

◆◇企業の社会的責任◆◇

◆◇(Corporate social responsibility)◆◇

* 企業の社会的役割

成長と雇用の主たる源としての企業の重要性はいくら誇張しても誇張しすぎることはありません。ほとんどの国でも企業は経済活動と開発過程の中心に位置し、企業家と労働者の創意と勤勉はまず何よりも成長を刺激します。利潤追求を推進力に、企業はイノベーションや投資を行い、雇用と賃金所得を創出します。雇用創出に対する企業の貢献度は国によって異なりますが、総合的に言って、民間企業は大多数の雇用を創出し、人々が自らの技能と才能を活用し、幸福度を増す機会を創出しています。消費財から保健医療、食料品、住まいに至るまで企業は誰もが必要とする商品とサービスを提供しています。企業は大きな税源であり、したがって公的な保健、教育、その他のサービスの提供基盤を形成しています。力強く競争力のある経済を確保することによって企業家精神と企業はどこでも変化と進歩をもたらすための重要な刺激材料となっています。したがって、企業は主としてその中核的な機能を通じて社会と経済に貢献しているのです。

こういった中核的な機能以外に、企業はしばしば社会においてより幅広い役割を担っています。企業活動を取り巻く社会や経済の仕組みはますます複雑になってきており、企業は商業的・経済的な圧力だけでなく、政府、市民団体、消費者、供給業者、企業のオーナー、管理者、労働者からの社会面・環境面の圧力にもさらされてきています。企業の社会的責任(CSR)は新しい話ではなく、企業の慈善事業には長い歴史があり、CSRの先駆的活動としては18、19世紀の欧州に遡るロバート・オーウェンと彼のモデル工場のような社会改革の試みを挙げることができます。CSRという現代的な用語で呼ばれなくとも社会活動や地域社会を中心とした活動を支援する長い歴史を誇っている企業はいくつも存在します。

* 企業の社会的責任(CSR)とは

ILOでは企業の社会的責任(CSR)を次のように定義しています。

「CSRとは、企業が社会に対する自らの事業活動の影響に配慮し、社内的な方法やプロセスだけでなく、他の行為者との相互作用においてその原則と価値について断言する方法である。CSRは、企業主導の自主的なイニシアチブであり、法の遵守を上回ると見なされる活動を指す。」

現在一般的に用いられているCSRの概念は絶えず進化しており、時間と共にそして場所によって異なる意味を持ち、利害関係者が異なるとしばしば異なる解釈が生まれています。例えば、中米の小さな家具製造会社が認識するまたは優先的に掲げる社会及び環境面の責任と、欧州の大規模な運輸会社のそれとは異なる可能性が高く、一般に、労働集約的な産業では労働・社会問題が注目される傾向があるのに対し、例えば、採取業や林業では環境問題や事業活動が地元社会に与える影響に焦点が当てられる傾向があります。さらに、企業の社会・環境面における責任は社会の期待を反映する可能性が高く、これはまったく静的ではありません。例えば、今日では単なる望ましい慣行とされていることが将来いつか必要不可欠な事項になる可能性があるのです。さらに最も明らかなこととして、特定の企業でも利害関係者が異なれば企業行動の社会・環境面において優先させる事項が異なり、時にはそれぞれの優先事項が競合したり、対立したりする可能性があります。このようにCSRは、例えば、公的部門に対する責任の画定、企業の責任が供給連鎖(サプライ・チェーン)のどこまで及ぶかの確定、将来のどの時点まで活動の影響力について計画すべきかといった事項の決定といったように企業に多くの課題を課しています。したがって、CSRを通じて何が達成できるか現実的に見据え、CSRによって取り組むことのできる事項の範囲には、たとえどんなに重要なことであっても限界があり、法や基準を支える政府の主たる責任には置き換われないことを認識することが大切です。

* 社会監査、モニタリング、認証

ほとんどの規範や文書がCSRを「自主的で多様な性格のもの」とらえているものの、企業にとって自らの事業活動が社会に与える影響に取り組むことはますます重要になってきています。企業がその事業活動において環境や社会的

要因に取り組む論拠としては、廃棄物処理費用の削減や従業員の定着、社会との良い関係の樹立に伴う保険・保安費用の低下といった経費節減効果、従業員の志気向上や企業のイメージアップなどによる生産性・販売高の上昇といったものが挙げられます。実際、CSRが企業の事業活動における受容を高め、国際的な評判を上げ、新しい市場機会の開拓、イノベーション能力や競争力の強化、新規雇用創出の助けにさえることを示す証拠は多数存在しています。

