

労働分野における企業の社会的責任をめぐる 動きと ILO・労働組合の対応

— ILO 理事会文書と英国 TUC の機関投資家戦略文書の概要とその意味 —

栗 山 直 樹

1. はじめに

企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility：以下 CSR と略）をめぐり様々な動きが活発化している。この企業の社会的責任の中に労働基準、雇用、安全衛生、訓練などの労働分野を含める傾向が強まっている。この中で普遍的な性格をもつ国際労働基準として、ILO が定めた中核的労働基準が基礎的な位置づけをされるようになった。この設定にあたっては、もともとグローバル化の中での貿易自由化のルール作りの議論から端を発している。

一連の国際機関における対応をみるとその流れを理解しやすい。1995年の WTO の設立にあたっての公正労働基準の設定の議論が大きなきっかけであった。ここでは貿易の自由化にあたってのルールづくりの一環として公正労働基準を設定しようという試みがなされたが、途上国特に ASEAN 諸国を含むアジアの発展途上国から保護主義に利用する条件化だとして猛反発を受けた。そして、WTO の場では、労働基準は政府・労働者・使用者の三者の関わりが重要であるとして、ILO が国際労働基準を設定する適切な機関だとの結論を得た。

それを受け ILO は、1998年に「労働の原則と権利に関する宣言」を採択し、普遍性をもつ中核的労働基準として、①結社の自由と団体交渉権の効果的な承認、②あらゆる形態の強制労働の禁止、③児童労働の効果的な廃止、④雇用と職業における差別の排除、の4つの分野の条約を設定した。この宣言の採択にあたり、先進国の保護主義に利用しないという条件をつけて、途上国の了解を取り付けた。

この中核的労働基準の設定は大きな影響を他の機関に及ぼし、2000年に改正された OECD の多国籍ガイドラインでは、ILO の中核的労働基準を全部含めた。この改正では、OECD 加盟国以外の国で生じた問題についても、加盟国のナショナル・コンタクト・ポイントに連絡をとることが出来るようになり、影響力は格段に増したといえる。そして、国連のグローバル・コンパクトが発足し、人権、労働基準、環境の分野で9つの原則が打ち立てられ、労働の分野では4つの中核的労働基準が全て入った。

このように中核的労働基準は、先進国の保護主義に用いないということを条件に普遍的な性格をもつ「原則と権利」という名称で採択された経緯があることに注意しなければならない。

企業の社会的責任の内容は非常に広範にわたるものになっているが、その一方で標準化された指標に集約しようという傾向もあり、中核的労働基準はまさにそういう存在になりつつある。民間の関連の動きの中で、ILOの国際労働基準が取り込まれてゆく傾向にある一方で、国連の専門機関であるILOはどのように対応しているのか。これが本論文で扱う第一の課題である。

この課題を考察するにあたって2つの問題意識を提示しておきたい。一つめは加盟国政府が履行の責任をもつILOの基準と、民間のCSRをめぐる動きとの乖離への危惧である。ILOは三者構成の原則により、加盟国政府の批准を基本として政府に履行責任を問う形でILO基準の実施を求めてきた。当初ILOはこれまで批准に偏りすぎてきたとして、民間の自主的な動きを手放しで歓迎したむきがあった。1994年のILO75周年を記念する事務局長報告ではそのような認識がみられる。しかし、ILO基準の実施にあたり、民間の監査が独自の判断を示したり、ILO基準の遵守を判断するILOの監視機構の判断と民間の動きの解釈が乖離してゆく可能性が出てきたのである。最近のILO文書では、民間の動きによってILO基準が妥協しないことを強調するようになってきている。ILOとしてCSRをめぐる民間の動きにどう対応してゆくのであろうか。

二つめの問題意識は、労働と貿易の南北問題が絡んでいることである。既述したように、中核的労働基準の設定にはWTOの場で再燃した貿易と労働の南北問題が存在した。保護主義に用いないという条件つきで中核的労働基準が設定されたのである。最近のCSRをめぐる民間の動きの中には、先進国側に優位に働くこととらえられる動きもある。例えば、SA8000などの国際規格、ソーシャルラベルや社会的責任投資は、評価される側が途上国で、評価する側が先進国の消費者や投資家ということになる。

第二の課題は、労働組合の対応である。労使のうち使用者に関しては、まさにCSRの当事者であり、積極的な取り組みが展開されている。欧米に比べ出遅れている日本でも、個別企業や経営者団体が相次いで新しい対応をみせている。日本経団連は2002年末に企業行動憲章を改定したり、日本経団連の主導で設立された海外事業活動関連協議会でCSRをめぐるISOなどの国際基準・規格の現状につき対応を検討し始めている¹⁾。また、経済同友会では、2003年の企業白書を「市場の進化と社会的責任経営」²⁾とし、企業が生き残るためにCSRに真剣に取り組むべきことを提唱している。一方、日本の労働組合ではIMF-JC（金属労協）が2000年に「海外事業展開に際しての労働・雇用に関する企業行動規範」（IMF-JC版モデル）を作成して交渉したり、UIゼンセン同盟が「海外進出企業の投資国における労使慣行に関するモデル行動指針」を策定して交渉したり、SA8000の認証取得運動を始めたりしている。しかし、その対応は欧米の労組に比べ遅れていると言ってよい³⁾。

