

## 第2章 2006年度版 CSR 報告書における人権尊重の記載状況

### 1. 調査の概要

2006年度版 CSR 報告書については、主として次の経路を通じて収集した。

- 1) 大阪同和・人権問題企業連絡会、東京人権啓発企業連絡会に依頼し、各連絡会の加盟企業が発行している CSR 報告書等（CSR 報告書、環境報告書等のほかに、金融機関については各業法上義務づけられるディスクロージャー誌）を収集していただいた。
- 2) また、CSR 報告書（環境報告書を含む）の収集・無料配布を行っているサイト「エコほっとライン」<sup>13</sup>に対して、2006年度版の報告書を請求した。
- 3) さらに、経済産業省が所管している「環境報告書プラザ」<sup>14</sup>に登録されている営利企業発行の CSR 報告書について、各企業のホームページにアクセスし、PDF ファイル化されているものについてのみダウンロードした。

これらの作業を通じて、590 社、593 誌を収集した。

収集した報告書を、当研究所企業部会所属の会員ないし特別会員の方から関心のある方を中心に、「CSR 報告書における人権情報記載状況」研究会を構成し<sup>15</sup>、資料編に掲載しているチェック項目に従って、人権に関連する記述を抽出した。

本章では、かかる記述状況について、2005年度版と同様、全般的傾向と個別課題にわけて数的な傾向を分析することとする。その際、2005年度と比較し、注目すべき変化について指摘する。なお、注目すべきグッド・プラクティスの検討は第3章の中村の分析にゆずることとする。また、ここで検討するデータの基礎を成す 590 社のチェックシートについては、当研究所ホームページ<sup>16</sup>でのみ紹介するので、参照されたい。

---

<sup>13</sup> <http://www.ecohotline.com/company/>を参照。このサイトでは、各企業が CSR 報告書等を発行するたびに定期的に更新され、かつ収集された報告書については、企業名、50 音、業種別に検索可能である。また、メールマガジンを通じて、報告書発行状況や CSR に関する最新情報が配信されており、極めて有用である。

<sup>14</sup> <http://www.ecosearch.jp/>を参照。なお、このサイトに登録されている環境報告書発行法人には、営利企業のみならず、独立行政法人や国立大学法人なども含まれている。このことは、環境保全や社会性の取組に関するアカウントビリティが企業のみならず行政や学校にも求められつつあることを示すものであり、極めて重要である。しかし、本調査では、CSR（企業の社会的責任）の一環として、CSR 報告書における人権問題の記載状況を検討するものであることから、今回の研究においては、かかる法人によるものは割愛することとした。

<sup>15</sup> 研究会構成員については、巻末のメンバー表を参照されたい。

<sup>16</sup> 当研究所ホームページのアドレスは次のとおりである。 <http://www.blhri.org/>

## 2. 調査結果の分析

### (1) 全般的な傾向

#### ①主たる業種

表1は、2006年度版収集できた報告書を発行する企業の業種分布を示すものである。

		2005年度		2006年度	
①	農業	0	0.0%	1	0.2%
②	林業	0	0.0%	0	0.0%
③	漁業	1	0.2%	0	0.0%
④	鉱業	1	0.2%	1	0.2%
⑤	建設業	23	4.4%	34	5.7%
⑥	製造業	260	49.9%	400	67.5%
⑦	電気・ガス・熱供給・水道業	16	3.1%	19	3.2%
⑧	情報通信業	12	2.3%	16	2.7%
⑨	運輸業	17	3.3%	20	3.4%
⑩	卸売・小売業	28	5.4%	31	5.2%
⑪	金融・保険業	151	29.0%	39	6.6%
⑫	不動産業	1	0.2%	2	0.3%
⑬	飲食店・宿泊業	2	0.4%	4	0.7%
⑭	医療・福祉	0	0.0%	4	0.7%
⑮	教育・学習支援業	0	0.0%	1	0.2%
⑯	複合サービス業	3	0.6%	7	1.2%
⑰	サービス業	6	1.2%	7	1.2%
⑱	公務	0	0.0%	1	0.2%
⑲	分類不能の産業	0	0.0%	6	1.0%
計		521	100.0%	593	100.0%

2005年度版でも製造業が突出していたが、2006年度版はさらに製造業者の実数が140社増加している。また、2006年度においては金融機関のディスクロージャー誌をそれ自体として収集していないため、金融機関の比率が低下しているのであるが、それだけに製造業の比率が全体の3分の2以上と際立っている。

なお、製造業内訳は次のとおりである。

		2005年度		2006年度				2005年度		2006年度	
1	食料品	29	11.2%	45	11.3%	10	鉄鋼	7	2.7%	10	2.5%
2	繊維製品	9	3.5%	12	3.0%	11	非鉄金属	11	4.2%	8	2.0%
3	パルプ・紙	4	1.5%	10	2.5%	12	金属製品	5	1.9%	10	2.5%
4	印刷	0	0.0%	8	2.0%	13	機械	14	5.4%	32	8.0%
5	化学	46	17.7%	64	16.0%	14	電気機器	60	23.1%	83	20.8%
6	医薬品	14	5.4%	19	4.8%	15	輸送用機器	18	6.9%	28	7.0%
7	ゴム製品	4	1.5%	7	1.8%	16	精密機器	7	2.7%	29	7.3%
8	石油・石炭製品	7	2.7%	6	1.5%	17	その他製品	14	5.4%	16	4.0%
9	ガラス・土石製品	11	4.2%	13	3.3%		計	260	100.0%	400	100.0%

なお、昨年度の分類上、印刷業は「その他製品」に分類されていたが、2006年度については印刷業として独立させることとした。何れの業種においても増加が著しいが、とりわけ精密機器及び食料品の増加が顕著である。

## ②報告書の名称

日本においてCSR報告書は、環境報告書を起点として発展して来たものであるが、この点はタイトルにも現れる。すなわち、社会性について言及する報告書は、タイトルにも「CSR」や「社会」といった文言を付しているからである。

		2005年度		2006年度	
		誌数	割合	誌数	割合
①	「CSR」「企業の社会的責任」	77	14.8%	163	27.5%
②	「環境」及び「社会」	128	24.6%	171	28.8%
③	「環境」のみ	132	25.3%	183	30.9%
④	サステナビリティ（持続可能性）	18	3.5%	27	4.6%
⑤	レスポンシブル・ケア	10	1.9%	11	1.9%
⑥	ディスクロージャー	141	27.1%	16	2.7%
⑦	その他	15	2.9%	22	3.7%
	※複数種の報告書作成企業	8	1.5%	3	0.5%
計		521	100.0%	593	100.0%

2005年度版の分析において、環境報告書であっても、様々な項目で人権問題に言及するものがあることから、「環境・社会報告書」や「CSR報告書」に移行する企業が増加することが期待できると指摘した<sup>17</sup>。2006年度版においては、依然として環境報告書が最も多いけれども（183誌）、CSR報告書は昨年比で倍増し（163誌）、環境報告書発行企業と数的に拮抗している。また、「環境」及び「社会」を冠する報告書とあわせて半数を超えていることを勘案すれば、これら報告書に社会性を盛り込むことがいまや主流になっていることが伺えるであろう。

## ③トップステイトメントでの「人権」への言及

CSRや、人権尊重の取り組みが全社的に進められるためには、経営層のコミットメントが明確であることが重要である。前回の報告書では、トップの挨拶で、人権に言及する事例はいかにも少ないと指摘したが、2006年度版ではどうであろうか。

		2005年度		2006年度	
		誌数	割合	誌数	割合
●	「人権」への言及	36	6.9%	47	7.9%
	記載なし	485	93.1%	546	92.1%
計		521	100.0%	593	100.0%

2005年度に比べて11誌増加し、かつ比率についても1ポイント増加しているが、依然として1割にも達しておらず、CSRの一環として人権が含まれるという認識は、あまり広がっていないと言わざるを得ない。

