

# 労働環境における CSR の活用<sup>1</sup>

---

自主性・選択性からなる労働環境

明治学院大学 西村万里子研究会 労働分科会

新井勇輝 大崎梨恵

上坂遥華 等々力晋 宮嶋太郎

2010年12月

---

<sup>1</sup>本稿は、2010年12月11日、12日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2010」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、西村万里子（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。

# 労働環境におけるCSRの活用

---

自主性・選択性からなる労働環境

2010年12月

# 要約

## 1、現状・問題意識

現在、日本の労働問題といえば、非正規雇用、パートタイム労働、外国人労働に対する問題がメディアで多く取り上げられている。しかし本稿では、過労死、年次有給休暇や育児休暇の取得率の低さなどの正規雇用に関する労働問題に着目し、その改善策を提言したい。

労働環境における現状では、歴史背景から ILO（国際労働機関）の創設、日本における労働三法の制定、終身雇用・年功序列賃金・企業別組合を代表とする戦後日本の労働環境を考察していく。さらに契約社員、派遣労働者や外国人労働者の不法就労問題など挙げられる労働問題の現状に触れていく。そして、本稿で取り上げる過労死の増加、有給休暇や育児休暇の取得率の低さの現状を述べる。

問題意識では、日本政府が根底から労働環境向上に努める必要があると考えた。それは、国際労働基準を定めている ILO 条約における批准が他の先進国と比べ極端に少ないということが 1 つ挙げられる。有給休暇の取得率の低さにおいて、平成 20 年時点で 47.4%である。育児休暇においては、北欧を主とするヨーロッパ諸国がほぼ 100%に対して、女性 89.7%、男性 1.56%である。また、現在日本で広まりつつある CSR（企業の社会的責任）における問題点、例として日本企業が行っている CSR では、物資援助などの国際支援が多く目につく。しかし CSR を行う側つまり従業員に対する労働環境などが十分に整備されているのかといったことがある。しかし、法整備を行うことによる企業側の反発が生じ、法制度化は困難である。そこで CSR を通じて労働環境改善を図る方法を以下の章にて模索検討していく。このような問題意識を元に、私たちが考える労働 CSR の指標と企業が CSR を通じて労働環境を向上させ従業員の自主性、選択性を持たせた「働きやすい環境」を整えることで考えられる仮説を立て、分析につなげる。

## 2、分析

本稿では、第 2 節で海外の先行事例を参考に、労働環境改善に取り組むことで必要とされる新たな労力・費用とともにそれによって起きるメリットを検証していく。

また第 3 節以降では、日本経済新聞社が実施した「2010 年「働きやすい会社」調査」の総合ランキングを基に、ランキング上位の企業の労働環境 CSR の項目を選択性、自主性という 2 つの面から分析する。選択性では、それぞれの労働問題に対する取り組みを行っているか、その取り組みの内容は取得する、取得しないと選択性を持っているか分析する。自主性では、職場の雰囲気や仕事の進行状況に捉われず、従業員が実際に行使できているか、行使することに抵抗を感じないか、という点を企業へのヒアリングを行い、調査する。

## 3、政策提言

政府運営による労働環境 CSR に関する円卓会議を提言する。地理的観点から区分し、業界別に会議を行う。また、政府公認の労働環境 CSR ランキングを公表するため、企業は外敵評価の向上につながる。またそれに伴い、日本における労働環境改善にもつながると考える。「企業規模、業種間の垣根を越えた情報の共有」こそ、労働環境 CSR の本質と言える。

## 目次

### はじめに

#### 第 1 章 現状・問題意識

- 第 1 節 労働環境による歴史的背景から見えたもの
- 第 2 節 日本の労働環境の現状
  - 第 1 項 労働時間
  - 第 2 項 年次有給休暇取得率
  - 第 3 項 育児休暇取得率
- 第 3 節 日本での CSR の現状
- 第 4 節 問題意識
- 第 5 節 仮説
  - 第 1 項 CSR の活用

#### 第 2 章 先行研究

- 第 1 節 先行研究について
- 第 2 節 労働環境 CSR

#### 第 3 章 分析

- 第 1 節 分析に関して
- 第 2 節 労働環境改善による効果の検証
  - 第 1 項 分析の目的
  - 第 2 項 海外事例
  - 第 3 項 国内事例
  - 第 4 項 結果
- 第 3 節 仮説の検証
  - 第 1 項 分析の目的
  - 第 2 項 労働環境 CSR の選択性
  - 第 3 項 労働環境 CSR の自主性
  - 第 4 項 結果
- 第 4 節 仮説の検証
- 第 5 節 労働環境 CSR の指標

#### 第 4 章 政策提言

- 第 1 節 労働環境に関する円卓会議
- 第 2 節 会議実施による期待される効果
- 第 3 節 提言の課題
  - 第 1 項 政府による推薦を受けた企業の自主性の問題
  - 第 2 項 中小企業への公的補助
  - 第 3 項 円卓会議参加を登録しない企業に関する問題
- 第 4 節 政策の実現性

先行論文・参考文献・データ出典

## はじめに

アランは『幸福語録』の中で「労働は最良のものでもあり、最悪のものでもある。自由な労働であるならば、最善のものであり、奴隷的な労働であるならば、最悪のものである」と述べている。卑屈な奴隷的労働の歴史的背景からなる労働環境を改善させる上で、過去の布石としなければならない。これは現代社会に通ずる部分が多々見受けられる。そのような歴史的影響により、世界各国が労働環境に対して改善対策を施された。その影響もあり 21 世紀にはいると、欧州では労働環境は見違えるほどの成長を見せている。だが、グローバル社会に伴う国際競争下のなか、各企業は人員削減、企業合併等を頻繁化させている。

資本論(第1巻)でカール・マルクスは「ローマの奴隷は鎖によって、賃金労働者は見えぬ糸によって、その所有者に繋がれている。賃金労働者の独立という外観は、個々の雇い主が絶えず替わることによって、また契約という擬制によって維持されているのである。」と述べている。日本でも不況下に伴い、コスト削減を行うため、正社員ではなく、比較的賃金の安い非正規雇用を採用するといった非正規雇用問題、外国人労働問題、など課題は山積している。また、年間労働時間数が労働先進国と比較しても未だ高い状態であり、且つ、それに伴ううつ病、過労死といった従業員も出ている。年次有給休暇制度や育児休暇制度についても同様に労働者にとって自主性・選択性から成る労働環境になっているとは言えない。そのため、本稿では労働環境に対する CSR のお活用を通し、労働時間(育児休暇制度、年次有給休暇制度を含む)に関して、従業員における自主性・選択性から成る労働環境改善を考察する。

そこで「本稿で定めた労働環境 CSR を行うことで従業員の選択性、自主性を持たせた労働環境の改善が出来る」という仮定を設定し、労働環境 CSR の指標を策定した。それを日本経済新聞社が実施した「2010 年「働きやすい会社」調査」の総合ランキング上位 5 社が実際に行っている労働環境 CSR 項目に選択性、自主性の有無を分析、調査した。

その結果、労働環境 CSR において選択性・自主性を持つことでランキングの上位に位置していることが分かるという実情に至った。本稿の「労働環境における CSR の活用」では、示唆的な先行研究は明確に存在しなかった。そのため、労働環境充実と CSR における双方の視点からの先行研究を挙げている。そして先にも述べたように本稿での労働環境 CSR の指標を策定した。諸制度における法的措置で労働環境改善ではなく、あくまで CSR を用いた新たな労働環境改善に向けた運営措置を政策として提言する。

