

海外労使紛争防止には 労使の協力が不可欠

今回IMF-JCとして初めて、「海外労使紛争の防止に関する労使セミナー」と銘打って開催したところ、企業の人事・労務あるいはCSRの担当の方もご多忙の中多数参加いただき、改めて感謝申し上げます。

1990年代以降のボーダレス化、グローバル化の進展が、世界的に雇用を創出し、経済発展、生活水準の向上をもたらしていることは明言できる事実である。しかし、一方で、企業が海外に生産拠点を展開する場合には、元々低い労働コストを求めて展開しているという側面もあるので、気をつけないと、ともすれば現地において低い賃金、低劣な労働条件、職場環境、あるいは労働組合活動への妨害などの問題を引き起こし、これが現地のマスコミあるいはNPO等から糾弾されるというような事態も起こってきている。こうしたことが起こらないように、そして現地の労働者に対してもグローバ

ル化の成果が適正に配分されるようにしていくためには、海外事業拠点において、労働者の基本的人権をきちんと遵守し、労使対等の下で賃金労働条件が決定できるようにしていくことが不可欠である。

そのための基本的な枠組み、必要条件が、中核的労働基準と呼んでいる四つの項目である。一つは結社の自由・団結権の擁護である。これは労働者が団結することを阻害しないということである。二つ目は、強制労働の廃止、三つ目は児童労働の禁止、四つ目は労働（雇用・職業）におけるあらゆる差別の撤廃である。この四つの項目を中核的労働基準と呼んでいる。

IMF-JCのCOC締結の取り組み経過

IMF-JCの上部団体であるIMF（国際金庫労連）の方針を踏まえて、2000年以降、IMF-JCは、こ



の中核的労働基準に関する企業行動規範、いわゆるCOCを同時に締結し、世界中の事業拠点で四つの項目、中核的労働基準を遵守した事業活動が行えるよう、労使が連携をするという取り組みを進めてきた。現在、国際的には、こうした企業行動規範のことをIFA（国際枠組み協約）と呼んでいる。現時点でIMF本部の傘下組織と企業の間で、16のIFAが締結されている。日本のIMF-JCも、このIMF本部の方針を受けて、2000年から2001年、そして2004年から2005年と2度にわたり、COC締結の目標を立てて、労連・単組の皆様にご協力をお願いしたところであるが、残念ながら、目立った成果を挙げるには至っていない。

その理由はいくつかあるが、わたし自身が認識している最大の理由は、企業側は中核的労働基準を守るとい



● IMF-JC 副議長（国際委員長）／
基幹労連中央執行委員長
内藤 純朗
ないとう・じゅんろう

とは当たり前のことであり、そのような当たり前のことを、改めて労使でも一度締結するようなことは必要ないのではないかとというのが、COCの締結を推進できない最大の理由であったと思っている。それ以外にもいくつか理由があるが、現時点まで目立った進展がないというのがIMF-JCの取り組みの結果である。

COC締結取り組みの再構築に向けて

海外事業拠点における労使紛争、とりわけ団結権、結社の自由にかかわるような労使紛争が増える傾向にある中で、中核的労働基準を遵守した事業活動を行っていく必要性はますます高まっている。IMF-JCとしても、これまでのCOCの労使締結の取り組み

が成功していないという反省を十分に踏まえつつ、取り組みの再構築を図っていかねばならない。

世界中の事業拠点、さらにはサブライヤーなどの取引先も含めて、グローバル経営、グループ経営、サプライチェーン・マネジメントとして中核的労働基準を確立するということを、まずわれわれ自身がしっかりと腹におとし、組織内に浸透させることが何より重要である。そのようなことは当然り前で、自分のところの事業所を持っているから、改めて労使締結をしなくても、世界中の企業が自分のところの企業の考えを理解してくれるはずであると思うのは、実は誤りだと思つ。

これまでのCOC締結の取り組みの経過は、まず一部の主要単組が先行して取り組んで、そこで実績を踏まえて次に広めていくという戦術であった。そのために、まず先行する企業が締結をするということが先にたち、なぜ締結するのかという取り組みの必要性に対する認識の定着が不十分であったと反省をしている。この反省を踏まえながら今後の取り組みをしていかねばならないということで、その一環として本日のセミナーを開催した次第である。

COCの労使締結が、中核的労働基準確立のための有効な手段であることは間違いない。しかしながら多くの企業、そして組合のほうでも、海外生産

拠点での労使関係の掌握が本当にできているのかどうか、その取り組み体制ができていくのかどうかということを十分把握できない中で、いきなり労使締結をしなさいというのはむしろ無理があるということ率直に認めなければならぬ。金属労協としては、COCの労使締結のできる状況にあるところについては引き続き先行した取り組みをお願ひするところであるが、一方において、それ以前に着実に段階を踏んで、まず理解をしてもらおう、必要性を認めてもらうという活動をしていく必要があると考えている。

具体的には、先ほど申し上げたように、グローバル経営、グループ経営、サプライチェーン・マネジメントとして中核労働基準を確立しなければならぬという必要性と、そのための日本の本社とその労働組合が果たすべき役割や責任について理解を促進していくことから改めて進めてまいりたい。

海外労使紛争防止への 労使協力の必要性

実は、日本の親会社が、その海外子会社にはそんなに深く関与していないのだといくら言っても、頭に親企業の名前が出てくると、国際的には通用しないので、これはしっかりとやらなければならぬと思つている。そのうえで各企業の単組において、海外事業拠点における労働問題や労使関係につい

て状況を把握しつつ、経営側との情報交換、情報の共有化を行い、徐々に日本の労使が連携していくことができるようにしていくことが現実的であると考えている。もちろん情報交換だけではなくて、現地において中核的労働基準にかかわる問題をはらんでいる、あるいは紛争が発生したというような場合には、問題の解決、紛争の未然防止あるいは紛争の早期解決に日本の労使が力を合わせていかなければならない。

