

# 企業の社会的責任と法

——多様性（ダイバーシティ）を重視した働き方を中心に——

河野尚子

## 論要旨

企業の社会的責任（CSR）の中で労働法規範は中心的な位置づけではなかったが、近年では、CSRが企業の持続的成長に寄与するものとして捉えられ、労働CSRの取組みが注目されつつある。わが国における労働CSRは、法令遵守を重視する傾向にあったが、最近では、多様な人材の活躍に着目し、多様性（ダイバーシティ）を重視した働き方を推進するよう、法令遵守に加え、企業の自主的で柔軟な取組みを促す手法として寄与する側面もある。こうした多様性を重視した働き方を推進する動きは、労働法領域における法的課題においてもみられる。労働CSRとして企業が如何なる取組みをすべきか、こうした取組みの実効性を高める法のアプローチとの関係性については、今後より一層具体的な検討が必要になる。本稿は、労働CSRの議論の展開を分析した上で、労働法とCSRの関係性を踏まえ、企業の柔軟な取組みを促すガイドラインの提示や情報公開の要請等、多様性を重視した働き方の推進のあり方について検討を行ったものである。

## 一. はじめに

これまで、企業の社会的責任（CSR）の中で労働法規範は中心的な位置づけではなかった。しかし近年では、CSRが企業の持続的成長に寄与するものとして捉えられ、労働CSRの取組みが注目されつつある<sup>①</sup>。わが国における労働CSRは、法令遵守を重視する傾向にあったが、最近では、すべての人々の労働に着目し、多様性を重視した働き方を推進するよう、企業の自主的な取組みを促す手法として寄与する側面も有

する。多様性を重視した働き方とは、多様な人材を活かす働き方を意味する。こうした働き方を推進することは、それぞれが能力を發揮し、経営成果に結び付くという点で、近年のダイバーシティ経営の議論と共通している<sup>2)</sup>。同様に、多様性(ダイバーシティ)を重視した働き方を推進する動きは、労働法領域における法的課題においてもみられる。もともと、労働CSRとして企業が如何なる取組みをすべきか、こうした取組みの実効性を高める法のアプローチとの関係性については、今後より一層具体的な検討が必要になるであろう。そこで、本稿では、これまでのCSRと労働との関係及びわが国における労働CSRの議論の展開を分析した上で、労働法とCSRの関係性を踏まえ、多様性を重視した働き方の推進のあり方について検討を行う。

## 二. CSRと労働をめぐる議論

### (一) 諸外国における労働CSR

労働に関するCSRについては、従来、欧米を中心に議論が展開されてきた<sup>3)</sup>。その中でも、とりわけアメリカにおいて、中核的労働基準の確保がCSRの事項として取り込まれた。中核的労働基準とは、一九九八年ILO宣言(「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」)において示された、四つの基準である。具体的には、①結社の自由・団結権、②強制労働の禁止、③児童労働の廃止、④雇用差別の禁止である。その後、CSRの指針となる代表的なものとなる、二〇〇〇年の国連のグローバルコンパクトにおいても、ILOと同様の四つの基準が掲げられた。また、二〇〇〇年に改訂されたOECD多国籍企業行動指針においても、「雇用及び労使関係」の項目が含まれ、労働組合や従業員の権利の尊重や建設的な交渉、児童労働廃止、強制労働撤廃、雇用における機会均等、従業員代表への労働協約作成のための便宜・情報提供、職業上の健康・安全確保、現地人の雇用及び訓練の提供、解雇を伴う事業体の閉鎖時の対応等が重要な課題として掲げられてきた。さらに、欧州でも、欧州委員会の二〇〇一年以降の「グリーン・ペーパー」において、CSRとは、「企業がその事業活動及びステークホルダーとの相互関係のなかに、社会的関心と環境的関心を自発的に取り入れていくこと」との合意が形成され、企業内の労働領域として、人的資源管理、労働安全・衛生、責任あるリストラ行動等と企業外の労働領域(多国籍企業やサプライチェーン<sup>4)</sup>における人権擁護等)とで分類している。こうした取組みが持続可能な社会への貢献に結び付くものとして、労働領域におけるCSRの取組みが重要な位置づけを占めるようになった。

これらに加え、民間による枠組みとして国際標準化機構 (ISO : International Organization for Standardization) から二〇一〇年一月一日に「ISO26000」(Social Responsibility) が発行され、社会的責任に対する手引きが示された。これは、組織の社会的責任のコンセプトと内容、実践の方策を示すことをねらいとし、企業ではなく組織を対象としているのが特徴である。<sup>5)</sup> その社会的責任の七つ中核主題の中に、「人権」や「労働慣行」が掲げられた。ILOの中核的労働基準は「人権」のカテゴリーに組み入れられており、「労働慣行」は、「雇用と雇用関係」、「労働条件と社会的保護」、「社会的対話」、「労働安全衛生」、「人材の育成と訓練」の五つの課題から成り立つ。また、中核主題の「コミュニティへの参加とコミュニティの開発」において、「雇用創出および技能開発」が掲げられている。なお、後述のとおり、日本では、二〇一二年三月二日に国内規格化されている(三(四)参照)。

## (二) 人権と労働CSR

前述のとおり、労働CSRにおいては、人権を中心とした事項が取り上げられるようになった。その背景として、これまで多国籍企業における発展途上国での人権侵害(強制労働や児童労働等の)問題をめぐって、国家法では限界があるという視点から、労働CSRの議論が展開されてきたという側面がある。<sup>6)</sup>

そこで、国連において、企業と人権の枠組みとして、二〇〇八年「保護、尊重、救済」企業活動と人権<sup>7)</sup>についての基本的な考え方<sup>8)</sup>(ラギー・フレームワーク)が策定され、二〇一二年には国連人権理事会において全会一致で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために<sup>9)</sup>が登場した。

この指導原則は、①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③実効的な救済へのアクセスの三つの枠組みから成り立ち、すべての国家とすべての企業(多国籍企業及びその他の企業を含む)に適用される。特に、企業が果たすべき責任の内容と範囲、その実践方法を明確にしたことが特徴とされている。<sup>7)</sup> そこで、企業が人権を尊重する責任を負うことの具体的な手段として、人権デュー・デリジェンスが掲げられた。これは、企業が国内法の遵守を確実なものとするだけでなく、人権侵害の発生を避けるという視点でリスク管理を行うプロセスのことを意味する。<sup>8)</sup> 具体的には、①企業における人権の方針の策定、②実際または潜在的な負の影響の特定・評価、③影響評価の結果を全社内部門及びプロセスに組入れ、適切な措置をとる、④実効性に関する追跡評価及び公表(情報提供)、⑤是正措置を行うものとされている。また、ここ

