



## 葉玉匡美氏からのご意見

### CSRの基本

- 金と物だけの経営を行っていくと、短期的に売上は上がりますが、長期的な発展をするうえでは限界があります。企業というのは、金や物でできているのではなくて、人とのつながりの中で形作られています。お客さん、労働者、地域住民との関係が良好にいかなければ、企業は持続的な発展をすることはできません。そういう反省から、CSRが出てきたのではないのでしょうか。
- CSRの3つのポイントとして、①人と人とのコミュニケーション(人の気持ちを理解し、こちらの考えを伝えて理解を求める)、②違いを認めて、それぞれの個性を尊重する、③違いがあることを認識しつつ、共通の理解が得られるように努力していくことが挙げられます。

### コンプライアンスとコーポレートガバナンス

- 法律は、労働法であれば労働者を、環境法であれば環境とそこで生きている人たちをというように、必ずその背後の誰かを守っています。その利益を大事にしていこうという気持ちが、まさに法令遵守の基本です。
- 一言で言えば、風通しの良い組織を作るというのがコーポレートガバナンスの本質です。トップの言っていることが末端までつながり、また末端で起きていることがすべてトップの身にすぐ感じられるようにコミュニケーションを行う。その意味では、コーポレートガバナンスも、コンプライアンスも、すべて人と人とのつながりを大切にすることでは共通しています。

### 求められる安心の確保、人に対する信頼が重要

- 安全基準を満たしていくのは当然ですが、震災以降、安全のほうは確保されているけれども、いつまで経っても安心のほうは確保されない状況が続いているという認識を持っています。実際、風評被害という言葉があって、安全なものなのに消費者は買ってくれない。それはやはり安心がないからだと思います。
- 伊藤園のブランドイメージの中には安全だけではなくて安心というものも込められていると思いますので、どうやって被災地の方、日本全国の消費者の方に安心を与えていけるかということに重点を置いた政策が重要だと思います。そういう意味で、コンプライアンスでさまざまな規格や基準を守ることが大前提ですが、ただ守るだけではなくていかに消費者に納得感を与えていくかという、一歩進んだ対応が求められていると思います。
- 伊藤園と地域との触れ合いに私も非常に感銘を受けましたが、物が安全だといくら言っても、今、物に対する信頼が非常に薄れている時代だと思います。伊藤園が単にメーカーとして物を出しているだけではなくて、人をたくさん使ってそれを実際に売っています。人を育て人を通じた信頼を回復していくことで、物自体の信頼もますます高まっていくのではないのでしょうか。

### ワークライフバランス

CSRの7つの分類の中の「労働慣行」では、従業員も伊藤園流に言えばお客様の一人ととらえる必要があると思います。私はいろいろ労務法律問題のご相談を受けますが、最近メンタルケア、例えば、過労、うつ病、パワハラ、セクハラの問題がメインになっています。労働者の働きやすい、精神的な負担の少ない環境にしていくことが課題で、そういう中でワークライフバランスが取り上げられています。サマータイム制も自分の生活を変えていく一つのきっかけだと思いますが、いろいろな側面でワークライフバランスの調整をしていくべきでしょう。



葉玉 匡美氏

弁護士。TMI総合法律事務所所属。  
〈専門分野〉組織統治、人権、労働慣行、公正な事業慣行に携わる。

## 伊藤園の 対応

### コンプライアンスへの 取り組み

コンプライアンスについては、教育責任者を決めて、教育を中心に行っています。社内で問題が起きるときに本当に思うのは、ご指摘のように、コミュニケーションが欠けているから問題が起きるということです。コンプライアンスを経営の重要な一環として推進しています(江島)。

### サマータイム制

7月までの実績では、電力消費やガソリン使用量も削減されました。一番大きな成果は、このサマータイムを機に仕事のやり方を見直し、労働時間も若干ですが2010年より効率化されたことです。非常に順調にいき、当初賛否両論ありましたが、賛成意見が多数になりました(松永人事部長)。