

研究委員会報告

「企業の社会的責任(CSR)に関するアンケート調査」 報告書概要

本稿は、連合総研「企業の社会的責任と労働組合の課題に関する研究委員会」(主査：稲上毅 法政大学教授)で実施した「企業の社会的責任(CSR)に関するアンケート調査(組合調査、企業調査)」報告書の概要である。

尚、本稿で報告するアンケート調査のデータと17回にわたる研究委員会の討議をもとにした研究委員会各委員執筆による「CSR研究委員会報告」は、別途、書籍として発刊を予定している。

》 . アンケート調査の実施概要

1. アンケート調査の目的

近年、日本においても企業の社会的責任(CSR)に対する関心が高まり、大企業を中心にCSR活動に取り組む企業が増えている。一方、労働組合においても企業不祥事に対する労働組合の責任が問われ、労働組合としてCSR(企業の社会的責任)に対して積極的に取り組むことが求められている。しかし、CSRの取り組みが、個々の企業、そして労働組合においてどのように取り組まれているかは必ずしも明らかになっていない。また、企業と労働組合がCSR活動に対してどのような話し合いや意見交換をしているかも明らかではない。そこで、連合総研では、2005年1月に「企業の社会的責任と労働組合の課題に関する研究委員会」を設置し、その中で、現在の日本のCSRの実態を収集し、分析するため、労働組合、企業に対する「CSRアンケート調査」を実施した。

2. 「CSRに関するアンケート」調査の実施方法

(1) 調査対象と送付・回収日

A) 労働組合調査

「CSRに関する労働組合アンケート」の対象の労働組合は、連合が2003年12月～2月に実施した『連合第8次雇用実態調査』で「企業のCSR対策に対する組合のかかわり」という設問に対し、「組合として参加」「組合として意見提出」「組合内部で検討している」と回答した労働組合を基本に、その一部組合では業種・規模のバランスを考慮し選別抽出(産業別組織が実施)し、また業種データが不足した分野は新たに産業別組織に追加参加をお願いし、総計1249の企業別組合を対象とした。この1249の労働組合に対し、調査票を2005年11月に郵送で送付し、

返信封筒で12月20日まで直接に連合総研に返信してもらった。そのうち7通があて先不明で返送されてきたため、調査対象は1242組合である。

B)企業調査(1242企業)

「CSRに関する企業アンケート」は、上記労働組合に送付した「CSR組合アンケート」に同封し、その企業のCSR担当部署に手渡してもらう方式で行なった。従って、有効回答数は対象労働組合と同じく、対象企業数は1242件である。

(2)回収数と有効回収率

組合アンケートの有効回収数は、558件であり、有効回収率は44.9%である。

企業アンケートの有効回収数は、378件であり、有効回収率は30.4%である。

》 . 企業および労働組合アンケートにおける主な回答(比較を中心に)

1. 労働組合、企業のアンケート回答票の特色(対象企業の類似性)

- 対象企業、組合の企業属性は、ほぼ同じ

対象企業の産業構成は、製造業が組合票では53%、企業票では55%と半数強を占め、ついで卸・小売業が組合票で12%、企業票で10%、運輸業が組合票、企業票ともに約10%、建設、電気・ガス、金融保険についても、それぞれほぼ同じ構成比となっている。資本金規模では、組合票の企業資本規模中位数が37億円、企業票では34億円、その平均値は組合票が257億円、企業票が282億円であり、企業票の方が若干中小企業と大企業の構成が多く、組合票は中堅規模の企業がやや多い。正社員数規模別の回答票の特色を見ると、中位数は、組合票では932人、企業票では935人、平均値では組合票は3254人、企業票は3189人とほぼ類似した正規従業員構成といえる。

