

CSRの社会的側面の充実と国際競争力の強化

— 矛盾した課題を抱える日本企業 —

Improvement of Social Dimension on Corporate Social Responsibility and Strengthening of International Competitiveness

— Challenging Issues for Japanese Enterprises —

経済学研究科経済学専攻博士後期課程在学

荒 木 真 貴 子

Makiko Araki

はじめに

現在多くの企業がCSR活動に熱心に取り組み、それに関する非財務報告書¹を発行している。環境報告書、CSRレポート、サステナビリティ²報告書、社会・環境報告書³など、非財務報告書の名称はさまざまである³。1990年代までは環境に関する取組み状況を中心に掲載する「環境報告書」が主だったが、2000年に入ると「CSR報告書」など、「社会的な側面」にも配慮した報告書の名称に変わってきた。たとえば2004年の日経ビジネスのCSRランキング「報告書の部門」で1位の評価を受けたイトーヨーカ堂は、1995年から「環境報告書」の発行を開始、2003年からは編集方針を改め、「CSRレポート」を発行している⁴。I章においてはこのような日本企業の非財務報告書の名称の変化について示す。またこのように日本企業が非財務報告書を発行し、その名称を「環境報告書」から「CSR報告書」などに変えた背景には何があるのかを検討する。

¹ 非財務報告書の名称はさまざまなものが存在する。環境報告書、CSRレポート、サステナビリティ報告書、社会・環境報告書等。

² 「持続可能な開発」とは、1987年に環境と開発に関する世界会議（WCED）が出した報告書「われら共有の未来（ブルントラントレポート）」で謳われている概念である。環境問題だけでなく、経済問題、社会問題の全てが解決できるような発展の方法を提案している。1992年にブラジルのリオデジャネイロで行われた地球環境開発会議（UNCED）においては、持続可能な開発を具体化する行動計画としてアジェンダ21が定められている。

³ 名称がどんなものでも中身が重要であるのは当然であるが、名称により違いがあるという見方もある。後藤（2005）によると、「名称により非財務報告書の内容が異なるという立場に立てば、サステナビリティ報告書は地球環境や人類の持続可能性を主題におき、それに向けての企業の理念、活動等を報告するもの。他方、CSRレポートは地球環境や人類の持続可能性を無視するものではないが、企業の社会に対する責任や、自社の社会的信頼度に主題を置き、人権、労働、地域社会とのかかわりなどについての理念や活動状況等をレポートしているもの」である。

⁴ 「企業の社会的責任報告書Corporate Social Responsibility Annual Report」2004 イトーヨーカ堂HP より <http://www.itoyokado.iyg.co.jp/>

II章では日本企業がより積極的にCSRの「社会的な側面」の活動に取り組んでいる半面、労働者に不利な雇用形態が存在するという矛盾した状況を取り上げ、その背景には何があるのか検討する。CSRに積極的に取り組む企業がコンプライアンスにも反するような行為に及んだのはなぜだろうか。そこには日本企業が社会から求められていることと、国際競争で勝ち抜くために求められていることの間で矛盾した課題を突きつけられているという現実が存在する。

III章においてはコンプライアンスの観点からCSRの「社会的な側面」の活動について積極的な取り組みをアピールしながら、法律に違反するということがどう解釈できるか検討する。また、日本企業が迫られている課題に取り組む中で企業の行動に矛盾が生じてしまったことを明らかにする。

I. 社会的な対応を迫られる日本企業

1. 非財務報告書の発行状況

表1-1と1-2は日本企業の売り上げ上位82社である。表1-1は2005年時点のもの、表1-2は2007年時点のものである。それぞれ、調査した時点での最新の非財務報告書の名称を記載し、また「環境に関する報告書」がいつから発行されているか、また環境だけでなく「社会的な側面」も含めた報告書の名称になったのはいつからかを記載している。

