

CSR 活動の世界的な潮流：その理論と実践

喬 晋 建

目 次

- 一．CSR 活動に関する理論
 - 1．CSR の概念
 - 2．CSR 研究の流れ
 - 3．CSR 活動の正当性
 - 4．CSR 活動の内容
 - 5．戦略的な CSR
 - 6．CSR 活動と事業活動の一体化
 - 二．CSR 活動の実務的な展開
 - 1．企業側の取り組みと問題点
 - 2．消費者運動
 - 3．行動規範の制定
 - 4．日本企業の取り組み
 - 三．SA 8000 規格
 - 1．SA 8000 規格の由来
 - 2．SA 8000 の要求事項
 - 3．SA 8000 の認証
 - 4．SA 8000 制定の背景
 - 5．SA 8000 の役割
 - 6．SA 8000 認証の広がり状況
 - 7．日本における SA 8000 の状況
 - 8．中国における SA 8000 の状況
- むすびにかえて

一．CSR 活動に関する理論

1．CSR の概念

CSR とは Corporate Social Responsibility の頭文字で、「企業の社会的責任」と訳されることが多い。簡単に言うと、CSR とは、企業の経営目標、意思決定、価値判断基準などは社会の目標と価値観に一致しなければならないこと、企業が現行の法律を順守して不祥事の対応と予防をしながら、納税と雇用と商品・サービスの提供といった消極的な責任だけでなく、高い企業倫理を樹立して環境保護、資源の有効利用、慈善活動、文化振興といった活動への協力と寄付を通じて社会に対する責任を積極的に果たさなければならないことを意味する。

CSR という概念に対する定義は非常に多く存在している。例えば A. T. Lawrence たちは CSR を「企業が人々や地域社会、環境に影響した行動について説明責任 (accountability) を履行しなければならない」と定義した¹⁾。また日本経営倫理学会は CSR を「企業組織と社会の健全な成長を保護し、促進することを目的として、不祥事の発生を未然に防ぐとともに、社会に積極的に貢献していくために企業の内外に働きかける制度的義務と責任」と規定する²⁾などがある。

日本では山城章は 1949 年「企業の社会的責任論」を本格的に提起した³⁾。その後の 1956

1) Post & Lawrence & Weber (2007), p.59.

2) 水尾順一・田中宏司 (2004), 5 ページ。

3) 山城章 (1949)。

年に経済同友会において「経営者の社会的責任の自覚と実践」が議論され、また1960年代の公害問題によって「企業の社会的責任」が大きく注目され始めた。現在、日本の厚生労働省の定義として、「企業が活動するのに当たって、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、投資家、地域社会等のステークホルダー(stakeholders:利害関係者)に対して責任ある行動を取るとともに、アカンタピリティ(説明責任)を果たしていくことである」⁴⁾。

2. CSR 研究の流れ

CSR に関する研究は、主として経営学の研究領域となっている。CSR 活動の推進主体の違いによって注目される問題点も大きく異なり、まさに百花繚乱の様相を呈している。CSR 研究の流れに関する捉え方も一致せず、例えば次のような見方がある⁵⁾。

3. CSR 活動の正当性

もともと資本主義社会での企業、とくに株式会社において、株主の利益を最大にすることが企業経営の目的とされていて、企業が果たす社会的責任はさほど重要ではなかった。また企業はすでに、雇用、投資、購買、商品提供といった日常業務を通じて、社会に大きく貢献し、社会的責任を果たしているという見方は一般的であった。しかし、時代の進歩に従い、企業活動の外部社会に及ぼす影響は格段に大きくなり、企業は社会的責任をより積極的に果たす必要があると認識されるようになった。こうして、いわゆる CSR 運動はまず欧米諸国で芽生えた。例えば20世紀初頭のアメリカでは、大財閥であった J.D. Rockefeller や A. Carnegie らによる財団設立と慈善行為はその現れであった。一方、学問の世界では、O. Sheldon が1920年代に自分の著書⁶⁾で social responsibility という用語を用いて企業の社会的責任の必要性を論

表1 CSR 研究の流れ

	注目点	CSR の推進力	CSR の方針と方法
第1段階: 1950s ~ 1960s	企業の社会的受託責任	経営者(即ち社会受託者)の良心、会社の評判	社会貢献活動への資金提供、PR 活動
第2段階: 1960s ~ 1970s	企業の社会的即応性	社会的騒乱・抗議、企業スキャンダルの頻発、公共政策と公的規制、利害関係者の圧力、シンクタンクの政策文書	利害関係者戦略、規制の遵守、社会監査、広報機能、政府のロビー活動の改革
第3段階: 1980s ~ 1990s	企業倫理	宗教的・人種の信条、技術主導の価値転換、人権への圧力、倫理プログラム、利害関係者との交渉	社会的使命と価値観の声明、CEO の倫理の主導
第4段階: 1990s ~ 2000s	企業市民	グローバルな経済活動、高度技術による意思疎通、地政学的変化、環境保護への関心、NGO の圧力	政府間協定、グローバルな監査基準、NGO との対話、持続可能性に関する監査と報告

出所: 出見世信之「米英における CSR の理論と現実」、『CSR の国際潮流』文理閣、2009年、31ページ。

4) 平沢克彦(2008)。

5) ただし、より広く受け入れられている捉え方として、CSR 活動は、1920~50年代、1950~70年代、1970年代以降というように、三つの段階に分けられる。

6) Sheldon, O. (1924)。

じたのが最初と言われている⁷⁾。とくに 1953 年に H. R. Bowen の著作⁸⁾ が出版されてから、CSR に関する理論研究は大きく進展することとなった。

とくに 1970 年代以降、CSR に関する理論研究は全盛期に入り、その主張の多くは激しく対立したため、経営学にとどまらず、社会全体から大きく注目されるようになった。例えばよく知られているように、経済学者の P. A. Samuelson と経営学者の P. F. Drucker たちは一貫して株主利益最大化という伝統的な企業目標に反対し、企業の外部社会への責任を強調していた。一方、M. Friedman⁹⁾ たちはその考えに反対し、株主利益の獲得こそが企業の最も重要な社会的責任だと主張した。M. Friedman によれば、資本主義社会において、企業とは株主の私有財産であり、企業の社会的責任とは株主利益の最大化にほかならない。特に経営と所有が分離された現代の株式会社において、雇われ経営者の責任は雇い主の株主たちの要求に従って、各種の社会一般法律を守りながら、できるだけ多くの利益を株主に稼ぎ出すことである。つまり、企業の外部社会への責任と言っても法律を守るのは限度であり、株主利益の獲得と無関係なすべての経営活動（例えば慈善寄付行為）は株主に対する不誠実な背任行為に当たるといふ。

そして、上述した対立する意見から折衷主義的な発想が自然に生まれ、M. Friedman の考え方に依拠しつつ、企業利益の主体を株主からステークホルダー全体へ拡大解釈して、企業の社会的責任を拡げるような議論は多く見られた。

例えば R. E. Freeman¹⁰⁾ と L. Mitchell¹¹⁾ によると、企業（経営者）は、良き企業市民 (Good Corporate Citizenship) として、株主だけでなく、従業員、消費者、地域コミュニティ、政府といったステークホルダー全体の利益を考慮したうえで行動しなければならない。企業は常に透明性を保ち、これらのステークホルダーに対して説明責任を果たし、コンプライアンス (compliance, 即ち法令遵守) はもとより、環境保護や慈善活動などの社会貢献行動を企業戦略の一環として位置づけて活動しなければならないという。実際、今の欧米社会では、企業のステークホルダーを株主・投資家、従業員、供給業者、消費者、NPO 団体、地域コミュニティ、政府といった企業内外の多種多様な利益関係者へ拡大解釈する考え方は学者と経営者と一般市民の間はかなり浸透している。

時代の変化に伴い、CSR 活動の正当性はすでに一般的に認められるようになっていっている。その主な理由について、Porter & Kramer¹²⁾ は次のように整理している¹³⁾。1) 道徳的義務：企業は善良な市民として正しいことに取り組む義務があるためである。2) 持続可能性：地球環境と地域社会を守り育てる責任があるためである。3) 事業継続の資格：行政当局や地域社会や消費者などの企業外部のステークホルダーから、暗黙的か明示的かを問わず、事業を継続する許可を得る必要があるためである。4) 企業の名声：企業イメージ、ブランド力、従業員士気などを高め、そして収益性と株価を上昇させるというメリットが客観的に存在しているためである。

7) 水尾順一・田中宏司 (2004), 2 ページ。

8) Bowen, H. R. (1953).

