

2019 社会関連会計研究 Vol.31

Research in Corporate Social Accounting and Reporting



日本社会関連会計学会

The Japan Corporate Social Accounting and Reporting Association

ISSN 1340-9417

発刊に寄せて

梶 浦 昭 友 (関西学院大学)

本年度も『社会関連会計研究』が滞りなく発刊されることは、学術研究団体としての当学会の基盤の一つとなる活動が着実に持続している証であり、投稿会員ならびに編集委員、査読を担ってくださった方々に厚く御礼申し上げたい。

本学会の特質は、「社会関連」という学会名に端的に表れている。付加価値指標による社会成果の検討を学会創立時の初期の課題とし、そこから環境対応、社会責任報告、持続可能性報告、そして近年に至って ESG や SDGs に帰結し、関心や課題は移行している。とはいえ、これらの社会関連にまつわる課題の根幹は多様性の存在とその許容にあらう。そして、その状況の開示媒体として統合報告書が定着してきている。

わが国においては、財務情報、とくに金融商品取引法規制の有価証券報告書については開示法令の様式で、財務諸表については、細部にわたって、財務諸表等規則や連結財務諸表規則の様式で定められている。会社法規制下の株主総会招集通知については、いわゆる経団連ひな型がある。また、本来、様式はないはずの IFRS についても、金融庁が「IFRS に基づく連結財務諸表の開示例」を出している。このように、わが国においては、制度上の財務情報は多様性の乏しい一様性をまとっている。

さて、統合報告書に関しては、たとえば EU では、指令 2014/95/EU (指令 2013/34/EU の修正) で、2018 年以降、Management Report で非財務報告、とくに環境、社会、従業員、人権尊重、腐敗防止に関する情報を開示することを義務づけた。とはいえ、記載内容については、非財務報告ガイドライン (2017/C215/01) が出たものの、日本的な意味での一様性は提示されていない。したがって、財務情報と相まって統合報告書が開示されるとしても、記載事項の細目や様式に及んだ一様な記載は規定されていない。

わが国においても、統合報告書は制度的な開示義務はなく、内容は一様ではない。ところが、わが国の財務情報の状況を鑑みると、自主であれ規制であれ、統合報告書に何らかの方向性が図られる可能性はあらう。一つの例として、年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) による「GPIF の国内株式運用機関が選ぶ『優れた統合報告書』と『改善度の高い統合報告書』」の発表がある。選定は外部機関とはいえ、GPIF は自らが巨大な投資機関であり、そこが投資に影響力がありそのような情報を出すことに違和感を禁じ得ないものの、機関の性質からして、何らかの方向性を統合報告書の作成者側が感じ取るということはあるかもしれない。

ただ、本学会は、このような多様性と一様性のいずれにつくものではなく、それらの狭間で、あるいはまったく斬新な視点で、社会関連という命題を追求することに意義がある学会であることはいままでもない。

2019 年 10 月

目 次

発刊に寄せて

【研究論文】

男女間賃金格差是正のための財務報告

野口 晃弘・アフダル 1

中国企業の環境情報開示の質に対する制度的要因－制度的同型化を中心に－

王 睿 17

市町村合併に伴う地方公営企業の非対称コスト・ビヘイビアの実証的研究

長澤 昇平・細海 昌一郎 33

SDGs時代のステークホルダーエンゲージメントについての考察

－「政府なきガバナンス」の視点から－

野口 豊嗣 49

学会行事

Research in Corporate Social Accounting and Reporting

Volume 31 October, 2019

Articles

- Eliminating Wage Disparity between Men and Women by Financial Reporting
Akihiro Noguchi, Afdal 1
- Institutional Factors Affecting the Quality of Chinese Company's Environmental
Disclosure: Focusing on Institutional Isomorphism
Wang Rui 17
- Empirical Study on Asymmetric Cost Behavior of Local Public Enterprises
in the Case of Municipal Mergers
Shohei Nagasawa, Shoichiro Hosomi 33
- Study about Stakeholder Engagement in SDG's Era: From Viewpoint of "Governance
without Government"
Toyotsugu Noguchi 49

Published by

The Japan Corporate Social Accounting and Reporting Association

Osaka City University, Faculty of Business

3-3-138 Sugimoto, Sumiyoshi-ku Osaka, 558-8585 Japan

【研究論文】

男女間賃金格差是正のための財務報告

野口 晃 弘 ・ ア フ ダ ル

要旨

本稿では、有価証券報告書において男女別平均給与の記載を復活させる必要性について論じる。情報の作成者にとって都合の良い情報を開示させるためには、規制が必要である。開示されれば、証券市場のみならず、外部から圧力を受けることになる。会計の社会的役割について追求した黒川（2017）では、経営者と従業員間の格差も論じられているが、男女間格差までは取り上げられていない。統合報告に関する文献でも、証券規制に基づく男女別平均給与の記載復活を求めるものは、なかなか見つからない。本稿では、文献・資料を通じて、有価証券報告書における男女別平均給与が開示項目から削除された経緯と背景を明らかにするとともに、自主的開示に委ねておけない理由も示す。

1 問題の所在

21世紀における大きな世界的問題は、経済格差に代表される社会における格差の拡大にある。Piketty（2013）は、資本主義経済の宿命として高所得者・高資産保有者がますます富裕化することを理論と実証で明らかにした。Deaton（2013）やAtkinson（2015）なども格差・不平等の問題に取り組んでおり、格差の拡大に警鐘をならしている（橋木，2016，4-5頁）。橋木（2016）では、緊急を要するわが国の格差問題として、①貧困問題、②男女間格差、③子どもの貧困が取り上げられている。本稿では、財務報告にも何かできることがあるのではないかという視点から、有価証券報告書における男女間賃金格差の開示問題について、論じることとする。

男女別の平均給与及び平均勤続年数は、1999年3月期までは有価証券報告書において公表されており、わが国における男女間賃金格差は白日の下に晒されていた。ところが、開示内容が連結中心に移行したと同時に、開示項目から削除されてしまったのである。結果として重要な情報が開示されなくなってしまうことも問題であるが、そのような重要な情報が、大きく取り上げられることもなく、さっと削除されてしまったその経緯も問題である。

キーワード：男女間賃金格差 (wage disparity between men and women)、開示 (disclosure)、有価証券報告書 (securities report)

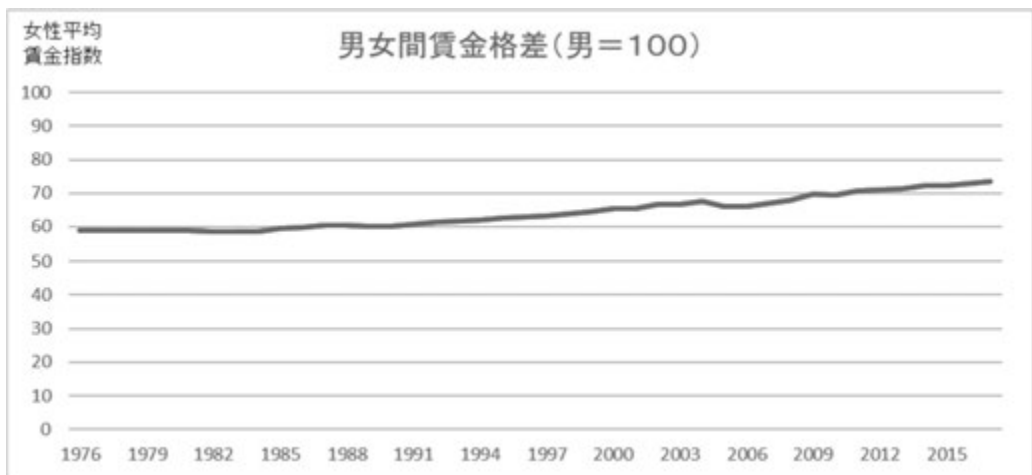
本稿では、まず、わが国における男女間賃金格差の現状を概観し、次に、有価証券報告書における男女別平均給与の開示規則の変遷と、それが開示項目から削除された経緯を明らかにする。そして、最近の制度改正に伴う開示内容の改善や、サステナビリティ報告書による自主的な開示の限界を示すことにより、有価証券報告書で男女別平均給与の記載を復活させなければならない理由を明らかにする。

2 男女間賃金格差の推移

わが国において男女間の賃金格差は、その要因及び解決方法については意見が分かれるものの、隠しようのない事実として存在している。日本のデータを用いて男女間の賃金格差の要因を分析した研究は、今世紀になってからでも、Kawaguchi (2007), 山口 (2008), 藤井・馬・高田 (2010), Kato, Kawaguchi, Owan (2013), 山口 (2014), 奥・越前・和田 (2016) などいくつも行われている。

図表1は、厚生労働省が統計法による基幹統計として、賃金構造基本統計調査規則（昭和39年4月労働省令第8号）に基づいて実施された調査結果（平成29年賃金構造基本統計調査 統計表 付表7 性別賃金、対前年増減率及び男女間賃金格差の推移（昭和51年～））に示されているデータから作成したものである。このデータは日本全国を対象とし、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所を対象として抽出された事業所に関するデータが集計されている。したがって、中小企業を含めた賃金格差の状況が示されている。

図表1 男女間賃金格差の推移



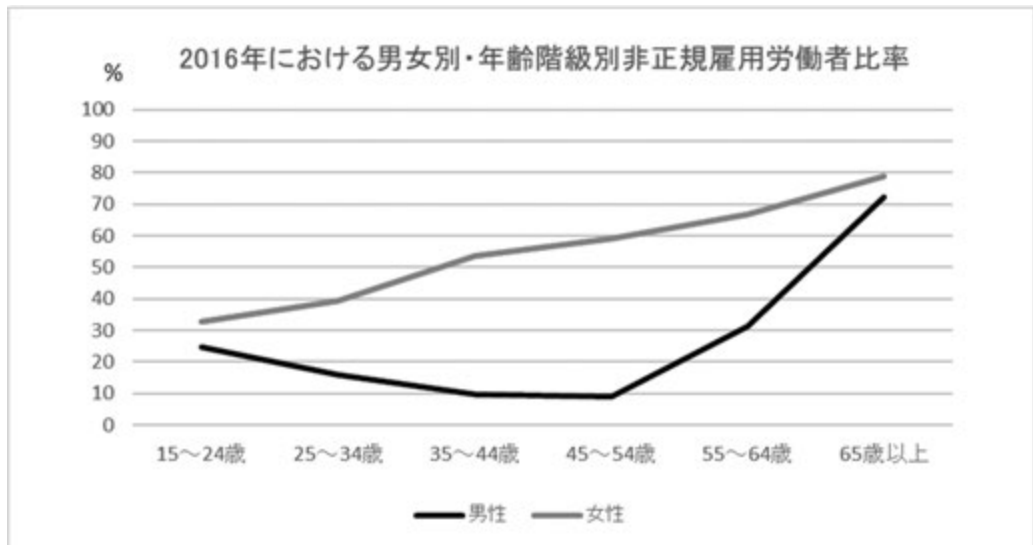
(出典) 平成29年賃金構造基本統計調査 統計表 付表7

これによれば、長期的に改善されてきた傾向が見られるような推移を示しているものの、2017年でも女性の平均賃金は男性の7割（73.4%）にやっと達した状態である。このままでは格差解消まで100年以上かかってしまう。さらに、永瀬（2010、15頁）で指摘されているように、むしろ大企業で男女格差縮小が少ないという問題も無視できない。寺村（2012、11頁）でも、従業員規模が大きくなるほど賃金格差が拡大することが示されている。柵山（2016）では、女性管理職比率の伸び悩みや、それに伴う男女間の賞与格差について指摘されている。奥井・大内・脇坂（2017）では管理職の男女間賃金格差が確認されている。

次に、図表1に示された傾向と、いわゆる大企業・上場企業における傾向との相違を把握するため、日経株価指数採用銘柄（2017年8月時点）の企業に限定して、eolから入手できる初期（1961-1963年）、雇用機会均等法施行当時（1985年）、そして有価証券報告書で男女別平均給与月額が開示されていた最後（1998-2000年）のデータを拾って試行的に集計してみた。3時点のみで、その間の開示に関する規則の改正や組織再編等の影響もあるため、厳密な比較のできるような数字ではないが、1961-1963年では平均給与月額の男性に対する女性の比率は約48%、1985年では約52%、1998-2000年では約59%という結果となり、図表1に示された推移と整合的な結果となった。永瀬（2010）で指摘されている通り、大企業のほうが男女間格差は大きい。

さらに深刻なのは、図表1に現れてこない格差のほうである。図表2は平成29年版厚生労働白書の図表2-2-3男女別・年齢階級別・非正規雇用労働者比率の推移のバックデータに基づいて作成した。

図表2

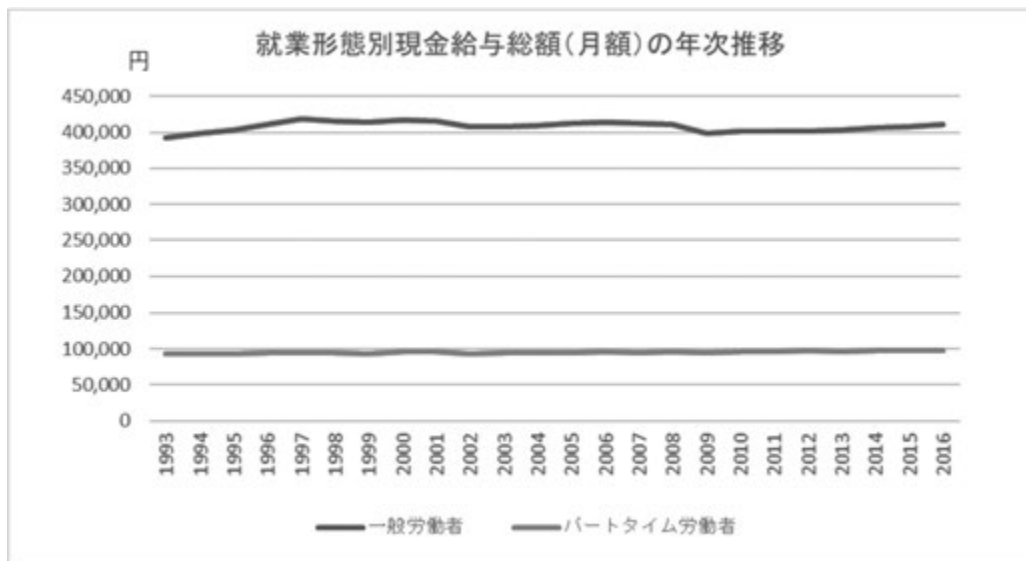


(出典) 平成29年版厚生労働白書の図表2-2-3バックデータ

どの年齢階層でも、女性の非正規雇用の比率が高くなっているが、特に、正規労働者であれば、中間管理職として高い給与が期待できる35歳から54歳の時期に、男性の非正規雇用の比率が10%未満となっているにもかかわらず、女性は過半数を超える状態となっている。永田(2008)では、この女性の「就労の中断」の問題について、論じられている。厚生労働省雇用環境・均等局が公表した『平成30年版働く女性の実情』においても、女性の30代の労働力率が低くなるM字型カーブや、国際的にみて低い管理職比率について述べられている(42頁)。

そして、男女間の賃金格差と同様あるいはそれ以上に大きな賃金格差の問題が、正規雇用と非正規雇用の労働者間における賃金格差である。図表3は平成29年版厚生労働白書の図表2-2-1就業形態別現金給与総額(月額)の年次推移のバックデータに基づいて作成した。

図表3



(出典) 平成29年版厚生労働白書の図表2-2-1バックデータ

女性の非正規雇用労働者の比率が高く、かつ、一般労働者とパートタイム労働者の現金給与総額の格差が長期にわたって固定されている事実から、図表1に示されている格差以上に、わが国における男女間の賃金格差の問題は深刻な状況にあると考えるべきであろう。正規就業率の男女間格差は、朝井(2014)でも指摘されている。

1985年に男女雇用機会均等法が制定されて教育訓練・福利厚生・定年・退職・解雇については差別が禁止されたものの、募集・採用・配置・昇進については、努力義務に止まった。1997年改正では、募集・採用・配置・昇進についても差別が禁止され、2006年改正では、降格・職種や雇用形態の変更・退職勧奨・労働契約の更新についても差別が禁止された。そして2016年改正では妊娠・出産等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置が義