# 第1章 現状・問題意識

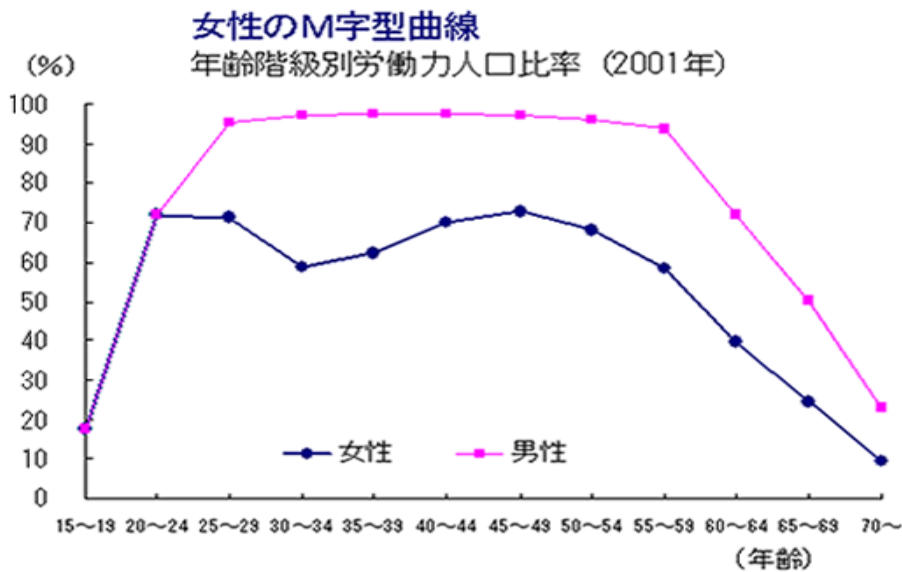
## 第1節 労働による歴史的背景から見たもの

18 世紀後半に始まった産業革命は機械化の進展に伴う生産力の向上をもたらした。しかし一方で、長時間・低賃金労働による弊害が社会問題化された。資本家に対して弱い立場にある労働者が、労働条件の改善を実現するためには、個々の交渉力ではあまりにも非力であり、次第に集団的・組織的な行動がとられるようになった。当初、厳しい弾圧政策をもって臨んだ各国政府は労働運動が激しくなるにつれて、労働者の権利を法的に認め、一定の社会政策を講じる必要に迫られた。労働運動は、世界に先駆けてイギリスで起こり、アメリカでは 19 世紀後半以降、労働者の組織化が進んだ。資本主義後進国のドイツでも労働運動は起こった。また、19 世紀後半になると、社会主義思想の発展を背景として、各国の労働運動を国際的な連帯のもとに進めようとする動きが見られるようになった。こうした国際労働運動の発展に対応して、国際的な労働機関の創設が求められるようになり、第一次世界大戦後の 1919 年、労働条件の改善を目指す初めての機関として、ILO（国際労働機関）が創設された。この機関は「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」という憲章原則の上に打ち建てられている。ILO の主要戦略目標としては、以下の 4 点がある。

- 基準並びに労働における基本的原則及び権利を推進し、実現すること
- 男女が人間的な雇用を確保できるより多くの機会を創出すること
- 社会保護の範囲をすべての人々に広げ、その効果を高めること
- 三者構成主義と社会対話を強化すること

日本では、明治期後半の産業革命後、労働者の組織化が進んだ。1897（明治 30）年、労働組合期成会が結成されたが、のちに制定された治安警察法によって厳しく弾圧された。大正期に入ると、労使協調の穏健路線で組織を拡大した友愛会や日本労働総同盟（総同盟）が登場したが、政府の厳しい弾圧の中で、次第に左右の分裂・再編を繰り返すようになった。そして昭和期に入り戦時色が強まる中で、労働組合はすべて解散させられ、労働運動は消滅した。第二次世界大戦後、日本政府は、GHQ の指導の下で経済民主化政策に着手した。その一環として、労働分野の民主化政策が実施された。また、この時期に制定された「労働三法」は、戦後の労働者の地位向上に大きく貢献することになった。敗戦直後の日本では、労働民主化の進展、社会不安の高まりなどを背景として、労働運動は急進化した。しかし、冷戦が激化する中で GHQ の占領政策が転換され、労働運動は厳しい規制を受けることになった。1950 年代以降、「4 大ナショナルセンター」が形成され、日本の労働界をリードしてきた。しかし、1980 年代末に労働界の再編が進み、最大のナショナルセンターとして日本労働組合総連合会（連合）が誕生した。戦後、日本の労使関係の特徴づける終身雇用・年功序列賃金・企業別組合という「日本的雇用慣行」は、高度経済成長に大企業を中心として普及・定着したものであり、経済成長期を雇用面で支える役割を果たした。しかし、バブル崩壊後の 1990 年代、業績の悪化した企業は、厳しい経営合理化・スリム化を進め、従来の雇用慣行の見直しを迫られることとなった。バブル崩壊後、厳しい経営環境に直面した多くの企業は、正社員を各セクションの基幹労働力に限定して

その数を減らし、契約社員や派遣労働者などの有期雇用労働者、またはパートタイム労働者でまかなう傾向を強めている。こうした「雇用の流動化」が進む中で、企業や社会にとって女性や高齢者の労働力をいかに効率的に活用していくかが大きな課題となっている。またバブル期には、外国人労働者の不法就労問題なども表面化した。こうした今日的な問題の他にも、労働・雇用をめぐる問題は少なくない。たとえば、しばしば指摘されるものとして、日本の長時間労働の問題や労働組合組織率低下の問題などが挙げられる。このように労働環境における問題は山積みとなっている。例を挙げれば、非正規雇用者は正規雇用者に比べ安い賃金や昇給等の皆無等が挙げられる。そのため、正規雇用者に対する労働環境の不備はあまり報道されずにいる。しかし、正規社員に対しての労働環境においても多数不備が見受けられる。後に述べる労働時間、年次有給休暇取得率の低さ、そして育児休暇取得率の低さに伴う M 字型曲線<sup>1</sup>での停滞等の問題を駆り立てている。そしてこれらが負のスパイラルを生み、早期退職やうつ病、さらには過労死等につながっていることはいうまでもない。



上記に述べられたような労働環境問題の中で、本稿では正規雇用者に対する時間における費用対効果から成る労働環境改善を述べる。これは正規雇用者に対する労働環境充実が将来的に非正規雇用者に対する労働環境充実へ反映されると考えるためである。

## 第2節 日本の労働環境の現状

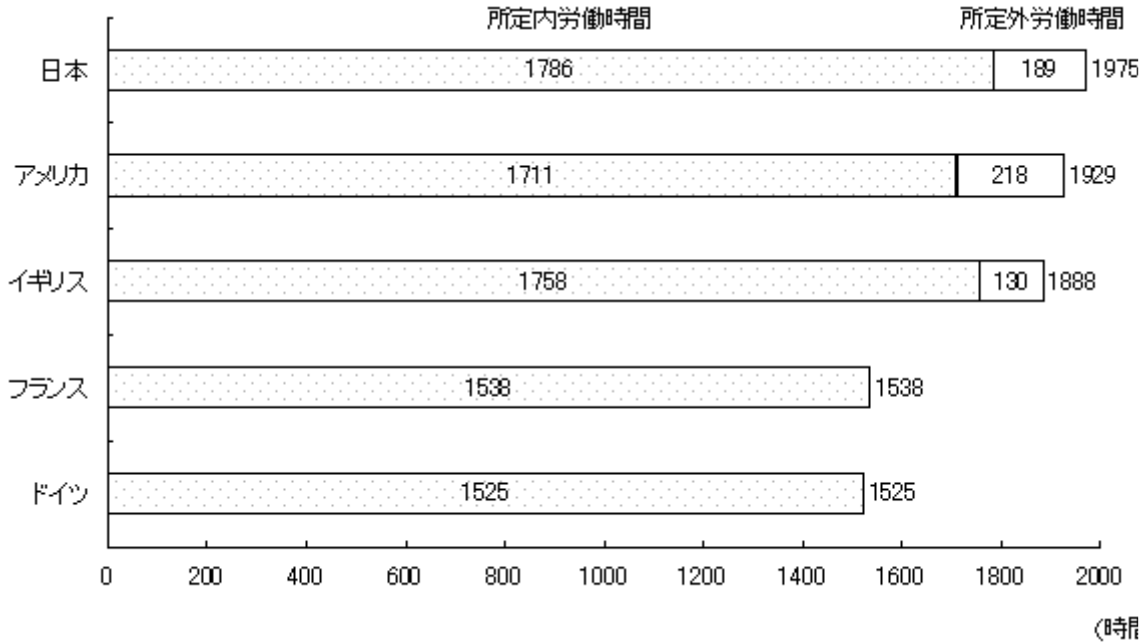
<sup>1</sup>日本では、結婚や出産、子育てのためにいったん仕事から離れた主婦が、パートタイマーとして再就職することが多いため、年齢階層別女子労働力人口のグラフは「M字型」となる。女性労働者の年齢階層別の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）をグラフに表すと、30歳代前半をボトムとするM字カーブを描くことから、女性労働者の働き方をM字型曲線といわれる。M字型曲線は1960年代後半からみられるようになり、日本女性の働き方の特徴となっている。だが、近年女性の働く環境が整ってきたことに伴って、結婚や出産などで退職する女性の割合は減少しつつある。欧米先進国では、子育て期においても働き続ける女性が多いため、各国で程度の差こそはあるが、「逆U字型」に近い形になるのが一般的となっている。



第一項 労働時間

日本は 1992 年まで年間平均 2000 時間を超える労働時間（所定内労働時間＋所定外労働時間）を費やしていた。しかし、36 協定など法的措置を施したことにより、徐々に年間労働時間は減少され、2009 年では 1732 時間となっている。しかし、日本における労働時間は他国と比較しても多い。

年間総労働時間の国際比較（製造業生産労働者、2003 年）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、EU及び各国資料より厚生労働省労働基準局賃金時間課推計。