9) Friedman M. (1970).

10) Freeman, R. E. (1984).

11) Mitchell, L. (2001).

12) Porter & Kramer (2006).

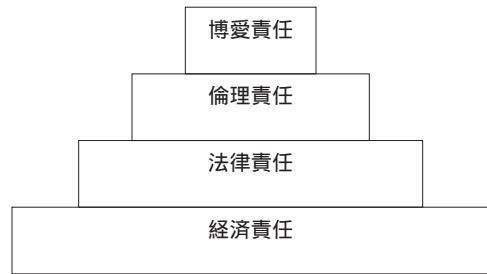
13) ただし、企業と社会を相互依存関係ではなく、対立関係にあると捉えているのはこの四つの説に共通する弱点である。そのため、そのいずれも十分な根拠とはなりえず、それぞれの限界があると Porter & Kramer (2006) は指摘している。

4. CSR 活動の内容

企業活動は外部社会へさまざまな影響を及ぼすので、CSR 活動の内容に関する見解も多岐に渡っている。例えば M. S. Schwartz らは、企業が社会的責任を果たす動機を経済、制度、道徳という三つに帰結し、そして三つの円が交差し、共同集合の部分が理想状態とされる。しかし、あくまでも経済的動機が最も基本的な決定要因であり、企業の経済利益と関係の薄い社会的責任はあまり果たされないという¹⁴⁾。

さまざまな意見の中で、最も分かりやすい見方を提示したのは A. B. Carroll であった¹⁵⁾。彼は企業の果たすべき社会的責任をピラミッド的な構造と表現し、順番的に下から上に行くという(図 1)。具体的には、1) 経済責任 (economic responsibility) : 株式配当、従業員報酬、税金などのための経済利益を得る。2) 法律責任 (legal responsibility) : 税法、商法、独占禁止法、労働法、環境基準、PL 法、業界基準と規制などの法律と商業慣習を守る。3) 倫理責任 (ethical responsibility) : 社会一般の倫理観に違反せず、贈収賄、欺瞞的価格、虚偽の宣伝広告、不公正な競争、顧客への購入強要、談合、不正契約、従業員への差別といった非倫理的な企業活動を行わず、他者の利益を損なうようなことを避ける。企業独自の倫理観と自主基準を確立し、企業独自に設定した目標に努力する。4) 博愛責任 (philanthropic responsibility) : 良き企業市民となり、コミュニティに利益と資源を提供し、住民生活の質的改善に努力する。また、企業にとって、この 4 つの重要度は順次に減少するものであり、ウェートづけをすれば、4-3-2-1 のように点数化することができる。ただし、この階層の順序にさまざまな異論があり、例えば法的責任を経済的責任の前に位置づけるべきだという見方もある。

図 1 カロールによる社会的責任のピラミッド



このピラミッド構造の中で、企業の社会的責任は階層的に達成していくとされている。言い換えれば、経済責任から博愛責任までの序列が決まっているものであり、順番を入れ替えたり、飛び級したりすることは非合理的なやり方だとされる。一般論として、低次元の経済責任と法律責任を果たしていない企業は社会から厳しいペナルティを受けなければならないが、高次元の倫理責任と博愛責任を果たしていても責められるべきではない。つまり、経済責任と法律責任だけを果たし、倫理責任と博愛責任を果たしていない企業は発展途中の状態として問題視されないが、低次元の経済責任と法律責任を果たしていないにもかかわらず、高次元の倫理責任と博愛責任を果たそうとする企業は偽善者として疑われる。例えば Wal-Mart は中国の清華大学に \$100 万以上寄付したときに、この寄付金は Wal-Mart の利益から支出されたのではなく、労働者の人権侵害と所得減少によって実現されたとマスコミが猛烈に批判した。

5. 戦略的な CSR

従来の考え方では、CSR は企業のイメージを守るためのものであった。しかし、近年には、CSR 活動に新しい戦略的重要性を与える研究が注目されている。例えば Porter & Kramer¹⁶⁾

14) Schwartz & Carroll (2003).

15) Carroll, A. B. (1991), p. 39-42.

16) Porter & Kramer (2006).

は、企業をイメージ損害と法律訴訟から守るという消極的な観点ではなく、消費者利益を守ることによって自社の差別的な競争優位性を構築するという積極的な観点から CSR 活動を捉える必要があると主張している。彼らによれば、CSR 活動は不祥事の際の贖罪や保険ではなく、また慈善行為でもなく、より積極的な態度で臨めば企業のビジネス・チャンスとイノベーション、そして競争優位につながる有意義な事業活動である。CSR 活動の目的をイメージ損害の予防から付加価値の創造に転換させ、CSR 活動を重要な競争戦略として捉えるという考え方を Strategic CSR と呼び、「受動的 CSR」から「戦略的 CSR」に転換すべきである。また、それに伴い、社内の CSR 部門を費用のかかるコスト・センターではなく、新しい付加価値が創出されるプロフィット・センターとして位置づけなければならないと彼らが主張する。

例えば CSR 活動が真剣に行われている工場では、労働者権利が守られ、使用される原材料や化学薬品や添加物などに関する品質管理も厳しく、製品に関するアフターケアもしっかり行われているので、その製品への信頼性も比較的に高い。商品の品質、安全と健康への影響、納入工場での労働状況、地球環境への影響などに関心を持っている消費者が増えているので、消費者は法令順守の工場で生産された製品に若干のプレミアム価格を支払うことに同意することもありうる。こうして、消費者満足度の高さが法令順守工場の差別的な競争優位性となり、より多くのオーダーが入り、企業の収益性も向上するとされる。こうして、戦略的 CSR は企業の収益性に貢献できるので、Nestle、Toyota、Microsoft、GE、WholeFoods などの会社はすでにこの戦略的 CSR 戦略に取り組んでいる。

戦略的 CSR の観点から出発し、CSR 活動と企業の財務指標との関連性を検証する研究も多いが、残念なことに、採用された指標と研究方

法の違いによって、正相関関係と負相関関係の結果は混在していて、明確な結論は得られていないようである¹⁷⁾。一般的な見方として、CSR 活動は将来収益の増加をもたらすかもしれないが、CSR 活動にかかるコストは当期利益にマイナスの影響を及ぼすこととなる。例えば企業の CSR 関係支出は企業内に蓄積される有形資産と無形資産に転換されたと理解すれば、本来、ほかの設備投資と同様に、資産項目に記載されるべきであろうが、現行の会計制度では、CSR 関係支出は単なる発生費用として取り扱われている。こうして、戦略的 CSR の考え方では、CSR は守りの手段から攻めの手段へと変化し、重要度が増大しているが、CSR 活動にコストがかかるという事実は変わらない。あくまでも CSR は長期利益の獲得という目的を実現する手段に過ぎず、CSR を自己目的化することはできない。したがって、「CSR による利益 CSR によるコスト」の場合にのみ、CSR 活動は正当化されるという意見が多い。

6. CSR 活動と事業活動の一体化

戦略的な CSR という考え方は、企業を主体とする CSR 活動に新しい方向性とその重要性を示してくれた。なぜかという、経営戦略論的な考え方では、戦略とは選択であり、何かを選ぶと同時にほかのものを放棄する、ということの意味する。CSR も例外ではない。企業は多くの分野に広がる無数の社会問題に対応するように要求されているが、企業の競争優位性に直接的につながっている社会問題はそう多くない。そこで、戦略的 CSR を実施するために、社会と企業を相互依存の関係にあると捉え、CSR 活動を企業の事業内容に関連づけて一体化とする必要がある。そうすると、いかなる企業であれ、すべての社会問題に対応して莫大なコストをすべて引き受けることはできないので、自社が最も貢献できそうな社会問題、すなわち