で述べられる企業が尊重すべき人権とは、国際的に認められた人権であり、世界人権宣言、国際人権規約、ILO中核的労働基準の三つで構成されている<sup>9)</sup>。具体的には、結社の自由、同一労働同一賃金の権利、団体交渉を組織し、参加する権利、仕事における平等の権利、非差別の権利、公正かつ適正な報酬への権利、奴隷労働及び強制労働の廃絶、安全な作業環境への権利、児童労働の廃絶、休息と余暇への権利、仕事への権利、家族生活への権利の他、生命、自由及び人安全への権利、思想、良心及び信教の自由、プライバシー権等が挙げられる<sup>10)</sup>。このような、指導原則で掲げられる企業の人権尊重責任は、CSRのあり方としての基準に大きな影響を及ぼすことになる。

### (三) 情報開示としての労働CSR

国際的な傾向として、企業の年次報告に財務情報の他に、非財務情報である社会的な情報についての開示義務が求められるようになってきている<sup>11)</sup>。すなわち、企業の社会的責任(CSR)に関する情報が開示され、その情報をもとに、投資家によって社会的責任投資(SRI: Socially Responsible Investment)がなされることを意味する<sup>12)</sup>。特に、欧州では、欧州委員会において非財務情報開示に関する指令を定め、各国政府が従業員五〇〇人以上の企業に対し、CSRに関わる情報開示を義務付けるようになった。また、非財務情報開示に関する国際基準として策定されるGRI(Global Reporting Initiative)は、持続的成長に関する報告のためのガイドラインである。これによると、経済、環境、社会のトリプルボトムラインの各分野で、報告に関する必須事項と推奨事項についての項目と指標が示されており、社会のカテゴリーに労働に関する項目がある。GRIの新たなガイドライン「GRIスタンダード」(二〇一六年)においても、「社会基準」の中にある「人権」や「労働」に関連する項目には、「労使関係」「労働安全衛生」「多様性と機会均等」「非差別」「結社の自由と団体交渉」「児童労働」「強制労働」等が含まれている。さらに、国連において二〇〇六年に公表された責任投資原則(PRI: Principles for Responsible Investment)に伴い、機関投資家の投資意思決定プロセスに受託者責任の範囲内でESG投資の視点を反映させべきとしたガイドラインが示されている。ESG投資とは、環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)に考慮して投資をすることを意味するが、開示された非財務情報を考慮するという点で社会的責任投資(SRI)と共通する。

(四) 持続可能な開発目標 (SDGs) とCSR

近年では、国連において、企業の社会的責任 (CSR) の観点からも重要な取組みとされる、「持続可能な開発のための2030アジェンダ (The 2030 Agenda for Sustainable)」(二〇一五年九月二十五日) が採択された。「2030アジェンダ」は、二〇〇一年に国連で策定されたミレニアム開発目標の後継として定められた二〇一六年から二〇三〇年までの国際的な目標である。このアジェンダは、「持続可能で強靱、そして誰一人取り残さない、経済、社会環境の統合的向上が実現された未来への先駆者を目指す」ことを指針のビジョンとし、一七の持続可能な開発目標 (SDGs) から構成されている。このうち、開発目標八において、「包摂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」ことが掲げられている。その内容の一つとして、二〇三〇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ディーセントワーク (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ことが挙げられる。このように、すべての人々のディーセントワークが持続可能な開発の鍵となることが示されており、企業の持続可能な開発に貢献する活動として取り込まれる傾向にある。このアジェンダを参考に、わが国でも、二〇一六年二月二日に「持続可能な開発目標 (SDGs) 実施指針」が示されている (三 (五))。

なお、ここで述べられている、ディーセント・ワーク (働きがいのある人間らしい仕事) とは、ILOが一九九九年から提唱している概念である。ILOは二〇〇八年に「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」を採択し、「雇用」(employment)、「社会的保護」(social protection)、「社会的対話」(social dialogue)、「労働における権利」(rights at work) という四つの構成要素からなるディーセントワークの保障を課題とした。この概念について、わが国では、厚生労働省は、「人々が働きながら生活している間に抱く願望、すなわち、(一) 働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること、(二) 労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること、(三) 家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などセーフティネットが確保され、自己の鍛錬もできること、(四) 公正な扱い、男女平等な扱いを受けること、といった願望が集大成されたものである」としている<sup>13)</sup>。

(五) 小括

労働CSRについては、従来、ILOの示した中核的労働基準の確保や多国籍企業における発展途上国での人権侵害の抑制という視点を中心

とした議論がなされてきた。特に、CSRの事項として、労働をめぐる人権を対象としてきたのが特徴である。また、CSRに関する情報開示を求めることにより、企業の積極的な取組みを促進する動きがみられた。こうしたCSRの取組みは、企業の持続的成長に大いに関連するものとして捉えられるようになってきている。こうして、労働CSRは、経済成長と雇用を結び付けた議論へと展開している。近年においても、CSRの取組みが企業の持続可能な開発をもたらすとの認識のもと、すべての人々の完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の促進を要請している。

### 三. 日本における労働CSR

#### (一) 労働CSRの議論の展開

わが国のCSRの議論は、多国籍企業の自主規制としてCSRが必要となるという欧米の議論よりも、むしろ、企業、消費者、投資家等の利害関係者を意識した経営戦略として、CSRの重要性が論じられることが多かった。<sup>14</sup>特に、CSRへの注目が高まった背景には、日本企業における不祥事の多発や環境意識の高まりがあったことが指摘されている。