表1-1 日本企業売り上げ上位82社の非財務報告書の発行状況（2005年7月時点）

国内順位	社名	非財務報告書の名称	環境報告書の発行年	社会的側面の記載の発行年	国内順位	社名	非財務報告書の名称	環境報告書の発行年	社会的側面の記載の発行年
1	トヨタ自動車	環境社会報告書2004	1998年度版～	2003年度版～	42	中部電力	地球環境年報 2005	1994年～	—
2	NTT	CSR報告書2005	1999年～	2005年度～	43	三井住友海上火災保険	CSRレポート2004	—	2003年版～
3	日立製作所	CSR報告書2005	2000年～	2005年～	44	JT	環境報告書2004	1997年～	—
4	本田技研工業	2005環境年次レポート	1998年度～	—	45	出光興産	環境・社会報告書2004	2001年～	2003年～
5	ソニー	CSRレポート2004	1994年～	2002年度～	46	ダイエー	2004年環境・社会貢献報告書	—	—
6	松下電器産業	サステナビリティレポート2004	1997年～	2005年～	47	日本郵政公社	2004環境報告書	2004年～	—
7	日産自動車	サステナビリティレポート2004	1998年～	2001年度～	48	日本航空	環境報告書2004	2002年～	—
8	日本生命	—	—	—	49	三菱化学	2004レスポンスプログラムレポート	1999年度～	2004年度～
9	東芝	CSR報告書2005	1998年～	2004年～	50	損保ジャパン	CSRコミュニケーションレポート2004	1998年度	2001年度～
10	第一生命	—	—	—	51	リコー	社会的責任経営報告書2005	1998年～	2004年～
11	明治安田生命	—	—	—	52	新日鉄ホールディングス	環境報告書2004	—	—
12	NEC	CSRアニュアルレポート	1995年度～	2004年～	53	電通	—	—	—
13	東京電力	環境行動レポート2005	1992年度	2001年度～	54	伊藤忠商事	環境報告書2004	1999年度～	—
14	富士通	社会・環境報告書 2005	1995年度～	2003年～	55	住友商事	社会と環境に関するレポート2004	1999年～	2003年～
15	住友生命	—	—	—	56	日本通運	環境報告書2004	2000年～	—
16	三井住友フィナンシャルグループ	—	—	—	57	鹿島	2004環境報告書	1995年度～	—
17	イオン	環境・社会報告書2004	2001年～	2003年～	58	アイシン精機	環境・社会報告書2004	2001年～	2004年～
18	イトーヨーカ堂	企業の社会的責任報告書	1995年～	2001年～	59	大成建設	環境・社会報告書2004	1994年～	2004年～
19	三菱電機	環境・社会報告書2005	1998年～	2003年度版～	60	三菱商事	サステナビリティレポート2004	—	—
20	新日本石油	社会環境報告書2004	2000年～	2003年～	61	東北電力	環境行動レポート2004	2000年～	—
21	みずほフィナンシャルグループ	—	—	—	62	清水建設	環境報告書2004	1995年～	—
22	キャノン	サステナビリティ報告書2005	1994年～	2003年～	63	住友電気工業	環境報告書2004	1999年～	—
23	三井物産	CSRレポート	1997年～	2003年～	64	富士重工業	2005環境・社会報告書	2000年～	2005年～
24	新日本製鉄	2004環境報告書	1998年～	—	65	コスモ石油	サステナビリティレポート2004	2000年度～	2004年～
25	マツダ	社会・環境報告書2004	2000年度～	2004年度～	66	いすゞ自動車	環境報告書2004	1999年～	—
26	KDDI	—	—	—	67	セイコーエプソン	サステナビリティレポート2005	1999年～	2003年～
27	ミナホルトホールディングス	環境報告書2004(東京海上)	—	—	68	日本郵船	CSRレポート2005	—	2002年～
28	丸紅	CSRレポート2004	2003年度～	2004年度～	69	九州電力	環境アクションレポート2005年度	1996年～	—
29	UFJホールディングス	—	—	—	70	三井生命	—	—	—
30	デンソー	環境社会報告書 2004	1999年～	2003年度～	71	JR東海	環境報告書2004	—	—
31	富士写真フイルム	社会・環境レポート2004	2000年版～	2003年～	72	大日本印刷	サステナビリティ報告書	1998年～	2004年～
32	三菱東京フィナンシャルグループ	—	—	—	73	大林組	環境報告書・社会活動報告書2004	1999年～	2004年～
33	JR東日本	環境報告書2004	1998年度	2002年度～	74	朝日生命	—	—	—
34	関西電力	環境レポート2004	1993年～	—	75	清水建設	環境報告書2004	1994年～	—
35	三菱自動車	環境報告書2004	1999年～	—	76	近畿日本鉄道	—	—	—
36	三洋電機	環境・社会報告書2004	1998年～	2004年～	77	凸版印刷	CSRレポート2004	1998年度版	2004年～
37	JFEホールディングス	環境報告書2004	2002年～	—	78	クラヤ三星堂	—	—	—
38	三菱重工業	社会・環境報告書(CSRレポート)2004	—	2004年度～	79	太陽生命保険	2005コミュニケーションレポート	—	2005年～
39	シャープ	環境報告書	1999年～	2004年～	80	旭化成	RC(レスポンスプログラム)報告書 2004	—	2001年～
40	ブリヂストン	社会・環境報告書	2002年～	2004年～	81	大和ハウス	環境・社会報告書2004	2002年度～	2004年～
41	スズキ	環境・社会レポート	2000年～	2004年～	82	東京急行電鉄	2004年版社会環境報告書	2000年～	2004年版～

注) 企業規模ランキングは「フォーチュン500⁵」より日本企業を抽出。企業のホームページと非財務報告書より、報告書の名称と発行年を調査（2005年7月時点）。それぞれ記載の無い項目や情報を探せなかった項目は「—」で表す。なお、これらは各社のオフィシャルサイトを参照した。

⁵ Global 500 World's Largest Corporations, FORTUNE 150(2), July26, 2004, pp61-72

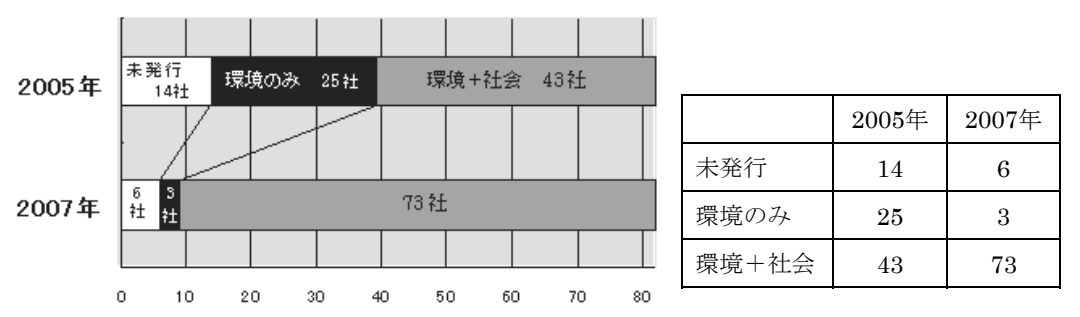
表1-2 日本企業売り上げ上位82社の非財務報告書の発行状況（2007年3月時点）