務づけられた（厚生労働省，2015，69-72頁）。

しかし，このような一連の法整備に対しても，強制力の弱さが指摘されている（Gelb 2000；Starich, 2007）。

2002年に厚生労働省から『男女間の賃金格差問題に関する研究会報告書』が公表され，翌年，労使が自主的に取り組むための「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」が公表されたものの，2010年の『変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書』（3頁）では，男女間賃金格差のその後の縮小は遅々としており，取組の効果が上がっていないと記されている。そして「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」も公表され，男女間格差の実態把握をし，取組が必要との認識を促すため，実態調査票などの支援ツールも提供されている。

2009年に男女共同参画社会基本法が制定され，「男女共同参画社会」を実現するためのさまざまな施策がとられるようになった。その一環として，2012年に女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会が組織され，その報告が公表されている。ここでは資本市場において女性の活躍状況の「見える化」に取り組む意義が取り上げられており，従業員に関する情報として，機関投資家からCSRに関する評価を受託している会社や組織が，男女の給与格差についても具体的な質問項目に含めていることが述べられている（内閣府男女共同参画局，2012，8頁 脚注19）。

2015年に女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が制定され，女性の活躍推進に向けた企業の現状を外部から「見える」ようにすることで，当該企業が資本市場で評価され，自主的な取り組みが他の企業に波及していくことを期待して，「女性の活躍『見える化』サイト」（現在は「女性活躍推進法『見える化』サイト」）が開設された。そこ（内閣府男女共同参画局ウェブサイト<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0181.html>）で収集する情報に，従業員数や管理職数，役員数に関する女性の人数や比率は含まれているものの，平均年間給与については，男女別の金額や比率の提供が求められていない。

3 男女別賃金情報の開示に関する制度の変遷

有価証券報告書の様式第3号は，有価証券の募集又は売出の届出等に関する規則（昭和23年証券取引委員会規則第10号）に示されたものが最初となるが，そこでは，まだ「従業員の状況」という開示項目は設けられていなかった（鈴木，2016，158-159頁）。しかし，有価証券の募集又は売出の届出等に関する省令（昭和28年大蔵省令第74号）では，従業員の状況として「その数，平均年齢，平均勤続年数及び平均給与月額（男女別及び事務職員，現業職員別）」を記載するように規定されている（第3号様式 有価証券の募集又は売出の届出等に関する省令第十四条

関係 記載上の注意（ル）従業員の状況）。なお、有価証券報告書作成要領でも、労務の状況として従業員数と給与状況について男女別に記載することが求められていた（有価証券報告書作成要領 第五 労務の状況）。第3号様式には、記載項目については規定されていたものの、具体的な雛形までは示されていなかったため、当時の複数の有価証券報告書を参考にその雛形を示すと、図表4のようになる。

図表4 昭和28年の大蔵省令（第3号様式 記載上の注意（ル）従業員の状況）に基づく開示

従業員数、平均年齢、平均勤続年数及び平均給与月額（昭和 年 月 日現在）

職 別	事務技術職員			現業職員			合計			
	性 別	男	女	計	男	女	計	男	女	計
従業員数（人）										
平均年齢（才）										
平均勤続年数（年）										
平均給与月額（税込）円										

平均給与月額は税込金額であり、昭和 年 月限の支給実績をもって示している。賞与その他の臨時給与は含まない。

（出典）当時の複数の有価証券報告書を参考に作成した雛形

有価証券の募集又は売出しの届出等に関する省令（昭和46年大蔵省令第32号）では、従業員の状況に関する開示内容として、「その数、平均年齢、平均勤続年数及び平均給与月額（男女別等の区分による。）」を記載するとともに、「平均給与月額の算定基準を明らかにすること。」が求められ、加えて「臨時従業員が相当数以上ある場合には、その期中平均雇用人員を注記すること。」が規定された（有価証券の募集又は売出しの届出等に関する省令 第3号様式 記載上の注意（リ）従業員の状況）。当時の複数の有価証券報告書を参考にその雛形を示すと、図表5のようになる。

図表5 昭和46年の大蔵省令（第3号様式 記載上の注意（リ）従業員の状況）に基づく開示

従業員数、平均年齢、平均勤続年数及び平均給与月額（昭和 年 月 日現在）

区分	男 子	女 子	合 計
従業員数（人）			
平均年齢（才）			
平均勤続年数（年）			
平均給与月額（税込）円			

平均給与月額は税込額であり、昭和 年 月分の実績をもって示している。（基準外賃金を含み、賞与・その他臨時給与は除く）

（出典）当時の複数の有価証券報告書を参考に作成した雛形

その後、企業内容等の開示に関する省令（平成元年大蔵省令第21号）では、第3号様式の記載上の注意（リ）従業員の状況において「第二号様式記載上の注意（ノ）に準じて記載すること。」（企業内容等の開示に関する省令 第3号様式 記載上の注意（リ）従業員の状況）と規定され、当該準用規定を見ると「最近日現在の従業員について、その数、平均年齢、平均勤続年数及び平均給与月額（原則として最近日を含む月の平均給与月額をいい、賞与を除くものとする。）を男女別等の区分により記載すること。」（企業内容等の開示に関する省令 第2号様式 記載上の注意（ノ）従業員の状況）と規定されており、ここまでは男女別の情報開示が維持されていた。

ところが、平成11年3月の企業内容等の開示に関する省令の改正（平成11年大蔵省令第15号）によって、従業員の状況については「連結会社における従業員数（就業人員数）」を「事業部の種類別セグメントに関連づけて記載すること」（企業内容等の開示に関する省令 第3号様式（8）従業員の状況 において第2号様式記載上の注意（29）準用）とされ、また、「提出会社」の従業員について、「その数、平均年齢、平均勤続年数及び平均年間給与（賞与を含む）」を記載するように規定された（企業内容等の開示に関する省令 第3号様式（8）従業員の状況 において第2号様式記載上の注意（29）準用）。これによって、男女別の記載は、法令に基づき一律に開示される項目から姿を消すことになる。eolを検索することによって、自主的開示を続けていた会社を探してみても、水戸カンツリー倶楽部の2007年3月期、佐藤商事の2010年3月期までしか確認することができなかった。

図表6 平成11年の大蔵省令（第3号様式 記載上の注意（8）従業員の状況）に基づく開示

(1) 連結会社の状況 (平成 年 月 日現在)

事業の種類別セグメントの名称	従業員数(人)
合 計	

(注)従業員数は正規従業員以外の常用労働者を含む就業人員数である。

(2) 提出会社の状況 (平成 年 月 日現在)

従業員数(人)	平均年齢(歳)	平均勤続年数(年)	平均年間給与(円)

(注)1. 従業員数は正規従業員以外の常用労働者を含む就業人員数である。

2. 平均年間給与は、賞与及び基準外賃金を含んでいる。

(出典) 当時の有価証券報告書を複数参考にして作成した雛形

平成24年に内閣府に設置されていた女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会の9月20日の議事録によれば、1999年まで開示があったのにやめた理由について、金

融庁からは、雇用均等法の大改正の際に、かえって男女を分けて示すほうがおかしいのではないかと議論があり、内訳を出さずに、全体の職員の開示を行うという様式に変えたという説明が行われている。

そして、10月26日の議事録によれば、金融庁から、平成11年3月期までの有価証券報告書では、従業員の状況について男女別の記載が求められていたが、平成12年3月期からは、その義務は廃止されたという事実に関して述べられた後、国際的な金融・会計の動向を踏まえ、単体から連結情報を中心とするディスクロージャーへの転換を図るという背景があり、連結情報に関する開示項目を増やして、単体情報に関する開示項目は簡素化を図るという方針の下で、単体情報の中では研究開発活動、資金収支の状況等とともに、従業員の男女別の記載が廃止され、代わりに連結のセグメント情報等の連結に関する情報開示が充実されたと説明されている。さらに、平成10年12月のパブリック・コメントでも、男女別、平均年齢等の情報収集は、海外では差別問題ととらえられるため、海外子会社のデータ収集は実務上困難であり、詳細の開示は不要とすべきという企業の意見が1件寄せられただけで、特に反対意見はなかったとも補足されている。

4 最近の制度改正及びGRIスタンダードによる開示の限界

平成26年10月の企業内容等の開示に関する内閣府令の改正（平成26年内閣府令第70号）により、第3号様式の第一部【企業情報】第4【提出会社の状況】4【コーポレート・ガバナンスの状況等】(2)【役員 の状況】にその雛形が示された上で「役員 の男女別人数を欄外に記載するとともに、役員のうち女性の比率を括弧内に記載すること」（企業内容等の開示に関する内閣府令第3号様式 記載上の注意（36）役員 の状況 において第2号様式記載上の注意（55）を準用）が規定された。

図表7 平成26年の内閣府令（第3号様式 第一部第4 4(2) 役員 の状況）に基づく開示

【役員 の状況】					
男性 名		女性 名		（役員のうち女性の比率 %）	
役職名	氏名	生年月日	略歴	任期	所有株式数 （株）
計					

（出典）企業内容等の開示に関する内閣府令 第3号様式

男女間格差に関する情報提供が有価証券報告書で復活したものの、会社全体の男女間賃金格差に関する状況を判断する上では、直接役に立つ情報とは言えない。なお、有価証券報告書において自主的に男女別に記載した事例として、2018年3月期のSUBARUがあることについて、『週刊経営財務』No.3398（平成31年3月4日）で取り上げられていた。2019年3月期についてもSUBARUは男女別平均年間給与を開示しているが、eolで検索してみても、従業員数を男女別に開示するところはあるが、男女別に給与に関する情報を自主的に開示している企業は、まだ他に見られない。

有価証券報告書以外のチャンネルによる自主的な情報提供の状況を見ても、あまり進展しているようには思われない。たとえば、日本公認会計士協会（2014、33頁）におけるCSR報告書の調査結果では、調査対象とした100社中、男性と女性の報酬格差等に関する取組に関連するデータの開示を行っている企業は全く見られなかったという結果が示されており、開示実務が定着しておらず定量的な開示がなされていないというわが国の状況を裏付けている。

2016年のGRIサステナビリティ・レポート・スタンダードGRI 405：ダイバーシティと機会均等の開示事項405-2では、報告組織は、女性の基本給与と報酬総額の、男性の基本給与と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に）を報告しなければならないと規定しており、その背景について、組織は、ダイバーシティの推進、性別への偏見の排除、機会均等の推進のため、運用や決定を見直す上で、積極的な役割を果たすことができると述べられている。なお、それ以前も、GRIサステナビリティ・レポート・ガイドラインG4-LA13で従業員区分別・主要事業拠点別の女性の基本給与と報酬総額の対男性比についての開示が男女同一報酬という側面から求められていた。

そこでサステナビリティ報告書・CSR報告書等を、日経平均株価採用銘柄の企業について、各社のウェブサイト調べてみたところ、2017年（2016年版）においてGRIガイドラインに基づく報告に取り組んでいる企業は144社にのぼったものの、男性の基本給与と報酬総額に対する女性の比率を開示していたのは、その時点では5社しか確認できなかった。本稿では、その5社について、取り上げることにする。

資生堂は「資生堂グループ企業情報サイト サステナビリティ」(<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/report/>)において、2013年より国内資生堂グループの職種別男女別の月例基本給与平均の実態を開示している。そこで示されている最新（2018年1月1日）のデータによれば、2018年度の国内資生堂グループの職種別・男女別の月例基本給与平均は、管理職 男性106：女性100、総合職 男性99：女性100、美容職 男性84：女性100となっている。かつて有価証券報告書に示されていた1999年3月支給分の平均給与月額が男477,031円、女292,712円、すなわち女性を100とした場合の男性の比率が163だったことと単純に比較すれば、この20年間で男女間賃金格差が解消されているように写る。しかし集計の範囲や方法が異なるためデータの読み方には注意が必要であり、2018年1月1日時点の日本における女性リーダー（部下を持つ

管理職・年俸制社員) 比率が25.1%となっていることから、有価証券報告書の記載方法のように職種別に集計されなかった場合の男女間格差の状況はわからない。ただし、平均勤続年数が、1999年当時、男性19.3年、女性12.5年であったものが、2018年には男性17.3年、女性15.1年に差が縮小したことも事実である。

日本たばこ産業もJTグループとしてサステナビリティレポートを作成しており、本文については和訳版があるものの、GRI G4 Indexについては和訳されないまま、男女別賃金に関する情報が表示されており、その中で、2015年より、ジュネーブ本社と東京本社それぞれについて、階層ごとに、年間基本給与の男性に対する女性の比率を開示している。東京本社であれば、2018年は役員87.8%、管理職96.1%、従業員99.1%であった。1999年の有価証券報告書では、平均年齢、平均勤続年数とも1年程度女子が上回っていたものの、基準外給与を含み賞与を含まない平均給与月額で比較すると、女子は男子の約64%に止まっていた。これも単純に比較すると、大きく改善されているように見えるが、2018年のサステナビリティレポートに示されている女性の管理職比率5.7%という数値を考慮に入れると、男女間格差がどの程度改善されたかはつきりしない。

マツダは『サステナビリティレポート2015【詳細版】』から、男女別給与の金額を開示しており、2018年4月分(単体)の幹部社員について男性は643,108円、女性578,854円(女性は男性の90.0%)、一般社員についても男性は309,070円、女性291,089円(女性は男性の94.2%)であったことがわかる。ただし、この数字についても、女性管理職比率が係長級以上で4.9%、幹部級以上となると2.9%(2017年度)という低さと幹部社員と一般社員の給与差を視野に入れて評価しなければならない。有価証券報告書に示されていた1999年3月の男407,553円と女254,322円(女性は男性の62%)からどれだけ格差が解消されたか、それを直接把握するデータは示されていない。

キヤノンのサステナビリティレポートでは、2016年から、管理職と一般社員の基本給与と報酬総額について女性を100とした場合の男性の比率を開示しており、『サステナビリティレポート2019』(2018年末現在)では、それぞれ、男性管理職基本給106、男性一般社員基本給117、男性管理職報酬総額106、男性一般社員報酬総額121となっている。管理職の女性比率が2.6%であることも示されているが、管理職と一般社員の報酬の差に関する情報がなければ、全体として男女の賃金格差の状況を示していた有価証券報告書のデータと直接比較できる数値は得られない。

本田技研工業では、サステナビリティレポートにCSR報告書から名称変更した2015年から、管理職と一般、基本給与と報酬総額の男女比が女性を1とした場合で示されており、『サステナビリティレポート2019』では、男性管理職基本給1.02、男性一般基本給1.03、男性管理職報酬総額1.03、男性一般報酬総額1.35となっている。全体の状況を想像するためには、一般社員の報酬総額における男女間格差と、女性管理職比率(日本1.1%)を組み合わせて考えなければなら

ない。

このように、GRIスタンダードに従った開示では、会社全体としての男女間賃金格差の状況が把握できる情報提供とはなっていない。開示されている情報を組み合わせて、実情を想像することになってしまう。

5 開示による男女間賃金格差の是正

ここで議論したいのはBecker (1971) の差別理論に基づく、差別されたグループを雇用することによって、企業は好業績を上げうるというプロセスを利用した格差是正への期待ではない。確かに、Siegel・児玉 (2011) では、日本の製造企業は、女性役員や女性管理職を雇うことによって利益を得ており、その利益のかかなりの部分が人件費節約によることを示すと同時に、女性管理職を追加的に加えることによって生産性が上がる効果についても示している。しかし、そのようなプロセスでは、格差が是正される保証はなく、むしろ格差が固定されて持続してしまう危険性もある。Phelps (1972a, 1972b) の統計的差別理論から導かれる状況である。山口 (2008) では、欧米の制度などを踏まえて、法的介入の必要性に言及している。

本稿では、男女間の賃金格差は、個別の企業ごとにはともかく、全企業の平均値としては解消されるべきであるという方向性について、それが社会の合意として成立し、さらにESG投資といった具体的な経済行動に反映されることを通じて、男女間格差の是正に努めている企業が、証券市場においても評価されるという状況がもたらされることを期待している。その大前提となるのが、情報の開示である。

『女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会 報告』では、女性の活躍状況の「見える化」に取り組む意義として、非財務情報としての女性の活躍状況の開示の重要性についてまとめており、具体的には、① 女性の活躍を通じた企業価値の向上も「見えない価値」の一つと考えられること、② 女性が能力を発揮し活躍できる人事戦略やマネジメントの在り方が中長期的な企業の価値に大きな影響を与え得ること、③ ESGと呼ばれる非財務情報を積極的に評価しようとの動き、④ ジェンダーダイバーシティへの取組を企業の評価にあたっての重要な判断材料の一つとする投資家の出現、などが挙げられ（内閣府男女共同参画局, 2012, 5-6頁）、投資意思決定に有用な情報であることが指摘されている。

