

国際労働機関（ILO）と労働 CSR（1）

——ILO の組織目的と「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」——

林 雅 彦

International Labour Organization and CSR on Labour (1):

ILO's Mission and "Tripartite Declaration of Principles Concerning
Multinational Enterprises and Social Policy (MNE declaration)"

HAYASHI Masahiko

Summary: The International Labour Organization (ILO) defines Corporate Social Responsibility (CSR) as 'a voluntary, enterprise-driven initiative' that includes activities considered to exceed compliance with the law. The ILO, established in 1919 for the purpose of protecting workers' rights and preventing the emergence of communism among trade unions, made every effort to create international labour standards, which also included regulations beyond the Factory Laws of the time. However, it was many years before the ILO began to promote business activities that were considered to exceed compliance with international labour standards. This occurred in the 1970s, when the ILO faced new challenges due to the growing number of multinational enterprises (MNEs) due to globalisation. In 1977, the ILO Governing Body adopted the 'Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy' (the MNE declaration), which addressed not only ILO members but also MNEs. This became one of the most important documents concerning CSR. However, the document demanded that MNE only observe international labour standards. It did not demand voluntarily engage in initiatives and activities considered to go beyond international labour standards. This highlights the essential relationship between CSR and international labour standards. This relationship was to later affect the ILO's CSR efforts.

Key Words: ILO, CSR

要約： ILO は企業の社会的責任（CSR）を「企業による自発的な取り組みであり、法令遵守を超えると考えられる活動」と定義している。労働ダンピング防止と労働組合の赤化防止を目的として 1919 年に設立された ILO は、当時の工場法などの規定を超える部分も国際労働基準に取り入れる形で国際労働基準の整備を精力的に行った。一方、高邁な理想を組織目的に掲げる ILO としては、国際労働基準を超える企業の自発的な取り組みの促進というべき CSR 分野への取り組みはグローバル化に伴う多国籍企業の存在が新たな課題となる 1970 年代まで待たなければならなかった。ILO は 1977 年に多国籍企業そのものも名宛人とする「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」を理事会で採択する。これは、今日 ILO が CSR の重要文書としているものの一つである。しかし、多国籍企業に対して国際労働基準の内容の遵守を求めるものであり、国際労働基準を超える取り組みを企業側に求めているわけではない。ここに、国際労働基準と労働 CSR をめぐる大きな特徴が現れており、その後の ILO による CSR の分野への取り組みにも関係していく。

キーワード： ILO, CSR

1. はじめに

企業だけではなく広く社会において活動する団体は、その本来の目的（例えば、株式会社であるならば利益の追求とその株主への還元）以外に、一定の社会的な責任を負うという考え方は今日では一般的となっており、それを「企業の社会的責任（Cooperate Social Responsibility, CSR）」という。企業等の団体の活動に関係する者、すなわち「ステークホルダー（stake holder）」には、当該団体に雇用される労働者や当該団体と深く関係する団体（例えば子会社、取引先など）における労働者も含まれ、これら労働者に関連して当該団体が負う社会的責任を一般に「労働 CSR」と呼ぶ。

労働 CSR は CSR の主要な要素の一つである。例えば、CSR に関する ISO 26000（社会的責任のガイダンス規格）においては、第6章「社会的責任の中核主題に関する手引」にて7つの中核主題が示されているが¹、そこで、労働権については「人権」の項で扱われ、それ以外については「労働慣行」という独立した項を与えられている。また、国際連合のグローバルコンパクトでは、10原則のうち4つが労働分野となっている²。

では、労働問題を扱う国際機関である国際労働機関（International Labour Organization, 以下 ILO という。）の活動は、歴史的にみてこの労働 CSR とどう関係してきたのか。本稿では、時系列に沿ってその概観を行うとともに、特に ILO が自らの組織目的（ミッション）との関係でどのように労働 CSR を位置づけてきたのか、意識的であるか否かを問わずその点について考察を行う。