国内順位	社名	非財務報告書の名称	環境報告書の発行年	社会的側面の記載の発行年	国内順位	社名	非財務報告書の名称	環境報告書の発行年	社会的側面の記載の発行年
1	トヨタ自動車	サステナビリティレポート2006	1998年度版～	2003年度版～	42	中部電力	CSR報告書2006	1994年～	2006年～
2	NTT	CSR報告書2006	1999年～	2005年度～	43	三井住友海上火災保険	CSRレポート2006	—	2003年版～
3	日立製作所	CSR報告書2006	2000年～	2005年～	44	JT	社会・環境報告書2006	1997年～	2005年～
4	本田技研工業	CSRレポート2006	1998年度～	2006年～	45	出光興産	CSRレポート2006	2001年～	2003年～
5	ソニー	CSRレポート2006	1994年～	2002年度～	46	ダイエー	サステナビリティレポート2006年度版	—	2002年～
6	松下電器産業	サステナビリティレポート2006	1997年～	2005年～	47	日本郵政公社	環境報告書2006	2004年～	—
7	日産自動車	サステナビリティレポート2006	1998年～	2001年度～	48	日本航空	CSR報告書2006	2002年～	2005年～
8	日本生命	—	—	—	49	三菱化学	レスポンス・プログラムレポート2006	1999年度～	2004年度～
9	東芝	CSR報告書2006	1998年～	2004年～	50	損保ジャパン	CSRコミュニケーションレポート2006	1998年度	2001年度～
10	第一生命	CSR報告書2006	—	2005年度～	51	リコー	社会的責任経営報告書2006	1998年～	2004年～
11	明治安田生命	CSR報告書2006	—	2006年～	52	新日鉄ホールディングス	社会環境報告書2006	—	2005年～
12	NEC	CSRフェイタルレポート2006	1995年度～	2004年～	53	電通	—	—	—
13	東京電力	サステナビリティレポート2006	1992年度	2001年度～	54	伊藤忠商事	CSRレポート2006	1999年度～	2006年～
14	富士通	2006 社会・環境報告書	1995年度～	2003年～	55	住友商事	社会と環境に関するレポート2006	1999年～	2003年～
15	住友生命	—	—	—	56	日本通運	環境・社会報告書 2006	2000年～	2005年～
16	三井住友フィナンシャルグループ	CSRレポート2006	—	2006年～	57	鹿島	環境社会報告書2006年版	1995年度～	2006年度版～
17	イオン	環境・社会報告書2006	2001年～	2003年～	58	アイシン精機	アインレポート2006	2001年～	2004年～
18	イトーヨーカ堂	企業の社会的責任報告書eSサイト2006	1995年～	2001年～	59	大成建設	CSR報告書2006	1994年～	2004年～
19	三菱電機	環境・社会報告書2006	1998年～	2003年度版～	60	三菱商事	サステナビリティレポート2006	—	—
20	新日本石油	CSRレポート 2006	2000年～	2003年～	61	東北電力	CSRレポート2006	2000年～	2005年～
21	みずほフィナンシャルグループ	CSRレポート2006	—	2005年～	62	清水建設	環境・社会報告書2005年版	1995年～	2005年版～
22	キャノン	サステナビリティ報告書2006	1994年～	2003年～	63	住友電気工業	CSR報告書2006	1999年～	2005年～
23	三井物産	CSRレポート2006	1997年～	2003年～	64	富士重工	2006環境・社会報告書	2000年～	2005年～
24	新日本製鉄	サステナビリティレポート2006	1998年～	2004年～	65	コスモ石油	サステナビリティレポート2006	2000年度～	2004年～
25	マツダ	社会・環境報告書2006	2000年度～	2004年度～	66	いすゞ自動車	環境・社会報告書2006	1999年～	2005年～
26	KDDI	CSRレポート2006	2005年～	2006年～	67	セコム	サステナビリティレポート2006	1999年～	2003年～
27	三菱ホールディングス	2006年度版CSR報告書	—	2005年～	68	日本郵船	CSRレポート2006	—	2002年～
28	丸紅	CSRレポート2006	2003年度～	2004年度～	69	九州電力	CSR報告書2006	1996年～	2006年～
29	UFJホールディングス	CSR報告書2006	—	2006年～	70	三井生命	—	—	—
30	デンソー	CSRレポート2006	1999年～	2003年度～	71	JR東海	環境報告書2006	—	—
31	富士写真フイルム	社会・環境レポート2006	2000年版～	2003年～	72	大日本印刷	CSR報告書2006	1998年～	2004年～
32	三菱東京フィナンシャルグループ	CSRレポート2006	—	2006年～	73	大林組	環境報告書・社会活動報告書2006	1999年～	2004年～
33	JR東日本	社会環境報告書2006	1998年度	2002年度～	74	朝日生命	—	—	—
34	関西電力	CSRレポート2006	1993年～	2004年～	75	清水建設	2006年度版環境・社会報告書	1994年～	2005年度～
35	三菱自動車	社会・環境報告書2006年版	1999年～	2005年～	76	近畿日本鉄道	2006環境報告書	2006年～	—
36	三洋電機	環境・社会報告書2006	1998年～	2004年～	77	凸版印刷	CSRレポート2006	1998年度版	2004年～
37	JFEホールディングス	経営レポート2006～環境・社会と調和し、発展を続ける企業として～	2002年～	2006年～	78	クラヤ三星堂	—	—	—
38	三菱重工業	社会・環境報告書2006	—	2004年度～	79	太陽生命保険	2006コミュニケーションレポート	—	2005年～
39	シャープ	環境社会報告書2006	1999年～	2004年～	80	旭化成	CSRレポート2006	—	2001年～
40	ブリヂストン	社会・環境報告書2006	2002年～	2004年～	81	大和ハウス	CSRレポート2006	2002年度～	2004年～
41	スズキ	環境・社会レポート2006	2000年～	2004年～	82	東京急行電鉄	企業の社会的責任報告書2006	2000年～	2004年版～

注) 表1-1と同様の方法で作成（2007年3月時点）。

表1-1と表1-2から、この2年の間で「未発行企業」、「環境のみを名称に入れた企業」、「社会的な側面も配慮した企業」の3つに分け、表2でその変遷を示した。表2からわかることは次のとおりである。未発行企業がかなり少なくなっていること（82社中、6社のみ）、「環境報告書」から「社会的な側面も考慮した」ことを表す名称（例：社会・環境報告書）に変わってきていることである。

表2 報告書の発行状況



注) 表1-1、表1-2を集計し作成。「環境報告書」など、環境のみを意識した報告書は「環境のみ」の項目に分類し、「CSR報告書」や「社会・環境報告書」など、環境と社会を意識した報告書は「環境+社会」に分類した。

2005年は未発行だったが、2007年には発行するようになった企業にはどのような業種が含まれているのだろうか。それは8社あるが、その8社のうち6社は金融・保険業である。その背景には次のようなことがあると考えられる。日本でCSRが議論されるきっかけとなったのは70年代の公害問題、90年代の環境報告書発行のブーム、96年の環境マネジメント規格（ISO14001）などであった。つまり日本のCSRの議論の発端は環境に関する問題意識から出発したのである。「金融・保険業は非製造業であり、環境問題との接点やその取り組みの必要性などについては、すぐにイメージできるとはいえなかった⁶」ということが金融・保険業のCSRへの関心の遅れにつながったのではないかと考えられる。