CSRを目に見えるものとするため様々な仕組みが作られています。多くの企業がCSRの名の下で行動規範、倫理原則、ガイドラインを作成し、社会的責任に関する企業の報告書が出され、社会的責任を果たしている企業を対象とした投資活動(SRI)も生まれています。CSRは自発的な活動と見なされているにもかかわらず、さまざまな監査、モニタリング、認証の仕組みも登場しており、このような流れの中で、政府、労働者、使用者の合意の下で採択されているILOの文書は様々な場面で用いられています。

CSRに関連する政府間文書は、普遍的に適用されるべき中核的労働基準について1998年にILO総会で採択された「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」以外にも、経済協力開発機構(OECD)の多国籍企業ガイドラインなど複数存在しています。とりわけ1977年にILO理事会で採択された後、数度にわたって改定されてきた「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」は企業の社会的側面を扱う国際文書としては最も初期のものの一つです。多国籍企業宣言は、多国籍企業、政府、労使団体に、雇用、訓練、労働・生活条件、労使関係といった分野に関する指針を提示しています。

政府間文書に加え、企業の社会的責任を導くものとしては、比較的一般的な抱負原則の表明からより具体的な企業規範やケニア花弁協議会規範、コーヒー・コミュニティ共通規範(4C)、電子産業行動規範といった特定の産業部門または地理範囲内の産業団体によって採用されている業種団体規範、そして世界保健機関(WHO)の医薬品推進のための倫理規範のような産業ベースの第三者規範まで行動規範(または倫理規範)の類は多数存在しています。この二つの種類の規範をつなぐものとして、サプライ・チェーン規範も存在します。

これほど多様な行動規範を前にして、規範を合理化して統一した一貫性のある枠組みまたは指針を作ろうとの動きが生じてきたことは当然であると言えます。実際、国際標準化機構(ISO)は社会的責任に関する指針を示す国際規格の発行を計画しています。現在機能している複数利害関係者の規範には、サプライ・チェーンの労働条件を対象とする企業行動規範の実行推進・改善を目指している、英国に拠点を置く企業、非政府組織(NGO)、労働組合の連合であるETI、社会監査・社会的説明責任・社会的報告における最善の慣行を構成する要素の規定を試みている土台・プロセス規格のAA1000(Account Ability 1000)、ILO条約を基礎とした労働条件に関するグローバルな監査規格のSA8000(Social Accountability 8000)といったものが挙げられます。このような規範は、社会や環境上の規準に対して企業の記録を評価する指針、そして時にはベンチマークを提供しています。

特に前途有望な一つの報告メカニズムとして、国連環境計画(UNEP)の協力センターである地球的規模報告イニシアチブ(GRI)を挙げることができます。GRIは企業のみならず組織が経済面、環境面、社会面の成績を報告することを推進しており、それを財務報告に匹敵する定例的なものとするを目指しています。また、国連が後援するグローバル・コンパクトは、世界人権宣言、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、環境と開発に関するリオ宣言、国連腐敗防止条約から導いた人権、労働、環境、腐敗に関する10の原則について参加企業に対し、それぞれの影響範囲内で守り、支持し、発効させるよう求めるもので、既に日本を含む70カ国以上から2,000以上の企業が参加しています。

多国籍企業と国際産業別組織(GUF)との間でますます締結されるようになってきている国際枠組み協約のように労働組合や消費者団体、使用者団体、商業会議所、NGOも社会・環境面における責任を各国で積極的に推進しています。

ILOのオンライン・データベースである企業・社会的イニシアチブ・データベース(BASI)には、このような企業の行動規範や事業計画の多くが収集されています。

* ILOの活動

ILOは2006/07年の事業計画の中で、加盟国政労使にとって特に大きな関心事項であり、部局横断的な取り組みを要するテーマとして、インフォーマル経済、企業の社会的責任、輸出加工区を取り上げています。

企業の社会的責任の分野では、多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言をこの分野におけるILOの活動の枠組みとして用い、多国籍企業宣言に含まれるディーセント・ワーク課題の様々な要素がCSRに関する民間の自主的なイニシアチブにもっと頻繁に組み込まれることを目指し、職場レベルにおける社会対話と国際労働基準の

重要性に対する理解の促進に向けて活動しています。BASIの充実やワーキング・ペーパーその他の出版物を通じてCSRの諸側面に関する理解の向上に努めることに加え、今年11月に予定されている多国籍企業宣言採択30周年記念国際フォーラムなどの機会を通じたCSR好事例に関する意見交流と論点明確化に向けた対話促進、国際研修センター等との協力による多国籍企業宣言実施のための訓練提供といった活動が行われています。

