

今般、社労士総研において研究が進められておりました「『社会保険労務士とCSR』研究プロジェクト」の報告書が完成し、連合会ホームページにおいて公開されました。報告書完成にあたり、研究代表者としてプロジェクトを先導していただいた立命館大学法学部教授 吾郷眞一氏からのレポートを掲載します。

「社会保険労務士とCSR」 研究プロジェクト 報告書完成にあたって



立命館大学法学部教授 吾郷 眞一

① 研究が始まった経緯と議論の経過

私が講談社現代新書で『労働CSR入門』を書いたのが、ちょうど今から10年前になります。この問題に興味をもたれたのが当時の大槻会長で、一度は数人の労働法学者と社労士を構成員とする小規模の研究会在社労士総研の下に立ち上がったのですが、途中で立ち消えになりました。しかし、2000年前後にOECDやILOの多国籍企業ガイドラインが次々改定されると同時に、労働CSRが大きく展開し始め、2010年にはISO26000という基準が生まれて、さらに2011年には国連指導原則（いわゆるラギー原則）が採択され、いずれにおいても労働CSRが重要な地位を占めるに至りました。当初は耳慣れない言葉であった労働CSRも、比較的普通に使われるようになってきたのです。今から3年前、あるILO関連の集会で私が、労働CSR普及を担うのは社労士ではないか、との発言をしたことを聞かれていた大阪の小野社労士が、しばらくして大学の研究室まで訪ねて来られました。研究会の復活が企画され、大西会長の積極的なご支援もあり、研究プロジェクト発足の運びとなりました。大西会長は、研究会自体にもご出席されることがあり、懇親会等では大槻最高顧問すらお見えになるという連合会の強い力の入れようを感じ、私としては今度こそは実りがある研究成果を出したいと思ったものでした。

幸い、この問題を研究するのにふさわしい研究者

及び、経営側、労働側、社労士の委員の方々の参加をいただくことができ、充実した2年余の研究が報告書の出版を区切りに一段落しました。学術的な研究にとどまらない、実践的な内容を持つ報告書を作成するために実務家の方々が多数となるような委員構成を取ったのですが、それは、多くの具体的で、意味がある提言を巻末に置くために、大きく貢献しました。また、研究者委員にとっては、経営側と労働側が労働CSRをどのように捉え、そこから何を期待しているかを知ることができたことが非常に有益であり、また、社労士委員から実際の日常業務が何であって、どのような問題に直面しているかを聞くことは、労働CSRをどのようにしたら社労士業務に取り込んでいけるかを探るうえで不可欠でした。

実際の研究は次のように進行しました。研究計画策定のための初会合の後、私（研究代表者）が第2回研究会で問題点の整理をしつつ、労働CSR研究の現状を紹介しました。その要約は、『月刊社労士』に2ヵ月にわたり（『社会保険労務士とCSR研究プロジェクト』（その1）『月刊社労士』2015年11月号46 - 47頁、同（その2）『月刊社労士』2015年12月号37 - 38頁）掲載しましたが、そこでは今回の研究プロジェクトが大きく2段階構えで遂行していくことも述べられています。すなわち「・・・まず労働CSRの前提としてのCSRそのものについての共通理解を提示したあと、個別の労働CSR（ないしは、私が労働CSRの淵源ないしは参照基準と呼ぶもの）が何であるかを見極めるという基礎作業を行」い、学者・

経営関係・労働関係メンバーは、主として労働CSR（の参照基準）を特定することに貢献し、社労士メンバーは特定された労働CSR（の参照基準）をいかにしたら日常の業務の中に取り込むことができるか、という観点からの研究を行うこと、となっていました。

研究会は2年目に入ったところで人数を絞ったワーキンググループ方式に移り、分科会的な会合を持ったものではありませんが、やはり最終的には全員の参加がないと提言がまとめられないし、それがないと委員個人の報告も書けないことがわかり、最後の数回は全体会方式の審議に戻し、今年（2017年）に入ったところで全委員の参加の下、提言をまとめました。そして、それを踏まえたうえで各委員による執筆を待ち、それを集積、統合した報告書がここに完成しました。

②労働CSRを推進していくにあたって 社労士に期待すること

社労士が労働CSR推進に貢献するために何ができるかは、報告書の最後に掲げられた提言にほとんど言い尽くされています。簡単に言うと次のようになります。

まず第1に、社労士は日常の活動にあたって、法令と同様に労働CSR参照基準も念頭に置くということです。特に、クライアント企業がCSR活動をするときに労働CSRを導入する手助けをすることが重要になってきます。

