

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年 6月15日現在

機関番号：12611

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2009～2011

課題番号：21500718

研究課題名（和文）

ディーセント・ワークと企業の社会的責任—日英比較による生活

研究課題名（英文）

Decent work and Corporate Social Responsibility

研究代表者

斎藤 悦子 (SAITO ETSUKO)

お茶の水女子大学・大学院人間文化創成科学研究科・准教授

研究者番号：90298414

研究成果の概要（和文）：日本のCSRは、環境問題解決に特化され、ステイクホルダーである生活主体としての労働者・消費者・家庭人・地域住民への社会的公正性や倫理性、人権に関する取組みが遅れている。本研究は、生活主体の立場から、CSRを考察し、社会的公正性、倫理性、人権といった領域に、いかに関与することが可能かを検証した。Grosser & Moon(2006)の研究をもとに、市場、政府、市民社会という3つのアクターと日本のCSRの関係、とりわけ日本では論じられることのなかったCSRと市民社会の在り方を事例研究により明らかにした。

研究成果の概要（英文）：Japanese CSR is characterized by their activities focusing on the importance of resolving environmental issues. They are involved in other activities regarding human rights for the employees, the consumers and the community. However environmental issues take more priority. This study tries to analyze CSR using a perspective of family resource management. This perspective could help improve lives. We followed the research of Grosser and Moon who showed that CSR are affected by 3 factors (Market, Government and Civil society), then we tried to find the relationship between the 3 factors and CSR in Japan. We made a model of CSR and the 3 factors focusing in civil society by using case studies.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2010年度	700,000	210,000	910,000
2011年度	700,000	210,000	910,000
総計	2,400,000	720,000	3,120,000

研究分野：家政学

科研費の分科・細目：生活経営学

キーワード：企業の社会的責任、生活経営学、ディーセント・ワーク、ステイクホルダー

1. 研究開始当初の背景

(1) グローバル経済が進展する中、私たちの生活を規定する企業活動は持続的成長を図るために様々な方策を実施している。その方策の一つが、昨今注目されている企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibility: CSR 以下CSRと呼ぶ) である。

(2) 従来の日本のCSRは、環境問題解決に

特化され、ステイクホルダーである生活主体としての労働者・消費者・家庭人・地域住民への社会的公正性や倫理性、人権に関する取組みが遅れている。

(3) 生活主体へのCSRの取組みは、グローバルなCSRガイドラインとして名高いGRI (Global Reporting Initiative) の1分野であり、それはディーセント・ワークの

実現として位置づけられている。ディーセント・ワークは、生活経営学における生活資源の配分問題である家庭と仕事の両立、パート労働の条件格差に係る。

(4)現在の生活経営学的課題をCSRと関連付け、社会的公正性、倫理性、人権といった領域にCSRがいかに関与することが可能かを検証する。

2. 研究の目的

(1)「ディーセント・ワーク」という概念を用い、生活実態を把握すると同時に「ディーセント・ワーク」がCSRとして真に追求可能かを検討すること。

(2)英国のGrosser & Moon(2006)の研究をもとに、市場、政府、市民社会という3つのアクターと日本のCSRの関係、とりわけ日本では論じられることのなかったCSRと市民社会の在り方を明らかにする。

3. 研究の方法

(1)文献研究による日本のディーセント・ワークの現状を把握する。

(2)日英比較研究として、CSR報告書の内容分析を実施する。

(3)CSRと市民社会の在り方を明らかにするために事例調査を実施する。

4. 研究成果

(1)ディーセント・ワークとしての最低賃金、ワーク・ライフ・バランス、

①最低賃金をめぐって

新日本の経営により雇用形態が多様化した結果、非正規労働者が増加し、最低賃金制度が国民のセーフティネットとして適切に機能することが強く求められるようになった。2000年以降の最低賃金額は2001年と2002年を除き毎年、上昇している。この賃金額の増加は、2006年までは前年額の1円～5円程度であったが、2007年は14円、2008年は16円上昇している。また、最低賃金と関係の深いパート労働者の賃金と比較すると、2008年で男性パートの平均時給は1071円、女性パートのそれは975円であり、男性パートの賃金は最低賃金の1.5倍、女性パートは1.3倍程度の賃金であった。時系列で見ると、男性パートの賃金は最低賃金との差が縮まりつつある。男性の高卒初任給(月額)は2008年で16万円、女性は15万4300円であり、2005年以降、男女ともに上昇している。男性の高卒初任給は最低賃金の約1.3倍、女性のそれは1.2倍である。

