

政策・制度解説コーナー ③③

インダストリオール結成と
ISO26000、JIS Z 26000

金属労協政策企画局次長／浅井 茂利

グローバル化が進展する中で、経済の発展に見合った勤労者生活の向上を実現するためには、勤労者の基本的な権利、すなわち中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の廃止、児童労働の撤廃、差別の排除）を世界であまねく確立することが不可欠である。

中核的労働基準は、ILO加盟185カ国については、1998年に採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（以下、新宣言）」によって、一応、確立されている。

ILO基本8条約（29、87、98、100、105、111、138、182号）に定められた上記4つの中核的労働基準については、「すべての加盟国

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、「尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」とされているからである。例えば日本でも、8条約のうち105号、111号について未批准であり、国内法も対応できていないということになっているが、そうであっても、ILO加盟国である以上、これを守らなくてはならないわけである。

とはいえ、中核的労働基準が真に世界であまねく実効性を持ったものとなるためには、国際労働運動の役割が欠かせない。

また、公正かつ有効なグローバル市場を確立し、先進国や新興国の持続可

能な成長、発展途上国や後発発展途上国の経済の急速な離陸を実現するためには、自由貿易体制や金融システム、さらには気候変動などに関して、グローバルなルールの確立が不可欠であり、そうした中で国際労働組合組織の発言も重要性を増している。

2012年6月に結成されたインダストリオール・グローバルユニオンは、まさにそうした状況に対応するものである。おりしも、2010年には組織の社会的責任規格ISO 26000が発行し、2012年3月には、その日本版としてJIS Z 26000が策定された。ISO 26000の主要な目的のひとつは、中核的労働基準のグローバルな実効性の確立にあり、インダストリオール

結成と軌を一にしたものと言えるだろう。日本の労働組合としても、こうした動きに積極的に対応することが、インダストリオールの運動に貢献し、世界中の日系企業で働く勤労者の生活向上に寄与することになる。

ISO26000
わかりにくい

率直に言って、ISO26000そのものを読んでも、企業が実際に、具体的に、何をしたらよいのかはわかりにくい。消費者、政府、産業界、労働、NGO、その他（研究者、コンサルタント、投資専門家など）という利害の異なるステークホルダーの代表が、450名以上集まって、実に6年間をかけて真剣な議論を重ねて作成したもので、中身の濃いものになる一方で、わかりにくいものとなってしまふことは不可避であったのだろうと思われる。

わかりにくさの理由の第2は、そもそも英語の条文を厳密に翻訳すると、日本語としてわかりにくくなってしまふということである。このため、わかりやすい日本語に翻訳し直したものと、2012年3月にJIS Z 26000

ISO 26000が策定されたが、その意図は必ずしも成功していないようである。

ISO 26000が 対象とするのは 企業だけではない

ISO 26000では、「この国際規格は、組織の大小を問わず、先進国、途上国のどちらで活動するかを問わず、民間、公的及び非営利のあらゆる種類の組織に役立つように意図している」と記載されており、CSR（企業の社会的責任）規格ではなく、SR（社会的責任）規格とされている。対象が企業に限定されず、政府や地方自治体、NGO、労働組合など、およそ組織と言われるものすべてが対象となっている。従って、労働組合とISO 26000との関わりについては、次の3つの側面があるのではないかと思う。

まず第1は、「企業」がその社会的責任に取り組みにあたり、労働組合が主要なステークホルダーとして、いかに関わっていくかという問題である。第2は、「労働組合」という組織として、いかに自らの社会的責任を果たしていくかということ、そして第3に、政府や地方自治体の社会的責任に関する取り組みをチェックしていくという活動

である。

ガイドンス文書と ISO 26000

ISO 26000は、「ガイドンス文書」であるとされている。

いわゆる「規格」には、パフォーマンス規格とマネジメントシステム規格があるとされている。たとえば、フィロムの感度でISO 400と表示している製品であれば、ISO 400で定められた性能を持っているはずである。その製品のパフォーマンスを規定しているという意味で、パフォーマンス規格である。

一方、環境規格であるISO 14000は、企業活動による環境への影響を、持続的に改善する仕組みができていくかどうかを評価するものである。実際にCO₂排出量がどれだけ少なくなったかを評価するものではない。こうしたものがマネジメントシステム規格である。

これらに対し、ISO 26000はガイドダンス（手引）文書である。もともとISO 26000をマネジメントシステム規格にしたいと考える人々と、ベストプラクティス（好事例）の列挙集に止めたいとする人々の議論の中で落ち着いたのが、このガイド

ス文書という考え方である。

従ってISO 26000の各項目は、推奨（should）、許容（may）、可能（can）からできており、要求（shall）事項は含まれていない。

要求事項が含まれていないガイドンス文書だからと言って、ISO 26000を軽く見てよいということにはならない。例えば、誰かが社外研修に参加したとする。研修の最初には、まずガイドダンスが行われるだろう。ガイドダンスを無視して勝手なふるまいをすれば、どうなるかは明らかである。企業もISO 26000に従って行動しなければ、ステークホルダーに不利益を及ぼし、また長期的には、その企業自身にとってもマイナスとなるはずである。

