

「非正規労働 CSR」¹

“企業の社会的責任”による問題解決を目指して

明治学院大学 西村万里子研究会 労働分科会

川原英莉 西野偉彦 羽田梨花

早川真那美 宮城千明

2008年12月

¹本稿は、2008年12月20日、21日に開催される、I S F J 日本政策学生会議「政策フォーラム2008」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、西村教授（明治学院大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

本稿は、21世紀の日本において、「増加する非正規労働者が、現在そして未来も、安心と希望を感じながら働き生きていける社会の構築」を目指すため、「非正規労働 CSR(非正規労働に対する企業の社会的責任)」という新しい概念と指標を設定し、その指標に基づいた多角的な研究を行った上で、「非正規労働 CSR」の必要性を企業ならびに社会全般に対して訴え、かつ「非正規労働 CSR」の確立を促す政策提言を目的とするものである。

第1章では、近年かつてないほど社会的関心が高まっている「非正規労働の現状」について、特に正社員との待遇格差などに焦点を当てて、関連する数値を提示する。また、バブル崩壊後の日本をめぐる国内及び国際社会の変化について概観し、その変化に対応するため企業と政府がとった行動に、非正規労働者が増加した背景を求め、現状分析を行う。

第2章では、「CSR(企業の社会的責任)」について、EUならびに日本におけるCSRの現状とEUにおけるCSRの定義を示す。また、CSRの中で「労働CSR」の国際的な動向と日本国内での認識の相違点について、日本における様々なデータから指摘したい。続いて、「非正規労働に対する企業の社会的責任」という概念の認識が、日本企業にとって乏しい現状と、その概念の必要性について述べる。第1章・第2章の非正規労働とCSR、二つに関する問題意識を基に、「非正規労働CSR」というCSRの新しいカテゴリーを提唱し、その社会的確立を目指していく。

第3章では、まず、私たちが主張する「非正規労働CSR」の定義を明らかにする。そして、非正規労働CSRの“定量化”のために必要な「非正規労働に関する各社の情報開示」の重要性を示す。その上で、非正規労働も含めた「労働CSR」の定量化を試みている厚生労働省が提案している現行政策を先行研究として、その内容を批判的に検討し、対案として、非正規労働をめぐる様々な現状・課題から、「非正規労働に関する基本情報」「非正規労働の待遇・福利厚生」「非正規労働者に適用されるのが望ましい企業内制度」の3つの観点から構成される客観的かつ定量的な指標を設定する。

第4章では、まず、第3章で示した指標に基づき、独自に実施した「非正規雇用に関するアンケート」の概要を紹介する。同アンケートは、国内主要企業のCSRデータを掲載している『CSR企業総覧2008』(東洋経済新報社刊)に記載されている計1061社の中から、同書においては非正規労働に関する唯一の項目である「臨時雇用者数」の開示状況を勘案して、26業種100社を抽出し、2008年10月中旬から同月下旬にかけて実施したものである。結果として、「CSR全般の情報開示に積極的であると判断できる企業も、非正規労働者に関する情報の開示には極めて消極的である」という現実が浮彫りになった。この結果を受け、現時点では、非正規労働に関する企業側の情報開示ならびに非正規労働CSRの定量化を阻む「障害」があることを改めて示したい。

第5章では、「非正規労働CSRの定量化」の実現について、企業を含めた社会全体に訴えるために、「有価証券報告書に『非正社員の基本情報』を追記するよう、証券取引所が『自主ルール』を導入する」という政策を提言する。CSRの前提条件である「企業の自主性」を尊重し、法制化ではない政策で、非正規労働についての定量的情報の共有、ひいては非正規労働問題の解決に繋がる提言を行いたい。

本稿は、以上のような内容で構成されている。

目次

はじめに

第 1 章 非正規労働の現状分析

- 第 1 節 非正規労働を取り巻く環境
- 第 2 節 非正規労働の拡大をもたらした要因

第 2 章 CSR(企業の社会的責任)の現状分析

- 第 1 節 CSR の定義
- 第 2 節 「労働 CSR」に対する認識の現状
- 第 3 節 「非正規労働 CSR」の提唱と問題意識

第 3 章 「非正規労働 CSR」の指標

- 第 1 節 「非正規労働 CSR」とは何か
- 第 2 節 「非正規労働 CSR」の指標の設定

第 4 章 「非正規労働 CSR」の定量化

- 第 1 節 「非正規雇用に関するアンケート」調査
- 第 2 節 「非正規労働 CSR」の定量化を阻む障害

第 5 章 政策提言

「有価証券報告書に『非正社員の基本情報』を追記するよう、証券取引所が『自主ルール』を導入する」

参考文献・データ出典

はじめに

本稿のタイトルである「非正規労働 CSR」という言葉を耳にしたことがあるだろうか。

実は、この言葉は私たちの造語であり、「非正規労働 CSR」を冠した先行論文などは本稿執筆時点では確認されていない。その意味するところは、「非正規労働に対する企業の社会的責任」だが、造語であるため、当然ながら、その定義などは私たちが本稿で初めて設定することになる。

本稿の執筆にあたっては、労働・雇用分野を専門とする多くの有識者の方々から貴重な助言をいただいていたが、論文の趣旨を説明した直後のコメントは、何方もほぼ同じ内容であった。曰く「非正規労働に CSR の観点から切り込む、というのは聞いたことがない」と。そして、「なぜ、非正規労働に CSR の観点をもち込もうと思ったのか」と。

この質問に対する回答を導くためには、「そもそも CSR(=企業の社会的責任)とは何か」、さらに、「企業とは何か」という命題に真正面から向き合う必要があった。この2つの命題は、企業で働いたことがない大学生にとっては困難極まりないテーマであると同時に、多分に私たちの価値観をも問うものであったため、議論は終始紛糾した。だが、最終的に、企業にとって最も重要な社会的責任は「労働者の雇用環境の安定に努める」ことであり、さらに企業とは「社会の公器である」という結論に達した。企業は営利を追求しつつも、同時に、社会を構成する重要な一員として、社会と密接に繋がり、関わっている。「社会的責任」が強く問われるべき存在であると考えたのである。

CSR という概念が広がる中、多くの企業は環境への貢献やコンプライアンス強化などを中心に CSR への取り組みを盛んに PR している。無論、そうした取り組みも重要ではあるが、その一方で、安定雇用の創出という、本来、企業の果たすべき最も重要な役割から目をそらし、非正規雇用への傾斜を強める現状は、企業の社会的責任という点で問題はないのだろうか。さらに、好況時には CSR への取り組みを謳いながら、不況に直面するや、派遣社員など非正規労働者の削減を急ぐ企業が、本当に社会的責任を果たしていると言えるだろうか。CSR という概念が広く浸透する一方、非正規労働が急激に拡大し、他方で世界的な経済危機に直面しつつある今だからこそ、「社会の公器」としての企業の在り方を問う必要があるとの問題意識に基づき、「非正規労働 CSR」を提言することにしたのである。

本稿は、そうした考え方を基に、次のような内容で構成されている。第1章では、「非正規労働」に関する現状分析、第2章では、「CSR(企業の社会的責任)」について、特に「労働 CSR」の国際的な動向と日本国内で「非正規労働に対する企業の社会的責任」をめぐる認識が乏しい現状などについて検証する。第3章では、「非正規労働 CSR」の分析において、非正規労働 CSR の定義である「非正規労働に関する各社の情報開示」の重要性を示し、非正規労働の定量化のため、現行政策の問題点を指摘する。その対案として、より定量的な指標を設定し、非正規労働者をめぐる様々な現状・課題から、非正規労働の情報開示に必要な指標を設定する。

第 4 章では、その指標に基づき、国内主要企業 100 社を対象に実施した「非正規雇用に関するアンケート」の概要ならびに調査結果を提示し、結果として、「正規労働を対象とする CSR の情報開示に積極的だと判断される企業も、非正規労働に関する自主的な情報開示には極めて消極的である」という非正規労働 CSR の定量化を阻む「障害」があることを示す。最後に、第 5 章では、「非正規労働 CSR」の確立について、企業を含めた社会全体に訴えるために、法制化ではなく、「有価証券報告書に『非正社員の基本情報』を追記するよう、証券取引所が『自主ルール』を導入する」という政策提言を行い、本稿の結論としたい。

第1章 非正規労働の現状分析

第1節 非正規労働を取り巻く環境

(1)非正規労働者の定義

近年、正規労働者(正社員・正規雇用者と同義)との賃金格差や福利厚生の欠如など、非正規労働者(非正社員・非正規雇用者と同義)が職場で直面する様々な就労実態がクローズアップされ、非正規労働に対する社会的関心はかつてないほど高まっている。鴨(2007)によると『『直接雇用・無期契約・フルタイム・月給制・保険あり』の全てを満たす労働者を正規労働者と呼び... (中略) ...一方、このうちのどれか一つでも欠けている労働者は非正規労働者』²というのが正規労働者と非正規労働者の具体的な相違点だと認識されている。ただし、「正社員」という言葉には法的な定義がなく、山中・丸尾[2008]によると、正社員とは「一般的に長期雇用を前提として使用者と期限の定めのない労働契約を締結している従業員」³を指し、非正規労働者とは、「正社員のように企業内ジェネラリストとして社内キャリアの形成が予定されていない者」⁴だと考えられている。なお、本稿で述べる「非正規労働者」とは、厚生労働省の『平成20年度版 厚生労働白書』に記載されている、「パート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託」という「正規従業員以外の雇用者」を指すことを予め明示する。

