

特集

企業の社会的責任 (CSR)

—意義と課題—

21世紀に入ってから企業の社会的責任 (CSR) が、国内でも大きな関心を集めはじめた。経済のグローバル化を背景に欧米ではすでに労働、人権、企業倫理など企業活動によって生じるさまざまな問題について、多角的な議論が展開されてきた。しかし、わが国では企業不祥事が続発したこともあり、おもにコンプライアンス (法令遵守) の側面からCSRが問われた。企業活動で避けて通れなくなりつつあるCSRを企業労使はどう位置づけるべきなのか。また、コーポレートガバナンスのあり方が問われるなか、株主、消費者などステークホルダーとの関係や政府の役割などを視野に入れて、その意義と課題を検討し、持続可能なCSRのあり方を考える。

JILPT「企業のコーポレートガバナンスとCSRに関する調査」 上場企業の9割超でCSR実施 86%が不祥事防止で (回答数450社)

企業の合併・買収 (M&A) が日本でも活発化し、企業規模の拡大や事業再編の手段として注目を集めている。さらに昨年、フジテレビとライブドアによるニッポン放送株をめぐる争奪戦をきっかけに、敵対的買収の予防策が検討されるようになってきた。一方、リコール隠し、耐震偽装といった企業不祥事の続発によって、コンプライアンス (法令等遵守) の観点から企業の社会的責任 (CSR) がクローズアップされるようになった。

経済のグローバル化といった事業環境の変化を踏まえて、企業はコーポレートガバナンス (企業統治) 構造の改革にも直面している。機関投資家や個人投資家の発言力の増大や株主構成の変化も生じ、ステークホルダー (利害関係者) 重視の傾向にも変化がみられるといわれている。こうしたなか、CSRやコンプライアンスがどのように企業経営に反映され、人事戦略にどのような影響を及ぼしているのか。ここに焦点をあて、労働政策研究・研修機構調査部では「企業のコーポレートガバナンスとCSRに関する調査」(主査 阿部正浩・獨協大学経済学部助教授) を実施した。

調査方法は、郵送による調査票の配布・回収である。調査期間は、二〇〇五年一〇月六日～一〇月二一日。調査対象は、株主の影響を把握するという性格上、上場企業全数 (東京一部・二部、大阪一部・二部、名古屋一部・二部) 二五三社を対象とした。

有効回収数は四五〇社 (有効回収率、一七・八%) である。回答企業の属性は、従業員規模で、三〇〇人未満が一

図1 経営側が重視する利害関係者 経営に対する発言力が強い利害関係者



※n=450、3位までの複数回答

今後、顧客、従業員重視は変わらず

では、経営側が今後重視する利害関係者に変化は見られるだろうか(図1)。調査によれば、「これまで」は「顧客(消費者)」が七七・三%とも

多く、次いで、「従業員」が六二・二%、「取引先企業」が三九・一%だった。こうした重視傾向は、「これまで」で企業が発言力を感

「機関投資家」の発言力が増す

調査では、経営に対する発言力と重視度について、「これまで」と「今後」の二時点で聞いた(3位までの複数回答、図1)。経営に対する発言力とし

I 株主の発言力と重視度

六・九%、三〇〇〇〜九九九人が三三・三%、一〇〇〇〇〜四九九九人が三六・二%、五〇〇〇人以上が一一・八%。製造業・非製造業別で見ると、製造業が四八・二%、非製造業が四九・九%である。本稿では、今回の調査結果を迅速に発表するため、単純集計の結果を中心に紹介する。

てとくに強いと感じている利害関係者は、「これまで」は、「顧客(消費者)」が五二・七%ともっとも多い。次いで、「従業員」が四四・九%、「取引先銀行」が三九・八%などの順だった。しかし、「今後」、もっとも発言力が強くなると考えられる利害関係者としては、「機関投資家」が過半数の五六・二%を占め、「顧客(消費者)」をわず

かではあるが上回っている。「これまで」と比較すると一九・八ポイントの大幅増となっている。「個人投資家」も「これまで」と「今後」を比較すると、一四・二ポイント上昇し、三三・一%である。