17) Feldman (1997), Klassen & McLaughlin (1996), Dasgupta (2001), 田虹 (2009)。

自社の競争優位に最もつながりそうな社会問題を見つかる必要がある。その結果、大体、自社の事業内容と高い関連性を有する社会問題が優先的に選ばれることとなる。

選んだ社会問題は自社の事業内容との関連性が高いほど、企業内部に蓄積されている経営資源、人材、技術力などが役に立つ可能性が高いので、ほかの企業や慈善団体と比べて、その社会問題をより安く、より容易に解決することは可能となり、社会的責任をより確実に果たすことができる。またその社会問題を解決するプロセスにおいて得られた経験と教訓を自社の事業内容に活かすことができるし、社会問題を解決した実績によって事業分野での知名度が上がり、今後のビジネス・チャンスも拡大されることになる。

明らかに、このようなやり方では、CSR活動にかかる費用は、R&D費用と同様に、企業の競争優位性を構築するための戦略的な先行投資と見なされることができ、社会的責任の遂行と企業収益性の改善が相互に補強し合い、企業と社会との間に一種の共生関係が築き上げられる。ちなみに、自社の対応できない社会問題に関しては、その問題と関連性の高い産業界あるいは行政当局に任せるものだと考えれば納得することができる。

二．CSR活動の実務的な展開

1．企業側の取り組みと問題点

近年には、労働問題と環境問題を主要内容とするCSR研究は、すでに経営学だけでなく、社会政策、労務論、社会学、法学などの幅広い関連領域を持つ学際的なテーマとなっている。そのため、CSR活動の範囲に関して、世界銀行、国連、ヨーロッパ連盟、国際標準化組織(ISO)といった国際組織、そして各国政府はそれぞれ独自の概念規定を公表している。例えばアメリカ経済開発委員会(1971)はCSR活動の範囲を次のように規定している。1) 経済

成長と効率、2) 教育、3) 雇用と訓練、4) 公民権と機会均等、5) 都市改造と開発、6) 汚染対策、7) 資源保護と再生、8) 文化と芸術、9) 医療サービス、10) 政府への支援。

以上のように、CSR活動の範囲はもはや無制限に広げられているために、企業側がどんなに努力してもそのすべてに答えることはできない。したがって、実際の企業活動の中、CSR活動は大体に次のような範囲に限定されている。1) 社内でCSR専門の部署を設置し、環境や労働に関する国際基準の認証あるいは独自の行動規範の制定を行う。2) 従業員福祉と労働者利益の保護。3) 環境保護。4) 監督官庁の腐敗に反対し、商業賄賂を禁止する。5) 公益活動と慈善活動に積極的に参加する。6) 産業別ないし産業横断的なCSR運動を推進し、共通したルール作り(行動規範、SI 8000、ISO 26000など)を目指す。

現在、ほとんどすべての多国籍大企業は毎年CSR報告書を発表しているが、その多くは単に企業イメージを維持するための、企業が行ったさまざまなPR活動やメディア・キャンペーンや慈善行為を紹介する冊子に過ぎない。この種の報告書を読むと、多くの問題点が浮かび上がる。1) 言及している問題より言及していない問題のほうが多い。2) CSR活動の内容と費用は書かれているが、その成果はあまり書かれていない。3) 将来の取り組みに関する目標は書かれているが、数年前のCSR報告書に書かれていた目標の達成度に関する記述はほとんど見られない。4) 戦略的CSRの観点が欠落していて、CSR活動の内容は企業自身の経営戦略と事業内容と全く無関係に選ばれ、企業の競争優位性の構築に貢献していない。

2．消費者運動

従来では、先進国の消費者は途上国の工場労働者の生存状況への関心は小さかった。劣悪な労働状況に同情的であったが、それが工場所在国政府の取り組むべき課題だと片付けて目を瞑っ

ていた。しかし、やがて先進国の消費者は良心的な限界に達したかのように、1990年代以降に、アメリカ国内の消費者団体と労働組合は海外調達企業に圧力をかけはじめた。アパレルと靴の業界はその最初のターゲットとされ、マスコミもすぐに同調したため、労働搾取工場反対(anti-sweatshop)の運動は大々的に広がった。

例えば1992年に靴メーカーのNike社が集団砲火を浴びた。インドネシア工場での未成年労働者と低賃金の問題が大々的に報道され、靴の小売価格\$80に対して、労働コストはわずか\$0.12に過ぎず、労働者が搾取されているというイメージが出来上がった。しかも、Nike社の最初の対応はまずかった。世界中に分散している契約工場働く労働者の実態に対して責任を負う義務がないと弁解しただけでなく、世界中の人々に50万個の雇用機会を提供したと自社の貢献ばかりを強調した。Nike社の弁明に状況改善の誠意がないと見られたため、消費者の反発が強く、広範囲での不買運動が起きた。その後、イメージ回復を図るために、Nike社はいろいろと苦勞し、大きな代価を払った。

実際、途上国工場での労働状況を改善するために、先進国消費者は重要な役割を果たすことができる。自国のブランド企業と流通業者に圧力をかければ、かなりの効果が期待できる。しかし、そうなれば輸入商品の価格にある程度のCSR関連プレミアムを支払う覚悟も必要となる。つまり、CSR活動にかかるコストの一部を消費者が負担してもよいという姿勢を示す必要がある。実際、アメリカでは、このタイプの商品はすでに存在している。例えば“Fair Trade”のマークを付ける商品があり、それは生産工場が社会的、倫理的、環境的な面で審査をパスしたという印である。また“Product Red”というブランドがある。Giorgio Armani, Gap, Converseなどの店でAmerican Expressのクレジット・カードを使って“Product Red”のマークの付いた商品を買うと、代金の一部は自動的に寄付され、アフリカでのAIDS対策

に使われる。

3. 行動規範の制定

アメリカ国内において、CSR活動の一環として、1990年代前後に海外で商品あるいは資材を調達するための行動規範(Code of Conduct)を制定する企業は相次いで現れた。その目的は海外工場労働者の権利を擁護するだけでなく、企業イメージを守り、法律訴訟に関するリスクを軽減するためでもある。

例えば1991年にアパレル・メーカーのLevis Strauss社は率先して海外調達に関する世界最初の行動規範となる「Global Sourcing & Operating Guideline(世界調達と操業に関する指針)」を打ち出した。その主旨は、「世界中のどこであっても、私たちの商品の製造に携わる人々は皆、安全で健康な労働環境のもとで、人間としての尊厳を侵されることなく、敬意を持って処遇されるべきである」。このガイドラインの中、Empathy(相手の立場に配慮する)、Originality(独自性かつ革新性)、Integrity(誠実さ)、Courage(勇気と度胸)という四つの企業独自の価値観を念頭に、国際労働組織(International Labor Organization)の諸原則に基づき、未成年労働、強制労働、性、人種、民族といったあらゆる差別を禁止すること、組織結成や団体交渉の権利を支援すること、また労働時間、賃金、福祉、健康、安全、環境などに関する細かい規定も数多く盛り込まれている。

Levis社その後、流通大手のSearsは中国の刑務所で生産された製品を一切輸入しないと宣言した。また1992年にWal-Martに製品を納入するバングラディッシュ工場内で児童労働者使用の問題が明るみに出たことをきっかけに、Wal-Martは自社の行動規範を制定した。ほぼ同じ時期に、Nike, Reebok, Gap, Disneyなどの大手ブランドも独自の行動規範を制定した。

アメリカ国内の消費者意識が急速に高まるなか、1995年にニューヨーク市長のGeorge Patakiは労働搾取工場(sweatshop)で生産さ

れた商品の流通と販売を禁止する法令を出した。1997年に労働組合、消費者代表、NGO団体、小売業者、輸入商によって構成されるAIP (Apparel Industry Partnership) は史上最初のMulti-stakeholder Codeを制定した。その中、組合結成の権利と団体交渉権、消費者の知る権利などが含まれる。後にこのAIPはFLA (The Fair Labor Association) に名称変更し、監査規準の制定、監査スタッフの認定、監査報告書の審査などの業務を担っている。やがてアパレル産業、玩具産業、電子産業のように、産業別の行動規範は多く作られた。例えば150以上の大学の学生が加盟しているUSAS (United Students Against Sweatshops) という組織もあり、大学ロゴ入り商品の生産工場での労働者状況について調べている。

