

『社会保険労務士とCSR』 研究プロジェクト (その1)

研究代表者
立命館大学法学部・特別招聘教授
吾郷 眞一



平成27年度社労士総研研究プロジェクトとして『社会保険労務士とCSR』研究プロジェクトが、現在進められておりますが、同プロジェクトの研究代表者として研究を先導していただいている立命館大学法学部・特別招聘教授の吾郷眞一氏からのレポートを掲載します。

はじめに

今年度に入ってから、社労士とCSR（企業の社会的責任）の関係を研究するプロジェクトが社労士総研の下に立ち上がり、11人の委員* からの研究会がすでに5回会合しました。さらに来年にかけて研究を継続し、政策提言を含む研究成果を出そうとしています。

CSRとは何でしょうか。CSRと社労士は、どのように関係しているのでしょうか。この研究会は、CSRが何であり、どのようにして社労士の活動に結びついていくのか、またいくべきなのか、ということを知りたいとします。CSRという言葉は、比較的新しいものですが、それでも日本ではすでに10年以上にわたって広まりを見せており、責任ある企業活動には欠かせないものとなってきています。健全な企業活動を支援することを旨とする社労士の業務にとって、CSRは十分に注意しなくて

* 参加者一覧

学識経験者：吾郷眞一（研究代表）・立命館大学法学部特別招聘教授、大西祥世・立命館大学法学部教授、香川孝三・大阪女学院大学国際・英語学部教授、佐藤安信・東京大学大学院総合文化研究科教授
労働関係委員：熊谷謙一・国際労働財団アドバイザー、斗内利夫・UAセンセン政策・労働条件局長
企業関係委員：鈴木俊男・日本産業訓練協会会長、鈴木均・国際社会経済研究所代表取締役社長
社会保険労務士：小野佳彦・社会保険労務士小野佳彦事務所、後藤昭文・後藤労務管理事務所、松崎直彦・松崎社会保険労務士事務所

はいけないことなのではないか、というのがこのプロジェクトの出発点でした。

私は、国際法の研究者として、若いころから、国際組織の決議などの法的拘束力がないと言われる法的文書の意味を勉強してきましたが、近年このCSRという「法ではないが法のように機能するもの」に興味を持ち、多くの論文を書いて来ています。その過程で、労働に特化したCSR（いわゆる労働CSR）の重要性に気づき、また、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、社労士の仕事への関係が浮かび上がってきました。責任ある企業活動をサポートする社労士にとって、労働基準法に代表される実定労働法だけではなく、労働CSR推進もその仕事の中に入ってくるのではないのでしょうか。

幸い、連合会会長や最高顧問のご賛同を得て、研究会を組織することができ、しかも学者だけではなく、労働界と産業界の方々にも委員にいただき、説得力がある研究成果を出せるのではないかと期待しています。

研究目的と方向性

一言で言って、法に準ずる役割を果たすCSR、特に労働に特化した労働CSRが、何であるかを特定し、社労士の活動のどの部分に、どのようにかわってくるかを見極めるのが、本研究の目的です。したがって、まず初めに、労働CSRが何であるかを整理する必要があります。CSRという言葉自体、多義的なところもあり、人によって使い方が違っていたりするので、一義的な了解事項を提示してからでなくては、作業は始められません。それ自体が研究の最終目的ではありませんが、労働CSRが何であるかが特定化できたところで、目的の半分くらいは実質的に達成したということもでき、この作業は重要です。

次に、社労士の業務を整理し、その助言業務の中に取り込むことの可能性を探ります。研究組織に3名の社労士に入っているのは、特にこのあたりで重要な働きをしていただけるものと考えております。労働界からの委員は、労働組合として労働CSRにどのように向き合い、労働CSRを実践していているかをお示しいただきます。経営側委

員には、経営者・使用者の観点から労働CSRを、どのようにとらえているか、また、どのような企業がどのように実践しておられるかを、教示していただきます。学者委員は、それぞれ憲法学、労働法学、国際法学の観点から、労働CSRの特質や、機能について掘り下げていただこうと思っています。

それらの論点を総合した形で、最後に「労働CSRと社会保険労務士」という課題への（とりあえずの）解答を得たいと考えています。その中に「CSRの実践における社労士への役割と期待」というような政策提言も入れることができたら、なおさら良いとも考えております。

予定される研究内容

すでに5回の研究会を終え、私の総論的な基調報告のあと、経営側、労働側の委員からご報告をいただいておりますが、毎回、時間が足りないほど議論がなされ、引き続き各分野の委員からの報告と審議が終わるまでには、まだ相当な時間が要されると思われる。ここでは、そのすべてをご紹介するわけにはいきませんが、研究内容を大雑把に知っていただくことを目的に、以下4回に分けて（私を含め）4人の執筆者に、それぞれの見地からの研究内容を紹介します。

まず初めに、(本稿の後半部分から、次号にかけて)労働CSRとは、どのようなものかという原論を展開し、そのあと、それぞれ経営、労働、社労士からの視点による議論が続き、学者委員によるまとめ(別誌)となる予定です。もっとも、私自身、研究の目的はわかっている、着地点がどこにあるか、どのような具体的な提言が出てくるかは予測がつかない部分があります。毎回のように、私自身が委員会の中で新しい知見を得ています。それほどまでに、CSRという言葉は取り扱いにくいのです。最終的な研究成果は、本誌上では扱いきれませんが、別の形で発表していくつもりですが、ここでは、その過程を、臨場感を持って追っていただけるように、現在進行形の形で、いわばさわりを垣間見ていただくことを目的としています。

労働CSRとはいったい何でしょうか

CSRは、その文字が示すとおり、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であるということが出来ます。古くは近江商人の営業理念や、明治時代の財閥の家訓に、同じ発想を見いだすことも出来ますが、企業活動がグローバル化した今日、「経営への戒め」だけではすまない状況になっています。そこには世界的な市民社会への説明責任の遂行という構図が生まれて来ていて、市民社会対企業の双務的な関係が暗黙のうちに樹立されているようにも見えて来ます。極端に言えば、市民社会が提起した要望(「権利主張」)への回答としてのCSR実践(「義務履行」)であるという、法的なフィクションを構想することもできるのです。

CSRが現れる形としては、OECDガイドラインなどのいわゆる国際機構の決議などの国際法文書もありますが、最も根元的なものは、企業が独自に掲げる所信表明(宣言)です。そして、そこではいわゆる企業統治ないしはコンプライアンスというものの中核的な要素の一つにはなりますが、プラスアルファ的に存在する何ものかがあって、初めてCSRは完成します。基本は、企業の自発的意思表明ではありますが、各種の合意文書(たとえば、後の号で取り上げられる労使間の枠組協約)、国際機構の勧告、ISO標準、等もあり得ます。

それでは、その一般的に言われるCSRの中にある労働CSRとは何でしょうか。

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と言っていいでしょう。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はできません。そこで、多くの国際(法)的文書(international {legal} instruments)が、労働CSRの内容を提示し、利用を働き掛けることになります。次号では、そういった「目に見える」労働CSRを少し整理してみたいと思います。

(次号に続く)

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。