1) 海外事業活動関連協議会、「企業の社会的責任（CSR）に関する国際基準・規格の現状と今後の対応について」、2002年5月21日、2003年1月14日改定。

2) 経済同友会、『「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』、第15回企業白書、2003年3月。

3) 日本労働組合総連合会、「世界で動き出した「CSR」って何だ—もしかして、いちばん動きが鈍いのは日

欧米における CSR をめぐる様々な履行手段には、労働組合の関わりが強く認められる。国際建築・木材労連は、IKEA の企業の行動規範を労働協約として持ち込んだ。労働基準のマネジメント規格である SA8000 は米国の NGO により運営されているが、労働組合の代表を含む諮問委員会を持つ。また、企業に持続可能性報告書を促進してゆく GRI は労働組合を含む NGO によって運営されている。児童労働に関してのソーシャルラベルや社会的責任投資も、労働組合の働きかけにより中核的労働基準を評価基準に含めるなどの影響力を行使している。

欧州の労働組合の CSR への対応は、積極的に働きかけて組合の介在を確保する一方で、CSR に依存することなく、政府の規制と最低限の基準の保障を基本とする立場をとっている。2002年に発表された EU の「グリーン・ペーパー：企業の社会的責任に関する欧州枠組みの促進」に対しての労働組合側の回答では、任意制度では労働者と市民の権利を十分に保護できないので、規制と最低限の基準の施行が必要であると主張した⁴⁾。企業の説明責任と行動基準という考えは非常に好意的に受け止めたが、企業が労働側との話し合いを持たずに一方的に基準を定めることに反対した。

市場の力を使った民間の動きは、大きな影響をもって広がりつつある。しかし、世界の労働組合の中には、これが大きくなりすぎると、労働行政の民営化にまでいたるのではないかと恐れを表明しているものもある。日本の労働組合も民間の動きを大きく利用しようという動きが強まっているが、自らの社会的責任に関する関わりをいかに確保し、政府の労働行政の影響力をいかに強めていくかが課題となっている。

以上のように、CSR をめぐって様々なアクターが活動を活発化させる状況下で、本稿では ILO の対応と労働組合の対応を探ることを課題とする。これらの課題を探る上で、非常に示唆に富む文書が最近出された。ILO の対応に関しては、2003年11月に ILO 理事会に出された「企業の社会的責任と国際労働基準に関する情報ノート」と題された文書である⁵⁾。また、もう一つは労働組合の対応に関しては、英国の TUC（労働組合会議）が主に年金基金の運用にあたって社会的責任投資を促進するための機関投資家戦略をまとめた文書を取り上げたい⁶⁾。欧州が本格的に CSR の促進に主導権を握ってゆく現在、その中でも目立つ英国の動きをみる。この文書は社会的責任投資が非常に大きな影響を及ぼしてゆく過程で、労働組合がどのように影響力の行使と発言力を確保してゆくのかの方向についての示唆に富んでいる。これらの文書を手がかりに、ILO と労働組合の CSR への対応の方向性を追ってゆきたい。

本の労働組合かも」、『連合』2003年7月号、2003年6月25日。

4) Scott T. Davis, 「CSR と欧州連合」、『企業と社会的責任—求められる新たな経営観』, 日本規格協会, 2003年4月21日, 91ページ。

5) ILO, "Information note on corporate social responsibility and international labour standards", GB. 288/WP/SPG/3, Working party on the Social Dimension of Globalization, Governing Body 288th session, Geneva, November 2003.

6) Trade Union Congress, *Working Capital : institutional investment strategy*, London, February 2003.

2. CSRの動きに対するILOの対応

ILOのこの文書では、CSRを国家の立法による法令遵守というより、ある一定の基準や原則の自主的なコンプライアンスに焦点を当てているものとし、これを7つの動きに分けて国際労働基準との関連を分析している。この7つの動きとは、①職場のイニシアティブ (workplace initiatives)、②認証と証明制度 (accreditation and certification schemes)、③枠組み協定 (framework agreement)、報告上イニシアティブ (reporting initiatives)、マネジメント枠組み (management framework)、政府間のイニシアティブ ((inter) governmental initiatives) である。ILO理事会のグローバリゼーションと社会的側面作業部会に提出されたILO事務局のこの報告をもとに、それぞれの動きと国際労働基準の関連を見てゆきたい。

① 職場のイニシアティブ

ここでいう職場のイニシアティブとは、企業の行動憲章、企業の倫理綱領、マルチステークホルダー (多角的利害関係者) 綱領、経済団体や企業によって定められたモデル綱領などを指す。衣服、靴、繊維、農業、食品加工部門では、下請け業者やサプライヤーも適用対象となる傾向が強いが、まだ機械・電機工業や化学、金属、それに金融の各部門では、所属企業や資本関係がある企業に適用が限られる場合が多い。このことはILOにとっても大きな問題を投げかける。それはこの動きが、新たな規制のアプローチとして発展してゆくのか、それともあくまでも国の法律あるいは国際労働基準のコンプライアンスを強化するものとして追及されてゆくものかというどちらの方向に発展するのかという問題である。もし、企業の所有関係を越えて影響を与えてゆくものならば、国あるいは国際基準のコンプライアンスを求めてゆくものとなる可能性が高くなる。