2008年に最賃法の一部が改正され、これまで正面から取り上げられることの無かった生活保護施策と最低賃金の関係が問題視されるようになった。

各県最低賃金とその生活扶助基準額をみ

ると、最低賃金額が生活扶助基準額を下回っていたのは(2007年データ)、東京都、神奈川県、大阪府、千葉県、埼玉県、京都府、兵庫県、広島県、北海道、宮城県、青森県、秋田県の12都道府県であった。働いた結果として得る賃金が生活保護制度における生活扶助水準以下であるというワーキングプアの状況が改善されると同時に、「健康で文化的な最低限度の生活」を保障する生活費とはどのような内容であるのかを、今一度検討する必要がある。

②雇用と賃金は企業の社会的責任

企業が法律で定められた最低賃金を支払うことは、企業の社会的責任(CSR)である。企業の社会的責任とは、「企業活動のプロセスに社会的公正性や倫理性、環境や人権への配慮を組み込み、ステークホルダーに対して、アカウンタビリティをはたしていくこと」(谷本,2006,59)であり、日本では2003年を契機とし、急速に拡大し今日に至る(岡本,梅津,2006;谷本,2006)。責任を果たすべき範囲は広く、企業が社会的責任活動を情報開示する際の世界的なガイドラインとされているGRI(Global Reporting Initiative)によれば、それは「経済」「環境」「人権」「労働慣行とディーセント・ワーク」「製品責任」「社会」の6分野で構成されている。雇用と賃金の問題は「人権」「労働慣行とディーセント・ワーク(ディーセント・ワークについては後述する)」分野に該当する。

最賃法を知らずながら違反している事業場が違反事業場の約9割に及んでいる。こうした企業については定められた最低賃金を遵守するという法令遵守の視点からCSRを厳しく追及していく必要がある。

(2)ジェンダー平等と企業の社会的責任 —日英のCSR報告書比較—

①ジェンダー問題のCSRにおける位置づけ

約7割の企業がCSR実践の参考にしているGRI(Global Reporting Initiative)をもとにCSRとしてのジェンダー問題の捉え方を見てみよう。GRIは米国の非営利組織シリーズと国連環境計画との合同事業で、持続可能性報告書における質、厳密さ、利便性の向上を目的として作られたガイドラインである。GRIには経済、環境、社会それぞれのパフォーマンス指標があり、ジェンダーに関する問題は社会的パフォーマンス指標の「労働慣行とディーセント・ワーク(公正な労働条件)」「人権」に位置づけられる。より詳細には、「労働慣行とディーセント・ワーク(公正な労働条件)」の中の「雇用」、「多様性と機会」の小項目、「人権」の中の「方針とマネジメント」「差別対策」の小項目が該当する。

近年、ダイバーシティ・マネジメントとして取り組む企業が増えているが、その際の対象労働者は女性のみならず障害者、高齢者などである。まずは、女性が職場で活躍できることは、その他の属性を持つ多様な人材を認めることに通じる。さらに、そうした様々な人材が働く企業の組織文化は、男女がそれぞれのライフ・ステージにおいて、仕事と家庭を両立させること（ワーク・ライフ・バランス）が可能な多様な働き方を許容することになるだろう。