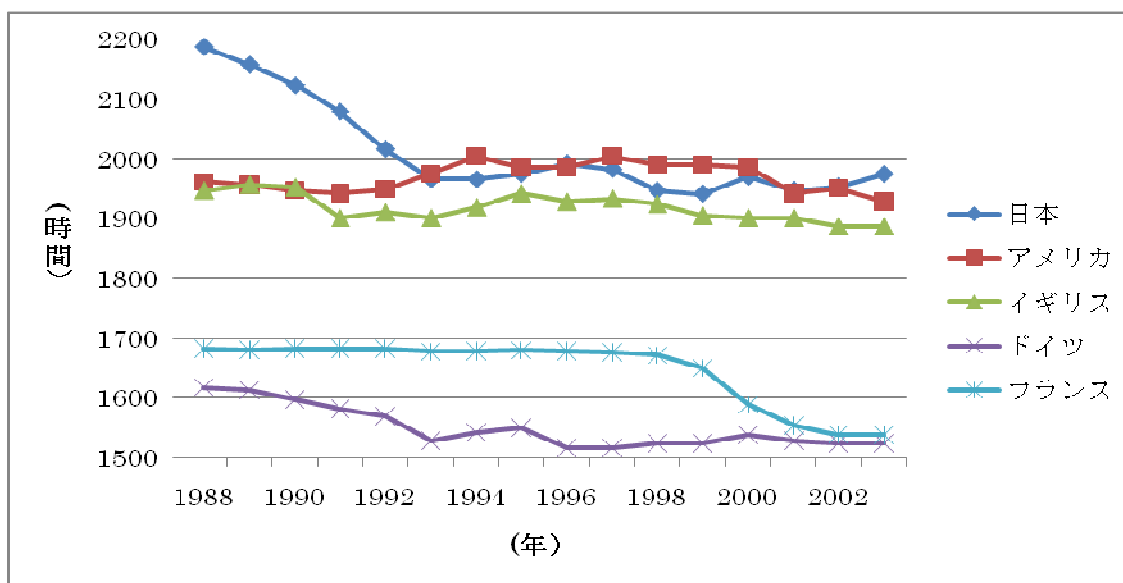
(注) フランス及びドイツは総労働時間である。

主要先進国における過去の年間総実労働時間の推移

○ 年間総実労働時間の国際比較（製造業生産労働者）

(時間)

年	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
1988	2189 (253)	1962 (203)	1948 (187)	1618 (83)	1682
1989	2159 (254)	1957 (198)	1957 (187)	1614 (94)	1681
1990	214 (219)	1948 (192)	1953 (187)	1598 (99)	1683
1991	2080 (204)	1943 (187)	1902 (163)	1582 (83)	1682
1992	2017 (160)	195 (198)	1911 (171)	1570 (78)	1682
1993	1966 (137)	1976 (213)	1902 (165)	1529 (68)	1678
1994	1966 (139)	2005 (244)	1920 (171)	1542 (83)	1679
1995	1975 (152)	1986 (234)	1943 (198)	1550 (88)	1680
1996	1993 (168)	1986 (234)	1929 (182)	1517 (68)	1679
1997	1983 (179)	2005 (250)	1934 (187)	1517 (68)	1677
1998	1947 (152)	1991 (239)	1925 (177)	1525 (57)	1672
1999	1942 (155)	1991 (239)	1906 (151)	1525 (57)	1650
2000	1970 (175)	1986 (239)	1902 (151)	1538	1589
2001	1948 (159)	1943 (203)	1902 (151)	1529	1554
2002	1954 (171)	1952 (213)	1888 (135)	1525	1539
2003	1975 (189)	1929 (218)	1888 (130)	1525	1538



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、EU及び各国資料、厚生労働省労働基準局賃金時間課推計。

これら労働時間の長期化に伴う影響として過労死が挙げられる。厚生労働省によれば過労死を以下のように定義づけている。

「過労死とは過度な労働負担が誘因となって、高血圧や動脈硬化などの基礎疾患が悪化し、脳血管疾患や虚血性心疾患、急性心不全などを発症し、永久的労働不能または死に至った状態をいう」（厚生労働省）

厚生労働省の労災認定基準では、脳血管疾患及び虚血性心疾患等を取り扱っている。しかし、仕事との因果関係の立証が困難なこともあり、脳・心臓疾患の労災認定申請のうちわずか1割ほどのみ認められていない。2001年の認定基準改定により、6ヶ月間の長期にわたる疲労の蓄積も考慮されることとなり、またうつ病による過労死においても労災認定として認められることとなった。

上記のような労働環境を改善するための機関である国際労働機関（ILO）は人道的な労働条件の確立をめざして具体的な国際労働基準の制定を進めている。多くの国家では、国際労働条約を採択しているが、現在においても、日本のようにILOが採択した183条約（失効5条約を除く）の多くを批准していない国、批准した条約を遵守していない国が存在している。とりわけ、先進国の日本で過労死が多発している事象については、世界的にも稀有な例として見られており、国際労働条約の批准が強く求められるとともに、先進国の中でも労働基準法が遵守されていない例として認識されている。

これはILO第一号条約<sup>1</sup>に関連性があるといえる。日本の年間総労働時間の推移としては、1960年の2432時間をピークとして、日本の年間総実労働時間は減少傾向を示している。特に近年では、労働時間の短縮が進んでいるが、EU諸国に比べると依然として長い。1992年に宮沢喜一内閣が「生活大国5カ年計画」を提唱した。そのため、日本の年間総実労働時間が初めて2000時間を切ったのは1992年（1972時間、規模5人以上）である。1997年には1900時間を切っている（1891時間、同）。だが、それでも日本の年間総実労働時間は労働時間の短縮が先進しているドイツと比べて400時間以上も長くなっている。

連合としては、「現行法制の下で過労死まで至っている長時間労働の問題を克服するため、批准が必要であるとしている。問題を克服するための方向性を示さない中で、変形労働時間制やフレックスタイム制に関する国内の法制度を条約に抵触しないように改善することが容易でないので批准に値しないというのは納得できない。ワークライフバランスを掲げ、高らかに宣言したからには、社会的にバランスの取れた働き方の実現の方策を政労使で真剣に考えるべきである。長時間労働の問題解決のために、国際労働基準の適用を1つのファクターとして考えていくべきである。」と述べている。しかし、労働者を監督する使用者の立場としては「そもそも、1号条約を批准すれば、過労死等の問題が解決されるというのは十分に理解できない。問題解決のためには、まず長時間労働はなぜ起きているのか考えなければならない一方、1号条約を批准すると、企業は業務の繁忙度に応じた柔軟な労働時間の運用ができなくなり、事業の正常な運営を妨げる可能性がある。」としている。それに対し、政府は「ILO条約と我が国の法制が厳密に一致していることが要求される1号条約は基本的には満たしているが、厳密には満たしていない。ワークライフ

---

#### 1. 採択年と批准国数

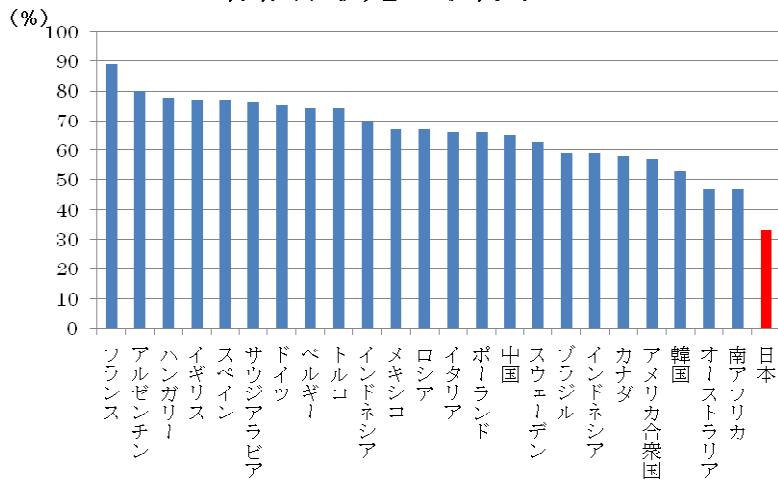
本条約は、1919年ILO（国際労働機関）第1回総会で採択された。2009年4月現在の批准国数は52カ国である。本条約は、工業的企業における労働時間について、原則として1日8時間及び1週48時間を超えてはならないことを規定するものである。

バランス、ディーセントワークを進めていく上で何がツールとなる条約なのかを出し、その問題は何かということセットで考えていくことが重要である。」と見解している。

第二項 年次有給休暇取得率

先進国において法で定められている有給休暇の日数が最も多い国家はフランスとフィンランドの30日である。日本は10日であり他国と比較しても少ない日数といえるであろう。日本では民間の労働者については法で制定されていない。ロイターは、調査会社のイプソスと協力し、24か国において有給休暇を使い切る労働者の割合を調査しまとめた結果を公表した。この結果、年次有給休暇の完全取得率において、日本は33%で、オーストラリアや南アフリカ共和国といったような国々に対しても大きく差を生じている状況である。

有給休暇完全取得率



ロイター 2010年08月10日配信

年次有給休暇は、このところの取得率が5割を下回る水準で推移しており、その取得の促進が課題となっている。年次有給休暇制度は、働く人が心身の疲労を回復させるなどの目的のために、まとまった日数の休暇を取得するというのが本来の趣旨である。仕事を休業するというので取りやすい環境にあるとは言い切れないのではないだろうか。仕事と生活の調和を図る意味から、現行の日単位による取得のほか、時間単位による取得の希望もみられるようになった。また、年次有給休暇を次年度に繰り越す制度があるが、未消化年休の問題など課題が山積している。