実際、欧州からアメリカ企業への圧力も無視できない。その一例として、英国の人権団体であるCAFOD (Catholic Agency for Overseas Development) は、HP、IBM、Dellという米国のコンピューター・メーカー大手三社のサプライ・チェーンにおける労働条件が国際基準に満たしていないことを理由として、2004年1月にマスコミとインターネットを通じて、消費者がこの3社に対して労働条件の改善を求めるように呼びかけた。これがきっかけとなって、2004年10月にHP、IBM、Dell三社が共同で電子業界のサプライ・チェーンにおける行動規範 (Electronic Industry Code of Conduct; EICC) を発表するに至った。後にMicrosoft、Intel、Cisco、SonyといったEMS (Electronics Manufacturing Service: 電子機器受託生産) 業務を行っている電子業界の有力企業各社は相次いでこのEICCに参加している。また、CSRを推進するアメリカの企業団体であるBSR (Business for Social Responsibility) が中心となり、このEICCを世界の電子産業界の

サプライ・チェーンの共同の行動規範とする動きがあり、ヨーロッパや日本を含む世界中の企業にこのEICCへの参加を求めている¹⁸⁾。

企業行動規範への関心が世界中で高まる中、2000年7月26日に「企業行動原則」として「国連グローバル・コンパクト」が提唱された。この原則には、世界人権宣言、国際労働機構の労働権基本原則、環境開発リオ宣言などを含み、人権2原則、労働4原則、環境3原則、計9原則からなっており、2004年に腐敗防止に関する10番目の原則が追加された。世界各国の企業はいつでも自らの意思でこの「企業行動原則」への加入を宣言できる。現在、欧州企業を中心に数千社がすでに加入している。

海外調達企業の行動規範作りの運動はヨーロッパにおいても活発に展開されている。1つの具体例を見ると、ドイツのAdidas社は中国を最重要な製造拠点として位置づけている。世界中に11の独自の製造工場を持つが、全製品の大部分は国外の下請工場で委託生産されている。2004年末時点にスポーツ・シューズの約5割、スポーツ・ウエアの約3割は中国国内の169の契約工場で製造されている。生産コストの安さだけでなく、労働環境も重視しているという。CSRの観点から「できるだけ安く」のではなく、「許容範囲内でできるだけ安く」を目指している。下請け業者を選択する際に、同社の定める契約基準 (Standard of Engagement) の遵守を前提条件としている。下請け業者に関する評価・報告システムを2000年から取り入れ、エンジニア、衛生士、安全管理士、法律家、人材専門家からなるチームが実施状況を監視している。その結果、2004年末に中国での169の下請工場働く約20万人の従業員の平均賃金は月額約1000円で、最低賃金を40~50%上回っているという¹⁹⁾。

18) 藤井敏彦 (2006), 64~66 ページ。

19) JETRO 海外調査部 (2006), 82 ページ。

4. 日本企業の取り組み

日本企業の CSR 活動について考えると、まず近年に企業スキャンダルの多発が目立っている。例えば雪印の集団中毒事件 (2000 年)、東京電力の原子力発電施設の記録漏れ事件 (2000 年)、日本ハムの牛肉偽装事件 (2002 年)、三井物産の海外での贈賄事件 (2002 年)、ソフトバンクの個人情報漏れ事件 (2004 年)、三菱自動車の一連のリコール事件 (2004 年)、関西電力の美浜発電所死亡事故 (2004 年)、日本航空の飛行機故障多発事件 (2005 年)、カネボウの粉飾決算事件 (2005 年)、JR 西日本の福知山列車事件 (2005 年)、ライブドアの証券取引法違反事件 (2006 年)、ミートホープ社の牛肉偽装事件 (2007 年)、石屋製菓の「白い恋人」の賞味期間改ざん事件 (2007 年) などがある。

日本企業の不祥事が多発する理由について、丸山は次のように解説している²⁰⁾。1) CSR への認識が欠如している企業が多い。CSR の先進企業は少数に存在しているが、一般的に企業のコンプライアンス体制の制度化は不十分である。2) 上場企業の 8 割ほど何らかの CSR 活動に取り組んでいるが、その多くは外圧または横並び意識によるものであり、自社の問題として主体的に取り組む企業が少ない。3) 日本の企業は企業主義的で秘密主義的な隠蔽体質を持っており、自社の不祥事に対して独りよがりに、閉鎖的に対応することが多い。4) 日本企業には内部告発・通報を企業内部に受け止める仕組みや制度が未確立で、告発者を保護する仕組みは十分に機能していない。5) 労使協調主義を掲げる労働組合が多く、経営者に対するチェック機能を果たせない。6) 株主、取引先、消費者、行政当局といったステークホルダーは企業経営への介入に消極的で、経営者の独走を黙認している。

この状況下で、CSR に対する政府と企業の取り組みは以前より多少熱心になっているが、欧米諸国と比べればその態度はかなり保守的なものである。今の段階では、産業界の主導で次の 3 つの基本原則が形成されている。1) CSR は競争力の源泉にも成り得て、企業価値の上昇に貢献できるので、CSR 活動を積極的に推進すべきである。2) CSR は政府行為ではなく、民間企業が自主的に推進すべきである。つまり、CSR の取り組みを企業の自主性の枠内に限定し、外からの規制と誘導を拒否し、とくに強制力を伴う法制度化は実行すべきではない。3) CSR 活動に関する日本と欧米諸国との差を認識し、今後は時代の変化に対応できるように、企業の行動規範 (Act of Conduct) をはじめとする CSR 活動の内容を随時に再検討すべきである。

このような基本原則を踏まえ、日本企業の CSR 活動から次のような優先順位が見られている。1) 法律順守、2) 環境保護、3) 個人情報保護、4) コーポレート・ガバナンス、5) 安全生産、6) リスク管理、7) 労働者利益、8) 情報公開、9) コミュニティ貢献、10) 消費者利益。またこれらの活動内容は日本国内だけでなく、海外で活動を展開している子会社にも適用されているが、残念ながら、海外の納入業者には適用されていなく、行動規範や SA 8000 や工場監査などを要求していない²¹⁾。また、日本国内では、CSR のほか、投資において金銭的なリターンを求めるだけでなく、環境や人権や企業倫理を重視する SRI (Social Responsible Investment, 即ち社会的責任投資) という運動もあるが、欧米と比べると、その規模は非常に小さい²²⁾。

欧米社会と比べて、日本社会での消費者と市民の力が弱く、企業の影響力が極めて強い。実

20) 丸山恵也 (2006)。

21) 鐘宏武 (2008)。

22) 詳細は谷本寛治 (2006) を参照。

際、CSR も SRI もすべて企業側が推進の主体となっており、トヨタやキャノンのような日本を代表するトップ企業でさえ、自分に都合のいいことばかりが宣伝され、工場労働者の雇用形態と労働状況に関する多くの問題点は全く触れられていない。言い換えれば、日本の企業も消費者も自分の利益にならないことには関わりたくないと考えているようである。したがって、多国籍企業の海外工場での労働状況に対して、欧米では労働組合と消費者ならびに行政当局が労働搾取工場反対 (anti-sweatshop) の運動を起しているのに対して、日本ではそういう動きはほとんど見られなかった。

三. SA8000 規格

1. SA8000 規格の由来

CSR 活動の内容は多岐に渡るが、その最も基本的な内容は労働者権利の擁護と言えよう。労働者権利を保護するために、世界各国はそれぞれ労働関係の法律と条例を作り、時代の変化とともに多くの修正と補充を加えてきている。今日、労働基準に関して、統一した国際的な基準はないものの、ILO (国際労働機関) や WTO などの国際的な組織体はそれぞれの指針を公表しており、近年に最も注目されているものは SA8000 規格である。

