



大阪・高麗橋野村ビルディング、2019-06-17撮影

企業と雇用システム

2019年7月11日

第14回

労働者を守る制度について



高田好章

◎今回のテーマ



労働者を守る制度について

雇う企業と雇われる労働者は雇用契約上では対等な立場にいます。しかしながら、実際には企業の側が有利な立場にいます。そのためこれまでの歴史の中で様々な労働者を守る制度が築かれてきました。

それらは労働者が団結して労働組合を作ることであり、労働安全衛生制度であり、雇用保険や労災保険・健康保険であり、また退職後の生活のための年金制度であります。それらを知ることは働く人々にとって、とても重要な知識であり、あらかじめ知ることによって自らを助ける糧になります。

その中で、今回は労働組合と労働CSRを主に考えます。

労働三権

憲法28条

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

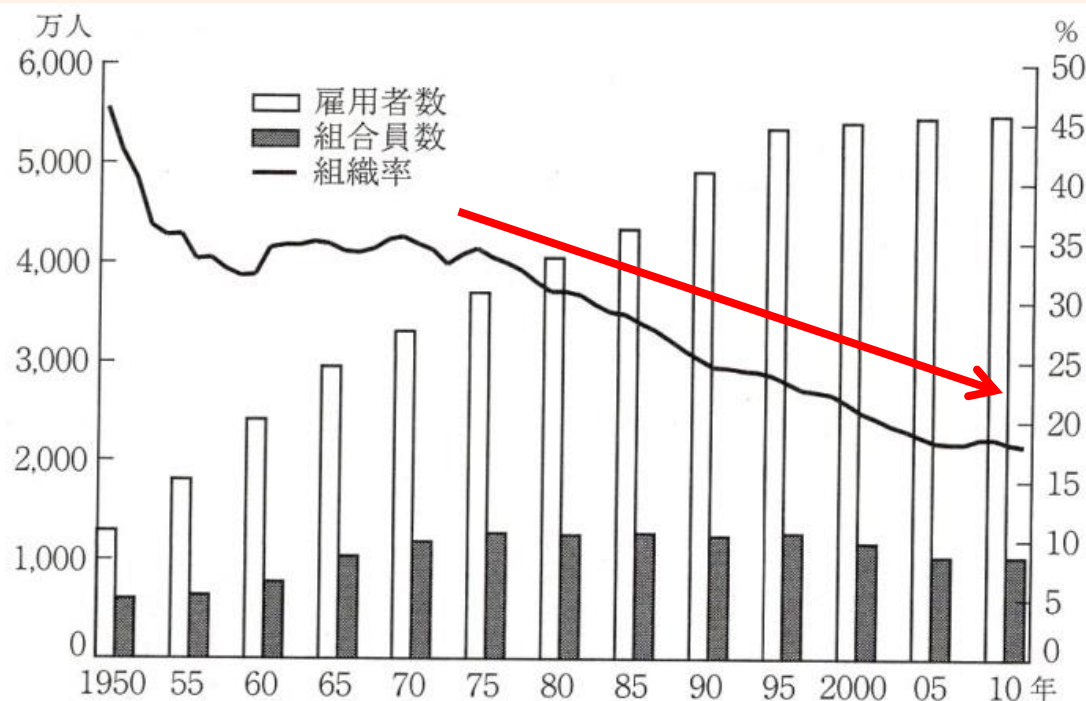
労働三権を保障している

- ・ **団結権**：労働組合を作る権利
- ・ **団体交渉権**：使用者と交渉し協約をむすぶ権利
- ・ **団体行動権**：団結して就労放棄してストライキする権利

日本の労働組合の現状

労働組合の組織率:

1950年:46.2% → 2010年:18.5%



(出所) 図 1-3 に同じ。

(注) 左目盛りは雇用者数および組合員数, 右目盛りは組織率。

図 1-5 労働組合の組織率の推移

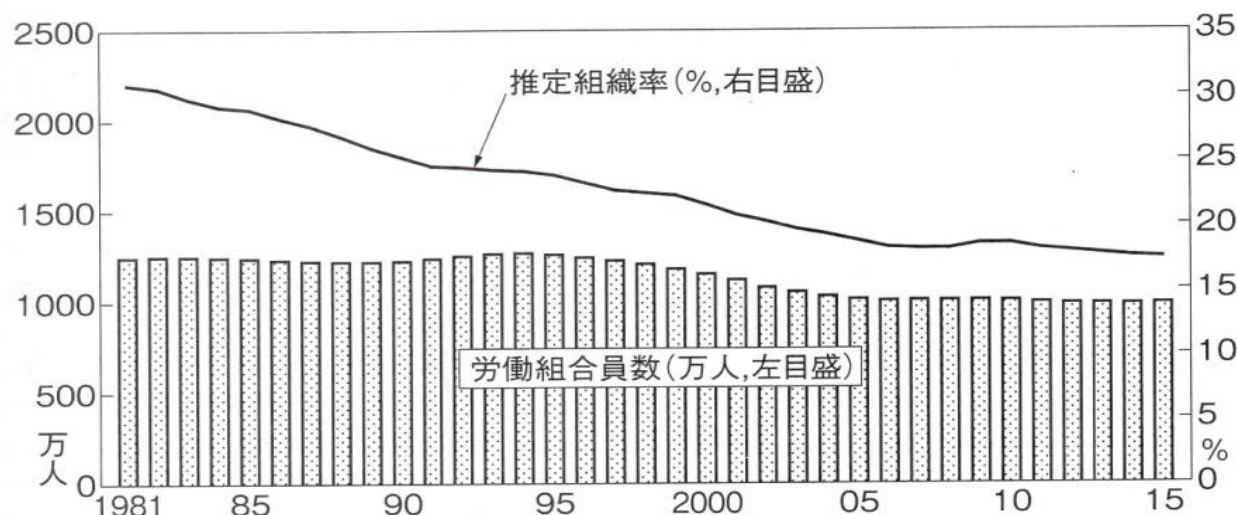
表 3-3 労働組合推定組織率の推移

年	%
1950	46.2
55	35.6
60	32.2
65	34.8
75	34.4
80	30.8
85	28.9
90	25.2
95	23.8
2000	21.5
5	18.7
10	18.5

資料) 厚生労働省「労働組合基礎調査」(各年6月)

日本の労働組合の現状

図 5-19 労働組合員数と推定組織率



資料・注記は表5-15に同じ。2011年の推定組織率は補完推計で算出された値。

『日本国勢図会2016／17』より

労働組合の組織率

2015年

17.4%

2018年6月

17.0%

組合数

2015年

5万組合

2018年6月

2.4万組合

組合員数

2015年

988万人

2018年6月

1009万人

日本の労働組合の現状

表 5-16 産業別労働組合員数 (2015年 6 月末現在)

