企業会計と労働者の健康について —労働安全衛生に係る企業情報の開示状況—†

永井道人^{*1, *2}

我が国では、金融商品取引法の法定開示制度のもと、上場公開企業は毎期決算日後 3 か月以内に投資家の投資判断材料に資する有価証券報告書を作成し開示する。有価証券報告書上絶対的記載事項の対象でない「労働安全衛生」に言及している日本の企業・事業者数は、上場公開企業 3,000 社超のうち 100 社超程度で、その割合は約 3%に過ぎない。その開示内容を見ると、非財務情報とはいえ企業間比較に資する情報を極力開示したくない理由もあり、労働安全衛生分野の内容は乏しく、開示姿勢も消極的である。一方、労働分野における企業の社会的責任（CSR）の風土・文化・価値観が既に醸成されている米国及び欧州では、それを配慮する機関投資家の存在もあり、事情は一変する。日本企業の労働安全衛生に係る情報開示は、過去の雇用形態及び労働慣習に従い、また労働分野での CSR の議論も起こることなく、これまで我が国にてクローズアップされて来なかった。今後金融資本市場の国際化と会計基準の国際的な収斂（企業の国際会計基準の導入）に伴い、労働安全衛生に関する事業者の取組みは、財務情報もしくは非財務情報の形で否応なく実態に応じた適切な開示が求められ、企業・事業者の「より労働者保護」の記述観が必要となる。本論文では、日本企業の意外な盲点であり、看過されてきた労働安全衛生分野の開示状況を、欧州企業と比較しながら現状とその背景に触れ、関連する諸課題の紐を解きながら、最後に将来に向け考え得る方策を論じる。

キーワード: 企業会計、情報開示、労働協約システム、CSR 報告、会計基準の国際的な収斂、社会的責任投資

1 はじめに

我が国の労働安全衛生法は、平成 11 年改正以来いわゆるマネジメントの基本要素である PDCA サイクルの思想が取り入れられている。同法の適用をうける対象者は、事業者、製造・加工・販売に携わる労働者のほか、設計開発者・技術者など様々な利害関係者が含まれ、職場及び事業場において労働災害を防止する総合的かつ計画的な対策を事前的に確保することが求められている。

一方で、企業会計は、事業運営を委託された者（経営者、事業主）が、資金拠出者（スポンサーやステークホルダー）に対し過去一年間の財政状態及び経営成績を明らかにし、決算報告を行い、資金拠出者の承認をもって事業活動の説明責任が解除される（アカウンタビリティ）。

現状、財務数値を中心とする企業会計の目的からして、労働者が享受すべき職場及び事業場における安全衛生は、企業会計上積極的な開示対象とならず、上場公開企業が作成する有価証券報告書においても労働者保護の観点で言及されることはない。

しかしながら、欧米先進諸国に目を向ければ、企業の社会的責任（CSR : Corporate Social Responsibility）という観点から企業活動を評価する時代となっており、同じ時代に日本はデフレ経済時代のなかにあり、少々異なる事情が続いている。

本稿では、日本の企業と欧州、特にフランスの企業と比較し、「労働安全衛生」に係る開示状況が異なる現状についてその背景を検討した。

以下、本誌における記事内容はあくまでも私見であり、会計に関わる各種運営組織・団体を代表する公式意見ではないことを予めご理解いただきたい。

2 先進諸国間における社会費用の比較

2010 年における我が国の労働安全衛生に係る費用を含めた社会費用は、OECD（Organisation for Economic Co-operation and Development）基準にもとづく社会支出の国際比較によれば、先進国の対 GDP（Gross Domestic Product）比ベースで、フランス、スウェーデン、ドイツ、イギリスの後に続き、米国の水準を上回っている状況にある（図 1）。

図 1 対 GDP 比先進国の政策分野別社会支出の推移¹⁾

† 原稿受付 2014 年 02 月 20 日

† 原稿受理 2014 年 02 月 20 日

*1 (独)労働安全衛生総合研究所

連絡先: 〒204-0024 東京都清瀬市梅園 1-4-6

*2 永井公認会計士事務所

連絡先: 〒104-0045 東京都中央区築地 4-4-15

E-mail: michito.nagai@ms02.jicpa.or.jp

ちなみに、OECD 基準において、欧州のなかでもフランスの国民一人当たりの税及び社会支出の負担率が高いことは有名である。

OECD 基準で算出した社会支出には多様な政策分野が含まれている。具体的には、日本における労働安全衛生に係る社会支出である労働安全衛生対策費、社会復帰促進等事業費、独立行政法人労働安全衛生総合研究所運営費及び施設整備費等が含まれている。

国立社会保障・人口問題研究所のホームページ（HP）で提供されている日欧米先進諸国間の「政策分野別社会支出の対国内総生産比の国際比較（2009 年度）」は、下記図 2 のとおりである。

（単位：％）

	高齢	遺族	障害、 業務、 災害、 傷病	保険	家族	積極的 労働 市場 政策	失業	住宅	他の 政策 分野	合計
日本	10.99	1.45	1.15	7.19	0.96	0.43	0.39	0.16	0.25	22.97
米国	6.08	0.77	1.70	8.47	0.70	0.15	0.88	—	0.74	19.47
英国	7.34	0.10	3.03	8.08	3.83	0.33	0.65	1.45	0.22	25.03
独国	9.12	2.16	3.46	8.65	2.11	1.01	1.68	0.65	0.18	29.00
仏国	12.33	1.94	2.12	8.97	3.20	0.99	1.53	0.85	0.44	32.35
アウェ デン	10.24	0.55	5.42	7.33	3.76	1.13	0.73	0.48	0.71	30.86

