

## CSRの推進と労働組合の役割

あさい しげとし  
浅井 茂利

金属労協政策局・部長

続発した企業不祥事、地球温暖化など環境への関心の高まり、インターネットを通じた消費者意識の高揚などをきっかけに、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）が注目されており、各企業ともその社内体制づくりを加速化させている。

CSRの強化は、勤労者にとって適正な賃金・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、ひいては企業の持続的な発展にとって不可欠となっている。労働組合としても、CSRの推進に積極的に関与していくことが必要であり、また、現場の声を直接反映する組織として、労働組合の関与があってはじめて、CSRの取り組みが実効性あるものになる。

本稿では、金属労協が2004年3月に策定した「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」をもとに、さらに検討を深めていくこととしたい。

### CSR理解の上で留意すべき点

ここ数年、欧米でも日本でも企業不祥事が頻発しているが、いったん不祥事が発生すれば、業績は大きな打撃を受け、企業自体が消滅してしまった例すらある。CSRの実践により、こうしたリスクを可能な限り小さくすることが、企業防衛上不可欠となっている。

一方、企業による雇用確保や賃金・労働条件向上に向けた努力、環境対策、社会貢献活動などは、企業イメージとブランドを高め、消費者の支持を集め、従業員の活力を増進させることによって、生産性や業績を向上させ、株価によい影響を与える。SRI（企業の社会的責任投資）の急速な拡大は、その証左である。

CSRは、一般的に「企業が経済的役割を果たすだけでなく、社会的役割を果たすこと」といわれている。しかしながら、その境は必ずしも明確ではない。最低賃金遵守は経済的役割でもあり、社会的役割でもある。経済的役割と社会的役割を対比してとらえることは、CSRに対する理解を助けることにならない。かえって、「企業の最大の社会的責任は利益を生み出すこと」などという、

CSRに対する的はずれな批判を許すことになりかねない。

CSRの「社会」とは、「己」に対する概念であるといえよう。企業が自己（自社）の利益のみを追求するのではなく、企業に関係する社会全体の利益を追求していくことが、結局は自社の利益を増進させ、企業の持続的発展をもたらすということにほかならない。すなわち、

自社あるいは株主、経営者など、特定のステークホルダー（利害関係者）の利益確保を主目的に企業活動を行うのではなく、すべてのステークホルダーの利益を図る（Win-Winの関係を作る）よう努める。

そのため社内体制（マネジメント・システム）を整備し、ステークホルダーに対して説明責任（アカウンタビリティ）を果たす。

これらの取り組みにより、企業のサステナビリティ（持続可能性）を確保する。

ということである。

CSRに関しては、企業本来の活動とは異なる道楽のようにみなされることも多かった。しかしながらCSRの内容が、社会貢献だけに止まらず、コンプライアンス、ビジネス・エシックス、従業員重視、環境対策など幅広く拡大したこと、CSRに対する評価が、消費者や投資家の行動に直接影響を与え、業績や株価に直結するようになってきていることなどから、今日では、CSRは企業活動のなかで付加的なものではなく、企業活動の本質そのものとみなされるようになってきている。

企業は、新製品を開発し、生産性向上に努め、コストを削減し、販路を拡大するのとまったく同じ比重で、CSRに取り組んでいかなければならない。CSRは、企業にとってやむを得ず負担する「余分なコスト」ではなく、売上を伸ばし、従業員の能力を引き出し、リスクを最小にするため

の「投資」である。

なお、CSRの具体的な中身の説明は省略するが、その核心であるコンプライアンスとは、「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」（高 巖・麗澤大学教授）ことであること、日本に限らず、欧米系の企業も含め、エクセレント・カンパニーにおいては、「従業員重視の経営」が実践されており、それがCSRの主要な柱のひとつであること、を強調しておきたい。

結局、消費者の大部分は、どこかの企業の従業員である。従って、仮にある企業が従業員を軽視した行動をとり、その情報が広まれば、当然のことながら、そうした企業に対する消費者の支持は離れていくことを覚悟しなければならない。

## CSRの主体と客体

CSRは、単に自社内だけの問題ではない。系列会社の法令違反が、親会社に致命的な打撃を与えることもあり、企業のイメージ、ブランドに影響を与える可能性のあるすべての関係先において、実践されなければならない。

