

# CSR（企業の社会的責任）と労働組合

後藤 嘉代

((財)連合総合生活開発研究所研究員)

本稿では、労働組合のCSRへの関与について、特に従業員の働き方に直接影響を及ぼす雇用・労働分野に着目し、その実態を明らかにする。アンケート調査結果によると、企業別組合のCSRの取り組みは企業が先導する形で行われており、労働組合のCSRへの関与はまだ初期段階といえる。雇用・労働分野については、情報開示が遅れており、また、法的規制が弱く企業の自発的な取り組みにゆだねられている内容については、労使ともに「CSR」としての認識も低く、企業別組合の発言は企業の取り組み同様、それほど多くない。しかし、「CSR」の普及、浸透は労使間の協議を活発化させ、企業別組合の雇用・労働分野への発言を促進しているようだ。また、発言を行っている組合は雇用・労働分野のCSRを「CSR」として認識しており、CSRについて具体的な取り組みを行っている傾向がみられる。

## 目次

- I はじめに
- II 労働組合とCSR——連合と産業別組織のCSR
- III 企業別組合のCSRへの取り組み
- IV 企業別組合の発言とその効果
- V 労働組合のCSRへの関与

## I はじめに

近年、日本においても、企業の社会的責任(CSR)に対する関心が高まり、大企業を中心にCSRに取り組む企業は増えている。こうした昨今のCSRの議論の高まりは、企業活動がグローバル化する中で、欧米におけるCSRに関する議論や取り組みを反映した企業への責任や負担の要請に日本企業も対応せざるをえなくなったということだけでなく、ここ数年頻発する企業不祥事への対応という側面も強い。連合総合生活開発研究所が2005年に実施したCSRに関する企業アンケート調査でも、6割強の企業が「不祥事の発生を未然に防ぐ」ことを取り組みの動機として挙げてい

る。

現状では、CSRは企業の自主的な取り組みとなっており、その実践は個々の企業によって様々であるが、日本では、法令遵守や環境といった分野に比べ、雇用・労働分野では遅れがみられる。しかし、働く人たちの現状をみると、長時間労働という実態があり、そのことが疲労の蓄積をもたらしている。また、職場における男女間や正規労働者と非正規労働者との間の処遇の格差も縮小しているとはいえない<sup>1)</sup>。雇用・労働分野におけるCSRの取り組みは従業員の働き方に直接的な影響を及ぼすものであり、現状から、今後CSRの中でも特に重視されていかなければならない分野といえる。

雇用・労働分野のCSRの動向に関連して、日本経団連「企業行動憲章」(2004)には、10原則の1つとして、「従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する」との記述がある。また、経済同友会(2003)では、CSRの実践のためには広くすべてのステーク・ホルダーを視野に

入れなければならないとし、中でも「従業員」という存在は、主要なステーク・ホルダーであり、企業の持続的な発展のためには、「優れた人材の登用と活用」「従業員の能力（エンプロイアビリティ）の向上」「ファミリー・フレンドリーな職場環境の実現」「働きやすい職場環境の実現」が必要である、とする。このように、経済団体の見解をみる限りにおいては、ステーク・ホルダーとしての従業員の存在と人材活用の必要性が明記されている。

日本におけるCSRの議論は一部のグローバル企業とこれらの経済団体が主導しているといわれるが、他方で、日本の労働組合は「CSR」にどのように関わってきたのだろうか。労働組合においても、経済団体に少し遅れる形で連合や一部の産業別組織では、CSRの考え方、労働組合の役割などを提起しており、その中では、雇用・労働分野のCSRの重視、労使協議を通じた労働組合による積極的関与、企業別組合による企業行動のモニタリングや企業に対して情報開示を求めることなどの必要性が盛り込まれている。また、企業別組合を対象としたアンケート調査結果をみると、CSRに関する具体的取り組みや発言を行っている組合も存在している。しかし、個々の企業の取り組みをみると、雇用・労働の分野においては、情報開示が遅れており、労働の質の改善に関する取り組みについても、法律による強い規制のあるものや、広く従業員一般に有益であるとされる内容では実施されているものの、企業の自発性にゆだねられている内容では取り組みが遅れがみられ、CSRとしての認識も低い。こうした企業によるCSRの取り組みや認識に対して、企業内の直接的なステーク・ホルダーである従業員の代表としての企業別組合のCSRへの取り組みは活発とはいえない。また、企業において、CSRとしての認識の低い取り組みへの企業別組合の発言はそれほど多くなく、企業のCSRの実施、組合の発言には一致した傾向もみられる。これは日本の労働組合が「企業別」の形態であるために、組合が企業にとって主要なステーク・ホルダーであると同時に、企業とともにCSRの実践に取り組む担い手であるということとも大きく関わりがある。

本稿では、企業内の労働組合のCSRへの関与について、特に雇用・労働分野における取り組みに着目してその実態を明らかにする。以下では、まず、連合や積極的にCSRに取り組む産業別組織のCSRに対する考え方を確認する。次に、連合総合生活開発研究所が実施した「企業の社会的責任（CSR）に関するアンケート調査」結果<sup>2)</sup>から、日本の企業別組合のCSRへの関与についてみることにする。また、労使の「CSR」についての認識の比較、さらにCSRが企業別組合の活動にもたらす効果を検証し、企業別組合の関与がCSRの実践にもたらす可能性について考察する。ただし、海外進出企業における労使紛争の多発など、国際的な取り組みの必要性も高まっているが、ここでは、分析の対象を日本における企業とその企業で働く従業員、その代表である労働組合との関係に限定する。

## II 労働組合とCSR——連合と産業別組織のCSR

ここ数年、CSRへの関心が高まる中で、企業不祥事に対する労働組合の責任や日本企業の海外進出先での公正労働基準の確立など、労働組合としての社会的責任への取り組みが求められてきている。しかし、個々の企業のCSRの取り組みのみならず労働組合のCSRに対する関与は必ずしも明らかではなかった。そこで、企業別組合のCSRの取り組み状況をみる前に、連合と先進的な取り組みを行っている2つの産業別組織（金属労協、UIゼンセン同盟）が作成した文書から、労働組合のCSRへの取り組みの経緯や「CSR」の捉え方、労働組合のCSRへの関与の仕方などをみることにする。

### 1 「CSRに関する連合の考え方」

連合が「CSR」に対する見解を示しているのは、2005年の中執方針であるが、連合におけるCSRに関わる議論や取り組みは1991年の証券業界による大口顧客への損失補てん問題への対応にさかのぼる。連合は1991年1月に「証券業界の不祥事に対する見解」を発表し、また同年、「透明で

公正な証券市場の確立に向けて——証券不祥事に対する連合の態度」を決議した。その後、1997年から2000年にかけて企業不祥事が頻発する中で、2000年に産業別組織および企業別組合に対して「労働組合の社会的責任の強化」を求める決議を採択している。また、連合は国際労働運動に対応した公正労働基準の確立と定着に向けた活動として、1990年代後半から政府、国際機関、多国籍企業に対してILOの中核的労働基準の実施を求める取り組みをしている(稲上・連合総合生活開発研究所(2007)第6章)。

