

—論文—

戦略的CSRとディーセント・ワークを促進させる ダイバーシティ・マネジメント

杉田あけみ

Diversity Management that Promotes Strategic CSR and Decent Work

Akemi SUGITA

In Japan, under the existing conditions of the birthrates-decreasing, companies are still pressed for family-friendly policies and positive action by the necessity of implementing diversity management. Internationally, decent work and the improvement of work style are considered important. Corporate social responsibility (CSR) is also considered as important, focusing on today's environmental and societal problems.

This paper discusses the necessity for CSR with regard to gender equality, work-life balance, and decent work. It demonstrates that various gender equality policies of companies must be unified in order to realize decent work for men and women, and for employees responsible for supervising diversity management and CSR.

はじめに

本稿の目的は、筆者のこれまでの研究や調査(杉田2003, 2005a, 2005b)に基づき、企業のダイバーシティ・マネジメント(Diversity management)は、戦略的CSR(Corporate Social Responsibility)に応えるものとしてのみならず、国際的にも提起されはしても実現に至っていないディーセント・ワーク(Decent work)を促進させる役割をもつということを明らかにすることである。

その際に、筆者はCSRに関しては、ステイクホルダー(stakeholder)の重要な成員である男女従業員に明確な焦点をあてた戦略的CSRマネジメントという観点、また、ディーセント・

ワークに関しても、ジェンダー配慮が行われていることを特に重視する観点に立つ。

以下第1に、戦略的CSRマネジメントとダイバーシティ・マネジメントの関係を、第2に、戦略的CSRマネジメントがディーセント・ワークの促進にも関わらなければならないことを示す。

第1節 戦略的CSRマネジメントとダイバーシティ・マネジメント

ここでは、1. CSRとダイバーシティ・マネジメント、2. ダイバーシティ・マネジメントとしてのジェンダー平等戦略へのCSR、3. ジェンダー平等戦略の実質としてのワークライフ・

バランスへのCSR, 4. 次世代育成支援対策へのCSRの順に考察する。

1. CSRとダイバーシティ・マネジメント

2000年以降, 広範に問われるようになってきたCSR(企業の社会的責任)は, Sheldon(1924: 99¹)の "The social responsibility of management is to carve out the path of cooperation in service, so that the economic service of the community may produce not material wealth but spiritual well-being." という定義に端を発するが, 現在に至るまで, 多様な意味合いを持たされている。CSRとは実際に何を指すのか, 何に対応しなければならないのか(例 人権, 労働環境, 環境保護, 地域貢献など)と問えば, 明確に包括的回答を与えることは事実上困難な場合が多い。なぜならば, CSRは, 社会または市場との関係においてその(具体的)内容が決まってくるものだからであり(高2003: 11), CSRが問われている背景が, 国家や地域, 企業により異なって(水尾2004: 5)おり, また, 企業に対するステイクホルダーとしての立場(株主, 従業員, その他のステイク・ホルダー)によっても企業にCSRとして期待する役割は異なるからである(谷本2004: 5)。

以上を踏まえて, 森本(1994: 31), 高(2003: 10), 水尾(2004: 5), 谷本(2004: 5)等においてCSRの定義がなされているが, 筆者は「企業活動のプロセスに社会的公正性や環境への配慮などを組み込み, ステイクホルダー(株主, 従業員, 顧客, 環境, コミュニティーなど

の)に対しアカウンタビリティを果たしていくこと。その結果, 経済的・社会的・環境的パフォーマンスの向上を目指すこと」という谷本(2004: 5)の定義を採用したい。この定義によれば, CSRとは, 実質的に戦略的CSRマネジメントであり, ステイクホルダーとの良好な関係を構築し, 環境をも含む持続可能な発展を目指すための「戦略的企業経営」ととらえることができる。

本稿でも谷本の定義に依るが, 筆者はステイクホルダーの中でも直接的利害関係者である従業員, なかでも女性従業員に明確な焦点をあてた戦略的CSRマネジメントという観点に立つ。

次に, ダイバーシティ・マネジメントであるが, この定義も, 研究者によって様々である。

要約すれば, ①人口, 民族, 個人の差の正しい認識を促進することを目指した完全な組織的文化的変容(Gilbert et al. 1999: 66), ②個人や集団間に存在するさまざまな違い, すなわち多様性を競争優位の源泉として活かすために文化や制度, プログラム, プラクティスのすべてを含む組織全体の変革を志向するマネジメント・アプローチ(有村2001: 68²), ③多様な属性(性別, 年齢, 国籍など)や価値・発想を取り入れることで, ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し, 企業の成長と個人のしあわせにつながるようとする戦略(日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会2002: 5)等の説にまとめられる。