COCの労使締結についても、締結それ自体が目的ではなく、世界中の事業拠点の中核的労働基準を確立することが目的なわけである。先ほど申し上げた4項目の中核的労働基準については、皆さん方はそんなことは当たり前のことだと思われるに違いない。それをしっかりと確立していくことが狙いで、その手段として日本の親会社である企業の中の労使がきちんとそのことを文書で締結しながら確認をしていく、それが第一ステップになる。

CSRの取り組みと中 核的労働基準

今日、CSR（企業の社会的責任）の取り組みが極めて盛んになっている。日本では、CSRという用語、環境保全や社会貢献、あるいはコンプライアンスに基づく企業の不祥事を防止するという活動が中心である。しかしな

がら、元々今日の世界的なCSRの気運の高まりというのは、グローバル経済下における低劣な賃金労働条件、あるいは職場環境、労働運動に対する抑圧などといった問題が発端であった。このことは忘れてはならないと思つ。したがって、ある意味で日本企業の中で少し対応が遅れている中核的労働基準の確立こそが、CSRの中でも最も重要な課題であることを認識しなければならぬ。国連が推進しているグローバル・コンパクト、OECDの多国籍企業ガイドライン、あるいは現在策定が進められているISO26000などにおいても、中核的労働基準がまさに中心になっていることを特に留意する必要がある。

本日のセミナーは単に金属労協の考え方を伝えるだけではなく、会社や単組における取り組みの事例、あるいは海外における労使紛争の実例などについてもご紹介いただけることになっている。また日本企業の海外労使関係に強い問題意識を持つておられる日本総研の足達先生からも、後ほど重要な示唆をいただけるものと考えている。

短い時間の中に盛りだくさんの内容を入れてあるが、どうぞ最後まで参加いただき、労使の理解が得られるように、主催者を代表してお願ひをし、ご挨拶とさせていただきます。

（文責 編集 I M F J C 組織総務局）

海外生産拠点における労働問題 — アジアの事例から —

グローバル化とアジアにおける環境の変化

グローバル化という流れの中で、国際社会において、この中核的労働基準を遵守する活動が活発化してきている。それを受けて労働組合の活動も活発化している。それから、国全体の歴史、発展の段階という意味で、民主化の動きが特にアジアで今、高まっていることも労働組合の活動を活発化させている一因となっている。

会社側も、このグローバル競争に何とか勝ち残るために、さまざまな観点でその行動を変えてきている。そのような状況の中で、特に今アジア地域は労働問題が大変発生しやすい状況になってきていると意識している。

なぜ紛争が発生しやすいのか — インドネシアの事例

具体的事例として、インドネシアの事例を紹介したい。

インドネシアの場合、1997年の通貨危機を発端とする経済危機までの間は、体制自体は、開発独裁体制であったと言えよう。言ってみればスハルト体制の中で、国がある程度強権的な政策を持って統治を進めるとい状況であった。その中で、労働組合は、唯一承認された組織であったので、その是非はともかく、労働運動も労使関係も大変安定をしていたと言える。そのような状況の中で企業としても、ある意味、国としての後押しもあったし、安定的に事業を遂行できた時代であったと言える。

その後、97年に経済危機があり、企業の経営危機等もあり状況がかなり大きく変わってきている。その他、さまざまな理由があったと思うが、97年にスハルト体制が崩壊し、民主化という動きになってくる。民主化ということ

になると、圧政的なところから、ある程度自由な部分が出てきた。

そして、98年の段階で、ILOの中核的労働基準遵守を批准している。このように労働法的にも民主化という流れの中で、今まで国内だけでやってたものを世界の基準に合わせようとする大きな変化が起きてきた。そのような動きを受けて、労働組合としても、今までは1企業で1組織しか認められなかったのが、労働組合をいくつでも設立していいというように労働法制が変わった。この段階から、言ってみれば労働組合が乱立をするような状況になってきている。

その中で企業はどのような動きをしていたかという点、今までは、一つの企業では一つの労働組合を相手にやっていけば良かったのが、1企業内でも容易に複数の組合ができるようになり、それへの対応が大変であった。一方で、この頃からグローバル競争が激



● I M F I C 事務局次長 (国際局長)
植松 良太
うえまつ・りょうた

化してきたので、日系企業もそうであるが、外資系企業自体の行動も、状況によってはインドネシアにおける事業を打ち切るというような動きも一部には出てきた。このように労働組合側の動きの活発化に加えて、グローバル競争に勝ち残るための企業自らの行動の変化があつて、言ってみれば混乱期の状態になってきた。

実は、その労使の基本的な行動が、

今に至るまではあまり大きく変わって
おらず、インドネシアは、いまだに過
渡期の状況にあると認識している。

ただ、98年以降から少しずつ変わっ
てきており、2004年段階では、労
働組合自体は極めて多くのナショナル
センターが乱立していた頃と比べる
と、ある程度有力なところに集約され
てきている。金属産業系でも、大きく
三つ程度の組合組織に整理されてき
ている。ただ、その集約された3つの組
織間には決してお互い仲が良いとい
うことではなく、三者の間には状況によ
っては亀裂も生じかねないような事態に
なってきた。一方で、政権自体も、
少し民主化から振り戻しのようなもの
があったりして、ここでもまた混乱が
出てきている。

CSR重視の流れ

このような国自体の発展過程の流れ
の一方で、世界的にCSR重視の流れ
が出てきている。グローバル化の流れ
は、インドネシアだけでなく、ほかの
国にも同様に押し寄せている。このよ
うなCSR重視の流れは、企業による
社会への弊害に対応するために企業に
一定の責任の履行を求める動きだと認
識をしている。このような混乱期でい
ろいろなことが起こりやすい状況とな
っている国際的な流れの中で、企業に
明らかに責任を求めるといふ流れが付

