

雇用・労働の CSR と行政の役割に関する考察～デンマークとイギリスの労働政策を参考に
して～

A9EB1242 望月友航

目次

- ・はじめに

- ・第一章：日本の財政と雇用・労働環境の改善の必要性

- ・第二章：理論編
 - ・ 2－1 企業の社会的責任
 - ・ 2－2 市民規制と政府規制
 - ・ 2－3 雇用・労働の CSR と市民規制

- ・第三章：ケース分析
 - ・ 3－1 デンマークとイギリス
 - ・ 3－2 労働協約
 - ・ 3－3 職業訓練
 - ・ 3－4 CSR 環境の整備

- ・第四章：比較検討
 - ・ 4－1 日本の雇用・労働環境への提言
 - ・ 4－2 ワークライフバランスの改善とモデル A
 - ・ 4－3 雇用環境の改善とモデル B
 - ・ 4－4 CSR 環境の底上げとモデル C

- ・まとめ

- ・おわりに

- ・参考文献

・はじめに

私たちの暮らす日本社会は国際的に見ても平和であり、経済的にも豊かな国であると言える。私は日々の生活を送る中で、今のような平和な日本がいつまでも続いていくこと心から願っている。しかし、それと同時に現在の日本の構造のままでは、いずれこの豊かさも平和も失われてしまうことに薄々気づいている。ほかの国々と同じようにわが国も、大きな社会問題を抱えていることは事実である。特に財政の問題は深刻であり、私は小学生の頃から日本社会の持続性をゆるがす問題として強い危機意識を持っている。私は大学で4年間経済学を学び、卒業してからは行政の仕事につき働くことになる。その仕事の中で私が問題意識を持つ日本の持続性、特に財政の問題に対して、何らかの成果を残したいと考えている。今回の卒業論文は現在の私の日本社会及び行政に関する考えと、大学のゼミで学んできた **Corporate Social Responsibility**(企業の社会的責任：以下 **CSR**)のまとめとなるような内容となっている。

本論文の構成を説明すると、第一章では問題提起として、現在の日本の財政の状況とその改善方法について考える。第二章では理論編として、企業の社会的責任と呼ばれる **CSR** についての説明と、ケース分析に用いる市民規制と政府規制の考えについて説明する。第三章ではケース分析として、**CSR** の先進国であるデンマークとイギリスの代表的な労働政策についての分析を行う。第四章では比較検討として、第三章での分析結果を受け、日本の雇用・労働環境の改善についての提言を行う。そして、最後に論文全体のまとめを書くこととする。

第一章：日本の財政と雇用・労働環境の改善の必要性

1987年に国連の環境と開発に関する世界委員会は、報告書『Our Common Future』において「将来世代のニーズを損なうことなく現在世代のニーズを満たす開発」を持続可能な開発の概念として打ち出した。これは、社会の持続性を実現するためには、私たちは、将来の人々の生活の幸せを減らさずに、現在を生きる必要があるということだ。現在の日本を考えてみるとどうであろうか。私は、今の日本社会の構造は現在の社会の安定のために、将来世代に対して大きな負担をかけている社会のように感じる。特に財政の問題は日本社会の持続性を大きく脅かしている。

私が生まれてきてから現在に至るまで、日本は借金大国と言われ続けてきた。財務省によると平成24年9月末現在の国債および借入金並びに政府保証債務現在高は9,832,950億円であり、その金額は年々増え続けている。また、先進国で2012年の対GDP比での国債残高を比較してみると、日本は219.1で最も大きい。2番目に数値の大きいイタリアが128.1であることから日本の数値が世界でも図抜けていることが分かる。¹日本の公債は、バブル経済崩壊後の1990年代から大幅に増加しはじめ、経済の停滞や社会保障の需要を背景に現在まで累積の残高を増やしてきた。日本の公債は国内保有率が高いため心配する必要はないとする考え方もあるが、このままのペースで増加を続ければ財政の弾力性は小さくなり、債務不履行による経済の破たんの危険は確実に高まる。このような状況から、財政赤字の問題は日本社会の持続性を大きく脅かしており、改善が迫られている。

財政赤字の削減のためには、歳出の削減と歳入の増加が必要である。まず、平成24年度の一般会計を見てみると予算は約90兆円であり、歳出の内訳は社会保障関係費が約30%、国債費が約25%、地方交付税交付金が約20%である。また、最も多くを占めている社会保障費のうち約50%が年金、約30%が医療費、約20%が介護となっている。このような歳出の削減は簡単なことではない。社会福祉の質を下げることや、行政の機能を小さくするなどの直接的な考え方もあるが、持続性を考慮した場合より根本的な改善を必要である。統計の中では、年金、医療、介護など高齢者に多くの費用がかかっている。そのため、「より多くの方が健康に生活し、長く働くことで経済的に自立すること」が必要なことであると考えられる。また、歳入の内訳は税収及び印紙収入が約50%でたったの半分であり、残りの約50%は公債金収入に頼っている。²税収が基本である歳入の増加には、「より多くの人々が活発に働き、経済を活性化にすることによって税収を増加させること」が必要であ

¹財務省（2012）「債務残高の国際比較（対GDP比）」
http://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/condition/007.htm 2012年11月10日アクセスを参考。

²財務省（2012）「日本の財務関係資料（平成24年9月）」
http://www.mof.go.jp/budget/fiscal_condition/related_data/sy014_2409.pdf 2012年11月10日アクセスを参考。

る。財政赤字の改善のために、より多くの人々が長く健康に自立して働き、経済を活性化させるためには、より良質な雇用・労働環境が求められる。これを実現するためには、日本の雇用・労働が抱えている大きな2つの問題と向き合うことが必要だ。

1つ目は労働環境の問題である。日本人は物質的に豊かであるにもかかわらず、幸福でないと指摘されることが多い。2012年にOECDが世界の36の国の幸福度を測定した「より良い暮らし指標」において、日本は総合で21位と下位にランキングされた。特に、ワークライフバランスは34位、生活の満足度は27位と低く、日本の労働・生活環境の低さがうかがえる。幸福度は感じ方の違いという批判もあるかと思うが、日本の労働環境の低さは、自殺の多さからもうかがえる。日本は10年連続で自殺者数が3万人以上であり、非常に多くの人々が自殺をしている。自殺率を見ても主要国G8諸国やOECD加盟国のなかでトップであり、宗教や国民性の違いを加味したとしても大きな数字である。自殺の主な原因は、健康問題、経済・生活上の問題、家庭問題、勤務問題の順に多く、自殺者の7割を占める男性は特に雇用・労働の環境に要因があるといわれている。このような現状を引き起こしている労働環境の問題とは、具体的には、過度な長時間労働と、有給休暇の低取得率によるワークライフバランスの欠如である。例えば、平成24年に厚生労働省が行った就労条件総合調査の結果によると、年次有給休暇の取得率は全体で49.3%であり、世界で最も低い水準となっている。³また、OECDが発表した調査報告書「図表でみる社会2011」においては、一日の有償労働時間が一番多いのは日本の6時間16分という結果が出た。実際には、このような統計に表れないサービス残業が存在し、過酷な労働環境から「過労死」という言葉も生まれている。このような現状は、人々が積極的に仕事をする社会を妨げるとともに、人々が健康な生活を送ることの障害にもなっており、それに伴う生産性の低下や健康の保障は大きな社会的損失となっている。