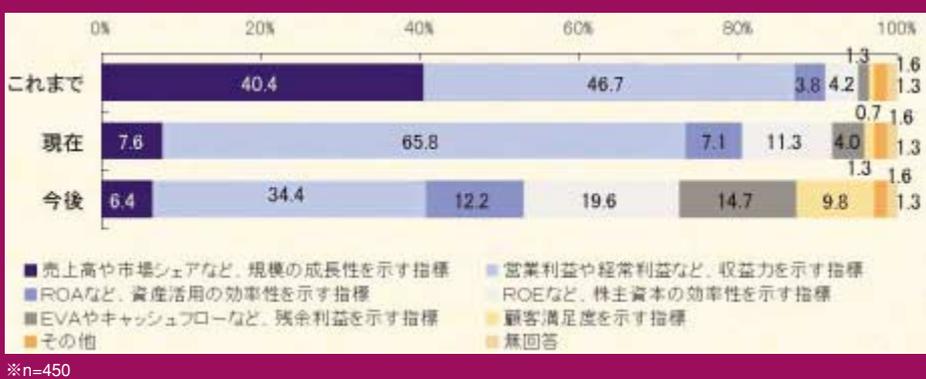
「機関投資家」が二二・二ポイント低下し二七・六%、「従業員」も七・三ポイント低下し三七・六%となっている。上場企業では、今後、取引先銀行や従業員の発言力が相対的に低下する一方で、機関投資家や個人投資家の発言力が上昇すると考える傾向にある。とはいえ、今後とも「顧客(消費者)」の発言力を強く感じている点に変わりはないようである。

経営指標、約6割が「収益力」重視

企業が重視する経営指標を、「これまで」、「現在」、「今後」の三時点で聞いたところ(図2)、「これまで」は「営業利益や経常利益など、収益力を示す指標」(以下、収益力指標)が四六・七%、「売上高や市場シェアなど、規模の成長性を示す指標」(以下、成長性指標)が四〇・四%となっている。両者をあわせると八七・一%に及ぶ。これまで重視していた経営指標は、「収益力」と「規模の成長性」の二つに代表

されていたことがわかる。では、「現在」ではどうなっている

図2 会社が重視する経営指標



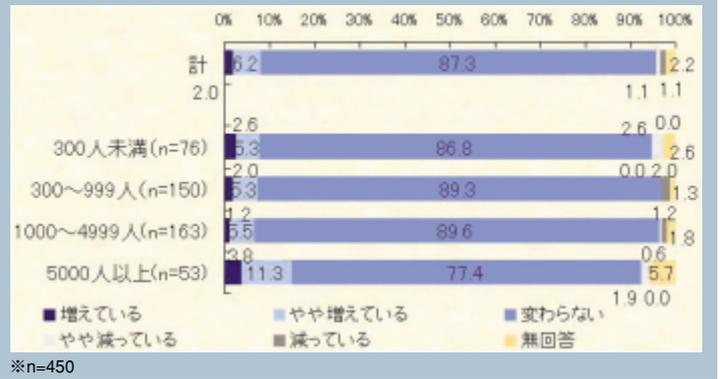
※n=450

のだろうか。調査によれば、「収益力指標」が六五・八%ともっとも多くなっている。これまで一方の有力な指標であった「成長性指標」は七・六%と大幅に減少している(三三・八ポイント減)。現在、上場企業は、売上高や市場シェアよりも、経常利益などの収益力を経営指標としてより重視しているようである。

分「一時間未満」一六・二%の合計)だった。ただし、従業員規模別にみると、規模が大きくなるほどおおむね開催時間は長くなる傾向にある。五〇〇人以上規模では「二時間以上」が二八・三%を占めている(図5)。

最近五年間での株主提案数の変化について聞いたところ、八七・三%が「変わらない」との回答である。増加傾向(「増えている」「やや増えている」の合計)にあるのは八・二%で、減少傾向(「減っている」「やや減っている」の合計)とする二・二%を上回っている。なお、従業員規模別にみると、五〇〇人以上規模では増加傾向との割合が高い(図6)。

