

質疑応答

司会（鈴木） 谷本先生、ありがとうございました。それでは、これまでのパネリストの報告内容について、エンリケスさんからコメントをいただきたいと思いますので、お願いいたします。

エンリケス^① これまで行われた報告のいくつかについて、追加的コメントを述べます。最初に、政労使および学識経験者の報告者の皆さんの非常に示唆に富んだ議論とコメントに対し、称賛の意を表したいと思います。皆さんが行ったコメントを聞いていますと、今年ジュネーブで私たちが行った議論とその結論は全般的に好意的に受け止められたと判断して良いと思いました。これは、私たちにとってとても喜ばしいことです。なぜなら、多くの人が指摘したように私たちが提起したフレームワークが包括的であるものの、やや複雑であったためです。

パネリストの皆さんの報告を聞いていて気づいたことは、多くの方が多くの異なった要因のバランスを保つ必要性を指摘したことです。例えば、雇用安定と競争力のバランス、人々の生活の質と市場社会のバランス、フレキシビリティと労働者保護のバランス、企業のアカウンタビリティと事業を可能にする環境（BEE）のバランス、現在における生産性の向上と将来の環境面の配慮のバランスなどが触れられました。このようにさまざまな要因のバランスが示されたことから言えるのは、持続可能な企業について語ることは、異なった見解のバランスを適正な形でとることを意味します。そして、多くの方が指摘したように、ステークホルダーの間の対話が鍵であることは明確です。谷本教授はさきほど、広い範囲のステークホルダーを対話に参加させる必要性を強調されました。私の理解では、谷本教授は伝統的な三者構成の対話を超越する必要があるかについて問題提起をされました。このコメントは適切だと思います。しかし、報告者の間で、政労使三者のステークホルダーが諸要因のバランスやトレードオフを議論する際に中心的役割を果たすということについては合意が形成されていたという印象を受けました。

ただし環境問題を話し合う際は、政労使以外の他のステークホルダーを対話に招き入れる必要があります。これに関連してILOの視点として興味深いのは、今年6月に北京で開かれたアジア雇用フォーラムに、私たちの基盤の中核である各国の労働関係の省庁の代表に加え、多くの財務や経済計画関連の省庁の代表も参加したことです。雇用フォーラムでの議論で、これまででない視点からの意見が出されたことは興味深いことでした。アジア雇用フォーラムの経験は、雇用問題のような複雑な課題に取り組む際には広い分野の代表が対話に参加する重要性を示しました。

報告で取り上げられたもうひとつの課題は、CSRについてです。CSRは企業戦略や経営プロセスの一部であり、それらとは別の問題として扱われるべきではないとする意見が出されました。私は、この課題が重要な問題であると考えます。最近、私たちはILOにおいて、サプライチェーンの

(1) エンリケス氏の発言の翻訳は、鈴木玲が行った。



関連でどのような企業が社会基準を遵守するのか調査を行いました。そして、CSR部門が独立している企業が社会基準を達成する度合いが、経営機能にCSRを組み込んだ企業よりも低いということを見ました。CSR部門が独立している場合、経営の他の部門との紛争が起きる可能性があります。例えば、購買部門は下請け企業との厳しい交渉を通じてできるだけ安価な購買を行おうとします。他方、CSR部門は下請け企業との取引条件の改善を目指します。その結果、企業内で利害対立が起り、企業の効率性が阻害されます。

CSRは単に法の遵守だけでなく、法の遵守を超えた活動を意味するものであるという意見が出されました。ILOは、確かにこのような見解をもっています。法制度が整備されていない国あるいは法の施行がほとんど行われていない国において企業が活動する場合、企業はどのような責任をとるべきか自問する必要があります。このような問題を考えることは、非常に重要であると思います。また、企業に資材を納める下請け企業に対して、どの程度元請企業は責任をもつべきでしょうか。私は、これらの問題に対する明確な解が必ずしも存在すると言っているわけではありません。しかし、私たちはこのような問題を考慮し続けなくてはなりません。

報告では、モニタリングの役割も話題にのぼりました。多くの人々は、CSRに関する活動のモニタリングと評価の重要性を指摘しています。この指摘は適当であると思いますが、モニタリングに関して興味深い結果を出したMITと大手シューズ・メーカーNIKEの共同調査について触れたいと思います。この調査は、NIKEのいくつかの工場の生産システム、とくに工場の操業に関して非常に細かなモニタリングをしている工場と、そうでない工場を比較しました。そして、細かなモニタリングをしている工場の状況が、そうでない工場よりも良好なのかどうか検証しました。調査は、モニタリングが一定程度を超えると、企業にとって負担となり、かえって逆効果になるという興味深い発見をしました。企業がモニタリングに多くの時間を費やすようになると、工場の状況が悪くなり始めるのです。この調査の発見は、モニタリング自体の批判ではなく、モニタリングの限界と

して捉えられるべきです。この調査が発見したことは、本日の私たちの議論に重要な示唆を与えます。すなわち、モニタリングの水準が低くても、企業は良好な職場慣行や労使関係慣行を通じて、労働基準のモニタリングを日常の経営に組み込むことができます。そして、このような企業の労働条件はモニタリングシステムに頼っている企業に比べ非常に良好なものとなっています。なぜなら、経営者はモニタリングシステムではなく、経営システムに関心を集中させることができるからです。すなわち、企業レベルの労使関係のあり方と企業の経営システムに取り組むことは、CSRが成果を出すおそらく最も効率的な方法のひとつなのです。