なお、我が国では一般に CSR は法令遵守（コンプライアンス）を含むものとして理解されているが³、ILO では、CSR を「（企業の社会的責任とは）...企業が社会に対する事業活動の影響を考慮し、企業内部の方法やプロセス、及び他のアクターとの相互作用における自らの原則や価値を確認する方法。CSR は、企業による自発的な取組みであり、法令遵守を超えると考えられる活動を言う。」と定義しており⁴、法令遵守を超える部分のみを CSR としている。本稿では ILO を中心に扱うことから、この定義に基づき、CSR は法令遵守を超える部分についてのみを指すものとして扱うこととする。

2. ILO 設立の背景とそのミッション

まず、ILO の組織目的（ミッション）とは何か。それを明らかにするためには、ILO がなぜ設立されるに至ったのかについての考察が必要である。

ILO は、1919年にヴェルサイユ条約（第1次世界大戦の講和条約、同条約で国際連盟も設立された）により設立され、第二次世界大戦後には国際連合の専門機関の第1号となり、今日に至っている。ILO の最大の特徴は、労働者の代表及び使用者の代表が政府と並び投票権をもつという、国際機関の中でただ一つ政府以外の者が投票権を持つ構成員として認められている点にあり、極めてユニークな国際機関である⁵。

ILO は労働問題を扱う国際機関であるが、元来内政問題である「労働」を扱う国際機関が、なぜ事実上すべての国際機関の中で二番目という早さで設立されたか、当時の歴史的背景の中からその理由を明らかにすることは重要である。ILO の設立理由は大きく3つあると考えられる。

第1は「人道的要請」である。産業革命後に大量に発生した賃労働者は、極めて過酷な労働を強いられており、その悲惨な状況の改善、特に女性及び青少年労働者の保護が多くの社会改良論者から訴えられていたことによる

1 「7つの中核主題」は、1. 組織統治、2. 人権、3. 労働慣行、4. 環境、5. 公正な事業慣行、6. 消費者に関する課題、7. コミュニティ参画および発展となっている。

2 国際連合のグローバルコンパクトについては後述。

3 例えば（経済産業省 2004）では、「本来の事業と不可分の種々の社会的行動としての CSR、たとえば最低限の社会規範としての法令遵守はもとより、（以下略）」とされ、（経済同友会 2004）でも「社会的責任経営は、（略）単に社会貢献やコンプライアンスのレベルにとどまらず、（以下略）」と記すなど、法令遵守（コンプライアンス）は最低限のものとしつつも CSR の範疇として認識している。

4 この定義は 2006 年の第 295 回理事会において提出された議論ペーパーに書かれており（ILO 2006）、その後、ILO は様々なところでこの定義を用いている。例えば、（ILO online 1）や（ILO online 2）など。

5 ILO 創設に至る経緯等については、（林 2013）を参照のこと。

というものである。しかし、日本においても ILO 設立の 3 年前にはすでに工場法が施行されており、先進各国においても工場法が整備されつつあった中で、これを直接の設立の理由と考えることは難しい。ただし、これら社会改良論者の存在、そしてその運動がなければ ILO の設立はなかったといえる。

第 2 は「経済的要請」、換言すれば労働ダンピングの防止である。当時、貿易競争での勝利こそが直接に国富に結び付くという状況下にあった。現在よりはるかに労働集約的な生産体制であったが故に労働者を低賃金で長時間労働をさせることにより、容易にコストの大幅削減を実現できるという実態があった。当然政府も国富を守るためには労働者保護の手厚い工場法を施行するのは困難となり、労働者保護のためには各国政府を拘束する国際的なルール（国際労働基準）作り以外にはないと認識されるに至った。無論、このような認識の醸成の背景には社会改良論者、良識的な政治家・実業家及び学識経験者などの存在があったことはいまでもない。

