

社会保険労務士と CSR

立命館大学法学部 教授
立命館大学法学部 教授
神戸大学 / 大阪女学院大学 名誉教授
東京大学大学院総合文化研究科 教授
日本ILO協議会 企画委員
U A ゼンセン製造産業部門 事務局長
一般社団法人日本産業訓練協会 会長
株式会社国際社会経済研究所 顧問
社会保険労務士
社会保険労務士
社会保険労務士
社会保険労務士

吾郷 眞一
大西 祥世
香川 孝三
佐藤 安信
熊谷 謙一
斗内 利夫
鈴木 俊男
鈴木 均
小野 佳彦
菊地 加奈子
後藤 昭文
松崎 直彦



社会保険労務士とCSR

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
U Aゼンセン製造産業部門 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	野	佳	均
社会保険労務士	小	地	加	彦
社会保険労務士	菊	藤	奈	子
社会保険労務士	後	崎	昭	文
社会保険労務士	松		直	彦



全国社会保険労務士会連合会
社会保険労務士総合研究機構

—目 次—

「社会保険労務士とCSR」研究プロジェクト総括（吾郷眞一）	1
女性のエンパワメントとCSR（大西祥世）	17
CSRに関わる労働裁判例（香川孝三）	31
人権デューデリジェンスのための「人間の安全保障」アプローチ：	
労働CSRの可能性（佐藤安信）	43
国際CSRと中小企業～労働分野を中心に～（熊谷謙一）	53
「社会保険労務士とCSR」研究プロジェクトからの提言に向けて	
～労働組合の立場から～（斗内利夫）	67
社労士の社会的信用確保と企業の社会的責任とをつなぐものを求めて（鈴木俊男）	81
社労士への期待：「健康経営」のフレームワークを活用した「攻めの労働CSR」	
の取り組みで企業価値を向上（鈴木均）	105
社労士版労働CSR（小野佳彦）	123
ジェンダーの観点における労働CSRとディーセントワークの実現	
～社労士の役割と目指すべき方向性～（菊地加奈子）	135
社会保険労務士の業務と労働CSR（後藤昭文）	147
労働条件審査業務と経営労務診断サービスによる労働CSRの推進（松崎直彦）	159

「社会保険労務士とC S R」 研究プロジェクト総括

研究代表者

立命館大学法学部 教授

吾 郷 眞 一

目次

はじめに	3
1. CSR の規範性	3
2. CSR の機能	4
3. 労働 CSR	5
4. 労働 CSR の発現形態とそれらが参照する基準	6
(1) 国内法令及び国際文書	7
(2) 国際 NGO が関連する CSR 文書	11
5. 社労士と労働 CSR	12
6. 提言	13
おわりに	14

はじめに

「社会保険労務士とCSR」研究プロジェクトは、研究者（4人）、労働関係（2人）、企業関係（2人）、社労士（4人）の合計12人で構成される組織で2年に渡り共同研究を行った。

その目的は、CSR（企業の社会的責任）と呼ばれているものの一部ではあるが、今日では企業統治や環境対応を主とする一般的CSR概念と区別されて、労働に特化した「労働CSR」と定義するにふさわしいものについての研究、しかも実践的な研究である。その労働CSRが、社会保険労務士の業務と、どのように関わりを持つのか、持つとすれば、社労士は今後労働CSRをどのようにその活動の中に取り込んでいくべきか、ということを解明することを目的としていた。

顔合わせ、および研究計画策定のための初会合の後、第2回目研究会審議のために、研究代表者は問題点の整理をしつつ、労働CSR研究の現状を紹介した¹。そこでは、本研究が大きく2段階で遂行していくことが述べられている。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の淵源と称するもの）が何であるかを見極めるという基礎作業を行う。学者、経営関係、労働関係メンバーは、主として労働CSR（の淵源）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（の淵源）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い、最終的に、労働CSR（の淵源）のいかなる部分を社労士がその業務の中で援用することが適切なかを提示することができたらいいと思われる……」ということであった。

そこに示された、労働CSRが何であるかという前段階の研究と、それが社労士業務にどのように関連するか、という2段階の研究は、必然的に、労働CSRの実践（労働CSRが実際に効果を持つための仕組み）が現時点でどうなっていて、将来どうあるべきかを研究する、というもう一つの重要な分析視角を提示することにもなり、社労士業務への具体的な提案として、きわめて実践的な研究成果を提示することになる。この最後の視点については、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、数回に渡って提言案を練ったが、最終的には全体会方式の審議に戻し、2017年に入ったところで全委員の参加の下、提言をまとめた。（巻末資料参照）

1. CSRの規範性

最初の数回の研究会においては、まずCSRという概念についての共通認識を得る基礎的作業を行った。企業の社会的責任という文字が示すとおり、モノやサービスを提供することを業とする法人が、社会全体に対して負う責任ということであるが、理解の仕方は様々である。鈴木（俊）報告（83頁）が指摘するように、従来は、環境に優しいということを主とした企業の行動方針とか、いわゆるメセナ活動のような奉仕活動、企業統治やコンプライアンスの一形態、理解は様々であった。しかし、本研究会の委員全員が一致した見解は「法の遵守を含むとともに、法の遵守を超えて社会（ステークホルダー）に利益をもたらす活動を導くもの」（コンプライアンス・プラス、熊谷報告65頁参照）を指すということであった²。重要な点は、それ自体は法ではないが、法のような効果を持つ、すなわち

¹ その要約は、月刊社労士に2ヶ月にわたり掲載：「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46-47頁、同（その2）『月刊 社労士』2015年12月37-38頁

規範的な内容を含み、企業の自発的实践という方法を用いて目的が実現されるもの、ということである。

すなわち、法の遵守だけならば実定法そのものであるから、まさしく法のレベルでの議論であり、今まで企業が行ってきていたこと「企業統治」(corporate governance)に関する議論に何ら加えるものがない。しかし、今日「法プラス α 」が問題となっているのである。法を超えるものを想定しているわけだから、まさしく法でないものが規定対象となることを意味する。そのような法を超えた領域において「権利」と「義務」の関係に近いものを想定するところのCSR³、が用いる言葉が「責任」である。法的義務を伴わない責任とでも言ったらいいだろうか。ある意味では「責任」も一つの法的概念である。責任能力、刑事責任、無過失責任など法的帰結を持つ道具概念のひとつであって、社会的責任もまさしく社会に対する(法的)責任を具現するものである。ルソーのいう社会契約とは異なるが、ここにも一種の社会と企業の間にある一定の権利義務関係(法律関係)が「責任」という法的用語を用いて構築されている。

ただ、ここで忘れてはならないのが、CSRには実は「法」も含まれるのである。プラス α だけがCSRではない。厳密に言えば「CSRとは法令遵守と、プラス α 」である。プラス α だけをやれば良いということではない。労働に特化したCSR(労働CSR)について言えば、「企業が守るべき各種の労働法規(および他の人権規定)を確実に遵守すること」および「プラス α としての法の枠を超えるものをめざすこと」である、ということになる。

2. CSRの機能

法ではないが、規範的な内容を含み、かつ企業の自発性に依存するところが大きい、という性質を持つCSRは、それだから逆に法よりも有用性が高いことがある。

佐藤報告(42頁)においては、人間の安全保障という概念を中心にして、とりわけ2015年に国連総会で採択されたSDGs(持続可能な開発目標)を実施に移す方法として、民間の力によるCSR活動に期待が寄せられている。法的にソフトな文書を実施に移す方法として、ソフトなCSRというものが役立つということである⁴。

大西報告(17頁)と菊地報告(135頁)に共通している主題は、ジェンダー問題への対応が社会の活性化と経済福祉向上にとって重要であり、そこへの道のりとしてCSRがクローズアップされてくるというものである。具体的には、WEPs(国連女性のエンパワメント原則)に参加する、あるいは政府や自治体が行う公共調達での評価基準に合致するよう努める、といった企業の自助努力の源となるのがCSRである(大西報告28・29頁)。また、鈴木(均)報告(104頁)も、健康経営という視点でCSRは重要な働きをするという。企業の自発性にその基本があるCSRは、法的規制ということを嫌う企業にとって、取り込むことに抵抗が少なく、女性の活躍や働く人たちとその家族の健康を最大化す

² もっとも、コンプライアンスという概念にも幅があり、プラス α の部分も含めて認識されることもあるので、本総括では、狭い意味でのコンプライアンスを指すときは、「法の遵守」という語を用いることにする。

³ なお、CSRのRは義務(Duty)ではなくResponsibility(責任)であるから、法的義務とは違う。ラギー原則の3つの柱のうち1と3は国家に対して向けられたものであり、そこではduty(義務)という言葉が使われているのに対し、2の企業に向けられた柱ではresponsibility to respectとされていることにも意味がある。契約法・条約法の用語法を比喩的に使うならば、前者がshallで表現されるもの、後者がshouldでつなげられるもの、という説明の仕方もあり得る。

⁴ 人間の安全保障を担うアクターは、各国政府や国際機関ばかりでなく、NGO/市民社会、企業/民間セクター、さらには大学/研究機関なども含み、それらの国境や専門を超えた越境的なネットワークによる、相互補完的なガバナンスが期待される。

るという目標到達にとって、絶好の道具を提供することになる。それは「攻めのCSR」⁵として位置づけることができ、特に日本においては少子化による経済発展の衰退を防ぐために、きわめて重要な機能を果たすことになる。

その意味では、最近CSRの議論と並行して語られるようになったCSV（Creating Shared Value）が目指すものと同じように見えるが、CSRはCSVとは違って、もう少し規範性があるもの、すなわち、その機能の中には“should……”という意味が入っていて、単に企業が良い製品を作ったり、サービスを提供したりすれば、それが同時に社会的価値を増大させるという簡単なものではないという点で、委員の意見は一致した。

規範性があるという意味では、CSRは場合によっては正規の司法過程で援用されることがありうる。このことを指摘しているのが香川報告（31頁）で、オリンパス事件⁶とフィリップ・モリス・ジャパン事件⁷の2つの判例が紹介され、企業行動要綱とか企業行動憲章など、使用者が一方的に作成する任意の文書にも一定の拘束力が認めら得ることが示されている。特に前者の場合は、直接的には人事権の濫用として原告の主張が認められているものの、濫用を判断する根拠としてオリンパスグループ行動規範が判決の基礎になったことが窺われる。これは、行動要綱の「間接適用」⁸がなされたともみることができ、それがなかったら人事権の濫用を認定することができなかったという意味では、判決理由の重要部分を構成しているものであり、やはり規範として機能したと見るのが適当である。

3. 労働 CSR

さて、以上の議論から、CSRというものの持つ意味と機能について基本的な了解がなされたが、次に必要となるのが、本研究の対象である労働に関するCSRの特定である。

従来のCSRは労働問題を対象とすることはなかった。それは当面商品の価値および取引相手からの要求および取引相手への要求のいずれの関心事項でないからである。ある企業において不当労働行為が行われているか、差別的雇用が行われているかは当面消費者や取引相手にとっては直接的には関係のないことである。しかし、この十年間ほどで状況は一変しCSRに労働基準が取り込まれることが急増した。それには2つの要因がある⁹。

第一に、不買運動の組織化がある。すなわち、労使関係において2次的ステークホルダーであったところの消費者・市民社会が前面に出てくることになったのである。市民社会は人権侵害に荷担したくないという気持ちから、企業活動の中での労働の側面にまで目を向けることになったことを意味する。児童労働を嫌う絨毯対象のラグマーク運動を出発点として、消費者運動はCSRに労働基準を取り入れる契機を作った。最近の際だった例としては、日本の国際人権NGOであるヒューマンライツ・ナウが、香港のNGOと一緒に、ユニクロが委託している中国の縫製工場に潜入調査をし、その結果を公表した事件が特筆に値する。これにより、中国の労働基準法にも違反する、低賃金と長時間労働や過

⁵ 鈴木（均）報告、110頁

⁶ 最高判平成24・6・28、労働判例1048号177頁、東京高判平成23・8・31、東京地判平成22・1・15労働判例1035号42頁

⁷ 東京地決平成22年2月26日、労働判例1000号84頁

⁸ 土地収用に際し、裁量権濫用があったとする判断の根拠として、国際人権規約が用いられたことを国際法の間接適用として捉える考え方がある。今井直「先住少数民族の権利—二風谷ダム事件」『国際法判例百選』有斐閣2001年、98頁

⁹ 拙稿、前掲、『月刊社労士』2015年11月号

酷な労働条件が問題とされ、ユニクロは、日本国内や世界的な市場でのイメージダウンを恐れ、その改善と、他のサプライチェーンでの労働条件の監視や指導を約束したとされる¹⁰。

第2が、「社会条項論」の再来という視点である。社会条項はウルグアイラウンドからWTOができあがる過程でやかましく議論された争点¹¹であり、一時は収拾に向かったかのように見られたものであるが、社会条項推進を求める国はいろいろな形でこの発想を現実化しようと試みている。CSRも例外ではない。CSRの根底には消費者運動への対応という消極的な理由のほかに、差別化という攻撃的な側面もある。他企業よりも優れていることを宣伝するだけでなく、それを市場参加への条件とすることで有利な地位を築こうとするものである。WTOにおける社会条項論の背後には、極端に言えば自分（先進国）が達成した労働条件を基準として取り上げることににより、それより劣った労働条件を課している途上国からの輸入を防ごうという保護貿易の思惑があった。CSRについても同じことがいえるのであって、悪く言えば、高い労働条件を達成した企業が市場での地位を揺るぎ無いものにするために、低い労働条件の企業が参入してくることを阻む目的でCSRを掲げるといえるものである。もう少し好意的に表現するならば、高い労働条件を誇る企業は、それなりのコストを支払っているのだから、他の企業も同様の条件で生産活動をしてもらわなくては、公正競争の見地から不利益を被ることになるから、他の企業も同様の責任を果たす（コストを払う）べきであるという発想である。まさしくこれは社会条項論である。ILOが1919年に発足した時の設立理由の一つでもある¹²。ただし、差別化の観点から企業が労働CSR導入に積極的になるとしたら、負の効果をもたらすことが、佐藤報告で指摘されている¹³。しかし、「底辺への競争」（race to the bottom）よりはましなインセンティブであろう。

いずれにせよ、今日CSRを論じる場合に、労働基準を取り込んだ労働CSRを議論しないわけにはいなくなっている。多くの企業のCSR表明の中には、労働条件についての記述が必ずある。さらには、労働CSRが取り込んでいる基準の多くが国際労働基準であり、また、その国際労働基準の多くを採択するILO自体がCSR基準¹⁴をすでに作っている。OECDや国連もCSRの「実定法化」を試みている。またNGOが推進するCSRにおいては労働CSRに大きな比重がかけられており、それが規範化するとともに国際法としての国際労働基準と抵触する可能性さえ出てくる。それでは、具体的に労働CSRとはどのようなものをいうのだろうか。

4. 労働 CSR の発現形態とそれらが参照する基準

労働CSRが最も端的に表れているのが、企業が発するCSR推進表明の中にある労働問題関連事項である。たとえば三菱商事社会憲章には「私たちは、人権及び先住民の権利を尊重する責任を果たします。また、労働における基本的権利を尊重し、適切な労働環境の重要性を認め、その確保に努めます」

¹⁰ 佐藤報告（48頁）ヒューマンライツ・ナウのホームページ：<http://hrn.or.jp/activities/uniqlo/>（2017年6月1日参照）

¹¹ 拙著『国際経済社会法』（三省堂、2005年）134-140頁

¹² 前文第3文：「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」

¹³ 「力の弱い下請企業に人権侵害とされるような労働搾取を禁じながら、コスト削減などを従来通り要求するなどして、人権尊重責任のコストや侵害による責任やリスクを下請企業に押し付けることも予想される。より弱い者にしわ寄せをすることで人権侵害の実態がかえって見えなくなるという事態も想定される」佐藤報告（47頁）

¹⁴ 多国籍企業に関する三者宣言、1977年初採択、幾度かの改訂を経て2017年3月に大幅改訂

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf（2017年5月30日アクセス）

という宣言¹⁵があるが、これが労働CSRの現れである。トヨタ行動指針の第1章「私たちとトヨタ 1-1 明るい職場づくり」¹⁶や、NECの行動憲章にある「あらゆる企業活動の場面において人権を尊重し、差別的取扱い、児童労働、強制労働を認めません。従業員一人ひとりの個性を尊重します。また、能力を十分に発揮でき、生き生きと働ける環境を実現します」¹⁷などという箇所もそうである。大手企業のほぼ全社が労働CSRを宣言している。

しかし、内容は企業によってまちまちであり、これぞ労働CSRというものを一義的に特定することができない。そこで、多くの国際組織が文書（international instruments）を採択し、そこに労働CSRの内容を提示し、利用を働きかけ、企業はそれを参照基準とする、ということが行われることになる。

（1）国内法令及び国際文書

労働CSRが「コンプライアンス・プラスα」であることから、コンプライアンスの核となるのは各種国内法令である。その意味で、日本で言えば労働基準法、労働組合法、を中心とした労働法令、それに環境関連の諸法規、企業統治に関する会社法上の規定、そしてそもそも労働関連の憲法規定などは、労働CSRにとって中心的な参照基準となる。国内労働法が、労働CSRの参照基準となることが、しばしば忘れられがちであるが、これは労働CSRの基本であるので、しっかりと認識しておく必要がある。とりわけ、社労士の任務は国内労働・社会保障法の適正実施を確保することにある¹⁸のだから、社労士活動の日常の中に、すでに労働CSRは内包されていることを認識すべきである。大西報告では、非常にわかりやすい例として女性活躍推進法の2016年改正により、社労士法第2条別表第1に、同法を実施する任務が社労士に課せられたことが指摘されている¹⁹。

一方、企業が自発的に宣言を出す場合しばしば参照されるILO条約や世界人権宣言をはじめとする国際文書も、個別企業が自らの活動の中に取り込んだときにCSRの内容となるという意味で、参照基準としての意味を持つ。企業にCSR表明についての指針を与えるという観点から、広い意味でのCSR文書（CSR instrument）とすることができる。これらを総称して国際労働基準（international labour standards）と言っても良いかもしれないが、ILOの用語法として国際労働基準はILO条約とILO勧告のみに限定していることから、それよりも広い概念である国際労働法と表現することが適当である。ILO条約ILO勧告以外の（たとえば、最近改訂されたばかりの多国籍企業に関する三者宣言[1977年初採択]や、仕事における基本原則及び権利に関する宣言（1999年）などのILO文書、個別国家間に結ばれる労働問題に関する条約²⁰や地域的な条約で労働基準を定めているもの²¹、その他、政府間国際組織（たとえばOECD）が採択する労働関係の規定を内包する宣言（1976年の多国籍企業ガイドライン）なども国際労働法の中に入れて考えることができる。たとえば日比経済連携協定のような二国間条約であっても、その下で看護師の労働条件について規定があれば、それも国際労働法である。

国際労働法、特にILO条約は（日本では特に）国内法上の直接的効果をもつだけでなく、国際機構（国際組織）法として、国家の枠を離れた国際機構（国際組織）自体が一定の法実現を推進する。私人（ILOの場合「産業上の団体」すなわち、労働組合と使用者組織）は国家における司法救済を待つまでもな

¹⁵ <http://www.mitsubishi-corp.com/jp/ja/csr/policy/>（2017年6月9日アクセス）

¹⁶ http://www.toyota.co.jp/jpn/company/vision/code_of_conduct/（2017年6月9日アクセス）

¹⁷ <http://jpn.nec.com/profile/corp/necway/chapter.html>（2017年6月9日アクセス）

¹⁸ 後藤報告（151頁）

¹⁹ 大西報告（19頁）

²⁰ 移民・外国人労働者の労働条件や社会保障についての取り決めなど。

²¹ 欧州社会憲章など。

く（大概の場合、国内救済が得られないから）、国際機構に直接訴えかけていくことができる。また、国際機構側も加盟国に対して「監視機能」（supervisory function）という国際行政行為を行うことができる²²。

そのように考えるならば、労働CSRにおいては、多くの国内労働法令、400を超すILO条約・勧告の大部分と、次に述べる4つの政府間国際機関関連文書と2つの非政府間国際文書が当面、参照基準とされるべきだということになる。そのうちでも、国際ソフトローとでもいうべき²³OECD、ILO、国連のものが代表的な労働CSRの参照基準といえることができる。

（i）OECD多国籍企業ガイドライン

OECDが1976年に採択した「国際投資と多国籍企業に関する宣言」²⁴は、外国直接投資に対して加盟国が開放政策をとることを支援すると同時に、多国籍企業が事業を展開する国に調和した活動を行うよう訴えかけるものであり、その国際協力のために4つの文書が内包されている²⁵。そのひとつが多国籍企業ガイドライン（以下「ガイドライン」）であり、その目標は、多国籍企業が経済、環境、社会の進展のためになし得る積極的貢献を奨励すること、および多国籍企業の様々な事業により生じる問題点を最小限にとどめることにある。ガイドラインの内容は、人権、情報開示、雇用・労使関係、環境、汚職防止、消費者保護、科学技術、競争、課税という企業倫理の様々な問題に関する原則に及んでいるが、そのうち人権と雇用・労使関係の項目は労働CSRの参照基準となる。OECDの勧告であるため、ガイドライン自体に法的拘束力はない²⁶。しかし、各種の手続きを完備したことにより、ガイドラインに明らかに違反する企業に対して圧力となってきた。なお、2000年と2011年には、大幅なガイドライン改定がなされ、持続可能な開発という課題の中核となる経済面、社会面、環境面の要素を一層強く打ち出している。とくに、児童労働と強制労働の撲滅に関する提言を加えたことにより、ガイドラインはILOの基本的条約をすべて含みこむことになった。2011年改正は、人権遵守を義務とするという規定ぶりになっていることが注目に値する。

このガイドラインは、主として多国籍企業に向けられたものであることは明らかであるが、「概念と原則」に関するガイドラインIの5では、多国籍企業と国内企業に差別的取り扱いをするものではないことが述べられ、Iの6では、国際企業も最大限ガイドラインを尊重すべきことが述べられている。

（ii）ILO三者宣言

OECDや国連の活動と並行して、ILOでも労働の側面に焦点をあてた討議が行われ、1977年に理事会の宣言という形で「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」が採択され、ごく最近（2017年3月の理事会）、大幅に改訂された。場がILOであるだけに、内容的にはすべてが労働CSRの参照基準であるといえることができる。なお、表題に多国籍企業という語があり、対象が多国籍企業だけの

²² 詳しくは拙著『国際経済社会法』（三省堂、2005年）13章－15章参照

²³ ここであえて「ソフトローとでもいうべき」という表現を用い、そのものずばりソフトローと言いきっていないのは、ソフトローと呼ばれるものが、法の世界ではかなり限定的な用語として用いられていることや、仮にそのうちマクシマムな定義を用いても、ここで取り上げる国際文書がほとんどソフトローですらない、その前段階にあるものでしかないのである。

²⁴ OECD加盟国の30カ国と非加盟国の9カ国（アルゼンチン、ブラジル、チリ、エストニア、イスラエル、ラトビア、リトアニア、ルーマニア、スロベニア）が宣言を「受諾」している。（2005年5月現在）

²⁵ 「国際投資と多国籍企業に関する宣言」は、「多国籍企業ガイドライン」の他に、「内国民待遇」（自国領土内で事業を行う外国企業に対し国内企業より不利な扱いをしないことの約束）、「相反する要求」（多国籍企業に対する各国政府からの要求が相反しないよう、あるいはそれを最小限に抑えることの約束）、「国際投資促進策および抑制策」（国際直接投資に影響を及ぼす措置について協力することの約束）に関する文書によって構成されている。

²⁶ ガイドラインI章1項

ように見えるが、OECDのガイドライン同様、その5項において多国籍企業と純然たる国内企業を区別するものではなく、後者にも適用があると述べ、そもそも6項では、多国籍企業を定義しないと言っていることから、すべての企業に対して行われている宣言と言うことができる。

全68項目からなる本宣言は、およそILOが条約と勧告で規定している事柄をほぼ網羅し、それらをILOの構成員、すなわち政労使、そしてとりわけ多国籍企業が行動指針として取り込んでいくことが訴えかけられている。これはILO条約でもILO勧告でもないのもので、ILO憲章上に規定がある様々な権利義務（権限ある機関への提出義務、未批准条約・勧告の報告義務その他）は発生せず、また一連の監視手続も発動しない。したがって本宣言に反した行動を多国籍企業がとったとしても、通常の意味でのILO提訴手続は進行しない。もっとも、アネックスに掲げられた「解釈」手続により、個別の紛争解決に対応しようとしているが、様々な制限があるために、あまり利用されてきておらず、2017年改正においても、基本的にその制限が外されたわけではない。そこから導き出されるのは、この宣言が国際労働法自体ではなく、まさしく多国籍企業その他の企業が労働CSRを実践する際の参照基準とされるべきものだ、ということである。

(iii) 国連グローバル・コンパクト

2000年に発足したこの枠組みは、国連事務総長という国連の主要機関の一つ（といっても、総会や経済社会理事会などのような意思決定機関ではないが）を一方当事者とする、緩い形の合意（紳士協定）であり、CSRの発現形式としては典型的なものである。すなわち、そこで挙げられた4つの分野（10の原則）に従うことを企業として推進することを宣言するのであり、それが世間に対してでなく、国連事務総長という受け皿に対してなされるという特殊性を持つが、法的効果を持つものではない。ただ、毎年一度実績報告書を国連に提出しなくてはならないことは必須事項となっている²⁷。ただ、実際の活動についてモニタリングは行わないので、10の原則の実施は、基本的には企業の自発性に委ねられている。そこで挙げられている原則3、4、5、6の4つは労働に関連し（ILOの4つの基本権原則）、は労働CSRの参照基準ということではできるが、内容的にはOECDやILOの同種の文書が掲げるもの以上のものではない。

(iv) 国連「企業と人権指導原則」

国連人権委員会²⁸は1998年に「多国籍企業の活動に関する作業部会」を国連人権小委員会（正式名称「人権の促進及び保護に関する小委員会」）のもとに設置し、作業部会が作り上げた「国連多国籍企業行動規範（案）」²⁹は2003年に人権小委員会で採択され³⁰、親委員会である国連人権委員会に2004年3月に提出された。内容的には、A一般的義務、B機会均等及び差別禁止の義務、C.身体への安全への権利、D.労働者の権利、E.国家主権と人権の尊重、F消費者保護に関する義務、G.環境保護に関する義務、H.実施に関する一般規定、I.定義、の項目から成り立っている。国家だけではなく、企業も直接の名宛人となっていること³¹に注目すべきであるし、C項、F項、G項を除けばあとはすべ

²⁷ The Global Compact requires participating companies to produce an annual Communication on Progress (COP) that details their work to embed the Ten Principles into their strategies and operations, as well as efforts to support societal priorities. <https://www.unglobalcompact.org/about/integrity-measures> (2015年7月20日参照)

²⁸ 2006年から、総会の下の人権理事会 (Human Rights Council) として改組された。

²⁹ Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights

³⁰ E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (26 August 2003)

³¹ A項で、国家と並び企業に対しても「その活動の中で国内的、国際的に認められた人権を促進し、遵守する義務があること」が規定されている。

て労働CSRの参照基準となるものということできる。しかし2004年の人権委員会ではこの文書の行方について慎重論が多く出され、この「規範」は採択されなかった。あきらめきれないアナン国連事務総長は、2005年に、「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題」に関する事務総長特別代表（ハーバード大学ケネディー行政学大学院教授ジョン・ラギー）に調査と提言を求めた。2008年6月、特別代表は3年間の調査研究と協議を経て到達した「保護、尊重及び救済」（Protect, Respect and Remedy）枠組を提案した³²。人権理事会は、この提案を決議A/HRC/RES/8/7（18 June 2008）で歓迎（welcome）した。

この枠組は3本の柱に支えられている。第一は、しかるべき政策、規制、及び司法作用を通して、企業を含む第三者による人権侵害から個人を保護するという国家の義務である。第二は、人権を尊重するという企業の責任である。これは、企業が他者の権利を侵害することを回避するために、また企業が絡んだ人権侵害状況に対処するためにデューディリジェンス³³をもって行動すべきであることを意味する。第三は、人権侵害を受けた個人が、司法的、非司法的を問わず、実効的な救済の手段にもっと容易にアクセスできるようにする必要があるということである。

この枠組は、ラギー特別代表によりさらに精緻化され2011年3月に国連指導原則“Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework”（A/HRC/17/31）として人権理事会により決議の形で採択された。

合計31の節からなるこの文書は、当然ながら枠組みを構成する3要素「保護、尊重及び救済」の部に大きく分かれ、それぞれの部についてさらに基盤原則（Foundational Principles）と実施原則（Operational Principles）に分けて記述されている。たとえば「人権を保護する国家の義務」の部では、基盤原則として2つの義務が提示された後、実施原則として4つのカテゴリーの施策が提示され、「企業の人権尊重責任」の部では4つの責任が提示された後、実施原則の中でやはり4つのカテゴリーに細分化された施策が提示されている。「救済へのアクセス」の部では基盤原則はひとつであるが、4つのカテゴリーの実施原則が提示されている³⁴。それぞれの原則の後には解説が加えられている。

この指導原則はその名の通り、国と企業³⁵をガイドする目的で策定されたものであるが、その法的性質は不明なところが多い。それにもかかわらず、人権理事会はこの原則を決議17/4で裏書（endorse）し、実施のための作業部会（Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises）設置を決定した。作業部会は2012年1月に初会合をもった³⁶。人権理事会から作業部会に与えられた任務は「指導原則を効果的・総合的に広めることおよび実施することを促進すること」（Promote the effective and comprehensive dissemination and implementation of the Guiding Principles）であり、そのために各種の調査をすること、年に2回世界各地でセミナーを開催すること、毎年12月にジュネーブでマルチステークホルダー会議を主催すること、などである。

³² Promotion and Protection of All Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development – Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie（A/HRC/8/5 7 April 2008）

³³ ここでいう due diligence は不法行為法などで言う「相当の注意義務」という意味より広く、経営・会計の分野で用いられる概念、たとえばM&Aの対象先企業に対する査定や審査、も念頭に置かれている。ただし、それはさらに広くとられ、①政策②インパクト評価③組織構造への統合④レビュー、の4つの要素から構成されるとしている。SRSG 2008 Report : A human rights due diligence process is to identify, prevent, mitigate and account for how they address their impacts on human rights. These steps include having a human rights policy; assessing human rights impacts of business activities; integrating those values and findings into corporate cultures and management systems; and tracking as well as reporting performance.

(2) 国際 NGO が関連する CSR 文書

(i) 国際労働協約（枠組み協約）

国際労働組合組織と企業の間には結ばれる国際的な労働協約は、国内法のアナロジーを用いれば³⁷ハードローとしての国際労働法を形成するものであり、企業に対して一連の労働基準遵守を約束させる限りにおいてこれまた労働CSRの参照基準となる。国際産別組織による枠組み協約というのは、GUF（Global Union Federation 国際産業別組織）³⁸が中心となって経営者団体や多国籍企業と締結する協定のことをさす。斗内報告は「グローバル枠組み協定は、企業だけでなく、労使が一体となりILOの中核的8条約の遵守などの公約を協定という形で社会に広く宣言するものであり、企業の社会的責任を具現化するものとなる」³⁹という評価を加えている。

(ii) ISO26000⁴⁰

国際標準化機構（ISO）が社会基準を取り込んだ新しい国際標準（ISO26000）を策定した。ISOはスイスのジュネーブに本部を置く民間の国際機関であるが、世界各国からのステークホルダーの参加を得て、組織の社会的責任に関する包括的ルールとしてこの規格を策定した⁴¹。ISOという基本的に工業規格を専門にしている組織が社会基準も取り扱うことについては、かねてから各方面での議論を呼んでおり、ILOも早くから注意していたが、覚え書きを交わし、ISO26000に取り入れられる規格がILO基準に抵触しないことを条件付けた⁴²。ISOという組織が、政府間国際組織ではないことからOECDや国連が採択する文書とは法的には違うことは明らかであるが、政府やいくつかの国連専門機関も色々な場でもかかわっており、さらにはこのISO26000についての策定過程では、労使団体も主要ステークホルダーとして参加しているので、単なる民間機構によって作成された任意の文書と言い切ることはできず、文書自体は、ある程度正統性（legitimacy）が高いといえる。規格自体が行動規範になる可能性は否定できない。ISO26000は7つの中核主題から成り立っており、そのうちの「人権」の一部と「労働慣行」の二つが労働CSRの参照基準になり得る。また、この基準の重要性は、その名

³⁴ I 人権を保護する国家の義務

A 基盤原則 企業を含む第三者による人権侵害を国家が防ぐこと、企業の域外活動にも注意すべきこと

B 実施原則 (1) 一般的な国家による規制・政策機能 (2) 国家と企業のつながり（nexus）の利用 (3) 紛争地域における人権の格別な保護 (4) 政策の一貫性確保（政策助言などの際の人権考量・投資協定締結などをてことするもの・国際金融機関などにおける意思決定の際）

II 企業の人権尊重責任

A 基盤原則 人権尊重の責任を有すること、国際人権章典とILO基本権宣言を基礎とすること、責任は取引先などにも関連すること、企業の規模にかかわらず、状況に即した責任を保持すること

B 実施原則 (1) 方針の策定・表明（最高意思決定レベルでのものであり、すべての方面から認識可能なこと）(2) 人権デューディリジェンスの実行（人権リスクの特定・評価、評価の結論の適用、外部評価の導入、企業体特有の状況に適応、客観的指標による査定、改善策の公表）(3) 侵害の是正 (4) 対応の多様性

III 救済へのアクセス

A 基盤原則 国家が人権侵害を救済する制度を整備すること

B 実施原則 (1) 司法 (2) 公的救済制度 (3) 非司法救済制度 (4) 救済制度の実効性

³⁵ このガイドラインができあがる過程で、当初は多国籍企業が対象とされていたが、最終的には、「多国籍企業とその他の企業」という表題に現れているように、大小を問わずすべての形態の企業に向けられたものとして成立した。

³⁶ A/HRC/20/29

³⁷ 国内法体系において労働協約が法律と同じ位置づけをなされている国は多い。ILO条約も、ほとんどのものに「本条約は、法令または労働協約などにより実施されなければならない」という条文をおいている。

³⁸ 教育インターナショナル（EI）、国際化学エネルギー鉱山一般労連（ICEM）国際建設林産労連（IFBWW）、国際ジャーナリスト連盟（IFJ）、国際金属労連（IMF）、国際運輸労連（ITF）、国際繊維被服皮革労連（ITGLWF）

³⁹ 斗内報告（71頁）

⁴⁰ 詳しくはISO/SR国内委員会監修『ISO26000:2010に関する手引き』日本規格協会2011年

⁴¹ 熊谷報告（58頁）

⁴² ILO GB.292/11, March 2005, Geneva, p.1

称からわかるように企業の社会的責任ではなく「組織」の社会的責任を追求するものであり、対象が公的・私的団体一般に及ぶことである。

5. 社労士と労働 CSR

本研究プロジェクトの2段目は、1段目で特定された労働CSRが、社労士とどのように関わり、通常の業務の中にどのような形で取り込んでいけるか、行くべきか、という問題の解明である。

社労士委員4人の報告は主としてこの問題を取り上げているが、とりわけ後藤報告⁴³の中で社労士業務の内容が整理されている。社労士法第1条⁴⁴という、いわば社労士憲法に依拠しつつ、「社労士は、その有する知識と経験により、事業における労働及び社会保険に関する事項の適切な処理を援助する業務を通じて、事業の健全な発達と労働者その他国民の福祉の適正化を図ること……また社労士の業務は、労働及び社会保険に関する法令に基づく国民の要望に適正に対応するため、専門知識・経験を、事業主・労働者その他国民一般に提供すること。社労士は、国民に迅速、確実、公正なサービスを提供し、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与する公共的な機能を果たすと……」⁴⁵と定義づけられている。最近では、第6次法改正（平成14年）・第7次法改正（平成17年）により「紛争解決手続代理業務」が社労士の業務として新たに追加され、平成26年の第8次改正により、社労士は事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について、裁判所において、補佐人として、弁護士である訴訟代理人とともに出頭し、陳述することができるようになった。

社労士が行う業務内容は、社労士法第2条によって規定されており、①申請書等の書類作成の事務、②提出代行事務、③事務代理、④個別労働関係紛争のあっせん代理、⑤労務管理その他の労働及び社会保険に関する事項の指導、相談の業務の5つに大別することができる⁴⁶。この⑤社労士法第2条第1項3号が労働CSRとの関係で、特に重要になってくる⁴⁷。

ジェンダーの観点から労働CSRと社労士の関係を考察した菊地報告では、ディーセントワーク実現のために、狭い意味での法令遵守を超えて社会全体の問題として働き方改革を推進していくことが必要で、そのために社労士による労働CSRの活用が有用であるとする⁴⁸。小野報告⁴⁹は、社労士制度成立を振り返りつつ、「労働CSRが遺伝子的に本来的に組み込まれている」としている。

松崎報告では、社労士会がすでに行っている活動である労働条件審査と、経営労務診断サービス（サイバー法人台帳ROBINSへの掲載）との関連で、その事業遂行過程に労働CSRをインプットすることの重要性に注目している。すなわち、前者は「一般競争入札等により国又は地方自治体が行う公共事業の実施に関する委託を受けた企業について、労働基準法等の労働社会保険諸法令に基づく規程類、帳簿書類の整備状況を確認するとともに、その規程類、帳簿書類の内容の通りの労働条件が確保され、労働者がいきいきと働くことができる職場になっているかを確認するもの」⁵⁰であるが、公契約におけ

⁴³ 本報告書147～158頁

⁴⁴ 「……、その業務の適正を図り、もって労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与」し、「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること」

⁴⁵ 後藤報告（151頁）

⁴⁶ 後藤報告（152頁）

⁴⁷ 後藤報告（153頁）

⁴⁸ 菊地報告（138頁）

⁴⁹ 小野報告（125頁）

る労働基準の条件化は、落札のために、労働条件を低くするという負の働きが出てくることを防ぐ目的をもつものであると同時に、将来的には、公契約に限らず労働条件審査を一般化することにより、落札を意識した負の連鎖に方向転換をもたらしことができ、まさに社会保険労務士法第一条に掲げる、「事業の健全な発達と労働者との福祉の向上に寄与する」のではないかとしている⁵¹。

これらの考察から導き出せることは以下のようなことである。

社労士は、本来的には日本の国内（労働・社会）法の完全な遵守を確保することについて、法によって権威を与えられた職業集団であり、そこで依拠するものは基本的には（国内）法令である。しかし、労働CSRが参照する国際基準が規範的な性質を持ち、一部はハードローとしての機能を果たしていることに鑑み、社労士がその活動（特にクライアントへの助言活動）の中において、労働CSRの参照基準であるところの一連の国際文書を積極的に導入することは、グローバル社会の一員としての社労士としての責任であり、また、社労士制度のいわば憲法である社労士法1条の精神にも合致するものである。また、企業を主たる名宛人としている他の基準と違い、他の団体一般も対象としているISO26000において明らかなように、社労士会自身も、労働CSRを自ら実施していかななくてはならない責務を負っている。それは、小野報告の次のような文章にも、明快な形で述べられている。すなわち、「社労士が実践する労働CSRとは、社労士が法1条の精神に則った自らの立ち位置を明らかにする事。そしてその社労士法1条の精神に基づく労働CSRの普及啓発を労働、社会保障の専門家としてクライアントを通じて実現していく事にあると思われる。」⁵²

6. 提言

以上の理論的研究の上に立ち、研究プロジェクトは全国社会保険労務士会連合会に対して、巻末に掲示した提言を行った。その趣旨は以下のようなものである。

最初の柱「労働CSRを法令と並ぶ参照基準とすること」は、すぐ上で述べたように、社労士が日常の活動をするに当たって、法令と同様に労働CSR参照基準を念頭に置くことを意味する。

労働CSR基準が、概ねILO条約・勧告、国連・OECD・ISOの関連文書であることは研究プロジェクトで明らかになったが、それが具体的にどの場合に参照基準となるか、クライアントによって取捨選択が必要であることの理解と、それに応じた参照基準の整理、ガイダンス資料の作成と配布、また、法令と同様に労働CSRも時代によって変遷するので、参照基準選択のアップデートを常にしていくことも必要である。労働CSRの重要性については、多くの社労士によって認識されていない現状では、周知徹底させるために、全国レベル・地域レベルで労働CSR研修が開催されるべきであると考えられる。

第2の柱は、第1段階を基礎として、実際に社労士が個別の活動において労働CSRを実践していく方法を示している。クライアント企業がCSR活動をする時に労働CSRを導入することの手助けをすること、その際にベストプラクティスを収集し、参考として利用することは有効である。その際、ベストプラクティスとして参照されることは、当該企業にとっても励みとなり、さらなる労働CSRの伸張が期待される。また、企業から社労士への労働CSR関連相談が常態化する方法が模索されることが望

⁵⁰ 松崎報告（161頁）

⁵¹ 松崎報告（164頁）

⁵² 小野報告（126頁）

まれる。

第3の柱は、社労士会が直接の名宛人ではないが、公共調達枠組を利用して労働CSRを普及することであって、一部の地方公共団体で実現している公契約における労働基準条件化を、他の地方にも広めることを働きかけることが望まれ、とりわけ東京2020オリンピックを控える東京都に、労働CSRが内包された公共調達を働きかけることは、タイミングが良い。

第4の柱は、労働CSR認証の可能性を検討することである。企業が労働CSRを実践していく上で、それを側面から補佐する道具として認証というものがある。CSRが企業の自発性を基本としていることから、外部からの規制や管理という作用はなじまないところがあるものの、規範性を持つCSRにとって、その実効性を高めるためには認証が有益である。社労士は、労働条件審査や、経営労務診断サービスにおいて、すでに一定の認証活動を行っているといえることができるので、（とりわけ、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の視点が取り込まれなくてはならない。それとは別に、社労士会外に公労使3者による認証機構を設立することも考えられ、その場合は、社労士は認証インスペクターとして認証活動を支えることとなる。

第5、最後の柱は、全国社会保険労務士会連合会が対外的に自ら労働CSRを実践することにコミットすることを提言している。社労士が、労働CSRを推進していくのならば、自らも労働CSRに依拠した活動をしなくてはならない。そのためには、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らない。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。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）の担い手あることを認識することも大事である。SDGsは、形の上では（直前に開かれた国連サミットを受けた）国連総会決議ではあるが、従来の決議とは違って、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る。その意味で、社労士会そのものも名宛人となっているとみてもよい。

おわりに

以上、2年にわたる研究は、理論的結論と実践的提言の2つの成果を残して終了した。

その過程で世界にはいろいろな変化が起きた。国連持続可能な開発目標が正式にスタートしたのも、この期間中であり、英国のEU離脱、トランプ政権の成立、テロの深刻化、そして社労士の世界でも、資質が問われる個別の社労士が出現するなど、今こそ労働CSRを本格的に議論しなくてはならない時が来たように思われる。

しかし、労働CSR自体は発展途上にあり、かつ時間とともに変化するものであるので、継続したフォローアップ（review）が必要である。CSRというもの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は常に検証され続けなくてはならない。実務上の提言を実行に移すためには、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。

前書き

少子高齢化が進む日本の経済社会をダイナミックに変革していくためにも、企業にとって人材確保は最重要課題である。とりわけ、「トランプ現象」が世界を支配し始めた今日、労働環境、ワークライフバランス、労働時間、ジェンダーなど、労働・社会基準を見据えた人事政策・管理の重要性がことのほか強調されなくてはならない。

いわゆる労働CSRと呼ばれるものは、そのような状況下にあって強い力を発揮する。従来社労士の業務の根幹は法令遵守を確保するためのサービス提供であったが、労働CSRはコンプライアンス・プラス α を目指すものであって、これからの社労士業務にもそのプラス α が加えられなくてはならない。翻って考えれば、社労士の仕事は社労士法1条に「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること」と明記されており、プラス α の部分もこれでカバーされているとも言うことができる。とりわけ「労働者等の福祉の向上」が目的であるとすれば、労働権、すなわち人権の保障という見地から活動が展開されなければならないことがわかり、労働CSRの重要要素である労働権（人権）の視点を常に含んだ社労士の活動が期待される。その意味で、Ⅰで提言する社労士自身による労働CSRについての自己研鑽が非常に重要である。

他方で、CSRは企業の自発性を旨とするので、規制につながっていくものではない。Ⅳで提言する認証機構も、従業員の自己啓発を可能にする参画制度という意味において機能するものであって、そこにおける社労士の関与は、あくまでも労使の協働を第三者が補助するという形となる。

したがって、Ⅱで提言する社労士の日常業務への組み込みもまた、個別企業が労働CSRを実践することを外から支えるという意味合いを持つ。しかし、特に中小企業においては労働CSRを実践するための基本的知識が欠如していたり、方法がわからないことがあり得るので、（たとえば、グローバル・サプライチェーンに組み込まれていく企業へのアセスメント対応）専門的知識を具備した社労士の助言が必要になってくる。

なお、そうはいっても法的裏打ちがなされた場合、労働CSRの実践はもっと容易になるので、Ⅲで掲げたような、地方公共団体に働きかけをして、公契約において労働CSR基準を条件化するという努力もすべきであろう。とりわけ、2020年のオリンピックを控えて、好機である。

最後に、国連やILOと提携するというⅤの提言は、これらの活動は国連やILOが目指すものを実行に移すことを意味するものになることから、そういった認識を持つためにも正式に連携することを勧めるものである。

提言

Ⅰ. 労働CSRを法令と並ぶ参照基準とすること

- 労働CSRの特定 - Vers.0の提言（Vers.1以降は適宜策定）
- ガイダンス資料の作成・配布
- 社労士倫理研修における必須科目化
- 定期的な研修会（全国レベル・地域レベル）開催

- Ⅱ. 個別の社労士業務において、労働CSRを取り込むこと
 - 企業のCSR活動への各種のサポート
 - ベストプラクティス収集・公開
 - 労働CSRに関する社労士による相談業務の体系化

- Ⅲ. 公共調達枠組を利用して労働CSRを普及すること
 - 政府・地方公共団体に公共調達の際、労働CSR条件化を働きかける
 - 東京2020オリンピック関連の公共調達で労働CSRを取込むことを働きかける

- Ⅳ. 労働CSR認証を検討すること
 - 労働条件審査や労務監査を認証活動と捉えるならば、そこに労働CSRの視点を取り込む
 - 上記とは別に、社労士会外に公労使3者による認証機構を設立することが適当と考えられた場合は、社労士が認証インスペクターとなって関与する

- Ⅴ. 全国社会保険労務士会連合会として対外的にコミットメントすること
 - 社労士法1条の徹底、人権の視点を入れた業務遂行
 - 全国社会保険労務士会連合会の国連グローバル・コンパクト加盟
 - ILOとのパートナーシップ構築
 - 国連持続的開発目標（SDGs）を推進しているという認識をもつこと

女性エンパワメントとCSR

立命館大学法学部 教授

大 西 祥 世

目次

はじめに	19
1. 企業が女性のエンパワメントに取り組む理由	19
2. 日本における取り組みの加速	20
(1) 女性活躍推進法の運用開始	20
(2) 自治体の取り組みの加速	21
(3) 企業経営層の「見える化」の促進	22
(4) 公共調達との推進と活用	22
3. 女性のエンパワメントを通じた企業力の向上～グローバルな視点からの考察	23
(1) 各国の女性活躍推進に関する法制度の整備	23
(2) 企業のCSR活動の指針となる「WEPS」の活用	24
(3) WEPSを活用した海外企業の取り組み	25
4. 東京2020大会のインパクト～サプライチェーン・マネジメントの推進と活用	27
おわりに～人権CSRと労働CSRの推進を	28

はじめに

近年、「働き方の改革」が緊急の課題となっている。企業の規模や雇用契約の形態を問わず、労務管理をしっかり行って社員がいきいきと働ける環境をつくることは、職場の生産性を高める。企業の業績も向上して、社員の賃金も上がる効果もある。社会保険労務士（以下、「社労士」という）は、その発足からこれまで、こうした好循環を生み出すために尽力してきた。

女性の活躍の促進は、こうした好循環を生み出すエンジンの一つとして、国際的にも国内的にも注目されて、先駆的な企業はすでにさまざまな取り組みを行ってきた。日本では、2016年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という）が施行されて、これまで企業が自主的に行ってきた取り組みとともに、法律上の義務が加わった。同法は新たに社労士の業務の一つとなった（社労士法第2条別表第一）。

本稿は、女性のエンパワメントに取り組む企業の活動や、その実践の基軸として活用される国際的な原則および日本の法制度を考察して、企業のCSR活動のあり方について検討する。

1. 女性のエンパワメントに取り組む理由

「女性のエンパワメント」とは、女性が自分の可能性を十分に発揮し、能力を高め、その努力がきちんと評価され、企業や経済活動の場で活躍できる、という趣旨である。この趣旨で女性が活躍できるようになれば、「女性のエンパワメントはビジネス発展そのもの」となる。さらに、会社の内側にある職場だけではなく、会社の外側にある取引先や地域などにおいて女性をエンパワーすることが、持続可能なビジネスを展開する土台づくりになる。すなわち、企業における女性のエンパワメントは、男性も含めたすべての人に利益をもたらすことになる。