以上がこの時点での私の追加コメントです。本日のシンポジウムの報告は、今年の夏の総会での討論から導き出された結論を再確認しました。そのことは、非常に喜ばしいことです。そして、結論に基づいて具体的な行動をとることになりますが、具体的な行動に移すことは私にとって非常に重要な仕事になります。最後に、結論の内容や今日のシンポジウムの進行の基盤となっている社会対話は、直面するさまざまな問題に取り組む際に明らかに重要な道具となることを強調したいと思います。

司会 エンリケスさんからいくつかのポイントが出されましたが、これに対しパネリストからレスポンスをいただきたいと思います。まず谷本さんから。

谷本 いくつかポイントが挙げられたと思います。一つだけ、さっきのモニタリングをどのようにするかということです。モニタリングが逆に時間やコストがかかって、非常に負担になってしまふ。きちんとすることはメリットがあるのだけれども、サブコントラクターにとっては非常に負担になってしまうという問題です。

例えば、アメリカのITメーカーとか、ヨーロッパのITメーカーなどがそれぞれ共通のプラットフォームをつくらうというような動きが、ここ2、3年の中でできています。例えばコンピューターの製造については、グローバル・レベルでなされています。その際、それぞれのメーカーが個別にサブコントラクターに対してCSR調達の基準を定め、モニタリングしていくと、両者にとって非常に負担になる。個々の企業がすべての下請をモニターするということは大変なことになる。逆に下請側からすると、個別の親会社から少しずつ違う基準が求められ、モニタリングを受けるとなると、ものすごくコストも時間もかかってしまう。小さな会社だとそれに対応する専任を置くこともできないということになる。それを共通のプラットフォームでやることで、お互いにコストと時間を節約できるような自発的な動きが、いくつか見られるようになってきたということです。日本の企業もそういったプラットフォームに乗るといったメーカーもあります。その点だけ、とりあえず。

司会 ありがとうございます。それでは高澤さんからお願いします。

高澤 今、エンリケスさんがおっしゃったことのキーワードの1つは、従業員を含むステークホルダーのエンゲージメント、ILOの文脈で言えば、社会的対話ではないかと思いました。持続的な社会を作っていくために、持続的な企業を振興していく。そのためには、企業を取り巻く様々なステークホルダーの意見を企業が積極的に取り込んでいくことが、非常に重要であるということかと思えます。これについては、私どもも全く同感であります。

次に、谷本先生がおっしゃったモニタリングの負担ということですが、確かにモニタリングはサブコントラクターにとっては負担になっている面が少なからずあると思われまふ。企業同士の関係

としては、モニターする企業は大きな多国籍企業で、モニターされる企業というのはローカルな中小企業であったりするわけです。中小企業には大企業が要求するような管理レベルをなかなか満たせないかもしれない。したがってモニタリングが負担になるというのは構図としてはわかるわけです。

いろいろな会社のCSRレポートなどを読むと、サブコントラクターをどのように位置づけているかがわかります。最近では、「単なるサブコントラクターではありません、パートナーです」という書き方をしているところが多々あります。そのパートナーという言い方の中身はということかという、単純に取引関係というのではなくて、自分たちの事業のある部分を担っている、グループの一員であるというような位置づけと見做せるのではないかと思います。そのような位置づけから、一方的にモニタリングを押し付けるのではなくて、モニタリングに役立つツールキットなどを提供することによって、サブコントラクターを助けていくという姿勢が一部の企業で始まっていると感じています。

前後しますが、エンリケスさんがコンプライアンスの話をされました。コンプライアンスがCSRに含まれるのか、含まれないのかという議論はありますが、法制度が整備されていない国においては、企業は何をコンプライしていくべきなのかという問題です。ここでは、法だけを遵守していれば企業として社会に責任を果たしている、ということにはならないわけです。考え方としては、まず成文法というかたちではなくても、その国、その地域の慣習法というものがあればこれに従うということでしょうし、それが無い場合にはILOの中核的労働基準など、普遍的に世の中に受け入れられているスタンダードに従っていくという方法があるのではないかと考えます。

司会 ありがとうございます。それでは、成川さんからお願いします。

成川 二つの点についてコメントしたいと思います。一つは、コンプライアンスとCSRの関係、もう一つはこのILOの文書をどう生かすかについてです。特に企業の社会的責任を普及するためには企業の説明責任ルールをより強めるべきではないかとの点についてです。

まずコンプライアンス問題ですが、企業の社会的責任は、当然にコンプライアンス、法令遵守を前提として、しかし企業の社会的責任・CSRはそれを越えるところまで企業が努力することと考えています。そして法令を守らないでCSRが行われることはありえないと私たち労働組合は考えます。今、途上国ではどうするかという話がありましたが、当然ILOの国際的な考え方を先進国の企業は遵守することをしなければならぬと思います。そういう意味で、この持続可能性、社会の持続可能性、環境の持続可能性を企業がしっかり責任を持って実行していく上においては、当然コンプライアンスを踏まえた上で、さらに社会的責任をとっていくということが重要であると考えます。

二つ目には、この持続可能性の問題を関係者、ステークホルダーを含め、企業が具体的にどう担っていくかということです。先ほど、谷本先生は今CSRの活動が日本企業でも広がっているというお話でした。日本の労働組合もCSRについて企業と協議を進めることを方針にして取り組んできています。日本では労使関係においては、労使協議制が企業に広く普及しており、その労使協議制の中で労働組合は経営側と経営方針なり、あるいは今後の経営のあり方として、企業の社会的責任を議論しています。

しかし、CSRを労使協議の中で取り上げている労働組合は、未だ30%程度にとどまっています。

その中では、労働組合としてCSRをしっかり勉強し、ILOの中核的労働基準まで検討している組合は企業側にCSRについて提言もしています。労働組合は、企業の場に「持続可能な企業」すなわちCSRの考えをメインストリームとして組み込んでいくことが重要であると議論しております。