2005年に確認された「CSRに関する連合の考え方」では、基本理念として「CSRとは、企業において、各ステーク・ホルダーに対する説明責任を果たし、人権擁護、環境保全、雇用確保、質の高い労働条件・労働環境の確保、コミュニティへの貢献、文化活動への貢献など、それぞれの行動規範に基づき社会の公器たる企業の存在意義を示すとともに、社会的公正ルールの形成などに寄与すること」としている。また、労働組合の具体的取り組みとして、まず、雇用・労働・人権分野の重視が挙げられている。これらは、企業不祥事、災害・事故多発や安全軽視、不払い残業の横行、海外進出企業における労使紛争の頻発などを背景とする。また、雇用・労働分野のCSRの実現のために労使協議を重要視し、CSRの課題を労使協議の対象として企業に対し情報開示、説明責任を果たすように求めること、フォローアップやモニタリングの仕組みの構築などCSR実現のプロセスに関与することを促している。さらに、企業別組織の閉鎖性を超えて消費者や住民の立場、国際的な視点にたち、権利や労働条件の確保に取り組む必要性をうたっている。

## 2 金属労協「CSR推進における労働組合の役割に関する提言」

金属労協(IMF-JC)が2005年にまとめた「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(改訂版)」では、CSRを次のように定義している。第一に、自社や特定のステーク・ホルダーのためだけでなく、すべてのステーク・ホルダーの利益を図るよう、努めること、第二に、

上記内容を実現するため、社内体制を整備し、ステーク・ホルダーから説明を求められた場合は速やかに答えられるようにしておくこと、第三に、これらの実践により企業の持続可能性を確保すること、としている(筆者抜粋)。その上で、労働組合が企業におけるCSRの活動全体に参画が必要な理由として、中核的労働基準をはじめとする雇用・労働こそCSRの中心的分野であり、また、従業員は企業にとって重要なステーク・ホルダーであると同時に、企業とともにCSRに取り組む担い手であることから、労働組合は事実上、CSRに組み込まれている存在と位置づける。また、社会との関係について、CSRが広く社会全体の利益を追求していくものであれば、組合がCSRに参画することは労働組合のめざす理念を具体化する重要なツールとなり、さらに、従業員の雇用の安定と適正な賃金・労働条件、健全な職場環境の確保とともに、さまざまなステーク・ホルダーの利益を保護していくことは、企業の持続的な発展につながる、としている。

## 3 UIゼンセン同盟「CSR対策指針」

UIゼンセン同盟では、旧ゼンセン同盟における「多国籍企業対策」の取り組みの経験が、近年のCSRの取り組みの重要な基礎となっているといえる。「多国籍企業対策」の取り組みとして、「多国籍企業対策指針」(1974)、新「多国籍企業対策指針」(1993)の策定、1999年の統一労働協約改定闘争の取り組みが挙げられる。これらは海外進出企業の行動規範を明確にするものであり、協約締結に至る事例はほとんどなかったが、「労使共同宣言」や「行動規範」の策定、また個別労使間で企業行動に対する労働組合のチェック活動への認識が高まったとされている(稲上・連合総合生活開発研究所(2007)第7章)。

その後、CSRに対する関心が高まる中、2003年に「CSRプロジェクト」を発足させ、2004年には「経営対策指針」と「CSR対策指針」を策定している。「CSR対策指針」では、「CSRを推進する主体は企業であるが、CSRを盛り込んだ企業行動を定着させるために、労働組合も役割と責任を果たす必要がある」とし、労働に関する

CSRについては、「『人』を大事にすることは企業の責務」であり、日本の労使はCSRの関心が高まる以前から人材開発、職場における健康、安全、雇用の安定に取り組んでおり、従業員をはじめとする「人」を大事にするといった日本的労使慣行の良い面をこれからも推進していく必要がある、とする。加えて、労働に関するCSRの実行に関して、「企業行動規範」の策定と公表が有効な手段であり、その中にILO中核的8条約の遵守、労働者代表との協議、生活できる賃金、安全衛生を盛り込むことが必要であるとしている。さらに、労働組合の重要な役割として企業行動のモニタリングの必要性を挙げ、企業別組合は企業内で従業員代表として直接発言ができるという特徴をいかし、CSRとしての「労働」への関心を高め、関与の割合を高めていく必要があり、また、CSRに関する情報開示と説明責任、という視点から労働組合がCSR報告書の作成や労働に関する情報開示<sup>3)</sup>を求めていく必要があると提起している。

以上、連合、金属労協、UIゼンセン同盟のCSRに関する考え方のポイントを整理すると、まずCSRとしての雇用・労働分野への取り組みが重要であり、労働組合として、労使協議を通じたCSRへの積極的な関与と、企業行動の監視、情報開示を求めることの必要性が述べられている。また、従業員、そしてその代表である企業別組合はステーク・ホルダーの中でも重要な存在であると同時に、企業とともにCSRに取り組む担い手であることから、他のステーク・ホルダーとは異なる側面を持っている。つまり、一方で企業不祥事の発生は従業員ひいては企業別組合の責任をも問われかねないという状況を生む関係であり、他方で、労働組合は企業内で直接的に企業に対して意見を言うことのできる関係にある。また、個別企業におけるCSRの実践にとどまらず、「企業別」の枠を超えた労働組合の積極的な関与は、他のステーク・ホルダーを含め広く社会に利益をもたらす可能性をも持つものとされている。