図6 過去5年間の株主提案の数の変化



そこで、株主総会の運営のため、進行シナリオの作成支援や議事進行のコンサルティングなどのサービスを受けたことがあるかと聞いたところ、一三・三%が受けていると回答した(図7)。

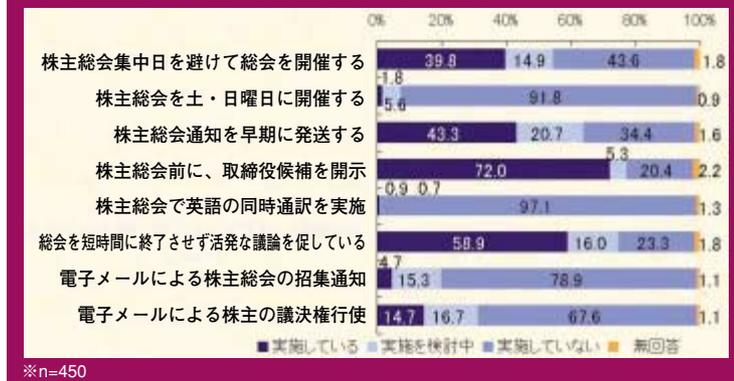
従業員規模別にみると、規模が小さくなるほどその割合はわずかながら高くなっている。とくに三〇〇人未満の企業では、「現在は受けていないが、今後受けてみたい」とする企業が七・九%あり、「受けている」と合わせて約四割の企業がコンサルティングを受けることに前向きである。しかし、逆にいえば、規模が大きくなるほど、現在の株主総会の切り盛りは企業内部の人的資源で対応可能なレベルともとれる。

株主総会は、企業と株主との間を直接につなぐ発言の場である。そこで株主総会に対する取り組みをたずねたところ(図8)、「株主総会前に、取締役候補を公示」している企業が七二・〇%あった。続いて、「総会を短時間に

図7 株式運営のためのコンサルティングサービスの委託



図8 株主総会に対する株主志向の取り組み



終了させず活発な議論を促している」が五八・九%、「株主総会通知を早期に発送」が四三・三%など、株主への情報発信や交流を深める動きが見られる。

また、「株主総会集中日を避けて総会を開催」が三九・八%と四割を占め、検討中も一四・九%あることから、約半数の企業がなるべく多くの株主に株主総会に参加してもらうよう積極的な姿勢を示していることがわかる。さらに、「電子メールによる株主の議決権行使」は一四・七%(検討中は一六・七%)。「電子メールによる株主総会の招集通知」も四・七%(検討中は一五・三%)あった。ITを活用し、株主の意見を反映させるシステムにも、ある

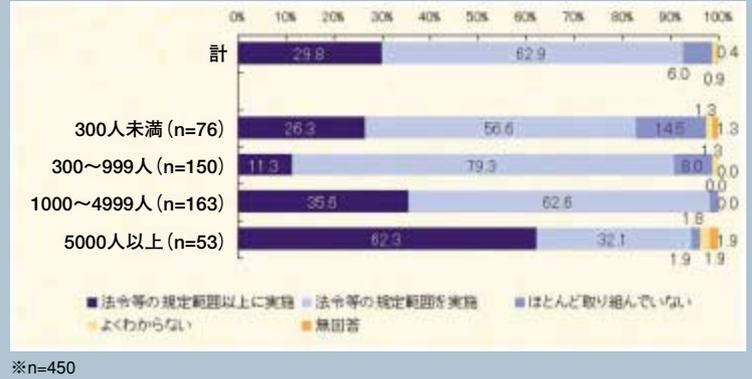
図9 株主広報活動(IR)の実施状況



程度関心があることがうかがえる。

では、株主広報活動(IR)による情報発信の状況はどうか。調査によれば、「国内でアナリストと定期的にミーティングを実施」が六六・七%(検討中が一二・〇%)と最も多い(図9)。次いで、「担当部署を設け、投資家等への専門部隊を配置している」は五九・一%(検討中が一六・七%)、「有価証券報告書等を資料冊子として、主要な施設に常備」が五七・六%(検討中が一七・七%)、「レポートをホームページ上で投資家情報として提供」が一五・六%(検討中が一八・〇%)などが続いている。その他、数値は低いものの、「株主懇談会」とは別に「株主懇談会」を開催している」も一

