

第1回
「労働に関するCSR推進研究会」
参考資料

平成17年8月25日

厚生労働省

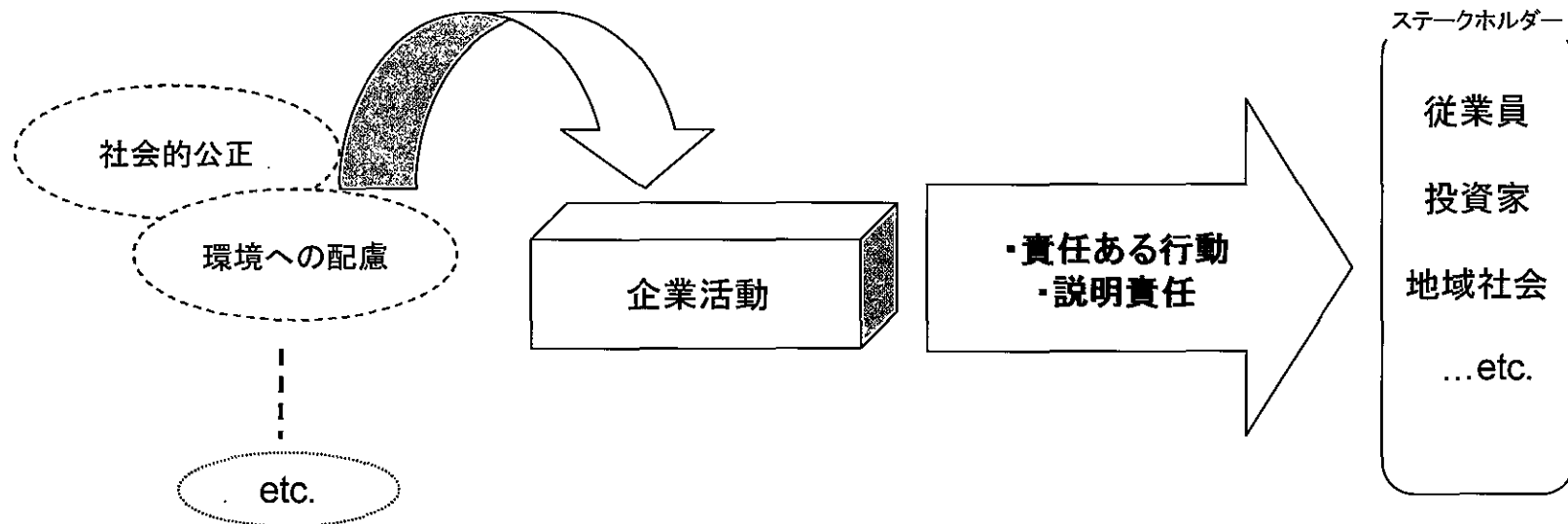
政策統括官付労働政策担当参事官室

CSRとは

○ 「Corporate Social Responsibility」の略

→ 「企業の社会的責任」と訳される

企業においては活動するにあたって、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(利害関係者)に対して責任ある行動をとるとともに、アカウンタビリティ(説明責任)を果たしていくことが求められている。



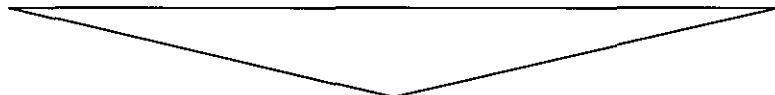
SRIとは

○「Socially Responsible Investment」の略

→「社会的責任投資」と訳される

従来の財務分析による投資基準に加え、社会・倫理・環境などの点で社会的責任を果たしているかどうかを基準に投資すること。

アメリカや欧州においてはSRI市場が発達しており、日本では萌芽期の段階ではあるが、SRIファンドが登場している。



従業員等に対し責任ある行動を積極的に行っている企業が、市場において投資家、消費者や求職者等から高い評価を受けるようにしていくことは有益と考えられる。

労働に関するCSRの提言(国外)

OECD 「多国籍企業の行動指針」(1976年策定、2000年改定)

- ・多国籍企業に対する勧告。
- ・「環境」「消費者利益」等からなる8項目の中に「雇用及び労使関係」が含まれる。
- ・「雇用及び労使関係」については、従業員代表との交渉、進出先の労働者の訓練等を規定。

