

2007 年 6 月 29 日

一橋大学「現代労働組合論」

(財)連合総研 上席研究員 成川 秀明

研究員 後藤 嘉代

「CSR と労働組合」

1. CSR と労働組合

1. 日本企業の CSR の考え方

日本経団連:2004 年 2 月「CSR の推進にあたっての基本的考え方」

『企業活動において経済、環境、社会の側面を総合的に捉え、競争力の源泉として、企業価値の向上につなげること』

『CSR は民間の自主的な取り組みによって進められるべき』

個々の企業における CSR の取り組み(6割以上の企業が指摘している項目)

コンプライアンス(法令遵守)、環境保全、安全・品質、個人情報保護

2. 欧米における CSR

EU 白書(2002 年)「企業が自主的な活動によりステークホルダー(関係者)と交流しながら社会および環境への配慮をその事業活動に組み込むこと」。

米国:ナイキ社・HP 社などの「企業行動規範」; 児童労働・強制労働の禁止、労働者の団結権の承認、環境保全、社会監査の実施。

欧米共通して NPO・NGO、また労働組合が積極的に関与。

3. 日本の労働組合の CSR への関与

企業内労使協議会における話し合い。「連合総研 CSR アンケート」(協議の場)

企業労使協議会の普及率

5000 人以上企業 80.8%

1000～4999 人 64.6%

300～999 人 47.0%

100～299 人 35.0%

50～99 人 22.8%

(労働組合有の企業の 80.5%に存在。労働組合無では 15%にとどまる)。

* 労使協議会は、経営事項、労働時間・休暇、訓練等企業の従業員に関係することすべてについて、主として経営側から報告・説明がされている。

「労使コミュニケーション調査」(厚生労働省、2004 年)

・企業別組合の CSR の取り組み—連合総研の調査研究から

1. 労働組合が CSR に取り組む背景

- ・従業員とその代表である企業別組合
—ステークホルダーとして、そして 企業の CSR の取り組みの担い手として
- ・働く人たちの就業環境の実態
—長時間労働の実態、長時間労働がもたらす疲労の蓄積、社員間の処遇の差

■連合総研「企業の社会的責任(CSR)に関するアンケート調査」の概要

・労働組合調査、企業調査を実施

「連合第 8 次雇用実態調査」(2003)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」と回答した労働組合を中心に実施。企業調査については、組合を通じて、企業の CSR 担当部署に配布。

・調査時期:2005 年 11 月～12 月

・調査方法:郵送自記入式

・有効回収率 労働組合調査:44.9%(558 組合) 企業調査:30.4%(378 企業)

2. 企業別組合と企業の CSR の捉え方(図 2-1)

- ・労使ともに「CSR」と考える比率の高い項目
—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
- ・労使ともに「CSR」と考える比率の低い項目
—雇用・労働分野の情報開示、女性管理職の登用促進、短時間勤務者の均等待遇等
- ・労使の見解の違い
—企業は<法令遵守>と<環境保全>、組合は<法令遵守>の次に<労働の質の改善>

3. 企業別組合の CSR の取り組み

(1)企業との協議—労使協議

(2)組合の CSR に関する取り組み(図 2-2)

—具体的取り組みをしているのは全体の約 6 割、4 割が重点的課題として取り上げる

- ・会社の取り組み—雇用・労働分野の情報開示、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分野の取り組みの遅れ(図 2-3)

- ・組合の発言—雇用・労働分野、従業員に関わる内容で発言が多い(図 2-3)

但し、企業と類似した傾向、必ずしも「CSR」としての認識は高くない

雇用・労働分野の情報開示は、就職活動を行う大学生にとっても貴重な情報

(企業にとっても、優秀な人材を採用できるメリット)

少子高齢化で労働力の不足が予測される中で、女性の登用や、非正規労働者の待遇の改

善は必須の取り組み

4. CSR が企業別組合にもたらす効果

(1) CSR の普及、浸透による効果(図 2-4)

- 「(会社に対して要求、協議しやすくなったことが)ある」とする組合は全体の約 4 割
- 協議しやすくなった項目は労働に関わる項目 + 協議の促進、拡大

(2) 企業別組合の発言と CSR への認識、取り組み

- 「発言」をしている組合は、企業の施策に対して CSR の視点を強く意識

5. A 労組(化粧品製造、販売)の事例

- ・賃上げゼロ要求による経営改革—組合員の声:「押し込み販売」という実態
- ・組合の主張を反映した経営改革、労使の新しい関係の構築
- ・A 社の CSR の取り組みと A 労組の関与—ポジティブ・アクションとワーク・ライフ・バランス支援
 - 仕事と育児の両立、女子学生の応募増加、女性管理職比率の上昇

6. 今後の課題

- ・組合員とのコミュニケーション(企業内の未組織従業員の組織化も重要)
- ・労使協議を介した労使のコミュニケーション
- ・企業の施策のチェック(CSR の視点、従業員のニーズ)

【参考】

稲上毅・連合総研編(2007)『労働 CSR—労使コミュニケーションの現状と課題』NTT 出版

連合総研(2006)「企業の社会的責任(CSR)に関するアンケート調査報告書」

(財)連合総研について

財団法人連合総合生活開発研究所(連合総研)は、連合のシンクタンクとして 1987 年 12 月 1 日に発足、1988 年 12 月 20 日に経済企画庁(現内閣府)、通商産業省(現経済産業省)、厚生省、労働省(現厚生労働省)の 4 省庁(現 3 省庁)の共管の財団法人となり、2007 年 12 月に 20 周年を迎えます。

連合総研では、勤労者とその家族の生活の向上、我が国経済の健全な発展と雇用の安定に大きく寄与することを目的に、内外の経済・社会・産業・労働問題など、幅広い調査・研究活動を進めています。

研究領域と最近の研究テーマ

- マクロ経済
- 産業・企業: CSR、グローバル経済
- 生活と福祉: 福祉国家、人口減少・少子化、ワーク・ライフ・バランス
- 雇用・労働: 非正規雇用、労働者参加、アジアの労働

(財)連合総研ホームページ <http://www.rengo-soken.or.jp/>