「ビジネスと人権」（BHR）における社労士の果たすべき役割

国際労働機関（ILO）駐日事務所　高﨑真一駐日代表

連合会は９月５日、ILO駐日事務所の高﨑真一代表を招き、「ビジネスと人権」（BHR）をテーマに役員研修を実施した。近年、企業に人権尊重を求める動きは加速度的に浸透し、専門職からの支援を求めるニーズはこれまでになく高まっている。一方で、AIをはじめとするDXも進展しており、社労士業務の将来性を見据えた観点から、社労士の果たすべき役割についてお話しいただいた。

大野実会長挨拶

高﨑代表には、２年前（令和３年９月）の役員研修においても「ビジネスと人権」をテーマに講演いただきました。それから２年間、人権にかかる問題がますます注目されるなか、我々社労士が企業や社会に対し、どのような役割を果たしていくのか、社労士の将来像を見据える上でもしっかりと自覚をし、取り組んでいかなければならないテーマだと考えています。高﨑代表にはこれまでにも、いろいろな場面でご協力をいただいてまいりましたが、本日は新しい執行部に向けて講演をお願いしたところです。よろしくお願いいたします。

研修概要

AIやDXの進展と社労士業務の将来性

あくまで私見だが、AIやDXが進展する時代において、社労士業務も大きな変化に迫られると考えられる。一方で、社労士の皆さんの高度な専門性が活かされる業務は、これからも求められてくるはずで、働き方改革、労務監査、労働条件審査など、さまざまな観点から取り組まれていると思うが、ニーズがより具体的で、個々の企業ごとにオーダーメイドなサービスが求められ、かつ、そのフォーマットがある程度できていて、多くの企業を巻き込む形で取り組むことができる「ビジネスと人権」は有望なコンテンツではないか。

国際労働基準（ILO条約）の限界

私どもが推進する国際労働基準の批准、ディーセントワークの実現に向けて、本来、パートナーとなるのは国家だが、頼りにならない国家が少なくない。法律を整備してもそれを守らせるだけの力（法執行力）がない国もあるし、国内法では国外のサプライチェーンは規制できない。そもそも批准しない国も多い。そこで国家に代わる実現主体として期待されているのが企業だ。国家の歳入と企業の売上高を比較すると、世界には一国の歳入を上回る売上高を誇る企業が数多く存在する。「ビジネスと人権」に限らず、グローバルコンパクトもSDGsもそうだが、企業と協力しながら社会正義を実現していくのが世界的なトレンドになっている。

「ビジネスと人権」がSDGsのメインストリーム

日本では、SDGsが環境問題として入ってきたため誤解されている人も多いが、SDGsの17の持続可能な開発目標のうち、14が人権に関する目標だ。「ビジネスと人権」こそがSDGsのメインストリームであることを、改めて強調しておきたい。

企業に人権尊重経営を求める日本政府

企業に人権尊重経営を求める動きは、日本においても加速している。大きな動きとしては、今年６月に国際的に評判の悪かった外国人技能実習制度が見直されることになり、代わりに特定技能を拡大する方向で議論が進められている。また、政府調達において人権を尊重する企業を優遇するしくみの導入も決まった。特に公共調達への依存割合が高い地方経済にとって影響が大きいのではないか。２年前では想像できなかったことが起きているが、重篤な人権問題を起こせば、日本企業であっても国際的なサプライチェーンから排除されてしまう、政府の危機感の表れだ。

人権が企業のサステナビリティを決める時代

このような動きを踏まえれば、「ビジネスと人権」

が企業のサステナビリティを決める時代だと言わざるを得ない。人権尊重経営はリスク回避が主眼のように聞こえるかもしれないが、業績拡大にも直結する。たとえば、若い世代を中心に人権意識の高い企業の商品やサービスに乗り換える傾向が強く、企業イメージや売上の拡大につながる。ESG投資の観点からも、人権投資の拡大によって株価が上がり、資金調達で有利になる。また、取引への影響も大きい。先進的な企業が取引先に人権尊重の取り組みを求めるのであれば、そこに参入できるチャンスが生じるし、逆に対応できなければ取引を切られてしまう可能性もある。人権をコストとして取り組むのは限界があるので、業務拡大のための投資として積極的に取り組むのが望ましい。私は、資本主義が成立して以降初めて、利益追求型のビジネスモデルから、人権や環境などの社会課題の解決も同時に追求するビジネスモデルに転換されたと理解している。

グローバルサウスと「ビジネスと人権」の今後

グローバルサウスも実は「ビジネスと人権」に深く関係している。現在はG７の自由主義陣営と、中国・ロシアの権威主義陣営が、グローバルサウスと呼ばれる開発途上国を自陣営に巻き込もうとロビー活動を展開しているが、自由主義陣営の切り札となり得るのが経済成長と人権尊重を両立する「ビジネスと人権」のビジネスモデルだ。中国経済に陰りが見え始め、権威主義の一時の勢いにブレーキがかかるなか、労働者の人権が守られ、賃金も上がり、経済も成長するモデルがいかに優れているかを主張し、巻き返しを図っている。当然、日本も自由主義陣営の一員として、こうした取り組みが求められる。