女性はこれまで、妊娠・出産、子育てなどを理由に、会社を休んだり、労働時間が短くなったりして企業にとっては労働効率がよくないとされがちで、長時間労働をこなして仕事を休まない男性を中心とする職場環境が維持されてきた。今日では、女性だけではなく男性も、育児や介護などを理由に会社を休んだり、労働時間が短くなったりして長時間労働をこなすことが難しくなり、退職に至ることもある。企業にとっては、性別を問わず、社員という人材が一人ひとり存分に能力を発揮して働き続けられるようにすることが、経営の発展にとってますます重要になっている。労働契約法でも仕事と生活の調和に配慮した労働契約を締結・変更するよう求められている（第3条第3項）が、十分ではない。

企業と人権CSRに関する国際的な考え方⁵³では、企業はその活動において人権を尊重する責任があり、ジェンダー平等と女性のエンパワメントは企業の持続可能性を実現するために必要な要素であり、経営やビジネスの目標を前進させるものである、とされている（後掲3）。具体的な効果として、次の点が期待されている。①多様性がある職場を創り出せば、生産性が向上する。②女性のリーダーとしての役割を増やせば、効率的で利益をもたらす組織になる。③母性保護と女性の健康支援に取り組めば、産前産後や育児による休業後の復職率の向上と、欠勤率の減少をもたらす。④「女性に対する暴力」

⁵³ 国連女性のエンパワメント原則（WEPS）については下記の拙稿およびウェブサイトが詳しい。大西祥世「国連・政府・企業の協働による国際人権保障」国際人権27号（2016年）84－89頁。同「企業による人権尊重の展開」法學志林111巻1号（2013年）71－97頁。グローバル・コンパクト研究センターウェブサイト<http://gc-rc.org/105.html>

に対処すれば、企業のコストを減らせる。⑤女性が経営するビジネスに投資すれば、より高いリターンが得られる。⑥女性の消費者の力を引き出せば、より良いビジネスになる。

日本においても、2013年に行われたある調査⁵⁴によれば、女性のエンパワメントに取り組んだ企業は、社内の組織や女性社員の研修・昇格のあり方を見直すことなどによって、女性社員の士気が上がった、女性の人材確保の枠が広がったり、外部からの評価が上がったと回答した。このように、女性のエンパワメントへの取り組みは、企業の経営と労務管理に積極的な影響があることがわかる。

2. 日本における取り組みの加速

日本では、これまでも多くの企業が自主的・先駆的に女性の活躍の促進に取り組んできた。1986年の男女雇用機会均等法、1991年の育児休業法（1995年に育児介護休業法に改正）、1999年の男女共同参画社会基本法、2003年の次世代育成推進法などの制定によって、法律上も企業に求められる取り組みが拡充した。CSRの面でも法的な面でも、この取り組みを加速させるのが、2016年に施行された女性活躍推進法⁵⁵である。

（1）女性活躍推進法の運用開始

社員301人以上の企業は、女性活躍推進法に基づき、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、③自社の女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務づけられた（第8条）。

③の「自社の女性の活躍に関する情報公表」とは、次の13項目うち1つ以上の内容について、企業の情報を公開することが求められる。情報公開の方法は、企業のCSR報告書やウェブサイトによる公表のほかに、企業が自ら登録することによって政府のウェブサイト⁵⁶を用いることもできる。同サイトでは、個別の企業の情報はもちろん、業種別に比較して閲覧することができる。

情報公開が求められる項目の一覧（下記のうち1項目以上の公表を義務づけ）

- 1 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 2 採用における男女別の競争倍率または採用における競争倍率の男女比（男性の倍率を1としたときの女性の倍率）
- 3 労働者に占める女性労働者の割合
- 4 男女の平均継続勤務年数の差異または男女別の採用10年前後の継続雇用割合
- 5 男女別の育児休業取得率
- 6 一か月当たりの労働者の平均残業時間
- 7 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間
- 8 年次有給休暇の取得率

⁵⁴ グローバル・コンパクト研究センター「WEPsで企業力アップ！——日本におけるWEPs参加企業アンケート集計結果・報告書」（2013年）。

⁵⁵ 同法の内容は、厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>）および内閣府「女性の活躍推進法見える化サイト」（http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.htm）に詳しい。

⁵⁶ 女性の活躍推進企業データベース <http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

- | |
|----------------------------|
| 9 係長級にある者に占める女性労働者の割合 |
| 10 管理職に占める女性労働者の割合 |
| 11 役員に占める女性の割合 |
| 12 男女別の職種又は雇用形態の転換実績（区）（派） |
| 13 男女別の再雇用又は中途採用の実績 |

項目の一覧には明示されていない取り組み、たとえば、国連女性のエンパワメント原則（以下、「WEPS」という）に参加していることなどは、この他に設けられた自由記述欄（項目17）に記載して公表することができる。

また、行動計画を政府に届け出て、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業は、申請によって厚生労働大臣の認定を受けることができる（第9条）。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク（えるぼし）を商品などにつけることができる。また、各府省などが総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、えるぼし認定企業や次世代育成対策推進法第13条に基づく認定企業（くろみん認定企業）などを加点点評価するよう定められた（後掲2（4））。

従業員300人以下の中小企業では、同法上の取り組みは努力義務であるが、積極的にCSRの一環としてその枠組みを活用することが求められるといえよう。たとえば、政府のウェブサイトへの登録は企業規模を問わないので、中小企業の取り組みに関する情報公開や報告の手法としても用いることができる。

（2）自治体の取り組みの加速

自治体も、女性活躍推進法の施行をきっかけに、男女共同参画推進や女性のエンパワメントを推進するこれまでの施策を伸長させている⁵⁷。たとえば、①働きやすい環境の整備、②女性の就業・起業支援、③チェックシートを用いた企業の認証・表彰、④公共調達の手法の導入などである。今後、同法を活用した中小企業が、自治体の公共調達における加点对象となることが期待される。そのためには、自治体が独自に、地域の企業における女性の活躍を「見える化」するための工夫も必要であり、女性活躍推進法に基づく情報公開の促進が求められる⁵⁸。こうした取り組みを実効的に行うためには、自治体が独自に女性活躍推進条例を制定して、女性の活躍の促進に取り組む法的根拠を明確にすることが求められよう。

また、自治体は、企業やステークホルダーと連携・協働して女性活躍推進に取り組むための地域協議会を設置できる（女性活躍推進法第23条）。2017年2月末現在で設置されている地域協議会のうち、自治体独自で設置されているのは22都道府県、3政令市、2区市である⁵⁹。このうち、構成メンバーに都道府県の社労士会または社労士が含まれるのは、滋賀県⁶⁰、東京都墨田区⁶¹、石川県小松市⁶²の3自治体である。基礎自治体での協議会では、地域に密着したきめ細かなステークホルダー間の連携・

⁵⁷ 大西祥世「国における女性の活躍推進の取組と自治体への影響」自治体法務研究40号（2015年）6－10頁。

⁵⁸ 浅倉むつ子「女性活躍推進法の意義および課題」季刊労働法2016年夏季号（2016年）89－91頁。

⁵⁹ http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/suishin_kyogikai/kyogikai.html

⁶⁰ <http://www.pref.shiga.lg.jp/c/danjo/kyougikaikouhyou.html>

⁶¹ http://www.city.sumida.lg.jp/kuseijoho/jinken_danzyo/danzyo/joseikatuyakukyugi.html

⁶² http://www.city.komatsu.lg.jp/secure/18853/meibo_kwwc.pdf

協働による効果的な取り組みが期待できる。現在では設置数が少ないが、基礎自治体での設置された2つの自治体において、社労士（会）がその構成員であることは、地域における実効性のある女性のエンパワメント推進への社労士の役割の重要性とより一層の期待のあらわれとして、注目される。

（３）企業経営層の「見える化」の促進

企業の取締役など、経営の意思決定権をもつ指導的な立場への女性の参画促進も、女性活躍推進の重要な課題である。

日本では、2014年6月に閣議決定された『日本再興戦略』改訂2014―未来への挑戦―における「女性の更なる活躍促進」についての提言を踏まえ、同年10月に内閣府令が改正されたことにより、有価証券報告書において、企業は、各役員の氏名、生年月日、略歴などとともに、役員の男女別人数および女性比率の記載が義務づけられた（2015年3月31日施行）。同改正は、1999年の金融改革によって有価証券報告書による開示内容から除外された項目の復活に過ぎないが、これまでの政府や企業には女性の登用は経営には関係がないという意見が強く、公表の義務がない状態は長年放置されていた。それを、エンパワメントを推進するしくみとして位置づけ直されたという意義がある。

さらに、2015年12月に閣議決定により、上場企業における女性の取締役割合を10%にする目標が設定された。有価証券報告書の報告内容に基づき、上場企業における女性役員の状況が内閣府によって取りまとめられ、その一覧がウェブサイト⁶³にて公表されている。

（４）公共調達の推進と活用

公共調達とは、政府や自治体といった公的機関がある政策目的を推進するために自らの契約を用いることである。政府契約に関する会計法上の「経済性の原則」の例外で、女性の活躍を推進する企業と契約してその取り組みを促そうという趣旨で行われる。その際には独自にチェックシートを用いて事業者の登録を促したり、女性の活躍の促進に関する認定制度とリンクさせたり、入札にあたって評価を加点する場合がある。

2016年に、政府は「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定）に基づき、各府省の契約において公共調達を導入することとなった。女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業、若者雇用促進法に基づく「ユースエール」認定企業は、総合評価落札方式・企画競争方式において加点の対象となる。

ただ、入札で優遇しても、企業にとってはそれが契約成立に際しどの程度プラスに影響しているのかが十分に明らかではないため、政策効果が見えにくいことが課題である。わかりやすい指標の開発や、一定期間に女性の活躍がより進んだ事業所へのインセンティブ付与が求められるだろう。

なお、入札への直接の加点ではないが、福岡県福津市は、事業者などが市と工事請負などの契約を希望し、業者登録をする場合は、男女共同参画推進状況の届出をしなければならない（福津市男女がともに歩むまちづくり基本条例第6条第3項）。合併前の福岡町条例（2002年4月施行）から実績が重ねられ、2014年度は入札参加資格審査申請時にのべ1,747社が男女共同参画推進状況報告書⁶⁴を提

⁶³ <http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>

⁶⁴ 福岡県福津市「入札参加資格審査申請に伴う男女共同参画推進状況報告書集計結果」（2015年）。

出した。

他方、公共調達に関する事業を盛り込んだ自治体の男女共同参画計画は2014年度の調査によると8.0%に上っており⁶⁵、自治体でもこれに取り組む必要性の認識は一定程度広がっている。しかし、女性活躍推進法が施行される前の自治体では、ワーク・ライフ・バランスの推進や次世代育成支援に積極的な企業を優遇の対象としていることが多く、女性の活躍の促進はほぼ指標とされていなかった。また、都道府県や市区町村が指定した男女共同参画に関する研修を受講した事業所に対して加点する自治体もある。加点の評価指標として、当該市町村ではなく、都道府県での認定や表彰の実績を用いる自治体もある。こうした研修や認定の実績を用いた加点制度は、事業所への啓発には一定の効果があると思われるが、その後、実際にどの程度女性の活躍が進んだのかを確認することが必要ではないかと思われる。自治体が女性活躍推進に関する条例を制定して、本格的に取り組むことが期待されよう。

3. 女性のエンパワメントを通じた企業力の向上～グローバルな視点からの考察

(1) 各国の女性活躍推進に関する法制度の整備

企業におけるジェンダー平等の実現や性差別の解消を実効性をもって推進するために、「差別の規制」から、企業および地域のさまざまなステークホルダーと連携した「エンパワメントの推進」に法制度を転換している国が2010年以降に数多くみられるようになった⁶⁶。

少子高齢化が進み、人的および物的資源はますます限られてくる今日の社会では、女性も男性も新たな分野で活躍してこそ、企業も国も成長し続けられるという考え方が、各国共通になっている。こうした理念のもとに制定された各国の女性のエンパワメントを推進する法制度の特徴は、次の5点に整理できる。すなわち、企業に対して、①女性の活躍の促進や、障がい者、外国人などダイバーシティを推進する企業行動計画の策定を求める。②取締役における性別クォータ制を導入する。③社員への女性の採用や管理職登用に関するポジティブ・アクションの導入を求める。また、企業の取り組みを促進するために④公共調達を導入する。

さらに、⑤企業には、その取り組みの進捗状況について情報を公開するよう求めている。企業は、採用や勤続年数、管理職数や賃金など、男女別のデータを公表して、男女間の格差を「見える化」する。政府は、公表された情報をもとに、積極的な企業の好事例を集めて広く周知することで、取り組みに消極的ないわゆる「居眠り企業」を起こして、巻き込む。女性のエンパワメントの推進に障壁となるものがあれば、そうした課題を共有して、企業が自ら取り組む解決策のヒントとともに、政府や自治体の政策や事業の不十分な点をあぶりだして、地域全体で女性のエンパワメントの底上げをめざす。

このように、各国の女性の活躍推進に関する法制度では、ポジティブ・アクションを導入するとともに、その進捗状況に関する情報を公開することを求めていることがわかる。

⁶⁵ 男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会『地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について』（2014年）94頁。

⁶⁶ 大西洋世「女性の経済的エンパワメント・各国の取組①～⑪」内閣府情報誌「共同参画」2016年5月号～2017年3・4月号（2016年～2017年）。

(2) 企業の CSR 活動の指針となる「WEPs」の活用

① WEPsとは

WEPsは、2010年に、国連グローバル・コンパクト（UNGC）⁶⁷とUN Womenが共同で作成した、企業が職場、市場、地域において、どのように女性の活躍を促進するかに関するビジネス向けの枠組みである。簡潔な7つの原則で構成されているためか、世界中の多くの企業のトップの支持を得ている。支持を表明してこの枠組みに参加した企業は、2016年2月末現在で91か国、1416社（うち、日本は228社）である。

WEPsには、社員が10人以上の企業のトップがその支持を表明するための所定の書類にCEOが署名して、国連に送付すれば参加できる。国連WEPs事務局のウェブサイトから、オンラインで直接手続きをすることができる⁶⁸。参加が承認されると、国連WEPs事務局のウェブサイト「署名企業リスト」に掲載される⁶⁹。参加企業には、WEPsの7原則に沿って、企業における進捗状況を「見える化」して、自社の取り組みを積極的に前進させたり、課題を見つけて改善に取り組んだりすることが求められる。その目的は、次の3点に整理できる。すなわち、①企業経営や会社の持続可能性に関わる活動を通じた、ジェンダー平等の主流化を支援する。②ジェンダー平等を促進する好事例を共有して、企業の取り組みを強化する。③地域の良き企業市民として、ジェンダー平等への関与を強める。

このように、WEPsは国連が作成したものであるが、取引先や地域と一緒に女性のエンパワメントに取り組むことを重視しているため、グローバル企業から地域の小規模事業者まで活用できる枠組みとなっている。

② WEPsの特徴

WEPsの7つの原則は次のとおりである。職場だけではなく、取引先や地域の女性のエンパワメントをとともにめざして取り組むことが特徴である。

国連女性のエンパワメント原則（WEPs）

- | | |
|-----|--------------------------|
| 原則1 | トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進 |
| 原則2 | 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃 |
| 原則3 | 健康、安全、暴力の撤廃 |

⁶⁷ UNGCは、2000年に国連で発足した、企業、市民社会、国際機関、政府などの自発的なイニシアティブの枠組みである。人権の保護、労働基準の実現、環境保全、腐敗防止の4分野にわたる10原則（The 10 Principles）を、自らの経営に取り入れて推進することに賛同する企業などが、国連事務総長と盟約して、その活動に組み入れるとともに、経営の理念として実践することが求められる。

【GCの10原則】

- （人 権）原則1：企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
原則2：自らが人権侵害に間接的に加担することのないように確保する。
- （労働基準）原則3：企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
原則4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
原則5：児童労働の実効的な廃止を支持し、
原則6：雇用と職業における差別の撤廃を支持する。
- （環 境）原則7：企業は、環境問題への予防的な取り組みを支持し、
原則8：自ら率先してより大きな環境上の責任を引き受け、
原則9：環境に優しい技術の開発と普及を奨励する。
- （腐敗防止）原則10：企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組む。

⁶⁸ UN Women日本事務所は署名の方法などを日本語でわかりやすく紹介している。

<http://japan.unwomen.org/ja/news-and-events/in-focus/weps>

⁶⁹ <http://www.wepprinciples.org/Site/Companies/1>

原則4 教育と研修

原則5 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動

原則6 地域におけるリーダーシップと参画

原則7 透明性、成果の測定、報告

(内閣府仮訳)

原則1は、企業のトップ自らが女性のエンパワメントに取り組むことが成功のカギであることを表明している。

原則2は、社員の人事管理に関する内容である。男女に平等な報酬、同一価値労働同一賃金の実現、上級管理職や役員への女性の登用などである。女性・男性を問わず、育児休業後の円滑な復職、フレックスな働き方の導入、ワーク・ライフ・バランスの推進である。

原則3は、社員の健康、職場の安全・安心の確保である。労働災害の予防、業務にあたってのリスクアクティブ・ヘルスへの配慮、セクシュアル・ハラスメントの根絶、男女別トイレの整備などがこれにあたる。

原則4は、女性の能力開発・構築である。女性の職域の拡大、女性の教育・研修プログラムの拡充、ネットワークづくりやメンター制度の導入などである。

原則5は、企業が自らビジネスの影響力を駆使して、サプライチェーンや取引先などを巻き込んで、性差別のない社会に変えていこうとする取り組みである。女性が経営する小規模事業者や女性の起業家と取引をすることを推奨する。企業のビジネスや製品が、人身取引や性的搾取に関与しないことを重視する。

原則6は、企業市民として、政府や自治体、大学、NGOなどのステークホルダーとも協働して、コミュニティにおける女性のエンパワメントという課題に取り組もうとするものである。フィランソロピーや助成金などを通じた社会貢献活動もこれに含まれる。

原則7は、取り組みの進捗状況を測り、それを報告書にまとめて公表することである。公表・報告は、WEPsに参加した企業に対する義務ではないが、強く推奨されている。その理由は、①自社の取り組みの「見える化」ができる、②進捗状況が明らかになる、③良いところや伸びしろが可視化できる、④次のステップで取り組む課題を発見してPDCAサイクルへつなげられる、⑤他社と共有してお互いに参考にしあえるといった利点があるからである。

このように、男女別にデータを明らかにすることは、社員一人ひとりの能力を生かせる職場を実現するために不可欠である。性別による職務分離があるかどうか、現状をきちんと把握して分析する「見える化」によって、従来は男性が担い手の中心であった職域に女性も登用したり、従来は女性が担い手の中心であったケアワークに男性も参画したりできるようになる。また、自社の内部だけではなく、サプライチェーンや地域を巻き込んだ好循環を生み出す原動力になる。

(3) WEPsを活用した海外企業の取り組み

WEPsの7つの原則のうち、原則3および原則4の内容については、日本でもすでに多くの企業で行われている。そこで、その他の原則に沿った海外の企業の取り組みについて、WEPsの年次会合で報告された事例などをもとに紹介する。

① トップのリーダーシップ〔原則1〕

衛生陶器や衛生用品を製造・販売するトルコのあるメーカーは、2011年に自社のジェンダー平等を

推進する企業戦略を作成した。取り組み始めたきっかけは、ドイツやフランスのメーカーから、そのサプライチェーンの一つである同社に対して、職場環境をEUの基準に合わせることを求められたことである。トルコは、男女平等度を計る国際的な指標において2016年度は130位⁷⁰であり、女性の活躍が一般的には進んでいない。そこで、CEOの本気度を示すために、すべての社員に、女性のエンパワメントを推進しようという手紙を送った。さらに、すべての社員が、女性のエンパワメントに関するセミナーを受講し、職場だけではなく、社会に存在するジェンダー・バイアスや差別について学んだ。その結果、2012年末現在、新たな採用者の42%が女性となり、大幅に上昇した。上級管理職のレベルでは、新たに5人のゼネラル・マネージャーと1人の副社長が女性となった。

また、オーストラリアのある経営者グループでは、企業のトップのメンバーどうしが連携して、自らが講演者として招かれたイベントのパネリストが男性ばかりであればその講演を引き受けないといった行動を共同して実施した。

② 女性の登用促進とインクルージョン〔原則2〕

ニュージーランドのある銀行では、社員5500人のうちの6割が女性であるにもかかわらず、上級管理職以上の女性が少なかったため、これを問題視した企業のトップは、女性が上級管理職以上の立場で活躍することを同銀行の最優先課題と位置づけた。厳しい経営環境のなかで他の銀行との競争を勝ち抜いて成長するには、多様性の推進と女性の活躍が不可欠である、という経営理念を表明したのである。

これを実現するには、中間管理職のリーダーシップとマネジメントのあり方が最も大きな課題であるとした。女性は男性と比べて、取締役や上級管理職に昇進するためのパイプライン（管路）が十分につくられていないのは、中間管理職層にカベがあるという問題意識である。

同社は2010年からそのカベを打ち破る戦略に取り組み始めた。まず、中間管理職層に女性が圧倒的に少ないという「カベ」については、採用、昇進、研修などの機会をすべての女性社員に保障して対処した。ついで、中間管理職層の女性社員を昇進のパイプラインに乗せる候補者として見ていなかった男性の意識の「カベ」については、2012年に役員会の業績目標に役員のジェンダーバランスの実現を組み入れ、それをスコアカードで「見える化」して評価し、取締役会へ報告することで対処した。その結果、透明性のある評価指標により、女性も男性も公平に実際に評価されるようになった。女性の昇進や専門職への登用が進み、上級管理職へのパイプラインがつながった。

さらに、全社的な「多様性推進協議会」でダイバーシティ推進に向けた優先課題を設定し、取り組みの状況を監視した。その結果、これまで見えていなかった女性社員一人ひとりの能力や適性を発見し評価することで、各々のキャリアパスが明らかになった。才能のある女性社員が多数見つかり、上級管理職への候補者の42%が女性となった。役員レベルの女性は当初の1人から50%に近づくほどになった。トップは、女性の上級管理職が増えたことで、企業のマーケットが成長するとともに、男女が平等に活躍できる企業文化を創造できたと振り返った。

また、ブラジルのある大手ゼネコンは、重機を運転・操作する運転者に女性を積極的に採用するようになった。トラックやショベルカーは、かつては構造上体格が大きくないと操作が難しく、運転者は男性に限っていたが、今日では小型化と操作性の向上により扱いやすくなったためである。女性の運転者は作業が正確で事故の発生率が低く、現場の安全性と生産性の向上をもたらした。こうした成

⁷⁰ 同指標において日本は111位である。<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

果が明らかになって、同社は男女で職務を分離する制度は企業にとって損失となることに気づき、それを撤廃した。さらに多くの女性に研修を受講させて、運転者になる社員を積極的に増やした。研修のコストはかかるものの、それ以上に企業に利益をもたらした。

③ 取引先の活動促進〔原則5〕

グローバルなIT企業、通信会社、アパレルメーカーなど、業種は異なるがさまざまな企業において、自社の取引金額の大きさを活かして、アジアやアフリカにあるサプライチェーンの工場で働く若い女性の工員へのICT教育が実施されている。それを製造品質の向上や退職後の起業につなげ、女性の購買能力を増やしている。

アメリカのある投資会社は、企業における女性のエンパワメントを加速するために、2010年から、投資家の役割をもっと生かそうというキャンペーン「『全員男性の取締役会』にノーと言おう」を開始した。どの会社の株主総会でも、取締役選任の際に女性の候補者がいない場合にはその議案に対して反対票を投じるという、株主の議決権行使をいかした活動である。企業横断的に165人の投資家や投資アドバイザーに手紙を送ったところ、多くの関係者が賛同して実際に行動し、2012-2013年期中に投資先の企業で193人の女性の取締役候補が増えた。

④ 企業市民としての地域参画〔原則6〕

インドネシアある化粧品メーカーは、自然派化粧品を製造し、それを用いたスパを運営することにより、人体にやさしい美容サービスだけではなく、環境保護と女性の雇用の両方を促進した。大都市だけではなく、地方に営業拠点をもち、そこでスタッフとして女性を雇用することは、地域の女性の教育水準とその地位を上げることにともなる。現金収入を得る機会をもたらすことで、最貧困層が直面する人身取引の被害を予防する効果もある。

アメリカに本社がある産金企業では、採掘するアフリカの鉱山周辺で、長老たちの決定に従うことが求められて女性には意見を述べる機会がない地域の慣習はビジネスの推進にネガティブな影響があるととらえ、地域のまちづくりに女性が積極的に発言して収入を確保する機会を得られるようにするために、75人の地元女性による「女性諮問委員会」を立ち上げた。

しかし、こうした枠組みをつくっただけでは変化はなかなか起きないと考えた同社は、女性が発言しやすい地域文化を作り出すため、まず、社内の取り組みとして、採掘現場で大きな責任を担う部局に女性を配属した。担当者の女性の社員は、社外に出て、事業に関する地域への説明や交渉を務める。説明会には女性の住民の参加も求める。こうした女性が地域コミュニティと接する機会を多く持つことを奨励する「女性主流化プログラム」は、意見を述べ、方針を決定する過程に女性が主体的に参画するモデルを地域に提示することで、女性が活躍する地域社会を住民が具体的に描くようになった。

同鉱山は、このようなまちづくりの実践を通じて優秀な人材が集まるようになり、社員の女性割合は9%に増えた。とくに事務職、技術職、オペレーション関連部門で専門的な知識・経験をもつ女性の社員が活躍することで、安全・リスク管理やメンテナンスに関するコストが減り、同社のビジネスも発展した。

4. 東京 2020 大会のインパクト～サプライチェーン・マネジメントの推進と活用

企業が、取引先との契約において、環境や人権への取り組みといった価格以外の要素を考慮してビジネスを行うサプライチェーン・マネジメントの導入が欧米を中心に広がっている。日本企業では、

環境の面での取り組みは先行しているが、人権の面ではあまり実績がないといえよう。

ところが、2020年の東京オリンピック・パラリンピック競技大会（以下、「東京2020大会」という）をきっかけに、日本の状況が大きく転換することが予測される。同大会組織委員会は、2016年に「持続可能性に配慮した運営計画」を策定した。同大会の運営や取引に関連する企業や団体はこの方針に沿う必要がある。

具体的には、物品やサービスの調達の際、サプライヤーやライセンシーは、製造・流通過程において、①人種、国籍、宗教、性別、性的指向、障がいの有無などによる差別やハラスメントが排除されていること、②強制労働や児童労働がなく、安全・衛生が確保されており、労働者の諸権利が法令に照らして確保されていることの説明が求められる。また、許認可・製造・流通などの過程において、贈賄などの腐敗行為、ダンピングといった不公正な取引が無いことなどについての説明も求められる。

2017年1月に同大会組織委員会が発表した「持続可能性に配慮した運営計画第1版」では、組織委員会が調達する物品・サービスなどについては、人権尊重や公正な事業慣行を含めサプライチェーンを通じて持続可能性に配慮されたものであることを求めている。また、その調達への参加を通じ、日本の地域・中小事業者が国際的な競争力を高め、地域の持続的発展を図っていくことが有益な経験となることが期待されている。

東京2020大会に関連する商品やサービスに関わる企業は、グローバルな多国籍企業から地域の中小企業まで広い。女性のエンパワメントについては、企業の社内（職場）においてだけではなく、社外のサプライチェーン、すなわちその取引先や地域においても取り組むことが求められるのである。たとえば、企業自らが女性の経営者や起業家の製品やサービスを購入してそのビジネスを支援したり、取引先に対して社員の採用者および管理職における女性の活躍度や女性活躍推進に関する計画策定と進捗状況の公表を求めたり、取引相手の接待に性産業を利用しない方針を定めたりすることなどが含まれる。WEPsの活用（前述3）と共通点が多いことがわかる。このように、女性のエンパワメントの推進に取り組むことは、中小企業にとってもそのビジネス機会を広げることとなる。

おわりに～人権 CSR と労働 CSR の推進を

職業は、生計の維持、個性の発揮、社会的役割の実現の三要素によって定義される⁷¹。経済的自由権のあり方が争われた事案において、「人が自己の生計を維持するためにする継続的活動であるとともに、分業社会においては、これを通じて社会の存続と発展に寄与する社会的機能分担の活動たる性質を有し、各人が自己のもつ個性を全うすべき場として、個人の人格的価値とも不可分の関連を有するものである」⁷²と解された。すなわち、働くことは、経済活動をする権利（日本憲法第22条）であると同時に、自己決定権や自己実現の権利（同第13条）にもかかわる重要な社会的活動であることが明らかになった。さらに労働者の権利（同第27条、同第28条）の面からは、募集・採用といった働き始めるとき、配置・昇進・休職といった働き続けるとき、退職・解雇といった辞めるときなどの各段階で関わってくる。国際的には、国際労働機関（ILO）が1987年に「ディーセント・ワーク（decent work）」の実現をその活動目標として取り組み始めたように、人には「働きがいのある人間らしい仕事」

⁷¹ 大西洋世「職場がブラック企業だったら」 宍戸常寿編『18歳から考える人権』（法律文化社、2015年）74頁。

⁷² 薬局距離制限事件（最大判昭和50年4月30日民集29巻4号572頁）。

をする権利があると解されている。

今後、企業は、女性活躍推進法やさまざまな労働法規などの法律を遵守するだけでなく、WEPSなどグローバルな視座を参照しながら、自主的に人権CSRや労働CSRの活動に取り組むことが求められる。企業力を向上するためには、女性活躍推進の取り組みの進捗状況に関する国や自治体による情報公開のしくみを活用して企業の良い点を広くアピールしたり、公共調達契約先になってビジネスを発展させたり、認定や表彰の対象となって地域の優良企業として認知されたりすることがカギとなる。その際には、企業の経営者と社員だけではなく、自治体や地域団体といったステークホルダーと連携・協働して推進することが重要である。前述のとおり、女性活躍推進法に基づき自治体が設置する「地域協議会」において社労士（会）との連携が進んでいることは注目できる。労務管理や人事戦略をサポートしながらそれらの架け橋になる社労士（会）の取り組みに期待したい。

C S Rに関わる労働裁判例

神戸大学 名誉教授
大阪女学院大学 名誉教授
香 川 孝 三

目次

はじめに.....	33
1. オリンパス事件	33
2. フィリップ・モリス・ジャパン事件	38
まとめ.....	40

はじめに

本稿では、CSRに関わる労働裁判例を取り上げることによって、CSRがどのような条件のもとで、法的効果が認められるのかを考察する。労働裁判例を取り上げるので、多くのステークホルダーのうち、従業員との関わりで労働CSRが問題になった事例ということになる。

本稿では、数少ないがCSRにかかわる労働裁判例としてオリンパス事件（最高判平成24・6・28、労働判例1048号177頁、東京高判平成23・8・31、東京地判平成22・1・15労働判例1035号42頁）と、フィリップ・モリス・ジャパン事件（東京地決平成22年2月26日、労働判例1000号84頁）の2つを取り扱うこととする。

1. オリンパス事件

オリンパスでは平成23年に長年の損失隠し事件が明らかとなって、コーポレート・ガバナンスに関する問題を引き起こし、世の批判を浴びた。これは同年10月マイケル・ウッドフォード元社長が会社の不正経理を告発したことがきっかけとなったが、その社長は解任された。この事件が起きる前の平成19年に、内部通報を理由になされた配転問題の効力と不法行為の成立が裁判所で争われた。そこで配転命令が企業行動憲章規定やその付属規定に違反したかどうかが問題とされた。

この事件では内部から内部へ通報するという内部通報が問題となっている。内部から外部に通報する内部告発ではない。内部通報と内部告発を区別しておく必要がある。内部通報はそれを契機に企業の不正を是正し、企業の法令遵守（コンプライアンス）を高める役割を果たす。内部告発と違って企業秘密の漏えいや企業の社会的評価を低めるというマイナスが少ない点に特徴がある。

本件では、内部通報を理由とした配転命令が人事権の濫用であり無効と判断され、不法行為として賞与減額分と慰謝料をあわせて220万円に支払いを会社と上司に命じたものである。この中で会社が作成した企業行動憲章の規定に違反していることが配転を無効と判断する決め手となっている点に特徴がある。企業行動憲章を判決の中で判断基準として取り上げた最初の事例である。つまり、本提言に述べられている参照基準として企業行動規範が取り扱われていると言えよう。なお、この事件は2009年3月東京弁護士会に人権救済も申し立てがなされた。

（1）事実関係を整理してみよう。原告Xは昭和60年にY社に入社し、カメラの開発業務に従事した後、営業を担当し、本件事件当時にはIMS事業部・国内販売部のNDTシステム営業販売部門のチームリーダーであった。NDTとは非破壊検査機器のことであり、主に鉄鋼会社の製造ラインに設置され、1機あたり2億円前後の高度な技術レベルの商品である。

事件の発端はY社の重要な顧客であるA社の技術者BをY社が引きぬいたために、A社の取締役からXが強い抗議を受けた。ところが上司にあたるIMS部門の事業部長や同事業・国内販売部長はもう1人をA社から引き抜く計画を立てていた。

そこで、Xは2名の上司に2人目の引き抜きを中止するよう進言したが、拒否された。そこでXは平成19年6月、コンプライアンスヘルプラインに電話をかけ、引き抜きの件を相談した。

Y社の企業行動憲章には、「法令遵守はもとより、高い倫理観を持って企業活動を行う」と定め、これを実現するためにオリンパスグループ行動規範があり、その実効性を確保するためにヘルプラインが設置され、そのためのコンプライアンスヘルプライン運用規定がある。それによれば、

「(利用対象事項)

第4条 従業員等は、従業員等が関与する以下の事項について、上長または専門部署への相談・報告が困難である場合、ヘルプラインを利用して通報することができる。

- (1) 組織的または個人による、法令、社規則、企業行動憲章・行動規範に反する、または反する可能性のあると感じる行為（以下、法令違反等）
- (2) 業務において生じた法令違反等や企業倫理上の疑問や相談
(通報要領)

第8条 従業員等は、ヘルプラインを利用して法令違反等の通報をする際、次の事項に留意する。

- (1) 通報内容は、法令違反等に関して客観的で合理的根拠に基づいた誠意あるものに限られるものとし、個人的利益を図る目的、個人に対する私怨、誹謗中傷する目的、個人の不平不満や意見を表明する通報をしてはならない。
- (2) 通報する際には、客観的な合理的根拠とそれに基づく推測とを区別して述べ、噂を含む曖昧な事実を客観的事実として断言したり、誤解を与えるような表現をしたりすることは避けなければならない。付表の連絡シートの内容に従って、「いつ・どこで・誰が・何を・どのように」をできる限り明確にし、原則として所属部署及び氏名を明らかにしなければならない。

(通報者への連絡)

第13条 コンプライアンス室は、通報者に対して、通報内容に関する事実調査及び是正措置の結果について連絡する。

(守秘義務)

第14条 ヘルプライン宛てに送信された電子メール・書面・電話は、原則としてコンプライアンス室長及び限定されたコンプライアンス室の担当者のみが受信するものとする。

2 コンプライアンス室の担当者は、通報者本人の承諾を得た場合を除き、通報者の氏名等、個人の特定されうる情報を他に開示してはならない。

3 コンプライアンス室及び調査・対応チーム等、通報された事案に関与したすべての者は、調査・対応上必要な場合を除き、通報内容及び調査内容を他（自らの所属長を含む）に一切開示してはならない。

(通報者の保護)

第16条 国内オリンパスグループは、通報者に対して、ヘルプラインを利用したという事実により不利益な処遇を行ってはならない。不利益な処遇とは、解雇、降格、減給等の懲戒処分や不利益な配置転換等の人事上の措置のほか、業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の事実上の措置を含む。」

以上の定めにもかかわらず、コンプライアンス室は通報者がXであることを告げた上で、上司である事業部長に事情聴取し、室長はX、事業部長、国内販売部長、人事部長に、取引先からの引き抜きは、「道義的に問題があり採用を控えるのが原則で採用する場合には取引先との事前調整、機密保持誓約を含む同意が必要である」旨を連絡した。コンプライアンス室長はXに氏名を開示したことを謝罪し、関係者間の修復をする会が持たれた。

しかし、この後、Xは平成19年10月IMS企画事業部部長付への配転命令を受けた。担当は新事業創生のための文献やシンポから情報収集する仕事であったが、専門性が高度であり、Xの営業経験を活

かすものではなかった。座席を他の従業員とは離れた場所に置き、社外との取引先との接触を禁止し、デスクワークをさせられた。さらに、職能資格制度のもとで、低く評価されて、昇給は見送られ、賞与は減額された。

就業規則33条には、「業務の都合により従業員に対し、同一事業場内の所属変更および職種の変更を命じることがある」と定め、34条には、「従業員は正当な理由がなければ、これを拒むことはできない」との定めがある。労働協約にも「会社は業務の都合により、組合員に事業場間の派遣、転勤、転籍または社外勤務を命じることができる」との定めがある。

Xは、この配転命令はコンプライアンス室に通知したことへの報復としてなされたものとして無効であるとし、配転先に勤務する雇用契約上の義務のないことの確認の訴えと、その後の上司による嫌がらせ（パワーハラスメント）により人格的利益が傷つけられたことを理由に1000万円の損害賠償請求をおこなった。

（2）東京地裁では、Xが蒙る不利益がわずかであること（勤務地の変更がないこと、賞与の減額がわずかであること、賃金の減額をとまなう地位の降格とは認定されないこと）、配転命令に違法不当な目的は認められないこと、公益通報者保護法（2004年6月成立、2006年4月発効）にいう「通報対象事実」に該当する通報があったものとは認められないこと、コンプライアンスヘルプラインに通報したことを理由とする不利益取扱を禁止した運用規定に違反していないこと、労働力の適性配置や業務の能率推進円滑化に資する業務上の必要性があることから権利の濫用は認められない。不法行為に基づく慰謝料請求についても、配転命令に違法不当な目的はなく、Xを精神的に追い込もうとした事実が認められないとして、Xの請求を棄却した。

（3）第一審の口頭弁論終結後、Xはライフ・産業システムカンパニー統括本部品質管理部部長付の配転命令を受けた。これは電子顕微鏡の製品取扱いの英訳の仕事であるが、Xはそれに対応する英語力を持っていなかった。さらに第二審継続中に、同品質保証部システム品質グループへの配転命令を受けた。ここではテキストによる顕微鏡の勉強と月1回のテストを受けるというものであり、新入社員の教育と同じであった。そこで、Xは、2つの配転命令で受けた部署での勤務義務のないことの確認の訴えに変更した。

（4）第二審の東京高裁では、訴えの内容の変更を認めたあと、3回の配転命令が権利の濫用によって無効と判断された。職種が特定されていないかぎり、会社が業務の必要に応じて労働者の勤務内容を決定する権限があるが、それが濫用に該当する場合や、不当な合意・目的を持ってなされる場合は認められないという一般論を展開したあと、次のような判断を示した。

Xの内部通報は取引先からの信用失墜などのビジネス関係の悪化に関するものであり、営業秘密の漏えい又は侵害、不公正競争防止法違反の可能性などからなされたものではないと認定されている。しかし、Y社が定めている企業行動憲章およびコンプライアンスヘルプライン運用規定で通報対象となっている「業務において生じた法令違反等や企業倫理上の疑問が相談」には該当する。コンプライアンス室担当者の行為は守秘義務に違反して通報者の氏名を漏らしたものである。そのことが、「Xの立場上やむを得ずされた正当なものであったにもかかわらず、これを問題視し、業務上の必要性とは無関係に、主として個人的な感情に基づき、いわば制裁的に第一配転命令をしたものと推認できる。そして、Xが本件内部通報をしたことをその根拠の一つとしている点において、第一配転命令は、通報による不利益取扱いを禁止した運用規定にも反する。」第二及び第三の配転命令は、Xの経歴にそぐわないこと等を斟酌すると、本来の業務上の必要性やXの「適性とは無関係に、第一配転命令の延

長としてなされたものと推認できる。」

本件配転命令は、昇格・昇給の機会を事実上失わせ、人格的評価を貶めるという不利益を課すものであることから、不法行為上の違法行為といえることができる。さらに、Xが訴訟提起した翌日からの外部との接触禁止命令は、Xを孤立させて無力感を抱かせることを目的としていると推認できる。著しく達成困難な目標を設定して、目標達成できないことを理由に著しく低評価をしたこと、「X君教育計画」という紙面を交付したことは侮辱的嫌がらせであり、不法行為に該当する。

高裁は、賞与の不利益23万余円、慰謝料176万余円、弁護士費用20万円の損害賠償額の支払いを命じた。国内販売部長は事業部長から命じられただけであることを理由に責任は否定された。

(5) 最高裁では、上告を棄却し、上告受理申し立ても不受理とした(日経新聞2012年6月30日朝刊)。これによって配転の無効と損害賠償責任が確定した。

(6) 本件の意義を考察しておこう。

この判決では内部通報を理由としてなされた報復的な配転命令が権利の濫用にあたるとして無効とされた事例である。企業行動憲章やそれを実現するためのオリンパスグループ行動規範が制定され、役員・社員の行動指針となっている。行動規範には、「第1章 総則」「第2章 行動規範」「第3章 運用体制」から構成され、第3章に基づき行動規範の実効性を確保するためにヘルプラインが設置された。それを運用するためにコンプライアンスヘルプライン運用規定が制定されている。この運用規定に違反していることを根拠に判断された点に特色がある。

第一審では、本件配転命令が有効と判断されたが、その根拠の1つとして公益通報者保護法に定める通報対象事実に該当しないことをあげている。通報対象事実は法2条3項に定められているが、「個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律として別表に掲げるものに規定する罪の犯罪行為の事実」という規定の中で、「公正な競争の確保」にかかわる法律の犯罪行為の事実があるかどうか为本件では問題とされた。そこで不正競争防止法が取り上げられ、Xはこの法律に言及していないし、この法律2条6項の営業秘密が配転によって利益を損なうことになったのかどうかは明らかでないと判断されている。そのことから通報内容について不正競争防止法は全く認識されていなかったものとされ、公益通報者保護法の「通報対象事実」ではないと判断された。さらに、コンプライアンスヘルプライン運用規定にも違反していないと判断されている。これの根拠は、コンプライアンス室から事業部長や人事部長やメールを出す時に、Xの名前を明らかにしたことについてXの承諾があったものと認定されたことである。Xの内部通報が「取引先からの信用失墜などのビジネス関係の悪化及び事業部内での人間関係の悪化に関するもの」であり、その両側面の正常化を狙っているのであるから、事業部長や人事部長に「通報者や通報内容が知られることは容易に想定しうること」であり、通報者の承諾を得た上でメールを出したものと認定した。ここが第二審とは違っている点である。

これに対して、第二審では、明確に通報対象事実ではないという判断は明示していない。しかし、営業秘密の漏えいや不正競争防止法違反には言及していないという指摘をしており、暗黙に公益通報者保護法の適用がないものという判断を示していると思われる。しかし、第二審では、企業行動憲章と行動規範、その付属規定であるコンプライアンスヘルプライン運用規定にある内部通報による不利益取り扱い禁止の規定を根拠に判断がなされている。

第一審では、配転命令が違法不当なものではなく、公益通報者保護報違反も成立せず、コンプライアンスヘルプラインに通報したことを理由とする不利益取扱を禁止したコンプライアンス運用規定に

も反しないと判断されている。これに対して、第二審では、配転命令が内部通報を理由とする制裁としてなされ、運用規定上の不利益取扱に該当することから無効と判断されている。

それでは企業行動憲章・行動規範にもとづく運用規定が拘束力を持つ根拠はなにであろうか。つまり、企業側が一方的に制定している企業行動憲章・行動規範や運用規定が拘束力を持つ根拠はなにであろうか。これについて判決は具体的には述べていない。1つは企業行動憲章・行動規範や運用規定の内容に労使が合意をしているとみれば労働契約の内容となっており、それを根拠に拘束力が生じる。しかし、本件では、労働組合との話し合いがあったとか、従業員の同意を取り付けていたという状況は認定されていない。したがって、企業行動憲章・行動規範や運用規定の内容が労働契約の内容になっていると解釈するのは無理がある。もう1つは企業行動規範が就業規則のように、企業内での規範となっていることから、それを順守すべきであるという考え方がありうる。特にコンプライアンスヘルプライン運用規定は、就業規則の細則としての性格をもつ（角田邦重・判例評釈12頁）ことを考えると、就業規則の一部と位置づけることができよう。しかし、過半数代表の意見を聴取するとか、労働基準監督署に届け出るといった労基法にもとめられる手続を経ているという事実認定は判決文の中には書かれていないので、就業規則そのものと言うことはできないであろう。ただ企業行動憲章・行動規範や運用規定の内容を従業員に周知される努力を企業側はおこなっており、労基法106条1項に定める周知義務は果たしていたものと思われる。そこで「就業規則の細則」としての性格を有するという言い方がされている。

就業規則に記載する事項は多岐にわたるために別規則でさだめることはよくあることである。従来は別規則で定める事項を限定する規定が労基法89条2項にあったが、1988年（平成10年）の労基法改正の時に削除された。そこでどのような事項であっても別規則を制定することが可能になっている。「細則」や「内規」であっても別規則と見ることは可能である。ただ労基法上の就業規則作成手続は遵守すべきであるが、本件の場合、それが遵守されていないという問題はある。しかし、企業行動憲章・行動規範、運用規定を就業規則の一部とみることが可能と言えよう。

企業行動憲章・行動規範や運用規定が就業規則となれば、労働契約法7条によって、「使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする」とされ、労働契約内容になることによって拘束力を有することになる。

つまり、企業行動憲章・行動規範と運用規定を本件配転の効力の判断に適用して、それらが就業規則と同じ効力を持つという判断から、本件配転が業務の必要性とは無関係になされたものであって、その動機において不当なものであって、内部通報による不利益取扱を禁止した運用規定にも反するものと判断されている。

これまで企業行動憲章や企業行動規範には法的拘束力がないと解釈されてきたが、使用者が一方的に制定する規範ではあっても、拘束力を認める判決が出てきたことに特色がある。このことによって、運用規定にあるように、法令はもとより、倫理に反した活動や、これにより利益を得るような行為は禁止されており、または禁止に違反する可能性があると感じる行為に該当するならば、秘密を保持して処理しなければならない。Xの通知した内容は運用規定にいう保護される内部通報に該当するので、通報者に対する守秘義務に留意しなければならないことになる。

その結果、公益通報者保護法より保護の適用対象が広くとらえられている。これまで公益通報者保護法の適用範囲が狭いという指摘がなされてきたが、それを企業行動憲章・行動規範とその付属規定

によって法の欠点をカバーする機能を持つことになった。

労働組合の動きはどうであったのか。企業行動憲章や本件配転命令に対する方針について、判決文の中ではなにもでてこない。Xが、まとめた本『オリンパスの闇と闘い続けて』（光文社、2012年4月）では、組合の中央副執行委員長はコンプライアンス担当であるが、内部通報に関してXの立場を守る活動は実施していなかった。

内部告発したことによって企業の不祥事が表面化し、そのことを理由に制裁措置を受けて、それが争われた事例は多くある。内部から外部に告発する（内部告発）目的から、食品の安全や交通の安全など一般市民の生命身体の直接かかわる問題ではなく、本件では取引先の信用を失墜するおそれがあることで、内部から内部に通報する（内部通報）ものである。

本件では、就業規則の懲戒処分の適用の問題として処理することは可能であったと思われる。あえて企業行動憲章・行動規範を持ち出さなくても問題を処理することができたであろう。しかし、あえて企業行動憲章・行動規範を用いたのは、就業規則以外の根拠でも処理ができることを示したものと理解できる。

日本経団連は、2002年10月企業行動憲章を改定して、「企業不祥事防止への取り組み強化について」を発表し、2004年5月に憲章を再改定した。それによれば、「9、経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内に徹底するとともに、グループ企業や取引先に周知させる。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図る」と規定されている。2010年版では、さらに改定されている。それには、「9、経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内ならびにグループ企業にその徹底を図るとともに、取引先にも促す。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制を確立する。」と改定されている。

これをより具体的に展開するために作成された「企業行動憲章の手引き」（第6版）によれば、経営トップは経営理念や行動規範の明確化とその社内への徹底、CSR推進にあたる。そのために、行動規範や就業規則の整備、社内外の不祥事に関する調査や報告、苦情処理窓口との連携、企業倫理ヘルプライン（相談窓口）の窓口業務、内部通報者や被害者の保護などを担当する部署の設置が定められている。

本件で問題となったヘルプラインに関連して、「情報通報者に関する秘密の保護と情報監理を徹底する。調査の過程で、被通報者に一方的に不利益がもたらされないよう配慮する。誠実に通報した通報者に対する報復禁止を徹底する。」と記載されている。

Y社の企業行動憲章・行動規範やその付属規定のヘルプライン規定は、「企業行動憲章の手引き」の内容に従っていると思われる。そこで、一方的に使用者によって作成される企業行動憲章・行動規範やその付属規定が、就業規則のように企業内の規範となって、CSRの参照基準となりうることを本判決が述べたものと理解される。