具体的には、グループ企業や海外現地法人でも統一的なCSRの実践が必要である。直接的な雇用関係にない派遣労働者、請負労働者も、当然CSRの実践が求められる。

サプライヤーなど取引先に対しても、自社の基本的な考え方、具体的な方針に関して周知を図り、理解を求め、同様の姿勢をとるよう要請していくことが必要となる。

企業のステークホルダー（利害関係者）、すなわちCSRの客体は、きわめて広範囲にわたる。顧客、従業員が中核的なステークホルダーであることはいうまでもないが、地域（単に事業所周辺

や市町村だけでなく、県や国、さらには全世界＝グローバル・コミュニティをも包含する概念）、株主、取引先、求職者、政府、地方自治体、金融機関、投資家、NPO/NGOなど、様々な人や組織が、ステークホルダーに含まれる。

## CSRにおける労働組合の役割

従業員は企業においてCSRを実践する主要な主体でもあり、CSRによって利益を得る主要な客体でもある。従業員を組織する労働組合は、現場を最もよく知り得る者として、CSRに関する社内体制に積極的に参加し、あわせてその具体性確保に向けて努力していかなければならない。

CSRが企業活動の本質そのものであるからには、労働組合も雇用確保や賃金・労働条件改定に取り組むのと同様の比重で、CSRに取り組んでいかなければならない。また労働組合の参画は、労働・雇用に関わる分野に限定されてはならない。CSRに関しては、「経営権」「経営側の専権事項」という言葉は封印されなければ、CSRの本質たるステークホルダーの利益確保に反することになる。

CSRを推進していくなかで、労働組合が果たすべき役割としては、以下のようなものが考えられる。

### (1) 労働組合としての独自のチェック活動

労働組合の責務の第一は、幅広いステークホルダーの立場に立って、現場からの情報に気を配り、つねに現状を掌握し、必要な場合には労使協議会、もしくはCSRに関する社内機関において、問題提起を行うことである。

こうした活動は、必ずしも経営側が労働組合に対してCSRに関する協力を求めている場合に

も可能な活動であり、また協力を求められなくとも行わなければならない取り組みである。

企業内では、CSR担当重役、コンプライアンス部といったものが設置されることになるが、労働組合においても、執行部のなかでCSR担当三役、担当執行委員が設置されるべきである。

### (2) CSRに関する社内機関への参加

企業内にコンプライアンス委員会、倫理委員会、環境委員会など社内横断的な委員会が設置される場合には、労働組合の代表もこれに参加していく。経営側が難色を示した場合には、そうした姿勢こそCSRの考え方にそぐわないということを強調すべきであろう。

CSRに関する社内体制づくりやその見直しが行われる場合、労働組合がこれに参画していかなければならない。具体的には、

社内体制づくり・見直しのためのプロジェクトチームに労働組合の代表も参加する。特別な組織が設置されない場合、最低限、労使協議会の場で意見を反映させていく。

とりわけ企業行動指針やそのマニュアルの策定に際しては、労働組合が参画していく。

グローバル・コンパクト、グローバル・サリバン原則、SA8000、今後策定作業に入るISOのCSR規格など、外部のCSR規格に参加したり、第三者認証を取得する場合には、労使が連携して作業を進める。

ことなどがあげられる。

### (3) CSRに関する実効性の確保

CSRの実効性を確保するためには、単に社内体制を整備するだけでは不十分である。日常的な社員教育、チェック活動、モニタリングに取り組んでいくことが不可欠であり、労働組合も実効性確保に向け、役割を果たしていかなければなら

い。

CSRに関する定期的教育、導入教育、新入社員教育に際し、労働組合も企画作業に参画する。労働組合が行う組合員教育でも、組合の立場からのCSR教育を実施する。

CSRの実践状況について、定期的に全社レベルでのアンケート調査を実施したり、部署、個人単位での自己評価などを行っていく必要があるが、こうした際も、労働組合が起案の段階から参画していく。企業がCSR報告書を作成する場合には、労働組合としてのコメントを加える。

とりわけ海外における労働問題に関する情報収集、モニタリングについては、労働組合の国際的なネットワークを活用することが有効であることを、経営側に周知しておく。

法令や企業行動指針違反に関する社内通報に関しては、コンプライアンス委員会やコンプライアンス部、外部の法律事務所、コンサルタント会社などを窓口とした社内通報システム、コンプライアンス・ホットライン（電話）、コンプライアンス・メールなどが設置されることになるが、労働組合も社内通報の窓口・ラインとしての役割を果たす。また通報者が不利益取り扱いや差別を受けることのないよう、不利益取り扱いや差別が発生した場合には、速やかに是正されるよう、チェックしていく。