筆者は本稿で, ダイバーシティ・マネジメントを, 「多様な人材を活かすために, 多様な属性(性, 年齢, 国籍, その他個人的差異)や多

1 Sheldonの定義を高田(1970: 125)は, 「経営者の社会的責任はサービスにおける協働の道をきりひらくことにある。そして, 公共の経済的サービスがたんに物質的富を生産するだけでなく, さらに, 精神的福祉をも生むようにすることにある」と訳している。また, 田代(1974: 102)は, 「管理の社会的責任は, 社会への経済的奉仕が物質的富のみならず,

精神的安寧をも生じうるように, 奉仕に際して協働の道を開拓することである」と訳している。筆者は, "The social responsibility of management"の訳は, 「経営者の社会的責任」のほうが妥当であると考える。

2 有村のダイバーシティ・マネジメントの定義は, 馬越(2003: 20)も引用している。

様な価値・発想をとり入れ、企業の活性化のために組織文化の変革をめざす戦略であり、企業と雇用される個人との成長・発展につなげようとする戦略である」とする。

2. ダイバーシティ・マネジメントとしてのジェンダー平等戦略へのCSR

上記でのダイバーシティ・マネジメントの定義は、個人差、性別、多様な属性に言及している。本稿では、この点に注目し、日本企業の男女格差の現状に鑑み、性、特に女性に焦点をあてる。

厚生労働省雇用均等・児童家庭局は、ホームページ上で「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」を公開しているが、2005年8月、新たな項目として「男女間賃金格差解消のために」を追加した³。そして具体的に、①男女同一賃金の原則（労働基準法第4条関係）、②なかなか縮まらない我が国の男女間賃金格差（日本の男性一般労働者の平均賃金水準を100.0としたとき、女性一般労働者のそれは2003年において66.8等）、③男女間の賃金格差が生じている原因、④男女間の賃金格差が生じているのは、賃金制度や雇用管理制度の問題（人事評価を含めた賃金制度の運用面等）、⑤男女間の賃金格差を解消するための企業での労使の取り組み（企業トップ自らのポジティブ・アクション実践、ファミリー・フレンドリーな職場形成の促進等）の5点をあげて、参考として、「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」を示した。

このように厚生労働省は、男女の雇用平等を

実現していくために、賃金格差を解消していく必要があるとの姿勢を示している。そして、その解消にあって、企業の労使で取り組む課題として、ポジティブ・アクションの実践、ファミリー・フレンドリーな職場形成が取り上げられているということは、ダイバーシティ・マネジメントの推進であり、人的資源に着目したCSR活動の推奨であるととらえることができる。これは、国際的に指摘される差別撤廃へのまさに「企業の社会的責任」そのものである。

なお、森本（1994：88）も、「女性・障害者・少数民族など社会的少数派への配慮は、CSRの重要項目である」と論じており、「女性の地位向上の象徴は、女性役員の状況である」という観点から、1993年当時の女性役員の状況に言及している。企業の管理職における女性比は、多寡により国際的にもジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）に算出されている。しかしこれを企業のダイバーシティ・マネジメントに組み込んだ議論は行われてはいなかった。

また、金谷（2004：105-109）も、「女性とCSR」に関して、「ポジティブ・アクション」の実施や「ポジティブ・アクションと女性管理職」の問題を挙げているが、これをダイバーシティ・マネジメントに位置づけて経営戦略化するという関連までは論じていない。

筆者は、ジェンダー平等戦略がダイバーシティ・マネジメントに位置づけられ、その推進が、CSRであると企業が認識することこそ、すべての経営戦略に一本の筋をとおすことになると考える。

3. ジェンダー平等戦略の実質としてのワークライフ・バランスへのCSR

次に筆者はジェンダー平等戦略の一つの側面としてのワークライフ・バランス（Work life balance）へのCSRに目をむけたい。

³ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/chinginkakusa/index.html> (2005.08.08アクセス)。

項目の追加は、ホームページのリニューアルのときに検討されるとのことである（2005年10月28日厚生労働省雇用均等・児童家庭局均等政策課への問合せに対する回答）。