第三項 育児休業取得率

育児休業とは、子を養育する労働者が法律に基づいて取得できる休業のことである。事業所により就業規則などで独自の上乗せ規定を設けられている場合もある。1991年に制定された育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律とは育児休業の期間中には、勤務の実態に基づき給与は支給されないか減額されるが、それを補うものとして育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金の支給を受けることができるという法律である。休業は法律により定められている労働者の権利であるため、事業所に規定が無い場合でも、申し出により休業することは可能であり、問題がある場合には事業所に対して労働局雇用均等室からの助言・指導・勧告がなされる。政府が育児休業者に対する所得補償80%を目指す方針を打ち出した。読売新聞の報道によると、政府が一連の雇用危機対策である「雇用ニューディール計画」の一環として、女性が働きやすい環境をつくるため、育児休

業期間3年、育児休業者に対する所得補償80%など、世界の最高水準の育児休業制度の実現をめざす方針であることが明らかとなった。だが、世界の最高水準の育児休業制度の実現自体にはまったく議論はなされていない。

### 第3節 日本のCSRの現状

CSR (Corporate Social Responsibility) は近年欧州を中心に提唱、実践されてきている。日本でも2002年前後から「企業の社会的責任」として大企業を中心に組み込まれてきているが、これには国際的に統一された定義というものがない。有名な定義として「企業にとって社会的責任とは、利潤を拡大させることである」(M. フリードマン)があるが、企業はCSR活動を行うにあたり利益を最優先させるのではなくステークホルダーとの関係を重視しながら、環境への配慮、社会貢献などを行い、企業と社会の持続可能な発展を推進することを目指している。またCSR活動は企業が自主的に行うもので、国などから強制されるものではない。

国際規格となるISO 26000では企業の社会的責任を考える上での課題を「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者に関する課題」「コミュニティ参画及び開発」の7つをあげている。日本のCSRに取り組む企業も上記に当てはまる取り組みを行っているが、CSR活動として企業が打ち出しているのは、温暖化防止を図る植林事業などの「環境」課題や、国際的な貧困問題に取り組む「コミュニティ参画及び開発」が目立っている。またCANPANが行っているCSR大賞では、市民が「社会的弱者への配慮、取り組みの新鮮さ、社会的インパクトがあるかどうか」「様々な主体(従業員の参加とか巻き込み方に工夫が見られるか)」「日本の将来への影響を考えた時に、期待される取り組みかどうか」の点で大賞を選ぶようになっており、企業が外へと発信するCSRの活動というのが日本では注目されがちである。

CSR活動には、従業員が自分のスキルや知識を使って社会の役に立てると感じモチベーションアップにつながるというメリットがある。しかしそれは、従業員が過酷な労働環境にいても同じだろうか。どんなに社会に対するCSR活動をしていても、企業内部の労働環境が整っていない企業を良いCSRを行っている企業とは言えない。

本稿では企業外に取り組まれているCSR活動よりも、企業内に対するCSRの取り組みを優先にすべきと考える

## 第4節 問題意識

今回、このように労働環境における問題点が浮き彫りとなってきた。外的要因としての法整備により改善できうるものもあれば、各企業がカウンセラーといったコンサルテーションをどのように活用すべきかというような内的要因というような改善と分類することができる。

外的要因を解決するために、日本政府がどのように国家的戦略を用いて、労働環境の充実に図るべきかが問題となる。つまり、ILO との関連づけともいえるであろう。日本は他の先進国に比べ、ILO における批准数がきわめて少ない。ILO（国際労働機関）は、労働条件の改善のための国際労働基準を設定することをそのもっとも重要な活動としている。ILO 条約は加盟国の批准により効力を生じ、批准国は、その条約の規定を国内法にとりいれる義務を負う。これまで結ばれた ILO 条約は 183 あるが、そのうち日本が批准した条約は 44 条約である。日本はヨーロッパ諸国のフランス（115）、イタリア（101）、イギリス（81）、などに比べ著しく低い水準にとどまっている。とりわけ日本は、第 1 号条約（1 日 8 時間・週 48 時間制）をはじめ、第 47 号（週 40 時間制）、第 132 号（年次有給休暇）、第 140 号（有給教育休暇）など、18 本ある労働時間・休暇関係の条約を 1 本も批准していない。全労連や連合もこれら未批准の条約の早期批准を求めている。主な未批准項目をみてからも日本の労働環境充実に図る上では決しておろそかにできない内容である。

しかし、なぜ日本政府は 18 本ある労働時間・休暇関係の条約を ILO に批准せず、また労働環境改善におけた法整備を施さないのだろうか。それは、グローバル社会に伴う競争の激化が原因であろう。その施しが従業員の負担になることは言うまでもない。また批准した際、その批准項目を達成するために法律を制定しなければならないからでもある。法規制を無視するような企業に対しては、罰金等の刑罰を処さなければならない。日本企業の場合、そのような規制を守ることができうる企業は限られており、特に中小企業の規制は難しいと考えられている。そのため、企業側からの反発に伴い、ILO 条約を批准はおろか、法整備制定に政府は企業に対し、敬遠しているのである。

したがって、法律で規制することは困難となりえる。では、法規制を施さずにどのように労働環境を改善していくべきか、以下の章で検討していく。

## 第5節 仮説

### 第1項 CSR の活用

前節の問題意識から日本の労働環境を改善するため法で規制しようとする、法に対応しきれない企業からの反発があるとわかった。また法による義務付けを行うことで、ILO に批准できない企業が表面的には ILO に批准しているように見せようと企てる可能性も考えられる。労働環境は国が企業に強制することによって改善させるのは困難なため、法整備による解決は適さない。

ま労働環境の改善を目指すためには、それぞれの企業に合った改善方法を見つけ持続可能にするためにも企業にとって負担にならないようにする必要がある。

そこで本稿では企業が強制されることなく自主的に取り組める方法として、CSR による労働環境の改善が適切と考える。また「企業の社会的責任」として従業員の労働環境をより向上されることを求める。

しかし労働環境が改善したというには従業員にとって働きやすい環境でなくてはならない。しかし従業員の「働きやすい」という感じ方は人それぞれ異なる。「今日中にこの仕事を完成させたい」と思う人もいれば、「早く仕事を切り上げて子どもを迎えに行きたい」と思う人もいるだろう。「働きやすい」環境に近付けるには性別、年齢、家族構成など従業員ひとりひとりのライフスタイルに合わせる必要があるのだ。そのため労働環境は従業員が強制されることなく自ら働き方を選べる「選択性」と自分の意思を通すことができる「自主性」を持った環境に整えることが同時に必要とされる。それにより個人に合わせた「働きやすい」労働環境が確立される。

本稿では以上のことより働きやすい労働環境を目指し

「労働環境 CSR を行うことで従業員の自主性、選択性を持たせた労働環境の改善が出来る」

と仮説を立て、分析につなげる。

## 第2章 先行研究

### 第1節 先行研究について

本稿「労働環境におけるCSRの活用」では、示唆的な先行研究は明確に存在しなかった。そのため、労働環境充実とCSRにおける双方の視点からの先行研究を挙げる。まず労働環境充実を図る論文である「阿部正浩(獨協大学経済学部助教授)『日本経済の環境変化と労働市場』」である。そして労働環境におけるCSRのデータを「CSRでグローバル化時代を切り開く」サステナビリティ・コミュニケーション・ネットワーク(NSC)CSR部会研究報告書(2010年7月・2007年)より挙げている。本稿では正規雇用者を対象とするが非正規労働者に対するCSRの先行研究として「非正規労働CSR」(明治学院大学西村研究会が挙げられる。後述の論文では非正規労働者に対するCSRを「非正規労働CSR」という概念と指標に定め、その指標に基づき多角的な研究を行ったうえで、「非正規労働CSR」の確立を促す政策提言をしている。また、「労働CSR活動による株価の変動」(日本大学豊福建太ゼミにおいては非正規雇用の賃金格差などの現状を解決するために、CSRを軸に市場原理を活用した新たな制度設計を行い政策提言している。先に述べた先行研究では、非正規雇用に対するCSRを活用した労働環境改善であった。しかし、正規雇用者の労働環境改善がなされない限り、非正規雇用者に対する労働環境改善は困難であると考えられる。これに着目し、正規雇用者に対するCSRの活用による労働環境改善を図る上で、法的措置を施さずにどのようにCSRを用いて活用していくべきかオリジナリティを見出していくこととする。

### 第2節 労働環境CSR

本稿で考える労働問題の対象は正規雇用者であり、その中でも労働環境についての改善を見ていく。ここでいう本稿での労働環境問題とは、労働者に対して健康へのリスクやライフスタイルへの支障をきたす可能性のある年次有給休暇、育児休暇、子育てとの両立、労働時間に関する4つとする。この問題に対してCSRを活用できるかをみていくため、以上4つの労働環境問題に関するCSRの項目を「労働環境CSR」として分析、政策提言を行うことにする。



## 第3章 分析

### 第1節 分析に関して

ここでは大きく分けて2つの項目について分析していく。第2節では労働環境の改善を行うことでの効果を海外と日本の事例を参考に見ていき、第3節では本稿で立てた仮説の検証を行う。