こうした背景から、さらに発展して、労働者に対しても、責任ある行動を積極的に行う取組みを行う企業が、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なっていくことが有益と考えられるようになった。そこで、二〇〇四年厚生労働省「労働におけるCSRのあり方に関する研究会」中間報告書（以下、「二〇〇四年中間報告書」という。）は、従業員・求職者に対するCSRの取組みとして、以下の三点を掲げる。①「人」の能力発揮のための取組み（企業における人材育成、職業能力開発、職業生活と家庭生活との両立、女性・高齢者・障害者等の働く環境の整備、安心して働ける環境の整備）、②海外展開の進展に対応した取組み（現地従業員等に対する責任ある行動、サプライチェーンの事業所への考慮等）、③差別禁止やセクシュアルハラスメント等に関する人権への配慮である。同様に、学説においても、非正規従業員への処遇、女性労働者の男性労働者との実質的な均等取扱、障害者雇用、高齢者雇用、職業生活と家庭生活の調和の試み、適切な労働時間管理や労働者のメンタルヘルスへの配慮等の面での配慮がCSR向上に効果的であることが指摘されてきた。<sup>15</sup>

実際に、企業においては、CSRの問題として、高齢者・障害者雇用の促進や職場における安全衛生の確保といった公益的な色彩をもつもの

が多い事項を取り上げる傾向にあることが指摘されている。<sup>16</sup>ここで述べられる公益的性格は、当該事項の取り扱いが、労働関係の当事者に留まらずに、一般市民や社会全体などに影響を及ぼすという意味で用いられている。この立場によると、公益との関連性が強い事項として、今後CSRの取組みの対象とすることを検討すべきものとして、正社員と短時間勤務者の均等待遇の促進、女性管理職の登用促進、機会均等の確保、若年雇用の促進、職業能力開発の促進、外国人雇用の適正化の促進等が示されている。その後示された二〇〇八年三月厚生労働省「労働に関するCSR推進研究会」においても、労働分野において企業が取り組むべき課題は、労使関係、労働時間管理、労働安全衛生、均等待遇、両立支援、能力開発、高齢者・障害者雇用、人権・差別問題など多岐にわたっている。

## (二) 法令遵守としてのCSR

わが国の特徴は、法令遵守が、CSRの基本あるいは最低果たすべき義務という形で取り込まれてきたことである。<sup>17</sup>前掲「労働に関するCSR推進研究会」も、労働CSRに関する取組みとしては、強制力のある法的義務については企業内での法令遵守が当然の前提となるとする。そして、法令遵守を確実なものとするため、コンプライアンスに関わる組織体制や社内規範の制定・遵守など社内態勢の整備を行うことを提示している。実際に、二〇〇四年には公益通報者の保護及び国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図るための公益通報者保護法が制定される等、内部通報制度の体制を整備することが促されてきた。<sup>18</sup>また、前掲「労働に関するCSR推進研究会」は、法令を上回る部分について、具体的にどう取り組むかは、各企業が、これまでの取組状況や取組方針を踏まえつつ、従業員等のステークホルダーとの対話を重ねながら、それぞれの実態に即して自主的・主体的に定めるべきものとした。こうした取り組みは、四で後述するように、CSRに対する株主や市場のモニタリングとして、労働法の実現を促進する機能だけでなく、政策的にみて望ましい措置の促進機能を有しているものと評価されている。<sup>19</sup>ただし、労働CSRは現在のところ、安全衛生や障害者雇用など公的色彩の強い事項が主要であり、限界があることも指摘されている。

## (三) SRI／ESG投資としてのCSR

前述二(三)のとおり、CSRは、社会的責任投資(SRI: Socially Responsible Investment)を促す機能も有している。SRIは、社会、

環境、倫理等の点で、企業の社会的責任を果たしているかどうかを基準とする投資家行動であると解されている。<sup>20</sup> もっとも、わが国における SRI は、これまでその規模が小さく、実際の資産運用について考慮される状況はあまりなかった。しかし、ワーク・ライフ・バランスの推進や雇用の多様性確保といった事項に取り組み企業は CSR 情報の公開を通じて株主（SRI ポジティブ・スクリーニング）や一般市民、あるいは政府によって認知されることが企業の競争力強化につながるとすれば、ハードローによる規制よりもより効果的であり得ることも指摘されてきた。<sup>21</sup> 前掲二〇〇四年中間報告書においても、①企業の自主的な取組みを促進する施策として、情報開示項目の提示、企業による自主点検用チェック指標の作成、表彰や好事例の情報提供、②各種啓発・広報を通じた CSR / SRI のための施策、③国や地方自治体が業務の中で行う CSR / SRI への配慮として、公的年金等の SRI 運用、株主議決権の行使、調達における CSR の考慮等が掲げられてきた。なお、中小企業においては、労働を含め CSR に関する取組みが十分進んでいるとはいえないことから、かかる企業への配慮が必要であることも指摘されている。

また、前述二（三）のとおり、投資家に対しては、二〇〇六年に国連で公表された責任投資原則（PRI）がある。これによると、金融機関が、環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）に考慮して投資をする ESG 投資が、企業の社会的責任（CSR）を促進するための役割を担っている。特に、二〇一五年九月には、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が、国連責任投資原則（PRI）に署名し、資金運用に ESG の視点を反映させることも宣言しており、企業においては、より一層 CSR に対する取組みが求められている。例えば、女性活躍推進の事項に関しては、ESG 投資指数として、MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）が構築されているほか、機関投資家が ESG ファンド等を立ち上げ、組入銘柄に「なでしこ銘柄」を参考にする傾向にある。こうした ESG 投資の議論は、（四）で後述する「持続可能な開発目標（SDGs）」を達成するために、重要な役割を担うものとされている。

さらに、上場会社に対し、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を達成させるため、株主以外の重要なステークホルダーの一つとして、従業員を掲げ、適切な協働や ESG 問題への対応を要請する考え方も登場している。二〇一五年六月一日より東京証券取引所が公表した上場会社を対象とする「コーポレートガバナンス・コード」が導入された。このコードによると、基本原則二「株主以外のステークホルダーとの適切な協働」の中には、社会、環境問題等のサステナビリティをめぐる課題と女性の活用を含む社内多様性の確保、従業員の内部通報に係る適切な体制整備等の課題が定められている。