ILO事務局内で多国籍企業関連事項は雇用総局の雇用創出・企業開発局内にある多国籍企業計画が担当しています。雇用総局ではCSRに加えて、企業市民や経営全般についても扱っています。また、ILO本部図書館・情報サービス局のウェブサイトには企業の社会的責任に関する関連資料を集めたリンク集もあります。

* 労働・人権分野におけるCSRシンポジウム

ILO駐日事務所は国際労働問題研究所、国連大学と共催で、去る5月9日に東京・渋谷区のUNハウスにおいて労働・人権分野におけるCSRをテーマとしたシンポジウムを開催しました。シンポジウムの概要は準備ができ次第、ILO駐日事務所のホームページに掲載しますが、以下にそこで行われたジャン・クロード・ジャビリエ国際労働問題研究所上級顧問とドミニク・ミシェルILO多国籍企業計画部長の基調講演の概要を掲載します。

● グローバル化時代のCSRと民間部門による国際労働基準の利用 国際労働問題研究所上級顧問 ジャン・クロード・ジャビリエ

法律は法律家のためにあるのではなく、また国際労働基準も官僚のために官僚が書いたものでもありません。法律は社会から生まれるもので、その実施方法も複雑です。この点で、法が日本人やアジアにとってどのような意味を持っているのかを学びたいと思っています。

すべての文化、すべての社会がある程度法に内容を与えています。CSRについて考えるに当たり、CSRと法律の関係がひとつの焦点となります。理論上の法律家のみならず、実践的な面で法律家としての役割を企業の内外で果たしている担当者や学び合うことも重要です。また、法律は閉鎖的な環境で学ぶことはできません。社会学や心理学などの観点を入れる必要もあります。つまり、CSRについて考えるとき、明らかに学際的な観点が必要とされるということです。ですからリサーチ、そしてその手法というのが大事になります。

手法として経験の共有が大事なのは、ILOや国連の基本的な価値を共有し理解しあっている間柄で、一体どのような良いCSRの実践例を促進していきたいのかを知ることができるからです。それは法律分野に限りません。

ここで三つの点についてお話ししたいと思います。まずは、なぜCSRは法律を念頭において考える必要があるかという点です。2点目はCSRの法律に対する影響です。そして3点目は、法律が新しい経験にどのように適応しているのか、そしてILOはそれに対してどのように取り組んでいるのかということです。

まず、法と統治の問題について触れたいと思います。ここではCSRの概念について議論することが大切です。CSRは様々な理由によって発展してきた概念です。ですから広範な見解をもつことが大事です。例えば、ベルリンの壁の崩壊以降、国境はかつてのような意味合いをもたなくなってきました。我々は変容する世界に身を置いているのです。それに伴って法律分野でも労働法や環境法を総合して考える必要が出てきました。グローバル化した世界にあっては、法律家は統治の問題を取り上げなければなりません。人権や環境、労働分野の問題はそれぞれ別の機関が扱ってきましたが、それを連携させる必要があります。また企業が大切な存在になります。強調したいのは、企業と社会の間には新しい関係があるということです。CSRは社会から企業への新しい圧力の中で生まれたものです。

法と統治の問題は世界中の法律家にとって難しいものです。CSRは、もしかすると様々な法源同士を新たに連結するもの、法を扱う新たな方法を考える際の核になるかもしれません。法律は正しいかどうかは問題ですが、責任やその結果について考える際にはバランスの取れた考えをもたなければなりません。それは非常に複雑な問題なのです。CSRは多様な法的側面を連結するものです。その目的は制裁を与えることではなく、よい慣行を促進することにあります。

民間によって実施されている国際法の問題ですが、国際法はかつてのように国家間だけの法ではないと見られています。ILOの国際労働基準は国が批准することによって国に遵守義務が生じますが、民間事業者の中にはILOの基準や宣言、勧告などを使っているところもあります。こうした基準の使用には研修が必要です。基準の私的運用については、例えば企業が1年かかって児童労働や強制労働について新しい定義を開発する場合がありますが、私はこれを時間の無駄になるだけでなく、しばしば国際的に受け継がれてきた遺産と異なっている場合があるとみています。法は統一され、同じ概念と方式を共有する必要があります。

次に法的な枠組みの進化とILOの取り組みの進化について申し上げたいと思います。企業の社会的責任について新しい法や基準が必要かというのは非常に難しい問題です。世界的な企業に義務や責任を課す法が必要であると主張する人もいます。ではCSRの領域とはどこまでなのでしょう。例えば企業は、言論の自由や宗教の自由の確保に責任をもつべきなのでしょう。私は企業に間違った役割を与えることに懸念を抱いています。政 労使のコンセンサスであるのは、企業は政府に取って替わるものではないということです。法律家の中には将来的に国の役割が縮小すると考える人もいます。しかし世界には法の統治が欠如している国が多くあるのです。CSRにはその限界があり、CSRと法との関係には限界があることを常に念頭に置く必要があると思います。