図 2 社会保障費用統計（平成 22 年度）HP 資料から 2)

3 労働安全衛生と企業会計

1) 会計的視点からの労働安全衛生に係る受益と負担

我が国において、労働者が享受する労働安全衛生等の社会費用（労働災害補償給付金も含む）及び継続的・持続的な労働環境の改善運動は、国、企業、労働者が各々主体となり相互補完的に経済活動として機能していることにある（図 3）。税金、保険料、組合費が法令等や規則で定められた税率、料率等の一定の負担割合にもとづき各会計へ収納され、諸活動のための原資を構成し、直接的・間接的に労働政策、行政サービス、福利厚生、組合活動等を通じて労働者に還元されている。

図 3 労働者を取り巻く様々な会計制度（例）

2) 企業会計における労働安全衛生に係る開示について

日本における上場公開企業は、金融庁が定める開示基準「企業内容等開示ガイドライン等」に基づき、企業の財政状態及び経営成績等に関する情報をまとめた有価証券報告書を、毎期決算日後 3 か月以内に作成し開示する。具体的な情報は、EDINET（Electronic Disclosure for Investors' NETwork: 金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム）で確認できる。

欧米先進諸国において、各国の市場関係機関や金融行政機関が開示ルールを定めており、企業の決算内容は適時に公開されている。その開示される情報は財務数値を中心に、事業の概況等の非財務情報を含めたナラティブ・ベースの説明情報が含まれている。

我が国の開示基準では、労働安全衛生に係る情報開示に関する具体的な規制や開示ルールはなく、有価証券報告書上の絶対的記載事項の対象でもない。

欧州の場合、日本と異なる開示基準が存在することは勿論のことであるが、欧州企業の CSR（企業の社会的責任）意識は高く、積極的な情報開示が行われている。

積極開示を促す社会的要因には、後述するように様々なあるが、ステークホルダー（利害関係者）の存在が大きい。なかでも、企業業績の推移と趨勢を確認チェックするとともに、環境保護、エネルギー対策、健康、労働安全衛生など CSR の諸点から、法令を遵守し社会に貢献する企業を投資先に選択し資金運用する、保険会社、証券会社、機関投資家等の存在である（社会的責任投資）。

また、社会的責任投資のなかでも、欧州諸国の機関投資家の一つでもある公的年金制度、各国の社会保障財源等の財源、並びに老齢年金の保険料収入・余剰金の一部等のいわゆる公的機関投資家が、長期的に株式を保有し、CSR 活動状況をモニタリングし資金運用を行う活動を、「持続的責任投資（SRI : Sustainable and Responsible Investment）」あるいは「年金 SRI」と称し、社会的責任投資と区別して説明されることがある³⁾。

本稿では、CSR の観点から、持続的責任投資や年金 SRI を広義の「社会的責任投資」と捉え、以下取り扱うこととする。

3) 日本企業の労働安全衛生に係る情報開示

我が国の上場公開企業のうち、平成 24 年 4 月 1 日開始事業年度で平成 25 年 12 月末現在 EDINET 上に公開されている 100 社の有価証券報告書について、労働安全衛生に係る開示状況（非財務情報）を調査した結果が下記表 1 である。なお、上場公開企業 3,000 社超のうち労働安全衛生に言及している企業・事業者は 100 社超程度である。

労働安全衛生に係る最も多い開示情報は、「事業等のリスク」の項においてである。労働安全衛生法に遵守しながらも、法規制等が業績に与えるビジネスリスクの一つとして開示している企業数は 46 社であった。

表 1 労働安全衛生に係る有価証券報告書の開示状況

有価証券報告書の記載事項（一部）	会社数
第一部 企業情報	
第 1 【企業の概況】	
（略）	
2. 沿革	
・OHSAS18001：労働安全衛生マネジメントシステム認証取得	9
・労働安全衛生委員会の設置	1
・職務行為規定：労働安全衛生法への遵守	1
3. 事業の内容	2
（略）	
第 2 【事業の状況】	
1. 業績等の概要	
・企業の社会的責任を果たす経営の実践	2
（略）	
3. 対処すべき課題	8
（企業文化等の確立、内部統制の構築）	
4. 事業等のリスク	46
（法規制等に係る業績等へのリスク）	
（略）	
6. 研究開発活動	2
7. 財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析	1
（略）	
第 4 【提出会社の状況】	
【コーポレート・ガバナンスの状況】	
OHSAS18001（労働安全衛生マネジメントシステムの構築）	32
（略）	
第 5 【経理の状況】	
（略）	
連結財務諸表・財務諸表の注記（資産除去債務関連：アスベスト関連）	5
（略）	
（※）会社の判断で複数の記載事項について開示している会社もある	

続いて、日本企業の場合の「法規制等に係るリスク」が業績に与える影響について、具体的な開示の典型例として、グローバル企業ではない M 社の例を図 4 に示す。

現状、M 社も含め多くの日本企業の開示内容に関する共通点は、企業業績へのネガティブリスクであると捉え記載する程度にとどまっていることである。

医療機器の開発・製造・販売を行う M 社
平成 25 年 6 月期決算（一部抜粋）

第一部 企業情報

（略）
第 2 事業の状況
（略）
4 【事業等のリスク】
（略）
⑤ 労働災害のリスク
安全を最優先して工事施工を行っておりますが、予期しない重大な労働災害が発生した場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。
（略）
⑧ 法的規制によるリスク
当社は、建設業法、建築基準法、宅地建物取引業法、労働安全衛生法等による法的規制を受けておりますが、これらの法律の改廃、法的規制の新設、適用基準の変更等がなされた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。
（略）