(四) JISZ26000 ヌコー

社会的責任として労働慣行に取組むことは、社会の正義、安定及び平和に必要な不可欠であるとして、公益的性格を広く捉える傾向にあるものもみられる。民間による社会的責任（SR：Social Responsibility）の手引きとして、国際標準化機構によって発行されたISO26000が二〇一二年にJISZ26000として国内規格化された。これによると、社会的責任として、取り組むべき七つの中核課題（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者問題、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展）が掲げられている。ここで述べられる労働慣行とは、労働者の採用及び昇進、懲戒及び苦情対応制度、労働者の異動及び配置転換、雇用の終了、訓練及び技能開発、健康、安全及び産業衛生、並びに労働条件（特に労働時間及び報酬）に影響を及ぼすあらゆる方針または慣行が含まれる。そして、労働慣行に関する課題は、①雇用及び雇用関係、②労働条件及び社会的保護、③社会的対話、④労働における安全衛生、⑤職場における人材育成及び訓練の五つの視点から具体的に示されている。特に、労働条件に関しては、法令順（遵）守やワーク・ライフ・バランスの達成を関連する行動として挙げている点はこれまでの労働CSRと共通する視点である。一方、ここで掲げられている労働条件の法令遵守は、これまでわが国において議論されてきた労働CSRの対象よりもやや広い範囲で、安全衛生や障害者雇用等の公益性の高い事項だけではないことも特徴である。これら項目が遂行されると、ひいては社会的発展に寄与するという点で、公益性があるものと捉えられる傾向にある。

また、JISZ26000は、企業だけでなく、組織としての社会的責任を対象としている。組織の労働慣行には、組織内で、組織によってまたは下請労働を含めその組織に代わって行われる労働に関連する方針及び慣行が含まれる。<sup>22)</sup> すなわち、使用者によって雇用される労働者だけでなく、組織との関係で労務を提供する関係にある下請労働者や自営的就労者をも対象としているのが特徴である。<sup>23)</sup>

さらに、組織全体に対し、社会的責任を統合するための手引きとして、デュー・デリジェンスが示されている。デュー・デリジェンスは、あるプロジェクトまたは組織の活動のライフサイクル全体において、組織の決定及び活動によって社会面、環境面及び経済面に引き起こされる現実の及び潜在的なマイナスの影響を回避し軽減する目的で、マイナスの影響を特定する包括的で先行的かつ積極的なプロセスのことと定義される。具体的には、課題に対する方針、組織の活動による影響、社会的責任の実施の評価等が提示されており、課題の優先順位として、法令順（遵）守を重要なものとして位置付けている。こうして、労働慣行との関係においては、労働法等の遵守を前提とした取り組みが必要とされている。

(五) SDGs (持続可能な目標) と CSR

二〇一五年に国連で採択された「2030アジェンダ」で掲げられた持続可能な開発目標 (SDGs) を踏まえ、わが国でも、二〇一六年二月二日「持続可能な開発目標 (SDGs) 実施指針」が示された。国内の施策として、あらゆる人々の活躍の推進や、成長市場の創出、地域活性化、科学技術イノベーション等の観点から開発目標と関わる内容が示されている。<sup>24)</sup> 具体的には、一億総活躍社会の実現 (同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働是正、六五歳以降の継続雇用・六五歳までの定年延長企業の奨励などの高齢者就労促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げること、介護と仕事の両立)、子育て支援、若年者雇用対策の推進、障害者基本計画 (第三次) に規定する施策の推進 (雇用・就業、経済的自立の支援に関する施策等) 及び障害者雇用の促進、労働災害防止対策の推進等が掲げられている。これに加えて、ビジネスと人権に関する指導原則 (国連「保護、尊重及び救済」枠組み) の普及のため、実施に関する国別行動計画を策定する旨も公表している。このうち、民間企業との関係では、ビジネスと人権の観点に基づく取組みや ESG 投資、社会貢献債等の民間セクターに関する取組みの重要性を確認している。また、労働組合は、社会対話の担い手として、集団的労使関係を通じた適正な労働条件の確保をはじめ、労働者の権利確立・人権・環境・安全・平和等を求める国内外の取組みを通じ、ディーセントワークの実現や持続可能な経済社会の構築に重要な貢献を果たすことが期待されている。こうした目標を CSR 戦略として取り入れる企業もみられる。

また、日本経団連の「企業行動憲章」は、国内外の CSR に関する動向を反映して改訂を行い、CSR に取り組むよう要請してきた。さらに、二〇一七年一月には、国際社会の動向を踏まえ、法令遵守を超えた社会的課題の解決に向けた積極的な取り組みが求められるとし、Society 5・〇 (狩猟社会、農耕社会、工業社会、工業社会、情報社会) に続く、人類社会発展の歴史における五番目の新しい社会) の実現を通じた SDGs (持続可能な目標) の達成を柱として企業行動憲章が改訂されるに至った (企業行動憲章「持続可能な社会の実現のために」)。企業は、持続可能な社会の実現が企業の発展の基盤であることを認識し、広く社会に有用で新たな付加価値及び雇用の創造、ESG (環境・社会・ガバナンス) に配慮した経営の推進により、社会的責任への取組みを進めるものとしている。労働との関係においては、国籍、性別、年齢、障害の有無、性自認や性的指向等を問わない多様な人材の活躍に向けた環境整備や、差別や不合理な格差のない雇用管理及び処遇の推進、ハラスメントの防止、長時間労働の是正及びワーク・ライフ・バランスの推進、従業員のキャリア形成や能力開発支援、労働災害の防止及び健康への配慮、従業員なしいし従業員代表との対話や協議等が掲げられている。その中で、具体的なアクション・プランの例も紹介されており、法令遵守を超えた積極的

な取組みを求めているのが特徴である。

#### (六) 小括

わが国における労働CSRの議論は、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という視点で、積極的な取組みが促されてきた。特に、CSRの議論の対象として、法令遵守が基本にあり、内部通報の体制の整備を求めるという点も法令遵守の一環として位置づけられる。また、近年の労働CSRの議論は、企業に対し、法令遵守に加え、正社員や非正社員のほか、女性、子育てや介護を行う者、若者、高齢者、障害者といった多様性(ダイバーシティ)を重視した働き方に着目し、積極的な取組みを要請している。加えて、こうした取組みを行う前提には、安全に働く環境が必要であることから、長時間労働の抑制やハラスメントや労働災害の防止等も同時に取組むべき課題として掲げられる。<sup>(25)</sup> これらの事項は、公益との関連性が強いことも特徴として指摘されてきた。一方、民間による社会的責任の手引きとして示された、JIS726000は、広範な労働条件に関する法令遵守を要請しており、安全衛生や障害者雇用等の公益性の高い事項に限定していない。ただし、この手引きにおいても、労働条件に関わる法令遵守が、ひいては社会的発展に寄与するという視点がみられることを踏まえると、広く公益性が捉えられる傾向にあるといえよう。