②ジェンダー問題の公表—日英企業のCSR報告書比較—

ジェンダー問題は、企業の公表資料にどのように記載されているか。CSR先進国の英国の企業と日本企業を比較し、日本企業の現状と問題点を明らかにする。

方法はForbesの“The World’s Biggest Public Companies 2006”による売上高（sales）ランキングの中から、日本企業の上位4企業（A～D社）と英国企業の上位4社（a～d社）、を選定した。また、同ランキングの上位4社に含まれない産業で、女性従業員比率の高い小売業と金融・保険業について、日本企業としてトップにある2社（小売業をE社、F社、金融・保険業をG社、H社とする）の計4社、英国企業としてトップにある2社（小売業をe社、f社、金融・保険業をg社、h社とする）の計4社企業、合計16社を対象に、2006年の各企業の公表資料について、計23項目の記載を分析した

結果として、2006年当時、日本企業のジェンダー問題の情報はCSR報告書上に最も多く示されていたことがわかった。英国企業は情報の重複もあったが、ウェブサイトをもっと多く利用していた。2009年現在、日本企業もCSR報告書の情報をウェブサイトにも掲載し、ステイクホルダーがCSR情報にアクセスしやすいように配慮している。

CSRとしてジェンダー問題への取り組みを公表する際、どのような視点からそれを伝えるのかが、内容分析で明らかになった。本調査では、ある事象に対する情報を「目標」「政策」「活動」「結果」に分けて分析している。例えば、女性管理職に関する情報を公示する場合、それが「目標」に関するものであるならば、「〇〇年までに女性管理職比率を〇%にします」という表現になるし、「政策」ならば「女性管理職を増加させるために〇〇室を設置し、〇〇プロジェクトを展開します。」となり、「活動」に関する提示であるならば「具体的な活動内容としてキャリア相談を実施しています。」となり、「結果」であるならば「女性管理職数は3年前の〇〇人から〇〇人へと増加しています」となる。日本では、多くの企業が「政策」「活動」「結果」に関して行っているが、「目標」情報を掲載し

ている企業は4分の1であった。英国企業は半数以上が「目標」情報を公示している。このことは、日本企業がジェンダー問題に関して、目標を打ち出す積極性に欠けていることを示している。後日、日本企業に実施したインタビュー調査で、「実行する自信がなければ目標を掲げることはできない」との回答を得て、「目標」公示を躊躇する理由がわかった。日本企業の優れている点は、「結果」情報に数量データを含んでいる点である。実行したことについては、正確な数値でそれを示している。

女性の雇用形態に関して日本企業は、女性従業員数についてほとんどの企業がデータを提示している。しかし、女性管理職については3分の1の企業しか情報を公示していなかった。英国企業は女性管理職に関して、全企業が記載を行っていた。このことは女性管理職数が少ない日本企業の現実を反映しているのだろう。様々な職種の女性の紹介やパート女性についての情報は、日本では4分の1の企業しか公表を行っていないのに対し、英国企業は様々な職種の女性に関しては1社を除く全ての企業が、パート全般については半数の企業が情報を提供している。一方、ジェンダーに関する取り組み結果の情報公示は、女性の採用や勤続年数について日本企業の方が優れていた。また、ワーク・ライフ・バランスについても育児に関する記載は日本の方が多かった。しかし、賃金の平等、従業員調査、訴訟、ハラスメント、表彰に関する結果情報の公表を日本企業はしていない。賃金の平等性は先述したGRI指標の中に細分化した項目で含まれているので、なんらかの言及が必要であると考えられる。

CSRは企業と社会を結ぶ戦略である。CSR報告書やその他の公表資料の限られた紙面に何を記載するかは企業戦略の優先順位を公示することとなる。今回の分析において、最新の2009年版報告書は、ほとんどの企業がジェンダー問題の記載数を増加させていたが、他の分野（環境や経済）に比べるとまだ少ない。このことは日本企業においてジェンダー問題を含む人権や労働領域が重視されていないことを示している。

(3)生活経営学的考察

①CSRと生活経営学

生活経営学的課題として雇用、賃金の現状、それらのCSRにおける位置づけと現在の企業の取組を明らかにした。生活経営学的課題は、CSRの一部を構成しており、今後、CSRが重要な企業戦略となっていくのならば、生活経営学もその戦略を理解し、どのように向き合っていくかを考慮するために生活経営学としての捉えなおしが必要ではないだろうか。

