

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第24巻第10号通巻264号

連合総研レポート

2011年10月1日

No.264

CONTENTS

特集

労働CSRの現状と労働組合の課題

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……………4

CSR進展のためのUSR

呉 学殊……………8

グローバル枠組み協定（企業の行動規範に関する労使協定）
締結の意義と労働組合に求められること

末吉 武嘉……………12

寄稿

巻頭言……………2

リーマンショックから3年

視点……………3

全体と部分の相関

評議員会・理事会報告……………16

「2011年度事業計画・予算」を承認
— 第2回評議員会、第4回定例理事会報告 —

報告……………18

2011年度主要研究テーマ

今月のデータ……………23

厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」
正社員以外の労働者の割合が増加し、
就業形態の多様化が進展

— 一方で「不本意型」非正社員も増加傾向 —

事務局だより……………24

ホームページもご覧ください

<http://www.rengo-soken.or.jp/>

連合総研は、公益財団法人に移行しました。

世界的金融危機を招来したリーマン・ブラザーズの破綻から3年。欧州で今、独仏両国首脳が並んで「ギリシャは将来もユーロ圏であり続ける」とわざわざ言明し、米国では大統領自ら「合衆国は格付AAAだ」と演説せねばならない状況にある。欧米では"Japanization", "Japanification" という表現が流行っているらしい。総理所信表明演説によれば、日本化とは「政治が指導力を発揮せず、物事を先送りする」ことの由。この4-6月期のわが国実質GDPは、リーマンショック前2008年4-6月期の95%の水準にあり、鉱工業生産指数と輸出数量指数は08年8月の90%、87%にすぎない。

一方、大震災によるサプライチェーン寸断からの立ち直りに日本経済の底力を見たとの評価があり、避難所での被災者の忍耐強さに加え、夏の節電という社会実験の結果は、国民全体の我慢強さを証明した。以下は乱暴な計算だが、日本のGDPを年平均相場で単純にドル換算すると、一昨年5.0兆ドル強、昨年約5.45兆ドルだったが、今年は6兆ドル前後となりそうである。世界通貨ドルのみで見ている人には、日本の成長率は8~9%と映っているといえる。

3.11大震災から半年が過ぎた。阪神大震災被災者として言うと、僅か半年では立ち上がれなかった。災害現場は様々(被災地は一つひとつ)、被災者も多様である。今回は広域だし、原発事故は未だ収束していない。六ヶ所村の原子燃料サイクル施設に関わる仕事をした頃、電源特会交付金の対象に、立地自治体と隣接自治体に加えて隣々接も、とか、県の認可法人経由で他の市町村にも電力事業者の金を、という議論があった。原発事故を"人災"と決め付けるだけでは政治の責任は果たせない。

以前からいろいろなシミュレーション試算や学説はヤマほどあるが、結果的に当たった風に見えるものだけを掘り出して、後講釈で報道すればそれでいいのだろうか。事故炉の安全処理、地域の除染、そして再発防止に向けて、知

識と経験の有る各方面の専門家から、それぞれ"原子力ムラ"の人も含めて、智慧を結集しなくてはいけないのではないか。

「政権交代」から2年、衆議院議員任期は半ばを過ぎた。09年8月30日"真夏の夜の夢"で選挙戦略は成功したが、国家戦略の方は未だし、である。"脱原発"依存によって小泉首相以来の長期政権となったものの、昨年(昨年6月)に新首相が誕生した。首相の言う"空まわりの政治主導"の半面教師は複数ある。そもそも現大野党が、長期間政権与党として解決できなかった幾つもの難しい政策課題が残っていたのだから、簡単でないのは覚悟の上の筈だ。

経済財政諮問会議の立上げ段階から事務局を担当した者の眼から見て、この2年、政策の議論や決定に至るプロセスの公開度や透明性は低下したと思う。会議体は動かして成果を出す前でも、検討の過程や内容が、必要なら国民に見えるようになっていないと意味が無い。社会保障・税の一体改革の議論も前進したとは思いますが、公表資料では現在の到達点がよく見えない。「増税反対」を主張するだけで責任を果たしていると思う議員が居たら、国民が困る。消費税率引上げに対し「被災者・被災地にも負担が及ぶ」との反対があるが、被災対策は歳出面で手当のしようがあるので、むしろ「被災者も負担するのだから」と国民を説得する政治家がもっと出てきてほしい。

内閣官房に勤務した1993年秋、「2年間、予算への関与をさせなければ、旧与党は空中分解だ」と聞いたが、現大野党は今から正念場に入る。企業は生き残りをかけて事業再編組織再編に取り組んでいる。政党も交付金に甘えていられない。

2012年には、世界の主要国(米・仏・中・韓・露等)でリーダーの交代ないし選び直しが予定されているが、大与党、大野党とも党首任期となる日本も、これに加わることとなろう。

(9月23日脱稿)

全体と部分の相関

3.11の東日本大震災後、盛んにテレビなどで繰り返されたキャンペーンに「ひとつになろう、日本」がある。被害にあわれた人々、復旧・復興に向けて支援している人々を応援するために日本中が一つになって頑張ろうという趣旨である。

また、震災後の日本人の姿勢は世界が注目し、その礼儀正しさ、我慢強さ、静かな振る舞いは、世界の多くの人たちに驚嘆の感想をもたらしている。日本人にとってはなんら不思議ではない光景だが、日本人はどのようにしてこのような構えを身につけたのだろうか。

日本列島は、有史以来、多くの自然災害に見舞われてきた。火山列島であり、国土の70%近くが森林に覆われ、国土の東側には世界有数の海溝がある。当然のように、巨大地震や津波が頻繁に襲ってくる。毎年のように梅雨時には、台風が何度も日本列島を駆け上り、甚大な被害をもたらしている。人々は、協力し合い、常に自然災害の恐怖に立ち向かうなかで諦念の精神を身につけ、悲しい思いを持ち前の忍耐強さと負けん気で乗り切ってきた。

東日本大震災では、「全員野球」という言葉もこの困難を乗り越えるためのモットーとして頻繁に、そして当然のように語られた。「全員野球」は集団に大きな危機が迫ったときに、あるいは頼りになるメンバーが突然いなくなった時に残されたメンバーを鼓舞するときに、全員野球で頑張ろう、と持ちだすスローガンだったりもする。

全員野球は、高校野球には欠かせない。出番のないスタンドでゲームの行く末を見守っている野球部員もみんなが心を一つにして、野球をする。大きな声を出して、ひとつひとつのプレーに、わがことのように一喜一憂する。そこに、わたしたちは美しいものに触れた感覚をもち、感動すら覚える。

全員野球の反対は、個人プレーである。個人プレーという言葉は、あまりいい意味で語られることは少ない。むしろ、わがまま、自己中心、人に迷惑をかけている、といった意味合いが強く、ネガティブな印象すらある。なぜならば、日本人のこれまでの生き方、考え方に反するからであろう。

しかしながら、全員野球には批判と向きあい、前例を否定しての新しい考えかたや行動を生み出すといったことは少ないかもしれない。

アーサー・ケストラー(1905-1983)は著書の「ホロン革命」で全体と部分の関係をつぎのように述べて

いる。「全体は部分であり、全体である。社会組織がそうであるように、動物、植物の世界でもそれぞれの部分はその個性体を主張する」という。ホロンは、大きな全体の一部として機能する「統合傾向」があり、一方では独自の自立性を維持しようとする「自己主張傾向」という反対の傾向をもっている。ホロンは、この両方のバランスのとれた動的平衡状態のなかで存在するという。

「だが、有機体の(社会の)ある部分がストレスにさらされると、その部分の自己主張傾向は抑制がきかなくなり、部分は全体のコントロールから逃れようとする。こうして病理学的な変化が生まれる」ともいう。

半面、ケストラーは、「人類が苦境に陥った原因の大半は、途方もない統合傾向にある」と述べている。

日本人が困難な状態に陥った時、口にする「全員野球」は、ある一定の時間軸であれば効果的であるが、常態化すると個人の輝きを鈍いものにし、目上のものに対する従属となり、企業や国家に対する盲目的な服従になりかねない。

チームワークは、ある目的を達成するために2人以上の集団で仕事をする事だと思いが、決して仲の良い集団である必要はない。もちろん、集団内のメンバーが仲のよいのにこしたことはないが、チームワークを発揮するには、集団内の一人ひとりが目的を理解すると同時に、切迫感をもって危機を共有できるかどうかがかかわってくる。その状態では、「自己主張傾向」は抑制気味になり、「統合傾向」を重視することになるだろう。

だが、その目的がある程度達成されるにつれて、「統合傾向」は重苦しく窮屈さをもたらし、強制力を帯びてくる。集団にとって非常事態の場面では、我慢や忍耐が求められるが、それが次第に目的化して思考停止に陥ってしまうことは集団にはよくあることだ。

このような時には、集団を出来るだけ明るい方向に向けさせることだと思いが、なによりも全員野球に代表されるチームワークのよさと、異端ともいべき卓越した個人プレーのほどよい動的バランスが欠かせない。

最近では、なでしこジャパンの佐々木監督が自分たちのサッカーを「全員サッカー」と表現しているが、「個の質が伴わないと、このサッカーはできない」とも述べている。

連合総研主任研究員 矢鳴浩一

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¹。

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²。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³。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⁴。

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行け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⁵。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⁶。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⁷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⁸。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⁹。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¹⁰。

(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よう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¹¹。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もので、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」¹²）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）」¹³は2003年に人権小委員会で採択され¹⁴、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¹⁵。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¹⁶。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
- 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
- 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。

