

◆ ◇ 持続可能な企業 ◇ ◆
◆ ◇ (Sustainable enterprises) ◇ ◆

* 雇用創出の源としての企業

雇用の多くは企業によって創出され、維持されています。公共部門の縮小に向けた世界的な傾向は今後も続き、強まる可能性が高いと見られる以上、雇用創出における民間部門の役割は一層強まると思われます。

1919年に定められたILO憲章の前文や1944年に採択され、フィラデルフィア宣言としてILO憲章に附属書として追加されたILOの目的に関する宣言に記されているように、労働条件、貧困削減、雇用促進は常にILOの関心事項であり続けました。企業の役割はこれらの創立文書に黙示的に表現されていますが、企業に関するILOの活動が正式に具体的な文書に示されたのは最近になってからのことです。企業の創出と育成に特に関連した中心的な文書は、1998年の中小企業における雇用創出勧告(第189号)です。この他の関連文書には、1964年の雇用政策条約(第122号)と付随する同名の勧告(第122号)、1984年の雇用政策(補足規定)勧告(第169号)、2002年の協同組合の促進勧告(第193号)が挙げられます。企業振興に向けたILOの取り組みはまた、基本的な労働条約、最近開かれたILO総会で採択された結論や提出された討議資料、2006年に最新の更新が行われた「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」、2003年に定められた世界雇用戦略とその中核的要素、とりわけその第5要素である「企業家精神を通じたまともな雇用の促進」に関するその後の話し合いに導かれています。2004年に出されたグローバル化の社会的側面に関する世界委員会の報告書も貴重な手引きを提供しています。これらの文書や報告書に含まれる手法は企業振興における理念や実務に関する最近の進展を反映したものとなっています。ILOは全ての人々へのディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の確保を課題としていますが、企業経営が経済的、環境的、社会的に持続可能な形でなされて初めて、使用者と労働者の双方にとってこの課題の達成が現実のものとなるでしょう。

ILOは2007年に開かれた第96回ILO総会で「持続可能な企業の振興」を一般討議の議題として取り上げました。雇用創出とディーセント・ワークを含む社会経済開発、そして環境保護における民間部門と持続可能な企業の重要な役割に関して見られる幅広く、多岐にわたる国際的な議論を背景にして選ばれたこの議題に関する討議は、以下のような成果を目指して行われました。

- 1.社会経済開発全体の中における民間部門と持続可能な企業の役割に関する国際的な議論の現状把握
- 2.ILOのディーセント・ワーク課題の実行に、最近の動向がどのように関連し、どのような意味を持つかの評価
- 3.社会経済開発全体の中における民間部門の役割に関する国際的な議論に、ILOがディーセント・ワーク課題を中心としてどう貢献できるかの検討
- 4.持続可能な企業開発を通じてディーセント・ワークを推進する一貫性のある政策及び戦略を高めるILOの活動に向けた提案

* 持続可能な企業概念

持続可能な企業概念は、ブルントラント報告書で初めて登場した「将来の世代の必要性を満たす能力を損なうことなしに、現在の必要を満たす進歩の諸形態」を指すところの持続可能な開発の一般的な手法と係わっています。持続可能な開発は環境問題だけに限られるものではなく、経済成長、社会進歩、環境問題という開発の三つの柱の統合を必要とします。持続可能な開発概念は一般的な用法で、しばしば仕事と企業の世界にまで拡張して用いられているものの、持続可能な企業概念は一般的ではなく、よく理解されていません。

持続可能な企業を端的に定義することは難しいものの、持続可能な企業を開発する条件といった方向から接近す

ことができます。持続可能な企業開発に向けた統合的な手法は、より全体論的で統合された長期的な視点を取り、これはマイクロ、マクロ、メタレベルの3層同心円構造の図として表現することができます。