コーポラ卓会議 「企業行動原則」(1994年策定)

- ・スイスに本部を置くビジネスリーダーによるグローバルネットワーク。企業行動の是非を判断する基準として、企業の行動指針を策定。
- ・ステークホルダーの一つとして、「顧客」や「地域社会」等と並び「従業員」があげられる。
- ・「従業員」については、待遇と機会の均等、誠実な交渉等を規定。

「SA8000」(1997年設定、2001年改訂)

- ・アメリカのNPO組織である経済優先度評議会(CEP)が中心となり1997年に設定。
- ・CEPが中心となって設立した経済優先度調査認証機関(SAI)が認定した認証機関によって認証される。
- ・①児童労働、②強制労働、③健康と安全、④結社の自由と団体交渉、⑤差別、⑥懲罰、⑦労働時間、⑧報酬、⑨マネジメントシステムの九つの分野から構成される。

国連「グローバルコンパクト」の10原則(2000年発足、2004年改定)

- ・1999年の世界経済フォーラムにおいてアナン国連事務総長が提唱。
- ・人権、労働基準、環境、腐敗防止に関する10の原則から構成(2004年6月に「腐敗防止」を追加)。
- ・労働基準については、団体交渉の権利確保、雇用差別の撤廃等を規定。

OECD「多国籍企業の行動指針」抜粋

IV. 雇用及び労使関係

企業は、適用可能な法律、規則並びに一般的な労使関係及び雇用慣行の枠内において、次の行動をとるべきである。

- 1.a) 労働組合及び他の誠実な従業員の代表によって代表される従業員の権利を尊重し、また雇用条件に関する協約を締結することを目的として、当該従業員の代表と個別的に又は使用者の団体を通じ、建設的な交渉を行う。
 - b) 児童労働の実効的な廃止に貢献する。
 - c) あらゆる形式の強制労働の撤廃に貢献する。
 - d) 従業員をその特質に従って選別的に取り扱うことが特に雇用機会の一層の均等化を推進しようとする政府の確立した政策を更に促進することとなる場合又は職業に固有の要件に関連している場合を除き、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身などに基つき従業員を雇用または職業において差別しない。
- 2.a) 従業員の代表に対し、有効な労働協約の作成を助けるために必要な便宜を提供する。
 - b) 従業員の代表に対し、雇用条件に関する有意義な交渉のために必要な情報を提供する。
 - c) 労使の相互の関心事項について、使用者と従業員及び従業員の代表との間の協議及び協力を促進する。
3. 従業員及び従業員の代表に対し、これらの者が構成体の、又は適当な場合には企業全体の業績に関する真正かつ公正な見解の獲得を可能ならしめる情報を提供する。
- 4.a) 受入国の類似の使用者が遵守している雇用及び労使関係の基準よりも低くない基準を遵守する。
 - b) 事業活動において、職業上の健康及び安全を確保するため、適切な措置を実施する。
5. 事業活動において、従業員の代表及び適当な場合には関係の政府当局と協力しつつ、最大限実行可能な限度において、技術水準の向上を目的として、現地の人間を雇用し、訓練を提供する。
6. 従業員の生活に重大な影響を及ぼすような事業活動の変更、特に、一時的なレイオフ及び解雇も含め、集団解雇を伴う構成体の閉鎖を検討する

に当たっては、従業員の代表及び適当な場合には関係の政府当局に対し、かかる変更に関する合理的な予告を行い、また最大限実行可能な限度において、悪影響を緩和するため従業員の代表及び所管の政府当局と協力する。各事例の特殊な状況を考慮して、経営者が最終的な決定を下す前にそのような予告を行うことが望まれる。そのような決定の効果を緩和する上で意味のある協力を提供するために、その他の手段も採用することができる。

7. 雇用条件に関して従業員の代表との誠実な交渉を行うに当たり、又は従業員が団結権を行使している間は、交渉に不当な影響を与え又は団結権の行使を妨げるために、事業活動の単位の一部又は全部を当該国から移転するとの威嚇は行わず、また、他国内にある企業の構成体からの従業員移転は行わない。

8. 従業員の正当な代表者が、交渉中の事項につき決定する権限を有する経営者の代表と団体交渉又は労使関係の問題についての交渉を行い、労使相互の関心事項について協議することを可能にする。