### 四. 労働法とCSR

#### (一) 労働法政策の実効性を高める手法としてのCSR

労働法学の議論では、CSRは、国内の労働法規制を代替しうるような機能をもつものではなく、企業の自主的な取組みであり、ソフトローとして、労働法を実現する手法と位置付けられてきた。<sup>(26)</sup> 労働法の規定との関係では、努力義務、配慮義務や計画策定義務はソフトローとして位置づけられ、強行的立法規制(ハードロー)に関するコンセンサスが得られないために採用された類型が議論の対象となる。<sup>(27)</sup> 具体的には、男女の雇用平等、仕事と家庭の両立(ワーク・ライフ・バランス)、パートタイム労働、高齢者雇用、障害者雇用、構成員の価値観が対立しやすい事項の規制手段として採用されることが多い。こうした場面において、CSRが重要な役割を担う可能性があることが指摘されている。<sup>(28)</sup> 例えば、

労働安全衛生法の中にある快適職場形成の努力義務について、労働者に対する快適な職場の提供に努力し成果をあげる場合<sup>(29)</sup>、あるいは、障害者雇用の促進や、正社員と短時間勤務者の均等待遇の促進等、必ずしも既存の従業員や労働組合員以外の者の利益に直接かわからない事項について、公益実現の観点から、労使とも意識的にその実現に向けた努力をする場合等がある<sup>(30)</sup>。また、適切な労働時間管理を行ったり、労働者のキャリア形成やワーク・ライフ・バランスを支援することも考えられる。こうした取組みにより、法令遵守の促進及び法令遵守を超えた取組みを可能にする。さらに、労働者の雇用環境改善と同時に、企業価値を向上させ、良い人材を獲得する結果をもたらす効果があることも指摘されている<sup>(31)</sup>。

## (二) 自主的な取組みを促す法規制のあり方

前述のような企業の自主的な取組みを促すために、計画の策定・実施を要請する法の規制の手法が考えられる。従来、労働CSRの場面においては、環境CSRのように、環境報告書の作成・公表を促進するよう国が環境配慮促進法を制定して、CSRの動きを法の中に取り込む手法は、見当たらなかった。これは、労働の問題については国と労使以外の部外者の関与を予定していなかったということと共に、CSRがビヨンド・レギュレーションの問題であって企業の自主性を尊重すべきであるという考えが強いためであることが指摘されてきた<sup>(32)</sup>。しかし一方で、国の役割として、CSRの内容について、情報開示すべき事項の例示や、CSRの実施に当たって必要な事項(種々のデータ、研修機関の情報、好事例など)についての情報提供を行うほか、政府調達や年金基金などの運用に関して、CSRの取組みを考慮に加える等も提示されてきた<sup>(33)</sup>。

そこで、近年では、次世代育成支援対策法、青少年雇用促進法、女性活躍推進法が、事業主に対し、行動計画の策定・届出、公表・周知を求める手法を採用しており、法政策がCSRの推進に関連する内容となっている。これらでは、行動計画の策定・実施の結果、優良な成果を上げた企業については、公に認定する仕組みが設けられている。例えば、次世代育成支援対策法の場合、国・地方公共団体以外の事業主(一般事業主)が仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備等について上記取組みを行うと、厚生労働大臣の定める表示(「くるみんマーク」)の認定を受けることができる。これによって、商品やその広告、労働者の募集用の広告等に認定マークを付与することができるほか、事業所内保育施設や授乳コーナー等「次世代育成支援に資する一定の資産」について割増償却を行うことができる、税制優遇措置(くるみん税制)や公共調達による加点評価が受けられる。また、青少年雇用促進法の場合、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業(常時雇用三〇〇人以下)は、厚生労働大臣の定める表示(「ユースエール」)の認定を受

けることができる。これによって、若者からの応募を促したり、認定企業限定の就職面接会等への参加が可能となる他、キャリアアップ助成金等の加算、日本政策金融公庫による低利融資、公共調達における加点評価が受けられる。さらに、女性活躍推進法の場合、一般事業主に対する厚生労働大臣の定める三段階のえるほし認定制度があり、採用、継続就業、労働時間、管理職比率、多様なキャリアコースの五つの基準が提示されている。これらの中の一つ〜二つの基準を満たし、実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表している場合には一段階、二つ〜四つの基準を満たした場合は二段階、すべての基準を満たしていれば三段階のえるほし認定を受けることができる。これによって、商品、広告、名刺、求人票等で表示が認められるほか、日本政策金融公庫による低利融資、公共調達における加点評価が受けられる。このような手法は、法政策を展開・推進するための「インセンティブ・システム」と称される<sup>34)</sup>。

この点、青少年雇用促進法及び女性活躍推進法は二〇一五年に成立したばかりで、これらの政策の効果については未だ明らかになっていない。しかし、次世代育成支援推進法に関しては、その単独の効果とは断定できないまでも、最初の法施行期間中、出生率等の数値は一定の上昇を示したことが指摘されている<sup>35)</sup>。また、行動計画の内容として、両立支援制度（育児介護休業制度、短時間勤務制度、子どもの看護休暇制度等）、環境整備としては、「所定外労働の削減の取組」、「年次有給休暇の取得促進」、「両立支援の周知」を行動計画に盛り込む割合が高いことも指摘されている<sup>36)</sup>。こうして、企業の自主的な取組みを促す一定の効果が得られており、労働CSRの取組みの実効性を高める法政策の手法として評価できる<sup>37)</sup>。

### (三) 規制のあり方と人権

これまで、CSRの事項は公益との関連が強いものと解されてきたが、その議論の前提には人権の視点がある。もともと、わが国では、障害者雇用や高齢者雇用、非正規雇用の問題等は、人権保障から要請される差別禁止の問題（差別禁止アプローチ）と捉えるのではなく、社会労働政策で対応すべき問題として、多様な政策メニューの中で柔軟で実効性のある政策を選択して対応しているのが特徴とされてきた（政策アプローチ<sup>37)</sup>）。実際に、障害者雇用政策や男女雇用機会均等法、育児介護休業法、高齢者雇用安定法等の場面において、雇用政策事項としてソフトロー・アプローチを含む多様な政策選択が可能と解されてきた。