ISO 26000とは 認証取得ができない

ISO 26000はガイドンス文書なので、「この国際規格は、マネジメントシステム規格ではない。この国際規格は、認証目的、又は規制若しくは契約のために使用することを意図したものではなく、それらに適切なものでもない。このISO 26000の認証を授けるといふいかなる申し出も、又は認証を取得したという主張

も、この国際規格の意図及び目的を正確に表しておらず、この国際規格を誤用していることになる」という縛りがかかっている。

ただし、ISO 26000では、「この国際規格は、より具体的な、より厳しい、又は異なる種類の国家規格の作成を阻むことを意図していない」としている。従って、ISO 26000に準拠した国内用の規格を作成し、その認証取得をするということは何の問題もないばかりか、より信頼性を高めるためにむしろ必要なことである。

前述のとおり、日本では、2012年3月にISO 26000をJIS（日本工業規格）化し、JIS Z 26000が策定された。しかし、残念ながらこれも認証規格化したものとはならなかった。

ISO 26000やJIS Z 26000の認証規格化に反対した人々は、これらの規格によって、企業行動が縛られたくない、企業の自主的な判断でCSRに取り組みたい、という思いが強かったのだらうと思われる。しかしながら、そのためにこれらの規格の使い勝手が悪くなってしまっただということも否定できないだろう。自主的な判断に沿った行動というのは、一見、企業の負担を軽くするようには思えるが、逆に自主性にまかせ

れてしまうと、負担が重くなってしま
うということもあるのである。

認証取得の代わりは ステークホルダー エンゲージメント

せっかくISO26000という規
格ができ、企業がこれに基づいて行動
するようになったならば、そのことを
立証し、広く世の中に知らせたほうが
よい。認証という道は閉ざされている
が、ISO26000の中には「社会
的責任に関するコミュニケーション」
という項目があり、この中で、「組織
の活動に係る社会的責任に関わる
主張」については、組織の「内部確認
及び保証によって検証可能である」が、
「信頼性を高めるため、これらの主張
を外部による保証によって検証しても
よい」としている。

具体的には、ステークホルダーに企
業活動に関する情報を提供し、対話す
ることによって、ISO26000
に則しているかどうかを評価してもら
う「ステークホルダーエンゲージメン
ト」がこれにあたる。

企業のステークホルダーと云えば、
消費者、従業員、株主、地域、銀行な
どが代表的なものだが、ステークホル
ダーエンゲージメントの場合は、CS

Rに詳しいNPOなどに対して行うの
が一般的である。しかしながら、どん
なNPOに頼めばよいのか、判断はな
かなか難しい。専門機関に委ねる認証
の場合と比べて、企業にとって煩雑な
面があることは否定できないだろう。

デューデリジエンス

ISO26000においてたびた
び登場し、重要であるにもかかわらず
わかりにくい概念が、「デューデシリ
ジェンス」というものである。「デュー
デリジエンス」とは、もともと投資
資やM&Aの際、対象企業などに対し
て行う調査活動のことだそうだが、国
連の「人権と多国籍企業及びその他の
企業に関する事務総長特別代表」であ
るジョン・ラギー氏が、2008年6
月に国連・人権委員会に提出した報告
書でこの言葉を用いており、それを引
用したものである。

ISO26000では、「組織の決
定及び活動が及ぼす、実際の及び潜在
的なマイナスの社会的、環境的及び経
済的影響を回避し、緩和することを目
的として、これらの影響を明確化する
ための包括的で積極的なプロセス」を
示す言葉として使われている。「デュー
デリジエンスとは何か」と考えると
理解が難しいが、これが「デューデ

リジェンスだ」と考えれば、どうとい
うことはない。「ホメロスがオデッセ
イを書いた」と考えると、ホメロスな
る人物が実在したのかどうか論争に
なってしまいが、「オデッセイを書い
た人をホメロスと呼ぶ」というのなら、
誰にも異論はない。

デューデリジエンスは、具体的に
は、社会的責任の取り組み課題に関す
る組織の方針、活動を評価する手段、
活動を組織全体のものにする手段、パ
フォーマンスを長期にわたって追跡
し、必要な調整を加える手段、マイナ
スの影響に対処するための適切な行
動、などが含まれるとされている。

わかりやすく言えば、デューデシリ
ジェンスとは、安全衛生活動と同様の
取り組みを、社会的責任に関して行う
ということではないかと思う。企業で
あれば、労災防止のために、大掛かり
な取り組みと細心の注意を払っている
はずである。それと同じことを、社会
的責任に関しても実施し、企業や従業
員が何らかの決定や行動を行う際、つ
ねに「結社の自由よし」、「公正な競争
よし」「廃棄物よし」などと「指差確認」
を行っていくということである。