社会的な課題である環境対策については、環境報告書の普及、環境会計の発展、そしてエコ・ファンドやマテリアル・フロー・コスト会計など、環境開示の発展が、社会問題の解決に向けた大きな流れに繋がっている。向山 (2018) では、ESG情報と価値関連性の検証というレベルでは、今後の研究の蓄積を待たなければならないであろうと述べられており、資本市場への作用という点では慎重な評価が必要と考えられるが、資本市場に限らず、さまざまな利害関

係者からの作用を期待することはできるように思われる。ジェンダー平等についても、そのような流れを創る必要があり、そのためのKPIが単純な指標ではあるが、かつて開示されていた男女別給与等に関する情報である。

Canales (2018) は、アメリカにおける連邦政府職員に関する賃金の透明性が、男女間賃金格差の是正に効果があったことを指摘した上で、同様の賃金の透明性を連邦政府の取引業者にも拡大することによって、男女間賃金格差の是正を図るべきであると主張している。

企業社会責任に関する開示の中でも、Grosser & Moon (2008) は英国企業20社のジェンダー平等状況に焦点を当て、年次報告書ではなくCSR報告書における開示の分析を行っている。そして、標準的な報告内容が定められていないため比較可能な情報となっておらず、かつ、企業側が市場や規制当局が開示を求めているように感じていないことや開示されたデータに対する誤解が生じるリスクを感じていることについて指摘している (Grosser & Moon, 2008, p.194)。

6 開示規制の必要性

最近の制度改正により、役員の男女別人数に関する情報開示については有価証券報告書で行われるようになったものの、肝心の男女別賃金情報の開示は復活していない。厚生労働省による女性の活躍推進企業データベース (<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>) の開示項目にも、男女別賃金情報は含まれていない。厚生労働省が平成22年に公表した「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」に示されていた指標と比較すると、開示情報はいかにも見劣りしてしまう。

GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード (405-2) では、男女間賃金格差に関するデータの開示が求められているが、GRIレポーターの中でも、当該項目を開示している企業は、まだ限られていた。

『女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会 報告』では、有価証券報告書における開示項目として追加することに対する慎重論として、① コスト・ベネフィットに照らして各企業が独自に判断して自主的に開示すれば足りる、② 投資情報としての優先順位に関する事情は平成11年の削除当時と現在も変わっていない、③ 非財務情報の開示に関する検討は、開示制度全体を見渡しながらスクラップ・アンド・ビルドを行い、全体のバランスがとられた形で行われるべき、という意見が示され、開示に積極的な意見が多数表明される一方で、企業の実務への影響を懸念する強い慎重意見が表明され、企業に一律に開示を求めることとなる方法については、検討会として一定の結論を得るには至らなかった (内閣府男女共同参画局, 2012, 10-11頁)。このように企業側の姿勢がブレーキをかけている。

このように、自主的な開示に委ねては、いつまでかかっても、肝心の数字が伝わらない状況が続いてしまうことが懸念される。政治的コストの高い上場企業に対して、不都合な数字を公表させるためには、自主的な開示に頼るのではなく、制度として一律に開示を求める必要がある。男女別賃金情報は、かつて開示されていた情報であり、その開示を復活させることに、少なくとも技術的な障害は大きくないはずである。かつてパブリック・コメントに寄せられた「海外子会社のデータ収集は実務上困難」という指摘は、男女間格差に関する情報開示が求められるようになっていく地域の子会社については通用しない。仮に、連結子会社に関する情報の入手が実務上困難であったとしても、従来通り提出会社の状況として男女別平均賃金を開示するのであれば、実務上の困難性があると主張することに無理がある。

本稿では、男女別賃金情報の有価証券報告書における開示規則が、十分な議論が行われたとは言えない状況の中で、あつという間に削除されてしまった経緯と、その後、自主的な開示に依存したため、特に上場企業における男女間賃金格差に関する企業ごとの情報が入手困難になっている現状について取り上げた。わが国における歴史的な経緯を中心に記述したため、ヨーロッパにおける最近の開示強化の動向について取り上げることができていない。特に、ヨーロッパでも格差の大きいイギリスが強制開示（2010年平等法2017年規則, McGuinness & Pyper, 2018）に踏み切ったことによって、どのように変化するか分析する必要がある。

また、有価証券報告書の記載事項として、証券取引法に基づく開示規制が制定されたかなり初期の段階から男女別賃金情報が要求された経緯については、取り上げていない。そもそもどのような趣旨で有価証券報告書の開示項目に加えられたのか、その原点を明らかにすることも残された課題である。

参考文献

- Atkinson, A. (2015) *Inequality: What can be done?* Harvard University Press. (山田浩生・森本正史訳 (2015) アンソニー・B・アトキンソン『21世紀の不平等』東洋経済新報社。)
- Becker, G. (1971) *The Economics of Discrimination*. 2nd Edition. University of Chicago Press.
- Canales, B. (2018) "Closing the Federal Gender Pay Gap through Wage Transparency," *Houston Law Review*, Vol.55, No. 4, pp.969-997.
- Deaton, A. (2013) *The Great Escape: Health, Wealth, and the Origins of Inequality*, Princeton University Press. (松本裕訳 (2014) A・ディートン『大脱出 健康, お金, 格差の起源』みすず書房。)
- Gelb, J. (2000) "The Equal Employment Opportunity Law: A Decade of Change for Japanese Women?" *Law & Policy*, Vol.22 No.3&4, pp.385-407.
- Global Reporting Initiative (2013) *G4 Sustainability Reporting Guidelines*.
<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf>

- Global Reporting Initiative (2018) *GRI Sustainability Reporting Standards*.
<https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/> (日本語版GRI (2016)『GRIサステナビリティ・レポートニング・スタンダード2016 (完本版)』
<https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-japanese-translations-download-center/consolidated-set-of-gri-standards-japanese-translation/>)
- Grosser, K. & Moon, J. (2008) "Developments in Company Reporting on Workplace Gender Equality? A Corporate Social Responsibility Perspective," *Accounting Forum*, Vol. 32, No.3, pp.179-198.
- Kato, T., Kawaguchi, D., Owan, H. (2013) "Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An econometric case study of a large Japanese firm," RIETI Discussion Paper Series 13-E-038.
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/13e038.pdf>
- Kawaguchi, D. (2007) "A Market Test for Sex Discrimination: Evidence from Japanese Firm-level Panel Data," *International Journal of Industrial Organization*, Vol.25, No.3, pp.441-460.
- McGuinness, F. & Pyper, D. (2018) "The Gender Pay Gap," Briefing Paper No.7068, House of Commons Library.
- Phelps, E. S. (1972a) *Inflation Policy and Unemployment Theory*, The MacMillan Press.
- Phelps, E. S. (1972b) "The Statistical Theory of Racism and Sexism," *The American Economic Review*, Vol.62, No.4, pp.659-661.
- Piketty, T. (2013) *Le Capital au XXI^e siècle*, Seuil. (山形浩生・守岡桜・森本正史訳 (2014) トマ・ピケティ『21世紀の資本』みすず書房。)
- Starich, M. L. (2007) "The 2006 Revisions to Japan's Equal Opportunity Employment Law: a narrow approach to a pervasive problem," *Pacific Rim Law & Policy Journal*, Vol.16, No.2, pp.551-578.
- 朝井友紀子 (2014) 「労働市場における男女差の30年：就業のサンプルセレクションと男女間賃金格差」『日本労働研究雑誌』第56巻第7号, 6-16頁。
- 奥愛・越前智聖紀・和田誠子 (2016) 『正社員の男女間格差の解消に向けた検討：フランスとイギリスの事例を踏まえて』PRI Discussion Paper Series (No.16A-10).
https://www.mof.go.jp/pri/research/discussion_paper/ron282.pdf
- 奥井めぐみ・大内章子・脇坂明 (2017) 「管理職の男女間賃金格差は存在するのか」『学習院大学 経済論集』第54巻第2号, 87-104頁。
- キヤノン (2019) 『キヤノンサステナビリティレポート2019』。
<https://global.canon/ja/csr/report/pdf/canon-sus-2019-j.pdf>
- 黒川行治 (2017) 『会計と社会—公共会計学論考』慶應義塾大学出版会。
- 厚生労働省 (2002) 『男女間の賃金格差問題に関する研究会報告書』。
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/11/s1129-3c.html>
- 厚生労働省 (2003) 「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」。 <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/04/h0422-2a.html>
- 厚生労働省 (2010) 『変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書』。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000057do-img/2r985200000059h4.pdf>
- 厚生労働省 (2010) 「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ned3-img/2r9852000000neek.pdf>

- 厚生労働省 (2015) 『平成27年版働く女性の実情』。 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/15.html>
- 厚生労働省 (2018) 『平成30年版働く女性の実情』。 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/18.html>
- 柵山順子 (2016) 「経済トレンド 縮小止まる男女間賃金格差：期待される女性活躍推進法の効果」『第一生命経済研レポート』第230号, 9-12頁。
- Siegel, J.・児玉直美 (2011) 『日本の労働市場における男女格差と企業業績』RIETI Discussion Paper Series 11-J-073, 経済産業研究所。 <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j073.pdf>
- 資生堂 (1995-2019) 「資生堂グループ企業情報サイト サステナビリティ／CSR」
<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/>
- 鈴木和哉 (2016) 「有価証券報告書と証券取引委員会」『立教経済学研究』第69巻第3号, 157-196頁。
- 税務研究会 (2019) 「『従業員の状況』欄で男女別の記載事例」『週刊経営財務』第3398号, 2-3頁。
- 橋木俊詔 (2016) 『21世紀日本の格差』岩波書店。
- 寺村絵里子 (2012) 「女性事務職の賃金と就業行動：男女雇用機会均等法施行後の三時点比較」『人口学研究』第48号, 7-22頁。
- 内閣府男女共同参画局 (2016) 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会 (<http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/index.html>)
平成24年9月20日 議事録 <http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/siryoo/pdf/m01-g.pdf>
平成24年10月26日 議事録 <http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/siryoo/pdf/m02-g.pdf>
- 内閣府男女共同参画局 (2012) 『女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会報告』。 <http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/siryoo/pdf/honbun.pdf>
- 内閣府男女共同参画局 (2016) 「女性の活躍『見える化』サイト」
<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/mierukasite.html>
- 内閣府男女共同参画局 (2019) 「女性活躍推進法『見える化』サイト」
http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html
- 永瀬伸子 (2010) 「男女賃金格差の解消に向けて：何が性中立的な制度か」『労働調査』第483号, 14-22頁。
- 永田美江子 (2008) 「男女雇用機会均等法の経緯と改正後の現状及び問題点」『平安女学院大学研究年報』第9号, 43-53頁。
- 日本公認会計士協会 (2014) 経営研究調査会研究報告第54号 『CSR報告書に見る企業のジェンダー・ギャップに関する取組』。 https://jicpa.or.jp/specialized_field/publication/files/2-3-54-2-20140903.pdf
- 日本たばこ産業 (2018) 『JTグループサステナビリティレポートFY2018 (和訳版)』。
<https://www.jti.co.jp/csr/report/index.html> GRI Standard Index (英語)
https://www.jti.co.jp/csr/report/FY2018/pdf/GRI_Standard_Index_EN.pdf
- 藤井宏一・馬欣欣・高田しのぶ (2010) 『男女間賃金格差の経済分析』労働政策研究・研修機構。
<https://www.jil.go.jp/institute/siryoo/2010/documents/075.pdf>
- 本田技研工業 (2019) 『Hondaサステナビリティレポート2019』。
<https://www.honda.co.jp/sustainability/report/pdf/2019/Honda-SR-2019-jp-all.pdf>
- マツダ (2018) 『マツダサステナビリティレポート2018【詳細版】』。
https://www.mazda.com/globalassets/ja/assets/csr/download/2018/2018_all.pdf

向山敦夫（2018）「ESG投資と統合報告」日本社会関連会計学会スタディーグループ（研究代表者・中嶋道靖）『持続可能性社会を目指すための情報開示に関する調査研究（最終報告）』4-10頁。

山口一男（2008）「男女の賃金格差解消への道筋：統計的差別の経済不合理性の理論的・実証的根拠」『日本労働研究雑誌』第574号, 40-68頁。

山口一男（2014）『ホワイトカラー正社員の男女の所得格差：格差を生む約80%の要因とメカニズムの解明』RIETI Discussion Paper Series 14-J-046, 経済産業研究所。

<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/14j046.pdf>

<謝辞>第31回全国大会では自由論題報告の機会をいただきました。準備委員会の関西学院大学の先生方に深く御礼を申し上げます。査読いただいた先生方からは、丁寧かつ建設的なご指摘・ご助言を賜りました。ここに記して感謝いたします。

野口晃弘（名古屋大学大学院経済学研究科）

アフダル（名古屋大学大学院経済学研究科博士後期課程）

（2019年6月18日 採択）

【研究論文】

中国企業の環境情報開示の質に対する制度的要因

—制度的同型化を中心に—

王 睿

要旨

本研究は、中国企業の環境情報開示の質における現状と問題点について制度的同型化に焦点を当てて分析するものである。中国の社会主義市場経済のもとでは制度的影響が大きいため、制度論のフレームワークがよく適合する。本研究では、CSI100（中証100インデックス）を構成する中国企業のうち金融企業を除く69社をサンプルとして、環境情報開示の質に対する制度的同型化を検証した。その分析結果から、模倣的同型化と強制的同型化は環境情報開示の質に負の影響を与えているのに対して、規範的同型化は環境情報開示の質に正の影響をもたらしていることが示された。中国企業の環境情報開示の質を改善するためには、今後は開示内容に対するより詳しい政府規制が必要である。また、企業がコストを抑えるために要求された最低限の情報しか開示していない状況にあることを踏まえ、短期的には環境への取り組みと利益を直接関連させる政策（グリーン貸付、排出量取引等）も不可欠である。長期的には、環境教育や環境専門機構による周知啓発などを通じて企業に環境責任を認識させ、環境に対する意識を高めることが重要である。

1 はじめに

中国は経済改革から40年にわたって目覚ましい経済成長を遂げた。2018年に中国国家统计局が発表した改革開放40年間の発展成果に関する報告書によると、中国の国内総生産（GDP）は1978年に3679億元であったのが、2017年には82兆7122億元に達している。同国の経済規模は世界第2位に躍進し、総合的な国力と国際的影響力は飛躍的に高まってきた。

一方、急速な経済成長に伴い、近年では中国における環境問題がますます深刻になっている。大気汚染（微小粒子状物質PM2.5）、水質汚濁（2014年水道水ベンゼンが基準値を大きく超える事件）、砂漠化（2009年の砂漠化面積は262.37万平方キロメートル、中国総面積の27.33%を占めた）などの環境問題が度々発生しており、環境の改善は目睫の間に迫っているとも言える。こ

キーワード：環境情報開示（environmental disclosure）、制度論（institutional theory）、制度的同型化（institutional isomorphism）、中国（China）

れに対し中国政府は、2016年から2020年までの「第13次五カ年計画」の中で¹⁾環境問題の重要性を認識し、環境改善の決意を示している。

中国の環境情報開示に対する政府と専門機関の規制が進んだのは主に21世紀に入ってからである。2007年に公表された「環境開示方法（試行）」では企業は環境情報を開示すべきである旨が明示され、この「方法」は2008年から実施されている。2015年には「環境保護法」が1989年の公布後25年を経て初めて大幅に改正された。改正法で新設された「第5章 情報公開及び公衆参加」では、汚染度の高い業界の各種環境情報の公開義務（第54条―第56条）が規定された。「第13次五カ年計画」の生態環境保護計画にも「上場企業に関する環境保護情報開示メカニズムを構築し、開示義務を果たしていない上場企業は法に従って処罰する」という記述がある。

2006年には深圳証券取引所は上場企業の社会的責任に関する原則とガイドラインを発表した。また、上海証券取引所は2008年に上場企業の環境情報開示ガイドラインを発行した。これらのガイドラインによって上場企業の環境情報開示の形式、範囲、手順が具体的に規定されたことで、環境情報を開示する上場企業が急増することになった。中国のトップ100社のうち企業責任を報告している企業は、2011年の59%から2013年に75%、2015年には78%まで増えている（KPMG, 2015）。