## ④人権尊重等を明示する企業方針・行動憲章の記載

企業倫理や法令遵守、企業の社会的責任の取り組みを推進するという各企業の基本的な姿勢を示すために、「行動憲章」や「行動綱領」といった基本文書を策定する取り組みがすすめられている。CSR報告書では、これらの文書を紹介する

<sup>17</sup> 部落解放・人権研究所編前掲報告書21頁参照。

例があるが、係る文書に人権尊重という理念が盛り込まれる例が多い。2005年度版でも、約半数の報告書において人権尊重の理念が盛り込まれていることが明らかとなったが、2006年度版ではどのような変化が見られたであろうか。

		2005年度		2006年度	
		件数	割合	件数	割合
●	明示している	241	46.3%	245	41.3%
	記載なし	280	53.7%	348	58.7%
計		521	100.0%	593	100.0%

実数的には4社増加しているが、収集した報告書が72誌増加していることから、その割合は低下している。

		2005年度版			2006年度版		
		該当誌	全体	割合	該当誌	全体	割合
①	「CSR」「企業の社会的責任」	57	77	74.0%	106	163	65.0%
②	「環境」及び「社会」	74	128	57.8%	76	171	44.4%
③	「環境」のみ	47	132	35.6%	31	183	16.9%
④	サステナビリティ(持続可能性)	9	18	50.0%	18	27	66.7%
⑤	レスポンシブル・ケア	7	10	70.0%	5	11	45.5%
⑥	ディスクロージャー	37	141	26.2%	6	16	37.5%
⑦	その他	10	15	66.7%	3	22	13.6%
	※複数種の報告書作成企業	-	8	-	-	3	-
計		241	521	46.3%	245	593	41.3%

なお、報告書のタイトルごとの内訳については、表6のとおりである。CSRをタイトルとした報告書は2005年度版に比べて86誌増加しているが、行動憲章等に人権を明記して掲載しているものは49誌の増加に止まっている。また、環境社会報告書の増加数は43誌であるが、人権に言及する行動憲章等を紹介しているのは2誌増加したに過ぎない。多くの企業がCSR報告書に移行している状況は歓迎すべきであるが、内容的な深まりが追いついていない点が危惧される。

#### ⑤行動憲章等を除く、報告書本文での「人権」ないしは類似の概念の使用

また、具体的な人権尊重の取り組みについて本文の記述状況はどうであろうか。

		2005年度		2006年度	
		件数	割合	件数	割合
●	人権尊重を直接明示	142	27.3%	196	33.1%
	類似概念の明示	46	8.8%	11	1.9%
	記載なし	333	63.9%	386	65.1%
計		521	100.0%	593	100.0%

報告書本文に人権に直接言及する報告書は2005年度版の142誌から54誌増加し、196誌に及んでいる。ただし、類似の用語(多様性の確保など)を明示する者は46誌から11誌に減少しており、両者を併せると188誌から207誌と、19誌増加するに止まっている。とはいえ、類似の概念から人権概念を直接言及するという傾向にシフトしている点は注目に値しよう。

なお、報告書名称別の内訳は次のとおりである。

		2005年度版			2006年度版		
		該当誌	全体	割合	該当誌	全体	割合
①	「CSR」「企業の社会的責任」	57	77	74.0%	111	163	68.1%
②	「環境」及び「社会」	69	128	53.9%	59	171	34.5%
③	「環境」のみ	30	132	22.7%	15	183	8.2%
④	サステナビリティ（持続可能性）	13	18	72.2%	17	27	63.0%
⑤	レスポンシブル・ケア	2	10	20.0%	1	11	9.1%
⑥	ディスクロージャー	7	141	5.0%	2	16	12.5%
⑦	その他	10	15	66.7%	2	22	9.1%
	※複数種の報告書作成企業	-	8	-		3	0.0%
計		188	521	36.1%	207	593	34.9%

報告書の名称別に見ると、CSR報告書における人権関係記事の掲載状況は、行動憲章における人権の記載状況に比して若干多い（65.0%に対して68.1%）。他方で、「環境社会報告書」（44.4%に対して34.5%）「環境報告書」（16.9%に対して8.2%）について言えば、人権に関連する用語の使用は減少している。このことは、行動憲章等を紹介していても、報告書の性格上、環境以外への取り組みへの言及が行われない事例が依然として多いことが示唆される。他方で、2005年度版では環境報告書や環境社会報告書を発行した企業のうち、人権の取り組みについて言及していたものが、2006年度版においてはCSR報告書に移行したことが伺えるであろう。さらに一層の以降を期待したい。

なお、記載事例については、個別課題の項において紹介することとする。

#### ⑥国際的な人権基準の記載

前述したように、企業に対して社会的責任や人権尊重の取り組みを求める基準には、グローバル・コンパクトやGRIサステナビリティ報告書ガイドラインをはじめとする国際的な基準がある。これらの国際的基準を活用して、かかる取り組みを推進することにより、国際的な平面における積極的な評価を得ることに繋がるといえる。とりわけ、グローバル・コンパクトはGRIと戦略的提携を結成し、グローバル・コンパクトの枠組みにおいて求められる「コミュニケーション・オン・プログレス」の報告について、GRIのサステナビリティ報告書ガイドラインをどのように活用すれば、かかる報告義務を果たすこととなるかを示している。これらの動向に添って報告書を作成することが求められているが、今回収集した報告書には、かかる国際的基準はどの程度反映されているであろうか。

		2005年度		2006年度	
		該当誌	割合	該当誌	割合
①	世界人権宣言	3	0.6%	4	0.7%
②	国連グローバル・コンパクト	1	0.2%	10	1.7%
③	その他の国連人権基準	0	0.0%	0	0.0%
④	OECDガイドライン	0	0.0%	1	0.2%
⑤	ILO関連文書	0	0.0%	3	0.5%
⑥	GRIガイドライン	0	0.0%	0	0.0%
⑦	その他	0	0.0%	2	0.3%
	記載なし	517	99.2%	580	97.8%
計		521	100.0%	593	100.0%

先に検討した企業行動規範等において、国際的な人権基準に言及する例は、2005

年度に比して若干増加したものの（記載のない報告書：2005年度 99.2%に対し、2006年度版は 97.8%）、さほど多くはない。ただし、国際連合グローバル・コンパクトに言及するものは10社に増加している。また、その他の基準についても言及するものが散見される（OECDガイドライン：1社、ILO関連文書：3社、その他：2社）。これらのことから、CSRや企業における人権尊重の取り組みが、国際的に求められていることについて意識する企業が若干ではあるが増加しつつあることが伺えるであろう。

		2005年度		2006年度	
		誌数	比率	誌数	比率
①	世界人権宣言	6	1.2%	3	0.5%
②	国連グローバル・コンパクト	25	4.8%	31	5.2%
③	その他の国連人権基準	1	0.2%	3	0.5%
④	OECDガイドライン	1	0.2%	0	0.0%
⑤	ILO関連文書	4	0.8%	2	0.3%
⑥	GRIガイドライン	185	35.5%	201	33.9%
⑦	その他	11	2.1%	12	2.0%
	記載なし	329	63.1%	383	64.6%
計		521	100.0%	593	100.0%

また、報告書全体において国際的基準に言及する例は、比率において減少はしているものの（記載のない報告書：2005年度版が 63.1%に対し、2006年度版は 64.6%）、実数において若干増加している（いずれかの基準に言及する報告書：2005年度版は 192誌に対し、2006年度版は 210誌）。とりわけ、グローバル・コンパクトに言及する報告書については、前回指摘したように<sup>18</sup>、25誌から 31誌に増加している。しかし、2007年12月現在では加盟企業は 59社となっていることから、2007年度版報告書ではさらに増加することが見込まれるであろう。また、GRI報告書の利用状況について言えば、185誌から 210誌に増加している。CSRに関する国際的基準として、この両者が日本社会においても定着しつつあることが伺える結果となっている。