2つ目は雇用環境の問題である。現在の日本は厳しい雇用環境にある。総務省統計局の調査によると、現在の日本の労働市場では、正規の職員・従業員の数が3327万人であるのに対して、非正規の職員・従業員は1829万人、完全失業者が280万人となっており、流動性の高い労働市場の割合が大きくなっている。⁴非正規雇用であっても、自らの技術を生かしプロフェッショナルとしてキャリアを形成しているのであれば職は安定しているといえるが、実際には製造業の派遣業務やアルバイトなどの能力の向上につながりにくい仕事に従事している人が多く、生活や収入が不安定であることが問題となっている。また、厚生労働省及び文部科学省が調査した平成24年に大学を卒業する学生の就職率は93.6%であり、

³厚生労働省（2012）「平成24年就労条件総合調査結果の概況」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/12/gaiyou01.html> 2012年12月22日アクセスを参考。

⁴総務省統計局（2012）「労働力調査（基本集計）」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/05400.pdf> 2012年11月10日アクセスを参考。

社会に出る前に 10%近くの学生が失業者となってしまう雇用の現状がある。このような、技術を持たない非正規労働者や失業者の増加は、人々の生活を不安定にし、社会保険や生活保護の給付という形で大きな社会的損失となる。特に生活保護受給者は近年増加傾向にあり、その支給額は年間 3 兆円を超えている。また、経済格差の広がりによる治安の悪化や、結婚・出産の減少による少子化の加速も損失を生む原因となりうる。

財政赤字の改善のためには、これらの日本の雇用・労働の環境を改善する必要がある。当然、行政もこのことは重く受け止めており、現在までに多くの施策や法整備が実行されてきた。しかし、現状においては大きな成果を出せているとは言えない。このような行政による直接的な施策によって十分に問題が改善されていないという現状の中で、ひとつのアプローチとして CSR があがってくる。1996 年のリヨンサミットで当時ヨーロッパ側の議長であるダビニョン氏が「ヨーロッパの CSR の起源は失業問題である。失業問題が政府の努力だけでは解決できない水準まで深刻化したため、産業界もその解決に貢献しようとした、これが CSR のはじまりだ。」と述べたとおり、労働・雇用の問題と CSR は極めて密接な関係をもっている（藤井 2005）。日本の CSR は環境問題中心であり、ヨーロッパ諸国と比べると労働に関する CSR がまだまだ発達していないと言える。また、行政が CSR を促進するような環境づくりも進んでいない。CSR が全ての問題を魔法のように解決するだろうとは言わなが、雇用・労働の CSR と行政の役割を考察することによって、現在日本の雇用・労働問題への提言ができると考える。

第二章：理論編

2-1 企業の社会的責任

CSR は一般的に企業の社会的責任と訳されるが、企業の社会的な責任とは何であろうか。経済産業省の「企業の社会的責任（CSR）に関する懇親会」中間報告書において CSR は以下のように定義づけられている。

「CSRとは、今日経済・社会の重要な構成要素となった企業が、自ら確立した経営理念に基づいて、企業を取り巻くステークホルダーとの間の積極的な交流を通じて事業の実施に努め、またその成果の拡大を図ることにより、企業の持続的発展をより確かなものとするとともに、社会の健全な発展に寄与することを規定する概念であるが、同時に、単なる理念にとどまらず、これを実現するための組織作りを含めた活動の実践、ステークホルダーとのコミュニケーション等の企業行動を意味するものである。」⁵

このことから、企業の社会的責任とは、社会的な存在である企業がステークホルダーに対して負っている責任ととらえることができる。CSR のこのような考え方はホブズの「啓発的」自己利益の考え方に当てはめると分かりやすい。ホブズは誰もが自己利益ばかりを追求し、制限や規範がないような世界では、全ての人々は他者と闘争に巻き込まれ、絶えず自分の財産と生命を失う危険にさらされるという「自然状態」を想定した。そして、この自然状態から抜け出すためには良識と理性が必要であり、制限されることのない自己利益は誰の利益にもならないことを示した。このことは、企業倫理を考える上でも同じことであり、企業自身が常に関わっている環境や地域、文化、消費者などのステークホルダー全てを含む社会について考慮することなく自己利益の追求に走るならば、そこにはひずみが生じ、企業は自己の存続をあやうくするトラブルに巻き込まれてしまうことを示唆している（D・スチュアート 2001）。このような事態に陥らないようにするためには、企業は自らの関わる社会や関係者の持続性について十分考慮することが必要であり、それが CSR であると説明できる。

2-2 市民規制と政府規制

実際に CSR と行政の関係を考えるにあたって、カリフォルニア大学の政治学および企業倫理学の教授であるデービッド・ボーゲル氏の CSR の理論を参考にしたいと思う。彼は、著書『企業の社会的責任（CSR）の徹底研究』において CSR を市民規制と政府規制という基準で大きく 2 つに分けている。

⁵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」
http://www.meti.go.jp/policy/economic_industrial/press/0005570/0/040910csr.pdf
2012年11月10日アクセスを参考。

1 つ目は市民規制による CSR である。市民規制とは、社会活動家、社会問題に関心のある消費者、株主、従業員などのステークホルダーからの圧力のことである。この圧力とは具体的には、「自社の評判や自社のブランドが傷つくことに対する懸念」、「社会的責任投資家の資金配分への影響」、「高潔であるという評判の人材確保における優位性」など、ステークホルダーの期待への対応によるリスクとリターンのことである。ボーゲル氏は、企業の多くは、あたかもこの市民規制が財務業績に影響を与えているかのように行動していると述べている。例えば、スターバックスはフェア・トレードのラベルがついたコーヒーを販売し、コーヒー生産者に対して国際商品市場を上回る価格を保証している。また、ホーム・デポは原生林や絶滅が危惧される森林から伐採した木材を販売していない。これらの活動は、企業が低賃金の労働者や、地球環境の保全などの社会の持続性について関心を持ち、業務の中で問題に対応すべきであるという市民からの期待に応えるための市民規制による CSR と呼ばれる。