2. フィリップ・モリス・ジャパン事件

これは、コンプライアンス・ポリシーに違反して虚偽の申告をしたり、部下に虚偽の申告をさせたことを理由としてなされた論旨退職が有効と判断された事例である。これも内部から内部に通報する行為が問題となっている。Y社がXを論旨退職としたことに対して、Xは従業員の仮の地位確認と賃

金に仮払いを求める訴えをおこした。

(1) Y社はたばこの販売促進業務等を目的とする会社であるが、XはY社の首都圏の八王子地区内の厚木ユニットのユニットマネージャーの地位であった。その部下がコンビニエンスで使用することを禁じられているバックセル（たばこの店頭陳列用のプラスチックケース）をXの指示でコンビニエンスに持ち込んで営業成績を上げた。そこでY社はコンプライアンス委員会において調査したが、Xはルール違反に自分が関与したことを認めず、部下にその責任を負わそうとした。また、この件についてコンプライアンス調査を受けた際に、その内容を部下に漏らしたあげく、部下に対し、上司が暴力をふるった等の虚偽の報告をするよう求めた。さらに、Xは、自宅待機中、他の社員との連絡を禁じる命令に違反して、部下に何度も電話をかけた。これは、自己保身のために、部下に対して上司について虚偽の報告をするように求め、さらに自らも虚偽の報告をして会社諸規程・方針に違反したものと判断された。特に、Xは、Y社の奨励する「スピークアップ」（コンプライアンス違反が疑われる行為に気付いた場合に積極的に報告すること）を悪用して、Y社のコンプライアンス調査を誤らせようとしたものと考えられ、その違反の程度は重大というべきであると判断された。したがって、Xには、「業務上の命令に従わない」と「会社諸規程・方針に対し重大な違反を行った」ことを理由に、論旨退職事由が認められる。そこでY社によるXへの退職願提出の勧告を受けて、Xは退職の意思表示をおこなったが、それはXの自由意思に基づくものであり、部長の脅迫やXの錯誤によってなされたものではないので、本件においてX側に被保全権利の存在を認めることはできない。

(2) 就業規則には以下のような規定があった。

「第1条（服務の基本原則）

2 社員は、日本国の法令を遵守し、本規則および会社の諸規程・方針、業務上の指示に従い、誠実に勤務しなければならない。

3 社員は企業のAltria Code of Conduct for Compliance and Integrityおよび関連する諸方針を十分に理解のうえ、これを遵守しなければならない。」

「本規則、Altria Code of Conduct for Compliance and Integrity、その他の会社諸規程・方針に対し重大な違反を行ったとき」は、論旨退職または懲戒解雇に処せられる。

職務倫理規定およびコンプライアンスポリシーには、社員が従うべき重要なポリシーとして次の定めがある。

ア 職務倫理は規定、および業務に関連する社内ポリシーの基準を理解し、常に従ってください。ポリシーへの違反は、解雇を含む懲戒処分の対象になります。

イ 次のような場合には報告する義務があります。

法律、PMIコンプライアンスポリシー、あるいはこの職務倫理規定に違反する行為をしている、あるいは、行おうとしていると思われる場合

コンプライアンス違反を疑われる行為に気づいた場合、報告することを社員に義務付ける。

コンプライアンスに関する疑問や問題が生じた場合は、積極的に声をあげること。

当社はコンプライアンス上の問題を誠意を持って報告する社員に対して報復したり、処罰することはない。反対に、善意で報告した社員に対して報復や処罰を与えた社員は懲戒処分の対象となる。また、他の社員に対するいやがらせが目的で虚偽の内容を報告するといった悪意の報告も、許されるものではない。

ウ 誠意を持って助言を求め、またコンプライアンスに関する問題や不正が疑われる行為を報告す

る社員の行動は、この職務倫理規定に沿ったものであり、正しい行動です。自分自身または知り合いの誰かが、コンプライアンスまたはインテグリティの問題を報告したことにより報復を受けている疑いがある場合、速やかにコンプライアンス部に連絡してください。」

Altria Code of Conduct for Compliance and Integrityはフィリップモリス・ジャパンの親会社にあたるアメリカにあるフィリップモリス本社が設定している行動規範であり、コンプライアンスを遵守するための指針を示している。そこに書かれている内容は日本経団連の企業行動憲章の内容と類似している。それだけでなく、Y社では、就業規則の中にコンプライアンスポリシーを遵守することが定められており、全社員に対して、職務倫理規程及び関連資料を配布して、その内容を理解し、かつ、規範に従って行動することを要求・確認した。Xは、職務倫理規定を受領して確認書を提出している。これは全社員が職務倫理規定や関連資料の内容に合意をしていることを示しており、オリンパス事件の場合とは異なり、就業規則の規定であって、かつ労働契約の内容になっていることを意味する。この合意を根拠にコンプライアンスポリシーを遵守することに法的拘束力を認めることができる。このように従業員に行動綱領を周知させ、確認をとるという作業をおこなっている点に本件の特色がある。

まとめ

オリンパス事件では、コンプライアンスに関する企業行動憲章とその付属規定が就業規則とは別に、使用者によって一方的に定められている事例である。これに対してフィリップモリス事件では就業規則の中にコンプライアンス遵守を求める規定があり、さらにそれに従う旨の確認書を全社員から提出させている。従って、フィリップモリス事件では全社員がコンプライアンスに従うことに合意しているので、それに違反すれば懲戒処分を受けるという法的拘束力が生じる。これに対してオリンパス事件では、企業行動憲章・行動規範とその付属規定が就業規則とは別に定められているにも関わらず、就業規則と同じように拘束力を認めており、労働契約法7条によって労働契約内容となり、拘束力が生じるとすることに意義がある。つまり、一方的に使用者が作成する企業行動憲章や行動規範が法的拘束力を持つ可能性を示したことに意味がある。

本報告書では、労働CSRが、コンプライアンスだけでなく、それにプラスする要素を認め、それに法的拘束力がなくても、企業が一方的に作成する企業活動方針や意思表示も包含するものとしているが、本稿では、企業行動憲章や企業行動規範のように使用者が一方的に作成する任意の文書にも拘束力を認めることがあることを示した。そのために労基法の手続を経て就業規則として定めておくことも可能であるが、そうでなくとも就業規則に類似する規範として拘束力を認められる場合もある。

さらに、フィリップ・モリス・ジャパンのように、企業側が一方的に定める企業行動規範であるが、それが役員や従業員に遵守されなければ規範としての意味がない。そこでコンプライアンスを自主的努力によって向上することが必要であり、その自主的努力の中に、従業員にコンプライアンスの重要性を周知させ、従業員の同意を得るという作業を含めることがあり得よう。そうなれば明確に従業員の同意を得たうえでコンプライアンスを進めことができよう。

参考文献

角田邦重「自ら設定した企業行動憲章規定に『違反して行われた報復的配置転換の効力』」労働判例1042号、5-14頁

野崎薫子「内部通報を理由とする配転命令の効力と不法行為の成立」ジュリスト1456号

光前幸一「オリンパス・内部通報事件—内部通報を理由として配転とその後のパワーハラスメントの違法」季刊労働者の権利292号31—37頁

土田道夫・安間早紀「内部告発・内部通報・公益通報と労働法」季刊労働法249号、135—159頁

浜田正晴『オリンパスの闇と闘い続けて』光文社、2012年4月

人権デュー・デリジェンスのための
「人間の安全保障」アプローチ
：労働 CSR の可能性

東京大学大学院総合文化研究科 教授

佐 藤 安 信

目次

はじめに.....	45
1. 人権デュー・デリジェンス	45
2. 人権デュー・デリジェンスの実施に関する事例	47
3. 「人間の安全保障」アプローチ	48
4. 日本の課題	50
最後に.....	52

はじめに

労働CSRは、日本国内における労働関係法令への遵守のプラス α としてのみ論ずることはできない。なぜなら、そもそもCSRが欧米発の市場経済のグローバル化を背景に議論され、日本でも企業がようやくその重要性を認識し、企業経営におけるフロントオフィスとして取り組み始めてきたからである。他方、企業内の労働者への待遇改善ということのみでは、企業の「社会的」責任を論ずるに不十分であることも明らかである。

すなわち、一企業内部の労働管理の問題ではなく、ワークライフバランスのような、労働者である個人個人の尊厳と、その個人からなる地域、社会の有り様についての企業の責任を問うものである。とりわけ、いわゆるステークホルダーと呼ばれる、消費者や投資家を含む企業を囲む利害関係者への説明責任を問うものである。企業活動は、取引先があってこそ成り立つ。消費者は投資家というエンドユーザーにたどり着く前に、商品やサービスに付加価値を付与する取引先との商売、すなわち、サプライチェーンやバリューチェーンと呼ばれるビジネスの関係性において、労働の質が問われているのである。

このチェーンは、国境を越えグローバルなものとなっている。自社では労働搾取はないとしても、労働搾取を途上国の企業などに押し付け、そのコストを移転しているとすれば、それはまともな、いわゆる持続可能なビジネスとは言えないであろう。国際的に労働環境を監視するシステムは、すでにILOなどの専門機関が進めてきているところである。近年は、それらに加えて、人権の切り口から、労働搾取の問題が提起されてきた。いわゆる移民労働者の保護の課題である。本稿は、国連をベースとして最近進んでいる「人権デュー・デリジェンス」という新たなビジネス慣行をテーマに、その可能性と限界を論ずるものである。

1. 人権デュー・デリジェンス

人権デュー・デリジェンスは、2011年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権」にかかる指導原則（以下「指導原則」という）⁷³によって導入された（Resolution [17/4] 2011）、企業活動における人権配慮のための手続慣行である。指導原則は、2000年の国連グローバル・コンパクト⁷⁴の発足や、2010年のISO26000⁷⁵の社会責任にかかる国際標準の発効の流れを受けて、国連がグローバルに活躍する企業に人権への責任を負うことを求める、いわゆるソフト・ローである。つまり、指導原則には、条約のような法的拘束力はないが、人権デュー・デリジェンスのような手続が具体的な行為規範とともに詳細かつ具体的に示されており、その遵守が期待されている。

国連グローバル・コンパクトは、アナン元国連事務総長が1999年の世界経済フォーラム（ダボス会議）で提唱し、人権、労働権、環境、反汚職という国連の理念にかかる10原則を守ることがを約束する企業

⁷³ http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

⁷⁴ <http://ungcn.org/gc/index.html>

⁷⁵ CSOネットワーク：<http://www.csonj.org/iso>

などの非国家主体の国連との協力枠組みとして2000年に国連本部で発足した。2010年に発効したISO26000は、様々な世界標準を作ってきた、ISO（国際標準化機構）が作った組織の社会的責任に関する国際規格で、やはり人権デュー・デリジェンスも規定している。これらを受けて、本来、主権国家体制では、国際法や各国の国内法のハード・ローでは規制することが困難な多国籍企業に、人権尊重を直接求めたものである。市場が容易に国境を越えて活動するグローバル時代に対応した人権保障の新たなアプローチであり、このような国家を前提としないトランスナショナルなソフト・ローの発展は法規制の新たなパラダイムといえよう。

指導原則は、「人権を保護する国家の義務」、「企業の人権尊重責任」、そして「人権侵害被害者救済の確保」を求めている。ここでいう「人権」は、世界人権宣言から始まる、国際人権規約ほかの各種人権諸宣言、条約で規定されている権利である。これらの条約を批准している国々はもちろん国際法上の義務を負うが、これらを批准していない国々も、この指導原則は、その保護を義務付けている。その国内及び管轄内でこれらの人権を侵害しないだけでなく、侵害されている場合の救済も含めて、侵害を阻止、予防するという積極的な作為義務も伴うと考えてよいであろう。とはいえ、前述した通り、これは法的な義務obligationではなく、道義的な義務dutyにとどまる。にもかかわらず、義務を履行しない場合には、国連人権理事会の場合などで非難されることになる。

企業の負う人権尊重責任とは、当該企業自身が人権侵害を行っていないと、その直接の取引相手人が人権侵害をしている場合、その影響力の及ぶ範囲で人権が侵害されないようにする責任を負う、つまり放置しておくことは人権侵害の加担者とみなされて、不買運動や投資の引き上げなどによる市場からの排除を求められるということになる。法的な拘束力はないとはいえ、むしろ、果たすべき責任を果たしていないということで、消費者や投資家の評判を落とし、企業ブランドを傷つけることによる売り上げや株価が落ち込むことは、企業にとって致命的な損失を被ることにもなる。このような市場のメカニズムによって、企業が自律的に責任を果たすことを事実上確保するのである。

救済の確保は、人権侵害によって被害を被った人々が、実際にその補償を得るなどの救済を、関係した企業や国が確保することを求めている。途上国で労働搾取などの人権侵害への補償を求めることは實際上極めて困難である。しかし、企業は、その事業のサプライチェーンにある途上国での下請け企業における労働搾取などの人権侵害を辞めさせ、かつその補償をさせるため、関係国や企業が救済を確保することを求めることで、人権侵害被害者への権利回復の実効性を確保するものである。

デュー・デリジェンスとは、そもそも、ビジネス取引上の注意義務、慣行として、企業買収などで、企業価値を評価するためにその財務内容や権利義務を精査することとしてビジネス界で使われてきた用語である。人権デュー・デリジェンスは、これを文字って取引先の企業が人権侵害に関与していないかどうかを精査する注意義務を課すということである。企業法務を専門とするビジネス・ローヤーたちの専門用語に乗せることで、彼らのいわゆるコンプライアンスに追加する課題として意識化することが期待されているといえよう。すなわち、取引相手の人権侵害について調査を尽くしておかないと、消費者や投資家から市場で制裁されるという新たなビジネス・リスクとして位置付けられるのである。これがビジネス慣行化することで、慣習法に発展したり、実定法上の注意義務を拡大、深化させたり

するという意味で、ソフト・ローからハード・ロー化することが期待される。このような、市場経済のグローバル化によるソフト・ローの発展は、*New Lex Mercatoria*「現代の商人の法」とも言えようか⁷⁶。

2. 人権デュー・デリジェンスの実施に関する事例

(1) 日弁連のガイドライン

日本弁護士連合会は、早速にこの指導原則に基づいて「人権デュー・デリジェンスのためのガイドンス（手引き）」を策定して、そのホームページで公開している⁷⁷。その目的は、いわゆる企業弁護士が指導原則上の人権リスクを評価し、負の影響を回避、軽減するための内部統制システムを構築するための手引きであるとしている。さらに、CSR条項として、サプライヤーにCSR調達基準、行動規範などを遵守する義務を負わせる契約条項のひな形を提示している。

これによって、取引先との契約において、人権デュー・デリジェンスを、契約手続上のアジェンダの1つとして位置付けたのである。つまり、契約相手方との契約交渉において、契約上の義務として相手方が人権侵害に関わらないことを契約法上の義務化をすることを推奨するものである。その結果、指導原則というソフト・ローが、契約の一条項を介して個別の取引上の法的拘束力を生じることとなり、サプライチェーン全体で人権尊重責任の実効性が高まることが期待される。

反面、現地での人権状況の把握や改善よりも、企業防衛の視点が優先され、大企業にとっての一方的な免罪符として機能してしまう懸念もある。とりわけ、力の弱い下請企業に人権侵害とされるような労働搾取を禁じながら、コスト削減などを従来通り要求するなどして、人権尊重責任のコストや侵害による責任やリスクを下請企業に押し付けることも予想される。より弱い者にしわ寄せをすることで人権侵害の実態がかえって見えなくなるという事態も想定される。

(2) 英国現代奴隷法

指導原則が国内法に取り入れられた例として、2015年3月に採択され、同年10月に発効した、英国の現代奴隷法がある。英国で活動する企業なら外国企業も含め、物品やサービスを提供して全世界売上高が3,600万ポンド超であれば、企業会計年度終了から半年以内に、サプライチェーン上の強制労働、人身取引などの人権問題についての声明をホームページ上で公表するなどが求められるようになった⁷⁸。これは法的義務であり、怠っている場合には、裁判所からの命令を受け、従わなければ罰金を課されることにもなる。該当する日本企業もホームページへの掲載を始めているが、まだ十分な内容とは言えないようである⁷⁹。今後消費者や投資家の目が肥えて、他社との比較などから、声明の質の向上が図られることが期待される。

⁷⁶ *Lex Mercatoria*とは中世ヨーロッパの商慣習法で、グローバル市場において新たに生成されている越境的な商慣習法のことをいう。例えば、http://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1091&context=fss_papers

⁷⁷ http://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2015/150107_2.html

⁷⁸ Sustainable Japanのホームページ：<https://sustainablejapan.jp/2016/07/13/modern-slavery-act/22928>

⁷⁹ 例えばEcoNetworksのホームページ：<http://www.econetworks.jp/internatenw/2016/07/modern-slavery-act/>

（３）ANZ 銀行がカンボジアで告発された事例

人権デュー・デリジェンス違反を理由に企業が告発された事例として、カンボジアにおけるANZ銀行が、土地収奪と児童労働を含む搾取的労働をする現地の企業への融資をすることで、人権侵害に加担したとして非難を受けている例がある。現地のタイ系企業は、アジア開発銀行（ADB）が支援した2001年土地法に基づく、経済コンセッションを政府から得たとして、農民を軍や警察を使って強制立退きをさせ、サトウキビのプランテーションを作り、砂糖工場を稼働させていた。

ANZ銀行は、この企業にカンボジア資本との合弁企業（ANZ Royalという現地子会社で、過半数はANZ銀行）を通じて多額の貸付をしていたとして2014年にOxfam Australiaに告発された。ANZ銀行側は、すぐに融資を引き上げ、すでに関係はないと反論した⁸⁰。これに対して、現地のNGOと国際NGOが、2011年に改定されたOECD多国籍企業行動指針⁸¹に基づいて、オーストラリア政府に不服申立をした。EUの特恵関税の停止措置などもあり、同企業は一部の立退き農民に補償を行うなど、状況は改善されつつある。一方、既に遠隔地に移住を余儀なくされた人々は、耕作地を失い、現金収入の道もなく、極めて劣悪な環境に置かれていた⁸²。問題は、NGOの告発によってANZ銀行が資金を引き上げたこともあり、最も弱い、労働者、とりわけ児童労働を禁じるため失業した子供たちが、人身取引の被害者になるなどのより劣悪な状況に置かれてしまう現実である。

（４）ユニクロが中国の製造請負工場の労働環境で改善を求められた事例

日本の国際人権NGOのヒューマンライツ・ナウは香港のNGOと一緒に、ユニクロが委託している中国の縫製工場に潜入調査をし、その結果を公表した。これにより、中国の労働基準法にも違反する、低賃金と長時間労働や過酷な労働条件が問題とされ、ユニクロは、日本国内や世界的な市場でのイメージダウンを恐れ、その改善と、他のサプライチェーンでの労働条件の監視や指導を約束したとされる⁸³。

中国における下請企業による環境問題や労働者の健康問題などでも、米国や日本などのグローバル企業が、NGOの告発によって不買運動などを受け、現地の環境や労働問題の改善に取り組んだという事例も報告されている。

3. 「人間の安全保障」アプローチ

1994年に、国連開発計画（UNDP）は、人間開発報告書で、冷戦後の開発課題として、人間の安全保障概念を打ち出した。これは、冷戦後の世界の紛争が、国家間の戦争から、脆弱国家や破綻国家と言われる国々の内戦の国際化や、新しい戦争、対テロ戦争と言われる非国家主体との非対称な紛争に変化し、国家の安全では守れない人間の安全を保障するための国際協力を推進するものであった。2003年の国連の「人間の安全保障」委員会の報告書によって具体化され、2012年には国連総会決議

⁸⁰ <https://www.oxfam.org.au/2014/07/anz-shirks-human-rights-responsibilities-in-cambodia/>

⁸¹ 外務省のホームページ： http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf

⁸² 2016年8月10日の現地調査での、現地農民と支援している現地NGO担当者の聞き取り。

⁸³ ヒューマンライツ・ナウのホームページ： <http://hrn.or.jp/activities/uniqlo/>

でも採択された⁸⁴。

日本国憲法前文第二段にも、欠乏や恐怖から免れ平和のうちに生存する権利としてその萌芽が見られる。つまり、人間の安全保障は、開発と平和の不可分性に立脚し、さらに、人間の尊厳、すなわち、人権も取り込んだ包括的な政策理念として発展してきた。

カンボジアや中国の事例に見る通り、開発や投資によって犠牲とされる脆弱な人々を守り、その自立を促進する観点が重要である。ただ、国連の人権基準を盾に、現実の実情を無視して闇雲に批判するだけでは、脆弱な人々がさらにその犠牲となりかねない。現地の実情に根ざしながら、開発や投資の利益にあずかることができるように、人権デュー・デリジェンスには、人間個人を中心に安全保障を位置付けて、包括的に考える人間の安全保障アプローチを取ることが推奨される。とりわけ、非国家主体である企業や市民社会がその担い手になることが重要となる。

日本政策投資銀行の評価認証型融資など

日本企業もCSRへの取り組みとしてこのようなアプローチを採用しつつある。日本政策投資銀行の環境格付融資、健康経営格付融資、災害対応事業継続性格付融資などの評価認証型融資を実施している。これによって、融資を受ける企業にも企業の信用の柱として、これらの社会的課題への意識も高まっているといえよう。さらに、人権への取り組みとして、多様性を推進するHuman Resource Managementをテーマとした政策金融を検討している。これは、女性活躍社会の推進、障害者雇用の確保、外国人労働者の保護などにもつながる試みとして注目されよう。

これらの取り組みは、日本の国際競争力強化に向けたグローバル化への対応のための支援と位置付けられる。つまり、人権は事業展開上の国際的原則ともなっており、海外市場での多様なニーズ、顧客、現地社員に備えることが求められる。しかしながら、日本企業の認識は未だ不足しており、そのための啓蒙普及という趣旨である。とりわけサプライチェーンを担う中堅中小企業対応が重要と考えられており、社会保険労務士による現場レベルや政策レベルでのこの分野への取り組みが期待されている。

他方、投資家サイドの動きとして、機関投資家向けの、いわゆるスチュワードシップ責任ないし社会的責任投資が求められている。これは、持続的成長のためには、企業価値向上が非財務要素にかかっているとの認識である。非財務情報の開示を促すことで、上述の評価認証融資制度等を補完・強化することが期待されている。

さらに、人間の安全保障アプローチを促すための指標として、人間の安全保障インデックスの研究も進んでいる。これは、人間開発指標などの既存の指標を網羅して、より脆弱な人々を優先する政策を促進するものとして注目される。特に、国連グローバル・コンパクトの10原則に挙げられた、人権、労働、環境、反汚職における指標を網羅統合し、土地収奪や環境破壊などの要注意地域や、脆弱な住民、農民、先住民族や労働者などの要注意の人々をマッピング、データベース化することが期待され

⁸⁴ 外務省のホームページ： <http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/bunya/security/index.html>

ている。

人間の安全保障を担うアクターは、各国政府や国際機関ばかりでなく、NGO/市民社会、企業／民間セクター、さらには大学／研究機関なども含み、それらの国境や専門を超えた越境的なネットワークによる、相互補完的なガバナンスが期待される。つまり、グローバルな市場経済が発展、進化する上で、もはや国家とその国家間の法としての国際法のみでは、グローバルなガバナンスは達成できない。モンテスキューの権力分立をモデルとする権力の抑制均衡には限界がある。市場のエンドユーザーである消費者と市場を作る投資者が直接投票で商品やサービスの質を評価し、あるいは企業の価値を資産やキャッシュフローという財務面ばかりでない非財務要素を含めた持続可能性の観点から投資することで、自律的に統治される仕組みである。そのためには、新たなグローバルな指標と、その実現を担保する透明性の確保が求められている。

2015年9月に国連総会で採択された持続可能な発展目標（SDGs）⁸⁵は、このグローバルガバナンスの制度化を目指してできた、人間の安全保障の理念を具体的に実施するための具体的な目標とも考えられる。目標8には、「ディーセント・ワーク」が挙げられていて、他の目標ともリンクしながら、とりわけ、目標16の「正義へのアクセス」による労働権の保障を実効化している。さらに、目標17の「パートナーシップ」は、上述のステークホルダーやアクターとのネットワークによる協働を促すものである。とにかく人権は、途上国の現状を無視した先進国の押し付けとして反発をかったり、その実施過程でかえって脆弱な者がより劣悪な条件を強いられることにもなったりしかねない。人権デュー・デリジェンスの運用においても、先進国のグローバル企業の押し付けで、途上国の最貧層が市場から排除され、隠されかねない懸念もある。「人間の安全保障」アプローチは、これらの課題を乗り越えるための一つの方法論だと思われる。

4. 日本の課題

このような課題は、途上国だけでなく、日本国内における労働搾取、いわゆるブラック企業や長時間労働の問題として近時話題となっている。日本においても、Race to the Bottom からRace to the Topへの切り替え、すなわち価格競争から価値創造への市場造りが求められる。これには、消費者や投資家の意識改革、啓蒙が必要であろう。このことは、難民、移民との共生を問う日本の課題ともオーバーラップする。少子高齢化の日本社会が遅から早かれ、外国人労働者、移民労働者を受け入れざるをえないことは目に見えている。そのため多文化共生の文化を醸成することが求められて久しいが、最近のヘイトスピーチ問題などに見るように、未だに外国人に対する差別意識も根強いと言わざるをえない。

外国人労働者問題として、外国人技能実習生制度と難民認定申請の濫用による外国人の人権、労働者搾取の構造問題として指摘されている。技能実習生制度による研修生が労働の実態があるにも関わらず、労働法の保護を受けられないことから、外国人の単純労働者を搾取する隠れ蓑だとの批判を受

⁸⁵ http://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/

けて、2010年に同法の適用が認められるように改正された。しかし、同年以降毎年、実習実施機関の7～8割で労働基準法違反があるとも言われていて、その実態は変わっていないことが指摘されている⁸⁶。つまり、最低賃金は払われていることにはなっている、雇用主の変更不可、本国送出機関での法外な保証金徴収、貯金の強制管理や、宿泊施設での様々な経費としての天引きなどで手元に残る賃金は乏しく、人身取引、強制労働の温床ともなっているとされる。米国の国務省報告書でも、日本は未だに、要注意国としてリストされている。これらの問題に対処して実習生の保護を強化するため、技能実習法が2016年に成立した。本法の施行で改善されることが期待される。

2014年4月閣議了解で、建設分野での緊急措置として15年4月より外国人の技能労働受者入事業を開始した⁸⁷。建設分野の技能実習修了者に一定の条件で、建設工事などオリンピックのためのインフラ建設に必要な非熟練労働を許可する特別な枠が設けられた。オリンピック調達は、ロンドンオリンピックを参考に、入札条件として、人権や労働基準に厳しい条件を課すことになっており、このような政策が今後恒久的な法制度として定着していくかは注目されるものである。

最近、難民認定制度の濫用による、いわゆるバックドアからの外国人労働者問題が指摘されている。2010年に改正された出入国管理及び難民認定法の運用上、合法的な滞在中に難民の認定申請した者は、半年すると人道的配慮から就業許可を得ることができることになった。それ以来申請者数が急増しており、法務省はこの制度の濫用であるとみている。申請してから判断が下るまで半年以上かかため、日本での労働目的で申請をすることで、悪循環的に申請者が増えているというのである。

2015年7月、ロイター通信が、群馬県太田市の自動車部品下請け工場で、ネパール人などの多数の難民認定申請者や外国人技能実習生が劣悪な条件で働いている実態を報道した⁸⁸。このような実態は氷山の一角と思われる。なぜなら、日本の労働法上不当な条件や報酬でも、帰国すれば相応の生活が可能となる稼ぎができるという日本と途上国の経済格差があるからである。他方、日本側も、少子高齢化でキツイ汚い危険な安い労賃の仕事には人手は集まらず、農村の農地や中小企業では死活問題ともなっており、外国人労働者はありがたい。しかし単純労働のための在留資格はなく、これを認めるには、未だに同質性を重んじ比較優位とする日本国民の大多数の意識を変える必要があるものの、政治的な誘引がないために、グレーゾーンとして残されている問題であるといえよう。

このように、外国人労働者問題は、構造的問題である一方、産業や市場の持続性から喫緊の課題ともなりつつあるが政治課題とはなりにくい。労働CSRは、単なる小手先の労働者の待遇改善だけではなく、産業や人口動態の歴史的な変化に合わせた新たな雇用環境を整備するための、現場からの貴重なフィードバックを得る機会でもある。また、グローバル市場のサプライチェーン上の労働環境や人権の向上にも社会保険労務士の役割が期待されている。このような日本や日本人のみならず、内外の労働者環境や労働者の権利にも、人間の安全保障の観点から意識を高め、各国政府、国際機関や

⁸⁶ 厚生労働省2015年の監督状況、送検状況で、71.4%で違反が認められたとする。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000133506.html>

⁸⁷ 国土交通省のホームページ： http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000084.html

⁸⁸ <http://jp.reuters.com/article/special-report-subaru-idJPKCN0Q21H220150728?pageNumber=10&sp=true>

NGO、企業との連携を深めて、実際にその現場の待遇改善や政策提言などにおいて、指導的役割を果たすことが期待されている。

最後に

労働は、人間が生きていく上で、最も基本的な権利であり、したがって基本的人権と位置付けられている。日本では、長く、社会的慣習によって、長時間労働問題に象徴される通り、自己犠牲によって組織に貢献することを美徳とし、価値として、その権利の側面が軽んじられていたと言わざるをえない。日本の高度経済成長を支え、世界に冠たる技術立国のメイドインジャパンや、木目の細かいサービスなど、日本への賞賛や憧れの陰には、そのような背景があったことは明らかである。経済競争の中で、発展途上の場合はある程度やむをえない側面はあるとしても、成熟した経済で付加価値を求める時代にあって、もはやそのロジックは通用しない。途上国がそのような労働集約型の経済発展モデルを採用し追いつく上で、その労働者を搾取するような構造を廃していくのであれば、環境問題同様、世界的な持続可能性は望めない。

このような大所高所からの発想と、使命感を持って、労働の適正な管理を目指す社会保険労務士には、毅然として自らを正し、働き方改革の先頭に立ち、またグローバルな労働市場の適正化のために引き続き貢献していただくことを強く希望する。

国際CSRと中小企業 ～労働分野を中心に～

日本ILO協議会 企画委員

熊谷 謙 一

目次

はじめに.....	55
1. 国際 CSR とその動向について	55
(1) 国際 CSR のひろがり	55
(2) 「国連グローバル・コンパクト」の登場	56
(3) 国際 CSR の成長と多様化	56
(4) 日本における動向	57
2. 国際 CSR の内容と中小企業～ ISO26000 をベースに	58
(1) ISO26000 の意義	58
(2) 国際 CSR のコンテンツ	59
(3) 国際 CSR の実施プロセス	60
(4) 中小企業と ISO26000	60
3. 労働 CSR と中小企業	61
(1) 労働 CSR の意義	61
(2) 労働 CSR の内容	61
(3) 中小企業と労働 CSR	62
むすびに.....	62

はじめに

わが国で、2003年が「CSR元年」といわれてから15年近くが経過した。当時はまだ耳慣れない言葉であったCSRも、現在では企業や社会への広がりが見られ、大企業では担当セクションや担当者の配置は珍しくなくなった。しかしながら、CSR、すなわち「企業の社会的責任」の意義や歴史的な経緯を考えると、わが国でのその普及は、全体としてみればまだ初歩的あるいは皮相的ともいえる段階に留まっている。

日本におけるCSRの大きな課題の一つはそのコンセプトの偏りにある。グローバル時代の世界のCSRは人権や労働を主要な柱にすることを明確にしているが、わが国では未だに、企業による善意のボランティア活動、あるいはそれを超えたとしても、コンプライアンスや環境対策とする理解から抜け切れていない。

そして、今日、中小企業への普及がCSRの最大の課題となっている。これまでのCSRが多国籍企業等をターゲットとすることが先行していたため、中小企業への浸透はわが国に限らず大きく立ち遅れているからである。このままではCSRは大企業の文化にとどまり社会的には限られたものとなる恐れがある。

一方では、現在の中小企業は、さまざまな意味で、国際CSRとのリンクを意識する時代を迎えている。例えば、わが国の喫緊の課題である働き方改革などは中小企業での実現が不可欠であるが、それは先進国レベルの労働環境を整備することに他ならない。また、中小企業のビジネスが国際的なネットワークにかかわることも大きく増加していることもその背景である。本稿では、そのような認識に立ち、労働分野を中心に、わが国の中小企業において、国際CSRを活用した取組みをすすめる意義と方策について考えてみたい。

1. 国際 CSR とその動向について

(1) 国際 CSR のひろがり

CSRとは、周知のとおり、企業の社会的責任の英文 Corporate Social Responsibilityの三つの頭文字によるものである。その取組みは、1990年代末の欧州ではじまり、それが各地で展開しつつ世界に広がったものといえる。社会における企業のあり方についての問題意識は、古くより、世界各地でさまざまな取組みがあった。江戸時代の日本の近江商人による「三方よし」、近代の米国企業のフィランソロフィー（慈善事業）などはその地域での代表的なものである。それらの活動の方向性と内容はさまざまであったが、企業がその影響力を社会に役立たちで行行使することにより、その発展に貢献し、企業自身の長期的で成長ももたらすとする概念ではほぼ共通している。

現代のCSRと特徴は、グローバル化の進行に対応して、企業の倫理と行動についての国際的なルールを示すところにある。その原点は世界人権宣言（1947年）などにあるが、CSRとしての認知が高まるのは、経済のボーダレス化が著しくなる1980年代以降といえる。例えば、環境の分野については、1992年に国連環境開発会議（「地球サミット」）が「環境と開発に関するリオ宣言」を発表し各国の取組みの強化を呼びかけた。労働関係では1999年に、ILO（国際労働機関）が21世紀に向けた「新宣言」（「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」）を発表し、「結社の自由・団体交渉権」、「強制労働の禁止」、「児童労働の禁止」、「差別の撤廃」の4分野に関する8つの条約を「中核的労働基準」

として示した。2003年には企業の行動を含む腐敗防止に関する国連の条約（「国連腐敗防止条約」）が採択され、2011年には国連の新しい人権CSRである「ビジネスと人権に関する指導原則」が人権理事会で策定されている。

（２）「国連グローバル・コンパクト」の登場

国際CSRの基礎となるルールは、前述のとおり、1990年代から2000年代にかけて、各分野での進展をみせた。しかしながら、国連の条約等の文書は基本的には国を対象としており、CSRの推進のためには、企業を直接の対象とするルールを提供する必要があった。

1999年、コフィー・アナン国連事務総長は、世界経済フォーラム（「ダボス会議」）の席上で、国際CSRの新たな枠組みを提唱した。それが「国連グローバル・コンパクト」（UNGC）である。企業などの組織が、人権、労働、環境などに関する10原則（発足当時は9原則）を守ることを表明することにより、世界の持続的な成長に貢献することをねらいとするものである。UNGCは2000年7月に正式に発足し、今日まで企業を中心に世界的な広がりを見せており、2017年2月時点では、世界約160カ国で約13000の組織（そのうち企業が約9000）が署名している。日本では、同時点での署名企業・組織数は241であり、その多くは企業であるが、自治体、学校、事業団体などの加盟もみられる。

UNGCはこれらを通じて国際CSRの方向性を確立したものだといえる。そのコンテンツは、「人権」（2項目）、「労働」（4項目）、「環境」（3項目）、「腐敗防止」（1項目）から構成されている。

UNGCの実行については、企業が署名により国連への誓約を行う道義的な責任、実施状況を毎年公開して報告するという情報開示の責任を課すことにより、CSRの自発的な展開を促すものである。その実効性については、発足以来、違反の有無を監視するシステムを欠くことを問う声があった。しかし今日まで世界各地から企業の参加が続いており、そのことをステークホルダー、投資家などが評価をしていることをみても、国際CSRの方向性を示したものだといえるであろう。

（３）国際CSRの成長と多様化

「国連グローバル・コンパクト」（UNGC）の発足と前後して、さまざまな国際CSRの展開が見られるようになる。

まず、CSRに関する包括的な規格として、2010年にISO（国際標準化機構）が策定したISO26000（組織の社会的責任）がある。ISOはスイスのジュネーブに本部を置く民間の国際機関であるが、世界各国からのステークホルダーの参加を得て、組織の社会的責任に関する包括的ルールとしてこの規格を策定した。その内容については後述するが、中小の企業や組織の特質を踏まえた内容と運用について本格的な論議を行ったはじめてのCSR規格でもある。

このほか民間機関による包括的な規格としては、世界環境計画（UNEP）の公認団体であるGRI（グローバル・レポート・イニシアティブ）によるガイドライン（2000年）などがある。また、OECD（経済開発協力機構）が1976年に策定した「多国籍企業ガイドライン」が2011年に改訂されている。このガイドラインは一定の監視機能を持ち多国籍企業に対して今日最も有効なCSRルールと言われる。

それらの流れのなかで、中小企業を主たる対象とするルールも生み出されてきた。例えば、国際商業会議所（ICC）によるCSRイニシアティブである。これには、「責任ある調達へのICCガイド:ICC guide to responsible sourcing」（2008年）、「ICC持続可能な開発のためのビジネス憲章:ICC Business

Charter for Sustainable Development」(2015年) などがある。また、国連工業開発機関 (UNIDO) も中小企業向けのルールとプログラムを開発している。「責任ある企業者となるためのプログラム」(REAP: Responsible Entrepreneurs Achievement Programme) (2007年)、ISO26000を踏まえたプログラム (REAP26 Roadmap: 2012年) などがそれである。

労働分野に特化したかたちの国際CSRも進展をみせた。米国のNGOであるSAI (Social Accountability International) が1997年に策定したSA8000はILOの中核的労働基準に安全衛生、賃金労働時間などを加えたもので、第三者による監査が義務付けられている。労使による労働分野のCSRとしては、GFA (国際枠組協定: Global Framework Agreement) がある。1996年にはじまるもので、多国籍企業と国際産業別組織の協定によりILOの中核的労働基準の実施を労使で確認することなどを内容とする。またILOは労働分野の基準策定の経験を踏まえ1977年に労働分野のCSRといえる「多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言」を策定し、2006年と2017年に改訂を行っている。

(4) 日本における動向

このような国際CSRの動向は日本にも大きな影響を与えた。国連グローバル・コンパクトが発足して3年後の2003年は、前述のとおり、わが国の「CSR元年」といわれた。そして2005年からはISO26000の策定が動き出すことになり、日本の行政、経済界、労働界、消費者団体、NGOなどが積極的に参加することになる。

2010年11月のISO26000発行は、日本のCSRを転換させるきっかけとなった。従来は米国流のフィランソロフィーあるいは環境対策が中心であったが、国際CSRの潮流に沿う方向へと舵が切られた。まず、経団連 (経済団体連合会) は、2010年5月に「企業行動憲章」を改正し、内容面では人権の重視、実施面ではステークホルダーとの対話を打ち出した。

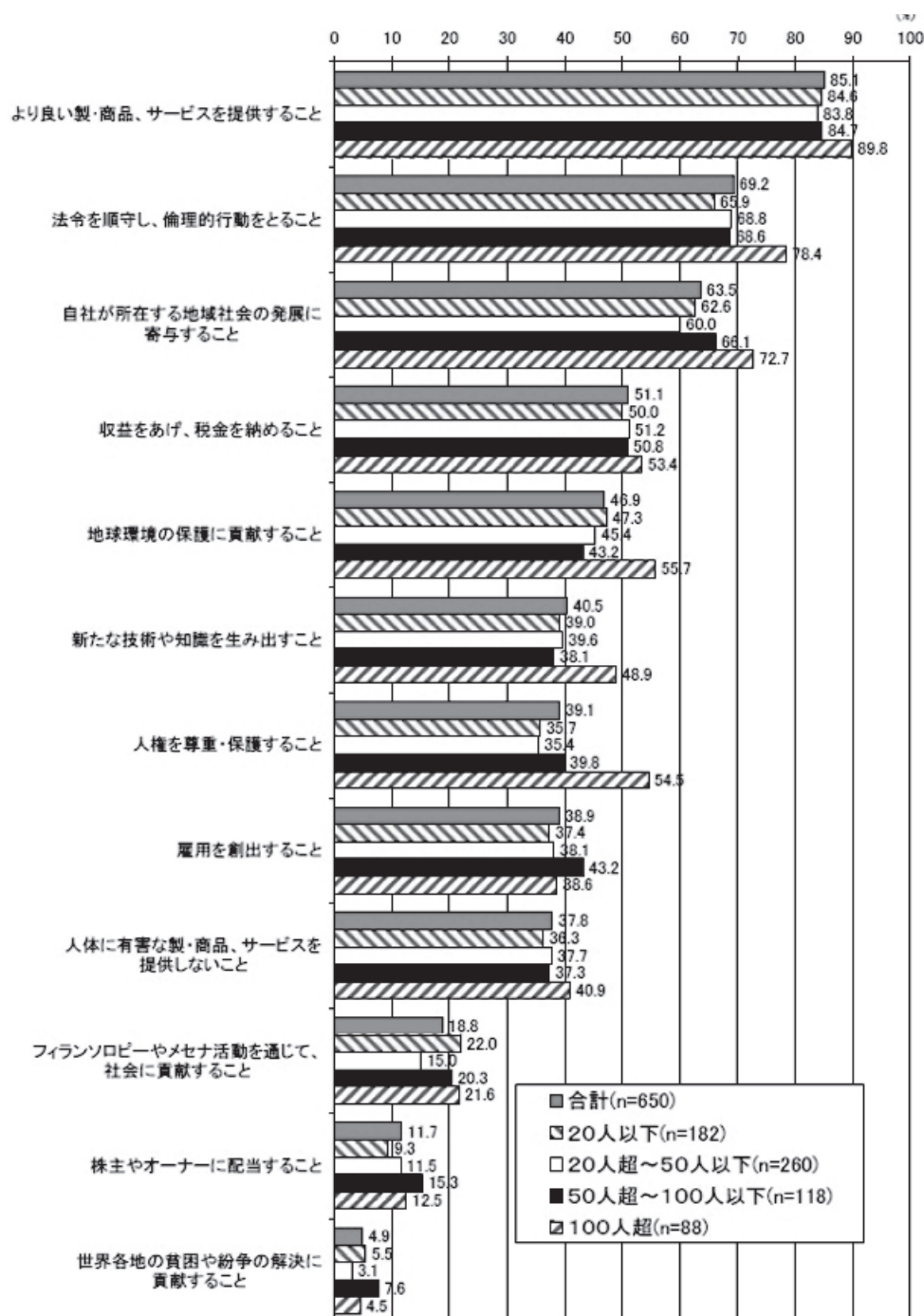
中小企業を対象とする団体の対応としては商工会議所によるものが注目される。2011年度に、商工総合研究所が「中小企業の社会的責任 (CSR) に関する調査」を行い、わが国の中小企業におけるCSR活動の実態と課題から支援・促進策のニーズまで幅広く詳細な調査を行った。これを受けて、2013年3月、東京商工会議所は「企業行動規範」を改訂した。その内容は「規範」、「解説」、「チェックシート」から構成されている。

さて、わが国のCSRの特徴として、中小企業を主な対象とする自治体の取組みがある。代表的なものは川崎市が2006年に打ち出した「カワサキ・コンパクト」である。川崎市は同年、日本の自治体としてはじめて国連グローバル・コンパクトへの署名を行っている。また、さいたま市は2012年に「CSRチャレンジ企業」認証制度を発足させている。その目的は中小企業の支援にあり、チェックリストで「守るCSR」、「伸ばすCSR」の状況を点検し、書類審査と現地調査を経て市が無料で認証を行うというものである。このような自治体レベルの取組み (官民合同や委託も含む) は、川崎市、さいたま市のほか、横浜市、京都市、宇都宮市、松山市などでも行われている。

なお、これらの自治体によるCSRは、今日の国際CSRの動向からみると、内容を限定あるいは柔軟化しているものもみられる。中小企業の国際化やネットワーク化がひろがる今日、折角の活動が国際CSRの潮流からみて違和感のあるものとならないよう、それぞれの取組みがさらに検討を深めることが望まれる。

なお、ISO26000の関係では、日本規格協会による中企業企業向けの解説、「やさしい社会的責任」が発行されている (2011年)。

【図1 「中小企業の社会的責任（CSR）に関する調査（財団法人商工総合研究所）」より】
 自社にとっての「企業の社会的責任（CSR）」に含まれる項目



2. 国際 CSR の内容と中小企業～ ISO26000 をベースに

(1) ISO26000 の意義

ISO26000は、前述の通り、ISO（国際標準化機構）が2010年に策定した組織の社会的責任に関する国際的規格である。その意義は、世界のステークホルダーの参画により、国際CSRのコンセプト、コンテンツ、実施に関する総合的な規格の策定を実現したことにある。ここでは、国際CSRの内容に

ついて、諸種のルールの中なかでも包括的でコンセンサスのレベルが高いISO26000をベースにみていくこととする。

まず、組織の社会的責任の定義についてであるが、ISO26000では長時間の論議を経て、つぎのような決着をみている。

(組織の社会的責任の定義 ISO26000:2010)

・組織の社会的責任とは

ーその活動が社会と環境に与える影響についての責任であり、

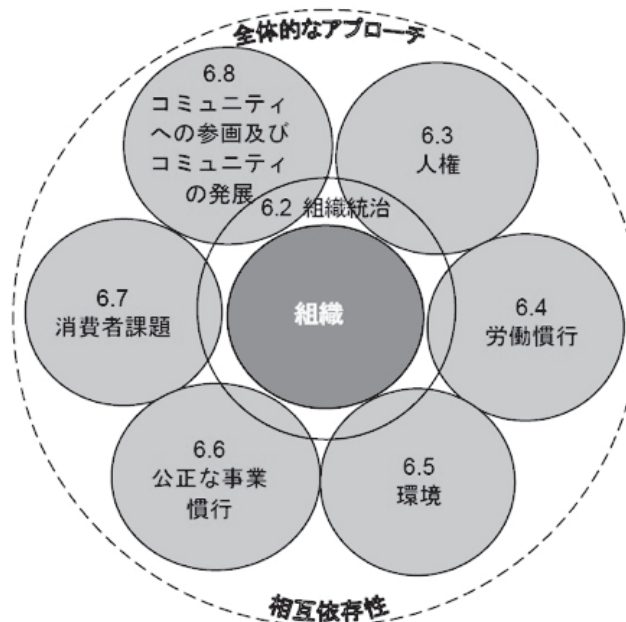
ーつぎの4つについて透明で倫理的に担保される責任のことである。

- 1) 持続可能な開発（成長）への貢献
- 2) ステークホルダーの期待への配慮
- 3) 法令の遵守と国際規範の尊重
- 4) サプライチェーンを含む組織全体への統合

(2) 国際 CSR のコンテンツ

国際CSRのコンテンツは、その規格ごとに違いと特色があるが、ISO26000では、「7つの原則」と「7つの中核主題」として示している。「7つの原則」とは「説明責任」、「透明性」、「倫理的行動」、「ステークホルダー」、「法の支配」、「国際規範」、「人権」である。また、「7つの中核主題」とは図2に示される7つの分野のことをいう。この7つの中核主題にはそれぞれ各論としての「課題」があり、その数は合わせて36である。

【図2 「ISO26000 対訳版（日本規格協会）」より】
7つの中核主題



※上図に記載されている章番号は、ISO26000における章番号であり、本書の章番号とは関係ない。

（３）国際 CSR の実施プロセス

国際CSRはその実効性をどのように確保するかが大きな課題である。法律や条例などのいわゆるハードローとは異なり、国や自治体の強制力に担保されるものではないからである。

CSRの実効性を高める方法の一つは「第三者認証」といわれるもので、例えば環境に関する規格であるISO14000シリーズにみられるように、専門団体による認証によりその実施を確認する。労働分野のCSRでは、SA8000のように、専門家による文書ならびに実地による監査を行い合格したものに認証を与えるかたちもある。

ISO26000の場合は認証規格ではなく、それに代えて、ステークホルダーや専門家がプロセスのレビューを行いその内容を公表することなどで実効性を確保する（「ガイダンス規格」といわれる）。また、国連グローバルコンパクトでは国連との誓約という国際的な道義的責任を実効性の核としている。いずれにしても、このようなCSRはソフトローともいわれ、法律とは異なるかたちで実効性を適切に確保する必要がある。なかでも労働分野の場合は人権を含むことから実効性の確保が大きな課題となる。

（４）中小企業と ISO26000

さて、国際CSRが中小企業でひろく活用されるために、その内容はどうかあるべきか。これはISO26000の起草段階からの大きな課題であった。

それまでのCSRは、歴史的な経緯からみても、多国籍企業の行動を適正なものとすることに力点が置かれていた。大企業の経済力と社会へのインパクトから考えれば、それに対して影響力のないCSRでは意味をなさない。一方では、世界の企業の大多数は中小企業という現実がある。企業の社会的責任を世界にひろめるためには中小企業をむしろ優先しなければならない。このようなジレンマのなかで、ISO26000の起草委員会は特別のプロジェクトチームを置いて検討を行った。筆者もそのメンバーの一人であった。

プロジェクトチームでは、前述のとおり、中小組織の問題はISO26000の成否にかかわるとの認識に立ち、それを明示するために、特別の項目を設けることにした。そこではつぎの二つのことが強調されている。