図 4 日本企業 M 社の開示例

4) フランス企業の労働安全衛生に係る情報開示

フランス電力会社（EDF：Électricité de France）はフランスで最大規模の雇用企業であり、政府が EDF の資本の 84.4%（2012 年 12 月 31 日現在）を所有している公営企業である。

同社は、日本の資本市場でも資金調達を行っており、EDINET にて日本語ベースで和訳開示している企業の一つである。国際財務報告基準（IFRS: International Financial Reporting Standards）に準拠して決算書を作成しているものの、日本の「企業内容開示ガイドライン等」に準拠した有価証券報告書も作成公表している。

フランス電力会社が行う情報開示は、M 社同様に同じ日本の開示基準に準拠しているとはいえ、その質量ともに日本企業の開示内容をはるかに圧倒している。図 5 に示すとおり安全衛生政策、労働生活の質に関して方針及び活動状況が詳細に記載されている。

フランス電力会社 平成 24 年 12 月期決算（一部抜粋）

5 【従業員の状況】

(3) 安全衛生－職場生活の質－業務委託

① 安全衛生政策

EDFグループは、リスクを伴う高度技術・高リスク分野においてその業務を行っている。したがって、その従業員および外部の役務提供事業者の安全衛生は、当社の重要な責務である。

EDFの安全衛生政策は、2009年3月に会長により調印されており、職業環境の発展、新たな職種およびさらなるキャリアの長期化を考慮したものとなっている。これらの項目は、当該方針の再配向を必要とする新たな懸念を生み出している。この新たな政策は、様々な部署（経営陣、専門家、医師および従業員代表者）による多くの専門分野にわたる広範な対話の成果である。かかる政策は、個人を尊重するという当グループの核心的

な価値観を反映するものであり、2008年にグループ・レベルで策定された共通の安全衛生原則を拡大したものである。

2008年以降、当グループのグループ会社のすべてにより、6つの共通の安全衛生指標が共有されている。その結果は、当グループの委員会による報告書の対象となっている。

EDFの執行委員会は、当グループ全体の安全衛生状態の年次評価を行う。また、EDFの業務部門により構成されている人事管理委員会は、安全衛生政策を確実に導入し、関連する結果指標を分析し、また規定の効率性の確認および改善の提案を行うために、EDFの労働安全衛生政策の年次評価を行う。

社会的対話および職場の衛生

2010年11月に、職場における安全衛生に係る社会的な対話に関する協約が締結された。この協約に従い、労働安全衛生グループ（2011年に設立され、2012年に4度開催された。）に参加する8名の医師がその同僚により指名された。

この多岐の専門分野にわたるグループは、4つのワーキング・グループを設置し、それらは職業的医学の改善ならびにそれが職場応急手当組織、役務提供事業者の衛生、常習行為および健康とより長きにわたる職業人生との関係性に与える影響に関する調査に取り組んでいる。これらのグループによる活動は、事業部門への提言へとつながる。

さらに、協約に従い、2012年2月および12月に安全衛生および職場環境委員会のすべての委員による会議が開催された。この会議によって、委員会運営についての議論が促進され、訓練の要件が指摘され、また法的問題および2012年の心理社会的リスクなどの話題的主题の双方が議論された。設立期以降、会議は今後毎年開催される予定である。

グループ会社においては、職場の安全衛生に関する社会的対話は、各国固有の法律によって、網羅される。

この分野において、フランス法は専門的代表組織である安全衛生および職場環境委員会に重きをおいており、委員会の仕事内容には監視、情報分析および行動の提案が含まれる。当グループの異なるフランス国内の部門および会社は、職業リスク評価文書および産業医の年次報告等の公開のためにこの組織を利用している。もっとも、この分野における社会的対話はその他の組織を通じても行われている。

(略)

労働災害

10年間にわたる労働災害の防止および訓練に関する取組みにより、EDFおよび当グループのグループ会社においては、休職につながる労働災害件数を大幅に減少することが可能となっている。当グループの2011年の事故発生率（百万時間の労働時間に対して、当期中における1日超の休職につながる労働災害件数）は3.9件、2010年および2009年は4.5件であり、改善をみせている。2012年の事故発生率は3.8件であり、この改善が確認された。

EDFの2012年の事故の重要性の比率（1千時間の労働時間に

対する当期中における事故関連の休日数（前年までの事故による休日も含む。）は0.15件（2011年は0.14件および2010年は0.16件）であった。

2010年および2011年の高所からの転落を含む、当グループ全体での死亡事故数の増加に伴い、EDFは2011年には重大事故の原因をグループ内で共有する政策を導入した。これによりこの分野での前進が見込まれており、特に転落リスク、感電リスクおよび交通事故リスク等の「主要事業」リスクの管理について効果が期待されている。2012年2月1日の議長の決議に従い、すべての死亡事故について即時の報告および徹底した分析が義務付けられた。

(略)

	2011年	2010年	2009年
今年度中に社会保障部に届け出された職業病件数 (EDF)	11	12	12

この社会保障統計の数値は、3年の下落の後固定したと認識されている。

主な疾患は、シリカ（塵肺症）、アスベスト（胸膜炎、胸膜はん）、アスベスト（原発性肺癌）、騒音（難聴）、動作および姿勢（肩の疾患）、動作および姿勢（腱炎、手根管）および電離放射線による疾患を原因とするものだった。職業病の影響を受けた従業員数は、2010年から2011年を通じて一定（約50名）であった。