もう一つ主張したいのは監視についてです。何かが起きたときにその原因を分析し、改善を図るとするのは決して容易なことではありません。企業の責任について法律家は非常に抽象的に話しますが、法の統治が確立していない国でその運用にある程度の基本的な自由が入り込むのは非常に容易なことです。法的な文脈の中でのCSRの限界について議論する必要があると思います。人権・労働・環境のすべてを推進していくことは大切ですが、気を付ける必要があります。

最後にILOの役割について話したいと思います。ILOは孤立した存在ではなく、ベルリンの壁崩壊後、孤立した機関、孤立した問題はなくなりました。重要なことは調和して相乗効果を発揮していくことで、ILO基準も国連条約なども連携して推進していかなくてはなりません。世界中の法律家と連携して社会正義とディーセント・ワークを推進していこうではありませんか。

● 社会における企業の役割：CSRとILO多国籍企業宣言
ILO雇用総局雇用創出・企業開発局多国籍企業計画部長 ドミニク・ミシェル

今日の発表では三つのテーマについて話をしたいと思います。最初に、社会における民間部門の役割、それからCSRの進展、最後にILOの役割についてです。

まず知っておくべきことは、企業の経済的な役割です。世界で働いている人の半数が貧困層であり、これは民間企業にとっても大きな課題です。今日の企業の役割ですが、経済の発展のみならず社会の発展においても重要な役割を果たしています。これだけの貧困層に対する取り組みは、民間部門との協力によって唯一可能になるものなのです。

最近のCSRの傾向ですが、CSRについて事業的な論拠が確立されつつあるということです。ただ単に善いことを行うということであれば、むしろやらないほうがいいと思います。経営の悪化や最高経営責任者(CEO)の方針の転換ですぐに止んでしまうのですから。CSRとはフィランソロピーではなく、マネジメントの一部、企業の戦略的志向の一部なのです。そこには企業イメージを上げるといった企業の生産性を向上させる様々なメリットがあります。事業的な論拠があると申し上げているのはそういうことです。

CSRの主要分野は、人権・環境・社会問題です。もちろんILOは社会問題に特化しています。CSRには様々なガイドラインがありますが、向いている方向性は同じです。OECDガイドラインは政府に向けたもので、グローバル・コンパクトは直接企業を対象にしています。そして最後のガイドラインがILOの多国籍企業宣言です。これがILOのCSR関連活動の中核をなすものです。これは三者間の合意によって成り立ったもので、今年は採択30周年に当たります。

大事なことは、誰もがすべての責任を担うわけではないということです。しかし各々が固有の、果たさなければならないそれぞれの役割をもっています。ILOは条約を制定します。政府の役割は条約を批准し実施すること、企業が成長できる環境を担保することです。企業の最低限の役割は法の遵守です。追加的には会社が自ら 取り組むこと、CSRの取り組みを自発的に行うことです。

政労使三者の合意で採択されたILOの多国籍企業宣言は、訓練、非差別、労使関係などといった重要な分野における好事例に向けたアイデアを提示するものです。

CSRに関するILOの定義についてですが、CSRは自発的なものであり、我々は企業に対してCSR行動を義務付けることができないということです。次にCSRは企業経営に組み込まれたものであるという点です。

CEOが数年で替わっても変化しないものであるべきです。またCSRは体系的なものであるということです。たまにやるのではなく、企業の全体的な活動の一環として組み込まれているということです。さらにCSRは法令遵守以上のものなのです。ILOは法令遵守をCSRの一部とは捉えていません。

ILOの代表的な取り組みは、効果的な事例の収集と共有です。我々はこれまで400ケースほどを収集し、効果的な事例を選定中です。日本でもいくつかの企業を訪問しますので、その経験、日本的なCSRのやり方を世界に発信したいと思います。CSRは欧米固有の概念ではありません。ですから日本の事例を知ることが大事なのです。

ILOは今後、1919年以来行なっている政府に対する助言に留まらず、今年末頃から企業が特定の国で直面している問題について相談してきたときにお答えするサービスを開始し、2008年にはCSRの分野において企業を支援する具体的なプログラムを立ち上げたいと考えています。プログラムが実現した際にはぜひ日本企業にも参加していただきたいと思います。また本年11月には多国籍企業宣言の30周年記念フォーラムを開催します。各国の企業にご参加いただき、事例や経験の交流を行うものです。多くの日本の企業にもご参加いただき、課題や取り組みなどについての情報を共有していただきたいと思います。