### Ⅲ 企業別組合のCSRへの取り組み

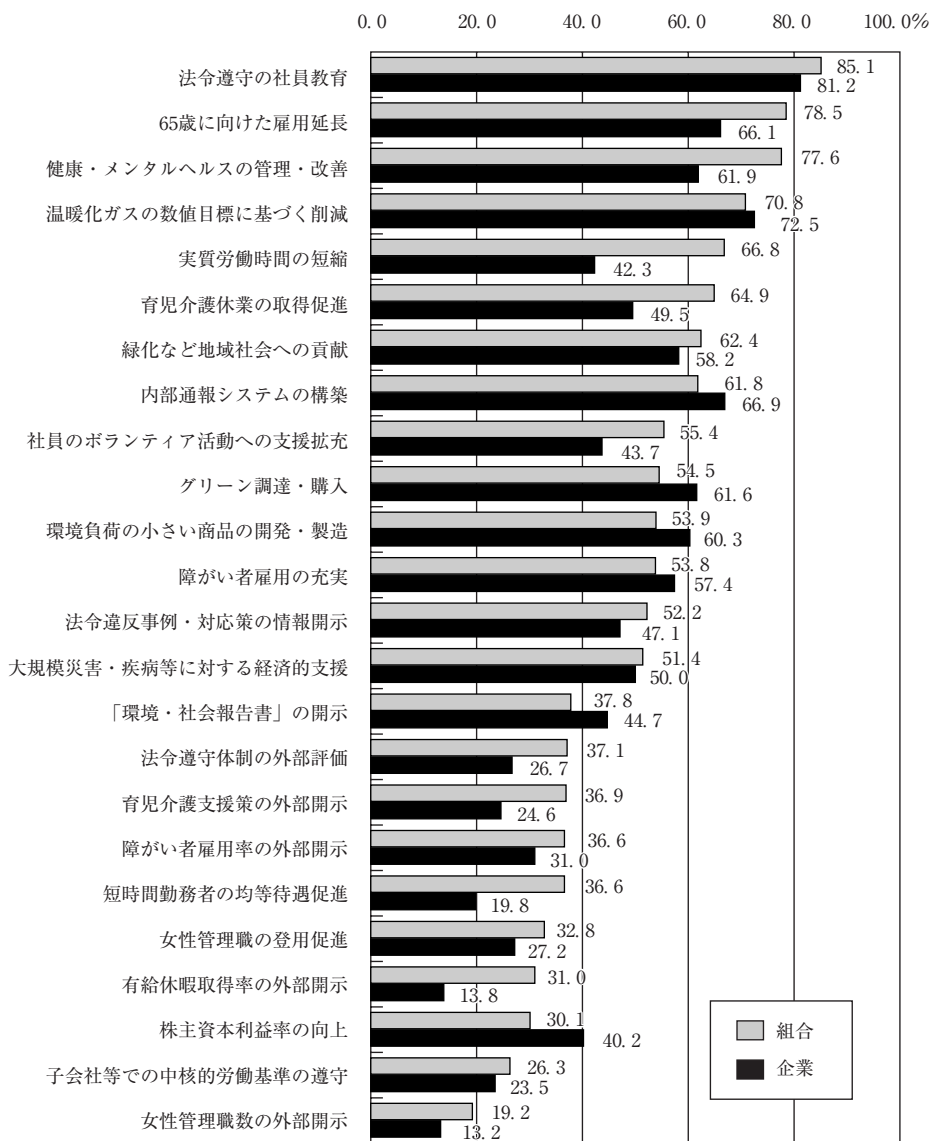
上掲の連合の「考え方」では、雇用・労働分野

のCSR実現に向けた取り組みとして、労働組合の各レベルの課題を提起している。その中から単組（企業別組合）の課題を見ると、企業行動規範の策定への関与とその後のモニタリングとチェック、CSRの委員会の設置と関与、非典型雇用労働者も含めた協議の場の設置が挙げられている<sup>4)</sup>。しかし、日本の労働組合におけるCSRの取り組みはナショナルセンター、産業別組織、そして企業別組合とが、必ずしも連携した形では進められていないのが現状である。そこで、こうした現状を念頭においた上で、企業別組合の実際のCSRの取り組みがどの程度まで進んでいるのかについてみていきたい。以下では、連合総研が2005年に実施した「企業の社会的責任（CSR）に関するアンケート調査」結果から、企業別組合がCSRをどのように捉えているのか、また自らの役割をどのように考え、取り組みを行っているのか、その現状をみることにする。ただし、この調査は、企業のCSR対策に対して、「組合として参加」「組合として意見提出」「組合内部で検討している」とするすでに何らかの形でCSRに取り組む組合とその企業を主な対象としており、日本における企業と企業別組合全体のCSRの取り組み状況を反映したものではないことをつけ加える<sup>5)</sup>。

#### 1 企業別組合によるCSRへの認識

アンケート調査では〈法令遵守〉〈環境保全〉〈情報開示〉〈労働の質の改善〉などの分野のCSR関連行動について24の項目<sup>6)</sup>を挙げ、それぞれの項目について、労使に対し「会社が果たすべきCSR」と考えるかどうかについてたずねた。企業別組合が考える「会社が果たすべきCSR」の上位5項目は、①「法令遵守の社員教育」(85.1%)、②「65歳に向けた雇用延長」(78.5%)、③「健康・メンタルヘルスの管理・改善」(77.6%)、④「温暖化ガスの数値目標に基づく削減」(70.8%)、⑤「実質労働時間の短縮」(66.8%)、下位5項目は、①「女性管理職数の外部開示」(19.2%)、②「子会社等での中核的労働基準の遵守」(26.3%)、③「株主資本利益率の向上」(30.1%)、④「有給休暇取得率の外部開示」(31.0%)、⑤「女性管理職の登用促進」(32.8%)であった(図1)。

図1 企業別組合・企業が考えるCSR



企業の見解と比較すると、「法令遵守の社員教育」「温暖化ガスの削減」「内部通報システムの構築」「65歳に向けた雇用延長」「健康・メンタルヘルスの管理・改善」で労使ともに高い比率を示しており、また、女性管理職数、有給休暇取得率の情報開示、中核的労働基準の遵守で比率が低く、労使の認識は一致した傾向がみられる。特に、〈労働の質の改善〉についてみると、労使ともに高い比率となっている項目は、雇用延長など労働関係法規等による規制が強い項目、また健康・メンタルヘルスといったその取り組みが広く従業員にとつ

て有益と考えられる内容となっている。一方、女性の登用や中核的労働基準の遵守など、企業の自発的な取り組みにゆだねられていたり、その対象が限定されている項目では、CSRとの認識は労使ともに高くない。

しかし、労使の見解に違いがみられる点もある。企業の見解では、〈法令遵守〉〈環境保全〉に関連する項目が上位を占める形となっているが、組合は〈法令遵守〉の次に〈労働の質の改善〉に関わる項目が続いている。また、労使の見解が大きく異なるのは、〈労働の質の改善〉や〈情報開示〉

に関わる項目であり、実質労働時間の短縮、有給休暇取得率の外部開示、短時間勤務者の均等待遇促進、健康・メンタルヘルスの管理・改善、育児介護休業の取得促進では、企業がCSRと考える回答は組合を大きく下回る。

## 2 企業別組合の役割

次に、企業別組合がCSRについて自らの役割をどのように考えているのかについてみることにする。会社がCSRを果たしていく上での組合の役割についてみると、「会社と一緒に積極的に取り組む」が半数強（52.3%）を占め、「会社とは異なる観点から問題を監視し、適切に意見を出す」が約4割（39.6%）となった。一方、企業が考える労働組合の役割についても、「会社と一緒に積極的に取り組む」（50.0%）、「異なる観点から問題を監視し、適切に意見を出す」（41.0%）と、両者が考える労働組合の役割には差異はない。また、企業規模が大きくなるにつれ、異なる観点から監視し、意見を出すという比率は労使ともに高まる。

つまり、企業が労働組合に期待する役割と、労働組合が果たそうと考える役割はほぼ一致しており、企業規模により労使が一緒になって取り組むか、組合が企業のCSRの監視をし、意見を出すといった機能を果たすか、といった違いはみられるものの、企業は労働組合に対してCSRへの関与を期待しており、また組合も同様にCSRに対する役割を果たそうと考えていることがわかる。

## 3 CSRについての協議

連合の「考え方」では、雇用・労働分野のCSRは労使交渉を通じて初めて確定されるべきものである、とされているように、労働組合にとって、企業との協議の場はCSRに関与する入り口でもある。そこで、企業別組合のCSRに関する協議、提案の場とCSRに関する組織・制度の整備から企業別組合のCSRに関する労使協議の現状をみることにする。