アスベスト

EDFグループは過去において、アスベストを含む製品、資材および施設を使用していた。EDFの建物および設備におけるアスベストを含む資材の交換は、現行の規制に基づいて1980年代後半に開始され、アスベストを含むすべての資材は処理された。EDFは、報告手段を策定し、従業員および当社で業務を行う第三者を保護するための措置をとっている。

1998年7月、EDFはアスベストに晒されることの防止および補償に関して、すべての労働組合連合と契約（2002年6月修正済み）を締結した。この契約に伴い、EDFは、アスベストに関連して労働疾病を患っていると正式に認定された従業員への早期退職計画を実施しており、補償の過程において、疾病を患う従業員およびその家族に対する情報および支援の提供により社会的支援を行うため、EDF出資による自発的な財政支援および補充助年金を設けた。

(略)

② 労働生活の質

労働生活の質は、労働をする組織、職場の人間関係、専門能力の開発、職場環境およびワークライフバランスの方針の実施結果である。多様性の促進および差別の防止もまた、質の高い職場環境の創出に貢献するものである。

当グループ内のこれらすべての方針を考慮した上でさらに次のレベルへ進むため、2007年にEDFは「労働生活の質に関する全国監視委員会」を設立し、その倫理プランを強化し、地域の管理を奨励するための手順を単純化した。同監視委員会は、医師、管理者、社会的パートナーおよび外部専門家による対話の場である。同監視委員会は、労働条件を監視し、調査を委託し、提言を行っている。

2008年、同委員会は、EVREST（「職場衛生の改善と関係性」）プランの実施を推奨した。このプランは、会社に対して健康および職業に関連する指標システムを提供している。このプランは、産業医により、任意で2009年に実施された。電力およびガス業界においては、2012年末には107名の医師がこのプランに登録し、そのうち87名がすでに9,000（2011年末には4,808）のアンケートに回答している。2011年から2012年までのアンケートの結果は、2013年1月に監視委員会において発表された。

その設置以来、監視委員会は、従業員のワークライフバランスおよび職場における世代間の協力を推奨するための提言を行ってきた。経営陣に対して行われたこれらの多様な提言の導入は、2011年に初めて経営陣によって検討された。

2011年および2012年には、国立労働条件改善機関（ANACT - Agence Nationale pour l' Amélioration des Conditions de Travail）による職業生活の長期化に係る困難に関する発表に基づき、監視委員会はすべての年齢の従業員を対象とした専門能力の開発を促す職場環境の促進に関する提言を行った。現在は、会社がどのように変化を管理しているのかを検証している。最後に、試験的な協同的取組みである「より良い労働のための革新」スペースにより、マネージャーおよび人事スタッフによる優れた慣習の推奨および共有、専門的アドバイスの受け入れならびに800名超のメンバーから成る「より良い労働のための革新」コミュニティの構築が可能となった。

グループ・レベルにおいては、労働生活の質および安全衛生の向上が優先されたことから、要請に応じて、各事業分野またはグループ会社において、経験の交換、データの比較およびプラクティスの観察が実施された。これらの情報交換は、フランス、英国およびポーランドで2010年以降毎年開催されている「学習遠征」の期間中において、「安全衛生」コミュニティの中で、職場での安全衛生を対象に、恒常的に行われていた。

各団体は、倫理担当者を指名しており、職場において困難な状況に陥った場合には、無料の全国ホットラインが全従業員に対して提供されている。

2008年以降、そのユニットにおいて衝撃的な出来事が発生した場合には、被害者の親族および作業チームに対して助言を行い、またあらゆる必要な支援を行うために、専門医によるサポートを週7日、24時間受けられるようになっている。

2010年11月にEDFが締結した「心理社会的リスクの防止および労働生活の質の向上」協約は、職場の状況および参加者の訓練に重点を置く複合的な対話に関する様々なプロジェクトについて定めている。

実施された主な対策においては、以下の事項が焦点となった。

- ・複合的グループの広範囲な導入およびこれらのグループの参加者の共同訓練
- ・規制により要求されている特別書面における心理社会的リスクのリスト化（これらのリスクを評価に組み込み、リストを作成するためのガイドが公表された。）
- ・組織の変更が行われる前における、QWL面の影響研究への段階的な統合
- ・2012年度下半期から開始された、本協約の当事者との協約に対する中間評価

さらに、EDFおよびERDFは労働生活の質および社会心理的リスクの防止に関する行動計画の共有および公表を目的として、様々な参加者（マネージャー、医者、ソーシャルワーカー、従業員の代表者、社内コンサルタント）が参加する統合的な分析グループ（MAG）を各ユニットに設置した。現在、EDF全体で50超のMAGが設置されている。この初期段階においても、これらのグループによる活動は成功と位置づけられる。社会的パートナーとのみではない、多岐にわたる議論を実現することにより、社会的対話のための環境を一新し、個人的および全体的な問題への取組みが可能となり、いくつかの事案では経営上の変化を促す役割を果たし、それによって衛生問題と経済実績をより深く結びつけた。

当グループの海外子会社においては、社会的対話は法律の直接適用または社会的パートナーとの合意に基づく。ハンガリー（EDF Demasz）では、合併安全委員会に対して法律が権限を付与しており、この委員会はイタリア（Fenice）と同様に、安全問題の議論のために定期的な会議を開いている。2012年には、BEZRtおよびEDF Energyは、安全衛生に関する社会的対話を行うための諸条件を特定する憲章に署名した。Edisonでは、2012年4月に安全衛生訓練に関する特別契約が締結され、その諸条件は対象者（企業、技術職、モバイル・ワーカー、経営者）が誰であるかによって異なる。SSE（Slovakia）では、新たな安全衛生政策が調印された。