しかし残念ながら日本での一番の問題は、企業が社会に対する説明責任を果たすことの重要性を十分に認識していないことです。労働組合の場合においても、社会への説明責任を必ずしも意識していない面があります。企業の社会的責任をしっかり定着させていく上では、やはり企業が社会に対し説明を行うシステムを、社会的ルールとして作っていく必要があるのではないかと思います。

これは何々を禁止するというのではなく、情報を提供し、それを関係者に判断してもらう、つまり社会の批判を仰ぐという手続き上のフェアネス、公正さをどう経済活動の場に作っていくかの問題です。このことが日本で大変重要になっていると私は考えています。厚生労働省もこの問題に取り組まなければいけない。そして労働組合もこの点についてより具体的な提案をする必要があると考えております。

司会 ありがとうございます。それでは武田さん、お願いします。

武田 私のほうも、特に名指しをされた質問というのはなかったと思っております。何点かコメントさせていただきたいと思っております。一つは、いろいろなファクターのバランスをとっていくという話がありました。ご承知のとおり、我が国においては構造改革ということで規制改革を行いました、より市場が働くようにしていく。これは競争力の強化や企業の成長、あるいは起業を促進していくということで重要でありますし、今後も続けていかなければいけないことであります。

今まであまり議論されていなかったこととして、ILO流に言うと、人間の尊厳の確保ということでございますし、我々が提示した報告書では、労働者生活の安定や自己実現を図るということですが、こういったものと、やはりバランスをとっていかなければいけないということでございます。こういう観点から規制緩和をしないということではなくて、何かの改革をする場合にはバランスがちゃんととれているのかというのをしっかり見ていく。こういうことが重要ではないかなと思っているわけでございます。

また、三者構成主義についてコメントがございました。これも我が国においてもいろいろ議論があるところでございまして、ご承知のとおり、労働組合の組織率が低下している、あるいは非正規労働者がそこに入っていない、組織率として低いというようなことがございます。今回我々が出した報告書においては枠組みを広げていく、そういう議論が今後は必要ではないかと考えております。いろいろな関係者、今まで除外されていた方も含めて、政策決定なり社会対話の中に入れていくということを考える時期にきているのかと。ただ、なかなかこれは実際には難しい問題でございます。私からは以上でございます。

司会 ありがとうございます。それでは、次にパネリストの政労使、学識経験者の方の中で質問やコメントがございましたら、発言してください。

谷本 特にどなたかに質問ということではないのですけれども、ステイクホルダー・エンゲージメントという言葉は、皆さんからも先ほどお話がありましたように、ISOの中ではたぶんキーワードとして入ってくると思うのです。ILOレポートではソーシャル・ダイアログという言葉が使われています。基本的にはソーシャルと書かれているけれど、労使でのコミュニケーションがかなり

コアになっていると思います。

ステイクホルダー・エンゲージメントについて、多様なステイクホルダーとの対話のチャンネルを個別に見ていけば、労働者、労働組合とのチャンネルというのは法的に制度化されています。消費者とのチャンネルは個々の企業が自由につくっているものです。消費者ニーズをくみ取るとか、商品モニターみたいなことはこれまでそれぞれやっているとと言えます。そういった次元にとどまらず、企業に対してどういう要望を持っているかとか、あるいは製品のもつ社会的・環境的影響に対してどういう意見を持っているかとか、そういう具体的なやりとりの場を持つということは、必ずしもこれまでであったわけではない。

地域住民との関係では、例えば電力会社が原発を建てることになった時に、その安全性のアセスメントなどはあったかもしれないけれど、地域と企業との関係が強いところもあれば、弱いところもありますが、コミュニケーションがきちんとなされてきたとは言えない。

株主の場合も必ずしも法的に制度化されたものではないのですが、IRという形で特に機関投資家とは厳しいエンゲージメントが定期的になされている。大きな意思決定をしようとする時とか、あるいは必ずしも次の期の業績が明確に上がらないということが予想されている時には、主たる機関投資家とのエンゲージメントというのはきちっとやっておかないと、経営層のポジションが危うくなるようなこともある。そういう状況ではなくても定期的に主たる株主、特に国内外の機関投資家とエンゲージメントを行うことは、トップの役割として非常に重要なことになっています。

ざっと見ても、ステイクホルダーとのエンゲージメントというのは実は制度化の度合いも違うし、それぞれの関係性は地域的にも歴史的にも違う。労使協議制だからといって、経営方針とか、新しい戦略の伝達はなされても、どこまでチェック機能が果たしてきたのか。つまり、コーポレート・ガバナンスをきちっとチェックする機能が持っていたかということ、これはかなり構造的な問題があって、確かに難しい部分はあったと思うのです。また扱うべき問題も広がっています。単に賃金、労働条件だけではなく、例えば、下請、関係会社における労働者、途上国でのサプライヤーにおける労働者の問題などなど。労働という問題だからといっても、すべて扱っているわけでは必ずしもなかった。

ですから、制度化の度合いとか、あるいは従来のチャンネルが機能していたのか、していないのかという問題を改めて確認する必要があります。ISOの26000というガイダンスが決まったからといって、そこに示されるであろうステイクホルダー・エンゲージメントについて対応をすぐ迫られているものではないわけです。そういうコミュニケーションの方法が日本でどこまで根付くのか、根付かないのか、それからこれまでのチャンネル、あるいは制度化の程度の違いとか、そういうことを理解しておかないと、ただ何となくダイアログしましょうみたいな感じで、ご意見拝聴でやっても、期待される成果は出てこないし、経営にフィードバックしてこないと思います。別に労使だけの問題ではないのですが、ちょっと広くコメントいたしました。

