

# わが国企業の進出先としてのアジア労働市場と労働面におけるCSRの重要性

吾郷 眞一

(九州大学大学院法学研究院教授)

厳しい国際競争の下、労働CSRもアジアとの連携と共栄を見据えたグローバル的視野が不可欠

特集

労働CSRの現状と労働組合の課題

## はじめに

これからの世界経済はアジア中心になるということは広く認識されている。それに加えて、3月の東日本大震災の影響で日本企業の海外逃避がさらに加速されるとも言われ、アジアは日本にとってますます重要な地域になる。この地域は古くからわが国による経済進出が盛んであり、日本企業とアジアとの関係はいまさら語るまでもない。労働問題についても企業経営の視点から多くのことが言われてきた。投資の方法とか労務管理的な観点からの議論は多くなされてきているものの、労働面におけるCSR（労働CSR）の観点を取り込んだ議論はなされることが少ない。労働CSRがアジア地域ではむしろかなり展開しているにもかかわらず、そもそも日本では普及していないことにその原因があると思われる。諸外国では法学者も労働CSRについて多く論じているが、日本では法学者の間で労働CSRについての議論は低調である。アジアではすでに多くの現地企業や外国系企業が民間認証機構による労働CSR認証を受けたり、大手石油資本が一種のCSRによってミャンマーからの撤退を余儀なくさせられたりしているのであって、これについての対応を怠ると思えない肩すかしを受けることになることが恐れられる<sup>1</sup>。

## 1. アジアで動き出しているCSR

数年前にホーチミン市の街を歩いていたと

きに驚いたのが、ベトナムで比較的大手のシャツメーカー本社入口にISO9001と並んでSA8000（後述）の認証を受けているということが誇らしげに掲げられていたことである。さらにその数年前、ベトナム労働省のある幹部と話していたときに、いろいろな米国系の認証機構が入ってきているがあれはどうしたものだろうか、という問いかけがなされたことを思い出す。中国労働省も同じで、政府が多くの民間企業から認証機構の勧誘にどのように対応したらいいのかという相談を受けていて、その対応に苦慮しているという話をかなり前に聞いたことがある。その後中国では、政府により積極的に労働CSRが取り入れられる傾向が定着していることがうかがわれる<sup>2</sup>。2005年にタイ労働省を訪ね労働CSRについての調査をしたとき、この国ではもっと直截に政府自体が認証活動を行っていることを知って驚いた<sup>3</sup>。ある意味では政府がそのような手段を使って労働法遵守を高めようとしていることは、正規の労働基準監督制度がうまく働いていないことを自ら証明しているようなものではあるが、企業のイニシアティブを一つの道具として労働基準の実施を拡充しようとしている意図は認めることができる。カンボジアでは後述のBetter Factories Projectが設定する認証基準が、実質的には多くの組織労働者にとっての労働法となっている。

労働CSRはこれらの国内的組織による認証活動に限定されることなく、幅広く展開して

いる。OECDやILOなどの国際組織によるCSR文書（特にOECD多国籍企業ガイドライン）はかなりの実効性を持ってきていると言える。フィリピントヨタでおきた労働紛争がOECDで取り上げられるようになったことは、トヨタのような大企業においてもCSRの存在を完全には認識していなかったことを示すものといえよう。

## 2. CSRと労働

### (1) CSR

CSRは、この十数年企業統治の観点から会社実務で大いに注目され始めたもので、企業の自主的な行動指針を出発点とするものでありながらも規範的側面も持ち合わせ、特に国際的に活動する企業にとって無視できない存在になっている。CSRの設定は企業の自主的な活動であるとはいいながら、消費者と国際社会からの攻撃をかわすための防御手段でもある。CSRは世界的な市民運動による不買運動を制裁として背後に擁する、法ではないが法のような働きをするものとして企業の目には映るであろう。あるいはOECDガイドラインのようなソフトローに公正競争原則を適用するならば、不売運動という外在的な強制手段に依拠せざるとも、企業間競争において、時として実定法を補うものとして裁判規範にするものもある<sup>4</sup>。