この点について、これらの問題を人権保障の問題と把握すると、当然に一律の差別禁止規制を選択することになるのか、大いに議論の余地が

あるという指摘がなされていた。<sup>38)</sup>近年では、募集・採用場面における部分的な年齢差別の禁止（雇用対策法一〇条）、雇用分野における障害者差別の禁止（障害者雇用促進法三四条～三六条）等がある一方で、非正規雇用の処遇格差問題については、有期契約を理由とする不合理な労働条件の禁止（労契法二〇条）、パートタイム労働者と通常の労働者の不合理な待遇の相違の禁止（パートタイム労働法八条）等がある。この非正規雇用の処遇格差をめぐる禁止規定は、「同一労働を前提に差別禁止事由を理由とする差別取扱いを禁止する差別禁止アプローチとは異なり、同一労働でなくとも労働条件や待遇の相違が不合理なら救済し、また、同一労働であってもその相違が不合理でなければ同一取扱いをしないという、日本独特の政策アプローチである」と解されている。<sup>39)</sup>また、障害や妊娠や年齢というのは、人権的な性質を有する一方、差別禁止だけでなく、均衡取扱法理といった政策的趣旨のアプローチが適切となる場面があることを指摘する見解もある。<sup>40)</sup>この立場は、障害者の場合には、就労能力が職場環境で左右されると、適切な範囲で異なった配慮を認めうる均衡取扱法理が必要であること、妊娠や年齢の場合には、職務の限定なく休まず働く男性正社員の働き方や、年齢による雇用管理を前提とする長期雇用慣行を前提とする限り、比較対象者との差異が大きいため、均衡取扱法理に抛らざるを得ないと指摘する。

このように、労働CSRで掲げられる事項は、労働法規制との関わりにおいては、差別禁止の問題としてではなく、社会労働政策の問題として捉えられる側面がある。もともと、こうした法の基盤には、憲法二五条（生存権）、二七条（勤労権）や、その他の人権規定（憲法一三条〔幸福追求権〕、一四条〔法の下の平等〕等）の要請が存在するものと解されよう。<sup>41)</sup>

#### （四）小括

CSRは、労働法との関係において、ソフトローとしての役割を担うものと解されている。特に、男女の雇用平等、パートタイマー等の非正社員、子育て・介護と仕事の両立、高齢者、若者及び障害者雇用等、多様性（ダイバーシティ）を重視した働き方が推進されている今日、構成員の価値観が対立しやすい事項について、企業の自主的な取組みを促す手法が求められる。近年では、次世代育成支援対策法、青少年雇用促進法、女性活躍推進法のように、企業に対し、計画の策定・実施を要請する法の規制のあり方が登場している。これらの法は、企業の積極的な取組みに対し、税制優遇措置や公共調達によるインセンティブを付与することで、自主的な取組みを促す効果をもたらしているのが特徴であり、労働CSRの取組みにも結び付く。なお、労働CSRは公益性の高い事項を対象とする傾向にあり、人権尊重の要素が強いが、労働法との関係

においては、人権保障から要請される差別禁止の問題ではなく、社会労働政策で対応すべき問題として捉えられる傾向にある。

## 五. 多様性（ダイバーシティ）を重視した働き方と社会的責任

### （一）多様性を重視した働き方と「働き方改革」

以上のとおり、労働CSRの議論を整理した上で、労働法との規制の関わりについて分析を行ってきた。近年、労働CSRは、企業の持続的成長に大いに関連するものとして位置づけられ、経済成長と雇用を結び付けた議論へと展開されている。特に、持続可能な開発目標（SDGs）により、包摂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ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の促進が要請される。これまで、わが国では、労働CSRの内容に法令遵守を含む点が特徴であるとされてきた。これに加え、正社員や非正社員のほか、女性、子育てや介護を行う者、若者、高齢者、障害者といった多様性（ダイバーシティ）を重視した働き方に着目し、法令遵守を超えた積極的な取組みが求められている。また、民間による社会的責任の手引き（JISZ6000）では、安全衛生や障害者雇用等の公益性の高い事項だけでなく、広範な労働条件に関する法令遵守を要請しており、かかる取組みが、ひいては社会的発展に寄与するという観点から、広く公益性が捉えられる傾向にある。こうした傾向を踏まえ、多様性を重視した働き方をめぐる法的課題について触れておきたい。

多様性を重視した働き方をめぐる法的課題は、現在議論されている「働き方改革」の内容とも共通する。平成二十九年三月二十八日に示された「働き方改革実行計画」でも、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求することが確認されている。例えば、正社員と非正社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の処遇改善については、現在、労働契約法二〇条やパートタイム労働法八条が存在する。これらの法制度は、不合理な待遇格差の解消を図るものであり、当事者の柔軟な取組みを重視するアプローチが採用されている<sup>12</sup>。これに対して、同一労働同一賃金のガイドライン案の策定や、ガイドライン案の実効性を確保するための労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備、労働者に対する待遇に関する説明の義務化、行政による裁判外紛争解決手続の整備等が検討されている。また、正社員の長時間労働の問題については、健康確保や子育てや介護の両立といった視点で、罰則付き時間外労働の上限規制（原則月四五時間、年三六〇時間、特例年七二〇時間〔休日労働を含み、二か月ないし六か月平均で八〇時間以内、休日労働を含み、単

月で一〇〇時間未満、原則である月四五時間（二年単位の変形労働時間制の場合は四二時間）の時間外労働を上回る回数は、年六回まで）の導入に加え、労働時間の延長を短くするための労働基準法による新たな指針（長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル等）及び行政官庁による必要な助言・指導等の検討がなされている。<sup>43</sup>さらに、テレワークや兼業・副業の推進等の柔軟な働き方がしやすい環境整備や、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備の充実等も提示されている。こうした取組みの中には、ガイドラインを策定することで、企業にテレワークや兼業・副業の推進を促す手法や、正社員だった女性が育児で一旦離職した後の復職を可能とする復職制度をもつ企業の情報を、ハローワークの求人票や女性活躍推進法の情報公表項目として新設し、助成金を創設することで復職を推進する手法が提示されている。<sup>44</sup>このような流れを踏まえると、ハードローの法令遵守に加え、ソフトローとして、企業が自主的に柔軟な取組みを行うことができるよう促す方向で検討がなされているものと評価できる。

## （二）企業の社会的責任のあり方

多様性を重視した働き方が推進されている今日、企業の社会的責任（CSR）のあり方としては、ハードローの法令遵守に加え、ソフトローとしての柔軟性のある政策を踏まえて、企業がどのように自主的に取り組むことができるかという点が今後の検討課題となる。

