスに社会的公正性や環境などを組み込み、ステークホルダー（利害関係者）に対しアカウンタビリティ（説明責任）を果たしていくこと。その結果、経済的・社会的・環境的パフォーマンスの向上を目指す」という考え方をCSRと呼んでいるが、近年CSRを強く認識した企業行動が求められるようになってきている」との認識に基づき、「CSRを推進する主体は企業であるが、CSRを盛り込んだ企業行動を定着させるために、労働組合も役割と責任を果たす必要がある」との立場をとっている。

労働に関するCSRでは、「日本の労使は、人材（人的資源）開発、職場における健康、安全、雇用の安定といった側面については、CSRの関心が高まる以前から取り組みを進めてきている。労働組合も自社の組合員の雇用の安定や、労働条件の向上には一定の役割を果たしてきた。従業員をはじめとした「人」を大事にするといった日本的労使慣行の良い面は、これからも推進していくべきである。他方、地域社会、サプライヤー、消費者社会パートナーとの交渉、説明、児童労働や人権といった問題には関心を払って来なかったのが実態である。今後、企業がこうした分野に無関心であることはできない。なぜなら、国際的には、CSRの中で労働や人権に関する項目は不可欠のものと認識されており、国際的な消費者や労働団体のNPOのモニタリングが行われているからである。その企業が扱っている商品の製造過程や取引先に、児童労働や強制労働の事実があれば、当該企業の説明責任と迅速な対応が求められる。こうした事柄への企業の関心の高さと、対応方針をあらかじめ明らかにしておく意味からも、説明責任と改善のための積極的行動が求められることになる。労働組合も、またこうした問題の改善に責任の一旦を担っている」という考え方を提示している。

UIゼンセン同盟は、以下の手順と手法でCSRを実行することを求めている。

①「企業行動規範」の策定と公表

「企業行動規範」の内容としては、ILOの中核的8条約を満たすことが最低要件である。それに加えて、労働者代表との協議、生活できる賃金、安全衛生などの項目を満たすことが求められる。

適用範囲は自社の従業員だけではなく、サプライヤーにも範囲が及んでいる。企業によっては、サプライヤーに「企業行動規範」を配付、説明し、サイン求めているところもある。UI ゼンセン同盟は以下に掲げる「モデル企業行動規範」の策定を企業に対し求めている。

「モデル企業行動規範」は、海外に進出している企業での現地での行動規範を明らかにし、とりわけ、強制労働、雇用差別、児童労働、団結権・団体交渉権の尊重、最低賃金、適正な労働環境・安全の確保といった、企業が社会的構成員の一員として受け入れられ、グローバル社会の発展に資する姿勢を明確にするものであり、契約先等の協力を求めるものである。

経済、企業行動のグローバル化の中で労働組合運動の果たすべき役割も拡大している。UI ゼンセン同盟は、結社の自由・労働基本権の確立とそれによる雇用・労働諸条件に関する国際公正労働基準の実現の問題は、国際自由労連や国際産業別組織の存在理由ともいうべき課題であると考えます。

モデル企業行動規範

第1条 本規範の対象及び効力

1-1 対象労働者

(〇〇会社)は生産及びサービスを行うにあたり、その条件に関し労働者に対する責任を負っていることを認める。この責任は、(〇〇会社)と直接雇用関係にある者だけでなく、(〇〇会社)の生産あるいはサービスを行う全ての労働者に対し及ぶものである。

1-2 遵守すべき国際基準

(〇〇会社)が、生産、販売、供給している製品の製造またはサービスを行っている全ての労働者は、公正な賃金と適正な労働条件を与えられ、かつ、ILOの第29、87、98、100、105、111、138、182号条約で保証されている国際労働基準が遵守されなければならない。

1-3 契約先等への確認

(〇〇会社)は、契約先、下請け業者、納入業者、ライセンス業者に対し、(〇〇会社)の製品やその部品の製造、流通過程において、これら諸条件の提供ならびに諸基準の遵守を求める。(〇〇会社)は、主要な納入業者への発注、取引先、下請け業者との契約、あるいはライセンスを供与する契約を行う前に、本企業行動規範の条件を満たすものかどうかを事前に確認する。

1-4 契約先等の定義

本企業行動規範において、契約先とは、(〇〇会社)に対し労働やサービスの提供を契約する全ての個人、法人を意味する。下請け業者とは、(〇〇会社)との関連あるいは(〇〇会社)との合意事項により提供される労働やサービスのために上記で定義する契約先と契約するあらゆる個人、法人を意味する。主要な納入業者とは、(〇〇会社)により販売される最終製品、または最終製品に使用される部品や材料を(〇〇会社)

に供給する個人、法人を意味する。ライセンス業者とは、(〇〇会社)との契約、協定により、(〇〇会社)の社名や登録商標やデザインを使用する個人、法人を意味する。

第2条 (〇〇会社)の製品の製造、販売に関わる(〇〇会社)とその契約先、下請け業者、納入業者、ライセンス業者は以下の最低基準を保証する。

2-1 労働法、社会保障法の遵守

経営者は労働者との雇用関係から生ずる当該国内における労働法、社会保障法およびそれに基づく規則をすべて遵守する義務を負う。

2-2 強制労働等の禁止

強制、債務、囚人労働を使用しない(ILO第29、105号)。前借金と賃金の相殺による労働契約はしない。強制貯蓄は行わない。パスポート等の身分証明書を雇用主に預けさせることはしない。

2-3 雇用における差別の禁止

人種、皮膚の色、性、宗教、政治信条、国籍、社会的出身その他、他と異なる個人の特質に関わらず、機会と待遇の平等が保証される(ILO条約第100号、111号)。

2-4 児童労働の禁止

15歳未満、または15歳以上で義務教育を終了していない児童を雇用しない。(ILO条約138号)

2-5 団結権、団体交渉権の尊重

労働者が労働組合を結成し、加入し、団体交渉を行う権利は、保証される。(ILO条約87、98号)。労働者の代表は差別の対象となってはならず、労働者の代表としての機能を果たすために、すべての職場に立ち入ることができる。(ILO条約第135号、143号)

2-6 最低賃金の基準

労働者に支払う賃金は、法律で定められた最低賃金または、産業界の最低賃金を満たすものであり、常に生存に必要な基本的基準を満たし、かついくらかの余裕をもったものとする。全ての労働者は雇用されるときに賃金が書面で明示され、賃金が支払われる毎に賃金明細が書面で明示される。

2-7 労働時間の基準

労働時間は該当する法律と産業界の基準に則るものとする。いかなる場合も、労働者は週48時間以上の労働を恒常的に要求されず、7日毎に少なくとも1日の休日を保証される。残業は自発的なもので週12時間を超えず、恒常的に要求されるものであってはならず、時間外労働は手当で保証される。