2005年には「環境報告書」を発行していたが、2007年には「社会・環境報告書」等を発行している企業は25社存在する。もともとこの売上高ランキングにランキングされていた企業は製造業が多いが、この製造業はすべてその名称を「CSR報告書」など、環境だけでなく、社会的な側面も考慮した名称に変えている。

このように日本のトップ企業のほとんどは1990年代から非財務報告書を発行し、2000年ころより、「環境報告書」から「社会・環境報告書」等に名称を変更している。このように企業が報告書の名称を変えた背景には何があったのだろうか。以下で考察する。

2. 社会的側面の活動を迫られる背景

日本の企業がこの10年の間に報告書の名称を「環境報告書」から「社会的側面」も含めた報告書にした背景にはGRI⁷の存在がある。GRIとは国際的動向として環境報告書のグローバル・スタンダードを作ろうという狙いで1997年から活動を始めたものである。GRIは企業全体レベルの「持続可能性報告書」について全世界で通用するガイドラインを立案するということを目的に作られた。GRIへの参加者は世界各地の企業、NGO、コンサルタント、会計士団体、事業者団体等で、環境報告書に関して

⁶ 環境gooのホームページ「第24回環境・社会レポート緑ペンチェック」を参考にした。

http://eco.goo.ne.jp/business/csr/review/communi_mar02.html

⁷ Global Reporting Initiativeの略。

活動している団体や個人を網羅していた。現在もキーワードとして「マルチ・ステークホルダー」の包含をあげておりGRIの価値の基本になっている。このことで環境だけでなく、多くの社会的な側面、とくに人間に関する内容が盛り込まれたと考えられる。

GRIが1999年に持続可能性報告書ガイドライン公開草案を発表したとき、多くの日本企業からの反発もあったが、わずか数年で日本企業の意識も、それを取り巻く社会の状況も大きく変わってきている。その背景としては 欧米を中心に社会的責任投資（SRI）が急速な発展をしてきており、それに伴い欧米の格付機関等から日本企業に対して社会的側面についての質問も相次ぎ、直接金融にシフトしつつある日本企業、とくに大企業では無視できない状況になってきたことがあげられる⁸。こうした状況から日本企業の環境報告書も「社会的な側面」の記載、またその報告書の名称の変更を迫られたのだと考えられる。

表3 世界各国の企業による非財務報告書の発行状況

国名	非財務報告書発行企業数 (各国100社中)	国名	非財務報告書発行企業数 (各国100社中)
日本	72	カナダ	19
英国	49	オーストラリア	14
米国	36	イタリア	12
オランダ	35	ベルギー	11
フィンランド	32	スペイン	11
ドイツ	32	ハンガリー	8
ノルウェー	29	スロベニア	5
スウェーデン	26	ギリシャ	2
デンマーク	25	南アフリカ共和国	1
フランス	21		

出所：KPMGビジネスアシュアランス「CSRを巡る動向」『CSR経営と内部統制』商事法務 平成16年10月5日 63ページ

現在、日本企業の多くが非財務報告書を発行しており、海外の企業と比較してもその数は非常に多い⁹（表3）。また「GRIを参考・参照した」とする企業は年々増加傾向にあり、調査¹⁰によると、「GRIを参考・参照した」企業は2002年度には25.7%だったのが、2003年には30.2%、2004年には41.2%、2005年度には48.6%まで増加している。

⁸ GRIが作成された過程については「GRIサステナビリティガイドライン 2002年度日本語版」GRI日本フォーラム2002年11月18日を参照。<http://www.gri-fj.org/guideline/index.htm>

⁹ KPMGが2002年にアムステルダム大学の環境マネジメント研究所（WIMM）との協力により、世界の19カ国のトップ企業について非財務報告書の発行状況などを調査したもの。

¹⁰ 株式会社ゼネラル・プレスが発行している以下の白書を参照。この会社では2002年より各社の報告書の傾向を調査し、白書を発行している。調査対象はCSRの取り組みが評価されている企業である。調査内容はガイドラインへの対応や、第三者レビューの実施など37項目である。

「環境報告書／CSRレポート白書2005」ゼネラル・プレス

http://www.gpress.co.jp/CSRinfo/report/pdf/2005_env_csr_report.pdf

「環境報告書／CSRレポート白書2004」ゼネラル・プレス

http://www.gpress.co.jp/CSRinfo/report/pdf/2004_env_csr_report.pdf

「環境報告書白書2003」ゼネラル・プレス

http://www.gpress.co.jp/CSRinfo/report/pdf/2003_env_wpaper.pdf

しかしこのようにGRIを積極的に取り入れ、CSR活動を積極的に行っていることをアピールしている日本企業だが、これに矛盾するような状況もある。

II. CSRランキング上位企業の不祥事

1. 偽装請負の事実

これまで述べたように、日本企業はその非財務報告書の発行状況からみると、かなりCSRの取り組みが進んでいるように思える。また報告書の名称も「社会的な側面」を考慮したことを思わせるものになっており、トリプルボトムラインが確立されつつあるように感じられる。しかし、矛盾した状況もある。表4は日経ビジネスの「2005年CSRランキング」の上位10社を示したものである。またそれらの企業で起こった不祥事のうち、偽装請負に関する事件を示した。

表4 CSRランキング上位企業の偽装請負の実態

総合順位	社名	CSR報告書順位 (200位中)	偽装請負に関する事件
1	シャープ	7	多重に偽装請負 亀山工場の事故 *1
2	デンソー	3	—
3	富士写真フイルム	4	—
4	日立化成工業	35	—
5	凸版印刷	7	—
6	ユニ・チャーム	10	—
7	キヤノン	28	偽装請負、労働局が調査強化 *2
8	松下電器産業	2	子会社、立ち入り調査 偽装請負 *3
9	東芝	16	東芝系の偽装請負認定 大阪労働局、家電製造工場に是正指導 *4
10	日産自動車	100	—