	労働組合員数 (千人)				雇用者数 (万人)	推定 組織率 (%)
	労働組 合員数	対前 年差	対前年増 減率 (%)	構成比 (%)		
農業, 林業, 漁業	12	-1	-4.6	0.1	58	2.0
鉱業, 採石業 ¹⁾	5	+0	1.6	0.1	3	17.4
建設業	816	4	0.5	8.3	421	19.4
製造業	2 618	-10	-0.4	26.6	974	26.9
電気・ガス・水道業 ²⁾	181	-5	-2.7	1.8	27	67.1
情報通信業	383	-5	-1.2	3.9	210	18.2
運輸業, 郵便業	856	-4	-0.5	8.7	319	26.8
卸売業, 小売業	1 337	55	4.3	13.6	958	14.0
金融業, 保険業	721	-0	0.0	7.3	146	49.4
不動産業, 物品賃貸業	30	1	2.4	0.3	102	2.9
学術研究 ³⁾	149	-2	-1.5	1.5	165	9.0
宿泊業, 飲食サービス業	214	37	20.9	2.2	325	6.6
生活関連サービス業 ⁴⁾	113	5	4.7	1.2	176	6.4
教育, 学習支援業	504	-11	-2.1	5.1	284	17.8
医療, 福祉	499	3	0.7	5.1	765	6.5
複合サービス事業	268	1	0.4	2.7	60	44.7
サービス業 ⁵⁾	181	-1	-0.4	1.8	363	5.0
公務 ⁵⁾	870	-19	-2.1	8.9	229	38.0
分類不能の産業 ⁶⁾	68	-1	-1.1	0.7	75	...
全産業	9 825	48	0.5	100.0	5 665	...
うちパートタイム ⁷⁾	1 025	55	5.7	10.4	1 469	7.0

厚生労働省「労働組合基礎調査」(2015年)による。非独立組合員(独自の活動組織を持たない組合員)を含まない単位労働組合員数。1) 砂利採取業を含む。2) 熱供給業を含む。3) 専門・技術サービス業を含む。4) 娯楽業を含む。5) 他に分類されないもの。6) 複数産業の労働者で組織されている労働組合および産業分類が不明の労働組合の労働組合員数が含まれる。7) パートタイム労働者。基本として、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より所定労働時間や所定労働日数が少ない労働者。

産業別の推定組織率 2015年6月末現在

(%)

電気・ガス・水道 67. 1

金融・保険業 49. 4

複合サービス 44. 7

製造業 26. 9

不動産・物品貸借 2. 9

サービス業 5. 0

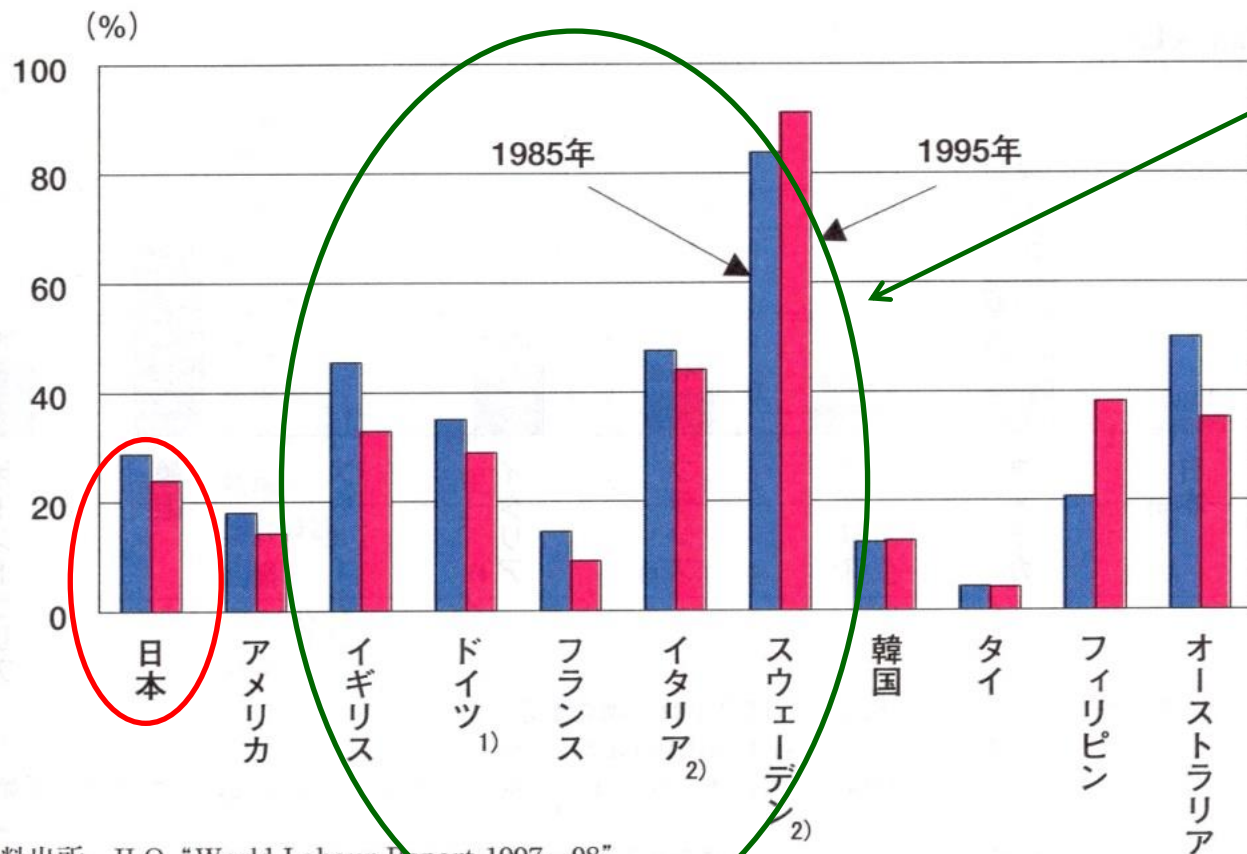
生活関連サービス 6. 4

パートタイム 7. 0

『日本国勢図会2016／17』より

世界の労働組合の組織率

8-1 労働組合組織率の推移



欧州では
組織率が
概して
高いが
減少傾向

1985年
↓
1995年

資料出所 ILO “World Labour Report 1997-98”