図10 CSRの取り組み状況



(検討中が一七・三%)あり、株主総会とは別の機会を設けることで、株主からの要望に積極的に応える企業もあった。また、「株主優待」については二六・七%が実施し、検討中も一四・四%あった。

II 企業のCSRへの取り組み

上場企業の9割がCSR実施

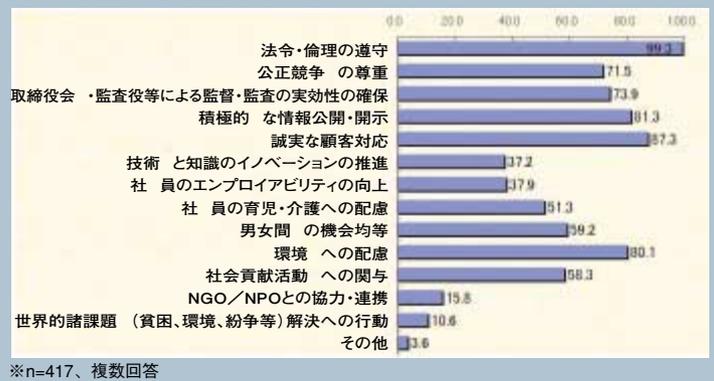
近年、企業不祥事の続発などにより、コンプライアンス(法令等遵守)や、CSR経営に注目が集まっている。とく

図11 CSRの取り組む理由



に上場企業では、スキャンダルや不祥事が消費者の購買行動や株価にマイナスの影響を与えることから、CSR経営により積極的な姿勢を示していることが予想される。そこで、CSRに関する取り組み状況について聞いたところ、法令や社会から求められている範囲以上で取り組んでいる企業が二九・八%、法令や社会から求められている範囲で取り組んでいる企業が六二・九%となっており、合わせて九二・七%が何らかの形でCSRの取り組みを行っていた。これを従業員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど何らかの取り組みを実施している企業割合が高くなっており、五〇〇〇人以上規模では六二・三%が法令や社会から

図12 実際に取り組んでいるCSR



求められている以上に実施していた(図10)。

8割が企業不祥事の防止で導入

CSRで何らかの取り組みをしている企業(「法令等の規程範囲以上に実施」「法令等の規程範囲を実施」と回答した企業)について、CSRに取り組む理由をたずねたところ(三つまでの複数回答)、「企業不祥事を未然に防止するため」が八六・三%でもっとも多く、次いで、「社会正義・公正のため」が五五・九%、「顧客などに対するイメージアップ」が四〇・〇%、「安全と健康を経営の最優先としているため」が二八・三%と続く(図11)。

近年、CSR経営には、企業不祥事の未然防止だけでなく、より積極的にCSRを企業の利益と両立させ、利益を増進させる面を強調する考えがある(4)が、「CSRを企業戦略の中核にして、戦略を立案・実行しているから」は一八・五%だった。そのほか、「従業員と一体感を高めるため」が一三・四%、「SRI(社会的責任投資)を重視する投資家からの要請」が七・四%となっている。