ただし、他の基準に関して言えば、世界人権宣言（6誌から 3誌）、OECDガイドライン（1誌から 0誌）、ILO関連文書（4誌から 2誌）などの言及が減少している。グローバル・コンパクトやGRIガイドラインがこれらの文書に依拠して策定されているとしても、詳細な取り組みの内容を規定しているのはかかる諸文書である。そのため、かかる趨勢は、具体的な内容が捨象され、記載内容が抽象化していくことが危惧される。

記載の具体性を一定担保するためには、特にGRIガイドラインに関して、記載内容とガイドラインとの対照状況を示すための対照表を付することが重要である。対照表の記載状況は表2-11のとおりである。

<sup>18</sup> 部落解放・人権研究所編前掲報告書 25頁参照。

		2005 年度		2006 年度	
		件数	割合	件数	割合
●	ガイドラインの全体との対照表	18	9.7%	26	12.9%
▲	ガイドラインの一部との対照表	32	17.3%	41	20.4%
	対照表なし	135	73.0%	134	66.7%
計		185	100.0%	201	100.0%

かかる対照表について言えば、ガイドライン全体と対照させているものが 18 誌から 26 誌に増加し、一部と対照させているものは 32 誌から 41 誌へと増加している。GRI のガイドラインを参照している報告書の大半がかかる対照表を割愛している点は懸念すべきであるが（2005 年度版では 73%、2006 年度版では 66.7%）、かかる割合は減少しつつあることを考えれば、企業においても、具体的な取り組みの記載が重要であるとの理解が広まりつつあると理解しえよう。

### ⑦ネガティブ情報を含む、課題の記載

CSR においては、実践された取り組みについて、当初の目的やその後の変化に応じて評価し、そして改善を図っていくことが求められている（いわゆる「PDCA サイクル」）。このようなサイクルを作用させるためには、実施された取り組みの結果について検討し、課題を明示すること、さらにはかかる課題を克服するための方策を示す必要がある。

それでは、人権の取り組みについて、未達成状況などのネガティブ情報を含む、改善に向けた課題は、CSR 報告書においてどの程度明示されているであろうか。

	2005 年度	2006 年度
※労働基本権保障に関する課題の記載	3	0
※労働安全衛生指針に関する課題の記載	4	4
※労働災害に関する課題の記載	20	13
※育児支援制度に関する課題の記載	2	5
※介護支援制度に関する課題の記載	2	0
※人権問題相談制度（社内）に関する課題の記載	1	1
※人権問題相談制度（社外）に関する課題の記載	0	0
※人材育成に関する課題の記載	5	1
※人権教育・啓発に関する課題の記載	1	2
※女性管理職数・率に関する課題の記載	4	9
※女性労働者組織活動に関する課題の記載	2	3
※障害者雇用率に関する課題の記載	24	18
※職場施設バリアフリー化に関する課題の記載	5	2
※職場環境バリアフリー化に関する課題の記載	4	0
※高年齢者再雇用に関する課題の記載	4	0
※本業における人権尊重に関する課題の記載	3	1

課題の明示に関して言えば、2005 年度版と同様、記載事例は極めて少ない。また、10 誌を超える分野については、労働災害と障害者雇用率という法令上義務づけられているものに限られている点も、前回と同様である。ただし、かかる記載例も、若干減少している点は懸念される。なお、育児支援制度、女性管理職数、人権教育・啓発に関しては若干増加している。

⑧サプライチェーンに関する記述と人権尊重を明示する調達基準

近年、サプライチェーン・マネジメントの重要性が重視されている。というのも、調達先や子会社においてCSRの考え方に反する事業活動が行われている場合、調達元企業や親会社もまた批判を免れないし、逆に、調達先や親会社がその取引に当たってCSRの考え方に基づく行動を行うことによって、サプライチェーンにおいてもCSRが浸透することが期待されているからである。今回の調査では、サプライチェーンマネジメントの中でどの程度人権尊重の視点が盛り込まれているかを検討した。

表2-13 人権尊重を明示する調達・取引基準

		2005年度		2006年度	
		件数	割合	件数	割合
●	調達・取引基準のみ記載あり	32	6.1%	55	6.1%
●●	取引先調査を含む記載あり	2	0.4%	19	3.2%
	記載なし	503	96.5%	538	90.7%
	その他（調査のみ、検討中）	2	0.4%	0	0.0%
計		521	100.0%	593	100.0%

他方で、調達基準において人権尊重を盛り込んでいる旨紹介する報告書は2005年度版に比して23誌増加して55誌となっている。CSR調達が広まりつつあることが伺える。また、取引先調査に関する記載事例数も若干増加しており、かかる調達基準の実効性を担保する取り組みも、僅かながら広がっているように思われる。

なお、人権尊重を盛り込んだ調達基準を記載している企業は、次の通りである。

表2-14 人権尊重に言及する調達基準の記載企業一覧

	2005	2006		2005	2006
旭化成株式会社	—*3	●*1	株式会社デンソー	●	●
アサヒビール株式会社	●●	●●*2	株式会社 東芝	●	●
株式会社アシックス	●	●●	東陶機器株式会社	●●	●
味の素株式会社	—	●	東北電力株式会社	●	●
アンリツ株式会社	—	●	東洋インキ製造株式会社	—	●
株式会社イオン	●●	●	株式会社テクノアソシエ	—	●
エスベック株式会社	—	●	東レ株式会社	●	●
NECエレクトロニクス	●●	●●	株式会社 トーヨー	●●	●●
オムロン株式会社	●	●	豊田通商株式会社	—	●
オリンパス株式会社	—	●	凸版印刷株式会社	—	●●
花王株式会社	●	●	日産自動車株式会社	—	●
川崎汽船株式会社	—	●	日本アイ・ビー・エム株式会社	—	●●
関西電力株式会社	—	●	日本エリクソン	—	●●
九州電力株式会社	—	●	株式会社日本製紙グループ本社	●●	●●
株式会社クラレ	—	●●	日本電気株式会社	●●	●●
グンゼ株式会社	—	●●	バイエル株式会社	●●	●●
三洋電機株式会社	—	●●	株式会社バンダイ	—	●●
シチズン時計株式会社	—	●	日立化成工業株式会社	●	●
シャープ株式会社	●	●	株式会社日立国際電気	—	●
セイコーエプソン株式会社	●	●	株式会社 日立製作所	●	●●
株式会社西友	●	●●	日立プラントテクノロ	—	●

		ジーグループ			
全日本空輸株式会社	●	●	富士通株式会社	●	●
ソニー株式会社	●●	●	松下電器産業株式会社	—	●
大日本印刷株式会社	—	●●	マツダ株式会社	—	●
田辺製薬株式会社	●●	●	三井化学株式会社	—	●●
中国電力株式会社	●●	●	三菱樹脂株式会社	●●	●
中部電力株式会社	—	●	三菱商事株式会社	—	●●
TDK株式会社	—	●			

\*1 ●：調達・取引基準のみ記載する企業

\*2 ●●：取引先調査を含めて記載する企業

\*3 —：2005年度版では調達基準・取引先調査について記載していない企業

このように、それぞれの年度ごとに記載企業を集約すると、約半数の企業が2006年度版において新たに調達基準や取引先調査について記載し始めたことがわかる。他方で、2005年度版において記載しているものの、2006年度版にはかかる記載を割愛している企業が若干存在することがわかる（2005年度版は計34誌であり、2006年度版にも引き続き記載している企業は24誌であるから、今回割愛している企業は10社あることになる）。これらの企業がCSR調達を取りやめたことは考えづらいため、実際には記載事例に上がっていない企業においても、CSR調達が行われていることが伺える。CSR調達が普及していることは歓迎すべきことであるが、この分野においても、実際に取り組まれていることが報告書では記載されていないということになる。このことは、実施状況や課題・改善策も含めて報告書に反映すべきことを考えれば、決して好ましいことではない。記載を差し控えた企業においては、今一度記載することが望まれる。