2 つめは政府規制による CSR である。これは文字通り政府の作った法令による規制による CSR である。例えば、EU の域内においては廃電気電子機器の対象商品にリサイクル率を設けて、回収やリサイクルを製造者の義務とする WEEE 規制がある。また、東京都では大規模事業所に温室効果ガスの排出総量削減と排出量取引を義務付けたキャップ・アンド・トレードの条例がある。これらの法令に対する企業のコンプライアンスは、ルールを遵守することによって社会的要請に対応しているため、政府規制による CSR と呼ばれる。

ボーゲル氏は、市民規制は美德の市場の可能性を反映し、政府規制はその限界を認める役割を持っていると述べている。つまり、市民規制による CSR は、企業がステークホルダーとの関係の中で自ら社会で求められている価値をとらえ、法的な規制以上のものを企業それぞれの自主規範により行っている。法令などの規制は、社会的な利害関係を調整するために、人々の同意をルールとしたものであるが、ルールだけでは現代社会で実際に求められているニーズに対応できないことは多い。市民規制による CSR は、企業が、ステークホルダーの期待をくみ取り、社会的需要に柔軟に対応することで、より適切な企業とステークホルダーの関係を築くことができる可能性を持つ。一方、政府規制による CSR では、経済学的には利潤を追求する存在である企業が、法的な根拠を受けることによって社会的な需要に一律的な対応ができる。

2-3 雇用・労働の CSR と市民規制

それでは、雇用・労働における CSR とは何であろうか。CSR を具体的に考えるとき、企業を取り巻く社会の課題とステークホルダーの 2 つを明確にする必要がある。

まず、現在の日本社会は第一章で述べたとおり、雇用・労働環境の改善が求められている。雇用・労働環境に対しての企業のステークホルダーは、主に労働市場において関わる労働者、失業者、学生、などが対象となる。したがって、現在の日本社会における企業の

雇用・労働における CSR とは、社会人として活動する人々に対して、より多くの雇用を提供するとともに、人々により望ましい働き方や待遇を提供することである。これは、至極当然のことに思えるかもしれないが、このことこそ企業が労働市場において果たすべき最も重要な責任であり、日本社会の根本を支える役割を果たすと考えられる。

また、このときステークホルダーの市民規制とは、生産活動の中で労働力としてパフォーマンスを発揮し、企業の期待に十分に答えることである。この市民規制は、ステークホルダー同士が問題意識を共有し連帯することで、企業に対してより大きな圧力となる。これを受けて企業は、社会的な要求に対応し、雇用・労働の CSR に取り組むことになる。

第三章：ケース分析

3-1 デンマークとイギリス

雇用・労働環境と行政とCSRの関係を考えるにあたって、本論文では、デンマークとイギリスの労働政策を分析したいと思う。まず、デンマークは1990年代からの積極的な労働市場政策によって、世界で最も雇用・労働政策に成功している国の1つである。実際に、2012年にはOECDが世界36国の幸福度を測定する「より良い暮らし指標」において、デンマークはワークライフバランス、生活の満足度の項目においてともに1位を獲得している。また、イギリスは1997年に発足したブレア政権から意識的にCSRを主要な政策課題として取り上げ、世界で初めてCSR担当大臣を置き、CSRに関する政策の集約と体系化を行った国として有名である。CSRの先進国とよべるこの2つの国の代表的な労働政策からCSRと行政の関係を観察し、市民規制と政府規制の役割を分析することで、雇用・労働のCSRにおける行政の在り方について学んでいきたい。

3-2 労働協約

デンマークの労働市場の特徴は、組織率の高い全国的規模の労働組合の存在と、最低賃金や労働時間などの様々な労働条件が労働協約により定められることである。デンマークの労使のナショナルセンターであるデンマーク労働総同盟（LO）と、デンマーク経営者連盟（DA）は19世紀から20世紀初頭にかけて形成された。デンマークの歴史の中で、19世紀の後半には多くの製造業が起業され、そこで働く労働者が増加した結果、地域単位の多くの労働組合が結成された。その過程で、労働組合内での路線論争によって労働組合の単位を職場単位にするか、職種別にするかという論争が起こった。こうした論争は、1886年のノルディック労働者会議の中で、労働運動の連帯や運動の在り方について協議された結果、職種別組合（とくに手工業分野の職人の組合）を基礎に全国組織をつくる方向が打ち出され、1国1ナショナルセンターの原則に基づいた労働運動を早急に確立することを決議した。その決議を実践する形で1898年に設立された組織がLOであり、労働者側の運動に対抗する形で設立されたのが、経営者側の団体のDAである。また、第二次世界大戦後には就業構造の変化に伴い、労働者の教育的バックグラウンドの違いを背景として、俸給職・公務員労組連盟（FTF）とデンマーク専門職労組連盟（AC）の2つの労組ナショナルセンターが新たに結成された。現在、デンマークの労働組合の組織率は67.6%であり、ナショナルセンター全体で高い組織率を誇っている。

このような歴史的背景から、デンマークの具体的な労働条件は、全国規模あるいは地方ごとの職種別の労働協約や企業別の労働協約に定められている。まず、事業所・工場レベルではジョブ・スチュアードと呼ばれる職場代表が選出され使用者と交渉する。また、従

業員50人以上の企業では、労使協調委員会を設立することができ、そこで複数人の代表者による交渉が行われる。さらに、そのレベルで解決できない問題については産業別労働組合と使用者の間で団体交渉を行い、合意に達すれば労働協約を締結する。このとき、企業内では、組合員・非組合員を問わず労働協約の内容が適用されるため、組合員よりも条件の緩い非組合員を優先して雇用することは起こらない。このような、中央集権的な交渉と、分権化された労使自治のバランスに重点が置くデンマークの労使関係は「中央集権化された分権モデル」と特徴づけられている。