2-8 適正な労働環境、安全、衛生の提供

労働者には、安全で衛生的な労働環境が提供される。工場、事業所は労働条件に関するすべての法律、規制を満たすものでなければならない。

労働者を火災や事故、中毒物質から保護するための基準と手順を入念に作成しなければならない。照明、暖房、換気システムは適切にしなければならない。

2-9 労働者に対する虐待、嫌がらせの禁止

すべての労働者は敬意と尊厳をもって処遇されなければならない。いかなる労働者

も肉体的、性的、生理的ないし言葉による嫌がらせや虐待にさらされてはならない。

第3条 契約先等の協力支援

(〇〇会社)は、契約先、下請け業者、主要な納入業者、およびライセンス業者に、本行動指針の実行とモニタリング（監視）に関し、以下の協力支援を求めることができる。

- (1) 自社の操業、営業に関する関連情報を、(〇〇会社)に提供する。
- (2) 双方合意により選任された検査担当者による職場、操業および営業に対する検査を実施できるようにする。
- (3) 双方合意により選任された検査担当者の要請に応じ、提出できるよう、各労働者の氏名、年齢、労働時間、賃金の記録を保管する。
- (4) 本行動規範の内容を関係する労働者に口頭および文書の両方で伝える。
- (5) 本行動規範の遵守に関し情報を提供した労働者に対し、解雇、懲罰その他の不利益取扱いをしない。

第4条 契約先等との取引契約の解消

本行動規範第2条のうちの1つあるいは、それ以上の条項に違反した契約先、下請け業者、主要な納入業者、およびライセンス業者は、(〇〇会社)の製品の生産、および取扱いの権利を失うものとする。

第5条 本規範の最低基準の意味

本行動規範第2条の項目は、搾取を防ぐための最低限の基準を設けたものであって、(〇〇会社)は、いかなる契約先、下請け業者、主要な納入業者、およびライセンス業者に対しても、これらの最低基準、条件を最高基準としたり、(〇〇会社)により認可された唯一の条件としたり、労働基準や条件を引き上げる場合の反対材料として利用することは認めない。またそのような行為を行った業者とは取引をしない。

② CSRに関する情報開示と説明責任

説明責任の手法として、欧米企業では、企業（上場企業）が有価証券報告書を通じて財務内容を公表するのと同様に、CSR報告書（社会報告書、サステナビリティ報告書）を作成、公表がなされている。日本でも、社会的責任投資（SRI）への対応などから、CSR報告書を作成する企業が増えている。しかし、労働に関わる情報開示は少ない。

労働組合からの働きかけによって、CSR報告書の作成および、労働に関する以下の情報の開示を求めていく。

人権（差別対策、児童労働、強制労働の排除、懲罰慣行、セクハラ防止、相談窓口の設置等）

雇用及び相応の仕事（新規採用数、解雇、リストラの有無、出向・転籍の状況、パート・派遣比率、従業員満足度等）

労使関係（労働組合の有無、労使協議制の設置、労働協約の締結、労働争議の発生等）

賃金（経営トップと一般従業員の賃金格差、パートの賃金、退職金・企業年金の制度の有無）

労働時間（年間所定労働時間、総実労働時間、年間休日数、年休取得率等）

安全衛生（労災事故の発生状況、安全衛生教育、指針の作成、第三者監査等）

健康（メンタルヘルス相談、社内健康教育等）

障害者・高齢者雇用（定年、障害者雇用、バリアフリー施策、高齢者雇用状況等）

人材育成・キャリア形成支援（自己啓発支援、研修制度・費用、社内公募・FA制度等）

ファミリーフレンドリー・両立支援（人事異動にあたっての従業員の家庭事情についての配慮、育児・介護支援、短時間勤務、育児施設等）

女性（機会均等、女性の役員・管理職登用、ポジティブアクション等）

社会貢献活動（ボランティア活動支援、専門家の派遣等の技術支援、地域との交流、NPOとの協働等）

③ モニタリング

労働組合にとって重要なことは、企業行動の監視（モニタリング）である。UIゼンセン同盟は、加盟する国際産別（GUF）を通じて国際的なネットワークをもっており、企業行動に関する情報交換も頻繁に行われている。こうしたネットワークを通じて、企業とは別のチャンネルで、情報の収集と問題発見が可能である。こうしたネットワークによって問題の早期の解決にも役立つこともある。

企業行動規範の遵守状況のモニタリングには、内部監査によるものと、それに加えて外部監査を受け入れている企業もある。サプライヤーへの定期的立ち入りによる内部監査は、企業がサプライヤーの実情を知るうえでは意味があるが、企業はそうした問題へのノウハウがないところから、内部監査だけでは消費者、NGOへの説明には不十分なところがある。

日本は企業別組合が組織形態の中心であり、企業内における従業員代表として発言することが可能である。こうした日本の特徴も生かしながら、CSRとしての「労働」への関心を高め、労働組合の関与の割合を高めていく必要がある。必要に応じ、労働組合とNGOを含めた形でモニタリング制度の構築に向け、労働組合が会社に働きかけていかなければならない。

④ グローバル・コンパクトへの参加、NGOとの協力

国連グローバル・コンパクトへの参加は、人権、労働、環境問題への基本的取り組みを網羅することになり、またこれを企業のホームページに明らかにすることから、CSRへの取り組みに企業行動を奨励させる点で有効である。

日本企業の、国連グローバル・コンパクトへの参加は少ないが、これに対して、政府を含めた、より積極的取り組みが求められる。

NGOからは、グローバル・コンパクトは遵守を促す仕組みも、客観的で強制的なモニタリング・システムもないため、実効性を確認することが困難であるという指摘もある。

NGOは、問題関心が一面的であったり、一過性の取り組みに終わるところもあるという問題はあるが、他方で、サプライヤーにおける問題発見や従業員教育など、企業にはないノウハウも持っている。グローバル・コンパクトを1つの契機として、CSRの課題に本格

的に取り組むことが期待される。その際、企業、労働組合、NGO の対話と協議の継続が重要である。

⑤ グローバル枠組み協定

CSR は第一義的には、企業が主体的にすすめるものではあるが、企業の任意的取り組みとなっているという問題がある。この限界を超える意味で、国際産別（GUF）が進めている「国際枠組み協定」を進める必要がある。国際枠組み協定は、GUF のカウンターパートとなる産業（経営者）団体あるいは、個別企業が①ILO 中核 8 条約などに定められた労働基準の遵守、②結社の自由などの労働基本権の尊重、③労働者の教育・訓練機会の提供などを締結するものである。

国際枠組み協定は、労働組合が CSR に関与できるという意味からも有効である。

⑥ 国際規格の取得・認証（SA8000）

CSR を推進する手法として国際標準規格の取得、認証がある。SA8000（ソーシャル・アカウンタビリティ、社会的説明責任 8000）は、不公正かつ非人道的な労働を廃絶するために構築された労働・倫理分野での初めての国際標準規格であり、児童労働、強制労働、健康と安全、結社の自由と団体交渉、差別、懲罰、労働時間、報酬、マネジメントの 9 項目に関する規準、規格を定めている。

SA8000 の規定には労働組合は特に明記されていないが、規格諮問委員会には企業、労働組合、人権団体の NGO の代表が参加しており、労働組合からは、国際繊維被服皮革労働者同盟（ITGLWF）とユニオン・ネットワーク・インターナショナル（UNI）の代表が参加している。

サプライ・チェーンを通じた CSR の普及、推進にはこうした国際規格の取得、認証も有効な手法である。ただし、取得そのものが自己目的化しないように留意する必要がある。