そのヒントになるのが、Grosserら(2008, 17)

が示しているCSRに影響を与える3要因すなわち①市場、②政府、③市民社会を考察の枠組みに入れることであろう。この3要因に加筆し、今一度、企業と社会の関係をみて

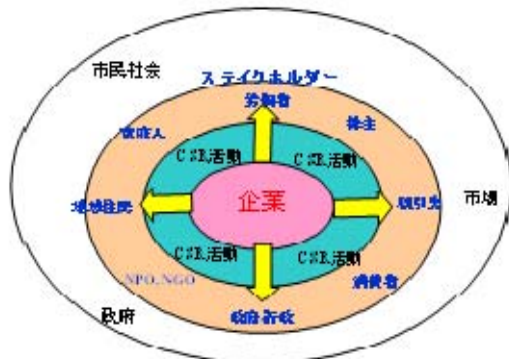


図 3つの要因とステイクホルダー
みたものが図である。

市場要因はステイクホルダーとして株主、取引先、消費者を含む。これまでの日本企業のCSRは、市場に対する影響力を強めることを第1目的としてきたと考えられる。政府要因とは行政とNGO、NPO、地域住民といったステイクホルダーを、市民社会要因は地域住民、家庭人、労働者などのステイクホルダーを含んでいる。それぞれの要因を代表するステイクホルダーは限定されるものでなく、課題によって変化する。生活経営学的なCSRの捉えなおしにおいては、日本企業がこれまで重視してこなかった政府要因と市民社会要因からCSRを検討することが有意義であると考えられる。

②政府や市民社会サイドからの新たな試み
ワーク・ライフ・バランスへの取組：事例研究を通じて一

東海地方にあるA市は人口約16万人（約62000世帯）で県内第2位の人口を擁する。県内有数の産業都市として発展を遂げ、2006年から「子育て日本一のまちづくり」をスローガンに掲げ、男女共同参画行政に力をいれている。2000年に「A市男女共同参画プラン」が策定され、2003年、「A市男女共同参画推進条例」制定、2005年に男女共同参画都市宣言を行い、2008年に「第2次A市男女共同参画プラン」が策定された。2009年1月には全国男女共同参画宣言都市サミットを開催し、この時のテーマを「はじめようワーク・ライフ・バランス」とした。2009年8月には男女共同参画推進審議会の下にワーク・ライフ・バランス推進専門部会がおかれ、その実現のための推進方策の検討が行われてきた。筆者はA市の男女共同参画推進審議会、ワーク・ライフ・バランス専門部会の委員を務めてきた。A市のワーク・ライフ・バランス実現の取り組みが、どのように検討されてきたのか

をCSR、その影響要因と関連付けながら考察することにする。

A市ワーク・ライフ・バランス専門部会は男女共同参画推進審議会の下に位置づけられている。そのため審議会から3人（学識経験者、市内A企業の社会貢献チーム、市内小学校校長）の委員が選出された。さらに、ワーク・ライフ・バランス問題を考慮するにあたり、市内企業から招集された4人の委員（市内B企業研究所、市内C企業人事部、市内D企業人事部、市内E企業総務部）と市民から選出された推進員2人、A市役所から3人（人事部、子育て支援部、経済部）の計12人で構成されている。2009年から3回の専門部会が行われ、ワーク・ライフ・バランスのための推進方策に関する検討がおこなわれてきた。第1回会議では、県内の現状と課題の抽出、2008年に実施された「市内企業等のワーク・ライフ・バランスに関する調査」報告、第2回会議では市内企業の両立支援制度の現状を検討、第3回会議では推進方策案が提出され、2010年秋より方策が実行される予定である。