(2)非正規労働者数の推移

図1⁵を見ると、非正規労働者数は年々増加する傾向にある。1997年に約1139万人だった非正規労働者は10年間でおよそ570万人も増える一方、正規労働者は約420万人も減っている。全労働者に占める非正規労働者の割合においても、図2を見ると、1990年には20%であったのが、2000年には25%と上昇し、2003年には初めて30%を超えた。その後も非正規労働者は増加を続け、2008年には33.9%に達しており、労働者全体の3人に1人以上が非正規労働者という現状が明らかとなっている。

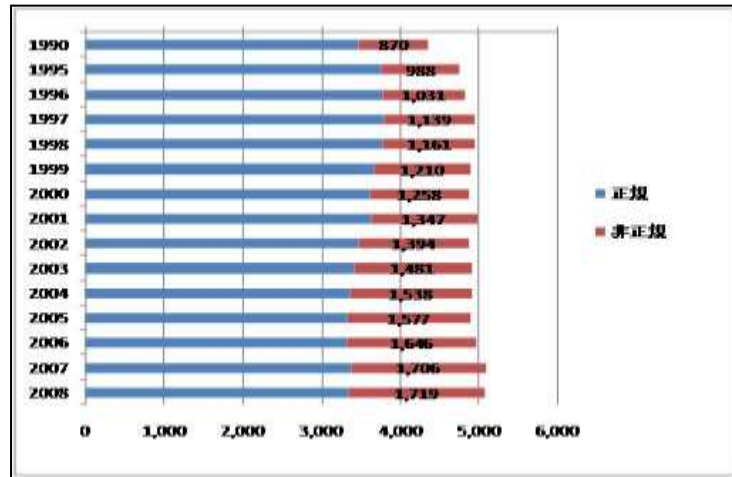
² 鴨桃代[2007]『非正規労働の向かう先』岩波書店 p.4 より引用

³ 山中健児・丸尾拓義[2008]『Q&A 労働法実務シリーズ⑧ 派遣・パート・臨時雇用・契約社員 第3版』中央経済社 p.106 より引用

⁴ 同上 p.107 より引用

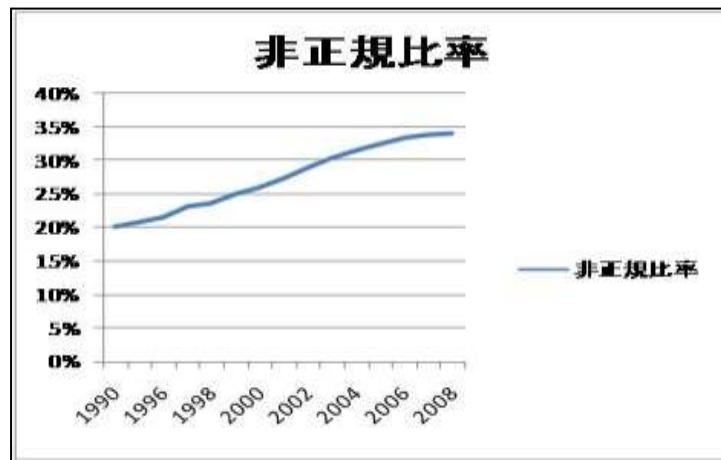
⁵ 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」より作成

図 1 「正規雇用者と非正規雇用者の推移」(数)



出所：総務省統計局「労働力調査」より作成

図 2 「正規雇用者と非正規雇用者の推移」(比率)



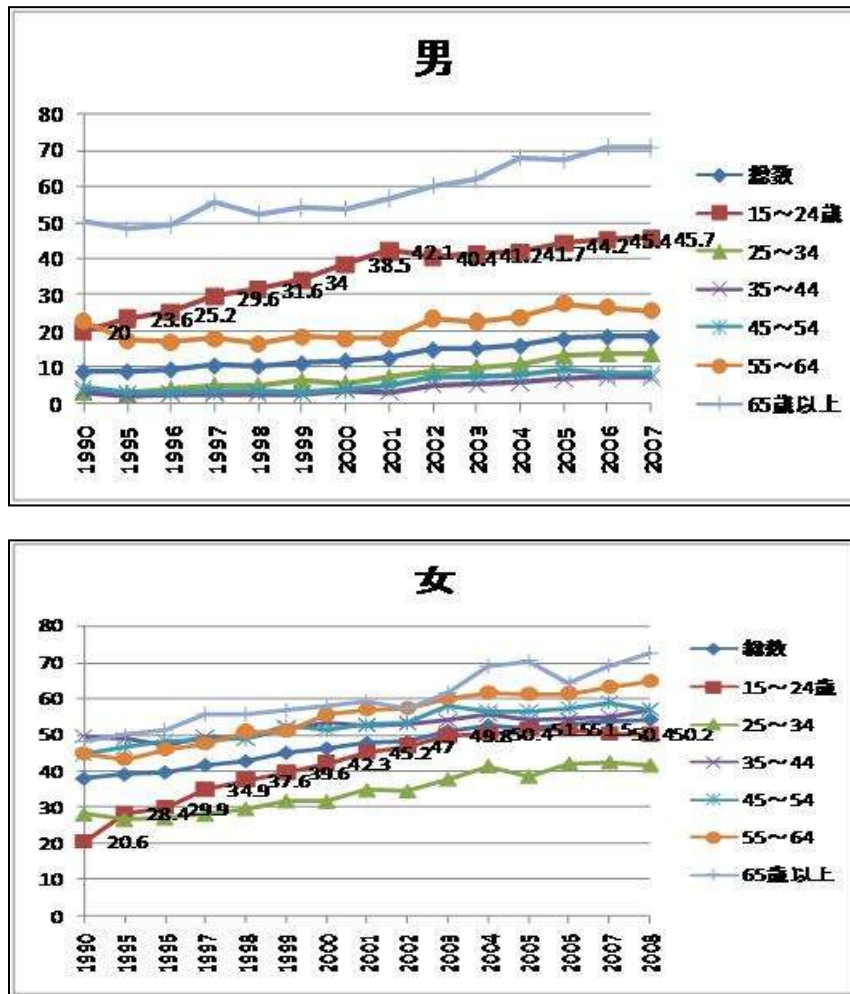
出所：総務省統計局「労働力調査」より作成

また、年代別にみると、図 3 において、男女とも 15~24 歳の若年層における非正規労働者の割合は 50%前後となっている⁶。特に、女性の非正規労働者の割合は 2007 年度には 50.4%に上っており、若年層と女性においては 2 人に 1 人以上が非正規労働者である⁷。

⁶ 同上参照

⁷ 総務省統計局「労働力調査 平成 20 年 4~6 月期平均 (詳細集計) 結果の概要」参照

図 3 「非正規雇用者比率の推移」(男女別)



出所：総務省統計局「労働力調査」より作成

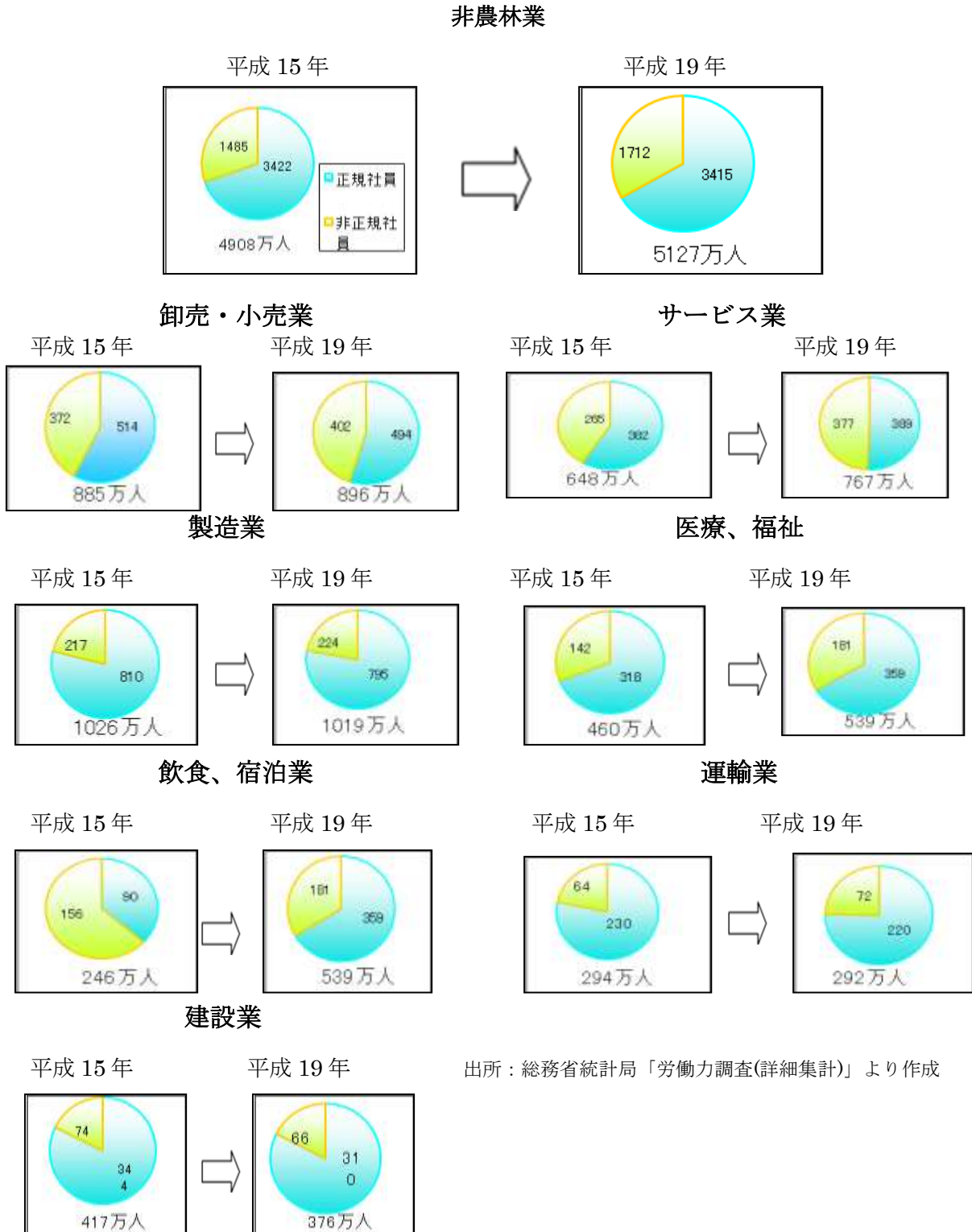
さらに、2008年11月に厚生労働省が公表した「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況」（速報値）によると、「契約社員」「嘱託社員」「出向社員」「派遣労働者」「臨時的雇用者」「パートタイム労働者」「その他」を合わせた「正社員以外の労働者」の割合は、全労働者のうち37.8%⁸に達しており、既に4割近い労働者が非正規労働者である事実が改めて浮き彫りになったと言える。