グローバル化に伴って、国際的な競争優位を確保するために国際的な認証を獲得し、国際ガイドラインに準拠することも中国企業の環境情報開示にとって重要になっている。中国企業社会責任ブルーブック（2017）ランキング²⁾ 100社のうち約8割以上の企業がGRIガイドラインを参照しており、ISO14001の認証を獲得した企業も50社以上ある。

だが国際的に見れば、先進国と中国の環境情報開示には明確な差がある（Guenther et al., 2016; Jain et al., 2015; 張他, 2017）。中国の経済が急速に発展する一方で環境情報開示はまだ発展途上にあり、様々な課題を解決する必要がある。

本研究の目的は、中国企業の環境情報開示を取り上げ、中国企業の環境情報開示の現状と問題点を分析して改善可能な方法を検討することである。具体的には、社会学に基礎をおく制度論に基づき、中国企業の環境情報開示における制度的同型化傾向の影響を分析する。

制度論は社会的背景の調整役割を重視するもので、人々の間で広く共有され、当然だと認識される社会的価値観とアイデアの作用を強調している（Meyer and Rowan., 1977）。この制度論の重要な議論のひとつに、組織フィールド内の組織の同型化がある。組織フィールドとは、共通の意味システムを持つ、フィールド外部者よりも頻繁に相互作用する組織コミュニティのことである（Scott, 1995, p.56）。また、制度化とは同型化を通じて組織間に普及し、多くの企業が類似の構造を獲得したり、時間の経過とともに類似の実践を行ったりすることを指す（DiMaggio and Powell, 1983; Scott, 1995）。

本研究のフレームワークとして制度論を採用する理由は三つある。第一に、同じ企業システム

でも国の制度的背景によって異なる形式で発展することが多いためである。中国は経済改革により特徴的な社会主義市場経済を構築してきており、環境情報開示の発展もその制度的特徴に影響されると考えられる。したがって、中国企業の環境情報開示を理解するためには制度的な影響を分析する必要がある。

第二に、中国企業の環境情報開示はまだ発展途上にあり、制度からの影響が大きいと考えられるためである。中国企業の環境情報開示に関する多くの先行研究も中国の環境問題に対する制度の重要性を強調しており (Cheng et al., 2017; Lin et al., 2017; Qin, 2014; Zhang et al., 2010), 中国企業の環境情報開示に対する現状と問題点を理解するためには制度的な考察が必要である。

第三に、制度論が経済的、社会的な制度の環境情報開示への影響について網羅的に解釈する枠組みを提供しているためである。以上のことから、中国企業の環境情報開示における特徴を全体的に分析するにあたり、制度論を用いることが適切であると考えられる。

本研究では、内容分析の方法を用いて中国企業の環境情報開示を点数評価した。先行研究の多くが環境情報開示の有無を被説明変数としているのに対して、本研究ではClarkson et al. (2008)を参照して環境情報開示の程度 (extent of disclosure) を測定しスコア化したところに特徴がある。また、先行研究では三つの制度的同型化を同時に検証するものは少ないが、本研究は実証の方法を用いて三つの制度的同型化を同時に検証した。本研究のサンプルには中国の大企業を選んでいるが、その理由は中国では環境情報開示がまだ発展途上であり、環境情報を開示する中小企業数が少ないためである。これによって本研究のサンプルは環境情報開示が最も進んでいる企業群の現状を示すことになり、今後の発展に向けて重要な示唆を得ることができると考える。また、研究結果については制度的同型化の実証によって制度的同型化の3つのタイプ別の影響も分析に加えた。

本論文の構成は次の通りである。第2節では先行研究をレビューして仮説を設定する。第3節ではリサーチデザインについて、サンプルの選択、モデルの構築、環境情報開示の測定について説明する。第4節では回帰分析を行い、第5節で結論とインプリケーションを述べる。

2 先行研究と仮説の設定

制度論によると、多くの革新とともに不確実性もある新しい分野では企業が他社を模倣することによってこの不確実性に対応するため、模倣的同型化が始まる傾向がある。さらに、こうした分野で規制や社会的期待が増加すると強制的同型化を引き起こす。時間が経過し組織フィールドが成熟するにつれて、専門化を通じた規範的同型化が重要な要素になる (Suddaby and Viale, 2011)。環境情報開示に関しては、サステナビリティ開示はグローバルレベルではなくローカル

レベルでの制度的圧力に影響されていることを示す先行研究がある (Kolk, 2010b)。その後、グローバル化の進行とともにグローバルな組織フィールドの影響が地理的または業界レベルの組織フィールドにも影響を与えるようになるという (Kolk, 2011)。

制度論に関する実証研究の代表的なものに、Villiers and Alexander (2014) と Aerts et al. (2006) がある。Villiers and Alexander (2014) は、社会問題の異なる国の情報開示を比較することにより、企業の社会的責任に関する報告書 (CSR報告書) の構造を検証した。具体的には2007年のオーストラリアと南アフリカの鉱業会社36社の年次報告書とウェブサイト (独立型レポートも含む) のCSR報告書を比較し、開示の量 (開示文章の行をカウントする) と質 (貨幣情報、定量情報、特定情報、声明情報に分ける) を測定したうえで分散分析 (ANOVA) を行った。その結果、CSR報告書の全体的なパターンが類似することが明らかになった。これは同じCSR報告書のテンプレートが世界的に使用されていることを裏付け、CSR報告書が専門化やその他の手段を通じて制度化されていることを示唆した。

Aerts et al. (2006) は、制度論の枠組みに基づいて企業の環境情報開示の国際的な同型化を分析した。サンプルは3つの国 (カナダ、フランス、ドイツ) で6年間 (1992年-1997年) にわたり10の業界³⁾ から集められた合計1058件の観測値で構成されている。重回帰分析を用いた結果、参照グループ内の企業環境開示の模倣が多いと企業が参照グループを模倣する傾向が強くなることが示された。企業は集中が進んだ業界 (少数の大企業が支配する高度に集中した業界) では模倣の傾向を強め、公共のメディアに露出されるようになると模倣の傾向を弱める。この結果は制度的同型化の解釈と一致した。

環境情報開示は中国企業にとっては新しい分野であり、そのため模倣的同型化の傾向があると考えられる。ただ、同型化によって環境情報を開示する企業が増加しているとしても、成功している企業の開示内容をすべて模倣することはできない。実際の環境パフォーマンスが劣る企業ではソフトな環境情報を積極的に開示することは可能でも、客観性のあるハードな環境情報開示⁴⁾ を模倣することは難しい。また、たとえソフトな環境情報の開示を模倣できたとしても、それだけで全体的な質の向上にはつながらない。

沈・蘇 (2012) は、2006年から2010年の中国の汚染産業における上場企業481社をサンプルとして、各企業の年次報告書中の環境情報開示の内容を対象に回帰モデルを用いた企業の環境情報開示に関する模倣行為の検証を行った。その結果、環境情報開示における模倣行為が存在することが示された。ただし、企業は業界リーダーではなく、業界の平均レベルを模倣する傾向があった。さらに、時間の経過と共に企業間の模倣が企業の環境情報開示の方法と結果を類似させ、開示が徐々にバンドワゴン効果⁵⁾ を示すことも明らかになった。張・畢 (2015) は、2007年から2013年の中国の汚染産業に属する上場企業の環境情報を研究対象として、回帰モデルを用いた環境情報の模倣行為の分析を行った。その結果、国有企業は競争のために環境情報開示の模倣

行為を行っていることが示された。すなわち、国有企業が模倣するのは同じ業界のリーダーである。これに対して、非国有企業の環境情報開示の模倣行動は防衛的な目的によるものであり、外部環境との調和を追求するために業界平均を模倣することが明らかになった。

ハードな環境情報開示を模倣すれば環境情報開示の質が改善できるが、環境パフォーマンスが低い企業はソフトな環境情報を開示する傾向があるため、ソフトな環境情報開示の増加は環境情報開示の質に負の影響をもたらす。そして、発展途上にある中国の環境情報開示は全体的に質が高いとは言えない。質が高くない企業を模倣しても情報開示の質は改善しないと考えられる。

したがって、模倣的同型化は環境情報開示の質に負の影響をもたらすと予測し、以下の仮説を設定する。

H1：模倣的同型化は中国企業の環境情報開示の質に負の影響を与えている。

強制的同型化は、企業が依存している組織や社会の規制などによってかけられる圧力から生じる同型化である。中国の環境情報開示に関する先行研究では、制度要因として政府の規制など政治に関連するものが多く検証されている（聶・雷, 2015; 張他, 2016; Zhang, 2017; Cheng et al., 2017）。中国企業の環境情報開示において政府の影響力は大きく、その規制により同型化する傾向があると考えられる。

Zeng et al. (2012) は、政府からの規制要件が企業の環境情報開示行動を大きく左右すると指摘した。また、畢他 (2012) は中国政府が実施した規制は企業の環境情報開示レベルに大きく影響しているとした。王他 (2013) も、政府や環境保護に関する機関・団体からのプレッシャーが、環境情報を開示する企業の選択に重大な影響を及ぼす可能性があるとして唆している。

しかし、政府の規制は単に汚染企業において環境情報を開示することを規定しているだけで、開示内容についての詳しい規制が少ない。たしかに政府規制があることで企業は環境情報開示に積極的になるが、開示する企業が多くなれば、収益を重視する企業はコストを抑えるため開示内容を最小限に留めようとする可能性がある。

したがって、強制的同型化は環境情報開示の質において負の影響をもたらすと予測できる。以下の仮説を設定する。

H2：強制的同型化は中国企業の環境情報開示の質に負の影響を与えている。

規範的同型化は、企業が組織フィールドの専門性から導かれる規範を内在化するときに起こり、主に専門職から生み出される同型化である。中国の環境情報開示においては、例えばGRIガイドラインへの準拠、NGOの影響などが規範的同型化とみなされる。中国企業社会責任ブルー

ブック（2017）ランキング上位100社のうち、GRIを参照する企業は80%を超えていることから、中国企業の環境情報開示には規範的同型化の傾向があると考えられる。

Yang et al.（2017）は中国の環境NGO（ENGO）が企業の環境情報開示に与える影響を検証した。具体的には、2015年に環境情報を開示した上場企業をサンプルとして、企業の環境情報開示を被説明変数、各企業から一定の距離内（60キロメートル、80キロメートルおよび100キロメートル）にあるENGOの数を説明変数とする。Tobit回帰の結果から、ENGOの数が企業の環境情報開示にポジティブな影響を与えていることが示された。そしてその結果をもとに、ENGOが環境保全における政府規制と企業の実際の行動の間で重要な仲介的な役割を果たしている指摘した。

また、李・汪（2017）は2011年から2015年にかけて上海と深圳に上場した企業150社をサンプルとして、環境情報開示と制度的圧力の関係性を検証した。その結果、規範的圧力と環境情報開示には有意な正の関連があること、コーポレートガバナンスは規範的圧力を感知した時に環境情報開示レベルに大きな影響を及ぼす可能性があることが指摘された。

GRIガイドラインやISO14001認証などの国際的な規範は企業に対し環境情報開示を要求しているため、その要件に従うことで企業の環境情報開示の質が向上すると考えられる。そこで、以下の仮説を設定する。

H3：規範的同型化は中国企業の環境情報開示の質に正の影響を与えている。

3 リサーチデザイン

3.1 サンプルの選択

本研究では、上海と深圳証券取引所のCSI300インデックスからさらに絞り込んだCSI100（中証100インデックス）⁶⁾を構成する大企業100社のうち、金融企業を除いた69社をサンプルとした。企業の財務データはCSMAR⁷⁾データベースより入手した。

3.2 変数測定とモデルの構築

本研究では、企業の2017年の自発的開示（CSR報告書、サステナビリティ報告書など）を内容分析によって点数化した。企業の環境情報開示スコアは2名の調査者を個別に評価し、集計した。企業の環境情報開示の中に、評価項目と対応している内容があればスコアを付ける。点数化の指標にはClarkson et al.（2008）を利用して企業環境情報開示の程度（extent of disclosure）を測定した。Clarkson et al.（2008）の指標は、環境報告書の分野における専門家が企業のサス

テナビリティ報告または広範な社会責任に関する報告に対応するために開発されたものである。Clarkson et al. (2008) はハードな環境情報開示とソフトな環境情報開示を区別しているが、総点数95点のうちハードな環境情報開示が79点を占め、ソフトな環境情報開示は16点にすぎない。この指標点数の配分は、環境パフォーマンスの客観性または検証可能な（ハードな）情報開示に重点を置くというGRIガイドラインの原則⁸⁾を表したものである。

次に、重回帰モデルを用いて、模倣的同型化、強制的同型化および規範的同型化が環境情報開示にもたらす影響を測定する。

モデル： $ED = \beta_0 + \beta_1 Mim + \beta_2 Coe + \beta_3 GRI + \beta_4 ISO + \beta_5 Size + \beta_6 ROA + \beta_7 Lev + \varepsilon$

被説明変数は中国企業の環境情報開示スコア（ED）である。仮説はED_T、ED_HとED_Sを用いて検定する。ここでED_Hはハードな環境情報開示スコア（付録A1-A4のカテゴリより測定する項目）、ED_Sはソフトな環境情報開示スコア（付録A5-A7のカテゴリにより測定する項目）、ED_Tは環境情報開示の合計スコア（ $ED_T = ED_H + ED_S$ ）である。

説明変数として用いられるのは模倣的同型化（Mim）、強制的同型化（Coe）、および規範的同型化（ISO、GRI）である。

模倣的同型化（Mim）はAerts et al. (2006) によって開発された類似性スコアにより測定する。測定の計算結果として得られる類似性スコアの値が高いほど高い類似性を示す。測定はまず各企業の非類似性スコアを計算する。非類似性スコアは各企業の環境情報開示スコアからサンプル企業全体の環境情報開示スコアの平均を差し引いた値でサンプル企業全体のスコア偏差を割った結果とする。計算式は、非類似性スコア = $| (ED) - M(ED) | / SD(ED)$ （M：平均値 SD：標準偏差）である。次に、サンプルの中で最も高い非類似性スコアから各企業の非類似性スコアを差し引いた値を各企業の類似性スコアとする。計算式は、類似性スコア = $\text{最も高い非類似性スコア} - \text{各企業の非類似性スコア}$ である。

強制的同型化（Coe）は市場化インデックス⁹⁾を用いて測定する。その理由は、中国の市場化インデックスが中国の各省の市場化レベルを示す指標として、中国に関する研究で広く利用されているためである（Chen et al., 2006; Du et al., 2014; Wang et al., 2008）。この指標によって地域の法的な環境整備のレベルを把握することができ、指標が大きいほどその地域の法的環境のレベルは高くなる。法的環境が整備されれば、企業は環境裁判を回避するためにもステークホルダーとのコミュニケーションのツールとしての環境情報開示を積極的に実施することが考えられる。

規範的同型化（GRI、ISO）はダミー変数で測定する。企業がGRIを採用した、あるいは参照したと開示の中で明示した場合は1、その他を0とする。企業がISO14001を実施すれば1、その他には0をつける。

コントロール変数は企業規模（Size）、総資産利益率（ROA）、およびレバレッジ比率（Lev）

である。企業規模は総資産の自然対数、総資産利益率は純利益/総資産、レバレッジ比率は総負債/総資産として測定し、各企業の財務データはCSMARデータベースから入手した。

4 結果分析

表1は変数の記述統計量である。環境情報開示のスコアは最大値でも28点しかなく、評価インデックスの総点数93点に比べて全体的に低い¹⁰⁾。この結果から、自発的な環境情報開示の質はまだ低いことが示された。

表2は相関関係である。説明変数間の相関関係は高くない。また、VIFについても確認したところ、すべてが2以下となり、多重共線性が存在する可能性はない。

表1 記述統計量

変数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
ED_T	10.13	7.63	0	28
ED_H	7.07	5.99	0	23
ED_S	3.06	2.11	0	8
Mim	1.48	0.49	0	2.32
Coe	8.54	1.46	4.85	9.78
GRI	0.57	0.49	0	1
ISO	0.25	0.43	0	1
Size	25.53	1.33	22.88	28.51
Lev	0.53	0.2	0.1	0.89
ROA	0.07	0.07	-0.01	0.37