表1-1 回答組合、企業の属性 業種構成

	計	建設業	製造業 (金属・機械関係)	製造業 (金属・ 機械関係以外)	電気・ガス・ 熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売	金融・保険・不動産	飲食店、 宿泊業	医療、 福祉	教育、学習支援業	その他サービス業	N A
組合票	558	5.7	29.9	23.5	4.5	1.8	10.4	12.0	4.1	1.4	0.4	0.4	5.6	0.4
企業票	378	5.6	28.8	25.9	4.5	1.9	9.5	10.3	4.2	0.3	0.5	0.0	7.1	1.3

表1-2 回答組合、企業の属性 資本金

	計	中位数	平均値	5億未 満	50億未 満	200億未 満	200億以 上	N A
組合票	558	37	257	26.7	27.4	19.0	19.7	7.2
企業票	378	34	282	28.8	28.3	16.1	21.4	5.3

表 1-3 回答組合、企業の属性 正社員数

	計	中位数	平均値	100人未満	300人未満	1000人未満	5000人未満	5000人以上	NA
組合票	558	932	3254	4.3	17.7	29.6	32.8	13.1	2.5
企業票	378	935	3189	4.8	18.0	27.2	32.5	12.4	5.0

表 1-4 回答組合、企業の属性 企業の形態

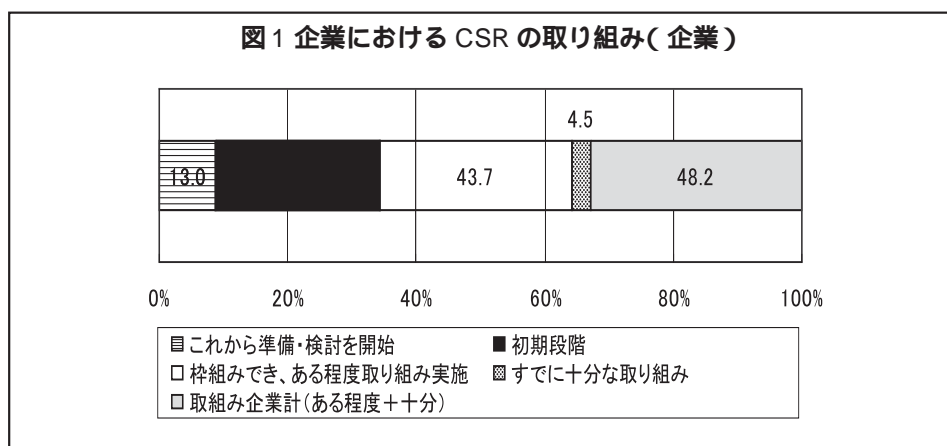
	件数	中核企業 企業グループの	系列企業 企業グループの	独立企業	NA
組合票	558	41.9	34.1	21.9	2.2
企業票	378	47.1	33.6	16.4	2.9

2. 企業および労働組合のCSRの取り組み状況

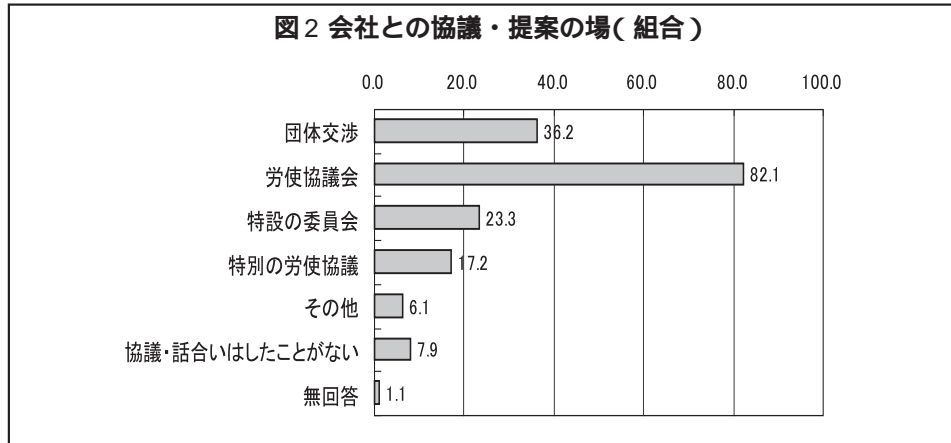
- 回答企業の約半数がCSRを「取り組み進行中」、残り半数が準備・初期段階
労働組合の9割はCSRで協議・話し合い、また6割は「何らかの活動を実施中」