CSRでは通常は企業統治と環境が問題になるが、最近は労働問題も重要な要素となってきたことがうかがえる。たとえば70年代におきた南アジア産のじゅうたんに係る児童労働排斥を目的とするラグマーク運動や、スポーツシューズのメーカーの多くが直面した一連の不買運動は、即時に世界中をめぐる情報によって世界的な消費者運動となって企業活動に跳ね返った。以下に述べるCSRのうちでも労働に関連するものは、企業活動にとって重要な要素の一つになっていることは間違いない。また、CSRのsocialは世間という意味での社会と訳されているが、本当は社会法とか社会条項というようにして使われる場合のsocialであって、もともと労働という意味を内

包しているのだと考えられないこともない。そもそも、CSR自体の考え方の背景には企業という法人も自然人と同じように各種法的権利義務の主体であり、黙っていても守らなくてはならないものがあるのだ、という発想があると思われる。したがって企業も、各種財産権や権利能力を主張できる半面、対社会的及び企業内的に基本的人権を守らなくてはならない義務というものがあると考えられる。

### (2) 労働CSRの基本形態（企業自身による行動要綱）

労働に関するCSRが具体的な形として表れてくるものの基本は、企業が独自に掲げる所信表明（企業要綱など）である。多くの企業が社是としてCSRを挙げるのが一般化しており、ほとんどの企業案内やホームページ上に大なり小なりそのための項目が設けられている。また、企業は自らの宣言を実行することについて、自己評価をするだけでなく、第三者機関に認証をしてもらうことをしばしば行う。認証はしないことになっているが2010年11月に発行されたISO26000というものも労働CSRを多く含んでおり、すでにいくつかの企業がこれに従った企業行動準則を定めている<sup>5</sup>。純粋な民間NGOによる社会基準の認証活動が過去10年以上活発化してきており、労働法や労働基準監督制度が未発達の途上国において、実定法を補完する働きを始めている。それらのうちのどれだけのものが公益実現のための正統性をもつものであるか検証が必要ではあるが、民間の社会基準認証機構としてはSAI (Social Accountability International) が有名であり、それに似たGRI (Global Reporting Initiative) におけるGRI Sustainability Reporting Guidelines には多くの社会基準が設定され、SAIが作成したSA8000という標準（前出のベトナムのシャツメーカーも認証を受けている。また、前出の沖電気工業が受けた認証基準CSA8000というものは江蘇省常州市が定めたものであるが、明らかにSA8000を基礎にしていることが分かる）とともに、世界中かなりの地域では一定の普遍性を持つものとなっているといえる。また、FLA (Fair Labor Association) という組

織も、数多くの米国企業や多国籍企業に対して認証活動を行い、影響力を高めている<sup>6</sup>。数多くの企業が認証を受け、それがないと市場参入上不利を被ることになるとするならば、その認証基準に内包される諸原則はあたかも法と同じ働きをすることになる。少なくとも行為規範にはなっていることに注意が必要である。

企業の自分に向けた決意表明だけでなく、取引相手に自社のガイドライン受諾を求め、取引条件とするということ<sup>7</sup>がなされるならば、一つの合意事項として法的な効果を持つことにすらなる。

ILOと米国政府が関与して始まり、現在も実効的に機能しているものにカンボジアにおけるBetter Factories Project というものがある。監督行為にはILOが関与し、米国政府が費用を大半持つことによってスタートしたこの仕組みは、形の上では民間の認証活動である。カンボジアの場合、産業が繊維加工業に集中しており、またその輸出先市場として米国が大きかったことから、認証を受けていないと米国のバイヤーが買ってくれないという制裁が背後に控えて、事実上の強制力をもつ結果となった。カンボジアで成功したこのプロジェクトはILOが他の地域（アフリカと中東）でも活用しようとしている<sup>8</sup>。途上国において、カンボジアのような要素が加わった際に、民間認証機構の設定する労働基準はほとんど法としての効力を持つことになる。