注) CSRランキングは日経ビジネスEXPRESS「2005年CSRランキング」の上位10社を示し、偽装請負の事実があった企業についてはその記述を行った。以下の新聞記事（インターネット版）を参考にした。*1朝日新聞2006年8月12日、*2朝日新聞2006年7月31日、*3朝日新聞2006年10月21日、*4朝日新聞2007年3月31日。

表4のとおり、CSRランキング上位企業10社のうち4社で偽装請負の事実が明らかになった。それが明らかになったのは2006年であり、先に述べた「環境報告書」から「CSR報告書」等に名称を変更したときと同時期である。これが上記の報告書の発行と矛盾した状況である。環境報告書から「CSR報告書」に名称を変えたということは企業が社会的な側面も考慮した活動をしていることを示すものであるのに、このようにCSR活動を高く評価されている企業が「偽装請負」を行っていたという事実があったのである。また表4のCSR報告書の順位からもわかるようにこれらの企業の非財務報告書の完成度はかなり高いものであった。日本企業のトップ200社の中でも偽装請負に関与したこの4社はすべて報告書ランキングの上位25社に入っている。

そもそも、社会的な範囲にはどんなものが含まれているのだろうか。ここではGRIの指標を参考に

する。

表5 GRIの枠組みにおける指標

	分野	側面
経済	直接的な経済的影響	・顧客・供給業者・従業員・出資者・公共部門
環境	環境	・原材料・エネルギー・水・生物多様性・放出物、排出物および廃棄物・供給業者・製品とサービス・法の順守・輸送・その他全般
社会	労働慣行および公正な労働条件	・雇用・労使関係・安全衛生・教育訓練 ・多様性と機会
	人権	・戦略とマネジメント・差別対策・組合結成と団体交渉の自由・児童労働強制・義務労働・懲罰慣行・保安慣行・先住民の権利
	社会	・地域社会・贈収賄と汚職・政治献金・競争と価格設定
	製品責任	・顧客の安全衛生・製品とサービス・広告・プライバシーの尊重

出所：GRIのHP Sustainability Reporting Guidelines,2002 GRI
<http://www.globalreporting.org/guidelines/2002/2002Japanese.pdf>

表5を参照すると、社会的な側面の内容である雇用、人権、社会について、偽装請負はまさにこれに反する行為であるということがわかる。こういう状況ならば点数の高いCSR報告書は「社会的側面」については実のない単なるの企業のアピールのためのツールと言われても仕方がないのではないだろうか。

偽装請負は、直接労働者に指揮・命令を行うなど実態としては派遣就労でありながら、契約上は請負契約であるために、1年間継続勤務した場合でも雇用義務が発生しないなど、企業にとってきわめて有利である一方、労働者にとっては自らの権利義務関係が極めてあいまいな状態となり、その上賃金が定額に抑えられるなど、著しく不利な状況に追い込まれてしまう。さらに地域社会に対する影響も大きい。偽装請負の被害者である労働者は20代～30代にかけての若者が多く¹¹、経済的に貧困な状況に追い込まれ、結婚や子育てをあきらめる人も多い。これは地域社会の健全な発展を阻害し、社会問題となっている少子化や格差問題の原因の一端ともいえる¹²。

偽装請負が生み出す社会的な影響はこのように非常に大きいものだといえる。CSRに積極的に取り組んでいた企業がなぜこのようなCSRの精神に反するような違法行為を犯したのだろうか。製造現場への労働者派遣は2004年3月に解禁されたが、これに伴って、メーカーが人材会社の労働者を自社の指揮命令下で使うには、労働者派遣法に基づいて使用者責任や労働安全上の義務を負う派遣契約を結ばなければならなくなった。しかし「請負」であれば、こうした責任や義務を負わずに済むため、多くの企業で派遣契約ではなく請負契約で外部人材を使う「偽装請負」が横行してきた¹³。グローバル競争の中で、海外生産拠点とのコスト競争での生き残り策が必要になり、利潤を上げるために人件費

¹¹ 日本では、正社員の解雇が難しい労使慣行のため、若い世代にしわ寄せが集中した（朝日新聞インターネット版2007年1月1日を参考）。
¹² 鈴木浩之「偽装請負問題をCSRの観点から考える」2006年11月13日『公共経営』、週刊東洋経済2006年9月16日号を参考にした。
¹³ 阿部まさ子「インタビューシリーズ 非正規雇用のインパクト 第7回 日本エイム株式会社中島敬方」『賃金事

コストを抑え、雇用調整を容易にし、直接雇用を避けたいとの思惑があった¹⁴からだと考えられる。適正な請負では、人を募集し、技術を教え、製造装置も自前でそろえる必要がある。派遣に比べて、費用や時間がかかる。これに対して、偽装請負は、技術はメーカー側が指導し、生産設備も借り、社会保険に加入させず、人材サービス会社側の費用負担も浮かすことができる。メーカーとしては本来の請負に必要なコストを人材会社に払いたくないのである¹⁵。

2. 請負労働形態の弊害

しかし、CSRの「社会的な側面」の充実を図ろうとした場合、偽装しなくとも、請負といった働き方それ自体も問題になるのではないだろうか。

厚生労働省の「平成18年版労働経済の分析¹⁶」によると「製品のライフサイクルが短くなり、生産変動の見通しがつきにくくなる中で、そのリスクを低減させ管理するために、生産過程の一部の工程を請負事業者などに任せる動きが広がっている」とある¹⁷。

そのような企業側の要請は内閣府が行った「平成15年度企業行動に関するアンケート調査要旨」においても表れている。この調査は「国際競争力の改善に向けた努力」について質問事項を設けている。その中で、「主力製品が外国製品と競合する」と回答した企業は、製造業で78%という結果になった。また13年度の比較においても製造業全体において、外国製品と競合すると回答した企業の割合は増加した。その外国企業との競争の中で、日本企業の製品がどの部分で「強み」を持っており、どの部分で「弱み」をもっているかとの問いに関しては、「強み」は「品質」と回答した企業が77.1%で、「弱み」は「価格」と答えた企業が68.3%であった。その「価格」についての弱みをどこで解決しようとしているか、それが調査のまとめ部分から読み取れる。