⑦ 社会的責任投資（SRI）

CSR を推進する手法の 1 つとして、投資基準として社会・倫理・環境などの要素を掲げ、これらについて社会的責任を果たしているかどうかを判断して投資することがあげられる。こうした投資行為は社会的責任投資（SRI）と呼ばれ、アメリカや欧州において投資市場が発達している。日本でも環境を基準にしたエコファンドが発売されている。労働を含めた社会面をも考慮した投資信託も登場しているが、労働についての SRI の評価基準は定まったものがない。

労働の視点から、「人」を大切にす企業市場からも高い評価を得られるよう、評価基準が作成されることを期待する。

また、労働組合の資産（共済、年金基金等）の運用にあたっては、SRI の視点を重視することが必要である。

⑧ 内部告発者保護と企業内苦情処理制度

2004 年 6 月に内部告発者の保護を目的とした「公益通報者保護法」が成立した。内部告発者保護制度が、日本社会を健全な方向に向けていくよう、また企業の隠蔽体質が改善さ

れるよう、労働組合としても取り組む必要がある。

また、企業内のホットライン、コンプライアンスラインの整備、企業内苦情処理制度の整備をはかる必要がある。

第6節 労働組合によるCSRへの関わりについての論点

以上、国際労働組合（ICFTU）、国内の全国組織（連合）、国内の産業別組織（UI ゼンセン同盟）の3つのCSRへの方針を見てきたが、CSRに対する姿勢や取り組み手法に、若干の違いがある。日本でCSRを一過性のものとしなないために、労働組合がどのようなねらいをもち、どのような関わり方を持つべきか、この点についていくつかの私見を述べる。

1 CSRの認識－任意か強制か

企業は市場における競争の中で経済活動、ビジネス活動を行っているが、それは環境面では持続可能で、社会面では企業の責任を明確化し、その監査も行い、ステークホルダーに説明責任を果たし、透明性を確保することとの整合性が求められる。このことについては、先進国の労働組合では共通の認識が得られつつある。

一般に企業サイドは、これを任意のものとして捉え、そのように主張しているが、労働組合は、任意のものとは捉えていない。CSRには、法的要件と任意のベスト・プラクティス（良い慣行）の両方の部分が含まれており、環境や労働、人権といった項目には、法的最低基準も多くある。その関係と違いをきちんと認識することが必要であろう。

2 CSRの要素

これまで日本企業あるいは、日本の労使は、人的資源開発、職場における健康、安全、雇用の安定、省資源、省エネ管理といった内部的側面については、CSRの関心が高まる以前から、取り組みを進めてきており、その水準は国際的にも評価し得るものとなっている。

しかし、人権や労働基本権を国の内外で遵守することを明らかにしている企業は少ない。日本の労使は、国際的視点から、これらの要素を取り込んでいくことが求められる。他方、これまで日本企業が取り組んできたことについては、むしろ積極的に情報を発信し、CSRの要素になることをアピールすべきである。

3 社会的対話

CSRを実践するうえで、社会的対話が重要なツールとして認識されている。このことについては労使間でも認識に大きな違いはない。

ただ、労働組合を、株主、消費者など多様なステークホルダーの中の1つと見るか、重要な位置づけと見るかについては、違いがある。労働組合サイドの認識としては、労働条件、人的資源管理、安全衛生などは労働組合との交渉や協議によって多くの部分が決められるも

のであり、他のステークホルダーの対話と同列に扱う性格のものではない、というものである。

他方、日本の企業は CSR を対株主、消費者への情報提供という認識はしていても、社会的対話まで踏み込んでいるかどうかは疑問である。労働組合といっても、日本企業の多くは、自社の企業別組合を対話の相手をしか認識しておらず、国際組合、産業別組合を直接対話の相手とは考えていない。労働組合を認知することを拒否したり、選挙で選ばれた従業員代表と、賃金や労働条件、企業の組織構造や慣行についてきちんと議論しなければ、その企業は CSR アプローチを遵守しているとはいえない。多国籍企業においては、このことがグローバルに実現できていることが必要である。

4 企業行動規範の策定と公表

CSR に向けて企業が進めているのは、「企業行動規範 Code of Conduct」の策定と公表である。欧米では多くの企業で進められており、日本企業も、こうした国際の流れから策定する企業が出始めてきた。

企業行動規範の中で、労働や人権に関しては、ILO の中核的 8 条約を満たすことが最低要件である。それに加えて、労働者代表との協議、生活できる賃金、安全衛生などの項目を満たすことが求められる。

適用範囲は自社の従業員だけではなく、サプライヤーにも範囲が及んでいる。企業によっては、サプライヤーに「企業行動規範」を配付、説明し、サインを求めているところもある。

日本企業では、このレベルになると到達できているところは少ないが、労働組合サイドからの働きかけが必要であろう。

5 モニタリング

企業行動規範の遵守状況のモニタリングには、内部監査によるものと、それに加えて外部監査を受け入れている企業もある。サプライヤーへの定期的立ち入りによる内部監査は、企業がサプライヤーの実情を知るうえでは意味があるが、企業はそうした問題へのノウハウがないところから、内部監査だけでは消費者、NGO に対して説明責任を果たしたことはない。これを補完するものとして、SA8000 のような民間の認証制度を利用したり、NGO と協力して民間の査察制度を取り入れる企業もある。ICFTU は、民間の査察制度は「労働組合の役割や、適正な財源を持ち、組織化された公的な労働査察制度に代わることはできない。さらに、民間監査実施者の能力を評価する、国際的に認められた基準はない」と断言している。

ただ、そうではあっても民間の認証・査察制度を認める立場もある。中国のような国では、自主的な労働組合結成は認められておらず、唯一合法的な組合「中華全国総工会」は、経営者（総経理）もメンバーであり、団体交渉機能を持たない組織である。こうした国家、地域

で CSR を推進するためには、NGO による外部モニタリングを使うことを積極的に考えて良いように思う。

6 グローバル・コンパクトへの参加

国連グローバル・コンパクトについて、ICFTU は、「行動規範とみなすべきではない。労働組合運動にとっては、グローバルな社会的対話の実現に貢献できる。ただし、経営側による一方的なアプローチを促すようなグローバル・コンパクトがあまりに多く、問題と紛争の解決のための真の対話につながる活動が不足している」という立場である。

たしかに、こうした問題点はあるものの、日本企業について言えば、グローバル・コンパクトへの参加は、人権、労働、環境問題への基本的取り組みを網羅することになり、またこれを企業のホームページに明らかにすることから、CSR への取り組みに企業行動を奨励させる点で有効であると考えられる。

日本企業の、国連グローバル・コンパクトへの参加は少ないが、これに対する政府のイニシアチブを含め、より積極的取り組みが求められる。

7 グローバル枠組み協定

GUF との枠組み協定は、CSR を実効あるものするため労働組合が積極的に進めているものである。CSR が企業の任意的取り組みのとなっていることの限界を超える意味で、また労働組合が CSR に関与できるという意味からも、国際枠組み協定を進める必要がある。しかし、日本ではまだ一例もない。その原因として考えられることは、前述したとおりであるが、日本がアジア地域で経済的に重要な地位を占めていることを考えると、仮にアジア・太平洋地域に限定したものであっても、枠組み協定を作っていく必要がある。