表2 説明変数間の相関係数

	Mim	Coe	GRI	ISO	Size	Lev	ROA
Mim	1						
Coe	-0.15	1					
GRI	0.08	0.12	1				
ISO	-0.03	0.03	0.16	1			
Size	0.10	0.20	0.56	0.20	1		
Lev	0.11	0.17	0.43	0.05	0.68	1	
ROA	-0.05	-0.09	-0.47	-0.14	-0.67	-0.64	1

表3は環境情報開示スコアの重回帰結果である。被説明変数ごとに、(1) (2)は環境情報開示の合計スコアを使用した重回帰モデル、(3) (4)はハードな環境情報開示スコアを使用したモデル、(5) (6)はソフトな環境情報開示スコアを使用したフルモデルである。環境情報開示の合計スコア(ED_T)と模倣的同型化とは有意な負の相関があり、これはすなわち他社を模倣する企業ほど環境情報開示スコアが低くなることを意味している。この結果は仮説H1を支持している。また、環境情報開示の合計スコアと強制的同型化にも有意な負の相関があり、法的環境が整っている地域ほど自発的な環境情報開示の質が低くなることが示された。この結果は仮説H2を支持している。また、環境情報開示の合計スコアと規範的同型化には有意な正の相関が認められ、国際的な標準を採用する企業ほど環境情報開示の質が高くなることが示された。こうした国際的な標準は中国企業の自発的な環境情報開示を促すものであることから、仮説H3も支持された。なお、ハードおよびソフトな環境情報開示スコアによる重回帰分析の結果でも、合計スコアの結果とほぼ同じ傾向が示されている¹¹⁾。

表3 重回帰結果

	(1) ED_T	(2) ED_T	(3) ED_H	(4) ED_H	(5) ED_S	(6) ED_S
Mim	-3.640 *** (1.215)	-3.766 *** (1.238)	-3.497 *** (0.960)	-3.649 *** (0.972)	-0.143 (0.404)	-0.175 (0.412)
Coe	-0.883 ** (0.415)	-0.969 ** (0.428)	-0.567 * (0.328)	-0.651 * (0.336)	-0.315 ** (0.138)	-0.334 ** (0.143)
GRI	9.877 *** (1.220)	8.622 *** (1.478)	7.766 *** (0.964)	6.751 *** (1.159)	2.111 *** (0.406)	1.789 *** (0.492)
ISO	5.650 *** (1.388)	5.199 *** (1.444)	3.990 *** (1.096)	3.778 *** (1.120)	1.660 *** (0.461)	1.580 *** (0.475)
Size		0.542 (0.751)		0.521 (0.572)		0.142 (0.243)
Lev		0.392 (4.272)		0.446 (3.356)		-0.252 (1.423)
ROA		-4.558 (13.620)		-3.613 (10.47)		-2.826 (4.439)
_cons	16.080 *** (4.226)	3.429 (17.940)	11.720 *** (3.339)	-0.008 (13.920)	4.360 *** (1.405)	1.469 (5.904)
N	69	69	69	69	69	69
R ²	0.613	0.632	0.607	0.623	0.438	0.452

*p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01

上段は推定式における係数を、下段の()の中の数値は標準誤差を表す。

これらの分析結果から、中国企業の環境情報開示において三つの同型化傾向があることが明らかになった。しかし、同型化が環境情報開示の質にもたらす影響は異なるものであった。まず、

模倣的同型化には負の影響があり、中国企業にとって環境情報の質を改善することよりも正統性を保つことが他社の環境情報開示を模倣する動機となる恐れがある。言い換えれば、他社の環境情報開示行動を模倣するのは、単に外部環境との調和を迫るためだけである。さらに、そもそも中国企業の環境情報開示は総じて質が低いため、他の企業を模倣しても開示の質の改善には繋がらないと考えられる。

強制的同型化も負の影響が示された。政府の規制は重要な制度的要因であり、企業に環境情報を開示する動機を与えたことは間違いない。しかし、政府が求めるのは「開示する」という行為のみであり、開示内容の詳細についての規定は少ない。その結果、企業は情報開示コストを抑えるために開示の内容を要求される最低限のものに留める傾向があると考えられる。

規範的同型化について正の影響が示された。国際的な規範要因は中国企業の環境情報開示を促進する作用がある。グローバル化が進むなか、海外に進出する中国企業の影響もあって企業は積極的に国際的なガイドラインや認証を利用し、国際的な競争優位を獲得しようとしている。こうした国際的な規範要因には環境情報開示の内容に対する要求が多いため、規範的同型化が企業の環境情報開示の質には正の影響をもたらす結果となっている。

以上の分析および考察から、模倣的、強制的、規範的という異なる制度的要因に対して企業が異なる行動を取っていることが明らかになった。環境情報開示の質を向上するためには、規範的要因を強化し、強制的要因については具体的な開示内容に関する規定を増やし、模倣的要因についてはバンドワゴン効果を抑制するために環境教育や環境団体・組織による周知啓発などを通じた環境意識の向上および環境経営の促進が必要である。

5 おわりに

本研究は、中国企業の環境情報開示の現状と問題点を明らかにすることを目的に、制度論を用いて企業の環境情報開示の質における制度的同型化の傾向を検証した。その手法として、企業の環境情報開示スコアを用いて三つの同型化（模倣的、強制的、規範的同型化）を重回帰モデルにより検証した。その結果、三つの同型化が中国企業の環境情報開示の質にそれぞれ異なる影響を与えていることが示された。具体的には、強制的同型化および模倣的同型化は環境情報開示の質に負の影響を与えるが、規範的同型化は正の影響をもたらすことが明らかになった。

模倣的同型化による負の影響については、中国企業が環境情報開示を模倣する動機として環境情報の質の改善より成功事例に追随することの方が大きく、その結果バンドワゴン効果が生じる可能性がある。もしくは中国企業の環境情報開示の全体的な質が低いため、こうした企業を模倣しても開示の質の改善につながっていないとも考えられる。また、強制的同型化と環境情報開示

の質との負の相関は、中国政府の規制は開示の動機づけにはなるものの開示内容の規定が少ないため、企業としては開示を必要最小限に留める傾向があることを示唆している。規範的同型化に関しては、国際的なガイドラインを採用する企業ほど環境情報を多く開示している。グローバル化の進展とともに、先行して海外進出する中国企業の影響もあり、国際的な競争優位を獲得するために積極的に国際的なガイドラインや認証を利用する企業が増えていると考えられる。国際的な標準には具体的な開示内容の要求が含まれることが多く、これらに準拠していくなかで環境情報開示の質が改善できると考えられる。

以上の分析から、中国企業の環境情報開示はまだ初期段階にあり、全体的な情報開示の質が低いこと、現行の政府規制は環境情報開示の質の改善には影響していないこと、その一方で国際的な認証やガイドラインが中国企業の環境情報開示の質の改善に有効であることが明らかになった。また、環境情報開示における企業間の模倣行為はあるものの、それはむしろ質の低下をもたらしていると考えられる。環境情報開示の質の改善に対して早急に解決策を講じる必要がある。

中国の環境情報開示においては、政府規制が企業にとってのインセンティブとして機能しており、環境情報開示を行う企業の増加、すなわち環境情報開示の「量」の増加の重要な要因となる。しかし、政府規制と環境情報開示の「質」には負の関係がある。したがって今後は、中国企業の環境情報開示の質の向上につながるような開示内容に対するより詳しい政府規制が必要である。また、企業がコストを抑えるために、必要最小限の情報しか開示していない状況にあることから、短期的には環境と利益を直接関連させる政策（グリーン貸付、排出量取引等）を推進し、長期的には環境教育や環境分野の専門機関・団体の周知啓発などを通じて、企業の環境責任に対する認識や環境意識全般を高めることが重要であろう。

本研究の限界について述べる。本研究の分析では制度的同型化の検証はできたが、その同型化の長期的な影響を確認するまでには至っていない。今後はデータの範囲を広げ、より持続的かつ長期的な研究を行うことによって新たな知見が得られると期待される。

注

- 1) 「第13次五カ年計画」の第十編で「生態環境の改善を促進する」計画を提示している。
- 2) 社会的責任ランキング (2017) は、中国社会科学院企業責任研究センターが出版した企業責任ブルーブックの中で中国企業の社会的責任を統一的な標準で評価したランキングである。
- 3) サンプル企業の業界は、消費財およびサービス、軽工業、化学薬品、流通、食品および飲料、技術、重工業、金属鉱山 (カナダ)、紙および林産業 (カナダ)、石油、ガス (カナダ) である。
- 4) Clarkson et al. (2008) の環境情報開示評価では、ハードな開示とは他社が模倣することが困難かつ客観的な開示であり、ソフトな開示は他社が模倣することが容易な開示であると示した。
- 5) バンドワゴン効果とは、多数がある選択肢を選択している現象が、その選択肢を選択する者を更に増大させる効果のことである。

- 6) CSI 100 (中証100インデックス)は、上海と深圳証券取引所300インデックスから選ばれた主要企業100社で構成する指標である。上海と深圳の株式市場で市場への影響が最も大きい大手企業グループの全体的な状況を反映する。
- 7) CSMAR (The China Stock Market and Accounting Research Database)は、中国の金融サービス企業GTA社が開発した中国国内最大級の経済・金融情報サービスである。
- 8) GRIガイドラインには、透明性 (transparency), 包括性 (inclusiveness), 監査可能性 (auditability), 完全性 (completeness), 関連性 (relevance), 持続可能性の文脈 (sustainability-context), 正確性 (accuracy), 中立性 (neutrality), 比較可能性 (comparability), 明確性 (clarity), 適時性 (timeliness) の11の原則があり、また、①経済的、環境的、社会的パフォーマンスに関する合理的でバランスの取れた説明を提示する、②時間をかけて組織間の比較を容易にすることができる、③ステークホルダーの関心がある問題に確実に対処することを要求している。
- 9) 市場化インデックスは2011年中国の省別市場化のインデックスであり、地域の市場開発のレベルと程度を測定するインデックスである。経済学出版社 (中国語)。このインデックスはいくつかの法的環境側面をカバーしている。例えば、地方裁判所の効率性と財産権の保護、生産者の保護、および法律事務所の発展を定量化する。
- 10) Clarkson et.al (2008) 指標の総点数は95であるが、ここではGRIとISOに関連する点数を除いた93点とする。
- 11) 頑健性を検定するため、ポアソン回帰も行った。重回帰と同じ傾向の結果が示されていた。

参考文献

- Aerts, W., Cormier, D. and Magnan, M. (2006) "Intra-industry imitation in corporate environmental reporting: An international perspective", *Journal of Accounting and Public Policy*, Vol.25, No.3, pp.299-331.
- Chen, G. M., Firth, M., Gao, D. N. and Rui, O. M. (2006) "Ownership structure, corporate governance, and fraud: Evidence from China", *Journal of Corporate Finance*, Vol.12, No.3, pp.424-448.
- Cheng, Z. H., Wang, F., Keung, C. and Bai, Y. X. (2017) "Will corporate political connection influence the environmental information disclosure level? Based on the panel data of A-Shares from listed companies in shanghai stock market", *Journal of Business Ethics*, Vol.143, No.1, pp.209-221.
- Clarkson, P. M., Li, Y., Richardson, G. H. and Vasvari, F. P. (2008) "Revisiting the relation between environmental performance and environmental disclosure: An empirical analysis", *Accounting, Organizations and Society*, Vol.33, No.4-5, pp.303-327.
- Deephouse, D. L. (1996) "Does isomorphism legitimate?", *The Academy of Management Journal*, Vol.39, No.4, pp.1024-1039
- DiMaggio, P. J. and Powell, W. W. (1983) "The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", *American Sociological Review*, Vol.48, No.3, pp.147-160.
- Du, X. Q., Jian, W., Zeng, Q and Du, Y. J. (2014) "Corporate environmental responsibility in polluting industries: Does religion matter?", *Journal of Business Ethics*, Vol.124, No.3, pp.485-507.
- Guenther, E., Guenther, T., Schiemann, F. and Weber, G. (2016) "Stakeholder Relevance for Reporting: Explanatory Factors of Carbon Disclosure", *Business and Society*, Vol.55, No3, pp.361-397.

- Jain, A., Keneley, M. and Thomson, D. (2015) "Voluntary CSR disclosure works! Evidence from Asia-Pacific banks", *Social Responsibility Journal*, Vol.11, No.1, pp.2-18.
- KPMG (2015) International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2015, KPMG.
- Kolk, A. (2010b) "Trajectories of sustainability reporting by MNCs", *Journal of World Business*, Vol.45, No.4, pp.367-374.
- Kolk, A. (2011) "Harmonization in CSR reporting MNEs and Global CSR standards", *Management International Review*, Vol.51, No.5, pp.665-696.
- Lin, K. Z., Cheng, S. and Zhang, F. (2017) "Corporate social responsibility, institutional environments, and tax avoidance: Evidence from a subnational comparison in China", *International Journal of Accounting*, Vol.52, No.4, pp.303-318.
- Meyer, J.W. and Rowan, B. (1977) "Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony", *American Journal of Sociology*, Vol.83, No.2, pp.440-463.
- Qin, T. B. (2014) "Challenges for sustainable development and its legal response in China: A perspective for social transformation", *Sustainability*, Vol.6, No.8, pp.5075-5106.
- Scott, W. R. (1995) *Institutions and Organizations*. Sage Publications.
- Suddaby, R. and Viale, T. (2011) "Professionals and field level change: institutional work and the professional project", *Current Sociology*, Vol.59, No.4, pp.423-442.
- Villiers, C. D. and Alexander, D. (2014) "The institutionalization of corporate social responsibility reporting", *The British Accounting Review*, Vol.46, No.2, pp.198-212.
- Wang, Q., Wong, T. J. and Xia, L. J. (2008) "State ownership, the institutional environment, and auditor choice: Evidence from China", *Journal of Accounting and Economics*, Vol.41, No.1, pp.112-134.
- Yang, Z.J., Liu, W.H., Sun, J. and Zhang, Y.L. (2017) "Corporate environmental responsibility and environmental Non-Governmental organizations in China", *Sustainability*, Vol.9, No.10, 1756.
- Zeng, S. X., Xu, X. D., Yin, H. T. and Tam, C. M. (2012) "Factors that drive Chinese listed companies in voluntary disclosure of environmental information", *Journal of Business Ethics*, Vol.109, No.3, pp.309-321.
- Zhang, C. (2017) "Political connections and corporate environmental responsibility: Adopting or escaping?", *Energy Economics*, Vol.68, pp.539-547.
- Zhang, L., Mol, A. P. J., He, G. Z. and Lu, Y. L. (2010) "An implementation assessment of China's Environmental Information Disclosure Decree", *Journal of Environmental Sciences*, Vol.22, No.10, pp.1649-1656.
- 畢茜, 彭珏, 左永彦. 環境信息披露制度, 公司治理和環境信息披露. (環境情報システム, コーポレートガバナンス及び環境情報開示) 会計研究, 2012, (7): 39-47. (中国語)
- 聶金玲, 雷玲. 外部監督, 内部圧力と環境信息披露相関性実証研究—基于沪市重汚染行業上市公司的數據. (外部監査, 内部圧力と環境情報開示の関連性に関する実証研究—上海の重汚染業界の上場企業をサンプルとした) 財会通訊, 2015, (27): 72-75. (中国語)
- 李銀香, 汪潔. 外部制度圧力, 公司治理と環境信息披露. (外部的制度的プレッシャー, コーポレートガバナンス及び環境情報開示) 財会通訊, 2017, (23): 42-44. (中国語)
- 沈洪濤, 蘇亮德. 企業信息披露中的模仿行為研究—基于制度理論的分析. (企業の情報開示における模倣的行動 - 制度論に基づいて) 南开管理評論, 2012, (3): 82-90. (中国語)

- 王霞, 徐曉東, 王宸. 公共压力, 社会声誉, 内部治理与企业环境信息披露 来自中国制造业上市公司的证据. (公共的压力, 社会的評価, 内部統治および企業環境情報の開示 中国製造業の上場企業をサンプルとした) 南开管理评论, 2013, (2): 82-91. (中国語)
- 張秀敏, 薛宇, 甘田. 论长尾效应视角下的企业环境信息网络披露. (ロングテール効果の観点から企業環境情報ネットワーク開示の分析) 财会月刊, 2017, (4): 10-13. (中国語)
- 張濟建, 畢茜. 环境信息披露的管理者模仿行为: 竞争性 vs 防御性. (環境情報開示の管理者の模倣行為: 競争的vs防御的) 华东经济管理, 2015, (29): 129-136. (中国語)
- 張秀敏, 馬默坤, 陳婧. 外部压力对企业环境信息披露的监管效应. (企業の環境情報開示に対する外部圧力の規制効果) 软科学, 2016, (30): 74-78. (中国語)