ILOが把握しているデータベース (business and social initiatives database, 2003 Nov.) 300社の中でも国際労働基準に言及しているものは少ない。結社の自由および団体交渉権の効果的な承認を規定する87号、98号条約でも言及しているものは全体の10%に満たず、最悪の形態の児童労働条約 (第182号) について言及しているものはほとんどない。また、ILO事務局はこれらの行動規準の中に、ILOの多国籍企業三者宣言に言及しているものがいくつかあるものの、ILO基準を間違っ解釈しているものがあることに注意を払っている。

これらの中で注目される動きがマルチステークホルダー (多角的利害関係者) 綱領である。増加のペースは、企業の行動規準や後述する枠組み協定よりも劣るが、種々のNGO、労働組合、企業、経済団体などがそれぞれ入り混じりながらの主導により堅実に増加している。このカテゴリーに属する動きは、中核的国際労働基準を参照しているものが比較的多く、モニタリングや効果的質問等を通し実効力を増しつつある。

注目されるべき例としては、ロンドンに本拠地を置く倫理的トレーディング・イニシアティブ (ETI: Ethical Trading Initiatives) である。この組織は企業、NGO、労働組合の連携によるも

ので、良い慣行（good practice）を探り、それを促進することを目的としている。ETIは企業の業績を証明したり監査を行うわけではなく、サプライチェーンを通して国際労働基準を実施するにあたっての経験を学習し共有することを中心的活動としている。ETIへの加盟企業は、ETIの基本的規約に含まれている諸基準を採用することにコミットする。

② 認証・証明・モニタリング・監督のイニシアティブ

ILO事務局が把握するところによれば、企業内レベルのものから独立した制度として構築されているものまで合わせた認証・証明・モニタリング・監督の国際的イニシアティブの数は、1998年に3つであったものが2003年半ばには24に増加している。特に独立したプログラムは何らかのラベルを発行したり、公的なお墨付きを与えるものになっている。労働基準に焦点を当てているものも多く、職場をモニターするための基準を採用している。このILOの文書では、これらの基準はあくまでも民間の基準であることを強調している。

認証・証明プログラムは、これら民間の基準に照らして、企業がコンプライアンスしているかどうかを認証し証明する主導的組織により運営される。企業は、消費者からの圧力、品質管理の改善、ビジネス倫理などの様々な観点からこれらのプログラムに参加している。部門としては、軽工業、繊維、衣服産業、製靴、農業・食品加工、漁業、林業、おもちゃなどでこれらのプログラムが見られる。共通に扱われる分野としてはガバナンスといえるもので、品質と業績を保証する管理システムに焦点が当てられている。

しかし、ILO事務局はこれらのプログラムに大きな課題があるという認識を色濃く出している。1998年の労働における基本的権利と原則に関する宣言、1977年の多国籍企業三者宣言の文言をほとんどのプログラムが取り入れている反面、実際の運用での関連性が薄いことを指摘している。あるプログラムはとしながら、明示を避けつつ、結社の自由と団結権についての国際労働基準の例に言及している。当該国の法がこれらの権利を認めていない場合、企業が同等の措置を講ずるべきとされているが、国の法律が整備されていない中でいかにこれらの基準条項の適用を監査し確保するのかが明らかにされていない、と指摘している。これらのプログラムに関しての情報や手法が秘匿されていることもあり、透明性と信頼性に疑義をもっている。

③ 枠組み協定（Framework agreements）

これは多国籍企業と国際的労働組合組織との間の協定を指す。厳密に言うとこれはCSRの動きの範疇に入らないが、CSRの関連の議論で度々取り上げられている。また、国際労働基準との関連は最も高いものになる。ILOが把握する20の枠組み協定のうち、約80%が87号条約と98号条約に関する規定があり、他の中核的労働基準でも50%から60%の言及率がある（2003年7月末現在）。

枠組み協定の注目すべき特徴は、フォローアップ手続きが整備されていることである。ほとんどの協定が、モニタリングや認証制度をもつと同時に、対話、苦情処理システム、意識啓発活動

を重視し、使用者側と労働者代表が定期的に参加することになっている。中核的労働基準とともに、ILOの労働者代表条約（第135号）にも多く言及しており、グローバル化過程での労使関係の発展の成果といえる。

④ 社会的責任投資

社会的責任投資は、企業の社会的責任を論じる中で非常に大きな影響力をもつものとしての存在感を増している。SRIに関する動きとしては、主に指数、格付け、ファンドの3つがある。指数としては、ダウ・ジョーンズ持続可能性指数やFTSE 4 Good 指数などがある。

SRIにおける労働の取り上げ方は明確ではなく標準化はされていない。Social Investment Forum加盟の米国に基礎を置くファンドは、2001年度時点で43.5%が労働関係（labour relations）での審査を行っている。ここでいう労働関係とは非常に広い概念になっている。これらには、差別、労働組合との関係、賃金などの企業の労働政策の項目まで含まれる。その中でも機会の均等と非差別は取り上げる割合が多く、全体の70.9%がこの項目で審査を行っている。ILOの調査⁷⁾では格付け機関のいくつかがILOの中核的国際労働基準を全面的に取り入れている。これらの機関には、Calvert, CoreRatings, EIRIS (Ethical Investment Research Service), PIRC (Pensions and Investment Research Consultants Ltd.), Vigeo/ARESEがある。また、KLDのように個別の条約名を明示しないまでも、中核的労働基準として取り上げているものもある。