8 CSR の国際標準化

CSR について、国際標準化機構（ISO）が関係する技術規格設定のプロセスを取り入れることについて、労使間で大きな議論が戦わされた。

昨年 12 月の段階では、CSR の ISO 規格化は、議論の入り口にあったこともあって、ICFTU は、「大会は、企業はその責任を再定義または再解釈するために CSR を利用しかねないと警告するとともに、民間部門の基準設定が国際労働機関や政府の適切な役割にとって代わることは許されないと強く主張する」という見解を採択した。

その後、2005 年 1 月に加盟国投票の結果（賛成 29、反対 4）で、WG（ワーキンググループ）の設置が正式に決まり、2005 年 3 月に、ブラジル・サルバドールで第 1 回 WG 総会が開催された。この会議では、労働団体、消費者団体は ILO 等国际基準も踏まえた実効性あるものでなければならないと主張した。一方、産業界は、NGO や労組の責任も規定すべき（CSR

ではなく SR) で、基準ではなく「好事例集」としてはどうかなどの意見も出された。結局、実質議論は次回持ち越しとなり、現時点で、どのような方向性が打ちされるか、予想がつかないが、実効性のある新規格が生まれれば、その意義は大きいと思う。連合は、ISO による新規格について、「ISO のノウハウを通じて国際的な CSR の確立に貢献すること。これまでの国際基準を引き下げないこと」などの見解を確認している。

この作業委員会には、連合からも参加しており、新規格策定に向けて積極的な役割を果たすことを期待している。

9 CSR への政府の役割、イニシャチブ

筆者は 2004 年にイギリス、スウェーデンの CSR 事情を調査したが、両国とも政府がイニシャチブを発揮していることに強い印象を受けた。

イニシャチブの方法は多様であるが、①法律で社会的責任についての企業行動の報告義務を課すこと、②政府調達や公的部門の購買行動に CSR、SRI の視点を組み込むこと、③政府間の防衛機協定に CSR の項目を盛り込むこと。④国連グローバル・コンパクトへの参加を奨励する行動をとること、⑤企業と NGO、労働組合が協同して取り組む場と財政的支援を行うこと、⑥中小企業の CSR 推進のためにコンソーシアムを提供すること、⑦CSR の規格化、標準化についてのコンセンサスの形成に努めること、などがある。

日本で政府のイニシャチブ以前の問題として、縦割り行政で進められているところがある。環境省は環境問題について、厚生労働省は雇用・労働について、経済産業省は、企業行動と、国際規格化について、それぞれ取り組んでいるが、政府間の連携は全くと言っていいほどない。

一例をあげると、2004 年秋から 2005 年初めにかけて、CSR を ISO (国際標準化) で取り上げる際に、労働や人権で ILO 基準との整合性をとることが国際会議の場では、熱心に討議されていたのであるが、このことについて国内で厚生労働省と経済産業省が協議された事実はなかった。

CSR を日本政府として、どのように進めるか、そのためのイニシャチブの発揮が求められる。

ある。また、ステークホルダーとしてのお客様を考えた場合、B to C 企業にとってのそれは消費者あるいは生活者（拡大解釈し社会全体）であり、B to B 企業にとっては、直接の顧客のみならずその先にある消費者、生活者を含む社会一般も対象とすべきである。その意味で B to B 企業にとっては、消費者と直接向き合う関係にある下流のサプライ・チェーンも重要なステークホルダーとして認識されることになる。

CSR を構成する要素は、企業統治、人権・労働、安全衛生、環境保全、公正取引、企業倫理、品質と安全、消費者保護、地域貢献等多岐に亘り、経営分野のすべてに関係する。これらの要素項目は、日本企業の自社内においては経営品質上の中核分野として重視されている。しかし、第 1 節に述べたように、国際社会で CSR への関心が急速に高まった主因に、途上国での貧困、労働者の人権・安全衛生の問題への対応の必要性があり、これらは日本企業にとって従来の経営品質上の要素として認識が薄かった分野である。

第 5 節 CSR リスクとは

CSR 重視の経営は中長期的には企業価値やブランド力の強化につながり企業評価の向上に資すると考えられている。一方、CSR の視点を欠いた経営を行った場合にはさまざまな事業リスクに直面すると言えよう。ステークホルダーや環境への「負の影響」を極小化することが CSR リスク管理であれば、その影響が増加し、ステークホルダーが満足しない状態になるとリスクは増大することになる。

SRI インデックス評価にて格下げされ、投資対象銘柄リストから外れ株価に悪影響が出るというリスクが CSR リスクの典型として一般的に指摘されるが、現在の SRI の投資規模を考えると投資リスクというより、現状ではむしろ組み込まれないことによるレピュテーション・リスクとして捉えるべきであろう。

最大のリスクは、不祥事等により社会をはじめとするステークホルダーに負の影響を与えた結果、マスコミやインターネットサイトにより喧伝され、ブランドの失墜につながるケースである。場合によっては NGO などから社会的非難を受け、消費者のボイコットを受けたり、取引先から取引を停止させられることにより事業に深刻な影響が生じるケースも考えられる。さらに従業員のモラル面でのリスクもある。不祥事を起こした企業の多くは従業員のモラル低下の問題に直面する。従業員も重要なステークホルダーのひとつとして認識し、良い企業イメージと労働環境の下で従業員のモラルを高めていくことが重要である。有能な社員の確保あるいは社員モラルの向上という点でも CSR への取り組みは有効である。

特に、日本企業が注意すべきリスクは、サプライ・チェーン・マネジメントに関するリスクである。NGO からの指摘がきっかけになって企業がサプライ・チェーンの児童労働問題の解決に取り組んだ例として 1990 年代のナイキのケースが有名である。ナイキのケース以来、特に人権や環境分野に従事する NGO が、マスコミやインターネットを利用しブランド力のある多国籍企業をターゲットに不買運動等のキャンペーンにより環境や社会的課題を解

決しようとする傾向が強まっている。現在ではアパレル産業のみならずアウトソーシングが進んでいる電子産業も中国やアジアでの製造委託先における労働条件や人権対応等が NGO により問題視されつつある。英国の人権団体である CAFOD (Catholic Agency for Overseas Development : URL <http://www.cafod.org.uk/>) が、米国の HP、Dell、IBM の世界的 PC メーカーを標的にサプライ・チェーンにおける労働条件の改善を求めたケースがある。サプライ・チェーンの労働条件が国際基準に達しておらず、それらに対する 3 社の行動規範が不十分であるとして、2004 年 1 月にマスコミやインターネットを通じて消費者に対し 3 社に改善を求めるよう呼びかけた。これがきっかけとなって、既にサプライ・チェーンでの CSR への取り組みを強化しつつあった HP 社が主導し、2004 年 10 月、IBM、Dell の各社と共同で共通購買指針 (Electronic Industry Code of Conduct : EICC) を発表するに至った。

欧米では NGO のロビー活動もあり政府の資材調達基準に CSR の視点を取り入れる動きがあり、特に英国では熱心に議論されている。(関連参照サイト : <http://www.consultnet.ie/csrmayjun05.htm>)

政府調達条件としてこの基準が導入されると政府に直接納入する企業だけではなく、その企業に原材料や部品を供給する取引先にも CSR ガイドライン遵守が求められることは必至である。これらへの対応を怠れば、政府や顧客の調達リストから除外されるリスクが生じることになる。日本企業にとっては、特に事業上のリスクに直接結びつく製品回りの環境、品質、安全性等への取り組みは進んでいるが、従来事業に直接関わりがないと思われていた「サプライ・チェーンでの人権、労働安全衛生の面」への対応が課題となる。