企業別組合のCSRについての協議、提案の場についてみると、「協議・話し合いをしたことがない」は7.9%にとどまり、回答組合の9割以上

が企業との間でなんらかの協議や提案を行っている。協議・提案の場は、「労使協議」が82.1%と最も多く、ついで「団体交渉」（36.2%）、「特設の委員会」（23.3%）、「特別の労使協議」（17.2%）であった。また、最も重要な協議・提案の場として「労使協議会」を挙げた組合が全体の約3分の2（64.5%）を占める。

ただし、行動基準・指針作りについては、「（意見を言わず）説明を受けた」組合が全体の約6割（60.9%）を占め、「一緒になって作った」は2.9%、「会社に意見を言った」（13.0%）をあわせても全体の2割に満たない。つまり、多くの企業別組合が企業との間で協議・話し合いをしているとするものの、行動基準・指針作りという点での積極的な関与はほとんど行われてこなかった、というのが実態であろう。

また、アンケート調査では、CSR遂行のための組織・制度として9つの項目を挙げ、それらの組織・制度の導入状況と労使双方が考える有効な仕組みについて調べた。組織・制度の有無をみると、「社内通報システム」については約半数の組合で、また、「企業の社会的責任を主管する役員」「企業の社会的責任を担当する専門部署」については4割以上の組合の企業で既に設置がされている。他方で、「無回答」とする組合が2割強を占め、「企業の社会的責任遂行のための常置された労使委員会」は1割程度にとどまる（表1）。

こうしたCSRに関する組織・制度の整備状況の中で、企業別組合が考える「有効な仕組み」についてみると、「企業の社会的責任に関する定期的な一般社員研修制度」が47.5%と最も高く、次いで「専門部署」「常置された労使委員会」の順となった。組織・制度の状況と「有効な仕組み」とを比較すると、「一般社員研修制度」と「常置された労使委員会」で「有効な仕組み」が「制度あり」とする比率を大きく上回る。「一般社員研修制度」については、企業からみた「有効な仕組み」でも第1位にランクされ、また、企業がCSRを果たす上での困難についての設問でも「一般社員の理解と関心が低い」とする組合は61.8%、企業調査においても48.1%と最高位に挙げられている。これらの結果は組合、企業ともに一般社

表1 CSR 遂行のための組織・制度の有無と有効な仕組み(組合・企業) (単位:%)

	組合		企業
	制度あり	有効な仕組み	有効な仕組み
企業の社会的責任を担当する専門部署	42.8	42.7	48.9
社内横断的なCSR委員会	32.1	34.4	39.7
企業の社会的責任を主管する役員	46.6	17.2	25.9
企業の社会的責任遂行のための常置された労使委員会	11.3	39.8	21.7
法令違反をなくすための社内通報システム	50.4	34.4	38.9
企業の社会的責任に関する定期的な一般社員研修制度	29.4	47.5	51.6
社内通報や外部告発を行う社員に対する保護規定	32.8	27.1	16.1
企業の社会的責任に関する社員提案制度	15.9	12.2	7.9
企業の社会的責任のための取引先などに対する定期的研修会	11.6	5.2	6.9
無回答	23.3	7.7	6.6
回答数	558		378

注:「制度あり」はあてはまるものすべてについて回答,「有効な仕組み」は組合,企業ともに3つまで選択。

員の理解と関心を高める取り組みの必要性を認識していることを示すものであり,企業別組合として,CSRに対する組合員の理解や関心をいかに高めるかが,CSRへの関与を促進するためのひとつのポイントとなるだろう。

#### 4 企業別組合のCSRの取り組み

では,実際に企業別組合はCSRにどの程度取り組んでいるのか,その取り組みはどのような内容なのだろうか。

アンケート調査では,企業別組合のCSRの取り組みとして6つの選択肢を設けた。その内容は,「会社の『環境・社会報告書』『サステナビリティレポート』などを組合執行部として精読し,労使協議会などで発言している」「組合の中に企業の社会的責任に関する検討会,委員会を設けている」「支部役員まで含めて,企業の社会的責任に関する勉強会・研修会を開いている」「コンプライアンスや企業の社会的責任について,組合として独自の見解をまとめている」「組合として,国連『グローバル・コンパクト』,ILO『中核的労働基準』,GRI『持続可能性報告ガイドライン』などを読み,検討したことがある」「組合の重点的活動課題の1つとして企業の社会的責任活動を取り上げている」である。回答組合のうち,約6割(59.9%)が上記6項目について1つ以上の取り組みをしているが,約4割(40.1%)の組合は「無回答」であり,特に具体的な取り組みは行われていないようである。

取り組みの中で,最も回答が多かったのが,「重点的活動課題の1つとして企業の社会的責任活動を取り上げている」(42.1%),次いで,「組合として独自の見解をまとめている」(15.8%),「労使協議会などで発言」(14.0%)となった。9割以上の組合が「協議,話し合いをしたことがある」としているのに対し,「労使協議会などで発言」は14.0%にとどまるという結果から,CSRに関する協議は企業の提案で行われていることが予測できる。

以上のように,労使のCSRに対する見解をみると,両者の考え方には共通する点も多く,組合の認識は「企業別」組合の特性を反映する形となっているが,一方で,組合は企業よりも「労働の質の改善」に関する内容や雇用・労働に関わる「情報開示」をCSRとして強く認識している傾向もみられる。また,企業別組合のCSRに関する労使協議,取り組みの現状をみると,回答組合のほとんどが協議,話し合いが行われているとするものの,CSRへの関与や取り組みは必ずしも連合や産別が提起する水準にまでは至っておらず,企業に先導される形で行われていることがわかる。

#### IV 企業別組合の発言とその効果

次に,CSRについての企業別組合の具体的な関与として,CSR関連行動に関する企業別組合の発言の実態と,企業別組合の発言がCSRの取り組みにもたらす効果について,特に雇用・労働