司会 ありがとうございます。ステイクホルダーとのエンゲージメント、対話のチャンネルということで、いくつかの問題提起がされましたが、これは高澤さんと成川さんに関連すると思います。

高澤 今、谷本先生がおっしゃったステイクホルダー・エンゲージメントのお話、特に経営側と

最も制度化されたチャンネルを持つ従業員は、ステークホルダーとして経営に対するチェック機能を本当に果たしてきたのか、というご指摘はなかなか示唆に富むものかと存じます。

CSRというのは、先ほど申しました通り、経営者が経営の問題として考えるべきこと、換言すれば経営者の志であると思っていますが、そこに独善的なものがあるってはいけません。そうならないように、経営をいろいろなステークホルダーの目でチェックしてもらうということが必要であります。

それがどうかたちで行われているかという点、一般的なものとしてステークホルダー・ミーティングというのがあります。株主総会とは別に、ステークホルダーの方たちに集まっていたいて経営に関するご意見を拝聴するというものです。経営のチェックという面ではまだ十分に機能を果たしていない部分があるかもしれません。今後はステークホルダー・ミーティングを充実させるとともに、ハードな組織的な対応も必要かもしれないと思います。

成川 当然、ステークホルダーが社会的な責任をとる、同時に自らも責任と同時に義務を果たしていくということになりますので、労働分野については企業との関係では、労働組合、労働者がしっかりと話し合いをしていくことが重要であると、私達は日頃から主張しています。実際、社会的責任を意識して労働組合が内部で検討をすればするほど、労働組合は経営側に対して意見を提出しています。そういう意味で、労働組合はこの社会的責任の中身を、環境問題を含め、人権問題、また労働にかかわる差別の撤廃にかかわる問題、平等取り扱いにかかわる問題など、社会が求めているものについて労働組合がしっかりと発言していくことを、行わなければならないと思います。

同時にほかのステークホルダーの方との関係はどうかという点です。労働組合はステークホルダーを全て労働組合が代表しているとは思っておりません。労働にかかわる問題については責任を持ってやっていきますが、人権問題、環境問題を含め、それに関係しているNPO、市民団体がそれらの問題を取り扱っているのであれば、労働組合はぜひそういう人たちと意見交流しながら、CSR、社会的責任の問題を共に進めていくということの方針としております。

谷本先生のご指摘になったように、日本ではそういうNPO団体がまだなかなか少ないのですが、労働組合は積極的にそういう方たちと意見交換をしたいと努力しています。例えばGRI (Global Report Initiative) などに連合は積極的に参加して意見交換し、一定の役割を担っています。こういう活動をさらに進めていきたいと思っています。

司会 ありがとうございます。谷本先生のコメントは主に労使に向けられたと思いますけれども、政府の立場から何か発言がありましたら、よろしくお願いします。

武田 私からは、先ほど三者構成主義について少し言及をいたしました。そういうことでございまして、特に抜けている方々というのをどう取り込んでいくかという視点が、今後は重要になってくるのかなと思っています。

司会 ありがとうございます。パネリストの間でそれぞれの立場から提起することがありましたら、発言をしていただきたいと思います。

成川 二つの点について発言したいと思います。一つは、今厚生労働省はいろいろな研究会を作って報告書等を取りまとめているということです。そのことは結構なことですが、そういう場にはぜひ労働組合や関係者の意見を積極的に聞く、あるいは労働組合が現在どのような活動をしている

のかについてその実態を聞くことをやってもらいたいと思います。政府がまず学者だけの間でコンセンサスを作って、それを労使に突きつけるというやり方は、本当の社会的対話・ダイアログとはいえないと思います。現場が持っている悩みを、学者が参加しても結構なのですが、共に関係者が議論するという議論のあり方、社会的ダイアログのあり方を日本はこれから作っていかないと、社会の課題を解決していくことはできないと思います。それが第1点です。

それからもう1点、エンリケス局長がおられるのでお聞きしたいと思います。ILO自体としてはこのレポートの中身をどのように生かされるのか、最後の項ではディーセント・ワーク・カンントリー・プログラムにこれを組み込むと書かれていますが、具体的にはどういうことをしようとお考えか、またこの提言をどのようにして取り組んでいくのか、お話を聞かせていただけたら、伺いたく思います。

司会 ありがとうございます。二つポイントが出ました。一つは厚労省、もう一つはエンリケスさんに質問が出ました。まず、武田さんのほうからお願いします。

武田 もっともなご指摘でございますし、こういったご議論は労働政策審議会のほうでも、連合、それから日本経団連のほうからも言われていることでございます。今回、ご紹介した報告書については、あくまでも何もなくて議論ができないだろうということで、たたき台として学者の先生たちに集まっていたいて作ったものでございます。今後三者構成の審議会のほうで、これを議論していただいて、できれば共通認識を形成していただきたいということでございます。

ちょっと私の説明が決まったもののようにしてしまったので、こういう誤解が生じたのかもしれない。これはこれから議論していく素材であるということでございます。ただ、一方でかなりILOの今回の議論に似たような話でございましたので、ご紹介をさせていただいたということでございます。

今後はこの議題についてもそうですし、そのほかについても、我々といたしましてはいろいろな議論がございしますが、やはり三者構成で政策を決めていくというのは非常に重要だと思っております。ILOの議論の中でも、現場に適応できるwell-designの制度、法制といったものにするためにも、ちゃんと関係労使が入って議論すべきであるという議論がございまして、それは非常に我々も強く意識しておりますし、そのとおりだと思っております。

