

## 韓国における CSR/SR 研究会

～質疑応答～

参加者 1 : ご報告、ありがとうございました。報告について4つの質問があります。

1. 雇用の問題に関して。日本では労働問題として、社会的な問題として受け止められることが多いのですが、韓国では経済的な側面として捉えているのが、とても興味深い。そこで、韓国における考え方をお聞かせいただきたい。日本では、人権と雇用の考え方に混乱が見られている。韓国では雇用と人権をどのように捉えていますか。
2. 韓国の CSR における GC の影響について。
3. 今、お二人の報告の中で、トリプルボトムラインについての話がありましたが、日本で ESG の方が盛んに言われています。韓国の状況について教えてください。
4. 金融危機後の対応において、社会的責任を重視する日本企業の対応では環境への回帰が見られていますが、韓国ではどうなっていますか？

参加者 2 :

1. 韓国の企業には GC の人権観点に対して拒否反応があるとのことですが、それは韓国の倫理観や韓国特有のものなのか？ その要因についてお聞かせください。
2. 企業が求める可視的利益とは具体的にはどのようなものなのか、教えていただきたい。
3. 経済危機の中で、韓国企業の対応策として多く見られるものは、どのようなものですか？

LEE :

・雇用問題については、経済問題なのか、人権問題なのか、社会問題なのか、といった観点はとても面白いと思います。つまり、雇用という問題については、自分の社員の生活を確保するという側面が多い。1997年のIMF危機以前、企業や韓国国民に企業の責任について質問をすると、明確な答え—雇用、つまり、社員を採用して、給料を支払うことです。IMF以降は、株主に配当を与えることだという考え方に変化しています。今になっては、株主中心の経営に対してある程度反省が起きていますが、まだ責任がまだ明確化されていない。GCが企業に与える影響については、韓国の企業は、主に輸出を多く行っていることから、国際的動向には当然影響を受けています。韓国のCSRの発展に必ず影響があります。

・金融危機以降の対応については、2008年の調査結果についてお話しします。Fortune500に入っている韓国企業の報告書を分析してみると、ある部分の企業ではGRI国際基準に沿

って、すべての項目を報告しようとするが、ある部分の企業では自企業にとって重要だと思われる項目を選択し、その項目について集中的に報告を行うという企業もあった。「環境回帰」という話がありましたが、それよりは、企業が自分にとって重大な問題を選択する中で、気候変動が中心として浮上していると思います。重大な問題は、国際的な流れや韓国企業を取り巻く環境によって変わっていきます。

- ・韓国の企業は人権への対応ですが、韓国企業は伝統的に人権観点を拒否する傾向がありました。国家人権委員会が企業に対して人権教育を行おうとしても拒否されることが多くありました。とくに問題になるのが労働組合関連です。戦闘的労働組合の存在や、それによる労使間の敵対感などもあります。

- ・可視的成果については、測定システムの問題なので、計量化のモデルを提示するべきであると考えています。

#### AHN :

- ・雇用問題は経済的問題である一方、雇用状況が円滑にいかない場合は社会的問題になります。

- ・韓国における GC の影響については、事務総長の影響が大きいと思います。その際に、外交通商部が統括して、それに大きな影響を受けている。個人的には、韓国の GC はもっと多様な観点の受容が必要で、それにより多くの企業の参加を促すことができます。現状では、参加数は増えましたが、政府系の公企業が多いです。

- ・金融危機以降の企業の対応においては、社会的責任の強制的なアプローチを受け入れることは難しいが、内容面での重要性は認識していて、戦略的なアプローチから重要な 이슈として認識しています。POSCO では障害者支援企業活動なども行っています。国際的な流れとしての気候変動の問題は直接的には社会的責任ではないが、接近方法としては、社会的責任として考えることもできます。CO<sup>2</sup>問題でも、鉄鋼産業では必ず戦略的に対応すべき問題ですが、社会全体の温室ガス問題を解決するためには、社会的責任として接近する必要があります。

- ・人権について、韓国企業だけではなく、アジア企業全体として、人権に対する対応が遅れていると考えたほうが良いと思います。

- ・経済危機以降の状況について、日本企業の状況は理解できます。世界的同時不況で、物を作っても売るところがない中、企業の雇用維持は企業の崩壊にもつながる可能性もあります。韓国では政府レベルでワーク・シェアリングについて強く求めていることもあり、新規採用で給料水準を下げて、採用数を増やすという方法をとる公企業もあります。