

## CSRとユニオン・シヨンプ

金属労協政策企画局長／浅井 茂利

「2003年CSR元年」と言われてから、早いものでもう14年となりました。金属労協では、2004年に「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」を策定、「現代総研記念・21世紀表彰基金」より2004年度労働組合活動表彰として大賞を受賞するなど、高い評価をいただき、組織内および関係方面に対し、積極的な問題提起を行うことができました。2015年には、より個別的・具体的・実践的な活動内容を提案する「改訂版」を策定しています。

1990年代以降のCSRの動きでは、多国籍企業の海外事業拠点における労働問題が、主要なテーマとなっています。こうした

ことから金属労協も、日本企業の海外事業拠点における建設的な労使関係構築のための労使セミナー、ワークショップを国内外で開催し、また多国籍企業労組ネットワーク構築の取り組みを展開してきました。

またCSRは、バリューチェーン全体で取り組むものであることから、収益や売上高のうち、どれだけが取引先などに支出されたか、そして残余部分である付加価値が、どのようにステークホルダー（従業員、役員、株主、政府、地域、環境、内部留保、その他）に配分されたかを数値として具体的に算出し、公表する「CSR会計」の普及を提案してきました。

最近では、資源、素材、部品、セツ

トメーカー、販売、小売、メンテナンス・アフターサービス、ロジスティックといったバリューチェーンの各プロセス・分野の企業で適切に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、強固な国内事業基盤構築と企業の持続可能性確保を図ろうとする、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の取り組みを推進しており、中小企業における賃上げ獲得を後押しする効果ももたらしていると思われます。

## CSR指針とバリューチェーン

企業がCSRを推進するに際し

では、名称はさまざまですが、「CSR指針」のようなものが不可欠となります。CSR指針にはCSR推進機関が作ったものと、企業が独自に作成したものとがありませんが、一般的には、CSR推進機関が作成したものに準拠し、あるいは参考にしながら、自社のCSR指針を作成するということがらうと思います。

CSR推進機関が作成したものは、ISO26000（社会的責任に関する手引）のように、企業が実際に指針に沿った行動をとっているかどうか、その認証を行わないものもありますが、審査を受けて、認証を取得しなければならぬものもあります。CSR推進機関のCSR指針では、それに参

加する企業が指針に沿った行動をとっているだけでは不十分で、指針を満たす行動をとっているサプライヤーから部材などを購入していることが求められます。参加企業のバリューチェーンも調査対象となりますから、影響は非常に大きいということになります。

## 中核的労働基準遵守がCSRの柱

1980年代末にソ連が崩壊し、1990年代には、旧共産圏諸国の市場経済への移行、そしてグローバル化が急速に進展しました。こうした中で、クローズアップされたのが新興国・途上国に広く事業拠点を展開するようになった多国籍企業の、そうした事業拠点における労使紛争です。賃上げをめぐるストのようなものは、なくて済めばそれに越したことはないものの、労働組合である以上、普通のことだと言えます。しかしながら、新興国・途上国で広く発生したのは、労働組合の結成・加入に対する妨害や労働組合リーダーの解雇といった、労働基本権に関わる労使紛争でした。賃金や

労働諸条件は、当該労使が労使対等の立場で交渉を行い、自主的に決定すべきものですが、このような労使関係では、望むべくもありません。

このため、ILOの4つの中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）に関して、多国籍企業とGUF（国際産業別労働組合組織）が、世界中の事業拠点と取引先における遵守、モニタリングの実施などに関して合意し、サインする「グローバル枠組み協定」の取り組みが始まりました。ILOでも1998年、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を採択し、4つの中核的労働基準を規定する8つの基本条約（29号、87号、98号、100号、105号、111号、138号、182号）に関しては、すべての加盟国は、条約を批准していない場合においても、まさにこの機関の加盟国であるという事実そのものにより、尊重し、促進し、かつ実現する義務を負うことが宣言されました。