### 第2節 労働環境改善による効果の検証

#### 第1項 分析の目的

本稿では労働環境で起こる問題を企業が CSR を通し独自に解決・予防できる状態を目指す。しかし企業が独自に従業員の労働環境改善に取り組むことは、新たな労力・費用がかかり取り組まれにくい。ここでは企業が従業員の労働環境改善に取り組むことで起こるメリットを検証する。

#### 第2項 海外事例

イギリスでは1997年の労働党政権成立以降の10数年という期間で、柔軟な労働環境が社会全体に普及しつつある。政府が子供を持つ親に対して、自らの働く時間を柔軟に選択できる環境整備や支援策を実施してきただけでなく、企業自体も柔軟な労働環境を整えてきたことが大きい。

また、イギリス政府は当事者の意思を尊重し、法による規制を最小限にとどめるという考え方があり。その考えは企業の自主的行動を促そうとするCSRの考え方と近いものである。そのため、労働環境の改善に取り組む企業が増加し、労働者にとって働きやすい環境が生まれた。以下では私たちの考える労働CSR、つまり労働環境を向上させ従業員の自主性、選択制を持たせた「働きやすい環境」を整え、成果を上げている海外企業の事例を述べていく。

#### 1) The Britania Group

主に不動産ローン等を扱う、イギリスを代表する金融会社のひとつで、グループ全体数5000人以上の従業員を抱えている大企業である。この企業は、2008年に「ワークライフバランスに関する優良企業」として表彰されている。

2003年以前から柔軟な労働時間制（フレックス勤務制度）が導入されていたが、特別な場合のみ、管理者独自の非公式な裁量に任されていた＝権利として確立されておらず、労働者自身が行使できるような自由な権利はなかった。

同年に従業員に対する労働環境の意識調査を行ったところ、従業員の50%がワークライフバランスについて満足していないという結果が出た。この結果に伴い、全ての従業員がフレックスタイム制度で働くことのできる制度（労働環境CSR）を確立させ、翌年の2004年から開始された。

フレックスタイム制度の導入目的は、①従業員の柔軟な労働時間によるワークライフバランスの確立＝従業員の自主性・選択制を持たせた「働きやすい環境」を確立させる、②職務に対する満足度や労働意欲の向上を図る、など従業員に対するメリットが挙げられる。

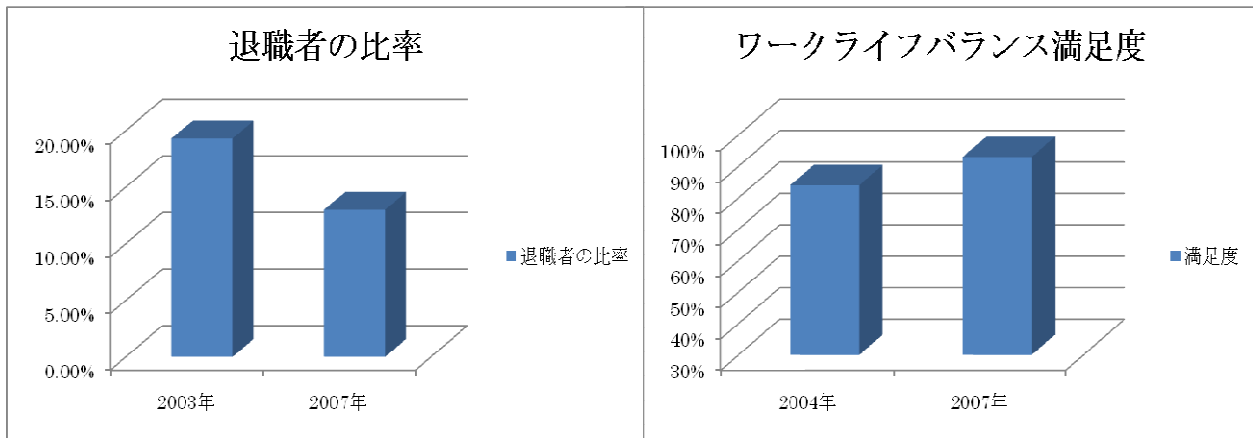
さらに、従業員だけでなく企業にとっても様々なメリットがあると考えられている。例えば、①従業員の働く動機付けと集中力を高める→自分の働きたい時間に働けることによっ

て、仕事に対する能率向上＝生産性の向上につながる。②業務の柔軟性向上→9時～17時の業務時間外のサービスに対する顧客のニーズが多い。フレックスタイム制度だと、これらのニーズにも対応でき、顧客確保につながる。③欠勤、退職者、残業時間の減少→安定した業務運営が行える。

このように双方にとってメリットがあると企業は考え、制度を導入した。しかし、開始当初は制度の使い方がわからない、制度の存在自体を知らない人ばかりで、すぐには会社全体に広がらなかった。そこで、フレックスタイム制度に関する資料の配布、企業のホームページで制度を閲覧できる体制を整えた。更に、企業の幹部自ら制度を率先して利用する、毎月全従業員にプレゼンを行うなどの対策を講じ、制度利用の浸透を図った。その甲斐あって制度は社内全体に広まった。

図 1

図 2



実際に新しい勤務制度（労働環境 CSR）の導入後の社内アンケートで、ワークライフバランスの確立がなされたことにより 2004 年時では 84%、2007 年時には 93%もの満足度が得られた(上図 2)。退職者の比率も 2003 年時は 19.3%に対し、2007 年時には 13%となった(上図 2)。業務面でも無駄な人件費の削減、17 時以降の営業による顧客の増加など、双方にとって大きなメリットが生まれる結果となった。

2) テスコ

テスコは世界でトップ 3 に入るイギリスの大手小売業である。世界中で 2700 店舗以上を運営しており、総従業員数は 366000 人以上、計 11 カ国で事業を展開している。小売業という性質上、女性従業員数も多く、彼女たちをサポートできるような労働環境 CSR を模索していた。

そして 2007 年、新しいワークライフバランス制度を導入した。この制度内には出産医療サポート、ライフスタイル休職、教育休職、里親サポートなども含まれており、従業員の様々なニーズに対応できるようにしている。

新しい制度の導入にあたって、すべての店舗に従業員のライフバランスに関する意見を申し立てるスタッフを配置した。従業員からの様々な意見はスタッフを通じて各地域の委員会に送られ、最終的には本社へと集約される。これにより、企業全体で従業員のニーズに応えられるようなサポートや、労働環境 CSR の機能を立派に果たしている。このような制度確立の背景には、①従業員の退職率を軽減し、企業への定着を図る、②欠勤率の増加を抑える、といったことが挙げられる。

また、柔軟な労働時間制の中にはフレックスタイム制だけではなく、在宅勤務制（事務職及び管理者のみ）、年間労働時間制なども含まれており、選択制の幅が非常に広がっている。これにより、多くの従業員を抱えながらも、それぞれのワークライフバランスにあった労働環境が確立された。

以上では2つの海外企業の労働環境 CSR を事例として挙げたが、ここから次のようなことが分かる。

- ①従業員のワークライフバランスを考慮し、働安意環境を整える。
- ②①が確立されることにより、従業員の企業に対する満足度が上昇し、そのことが退職率・欠勤立などの減少につながり、従業員の企業への定着が見込まれる。
- ③柔軟な労働時間制度により、従業員だけでなく企業がわにもさまざまなメリットがある。
  - (1)従業員の企業への定着が進み、安定した業務雲影が行うことができる。
  - (2)従業員の満足度の上昇が、従業員の仕事へのやりがいへとつながる

目に見えない部分ではあるが、実際に生産性の上昇、効率的な業務運営が行えている。つまり、労働環境 CSR を行うことにより従業員・企業両者にとって大きなメリットになる。このように、柔軟な労働環境を整えることにより、従業員の自主性、選択制を持たせた「働きやすい環境」の確立がなされている事実が確認された。次に、国内の労働環境を見ていく。

第3項 国内事例

①残業時間削減の取り組みによる効果

A 社（情報・通信、従業員 3000~10000 人）の事例

2007 年度から 21 時に一斉消灯を行う「21 時ルール」を導入。所定外労働時間の平均 2004 年度と比べ、月 34.9 時間から 27.8 時間へ約 2 割減少。また健康診断の結果により残業制限、深夜勤務禁止、就業禁止を行う「就業制限措置」などの取り組みも合わせ従業員の疾病への罹患率が 2007 年度では半年前に比べ 3 割減少。