前述二（四）、三（五）のとおり、近年の労働CSRは、持続可能な社会の実現が企業の発展の基盤であることを前提に議論が展開されているが、企業にとっては、その取組みの情報を開示することにより、CSRの取組みを高く評価する投資家や良い人材（労働者）の獲得に寄与することにつながる。これに加え、次世代育成支援対策法、青少年雇用促進法、女性活躍推進法等に基づく計画の策定・実施に取り組む企業は、税制優遇措置や公共調達を得ることができる。こうしたインセンティブが企業の経営戦略に取り込まれると、多様性を重視した働き方を推進する法のあり方として、企業が自主的に柔軟な取組みを行うためのガイドラインの提示や、情報公開を要請するといった手法は実効性を有するものと考えられる。もともと、多様性を重視した働き方を実現するためには、ワーク・ライフ・バランスの支援の重要性が唱えられており、その要件は、両立支援制度の充実のみで成り立つわけではないことが指摘されている。<sup>45</sup>この見解は、働き方（仕事管理・時間管理）と、職場風土のあり方が重要であり、「時間制約」のあるワーク・ライフ社員を想定した仕事管理・時間管理とすること、多様な価値観やライフスタイルを持った社員を受け入れることができ、職場成員がお互いの個人的な事情をお互いさまと理解しようとする職場にすることを指摘している。こうした指

摘を踏まえると、これまでの典型的なフルタイム労働者の働き方にも目を向ける必要がある。そうすると、例えば、長時間労働の問題に関しては、時間外労働の上限規制の遵守だけではなく、ノー残業デーの徹底や労働生産性の向上を図る等企業の自主的な取組みが重要となると考えられる。しかし、企業の規模によっては、多様性を重視した働き方を推進することが難しい場合があり、個々の企業に応じた取り組みが必要となる。実際に中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組み支援を自治体が担っているケースがみられており、自治体の取組みのあり方も今後の検討課題となる。

### (三) 組織の社会的責任のあり方

三(四)で述べたとおり、JISZ3000のように、企業にとられず、組織としての社会的責任を対象とする議論もみられている。そこで中核課題とされる労働慣行には、組織内で、組織によってまたは下請労働を含めその組織に代わって行われる労働に関連する方針及び慣行が含まれている。また、職場における人材育成及び訓練として、組織における従業員の多様化の推進等による人材育成及び就業能力(エンプロイアビリティ)の向上等も掲げられている。こうした傾向を考慮すると、企業の中で雇用される従業員との関係だけではなく、企業との関係において雇用されることなく労務を供給する下請労働者や自営的就労者との関係にも目を向けた、ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)に関する検討が必要になる。

近年、クラウドワークやテレワークのようなICTを活用した新たな働き方の普及に伴い、発注者と個人との間で業務委託や請負契約のような形態で契約を締結する者が増えている<sup>47</sup>。こうした者は、企業との間で労働契約を締結する労働者ではないため、労働基準法や労働契約法、労働保険、雇用保険、被用者保険の適用対象から基本的に外れてしまうことを意味する。実際に、前掲「働き方改革実行計画」においても、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う加重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間での問題が生じていることが指摘されている。この点については、法規制のあり方とも関連する問題であるが、組織の社会的責任のあり方としても今後検討すべき課題となろう。

- (1) 吾郷真一「CSR法としての機能とその限界」季刊労働法二三四号(二〇一)五〇頁。
- (2) ダイバーシティ経営については、佐藤博樹「ダイバーシティ経営と人材活用」働き方と人事管理システムの改革」佐藤博樹・武石恵美子編『ダイバーシティ経営と人材活用』多様な働き方を支援する企業の取り組み(二〇一七)一頁以下参照。
- (3) 労働CSRに関する展開については、足達英一郎「労働に関するCSRの進展とその課題」季刊労働法二三四号(二〇一)六一頁参照。
- (4) 資料調達や開発、生産、配送など様々な段階を通して、国境を越えて顧客に製品やサービスを届ける活動の組織のことを意味する。
- (5) 熊谷謙一「ISO26000(組織の社会的責任)の動向と課題」季刊労働法二三四号(二〇一)七一頁以下参照。
- (6) 山田高敬「企業と人権」をめぐる多中心的なガバナンスの試み―ステークホルダー間の知識共有と人権デュー・デリジェンス規範の形成」西谷真規子編『国際規範はどう実現されるか―複合化するグローバル・ガバナンスの動態―』(ミネルヴァ書房、二〇一七)二三頁以下参照。
- (7) 山田・前掲注6)三四頁。
- (8) 鈴木裕・横塚仁士「ビジネスと人権」をめぐる国際動向と企業経営への影響―コーポレートガバナンスと社会的課題―大和総研調査季報2012 Vol.5,三八頁以下参照。
- (9) 松岡秀紀「人権とCSR」國部克彦編『CSRの基礎―企業と社会の新しいあり方』(二〇一七)一九三頁。
- (10) ラギー、J.G.『正しいビジネス―世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題』(東澤靖訳)(岩波書店、二〇一四)六二頁以下参照。
- (11) 斎藤誠「新たな法務課題」ビジネスと人権」に対する実務対応策―「人権デュー・デリジェンスのためのガイダンス(手引)」をいかに活用するか―人権デュー・デリジェンスのためのガイダンス 概説」自由と正義 Vol.66 No.12 (二〇一五)四三頁。
- (12) 荒木尚志「企業の社会的責任(CSR)・社会的責任投資(SRI)と労働法」菅野和夫・中嶋士元也・渡辺章「友愛と法 山口浩一郎先生古稀記念論集」(信山社、二〇一七)一頁以下参照。
- (13) 学説では、ディーセントワークは単なる「願望」にとどまるものではなく、むしろ憲法によってすべての国民に保障された基本的人権とみるべきとする見解がある。この見解では、なんらかの具体的な効果(法令の違憲性の根拠になるなど)をもつ人権とは区別された概念として捉えられている(西谷敏「人権としてのディーセント・ワーク」(旬報社、二〇一)四二頁以下、西谷敏「労働法の基礎構造」(法律文化社、二〇一六)一一六頁)。
- (14) 小畑史子「我が国におけるCSRと労働法」季刊労働法二〇八号(二〇〇五)四頁参照。
- (15) 小畑・前掲注14)七頁。
- (16) 山川隆一「第三章 CSRと労働法・労使関係」稲上毅編『労働CSR―労使コミュニケーションの現状と課題』(N T T出版株式会社、二〇〇七)一一九頁以下参照。
- (17) 稲上毅「総論 企業の社会的責任(CSR)と労使の対応」稲上毅編『労働CSR―労使コミュニケーションの現状と課題』(N T T出版株式会社、二〇〇七)三頁以下参照。
- (18) なお、同法は保護される公益通報の対象を、個人の生命または身体の保護、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犯罪行為の事実ないしそれらの法律の規定に基づく処分の理由となる事項に限定しているのが特徴である。
- (19) 山川隆一「労働法の実現手法に関する覚書」根本到・奥田香子・緒方桂子・米津孝司編『労働法と現代法の理論 西谷敏先生古稀記念論文集上』(日本評論社、二〇一三)一〇一頁。
- (20) 二〇〇四年厚生労働省「労働におけるCSRのあり方に関する研究会」中間報告書 [http://www.mhlw.go.jp/shingij/2004/06/s0625-8.html, 二〇一七年十二月三〇日最