社会的責任投資（SRI）が欧米で急発展しており、米国では総運用資産に占めるSRI運用資産は12%を越えている⁸⁾。英国（2000年）、ドイツ（2001年）で年金法が改正され、フランス（2001）では会社法が改正され、企業の社会的側面の情報開示が義務付けられた。特に英国では、2001年で年金基金の約8割がSRI投資であった。

⑤ 報 告

持続可能性報告書と呼ばれる事業報告は多国籍企業の一般的慣行として定着化しつつある。これらの報告書には、経済、環境、社会というトリプル・ボトムラインと呼ばれる情報を含むことになっているが、労働や雇用の情報公開についてはまだまだ十分な情報が提供されているとはいえない。ILOの多国籍企業の三者宣言を担当する部署のデータを見ると興味深い傾向が見られる。

この調査はUNCTADの世界投資報告2000年版に従って、OECD諸国の上位100の多国籍企業の社会的側面の報告書と途上国上位50の多国籍企業の該当の情報を対象にしたものである。これを見ると多く言及されている項目としては、賃金、非差別、訓練、安全衛生、全体の雇用数が増えられる。反対にあまり触れられないものとして、均等待遇、雇用保障、技術の雇用への影響、

7) P. Schantz, "Rating of socially responsible investments : Does information quality matter", 2002, pp. 26-29.

8) 日本経済新聞, 2003年11月19日, 朝刊。

表1 社会・持続可能性報告書における労働と雇用の事項についての情報

ILO 多国籍企業宣言の項目	実施政策 (%)	実施マネジメントシステム (%)	業績報告 (%)
児童労働	8.9	2.3	1.9
強制労働	7.5	1.4	1.4
結社の自由	9.9	2.3	5.2
団体交渉	8.0	8.0	7.0
非差別と機会均等	30.5	11.7	16.9
均等待遇	0	0	0
賃金	36.2	29.1	61.0
労働時間	5.2	1.4	4.7
訓練	43.7	35.7	49.8
安全衛生	45.5	40.8	45.5
雇用数と変化	4.2	24.9	71.8
雇用保障	2.8	0	2.8
現地雇用数	6.1	2.3	6.1
技術	0.9	1.4	0.9
規律慣行	0	0	0
国営企業との関係	3.8	3.8	4.7

規律慣行や国営企業との関係があげられる。また、結社の自由、団体交渉、強制労働と児童労働の禁止の労働の基本的原則と権利や、労働時間、現地の雇用数も軒並み10%以下の低い言及率である。

最もよく知られている報告のフォーマットは、GRI (Global Reporting Initiative) である。この動きは経済、環境、社会の持続可能性報告を比較可能なものとし、会計報告と同様に広く普及する信頼度の高いものにするに目的がある。そのため、このフォーマット作りには会計事務所のみならず、人権、環境、労働の各団体や政府機関の参加を得ながら進めたものである。

推奨されている報告書内容の中には、社会的業績指標として労働慣行とディーセント・ワークという項目があり、雇用、労働関係、安全衛生、訓練、多様性、機会が含まれ、ILOの多国籍企業三者宣言への言及がある。そして、社会的業績指標の人権という別の項目を設けて、ILOの基本的人権条約 (fundamental human rights Conventions of the ILO) と世界人権宣言に言及し、非差別、結社の自由、団体交渉権、児童労働、強制労働、先住民の権利などが内容に含まれている。また、ILOの強制労働 (第29号) 条約と最低年齢 (第138号) 条約、そして、ILOの安全衛生マネジメントシステム・ガイドラインが取り上げられている。

これらの指標内容は量的な指数に馴染みにくいものであるが、これらの項目がそれでもなお報告内容として含まれていることは大きな意味がある。これらの報告のなかで国際労働基準がどのように位置づけられていくか今後の推移が注目される場所であるが、フランスやベルギーでは、雇用と労働の諸項目について一定以上の規模がある企業に対して報告義務を課すなど、注目すべき動きが活発化している。

⑥ マネジメント枠組み (Management framework)

企業の社会的責任を実施し、モニターし、評価するマネジメントの手法やシステムを構築することが大きな課題となっており、そのための種々のマネジメント枠組みが出来上がりつつある。一つは AA1000 に代表されるような独立のものであり、もう一つは ISO をモデルとしたマネジメントシステム規格である。これには SA8000 やグローバルコンパクトが含まれ、ISO も国際規格づくりに向けて 2003 年 1 月より、ILO、IOE、ICFTU の三者を含むマルチステークホルダー（多角的利害関係者）諮問委員会の活動が開始された。

ILO 報告書では、これらの動きは非常に注目されるべきものであるが、選択的に労働基準が取り上げられており、国際労働基準と現存の枠組みとの関連は必ずしも明らかではないと判断している⁹⁾。また、マネジメントシステムのなかで、ILO の労働の基本的原則と権利宣言や多国籍企業三者宣言を明示しているものは皆無であると認識している。

表 2 は 2002 年 10 月から 2003 年 10 月までの SA8000 の認証取得工場数をアジア諸国に限ってみた

表 2 アジアにおける SA8000 認証取得工場の推移

国	時期	2002/10/10	2003/2/27	2003/5/9	2003/10/31
中国		35	38	43	47
インド		17	22	25	32
ベトナム		10	16	18	24
パキスタン		9	10	11	18
インドネシア		6	7	8	8
タイ		7	7	8	7