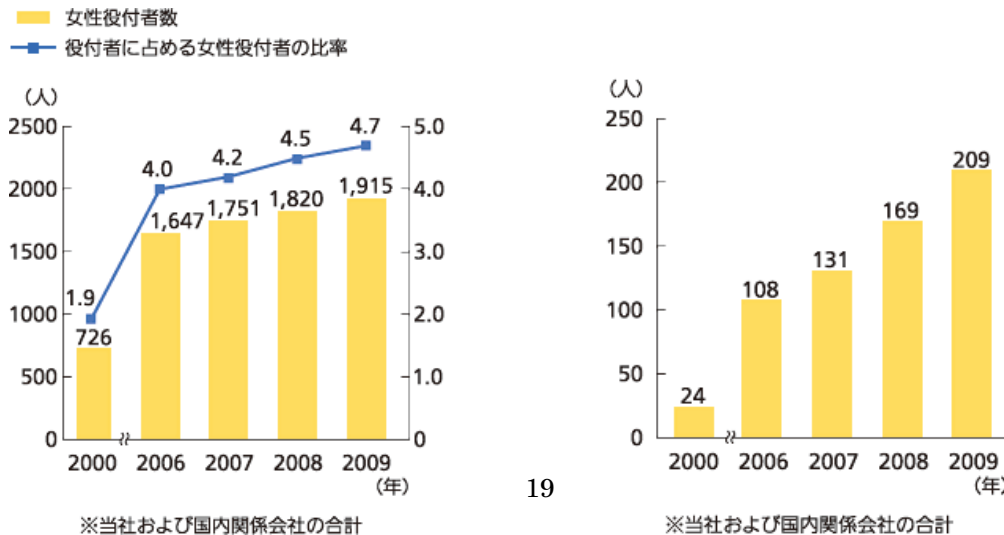
A 社の事例から罹患率の減少という効果が見られたが、従業員の疾病時の休業にかかるコストのリスクを回避できることが考えられる。

②子育て両立支援の取り組みによる効果

B 社（電気製品の製造・販売、従業員 3000~10000 人）の事例

2001 年から女性の積極登用を行い、9 歳 3 月末まで子の育児事由により取得できる短時間勤務制度などもある。これらの取り組みにより、男性の平均勤続年数が 22.4 年に対し女性は 21.6 年と大差はなくなり年々女性管理職の数も増加(下図)。

**女性役付者数と女性役付者比率の推移 図2 女性管理職（課長クラス以上）人数の推移**



出産・育児を理由とした離職が少なくなり、女性ならではの視点での商品開発が行われるようになった。

#### 第4項 結果

以上より、労働環境を整えることによって従業員の業務に対する満足度の増加や離職率低下による業務の効率化や人件費の削減などのメリットがみえてきた。従業員の仕事に対する意欲が上がるとともに、企業にも利益が出てくることがわかる。また企業のこういった取り組みが、外部への良いイメージ広告にもなり消費者の好印象へとつながる。このような労働環境の好評価は新卒者が企業を選ぶ要因になるため、新たな就職希望者の獲得も考えられる。

### 第3節 仮説の検証

#### 第1項 分析の目的

本稿で立てた仮説「労働環境 CSR を行うことで従業員の選択性、自主性を持たせた労働環境の改善が出来る」から、労働環境 CSR に選択性と自主性があるか、それにより労働環境が改善され働きやすい環境になるかを検証する。

#### 第2項 労働環境 CSR の選択性

ここでは労働環境 CSR に従業員の選択性が含まれ、「働きやすい」環境になるかを検証する。ここでいう選択性は労働者が自分にあった働き方を選べるようになっていることを指す。例えば、働きたい人には休みを強制せず、育児を優先させたい人には短時間労働が適用されるなどである。ここで重要な点は、例えば従業員の全体的な残業時間数を減らすノー残業デーなどとは違い強制させないところにある。残業はない方がよいかもしれないが、仕事の締め切りや役職によっては時に必要なものとなる。労働者に選択させることが個人にとって働きやすい環境と考えた結果である。

以下の表1は日本経済新聞社が実施した「2010年「働きやすい会社」調査」の総合ランキング上位5社を労働環境 CSR に関する項目ごとにどんな取り組みをしているかまとめたものである。労働環境 CSR に当てはまる選択性を持つ項目は上位5社の合計で32項目中15項目あった。またそのうち各企業とも8項目は選択性を持つ取り組みをしていることが分かったが、表1の200位以下の企業Aと企業Bは4~5項目だけに留まっている。

表1 労働 CSR 項目チェック表 上位5社

分野	項目	ソニー	東芝	パナソニック	日立製作所	凸版印刷
労働時間	フレックスタイム制度	○	○	○	○(1988~)	○
	短時間勤務制度	○	○	○	○	○
	半日単位の有給休暇制度	○	○	○	○	○
	時間単位年休		○			
	タイムリー代休制度					
	ストック休暇制度					○
	残業時間の平均(時間/月)	?	31.2	22.9	13.3	38.5
勤務柔軟化	残業手当(円/月)	?	80,369	68,125	?	73,169
	在宅勤務制度	○		○	○	○
両立支援	育児休業		○	○	○	○
	産前産後8週間	産前産後8週間	産前産後8週間	産前産後8週間	産前産後8週間	産前産後8週間
	産児休業中の給与	不就業控除	健保3分の2給付	約3分の2支給	出産育児祝金 出産手当	月額3万円援助
	育児休業(最長)	686日	子が3歳になるまで	通算2年	3年	子が1歳6カ月に達するまで
	育児休業中の在宅勤務	○				
	有給休暇付与(育児休業未 取得者対象)	○				
	育児支援金	○				
	保育設備・手当	○	○	○	○	○
	育児休業手当					○
	時差出勤					○
	ファミリーサポート休暇			○		
	ワーク&ライフサポート 勤務制度			○		
	ワークライフバランスに関する 冊子の配布					
	両立支援相談室の設置					
	産休者への育児情報誌の 配布					
在宅勤務			○			
(3歳~就学まで)	短時間勤務制度	○	○	○	○	○
	フレックスタイム制	○	○	○	○	○
	始業就業時刻の繰り上げ・ 繰り下げ	○	○	○		○
	育児サービス費用補助	○	○	○	○	○
	在宅勤務	○			○	
	年次有給休暇	○	21			
	所定外労働をさせない制度			○	○	○
事業所内託児施設の運営			○	○		

表 2 労働 CSR チェック項目表 200 位以下の企業

分野	項目	企業A	企業B	
労働時間	フレックスタイム制度	○	○	
	短時間勤務制度	○	○	
	半日単位の有給休暇制度	○	○	
	時間単位年休			
	タイムリー代休制度			
	ストック休暇制度			
	時差勤務			
	残業時間の平均(時間/月)	10.0(管理職除く)	26.0	
	残業手当(円/月)	?	71,503	
	勤務柔軟化	在宅勤務制度		
裁量労働制				
ワークシェアリング				
両立支援	産児休暇	産前産後8週	産前産後8週	
	産児休暇中の給与	無休	?	
	育児休暇(最長)	2年	子が2歳の誕生日前日	
	育児休暇中の在宅勤務			
	有給休暇付与(育児休暇未 取得者対象)			
	育児支援金			
	保育設備・手当			
	育児休業手当			
	時差出勤			
	ファミリーサポート休暇			
	ワーク&ライフサポート勤 務制度			
	ワークライフバランスに関す る冊子の配布			
	両立支援相談室の設置			
	産休者への育児情報誌の 配布			
	在宅勤務			
	(3歳~就学まで)	短時間勤務制度	○	○
		フレックスタイム制	○	
		始業就業時刻の繰り上 げ・繰り下げ		
		育児サービス費用補助		
在宅勤務				
年次有給休暇				
所定外労働をさせない制度 事業所内託児施設の運営				

### 第3項 労働環境 CSR の自主性

ここでは、労働環境 CSR が自主性を持っているか検証する。

従業員の自主性は労働環境 CSR にとって最も重要な点である。企業が CSR レポートに「従業員のための CSR を行っています」と載せていても、その取り組みを従業員が行使していなければどんなに整備されていても意味がない。従業員が使いたいときにその制度を使えるかが重要となる。

そこで今回、日本経済新聞社が実施した「2010 年「働きやすい会社」調査」の総合ランキング上位企業の労働環境 CSR に、自主性があるのかを調べた。この内 2 社からヒアリングを行った。

#### a 社

年次有給休暇については、上司や同僚が取得期間中仕事をカバーし合う環境が整っているので、取得に抵抗はない。

産児休暇については、部内 50 人中、女性が 16 人おり、5 人が現在取得中である。妊娠とともに仕事を辞めることはなく、産児休暇を取得し、仕事復帰が可能な環境である。また、全体的にも取得している人がいるため、取得に抵抗はない。

#### b 社

年次有給休暇については、事前の申請と部内で取得日が重複しなければ、抵抗なく取得できる。

産児休暇については、以前と比べ徐々に取得しやすい環境になってきている。

以上のことから、職場の雰囲気や仕事の進行状況に捉われず年次有給休暇や産児休暇の取得ができ、自主性を持っているといえる。

### 第4項 結果

第2項と第3項より「2010 年「働きやすい会社」調査」の総合ランキング上位 5 社の労働 CSR に関する取り組みには、選択性と自主性が含まれることが分かった。自主性については数社からの結果であり、また調査対象者の個人差も考えられるが比較的自主性が保たれているまたは保たれ始めていることが分かった。

そして今回対象にした企業は「働きやすい会社」とされる企業であるため、働きやすい会社には選択性・自主性をもつ労働環境 CSR が行われていると言えるだろう。表 2 のランク外の企業からみても選択性・自主性を持つことでランキングの上位にあがっていることが分かる。