付録: Clarkson et al. (2008) 内容分析インデックス

ハードな環境情報開示項目

A1: ガバナンス構造とマネジメントシステム; (最大スコアは6)

1. 環境マネジメントのため公害防止の管理職または部署が存在
2. 環境または公共問題に関する委員会の存在
3. 環境実務に関して取引先と顧客に適用される利用規約と条件の存在
4. 企業の環境ポリシーを設定におけるステークホルダーの関与
5. 工場もしくは企業レベルにおける国際認証ISO14001 の実施
6. 役員報酬の環境パフォーマンスへのリンク

A2: 確実性 (Credibility); (最大スコアは10)

1. GRI サステナビリティ報告のガイドラインの採用もしくはCERES レポートの提供
2. 環境保全レポートもしくはウェブに開示された環境情報についての独立第三者による検証
3. 環境パフォーマンスもしくはシステムに関する独立した第三者による定期的な認証/監査
4. 独立した第三者機関による環境プログラムの認定
5. 環境への影響に関して製品の認証
6. 外部環境パフォーマンスの受賞もしくはサステナビリティ・インデックスへの組入
7. 環境情報開示プロセスにおけるステークホルダーの関与
8. EPA (環境省) またはエネルギー担当省によって承認された自主的環境イニシアチブへの参加
9. 環境実務の改善を目的とした業界団体・イニシアチブへの参加
10. 環境実務の改善を目的とした、その他の環境団体への参加

A3: 環境パフォーマンス指標 (EPI); (最大値スコアは60) 1つの小項目について、次の点につき1点ずつを加点する。(1) データが開示されている;(2) 競合他社との比較で開示されている;(3) データが経年比較で開示されている;(4) データが目標値との比較で開示されている;(5) データが実際値と相対値の双方で開示されている;(6) データが事業所などの内訳ごとに開示されている。

1. エネルギー使用とエネルギー効率に関するEPI
2. 水の使用もしくは水効率に関するEPI
3. 温室効果ガス排出に関するEPI
4. 他の気体排出に関するEPI
5. TRI (土壌, 水域, 大気) に関するEPI

6. その他の排出 (TRI 以外) に関するEPI
7. 廃棄物の生成もしくは管理に関するEPI
8. 土地と資源利用, 生物多様性と保全に関するEPI
9. 製品, サービスの環境影響に関するEPI
10. コンプライアンスパフォーマンスに関するEPI

A4: 環境支出; (最大値スコアは3)

1. 環境への取り組みから生じる, 当該企業にとっての節約の概算
2. 環境性能と効率の向上を目的とした新技術, 研究開発もしくは技術革新への投下金額
3. 環境問題に関連する罰金として支払った金額

ソフトな環境情報開示

A5: ビジョンや戦略に関する主張; (最大スコアは6)

1. 株主もしくはステークホルダーへのレターにおける環境パフォーマンスに関する最高経営責任者 (CEO) のメッセージ
2. 企業の環境方針, 価値観ならびに原則, 環境に関する行動規範
3. 環境リスクとパフォーマンスに関する公式なマネジメントシステムに関する声明
4. 環境パフォーマンスに関する定期的なレビューと評価を自社で実施していることを示す声明
5. 将来の環境パフォーマンスに関する測定可能な目標の声明
6. 環境に関連した具体的なイノベーションもしくは新技術についての声明

A6: 環境プロフィール; (最大スコアは4)

1. 当該企業の特定の環境基準への準拠に関する声明
2. 該当する業界の環境影響に関する概要
3. 事業活動もしくは製品サービスが環境に対して与える影響に関する概要
4. 同業他社と比較した場合の相対的環境パフォーマンスの概要

A7: 環境イニシアチブ; (最大スコアは6)

1. 環境マネジメントおよび運用における社員教育の実質的な説明
 2. 環境事故を想定した対応計画の存在
 3. 内部的環境賞
 4. 内部環境監査
 5. 環境プログラムの内部認証
 6. 環境に関連した地域社会への貢献もしくは寄付
-

<謝辞>本誌編集委員長坂上学先生及び査読をご担当頂きました先生方には、本稿の改善に際して貴重な示唆を賜りました。心より感謝申し上げます。

王 睿 (同志社大学商学部)

(2019年6月18日 採択)

【研究論文】

市町村合併に伴う地方公営企業の 非対称コスト・ビヘイビアの実証的研究

長 澤 昇 平 ・ 細 海 昌 一 郎

要約

本研究では、合併によって経営統合された市町村営の地方公営企業に注目し、合併の前後でのコスト・ビヘイビアの変化を、経営資源調整コストの面から検証した。分析の結果、地方公営企業では、合併後にコストの下方硬直性が強まることが確認された。特に人的資源に比べて、物的資源では、合併によって経営資源の規模が拡大するのに伴って、コミットド・キャパシティ・コストが増加し、柔軟なコスト調整が難しくなっていることが明らかとなった。以上の分析結果から、地方公営企業では、施設や設備などの物的資源を中心に再編成を進め、柔軟なコスト・マネジメントを実現していくことが経営管理上求められることが示唆された。

1 はじめに

コストは外部環境の変化、経営者の判断など様々な要因により変化するため、コスト・マネジメントを行う上では、コスト・ビヘイビアを把握することが重要である。近年のコスト・ビヘイビアの実証研究では、生産・販売などの能力を保持するために発生する原価である、キャパシティ・コストの概念から、コスト・ビヘイビアを捉えようとしている。

キャパシティ・コストは、能力を保有する限り、製品の生産や販売とは関係なく発生し、その発生源が経営のアクティビティではなく、キャパシティの準備にあるということで、各種固定費の発生要因を明らかにするのに有用であるといわれている（門田，2001）。コスト・ビヘイビアの先行研究では、売上（活動量）が減少する局面に着目し、未利用を含むキャパシティがどの程度削減されているのかを実証的に検証している（e.g., Anderson et al., 2003; Balakrishman et al., 2004）。

その結果、これまで、コストと活動量の変化は線形直線の関係で示されてきたが、こうしたキャパシティ・コストと活動量の変化を見た場合、活動量の増加時と減少時とでは、コストが非対称

キーワード：地方公営企業（local public enterprises）、合併（municipal mergers）、コスト・マネジメント（cost management）、経営資源調整コスト（resource adjustment costs）、コストの下方硬直性（sticky costs）

的に変化することが明らかとなっている (e.g., Anderson et al., 2003; Weiss, 2010)。特に、活動量の増加時のキャパシティ・コストの増加率よりも、活動量の減少時のキャパシティ・コストの減少率の方が下回る現象は、“Sticky Costs (又はCost Stickiness)” (以下、「コストの下方硬直性」という。)と称され、その後の経営に影響を及ぼす可能性があるものとして、研究者の注目を集めている (e.g., Günther et al., 2014)。

キャパシティを示す経営資源は多岐に及ぶが、製品の生産・販売能力に関係が深いという点から、Anderson et al. (2003)をはじめとする多くの研究では、代表的な経営資源として、物的資源や人的資源を取り上げ、その調整コストに注目して、コスト・ビヘイビアの変化を捉えようとしている。その結果、多くの資産や従業員を保有する企業では、活動量の減少時に、それらの経営資源に対する調整コストが大きくなっていることを指摘している (e.g., Banker et al., 2013)。例えば、人的資源であれば、活動量の変化によって、採用時には研修訓練費用、解雇時には、退職手当他の補償費用といったコストが生じることとなり、物的資源では、施設・設備自体の新規調達、更新や処分費用などのコストが、活動量の変化に合わせて発生することとなる。このため、活動量の減少が一時的であると経営者が判断した場合、つまり、保有することで発生する維持コストの方が、経営資源を調整するコストよりも少ないと判断した場合、結果として、保有コストが活動量の減少する際にも残留するため、コストの下方硬直性が生じると説明される (Banker et al., 2013; Günther et al., 2014)。

これらの研究は、主に営利企業を対象としており、国・地方公共団体をはじめとした公的組織⁽¹⁾を対象とした研究蓄積は、今日まで十分とはいえない状況にある。この理由として、主に現金主義ベースであるといった特徴を有する官庁会計と企業会計の会計制度上の差異による点を指摘するもの (Shust and Weiss, 2014) と、活動量の代理指標に強制徴収可能な税金を用いることは適さないためであるという指摘 (Banker et al., 2016) がある。こうした制約条件下でも、分析対象となり得るものとして、地方公営企業を挙げることができる。

地方公営企業は、地方公共団体の下であって、独立して運営されるという特徴をもつ公的組織の一つであり、水道、病院などの公益的事業を担っている。そして、サービスの対価である利用料金によって独立採算を行うとともに、企業会計を基礎とした会計処理を行うという特徴を有している。こうした特徴を踏まえ、本研究では、公的組織の中でも、地方公営企業に焦点を当てることとした。

更に、分析期間の検討にあたっては、平成の大合併と称される市町村合併の時期に着目することとした。合併時期には、経営資源レベルの統廃合が積極的に行われるため、経営資源の調整コストも大きく変化し、コスト・ビヘイビアにも影響している可能性があると考えたためである。こうした合併に伴って、経営資源の調整を行う際に生じるコストを、本研究では経営資源調整コスト (以降では「調整コスト」と記す) と定義し、この調整コストによる影響を、合併期間を通

じて検証する。

次の第2節では、地方公営企業のコスト・マネジメントと市町村合併の関係性について整理する。第3節では、先行研究を確認した上で、仮説を導出する。第4節では、研究手法を説明し、第5節では分析結果を述べる。第6節では、本研究のまとめと考察を行うとともに、本研究の限界あるいは問題点と今後の研究課題について述べる。

2 地方公営企業のコスト・マネジメントと市町村合併

2.1 地方公営企業のコスト・マネジメント

地方公営企業の経営管理には大きく二つの特徴がある。一つには、地方公営企業が地方公共団体の所有の下にありながらも、原則として、事業ごとに事業管理者を設置し、独立採算することが求められている点である。財務上でも、地方公共団体の一般会計とは区分された特別会計として管理されている。このため、地方公共団体を構成する一部でありながらも、一企業体としての独立性を有している点に特徴がある。

もう一つの特徴として、地方公営企業が公的組織の一つでありながら、公共の福祉の増進という公益性の追求だけでなく、経済合理性を発揮することも経営の基本原則として掲げている点を挙げることができる。そして、この二つの規範の調和が、地方公営企業の経営管理上では求められている（瓦田，2005）。このため、地方公営企業では、純利益を建設改良費や企業債償還金などの財源に充てるために、積極的に利益を生み出す経営が求められている。但し、留意しなければならない点は、地方公営企業は営利企業のように利潤の最大化を目指しているわけではなく、あくまでも、不採算にならない程度の適度な利益を求めていることである（Eldenburg et al., 2004; 瓦田, 2005; 安酸他, 2011）。

次に、地方公営企業の経営資源を物的資源と人的資源の二つ側面から確認する。まず、物的資源では、固定資産構成比率が高い点に特徴が認められ、また、固定比率も高い。他方、固定資産回転率が低い点に課題がある⁽²⁾。この点について、大島（1968）は、地方公営企業は施設・設備などの資産を多く有し、利用率が低くても、生活必需性が高いために取りやめることは難しく、維持管理を継続しなければならない点に経営管理上の課題があると指摘している。すなわち、物的資源では、コミットド・キャパシティ・コストの占める割合が高いことを示唆しているとも言える。

他方、人的資源では、地方公営企業に従事する職員には、地方公務員に準じた身分保障がなされている点に特徴が認められる。すなわち、非違行為などの明白な法律違反の事実がなければ、厳格な解雇制限が適用されている。このため、経営悪化によって整理解雇を行わざるを得ないケ

ースでも、裁判となった場合には、労働者保護の立場から、解雇無効となる場合もあり、人的資源においても、物的資源と同様に、柔軟に資源調整を行うことが難しいものであるとすることができる。

以上のとおり、地方公営企業の物的資源と人的資源は、営利企業とは異なるいくつかの特徴を有している。そして、これらの経営資源を削減する際には、営利企業よりも調整コストが大きくなる可能性を内在しているといえる。

2.2 市町村合併と地方公営企業の関係性

経営資源の大幅な変更が伴う局面の一つとして、合併を挙げることができる。例えば、物的資源であれば、施設・設備の統廃合が行われる場合や、人的資源であれば、人員整理が行われる場合がある。このように、合併に際して経営資源の変化が顕著となる可能性が高いため、合併期に焦点を当てた検証が、コスト・ビヘイビアの変化を捕捉する上では有効であるといえる。

平成の大合併では、市町村の行財政基盤の強化や、市町村自体の規模・能力の充実を図ることを目的に、国及び都道府県によって推進されてきた経緯がある。そして、合併は主に、市町村の合併の特例に関する法律に基づき、1999年から、2004年及び2005年をピークとして行われてきた。この結果、全国規模で市町村合併が実施され、その数は約半数へと集約されていったが、これは、地方公営企業でも同様であった。すなわち、市町村営の地方公営企業では、平成の大合併の折に、市町村の合併に合わせて、経営統合されて今日に至っている。

その後、市町村合併の効果検証が、実務及び学術の両面から行われてきた。総務省及びその研究会による報告⁽³⁾では、適正な職員配置や公共施設による統廃合などの効率化が図られた点や、規模拡大に伴い財政基盤が強化され、財政状況の改善が図られた点を説明している。一方、財政学及び公共経済学における実証研究では、合併による規模の経済性やコスト効率性の検証などが行われている。

規模の経済性の検証では、宮崎（2006）が歳出総額や性質別の歳出に着目し、合併による歳出削減効果があることを実証的に示している。他方、五石（2012）は、合併の有無で自治体を区分した上で、非効率度を分析し、合併していない自治体の方がより効率化していることを明らかにしている。林（2013）は、歳出データに加え、合併方式や合併市町村の地理的要因を組み込んだ分析を試み、歳出削減効果が一定程度あったことを示している。広田・湯之上（2011）は、合併による歳出削減効果を検証し、合併直後には歳出が一時的に増加し、その後、徐々に減少していき、歳出削減の効果は限定的であると説明している。

コスト効率性に関する研究では、Nakazawa（2013）及び Nakazawa（2014）が、歳出データを元に、確率フロンティア分析を行い、合併に際して施設の統廃合が十分に行われなかったことなどが、非効率化を高めてしまっていると指摘している。

また、市町村合併の効果に関する研究は、日本国内にとどまらず、海外でも研究が行われている (e.g., Tavares, 2018)。国・地域を異にするが、それらの研究においても、合併効果があったと説明するものもある一方で、合併効果は一部にとどまると主張するものや、合併効果がないと結論づけるものも存在し、未だ見解の一致をみていない。

なお、先行研究の中で、合併期のコスト・マネジメントに注目した実証的な分析や検証は、現時点では報告されていない。また、これらの研究の分析対象は、専ら地方公共団体としての市町村に目が向けられ、地方公営企業には注目が集まらなかった。このため、地方公営企業に関する学術的な知見は、コスト・マネジメントの領域のみならず、合併の効果検証という点でも、十分な研究蓄積がないというのが実情である。

合併時期の地方公営企業では、施設、設備などの物的資源を、不採算や非効率であっても、そのまま引き継がざるを得なかった事例も水道事業などで報告されている⁽⁴⁾。また人的資源の面でも、合併に際して、被合併側の職員を継続雇用することが法規制によって義務付けられていた。このように、合併が行われた地方公営企業では、経営資源の統合にあたり、一段と調整コストが高まることが予測される。

3 先行研究と研究仮説の導出

3.1 先行研究

これまで、多くの実証研究によって、非対称のコスト・ビヘイビアが確認されてきた。Anderson et al. (2003) らは、“Sticky Costs”の存在を明らかにし、Weiss (2010) は、“Anti-sticky costs” (以下、「コストの反下方硬直性」という) が現れる場合があることを明らかにしている。同時に、その背後にある要因の検討もなされてきた (Banker et al., 2013)。

これらのコスト・ビヘイビアの研究は、主に営利企業を中心としており、公的組織を対象としたものは僅かである。しかし、そのような中でも、公的組織を対象とした研究において、非対称のコスト・ビヘイビアが存在していることが確認されている (安酸他, 2011; Cohen et al., 2014; Bradbury and Scott, 2014; Holzhacker et al., 2015)。