組織および労働時間

1999年10月1日以降、フランスにおける1週間の労働時間は最低5日間の稼働期日において35時間である。

2012年12月末現在、EDFおよびERDFの職員の11.6%が、給与減に対する部分的な補償を受けつつ、または受けずに、全体的または個人的な労働時間の短縮を選択していた。グループ全体では、職員の9%が非常勤勤務者である。

さらに、EDFおよびERDFの施設における継続的な運転を保証するため、または技術的な障害が発生した場合にできる限り短時間で電力の供給を復旧するため、EDFの職員の一部は年中無休で継続的に業務に就いており、一部の人員は正規の労働時間外に呼び出しに応じてサービスを提供している。

（略）

図5 フランス電力会社の日本における開示例⁴⁾

4 社会的背景がもたらす企業情報の開示内容の違い

日本は、国際労働機関（ILO：International Labour Organization）が規定する国際労働条約の一つである「労働安全衛生（155 条ほか）」について未批准の状態にある。また、フランス電力会社の事業規模、政府の関与度合、産業別労働組合を基礎とする欧州の社会的事情等を考慮すれば、本稿のように労働安全衛生に係る非財務情報の開示状況に限定し、個別に日本企業と単純比較することは望ましくない、という意見がある。

たとえば設備投資額、労働者への福利厚生費、社会支出の財源ともなる法人税等、企業・事業主が負担する様々なコストを従業員数（労働者数）で除し、労働者一人当たりの労働安全衛生コストなる指標を用い、財務情報も加味し総合的に企業間比較を行う、という考え方である。

しかしながら、経営上の事業コストは原則予算方針や経営者の理解を前提に費消され、経営者（事業主）の影響力は企業規模に関係なく非常に大きい。労働安全衛生コストについても然りである。

また、企業情報開示における非財務情報は、財務情報の内容を補完し、財務数値で充分説明できないトップマネジメントの経営方針や経営姿勢を直接明示する部分である。たとえば、図 5 のように多国籍に事業展開する企業の場合、非財務情報は財務情報とともに非常に有益な開示情報となり、読者でもある労働者も強い関心を持つ。

本稿の非財務情報に限定した企業間の比較分析が当を得ないという批判はあたらなない。

1) 労働協約システムと CSR 報告書

同じ日本の企業会計の開示基準において、有価証券報告書上労働安全衛生に係る開示姿勢が外国企業と日本企業とで大きく異なる事情は、その国で語られる長きにわたる労働者の権利闘争たる労働組合活動の歩みや労働安全衛生の歴史と呼応していると考えられる。

労働安全衛生に係る日本とフランスにおける事業者の開示姿勢の本質的な違いは、単に政府の経営者（事業主）に求める開示基準が異なるだけでなく、今日に至るまでの戦中・戦後の民主主義運動や社会制度の変遷の過程で、事業者と労働者の双方のあいだで合意された労働協約が企業情報の開示ルールに影響を与えている。

日本企業の開示内容は、労働安全衛生法等の法規制を企業・事業者の財政状態及び経営成績に影響を与えるリスクと捉え、事業者の労働者保護という記述観はない。

一方、フランスの場合、様々な文献を通じて、政府が事業者に対し安全衛生管理に対する広範な責任を求め、労働者保護を色濃く映すフランスの特長は、欧州でもトップクラスであることが確認できる⁵⁾。

フランスにおける企業の積極開示に影響を与えている背景に、労働協約システムの存在、社会的責任投資に応えるための CSR 報告書の作成、企業の IR（Investor Relations）活動を積極的に奨励する経営環境がある。

(1) 労働協約システム

フランスでは 1919 年から現在に至るまで、度重なる

法制度の改正を通じて、特定の地域、産業部門における代表的な労働組合と事業者のあいだで合意された協約は、労働大臣の命令等にもとづき原則として当該地域・当該産業部門の労働者及び使用者に拡張的に適用される（労働協約システム）。

労働協約の対象は、賃金をはじめ、労働時間、法定有給休暇、解雇手続、労働者の疾病の相互扶助のほか、労働条件安全衛生委員会の設置など我が国の労働安全衛生法で定める規定内容（12 条～18 条など）が産業部門単位で設定されている。たとえば、銀行業の場合、「バカンス補足契約」なる労働協約が存在する。

フランスにおける労働組合の組織率は高くないが、この労働協約システムのもと、労働協約は労働組合に加盟しない非組合員、少数組合員にも適用され、フランスの労働者の約 90% が労働協約の適用を受けているとされる⁶⁾。

他の EU 諸国では制度に違いが一部あるが、ドイツ、スウェーデン等にも同様の労働協約システムがある。

(2) CSR 報告書と社会的責任投資

CSR 報告書は、財務報告を中心とした報告書ではなく、企業を取り巻く株主、一般投資家、債権者、国・自治行政団体、労働者など多様なステークホルダーの視点に立ち、企業の経済活動のほか、環境保護、地域社会への貢献活動、企業倫理を含む幅広い企業の行動指針に関し情報提供を行う報告書である。経営者（事業主）側にプロアクティブな開示姿勢が期待され、積極的な開示を行うことで企業価値の向上に資する企業レポートである。

