

## 二〇〇八年版『CSR報告書』における 人権情報・グッドプラクティス調査の結果と課題

中村清二

### 要約

約三二〇社の二〇〇八年版『CSR報告書』から、人権情報のグッドプラクティスがある基準で選定することで、今日的な「人権CSR」の具体像の鮮明化と個別企業の肯定的な「顔」の可視化を試みた。さらに二〇一〇年秋に発行予定のISO二六〇〇〇（社会的責任に関する規格）に関連した今後の課題を提起した。

### 一 調査の目的

企業の社会的責任（CSR）をめぐる国際的な動きは、二〇〇〇年に発足した国連グローバル・コンパクト（G C）への参加が七〇〇〇社を超していること、「国連ミレニアム開発目標」の実現を企業の立場から促進するため二〇〇七年には「ビジネスからの行動要請」宣言が採

択され、現在世界の六五社（日本からは二社）が参加していること<sup>①</sup>、二〇一〇年秋には国際標準化機構（以下、ISO）がISO二六〇〇〇として「社会的責任」に関する規格を発行しようとしていることなど活発な取り組みが続いている。

こうした中で部落解放・人権研究所では、『CSR報告書』における人権情報の記載状況（約五〇の人権項目の記載の有無）を二〇〇五年版（五一三社）、〇六年版（五

九〇社」と定量的に分析してきた。同時に、二〇〇六年版については、「人権項目の記載の有無」だけでなく、「人権情報のグッドプラクティス」という質的分析も行った。本稿はそれに続く二〇〇八年版『CSR報告書』（三三三社）<sup>2)</sup>に対する分析結果と課題を示したものである。

この分析の目的は、第一に、寄付に象徴される旧来の企業の社会貢献<sup>1)</sup>「利益配分」レベルではなく、今日的に求められている企業の社会的責任<sup>2)</sup>「本業やステークホルダーとの関係」レベルでの企業と人権との関わり<sup>3)</sup>「人権CSR」の具体像の鮮明化である。第二に、個別企業の「人権CSR」に関する肯定的な「顔」を可視化することである。そして、それらを通じて、各社の「人権CSR」の多様な取り組みのヒントとなったり、『CSR報告書』の人権記載の充実やステークホルダーの「人権CSR」への関心の高まりに寄与することが第三の目的である。

## 二 グッドプラクティスの選定基準

——これまでの約五〇の「人権CSR」チ  
 エックポイントを基礎に

人権情報のグッドプラクティスを選定する具体的な基

準としては、大きく二つあり、第一は「全般に共通した基準」で、①PDCAサイクルが意識され、課題が明確化されていること、②「本業」との関係が意識されていること、③海外の人権、特に国連ミレニアム開発目標が意識されていること、の三つがある。

第二に「個別テーマごとの基準」で、約五〇の人権チエック項目において特徴ある内容を記載しているものである。主なものとして、①トップの見解で明確に人権関係の用語を使用したり具体的な取り組みや課題を表明していること、②CSR体制や企業行動憲章で単に人権の記載があるだけでなく特徴ある内容であること、③CSR調達を実施しているだけでなく調達先へモニタリングを実施していること、④労働者の人権で特徴ある取り組みをしていること、⑤ステークホルダー・ダイアログで労働組合・人権関係団体・非正規社員等の登場があったり、海外でも実施していること、⑥非正規社員に関連した記載があること、⑦人権に関連して本業を活用したビジネスを行っていること、⑧人権に関連して本業を活用しているがビジネスではない取り組み、⑨本業とは関係ないが人権に関連した事業や資金等を支援していること（特に差別への言及や国連組織・NGOとの協働の存在）、⑩CSRの指標化に取り組んでいること、⑪第三者意見

で上記のような点の具体的な問題提起があること、といった一一点がある。

### 三 調査結果の概要

以下、三三三社の中から選び出した人権情報のグッドプラクティス該当社数とその特徴的な事例を見ていきたい(詳細は、部落解放・人権研究報告書『二〇〇八年版CSR報告書における人権情報のグッドプラクティス』二〇〇九年一月を参照。http://blhrri.org/kenkyu/data/csr2008/0004.htm)。