非対称性のコスト・ビヘイビアの要因の一つとして、調整コストの影響が指摘されている (Banker et al., 2013)。更にその調整コストは、経営資源の規模に比例して負担が増加することが指摘されている (Sepasi and Hassani, 2015)。他方、中小企業では、コストの反下方硬直性がみられるなど、調整コストの影響が大きくないことも報告されている (Dalla Via and Perego, 2014)。

合併に注目した研究では、総資産規模が大きい企業が合併した場合に、コストの下方硬直性

が強まることが指摘されている (Jang et al., 2016)。また、合併は異質な複数の経営資源を統合するというプロセスでもあるため、合併前の期待通りに、その成果を得ることは難しく (Lubatkin, 1983)、財務上の改善が短期的には観察されても、長期的な競争力の面では負の影響を与えている場合があることも報告されている (Hitt et al., 1991)。

これらの研究を整理すると、公的組織にもコスト・ビヘイビアの非対称性は存在すること、そして、その要因として調整コストが影響している可能性が考えられること、その調整コストは、経営資源の規模が大きくなるほど負担も大きくなること、更に、合併によって調整コストが高まり、コスト・マネジメントに負の影響を及ぼしている可能性があることなどが示唆されている。これらの先行研究を踏まえた上で、以下では、本研究における具体的な仮説の導出を行う。

3.2 研究仮説

公的組織にも非対称のコスト・ビヘイビアが現れるという先行研究に従えば、公的組織の一つである地方公営企業においても、コストの下方硬直性又は、コストの反下方硬直性がみられるはずである (安酸他, 2011; Cohen et al., 2014; Bradbury and Scott, 2014; Holzhaecker et al., 2015)。特に、市町村合併が行われた時期では、経営資源の統廃合が行われるため、調整コストによる負担が大きくなり、合併後にはコストの下方硬直性が強まると考えられる (Sepasi and Hassani, 2015; Jang et al., 2016)。

つまり、合併に伴って経営資源が大幅に増加する一方で、コスト・マネジメントの点では、コスト・コントロールの難易度が増し、活動量が減少する際に、経営資源の柔軟な調整が困難となり、その結果、コストの下方硬直性が強まると考えられる。そこで、

仮説 1 合併が行われた地方公営企業では、合併前に比べ、合併後にコストの下方硬直性が強まる。

次に、合併による経営資源の変化とコスト・ビヘイビアの関係について検討する。地方公営企業の物的資源では、前述のとおり固定資産構成比率が高く、更に、公益性が高い事業のため、活動量の減少時に合わせて柔軟に施設や設備の統廃合を行うことが難しいという特徴がある。このため、物的資源ではコミットド・キャパシティ・コストの占める割合が高く、コスト調整の柔軟性に乏しい可能性が懸念される。とりわけ、合併に際しては、余剰な経営資源であっても、公益性の点から引き継がざるを得ない場合も考えられる。この場合、調整コストは経営資源の規模に応じて負担が大きくなるため、物的資源の規模が合併によって拡大すれば、その分、調整コストも増加し、コストの下方硬直性を強める要因となっている可能性が考えられる (Dalla Via and Perego, 2014; Sepasi and Hassani, 2015; Jang et al., 2016)。そこで、

仮説 2 地方公営企業では、合併前に比べ、合併後は物的資源の影響により、コストの下方硬直性が強まる。

同様に、人的資源の規模が大きい場合にも、活動量の変化に応じて調整コストが高まり、コストの下方硬直性が強くなることが指摘されている (Anderson et al., 2003; Calleja et al., 2006; Banker et al., 2013)。活動量が減少した場合でも、人的資源を保持しようとする背景には、労働者保護法制による影響 (Calleja et al., 2006; Banker et al., 2013)、専門人材の再確保が難しいといった背景 (安酸他, 2011)、退職補償の負担が増すことに加えて、残った従業員へのモラル維持 (Dierynck et al., 2012) などが起因していると説明されている。前述のように、合併が行われた地方公営企業では、被合併側の職員を継続雇用することが法律上義務付けられている。このことから、合併に伴って余剰人員が生じたとしても、その後に人員整理を行うことは難しく、人的資源の変更には多大な調整コストが生じることが予想される。そこで、

仮説 3 地方公営企業では、合併前に比べ、合併後は人的資源の影響により、コストの下方硬直性が強まる。

4 研究方法

4.1 サンプルセレクションと記述統計

本研究では、市町村合併を考慮した地方公営企業のコスト・ビヘイビアの検証を行うため、市町村合併が推進された1999年以降を分析対象とした。また、2014年に法改正により地方公営企業の会計処理方法が変更されたことから、そのバイアスを避けるため、分析期間の最後を2013年までとし、15年間を対象とした。

サンプルデータは、総務省自治財政局編『地方公営企業年鑑』に基づき、8業種（水道、工業用水道、交通、ガス、病院、下水道、市場、駐車場）を対象とし、分析に必要な財務データ等は、掲載されている都市別、事業別のデータを用いることとした⁽⁵⁾。分析には、活動量の代理指標として営業収益を用い、コストには営業費用、物的資源には総資産、人的資源には職員給与費を、それぞれの代理指標として用いた。

サンプル数は、分析に対前年比率を用いるため、1999年データを除く17,471会計年度データとなった。このデータから上下1%の外れ値を除外し、最終的なサンプル数は17,049データとなった。

更にこのデータを合併前と合併後に区分した。区分する上では、総務省の公表する合併情報⁽⁶⁾

に基づき、新設や編入など合併形態の別を問わず、合併した年度より前の会計年度と、合併した年度以降とに分類した。合併した時期が会計年度途中であった場合は、合併の影響を検証する観点から、合併が行われた年度は合併後のデータとして扱うこととした。また、分析対象期間中に複数回合併が行われた場合には、最初に合併した際を起点として、それより前の会計年度と、合併のあった会計年度以後とに分類した。その結果、サンプルデータは、合併前において7,888データで、合併後には9,161データとなった⁽⁷⁾。

地方公営企業の合併前、合併後に関する記述統計は表1に示すとおりである。各指標において、合併前よりも合併後に、それぞれの値が上回っていることが確認でき、経営資源の規模が合併後に大きくなっていることが分かる。更に、営業収益と営業費用を比較すると、営業収益の方が大きいことから、大幅な赤字状態にあるといった構造的な問題は、分析データ上には生じていないといえる。加えて、総資産の規模は、合併前後を問わずその他の指標と比べても大きいという特徴がみられる。これは、第2節で確認した地方公営企業の物的資源の特徴を裏付けるものであるといえる。

他方、職員給与費は総資産に比べて小さいことが見て取れる。その他、最小値には0円を含んでいるものが存在するが、これは、開業や廃業準備期間を含んでいることを意味している。これらのサンプルを除外して分析すべきという主張もあるが、他方、除外することでサバイバルバイアスが生じることにもなる。このため、本研究では分析に含めることとした。

表1 記述統計

	平均値	標準偏差	最小値	第1四分位	中央値	第3四分位	最大値	標本数
合併前	Cost(営業費用)*	1,494,557	3,380,642	1,677	153,665	333,526	1,087,361	33,444,824
	Revenue(営業収益)*	1,617,380	3,863,543	0	175,802	377,021	1,166,930	53,791,218
	Asset(総資産)*	13,024,617	57,061,789	25,770	1,557,399	3,028,554	6,946,847	959,833,266
	Laborcost(職員給与費)*	506,584	1,217,538	0	29,388	57,420	330,520	18,609,940
	ln cost t/cost t-1	0.0049	0.0832	-0.4829	-0.0312	0.0023	0.0362	0.4994
	ln revenue t/revenue t-1	0.0046	0.0716	-0.5331	-0.0219	-0.0002	0.0243	0.5567
	ln asset t/revenue t	1.9983	1.0481	-1.2580	1.5540	2.1825	2.5709	7.2456
	ln laborcost t/revenue t	-1.5987	0.7529	-6.7757	-2.0658	-1.6674	-1.1141	1.3749
合併後	Cost(営業費用)*	2,480,336	4,440,046	896	301,784	848,920	2,461,973	49,143,211
	Revenue(営業収益)*	2,579,622	4,785,358	0	288,278	848,640	2,519,457	47,581,762
	Asset(総資産)*	24,535,284	72,294,581	77	3,172,107	7,801,138	18,753,095	1,026,677,522
	Laborcost(職員給与費)*	779,323	1,667,716	0	38,454	129,653	652,896	19,582,768
	ln cost t/cost t-1	0.0094	0.0816	-0.4951	-0.0227	0.0043	0.0328	0.5015
	ln revenue t/revenue t-1	0.0041	0.0777	-0.5630	-0.0223	-0.0019	0.0228	0.5522
	ln asset t/revenue t	2.2940	1.3023	-4.4576	1.3406	2.3696	2.9307	10.4686
	ln laborcost t/revenue t	-1.6748	0.9526	-9.4928	-2.3051	-1.7783	-0.7692	4.8141

*は単位: 千円

4.2 分析方法

コスト・ビヘイビアの実証的な研究手法として、Anderson et al. (2003) は、コブ・ダグラス型生産関数から導出した費用関数を応用し、コスト・ビヘイビアの非対称性を確認するための独

自のモデルにより検証を行っている。このモデルは、その後の多くの研究において採用されてきた (Banker and Byzalov, 2014)。そこで、本研究においても、仮説 1 の検証にあたり、Anderson et al. (2003) のモデルを参考とした上で、合併の前後による変化を検証する独自のダミー変数 (Merger) を加えた モデル I を用いることとした。

モデル I

$$\begin{aligned} \ln \left[\frac{C_{i,t}}{C_{i,t-1}} \right] = & \beta_0 + \beta_1 * \ln \left[\frac{R_{i,t}}{R_{i,t-1}} \right] + \beta_2 * Dec_D_{i,t} * \ln \left[\frac{R_{i,t}}{R_{i,t-1}} \right] + Merger \left(\gamma_1 * \ln \left[\frac{R_{i,t}}{R_{i,t-1}} \right] + \gamma_2 * \right. \\ & \left. Dec_D_{i,t} * \ln \left[\frac{R_{i,t}}{R_{i,t-1}} \right] \right) + \varepsilon_{i,t} \quad \dots (1) \end{aligned}$$

この式において、Cは営業費用 (Cost) を表し、Rは営業収益 (Revenue) を表す。Dec_D は営業収益が対前年度と比較して下回った場合に 1 を、その他の場合には 0 をとるダミー変数である。Mergerは合併後を 1 とし、合併前を 0 とするダミー変数である。Lnは自然対数を示す。

もし、合併後にコストの下方硬直性が強まるのであれば、 $\beta_1 + \beta_2 > \beta_1 + \beta_2 + \gamma_1 + \gamma_2$ 、すなわち、 $\gamma_1 + \gamma_2 < 0$ となるはずである。

同様に、仮説 2 と仮説 3 の検証にあたり、物的資源の代理変数として総資産、人的資源の代理変数として職員給与費用を用いた上で、それぞれの経営資源が、コスト・ビヘイビアに与える影響を確認するため、以下のモデルを用いる。

モデル II

$$\begin{aligned} \ln \left[\frac{C_{i,t}}{C_{i,t-1}} \right] = & \beta_0 + \beta_1 * \ln \left[\frac{R_{i,t}}{R_{i,t-1}} \right] + \beta_2 * Dec_D_{i,t} * \ln \left[\frac{R_{i,t}}{R_{i,t-1}} \right] + \sum_{n=3}^4 \beta_n Resources_{i,t,n} * \\ & Dec_D_{i,t} * \ln \left[\frac{R_{i,t}}{R_{i,t-1}} \right] + Merger \left(\gamma_1 * \ln \left[\frac{R_{i,t}}{R_{i,t-1}} \right] + \gamma_2 * Dec_D_{i,t} * \ln \left[\frac{R_{i,t}}{R_{i,t-1}} \right] + \right. \\ & \left. \sum_{p=3}^4 \gamma_p Resources_{i,t,p} * Dec_D_{i,t} * \ln \left[\frac{R_{i,t}}{R_{i,t-1}} \right] \right) + \varepsilon_{i,t} \quad \dots (2) \end{aligned}$$

この式において、Resourcesはそれぞれ総資産 (Total Asset; [TA])、職員給与費用 (Labor Cost; [LC]) を営業収益で除したものの自然対数を用いる。その他の変数は、モデル I と同じである。

5 分析結果

モデルⅠ，モデルⅡによる分析結果は，表2に示すとおりである。パネルデータの分析方法としてBanker et al. (2013) らが用いたTwo-wayクラスター頑健手法を採用した。

まず，モデルⅠでは， $\gamma_1 + \gamma_2 < 0$ の有効性が確認され，構造変化の検定として，表2下段に示すとおり，F検定を実施し，その結果， $\gamma_1 + \gamma_2 = 0$ とする帰無仮説は棄却され，モデルの有効性が確認された。その上で，モデルⅠの各変数が示す通り，合併前の $\beta_1 + \beta_2$ の値よりも，合併後の $\beta_1 + \beta_2 + \gamma_1 + \gamma_2$ の値の方が下回ったため，合併後にコストの下方硬直性が強まることが確認された。これは仮説Ⅰを支持する結果であったと言える。

次に，モデルⅡにより，合併前後における，物的資源と人的資源によるコスト・ビヘイビアへの影響を確認した。分析①は，総資産，職員給与費を含む，全ての変数を用いた分析であり，分

表2 分析結果

モデルⅠ			モデルⅡ				
			分析①		分析②		分析③
β_0		0.0035 *	β_0	0.0037 **	0.0035 *	0.0033 *	
		2.10		2.30	2.07	2.10	
β_1	$\Delta \ln R_{i,t}$	0.5286 ***	β_1	$\Delta \ln R_{i,t}$	0.5421 ***	0.5287 ***	0.5452 ***
		16.66		18.42	16.66	18.64	
β_2	Dec_D*	0.1287 **	β_2	Dec_D*	0.0929 **	0.1708 ***	-0.0030
	$\Delta \ln R_{i,t}$	2.23		$\Delta \ln R_{i,t}$	2.65	4.86	-0.08
γ_1	$\Delta \ln R_{i,t}$	0.1092	β_3	Dec_D*	-0.1035 ***	-0.0244	
		1.22		$\Delta \ln R_{i,t} * \ln T A_{i,t}$	-3.76	-0.68	
γ_2	Dec_D*	-0.3589 ***	β_4	Dec_D*	-0.1691 ***		-0.0961 *
	$\Delta \ln R_{i,t}$	-3.73		$\Delta \ln R_{i,t} * \ln L C_{i,t}$	-3.24		-2.11
			γ_1	$\Delta \ln R_{i,t}$	0.1517 *	0.1092	0.1513 *
					1.77	1.22	1.78
			γ_2	Dec_D*	-0.1879 **	-0.1971 **	-0.2046 **
				$\Delta \ln R_{i,t}$	-2.17	-2.26	-2.37
			γ_3	Dec_D*	-0.0008	-0.0746 *	
				$\Delta \ln R_{i,t} * \ln T A_{i,t}$	-0.03	-1.98	
			γ_4	Dec_D*	0.1370 **		0.1509 **
				$\Delta \ln R_{i,t} * \ln L C_{i,t}$	2.56		2.80
Adj.R ²		0.2660	Adj.R ²	0.2355	0.2712	0.2929	
N		17,010	N	17,010	17,010	17,010	

上段は推定量，下段はクラスター頑健手法(クロスセクションと時系列のtwo-way)によるt-値，
 *有意水準10%，**有意水準5%，***有意水準1%，Adj.R²=自由度調整済み決定係数，N=サンプル数

P値		P値		P値	
F-test	0.00	F-test	0.00	F-test	0.00
	統計量		統計量		統計量
	12.05		8.09		7.34
					9.68

析②は総資産を用いた分析、分析③は職員給与費用を用いた分析の結果を示す。F検定により、 γ_1 から γ_4 までの合計が0であるとする帰無仮説は棄却され、構造変化が確認された。その上で、物的資源の影響を確認すると、分析②では、合併後に、物的資源の影響によって、コストの下方硬直性を強める傾向にあることが示され、仮説2を一部支持する結果となった。

物的資源では、仮説設定でも述べたとおり、事業内容の性質上、固定資産構成比率が高いことに加えて、合併によって更にコミットイド・キャパシティ・コストの割合が高まり、コスト調整の柔軟性を喪失している可能性が示唆された。

