

ドイツ・スウェーデン・デンマークにおけるCSRの現状

はじめに

今回の報告は2008年9月にドイツ・スウェーデンに行き現地で収集した情報、デンマークの情報を元としている。

従来より、ヨーロッパにおいては、消費者に対するイメージ向上を狙い、顧客誘引力を上げようという考えによって行われる活動は CSR として評価されていない。ヨーロッパにおける CSR とは社会的な存在としての企業が、企業の存続に必要な不可欠な社会の持続的発展に対して必要なコストを払い、未来に対する投資として必要な活動を行うことである。

しばしば、これはアメリカ型の市場中心主義へのアンチテーゼとして語られることもあるが、EU が主導的に様々な基準を整備していることや、環境、労働等に対する市民の意識が高いこともあり総じて企業として CSR に対する取り組みは包括的で、企業活動の根幹として根付いている。

1.ドイツの現状

ドイツにおいては、CSR の統一的な概念が広範に認識されている、あるいは企業、労働組合、政府、消費者などの関係主体が共通の方向性をもって取り組んでいるとは必ずしもいえない状況が最近まで続いていた。

使用者団体と労働組合によって形成されている「コーポラティズム」(社会の主な組織が階層あるいは個人の利害を調整していく政治・経済的な体制を示す)が伝統的に根強く、その影響が今日の CSR の発展にまで影響を及ぼしている。強固なコーポラティズムの伝統ゆえに、CSR の主体として労働組合、消費者、教会関連団体などに積極的な役割は期待しがたいとされ、「コーポラティズム団体が将来の課題にうまく適応して積極的に市民社会に貢献できるようになるか否かが、それらの団体の将来の影響力を決定する」とされる。

ドイツのCSRの大きな特徴として、多国籍企業とこれらを代表する中央の使用者団体（BDI＝ドイツ産業連盟、BDA＝ドイツ使用者連盟）のCSRに関する取組みや、活動例としての「自由と責任」イニシアティブ（主要な企業団体と経済誌が組織している）など個々のケースが見られる。

このように、CSRに関する国全体としてのまとまったイメージ、コンセプトを描きにくいものの、世界的な影響力をもつドイツの多国籍企業がCSRの課題に取組み、従業員代表もそれを後押ししているケースも顕著に見られる。たとえば、ダイムラー・クライスラーは従業員の意見を取り入れるための「世界従業員委員会」を設け、その後同委員会と合同でILO（国際労働機関）条約に準拠したグループ全体の社会的責任ガイドラインを作成し、取引先にもこのガイドラインを守るよう求めている。

労働組合側も、IGメタル（ドイツ金属産業労組）が多国籍企業グループごとにIFA（国際枠組協約）を締結するよう働きかけている。労働組合の主な目的はILOの「中核的労働基準」の順守だが、サプライチェーンも含めると、広範な影響力をもつと考えられる。

EU主要国であるドイツの取組みは近年EUに加盟した旧東欧諸国への影響力も大きく、そのこと自体がEU加盟に際しての条件の一つとなることもあり、今後の展開について注視する必要があると考えられる。

2. スウェーデンの現状

スウェーデンでは、2006年9月の総選挙の結果、12年ぶりに非社民連立政権が成立し、穏健党党首ラインフェルト氏が首相の座についた。

連立政権は、選挙の争点の一つであった雇用対策を当面の最重要課題として取り上げ、雇用創出に積極的に取り組む姿勢を打ち出してきた。

スウェーデンにおけるCSRの取組みは環境関連事例が多い。

これは、1986年4月のチェルノブイリ原発事故以後、農産物・食品加工などの分野で企業の責任が強く問われる事となったのが一因とされる。

また、古くより福祉先進国といわれているこの国においては、ノーマライゼーションへの取組み、障害者の雇用促進等の分野においてもCSRは重要である。

また、現在以下の具体的取組がある

1. Global Compact Leaders Summit
2. Global Compact Nordic Network Meeting
3. Swedish-Chinese CSR-website

上記の取組みは雇用省・通商省・外務省が連携し実施している国家的取組である。

1.は欧州全体、2.はスウェーデン・デンマーク・ノルウェーの3国によるものである。

3. デンマークの現状

今回情報収集した国の中で現在最も積極的に CSR に取り組んでいるのがこの国であるといえる。

デンマークでは「奥行きのある労働市場」という考え方がある。

それは、障害者や労働能力が低下した者がより広範に社会参加（就労）することができる社会を創造するための各種施策を象徴する概念で、1990年代中期から実施されている社会福祉政策や労働市場政策の核をなす活性化路線や積極路線を支える理念である。

この理念と CSR を融合した様々な取り組みが実施されている。

具体的には以下の4つの事例がある。

1. コペンハーゲン・センター

1998年、デンマーク政府は奥行きのある労働市場を創造するための一施策として、公的部門、民間企業、市民社会の協力関係を強化し、企業の社会的責任を推進することを目的としたコペンハーゲン・センターを開設した。

同センターは、企業の社会的貢献をより積極的に推し進めることを目的とした CSR ネットワーク（16の国内企業により構成され、従業員総数は11万人以上）に加入する企業リーダーの事務局として機能している。また、同ネットワークは、企業の社会的責任に関する事案について、雇用担当大臣の諮問機関の役割も果たしている。