第一に「トップの見解」では二八社が該当した。エイザイは医薬品メーカーとして患者の人権への配慮を企業文化としていくための取り組みを示している。大阪ガスやいくつかの企業は国連G Cに参加した旨を記載している。住友化学は本業を活用したマラリア防止のための蚊帳(オリセットネット)の 아프리카現地での製造を、共同印刷やマツダはサプライチェーンからの調達・取引基準に人権を位置づけていること、さらにアシックスは社長自身の体験からN G O等と協力して監査していることを記載している。

第二に「企業方針や行動憲章」では、一二社の該当が

あった。オムロンは一〇年後の達成イメージを打ち出し、CSR活動推進の道筋を明示している。関西電力は行動憲章六原則それぞれの「PDCAサイクル」の取り組みを簡潔に記載している。東芝は国連G Cの参加に伴いグループ行動基準を改定している。

第三に「CSR調達」では三三社の該当があった。<sup>3)</sup>アシックスは四頁を充て内部監査・委託内部監査・外部監査(N P O「公正労働協会」の実施等を紹介している。ソニーは約三五〇社を対象にサプライヤー・セルフアセスメントを実施するとともに電子業界CSRアライアンス(メーカー・生産委託企業・小売企業四二社加盟)で共同監査も実施、日本・中国では労働・倫理マネジメントシステムの整備が途上という課題を明示している。東陶機器はウェブによるCSRアンケート・企業訪問によるモニタリングを実施し、中国では一八八社中六〇社を訪問調査し約三〇%に是正を促した。松下電工やデンソー・富士通は取引基本契約に人権条項を織り込んでいる。

第四に「労働者の人権」については以下の八点がある。一つめは「差別禁止」で二社が該当し、セイコーエプソンは「あらゆる差別や不当労働を全世界で撤廃」と明示し、アドバンテスト・シンガポールはシンガポールの

三社連合（政府と労使）の「公正雇用慣行に関する雇用者契約」に参加している。

二つめは「労働災害」で、日本航空がヒューマンエラーの非懲戒化を定め、エラーを積極的に報告できる文化を醸成し、真の原因究明を重視している。

三つめは「人材育成・教育制度」で二社が該当し、エーザイが介護・医療施設での現場体験研修・ナレッジ研修等を実施し、ソニー・ヨーロッパはマネージャーが社会的企業のプロジェクトに参加する研修プログラムを導入している。

四つめは「人権教育」で一〇社が該当し、関西電力は人権啓発に関する全従業員へのアンケート調査結果・概要を記載し、グンゼはCSRアンケート調査結果での「風通しの良い職場」とセクハラ・パワハラの関連性を示しており、日立ヨーロッパ社はイギリス在在の役員・社員全員の多様性トレーニングプログラムへの参加を義務づけ、多様性に関する社内規程を整備している。

五つめは「女性の人権」で一六社が該当し、日立電線（中期経営計画で総合職中、女性採用比率二〇%を目標）、住友林業（二〇一一年新卒女性採用比率四〇%、女性マネジメント職比率二%）、大和ハウス工業（二〇一五年女性採用比率三〇%、二〇一〇年女性リーダー比率五%）、松下

電工（女性管理職比率を二〇一〇年に二〇〇七年実績の一・四倍）等のように、新卒採用者中の女性比率、女性の管理職比率の目標値を設け具体化の取り組みを進めている。

六つめは「障害者の人権」で二〇社が該当し、クラレは知的障害者就労の場の拡大を求める中条町（現・胎内市）と福祉法人「虹の家」と協働し、仕事の提供・土地の提供・障害者指導のスキル提供をしていること、松下電工（障害者雇用率二・四八%。以下同）は女性に加え障害者・外国人をダイバーシティの柱とし推進室を二〇〇八年に発足し商品開発や事業戦略を推進していること、宮城生協（二・二四%）は九校の養護学校から職場見学・実習六五名を受け入れるとともに仙台市知的障害者販売業務等訓練事業のための店舗を無償提供していること、ヤマハ発動機（二・一%）は障害者雇用促進委員会を設置、ダイキン工業（二・一三%）は海外子会社・大金空調（上海）の雇用率六・五%を明示、東芝は障害のある社員が各種調査・製品評価等に参加し製品開発に活かす試みをしている。