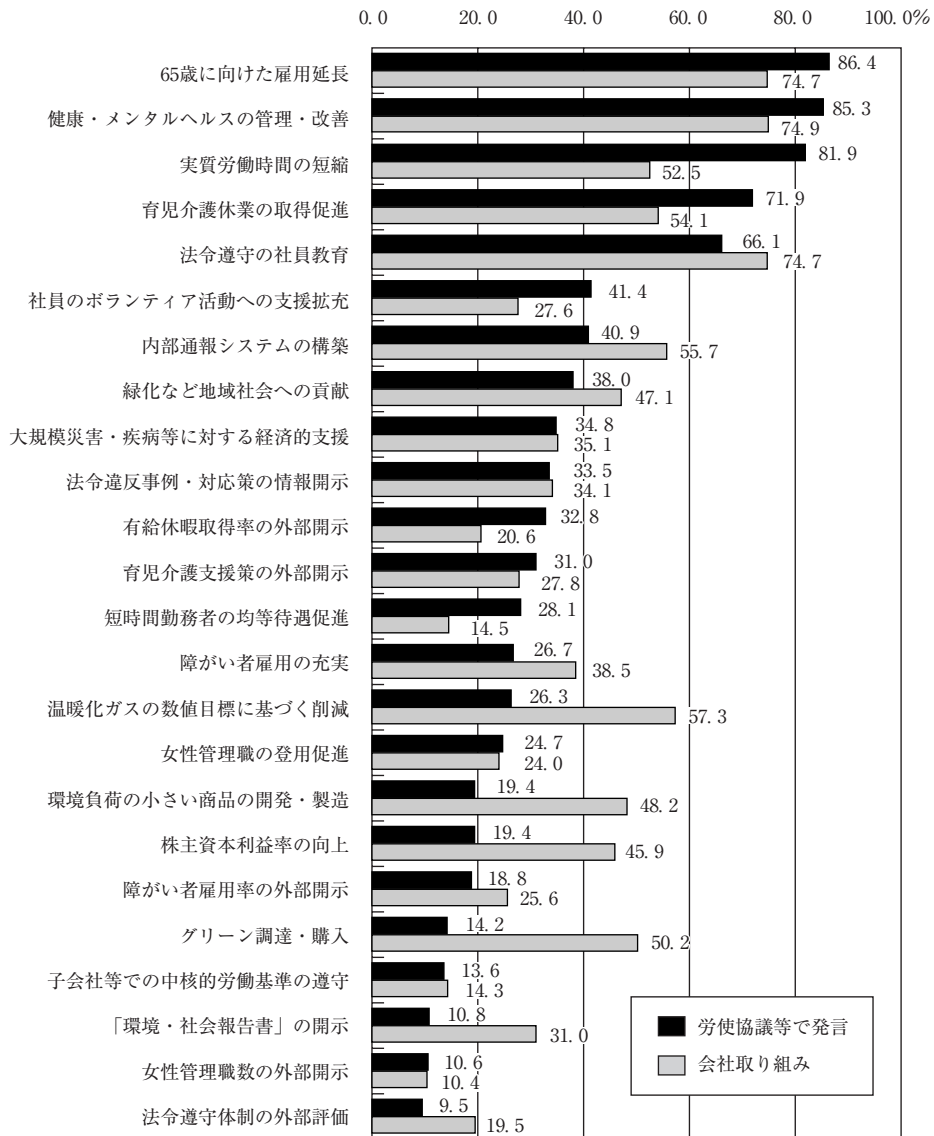
に関わる分野に注目し、みていくことにする。

### 1 企業別組合の発言内容

先に掲げた24のCSR関連行動について、労使協議等での組合の発言状況を見ると、「65歳に向けた雇用延長」が86.4%と最も多く、次いで「健康・メンタルヘルスの管理・改善」(85.3%)、「実質労働時間の短縮」(81.9%)、「育児介護休業の取得促進」(71.9%)、「法令遵守の社員教育」(66.1%)となった。一方、発言の少ない項目は、「法令遵守体制の外部評価」(9.5%)、「女性管理

職数の外部開示」(10.6%)、「環境・社会報告書」の開示」(10.8%)、「子会社等での中核的労働基準の遵守」(13.6%)、「グリーン調達・購入」(14.2%)となっている。特に〈労働の質の改善〉に注目すると、雇用延長、健康・メンタルヘルス、時短、育児介護休業の取得については、7割以上の組合で発言が行われているのに対し、中核的労働基準の遵守、女性管理職の登用促進、障がい者雇用の充実、均等待遇の促進の発言率は3割未満にとどまり、発言している内容と、発言されない内容とで差が顕著である。

図2 企業別組合の発言と会社の取り組み





企業の取り組みの実施率と企業別組合の発言率を比較すると、組合の発言が企業の取り組みを上回るのは、障がい者雇用率を除く雇用・労働に関する〈情報開示〉の項目、また、子会社等での中核的労働基準の遵守と、障がい者雇用の充実を除く〈労働の質の改善〉に関する項目、社員のボランティア活動への支援拡充と従業員に関わる内容となった。ただし、雇用・労働に関わる情報開示に関する企業別組合の発言は、「女性管理職数の外部開示」「障がい者雇用率の外部開示」で1割程度、「育児介護支援策の外部開示」「有給休暇取得率の外部開示」も3割程度と、企業別組合の発言が活発とは言いがたい。

また、企業別組合が「CSR」として認識していた項目と比較すると、〈労働の質の改善〉に関しては、組合の発言の多い雇用延長、健康・メンタルヘルス、時短、育児介護休業の取得促進は、企業に比べ、組合が「CSR」として認識している比率が高かった項目であり、一方、中核的労働基準の遵守、女性の登用、障がい者雇用、均等待遇など組合の発言が相対的に多くない項目では、CSRとしての認識も同様の傾向がみられる。このように、企業別組合の発言とCSRとしての認識には関連があることがうかがえる。しかし、組合の発言、CSRとして認識の高い項目では、組合の発言率が「CSR」と認識する比率を上回っており、企業別組合全体でみると、これらの項目をCSRとして捉えているのではなく、CSRへの認識がなくても、組合が従来から取り組んできた課題として位置づけられているとも考えられる。

さらに、組合の発言、企業の取り組み、そして労使の「CSR」への認識をみると、いずれにおいても相対的に下位にランクされている項目の対象となる従業員の存在が浮かび上がる。それは、女性、短時間勤務者、障がい者である。これらは、企業のみならず、男性正社員を中心とした組合構造の外側に位置づけられてきた存在である。「女性」については、経済同友会の評価レポート（経済同友会（2004））でも、その活用の遅れが指摘されているが、本調査においても、「最近の会社の状況」に対する組合の見解において、49.3%の組合が「女性社員の有効活用が進まない」としてい

るのにもかかわらず、発言は多くない。こうした実態から、企業別組合の発言は企業の取り組み状況に類似した傾向を持ち、同じ企業の中でも組合員比率の低い層を代表しきれていない、という組合自体のあり方も浮き彫りとなる。

## 2 企業別組合の発言がもたらす効果

企業別組合のCSRへの取り組みは必ずしも活発とはいえず、従業員の働き方に直接影響する雇用・労働に関わる内容についても、組合の発言、「CSR」としての認識にはバラつきがみられる。しかし、その反面、調査結果からは、「CSR」の普及、浸透が企業別組合の要求、協議にもたらす効果、また労使協議等での組合の発言が「CSR」としての認識を高める効果が確認できた。そこで、以下では、最近の「CSR」の普及、浸透による組合活動への影響をみたくて、企業別組合の発言が「CSR」としての認識やCSRの取り組みを促進する効果についてみていくことにする。

まず、企業によるCSRの実施、それによる「CSR」の普及、浸透が企業別組合の活動に及ぼす影響についてみていきたい。CSR関連行動の24の項目について、企業の実施状況と企業別組合の発言、CSRの取り組み状況との関係をみると、企業の実施率が高くなるほど、組合の発言件数が増え、また、具体的な活動を行っている組合の比率は企業の実施率と相関している（表2）。企業のCSRの取り組みが組合の発言や取り組みを促進しているのか、逆に、組合の発言や取り組みが企業の取り組みを促しているのかは定かではないが、「CSR」が企業先導で進められてきた経緯を考えると、企業の取り組みが組合の関与を活発化させていると考えられる。また、大企業では労働組合を「異なる観点から問題を監視し、意見を出す存在」として期待し、大企業の労働組合も同じ考えに立つものが多いという結果から、企業のCSRの取り組みの強化は、労働組合に対して発言を期待しているものとも考えられる。

