

CSR, 持続可能性と経営分析

－ 社会, 労働の視点から －

CSR, Sustainability, and Business Analysis
from the Perspectives of Employees, Labor Unions, and Social Category

田 村 八十一
Tamura Yasokazu

目次

1. はじめに
2. 初期および近年におけるCSRないしサステナビリティの概念と思考
3. ステークホルダー, 社会, 労働とGRIカテゴリー
4. 社会, 労働の視点からの経営分析
5. その他の指標—雇用と従業員数など
6. おわりに

(要旨)

資本主義において, 個別資本, すなわち連結企業集団ないし個別企業は, 増殖する価値という属性を有している。この属性故に, 企業は, 絶えず利益の極大化を求めて, 利害関係者すなわちステークホルダーとの間に様々なコンフリクトや問題を惹起することになる。特に企業が巨大化すればするほど, ステークホルダーは拡大して, 従業員・労働組合, 地域住民, 消費者, 取引企業である下請企業などと大企業との間での利害の対立は顕在化せざるを得ない。このような対立関係の中で, 近年, CSRおよびサステナビリティという視点が, 経営および会計にも浸透してきている。

この論文では, 第1に, 初期の時代および近年において取り上げられたCSR, サステナビリティおよびステークホルダーの概念を検討している。第2に, 社会的カテゴリーおよび従業員の視点からGRI: G4において説明された指標や情報を考察している。これに加えて, GRI: G4で示された指標とは別に, 社会的カテゴリーや従業員の視点から企業を分析するためのいくつかの新たな指標を提示している。第3に, この視点から日本の自動車会社の若干の事例を分析している。そして, 社会的なカテゴリーおよび労働の視点からみた場合に, 分析した事例においてアカウンタビリティが部分的に後退していることを明らかにしている。

1. はじめに

資本主義において個別資本すなわち連結企業集団ないし個別企業は、増殖する価値として、絶えず利益の増大を目指して、利益を企業内に留保ないし再投資して拡大していかねばならない。そのために、企業は、人件費や従業員数、原材料費・設備投資などを極力抑制しながら、利益の極大化を図ろうとする。

この資本の属性ゆえに、企業は、利害関係者すなわちステークホルダーとの間に様々なコンフリクトや問題を惹起することになる。特に企業が巨大化すればするほど、ステークホルダーは拡大して、従業員・労働組合、地域住民、消費者、取引企業である下請企業などと大企業との間での利害の対立は顕在化せざるを得ない。このような対立関係の中で、近年、CSR (corporate social responsibility; 企業の社会的責任) およびサステナビリティ (sustainability; 持続可能性) という視点が、経営および会計にも浸透してきている。企業の外部報告で言えば、CSR報告書ないしサステナビリティ報告書が開示されて、量的にも拡大してきているのである。さらに、統合報告書 (IR: integrated reporting)¹⁾ という思考が新たに進展している。このようなCSRおよびサステナビリティの視点から企業を分析するときに現在の財務情報および非財務情報からどのような企業の実態を析出できるのであろうか。

本研究では、まず経営および会計におけるCSRおよびサステナビリティの思考ないしカテゴリーを歴史的な側面を考慮して概観する。さらに、これを踏まえてCSRおよびサステナビリティの枠組みを通して、社会、労働などの視点からの経営分析ないし財務諸表分析のアプローチないし方法を検討したい。

2. 初期および近年におけるCSRないしサステナビリティの概念と思考

CSRないしサステナビリティの考えは、多様で確定した定義はないといわれている²⁾。そこで、ここでは差し当たり初期のCSRないしサステナビリティの考えと近年のCSRないしサステナビリティの考えを概観して、これらの概念あるいは思考を確認したい³⁾。

(1) CSR論の嚆矢と社会・労働の視点

CSR論の嚆矢は、Sheldon (1924) による『経営管理の哲学』であるとされる (百田, 2008, p. 132)。但し、CSRは、歴史的には1950年代から使用されてきた概念であり、それ以前にはCSRという用語は広く認識されていた概念ではなかったようである (Caroll, 2008, p. 19, pp. 24-25)。

Sheldon (1924) は、経営において「科学」は補助であり、人間的要素が主であると捉える (p. 71)。従って、経営責任 (responsibility of management) は、産業が物的要素だけでなく、人的要素から構成されるという事実からして、経営が人間を「統制」というところから生じる「人的責任」(human responsibility) であると認識する (pp. 72-73)。

次に経営には、社会的な側面 (social aspect) が2つあるとして、次のように述べている。一つは、社会総体 (the general body of the community) に対する経営との関係である。これは産業を経営が統御することから生じる責任である。すなわち、人間の要求を充足するため、換言すれば、「社会的に必要とされ、あるいは需要の存在する財の生産」のために企業が存続するという「事実」からその責任が重くなると捉えて、経営は産業全体の責任を担うのである (pp. 72-73)。もう一つは、産業において雇われた人的要素 (従業員) に対する経営との関係である。これは従業員に対して経営それ自身が奉仕 (serv-

ice)の責任を負うというものである(pp. 72-73)。すなわち、従業員は第1に人間であり、市民であり、その人生において長時間に及ぶ企業あるいは工場での生活は社会生活に影響するため経営は社会的責任を持つと考える(p. 70)。

このような経営責任ないし人的責任は、企業ないし経営の「社会奉仕」(service of community)という概念を媒介として、様々な活動と結びつけられる。すなわち、Sheldonは「経営の社会的責任は、社会の経済的奉仕が物的富ばかりでなく精神的福利をも産み出すことができるように、奉仕における協力の道を切り開くことである」(p. 99)とみるのである⁴⁾。

さらに、Sheldonにおいて近年のCSRとの関係で重要と考えられるのは、社会、労働の視点の重視とそれらにおいて重要と思われる論点の多くを既に取り上げていることである。前述した長時間労働の問題と人間の生活との関係だけでなく、それらと生産性の関係が念頭に置かれている点がSheldonの大きな特徴であると考えられる。すなわち、生産性の向上が生活水準の向上に繋がるとともに労働時間の短縮(それは余暇の増大)に繋がることになると考えるのである。この生産性の考えは、現代のCSR報告ないしサステナビリティ報告などにおいてKPIs(key performance indicators)などとして提唱されている論点の一つである。

さらに、分配と賃金についても言及しており、「能率から生じる利得が公平に分配されないなら、能率は道徳的に正当性を持ち得ない」として、「『生活賃金』の支払いが産業において変わらずに第1の責務でなければならない」(pp. 91-92)と主張する。

また、Sheldonは、労働および企業の生産する製品との関係において、「『搾取的』労働条件の下で生産された製品、あるいは社会の福利に有害な製品の倫理的価値」(p. 78)に

言及するとともに、失業、標準化された大量生産における従業員における単純労働の問題など様々な労働条件や労働問題について検討している(p. 70)。加えて、経営における長期的視点(long view)についても触れているのである(p. 78)。

総じて、SheldonのCSR論は、現代のCSRないしサステナビリティの社会や労働の側面から言及されている多くの論点を既に取り上げている。但し、Sheldonの論理は、一部の実践を踏まえているとはいえ、理念的あるいは倫理的な考察に止まる部分もあるといえる。しかし、その問題意識は現代に通じるものである。

なお、百田は、Sheldonの社会的責任論の意義を、「社会(市民社会)と産業・企業における経営管理の社会的責任を密接不可分のものとして把握し、現代CSR論、とりわけわが国におけるCSRの理論と実践において軽視される労働者・従業員の問題を企業内に生起する社会問題、社会的責任の重要な課題として認識し把握している点にある」と指摘している(百田, 2008, pp. 133-134)。