CSR進展のためのUSR

呉 学殊

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

連合総研では、2005年CSR研究委員会を設置し、約2年間調査研究を進めた。その成果を、2006年、連合総研『企業の社会的責任（CSR）に関するアンケート調査報告書』¹、2007年、稲上毅・連合総研『労働CSR－労使コミュニケーションの現状と課題－』（NTT出版）として公にした。ここでは、その後、労働組合が労働CSRの進展にどのような役割を果たしており、また、今後の課題は何かを考えてみたい。

1 CSRの内容（CSR研究委員会調査内容）

まず、連合総研が2005年労働組合と企業に対して実施したアンケート調査結果に基づいて日本の労使が考えているCSRの内容を確認することにす。労使とも、CSRであると認識しているのは、「法令遵守のための社員教育」

（企業81.2%、組合85.1%、以下、同じ）、「地球温暖化ガスの数値目標に基づく削減」（72.5%、70.8%）と最も高く、労使の間に認識のギャップはほとんどない。労働CSRにかかわる項目について具体的に見てみると、「65歳にむけた雇用延長」（66.1%、78.5%）、「社員の健康・メンタルヘルスの管理と改善」（61.9%、77.6%）、「障害者雇用の充実」（57.4%、53.8%）、「育児介護休業の取得促進」（49.5%、64.9%）、「実質労働時間の短縮」（42.3%、66.8%）、「女性管理職の登用促進」（27.2%、32.8%）、「子会社・関連会社やサプライチェーンにおけるILO中核的労働基準の遵守（海外を含む）」（23.5%、26.3%）、そして「正社員と短時間勤務者との均等処遇の促進」（19.8%、36.6%）であった（下表参照）。以上が現在、日本の労

表：企業のCSRへの取り組み度及び認識度と労働組合の企業のCSRへの取り組み評価、労使協議会での発言有り割合度及びCSR認識度

		企業		労働組合	
		熱心に取り組んでいる	CSRと認識	取り組んでいる	労使協議会等での発言
法令遵守	1. 不正行為防止のための内部通報システムの構築 NA1.6%	42.1%	66.9%	55.7%	40.9%
	2. 法令遵守のための社員教育 NA1.3%	41.8%	81.2%	74.7%	66.1%
	3. 社内の法令遵守体制に関する専門家による外部評価 NA3.7%	7.1%	26.7%	19.5%	9.5%
環境保全	1. 地球温暖化ガスの数値目標に基づく削減 NA2.4%	40.7%	72.5%	57.3%	26.3%
	2. グリーン調達・購入 NA3.4%	39.4%	61.6%	50.2%	14.2%
	3. 環境負荷の小さい商品の開発・製造 NA4.8%	34.9%	60.3%	48.2%	19.4%
社会に向けた情報開示	1. 会社（わが社）の法令違反例と今後の対応策についての情報開示 NA4.0%	18.3%	47.1%	34.1%	33.5%
	2. 「環境・社会報告書」「サステナビリティレポート」の開示 NA3.4%	25.4%	44.7%	31.0%	10.8%
	3. 女性管理職の数・比率の外部開示 NA3.7%	4.5%	13.2%	10.4%	10.6%
	4. 障害者雇用率の外部開示 NA3.2%	13.0%	31.0%	25.6%	18.8%
	5. 育児介護支援策の外部開示 NA3.2%	10.8%	24.6%	27.8%	31.0%
	6. 有給休暇取得率の外部開示 NA3.7%	6.1%	13.8%	20.6%	32.8%
労働の質改善	1. 女性管理職の登用促進 NA3.7%	10.6%	27.2%	24.0%	24.7%
	2. 育児介護休業の取得促進 NA2.1%	25.1%	49.5%	54.1%	71.9%
	3. 実質労働時間の短縮 NA2.9%	27.0%	42.3%	52.5%	81.9%
	4. 正社員と短時間勤務者との均等待遇の促進 NA6.9%	5.3%	19.8%	14.5%	28.1%
	5. 子会社・関連会社やサプライチェーンにおけるILO「中核的労働基準」の遵守（海外を含む） NA7.7%	5.8%	23.5%	14.3%	13.6%
	6. 社員の健康・メンタルヘルスの管理と改善 NA2.1%	46.6%	61.9%	74.9%	85.3%
	7. 障害者雇用の充実 NA2.1%	25.4%	57.4%	38.5%	26.7%
	8. 65歳にむけた雇用延長 NA2.1%	40.7%	66.1%	74.7%	86.4%
その他	1. 株主資本利益率（ROE）の向上 NA5.8%	34.1%	40.2%	45.9%	19.4%
	2. 大規模災害・疾病等に対する経済的支援 NA3.4%	14.8%	50.0%	35.1%	34.8%
	3. 社員のボランティア活動への支援拡充 NA2.9%	11.9%	43.7%	27.6%	41.4%
	4. 地域清掃・緑化など地域社会への貢献 NA2.9%	26.5%	58.2%	47.1%	38.0%

出所：稲上毅・連合総研編（2007）『労働CSR』NTT出版から編集。

使が考えているCSRの内容である。

2 労働組合のCSR進展への取り組み

ここでは、前掲の『労働CSR』で取り上げられた事例の中で、S労組、損保労連、そして金属労協が、その後、CSR進展のためにどのような役割を果たしているかを見てみることにする。

(1) 企業別組合（S労組）²：労使関係の変革とワーク・ライフ・バランスの推進

S労組は、2011年7月時点で組合員約1万2000人を擁している製造業大手企業の企業別組合である。S労組は、悪しき「押し込み販売」をなくす経営改革運動を1999年から2年連続行い、会社経営を画期的に改革した³。その結果、労使関係もCSRも大きく進展した。まず、労使関係についてみると、S社の労使の間には、従来、経営協議会が毎月開催されていた。協議会の内容は、会社が2ヵ月前の会社の業績と役員会の決定事項等の説明を行うに過ぎず、組合が発言し協議することはほとんどなく形式的なものであった。会社側の責任者は、人事部長であり、社長の出席を組合が求めることは考えられないほどの労使関係であった。しかし、上記の経営改革を求める取り組みにより労使関係はもっと実質的で健全な関係に変わった。組合は、「こんな経営協議会にどのような意味があるのか」と、会社側にただし、実質的な協議の場に切り替えた。いまは、毎年1回定例開催（その他は必要に応じて開催）されているが、事前に協議項目を決めている。また、協議項目や必要があれば社長も参加する。内容的には、以前「中国の市場展開」というテーマで開催した際、組合は協議会の準備のために、中国の現地に行き、当社の現地販売会社、会社紹介の専売店、組合独自ルートでアレンジした販売店などを徹底的に調べてレポートを作成した。経営協議会で、中国事業責任者がよい実績を上げている販売店だけを取り上げて通り一遍の説明をしたが、組合は、実態調査を踏まえた内容を説明し、会社側によりの確な実態把握と事業展開を求めた。後日、組合は、レポートを元に社長と直接協議した。組合が形式的な労使協議会を実質的なものに変えて、経営の質を高めている。また、労使関係も従来は労働組合と人事部との関係から労働組合と経営（社長を含む）との関係に変わった。

労使関係の変化とともに組合のCSRへの影響力も高まった。まず、第一に、組合委員長が会社のCSR委員会のメンバーとなっており、その発言力が高まっている。第二に、1993年販売会社の従業員を組織化して販売部門・美容職の組合員の声を積極的に会社に伝えて、

従来、本社・研究所・工場では充実していた育児休業・育児時間を販売部員の組合員に広げた。その象徴的なのが2006年から導入されたカンガルースタッフ制度である。同制度は、育児時間をとりやすくするためのもので、育児時間を取得する人の代替要員を採用し充当している。同制度が実施された2006年、販売会社の美容職の育児時間取得者は268人であった、07年478人、08年618人、09年850人と急増した。それにより、出産・育児を理由に退職せざるを得ないという問題はほぼ解消したと労使ともに判断している。第三に、S社は、国内企業としては19番目に「国連グローバル・コンパクト」に参加しているため、海外現地企業の労働者も含めて「組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持して」いる。組合は、CSR委員会のメンバーとして、同コンパクトの実施を注視している。現在までにS社の海外法人で労働問題が発生していないようである。

(2) 産業別組合（損保労連）⁴：地震保険契約者への迅速な保険金支払い

産業別組合の中でCSRに最も積極的な取り組みをしている組合の一つが損保労連である。損保労連は、2005年8月、労働組合役員のCSRに対する理解を深めるとともに、企業がCSR活動に取り組む上で、労組（損保労組、単組）が果たす役割と活動について理解するために、「労働組合役員のためのCSRハンドブック」を作成した。同ハンドブックによると、損保労連は、CSRへの取り組みが、「創造性豊かな働き」の実現につながり、ひいては「損保グループ産業の健全な発展や同産業で働く全従業員の労働条件の維持・向上につながる」と見ている。CSRにおける組合の役割としては、企業が重要なステークホルダーである従業員への責任を果たすように働きかけること、また、労組活動をもとに、企業活動のモニタリングを進め、労使協議等を通じたガバナンス機能を発揮することが挙げられている。

損保労連がCSRへの取り組みを強めていた2005年11月、付随的な保険金の支払い漏れ⁵が発生し、それにともない、金融庁から損害保険会社26社に対して業務改善命令が出された。そのうち、2社に対しては業務停止という行政処分も下された。損保労連は、2006年7月に開かれた保険会社産業別労使懇談会で保険金の支払い漏れは、「欠陥商品をお客様にご提供しているに等しく、産業・企業に対する社会・消費者からの信頼を著しく損なうものであり、「モチベーション、プライド、モラル、ロイヤリティなど、従業員の前向きなマインドを大きく損なうことにも直結する」と指摘し、

企業に対して品質管理態勢の整備を求めるとともに損保労連自ら「職場第一線を基点とした会社の神経としての役割発揮」「実効性ある商品管理態勢への主体的な関与」⁶をしていくことを明らかにした。