また、最近の「CSR」の普及、浸透による企業に対する要求や協議の変化についてみると、CSRへの関心が高まる中で、「(会社に対して要求、協議しやすくなったことが)ある」とする組合は

41.8%と全体の約4割を占めた。つまり、4割の組合が企業との協議の中でCSRによる効果を感じている、ということである。また、「(要求、協議しやすくなったことが)ある」とした組合に対して、その具体的内容を自由記入の形でたずねたところ、回答の多かった内容は、「休日・労働時間」「次世代育成・育児介護」「労働の質」であり、全体として、労働に関わる項目が多く挙げられている(図3)。労働時間や育児介護休業の取得といった内容は、それをCSRとして捉えているかどうかにかかわらず、組合の発言の多い項目と一致しており、CSRがこれらの取り組みにさらなる効果をもたらしていることがうかがえる。また、要求・協議しやすくなったと回答した組合の約1割が「協議の促進・拡大」を挙げていることも、

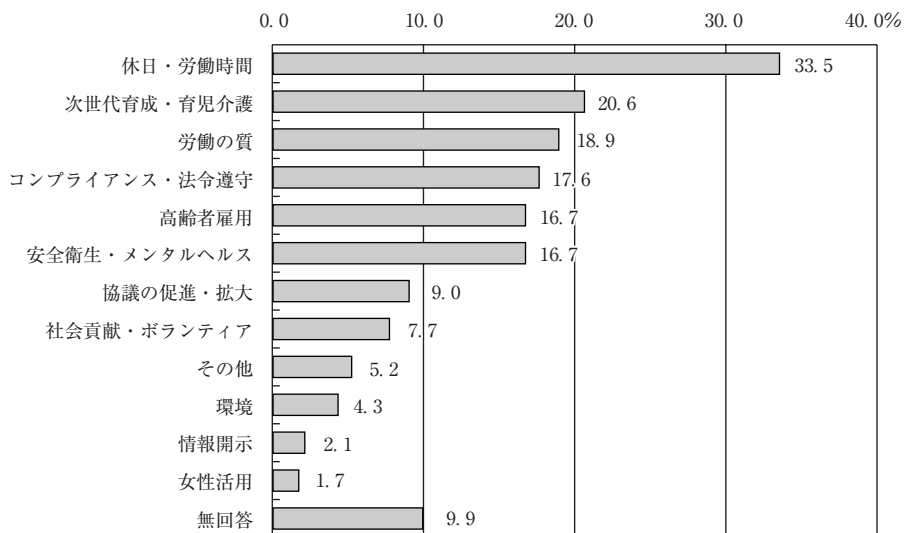
CSRが組合活動にもたらす効果として注目すべき結果である。さらに、「協議の拡大」という点からみると、企業別組合が発言している内容は、先にみたように、従業員の労働条件や待遇に関わる事項だけでなく、環境といった分野にも及んでおり、「CSR」が労使間で協議される内容の範囲を拡大していることも考えられる。

次に、企業別組合の発言がCSRの取り組みにもたらす効果についてみていきたい。CSR関連行動の24項目について、組合の発言の有無別に「会社が果たすべきCSR」とする回答比率をみると、いずれの項目についても、「発言あり」組合が「発言なし」組合を上回り、特に、雇用・労働に関わる項目では、「発言あり」組合が「会社が果たすべきCSR」とする比率は6~8割超と「発

表2 CSR関連項目 会社の取り組み件数別、組合の発言と具体的な取り組み (単位:%)

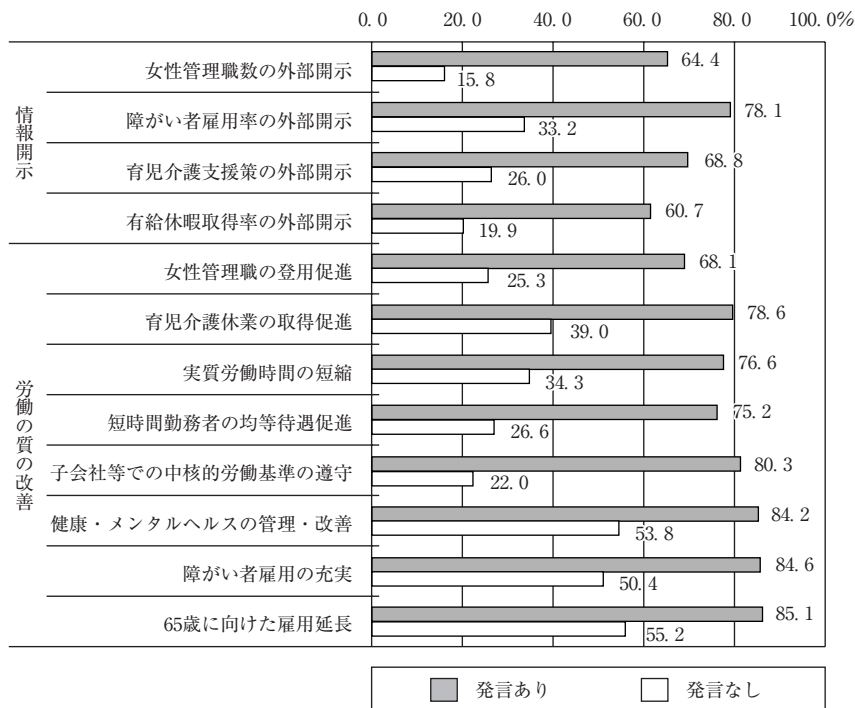
	組合の発言件数				組合の具体的な取り組み		
	12件以上	6-11件	1-5件	無回答	あり	なし	無回答
計	27.1	44.4	24.9	3.6	59.9	40.1	0.0
会社取り組み18件以上	58.6	29.3	8.6	3.4	81.0	19.0	0.0
12-17件	47.8	44.0	6.7	1.5	72.4	27.6	0.0
6-11件	18.1	57.1	23.8	1.0	59.5	40.5	0.0
1-5件	10.0	33.6	50.7	5.7	42.9	57.1	0.0
無回答	6.3	31.3	25.0	37.5	31.3	68.8	0.0
回答数	151	248	139	20	334	224	0

図3 「CSR」によって協議しやすくなった項目



注：自由記入で書かれた回答を内容ごとに分類し、カウントした。

図4 発言の有無別労働組合が指摘する「会社が果たすべきCSR」(雇用・労働)



言なし」の組合が指摘する比率より大幅に高い(図4)。「発言あり」の組合は、企業の施策に対してCSRの視点を強く意識していることがうかがえる。特に、労使ともにCSRとして指摘の少なかった「子会社等での中核的労働基準の遵守」「短時間勤務者の均等待遇促進」「女性管理職数の外部開示」といった項目についても、同様である。つまり、「発言あり」の組合では、多くのCSR関連項目をCSRと考え、その考えによって、発言が行われているとも考えられる。