また事業の合従連衡、アウトソーシングや企業間のコラボレーションが進み、派遣社員の増加に見られるように労働形態の多様化が一般化している現在では取引先も複雑化し、それによって情報セキュリティ、労働条件等のコンプライアンスを中心とする CSR リスクも一層高まっていると言えよう。これは従来のサプライ・チェーンのみならずビジネスパートナーに対する CSR のバリュー・チェーン・マネジメントも課題になることを示唆している³。

第 6 節 SRI 評価においてもサプライ・チェーンへの CSR 展開を重視

Dow Johns Sustainability Index や英国の FTSE4Good のような SRI インデックス評価においても、CSR の潮流である途上国での労働上の人権や安全衛生、環境の問題への対応からサプライ・チェーンにおける労働関連の審査基準が強化される傾向が見られる。一例として、英国の SRI インデックスである FTSE4Good のケースを挙げる。

同インデックス (<http://www.ftse.com/ftse4good/>) では、ILO 基準原則 (差別・強制労働・児童労働の撤廃、結社の自由・団体交渉・代表権の保障) 遵守へのコミット、または撤廃する仕組みの構築につき企業がその一次取引先まで要求しているかどうかインデックス評価上の最低基準となる。同インデックスに選考されるためには 2005 年 7 月 1 日までその仕組みを導入する必要がある。さらに、安全衛生、労働時間、賃金、懲戒手順についての方針、

規約、監査、研修、是正措置の仕組み構築を一次取引先に要求しているかどうかも求めていくことになった。企業がこれらへの対応を 2007 年 1 月 1 日までに実施しなければインデックスに組み入れられなくなる。当面は、小売、アパレル、食品が対象だが、将来的には電子産業界も追加される予定である。

第 7 節 CSR 推進上の課題としてのサプライ・チェーン・マネジメント

欧米の先進的多国籍企業が CSR 経営をより徹底させるためにサプライ・チェーンまで CSR の取り組みを拡張する傾向が強まっていることは上述の通りである。多国籍企業のサプライ・チェーンに組み込まれている日本企業も CSR の視点を事業活動に取り込んでいかざるを得ない。欧米多国籍企業の狙いは、NGO や消費者からの批判や圧力を受け、場合によってはメディアにて取り上げられるというリスクから自社のブランドを防衛するためであり、そのリスク管理の一環から、特にアジアや中国等の途上国でのスウェットショップや児童労働等の労働者の人権問題や労働安全衛生問題への対応が中心的な課題として認識されている。それは、日本企業にとっては自社のみならず少なくとも一次取引先まで含めた取り組みとその情報開示が求められることを意味する。

企業のサプライ・チェーン・マネジメントにあたっては、従来の調達条件である QCD（品質、コスト、納期）に加え、環境、倫理、労働条件や人権等の要素も組み入れていくことになるが、現実には、競争戦略の点から QCD の短期利益が優先され、それに反するような新たな調達規程の設定を自律的に設定していくことは難しい。しかし、欧米の先進的多国籍企業が CSR 条件をサプライ・チェーンまで拡張し始めたことは事実であり、川下からの要求や期待が高まれば、それらのサプライ・チェーンに連なっている製造業を中心とする日本企業にとっても、CSR 経営への取り組みは不可避となってくる。それへの対応を怠れば逆にサプライ・チェーン・リスクとなる。「競争優位の維持」と「サプライ・チェーン・リスクの回避」、この両者の整合を適切に図っていくことが、CSR 経営として求められている。

第 8 節 CSR のサプライ・チェーン展開にあたっての課題と対応

グローバル・サプライ・チェーンの一角を占める日本の製造業にとって、CSR のサプライ・チェーンへの展開が必須条件になりつつあること、またその展開にあたっては人権や労働安全衛生等の労働環境の改善が主要テーマになることを説明してきた。

しかし、実際の取り組みにあたってはいくつかの課題があることも事実である。ここでは二つの課題について述べる。ひとつはステークホルダーあるいはビジネス・パートナーとしての取引先あるいはサプライ・チェーンの位置付けである。二点目は、実効性の高い取り組みが購買先と取引先の双方にコスト面の負担を招く恐れがあることである。

取引先は企業にとって重要なステークホルダーであり、一方的に CSR に関連する要素項目への対応を取引条件化し、対応できない取引先を除外していくのは、ステークホルダーと

の協働で社会や環境面でのサステナビリティを目指すという CSR 本来の概念に反することでもある。また日本企業にとっては、事業上のリスクに直接繋がりにくい取引先での労働者の人権や労働安全衛生に関する問題は、事業運営上優先度が低いのが一般的である。さらに労働契約が存在しない組織間では人事権も存在しないので、それらの問題への対応や管理を一方的に求めていくのは難しい。

一方、国際社会では“**complicity**（共犯）”という考え方が定着している。これは自社のサプライチェーンにおいて人権問題が露呈された場合、それを無視することは共犯と認識されるという考えである。具体的なペナルティは規定されていないもののそれは企業のリスク回避という点からももっと重視すべきとの考えがある。米国の **Institute for Supply Management (ISM)** が 2004 年 4 月に発表した **Principles of Social Responsibility with accompanying supply management audit for social responsibility principles** によれば、企業がサプライ・チェーンでの人権保護にあたっては、“共犯”となることを避けるよう原則の中で記述している。（参照サイト：<http://www.ism.ws/SR/Principles.cfm>）

取引先には、CSR の視点から“協働”で環境や社会の課題を改善していくというアプローチ（WIN-WIN 関係構築）が求められる。その実効性を高めるためには取引先における研修プログラムの確立、マネジメント・システムの構築などが求められるが、途上国のサプライ・チェーンにはその余力がないので、それらのキャパシティ・ビルディングに関わる支援が購買企業側にとっても必要となる。しかし、それは二つ目の課題であるコストの問題とも絡んでくる。ナイキ社のケースでは、人権や労働安全衛生を中心とする CSR の取り組みをアジアの下請け先に求めた結果、ある下請け企業は複数の企業から 1 年間に計 40 回の CSR 監査を受けることになり、下請け企業の経済的、人的な負担は相当大きく、一方ナイキ社にとっても同様の負担を強いられ、必ずしも双方にとって効率のよい取り組みではなかったと報告されている。2004 年 10 月に発行された世界銀行の調査によれば、CSR 調達条件化は、取引先と購買側のどちらにも疲弊感を起こし、CSR 取り組み上の改善に繋がっていないことが報告されている。（参考：http://www.bsr.org/CSRResources/worldbank_report.pdf）

さらに、市場での自由競争を原則とする以上、サプライ・チェーンに対する対応も少なくともグローバルでの業界内では公平にすべきである。例えば、リソースを相当投入し取引先の CSR 上の問題を改善する発注者がある一方、同じ取引先に発注するが、取引先の従業員への教育支援や監査等の CSR 対応支援は競合他社に依存する企業にとっては長期的にはその企業のリスク管理上の課題として残るが、前者の企業にとっては競争上の不公平感が残る。人権 NGO の指摘により、HP、Dell、IBM の各社がサプライ・チェーンに対し CSR の展開を求めるようになったことを 5 節で述べた。これらの 3 社は、アパレル産業での経験から、調達コストを抑え、かつ取り組みの実効性を高めるために、2004 年 10 月、共同で共通購買指針を発表した。ニューズウィーク誌 2005 年 6 月 15 日号によれば、Dell 社の説明では 3 社が共同で実施することにより自社だけがコスト上不利にならないばかりか、実質的なコス

