

2006.01.13/日本労働組合総連合会

CSR（企業の社会的責任）に関する連合の考え方

はじめに

CSRをめぐる国際的な論議が活性化しているなかで、日本においてもこの問題に対する関心が高まっている。

これまでの国内の議論では、企業の不祥事や事故の多発などの事態に対して、企業のステークホルダーとの関係を重視した企業統治や、法令遵守を前提としたコンプライアンス経営などが中心であった。しかし、最近では、それらの論点に加えて、国際的な基準や規格をめぐる新たな動向や、地域社会やコミュニティ、さらには文化や環境までも含めた論議に発展し、従来の企業の社会的責任という枠組みを超えたものとなっている。

労働組合も、こうした動きを的確にとらえ、積極的に対応していくと同時に、企業別の枠を超えて労働組合みずからの社会的責任を果たしていくことが求められている。

以下は、連合としての基本的考え方を示したものであり、各構成組織、地方連合会もこれを踏まえて具体的取り組みを検討していくことが望まれる。また、今後、必要に応じて連合としての具体的方針を示していくこととする。

1. CSRをめぐる現況と課題

1) CSR論議の背景

従来の「企業の社会的責任」論を超えて、今日の「CSR」論が展開されている背景には以下のような点がある。

一つの大きな変化は、経済・企業活動のグローバル化である。それによって、地球規模の環境問題という新たな課題が浮上し、各個別企業は、公正さや持続可能性を最優先する「地球市民」として活動することが、これまで以上に求められるようになった。

もう一つは、それと並行して進んだステークホルダーの拡がりである。企業の多国籍化によって、株主も、顧客も、取引関係も、従業員も、かつては想像できなかったほど範囲が拡大しており、とくに、雇用・労働関係においては、非典型雇用や間接雇用の急増によって、労働基準や人材育成、コミュニケーションなどで新たな問題が生じている。

2) CSRをめぐる二つの流れ

CSRをめぐる日本の現状は、一方で環境問題に対する先端企業の対応やCSR委員会設置をはじめとする先進的取り組みが行われているが、他方で、企業不祥事、事故隠し、災害・事故の多発や安全軽視、不払い残業の横行、海外進出企業が引き起こしている労使紛争などの状況が併存している。

つまり、安全や人権を無視した熾烈なコスト削減競争と、社会全体の持続可能性に配慮したトップランナーをめざす競争という、相反する二つの競争ルールが併存しているとい

う状況にある。

3) CSR概念のばらつき

CSRに取り組んでいる企業のなかでも、その実態にはばらつきが見られる。企業によっては、環境報告書の作成や、企業メセナなどの社会貢献に矮小化しているところもあり、とくに、雇用・労働分野の位置づけが遅れている。また、上場企業の財務関連情報のような開示義務もなく、共通の基準やデータがないために、各企業が作成しているCSR報告書の内容もかなりばらつきが見られる。

CSR論議の幅はますます拡大する方向にあるが、それがコンプライアンスに背く行為の隠れ蓑であってはならない。

4) 労働組合の動向

CSRに対する労働組合の関心は、一部の構成組織や大産別共闘で先駆的な方針が示されているものの、全体としては十分とはいえない。この間の企業不祥事や安全問題のトラブルでも見られたように、労働組合が企業利害と一体になり、消費者や住民の立場に立った十分なチェック機能を果たせないという場面も見受けられたことは否定できない。

労働組合も、企業別組織の閉鎖性を超えて、消費者や住民の立場や国際的な視点に立って企業経営をチェックすると同時に、権利や労働条件の確保についても、産業や地域、国際労働運動の視点に立った取り組みを進めていくことが求められている。

2. CSRに対する連合の基本的考え方

1) CSRの基本理念

CSRとは、「企業において、各ステークホルダーに対する説明責任を果たし、人権擁護、環境保全、雇用確保、質の高い労働条件・労働環境の確保、コミュニティへの貢献、文化活動への貢献など、それぞれの行動規範にもとづき、社会の公器たる企業の存在意義を示すとともに、社会的公正ルールの形成などに寄与すること」である。

これは、企業の経営のあり方そのもの、とくに、関連するステークホルダーとの関係のあり方そのものに直結しており、CSRの具体的内容は、経営者が一方的に決定しうるものではなく、各ステークホルダーとの対話を通じて確定していくものである。