司会 ありがとうございます。それでは、エンリケスさんのほうからレポートの今後の具体的な生かされ方についてお話を伺いたいと思います。

エンリケス これはとてもよい質問です。この質問に具体的にお答えするには、ILOの企業開発局が行っている仕事について触れる必要があります。企業開発局はいくつもの異なったレベルで活動を行っており、支援対象者（経営者団体や労働組合）に対してさまざまな形でサービスを提供しています。あるレベルの活動を例として挙げますと、私たちは支援対象者がより良好な事業を実現可能にする環境（BEE）を政府に対してロビーすることを勧め、援助をします。私たちは、経営者団体や労働組合と協力して、これらの組織が政府に対して課題を明確に発言することで効率的にロビー活動を行えるようにします。

私たちは、政府とも協力関係を結び、政府に対してBEEを評価するためのいくつかのツールを提供しています。それにより、政府は国の法的枠組みを評価し、企業の立ち上げと成長について何が

阻害要因になっているか、労働者の権利を十分に保護するためにどのような分野に問題があるのかなどを判断することができます。

私たちが今やろうとしているのは、BEEを構成する17の柱（総会での討論の結論部分で提示されたもの）を、私たちがこれまで開発したBEE評価ツールに取り入れることで、私たちの分析枠組みを広げることです。また、私たちが労働者や経営者団体がBEEの更なる改善をロビーするときの新たな協力方法を模索します。要するに、私たちは17の柱のいくつかをBEE促進の施策の主要な部分として取り込みます。

別のレベルでは、企業開発局はいわゆる「ディーセントでかつ生産的な職場慣行」の促進に取り組んでいます。そして、私たちは経営者の研修の目的のため、あるいは企業レベルの職場慣行の改善と生産性・競争力を高める目的のためのツールを開発し、提供しています。企業レベルでは、何人かの報告者の方が触れた企業の6つの原則が経営者向けの研修に取り込まれるようにしています。もちろん、ILOは企業と直接接触するのではなく、通常労働組合や経営者団体などの中間団体と協力関係をもちます。また、しばしば経営者を研修するための施設とも協力関係をもちます。私たちはツールや資源を提供することで、企業が総会の討論の結論の内容を経営に反映できるようにすることを望んでいます。まとめると、私たちが行おうとしていることは、既存のツールを改善して新しく出された結論の内容に沿うようにすることです。

司会 それではフロアからの質問を受けたいと思います。

浅井 IMF-JCの浅井と申します。本日は大変中身の濃い議論を拝聴することができ、感謝しています。私どもは、とくにこのILOの今回のコンクルージョンを活動に生かしてまいりたいと考えております。このようなすばらしい議論の後で、細かな質問をするのは大変恐縮なのでございますが、ご容赦ください。

高澤さんにご質問でございます。実はIFA、国際枠組み協約につきまして、ご説明の際に、労働条件に関する枠組みを遵守する協約なのだというご説明がありましたが、やや誤解を招くご説明であったかなと思います。もし、日本経団連さんがそのように認識していच्छるのであったら、私どもの説明不足でございますが。ご案内のようにIFA、国際枠組み協約はあくまでも中核的労働基準、四つの中核的労働基準にはほぼ限定して、これを世界であまねく確立しましょう、労使で連携をして確立しましょうという趣旨でございます。

そうした点で、その中核的労働基準が国内法では必ずしも確立されていない場合がある。だからこそ、法律や慣行に各国の違いがあるからこそ、IFAを締結しようという趣旨でございます。そういたしますと、違いがあるから難しいという使用者側の見解は、ややご認識として私どもと違うところがあるのかなと思っておりますので、その辺のところをぜひ伺いをしたいと思います。

なお、ちなみに先ほどのご報告の際に、私どもが言っておりますヨーロッパにはEWC、欧州従業員代表委員会があるからIFAが結べるけれど、日本はそういうのがないから結べないというご紹介がございました。私どもは確かにそう言っております。ただし、本質的にこれが日本企業で結べておりませんのは、やはり中核的労働基準をグローバルに確立するということがCSRの中で主要な課題なのだという理解が、まだ日本では経営側はもちろん、労働組合の側にも十分浸透していないところがあるからだ私どもは認識しております。その辺につきましても、お考えをいただければ

ありがたいと思います。ありがとうございます。

安藤 元ILO, 元日経連の安藤です。労働問題を扱うILOですから、今度の総会で企業の社会的責任というのが論議されたのは当然ですけど、今度の議題の下では、社会的責任を含め、それを越えた健全な持続可能な企業が社会においていろいろ果たす役割という広範な問題が論議されたという感じがしました。それで、労働者側、経営者側、すべての人が満足できるような論議と結論が出てきたのではないかという感じがしました。

それで、私は一つ質問があるのです。これは今日のお話では出てこなかったことですが、ILOのウェブ・サイトを見ている時に、ILOの進めるディーセント・ワークというプログラムとの関連だと思いますが、ILOが世界銀行の下部機関のIFC (International Finance Corporation) と共同でBetter Work Programをたちあげ、BSR (Business for Social Responsibility) というNPOを使ってグローバル・サプライ・チェーンに対していろいろ改善を求めていくような計画があると知りました。もし、この点についてもう少し詳しいことがお聞きできればと思いますが、エンリケスさんか、日本代表の長谷川さんからお答え願えたらと思います。

齋藤 日本在外企業協会の齋藤と申します。質問はエンリケスさんをお願いしたいと思うのです。先ほどから議論に出ておりますソーシャル・ダイアログについてなのですが、実際に日本企業の中でステークホルダー・ダイアログをやっている企業が出てきているのです。相手を選ぶのも企業を選んだりしますので、恣意性もそこには存在するし、数も限られています。必ずしもそれをソーシャルにとらえ、ソーシャルの一部でやらないよりはやったほうがいい程度かなと思うのです。なかなかこのソーシャルというのは難しいと思うのです。