回答企業の「企業の社会的責任(以下CSRと略記)」の取り組み状況は、「これから準備・検討を開始」の企業が13.0%、「初期段階で改善の余地大」が37.6%、「基本枠組みがあり、ある程度取り組んでいる」企業が44%、「十分に取り組んでいる」企業が4.5%であり、後者の2つ(「ある程度」+「十分な取り組み」)を「取り組み中の企業」とまとめると、約半数がCSRに取り組んでいる。

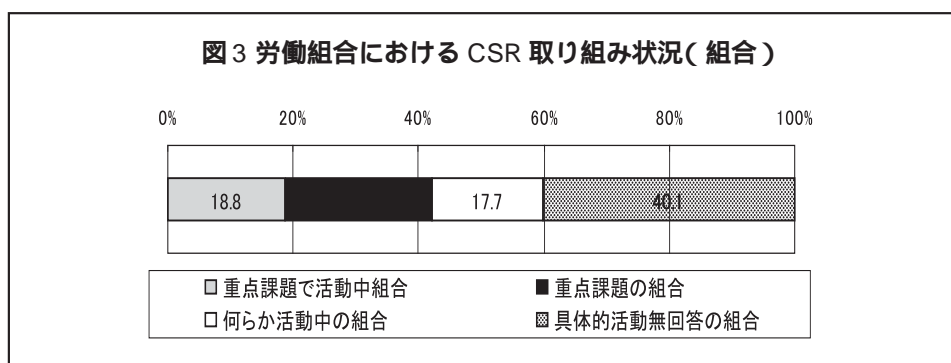
図1 企業におけるCSRの取り組み(企業)



一方、労働組合アンケートでは回答組合の8%のみが「協議・話し合いをしていない」としており、残りの9割強の組合は、労使協議、団体交渉、常設の委員会などで何らかの意見交換を行なっていることがわかる。