2) 雇用・労働・人権分野の重視

労働組合の側からまず積極的に働きかけていくべきなのは、雇用・労働分野におけるCSRの明確化である。

とくに、性差などによる社会的な差別やさまざまなハラスメントの禁止・防止はもとより、雇用・就労形態の違いを超えた均等待遇や、職業生活と私的生活、地域生活のバランスなどについても重視していく。

※雇用・労働分野の国際労働基準には、以下のようなものがある。

① ILOの中核的労働基準

- a. 労働基本権（結社の自由・団結権・団体交渉権）
- b. 強制労働の禁止

- c. 児童労働の禁止
- d. 同一価値労働同一賃金、雇用および職業における差別の排除

② OECDの多国籍企業ガイドライン (注)

(注) 多国籍企業ガイドライン (以下ガイドライン) は多国籍企業に対して政府が行う勧告である。このガイドラインは、「企業の活動と政府の政策との間の調和の確保」「企業と企業が活動する社会との間の相互信頼の基礎の強化」「外国投資環境の改善の支援」及び「多国籍企業による持続可能な開発への貢献の強化」を目的とし、適用可能な法律と合致した、責任ある事業活動のための任意の原則と基準を提供している。また、ガイドラインはOECDの国際投資及び多国籍企業に関する宣言の一部である。この宣言は、ガイドラインの他に、内国民待遇、企業に関する相反する要求、国際投資促進要因と抑制要因に関する内容をその構成要素としている。

③ ICF TU/APROの企業行動規範

○雇用・労働分野の基本項目 (別表参照)

3) 労使協議の重要性

雇用・労働分野の課題についてのCSRは、労使交渉を通じて初めて確定されるべきものである。

労働組合の立場から企業のCSRの取り組みを判断する基準は、それぞれの企業が何を宣言しているかだけでなく、その宣言を実施するに当たって、労働組合との対話や労使交渉が保障されているか、そしてフォローアップの仕組みが作られているかにある。

4) 社会的・政策的取り組みの重要性

社会全体を望ましい競争の方向に導いていくには、個別企業の社会的責任と同時に、公正競争ルールや労働基準、環境基準などを含む社会的・政策的取り組みの推進がきわめて重要である。

3. 雇用・労働・人権の分野に関するCSR実現の取り組み

CSR (および広い意味のSR) の取り組みにおいて、労働組合は二つの位置・役割をもっている。一つは、企業経営を監視しチェックする立場、もう一つは、自らの権利や労働条件、能力開発などの保障を求める立場であり、双方を踏まえた対応が求められている。

1) 労使協議と協定締結

CSRの重要な一環として、CSRの課題を労使協議の対象とし、企業に対して情報開示や説明責任を果たすよう求めると同時に、フォローアップやモニターの仕組みを含めて、プロセス全体に関与しうる仕組みを作っていく。

a) 各企業におけるCSR委員会の設置と労働組合参加

・エコマークなど認証基準の活用

b) 企業行動規範の策定と労働組合の関与

- c)取引関係も視野に入れたフォローアップ機関の設置
- d)国連グローバルコンパクト参加に向けた企業への働きかけ
- e)国際産別組織による多国籍企業との枠組み協定の締結

2)政策的な取り組み

個別企業の取り組みを支え、公正競争ルールを定着させるための施策を国や自治体に求める。

- a)企業に対する基本的項目に関する情報開示の義務づけ
- b)国や自治体が行う公契約におけるCSR基準の適用
 - ・自治体における条例制定など

3) S R I (社会的責任投資) への関与

公的年金基金や企業年金などの資金運用においてCSR基準を取り入れていくよう積極的に働きかけていくとともに、労働組合の自主福祉事業においてもCSR基準を積極的に活用するよう取り組みを進めていく。

4)労働組合の側からの評価基準の検討

雇用・労働分野のCSR評価基準について、労働組合の側からも検討を進める。

5)国際労働運動への対応

国際自由労連は、2004年12月に宮崎で開催した第18回世界大会で、CSRに関する決議を採択した(注)。連合は、決議に盛り込まれた労働者と労働組合の権利に十分な配慮をするとの趣旨を踏まえた対応を行っていく。

(注)決議要旨：労働組合は、CSRの討議について、働く人々の代表としての明確な役割に基づいて参加する。経済界は、社会に対する責任を自分自身で定義する政治的正当性を持たない。CSRに関する方針は、それが、社会的保護、労働者保護、環境保護に関する規制と矛盾せず明らかに補完するものであり、また、労働協約による基準と団体交渉を尊重する場合に限って支持をする。企業の行動に関する正当な規制を回避するためにCSRを使用することには断固反対する。

