

# 金属労協におけるCSRの取り組みと今後の展望

金属労協政策企画局 山根 一輝

日本では2003年に「CSR元年」と言われ、CSRは世間の注目を集めました。そうした中、金属労協は2004年に「CSR推進における労働組合の役割に関する提言」を策定するなど、取り組みを進めてきました。海外における建設的な労使関係の構築、働き方改革、適正取引などといった観点から、再びCSRの重要性が増してきた今、これまでの取り組みを振り返りつつ、今後の展望を考えていきたいと思っています。

## グローバル化とCSR

1990年代に入り、グローバル化が急速に進展する中で、企業不祥事や消費者意識の高まり、CO<sub>2</sub>排出規制やリサイクル促進などの環境問題への関心の高まりもあり、世界的にコンプライアンス（法令遵守）経営、企業倫理（ビジネス・エシックス）、環境経営などを中心とする「CSR（Corporate

Social Responsibility = 企業の社会的責任）」が注目を浴びる状況となり、各企業ともその社内体制づくりの動きが加速しました。日本でも2003年を「CSR元年」として、各企業において積極的な取り組みが行われ、いまや主要企業のなかで、ホームページ上でCSRに関し言及していないところはないと言つてよいでしょう。

もともとこうしたCSRの世界的な隆盛は、多国籍企業の進出先における過酷な労働や低劣な賃金・労働条件に対して、国際的な非難が集中したことがきっかけでした。経済のグローバル化、市場経済化の急速な進展に伴い、1990年代以降、先進国を母国とする企業が、北東・東南アジア地域や東欧諸国などに続々と生産拠点を展開していきましました。こうした動きは、本格的には進出先で雇用を創出し、労働者の生活改善に寄与するものでしたが、労働者の権利が十分に確保され

ず、過酷な労働や劣悪な賃金・労働条件で働くケースが続発し、そのような企業には国際的な非難が集中し、国際的な不買運動などにつながる場合もありました。このため多国籍企業のなかには、労働者の基本的な権利確保を自ら宣言することにより、こうした非難を回避しようとする動きもありました。こうした状況の中で、

1998年にILO総会において採択された「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」と「宣言のフォローアップ」では、4つの分野（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）に関する8つの条約を「中核的労働基準」と位置づけました。

国連のアナン事務総長（当時）が提唱した「グローバル・コンパクト」をはじめ、CSRに関する各種規格も、ILOの中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）が中心であり、企業に限らないあらゆる組織の社会的責任に関する国際規格であるISO 26000においても、ILOの中核的労働基準が盛り込まれ、また、2017年7月に開催されたG20ハンブルクサミット的首脳宣言では「持続可能なグローバル・サプライ・チェーン」の項で実施を促進すべきとしてい

ます。コンプライアンスや環境、社会貢献もCSRの中で重要な分野ではあります。また、まさに労働・雇用こそがCSRにおいて最も中心的な分野であるといえます。

## 金属労協のCSRの取り組み

こうした中、金属労協でも、CSRの重要性をいち早く認識し、積極的な提言を各所に行ってきました。CSRの中でも、ILOの中核的労働基準の遵守に関しては、GFA（Global Framework Agreement：グローバ

ル枠組み協定)締結を図ることで実現を目指す活動を1997年から推進し、特にその重要性を訴えてきました。

GFAとは、企業が世界中の事業拠点において、ILO中核的労働基準などを遵守すること、遵守のための環境整備をすることを約束し、労使で確認するものです。CSRの中心分野はILOの中核的労働基準であり、GFAに関する取り組みはCSRの取り組みでもあります。よって以下では、金属労協が行ってきたCSRを主とする取り組みとGFA締結を主とする取り組みを見ていきます。

### ① 金属労協のCSR提言

CSRについては、金属労協はアメリカにおけるCSRの状況を調査するなど、実態把握を進めた上で、

\*CSRに関する社内体制の強化は、勤労者にとって健全な労働条件・職場環境を確保し、消費者利益・株主利益を保護する上できわめて有効であり、ひいては企業の永続的な発展にとって不可欠である。

\*従って労働組合は、労使協議会を通じて、あるいはCSR取り組みのための社内システムを活用して、その推進に積極的に参画していくことが必

要である。また、現場の声を直接反映する組織として、労働組合の参画があつて初めて、CSRの取り組みが実効性あるものになる。

この観点に立って、2004年3月、「CSR(企業の社会的責任)推進における労働組合の役割に関する提言」をとりまとめ、2005年8月には同改訂版を策定しました。この「提言」はコンプライアンス経営、ビジネス・エシックス、従業員重視の経営、環境社会貢献をCSRとして実践すべき5つの柱とし、労働・雇用、開発・製造販売・流通、企業間取引・貿易・海外投資、会計・金融市場、地域との関係

