

## 労働者の立場から

成川 秀明



このような多くの関係者が集まったシンポジウムに、労働組合として発言の機会を与えていただいたことに深く感謝いたします。また、いろいろな方々とこの問題について積極的に話し合いをしていきたいと考えています。

司会者から私ども労使に対しては、このILO総会の「持続可能な企業の振興に関する結論」の中で、特に「責任ある持続可能な企業レベルのプラクティス」の項について、労使の考えを述べてほしいと注文がありました。それで、この部分を中心に労働組合の考えをお話したいと思います。

ILOのこの「結論」文書の翻訳については、ILO駐日事務所の作成資料（参考資料）をご参照ください。これまでは適切な日本語訳が出ていなかったのですが、この訳は適確なものと思います。その中の、「企業レベルの責任ある持続可能な慣行」との訳の部分が意見を求められている項です（参考資料52頁以下を参照）。この翻訳で「慣行」と訳されているのは英単語の「プラクティス」です。私は、この「プラクティス」をここでは「行動」と訳するのが適切と考えます。「慣行」との訳ではその意味が限定されすぎると思います。先ほどエンリケス局長からこの「結論」文書の内容と考え方の紹介がありました。6つの企業行動の「プリンシプル（基準・原則）」が重要であると言う講演でした。そこで指摘された6つの「プリンシプル」は、実はこの「企業レベルの責任ある持続可能なプラクティス」の項のなかで、提示されている「プリンシプル」なのです。したがって、この項（結論文書のパラグラフ12, 13）は、企業レベルにおける行動の基準を示しているものと読まなければなりません。

私たち労働組合は、ILO総会で持続可能な企業の振興に関する議論をするということに大変に期待をもって参加しました。そして、政労使の三者構成で議論をし、この「結論」文書をまとめたことに対して私は高く評価しています。

まず初めに、ILO総会において三者構成で決定した文書の政治的意義についてコメントしたい。それは三者構成の重さについてです。私個人は今回初めてILO総会の議論に参加しました。ILOは政労使の三者構成で議論し、決定・行動する組織と理解していましたが、その三者構成の意味は日本の場合とは少し違っていました。ILO総会への参加者は各国とも三者構成で代表団を派遣していますが、その代表構成は4名体制であり、政府代表が2名、労働組合、使用者団体代表は各1名です。そして、委員会討議では、この4名構成で討論参加し、意見が対立した場合は、政府側委員の多数決で委員会合意を形成して委員会文書がつくられています。総会では三者構成の各国4名による投票で決定されています。つまり、ILO総会の決定文書、その委員会の採択文書は、政府代表の

意見が半数を占めるなかで決定された文書であるということです。

「持続可能な企業の振興に関する委員会」議論では、いくつかの点で主として労使の対立がありました。その際の最終文書は、政府側2名のみが参加できる票決によって合意文言の調整が行われ、最後に労使を含めた委員会全体で合意したものと採択されたのが今回の「結論」文書なのです。このILOの国際会議において、この持続可能な企業レベルでのプラクティス（行動）の6つのプリンシプル（基準）を確認したこと、この6つの企業の行動基準に関して、私ども労働組合は賛成であることをまず表明したいと思います。

日本の労働組合は、持続可能な企業の行動原則については、これまでもいろいろと議論し、行動してきました。その持続可能な企業の考え方の基本には、持続可能な経済社会の発展、社会的側面を含めたサステナブル・ディベロップメントの考え方があり、その考え方には賛成であります。そしてこの持続可能な経済社会の発展の考えを企業レベルで受け止めた行動基準が「企業の社会的責任」・CSR（Corporate Social Responsibility）であると考えます。この企業の社会的責任については、日本の労働組合のナショナルセンターである連合は、2005年1月の中央執行委員会で「CSRに対する労働組合の考え」を確認しています。

連合が確認した企業の社会的責任（CSR）に関する考えは、「企業において、各ステークホルダーに対する説明責任を果たし、人権擁護、環境保全、質の高い労働条件・労働環境の確保、コミュニティへの貢献、文化活動への貢献などについて、社会の公器たる企業の存在意義を示すこと。同時に、社会的公正ルールの形成に寄与する」ことであります。したがって、これら企業の社会的責任については、当然に雇用や労働問題については労働組合と話し合いを行い、その内容を確認することが大事であると強く主張しています。併せて、このCSRについて、労働組合として産業別労働組合、企業別労働組合がそれぞれの場で積極的に企業側と協議を行うことが重要であることを確認し、その活動に取り組むと決議しています。