七つめは「高齢者の雇用」で、イオンは当初六〇歳以降の再雇用制度を設けたが社員への調査結果からモチベーション維持のため六五歳定年制に変更した。

八つめは「非正規社員」で一五社が該当し、三越は雇用形態別の内訳を明記し有期雇用契約社員の正社員登用制度（二〇〇六年度実施）の実績や従業員座談会にも参加していること、東陶機器は雇用内訳を明記するとともに派遣社員から契約社員・正社員へのステップアップ制度を見直し五〇〇名が契約社員になった。

第五に「本業を活用したビジネスにおける人権のための事業」で二四社が該当した。NTTコムユニケーションズは難民支援協会と連携し「難民専用フリーダイヤル」を設置し多様化する相談業務を支援、NTNは補助人工心臓の定常流ポンプの羽根車を浮かすため自社の磁気軸受技術を応用してテルモと一〇年以上かけ実用化、住友化学はアプリカでオリセットネットの製造技術を無償供与するとともにビジネスとしても展開、日本電気はアングラの携帯電話通信会社の簡易マイクロ通信システムを、南アフリカに指紋照合システムを、タンザニア放送公社に短波中波放送機を納入、三井物産は受刑者の調理師受験資格取得の実務・座学指導をはじめクリーニング師・ホームヘルパー・ビルクリーニング師などの職業訓練に協力、ミニストップはコーヒー・カカオ・オレンジジュース等のフェアトレード商品を販売し児童労働問題の啓発に協力、みやぎ生協は視覚障害者の買い物の利便

性のため全店で「対話カード」を導入・組合員自身の助け合い活動として高齢者・障害者・子育て支援のための「こーぷ暮らしの助け合いの会」の取り組み（二〇〇六年度は二万三五七二時間）等多彩な活動をしている。

第六に「ビジネスではないが本業を活用した人権のための事業」で一六社が該当した。味の素は食・栄養分野でNPOからプロジェクトを公募し財政的・人的支援に取り組み（現在、アジア・南米一カ国三件）、イオンは「援助ではなく取引を」をコンセプトにコミュニティ（フェア）トレードを推進、小松製作所は自社が開発した対人地雷除去機を使い自衛隊OB主体のJMASと協働しコミュニティ開発事業をカンボジア・アンゴラで実施、資生堂は退職したビューティコンサルタントを高齢者施設・障害者施設に派遣しメーカーシップセミナーを開催するビューティボランティア制度を実施、日本郵船はシャンティ国際ボランティア会（SVA）の絵本をアジアに届けるため無償で輸送協力、日本電気はビッグイシュー販売者を対象にパソコン講習を行い再就職を支援、雪印乳業は年間一〇〜二〇人程度（数万人に一人）のアミノ酸等の代謝が正常にできない人への特殊粉乳の継続供給を実施している。

第七に「本業とは関係ないが人権のための事業や資金

等の支援」で二七社が該当した。イオンは毎月一日イオンデーにお客が応援したいボランティア団体ボックスに黄色いレシートを入れるとレシートの一分が寄付される「幸せの黄色いレシートカードキャンペーン」を実施、三井物産は在日ブラジル人学校やNPOへの支援、三菱ケミカルは国連GCへの参加を機に国際NGOプランの日本事務局の協力を得てシエラレオネの小学校・ネパールの聴覚障害児学校の建設を支援、リコー・NRGベルギーは児童虐待を受けた子どもを援助する「チャイルド・フォーカス」を支援、コニカミノルタはアメリカ・ニューオーリンズ州で低所得層の子ども支援、ニュージャージー州で成人識字率向上に関わるNPOの支援、スペインと南米で視覚障害者支援団体に寄付、デンソーは進出先のタイでアジア車いす交流センターを設立するとともに政府・障害者財団との協力で障害者自身による車いす工場の建設を財政的・人的に支援、りそなホールディングスは社員食堂で低カロリーメニューを注文すると代金から二〇円がNPOを通じ途上国の食糧支援に活用される「テーブル・ホー・ツー」に取り組んでいる。

第八に「CSRの指標化」で七社が該当した。大和ハウス工業は二〇〇六年にCSR自己評価指標を策定し六分野（お客様・株主・取引先・従業員・社会・環境）四五

項目の目標・現在値を明確化、富士ゼロックスはCSR推進状況一覧として六分野（お客さま・従業員・地球環境・将来世代・社会地域・取引先・株主投資家）二一項目を数値化している。