(注) 1) 1985年は、1991年。

2) 1995年は、1994年。

日本の労働組合の現状

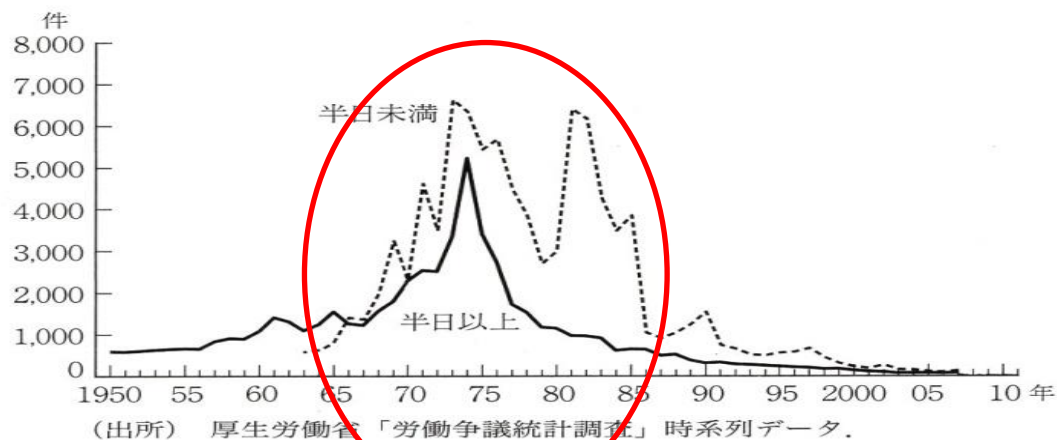
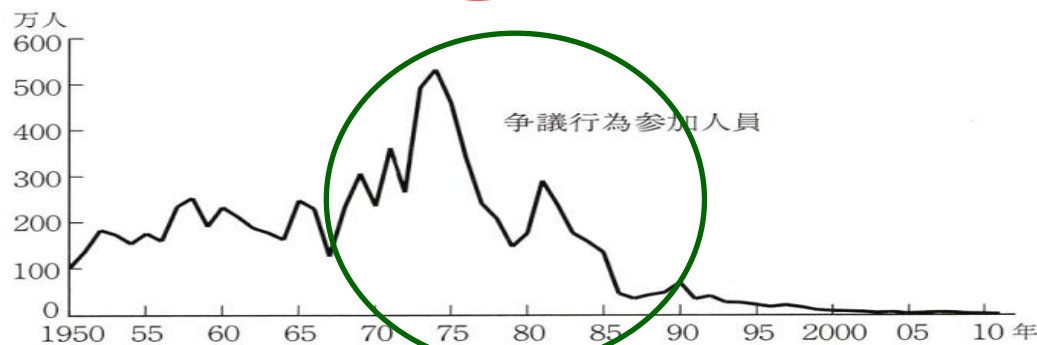


図 1-3 ストライキ件数の推移



(出所) 図 1-3 に同じ。

(注) 争議件数はストライキ，サボタージュ，ロックアウト，業務管理等の合計。

図 1-4 労働争議参加人員の推移

1980年代後半以降
ほとんどストライキを
しなくなった

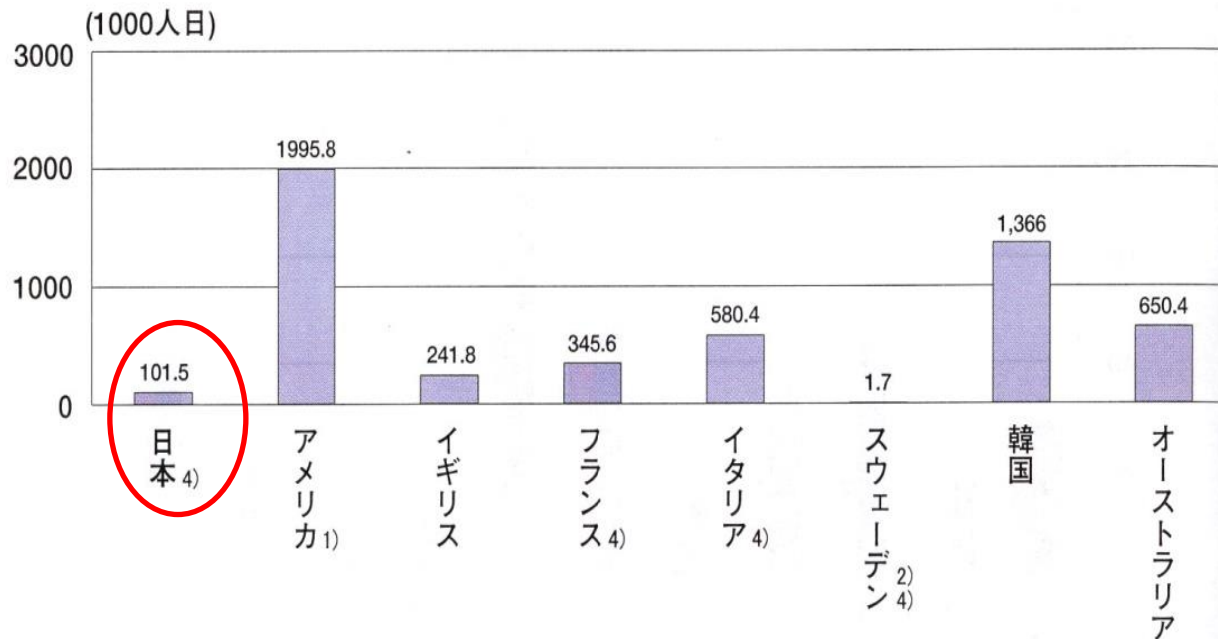
スト「レス」社会に

※ストライキは
労働三権に
認められた
団体行動権

森岡孝二『過労死は何を告発しているか』より

世界の労働損失日数の比較

8-2 労働損失日数（1999年）



資料出所 日本：厚生労働省「労働争議統計調査年報告」
その他：ILO “Yearbook of Labour Statistics”

- (注) 1) 1,000人未満の争議、1日に満たない争議を除き、件数及び参加人員は当該年に開始された争議。
2) 労働損失日数は1日7時間労働を基準として計算。
3) 8時間未満の争議を除く。
4) 1998年の数値

日本は
他国に比べて
少ない
(1999年)

(千人日)

日本	101
アメリカ	1995
イタリア	580
韓国	1366

『データブック 国際労働比較2002』より

日本の労働組合の現状

労働組合の3つの連合体： **連合** **全労連** **全労協**

表 5-17 主要団体別労働組合員数（単位 千人）

	2011	2012	2013	2014	2015
日本労働組合総連合会（連合）	6 699	6 693	6 706	6 711	6 749
全国労働組合総連合（全労連）	620	607	592	580	569
全国労働組合連絡協議会（全労協）	113	110	109	105	105
組合員総数…………… 1)	9 961	9 892	9 875	9 849	9 882

厚生労働省「労働組合基礎調査」(2015年)による。6月末現在。二つ以上の主要団体に加盟している労働組合員については、それぞれに重複してカウントされている。地方直加盟の組合員は含まず。連合と全労連の設立は1989年11月、全労協は同年12月。1) 連合，全労連，全労協に加盟していないその他の労働組合員を含む。

労働組合の始まり

イギリス:

1799年: 団結禁止法をつくって、労働組合運動を禁止

1824年: 激しい闘いの末、に同法を撤廃、
事実上の団結権を獲得、

1871年: 労働組合法が制定され法律的にも認められた

永山武夫『労働経済』より

職種別組合が基本: 企業・産業を横断する組織:

機械工組合: 機械を扱う職場をもつあらゆる業界に組合員を
組織している

職種別組合・クラフトユニオンの代表例

合同機械工組合: Amalgamated Society of Engineers, ASE

1851年発足 熟練工の組織: 全国を移動し

組合の斡旋でその町に空席があれば就職する

相互保険制度: 社会保険として機能

熊沢誠『労働組合運動とは何か』より

労働組合の始まり

イギリス

一般組合：ジェネラルユニオンの登場

ロンドンのスラム街、イーストエンド、ドッグ人夫：
1889年ストライキ 1万人のドッグ労働者が参加
特殊技能を持たない一般労働者
どんな職業、どんな産業でも、誰でも入れる
労働組合ができる： 新組合主義

運輸一般労働組合：

Transport and General Workers Union, TGWU が誕生
超横断的労働組合： 自動車の組立工の多くが組合員

労働組合の様々なショップ制

ショップ制の違い:

- ・クローズドショップ制:

雇い入れ時、組合員のための採用を義務付ける

- ・ユニオンショップ制:

職場では必ず労働組合に加入しなければならない

- ・オープンショップ制:

労働組合の加入は労働者の自由意思に任せる

世界の労働組合組織構造

表2-14 主要国の労働組合の構造

オーストラリア	ゼネラル・クラフト・産業別・ホワイトカラー
ベルギー	産業別・専門職・宗教的・公的部門
カナダ	産業別・クラフト・コングロマレート
デンマーク	ゼネラル・クラフト・ホワイトカラー
フィンランド	産業別・ホワイトカラー・専門・技術職
イギリス	ゼネラル・クラフト・産業別・ホワイトカラー・公的部門
日本	企業別
オランダ	宗教的・コングロマレート・ホワイトカラー
ノルウェー	産業別・クラフト
スウェーデン	産業別・クラフト・ホワイトカラー・専門職
スイス	産業別・クラフト・宗教的・ホワイトカラー
アメリカ	産業別・クラフト・コングロマレート・ホワイトカラー
西ドイツ	産業別・ホワイトカラー

日本だけが、
企業別労働組合
をとっている

(出所) M. Poole, *Industrial Relations*, 1986, p.79。

藤本武『国際比較 日本の労働者』より

企業別労働組合：日本の労働組合

日本：

年功制の枠組みの下で**企業別組合**が生み出された：

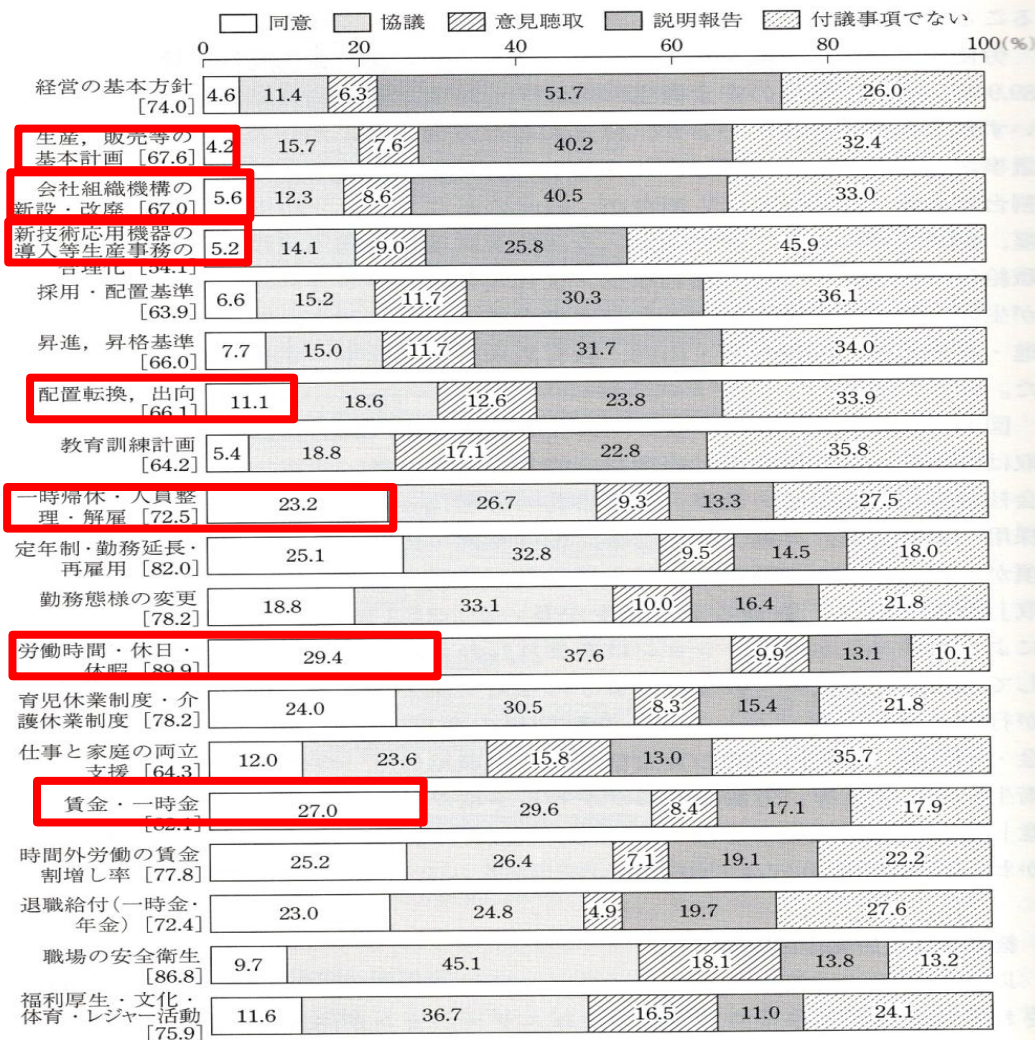
- 1) 立身出世主義： 農民運動、労働運動を許さない、
労働者の発言権がない
- 2) 産業内部の技術： 外国から導入：
企業内の養成で技術を学ぶ：
旧型職人が育たず、ギルドの崩壊
- 3) 農村から直接、企業の工場に来る：
企業に対する労働者の執着性を強める：
企業内で要請された従業員：
年功制に入っていく従業員、子飼いの従業員
- 4) 企業外の横断組合への労働者の敗北：戦前の弾圧の
歴史： 企業の横断組合の団交を拒否

高度成長と企業別労働組合

- ・**年功制**に吸収されて企業も労働者・組合も良くなっていく：
高度成長期には機能する
- ・**企業内訓練**した大規模生産に適合的な技能を
付けた新規従業員が**基幹労働力**となる
- ・労働者にとっては**企業の他に**
居場所や凝集点を見いだせなくなった
- ・年功制に備えている**ある種の平等主義**：
企業社会を唯一の労働社会とする：
年齢とともに賃金が上がるのが平等であるという考え方に

労働組合と労働協約

図11-2 労使協議機関に付議する事項とその取り扱い別事業所割合（労使協議機関「あり」=100）



（出所）厚生労働省，2009，15頁。

多くの事項で、経営側と労働協約を行っているが、同意・協議・意見聴取・説明報告、のうち「同意」の割合は小さい

人員整理：23%
労働時間：29%
賃金：27%
配置転換：11%
生産計画：4%
会社組織：5%
技術導入：5%

企業別労働組合の問題点

- ・企業の枠を超えた賃金の標準化ができず：
高度成長期には春闘で賃上げによる企業間の平準化
- ・労働組合の組織率低下：
1950年46.2%、2015年17.4%
- ・企業の支払い能力に応じた賃金の決定
春闘の形骸化：ベースアップゼロ：定期昇給のみ
1998年頃から正社員の賃金水準の下落へ
- ・非正規労働者・非組合員を組合運動の対象とはしなかった
- ・働かせ方に対する組合の規制力の弱体化：
配置・配転・ノルマ・残業指令・休暇取得
- ・労働条件の個人処遇化
成果主義・ノルマ：上司と労働者個人間の目標管理へ
労働者を無抵抗にさせる

企業別労働組合の問題点

- ・ 36協定で長時間労働を生む協定を結んでいる
一方の当事者は労働組合である
つまり、ある企業の長時間労働については、
労働組合にも重要な責任がある
- ・ 大企業の組合役員は、
会社の承認や指示の下で選任されていることが多い、
会社派が主導権を握り、
代議員の間接選挙でえられる
永山武夫『労働経済』より
- ・ 組合幹部が会社の役員になる例がある