以上のような連合のこの間の議論・決定と労働組合の活動からみて、今回のILO総会の「結論」文書は、私たち日本の労働組合活動の考えに大変近い内容になっており、高く評価できるものです。具体的には、以下の5つの点において、大変に重要な課題を提起していると考えます。

その第1の点は、「結論」文書の13パラグラフにおいて、「持続可能な企業は、労働に関する基本的な原則と権利および国際労働基準を十分に尊重した職場プラクティスを適用すべきである」と明確に提言していることです。先ほどから指摘されているように、企業は単なる経済的な存在・組織ではなく、社会の中の社会的組織であります。したがって、当然にも社会的な労働原則、基準、労働の権利を尊重しなければならないということですが、この点がこの文書で確認されています。

第2に重視すべき点は、エンリケス局長も紹介していた6つの企業行動のプリンシプルを具体的な企業プラクティスの原則として提言していることです。その6つの企業行動のプリンシプルとは、第1が社会対話と良好な労使関係です。第2に人的資源の開発、これも社会対話と労働者参加とに基づいた人的資源開発として行うべきであるとしています。第3の行動基準は、差別のない公平で安全な労働条件でなければならないとの提言です。その内容にはさらにジェンダー平等などが書き込まれています。第4の行動基準は、生産性、賃金、利益分配です。そしてこれを実現する重要な手段が団体交渉と社会対話であり、利益の共有、シェアをすべきであると明確に指摘しています。

第5のプリンシプルは、CSR（企業の社会的責任）の推進です。そして、第6の企業行動のプリンシプルとして、よきコーポレート・ガバナンスの確立について説明責任を果たすことで行うべしと提言しています。

3つ目に指摘したい点は、これら企業行動の基準については、いずれも社会対話、団体交渉、あるいはパートナーシップという手段によって実施する必要があると具体的に示していることです。第1プリンシプルの社会対話については、多国籍企業と国際産業別組織が話し合い、国際枠組み協定（Global Framework Agreements）を締結し、多国籍企業と国際産別の間で労使協議を行う、あるいは児童労働を禁止するなどの基本協約を締結している事例が紹介されています。これらの協約は現在までに50前後ぐらい欧州の多国籍企業を中心にすでに締結されています。第2のプリンシプルの人的資源開発については、その実施において労働者参加が重要であるとしています。第3のプリンシプルの公平な労働条件、また第4の行動基準の利益シェアについては、当然のこととして団体交渉の実施を提言しています。そして、第5のCSR、第6のコーポレート・ガバナンスにおいても、やはり労使協議の重要性が明確に述べられています。「持続可能な企業」の確立のため、企業行動においては労使協議、団体交渉が決定的に重要な手段であると「結論」文書は明確に提言しているのです。この点を私たち労働組合は重く受け止め、かつ高く評価します。

4つ目にこの文書で注目すべき点は、「持続可能な企業」としては、情報提供、説明責任、透明性が重要であると提言していることです。6つの行動基準のそれぞれにおいてこの点は触れられていますが、特にCSRやコーポレート・ガバナンスのところでは情報提供や説明責任を果たすべきであると明確に書かれています。これらの点は大変に重要な指摘です。日本においては、企業不祥事についての企業説明の遅れ・不十分さなど、企業の説明責任は貧弱なものにとどまっています。安全問題、ジェンダー問題、社会的弱者に対する平等取扱い、エイズ行動規範などについて、企業がその現状について積極的に説明責任を果たしていく必要があるとする「結論」文書の提言は極めて重要になっています。

5つ目に注目すべき点は、特にCSRの項目やコーポレート・ガバナンスの項目で触れられているサプライ・チェーンに「持続可能な企業」の行動原則を広げていくべきとの提言です。サプライ・チェーン、あるいはバリュー・チェーン（企業価値に関わる関係企業）など関連する企業に「持続可能な企業」の行動基準、原則を積極的に広げていくことが重要であることを提言しているのです。日本の場合においてもCSRが大手の企業の間ではかなり普及してきています。しかし、中堅企業、中小企業においてはその普及がなかなか進んでいません。この「結論」文書が指摘するように中小企業も含めた産業社会全体に、持続可能な企業の行動基準をいきわたらせることが重要になっているのです。

最後に、これからはこの文書の提言を実践することが大変に重要になっていることを指摘したい。私が冒頭で紹介したように、この「結論」文書はILO総会の場で政労使の三者合意によって採択されました。私たち労働組合としてはこの提言の実現を日本の場で担っていきたいと考えています。また、国際労働運動の場では意見交流を強め、それぞれの責任を果たしていきたいと考えます。併せて日本においては、こうした政労使三者で確認した文書について日本の政労使三者が積極的にこれを生かし実現していく必要があることを強調したいと考えます。