(データ) [http://www.cepaa.org/Accreditation/Summary Statistics. htm](http://www.cepaa.org/Accreditation/Summary%20Statistics.htm) から筆者が随時記録。

ものであるが、中国、インド、ベトナム、パキスタンで伸び、インドネシアやタイでは伸びていない。前者の諸国は堅実な伸びを示しているともいえるが、アジア以外のイタリアやブラジルは飛躍的に伸びており、それと比較すると伸びは目立ったものではないといえる。アジアの途上国に対して、労働基準を貿易の条件化にするなど大きな影響を与えられただけに今後の動向が注目される。

⑦ 政府間イニシアティブ

OECD では既に 1976 年に多国籍企業ガイドラインを採択していたが、2001 年の改正で大きな進展を遂げた。特にナショナル・コンタクト・ポイント (NCP) の役割拡大は、その影響を OECD の加盟国のみならず、世界全体に広げることになり、ガイドラインの影響力を飛躍的に

9) GB. 288/WP/SDG/3, パラグラフ 28。

伸ばしたといえる。

EU では1998年に欧州議会により、「発展途上で操業している欧州企業の欧州基準に関する報告：欧州行動憲章にむけて」と題した決議を通しており、ILO の労働の基本的原則と権利宣言や多国籍企業三者宣言につき言及している。そして、2001年に欧州委員会は企業の社会的責任に関するグリーン・ペーパーを公表し、続いて2002年7月に「企業の社会的責任：持続可能な開発へのビジネスの貢献」と題するコミュニケーションを発行した。このコミュニケーションはCSR に対して様々な国際基準を考慮した総合的なアプローチを唱え、中小企業のニーズや特徴に留意することが明示されている。また、欧州委員会はCSR についての多角的利害関係者フォーラムを立ち上げた。このフォーラムには労使団体やNGO、消費者団体の代表がメンバーとなり、ILO、OECD、国連のグローバル・コンパクト・オフィスがオブザーバーとして参加している。

グローバル・コンパクトは、1999年のダボスでの世界経済フォーラムでのアナン国連事務総長のスピーチを発端として、2000年7月に正式に発足した。これは人権、労働、環境の9つの原則をビジネスの基礎に置くことを約束するもので、労働の4つの原則はILO 宣言の基本原則の4つの分野に一致するものである。それぞれの分野を担当する国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)、ILO、国連環境計画(UNEP)が協力している。世界30カ国、1,200以上の企業が参加している。

2003年8月に国連の人権保護・促進小委員会は、経済的社会的文化的権利・人権に関する多国籍企業およびその他の企業責任についての規準を採択した。この文書には多くのILO の採択文書や国際労働基準の文言、ILO の監視機構の意見が取り上げられている。

世界銀行グループも昨今、企業の社会的責任における労働と雇用の側面を重視しつつある。世界銀行のIFC は、CSR に関する投資機会の有効性を確認し証明することに種々の研究と促進活動に着手し始めた。IFC では、民間部門投資において労働力の安全衛生と福祉の評価を含む持続可能性を計測する基本的枠組みの構築を試みている。

各国政府でも欧州を中心に目立った動きが出てきている。デンマーク、ベルギー、オランダ等での動きが取り上げられているが、次にあげるように特に英国で注目される動きが活発化している。

3. 英国の年金基金と労働組合の役割

① 労働組合が年金基金の運用に介在する理由

英国の国際開発局とカナダの国際開発機構(CIDA)は開発協力にあたって貧困層の改善を目的とするCSR の促進に努めることに同意している。また、大きな影響を与えるものとして、英国政府が年金基金の運用者に対して、投資決定にあたりどのように社会、環境、倫理的要素を考慮したかの情報の公開を求めるようになった。このような政府の年金運用や企業に対するCSR についての情報公開の義務化は欧州において大きく展開されている。

また、英国ではこれらの展開においてTUCなどの労働組合の関わりも強く見られる。ここでは、TUCの年金基金や保険会社などの機関投資家に対する労働組合の対応を見てゆきたい。

近年のリストラや企業買収などを見ると株主の価値を守るとしながら、結局働く人々の利益に反することが多い。短期的な株価上昇をねらった企業の行動は、長期的な観点から重要な役割を果たす従業員の利益を害することが多い。そこで英国の労働組合の同問題への基本認識は、一体株主とは誰なのかという点である。現在の株主は比率から言えば、職域年金基金や保険会社などの機関投資家が多く、個人株主の比率は低下している。個人株主の株所有は1963年に54%であったものが、2000年の末には16%まで低下し、年金基金は17.7%、保険会社は21%を占めている。

組合が機関投資に関わっていくべきであるとする第一の理由は、これらの年金や保険の資金源の多くが働く人々から拠出されたものであり、多くは労働組合員であることである。しかし現実には機関投資家は労働者の利益に見合った投資行動を行わないので、ステークホルダーとしての権利を擁護する必要がある。ファンド・マネジャーが株主所有者の権利のために積極的に行動しないという問題は以前から指摘されているところであるが、これはファンド・マネジャーが投資銀行などの様々な商業上の関係によって支配されていることが大きな原因と指摘されている¹⁰⁾。