第九に「人権を明示した第三者意見」で六社が該当した。NTTコミュニケーションズはダイバーシティに関連して女性だけでなく障害者・外国人・非正規社員等の課題への取り組みの必要性、大日本印刷は男性社員の育児休業の実態や非正規社員の正規社員登用の具体的記載の必要性、トプコンは国連GC参加による企業活動の変化の記載の必要性の指摘があった。

#### 四 今後の課題

——ISO 26000の発行に向けた  
「人権CSR」の一層の鮮明化

二〇〇一年から検討が始まったISOにおける社会的責任の規格化が、二〇一〇年秋にはISO 26000としていよいよ実現しようとしている<sup>4</sup>。確かにこの規格は、企業をはじめあらゆる組織を対象としたもので、他の規格と違い認証制度はなく、自主的なガイドラインという性格である。しかし規格化の背景には、二一世紀は国際

的に公正で公平な企業の経済活動を求める声が「社会的責任」の統一規格を必要とする時代に至っていること、特に大きな影響力を有している企業の自主的・主体的な取り組みが求められていることを明確に認識する必要がある。

その意味では、ISO二六〇〇〇の発行は一つの象徴的な出来事であるし、「人権」が社会的責任の六つの柱の一つに位置づけられていることから、企業による人権の取り組みが大きく飛躍する契機でもある。

こうしたことを念頭に置きながら、本調査の今後の課題として以下の七点を指摘したい。

第一に、二〇〇九年版以降の『CSR報告書』の分析を継続して行うことである。この数年だけを見ても、『CSR報告書』に記載された人権情報は着実に充実している。しかし同時に、前節の調査結果だけをみても、企業間や分野ごと等で大きな温度差があることも明らかである。さまざまな企業の、さまざまな分野での特徴ある「人権CSR」の取り組みをモニタリングすることが、そうした課題の克服にも役立つと考えている。

第二に、二節で示した人権情報のグッドプラクティスを選ぶ基準の精緻化がある。この点は、より広範な関係者の声を聞きながら、継続して進めていく必要がある。

第三に、無い物ねだりはできないが、『CSR報告書』における部落問題に関するグッドプラクティスの抽出がある。

第四に、人権情報のグッドプラクティスを基礎にしつつ、さまざまな課題も含めた「人権CSR」の情報交換の場の設定が必要である。すでにアメリカのBSRやCSRヨーロッパといった組織とその取り組みもあり、そこには日本企業も参加しているのである。

第五に、企業の経済活動全般における人権の取り組み「人権CSR」を、企業内での部局が担おうとしているのかを明らかにしていく必要がある。このことは、今後の日本企業の「人権CSR」の取り組み内容を大きく規定すると思われるからである。

第六に、ISO二六〇〇〇の人権規定は抽象的な内容であり、真に個々の企業が自主的・主体的にその具体的な内容づくりをしていくことになると思われるが、その際の参考になる「人権ガイドライン」が必要である。現在、部落解放・人権研究所企業部会で「マネジメント」と「パフォーマンス」において自己診断が可能となる「CSRにおける人権ガイドライン」(案)を検討中である。最後に、中小零細企業における「(人権)CSR」の具体的取り組みや意味づけ、その理念といった点の整理

が必要である。これは当然ながらISO 26000の中  
でも議論されたことであり、二〇〇九年度、ISO/SR  
国内委員会がモデル事例の調査研究を実施している。

## 注

- (1) 菅原絵美「企業によるミレニアム開発目標の実現―「国  
連グローバル・コンパクト」と「ビジネスからの行動要  
請」、『部落解放研究』第一八七号、二〇〇九年一〇月。
- (2) 三三三社に限定したのは、①報告書のタイトルが「CS  
R」としているもの、二〇〇六年版報告書において、②  
トップメッセージで人権への言及があったもの、③調達  
基準に人権を含んでいたもの、④約五〇の人権チェック  
ポイントで半数以上の記載があったもの、に報告書の収  
集を限定したからである。
- (3) 日本経団連企業行動委員会『CSRに関する調査結果』  
二〇〇九年九月一五日では、調達基準の内容は別にして、  
「調達ガイドラインを明文化」二二二社（六五％）、「契  
約条項に盛り込む」一二九社（三九％）、「監査の実施」  
一〇八社（三三％）となっている。
- (4) 詳細はISO/SR国内委員会のホームページを参照さ  
れたこと。http://iso26000.jsa.or.jp/contents/document.asp