「働き手の味方」のはずが

労組は誰のために



8

た。しかし、16年3月、研究所の組合員が入る労組支部の執行委員長(当時)から届いたメールにはこうあった。「規則は規則として定められており、休職期間を延長することは難しい」

男性はあきれた。「組合なのに会社と同じことを言う。信頼できない」

男性は個人で入れる「よこはまシティユニオン」にも相談・加入し、支援を受けていた。執行委員長には翌4月に「労組を脱退する」とメールで伝えた。

「会って話したい」。メールや電話が返ってきたが、断った。すると翌5月に執行委員長から手紙が届いた。「当組合を脱退して他の組合に加盟すること

は、三菱電機社員の地位を失うことにつながる規定となっております」。そう書かれていた。労組が解雇までちらかせたことに男性は憤る。「頼りにならないどころか、ひどい労組だ」

三菱電機労組の浅田和宏・中央書記長は「メールの文言は言葉足らずだった。直接会って話を聞くべきで、組合員への寄り添い方が足りなかった」と反省する。手紙で「社員の地位」

に触れたのは、労使協定上のルールを伝える必要があったためで、「男性を支援するために、組合に戻ってきてほしいという思いだった」と弁明した。

会社は16年6月に男性を解雇したが労災認定の翌月に撤回。男性は復職を目指すために、組合に交際を続けているが、支援はユニオンに任せている。

現場の不满 拾わず

「請求できるのなら請求しよう」という愛社精神の無い社員が続出している」

4月28日午後、ヤマト運輸の北海道内の支店長を集めた会議で、労組の道内の支部委員長が、未払い残業代の全社的な実態調査について「苦言」を呈した。

委員長はさらに続けた。「組合は会社に『正しい働き方』をお願いしている。裏付けのない残業に

は、早朝や夜間のサービス残業の記録が残っており、男性は請求を諦めたという。

「多くのSDが記録がなくて請求の一部を諦めている。サービス残業が横行していた現場の実態を労組も把握していたはずだ。こうした不満をすくい取るはず

改善へ

一方で、働き方の改善に地道に取り組む労組もある。東京都立神経病院(東京都府中市)では、労使の代表が月に1度、「超勤(超過勤務)パトロール」をしている。残業の実態をつかむのがねらいだ。

「お疲れさまです。日勤の人はいますか」

6月22日午後6時。職場の労組の役員で、看護師歴35年超のベテランの清野久美子さんが病院10階のナースステーションの扉を勢いよく開けた。経営側を代表



2016年11月24日。大手電機メーカー、三菱電機に勤める男性(32)が精神疾患を発症したのは長時間の過重労働が原因だったとして、藤沢労働基準監督署(神奈川県藤沢市)が労災認定した。男性は13年4月に入社。情報技術総合研究所(同県鎌倉市)に配属され、家電などに使うレーザーの研究開発を担当していたが、14年6月からうつ病で休職していた。

会社の人事課は当初、休職の期限は「17年6月」と男性に通知していた。ところが、16年2月、休職期限は1年短い「16年6月」だと人事担当者から突然告げられた。社内規則を見誤り、期限を長く伝えた担当者の連絡ミスだったが、休職期間が1年以上あると思って復職の準備をしていた男性は、あと4カ月で解雇される状況に追い込まれた。

男性は「休職期間を延長してもらいたい」と労働組合に相談し、会社に掛け合ってもらったことを期待し

新たな労働組合運動：パートタイム労働者

パートタイム労働者

組織率：2015年：7% 100万人超える

全組合員の占める割合：2010年7.3%→2015年10.4%

表5-2 パートタイマーの組織化
(%, 万人)

年	全体組織率	パートタイマー組織率	パートタイマー組合員数	パートタイマー組合員の全組合員中の比率
1994	24.1	2.0	17	1.3
98	22.4	2.5	24	2.0
2002	20.2	2.7	29	2.7
6	18.2	4.3	52	5.2
8	18.1	5.0	62	6.2
10	18.5	5.6	73	7.3

資料) 厚生労働省「労働組合基礎調査」各年
出所) 呉学殊『労使関係のフロンティア』JILPT, 2011年, 29
頁より(一部省略)

今年6月末時点で労働組合に加入するパート従業員は前年比5万5千人増の102万5千人で、全組合員に占める割合は10・4%になったことが24日、厚生労働省の労働組合基礎調査で分かった。人数で100万人、割合で10%を超えたのは、厚労省がパートに関する統計を取り始めた1990年以降初めて。雇用者数に占める組合員数の割合を示す「推定組織率」はパート従業員で0・3%増えて7・0%となった。厚労省の担当者は「組合が、女性が多いパートなどの非正規従業員の取り込みを強化している」と分析する。全体の組合員数は98万2千人。前年同期より3万3千人増え、6年ぶりに増加に転じた。ただ雇用者数が48万人増えたこともあり、全国の労働組合の推定組織率は0・1%低下し、過去最低の17・4%となった。組合数は296減って2万4983だった。

パート従業員の労組加入
初の100万人超え

厚労省調べ

新たな労働組合運動：地域労組

新しい運動形態：**コミュニティーユニオン・地域労組**

1983年頃から、大企業の正社員でない、中小企業の未組織労働者、パートタイマーなど非正規労働者などが労働組合を作る
企業別組合の枠外 ↓関西の地域労組の例：まだまだ小さいが

表 5-3 コミュニティユニオン関西ネットワークの組織(2006 年)

	設立年	組合員数(人)	専従者数	組合費(円)	加入金(円)	年間予算(万円)
ユニオンおおさか	1997	66	1	1,000/2,000	3,000	180
きょうとユニオン	1988	141	1	3,000	1,000	680
北摂地域ユニオン	1988	50	1	1,000	0	100
北大阪ユニオン	1985	34	1	2,800	4,000	145
UNION ひごろ	1983	60	1	1.20%	3,000	360
ユニオンとうなん	1988	48	1	1,500	0	154
在日高麗労働者連盟	1983	50	1	1.50%	0	374
管理職ユニオン・関西	1997	350	2	4,000	10,000	2,000
おんな労働組合(関西)	1987	70		1,000～4,000	0	230
せんしゅうユニオン	1988	65	2	1,000/1,500	0	372
なかまユニオン	1998	100		2,000/3,000	3,000	400
北葛ふれあいユニオン	1989	48		882	0	91

注) 表中の「北大阪」「ひごろ」「とうなん」の三組合は96年に合同。
なお「自治労公共サービスユニオン」が関西ネットワークに加盟

資料) 『コミュニティユニオン2005 全国の組織と活動』

『大阪社会労働運動史 第9巻』所収の泰山義雄論文より(一部省略)