SA とは「ソーシャル・アカウンタビリティ (Social Accountability)」の略で、すなわち社会への説明責任を意味する。そして、SA8000 とは、世界中の工場や企業で働く労働者の基本的人権の尊重や労働環境の改善などを目指すために、米国の CSR 評価機関である SAI (Social Accountability International) が 1997 年 10 月に構築した企業倫理分野での初めての国際規格である。SA8000 の法的根拠は、国際労働機関 (ILO) が定めた労働基準や基本人権条約、そして国連の世界人権宣言や子ども権利

条約や差別撤廃条約などである。

1997 年には、米国の CEP (Council on Economic Priorities) は下部組織としての CEPAA (Council on Economic Priorities Accreditation Agency) を設立した。この CEPAA の第一回大会において SA8000 が策定された。2001 年に CEP は活動を終了し、CEPAA は SAI (Social Accountability International) と改称された。それ以来、SAI の本部はニューヨークにある。2001 年 12 月に訂正版の「SA8000 : 2001」が発表され、最新修正版は SA8000 : 2008 となっている。現在の SAI は非営利組織であり、そのアドバイザー・ボード (理事会) には、労組、産業界、人権擁護団体、コンサルタントといった多様なステークホルダーの代表が集まっており、SA8000 の継続的な改善に向けて議論を続けている²³⁾。

2. SA8000 の要求事項

SA8000 は、国内と国際両方の労働法規を守る規格として、製品製造またはサービスを提供するすべての会社に雇用されている従業員、サプライヤー、サブコントラクター、サブサプライヤー、および家内労働者のすべてに対して、会社の管理と影響力の及ぶ範囲において保護し、権利を与えるものである。具体的には、以下 9 項目の推進と継続的改善を要求している。

- 1) 児童労働 (child labor) : 15 歳未満の児童労働に関与したり、それを支援したりしてはならない。
- 2) 強制労働 (forced labor) : 懲罰という脅しを使った強制労働に関与したり、それを支援したりしてはならない (犯人労働と奴隷労働も禁止)。
- 3) 健康と安全 (health and safety) : すべての従業員に安全で衛生的な職場環境を提供しなければならない。
- 4) 結社の自由と団体交渉権 (freedom of

23) SAI のホームページ : <http://www.sa-intl.org/>

- association & right to collective bargaining) : 労働者自身の選択による労働組合の結成, 加入, 運営, および従業員の代表として会社と団体交渉を行う権利を尊重しなければならない。
- 5) 差別 (discrimination) : 人種, 出身, 社会階層, 家系, 民族, 国籍, 宗教, 性別, 年齢, 障害, 性的思考, 婚姻の有無, 家庭環境, 政治的見解といった理由から, 採用, 報酬, 研修機会, 昇進, 解雇, 退職において差別的な対応をしてはならない。
- 6) 懲罰 (disciplinary practices) : 精神的または肉体的な強制, 体罰, および言葉による虐待を行ったり, それを容認したりしてはならない。
- 7) 労働時間 (working hours) : 正常勤務時間や残業時間などに関する法令および業界基準を遵守しなければならない。
- 8) 報酬 (remuneration) : 従業員が生活賃金を受領する権利を尊重し, 従業員の基本的なニーズを満たし, いくらかの可処分所得を与えるのに十分な賃金を支払わなければならない。標準的な週労働時間に対して支払われる賃金が, 常に法令で定めるまたは業界が定める最低賃金以上でなければならない。また懲罰的な減給処分も禁止される。
- 9) マネジメント・システム (management systems) : ソーシャル・アカウンタビリティ (社会説明責任) とそれを保証するための労働条件に関する企業・団体の方針を規定しなければならない。

3. SA8000 の認証

SA8000 規格の認証を受けるためには, SAI が認めた独立系の認証機関である CBs (Certification Bodies : 2007 年 9 月時点で世界範囲で

17 法人)による審査を受けなければならない²⁴⁾。認証を取得する具体的な手順は, 1) アプリケーション・パッケージの入手, 2) 社内チェックの実施, 3) 社内管理システムの構築, 4) 審査登録機関の決定, 5) 予備審査, 6) 本審査, という流れになっている。認証を一度受けると 3 年間有効となるが, この 3 年間に半年ごとに維持審査のチェックが入る。

そして, SA8000 の認証を受けるには, 次の 2 つの方法がある。

1) 生産拠点を持つ企業は, SAI に認定された認証機関の監査を受けることにより, 事業所ごとに SA8000 の認証を取得することができる。1998 年に認証が本格的に開始されてからこれまでに認証を受けた事業所の属性は, 30 カ国, 22 業種に及ぶ (2003 年 4 月現在)。SA8000 の認証は, SAI がライセンスを与えた独立の第 3 者機関によって行われる。事業所の監査システムは ISO シリーズに類似のものとなっている。監査では, 労働規範の遵守を確保するために, 事業所における教育・研修プログラムとマネジメント・システムの導入と改善に重点が置かれている。

2) 販売活動を主業務とする企業, あるいは生産と販売の両方を行う企業は, CIP (SA8000 Corporate Involvement Program) に参加することができる。CIP には 2 段階のレベルがある。まず第 1 段階は “Supporting Level” と “Explorer Level” の取り組みから始める。つまり, SA8000 を調達基準として採用し, 一部の取引先に対する試験的な監査を行う。第 2 段階では “Signatory Level” に進み, 一部あるいは全ての取引先に対して, SA8000 を調達基準として継続的に用いるほか, SAI が認証する公開の進捗状況レポートを発行する。この CIP には, Carrefour や Dole といった多くの大手多国籍企業が参加している。

24) SAI “10th Anniversary Report”, Feb. 2000, p. 21.

4. SA8000 制定の背景

かつてに世界中に衝撃を与えたショッキングな写真があった。ガラス工場の中でベトナムの子供たちはサンダルを履いたまま、危険なワイヤーや割れたガラスが散らばる生産現場で働いていた。そして、危険な労働状況下で事故が起きやすいにもかかわらず、一旦障害を負うと解雇されてしまうと補足の説明があった。この写真は欧米諸国で多くの議論を呼び起こし、途上国工場の労働者人権を擁護する運動につながった。

今日、欧米先進国のブランド企業と多国籍企業にとって、自社直営の海外工場だけでなく、自社に商品を納入する他社の海外工場においても、劣悪な労働状況の存在は大きなリスクになり、例えばブランド・イメージの悪化、高い離職率、不良品の増加などが心配される。事実上、ギャップ、ナイキ、チキータ、リーボック、シェルなどの各社はかつてに世界範囲で社会的な非難を受けたことがあり、bitten brand、またはdefending brandと呼ばれ、ブランド回復のために、ある種免罪符的にCSR活動に取り組みざるを得なかった。

こうして、SA8000が制定された背景には、まず多国籍企業の発展途上国における工場運営において、企業の社会的責任が問われるようになったことが挙げられる。マスコミの影響力も消費者団体の交渉力も強くなるなかで、多国籍企業は企業のイメージ向上に努めて行かなくてはならない。

次に労働環境が国際化されることにつれて、多国籍企業は海外調達活動を通じて、途上国の工場労働者の生存状態を改善させる義務を負うべきだと社会的に要請されている。そのため、労働者の人権保護や正当な労働条件遵守などに関する国際的な労働規格が必要になった。

さらに先進国が新しい貿易保護の手段としてSA8000を利用しようという下心も否定できない。例えばかつてに中国の労働者人件費は日本の30分の1、米国の20分の1と言われていた

ため、SA8000は日米国内の産業と就業機会を守る強力な手段にもなるはずであった。

5. SA8000の役割

世界中の企業が国際的に競争している中、さまざまな共通した国際標準が制定されている。例えばISO9000規格は国際貿易の円滑化を目指し、世界共通の品質保証基準として、1987年にISO(International Organization for Standardization = 国際標準化機構)によって制定されたものである。またISO14000シリーズは1996年から導入された環境マネジメントの国際規格である。そして、SA8000は労働環境に特化した国際規格である。品質管理のISO9000、環境保護のISO14000と同様に、労働環境のSA8000は重要な国際規格の一つとなっている。強制ではないが、興味のある企業は自主的にこれらの規格認定に取り組み、要求を満たせば、第三者機関からの認証(certification)を受けることができる。言い換えれば、ISO9000、ISO14000、そしてSA8000を取得することは、品質、環境、労働の観点から国際的な優良企業として認められることになる。