調査のまとめには次のようにある。「利益を上げるために企業はさまざまな施策を採用してきており、売上高を向上させる施策が収益に貢献したとする企業は全体のおよそ、4分の1に上っているものの、売上高を向上させる施策よりもコストカットのほうが収益に貢献したとする企業が多いことが調査結果からも改めて明らかになった。その中でも人件費の抑制が最も効果があったと回答した企業が多く、これを裏付けるように正社員数はこれまで減少を続け、変わってパートや派遣社員数が増加してきた。」つまり日本企業は国際競争に勝つために人件費削減の必要に迫られているということである。その結果として請負などの雇用形態を企業がとるようになったと考えられる。

情』2007年2月5日号 No.2513

¹⁴ 朝日新聞（インターネット版）2006年10月13日を参考にした。

¹⁵ 朝日新聞特別報道チーム『偽装請負』朝日新書2007年5月30日55ページ

¹⁶ 厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06-2/dl/02-03.pdf>

¹⁷ 厚生労働省の「派遣労働者実態調査（2004）」によると現在、日本の製造現場で働く請負労働者は86万人と発表されている。ただし、この調査は30人未満の事業所を対象としていないので、実際はさらに多いと考えられる。このように正確な数字がないのは監督官庁が存在しないからである。

業務請負にはマイナスの面もある。企業は業務請負についてどのようなマイナスの影響があると考えているのか、電機連合による業務請負の活用についての実態調査結果¹⁸がある。この調査では回答者の多くが、請負労働者活用のプラス効果として、「業務量変動下での正社員の雇用維持」(38.1%)と「突発的な業務量変動への柔軟な対応が可能」(57.2%)などをあげている¹⁹。しかし同時に、請負社員の活用によって、マイナスの影響が生じた職場も多いとしている(表6)。

表6 請負労働者の活用による職場へのマイナスの影響(当てはまるもの全て)

回答数	670
マイナスの影響は特にない	22.1
正社員を増やすことができない	34.0
ノウハウの蓄積・伝承が難しくなった	30.9
請負労働者の教育訓練の負担増大	29.3
請負労働者の欠勤・離職対応が増えた	23.9
請負労働者の業務管理の負担増大	23.6
製品の質が低下	16.1
請負労働者の仕事の引継ぎが困難に	14.2
請負労働者の労務管理の負担増大	13.4
仕事の連携やチームワークが困難に	11.5
機密事項漏洩の懸念が増えた	7.6
正社員の経験・技能の幅が狭まった	4.9
現場のカイゼンが不活発に	4.8
正社員のやる気が低下した	4.5
正社員の労働時間が長くなった	3.9
正社員新人育成のため配置する仕事の喪失	3.7
労働災害が増えた	3.4
その他	1.8
NA	1.8

出所：電機連合 総合研究企画室(電機総研)「電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への対応の課題－電機産業における請負活用の実態に関する調査」報告書―11ページ

¹⁸ 電機連合 総合研究企画室(電機総研)「電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への対応の課題－電機産業における請負活用の実態に関する調査」報告書―11ページ
2004年7月<http://www.jeiu.or.jp/common/pdf/vol.7%20ukeoi.pdf>

¹⁹ 調査の対象：大規模な事業再編の途上にある電機企業が多く、どの支部組合が工場事業所であるかを把握することが難しいことから、請負活用実態に関する事業所調査は物の製造を行っている(=工場)と思われる事業所に調査票を配布。

① 事業所調査：工場事業所と思われる593組合(単位・支部組合)を対象とし、支部・単位組合役員が回答。

② 職場調査：工場内の業務請負を活用している職場3箇所を選定。職場委員などが回答。

実施時期：配布=2003年11月19日 発送、回収：2003年12月22日 締め切り

回収数：事業所調査=回収309件、有効サンプル数=304件

職場調査=回収807件、有効サンプル数=670件

表6より正社員を増やすことができないということが34.0%と最もも高くなっていることがわかる。企業がCSR報告書で報告している「社会的側面」の従業員に対する取り組みでその対象としているのは正社員である。たとえばキャノンでは人事基本方針について次のように表現している²⁰。「『真のグローバルエクセレントカンパニー』を実現するためには、公正な労使関係を築き、深いコミュニケーションと実践的な教育により従業員のモチベーション向上を支援し、一人ひとりが『エクセレントパーソン』となる必要がある。こうした認識にもとづき、キャノンは、『共生』の理念を具現化する『行動指針』に則り、向上心・責任感・使命感を尊重する『人間尊重主義』や『実力主義』にもとづく公正・公平な評価を徹底するなど、『進取の気性』が発揮される企業風土の醸成を図るとともに、次代を担う従業員教育、幹部教育に注力している。」キャノンでは従業員の多様なキャリアアップをサポートしており、国際研修、各種認定・表彰制度を設け、さまざまな教育プログラムを構築し、実行している。それがサステナビリティ報告書には詳しく記載されている。このような取組みは、従業員を様々な形でサポートするものがあり、かなり高く評価できるものであるということが出来る。しかしこれらの対象は正社員であるので、キャノンで正社員と同じように働いている非正社員はこの恩恵を受けられない上、低賃金で不安定な生活を強いられるのである。

この点について報告書では次のように第三者意見が記されている。「弱者になりえる場合のある従業員については、記載内容の質的向上が必要と考える。方針は定まっており、『共生』の理念やキャノングループ行動規範などを通じてグループ全体によく行き渡っているように感じられる。しかし、従業員の安全衛生、日本以外における契約従業員や臨時雇用従業員の教育や労働条件、職場における多様性に関する方針について、本報告書はより具体的なデータを提供し、明確にする余地があるのではないだろうか。」

Ⅲ. 矛盾した課題を抱える日本企業

1. 矛盾した行動をとる日本企業

企業不祥事とは「コンプライアンスに対する違背」のことを意味する²¹。国内でコンプライアンスという言葉が幅広く使われ始めたのは1990年代後半からといわれている²²。当時、企業不祥事が続発した²³こともあって、各業界に広がっていくことになった。コンプライアンスの対象について図1に示す。