デンマークの労働協約を市民規制と政府規制の側面において考えてみる。まず、デンマークの労働市場においては、ステークホルダーである労働者の大半が、労組ナショナルセンターに所属している。これにより、労働者は労働協約の交渉において大きな市民規制を持ち、企業と対等な要求をすることができる。例えば、労働協約のテーマは、年金、病欠の手当て、育児休暇など多岐にわたっている。現在の労働協約の団体交渉には、恐慌、ノーマライゼーション、教育など、その中身には賃金だけではなく、福祉の疑問点までもが入ってくる。組織率の高い労組ナショナルセンターの存在は、単に利益団体としての発言力が大きいという以上に、社会で働く大多数の人間が社会全体の雇用・労働環境について考え、価値を共有していることの意義が大きい。これにより、企業は社会全体の雇用・労働環境に真剣に向き合うことが要求される。また、協約は2年か3年ごとに改められるため、社会や企業を取り巻く環境に適応しながら変化していく。このように、デンマークでは、労働組合と労働協約が市民規制を有効に働かせることで、企業活動にステークホルダーの期待を反映させている。

また、デンマークでは労働協約に関する衝突や違反に対応するために労働協約審判所、労使仲裁裁判所、労働裁判所の3つの機関がある。まず、労働協約審判所は、交渉が長期化した場合や争議状態に入った場合に、政府が定めた調停者が労働大臣によって任命され、調停を行う。また、労使仲裁裁判所は協約の締結が、協約の解釈によって行き詰った場合に仲裁を行い、労働裁判所は協約に違反があった場合に審判を行う。このように、行政は労使間での正当なルールづくりと確実な遵守を政府規制により実現し、市民規制を支えている。このような構造の中で企業は労働協約の遵守によって、労働者の期待がくみ取られた労働条件を実現している。⁶

このように、ステークホルダーが企業へ直接市民規制を働かせることにより、労働条件の形成を行い、それを政府規制が支えるCSRの構造をモデルAとする。このモデルでは、ステークホルダーと企業の交渉によって労働環境を作るため、企業とステークホルダーの双方が具体的な意見交換により、適切なCSRを目指すことができる。反対に、直接の交渉で

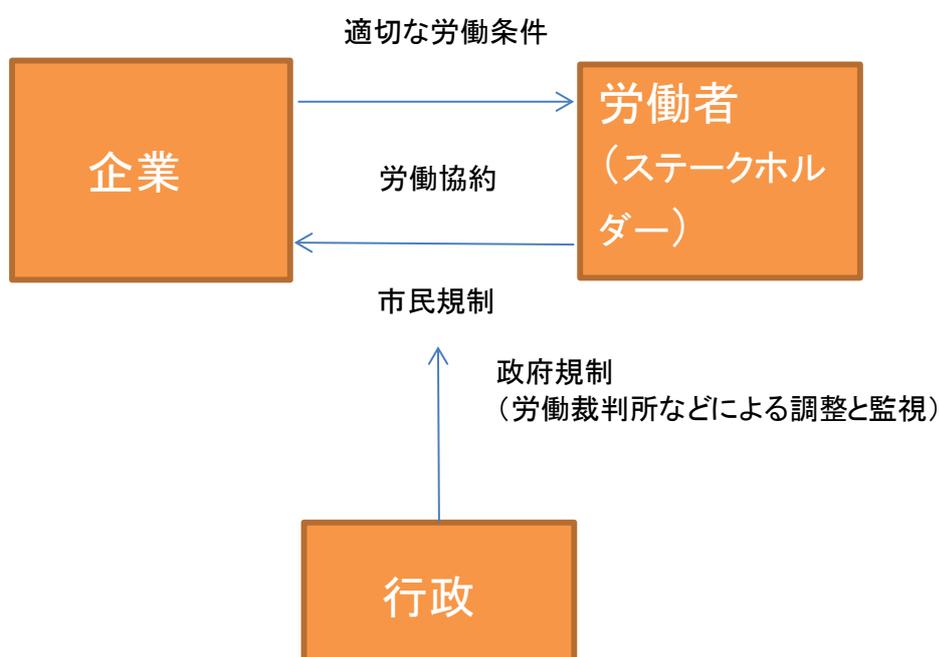
⁶デンマークの事例については、日本弁護士連合会 貧困対策本部（2011）「デンマーク調査報告」

http://www.nichibenren.or.jp/library/ja/committee/list/data/danmark_report.pdf

2012年11月17日アクセスを参考。

あるがゆえに、企業とステークホルダーの双方が同等の力関係でなければ、どちらか一方に不利なルールとなってしまう。そのため、このモデルにおいては、企業とステークホルダーの力関係と、行政による監視・調整が重要となる。

モデルA



3-3 職業訓練

労働協約の他にデンマークで特徴的なものが、積極的な労働市場政策である。これは、高度に体系化された政策的な職業訓練のことである。例えば、デンマークでは12歳から25歳までの間、継続的なキャリアカウンセリングが行われている。12歳以上の国民全員がカウンセラーと面談し、進路ガイダンスを受ける。進路ガイダンスの結果は、学習履歴とともに個人別にファイルされ、蓄積されていく。そして、15歳で義務教育を終了すると、中等教育への進学と、職業訓練プログラムへの進学に分かれる。中等教育も日本における普通科高校への進学は少なく、多くは工業系高校や商業系高校の各コースへ進学する。また、職業訓練プログラムでは、座学と職場での実習を繰り返す「デュアルシステム」と呼ばれる仕組みがとられている。プログラム実習中の賃金は実習先の企業が負担し、座学機関の

賃金は企業が拠出している基金から支払われる。そして、3年から4年の職業訓練プログラム終了後、多くの生徒は該当実習先企業に正式に就職することになる。このように、義務教育レベルから一貫している職業を意識した教育システムによってそれぞれの個性を引き出し、学生が卒業してから、しっかりと仕事ができるように社会全体でサポートしている。

また、離職者向けにも職業訓練プログラムがある。これは、失業補償制度と密接に関係しており、アクティベーションと呼ばれている。まず、離職者は、離職後にジョブセンターに届け出を提出することによって失業給付を受けられることができる。失業給付受給後は、求職登録と、求職のためのカウンセリングを受けなければならない。求職登録はインターネット上のデータベースに自分の履歴書を掲載し、週に一回更新する。しかし、その後再就職が決まらない場合には、30歳未満の若年者には離職の6週間後から、その他は9か月後からアクティベーションプログラムへの参加が義務付けられている。このプログラムに参加しない場合は失業給付が打ち切られる。アクティベーションは企業や公的就労での職業訓練や職業教育であり、ただ失業給付を受給するという受動的な状況をなくし、社会復帰を義務として促すルールである。実際に、アクティベーションに参加する前に自分で就職を決めたいという気持ちと柔軟な労働市場によって離職者のうち75%が離職から3か月以内に再就職をしている。⁷