メーカーにしても、小売業などのサービス業にしても、グローバル的な事業を展開している企業にとっては、労働に関する国際規格としてのSA8000は非常に重要なものである。例えば児童労働は、日本国内でほとんど問題にならないが、開発途上国では10代前半の児童が就労するケースは珍しくない。教育を受けられないため、貧困の連鎖は児童労働から始まり、大人になってもその連鎖から抜け出すことはできない。したがって、児童労働や強制労働に関する世界的基準を広げることは重要である。開発途上国に進出した企業が、児童労働の問題を軽く見ては当然問題になる。また、児童労働ばかりではなく、暮らしが成り立たないほどの低賃金やセクシャル・ハラスメントなどの問題についても、SA8000認証活動を通じて、企業内の意識が大きく変わるので、問題発生リスクを

減らすことができる。

企業のコンプライアンス (法的遵守) が声高く叫ばれている中、最も基本的なコンプライアンスは労働法令の遵守である。SA8000 認証を取得していれば、企業のコンプライアンスも基本的に大丈夫だろうと思われる。SA8000 認証は企業が労働問題に真摯に取り組んでいる証となるので、国際的な評価が得られたと言える。また労働者が就職と転職時の選別基準、企業が取引する際の判断材料にもなる。

先進国の企業にとって、SA8000 認証の取得によって、サプライ・チェーンへの信頼が高まり、商品リスクを減らし、消費者要求に応えるといったメリットが得られ、企業イメージの向上につながる。したがって、自国内において消費者や労働組合やマスコミからの圧力をかわすことができるし、また進出先の途上国においてもより良い条件で事業を展開することができる。

他方、途上国の工場にとって、SA8000 認証は離職率を低下させ、事故を減らし、生産性と品質を向上させるメリットがある。しかし、SA8000 認証を得るためには、賃金、残業、福祉、安全措置などに関する改善に投入する費用は相当大きいし、また認証費用もかかるので、これらの費用は結局生産コストの上昇に繋がる。つまり、中国のような途上国にとって、SA8000 というものは、外国大企業の独善的な暴走行為を防ぎ、自国労働者の正当な権利を守るというポジティブな役割を果たすと同時に、反ダウピング法や ISO 基準などと同様に、新しい貿易障壁となって自国の労働集約型製品の輸出を阻むネガティブな働きもする両刃の剣である。

5. SA8000 認証の広がり状況

SA8000 の発表後、まず Avon 社が 1998 年 5 月に最初の認証を受けた。その後は、速くもナ

イキ、GE、フォード、カリフォルニアなどの欧米大企業を中心に導入され、これらの大企業に商品を納入するサプライヤー工場もこの SA8000 を守らなければならなくなる。例えば契約工場での労働条件が悪く、低賃金労働や児童労働なども存在するという理由で、多くの抗議がナイキ社に寄せられ、ナイキ商品に対する不買運動が起きた。その後、ナイキ社のフィルナイト会長が自ら改革を行い、最近の労働環境の格付けではナイキ社は A 評価を得るまでになっている。

SA8000 認証の広がり状況について見てみると、2004 年年末時点のカバー範囲は 45 カ国、52 産業、710 工場、436,623 人であった。認証企業の中、先進国の大企業だけでなく、途上国の中小企業も多い。また採掘工場の典型として批判されていたアパレルや繊維などの企業が上位にある。具体的には、アメリカのエイボン化粧品、ドール・フード・プロダクツ、トイザラス、ティンバーランド、ギャップ、イタリアのイタリア生協、スイスのヴォーゲル等々がある。このなか、中国の認証企業は 79 社で、イタリアの 167 社に次ぐ世界第二位であり、またカバーしている従業員は 64522 人で、世界第一位となっていた²⁵⁾。また、2006 年 6 月時点の認証件数は 1,038 件である。国別では、イタリア 38.1%、インド 15.8%、中国 12.4% の順となっている。

SAI が 2008 年 2 月に公表した 10 年報告書によると、1998~2007 年の間に、認証工場数の年間増加率は 35% に達している。2007 年 6 月末時点において、64 カ国の 66 産業分野、1,373 工場に働く 68 万人の労働者は SA8000 規格にカバーされている²⁶⁾。認証が最も進んでいるトップ 5 の国はイタリア、インド、中国、ブラジル、パキスタンであり、その詳しい中身は次の表 2 にまとめられている。イタリアの認

25) 召来安 (2005)。

26) SAI “10th Anniversary Report”, Feb. 2000, p. 22.

表2 Top 5 Countries : Number of Certifications, as of June 30, 2007

Countries	Number of Certifications	% of Total	Number of Workers	% of Total	Number of Industries
Italy	626	45.6	114,908	16.89	58
India	217	15.8	118,188	17.37	28
China	159	11.6	147,680	21.71	26
Brazil	91	6.63	54,721	8.04	29
Pakistan	51	3.71	23,675	3.48	7

出所：SAI “10th Anniversary Report”, Feb. 2000, p. 24 に基づいて作成。

証件数がインドと中国を上回った大きな理由は、トスカーナ (Toscana) 州をはじめ、イタリアのいくつかの地方政府が、同認証を取得した企業を公共調達において優遇する規定を設けているためである。

近年には、欧米先進国だけでなく、インドやブラジルやベトナムなどの途上国においても、市民、メディア、NPO と NGO の後押しを受けながら、自国内でリーダーシップを握る大手会社は積極的に SA 8000 規格の普及を進めている。しかし、世界範囲で考え、しかも ISO 9000 と ISO 14000 と比べれば、SA 8000 規格の認証は未だに広がっていないというべきである。

7. 日本における SA 8000 の状況

先進国の日本において、かなり前から CSR 行動規範などはもはや社会的な非難から会社を守るという消極的な戦略ではなく、企業イメージを高め、他社との差別化を図り、競争優位性を確立するための積極的な戦略として使われてきている。そのため、新しい国際規格としての SA 8000 に対する認知度は低いものの、CSR と SRI (Socially Responsible Investing) に関する取り組みは既に長年にわたって続いてきており、また NPO 活動も活発である。その結果、正規従業員の労働環境に関する深刻な問題はあまり発生していない。ただし、派遣労働者や外国人研修者をめぐる労働環境は相当悪いと頻繁

に報道される。

日本国内での労働環境は比較的によいにもかかわらず、SA 8000 認証の取得は企業評価の新しいモノサシとして今後の労働環境改善に役立つと考え、SA 8000 認証を取得する企業は少しずつ増えている。この流れの中、流通大手のイオン社のケースは最も注目されている。

イオン社は 2003 年 2 月に取引行動規範としての「イオンサプライヤー CoC (Code of Conduct)」を制定した。これは、SA 8000 などを参照しながら、イオン社の基本理念と社内ルールの考え方を盛り込んで独自に作成したものである。この中に、環境保全や企業倫理に関して、1) 児童労働、2) 強制労働、3) 安全衛生および健康、4) 結社の自由および団体交渉の権利、5) 差別、6) 懲罰、7) 労働時間、8) 賃金および福利厚生、9) 経営責任、10) 環境、11) 商取引、12) 認証・監査・監視、13) 贈答、という 13 項目が含まれている。この取引規範の実施によって、イオン社は「トップバリュ」の委託生産工場 (世界 25 カ国の約 400 工場) とともに、生産製造のプロセスにおける諸問題に対して説明責任を果たす義務を負うこととなる。製品の品質向上のみならず、生産活動における企業倫理や労働環境に関する法令遵守を推進していくと表明した。