新興国・途上国では、結社の自由が制限され、労働組合の結成や、

4つの中核的労働基準を規定するILO基本8条約の批准状況（加盟国数187）

| 基本8条約 |                                  | 日本 | 批准国数 |
|-------|----------------------------------|----|------|
| 29号   | 強制労働に関する条約                       | ○  | 178  |
| 87号   | 結社の自由及び団結権の保護に関する条約              | ○  | 154  |
| 98号   | 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約       | ○  | 164  |
| 100号  | 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約  | ○  | 173  |
| 105号  | 強制労働の廃止に関する条約                    | ×  | 175  |
| 111号  | 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約            | ×  | 174  |
| 138号  | 就業が認められるための最低年齢に関する条約            | ○  | 169  |
| 182号  | 最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約 | ○  | 180  |

資料出所：ILOホームページより金属労協政策企画局で作成。

産別加盟が難しい場合が少なくありません。日本でも、実は105号、111号は未批准となっています。しかしながら、そのような国内法であったとしても、中核的労働基準を定めた8つの基本条約を遵守しなければならぬことになったわけです。

CSR指針においても、4つの中核的労働基準遵守は最も重要な要素とみなされており、とりわけ国内法との関係では、国連の「グローバル・コンパクト」は、進出先の政府が人権（職場での権利を含め）の尊重を認めていないか、労使関係と団体交渉について適切な法的・制度的枠組みを提供していない国においては、労働組合とその指導者の秘密性を保護することを求めています。またISO 26000では、

\*国内法が国際行動規範と対立する場合、国際行動規範を最大限尊重する。

\*国内法が国際行動規範と対立しており、国際行動規範に従わないことによって重大な結果が予

想される場合、その国での活動について確認(verify)する。

\*国内法と国際行動規範の対立を解決するよう、関連当局に影響力を及ぼす。

\*国際行動規範と整合しない他組織の活動に加担しない。

と規定されています。

CSR指針の中には、たとえば「国内法に則って、結社の自由を尊重する」というような表現になっているものもあります。しかしながら、「国内法に則る」だけであれば、わざわざCSR指針に記載する必要はありません。国内法が不十分な場合に、国内法を超えた対応、ILOの基本8条約のような「確立された国際法規」「国際行動規範」に則した行動を行っていることを企業が宣言する、これがCSR指針の本質ですから、「国内法に則って」というような記載のあるCSR指針は、率直に言ってしまうと、非常に問題のあるものだと思います。

ちなみに、経団連の「企業行動憲章実行の手引き(第6版)」では、「労働関係法令を遵守するとともに、従業員が自由に自分達の代表を選ぶ権利、および労働組合など

団体の結成や使用者と団体交渉を行う権利(結社の自由と団体交渉権)をはじめとする労働基本権を尊重する」とされています。結社の自由や団体交渉権の尊重を、「労働関係法令を遵守するとともに(傍点筆者)」という表現で、法令遵守と並列で記載していますので、のど解釈できるでしょう。

## 「組合非加入の権利」の考え方の台頭

こうした中で、このところ「労働者の組合非加入の権利」の問題がクローズアップされてきました。一部のCSR指針の中には、非加入の権利が記載されているものもあります。近年、アメリカの諸州では、労働組合費の徴収を使用者が代行して賃金から天引きすること(チェックオフ)を禁じるとともに、労組に加入しない権利を労働者に認める「ライトトウワーク法」が成立しており、その影響が生じているものと思われます。

CSR推進機関のCSR指針に「組合非加入の権利」が記載され

ている場合、そのCSR指針に参加している企業、その企業の「取引先には、「組合非加入の権利」への対応が求められますが、この場合、日本で広く採用されているユニオン・シヨップ協定が問題視される可能性があります。釈迦に説法ですが、ユニオン・シヨップは、「使用者が労働協約において、自己の雇用する労働者のうち当該組合に加入しない者および当該組合の組合員ではなくった者を解雇する義務を負う制度」と定義されています。