加されてきている。これは、労働組合
側からすると、CSRの重視という流
れは、企業の社会的弊害を起こす行動
はやはり国際的にも悪いことなのだ
ということがわかりやすくなってきてお
り、グローバルな連帯意識を高めて、
労働運動が活性化されることに結びつ
いている。これが現在にいたるまでの
状況変化として、大きくとらえなけれ
ばならないことだと思っている。

インドネシアの労使関係の全体の流れと今後の行方

いずれにしても、インドネシアにお
いては、歴史的な国の発展段階の流れ
からしても、あるいは国際的な枠組み
に合わせていこうという動きの中で
も、労働法を含めて民主化に向けた過
渡期に来ている。国としての法制度整
備・運用が曖昧な中で、法制のみに頼
るだけでは、労使紛争は回避できな
い。企業内労使の直接対話・信頼関係
を促す枠組みづくりが重要である。これ
に失敗すると、労使紛争が悪化・拡大
して、最悪は事業閉鎖・撤退というこ
ともなりかねない。反対に、これを機
会に、企業内労使が腹を割って直接対
話をし、信頼関係を構築できれば、
良好な労使関係を構築でき、企業とし
ても、安定成長の基盤を確立できるこ
とにつながると思う。

このような環境の中で、インドネシ
アの事例で申し上げたが、そのほかの
アジアの国も多かれ少なかれ似たよう
な発展過程をたどるものと思ってい
る。そのようなことも少し付け加えた
うえで、具体的な事例に入っていくた
い。

IMF-JCが経験した日系企業に関する労働問題のケース

私自身、IMF-JC本部に来てそ
んなに長いわけではないが、毎日、本
当にいろいろなところからいろいろな
形で、海外での日系企業にかかわる
労働上の課題が持ち込まれている。表に
出る、出ないということもあるし、最
終的に問題になる、ならないというこ
ともあるが、多分、1カ月に数件は新
しいものが入ってくる。その中には、
すぐに解決できるものもあれば、ずっ
と膠着状態のままになっているケース
もある。抱えている案件ということ
いうと、アジアでは現在10件前後、常
に出たり入ったりしながら動いている
というのが実態である。

IMF-JCの経験則

◎その1「解雇」とい
う言葉が出ると紛争は深刻
化する

JICのこれまでの経験の中から「報

告すると、労働条件交渉に関する争議
というのは、「会社が賃金を上げてく
れないのですが、どうしたらいいでし
ょうか」というような話は、「それは、
あなたの方が会社と一生懸命交渉して解
決してください」ということで、それ
自体では深刻化せず、なんとか収まる
ことが多い。

しかし、例えば労使交渉が膠着状態
に入り、それに関連して、もうこれは
キーワードといっても過言ではないと
思うが「解雇」という言葉が出てくる
と、これ自体が大変深刻化をするとい
うことがJICとしての経験則の一つで
ある。

例えば従業員個人が悪いことをした
場合、「解雇」というのは規則に則っ
ていればそれほど問題にならないとも
言えるが、例えば、労働条件交渉に関
することで、労働組合の役割を担って
交渉をしていた人を、あるいは交渉の
結果、事態が膠着状態に入ったのでス
トをしたことを理由に解雇されたとい
うような文脈になっていくと、それは
中核的労働基準の問題としてクローズ
アップされ、一挙に問題になる。

IMF-JCの経験則

◎その2「労働組合活動
に関する」と「解雇」
が並んだとき大きな問題
となる

「労働組合活動に関連すること」と「解雇」の二つの言葉が並んだときに、それが大きな問題になっているというケースが、われわれIMF・JICの経験としてはかなり多くある。昨今それが問題にしようという理解が世界的に広がっているのに、かなり細かい事案でもそれを労働組合が主張するケースが出てきている。

例 海外労使紛争の一般事

ここでいくつかの事例に触れてみたい。

(1) マレーシアのケース

特に問題となる中核的労働基準に関する件については、例えばマレーシアでは、「労働組合の認証に関して、会社による任意認証が可能にもかかわらず、組織化を忌避するため、行政に『労働組合の組織化資格』について問い合わせ、資格有との判断が出た場合にもかかわらず、会社はさらに司法の判断を仰ぐべく高等裁判所に提訴を行う」という構造的な問題がある。

マレーシアの仕組みでは、労働組合の設立・登録に関して、会社が了承しないといけない。これは言ってみればマレーシアの労働法の内容が悪いという問題が確かにある。外資優遇政策とも絡まっているが、特定の産業につい

ては、とりわけこの部分が厳しく規制されている。

会社側としては、積極的に労働組合をつぶすということではないが、労働組合を設立する枠組みが、本当に労働法の運用に合っているのだからどうかというところについて異議を申し立てることが結構頻繁にある。これは法律に反する行動ではない。しかし、会社側が特に問題がないといえれば労働組合が設置できるにもかかわらず、異議を申し立てることにより、組合設置を事実上妨げているという認識がマレーシアの方ではされている。このケースについてはまだ動いている案件も含めて、長年問題がくすぶっている状況である。

(2) インドネシアのケース

インドネシアのケースでは、団体交渉が膠着状況となり、ストライキから解雇問題に発展したケースもある。これは協約締結に関する団体交渉で、解雇問題に発展したということ、国際的に非難が高まり、国際キャンペーンに発展したという事例である。最終的には解雇も含めて、大変残念な結果となった。このケースのポイントは、インドネシアの当該労使、あるいは日本の関係組織がかなり間に入って交渉したわけであるが、実はこの当該労使の意思の枠を超えて、国際組織がその意思を確認することなく、OECD多国

籍企業ガイドライン違反としてキャンペーンを繰り広げるといふ動きをしたというのが特徴的な部分であったと思う。

言ってみれば、このような案件がひとたび起こると、当事者間だけではコントロール不可能になってしまうというようなケースも、場合によってはあり得るといことがわかり、これは貴重な経験であると思っている。

