

労働CSRの隆盛とくまの

疑問点に対して

金属労協政策局部長／浅井茂利

CSR（企業の社会的責任）といえは、かつてはコンプライアンス、環境、社会貢献という印象が強かったが、少なくともCSR関係者の間では「労働CSR」という言葉がすっかり定着し、労働分野に関する企業行動もCSRの取り組み課題であるということが、広く認識されるようになってきた。これは、稲上毅法政大学教授と連合総研が編纂した『労働CSR 労使コミュニケーションの現状と課題』（2007年、NTT出版）が反響を呼んだということが大きい。また、金属労協がこれ

まで提案してきた「CSR推進における労働組合の役割に関する提言」が、問題提起をしてきたということがいえるかもしれない。とりわけ、「労働分野も」というよりは、むしろ労働分野こそ、CSRの中心的課題であること、そして労働分野のなかでも、ILOの基本8条約に示された4つの中核的労働基準、すなわち団結権・結社の自由、強制労働の不使用、児童労働の不使用、差別的撤廃こそが、CSRの核心部分であるということについても、急速に理解が広まりつつある。

しかしながら一方で、労働CSRに対して、いくつかの疑問点も指摘されるようになっていく。今

後ますます労働CSRの重要性が増していくなかで、こうした疑問点について議論していくことは重要なことであり、本稿がそれに寄与できれば幸いである。

疑問 1

労働CSRはアメリカの保護主義ではないのか？

新興工業国や発展途上国に対し

中核的労働基準の遵守を義務づけるのは、これらの国に対して非関税障壁を設け、コストを引き上げ、アメリカに輸出しにくくするためではないか、という指摘がある。これは、

◎ WTOのルールに中核的労働基準を盛り込むというソーシャル・クローズ（社会条項）の考え方は、アメリカの保護主義的な主張と受け取られていたこと。

◎ 有力な国際労働規格SA8000を運営しているアメリカの民間組織SAI（Social Accountability International）の活動には、アメリカの連邦予算が注ぎ込まれていること、が根拠となっているようである。

確かに、ソーシャル・クローズの考え方の発端としては、人権の確立、公正な国際競争という建前の部分だけでなく、当初は、本書として保護主義的な側面があったことは否定できないかもしれない。だからこそ、日本政府もアジアの国々の代表として反対していたが、現在では、日本政府も反対

疑問 2

日本が主導権を握って国際規格を作るべきではないか？

日本独自の規格、あるいはアジア諸国の理解を得て、日本発の規格を作ったかどうか、という意見がある。

いるとはいいたい。経営側としては、CSRはあくまで企業の自主的な活動であり、政府の関与には反対の立場であるが、すべてが企業の自主性に委ねられるかどうかはともかく、少なくとも政府の関与が成功するとは考えにくい。

労使関係のあり方は、アメリカでも、ドイツでも、フランスでも、そして韓国でも、シンガポールでも、マレーシアでも、それぞれ特徴があつて同一ではないといえるものの、やはり日本の労使関係の特殊性は際立っているといえるだろう。とりわけ企業別組合という仕組みは、日本以外の国々で理解を得られているとはいいがたい。そうした場合、こと労働CSRとこの点でいえば、日本が発信するCSR規格が国際的に認知されることは考えにくい。日本においてCSRが注目されるようになって以降、環境省も厚生労働省も、経済産業省も内閣府も、CSRに対して何らかの関与をすべく検討を進めてきたが、どれも成果をあげて

ある労働CSR、なかでもその核心である中核的労働基準は、国の特殊性とか、経済の発展段階とかを超越した本当の意味でのグローバル・スタンダードといえるのではない。グローバル化、市場経済が進むなかで、市場経済を暴力の支配する世界ではなく、経済合理性の支配する世界とするために最も重要なことは、市場参加者の対等性の確保であり、労働市場でいえば、まず第一に労使の対等性確保である。団結権・結社の自由があつてこそ、はじめて労働者は「交渉上の地歩」を確保し、労使対等で賃金・労働条件決定をすることができ。強制労働、児童労働、そして差別労働も、そうした状況があれば労使対等を構築することはできない。中核的労働基