したがって、私は情報開示というのがまずはその前提として必要なだろうと思っております。ただ、情報開示の方法が自分のところのホームページとかであれば、これは単に発信だけです。相手からアプローチしてもらわないとダイアログにならないわけです。それも最低限の条件としてはたぶん必要なだろうと思いますけれど、その情報開示というのがまずはそのソーシャル・ダイアログの前提かなと思っております。

ここでの質問は、ILOとしてソーシャル・ダイアログとおっしゃっている具体的なことがら、どういう活動なり、どういう行為をソーシャル・ダイアログという言葉の中で具体的なイメージとしてお持ちになっているかという、あるいは意味しているかというのを伺いたしたいと思います。

司会 どうもありがとうございました。今、三つ質問が出ました。まず高澤さんからレスポンスをお願いします。

高澤 国際枠組み協約の根幹は中核的労働基準だということは、浅井さんのIMF-JCが作成していらっしゃる「中核的労働基準遵守の取り組み再構築」という文書を読ませていただいているので、承知しているつもりです。誤解を招く表現をいたしまして申し訳ありませんでした。

中核的労働基準を国内でも進出先国でも遵守していく、これは全く異論のないところです。要は、遵守していく上での方法論であると思っています。その方法論として、IMF-JCが提案しているのは行動規範の労使締結であり、一方私どもは中核的労働基準の遵守も盛り込んだ企業行動憲章を会員企業を始め広く普及させる活動であるというわけです。その活動に加えて労使締結をすることについては、現在私どもは考えておりません。そのようにご理解いただければと存じます。

司会 どうもありがとうございました。それでは、次に安藤さんの質問について、エンリケスさんあるいは長谷川さんからお願いします。

エンリケス Better Work Programは、私の部局の管轄ではないので、詳しい内容を説明する立場ではありません。このプログラムがカンボジアなどの国々で行おうとしているのは、それぞれの国に基盤をおいた検査システムをつくることです。検査システムは、工場を定期的に検査してそれぞれの国の労働法や中核的な労働基準を遵守していることを認証します。カンボジアの事例では、このプログラムはアメリカとの貿易協定と結びついています。すなわち、この検査システムで認証された企業のみがアメリカに衣料品を輸出することができます。このILOのプログラムは、検査システムの設置をILOと労働者と経営者の団体との協力を通じて行います。なお、ご存知のとおり多国間繊維協定（MFA）の期限は切れてしまいました。

私がこのプログラムに関して興味深く思っているのは、カンボジアの衣料産業において、検査システムが労働基準の向上に貢献し、労働法の遵守の水準を高いレベルに引き上げたことです。しばらく前にMFA協定が期限切れとなったとき、カンボジアの衣料産業は厳しい競争にさらされるため、弱体化し消滅してしまうと予測されていました。しかし、実際にはカンボジア企業の国内市場におけるマーケットシェアは下がるどころか、逆に上昇しました。さまざまな要因があると思いますが、確実なのは企業が話し合いをもちILOの精神に沿って労働基準を共同して上げることを決定したことです。全企業が一緒に労働基準を上げれば、労働基準を下げようとする企業は有利にはなりません。

BSR（Business Social Responsibility）というNPOの役割について質問が出されました。このNPOが期待されている役割として、ある国の衣服工場から製品を購入するバイヤーを集めて、一種のバイヤー・コンソーシアムをつくることがあります。バイヤーは、コンソーシアムを通じて話し合いをもち、衣服工場から購入する際の基準を決定することができます。パネリストの一人が先ほどモニタリングシステムがいくつもあると、企業にとって負担になると述べました。衣服工場は、6～7あるいはそれ以上の異なった種類のシステムとそれに伴った遵守事項に直面する場合があります。その結果、経営者は高品質の製品の製造や、労働者の労働条件向上への取り組みよりも、モニタリングシステムに対応することに追われてしまいます。経営者は、異なったバイヤーから出されたペーパーワークを処理することに多くの時間を費やすこととなります。バイヤー・コンソーシアムがあれば、バイヤーは衣服工場に対する遵守事項を話し合い、一国レベルで共通した基準を形成することができます。BSRに期待されているのは、このようなバイヤー・コンソーシアムを招集して、バイヤーと衣服工場の経営者との間の話し合いを促進することです。

もう一つの質問は、社会対話における情報開示の重要性に関するものだと理解しています。これについては、私も同感です。社会対話は、信頼関係に基づいて、具体性に欠けた議論ではなく事実を話し合う場です。情報開示は、社会対話の重要な部分を占めます。皆がこのことについて合意することを確信していますし、おそらく他のパネリストの方がこの件について追加的な発言をするかもしれません。

社会対話とは正確には何を意味するのかという質問もありましたが、この件については、他のパネリストのほうが私よりもこの質問に答えるには適任だと思います。私がこの件について述べたい

のは、社会対話は多くの場合、政府、経営者団体、労働組合の代表が能力開発、経済戦略、雇用問題などの問題を議論することを意味します。このような三者構成主義は、このような問題の議論には非常に強力な方法です。労働者や経営者の団体が消費者団体などの組織と異なるのは、労働組合や経営者団体が誰を代表しているのか明確であることです。他の団体の場合、その団体が誰を代表しているのか明確ではない場合があります。ただし私は、消費者団体などの組織が社会対話の参加から排除されるべきだと言っているわけではありません。他のパネリストから、日本の社会対話の具体的事例について報告があるかもしれません。