ワークライフ・バランスとは仕事と生活の調和であり、さまざま論じられてはいるが、定義は必ずしも明確ではない。そのなかから、筆者の研究に関連が深いと思われるのは、NWLI (National Work-Life Initiative⁴) とRapoport et al. (2002:17) の定義である。

NWLIは、ワークライフ・バランスとは、広義には、「仕事と家庭と個人との生活の効果的な管理をとおして、従業員の幸福を増すための企業における政策、プログラム、サービス、姿勢である」と定義している。そのうえで、具体的にはワークライフ・バランスとは、時間の配分に関係しているので、そのより深い意味や価値の理解に資するためとして、短い定義への補足説明的項目を挙げている。それらは、

仕事と生活の調和とは、仕事、家庭そして個人生活を効果的に管理する能力である。

仕事と生活の調和は、アメリカの労働者と職場との幸福と生産性の向上につながるものである。

仕事と生活の調和は、職務への満足感や企業への忠誠心を向上させ、優秀な人材の保持につながる。

仕事と生活の調和は、仕事のストレスを軽減し、充実した勤勉な労働者の養成を支援する。

仕事と生活の調和は、仕事におけるパフォーマンスを高める。

仕事と生活の調和は、従業員の健康保険システムの利用を減らす。

仕事と生活の調和は、自尊心を高め、不満や怒

りを減らす。

仕事と生活の調和は、家族の絆を強める。

仕事と生活の調和は、従業員の仕事と家庭との自己責任管理に役立つ。

仕事と生活の調和は、子供の生活により密接に関与することを可能とする。

以上である。

Rapoport et al. (2002:17) は、ワークライフ・バランスとは、男女が人生において、矛盾がない、そして、バランスがとれ、平等である仕事とパーソナルライフとを、ライフステージの各局面で体験できることである、としている。これは、ジェンダー視点を含むことは明確である。

本稿では、筆者はこれらを参考にして、ワークライフ・バランスとは、「男女が生涯において、バランスがとれ、平等である仕事とパーソナルライフとを、ライフステージの各局面で体験できるような企業における政策、プログラム、サービス、姿勢である」と定義する。この定義は、ジェンダー平等を内包し、家庭内での労働力の再生産が順当であり、次世代育成への配慮が行われているということを前提としている。

このような、ジェンダー平等戦略の実質としてのワークライフ・バランスの実現もCSRの内容となる。

4. 次世代育成支援対策へのCSR

次世代育成支援対策推進法は、少子高齢社会の当面する課題をとりあげているが、その中心はファミリー・フレンドリー施策と重複している。つまり、次世代育成支援対策推進法は、育児をしない労働者をも含めた、「働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」を求めており、国および地方公共団体の機関以外の300人を超える労働者を雇用する一般事業主へ「一般

4 <http://www.awlp.org/nwli/homepage.jsp> (2003.11.18アクセス) NWLI (National Work-Life Initiative) は、2003年から始められた。AWLP (Alliance for Work Life Prowess), フォーチュン誌, ABC (American Business Collaboration for Quality Dependent Care) 選出の9社の代表から構成される3機関により運営されている、重要なビジネス問題であるワークライフ・バランスに関する教育をし、意識を高めるための多年のキャンペーンである。

事業主行動計画届」の提出を義務づけているが、提出されない場合は、「次世代育成支援対策推進法」第12条第4項により、厚生労働大臣は、提出を勧告できるという点で、ここでのCSRは、労働者の生活の場へ責任をもつということになる。かつて企業は労働者の生活の場を、企業に貢献する労働力再生産の場とみなす限りにおいてファミリー・フレンドリーであり得たが、労働者を生活者とみなしてその生活経営のトータルなWell-beingを念頭に入れてファミリー・フレンドリーであったのではない。しかし、少子化という昨今の社会情勢は、企業に、利潤追求を主たる目的とした従来の企業理念のみならず、従業員、生活者、生活経営、生活環境、環境一般の社会的責任を要求するようになったのである。

こうした状況を受けて、ステイクホルダーとしての従業員が、CSRにおいてクローズアップされた。労働面でのCSRへの取り組みには、従業員の家庭への配慮も含まれている。その意味で労働面でのCSRは、ファミリー・フレンドリー施策と深く関わっている。