コミュニティユニオン と 若者の労働相談

- ・ユニオン・地域労組に加盟して得られた成果

解雇が撤回された

職場に復帰できた

退職することができた

未払い賃金が支払われた

賃金のベースアップができた

降格・減給が撤回された

昇格・昇給の差別がなくなった などなど

文貞實編著『コミュニティ・ユニオン―社会をつくる労働運動』より

- ・例えば

NPO法人 働き方ASU－NET

<http://hatarakikata.net/>

「わかもの労働相談」

過労死問題での地域労組の役割

ワタミ過労死問題では、問題解決に

地域労組：全国一般東京東部労働組合が重要な役割を担う

ワタミ過労死裁判勝利解決声明

ワタミ過労死裁判勝利解決についての声明

2015年12月8日

全国一般東京東部労働組合執行委員会

居酒屋チェーン大手のワタミで正社員だった森美菜さん（当時26歳）が入社2カ月後に過労死した問題で、東部労組に加入した遺族がワタミと当時社長だった渡辺美樹・自民党参院議員ら役員を相手取り損害賠償を請求した裁判は本日、東京地裁で和解が成立した。

遺族が和解した最大の理由は、ワタミなどの会社と渡辺氏ら役員個人が森さんの過労死についての法的責任を認めて謝罪したことである。2008年6月12日に森さんが亡くなってから、2012年2月に国が労災と認定した後もワタミ側は遺族と真摯（しんし）に向き合わず、面談や謝罪を拒み続けた。カネなら払うという態度だった。2013年12月に遺族が提訴した裁判で、渡辺氏は法廷に現れ「道義的責任について謝罪する」と言う一方で「法的責任の見解相違については司法の判断を仰ぐ」と争う姿勢を示していた。すなわち森さんの死から7年半の月日を経て、ようやく

娘の無念を晴らすために勇気をふるって闘いに立ち上がったことである。渡辺氏の参院選立候補に反対し、2013年6月に自民党本部前で抗議行動を行った際、不誠実な対応の自民党職員に対し、森さんの父親は鬼気迫る表情で「毎日毎日泣いているんだよ、俺たちは！」「なんでワタミを候補にするんだよ！」「とつかみかかった。この場面は報道やインターネットを通して多くの人の魂を震わせた。



自民党本部前抗議行動

て怨嗟的（えんさのまと）となった。ワタミは昨年と今年2期連続の最終赤字に陥り、介護部門を売却した。飛ぶ鳥を落とす勢いだったワタミがいまや経営危機と報じられている。労働者を1人でも過労死に追いやる企業自体の存立すら危うくなる。すべての経営者諸君はこれを教訓としていただきたい。自らの職場でただちに長時間労働・過重労働を撲滅すべきである。

いま、自民党・安倍政権は労働時間の規制緩和として「残業代ゼロ制度」を導入し、8時間労働制を解体しようと狙っている。まさに「365日24時間死ぬまで働け」と労働者を追い立てる制度である。過労死を促進する立法をやめよ。すべての働く仲間には反対の声をあげよう。

最後に、ワタミで働いている皆さんに心からこ

過労死防止大阪センター・シンポジウム

「若者の過労死と経営者の責任～ワタミ和解から何を学ぶか」

・全国一般東京東部労働組合書記長須田光照氏配布資料より

労働組合運動の新たな展開

- ・ **契約社員** 全員を **正社員** への **登用** を労組が勝ち取る

広電労働組合：私鉄中国地方労働組合広島電鉄支部

広島電鉄：2001年9月から契約社員の採用を開始、
組合は契約社員の正社員への登用を目指す：
契約社員全員を組合員とするユニオン・ショップ協定を締結：
全国で初めて

2009年で決着：**全契約社員を正社員**に、
賃金体系と労働条件を統一：契約社員制度を廃止：
50歳後半の正社員の一部は賃金が減少：
労働組合が非正規労働者を正規労働者へ転換した成果として注目された

今週のビデオ



なぜ、私たちは2社統一でストライキをするのか？

[YouTube から]

part1 ～ブラック企業が蔓延する自販機業界の実態～

<https://youtu.be/clipF5Y0PAU>

part2 ～ ジャパンビバレッジ～

<https://youtu.be/l2kFAvF7XIE>

part3 ～ 大蔵屋商事～

<https://youtu.be/uMWZufSjx1Y>

part4 ～8時間労働で生活できる賃金を！～

<https://youtu.be/KGI9mj1G5A>

各4～6分

※6月27日の「啓発授業」で予定したもの

労働CSRとは:

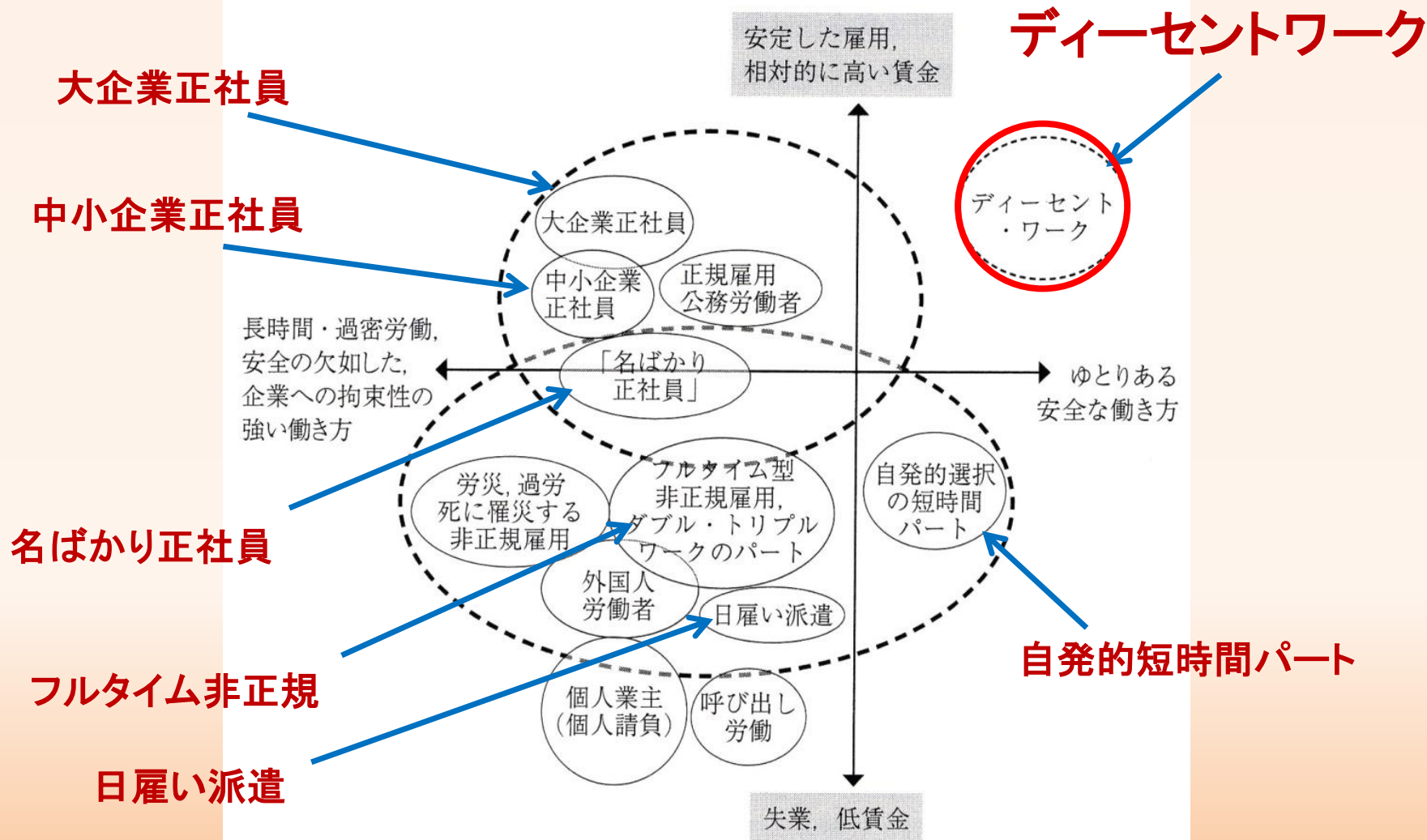
CSR: Corporate Social Responsibility : **企業の社会的責任**