ト削減効果までもたらしたとのことである。下請け業者の側でも複数の基準に合わせる必要がない分、より効率的な操業ができるようになったとのことである。

ISO が CSR の国際規格化を進めることになったのは、途上国を中心とする中小企業（多国籍企業の下請け）から購買企業毎に異なる CSR 取り組み要求内容を統一化して欲しいとの強い声も背景にあったからである⁴。

以上のことから分かるように、サプライ・チェーンに対する CSR 取り組み上の実効性を高めるためには少なくとも業界内での共同したアプローチが必要である。特に、電子産業界では、部品購入先、製造委託先等が共通化しつつあるのが実態であり、業界内での CSR サプライ・チェーン向け共同プラットフォームの構築はひとつの有効な解決策である。これらのプラットフォームには、調達先に対する CSR 要素項目や監査項目の共通化、教育・研修と監査を含むマネジメント・システム構築のための共同支援と監査結果を含む情報の共有化等が含まれることになる。

第9節 欧米先進企業の取り組み（サプライ・チェーンでの CSR 指標の共通化）

NGO の監視にさらされ、一足早く CSR への取り組みを強化した欧米の多国籍企業ではサプライ・チェーンへの取り組みを共同化する動きが見られる。前述のとおり、電子産業界においては、2004年10月、HP、Dell、IBM 各社が協力しサプライ・チェーンに対する共通購買指針を発表した。その概要（抄訳）は表5-1の通りである。

表5-1 共通購買指針の概略（抄訳）

（参照 URL http://www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/environment/pdf/supcode.pdf ）		
A: 労働者 ①自由意志による労働者の採用 ②児童労働の禁止 ③差別の禁止 ④残虐行為の禁止 ⑤最低賃金の遵守 ⑥労働時間の遵守 ⑦団結権の容認	B: 安全衛生 ①機器のセーフガード ②労働環境衛生の確保 ③労働環境安全の確保 ④緊急事態への準備 ⑤労災・労働疾病への対応 ⑥危険作業への対応 ⑦寮および食堂の衛生管理	C: 環境対応 ①製品環境対応 ②有害化学物質管理 ③排水・廃棄物 ④大気汚染 ⑤環境法規制・行政報告対応 ⑥汚染防止と省エネ省資源
D: CSR マネジメント ①会社のコミットメントの明言 ②経営者の責任の明確化 ③法規制と顧客要求への対応 ④リスク管理対応 ⑤PDCA 管理 ⑥教育訓練 ⑦コミュニケーション ⑧従業員の意見収集 ⑨監査と評価 ⑩是正処置活動	E: 企業倫理 ①贈収賄・恐喝・横領のゼロ化 ②情報公開 ③（ワイロ等の）不法対応 ④公正な経営・広告・競争 ⑤内部告発者の秘密保持 ⑥地域への貢献 ⑦知的財産権への対応	

この指針は、サプライ・チェーンにおける労働条件の改善の必要性に対する NGO からの指摘がきっかけではあるが、CSR で求められるほとんどの要素項目が包含されている。この取り組みには 3 社以外に製造委託企業（EMS：Electronic Manufacturing Service）各社も参画し、米国のマイクロソフト、インテル、シスコやソニーの各社も支持を表明している。また、CSR を推進する米国の企業団体である BSR（Business for Social Responsibility）が中心となり、この共通購買指針を世界の電子産業界のサプライ・チェーン向け共通購買指針としてデファクト・スタンダード化させようとの動きがあり、欧州や日本を含むアジアの企業にも参画を求めている。（2004 年 11 月 10 日付け、EE Times による。注 3.）

欧州では、国連関係機関とブリティッシュ・テレコム、ドイツテレコム、ボーダフォン、エリクソン等の電話会社と情報通信企業が中心となって持続可能な社会作りへの貢献を目指す企業連合（GeSI：Global e-Sustainability Initiative、<http://www.gesi.org/>）が 2001 年以来結成されている。これらの企業は人権 NGO や国連などから、希少金属コルタン（携帯電話の部品に使われるタンタルの鉱石）の需要急増により、主要産出国であるコンゴにて児童労働などの人権問題や環境破壊にまで発展している問題点が指摘され、主要ユーザーの立場から問題の解決への協力を求められている。この企業連合もサプライヤーに対する CSR 調達条件の共通化を検討している。

以上の通り、欧米の電子産業界では CSR 調達条件の共通化が進みつつある。この動きは世界における主要サプライヤーであり、同時にバイヤーでもある日本企業に対しても影響が及びつつある。

第 10 節 NEC の CSR サプライ・チェーン・マネジメントへの取り組み

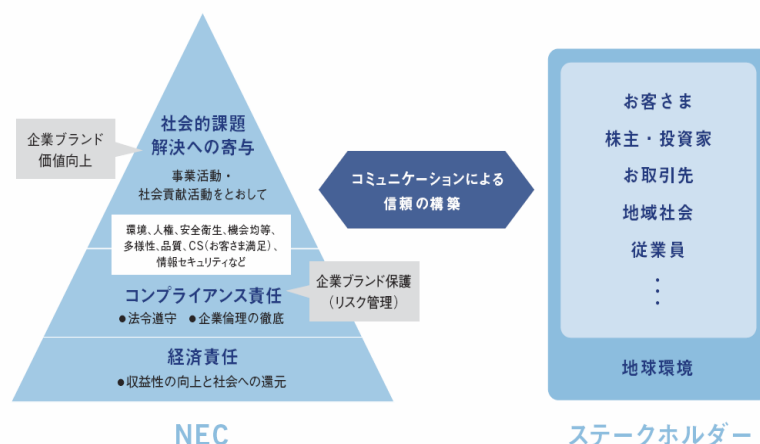
本節ではサプライ・チェーンへの CSR 展開の前提となる会社自身の CSR 経営に関する考え方と取り組みの状況を 1) から 3) 項に述べ、その上でサプライ・チェーンへの展開について 4) 項で述べる。

1) 推進体制とビジョンの整備 (<http://www.nec.co.jp/csr/ja/>)

当社は、2004 年 4 月に、従来の「企業行動憲章（1997 年制定）」と「行動規範（1999 年制定）」を CSR の観点から改定するとともに、その対象を NEC グループに拡大した。「NEC グループ企業行動憲章」は、児童労働と強制労働の禁止等の人権に関する項目を新たに加えた 10 の原則からなる。企業としての行動指針である。「NEC グループ行動規範」は、役員と従業員一人ひとりに対する規範である。この 2 つが当社の CSR 取り組みの基盤となる。この基盤整備と同時に、「CSR 推進本部」および「全社 CSR 推進委員会」を設置し、全社的な CSR 推進体制を強化した。また、NEC の各事業ユニットおよび海外を含むグループ会社には、CSR 推進の窓口となる「CSR 推進責任者（CSR プロモーター）」を設置している。