確かに日本のCSRおよびそのアカウンタビリティは、ヨーロッパなどに比較して、企業のコストや資材を削減できる環境面が前面に出ており、社会的な側面ないし労働の側面が極めて脆弱であるといえる。この日本における社会的な側面の脆弱さ、特に労働の側面の弱さは、谷本によっても「日本企業においては労働に関するCSRは、これまで関心が低かった」と指摘されているとおりである(谷本, 2013, p. 144)。

(2) CSR概念の確立とサステナビリティ

Bowenが1953年に上梓した『ビジネスマンの社会的責任』(Bowen, 1953)は、ビジネスマンの社会的責任の定義について初めて言及したものであり、そのBowenの著作と

定義は1950年代以降の最も注目すべき文献であるとみられている (Caroll, 2008, p. 25)⁵⁾。そのため、長年に渡ってCSRを研究してきたCarollは、Bowenを「CSRの父」と呼ぶべきであるという (Caroll, 2006, p. 5)。

それでは、Bowenによる社会的責任の定義とはどのようなものであったのであろうか。Bowenは、かなり抽象的であるが、ビジネスマンの社会的責任について「それは、我々の社会の目的と価値について望ましい政策を遂行し、意思決定をなし、あるいはそれらの活動へと向かうためのビジネスマンの責務である」(Bowen, 1953, p. 6)と定義している。

さらに、Bowen (1957, p. 227) は、同書で「将来の世代の利害が、現在の世代の利害に対していかにバランスされるべきか、あるいは私的経営が、将来の世代のために注意をして、どの程度要求すべきかを明確に決定する明らかな原則はない。長期的な視点は、短期的な視点よりも社会の利害とほぼ一致することになると思われるので、経営がその意思決定において長期的な視点を採用することは望ましいと主張することができる」と言及している。そして、「結果として、将来の世代の利害は、多分、ビジネスマンが協力を期待されるべきところの、政府の政策を通じて大部分は統御されなければならない」と述べている。

この後者の世代間あるいは長期的視点に言及している部分は、注目すべきものである。それは、環境と開発に関する世界委員会(WCED; World Commission on Environment and Development)において1987年に報告されたBrundtland委員会の重要な報告書『我ら共有の未来』で言及された次の「サステナビリティ」ないし「持続可能な発展」の概念と類似しているからである (Buhrn *et al.*, 2014, p. 52)。

「持続的な開発とは、将来の世代がその

必要性を充たすために彼らの能力を妥協することなく、現在の世代の必要性も満たすような開発をいう。それは、2つの主要な概念を含んでいる。すなわち、

- ・それは何にも増して優先されるべき世界の貧しい人々にとって特に欠くことのできない『必要性』という概念であり、そして、
- ・現在の世代と将来の世代の必要性を満たすために、環境能力について技術や社会組織の状態によって課される限界という考え方である。」(WECD, 1987, 43)

このようにBowenの社会的な責任についての考えは、世代間の関係をも視野に入れているという点で、WCED (1987) でいうところのサステナビリティという思考も包含しており、その先駆であったということができる。さらに、サステナビリティという用語は使用していないものの、Sheldonと同様に長期的な視点という思考に言及している点は、近年の政府の規制緩和を進める新自由主義的な経済政策のなかで株主重視による短期利益を追求する米国型経営に対するCSR視点からの代替的なアプローチが既にこの年代に提供されていたことを物語るものである。さらにBowenの研究は、労働の視点に加えて社会監査 (social audit) などについても既に言及しており、かなり視野の広い網羅的なものとなっている。但し、Bowenには、時代の制約という限界があるため、グローバルな視点、あるいはWECDが取り上げたユニバーサルな視点 (宇宙まで視野に入れた視点) にまで達していない点が、WCEDと異なる点であろう。また、両者は、ジェンダー的な視点が薄い点では共通している。このような限界は、前述のSheldonにおいても同様のことが言える。

(3) 初期U. S. Steel年次報告書におけるCSR

前述したSheldonやBowenの研究以前に実務においてCSRないしサステナビリティに関わる情報開示がなされていた。その代表的な事例が、当時の米国のリーディングカンパニーであるU. S. Steelである。U. S. Steelは、図表1のように初期のアンニュアルレポートにおいて既にCSRないしサステナビリティの情報を開示している (Hogner, 1982)。

U. S. Steelのアンニュアルレポートには、1905年から労働者のための住宅や病院、街路、学校、店舗などを作る地域社会の開発など様々な社会・労働の視点からのCSRなどが実施されたことが記載されていたのである。なお、社会・労働の視点に加えて、1966年からは環境にかかわる公害への取り組みが記載されるようになった (Hogner, 1982, pp. 245–248)。

このことは、必ずしもCSRやサステナビリティの情報が、歴史的にCSR報告書やサステナビリティレポートを通して掲載されているだけではなく、アンニュアルレポートにおいても記載されていることを物語っているといえる。

(4) 近年におけるCSRないしサステナビリティの概念と思考

さて、このようなCSRないしサステナビリティの概念は、近年におけるGRI (Global Reporting Initiative) やISO26000 (2010) あるいはIIRC (International Integrated Reporting Council; 国際統合報告評議会, 以下、IIRCと呼ぶ) フレームワーク (2013) では、どのように展開されているのであろうか。

GRIは、現在のところ最も新しいサステナビリティ報告書作成の具体的なガイドラインとしてG4 (以下、GRI: G4と呼ぶ) を発行しているが、GRI: G4ではCSRやサステナビリティないし持続可能性という用語について具体的に定義をしていない。IIRCフレームワークも同様である。但し、GRI: G4では、後に言及するように持続可能性の経済面、環境面、社会面について各側面 (aspects) を列挙するかたちで解説している。そこで、ここでは近年においてCSRとサステナビリティの両概念に言及しているISO26000の内容を検討する。

ISO26000 (2011) では、社会的責任 (social responsibility) を次のように定義する。

「組織 (2.12) の決定及び活動が社会及び環境 (2.6) に及ぼす影響 (2.9) に対して、

図表1: U. S. Steelにおける企業の社会的報告として記載された活動 (及び報告期間)

-
1. 労働者のための住宅: 1905年–1928年
 2. 地域社会の開発 (病院、街路、学校、店舗など): 1907年–1927年
 3. 労働者の公衆衛生: 1912年–1939年
 4. 1912年から1939年にかけて労働者の公衆衛生、
 5. (従業員のための) 会社の種子、肥料を用いて会社の土地を利用した菜園: 1916年、1932年–1938年、1943年–1944年
 6. 従業員のための住宅ローン支援 (mortgage assistance): 1918年–1942年
 7. 助成金形態での労働者に対する直接支援 (Direct Relief to Workers in grant form): 1930年–1938年
 8. 労働力の性別編成: 1943年–1957年
 9. フィランソピー的な貢献 (U. S. Steel Foundation): 1953年–1970年
 10. 公害に対する取り組み: 1966年–1980年
-

資料) United States Corporation 「アンニュアルレポート」ピッツバーグ、ペンシルバニア、1901–1980。

出所) Hogner (1982) p. 246.