それから、インドネシアの場合、複数組合が存在するという一方で、よくあるのは、一方のほうに優越的な地位を与えることである。あるいは、今ある組合ではない新しい組合をつくる際に、それを会社の結果として妨害をしたとみなされるケースが大変多い。これも、インドネシアの労働組合組織は歴史的にまだ若いということもあり、手続き上に不備があるケースも多々ある。そこをとらえて、手続きの不備があり、その結果として例えばその会社の就業規則に違反したということ、解雇に至った事例もある。しかし、その部分は確かに会社の就業規則上は大変よろしくないと思定される状況なのかもしれないが、ただその行動に至った理由が、例えば、労働組合を設立する動きであり、それに関連して「解雇」というような事態になると、経営側の意思はともかくとして、国際的な文脈の中では、労働組合の設立に関する干



海外労使紛争防止セミナー（電機連合）

渉の問題だと取られかねないという実態もある。

(3) フィリピンの事例

もう一つ、フィリピンの事例がある。この案件は、優越的な団体交渉権を取るか取らないかということで、組合員の投票をした認証選挙の結果をめぐって、会社側と組合側が争いあう状況になったということである。認証選挙の結果について、労使がお互いに譲らないので、公聴会が開かれることになった。公聴会が行われたのが平日である。そこに関係者が集まり、お互いが言い分を言えることになっていたが、労働組合側が、この公聴会にかなり大人数で、公聴会の行われる会場の外で、会社を休んで抗議活動をしたという申請をしたのである。ただ、それだけ多

くの人数が一斉に職場を離れてしまふと会社の事業に支障が出て、事実上開店休業状態になってしまう。このような場合にはそれを認めなくてもいいというような規則があるので会社側が組合側の申請を認めなかった。しかし、それを聞かずに組合員がその公聴会の会場に行つて抗議活動をしたということである。

この文脈を皆さんはどのようにお考えになるかということである。会社側が工場のラインが止まってしまふ恐れがあるので、就業規則上許されるということ、それを認めなかった。ただ、それを組合員が振り切つて行つてしまつたということである。結果として会社の工場ラインが止まるということになつてしまつた。もちろん、公聴会に出席する当事者については休みを認められている。これは、会社の文脈からすると、あるいは日本の労働組合の思考回路からしても、どちらが悪いのかといわれると、微妙だといふところはあつたと思う。ただ、これがつまるところ、労働組合に関連する解雇という見方をされることになり、問題が大きくなつていくのである。

実はこの案件は、結果として今、会社が労働組合の権利を侵害したということ、ILOに提訴されている。この職場放棄の件については、ILOの結社の自由委員会の勧告の中でも、実

は違法なストであつたと考えられると認定はされている。ただ社説論としては、だから組合が悪いということにはならず、労働者、労働組合の権利侵害が極めて大きいといふところにかんがみれば、それを是正する措置をしなければならぬといふ議論になつていく。これが、言つてみれば日本的な意識と世界の流れ、文脈の違いといふところを顕著に表している例かもしれない。この結果、ILOはフィリピン政府に対して法律が悪いので法律を是正せよと勧告をした。それから、解雇をされた人たちが工場に職場復帰できるように最大限の仲介をせよといふことを勧告したが、結果として国際的には企業に對しても批判の声が出ていふという結果になつていく。

中核的労働基準では日本の感覚は通用しない

ここで、今、なぜ世界中で中核的労働基準を守る仕組みができていふのかを、改めて考える必要がある。日本のような、ある程度労使関係がきちんとしていふ国の中にあると、ここまでしっかりとした仕組みが必要だと考え、方と出でこないかもしれない。しかし、やはり世界を見たときに、このグローバル化の中できちんとした企業行動をする企業といふのは、やはり少数派なのである。従つて、言つてみれば

企業は悪い行動をするということはある程度前提に仕組みが整理がされていふのではないかといふことを、ぜひ頭にに入れておく必要がある。逆にいふと、労働者といふのはやはりもつとも弱い存在なのであることを前提にして、仕組みが運用されていることを再度ぜひ頭にに入れていただきたい。

要は、日本の国内感覚で正しいと思つていても、結果として中核的労働基準に反することになってくるようなケースがあることを認識いただきたい。くどいようであるが、『労働組合の活動』と『解雇問題』、その二つが合わさつたときに、想像以上にその中核的労働基準違反に抵触するケースが幅広くなることを、ぜひご認識をいただきたい。しかも、情報が瞬時に世界に広がる時代になつていふのである。

法に従つて、司法にゆだねて、就業規則に違反していふから解雇したといふのは、確かに間違つていふないし、正しいことであるといふことは、法治国家であればもちろん言えることであるが、ただ、そのような理屈では動かないケースがあるといふことなのである。さらには法律自体に問題があり、それが変わるケースもある。先ほど言つたが、フィリピンはILOから勧告を受けていふので、法律を変えなければいけない。要は、労働組合をつくるにあつて、法律に定められてい

認証のやり方が極めて分かりにくい、不透明すぎる、それから労働組合にとつて不利になるので、法律を変えることを勧告されているのである。したがつて、法律を今、改正するといふことで、新しい法律がここで実は通つていふ。ただ、経営側の反発もあり、実際の運用がどうなるかということについては不透明と言われている。言つてみれば、各企業がよりどころとする現地法といふのは、国によっては変わる可能性があるので、変わったときにもじつはたしなないでいられるような企業行動が日ごろから必要なのである。