(2)産業別の非正規労働の現状

図4⁹は産業別の雇用形態別雇用者数であるが、最も非正規労働者が多い産業である卸売・小売業では、2003年に372万人だった非正規労働者が4年間でおよそ30万人も増えた。その次に非正規労働者が多いのはサービス業で、実に90万人以上も非正規労働者が増えている。また、医療・福祉においても非正規労働者が約40万人も増加しているなど、産業全体で非正規労働者が増加している傾向にあると言えよう。

⁸ 厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況」参照
⁹ 朝日新聞2008年11月6日付朝刊28面参照（総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」）

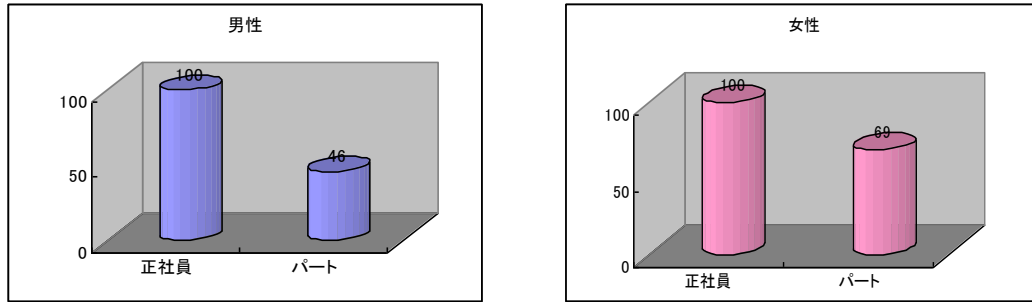
図 4 「産業別の雇用形態別雇用者数」



(3)非正規労働者が直面する賃金格差

非正規労働をめぐる問題の一つに、正規労働者との著しい賃金格差が挙げられる。図 5¹⁰のように、男性の正規労働者の賃金とパート労働者の賃金の比率は 100 対 46、女性の正規労働者の賃金と非正規労働者の賃金の比率は 100 対 69 であり、正規労働者と非正規労働者の賃金格差は是正されていないという実態がある。

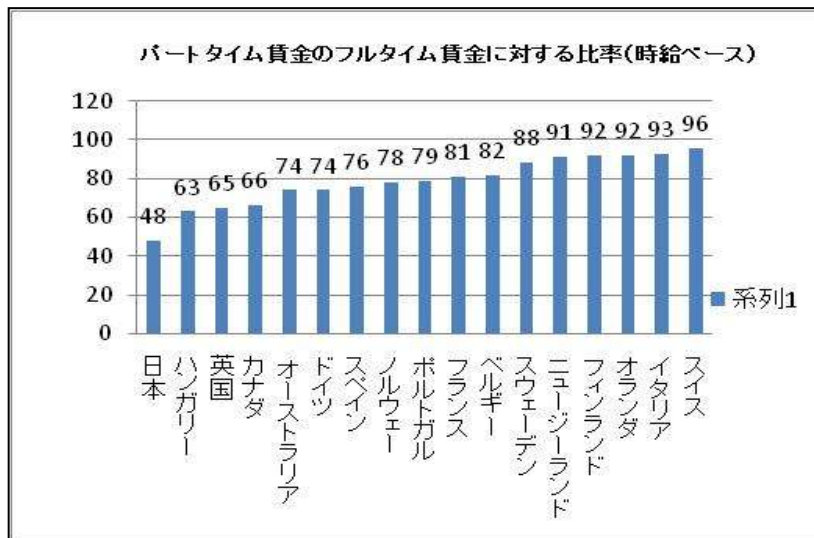
図 5 「パート労働者と正社員との賃金比較」(2005 年)



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

日本におけるパートタイム賃金の水準の低さは、他の先進国に比較しても明らかである。2003 年度の「パートタイム賃金の国際比較」(図 6)によると、日本のパートタイム賃金のフルタイム賃金に対する比率は 48%という、フルタイム賃金のほぼ半分の水準であるのに対し、ヨーロッパ各国、例えばイギリスは 65%、ドイツは 74%、フランスは 81%といずれもフルタイム賃金に対するパートタイム賃金の比率は 50%を上回り、スイスに至っては 96%とフルタイム賃金とパートタイム賃金に著しい格差は見られない。このデータによって、日本における正規労働者と非正規労働者の賃金格差は著しいことがわかる。

図 6 「パートタイム賃金の国際比較」(2003 年)



出所：OECD「Taxing Wages 2004/2005」より作成

¹⁰厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2005 年)より作成

いわゆる正社員とパートタイム労働者など非正規労働者の賃金の間に一定の格差が生じるのは、業務内容や勤務時間の違い、転勤の有無などを考えれば、やむを得ない面もあるかもしれない。ただ、そうした事情を勘案してもなお、日本における水準の低さは、他の先進諸国と比較しても際立っている。

非正規労働者の待遇をめぐっては、勤続年数を重ね、一人前に仕事ができるようになったとしても、また正規労働者と同じ職場で同じ時間、同じような責任を任されているとしても、賃金や待遇が正規労働者に比べて著しく異なるとの問題点も指摘されている。

「非正規労働者であろうと、仕事に取り組んで成果を挙げた分の対価を払う」という当たり前のことを十分に果たしているとは言えない企業、そして、それによって非正規労働者が将来の人生設計のみならず日々の生計さえ立てられない雇用環境の拡大、さらには、このような状況を許している日本社会のあり方に大きな問題がある、と私たちは考える。

第2節 非正規労働の拡大をもたらした要因

第1節では、日本における非正規労働の現状について概観したが、非正規労働が拡大した背景には、90年代以降の企業を取り巻く国内社会および国際社会の変化があると考えられる。非正規雇用に関する先行研究は枚挙に暇がないが、第2節では、特に非正規労働を含めた日本における労働慣行や雇用システムと、その労働慣行や雇用システムの崩壊を引き起こしたと考えられる国内及び国際社会における要因に焦点を当て、非正規労働の拡大をもたらした背景を論じる。

(1) 日本型経営システムとその崩壊

日本企業における労働慣行や雇用システムに関しては、1998年6月に発足し、環境問題やCSR等に関する調査・研究を長期間に亘って行ってきた「サステナビリティ・コミュニケーション・ネットワーク(NSC)」(2008)が、「日本型経営システムにおいては、新卒一括採用・手厚い福利厚生・OJT 中心の企業内訓練・年功序列賃金・終身雇用という…(中略)…体系的な労働慣行があった」¹¹と指摘している。そうした“日本型経営システム”が事実上崩れ、非正規労働者への依存度を高めた背景には大きく3つの要因があると考えられる。第一に、バブル崩壊に伴う日本経済の長期停滞、第二にグローバル化・情報化の進展に伴う企業間競争の激化、そして第三に、こうした経済環境の厳しさを背景に採られた日本政府による労働政策の大転換である。以下、それぞれの要因についてまとめる。

① バブル崩壊に伴う日本経済の長期停滞

1980年代まで、非正規労働は主に主婦や学生などが担っていたこともあり、低賃金などが社会問題化することは少なかった。生計を中心となって立てる正社員が家庭の中において、非正規労働者はあくまで「家計補助」的な役割を担っていたため、「将来に向けて高い技術を身につける必要も少なかった」¹²のである。それが、1990年代半ば以降、バブル経済の崩壊による長期の不況に突入したことで、企業は雇用政策を転換、その結果、非正規労働者として働く若者が急増したと考えられる。また、高校や大学の卒業時に「就職氷河期」で正社員になれず、その後景気が回復しても正社員になれない人も少なくない。つまり、かつて

¹¹ NSC CSR 部会研究報告書[2008]『持続可能性とCSR—日本企業の現況と課題』p.19より引用

¹² 朝日新聞 2008年11月6日付朝刊 28面記事より引用

は「家計補助」の役割を果たしていた非正規労働が、家計そのものを立てる「基幹労働」¹³の一翼を担うことになったのである。

②グローバル化・情報化の進展に伴う企業間競争の激化

1990年代末から、インターネットの世界的な普及によって、所謂「グローバル化」「高度情報化」の波が日本にも押し寄せた。情報が瞬時に世界中を飛び交う中、企業は否応なく厳しい国際競争に晒されることになった。その結果、企業間競争が激化し、人件費など固定費の抑制・削減に踏み切らざるを得なくなった。とりわけ21世紀に入ってからの中国経済の台頭にコスト面で対抗するため、より賃金の安い非正規労働への依存度を高めざるを得なくなったと言えよう。