こうしたCSRへの取り組みが本領を発揮したのが今回の東日本大震災への対応であった。損保労連は、地震発生の翌日、「東日本大震災対策本部」を設置し、3月16日から被災地組合員の安否の確認と共に支援物資を提供した。その際、損害保険会社のお客様対応状況についても現地組合幹部・組合員に対してヒアリング調査を実施した。それを踏まえて、「東日本大震災に係る各種要望」を取りまとめ、業界団体である日本損害保険協会や金融庁に提出して検討を要請した。その主要内容は次のとおりである。第一に、業界の取り組み姿勢として、被災者への親身な対応と迅速な保険金支払いを最優先課題とすること、過去にとらわれない業界共通の業務運営体制の構築。第二に、迅速な保険金等支払に向けた態勢整備としては、お客様の自己申告にもとづく調査・査定（書面調査）の対象事案拡大、共同調査⁷の範囲拡大、お客様の緊急度に応じた一部損相当額の保険金の先行払など。第三に、福島第一原発事故への対応として、従業員の安全確保を十二分に考慮した業界共通の安全基準の策定。第四に、相談窓口の周知徹底では、避難生活の長期化を強いられる被災者に、各種媒体・メディアを活用して相談窓口を案内すること、そして第五に、被災代理店への支援として、契約解約時の代理店手数料の戻し入れ等への経済的支援に関する業界共通基準の検討を要請した。

以上の要請内容が全て実現したわけではないが、3か月で約1兆円の保険金が支払われたこと⁸、保険会社のほうから契約者への被害状況や保険金支払いのために連絡をとったこと、共同相談窓口⁹の設置、地震液状化による被害への保険金支払いの基準を設定させたこと等を成果として挙げることができる。もちろん、こうした成果は、企業側も自ら取り組んだ結果でもあるが、損保労連は、成果の確実性を高めたといえよう。損保労連が進めてきたCSRへの取り組みが、今回の大震災の対応で、実を結んだといって過言ではない。

(3) 金属労協 (=IMF-JC)¹⁰：海外現地企業の労働紛争の予防・円滑で迅速な解決

金属労協は、2003年、組織内の主要企業の労働組合に対して、CSR推進状況に関するアンケート調査を行った。同調査結果を踏まえて、2004年「CSR推進における労働組合の役割に関する提言」を策定、翌年は改訂版を出

した。金属労協は、組織内の主要企業が海外展開を積極的に行っている関係で、海外現地企業における労使関係の安定等を図るための取り組みもいち早く取り組んでいる。その一つとして、構成組織の産別・単組が、海外現地企業を意識して当該企業のCSR指針に中核的労働基準を盛り込むように働きかけている。そのこともあって最近一定の成果をあげている。例えば、金属労協の調査によると、主要企業のCSR指針等に中核的労働基準が盛り込まれている割合は、「団結権の保証・結社の自由」（2003年8.3%→2006年20.8%、以下、同じ）、「強制労働の不使用」（2.1%→35.4%）、「児童労働の不使用」（2.1%→37.5%）、「差別の撤廃」（43.8%→75.0%）と大きく増加した。

組織内企業の海外進出に伴い、最近、現地企業における労働紛争が起きているが、金属労協は、次のように、紛争の予防や円満・早期解決に努めている。まず、第一に、「日系企業労使紛争未然防止セミナー」を開催し、中核的労働基準の遵守の重要性を参加者に認識させている。2011年8月までに8回開催された。毎回、150～200人の国内労使が参加している。また、現地組合役員と日本人経営者が互いに理解を深め合う場として、「健全な労使関係構築に向けた労使ワークショップ」を年1回アジア地域で開催している。第二に、国際労働研修プログラムの推進である。同プログラムは、毎年対象国を変えて、在外日本大使館、日系企業商工会議所、現地各労組との意見交換等を盛り込んだものとして、国際労働運動の人材育成だけでなく日系各社の現地労組と日本の当該労組との関係構築に寄与している。今まで5回開催された。第三に、日系多国籍企業別ネットワークの構築である。現地企業の労組と日本の単組の個別パイプ作りや、海外労組と日本の単組が一堂に会するネットワーク会議の実施などを進めている。日本の組合が駐在員組合員の労働実態把握等で海外の現地を訪問する際には、できるだけ現地の労組の担当者に会い、関係づくりに努めるように働きかけている。第四に、以上の取り組みを通じて労働紛争の予防に努めているが、やむなく紛争が発生したら円満・早期解決にも力を発揮している。IMF（国際金属労連）の組織力・ネットワークを活用して、紛争に関する情報を素早く入手し、関係の単産・単組及び企業側との協議を重ねて紛争の円満・早期解決を図っている。一例として、2009年5月、タイの日系企業で労働時間短縮に伴う賃金カットをめぐる紛争（ストライキ・大量解雇）が発生したが、金属労協の働きかけの下、7月に円満に解決した¹¹。

このように、金属労協は、海外現地企業に

おける中核的労働基準の尊重、労働紛争の予防と円満・早期解決にむけた取り組みを強めて、企業に労働CSRの促進を働き掛けるとともに、自ら組合の社会的責任を果たそうとしている。

3 今後の課題：CSR進展のためのUSRの確認

近年、CSRへの取り組みが強まり、企業も組合もその8割以上が、CSRが企業経営そのものと同等かもっと重みがあると認識している。また、約9割の企業と組合が、CSRの推進にあたり、組合が企業と一緒にあって積極的に取り組むか監視し適切な意見を出すことを求めている¹²。CSRは、企業だけではなく組合の課題でもある。組合が、CSRの推進にあたり、それを企業のみ任せるか追従するのではなく、組合が主体性を持ってかわることが肝要である。そのためには、組合がCSRの内容や意義を確認するとともに、自らCSRに対する考え方や方針を持つことが必要である。その際、労働組合の社会的責任（Union Social Responsibility、USR）の確認が求められる。まず、労働組合は憲法と労働組合法によって保障されている社会的公器であるとの認識、社会に影響を及ぼした影響される社会との相互影響性の確認、それに伴い組合がやらなければならない企業、組合員、非組合員、公益・国益に対する責任を確認することが大変重要である¹³。

S労組は、組合員のワーク・ライフ・バランスを充たすことが少子化という社会問題の解決につながると考えており、逆に、少子化問題の解決を図るためにより一層ワーク・ライフ・バランスの推進の必要性を認識している。損保労連は、損害保険という事業・商品がそもそも社会性と公益性を強く持っていると考えて、企業・業界の健全な発展や消費者への完全なサービスの提供のためにも、CSRとともにUSRの認識を高めている。また、金属労協も企業に関係する社会全体の利益を追求していくことがCSRにつながるとみて、社会全体の利益を高めていくためにCSRに関わり、また、その責任を自ら確認している。

労働組合が、CSRの推進にあたり、組合自らがより働きやすく住みよい社会像を描き、その実現に向けて求められるCSRは何であるかを認識し、それを企業と共有する必要がある。2005年連合総研の調査によると、CSRに対する認識では労使の考え方に大きな違いが見られないが、前記のとおり、「実質労働時間の短縮」と「正社員と短時間勤務者との均等処遇の促進」では、組合が企業より約20%高い割合でCSRであるとの認識を示した。組合

がこれらの項目に対する労使間の認識の格差を労使協議会等の場で解消し、できるだけ組合の認識に企業が合わせるように働きかけてその推進に邁進すること、また、企業が熱心に取り組んでいないCSR項目を熱心に取り組むように促すことがUSRの現実的な対応策のひとつとなる（8頁の表参照）。

労働組合が、CSRの推進にあたり、望ましい社会像や労働ルール等を描き、その達成のために必要なUSRが何であり、そのUSRを果たすために必要なCSRの内容や推進の在り方を確認していく主体的な取り組みを進めていくことが大きな課題であるが、それを実現すれば、労働組合の存在意義のさらなる向上につながると考える。また、CSR推進をきっかけに、労使関係の質を高めていくことも目指すべきひとつのUSRであろう。

- 1 連合総研ホームページ：http://www.rengo-soken.or.jp/report_db/pub/detail.php?uid=83
- 2 同労組への調査は2011年8月30日行った。ご多忙の中、貴重なご教示を下さった赤塚一委員長にこの場を借りて感謝申し上げる。
- 3 S労組の経営改革運動とCSRの取り組みについては、呉学殊（2007）「CSRと企業別組合の役割」、稲上毅・連合総合生活開発研究所編『労働CSR－労使コミュニケーションの現状と課題』NTT出版、または、同論文が所収されている呉学殊（2011）『労使関係のフロンティア－労働組合の羅針盤』労働政策研究・研修機構を参照されたい。
- 4 損保労連への調査は、2011年8月16日、連合総研の小熊栄研究員と一緒にいった。大変ご多忙の中、調査に御協力くださった關裕委員長、瀬尾英一副委員長、関根祥雄事務局次長にこの場を借りて感謝申し上げます。
- 5 2005年11月時点で付随的な保険金の支払い漏れは、大手6社だけでも134,092件、金額で約55億円にのぼったという（財政金融課「保険金不払い問題の概要と課題」『調査と情報』第572号）。
- 6 損保労連（2006）『GENKI（損保労連ホットライン）』No.63。
- 7 航空写真・衛星写真を用いた効率的な「全損地域」も認定した。
- 8 被災地住民から地震保険に関して消費者団体にクレームはほとんど発生していないという。こうしたことから見る限り、保険金の支払いは、迅速かつ完全に実施されたとみてよからう。
- 9 顧客がどの会社と保険契約をしたか不明な場合、共同相談窓口で連絡すると契約保険会社を特定してあげる役割をした。
- 10 金属労協への調査は、2011年8月4日、連合総研の小熊栄研究員と一緒にいった。大変ご多忙の中、調査に御協力くださった浅井茂利部長に感謝申し上げます。
- 11 金属労協（2010）『海外労使紛争および紛争解決に関する事例集～アジアを中心に～』。
- 12 稲上毅・連合総研『労働CSR－労使コミュニケーションの現状と課題』NTT出版。
- 13 労働組合の社会的公器性やUSRについては、呉学殊（2011）『労使関係のフロンティア－労働組合の羅針盤』労働政策研究・研修機構を参照されたい。