### ⑨本業での人権尊重の取り組み

CSRの本旨は、本来業務を社会的に責任ある形で進めていくことにある。したがって、企業における人権尊重の取り組みもまた、本来業務に組み込まれていくことが重要である。このことから、人権の尊重を単に従業員対応に限るのではなく、より広い射程において人権を尊重していくことが求められるであろう。

それでは、CSR報告書において、本来業務における人権尊重の取り組みの記載状況について検討してみよう。

		2005年度		2006年度	
●	記載あり	153	29.4%	130	21.9%
	記載なし	368	70.6%	463	78.1%
計		521	100.0%	593	100.0%

		2005年度		2006年度	
●	記載あり	69	13.2%	111	18.7%
	記載なし	452	86.8%	482	81.3%
計		521	100.0%	593	100.0%

本業における人権尊重の取り組みに関する記載事例は、2005年度版の153誌から130誌に若干減少している。他方で、本業を活用した社会貢献活動に関する記

載事例は 2005 年度版の 69 誌から 111 誌に増加している。

しかしいずれにしても、両者の数値をあわせた場合、本業との関連で人権に配慮している事例は若干増加していることがうかがえることは歓迎すべきであろう。

#### ⑩人権の視点に立った第三者評価

環境報告書や CSR 報告書には、監査法人や NGO などから、その内容について意見を求めたり、さらには監査を受けたりする場合がある。このような第三者評価や第三者意見は、社会への説明責任を果たし、課題を浮かび上がらせるという意味においても重要である。2006 年度版においては、第三者評価と第三者意見にわけて検討した。両者の違いについては後に掲載しているチェック項目を参照されたい。2005 年度版と比較するために、表 2-19 において両者を合算した数値を示しておく。

		2005 年度		2006 年度	
		件数	比率	件数	比率
●	記載あり	-	-	57	9.6%
●●	人権課題についての記載あり	-	-	17	2.9%
	記載なし	-	-	519	87.5%
計		-	-	593	100.0%

		2005 年度		2006 年度	
		件数	比率	件数	比率
●	記載あり	-	-	74	12.5%
●●	人権課題についての記載あり	-	-	40	6.7%
	記載なし	-	-	479	80.8%
計		-	-	593	100.0%

		2005 年度		2006 年度	
		件数	比率	件数	比率
●	記載あり	-	-	131	22.1%
●●	人権課題についての記載あり	54	10.4%	57	9.6%
	記載なし	467	89.6%	405	68.3%
計		521	100.0%	593	100.0%

2005 年度版においては、第三者評価・第三者意見それ自体の総数を示していなかったため、比較することは出来ないが、人権課題を含めて第三者による監査や意見を求めている事例は、比率において減少しているものの(10.4%から 9.6%)、実数としては 54 誌から 57 誌に若干増加している。今後とも増加していくことが望まれる。

なお、第三者評価と第三者意見とを比較した場合、興味深い点が見える。すなわち、第三者評価においては人権問題を項目に含めている事例が比較的少なく(評価実施事例が 57 誌のうち 17 誌)、第三者意見においては人権問題を含む事例が意見記載事例の半数を超えている(意見記載事例が 74 誌のうち 40 誌)。この点は、監査法人等においていまだに人権課題を監査項目に盛り込んでいない場合が多いことを示している。

このことから、CSR の実施状況を監視する第三者の姿勢が問われていることを

指摘することが出来るであろう。企業が、人権を含むトリプルボトムラインの考え方に基づいて行動することが求められるとすれば、第三者もまた、トリプルボトムラインを踏まえた評価を行うことが求められる。そうでなければ、日本の市民社会は、人権を軽視していることになりかねず、その結果企業においても CSR において人権はさほど重要ではないという意識を醸成しかねないのである。

#### ⑩ステイクホルダー・ミーティング

第三者意見や第三者評価は、報告書の内容が CSR の概念に合致しているか否かを問うものであるが、CSR の取り組みの質を直接ステイクホルダーとの対話を経て精査していく取り組みがある。これがステイクホルダー・ミーティングである。この取り組みは、ステイクホルダーの期待や、時として厳しい批判に直接ふれるものであるから、前述した CSR の定義において示されている「説明責任」を果たすためには不可欠の取り組みであるといえよう。

それでは、CSR 報告書においては、ステイクホルダー・ミーティングはどの程度紹介されているのであろうか。

		2005 年度		2006 年度	
●	マルチ・ステイクホルダー	36	6.9%	84	14.2%
▲	一部ステイクホルダーとの対話	33	6.3%	34	5.7%
	記載なし	452	86.8%	475	80.1%
計		521	100.0%	593	100.0%

消費者団体や環境保護団体、労働組合など、多様なステイクホルダーと意見交換する「多様なステイクホルダーとの対話」を紹介する例は、36 誌から 84 誌へと飛躍的に増加している。他方で、一部のステイクホルダーとの対話を実施しているとする報告書は実数的には 1 誌増加したにとどまる。比率としては両者を併せて 20%に過ぎないが、CSR を推進するに当たって、単に企業内部でのみ議論するのではなく、ステイクホルダーの実際の意見を踏まえるべきであるという考え方が広がっており、かつ実際にも取組まれていることが伺えるであろう。

		2005 年度		2006 年度	
●	「人権」への言及	-	-	23	19.5%
	記載なし	-	-	95	80.5%
計		-	-	118	100.0%

しかしながらかかる対話の中で人権問題に触れるものは 2006 年度版では 23 誌に止まっている。直接企業に対して人権問題を問う市民団体、及びその取り組みが CSR の観点から重要であると受け止めている企業は未だに少数であると言わなければならない。この点については、ステイクホルダー・ダイアログにおいて人権問題を如何にして定着させるか、かつその取り組みの重要性をいかに企業社会に説くかが、市民社会における課題であるといえよう。

## (2) 個別的な課題

### ①人権問題関連社内体制の整備

CSRのみならず、人権尊重の取り組みを進めるにあたっては、全社的な体制を整え、かつ実際の事業を進めるための事務局的なセクションを設置することが重要である。いずれかの人権課題に関する体制整備について、CSR 報告書等では、どの程度紹介されているであろうか。

		2005 年度		2006 年度	
		件数	割合	件数	割合
	CSR 全社横断的組織	131	25.1%	186	31.4%
①	社内横断的組織	150	28.8%	188	31.7%
①-1	人権一般	57	10.9%	72	12.1%
①-2	差別禁止	2	0.4%	2	0.3%
①-3	男女平等	5	1.0%	15	2.5%
①-4	労働安全衛生	102	19.6%	119	20.1%
①-5	労働条件	30	5.8%	31	5.2%
①-6	障害者の人権	4	0.8%	9	1.5%
①-7	非正社員の人権	0	0.0%	0	0.0%
①-8	その他	15	2.9%	8	1.3%
	CSR 事務局のセクション	103	19.8%	137	23.1%
②	事務局の組織	48	9.2%	38	6.4%
②-1	人権一般	22	4.2%	7	1.2%
②-2	差別禁止	1	0.2%	1	0.2%
②-3	男女平等	8	1.5%	4	0.7%
②-4	労働安全衛生	16	3.1%	2	0.3%
②-5	労働条件	1	0.2%	0	0.0%
②-6	障害者の人権	2	0.4%	0	0.0%
②-7	非正社員の人権	0	0.0%	0	0.0%
②-8	その他	2	0.4%	0	0.0%
	記載なし	356	68.3%	391	65.9%
計		521	100.0%	593	100.0%

いずれかの人権課題に関する全社横断的な組織の整備について、CSR 報告書等において紹介する例は、2005 年度版の 150 誌に比べて、188 誌に増加している。また比率においても、28.8%から 31.7%に増加している。この傾向は CSR 推進体制と軌を一にしている。体制を整備して、全社的に推進していくことが重要であるとの理解が広まり、かつ CSR 報告書の作成に当たっても反映されつつあることが伺えるであろう。なお、個別課題に関して言えば、依然として労働安全衛生法上義務づけられている労働安全衛生委員会を紹介する例が多いが、人権啓発にかかわるものを含む人権一般に関する体制を紹介する例も 15 誌増加している。また、若干ではあるが、男女平等や障害者の人権を取り扱う組織を設置する企業が増加している。