専門部会が提出した推進方策とは、I. 企業等における仕事と家庭の両立支援の取り組みの促進、II. 多様なニーズに対応した子育て支援の拡充、III. 男女共同参画によるまちづくりの3点であり、これらを2012年度までの重点項目とするというものである。CSRとの関連で検討を進めるために、特にI. 企業等における仕事と家庭の両立支援の取り組みの促進を詳細に考察する。この重点項目を実行するために設定された方策は、(1)ワーク・ライフ・バランスを実現させるための制度の普及と理解浸透のための情報提供、(2)仕事と家庭の両立に積極的に取り組む企業等の表彰、(3)企業連携のための枠組みづくり、(4)企業との連携による意識改革である。(1)については市役所が情報提供のために企業を訪問すること、(2)については表彰と事例の収集、(3)は企業、市民、行政によるネットワークづくり、(4)は企業との連携による推進事業の協同、支援が具体策として掲げられた。

A市の取組は、2007年に国が策定した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（以下、憲章）」や「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に則った地方自治体レベルでの展開ということになる。憲章にも述べられている通り、ワーク・ライフ・バランスの現状や必要性は地域によって異なるため、推進に際しては、地域の実情に合わせた方策が必要とされている。地域の実情を反映させるために、本専門部会はA市内における代表企業5社（金融系研究所を含む）の人事担当者を招集した（以下、企業委員と呼ぶ）。企業委員はA市内在住であり、A市民でも

ある。企業委員が属する5社は、A市産業界の牽引役的役割を担い、各企業はその傘下に多くの中小企業を抱えA市の地域経済を支えている。また、特徴的なのは、5社の業種は異なるものの、相互協力関係にあり、特に人事管理面においては横並び意識が強い。したがって、ある1企業が突出することを嫌う。言い換えれば、新しい取組であるのならば、それを5社が一斉に揃って実施することが可能であるのだ。このことは、ワーク・ライフ・バランスに関わる方策を企業との連携により作成し実行する際の強みとなる。

ワーク・ライフ・バランス問題は、市内5社においてCSRとして取り組むことが各社のCSR報告書内に明記されている。企業委員も各部署において取組努力をしているが、企業のみでの努力では解決できない事柄も多く、行政からの対応を必要としていた。例えば、育児・介護に関わる行政サービスは、広報が十分でないために利用に結びにくい。この指摘は方策の(1)ワーク・ライフ・バランスを実現させるための制度の普及と理解浸透のための情報提供を生み出した。さらにA市産業界の特徴から(3)企業連携のための枠組みづくり、(4)企業との連携による意識改革の必要性が確認され、企業、市民、行政によるネットワークづくりと企業との連携による推進事業の協同、支援を実施していくことが方策として提出されたのである。

この事例を通じて、様々なステイクホルダー

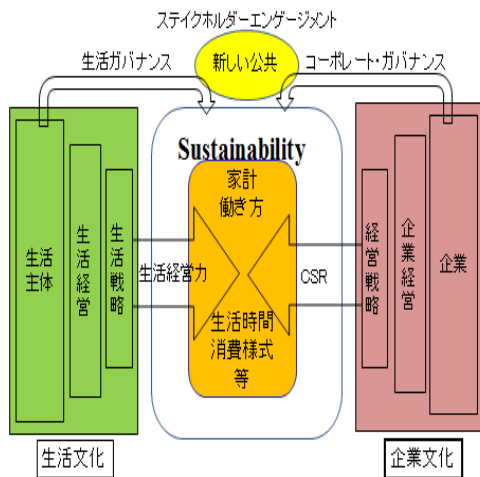


図 生活主体とCSRの関係

ーとしての生活者とCSRの関係を生生活経営学的に捉え直したモデルが下図である。

(4)ステイクホルダーとしての自覚をいかに育むか—CSR教育の実践：大学生向け—

これまで見てきたように、CSRは企業を取り囲む様々なステイクホルダーとの関係性の中で、育まれていくものである。

企業がCSRを実践することは、当該企業が価値ある企業として社会に認められ、競争

力を持ち、生き残るために必要であり、それは日本においても近い将来、SRIと関連しながら、欠くことのできない経営戦略として機能していくであろう。このことを生活経営学的見地に立ってみるならば、筆者は価値ある企業を見抜くことのできる生活者を育成することに、より多くの力を注ぐべきではないだろうか考える。