③日本政府による労働政策の大転換

非正規労働が拡大した背景には、企業側の都合だけではなく、好きな時間だけ働く人が増えたことも挙げられるだろう。フルタイムで働くことを求められる正社員では育児や介護との両立が困難だと判断する人、長時間労働による体調管理の不安定さなどで正社員を敬遠する人などが増加したことも指摘されている¹⁴。このような「多様な労働ニーズ」と前述の企業側の思惑の後押しで、政府の労働政策の大転換として生まれたのが「派遣労働者」という雇用形態である。

派遣労働は、「派遣会社に雇用され、別会社の派遣先で指揮命令を受けて働くという」¹⁵働き方であり、当初、専門業務13種に限定して制定された「労働者派遣法」はこれまでに何度も改正され、図1に見られるように、全労働者に占める非正規労働者の割合が初めて30%を超えた2003年には、専門業務のみならず「製造業派遣においても解禁」¹⁶された。この労働政策の大転換が、その後の非正規労働拡大の一層の拡大を後押しする形となったのである。

(2)非正規労働問題を解決すべき理由

年々増え続ける一方で、賃金格差など待遇面での改善がみられない非正規労働の問題をこのまま放置するとどうなるだろうか。

雇用の安定性はますます損なわれ、勤労意欲や労働規範の低下や格差拡大への不満を伴って、いずれ社会的・政治的不安定要因となりかねない。また、短期的な利益増加の果実を得た企業サイドにとっても、労働規範の低下や熟練技能の不継承などによって、長期的に事業基盤そのものが危機にさらされるリスクがある。さらに、国家全体で見ても、医療・年金・介護など社会保障制度を中心に、様々な統治システムが揺らぐ恐れもある。

労働スタイルの多様性など非正規労働そのものが持つ利点を生かしつつも、コストの安い非正規労働に過度に依存しようとする企業経営に一定の歯止めをかける枠組み作りが早急に必要であると考えられる。

¹³ 鴨桃代[2007]『非正規労働の向かう先』岩波書店 p.8 より引用

¹⁴ 朝日新聞 2008年11月6日付朝刊 28面記事参照

¹⁵ 鴨桃代[2007]『非正規労働の向かう先』岩波書店 p.11 より引用

¹⁶ 同上 p.13 参照

第2章 CSR(企業の社会的責任)の 現状分析

第1節 CSR の定義

本節では、まず CSR の定義について、EU での定義付けを紹介し、その定義を本稿で採用することを述べる。同時に、かつて日本においても盛り上がりを見せた「企業の社会貢献」と昨今の CSR にはどのような違いがあるのかを整理する。

(1)CSR をめぐる定義付け

CSR とは、「企業の社会的責任」(Corporate Social Responsibility)の略語として、近年、急速に日本社会でも浸透した概念である。経済産業省は「CSR は国や地域の価値観、文化、経済、社会事情によって多様である¹⁷」として、日本において CSR の統一的な定義を設定していないが、本稿では、CSR という概念の“先進地域”である EU が、2004 年 6 月に開催したマルチステークホルダー・フォーラムでまとめられた最終報告¹⁸での定義を採用したい。マルチステークホルダー・フォーラムとは、EU の「欧州委員会の雇用社会総局と企業総局の両コミッショナー(日本の大臣に相当)が議長を務め、産業界、労働界、環境 NGO が集い CSR の方向性を議論」¹⁹した会議である。

同フォーラムは、「CSR とは、社会面及び環境面の考慮を自主的に業務に統合することである。それは、法的要請や契約上の義務を上回るものである。CSR は法律上、契約上の要請以上を行うことである。CSR は法律や契約に置き換わるものでも、また、法律および契約を避けるためのものでもない。²⁰」と定義した。私たちが CSR の定義として上記を採用したのは、藤井[2005]が指摘するように「マルチステークホルダー・フォーラムの報告書の最大の意義は、CSR という理念の意味内容を明確にした」からであり、また、ここ数年の日本における“CSR ブーム”には、EU における CSR の影響がある点などを勘案したからである。

(2)日本における CSR の“変遷”

近年の日本における“CSR ブーム”には、1980 年代以降に一時的な盛り上がりを見せたメセナやフィナンソロフィーといった「企業の社会貢献活動」からの質的な転換が作用して

¹⁷ 経済産業省[2004]『企業の社会的責任 (CSR) に関する懇談会中間報告書』参照

¹⁸ 藤井敏彦[2005]『ヨーロッパの CSR と日本の CSR』日科技連出版社 p.19 参照

¹⁹ 同上 p.19 より引用

²⁰ 藤井敏彦[2005]『ヨーロッパの CSR と日本の CSR』日科技連出版社 p.20 より引用

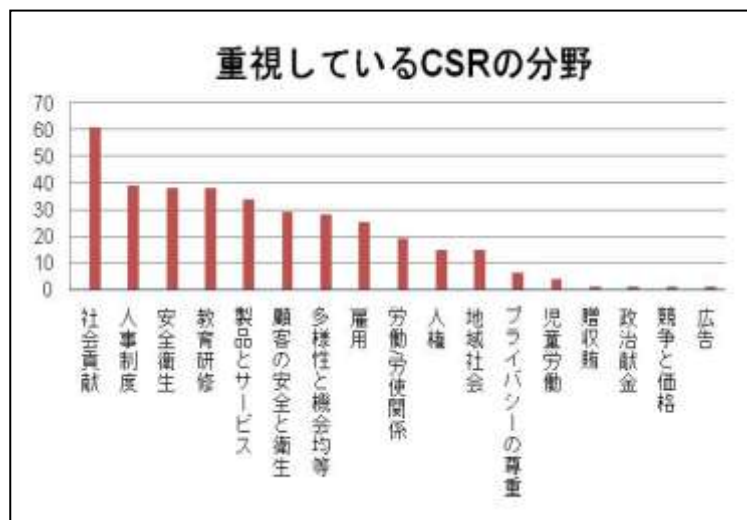
いるとの指摘もある。梅田[2006]は、「1980年代前半ごろまでの日本企業の社会貢献活動は、利益の一部を社会に還元すべきだという考え方で行われていたが、1990年代には、「はっきりと多くの企業が社会貢献活動も経営戦略の一環として意識始めた」²¹としている。また、岡本[2008]によると、「CSRに対する日本での関心の契機となったものに、2003年3月に社団法人経済同友会による『第15回企業白書・『市場の進化』と社会的責任—企業の信頼構築と持続的な価値創造に向けて—』の発表、さらにそれに基づき、会員企業を対象に行われた調査結果の総括である『自己評価レポート 2003年—日本企業のCSR：現状と課題—』の2004年1月における公表などがある²²」という。続けて、岡本[2008]は、「CSRへの社会的関心の増大の背景には、企業による重大問題の頻発²³」があるとして、前述のEUでのCSR概念の“輸入”に加え、エンロン及びワールドコム破綻をめぐる事件など、世界的な企業による重大問題の解決、そして日本では名門企業での相次ぐ不正行為の発覚があったと指摘している²⁴。

以上のような変遷を経て、日本のCSRは今日を迎えている。

第2節 「労働CSR」に対する認識の現状

さて、このようなCSRの社会的浸透を背景に、企業が重視しているCSRの分野を年度別に見てみると、2005年に経済産業省が公表した調査結果(図7)によると「社会貢献」が6割を占め、環境対策などの回答は見られないが、2006年に(財)経済同友会が公表した調査結果(図8)によると「法令遵守」(コンプライアンス)が約9割、「地球環境の保護への貢献」も8割に達している。また、2008年に厚生労働省が公表した調査結果(図9)によると、「コンプライアンス」が他の項目を圧倒する重視項目となっている。3つのデータは、調査機関がいずれも異なるため、一概に比較することはできないが、少なくとも企業にとって、特に「CSR=法令遵守」とする風潮が高まっていると言えるだろう。

図7「重視しているCSRの分野」(2005年)



出所：経済産業省「『企業の社会的責任』(CSR)を取り巻く現状について」より作成

²¹ 梅田徹[2006]『企業倫理をどう問うか—グローバル化時代のCSR—』NHKブックス p.49より引用

²² 岡本享二[2008]『進化するCSR 「企業責任」論を超えた<変革>への視点』JIPMソリューション p.192より引用

²³ 同上

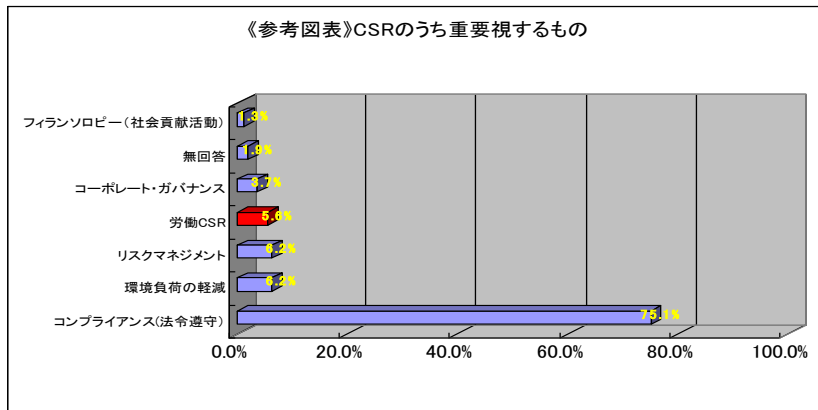
²⁴ 岡本享二[2008]『進化するCSR 「企業責任」論を超えた<変革>への視点』JIPMソリューション p.190-193参照