事務局的なセクションに関しては、何れの課題についても全社横断的組織に比して記載事例は少ない。また、CSR を推進する部局の記載事例が 2005 年度に比して増加しているのに対し、人権課題を取り扱うセクションの紹介事例は減少している。

## ②公正な採用選考・就職困難者の積極採用

職業選択の自由や、就職の機会均等を図るためには、雇用者が差別を行うことなく、公正に採用選考を行うことが求められる。また今日、従業員の多様性を確保することが、CSR 推進の一つのテーマとなっている。多様性を確保するための第一歩として、求職者の適性と能力に応じて採用活動を行うことがまず必要である。このことは、日本経団連においても、毎年「新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章」をとりまとめ、会員企業約 700 社がそれに賛同を表明しているところである<sup>19</sup>。また今日、就職活動において CSR を意識する学生が増加しているが、CSR 報告書は、そのような学生が企業を検討する際の重要な資料となりうる。このことを考えると、優秀な学生を惹き付けるためにも、公正な採用選考を行う旨を記載することが重要であろう。

それでは、CSR 報告書において、公正な採用選考を行う旨のメッセージの明示は、どのような状況であろうか。

		2005 年度		2006 年度	
		件数	割合	件数	割合
①	出身地	5	1.0%	19	3.2%
②	性別	51	9.8%	76	12.8%
③	障害	19	3.6%	31	5.2%
④	年齢	12	2.3%	36	6.1%
⑤	その他	48	9.2%	71	12.0%
	記載なし	453	86.9%	496	83.6%
計		521	100.0%	593	100.0%

2005 年度に比して 2006 年度版はいずれかの事由に関して差別をしない旨明記する報告書は若干増加しているが、依然として 20%代の低率に止まっている。なお、内訳としては、性別が最も多く（12.8%）、ついで年齢（6.1%）、障害（5.2%）、出身地（3.2%）、その他（12.0%）となっている。

また、部落出身者や在日外国人、刑を終えた人など、社会の偏見によって安定した就労から排除されがちな人々が存在する。これらの人々の格差を是正するためには、積極的な採用を行うことが重要となる。このような取り組みについては、女性を対象としたポジティブ・アクションや障害者雇用率を定めるものがあるが、その他の就職困難者について、CSR 報告書はどのように取り扱っているであろうか。

		2005 年度		2006 年度	
		件数	割合	件数	割合
①	トライアル雇用	1	0.2%	0	0.0%
②	部落出身者	0	0.0%	0	0.0%
③	在日外国人	2	0.4%	0	0.0%
④	その他	2	0.4%	0	0.0%
	記載なし	518	99.4%	593	100.0%
計		521	100.0%	593	100.0%

<sup>19</sup> ただし、この倫理憲章に賛同しつつも、実際には就職活動が前倒しされており、かかる憲章の趣旨が生かされていない実態があることには、留意しなければならない。

2005年度版では、稀ながらも就職困難者の積極採用に関する記載が見受けられたが、2006年度版においてはかかる記載は皆無となっている。即戦力指向が強固であり、単純労働は非正社員として処遇する昨今の労働市場の状況下で、就職困難者が省みられない実態が、CSR報告書の記載状況からも透けて見えると言わなければならない。

さらに、採用のみならず、公正な処遇を行うためには、人事評定においても公正な判断を行うことが求められる。そのためには、人事評定の評価基準においても人権の視点が盛り込まれていることが重要であるが、2005年度版と同様、かかる仕組みについて記載している報告書は見出されなかった。

		2005年度		2006年度	
●	記載あり	0	0.0%	0	0.0%
	記載なし	521	100.0%	593	100.0%
計		521	100.0%	593	100.0%

### ③個別法令上義務づけられている取り組みの紹介

#### 1) 育児支援制度利用率・介護支援制度利用率の記載

仕事と家庭の両立が、次世代育成支援の観点からも重要な政策課題となっているが、かかる両立支援の方策の一つとして、育児・介護休業制度の導入があげられよう。前回と同様、かかる休業制度の内容にとどまらず、その利用実績に注目することとした。その結果は次の通りである。

		2005年度		2006年度	
●	記載あり	110	21.1%	170	28.7%
	記載なし	411	78.9%	423	71.3%
計		521	100.0%	593	100.0%

		2005年度		2006年度	
●	記載あり	58	11.1%	89	15.0%
	記載なし	463	88.9%	504	85.0%
計		521	100.0%	593	100.0%

育児支援制度の利用率に関しては、2005年度の110誌に比して、170誌に増加している。比率的にも21.1%から28.7%と、3割近くにまで上昇している。また、介護休業制度に関して言えば、育児支援制度にやや劣るが、2005年度の58誌・11.1%から89誌・15.0%に増加している。男性利用者の声を掲載する企業も幾つか見受けられる。

#### 2) 人権問題相談制度（社内外）の記載

2007年度に施行された改正男女雇用機会均等法において、条文上相談窓口を設置することが明記されるなど、各企業に対して、従業員が人権侵害を受けた際に備えて、社内外に相談窓口を設置し、その被害の救済に当たることが求められて

いる。また、正社員の長時間労働がいつこうに改善されない状況に鑑みて、労働安全衛生の観点から、メンタルヘルスの管理を図るため相談窓口を設置することが求められている。そこで、セクシャルハラスメントやメンタルヘルスに関する相談窓口の設置に関して CSR 報告書等にどの程度反映されているかを検討した。

		2005 年度		2006 年度	
		件数	割合	件数	割合
●	記載あり	137	26.3%	172	29.0%
	記載なし	384	73.7%	421	71.0%
計		521	100.0%	593	100.0%

		2005 年度		2006 年度	
		件数	割合	件数	割合
●	記載あり	35	6.7%	59	9.9%
	記載なし	486	93.3%	534	90.1%
計		521	100.0%	593	100.0%

2006 年度版調査においては、当該相談窓口の事例にメンタルヘルス相談窓口についても含めることとしたこともあって、相談窓口設置事例は、社内外ともに増加している（社外：137 誌から 172 誌、社外：35 誌から 59 誌）。ただし、これらの相談窓口が設置されているだけでは、実際に発生した被害やメンタルクライシスは解決しない。これらの仕組みがどのように機能しているかについても記載することが望ましいであろう。

### 3) 障害者雇用率の記載・特例子会社の設置状況・雇用率達成状況

障害者雇用促進法においては、1.8%の法定雇用率を達成することが求められているが、かかる雇用率の達成状況を記載している企業は次の通りである。

		2005 年度		2006 年度	
		件数	割合	件数	割合
●	記載あり	172	33.0%	227	38.3%
▲	特例子会社の記載あり	39	7.5%	51	8.6%
×	法定雇用率未達成	-	-	60	10.1%
	記載なし	348	66.8%	358	60.4%
計		521	100.0%	593	100.0%

2005 年度版の 172 誌・33.0%から 227 誌・38.3%に増加した。なお、特例子会社の記載も又、39 誌・7.5%から 51 誌・8.6%に増加している。2006 年度版調査においては、未達成状況についても検討することとしたが、雇用率記載企業のうち、60 社が雇用率未達成である。ただ、未達成状況を率直に示していることはむしろ重要である。今後の達成に向けた取り組みも含めて、達成実現を期待したい。

## ④労働基準に関する記載状況

### 1) 労働基本権の保障

労働問題は、企業において配慮すべきもっとも重要な人権課題である。個別の労働基準の遵守というまでもないが、労働者と経営者が台頭な立場で労働条件を決定するためには、労働基本権が適切に保障されていなければならない。そこで、労働組合の結成や交渉・労使間協議の実施など、労働基本権の保障に関する記載