また、多くの機関投資家は短期的な株価上昇を求められるために、労働者、特に労働組合員の利益に反する行動をとる。例えばレイオフ、研究開発費の削減、必要のない合併・買収、雇用空洞化などがあげられる。さらには、明らかに機関投資家が労働者の権利に対して否定的な態度を示す例も出てきた。

モルガンスタンレーは2002年11月に米国において、労働組合の組織化が高い企業に投資しないように助言する研究報告書を出した¹¹⁾。この報告書は、組合組織化そのものだけが株式市場の株価低迷を引き起こしているのではなく、その一要因に過ぎないとしながらも、組織化か非組織化かが、企業の生死を決める要因であると論じた。この報告は英国のTUCに大きな影響を与え、労働組合の立場から論議を呼んだ。

これらをふまえ、コーポレート・ガバナンスと企業の社会的責任の観点から、労働者の拠出金が適切に運用されているかどうかを監視する必要がある、労働組合の積極的関与が求められるというのが英国労働組合の基本的認識である。

② 法律の整備と政府の対応

英国政府は機関投資における労働組合の関わりについて積極的な対応を示している。2000年7

10) 例えばマイナーズ報告 (Institutional Investment in the United Kingdom: A Review) で指摘。2001年3月に財務大臣の諮問を受けたガートモア・インベストメント・マネジメント会長の Paul Myners 氏が資本市場の改革案をとりまとめた。機関投資家の運用に関して様々な提言を行っており、英国政府の政策に大きな影響を与えている。

11) Morgan Stanley, "Look for the Union Label", November 14 2002.

月に、年金制度についての改正を行い、運用にあたっての社会的責任投資についての状況を明らかにすることと、株主の議決権行使について規定した。基金の運用に責任をもつトラスティー（メンバーの一部の選定には労働組合の承認が必要）に対し、投資にあたってどの程度社会、環境、倫理的考慮を行ったか、また、投資における諸権利（議決権を含む）の行使についての施策の明示が求められる。

これは2001年に出されたマイナズ報告で、株主行動主義と信託受益者の利益の最大化が見込まれる場合の会社への介入義務が提唱されていることと一致する。機関投資家の金融仲介機能は、市場への「代理参加」、 「所有仲介」、ステークホルダー間の「利害調整」の3つがあり¹²⁾、マイナズ報告の核心は「年金基金の運用改善を通じて、機関投資家がリスク再配分機能を向上させ、経済における資金と資源の配分の効率化に貢献すべきという見解を明確に打ち出した点にある」¹³⁾。これは米国の1974年従業員退職所得保障法（ERISA）と同じ考え方であり、同法の受託者責任を管轄する米国労働省は、労働力を開発するための訓練への投資や職場の環境など財務上に現れていない点に考慮することを求めている。

2001年に発表された TUC と CBI（英国産業連盟：英国最大の経営者団体）の生産性に関する共同声明でも、行動する株主のために、ファンド・マネジャーは、企業の訓練、職場慣行、ビジネスプロセスなど長期に財務上の成果を上げる事項を考慮し、年金資産の保全と長期的業績を最大化させるための介入を実施することが適切であると述べている¹⁴⁾。

労働組合にとってこれらの動きは歓迎すべきものである。ステークホルダーの利益を保全し、それがリスク再配分と長期的観点に立った資金運用が可能になるという方向性は最大の抛出者である労働者の利益と一致するからである。これらは、投資の社会的影響を投資者に考慮することを求め、株主に帰すべき所有者責任を果たすことを求めてゆくことになる。

③ 年金基金運用における労働組合の影響力行使

英国の年金基金の運用において労働組合の影響力を行使する方法として、トラスティーを通じて行うものと、ファンド・マネジャーや他の投資関係者を通じて行うものの大きく分けて2つの経路によるものがあげられている。

1) トラスティーを通じての働きかけ

英国の年金基金において、資金運用の責任をもつトラスティーの任命において、TUCなどの労働組合組織に特別な地位と役割が与えられている。TUCは英国の職域年金制度において1000人を超えるトラスティーのネットワークを有している。このトラスティー・ネットワークでは

12) 首藤恵、「機関投資家のコーポレート・ガバナンスとリスク再配分機能」, 「ファイナンシャル・レビュー」, 財務省財務総合政策研究所, 2001年12月。

13) 前掲書, 85ページ。

14) *The UK Productivity Challenge : CBI/TUC Submission to the Productivity Review*, Best Practice section, para 51, November 2001.

ニュースレターやメールのやり取りが定期的になされている。

しかし、トラスティーは株主行動主義の担い手となるまでには達していない。前述のマイナーズ報告にも指摘されているが、一般的にトラスティーの教育が行き届いておらず、行動の活発化を阻んでいる。そのため TUC はトラスティーを対象とする訓練を促進することに着手している。

もう一つの方法は、株主の議決権の行使である。年金基金のほとんどは株主総会における議決権の行使を投資マネジャーに委ねている。これまでは、これらのマネジャーは議決権の行使に積極的ではなかった。企業の方針に反対ならば株式を売り払えばよいとする意見や、反対や棄権の議決権の行使は株価の低迷につながるという意見が支配的であったからである。しかし、近年の反対もしくは棄権の議決権の行使は上昇傾向にある。カナダや米国ではファンド・マネジャーがどのように議決権を行使したかをトラスティーに知らせることが労働組合などの努力によって実現している。英国では義務化は今のところされていない。しかし英国政府は機関投資家の議決権行使における情報を公表することに基本的に賛成しており、組合も早期実現を期待している。2004年からは重役の報酬についての措置を議決案件に加えることが義務付けられることになっている。