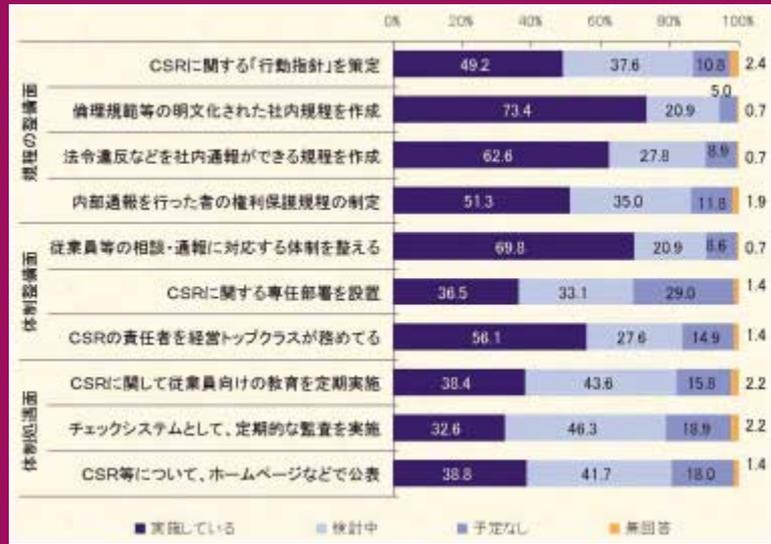
そこで、CSRで何らかの取り組みをしている企業について、実際に取り組んでいる内容をたずねたところ、「法令・倫理の遵守」が九九・三%ともっとも多い。次いで、「誠実な顧客対応」(八七・三%)、「積極的な情報公開・開示」(八一・三%)、「環境への配慮」(八〇・一%)が八割台となっている。続いて、「取締役会・監査役等による監督・監査の実効性確保」が七三・九%、「公正競争の尊重」が七一・五%が七割台である(図12)。

なお、従業員関係の項目をみると、「男女間の機会均等」が五九・二%、「社員の育児・介護への配慮」は五一・三%、「社員のエンプロイアビリティの向上」が三七・九%などとなっている。

約7割でヘルプライン整備

CSRで何らかの取り組みをしている企業について、CSRに係る施策の実施状況を聞いたところ(以下、図13)、規程の整備面を見ると、「倫理規範等の明文化された社内規程を作成」が七三・四%となっている。以下、「法令違反などを社内通報ができる規程を作

図13 CSRにかかわる施策



※n=417

以上を総合すると、現状では、「倫理規範等の明文化された社内規程」や「法令違反などを社内通報できる規程」のような内部通報の仕組みづくりについては実施済みの企業が六割を超えており、ヘルプラインについても七割が整備済みだった。企業不祥事を未然防止するため、企業は制度面の整備を先行させて進めているといえるが、その一方で「CSRに関する『行動指針』」

成」(六二・六%)と「内部通報を行った者の権利保護規程(解雇などの不利益取扱いを禁止等)の制定」(五一・三%)がそれぞれ過半数を占めている。検討中を含めると、いずれの項目も約八〜九割の企業が規程の整備に前向きな立場をとっている。なお、「CSRに関する『行動指針』を策定」は四九・二%(検討中が三七・六%)となっている。

また、「CSRの責任者を経営のトップクラスが務めている」(五六・一%)とする企業が半数を超える。また、「CSRに関する専任部署の設置」は三六・五%で実施しているが、検討中も三三・一%あり、合わせると六割の企業が専門部署の設置に前向きな姿勢を示している。

では、CSRの取り組みを促進するための体制整備面はどうか。「CSRに関して従業員向けの教育を定期的実施」する企業は二八・四%あり、「チェックシステムとして定期的な監査を実施」が三二・六%、「CSR等について、ホームページなどで公表」が三八・八%となっている。

Ⅲ 従業員関連のCSR

7割弱の企業が労働時間管理の適正化を実施

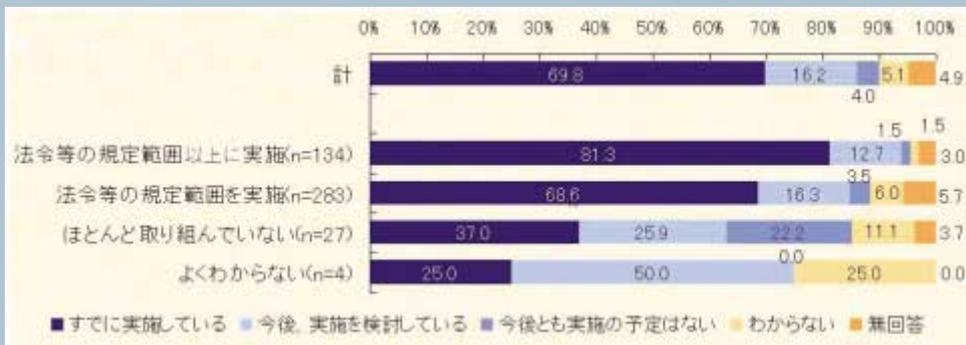
ここ数年、各企業で恒常的な長時間の所定外労働の削減や賃金不払い残業の解消に向けた取り組みが進んでいる。とくに厚生労働省では、平成一五年五月に「賃金不払い残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を策定し、企業の主体的な取り組みを強く促している。