2. CSR ネットワーク

a. ナショナル・ネットワーク

CSR ナショナル・ネットワークは、労働市場における社会的弱者の疎外を予防するとともに、これらの人々をより積極的に社会や職場に統合するため、様々な事案について協議・提言・答申するフォーラムとして1996年に公的機関・民間企業のリーダー（理事長、社長、専務理事など）により設立された全国的な組織である。16社（従業員・職員は合わせて10万人以上）の代表により構成されるこのネットワークは、雇用大臣の諮問機関としての役割も果たしている。また、社会的責任を果たした企業・機関に対して、毎年「ネットワーク・プライズ」を授与している。

b. ローカル・ネットワーク

国内には6つの CSR ローカル・ネットワークが結成されており、業界や分野を超え社会的貢献について協議することにより相互理解を深め、地域をベース

に企業の社会的責任を果たすための活動を行っている。CSR ローカル・ネットワークは、1)CSR 首都圏ネットワーク（加盟企業・機関：88）、2)CSR 北シェラン・ネットワーク（加盟企業・機関：58）、3)CSR フュン・ネットワーク（加盟企業・機関：241）、4)CSR 北ユラン・ネットワーク（加盟企業・機関：198）、5)CSR 中部ユラン・ネットワーク（加盟企業・機関：259）、6)CSR 南ユラン・ネットワーク（加盟企業・機関：295）により構成されており、メンバー企業・機関は年々増加の傾向である。

c. ネットワーク・プライズ

社会的責任を果たすために努力した企業に対し与えられる賞で、以下の基準に基づいて選考される。

企業の社会的責任に関する理念を具現化した、あるいは斬新的な施策・事業を実施し、この分野に新たな対話・考え方を生み出した。

社会的な責任を果たすため、組織が一丸となって将来的にも持続可能なプロジェクトを実施した。

評価基準とされるのは、社会的責任を果たすことを目指した各種施策の具体的な結果である。選考委員会は、各種施策がステークホルダー（顧客、株主、従業員・職員の他、取引先、地域住民等）にどれほど有利な結果をもたらしかを基準に評価する。

他社にとっても参考になり、同様な試みが他の職場でも可能であること。

なお、評価対象となる具体的な事項として、1)個々の従業員・職員の状況と労働能力を考慮し（例えば、高齢者、有子家庭、移民など）、組織改革あるいは仕事の手順を変えた、2)企業戦略に社会的配慮を組み入れ、社会的配慮と競争上の配慮が調和するよう努力した、3)公的機関、移民団体、労使団体と協力し、地域社会の社会的条件（生活・労働条件等）を改善するために努力した——などがあげられる。

2007年度のネットワーク・プライズは、1)Bombardier Transportation Denmark A/S（従業員50人以上の企業、運輸業）、2)Knud Engsig A/S（従業員50人未満の企業、事務用品卸業）、3)Specialisterne Aps（特別賞、通信業）が受賞している。

3. ソーシャル・インデックス

「ソーシャル・インデックス」は、民間企業や公的機関の社会的貢献度を評価するために旧労働省（現雇用省）が作成したツールで、従業員・職員及び地域社会に対して社会的責任を果たすということに対する首脳陣の姿勢、社会的責任に根ざした人事政策、労働能力が低下した従業員・職員（長期失業の危険がある）に対する配慮、高齢従業員・職員に対する配慮、家族に対する配慮を筆頭に、18の評価項目により構成されている。

企業・機関の代表者（従業員・職員及び管理職の代表 5～10 人）は、このツールを利用し、企業・機関の社会的責任の様々な側面について協議することができる。また、各項目については、それぞれ評価（100 満点）することで、職場の社会貢献度の現状を把握することもできる。定期的に行われる評価作業により、社会貢献度に関する職場の実態が明らかにされ、新たな努力目標等が設定される。同ツールを活用する企業・機関は年々増加しており、社会的責任を果たすことに向けた企業や機関の具体的な対策や経験等を蓄積した CSR デンマーク・データベースも開設されている。

4. S マーク

S マークは、公的機関、民間企業の社会的貢献に関する認定制度で、申請に基づき「ソーシャル・インデックス事務局」が指名した独立審査機関による審査に合格した企業・機関に「認定証:S マーク」が付与される。認定は3年間有効、S マークは、求人広告、パンフレット、年次報告書、ホームページなどに使用することができる。

まとめ

今回は報告者にCSRについての知識が乏しく、調査・研究について不十分な点が多々あると感じる。

今後、GC センターでの研究を深めていく中で、さらに引き続きこの地域での情報収集に努めたい。

その端緒として、CSR ヨーロッパについて先ず取り組む予定である。

参考資料

ドイツ連邦共和国政

府 <http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/EN/Homepage/home.html>

ドイツ連邦共和国労働社会省

<http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.htmlEnglisch/Navigation/root.html>

ドイツ連邦共和国統計局

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/>

ドイツ労働総同盟

<http://www.dgb.de/sprachen/englisch/dgb.htm>

ドイツ使用者団体連盟

<http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/ID/home>

ドイツ産業連盟

[http://www.bdi-online.de./](http://www.bdi-online.de/)

ドイツ金属産業労働組合

<http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet>

スウェーデン王国雇用省

<http://www.sweden.gov.se/sb/d/8281>

スウェーデン王国企業・エネルギー・通信交通省

<http://www.sweden.gov.se/sb/d/2067>

スウェーデン王国統計局

<http://www.scb.se/>

スウェーデン労働総同盟

<http://www.lo.se/>

スウェーデン労働生活研究所

<http://www.arbetslivsinstitutet.se/en/>

スウェーデン企業連盟

<http://www.svensktnaringsliv.se/english/>

デンマーク王国雇用省

<http://www.bm.dk/>

デンマーク王国統計局

<http://www.dst.dk/>

デンマーク労働組合総同盟

<http://www.lo.dk/>

デンマーク経営者連盟

<http://www.da.dk/>

C S R ヨーロッパ

<http://www.csreurope.org/>

外務省

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/index.html>

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

<http://www.jil.go.jp/>

以上