また、2004 年 9 月 1 日にイオンは社会から信頼される企業になるという強い決意を国内外

に示すため、国連グローバル・コンパクトへの参加を表明した。その後の2004年11月8日、日本の小売業として初めて、イオン社のプライベート・ブランドとなる「トップバリュ」のサプライヤー管理とイオン株式会社の本社業務において日本国内初のSA8000認証を取得した。これは、「トップバリュ」の製造過程において、「SA8000」の要求事項が遵守されているかどうかをチェックするサプライヤー管理と、その商品の製造を委託しているイオンの本社業務について、第三者認証機関の審査を受け、SAIから認定されることを意味する。こうして、イオン社は継続的な労働環境の向上に取組み、国際社会から信頼を得られる企業を目指そうとしている。

実際、日本国内工場と比べて、海外工場でSA8000認証を取得する重要性ははるかに大きい。例えば中国でポリエステル長繊維織物の製織や染色加工を事業展開している南通帝人有限公司(帝人株式会社の100%出資子会社、本社は大阪市中央区、所在地は中国江蘇省南通市、設立は1994年3月24日、操業開始は1995年9月18日、従業員数は1,525人)は、2004年11月24日にフランス系の認証登録機関であるBVQI(Bureau Veritas Quality International)よりSA8000の認証を取得した。帝人は、2000年5月にISO9002を認証取得してから、2002年7月にISO14001認証を取得している。今回のSA8000の認証取得により、品質・環境・社会という三つの側面においてバランスの取れた経営を遂行している証を手に入れ、より高いレベルでの国際的な信頼が得られると期待する。特に該社のビジネスにとって重要な顧客となる欧州企業は、企業モラルを重視する傾向が強いので、今回の認証取得は今後の欧州ビジネスの規模拡大と信頼性向上につながると考え

る。一方、近年の中国国内でも労働環境の改善を進める動きが活発であり、南通帝人は現行の中国国内の労働法規を守るにとどまらず、よりいっそう国際的な標準レベルでの労働環境保護を図っているとPRできる。ちなみに、2004年末時点に中国国内でSA8000認証を取得している日系会社は5社程度で、江蘇省内の日系企業では帝人は初めての認証取得となる。

8. 中国におけるSA8000の状況

中国企業のCSR活動の範囲は急速に広がっているなか、CSR関連の費用は大体、環境保護支出、労働者社会保障支出、納税額、労働者教育支出、公益性社会活動支出という順位となっている²⁷⁾。新しい枠組みとしてのSA8000に対する理解は未だに広がっていないが、沿海地域の工場を中心に、SA8000の影響力は徐々に増大し、企業の競争力を左右する要素の1つとなってきた。例えば聯志玩具礼品(東莞)有限公司は中国最初のSA8000認証を取得した企業の1つである。この会社は1997年にSA8000認証を取得してから、McDonaldなどの外国企業から安定した納入業務を請け負い、順調な成長を遂げている²⁸⁾。逆に、2002年に深圳市にある玩具工場で未成年労働者使用、長い残業時間、低賃金、書類偽造などの問題が発見され、複数のアメリカ企業が注文を取り消した。その結果、4つの工場と8000人の従業員を擁するこの企業はたちまち倒産した²⁹⁾。

一方、SAIはブランド各社と協力してSA8000の認証を主導的に広げている。例えば中国広東省のある衣服工場で経営側の賛同を得たうえ、SA8000認証の実験を行い、実験に伴う全費用をSAIとTimberlandが負担した。中国政府の非難を回避するために、労働組合の独立性や労働者人権などの言葉を避け、工場労働

27) 金碚・李剛(2006)。

28) 李文臣(2005)。

29) 陳迅・韓亜琴(2005)。

者委員会を設立した。労働者投票で選ばれた代表に対してSAIの教育訓練プログラムを提供し、賃金や福祉などについて経営側との団体交渉をさせた。この工場の労働者委員会の実績には、子供教育手当の新設、年に一度の帰郷時の貸し切りバス、社内運動会、チャリティ募金、労働法・AIDS・コンドーム使用・消防設備・救急設備などに関する勉強会などがある。この実験は大いに成功した。工場内の労働秩序は良くなり、トイレでの落書きと随所で見られていたタバコの吸殻もかなり減った。周辺の工場と比べ、残業時間が大幅に減り、労働者の離職率がかなり下がり、労働生産性は大幅に上昇した。労働者権利が尊重されているという企業イメージが広がり、労働力不足の問題が深刻化になった2005年にも十分な労働力を確保することができた。

アメリカや日本などの先進国と比べて、中国の労働関連法規はより厳しい内容となっているが、その順守状況はあまり良くない。中国自国の法律さえ確実に守っていればSA8000の必要性が全くないという見方が強く、またSA8000認証を海外からの不当干渉と陰謀と捉える意見も少なくない。そのほか、共産党一党支配の政治体制の下で、SA8000が要求する労働組合結成権利と団体交渉権利はどんな影響を及ぼすのかに対する不安も若干ある。この背景下で、中国政府はSA8000に対する態度を明確にしないまま、独自の労働基準を作る動きが活発になっている。例えば2005年5月に中国中央政府直属の部局であるCNTAC(The China National Textile and Apparel Council)はCSC9000Tという紡績繊維産業における行動規範(Code of Conduct)を作った。そのCSC9000Tの内容はSA8000とほぼ同じであるが、SA8000のような強制力がなく、工場監査も認

証制度もないのは大きな違いとなる。CSC9000T導入の目的は企業側に努力の方向を示すためであると解釈され、2006年に中国国内の10の工場でCSC9000Tが実験的に取り入れられ、その効果は非常に限定的なものであった。

実際、SA8000の実効性を疑い、中国工場の労働者権利が改善されない原因を多国籍企業の調達価格の安さに帰結し、多国籍企業は労働者権利侵害の連帯責任を負うべきだという見方がある³⁰⁾。その根拠として、外国企業からの委託生産を主業務とし、SA8000認証の工場監査を受けている珠江デルタや長江デルタの工場と比べると、外国企業からの委託生産を主業務とせず、SA8000認証の工場監査を受けていない四川省の工場においては、労働者の待遇がよく、人権が守られているという調査結果が得られたためである。なぜこうなったのかと言うと、外国企業は行動規範やSA8000や工場監査を中国工場に強要するが、その分のコストを調達価格に上乗せることに同意しない。中国工場側は行動規範やSA8000や工場監査に関わるコストの大半ないし全部を負担することになるので、もともと薄かった利幅がさらに小さくなる。採算割れを避けるために、工場経営者はあらゆるコスト削減策を探り、労働者の賃金と福祉を極端に抑えようとする。また外国企業から委託生産のオーダーを獲得できるのは最も安い調達価格を受け入れる工場だけなので、工場間競争によって労働者権利は悪化する方向へ進む。

前の表2で示されるように、中国におけるSA8000認証数は世界第3位なので、進んでいるとも言える。しかし、最も多くの工場数と労働者数を擁し、最も多くの製品を世界中に輸出している世界の工場として、認証数はイタリアとインドに及ばないという意味では、進んでいないとも言えよう³¹⁾。

30) 曹徳駿(2005)

31) ただし、最新のデータとして、2009年3月末時点で216,930人の労働者は223のSA8000認証工場働いており、2007年6月時点の状況と比べれば若干の進展が見られていると言えよう。

むすびにかえて

本稿で検討したように、現代社会における企業の存在感が増大するにつれて、企業の果たすべき社会的責任の範囲も拡大している。学問の世界で多くの理論が主張されるなかで、企業は良き企業市民として、株主だけでなく、従業員、投資家、消費者、地域コミュニティ、取引相手、といったステークホルダー全体の利益を図るように、経営活動を行わなければならないという考え方はかなり広い範囲で浸透している。しかも、CSR 活動を企業防衛策から差別的な競争優位性を構築する手段へと転換させようという戦略的 CSR 理論も打ち出されている。