長谷川 安藤さんのご質問のBusiness for Social Responsibilityについて、私はエンリケスさんが言った以上のことを承知してはいないのですが、カンボジアのベター・ファクトリーの話が最初にされたので、そのことだけ、少し補足的に申します。

これはILOが技術支援をしているプロジェクトでありまして、もともとエンリケスさんが言いましたように、多国間繊維協定がなくなった時に、繊維の貿易が非常に自由になる。それで、特にアメリカですけれど、労働条件の悪いチープ・レイバーで作った繊維製品だったら買わないよという消費者のムードがあるわけです。それに対して、「いやいや、カンボジアで作った製品というのは児童労働もないし、強制労働もない。きちんとした工場でちゃんとした労働条件の下で作りましたよ」という証明があると輸出をしやすい。

こういうことが背景にあって、そこをILOで技術支援をしてくださいということでした、それはアジアの中では非常にうまくいった技術支援の一つのプロジェクトで、労働監督的なことをやるわけですけれど、カンボジア政府からもかなり評価をしてもらって、繊維の貿易でカンボジアからアメリカとか、先進国に従来のようにいくようになっていくということです。

司会 では他に質問がある方は挙手してください。

ドン 私はドン・ビー・カイリーと申します。ビルマ人です。英語やビルマ語をボランティアとして教えたりする仕事をしています。世界中で一番人権侵害が頻発しているビルマの軍事政権に対し、ILOをはじめ日本のような経済大国が指導して、特に国連の安全保障理事会と協力して、新しい憲法を早く制定できるように圧力をかけなければならないと思います。また軍事政権に対して、日本政府や他国のODAは絶対に止めなければならないと主張します。

司会 質問ではなく意見を述べているのですね。だいたいわかりました。ILOや国連がビルマの状況に対してどう対応するべきなのかという質問として受け取りました。

エンリケス 参加されているビルマ人の方に対して言いたいのは、この会場にいる全ての人は、現在ビルマで起きていることが国際的に受け入れられた国家の行動基準を逸脱していると考えているのではないかということです。国連やその関連機関が何ができるのかということですが、国連について私は述べる立場ではありません。ILOに関しては、多くの方がご存じのように、ビルマの軍事政権が多くの中核的労働基準に違反している問題について長期にわたり強力な対応をしてきました。強制労働や他の多くの問題に関して、ILOは軍事政権と定期的に話し合いをもっていますが、そのことは政権に対する圧力になっていると思います。最近深刻化した事態に関しては、この2週間ほどの間で国連総会から政権を厳しく批判する声明が多く出されています。私はこれ以上の意見は述べませんが、明らかに何かしら行動をとる必要があると思っています。

栗山 創価大学の栗山と言います。この討議につきまして、その背景と意義について確認といたしますか、特にエンリケスさんにお伺いしたいと思います。エンリケスさんの最初のプレゼンテーションの時に、企業開発の新しいパラダイムということで、企業開発において企業中心のアプローチから、非常にグローバルな視点を持って考えて、いろいろな要素を取り込んで企業開発をしていくというようなお話があったと思うのです。

この討議の背景には、おそらくグローバル化によって先進国と途上国の格差が非常に開いてきていて、それが停滞をしているということから、この現状をどのように解決していくのかという視点があったのではないかと思います。その中で、グローバルに広がるグローバル・サプライ・チェーン、バリュー・チェーンの中で、いまだに数多くの途上国が停滞をしている。企業開発に関していえば中小企業です。特にマイクロエンタープライズ、零細企業の開発が非常に遅れている。このような問題意識から、そういうものをいかに解決するかということで、多国籍企業の問題であるとか、あるいは先進国側のアプローチを考えていくというのが背景にあったのではないかと思います。

ところが、この中小企業部門というのはILOの伝統的な三者構成の代表制から見ると、特に労働者は中小企業部門では非常に組織化が遅れておりますし、あるいは経営者団体も大企業の経営者団体は多いけれども、中小企業を代表するような経営者団体は少ない。そのため、三者構成という枠組みの上で、途上国における零細企業を含めた中小企業の開発がなかなかうまくいかない。そういうことが背景にあったのではないかと。

DG (Discussion Group) から出された結論の意味は、今までの三者構成主義の枠組みでいくと、どうしても代表制がない人たちの問題が出てきてしまう。それを克服するために、三者構成主義を基礎にしてウイングを広げていくというアプローチか、もしくは新しい三者構成主義といいますか、新しい関係を結んでいくというような二つの方向性が考えられると思うのです。

そこにちょっと、DGの結論部分を見ますと、新しい関係が今ILOの中で必要ではないかということに踏み込んだのではないかと私は解釈をしました。仮説ですけれども、このことに関してどのように思われるか、エンリケスさんにお聞きします。

相原 日本ILO協会の相原と申します。先ほどからISOの話がところどころ出ていますが、ISOについては品質管理の問題とか、環境の問題がありますが、ISOが労使関係についても認定をするというような話がきております。新しく187号条約では、労働安全衛生についてもISOがこの認定基準についてやりたいというアプローチがあると聞いております。

ISOというのはあくまでもISOと企業との関係であって、労働組合というものがその中に介在することはないわけです。したがって、労働組合は何となくISOが入ってくることによって、社会的対話の場から締め出されているのではないかと懸念を持っております。この件について、エンリケスさんのご意見を伺いたいと思います。

エンリケス 最初の質問は、グローバリゼーションの過程のなかで多くの国々が周辺化してしまうことについてだと理解しています。それは事実だと思いますし、数年前にILOがグローバリゼーションの社会的側面に関する世界委員会を設置したことをご存知の方もいるかもしれません。この委員会は、急速に進むグローバリゼーションの社会的インパクトが何かを検討しました。そして、この委員会の出した結論のひとつは、栗山さんが指摘された点、すなわち多くの国がグローバリゼ

