

国際労働機関 (ILO) 駐日事務所 上岡駐日代表と対談 ～未来志向の協力関係構築に向けて～



全国社会保険労務士会連合会
会長 大西 健造

国際労働機関駐日事務所
駐日代表 上岡 恵子

全国社会保険労務士会連合会（以下、「連合会」という。）大西健造会長は4月23日、国際労働機関（以下、「ILO」という。）駐日事務所上岡恵子駐日代表と連合会で対談した。

連合会とILOは、これまでも平成20年6月に京都で開催された「社会保険労務士制度創設40周年記念国際シンポジウム」におけるパネルディスカッションにおいて当時のILO事務局次長である、カリ・タピオラ氏にご登壇いただいたほか、昨年6月にインドネシア共和国（以下、「インドネシア」という。）のジャカルタで開催された「雇用社会保障制度に関する技術ワークショップ」においても、連合会から講師を派遣。さらに昨年12月にはILO駐日事務所内で大西会長、大槻哲也最高顧問と上岡駐日代

表との会談がなされるなど、緊密な連携体制の構築を進めてきた。

このたびの対談は、ILOの取組みに対して理解を深めるとともに、ディーセント・ワークや労働CSR（Corporate Social Responsibility=企業の社会的責任）に関する取組みを中小企業にも促すために、社労士としてどのような関与をすべきか等について、意見交換を図ることを目的に行われた。両氏の対談は、連合会の国際化事業における社労士制度の世界に向けた発信や、経営労務診断サービスによる企業の意識変革、学校教育の意義などにも及び、ディーセント・ワークや労働CSRに関する取組みの普及に向けて、両組織間の連携をさらに深めていくことで一致した。

社労士によるさらなる ディーセント・ワークの推進に大きな期待 ILOとの連携強化による制度発展に向けて

上岡 「ディーセント・ワーク」は、日本では「働きがいのある人間らしい仕事」と意識されています。働きがいや人間らしさというと、あまりに概念的ですが、ILOが提唱するディーセント・ワークには4つの柱があり、非常にはっきりしています。

まず第1は雇用の創出です。世界中のほとんどの人は働くことで収入を得て生活し、働くことで人としての尊厳を保っています。ところが、世界には失業している人が2億人以上、また仕事があっても1日2ドル以下の収入で貧しい生活を強いられている人が10億人以上いるといわれています。ただ雇を増やすだけでなく、質と量の双方を備えた雇を創出していく。そのことが人としての生活と尊厳を守るうえで、とても重要だと考えています。

第2は社会的保護の拡充です。これは社会保険、労災保険のような社会保障のしくみを世界に広げていくことを目指すものですが、世界の人口の8割近くが十分な社会的保護を受けられていない状況にあります。ケガや病気をしても安心のできる、あるいは安心して老後を迎えられる、そんな仕事と職場を確保することが、ひいては生産性の向上にもつながっていくのだらうと思います。

第3は働く人の権利を守ることです。女性や障害のある方などが差別されない職場をつくらなければなりません。また、労働組合をつくって団体交渉をする権利も守らなければなりません。世界に広がる児童労働や強制労働の撲滅も重要な課題です。

第4が社会対話の促進です。これはILOが特に重視している要素で、職場の課題や紛争を平和的に解決できるよう政労使の話し合いを進めるとともに、個々の労使間でも風通しの良い対話ができる職場を目指しています。ILOでは、この4つの柱がそろったものをディーセント・ワークとして推進しています。社労士の皆さまにおいては、すでに多くの方がこうした4つの柱に基づくディーセント・ワークの推進に大きな役割を果たされており、これからもさらに取組みを強化していただきたいと思います。

大西 ディーセント・ワークの推進は、社労士制度

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」とも方向性が重なっており、私たち本来の業務に密接にかかわってくるものです。その意味では、上岡代表が指摘されたように、すでに多くの社労士が日ごろから企業の労務管理にかかわるなかで、まさにディーセント・ワークの推進に貢献しており、私たちの業務の中でもかなりのウエイトを占めていると認識しています。せっかく日本にはこのような業務を託されている国家資格があるわけですから、ディーセント・ワークをさらに普及させていくためにも、社労士とILOはもっと緊密に連携を取らせていただくことが重要ではないでしょうか。

上岡 それはもう、ぜひお願いしたいですね。今年6月に開催されるILOの年次総会の議題の一つは、「中小企業とディーセントで生産的な雇の創出」が討議のテーマになるのですが、やはり中小企業は労務管理や労使の対話など、大企業に比べるとディーセント・ワークにつながる取組みが弱い面があります。そんな世界中の中小企業にどのような支援が