- ・環境にやさしく: 木を植えるなどの活動
- ・本来、自分の会社で働いている人に対する
企業の社会的責任が問題
- ・雇用と労働についての「企業の社会的「無」責任」がある。
労働者が安心して労働し生活し、
人間らしい働き方; **ディーセントワーク**のできる
労働基準を確立することが必要

高橋邦太郎「労働CSRと格差・貧困」(森岡孝二編『貧困社会ニッポンの断層』)より

雇用形態の現状

図1-2 雇用と働き方・働かせ方の現状



(出所) 筆者作成

労働CSR:それに反する行為:

- ・正規から非正規への転換、派遣切り
: **労働者の使い捨て**、整理解雇
- ・ **不当労働行為**: 解雇・賃金不払い、サービス残業、
過労死・過労自死、女性差別、
外国人実習生・研修生への低賃金・不当扱い
- ・ **社会的損失**: 公害・環境破壊だけではない、
労働者の生活を破壊している
- ・ **株主利益の優先**の企業経営:
賃金下落と労働分配率の低下

CSRと労働との関係の二つの視点

- 1) 企業が、不法行為、不当な労働行為など
労働者の権利侵害をもたらす
人間尊重の精神に反する行為を行っていないか
 - 2) 企業が、「根源的なCSR」すなわち、それぞれの企業・
産業が固有にもっている**社会的責任**を発揮しているか、
そのために**適正な人員配置**がなされているか
- ・ 1) の視点: **人格権侵害**
退職強要・追い出し部屋
 - ・ 2) の視点: **雇用の劣化**:
労働法制の規制緩和: 派遣労働、長時間労働
サービス残業、人員削減
例; 鉄道、バスなどの運輸サービス産業における事故

企業の労働CSR強化の方向性

- ・経済のグローバル化、労働組合の弱体で、法律でカバーできる領域に限界が出ている
- ・この状況の中で、CSR:企業の社会的責任という、法を超えた手段に注目

アメリカ

- ・民間団体が独自の基準:企業の労働慣行認証
企業のCSRの中に労働CSR取り入れを援助
- ・「わが社は人権を守ります。労働基準を遵守します」
- ・「労働CSR」が、労働現場の健康・安全で、重要になる

ネスレ日本と労働組合が30年の労使紛争を終結

- ・OECDガイドライン:改善勧告を出す
企業の自発的行動を超えて外部からの規制といえる

神戸新聞 ホーム > 兵庫県内 > 社会 > ネスレ日本と労組 30年の労使紛争終結

社会 > 社会 > おくやみ

2013/10/7 07:04

■ ネスレ日本と労組 30年の労使紛争終結

ツイート 57 おすすめ 12 印刷

約30年にわたり労使紛争が続いていたネスレ日本（神戸市）と、同社の少数派組合「ネススル日本労働組合」が6日までに、紛争終結で合意した。労組によると、組合員の遠隔地異動や解雇などで訴訟や労働局への申し立てに至った紛争は、計100件以上に上った。

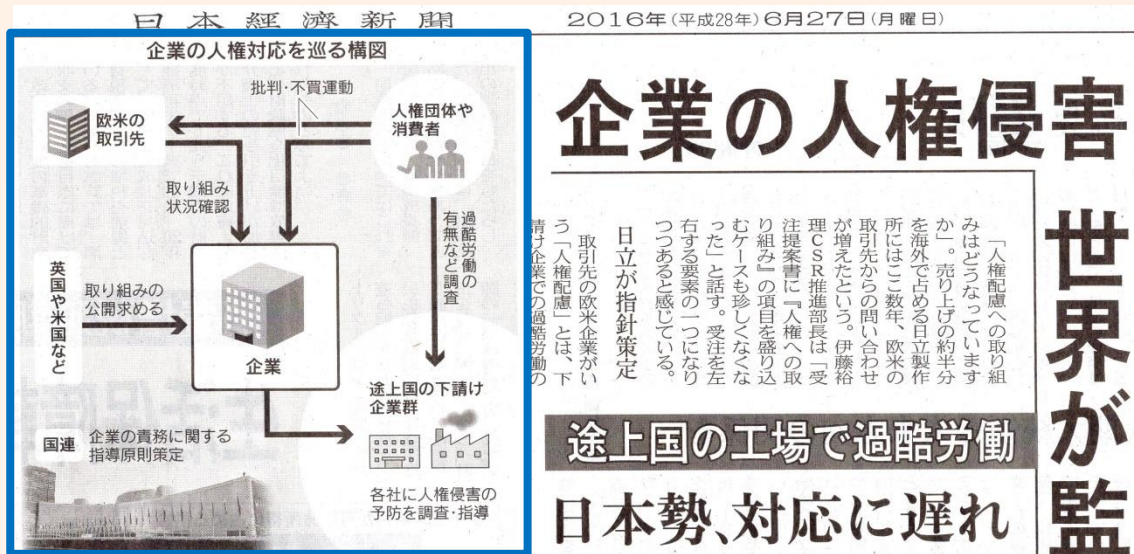
関係者によると、1982年から83年にかけて、会社介入でネススル日本労働組合が分裂。多数が新組合に流れ、同労組は少数派に転じた。それでも当時、組合員は300～400人いたが、長引く紛争で6人に減った。

裁判では会社の敗訴が相次ぎ、2005年には労組側が、経済協力開発機構（OECD）の多国籍企業行動指針に違反すると主張し、OECD日本国連絡窓口に申し立てていた。

図5-3-1 ネスレに関する報道

（注）神戸新聞社 HP より。

企業の労働CSR



企業の人権侵害

世界が監視

途上国の工場で過酷労働

日本勢、対応に遅れ

企業の人権侵害を
世界が監視

途上国の工場で
過酷労働

欧米では、企業活動による人権侵害を防ぐための法規制が次々と生まれている。米国では、カリフォルニア州で2012年、州法の「サプライチェーン透明化法」が施行。製造業者や小売業者に、一次取引先に対して奴隷労働や人身売買を防ぐための対策を示すよう求めた。

欧米で法規制相次ぐ

予防策公表など対応促す

英国は昨年、「現代奴隷法」を制定。同国内で事業をする一定規模以上の企業に対し、人権侵害の予防策を取締役会の承認を得たのをウェブサイトに公表する義務を課した。公表を怠った企業に罰金を科す規定も盛り込まれた。