をCSRの対象分野として整理した上で、整備すべき社内体制と労働組合の役割を提案したものです。2004年の「提言」は、現代総研記念・21世紀表彰基金より、2004年度労働組合活動表彰として大賞を受賞するなど、高い評価をいただきました。

一方、経団連では、CSRの取り組みが注目されるようになったことに対応し、「企業行動憲章」、「企業行動憲章実行の手引き」を策定していました。これには当初、国際的な事業活動における現地の取り組みについては触れられているものの、4つの中核的労働基準のうち、結社の自由・団結権については盛り込まれていませんでした。このため金属労協は、この問題に



「企業行動規範」締結推進の金属労協ポスター

### ② 最近の提言「CSR会計」

関して指摘を行い、2007年の「手引き(第5版)」では、結社の自由と団体交渉権をはじめとする労働基本権を尊重することが盛り込まれました。

「金属労協2016～2017年政策・制度要求」では、企業の持続的発展のためにはバリューチェーン、ステークホルダー全体でウィンウィンの関係を構築していくことが不可欠であるという認識の下、CSR会計の作成・公表の推奨をすることを要求しています。CSR会計とは、企業の財務諸表の数値を組み替えることにより、収益(売上高+営業外収益)や売上高のうち、どれだけが企業の外部(取引先)に支出されたか、その残余部分である付加価値がどのようにステークホルダー(従業員、役員、株主、政府、地域、環境、内部留保、その他)に配分されたかを数値として具体的に算出し、公表するものです。なお、企業の作成するCSR報告書の国際規格であるGRI(Global Reporting Initiative)「G4サステナビリティ・レポートینگ・ガイドライン」でも、「G4-EC1 創出、分配した直接的経済価値」という項目において、企業の収入、事業コスト(組織外部への支払い)、従業員



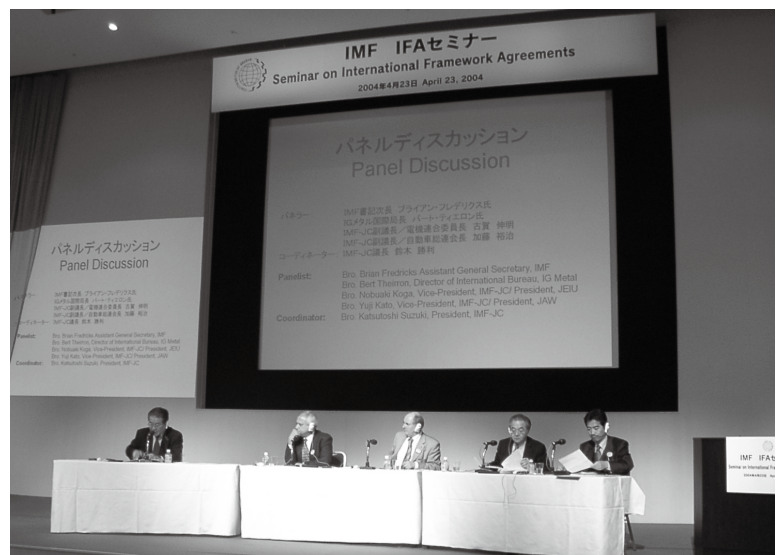
や資本提供者、政府への支払い、コミ  
ュニティへの投資などに関し、報告を  
求めています。

## 金属労協のGFAの取り組み

GFA締結の取り組みについて、金  
属労協は、1997年の第29回IM  
F(国際金属労連)世界大会で決定さ  
れたアクション・プログラムに基づき、  
「海外事業展開に際しての労働・雇用  
に関する企業行動規範」(現在のGFA  
A)締結の取り組みを推進しました。

### ① 企業行動規範JCMモデル

一度目は2001年のIMF第30  
回世界大会までに、企業行動規範締  
結に向け、「企業行動規範IMF-J  
CMモデル」を策定し、「企業行動規  
範セミナー」の開催、2001年に日  
経連(当時)がとりまとめた「企業行  
動規範に対する日経連の見解」に対し  
反論、抗議の申し入れなどを行いまし  
たが、GFA締結には至りませんでした。  
その後、2003年から2004  
年春を目標とした締結を目指し取り  
組みを再開しました。2003年には  
経団連との懇談において強力な要  
請を行い、2004年4月23日にはI  
MF本部の要請を受け、産別、企連・  
単組三役、GUF、主要企業の経営側