状況について検討した。

		2005 年度		2006 年度	
●	労働基本権のいずれかを保障	82	15.7%	122	20.6%
	記載なし	439	84.3%	471	79.4%
計		521	100.0%	593	100.0%

労働基本権については、罷業権の記載についてほとんど見受けられなかったため、労働基本権のいずれかについて記載があるかどうか限定した。その結果、労働基本権の保障状況について記載している企業は、82 誌から 122 誌に増加している。これらの増加傾向は歓迎すべきことであるが、しかし今日、非正社員の処遇改善や雇用の流動化が進行しており、その中で労働組合運動がこれらの状況に有効に対処しえていない現状がある。この点にかんがみれば、これらの基本権保障が、個々の労働者の労働条件改善にどの程度寄与しえていのかについて検討する必要があるように思われる。

## 2) 労働時間の適性管理に関する記載

また、今日においても、長時間労働や割増賃金不払い残業（いわゆるサービス残業）が問題とされているが、このような点に関しては、労働時間の適正な監理を図ることが極めて重要である。そこで、労働時間適正管理に関する取り組みの記載状況について検討した。

		2005 年度		2006 年度	
●	記載あり	32	6.1%	52	8.8%
▲	労働時間に関する記載のみ	2	0.4%	-	-
	記載なし	487	93.5%	541	91.2%
計		521	100.0%	593	100.0%

労働時間規制に関する記載については、若干増加しているものの、2005 年度版と同様、1 割に満たない数値であり（32 誌・6.1%から 52 誌・8.8%）、依然として少数にとどまっているといわなければならない。なお、これらの適正管理の取り組みを述べるにとどまらず、どの程度改善したかについても、成果と課題を示すことが重要であろう。

## 3) 児童労働・強制労働禁止の方針の明示

児童労働は、子どもたちの教育を受ける権利や、健康に生きる権利といった将来の幸福や生存そのものに重大な影響を及ぼす人権侵害であり、国際的に禁止されている。しかしながら、今日においても多くの国で根絶できておらず、多くの子どもたちが酷使されている。強制労働もまた、職業選択の自由や労働基本権を侵害するものであるし、えてして低賃金であることから、多くの被害者が貧困から抜け出せずにいる。そのため国際社会においては、これらの撲滅に取り組んでいる。多くの CSR 指標においても、児童労働・強制労働の禁止は、重要な柱として位置づけられている。それでは、児童労働・強制労働の禁止は、CSR 報告書ではどのように取り扱われているのであろうか。

		2005 年度		2006 年度	
●	記載あり	31	6.0%	43	7.3%
	記載なし	490	94.0%	550	92.7%
計		521	100.0%	593	100.0%

2005 年度版の 31 誌に比して、43 誌と若干増加しているが、依然としてこの課題に関する記載がある報告書は少数である。前回も指摘したが、国内においては児童労働・強制労働は存在しないとする意識の表れであろうか。しかしながら児童労働・強制労働は、サプライチェーンの末端でうごめいているのであるから、サプライチェーン・マネジメントの一環としてかかる課題について配慮することが求められるであろう。

#### 4) 女性管理職数の記載

男女の機会均等や、男女共同参画社会の実現のためには、女性が自らの人生について自由に意思決定でき、その結果多くの女性が社会参加できる仕組みを整えることが肝要である。しかしながら労働力率等において、依然として男女間の格差は大きい。そのため、上記の政策目標達成のために、女性の登用などについてポジティブ・アクション（積極的是正措置）の実施が求められている。今回の調査では、前回に引き続き、女性管理職数／率と女性従業員の組織活動の実施に関する記載状況を検討した。

		2005 年度		2006 年度	
●	記載あり	74	14.2%	99	16.7%
	記載なし	447	85.8%	494	83.3%
計		521	100.0%	593	100.0%

女性管理職数／率の記載状況については、2005 年度版に比して 25 誌増加しており、比率においても 2.5 ポイント増加している。格差の状況はさておいても、女性の登用が男女共同参画や雇用における女性差別の撤廃のために重要であり、その状況を示すことが必要であるとの意識が広まりつつある結果であると思われる。

		2005 年度		2006 年度	
●	記載あり	26	5.0%	47	7.9%
	記載なし	495	95.0%	546	92.1%
計		521	100.0%	593	100.0%

また、女性労働者の組織活動に関しても、数としては少数であるが、記載事例は 2005 年度版の 26 誌に対して 47 誌に、また比率としても 5.0%から 7.9%に増加している。管理職登用のためには、就業意欲を高める取り組みや、職業能力を高める取り組みが重要である。そのため、これらの多彩な取り組みが多く企業の組織において推進されることが望まれる。

### 5) 非正社員数・比率の記載

今日、非正社員が労働力人口の3分の1を占めており、男女間の処遇格差やフリーター問題、さらにはワーキングプアといった重大な社会問題を引き起こしていることは言を俟たない。今日の貧困問題は、非正社員の多用によってもたらされているとあってよいのである。したがって、非正社員の処遇改善は、今日の社会問題解決において、中心的課題である。

そこで、今回の調査においても、非正社員数／率と雇用形態転換の機会の有無について検討した。

		2005年度		2006年度	
●	記載あり	125	24.0%	45	7.6%
	そのうちディスクロージャー誌	88	16.9%	5	0.8%
	記載なし	396	76.0%	548	92.4%
計		521	100.0%	593	100.0%

金融機関は各業法上従業員数を開示することが義務づけられているため、ディスクロージャー誌においては、非正社員数を記載する事例が多い。しかしながら今回収集方法が異なるため、おおはばに減少している。そのため、ディスクロージャー誌を除いて検討すると、CSR報告書等において非正社員数・率について記載しているのは、2005年度版では37誌(7.1%)に対して、2006年度版では40誌(6.4%)であった。実数では若干増加しているものの、依然として低調である。

### 6) 非正社員の雇用形態転換の機会の記載

非正社員の処遇改善の方策は幾つかあるが、最も安定し、かつ格差を埋めるために有効な方策は、雇用形態転換の機会を設けることである。この方策は、非正社員として従事した期間に身につけた能力やキャリアを活かしながら安定した働き方に移行していくという点で転職に比してリスクが低く、企業にとっても、非正社員の意欲を高めることに繋がる点で好ましいといえるであろう。

		2005年度		2006年度	
●	記載あり	6	1.2%	7	1.2%
	記載なし	515	98.8%	586	98.8%
計		521	100.0%	593	100.0%

しかしながら、CSR報告書においては、2005年度版から1誌増加したに過ぎず、依然としてまれな事例にとどまっていると言わなければならない。

### 7) 従業員の個人情報保護に関する記載

2005年は、「個人情報の保護に関する法律」が全面的に施行され、各企業においても、個人情報保護に関する取り組みが推進されてきたところであるが、しかし当初は顧客情報の保護に重点が置かれており、従業員情報の保護についてはあまり正面から論じられていない実態があった。しかしながら、従業員情報は、求職者・従業員の属性情報や、健康情報といったセンシティブな情報を含んでいることから、特に慎重に取り扱うことが求められるのである。

それでは、2006年度版のCSR報告書ではどの程度言及されるに至っているの  
であろうか。

		2005年度		2006年度	
		●	記載あり	22	4.2%
	記載なし	499	95.8%	557	93.9%
計		521	100.0%	593	100.0%

2005年度版においては22誌・4.2%であったが、2006年度版では14誌増加し、  
36誌・6.1%であった。依然として少数ではあるが、重要な事例として評価すべ  
きであろう。