また、企業別組合の取り組み状況の違いによるCSR関連行動の発言状況をみると、CSRについて具体的な活動を行っている組合ではCSRについての発言も多く、24のCSR関連行動すべてについて具体的な活動をしていない組合よりも発言の比率が高い。このことは逆の見方をすれば、CSRに関わる内容について発言をしている組合では、CSRに関する具体的な取り組みが行われているということを示すものだろう。ただし、組合で発言の多かった雇用・労働分野、特に、雇用延長、健康・メンタルヘルス、労働時間短縮、育児介護休業の取得促進については、具体的な活動

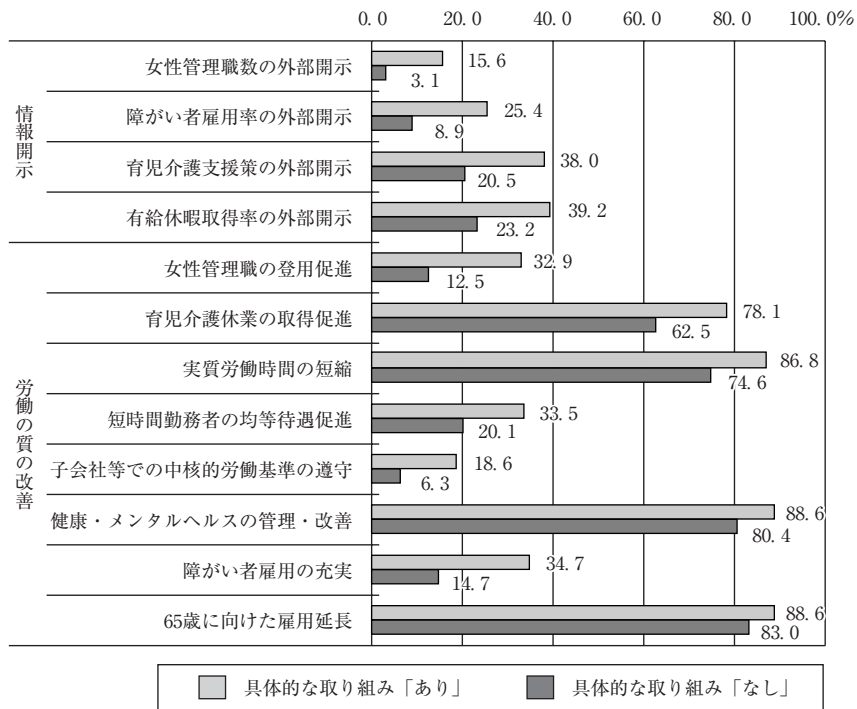
をしていない組合についても6~8割超が発言を行っており、ここでも、企業別組合全体として雇用・労働に関わる内容について「CSR」としての認識が広がっていない状況が確認できる(図5)。

## V 労働組合のCSRへの関与

以上のように、連合総研が実施したアンケート調査結果から、企業別組合の取り組みや発言を通じてCSRへの関与の実態をみてきた。調査結果から、企業別組合はCSRについて労使協議等の場で協議、話し合いをしているとするものの、実際の取り組みは企業主導で行われており、現状では労働組合のCSRへの関与は初期段階といえる。

また、法令遵守や環境分野に比べ、雇用・労働分野の情報開示、また、関連法規による規制が強くなく、対象が限定されている労働の質の改善に関わる内容への取り組みが遅れていることが調査結果から確認できた。同時に企業別組合のこれらの内容についての発言も、企業の取り組み同様それほど多くない。そして、雇用・労働分野のCSRは、発言の多少にかかわらず、必ずしも「CSR」

図5 組合の取り組みの有無別社会的責任関連行動（雇用・労働）発言比率



注：組合のCSRに関する取り組みについての設問で、6つの取り組みのうち1つ以上の取り組みを行っている組合を具体的な取り組み「あり」、無回答の組合を「なし」としている。

として捉えられているのではなく、これまでも労働組合が活動の中で取り上げてきた課題とする傾向もみられる。

しかし、女性の登用や均等待遇の促進など企業の自発性にゆだねられており、他の項目に比べて実施が進んでおらず、CSRとしての認識の低い内容についても、発言を行っている組合はそれをCSRとして認識している傾向もみられる。つまり、このことはこれまで企業と企業別組合の中で必ずしも中心に位置づけられてこなかった女性や短時間勤務者に関わる取り組みを労使ともにCSRとして認識し、実践していく可能性を示すものであるだろう。中でも、「均等待遇の促進」は日本の労働組合にとって重要課題の1つであるが、企業別組合がそれを「CSR」として位置づけ、発言をしていくことによって、企業の取り組みを促していくことができれば、企業にとっては、女性を含めた多様な人材の活用を可能にし、結果として企業の持続的な発展に結びつけることができ

るのである。また、そうした企業別組合の行動は、パートタイム労働者をはじめとする非正規労働者の労働組合への関心を高めることにもつながるのである。

ただし、現状においては、CSRの普及、浸透が企業別組合の要求や協議を活発化させ、とりわけ雇用・労働に関わる分野への発言を促進する効果がみられるものの、CSRに関して労使協議の場は必ずしも活用されておらず、CSRの関与の入り口である労使協議の体制をいかに構築していくかが、今後の課題の1つとなるだろう。また、企業と従業員との関係でいえば、アンケート調査では、「最近の会社の変化」について、約4割の組合が「わが社の労使には、運命共同体意識が強い」(44.6%)と認識している反面、ほぼ同数の組合が「社員の企業忠誠心が弱まっている」(46.6%)と回答している。企業と企業別組合の行動や意識について、その関連の強さにかんがみると、社員の忠誠心の希薄化傾向は、すなわち一般社員

の企業別組合への関心の弱まりをも推測させる。そして、「過去5年間の組合の変化」についての回答をみても、組合員の組合活動への参加意欲が「低くなった」(30.5%)とする組合が「高くなった」(9.9%)とする組合を上回っている。実質労働時間の短縮やメンタルヘルスについては、組合の発言が多く、「CSR」としての認識も高いものの、組合に比べ企業の「CSR」としての認識が低いという結果がみられたが、長時間労働やそれによる疲労の蓄積が組合員の組合活動への参加意欲を低下させていることも考えられる。企業別組合は、CSRの実践、特に従業員に直接関わる労働分野の取り組みの充実をはかるために労使協議を介した労使のコミュニケーションを活発化させ、企業内から意見を出せる唯一のステーク・ホルダーとして、企業とともにCSRを担う存在としての機能を高めなければならないのはいうまでもない。それ以前に、企業別組合は多様な従業員との間のコミュニケーションを密なものとし、幅広い従業員のニーズを汲み取る努力が必要である。その上で、企業と異なる視点からCSRに関与すること、具体的には企業行動をモニタリングし、雇用・労働に関わる情報を企業内労使の問題にとどめることなく、外部に開示することを求めていかなければならない。

