

全国社会保険労務士会連合会 人権方針

連合会は、連合会及び都道府県会並びに社労士の事業活動が影響を及ぼすすべての人々の人権が侵害されることのないよう、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、ここに「全国社会保険労務士会連合会人権方針」（以下「本方針」という。）を定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。

1. 人権に対する基本的な考え方

連合会は、国連「国際人権章典」（世界人権宣言と国際人権規約）、ILO「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」、ILO多国籍企業宣言「OECD多国籍企業行動指針」などの国際規範を支持し尊重し、国際的に認められた人権原則と法規制との間に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権原則を最大限に尊重するための方策を追求します。

2. 適用範囲

本方針は、全ての社労士、連合会のすべての役員及び職員（出向及び派遣社員も含む。以下「役職員」という。）並びに都道府県会のすべての役員及び職員（出向及び派遣社員も含む。以下「都道府県会役職員」という。）が適用対象となります。

また、社労士が関わっている企業に対しては、本方針の根幹となっている「1. 人権に対する基本的な考え方」を遵守するよう働きかけてまいります。

3. 人権尊重に関する重点取り組み事項

連合会及び都道府県会並びに社労士は、他者の人権を侵害しないこと、事業活動上の人権に対する負の影響を防止、最小化することに努めるため、負の影響の特定、軽減、是正・救済など人権尊重に向けたあらゆる取り組みを推進していきます。

（1）連合会及び都道府県会並びに社労士

- ①人権を尊重し、強制労働や児童労働のない事業活動を行います。
- ②労働関連の法令を遵守し、年少労働者へ適正な労働条件を提供します。
- ③個性と自主性を尊重し、人種・国籍・性別・年齢・宗教・信条・障害の有無・性の多様性などによる差別は行いません。
- ④職場におけるハラスメントの発生を防止し、発生があった場合には迅速に適切な対応をとります。
- ⑤安全衛生関連の法令を遵守し、安全・快適で誰もが働きやすい職場環境を提供します。
- ⑥労働関連の法令を遵守し、労働時間・休日・休暇・賃金・福利厚生などの労働条件を適正に提供します。
- ⑦労働組合法等の法令を遵守し、結社の自由および団体交渉に関する権利を尊重します。

⑧仕事と生活の調和を図り、多様な働き方の実現を目指します。

⑨すべての人々と誠実な対話と協議を通じて、信頼関係を構築し、人権尊重に向けたあらゆる取り組みを推進していきます。

⑩社会保障関連の法令を遵守し、医療・年金・介護などすべての人々の安心や生活の安定を支えるセーフティネットへの円滑なアクセスを支援します。

(2) 連合会及び都道府県会

連合会及び都道府県会は、上記(1)に加え、社労士が業務を通じて、企業における人権尊重の取り組みの推進を支援すること、また、業務を通じた人権に対する負の影響を起こさない、起こした場合に是正・救済を行うこと、これを取り組んでまいります。

(3) 社労士

社労士は、上記(1)に加え、関わっている労使に向けて、積極的に本方針を周知するなど、取り組みを進めます。

4. 教育・研修

連合会は、本方針が連合会及び都道府県会並びに社労士の事業活動に組み込まれ、効果的に実践されるよう、全ての社労士並びに連合会及び都道府県会のすべての役職員に適切な教育・研修を行います。

5. 人権の影響評価

連合会は、人権尊重の責任を果たすため、今後、連合会及び都道府県会の事業活動並びに社労士の事業主としての活動及び社労士の業務上における人権への顕在的または潜在的な負の影響を確認し、優先順位をつけ取組んでいく仕組みを構築し、これを継続的に実施していきます。

6. 是正・救済・苦情処理

連合会及び都道府県会の事業活動並びに社労士の事業主としての活動及び社労士の業務が、人権に対する負の影響を引き起こした場合、または加担したことが明らかになった場合には、適切な手段を通じて、その是正・救済に取り組みます。

また、取引関係において、連合会及び都道府県会の事業活動並びに社労士の事業主としての活動及び社労士の業務が人権への負の影響に直接関係している場合は、関連する関係者と協働して、是正に向けた役割を果たすことに努めます。

さらに、人権尊重の責任を果たすため、連合会及び都道府県会の事業活動並びに社労士の事業主としての活動において、万が一、人権侵害に関わる事案が発生した場合に通報できる窓口の設置など、連合会では、今後、より良い仕組みを構築し継続的に運用していきます。

7. 関係者との対話・協議

連合会は、人権に及ぼす期待や課題等について認識・把握したうえで、活動を展開していく必要があります。特に会員である社労士の活動を把握し、事業に反映していくことが重要です。そのため、連合会では、社労士がその活動によって、人権尊重に向けて積極的な役割を果たしうる関係者、あるいは負の影響を与えてしまう可能性がある関係者を特定し、その関係者に向けた対話や協議の頻度、取組みの概要及び主な対話方法を整理し、関連する関係者との対話・協議を行い、人権尊重の取組みを推進していきます。

8. 情報開示

連合会は、本方針の実践状況等を、ウェブサイトなどで情報開示します。

9. 責任者

連合会は、副会長を本方針の実践に責任を持つ役員とします。また、本方針の実践状況を定期的に理事会に報告することにより、理事会が実践状況を監督するものとします。

また、実施体制に関しては、総務部門が所掌し、実効性の確保及び取りまとめを行います。

なお、本方針は、理事会により承認されており、また、会長により署名されています。

2022年12月2日

全国社会保険労務士会連合会

会長 大野 実



企業における人権問題への取り組み

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、近年は特に、CSR（社会的責任ある活動）の観点からも、「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取り組みが重要視されてきています。

基本的人権を尊重した企業行動

企業は、利潤の追求を目的として行動する経済主体ですが、同時に、国民各個人と同様、社会の一員であるという立場から、基本的人権を尊重して行動することが求められます。このような意味から、企業は、同和問題をはじめとする人権問題に関心を持ち、企業内外において基本的人権の侵害が生じないよう、人権意識を高めながら必要な取り組みを進めることが求められます。

CSRの観点から

現在は、企業のCSR（企業の社会的責任：Corporate Social Responsibility）の取組内容が、ますます企業の社会的評価を左右するようになってきました。CSRには人権尊重や差別撤廃への取組も含まれると考えられますので、人権の取組をおろそかにすると社会的な批判を招き、顧客・従業員・株主等の信頼を失ってしまうおそれがあります。



労働分野における主な人権問題

- 労働関係法令の遵守（コンプライアンス）
- 募集・採用又は採用後の労務管理における、人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病、性的指向・性自認（LGBT等の性的マイノリティ）などによる差別的扱い
- 募集・採用又は採用後の労務管理における、求職者・労働者の個人情報保護
- 職場における差別的言動、いじめ、セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど

（出典：厚生労働省 HP）