## ⑤人権啓発活動

### 1) 人権教育・啓発の取り組みに関する記載

これまで述べてきた取り組みは、それらを担う担当者や、その取り組みを指示  
する役職者の人権意識の高まりがなければ成り立たない。かかる人権意識の効用  
を図る取り組みが、いわゆる企業内人権研修である。この取り組みは、1975年に  
部落地名総鑑事件が発覚し、その反省の中から差別的な企業体質の改善を図るた  
めに、企業内同和問題研修を進めてきたことに端を発するものである。また、そ  
の取り組みの中で、各地において同和問題企業連絡会が結成されてきた。今日で  
は、部落問題のほか、女性差別問題や障害者の人権問題、在日外国人問題といっ  
た多様な課題について研修が実施されているが、今日、適正な就業環境を整備す  
る意味合いからも実施されているところである。GRIサステナビリティ報告書  
ガイドラインにおいても任意指標として企業内人権教育の実施状況を記載するよ  
う推奨されている。

		2005年度		2006年度	
		●	記載あり	106	20.3%
	記載なし	415	79.7%	438	73.9%
計		521	100.0%	593	100.0%

企業内人権啓発の取り組みに関しては、2005年の106誌にから49誌増加し、  
155誌が記載するに至っている。比率にして4分の1を超えている。また、各地  
の同和・人権問題企業連絡会に加盟し、積極的に取り組んでいる旨を明示している  
企業も若干ではあるが存在する。その事例については、3. で紹介する。

### 2) 人権教育に関する具体的内容の記載

		2005年度		2006年度	
		●	記載あり	48	45.3%
	記載なし	58	54.7%	70	45.2%
計		106	100.0%	155	100.0%

ところで、人権教育・研修について記載している企業の内、具体的な研修内容  
についても記載している企業は、48誌(45.3%)から85誌(54.8%)に増加して  
いる。内容や頻度、理解度などを示すことで、人権研修がどの程度実際の事業活

動に効果を生んでいるかを見ることが可能になるであろう。今後も、掘り下げた紹介が行われることを期待したい。

#### ⑥人権の視点に立った社会貢献活動の広がり

今日、多くの企業において、社会貢献活動が取組まれているが、人権の視点に立って取組まれているものも多い。2006年度版の報告書においても、かかる取り組みについて、社会貢献活動と物資・資金の援助・寄付とに分けて検討してみた。

		2005年度		2006年度	
●	記載あり	180	34.5%	168	28.3%
	記載なし	341	65.5%	425	71.7%
計		521	100.0%	593	100.0%

		2005年度		2006年度	
●	記載あり	278	53.4%	268	45.2%
	記載なし	243	46.6%	325	54.8%
計		521	100.0%	593	100.0%

人権尊重の社会貢献活動や、物資・資金の援助・寄付に関する記載は、いずれも2005年度版より若干減少し、それぞれ168誌(28.3%)、268誌(45.2%)であった。とはいえ、依然として高率である。これらの取り組みが、人権課題を抱えている人々の克服に向けた努力を支援している側面がある以上、それはそれとして高く評価すべきである。しかし、CSRの本旨はあくまで本業において社会性に配慮することにあることを考えれば、かかる社会貢献活動を行っていることだけで社会的責任を果たしたことにはならないことは、留意しておきたい。

### 3. 補論：人権・同和問題企業連絡会加盟企業が発行する報告書の特徴

#### (1) はじめに

CSR の一つの柱として、人権問題が含まれる点については、今日はもはや疑問を差し挟む余地はない。今日、多くの国で、労働者や地域社会に対して、人権を侵害するような事案が多数報告されていることを考えれば<sup>20</sup>、労働者を含むステイクホルダーの人権を保障することは、今日の企業社会における重要課題の一つとあってよいであろう。

企業による人権保障を促進するために、諸外国においては、Business Leaders Initiative on Human Rights (英国) といった企業集団の取り組みが進められているが<sup>21</sup>、日本においては、その動向に先がけて、人権問題に取り組んできた企業団体が存在する。それがいわゆる人権・同和問題企業連絡会（以下、「同企連」とする）である。この団体は、1975年に発覚した部落地名総鑑事件を反省する中で、部落問題をはじめとする様々な人権問題の解決のために、各地で結成されたものである。その具体的な取り組みの内容としては、例えば大阪同和・人権問題企業連絡会においては、「会員相互が企業の立場から同和問題の解決をはじめさまざまな人権問題について関係行政・諸団体と連携して、会員の人権尊重の企業経営確立、人権確立社会の実現すること」を目的として、啓発研修、現地研修会、人権標語募集、各種広報誌・啓発関係資料の発行といった出版活動に取り組んでいる<sup>22</sup>。また、東京人権啓発企業連絡会では、「企業の立場から同和問題・人権問題の解決をめざして会員各社が社内の研修啓発に取り組み、人権意識を高め、差別のない企業づくり、明るい職場づくりのために相互研鑽していくこと」を目的として、同様の研修や広報誌などの発行、研修教材の作成、研修に役立つ資料の収集などを行っている<sup>23</sup>。

人権啓発を行うことだけでは人権を保障することに必ずしも繋がらないが、しかし企業内において人権が尊重されるべきだという意識が醸成されていることは、人権侵害を未然に防止する点で重要であろう。その点からすれば、かかる同企連活動が、各企業における人権問題についての取り組みをより先進的に促していることが期待できるであろう。

そこで、これらの人権・同和問題企業連絡会加盟企業のCSR報告書に、どのよ

<sup>20</sup> 例えば、Business & Human Rights Resource Centre は、ジョン・ラギー国際連合企業と人権に関する事務総長特別代表に対し、企業における人権問題について情報提供することを目的として、随時、世界各国における人権侵害事象を収集するとともに、メーリングリストを通じて、週1回、登録者に対して情報発信している。<http://www.business-humanrights.org/Home>を参照(2008年1月20日掲載確認)。

<sup>21</sup> BLIHR については、<http://www.blihr.org/>を参照(2008年1月20日掲載確認)。

<sup>22</sup> 大阪同和・人権問題企業連絡会の目的及び活動については、<http://www.osaka-doukiren.jp/>を参照(2008年1月20日掲載確認)。

<sup>23</sup> 東京人権啓発企業連絡会の目的及び活動については、<http://www.jinken-net.com/jinkiren/jinkiren.html>を参照(2008年1月20日掲載確認)。

うな特徴があるかを検討した。なお、このような企業連絡会は、当研究所が把握しているだけで全国 21 あり<sup>24</sup>、今回収集した報告書発行企業の中には、各地の同企連に加盟する企業もある。しかしながらホームページを通じて広く社会に会員名を公表しているのは東京人企連・大阪同企連のみであることから、この両連絡会に加盟する企業についてのみ抽出して、一般的な傾向と比較検討することとした。

## (2) 数的な特徴と課題

今回収集した CSR 報告書のうち、124 誌が同企連・人企連加盟企業による報告書である（付録の表 1 を参照）。上記のように、同企連・人企連企業としては、主として人権啓発に取り組んでいるとのことであるから、人権教育・研修についてまず見てみよう。

		2006 年度		同企連企業	
		件数	割合	件数	割合
●	記載あり	155	26.1%	69	55.6%
	記載なし	438	73.9%	55	44.4%
計		593	100.0%	124	100.0%

同企連企業のうち、半数を超える企業が、なんらかの人権教育・研修の取り組みについて紹介している。このことは、一般的な傾向が約 4 分の 1 程度であることを考えると、比率として多くの同企連・人企連企業が、その人権啓発の取り組みを報告書に反映させているといえる。

		2006 年度		同企連企業	
		件数	割合	件数	割合
●	記載あり	85	54.8%	31	44.9%
	記載なし	70	45.2%	38	55.1%
計		155	100.0%	69	100.0%

他方で、人権教育に関する情報を記載する企業のうち、具体的な内容の記載に関して言えば、一般的には半数を超える企業が記載しているものの、同企連・人企連企業では、44.9%と半数を切っている。編集方針や紙幅、あるいは報告書の性格によるものと思われるが、実際に行われている啓発や、その中身について、適切に報告書に反映されていないと指摘できるだろう。