人口動態から見た「ビジネスと人権」の今後

「ビジネスと人権」を紐解く上で、もう一つ重要なテーマが今後の人口動態だ。日本の人口は2008年をピークに減少局面に入ったが、まだ峠を越えて少し落ちた程度にもかかわらず、採用難だ、人手不足だと大騒ぎになっている。だが、人手不足はこれからがより深刻で、今世紀末には少子化対策がうまくいったベストシナリオとしても6,500万人、出生率が低水準で推移すれば、4,000万人を下回ると予測されている。外国人労働者を受け入れるにも限度があり、人権尊重経営に取り組んで人をつなぎとめる努力がより一層重要になっていく。

企業における人権尊重経営の本質

企業の人権尊重経営は、特別な対応が求められているわけではなく、「人を大切にすること」が基本であり、従業員や関係者の人としての尊厳を守ることに本質がある。それを掛け声だけで終わらせるのではなく、いかなる状況下でも組織の中で機能して守られるようなメカニズムの構築が求められる。それが結果として良いモノづくり、人づくりに影響し、業績の向上につながり、企業のサステナビリティ（生き残り）戦略となる。こうした人権尊重の考え方は、社労士法第１条の理念にも合致しており、ぜひ積極的に取り組んでいただきたい。企業のニーズを分析しても、人権問題への取り組みで欲しいのは適切な情報とノウハウを提供する外部の専門家だ。弁護士などのライバルは多いと思われるが、社労士の皆さんの大きなビジネスチャンスになる。

「ビジネスと人権」を推進する社労士の養成

連合会では、「ビジネスと人権」を推進する社労士を養成する研修を地域協議会や都道府県会にて実施し、2024年度末までに600人の養成を目標に掲げ、そうした社労士を企業に派遣して支援するような運営を考えていると伺っている。ILOとしても、2020年に締結した包括連携協定に基づき、養成研修におけるテクニカルサポートなどを通じて後押しさせていただく。このほか、対応可能な限りご協力をさせていただくので、ご相談いただきたい。

河村卓副会長挨拶

「ビジネスと人権」に取り組む企業を社労士が支援することによって、企業がその社会的責任を果たし、価値を高め、ビジネスが継続的に発展することにつながっていきます。同時に、我々社労士自身にとっても、その社会的責任を果たすことになると考えています。本日の研修を踏まえ、改めて我々が専門家として「ビジネスと人権」に取り組む大切さを理解するとともに、持続可能な社会の構築に向けて、ぜひ皆様のご協力をこれからもお願いしたいと思います。

ILO・経済産業省共催「アジアにおける責任あるビジネス、人権、そしてディーセント・ワーク～人権と包摂的な成長の相乗効果を活かして～」へ登壇

9月18日（月）にインドネシア、バングラデシュ、カンボジア、フィリピン、タイ、ベトナム、G7（主要7カ国首脳会議）メンバー国（フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、日本、EU加盟国）が参加し、ILO（国際労働機関）と経済産業省が共催する「アジアにおける責任あるビジネス、人権、そしてディーセント・ワーク～人権と包摂的な成長の相乗効果を活かして～」がインドネシア・ジャカルタでオンラインと対面のハイブリッド形式で開催された。各国の政府、労働者、使用者団体（政労使）などオンラインを含めると200人超が参加した。

当イベントは、「強じんで持続可能かつ包摂的な経済成長」と、「ディーセント・ワーク」（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を含む人権尊重を促進すること。この2つが互いに作用し合い相乗効果を生み出すことの共通認識を醸成することを目指し開催された。

また、それぞれの国の状況を捉え、各国の主体的な取り組みに焦点を当てながら、ディーセント・ワークの実現を含むさまざまな人権尊重の取り組みを後押しするために、各国固有の経験やアプローチを共有した。

イベントは3つのセッションで構成され、企業・産業・国レベルでの、国連、経済協力開発機構（OECD）及びILOの文書や枠組みに沿ったサプライチェーンにおける責任ある企業行動（RBC）とディーセント・ワークの推進に向けた取り組みの紹介が行われた。その後、政府、労働者団体、使用者団体やその他サプライチェーンにおける関係者の間で議論を深め、国際労働基準をはじめとする国際基準に基づく更なる協力や共通価値の促進について、アジアにおける責任あるビジネス、ディーセント・ワークの実現や持続可能な経済成長を支える上で、技能開発や人的資本への投資が果たす役割について、活発な議論が行われた。

その中で、当連合会からは「責任ある企業行動：企業レベルでのイニシアチブ」と題されたセッションに小野理事が登壇し、ラギー報告において、企業がその対応を決定する際に独立した専門家からの助言を求められていることに触れ、世界的な人権尊重の動きの中で、日本において圧倒的多数を占める中小・小規模事業所が、当該取組みを実施していくためには、専門家による丁寧なサポートが求められており、日本における労働社会諸法令の専門家である社労士がサポートの担い手となることで、持続可能な人権尊重経営を実現していく可能性を示唆した。

また、各国において当該取組みを進めることが国際社会における労働市場において、自国を選択してもらう重要な要素となりえることを添えて締めくくった。

イベント全体としては、政府、使用者・労働者団体、その他のサプライチェーン関係者間の国際基準に基づく価値観の共有を促進する重要な機会となった。

連合会では、今後とも国際機関との関係を強化し、「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする社会」の実現を目指し、取組みを進める。

登壇の様子　© ILO/Rizki Rahmat Nasution

※詳細はILO駐日事務所ウェブサイトにて公開中