図 8 「CSR に含まれる内容」(2006 年)



出所：(財)経済同友会「『企業の社会的責任(CSR)』に関する経営者意識調査」より作成

図 9 「CSR のうち重要視するもの」(2008 年)



出所：厚生労働省「労働に関する CSR 推進報告書」より作成

同時に、上記の3つの調査結果によると、労働・雇用をCSRとして重視している企業の割合は、他のCSR項目と比較しても低いと指摘できる。

しかし、CSR先進地域であるヨーロッパでは、前述のように、CSRの定義について「社会面および環境面」として、環境面よりも社会面を重視する姿勢を打ち出し、その中でもとりわけ「労働・雇用」分野をCSRの重要な一角として位置付けている。また、2000年に国連のアナン前事務総長が提唱した、企業に「良き企業市民として活動すること」を求める図10²⁵の「グローバル・コンパクト」では、企業に対して人権・労働基準・環境・腐敗防止の4分野10原則を尊重するように要請している(2004年に改定)が、この10原則のうち、労働分野に関する項目(4つ)は環境分野に関する項目(3つ)を上回り、最もウエイトが高い。

²⁵ グローバル・コンパクト <http://www.unic.or.jp/globalcomp> より作成

このように、国際的な CSR の動向を見ても「労働 CSR」が重視されている傾向にあると言える。

図 10 「グローバル・コンパクト 10 原則」

人権	
原則1	企業はその影響を及ぼす範囲で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する
原則2	
労働	
原則3	人権侵害に加盟しない
原則3	組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。
原則4	あらゆる形態の強制労働を排除する。
原則5	児童労働を実効的に排除する。
原則6	雇用と職業に関する差別を排除する。
環境	
原則7	環境問題の予防的なアプローチを支持する。
原則8	環境に関して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。
原則9	環境にやさしい技術開発と普及に促進する。
腐敗防止	
原則10	強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。

出所：グローバル・コンパクト(GC)公式 HP より作成

この点では、日本においては、相次ぐ企業の不祥事や地球温暖化の解決を優先したためか、CSR と言えば“コンプライアンスや環境対策”といったイメージが企業間でも先行し、前述の厚生労働省が発行した「労働に関する CSR 推進研究会報告書」（図 9）²⁶でも明らかにように、「労働 CSR」を CSR として認識している企業は 1 割にも満たず、「労働 CSR」の概念は未だ社会的に十分に浸透していないと言えるだろう。

第 3 節 「非正規労働 CSR」の提唱と問題意識

第 2 節では、日本企業における CSR の認識に「労働 CSR」という概念が乏しい現状を述べたが、本節では、さらに「労働 CSR」の概念に「非正規労働者に対する CSR」は入っていないことを検証した上で、私たちが抱いた問題意識について述べたい。

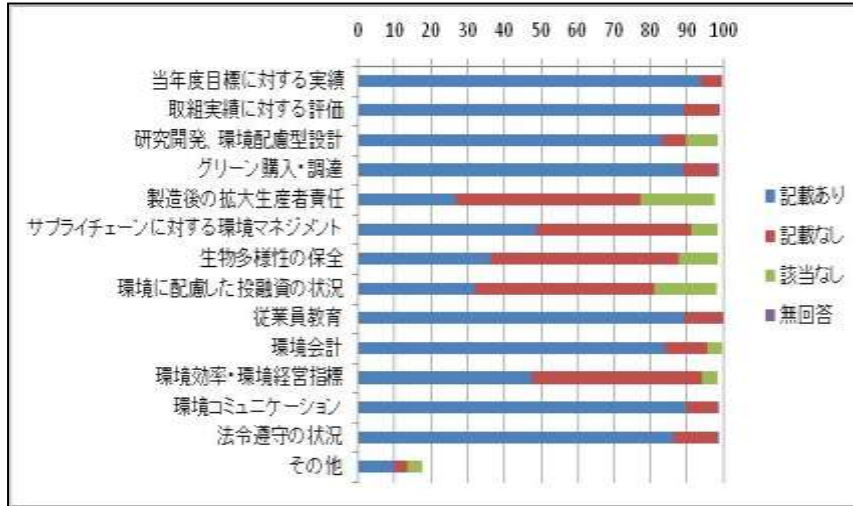
(1) 「非正規労働に対する CSR」の乏しい認識

「非正規労働に対する CSR」の日本企業の認識が乏しい現状は次の 2 点から考察できる。第一に、各社が毎年発行している「CSR 報告書」の項目である。図 11 は前述の NSC による調査結果(2008)だが、各社の CSR 報告書に掲載している基本的項目には「企業実績」や「環境対策」などが見受けられる。さらに、近年は、前述のような労働 CSR を重視する国際的動向も影響してか、各社の CSR 報告書には、「労働・雇用」に関する項目も徐々に増えてきており、例えば、同じく NSC の調査結果(2008)である図 12 にあるように、自社

²⁶ 厚生労働省「労働に関する CSR 推進研究会報告書」(2008.3)p.15 より作成

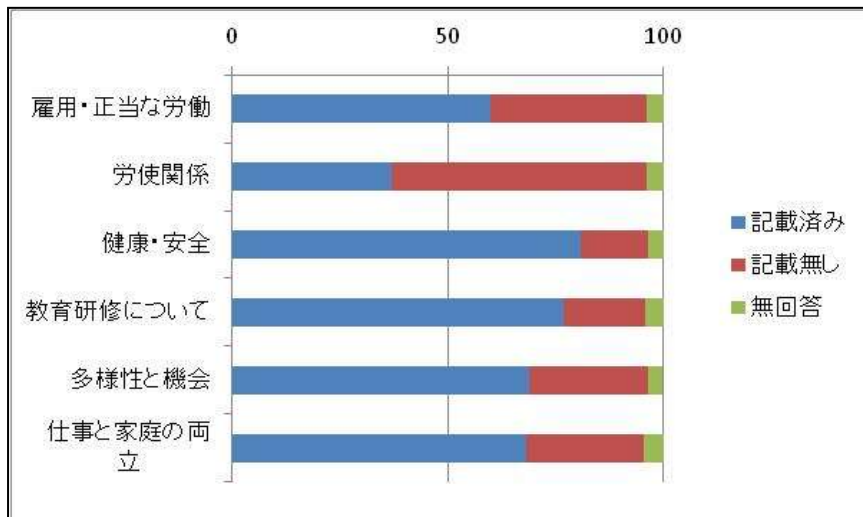
の労働における「健康・安全」「教育研修」などについての掲載が現れ始めている。しかし、それらの項目は概ね「正規労働者(正社員)」向けの項目と考えられ、また各社の CSR 報告書には「非正規雇用率」など非正規労働者に関する基本的な情報開示が乏しい現状が指摘できる。

図 11 「基本的項目及び環境マネジメント」(2008 年)



出所：サステナビリティ・コミュニケーション・ネットワーク
「持続可能性と CSR」(2008)より作成

図 12 「『雇用・労働安全衛生』の記載状況」



出所：サステナビリティ・コミュニケーション・ネットワーク
「持続可能性と CSR」(2008)より作成

第二に、(株)東洋経済新報社が 2005 年以降、年に 1 回発刊している『CSR 企業総覧』における情報開示の実態が挙げられる。最新版である 2008 年度版は、2007 年 7 月時点の全上場企業 3945 社、主要未上場企業 100 社を対象に CSR に関するアンケート調査を実施し、CSR に関する情報開示を求め、回答があった 1061 社(上場 1009 社、未上場 52 社)の CSR データを取りまとめたものである。同社が企業に求めた情報開示に基づく CSR 評価は「人材活用」「環境」「企業統治」「社会性」という 4 つのカテゴリーから成っているが²⁷、そのうち、非正規労働に関する項目は「人材活用」における「臨時雇用者数」²⁸のみである。

同書がアンケートで開示を求めている正社員に関する基本情報と判断される「平均年齢・勤続年数・平均年間給与」に関し、非正規労働者に関しても情報の開示を求めない理由について、同書の編集長を務めた同社の野津滋氏は、同書の労働・雇用に関するデータの大半が「正社員向けの CSR」である点を認め、非正規労働者に関するデータの開示を求めている理由として、「非正規労働者に関する情報は、企業側にとって最もデリケートな情報であり、なるべく開示したくないという姿勢は否めないから」という企業側の情報非開示の意図を指摘し、併せて「企業自体、自社の非正規労働者の実態を把握していない可能性もあるから」という情報開示の困難性を述べている²⁹。

以上の 2 点からわかるように、企業は CSR 報告書を発行し、その中で環境やコンプライアンスといった日本において重要視されている CSR 情報を開示し、正社員に対する労働・雇用条件を公表するなど、正社員に対する社会的責任は明記し始めているものの、「非正規労働者に対して企業として社会的責任を負っている」という認識は乏しいと言えよう。

(2)問題意識

第 1 章、第 2 章で見てきたように、日本において非正規労働は拡大の一途を辿る状況であるにも拘わらず、「非正規労働に対する社会的責任」についての企業サイドの認識は乏しいと言わざるを得ない。

たしかに、前述したように、パート・アルバイト・派遣労働者などの「非正規労働」は、労働者側のメリットと企業側のニーズ、さらに種々の経済状況などにより生まれたものであり、紆余曲折を経て、今日の日本にとって社会的に不可欠な雇用形態になったことは間違いないだろう。また、非正規労働者が、賃金など雇用条件の全てにおいて、正社員と同等の待遇を得られるような雇用環境の改善は現実的に困難である。