IMF 国際枠組協定 (IFA) セミナー (2004年4月23日、国連大学)

その他、関係者を含め200名が参  
加してIMF国際枠組協定(IFA)  
セミナーを開催し、金属労協傘下の主  
要な企連・単組は経営側と粘り強い  
交渉を展開しましたが、経営側のスタ  
ンスは厳しいものがあり、GFA締結  
には至りませんでした。

これらの取り組みの問題点として、  
\*経営側だけでなく労働組合側にも、  
海外を含めた関連する事業範囲に  
おいて、中核的労働基準を遵守す

るといふ考え方が  
浸透していないこ  
と。

\*GFA締結が先行  
しているEU諸国  
には、一定規模の多  
国籍企業にはEW  
C(欧州従業員代  
表委員会)あるい  
は情報提供・協議  
の手續きの設置義  
務があり、国の枠  
を超えた労使対話  
の枠組みがあるが、  
日本にはそのよう  
な枠組みは存在し  
ないこと。

などがあげられまし  
た。これらを踏まえ、  
その後の取り組みの方向性として、  
金属労協全体で着実に段階を踏む取  
り組みの構築が必要なることを確認し、  
2009年には、当面GFA締結の取  
り組みについては、金属労協として  
その環境づくりに努め、具体的な展  
開を行わない(産別や企連・単組の取  
り組みを妨げるものではない)ことを  
確認しました。

### ② 建設的労使関係構築に向けた 取り組み

その後、中核的労働基準遵守の考  
え方を普及する取り組みとして、海  
外の労使紛争が海外現地法人の日本  
人出向者や現地の経営者、マネー  
ジャーの中核的労働基準への理解・認識  
の不足や、労使対話の欠如から生じ  
ていることから、海外拠点における建  
設的な労使関係構築に向けて、国内  
労使セミナーを2007年から、海  
外労使ワークショップを2010年  
から開催しています。国内労使セ  
ミナー、海外労使ワークショップともに  
労働組合だけでなく経営側の参加も  
募っており、2017年6月の「第  
5回タイ労使ワークショップ」では、  
在タイ日本国大使館の後援、タイ労  
働省・バンコク日本人商工会議所の協  
力を得ています。そのほかにも、海外  
労使紛争および紛争解決に関する事  
例集の作成や教宣用視聴覚ツールの  
拡充などを行っています。

また、IMF(国際金属労連)は、2  
009年の世界大会において、多国  
籍企業ごとに労働組合のグローバルな  
ネットワークを作っていく方針を打ち  
出しましたが、2012年に、I  
MF、ICEM(国際化学エネルギー  
鉱山一般労連)、ITGLWF(国際

第3回 海外労使ワークショップ (2012年6月12日、インドネシア・ブカシ)



金属労協による  
労使紛争教宣視聴  
覚ツール

織維被服皮革労組同盟)の3国際産別組織がインダストリアルとして統合して以降、GFA作業部会として議論・フォローをしています。2014年には「GFAガイドライン」を策定し、中核的労働基準の遵守やサプライチェーンを意識した運営を盛り込むべきとしています。

### ③ MNC労組ネットワークの構築

金属労協では、インダストリアルの方針を踏まえつつ、日系企業の海外

事業拠点における建設的な労使関係構築に日本の労働組合の立場で貢献することを目的として、MNC(多国籍企業)労働組合ネットワークの構築を重点課題として取り組んでいます。MNC労働組合ネットワークとは、企業ごとに世界各地で同じブランド・企業に働く労働者を組織する労働組合が情報交換、経験の共有と国境を越えた労働組合間の連帯構築を目的に形成するネットワークです。金属

労協の2017～2018年度運動

方針では、MNC労働組合ネットワークの構築やバリユーチェーン・サプライチェーンにおける中核的労働基準遵守の確立を基本に、これを最終的にGFA締結につなげていく方針で臨む、としています。MNC労働組合ネットワークの構築の取り組みとしては、

- \* 個別労働組合とEWC(欧州従業員代表委員会)との交流サポート
- \* 産別の海外労働組合とのパイプ作りやネットワーク会議開催サポート
- \* 外国系MNC労働組合ネットワークへのJCM加盟労働組合の参加促進

といった取り組みを展開しています。そのほかのMNC労働組合ネットワーク構築の関係では、金属労協が毎年実施している国際労働研修プログラムが、「国際労働運動を各産別、各単組で担える人材の養成」の場の提供のみならず、日系企業の現地労働組合と日本の親企業労働組合との関係構築、ひいてはMNC労働組合ネットワーク構築にも大きく寄与しています。