一辺倒ではなくなってきた。そして何より重要なことは、新興工業国、発展途上国の労働組合が賛成しているという事実である。

新興工業国や発展途上国の労働組合が歓迎している以上、アメリカの当初の意図が保護主義であろうとなかろうと、もはや無意味である。重要なのは、中核的労働基準の確立によって、新興工業国、発展途上国が労使対等の原則の下、労使交渉で賃金・労働条件決定ができるようになり、成長成果が適正に勤労者に配分されるようになるということである。そうなることによって、新興工業国、発展途上国も外需依存ではない、自立的な成長過程に入っていくことが可能になる。

また、中核的労働基準確立のターゲットは、現地資本企業だけでなく、アメリカ系など多国籍企業も含まれるということにも留意する必要がある。すなわち中核的労働基準の確立は、先進国からすれば、わざわざ自国の企業が少なくとも短期的にはコスト高、利益減になるような施策である。自国の

企業が不利になるような行動を、保護主義とは呼べないのではないか。

さらに、国連のグローバル・コンパクトにしても、SA8000にしても、多国籍企業の海外事業拠点に限らず、現地資本も含めて、新興工業国、発展途上国の多くの企業が、参加する状況になっている。新興工業国、発展途上国の企業の参加が困難であれば、保護主義と言っていえないことはないが、雪崩を打って参加している状況では、そもそも保護主義の効果はないといえるだろう。

SA8000を運営しているSAIには、確かにアメリカの連邦予算やフォード財団の資金が注ぎ込まれており、中国やベトナムなどで活発な活動を展開している。筆者はニューヨークのSAI本部において、会長のアリス・T・マリン氏から直接レクチュアを受けたことがある。マネージャーと労働者のコミュニケーションの改善、それによるリスク回避と品質・生産性の向上が目的のことであつた。

準が、勤労者の基本的な人権であることは間違いないが、それとともに市場経済を公正・有効に機能させるために必須の要件でもあり、従って、国の特殊性とか経済の発展段階とかによって、左右されるものではない。これを具体的に示したのが、1998年のILO新宣言で、これによってILOの基本8条約に規定された4つの中核的労働基準については、ILO加盟国はその批准の如何を問わず、尊重し、促進し、実現する義務を負うことになった。ILOは

政労使三者構成の機関であり、各国政府がその義務を負っているだけでなく、各国の国内法が中核的労働基準を満たしていない場合には、企業がILO基本8条約を満たすように行動するよう、労使が取り組んでいく必要がある。日本でもこうした認識は徐々に広まってきているが、ようやく緒に着いたところであることもまた否定できない。どちらかといえば、わが国のメンタリティーとしては、それぞれの国の特殊性や経済の発展段階による差異を重くみるところ

があり、そうしたわが国発のCSR規格が、国際的な理解を得るのには困難であるし、また好ましいことでもないだろう。

疑問3

企業がCSRを推進するにあたり、民間組織が主導的な役割を發揮しているが、どのような正当性があるのか？

国際労働規格SA8000を運営しているのはSAIという民間組織であり、CSR報告書のモデルを提供しているGRI(Global Reporting Initiative)も民間組織である。SR(社会的責任)規格26000の2010年発行に向けて精力的に作業を進めているISOも、政府が参加しているものの、基本的には民間組織である。こうした民間組織は何の資格があつて、そのような活動をしているのか、という反発があるようだ。

しかしながら、公的な機関なら正当性があるが、民間組織ならば正当性がない、というのはいささか古い発想である。民間企業がCSRという活動を行うのに際し、どのような考え方を参考にしているかは、民間企業が判断すべきことである。公的機関の示した考え方でなければならぬということには決してならない。重要なのは公的機関が民間組織ではなく、そうした機関がどれだけ世の中に信頼されているかということである。社会保険庁とトヨタでは、どちらが世の中に信頼されているかどうか、答えは自ずと明らかであろう。

民間組織が認証を行う場合があるが、これに対しても、費用がかかって中小企業には不公平だとか、逆に企業が簡単に安価な認証に流れれば信頼性が保てないとの批判もあるようだ。しかしながら、これも所詮は利用する民間企業がどのように判断するかである。簡単に安価だが、世の中には信頼されないような組織の認証を取得する企業も、なかには出てくるかもしれない。しかしながら、そんな

