

# 【労働CSR政策提言】

2008年4月17日「電機労働者懇談会」

## (はじめに)

グローバル化の進展に伴い、CSR(企業の社会的責任)の表明と実行なくして企業活動を継続できない状況になっています。その中で、労働者の結社の自由・強制労働の禁止・差別の排除(ILO条約)などの「公正労働基準」を遵守していくことを表明したのが労働CSRです。労働CSRをうまく活用できるならば、労働法規制推進に有効であるだけでなく、法の努力義務も実効あるものにさせることができます。

尚、電機各社の実態分析と取り組み課題については別途報告を予定しています。

## 1. 今なぜ労働CSRなのか

労働CSRが注目される理由は、次の二つにあります。企業経営にコンプライアンスが不可欠であること「公正労働基準」を装ったアメリカの戦略があることです。

昨年来、様々な企業の不祥事や偽装問題が相次いで起こりました。今や、コンプライアンス(法令遵守)抜きにした企業経営が継続できないだけでなく、企業の存続が問われる事態も生まれています。コンプライアンスが求められる領域も、私達の運動の反映もあり、働くルールを定めた労働法令にも及んでいます。その一つが、サービス残業是正であり、偽装請負摘発問題です。企業が表明するCSRには、「法令遵守」ととどまらず、社会良識や社会ルールを守るといった「倫理的責任」や「能動的責任」も掲げています。ここに、労働法制の上でのいわゆる「努力義務」の条項や罰則規定のない条項へ、企業の責任を果たさせる条件が生まれています。

アメリカでは、すでに社会的な「公正労働基準」を定めたSA8000の認証が受けられなければ企業取引ができないという社会環境が作られつつあります。SA8000を構築したのは、SAI(Social Accountability International)という民間の社会基準認証機構です。形のうえでは民間でありながら、アメリカ政府の財政援助を受けています。

ここには、民間の認証機構による「公正」を装いながら、アメリカの労働基準を「社会標準」にして新たな経済支配の手段にしようとするもうひとつのグローバル戦略が垣間見えます。事実、中国に対して「雇用契約法を廃棄にして、民間認証基準を採択せよ」と迫った米国系企業があったことが明らかになっています。

## 2. 国際的枠組みの前進

経済のグローバリズムに対抗して、公正な「国際労働基準」を求める世界の労働組合や国民による運動が大きく前進しています。

### (1) CSR国際標準本格化

ISO（国際標準化機構）では、CSRの企画作成の準備を進めています。現時点では、09年11月発行の予定です。規格はSR規格（ISO26000）と言われ、CSRに関する規格・指針等が盛り込まれます。従来の環境規格（ISO14001）では、環境マネジメントシステムへの計画・実績・運用などの細かい要求事項が設定されています。しかしSR規格では異なったものとなります。具体的には、「何々すべきである」「何々することが望ましい」などの表記がその規格の中心になります。

## （２）国連グローバルコンパクト

99年アナン元事務総長が、国連に参加する国々の企業に、初めてCSRの指針等の遵守を呼びかけた文書です。内容は、人権・労働・環境の三分野にわたる9原則が盛り込まれています。これは、法的な指導力のある行動規範ではありません。しかし、参加企業には、グローバルコンパクトの原則を積極的にPRすることや、実行した内容を発表することを求めています。また、「形だけの参加を許すような都合の良い隠れ蓑でもない」と注意をしています。08年2月現在の電機参加企業は、東芝・NECフィールドディング・日本電気・アンリツなどです。

## （３）ILO中核的労働基準

結社の自由及び団体交渉権 強制労働の禁止 自動労働の実効的禁止 雇用及び職業における背別の排除の4分野から公正。8つのILO条約から規程されています。98年にILO宣言が採択され、世界において守られるべき最低の労働基準として国際的に認められたものです。企業の掲げる労働CSRの基本となるものです。

## （４）多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言

OECD（経済協力開発機構）は、76年に「国際投資と多国籍企業に関する宣言」を採択しました。77年（2000年改定）にはILOでも、労働の側面に焦点をあてた「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」の行動綱領を採択しました。ここで注目されるのは、この行動綱領には多国籍企業が部分的に参加していること、紛争解決手続きなどが整っていることです。事実、イギリスにおいてアメリカの多国籍企業による工場閉鎖に対し、事前に労働組合に知らせなかったことに、イギリスの国内法には抵触していないにもかかわらず好ましくなかった措置と認定されました。

## （５）民間主体の枠組み協約

労働組合の国際産別組織が、経営者団体や多国籍企業と締結した協約のことを「枠組み協約」と呼んでいます。協約の数は、すでに30件を超えています。イケア（家具販売）の例では、協約で定められている労働基準（公正賃金・労働時間・訓練・安全衛生など）に違反があったサプライヤー（取引企業）との契約が解除される仕組みです。枠組み協約はないものの、サプライチェーンの公正取引や労働基準遵守を求めたCSRの取組では、日本の企業（イオン・シャープ・NECなど）の多くも参加しています。

以上