## 第4節 分析結果

第3節から労働環境に関する CSR 項目には労働者が自分のライフスタイルにあわせて働き方を選択できることがわかり、また自主性をもたすことができたため労働者が働きやすいと感じる環境になることがわかった。これにより仮説の「労働 CSR を行うことで従業員の選択性、自主性を持たせた労働環境の改善が出来る」が検証できた。

第2節からは企業が従業員のために労働環境 CSR を行うことでのメリットがあることもわかったため、労働環境 CSR を企業へ推進させることへの懸念点も解消された。

## 第5節 労働環境 CSR の指標

上記で労働環境 CSR を活用し労働者の労働環境を改善できることが分かったが、何をもって労働環境 CSR が達成していると言えるかが不明である。そこで労働環境 CSR に必要な項目を本稿で独自に「労働環境 CSR の指標」として定めた。

大きく分けて本稿で考える労働環境問題は年次有給休暇、育児休暇、子育てとの両立、労働時間に関する問題の4つがあるが、いずれも「労働環境 CSR の指標」の前提として法令順守がなされていることが重要である。

その中で「労働環境 CSR の指標」は各問題に対し、

- ① 選択性がある
- ② 自主性がある
- ③ 情報開示

以上3つの項目がなされていることで、労働環境 CSR が達成していると考える。

細かくこの3つを見ていくとまず「選択性がある」はその問題に対する取り組み（対策）自体が存在し、それを取得する、取得しないを従業員が選択できることをいう。2つ目の「自主性がある」は取得する、取得しないを自らの意思で決め、職場の雰囲気や上かく司の影響を受けず、実際に実行できることをいう。3つ目の「情報開示」は各労働環境問題に対する取り組みを外部にきちんと公開されることを求める。また実際に効果を出しているかが分かるように、例えば有給休暇であれば取得率を今までの推移とともに公開する。情報開示により、企業自身も評価ができるため更なる労働環境改善への意識を高める狙いがある。

以下を指標の具体的な項目とするが「企業独自の問題に対する取り組みがある」に関する内容については、あくまでも企業が自主的に行う CSR であるのでこちらから具体的な内容を指定するものではない。

### 年次有給休暇取得に関する項目

- ・年次有給休暇の取得に関して選択性、自主性を持った取り組みがある。
- ・年次有給休暇の取得率を推移とともに開示している。

### 産児休暇に関する項目

- ・産児休暇取得に関して選択性、自主性を持った取り組みがある。
- ・産児休暇取得後の職場復帰に関して選択性、自主性を持った取り組みがある。
- ・産後休暇取得後の復帰率を推移とともに開示している。

### 育児休暇取得に関する項目

- ・育児休暇取得に関して選択性、自主性を持った取り組みがある。
- ・育児休暇取得後の職場復帰に関して選択性、自主性を持った取り組みがある。
- ・育児休暇取得者の復帰率を推移とともに開示している。
- ・育児中の社員への自立性のある短時間勤務制度を導入している。
- ・男性社員の育児休暇取得を促すための選択性、自主性を持った取り組みがある。
- ・男性社員の育児休暇取得率を推移とともに開示している。

### 労働時間に関する項目

- ・従業員の残業を減少させるための自主性、選択性を持った取り組みがある。
- ・残業率と残業時間を推移とともに開示している。



## 第 4 章 政策提言

### 第 1 節 政策提言

分析の結果から、労働環境 CSR を行うことによって「労働 CSR を行うことで従業員の選択性、自主性を持たせた労働環境の改善が出来る」が実現できることがわかった。しかしこの労働環境 CSR が機能し日本の労働環境を改善させていくには多くの企業がこの労働環境 CSR に取り組むようにしなければいけない。今のままでは意欲のある企業だけが取り組む形である。

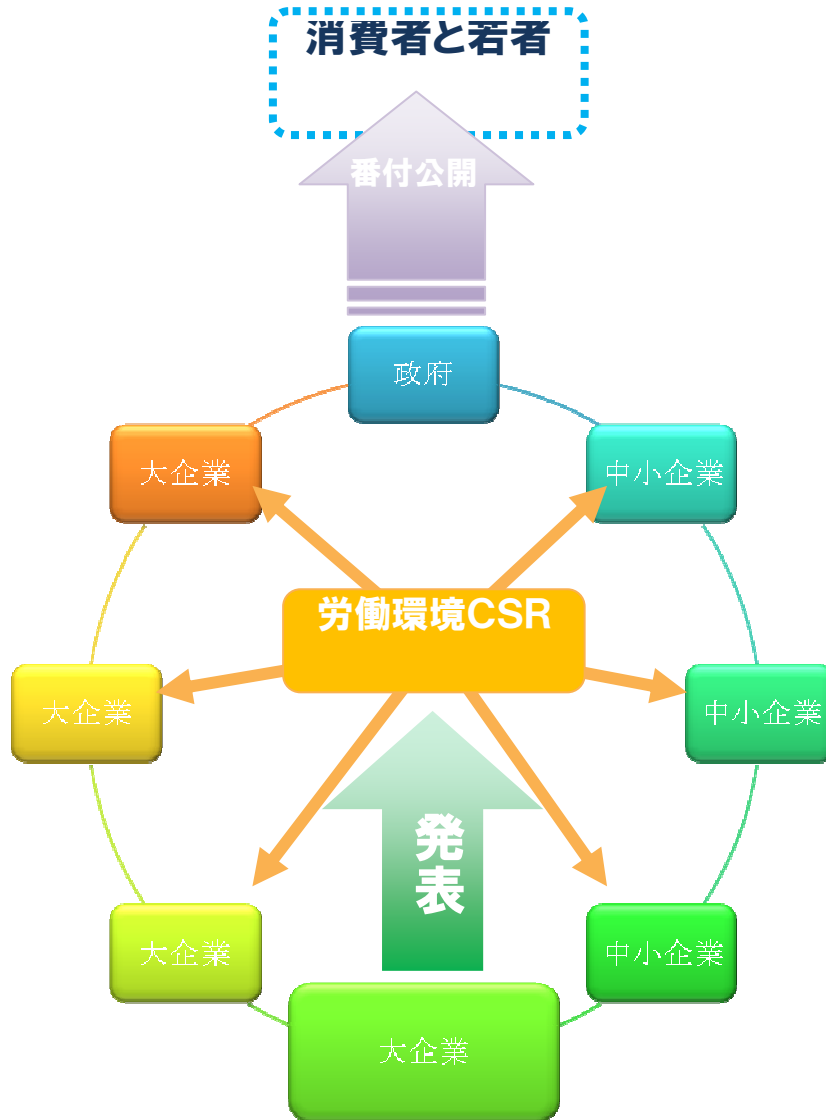
また現在国内企業の CSR はまだ後進的と言える。労働面での CSR が進展している企業も存在するがその割合は少数である。国内で労働環境 CSR を普及させるためには、先進的な企業の取り組みについての情報の広い範囲での共有や働き掛けが必要である。

また CSR を行えるのは金銭面に比較的余裕のある大企業がほとんどである。最終的に日本の労働環境を改善するには中小企業にも取り組みをできるようにしなくてはならない。

労働環境 CSR を普及させていくには以上のように、多くの企業がこれに取り組む環境にすることがまず挙げられるが、問題意識に出したように政府からの強制はできない。そして企業規模に関係なく、労働環境 CSR を広めていかなくてはならない。

そこで以上のことを踏まえ、本稿では以下の政策を提言する。

## 政府運営による企業労働環境 CSR に関する円卓会議と番付



政府運営による労働環境 CSR に関する円卓会議を本稿の提言とする。この円卓会議の目的は、先進的な労働環境 CSR を施している企業による情報開示をおこない、その情報を他企業が共有し、より良い労働環境を創ることを目的としている。これは、先進的な労働環境 CSR を施している企業による一種の労働環境 CSR ともいえる。この円卓会議を行い、労働環境 CSR の規模を変遷することにより、日本全体の労働環境改善につながることを目標としている。

まず、根本的な円卓会議の流れを述べる。日本全国を地理的条件により区分化させ、その地域において、業界別ごとに円卓会議を実施する。その際、先進的労働環境 CSR を施している企業は政府から推薦される。もちろん、参加に対する強制力は存在しない。その企業を選定した後に、労働環境 CSR の円卓会議のエントリーが始まる。大企業、中小企業の定員が明確化することで、偏りのない幅広い企業の参加を促すことが可能となる。その際、グループ会社においては選抜制となる。つまり、円卓会議参加企業は毎回異なりえる。

このように参加企業を選定し、労働環境 CSR に関する円卓会議を実施する。円卓会議での議題は政府推薦企業における労働環境 CSR の説明と円卓会議での労働環境 CSR を活用した企業

による実績説明である。また、政府推薦企業における労働環境 CSR を活用した企業に関してはその実施報告の説明責任が存在する。先にも述べたようにこの円卓会議は労働環境 CSR の一種であるため、金銭的な自由に関しては自社負担である。一方、円卓会議に参加できなかった企業も多々存在することが予期されるため、円卓会議による議事録に関して円卓会議専用ホームページ上でアーカイブを作成する。その内容から、不参加企業はより良い労働環境を模索し、検討することが可能となる。

