

## 使用者の立場から

長澤 恵美子\*



経団連の長澤と申します。現在 ILO の使用者側理事をしています。よろしくお願いします。

新たな社会契約については、高崎代表からご説明がありましたが、哲学的で分かりづらいところもあるかと思います。今年の ILO 総会で事務局長報告が採択されていますが、実は政労使のきちんとした議論はまだ行われていません。今年の 10 月の理事会で「新たな社会契約に関する作業部会」がまとめたレポートを基に議論することになっています。レポートは、数日前にホームページに掲載されたばかりなので、私もまだ詳しく見ていません。そのため、この時点で使用者団体としての見解を述べさせていただくのは難しいということをご理解願います。

### 経団連の取り組み

高崎代表が報告のなかで、新たな社会契約への更新ということで、持続可能な企業を支援するための使用者団体の能力構築、および新たな社会契約の三要素（「説明責任」、「適応性、対応性、包括性」、「社会、経済、金融政策の一貫性」）を指摘されました。これらと軌を一にする経団連の取り組みについてご紹介することで、皆さまの議論の参考にしていただければと思っています。

このことを考えていく上で、経団連はどのような組織かを見ると、政策提言と、組織・会員企業の行動を車の両輪として活動を進めており、Policy & Action を行動指針に掲げています。

経団連の活動の軸となる方向性を示す価値観は、ホームページに掲載されている十倉会長の会長挨拶にも表れています。地球規模の社会課題解決のための GX と DX、スタートアップへの重点的な投資、成長の果実を適正に分配して次につなげていく成長と分配の好循環、構造的な賃上げ、分厚い中間層の形成に向けた労働政策…。こういったものを社会性の視座に立脚して、サステナブルな持続可能な資本主義の実践に取り組むというのが、新たな社会契約と軌を一にする政策のアクションだと考えています。

---

\*長澤恵美子（ながさわ・えみこ） 経団連労働法制本部参事・ILO 使用者側理事。1983 年、経団連事務局入職。1996 年から企業の社会貢献活動や社会的責任のある行動の推進を担当。研修や出版事業を行う経団連事業サービスに出向後、2017 年 4 月より SDGs 本部にて企業行動憲章の改定、企業による SDGs の推進などを担当。2023 年 4 月から現職（ILO 理事は同年 7 月から）。

## 「新成長戦略」と企業行動憲章

この考えの基になっているのは2020年に発表した「新成長戦略」になります。コロナの世界的流行は、従来型の資本主義の下で拡大していた経済格差、地球温暖化、生態系の破壊、人々の分断による民主主義の危機といった社会の本質的な問題を増幅し先鋭化させたという認識の下に、これまでの路線にいったん終止符を打ち、持続可能な成長を目指すという意気込みを「。」に込めています。

持続可能な資本主義の確立に向けて、企業には多様化、複雑化するステークホルダーの要請に対して対話を通して応え、そのニーズを包摂して価値を共創していくことが求められています。その鍵を握るのがデジタルトランスフォーメーション、いわゆるDXであり、Society 5.0に他ならないというのが経団連の考え方になります。

このようにして示した戦略や政策を実現するためには、政府や社会への働きかけだけでなく、会員企業の行動に落とし込んでいくことが重要になります。ですので、経団連には会員企業の行動規範となる企業行動憲章があります。これを改定することで、持続可能な資本主義の担い手として企業がどう行動するべきかを示しています。また、具体的にどのように行動すればいいのかを例示する実行の手引きも、会員企業の知見と実践を結集して改訂しており、こちらを参考にいただいています。

新成長戦略も踏まえて、2022年に企業行動憲章の実行の手引きを改訂した際には、持続可能な資本主義の確立を目指した社会性の視座に立脚した企業行動とは一体何なのかということ、具体的な行動を示しています。このなかに、人権の尊重、働き方の変革と人への投資、それから「ウェルビーイングの向上に貢献する」という言葉が入っていることが、これまでの企業倫理や社会的責任から大きく踏み出した表現になっているかと思います。

第1図は、企業行動憲章の現在の項目を示しています。企業行動憲章の第4条「人権の尊重」、

第1図

## 企業行動憲章－持続可能な社会の実現を目指して－

1991年9月14日制定  
2017年11月8日第5回改定  
2024年5月31日第6回改定

企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、**持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う**。そのため企業は、国の内外において次の10原則に基づき、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく。

1. 持続可能な経済成長と社会的課題の解決

6. 働き方の改革、職場環境の充実

2. 公正な事業慣行

7. 環境問題への取り組み

3. 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話

8. 社会参画と発展への貢献

4. 人権の尊重

9. 危機管理の徹底

5. 消費者・顧客との信頼関係

10. 経営トップの役割と本憲章の徹底

あるいは第6条「働き方の改革，職場環境の充実」に関する、「構造的な賃金の引き上げ」の実現について少しご紹介したいと思います。

#### 24年の春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

24年春季労使交渉・協議では，関係者のご尽力により1万円以上のベースアップや5%を超える賃金引き上げなど，昨年を大きく上回る回答が相次ぎました。その経営側の基本スタンスは，物価上昇が続くなか，24年以降も社会性の視座に立って，賃金引き上げのモメンタムを維持・強化し，構造的な賃金引き上げの実現に貢献していくことが，経団連やその企業の社会的責務だとする考え方に基づいています。

また，分厚い中間層を形成していくためには，経団連の会員企業である大企業だけがやればよいという話ではなく，中小企業における構造的な賃金の引き上げが必要になってきます。そのため，賃金を引き上げるための原資の確保が必要であることを踏まえて，中小企業自身が政府等による各種施策を有効活用しながら，自律的，自発的に生産性の改善や向上に取り組むとともに，サプライチェーン全体を通じて適正な価格転嫁が当然であるという認識を，消費者も含めて社会で共有することが必要です。サプライチェーン全体の共存共栄と取引適正化などに取り組むことを促進する観点から，経団連では政府とも連携しながらパートナーシップ構築宣言を推進しています。

さらに，2024年5月には企業行動憲章（第1回参照）第2条の公正な事業慣行の条文も改定しています。改定された条文では「とりわけパートナーシップ構築宣言に基づき，サプライチェーン全体の共存共栄を図る」とする文言が入りました。

今までご説明してきたように，経団連では政策（Policy）と行動（Action）を両輪としながら，社会性の視座に立脚した持続可能な資本主義の実現に向けて活動を進めています。

ここで重要なのは，社会のさまざまなステークホルダーがそれぞれの役割を果たし，英知を結集して地球規模課題，そしてローカルな課題に解を見出すということです。そのためにもILOの三者構成の価値を他の国際機関や社会のさまざまな団体に浸透させ，社会対話を強化していく必要があります。2025年の世界社会開発サミットに向けた三者協議に基づくILOからのインプット，それから社会正義のためのグローバル連合が鍵を握ると思います。

引き続き皆さまのご協力をお願いして，私の説明を終えたいと思います。ご清聴ありがとうございます。