次のような透明かつ倫理的な行動（2.7）を通じて組織が担う責任。

- 健康及び社会の反映を含む持続可能な発展（2.23）に貢献する。
- ステークホルダー（2.20）の期待に配慮する。
- 関連法令を順守し、国際行動規範（2.11）と整合している。
- その組織（2.12）全体に統合され、その組織の関係の中で実践される。」（ISO26000, 2011, par. 2.18）

さらに持続可能な発展（sustainable development）を次のように定義している。
「将来の世代の人々が自らのニーズを満たす能力を危険にさらすことなく、現状のニーズを満たす発展。

注記 持続可能な発展とは、質の高い生活、健康及び繁栄という目標を、社会的正義及び地球の生命の多様な状態での維持と統合することである。これらの社会的、経済的及び環境的な目標は相互に依存し、相互に補強し合っている。持続可能な発展は、社会全体のより広い期待を表現する方法だと考えることができる。」（ISO26000, 2011, par. 2.23）

ISO26000では、このような社会的責任と持続可能な発展の関係について「多くの人が社会的責任と持続可能な発展という用語とをほとんど同じ意味で使用しており、この二つの用語の間には密接な関係があるが、両者は異なる概念である」としている。

まず、持続可能な発展は、WECD（1987）以降、国際的に認識され、広く受け入れられた概念であり、それを「地球の生態的制限の

範囲内で生活し、未来の世代の人々が自らのニーズを満たす能力を危険にさらすことなく、社会のニーズを満たすことである」と規定している。この持続可能な発展には、「経済、社会及び環境という三つの側面があり、これらは相互に依存している」（ISO26000, 2011, 3.3.5）とする。

これに対して、社会的責任は、「組織に焦点を合わせたもので、社会及び環境に対する組織の責任に関わるものである」としている。そして、「組織の社会的責任の包括的な目的は、持続可能な発展に貢献するものであるべきである」（ISO26000, 2011, 3.3.5）としている。

以上のようにISO26000では、組織に関連する社会的責任の目的は、全人類に関連する持続可能な発展（の目的）に従属するものであるとみているといえよう。

先に見たSheldon, BowenあるいはU. S. Steelの実践は、現代のCSRないしサステナビリティの概念をかなり網羅しつつ社会および労働に重点が置かれていたが、ISO26000の段階では、環境とステークホルダーの概念がこれに加えられて展開されているといえよう。

3. ステークホルダー、社会、労働とGRI カテゴリー

(1) ステークホルダー論の展開とMSP

現代のCSRないしサステナビリティの思考では、ステークホルダーという概念が重要な位置づけを占めることとなる。そこで、ここでは、まずステークホルダーの定義、さらにステークホルダーとの関係におけるGRI：G4のカテゴリーの位置づけを確認して、次に前述のCSRないしサステナビリティの思考を踏まえて、特にステークホルダーとしての社会、従業員・労働組合におけるCSR、サステナビリティの視点を検討する。

早い段階でステークホルダーを定義したの

は, Freeman (1984) であるといわれる (谷本, 2013, p. 196)。Freemanは, ステークホルダーを「組織の目的達成に影響を与える／与えられるグループや個人」であると捉えたが, 近年では, GRI: G4, IIRCフレームワーク, ISO26000などが新たにステークホルダーを定義している。

例えば, GRI: G4では, その「主要用語の定義」において次のようにステークホルダーを定義している。

「ステークホルダー (Stakeholders)

ステークホルダーは, 合理的に考えて当該組織の活動, 製品およびサービスから多大な影響を受けると思われる組織または個人, ならびに合理的に考えてその行動が当該組織の戦略実践および目的達成能力に影響を与えと思われる組織または個人であると定義される。これには, 法律または国際協定に基づいて当該組織に対し直接に正当な要求を行う事のできる事業体および個人が含まれる。

ステークホルダーには, (従業員, 株主, サプライヤーのような) 当該組織に直接関わる者と, (地域コミュニティの社会的弱者, 市民社会のような) 当該組織とそれ以外の関係を持つ者を含めることができる。」(GRI, 2013b, p. 244)

さらにGRI: G4では, 次のようにステークホルダーを列挙している。なお, 従業員を内部のステークホルダーとしている (GRI, 2013b, p.136)。

「ステークホルダー・グループの例は次の通りである。

市民社会

顧客

従業員, その他の労働者, それらの労働組合

地域コミュニティ

株主, 資本提供者

サプライヤー」(GRI, 2013b, p. 42)

次にIIRCフレームワーク (2013) は, ステークホルダーという用語を次のように定義している。

「ステークホルダー (Stakeholders):

組織の事業活動, アウトプット及びアウトカムによって重大な影響を受けることが合理的に見込まれるグループ又は個人。又は, その活動が組織の長期にわたる価値創造能力に重大な影響を与えることが合理的に見込まれる場合のグループ又は個人。ステークホルダーには, 財務資本の提供者, 従業員, 顧客, 調達先, 事業パートナー, 地域社会, NGO, 環境保護団体, 立法者, 規制者, 及び政策立案者を含む。」(IIRC, 2013, p. 38)

ISO26000 (2011) では, ステークホルダーを「組織 (2.12) の何らかの決定又は活動に利害関係をもつ個人又はグループ」(2.20, p. 41) としている。なお, 組織とは, 「責任, 権威及び関係の取決め, 並びに明確な目的をもった人々の事業体又はグループ, 及び機関」(2.12, p. 38) と捉えている。

このようにGRI: G4, IIRCフレームワークおよびISO26000を検討すると, GRI: G4とIIRCフレームワークのステークホルダーの捉え方はほぼ一致している。但し, IRCCフレームワークが「長期にわたる価値創造能力」という概念を入れているところが異なる点である。また, 列挙したステークホルダーは, IIRCフレームワークの方が, 「NGO, 環境保護団体, 立法者, 規制者, 及び政策立案者」を列挙している点で明確で広いが, 本質的な定義の内容に違いはないといえよう。なお, GRI: G4は, 地域コミュニティのなかで「社会的弱者」を列挙している。列挙の対象とし

ているか否かは、その重要性の現れであるといえる。なお、GRI：G4とIIRCフレームワークは、組織ないし企業とステークホルダーにおける影響の相互関係性とみる点で、前述のFreemanのステークホルダー概念を継承している。ISO26000は、最も簡潔な定義で列挙はしていないが、GRI：G4とIIRCフレームワークの定義と大きく異なる点はないといえよう。

ところで、ステークホルダーについて、谷本は、企業とステークホルダーの関係をパワー関係、資源関係、コミュニケーション関係などの視点から捉える1990年代までのアプローチないしモデルは、「企業、経営者からの視点であり、基本的にステークホルダーをいかに管理していくか、という考え」(2013, pp. 196-198)であったと指摘する。すなわち、企業ないし個別資本の立場からステークホルダーを管理の客体として捉えていたといえよう。もっとも企業を取り巻くステークホルダーが現実企業に存在しているわけではない。それは、単に企業、経営者の思考ないし経営学者の思考がそのような観念形態として存在していたということである。

このようなアプローチに対して、やがて2000年代以降になると、MSP (Multi-Stakeholder Process；マルチ・ステークホルダー・プロセス) という思考が生まれてくることになる。これは、グローバル化により環境、貧困、労働、差別、人権などの問題が複雑に絡み合う状況のなかで、政府、NGO、労働組合や消費者団体などの多くのステークホルダーが協働してCSRやサステナビリティの問題を解決していく新しい統治形態であるグローバル・ガバナンスとして生成したものであった。前述のGRI：G4、IIRCフレームワーク、ISO26000も、このようなMSPによって構築されている。MSPは、このようなマルチ・ステークホルダーによって意思決定していく

プロセスであり、「マルチ・ステークホルダーによる民主主義の新しいスタイル」であると捉えられている(谷本, 2013, pp. 88-89)。

その意味では、ステークホルダーは、CSRやサステナビリティの観点から客体ではなく変革の主体として位置づけられることになる。CSR報告ないしサステナビリティ報告の制度構築の枠組みは、このようなステークホルダーとの関係を軽視して十分に取り入れることがない現代の会計基準設定の枠組みよりも、遥かに高度で進歩した方法であると評価できる。

(2) 社会、労働とGRIカテゴリー

前述したようにCSRないしサステナビリティの論理とアカウンタビリティにおいて、社会・労働の視点が極めて大きな位置を占めており、現代においても、環境やステークホルダーの拡大のなかでもそれは変わらない。しかるに前述したように日本のCSRないしサステナビリティは、社会・労働の視点が弱い。そこで、以下では、社会・労働の視点に立ち入って検討する。

Rinaldi, Unerman and Tilt (2014) は、社会、環境およびサステナビリティ会計とアカウンタビリティとの関係でステークホルダーとしての従業員と労働組合について次のように言及している。

「労働組合は、雇用における賃金の支払い、健康と安全、平等、多様性のような、雇用と労働条件に特に関連して、組織の社会的な影響に多くの関心をもつ。それらの社会的な要因は、環境的な持続可能性や社会および経済的な持続可能性のその他の要素の範囲と同様に持続可能な発展の主要な要素である。」(2014, pp. 95-96.)