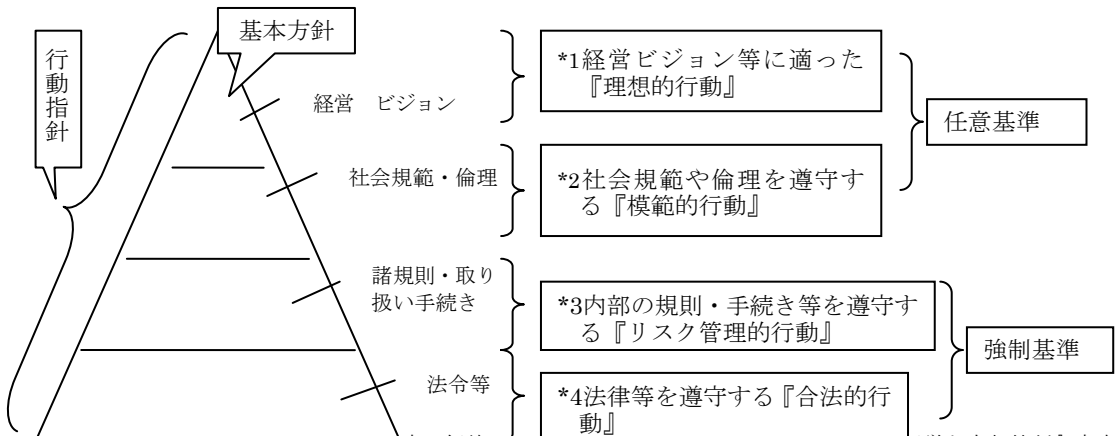
²⁰ 「キャノンサステナビリティ報告書2006」 <http://web.canon.jp/ecology/eco2006/index.html>

²¹ この定義は次の論文を参考にした。笹本雄司郎「企業倫理・コンプライアンスの実務的考察」『日本労働研究雑誌』2004年9月4～10ページ。 <http://www.jil.go.jp/institute/zassi/200409/004-010.pdf> 笹本の論文では「不祥事とは『コンプライアンスの違背』と『経営倫理の欠如』の双方を含む表現」としているが、本論文ではコンプライアンスに経営倫理を含む定義を採用する。

²² 「コンプライアンス」という言葉が使われるようになった経緯とコンプライアンスの範囲についての記述は次の論文によった。郡山裕之「企業における法令順守の経緯」KPMGビジネスアシュアランス編『CSR経営と内部統制』商事法務平成16年10月5日128ページ

²³ 三菱自動車リコール隠し事件、雪印乳業の食中毒事件など。これらの事件もコンプライアンス上の問題として

図1 コンプライアンスの対象



出所：郡山裕之「企業における法令遵守の経緯」KPMGヒンネスアンジェアソシエーツ編『CSR経営と内部統制』商事法務2004年10月129ページ（変更を加えて引用）

ビジョンの例：*1お客様本位の徹底、社会・経済発展への貢献、従業員の尊重、健全経営の堅持、自由闊達・透明性の確保、情報開示と経営の透明性確保、反社会的勢力との対抗、*2不適切な接待・贈答・慶弔事対応、反社会的行為、*3経営規定、労使関係規定、組織規定、事務手続きへの違反行為、*4法令違反（民法、刑法、商法、各種行法、労働関係法、独禁法、証取法、消費者保護法令等）省令・告示・ガイドライン違反 等

図1のように郡山（2004）はコンプライアンスの対象をピラミッド型で表している。このピラミッド型の意味は次のことを表している。まず、「法令等」が遵守された上で、「内部の規則・手続き等」が遵守されなければならないということ、さらにその前提のもとで「模範的行動」が求められ、その上で「理想的行動」を目指すべきであるということ。つまり、コンプライアンスについては段階的な行動をとるべきであるということである。例えば「法令等」が遵守されない段階では「模範的行動」の実現はなされないということがいえるのではないだろうか。

表4において偽装請負が明らかになった企業はそもそもCSRランキング上位企業であり、これは図1で表現すれば、「任意基準」を達成しようとしているが「強制基準」を満たせていない状態である。よって企業がCSRを果たそうと「任意基準」の分野で努力してもその前提である「強制基準」が満たされていないという企業の行動の矛盾が指摘できる。以上のように日本を代表する大企業がCSR経営を標榜しながらも、CSRの最低条件とも言えるコンプライアンスにも違反する偽装請負を行っていたことに対する責任は大きいと言える。

2. 矛盾した課題を抱える日本企業

III-1で述べたように偽装請負はコンプライアンスに反する行為であるという点で非難される行為なのであるが、たとえ法的には適正であっても間接雇用²⁴はそれ自体に問題があり、不安定な雇用と

とりあげられる。

²⁴ 直接雇用と間接雇用について。直接雇用とは事業所において直接雇用契約を交わして労働者を雇っている場合のこと。間接雇用とは直接雇用以外の形態で、労働者派遣、請負等により事業所内で就労している場合のこと

劣悪な労働条件を強いる手段となっているという意見²⁵もある。

企業は現在、矛盾した課題をかかえており、それに同時に対応しなければならない状況にある。一方では社会的な側面に関する取り組みを強化せねばならないという社会的な要請に対応することと、他方では国際競争の中で国内の産業を保護してきたこれまでの規制が撤廃され緩和する動きが強まっている流れに対応することである。

社会的な要請に企業が対応しなければならないということについて述べると、たとえば日本経団連の『企業行動憲章』の実行の手引きの4項目には「従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する」と明記されている。またGRIの枠組みにおける指標の社会的側面には「労働慣行および公正な労働条件」と記されている。この「公正な労働条件」というのは労働者の権利が保障され、十分な収入が得られ、社会保障制度の整った生産性のある仕事への就業を指すものである。つまり労働者が十分な収入が得られるようにすることはCSRの社会的側面の果たすべき課題として企業が求められている事柄なのである。企業がCSR活動に取り組み、環境的な側面だけでなく、社会的な側面にも取り組もうとするならば、間接雇用の形態自体が企業がとるべき選択肢から外れてしまうのではないだろうか。