この従業員家庭への配慮に関する取り組み状況を、UFJ総合研究所が2005年に実施した「CSRに関する企業調査アンケート⁵⁾」結果で見ると、約半数の企業が導入しているのは、「法定以上の育児休暇・育児支援制度」(50.6%)、「法定以上の介護休暇・介護支援制度」(49.4%)、「フレックスタイム制度」(51.2%)である。それに「勤務時間の短縮」(33.5%)、「裁量労働制」(23.2%)が続いて、「出勤日を減らす制度」(9.1%)、「在宅勤務」(5.3%)、「ワークシェアリング制度」(1.2%)、「一定期間、育児・介護

のためにパートや契約社員に移行できる制度」(7.1%)、「育児・介護目的の退職者の再雇用制度」(10.3%)となっている。

次世代育成支援対策、すなわち狭義には、少子化対策であるが、今日の日本社会では、CSRとして期待されるのである。しかし、日本の上場企業へのファミリー・フレンドリー施策関連制度の有無（実際の取得状況ではない）に関する最近の調査で回答している340社でさえも、この程度のものである。制度の性別利用状況の結果は不明である。次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画提出は、301人以上の企業⁶⁾が義務づけられているが、2005年6月末現在の提出企業は7,453社であり、このうち認定申請している企業は1,808社（届出企業の24.3%）にすぎない。この結果からは、企業が労働のCSRを推進するように、従業員も働きかけていくことが重要である。

第2節 戦略的CSRマネジメントとディーセント・ワークの促進

1. ディーセント・ワークとは

ディーセント・ワークとは、ILOのソマヴィア事務局長が、1999年の就任時に提起した新しい目標であり、第87回ILO総会（1999）に提出されたものである。これは、あらゆる国の女性および男性に安心して働ける「ディーセント・ワーク」を確保することを提案したものであり、世界中の政治および実業界の指導者たちに突き付けられた新しい概念としての世界的要求である。

日本語に訳しにくいのが、一般に、「権利が保障され、十分な収入を生み、適切な社会保障が

5) 国内証券市場、全上場日本企業3,831社に2005年2月25日に発送、郵送留め置き法で実施し、4月30日到着分までを集計したものである。有効回答数は340社（有効回収率8.9%）である。http://www.ufji.co.jp/topics/CSR_report2004.pdf（2005.09.08

アクセス)

6) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の提出が義務づけられている従業員数301人以上の企業は12,531社である。

供与された生産的な仕事」を意味している。

グローバリゼーションと新自由主義経済の広がりの中で、先進国においても、開発途上国においても、労働者が、このような労働に従事できる希望が減退しているときに、ILOがあえて「ディーセント・ワーク」を提起したことに筆者は注目したい。

堀内(2001:7, 2002a:12)は、ディーセント・ワークとは、「安心して働ける仕事」であって「働く人々と家族が健康で安心な生活を送ることができ、子どもたちが学校に通い、安心した老後が送れる仕事である」と分かり易く説明している。

さらに、2002年のILO総会では、「ディーセント・ワークとインフォーマル経済」をテーマに一般討議がなされ、ディーセント・ワークの拡大をめざす決議が採択された。新たな雇用を多く創出しているインフォーマル経済⁷を撤廃するのではなく、フォーマルでディーセントな状況への転換をめざすというのが、ILOの基本方針である(ILO2002:4, 伍賀2003:21)という。

2004年3月ILO理事に就任した中嶋滋は、ディーセント・ワークの実現は、日本においても、社会的に行き渡り定着しているとは言いがたいと述べ、1998年にILOにより設定された「中核的労働基準」の4分野・8条約⁸の完全適用が、ディーセント・ワークの鍵であると指摘している。多くの先進工業国は、8条約すべてを批准しているが、日本は、2005年現在105号、111号が未批准であること、また、中嶋は、すでに批准している条約でも、国内法の整備・改正を含めて完全適用しているとはいえない状況が数多くあることをも指摘している。

さらに、不払い残業、男女の賃金・昇格格差、非典型労働者の問題を見ても、ディーセント・ワークとは程遠い現状であり、多くの是正すべき問題点があることにもあわせて言及し、日本がILO条約の完全適用をどう批准するかは非常に大きな問題であるので、完全実施に向けて活動を強めたいと、述べている(中嶋2004:41-42)。