Rinaldi, Unerman and Tilt (2014) は、CSRないしサステナビリティを発展させるために社会的な影響との関連で本来の労働組合の

持つ機能が極めて重要であることを示唆したといえるであろう。

それでは、ある程度、日本の企業も採用しているGRIでは、このような視点をどのように捉えているのであろうか。以下の図表2にみるようにGRI:G4では、「経済」、「環境」、「社会」(social)という3つのカテゴリーに分類する。さらに社会は、「労働慣行とディーセント・ワーク」(labor practices and Decent work),「人種」、「社会」(society),「製品責任」の4つのサブカテゴリーに分割されている。また、これらのカテゴリーおよびサブカテゴリーの下に、46の側面が配置されている。GRI:G4では、社会のカテゴリーのなかに労働が位置づけられているという特徴がある。もっとも労働に関する視点は、サブカテゴリーの「労働慣行とディーセント・ワーク」の範疇に限られるものではなく、他のカテゴリーである「経済」や他のサブカテゴリーで

ある「人種」や「社会」の側面にも該当するものがあることを指摘しておかねばならない。

さらにこれらのカテゴリーないしサブカテゴリーの下に各側面が配置されており、具体的な指標などの開示内容が示されている。但し、GRI:G4にしろ、IIRCフレームワークやISO26000にしろ、残念ながら、開示の方法や内容などを組織・企業の自主的取り組みに委ねるもので、それらを規制するものではない。この点は留意する必要がある。なお、具体的な指標などが提示されているのは、GRIのみであり、IIRCフレームワークやISO26000に具体的な指標は取り上げられていない。

4. 社会、労働の視点からの経営分析

ここまでは、初期および近年におけるCSRないしサステナビリティとステークホル

図表2：GRI：G4のカテゴリーと側面

表 1:本ガイドラインのカテゴリーと側面				
カテゴリー	経済		環境	
側面	・ 経済的パフォーマンス ・ 地域での存在感 ・ 間接的な経済影響 ・ 調達慣行		・ 原材料 ・ エネルギー ・ 水 ・ 生物多様性 ・ 大気への排出 ・ 排水および廃棄物 ・ 製品およびサービス ・ コンプライアンス ・ 輸送・移動 ・ 環境全般 ・ サプライヤーの環境評価 ・ 環境に関する苦情処理制度	
カテゴリー	社会			
サブカテゴリー	労働慣行と ディーセント・ワーク	人権	社会	製品責任
側面	・ 雇用 ・ 労使関係 ・ 労働安全衛生 ・ 研修および教育 ・ 多様性と機会均等 ・ 男女同一報酬 ・ サプライヤーの労働慣行評価 ・ 労働慣行に関する苦情処理制度	・ 投資 ・ 非差別 ・ 結社の自由と団体交渉 ・ 児童労働 ・ 強制労働 ・ 保安慣行 ・ 先住民の権利 ・ 人権評価 ・ サプライヤーの人権評価 ・ 人権に関する苦情処理制度	・ 地域コミュニティ ・ 腐敗防止 ・ 公共政策 ・ 反競争的行為 ・ コンプライアンス ・ サプライヤーの社会への影響評価 ・ 社会への影響に関する苦情処理制度	・ 顧客の安全衛生 ・ 製品およびサービスのラベリング ・ マーケティング・コミュニケーション ・ 顧客プライバシー ・ コンプライアンス

(出所) グローバル・レポーティング・イニシアティブ (GRI) (2013a) p. 9.

ダーにおける概念・思考・カテゴリーを明らかにした。前述したCSRないしサステナビリティとステークホルダーの思考と実践では、日本と異なり、社会・労働の視点が歴史的に重要な位置を占めていた。また、U. S. Steelのアニュアルレポートの事例のようにCSRあるいはサステナビリティの情報は、歴史的に概観すると必ずしもCSR報告書などに止まるものではない。また周知のように今日にCSRなどの情報は、有価証券報告書などの様々な報告書においても限定的であるが、開示されている。従って、ここではCSR報告書などだけでなく、有価証券報告書などの資料も念頭において、さらに社会・労働の視点（特に労働の視点）からCSRあるいはサステナビリティの実態を分析する方法を検討することにしたい。そこで、まずは具体的なサステナビリティ報告書作成のガイドラインであるGRI：G4の財務的および非財務的な情報ないし指標から検討する。また、これらに加えて、社会・労働の視点から考えられるその他の情報・指標のいくつかを独自に取り上げることにしたい。

(1) GRI：G4における指標

1) 一般標準開示項目

G4-54（G4-より右の記号は、「一般標準開示項目」および「特定標準開示項目」の記号を指す）⁶⁾において「組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率」を取り上げている。また、G4-55において「組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率」について言及している。さらに最高給与受給者および全従業員の年間報酬総額の構成を開示することになっている。すなわち、①計算対象となっ

た報酬の種類を一覧表示して、常勤、非常勤、派遣従業員が含まれているか否かを明らかにすること、②各非常勤従業員に常勤と同等の賃金率が適用されている場合は、それを明らかにすること、③組織全体についての比率計算を計算しないことを選択する場合は、比率計算にどの事業所や国が含まれているかを明確に記載することになっている。

これらの主な指標を算式に直すと次のようになると思われる。

G4-54の指標＝

$$\frac{\text{重要事業所ある各国の最高給与受給者の年間報酬総額}}{\text{重要事業所のある各国の全従業員数の年間報酬額の中央値（最高給与受給者を除く）}}$$

G4-55の指標＝

$$\frac{\text{重要事業所ある各国の最高給与受給者の年間報酬総額の増加率}}{\text{重要事業所のある各国の全従業員数の年間報酬額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率}}$$

この指標と情報は、最高給与受給者が役員であるならば、特に役員報酬との関係で従業員の賃金の相対的な位置を明らかにするうえで有効である。また、報酬総額の内訳の情報は、時系列でG4-54とG4-55の比率を分析することで労働に対する経営者の責任をある程度モニタリングできるであろう。周知のようにリーマンショックによる世界同時不況の要因を引き起こした投資銀行（例えば、ゴールドマンサックスなど）の経営者が巨額の報酬を受け取っていたことが社会的に批判されたが、従業員の賃金との関係で経営者が、例え報酬委員会があっても役員同士の相互依存の関係のなかでの「お手盛り」によって巨額の報酬を受け取っている場合にアカウンタビリティを通じて、その抑制へと繋がる可能性があるであろう。

2) 経済的カテゴリー

G4-EC1において、全世界の事業所につい

て、発生主義ベースで直接的な経済価値の創出と分配 (direct economic value generated and distributed; EVG&D)、さらにその残額を一覧表示して報告することに言及している。すなわち、このEVG&Dは、一種の付加価値計算とその内訳の報告であると解釈できる。EVG&Dの一覧表示では、減算法と加算法の両方からアプローチできることになる。ここで極めて重要であるのは、人件費などの分配額が内訳として報告されることである。このことによって、労働分配率や付加価値率などが連結レベルで明らかになる可能性がある。