第 3 は「政治的要請」である。1917 年のロシア革命の成功により、当時の連合国側の労働組合の中には第 3 インターナショナル（コミンテルン）への加盟に大きな魅力を感じたものも少なくなかった。第一次世界大戦において連合国の労働組合の多くは自由主義陣営である政府に与して戦争協力を行ってきた。その労働組合の赤化を防止するため、彼らの意見を国際機関の場で聞き、政策に参画させることを各国政府は考えた。これが、ILO に労働者代表が投票権を有する構成員として参画するに至った要因である（使用者代表はこの労働者代表の参画とバランスをとるために構成員とされた）⁶。

こうして、ILO は労働ダンピング防止のための国際労働基準を策定することと労働組合の赤化防止という二つの課題を背負って発足した。したがって、ILO は発足と同時に精力的に国際労働基準⁷の策定に邁進し、第二次世界大戦により ILO の活動が事実上休止するまでの間に 67 本の条約（勧告は 69 本）を策定するという驚異的なハイペースで国際労働基準の整備を行うとともに、加盟国に対してそれらの批准を促し、その適用、監視をするという活動を専らとしていた⁸。

ILO 設立の直接の主要な要因とまでは言えないが、その原動力の一つには、ロバート・オーウェンなどに代表される社会改良論者の活動があり、それらは当時の工場法の規定を超えた、より労働者保護的な水準を目指すものであった。実際に社会改良論者は、その実践としてモデル的な工場の運営などの試みも行っていた。これこそは労働 CSR の萌芽であり、ILO はその労働 CSR ともいえる労働者保護に向けた芽を実際の国際労働基準という形で取り込み、法規化していく機関であったと位置づけられる⁹。となると、今日の眼でみると、ILO 定義でいうところの労働 CSR が担うことになったかもしれない部分を ILO 自ら国際労働基準（＝法規）に取り込み、その部分を狭めていっていたともいえる。それは、最低基準の国際労働基準の整備過程では当然のことといえる。

しかし、すべてを ILO が国際労働基準として取り入れていくというわけではない。国際労働基準とは、あくまでもすべての加盟国が遵守することが求められるべき最低基準として設定されるべきものである。国際労働基準として取り込むには時期尚早な部分、最低基準とまでは考えられない部分及び加盟国の多くにおいて国内法化が追い付いていない部分については、企業の自発的な取り組みに期待するという構造を取らざるを得ない¹⁰。

6 政府代表が全体の 50%、労働者代表、使用者代表にそれぞれ 25% ずつの投票権が割り当てられた。すなわち、総会での加盟国の投票権は、政府代表 2、労使代表各 1 の計 4 票が割り当てられることとなり、理事会の理事定数もこの割合とされた。なお、第 4 代 ILO 事務局長であり、ILO 憲章の策定にもかかわったエドワード・フィーラン（Edward PHELAN）は、その著書に「パリ講和会議の参加者の赤化への恐怖がなければ、（後の憲章の）前文の抽象的な普遍的通則も、労使に政府代表と同数となる代表権を与えるような大胆な提案がさほどの議論もなく受け入れられるというようなことは起こらなかった」旨記述している（Phelan 1949）。

7 狭義の国際労働基準は、条約（Convention）と勧告（Recommendation）を指す。これら以外にも、ILO では、行動規範（Code of Practice）、ガイドライン、枠組み（Framework）といった名称で様々な指針となる文書を出しているが、一般にこれらは国際労働基準には含まない。