最近、日本企業のなかでも IR 活動の一環で環境報告書や CSR 報告書を作成している企業が散見される。

しかしながら、我が国で社会的責任投資の文化が醸成されていない現状において、CSR 報告書や有価証券報告書で労働安全衛生等に関する記述は自然と乏しくなる傾向にある。

というのも、我が国でいわば“物言う”年金基金機関投資家（又は年金 SRI）は育ち難い。公的年金（国民年金、厚生年金）に加算されるいわゆる 3 階建て部分の厚生年金基金等の多くは、労働者の雇用先である母体企業が現状掛金を負担する企業年金制度である。掛金が原則事業主負担であること、また企業単位別労働組合を主とする我が国の労働組合法のもと、母体企業から独立し運用とその管理を行う年金基金機関投資家は、我が国で生まれにくい。

また、資産運用方針に事業者の労働安全衛生に係る取り組み姿勢を追加し、年金資産を運用することで、投資先である事業者が労働安全衛生の維持改善に取り組み、労働生産性や収益性を高め、やがて配当・分配金を通じて機関投資家に還元される、という労働分野の CSR 価値観をもった投資活動が我が国で浸透していない。

一方、欧州の場合、詳細な事情は他の文献に譲るものの、職業別・産業別労働組合及び前述の労働協約システムを前提とする社会制度があり、年金法・年金基金制度の改革とあいまって企業の多様な CSR 活動を促す社会

的な土壌がある。2000年代初めに、欧州では欧州委員会雇用社会問題総局にて2つのインパクトある報告書が提起され、社会的責任投資に対し企業の積極的なCSR活動とその報告開示を促す環境が整っている⁷⁾。

殊にフランスの場合、CSR報告が法制度として義務化されていないが、従前から企業に対し労働者の雇用条件等に係る開示規定が設けられている。同国で社会的責任投資が成立している経営環境のもと、CSR活動の積極的な開示の取組みは金融資本市場における企業・事業者側のイメージアップに繋がっている。

端的な表現として、米国や欧州では事業者と労働者のあいだで、直接的でないにしても労働者の安全衛生の改善に関し、資本市場及び労働市場の双方を通じ適度な緊張関係を有する社会環境がある。

2) IFRS、統合財務報告の可能性について

会計を通じて公表される財務書類は、「事実と慣習と判断の総合的産物」とであると称される。会計に関わる利害関係者の存在が、企業会計の報告仕様を決めていき、財務報告の概念フレームワークが合意形成される。

IFRSは、金融資本市場の国際化を背景に世界各国の会計事情を収斂し、国際的に定めた企業会計の統一的基準である。そこでは「従業員給付」という概念でもって、労働者が提供した労働力に対し、企業が労働者に与えるあらゆる対価を会計上捕捉するように定義している。すなわち、従業員給付には、賃金・給与、社会保険料、年次有給休暇、賞与、退職給付、その他非貨幣性給付対価（医療介護、社宅など）のほか、勤続年数に応じた死亡給付金、長期勤続休暇、ボランティア休暇、解雇給付金、疾病給付なども含まれる。しかし労働安全衛生に係る情報開示の具体的な規制や開示ルールは明示されていない。

現在、我が国の上場公開企業に対するIFRSの適用は、金融庁・企業会計審議会が平成23年6月19日「当面の方針」において任意適用の段階として示されている。

ちなみに、欧州では2005年からEU域内の資本市場に上場する企業に対し、一部例外事項がありながらも、企業グループ全体の財政状態及び経営成績を反映した連結財務諸表をIFRSに基づき作成することが義務付けられた。また、世界最大の資本市場である米国におけるIFRS適用の動向は明確でなく、強制適用の議論は現在進んでいない⁸⁾。

今後IFRSが強制適用となった場合、これら将来発生するであろう労働者へ給付を、労働債務として認識し、測定し、決算書にて表示することが企業に求められる。その金額を見積るにあたっては、日本企業の場合労働慣習にもとづき合理的方法で算出されることになる。日本企業の開示レベルが労働安全衛生に関しても今後向上することが期待される部分もある。

また、新たな財務報告の概念フレームワークとして、欧州を中心に「統合財務報告」なる形で自主的に情報開示を行う企業が既に存在する。この考え方は、従来の財務報告に環境報告書及びCSR報告書を合体させたものであり、2010年8月に設立された国際統合報告評議会

(IIRC: International Integrated Reporting Council)にて現在その開示方法の開発が進められている。

5 むすび：社会的責任投資の勃興への期待

1) 現状の年金運用資産の運用方針

日本の社会環境は少子高齢化で生産人口が減少し、高齢・長寿化のもと、年金財政は総じて逼迫している。

たとえば確定給付企業年金に積立不足が生じれば、IFRSの「従業員給付」概念に従い、事業者負担として企業会計にのしかかってくる。IFRSに倣い、我が国の退職給付会計が見直され、それに伴い2013年4月開始事業年度から経営者（事業主）は確定拠出企業年金への移行に着手している。

企業年金は、年金加入者が従業員（労働者）であるため、仮に年金制度の見直しを行う場合労働組合の同意を要する。しかし、前述のとおり、母体企業である事業主の掛金が原則企業年金の原資となっているため、年金資産の運用方針に関し労働組合がCSRの観点で言及することはない。

日本の金融資本市場の資金の貸し手である民間及び公的な機関投資家、その受託者たる資産運用会社の運用方針に、環境保護を記したものはあるが、「労働安全衛生」を明記したものは存在しない⁹⁾。