ことなどがあげられる。

## 経営者団体、政府への働きかけ

本稿の最後に、労働組合としての、経営者団体、政府に対する働きかけの重要性を指摘しておきたい。

2004年5月、日本経団連は「企業行動憲章」の

改定を発表し、あわせて6月、「企業行動憲章実行の手引き（第4版）」を策定した。

従来の日本経団連の企業行動憲章は、もっぱら総会屋対策、食品衛生問題など、不祥事の再発防止を目的としたもので、今回、CSR全般に配慮した憲章を策定したことは評価できる。

しかしながら、ILOの基本8条約に定められた中核的労働基準（団結権の保証・結社の自由、児童労働の不使用、強制労働の不使用、差別の撤廃）の遵守は、コンプライアンスの最重要課題であるにもかかわらず、日本経団連の「手引き」では、後者三つは盛り込まれているものの、団結権の保証・結社の自由については言及されていない。「従業員が自由に自分達の代表を選ぶ権利」については触れているが、このようにわざわざ別の表現を用いていることは、かえって不自然な対応といわざるをえない。

また日本経団連は、罰則強化を基本とした公正取引委員会の独占禁止法改正案に反対しているが、反市場的取引が依然として横行するなかで、市場経済の守護者、市場競争護持の大本山として、日本経団連はむしろ積極的に罰則強化を主張すべきであり、こうした姿勢も、CSRの方向性と相いれないものである。

さらに日本経団連は、CSRのISO規格化に反対してきたが、2004年6月のISOの会議において規格策定が決定した。

日本経団連の反対は、関連団体である海外事業活動関連協議会の対話ミッションの調査をもとに、「欧米の産業界は『CSRには積極的に取り組むが、ISOによる規格化には反対』との立場をとっている」という判断に立ったものである。しかしながら、ミッションの報告書を見ると、モトローラ社では、ISO14000のようなマネジメント・システム規格には反対だが、「結果の報告」に焦点を当てる規格ならば有用との考え方を示し

ている。シーメンス社でも、ISOのマネジメント・システム規格による巨大な認証ビジネスを批判しつつ、ISO規格化を前提としたブリーフィングが行われている。

ISOの結論は、両社の想定していたとおりとなったわけで、日本経団連がこうした情報を見過ごし、報告を都合よく解釈し、世界の潮流とは異なる立場を打ち出していたことは、きわめて残念なことであった。

一方、厚生労働省は2004年6月、「労働におけるCSRのあり方に関する研究会」中間報告書を発表したが、そのなかで「企業が従業員等に対して取り組む重要な事項」にあげられているのは、

様々な資質と才能を持った個人が、能力を十分に発揮できるよう、人材の育成、働き方に応じた働く環境の整備、能力発揮機会の付与、安心して働く環境の整備を行う。

事業の海外展開が進む中、進出先においても現地従業員に対し、責任ある行動をとる。

人権への配慮を行う。

の三点にすぎなかった。

人権を差し置いて、まずダイバーシティ（多様性）の問題が第一にあげられており、しかも多様性については、報告書の2ページ以上が割かれているのに対し、人権は本文わずか5行で片付けられている。

またコンプライアンスに至っては、「賃金、労

働時間に関することをはじめとした基本的な法定労働条件を遵守すること（コンプライアンス）が、まず前提として必要になる。ここでは、そのことを前提とした上で、労働に関するCSRについて企業が考慮することが望まれる事項について概観する」という脚注で処理されている。

コンプライアンス、ビジネス・エシックスは、CSRの核心部分であり、「そのことを前提」で済ませられる問題ではない。国内においても、不払い残業、過重超過労働、年次有給休暇の切り捨て、偽装請負、正社員の非正規への労働契約変更、社会保険未加入、労働災害など、労働分野におけるコンプライアンス、ビジネス・エシックス上の課題が山積している。

こうした課題については、厚生労働省も対策を強化しているが、むしろCSRからのアプローチを活用し、その一助とすべきである。

このように日本経団連や厚生労働省のCSRに対する姿勢には、疑問を持たざるを得ない点がないわけではない。経営者団体や厚生労働省と直接接触を持つ機会のあるナショナルセンター、大産別、産別は、あらゆる機会をとらえて、問題提起をしていくべきであろう。

そしてその前提には、労働組合自らが各組織において、コンプライアンス、組合倫理をはじめとする社会的責任を果たしていることが前提であることはいうまでもない。

#### 次号の特集は

「成果主義について」（仮題）の予定です