



金属労協政策レポート

No.5 2001.9.13

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協 / IMF-JC）
 〒104-0028 東京都中央区八重洲2-6-21 三徳八重洲ビル4階
 TEL 03-3274-2461 FAX 03-3274-2476 URL <http://www.imf-jc.or.jp>
 編集兼発行人 阿島 征夫

< 報告 >

社会・労働分野における 企業行動規範に関する日経連への申し入れ

IMF - JC加盟各組織は、2001年4月に確認した取り組み方針にもとづき、第30回IMF世界大会直前の10月末を当面の目標として、「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」を個別企業労使で締結する取り組みを展開しています。

こうしたなかで、6月に日経連から資料集「国際社会における責任ある企業行動のために」が発表され、そのなかに「企業行動規範に対する日経連の見解」が含まれており、われわれの主張と異なる部分があることが明らかとなりました。

IMF - JCは、日経連が中核的労働基準重視の姿勢を見せているものの、「企業行動規範に対する日経連の見解」については、グローバルな市場経済下での社会・労働分野における企業行動規範の重要性・緊急性という観点からすれば問題があり、また国際使用者連盟の考え方ともそぐわない、との判断に立って、2001年9月3日（月）日経連事務局に対し、「社会・労働分野における企業行動規範に関する申し入れ」を行いました。

日経連事務局への申し入れ

日経連事務局への申し入れには、IMF - JCより小柳事務局次長、浅井政策局長、松崎政策局書記が赴き、日経連からは讃井（さぬい）国際部長、吉田労政部長、川本労政部次長の対応を受けました。

席上、日経連側は、「企業行動規範に対する日経連の見解」は、「企業行動全般にわたる」行動規範を対象としたものであり、「作成とモニタリングに労働組合が参画することには同意できない」としている点についても、「企業行動全般にわたる行動規範は、経営側が責任を持って作成すべきもの」という趣旨であると説明しました。

「社会・労働分野における行動規範」については、日経連としては、労使連署するようなかたちでなくとも対応できるのではないかと考えるが、中核的労働基準実現の方策には、労使連署する行動規範、SA8000、グローバル・コンパクトなどいろいろなやり方があり、どの方策を採用するかは、個別企業が自律的に判断すべきもの、との考えを示し、「路線変更と受け止められるのは心外」と反論しました。

IMF - JC側は、社会・労働分野における行動規範は、あくまで労使で締結すべきもの、という基本的な考え方を繰り返し強調するとともに、日経連が「個別企業で判断すべき」との従来の考え方を変更していない点については、傘下組織に周知徹底することを伝えました。

なお、IMF - JCからの申し入れに対して、後日、改めて考え方を示すよう要請、日経連からもそのむね

調整するとの回答を受けました。

IMF-JCは、社会・労働分野における企業行動規範については、本来、日経連のような経営者団体が加盟企業に対し、労使共同で作成するよう指導すべきであると考えますが、残念ながらそうした状況にはなっていません。日経連は「個別企業で判断すべき」との考えですから、当面、個別企業における労使協議をねばり強く展開していただき、労使締結の実績をひとつひとつ積み重ねていかなければなりません。

なお、申し入れに際しての両者の主張は以下のとおりです。

申し入れに際しての日経連側の主張

これまで日経連とIMF-JCとは、社会・労働分野に関する企業行動規範について、議論を重ねてきた。日経連としてははっきり文書では示してこなかったものの、経営側の観点から考え方を申し述べてきた。今回の「企業行動規範に対する日経連の見解」(以下、日経連の見解)についても、その延長線上のものであり、路線変更と受け止められるのは心外である。

グローバリゼーションのなかで、グローバルに共有されている価値観を企業が理解し、尊重することがきわめて重要である。そのなかで、ILOがとりあげている中核的労働基準も含まれるということ、そしてその重要性を企業に広く知ってもらうことが不可欠であることについては、IMF-JCの考え方と基本的に異なる。

しかしながら、それを実現するアプローチの仕方については、IMF-JCの考え方とは若干異なる。中核的労働基準を企業が遵守していくための方策として、IMF-JCは労使共同の行動規範を主張しているが、日経連は、労使共同の行動規範も手段のひとつではあるが、その他にSA8000やグローバル・コンパクトなどもあり、どの方策を採用するかは、企業の業種・業態などにより、個別企業が自律的に判断すべきものとする。今回の資料集についても、個別企業が自主的に判断するための材料として、様々なイニシアティブを紹介している。