持続可能な企業を取り巻く環境の一番内側に位置するマイクロレベルは主として、企業の内部や企業に直接関係する環境の中で起こっている出来事、そして企業とその顧客や供給業者との直接的な相互作用で構成されています。具体的には、1) 人に対する投資(教育、技能、健康)を含む人的資源、2) 持続可能な企業の創設と成長を直接支援する金融及び物理的なインフラとサービス、3) 市場を機能させるように存在する社会的パートナーや、企業を支えるネットワークと機構、4) 市場構造、バリュー・チェーン(価値の連鎖)に沿った顧客や供給業者との関係といった要素が挙げられます。

中間層のマクロレベルは、企業が競争力を発揮し、その活動を容易にするような環境、そして企業の持続可能性や成長潜在力を直接決定する一連の政策分野で構成されています。具体的には、1) 企業に係わる法規制環境、2) 農業、製造業、サービス業といった部門別の政策、3) 需要状況に影響するものを中心としたマクロ経済政策、4) 貿易や地域統合政策及び市場参入条件といった要素が挙げられます。

最上位のメタレベル層には、とりわけ社会における制度や統治の質を決する政策、経済、社会、環境面の幅広い条件を挙げるすることができます。

企業の種類やその事業環境は様々であるため、どの期間にわたって、誰の視点から見て、何が企業を持続可能とするかに関しては、様々に違いがあります。アフリカの路上で卵を売っている零細事業主とアムステルダムに本社がある多国籍企業の最高経営責任者とは何が自分の会社を持続可能にするかに関し、相当異なる見解を持っていることでしょう。ですが、こういった違いを越えて、全ての企業がとりわけ経済的な観点から生き残る必要があること、つまり事業に将来性があることが第一条件になることは確かです。そして、持続可能であるためには、利潤以外にも社会的側面や環境的側面など、ますます考慮に入れられるようになってきた他の側面があります。2007年の総会に提出されたILOの討議資料はこの幅広い観点から「持続可能な企業」の概念を用い、企業が市場で競争を続け、成長し、利潤と働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ジョブ)を生み出すことを許すような内的・外的条件の観点からこの概念を捉えています。

持続可能な企業の振興は、既にある企業の成長を促進することだけでなく、新しい企業の創出を刺激することも意味しています。

* 企業開発に向けたアプローチの変化

ここ30年ほどの企業開発に向けたアプローチには三つの変化のパターンが見て取れます。初期のアプローチは企業家訓練、経営サービス、事業拡大サービス、技能開発など、次第に企業開発サービスとして形を成していったサービスを通じて個々の企業の能力構築によって産業を強化することに重点が置かれていました。補助利率や産業向け特別割当などといった形での金融サービスの提供も伴っていました。

個別企業対象の介入は環境に内在する外部要素に制限を受けるとの懸念が高まり、これらの問題を明らかにして、それに取り組むべきとの考えが力を増してきました。そこで登場した二つ目の考え方では、従来の企業レベルの介入に、事業を容易にする環境が新たに付け加えられました。

第1と第2の型のアプローチは、企業規模スペクトルの一端に位置する零細企業またはきわめて小規模の企業、そして対極に位置する大企業の双方に焦点を当てる傾向があり、抜けている中間部の存在を指摘する声が出始めてきました。さらに進んで、経済成長と貧困削減の促進にとって真に重要なのは企業環境の質と市場効率であるとの論も登場し、これは進行しつつあった生産のグローバル化を背景にますます強化され、集積とバリュー・チェーンの観点から国際生産体系を分析することへの相当の関心を引き起こしました。この文脈で民間部門はもはや、主として規模によって分類される企業の混合体としてではなく、需要変動に応える規制枠組みによって統治される製品及びサービス部

