

働き方改革という言葉が世間を賑わせている。これに企業が賛同し、長時間労働や過労死といった働くことのネガティブな側面を企業が自主的に改善出来れば、社会はより良いものとなる。しかし、本当に企業任せで働き方は良くなるのだろうか。

働き方を良くしようとする動きの一つに労働CSRというものがある。CSRといえは聞いたことがある方も多いだろう。そのCSRの労働に関するものが労働CSRである。CSR報

## 労働CSRのすすめ

する記述がある企業も多い。労働CSRとは、企業が社会に与える影響を考慮した人の管理である。多く行われているのが、ワーク・ライフ・バランスや長時間労働の是正、男女平等、そして、先に書いたようなCSR報告書やWebサイトを通じた説明責任や情報開示の遂行である。こうした活動を通じて、社会の持続的な発展を目指すことを考えている。

これまで、人事施策は企業内での効果で決められることが多かったと思われる。例えば、残業代を削減するために労働時間を減らすという考え方である。しかしこれからは、労働時間の増減が社会にどのような影響があるのだろうか、社会として長時間労働が問題となり少子化が進んでいるから自社でも労働時間を減らして社会に貢献した方が良いのではないだろうか、というように社会も考慮して人事施策を行おうというのが労働CSRである。

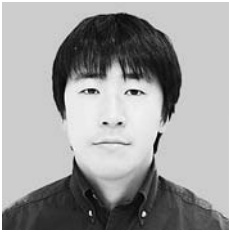
える意味が薄れてしまう。だから、消費者や労働者、投資家などとして企業に接しているわれわれの役割が重要なのである。例えば、正しくない行動をしていると判断した企業に対して消費者は不買運動をすることが出来る。不買運動という大げさに思われるかもしれないが、その企業の商品を選ばないようにするだけで良い。そして、良い行動をしていると思った企業の商品を選ぶ。購買の意思決定時に、品質や価格に加えて企業の働かせ方も考慮に入れるのである。

こうした行動をとる人が増えれば、人事施策による効果は企業内部だけではなく、企業外部でも顕著に現れる。例えば、働かせ方が悪質だと社会に見られれば、人件費を抑えることが出来ても商品が売れなくなる。人件費を抑えるという成果を出せても、人事施策が社会に批判され、総合的に見ると企業にとってマイナスとなるのである。その結果、企業は人事施策を企業内における成果だけでは決めず、社会への影響をも考えて決めるようになるだろう。

労働CSRの進展により人の管理に関する情報が公開になってきている。労働に関する社会問題を解決するため、より良い社会を作るため、企業の自発性だけに任せず、企業が人をどう管理しているのかわれわれが意識し、行動することも求められている。

# 働き方の改善 “社会の目”が重要

告書やWebサイトでCSR活動について公開している企業は多々ある。試しにどこかの企業のものをご覧いただきたい。環境に関する記述が多いが、労働に関



名古屋経済大学経営学部准教授  
矢野 良太

やの りょうた 経営学、労働CSR。関西大学大学院社会学研究科博士課程後期課程単位修得。1986年生まれ。