また、人権研修をはじめとする人権の取り組みを進めるために、企業内での体制整備が同企連中心に進められ、企業内の同和問題委員会や人権啓発委員会などが設置されてきたが、それらの体制整備についての記載はどうだろうか。

<sup>24</sup> 部落解放・人権研究所編『人権年鑑 2005-2006』2006 年 3 月、解放出版社、343-344 頁。

	CSR 全社横断的組織	2006 年度		同企連企業	
		件数	比率	件数	比率
	CSR 全社横断的組織	186	31.4%	60	48.4%
①	社内横断的組織	188	31.7%	55	44.4%
①-1	人権一般	72	12.1%	36	29.0%
①-2	差別禁止	2	0.3%	1	0.8%
①-3	男女平等	15	2.5%	6	4.8%
①-4	労働安全衛生	119	20.1%	26	21.0%
①-5	労働条件	31	5.2%	10	8.1%
①-6	障害者の人権	9	1.5%	2	1.6%
①-7	非正社員の人権	0	0.0%	0	0.0%
①-8	その他	8	1.3%	3	2.4%
	CSR 事務局のセクション	137	23.1%	44	35.5%
②	事務局の組織	38	6.4%	18	14.5%
②-1	人権一般	7	1.2%	3	2.4%
②-2	差別禁止	1	0.2%	0	0.0%
②-3	男女平等	4	0.7%	1	0.8%
②-4	労働安全衛生	2	0.3%	0	0.0%
②-5	労働条件	0	0.0%	0	0.0%
②-6	障害者の人権	0	0.0%	0	0.0%
②-7	非正社員の人権	0	0.0%	0	0.0%
②-8	その他	0	0.0%	0	0.0%
	記載なし	391	65.9%	65	52.4%
計		593	100.0%	124	100.0%

CSR全般に関する全社組織・事務局の組織についても、一般的な趨勢に比して、それぞれ比率が高く、同企連企業の優位性が伺える。また、人権問題に関する組織の比率についても、特に人権一般の社内横断組織については12.1%に比して29.0%と比率としてはかなり高くなっている。このことから、比較的全社組織について情報公開する同企連企業は多いことが見て取れるであろう。

なお、他の分野については、若干の優位性が見られるものの、その差はそれほど大きくは無い。むしろこの体制に関して記載の無い報告書が半数に登っている。このことは、実際に設置しているにもかかわらず、報告書に反映されていないのではないかとこの前述の指摘が、ここでも当てはまるであろう。

また、企業内で人権を侵害するような事象が発生した場合、可能な限り迅速に、かつ適切に対処する必要がある。そのために、社内外に人権相談窓口を設置することが重要であるが、このような相談窓口の設置状況は、同企連企業においてはどのような特徴があるであろうか。

	記載あり	2006 年度		同企連企業	
		件数	比率	件数	比率
●	記載あり	172	29.0%	50	40.3%
	記載なし	421	71.0%	74	59.7%
計		593	100.0%	124	100.0%

		2006年度		同企連企業	
		件数	比率	件数	比率
●	記載あり	59	9.9%	17	13.7%
	記載なし	534	90.1%	107	86.3%
計		593	100.0%	124	100.0%

社内窓口、社外窓口の設置状況についての記載は、いずれも、一般的な傾向に比べて比率が高い。社内相談窓口については、11ポイント上回っている。これまでの同企連活動の結果、積極的に人権問題に対応している状況が、一定伺えるであろう。

次に、公正採用選考のメッセージについて見てみよう。同企連活動は、部落地名総鑑事件の反省の中から、部落問題解決や就職差別の撤廃に、企業の立場から取り組んできたところである。このような取り組みの一環として、就職差別を行わず、公正な採用選考を行う姿勢を明確にすることは、就職差別撤廃の出発点である。

それでは、公正採用選考に関するメッセージの記載状況はどのような状況であろうか。

		2006年度		同企連企業	
		件数	比率	件数	比率
①	出身地	19	3.2%	4	3.2%
②	性別	76	12.8%	18	14.5%
③	障害	31	5.2%	9	7.3%
④	年齢	36	6.1%	8	6.5%
⑤	その他	71	12.0%	19	15.3%
	記載なし	496	83.6%	98	79.0%

それぞれの事由について言及する事例は、一般的な傾向に比べて、やや比率がたかいたはいえるが、それでも、就職差別をしないことを明示していない企業が8割に登っていることは、懸念されるところである。

また、就職困難者の積極的な採用に関しては、表3-7にあるとおり、本年度は報告書全般を通して、記載事例は皆無である。

		2006年度		同企連企業	
		件数	比率	件数	比率
①	トライアル雇用	0	0.0%	0	0.0%
②	部落出身者	0	0.0%	0	0.0%
③	在日外国人	0	0.0%	0	0.0%
④	その他	0	0.0%	0	0.0%
	記載なし	593	100.0%	124	100.0%
計		593	100.0%	124	100.0%

以上のように、同企連活動に関連性の高い項目について検討してみた。総じて、一般的な傾向に比べて、人権尊重の取り組みを紹介する事例は比率的に高いと評価することができる。しかしながら、公正採用のメッセージや、就職困難者の積極採用などについては一般的な傾向とあまり差は無く、低調である。更に言えば、

人権教育・啓発についても、実際の取り組みが報告書に反映されていない。これらの点について、今後の報告書作成の際に、参考にされたい。

### （３）同企連企業の先進的な記載事例

他方で、同企連企業の中には、特徴的な取り組みを記載する企業が幾つか存在する。

三越は、「三越人権宣言」を掲載するとともに、その宣言を策定した社会的背景を述べている。また、同和問題や在日コリアンに対する差別など、あらゆる人権問題を取上げ、研修・啓発を行っている点を紹介している。

マツダは、人権侵害の撤廃のために、人権委員会の設置に加えて、人権侵害撤廃規則を制定していることを明示している。ここでは、人権侵害の禁止や、申告を行ったことに対する報復を禁止している。報復を含めて禁止する例は、企業内人権擁護の取り組みとしては先進的であろう。また、相談者の救済についても、人権相談デスクと女性相談デスクを設置し、かつ各部門長を人権擁護推進員に任命し、きめ細かな対応を行っていることがわかる。

富士火災海上保険は、保険業法第111条及び同施行規則第59条に基づくディスクロージャー資料において「人権推進への取り組み」に2ページを費やし、人間尊重のトップメッセージの取り組みや人権推進体制、行動規範における人権尊重、人権標語募集、人権教育の実施などを紹介している。また人権問題に関する相談窓口では、パワハラ相談窓口の対応について図式化して対応のフローを開示している。また、全役職員を対象とした定期的なアンケート調査を実施し、人権啓発に活用していることも注目に値しよう。

損害保険ジャパンにおいても、人権教育及び人権啓発の推進に関する法律とその基本計画を踏まえて、人権推進本部として、「人権おもいあい推進」、「健康はつらつ推進」、「時間めりはり推進」、「女性いきいき推進」といった4つの課題を設けて人間尊重推進を図っている。また、人権啓発については、CSR教育と統合して、総合的な研修としているとのことである。

第一生命では、人権宣言の改訂と人権啓発推進体制を示すととも、人権啓発の教育体系を明記し、どのような階層に対して、いかなる教育を行っているかをわかりやすく紹介している。募集時の資料等を人権の視点から点検している点が紹介されており、公正採用の観点からも興味深い記載であるといえよう。なお、東京人企連に加盟し、セミナー等に参加していることもあわせて紹介している。

これらの特徴としては、人権啓発を中心としながらも、人権侵害の発生の際に、適切な対応を行うこともあわせて、人権尊重に取り組んでいる点であろう。人権問題がまさに企業内でも発生することがあり、企業として適切に対応することの重要性が認識されているものと思われる。

これらの例のほかにも、さまざまな先進的な記載があるが、ここでは紙幅の関係上、これにとどめておきたい。同企連企業や、その他の企業においても、これらの事例を参考にさせていただくことを期待したい。