当社の考える CSR ビジョンについて説明する。（図 5-1 参照）営利企業である NEC にと

図5-1. NECのCSRビジョン
—社会とともに持続可能な成長を目指す—



って、法令遵守はもちろんのこと健全な事業活動を通じて経済責任を果たしていくことが経営の基本である。さらに、よき企業市民として社会の課題解決に寄与していくことも重要である。特に情報通信（IT）分野に従事する当社にとっては、事業活動で起こすイノベーションを通じて社会や環境面でのサステナビリティに貢献していくことが

重要である。パソコンなどの機器の外装素材として環境負荷を低減する難燃性バイオプラスチックを開発し、実用化に向けて取り組んでいるのはその一例である。地域社会が抱える環境や教育等の課題に対して、当社の持つ技術や人材を活用して取り組んでいくこともよき企業市民としての大事な役割である。また、ステークホルダーとのコミュニケーションを高めCSR経営に反映させる一方、これらの取り組みや成果、課題をステークホルダーに適切に情報開示し、ステークホルダーからのフィードバックの結果や指摘を活動の改善につなげていくこともCSRで求められる基本的な要素である。

2) 基本方針

当社のCSR推進の基本方針は以下の3点である。第1が、CSRリスクマネジメントの徹底。第2が、社会的価値を創出しレピュテーション（評価・評判）につながる活動の促進。第3が、これら取り組みについてのステークホルダーへの情報開示とコミュニケーションの推進である。CSRリスクマネジメントについては特に注力している。

重点管理リスクとして、品質・安全性、環境（製品・場）、情報セキュリティ、公正取引関連、労働安全・衛生および人権の6つを設定し、これらについて、具体的な管理目標値を設定し定常的な実績管理とCSRリスク・セルフチェックシートに基づく自己診断を国内外のグループ会社までを対象に実施している。2005年度はこれらを取引先にも展開することを計画している。（4）項参照）セルフチェックにより抽出された課題については、CSRを取り巻く環境認識を踏まえ、中期的視点で整理し、改善目標の設定と施策を立案し、次年度の活動計画に結び付けている。

また、海外グループ会社とサプライ・チェーンでのリスクを「共通リスク」として重視している。例えば中国や東南アジアの協力会社などマネジメントシステムが未整備なところで発生するリスクによるNECブランドへの影響が想定される。このため、リスクが顕在化する前に、CSR実態調査と課題の特定、改善目標の設定、教育・情報発信による啓発等サブ

イ・チェーン全体を管理する CSR リスク管理システムの確立を目指している。

レピュテーション推進のため、従来から CS 活動、人事面での施策、環境推進および社会貢献活動を軸に、社会的価値の創出や社会的課題解決につながり、かつ企業価値とブランド力向上にも寄与する取り組みを進めている。

CSR コミュニケーション活動の分野での強化ポイントとして CSR 情報開示と説明責任の推進を行っている。その一環として従来からの環境報告書に加え、2004年9月以降毎年 CSR への取り組みの実状に関する「CSR 報告書」を発行している。一方、今後は「いかに実効性の高い方法でステークホルダーとのコミュニケーションを構築するか」が課題であり、現在課題解決のための取り組みを進めている。

3) CSR の DNA 化に向けて

CSR 経営の成功のためには、従来以上に「現場の視点で、より突っ込んだ活動」の展開が不可欠となっている。そのためには、より事業の実態の中に入り込んで、目標達成のための現実解を事業に携わる現場の各部門と共に探りながら、推進活動に実効性を持たせていくことが重要である。

(1) CSR は経営品質そのもの

CSR は「経営品質」そのものであり、事業活動の全てに関わっている。関係するスタッフ部門だけでは CSR 推進活動には限界があり、事業活動を行っている現場、グループ会社及び社員一人ひとりの理解と取り組みが不可欠である。また海外も含めたサプライチェーンや他社とのアライアンス等、企業活動はますます複雑化、高度化しており、CSR リスク管理の徹底にはそれぞれの連携に死角が生じないように注意する必要がある。

(2) 経営トップの主導と間断のない社内啓発等が不可欠

CSR 推進には経営トップの主導が不可欠である。さまざまな機会を捉えて経営トップ自身のことばで社員や取引先に CSR の重要性を訴えている。また、社内啓発については、2003年10月からインターネットとイントラネットを通じて、「CSR とは何か」、「NEC はどのように CSR に取り組んでいるか」を継続的に発信し、CSR 概念の浸透を図っている。また、グループ会社の CSR 推進責任者に対する教育にも注力し、2004年度後半以降、アジア、中国、欧州および北米の各地域にて CSR ワークショップを開催している。今後は、この4極を中心に、他地域にても引き続き浸透を図っていく予定である。CSR の個別要素である企業倫理、人権、CS、環境などの各分野においては、全社員を対象とする研修を定期的実施しながら徹底を図っている。2005年5月には、国連グローバル・コンパクトに加盟した。国際的なコミュニケーションの場にこれまで以上に積極的に参加し、CSR の取り組みをグローバルな視点で改善することで、途上国における人権、労働安全衛生などの問題を含む社会・環境における課題解決に貢献することを宣言した。

4) サプライ・チェーン展開案

NEC の考え方は、資材調達にあたっての基本方針があり、その中の一項目として CSR に配慮した取り組みを取引先にも求めている。CSR 要素項目については、基本的には企業にとってのリスク管理の視点が最優先課題であり、下記 6 つのリスク項目を中心に顧客からの要請項目を加味した形で策定されている。具体的には 6 重点リスク項目を資材調達先への要請事項として購入先選定方針の中に取り込んでいくことになるが、実態として製品の品質・安全性リスクから公正取引リスクまでの 4 リスク項目については既に個々の分野で対応中である。ここでも課題は、労働安全衛生と児童労働や強制労働等の人権に係わるリスク管理である。

(重点リスク項目)

- 製品の品質・安全性リスク
- 環境リスク
- 情報セキュリティリスク
- 公正取引に関わるリスク
- 労働安全・衛生リスク
- 人権リスク

これらの取り組みにあたって重要な点は、欧米の多国籍企業等の顧客からの要請項目とも連動させることである。それは 7 項で述べたように顧客からは当社のみならず、当社の一次取引先までも同様の取り組みを求めるよう要求されているからである。それに対応できない場合は新たな事業リスクとなる。取引先にはこれらのリスク項目に対応した指標とセルフチェック体制作りの要請が不可欠となる。特に上述のように、取引先の CSR 取り組みにあたっての費用対効果を考えると、当社の指標と当社の顧客（欧米多国籍企業など）の指標との整合を取り、かつ将来デファクト・スタンダード化される可能性がある EICC のような国際的な共通購買指針との連動も視野に入れた対応が重要である。一方、8 節で述べた通り、サプライ・チェーンへの展開の実効性を考えると、同業分野での共通プラットフォーム化は十分に検討に値すると考える。