### (3) 国際労働協約（枠組み協約）

国際産別組織による枠組み協約というのは、国際産業別組織（GUF）が中心となって経営者団体や多国籍企業と締結する協定のことをさす。枠組み協約としては、フォルクスワーゲン、ダイムラークライスラー、ポッシュ、ルノーと国際金属労連（IMF）、家具製造販売の大手企業イケアと国際建設林産労連（IFBWW）、小売業のカルフルとユニオンネットワークインターナショナル（UNI）、ホテルチェーンACCOR、地中海クラブ、食品のダノン、チキータと国際食品労連（IUF）などの例がある<sup>9</sup>。これらを含め既に30件を超える国際枠組み協約が締結されている。グローバル化のもとで企業は生産・サービスをい

つでも、世界のいかなるところにも移すことができるが、枠組み協約は、GUFの網を使って企業が世界のどこへ拠点を移そうとも、即座に対応することができるのである。これも日本企業の利用率は極めて少ない。かろうじて高島屋とUNIとの間に一つあるだけのようなものである<sup>10</sup>。

### (4) 国際組織による文書

OECDが1976年に採択した多国籍企業ガイドライン（以下「ガイドライン」）の目標は、多国籍企業が経済、環境、社会の進展のためになし得る積極的貢献を奨励すること、および多国籍企業の様々な事業により生じる問題点を最小限にとどめることとされ、人権、情報開示、雇用・労使関係、環境、汚職防止、消費者保護、科学技術、競争、課税などの企業倫理の様々な問題に関する原則に及んでいる。そのうちの人権と雇用・労使関係の項目は労働CSRであると言って差し支えない。OECDの勧告であるため、ガイドライン自体に法的拘束力はない<sup>11</sup>。しかし、ナショナル・コンタクト・ポイント（NCP）の設置を代表とする一種の監視手続きを完備したことにより、ガイドラインに明らかに違反する企業に対しての圧力となってきた。なお、2000年には、大幅なガイドライン改定がなされ、持続可能な開発という課題の中核となる経済面、社会面、環境面の要素を一層強く打ち出している。とくに、児童労働と強制労働の撲滅に関する提言を加えることにより、ガイドラインはILOの基本的条約をすべて含みこむことになった。

ILOでは1977年に理事会の宣言という形で「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」が採択された。場がILOであるだけに、内容的にはすべてが労働CSRであると言うことができる。全59項目からなる本宣言は、およそILOが条約と勧告で規定している事柄をほぼ網羅し、それらを多国籍企業が「できる限り」守っていくことを訴えかけている。しかしこれは条約でも勧告でもないので、ILO憲章上に規定がある様々な権利義務（権限ある機関への提出義務、未批准条約・勧告の報告義務その他）は発生せず、また一連の監視手



続も発動しない。ただ、「解釈」手続（厳密に言う「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言の適用に関する争いを規定の解釈に基づいて審議する手続」<sup>12</sup>）が用意され、監視に似た措置が講じられているが、必ずしも利用頻度は高くはない。

他にも国連多国籍企業行動規範（案）というものがある。国連人権委員会は1998年に「多国籍企業の活動に関する作業部会」を国連人権小委員会（正式名称「人権の促進及び保護に関する小委員会」）のもとに設置した。作業部会が作り上げた「国連多国籍企業行動規範（案）」<sup>13</sup>は2003年に人権小委員会で採択され<sup>14</sup>、親委員会である国連人権委員会に2004年3月に提出された。かなり踏み込んだ形での国際文書が準備されたが親組織（経済社会理事会）において慎重論が出され決議2004/279で、ほぼ棚上げにされた。しかし、もしこれがある程度の進展を見せれば、人権CSRとしてある程度の規範性を持つことになる。