そして同時に、企業内にとどまらず、CSRの取り組みを幅広く展開し、実りあるものとするためには、企業別組合と産業別組織やナショナルセンターとの連携は必須である。中核的労働基準の遵守については、日本においてはすでに実現されているとの理解からか、今回の調査結果からは企業の取り組み、企業別組合の発言もあまり多くみられない。しかし、中核的労働基準の遵守は、国内においても必ずしも無関係とはいえないだろう。たとえば、中核的労働基準のうち「雇用及び職業における差別の撤廃」(ILO111号条約「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」)に関しては、日本はいまだ批准しておらず<sup>7)</sup>、女性や非正規労働者、障がい者等の就業機会、就業状況を見ると、国内においても改善が求められるはずである。中核的労働基準の遵守は、国連のグローバル・コンパクト等、CSRに関する各種規格の中心となっ

ており、連合や産業別組織においても、雇用・労働分野のCSRとしてその基本に据えられている。海外進出先における子会社・関連会社、サプライチェーンへの働きかけだけでなく、国内の状況を把握、改善するためには、企業別組合は個々の企業でモニタリングを行うことが重要であり、また、ナショナルセンターや産業別組織はその意義を企業別組合を通じて組合員に伝え、さらに政策制度要求や経営者団体との協議の中で、広く働く人たちの雇用・労働条件の改善に力を注がなければならない。

組合員数の減少、組合員の参加意欲の低下といった厳しい状況下で、企業別組合が企業との協議を活発化させ、CSRに積極的に関与していくためには、「CSR」をいまいちど捉え直し、ステーク・ホルダーとして、そして、従業員の代表としての機能を高める努力が必要だろう。また、企業別組合の枠を超えた労働組合のCSRの取り組みは他のステーク・ホルダーを含め広く人々のCSRへの関心を高め、法令遵守にとどまらずその内容を充実させることで、広く社会に利益をもたらすことにつながるのである。労働組合、特にナショナルセンターや産業別組織にとって、こうした取り組みはこれまで組合に組織されてこなかった層の労働組合への認識と関心を高めることにつながり、結果として、今後の組織拡大に向けた大きな可能性に結びつけることができるのではないだろうか。

- 1) 連合総合生活開発研究所で実施した「第13回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」(2007年4月)では、労働時間が長くなるほど、疲労蓄積感が高くなっていること、また、職場における社員間の格差は「変化していない」とする比率が高く、今後について「縮小すべき」とする人が「拡大すべき」とする人を上回るという結果がみられた。
- 2) 本調査では、労働組合調査と企業調査を実施している。調査対象は、連合が2003年12~2月に実施した「連合第8次雇用実態調査」の「企業のCSR対策に対する組合のかかわり」についての設問に対し、「組合として参加」「組合として意見提出」「組合内部で検討している」と回答した労働組合(回答組合の45%)を基本に、業種・規模のバランスを考慮し産業別組織による選別抽出を行い、総計1249の企業別組合を対象とした。そのうち、7つの組合についてはあて先不明で返送されてきたため、調査対象は1242組合となった。調査方法は郵送記入方式であり、直接連合総研に返信してもらう形をとった。調査時期は、2005年11~12月である。労働組合調査の有効回答数は558件、有効回収率は44.9%である。

また、企業調査は、上記の基準で選別した労働組合に対し、企業アンケート票を同封し、企業のCSR担当部署に手渡してもらう方式で行った。したがって、企業調査の対象企業は労働組合調査の対象となった労働組合が組織化されている企業であり、調査対象も労働組合と同様、1242企業となる。調査方法は、労働組合調査と同様である。企業調査の有効回答数は378件、有効回収率は30.4%であった。詳細については、連合総合生活開発研究所（2006）を参照されたい。

- 3) 具体的な情報開示の項目として、人権、雇用及び相応の仕事、労使関係、賃金、労働時間、安全衛生、健康、障害者・高齢者雇用、人材育成・キャリア形成支援、ファミリーフレンドリー・両立支援、女性、社会貢献活動に関わる内容が列挙されている。
- 4) 同様に、連合の取り組み課題として、（情報開示の義務づけ等）政策要求実現、経営者団体との協議、関連審議会等への対応、企業評価基準作りの検討、ILOや国際自由労連との連携が、また、構成組織（産業別組織）の課題として、産業実態に即した方針の策定、産業別・業種別労使会議での協議、海外進出企業に対するチェック活動、国際産別組織との連携が挙げられている。
- 5) 回答企業と回答組合の企業は必ずしも一致しないが、産業別構成や従業員規模等の分布はほぼ同様の傾向がみられる。
- 6) 24のCSR関連行動の項目の内容は、法令遵守（不正行為防止のための内部通報システムの構築、法令遵守のための社員教育、法令遵守体制に関する専門家による外部評価）、環境保全（地球温暖化ガスの数値目標に基づく削減、グリーン調達・購入、環境負荷の小さい商品の開発・製造）、情報開示（会社（わが社）の法令違反事例と今後の対応策についての情報開示、「環境・社会報告書」「サステイナビリティレポート」の開示、女性管理職数・比率の外部開示、障がい者雇用率の外部開示、育児介護支援策の外部開示、有給休暇取得率の外部開示）、労働の質の改善（女性管理職の登用促進、育児介護休業の取得促進、実質労働時間の短縮、正社員と短時間勤務者との均等待遇促進、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、社員の健康・メンタルヘルスの管理・改善、障がい者雇用の充実、65歳

に向けた雇用延長）、その他（株主資本利益率の向上、大規模災害・疾病等に対する経済的支援、社員のボランティア活動への支援拡充、地域清掃・緑化など地域社会への貢献）である。

- 7) ILO中核的8条約のうち、日本は「強制労働の廃止に関する条約」（105号条約）も未批准となっている。

#### 参考文献・資料

- 稲上毅・連合総合生活開発研究所（2007）『労働CSR——労使コミュニケーションの現状と課題』NTT出版。
- 高巖・辻義信・Scott T. Davis・瀬尾隆史・久保田政一（2003）『企業の社会的責任 求められる新たな経営観』日本規格協会。
- 谷本寛治（2004）『CSR経営——企業の社会的責任とステイクホルダー』中央経済社。
- 金属労協（2005）『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（改訂版）』。
- 経済同友会（2003）『第15回企業白書「市場の進化」と社会的責任経営——企業の信頼構築と持続的な価値創造に向けて』。
- 経済同友会（2004）『日本企業のCSR：現状と課題 自己評価レポート2003』。
- 日本経済団体連合会（2004）「企業行動憲章」。
- UIセンセン同盟（2004）「CSR対策指針」。
- 連合（2005）「CSR（企業の社会的責任）に関する連合の考え方」。
- 連合総合生活開発研究所（2006）『企業の社会的責任（CSR）に関するアンケート調査報告書』。
- 連合総合生活開発研究所（2007）『第13回勤労者短観 勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査報告書』。
- 労働政策研究・研修機構（2007）『企業のコーポレートガバナンス・CSRと人事戦略に関する調査研究報告書』。

ごとう・かよ（財）連合総合生活開発研究所研究員。早稲田大学大学院社会科学研究科博士後期課程。労使関係、ジェンダー論専攻。