しかし、だからと言って「非正規労働に対する企業の社会的責任」は、このまま問われなくてもよいのだろうか。正社員向けに行っている「労働 CSR」同様、各社が「非正規労働に対する企業の社会的責任」、すなわち「非正規労働 CSR」に関しても、より具体的かつ客観的な情報を開示し、その情報を社会全体で共有していくべきではないかと私たちは考える。

²⁷ 週刊東洋経済[2007]『CSR 企業総覧 2008』東洋経済新報社 参照

²⁸ 同上 p.9 参照

²⁹ 2008 年 9 月 30 日に、(株)東洋経済新報社本社(東京都中央区)にて取材。

では、現下の非正規労働問題に対し、なぜ「CSR（企業の社会的責任）」というツールを使って解決を図ろうとするのか。

それは「安定雇用」こそが、企業が果たすべき社会的責任の中核に位置すると考えたからである。

CSR という概念の普及に伴って、企業は様々な形で社会的責任の“果たし方”を模索しているのは既に述べたとおりである。だが、本来、企業の存在目的は、良質な製品・サービスの提供による社会的貢献、利益の最大化による株主への還元、そして安定雇用を通じた従業員への利益分配の三点にある。環境やコンプライアンス強化によって、いかに社会的責任を謳ったとしても、本来目的をないがしろにしたままでは、「社会的責任を果たしている企業」とは言えないのではないかと私たちは考えた。また、雇用が企業活動の中核であることを考えた場合、法制化や行政指導など国家権力に頼った問題解決よりも、CSR という自発的・自律的アプローチを図ることが望ましいのではないかと考えたのである。

以上のような問題意識から、私たちは「非正規労働 CSR」という、これまで日本企業が考えていた CSR にはない新しい概念を提唱することにした。「非正規労働 CSR」の確立が社会的に推進されることにより、非正規労働者が現在そして未来も、安心と希望を感じながら働き生きていける社会の構築に繋がると考え、次章以降の研究ならびに政策提言を行う。

第3章 「非正規労働 CSR」の指標

第1節 「非正規労働 CSR」とは何か

前章で述べたように、「非正規労働 CSR」という言葉は私たちの造語であり、その概念や内容に関して、本稿執筆時点で先行論文などは確認できない³⁰。そこで、後述するように「非正規労働 CSR の定量化」を目指すため、既に非正規労働も含めた労働 CSR そのものの定量化を試みた厚生労働省の政策事例を検証することで、先行研究としたい。

(1) 「非正規労働 CSR」の定義

非正規労働 CSR とは、「非正規労働分野における企業の社会的責任を果たすよう促すことを目的とした新たな CSR の概念」である。非正規労働分野において、これ以上の雇用の不安定化に歯止めをかけ、同時に待遇の改善を促進していくことで、結果的に企業のバリューを高め、ひいては国家の諸制度及び社会の安定に寄与する、というものである。具体的にどんな内容が非正規労働 CSR に当たるのか、という点についてはこの章の第 2 節で述べる。

(2) 「非正規労働 CSR」を企業社会に根付かせる要因

非正規労働 CSR という新たな概念を考えるにあたって、私たちはこれを社会に浸透させるためにどのような手法が有効かを考えた。その結果、そもそも定性的概念である CSR を可能な範囲で「定量化」することにより、この概念への社会的関心を刺激し、同時にこの分野で企業同士の「改善競争」を促すことが出来るのではないかと結論にたどり着いた。

非正規労働 CSR を数値化することができれば、企業はリクルートの際などに同業他社の動向を意識せざるを得なくなり、必然的に「改善競争」が発生する可能性が高い。他方、非正規労働に関する数値が一般にオープンになれば、職を求める側にとっても、「どの企業が非正規労働分野での環境改善に取り組んでいる“社会的責任企業”なのか」を知る有用な目安となると考えたのである。

次に、「非正規労働 CSR の定量化」で着目したのが、客観的指標の導入である。定量化とは、一般に質的に表現されている対象を数値化して表わすことであるが、ここでは独自の指標を作り、それに企業の非正規労働 CSR の種々のデータを入れることによって視覚化できる枠組みを作り、非正規労働 CSR を数値化することを指している。その先行研究の一つとして、厚生労働省の取り組みを以下検証したい。

³⁰ 本稿に関する取材に応じて下さった、『CSR 企業総覧 2008』編集長の野津滋氏や独立行政法人 労働政策研究・研修機構の藤本真氏など労働・雇用を専門とする方々も、本テーマは「経済学的視点からは未展開の分野」だという。

(3) 厚生労働省の取り組みについての評価（先行研究）

厚生労働省は、2008年3月に「労働に関するCSR推進研究会」の報告書を発表し、その中で「労働分野の取組について自社の進捗状況をチェックし、今後の取組に生かしていくため」³¹として、90以上の項目から成る「労働に関するCSR自主点検チェック項目」（以下、チェック項目と略称）を提示した。

この「チェック項目」の特徴は、「多くの企業が取り組みやすい…(中略)…YES-NO形式で現状を点検する方式」³²を採用したことであり、小畑[2008]は、この方式について、「企業の自主性や個性を尊重する趣旨³³」としている。しかし、この「チェック項目」の方式では、点検者の主観によって評価が影響され、結果的に信頼性が損なわれる恐れがある。

具体的にみると、同報告書には、非正規労働に関する点検項目として、「自社における派遣労働者、業務請負及び請負労働者の利用状況を把握し、適切な労務管理が行われているか」³⁴(YES-NO)との問いが設定されている。だが、そもそも「利用状況を把握するのは誰か?」という点や「適切な労務管理が行われていると判断するのは誰か?」という点で、評価者の主観によって評価結果と実態にギャップが生じ、定量的な情報開示には繋がらない可能性がある。この意味で、同省が提案した「チェック項目」は「定性的な情報開示の枠組み」の範疇を出ていないと言えるだろう。

私たちが提案する「客観的指標」の導入については、同研究会の中でも「CSRは現状評価とともに目標を持って取り組むことが重要であり、目標達成のための取組の進捗状況をモニタリングする」³⁵ことができるとの指摘があったと同報告書に記されている。もし、定性的判断だけでなく、数値を落とし込むことができる客観的指標が実現すれば、より信頼性のある評価が可能になると考えられる。

第2節 「非正規労働 CSR」の指標の設定

さて、非正規労働CSRの指標の設定については、第1章の非正規労働が直面している現状や第2章で紹介した企業の正社員に対する労働CSRの項目などから、以下のような客観的指標を設定した。

(1) 非正規労働に関する基本情報

- ① 全労働者に占める、非正規労働者の割合と男女比
- ② 平均年齢
- ③ 平均勤続年数

³¹ 厚生労働省「労働に関するCSR推進研究会報告書」(2008.3) p.11より引用

³² 同上 p.11より引用

³³ 小畑史子[2008]「労働CSRの意義—労働に関するCSR推進研究会報告書公表を契機に」NBL(通号883)p.5より引用

³⁴ 厚生労働省「労働に関するCSR推進研究会報告書」(2008.3) 添付資料「労働に関するCSR自主点検チェック項目」p.4より引用

³⁵ 同上 p.11より引用

上記 3 つの指標は、前述の『CSR 企業総覧 2008』（東洋経済新報社刊）において、正社員についての基本情報として情報開示が求められていることを勘案し、非正規労働者についても開示されるべきだと判断した。

(2)非正規労働の待遇・福利厚生に関する情報

- ④ 平均時給
- ⑤ 賞与(ボーナス)の有無ならびに月給との比較
- ⑥ 退職金制度の有無
- ⑦ 非正規労働者に対する「同一労働・同一賃金」の有無
- ⑧ 雇用保険加入の割合
- ⑨ 定期健康診断制度の適用の有無
- ⑩ 有給休暇制度の適用の有無

上記 7 つの指標のうち、⑦以外は、正社員の場合には至極当然の企業内制度だが、非正規労働者には適用されていないという現状もあり採用することとする。また、④が「平均年収」ではなく「平均時給」にしたのは、企業側が非正規労働に関する情報を開示できない理由のうち、前出の東洋経済新報社の野津氏が指摘した、以下の「情報自体を把握できないケース」があるとされているからである。

これは、第一に、大企業の場合、会社全体ではなく事業所ごとに非正規労働者に対応していることが多いこと、第二に非正規労働者の年収は、複数の事業所を掛け持つ人もいて、不明確になること、第三に派遣労働者の場合は、派遣元しか(年収などの)情報を把握していない可能性が高く、年収など総合的な数値データの捕捉は困難であること、の 3 点が理由である。

なお、⑦の「同一労働・同一賃金」の有無は、定性的判断に委ねられる可能性もあり、できる限り定量的な指標を提案する本稿の趣旨に反する恐れがある。しかし、正社員と同じ職場で同じ時間、同じような責任を任されているのに、賃金や待遇が正社員に比べて著しく異なると指摘される非正規労働の実態も勘案し、採用することとした。

(3)非正規労働に適用されるのが望ましい企業内制度

- ⑪ 労働組合加入の割合
- ⑫ 教育・訓練・研修(キャリアアップ)制度の有無
- ⑬ 正社員に登用する制度の有無

最後の 3 つの項目は、企業によっては非正規労働者に適用できる労組や制度そのものがない場合もあるが、特に⑬の「正社員登用制度」は、非正規労働者のモチベーションを高め、企業の生産性を上げる可能性もあるという、企業サイドのメリットも勘案し採用した。