国際労働機関 (ILO) の概要と ILO駐日事務所の活動

●ILO (International Labour Organization)

1919年設立。労働条件の改善を通じて、社会正義を基礎とする世界の恒久平和の確立に寄与することや完全雇用、労使協調、社会保障等の推進を目的とし、政労使の三者で構成される国際機関。本部はスイスのジュネーブ。

世界のすべての人にディーセント・ワークを実現するため、国際労働基準の設定・監視、雇用機会の増進や基本的人権を確保するための国際的な政策・計画の策定、技術協力、教育・調査など多岐にわたる活動を展開する。

●ILO駐日事務所

日本は、ILOが誕生した1919年からの原加盟国で、ILO通常予算に対する拠出はアメリカに次ぐ第2位。1924年に業務を開始した駐日事務所(旧東京支局)は、ILO事務局長直轄事務所として、ILOを広く国民に普及するため、活動を展開している。

主な活動として、ディーセント・ワークを日本で広く普及させるためのフォーラム、セミナー、講演会等の開催、講師派遣等のほか、ILO技術協力の推進、日本の労働情報の収集などを実施している。



必要かを考えるとき、日本の社労士制度はまさに世界の好事例として、他国においても社会の重要な機能を担うと確信しています。

また、社会的保護（社会保障）のシステムはどの国も運用が複雑で、中小企業が経営をしながら自らその手続や従業員の管理などを行うのは難しいのが現状だと思います。そもそもシステム自体が整備されていない国もたくさんあります。ILOは長年、社会的保護システムの構築を世界中の国々に訴えているのですが、いざシステムを導入しても、それを実際に実行できる人材がいなければうまくはいきません。その意味では、システムと同時に日本の社労士制度のようなしくみをパッケージで導入し、現地の人材育成もあわせて行いながら進めていくことが望ましいのではないかと考えています。

大西 そうですね。私ども連合会としても、これまで社労士制度推進活動の一つとして国際化には重点を置いており、いろいろな国に協力させていただいています。たとえばインドネシアでは社会保険制度を普及させるということで、昨年1月に新しい医療保険制度が始まり、また今年7月には新たに年金制度や労災保険制度、さらに死亡保障や老齢保障制度も始まります。ただ、法律は改正したものの普及が課題となっており、特に年金制度の適用や保険料等の徴収については、円滑かつ確実な実施方法の確立と実施体制の構築が急務となっているようです。

そのインドネシアからは、社会保険制度の普及や

円滑な運用のサポートシステムとして、日本の社労士制度の有用性が高く評価されています。私どもにはかねてより制度の導入に向けた支援の要請があり、労働社会保険制度の専門家として、同国における社会保険制度の適用拡大や社労士制度の導入に向けてさまざまな協力をさせていただいております。

上岡 これでインドネシアがパイロットケースとして成功すれば、次はたとえばマレーシア、シンガポールというように、さらに裾野が広がっていくことも考えられますね。

大西 インドネシアでは、法律の整備は進んだものの、その普及にはかなり気を遣われているようでした。私どもは50年近く前から、このような制度の導入を経験してきましたから、普及や円滑な運用には蓄積された知見やノウハウがあります。もちろん日本とインドネシアではさまざまな状況のギャップがありますが、インドネシアが求めているのもまさにそこで、基本は同じです。その点は担当者と丁寧に意見交換させていただきながら、進めています。

また、これから社会保険制度が普及し、ある程度の期間が経てば、日本で実施しているような労務管理が必要になってくると思います。労務管理というのは企業の短期的な収益にはつながりませんが、長期的に見れば人材の育成にもつながり、企業にとって大変な財産となります。日本とインドネシアでは法制度も宗教や文化も違いますが、どの国の経営者も労働者も同じ人間ですから、労務管理の基本が人の心の通じ合いであることに変わりはありません。公平・公正な環境をつくり、いかに働きがいのある職場にしていくかが労務管理の最も大切なことであり、それはどんな国であっても、これまでの経験を活かすことができるのではないかと考えています。

上岡 すばらしいですね。これこそ「クール・ジャパン」ではないでしょうか。社労士制度を世界に発信し、広めていくことができれば、ディーセント・ワークの推進にも大きく貢献されると思います。

やはり、コンピュータやロボットが発達してもそれをデザインしたり、オペレートしたり、メンテナンスするのは人ですから、人材は企業にとって最も重要な財産です。企業にはそうした考えを経営理念としてもっていただくことが大切ですし、労働者にとっても自分が組織で重視されていると思えば、モ