2009年7月21日(火)に昭和女子大学人間社会学部現代教養学科の選択専門科目「社会貢献と企業メセナ」のゲスト講師として招かれ、「CSRとは何か—CSR報告書を読み解く」という講義を担当する機会を得た。本科目は、多くの企業担当者による企業の社会貢献や企業メセナ、当該企業独自の考え方や実践的な方法が毎回の講義の中で説明されていた。筆者は本科目の最終回の担当であったので、以下を筆者の講義の目的とした。目的：これまで企業の社会貢献やCSR担当者から、企業の立場からの講義を受けてきた学生たちに、自分自身の視点(消費者、労働者など)に立ち、企業の実施している社会貢献やCSRを評価する力を養う。その方法として、各社のCSR報告書を使用し、それらを読み解く力をつけることが重要であると考えた。

①CSR報告書を読み解く—ワークショップ—

受講生21人による約60分のワークショップを実施した。

手順は1)グループ作り、2)CSR報告書選び、3)GRIガイドラインに基づくワークシートの完成、4)発表とし、受講生には40分で1)~3)を行い、最後に1グループ約5分ほどの発表を行った。

(5)全体のまとめ

日本のCSRにおいて、取組みが遅れている社会的公正性、倫理性、人権といった領域を、ディーセント・ワークという概念を使用し、生活経営学的視点で企業の現状を明らかにすることを試みた本研究は、この3年間では解明できなかった問題を残しているが、研究が進むにつれて、さらに調査や検討が必要な新しい観点からのアプローチを発見した。

ディーセント・ワークが提起する問題は、現在の日本の生活問題であり、これらをCSRと関連づけて論じることで、生活経営学のみならず経営学分野にも一石を投じることができよう。また、英国のCSRを政府、市場、社会といった関係性から検証し、日英比較を続けていくことは、これまで企業戦略という位置づけで論じられてきたCSR研究に生活者と市民社会(NGO、NPO)の視点を加えることになる。

本研究が、日本のCSR研究に新たな視点を提供し、従来の生活経営学研究にも企業を巻き込んだ生活課題の改善を促すものとな

るよう、今後も研究を続けたい。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計5件)

- ① 斎藤悦子 企業の Sustainability と共存は可能なのか、生活経営学研究、査読有、No47、2012、16-20
- ② 斎藤悦子 企業の社会的責任と生活経営学、生活経営学研究、査読有、No46、2011、35-43
- ③ 斎藤悦子 ジェンダー問題に関する日本企業のCSR、岐阜経済大学論集、査読無、第43巻第3号、2010、29-40
- ④ 斎藤悦子 CSRとヒューマン・ライツ、月刊金融ジャーナル、査読無、第50巻、第7号、通巻630号、2009、16-19
- ⑤ 斎藤悦子 日本におけるCSR推進の鍵は何か—ジェンダー平等とワーク・ライフ・バランスに関する調査結果から—、日本経営倫理学会誌、査読有、第16号、2009、141-149

[学会発表] (計2件)

- ① 斎藤悦子 企業の Sustainability と共存は可能なのか」日本家政学会生活経営学部会夏期セミナー口頭発表、2011年8月28日(於昭和女子大学)
- ② 斎藤悦子 企業の社会的責任と生活経営 日本家政学会第62回大会ポスター発表、2010年5月29日(於広島大学)

[図書] (計2件)

- ① 斎藤悦子 ぎょうせい「第5章 企業」国立女性教育会館編『男女共同参画統計データブック2012』、2012、63-74
- ② 斎藤悦子 ミネルヴァ書房、「第3章 雇用と賃金に対する企業の社会的責任」伊藤セツ・伊藤純編、『ジェンダーで学ぶ生活経済論』2010年、50-67

6. 研究組織

(1) 研究代表者

斎藤 悦子 (SAITO ETSUKO)
お茶の水女子大学・大学院人間文化創成科学研究科・准教授
研究者番号：90298414

(2) 研究分担者

無し

(3) 連携研究者

無し