本稿での定義は、四つの戦略目標、すなわち、

7 インフォーマル経済は途上国に多くみられる。たとえば、街頭での物売り、靴磨き、くず拾い、裏通りの小規模店舗・修理屋などの隠れた就業形態、さらに衣料・刺繍・食料などを製造する家内労働などである。だが、グローバリゼーションが進むと先進国においても新たなインフォーマル経済や不安定雇用が拡大し、ディーセント・ワークの実現が困難になる。先進国におけるインフォーマル経済、インフォーマル就労の具体的形態としてとりあげられているのは、フォーマルな企業のパートタイマー、派遣労働者、個人事業主、請負労働者、家内労働者、苦汁工場(sweatshop)の労働者、日雇労働者(ただし、職場の権利・社会的保護・集団交渉権などがある者は除く)などである。ILOの掲げたディーセント・ワークが欠如したインフォーマル状況は、日本経済の中核をなすフォーマル経済のなかにもみられる。働きすぎを構造化した企業社会がそれである。(伍賀2003:21, 25)。

8 第1分野は、結社の自由および団体交渉権の効果的な承認。第87号(結社の自由および団結権保護条約)、すべての労働者および使用者に対し、事前の許可を受けることなしに、自らの選択する団体を設立し、加入する権利を定めるとともに団体が公の機関の干渉を受けずに自由に機能するための保障を規

定。第98号(団結権および団体交渉権)、第2分野は、あらゆる形態の強制労働の禁止。第29号、105号(強制労働の廃止条約)、29号制定後105号で補完。政治的な圧政または教育の手段、政治的または思想的見解の発表に対する制裁、労働力の動員、労働規律、ストライキ参加に対する制裁または差別的待遇の手段として何らかの形態の強制労働を用いることを禁止。第3分野は、児童労働の実効的な廃止。第138号(最低年齢条約)、児童労働の廃止をめざし、就業の最低年齢を義務教育終了年齢以上とするよう規定。第182号(最悪の形態の児童労働条約)、奴隷および類似の慣行、武力紛争で使用するための強制的な徴集、ならびに売春やポルノ、あらゆる不正な活動、児童の健康・安全・道徳を害するおそれのある労働も含む最悪の形態の児童労働の禁止と撤廃を規定。第4分野は、雇用および職業における差別的排除。第100号(同一報酬条約)、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一の給与および給付も求めている。第111号(差別待遇〈雇用および職業〉条約)、人種、肌の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身または社会的出身に基づく、雇用、訓練、労働条件の差別的待遇を除去し、機会および待遇の均等を促進する国内政策を求めている。

①労働における基本的原則および権利（結社の自由・団体交渉の効果的な承認、強制労働の禁止、児童労働の廃止、雇用および職業における差別の排除）、②生産的な雇用（失業や不安定な雇用の除去）、③社会的保護や社会保障、④社会的対話などが確保されていること、への統合的アプローチであるとするが、ジェンダー平等⁹を含み、ジェンダー配慮が行われていることを前提とした概念とし、CSRと関連させたい。

2. ワークライフ・バランスとディーセント・ワーク

上記の説明からも明らかなようにディーセント・ワークには、内容的にワークライフ・バランスが含まれている。

ワークライフ・バランスを筆者は、すでに「男女が生涯において、バランスがとれ、平等である仕事とパーソナルライフとを、ライフステージの各局面で体験できるような企業における政策、プログラム、サービス、姿勢である」と定義し、この定義は、ジェンダー平等を含み、家庭内での労働力の再生産が順当に行われ、次世代育成への配慮が行われているものであるとした。

しかし、「日本のように働きすぎを構造化した企業社会」（伍賀2003：21，25）は、ワークライフ・バランスとディーセント・ワークの両者から遠ざかっている。両者は、現状では端的に言えば日本の労働者・生活者の多数にとって、手が届かない目標である。

ディーセント・ワークも、ワークライフ・バランスも、労働政策的に用いられることが多いが、これを労働者・生活者の側に引き付け、生

9 堀内（2002b：18）は、「日本の場合、モノ企業カルチャーがものすごく強いものですから、女性はそこから外れる大集団であるため平等への道はなかなかかけわしい」と述べている。