チベーションにつながります。これは世界共通のことだろうと思います。

大西 そうですね。いい人材がいなければ企業は成長できません。また、給料を高くすればいい人材を確保できるわけではありませんから、時間はかかりますが、自社の事業にあう人材を育てていくしかないと思います。それには仕事へのやりがいや労働者のモチベーションを上げていく労務管理が必要ですし、人材を大切にする労務管理はまさにディーセント・ワークの基本になるものと考えています。

グローバル企業に求められる社会的責任 企業の意識を変えていく取組みが重要に

上岡 ILOでは1977年に政労使の代表が集まり、「多国籍企業宣言」を出しました。これはグローバルに多国間で事業を展開している企業に対し、利益を最優先とするのではなく、社会的責任のある組織として現地の環境や社会に配慮し、その国の発展に寄与するような企業活動を自発的に求めるもので、まさにCSRの内容そのものです。

ILOとしては、CSRは企業の一部門が取り組むような性格のものではなく、経営戦略に組み込まれた経営理念そのものであって、企業の法令遵守を超えたものと定義しています。ILOでは特に労働分野でのCSR（労働CSR）の活動を重視しています。

大西 このように企業の法令遵守が問われている時代において、私どもとしてはさらにそれを超えた労働CSRにも取り組んでいく必要があると考え、昨年準備を進め、今年度、社労士総研に研究プロジェクトを立ち上げました。プロジェクトでは、労働に特化したCSRはどのようなものを整理するとともに、社労士業務との関連や企業が労働CSRを実践するためのサポートの方法について検討し、社労士が労働CSRについて助言や一定の認証を行う意義や課題を明らかにすることを目的としています。会員全員とはいきませんが、最終的に社会的に認められるような専門集団をつくり、労働CSRに貢献することができればと考えています。

上岡 法令を超えた自発的な活動であるとはいえ、実際にCSRを企業活動に組み込んでいくのは大変なことです。また、近年のトレンドとしては、アニュアルレポートに財務諸表などだけでなく、環境への

配慮といったCSRの要素や労務管理の状況などの情報開示も求められていくと思います。その意味では、労働CSRの確立に向けて社労士のような専門家のサポートが大変重要になってきます。

大西 労働CSRのような理念を一時的なものではなく、企業の経営理念として確立していくためには、企業の意識を変えていくような働きかけが重要だと思います。連合会では、昨年11月から社労士が企業に対して労務監査的な診断を行う「経営労務診断サービス」を始めました。これは企業の法令遵守はもちろんですが、それ以上にたとえば従業員の平均勤続年数とか、女性管理職の割合といったことを、外部の社労士が確認し、その結果をサイバー法人台帳ROBINSというWebサイトに公開するものです。社労士が確認する段階で、不適切な状況にある項目があれば改善を促しますので、企業としてはコンプライアンスの意識が高まりますし、さらに取組みの進んでいる企業は、その強みを社会にアピールすることにもつながります。こうしたサービスが広がれば、



Profile

上岡 恵子 (かみおか けいこ)

国際労働機関(ILO) 駐日事務所駐日代表

米国ノースカロライナ州立大学にて会計学学士号取得。
NPO、外資系銀行東京支店、米国公認会計士事務所ニューヨーク事務所を経て、1989年より国連開発計画 (UNDP) に入り、経営管理・財務関連部門のポストを歴任。1998年ILO本部入局。財務会計部長、内部監査監督室室長、ILOアジア太平洋総局次長 (管理運営担当) を経て、2012年4月より現職。



企業も日ごろから労務管理を意識するようになりますし、いずれは信頼できる取引先を選ぶときなどの判断材料としても活用いただけると思います。

上岡 すばらしい取組みですね。いずれはそれが強制的というか、社会の要請として企業が情報開示しなければならない時代になっていくと思います。

大西 私どもも、そのように企業の意識を変えていきたいと思っています。まだ取組みは緒についたばかりですが、法律以上の項目を少しずつ増やしながらか、徐々に広げていければと考えています。

労働者の権利や人権に関する 教育の一層の推進を 大いに期待される社労士の社会貢献事業

上岡 社労士の方は、学校において労働者の権利や社会保障などの教育にも携わっているそうですね。これは本当に素晴らしいことで、私どもも以前から同じようなことを提唱させていただいていました。世界では児童労働や強制労働といった慣行が依然としてなくなりませんし、労働基準法や最低限必要な人権の知識を小学、中学といった早い段階から学校で教えていくべきだと思います。

大西 そのとおりだと思います。学校現場ではそうした教育を行っていませんから、社会貢献事業として実施させていただいています。各都道府県会が中心となって取り組んでいますが、オファーが増えて対応しきれないところもあります。経費も自己負担で行っておりますので財政的に厳しいところもあるのですが、高く評価していただいておりますので、