8 ちなみに、2019 年 8 月現在、条約は 189 本、勧告は 205 本となっている。

9 社会改良論者の試みばかりではなく、当時欧州各国の労使がその中央団体交渉の結果労働協約として実現した内容なども国際労働基準に取り込んでいった。

10 なお、条約と並んで国際労働基準と位置付けられている「勧告（Recommendation）」の性格・目的については慎重な検討が必要である。条約は ILO 加盟国であり当該条約を批准した国に対しては遵守の義務が生じるが、勧告は加盟国に対する拘束力がない文書である。勧告には大きく分けて二つの種類があると考えられる。一つは条約策定において、その関連する、又は周辺の事項であり、批准国を条約において拘束するまでもないと考えられる内容を勧告とする場合である。条約とセットで文書化され採択されることが多い。もう一つは、そもそも条約として批准国を拘束すべきとまでは考えられない（ILO の構成員から了解が得られない）事項を条約ではなく勧告の形で文書化する場合である。近年では、重要な事案についての条約策定がほぼ終了しつつあることから後者の形での勧告が増えてきている。勧告は非拘束的文書という性格

一方、ILOの憲章上明らかにされている組織目的(ミッション)は、労働条件の改善による社会正義の実現、及びそれを通じての世界平和の実現にあるとされている¹¹⁾。このような高邁な組織目的を憲章により与えられてしまった以上、世界平和実現のために不断の労働条件改善に取り組まなければならない。すなわち、単に「最低限」の国際労働基準の設定、適用、監視だけでは組織目的達成には及ばず、十分ではないという認識はあったと考えられる。ただ、その「最低限」にも遠く及ばない現実の下、未だ未整備の国際労働基準の設定、適用、監視に全精力を傾注しなければならなかったと考えるべきである¹²⁾。

すなわち、ILOは国際機関であるためその作用は加盟国にしか及ばないものの、そのミッションには、当事者が意識していたか否かは別として、当初から加盟国による作用を超えた企業の自主的な取り組みに期待せざるを得ない部分を内包していたといえる。ただ、その部分にILOとして積極的に着手するには次の時代を待つ必要があったのである。

3. ILOにおける労働CSR事始めとしての多国籍企業宣言

ILOをめぐる状況は、第二次世界大戦の終了により一変する。第二次世界大戦後植民地が一斉に独立し、新興国(いわゆる発展途上国)が次々とILOに加盟した。第二次世界大戦前のILO加盟国の大部分はいわゆる当時の「先進国」とも言いうる国々であり、国際労働基準はそれらの間で協議して策定されたものであった。一方、新たなメンバーである新興国には、それらの国際労働基準を批准するための最低限の基礎(体系だった労働関連法、労働基準監督官制度等)も乏しく、これらの加盟国が一刻も早く、より多くの国際労働基準を批准できるようにするための国際協力に重点を置くようになる。このように戦前以上に「最低限」の国際労働基準の遵守という状況からかけ離れた状況に直面することとなり、国際労働基準を超えた部分について積極的に取り組みを進めるという余裕がILOにはなかったとみなすべきであろう。

新興国の独立ラッシュも落ち着き、世界全体が「グローバル化」という新たなフェーズに入ったことから、ILOは国際労働基準の定めるところを超える分野での取り組みを始めることとなる。その取り組みが公式文書の形で最初に結実したのが、1977年に採択された「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(多国籍企業宣言)」(Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, MNE declaration)である。ILOはこの文書を「社会政策と包摂的で責任ある持続可能なビジネス慣行に関して、企業に直接の指針を示したILOの文書」と説明しており¹³⁾、ILO条約が当該条約を批准した加盟国を名宛人としているのに対して、直接企業(主に多国籍企業)を名宛人としている、国際機関としては極めて珍しい文書となっている。

元来国際法の主体は国家に限られていたが、第二次世界大戦後は、非国家主体(企業、個人、国際機関以外の国際組織、など)なしに国際法体系を形成することが困難となり、非国家主体にも国際法主体性が付与されるようになりつつある。ただし、それらは主に人権分野を中心として発展してきた経緯があり、非国家主体が国家や国際機関に対して持つ「権利」という形であらわれるところから始まっている。一方、非国家主体の「義務」を