上記(1)~(3)の指標を基に、実際に企業の「非正規労働 CSR」の定量化を試みると同時に、企業はこれら非正規労働に関する情報をどの程度開示(公表)しているのかを把握するため、私たちは国内主要企業 100 社に対して「非正規雇用に関するアンケート」を実施することにした。同アンケートの詳細については次章で述べたい。

第4章 「非正規労働 CSR」の定量化

第1節 「非正規雇用に関するアンケート」調査

第3章で提示した「非正規労働 CSR」の定量化に向けた最も重要なステップは、前章で列記した客観的指標の項目についての実情の把握である。私たちは企業側が非正規労働についてどの程度情報開示しているのかを知るため、2008年10月上旬から同月末にかけて、国内26業種の主要企業100社を抽出し、「非正規雇用に関するアンケート」を緊急に実施した。以下、アンケートの詳細を述べる。

(1) アンケート概要

- ・ 名称 : 非正規雇用に関するアンケート
- ・ 実施期間 : 2008年10月10日(金)～同年10月31日(金)
- ・ 実施対象 : 26業種計100社の国内主要企業
 - ※『CSR企業総覧2008』(東洋経済新報社刊)に各種CSRデータが記載されている国内主要企業1061社(上場1009社、未上場52社)から業界ごとに、同書の「5. 雇用・人材活用」項目に含まれている「臨時雇用者数」³⁶を記載している企業は優先的に、その他は業界ごとに無作為に、一業界につき平均3社(「臨時雇用者数」が他業種より相対的に多いと判断した「小売」は14社)計100社を抽出。
 - ※『CSR企業総覧2008』に記載されている企業は、東洋経済新報社が実施したCSRアンケート調査に協力し、自社のCSR全般ならびに正社員に対するCSRに関しての情報開示(公表)に応じているため、「CSRに対して積極的な姿勢を取っている企業である」と判断した。
- ・ 実施方法 : 「趣意説明書・アンケート用紙(1枚)・返信用封筒」を対象企業に郵送。
- ・ アンケート項目 : 図13参照

³⁶ 週刊東洋経済(2007)『CSR企業総覧2008』東洋経済新報社 p.9 参照

図 13 「非正規雇用に関するアンケート」

非正規雇用に関するアンケート	
貴社名：	
① 貴社で働く全ての労働者のうち、非正規労働者（※）の割合を公表していますか？	いる - いない () %
② 非正規労働者の男女比を公表していますか？	いる - いない 男性：女性 = (:)
③ 非正規労働者の平均年齢を公表していますか？	いる - いない () 歳
④ 非正規労働者の平均勤続年数を公表していますか？	いる - いない () 年 () ヶ月
⑤ 次に、非正規労働者の賃金・待遇についてお伺い致します。	
- 平均時給を公表していますか？	いる - いない () 円
- 非正規労働者の、賞与（ボーナス）の有無について公表していますか？	いる - いない ある - ない
- 賞与（ボーナス）は、非正規労働者の月給の平均何ヶ月分かを公表していますか？	いる - いない () ヶ月分
- 非正規労働者の、退職金制度の有無について公表していますか？	いる - いない ある - ない
- 正社員と同じ勤務内容で働いている非正規労働者に対して、正社員と同等の賃金を支払っているかどうか（「同一労働、同一賃金」の有無）を公表していますか？	いる - いない ある - ない
⑥ 続いて、非正規労働者に対する福利厚生についてお伺い致します。	
- 非正規労働者の、雇用保険の加入の有無を公表していますか？	いる - いない () %
- 非正規労働者の、定期健康診断の適用の有無を公表していますか？	いる - いない () %
- 非正規労働者の、有給休暇制度の有無を公表していますか？	いる - いない ある - ない
⑦ 非正規労働者の、貴社の労働組合の加入を公表していますか？	いる - いない () %
⑧ 非正規労働者に対する教育・訓練・研修の有無を公表していますか？	いる - いない ある - ない
⑨ 非正規労働者を正社員に昇用させる制度の有無を公表していますか？	いる - いない ある - ない
⑩ 最後に、上記でご明示頂いたデータ等は、いつ時点のものですか？	() 年 () 月時点
（※）非正規社員とは、「パート・アルバイト・派遣社員・契約社員・嘱託」など、正社員ではない労働者を指します。	
アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。	

(2) アンケート結果

まず、アンケートに答えたかどうかの結果は次の通りだった。

(a) アンケートに回答・対応した企業は 18 業種 28 社。回答率は 28%。

【内訳】

① 返信用封筒等で当研究室宛てに回答・対応 …15 社

② E メールまたは電話にて当研究室に回答・対応…13 社

(b) アンケートに回答しなかった企業は 8 業種 72 社。無解答率 72%。

次に、回答した 18 業種 28 社の「対応ぶり」は以下の通りである。

- (c) アンケートの全項目で「情報開示の有無」を答え、かつ公表している場合に「数値」を記入したのは 1 業種 1 社（不動産）だけだった。
- (d) アンケートの一部の項目で「情報開示の有無」を答え、公表している項目についてのみ「数値」を記入したのは、3 業種 3 社（電力・食品・銀行）だった。
- (e) アンケートの一部の項目で「情報開示の有無」を答えたが、「数値」については未記入だったのは、6 業種 6 社（倉庫/運輸関連・小売業・サービス・証券・非鉄/金属製品・輸送用機器）だった。
- (f) アンケートには記入しなかったものの、その理由を説明したのは 8 業種 18 社だった。

第2節 「非正規労働 CSR」の定量化を阻む障害

本節では、第1節で紹介した「非正規雇用に関するアンケート」についての分析、特にアンケートに記入しなかった企業側の理由を考察したい。

まず、客観的な事実として、アンケート記入の有無に関わらず、何らかの回答・対応をした企業は全体の 28% に止まり、残りの 72% は無回答であった。ただし、72% の企業が無回答だった理由を「非正規労働に関する情報開示(公表)に消極的であるから」と一概に断定することはできない。そこで、アンケートへの回答・対応をした 28 社のうち、文面または E メールまたは電話でアンケート記入を辞退した 18 社の説明を整理すると次のようになる。

- ① 人事部などと相談したが、内部情報のため開示に協力できないから
…3 業種 5 社(建設・食品・化学・非鉄/金属製品)
- ② 非正規雇用者については各工場などに一任しているなど、把握できていないから
…3 業種 3 社(非鉄/金属製品・ゴム製品・ガラス/土石製品)
- ③ 非正規雇用者、特に派遣社員の雇用条件について、派遣先の企業が回答する必要はないから
…2 業種 2 社(鉄鋼・卸売)
- ④ 非正規雇用者についての情報は、募集要項や自社ウェブサイトに記載しているから
…2 業種 2 社(陸運・化学)

⑤マスコミには対応するが、大学の研究室のアンケートには原則答えていないから
…4 業種 4 社(化学・ゴム製品・機械/電気機器・輸送用機器)

⑥理由なし …2 業種 2 社(繊維製品・輸送用機器)

上記のように、アンケートに回答・対応した企業 28 社において、アンケートに記入はしなかったが、アンケート辞退の説明をした企業 18 社の理由を見てみると、最も多かった①の「非正規雇用に関する情報は内部情報である」という企業側の認識が改めて浮き彫りになったといえる。これは、第 2 章で「CSR 企業総覧 2008」(東洋経済新報社)の編集長の野津氏が指摘していた、「非正規労働者に関する情報は、企業にとって最もデリケートな情報であり、なるべく開示したくないという姿勢は否めない」という指摘を裏付けるものとなった。また、次に多かった②の「非正規雇用者に関する情報を把握できていない」という回答についても、同氏の指摘である「企業自体、自社の非正規労働者の実態を把握していない可能性」の実証の一つとなるだろう。

さらに、③の「派遣労働者の雇用条件は、派遣先の企業が答える必要はない」という回答をした 2 業種 2 社だが、これは「派遣労働者に対する責任は、派遣元企業と派遣先企業のどちらが負うのか」という「労働者派遣法」に関わる事柄である。この点について、鴨[2007]が、「労働者派遣法は『雇用』と『使用』を分離し、派遣先は『雇用責任』を免れることができる構造になっている³⁷」と指摘しているように、たしかに、派遣労働者に関する雇用責任を派遣先が負わない現状は違法ではない。ただ、そもそも CSR は「法律上、契約上の要請以上を行うこと³⁸」でもあり、たとえ労働者派遣法に反していなくても、アンケートに対して公然と「派遣労働に関する情報公開の必要はない」として協力しなかった企業の姿勢は、派遣労働者も含む非正規労働に対する企業の社会的責任を果たしているとはいえないか、と私たちは考えている。

上記のアンケート結果から、非正規労働 CSR の定量化を実施する上で、現状には重大な「障害」が存在することが確認された。それは、CSR 全般の情報開示に積極的であると判断できる企業も、非正規労働者に関する情報の開示には極めて消極的であり、定量化の基盤となる基礎的データの収集が難しい、ということである。

³⁷ 鴨桃代[2007]『非正規労働の向かう先』岩波書店 p.12 参照

³⁸ 藤井敏彦[2005]『ヨーロッパの CSR と日本の CSR』日科技連出版社 p.20 より引用

第5章 政策提言

有価証券報告書に「非正社員の基本情報」を追記する よう、証券取引所が「自主ルール」を導入する

これまでの研究・分析などを受け、第5章では、企業を含め社会全体に対し、「非正規労働 CSR の定量化」を訴えるために、実現可能性があると考えた「非正規労働に関する情報開示」を導く政策提言を述べる。要旨は、「有価証券報告書で、『非正社員に関する基本情報』の開示を促すことができる“自主ルール”を証券取引所が導入する」ということである。