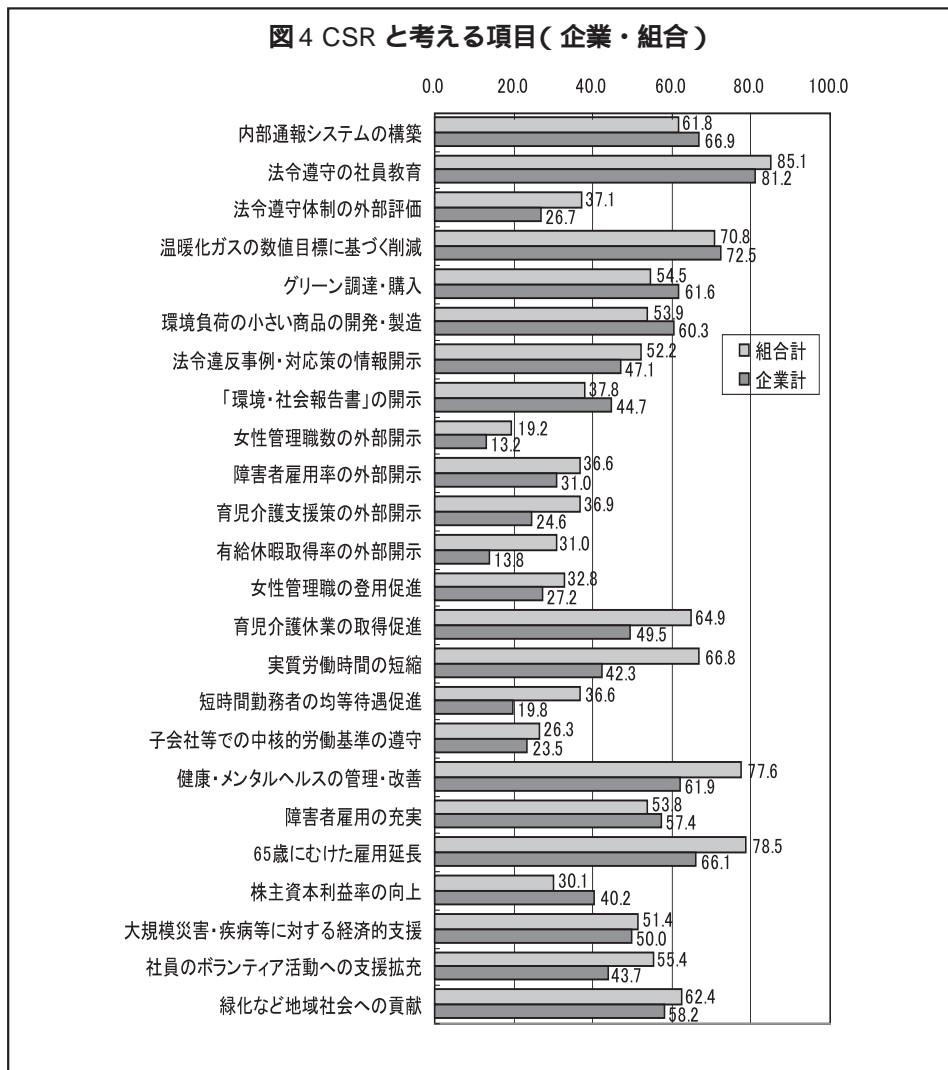
次に CSR について以下の具体的活動を行っているか否かの回答を組合に求めたところ、約6割の組合が「企業の CSR 報告書等を検討し、協議会等で発言」、「組合に検討委員会設置」、「勉強会・研修会の開催」、「CSR に関する組合見解の取りまとめ」、「ILO などの基準の検討」、「CSR を組合の重点課題にしている」の6つの具体的活動の1つ以上を行っている。さらに、「重点課題」とその他の「活動」5項目の幾つかを行なっている組合を「重点課題で具体的活動中」とすると、該当するのは105組合(19%)であり、「重点課題」のみを定めている組合は130組合(23%)、「重点課題」としていないがその他5項目のうち幾つかを行なっている「何らかの活動組合」は99組合(18%)となる。また、残りの40%の組合は無回答となっている(以下、具体的活動無回答組合と略記)。