まず、中小組織は、大企業と比べると、マネジメントが柔軟であり意思決定がより迅速なことが多い。また、地域コミュニティと密接に結びついていることが少なくない。これらのメリットを重視し、CSRの推進において十分に活用することである。

一方では、中小組織は、大企業のようにCSR部を置き人材を配置し予算を準備することが難しい場合がある。CSRの推進において大組織に比べて時間がかかることはやむを得ない面がある。こうして、中小組織での活用においては、「まず、持続可能性の視点から最も重要な課題に焦点を当てて取り組むこと。それ以外の課題については、『時宜を得た』（in a timely manner）取組みの計画を立てるべき」として重点化の強化と時間軸による対応を示した。もちろん法違反やその恐れがあるものは即刻に正す必要がある。しかし、それを上回る部分については、例えば、特定の労働分野と環境問題を最重点として、しばらくその問題に集中するなどの対応が想定されている。資料１にISO26000の中小企業にかかわる特別な項目（「この規格と中小規模の組織（Box 3）」）の全文を示している。

【資料１（本稿69頁） ISO26000:Box3「この規格と中小規模の組織」】

3. 労働 CSR と中小企業

(1) 労働 CSR の意義

さて、労働CSRと中小企業について検討することに先立ち、この言葉の意義と内容を整理しておこう。国際CSRの内容の項で述べた通り、CSRには人権、労働、環境などの諸分野がある。このうち労働の分野を扱うものを労働CSRという。

それでは労働CSRの内容は何か。これを前項の2-(1)に記したCSRの定義に即していえばつぎのようになるだろう。

- 1) 労働法などの関連法規を守るとともにそれを上回る国際規範を尊重する
- 2) ステークホルダーや社会の期待を適切に反映し、持続可能な社会づくりに貢献する
- 3) 企業の本体だけではなくサプライチェーンも対象とする

労働CSRは、これらを通じて、雇用の安定と労働条件の向上などをはかり、すべての人々にディーセントワーク（働きがいのある人間的な仕事）を実現しようとするものである。

その内容をシンプルに表現すれば、「コンプライアンス・プラス」、すなわち労働法などの法令順守に、それを上回る自主的な取組みを加えたルールとなる。ここでいう「プラス」とは、国際規範の尊重に加えて、ステークホルダーや社会の期待の中からそれぞれの状況での特質を踏まえて策定していくものである。

なお、労働CSRの推進にあたっては、基本的な労働基準が人権と重複することを十分に理解しておく必要がある。これまでも、例えばわが国の労働基準法が第I章（「総則」）に「労働憲章」といわれる人権規定を置いているように、労働の基本的権利は人権に位置付けられていた。今日の国際CSRでは、さらにILOの中核的労働基準等を人権として位置付ける方向を明確にしている。

(2) 労働 CSR の内容

さて、労働CSRの内容はどのように示されているのだろうか。現在の国際的な労働分野のCSRのなかでは、ILOによる前述の「多国籍企業に関する原則の三者宣言」が最も権威のある国際ルールといえよう。政労使三者構成によるILO総会で確認されたものであり合意のレベルも高い。2017年の改訂では国際CSRの潮流を踏まえ「デューデリジェンス」（適切な事前の予防対策等）等が加えられた。

また、労働分野のCSRとして、中小企業を含むあらゆる組織を対象として策定されたものは、ISO26000の「労働慣行」である。これは、ILOの三者宣言をベースとして、政労使などのステークホルダーの討論を経て、中小組織も対象とするものに書き直されたという経緯がある。したがって、今日の世界のなかで、労働CSRのベースと位置付けるのに最も相応しいものは、ILOの三者宣言とISO26000（「労働慣行」等）ということができる。

同時に、前述のとおり、労働に関する基本的権利は人権であること、国際的には労働は地域コミュニティと密接に関連するとみなされていることを十分に理解する必要がある。これらにより、労働CSRの内容を項目として示すとつぎの通りである。

- 1) 人権としての労働CSR ILO中核労働基準（結社の自由と団交権、強制労働禁止、児童労働廃止、雇用・職業での差別排除）
- 2) 労働CSR各論
 - ・雇用および雇用関係

- ・労働条件および社会的保障
- ・社会対話
- ・労働における安全衛生
- ・職場における人材育成及び訓練

3) 地域での雇用創出と技能開発

また、このような労働CSRの実効性を確保する手段として、ISO26000ではステークホルダーの参画と専門家の関与を示している。これを労働CSRに当てはめれば、ステークホルダーの参画とは労働組合との団体交渉や労働者代表との対話、専門家の関与とは人権・労働分野の法律専門家などによるものということになる。

(3) 中小企業と労働 CSR

ここで中小企業における労働CSRについて、これまでの検討に沿って考えておきたい。

まず確認しておくべきことは、労働CSRにおける「コンプライアンス」については、企業規模に関わらず例外なく順守すべきということである。もちろん法規定自体が企業規模により異なる取り扱いをしている場合には、それに従うことになる。

そのうえで、労働CSRとしての「プラス」をどのように考えるかが課題となる。そのよりどころとしては、前述のとおり、まず国際規範の尊重があり、さらにステークホルダーと社会からの期待がある。これをわが国の現状に即していえば、職場での悩みや期待、そして働き方改革を求める社会のニーズなどが挙げられるであろう。これらを含め「プラス」をどう組み立てていくかについては、労使そして政労使の三者構成による検討とコンセンサスが基本となる。

また、中小企業での取り扱いについては、前述2-(4)(中小企業とISO26000)で示したとおり、「まず最も重要な諸課題に焦点を当て、それ以降の課題は順次実現する」ことも想定される。もちろん法律などのコンプライアンスを遵守することが前提である。そして、「プラス」の内容については、十分な社会対話を通じて確認することが必要であることはいうまでもない。

また、労働CSRの実効性を確保する手段としては、前項(2)と同様、労働組合や労働者代表との対話、専門家の関与が求められる。この場合、中小企業では労働組合の組織率が低く、労働者代表の民主的な選出も不十分であることが多いことから、労働法制の専門家の役割がより重要となる。中小企業における労働CSRの推進において、労使対話の推進に加えて、労働分野に詳しい弁護士や社会保険労務士が適切な役割を果たすことが求められる。

なお、中小企業の労働CSRにおける「コンプライアンス・プラス」の検討に向けて、筆者による試案を資料2として示している。その内容が労働CSRとして認知されるためには、前述のとおり、社会対話や専門家の論議やを経て確認される必要があるが、その論議に向けての一つのタタキ台としてみていただければ幸いである。

【資料2(本稿71頁) 労働CSRの「コンプライアンス・プラス試案」】

むすびに

中小企業は、これまで、CSRにおける後進地域とみなされることが多かった。確かに、大企業と比

べると体制のうえでもマンパワーの面でも制約があることが多い。しかし、先述の「商工総研」の調査に示されているように、わが国の中小企業のなかには、地味ではあるが高い経営理念を掲げ、地域社会への貢献を中心としたCSRの輝きを見せているところがある。地方の「1000年企業」の事例をはじめ、そこには日本や世界のCSRの可能性への示唆も考えられよう。

2016年1月、国連の新しい開発目標である「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)がスタートした。これは、2000年にはじまる「ミレニアム開発目標」(MDGs)を引き継ぎ、2030年までの実現をめざす新しいプランであるが、今回は途上国のみならず先進国の諸課題を解決することも含まれている。その17の目標の一つ(目標8)では、ILOの主唱する「すべての人にディーセントワークを」が掲げられ、そのなかで、中小零細企業の設立や成長を奨励することも示されている。SDGsの登場を受けて、中小企業におけるCSRは、世界的な動きとのかかわりをさらに強めているといえる。そして国連の人権CSR(「ビジネスと人権に関する指導原則」)の動向をみても、企業規模にかかわらず労働分野と人権のかかわりがさらに強められている。

またILOにおいても2016年の総会でグローバル・サプライチェーンとディーセントワークが論議され、2017年の理事会ではその労働CSRである「三者宣言」が改訂されデューデリジェンスが取り入れられた。これらは、いずれも中小企業と密接に関係するテーマである。

国際的なCSRは、このように中小企業とのリンクを強めているが、その実現のカギを握るものの一つが労働CSRである。その推進のためには、労使対話の拡大に加えて、労働と人権の分野の専門家による関与の強化が求められる。わが国の社会保険労務士がそのための正しく強い力となることへの期待を込めて、拙稿を結ぶこととしたい。(了)

【資料1】 ISO26000:Box3「ISO26000と中小規模の組織(SMO)」

SMOとは、従業員の数又は資金的な活動の規模が一定の限度に達しない組織のことである。規模の境界値は国によって様々である。この国際規格の目的においては、SMOは“零細”組織と呼ばれる非常に小さな組織も含んでいる。

SMOへの社会的責任の統合は、実用的、単純かつ費用効果の高い行動で行うことができ、複雑だったり、費用のかかるものである必要はない。SMOは規模が小さく、より柔軟性がある革新的である可能性が高いことから社会的責任を果たす上では実際のところ特別により機会を生むかもしれない。SMOは一般に、組織のマネジメントにおいて、より柔軟性があり、地元のコミュニティと密接なつながりがあることが多く、通常、経営層はその組織の活動に対して、より直接的な影響力をもっている。

社会的責任では、組織の活動及び影響の管理に統合的な手法を採用することが不可欠である。組織は、その組織の規模及び影響の両方を考慮に入れた方法によって、自らの決定及び活動が、社会及び環境に与える影響に対処し、監視すべきである。組織が自らの決定及び活動によるマイナスの結果の全てを即座に改善することは不可能かもしれない。ときには、選択し、優先課題を設定することが必要になる場合がある。

次の事項は、考慮の参考となるかもしれない。SMOは、次の事項を行うべきである。

- SMOにおいては、内部管理の手順、ステークホルダーへの報告、その他のプロセスが大規模な組織よりも柔軟で形式ばらないものであるかもしれないことを考慮に入れる。ただし、適切なレベルの透明性を維持する必要がある。
- 七つの中核主題の全てを確認し、関連する課題を特定するときに、中核主題の全てがあらゆる組織と関連性をもつが、必ずしも全ての課題があらゆる組織に関連性があるわけではないであろうことを認識しつつ、その組織自身の背景、状況、リソース及びステークホルダーの利害を考慮に入れるべきであることに注意する。
- 持続可能な発展にとって最大の重要性をもつ課題及び影響に最初に焦点を合わせる。SMOは、残りの課題及び影響についても、時宜を得た取組みの計画を立てるべきである。
- 関連政府当局、集団組織（業界団体、統括組織、同業組織など）及び国家標準化機関の支援を求めて、この国際規格を活用するための実用的な指針及びプログラムを作成する。このような指針及びプログラムは、そのSMO及びそのステークホルダーに特有の性質及びニーズに合わせて作成すべきである。
- 資源を節約し、行動する能力を強化するために、適宜、単独ではなく、同業者及び業界団体と共同で行動する。例えば、同じ状況及び業界で活動する組織の場合、ステークホルダーの特定及びステークホルダーエンゲージメントは、共同で行う方が効果的な場合がある。

【資料 2】労働CSRにおける「コンプライアンス・プラス試案」

分野 ISO26000 ILOMNE宣言	主な関連国内法 (例示)	関連する指針など (官民の指針、ガイドライン、計画など)	コンプライアンス・プラスのテーマ例
○人権としての労働 人権 (労働) (26000)	- 憲法 - 労基法、労組法 - 関連国際条約	- 人権擁護指針 - 差別禁止確保指針	- 過労死防止 - ブラック企業撲滅 - 外国人労働、LGBT対策推進
○雇用 雇用・雇用関係 雇用	- 労基法、労契法 - 職安法、派遣法 - 高齢者法、障害者法 - 均等法、共同参画法	- 非正規労働対策指針 - 短時間・有期雇用改善指針 - エンパワーメント指針	- 非正規雇用改善 - ジェンダー、共同参画推進 - 高齢者、障害者雇用改善
○労働条件 労働条件・社会的保護 労働条件・生活条件	- 労働基準法 - 最低賃金法 - 労働時間改善法 - 均等法・育児休法	- ワークライフバランス指針 - 長時間労働是正指針	- ワークライフバランス確保 「同一労働同一賃金」実現 - 育児介護・病気と仕事の両立
○人材育成 人材育成・訓練 訓練	職業能力開発法	- 職業能力開発指針 - 若年者、再就職支援指針	- 能開体制の整備 - エンプロイヤーリテリ向上
○労使対話 社会対話 労使関係	- 労働組合法 - 労働関係調整法	中小企業の労使関係指針	- 労使対話の推進 - 結社の自由と労使協議推進
○労働安全衛生 労働安全衛生 (ISO6000)	- 労働安全衛生法 - 過労死防止法	- メンタルヘルス対策指針 - 災害防止・快適職場形成指針	- メンタルヘルスの改善 - 災害防止・快適職場の形成促進
○労働者福祉 雇用・社会的保護 (ISO26000)	- 社会保障関連法 - 公益通報・個人情報保護法	- 年金等非正規労働者適用拡大指針 - 公益通報・個人情報保護指針	- 厚生・企業年金等適用拡大 - 公益通報・個人情報保護の推進

「社会保険労務士とCSR」
研究プロジェクトからの提言に向けて
(労働組合の立場から)

U A ゼンセン 製造産業部門事務局長

斗 内 利 夫

目次

1. 企業の社会的責任（CSR）と労働CSR	69
2. 社会保険労務士への役割期待	70
3. サプライチェーンをカバーする取り組み例（グローバル枠組み協定）	71
おわりに	71

1. 企業の社会的責任（CSR）と労働CSR

昨今、企業における会計処理問題や製造過程・商品安全性の問題、さらには労働環境の問題などが、各メディアで大きく報じられている。優良企業と評されるところにおいても、過大なノルマや目標を課し、その達成のために従業員・労働者は身を粉にして働かざるを得ず、長時間労働を強いられ、それが慢性化したときには、働く者の心身を蝕み、結果として最悪の事態に至るケースも報告されている。一旦、そのような事態を招くと、これまで日々の努力で構築してきた企業に対する「信頼」、「価値」、そしていわゆる「ブランド力」などは一瞬にして崩壊することとなり、その後の経営にも大きく影響し、経営が立ち行かなくなることにもつながる。

そしてなによりも、最悪の場合は過労死や過労自殺にまで至ってしまう場合がある。一度失った命は取り戻すことはできず、もしも自分に、または家族がそのような状況に追い込まれたとしたら、残されたものは、家族のみならず、職場の仲間も、じくじたる思いにさいなまれるに違いない。その意味で企業の不祥事や法令違反を抑止し、持続的な企業価値を向上させることは、そこに働く従業員・労働者にとって重要な関心事であり、企業統治（コーポレート・ガバナンス）の重要性がますます高まっていると言える。

今回の研究会でも、“労働CSRとは何か”について、様々な角度からの分析・提言を受けて協議が進められた。近年、世界経済が成熟化した中で、株主至上主義的な発想が広がりを見せることもあるが、企業は単に株主や経営者のためだけにあるのではなく、従業員、地域社会に対する責任をも担っているものであり、さらには経済のグローバル化が進展する中、サプライチェーンに対しても企業の社会的責任が問われる時代となっている。

国内においてCSRが広がりを見せた当初は、環境問題や植樹・清掃などの社会貢献に特化した面が注目されたが、今では、企業は経済、環境、社会、そして労働と人権の側面を総合的に捉え、行動していくことが求められており、これが企業の社会的責任の理念となっている。例えば製造物責任や環境・排出基準など、法令を遵守するのは当然ながら、それを上回る社会的貢献を果たすこと、いわゆるプラス α が求められている。この法令遵守プラス α は、労働分野、従業員の就業環境の整備においても必要とされている。その行動が企業の社会的認知・価値を高めていくことにもつながる。

企業は、広く社会とのコミュニケーションを行ない、必要かつ適切な情報公開を行なうこと、株主、取引先、消費者、従業員・労働者といったステークホルダーに一方的な不利益の押し付けや信頼を失うような行為を行わず、良好な関係を維持するということであり、さらには「良き企業市民」として社会貢献活動を行なうことなどが挙げられる。

当然、そこに働く従業員・労働者も重要な企業の構成員であり、その従業員・労働者で組織される労働組合は、ステークホルダーとして、従業員の声を代弁し、企業行動をチェックするという機能を担っている。その意味で、労働組合との良好で健全な労使関係は、企業の付加価値を最大限に増大することができる組織、仕組みと言っても過言ではない。

2015年6月から東京証券取引所に上場するすべての企業に適用された「コーポレート・ガバナンス・コード」の基本原則の2においても「会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとするさまざまなステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである」と明記されている。

2016年1月20日に東京証券取引所が公表した「コーポレート・ガバナンス・コード」への対応状況(2015年12月末時点)では「市場第一部・第二部の1,858社がガバナンス報告書提出している」としている。

2. 社会保険労務士への役割期待

2016年12月15日に公表された「平成28年労働組合基礎調査結果」(厚生労働省)によると、国内の労働組合員数は994万人(前年比5万8千人増)、推定組織率17.3%(前年比0.1%減)と報告された。組合員数は増加しているものの、雇用者数の増加が大きく、推定組織率は横ばい状態にある。戦後間もない時代には全国で多くの労働組合が組織され、1949(S24)年の同調査では推定組織率55.8%と過去最高を記録したが、その後減少の一途をたどり、現在では2割を下回っている状況が続いている。企業経営のカウンターパートナー、重要なステークホルダーともいえる労働組合の組織率が低迷を続けていることは残念な状況と言わざるを得ない。規模別に見ると1000人以上の企業においては44.3%とおおよそ半数近くの企業で労働組合が組織されており、集团的労使関係が構築されているのに対し、100～999人のところの推定組織率は12.2%、99人以下のところに至っては0.9%と極めて少なく、中小規模のところの組織率は二ケタを下回る状況にあることは明らかである。その意味では、多くの中小企業において集团的労使関係が構築されていないのが現状である。

このような状況の中、社会的影響力を持つ社会保険労務士の中央組織である全国社会保険労務士会連合会が、本研究プロジェクトを設置したことは意義深いものと受け止めている。

社会保険労務士法は1968(S43)年に成立、法律の目的である第1条(目的)には「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする」と明記されており、まさに社会保険労務士が士業たるゆえんがここにあると言える。社会保険労務士には、それぞれのクライアントの健全な企業活動、持続性ある社会的責任を果たすための支援・指導を行うことが求められている。その全国社会保険労務士を指導する立場にある全国社会保険労務士会連合会にも、連合会自身としての社会的責任と行動が求められている。

また、経済のグローバル化が進展する中で、サプライチェーンが海外まで拡大している企業も多く、国内だけでなく、国際的にも役割を発揮することが求められている。労働CSRには、それぞれの国・地域の法令を遵守するだけにとどまらず、労働者の人権を尊重するとともに健全な労働環境と労使関係を整備することを通じて、公正な社会規範の整備にも貢献していくことが重要である。

2010年11月に、社会的責任(SR)に関する手引きである「ISO26000」が発行された。これは、世界のステークホルダーが論議を重ねて策定した規格(マルチステークホルダー・プロセス。労働組合も一員として参加。日本からは連合が参画し、とりまとめに重要な役割を担った)であり、「社会的責任」とはどのようなことを意味するかについて、その定義や内容を明らかにしたものである。「ISO26000」は、企業はもちろんのこと、すべての組織を対象とする社会的責任(SR)に関する世界初の国際規格である。

社会を構成する組織は企業に加えて、政府機関や消費者団体、NGO、NPO、地域コミュニティ、労働組合など様々な組織が存在しており、それらの取り組みや行動が連関しながら地域、国、そして世界そのものを形づくっている。あらゆる組織に環境保護や人権尊重といった普遍的な価値基準が浸透しなければならない。その行動は組織に限らず、組織に所属するすべての人に社会的責任を意識し

た行動が求められてくるものである。

3. サプライチェーンをカバーする取り組み例（グローバル枠組み協定）

C S Rを推進する手法として国際標準規格の取得、認証がある。産業界・企業・団体においては、グローバル・コンパクトに取り組んでいるところも増加しているが、労働組合界においては、各国際産別において、基本的人権と労働条件の確保に取り組む際の原則を定めた「グローバル枠組み協定（Global Framework Agreement）」の締結が進められており、世界では112組織で協定化されている（2015年6月現在）。日本企業では、高島屋、ミズノ、イオンの3組織が締結しており、いずれもU Aゼンセンの加盟組合である。

グローバル枠組み協定は、企業、企業内組合、産業別組織、国際産別の4者で締結する。企業行動規範の遵守状況やサプライチェーンのモニタリングには、内部監査と外部監査が考えられるが、グローバル枠組み協定を締結することにより、企業とは別のチャンネルで情報収集と問題発見および解決が可能となる。また、締結されたグローバル枠組み協定を公開することで、健全な労使関係が構築されていることを内外に示すことができることとなる。

企業内組合は協定に基づき、企業における社内教育や取引先への教育状況、サプライチェーンに対するC S R監査状況などの報告を受け、加盟組合と産業別組織間で定期的な意見交換を実施し、国際産別にその結果を報告する。問題が生じた場合は、国際産別と共に連携して解決にあたることとなる。グローバル枠組み協定は、何か問題が発生したから直ちに処罰されるようなものではなく、労使協定の精神に基づき、誠実に、その問題の解決を図っていくものである。その意味でグローバル枠組み協定は、企業だけでなく、労使が一体となりI L Oの中核的8条約の遵守などの公約を協定という形で社会に広く宣言するものであり、企業の社会的責任を具現化するものとなる。公正な労働基準作りは、国内だけでなく、国際社会においても重要な取り組みであり、日本の役割と責任が期待されている。

おわりに

最後に、私ども綱領の一文を紹介させていただく。労働とは何か、働くこととは何かについて、私たちU Aゼンセンの綱領では、

“一、私たちは、労働を通じて、技術を磨き、品性を高め、識見を啓発することによって、人格の向上と完成を図ります”

としている。労働とは商品ではなく、基本的人権であるとともに、人間の成長を支え、人格形成を指している。その立場で、労働C S Rを追求していくことが重要であると考えている。

以上

参考 1. ミズノ株式会社・ITGLWF（現インダストリー・オール（製造に関わる国際産別））・U I ゼンセン同盟（現U A ゼンセン）・ミズノユニオン グローバル枠組み協定（本稿80頁）（2011年11月15日締結）

参考 2. U A ゼンセンの取り組み

U A ゼンセンは、2012年11月6日にU I ゼンセン同盟とサービス・流通連合（JSD）が統合して結成された労働組合の産業別組織です。2016年9月に確認された組合員数は164万1955名、繊維、化学、医薬品などの大手メーカーや流通業では百貨店、GMS、家電量販店、ドラッグストアのほか、食品製造、レストランチェーンやホテル、テーマパークなどの企業別労働組合が加盟している国内生活関連産業で組織された日本最大の産業別組織です。流通・サービス業の組合が多く加盟している関係もあり、組合員の半数がパートタイマーなどの正社員以外の組合員で構成されています。業種毎に“製造産業”“流通”“総合サービス”の3つの部門を構成し、47都道府県に支部を設置している組織です。300人未満の中小規模の加盟組合数全体の3分の2を占め、製造産業部門においては、およそ9割の組合が300人未満の組合で構成されています。

C S R対策については、旧U I ゼンセン同盟では2004年に「C S R対策指針」を、旧サービス・流通連合では2009年に「J S DにおけるC S R対応指針」を策定し、古くからその推進に取り組んできました。U A ゼンセン結成に伴い、両指針を基本に、近年の環境変化も踏まえ2013年8月にU A ゼンセン「C S R対策指針」（本稿82頁）を策定し、加盟組合に発信しています。C S R対策の重要性について組合・組合員の認識を深め、労使での具体的な取り組みを推進しています。

ミズノ株式会社・ITGLWF・UI ゼンセン同盟・ミズノユニオン グローバル枠組み協定

企業の活動の中には、利益を追求するだけではなく善良な企業市民として、社会に貢献する活動が含まれる。企業の健全な発展のためには、その活動を担う労働者が適切な労働基準を享受することが不可欠である。

ミズノ株式会社とITGLWF（国際繊維被服皮革労組同盟）、UIゼンセン同盟（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）及びミズノユニオンは、それぞれの団体を本協定の正当な締結団体として認知し、本協定を履行することを誓う。

第1条：目的

本協定の目的は、ミズノ株式会社とITGLWF及び関係組合間で、グローバルな関係を構築し、ミズノ株式会社及び関係企業において良好な労使関係を推進し、紛争の解決・削減のメカニズムを整備することにある。

第2条：基準

本協定の締結者は、国連世界人権宣言、現行のILO条約等で謳われている人権・基本的労働組合権保護及び国際労働基準の重要性を認識する。本協定の締結者は、ミズノ株式会社及び関連企業において、特に以下のILOの中核的8条約の適切な実施において、共同で責任を負う。

第 87号：結社の自由及び団結権の保護に関する条約

第 98号：団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約

第 29号：強制労働に関する条約

第105号：強制労働の廃止に関する条約

第138号：就業が認められるための最低年齢に関する条約

第182号：最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約

第100号：同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約

第111号：雇用及び職業についての差別待遇に関する条約

第3条：実施

本協定の履行に関し問題が生じた場合、本協定の締結者は共同で問題を早期に解決するために、あらゆる努力をする。また、協定締結者間で、できるだけ定期的に会合を開催し、同協定の実施状況に関する情報交換を行う。

2011年11月15日

ミズノ株式会社
代表取締役社長 水野 明人

ITGLWF
会長 島田 尚信

ミズノユニオン

中央執行委員長 黒川 剛

ITGLWF

クラウド・プリグニッツ

UIゼンセン同盟

会長 落合 清四

U A ゼンセン CSR対策指針 2013 年 8 月確認 (抜粋)

～より公正で倫理的な社会と労働環境の構築に向けて～

I. CSR の概念・意義

1. CSR の重要性

(1) CSR の考え方

近年、グローバル化、情報化、消費者意識の変化など、企業を取り巻く環境の変化等にもともない、「企業の社会的責任」が問われるようになってきた。この背景には、企業は単に公正な競争を通じて利潤を追求するという経済的主体ではなく、広く社会にとって有用な存在でなければならないという考え方がある。

企業は市場における競争の中で経済活動を行っているが、こうした活動は、環境面、社会面との整合性が求められる。「企業行動のプロセスに社会的公正性や環境などを組み込み、ステークホルダー（利害関係者）に対しアカウンタビリティ（説明責任）を果たしていくこと。その結果、経済的・社会的・環境的パフォーマンスの向上を目指す」という考え方をCSRと呼んでいるが、近年CSRを強く認識した企業行動が求められるようになってきている。

企業が社会的責任を果たすということは、具体的には、広く社会とのコミュニケーションを行い、必要かつ適切な情報公開を行うことや、株主、取引先、消費者、従業員といったステークホルダー（利害関係者）に一方的な不利益の押し付けや信頼を失うような行為を行わず、良好な関係を維持するということである。さらには「良き企業市民」として社会貢献活動を行うことなどが挙げられる。

CSRを推進する主体は企業であるが、CSRを盛り込んだ企業行動を定着させるために、労働組合も役割と責任を果たす必要がある。

(2) 法令遵守と企業倫理

企業倫理とは、市場における企業評価を保護するために、会社の価値観にもとづいて正しい意思決定をすることを意味する。企業倫理は、積極的な取り組みと予防対策としての取り組みの2つに分けることができる。

このうち予防対策として挙げられるのが法令遵守である。法令遵守は、企業も社会の一員である以上、最低限守らなければならないことである。これに対して積極的取り組みとしての企業倫理は、利益活動にプラスして企業として何が出来るとのことである。したがって企業倫理には、法令を守ることだけでなく、それ以外にも社会的役割を果たすことも含まれる。企業は業績のみを上げれば良いのではなく、企業倫理を実践しながら業績を上げることが必要とされる。

また、法令遵守や企業倫理の確立によって、企業は誠実に行動せざるを得なくなる。企業に求められているのは、単なる法律遵守だけでなく信頼・評判・誠実性の重視である。

(3) 労働組合がCSRに取り組む意義

労働組合は、企業のCSRの取り組みに積極的に関与することが求められる。なぜなら企業価値の向上は、組合員の雇用や労働条件の向上に直結し、CSRの推進対象として、重要なステークホルダーである従業員利益の拡大につながる取り組みだからである。

労働組合は自社のみでなく、広く社会的な公正の実現をめざす組織である。この視点からも労働組合の活動はCSRと重なる。CSRは、労働組合がめざす理念を具体化する重要なツールでもある。

CSRの実践主体の中心は、企業で働く多くの従業員であり、従業員の代表たる労働組合は、従業員を守りCSRを主体的に実践していくという視点からも、従業員の意識喚起を促していかなければならない。

2. 労働に関するCSR

(1) 「人」を大事にすることは企業の責務

従業員の働き方に十分な配慮を払い、その能力や個性を発揮できるようにすることは企業の責務である。日本の労使は、人材開発、職場における健康、安全、雇用の安定といった側面については、以前から取り組みを進めてきている。労働組合も自社の組合員の雇用の安定や、労働条件の向上には一定の役割を果たしてきた。「人」を大事にするといった日本的労使慣行の良い面は、これからも推進していくべきである。

また、児童労働や人権の問題の改善も重要である。こうした事柄への企業の関心の高さと、対応方針をあらかじめ明らかにしておく意味からも、説明責任と改善のための積極的行動が求められることになる。労働組合も、こうした問題の改善に責任の一旦を担っている。

(2) ILO中核的 8 条約の遵守

労働に関してはILOで制定された国際基準があり、これを遵守することが求められる。ILOは1998年6月に「労働における基本的原則および権利に関する宣言」(ILO宣言)を採択した。UAゼンセンは、すべての企業が国内外を問わず以下の条約を遵守することを求める。

～ 中略 ～

4. モニタリング

労働組合にとって重要なことは、企業行動の監視(モニタリング)である。UAゼンセンは、加盟する国際産別(GUF)を通じて国際的なネットワークをもっており、企業行動に関する情報交換も頻繁に行われている。こうしたネットワークを通じて、企業とは別のチャンネルで、情報の収集と問題発見が可能である。こうしたネットワークによって問題の早期の解決にも役立つこともある。

企業行動規範の遵守状況のモニタリングには、内部監査によるものと、それに加えて外部監査を受け入れている企業もある。サプライヤーへの定期的立ち入りによる内部監査は、企業がサプライヤーの実情を知るうえでは意味があるが、企業はそうした問題へのノウハウがないところから、内部監査だけでは消費者、NGOへの説明には不十分なところがある。

日本は企業別組合が組織形態の中心であり、企業内における従業員代表として発言することが可能である。こうした日本の特徴も生かしながら、CSRとしての「労働」への関心を高め、労働組合の関与の割合を高めていく必要がある。必要に応じ、労働組合とNGOを含めた形でモニタリング制度の構築に向け、労働組合が会社に働きかけていかなければならない。

～ 中略 ～

9. グローバル枠組み協定（G F A）の取り組み

各国際産業別労働組合（G U F）においては、現在、基本的人権と労働条件の確保に取り組む際に必要な原則を定める「グローバル枠組み協定（G F A）」の締結が進められている。グローバル枠組み協定は、多国籍企業のグローバルなオペレーションにおいて、企業だけではなく、労使が一体となってI L Oの中核的8条約の遵守などの公約を、協定という形で社会に広く宣言を出すものであり、まさにS Rを具体化する協定といえる。

U Aゼンセンが加盟している国際産業別労働組合組織のU N Iにおいても、加盟組合がある企業でグローバル協定を締結することを目指した活動を、「グローバル枠組み協定戦略」に沿って進めているところである。

U Aゼンセン加盟組合である高島屋労働組合および株式会社高島屋は2008年、日本サービス・流通労働組合連合（当時）、国際産別組織であるU N I（Union Network International）との間で、日本で初めてグローバル枠組み協定（G F A；Global Framework Agreement）を締結した。国内におけるグローバル枠組み協定（G F A）の締結が、商業分野において実現する運びとなったことは画期的なことであり、我が国の国際労働運動に新たな一歩を記したといえる。

また、2011年、U Aゼンセン加盟組合であるミズノユニオンおよびミズノ株式会社と、I T G L W F（国際繊維被服皮革労組同盟（当時））、U Iゼンセン同盟（当時）は、グローバル枠組み協定（G F A）を締結した。

10. 国際規格の取得・認証（I S O 26000）

C S Rを推進する手法として国際標準規格の取得、認証がある。2010年11月に、社会的責任（S R）に関する手引きである「I S O 26000」が発行された。これは、世界中のステークホルダーが論議を重ね策定した規格（マルチステークホルダー・プロセス。労働組合もステークホルダーの一員として参加。日本からは連合が参画しとりまとめに重要な役割を担った）であり、「社会的責任」とはどのようなことを意味するかについて、その定義や内容を明らかにしたものである。

I S O 26000は、企業はもちろんのこと、すべての組織を対象とする社会的責任（S R）に関する世界初の国際規格である。当初は「企業の社会的責任（C S R）」に関する規格であったが、I S Oの高等諮問委員会（S A G）の勧告にもとづき、社会的責任を負うのは企業だけに限られないという考えの下、「社会的責任（S R）」規格として開発され、あらゆる組織を対象とするものになった。

あらゆる種類の組織が、社会的に責任のある方法でその運営を行う事で便益を享受する手段として、I S O 26000の実施の検討を助ける最初のステップになることを目的としている。その他、規格の主な特徴として、認証規格が目的である、「I S O 9000」「I S O 14000」等と異なり、ガイダンス文書（＝手引書）として活用する為に作られていることがあげられる。各組織は、規格の内容を参考に自主的に「社会的責任（S R）」に取り組むことになる。

I S O 26000の第4章では、社会的責任にアプローチし、実践するにあたっての包括的な目標として、持続可能な発展への貢献をあげている。組織が実際に取組みを行う際には、守るべき原

則を理解しなければならない。この目標を達成するために、念頭に入れるべき7つの原則を示している。社会的責任を果たすために必要な基本姿勢である。

C S Rの普及、推進にはこうした国際規格の取得、認証も有効な手法である。ただし、取得そのものが自己目的化しないように留意する必要がある。

～ 中略 ～

Ⅱ．C S Rの推進

1．C S R推進における考え方

(1) C S Rに取り組む視点

1) 従業員重視の経営

企業が行うC S Rは、法律の遵守に矮小化している場合が多く、特に雇用・労働分野の取り組みが遅れているといわざるを得ない。労働組合としては、従業員の価値を高める取り組みがC S Rの大変重要な要素であるということを、経営者に認識させる必要がある。

C S R推進において、従業員一人ひとりの企業に対する帰属意識やロイヤリティを高めるために、意欲と能力発揮に向けた従業員重視の経営を行うことは、企業価値向上の視点において欠くことのできない要素である。また、従業員に責任ある行動を積極的に行っている企業が、市場において投資家、消費者や求職者等から高い評価を受けるようにしていくことは、社会的にも有益である。

なお、従業員とは、正社員だけではなく、契約社員、嘱託、パートタイマー、派遣社員、応援社員、アルバイトなど雇用形態は異なっているが、その企業で働くすべての人を対象とすべきである。

2) 消費者・地域社会との共生

企業は営利を目的として経済活動を行う主体者であると同時に、地域における企業市民としての役割も持ち合わせている。各企業は地域社会と密接な関わりを持っており、企業行動が、消費者や地域住民に与える影響は非常に大きい。

地域における安心・安全な社会を実現し、消費者や地域住民との共生をはかっていくためにも、安全な商品提供や環境問題への取り組み、株主等への正確な企業情報の開示、地域住民と一体となったまちづくりの推進などの取り組みは、C S R推進にあたって重要な要素となる。

海外進出した場合においては、進出先の労働事情（関係の法制度、労働慣行・商慣行、文化、労使関係団体との関係）等をふまえて、企業活動が行われるべきである。また、現地従業員の登用、幹部への抜擢等を通じて、経営の現地化を進めることが望ましい。

3) サプライチェーンの尊重

サプライチェーンとの取引にあたっては、相手先の利害を尊重し、配慮しなければならない。なぜならば、企業は原材料や商品等の調達や搬送を、サプライチェーンを通じて行っており、企業活動はサプライチェーンとの信頼や協力という社会的公正に裏打ちされたパートナーシップの関係なしには行えないからである。

しかしながら、例えば流通業界においては、取引先への新規出店時の応援要請や不透明なリベ

ト、商品仕入れ時の優越的地位の利用など、時にはあいまいな取引がなされていることもあり、独占禁止法遵守の観点からも公平・公正なフィールドで経営が行われなければならない。

また、近年、原料・燃料等の高騰や消費税率の上昇による値上がり分の価格を商品に転嫁できない企業が存在するなど、中小企業保護の観点からも、下請法を遵守した公正な取引を行っていく必要がある。

下請企業等サプライチェーンに対する発注にあたっては、発注先企業の従業員の仕事と生活の調和に配慮しなければならない。特に海外のサプライチェーンに対しては、結社の自由や団体交渉権が尊重され、児童労働、強制労働や雇用と職業に関する差別が行われることのないよう、徹底すべきである。

(2) CSR推進のレベル

1) 法令遵守

当然のことながら、企業は社会の中で存在しており、社会のルールの範囲内で活動を行っているのだから、法律や条例を遵守することが大前提である。しかしながら、昨今の企業不祥事においても、法令違反に起因する事件も多いことから、労働組合としては、内的ガバナンス機能を発揮し、法律がしっかりと守られているかをチェックしていく必要がある。

企業活動を行う主体の大半は、従業員である。企業は、日々の就業における法令遵守や就業規則・労働協約の重要性について、従業員への教育を徹底する必要がある。従業員は、それらについて正しく理解した上で、コンプライアンス意識をベースとした毎日の行動を心がけることが重要である。こうした従業員一人ひとりの日々の意識の積み重ねが、コンプライアンス経営実践につながる。

企業にとっては、法令の知識がコンプライアンス経営実践の前提となるので、業種や企業の特性に応じて、自社が守るべき法令を常に把握できる仕組みを作っておくことが不可欠である。また、法改正や新たな判例が、自社の経営にとって非常に重要な位置づけとなる場合もある。

そのため、必要に応じて弁護士や社会保険労務士等の外部の専門家の協力を得て、法律を正しく理解し、自社が絶対に違法行為を行わないように努めなければならない。労働組合も法律の内容や留意点について、会社と共有化する必要がある。

2) モラルの推進（ビジネス・エシックス）

ビジネス・エシックスとは、法律以上の倫理観のことである。単に法律を守ればよいというものではなく、いかにモラルのある企業行動が行われているかが問われることとなる。例えば、地域別・特定殻低賃金を遵守するのは、法律に規定されていることだが、好業績を続けているにもかかわらず、賃金水準が世間相場よりも明らかに低い場合などはビジネス・エシックスの問題となる。

労働組合としても、企業の倫理観と社会の倫理観をよく比較しながら、企業のチェック機能としての役割を発揮し、企業のモラルの向上に関与する責務がある。

3) 社会貢献の推進

社会貢献とは、消費者、地域住民、被災者など様々なステークホルダーにとって価値のある企業行動を直接の対価を求めることなく自発的に行い、結果的に企業ブランドやイメージ、社会的信用といった価値が向上するものである。

災害時等有事の際の社会貢献については、前記のとおりである。災害発生時等に自社の従業員

の安全や健康を守るための対策の協定化と体制を整備は当然必要だが、被災者、被災地等に対して出来る支援体制を事前に整備していくことが求められる。さらに、支援体制について行政等とも協議の上、協定化していくことで、実効性の高い支援体制が見込まれる。

～ 中略 ～

2. CSR推進のための体制整備

(1) 取り組みの明確化 ～ 略 ～

(2) 情報開示・収集の推進

CSRの推進においては、ステークホルダーに対して責任ある行動をとるとともに、アカウンタビリティ（説明責任）を果たしていくことが大変重要である。情報開示は健全・公正・合理的な企業活動を推進するためにも欠かせない。自社にとってネガティブな情報も含めて開示されることが必要である。ネガティブな情報も含めて開示することで、ステークホルダーからの信頼・信用が増し、長期的な企業価値向上につながる。

～ 中略 ～

(3) 社内通報システムの整備 ～ 略 ～

(4) CSRに関する教育・周知 ～ 略 ～

(5) モニタリングの強化 ～ 略 ～

(6) 労働組合の参画

1) 労使協議の充実・強化

労使協議の充実・強化することが、コンプライアンスのみならず、企業のモラル向上につながり、結果として従業員以外のステークホルダーの満足にもつながる。労働組合が、CSRの観点から企業の経営行動に対して労使協議を求めていくことは、社会的にも当然のことであるばかりか、これを行わないことは労働組合としての社会的責任を怠っていることになる。

労使協議を充実・強化していくためには、事業場ごとに労使委員会、労使協議機関等常設の労使の話し合いの場を設けて、会社の状況、経営環境、経営課題、賃金・労働時間・安全衛生などの状況や課題等について、定期的に情報を提供するとともに、労使の話し合いを行っていくことが重要である。

～ 後略 ～

以上

社労士の社会的信用確保と 企業の社会的責任とをつなぐものを求めて

一般社団法人日本産業訓練協会会長
前 I L O 理事（使用者側）

鈴木 俊 男

目次

1. 問題提起と本稿の目的	83
(1) 問題の提起と社労士が倫理的哲学的思考をはじめの瞬間	83
(2) 喫緊の社会問題「過労死につながる長い残業時間問題」をどう考えるか	83
(3) 依頼人である企業経営者は社会の動きに敏感である	84
(4) 本稿の目的と構成	84
2. 「自由時間」は無駄になる・使い難い「潜在的労働時間」か？	85
(1) 経済成長の中の「労働時間」と「自由時間」	85
(2) 労働時間と自由時間との関係	86
(3) 労働時間と自由時間の概念化の要因	86
(4) 多様な自由時間内の労働	87
(5) 労働と「遊び」の関係	88
(6) 必要とする人に寄り添うサービス業務	89
(7) 「自由時間は生産的である」をうけて	89
3. 社会秩序の中の家事労働と企業	90
(1) 社会の中の家事労働	90
(2) 社会の中の企業	92
(3) マンハイム大学ガウグラー教授の論考	92
(4) 企業で働く人は皆「パートナー」	94
(5) ドイツにおける「経営パートナーシップ」の定義	96
(6) 労働 CSR の位置とその核心部分	97
(7) 従業員に対する企業側の社会的責任成立の条件とその限界	97
(8) 二極対立と無関心派存在の企業イメージを乗り越える実践する CSR	98
4. 社会の中で発展する社労士制度と社労士たち	99
(1) 「持続的自助努力するプロ・社労士」	99
(2) 社労士と依頼人を共鳴させる従業員の声	100
5. 社労士会への期待	101

1. 問題提起と本稿の目的

(1) 問題の提起と社労士が倫理的哲学的思考をはじめめる瞬間

2015年、全国社会保険労務士会連合会で、労働分野における企業の社会的責任に関する研究を通じて、社労士の社会貢献活動拡充を構想する企画が持ち上がった。討論のどこかの段階で、労働CSRの導入（実定法適用プラス α に及ぶ）を依頼人の組織に勧める際、社労士法第一条前段の関連労働法規の適用か、あるいは、後段の「事業の健全な発展と労働者等の福祉向上」が主になるのか、具体的な問題を取りあげ、CSR導入目的をどのように説明するかが問題となった。諸々の事情を知っている担当実務家（依頼人である会社の代表と社労士）に任せるということで落ちついた。

当時、私は次のようなことを考えていた。社労士がCSRのコンセプトの導入目的を依頼人から質問され、「御社のため」と答え、依頼人は、「あなたの導入目的がなぜ当社の導入目的になるべきなのか」と問い直すに違いない。そこで、「御社のため」を何らかの形で弁護しようと試みる瞬間、社労士は、実務家の法理論、経済政策論、経営学等の域を離れて、倫理的、哲学的思考に入る。

哲学なくして社会に関するどのような見解も主張できない。諸々の事情を知っているだけでは、具体的な社会的諸問題に関する決断を下すには不十分であり、実務家自身が思索し哲学することが必要になる。社会問題は、確かにその合目的性の観点から評価される。それには、その評価が前提としてある種の目的・目標が想定されおり、その合目的性の目的なり目標が「条件として」ついて回る。社会問題を考える依頼人の経営者が、「あなたの導入提案の目的がどうしてもわが社の目的・目標にならなければいけないか」と質問するのは当然である。しかし、そこに社労士と依頼人とが心を通わせるまたとないチャンスが生まれると考えた。

(2) 喫緊の社会問題「過労死につながる長い残業時間問題」をどう考えるか

今日の日本社会の課題に、過労死に発展した長時間残業問題がある。これに関連して、残業時間をどこまで減らし、どのような効果的規制ができるかの政策論議が熱く行われている。この政策議論は首相が仲介して月100時間まで残業を認めるが、労使間で働き方に改善を加え過労死が再発しないようにお願いすることで終了したトップ会談であった。

法定労働時間は、1987年の労基法改正で10年の年月を掛けて段階的に週48時間から40時間に短縮することであった。年間実総労働時間統計によると、1987年以前は2100時間台であったのに対し、2015年には1787時間に短縮されている。この短縮は、所定労働時間が短いパート労働者の割合が増えたことによると説明されている。しかし、同じ2015年のフルタイム労働者の年間総労働時間（厚生労働省の「毎月勤労統計調査《5人以上規模事業所の常用フルタイム労働者の月毎の労働時間を年間労働時間に換算された数値》」）では、2011時間となっており、常用フルタイム労働者は224時間長く働いたことになっている。この差の大部分は正規雇用労働者の割増賃金不払いのサービス残業時間によるとみられている。しかし、その根底には、長期雇用を柱とする日本的雇用慣行が働いており、労使の自主的努力による労働時間短縮には限界がある。

行政側から見れば、労働時間規制（残業時間規制）は、労働者の過重労働を防止し健康の確保を図ることを最大の目的として取り組むということである。社労士としては、この問題をどのように扱うべきか、知恵が求められる。

本稿では、「労働時間」と「自由時間」と関係は単にゼロ・サム・ゲームの関係ではなく、両者に深

い関係が成立していることを考察する。従来の支配的考え方は残業の短縮（自由時間の延長）は、経済成長を目論むとき、その分の労働投入量を当然増加させなければならないのに、残業時間の更なる短縮の試みは潜在的経済成長可能性を断念させることに他ならないと指摘する。この主張には、自由時間は「潜在的労働時間を無駄にする・無益なものにする」という捉え方にその特徴がある。経済・社会がグローバル化する中で、労働時間と自由時間との関係に関する正しい理解（納得性と説得性）は企業経営の根幹に欠かせないことを考慮すれば、労働時間と自由時間との関係の理解は、単に「生活維持のため」ということだけではなく、「人生・いのち・生きる」に決定的に「意味内容を豊かにする・深める」ものであるとの理解を社労士が労働分野のCSR導入の糸口に利用できるかどうかに関わっていると考えた。

（３）依頼人である企業経営者は社会の動きに敏感である

社労士と依頼人との関係に立ち入ることになるが、全国社会保険労務士会連合会発行の「倫理研修テキスト（平成27年版）」では、社労士が社会的に職業倫理観希薄（社会的責任意識が希薄）と一度認識されると、社会的にバッシングを受ける企業がいかに苦しい思いをするかを想定すれば、社労士の社会的責任感がどれ程重大であるかを容易に理解されずとして、社労士の社会的責任と企業の社会的責任との間のアナロジーを行っている。社会における両者の存在理由と任務、活動内容の何が共通し、何が違っているかを考えると、

- ・ 存在：社労士の存在は、国家による公的存在であるのに対し、企業は私法上の存在であり、あくまでも「自助努力を重ねた生き残り策」を基礎とするプライベートな存在である。両者とも、設立定款に書かれている「社会的任務」を持続的に実現することを目指す存在である。
- ・ 目的：社労士業の目的は、法令の適切な適用にあり、事業の健全な発展と労働者の福祉の向上である。企業の目的は、顧客の創造、サービス提供、富の創造、社会的平和、社会的秩序維持を通じて、会社と企業活動に関わる従業員・ステークホルダーの持続的繁栄である。
- ・ 両者の市場におけるビヘイビアー(行動)：国家資格に基づくプロが、依頼者に応ずる「待ち」のビヘイビアーに対して、経営者は生産要素である資本と労働を整え、組織化し、組織と組織に参画している人たちに依存しつつ両者の目標を達成するため、戦略を練り、戦術を設計し、働く人たちの能力を鍛え、働き甲斐を共有し、働く人を元気にする行動をとる。労働市場において、人との出会いが会社の企業経営を左右する。
- ・ 評価：社労士の法定料金（＝謝金）に対して、経営には市場価格という経済概念の中の利益の配分に求めている。

このようなアナロジーから、社労士と依頼人の社会的存在理由が命ずるように、社労士も経営者も人との出会いと社会との付き合い方に細心の注意を払う敏感な存在であることが伺える。企業活動の正当性確保の論理と実践が企業による「人材の育成」に現れることと、社労士が倫理研修を通じて社労士に「人を活かす視点を持って」が奨励されているところに、両者の結節点が存在する。新しい人間関係を働く現場に求めようとするところに両者が共に労働分野のCSR導入を考える機会が存在すると思った。