日常的な労使関係の構築こそ必要

最後に、日常的な労使関係の構築こそ必要であるといふことを申し上げたい。そして中核的労働基準については理解をさらに深める必要があると思ふ。それから、あえて経営サイド的に言へば、一つのリスク管理として、中核的労働基準の幅を適切にとらえることが必要だと思つていふ。いずれにせよ、それぞれの国に生産拠点を置いていふ、それぞれの労使が、自分のところの現地の組合はどのような状況にあるのか、現地の事業はどのような状況にあるのかといふことを、ぜひ把握することが必要だと考えていふ。

(文責 編集 I M F J C 組織総務局)

CSRの推進における 中核的労働基準の確立

I. 今日的なCSRにおける人権・労働問題

日本では2003年「CSR元年」

CSRというと、大変なブームと
いうか、大変な隆盛を見てきたとい
う経過がある。日本では2003年
にCSR元年と言われて、このあた
りからCSRが盛り上がってきたと
考えている。

CSRとは何か？

CSR、企業の社会的責任とは、
一体何のことなのか？

IMF-JCで整理している考え方
は、「企業が自社の利益のみを追求す
るのではなくて、企業に関係する社
会全体の利益を追求していくこと」
を指す。これはよく「WIN-WI

Nの関係」と言われる。そして、「常
にそのような姿勢を社会に対して明
らかにしておくこと」、「すなわち、ア
カウンタビリティ（説明責任）を大
切にする」という考え方である。

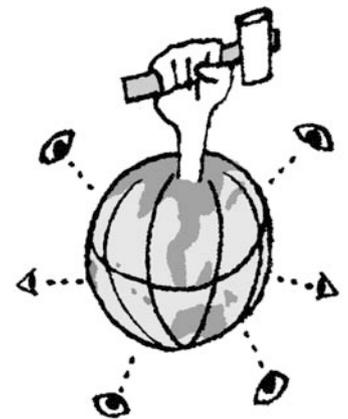
こうした「ウイン・ウインの関係
を構築していくこと」と「アカウン
タビリティをしっかりとやっていくこ
と」が結局は自社の利益を拡大し、
企業の永続的な発展をもたらすサ
テナビリティ（持続可能性）を実現
することになるというのがCSRで
ある、と私も金属労協では考えて
いる。

もう一つの見方というのは、経
済・社会・環境の三つそれぞれに帳
尻を合わせようという考え方である。
これを『トリプルボトムライン』と
言っている。なるほど、利益も追求
する、社会的貢献もする、環境も守
る、という三つのことを同時にやっ

ていこうというのは、非常に分かり
やすいけれども、どうもすっきりし
ない。というのは、環境というのは
社会の状態そのものであるし、経済
というのは社会の中の営みの一つで
はないか。そのような点から言うと、
このトリプルボトムラインという考
え方はいまひとつすっきりしないよ
うに思える。

日本のCSRの原点—江戸 時代の商人のCSR

例えば江戸時代の思想家、石田梅
岩は「まことの商人は先も立ち、我
も立つことを思うなり」という言葉
を残しており、これは日本のCSR
の原点と言ってもよい。また、近江
商人の「三方よし。売り手よし、買
い手よし、世間よし」という哲学も、
石田梅岩の考え方と並び称されるも
のである。住友家では「浮利に走ら



● IMF-JC 政策部長
浅井 茂利
あさい・しげとし

ず」、三井家では「多くをむさぼるは
紛糾のもと」、そして幕末期の備中松
山の藩財政改革を断行した陽明学者
山田方谷は、「利は義の和なり」と述
べている。これは元々の出典は中国
の古典だと聞いているが、この山田
方谷先生の言葉が広まったのだと思
う。それから洪沢栄一の「論語とそ
ろばん」という言葉、片方の手には

論語を持って、もう片方の手にはそろばんを持って事業に当たれというのがこの趣旨であると認識している。

CSRの国際的特徴

日本の場合、「環境問題への取り組み」や「社会貢献活動」が、元々あって、これに製品安全性や金融などに関わる企業不祥事への対応から「コンプライアンス（法令遵守）」、「企業倫理」が重視されるようになった。環境問題への取り組みについては1960年代から70年代にかけて公害問題が発生したとき以来、日本の企業の問題への取り組みは世界一だと言われてきたわけである。また、日本の企業は「社会貢献活動」にも力を入れてきた。社会貢献活動については、アメリカ企業の方がひよっとすると盛んかもしれないが、日本企業も決して負けていない。これに加えて、いろいろな企業不祥事があって、それへの対応ということでコンプライアンス、企業倫理というものが非常に重視されるようになってきた。日本の場合で言うと、環境問題、社会貢献、そして企業不祥事への対応、この3つがCSRであると考えている人が多い。

CSRの国際的な潮流

90年代以降のグローバル化・市場経済化に対応し、多国籍企業が発展途上国、新興工業国に生産拠点を展開して、世界中の国々に雇用を創出し、経済の発展に貢献をしてきた。

2002年には263万人であった海外日系企業（製造業）の現地従業員が、2006年には362万人となり、わずか4年で100万人も増えている。このような日系企業の活動は、世界に誇るべきものであり、これによって各国の勤労者の生活水準を向上させたことは間違いない事実と言える。

しかしながら、多国籍企業が海外に生産拠点を展開する動機は、いろいろあるが、やはり一番の動機は低廉な労働コストであることは間違いない。

そうすると、やはり労働コストは安いほうがいいので、人権や労働問題が場合によっては軽視されることもあった。そういう状況に対して、現地の労働運動が児童労働や強制労働、セクハラやパワハラ、そして低劣な賃金労働条件や劣悪な労働環境などに関与し、抗議してくるようなことがよく見られるようになった。そしてこれらの動きに同調して、現地のNPOやNGO、あるいはマスコミなどから厳しい指弾、糾弾を受

けることになったわけである。その結果、企業イメージやブランドが失墜し、収益の悪化、あるいは企業の経営の根幹に大打撃を受けるといった事例も出てきた。

そのようなさまざまな事例があったので、国際的な潮流としては、今目的な意味でのCSRにおいては、人権問題や労働問題、とりわけ中核的労働基準の遵守が中心的な課題とみなされているという実態をご理解願いたい。