グローバル枠組み協定(企業の行動規範に関する労使協定) 締結の意義と労働組合に求められること

末吉 武嘉

(高島屋労働組合中央執行委員長)

はじめに

高島屋労使は、2008年11月11日に企業内労使、日本サービス・流通労働組合連合 (JSD)、国際産別組織であるUNI (Union Network International) との間でグローバル枠組み協定 (GFA: Global Framework Agreement)¹を締結した。「企業がその社会的責任を果たしていくために、労使がともに社会的パートナーとしてそれぞれの役割と責任を果たし、その行動を社会に示す中で社会との積極的な対話を通じて信頼関係を築いていこう」というものである。

社会経済のグローバル化の進展に伴い企業に対する社会からの要請は一層高度化する中で、CSR経営は企業の持続的な成長・発展の前提となっているが、その幅や領域をいかに捉えていくか、すなわちステークホルダーと価値観を共有化し得る企業独自のCSRのかたちをいかに形成し進化させていくか、ということが時代の要請になっているのではないかと考えている。

労働組合は、時代時代の変化の中で「組合員のために何を発信し行動すべきか」、常に企業内労組の存在意義を自ら問い続け、それをベースに組合員、そして経営との信頼関係を構築し役割と責任を果たしていくことが求められる。当労組においては、右肩上がりのパイの拡大を前提とする社会や仕組みからの転換が必要な中、これまでの要求主体として福祉・労働条件の向上に力を注いできた労働組合の存在意義を今日的に改めて問い直すことの必要性を強く感じていた。その中で、2007年にUSR (労働組合の社会的責任; Union Social Responsibility) という新しい概念に基づく政策²を策定し、毎期の運動方針の前提と位置付け組合活動に反映してきた。「労働組合も社会や企業の構成員として自ら社会的責任と向き合い、時代にあった労使関係を構築しよう」との考えに基づくものである。

グローバル枠組み協定は、この「USR」に基づく組合活動と「CSR」に基づく経営活動を一つにし、労使がともに組織の社会的責任

を推進することで企業の持続的成長を目指すものである。つまり、「C」でも「U」だけでなく、企業を構成する全員で「SR (組織の社会的責任)」に取り組んでいこうというもの³であり、そのために労使がお互いの役割と責任を果たすという相互の信頼関係がなければこの協定締結はなかったものと考えている。

当社の経営理念は「いつも、人から。」、当労組の活動理念は「はじめに、にんげん」である。経営と労働組合は、社会があってはじめて企業や私たちの職場は存在するものであり、全てのステークホルダーへの責任を果たすために企業は存在するという、つまり「社会との共生」という価値観を共有してきた。お互いの立場の違いを尊重しながら創ろうとする企業の姿を常に共有し、労使が立場の違いを乗り越えて役割と責任を果たすことを信頼関係のベースとしてきた中で、本協定は労使で新たなステージを目指すものとして締結実現に至ったものである。労働組合の意志に応え協定締結を決意した当社経営には、社会との共生の中で何としても企業の持続的成長発展を果たそうという強い意志と私たちへの期待・信頼を感じるものであり、労働組合として大きな責任を認識し、全力で責務を果たしていかなければならないと考えている。

本年の7月には、労使協議の最高のステージである中央経営協議会にて、協定に基づく実践状況の労使検証を行い、その後、社会的な対話を推進すべく、JSDとUNI幹部 (アルケ・ベシガー世界商業部会担当局長) ととも検証内容に基づく意見交換を行った。協定締結から3年目を迎えるが、3回目の年度検証を行い本年の取り組み課題を確認した。協定締結の目的は、労使の目指す企業の姿の実現、そして全てのステークホルダーへの責任を果たし続けるためのSRの実践力を高めていくことであり、「協定締結はゴールではなく新たなスタート」ということを共通認識に、労使の取り組みと社会的対話の推進を実行している。

本稿の残りでは、協定内容とともに当社労使における協定の意義や締結がもたらしたも

の、について紹介していきたい。

GFAの締結と公約したこと

協定の締結には、当然、労使がメリットとリスクをどう認識するかという問題がある。これについては、当社労使が積み重ねてきたCSRへの取り組みと、経営とUNIとの信頼関係の構築という二つの側面が重要であった⁴と認識している。

当社は、平成8年の商法違反事件を機に、二度と起こしてはならないという強い認識の下、「これからの行動計画」という独自の内部統制の仕組みを構築し、統制項目別・ステークホルダー別のCSR項目への取り組みを毎年労使で検証してきた。またその背景がある中で、平成20年には、秋葉原での殺傷事件が発生したことを社会全体の問題として認識し、『「差別感」のない職場環境』の必要性について労使議論を行う中、労働組合よりGFAの締結について提起を行ったものである。百貨店を中心とする当社経営は、お取引先を含めた多様な働く仲間の力で成り立つものであり、労使が一体となって立ち向かうことなくして真のSRの実現はないという認識を強く持ってきた。この関係から、グローバルコンパクト（GC）⁵との違いを見ると、一つの大きなGFAのメリットが理解できる。すなわち、GCは企業が主体的に宣言し取り組むものであるのに対し、GFAは労使が共同で宣言するものであり、実践する従業員自身が「推進主体」として理解促進や実施状況の把握ができるということである。実際に、締結に向けた労働組合の組織審議では、全国の全事業所にて延べ1,300回を超える職場会討議を行った。

一方で、国際産別組織との協定については、UNIトップと当社経営との直接対話を行うなど、相互の努力により活動姿勢や思想について理解と信頼関係を醸成してきた。当社労使においても、企業活動に、よりグローバルな視点が求められる中で、社会的対話の重要性について強く認識をしてきたことも大きい。

次に協定内容に簡単に触れたい。GFAは、人権や環境への企業姿勢を社会に対するコミットメントとして企業自らが宣言するだけでなく、労働者の代表である労働組合との協定として調印し共に推進していくことを謳う共同協約である。これにより労も使もなく「企業に働く一人ひとりが社会的責任を果たすことを通じて企業価値を高めていくこと」を目指しているものであるが、協定項目としては「協定の位置づけ」「協定者が執るべき行動項目」「協定を適正運用するための仕組み」という構成となっている。

GFAの一つの大きな特徴として、ILOの中核的労働基準を踏まえながらも、当該の労使が自らの考えの下、独自の協定内容の設計ができるということがある。当社労使の協定では、まず、労使相互の社会的対話を基本とし

ながらも、国内外の産別組合も含めた協定締結当事者それぞれが、社会的パートナーとして公正な行動を確保していくことを協定の位置づけとして規定。次に行動項目として、国際的ステージにおける社会的責任の基本原則である「環境」「労働」「人権」について、労使の共通の認識と執るべき行動をそれぞれ規定した。そして最も重要な部分であり大きな特徴であるが、協定当事者間で活動をチェックし、実効性を担保していく仕組みを持つことを確認している。当協定では、「本合意に関する実施」の項目の中で、協定の実行者それぞれの責任として、周知や対話、情報提供、解決への努力等に努めることを具体的に規定している。

これらにより、当社労使のGFAは、企業の行動規範としながらも労使がそれぞれの果たすべき役割と責任を具体的に明記するものであり、いわば「労働組合としてのSRへの取り組み宣言」でもあると認識している。他の事例では国際産別と企業の間で締結しているのに対し、当GFAは労使の締結にUNIが加わるかたちの独自の形態とした。これまでのGFAの事例においては、内容や締結後の活動に様々な違いがあることも事実であるが、重要なのは、自らの目的と意志を込めて設計していくことであると認識している。

GFAの今日的意義とは

GFAの意義は、企業のガバナンスと行動規範に従業員の立場からどのように関わるのか、そして自らの企業づくりにどのように関わるのか、ということにあると考えている。グローバル化の進展に伴う社会経済の変化の中で、全ての企業は「市場における競争激化」と「公正な企業行動への要請の高まり」の狭間での舵取りがますます求められているが、大事なことは、例えば「利益か社会的責任か」「効率か環境か」といった二元論ではなく、それらの「両立」を追求する努力をし続けるということではないかと考えている。しかしながら、経済合理性なくして存立しえない企業の中で、企業内の人々の行動にはどうしても「内向き」「上向き」な圧力がかかり続けるものであり、自らの行動を社会に照らして不合理・不公正な企業内論理を排除し続けることが重要である。そのためにも、経営のガバナンス、職制のラインとは異なる立場にある労働組合が、組織として、経営のカウンターパートとして、労使関係を通じてSRに対して果たすべき役割と責任は大きい。そして、全ての企業行動の最前線にいるのは組合員・従業員であり、言うまでもないが一人ひとりの意識と行動が企業活動そのものである。つまり、SRは経営だけで実行できるものではなく、従業員こそが実行主体であり、その点からも労働組合が主体的に取り組むべきことと捉えている。なお、労組自身も一つの組織として組

織内のみで通用する論理に陥っていないかを点検し続けるべきであり、また実行主体としての責任を問われるべきであることから、GFAに基づく取り組みの当社独自の労使検証として、経営、労働組合の取り組み、を相互にモニタリングする仕組みとしている。