（４）本稿の目的と構成

本稿では、日本で議論されている「労働時間」と労働から解放される「自由時間」との関係に二律

背反ではなく、自由時間内の家事労働が労働時間と自由時間を結びつける有意・積極的な役割を拾い上げた。家庭と企業経営が同心円的に広がるとの認識から、経済社会の中で活躍する企業の経営視点に「問題意識の高揚」「問題解決に共に働くことの喜び」、「チームワークの重要性を共感する」を持ち込む労働分野のCSRを概観する。企業経営に労働CSR導入促進の糸口を社労士と依頼人と共に討論するため、自由時間が「生産的」なものとして認識されるよう経営トップから末端のリーダーまで自らの人柄を磨く哲学を各自意識する新しい人間関係を、働く現場に構築するための第一歩として労働分野のCSR研究に求めたい。それを通じて、転換期の経営課題解決のために依頼人が一石を投げられることを期待する。本稿の編成は以下のように考えた。

1. 問題提起と本稿の目的

2. 「自由時間」は無駄になる・使い難く失われる潜在的労働時間か？

3. 労働と企業の社会秩序

4. 社労士の役割

5. 社労士会への期待

2. 「自由時間」は無駄になる・使い難い「潜在的労働時間」か？

(1) 経済成長の中の「労働時間」と「自由時間」

- 1) 最近、労働時間短縮（残業時間の短縮）との関連で「自由時間」の価値について（例えばワーク・アンド・ライフ）議論が行われるようになった。これまでの支配的見解では、経済成長を望むなら努力して手に入れるものであって、更なる成長を期待するならそれ相応の労働投入量を追加しなければならないとするものであった。このような思考には、今日でも少なからずの経営者の考え方のように見受けられるが、自由時間を潜在的労働時間の喪失と理解して、自由時間の延長（残業の短縮）は、潜在的労働時間を「無駄にする・利用しない」ということであり、潜在的経済成長を断念させることに他ならないと指摘するところに特徴がある。
- 2) 戦後の日本経済の発展ぶりは、右肩上がりの成長経済に取り付かれ、慣れ切った経済運営に埋没していたのではないかという感じを与える。バブル経済の崩壊後の長期停滞、そしてリーマン・ショックで、成長の「限界」を強く認識するようになり、成長は越え難い壁に突きあたったと感じている人が多い。再生不能の資源利用の限界と環境破壊からの警鐘は、限界の壁をますます高くしている。少子高齢化社会の現実化、所得と地域の格差拡大、自殺者の増加、自然災害と原発事故、家庭崩壊、テロ行為に現れる政治の混乱、難民の急増などの経験から、われわれが信じ切っていた成長構造と生活スタイル自体を見直そうとする機運の高まりを感じさせる。
- 3) 多くの人達には、バブル崩壊後の成長に関する閉塞感が、人の行動に制約的な作用を及ぼし、

少数の人には、今の富の成長を再考・熟慮する契機になっている。今のような増殖する富の中で、人は果たして人間的成長を果たせるのか、これ以外の成長モデルがないのか。壁にぶつかっている成長政策の見直し、労働時間の短縮につながる自由時間の更なる拡張（残業の短縮）は、経済成長の喪失を意味するのか。時間の経過と共に変化する社会構造の中で、昨日の労働時間・自由時間・経済成長の関係は今日でも納得のいくものなのか。それとも、別な意味を獲得しているかどうか。何らかの新しい回答を求めている。

（２）労働時間と自由時間との関係

- 1) 「労働時間」と「自由時間」との関係は、一日24時間をもとに、一方が長くなれば他方が短縮されるというゼロ・サム・ゲームの関係にあるとよく言われる。全く争う余地がないようだが、よく見つめると、全く別な有意の関係が浮かび上がる。即ち、「自由時間」とは、労働時間中に達成された「労働の実り」に置き換えられないだろうかという視点である。
- 2) 労働時間中に労働を通じて、人は生活手段を創造し、翌日の働く時間に働けるよう自由時間の中で自らを再生している。しかし、人が翌日の働く時間だけのために自由時間を限定的に使っているとは考えにくい。自らの存在の正真正銘の持続を求め、そのほか諸々の家事、子供の教育、三世代、ときには四世代を世話する家事労働の時間、加えてより本質的な時間（夫婦間の共有時間で、有意な社会活動を共に考える時間）のため、人は自由時間を生きている。すべての分野の文化的「財」への積極的参加に備えて、時間の中に自由空間を所有している。
- 3) このような転換だけでも、自由時間は、「利用されない、無駄になりそうな」潜在的労働時間ではなさそうである。自由時間は、確かに従来から国民経済計算に公表されるものではなく、念頭にすら登らなかった。しかし、思考を更に進めてみると、自由時間とは、労働時間内に稼いだ「消費財」であり、高価な「生産的な財」であり、自由時間の中で人が支配し所有し、積極的に働きかける「中身のある創造的ポテンシャルな時間」となる。

（３）労働時間と自由時間の概念化の要因

- 1) 「労働と労働時間」と「自由時間」とに分けて話し合いが行われる際、どんな労働と労働時間が取り上げられ、自由時間の中で何が（どんな労働、どんな労働時間）が営まれているかを明らかにしてみる必要が湧きあがる。この文脈で「労働」が話題になるとき、一般的にいう仕事とか働くことではなく、法的規制や労使間交渉に委ねられている従属的雇用労働を中心とする労働を初めから想定している。「労働時間」も、夕方帰路に就くため会社の門の外に出た瞬間から自動的に自由時間に切り替わるよう規制された労働に関連付けた上で処理されている。
- 2) これが主流の考え方のようなが、もしそうであれば、自営業者、自由職の弁護士、社労士などには、自ら「自由時間」を求めなければ自由時間は手に入らない。自由時間の法的請求権はなく、労働時間と自由時間との間に厳密な境界線は、準備されていない。自由時間は、法的な概念にならない。自由時間について、改めて思考を凝らす必要が出てくる。

(4) 多様な自由時間内の労働

1) 経済分野の外側で起きている「政治の世界」を垣間見ると、かつての政治は、「地域の名士たちの特別な世界」、例えば大地主や成功した商人等で、自らの手を煩わせることなく生計維持出来る者、資産財を管理をするだけで生活できる者たちを中心とする世界であった。そこに自由職業人（医者、弁護士、又は同等の免許者）が加わった。政治家の職業は営利的というより「名誉的な資格」に関わる営みで、その名誉に基づく営みが「謝金」という形で報われる業務であった。労働成果の物的価値に従って支払われる賃金ではなく、自由職業人としての身分上の名誉に相応しく、適切な生計を保障する必要性から、自らが提供する時間と能力の内容に見合った成果を「謝金」という形で受ける人たちであった。

2) しかし今日の政治は、政治家の時間ほぼ全体を要求するようになった。政治が職業的政治家の仕事になると、自由時間内で社会貢献する古い枠組みが変更された。政治家は限られた自由時間内で政治のために生活する形がとれなくなった。政治の世界は、「自由時間前提の仕事」ではなく、今や、政治家は政治によって縛られている。

政治は、自らを売り込む職業となり、その意味で、政治は労働となった。しかし、政治家の自由職業人的活動は、同じような変化の道を歩んでいない。今日の自由職業人は、自らの職業を名誉のための営みとして遂行していない。自らの任務に対して賃金を支払わせようとはせず、あくまでも「謝金」として報われる仕組みに留まろうとしている。しかし、政治家自身、そして、票を投ずる市民も、政治家は当選して職業人となり、就任・就職すると理解している。以前は「自由時間」内の名誉的活動であったが、名誉的な「就業・雇用」に転じて「労働」となり、それに連動した諸活動時間は「労働時間」と理解されるようになった。ここに、政治家という公人の時間と私人としての自由時間とを区別する方法手段の不在を嘆く政治家は未だいないようだ。

3) 経営者の場合を考えると、働く場は頭の中にあり、執務室にいても、どこかの会議に出席しているときでも、働く場所は体の一部としてついて回る。経営者らしい創造的考えが心によぎれば、執務室に持って帰り、役員との会議、取引先との交渉等でも、フル回転させている。このような緊張する仕事からの自由を得るためには、自らスイッチを切り変える「技」を体得しなければ、自由時間は作れない。時には、妻の柔軟且つ気配りのきいた強引なゲバルト的支援も必要になる。他者への必要な心遣いを受け入れる柔軟性も心得ていなければならない。いろいろな会合で行われる多くの意思決定が成果をもたらすとき、経営者にとって息抜きの時間ではなく、感謝する時間でもある。自由時間のコントロールが経営職の鍵である。日本では、多くの大型企業の場合、経営者はサラリーマン重役であり、自らを省察する自由時間を大切にしたい意識を持すると考えられる。そうであれば、働く現場に人の力が十二分に発揮されるすがすがしい人間関係の構築に大きな期待を寄せる広い心を自由時間に求めるのではと考える。

4) 翻って、自由時間内に営まれる一般家庭での労働はどうか。今日の生活事情から、かなりの時間量を必要とする多様・多面的な家事労働がある。自由時間内に営まれる家事労働を中心とした労働は、「ひたむきな目的志向と責任意識を持って営まれる多面的活動」である。その活動主体は家族をメンバーとする「家庭」である。経済・社会の中の家庭と経済・社会の中の企業との間

に一種の同心円的な関係にある。「家計」をやりくりする家庭は、単なる現金出納帳を管理するだけではなく、家計の貸借対照表を管理・維持する歴きとした社会単位であり、「国民経済・社会に貢献する生産的家庭」という「生産的要因」を認めることである（実態はここまで意識されていないであろう）。認識を持つこととは、自由時間ゾーン内の労働を社会的地位のない無支給の家事労働の世界を定義のない状態に放置することなく、正面から家事労働に向き合うことである。確かにわれわれが慣用的に使う日常語に、このような労働に明確な概念付けを表わす用語が見出されていない。将来、家庭崩壊という社会の不安材料とならぬよう、家事労働・家計の役割についてその社会的、社会構造政策的、文化的、加えて経済政策的側面に立ち入って、総合的且つ正しい討論を必要とするテーマである。

5) 報酬を受けるに相応しい労働と、そうでない労働とに区分けされている。その仕訳になる一つの政策的規準は、国の家計維持のための課税政策を含む国家経済のマネジメントの問題解決のための方針にあらわれる。この種の問題意識は、経済学的想定を批判的に見ようとするより、自由時間には多くの潜在的成長要因が含まれるとの認識を強調することが大切である。自由時間を十分利用しない浪費される可能性を抱えた潜在的労働時間との捉え方から、自由時間には労働時間中の実労働で稼ぎ出された「消費財」としての家庭側の経済的・文化的な価値が内在しているとの認識の方向に変えることである。自由時間中に社会に有意で有用な経済的・政治的・社会的・文化的な多面性に富んだ関連活動（子供の出産から育児、少子化対策等）に使われる家事労働が有する潜在的価値に、「高度に文化的、社会的に生産的」なものを見いだそうとする価値観である。それは、自由時間を支配できる人と家庭の可能性に目を向けるものである。

6) このように理解された自由時間は、国民経済計算から、得られる国内総生産額とその伸び率の内容などを問い直すことになるかも知れない。しかし労働時間と自由時間の関係を二律背反の関係（ゼロ・サム・ゲーム）との機械的理解に留めることではない。重要な点は、「双方」が生計と生活の意味を広げ深める効力を持つ文化的「財」と理解しようとする方向性にある。自由時間が労働の実りとする主体は人であり、人が多面的な存在であることから、生産的と呼ばれる要因も多面的となる。このような評価を具体化するには、社労士の方々の哲学思考と実務家・プロとしての役割の発揮が望まれる。

（5）労働と「遊び」の関係

1) 政治の世界における自由時間内の労働慣行の変化を垣間見たが、労働と「遊び」との関係を整理しておくこともこの際重要である。労働と遊びの間の境界線は、それぞれの営みの目標とする結果と成果の違いに着目する。「遊び」のために何をしているのかと問えば、「ここで」、「今」を楽しむために準備をしているとの答えを得るであろう。保育士にとって子どもと一緒に遊ぶとは、「ここ」の、「今」の仕事であり、その時間は労働基準法規制に従う必要がある。両親が子どもと遊ぶ場合も、実は保育士が預かる子どもと遊ぶことに差がないが、両親の遊びに、「ここ」で、「今」を遊ぶという現実があっても、その遊びは決して雇用労働の扱いにはならない。両親が仕事から帰宅し、疲れを感じていても、子どもに寄り添う時間は子どもにとって人間的成長と理解し、両親としての基本的（ある意味で少子化対策も含む国家的機能）責任を果たすという自覚を抱くこと

になる。この責任意識を持って両親の職業的義務を果たすところには雇用「労働」の概念は働かない。労働基準法の時間的制限も通用しない。

2) この例に示される「遊び」は、一方で労働に、他方で「遊び」に分類される。一方では支払われ、国民経済計算に算入され、他方では労働市場を経由していないことを理由に「無給」扱いとし、国民経済計算に計上しないとすれば、納得のいく分類基準をどう考えたらよいのか。労働時間の逆概念が自由時間とすると、労働と労働時間のどの労働と労働時間概念を逆概念として理解しているかを考える必要がでてくる。

3) 「労働と労働時間」と「自由時間」との関係について、実労働時間の国際比較や一国内の時系列上の比較を見る限り、長期的には、例えば年間平均で10%の削減とか、平均で100時間低下したなどの発表がある。一国内の時系列比較には、比較される労働がどこまで同質の労働なのかを分析している。全体の七割以上が従属的賃金労働者であり、仕事を終了して、工場の門を出た瞬間から自由時間開始となる人がほとんどを占めている。管理職、経営者、自営業者、政治家などの働く時間は統計上別扱か、それとも全然捕捉もしていない。サービス化する産業構造の中で、雇用と分業について考察するとは、家庭を含めた社会構造全体の変遷する様を読み取り、望ましい将来の社会構造を構想することを含む。

(6) 必要とする人に寄り添うサービス業務

1) 家庭生活の中で互いに寄り添い、そして、相互に譲り合って時間を割く中に起こる人間的な営みは、サービス関連の職業にも相通じるところがある。相談や援助を必要とする人々に対しての支援提供とその時間提供は、家庭におけるそれと同類である。今では、いろいろな病院で医療機器による治療が行われている。患者が気持ちよく治療を受けられるためには、さまざまな医療従事者の同伴を必要とする。治療のすべもない患者にやさしく医療従事者が対応し、可能な限り患者に寄り添い、人間の尊厳を意識したスピリチュアルな関わりをする人の介在が望まれる。

2) しかし、このような援助を必要とする人、緊急問題を抱えている人、末期の病に苦しむ人等、このような人々へのサービスは「労働」であろうか。宗教的に動機づけられている人たちには、儲けを期待しているわけではない。サービスは労働ではなく「奉仕」であった。このような奉仕は、ごく最近まで宗教的動機に頼るところであったが、今や、給与付きの職業として広がりを見せ始めている。その職業的目的は、職業そのものに対する愛情に満ちた「献身」であり、助けを必要とする人への寄り添う心と時間は排除されるものではない。そのような人の家族や友人の病院訪問に寄せられた時間は、失われる潜在的労働時間ではない。その時間は病者の快復に貢献するものであり、生きようとする意思を強めるものであるかも知れない。

(7) 「自由時間は生産的である」をうけて

1) 当初、疑問であったのは、労働時間と自由時間を無造作に横並びに並べ、自由時間に専門的定義を与えることなく、労働時間内の労働と自由時間内の労働との間に重要な「内的相互関係」が成立しているにもかかわらず、労働の概念を、法と労使間の交渉に規制をまかせた労働時間内に

経営側が決める仕事内容にサービス提供を義務付ける従属型の「雇用労働」に限定する想定にあった。労働時間と自由な時間との境界線は、恣意的に行ったり来たりする、はっきりさせられない事情に、「労働時間」と「自由時間」との関係を、ゼロ・サム・ゲームの関係、そこから一步も外に出られない閉塞感に埋没する状態は、労働CSRの導入を阻む一種のボトルネックとして横たわっているのではないかと考える。

2) 労働CSRの導入を促進する人たちにとって重要なことは、自由時間内に営まれる人間的活動の多くが、「生産的」であり、これこそが、市場経済の中の企業活動の過程で起きる過酷な労働に、初めて人間的価値を与えるものだという認識である。更に大切な点は、自由時間内の労働の中心が家事労働であり、その労働の主体は家族を束ねる「家庭」と「家計」として捉えられるということと、その労働の目的が社会的に意味深い広がりを持っていることになる。このことを労働分野のCSRの根っここのところに据えることがごく自然であると考え。労働の質（ディーセントワーク）は、家庭と労働の独特な関係に依存しているからである（第2章1-1）。

3) 労働時間の逆概念である「自由時間」に経済成長要因が隠れていたことを検討してきた。自由時間中に営まれる労働に「家事労働の社会的、経済的積極性」を見ることが出来た。これは、労働時間と自由時間とが同一平面上の二大部分を構成する関係を示すものであり、労働CSRが実定法のコンプライアンスと「プラス α 」部分は全く異質な部分ではなく、同一平面上にある社会的秩序・規範に対するCSRではないかとの「アナロジー的認識」に通じる。「自由時間」内に営まれる労働について、幅広く総合的な正しい討論を行う必要性が出てくる。労働分野のCSR導入を促進するとき、家事労働の主体は「家庭」であり、社会的、社会構造的、文化的、そして経済政策的機能が人格を育てる目標達成に集中している点に留意することになる。これは、社労士と依頼人との幅広い信頼関係構築（新しい人間関係構築）につながる。視野の拡充が望まれる。

3. 社会秩序の中の家事労働と企業

(1) 社会の中の家事労働

1) 「教会の社会教説綱要」ローマ教皇庁正義と平和評議会（カトリック中央協議会）2009年、第2部、第5章「家庭」181～214頁は、家庭が果たす社会的、経済的機能について説明している。幾つかの抜粋を以下に列挙する。

① 社会構造上の家庭の役割の体系的認識

a) 家庭とは

- ・家庭は、人の社会的本性が具現化される自然共同体である。かけがえのないものとして社会の善に貢献する。
- ・家族共同体は人の一致から生ずる。「交わり」は「わたし」と「あなた」の間の混じりけのない人間関係である。
- ・家族共同体は、かたまりとして一つの「われわれ」に向かう一つの社会である。人の共同体である家庭は、「最初の」人間的社会である。

b) 社会の中で

- ・家庭の尺度に即した社会を構築すれば、個人主義や集産主義などに道を踏み外すことはない。家庭を中心とする社会では、人は手段としてではなく、常に目的として扱われるからである。
- ・人の善意と社会の正常な機能は、家庭と呼ばれる共同体の健全な状態に関係する。強固な絆で結ばれ、互いの献身が安定している家庭は持続されなければ、民族や国民は弱体化する。

c) 家庭内では

- ・家庭において、人は道徳的価値を人生の初期から心に刻み込み、精神的遺産と文化的遺産を継承し、社会的責任と連帯を学ぶ。

d) 国との関係では

- ・社会や国家に対する家庭の優位性は、認められなければならない。実際には、家庭は少なくともその子どもを産む機能において社会や国家の前提条件そのものである。
- ・家庭の権利は、不可侵である。人間の本性は国の承認を必要とするものではなく、人間の本性にその正当性の根拠があるからである。家庭は社会や国家のために存在するのではなく、社会や国家が家庭のために存在する。

② 家庭と経済生活、労働

a) 家庭内労働から生まれた経済

- ・家庭と経済生活との関係は、重要な軸である。経済 (Eco-nomia) の意味はもともと「家の管理運営」のことで、家庭内の労働から生まれた概念である。
- ・長い間、家は生活の中心であると同時に生産活動の場でもあった。

b) 経済が家庭生活を巻き込む

- ・経済生活のダイナミズムは人のイニシアティブによって発達し、常に家庭を深くまきこむ財とサービスの生産と交換のネットワークを通じて「同心円的」に広がっている。
- ・家庭は市場論理ではなく、世代間に共有されている連帯の論理によって方向付けられた経済生活の基本的主役であると看做される。

c) 家庭生活と労働

- ・家庭と労働は、独特な関係にある。人間が働く上で必要な社会的・倫理的秩序形成にとって大切な軸は、家庭である。こうした関係は、人と労働の実りを所有する権利との間にある関係に根ざしている。一社会としての家庭という意味で、家庭の構成員としての個人が関わっている。
- ・労働に対する家庭の貢献は貴重である。多くの場合、他が取って代わることのできない。労働の意欲を教えることを通じて、また、職業選択についての方向付けと指示を与えることによって、家庭の貢献が実現される。
- ・家庭と労働の関係の一つに、「家庭内の女性の労働」に対する評価に注意が必要である。夫として父親として男性の責任も問われてくる。母親の労働をはじめとする家事労働に関わる労働は、生活の質を目的とし、それに捧げる奉仕であるからこそ、なによりも人を中心とし、人格を育てる労働行為の一種であり、社会的に認められ、評価されるべきものである。

- 2) 理想形の家庭像であるかも知れないが、人格を育てるという目的において家庭と企業との間に同心円的に広がる「共有の価値観」を見ることになる。実務を担当する経営者と社労士にとっては、労働・労働時間、自由時間、経済成長の関係を関係者共々考察する上で指摘されるべき重

要事項であると同時に、企業経営を組織的且つ現場に定着する「問題解決型」の実践的労働CSRを出発させる機会になるとも考えられる。

(2) 社会の中の企業

1) 企業とは何か（目的、手段、人との出会いを必要とし、人の能力を育てる場）

企業とは何かを考えると、ドラッカーは次のように言っている。企業の目的は何かを尋ねるところから始まり、その目的は企業の外にあり、社会にある。その目的は一つでしかない。それは顧客を創造することであり、その手段は、具体的にはマーケティングであり、新しい満足を生み出すイノベーションであると。

2) 目的とは、企業にとって存在理由であり、手段とは、企業が存在するための条件を整えることである。その条件で一番重要なのが「企業で働く人である」。そのためには、企業は人との出会いと協力、関係する人々の能力を高める機会を創り出す社会的機能を持ち、それを果たさなければならない。企業の存在理由と存在条件を整える機能を具現化するためである。社労士が注視すべきコンセプトである。

3) 企業経営は、生産要素である「資本」と「労働」それぞれの特別な利害から独立した、言わば、企業が成立する経済社会を支える規範を容認しつつその社会の発展に自主的な貢献をする指導力を発揮する機能を必要とする。それは、統一的指揮命令系統の機能だけではなく、双方向のコミュニケーションを可能にするチャンネルであり、成果を達成する現場において「資本」と「労働」の実質的参画を可能にする新しい人間関係を構築するものでなければならない。企業経営が成果を出すために企業経営を指揮する人・経営者とは、職務上の権限だけではなく「内なる輝き」を理解し求める新しい人間関係を共に働くすべての人々に呼びかけるものであり、参画してもらえないものでなければならない。

4) 企業経営者は社会的問題が渦巻く中で組織の存亡に賭けている。社労士が、日頃から社会的問題観察に人間性を視野に入れた企業経営に関心を持つと、自然に労働CSRがいろいろな会社経営の風土創りのきっかけになることに気付く。常日頃、社会問題を深く考え、その知識を働く人のニーズに応えるチャンスと捉え、企業経営に活かす会社は、組織運営上の視点において、人間主義的要請に敏感な経営風土を育てる。そこで働く人の視線は、それなりの鋭い感覚が磨かれ、光を放つ。ガウグラー教授の論考の中に、敏感に反応する経営者像を探る。

(3) マンハイム大学ガウグラー教授の論考

1) ガウグラー教授の出発点「労働は組織で働く人を生産過程の共同形成者・共同責任者に育てる」ローマ教皇ヨハネ・パウロII世の回勅「働くことについて (Laborem Exercens)」；カトリック中央協議会、1991年」では 次のような内容の言及がある。

「人間が生産手段の全体を利用しながら労働を遂行するとき、同時に労働の成果が自分と他人に役立てられ、また、自分が働いている現場の生産過程に対する共同責任者・共同形成者であろうとするとき、労働の概念はきわめて広く把握され、資本提供者や企業者、企業管理者層の労働

もまた人間労働として理解される。」

ガウグラー教授は、この点がカトリック社会論の目を企業と企業経営者の問題に向けさせる結果になったと高く評価する。

2) 企業を三者構成の「共同体」とみる

労働の範疇が広く捉えられることによって、企業は、従業員、管理職者を含む企業経営陣、資本提供者から構成される「労働共同体」として理解される。これを更に総括すると、企業は、従業員、企業経営陣、資本提供者の三者から構成された協働体として把握される。しかし、ガウグラー教授は、ローマ教皇の回勅「ラボーレム・エクセルセンス」が、企業と企業家の労働に目を広げたとしても、もともと体系的・論理的に取り扱おうとしていたわけではないので、経営経済学の立場から、「協働体」としての企業は、どのように「働く人の人間主義的要請」に対応すべきかを考察しようとした。

3) 人間主義的要請と企業：企業の三つの事実

人間主義的要請 (humanitaere Erfordernisse) とは、労働の本質から来る倫理的・規範的要請と捉え、労働は人間と人間性の特別のメルクマール (表象)、即ち人格 (Person) という特徴を持ち、労働が人格を持つ者の共同体において行われ、このメルクマールが労働の内的特質を規定し、ある意味で「労働の本質を形成している」と、ガウグラーは考え方の基礎を固めている。以下の三つの「企業事実」によって企業 (プライベートな存在として) は人間主義的要請 (労働分野の企業の社会的責任) に迫られているという。

- ・第一の企業事実：経営の成果達成の過程に人間労働が投入されている。

この事実は直ちに経営の生産過程・分配過程を人間主義的要請にどのように適応させ、これにふさわしい企業経営を形成していくかという課題に直面する。

- ・第二の企業事実：企業が経済社会の全体的秩序に組み込まれている。

企業が経済社会の全体的秩序の維持・形成という課題から逃れることができないことを意味する。

- ・第三の企業事実：企業は自由な経済社会秩序の中で活動する営利経済的制度である。

この事実から、人間主義的要請が企業に持ち込まれ、対応する緊張が生じる。

4) 三つの企業事実に企業は何ができるか？

- ・第一の企業事実と人間主義的ニーズの解決については、教授は「労働の人間化」を捉えている。
- ・第二の企業事実と人間主義的ニーズの解決については、経済的有效性からみて市場経済は、倫理的根拠付けにより、適切な経済体制として肯定されていることから、マクロシステムのミクロシステムとしての企業は、以下のような経済社会が求める基本的課題から逃れられない。

- ① 市場経済秩序の肯定とその維持
- ② 市場に生起する需要の充足
- ③ 市場における危険負担能力を確保している状態
- ④ 費用経済性の維持
- ⑤ なりふり構わぬ市場支配力の断念

この5つの逃れられない企業の基本的課題は、市場経済体制の機能的可能性と自由な社会秩序を求める一般的社会政策目標から生じてくるものである。それぞれの社会的状況において自由な社会秩序の基礎にふさわしい行動を企業はとらなければならない。その場合、受動的な適応ではなく、社会の構造的発展に積極的に参加することが求められる。例えば、新しい需要を喚起しようとする広告・宣伝活動は、対象である消費者の人間性を侵害することがあってはならず、むしろ人間社会がより人間的で豊かな社会に発展するよう貢献しなければならない。ガウグラー教授の市場経済的要請とは市場原理主義ではなく、市場原理は人間主義原理に従わなければならないとの主張である。

・第三の現実からくる人間主義的要請の扱いについては、営利経済制度それ自体純粹に経済的事実だが、ガウグラー教授によれば、人間主義的ニーズを内包する緊張ゾーンとして企業の存続に対する脅威を早めに認識し、その持続を確保する活動を適時に開始することは、企業経営者の中心課題である。企業の存続のみならず雇用の確保もまたこの課題処理如何に掛っているが故に、この課題は人間的意義を持っている。市場経済において、企業が競争優位に立つべく行動すること自体、人間主義的要請を含んでいる。企業自体の維持・持続を通して、企業は個人、社会に貢献している。

5) 分配の問題

経営構成員に報酬を分配する過程では常に人間主義的要請からくる緊張領域が現れる。この場合、経営成果を経営構成員に公平に分配する普遍妥当な基準というものは存在しない。従業員、経営管理者を含む経営者、資本提供者の間における経営経済的創造価値の分配は、経済的な自動作用によって行われるのではなく、人間主義的に志向する発展した産業社会において、直接・間接の関係者間の交渉を通じて解決されるべき永遠の課題であるとしている。

経営経済的観点に立つと、経営構成員三者のどれか一つについて最小成果持分にたいして全体を犠牲にして部分を維持することはできない。従って、分配の源泉となる経営成果を絶えず大きくすること、リスクに対する準備金の適正化に企業は努力をせざるを得ず、このような行動それ自体が人間主義的要請の命ずるところとなってくる。しかし、このニーズは、企業エゴイズムへ導くのではという疑問が残る。これは、第二の事実からくる人間主義的要請が企業に責任ある行動を要求する。

6) ガウグラー教授の言う人間主義的要請とは、つまるところ、企業に対する倫理的・規範的要請であり、企業、企業経営者に、この要請に応える責任を課するもの、即ち、労働分野の企業の社会的責任であるとしている。

(4) 企業で働く人は皆「パートナー」

企業現場のCSR実現の例として、ガウグラー教授の経営パートナーシャフトの論考について概観する。(筆者は、1978年に7社の参加を得て、日本パートナーシャフト企業協会設立に参画、現在も、企業の共同体的経営の推進に携わっている。)

1) 企業内で、人をパートナーと呼ぶ場合、自分を含め、人を人として扱うということの中に、ひ

とつの原理が介在する。それは、人を「主体 (Subject)」として扱い、決して「道具 (Object)」として扱わないということである。いろいろな国があり、社会があることから、この原理を第一原理としておくことの重要性は、企業経営にとって計り知れない程大きい。経営者側と従業員側とをそれぞれ「パートナー」と呼び合える土台作りを「経営側のイニシアティブで築く」ものであるからである。

2) 経営側のイニシアティブで築かれる「経営パートナーシップ」とは、何よりもまず、経営者側および従業員側双方のパートナー全員の新しい精神的 basic 態度であり姿勢である。この経営パートナーシップは、経営組織の理念その実践的適用の中に反映してくるものである。それによって可能となったパートナーの信頼に満ちた協力活動が経営の成果を引き上げ、ひいては経営もパートナー自身も何らかの成果配分形態によって、金銭的な利益を享受することとなる。その成果配分の一部が、経営の中に留保されるとき、それが資産配分の形に変化してゆく。その本質とするところは、①精神的基盤、②実現のための組織および ③成果参加と資産参加の形態の三本柱である。話し合いの経営、人間関係正常化の経営（ここにおける三つの原則）人に対してどんな行動をとるべきか、どのように経営情報をパートナーに伝えられるか、パートナーは経営情報を得る権利があるか、情報について話し合いができる、人間関係正常化のためにどんな体制を作り上げるべきか、について会社の従業員に対する責任部分についての協議（必要に応じて共同決定する）機関であり、従業員を組織化をするものである。生産要素である資本と労働を車の両輪と見立て、両輪をつなぐ軸で両輪の関係を有機的且つ継続的に機能させようという考え方である。軸として機能するものが、パートナーシップ協約または企業側の「宣言」を「軸」とする経営体系の一つである。「人的経営参加」と所定賃金以外の諸手当の一部を社内預金に回し、それを経営責任者側に対する貸付金に転換させ、その後会社の資本金に参加する「物的参加」の二本立ての従業員経営参加制度である。

- ・もともと、利害が対立する労使が「パートナーシップ的」関係を形成するということは、少なくとも、現在の「社会経済秩序を原則的に肯定する」とともに、その経済社会の構成員として、「お互いの存在を尊重する」という前提条件を満たしていなければならない。
- ・企業内労使関係当事者間の「パートナーシップ的関係」が成立するためには、「目的を共有している状況」が存在していなければならない。その目的の実現に向けて、労使関係当事者が「協働する関係にある」とき、はじめて、パートナーシップについて語り得るものだからである。
- ・また、このような関係状態を持続させるために「企業内協約」または「個別契約」の形を採用する企業が出てきた。協約の性格として、パートナーシップ協定は、「平和協定」を目指している。

3) この社内制度は、「心の」、「社会的」平和に貢献しようとする。それを可能にしようとする。「社会的」平和貢献とは、社会に内在する、組織化された雇用機会提供側と、雇用機会を引き受ける労働者側との間にある対立的側面を企業経営する責任者と従業員代表者との間で交渉とその結果を締結の形で表現する「協約」を通じて達成しようとする。この協約を単なる「一時停戦協定」と看做すのと、真の「平和協定」と理解する二つの理解の仕方がある。

- ・企業内パートナーシップの特徴は、労使双方から真の平和協定と理解され、継続的に維持さ

れる制度的担保された「平和協定」と理解され実施の道を歩んでいる点にある。

- ・労使双方が持ち込む全く不可避的な利害対立関係は、圧倒的に強い「企業内共通利益への連帯観と協働している事実」に支えられた共通目的・目標を意識して、一方を無きものにすることなく、他方を容認し、これを是とする風土に昇華する。
- ・企業内パートナーシャフトの導入についての議論は、企業を生産要素である資本と労働の二元的なものと想定するかぎり、的を射ることにはならない。企業にとって、生産要素である資本と労働は、設立条件構成要素であり、この想定に従えば、利益配分上避けがたい対立する二つの生産要素は、企業にとっては不可分の関係にあり、企業が機能するかどうかは両者が受け入れ可能な妥協線をどこに求めるかによって、左右される。
- ・企業を二元的に捉える見解は、自由主義的経済論、マルクスの経済論にも存在する。自由主義的見解では、企業内パートナーシャフトは、事実「懐疑的なもの」と評価され、マルクス主義者は、資本主義に根本的矛盾から、この種の方向性を持つすべての試みは、初めから「挫折するもの」と理解されている。

- 4) 一橋大学の^{もうり}藻利重隆教授は、「経営における協力者制度」、「企業内協力者制度」と理解し、神奈川大学の清水敏允教授は「労使共同経営」であるとの理解であった。山口大学の増田正勝教授と日本パートナーシャフト協会は、ドイツ語のカタカナ読みの「パートナーシャフト」を使って、同じことを手堅い方法で普及活動を行っている。

(5) ドイツにおける「経営パートナーシャフト」の定義

1) 1950年の定義

「経営パートナーシャフトとは、企業経営者と従業員との間で締結される協定によって確定された協働の形態であり、人間間の関係の恒常的な育成に努めながら、協力と共同責任および経営成果への物的参加を内容とするものである。」

2) 1972年の定義

「経営パートナーシャフトとは、企業経営者と従業員との間の契約によって締結された協働の形態であり、すべての参加者に最高度の自己啓発を可能にし、また、様々な形態の協力、及び適切な共同責任を伴う共同決定によって、労働疎外を克服しようとするものである。このパートナーシャフトの不可欠の構成要素は、協働で獲得した成果に、または、企業の資本に、あるいは、この両者に従業員が参加することである。」

- 3) 両者の比較からパートナーシャフトが内包する目標が大きく拡大されたことが理解される。第1に、経営パートナーシャフトにおいて、従業員の自己啓発・自己実現は可能な限り達成されなければならない。個人目標を企業目的に従属させるのではなく、両者の一致・調和が追及され、それを基礎に従業員の能力開発・キャリア形成が促進されるべきである。

第2に、労働疎外は克服されなければならない。従業員の協力および共同決定によって勧められなければならない。職場における疎外状況の解明と疎外克服のための政策決定に 従業員自らが組織的に参加する制度が形成されなければならない。

第3に、従業員の資本参加、雇用されている企業の資本へ何らかの形で従業員が参加する制度が経営パートナーシップの重要な柱として提起されており、従業員をさらに企業の資本の担い手に育てようとする思想が表明されている。日本に経営パートナーシップ思想が導入された1966～68年頃は、1950年の定義であり、現在でもその段階に留まっている状況にある。

（6）労働 CSR の位置とその核心部分

1) ガウグラー教授は、従業員に対する事業主の社会的責任の核心を構成する以下5分野を列挙している。

- ① 雇用を中心とする人材のマネジメント
- ② 賃金報酬の支払い
- ③ 給与所得者の給与以外に受けるフリンジ・ベネフィットのマネジメント
- ④ 労働と仕事の人間化
- ⑤ 企業文化

2) 5分野を総合的にマネジメントするための前提：「人と社会と市場に関する視点」

5つの構成分野を総合する鍵として、従業員に対する経営者の責任意識の根底をどのような「人間像」に求めているか、社会が社会として成立・維持される基本的原則をどう理解しているか、市場が市場として成立する基本条件とその維持のためどんな企業責任を総合的且つ厳密にイメージするか、の3つのコンセプトを挙げている。人間が物質的豊かさを得たとしても満足できないところに人の本性が隠れている。むしろ、ごく自然に、豊かさを生み出す仕事のプロセスや人間的環境、企業文化、労働文化に対する視点を広げ、目を向けることが労働分野のCSRの始まりになる。

（7）従業員に対する企業側の社会的責任成立の条件とその限界

1) 経営側による経営実務の棚卸的見直しから

市場における企業の健全且つ能動的行動能力を備えるには、従業員側に対するごく自然な、しかし、存亡を賭けたまじめな経営陣側の持続的コミットメント表明・宣言が、前提になる。これを継続的実行性あるものと従業員側に受け止められる条件を整えられなければならない。そのため経営側は、経営実務と問題の棚卸を行う必要がある。その結果を踏まえ経営側の労働CSR導入意図を組み立てる準備に入る。パートナー従業員とはどのような従業員か、その条件も一応整理しておく必要がある。その後にパートナー代表を選出してもらい、定期協議の場を設定することになるからである。

2) 労働分野のCSRは、経営トップの責任意識に左右される。

3) 企業内部の人たちによる拒否に近い「無関心」がある。これに対する経営側のなすべき術は限られてくる。「企業文化」を通じて不断の問題意識と説得の交流を図る場が重要になる。この持続的努力自体が経営側の従業員に対する社会的責任となる。

(8) 二極対立と無関心派存在の企業イメージを乗り越える実践する CSR

1) CSRとは、企業行動の中に社会に対する責任感に欠ける現象を捉えて、評論家が使う一種の「矛盾語」的表現であった。会社が有限責任会社であることを理由に、会社組織が有限責任会社であることから、無責任組織にいつでも転換するものという人もいる。組織の生き残りこそ会社経営者の責任であるとして、CSRは企業の主要且つ唯一の社会目的（企業株主のための利潤の最大化）から経営責任者の眼を逸らせる「危険な考え方」と看做すグループ（ノーベル経済学受賞のミルトン・フリードマンが代表的論者）も存在する。クリントン政権下の労働長官、ローバート・ライシュも、CSRを本来の政府責任を目覆で隠す考え方だと、CSRに抵抗する見解を示したことがあった。時代の変化に応じて、矛盾語的表現であるCSRは、以下5つの特徴を共有する積極的CSRに変化した。

- ① 企業側の社会に向けての責任：(説明責任)、
- ② 企業側の社会のための責任：(企業によるネガティブなインパクトに関わる補償と社会的福祉責任)、
- ③ 企業側の責任ある行為：企業側は倫理的に責任ある、そして持続可能な営みを行う 責任、
- ④ 企業側の広義の社会に対する責任（環境問題を含む程の責任）、
- ⑤ 企業と社会との関係を中心に据える企業によるマネジメントの導入

2) ここで注意しなければならないのは、CSRの実践を求める社会側の実体が想像を越える急激な変化を遂げ、環境問題、格差と貧困、差別の問題は、「いのちを脅かすもの」と理解されるようになった点である。

- ・環境問題は、「かけがいのない地球（1972年の国連人間環境会議）」という理解から貧困、紛争、難民、人権、保健衛生、雇用、福祉、教育、ジェンダーなど、多様な社会問題と関連したものであり、「貧困問題の解決なくして環境問題の改善は無い」という認識であった。1992年の国連環境・開発会議（リオ地球サミット）では、環境問題は全ての国にとって共通の責任問題であっても先進国・途上国間に解決能力に差があることから、「共通だが差異ある責任」という合意であった。2012年の国連持続可能な開発会議（リオ+20）では、環境、経済、社会三つの側面を統合した「持続可能な消費と生産パターンを定着させる」ことが確認された。そこでは、使い捨て文化が大量生産、大量消費、大量廃棄が富裕層の消費追求に支えられ、負の影響を被るのが途上国や貧困層との指摘が出されている。
- ・格差と貧困の問題について、世界中の所得資産順の上位8名の合計が、全体の半数に相当する下位36億人の資産合計ほぼ同じという試算がオックスハム報告書「99%のための経済(2017年)」から出され、世界中で貧困と格差が広がり、社会の分断が生み出されているとの指摘である。更に、先進諸国の中にも「非物質的貧困」が見られるとの指摘も出されている。マザー・テレサが来日の際、経済大国日本が抱える最大の貧困として、「日本にもたくさんの貧しいひとたちがいます。それは、自分なんて必要とされていないと思っている人たちのことです。」と指摘。
- ・差別の問題は、「人間の命を奪うもの」という指摘がある。自分との関係、他者との関係、自然との関係、そして霊的な関係を含めた全体的に調和のとれた関係において疎外され、傷付けられている状況を差別という。何をもって差別と捉えるか、人権理解の発展や、社会の在り方についての状況や時代によって変わると見受けられるが、例えば、障害者の問題では、福祉の問

題ではなく、人権の問題として、保護対象から人権保護の対象であるとする考え方に大きく転換した。2006年、国連は「障害者権利条約」を採択しているが、そこでは人が出来る事柄に差を抱えていても人権と基本的自由の享有や行使は妨げられてはならないとするものである。日本は、2014年に同条約を批准し、国内法として扱っている。特徴的な点は、この条約の起草段階から障害者の参画が取り入れられた点である。ヘイトクライム（憎悪犯罪）・ヘイトスピーチ（差別扇動表現）の現象は、差別意識によって相手を人と思わなくなってしまう、それがエスカレートして、実際の殺人が「人を殺す」ことであると意識出来なくなるほどの事例がすでに日本で起きている。

- 3) CSRとはアイデアであり、一連の社会的期待であり、それに関わる企業側の一連の実践である。CSRに関するアイデアやその実践は、組織内での企画の段階で組織のタテ・ヨコ・前後関係に影響されることから、「CSRプロジェクトの文脈・論脈形成」に神経が注がれる。その過程で、CSRの論脈は更に企業、業種、国、民族、そして文化的立地条件を反映するようになり、他の企業コンセプト、特に企業倫理、持続可能性、市民権などの着眼点と重なる結果となる。CSRの定義は多種多様になり、数が増え、絶えず新陳代謝を繰り返しているのが現状である。
- 4) ガウグラー教授がいうように、企業は経済的存在、社会的機能を持つ存在、人の介在なしには存在し得ない。企業が社会においてプライベートな存在であり、社会からの評価に対し敏感でなければならない。社会における企業価値が上下し、株式市場に上場している企業の経営者はより一層敏感である。いろいろな企業がCSR実践状況を説明するCSRレポートやサステナビリティ・レポートで企業側の説明責任を果たそうとする。従業員の家計支援する「勤労者財形法の施策」や「少子化社会における企業の関わり具合」を労働分野のCSRレポートに加えることは、労働CSRを促進する上で役に立つ。

4. 社会の中で発展する社労士制度と社労士たち

(1) 「持続的自助努力するプロ・社労士」

- 1) 1951年頃、労働三法および社会保険関係の法令が矢継ぎ早に制定された。官庁への届け出文書の種類が急増する中で、対応に迫られる中小企業側のニーズに応える相談業務および届け出・申請書類の作成・代行するスペシャリストの登場は、社会の歓迎するところであった。しかし「社会保険労務士」という法的バックアップのある資格を堂々と使えるようになり、名実ともに規律ある業務執行が可能になったのは、1968年からである。社労士法は、労働社会保険諸法令の円滑な実施に寄与した。企業などの事業の健全な発展と労働者等の福祉の向上を目的に、社会保険労務士という国家資格を創設した。1978年、受任者をメンバーとする社労士は、都道府県別に社労士会を組織し、全国ベースの連合会結成を通じて社労士によるサービスの倫理的一貫性を担保する社会的責任ある自治組織、社労士の自助努力を活性化する組織作りであった。
- 2) この様な経緯で、自らの力で社労士の質の向上、社会的信用の確保に動き出した。年金記録漏れ問題が明るみに出た2007～2010年頃に、各地で無料年金相談の実施し、社労士に対する社会

の信頼を向上させ、存在感と社会的使命を強く印象付けた。

3) 社労士の業務範囲は、数次にわたる社労士法の改正により大きく拡充された。2014年11月、第8次社労士法の改正が行われた。個別労働関係紛争に関する民間紛争解決手続き上、紛争目的の価格上限の引き上げ、補佐人制度の創設により人事労務管理等労働に関する専門家としての社会的役割が、より一層拡充された。

4) このように、社労士は法律によって支えられた社労士の独占的職域取得と、法が求める業務の実質的・社会的効果を担保する全国組織の結成と、「職業倫理」を基礎とする一定の共通した専門的職能サービスの提供（社会貢献）という観点から、社会が求める社労士の自助努力が制度の根底となっている。社労士が扱う業務は、社会経済情勢と構造的変化に従って法令改正が行われ、常にサービス量の増加と質的变化をもたらした。社労士のサービスの高度化を持続的に維持する組織的「自助努力」は、自らの持続的社会貢献に必須条件として理解される。

5) 全国社会保険労務士会連合会会長の言葉

- ・社労士は、(組織の) 人事管理業務を通じて、企業における労使の安定的な発展と労働社会保険分野における国民の皆様のより一層の安心・安全を目指し、関係法令の遵守、労務コンプライアンスの徹底を図り、また、人を育て活かす視点を持って（＝社労士による純粋な社会貢献）、社会の発展に寄与していかなければならない。
- ・社労士はこれまでの行政の外延的存在から脱却し、自主自立の精神のもとに自らを律していくことが求められ、人事労務管理のプロとしての自覚と誇りが求められている。
- ・社労士制度の発展は、会員の皆様一人ひとりの社労士としての発展にほかならない。そのためには、社労士が社労士としての職業倫理をより一層高め、社会の要請に応える専門家になることが極めて重要である。
- ・国家資格者である社労士が、ひとたび職業倫理に反する行為を行えば、たとえそれが一会員の行為であっても、社労士全体にたいする社会的評価を貶めることになりかねないということを常に意識しなければならない。プロとしてこれまで以上に職業倫理への意識が問われる時代になっている。

「人を育て活かす視点」は、「職業倫理観」に支えられた更なる社会貢献への意欲を示し、社労士会メンバーの「自助努力のコンセプト」につながる。全国社会保険労務士会連合会発行「倫理研修テキスト」（平成27年度）P. 15記載の『『職業倫理』では、企業が社会的に負うべき『企業倫理』に共通するものとして捉えられるべきである。社労士が共有する『職業倫理』的感觉を、企業文化、倫理的感觉から大きく逸脱した非倫理的行動に伴う責任を『企業責任』に例えると、その問題は捉え易いものになる」というとき、CSRを考える経営者と職業倫理に基づく「自助努力」を真剣に考え、積極的「社会貢献」を誓う者との間に、共通基盤が認識され、新たな労働・雇用分野における前進・進歩が期待される。

（2）社労士と依頼人を共鳴させる従業員の声

1) 社労士が労働分野のCSRのコンセプトを依頼人の会社・企業に導入を試みるとき、いろいろな

課題があるが、何れの課題でも、企業側の意思決定と社会政策との間に共通する価値が尊重され、その原理・原則に従うという二つの前提が意識的に満たされているときに、初めて共鳴が成立する。

2) 依頼人が個人、会社法人の代表者でも、社労士が行う「事務代理と相談業務」は関係従業員の福祉の向上であり、依頼人の事業の健全な発達のためである。依頼人、更に、従業員自らが働く会社・組織をどのようにイメージしているかによって、社労士・依頼人・従業員三者の間で「労働CSR」導入の共通出発点を現場で発見できるかどうか、微妙な温度差を感じるであろう。働く側は、働く意思と働く時間を雇用機会を提供する側に委ねるのに対し、経営側は、従業員が協業する形を整え、主に個々人の結果責任を問うことに終始する傾向がある。両者の間に、当然、溝が出現する。うっかりするとCSRの名のもとに冷徹な経営パワーが顔を利かせ、CSR導入に不協和音が生じる場合もある。更に、CSRについての企業努力に「無関心」を決め込む者も出る。

3) 重要なポイントは、社会が期待する「企業の社会的付き合い方」と、社会が期待する「社労士の依頼人との付き合い方」について、「働く」を担当する従業員側がどう評価するか、どのような信頼感をもって見てくれるかである。その際、社労士と依頼人が働く従業員側の「無関心」の広がりとその度合いをどう意識するかによって、導入の着眼点と共鳴が聞こえてくる。社労士会として、CSR啓蒙活動を推進するには、企業経営が抱える諸問題解決過程に寄り添う気持ちが大切と思う。戦略構想としては、経営の効率化に役立つ労働CSRを一時的な措置ではなく、企業内パートナーシップ組織のような信頼関係を「持続的に維持する」コミュニケーション・ネットワークを構築しておくことである。労働分野のCSRを企業に導入を進めようとするとき、企業と社会との関係と、会社経営と働く人との関係を連結させる機会として従業員側の家事労働と家計の状況をパートナーが互いに理解し合う、話し合える環境を前もって準備しておくことである。