表 5-2 は EICC と先進的多国籍企業（欧米）と日本企業（1 社）からの要請項目を比較する形でまとめたものである。ここからはサプライ・チェーンへの要求項目を EICC の共通項目に準拠させれば各社からの要求もほぼカバーできることが理解できる。また各社共にリスク項目が中心であり、多くの要素項目で共通点が見られるものの、各企業によって変動する要素もあることが分かる。本表に記載の全社に共通して見られる項目に環境分野がある。一方、日本企業の要求要素は倫理（コンプライアンス）分野が中心であり、欧米の企業に共通した要求要素は、労働者の人権、安全衛生の分野である。ここからも欧米企業と日本企業のリスク管理項目の優先度に違いがあることが分かる。当社は、6 つのリスク項目を軸に欧米

の共通購買指針における要求項目・指標も考慮した取り組みを進めていく考えである。

表 5-2 EICCと先進企業によるサプライ・チェーンへのCSR要求項目の例

	EICC	A社(米)	B社(欧州)	C社(欧州)	D社(欧州)	E社(日本)
	職業選択の自由	○	○			
	児童労働	○	○		○	
	差別待遇	○	○		○	
	不快または非人道的待遇	○	○		○	
	最低賃金	○	○		○	
	労働時間	○	○			
	結社の自由	○	○			
B. 安全衛生				△	△	△
	機械の安全防備	○	○			
	産業衛生	○	○			
	安全対策	○	○			
	緊急時対策および措置	○				
	職業的疾患	○	○			
	肉体労働	○	○			
	寮および社員食堂	○	○			
C. 環境		○	○	△	△	△
	使用素材成分制限	○	○			
	化学薬品および危険素材	○	○			
	廃水および固形廃棄物	○	○			
	廃ガス	○	○			
	環境認可および通知	○	○			
	公害防止および資源削減	○	○			
D. 管理システム				△	△	△(グリーン購入)
	トップのコミット	○	○			
	管理責任と説明責任	○	○			
	法的要求および顧客要請の把握		○			
	リスク査定および管理		○			
	達成目標:実践計画および査定	○	○			
	研修	○	○			
	情報伝達					
	労働者の意見および参加		○			
	監査および査定	○	○			
	改善行動	○				
	文書および記録作成					
E. 倫理						
	贈収賄、強請、横領の禁止		○	○	○	○
	情報の開示			○	○	
	不当な優位性確保の禁止		○	○	○	○
	公正な活動、広告および競争			○	○	
	不正告発者		○			○
	地域貢献					○
	知的財産の保護					
その他						
	サプライ・チェーン展開	○	○		○	△(グリーン購入)
EICCでは要求していない項目						
	経営者の署名	○		○	○	
	国連グローバルコンパクトへの加盟			○	○	

注: ○=要求項目、△= 網羅的要求はあるが詳細ではない分野

第11節 おわりに

現在 CSR が世界的に関心を高めている背景として、途上国における貧困を背景とする人権、労働安全衛生、環境等の社会的課題への対応の緊急必要性があり、それらの課題解決には途上国における多国籍企業のサプライ・チェーンでの取り組みが不可欠であることを述べた。しかし、途上国のサプライ・チェーンにはこれらの分野での改善の余力はなく、またリソースや能力にも限界があるので、日本企業にとっては、これらのサプライ・チェーンにおける取り組みの実効性を高めるために、教育や監査などを含むサプライ・チェーンにおけるキャパシティ・ビルディングに対する支援が優先的課題となる。さらに就労訓練、地域開発、地域貢献等のより積極的な貢献策も期待されている。しかし、調達コスト増の要因となるこれらへの取り組みについては個々の企業単独では現実的には難しい。これらの点を考慮すると、途上国でのサプライ・チェーンにおける課題解決のためには、同じ産業界における先進企業間の連携とそれらのサプライ・チェーンとの間で CSR サプライ・チェーン対応の共通基盤整備が有効であると考えられる。もちろん実現にあたっては独禁法等の法律の観点からの精査が必要であることは言うまでも無い。

(注)

1. 独立行政法人国民生活センターが2004年8月4日に発表したデータに基づく。
http://www.kokusen.go.jp/cgi-bin/byteserver.pl/pdf/n-20040804_4.pdf
2. 2004年6月21日～22日、スウェーデンで開催されたISOの社会的責任(SR)国際会議にて、多くの参加途上国がCSRの国際規格化を強く要望。特に途上国企業にとってサプライ・チェーンとして国際市場へ参入するためには、国際規格の統一化が有効であると主張。
3. 通常、サプライ・チェーンは製造業など有形価値を創出する企業における事業活動の連鎖(チェーン)を指すのに対し、バリューチェーンは、金融、サービス業など無形価値を扱う企業を含むより広い分野での事業活動の連鎖を意味する。また、本論文にもあるとおり、労働形態の多様化が一般化している現在の企業活動においては、製造業と言えども、取引先は従来の資材/部品メーカーに留まらず、アウトソーシング先のコンサルティング企業やソフトウェア開発企業、また販売店等のビジネスパートナーなど多岐にわたっている。このような状況を踏まえた場合、事業活動の連鎖を表すには従来のサプライ・チェーンよりもバリューチェーンの方が適していると言える。CSR バリューチェーン・マネジメントとは、上述した企業のバリューチェーンにおいて、潜在的风险が内在しているのはどこかを分析し、さらにそのチェーン(例:取引先企業、パートナー)に内在するCSR上のリスク(品質リスク、環境リスク、人権リスクなど)を特定し、マネジメントしていく総合的な活動を意味する。元々、バリューチェーンとは、「企業のような活動が最終的な付加価値にどのように貢献しているのか、その量的・質的な関係を鳥瞰するのに便利なツール」として、1985年にハーバード・ビジネススクール教授のマイケル・E・ポーターが著書『競争優位の戦略』(ダイヤモンド社)の中で提唱したフレームワークである。
4. 2005年2月25日、6月7日に開催されたBSRとの会議などにて聴取。またこの内容は2004年11月10日付け、EE Times にも報道されている。

(参考文献)

谷本寛治、『企業の社会的責任とステイクホルダー』中央経済社、2004年
伊吹栄子、『CSR経営戦略』東洋経済、2005年
日本電気(株)編著(鈴木均 共著)、『実践的CSR経営の進め方』日科技連出版社、2004年
高巖、『CSR企業価値をどう高めるか』日本経済新聞社 2004年
Ethical Corporation Magazine 2004年1月～2005年3月 Ethical Corporation 社
ニューズウィーク誌 2005年6月15日号

国連グローバルコンパクトのホームページ (<http://www.unic.or.jp/globalcomp/>)

英国の人権団体である CAFOD (Catholic Agency for Overseas Development) のホームページ (<http://www.cafod.org.uk/>)

世界銀行の調査 (参考: http://www.bsr.org/CSRResources/worldbank_report.pdf)

英国政府の資材調達基準に関連した議論。(関連参照サイト: <http://www.consultnet.ie/csrmayjun05.htm>)

英国の SRI である FTSE4Good のインデックス・サイト (<http://www.ftse.com/ftse4good/>)

米国の Institute for Supply Management (ISM) が 2004 年 4 月に発表した Principles of Social Responsibility with accompanying supply management audit for social responsibility principles のサイト (参照サイト: <http://www.ism.ws/SR/Principles.cfm>)

HP, Dell, IBM などの欧米各社による共通購買指針 (Electronic Industry Code of Conduct: EICC) のサイト (参照 URL <http://www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/environment/pdf/supcode.pdf>)

NEC のホームページ (<http://www.nec.co.jp/csr/ja/>)