これからもさらに進めていきたいと考えています。

上岡 以前、労働者の会合に呼ばれたときに、過労死寸前まで追い込まれた人や家族を過労死で亡くされた人の話を伺ったのですが、なぜそこまで追い込まれる前に会社を辞めなかったのか、他に選択肢はなかったのかと率直に思いました。さらに事情を聴くと、労働者としての権利を知らない、苦しい状況をどこに訴えていいかわからない、そのような人が多いことがわかりました。もし彼らが労働者としての基本的な知識を身につけてさえいれば、別の解答を探すこともできたのではないかと思うと、過労死などの悲惨な事例を未然に防ぐうえで、こうした教育の推進は極めて重要なことだと感じています。

大西 上岡代表の指摘はまさにそのとおりで、職場などで何か困ったときにどうすればいいのかわからない、それは教わっていないからです。そういうときのために社労士がいることだけでも知っていただくと、助けられる場合があります。

昨年度の連合会の無料電話相談には2,219件もの相談がありました。また各都道府県会にも相談窓口があり、かなりの相談をいただいています。こうした電話のなかには、もっと早く相談してくれればよかったのという事例もたくさんあります。

上岡 こうした問題は学校教育だけではなく、保護者や労働者、経営者の方たちに対しても周知をしていただきたいですね。

大西 私どもが行っている学校教育では、学生だけではなく保護者を呼んで一緒に行っている場合もあります。先生を集めて実施することもあります。

また、経営者に対してもいろいろなセミナーを実施しています。基本的には職種別やテーマを絞って開催するのですが、最近では経営者が意図せずに「ブラック企業」とされてしまうようなケースがありますので、そうしたテーマで行うセミナーはかなり関心が高いですね。

一方で、他国の企業の経営者に対する取組みも進めています。去る4月10日には在日韓国企業を対象とした「第1回企業実務支援講座」が開催され、韓国大使館の依頼により私どもが講師として招かれました。これは在日韓国企業の日本国内での企業活動支援を目的として行われたもので、40社ほどの企業が集まり、日本の労働事情や労務管理などについて講義をさせていただきました。講義終了後には個別の相談コーナーを設置したのですが、複数の企業担当者から熱心な質問が寄せられました。連合会では、これまでも韓国の公認労務士会と交流関係を築いてきましたが、韓国企業においても労務管理の側面で企業経営を支援する専門家の必要性を強く感じました。

上岡 本当にそうだと思います。最終的には企業の経営者がすべての責任を負わなければならないとしても、特に中小企業の場合はキャパシティがそれほどありませんから、労務管理といった一つの側面を任せられるような専門家がいれば、企業は本来の活動にエネルギーを注ぐことができます。

大西 そのためには、社労士が経営者に信頼されることが最も大切です。ただ、企業から顧問料をいただいているなかで、経営者側に立ちすぎるとトラブルのもとになります。労使に公正、公平な立場であることは絶対に忘れてはいけないことです。そのことを経営者にもご理解いただいたうえで、信頼関係を築いていく。それが大事なことだと思います。

ILOとのさらなる連携強化に向けて 社労士制度のコンセプトノートを ILOに提案

上岡 社会で重要な役割を担っている社労士の皆さまの役に立てることが少しでもあれば、ぜひ協力をさせていただきたいと思っています。また、ディーセント・ワークを日本で広めていくためにILOで実施しているセミナーなどでは、ぜひ一緒に取り組んでいただきたいですね。

さらにもう少し大きなレベルで、社労士制度は日本以外にも韓国やインドネシアなどで広まりつつあると伺いましたが、そこだけにとどめておくのは非常にもったいないことだと感じています。今後は、連合会からいただいた英文の社労士制度紹介の資料(コンセプトノート)をILOの本部に投げかけ、日本だけでなく地域事務所や本部とシステムチックに連携できないか模索していくつもりです。

あるいは、コンセプトノートをもとに社労士制度を日本の好事例として、他のILO加盟国で興味のある国にトライしていただくようなことも可能かもしれませんし、もう少し大きな視野で連携できると考えています。

大西 ありがとうございます。私どもとしても、社労士業務の延長線上がディーセント・ワークだと思っていますし、労働CSRについてもこれからどのようなかかわりができるのか、検討を進めていきたいと考えています。このたび上岡代表とこのようなかたちで対談をすることができ、さらにその意識を強くしたところですので、これから取り組んでいく労働支援サービスでも、いろいろな方々から協力をお願いすることになりますが、ILOの皆さまにも力をお借りしたいと思っています。また、コンセプトノートについても、上岡代表に取り上げていただくことができましたので、非常に大きな力になります。

上岡 これから長いお付き合いをさせていただくことになると思います。これを機に今後ともよろしくお願いいたします。