4) 社労士が労働分野のCSRとの関わりの中に、国民経済計算上「企業」に並ぶ存在として「家計」があり、注意して、その解説情報をアップ・デートしておくことが大切である。従業員の経済基盤を説明する「家計」に関する統計情報に精通し、家計の社会的状況理解を固めておくことは、依頼人との関係を進化させることに役立つ。社労士の「CSR」と「労働CSR」と関わり合いに寄せる意思が真のものだとの理解を得るためでもある。

5. 社労士会への期待

1) 実在する社会問題について社労士が倫理的哲学的思考をはじめめる瞬間が、社労士と依頼人である経営者との間に心が通うときになることに触れた。社会の中の社労士と企業の両者の間に直接的なアナロジーも成立する。

2) 労働時間の逆概念である「自由時間」に経済成長要因が隠れていることを検討してきた。自由時間中に営まれる労働に「家事労働の社会的、経済的積極性」を見ることができた。「自由時間」内に営まれる労働について、幅広く総合的な正しい討論を行う必要性が出てくる。

3) 労働分野のCSR導入を促進するとき、家事労働の主体は「家庭」であり、自由時間内の家事労働が多面的でありながら、家庭の社会的、社会構造的、文化的、そして経済政策的機能の中心に、家庭メンバーの人格を育てる目標が置かれていることに気付いた。

4) 企業の目的（存在理由）を達成する手段として「人との出会い・人格形成」が挙げられる。これは、社労士と依頼人との幅広い信頼関係構築に役立つものと期待される。社労士の人間的視野の拡充が、そこに見えてくる。

5) ホットな労働時間問題を社会的、社会構造的、文化的、そして経済政策的に捉えてみたが、よく消化されていないため、本稿は具体性に欠けている。社労士に対する呼びかけとして、期待を述べるなら、従業員の家事事情をもっと調べる努力をしていただきたい。特に以下の点をお願いしたい。

- ・家庭と労働との関係について労働CSR導入の視点で一層深く議論する。
- ・事例研究として企業のCSRレポート・サステナビリティ・レポートの分析。

作成目標と発表効果

CSR導入手順の研究（導入から株主総会での質疑応答まで）

目標は、可能であれば、10社程

- ・社労士によるCSR導入支援体験レポートの作成依頼。
- ・家計情報に関して社労士向けに解説（分析と解釈）作成する特別班を設置し計画的に進める。

尚、本論は所属組織のものではなく、鈴木俊男個人の所見である。

以上

(参考文献)

海外・「Corporate Social Responsibility, A Very Short Introduction」By Jeremy Moon, Oxford University Press, 2014

・「Arbeitet der Mensch zuviel?」; Oswald von Nell-Breuning, Herder, Freiburg, 1985

・「Das Unternehmen im Spannungsfeld betriebswirtschaftlicher und humanitaerer Erfordernisse」, Eduard Gaugler, in "Arbeit, Ihre Wert, Ihre Ordnung", hrsg. von Bruno Heck, Mainz, 1984

国内・エッセンシャル版「マネジメント：基本と原則」ピーター・ドラッカー著、上田惇生編訳、ダイヤモンド社、2000年

・日本語訳 I S O 26000：2010年「社会的責任に関する手引き」ISO/SR国内委員会監修、日本規格協会、2011年

・「MTP手引書（第12次版）」日本産業訓練協会、2008年

・「教会の社会教説綱要」ローマ教皇庁正義と平和評議会（カトリック中央協議会）2009年、マイケル・シーゲル訳、第2部、第5章「家庭」181～214頁

・「はたらくこと」カトリック中央協議会（澤田和夫訳）1991年

・「新訳労使共同経営」ギド・フィッシャー著、清水敏允訳、ダイヤモンド社、1969年

・「新しい時代の新しい人間関係、"パートナーシップ経営」ギド・フィッシャー著、田中慎

一郎監修、篠田雄次郎訳、上智大学社会経済研究所刊、1975年

・「ドイツ経営パートナーシャフト史」増田正勝著、森山書店 2010年

・「パートナーシャフト経営」ギド・フィシャー著、田中慎一郎監修、産業能率短期 大学出版部刊 1967年

・「ドイツにおける経営参加と勤労者財形法が語るもの」鈴木俊男著 第45次中央労福協欧州視察団事前研究会に発表されたレクチャーノート（未公開）、日本ILO活動推進協議会、2013年

本稿の所見等は、所属組織を代表するものではなく、著者個人の責任に於いて発表されるものである。

**社労士への期待：「健康経営」
のフレームワークを活用した
「攻めの労働 CSR」の取り組みで
企業価値を向上**

株式会社国際社会経済研究所 顧問

鈴 木 均

目次

骨子.....	107
1. 企業の社会的責任（CSR）の進化	107
(1) CSR が世界的にクローズアップした背景.....	107
(2) サステナビリティ 追及の価値創造へ	109
2. 「健康経営」による労働 CSR の強化と企業価値向上を	114
(1) 労働 CSR の基本要件を満たす「健康経営」.....	114
(2) 「健康経営」が企業にもたらす様々なメリット	116
(3) 提言：「健康経営」のフレームワークを活用した「攻めの労働CSR」の推進に よって企業価値向上を	118
おわりに.....	120

骨子

1990年後半から世界的にCSRへの関心が高まった。経済のグローバル化の進展によって児童労働や強制労働などの社会問題や環境問題が深刻化し、それらの問題の是正に向けて労働団体や消費者団体、また国際機関やNGOなどのステークホルダーが多国籍企業などに対し監視や圧力などで影響力を強めたことが背景にある。その結果、国際行動規範などのソフトローや規格化が進展した。また、多国籍企業のサプライチェーンを通じてCSRの動きは世界的に伝播した。

しかし近年は、社会課題の解決によってサステナビリティ（持続可能性）を追求していくことが重要課題として世界的に認識されるようになった。企業にとっても社会課題の解決によってサステナビリティを追求する「攻めのCSR」によって中長期の企業価値創造を重視する方向へと進化してきている。投資分野でも財務実績に加えてESG価値を評価する動きが世界的に主流化する傾向にある。

国内では、最大の社会課題である少子高齢化の加速によって社会保障制度の持続可能性や労働人口の減少などの問題が顕在化しつつある。企業にも医療費負担増や有能な人材確保の点で深刻な影響が出始めている。これらの問題の解決と共に企業価値向上にも資する人権や労働分野を中核とする「攻めの労働CSR」の展開がますます重要になっている。

労働分野の専門家である社会保険労務士には、従来の「守りの労働CSR」を踏まえつつ、企業経営の主体で、かつステークホルダーでもある従業員が健康で生き活きと働き続けやすい環境作りに向けて、より積極的に戦略的な取り組みを経営者に働きかけていくことが期待される。具体的には、経済産業省などが推進している「健康経営」のフレームワークの活用を提言したい。CSRが中長期の企業価値創造を重視する方向へと進化してきている潮流を踏まえ、ISO26000の中核主題である「人権」・「労働慣行」で期待されている事項などを参考に、「攻めのCSR」視点で「健康経営」の取り組み範囲を拡張し、労働生産性の向上や人財資本の拡充など中長期の企業価値創造に資する現実的で実効性の高い「攻めの労働CSR」への取り組みにつなげていくことが重要である。

1. 企業の社会的責任（CSR）の進化

（1）CSR が世界的にクローズアップした背景

① グローバル化の「負」の問題がCSRの起点

1990年代後半から2000年代にかけてCSRへの関心が世界的に高まった背景として、1990年代の企業活動を中心とする経済のグローバリゼーションの進展が地球環境や社会にさまざまな深刻な影響を与えてきたことがある。たとえば、地球温暖化（気候変動）の進展、生物多様性・生態系の破壊や環境汚染の問題、資源の枯渇化や新興国・途上国を中心とするサプライチェーンを含む児童労働・強制労働、腐敗や経済格差などの人権や労働などの「負」の問題である。また労働安全衛生問題、食品の安全性を含む品質偽装、不正取引などの不祥事・非倫理的行動に代表されるコンプライアンスの問題もある。

これらの「負」の問題の是正に向けて、欧米を中心とする人権や環境などのNGO（Non-governmental Organizations 非政府組織）が、問題の起因になっているような多国籍企業などへの監視を世界中で強化してきた。メディアや消費者団体、労働団体などとも連携し、またインターネットなど情報通信技術の活用によってグローバル規模で消費者を巻き込むネガティブ・キャンペーンを展開するなど、

企業に対するステークホルダーの影響力が高まったことから世界的にCSRがクローズアップされるようになった。

② CSRに関するソフトローや規格化が進展

これらのステークホルダーの動きと並行し、国連をはじめとする国際社会は、多国籍企業などの活動に対する“縛り”として、CSRに関連するさまざまな国際行動規範や規格などのソフトローや規制などを強化してきた。

代表例として、CSR全般について包括的に企業への指針を示している国連グローバルコンパクト(2000年)⁸⁹や組織の社会責任規格ISO26000⁹⁰(2010年)、OECD多国籍企業行動指針(2011年改訂)⁹¹がある。特に、CSRの中核的要素である人権や労働分野での規範やガイドラインが進展した。人権・労働での代表的な国際行動規範としてILO中核的労働基準4原則(結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除)がある。また、国際社会の高い関心を集め、様々な領域に影響を与えているのが2011年に国連で採択された「国連ビジネスと人権に関する指導原則」⁹²である。国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、そして救済メカニズムの3つが柱である。企業が人権問題に取り組むための指針で、基本方針の表明、人権への影響を特定、予防や軽減、救済措置などの人権デュー・デリジェンスが求められている。この指導原則の実効性を高めるために、2015年7月には、国連人権理事会において条約による法規制化を検討する作業が始まった。

また、2015年6月にドイツで開催されたG7サミットでもこの指導原則が強く支持され、各国政府は国別行動計画を策定することになった。日本政府も国連SDGs(持続可能な開発目標 Sustainable Development Goals)の達成に向けた実施指針の中で政府として人権強化のための行動計画を早急に立案することを表明している。人権への関心が世界的に高まっており、これらの動向を注視する必要がある。

NGOの主導でルール化したガイドラインも生まれた。例えば、情報開示ルールを定めた蘭GRI(Global Reporting Initiative)⁹³のサステナビリティ・レポーティング・ガイドラインや米SAI(Social Accountability International)によるサプライチェーンを中心とする労働人権分野の規範を定めたSA8000⁹⁴などである。

米国紛争鉱物開示規制2010や英国贈収賄法2010、英国現代奴隷法2015などのようにハードロー化されたルールもある。それぞれ国内法ではあるが、海外で事業展開を進める日本企業にも影響が及んでいる。例えば、「紛争鉱物開示規制」は、コンゴ民主共和国と周辺地域で産出されるタンタル、タングステン、錫および金の希少金属が武装勢力の資金源となり、また採掘が人権や環境に深刻な影響を与えているとして、米国で2010年に成立した金融規則改革法にこの紛争鉱物開示ルールが追加された経緯がある。その結果、米国証券取引所に上場する企業は紛争鉱物使用に係る情報開示義務を課された。米国上場企業と取引のある日本企業もこれらの鉱物が製品等に使用されているか開示が求められており、その影響は小さくない。

⁸⁹ <http://ungcn.org/gc/index.html>

⁹⁰ <http://www.csonj.org/iso> http://iso26000.jsa.or.jp/_files/info/pm/discovering_ISO_26000.pdf

⁹¹ http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf

⁹² http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/garegular_session/3404/

⁹³ <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>

⁹⁴ <http://certificationservices.jp/sgs/service/csr/SA8000.html>

もうひとつの流れは、公共調達でのCSR視点の評価である。欧州を中心に、政府調達の評価基準としてCSRに関連した要素を取り入れる傾向が2000年以降顕在化した。2010年代以降はその傾向が世界的に強まっている。

以上の通り、人権・労働に関わる問題は環境分野と共にCSRに関する世界共通のアジェンダであり重要主題である。その“縛り”で整備された国際規範類のようなソフトローはいずれも人権・労働分野を中核的主題として位置づけている。CSRの特徴でもある法令順守（コンプライアンス）を超えた取り組みが期待される所以である。それは関連法令が未整備あるいは不十分な国では国際行動規範の遵守が求められることを意味する。

③ CSRはグローバル・サプライチェーンを通じて世界に伝播

上述のように多国籍企業を中心にサプライチェーンへのCSRの取り組み要請が強化されるに至った。特に、アパレル産業や電機業界を筆頭に1990年代以降製造のアウトソーシングが世界的に普及し、製造を請け負う途上国での下請け企業等で児童労働や強制労働などの人権問題が頻発したことも背景にある。グローバル・サプライチェーンの一角を占める日本企業にも影響が及んだ。その流れは大手企業のサプライチェーンを構成する中小企業にも波及し、CSRへの取り組みを始めるきっかけになっている。

並行して業界ごとに基準を統一化する動きもみられた。サプライチェーンに対するCSR取り組み上の実効性を高めるためには、業界での共同したアプローチが効果的だからである。例えば、電機業界では業界主導で統一した資材調達基準が策定された。米国企業が中心となって策定したEICC（Electronic Industry Citizenship Coalition 2005）や日本のJEITA（一般社団法人電子情報技術産業協会 2006）による基準が代表例である。

（２）サステナビリティ 追及の価値創造へ

① グローバルでのESG価値の評価と投資拡大の動き

企業行動の「縛り」として進展したCSRの動きと並行して、2000年代に入って金融機関や投資家が投融资する場合の評価基準に、財務面に加え環境や社会への影響の視点も取り入れる動きも見られ始めた。ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックスのような社会的責任投資（SRI）が典型例である。

2000年には、投資対象の企業に対して温室効果ガス排出に関する情報開示を求めるカーボン・ディスクロージャー・プロジェクト（CDP）が開始された。2003年には大規模開発案件向け融資にて、環境や地域社会への影響に十分配慮することを確認するための金融業界基準として赤道原則が、また2006年には国連事務総長の提唱で、機関投資家の意思決定プロセスに、財務情報に加えて環境（E：Environment）・社会（S：Social）・ガバナンス（G：Governance）の視点を反映させるためのガイドラインである責任投資原則（PRI）が制定された。

2008年9月に発生したリーマンショックを契機に、それまでの過度の金融資本主義への反省が促されるなど企業を取り巻く環境が大きく変化し、新たな企業経営のあり方が問われている。それに伴いCSRに対するステークホルダーの認識にも変化が表れている。キーワードは「サステナビリティ（持続可能性）」である。CSRに対しても、社会やステークホルダーへの「負」の影響を軽減するコンプライアンス活動に代表される「守りのCSR」と共に経営や事業によって社会課題の解決に貢献しサス

テナビリティを追及する「攻めのCSR」によって中長期の企業価値創造をより重視する方向へと進化してきている。

具体的には、企業向け投資にあたって、財務実績に加えてESGのパフォーマンスを評価するESG投資が主流化しつつある。専門機関（GSIA：Global Sustainable Investment Alliance）によれば、ESG投資市場の世界規模は2012年の13兆ドルから2016年には22.9兆ドルへと急増し、世界の金融資産全体の26.3%を占めるまでになっている。

ESG投資市場の拡大の動きは、投資家が投資先企業の持続的な成長と中長期の価値創造能力を判断する上で、ESG情報などの非財務情報を重視し始めたことを意味している。

このような投資家の意識変化なども背景に国際統合報告評議会IIRCが結成され、2013年12月には、企業の中長期の価値創造能力を投資家に分かり易く開示するための「統合報告フレームワーク」が公表された。今後、企業は自らの価値創造能力を財務情報と非財務情報を関連付けながら説明するために、IIRCフレームワークを参考にしながら統合報告に取り組むことが期待されている。その前提には企業経営そのものにESGや社会の持続可能性の視点を入れ中長期の戦略シナリオの基に企業価値を向上させていくという経営とESGの統合化がある。

② 社会価値と企業価値の両立を評価する動き

2011年に、ハーバード経営大学院のマイケル・ポーター教授がCSV（Creating Shared Value）という経営戦略へのCSRの融合により競争優位を目指す新たな経営戦略論を提唱した。社会価値と経済価値の両立を目指すことが企業価値の向上につながるとの考えである。

社会に有用な製品・サービス創出、バリューチェーン全体での事業活動の変革、地域社会や他社などステークホルダーを巻き込んだ長期的なビジネス環境の基盤整備の3つのアプローチがある。CSVの考え方は、既存の経営戦略論が環境問題や社会問題を経済活動の外部要素としていたのに対し、それらを内部化し、企業競争力強化に繋げようとするものであり、ビジネスモデルの革新的な転換を意味している。

③ 日本政府も成長戦略の一環としてESG重視の企業価値評価へ

中長期の企業価値評価におけるESG重視の考え方は国内でも着実に進展してきている。政府が2014年に「日本版スチュワードシップ・コード」を公表したことが背景にある。このコードでは、投資先企業の持続的成長に向けて投資家が把握すべき内容として、「ガバナンス、企業戦略、業績、資本構造、リスク（社会・環境問題に関連するリスクを含む）対応など」を挙げている。これらはIIRC統合報告フレームワークと合致している。

2016年9月末時点で213の機関投資家が署名している。その中には政府の年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）も含まれている。GPIFは、2015年9月にPRIにも署名したことから、運用委託先である国内の金融機関などもPRIに署名するなど、我が国のESG投資の促進に影響を与えている。2015年11～12月に実施された社会的責任投資日本フォーラムの調査も、欧米とは比較にならないほどの小規模であった日本でのESG投資が少しずつ拡大傾向にあることを示している。今後、投資家は企業に対し、ESG問題への適切な対応と情報開示、対話などの要求を強化してくることが予想される。

2015年6月には「コーポレートガバナンス・コード」が金融庁主導で東京証券取引所から公表された。スチュワードシップ・コードとコーポレートガバナンス・コードは、どちらも政府成長戦略のトッパ

ジェンダであるコーポレートガバナンス改革の重要施策である。本コード基本原則2では、「上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである」と書かれている。また、基本原則3では非財務情報開示の重要性に言及している。これはまさにCSR経営の考え方と軌を一にするものである。本コードは、日本企業の課題、現状を踏まえたガバナンス強化に向けた提言とともに、初めて“経営とCSRの融合”を明文化したもので、ベースとなったOECDガバナンスコードを凌ぐ内容との評価もされている。

④ 社会課題解決に対するステークホルダーからの期待の高まり

これらの背景には、企業に対し社会課題の解決によって持続可能な社会創りに貢献して欲しいというステークホルダーからの強い期待がある。米国エデルマン社の調査⁹⁵（2016年）では、世界の80%の市民が「企業は自社の利益増大と地域社会の経済・社会状況の改善の両方を果たす行動を期待」と回答している。2015年の調査結果では74%であり、市民から企業に対する社会課題解決への貢献期待が益々高まっていることが分かる。また、同調査では社会問題に取り組んでいる企業の社員と、そうでない企業の社員を比較したところ、企業へのエンゲージメントに大きな差が見られ、企業が社会問題に取り組むことが社員の賛同を得ることにつながることも明らかになっている。

国連では、2015年9月に「持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）」⁹⁶が採択された。途上国を対象としていた「ミレニアム開発目標（MDGs）、2000年－2015年」と比べ、先進国を含む国際社会全体が2030年までに達成すべき、貧困や飢餓、気候変動、平和的社会など持続可能な開発のための17目標、169ターゲットが設定されている。



図表1. 国連持続可能な開発目標（SDGs）

⁹⁵ <http://www.slideshare.net/EdelmanInsights/2016-edelman-trust-barometer-global-results>

⁹⁶ <http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>

主ターゲットは政府ではあるが、目標17.で謳われているように、企業を含むマルチ・ステークホルダーによるパートナーシップを求めている。特に企業の積極的な参画がMDGs以上に期待されている点は注目すべきである。企業は、自社と関係の深いSDGsの目標、ターゲットに対し、包括的かつ戦略的な分析を進め、負の影響を軽減する「守りのCSR活動」と共に、国連機関や政府、NGO、他の企業などとの協働も視野に入れながら、その解決のためのビジネスモデルを創出する「攻めのCSR活動」を展開することが重要になる。

また、SDGsはその前文と宣言の中で人権と共に働き甲斐のある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を基盤のひとつとして強調すると共に、目標8.の中で「包括的かつ持続可能な経済成長、およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する」という労働分野についての目標が設定されている。このように、雇用と労働は持続可能な社会創りに向けてのグローバル共通の中核的な要素として捉えられている。その詳細は以下図表2.の通り途上国のみならず日本を含む先進国でも適用可能な内容となっている。

目標8. 包括的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する

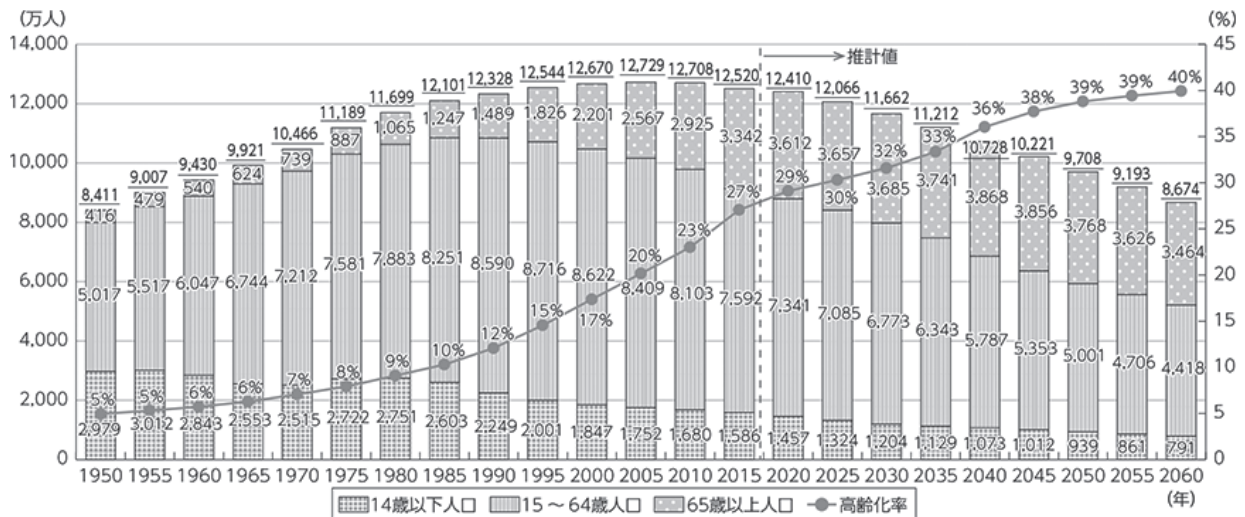
- 8.1 各国の状況に応じて、一人当たり経済成長率を持続させる。特に後発開発途上国は少なくとも年率7%の成長率を保つ。
- 8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。
- 8.3 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
- 8.4 2030年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国主導の下、持続可能な消費と生産に関する10年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。
- 8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する。
- 8.6 2020年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。
- 8.7 強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。
- 8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。
- 8.9 2030年までに、雇用創出、地方の文化振興・産品販促につながる持続可能な観光業を促進するための政策を立案し実施する。
- 8.10 国内の金融機関の能力を強化し、すべての人々の銀行取引、保険及び金融サービスへのアクセスを促進・拡大する。
- 8.a 後発開発途上国への貿易関連技術支援のための拡大統合フレームワーク（EIF）などを通じた支援を含む、開発途上国、特に後発開発途上国に対する貿易のための援助を拡大する。
- 8.b 2020年までに、若年雇用のための世界的戦略及び国際労働機関（ILO）の仕事に関する世界協定の実施を展開・運用化する。

外務省サイトから <http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>

図表2. 国連持続可能な開発目標SDGs 目標8.

⑤ 国内での深刻な社会課題「少子高齢化」は労働問題に直結

国内での最大の社会的課題は「少子高齢化の加速」である。図表3.の通り、少子高齢化によって人口に占める高齢者の割合が急速に進んでいる。65歳以上の高齢者は、現在は4人にひとりであるが、2035年には3人にひとりになると推測されている。同時に出生率の低下は若年者人口が減少することも意味している。このように日本は世界でも先駆けて超高齢化人口減少社会に直面することになる。この少子高齢化を起因とする人口構造の変化は社会や経済、政策面、企業活動など広範囲にさまざまな深刻な影響を引き起こしていくことが十分予測される。



図表3. 少子高齢化の進行（出典：平成28年版 総務省情報通信白書）

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h28/html/nc143210.html>

最も深刻なリスクは社会保障政策の持続可能性が担保できない点である。政府の説明では、2017年度（平成29年度）の一般会計予算案⁹⁷ 97兆4547億円の内、年金・医療・介護・福祉関係の社会保障費用が32兆4735億円と全体の33.3パーセントを占め、2016年度比で約5千億円増加している。2016年現在、65歳以上の高齢者ひとりに対し、それを支える20歳から64歳は2人であるが、2050年には65歳以上ひとりに対し20歳から64歳は1.2人になると推計されている。

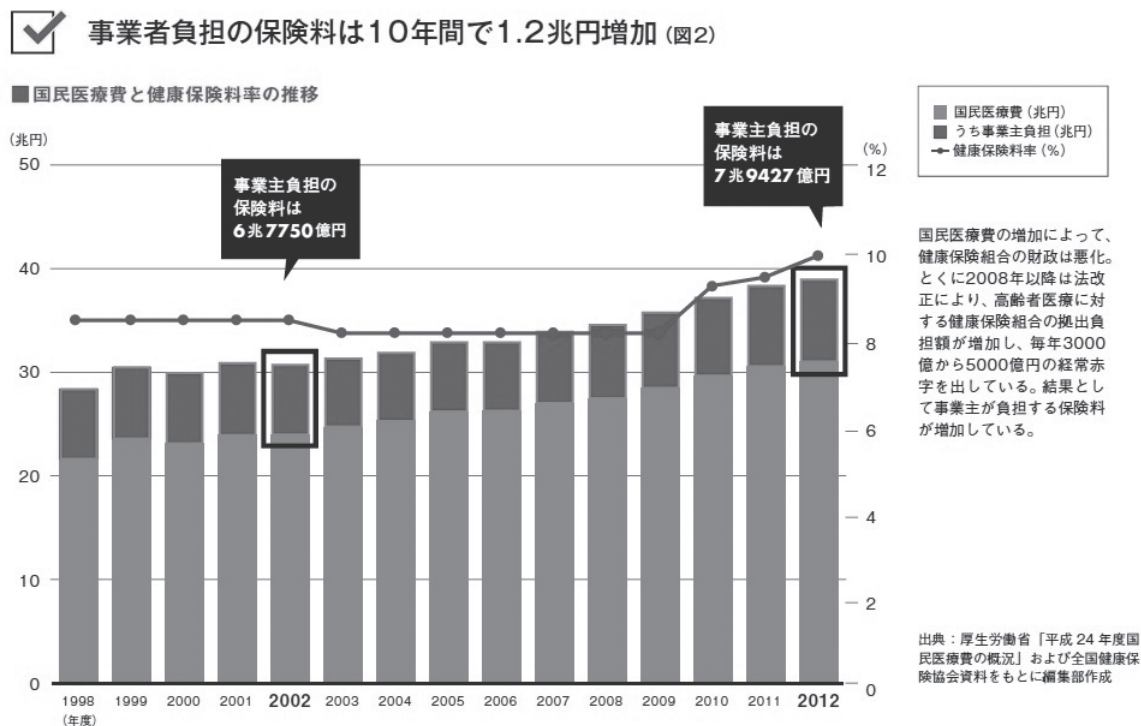
二つ目は労働人口の減少である。政府の説明では、労働力人口（働く意思のある15歳以上の人口）は1998年（平成10年）を境に既に減少に転じており、2014年で6,587万人であった労働人口が、2030年に5,683万人、さらに2060年には3,795万人へと加速度的に減少していくことが推測されている。これによって経済活動にも深刻な影響が及ぶことが懸念される。政府も「経済再生と財政健全化の両立」を最大の課題として認識し、2017年度（平成29年度）政府予算案ではその課題の解決を重要方針と位置づけている。経済再生面での具体的な施策として「一億総活躍社会の実現」、「経済再生に直結する取り組み」、「働き方改革の推進」の三本柱を掲げている。三つの内二つが雇用・労働に関連するように雇用・労働面を重視した政策であることが伺える。

具体的には、女性の就労促進や働き続け易さを支援するための保育士や介護人材の処遇改善、待機児童解消の加速化、年金受給資格期間の短縮、育児休業制度拡充、雇用保険料軽減などが含まれる。「働き方改革」の中では、賃金アップを図る企業への助成、勤務間インターバル導入の中小企業への支援、

⁹⁷ 財務省http://www.mof.go.jp/budget/budger_workflow/budget/fy2017/seifuan29/01.pdf

非正規労働者の正社員転換や待遇改善に取り組む企業支援などかなり踏み込んだ施策が含まれている。

少子高齢化問題は企業にも大きな影響を与える。ひとつ目は、国民医療費の上昇によって医療保険料率が上がり、企業の負担も大きくなる点である。図表4.の通り、2002年から2012年の10年間で事業者負担の保険料は1.2兆円増加している。



図表 4

二つ目は、労働人口の減少によって有能な人材の確保が困難になる点である。企業にとって従業員は重要ステークホルダーである。イノベーティブな技術やプロセス、製品を開発しマーケティングをするなど事業を伸ばすことも有能な人材があって実現できる。

財務省が2016年（平成28年）9月～10月に実施した調査⁹⁸（全国系1,366社、中堅中小企業数657社）によると、63.2%が人手不足感を持つと回答し、特に中小企業ではその割合は70%を超えている。このように人材不足は現実の問題になり始めているが、加速する労働人口の減少は人材不足に拍車を掛け、今後経営上の重要課題となることは必至である。

2. 「健康経営」⁹⁹による労働 CSR の強化と企業価値向上を

（1）労働 CSR の基本要件を満たす「健康経営」

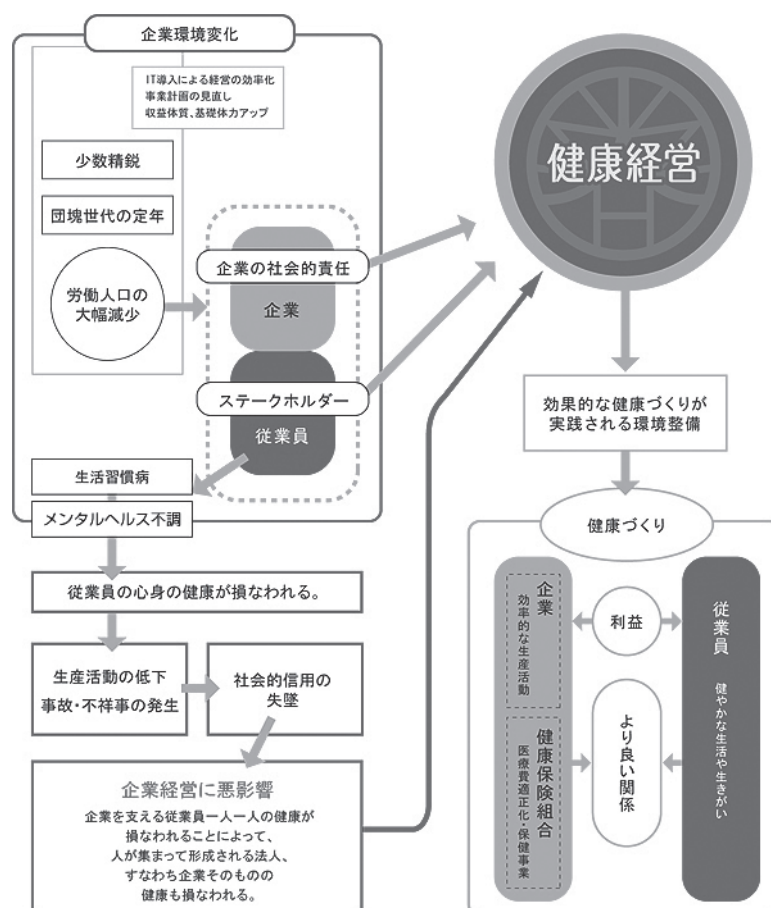
社会保険労務士は社会保障制度を支える法律のスペシャリストで、労働条件の適正化、労務管理の改善など労働者と雇用者の間のブリッジ役としての役割も担っている。言い換えると労働分野でのコンプライアンス（法令順守）を徹底させるという重要な任務を担っている。CSRの観点からは、これ

⁹⁸ http://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/201603/hitodebusoku083.pdf

⁹⁹ 「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標

自体はベースラインとなる重要な部分である。しかし第1章で述べた通り、今、ステークホルダーが企業に期待するのはこのコンプライアンスをベースラインに、社会のサステナビリティに影響を及ぼす社会課題の解決への貢献と企業自身の価値創造を両立させていくことである。これらの取り組み、特にCSR経営の中核となる人権・労働分野のCSR（労働CSR）の推進は社会保険労務士が貢献できる余地が大きく、積極的な関与を期待する。具体的には経済産業省などが進めている「健康経営」の枠組みを活用した取り組みを提案したい。

「健康経営」を推進する特定非営利法人健康経営研究会¹⁰⁰によれば、「健康経営」とは「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できるとの基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味する。従業員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費という経費の節減のみならず、生産性の向上、従業員の創造性の向上、企業イメージの向上等の効果が得られ、かつ、企業におけるリスクマネジメントとしても重要である。従業員の健康管理者は経営者であり、その指導力の下、健康管理を組織戦略に則って展開することがこれからの企業経営にとってますます重要になっていく（同法人ウェブサイトから）」と定義している。また、同研究会ではCSR（企業の社会的責任）と「健康経営」との関係性を図表5.のように説明している通り、「健康経営」の考え方はCSR概念に基づく経営との親和性が高いと考える。



図表5. 健康経営イラスト解説

（出典：特定非営利法人健康経営研究会ウェブサイト、<http://kenkokeiei.jp/whats>）

¹⁰⁰ <http://kenkokeiei.jp/about>

（２）「健康経営」が企業にもたらす様々なメリット

経済産業省では「健康経営」が求められる背景について、国民医療費の増加によって健康保険組合等の財政悪化を招き、結果として健康保険料の上昇により企業負担が増加していること、従業員の健康状態の悪化は企業の生産性を低下させ、更には人材の定着率悪化や有能な人材確保への悪影響につながることを、また厚生労働省の下で「データヘルス計画」¹⁰¹が2015年度（平成27年度）から始まり健康組合の取り組みに対する企業の関与が従来以上に求められているといったような事情を指摘している。裏返せば「健康経営」の実践はこれらのメリットを生むことを意味する。

健康診断の実状を紹介すると、国内では労働安全衛生法により健康診断の実施率は企業全体で91.9%であり、500人以上の大企業に限ると100%となる（厚生労働省、平成24年度調査）。このように法律に基づく「守りの活動」はかなり浸透していると言える。しかし、2014年に大和総研が「健康経営」について実施した調査¹⁰²（有効回答251社、回収率10.7%）によると96.8%の企業が社員の健康状況を把握していたが、対策の実施が不十分または未実施の企業が62.1%にのぼり、また53.0%の企業が健康増進に関する情報が生産性向上に役立っていないと回答している。社員を重要なステークホルダー、企業の成長に不可欠な資本として捉え、社員の健康確保を経営課題として認識し、生産性の向上などを通じて企業価値向上につながる戦略的な取り組みである「健康経営」の考え方が重要視される所以である。

株式会社日本政策投資銀行や日本政策金融公庫でも「健康経営」を重視した取り組みを進めている。例えば、日本政策投資銀行では、企業融資の際に従来の環境とBCM（Business Continuity Management、事業継続経営）の格付けに加え、2013年から「健康経営」の格付けによる融資も本格的に展開している。同行によると2016年9月末時点で「健康経営格付け」に基づく優遇融資は累計で81件、917億円に達したとのことである。「健康経営」の実践が融資条件にも影響する例である。

このように「健康経営」を戦略的に実践していくことは企業に様々なメリットを生むことが理解できる。また「健康経営」は企業イメージの向上にもつながるが、最も期待される成果は労働生産性の向上である。その背景として日本企業の課題のひとつに労働生産性の低さがあるからである。日本生産性本部が2016年に実施した調査¹⁰³では、日本の労働生産性はOECD諸国の中でギリシャに続き22番目の低さ（74,315ドル）である。3位の米国（121,187ドル）と比較すると概ね6割程度の生産性である。

「健康経営」の実践によって生産性が高まり、企業業績にも寄与した事例は多いが、ここでは具体的な成功事例としてSCSKのケース¹⁰⁴を紹介したい。同社は労働集約型産業の典型業種であるシステムインテグレーターである。同社では中井戸会長の「社員が健康でイキイキ働いてくれることが会社の成長につながる」という信念の下に残業半減運動を2012年7月から、また続いて働き方そのものを変えるという「スマートワーク・チャレンジ20」を開始した。目指したのは年次有給休暇20日の完全取得、平均月間残業時間20時間以下で、それによってワークライフバランスを実現するというものである。達成した部門には削減された残業手当を原資に賞与を増額した。具体的には業務の見直し・負荷分散、ノー残業デー、日次（朝礼・終礼）・週次での状況確認、フレックス・裁量労働の活用、会

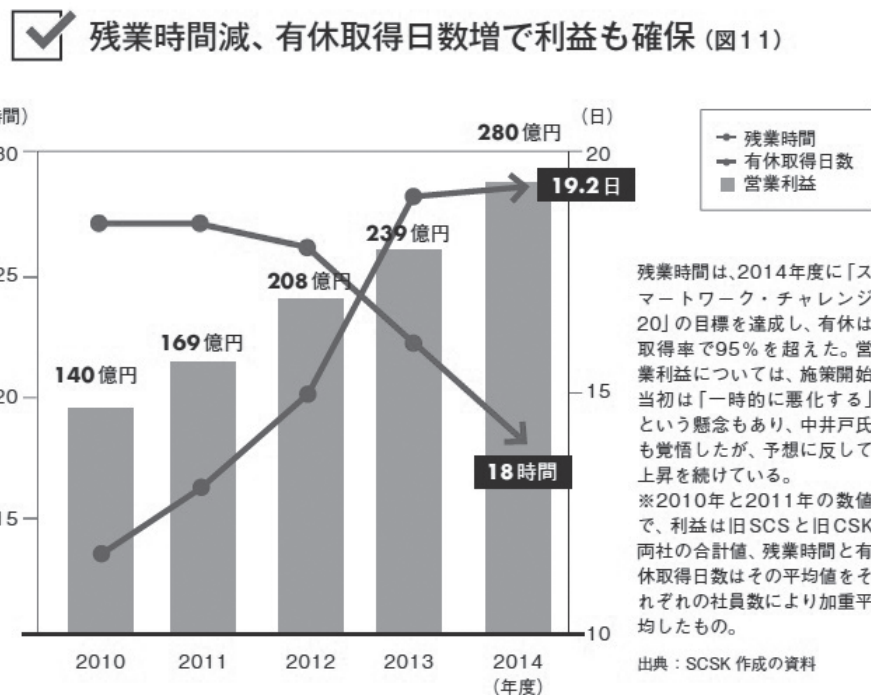
¹⁰¹ <http://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/senpo/new/g7/cat720/h25/22/2/8.pdf>

¹⁰² https://www.dir.co.jp/release/2014/20140925_008971.html

¹⁰³ http://www.jpc-net.jp/intl_comparison/intl_comparison_2016.pdf

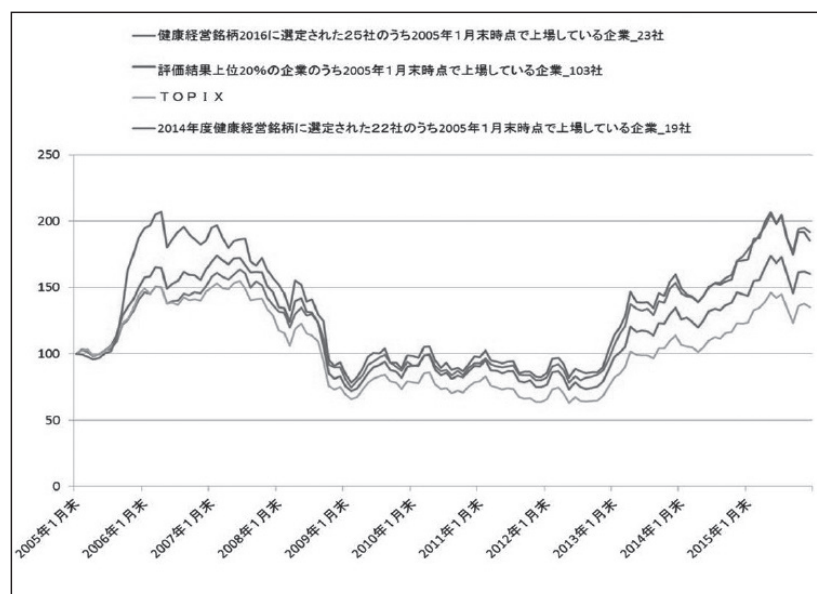
¹⁰⁴ 出典：健康経営NEO http://www.works-i.com/pdf/w130_toku2.pdf

議効率化などを全社で展開した結果、月平均残業時間が27時間から18時間に削減された。残業時間が減り、有給取得日数が増えても図表6.で示されている通り、増収増益を続けている点は十分評価に値する。



図表 6. SCSK社の成功事例 (出典：健康経営NEO)

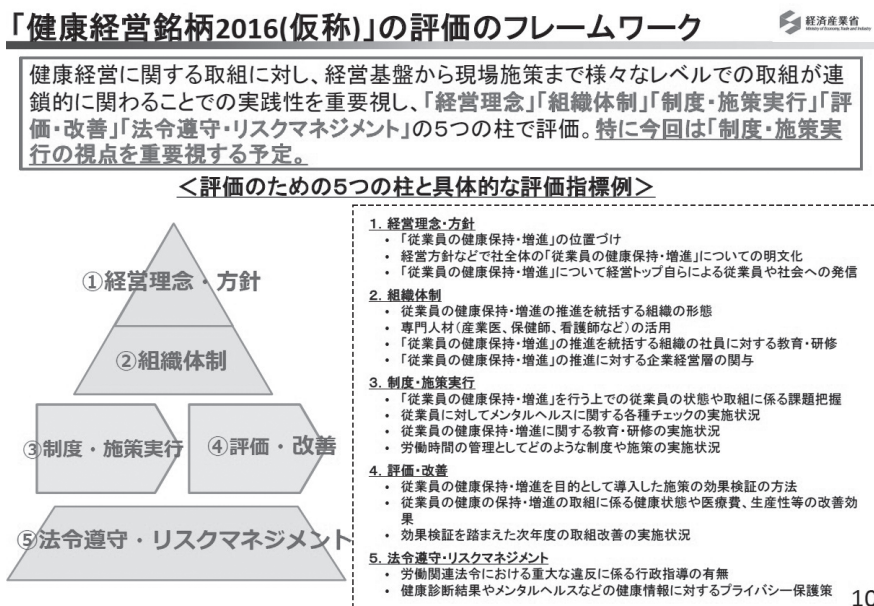
「健康経営」は株価に代表される企業価値向上にも寄与すると考えられている。例えば、2016年（平成28年）1月に経済産業省が東京証券取引所と共同で「健康経営銘柄2016」として選定した25業種25社の株価はTOPIXとの比較で優位に推移しており、市場から高く評価されている。このように「健康経営」の実践は企業価値ともリンクしていることが分かる（図表7.参照）。



図表7. 時価総額の推移（健康経営銘柄とTOPIXとの比較）

（出典：企業の「健康経営」ガイドブック（改訂第1版）経済産業省 商務情報政策局 ヘルスケア産業課発行、平成28年 4月）

この選定に当たっては、経済産業省は「健康経営銘柄2016」評価のフレームワーク（図表8.）に基づき、全ての上場会社に対して経営と現場が一体となった健康への取り組みができているかを評価するための「従業員の健康に関する取り組みについての調査」を実施している。回答のあった企業について、①経営理念・方針、②組織・体制、③制度・施策実行、④評価・改善、⑤法令遵守・リスクマネジメントという5つの側面からスコアリングを行い、さらに各業種上位企業の中から財務面でのパフォーマンスがよい企業を「健康経営銘柄」として選考している。選定基準は、①アンケート調査の総合評価の順位が上位20%以内であること、②ROEが過去3年間の業種平均を上回っていること、③重大な法令違反等がないことである。（出典：経済産業省「健康経営銘柄2016（仮称）」の選定方法と評価の視点について）¹⁰⁵



図表8. 健康経営銘柄2016の評価のフレームワーク
（出典：経済産業省「健康経営銘柄2016（仮称）」の選定方法と評価の視点について）

（3）提言：「健康経営」のフレームワークを活用した「攻めの労働CSR」の推進によって企業価値向上を

上述したような「健康経営」のフレームワークを活用し、「攻めのCSR視点」でその取り組み範囲を拡張することが実効性の高い「攻めの労働CSR」につながっていくと考える。第1章でCSRが中長期の企業価値創造を重視する方向へと進化してきている潮流について解説したように、この活動によって社会課題の解決と共に労働生産性の向上や人材資本の拡充、また人材の多様性を起点にしたイノベーションの推進など、企業価値の創造を進めていくことが今後の経営上重要になる。

具体的には、ISO26000の中核主題である「人権」・「労働慣行」で期待されている事項などを参考に以下の視点を包含した取り組みを提言したい。

●大前提としての「人権尊重」

・ILO中核的4原則の順守：

ISO26000の特徴に人権への取り組みが重視されている点がある。人権尊重を大前提に、労働

¹⁰⁵ http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/sennteikijun.pdf

における基本的原則及び権利としてILOの中核的4原則である「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除」を確実に順守することが求められる（ISO26000、6.3.10）。

●「人権デュー・デリジェンス」の枠組みに沿った展開（期待事項）：

人権方針を表明し、事業活動等の中で従業員、取引先、地域社会などのステークホルダーの人権に負の影響が出ていないかを評価し、問題が発生しないよう監査や研修などを通じて組織内での周知徹底を図り、仮に問題が発生したときには適切な救済ができるよう仕組みを整備することを期待したい（ISO26000、6.3.3.）。

●基本事項としての「働きやすい、働き続けやすい職場環境作り」

●職場の安全衛生確保：

労働者の高次な身体的、精神的及び社会的福祉を促進し維持すること、並びに労働条件によって生じる健康被害を防止すること。健康に悪影響を及ぼすリスクから労働者を保護すること。職場環境を労働者の生理的及び精神的要求に適応させること（ISO26000、6.4.6.1）。

●従業員の健康増進：

（定期的健康診断に加え）健康教育、禁煙プログラム、食生活支援、運動奨励、メンタルヘルス対策、保健指導（口腔歯科、眼科を含む）、管理不良者対応、受診勧奨などのための施策などを整備し実行すること。

●就業環境の整備：

ワークライフバランス（育児、介護、プライベートなど）への配慮と充実、長時間労働・過重労働の撲滅（長時間労働抑制施策）、健康安全衛生への配慮、有給休暇取得奨励、復職支援、在宅勤務などの施策を整備し実行すること。

●同一労働同一賃金の確立と非正規社員対策を立案し実行すること。

●ハラスメントやプライバシーなどの人権問題を起こさないよう周知徹底すること。

●イノベーション創出につながる人材の多様性の促進：

機会均等、女性の活用と管理職の増加、シニア・外国人・障がい者・LGBTなど多様な人材の活用を促進するための施策を整備し実行すること。

多様な意見や考え、個性など尊重した職場環境の整備に努めること。社内外の知的交流や人材交流、緩やかなネットワーク化を促進する企業風土の醸成と施策を整備・実践すること。

●人材の能力向上：人材育成、訓練

●個人の能力及び就業能力（エンプロイアビリティ）の向上はディーセントワークを確保し、維持するための経験、力量及び資格を得るための必要条件であり、教育、訓練、研修の拡充などを図ること（ISO26000、6.4.7.1）。

●ステークホルダー・エンゲージメントの薦め：

●ISO26000は、ステークホルダーの関与や対話など（エンゲージメント）によって取り組みの実効性を担保する点が最大の特徴である（ISO26000、5.3.3、7.5）。従業員満足度調査を通じて改善状況を確認する方法に加え、取り組みの過程で重要ステークホルダーである従業員や労働組合、また障がい者や一人親家庭などを支援するNPOや有識者などとのエンゲージメント（関与や対話など）を通して問題点や意見、期待事項などを把握し、PDCA管理による活動の改善を促進すること。

- 従業員以外のステークホルダーへの取り組み：

これらの取り組みはバリューチェーン（取引先など）やコミュニティ、また環境へも影響が及ぶ可能性があるためこれらのステークホルダーへの配慮や一体となった取り組みも考慮すること（ISO26000、6.4.6.1、6.5）。途上国を中心にコミュニティ（公衆）の衛生問題は従業員の健康に多大な影響を与える恐れがあるのでコミュニティでの公衆衛生の確保にも貢献すること（ISO26000、6.8.8）。