デンマークの職業訓練を市民規制と政府規制の側面から考える。雇用について考えるとき、雇用の対象となる学生や失業者は、実際に企業で働く労働者に比べてステークホルダーとしての市民規制が弱い。それは、労働者が労働のパフォーマンスを通して企業に直接的な利益をもたらすのに対し、労働市場の人材は間接的な利益関係しかもたないからである。そのため雇用においては、市民規制よりも政府規制や労働市場の原理を通したCSRの促進がより重要となる。

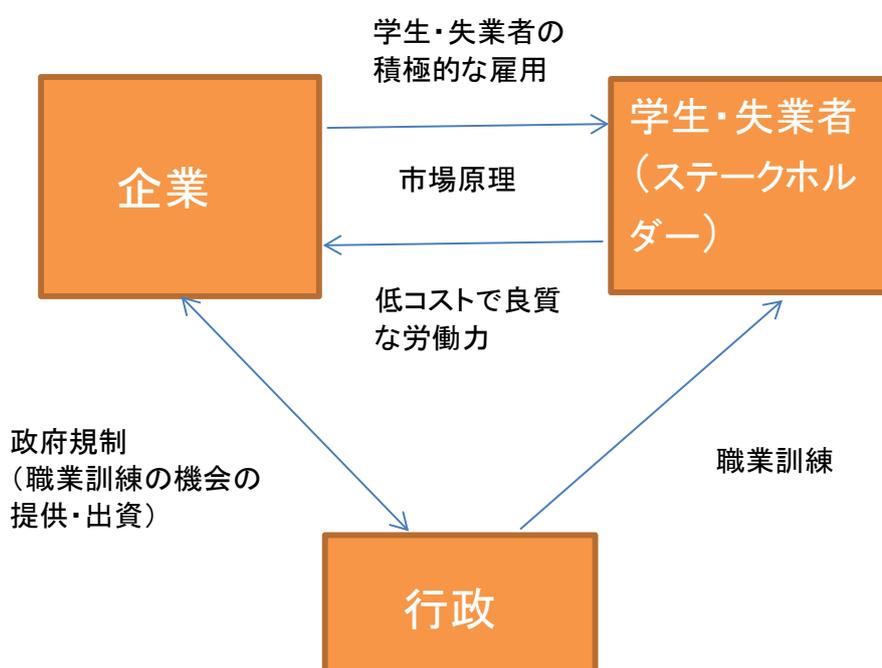
まず、企業はより多くの利潤を生み出すために、生産性の高い労働力を必要としている。しかし、高い労働力は自然と形成されるものでなく、労働者の能力向上のための投資が必要である。しかし、例えばデンマークのような流動性の高い労働市場においては、労働者の技能形成のための費用の負担は、労働者の離職を考えると大きなコストである。そのため、職業訓練の不要な生産性の高い労働力は、特に流動性の高い労働市場のなかでの需要が大きい。デンマークでは、行政が主体となり労働者の技能形成を政策的に行うことで、市場原理の中でステークホルダーの需要が高まり、企業が学生や失業者の積極的な雇用を行っている。また、このような職業訓練政策のために、行政は企業に対して実習の場の提供と資金提供を政府規制によって求めている。企業の職業訓練政策への協力は、ステークホルダーの社会的な需要に応えるCSRであるとともに、企業にとっても低コストで良質な労働力を得る便益につながる。

このように、政府規制による職業訓練への協力と、労働市場の原理を通したCSRをモデルBとする。このモデルでは、職業訓練は行政が主体となり実行されるため、企業がCSRに

⁷日本弁護士連合会 貧困対策本部、前掲注6

取り組むうえでの計画・運営にかかるコストが抑えられる。また、ステークホルダーの雇用は労働市場の自然な流れの中で促進されるため、経済的な中立性も保たれる。しかし、本格的な職業訓練には大きな政策コストがかかるため、社会全体の中でどのように負担を分配していくかをしっかりと考えることが重要となる。

モデルB



3-4 CSR環境の整備

イギリスのCSR政策の内容は多岐に渡っている。その中でも主なものとしては、①CSRに関するビジネスケースの紹介②CSRの実践において功績のあった企業に対する表彰③様々なステークホルダーとのパートナーシップの構築④企業がCSR活動に参加することに対する支援⑤政府機関による助言⑥国内および国際的なCSR行動基準に関する合意形成などが挙げられる(矢口 2007)。また、これらのCSR推進策の実施にあたっては、NPOやNGOとの関わりも重要である。例えば、英国一部上場企業の8割が加盟する企業を会員とするNPOであるBITC (Business In The Community) は、2002年に現在では国際的にも普及している企業のCSRの進歩状況をはかる指標であるCRIを開発した。⁸また政府は、1999

⁸独立行政法人労働政策研究・研修機構(2006)「政府主導によるCSRの積極的展開」
http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2006_2/england_01.htm 2012年11月18日ア

年には1995年年金法の改正によって、年金基金の運用受託者対し「投資銘柄の選定、維持、現金化にあたって、社会、環境、倫理面の考慮を行っているとするればその程度および、投資に関連する権利行使の基本方針が存在する場合はその方針」について情報を開示するよう義務づけた。これにより、イギリスではSRI投資を飛躍的にのぼし、現在では欧州で最大規模のSRI市場を有している。さらに、2006年改正会社法により、年次報告書の一種として取締役報告書の策定・開示を義務づけ、報告書の中にビジネスレビューという事業活動の説明・分析を盛り込むことを規定した。上場企業はこのビジネスレビューの中にCSR関連事項を含めなければならず、そこには、①環境に関する情報、②従業員に関する情報、③社会及びコミュニティに関する情報、④サプライチェーンに関する情報を盛り込むことが義務づけられた。この法改正によって、従来はCSR報告書などで自主的に開示されるにすぎなかったCSRに関する情報の公開が法的に義務づけられ、企業のCSRへの取り組みが間接的に強要されることとなった。2000年前後に始まったこれらのCSR政策については成果も報告されている。例えば、イギリス政府が3年ごとに実施している「ワークライフバランス調査」の2006年調査においては、柔軟な働き方に関する6種類の主要な制度について整備状況が向上した。具体的には、事業所の92%がパートタイム労働（2003年調査時には81%）、74%が期間限定労働時間短縮（同40%）、59%がジョブ・シェアリング（同39%）、55%がフレックス労働（同38%）、41%が圧縮労働時間制（同19%）、26%が在宅勤務制度（同22%）を導入している。⁹