企業づくりという観点では、企業の存在意義にその関係を見ることができる。企業が社会に存在するという事は、そのステークホルダーに付加価値を提供するという事であり、その企業に働くという事は社会に必要とされる付加価値を生み出しているという事である。そして社会に企業が存在し、そこで働くことの誇りややりがいを高めていくことは企業の責任であり、労働の価値を高め、ディーセントワークを実現するという労働組合の重要な目的とも合致する。GFAを通じて経営と従業員が社会との共生、そして全てのステークホルダーへの責任を果たせる企業づくりを目指していくことは、すなわち誇りと働きがいと充実した企業づくりを目指すことであり、従業員をその取り組みの主役として位置づけることは、経営における労働の価値に対する認識を高めるためにも極めて意義あるものと捉えられる。

もう一つは、企業内労働組合の存在意義そのものに関わる問題であるが、昨今の時代の変化の中で「CSR経営の推進が労働組合にもたらすものは何か」という事である。CSRの推進は、企業が社会の一員としてステークホルダーとの調和を図ろうとする行動が推進されるという事であり、わが国では、環境への取り組みが代表的である。更には近年ではワーク・ルールやワーク・ライフ・バランスなど、従来は労働条件の向上という目的の中で労組が取り組んできたものを企業自身が代替して行うようになってきており、CSR経営の推進は労組の存在意義を薄める取り組みと裏腹でもあるという事である。その中で労使関係を通じて労組がどう取り組むべきかを考えれば、「現場を誰よりも知るべき労働組合組織の強み」を企業のCSR上の強みに転換していくことが重要ではないかと考えられる。

つまり、社会の変化の中での労働組合の存在意義について自ら問い続ける中で、企業経営に対して、労働組合がカウンターパートとしてきちんと経営と対峙していくことを前提に、『労組自身が「要求主体としてだけの発想」から脱却し、「労組の強みを活かした実行主体としての発想」も併せ持った行動を行っていくことが重要』という考えの下でSRに向き合いながら推進している政策がUSRであり、それを社会に宣言したものがGFAであるといえる。今後のゼロ成長時代において、労働組合が自らの存在意義を模索し高め続けることは、企業経営における影響力を確保するとともに、経営との信頼関係を強くしていくことを背景とした組合活動の強化に不可欠な要素

と認識している。

締結後の取り組みと今後の課題、そしてGFAがもたらしたもの

GFAの実践に向けては、経営は先述の「これからの行動計画」において、そして労働組合としても「実践プログラム」を構築し、年度毎の検証項目の設定と検証を行っているが、労使検証は、この労使での取り組みの相互モニタリングを行い、その実効性を高める取り組みとして継続している。その中では、「やったこと」「できたこと」ではなく「できなかったこと」「足りなかったこと」を詳らかにし、次への取り組みに繋げていくことが重要であると考え、経営対策に関する労使での検討の場での詳細議論を経て、中央経営協議会での確認を行い、その内容について、経営のラインでの周知とともに、労働組合においても機関誌を通じて全ての内容を開示して企業全体での共有を図っている。

今後の課題として、継続性と進化の視点から、「内なる充実と外への発信」「グローバル化の中での国際労働運動」の2点がある。当然ながら企業の構成員やそれぞれの立場は毎年変化する。その中での企業全体への理解・浸透レベルを高めていく内なる充実への取り組みは、終わることなき最重要課題である。昨年には、協定を締結した11月11日を「GFAの締結記念日」と位置付け、労使の「GFAニュース」を作成する中で、お取引先からの派遣スタッフを含めた全従業員への配布と説明を行ってきた。また、締結企業労使として、GFAに基づく運動を国内で波及させていくことも自らの責務と考えており、連合のネットワークなどを通じて積極的な外への発信に向けた活動を行っていく。

一方で、当社も来年に予定している上海出店など、アジアにおける事業展開の強化を目指しているが、流通・サービス産業をはじめとする内需型産業にとって海外事業の重要性が高まる中で、当然のことながら様々なカントリーリスクを乗り越えていかねばならない。当社がUNIのネットワークを活用していくことはもちろんのこと、日本の流通・サービス企業の展開支援を労働組合の立場からいかに行っていくかなど、産業の発展に向けた役割もUNI・JSDとともに果たしていかねばならないと考えている。

GFAの締結がもたらしたものは、やはりSRに関する活動の充実である。労使での相互のモニタリングの仕組みを構築したこと、企業を構成する全ての従業員への理解・浸透などを経営のラインに加え労組の組織活動として推進していること、更にはその中でお取引先からの派遣スタッフも含め雇用形態や立場の違い、あるいはグループの企業労使も含めた活動を行っていくことなど、SRの実践に向けた活動の質と量の両面での充実につなげて

いる。また今後は、社会的な対話の機会の拡大などを通じてGFAの精神に触れることにより、グローバルやダイバーシティといった感覚をより多くの人々が理解することで、社会の変化や海外進出に対して多様な価値観を組織の力に変え発揮していくことのできる企業づくりにもつなげていきたいと考えている。

最後に

繰り返しになるが、GFAは締結そのものが目的ではない。経営・労働組合がともにそれぞれの役割・責任の下で社会的責任に向き合ってきた当社労使の姿勢や考えの延長線上に、SRを果たすことを労使で社会に公約するGFAがあったのであり、また、これは同時に労組としての存在意義そのものでもある。従って締結はそのスタートであり、GFAを当社のSRの実践力向上につなげ、この協定に基づく労使の取り組みを推進することがより良い企業づくりにつながることを結果として示していくべく、決してスリーピング協定にすることのないよう協定内容の実践に力を尽くし、更に発展させていきたい。それが協定締結をした労使での責任であり、何よりも組合員の雇用と生活を守り、より良い職業生活を実現していくという労働組合の本質的役割を果たすことにつながるものと考えている。

本年3月11日の東日本大震災では、甚大な被害が発生する中、関東各店も被害を受けるとともに、その後の交通の大混乱により都心を中心に多数の帰宅困難者が発生した。その晩から翌日にかけて、帰宅が困難な方々に当社店舗を開放するという経営判断に基づき、社会のインフラや地域の一員としての労使をあげた行動がなされた。

時代は遡るが、180年を迎える当社の歴史の中では、1864年の蛤御門の変の騒乱時に、着の身着のまま避難した人々に対し、粗悪品を高価でさばく悪徳業者がいる中で良い商品だけを安価で提供したことなどが言い伝えられている。こうした社会的行動が受け継がれて先述した現在の経営理念に至っている。今回の震災対応もそうした企業理念に基づく行動であるが、こうした企業としての伝統や歴史を受け継ぎ、SRという側面から働くことに誇りとやりがいを感じる企業づくりを通じて持続的な成長・発展を目指していくことも、労働組合の重要な役割であると考えている。もちろん、今回の震災対応の中では不十分な点、他社から学ぶべき点も多くあったし、エネルギー問題が今後の社会的課題となる中で企業が果たすべき責任も大きい。現在、震災経験を踏まえた企業としてのリスク対応力の強化を図るとともに、電力の需要と供給の問題にして節電を着実にしながら、地域のインフラとしての営業機会を確実に確保することで、顧客・地域・従業員・お取引先などの企業を支える多くの方々をしっかりと守り責

任を果たすという労使の姿勢を確認して、労使で認識を共有しながら危機の克服を図っているところである。

末筆になるが、この度、連合やJSDの働く仲間も多くの方々々が震災や津波の被害に遭われた。この場をかりて改めてお見舞いを申し上げる。現在、労使の活動はもとよりUSRの考えを共有する当社グループの労組とともに独自の災害支援プログラムを策定し支援活動を行っているところであるが、多くの組合員が自らの意志で参加されている。我々ができることは非常に小さいが、そうした働く仲間の支援、あるいは社会の一員としての組合員の思いを支援していくことも、SRを通じた企業づくりに関して労組が果たすべき責任の一つであると考えている。深刻な被害に遭われた方々の復旧・復興を心よりお祈り申し上げ、一日も早く暮らしを取り戻されるよう活動を継続していきたい。

- 1 グローバル枠組み協定は、グローバル企業と国際産業別労働組合との間で締結する協定であり、企業の社会に対するコミットメントを企業自ら宣言するだけではなく労働者を代表する労働組合との協定として調印し、ともに推進することを謳う共同公約。企業にとってCSRに対する真剣な取り組みを国際社会にアピールできるだけではなく、CSRを推進する企業を支援する国際産別と協力し、海外における労働問題の発生リスクを軽減することができる。これまで、カルフルやH&M、フォルクスワーゲンやダイムラーなど多数のグローバル企業が締結している。
- 2 USR政策とは、「社会の持続可能性」が問われる中、社会の一員、そして企業の構成員として労働組合にも大きな社会的責任があるとの認識の下、高島屋労働組合として、グローバル化が進展する中、これまでのような企業に対する要求主体としての活動だけでは存続意義そのものが問われかねないとの問題認識を持ち、主体的に労働組合自らも社会的責任に向き合うための取り組みとして策定し、時代感ある組合活動を目指す中での活動の柱の一つとして推進している。「社会の安定のためには生活の安定が、生活の安定のためには労働の安定が必須であり、労働の安定のためには、労働組合としての社会的役割・責任の発揮がますます重要である」との考えのもと策定。
- 3 本年5月、「OECD多国籍企業行動指針」が約10年ぶりに改定された。その中では「責任ある企業行動に向けては、ステークホルダーの関与が重要である」と謳われており、労働組合も当然その一員として認識される。また、昨年11月にISOが発効したCSRに関する基準（「ISO26000」）においても、キーワードはSRであり、社会的責任が求められる対象は企業ばかりではなく労働組合も含めたあらゆる組織となるものである。「ISO26000」は、他の国際規格と違い、認証を求めるものではなく、ガイドラインとして位置づけていることが大きな特徴。
- 4 その他に、協定遵守が求められることへの経営への拘束性やコスト負担も経営活動に与える影響として検討されたが、公約遵守はCSR経営の前提であり、CSR経営を更に推進するための必要な投資、コストであるとの認識から、デメリットとは捉えていない。
- 5 99年の世界フォーラムにおいてアナン国連事務総長が提唱。原則を適用することを企業が自主的に表明するもので、各企業が責任ある創造的リーダーシップを発揮することによって社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的取り組み。人権、環境、労働に関するCSRの基本原則を項目とする。