「日経連の見解」が対象としている「企業行動規範」とは、社会・労働分野に限定された行動規範ではなく、「企業の経営理念、目標さらには企業行動の各分野にわたる基本的指針・原則」などを明らかにした「企業行動の全般にわたる」行動規範のことである。

行動規範の「作成とモニタリングに労働組合が参画することには同意できない」と記述しているのは、「企業行動の全般にわたる行動規範は、いわば企業のレーゾンデートルを示すものであり、経営権のもと、経営側が責任を持って作成し、ステークホルダーに提示していくべきである」という趣旨である。日本の良好な労使関係を背景とすれば、作成の過程で労使が意見を交換することは十分に考えられる。

海外日系企業において、労使紛争が拡大していることは承知しており、日頃のコミュニケーションがどれだけ重要であるかということを感じている。また、IMF-JCの協力によって海外日系企業の問題の解決ができる日本的労使関係のよさということについても認識している。社会・労働分野における行動規範に関しても、労使連署する労働協約のような形式をとらなくとも、日頃の労使関係の延長で対応できるのではないかと考える。

IMF - JC側の主張

「中核的労働基準を企業が遵守していくための方策として、労使共同の行動規範も手段のひとつではあるが、どの方策を採用するかは、個別企業が自律的に判断すべき」との説明は、従来の日経連の主張と同じものである。

しかしながら、「『日経連の見解』が対象としている『企業行動規範』とは、社会・労働分野に限定された行動規範ではなく、『企業行動の全般にわたる』行動規範のこと」との説明には納得できない。

「日経連の見解」を掲載している資料集全体が、社会・労働分野における行動規範についての資料をまとめたものであり、さらに、社会・労働分野における行動規範の議論が、非常に重要な時期にきていることからすれば、「日経連の見解」が社会・労働分野における行動規範に関するものではない、との説明は理解しにくい。

日経連が、社会・労働分野における行動規範に関して、「作成とモニタリングに労働組合が参画することには同意できない」と明言しているわけではなく、「個別企業が判断すべきもの」との考え方を変えていないことについては、金属労協として、加盟産別・単組に周知徹底を図っていききたい。

従来の労使関係の枠組みのなかで、という日経連の考え方については、モニタリングのやり方などに関しては工夫の仕方があるものと思われる。

しかしながら、社会・労働分野における行動規範そのものについては、あくまで労使で締結すべきもの、というのがわれわれの考え方である。日経連も中核的労働基準の重要性を企業に広く知ってもらうことが不可欠と主張しているが、その点についてはまったく同感であり、そのためにも、労使協議のうえ、労使共同で行動規範を作成し、責任を共有すべきである。



ポリビアの鉱山で働く少年
(ILO資料)

企業行動規範に対する日経連の見解**1. 行動規範 (Codes of Conduct) 作成の意義**

- (1) 行動規範とは、企業の経営理念、目標、さらには企業行動の各分野にわたる基本的指針・原則を述べたものである。
- (2) 行動規範を作成することは、企業の目標や社会的責任を社内外に明らかにし、外に向かっては社会的アイデンティティを高め、内に向かっては社員の行動指針として求心力を高めるために有益である。
- (3) 従って、既に多くの企業がその意義を認め、各社独自の形と内容を持った行動規範を作成している。各社にはそれぞれ固有の経営哲学と歴史があり、事業の内容と展開の仕方も異なっていることから、行動規範もその特有の事情を反映して多種多様な形態をとっている。

2. 行動規範は企業の主体的事項

- (1) このような意義や目的に照らせば、行動規範は企業が主体的に作成するものである。行動規範は、本来的には経営権に属する事柄である。
- (2) 従って、行動規範は労使で作成する性質のものではないし、行動規範に取り上げられるものは、企業行動の全般にわたる事項であり、社会・労働分野に限定されるものではない。また、画一的な行動規範を作成することは、実際問題として可能でもない。各社の経営責任において固有のものを作成することが望ましい。

3. 第三者による監視 (モニタリング)