この背景下で、個別企業と産業団体、一般消費者と市民団体、政府と国際機関などは CSR 活動の取り組みに積極的に参加している。先進国の消費者運動がより強力なものになるとともに、先進国の海外調達企業は行動規範を制定し、自国内工場だけでなく、海外の納入工場に対しても、労働者権利をはじめとするさまざまな社会的責任を積極的に果たそうとしている。しかし、こういう CSR 活動は確実に推進されているとはいえ、今まで得られた成果は満足できるほどのものではない。例えば先進国の日本で見られるように、消費者と市民の影響力が弱く、企業側が CSR 活動の推進主体となっている。そのため、CSR 報告書の発行は一般的になったが、企業側に都合のいいことばかりが宣伝され、従業員の雇用形態と労働状況に関する多くの問題点はほとんど触れられていない。

CSR 活動の内容は多岐に渡るが、その最も基本的な内容は労働者権利の擁護である。1990年代後半に誕生した SA 8000 規格は国際的な労働環境基準として大いに注目されている。SA 8000 認証の取得は先進国企業にとっても途上国企業にとっても多くのメリットがあるために、途上国工場を主要目標にして世界中の多くの国々で徐々に広がっている。しかし、そのメリットと必要性に対して疑問を感じる企業も多

く、SA 8000 規格の認証は ISO 9000 や ISO 14000 のように広範囲で普及していない。例えば先進国の日本では、SA 8000 認証に取り組んでいる企業は非常に少ない。また世界の工場といわれる途上国の中国においても、その必要性が疑われたうえ、不信感と反対意見も強く、SA 8000 の認証は順調に進んでいないと見るべきである。

こうして、CSR 活動は理論的にも実践的にも成長してきていて、企業行動規範や SA 8000 国際規格などの枠組みも徐々に出来上がっているが、満足できるほどの成果は未だに得られていない。しかし、経済活動のグローバル化が急速に進み、地球環境保護と労働者人権保護に対する関心度が日増しに高まるこの新しい時代においては、先進国が途上国かを問わず、CSR 活動の潮流は確実に世界範囲で勢力を拡大していくと考えられる。また、この世界的な潮流の中で、企業と産業団体は依然として CSR 活動の主体を担うが、それ以外の人々は決して無関係ではない。つまり、一人の従業員として、一人の消費者として、市民団体の一人として、政府組織の一員として、われわれ全員は自分なりの役割を果たさなければならない。

付記：

熊本学園大学の海外研修制度を利用して 2007 年 9 月～2008 年 8 月の間に米国の California State Polytechnic University, Pomona, College of Business Administration, Department of International Business and Marketing で visiting scholar として滞在しました。その期間中に、アメリカ社会における CSR の理論と実践を多く知ることができました。この論文を持って貴重な研修機会を提供して下さった熊本学園大学と California State Polytechnic University, Pomona に感謝の意を深く表します。

参考文献

1. 中国語文献 (中文 pinyin 順)

- * 曹德駿「跨国公司与中国劳工權益受損關係初探」『中国工業經濟』2005年第5期。
- * 陳蘭通編『2008 中国企業労働關係狀況報告』企業管理出版社，2008年。
- * 陳迅・韓亜琴「企業社会責任分級模型及其応用」『中国工業經濟』2005年第9期。
- * 金碯・李剛「企業社会責任公眾調查的狀況初步報告」『經濟管理』2006年第3期。
- * 李文臣「国际劳工權益保護及其对中国企業的影響」『中国工業經濟』2005年第4期。
- * 田虹「企業社会責任与企業績效的相關性」『經濟管理』2009年第1期。
- * 王晓榮「劳工標準水平与外商直接投資流入」『中国工業經濟』2006年第10期。
- * 王志榮ほか編著『2009 跨国公司中国報告』中国经济出版社，2009年。
- * 温素杉・方苑「企業社会責任与財務績效關係的实证研究」『中国工業經濟』2008年第10期。
- * 吳先明「跨国公司的社会責任」『經濟管理』2006年第7期。
- * 許葉平『全球化背景下的勞資關係』北京郵電大学出版社，2007。
- * 楊正喜『中国珠三角勞資衝突問題研究』西北大学出版社，2008年。
- * 張恩「社会責任投資：財務績效及其对企业行為的影響」『經濟管理』2009年第7期。
- * 張新国・張蕾「劳工標準与我国国际競爭力」『經濟管理』2007年第21期。
- * 召来安「SA8000 对我国的影響及应对」『經濟管理』2005年第19期。
- * 鐘宏武「日本企業社会責任研究」『中国工業經濟』，2008年第9期。
- * 周祖城・張漪傑「企業社会責任相对水平与消費者購買意向關係的实证研究」『中国工業經濟』，2007年第9期。

2. 日本語文献 (あいうえお順)

- * 伊吹英子『CSR 経営戦略』東洋經濟新報社，2005年。
- * 喬晋建「チャイナ・プライスについて」『海外

事情研究』第37卷1号，2009年。

- * JETRO 海外調査部『欧州企業の中国戦略』，2006年。
- * 谷本寛治「企業の社会的責任 (CSR) の評価と市場」『会社と社会』日本比較経営学会編，文理閣，2006年。
- * 日本比較経営学会編『会社と社会』，文理閣，2006年。
- * 日本比較経営学会編『CSR の国際潮流』文理閣，2009年。
- * 馬成三『中国進出企業の労働問題』JETRO，2000年。
- * 平沢克彦「CSR とソ - シャルディメンション」『比較経営研究』第32号 (2008年)。
- * 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。
- * 丸山恵也「現代社会における企業の社会的責任」日本比較経営学会編『会社と社会』文理閣，2006年。
- * 水尾順一・田中宏司編著『CSR マネジメント』生産性出版，2004年。
- * 山城章「経営の社会的責任」『経営評論』，1949年12月号。

3. 英語文献 (アルファベット順)

- * Aupperle, K. E., Carroll, A. B., and J. D. Hatfield, "An Empirical Examination of the Relationship between Corporation Social Responsibility and Profitability", *Academy of Management Journal*, 1985.
- * Bongiorno, Sara, "A Year without 'Made in China'", John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, 2007.
- * Bowen, H. R., "Social Responsibilities of the Businessman", New York, Harper, 1953.
- * Carroll, A. B., "A Three-dimensional Conceptual Model of Corporate Performance", *Academy of Management Review*, 1979 (4).
- * Carroll, A. B., "The Pyramid of Corporate Social Responsibility", *Business Horizons*, July-August, 1991.
- * Carroll, Archie B. and Ann K. Buchholtz, "Business and Society: ethics and stakeholder

- management (6th ed)", Mason, Ohio: Thomson/South-Western, 2006.
- * Dasgupta, Laplante, Mamingi, "Pollution and Capital Markets in developing Countries", Journal of Environmental Economics and Management, 42, 2001.
 - * Drucker, P. F., "The Practice of Management", Harper & Row, New York, 1954 (上田惇生訳『新訳:現代の経営』ダイヤモンド社, 1996年).
 - * Feldman, Soyka, Ameer, "Does improving a Firm's Environmental Management System and Environmental Performance Result in a Higher Stock Price?", Journal of Investing, 6 (4), 1997.
 - * Freeman, R. Edward, "Strategic Management: A Stakeholder Approach" (Pitman Series in Business and Public Policy), Harpercollections College Div., 1984.
 - * Friedman, M., "The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits", New York Times Magazine, 32-33, pp.122-126, 1970.
 - * Friedman, M., "Capitalism and Freedom", University of Chicago Press, 1982.
 - * Harney Alexandra, "The China Price", the penguin press, New York, 2008.
 - * Harrison J.S. & R.E. Freeman, "Stakeholders, Social Responsibility and Performance", Academy of Management Journal, 1999.
 - * Klassen & McLaughlin, "The Impact of Environmental Management on Firm Performance", Management Science, 42 (8), 1996.
 - * Mitchell, L., "Corporate Irresponsibility", Yale University Press, 2001.
 - * Porter M. E. & M. R. Kramer, "Strategy and Society", Harvard Business Review, December 2006.
 - * Post, J. E., Lawrence, A. T., Weber, J., "Business and Society", McGraw-Hill, 2007.
 - * Schwartz Mark S. & A. B. Carroll, "Corporate Social Responsibility", Business Ethics Quarterly, 2003 (13).
 - * Sheldon, O., "The philosophy of Management", Sir Issac Pitman and Sons Ltd., 1924.
- ~~~~~