フランスでも今年、企業が自社の商品やサービスが自社の商品やサービス

人権侵害で企業の責任が問われた主な例

企業名	年
ナイキ (米)	1997年
東南アジアの委託工場での児童労働	
アップル (米)	2010年
中国の委託工場での過酷労働	
日立製作所	11年
東南アジアの下請け工場での過酷労働	
フォード (米) や BMW (独)、日産自動車など	12年
違法伐採や過酷労働を行うブラジル企業からの原料調達	
ヘネス・アンド・マウリッツ (H & M、スウェーデン) などアパレル大手	13年
バングラデシュの縫製工場での労働者の安全軽視	
ファーストリテイリング	15年
中国の委託工場などでの過酷労働	

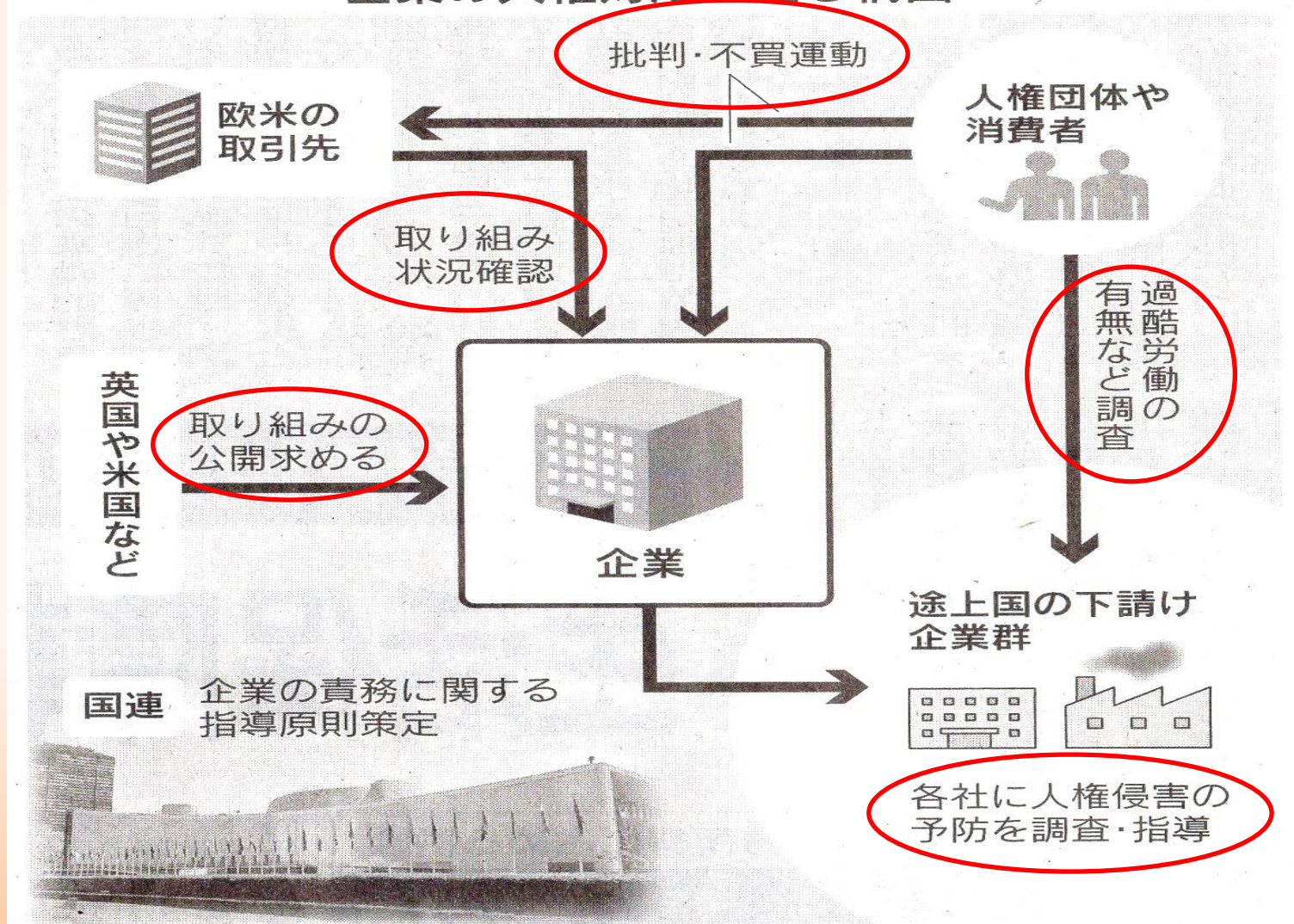
予防策なども含む幅広い意味を持つ、と伊藤氏。日立は欧州部門の社員らが発案で2008年から対応策の検討を開始。13年に「ビジネス・パートナーにも人権侵害しないよう求める」などとする人権政策を策定した。現地労働環境改善も責任を負うべきだという。

東南アジアの委託工場での児童労働が発覚し、米国の学生デモや世界的な不買運動に発展した。13年にはヘネス・アンド・マウリッツ (H & M) などアパレルや百貨店大手が委託するバングラデシュの縫製工場などの倒壊事故で100人以上が死亡。「大企業が安全を軽視した」と社会問題化し、現地の労働環境改善も責任を負うべきだという。

企業の労働CSR

企業の人権侵害を世界が監視

企業の人権対応を巡る構図



企業の労働CSR強化の方向性

人権侵害で企業の責任が問われた主な例

企業名	年
ナイキ（米） 東南アジアの委託工場での児童労働	1997年
アップル（米） 中国の委託工場での過酷労働	2010年
日立製作所 東南アジアの下請け工場での過酷労働	11年
フォード（米）やBMW（独）、 日産自動車など 違法伐採や過酷労働を行うブラジル企業からの原料調達	12年
ヘネス・アンド・マウリッツ（H &M、スウェーデン）などアパ レル大手 バングラデシュの縫製工場での労働者の安全軽視	13年
ファーストリテイリング 中国の委託工場などでの過酷労働	15年

人権侵害の
企業責任の例

有名大企業の
名前が出ている

企業の労働CSR強化の方向性

国際的な労使枠組み協約

その例1:

国際森林木材労連と家具販売業者・IKEAとの協定

サプライチェーン全般について労働基準を遵守することで合意

関連産業に多くの労働者にとって法律以上の役割を果たす

IKEAに資材・サービスを提供する企業にとって、
その協定に定められた労働基準を守っていないと
IKEAとの取引ができない

労働基準に規範性をもつ： 世界中に広がる

企業の労働CSR強化の方向性

国際的な労使枠組み協約

その例2:

高島屋、ミズノ、イオン と UNI: 国際労働組合組織:
との国際労働枠組協約

UNI: 本部スイス:

商業・金融・保険・郵便・情報・印刷・放送など1
50か国、2000万人の組合員:

OECDガイドラインとILO条約が援用されている
労働組合との協約

参考文献:

* 労働組合については:

- ・熊沢誠『労働組合運動とは何か』岩波書店、2013年
- ・河西宏祐『路面電車を守った労働組合』平原社、2009年

* 労働CSRについては:

- ・高橋邦太郎「労働CSRと格差・貧困」(森岡孝二編『貧困社会ニッポンの断層』桜井書店、2012年)
- ・松浦章『日本の損害保険産業 CSRと労働を中心に』桜井書店、2014年
- ・吾郷眞一「企業の労働CSR強化の方向性と労使関係の今後のあり方」(岸-金堂・森岡編『健康・安全で働き甲斐のある職場をつくる』ミネルヴァ書房、2016年)



本日はここまでです
ありがとうございました