ILOの基本8条約に盛り込まれた「中核的労働基準」とは何か？

その中核的労働基準の意味について、改めて確認しておきたい。中核的労働基準とは、ILOの基本8条約に盛り込まれた、①団結権・結社の自由・団体交渉権（87号、98号）、②強制労働の不使用（29号、105号）、③児童労働の不使用（138号、182号）、④差別的撤廃（100号、111号）、これらの四つをもつて中核的労働基準と言っている。

では、この中核的労働基準を守るこの意味合いはどのようなことなのか。

一つ目は、勤労者に対して人間としての尊厳を確保する基本的人権だ

から、これを重視しなければならぬということである。

二つ目は、労使対等を確立し、労使交渉によって自主的に賃金・労働条件を決定できるようにする、そのような条件をつくる基礎的な枠組みということである。これはもちろん、団結権、団体交渉権というようものが中心であるが、例えば差別労働あるいは強制労働や児童労働を使っていたら、労使対等ということにならないわけであるから、そのようなものも同様に労使対等の重要な要件となってくる。

三つ目は、労使対等のもとでの適正な賃金・労働条件の決定がなされることにより、経済力にふさわしい勤労者の所得水準や生活水準を実現し、経済の持続的な発展を促すことができることである。

四つ目に、従業員のモラル、モラル、モチベーションを高めることにつながることである。

五つ目には、労使紛争による、無意味な経済的損失を回避することができることである。

六つ目には、中核的労働基準を遵守することにより、「儲けさえすれば従業員なんてどうでもいい企業」だと思われぬようにし、企業イメージ、ブランドを守ることにつながる

ことである。世界的に見れば、消費者の大部分は、どこかの企業の従業員であるので、従業員をおろそかにしている企業と報道されると、その企業の製品を買おうということにはならなくなってしまうからである。

II. 「中核的労働基準」をめぐるグローバルな動き

98年ILO新宣言

98年にILOは新宣言を採択して、基本8条約に記された四つの中核的労働基準について、加盟国は条約の批准のいかんを問わず尊重し、促進し、実現する義務を負うことになった。ILO加盟国政府の取り組みとしては、だから批准しなくていいのだということにならないわけで、国内法を整備し、基本8条約を批准するように努力しなければならない。また労使も政府に任せておけばいいというわけではなく、国内法整備に先んじて、労使が自主的に遵守に取り組むことが必要になってくる。そして、実質的に遵守できているかどうかチェックすることが、労使に求められるようになったわけである。

国際機関、民間機関での様々な取り組み

これと並行して、国際機関やあるいは民間機関でもさまざまな取り組みが行われている状況にある。

(1) 国連グローバル・コンパクト

まず一つには国連のグローバル・コンパクトがある。これは、国連のアナン事務総長が99年に提唱したもので、多国籍企業に参加を呼びかけ、2000年に発足した。4つの分野の10の原則を、多国籍企業が支持し、実践するプログラムである。10原則の自身は、原則1は、人権の擁護を支持し、尊重すること。原則2は、人権侵害に負担しないこと。原則3は、組合結成の自由と団体交渉の権利。原則4は、あらゆる形態の強制労働を排除。原則5は、児童労働を実効的に廃止。原則6は、雇用と職業に関する差別の撤廃。原則7は、環境問題の予防的なアプローチ。原則8は、環境に関して一層の責任を担うためのイニシアチブ。原則9は、環境にやさしい技術の開発と普及。原則10は、腐敗の防止である。すなわち、四つの分野に分かれており、人権に関するものが二つ、労働に関するものが四つ、環境に関するものが三つ、腐敗防止が一つという内訳となっている。10の原則のうち、四つが中核的労働基準になっている。

この国連グローバル・コンパクトには、全世界で3800以上の組織が参加している。組織といたったのは必ずしも企業だけではなく、そのほかの組織も参加できるようにしているからである。日本では、東芝、日産、NECフィールディング、セイコーエプソン、三菱重工、シチズン、日本電気、アンリツ、CSK、ニコンなど53組織が参加しているが、他の国々と比べて相当程度遅れていると、残念ながら言わざるを得ない。

(2) OECDの多国籍企業ガイドライン

二つ目は、OECDの多国籍企業ガイドラインである。2000年の改定において、多国籍企業が進出先でOECDのガイドラインに反する問題を起こした場合に、現地の労働組合が多国籍企業本国の政府に問題提起ができるという形になった。問題提起をされた方は、例えば日本というところ、日本政府がこの問題を受けると、日本経団連や連合と相談をしつつ対応を協議するような仕組みになっている。

(3) グローバル・サリバン原則

グローバル・サリバン原則というのがある。これは元々南アフリカで

の人種差別撤廃を目指すためのもので、人種差別が行われていたころの、南アフリカでの事業展開をチェックするための行動規範であったが、99年に人権労働問題に関する行動規範に衣替えをしたものである。現在、全世界で189社が参加をしている。

(4) SA8000

SA8000は、97年に発足した国際労働規格であり、中核的労働基準のほか、労働時間規制なども盛り込んでいる。全世界で1373社が参加をしている。残念ながら日本では、イオンともう1社しか参加していない。ただ、SA8000には労働時間規制などもあるので、日本企業がこれに参加するのは非常に難しいのではないかと考えている。同時に、SA8000のチェック体制とこのほかという部分に疑問も無いわけではない。

(5) ISO26000

5番目に、現在、策定作業中のISO26000がある。まずこのISO26000は、ILOとの連携からはじまったということで、やはり、ここでも中核的労働基準の重要性が確認されている。作業中の案文には、組織統治、人権、労働慣行、