- 情報開示と説明責任への配慮

これらの取り組みについて従業員・労働組合を含むステークホルダーに対し、統合報告などでタイムリーに開示し、説明すること（ISO26000、7.5）。

- 従業員のボランティア活動や社会貢献活動の薦め：

- 従業員のボランティア活動（特に専門性を活かしたプロボノ）は、地域社会への貢献に加え、企業イメージの向上、従業員自身のプライド感と会社への帰属意識・求心力の醸成や事業機会創出の可能性にもつながり、さらに心身の健康面でもプラス効果となるので従業員によるボランティア活動も一要素として考慮すべきである。従業員の社会参加が健康につながっている具体的な事例として健康寿命全国一位の長野県のケース¹⁰⁶がある。その調査では高い就業意欲や積極的な社会活動への参加による生きがいを持った暮らしが健康長寿の要因のひとつにあることが確認されている。

以上の視点はいずれもいわゆる「労働CSR」が求める要件であり、また人権に配慮した取り組みでもある。これらの活動の成果として測定すべきアウトプット指標は従業員の健康状態、休職・欠勤状況、医療費、離職率などの経年変化があるが、さらに従業員満足度、生産性向上、人材の多様性や能力面の向上効果や採用の面での改善効果なども考慮すべきである。「社会保障政策の持続可能性」と「労働人口の減少」というマクロ課題を考慮すると、高齢者、女性、外国人の活用は不可避であり、これらの戦力化は人材能力の維持と生産性向上の面を含め企業価値全体の向上にもつながる重要な要素でもある。高齢者の場合、労働を通じて生き甲斐や貢献意識を持つことに加え、社会とのゆるやかな関わりを持つことが健康寿命につながるとも言われているので、企業での高齢者の活用は、本人のみならず政府、企業、社会にもメリットが大きい。またCSR起点の「健康経営」への取り組みは、企業の魅力も増し、若年労働者を中心に有能な人材の採用と維持に貢献する。

「CS（Customer Satisfaction）はES（Employee Satisfaction）から」と言われているように社員の満足度が高まるとお客様や取引先に対するCS（Customer Satisfaction）の向上にもつながるので、結果的に取引先、地域社会、投資家・株主の満足度も高まることになる。

おわりに

以上の通り、「社会保障制度の持続可能性」と「労働人口の減少」という二つの大きな社会課題の解決には政策面での対策に加え、企業の役割も非常に重要である。また政府や従業員のみならず、投

¹⁰⁶（長野県健康長寿・プロジェクト事業の中間報告書
<https://www.pref.nagano.lg.jp/kenko-fukushi/kenko/kenko/documents/01houkokuk.pdf>）

資家や株主などのステークホルダーからの期待も強くなっている。持続可能な社会創りは企業自身の持続可能性と不可分である。

CSR起点の「健康経営」の推進は、社会のサステナビリティを追求するというCSR経営の強化につながっていくと考える。またその取り組みは、上述したような「健康経営」が企業にもたらす生産性向上などの様々なメリットに加え、企業自身の持続可能な経営、中長期の企業価値の創出や投資家などの評価にもつながると確信する。「健康経営」のフレームワークを活用した労働CSRの推進に向け、そのコーディネーター役として経営者を支える社会保険労務士の役割に期待したい。

(参考文献)

- ・ ISO26000：2010 社会的責任に関する手引き（ISO / SR国内委員会監修）
- ・ 経済産業省 商務情報政策局ヘルスケア産業課「企業の健康経営ガイドブック」、連携協働による健康づくりのススメ（改訂第1版）
- ・ 同「健康経営銘柄2016（仮称）」の選定方法と評価の視点について
http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/01.hyoukanositen.pdf
- ・ 日本政策金融公庫総合研究所レポート No. 2015-6 2015年9月1日「中小企業の健康経営」
- ・ （一社）日本経済団体連合会「健康経営」への取り組み状況（事例集・アンケート調査結果）、2015年11月9日
- ・ NPO法人健康経営研究会ウェブサイト
- ・ 大和総研 ビジネス・イノベーション HPより
- ・ 日経BP社 健康経営まるごとガイド

社勞士版労働 C S R

社会保険労務士

小 野 佳 彦

目次

はじめに.....	125
1. 社会保険労務士制度の背景と CSR	125
(1) 社労士制度の起こり	125
(2) 社労士法第 1 条の精神	126
2. 社労士を通じた労働 CSR の実践	126
(1) 自らの労働 CSR 実践について	126
(2) 社労士によるクライアント組織における CSR への取り組み	128
結びに.....	134

はじめに

そもそも社会保険労務士（以下「社労士」と略す）と労働CSRに付いて筆者が考えるきっかけとなった事は、本研究プロジェクトの代表研究者である吾郷眞一教授がILO協議会の主催する労働CSRのセミナーの中で、社労士が専門家として労働CSRの担い手になる可能性を示唆されたことによる。現在の社労士会員が労働CSRと聞いた時に思い浮かべるのが、業務として実践してきている「労働条件審査」等となりがちであるが、此处で留まる限りは、コンプライアンスのレベルでの話になり、社労士法2条に列挙される社労士の本来業務の中での話となり社労士に本来予定された業務の範囲を出ない。つまり、本研究プロジェクトで検討してきたところの労働CSRの一部とはなり得ても、労働CSRと捉えるわけにはいかない。吾郷教授は次のように指摘されている。狭い意味でのコンプライアンスは、実はほぼ実定法によって網羅されているということもできる。しかしCSRは単なるコンプライアンスだけではないところにその特徴がある。コンプライアンス・プラス α であって、それが自主的な取り組みであるところにCSRのCSRたるところがある¹⁰⁷。

これを踏まえて、果たして何がプラス α の部分に該当し、社労士が労働CSRの担い手となるには、今後何を従来の職務上の主領域であるコンプライアンスに関わるところにプラスすれば良いのかが、この研究の中で明らかにされてきたのではないと思われる。

1. 社会保険労務士制度の背景と CSR

（1）社労士制度の起こり

先ずはじめに、社労士版労働CSRについて検討する前提として、社労士の制度発足の背景について見ておきたい。

日本において皆保険・皆年金制度が実施されたのが1961年の事であり、その直後の1966年から国会において、労働・社会保障の担い手としての専門職の創設が議論されることとなった。当時の社会背景は、戦後高度成長期にあり、ことに中小企業における労務管理の近代化を図ることや、社会保障制度の適切な実施を目途に新たな専門職を生み出すこととなった。人とその生存の基礎となる労働の問題と、そこから派生する社会保障に関する専門職ということで、当時2官庁が所管する業務範囲をワンストップサービスとして広く国民の利便に供することを企図して、時の厚生省・労働省が共管する形で「社会保険労務士法」が1968年に制定された。

この社労士制度の創設にあたり、その制度に織り込まれた使命の中に、広く労働CSRの実現を担う使命をインプリントされていたと言っても過言ではないと思う。労務管理とは労働基準法などの強行法規等の実現を担うという事だけに留まらず、企業が健全な発展を遂げるためには、前提として、健全な労使関係作りを当然に企図せざるを得ない。よって、ここに労働CSRの遺伝子が社労士制度に本来的に組み込まれていることを読み取ることができる。ただし、この根源的な労働CSR遺伝子を活性化するための取り組みは、本研究などで未だ緒に就いたところである。こういった形で社労士が業務実践を通じて企業の労働CSRの実践に関わるのかを整理し、自らの実践とクライアントへの実践に分けて考えてみる必要があると考え、論を展開する。

¹⁰⁷ 「労働CSR（概説）」吾郷眞一（2015年7月22日開催「『社会保険労務士とCSR』研究プロジェクト資料」）

(2) 社労士法第1条の精神

社労士法第1条と第1条の2に社労士制度の存在の目的とその職責が示されている。

(目的)

第一条 この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする。

(社会保険労務士の職責)

第一条の二 社会保険労務士は、常に品位を保持し、業務に関する法令及び実務に精通して、公正な立場で、誠実にその業務を行わなければならない¹⁰⁸。

同法第1条によって労働者等の福祉の向上を実現することを通じ、企業の健全な発達を手助けすることは、労働CSRを企業が実現する事を手助けすると読み取ることができるとともに、第1条の2によって自らがCSRの実践者である事を求められていると読み取ることができる。本研究を通じて社労士メンバーに求められることは、吾郷教授の指摘される通り、社労士以外の研究メンバーによって抽出された労働CSRの淵源を如何に社労士の実務実践を通じて、企業における労働CSRの実践に結びつけるかという事に尽きると思われる。

2. 社労士を通じた労働CSRの実践

社労士が実践する労働CSRとは、社労士が社労士法第1条の精神に則った自らの立ち位置を明らかにすること、そしてその社労士法第1条の精神に基づく労働CSRの普及啓発を、労働、社会保障の専門家として、クライアントを通じて実現していくことにあると思われる。

(1) 自らの労働CSR実践について

社労士が自らの労働CSRに関わる立ち位置を明らかにすることは、クライアントへの労働CSRの普及啓発の正当性を明らかにする不可欠な前提であると思われるが、社労士法においては、労働CSRの最重要要素と考えられる「人権」に関する明確な記述は見受けられない。これは、当初社労士に、より手続き代行業的な役割が強く、労使の間に立ち何らかの判断を行う権能というものが想定されていなかったところによるものではないかと考える。然るに今日では、社労士も、多発する労使紛争を未然予防すべく労働条件の策定や、労務管理上の判断を求められることも多くなっている。また、2007年より個別労使紛争解決に於ける代理業務を行うことができるようになってきているのだが、このような職責を遂行するためには、当然高度な人権意識を持ち合わせるべきであると考ええる。

ここで一つの参考となるのが、日本弁護士連合会の「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引き）」である。全国社会保険労務士会連合会として是非このようなものを策定し、ともすれば機械的に法律事務業務をこなす事で良しとされがちな社労士の実務実践の中に、社労士法の条文として記述のない人権に対する社労士のあるべき姿を示し、制度の発展に伴って判断業務に踏み込んだ、現在の社労士業務の在り方を定める導として、あえて人権に関するガイダンスを設ける事を検討する

¹⁰⁸ <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S43/S43H0089.html> (2017年6月13日参照)

べきと考える。

また、社労士業務の実践の中で見落としがちな視点は、国際社会との接点である。ドメスティックな職能として、日本で発生した社労士という専門職は、これまで長きにわたって、概ね国際社会を意識する必要性を大半の社労士が感じる事なく日常業務に埋没して来たと云える。

ただし今日の社会経済情勢の中では、労働を含む広い国際取引社会の中で何が尊重され、どうそれに向き合っていくのかを考えることが、社労士にとっても喫緊の課題となって来ている。

国際連合の人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、「指導原則」という。）について、同ガイダンスでは次のように記述されている。

「指導原則は、企業が尊重すべき人権の内容に関して「国際的に認められた人権」を基準としている。国際的な人権課題においては、国際的な人権に関する条約や規約等を一部批准していない日本社会の現状とのギャップは大きい。そのため、日本企業が指導原則に基づく人権尊重責任を果たしていくためには、いまだ経験のない人権課題が無限にあることを前提におき、新たなリスクの発見と組織学習を繰り返すことによって「人権感度の高い組織」を作り上げることが必要である。そのことが企業と社会の持続可能な成長を阻害する人権問題の発生の防止につながる。そこに指導原則に基づいて人権課題の所在と管理状態を見直す意義があるのである。

指導原則は、以上のような「国際的に認められた人権」を尊重する企業の人権尊重責任を「国内関係法令の遵守義務の上位概念」と位置付けた上、企業に対し、人権課題を「法令遵守における課題」（Legal compliance issue）として扱うことを要求している。このことから、弁護士の団体である当連合会が、日本の企業が国内外の経営管理として、どのようにして指導原則に従ってこの人権課題に取り組み、企業の事業活動及び法令コンプライアンス実務に統合させるかについて、企業向け並に弁護士が企業への助言等を行う際の手引きとして作成することとした次第である。』¹⁰⁹

ここに宣言される「人権感度の高い組織」づくりは、まさに人の問題を取り扱う専門職能集団として、自らの持続発展性を高めるためには、今日企業がそうであるように、社労士にとって不可欠の意識であり課題であると考ええる。特に引用後段のどのように指導原則に従って人権課題に取り組み、企業のコンプライアンス実務にどのように統合するか、また企業向け並みに弁護士が企業への助言等を行う際の手引きとして作成されたという下りは、社労士会も今後の社労士による業務実践の中に、一本、人権意識という柱を通すために、このような「国際的に認められた人権」という価値基準の下、企業での実践とその助言などを社労士が行う際の拠り所として、このようなガイドラインを作成することを研究の成果として提言しておきたい。

以上のような、自らの行動原則を明らかにする道筋として、研究過程で示されたグローバルコンパクトに加盟するという方向性も大いに有効であると考えられ、広く自らの在り方を、10原則に則り、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野につき明らかにしていく事は、人権その他のCSRに関わる諸課題を会員のみならず利用者であるクライアントにも共有してもらうきっかけにもなり得ようし、その事を加盟組織と議論したり、会員がそのような国際機関の提供するCSRに関わる情報への接点を強化したりすることにも結びつく。

本研究の成果として、社労士による業務実践と労働CSRの実現との接点を見出すことが一つの課題であるが、その前提として、「人権感度」を高め、それに基づいたクライアントに対する助言等の実践

¹⁰⁹ 人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引き）2015日本弁護士会連合会

のために、まずは、社労士自らが、そのことにつき学び、意識を共有し、その後発信するというプロセスを辿ることとなると思われ、その前提に前述した「社労士版人権に関わるガイダンス」を勘案し、後に社労士が自らの姿勢を宣言し、学び、情報交換し、発信につなげるために、「グローバルコンパクト」に加盟する事を検討してみる価値はあるのではないだろうか。

（２）社労士によるクライアント組織における CSR への取り組み

次に、人権に係る社労士自らの姿勢を明らかにした上で、持続的に人権等に関するクライアント等の取り組みを支える事を考えてみる。

その際、既存の枠組みを基に社労士がその適用を推進する考え方と、新たに社労士が労働CSRの枠組みを構築することも考えられると思われる。

A. 既存の枠組みを活用する

既存の枠組みを活用するとなると、ISO26000やSA8000などが考慮の対象に上ると思われるが、ISO26000の開発に携わられた本研究プロジェクトメンバーである熊谷謙一委員からも、既存の国際CSRを社労士の活動のベースとすることは問題がなく、適切に行われれば分かりやすいものになるとのご指摘や、既存の枠組みの活用においては、最も包括的かつフレキシブルなISO26000などが想定され、この場合ISO26000を社労士としてのツールを開発するためのガイドラインとすることが有効であると考えられるとのご指摘を頂戴した。

月刊社労士に掲載された安達英一郎氏の記事の中に、「ISO26000はあくまで「手引」である。まず、ISO26000がISO9001やISO14001と決定的に性格を異にする点は、第三者による認証（審査登録）を前提としていない点にある。これは、規格のタイトルが「社会的責任に関する手引」と書かれていることに端的に示されている。「手引」を辞書で引くと、「初心者が理解するよう教え導くこと。また、その書物」という解説がなされている。したがって、ISO26000には「組織が社会的責任を果たそうとするとき、その理解を助ける手がかり」が書き記されていると考えていただければよい。別の角度から言うと、ISO9001やISO14001の文章の表現は「組織は～しなければならない」となっている。これに対して、ISO26000の文章の表現は「組織は～すべきである」となっている。定められた要求事項に適合していなければ認証が与えられないISO9001やISO14001に比べて、ISO26000は組織の望ましい行動を列挙し、その実践を呼びかけるというスタンスをとっている。」¹¹⁰ とこのような指摘があるが、熊谷委員のご指摘の通り、まさに包括的で高いフレキシビリティを誇り、社労士が独自のCSRを開発することなく、既存の規格に従い、社労士のクライアント企業が「社会的責任に関する手引き」を策定することを援助する役割を担うことで労働CSRの普及実践に係る職責を担うことができると考えられる。

CSRとは次元の違う例えではあるが、従来より社労士会連合会と提携する日本情報経済社会推進協（JIPDEC）が運営している「サイバー法人台帳ROBINS」の経営労務診断サービスのように、特定の国際標準による評価制度等を運営する組織との提携或いは承認の下に、国際CSR認証機関のスタンダードでCSRの実践に携わるというものである。この場合既存の枠組みが既に労働CSRの認証基準などを設けており、認証機関の認証におけるインスペクターの役割を、民間の認証機関との提携の下に社労士が担う可能性はあると思われる。

¹¹⁰ 月刊社労士2011.10 中小企業経営におけるISO26000の活かし方 1 安達英一郎

本研究プロジェクトの代表研究者である吾郷眞一教授の指摘の中にも、民間の社会基準認証機構としては、SAI (Social Accountability International) が有名であり、そこが作成した SA8000 という標準は、一部の地域では一定の規範性を持つものとなっているといえることができるが、同時に、「これらの民間認証機構の問題点は、それぞれが良いと考える基準を掲げて市民運動や場合によっては認証活動を展開しているが、その活動には法的正当性の裏付けはなく、それが企業に 社会的責任を認識させ、労働基準を高めて児童労働・強制労働などの人権違反がない良い社会を作るという事実上の効果を持ち、良質の人権 NGOが有するような国際公益を実現していく上での有用性をもつことが一部あるかもしれないが、むしろ多くの問題点をかかえている。認証する機構にどの程度信頼性があるのか、採用する基準は客観的か、認証は適切に行われているか、認証をする 監査人はしっかりした訓練を受け、認証する実質的能力を有しているか、認証を受けることのできる企業が一部の優良企業にだけ限定されないか、逆に優良でないところも、低廉で低レベルの認証を受けることによって間違った評価がなされないかなど、枚挙にいとまがない」¹¹¹ という指摘がある。

このような民間団体と提携関係になり認証活動などを代行することは、社労士の事業者としてのビジネスモデルとしては、一見ポテンシャルの高いもののように思われるが、吾郷教授の指摘も踏まえ、また、中小企業に多く関与してきた専門職として社労士のレンズを通して労働CSRの実践を考慮するとき、はたして代行業者のような形で参加することが、本研究プロジェクトの成果物ということでは十分な研究成果と捉えるかどうかには疑問は残る。

B. 社労士独自の労働CSR実践

そうだとすれば社労士が、現在までの研究の成果を踏まえて本研究プロジェクトの各委員がこれまで明らかにしてきた労働CSRの淵源を下地として、社労士が日常関与する中小企業などのクライアントを労働CSR実践のターゲットと捉え、より具体性、妥当性を具えた労働CSRの淵源を適応させて行くことになると思われる。こういった中で、一旦認証という考え方を離れ、コンプライアンス・プラス α の部分につき企業の社会的責任を宣言する形での労働CSRの実現について考えてみたい。労働CSRの発現形態として、「労働CSRとは、簡単に言えば、企業のCSR宣言の中にある労働問題関連事項のことである。たとえば三菱商事社会憲章には「私たちは、人権及び先住民の権利を尊重する責任を果たします。また、労働における基本的権利を尊重し、適切な労働環境の重要性を認め、その確保に努めます」という宣言があるが、これが労働CSRである。」¹¹² との吾郷教授の指摘がある。

この吾郷教授の指摘の宣言を前提とした労働CSRの実践こそがこの研究プロジェクトにより研究された労働CSRが取り扱うべき諸処の要素を抽出し、労働にまつわるコンプライアンスの部分と人権等に関わるプラス α の部分を明らかにするとともに、これらの淵源に基づき、社労士の援助のもとクライアント企業が抽出された労働CSRの淵源に基づき、其々の企業の持つ理念や企業遺伝子のようなもの、或いは組織の規模や過去のコンプライアンスを含むそういったものへの理解や実践も踏まえて、企業の個性を活かす形で労働CSRの実践を宣言するという事につながり、社労士が主として関与する中小企業にも大きな抵抗なく取り組むきっかけになると思われる。そのためにも、労働CSR宣言のための「社労士版社会的責任の手引き」のようなものを組み立てる事が、社労士会連合会における現実

¹¹¹ 「労働 CSR (概説)」吾郷眞一 (2015年 7 月22日開催『社会保険労務士とCSR』研究プロジェクト資料)

¹¹² 「労働 CSR (概説)」吾郷眞一 (2015年 7 月22日開催『社会保険労務士とCSR』研究プロジェクト資料)

的な対応ではないかと思われる。

吾郷教授の示された労働CSRの淵源（国際労働法）には、「企業が自発的に宣言を出す場合しばしば参照されるILO条約や世界人権宣言をはじめとする国際文書は、それ自体としてはCSRではないが、個別企業が自らの活動の中に取り込んだときにCSRとなるという意味で、CSRの淵源としての意味を持つ。また、企業にCSR表明についての指針を与えるという観点から広い意味でのCSR文書（CSR instrument）ということができると示されている。また、そのように考えるならば、労働CSRは、国際労働法を基礎としつつ、次に述べる6つの文書が当面、淵源として参照すべきものということになる。そのうちでも、国際ソフトローとともにいうべきOECD、ILO、国連のものが代表的な労働CSRの淵源といえることができる。さらに、国際労働組合組織と企業の間には結ばれる国際的な労働協約は、国内法のアナロジーを用いればハードローとしての国際労働法を形成するものであり、企業に対して一連の労働基準遵守を約束させる限りにおいてこれまた労働CSRの淵源である。国際標準化機構（ISO）のような政府間国際機構ではないものによる基準や、私人の提案する認証基準は、仮に国際的な展開を示すものであったとしても法的性質について疑問が残る。しかし、効果に着目するならば労働CSRの一つの淵源である」¹¹³と述べられている。

これらの事を踏まえて例えその法的性質については疑問が残ろうとも、その効果が期待できればISO26000等も労働CSRの一つの淵源であり、このエレメントを包含した労働CSRの宣言を手引きとして作りこむことは、社労士としてもさほど困難なものでもなく、然も新たに独自の作り込みをせずとも既に網羅的で労働CSRとして漏れ落ちがない。また、中小企業等の導入企業にとっては、自社の取り組みに付き宣言をするような形である限りは、認証を受けたりする煩わしさが無く、敷居が低い。

この事は、熊谷委員の論考の中に、「ISO26000の場合は認証規格ではなく、それに代えて、ステークホルダーや専門家がプロセスのレビューを行いその内容を公表することなどで実効性を確保する（「ガイダンス規格」といわれる）。」¹¹⁴と解説されているが、此処に明確に社労士の役割を見出すことができるかと筆者は考える。

また、同じく熊谷委員の論考の中で、「現在の中小企業は、さまざまな意味で、国際CSRとのリンクを意識する時代を迎えている。例えば、わが国の喫緊の課題である働き方改革などは中小企業での実現が不可欠であるが、それは先進国レベルの労働環境を整備することに他ならない。また、中小企業のビジネスが国際的なネットワークにかかわることも大きく増加していることもその背景である。」¹¹⁵と述べられている。日本国内で活動するドメスティックな中小企業にとっては、先ず労働CSRに取り組む前提として、この国際とのリンクの部分が最も理解が得られにくい部分で、中小企業等に、これをどう説得し、どのように其々の労働CSRの中に取り込んで行くのかが、社労士版労働CSRの成否を決定づけるところになるとと思われる。

同じく、熊谷委員の次のような中小企業と社労士に関する見解が示されている。「まず確認しておくべきことは、労働CSRにおける「コンプライアンス」については、企業規模に関わらず例外なく順守すべきということである。もちろん法規定自体が企業規模により異なる取り扱いをしている場合には、それに従うことになる。

¹¹³ 「労働CSR（概説）」吾郷眞一（2015年7月22日開催「『社会保険労務士とCSR』研究プロジェクト資料」）

¹¹⁴ 「国際CSRと中小企業～労働分野を中心に～」熊谷謙一 2017年3月29日開催「『社会保険労務士とCSR』研究プロジェクト資料」

¹¹⁵ 「国際CSRと中小企業～労働分野を中心に～」熊谷謙一 2017年3月29日開催「『社会保険労務士とCSR』研究プロジェクト資料」

そのうえで、労働CSRとしての「プラス α 」をどのように考えるかが課題となる。そのよりどころとしては、前述のとおり、まず国際規範の尊重があり、さらにステークホルダーと社会からの期待がある。これをわが国の現状に即していえば、職場での悩みや期待、そして働き方改革を求める社会のニーズなどが挙げられるであろう。これらを含め「プラス」をどう組み立てていくかについては、労使そして政労使の三者構成による検討とコンセンサスが基本となる。

また、中小企業での取り扱いについては、「まず最も重要な諸課題に焦点を当て、それ以降の課題は順次実現する」ことも想定される。もちろん法律などのコンプライアンスを遵守することが前提である。そして、「プラス」の内容については、十分な社会対話を通じて確認することが必要であることはいうまでもない。

また、労働CSRの実効性を確保する手段としては、労働組合や労働者代表との対話、専門家の関与が求められる。この場合、中小企業では労働組合の組織率が低く、労働者代表の民主的な選出も不十分であることが多いことから、労働法制の専門家の役割がより重要となる。中小企業における労働CSRの推進において、労働分野に詳しい弁護士や社会保険労務士が適切な役割を果たすことが求められる。」¹¹⁶

尚、社労士側委員がその他の委員が特定された労働CSRの淵源を社労士業務の中にアッセンブルするという前提で、当研究プロジェクトがこれまで進めてこられたので、そこでなされた種々の指摘を受けて、この研究プロジェクトの研究の成果として特定されてきた労働CSRを本来の社労士の業務における主領域であるコンプライアンスに関わる領域と本研究プロジェクトで明らかにされたプラス α にあたる部分をどうアッセンブルするかに付いて考えを明らかにする事が求められるところである。筆者としては、熊谷委員の提言される「コンプライアンス・プラス α 」の提言が中小企業での労働CSRの実践を前提になされており、社労士側委員が社労士的な職責で対応でき、かつ対象企業として社労士は創設当時より「中小企業の労務管理の近代化」を職分とすることが国会で議論された経緯があり、まさに社労士が労働CSRを考慮する場合に重要な要素を含むと考える。

とりわけ、熊谷委員の提示されたISO26000:Box3「ISO26000と中小規模の組織（SMO）」に示唆されるSMOでのCSR実践のあり方が参考となる。SMOとは、従業員の数又は資金的な活動の規模が一定の限度に達しない組織のことである。零細企業を含むこともあるとされる。

SMOの社会的責任では、「組織は、その組織の規模及び影響の両方を考慮に入れた方法によって、自らの決定及び活動が、社会及び環境に与える影響に対処し、監視すべきである。組織が自らの決定及び活動によるマイナスの結果の全てを即座に改善することは不可能かもしれない。ときには、選択し、優先課題を設定することが必要になる場合がある。」¹¹⁷と指摘されており、この点は中小零細規模事業を対象に、労働CSR実践を進める上で必ず考慮に入れる必要があると考える。

以下に日常の社労士の実務のレンズを通して考慮できる方向性を示してみたい。

C. 想定される社労士版労働CSRのバリエーション

- i) 企業が自社の独自の労働CSRを宣言するための、基準をISO26000等の基準に準拠した形で整理し、社労士がその作り込みに関するアドバイスをを行う。また、宣言を行った企業名等を社労士

¹¹⁶ 「国際CSRと中小企業～労働分野を中心に～」熊谷謙一 2017年3月29日開催「『社会保険労務士とCSR』研究プロジェクト資料」

¹¹⁷ ISO26000:Box3「ISO26000と中小規模の組織（SMO）」

会のホームページ上に労働CSRサイト等を設け、宣言企業名を公知するなどして、取り組み企業を支援する。

- ii) 中小企業等が大きな負担を感じずに実践できる汎用版の労働CSRをISO26000等に準拠して認証ガイドラインを設け、社労士が認証のためのコンサルテーションや認証に携わる。また、これに付いても、認証済み企業名等を社労士会のホームページ上に労働CSRサイト等を設け、認証済み企業名等を公知するなどして、取り組み企業を支援する。

中小企業を前提に社労士版労働CSRを想定すると、上記のバリエーションのうちどちらがより取り組みやすいかと考えると、認証型を選ぶことの方がよりハードルが高くなると思われる。認証型のISOに取り組む中小企業の経営者の中には、認証のためのコストや時間がかかりすぎる点を指摘する声が聞かれる。また、労働者側からは、認証や更新などのために、本来の業務以外に時間を取られ、本来生産性の向上にも結びつくはずのCSRの取り組みが、認証のために時間外労働などに結びつき、返って労働環境の悪化や生産性の低下などの自己矛盾に陥る可能性もある。また、認証が受験対策の様な形で認証コンサルタントからアドバイスを受け、形骸化しているなどの指摘もある。

上記の点を踏まえると、宣言型の労働CSRの方が、取り組みやすい可能性はあると思われる。先ず社労士の援助のもとに次に述べる、熊谷委員の提案に従い、ISO26000などに基づいた、いくつかの基本項目の枠の中で、自社として取り組める無理のないところから始められる利点がある。また策定段階で労使がどの様にして認証を巧く受けるかを考えるのではなく、会社が労働条件や労働における人権や均等の問題や人材育成など、労使間で対話をする事も促進する効果も望める。結果として達成ができなくとも、社労士会連合会の、或いは各都道府県社労士会の中に労働CSRサイトなどを設け、社名や取り組みの概要などを示すなどをし、一定ステークホルダーなどの目に触れる形を取ることで、何らかのCSR的效果は望めると考える。このことは、いわば「ホワイト企業宣言」の様な形で、そこに掲示されることで、取引企業などから、一定の信頼を確保する事にも繋がろう。またその掲示について、取り組み企業は名刺や会社求人などにその事を歌う事を認める。更に、厚労省と連携し、ハローワークで社労士版の労働CSRの認証を受けている。または、労働CSRの宣言済みである事を求人票に付記してもらう事も勘案する。また、この形式で進めるとしても一定の期間で振り返り、社労士の援助のもとに労使で見直す事により更なる労使対話を深めることが可能になる。この様に考えると宣言型の労働CSRの形式も一定の効果が望めると考える。

その他、公労使による認証機構を設け、社労士にインスペクションさせるという案も研究プロジェクト中に提示されたが、この三者機関を社労士会がリードして創設するという事は、それらの三者に働きかける事は、社労士の本来的な機能として、当該三者に働きかけ調整する立場にはないので、提案はできたとしても、かなり困難ではないかと考える。

D. 想定される社労士版労働CSRの要素

熊谷委員の提示された「国際CSRと中小企業～労働分野を中心に～」熊谷謙一 2017年3月29日開催「『社会保険労務士とCSR』研究プロジェクト資料」【資料2】労働CSRにおける「コンプライアンス・プラス試案」に織り込まれたISO26000とILO MNEをベースにされた項目が今後社労士版労働CSRをデザインして行く際の大変重要な参考となると考える。

- (1) 人権としての労働
- (2) 雇用
- (3) 労働条件
- (4) 人材育成
- (5) 労使対話
- (6) 労働安全衛生
- (7) 労働者福祉

上記7項目をコンプライアンスプラスの試案として列挙されているが、包括的で、労働CSRという限りは、当然に中小企業においても配慮されるべきプラスの部分が含まれている。具体的な提案であるこの熊谷委員試案を元に宣言型或いは、認証型労働CSRとするとしてもこの試案を叩き台とすることが、漏れ落ちなく、かつ最短で社労士版労働CSRの構築に結びつけることができると思われる。

E. 社労士版労働CSRの実施に向けてのマイルストーン

それでは、これまで述べてきた様な宣言型或いは認証型の労働CSRを実践するとしても、社労士会内でどの様な事に留意し、どの様な形で会員に労働CSRに関する意識を持ってもらい、どの様にクライアントである中小企業等に労働CSRの実践へのインセンティブを感じてもらえるか等につき下に列記してみる。

i) 先ず、社労士会としての取り組み姿勢を明らかにする。

社労士版人権ガイドライン等を設け労働CSRの取り組みの前提となる、人権に対する会としての姿勢を示し、社労士としての行動原則の拠り所とし、クライアントに対する支援もこの行動原則に従う。

また、グローバルコンパクトの様な国際CSRに参加し、自らの社会的責任を明らかにする。その事により、労働CSRの支援を行う専門家としての、正当性を裏付ける

ii) 社労士会員に向けての情報発信

先ず、社労士会としてCSRに全力で取り組む方針を、記念的なイベントの中で発表し労働CSRに関心を向ける。社労士会報で、特集を組む。また、連合会、都道府県会レベルで、情報提供の場を設けるなど、想定できる発信媒体を総動員する。

iii) 労働CSRの常設委員会を設ける

社労士自らの社会的責任を明らかにし、社労士が関与する労働CSRの質を確保するためのあらゆる検討を行う。

iv) 労働CSRの内部研修

社会保険労務士が、労働CSRの宣言或いは認証に携わる前提として、特に業務と直結するコンプライアンスの部分も労働CSRとしてどう対応して行くか、またプラスの部分につき、特に労働における人権、国際に関連する調達行動との関連で、社労士の関与が想定される中小企業などに、どのように労働CSRが関わって来るのか等の社労士の業務との関連性の薄い部分を補う様に工夫する。

その、研修については、社労士会連合会レベルでテキストを作り、地方の社労士会毎に対面で研修を行ったり、或いは既に取り入れているオンライン研修の方法で時間や場所に縛られずに学習する方法を勘案する。研修を受講し、試験に合格したものについては、例えば医師会の専門医

制度の様に連合会として、労働CSR専門社労士の様な認定制度を導入し、労働CSRに携わる社労士の質を高いレベルに保つためのTOT（Training of trainers）を実施する。認証された労働CSR専門社労士には認定済みの証書を発行し、ロゴを設け、ロゴの使用を認める。

v) 労働CSRの外部発信

社労士が企業に対して、その労働CSRの取り組みを支援する専門家であることを外部に情報発信する。その発信の方法として、下記の手法を考慮する。

- A. 新聞などの媒体に直接広告をして新しい取り組みを知ってもらう。
- B. 労働CSR無料相談会などを行い、報道してもらう。
- C. 「社労士版労働CSRの手引き」等を社労士会連合会が発行する。
- D. 社労士の企業の労働CSRへの関与を明らかにする認証や宣言等に対する支援を行ったことを示すロゴなどを勘案する。
- E. 労働CSRの認証或いは宣言を行った企業を社労士会のホームページ上の労働CSRの専用サイトの中に掲示し、其々の企業の取り組みを支援する。また、厚労省と連携し、ハローワークでの求人で認証済み、或いは宣言済みの企業である事を求人票に付記してもらう事により、求職者の企業選択の一つの目安になり、企業としても取り組みの結果、求人が一定しやすくなる効果も期待できよう。
- F. オリンピックロンドン大会で「ACAS」をオリンピックの公共調達行動の中で発生する労使紛争解決に利用した経緯があるが、社労士会の持つ紛争調整機関を活用する事を提案する。ここでは、コンプライアンスに関わるものが主であると思われるが、国際的事業の中で発生する事案は、コンプライアンスを超えたプラス α にまつわる人権等の視点を持って解決されることが要求されるであろう。その他、既存事業である公共調達における労働条件審査に関して、コンプライアンス・プラス α の評価がなされる様改善するなど、労働CSRの視点で過去の労働条件審査の域を超えた審査を行う事を提案して行く事を勘案する。

結びに

社労士委員として、本研究プロジェクトの研究成果を、どの様な形で、社労士の日常の業務の中に取り込むのが、一番自然で然も成果が期待できるかという視点で、現実のクライアントを想定しながら本稿をまとめてみた。特に、国際の文脈の中で、どの様に労働CSRを読み込み、想定されるクライアントに助言を為すかなどについては、未だ十分な理解に達しているとはいえないが、研究プロジェクトの殊に社労士会員以外の委員各位の特定された貴重な労働CSRの淵源を、もう一度社労士法第1条の精神に立ち返って、この研究成果として纏められた成果を、今後現実に社労士版労働CSRとして結実して行くことが我々社労士委員に課された使命であると考ええる。

また、研究プロジェクトでの議論を通じて、社労士法には、「人権」について規定した条文は1条も存在しない事に気づかされた。その社労士法第1条は「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること」となっているが、このことの実現は、人権の尊重無くして成し得ないと考えられるところから帰納的に第1条を社労士法の人権規定と読み取ることができるのではないだろうか。これらの研究成果を更に深めつつ、社会保険労務士という職能が、手続き代行機能や紛争調整機能ばかりでなく、労働CSRの実践を通じて本当の意味で社労士法第1条の理想が実現できる事を期待しつつまとめたい。

ジェンダーの観点における労働 CSR と ディーセント・ワークの実現 ～社労士の役割と目指すべき方向性～

社会保険労務士

菊 地 加奈子

目次

はじめに.....	137
1. 母性保護の視点と女性の活躍	137
2. ジェンダー平等の視点で労働 CSR を考える	139
(1) 固定概念と職業分離～女性が多い職業は賃金が低い～	140
(2) 非正規雇用と賃金格差	142
(3) 日本における男女賃金格差の問題	142
3. 福利厚生としての両立支援策と働き方改革	143

はじめに

労働CSRを考える上でジェンダーのテーマは非常に重要な位置づけとなることは間違いない。人口減少、少子高齢化といった社会問題が徐々に表面化し、女性活躍推進法や育児介護休業法改正等、これまで日本が長期間にわたって抱えてきたジェンダーの「ひずみ」に対して、課題が整理されるようになった今、危機感をもってジェンダー問題と向き合う企業も増えてきている。しかしながら中小規模事業者においては、そのような人口構造の変化がもたらすリスクに対して女性の活躍やジェンダー問題解決への努力が企業成長や社会全体の経済的効果といったプラスの成果につながっているということを実感し、人事制度構築や風土醸成に本気で取り組むところまでには至っていないのが実情である。

そのような状況に対し、外部から企業人事に深く関わっている社労士が、実現に向けた具体的な展望を示して伴走すれば確実に大きな効果が見込まれるということは自明の理である。しかしながら労働法規に関わる当事者である社労士でさえ、ジェンダー問題に対する社会的重要性を理解していながらもそれを業として支援するケースは未だ少ない。

企業と社労士、共通して言えることは、女性の活躍を促す意義や今後の日本が抱えてる課題を認識していながらも、多面的な問題に展開し、その具体的な解決手法を生み出していく段階にまで至っていない、もしくは優先課題として捉えられていないということが考えられる。

このような中で、根深いジェンダーの問題は長期目標を据えて時間をかけて取り組む必要がある。そして、外部から人事面のあらゆる情報を預かり、しっかりと整理し、具体的な最適解（制度構築）を提示しながら支援ができるのは社労士であり、社労士自身もその分野に価値と重要性を見出していくことが絶対に必要である。

ここでは、ジェンダーの総論的な問題や企業意識の課題に触れるだけでなく、社労士が企業や社会を変える当事者になるべく行動変革を起こすことそのものがCSRであるという前提のもと、ディーセント・ワークの実現を加速させるために社労士自身がどのような意識醸成と事業展開を行っていくべきかを考察する。

1. 母性保護の視点と女性の活躍

深刻な人材不足が問題とされている日本企業において、今まさに女性の労働力が必要とされているが、一方でこれからの日本の将来を考えた時、出産育児期の女性の労働に対する多面的な支援がなされないまま、単に現状の労働力不足を穴埋めするために女性の雇用を促進するのでは、このまま少子化の一途を辿るだけで企業の持続的な発展はもちろんのこと、個々の労働者のディーセント・ワークの実現も難しい。女性においては、長い職業人生の中で出産という大きな転機を数回経験することになるが、現状において企業が労働者に対して提供する両立支援制度に対して国が表彰・認定制度を設けているのは、法定を超える休業等や手当の付与といった好事例が中心である。女性活躍推進法では、その前段階のプロセスとして、特に重要な基礎4項目と選択21項目を設定し、現状把握・課題分析をおこない、目安の値に達していないと分析がされた場合は、数値目標を設定だけでなく、具体的な取組目標を掲げて計画期間内の達成をめざす。妊娠出産を理由とする退職が未だ多いことを受け、「継続就労年数の男女比」は基礎項目に設定されている。

ここで重要になってくるのは、各論ごとに着目して結果を捉える、もしくは制度の整備を行うということだけに終始することなく、課題の掘り起こしや段階を踏んだ取組目標の設定を長期的かつ多面的に行う必要があるということである。コンプライアンスをチェックすることで、妊娠出産に対する労務面での問題意識と、CSRの視点での母性保護の取組を講じることができると考える。特に、育児介護休業法上の両立支援策、労働基準法・男女雇用機会均等法上の母性保護施策、女性活躍推進法上の女性の継続就労・キャリアアップ支援策と、働く女性の出産育児の問題に対してはこれまではそれぞれが別個で議論されてきた。妊娠出産期の女性が働きやすい環境をと、さまざまな取り組みを進める企業がある一方で、妊娠したことを報告することすらできず、長時間労働や身体に負荷のかかる業務を妊娠前と変わらずに行ったことによって人知れず流産し、職場を去ってしまうというケースも関係機関への相談件数としてはとても多い。そして実は、このような企業の方がまだ圧倒的に多いのが現状である。よって、単に優良企業ばかりに目を向けた表彰・認定制度を設けるだけでなく、視野を広げてジェンダー問題を見据え、課題解決とCSRを連続的に捉えることによって、当事者・周囲の労働者すべてのディーセント・ワークの実現を目指していくべきである。

〈社労士が行うことができる母体保護の支援〉

労働基準法	妊婦の軽易業務転換（法第65条第3項）	仕事の内容と流産には因果関係を見出しにくいと言われているものの、個人の体調や医師の診断にしっかりと目を向け、業務転換請求には適切な方法で応じなければならない。職場内流産やマタハラの問題等、対処療法的なトラブル対応ではなく、CSRの視点が入ることで長期的なスパンで次世代育成・母性保護の意識を浸透させることができる。
	妊産婦等の危険有害業務の就業制限（法第64条の3）	法律で定められている業務以外であっても妊産婦にとって有害と認められるものについては職場内で検討した上で制限をかける。
	妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（法第66条第2項及び第3項）	残業制限、深夜業務の制限を請求する権利がなぜトラブルを生むのか。それは、平常時から組織内のチームワーク構築や労働時間削減への意識が希薄であることにも起因する。社労士による長期的な支援によって普段から全員が取り組むことによって、誰もが働きやすい職場づくりに取り組む。
	育児時間（法第67条）	勤務時間の短縮措置だけでなく、企業内に託児所を作る等、物理的に子どもの哺乳ができる環境を構築する。待機児童問題・女性の就労継続の議論にもつながる。
男女雇用機会均等法	保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保（法第12条）	安心して妊娠を職場に伝え、健康確保のための検診受診の機会を与える。フレックス勤務や在宅勤務の導入の可能性も検討・提案できる。
	指導事項を守ることができるようにするための措置（法第13条）	■ 妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮等の措置） ■ 妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置） ■ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、休業等の措置）

男女雇用機会均等法		妊娠中の女性のための特別措置として対処するのではなく、協力する周囲の社員に対しても配慮が必要。制度作りの重要性について伝えていく。
	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(法第9条)	■ 解雇すること ■ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと ■ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること ■ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと ■ 降格させること ■ 就業環境を害すること ■ 不利益な自宅待機を命ずること ■ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと ■ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと ■ 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

職場内でしっかりとした信頼関係を築き、配慮に基づいた独自の手厚い支援を行っている企業もちろん多く存在しているが、コンプライアンスという点において総合的な公的診断機関は未だ存在しておらず、妊娠・出産・育児というものが個人の体調やライフスタイルに影響することが多いという性質上、主観的な満足度、もしくは比較的客観的な判断をしやすい「法定を上回る措置の整備状況」に頼るところが多かった。そういったこともあり、企業と労働者個々人の考え方、状況のすり合わせがうまくいかず、企業風土に頼ってしまうことによって妊娠出産をしたことを理由に不利益を受けるマタハラの問題も顕在化してきている。「今までの女性社員は皆ギリギリまで働いていたのにあなただけ甘い。」「出産前と同じ働き方ができないのであれば(補助的な仕事に)異動してもらわざるを得ない」というようなハラスメントを受けてしまう女性が未だ後を絶えないのは、企業がこの問題を法律基準ではなく、曖昧な主観や古い社会常識といったものの影響を受けていることにほかならない。

このような状況の中で、企業に顧問として社労士が円滑な育児休業取得を支援するとともに、復帰した後の継続就労や柔軟な働き方の整備とキャリアパスの設定を後押しすること、および妊娠出産・育児を理由に仕事を辞め、就職を希望するものの未だに復職が叶わない女性の企業への受け入れ等、労務管理の整備やコンプライアンスチェックを行い、労働者と企業の橋渡し役を担っていくことが求められている。

2. ジェンダー平等の視点で労働 CSR を考える

ディーセント・ワークを実現するためのジェンダー平等に関する課題の中で最たるもののの中に賃金格差が挙げられる。その不平等を生じさせる原因・背景に幅広く触れながら、社労士として上記同様に環境整備の支援、企業全体の底上げ社会に向けてどのような提言ができるかを検討したい。

男女の賃金格差について、世界的にどのような課題を持ち、ディーセント・ワークの実現を推進してきたかは、1951年のILOにおける同一報酬条約（第100号条約）及び1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）が最も大きな影響を持つ。第100号条約において、各加盟国は、同一価値の労

働に対する男女労働者の同一報酬の原則が、すべての労働者に対して適用されるよう、その適用を促進し、確保することが求められる。第100号条約と密接に 関連する差別待遇(雇用及び職業)条約(1958年、第111号)は、性別など様々な理由に基づき、雇用及び職業における機会及び待遇の平等を損なう差別、除外、優先を禁止している。第111号条約に付随する勧告は、多くの原則に配慮して、雇用及び職業における差別を防止するための国の政策を策定する必要性に言及している。これらの原則は、すべての人に対し、同一価値労働の報酬に関する機会及び待遇の平等という内容を含んでいるが日本は未批准の状況である。

未だ世界でもさまざまな要因により男女の賃金格差が存在し、日本はOECD加盟国の中でも韓国と並んで最大となっている。この問題について、考えられる原因と、社労士の役割や姿勢について考察する。

（１）固定概念と職業分離～女性が多い職業は賃金が低い～

女性の平均的な賃金は、すべての国、すべての教育水準、年齢層、職業において、一般的に男性よりも低い。男女同一の職務で比較する以前に、女性は長い歴史の中における固定的役割分担意識によって女性の労働力が集中する職業というものが多く存在してきた。そういった職業は賃金が低く押し下げられ、男性はますますそういった職業につきたがらなくなり、それによってすべての職業における賃金の平均値が男性よりも女性の方が低くなっている。

女性は、男性に比べて体力的な面からみても選択肢の幅が狭く、低賃金の職業や産業で働いている。これを水平的な職業分離と呼ぶ。例えば、女性は秘書、看護師や 介護士として働き、通常男性が従事するトラック運転手、機械工、炭鉱 作業員などの仕事に比べて一般的に給料が少ない。これはもちろん身体的特徴による要因もあるが、女性が集中していることそのものを理由としていることが考えられる。

上記の理由によって女性が支配的な仕事（しばしば従業員の60%以上が女性である職業 と定義される）は、男性が支配的な仕事に比べて、一般的に報酬も評価も低くなっている。また、女性の技能は、経験や訓練によって獲得されるものというより、女性の「自然な」特徴であるとみなされることにより、しばしば見過ごされる。家内労働では女性の母親・妻としての役割の延長と捉えられ、女性が多い保育、幼児教育、看護、介護といったケア労働に関しても女性として自然に身につけられた技能であり、教育訓練によって技能を習得するほどのものではないと評価されてきた。そういった固定概念によって職業の技能習得の難易度に関してはジェンダーによる偏りを包含している。

【よく見過ごされてしまう「女性の仕事」の特徴（ILO 同一価値労働 同一報酬のためのガイドブックより）】

スキル
■ 人の世話をするにあたって緊急時の手順を知っていること ■ 多数のコンピューター・ソフトウェアとデータベースのフォーマットを使えること ■ 様々な種類のオフィス機器、製造機器、治療器具、診断機器、監視装置を作動させ、維持すること ■ 注射、タイピング、グラフィック・アートにおける手先の器用さ ■ 手紙を書き、メモを取り、校正や人の作品の編集ができること ■ 苦情に対応すること ■ 革新すること（新しい手順、解決、製品の開発）

■ 手動又は自動化された文書整理・記録管理・処分の方法を確立・維持すること ■ 新人を教育すること ■ 患者に薬を投与すること ■ 外的な需要に応じて、仕事を頼み直したり、優先度を変えること ■ 対人能力（非言語的コミュニケーション、明るい雰囲気はどうやって作るか知っていること、危機を乗り越えられるよう相談に乗ること等） ■ 組織内のすべてのレベルの人のために情報を収集し、提供すること
肉体的・感情的な必要性 ■ オフィスや工場内のテクノロジーの変化に適応すること ■ 長時間集中すること（コンピューターや製造器具について） ■ 工場の作業において、手と目を協働させて一連の複雑な動作を行うこと ■ 同時締切期日の仕事が多くある中、複数の人や部署にサービスを提供すること ■ 頻繁にかがみ込んだり持ち上げたりすること（大人、子どもを含む） ■ 常時軽量のものを持ち上げること ■ 動作の制限、不自然な姿勢 ■ 人の世話をしたり精神的に支援したりすること（例：児童、福祉施設の利用者） ■ 気が動転していたり、負傷していたり、激怒していたり、悪意を有したり、無分別で ある人々に対応すること ■ 死者や瀕死の者に対応すること ■ 腐食性の物質にさらされること（例：清掃の仕事による皮膚炎）
責務 ■ 不在の上司の代理として行動すること ■ 顧客や公衆とのコミュニケーションを通じて組織を代表すること ■ スタッフを管理すること ■ 組織に対して失敗の結果を引き受けること ■ 小額の現金を管理すること ■ 待合室やオフィスといった公共の場所を整頓された状態に保つこと ■ 備品の毀損を防止すること ■ 多くの人たちのスケジュールを調整すること ■ ワークスケジュールを制作すること
労働環境 ■ 開放空間での騒音、混雑した状況、製造に伴う騒音からくるストレス ■ 病原菌にさらされていること ■ オフィス、店舗、機械装置、病棟の清掃 ■ 長時間の移動や孤立 ■ 苦情に対応することからくるストレス