3. 企業、労働組合が CSR と考える項目

- 企業では「コンプライアンス」「環境保全」「社会貢献」、組合では「コンプライアンス」「労働関係法律事項」が多い

回答企業および回答組合が、図4に示された24項目について、「CSR と考える」と回答した率は、下の図のようになっている。

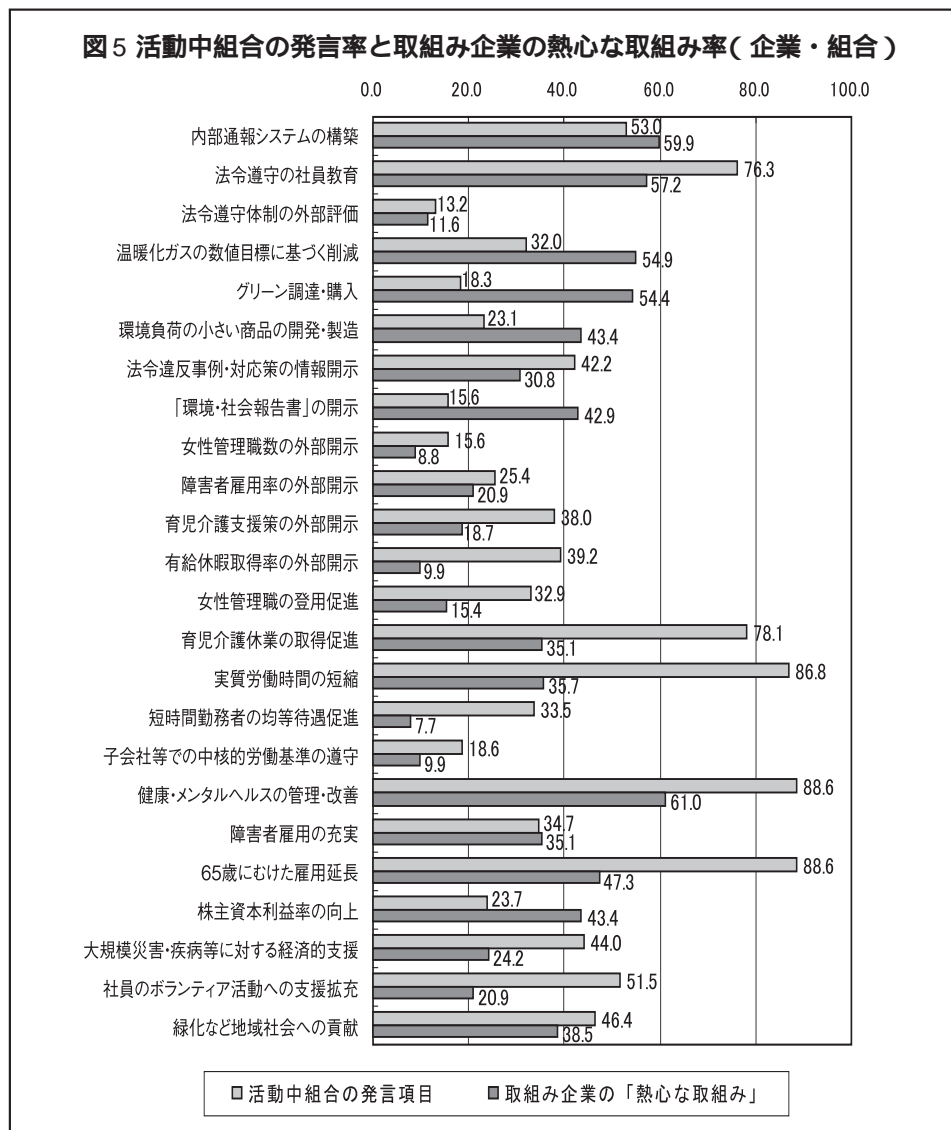


企業、労働組合の双方で高い回答率を示しているのは、「法令遵守の社員教育」、「温暖化ガスの削減」、「内部通報システムの構築」、「65歳に向けた雇用延長」、「メンタルヘルスの管理改善」などである。そして企業の回答では「法令遵守」関連、「環境保全」関連の項目が上位を占めるが、労働組合の回答では「法令遵守」の次に「労働関連」の項目が続いており、両者間に違いがみられる。企業と組合の回答で差が大きいのは、「労働項目」および「情報開示項目」においてであり、なかでも実質労働時間の短縮、短時間勤務者の均等待遇、育児介護休業取得率の外部開示、有給休暇取得率の外部開示、および法令遵守体制の外部評価については企業が「CSR と考える」回答は、労働組合の回答のそれよりもかなり低い。

4. 企業の「熱心な取り組み」項目と労働組合の発言項目

- 取り組み中の企業は、「法令遵守」「環境保全」を重視、活動中の組合は、「法令遵守」と雇用延長・育児休業など『労働関連 CSR』の実現を要求

取り組み中の企業が熱心に取り組んでいるとする項目をみると、「メンタルヘルスの管理改善」、「内部通報システムの構築」、「法令遵守の社員教育」、「温暖化ガスの削減」、「グリーン調達・購入」が上位を占める。これに対して、活動中の組合が協議会等で発言している項目は、「メンタルヘルス」、「65歳に向けた雇用延長」、「実質労働時間の短縮」、「育児介護休業の取得促進」、「法令遵守の社員教育」などとなっている。