- (1) 当然のことながら、企業は自ら作成した行動規範については、責任をもってその実行に務めるべきである。企業は社内外に対して、少なくとも実行についての道義的責任を負っているといえる。
- (2) 企業が国内外を問わず、事業展開をしている国・地域における法律・慣行を尊重し、遵守することは、行動規範の前提になっているはずである。
- (3) 労働組合が行動規範について関心を持って意見を述べることは差し支えない。特にわが国では、労働組合員が従業員であることからしても頷けることで、経営側は労働組合に対して十分な説明をする必要がある。しかし、その作成とモニタリングに労働組合が参画することには同意できない。

以上

IMF - JC「社会・労働分野における 企業行動規範に関する申し入れ」

日本経営者団体連盟

専務理事 福岡道生 殿

2001年9月3日

全日本金属産業労働組合協議会

(IMF - JC)

事務局長 阿島征夫

先般、貴組織におかれましては、「企業行動規範に対する日経連の見解」をまとめられ、資料集「国際社会における責任ある企業行動のために」を作成されました。

資料集のなかで、日経連として、

企業行動の社会的責任が重要となっており、国際的に共有されている普遍的な価値観を理解し、尊重することがますます必要となっていること。

「結社の自由と団体交渉権」「差別禁止」「強制労働の廃止」「児童労働の廃止」という4つの中核的労働基準に関するILO基本8条約について、批准の有無にかかわらず、尊重し、促進しなければならないことを加盟国の政労使すべてが約束した「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」(1998年)が大変重要であること。

企業として、こうした国際社会における企業行動に対する関心の高まりを十分認識し、自らの行動を律していく必要があり、自らイニシアティブをとって、その姿勢を社会に訴えることが重要であること。

を指摘されていることに対しては、まったく同感であり、深く敬意を表すところであります。

しかしながら、「企業行動規範に対する日経連の見解」において、行動規範の労使による作成を否定している点などについては、グローバルな市場経済下での社会・労働分野における企業行動規範の重要性・緊急性、国際使用者連盟が示している考え方、などからして、問題を残すものといわざるをえません。とりわけ、行動規範締結について、日経連と意見交換を重ねてきたIMF - JCとしては、日経連が突如このような硬直的な考え方を示してきたことに驚きを禁じ得ません。

IMF - JC加盟各組織は、現在、個別企業労使において、「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」締結の取り組みを展開しているところです。東南アジアを中心として日系企業をめぐる労使紛争は、このところ拡大する傾向を見せていますが、貴組織としても、日本企業の海外事業拠点における中核的労働基準違反の発生やその問題化を未然に防止し、また中核的労働基準違反の状態を直ちに是正し、労使紛争を速やかに解決するという観点に立って、労使共同で企業行動規範の作成とその実効性の確保にあたるよう、会員企業に対してご指導いただくとともに、以下の諸点について、貴組織の考え方を改めてお示しいたきま

記

1. 「行動規範は、本来的には経営権に属する事柄である」「行動規範は労使で作成する性質のものではない」「その作成とモニタリングに労働組合が参画することには同意できない」と指摘している点について

本来、使用者に「経営権」という団体交渉を免れるための特別の権利が認められているわけではなく、団体交渉を強制されない一群の事項を結果的に「経営権事項」と命名しているにすぎない。(菅野和夫『労働法』弘文堂2001年)

社会・労働分野に関する企業行動規範は、働く者の労働基本権、基本的人権に関するものであり、その如何は、国内の組合員にも当然に影響を与えるものであることから、使用者の専権事項ではありえない。

日経連も参加してとりまとめられた「企業行動規範に関する国際使用者連盟の見解」によれば、

「第三者と共同して行動規範が作成される場合、一般的に、主体の片方は企業またはその上部団体で、もう片方はNGOまたは労働組合である」

「このような組織の一部と協力し、その経験や特別な技術的知識を利用することは意味のある立派なことでもありうる」

とされている。この点において、日経連の考え方は、「国際使用者連盟の見解」とはそぐわないものと判断せざるをえない。

労使で企業行動規範を作成し、モニタリングを行うことにより、労使が責任を共有してその実効性を確保するという事は、海外事業拠点において、中核的労働基準違反が発生して、それが問題化することを未然に防止し、また中核的労働基準違反の状態があった場合には直ちに是正し、労使紛争を速やかに解決するためにきわめて有効である。