以下、この政策提言について詳述する。

(1)証券取引所の自主ルールによる情報開示政策

第4章の「非正規雇用に関するアンケート」調査結果からもわかるように、多くの企業は非正規労働に関する情報開示(公表)に極めて消極的である。情報開示が進まない限り、非正規労働 CSR の定量化は不可能であり、この非正規労働分野における企業間の「改善競争」を促すことは難しい。ただ、従来の CSR 項目同様、各社の CSR 報告書などで「非正規労働の情報」について開示を求めることは実現可能性が低いと言わざるを得ない。

こうした「障害」を除去するため、当初検討した案は、「法制化による情報開示」という国家権力による解決であった。事実、有価証券報告書の記載項目は、金融商品取引法に関する内閣府令によって子細に定められており³⁹、この政令改正を促すことによって情報開示を義務づける方法もある。

しかし、法律や政省令によって、政府が企業に情報開示を「命じる」というのは、「社会面及び環境面の考慮を自主的に業務に統合する」⁴⁰という本論で設定した CSR の定義に反する。何より、雇用が企業活動の中核を成すことを考えれば、法制化や行政指導など国家権力によるよりも、CSR という自発的・自律的アプローチを図ることが望ましいのではないかと考え、法制化とは異なる案を検討することにした。

企業の自主性を尊重しつつ、非正規労働に関する情報開示を進める手段として、私たちが着目したのが、東京証券取引所など証券取引所の“自主ルール”である。証券取引所は自主規制機関であり、投資家の保護や市場の公正確保などを目的に自主ルールを策定する権限が

³⁹(株)プロネクサス[2007]「Q&A 有価証券報告書等の開示実務」中央経済社 p.9-16 参照

⁴⁰藤井敏彦[2005]『ヨーロッパの CSR と日本の CSR』日科技連出版社 p.20 より引用

与えられている⁴¹。「自主規制は、公的規制とともに、恰も車の両輪のようにその役割を担っていくことが理想の姿」⁴²とも言われている。このため、証券取引所で株式を公開し、広く資本調達している企業を対象に、「社会の公器」としての責任を果たすため、非正規労働に関する情報開示を自主的に求める案が望ましいと考えた。

証券取引所の自主ルールは本来、投資家の保護や市場の公正を確保するために設定されており⁴³、労働問題の解決ツールとして使うのは適切でないとの意見も予想される。確かに、証券取引所については「有価証券の売買…(中略)…を公正かつ円滑ならしめ、かつ、投資者の保護に資するよう運営されなければならない⁴⁴」と証券取引法でも定められている。

だが、非正規労働問題をこのまま放置し、将来、社会的・政治的問題に発展した場合、企業に対する社会の批判は当該企業のイメージに著しい打撃を与え、企業格付けの引き下げや株価の下落をも引き起こしかねない。

例えば、「偽装請負」と呼ばれる違法な請負業務を容認していた一部の大手メーカーに対し、昨今批判が集まったのは記憶に新しい。非正規労働問題が社会・政治問題化しないよう、情報開示を通じて企業に一定の歯止めをかけるという考え方は、投資家保護にも資すると考える。そうした事態を未然に防ぐため、証券取引所で自主ルールを設定することは、投資家保護はもちろん、企業そのものにも長期的利益をもたらすと私たちは考えている。

(2)有価証券報告書に記載する非正規労働の情報

具体的な自主ルールとしては、定量化に向けた第一ステップとして、有価証券報告書に記載が義務づけられている「従業員の状況」の項目に、非正規雇用に関する基本情報を追加するよう、取引所が会員企業に求める自主ルールを策定することを提案する。

第一段階というのは、最初から非正規労働の情報の全てを開示させるのは現実的でないため、まず、本稿第3章で設定した非正規労働 CSR の客観的指標のうち、「平均年齢・平均勤続年数・平均時給」などに限定した形で情報を開示させ、その浸透具合に応じて、開示対象をその他の客観的指標に基づいて順次拡張していくことがよいと考える。また、有価証券報告書への添付資料という形で、企業に対し自発的な情報開示を促していく方法も考えられる。

(現行のスタンダードな有価証券報告書)

5. 【従業員の状況】

平成 年 月 日現在

従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与
人	歳	年 ヵ月	円

このように、有報の「従業員の状況」項目によって、少なくとも有報を提出している企業は、自社の従業員に関する基本情報「人数・平均年齢・平均勤続年数・平均年間給与」の情報を開示(公表)していることがわかる。ただ、現時点ではどの企業も、ほぼ正社員も非正社

⁴¹ 小池拓自[2005]『証券取引所と自主規制機能-東京証券取引所の上場を巡って-』国立国会図書館『調査と実情』第496号参照

⁴² 河本一郎、大武泰南[2004]『証券取引法読本 第6版』有斐閣 p.406

⁴³ 小池拓自[2005]『証券取引所と自主規制機能-東京証券取引所の上場を巡って-』国立国会図書館『調査と実情』第496号 p.2 参照

⁴⁴ 同上

員も「従業員」という一つの枠組みで記載されているため、正社員と非正社員を区別して、以下のように記載するように促す。

(非正社員の基本情報を盛り込んだ有価証券報告書)

5. 【従業員の状況】

平成 年 月 日現在

	従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与
正社員	人	歳	年 ヲ月	円

	従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均時間給与
非正社員	人	歳	年 ヲ月	円
パート,アルバイト	人	歳	年 ヲ月	円
派遣社員	人	歳	年 ヲ月	円
請負社員	人	歳	年 ヲ月	円
嘱託・その他	人	歳	年 ヲ月	円

上記の表において、正社員の欄の「平均年間給与」が、非正社員の欄では「平均時間給与」に替わっているのは、非正社員の中には複数の事業所を掛け持つケースも少なくないため、平均年間給与のデータの捕捉は困難であるという企業側の実情を勘案したためである。

(3) 「非正規労働 CSR の定量化」の実現へ

上記のデータが証券取引所で株式を公開している全ての企業で出揃えば、定量化への重要な足掛かりとなろう。

実際に、非正規労働 CSR の定量化に着手する場合には、まず、各項目について、全体の平均値及び業界毎の平均値を計算する。母数が十分に大きければ、標準偏差を求め、偏差値化する手法も考えられる^{4 5}。いずれの手法を採るにしても、情報の開示によって項目別のランク付けが可能になり、平均値を弾き出すことによって相対評価も可能になる。平均値を一定程度上回った場合、あるいは下回った場合は、それぞれ加点・減点することで項目毎に評価付けすることもできる。

さらに、将来、開示対象項目が増えていけば、項目別の「非正規労働ランキング」だけでなく、「総合指数」化への道が拓け、定量化された非正規労働 CSR が現実のものとなろう。

社会はランキングによって企業の「社会責任度」を測るようになり、ランキングを意識せざるを得なくなった企業は、必然的に、その本来目的である「安定雇用」を意識した行動へと転換していくのではないだろうか。

^{4 5}偏差値に関しては、母集団の数値の分布のピークが2ヶ所ある場合など正規分布と異なる際には、適切な指標となりにえない可能性もある。

参考文献・データ出典

《先行論文》

小畑文子[2008]「労働 CSR の意義—労働に関する CSR 推進研究会報告書公表を契機に」『NBL(New Business Law)』(通号 883) p.4-6

《参考文献》

- 奥村宏 [2001]『会社とはなにか』岩波ジュニア新書
河本一郎、大武泰南 [2004]『証券取引法読本 第6版』有斐閣
経済産業省[2004]『企業の社会的責任（CSR）に関する懇談会中間報告書』
小池拓自[2005]「証券取引所と自主規制機能-東京証券取引所の上場を巡って-」
国立国会図書館『調査と情報』第496号
藤井敏彦 [2005]『ヨーロッパの CSR と日本の CSR—何が違い、何を学ぶのか。』
日科技連出版社
梅田徹[2006]『企業倫理をどう問うか—グローバル化時代の CSR—』NHK ブックス
中野麻美[2006]『労働ダンピング—雇用の多様化の果てに』岩波新書
週刊東洋経済[2007]『CSR 企業総覧 2008』東洋経済新報社
(株)プロネクサス[2007]『Q&A 有価証券報告書等の開示実務』中央経済社
嶋桃代[2007]『非正規労働の向かう先』岩波ブックレット
黒沼悦郎[2007]『金融商品取引法入門 第2版』日経文庫
朝日新聞 2008年11月6日付朝刊記事
岡本享二[2008]『進化する CSR 「企業責任」論を超えた<変革>への視点』JIPM ソリューション
厚生労働省[2008]「労働に関する CSR 推進研究会報告書」p.1、p.10、p.11
サステナビリティ・コミュニケーション・ネットワーク [2008]CSR 部会研究報告書『持続可能性と CSR—日本企業の現況と課題』
山中健児・丸尾拓養[2008]『Q&A 労働法実務シリーズ⑧ 派遣・パート・臨時雇用・契約社員 第3版』中央経済社

《データ出典》

- OECD http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1_1_1,00.html 最終
アクセス日 2008/11/18
グローバル・コンパクト <http://www.unic.or.jp/globalcomp> 最終アクセス日 2008/11/18
厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/> 最終アクセス日 2008/11/18
(財)経済同友会 <http://www.doyukai.or.jp/> 最終アクセス日 2008/11/18
総務省統計局 <http://www.stat.go.jp/> 最終アクセス日 2008/11/18