ーションから多くの恩恵を受けているものの、恩恵の配分が平等に分配されていないということです。また、一部の国々はグローバリゼーションの過程に参加しない、あるいは貿易量の側面に参加の度合いを低下させています。とくに、サブ・サハラ・アフリカ（サハラ砂漠以南の地域）をみると、この地域の国際貿易に占める割合は、10年前は約3%でしたが、現在は約1%までに低下しています。このように、世界のある部分では、グローバリゼーションによる周辺化が進んだわけです。

持続可能な企業の振興に関する問題意識は、どのように持続可能な国際貿易システム、グローバリゼーションの恩恵が平等に配分されるシステムをどのようにつくっていくのかという問題意識とも結びついています。世界委員会は、世界貿易システムとグローバリゼーションが現状では社会的に持続できないという指摘をしました。この指摘は、委員会の重要な発言のひとつだと思います。すなわち、より持続可能な企業あるいはより持続可能な世界貿易システムを促進するためには、より多くの人々が利益を得ることを確実にする必要があります。この目的はどのように達成できるのでしょうか。総会の結論が示唆しているのは、これらの（恩恵を受けていない）国々の民間部門の競争力を向上させ、世界貿易システムに参加しやすくすることが、最も有効な方法であるということです。民間部門の育成が、現在の厳しい状況の打開策であると思います。

もうひとつの質問は、中小企業の立場が大企業の立場よりも代表されにくい傾向にあり、そのことが社会対話に影響をおよぼすということです。効率的な社会対話にとって、この指摘は非常に重要です。私たちは、中小企業や零細企業、あるいはそこで働く労働者の利害が経営者団体や労働組合により代表されにくいことを「代表性のギャップ」(representational gap)と呼んでいます。また中小企業部門が国の政策決定過程にもつ影響力は、相対的に弱いものです。私たちの部門は、国際経営者団体と協力して、「中小企業に手を差し伸べる」と呼ばれるツールを開発しています。このツールは、基本的に経営者団体がそれぞれの国の中小企業に手を差し伸べ、利益を代表する能力を高めることを目的としています。世界の多くの場所で利用されているこのツールは、経営者団体が中小企業に対してより責任をもち、代表していくことに実際役立っています。労働者側にも同様な問題があります。中小企業が労働組合に組織され、代表されている割合は、大企業の労働者に比べ非常に低くなる傾向にあります。私たちは現在ITUCと共同で調査を行い、中小企業の労働者の利益を代表する戦略が成功している国の事例や経験を集めています。まだ、この調査がどのような結論に達するかわかりませんが、私たちはこの問題を重要なものとして扱っています。

そして、最後にISOについての質問に触れます。ISOは、すでに述べたように、企業の社会的責任に関する新たな基準を開発している過程にあります。新たな基準は、ガイドラインとしての基準となります。ILOがISOと特別に交わした覚書によると、ILOはこの新しい基準の開発の過程に特別な条件で参加できます。その理由は、新たなISO基準が承認・採択された場合、労働基準について多くの言及をするはずですし、ILOの参加によりISOが国際労働基準に言及することを確実にしたためです。そのため、ILOはISOと継続的な関係をもち、新たな基準を開発するすべての会合に参加します。国際経営者団体と労働組合の国際組織もISOの基準開発プロセスに正式なメンバーとして参加しています。ILOの役割は、国際労働基準が適正に解釈されることを確実にすることです。

司会 今の質問で、ほかのパネリストの方で追加的発言とか、コメントとかがございましたら発言をお願いします。

谷本 ISOの社会的責任のところについても、労働のところはILOをベースにするという話になっていますよね。それはちゃんと文書を交わして始まる前にやったことなのです。次の労働安全衛生についても、ILOに基づいてやるといったけれど、どこまでそれがしっかり基づけられるのかどうかという保証は確かではないという危惧感はあると思います。

ただ、私はそのところはILOもかかわりながらやったほうがいいのではないかと思います。いろいろなチェックの目があった方がいいのではないかなと思います。ある意味企業が自発的にやらなければいけない部分、あるいは法律に基づいてやらなければいけない部分をチェックする目は複数あったほうがいいのかというのは、私の考え方です。以上です。

司会 ありがとうございます。

長谷川 ILOとISOとの関係は安全衛生の問題と、新しいISO26000のCSRの基準の問題とはちょっと別です。安全衛生については、今はISOの方からILOが安全衛生のマネージメント・システム指針を持っていますので、いろいろ協力をしてほしいということで話があって、ILOの理事会の中でどう対応するかという議論が行われているという段階と承知しています。

それから、ISO26000のほうはステークホルダーの中に労働組合も一つとして入っておりまして、使用者団体もNGOもいろいろなところが入っていて、日本からも労働組合は連合の熊谷さんがずっとフォローしておられると承知しておりますし、日本経団連もチームを作って大いに参加しております。ISO26000に向かって日本の労使はかなり積極的に対応していると思っております。発展途上国を含めて、いろいろな意見の対立がありますので、なかなかまとめるのが現状ではまだ大変であります。

司会 長谷川さん、ありがとうございます。それでは時間が迫っていますので、シンポジウムを終わらせていただきます。大変お忙しい中お集まりいただきありがとうございます。とくにエンリケスさん、政労使、学識経験者のパネリストの方は、お忙しい中参加していただき、大変内容のある報告や議論をしていただき、感謝申し上げます。また、この国際会議の重要な裏方を務めていただいた、同時通訳の方にも感謝したいと思います。(拍手)