周知のように日本において世界に誇れる情報であった単体の製造原価明細書は、セグメント情報には製造原価情報が含まれないにもかかわらず、財務省（金融庁）の判断による財務諸表等規則の改悪によって連結のセグメント情報を開示している企業は免除となった。すなわち、このようなGRIの方向とは対照的に、社会的に重要な製造原価（材料費、労務費、経費）の情報が日本において歴史から実質的に消え去ったのである。この製造原価の情報があれば、労働分配率などの生産性分析や損益分岐点分析の情報をういた単体レベルの外部分析によってステークホルダーは企業の実態をある程度把握できた。これは、CSRないしサステナビリティ、すなわち経済（資本提供者なども含む）、社会、労働の観点からもアカウントビリティの後退であった。従って、CSRないしSRの観点からも製造原価明細書は、早急に復活させるべきである。

G4-EC1をそのまま読むと、EVG&DのEVG（創出）の計算では、営業費（operating costs）の事例として減価償却費を例示していないので粗付加価値を想定していると解釈できる。また、発生主義ベースといっても以下にみるように収益は実現主義であり、営業費は現金主義であると解釈できる。

また、このEVG&Dにおける計算では、経済的価値の分配後の内部留保（経済価値の分

配後の残額）についても開示項目に含めている。内部留保は、既存の財務諸表からも明らかにできるが、付加価値計算の観点から内部留保を捉えることは、近年の内部留保の増大と従業員に対する人件費の抑制傾向を理解するうえで有効である。なお、営業費が現金支出項目で構成されたとすると、この内部留保は、公表内部留保（利益剰余金）ではなく、引当金を含んだ実質内部留保に近似する金額になると推定される。

EVG&Dを算式で示すと、次のようなEVGとEVDの計算式になると推測できる。

EVG = 収益 - 営業費

EVD = 人件費 + 資本提供者への支出 + 政府への支出 + 地域への投資 + 内部留保

収益 = 純売上高 + 金融投資からの収益（受取利息・配当金・特許権等使用料・財産の賃貸などの資産から得られる直接的な利益としての現金収入を含む）+ 有形および無形資産売却益

営業費 = 原材料、部品、設備、サービスの組織外部への現金支出。これには、不動産賃借料、ライセンス料、ファシリテーション・ペイメント（明らかに商業的な目的のもの）、特許権等使用料、請負労働者への支出、従業員研修費用（外部講師を起用する場合）、従業員保護衣代を含む。

なお、EVGと類似する計算として「CSRレポート」において東芝が連結の「経済的価値分配」を、帝人が「CSR報告書」において連結の「付加価値配分額」を開示している。但し、これは極めて大雑把に計算されたものである。例えば、東芝における2012年度の連結の「経済的価値分配」の「従業員」分は、2,866億円となっている。単体で計算できる人件費（給与手当・賞与、労務費、福利厚生費、退職給付引当金繰入額）ですら、3,099億円であるから、人件費を構成する勘定科目の一部が算入されていないと推測できる。また、帝人も労務費を参入していない。なお、後に検討する自動車会社3社については、EVG&Dに関連する計算要素の一部だけが示され、その計算結果は開示されていない。

さらに経済のカテゴリーでは、確定給付型年金制度の組織負担の範囲についていくつかの情報ないし指標を示している（G4-EC3）。例えば、「従業員、雇用者による拠出額が給与に占める比率」などである。また、「重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）」（G4-EC5）、「重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率」（G4-EC6）、「著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）」として「組織が与える著しい間接的な経済影響（プラスおよびマイナス）を特定し」（G4-EC8）、次の事項などを報告することとしている。例えば、組織、業界、経済全体の生産力の変化、低所得者にとっての製品・サービスの利用可能性、サプライチェーン、流通チェーンにおいて支えられている雇用、外国からの直接投資の活性化、推進、制限、事業拠点や活動内容の変更による経済影響、製品・サービスの利用による経済影響などである。「重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出金額比率を報告する（地元で調達した商品やサービスの比率など）」（G4-EC9）ことになっている。

3) 社会的カテゴリー

社会（social）のカテゴリーでは、前述のようにサブカテゴリー「労働慣行とディーセント・ワーク」がある。

「従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）」（G4-LA1）

「派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）」（G4-LA2）、該当する従業員数を含んだ「出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）」（G4-LA3）

安全衛生面として「傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）」（G4-

LA6）では、総労働力（全従業員と派遣労働者の合計）および事業所内に勤務する請負業者（組織が労働環境の全般的安全性について法的責任を負っている者）を対象に、傷害の種類、傷害率（IR）、業務上疾病率（ODR）、休業日数率（LDR）、欠勤率（AR）、および業務上の死亡者数を、地域・性別の内訳ごとに報告する。

さらに「業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数」（G4-LA7）として、事故率や特定疾病発症率の高い業務活動に従事する労働者の有無を報告することになる。

「多様性と機会均等」の側面では、「ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性性別）」（G4-LA12）として、組織のガバナンス組織（取締役会、経営委員会など）に属する個人および従業員区分別で、性別、年齢：30歳未満、30～50歳、50歳超、マイノリティーグループ、その他の多様性（該当する場合）などの多様性区分に該当する者の比率をそれぞれ報告する。加えて、「女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）」（G4-LA13）を報告する。

従って、これは、次のような算式またはその変形によって計算されるものと推測される。

女性の基本給の対男性比

（従業員区分別、主要事業拠点別）（%）＝

$$\frac{\text{女性1人当たり基本給}}{\text{男性1人当たり基本給}} \times 100$$

女性の報酬総額の対男性比

（従業員区分別、主要事業拠点別）（%）＝

$$\frac{\text{女性1人当たりの総報酬額（＝平均支給額）}}{\text{男性1人当たりの総報酬額（＝平均支給額）}} \times 100$$

なお、従業員区分別は、「職位（上級管理職、中間管理職など）や職務機能（技術、総務、製造など）によって従業員を分類したも

の」である。

また、「労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率」(G4-LA14)が報告される。「労働慣行クライテリア」とは、雇用慣行、安全衛生慣行、違反事例(暴言、精神的虐待、暴行、性的虐待、抑圧、ハラスメントなど)、労使関係、賃金および報酬、労働時間の特定である。これにより、サプライヤーとの事業関係を進めるか否かを判断する要素の一つとして、一連のパフォーマンス基準を適用する正式な文書化された手順としての「サプライヤー・スクリーニング」を行う。

サブカテゴリーとしての人権では、「非差別、男女平等、結社の自由、団体交渉、児童労働、強制労働、先住民の権利などが含まれる」。例えば、人種、肌の色、性別、宗教、政治的見解、出身国または社会的出自による差別(ILOの定義にもとづくもの)、その他内外のステークホルダーが関与する差別事例が発生した場合、「差別事例の総件数と実施した是正措置」(G4-HR3)を報告する。

さらにサブカテゴリーの「社会」(Society)における「公共政策」の側面では、例えば、「政治献金の総額(国別、受領者・受益者別)」(G4-SO6)として「組織が直接、間接に行った政治献金(現金や現物によるもの)の金額を、国別、受領者・受益者別に」また「現物支給による献金額を推計した方法を報告する(該当する場合)」としている。

非財務的な情報としては、次のようなものが注目される。

「業務上の変更を実施する場合の最低通知期間(労働協約で定めているか否かも含む)」(G4-LA4)では、従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある業務変更を実施する場合、従業員や従業員代表者に対して通常、最低何週間前までに通知を行っているか、団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉を労働協約上に定めているか否かを報告す