環境、公正な事業活動、消費者課題
社会発展の7つが中核課題とされて
いる。この中にも人権、労働慣行と
いう言葉が入っている。

⑥ SRI (社会的責任投資) の隆盛

それから、SRIということが最近よくいわれる。これは社会的責任投資という意味で、企業の社会的な責任に関する行動を見つつ、それに投資をするということであるが、このようなものが最近非常に隆盛になってきている。

こうしてみると、グローバル・スタンダードという言葉がよく使われるが、グローバル・スタンダードと聞いても結局はアメリカのスタンダードじゃないのかとか、アングロサクソンのスタンダードではないのかなどと言われ、結構うさん臭い場面で見られる場合もある。しかしながら、これだけの流れがあると、やはり中核的労働基準こそが、だれがなんと言っても正真正銘の正当なグローバル・スタンダードといっているのではないかと思われる。

日本における中核的労働基準の取り組み経過

日本では、残念ながら中核的労働

基準に関する認識がこれまで十分に浸透したとはいえなかった。とりわけ、団結権・結社の自由については、経営側に躊躇があったと考えている。

例えば、日本企業のCSR指針は、コンプライアンス指針とか、CSR宣言とか、企業行動憲章であるとか、いろいろな名前がついているが、その中で団結権や結社の自由について触れているものは決して多くなかった。

日本経団連は『企業行動憲章実行の手引き』というのを出している。日本経団連がCSRとして企業がやるべきものをまとめたものであるが、この中で他の3つは盛り込まれていたが、団結権・結社の自由というのは、実は2007年4月まで盛り込まれていなかったが、2007年4月によりやく盛り込まれるようになった。それから、日本企業では、国際的に急速に拡大しているグローバル・コンパクトやSA8000への対応が進んでいないということもある。

しかしながら、現実には、最近、日系企業においても中核的労働基準にかかわる労使紛争が非常に増えてきていることも事実である。また、ISO26000で規格化される以上、日本企業もその対応に迫られる

のは間違いない。

労使紛争を生みかちな背景

アジアにおける日系企業において、最初は通常のストのはずだったのに、ストに参加した組合の役員や指導者が解雇されるということで、結局は中核的労働基準の問題になってしまいう例が多く見られる。

その背景としては、反労働組合的な現地資本の経営者や労働コンサルタントに労務政策を任せきりのところがある。それから、反組合集会をやったり、工場閉鎖をほのめかしたりと反組織化工作をしてみました。経営側が労働組合との直接の交渉に応じなかったりする。日本から赴任した役員も労務に詳しくないということがある。あるいは労働法に不備がある場合も多く、その不備を企業が利用してしまうことがある。もっと極端な例でいえば、労働組合の組織化や活動を制限するための立法を、多国籍企業が、政府に働きかけてしまったりする。あるいは、反労働組合的な土壌がある地域を選んで進出したりする。企業の立場としては分からないわけではないが、そのようなことも批判の対象になりやすい。あるいは、現地の労働組合の方も、労働組合同士、あるいは労働

組合内部の対立も少なくない。

普通に考えれば、本来、中核的労働基準など守りやすい内容のはずであり、当たり前のことではないかと思うはずである。実際、日本国内では中核的労働基準はおおむね遵守できているはずである。だから、日本国内での常識的な対応で、海外も同じようにしてもらえば済むのではないのかと思うのが当然である。

なぜ結社の自由や団結権に躊躇があるのか?

では、なぜ、中核的労働基準の中でも、特に結社の自由や団結権に日本企業の経営側に躊躇があるのかということである。これは、海外の労働組合はやはり過激なので、組合がきたら困るなどという思いは日本企業の経営側の思いとして率直にいつてあるのではないのか。それからもう一つは、現地の労働組合からしても、日系企業の行動が、「日本的な労働関係」のイメージと異なることへの不信がある。

こうした錯綜した状況の中で、双方、過激な対応をとりやすく、団結権・結社の自由にかかわる労使紛争が発生しやすくなる。団結権・結社の自由に関する労使紛争は、労働組合、経営側双方の労働運動に対する

基本姿勢にかかわってくる問題であるため、泥沼化しやすい。

海外の労働組合は、日本の労働組合と違う部分があるのは事実である。しかし、違いは違いとして受け入れ、やはり自然な対応をすることも必要である。そのようなことができている企業もたくさんある。

中核的労働基準遵守をめぐる3つの論点

中核的労働基準を遵守するという事に当たり、よくいわれる三つの論点がある。まず一つは、現地の国内法は守っている、それで十分なのではないかということ。二番目は、海外のグループ会社の労働問題は現地に任せているので、日本の親会社からそのような指図などできないというもの。三つ目は、サプライヤーの労働問題まで口は出せないのではないかというものである。この3つの論点について説明をさせていただきます。

◎論点1：現地の国内法は守っている。それで十分なのでは？

まず中核的労働基準と国内法との関係であるが、先ほどのILO新宣言にあるように、加盟国は条約の批

准のいかんを問わず実現する義務を負うわけである。しかし、現時点ではやはり国内法が不備で、基本8条約を満たしていない。そうするとやはり多国籍企業で現地へ進出した企業は、国内法の整備に先んじて中核的労働基準に自主的に取り組む必要があるのだということである。

国内の労働法、労働慣行で許容される行動をとっていても、中核的労働基準に反していれば国際的な批判を浴びるということは確かである。それから、グローバルに事業を展開する企業は、やはりさまざまルールや法律に対応しなければいけないので、企業にとってもっとも厳しいルールで、自らを律していくことが無難なのである。国内法がどうのこうのなどと言っていないで、やはり中核的労働基準遵守に基づいた行動が重要になるということである。