評議員会・理事会報告

「2011年度事業計画・予算」を承認

— 第2回評議員会、第4回定例理事会報告 —

連合総研は、2011年9月16日に総評会館において、第2回評議員会、第4回定例理事会を開催した。評議員会・理事会では、2010年度の事業経過報告を行ったのち、2011年度事業計画・収支予算など9議案について提案され、いずれも提案どおり承認された。

議案および選任された評議員・理事・監事は次のとおりである。

議 案

- ・第1号議案 2011年度事業計画に関する件（共通）
- ・第2号議案 2011年度収支予算に関する件（共通）
- ・第3号議案 役員報酬総額に関する件（評議員会）
- ・第4号議案 30周年記念事業準備資金の積み立てに関する件（理事会）
- ・第5号議案 諸規則・規程の整備に関する件（共通）
- ・第6号議案 顧問及び参与の選任に関する件（理事会）
- ・第7号議案 総務委員会委員の選任に関する件（理事会）
- ・第8号議案 評議員の一部選任に関する件（評議員会）
- ・第9号議案 理事の一部選任に関する件（評議員会）

理事・監事<2011年9月16日より>

【理 事】

草野 忠義（連合総研理事長）	： 薦田 隆成（連合総研所長）
久保田 泰雄（連合総研専務理事）	： 小川 英一（中央労働金庫理事長）
落合 清四（UIゼンセン同盟会長）	： 毛塚 勝利（中央大学教授）
末廣 啓子（宇都宮大学教授）	： 鈴木 宏昌（早稲田大学名誉教授）
中村 讓（日教組委員長）	： 南雲 弘行（連合事務局長）
西原 浩一郎（自動車総連会長）	： 安本 皓信（日本機械工業連合会副会長・専務理事）

【監 事】

根本 良作（連合総務財政局長）	森 一夫（日本経済新聞特別編集委員）
-----------------	--------------------

評議員<2011年9月16日より>

【評 議 員】

有野 正治 (電機連合委員長)	今野 浩一郎 (学習院大学教授)
大日向 雅美 (恵泉女学園大学教授)	岡部 謙治 (教育文化協会理事長)
古賀 伸明 (連合会長)	高橋 由夫 (国際労働財団専務理事)
種岡 成一 (電力総連会長)	田原 憲次郎 (全労済理事長)
徳永 秀昭 (自治労委員長)	中村 圭介 (東京大学教授)
八野 正一 (サービス・流通連合会長)	吉川 薫 (白鷗大学教授)

2011年度 連合総研所員一覧 (2011年9月16日現在)

職 名	氏 名	派遣元・現職
理事長	草野 忠義	連合総研理事長
所長兼副理事長	薦田 隆成	連合総研所長
専務理事兼事務局長	久保田泰雄	連合総研事務局長
副所長	龍井 葉二	連合
主任研究員	麻生 裕子	連合
主任研究員	中野 治理	JAM
主任研究員	矢鳴 浩一	UIゼンセン同盟
主任研究員	平井 滋	内閣府
主任研究員	高原 正之	厚生労働省
研究員	落合耕太郎	教育文化協会
研究員	南雲 智映	連合総研
研究員	小熊 栄	サービス・流通連合
研究員	城野 博	電力総連
研究員	内藤 直人	電機連合
研究員	高山 尚子	自治労
管理部門経理担当部長	畠山 美枝	連合総研
管理部門総務担当	村岡 英	連合総研
客員研究員	井上 定彦	島根県立大学教授
客員研究員	鈴木不二一	同志社大学TECアシスタント・テクニカル
客員研究員	成川 秀明	前連合総研副所長

2011年度主要研究テーマ

1. 継続して実施する 調査研究

<1> 経済社会研究委員会

(主査：小峰 隆夫 法政大学教授)

本研究委員会は、日本の経済・社会情勢を分析し、生活のゆとり・豊かさ、社会的公正の視点に立ち、経済・社会政策の提言を行うことを目的として、連合総研発足以来、常設の研究委員会として活動を続けている。

2011年度は、引き続き中長期的視点に立ったマクロの経済状況、勤労者の雇用・生活状況、さらに東日本大震災と福島第一原発事故の与える影響、2010年度に分析した消費行動や賃金の変化などにも着目しつつ、各労働組合の方針策定や労使交渉の基礎資料となるデータの提供と問題提起に努め、研究委員会の助言の下に「2011～2012年度・経済情勢報告」を取りまとめる。

また、さまざまな政策の実施効果も見込めるような、中期的なシミュレーションのあり方についても検討を行う。

(研究期間：2011年10月～2012年9月)

<2> 勤労者短観調査研究委員会

(所内研究プロジェクト)

本調査研究は、勤労者生活の質の現状について、年2回(10月、4月)、「勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査」(「勤労者短観調査」)を勤労者モニター(約1000人、2011年4月調査から約2000人)に実施し、景気、家計消費、雇用などの主要な生活関連活動の動向、またその時々々の生活・労働の問題点について調査し、政策課題等への資料となる論点を報告書に取りまとめ、公表してきている。

2011年度は、定点観測を行う項目と設問の整理、時系列比

較が可能となるようなデータ表示などについてさらに精度を高めるとともに、トピックス調査においても、状況変化を的確に把握する設問の設計に努める。さらに、ネット調査のメリットを生かした調査対象者の拡大、集計の迅速化に取り組む。

(研究期間：2011年10月～2012年9月)

<3> <シリーズ研究> 21世紀の日本の労働 組合活動に関する調査研究委員会(Ⅲ)

(主査：中村 圭介 東京大学教授)

本研究は、労働組合活動の現状について、主として労働現場における組合活動を基本にして、労働組合の活動の実態、新しい動き、組合員との関係など労働組合運動の実践的課題を明らかにする5年程度を目標にしたシリーズ研究である。調査研究の進め方としては、組合活動の実態について研究委員会主査と連合総研研究員によるヒアリング調査等で把握し、職場における活動を中心に労働組合活動の現状と課題についての事例報告を取りまとめる。また、この研究調査結果について職場役員、職場組合員に向けた労働組合必携本シリーズに編纂することをめざす。

2007年度(研究Ⅰ)の「組織戦略と非正規労働者」、2008年度の「地域労働運動」に続き、2009年度には、「労働協約とストライキ」をとりあげ、単位組合における労働協約締結の状況、その中でのストライキ条項の内容、その条項についての組合活動での教育現状、ストライキ実施の場合の戦略と戦術の態様などについてのヒアリングを行うこととした(研究委員会のスタートは2010年9月)。

2010年度は、各単組リーダー・担当者にヒアリングを実施した。具体的には、労使紛争の背景、争点となった課題と状況、

2011年9月16日に開催された第2回評議員会、第4回定例理事会において、連合総研の2011年度事業計画が承認された。本年度（2011年10月～2012年9月）の研究テーマは以下のとおりである。

労働組合の対応、収拾後の職場や組合の状況などについて聞き取ることができた。

2011年度においては、これらの各事例について、経緯や事実、収拾後の状況等をより深く調査するため追加ヒアリングを実施したのち、ヒアリングレポートをまとめ、労使交渉において不満、あるいは納得がいかない場合の労働組合活動のあり方について、実践的な課題を提起していくことをめざす。

（なお、「シリーズ研究Ⅳ」のテーマについては、「Ⅲ」の研究がまとまった段階で改めて設定することとする。）

（研究期間：2010年10月～2012年3月）

< 4 > 国の政策の企画・立案・決定 に関する研究委員会

（主査：伊藤 光利 関西大学教授）

本研究では、日本の国レベルにおける政策の企画・立案・決定について、政権交代により実態として、行政（内閣官房、各府省）中心の従来のあり方から、政党マニフェスト等による政治主導の政策の企画・立案に移行しているのか否か、その場合、政策の立案および国会決定はどのように変わるか、政策の企画・立案における重視要素、意見採択の判断内容等ではどのような差が生まれるかなどについて解明・分析し、国民に開かれた政策の立案・決定となるための課題について検討し、報告書にまとめることとする。研究対象としては雇用・労働政策関係、社会保障関係、地方分権関係等で争点となる事例を設定して検討し、労働組合や国民の議論を促すものとなるように工夫する。

これまでは、委員会各委員の問題提起を中心に進め、問題の枠組みを整理するとともに、とくに鳩山内閣時代の政策決定プロセスについて検証を試みた。その成果の一部は、2011年1月に中間報告としてとりまとめた。

今後もお試行錯誤が続くであろう政策決定プロセスを長期的に観察する必要があることから、研究期間を2年間延長することとする。雇用・社会保障政策、税制・予算編成、地方分権などのテーマについて、関係省庁、政党、労働組合をは