ることになる。

「従業員の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策」(G4-HR4)が報告される。

地域コミュニティの側面として、例えば、「組織の事業が地域コミュニティへの参入、操業、撤退に関わる場合には、地域コミュニティに著しいマイナスの影響を及ぼすことがある」として、事業所の場所や事業の及ぼす著しいマイナスの影響を含めて「地域コミュニティに著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)を及ぼす事業」(G4-SO2)を報告する。

以上のように社会・労働の視点から重要な情報や指標をGRI:G4は取り上げているが、自主的な開示という方針であるため企業が十全にこれを開示することはない。そのため未だに企業におけるKPIsの開示内容もまちまちで十分に比較可能性が担保されておらず、クロスセクション分析を行う場合に困難が伴うことになる。

ところで2013年度現在において例えば日本の主要なリーディングカンパニーである自動車会社では、参考ガイドラインとしてホンダと日産自動車(以下、日産)が、このGRI:G4を参照している。トヨタ自動車(以下、トヨタ)は、ISO26000の対照表を用いているがGRIを参照していない。

なお、GRI:G4が事業所別、地域別、従業員区分別の、総従業員の労働時間数および8時間労働を超える従業員数とその労働時間の開示を挙げていない点は不十分であると考えられる。さらに不払賃金の実態(金額と時間)の開示についても不十分である。このような労働時間の開示は、社会および労働の視点から極めて重要な情報である。この点でホンダが「CSRレポート」で従業員1人当りの総労働時間(2013年:1,900時間)を開示してい

る点、日産が「サステナビリティレポート」で月単位の平均残業時間（2013年度：18.9時間）を開示している点は評価できるといえよう。

前述の日産（2013年度）は、特に地域別従業員数（G4-10）に加え、「多様性と機会均等」の側面（LA12）から女性管理職の情報（例えば、女性管理職比率：グローバル10.6%、単体7.1%）、外国籍従業員比率（2%）など、「雇用」の側面（LA1-3）から単体の離職率（3.8%）、性別学歴別の新卒採用者数、性別の育児休業取得者数（男性3人、女性230人）および復職率（男性100%、女性99%）などの従業員データを他の自動車会社と比して積極的に開示を拡大してきている。これに対して2013年度にホンダは全従業員および管理職の女性比率（前者6.66%、後者0.43%）などを開示している。また、トヨタは単体の女性管理職の割合（主任以上2.6%）、外国人役員（単体7人）、海外幹部に占める現地社員の割合（64.7%）性別職種別の採用人数などに加え、日産と同じく単体の育児介護休暇制度利用数（男性22人、女性424人）や地域別従業員数などを開示している。

しかし、ホンダは、かつては開示してきたグローバル採用人数、性別の新規採用者数・中途採用者数、地域別従業員数などを非開示にしてきており、この点でアカウンタビリティが低下してきている。

5. その他の指標—雇用と従業員数など

次に企業が開示する有価証券報告書も含めた様々な情報から、前述したGRI：G4以外に独自に考えられ得る他の指標などについて以下において検討する。

言うまでもなく従業員数の多寡は、社会ないし労働の視点からみて、企業が雇用に貢献しているのか、あるいは雇用破壊の方向に向かっているのかという社会的な責任ないしサ

ステイナビリティを明らかにすることになる。さらに正規社員で雇用を維持しているのか、あるいは不安定労働者である非正規社員を利用しているのか、性別や国籍による従業員数の構成はどのようなになっているのか、役員の構成は、性差や国籍などがあるのかなどを明らかにすることで社会的な責任ないしサステイナビリティの実態を分析できる。以下、社会ないし労働の視点から、GRI：G4とは異なり、クロスセクション分析が可能と考えられるいくつかの指標を検討する。さらに、前述したように、かつてU. S. Steelが米国のリーディングカンパニーであったが、ここでは日本のリーディングカンパニーである自動車会社（主にトヨタ、ホンダ）を対象にしてこれらの指標を適用した場合に析出できる特質について言及することにする。

(1) 従業員数と売上高従業員比率

従業員数は、雇用の多寡を明らかにできるが、企業規模に応じてどれだけの効用を維持しているのかを分析する場合に、売上高単当たり（被雇用者数）すなわち売上高従業員比率を用いることができる。

ところで、通常、主に企業の立場から従業員一人当たりの売上高が生産性の分析の指標の一つとして用いられる場合がある。すなわち、従業員一人が、どれだけの売上をもたらしたかをこの指標は次のように表すことになる。

$$\text{従業員1人当たりの売上高} = \frac{\text{売上高}}{\text{従業員数}}$$

しかし、この指標は、労働の立場からすれば、個別資本の下で包摂された従業員1人がどれだけの売上高を稼ぎだしたのかを示してするのであるから、これは逆立ちしていることになる。この逆立ちした指標である分子と分母を逆転させると次の指標を計算できる。

$$\text{売上高従業員比率} = \frac{\text{従業員数}}{\text{売上高}}$$

この売上高従業員比率は、企業規模を示す売上高を分母にして売上高1単位当たりで企業がどれだけ雇用を創出できているかを示すことになる。従って、これをクロスセクション分析することでいずれの企業が雇用創出に貢献しているかを規模の差を捨象して比較できることになる。

なお、従業員1人当りの売上高については、視点を変えて労働の立場から、雇用の創出という側面ではなく、労働者1人当りの労働の強度を示す一指標として用いることができる。

従業員および総従業員数では、2013年度では連結で1.7倍、単体で2.9倍とホンダを凌ぐトヨタであるが、売上高単位の従業員数ではほぼ一貫してトヨタよりもホンダが雇用に貢献していることが明らかとなる。

(2) 正規雇用と非正規雇用の指標

周知のように1980年代以降に新自由主義的な経済が深化するなかで労働の規制緩和が進展してきた。それは、派遣労働の漸次的な規制緩和による非正規従業員の利用が一層可能になった。企業は、景気の変動の緩衝器として安価な非正規従業員を活用している。

そこで、①正規従業員数と非正規従業員数、

②(正規)従業員数対臨時従業員比率、③臨時従業員構成比率を算出して、非正規労働者をいかに利用しているかを分析することができる。有価証券報告書などでは、(正規)従業員数および臨時従業員数が開示されている場合があるので、連結企業集団および親会社(提出会社)のレベルにおいて前記の指標を用いて非正規雇用の実態を分析できる。

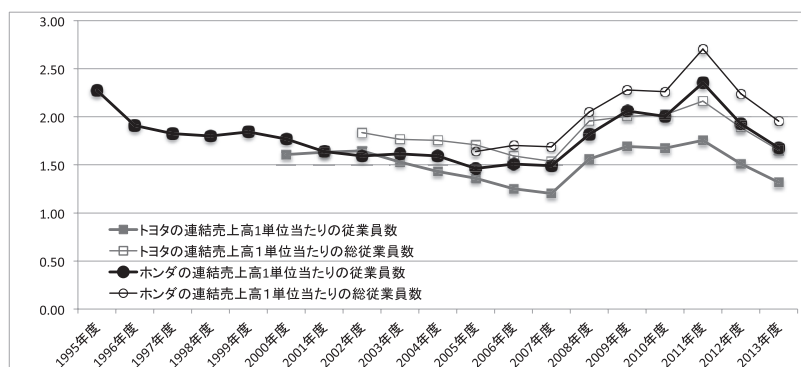
(正規)従業員数対臨時従業員比率は、次のように正規雇用に対する非正規雇用の割合あるいは倍率を示すことになる。例えば、正規労働者を増やせば、相対的に非正規労働者数は変わらなくても、同比率は低下することとなり、正規労働者と非正規労働者の関係を析出できる。

$$(\text{正規})\text{従業員数対臨時従業員比率} =$$

$$\frac{\text{臨時従業員数}}{(\text{正規})\text{従業員数}}$$

臨時従業員構成比率は、正規雇用と非正規雇用の関係をみる点では、(正規)従業員数対臨時従業員比率と同じであるが、これは、(正規)従業員数と臨時従業員数の合計である被雇用者数全体すなわち総従業員数に対する臨時従業員数の構成比をみるものである。従って、次のような算式になる。