◎論点2、3：海外のグループ会社の労働問題は現地に任せている。日本の親会社から、海外のグループ会社や、サプライヤーに対して、労働問題まで口が出せないのでは？

二つめ、三つめは、グループ会社やサプライヤーの労働政策にまで口を出せないという話である。そうは

言っても、海外のグループ会社、あるいはサプライヤーのみなさんに対しては、日本からあらゆる指示やアドバイスをが行われているわけなので、労働問題だけではないというのはいちよつと理屈としておかしいのではないか。それから、CSRについても、もうグローバル経営、グループ経営、サプライチェーン・マネジメントでやっているはずである。この中で中核的労働基準だけ外してしまうというもおかしなことである。

グローバル経営、グループ経営、サプライチェーン・マネジメントとCSR

企業経営では、グローバル経営、グループ経営、サプライチェーン・マネジメントが当然のことであり、CSRも例外ではない。グローバル・コンバクトやISOでも同様である。CSRの中心的課題である「中核的労働基準の遵守」についても当然である。

ここで、サプライヤーの問題であるが、特に国際社会では、共犯という考え方が定着している。サプライヤーの人権問題が露呈した場合に、それを無視すれば「共犯」と認識されるので、調達企業にとって、この

リスクというのは見過ごせない。IOE(国際使用者連盟)でも、「行動規範によって最大限できることは、企業ができる限り、協力企業に協力して、行動規範の内容を守るよう説得に尽力することである。労働現場において基本的原則が繰り返し無視されているという事態を知りつつ、経済的利益を得ているという非難をされたくないならば、契約の解消というところもありうるであろう」と大変厳しい調子で述べているが、サプライヤーの皆さんに対して、CSRについてもやはり影響力を発揮していくかなくてはならない。

よくサプライヤーの皆さんというのは、単にサプライヤーではなくてパートナーなのだという話がある。やはりパートナーであるから、そのパートナーのやることについてもパートナーだからこそ、メーカーからサジェスチョンすることもあって考えている。

では、世の中の動きはどのようになっているか。例えばJEITA、電子情報技術産業協会では、四つの中核的労働基準をすべて含む、サプライチェーンCSR推進ガイドブックを策定している。それから、IBM、ヒューレットパカード、DELLのようなところでは、四つの中

核的労働基準をすべて含んでいる電子業界行動規範、EICCというのを策定している。また、NECグループでも、4つの中核的労働基準をすべて含む「サプライチェーンCSRガイドライン」を策定、ソニー、松下、富士ゼロックスなどでも同様なことをやっている。

中核的労働基準遵守に向け て何をやればいいのか

最後に、中核的労働基準遵守に向けて、具体的に一体何をやればいいのかだろうか。

まず、四つの中核的労働基準を、もれなくCSR指針に盛り込んでいただくことがとにかく大事なことである。中核的労働基準四つのうち三つを盛り込んでいるところはよくあるが、なかなか団結権・結社の自由を盛り込んでいるところは少ないので、是非四つとも盛り込むことが必要である。それからグローバル・コンパクトなどに参加することもあっていいのではないかということである。それから電子業界の行動規範（JEITA、EICC）に積極的に対応することも重要である。電子業界でない場合でも、JEITA、EICCを大いに参考にすることも大

切である。

そしてグローバル経営、グループ経営、サプライチェーン・マネジメントとして展開するためには、第1に、まず企業グループのCSR指針にきちんと四つの中核的労働基準を盛り込み、グループ会社において、徹底を図ることが重要である。

第2に、サプライヤー購買基準に中核的労働基準遵守を盛り込み、取引先に対しても遵守を要請することが必要である。

第3に、グループ会社、取引先に対してCSRアンケート調査、訪問調査などを実施する。調査項目に中核的労働基準について盛り込むことが必要である。

第4に、取引先で中核的労働基準抵触の問題があった場合には、その是正を求め、是正されない場合は対応を検討することが必要である。

第5に、CSR報告書において、海外も含めたグループ全体の労働関係情報などを掲載する必要である。

第6に、「やっています」だけでは理解を得ることは難しい。目に見える形でグローバルに説明をきちんと行うことが必要である。

労務・教育面での対応

その他、労務、教育面での対応としては、まず海外グループ会社の労務政策を現地任せにしないことがやはり大事だと考えている。とりわけ反労働組合的な労務コンサルタントというのは多くいるので、そのようなところは遠慮していただくほうがよいと考える。そして合併のパートナーに対して、中核的労働基準遵守をはじめとするCSRの考え方が浸透するように働きかけていただきたい。また、海外グループにそのような労働関係情報が親会社に伝わるように。悪い情報はどうしても後回しになりがちであるが、迅速に伝達されるようにしていかなくてはならない。それから、日本から海外に出向される方は、必ずしも人事の担当というわけではないと思うので、労使関係、労働問題などについても十分に研修を受け、認識した上で、出向していただくことが大事だと思う。

海外で労働組合結成の動き があった場合の対応の仕方

海外で労働組合結成の動きがあった場合、どのように対応すればいいのかという問題である。基本的には、労働組合の結成や労働組合加入の動きがあった場合には、経営側としては、中立の立場で対応するということである。

具体的には、例えば反組合キャンペーン、反組合集会、個別の脱退勧誘、圧力、ほめかしのような妨害的な活動をしない。組合結成については、従業員の自主的な判断にゆだねるといことが大事である。当たり前のことを当たり前にやるというのは難しいことである。労働組合を認めなくてもそのような法律の根拠を利用しないということもある。

それから、通常のラインの情報で判断しないことも大事である。このような情報は遅れがちであるし、また情報そのものも一方に偏った場合が多いように思うので、労働組合のネットワークなどを活用して情報を収集し、すり合わせをすることが大切だと思う。また、外国政府に対しては、このような中核的労働基準に抵触するような法律の制定、あるいはその維持を働きかけないということが大変である。ケース・バイ・ケースで賢く対応していただくことが必要だと考えている。

(文責・編集) IMF-JC 組織総務局