### ④ 政府に対する働きかけ

政府に対する働きかけとしては、金属労協「2016～2017年政策・

制度要求」では、中核的労働基準確立に向けた取り組みについて

- \* ILOの基本8条約のうち、日本未批准の105号(強制労働の廃止に関する条約)、111号(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)を早期に批准すること

\* 新規に海外で事業展開を図ろうとする企業に対し、海外事業拠点での中核的労働基準遵守について、注意を喚起すること。

\* 在外公館においても、現地日本企業に関する情報収集、日系企業に対する情報提供に努めること。

\* 日系企業に関し、OECD多国籍企業ガイドライン違反として、現地の労働組合から日本のNCCP(ナショナル・コンタクト・ポイント)各国連絡窓口)に個別事例の提起があった場合には、1年以内の解決という規定を踏まえ、現地裁判の動向に関わらず、迅速な対応を行うこと。

\* 国際連合が2011年に策定した「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、日本政府が作成する「ビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)」において、多国籍企業と労働組合が中核的労働基準の遵守を約束する「グローバル枠組み協定(GFA)」を推奨していくこと。





は、問題となっている条約を批准していない場合においても、まさにこの機関の加盟国であるという事実そのものにより、誠意をもって、憲章に従って、これらの条約の対象となっている基本的権利に関する原則（中略）を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」とされています。つまり、批准を必要とせず、政治的文書という位置づけであったILO宣言がTPPによって、その締約国においては、法的拘束力を持つことになったということになります。よって「金属労働2016〜2017年

は、問題となっている条約を批准していない場合においても、まさにこの機関の加盟国であるという事実そのものにより、誠意をもって、憲章に従って、これらの条約の対象となっている基本的権利に関する原則（中略）を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」とされています。つまり、批准を必要とせず、政治的文書という位置づけであったILO宣言がTPPによって、その締約国においては、法的拘束力を持つことになったということになります。よって「金属労働2016〜2017年

は、問題となっている条約を批准していない場合においても、まさにこの機関の加盟国であるという事実そのものにより、誠意をもって、憲章に従って、これらの条約の対象となっている基本的権利に関する原則（中略）を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」とされています。つまり、批准を必要とせず、政治的文書という位置づけであったILO宣言がTPPによって、その締約国においては、法的拘束力を持つことになったということになります。よって「金属労働2016〜2017年

といったことを要求しています。

また、TPP（環太平洋パートナーシップ）協定の「労働章」では、「各締約国は、自国の法律及び当該法律及び規則に基づく慣行において、ILO宣言に述べられている次の権利を採用し、及び維持する」とされています。

1998年のILO宣言（労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言）では、4つの中核的労働基準について、「すべての加盟国

政策・制度要求」では、TPPを発効する場合には、日本として、強制労働の禁止、差別の排除に関する条約である105号、111号について、国内の法整備をしていく必要があることを主張しています。

政策・制度要求」では、TPPを発効する場合には、日本として、強制労働の禁止、差別の排除に関する条約である105号、111号について、国内の法整備をしていく必要があることを主張しています。

### 今後の展望

#### ―東京オリンピック・パラリンピックに向けた取り組み

今後、2015年に国連において「持

協2016〜2017年

協2016〜2017年

協2016〜2017年

持続可能な開発目標（SDGs）」が採択されたこと、2020年に東京オリンピック・パラリンピックを控えていることなどから、国際的にも、日本のCSRの取り組みに注目が集まることと考えられます。

持続可能な開発目標（SDGs）」が採択されたこと、2020年に東京オリンピック・パラリンピックを控えていることなどから、国際的にも、日本のCSRの取り組みに注目が集まることと考えられます。

SDGsでは、169のターゲットの中にILOの中核的労働基準の内容が盛り込まれており、その実施手段としても企業の果たす役割の重要性を指摘した上で、「ビジネスと人権に関する指導原則と国際労働機関の労働基準、児童の権利条約及び主要な多国間環境関連協定等の締約国において、これらの取り決めに従い労働者の権利や環境、保健基準を遵守しつつ、ダイナミックかつ十分に機能する民間セクターの活動を促進する」（外務省仮訳）とあり、まさにCSRの内容を尊重するということが書かれています。

持続可能な開発目標（SDGs）」が採択されたこと、2020年に東京オリンピック・パラリンピックを控えていることなどから、国際的にも、日本のCSRの取り組みに注目が集まることと考えられます。

近年はISO26000（組織の社会的責任に関する国際規格）の中核主題に位置づけられている「労働慣行」や「公正な事業慣行」に対する注目も高まっている。東京2020大会においても、このような背景を踏まえ、人権・労働・公正な事業慣行等について配慮する必要がある。