から、国際労働基準の一部として扱われている一方、法的遵守(コンプライアンス)の対象であると明確に位置付けられるかは微妙な部分もあり、コンプライアンスの範疇と労働CSRの範疇との中間的な存在とも考えられる。しかしながら、ILO総会において政府のみならず労使代表も含まれる構成員の承認を経て発効している意味は重く(国際法上は広義の条約として捉えることができる)、道義的拘束力は強く、国際労働基準の一部としてコンプライアンスの範疇で扱われるべきものであるといえる。

11 ILO憲章前文には、ILOの目的として以下のように書かれている。「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができるから、そして、世界の平和及び協調が危くされるほど大きな社会不安を起こすような不正、困苦及び窮乏を多数の人民にもたらす労働条件が存在し、且つ、これらの労働条件を(中略)改善することが急務であるから、また、いずれかの国が人道的な労働条件を採用しないことは、自国における労働条件の改善を希望する他の国の障害となるから、締約国は、正義及び人道の感情と世界の恒久平和を確保する希望とに促されて、且つ、この前文に掲げた目的を達成するために、次の国際労働機関憲章に同意する。」このように、労働条件の改善による社会正義の実現こそが世界平和に資するとする高邁な理想が掲げられている。なお、この組織目的に基づく長年の活動に対してILOに対し1969年ノーベル平和賞が与えられている。

12 注6で指摘したように、(Phelan 1949)には、「(後の憲章の)前文の抽象的な普遍的通則」が赤化の恐怖の中、さほど議論も経ずに採択されたことが述べられている。かくして、ILOには理想主義に燃えた高邁な組織目的が与えられることとなったのである。

13 (ILO online 1)

中心に叙述した国際法上の文書という意味では極めて珍しく、本宣言はその嚆矢といえよう。

この文書が取りまとめられた背景には、第一にそれまで ILO の国際労働基準が想定していなかった多国籍企業が増加し、一般的な存在となってきたことがある。ILO の国際労働基準の中心である ILO 条約は各加盟国政府を名宛人とし、当該政府がその管轄下にある企業に対して批准済みの ILO 条約の遵守を担保するための措置（法規制の整備やその遵守担保のためのメカニズムなど）をとることをその基礎としている。しかし、多国籍企業の場合、同一の企業であっても、A 国では ILO 条約に抵触する（すなわち国内法でも抵触する）行為であっても、B 国では当該 ILO 条約未批准であり、国内法上も禁止されていない行為であれば、（国内法上は）適法になってしまうという問題がある。

このような多国籍企業特有の問題を認識していたのは ILO だけではない。この当時すでに経済協力開発機構（OECD）でも議論が行われており、OECD においては、1976 年に 4 つの文書からなる「国際投資と多国籍企業に関する宣言」が採択され、そのうちの一つ「多国籍企業ガイドライン」において、労働面も含め多国籍企業がとるべき活動の方向を示し、各国政府がその促進にコミットしている国際的に承認された文書となっている。

ILO においても多国籍企業の問題は比較的早くから問題視されており、その結果として 1972 年に「多国籍企業と社会政策との関係に関する三者構成会議」の第 1 回会合が開催されている。この会議では、多国籍企業の労働問題及び多国籍企業についての何らかのガイドラインを作ることの必要性について更なる研究を進めるよう ILO 事務局に対して求めている。

第 2 回会合は 1976 年 5 月に開催され、それまでの研究成果について議論が行われると共に ILO として何らかの「原則の宣言（Declaration of Principle）」を行うべきとの結論が出された。そしてその原則の性格として①任意的性格（voluntary）のものであること、②多国籍企業と国内企業の均等待遇（両者等しく扱うこと）、③多国籍企業の形態（公的所有か私的所有か）を問わないこと、④当該国の主権の尊重、⑤政労使の三者に向けたものであること、⑥弾力性の確保されたものであること、という 6 つの条件が付された。

1977 年 5 月の第 3 回会合において、この「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（多国籍企業宣言）」の案がまとめられ、同年の理事会で採択された¹⁴。