活経営を主体をとした用語に置き換えて考察してみたい。

3. 労働者・生活者にとってのディーセント・ワーク

筆者のトータルな研究枠組みを図に示す。この図は、持続可能なダイバーシティ・マネジメントへの企業におけるジェンダー平等戦略の位置づけを示したものである。

①図中の左面（職場）は、

次世代育成の支援でもあるファミリー・フレンドリー施策がベースにあるポジティブ・アクション（「仕事と生活のバランス」がポジティブ・アクションの理念として規定されている）を重要な経営戦略として位置づけ、多様な人材を生かす戦略としての企業のダイバーシティ・マネジメントと関連づけ、さらにダイバーシティ・マネジメントを戦略的CSR、ディーセント・ワークと関連づけている。

②図中の中央は、

職場と家庭の中間エリアを示しており、職場と家庭の各領域が点線で示すように、混合する。たとえば、残業により右面が時間的に圧迫され、職場から仕事を持ち帰れば、家庭の領域に仕事の領域が入り込み、仕事での過労は正常な再生産に異常をきたすというように、右側の点線は理論的にさらに右側に移動することになる。

③図中の右面は、

企業の戦略が従業員の労働力再生産の場である家庭生活にもたらすものを視野に入れている。

企業のジェンダー平等戦略が効を奏することにより、同一価値労働同一賃金の原則にしたがって家庭に持ち帰る収入が平等となり、生活時間配分にも極端なジェンダー差が無くなる。つまり、男女の労働力が均等なものとして再生産の

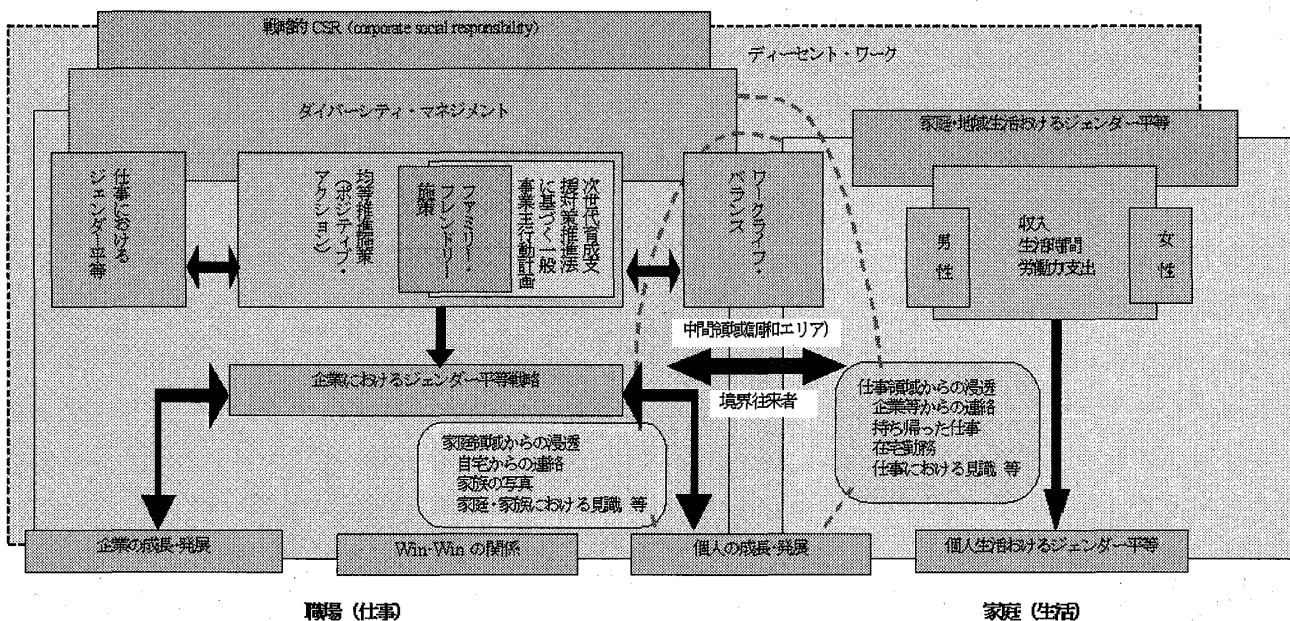


図 持続可能なダイバーシティ・マネジメントへの企業におけるジェンダー平等戦略の位置づけ

注：Gilbert et al. (1999 : 67) のA model of effective diversity management (有効なダイバーシティ・マネジメントのモデル), およびClark (2005 : 49) のWork/family border theory: a pictorial representation and list of central concepts and their characteristics (仕事と家族の境界理論：絵入り説明と主要概念およびそれらの特性リスト)とを援用し、経営教育学の立場から企業におけるジェンダー平等の実現というファクターを入れ、また、生活経営学の視点を加味して、筆者は図を作成した。