\*組織委員会がより持続可能な道筋を辿れるようにするため、イベントの持続可能性をサポートするため、に策定されたマネジメントシステム（EMS：Event Sustainability Management System）の国際規格であるISO20121の枠組みを導入し、組織委員会内の組織内でEMSを構築する。

\*組織委員会は、大会の準備運営にあたって数多くの調達を行うことになる。調達活動は、直接的なサ

プライヤーのみならず、サプライチェーン全体に対し影響を持つことから、持続可能な大会の実現に向けて、工事や物品・サービスを調達する際の指針となる「持続可能性に配慮した調達コード」を定め、公表・運用する。

などといったことが書かれており、CSRの内容が重視されていることがわかります。上記を見てわかるように、大会の組織委員会だけが持続可能性の実施主体ではありません。組織委員会は「持続可能性に配慮した調達コード基本原則」を策定しており、その中には、SDGsが掲げる持続可能な消費及び生産の形態が確保された社会の実現のため、

\*国際的な合意や行動規範（「持続可能な開発目標」、「パリ協定」、「世界人権宣言」、「ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（ILO中核的労働基準を含む）」、「国連グローバル・コンパクト」、「OECD多国籍企業行動指針」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」など）を尊重し、法令遵守を始め、地球温暖化や資源の枯渇などの環境問題や人権・労働問題の防止、公正な事業慣行の推進や地域経済の

活性化等への貢献を考慮に入れた調達を実現するための基準や運用方法等を定める。

と、まさにCSRの内容が記載されており、企業にも持続可能性を考慮した大会運営への参加を呼びかけています。

冒頭で触れたG20ハンブルクサミット首脳宣言の「持続可能なグローバル・サプライ・チェーン」の項でも、ILOの中核的労働基準に加え、OECD多国籍企業行動指針やNAAP、国際枠組み協約（IIグローバル枠組み協定）など幅広く触れられており、G20の首脳間でグローバル・サプライ・チェーンの持続可能性に対する問題意識が共有されていることがわかります。

つまり、2012年にロンドン大会でオリンピック・パラリンピックによって持続可能な社会を推進する方向性が示され、2015年には国連でSDGsが採択され、持続可能性に対する国際的気運がさらに高まる中、2020年に東京でオリンピック・パラリンピックが開催されるといっわけです。また、このような動きと重なり「ESG投資」と呼ばれる、投資家が企業の持続可能性を考慮して投資先を決める動きも近年活発になっています。

「ESG投資」とは、投資先を決定する際、環境(Environment)、社会(Social)、企業統治(Governance)の観点から企業を分析し、投資先を決定することをいいます。国際的な流れとして、国連が2006年に「国連責任投資原則(PRI)」を公表し、機関投資家の投資の意思決定プロセスや、株式の保有方針の決定に環境、社会、企業統治に関する視点を反映するための考え方を示す原則を公表しました。日本でも、

世界最大の機関投資家ともいわれる年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が2015年にPRIに署名しています。他の企業投資家の行動規範を示すものでは、2010年にイギリスでリーマンショックの反省からスチュワードシップ・コードが定められました。日本でも2014年に日本版スチュワードシップ・コードが金融庁によって策定、公表され、2016年12月27日の時点で214の機関投資家が受け入れを表明しています。

### 結びー「今こそCSR」

このようにCSRの関心が高まる中、従業員の代表たる労働組合は、CSRの実践主体としてCSRに参画し、国際社会にアピールすることが求

められるようになってきています。具体的には、金属労協や産別からの意識喚起をはじめとして、企連・単組として労使協議などで海外労働問題を議題にするなど、経営への働きかけを強め、CSR実施に労働組合が参画し、労使共同でCSRに取り組みなど、これまででの取り組みを一層強化していくことや、MNC労働組合ネットワークの構築を進め、その後さらにGFAの締結を推進することで、中核的労働基準の遵守とCSRの実効性の確保を図り、企業の持続的な発展、ひいては社会の持続可能性へ貢献していくことが考えられます。注意したいのは、自

分の組織だけがCSRを実施していれば良いというわけではなく、取引先や下請などバリューチェーン全体が関わるといっわけです。自社とはほとんど関係のない企業の不祥事であっても、その企業と取り引きをしているということから国際的な非難の対象になることもありえるのは過去の事例からも明らかです。オリンピック開催などでCSRに関心が高まっている中、「今こそCSR」ということでバリューチェーン全体の持続可能性を高め、今後につなげていくことが求められています。