図表3：トヨタ・ホンダの連結売上高単位（百万円）当たりの従業員数、総従業員数（単位：人）



出所) トヨタ、ホンダ「有価証券報告書」より作成。

$$\text{臨時従業員構成比率 (\%)} = \frac{\text{臨時従業員数}}{(\text{正規}) \text{従業員数} + \text{臨時従業員数}} \times 100$$

これら比率ないし構成比がタイムシリーズ分析において変動する場合は、2つの意味がある。一つは、これらの指標が上昇する企業は、正規従業員よりも臨時従業員である不安定労働者を利用して人件費を抑制するとともに社会や労働の安定を毀損している企業であるという点である。もう一つは、好景気にはこの比率が上昇し、不況期にはこの比率が低下する場合、景気の緩衝器として不安定労働者を利用している企業であるということである。

また、クロスセクション分析においてこれら比率ないし構成比の高さで、企業間の不安定労働者をどちらが利用しているかも相対的に明らかになる。

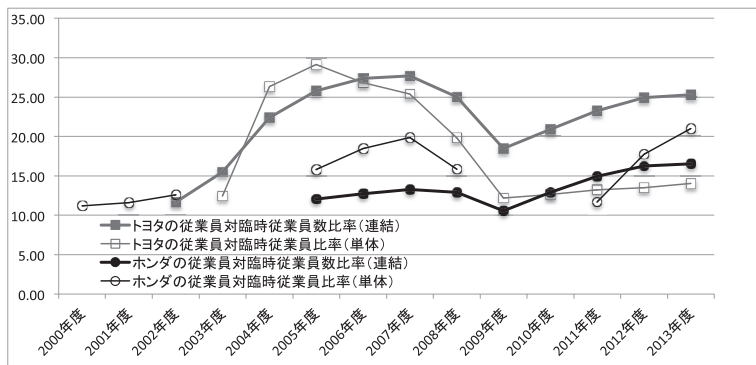
下図をみればトヨタがホンダよりも連結および単体レベルで不安定労働者を利用していることがわかる。但し、2012年度以降、単体でホンダがトヨタを逆転して不安定労働者を利用しだしており、ホンダの労務政策が変化していることがわかる。

(3) 性別、国籍別の従業員の指標

有価証券報告書では、連結中心主義になってから、性別による従業員数が開示されなくなった。企業によっては、CSR報告書などで性別による従業員数を開示している場合がある。これらのデータを使用して性別による雇用の状況を分析できる。また、有価証券報告書などでは、役員の状況が開示されている。そこで性別や国籍によって役員に偏りがあるのかをある程度把握することができる。もっとも有価証券報告書においては性別および国籍そのものが開示されているわけではないので、飽くまでもおよその実態を推測できるだけである。もちろん、CSR報告書などで性別や国籍別の従業員などの情報が開示されている場合には、社会的な責任ないしサステナビリティの視点から、雇用という面に加えて、性別、国籍別や人種による多様性（ダイバーシティ）の分析が可能となる。

性別による雇用ないし多様性の指標としては、次のように女性従業員ないし男性従業員の構成比率が算出できる。本来、分析対象企業の構成比が一国の人口における18歳以上の性別の構成比に近いかが、性別ないし多様性の判断に役立つと考えられるが、多国籍化が進展している今日では、およそのベンチマークとして50%からどの程度乖離してい

図表4：トヨタ・ホンダの連結および単体の臨時従業員比率（単位：%）



出所) トヨタ、ホンダ「有価証券報告書」より作成。

るかで判断せざるを得ないであろう。また、クロスセクション分析によってある程度性別による雇用の偏りを析出できるであろう。

もちろん、その企業が属する産業上の特性や歴史に規定されて性別による雇用の偏りが生じることが考えられる。しかし、「男女雇用機会均等」などを推進しようとしてきた近代資本主義社会において、大企業レベルでの性別による雇用の偏りは、企業の社会的な責任ないしサステナビリティの観点からは、改善されるべき課題とみなされることになるといえよう。

女性従業員構成比率 (%) =

$$\frac{\text{女性従業員数}}{\text{従業員数}} \times 100$$

男性従業員構成比率 (%) =

$$\frac{\text{男性従業員数}}{\text{従業員数}} \times 100$$

図表5にみるように女性従業員構成比率は、トヨタが10.84%と高く、相対的に女性を活用していることになる。なお、ホンダは、男女の従業員数を開示していない。

前記の指標の分子を国籍別あるいは人種別の従業員数に代えれば、これらの情報が開示されている場合に、国籍別の従業員構成比率あるいは人種別の従業員構成比率が算出できる。

3) その他一人件費と製造原価明細書

さらに新自由主義的な経済の深化は、バブル経済崩壊以降、「終身雇用」(実質は定年雇

用)を特徴とする日本的な経営から雇用の流動化と短期利益の追求を特徴とするアメリカ型の株主重視による経営に日本の大企業の多くがシフトするなかで人件費は削減ないし抑制されてきている。

人件費については、給与手当や労務費、福利厚生費などが開示されている場合には、その金額や比率を用いてタイムシリーズ分析などができる。例えば、人件費などの百分比趨勢比率による成長性、労働分配率、従業員一人当たりの人件費、や売上高人件費率などを挙げることができる。また、内部留保などと人件費を比較することで、人件費を犠牲にして内部留保にまわしているのかなどの関係を析出できる。

トヨタ自動車では、2013年度において「サステナビリティ・レポート」だけでなく、連結および単体財務諸表ともに給与手当などの人件費関係の勘定科目は開示されなくなっている。この点は、CSRないしサステナビリティにおけるアカウンタビリティの後退であると言わざるを得ない。

さらに前述したように2014(平成26)年3月26日の「内閣府令第19号」(「財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則等の一部を改正する内閣府令」)によって「財務諸表等規則」が一部改正された。同規則の第75条(売上原価の表示方法)第2項において、連結でセグメント情報を注記している場合には、単体の製造原価明細書を省略できるという改悪がなされた。従って、トヨタだけでなくセグメント情報を開示している日本の上場企業においてCSR報告書等で製造原価明細書

図表5：2013年度の単体における性別従業員数および女性従業員構成比率

	トヨタ	日産	ホンダ
男性(人)	60,831	21,153	-
女性(人)	7,392	1,932	-
女性従業員構成比率(%)	10.84	8.37	6.66

出所) トヨタ「サステナビリティレポート」、日産「サステナビリティレポート」および「CSRレポート」2014年より作成。

の情報が今後開示されないならば、もはや単体の正確な人件費、付加価値、労働分配率などを把握することはできなくなった。

6. おわりに

以上、検討してきたようにCSRないしサステナビリティにおいて社会・労働の視点は、歴史的にみて原点とも言うべきものであった。そして、U. S. Steelによって20世紀の初頭に実践され、またSheldon (1924), Bowen (1953)によって検討された社会・労働の視点を踏まえたCSRないしサステナビリティの展開は、今日のMSPによって構築されたGRI: G4, IIRCフレームワークやISO26000に継承されているといえる。特にGRI: G4では、自主的開示という限界を有しつつも、社会・労働のカテゴリーが、様々な側面から拡張されて具体的な指標と情報がさらに展開されている。