2002年夏に通信大手の Vodafone が株主総会で重役の報酬措置について議決案件として公表した。PIRC (Pensions & Investment Research Consultants Ltd.)¹⁵⁾ はこれに対して否定的見解を示し、この会員でもある TUC はその意見に同調した。TUC はトラスティー・ネットワークにこの意見を説明した警告書を送り、いくつかのトラスティーから関係のファンドが反対の投票をしたと回答してきた。その結果、この案件に対して、10%の反対、5%の棄権が投じられ、マスコミが大きく取り上げる事態となった。このことはトラスティー・ネットワークの大きな影響力を明示するものである。

米国の労働組合が株主総会において、企業戦略から雇用慣行までの広い事項について、株主決議に持ち込むことはすでに実行されている。英国では NGO が環境関連の決議案を出すことは多いが、労働問題ではまだ活発化していない。

米石油企業ユノカル (Unocal) の事例も示唆深い。これはミャンマーの天然ガス・パイプライン工事で、ミャンマー政府と共に強制労働などの人権侵害に関わったとして、米国の AFL-CIO などがユノカルの株主総会の株主決議に持ち込んだ。TUC はこれを受け、約100にわたる年金基金の基幹投資家に面談をし、全てのトラスティー・ネットワークのメンバーに決議案の情報を流した。

もっとも、ユノカルの株主総会に直接議決権を有している基金は少なかったが、この影響は多大なものとなった。ミャンマーに投資している企業に圧力を与え、また、ILO の中核的労働基準に対する認識を英国の投資家の中で高めるものになった。

15) 1986年にイギリスの年金基金の主導で設立された。従来、コーポレート・ガバナンスに関わる株主行動の支援を中心業務に据えてきたが、近年、イギリスの機関投資家向けの SRI に関する情報提供・助言へとサービスを拡大している。(CSR Archives, <http://www.csrjapan.jp>)

2) ファンド・マネジャー、アナリストなどへの働きかけ

TUCはファンド・マネジャーとその意思決定に影響を与えるアナリストへの働きかけを始めている。アナリスト側からも雇用慣行が企業の財務にどのような影響を与えるのかについて積極的関心を寄せており、従業員代表制、訓練、均等報酬についての分析の枠組みを提案してきているという。先行事例としては、カリフォルニア公務員退職システム（CalPERS）があり、ここでは1994年以来投資分析に雇用慣行を用い、訓練の利用可能性や下級職員への権限委譲などについての状況を分析している。労働組合と協力して、特定の労働基準を満たしていない建設プロジェクトを避ける制限を設けている。このガイドラインはTUCのアプローチの基礎になりうるとしている。

TUCは今後、安全衛生、権利の平等、職場組織、代表制、国際労働基準などのエンゲージメント事項についてブリーフィングを実施しながら、これらの方針を固めてゆきたいとしている。

英国の先進事例としては、主要年金基金であるUniversities Superannuation Scheme（USS）が興味深い。1997年あたりからSRIキャンペーンを始め、当初は石油、ガス、薬品会社に照準をあてていたが、最近では結社の自由、安全衛生、高業績ワークシステムなどのpeople managementに焦点をあてるようになった。これは他の社会的責任事項よりも財務上の利点が大きいことが明らかになったことが主な原因とされる。TUCはUSSと密接な関係を維持し、他のファンドにもこのモデルを活用してゆきたいとしている。

年金基金以外の資金運用への労働組合の影響力行使として、TUCが注目しているのが、カナダのLabour-sponsored investment fundsである。これは今や減税措置の当初の導入もあり、カナダのベンチャー・キャピタルの50%を提供しているといわれるものである。これらの資金源は労働組合であり、多くは労働組合によって運営上の影響力が行使されている。そのため、労働組合員の活用、先進的な労働慣行と従業員参加の利用を投資の条件にすることも可能である。これは雇用の増大にもつながっているし、このことにより投資企業に対する労働組合の影響力増大に大きく貢献している。これを受けてTUCも英国政府と共に年金基金のベンチャー・キャピタルへの活用を模索している。

4. 小 括

CSRへのILOの対応に関しては、多様な動きがある中でそれぞれを冷静な目で見ておりILOの立場を明確化させつつある。企業の行動憲章などの職場のイニシアティブでは、ILO基準が前提とする各国政府の履行責任を問う国際労働基準のコンプライアンスを強化しながら発展してゆくという望ましい可能性について言及している。しかし、ILO基準に言及しているものはまだ少なく、言及していても間違った解釈をしていることに懸念を表明している。それを克服するには、労働側の介在が必要であり、それを促進するマルチステークホルダー綱領の発展に注目している。

認証やそれに伴うモニタリングの動きに対してはILO基準の言及が多く、一時はILOと諸機

関の連携の可能性を探ったと思われるが、現在のところその関係性の構築にはかなり懐疑的な見方を強めている。実際の適用にあたって、ILO 基準、あるいはILOの監視機構の判断と乖離が生じることに懸念を表明している。