そこで、法令遵守企業の対応をみるための一つの事例として、残業を減らすための労働時間管理の適正化の取り組み状況をたずねたところ、六九・八%がすでに実施しているとの回答だった。これをCSRの取り組み状況別にみると、「法令等の規程範囲以上に実施」している企業が八一・二%、「法令等の規定範囲を実施」している企業でも六八・六%が実施していた(図14)。

労働時間管理の適正化について、「すでに実施している」または「今後、実施を検討している」と回答した企業について、労働時間の適正化に係る施策の実施状況をたずねたところ、「労働時間管理の適正化の周知・啓発」が六

を策定したのは約半数で、三七・六%が検討段階にある。CSRについての「従業員向けの教育の定期実施」も実施した企業(三八・四%)よりも、検討段階が四三・六%と上回っており、実質的な内部通報体制の整備は現在進行中といえる。

図14 労働時間管理の適正化の取り組み状況(CSRの取り組み状況別)



※n=450

また、「長時間残業者の特別健康診断」を実施している企業も三八・〇%あったほか、「労使協議等で労働時間管理協定を締結」(三三・九%)、「労働時間の専門委員会、対策部会の設置」

八・〇%と多少多く、次いで「残業について管理職の事前指示に基づくようルール化」が六三・三%、「時間外労働に関する社内調査・実態把握」が五八・四%などとなっている(図15)。

図15 労働時間の適正化に係る施策の実施内容

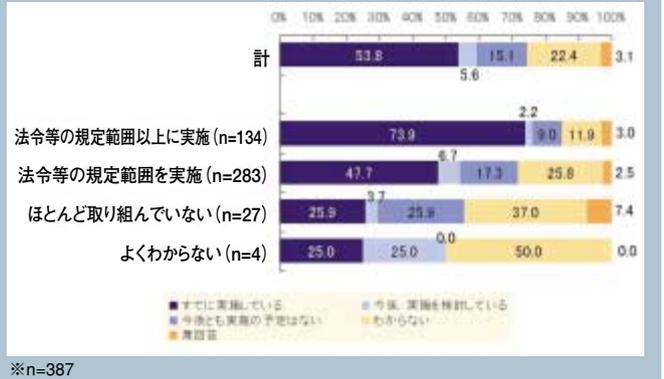


(二二・五%)、「社内相談窓口の設置」(二四・二%) などであった。

法令以上実施企業で7割がポジティブ・アクション

女性の管理職登用といったポジティブ・アクションは、企業のCSRの一つと考えられているが、不払残業のように労働基準法などの強行法規で担保されていない分野である。そこで、ポジティブ・アクションの実施状況を聞いたところ、五三・八%がすでに実施していると回答している。これをCSRの取り組み状況別にみると、ポジテ

図16 ポジティブ・アクションの実施状況 (CSRの取り組み状況別)



ィブ・アクションを実施している企業の割合は、「法令等の規定範囲以上に実施」している企業で七三・九%、「法令等の規定範囲を実施」している企業では四七・七%あり、CSRに積極的な企業(法令等の規程範囲以上に実施している企業)のほうが、ポジティブ・アクションの実施割合が高くなっている(図16)。