門の統合的な体系と見られるようになってきました。そこで、究極的に国の競争力に重点を置く、三つ目のアプローチが登場します。これは市場を機能させることを、対象を定めたより幅広い国内投資環境の改善と結びつけたものとなっており、途上国における取り組みは典型的に貧困削減上の成果にターゲットを絞り、貧しい人々のために市場を機能させることと言表されています。このアプローチは主に投資を誘致するための機会、インセンティブ、条件の向上としばしばより大規模でフォーマルな企業の育成を促進することに焦点を当てた投資環境の改善と、特に貧しい人々にまで機会が届き、市場が包摂的で公平となることを確保する点で市場を機能させることに注力した底上げ措置を含んでいます。

* 持続可能な企業を導く基礎的な条件

持続可能な企業の振興とは幅広く、多岐にわたるテーマで、企業を育む制度や統治の仕組みを強化し、イノベーションと生産性向上がもたされるように人的資源、金融資源、天然資源の効果的かつ効率的な組み合わせを確保することを意味します。これは政府、企業、社会の新しい協力形態を要請しています。

どんな企業にとってもそれを取り巻く幅広い政治、社会、経済、環境の状況は重要です。持続可能な企業のための機会をもたらす基礎的な条件には、1) 人権尊重や民主機構の機能といった、実効力があり、効率的な市民・政治の機構と手順が確保された良い統治と社会対話、2) マクロ経済の安定と健全な経済管理、3) 企業を支える社会と文化、4) 物理的インフラ、5) 責任ある環境管理、6) 公平性と経済的及び社会的包摂が挙げられます。

◎競争力のある企業と国家を通じた富とディーセント・ワークの形成

自ら競争力を備えることによって、そして競争力のある環境で機能することによって企業は持続可能になります。このように競争力はきわめて重要であるものの、それを定義し、測定することは難しく、ほとんど何でも競争力に影響し、何が最も影響するかも経済や社会の発展段階、立地場所や産業部門によって異なるため、ことはますます複雑になります。

競争力の基礎には生産性があります。生産性に影響する内的条件としては、巧みな経営と企業家精神、企業レベルの良好な労使関係と社会対話、優れた技術と設備装置、そして健康で高技能の労働力、融資や投資といった金融サービス、エネルギー、土地、情報通信技術などの物理的資源や天然資源といった各種資源の入手可能性などの要素を挙げることができます。外的及び構造的な条件としては、部門別及び全国的な実効性のある社会対話と強い労使団体、マクロ経済・貿易・地域・部門別の諸政策、市場成長と効果的な需要、環境条件、効果的な国家機構と公共政策、そして財産権や結社の自由の尊重、明確で安定しており、予測可能なルール、法規制環境、バリュー・チェーンや関連産業、対事業所サービスの質といった事業活動に資する促進的な環境が挙げられます。これらの要素が結びついて、全体的な競争力が決定されます。

発展の度合いに応じて、各種の要素間での相対的な重要性を示す大体の傾向は識別できるものの、国の競争力を高める魔法の公式は存在しません。しかし、発展の度合いにかかわらず、企業レベルの要素よりも、全体的な事業環境要素の方が国際競争力を決定するより大きな要素となっているように見えます。政府には国の全体的な競争力を強調し、事業環境における改革を技能向上、研究開発投資、そして適切な産業・地域・貿易・投資・競争の諸政策に統合する公共政策を通じて国の競争力を育む上で重要な役割があります。

◎法規制環境

事業を容易にする環境とは、企業の設立と成長に影響する企業外部の一連の要素を含む幅広い概念です。良い事業環境は事業主が活動を拡大することを可能にし、事業を法規制の枠外にあるインフォーマルなものからフォーマルなものとするインセンティブを形成します。例えば、低所得国では、企業登録にかかる時間が高所得国よりも長く、費用も高いなど、企業登録における負担が重くなっていることを示す証拠があります。

究極的に富を形成する能力、生産的な雇用、ディーセント・ワークの強化に向け、事業を容易にする環境を改善することが期待されます。ここでの政府の役割は、正しいバランスを保つことにあります。