6) N P O などによる標準化の取り組みに対する関与

S A 8000、I S Oなどで進められている標準化の取り組みは、公的なものにとって代わることはできないとしても、企業ごとの取り組みのばらつきを改善していく一助になる可能性もある。同時に、この標準化は何らの拘束力を持たないことから、単なる隠れ蓑になる可能性もある。したがって、これらの標準化にI L Oを始めとする国際労働基準などを盛り込むことはもちろんのこと、関係機関との協議・連携を含め、より実効性があるものとなるよう働きかけを行っていく。

以上

資料

○CSR実現に向けた取り組み

上記の考え方を整理すると、連合、構成組織、単組、地方連合会における具体的取り組みとして下記のような課題が考えられる。

連 合	政策要求実現（情報開示の義務づけなど） 経営者団体との協議 関連審議会等への対応 企業評価基準作りの検討 ILOや国際自由労連との連携
構成組織	産業実態に即した方針策定 産業別・業種別労使会議での協議 海外進出企業に対するチェック活動 国際産別組織との連携→枠組み協定締結
単 組	企業行動規範の策定への関与 →モニタリングとチェック 取引関係、海外投資行動なども視野に CSR委員会の設置と関与 非典型雇用労働者も含めた協議の場
地方連合会	地方経協との協議 共同宣言 NPOなどとの連携

○枠組協定とは

国際産業別組織（GUF）が中心となって、ILOの中核的労働基準の遵守などについて経営者団体や多国籍企業と締結する協定。現在35の協定が締結されている。

○国連グローバルコンパクトとは

グローバリゼーションがもたらすさまざまな弊害を解決するとともに責任ある企業行動を国際的に推し進めることを目的に、1999年の世界経済会議でアナン国連事務総長によって提案された。このイニシアティブには、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）、国連環境計画（UNEP）、国際労働機関（ILO）、国連開発計画（UNDP）など、国連の機関が深く関わっている。

構成は、「世界人権宣言」「労働の基本原則及び権利に関するILO宣言」「環境と開発に関するリオ宣言」に基づいた、人権・労働・環境・腐敗防止に関する10の自主行動原則から成っている。

労働組合が確認すべき項目 (例)

	分野	側面
経済	直接的な経済的影響	顧客 供給業者 従業員 出資者 公共部門 など
環境	環境	原材料 エネルギー 水 放出物、排出物および廃棄物 供給業者 製品とサービス コンプライアンス 輸送 など
社会	労働慣行 および 公正な労働条件	雇用 労使関係 安全衛生 教育訓練 ディーセントワーク 不払い残業撤廃 など
	人権	差別対策 組合結成と団体交渉の自由 児童労働 強制・義務労働 懲罰慣行 保安慣行 先住民の権利 など
	社会	地域社会 贈収賄と汚職 政治献金 競争と価格設定 など
	製品責任	顧客の安全衛生 製品とサービス 広告 プライバシーの尊重 など

(主な出典：GRIサステナビリティリポーティングガイドライン2002)

労働・人権に関する基本項目

権利の項目	内容	
自由	奴隷的苦役からの自由	
	非人道的な扱いからの自由	
	職業選択の自由	
	思想、良心、宗教の自由	
	言論、表現の自由	
	集会、結社の自由	
均等待遇・差別の禁止	社会的差別の禁止	人種、皮膚の色、性、言語、宗教、思想・信条、社会的出身、財産、門地その他これに類する事由による差別禁止
	一般的平等取扱	同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利
	女性差別の禁止	
生存、生活保障	最低生活保障	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人間に値する最低生活 ・ 最低賃金 ・ 労働時間、休日、休暇の最低基準 ・ 労働安全衛生基準 ・ 年少労働（就業の最低年齢）
	適正生活保障	公正かつ良好な労働条件の享受 <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者およびその家族の相応な生活のための報酬 ・ 労働時間の合理的な制限 ・ 定期的な有給休暇、余暇をもつ権利 ・ 安全かつ健康的な作業条件 ・ 能力開発・職業リハビリテーションの機会
労働組合	団結権	
	団体交渉権、反組合差別行為、干渉行為からの保護等	
	同盟罷業権（ストライキ権）	

出典：中央経済社「CSR経営」第4章「労働とCSR」逢見直人（連合副事務局長）執筆