ILOは社会的責任投資の発展に注目し、そこでの中核的労働基準を含む労働基準の言及が増大していることを指摘している。また、GRIなどの報告の動きに関しては、中核的労働基準への言及率はまだ低いものの、広範囲な労働分野に関しての情報開示が進んでいることに着目している。また、欧州で進んでいる年金関係法や会社法の改正で、労働分野の情報開示を企業に求める動きが出ていることに注目している。

マネジメントシステムに関しては、ILOはISOのマルチステークホルダー諮問委員会などに参加しているが、報告書の表現としては距離を置いたものになっている。マネジメントシステムと国際労働基準の関係が明確でなく、中核的労働基準を明示するものもない。ISOの国際規格は欧州主導で2007年にシリーズとして確立することを目指す¹⁶⁾とされるが難航が予想される。SA8000に関しては、アジア諸国で多く認証されているが、今後大きな展開が見られるかどうかは今のところ不明である。中核的労働基準の設定の折に保護主義に用いないとの条件が設けられたこともあって、ILOとして積極的に連携を探ることは難しいのではないかとと思われる。

政府や政府間組織が、CSRの中に労働分野を含めることを促進している動きに関しては歓迎している。これは政府は政府間組織の介在が、政府の労働基準遵守の責任を強化することにつながるものがその理由であると考えられる。

以上、ILOのCSRの多様な動きへの評価を見てきたが、総合して言えることはILOの原則である三者構成主義(tripartism)の強調である。WTOの公正労働基準の議論が生じ、結局、労働基準の設定にあたっては政府・使用者・労働者の三者構成からなるILOで行われるべきだとの結論に至ったように、労働基準の設定と実施にあたっては三者の介在が大前提であるという立場をより鮮明にしているといえる。それぞれのイニシアティブにあたって、三者の関わり、特に労働者代表の関与が重要であることを指摘している。

それに関連して、CSRに関しての政府の関与を歓迎している向きが感じられる。三者構成主義は、あくまでも実施の最終責任については政府に求めてゆくというILOの原則に基づいている。CSRの各動きが独自に展開されるのではなく、ILOの原則を補完する形で発展するのが望ましいとの立場にたっている。

まさにこのような方向性を示す好事例が、英国の年金基金運用にあたっての労働組合の積極的関与と政府の対応であろう。TUCは年金基金の真の所有者は労働者であるとの立場から、年金基金の運用を行う機関投資家に様々な方法でその影響力を行使し、今後もそれを拡大強化しよう

16) 日本経済新聞、2003年10月19日、朝刊。

としている。CSR の促進に最も影響力が大きいといわれている社会的責任投資に、労働分野の促進を行う主体としての労働組合の役割が明確に示されている。

労働組合が投資家の立場を利用して企業の業務活動の監視に終始すれば、様々な問題が生じる。企業に何らかの問題を抱えていれば、ファンド・マネジャーはその企業に対して積極的運用が出来なくなり利益の相反が生まれてくる。そのため、労働組合は株主としての議決権行使を重視して、企業の経営者に対して発言権を確保していくというアプローチをとっている¹⁷⁾。

年金基金の運用に当っては、受託者責任が原則となる。基金を運用する受託者には「口出しできない」という原則が、英国信託法に定められている。この受託者責任と社会的責任投資が矛盾しているという見方が米国などにみられる¹⁸⁾。それとは反対に、英国は年金基金をめぐるの不祥事をきっかけとして、年金基金の運用に社会的責任投資を促進する方向性に踏み出した。それは年金運用を支配することではなく、年金運用の結果を情報公開し、ステークホルダーがその結果に対し発言できるような環境を整えることに目的がある¹⁹⁾。英国政府のこの考え方はドイツや EU などに大きな影響を与えている。政府がこのような考え方に踏み込み法制化につなげることにより、労働組合などのステークホルダーの行動を促進する結果となった。

このような動きには、企業の自主的な活動を制限するものだと CBI（英国使用者連盟）は強い反対意見を有している²⁰⁾。強制ではなくベストプラクティスの普及などに重点を置くべきだとの意見である。しかし、CSR の推進には積極的であり、その成功の鍵は労使・政府との社会対話（Social Dialogue）が重要であると認識している²¹⁾。

CSR をめぐって様々なアクターがそれぞれの動きを活発化させている。ILO と英国労働組合の対応は CSR において徐々に拡大しつつある労働分野で、ILO が原則とする三者の関与、すなわち経営者だけではなく、労働者と政府の関与と対話が成功のための重要な構成要素であることを示唆している。

17) トム・ボウドリル（TUC 政策担当）の発言、『企業の社会的責任と労使の役割—企業の社会的責任をめぐる欧州先進国の動向』、2003年度 ILO 海外労働事情調査団報告書、日本 ILO 協会、2003年12月25日。

18) CSR Archives, 「受託者責任と社会的責任投資」, <http://www.csrjapan.jp>

19) アラン・ナビア（年金労働省・年金政策アドバイザー）の発言、『企業の社会的責任と労使の役割—企業の社会的責任をめぐる欧州先進国の動向』、2003年度 ILO 海外労働事情調査団報告書、日本 ILO 協会、2003年12月25日。

20) トーマス・ハッドレイ（CBI 人事部マネジャー）の発言、前掲書。

21) ブライアン・クレス（CBI アジア太平洋部部長）の発言、前掲書。