イギリス政府のCSR環境の整備を市民規制と政府規制の側面から考えてみる。まず、イギリスにおいて、行政は社会的な需要を受け、企業にCSRに取り組むインセンティブを与えている。マルチステークホルダー・フォーラム報告書の第二部では、CSRに立ちはだかる障害要因として「時間や資金を要する割に、CSRが便益をもたらすかどうかはつきりせず、環境効率の点を除けば、そもそもCSRが会社のためになるという証拠もあまりない。」「CSR導入に伴う新しい仕事のやり方への慣れや新しい組織の編成などCSRには大変大きな労力がかかり、他社の取り組み方についての情報や事例も不足している」点などを挙げている（藤井 2005）。イギリスのCSR政策はSRI投資の増加や、功績のあった企業の表彰により、企業にCSRの具体的な便益を提供しているとともに、CSRに関するビジネスケースの紹介やCRIなどのガイドラインの作成により、企業がCSRに取り組むコストを軽減している。そして、これらの政策を受けた企業のCSRを国民が評価することによって市民規制をあたえている。

企業法による政府規制でのCSR情報の公開の義務づけは、ステークホルダーが企業活動をより詳しく評価することにつながり、市民規制の影響力を高めている。さらに、企業は

クセスを参考。

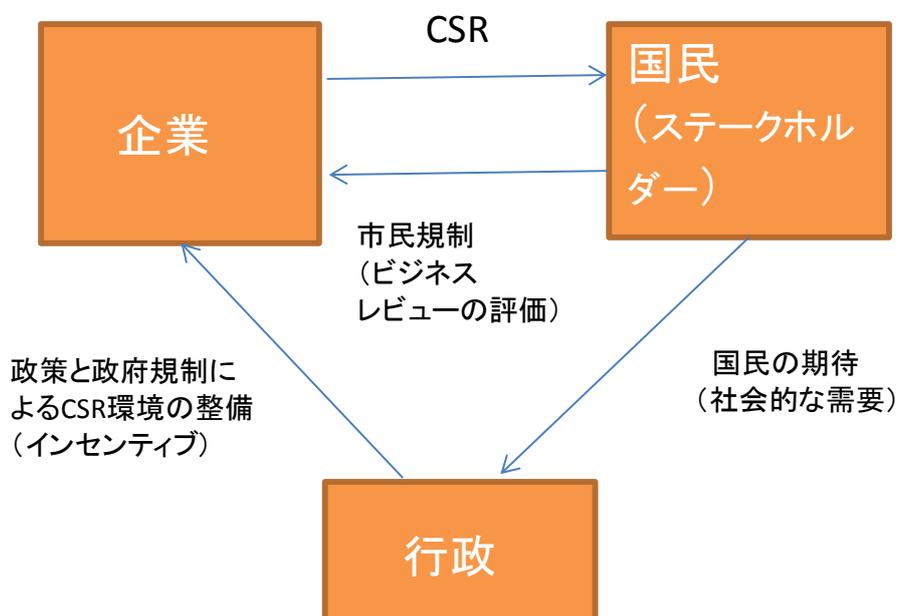
⁹独立行政法人労働政策研究・研修機構（2008）「柔軟な働き方、個人・企業に浸透—政府三年ごとの「ワーク・ライフ・バランス調査」発表」

http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2008_2/england_01.htm 2012年11月18日アクセスを参考。

競合企業がCSRに取り組むことを監視する取引コストを気にする必要がなくなる。このようなCSR環境の整備によって、イギリスでは企業が労働環境の改善を含む様々なCSR活動が促進されている。

このように、政策と政府規制によって企業へ直接インセンティブを与えると同時に、市民規制によって企業のCSRを促す構造をモデルCとする。このモデルでは、企業にとってCSRの見返りが明確であるため、企業はCSRに取り組みやすい。また、具体的なCSRの内容が企業に任せられているため、企業ごとの状況にあわせた独自の活動ができる。しかし、CSRの内容が企業に任せられているために、インセンティブの与え方を工夫しなければ、必要とされるCSRが行われない可能性がある。また、ステークホルダーのCSRへの関心が低いと、企業への効果が薄くなってしまうため、ステークホルダーが企業を正しく評価することが重要になる。

モデルC



第四章：比較検討

4-1 日本の雇用・労働環境への提言

労働協約や職業訓練、CSR 環境の整備などこれらのモデルは、日本においても導入されている。しかし、現状において日本の雇用・労働環境に問題が起こっているということは、日本におけるこれらのモデルが十分に機能していないためであると考えられる。第四章では、日本の CSR のモデルの中での問題を、特に市民規制と政府規制の観点から考察し、今後の日本の CSR への提言としたい。

4-2 ワークライフバランスの改善とモデル A

第一章では、日本のワークライフバランスの代表的な問題として、過度な長時間労働と有給休暇の低取得率の2つを挙げた。日本における時間外労働や、有給休暇についての取り決めは、モデル A のような労使間の協約と法律の規定に基づいている。時間外労働は労働基準法により制限が設けられているとともに、第 36 条に基づき、労働協定を書面で行政機関に届け出なければ認められない。これは三六協定と呼ばれているものであり、本来は労働者を契約以上の時間外労働から守るための規定である。しかし、特別条項によって協定の中で労使が妥結した場合は制限時間を超えた時間外労働が可能になる。そのため、日本では労働協定さえ届け出れば、労働時間を制約する絶対的な法律上の上限はなくなる。そして、制度が有効に機能しなくなる結果として現状のような長時間労働を引き起こしている。また、有給休暇も労働基準法に規定されており、実際に与えられているものの、職場の雰囲気や仕事分担の構造により消化されていない実態がある。ここで、モデル A について日本とデンマークを比較してみると、デンマークに比べて日本では、ステークホルダーである労働者の影響力が弱い点で大きく異なっている。また、それに伴い行政による調整も十分に機能していない。OECD の調査によると、日本の労働組合の組織率は 18.2% であり、デンマークの 67.6% に比べて圧倒的に低い。日本の労働組合は、企業別かつ労使協調を特徴としているが、法政大学教授の藤村博之氏は日本の企業別労働組合について以下の 5 つの課題を指摘している。

- ① 組織範囲が正社員に限られている中で、有期契約労働者が増加した現在「職場の代表」とは言いづらくなった。
- ② 現在、産業別労働組合やナショナルセンターに多くの企業別労働組合が加盟しているが、行動を統一化するところまではいっておらず、「他企業との競争」を持ち出されると労働者が反論しづらい。
- ③ 労働組合員として活動する期間が短くなっており、ノウハウが十分に伝承されず、「労働組合員の素人化」が起こっている。

