

『社会保険労務士とCSR』 研究プロジェクト (その2)

研究代表者
立命館大学法学部・特別招聘教授
吾郷 眞一



先月号に引き続き、平成27年度社労士総研研究プロジェクト『社会保険労務士とCSR』研究プロジェクト」研究代表者である立命館大学法学部・特別招聘教授の吾郷眞一氏のレポートを掲載いたします。

労働CSRの源

1. 国際労働法

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ではありませんが、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の源（参照基準）としての意味を持ちます。それらの文書の全部または一部が、労働CSRの源です。国際労働法というものはおおむねILO条約とILO勧告であると言っても間違いではありませんが、個別国家間に結ばれる労働問題に関する条約（たとえば日比経済連携協定のような二国間条約）や地域的な条約で労働基準を定めているものも、国際労働法の中に入れて考えることができます。また、ILOが設定する、各種の行動準則も労働CSRの源ということができます。

注意しなくてはならないのは、批准されたILO条約は、（特に日本では）実定法としての労働法規になるということです。つまり、それはCSRの領域を超えて、法の領域に入っていることを意味します。その限りにおいて、ILO勧告とか、批准されていない条約などが、形式的には労働CSRの源であるとも考えることもできます。しかし、批准された条約であっても、それが完全に実施されているかど

うかというのは別問題なので、企業が労働CSR基準を取り込む際には、批准された条約にも注意をしなければいけないのであって、実際、多くの企業のCSR宣言中には批准されたILO条約が多く引用されています。

2. 国際CSR文書

(1) OECDが1976年に採択した多国籍企業ガイドラインは、その目標として、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、及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、とされていますが、そのうち人権と雇用・労使関係の項目は労働CSRの源であると言って差し支えありません。

(2) 1977年に、ILO理事会の宣言という形で採択された「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」というものがあります。場がILOであるだけに、内容的にはすべてが労働CSRの源です。もっとも、最近では、内容がほとんどOECDのそれに内包されるようになって、手続規定も十分ではなかったこともあり、若干影が薄くはなっています。

(3) 近年、重要性を増してきているのが国連「企業と人権指導原則」です。これは国連人権委員会が1998年に作業を開始し、途中頓挫しましたが2005年に別の形で復活した、多国籍企業による人権侵害を防ごうとする試みです。2008年には「保護、尊重及び救済」(Protect, Respect and Remedy) 枠組みが提案され、2011年3月に国連指導原則が、国連人権理事会の決議として採択されました。毎年12月にジュネーブでマルチステークホルダー会議が主催されてきており、2014年には2,000人も参加者が記録されています。なお、昨年来、国連人権理事会の下で「ビジネスと人権条約」が起草されようとしています。おそらく草案起草に長時間を要するであろうし、仮にできたとしても経済社会理事会、あるいは総会で採択されないということも考えられるので、現時点では考慮する必要はありません。しかし、仮にこれが成立したとすれば、その中の労働関連条項は労働CSRの源になることに疑いはありません。

(4) 注目すべきものとして、国際産別組織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（たとえばルノーと国際金属労連（IMF）、イケア

と国際建設林産労連（IFBWW）、カルフルとユニオンネットワークインターナショナル（UNI）など）があります。既に30件を超える国際枠組み協約が締結されているようです。これらは、内容的には紳士協定的であるとはいえ、正式な合意文書であることに間違いはなく、協約で定められている各種の労働基本権及びその他の労働基準（公正賃金、労働時間、訓練、安全衛生など）が守られていないとされた場合や、協約の解釈をめぐる紛争が生じた場合には、共同でその解決を図り当事者に勧告を行うとされています。枠組み協約を、世界の多くの多国籍企業に広げることができれば、労働協約を通じて世界的な労働CSRの確立を行うことができます。

（5）ISO26000

国際標準化機構（ISO）が社会基準を取り込んだ国際標準（ISO26000）を策定しました。この標準がもつ（国際）法的性質には、実は説明が難しいところがあります。しかし、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ため、内容の正統性については、単なる民間機構によって作成された文書以上のものがあります。しかも、ISOの過去の実績に鑑みると、標準自体が実際の行動規範になる可能性は否定できません。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2つが労働CSRの源になり得ます。

おわりに

CSRはあくまでも企業による自発的な行動宣言であり、各種の労働CSRの淵源は、各企業が取り込むべき（世界）標準を例示しているにすぎず、一部それ自体として規範に近いものとなっているものを除けば、すべて任意です。さらに、400を超えるILO条約とILO勧告のことを考えてみればわかりますが、それらすべての規定事項が、ある特定の企業の労働CSRになるとは考えられません。たとえば、自動車を生産する企業にとって、ILO海事条約の内容を取り込んでみても仕方ありません。とすれば、どの労働CSR源を取り込んでいくかということは、これまた各企業の選択に委ねられているということになります。しかし、どの基準を取り込むべきかについては、企業の全く自由裁量なので

しょうか。基本的人権のカテゴリーに入る基準は間違いなく、いずれの企業にとっても必須事項となることはわかりますが、それ以外のものについては、判断が難しいと思われます。ISO26000やOECDガイドライン、あるいはまた国連指導原則は、おおむね抽象的な形で一定の方向性を示していますが、何をどこまでやらなくてはいけないかということについては、明快とは言えません。それぞれの企業（組織）が、自由に自らそれを決めて、この文書の個々の部分を労働CSRとして導入しよう、というようなことになるとすると、CSRはあまり実質的な意味のないものになってしまうでしょう。国連指導原則の中で随所に述べられているように、企業は人権基準や労働基準を取り込む際に、専門家のアドバイスを受けるべきである、ということになります。まさに、本研究プロジェクトが目指すものの一つが、専門家として企業に助言する場合、どの労働CSR源から、どの部分を、どのような形で当該企業に推奨するのか、ということをはっきりとすることであると言えます。そのための、労働CSRの特定、各種労働CSR源から、当該産業に見合った適切な基準の抽出、推奨の程度、などについてのガイドラインを策定することが求められていると思われます。専門家はさらに次のような困難な質問にも解答できなくてはならないでしょう。中国で設立された会社において、ILO87号条約の適用をCSRとして取り込むことが可能か、もっと一般的に言えば、国内法令と国際基準が違う場合、どちらに焦点を合わせなくてはならないのか、という問題などへの解答は、それほど簡単ではないと思われます。

その意味で、社労士の任務は重要です。実定労働法の勉強と同様に、労働CSR文書の勉強も必要になってくるでしょう。本研究プロジェクトの成果として、何をどこまで社労士業務の中に取り込むことができるか、ということが明らかになれば、プロジェクトは成功したということができると思います。

Profile 吾郷 眞一

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