認証を取得してもディプロマミル(金銭で学位と称するものを授与する組織)の博士号と同じことで、世間では通用せず、費用の無駄になるだけである。中小企業に不利という指摘も、必要なことであればコストとして負担するほかはない。少なくとも日本企業だけが、あるいは中小企業だけが負担するわけではない。グローバルに活動をしようとする企業はどこでもあまねくかかってくるコスト負担であつて、有利不利の問題ではない。ちなみにISOでは、26000の策定作業にあたり、消費者、産業、政府、労働、NGO、その他(研究機関など)の6つの立場の代表が400名も参加して議論を進めており、発展途上国の代表の参加を促すための資金のやり繰りにも力を入れている。しかも多数決ではなく、あくまでも反対がある場合には、合意形成をしないと

いうことである。そのようなそれぞれの立場を尊重するやり方をしているれば、成案を得るのに時間がかかることは間違いないが、自ずと信頼感も高まっていくのではな

いか。

CSRを推進する民間組織は、ILOのこれまでの積み重ねをよく理解しておらず、CSRはILOのめざすところと違ったものになってしまっているのではないかと、という指摘もある。しかしながら、もしそうであれば、ILOが積極的に働きかけていけばよいことである。ISOが26000の策定作業を行うにあたり、まず最初に行ったことは、ILOとの間で協力関係を結ぶ覚書にサインしたことであった。ILOは勧告を行うことはできても、実際問題として強制力に欠けていることは否定できない。またOECDでは、多国籍企業ガイドラインに反する行動を多国籍企業がとった場合、その国のナショナルセンターが多国籍企業の母国のナショナル・コンタクト・ポイントに問題提起できるようになっており、これは非常に画

期的な制度ではあるが、OECDのガイドラインは、最終的には国内法を守っていればよいということになっているので、これもILOの新宣言の趣旨を実現するには力不足である。CSRを通じて、市場の圧力によって、中核的労働基準を確立する以外に今のところ手段はないのではないか。

疑問 4

児童労働をやめさせると、児童はもっとひどい仕事（最悪の形態の児童労働）につくことになるのではないか？

この指摘は、以前から繰り返されてきたが、少なくとも解決の方向性については、すでに決着する問題である。

例えば、多国籍企業やその関連企業で児童が働いていて、それをやめさせる場合、そのまま放置してしまえば、その児童の境遇がさ

らに悪化することは間違いない。これに対する国際社会が合意した答えは、企業がその児童の生活を支え、教育を受けられるようにする、ということである。奨学金を支払うというのもひとつの手段であるし、あるいは、父母や兄弟に職がない場合には児童の代わりに雇用する、という方法もある。

まとめ

国連のグローバル・コンパクト、SAIの推進するSA8000、IBMやHP、デルなどが作成したEICC（電子業界行動規範）をはじめ、CSRに関する行動規範は数多く存在し、企業にとってどう対応すべきかに迷いがあることは事実であろう。そうした点で、2010年に発行が予定されているISO26000はひとつのターニング・ポイントとなることは間違いない。ISO26000とこれら既存の行動規範とがどのような関係となっていくかは定かではないが、今のうちから

こうした行動規範に対応しておくことは決して無駄にはならない。日本企業はそうした取り組みが遅れている部分もあり、迅速な対応が求められるところであろう。

《 国連「グローバル・コンパクト」が推進する企業行動 》

原則 5 児童労働を実効的に廃止する。

- 国内労働法や規則の最低年齢に関する規定を順守し、国内法が十分でない場合は、国際基準を考慮に入れる。
- 採用手続きにおける年齢の証明については、適切かつ証明できる手段を利用する。
- 法律上の就労年齢に達していない子どもを職場で発見した場合、ただちにその仕事を止めさせ、同時に子どもとその家族のための適切なサービスと実行可能な代替作業を提供する。
- 児童労働をなくするために下請け人、サプライヤー、その他の企業の子会社に影響力を行使する。
- 児童労働を発見するための手段を開発し、実施する。
- 成人労働者に安定した雇用および適正な賃金と労働条件を提供し、彼らがその子どもたちを働かせる必要をなくする。