じめ関係者にヒアリングを実施し、何が変わり何が変わらないかについて実態を明らかにするとともに、課題提起を行っている。

（研究期間：2009年10月～2013年9月）

< 5 > 企業行動・職場の変化と労使 関係に関する研究委員会

（主査：禹 宗杭 埼玉大学教授）

経済のグローバル化やIT化のもとで、日本の企業経営や労使関係も改革すべきだという議論が提起されて、すでに十数年を経過している。とくに1997年の金融危機以降、企業経営は、長期利益から短期利益重視へ、従業員利益から株主利益重視へとシフトし、従来の人件費抑制に加えて、正社員から非正社員への代替が進められた。即戦力を、という人事政策に伴って賃金制度も成果・業績重視にシフトし、そうした人事政策の変化が、中長期的には企業の生産性や「現場力」にマイナスの影響を与えたとの指摘もなされた。一方、上記の変化は労使関係にも大きな影響を及ぼしており、低下傾向を続ける賃金水準、ますます個別化する労働問題、格差と貧困に直面している非正規雇用問題などに対して、労働組合が十分に対応し切れていないことも指摘されてきた。

2008年の「リーマン・ショック」は、それまでの企業経営のあり方に改めて見直しを迫ることとなり、従業員重視や企業内訓練重視の傾向を示すデータも紹介されているが、全体としてどういう方向に向かうかは、まったく予断を許さない状況だといえる（連合総研が実施した「イノベーションの創出」の研究は、職場における「相乗り」型という特徴を見いだしたが、その将来については今後の研究に委ねられている）。

労使関係、とくに集団的労使関係の今後のあり方を探っていくには、①企業行動と人事制度、②労働・生産過程と職場集団、③労働者個々人と労働組合、それぞれの分野の分析にとどまらず、相互の連関を捉えていくことが重要になっている。

2010年度においては、先行研究を踏まえ分析の枠組みについての議論を行い、共通認識の形成に努めてきた。

2011年度においては、各企業労使に対するヒアリング調査を実施し、最近10年間程度の変化についてヒアリング調査を実施し、いま直面している課題を明らかにするとともに、今後の労使関係のあり方、労働組合の職場活動のあり方などについて課題提起を行っていく。

(研究期間：2010年10月～2013年3月)

<6> 協同組合の新たな展開に関する研究委員会

(主査：高木 郁朗 山口福祉文化大学教授)
(中央労福協からの受託研究)

協同組合の公益的機能をいかに発揮するかをテーマとした研究委員会を設置し、協同組合関係者や研究者とともに実態把握と課題整理を行いながら、①伝統的な協同組合理念である共助・共益を超えた協同組合の役割、連携のあり方、②社会的経済(連帯経済)を推進する他の「社会的企業」との関係、連携のあり方などについて検討を深めてきた。

2011年8月までの研究委員会での議論をふまえ、11月までに報告書を取りまとめ、11月の中央労福協シンポジウムにて公表する予定である。そのため、2011年9月までの研究期間を2ヵ月延長することとする。

(研究期間：2010年10月～2011年11月)

2. 新たに実施する調査研究

<7> 「ポスト3.11」の経済・社会・労働に関する研究

3.11の東日本大震災・津波と福島第一原発の事故は、かつてない甚大な被害を及ぼすとともに、すでに日本社会が直面していた危機を改めて浮き彫りにするものとなっている。「復興・再生」のプロセスは、これまでの経済・社会・政治の枠組みそのものの見直しを伴うものであり、すでに具体的な姿として立ち現れているものもある。

それらの課題を整理するため、開かれた討論の場を作り、今後の方向性を探っていくこととする。具体的には、連帯経済、新たな豊かさ、産業と雇用・就労、コミュニティづくりなどの課題について、研究者などによる「問題提起」と、労働組合リーダーも含めた「討論」を行い、その記録をとりまとめ公刊する。

同時に、この討議を通じて継続研究するテーマ設定の検討を進める。

(研究期間：2011年10月～2012年9月)

<8> 地域再生に挑戦する労働組合に関する調査・研究

3.11震災・津波からの「復興・再生」は、すでにさまざまなレベルで精力的に取り組まれているが、本調査・研究は、地域再生にチャレンジする各労働組合、労働福祉団体の具体的な動きを追うことによって、労働組合運動の新たな可能性を探っていくことをめざす。

具体的には、協力が得られるいくつかの産別構成組織、連合本部と作業プロジェクトを設置し、被災現地の各労働組合、労働福祉団体のリーダー、担当者に対するヒアリングを行い、それらを報告書としてとりまとめる。

(研究期間：2011年10月～2012年9月)

<9> 有期・短時間雇用のワークルールに関する調査・研究

非正規雇用にかかわる諸問題の深刻な状況が依然として続くなかで、労働者派遣法の見直しに続き(継続審議中)、パートタイム労働や有期契約労働についても、関係法制の見直

しに向けた論議が進められている。法改正を急ぐ必要があることは言うまでもないが、それを実効あるものとするためには、いま職場で起きている問題についてのより詳細な実態把握を行ったうえで、さまざまな措置を検討する必要がある。

本委員会では、前年度に実施した改正パートタイム労働法に関するヒアリング調査をさらに発展させ、有期契約労働も含めた実態把握のための調査を実施し、関係法制の見直しに向けた具体的な提言を行うことをめざす。

(研究期間：2011年10月～2013年9月)

< 10 > 地域福祉サービスのあり方に関する調査・研究

長年の懸案となっている社会保障制度の見直しに関しては、すでに社会保障と税の一体改革に関するとりまとめが政府から示されているなど、一定の進展はあるものの、具体的な福祉サービスの内容やその担い手の将来像については不明確な部分も残っている。とくに、地域における福祉サービスについては、地域間格差も大きく、総合的な体制整備が喫緊の課題となっている。

本委員会では、地域における社会保障が直面する諸課題について、医療、介護、保育、教育など可能な限り幅広い分野について実態把握を行いつつ、実施体制の強化に向けた政策提言を行っていく。

(研究期間：2011年10月～2012年9月)

< 11 > 日本の賃金の歴史と展望に関する研究

戦後の歴史のなかで日本の賃金制度は揺れ動いてきた。2000年代に入ってからの成果主義賃金の導入、そしてここ数年の見直しという動きのなかで、今なお方向が定まったりはいえない状況が続いている。

こうした動向を正確に捉えるためには、長い歴史的な経過から教訓を得るとともに、いま動いている制度の現状についても相互比較を行う必要がある。

本委員会では、賃金制度の歴史的な検証を行いながら、今後の方向を探る材料を提供することをめざす。

具体的には、各産別構成組織の賃金担当者（経験者を含む）

による意見交換の場を設け、ヒアリングなどを行いながら論点整理を行い、各単組の若い役員が活用できるような報告書作りをめざす。

(研究期間：2011年10月～2012年9月)

< 12 > 企業における労務構成の変化と労使の課題に関する調査・研究

「団塊の世代」は既に60歳を超え、延長された定年を控えていたり、再雇用されたり、雇用を延長されたりしている。企業においては、ここ数年で一つの山を越えたとはいえ、今後も年金支給年齢の引き上げに対応した定年延長を含む高齢者雇用の維持・継続を進めなければならない。また、現在の30歳代後半と40歳代初めは、団塊の世代ほどではないものの労務構成上の山となっている。他方で、少子化の影響で近い将来、労働市場に参入してくる10代後半の人口は、600万人をやや上回る程度であり、将来、企業や日本を担う若年者の数は少なくなる。このように数が減っていく若者に安定した雇用を提供し、その能力を引き上げ、十分に活用する仕組みを作ることも、社会的な課題として求められている。

本委員会では、こうした中期的な労務構成の変化のなかで、各企業がどう対応しようとしているのか、労働組合はどう対応しようとしているのか、実態把握を行いながら、いま求められる政策課題、労使共通の課題について研究を深めていく。

(研究期間：2011年10月～2012年9月)

< 13 > その他、当面の政策課題に対処した機動的調査研究テーマの設定

上記の他、必要と判断される重要な政策課題について、連合総研研究員を中心とした所内研究プロジェクト等を機動的に設置し、調査研究を行う。とくに、雇用や社会保障の分野における政策については、必要に応じて短期的な調査研究を行っていく。また、アジア諸国における動向を踏まえ、各国の労働関係研究機関との連携を深め、日本との比較研究の実施などについて検討を行っていく。

主催：連合総研・教育文化協会・連合

第24回「連合総研フォーラム」のご案内

—2011～2012年度経済情勢報告—

日本経済は、リーマンショックに端を発する世界経済危機による大きな落ち込みから、ようやく回復の過程をたどり、2011年に入ってそのテンポがやや緩やかになったところで、東日本大震災に見舞われました。今回の震災が引き起こした経済的被害や生産変動は、過去の大災害や景気後退局面と比べて大規模なものでした。

わが国経済社会における企業部門の行動や、家計部門の所得・消費、そして政府部門の財政赤字などの問題について、これまで意識されてきたものの、うまく対応がとられてきたとは言えません。私たちは、今次大震災により、改めて、こうした問題に否応なく向き合わざるをえなくなっています。

本フォーラムでは、デフレの原因ともなっている消費の実態、将来の日本を背負うべき若者を中心に広がっている将来生活への不安、そして非正社員や低所得層において社会とのつながりが弱まっているのではないかな等を検証するとともに、東日本大震災の中で力を発揮した社会的絆の強さに着目し、日本のあらゆる「職場・地域からの絆の再生」について考えてみます。

多くのみなさまのご参加をお待ちしております。

- 日 時 2011年10月25日（火）13：00～17：00
- テ ー マ 「職場・地域から絆の再生を」
- 場 所 東京・一ツ橋「日本教育会館」8階・第一会議室
(東京メトロ・都営地下鉄神保町駅A1出口徒歩3分・東京メトロ竹橋駅(北の丸公園側出口)徒歩5分、九段下駅(6番出口)徒歩7分、JR水道橋駅(西口)徒歩15分)
東京都千代田区一ツ橋2-6-2 道案内専用電話 03-3230-2833
- 参加費 無 料
- その他 会場で「連合総研2011-2012年度経済情勢報告」を配布します。