このように、具体的な業務を見ていくことで、改めて女性だからという理由だけで、たとえ一定のスキルや資格を必要とする職業であったとしても、女性が優位を占めることによって職業そのものの評価が低くなる、ということが見て取れる。性別による職業分離の問題はすべての国において存在するといえるが、日本においては深刻化する労働力人口減少の影響によって、実際の難易度・負荷の大きさと比較して賃金の評価が低い業種に関してはすでに人材不足の状態となり、賃金が自然増の動きを見せたり、保育や介護などの福祉領域においては国が介入して処遇改善を行っている。

こういった社会的な要請による賃金格差の解消だけでなく、政労使それぞれの利益を考えながら働き方・職務環境を提案していくことがディーセント・ワークの実現には必要であろう。

（２）非正規雇用と賃金格差

賃金の男女格差については雇用におけるキャリアパスの男女格差にも深く関係している。男性は正規雇用率が高く、雇用主が提供する研修制度や福利厚生を利用できることが多く、報酬が年齢および勤続年数と高い関連性を持つ。それに対し、女性は結婚・出産後も以前と同様のフルタイム勤務をすることが難しいケースが多く、配偶者の長時間労働や転勤といった事情に合わせざるを得ず、継続就労を断念したり、自ら働き方を変更することとなり、そういった事情が男女の賃金格差を生んでいると見て可以的。

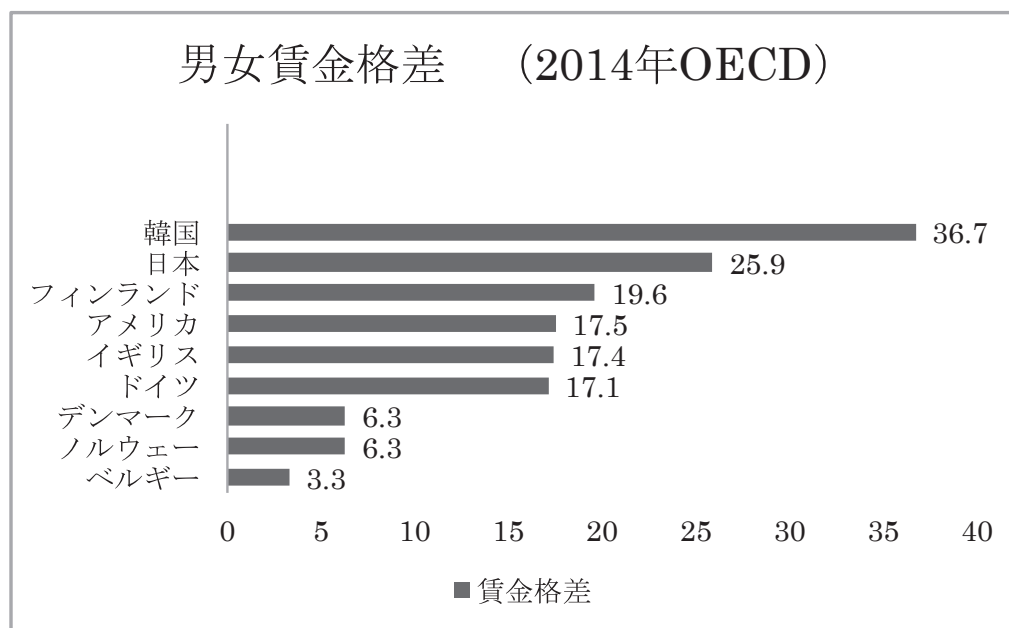
また、正規雇用者は、サービス残業や休暇返上なども含め、長時間勤務することによって、会社とキャリアへのコミットメントを示すという日本の労働慣行によって男女の賃金格差は諸外国に比べて非常に大きい。同一の価値を生み出す労働に関しては、正規・非正規労働者の均等待遇がないと賃金格差が生まれるが、パートタイム等、非正規労働者の就業の時間あたりの生産性が低いという実証的根拠はないという理由から、多くの欧州諸国はこの面での男女の選考の違いが男女の不平等を生み出さぬよう1990年代に時間あたり賃金の差別の禁止を含む均等待遇を法制化している。

日本のパートタイム労働法も改正を重ねながら対象範囲を拡大し、2015年の改正では、正社員との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲が拡大され、(改正前は、働く期間について正社員と同様に期限がないパートタイム労働者であることが要件になっていた)「職務の内容」と「人材活用の仕組み」が正社員と同じ場合は、働く期間に期限がある(有期労働契約を締結している)パートタイム労働者も対象に含まれることとなった。

（３）日本における男女賃金格差の問題

日本における男女の賃金格差に目を向けると、OECD加盟国の中で、男女間賃金格差は韓国次いで大きく、上記のような職業分離以外にも原因があると考えられる。

資料 1

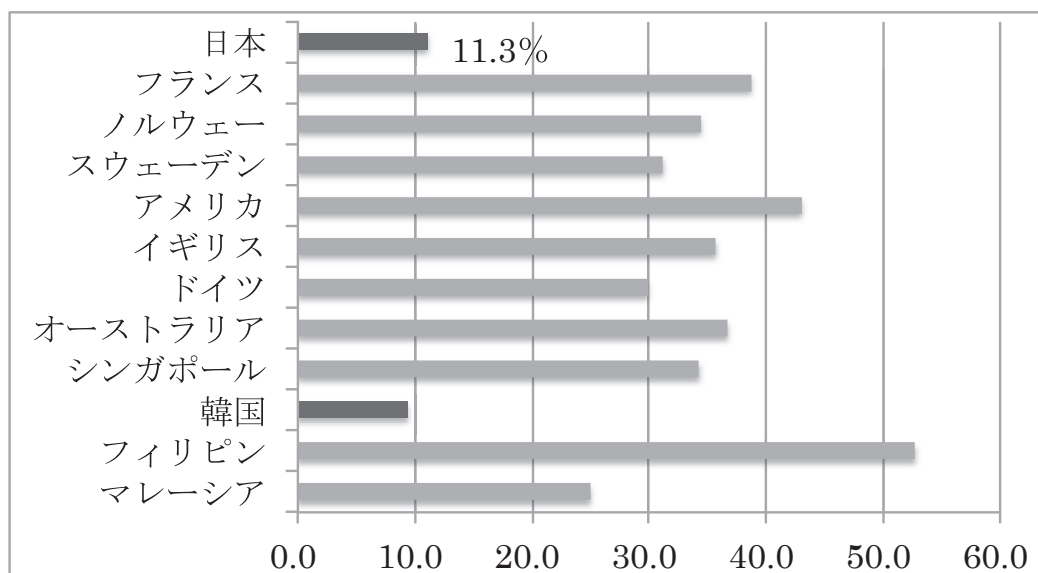


ここで注目したいのが、韓国と日本が突出して上位もしくは下位に位置する調査結果が他にもある

ことである。それが、「女性の管理職比率の国際比較」と「週の労働時間の長さ」の2点だ。

韓国と日本は女性管理職比率が国際的にみて著しく低く（資料2）、週49時間以上の長時間労働をする者が諸外国に比べて多い結果となっている。これにより、日本や韓国のように長時間労働を常態としている企業では、出産等によって時短勤務を選択する女性労働者が、キャリアアップが望めないことによって出世の道を諦めてしまったり、長時間労働をできないことを理由に評価が低くなり、昇進できないという問題が浮き彫りになっているということが推測できる。この問題について、出産という女性特有のライフイベントによる賃金の性差は、休業や時間短縮を余儀なくされることによって起こる、あらゆる国におけるジェンダーの問題と捉えられがちであるが、国によって女性のキャリア伸長が進んでいる国もあることから分かる通り、労働観や長い文化・慣習がもたらす国ごとの課題として、ジェンダー差別の解消に向けて取り組むべきである。

資料2



総務省 労働力調査基本集計

上記の通り、長い歴史を通じてジェンダーの問題は、労働CSRを考える上で重要なテーマであるといえる。しかしながら評価や賃金の格差においては、コンプライアンス上の明確な判断基準を取りづらく、ゆるやかな啓蒙や企業ごとの意識改革・体制変革に委ねられがちであり、ジェンダー平等の意識の欠如を外部から指摘することは難しいとされてきた。そのような状況にあっても、社会全体の意識の底上げと個々の企業のディーセント・ワーク実現を図るために社労士が中心となって支援体制を強化していくことが望まれる。

3. 福利厚生としての両立支援策と働き方改革

1でも述べたが、CSRの一環として、法律を上回る両立支援策を打ち出す企業が増えている。その中には企業内託児所、家事代行サービス、シッターサービス、介護サービスといった福利厚生としての両立支援策も多く見受けられる。CSRの観点からとても意義あるものであると捉えることができるが、一方で、そういった手厚い支援策によってかえって労働意欲を減退させてしまったり、仕事を

する上での制約がない一部の労働者の不公平感を生み出してしまうという新たな問題につながる可能性がある。そういった職場内の不協和音によって労働者同士にコンフリクトが起こると、企業としてどのようなスタンスを取ればよいのか、経営方針すらも揺るがす事態になりかねない。せっかくの手厚い支援がなぜこのような事態を招いてしまうのだろうか。

一つ目の理由として、いまだかつてないほど、ライフスタイルが多様化したことによって、労働者にとっての「ディーセント・ワーク」の定義も仕事ごと、および個人ごとに異なっており、他社の事例をそのまま倣ったり、一部の労働者の偏った考えだけで進めてしまうことが難しくなっているということが考えられる。つまり、企業側が労働者の個別の事情を斟酌して対処療法的に策を打ち出しても当然ながらすべての労働者の満足を得ることができず、新たな不満を生むだけで経費の無駄に終わってしまうのである。

二つ目の理由は両立支援=女性のための支援、という先入観を企業側・労働者側双方が持つてしまうことにより、支援を受ける側に性別の偏りができ、それがやがて仕事の上でも固定的役割分担意識を生じさせることが挙げられる。母性保護等、妊娠出産という女性特有の身体的負担を考慮したものは絶対に必要であるが、それ以外の両立支援については、原則、利用にあたってジェンダーの偏りがあってはならない。

こうした課題がある中で、「働き方改革」という新たな観点でジェンダーの差別のない議論が生まれている。仕事上の制約があるのであれば、福利厚生等の制度で補うのではなく、まずは働き方におけるさまざまな課題を洗い出し、性別に関係なくすべての労働者が活躍できる職場環境を作るべき、という考え方へシフトしていつているのだ。この働き方改革は、企業ごとに労働者の状況を見て実行されるのではなく、広く社会を俯瞰することによって一つの企業の取組が良い循環を起こし、あらゆる企業の働き方改革・社会課題の解決につながるものでなければならない。

こうした社会全体の働き方改革を先導していく役割を、あらゆる企業人事に精通し、支援することを業としている社労士が担うことができないだろうか。労働時間の問題でいえば、どんなに残業を削減したいと思っても、自社努力だけでは叶うものではなく、顧客となる企業の要望に最大限応えなければ自社の利益が守れないという背景がある中で、抜本的な労働時間の削減ができない状況にある。他者との調整を行うことなく、自社のみで労働時間削減の方針を貫こうとすれば経営が成り立たない事態に窮することにもなりかねない。それによって労働者の雇用が維持できなくては労働者の健康も家庭生活の幸福も得られない。また、女性の活躍という視点で見ると、女性管理職を増やすために、男性と同様に働くことができるようにという企業側のみの都合で福利厚生を厚くし、その配慮のもと、保育所等の社会インフラを長時間労働の企業のニーズに合わせてサービスを充実させることだけに注力すると、今度は子どもを預かる保育士等の負担が増大し、保育士不足による保育インフラの崩壊を招いてしまう。だからこそ、まず、それぞれの働き方を改革し、負の連鎖を断ち切っていくことが必要である。これらを社会全体の問題として捉え、足並みを揃えた上で具体的な企業支援につなげることで、企業が行うべき本質的な労働CSR社労士がけん引していく役割を担うことができると考える。

具体的な両立支援策を講じていくことについては、これまで企業独自で行ってきた両立支援策も、国の施策を通じた新たな社会インフラが構築されつつある。内閣府の企業主導型保育事業ではこれまでの認可保育園のように利用者に一定の就労要件を要したり、運営側に開所時間の規制を設けることをしていないので、企業が働き方改革と両立支援のインフラ整備を同時進行で行うことが可能になっ

た。さらには開所時間も柔軟性が持たせられるので、保育士と企業で働く労働者、双方の要望の妥協点を見つけて双方の働き方に配慮していくことができる。また、場所の制約においては、テレワーク等、勤務場所にとらわれない働き方を地方創生の視点で推進し、サテライトオフィスといったリモートオフィスの建設やICT環境の整備などについても国の各省庁が進め始めている。

社会保障制度や福祉の視点としてのセーフティーネットの利用を各労働者にゆだねるという従来の方法ではなく、こうした国の取組に対し、企業と労働者と行政（地域社会）、そして社労士が連携してジェンダーの視点を包含した働き方改革、円滑に働き続けるために必要な社会インフラを整備していくことでディーセント・ワークの実現につながると考える。そして、独自の取組のみをそれぞれの事例として表彰するだけでなく、国全体の働き方改革に社労士が寄与し、明確な方向性・手法を示したうえでの表彰・認証制度にも関わっていけるようになっていくことで労働CSRのさらなる推進につながると考える。

社会保険労務士の業務と労働 CSR

社会保険労務士
後 藤 昭 文

目次

はじめに.....	149
1. 「労働 CSR」とは何か.....	149
(1) CSR とは.....	149
(2) CSR の実践.....	149
(3) 社労士の「労働 CSR」への取組み	150
(4) 「労働 CSR」と社労士の役割の検討	150
2. 社労士の組織と業務	150
(1) 社労士とは	150
(2) 社労士の組織体制	151
(3) 社労士が行っている主な業務	151
(4) 「社会保険労務士のニーズに関する調査結果」からみる社労士の状況	155
まとめ ～労働 CSR 推進に向けての社労士の役割と方向性.....	156

はじめに

グローバル化が進んでいく中で、企業の社会的責任（以下、「CSR」という。）が厳しく問われてきている。また、最近では、企業の不祥事が相次ぎ、環境問題や人権の問題、非正規社員の処遇格差や長時間労働などの労働問題をはじめ、このCSRをめぐる課題が増加している。

これらの課題に応える為に企業は、コンプライアンスや企業倫理の徹底はもちろんのこと、それを上回る積極的な取り組みが必要になってきている。

労働社会保険諸法令や労働法の的確な実施を確保することを大きな活動目的としている社会保険労務士（以下、「社労士」という。）も、このような動向を的確にとらえ、対応していく必要があり、同時に社労士として自らが社会的責任を果たしていくことが求められている。

CSRへの取り組みの中で、まず社労士として積極的に対応していく必要があるものは労働に特化したCSR、いわゆる「労働CSR」である。この「労働CSR」と「企業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること」を本来の目的とする社労士が、どのように結びついているのか、また行くべきなのかが課題となる。

1. 「労働CSR」とは何か

（1）CSRとは

まず、このCSR（Corporate Social Responsibility）とは、一般には「企業の社会的責任」と訳され、企業が社会に対して責任を果たし、社会とともに発展していくための活動である。企業は利益追求だけでなく、社会に対して一定の責任を果たすべきという考えである。

（2）CSRの実践

それでは、企業はCSRとして何を行えばいいのか。企業は、事業を継続するにあたり、株主、顧客、消費者、従業員、取引先、仕入先、地域社会など多様なステークホルダー（利害関係者）と関わっており、これらステークホルダーとより積極的にかかわり合い、良好な関係のもとで課題解決や共通目標の達成のための行動を起こすことが必要である。

具体的には、コンプライアンス・企業倫理の遵守といった基本的なことから、安心、安全な製品やサービスの提供、人権の尊重、公正な事業活動の推進、環境への取り組み、サプライチェーンへの取り組み、地域課題への取り組みなどがCSRとしてあげられる。

しかし、これらの具体的な取り組みも企業それぞれの規模や事業内容、企業を取り巻く環境から、ステークホルダーはその企業によってそれぞれ異なってくる。そのため、企業がCSRに取り組む際には、自社の現状を分析、把握した上で、何を優先すべき課題として取り組むのか、またその企業にとって最適な活動とは何かが求められる。

よって、どのような製品やサービスを提供する企業なのか、取引対象は一般消費者なのか企業なのか、また大企業なのか中小企業なのか、つまり会社規模等によっても、ステークホルダーのニーズや期待は異なるため、他の企業のCSRの取り組みを単に真似しただけでは効果はでない。

取り組みの効果についても、大企業と中小企業の取り組みでは違いが出てくる。大企業は、社会からの期待やステークホルダーが多岐にわたるため広く社会から受け入れられやすい取り組みになりがち

であるが、社労士が関与する率の高い中小企業は、地域や取引先などのステークホルダーの範囲をある程度特定することが可能で、範囲を絞った取り組みが出来やすく、効果も得やすい。

また、CSRの効果的な実践のためには、すべての企業において、そこで働く従業員がCSRの取り組みに対する自らの行動を理解することと、取り組みに対するモチベーションを高めることなど、従業員にCSRへの取り組みに対してしっかり研修等を浸透させる必要があるが、大企業に比べて規模が小さく全体を把握しやすい中小企業は、より効果的なCSRの実践ができる。

しかし、現状のCSRの取り組みについては、大企業は担当部署ができるなど浸透してきているが、まだ中小企業についてはそれほど浸透しているとは言えない。今後、CSRはすべての企業に求められるため、中小企業においてもより一層積極的な取り組みが必要である。

（３）社労士の「労働CSR」への取り組み

近時労働に関する問題として、非正規社員の処遇改善、長時間労働やストレスの増大によるメンタルヘルス問題などが取り上げられている。

前述したとおり、企業においては、ステークホルダー（利害関係者）に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことが求められている。特に労働の分野においては、重要なステークホルダーの1つであり、代替できない従業員について、その働き方に十分な考慮を払い、それぞれの多様性や能力を活かせるようにしていくことは、企業にとって最も大切な責任であるといえる。

この「労働CSR」に、なぜ社労士が取り組む必要があるのか。それは、社労士の目的である「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上」を支援することを旨とする社労士業務にとってCSR、特に「労働CSR」は十分に注意しなければならないことであり、社労士業務の拡大と同時に、企業や社会から求められる役割や労働CSRに取り組む必要性が拡大しているからである。

（４）「労働CSR」と社労士の役割の検討

それでは、社労士が取り組むべき「労働CSR」とは何か、また社労士の活動のどの部分に、どのように関わってくるか検討するにあたり、あらためて社労士の組織体制及び業務の内容を整理し、「労働CSR」をその社労士の業務における相談・助言の中に取り込むことの可能性を検討していくことが本レポートの目的である。

２．社労士の組織と業務

まず、「労働CSR」を社労士の業務に取り込むことの可能性を検討するにあたって、その前提として、社労士の組織体制及社労士が行っている業務の内容を整理する。

（１）社労士とは

社労士とは、昭和43年（1968年）に制定された社会保険労務士法（以下「社労士法」という。）に基づく国家資格者である。

社労士は、社労士法に基づいて厚生労働大臣が実施する国家試験である社会保険労務士試験に合格し、かつ2年以上の実務経験を有している者であって、全国社会保険労務士会連合会（以下、「連合会」という。）に備える社労士名簿に登録した者である（社労士法第14条の2）。

社労士は、登録を受けたときに法律上当然に、都道府県社会保険労務士会（以下、「都道府県会」という。）の会員（個人会員）となる（社労士法第25条の29第1項）。

このように、社労士となる資格を有する者が社労士となるには、前述のとおり「社会保険労務士名簿」に所定の事項の登録を受けなければならない。

社労士の会員には、「他人の求めに応じ報酬を得て、第2条に規定する事務を業として行う」（社労士法第14条の2）開業社労士（社会保険労務士法人（以下、「社労士法人」という。）の社員を含む。）と、事務所（社労士又は社労士法人の事務所を含む）に勤務し、社労士法第2条に規定する事務に従事する勤務社労士がいる。

（２）社労士の組織体制

① 都道府県会

社労士は、厚生労働大臣の認可を受けて、都道府県の区域ごとに、会則を定めて、一個の社会保険労務士会を設立しなければならないとされ（社労士法第25条の26）、都道府県会は、法に基づき設立した団体的な特別の法人であり、その法人格は社労士法によって付与される。

② 連合会

全国の都道府県会は、厚生労働大臣の認可を受けて、会則を定めて、連合会を設立しなければならない（社労士法第25条の34）とされている。

連合会は、厚生大臣、労働大臣の認可法人として昭和53年12月1日に設立、同年12月27日認可された。その目的は、社労士の品位を保持し、資質の向上と業務の改善進歩を図るため、都道府県会及びその会員の指導及び連絡に関する事務並びに社労士の登録に関する事務を行うほか、社労士試験及び紛争解決手続業務試験の実施に関する事務を行うことである。連合会は、都道府県会の全国的な連合組織であり都道府県会の活動を援助促進し、その活動の全国的な統一を図ることにより、都道府県会と共通の目的達成を効果的にする役割を果たしている。

また、連合会は地域協議会を設置し、研修の実施、地域協議会所属都道府県会の情報交換・連絡調整、地域協議会所属都道府県会の共同事業、その他連合会と都道府県会が必要と認める事項を事業として行っている。

（３）社労士が行っている主な業務

① 社労士法の目的と職責

社労士法は、昭和43年5月10日に成立し、6月3日に公布、12月2日に施行された。社労士法の目的は、「社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もって労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与」し、「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること」である（社労士法第1条）。この法律は、社労士が果たす社会的役割の重要性にかんがみ、資格付与の条件、業務の内容、職業上の権利義務を明らかにするとともに、社労士の資質の向上、業務の改善等を目的とする社労士の団体並びに監督措置等について定めることにより、社労士業務の適正化を図ることとしている。

社労士は、その有する知識と経験により、事業における労働及び社会保険に関する事項の適切な処理を援助する業務を通じて、事業の健全な発達と労働者その他国民の福祉の適正化を図ることとして

いる。

また社労士の業務は、労働及び社会保険に関する法令に基づく国民の要望に適正に対応するため、専門知識・経験を、事業主・労働者その他国民一般に提供することにある。社労士は、国民に迅速、確実、公正なサービスを提供し、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与する公共的な機能を果たすという社会的責任を有している。

そのため、業務の性格にかんがみ、常に品位を保持し、業務に関する法令及び実務に精通して、公正な立場で、誠実にその業務を行わなければならない（社労士法第1条の2）。

② 社労士の業務

このように社労士の本来の業務は法令遵守であったが、近年の法改正によりその業務や求められるものは拡大してきている。社労士の業務は、第6次法改正（平成14年）・第7次法改正（平成17年）により「紛争解決手続代理業務」が新たに追加され、第8次法改正（平成26年）により特定社会保険労務士（以下、「特定社労士」という。）が単独で紛争の当事者を代理することができる紛争の目的の価格の上限が60万円から120万円に引き上げられた。

また、第8次改正により、社労士は事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について、裁判所において、補佐人として、弁護士である訴訟代理人とともに出頭し、陳述することができるようになった。

現在、社労士が行う業務の内容は、社労士法第2条によって規定されており、①申請書等の書類作成の事務、②提出代行事務、③事務代理、④個別労働関係紛争のあっせん代理、⑤労務管理その他の労働及び社会保険に関する事項の指導、相談の業務の5つに大別することができる。

この5つの業務の内容は以下のとおりである。

①申請書等の書類作成の事務（社労士法第2条第1項1号・2号業務）

労働社会保険諸法令（法別表第1）に基づいて行政機関等に提出する申請書、届出書、報告書、審査請求書、異議申立書、再審査請求書その他の書類を作成する事務（1号）及び労働社会保険諸法令に基づく帳簿書類（1号に掲げる書類を除く。）を作成する事務（2号）であり、社労士が行う業務において大きな部分を占めている。

なお、これまでは作成した書類を窓口への持参や郵送により提出することが一般的であったが、現在では業務の効率化の観点等から電子申請の利用が増加している。

②提出代行事務（社労士法第2条第1項1号の2）

労働社会保険諸法令に基づく申請書等の行政機関等に提出に関する手続を代ってする事務であり、この「提出関する手続を代ってする」とは、本来本人が行うべき申請書等の提出手続に必要な一切の事務処理を、本人に代わって行うことである。

したがって、提出代行とは、法律行為（許認可申請等）に係るものと事実行為（報告、届出等）に係るものを問わず、労働社会保険諸法令に基づく一切の提出書類を行政機関等が受理するまでに必要な行為、すなわち、単に本人に代わって事実上、提出行為をするのみではなく、必要に応じて行政機関等に説明を行い、その質問に回答し、又は提出書類に必要な補正を行う等の行為が含まれる。

電子申請で提出代行を行う場合は、社労士の電子証明書を取得し、事業主との間に提出代行関係があることの証明書（提出代行に関する証明書）や被保険者から受領した委任状等を添付して業務を行っている。

③事務代理（社労士法第2条第1項第1号の3）

労働社会保険諸法令に基づく申請、届出、報告、審査請求、異議申立て及び再審査請求その他の事項（厚生労働省令で定めるものに限る。以下、「申請書等」という。）について、又は当該申請書等に係る行政機関等の調査若しくは処分に関する主張若しくは陳述（厚生労働省令で定めるものを除く。）について代理する業務である。

④個別労働関係紛争のあっせん代理等（社労士法第2条第1項1号の4から6）

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律112号。以下、「個別労働紛争解決促進法」という。）に基づいて各都道府県労働局に設置された紛争調整委員会において、個別労働関係紛争についてあっせんを受ける当事者の代理行為（補佐行為を含む。以下同じ。）を行う業務である。

⑤労務管理その他の労働及び社会保険に関する事項の指導、相談（社労士法第2条第1項3号）

この社労士法には「事業における労務管理その他の労働に関する事項」と規定されており、その業務とは、労働に関する法令に規定がある事項であると否かを問わず、工場、事業場における労務管理（賃金体系、賃金の決定方法、賃金の額又は水準、賃金の支払方法、昇給、賞与、退職金制度等賃金問題、労働時間、休憩、休日、休暇、交替勤務等の労働時間の問題、採用、昇進、昇格、人事考課、解雇、退職等の人事雇用問題、職場の安全衛生、災害補償等の問題、表彰、懲戒等の服務規律の問題、教育訓練の問題、福利厚生の問題など）に関する一切の事項の相談、指導の業務である。

また、法別表第1に掲げていない労働契約法等の法律に関する相談、指導も社労士が行う相談、指導に含まれる。

その他、助成金の活用に関するアドバイスや申請も重要な業務である。

なお「社会保険労務士又は社会保険労務士法人でない者は、他人の求めに応じ報酬を得て、第2条第1項第1号から第2号までに掲げる業務を業として行ってはならない。」（社労士法第27条）と規定されており、前述した業務の中で1号及び2号の業務は社労士の独占業務となっている。

③ 連合会が取組んでいる業務

近年高まる社労士に対するニーズにこたえるため、連合会は、社労士にかかわる業務として次の取り組みを行っている。

社労士会労働紛争解決センター（以下、「解決センター」という。）は、「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（ADR法）」に基づく法務大臣の認証と、社労士法に基づく厚生労働大臣の指定を受けて、労務管理の専門家である社労士が、個別労働関係紛争の当事者の一方又は双方からの申し立てに基づき、当事者の主張や説明を聴取し「あっせん」という手続により簡易、迅速、低廉に問

題を解決する手段である。連合会においては、平成20年度に設置され、都道府県会にも順次設置され43センターになっている。平成27年度の受付件数は、149件となっている。

また、労務問題等の相談者に対応するため、連合会に電話相談窓口「職場のトラブル相談ダイヤル」を設置し、2,332件の相談を受けつけている。また、都道府県会に設置している総合労働相談所では、7,193件の相談に対応している。

労働条件審査への取り組みとして、地方自治体における労働条件審査を行っている。

経営労務診断サービスは、企業の労務管理に関する情報について、社労士が原則として毎年1回、確認・診断を行い、その結果を一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）が運営するサイバー法人台帳ROBINSサイトへ掲載・公表するサービスであり、診断によって企業の人事・労務環境の改善に資するとともに、「安心安全な取引が可能な企業」、「快適な職場環境」であることを表明することで、企業経営の健全性を広くアピールし、多様な働き方の推進による企業の持続的な成長を支援することを目的としている。

国際化活動に関する取り組みとして、国際労働機関（ILO）及び独立行政法人国際協力機構（JICA）等、関係機関との連携の強化し、また、国際会議等に積極的に参画し情報発信を行う、といった国際化に関する各種事業へ積極的に取り組んでいる。これまでもアジアにおける関係強化のための活動として、インドネシア共和国における社会保障制度適用支援の制度構築に関する支援、韓国公認労務士会及び関係各機関との定期的な情報交換、さらに中華人民共和国人力資源和社会保障部との連携を視野に入れた活動等を行っており、加えて、これまで関係を深めてきた他のASEAN諸国とのより一層の関係強化を図るとともに、新たに社労士制度に関心を持つ国々との間においても意見交換を行う等、積極的に活動をおこなっている。

近年、年金相談などの分野において、公的機関が社労士の専門性を積極的に活用しようとする動きが増加している。いわゆる「消えた年金」や「10年年金」の問題等を背景に、公的年金（国民年金、厚生年金保険など）に関する不安や国民の関心が高まり、年金事務所には、日々多くの人々が年金相談等のために訪れているのが現状で、年金事務所だけで対応することは實際上困難となっている。年金相談を行っている公的機関は、年金事務所だけではなく、「街角の年金相談センター」という名称を用い、社労士を活用した年金相談事業を推進している。

社労士の社会貢献活動として、学校教育や成年後見制度への取り組みがある。

現在、教育機関に在籍する学生に対する社会保障制度や労働社会保険諸法令に関する制度の重要性が十分に理解されていない状況を受け、高等学校や中学校などにおいて社労士が労働社会保険をテーマにした授業を行ういわゆる「出前授業」の取り組みを行っている。

社労士が、その専門的知見を活かし、労働及び社会保障制度に関する分野の教育活動を行い、社会の構成として求められる義務と権利について学生たちに正しく理解させることを社会的使命とし、労働社会保障制度の円滑な実施を担った取り組みを行っている。

また、成年後見制度に関する需要が近年増え続けており、特に親族後見人の比率が低下し、専門職等による第三者後見人への需要が増加してきているなかで、都道府県会により「一般社団法人社労士成年後見センター」運営の取り組みを行っている。

また、業界を問わず喫緊の課題となっている仕事と家庭等の両立支援については、育児・介護、疾病の治療等による離職防止及び職場復帰支援に関する企業の取り組みの支援に資する施策について積極的に推進している。

(4)「社会保険労務士のニーズに関する調査結果」からみる社労士の状況

① 社労士の利用状況

社労士の利用実態についてみると、社労士を認知している割合（「社労士は知っているし、現在利用している」、「社労士は知っているし、過去利用したが現在は利用なし」、「社労士は知っているが利用したことはない」の合計）を「認知度」、社労士を現在利用している割合を「利用率」とすると認知度は96.7%、利用率は56.4%となっている。社労士の認知度は極めて高く、利用率も過去の利用を含め66.1%と企業の2/3が利用経験を有する結果となっている。

また、社労士の業務内容の理解として、社労士を認知している企業に業務内容の理解度を聞いたところ、「業務内容を一通り理解している」は59.8%で社労士の業務内容を理解しているという企業は約6割となっている。社労士の関与率（回答企業全体における「顧問社労士がいる」とする割合）は、53.9%となっている。従業員規模数でみると、「9人以下」の関与率は他の層より低いですが、それ以外は横並びの状況である。

② 勤務社労士の実態

次に社労士を認知している企業の勤務社労士の有無の状況は、正社員の勤務社労士がいる割合は7.6%、契約社員・パート・派遣社員等の勤務社労士がいる割合は0.6%であった。いずれかの勤務社労士がいる割合は8.1%となっている。

従業員「9人以下」の層では、わずか1%であるが、従業員数が多い層になるほど割合は高まり、1000人以上の企業は「いる（正社員、契約社員・パート・派遣社員合計）」割合が「いない」を上回っている。

勤務社労士がいると回答した企業については、勤務社労士の勤務部署は、「人事・労務部門」が54.2%と過半数を占め、次いで「総務部門」が33.4%となっている。「人事・労務とは関係ない職務」も4割近い結果となっている。

勤務社労士活用上の課題は、「特に問題はない」とする回答も多かった（34.2%）が、「資格取得だけでは戦力にならない」が最も多く36.2%、次に「社労士資格の保有が社内で評価されない」が23.9%と続く。実務能力による社内評価の向上が最大の課題となっている。

③ 企業の人事・労務面での課題

企業の人事・労務面の課題は、「雇用の多様化」、「賃金・年金制度」、「求人・採用後の育成」がほぼ同割合で多くなっている。

「求人・採用後の育成」、「雇用の多様化への対応」、「賃金・年金制度」、人事制度設計、「教育訓練」、「職場の人間関係・健全性」の各項目は、いずれも全体の過半集の企業が課題として認識している。これらの対応方法について、社労士に依頼している割合は28.4%～2.1%となっている。「社労士に依頼している」課題の上位は、「労務に関する各種相談対応」、「行政による調査等への対応」、「労使関係への対応」となっており、次には「CSR・内部統制・労務監査」、「柔軟な働き方の導入」、「賃金・年金制度」、「雇用の多様化への対応」、「過重労働・ブラック企業対策」、「育児・介護との両立支援」と続いている。

④ 社労士に期待すること

社労士に期待することとしては、「最新の法制度や法改正の知識」の割合が60.0%と最も高く、次いで「人事労務面で判断の難しい事案への専門家としての明解な助言」が45.8%、「的確な問題解決能力・コンサルティング力」が40.1%、「豊富な事例経験に基づくアドバイス」が38.5%となっている。

まとめ ～労働CSR推進に向けての社労士の役割と方向性

ここまで、社労士が取り組むべき「労働CSR」とは何か、社労士の業務のどの部分に、どのようにかかわっていくのかという本研究会の目的の一つであるテーマを検討するにあたり、その主体である社労士の組織体制、業務内容及び社労士への企業からのニーズを整理した。

近年、持続可能な社会の発展に向けて、企業に限らずあらゆる組織が自らの社会的責任（CSRと区別して、SRという）を認識し、その責任を果たしていこうとする動きが世界的に拡大してきている。社労士が関与する企業は、雇用の創出など地域社会の発展にはなくてはならない存在であり、社会に与える影響が大きいことを認識して積極的にCSRに取り組んでいかなければならない。

これらの社会的責任に関する代表的な国際規格がISO26000である。そのISO26000には、7つの原則と「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」の7つの主題があげられている。このうち、労働に関係するものは、「労働慣行」が主であるが、「人権」や「コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」でも課題として取り上げられている。これら労働に関して取り上げられている課題は、社労士が通常行っている業務と重なっており、あらためて「労働CSR」という業務を作り出すものでは決してない。ただ、これらの国際基準等の内容を十分理解し、業務の中で相談、指導を行っていくことが、社労士の業務と「労働CSR」との関係である。

この「労働CSR」に、なぜ社労士が取り組む必要があるのか。それは、社労士の目的である「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上」を支援することを旨とする社労士業務にとって「労働CSR」は十分に内容を把握しなければならないものであり、社労士業務が拡大していったなか、業務の拡大と同時に、企業や社会から求められる役割や「労働CSR」に取り組む必要性が拡大しているからである。

【社労士法第2条 別表第一】

- 1 労働基準法（昭和22年法律第49号）
- 2 労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）
- 3 職業安定法（昭和22年法律第141号）
- 4 雇用保険法（昭和49年法律第116号）
- 5 労働保険審査官及び労働保険審査会法（昭和31年法律第126号）
- 6 削除
- 7 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）
- 8 駐留軍関係離職者等臨時措置法（昭和33年法律第158号。第10条の2の規定に限る。）
- 9 最低賃金法（昭和34年法律第137号）
- 10 中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）

- 11 国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（昭和52年法律第94号）
- 12 じん肺法（昭和35年法律第30号）
- 13 障害者の雇用の促進等に関する法律
- 14 削除
- 15 激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律（昭和37年法律第150号。第25条の規定に限る。）
- 16 労働災害防止団体法（昭和39年法律第118号）
- 17 港湾労働法（昭和63年法律第47号）
- 18 雇用対策法（昭和41年法律第132号）
- 19 炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法（昭和42年法律第92号）
- 20 労働保険の保険料の徴収等に関する法律
- 20の2 家内労働法（昭和45年法律第60号）
- 20の3 勤労者財産形成促進法（昭和46年法律第92号）
- 20の4 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）
- 20の5 沖縄振興特別措置法（平成14年法律第14号。第78条の規定に限る。）
- 20の6 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）
- 20の7 作業環境測定法（昭和50年法律第28号）
- 20の8 建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）
- 20の9 賃金の支払の確保等に関する法律（昭和51年法律第34号）
- 20の10 本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法（昭和56年法律第72号。第16条（第18条の規定により読み替える場合を含む。）及び第20条の規定に限る。）
- 20の11 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）
- 20の12 地域雇用開発促進法（昭和62年法律第23号）
- 20の13 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成3年法律第57号）
- 20の14 介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成4年法律第63号）
- 20の15 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）
- 20の16 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- 20の17 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
- 20の18 林業労働力の確保の促進に関する法律（平成8年法律第45号。第13条の規定に限る。）
- 20の19 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
- 20の20 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
- 20の21 石綿による健康被害の救済に関する法律（平成18年法律第4号。第38条及び第59条の規定に限る。）
- 20の22 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）
- 20の23 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）
- 20の24 生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号。第10条第1項及び第15条第2項の規定

に限る。)

20の25 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号）

20の26 青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）

20の27 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）

21 健康保険法

22 船員保険法

23 社会保険審査官及び社会保険審査会法（昭和28年法律第206号）

24 厚生年金保険法

25 国民健康保険法

26 国民年金法

27 独立行政法人福祉医療機構法（平成14年法律第166号。第12条第1項第12号及び第13号並びに附則第5条の2の規定に限る。)

28 石炭鉱業年金基金法（昭和42年法律第135号）

29 児童手当法（昭和46年法律第73号）

29の2 平成22年度等における子ども手当の支給に関する法律（平成22年法律第19号）

29の3 平成23年度における子ども手当の支給等に関する特別措置法（平成23年法律第107号）

30 高齢者の医療の確保に関する法律

31 介護保険法

32 前各号に掲げる法律に基づく命令

33 行政不服審査法（前各号に掲げる法令に係る不服申立ての場合に限る。)

労働条件審査業務と 経営労務診断サービスによる 労働CSRの推進

社会保険労務士

松 崎 直 彦

目次

1. 労働条件審査とは	161
2. 経営労務診断サービスとは	162
3. 社会保険労務士の関わり	164

1. 労働条件審査とは

近年社会保険労務士が行っている労働条件審査業務は、一般競争入札等により国又は地方自治体が行う公共事業の実施に関する委託を受けた企業について、労働基準法等の労働社会保険諸法令に基づく規程類、帳簿書類の整備状況を確認するとともに、その規程類、帳簿書類の内容の通りの労働条件が確保され、労働者がいきいきと働くことができる職場になっているかを確認するものとなっている。現在一部の自治体ではこの労働条件審査の導入が進められており、指定管理者制度導入施設について、効率的な運営やサービス水準の維持・向上、利用者の安全対策など、当初の導入目的ののっとり適切に運営されているかをモニタリングし、客観的に評価・検証を行う取り組みの一部を、人事労務管理の専門家である社会保険労務士に委託しているというものである。

近年の行財政改革・構造改革の進展による「官から民へ」の流れの中で、建設分野にとどまらず、行政中心で供給されてきた公共サービス分野においても、公契約を通じた民間企業等の活用が積極的に進められている。また、平成15年9月に施行された改正地方自治法により、新たに「指定管理者制度」が設けられ、地方自治体の業務を民間企業やNPOが受託する例が増えている。地方自治体が指定管理者制度を導入した目的には、民間企業の持つノウハウを活用することによる住民サービスの向上と経費削減の2つが主に上げられており、その点については一定の成果を挙げているといえる。

しかし一方で、業務委託における競争入札が繰り返されたことにより、民間企業では落札コストを下げるため、委託業務に従事する労働者の人件費を低く抑えるようになり、その結果、低賃金、長時間労働など業務に携わる労働者の労働条件の低下を招いたり、労働者を社会保険に加入させないなどの法令違反が生じるなど、問題が顕在化し始めているところである。地方自治体においては財政難のなか、公共工事以外の業務委託について、入札の基準とされる予定価格を前年の落札額とするケースが多く、これを下回る額の入札が繰り返されることが、労働条件の急速な悪化を引き起こしているとみられており、例えば落札のためにコストを削減することによって、人件費が不当に低く抑えられ、労働者がいわゆる「ワーキングプア」の状態に陥るといったケースが生じている。

このような問題を反映して、業務委託を受ける企業に雇用される労働者の適正な労働条件の確保を図るために、公契約基本法の制定に向けた動きや、地方自治体による公契約条例の制定などの動きが急速に広がりつつあるところである。公共サービス基本法（平成21年5月20日法律第40号）では、「公共サービスの実施に従事する者の労働環境の整備」として、「国及び地方公共団体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするため、公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう努めるものとする。」（第11条）として、国及び地方自治体の責務を明確にしており、また総務省自治行政局長通知「指定管理者制度の運用について」（平成22年12月28日総行経第38号）においても、「指定管理者が労働法令を遵守することは当然であり、指定管理者の選定にあたっては、指定管理者において労働法令の遵守や雇用・労働条件への適切な配慮がなされるよう、留意すること。」として、地方自治体における指定管理者の選定の際の留意事項として示されている。

しかし、国・地方自治体が抱える実際の課題は、その先にあるのであって、仮に公契約法や公契約条例を制定し、国・地方自治体から業務を受託しようとする民間事業者に、その雇用する労働者の適正な賃金・労働時間等の労働条件を確保するよう求めても、果たして実際の労働条件が、応札時に民間事業者から提出された企画書等によって示されたとおりにになっているか、更には業務が行われる期

間を通じて常に実行されているかは、事業実施中あるいは事業終了後に、実際にその民間事業者に立ち入り、賃金や労働時間等を点検しなければ確認することができないからである。

この問題に具体的にどう対応するかは、全国の自治体の担当者にとっての悩みになっており、自治体の担当者の多くは複雑な行政事務のスペシャリストではあるものの、民間企業に適用される労働基準法や労働社会保険諸法令等に精通しているケースは稀であり、どのようにすれば民間事業者に雇用される労働者の労働条件が確保されているか否かを確認するノウハウを有していないのが一般的といえる。一方で、これを厚生労働省の出先機関である労働基準監督署の労働基準監督官に依頼するには、対応する人員面で現実的ではなく、また、労働条件の確保は、労働基準法の遵守状況はさることながら、労働保険（労災保険、雇用保険）、社会保険（健康保険、年金、介護保険）を含む労働社会保険諸法令全般の遵守状況、更には労務管理の視点からも問題がないかを判断すべきものであり、実務的な問題が多々存在するのである。ここで、労務管理と労働社会保険諸法令に精通する国家資格者である社会保険労務士がこれを担うことによって、顕在・潜在の別を問わず問題を指摘し、企業が自ら改善していくための解決策を提示することによって公共サービスの質の向上へのニーズを満たすことにつながるのである。

冒頭述べたように、現在においてはこの労働条件審査業務はあくまで一般競争入札等により国又は地方自治体が行う公共事業の実施に関する委託を受けた企業に対するものとして行われているが、我々社会保険労務士は将来的にはすべての企業に対して実施すべきものとして位置づけており、労働社会保険諸法令の遵守についてのみならず、その企業活動に応じた社会に対する責務の履行の手段としての労働CSRの観点においても審査の対象として捉え、人事労務管理の適正性を確保することが求められると考える。また、経済のグローバル化やM&A、ベンチャー企業の新興勢力が台頭する中で、株主の存在が大きくなり、企業経営に対する株主や投資家の監視が強まってきており、賃金未払いや過重労働などの問題で企業イメージを悪化させるケースが多くあり、これは企業経営に直接的、間接的に影響を及ぼすこととなり、企業の社会的責任（CSR）やコンプライアンスへの要請がますます高まっている。こうした状況の中において今後労働条件審査の果たすべき役割は一層の深まりを見せるものと思われる。

以下に東京都社会保険労務士会において作成した「経営労務チェックマニュアル」より一部を抜粋したものを示すが、これらのチェック項目は労働社会保険諸法令の遵守はもとより、労務管理全般においても項目が設けられており、ひとつずつ確実にチェックを行い改善を図ることによって労務コンプライアンスが担保されるものである。

2. 経営労務診断サービスとは

経営労務診断サービスは、「安心安全な取引が可能な企業」「快適な職場環境を有している企業」であることを社会保険労務士が確認し、インターネット上で表明するもので、企業のアピール内容が客観的事実として取引先や求職者に信用され、多様な働き方の推進による企業の持続的な成長を社会保険労務士が支援するものである。その診断結果は「サイバー法人台帳ROBINS」サイト（日本情報経済社会推進協会（英文名称：JIPDEC）が運営している。）へ掲載・公表することができ、診断情報を「サイバー法人台帳ROBINS」に掲載する企業は、基本規程コンプライアンスをクリアした企業といえ、取引先や求職者へ企業の健全性と将来性をアピールすることができるものとなっている。

2 契約期間等 第14条 (該当 ☐ 非該当 ☐)

	チェック項目	○×△	主な行政解釈等	備考
1	有期労働契約を締結する場合、契約期間の限度は守られているか？		●「労働基準法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」 (平15.10.23厚生労働省告示第356号) ●「特例の対象」 (平15年10月22日基発1022001号)	【契約期間の限度】 原則3年 高度専門職、満60歳 以上は5年
2	有期労働契約を締結する場合、契約更新の有無及び判断基準を明示しているか？		●「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第1条 (厚生労働省告示第357号 (平15.10.22) 改正厚生労働省告示第12号 (平20.1.23)) (平15年10月22日基発1022001号、平20年1月23日基発0123005号)	
3	一定の者について雇止めをしようにする場合には、少なくとも契約満了日の30日前までに予告をしているか？		●「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第2条 (厚生労働省告示第357号 (平15.10.22) 改正厚生労働省告示第12号 (平20.1.23)) (平15年10月22日基発1022001号、平20年1月23日基発0123005号)	【一定の者】 3回以上契約を更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者
4	労働者が契約更新をしない理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しているか？		●「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第3条 (厚生労働省告示第357号 (平15.10.22) 改正厚生労働省告示第12号 (平20.1.23)) (平15年10月22日基発1022001号、平20年1月23日基発0123005号)	

☒ 確認帳簿書類

☐ 労働条件通知書 (労働契約書)

ROBINS 株式会社ロボティクス・イノベーションズ

一般財団法人日本情報経済社会推進協会

お問い合わせ | 新商品案内 | 公開ニュース

ホームページへようこそ！

目次表示

> 更新履歴

項目名称	内容
事業名称(日本語)	一般財団法人日本情報経済社会推進協会
事業名称(英語)(本拠)	JIPDEC
事業名称(よみがな)	いっばんざいたんばうじんかんじょうはくかいしんがいきんきょかひ
主たる事業所の所在地	東京都港区六本木一丁目9番9号六本木ファーストビル内
主たる事業所の所在地(英字)	Roppongi First Building 9-9 Roppongi 1-Chome Minato-ku Tokyo 106-0032 JAPAN
登記上の所在地	東京都港区六本木一丁目9番9号六本木ファーストビル内
主たる事業所の代表電話番号(英字)	03-5880-7551
事業を代表するWebサイト(英字)	http://www.jipdec.or.jp/
事業者情報(RURL固定)	https://robins.jipdec.or.jp/07420113855061

3. 社会保険労務士の関わり

— 164 —

務士会によるセミナーなどを通じて企業への労働CSRの取り組みの手助けをすることができる旨の
アピールと情報発信が必要となるが、まずは個々の社会保険労務士への労働CSRの研修等により、
労働CSRとその取り組みの必要性の理解を進めることが肝要と考える。

社労士総研 研究プロジェクト報告書

社会保険労務士とCSR

発行年月日 平成29年11月1日発行

編集・発行 社会保険労務士総合研究機構

〒103-8346 東京都中央区日本橋本石町 3-2-12

社会保険労務士会館

TEL : 03-6225-4870 FAX : 03-6225-4871