次に、現在一部で行われていることではありますが、公共調達枠組を利用して労働CSRを普及するという課題があります。このためには、地方公共団体のイニシアティブによる公契約条項が前提になりますが、その際の社労士の審査活動は労働CSRの実現の意味を持ちます。また、それに似た考え方として、労働CSR認証活動が挙げられます。法ではないにもかかわらず、規範性を持つ労働CSRにとって、その実効性を高めるためには認証が有益です。ある意味では、社労士はすでに、労働条件審査や、経営労務診断サービスにおいて、一定の認証活動を行っています。現在は公契約条項に基づいて行われる認証に限定されている労働条件審査の一般化がなされた場

合には、そこに労働CSRの視点を取り込まれなくてはなりません。また、その際の認定活動（インスペクターとしての活動）は、社労士が行うに最も適した業務と行うことができるでしょう。

最後に、全国社会保険労務士会連合会が対外的に自ら労働CSRを実践することを表明することも提言されています。社労士活動の大前提として、社労士法1条の基本を押さえ、人権の視点を入れた業務遂行を心がけなくてはなりません。そのためには、全国社会保険労務士会連合会が国連グローバルコンパクトに加盟することが有意義であるとされています。また、ILOとのパートナーシップを構築し、国連持続可能な開発目標（SDGs）の担い手であることを認識することも大切です。SDGsは、形の上では国連総会決議ですが、従来の決議とは違って、国連加盟国政府だけではなく、広く市民社会全体に働きかけがなされています。その意味では、社労士（連合会）そのものも名宛人となっているし、SDGsを実現する主体であると言えるのです。

③新プロジェクト「社労士による 労働CSR推進プロジェクト」の展望

2年にわたる研究プロジェクトは、理論的結論と実践的提言の2つの成果を残して報告書作成にこぎ着けましたが、委員会の作業は完全に終わったわけではありません。なぜならば、労働CSR自体が発展途上にあり、かつ時間とともに変化するものですので、継続したフォローアップ（review）が必要だからです。労働CSRを軸にして活動をする、と簡単に言っても、ダイナミックな性質を持つ労働CSRは常に検証・確認され続けなくてはなりません。報告書が最後に「実務上の提言を実行に移すためにも、今回の研究が到達点ではなく、分析のさらなる精緻化が要求されるものと思われる」と結んでいるのは、その意味があります。

たとえば、社労士が労働CSRを実践していく過程で「ILO条約・勧告、国連、OECD、ISO等の関連文書についての正確な知識習得、クライアントに応じた参照基準の取捨選択が必要であることの理解、それに対応する参照基準の整理、ガイダンス資料の作成と配布」といったことが必要になってくるので

すが、この研究報告書では、そこまで立ち入って議論していません。また、労働CSRが何であるかをわかりやすく説明するためには、ベストプラクティスを収集し、参考として利用すること、等が提言されていますが、その資料作成はまだこれからです。

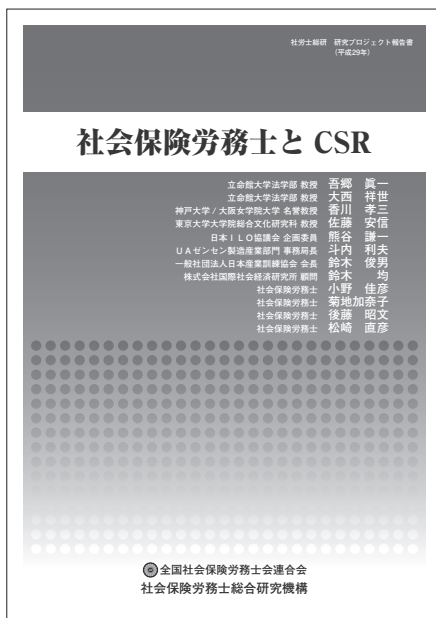
最初のプロジェクトで確認されたことを実践に移すフェーズ2として、「社労士による労働CSR推進プロジェクト」が2018年早々出発します。

Profile 吾郷 眞一

東京大学法学部卒業。東京大学大学院、ジュネーブ大学大学院修了(博士)。埼玉大学、ILO(国際労働機関)、九州大学を経て、現在立命館大学法学部教授。専攻は国際労働法、国際法。アジア開発銀行行政裁判所裁判官、ILO条約勧告適用専門家委員会委員。著書に『国際経済社会法』(2005年・三省堂)、『労働CSR入門』(2007年・講談社現代新書)など。