プログラム（一部内容を変更する場合があります。）

13：00～13：05	主催者代表挨拶
13：05～13：30	基調報告「連合総研2011～2012年度経済情勢報告」 薦田 隆成（連合総研所長）
13：30～14：00	講演「日本経済の現状と課題—震災後の経済政策を考える—」 小峰 隆夫（法政大学大学院政策創造研究科教授、 連合総研経済社会研究委員会主査）
<休憩>	
14：20～17：00	パネル・ディスカッション「職場・地域から絆の再生を」 神田 玲子（NIRA（総合研究開発機構）研究調査部長） 北浦 正行（公益財団法人日本生産性本部参事） 篠田 徹（早稲田大学社会科学部教授） 小峰 隆夫（法政大学大学院政策創造研究科教授） (コーディネーター) 龍井 葉二（連合総研副所長）

<お申し込み方法>

連合総研ホームページ上の専用フォーム（<http://www.rengo-soken.or.jp/>）、もしくはFAX（03-5210-0852）にて、**10月17日（月）まで**にお申し込みください。
FAXの場合は、「件名：連合総研フォーラム」「お名前」「ご所属・役職」「ご連絡先（電話番号）」を明記の上、連合総研・中野あてにお送りください。

正社員以外の労働者の割合が増加し、就業形態の多様化が進展

－ 一方で「不本意型」非正社員も増加傾向 －

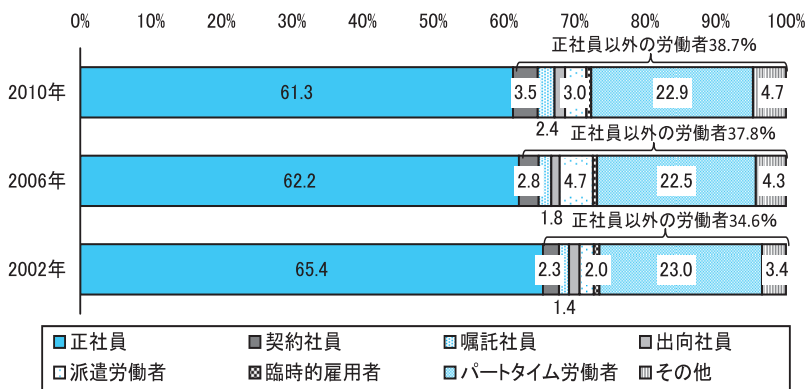
8月29日に厚生労働省が公表した「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」結果によると、正社員以外の労働者がいる事業所は全体の77.7%で、前回（平成19年）調査（77.2%）とほぼ同じ割合であった。事業所全体における正社員以外の労働者の割合は38.7%である。就業形態別にみると、パートタイム労働者が最も多く22.9%、次いで契約社員の3.5%、派遣労働者の3.0%の順となっている（図表1）。前々回（平成15年）調査の正社員以外の労働者の割合は34.6%、前回調査では37.8%であったため、割合は上昇を続けており、就業形態の多様化がより一層進展しているといえる。

その一方で、同調査の個人調査の結果から、正社員以外の労働者

が現在の就業形態を選んだ理由をみると、「正社員として働ける会社になかった」との理由をあげた割合が、契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者ともに前回調査から上昇しており、本人の希望と実際の働き方のミスマッチによる「不本意型」の非正社員が増加していることがわかる（図表2）。

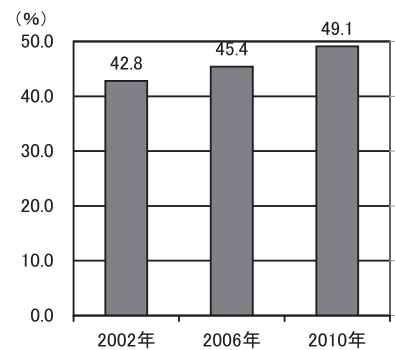
非正社員については、正社員との処遇格差の問題が指摘されているが、自分自身の収入で主に生活を賄っているとする正社員以外の労働者が増えている（図表3）ことも考えると、特に注意が必要であろう。

図表1 事業者の就業形態別割合（事業所調査）



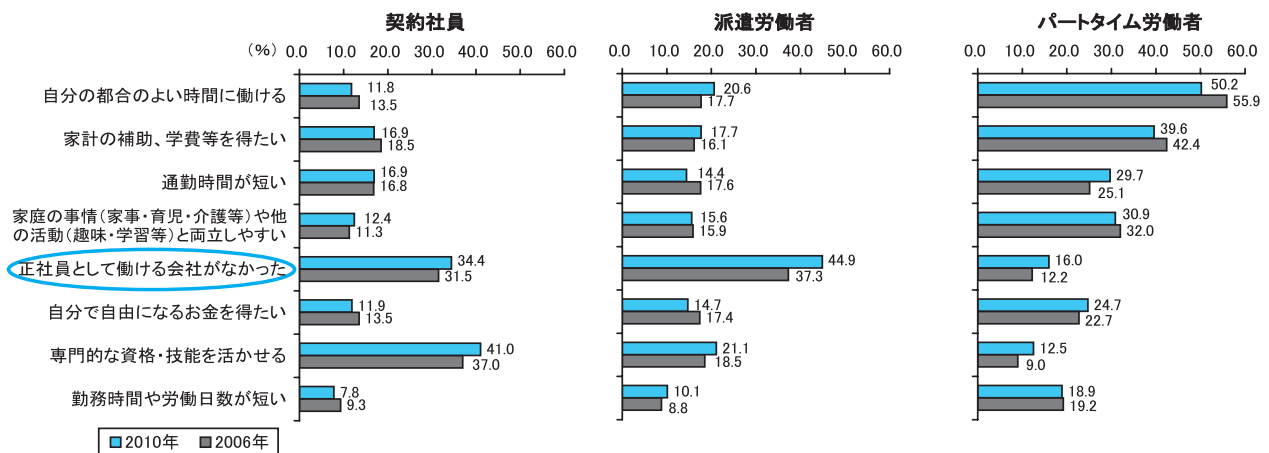
資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

図表3 生活を賄う主な収入が自分自身の収入であるとする割合（個人調査、正社員以外の労働者）



資料出所：図表1に同じ

図表2 現在の就業形態を選んだ理由（個人調査、3つまでの複数回答）



資料出所：図表1に同じ

INFORMATION

【9月の主な行事】

- 9月1日 企業行動・職場の変化と労使関係に関する研究委員会
(主査: 禹 宗杭 埼玉大学教授)
- 7日 研究部門・業務会議
所内勉強会
企画会議
- 9日 勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート(勤労者短観)アドバイザリー会議
- 12日 所内・研究部門会議
- 16日 第2回評議員会・第4回定例理事会 【連合3階A・B会議室】
- 22日 企業行動・職場の変化と労使関係に関する研究委員会
(主査: 禹 宗杭 埼玉大学教授)
- 23日 パート労働法改正の効果と影響に関する調査研究委員会
(主査: 緒方 桂子 広島大学教授)
- 28日 企画会議

【職員の異動】

<退任>

高島 雅子(たかしま まさこ) 研究員
8月31日付退任

〔ご挨拶〕2011年8月をもって、連合総研研究員を退任しました。赴任期間中のご厚情に対しまして、この場をお借りして御礼申し上げます。連合総研での貴重な経験を糧に、出身組織の自治労におきましても業務に精励したいと存じます。今後とも変わらずご指導ご鞭撻賜りますよう、どうぞよろしくお願いいたします。(自治労・総合組織局へ異動)

<着任>

高山 尚子(たかやま なおこ) 研究員
9月1日付着任

〔ご挨拶〕9月1日付で自治労より着任しました。震災を機にあらためて今後の日本を問い直さざるを得ない中であって、このような機会をいただき身の引き締まる思いです。安心と希望の持てる日本社会の構築にむけて、「心に響く」調査研究・提言ができればと考えております。ご指導よろしくお願いたします。

発行人/ 薦田 隆成
発行/(公財)連合総合生活開発研究所
〒102-0072
東京都千代田区飯田橋1-3-2
曙杉館ビル3F
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本/ 株式会社コンポーズ・ユニ
〒108-8326
東京都港区三田1-10-3
電機連合会館2階
TEL 03-3456-1541
FAX 03-3798-3303

editor

震災直後に一時的に悪化した鉱工業生産や国内消費といった一部のマクロ統計指標は、ほぼ震災以前の状況に戻りつつあります。一方で、アメリカ経済の失速に起因する歴史的な円高の影響もあって、東アジアをはじめとする新興国などへ生産拠点をシフトする日本企業の動向が注目されています。しかし、それらの国々では、一昨年来、低い労働条件に対する労働者の反発が強まっていることも事実です。

そこで、今月の特集では、いま改めて労働CSRを見つめ直す必要性を考えるために、3名の研究者、労働組合リーダーから「労働CSRの現状と労働組合の課題」と題して寄稿をいただきました。昨年11月にISOが組織の社会的責任(SR)の国際規格であるISO26000を発効しましたが、日本では、未だにその認知が十分ではなく、グローバル市場での労働に関する社会

的責任リスクを認識している企業もまだまだ多いとはいえない状況にあると思われます。

連合総研が「企業の社会的責任と労働組合の課題に関する研究委員会(主査: 稲上毅 東京大学名誉教授)」の報告書として2007年4月に刊行した「労働CSR」(NTT出版)においても、労働CSRにおける労働組合の役割の重要性は指摘されています。

いまこそ労働組合自身も、「CSRは企業側が行うもの」という意識から一刻もはやく脱却し、わが国が構造的に抱える課題である少子高齢化のなかでの国内消費市場の縮小や、グローバル市場での競争に対応できるよう備えなければ、雇用そのものも危ぶまれるという危機感を持つことが求められています。今回の特集をきっかけにそうした機運が高まれば幸いです。

(ふう太)