「労働者の組合非加入の権利」がもし仮に「確立された国際法規」「国際行動規範」として認められていれば、国内法でユニオン・シヨップが合法であっても、CSRの上では、争点となってくる可能性があります。逆に、国際法規、国際規範として認められていなければ、国内法で合法であれば、CSR上も何の問題もない、ということになります。従って、「労働者の組合非加入の権利」に対するILOの取り扱いが、きわめて重要となるわけです。

## 組合非加入の権利は 国際法規、 国際規範となっていない

ILO 87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）第2条は、「労働者及び使用者は、事前の許可を受けることなしに、自ら選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従うことのみを条件としてこれに加入する権利をいかなる差別もなしに有する」と規定し、労働者の組合加入および選択の自由を保障しています。しかし、1947年のILO総会において、労働者の組合非加入の権利（the right not to join an organization）の条約上の明示が否定されたことに鑑み、条約

勧告適用専門家委員会（専門家委員会）は、かかる労働者の権利を保障するために協約される「Trade Union Security Clauses」（組合保

障条項、労働組合の組織維持のための協約上の制度全般を指し、ユニオン・シヨップ、クローズド・シヨップ、エイジェンシー・シヨップ、組合員優遇制度などを含む）を禁止するかどうか、またはこれを許容するかどうかについての判断は、各批准国の判断に委ねられると解釈しています。（Report of the Committee of Experts, 1994 General Survey, Para 100-102）

ただし、組合保障条項を許容する場合でも、労使の自由意思に基づく交渉の結果として締結されたものでなければならず、法律によって条項が強制されるものであってはならないとされています。（1994 General Survey, Para 102-103）

繰り返しになりますが、CSR指針は、中核的労働基準を定めたILO基本8条約など「確立された国際法規」「国際行動規範」に

場合でも、国際法規、国際規範を遵守するよう、多国籍企業に求めるものです。

従って、国内法がILO基本8条約を満たしていない場合は、企業は基本8条約に従うことが必要となりますが、「組合非加入の権利」は「確立された国際法規」「国際行動規範」とはなっており、ユニオン・シヨップが有効かどうかは、ILOが各国国内法の判断に委ねるところとなっておりますので、わが国において、ユニオン・シヨップが合法とされている以上、「組合非加入の権利」を記載したCSR指針にも抵触しないということとなります。逆に、ユニオン・シヨップが合法的な国で、これを否定するようなCSR指針であれば、そちらのほうが、「結社の自由」の侵害になるのではないのでしょうか。

ついて、新興国・途上国では、国内法が十分に対応できていないことが少なくないため、たとえ国内法が対応できていない

く弱い状況にあり、これを補完するための仕組みのうち、最も重要なものが、労働組合の団結です。ユニオン・シヨップをはじめとする組合保障条項は、勤労者の「交渉上の地歩」を高め、労使対等を確保する上で、きわめて有効な仕組みです。欧米では、ユニオン・シヨップは必ずしも一般的ではありませんが、その代わりに、産別組合が交渉し、協約を締結するという、「交渉上の地歩」を高める仕組みがあります。

市場経済原理の立場からすれば、ILOは、労働市場における市場参加者の対等性を損なう「労働者の組合非加入の権利」など完全に否定すべきだと思いますが、先進国では、それぞれの国々の歴史的経過の中で、労使対等を確保する仕組みが形成されてきたわけで、ILOが組合保障条項に関する判断を批准国に委ねているのも、妥当と言えるかもしれません。

市場経済が有効に機能するためには、売り手と買い手の対等性の確保が何よりも重要です。言うまでもなく、労働市場では、労働力の売り手（勤労者）は買い手（企業）に対し、「交渉上の地歩」が著し

（本稿は、インダストリアル・グローバルユニオン日本加盟組織協議会事務局長・ILO理事の郷野晶子氏のご協力を得て作成していますが、記載内容の責任は筆者にあります）