他方で企業が迫られていることは、以上にもあげたグローバル化による国際的な激しいコスト競争の展開による規制緩和への対応である。国際規模での大競争時代に、各国が生き残りをかけて実行しようとする規制緩和策には一貫した共通性がある。それは、労働者の配置や労働時間のフレキシビリティ、労働契約の多様化、労働市場の流動化、労使関係の集団から個人へのシフトである。労働分野における規制緩和が実行に移され、労働の商品化と雇用の融解がますます進んだ。景気が回復すれば否定的な状況も改善されるはずだ、という声もあるし、規制緩和が新しい経済に適合して発展の基盤を作るには不可欠なことだという考え方もある。しかし景気は回復しても、競争関係を激化させる経済社会構造が維持される限り、この流れが解消されると考えることは非現実的である²⁶。

このように日本企業は矛盾した課題を抱えている。現在、日本企業は積極的にCSR活動に取り組み、さらに「社会的な側面」の活動により積極的に関わろうとしている。すると「労働者の権利の保障と労働者に十分な収入を与えること」という課題にも取り組まねばならないことになる。他方では世界的な競争に対応するため、労働分野における規制緩和の流れにも対応しなければならないことになる。

²⁵ 森口英昭「間接雇用を許すな」『月刊全労連』2006年12月15～17ページ

²⁶ 中野麻美『労働ダンピング—雇用の多様化の果てに』岩波新書2006年10月20日

おわりに

近年、多くの日本企業がCSRに熱心に取り組み、「環境」に関する取り組みだけでなく、より積極的にCSRの「社会的な側面」の活動に取り組むようになった。2002年頃から非財務報告書も「環境報告書」から「CSR報告書」などに名称を改める企業が増加した。その背景にはGRIなど国際的な報告書のガイドラインの普及、外国人投資家からの圧力も存在したが、それらの発行状況から見れば日本企業はかなりCSR活動に熱心であるといえる。また1990年代は日本企業のCSR活動は環境対応が主だったが、現在は社会的な対応も広がりを見せており、日本企業のCSRに対する関心はますます高まっているといえる。

半面、労働者に不利な形態の雇用形態（偽装請負など）が存在するという矛盾した状況も存在することを取り上げた。それは明らかにコンプライアンスに反するものであり、任意基準の達成を目指し、強制基準を達成していないという状況であるといえる。法令違反の偽装請負はもちろん非難されるべきものであるし、不祥事として社会に明らかになると結果的にはブランド失墜をも招いてしまう。そのようなことが起こらないように、企業はステークホルダーを明確にし、企業とステークホルダーとの協働を脅かすリスクを回避すべきである。しかし、この問題はコンプライアンスに反するというのみが非難されているわけではない。労働者に対して不利な立場を押し付けていることに対する批判のほうがむしろ根強いのである。

企業はなぜそのような労働形態を採用するのだろうか。その背景には日本企業に求められている矛盾した社会的な要請があることを述べた。日本企業は「社会的な側面」の活動により積極的に関わることが求められている。その中には「労働者の権利の保障と労働者に十分な収入を与えること」という課題への取り組みも含まれる。他方ではグローバル競争への対応のため、労働分野における規制緩和にも対応しなければならないという要請もある。興味深いのはアンケート結果によると「業務請負を採用した結果、製品の品質の低下を招いた」と回答する事業者が20%近くも存在することである。国際競争力強化のために行った業務請負が結果的に国際競争力の低下を招きかねないということもいえるのではないだろうか。これについては今後の検討課題としたい。

本論文においては、企業の積極的なCSRへの取り組み、特に「社会的側面」への取り組みが盛んになってきたということと、そのような企業が偽装請負を行っているという事実を取り上げ、その矛盾した行動の背景には何があるのかを検討した。その背景には企業が社会から矛盾した要請をされていることがあることを指摘した。

参考資料

- 文献：森本三男『企業社会責任の経営学的研究』白桃書房1994年12月6日
中野麻美『労働ダンピング—雇用の多様化の果てに』岩波新書2006年10月20日
亀川雅人、高岡美佳 編著『CSRと企業経営』学文社2007年1月30日
國部克彦 他『環境報告書の理論と実際』中央経済社2004年
郡山裕之「企業における法令遵守の経緯」KPMG ビジネスアシュアランス編『CSR経営と内部統制』商事法務2004年10月
藤井敏彦、海野みづえ 編著『グローバルCSR調達』日科技連出版社2006年10月20日
朝日新聞特別報道チーム『偽装請負』朝日新書2007年5月30日
- 雑誌：阿部まさ子「インタビューシリーズ 非正規雇用のインパクト 第7回 日本エイム株式会社 中島敬方」『賃金事情』2007年2月5日号 No.2513
今田克司「アメリカではなぜNPO活動がさかんなのか」『遠近』2005年4月
浦出陽子「環境・CSR報告書と信頼性の向上」『ISOマネジメント』、2004年11月
後藤敏彦「環境・CSR報告書はこう書こう その1 まず経営ビジョンを世に示そう」『週刊東洋経済』2004年9月8日 東洋経済新報社
杉野加奈 他「世界で動き出したCSR（企業の社会的責任）—社会・人間的側面を含む総合的な視点を求めて—」日本監査役協会、2004年5月
「Global 500」『News Week』日本版2004年6月2日
「日本版ワーキングプア」『東洋経済』2006年9月16日
「バルディーズ原則とは何か」『東洋経済 臨時増刊号』1991年
- HP：「環境報告書／CSRレポート白書2005」ゼネラル・プレス
http://www.gpress.co.jp/CSRinfo/report/pdf/2005_env_csr_report.pdf
「環境報告書／CSRレポート白書2004」ゼネラル・プレス
http://www.gpress.co.jp/CSRinfo/report/pdf/2004_env_csr_report.pdf
「環境報告書白書2003」ゼネラル・プレス
http://www.gpress.co.jp/CSRinfo/report/pdf/2003_env_wpaper.pdf
「GRIサステナビリティガイドライン 2002年度日本語版」GRI日本フォーラム 2002年11月18日
<http://www.gri-fj.org/guideline/index.htm>
内閣府経済社会総合研究所「平成15年度 企業行動に関するアンケート調査要旨」平成16年4月28日
http://www.esri.cao.go.jp/jp/stat/ank/h15ank/h15ank_houkoku3.pdf