- ④ バブル崩壊後、残業が常態化する中で、仕事と職場役員としての活動の両立が難しくなっている。
- ⑤ 連結決済の義務化の後も、労働組合の組織形態が変わっていないため、連結経営に対応した体制ができていない。¹⁰

このような状況の中で、労働組合への労働者の期待が低下し、新しく労働組合に参加する人々が減少していると考えられる。これは、国政選挙に参加しても状況が変わらないので投票にいかないという多くの日本人の思考に似ている。選挙結果にかかわらず、投票率が高いこと自体が世論を反映させることにつながるのである。これと同様の理屈で、労働者が団結し企業に対して十分な圧力をあたえる影響力をもっていなければ、労働者の期待は反映されにくい。特に労働協約のような直接交渉の構造の中では、一方の発言力が小さいと不利なルールが形成されてしまう。

また、日本には企業と労働者の関係を監視・調整する組織として、各地方自治体に労働委員会が存在する。この組織は、労使間での紛争を第三者の立場から判断し、問題を簡易かつ迅速に解決するための組織である。しかし、この制度は、労働者が労働委員会に対して相談をしてはじめて機能する。労働委員会から企業にガイドラインが出されていても、それはたいてい法的な拘束力をもたず、努力義務である。現在のように、労働組合に参加せずに、企業と1対1の関係で向き合っている労働者が多い中では、知識的な面においても精神的な面においても職場での問題を労働委員会に持ち込むことは難しい。また、労働協約などの団体交渉の場においても、行政はあくまで中立姿勢であるため、労働者が企業に対してしっかりと要求をする発言力がなければ制度は機能しにくい。そして、実際に長時間労働や、有給休暇の低取得率が問題視されているなかで改善に至っていない。

日本では、ステークホルダーである労働者の発言力が弱いために、企業に対して十分な市民規制が与えられずに、労働者の期待が労働環境に反映されていない。この状況を改善するためには、ステークホルダーである労働者の企業に対する影響力を向上させる必要がある。そのために、まず、デンマークのような体系的な労働組合の形成が必要である。労働組合の体系化は、今までも全国労働組合総連合などを中心に積極的に進められてきた。しかし、藤村氏も指摘しているとおり、組合の努力だけで改善することが難しい問題も多くある。そのため、これからは市民規制の観点から明確な問題意識を持ち、今まで以上に労働委員会などの行政組織やNPO団体が、人的・知識的に労働組合を支援し、労働者どうしの連帯を図っていく必要がある。それに加えて、企業側も労働組合への理解を示し、発言力の高い労働組合の形成に協力していく必要がある。また、デンマークとは異なり、日本の労働条件の多くは法律によって規定されている。つまり、日本ではひとりひとりの労

¹⁰藤村博之（2011）「日本の労働組合—過去・現在・未来」
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2011/01/pdf/079-089.pdf> 2012年12月15日アクセスを参考。

働者には、企業と直接交渉をする能力と同時に、労働者としての権利を主張する能力がより重要となる。そのため、労働者ひとりひとりがステークホルダーとしての自覚を持ち、勉強を重ねることも重要である。東京都の猪瀬直樹知事は、知事就任直後に労働委員会事務局を含む全ての局にツイッターの公式アカウントの作成を命じ、都民への情報提供を強化した。このような身近なメディアからの情報提供も、労働者のステークホルダーとしての影響力の向上につながるだろう。

4-3 雇用環境の改善とモデル B

第一章では、日本の雇用の問題として、職業能力の向上しにくい非正規労働者・失業者の増加や、学生の就職率の低下により不安定な生活を送る人々の増加を挙げた。まず、非正規雇用の増加は、高度経済成長を終えた日本の中で、正社員ではない流動性の高い人材の必要性から発生した。これは、日本経済の構造的な問題であるため、非正規雇用の増加を止めることは難しく、むしろ非正規雇用でも安定した収入を得ることが重要になる。また、失業者の増加に関しては、経済不況の影響の他にも、仕事を求めている人がいる一方で、農業や漁業などの第一次産業や、介護職員やシステムエンジニアなどの人手不足の職種が存在するいわゆる雇用のミスマッチが原因であると言われている。このような、流動性の高い労働市場の拡大や、雇用のミスマッチの起こる中で、人々の就職を安定させるためには、モデルBのような職業訓練を通して、多くの国民が労働市場の需要に適合した労働者となる必要がある。

しかし、日本の人材育成・能力開発事業は、公的事業、民間事業ともに貧弱な現状にある。近年、公的職業訓練施設の縮小が進められ、国の職業訓練策は民間委託を重視する方向にあるが、民間委託事業の効果への疑問も呈されている。しかも、こうした離転職・職業訓練事業の規模は委託訓練を含めて数十万人程度にすぎず、失業者の多くは、個人努力による再就職活動を強いられている。¹¹2009年には、職業訓練および職業訓練期間中の生活給付を行う「緊急人材育成支援事業」が始まり、就労支援のための「第二のセーフティネット」として、雇用保険と生活保護との中間に位置づけられた（2011年10月から恒久法に基づく「求職者支援制度」）が、「求職者支援制度」の制度開始から半年間の利用者は当初想定の3分の1にとどまっており、あまり普及していない。この状況を改善するためには、デンマークのような積極的な労働政策を導入するとともに、企業と協力し職業能力に直結した教育を拡充していく必要がある。

まず、デンマークの国民全体へのキャリアカウンセリングを参考にしたい。日本人が進路を決めるとき、たいていは高校3年次に親や教師に相談して今後の人生について考える。

¹¹ 連合総研事務局（2012）「日本の職業訓練および職業教育事業のあり方に関する調査研究報告書」http://rengo-soken.or.jp/report_db/file/1326949709_a.pdf 2012年12月15日アクセスを参考。

もしくは、大学3年次の就職活動の時期になって自分で考える。しかし、そのような短期間に納得のいく結論に達する人間は少なく、自分の望む進路に必要な技術をもっているとは限らない。自己責任と言ってしまえばそれまでだが、もしも若い時期から労働についてしっかりと考える時間が与えられるならば、多くの日本人はより自立した労働者となるはずである。また、そのようなキャリアカウンセリングを行う中で、若いうちからの職業訓練の機会を増やすべきである。学生時代から地域のなかで財務や、事務、または一次産業などの職業訓練を実践的に受けることが、職業に対する考え方を深めることにつながる。このような動きは日本でも少しずつ始まってきている。例えば、東京都立六郷工科高等学校のデュアルシステム科では、在学中に約5か月間の企業でのインターンシップを行い、実践的な職業教育を実施している。¹²また、東京都では「10年後の東京」実行プログラム2010に基づき、デュアルシステム導入校を拡大している。しかし、これらの動きはごく一部であり、必要な数の実践的な仕事の間を確保には至っていない。これらの動きを普及させるためには、政府規制により企業に職業訓練の場の提供を要請する必要があるだろう。例えば、一定以上の規模をもつ企業や、有志の企業に対して、事業税を減税する代わりに、地域の学生のインターンシップの受け入れを義務化することなどが考えられる。