2) 経営環境の変化と労働組合の組織率の低下

事業者は、国際競争の生き残りをかけ業績の安定化、維持拡大を目指す。労働生産性を上げ、グループ企業が負担する労働債務を減らし、経営の合理化、企業再編（事業再編及びM&A）をさらに加速化して行くであろう。

それに伴い、日本の企業別労働組合も事業者同様に再編される。やがて既存の日本式産業別労働組合ではなく、欧米のような職業別・産業別労働組合に近い形へと、労働組合法の改正を重ね、その姿を変えていくことが予想される。事実、前述の企業再編の影響のほか、労働の多様化及び非正規雇用者の増加、さらに少子高齢化社会による労働人口減少もあり、様々な要因で労働組合数及び組合員数は減少傾向にある。

労働組合の組織率が低下するなか、災害事故の予防と良好な労働安全衛生環境の維持改善はいかなる就業形態においても普遍的に確保される必要がある。

3) 「労働安全衛生」に係る情報開示へのジレンマ

IFRSのような財務情報に関する会計基準の国際的収斂化が実現していく時代に、日本企業は未だCSR文化に晒されていない。

仮にIFRS強制適用となった場合、決算書上反映すべき「従業員給付」以外の非財務情報を、日本の雇用慣習及び労働環境も含めて適切に利害関係者に伝えることは企業情報の開示上重要な対応作業である。

しかしながら、前述の企業の経営環境が厳しさを増すなか、賃金・報酬以外の労働者への給付を一企業で負担することが難しい時代を迎えつつある。

具体的には、CSRの観点から企業会計上切り離すことが難しく、海外投資家の日本企業への評価を左右する、

事業者が負担すべき広い意味での従業員給付及び労働債務である。それはまた本稿で取り上げた欧米の事業者が積極開示に取り組む「労働安全衛生」に係る非財務情報の事柄でもある。

日本企業の労働安全衛生の情報開示モデルは何か、或いはどうあるべきかを併せて議論する必要がある。

4) 労働安全衛生法の視点をもった社会的責任投資

以上より、企業・事業者に対し、CSR活動はもとより労働安全衛生に係る積極開示を勧奨するステークホルダーの存在が我が国でも必要になってくるであろう。

これまでの企業年金を基盤とする年金基金制度でなく、欧州のように職業別・産業別労働組合がより積極的に関与する年金基金制度である。行政機関による監督だけに頼らず、「労働安全衛生」の運用方針を持ち併せモニタリングする、企業の新たなステークホルダーとしての年金基金機関投資家の存在である。

勤続年数に応じて蓄えられた巨額な労働者年金資産の運用受託を受けた機関投資家や資産運用会社が、長期的に株式を保有しながら、時に議決権を行使し、事業者に対してCSRの一つである労働協約に基づく安全衛生を求めていく。運用対象先には、スポンサーに近い立場にある職業別・産業別労働組合等の労働者側の意見等を反映した、労働安全衛生の観点から格付け評価の高い企業を選択し、ステークホルダーの立場を鮮明にする。

今後、我が国における労働安全衛生分野の社会的責任投資（年金SRI）を喚起するための、黎明期の方策として下記の2つが考えられる。

一つは、たとえば公的年金の運用を担っている年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF：Government Pension Investment Fund）にて、一定の運用対象資産である株式銘柄の管理運用方針の一つに「（運用対象）企業の労働安全衛生への取組み姿勢」を加えてもらう、というビルトイン・アプローチである¹⁰⁾。

もう一つは、東京証券取引所において「労働安全衛生分野100（仮称）」なる新株価指数を創設し、当該指数の対象企業には労働安全衛生に係る有価証券報告書上の情報開示を定性的な要件として課すことで、当該企業への社会的責任投資と事業者へ労働安全衛生に対する取組みを促す、いわゆるインセンティブ・アプローチである。

事業者がCSR活動を行い、労働者は年金基金等を通じて社会的責任投資を実践する、他人頼みでなく双方が共に賢くなるような環境を整備する時機が近付きつつある。多くの労働者を抱える公共サービス産業や巨大企業グループはCSR活動とその積極的情報開示を行い、機関投資家は当該事業者に投資する。事業者と労働者が一緒になり永続的且つ理想的な労使協調型の共生社会や職場等を実現していく。

労働安全衛生法の観点からみても、社会的責任投資が企業・事業者に促す労働安全衛生に係る積極的な情報開示は、マネジメントの構成要素であるPDCAサイクルのC（Check）& A（Action）を事業者に求めていくことに繋がる。すなわち、事業者自らモニタリング活動の実

効性を高めることになる。近年では、労働者の健康増進が企業経営の活性化につながり、その結果労働生産性が飛躍的に高まるという経営組織論と関係した研究も行われつつある。労働安全衛生がもたらす企業経営への効用の研究についても今後益々期待される。

日本企業の生産技術、労働者の教育水準や勤勉性を考慮すれば、労働安全衛生法の視点をもった社会的責任投資とそれに応える企業のCSR活動に係る経験及び実績は、ひいては将来の国際的な財務報告の概念フレームワーク（非財務情報も含む）の見直しやその合意形成の場面における、日本の積極的な意見材料となるであろう。