- 終関覧」参照。
- (21) 荒木・前掲注12) 一頁以下参照。
- (22) なお、政府の国家機関としての役割と雇用主としての役割とを区別することが重要で、政府機関または国営組織は、その労働慣行に対して、他の組織が負う責任と同じ責任を負うものとされている。
- (23) もっとも、自営的就労者の中にも、偽装自営業者、準従属労働者、真正な自営的就労者等区別して検討すべき事柄がある(大内伸哉『AI時代の働き方と法 2035年の労働法を考える』(弘文堂、二〇一七)一八五頁以下参照)。
- (24) その他、平和と安全・安心社会の実現の観点から、児童の性的搾取等に係る対策の推進や、人身取引対策の推進等が掲げられている。
- (25) 労災補償の問題については、西村健一郎・朝生万里子「労災補償とメンタルヘルス」(信山社、二〇一四)を参照。
- (26) 荒木・前掲注12) 二八頁以下参照。労働法学の立場からは、労働法制上の義務の一部だけを取り出して、その履行をCSRの内容とするのはコンプライアンスの視点と労働法学と課題に関する覚書」季刊企業と法創造二巻二二三号(二〇〇六)二二頁。
- (27) 土田道夫『労働契約法(第二版)』(有斐閣、二〇一六)三三三頁、荒木尚志『労働法(第三版)』(有斐閣、二〇一六)七八一頁。
- (28) 小畑・前掲注14) 五頁、山川・前掲注16) 一三七頁以下も同旨。
- (29) 小畑・前掲注14) 五頁。
- (30) 山川・前掲注16) 一三八頁。
- (31) 土田・前掲注27) 二八頁。
- (32) 小畑史子「第二章 環境CSRと労働CSR」稲上毅編『労働CSR―労働コミュニケーションの現状と課題』(N T T出版株式会社、二〇〇七)一一九頁
- (33) 山川・前掲注16) 一三四頁。
- (34) 水町勇一郎「労働法改革の理論と政策」島田陽一・土田道夫・水町勇一郎『講座労働法の再生 第六巻』(日本評論社、二〇一七)一五頁。この見解は、政策的なインセンティブの充実を図る(税制や公共調達契約上の優遇のみならず、社会保険におけるメリット制の導入等)を検討すること、各企業の取組みの成果の公表や企業名の公表という手法を活用し評判メカニズムを通じた改善を促すなど」とともに、インセンティブ付与のための基準を画一的なものとせず当事者の潜在能力や創造力を活かした柔軟な思考と判断を可能とするもの(その基盤としての労使の交渉・調整システムの法制度的な整備と政府・NPO等による情報面での支援等を制度化することなど)が重要な政策的課題となることを指摘している。
- (35) 菅野淑子「女性活躍推進法の検討―次世代育成支援対策推進法からの示唆を得て―」労働調査五五四号(二〇一六)九頁以下参照。
- (36) 「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画及び認定制度に係る効果検証研究会報告書」(二〇一三年九月二五日発表) [http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11903000-Koyunkintoudokateikyoku-Shokugyounkateiryourisusaka/000023459.pdf、二〇一七年十二月三〇日最終関覧]。
- (37) 荒木・前掲注27) 八四頁。
- (38) 荒木尚志「労働立法における努力義務規定の機能―日本型ソフトウェア・アプローチ?」『中嶋士元也先生還暦記念論集 労働関係法の現代的展開』(信山社、二〇〇四)一九頁以下参照。
- (39) 荒木・前掲注27) 八五頁。
- (40) 富永晃一「雇用社会の変化と新たな平等法理」荒木尚志等編『岩波講座 現代法の動態三社会変化と法』(岩波書店、二〇一四)七八頁。

- (41) 和田肇『人権保障と労働法』（日本評論社、二〇〇八）二四八頁以下も参照。
- (42) このような法制度を法律による画一的な基準の設定・強制ではなく、当事者の「内省」に基づく取組みとして位置づける見解として、水町勇一郎「世界の労働法理論の潮流と日本の労働法改革の位相」法の支配一七九号（二〇一五）七四頁以下参照。
- (43) 労働政策審議会建議資料「時間外労働の上限規制等について」（平成二九年六月五日）[<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukiunkkyoku-Roudoukensaisakuka/0000166797.pdf>] 参照。
- (44) その他、病気の治療と仕事の両立、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労支援、高齢者の就業促進、外国人の受入れ等の課題も掲げられている。
- (45) 佐藤・前掲注2）六頁以下参照。
- (46) 松原光代「企業のワーク・ライフ・バランス推進と自治体の支援」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題―人材多様化時代における企業の対応』（二〇一四）二七一頁以下参照。
- (47) その他、コンビニエンスストアの加盟店主がフランチャイザーとフランチャイズ契約を締結する場合も、企業との間で労働契約を締結する労働者ではないことから、近年では、フランチャイジーに対して団体交渉の保護を及ぼす必要性や適切性があるか否か議論がみられる（ファミリーマート事件・東京都労委決平成二七・三・一七別冊中労時一四八八号一頁、セブンイレブン・ジャパン事件・岡山県労委決平成二六・三・二三別冊中労時一四六一号一頁）。この点も、組織の社会的責任のあり方として検討すべき課題であろう。