本原則がいわゆる国際労働基準（条約、勧告）の形をとるという選択肢は、早期に消えていたことには留意する必要がある。その理由について、吾郷は、「一つは、対象とする多国籍企業は国境を越えて自由に活動する法主体であり、条約で国家を拘束してみても、国家としてもどうすることもできないので、条約の目的が達成されない」というものであり、「もう一つは多国籍企業の本社を抱える国（投資輸出国）及び使用者側が、自国の企業の海外での活動に規制をかけられることを嫌った」ことにあるとしている¹⁵。すなわち、ILO の国際労働基準が加盟国政府の国内立法政策を通じてのみ個々の企業に作用をもたらすという制約下では、国を変えることによってその規制から逃れることができ効力を期待できないため、直接に企業に効力を発揮する枠組みを取らざるを得ないという一つの限界がここで明らかになっている。すなわち、ILO 構成員である政労使に加え、多国籍企業そのものも直接の名宛人とせざるを得なかったこととなる¹⁶。

一方、当時、CSR という概念は実質的にはまだ存在していなかったことにも留意が必要である。1980 年代に ILO 本部に勤務していた吾郷自身も、その著書の中で「いまから考えれば、それは労働に着目した CSR についての宣言ということになるのですが、当時はそのような認識は持っていませんでした。おそらくそれは私だけで

14 「多国籍企業と社会政策との関係に関する三者構成会議」の検討経緯等については（中谷 1977）に詳しい。なお、「三者構成会議（Tripartite Meeting）」とは政府、労働者、使用者の三者（政労使）の代表が参集する会議を指す。ILO では、この三者が必ずそろって協議をすることを求めており、これを「三者構成主義（tripartism）」といい ILO の最も重要な原則となっている。

15 （吾郷 2005）p.142

16 このような議論においては、ILO の構成員である労使代表の「代表制」の問題も関連する。ILO 総会には各国で最も代表制の高い（団体から）労働者代表と使用者代表が参加する。彼らは当該国のすべての労働者又は使用者の代表であると考えるのが一般的ではあるが、そのことをもってすべての多国籍企業も含め代表しているとまでは言い切れない部分がある。いずれにせよ、国際法の個人・私人に対する権利・義務の及ぶ範囲の議論となり、本稿からの趣旨からは外れるのでここでは扱わない。ILO では、伝統的な国際法の通説に基づき、ILO 総会で採択された文書は基本的に加盟国のみを名宛人とすることは明白で、労使代表が意思決定に参画していることをもってすべての労使を直接拘束することにはならない点についてはコンセンサスがあるものと考えられる。

はなく、ILO や OECD などの、行動規範自体を採択している国際機構を含めてそうだったと思います。」¹⁷と述べている。

今日では一般的となった CSR は、概念自体は欧州においては第二次大戦前から存在しており¹⁸、その概念はある程度一般的に共有されていたと考えられる。一方、アメリカにおいては、1990年代の後半から、企業は利益を追求するだけでなく法律の遵守、環境への配慮、コミュニティへの貢献などが求められるようになった。日本では、すでに1970年代頃から「企業の社会的責任」と呼ばれる「企業の社会貢献活動」なるものが一般化していたが、それは「企業の慈善事業」や後の「メセナ」に類する文脈で捉えられていたものであり、今日の CSR とはほど遠い¹⁹。

1986年のコー円卓会議²⁰の設立以降、今日的な意味での CSR の概念が次第に確立され、各国に徐々に紹介・導入されていくこととなる。しかし、CSR という語がその(正しい)概念と共に広く日本の経営者層に受け入れられるようになるのは、2003年の経済同友会の欧州調査団による研究報告²¹及びそれを受けてとりまとめられた第15回企業白書²²以降のことである²³。