また、非正規労働者・失業者に対する公共職業訓練の拡充も必要である。現在、学卒者のためには、教育訓練支援制度により様々な資格の取得の支援がある。また、厚生労働省は2012年12月に非正規の労働者の能力開発に向けた報告書をまとめ、再就職を目指す失業者が中心だった公的な訓練制度を見直し、一度も正社員として働いたことのない人を対象に拡充する方針を示した。これらは、職業訓練が確実に良い流れに向かっている証拠であるが、依然として失業者の多くは個人の努力による再就職活動を強いられている。失業者に対しては、まず、デンマークのようなアクティベーションを導入し失業者の就職に対する意識を向上させる。そのうえで、法的に産業界に協力を要請し、人手が不足し労働需要の大きい産業のための戦略的な職業訓練を行うことが重要である。企業による失業者雇用を増加させるためには、労働者が労働市場の中で必要とされている職業能力を身に付け、労働市場の中での価値を高めることである。そうすることで失業者が労働市場のなかで優良な労働力として評価され、近年の流動性の高い労働市場においても、比較的安定した就業と収入の維持につながるはずである。

4-4 CSR環境の底上げとモデルC

市民規制を受けた企業が、実際にステークホルダーの期待に十分に答えるためには、社会全体でのCSRに対する理解と、企業へのインセンティブの提供が重要である。なぜなら

¹²東京都立六郷工科高等学校ホームページ

<http://www.rokugokoka-h.metro.tokyo.jp/curriculum/dual.html>

2012年12月22日アクセスを参考。

ば、CSRを行うことによる企業の直接的な利益は、企業の社会的な活動をステークホルダーが十分に理解することにより、企業価値を向上させ、優良な投資や人材を得ることにあるからである。また、同時に社会から求められるCSRの実践には、CSRの主体である企業の理解が不可欠であるからである。このような、CSR環境の整備は日本の中でも起こり始めている。例えば、東京都では2009年からワークライフバランスフェスタを開催し、いきいきと働ける職場環境の実現に向けて優れた取り組みを行っている企業を認定企業として選定している。また、認定企業の取り組み内容の紹介や、有識者によるパネルディスカッションを通して、企業と労働者の双方に対してCSRへの理解を促している。¹³また、京都府では、京都の経済団体や中間支援組織、行政が協力して2011年に京都CSR推進協議会を発足させた。この団体はCSRの情報提供や、セミナー・講演会の実施によってCSRの考えを普及させている。¹⁴しかし、これらの取り組みは日本の中では一部である。これから、日本の全ての地域でこのような普及活動を行い、社会全体でCSRに対する理解深めることが、より多くの企業のCSRの促進につながる。また、モデルCのイギリスの政府規制のように、企業のCSRの実施状況の報告を義務化し、CSRに積極的な企業を、ステークホルダーが正しく評価できるように工夫することで、市民規制を有効に働かせる仕組みもだんだんと取り入れていく必要がある。

¹³TOKYO はたらくネットホームページ

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/ikiiki/festa/index.html> 2012年12月8日アクセスを参考。

¹⁴京都 CSR 促進協議会ホームページ

<http://www.csr-kyoto.net/contents/read/id/27> 2012年12月8日アクセスを参考。

まとめ

デンマークやイギリスというCSR先進国の労働政策を市民規制と政府規制の側面から分析することで、政策ごとに少しずつ異なる各主体の関係が見えてきた。まず、労働環境のCSRにおいては、労働協約の締結のなかで労働組合による強い市民規制の構造が観察された。また、雇用のCSRにおいては、政府規制による企業の協力や、職業訓練による行政の積極的な働きかけが見受けられた。さらに、イギリスのCSR施策では、行政による直接的なCSRのインセンティブの創出と、国民の監視による市民規制の関係が成り立っている。しかし、どのモデルにおいても共通していることは、各主体の役割が明確であり、それらが体系的に機能している点である。資本主義経済である我が国における企業の活動は自由である。したがって、CSRは企業の自発性に基づいて行われるべきである。しかし、積極的にCSRに取り組む企業がコストを負担し、損をするような社会では、ほとんどの企業がCSRに取り組むことはできない。だからこそ、行政を中心に、企業が十分にCSRに取り組める体系的な構造をつくるのが重要なのである。また、ステークホルダーは社会的な需要に応えた企業を正当に評価し、自らも企業にとって魅力的な存在である必要がある。そして、企業は社会全体の利益も考慮し、CSRを实践する姿勢をもつことが重要である。これからの日本で、雇用・労働環境を改善するためには、行政、企業、ステークホルダーのそれぞれの努力が必要である。各主体が社会の構成員としての自覚を持ち、それぞれの社会的責任をしっかりと果たすとき、バランスのとれた市民規制と政府規制の中で、有意義なCSRが成り立つと考えられる。

おわりに

今回の論文は、財政に対する問題意識からはじまり、日本の雇用・労働環境の改善のために何が必要なのかを考えてきた。特にデンマークの労働政策は、企業、行政、ステークホルダーの関係が体系的に結び付けられていたことに驚いた。確かに、日本とデンマークでは産業構造や、人口、歴史的背景も異なり、全てをそのまま模倣できるわけではないが、労働・雇用に対する本質的な考え方は参考にできると思う。今回の論文では、政策コストと便益の関係まで考察が及ばなかったところが反省点である。しかし、今回の論文で得た考察を私の考えの一部として、将来の行政の仕事に生かして行けたらよいと思っている。

最後に、本論文を書くにあたって、まとまらない考えにアドバイスを下さった高浦先生、高浦ゼミの仲間の皆さんに感謝の意を述べておわりたいと思います。ありがとうございました。

参考文献

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

D・スチュアート（2001）『企業倫理』（企業倫理研究グループ訳）白桃書房

デービッド・ボーゲル（2007）『企業の社会的責任（CSR）の徹底研究：利益の追求と美徳のバランス—その事例による検証』（小松由紀子、村上美智子、田村勝省訳）一灯舎

矢口義教（2007）「近年のイギリスにおけるCSRの展開—政策面に注目して」経営学研究論集27号明治大学大学院