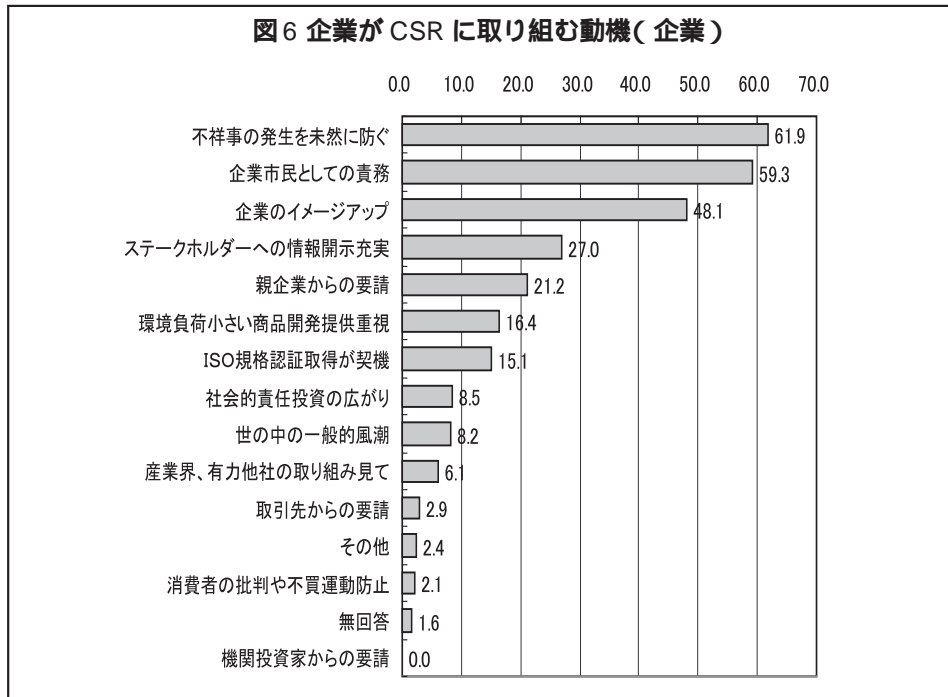


CSR 活動を行なっている労働組合は、育児休業や労働時間短縮、雇用延長などを CSR として求めているが、企業側が CSR として熱心に取り組んでいる項目は「法令遵守」や「環境保全」などが中心であり、「メンタルヘルス」以外は第2 ランクの課題となっているなど、すれ違いが見られる。

5. 企業の CSR を取り組む理由・動機

- 企業の CSR 取り組みの動機は「企業不祥事の防止」「企業のイメージアップ」と「企業市民としての責務」

企業が、CSR を取り組む動機についてみると、「企業不祥事の未然防止」、「企業市民としての責務」、「企業のイメージアップ」で比率が高く、次いで「ステークホルダーへの情報開示」も指摘されている。



6. CSR を果すための企業組織、制度の有無

- 取り組み中の企業は、「社内通報システム」「主管する役員」「横断的 CSR 委員会」を整備

企業、および労働組合の組織化企業における「CSR 実施の企業内組織」の現状をみると、取り組み中の企業と準備・初期段階の企業の間において「CSR 関係の企業制度」には大きな相違が見られる。取り組み中の企業および活動中の組合の関係企業においては、「社内通報システム」「主管する役員」「専門部署」があるとする回答が5～6割となっているが、準備・検討段階の企業においては、「社内通報システム」を例外にして、他の制度は3割～2割以下の低い普及率にとどまっている。

表2 CSRを果たすための組織・制度の有無

企業			組合	
取り組み中	準備初期段階		活動中	具体的活動無回答
49.5	24.1	専門部署	50.9	30.8
55.5	14.6	横断的なCSR委員会	41.3	18.3
66.4	36.2	主管する役員	55.4	33.5
14.8	8.4	常置された労使委員会	15.6	4.9
76.3	47.6	社内通報システム	59.0	37.5
51.1	18.8	一般社員研修制度	36.5	18.8
53.3	30.9	告発社員に対する保護規定	41.0	20.5
16.5	9.5	社員提案制度	19.2	11.2
13.7	4.2	取引先などに対する定期的研修会	13.8	8.5
3.3	31.4	無回答	15.3	35.3