### 3. おわりに —アジアと日本企業と労働

アジアでは上にあげたベトナム・中国・カンボジア・タイの一例だけからもわかるように労働CSRはすでに稼働している。しかし、日本国内ではほとんど知られていないし、取り入れている企業も少ない。民間認証機構が労働基準監督制度の完備されていない途上国をターゲットにしているので、日本であまり知られていないことは理解できるが、OECDやILOの基準についての積極的取り組みすら行っていない日本の世界進出企業には危ないものがある。労働CSRはILO条約や勧告を中心とするいわゆる国際労働法と重なり合うところが多く、OECDガイドラインやILO三者宣言の一部はすでに国際労働法によって取り込まれている<sup>15</sup>。国際労働法は伝統的な国際法（条約と慣習法）の枠組みだけで捉えきれないので、正しい労働CSRは其中で十分に市民権を有する。法ではないからといって、全く任意なものとして放置し、ある日目が覚めると自分だけ裸の王様になっていることに気づく。

ではあるが、そのことと民間のイニシアテ

ィブによる労働CSRが規範化することとの間には質的な違いがある。正統的な政府間国際機構はおろか、未発達の世界の市民社会からさえも委託を受けていない私人が、労働CSRを通して国際労働法に接近することは、後者にとって大きな脅威となる。また一部の国がその私的労働CSRの展開を後押ししていることも問題である。国際的な貿易機構に社会条項を取り入れることに失敗した国が、民間の機構が推進する労働CSRを積極的にバックアップすることによって実質的に社会条項の目的を達成しようとしているのである<sup>16</sup>。アジアに進出する日本企業は早く労働CSRの重要性に気づき、かつ欧米流のイデオロギー性が強く排他的で商業主義的な認証基準を排し、正しい労働CSRを実施していくべきである。

- 1 筆者はすでに2007年に拙著「労働CSR入門」（講談社新書）でこのことについて警鐘を鳴らしている。
- 2 たとえば、沖電気工業のホームページ（<http://www.oki.com/jp/press/2011/02/z10116.html>）から分るように、そこには地方政府主導によるCSR普及努力の跡が見られる。
- 3 <http://tls.labour.go.th/en/index.html#>
- 4 Fikentscher, Wolfgang. "United Nations Codes of Conduct: New Paths in International Law", 30 *AJCL*, 577-604 (1982) によれば、非拘束的なWHO行動要綱であっても、守っている企業と守っていない企業とでは違った効果を持つことがあり、不公正競争と信義則の観点から、守っていた会社が判決において有利に取り扱われたドイツでの裁判例があるという。
- 5 東芝ホームページ [http://www.toshiba.co.jp/csr/jp/iso/index\\_j.htm](http://www.toshiba.co.jp/csr/jp/iso/index_j.htm)
- 6 拙稿「企業の社会的責任をめぐる米国NGO活動の現状と問題点」『世界の労働』2004年5月号
- 7 経営学ではサプライチェーン・マネジメントと呼ばれる。
- 8 ILO "World of Work", No.62, April 2008, p.11
- 9 逢見直人「労働組合のCSRの取り組み」『グローバルゼーションと企業の社会的責任 —主に労働と人権の領域を中心として』労働政策研究報告書No.45（JILPT、2005年）82-83頁
- 10 尾崎正利「UNIと高島屋の国際枠組協定について—日本における超国家的労働組合運動に及ぼす影響」青森中央学院大学地域マネジメント研究所研究年報 2009年3月、91-102頁
- 11 ガイドライン I 章 1 項
- 12 [http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/pdf/multinational\\_d.pdf](http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/pdf/multinational_d.pdf)
- 13 Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights
- 14 E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (26 August 2003)
- 15 拙稿「労働CSRと国際労働立法」『国際法学の地平（歴史・理論・実証）』中川淳司、寺谷広司編（大沼保昭選歴記念論文集）、東信堂（2008）557-575頁、
- 16 後押しをするその政府にとって興味があるのは自由権的基準であることは問題である。自由権規範重視のイデオロギー性については、大沼保昭『人権、国家、文明』（筑摩書房、1998年）189-192頁など。