法の支配の尊重

ISO26000では「法の支配

(rule of law)」について、「いかなる個
人も組織も法を超越することはなく、
政府も法に従わなければならないとい
う考え方」であり、その尊重とは、「組
織は全ての関連法令及び規制に従うと
いう意味」で、「関連法令及び規制を
知り、組織内でこれらの関連する法規
制を順守しなければならないことを通
知し、それらの措置を実施すべきであ
るということ」と定義している。

一般的に「法の支配」といった場合、
単なる法治主義ではなく、法の内容が
人権の保障という点で適正であること
が必要であると考えられている。ISO
26000の定義は、そのままでは
はやや不十分な印象を受ける。また「順
守する」complyは、日本のCSR
においてよく使用されている「遵守す
る」が、法や規制を「よく守る」法令
の文言のみならず、その背後にある精
神まで守り、実践する」ことを意味し
ているの比べ、一見、弱い表現のよ
うに見える。

国際行動規範の尊重

しかしながらISO26000で
は、次のような部分を付加することに
より、「法の支配」「法令順守」の補強
を行っている。すなわち、

①法規制が適切に執行されていない場

合であっても、法的要求事項を順守する。

② 国内法で、環境又は社会を守るための適切な保護手段がとられていない状況では、少なくとも国際行動規範を尊重する。

③ 国内法が国際行動規範と対立する国々では、国際行動規範を最大限尊重する。

④ 国内法が国際行動規範と対立し、しかも国際行動規範に従わないことによつて重大な結果がもたらされると考えられる場合、その国内での活動を見直す (review)。

⑤ このような対立を解決するため、関連組織、関連当局に影響力を及ぼすための合法的な機会、経路を探す。

⑥ 国際行動規範とは整合しない他組織の活動に加担することを避ける。

国際行動規範の中で最も重要なのは中核的労働基準

CSRは古くからある概念であるが、1990年代以降、グローバルな

企業活動が拡大する中で、ともすれば人権や労働者の権利がないがしろにされ、このため、労働者の雇用が不安定となり、適正な成果配分が行われず、格差が拡大し、その結果として、企業活動や国内経済、世界経済の持続可能性そのものが危惧されるようになってきた。労働者をはじめとする様々なステークホルダーに企業の成長成果を適正に配分し、もつて、企業活動と経済、社会、環境の持続可能な発展を図るというのが、CSRの今日的な意義である。従つて、グローバル経済のルールである「国際行動規範」が圧倒的な重みを持つことになる。

一般的に、「国際法(条約など)」は、国会での批准を経て、効力を発することになるが、1998年のILO新宣言では、基本8条約に定められた4つの中核的労働基準については、すべての加盟国は、たとえ批准していない場合においても、「加盟国であるという事実そのものにより」「尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」と規定された。従つてILO新宣言は、ISO

26000における国際行動規範に関する規定ときわめて整合的であり、ILO新宣言とISO26000

とは一対であることがわかる。

様々な国際行動規範の中で、ILO新宣言こそが、今日的なCSR、

そしてISO26000の最も重要なバックボーンであると言えるだろう。

実は日本国憲法でも、第98条において、「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする」とされており、ILO新宣言およびISO26000と同様の考え方に立っている。

海外労使紛争と国際行動規範

前述のようにISO26000では、国際行動規範と国内法が対立している場合の対応について、きわめて念入りに記載している。

近年、日本企業の海外拠点では、中核的労働基準のうち、結社の自由・団体交渉権に抵触する労使紛争が少なくない。

新興国や発展途上国において労働組合を結成しようとしても、国内法によつて、結社の自由が制限されている場合がある。また、組合結成の自由が認められていても、複雑な手続きが必要とされていたり、法律の解釈の幅が大きすぎて、恣意的な解釈がされてしまつていような場合もある。

組合結成の動きがあった時、企業としては、こうした国内法を盾にとつて交渉を拒否したり、些細な手続きの不

備や法令解釈の違いを利用して裁判に訴えたりして、組合結成を邪魔することがある。

しかしながら、こうした行為は、明らかに中核的労働基準に抵触し、ILO新宣言、ISO26000と相容れないものである。たとえ組合結成が制限されていたとしても、絶対的強権的に禁止されている場合は少なく、企業が認めさえすれば、許される場合が多い。企業は、組合結成や組合活動を制限する国内法を利用することなく、国際行動規範に従つて組合結成を認め、交渉に応じる必要がある。

日本の労働組合としても、日本企業の海外拠点において、中核的労働基準に抵触するような労使紛争の未然防止と、健全な労使関係の構築に向け、積極的な役割を果たすことが求められているが、それはインダストリアルにおける国際労働運動という観点ばかりでなく、ISO26000における労働組合の社会的責任という観点からも、不可欠な対応となっている。

(本稿は、電機連合総合研究企画室発行『電機連合NAVI』2011年5・6月号に掲載の内容を、その後の動向に対応して補強したものです)