平成27年度から研究が進められておりました

「社会保険労務士とCSR」研究報告書を連合会ホームページ上に公開いたしました。



<プロジェクトメンバー>

- | | |
|------------------|-------|
| 立命館大学法学部教授 | 吾郷 眞一 |
| 立命館大学法学部教授 | 大西 祥世 |
| 神戸大学／大阪女学院大学名誉教授 | 香川 孝三 |
| 東京大学大学院総合文化研究科教授 | 佐藤 安信 |
| 日本ILO協議会企画委員 | 熊谷 謙一 |
| UAゼンゼン製造産業部門事務局長 | 斗内 利夫 |
| 一般社団法人日本産業訓練協会会長 | 鈴木 俊男 |
| 株式会社国際社会経済研究所顧問 | 鈴木 均 |
| 社労士(大阪会) | 小野 佳彦 |
| 社労士(神奈川会) | 菊地加奈子 |
| 社労士(福岡会) | 後藤 昭文 |
| 社労士(東京会) | 松崎 直彦 |

<報告書の閲覧方法>

①連合会トップページ → ②連合会・社労士会について



→ ③社会保険労務士総合研究機構



(URL)
<https://www.shakaihokenroumushi.jp/organization/tabid/279/Default.aspx>



『社会保険労務士とCSR』研究プロジェクト』において、吾郷眞一教授とともに研究を進められた熊谷謙一氏（日本ILO協議会）と鈴木均氏（(株)国際社会経済研究所顧問）が、スリランカで開催されたアジア生産性機構（APO）主催の「中小企業におけるCSR」国際ワークショップに参加されましたので、熊谷氏からのレポートを掲載します。

アジア生産性機構（APO）の 「中小企業におけるCSR」 国際ワークショップに参加して



日本ILO協議会 くまがい けんいち
熊谷 謙一

アジアの中小企業でのCSR推進に向けて

経済と社会のグローバル化がすすむ世界のなかで、持続可能で公平な社会を実現するために、CSR（企業の社会的責任）の役割が改めて強調されている。そのなかで、CSRでの今日の最大の課題は、中小企業に取り組みを広げ、浸透していくことである。昨年の11月の6日から10日まで、スリランカのコロombo近郊で、アジア生産性機構（APO）が、14か国・28名の参加者を招集し、このテーマでは初めての国際ワークショップを開催した。筆者は、今回のワークショップにチーフ・リソースパーソンとして招かれた。同じく日本から(株)国際社会経済研究所顧問の鈴木均氏（前社長・元NEC CSR部長）が講師・リソースパーソンとして招かれワークショップを指導した。

アジア生産性機構（APO：Asian Productivity Organization）は、1961年5月に設立され、日本（東京）に本部を置く国際機関であり、現在は20の国と地域が加盟している。そのミッションは、アジア太平洋地域における社会経済発展に寄与するため生産性向上に関する諸活動を行うことである。1959年に日本生産性本部がアジア各国に対して生産性運動の連携を提唱し、東京で「アジア生産性国際会議」を開催したことがそのルーツである。現在、活動の戦略分野として、中小企業振興・地域発展の促進、イノベーション主導の生産性向上、緑の生産性の普及の3つを掲げているが、なかでも中小企業対策に力を入れている。今回のワークショップはそれらのAPOの方針を具体化するものとして開催された。

ワークショップの開催地は「インド洋の真珠」とも呼ばれる南アジアの島国、スリランカである。会場は、同国西岸の首都コロomboから海岸沿いに約10

キロ南に下った保養地、マウントラビニアのホテルである。会場のホテルは海沿いの丘にある英国植民地時代のイギリス総督の別荘を改装したものというだけに、往事が偲ばれる古風で優雅な建物であった。日本では真夏のような気温で、雨期の終わりであったが、陽光が差し込む日々もあり、テラスからは長く続く海岸とインド洋の美しい光景を眺めることができた。ワークショップはこのような恵まれた環境のなかで、現地のAPO加盟組織と「CSRスリランカ」の全面的な協力を得て運営された。