7. 「CSR 行動基準」の有無と労使の関係

- 「行動基準・指針」あり企業は約7割、組合の13%が「意見提出」

CSRに関する「企業行動基準・指針」のある企業は、企業回答では72%、組合回答では67%である。また、「行動基準・指針」を有する企業において、その作成における労働組合の関与を見ると、「一緒になって作った」企業は少なく、「組合の意見を聞きながら作った」が企業回答で11%、「意見は聞かなかったが説明した」企業は67%となっている。同じ設問に対して、組合回答では「会社に意見を言った」組合が13%、「意見は言わず説明を受けた」の組合は61%である。

8. CSRを果すための有効な仕組みについて

- 労使とも「一般社員の研修制度」「専門部署の設置」を指摘

企業がCSRの責任を果すために有効な仕組みとして指摘する項目をみると、取り組み中の企業は、「一般社員の研修制度」、「専門部署の設置」、「社内通報システム」を「有効な仕組み」として指摘している。準備・初期段階の企業についても「社内通報システム」「横断的なCSR委員会」の比率がやや低いがほぼ同じ傾向を示している。

これに対し、労働組合は、「一般社員の研修制度」、「専門部署の設置」、「常置された労使委員会」が有効な仕組みとして指摘されており、労働組合は企業に比べ「常置された労使委員会」を重視していることがわかる。

表3 CSRを果たすための有効な仕組み

企業			組合	
取り組み中	準備初期段階		活動中	具体的活動無回答
51.6	45.5	専門部署	43.1	42.0
43.4	37.2	横断的なCSR委員会	37.4	29.9
28.1	24.1	主管する役員	19.2	14.3
16.5	26.1	常置された労使委員会	41.6	37.1
45.1	33.0	社内通報システム	34.7	33.9
53.3	50.8	一般社員研修制度	45.5	50.4
14.2	18.3	告発社員に対する保護規定	28.7	24.6
5.5	10.5	社員提案制度	13.5	10.3
8.3	5.7	取引先などに対する定期的研修会	5.4	4.9
5.0	7.8	無回答	5.4	11.2

9. CSRを果たす上での障害の現状

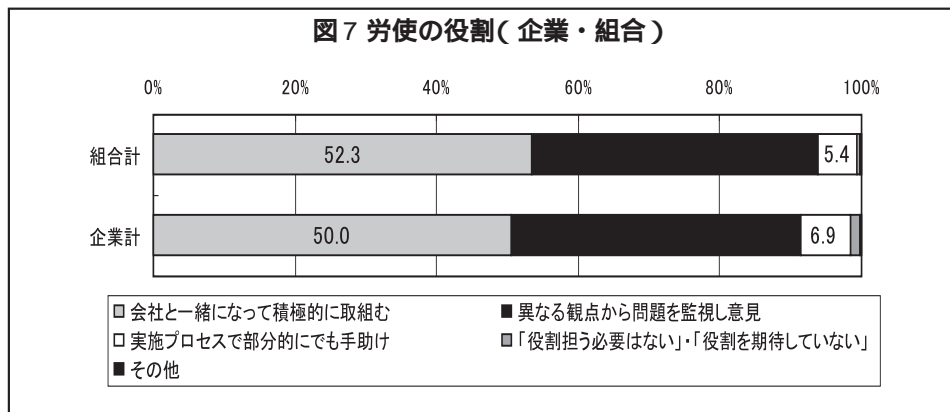
取り組み中の企業、活動中の組合が感じているCSR責務を果たすうえでの障害をみると、取り組み中の企業は、「一般社員の理解と関心が低い」、「取引先や海外への浸透が困難」、「部署の権限、予算、スタッフが少ない」を主な障害項目として挙げている。準備・初期段階の企業では、まず、「定義のコンセンサスが無い」、が挙げられ、「一般社員の理解関心が低い」がこれに続く。一方、労働組合の回答をみると「一般社員の理解と認識が低い」、「定義のコンセンサスが無い」、「経営効率優先の社内雰囲気」、「部署の権限、予算、スタッフの少なさ」などが挙げられている。活動段階別にみると、活動中の組合では「取引先や海外への浸透の困難」が相対的に多く指摘され、また、具体的活動無回答組合では「定義のコンセンサスの無さ」を半数以上が挙げている。また、企業回答と異なり、「経営効率優先の社内雰囲気」を4割前後の組合が指摘している。