場においても機能するようになるのである。またディーセント・ワークの実現により、この場は真に生活を謳歌する場ともなる。

ファミリー・フレンドリー施策が利用されている職場でのポジティブ・アクションの実践はダイバーシティ・マネジメントの推進であり、人的資源に着目したCSR活動の推奨であることとらえることができると第1節で既述したが、このように、労働におけるジェンダー平等をCSRとして検討することは、ディーセント・ワークを目指していくことにほかならない。

上記で述べたことを企業の側面から具体的にみれば、長時間労働を必要としない男女均等待遇であり、ライフステージに応じた正社員の、(単に働く時間の長短の差だけがあって他の労働条件に差のない)フルタイムとパートタイマーの行き来が可能である状態である。これを家庭の側面からみれば、男女ともに、ワークライフ・バランスがとれている状態である。

このような、職場生活、家庭生活を実現するためには、生活者である労働者が、主体的にワークライフ・バランスがとれることを望み、ディーセント・ワークへの実現を、次世代育成をも含めた生活経営の最重要課題として意識化し、労働環境の変革を企業に迫る必要がある。そして、21世紀の企業における大きな課題は、ファミリー・フレンドリー施策が利用されている職場でのポジティブ・アクションの実践をダイバーシティ・マネジメントに位置づけ、労働の分野におけるCSRを戦略として推進していく企業文化を、従業員とのコラボレーションによりつくっていくことであると考えられる。

そのために、経営教育学は、関連諸科学との横断的協力により、「ジェンダー視点を入れた経営教育学」の確立を目指していくことが必須であろう。

むすび ディーセント・ワーク実現のために

日本におけるディーセント・ワークの実現に向けては、前出の ILO 理事である中嶋が指摘しているように、政府が、「中核的労働基準」の 4 分野・8 条約のなかでの未批准である第105号（強制労働の廃止条約）と第111号（差別待遇〈雇用および職業〉条約）を批准することがあげられる。

さらに中嶋が指摘しているように、批准されている条約でも、完全適用されているとはいえない状況を労使双方向から変えることである。失業、不払い残業、男女の賃金・昇格格差、非典型労働者、不安定雇用の問題を見ても、今日の日本における労働者の労働の実態は、ディーセント・ワークとは程遠いのが現状である。

これらの是正は、企業における労働のCSRであるとともに、従業員にもそのような労働環境の構築を要求していく生活者としての主体の形成が必要であると考えられる。

筆者はこうした考えを、経営教育の中に取り入れ、実践していきたい。

引用文献

- 有村貞則 (2001) 「在米日系企業とダイバーシティ・マネジメント〔I〕—アンケート調査結果にみる在米日系企業のダイバーシティ・イニシアチブの実施状況」『山口経済学雑誌』第49巻第5号 山口大学経済学会 山口 pp.67-97.
- (2002) 「在米日系企業とダイバーシティ・マネジメント〔II〕—アンケート調査結果にみる在米日系企業のダイバーシティ・イニシアチブの実施状況」『山口経済学雑誌』第50巻第3号 山口大学経済学会 山口 pp.117-152.
- Clark, Campbell Sue (2005), *Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance*, Allhoff, Fritz and Vaidya, Anand, eds., *Sage Library in business and management, Business Ethics Vol.2, Fairness and justice the workplace*, Sage Publications, London, Thousand Oaks, New Delhi, PP.43-62.
- Galinsky, Ellen, Friedman, E. Dana and Hernandez, A. Carol (1991) *The Corporate Reference Guide to Work-Family Programs*, Families and Work Institute, New York, NY.
- Gilbert, A. Jacqueline, Stead, Ann Bette and Ivancevich, M. John (1999) Diversity Management: A New organizational Paradigm, *Journal of Business Ethics* 21, 1. Academic Research Library Netherlands, pp.61-76.
- 伍賀一道 (2003) 「ディーセント・ワークからみた日本の雇用と労働」『女性労働研究』No.43 女性労働問題研究会 東京 pp.20-30.
- Harker Lisa (1996) *The Family-Friendly Employer in Europe*, Lewis, Suzan and Lewis, Jeremy (eds.), *The Work-Family Challenge: Rethinking Employment*, Sage, Thousand Oaks, CA, pp.48-62.
- 堀内光子 (2001) 「ディーセント・ワーク—今日的課題」『生活協同組合研究』309号 生協総合研究所 東京 pp.5-11.
- (2002a) 「女性労働に関するILOのとり組みと日本の課題」女性労働問題研究会編『女性労働研究』No. 41, 青木書店 pp.7-19.
- (2002b) 「ディーセント・ワークと企業カルチャー」『金融労働調査時報』No.628 銀行労働研究会 東京 pp.10-18.
- (2004) 「ディーセント・ワーク」北九州市立男女共同参画センター "ムーブ" 編『ジェンダー白書2 女性と労働』明石書店 東京 pp.34-55.
- 北九州市立男女共同参画センター "ムーブ" 編 (2004) 『ジェンダー白書2 女性と労働』明石書店 東京.
- ILO (1999) *Report of the Director-General: Decent Work, International Labour Conference 87th Session*, ILO, Geneva. (ILO東京支局訳 (2000) 『ディーセント・ワーク—働く価値のある仕事の実現をめざして—』ILO東京支局 東京).
- (2001) *Reducing the decent work deficit: A global challenge, Conference 89th Session*, ILO, Geneva. (ILO東京支局訳 (2001)