したがって、この当時は CSR という今日的な意味での整理された概念は関係者の誰も持ち合わせておらず、名宛人の問題を突破する手段として理事会で採択される「宣言」という形式を選んだものと考えられる。すなわち、本宣言を ILO が CSR に関する基本文書に位置付けられるのは後年のことで²⁴、その理由は、ILO の公的文書の中でも(多国籍)企業を直接の名宛人としている文書であり、自発的な取り組みを求めているからだと考えられる。

しかしながら、今日 ILO が本宣言を労働 CSR の基本文書であると位置づけていることには疑問がある。本宣言は、I. 一般方針、II. 雇用、III. 訓練、IV. 労働生活条件、V. 労使関係の各章からなっており、労働に関するあらゆる分野を包含し²⁵、ILO がそれまで策定してきた国際労働基準のエッセンスが網羅的に取り上げられている。すなわち、多国籍企業に対して、特に多国籍企業として関係の深い国際労働基準についてその遵守を求めることが主要な目的であり、国際労働基準を「超えた」部分の自発的な取り組みを促すことを目的としていたわけではない。したがって、本宣言は、多国籍企業が展開するどの国においても(当該国の国際労働基準の国内法化が遅れていたとしても)国際労働基準の中のエッセンスを遵守することを求めているのであり、国際的視野からみれば明らかに法令(=国際労働基準)遵守の領域に属し、ILO が自ら設定している CSR の定義との齟齬が生まれるのである。

このように考えると、管轄国の国際労働基準に沿った国内法化が追いつかない部分について「自発的に」国際労働基準を遵守することを ILO は CSR の一つ、というよりむしろ主要な部分として捉えていることとなる。このことは労働 CSR を考える上で重要な点である。なぜなら、労働分野(特に労働基準・労働安全衛生と呼ばれ

17 (吾郷 2007) p.17

18 例えば、代表的なものとしてワイマール憲法における「所有権の社会的義務」(Sozialpflichtigkeit des Eigentums)がある。これが今日のドイツの企業経営の重要な特質の一つである「共同決定制度」に継承されている(吉森 2010)。

19 その後日本の企業の多くでは社会貢献活動の担当部署がそのまま CSR 担当部署に衣替えしたケースが多く、今日に至るまで、CSR を単なる慈善活動的な社会貢献活動と捉えている経営者も少なくない。ただし、梅田によると、1970年代の「企業の社会的責任」論の考え方そのものは今日の CSR とさほど大きく変わるものではないとしている(梅田 2005)。

20 経済人コー円卓会議(The Caux Round Table, CRT)は、1986年に貿易摩擦問題の解消を目指し、スイス・コーの地に日米欧の経済人達が参集し始めた会議。当初は非難の応酬であったが、自らが生き残るためには互いを尊重し、共に歩んでいく姿勢を持つことが必要であると悟り、1994年、そのために互いが守るべき行動規範である「CRT:企業の行動指針」をまとめた。その後は、行動指針の精神を踏まえた企業経営の実践を目指した自己診断ツール「CSR イノベーション」の開発などを行った。

21 (経済同友会 2003-1)

22 (経済同友会 2003-2)

23 (経済同友会 2003-1)及び(経済同友会 2003-2)では、「企業の社会貢献」と CSR の違いにフォーカスし、企業収益と社会貢献をトレードオフの関係に捉えるのではなく、共に実現すべきものであることを強調し、欧州で一般化しつつあった CSR についてそのエッセンスを紹介している。

24 今日 ILO では、本宣言ののちに取り上げる 1998 年宣言と並んで CSR に関する基本文書として位置付けられている。ILO は企業の取り組みを直接サポートするサービスとしての「ビジネスのためのヘルプデスク」を開設しており、そのサービスの一環として CSR についてのファクトシートを出している。その一つ、「ILO HELPDESK No.1 The ILO and Corporate Social Responsibility (CSR)」(ILO online 1)において、「CSR について 2 つの主要な ILO の参照文書」として、「『多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言』と、『労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言』を挙げている。