表4 CSRを果たす上での障害

企業			組合	
取り組み中	準備初期段階		活動中	具体的活動無回答
22.5	58.6	定義にコンセンサスがない	36.5	51.8
8.8	13.1	縄張り意識あって全社体制未確立	21.0	16.5
30.2	45.6	部署の権限、予算、スタッフ少ない	39.5	37.9
42.8	52.9	一般社員の理解と関心が低い	63.8	58.9
14.9	28.3	経営効率優先の社内の雰囲気	45.5	37.9
4.4	19.4	トップの方針が不明確	21.0	28.1
7.7	8.4	多少の不正は大目にみてもの雰囲気	19.5	9.8
5.5	6.2	一種の流行現象という見方	7.8	5.4
3.3	5.2	ステークホルダー間の利害対立	9.0	3.1
33.5	15.2	取引先や海外への浸透が困難	20.1	9.8
2.7	1.6	その他	1.8	1.3

10. CSRの責任を果たすための組合の役割

- 企業、組合ともに「会社と一緒に取り組む」が半数強、「異なる観点から意見を」が4割
 CSR責任を果たすための組合の役割についてみると、まず、組合は、「会社と一緒に積極的に取り組む」(52.3%)と「異なる観点から問題を監視し意見」(39.6%)とで結果は二分している。また、企業回答の場合についても、「会社と一緒に積極的に取り組む」(50.0%)、「異なる観点から問題を監視し意見」(40.5%)であり、組合回答との差異は少ない。



11.CSR の展開と労働組合の活動

- 企業のCSR展開のなかで、CSR活動中の労働組合を中心に労働関係の協議事項で要求が前進

CSR論の普及によって労働組合の要求・協議に好ましい影響があったとする組合回答は41.8%に達している。特にCSRに関して何らかの活動している組合は、52.4%が好影響が出ているとしている。好影響が「有る」組合について、「要求しやすくなった」内容(複数)の自記入回答を求めたところ、「休日・労働時間」、「次世代・育児休業」、「労働の質」、「コンプライアンス・法令遵守」、「高齢者雇用」などの項目が挙げられている。CSR関係で活動中の組合では、上記の事項に加えて「メンタルヘルスの改善」、「協議の促進・拡大」、「社会貢献・ボランティア」などにも好影響が出ているようだ。CSR関係で活動している組合は、労働条件関係の事項の要求に加えて、法令遵守関係、また協議の拡大、社会貢献などについての協議が行われていることがわかる。

表5 CSR展開の中で「要求しやすくなった」内容

	法令遵守	コンプライアンス	次世代・育児介護	休日・労働時間	高齢者雇用	ヘルスメンタル	安全衛生	女性活用	環境	社会貢献・ボランティア	労働の質	情報開示	協議の促進・拡大	その他	N A
組合 合計	17.6	20.6	33.5	16.7	16.7	1.7	4.3	7.7	18.9	2.1	9.0	5.2	9.9		
CSR関係で活動中の組合	20.6	15.4	32.6	14.3	18.3	2.3	4.6	9.1	22.3	2.3	10.9	5.1	8.6		
具体的活動無回答の組合	8.6	36.2	36.2	24.1	12.1	0.0	3.4	3.4	8.6	1.7	3.4	5.2	13.8		