- 『ディーセント・ワークの達成に向けて—地球的な課題—』ILO東京支局 東京).
- 金谷千慧子 (2004) 「女性とCSR」 谷本寛治編『CSR経営 企業の社会的責任とステイクホルダー』中央経済社 東京 pp.98-120.
- 馬越恵美子 (2003) 「ダイバーシティ・マネジメント」 筒井清子・山岡熙子編『グローバル化と平等雇用』学文社 東京 pp.20-34.
- 水尾順一・田中広司編著 (2004) 『CSRマネジメント ステークホルダーとの共生と企業の社会的責任』生産性出版 東京.
- 水尾順一 (2004) 「ステークホルダー重視のCSR」 水尾順一・田中広司編著『CSRマネジメント ステークホルダーとの共生と企業の社会的責任』生産性出版 東京 pp.1-33.
- 森本三男 (1994) 『企業社会責任の経営学的研究』白桃書房 東京.
- 日本経営教育学会編 (2005) 『経営教育研究—MOTと21世紀の経営課題』Vol.8 学文社 東京.
- 日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会 (2002) 『NIKKEIREN REPORT 原点回帰—ダイバーシティ・マネジメントの方向性—』日本経営者団体連盟 東京.
- Rapoport, Rhona et al. (2002) *Beyond Work-Family Balance: Advancing Gender Equity and Workplace Performance*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Sheldon, Oliver (1924) *The Philosophy of Management*, Sir Isaac Pitman and Sons Ltd., London.
- (1924) *The Philosophy of Management*, Sir Isaac Pitman and Sons Ltd., London. (田代義範訳 (1974) 『経営管理の哲学』未来社 東京).
- 杉田あけみ (2003) 『男女共同参画構築に関する研究—日本・スウェーデンの比較検討に立って』麗澤大学大学院2002年度修士論文.
- (2005a) 「ダイバーシティ・マネジメントの観点からみたポジティブ・アクションとファミリー・フレンドリー施策」日本経営教育学会編『経営教育研究—MOTと21世紀の経営課題』Vol.8 学文社 東京 PP.81-102.
- (2005b) 「ファミリー・フレンドリー施策の現状と問題点—ファミリー・フレンドリー企業を中心とした企業調査から」『ビジネス実務論集』No.23 高崎 pp.11-22.
- 高田馨 (1970) 『経営の目的と責任 経営の主体・環境論の根本問題』日本生産性本部 東京.
- 谷本寛治 (2004) 「新しい時代のCSR」 谷本寛治編著『CSR経営 企業の社会的責任とステイクホルダー』中央経済社 東京 pp.2-34.
- 編著 (2004) 『CSR経営 企業の社会的責任とステイクホルダー』中央経済社 東京.
- 筒井清子・山岡熙子編 (2003) 『グローバル化と平等雇用』学文社 東京.

(すぎた あけみ 生活機構学専攻3年)

受理年月日 平成17年9月28日

審査終了日 平成17年12月7日