このことは、IMF-JCがIMF(国際金属労連)のネットワークを活用して解決に協力してきた、海外日系企業におけるこれまでの労使紛争事例からしても明らかである。

2. 「行動規範に取り上げられるものは、企業行動の全般にわたる事項であり、社会・労働分野に限定されるものではない」「企業が国内外を問わず、事業展開をしている国・地域における法律・慣行を尊重し、遵守することは、行動規範の前提になっているはずである」と指摘している点について

企業が、「企業の経営理念、目標、さらには企業行動の各分野にわたる基本的指針・原則」を明らかにすることは、望ましいことであり、不可欠ともいえる。現実には多くの企業が、すでにこのような基本的指針・原則を確立している。

しかしながら、そのような基本的指針・原則を持っていたとしても、海外事業展開における中核的労働基準に関して、必要にして十分な内容を有しているものはほとんどない、と判断せざるをえない。

たとえば「法律・慣行を尊重し、遵守する」ことが盛り込まれていたとしても、これは企業行動規範以前の問題にすぎない。国内法・慣行がどのようであろうとも、中核的労働基準を実現するというのが、政労使三者で合意した「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」(1998年)の内容であり、企業は、海外事業展開に際して、その実践が求められているのである。

社会・労働分野における企業行動のありようが、グローバルな市場経済において大きな注目をあびており、また海外事業拠点において中核的労働基準違反が問題化することは、これまでの多くの事例が示すとおり、企業経営に対して甚大な打撃を与えることになる。こうした事態を未然に防止するためには、とくに社会・労働分野に絞った企業行動規範を作成して、社内および海外事業拠点などに徹底し、その実効性を確保することが不可欠である。

たとえば環境分野における企業行動規範については、すでに多くの企業で、「企業行動の全般にわたる行動規範」とは別個に策定している状況にある。重要性・緊急性という点で、社会・労働分野における行動規範は、環境分野における行動規範に勝るとも劣らないものである。

経営側は、「行動規範に取り上げられるものは、企業行動の全般にわたる事項であり、社会・労働分野に限定されるものではない」と主張することによって、社会・労働分野における行動規範作成を拒否・先のばしするが如き対応をとるべきではない。

3. 各社が「画一的な行動規範を作成することは、実際問題として可能でもない。各社の責任において固有のものを作成することが望ましい」と指摘している点について

IMF-JCとしては、当然のことながら、各社の行動規範が一字一句同じである必要はまったくないと考える。しかしながら、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に示された4つの中核的労働基準を遵守し、その実効性を確保するという点については、行動規範にもれなく明記されなくてはならない。

なお、これを補強する行動基準については、各社それぞれの判断により、積極的に盛り込まれるべきである。

以上



インドのアルミ製品工場で働く少年
(ILO資料)

「金属労協政策レポート」バックナンバーのご案内

第1号 <解説> ようやく実現した量的金融緩和政策への転換

2001年4月2日(月)

2001年3月19日以降、日銀が実施している量的金融緩和政策については、必ずしも国民的理解が進んでいるとはいえない状況にあります。量的金融緩和の意味を整理し、今後の政策課題を明らかにしたものです。

第2号 <提起> 風力発電大国に学ぶ政策課題

2001年6月5日(火)

ドイツ、デンマークなどでは、コストが火力なみということもあり、風力発電はかなりの比率を占めるようになっていきます。わが国でも政策・制度の後押しを強化し、発電量の相当な割合を担う本格的な電源として活用することを提起しています。

第3号 <提起> 確定拠出年金導入に際しての留意点

2001年7月13日(金)

確定拠出年金法案が成立しましたが、従来の確定給付の企業年金・退職金を確定拠出年金に転換する場合の大原則である「等価転換」について、その具体的方策を、数値例をあげて説明したものです。

第4号 <報告> ものづくり大学の重要性

2001年8月20日(月)

金属労協では6月、ものづくり大学の見学を実施しました。大学のカリキュラムなどを紹介するとともに、ものづくり基盤継承・育成の拠点としての地位確立と、若者のものづくりへの熱い情熱と信念に応えるための方策を提案しています。

上記の「政策レポート」バックナンバーは、

金属労協のホームページ

<http://www.imf-jc.or.jp/seisaku/index.htm>

でご覧になれます。