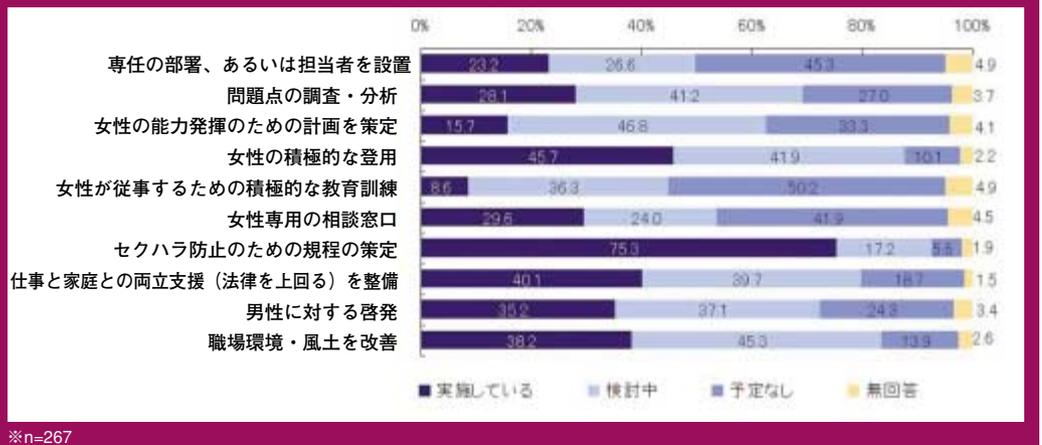
ポジティブ・アクションについて、「すでに実施している」「今後、実施を検討している」と回答した企業にポジティブ・アクション施策の具体的な実施状況をたずねたところ、不祥事防止にあたる「セクハラ防止のための規程の策定」が七五・三%と最多。次いで実施割合が高いのは、「女性の積極的な登用」が四五・七%、「仕事と家庭との両立支援(法律を上回る)」を整

備」が四〇・一%、「職場環境・風土を改善」が三八・二%などとなっている(図17)。

そこで、過去五年間の女性の管理職比率(課長相当職以上に占める女性の比率)の変化をたずねたところ、「該当者がいないのでわからない」を除いた回答企業では、「横ばい」が四四・七%と多量とも多いものの、「やや増えた」(三九・七%)、「増えた」(八・五%)を合わせて約半数(四八・二%)が増加傾向と答えた(図18)。

これをポジティブ・アクションの実施状況別にみると、ポジティブ・アクションをすでに実施している企業では、「やや増えた」(四五・六%)と「増えた」(一一・三%)を合わせると、五六・九%が増えたと回答しており、実施していない企業に比べ増加の割合が高い。

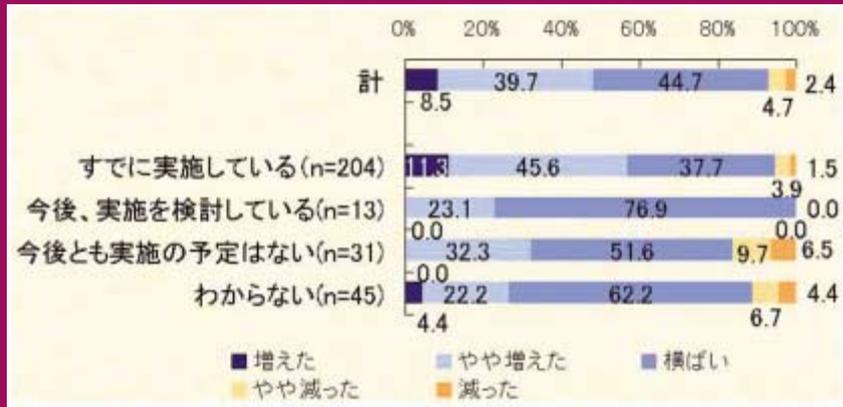
図17 ポジティブ・アクションの施策の実施内容



【注】
1. 胥鵬「どの企業が敵対的買収のターゲットになるか」(REIT Discussion Paper Series 06J-008)は、八〇年代に米国で発生した敵対的企業買収がおおむね、企業価値や経営規律を高めるうえで効果があったとの先行研究を踏まえた上で、村上ファンドとスティール・パートナーズによって敵対的買収のターゲットにされた日本企業(公開会社)等の財務データを実証分析した貴重な研究である。それによれば、投資ファンドやモノ言う株主のターゲットとなる企業の特徴は、企業価値が低く、かつ現預金・有価証券・投資有価証券などのフリー・キャッシュ・フローが高い企業で、負債比率が低く、株主持比率が低いというものだった。本論文の示唆は、モノ言う株主の圧力は企業価値を高める可能性が