これらCSRないしサステナビリティなどの

情報等を使って特に社会・労働の視点からの企業に対するいくつかの指標とその分析方法を検討することで、若干ではあるが企業の実態が析出できる点を指摘した。しかし、CSRなどの報告書が拡大されてきている反面、日本において社会的な側面および労働の側面からの視点が弱いと指摘されるごとく、日本の自動車会社の実践においてトヨタでは、人件費にかかわる情報の多くが開示されなくなっている。ホンダも過去に開示されていた地域別従業員数や性別も含めた新卒・中途採用者数などが開示されなくなっている。また、連結でセグメント情報を注記している場合には、単体の製造原価明細書を省略できるようになり、制度的に問題を有する事態が生じている。社会的責任から、また歴史的に要請されてきた社会・労働の視点から人件費などの情報は、ステークホルダーのアカウンタビリティを果たすためにも開示されなければならないといえよう。

〔注〕

1) 統合報告書とは、「組織の外部環境との関係において、組織の戦略、ガバナンス、業績および予測が、どのように短・中・長期の価値創造をもたらしたかについての簡潔なコミュニケーションである」と定義されている (IIRC, 2013, p. 7)。

なお、本研究では、日本語訳がある外国の文献・資料について、必ずしも訳書と同一の訳を採用していない。

2) 百田 (2008) は、「CSRとは何か、その概念規定に統一的な理解はなく、極めて多様な内容においてCSRが把握されて語られている」と述べている (p. 129)。

なお、谷本 (2013) は、CSRの定義として、「CSRは、社会における企業 (Business in Society) の役割や責任は何かを問うものである」として、CSRを「①経営活動のあ

り方、②社会的事業、③社会貢献活動」の3つの次元から理解している (p. 24-28)。

3) 足立 (2013) は、第2章「CSRの歴史的発展と矛盾の発言諸相」において歴史的な段階論の検討を試みている。

4) Sheldon (1924) は、第3章「経営の社会的責任」を「天国は、損益計算書の中に見つけられるのではなく、人々の誠実な奉仕の記録の中に見出されるであろう」という言葉で終えている (p. 99)。

5) なお、Kreps (1940) によって上梓された研究書に企業の社会的会計 (corporate of social accounting) の概念的な起源を求める見解がある (Hogner, 1982, p. 243)。

6) 「一般標準開示項目」は、組織および報告プロセスに関係する説明を提供するものであり、サステナビリティ報告書を作成するすべての組織に適用される。なお、組

織は、「準拠」オプション（‘in accordance’ option）を選択して、報告すべき一般標準開示項目を特定しなければならない（GRI, 2013a, p. 24, 86）。「特定標準開示項目」は、マテリアル（重要）な側面に関係して組織の経営と実績における情報を提供するものであり、経済、環境、社会の3カテゴリー

からなっている（GRI, 2013a, p. 24, 92）。

なお、マテリアルな側面は、「組織が相当の経済的、環境的、社会的な影響をもたらす側面、あるいはステークホルダーの評価および意思決定に実質的に影響を与える側面である」（GRI, 2013a, p. 92）と定義されている。

参考文献

- 足立浩（2012）『社会的責任の経営・会計論』創成社。
- 環境と開発に関する世界委員会編（大来佐武郎 監修，環境庁国際環境問題研究会訳）（1987）『地球の未来を守るために』福武書店。
- 企業制度研究会 訳（1975）『経営のフィロソフィ』雄松堂書店。
- グローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）（2013a）『G4 GRIサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン 報告原則と標準開示項目』。
- グローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）（2013b）『G4 GRIサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン 実施マニュアル』
- 国際統合報告評議会（IIRC）（2014）『国際統合報告フレームワーク日本語訳』。
- 田代義範 訳（1974）『経営管理の哲学』未来社。
- 谷本寛治（2013）『責任ある競争力—CSRを問い直す』NTT出版。
- ISO / SR国内委員会監修，日本企画協会編（2011）『日本語訳 ISO 26000：2010 社会的責任に関する手引』日本企画協会。
- 日本経済新聞社訳（1960）『ビジネスマンの社会的責任』日本経済新聞社。
- 百田義治（2008）「大企業体制の成立と企業社会責任—1920年代までのアメリカを中心として—」鈴木幸毅，百田義治編著『企業社会責任の研究』中央経済社。
- Bowen, H. R. (1953) *Social Responsibilities of the Businessman*, Harper & Brothers Publishers.
- Buhr Nola, Gray Rob and Milen Markus J. (2014) “Histories, Rationales, Voluntary Standards and Future Prospects for Sustainability Reporting: CSR, GRI, IIRC and Beyond,” in Bebbington Jan, Unerman Jeffrey and O'Dwyer Brendan (ed.), *Sustainability Accounting and Accountability*, second edition, Routledge.
- Carrol, A. B. (2006) “Corporate Social Responsibility: A Historical Perspective,” in Marc J. Epstein and Kirk O. Hanson (eds.), *The Accountable Corporation*, vol. 3. Westport, Conn.: Praeger Publishers, 3-30.
- (2008) “A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices,” in Crane, McWilliams, Matten, Moon and Siegel (eds.) *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*, pp.19-46.
- Freeman, R. E. (1984) *Strategy Management: A Stakeholder Approach*, Pitman Publishing.
- Global Reporting Initiative (GRI) (2013a) *G4 GRI Sustainability Reporting Guidelines Reporting Principles and Standard Disclosures*.

-
- (2013b) *G4 GRI Sustainability Reporting Guidelines Implementation Manual*.
- Honger Robert H. (1982) "Corporate Social Reporting: Eight Decades of Development at U. S. Steel," in Preston Lee E. (ed.) *Research in Corporate Performance and Policy*, Vol. 4, JAI Press Inc., pp. 243-250.
- International Integrated Reporting Council (IIRC), (2013) *The International <IR> Framework*.
- International Organization for Standardization (2010) *ISO 26000: 2010 Guidance on Social Responsibility*.
- Kreps, Theodore J. (1940) *Measurement of the Social Performance of Business, Temporary National Economic Committee, Investigation of Concentration of Economic Power for the Temporary Monograph No.7*, Washington, D. C., United States Government Printing Office.
- Rinaldi Leonaldi, Unerman Jeffrey & Tilt Carol. (2014) "The Role of Stakeholder Engagement and Dialogue within the sustainability Accounting and Reporting Process," in Bebbington Jan, Unerman Jeffrey and O'Dwyer Brendan (ed.), *Sustainability Accounting and Accountability*, second edition, Routledge., pp. 86-107.
- Sheldon Oliver, B. A. (Oxon.) (1924) *The Philosophy of Management*, Pitman.

(Abstract)

Both consolidated and non-consolidated corporations are essentially the same as individual capitals because they (as well as individual capital) have the same attribute: self-expanding value within the system of capitalism. Therefore, capital must seek to earn and retain profits. One of the characteristics of capital is that it compels corporations to keep down costs for labor, materials, and capital investment to earn maximum profits by all possible means. Corporations consequently are in conflict with many stakeholders, including employees, labor unions, communities, consumers, suppliers, and others. To prevent or ameliorate the conflict in the relationship among corporations and stakeholders, the thought and practice of CSR (corporate social responsibility) or sustainability has arisen recently in the fields of management and accounting.

First, this paper reviews the concepts of CSR, sustainability, and stakeholders in the early and recent literature (e.g., GRI: G4). Second, we examine the indicators and information that is guided by GRI: G4 from the perspective of social category and employees. In addition, we present some indicators used to analyze corporation from this perspective, aside from indicators of GRI: G4. Third, we analyze the case of Japanese automobile companies from this perspective. From this case analysis, this paper concludes that accountability is insufficient or falling partially behind when viewed from the perspectives of social category and labor.