◎貿易とバリュー・チェーンを通じた市場の持続可能な統合

経済学における最も古い識見の一つに、企業が成長し、規模の経済から利益を得る潜在力、国家がより多様性に富み、より競争力が高く、より生産性が高い経済となる機会、そしてしたがって、生産的な雇用とディーセント・ワークが創出され、より高い生活水準が達成される機会を決定する本質的な要素は市場規模であるというものがあります。貿易政策と投資環境は持続可能な企業を導く環境に決定的な影響を与えます。経済を開放し、より大きな市場に統合していくことは、競争力強化、生産性向上、多様化促進に向けた重要な戦略的方向性ですが、世界経済への統合の全てのパターンが成長と雇用に同じ影響を与えるわけではないため、よく考えて進める必要があります。途上国が生産面における供給側重視の制約を克服することを支援し、輸出業者が国際市場の要件を満足し、輸出を多角化し、付加価値を高められるよう適切な政策を導入する必要があります。市場アクセスの増大、貿易ルールの改善、持続可能なバリュー・チェーンの成長奨励、取引関係における倫理的な公正貿易の原則と慣行を強化することによって貿易を容易にすることは全て、持続可能な企業を促進する貿易関係の重要な側面であり、グローバル化は貿易政策の重要性を高めています。

◎社会における企業の役割

企業経営を取り巻く社会と経済の仕組みはますます複雑化し、企業は商業的・経済的な圧力だけでなく、政府、市民団体、消費者、供給業者、そのオーナー、管理職、労働者から発せられる社会的・環境的な圧力にもさらされるようになってきています。企業は主として将来性のある企業の創設と成長を通じて、持続可能な開発、生産的な雇用、ディーセント・ワークといった多重的な課題への取り組みを支援することができます。これは安全で負担可能な製品やサービスの生産、収入と投資の創出などの中核的な事業活動から構成されていますが、進歩的な企業は今や企業責任の点で先んじていることの価値を認識してきています。企業は例えば国の貧困削減戦略の企画立案に参加することによって関連する公共政策対話に大きな価値を加えることができます。将来を考えた進歩的な企業は民間部門の持続可能な開発にとって範となるよう責任ある企業慣行や基準を採択し、実行し始めています。

◎金銭的及び物理的なインフラとサービス

持続可能な企業は金銭的及び物理的なインフラとサービスを利用できる機会が与えられている必要があります。これには、金融部門の法規制枠組みと金融部門の仲介業者が効果的に運営できる制度や仕組み、信用、貯蓄、保険など一連の金融商品または金融手段などが含まれます。道路、電力などの物理的インフラは、事業コストを削減し、企業や個人の市場参入を可能にする潜在力を秘めた、投資環境のカギとなる要素です。

◎人に対する投資

持続可能な企業は人を競争優位の源であると認識し、従業員を資産であると同時に変化のための媒介者として扱っています。好ましい作業環境は士気を高めるだけでなく、生産性や競争力も向上させます。したがって、持続可能な企業の振興にとって労働条件などの適切な職場慣行、健全な労使関係、そして人的資源開発方針が重要です。人への投資は、技能と知識を基盤とした就業能力への取り組みを育む公共政策も意味しています。

◎社会的パートナー、社会対話と三者構成主義

持続可能な企業にとって制度と組織は重要です。労使団体は政府と協力することによって、一定の状況の下で、民主的な統治、経済効率、社会的公平の分野で、持続可能な企業開発を可能にする基礎的条件を形成することができます。その開発潜在力を高めるために必要な条件として、自由(団結権及び団体交渉権)、力(団体としての十分な能力)、外部要因(活動を支え、機能する市場と国家機構)がカギとなります。