高く、企業価値を毀損する恐れが少ない(敵対的買収の脅威は経営者に対する脅威であり、企業価値に対する脅威ではない)というものであり、企業価値が低くフリー・キャッシュ・フローが豊富な企業は経営者自身につながる危険が大きい防衛策を導入すべきではない(すなわち、配当、自己株式取得などの株主利益還元こそ有効な防衛策である)と指摘している。すなわち、八〇年代の米国と同様、モノ言う株主の圧力は、斜陽企業の早期退出を促

図18 過去5年間の女性管理職比率の増減



※n=295



(調査部 奥田栄二)

CSRは、企業のリスク要因を低減し、また社会ニーズの先取りを可能にすることを通じて将来の利益を生むものとしており、「市場の進化」との視点を示している。

進し企業価値を高める役割を果たす可能性が高い。
 本稿は単純集計をまとめたものすぎないため即断はできないものの、今後の財務戦略(図3)を見た限りでは、企業は「配当性向の向上」をもっとも重視し、「非効率な持ち合い株の解消促進」だけでなく、「資産流動化の促進」や「現金性資産を少なめにする」など、骨論文が指摘する敵対的買収のターゲットになりにくい戦略をとっているともとれる。また、後述の図4の最近の株主総会で取り上げた議案を見ても、もっとも比率が高いのは「増配または自社株式の買戻し」(三七・一%)であり、むしろ、「ポインズ・ピルの導入」は検討中を含めても約二割と慎重な姿勢

である。
 2. ポインズ・ピルとは、例えば、買収者が一定割合の株式を買い占めた場合(典型的には2割程度)、買収者以外の株主に自動的に新株が発行され、買収者の買占め割合が低下する仕組みのこと。
 3. 種類株とは、普通株と比べて、さまざまな権利が優先されたり制限されている種類の株のこと。具体的には、議決権制限株式や配当優先種類株式、転換株式などがある。当該調査の設問では、敵対的企業買収を強調することによる回答忌避を避けるため、単に「種類株制度の導入」という表現での問いとしたことに留意。
 4. 詳しくは、経済同友会の「企業白書」(二〇〇三年度)を参照。ここでは、

JILPT 刊行物のご案内

データブック 国際労働比較 2005

(定価: 1,575 円/税込み)

日本及び諸外国における労働経済の動向を把握するため、当機構が編集作成した国際比較資料集。34の「グラフとその説明」、150の「統計表」から構成されています。

<目次>

- 1. 経済・経営 2. 人口・労働力人口 3. 就業構造 4. 失業・失業保険・雇用調整 5. 国際労働移動・外国人労働者
- 6. 資金・労働費用 7. 労働時間・労働時間制度 8. 労働組合・労使関係・労働災害 9. 教育・能力開発
- 10. 勤労者生活・その他 特集「購買力平価」



2005 ユースフル労働統計—労働統計加工指標集

(定価: 1,575 円/税込み)

「労働統計加工指標」とは複数の労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせる新しい統計指標にしたものです。これまで政府の各種白書等で採用されたものの中から、あるいはそれをヒントとして自主開発したものを含め、今日でも有用と思われるものを選別し、取り上げています。雇用・労働に関する分野を大きく23のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する加工指標を整理しました。雇用・資金等労働市場の動向を見るための資料として、ご活用ください。



Japanese Working Life Profile 2004/2005 - Labour Statistics

(定価: 1,050 円/税込み)



学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活を、英訳した統計を使用してわかりやすく提示。統計はすべて公的なもので、労働市場、資金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。主な項目は日本語訳付き。

刊行物ご購入のお申込み・お問い合わせ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 広報部 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

Tel: 03(5903)6263 Fax: 03(5903)6115 E-mail: book@jil.go.jp