文 献

- 1) 国立社会保障・人口問題研究所. OECD基準による我が国の社会支出—社会保障費用統計2010年度報告— 社会保障費用統計プロジェクト. p.65「図2 政策分野別社会支出の国際比較（対国内総生産比）」の図を引用している。
- 2) 国立社会保障・人口問題研究所. ホームページの社会保障費用統計（平成22年度）にて掲載されている「政策分野別社会支出の対国内総生産比の国際比較（2009年度）」を一部修正し引用している。
- 3) 福山圭一. 年金SRI—持続的発展に資する年金資金運用を目指して—. p.3に「国際標準化機構で2010年に国際規格ISO26000が取りまとめられている。それによれば、社会的責任は次のように定義されている。『組織の決定及び活動が社会及び環境に及ぼす影響に対して、次のような透明かつ倫理的な行動を通じて組織が担う責任。
・健康及び社会の繁栄を含む持続可能な発展に貢献する。
・ステークホルダーの期待に貢献する。
・関連法令を順守し、国際行動規範と整合している。
・その組織全体に統合され、その組織の関係の中で実践される。』」とある。
- 4) EDINET公開資料. なお、フランス電力の有価証券報告書に「EDFグループは、フランスの電力市場における中心的な事業者であり、欧州（英国、イタリア、中東欧）においても確固たる地位を有しており、当グループは世界における主要電力公益事業会社の1つで、かつガス産業において定評のある事業者となっている。」と記載されている。また、フランス・エネルギー法に従い、フランス政府によるEDFの資本保有割合が70%を下回することはできない。
- 5) 社団法人日本建設業団体連合会・独立行政法人労働安全衛生総合研究所. 建設業の安全衛生における国際比較に関する調査研究報告書. 2009; 64.
- 6) 労働政策研究・研修機構. 労働政策研究報告書2013; 157(2). 現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—（第2巻 フランス編）, p.18. また、p.242に「フランスにおいては歴史的・社会的背景から、独特の人工的・政策的なシステムのもとで、産業別労働協約が集团的労使関係における規範設定（労働条件決定）において極めて重要な役割を果たしてきており、現在もなおその影響力は大きなものである。」と記載がある。

- 7) 労働政策研究・研修機構. 労働政策研究報告書 2007; 88:121. 諸外国において任意規範等が果たしている社会的機能と企業等の投資行動に与えている影響の実態に関する調査研究. 2つのレポートは, 2001年発表のグリーンペーパー「企業の社会的責任のための欧州レベルの枠組の促進」と2002年発表の通知「企業の社会的責任: 持続可能な発展への企業の貢献」である.
- 8) 日本公認会計士協会. 会計・監査ジャーナル. 座談会「我が国における IFRS 適用の方向性を探る～「国際会計基準 (IFRS) への対応のあり方に関する当面の方針」等を読み解く～.2013;10.
- 9) 企業年金連合会. 年金資産運用の基本方針及び年金資産運用に関するガイドライン.
- 10) 年金積立金管理運用独立行政法人. 管理運用方針. 平成18年4月1日制定 平成25年8月6日最終改正.
- 11) 飯野利夫著. 財務会計論三訂版. 同文館.
- 12) トニー・ジャット著, 森本醇訳. ヨーロッパ戦後史 上巻 みすず書房;2008: 1945-1971.
- 13) P・F・ドラッカー著, 上田惇生訳. ネクスト・ソサエティ ダイヤモンド社.
- 14) 労働政策研究・研修機構. 2013 データブック国際労働比較.
- 15) 労働調査会. 改訂3版労働安全衛生法の詳解－労働安全衛生法の逐条解説－.
- 16) 労働省安全衛生部安全課. 新版労働災害の事例と対策. 中央労働災害防止協会.
- 17) 安全技術応用研究会編著. 安全システム構築総覧[増補改訂版]. 日経 BP 社.
- 18) 日本公認会計士協会. 会計・監査ジャーナル, 座談会「統合報告の現状と今後の課題」.2013.
- 19) 厚生労働省・労働基準局. 平成23年3月改定「社会復帰促進等事業に係る目標管理に関する基本方針」.
- 20) 厚生労働省. 「平成25年度第1回社会復帰促進等事業に関する検討会資料」 「【議題】社会復帰促進等事業に係る平成24年度成果目標の実績評価及び平成25年度成果目標について」の資料.

Corporate Accounting and Worker Health

—Recent Circumstances of Disclosure of Occupational Safety and Health Information in Financial Statements Reported in Japan—

by

Michito NAGAI^{*1,2}

According to the Financial Instruments and Exchange Act, publicly-traded listed corporations in Japan are required to disclose their financial reports to financiers and the public within three months after each account closing date. Occupational safety and health (OSH) status are not statutory entries on the financial reports, and hence are disclosed by only 0.3 % of approximately 3,000 listed publicly-traded corporations. Even disclosed information on OSH is poorly indicated. The very limited number of companies and limited OSH content illustrates the negative attitude of Japanese corporations regarding disclosure of information that could be used for comparisons despite non-financial issues. In contrast, corporations in the U.S. and Europe exhibit quite a different attitude on disclosure, since both corporations and institutional investors respect the culture, value, and philosophy of corporate social responsibility (CSR). Many Japanese corporations believe that the information on OSH is a matter of labor customs or legal regulations rather than a financial issue, a fact that has disrupted disclosure on OSH from the CSR viewpoint. Globalization of financial and capital markets and the future introduction of international accounting standards will lead Japanese corporations to properly disclose all kinds of information, whether non-financial or financial. Corporations or business operators will also need to develop the ability to express their views on worker protection. Comparing the disclosure of OSH information on financial reports of Japanese and European corporations, this paper explores the potential strategies that we should take to improve worker safety and health via improved practices of corporate accounting.

Key Words: corporate accounting, disclosure of corporate information, labor agreement system, CSR report, conforming to international accounting standards, socially responsible investment

*1 National Institute of Occupational Safety and Health, Japan

*2 Nagai public accounting firm, Tokyo