* 第96回ILO総会における議論と採択された結論

以上のような内容を記した討議資料をもとに行われた総会における議論では、持続可能な企業は経済成長、富の形成、雇用、ディーセント・ワークの主な源であることが再認識され、持続可能な企業を導く環境を構成する要素を細かく列挙した結論が採択されました。結論はさらに、そのような環境は正当な利潤追求活動を、環境の持続可能性、ディーセント・ワーク、人間の尊厳を尊重する開発の必要性と結びつけるとの事実を認識し、持続可能な企業は持続可能な社会を必要とし、社会が繁栄するところでは企業も繁栄し、企業が繁栄するところでは社会も繁栄するとの原則を強調したものになっています。

結論には持続可能な企業を導く環境の17の条件と持続可能な企業の特徴が六つ挙げられています。その上で、政府、社会的パートナー、ILOのそれぞれに対し、持続可能な企業の振興における役割に関する手引きを示しています。

持続可能な企業を導く環境の条件として挙げられているのは次の17です。

- 1.平和と政治的安定
- 2.良い統治
- 3.社会対話
- 4.普遍的な人権と国際労働基準の尊重
- 5.起業家文化
- 6.健全で安定したマクロ経済政策と巧みな経済管理
- 7.貿易と持続可能な経済統合
- 8.企業活動を容易にする法規制環境
- 9.法の統治と確固とした財産権
- 10.公正な競争
- 11.金融サービス利用機会の確保
- 12.物理的インフラ
- 13.情報通信技術
- 14.教育訓練、生涯学習
- 15.社会正義と社会への包摂
- 16.十分な社会的保護
- 17.責任ある環境管理

持続可能な企業の特徴としては、1) 社会対話と良好な労使関係、2) 人材開発、3) 労働条件、4) 生産性、賃金と利益の共有、5) 企業の社会的責任、6) 企業統治と事業慣行の六つの項目別に該当する原則が示されています。例えば、持続可能な企業の人材開発は社会対話と労働者参加を基礎とすべきこと、持続可能な企業は安全でモチベーションを高める作業環境と相互に利益となる柔軟な作業組織を提供する労働条件を提供していること、持続可能な企業の原則をサプライ・チェーン(供給網)に沿って推進すべきことなどが盛り込まれています。

持続可能な企業の振興における政府の役割としては、持続可能な企業開発の基礎的条件を確保することによって企業活動を容易にする環境を形成すること、企業が持続可能で責任ある形で生まれ、行動するよう企業向けのインセンティブを形成する事業計画や政策を先行的に立案すること、自らが雇用主及び商品・サービスの調達者として、持続可能な企業として行動することなどが示されています。労使の社会的パートナーについては、その貴重な役割を認識した上で、提言活動、代表活動、サービス提供、政策及び基準の実施における役割が挙げられています。この分野におけるILOの活動はその付託事項、予算、比較優位に導かれ、その独特の基準設定の役割とディーセント・ワーク課題にしっかりと根拠づけられるべきとされています。そして、関連する条約・勧告の批准・適用の促進、調査研究や政策開発、ディーセント・ワーク国別計画に含まれる戦略に対する支援、新しい問題に関する知識基盤の構築

などが求められています。

総会で採択された結論は次のように述べています。持続可能な企業の振興とは、法の統治、企業を育む制度や統治の仕組みを強化し、持続可能な形での営業を奨励することです。また、持続可能なイノベーション、生産性向上、企業のその他の開発上のニーズを達成するために、人的資源、金融資源、天然資源が公平に組み合わせられるよう確保することでもあります。これは、この惑星の持続可能性を守りつつ、現在及び将来における生活と雇用の質が最大化されることの確保に向け、政府、企業、労働者、社会の間に新たな協力形態が築かれることを要請しています。

* * *

持続可能な企業開発に関するILOの活動はディーセント・ワーク課題の雇用面における柱である世界雇用戦略（Global Employment Agenda）を基礎としています。ILO事務局内で世界雇用戦略は雇用総局が扱っており、企業開発に関する事項は同総局内の雇用創出・企業開発局が直接担当しています。