また、円卓会議と別に、政府が労働環境 CSR に関する番付を実施する。本稿で上げた労働環境 CSR の指標をもとに企業が政府に対し、労働環境 CSR に対するデータとそれに対する自社分析を提出させる。年次有給休暇取得率に関して言えば、勤務年数別にデータを図ったうえで、それに関して自社分析する。それをもとに政府によって労働環境 CSR が選択性・自主性に当てはまる否か評価する。第3章第2節で策定した「労働環境 CSR 指標」をもとに双方の加算ポイント制とし、各円卓会議での番付を策定する。政府はその結果から上位企業に対し、マスメディアを通して外部に公表する。

本稿での定義のオリジナリティとして、私たちが考える、この提言のオリジナリティとは、「企業規模、業種間の垣根を越えた情報の共有」である。今日まで開催されてきた政府主催の会議や、企業の代表による会議は業種ごとに、または大企業と中小企業ごとに分かれて行われてきたことが多く、その結果、それらの会議で挙げられた効果的な取り組みやアイデアは一部の企業にしか反映されないという事態が起きていた。しかしこの会議を開くことで縦横のつながりを構築し、各業種間、大企業・中小企業間での労働環境 CSR に関する幅広い情報の共有が可能となり、国内労働環境の全体的な改善が期待できる。

## 第2節 円卓会議実施による期待される効果

円卓会議の実施により以下の効果が期待される。

- ・ 政府的観点—国内労働環境の向上→労働先進国、
- ・ 企業の観点—費用対効果の実現によるコスト削減、
- ・ 労働者の観点—自分に見合った公私のバランス
- ・ 消費者的観点—消費選択制の増加
- ・ リクルートの観点—就職活動時における企業選択性の増加
- ・ CSR 的観点—労働分野における CSR 認知度の向上

このように労働に関する円卓会議を行うことにより、政府、労働者、企業、CSR、消費者、リクルートそれぞれに対するインセンティブが発生する。

まず国内労働環境の改善が期待されることに関して述べる。この取り組みが全国を地理的区分上いくつかに分け、業界別に円卓会議を行うことにより、その地域の特性から有効であろう労働 CSR を活用できる。それが徐々に全国的な労働環境改善につながる。また、円卓会議の議事録をアーカイブしておくことにより、経営規模を広げようとする企業にとっては、新天地での労働環境模索における足がかりになるといえるだろう。この結果として、日本における労働環境改善につながると考える。

企業側としては、仕事の費用対効果が向上し、コスト面の削減を行うことができる。また、労働環境 CSR ランキングに掲載されることにより、企業におけるイメージアップにつながる。この番付を消費者や就職活動生などの若者に対して公表することにより、政府のお墨付きという信憑性のあるランキングとなり高い評価を受けるであろう。つまり、円卓会議を行うことによる企業側の効果としては企業全体の仕事の効率性が向上し、且つ番付に伴う労働者の質的向上につ

ながる。このような影響に伴い、労働者は、自分自身に見合った労働を行うことができるのではないだろうか。仕事と家庭とのバランスを大切にしたい人は、自主性選択性に伴う労働 CSR を活用し、一方仕事に精を注ぎたい人は労働することも可能だろう

このように円卓会議実施により期待される効果は政府、企業に様々なインセンティブが発生すると考えられる。政府については上記で述べた国内労働環境の改善ということのほか、国際社会の評価の向上などのインセンティブが見込まれる。企業においては、外部の消費者や株主などに公表される評価されることにより業績の向上や、SRI(社会的責任投資)の増加、といったインセンティブが期待できる。

そして、消費者の観点では、消費行動における選択性の増加が見受けられることができるだろう。また、就職活動正など今後就職する若者に対する情報公開をする場を提供するため、就職活動する上でも企業を選択する幅が広がるといえるであろう。

以上のようなインセンティブが存在し、労働 CSR に関する円卓会議を行うことにより、労働分野における CSR の認知度につながりえるだろう。

## 第3節 提言の課題

以下はこの提言における課題点である。

### 第1項 政府による推薦を受けた企業の自主性の問題

当円卓会議の開催における大前提として「企業の自主性を尊重する」が挙げられる。そのため、政府による推薦を受けた労働 CSR が先進的な企業の参加は任意である。しかし円卓会議に参加するにあたり、会議内で評価されることに対して消極的な企業が出てくることが考えられる。そのような事態を回避するためには、更なるインセンティブの提示が必要である。

### 第2項 中小企業への公的補助

中小企業が労働環境 CSR の取り組みに対して消極的な大きな理由として、資金面の問題がある。実際、現段階で資金繰りに苦しむ中小企業は国内に数多く存在する。円卓会議で挙げられた労働環境 CSR が効果的だと考えて取り入れたいものの、資金難が原因で断念してしまう企業などが出てくると考えられる。そのような企業に対しての財政的な支援、または補助政策などの対策の検討が課題である。

### 第3項 円卓会議参加を登録しない企業に関する問題

円卓会議への企業登録は任意であるため、登録を希望しない企業が多く出ることが予想できる。この際、これらの企業は円卓会議専用ホームページでのアーカイブを閲覧することができない。また、消費者、若者においてはその円卓会議に登録しているか否かで関心が異なってくる。それは、円卓会議に企業登録することにより、政府に対する労働環境における情報公開を行わなければならないためである。これはランキングの確実性を低下させることとなり、ランキングに掲載されるような労働環境 CSR の進んでいる企業の会議参加へのインセンティブを削ぐこととなる。その場合、これら先進的労働環境 CSR を行う企業の円卓会議への参加率が低下することが考えられ、会議の主たる目的であるそれらの企業の労働環境 CSR についての情報の共有が危ぶまれる恐れがある。また、円卓会議に登録しない企業に対しては円卓会議での労働環境 CSR などについての詳細な情報が行き届かない為、国内の包括的な労働環境の改善という面では支障となることが考えられる。これら参加の意志がない企業に対しての参加を促すような対策が必要である。

## 第4節 政策の実現性

この政策提言は厚生労働省内の労働基準についてつかさどる部署(労働基準局や労働条件政策課など)に向けて発信することを前提にして制作した提言である。

現在、国内の労働環境は決して良好とはいえない。しかし労働基準についての政府による規制は、日本の ILO 未批准の例にも見られるように企業側から激しい反対を受ける。そこで労働環境の改善は企業の自主的な取り組みである労働環境 CSR に頼らざるをえなくなる。そのノウハウを知らない企業は実行することが困難であり、労働環境 CSR を行う企業は限定的になってしまう。そこで当円卓会議を実施することで、労働 CSR に対して消極的な企業も他企業の取り組みや労働環境をより良くするため、先進企業の模倣を施したモデルケースの情報を得ることにより、労働環境 CSR に対してより積極的になることが考えられる。当円卓会議の広範囲な情報共有は中小企業、大企業、各業界わけ隔てなく全体的に起こることが考えられ、「企業規模、業種間の垣根を越えた情報の共有」により国内の労働環境改善に向けて大きな効果が期待できる。

以上のことからこの提言の実現性は低くないといえる。

# 先行研究・参考文献

---

## 先行論文

- ・阿部正浩(獨協大学経済学部助教授)「日本経済の環境変化と労働市場」
- ・明治学院大学西村研究会 「非正規労働 CSR」
- ・日本大学豊福建太研究会「労働 CSR 活動による株価の変動」

## 主要参考文献

- ・小河光生(2010)「ISO26000 で経営はこう変わる CSR が拓く成長戦略」  
日本経済新聞出版社
- ・水尾順一 清水正道 蟻生俊夫 日本経営倫理学会 CSR イニシアチブ委員会 (2007)  
「やさしいCSR イニシアチブ 取り組みガイドと53事例」日本規格協会
- ・「CSR でグローバル化時代を切り開く」サステナビリティ・コミュニケーション・ネットワーク (NSC) CSR 部会研究報告書 (2010年7月)
- ・大藪 陽子「労働組合の関与が企業のCSR活動に与える影響」
- ・労働政策研究・研修機構(独立行政法人) <http://www.jil.go.jp/>

## 引用文献

- ・CANPAN CSR プラス [http://canpan.info/csr\\_index\\_view.do](http://canpan.info/csr_index_view.do)
- ・内閣府 「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」
- ・厚生労働省 「仕事と生活の調和をめざして 計画的な 年次有給休暇の所得促進を。」
- ・厚生労働省 「過労死とは」
- ・厚生労働省「労働におけるCSRの在り方に関する研究会 中間報告書」  
平成16年6月25日発表
- ・「Data Bank SERIES ③ 2009 CSR 企業総覧」東洋経済
- ・「Data Bank SERIES ③ 2010 CSR 企業総覧」東洋経済

## データ出典

- ・日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社  
「日立ソフト CSR レポート 2008」  
「日立ソフト CSR レポート 2010」
- ・パナソニック株式会社  
「サステナビリティレポート 2010」