CSRプログラムの構成と内容

ワークショップのプログラムは、開会ののち、3日目の午前まで、まずリソースパーソンによるCSRの理論と実践のインプットが行われた。その間、2日目の午後には、参加者によるカントリー・レポートの報告が行われている。3日目と4日目の午後にはグループ討論が行われ、参加者が今後の実践に向けてのプログラムを作成し、最終日・5日目の午前中にその成果が発表された。また、4日目の午前には熱心にCSR活動をすすめている現地の食品工場を訪問し意見を交換した。最終日の午前には、まとめとして、リソースパーソンから「CSRの実践に向けての7つのステップ」が示された。最終日の午後には閉会が行われ、参加者はそれぞれの国や地域でのCSRの推進を表明して帰途についた。

今回のワークショップは、前述のとおり、APOとして初めてのものであり、事前のプログラム策定の段階から、その内容が繰り返して検討された。CSRのコンセプトは、企業によるボランティア的な社会貢献活動を中心とした旧来のものから、国連グローバルコンパクトの策定などを経て、今日では人権や労働基準などの国際ルールを含むものへと衣替

えをしている。しかし、アジア地域ではまだ旧来のイメージが色濃く残されている。そのため、プログラムは、CSRの歴史と今日的コンセプトの確認、日本と世界での実践を丁寧に説明することに力を入れた。また、現代CSRの標準的なツールとしてISO26000の内容と実践を解説した。それらを経て、参加者に自らのCSRプログラムを開発するためのグループ討論を求め、リソースパーソンがアドバイスとコメントを行うかたちとした。

ワークショップの成果と評価

ワークショップの参加者は各国政府の中小企業政策やCSR担当が中心であり、いくつかの国からはCSRを指導するコンサルタントも参加していた。前述のとおり、アジアでのCSRの普及は国や組織によって異なる。そのため、参加者のCSRに対する理解のレベルには当初、大きな開きがあった。しかし、プログラムを通じてその理解は大きくすすんだ。実際、プログラム後半のグループ討論では熱心な論議を経て、現代CSRのコンセプトを踏まえたアクションプランがとりまとめられたことは大きな成果である。スリランカでのCSRのモデル企業の訪問とディスカッションも参加者の理解と論議をすすめるために有意義なものであった。

しかしながら、今回の成果は、アジア地域の中小企業でのCSRの普及に向けての最初のステップに過ぎない。アジア各国の経済や産業の発展段階には大きな開きがあり、中小企業のあり方も極めて多様である。今後、参加者は、各国においてそれらの現実を踏まえたプログラムを開発していくことが求められる。そのためにはAPOなどの国際組織や専門家の支援が欠かせないであろう。ワークショップを主催したAPOには、今後、例えば、国別のプログラムを策定するためのセミナーなどを企画することが期待される。各国からの参加者がそれをベースに、中小企業でのCSR推進をはかることができれば、今回のワークショップの具体的な成果に結びつくであろう。

なお、今回のワークショップでは、前述のとおり、国際的なCSRツールであるISO26000（組織の社会的責任）をベースに教材を組み立てた。そして参加者との討論を経て、「CSRの実践に向けての7つのステップ」を提示することができた。ISO26000は

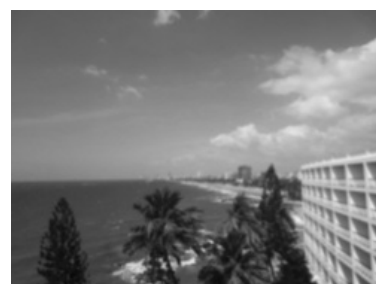
幅ひろい組織を対象に策定されおり、その普遍性が示されたかたちである。しかし、今後、アジアの中小企業の現実を踏まえて、さらなるブラッシュアップを続けることが必要であろう。また、インドネシアなどアジアへの支援を行い、最近では労働分野のCSRでの貢献を検討している日本の社労士会の役割にもご期待申し上げたい。最後に、今回のワークショップの成功は、CSRの取り組みがすすむ韓国の生産性本部出身のAPOディレクター、キムジュンホ氏の献身的なリーダーシップによるものが大きかったことを記して報告を終えたい。



ワークショップ参加者



CSRのレクチャー



会場・マウントラビニアホテル

Profile 熊谷 謙一

1974年埼玉大学卒。自動車会社、旧ナショナルセンターを経て1987年から連合。労働法制、雇用対策、国際関係、CSR等の担当局長を歴任。2009年国際労働財団に移り、副事務長を経て現アドバイザー。また、日本ILO協議会企画委員。日本労働法学会、企業と社会フォーラム会員。『ISO26000と労使の課題』（2013年・日本生産性本部）はじめ、労働法制、労使関係、CSRなどの著書、論文多数。『アジアの労使関係と労働法』で2016年日本労働ベンクラブ賞受賞。