

## 企業の社会的責任の 重要性について (労働組合の立場から)

UAゼンセン 政策・労働条件局長  
斗内 利夫



昨年の本誌11月号・12月号、本年の1月号で、社会保険労務士総合研究機構『「社会保険労務士とCSR」研究プロジェクト』の研究者の皆様からのレポートを掲載しておりますが、引き続き同プロジェクトに労働関係委員として参加いただいている斗内利夫氏（UAゼンセン 政策・労働条件局長）からのレポートを掲載いたします。

### 1. 企業の社会的責任（CSR）と労働組合

昨今、国内外において企業の会計処理問題や製造過程・商品安全性の問題、さらには労働環境の問題などが、各メディアで大きく報じられています。一旦、そのようなことになると、これまで日々の努力で構築してきた「信頼」、「価値」、そしていわゆる企業の「ブランド力」が一瞬にして崩壊することとなり、その影響は、経営が困難になったり、路線変更を迫られる事態にもなりかねないこととなります。その意味で企業の不祥事や法令違反を抑止し、持続的な企業価値を向上させることは、そこに働く従業員にとって、重要な関心事であり、企業統治（コーポレート・ガバナンス）の重要性がますます高まっていると言えます。企業は単に株主や経営者のためだけにあるのではなく、従業員、地域社会に対する責任も担っています。さらには経済のグローバル化が進展する中、サプライチェーンに対しても企業の社会的責任が問われる時代となっています。

国内においてCSRが拡がりを見せた当初は、環境問題に対する社会的責任に特化したものと捉えられた面もありましたが、企業は経済、環境、社会の

側面を総合的に捉え、行動していくことが求められており、これが企業の社会的責任の理念となっています。具体的には、広く社会とのコミュニケーションを行い、必要かつ適切な情報公開を行うこと、株主、取引先、消費者、従業員といったステークホルダーに一方的な不利益の押し付けや信頼を失うような行為を行わず、良好な関係を維持するということであり、さらには「良き企業市民」として社会貢献活動を行うことなどが挙げられます。当然、そこに働く従業員も重要な企業の構成員であり、その従業員で組織される労働組合は、ステークホルダーとして、従業員の声を代弁し、企業行動をチェックするという機能を担っています。

このことは2015年6月から東京証券取引所に上場するすべての企業に適用された「コーポレート・ガバナンス・コード」の基本原則の2においても「会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとするさまざまなステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである」と明記されています。

### 2. UAゼンセンの取り組み

UAゼンセンは、2012年11月6日にUIゼンセン同盟とサービス・流通連合（JSD）が統合して結成された労働組合の産業別組織です。2015年9月に確認された組合員数は157万人、繊維、化学、医薬品などのメーカーや流通・サービス業では百貨店、GMS、家電量販店、ドラッグストアのほか、食品製造、レストランチェーンやホテル、テーマパークなどの企業別労働組合が加盟している国内生活関連産業で組織された日本最大の産業別組織です。流通・サービス業の組合が多く加盟している関係からも、組合員の半数がパートタイマーなどの正社員以外の組合員で構成されています。業種毎に“製造産業”“流通”“総合サービス”の3つの部門を構成し、47都道府県に支部を設置している組織です。

CSR対策については、旧UIゼンセン同盟では2004年に「CSR対策指針」を、旧サービス・流通連合では2009年に「JSDにおけるCSR対応指針」を策定し、古くからその推進に取り組んできました。

した。U Aゼンセン結成に伴い、両指針を基本に、近年の環境変化も踏まえ2013年8月にU Aゼンセン「CSR対策指針」を策定し、加盟組合に発信しています。また、毎年の労働条件闘争方針において、賃上げとは別に加盟組合が総合的に取り組む課題の一項目にCSR対策を掲げ、労使協議の促進を図っています。

### 3. グローバル枠組み協定の推進

労働界では、各国際産別において、基本的な人権と労働条件の確保に取り組む際の原則を定めた「グローバル枠組み協定 (Global Framework Agreement)」の締結が進められています。日本企業では、高島屋、ミズノ、イオンの三組織が締結しており、いずれもU Aゼンセンの加盟組合です。グローバル枠組み協定は、企業、企業内組合、産業別組織、国際産別の四者で締結します。企業行動規範の遵守状況やサプライチェーンのモニタリングには、内部監査と外部監査が考えられますが、グローバル枠組み協定を締結することにより、企業とは別のチャンネルで情報収集と問題発見が可能となります。

企業内組合は協定に基づき、企業における社内教育や取引先への教育状況、サプライチェーンに対するCSR監査状況などの報告を受け、加盟組合と産業別組織で定期的な意見交換を実施し、国際産別にその結果を報告しています。問題が生じた場合は、国際産別と共に連携して解決にあたっています。グローバル枠組み協定は、何か問題が発生したから直ちに処罰されるようなものではなく、労使協定の精神に基づき、誠実にその問題の解決を図っていくものです。

その意味で私たちが取り組むグローバル枠組み協定は、企業だけでなく、労使が一体となりILOの中核的8条約の遵守などの公約を協定という形で社会に広く宣言するものであり、企業の社会的責任を具現化するものとなります。公正な労働基準作りは、国内だけでなく、国際社会においても重要な取り組みであり、日本の役割と責任が求められています。

### 4. 「社会保険労務士とCSR」研究プロジェクトへの期待

昨年12月に公表された「平成27年労働組合基礎調

査結果」(厚生労働省)によると、国内の労働組合員数は988万2千人(前年比3万3千人増)、推定組織率17.4%(前年比0.1%減)と報告されていました。戦後間もない時代には全国で労働組合が組織され、1949(昭和24)年には推定組織率55.8%を記録しましたが、その後減少の一途をたどっています。企業経営のカウンターパートナー、重要なステークホルダーともいえる労働組合の組織率が低迷を続けていることは残念な状況です。1,000人以上の企業においては45.7%とおおよそ半数近くの企業で労働組合が組織されているのに対し、100~999人のところの推定組織率は12.2%、99人以下のところに至っては0.9%と極めて少なく、中小規模のところの組織率は2ケタを下回る状況にあると推測されます。

このような状況の中、社会的影響力を持つ社労士の方々の中央組織が、本研究プロジェクトを設置されたことは非常に意義深いものと感じるとともに、メンバーとして参加させていただいていることの重責を痛感しております。1968(昭和43)年に成立した社会保険労務士法の第1条(目的)に「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする」と明記されていることを紹介いただき感銘を受けました。これからの健全な企業活動、持続性ある社会的責任を果たすための、国内だけでなく、国際的にも役割を発揮できる提言となるよう、また、多くの社労士の方々の共感と理解が得られることを期待しております。

最後に、私どもU Aゼンセンの綱領の一文を紹介させていただきます。労働とは何か、働くことは何かについて私たちの綱領では、“私たちは、労働を通じて、技術を磨き、品性を高め、識見を啓発することによって、人格の向上と完成を図ります”としています。労働とは商品ではなく、人間の成長そのものであり、人格形成を指しています。その立場で、労働CSRとは何かを追求していければと思います。

#### Profile 斗内 利夫

1965年生まれ。1990(平成2)年東レ株式会社に入社、東レ労働組合専従組合役員を経て、2004(平成16)年にU Iゼンセン同盟に出向、2010(平成22)年にU Iゼンセン同盟常任中央執行委員、2012(平成24)年U Aゼンセン常任中央執行委員(現職)を務める。現在、労働政策審議会臨時委員として職業安定分科会、雇用均等分科会に参画している。