25 本宣言は今日に至るまで数次の改訂を経ているが、この章立ては直近の 2017 年改訂まで維持されている。

る分野）においては、ILO の国際労働基準、又はそれにほぼ準じている先進各国の労働関連諸法を完全に遵守していたならば、それを「超える」領域は決して多くはないからである。これは、労働関連諸法すべてを完全に遵守することがいかにハードルの高い課題であるかということの裏返しであるともいえる。このような労働法（国際労働基準）と労働 CSR の関係が、その後の ILO における労働 CSR に係る取り組みの底流を流れることとなる。

【引用・参考文献】

- 吾郷眞一「国際経済社会法」（三省堂、2005 年 2 月）
- 吾郷眞一「労働 CSR 入門」（講談社現代新書 1906、講談社、2007 年 8 月）
- 吾郷眞一「わが国における ILO 条約の批准状況と雇用に関する CSR の意義」（学術の動向 第 15 巻 10 号 公益財団法人日本学術協力財団 2010 年 10 月）
- 吾郷眞一「創立 100 周年を迎えた ILO と国際労働基準設定の今日的意義－批准という壁を超えるソフトローの役割と限界－」（Work & Life 世界の労働 2019 年 Vol.5 日本 ILO 協議 2019 年 10 月）
- 梅田徹「CSR（企業の社会的責任）概論」（季刊労働法 2005 春季 通巻 208 号 労働開発研究会 2005 年 3 月）
- 小畑史子「我が国における CSR と労働法」（季刊労働法 2005 春季 通巻 208 号 労働開発研究会 2005 年 3 月）
- 小畑史子「国際労働基準と CSR」（「世界の労働」2010 年 11 月号、pp.10-19、通巻 60-11、ILO 協会、2010 年 11 月）
- 栗山直樹「CSR と ILO 国際労働基準の関連とその方向性」（季刊労働法 2005 春季 通巻 208 号 労働開発研究会 2005 年 3 月）
- 経済産業省「企業の社会的責任（CSR）に関する懇談会」中間報告（2004 年 9 月）
- 経済同友会「欧州における企業の社会的責任－市場の進化と 21 世紀の企業研究会：欧州調査報告」（2003 年 2 月）
- 経済同友会「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－」（2003 年 3 月）
- 経済同友会「日本企業の CSR：現状と課題－自己評価レポート 2003」（2004 年 1 月）
- 厚生労働省「労働に関する CSR 推進研究会報告書」（2008 年 3 月）
- 中谷滋「ILO「多国籍企業と社会政策との関係に関する三者構成諮問会議」に出席して（「世界の労働」1977 年 6 月号、pp.19-34、通巻 27-6、ILO 協会、1977 年 6 月）
- 林雅彦「ILO における国際労働基準の形成と適用監視」（日本労働研究雑誌 通巻 640 pp.45-54、Nov.2013 日本労働研究機構 2013 年 11 月）
- 三井情報開発株式会社総合研究所「各企業における労働 CSR に関する取組状況に係る実態把握及び分析（厚生労働省委託研究）」（2007 年 1 月）
- 吉森賢「ドイツ共同決定制度と所有権の社会的責任－その制度化過程－」（横浜経営研究 第 31 巻 第 1 号 2010 横浜経営学会）
- ILO “InFocus Initiative on Corporate Social Responsibility (CSR)” Governing Body, 295th Session, Geneva, 2006
- ILO “ILO HELPDASK No.1 The ILO and Corporate Social Responsibility (CSR)” (https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_116336/lang-ja/index.htm)
- (ILO online 1) と表記
- ILO “Corporate Social Responsibility” (<http://libguides.ilo.org/corporate-social-responsibility-en>) (ILO online 2) と表記
- Edward PHELAN. “The Contribution of the I.L.O. to Peace” International Labour Review Vol.LIX No.6. ILO. (June 1949).