他方、人的資源の影響は、分析①と分析③の双方において、合併前よりも合併後に人的資源によるコストの下方硬直性への影響は弱まっていることが示された。このため仮説3は支持されなかった。

人的資源は、合併に際して、被合併側を含む職員の継続雇用が義務付けられているが、他方、正規職員の退職に際しては、委託化や非正規職員に代替することが可能となっている。こうしたコスト・マネジメントにより、固定費の要素が強い人件費を変動費化するよう試みてきたことなどが影響したため、仮説が支持されなかったものと推測される⁽⁸⁾。なお、合併前または、合併が主に行われる前、すなわち2003年までは、人的資源の影響が、コストの下方硬直性を強めていたのかどうか、検証を試みた。その結果は表3に示すとおりであるが、合併前みのデータでの分析、及び2000年から2003年までの全データでの分析、いずれも人的資源の影響を示す β_4 の値はマイナスであり、人的資源がコストの下方硬直性を強めていたことが確認された。

表3 補足分析

	合併前みの データ	2000～2003年まで のデータ
β_0	0.0062 *** 2.31	0.0060 1.62
β_1	$\Delta \ln R_{i,t}$ 0.5228 *** 19.51	0.5281 *** 19.89
β_2	Dec_D* $\Delta \ln R_{i,t}$ 0.1329 *** 3.22	0.1276 2.16
β_3	Dec_D* $\Delta \ln R_{i,t} * \ln T A_{i,t}$ -0.1055 *** -3.76	-0.1093 -2.01
β_4	Dec_D* $\Delta \ln R_{i,t} * \ln L C_{i,t}$ -0.1749 *** -3.39	-0.1921 * -2.38
Adj.R ²	0.2623	0.2724
N	7,776	6,329

上段は推定量、下段はクラスター頑健手法(クロスセクションと時系列のtwo-way)による t-値、*有意水準10%、**有意水準5%、

***有意水準1%、Adj.R²=自由度調整済み決定係数、N=サンプル数

6 おわりに

本研究では、公的組織の一つである地方公営企業を取り上げ、コスト・ビヘイビアを実証的に検証すると共に、合併の前後に着目して、合併に伴う調整コストによって、コスト・ビヘイビアがどのように変化しているかを検証した。以下では、本研究のまとめと考察を行うとともに、本研究の限界、あるいは問題点と今後の研究課題について述べる。

まず、仮説1の検証では、地方公営企業は、合併前よりも合併後に、コストの下方硬直性が強まっていることが確認された。合併によって経営資源が拡大したことで、調整コストの負担が増加し、コストの下方硬直性を強める要因となっている可能性が示唆された。

次に、仮説2, 3では、合併前後での物的資源と人的資源、それぞれのコスト・ビヘイビアへの影響について検証を行った。分析の結果、物的資源は、合併後にコストの下方硬直性を強めるように作用している可能性が示唆されたが、人的資源は、合併後にコストの下方硬直性への影響を弱めていることが確認された。

以上の分析結果から、地方公営企業では、施設や設備などの物的資源を中心に再編成を進め、柔軟なコスト・マネジメントを実現していくことが経営管理上求められることが示唆された。

これまで、コスト・マネジメントの研究は営利企業を中心としてきたが、本研究を通じて、公的組織の一つである地方公営企業の、合併に伴うコスト・ビヘイビアの一端を明らかにすることができた。これにより、地方公営企業をはじめとする、発生主義を採用する公的組織における、公会計情報を用いたコスト・マネジメントの研究の意義と有効性について、一つの可能性を示唆することができたと思われる。加えて、今日、更なる広域化の議論が行われている中では、地方公営企業の合併の効果を、コスト・マネジメントの点から捉えた本研究の試みは、実務的にも寄与するものと思われる。

一方、分析結果をみると、一部の変数において有意な結果が示されなかった。これは、地方公営企業が担う事業が多岐に渡り、経営資源に多様性が認められることなどが、分析に影響を及ぼす一因となっていると考えられる。このため、業種ごとの差異を考慮した分析方法や分析手法を検討することも必要であると考えられるが、本研究ではそれらを十分考慮しきれていない。こうした点は、本研究の限界あるいは問題点といえる。

今後の研究課題として、合併によるコスト・マネジメントへの影響を明確にするため、合併が行われていない地方公営企業のサンプルと比較し、検証を行う必要があると思われる。また、物的資源や人的資源の代理指標として用いる会計データを特定化し、調整コストを高める要因を特定していくことが必要である。更に、事業の多様性を考慮し、業種ごとに経営資源の特徴を明らかにしたうえで、それぞれのコスト・ビヘイビアの変化を検証していくことも必要であると思われる。

注

- 1) 公的組織の定義については様々な議論があり、本稿の趣旨から外れるため具体的に言及はしない。なお、同様に公的組織の表現を用いて独立行政法人を対象とした研究に、安酸他（2011）がある。
- 2) 総務省自治財政局編『地方公営企業年鑑（第61集）』によれば、固定資産構成比率は91.6%、固定比率は146.7%、固定資産回転率は0.11%となっている。
- 3) 市町村の合併に関する研究会「『平成の合併』の評価・検証・分析」平成20年6月、及び総務省「『平成の合併』について」平成22年3月
- 4) 社団法人日本水道協会「市町村合併に伴う水道事業統合の手引」平成16年1月参照。
- 5) 工業用水道事業及び病院事業では損益計算書は都市別事業別であったが、貸借対照表が都市別に集計されていたため、本研究では分析の便宜上、損益計算書データを都市別に合計した上で用いることとした。
- 6) 総務省ホームページ<http://www.soumu.go.jp/gapei/gapei.html>の情報を参考とした。
- 7) 合併後のサンプル数が合併前を上回る理由は、分析対象期間に由来する。分析期間を1999年から2013年としているが、合併は主に2004年から2005年に行われた。このため概括的なサンプルデータの構成は、合併前の2004年以前は6会計年度であり、合併後の2005年以降は9会計年度となっている。
- 8) 総務省「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会報告書」平成28年12月27日によると、非正規職員は2005年に45.6万人であったが、2012年には59.9万人に増加していることが示されている。

参考文献

- Anderson, M. C., Banker, R. D. and Janakiraman, S. (2003) "Are Selling, General, and Administrative Costs "Sticky"?", *Journal of Accounting Research*, Vol. 41, No. 1, pp. 47-63.
- Balakrishnan, R., Peterson, M. J. and Soderstrom, N. S. (2004) "Does capacity utilization affect the "stickiness" of cost?", *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, Vol. 19, No. 3, pp. 283-299.
- Banker, R. D., Byzalov, D. and Chen, L. T. (2013) "Employment protection legislation, adjustment costs and cross-country differences in cost behavior", *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 55, No. 1, pp. 111-127.
- Banker, R. D. and Byzalov, D. (2014) "Asymmetric Cost Behavior", *Journal of Management Accounting Research*, Vol. 26, No. 2, pp. 43-79.
- Banker, R. D., Byzalov, D., Fang, S. and Liang, Y. (2016) "Cost Behavior Research", Social Science Research Network.
- Bradbury, M. and Scott, T. (2014) "Do Managers Understand Asymmetric Cost Behavior", Working paper, Massey University.
- Calleja, K., Stelarios, M. and Thomas, D. C. (2006) "A note on cost stickiness: Some international comparisons", *Management Accounting Research*, Vol. 17, No. 2, pp. 127-140.
- Cohen, S., Karatzimas, S. and Naoum, V. C. (2014) "The Sticky Cost Phenomenon at the Local Government Level: Empirical Evidence from Greece", Working paper, Athen University.
- Dalla Via, N. and Perego, P. M. (2014) "Sticky cost behavior: Evidence from small and medium sized companies", *Accounting and Finance*, Vol. 54, No. 3, pp. 753-778.
- Dierynck, B., Landsman, W. R. and Renders, A. (2012) "Do Managerial Incentives Drive Cost Behavior? Evidence about the Role of the Zero Earnings Benchmark for Labor Cost Behavior in Private

- Belgian Firms”, *The Accounting Review*, Vol. 87, No. 4, pp. 1219-1246.
- Eldenburg, L., Hermalin, B. E., Weisbach, M. S. and Wosinska, M. (2004) “Governance, performance objectives and organizational form: evidence from hospitals”, *Journal of Corporate Finance* Vol. 10, No. 4, pp. 527-548.
- Günther, T. W., Riehl, A. and Rößler, R. (2014) “Cost stickiness state of the art of research and implications”, *Journal of Management Control*, Vol. 24, No. 4, pp. 301-318.
- Hitt, A. M., Hoskisson, R. E., Duane Ireland, R. and Harrison, J. S. (1991) “Effects of Acquisitions on R&D Inputs and Outputs”, *Academy of Management Journal*, Vol. 34, No. 3, pp. 693-707.
- Holzhammer, M., Krishnan, R. and Mahlendorf, M. D. (2015) “The Impact of Changes in Regulation on Cost Behavior”, *Contemporary Accounting Research*, Vol. 32, No. 2, pp. 534-566.
- Jang, Y., Yehuda, N. and Radhakrishnan, S. (2016) “Asymmetric Cost Behavior and Value Creation in M&A Deals”, Social Science Research Network.
- Lubatkin, M. (1983) “Mergers and the performance of the Acquiring Firm”, *Academy of Management Journal*, Vol. 8, No. 2, pp. 218-225.
- Nakazawa, K. (2013) “Cost Inefficiency of Municipalities after Amalgamation”, *Procedia Economics and Finance*, Vol. 5, pp. 581-589.
- Nakazawa, K. (2014) “Does the Method of Amalgamation Affect Cost Inefficiency of the New Municipalities?”, *Open Journal of Applied Sciences*, Vol. 4, pp. 143-154.
- Sepasi, S. and Hassani, H. (2015) “Study of the effect of the firm size on costs stickiness: evidence from Tehran Stock Exchange”, *International Journal of Applied Business and Economic Research*, Vol. 13, No. 6, pp. 4143-4159.
- Shust, E. and Weiss, D. (2014) “Asymmetric Cost Behavior-Sticky Costs Expenses versus Cash Flows”, *Journal of Management Accounting Research*, Vol. 26, No. 2, pp. 81-90.
- Tavares, F. A. (2018) “Municipal amalgamations and their effects: a literature review”, *Regional Studies on Development*, Vol. 22, No. 1, pp. 5-15.
- Weiss, D. (2010) “Cost behavior and analysts’ earnings forecasts”, *The Accounting Review*, Vol. 85, No. 4, pp. 1441-1474.
- 五石敬路 (2012) 「平成の市町村合併における規模の経済の検証」『創造都市研究』第8巻, 第1号, 31-45頁。
- 林正義 (2002) 「地方自治体の最小効率規模—地方公共サービス供給における規模の経済と混雑効果—」『フィナンシャル・レビュー』第61号, 59-89頁。
- 林亮輔 (2013) 「市町村合併による財政活動の効率化—合併パターンを考慮した実証分析—」『会計検査研究』第47号, 27-38頁。
- 広田啓朗・湯之上英雄 (2011) 「平成の大合併による市町村議会費への影響」『日本地方財政学会研究叢書』第18巻, 62-84頁。
- 瓦田太賀四 (2005) 『地方公営企業会計論』清文社。
- 宮崎毅 (2006) 「市町村合併の歳出削減効果—合併トレンド変数による検出—」『財政研究』第2巻, 145-160頁。
- 門田安弘 (2001) 『管理会計-戦略的ファイナンスと分権的組織管理』税務経理協会。
- 大島國雄 (1968) 「地方公営企業の基本問題」『會計』第93巻, 第3号, 88-102頁。
- 佐藤賢志 (2002) 「市町村合併が地方財政に与える効果の実証分析」『地方政策研究』第6号。
- 安酸建二・梶原武久・島吉伸・栗栖千幸 (2011) 「非営利組織/公的組織におけるコスト変動に関する実証研

究－国立病院の病床稼働率によるモデレート効果－』『原価計算研究』第35巻，第1号，141-150頁。

<謝辞>

本稿に対して2名の査読者の先生より貴重なご意見をいただいた。ここに記して感謝の意を表する。

長澤昇平（首都大学東京大学院社会科学部研究科博士課程）

細海昌一郎（首都大学東京大学院経営学研究科）

（2019年9月30日 採択）

【研究論文】

SDGs時代のステークホルダーエンゲージメント についての考察

－「政府なきガバナンス」の視点から－

野口豊嗣

要旨

2015年に国連総会において採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」におけるSDGs (Sustainable Development Goals) = 『持続可能な開発目標』は、企業のサステナビリティへの取り組みにも大きな影響を与えつつあり、SDGs時代とも呼べる様相を呈してきている。SDGsにおいては、ステークホルダーとの連携が強く求められているが、本稿では、企業とステークホルダーとの協働によって生まれる認証制度などのプライベート・レジームについて、政府なきガバナンスにおけるソフトローという観点から議論し、その可能性について考察する。

1 新たな期待の確立としてのプライベート・レジーム

ステークホルダーエンゲージメントについて、ISO26000は「その組織と一人又は一組以上のステークホルダーとの間の対話が必要である。ステークホルダーエンゲージメントは、自らの決定に関し、情報に基づいた根拠を提供することによって、その組織の社会的責任の取組みを助ける。」(ISO, 2019, p.75) と記している。組織(本稿においては主に企業)はステークホルダーとの対話が求められるが、それにとどまらず、そこで得た情報を自らの意思決定の根拠とする、つまり、ステークホルダーのニーズに対応することが求められているということである。

本稿が、最も注意を払うべきと考えるのは、ISO26000の「ほとんどの場合、組織は、社会から自らの影響にその組織がどのように対処すべきと期待されているかを既に認識しているだろうし、又は簡単に知ることができる立場にある。このような場合には、これらの期待を理解するために特定のステークホルダーのエンゲージメントに頼る必要はない」(ISO, 2019, p.76) という指摘である。ISO26000は、その根拠として「社会の期待は、また、法規制、一般に受け入れら

キーワード：政府なきガバナンス (governance without government), ソフトロー (soft law), 理念型としてのハードロー (hard law as ideal type), 言説 (discourse), ラギー・フレームワーク (Ruggie framework)

れている社会的又は文化的な期待、及び特定の課題について広く定評のある基準又は最良実施例の中に見出だすことができる」(ISO, 2010, p.76)としている。企業の社会的責任に関するグローバルレベルでの議論の進展に伴って、SA8000, ISO26000, SDGsなど、確かに「広く定評のある基準又は最良実施例」が増加している現在、この指摘は尤もなものである。それでは、ステークホルダーエンゲージメントは何を目指すべきものなのであろうか。これについてISO26000は「ステークホルダーエンゲージメントを通じて確立される期待は、既に確立している組織の行動に関する期待に取って代わるものというよりは、それを補足するものであるべきである」(ISO, 2010, p.77)としている。ステークホルダーエンゲージメントを通じて求められているのは、確立されていない期待について対話することであり、そこから新たな取組みを創造していくことであるといえよう。現在、われわれは、数多くの「広く定評のある基準又は最良実施例」を通じて、地球環境、人権、ディーセントワーク、ダイバーシティが重要であることは既に知っている。現在、ステークホルダーエンゲージメントを通じて取り組むべきことは、これらをどのようにして実現していくかというより具体的なプランであろう。

ステークホルダーエンゲージメントを以上のとおり理解したうえで、本稿が特に注目をするものが、プライベート・レジームと呼ばれる、企業がステークホルダーとの協働によって創造する規範である。これについて、笹谷(2018)は「日本は、世界発のルールに対応するだけでなく、これを「自分ごと化」して使いこなし、さらにはルールメイキングにも参画していくべきだ。自発的・自主的な制度活用は日本企業よりも欧米企業の方が慣れている。そろそろ日本企業もソフトロー活用型のルールに慣れていく時期に来ていると思う」(pp.62-63)と述べているが、本稿では、この後、なぜ今それが求められることなのかについて、ソフトローとその背景となっている「政府なきガバナンス」の体制の分析を通して議論する。

2 「政府なきガバナンス」における統治の装置としてのソフトロー

グローバル化の進展に伴い、経済格差、地球環境の危機などこれまでにない問題が次々と現れてくる中で、個別に立法、行政、司法といった機能を有している多様な主権国家からなる国際社会において、一方においては秩序、そしてもう一方においては民主主義がどのようにして達成されるのかについては様々な議論がなされてきた。

統一的な政府を持たない国際社会は個々の主権国家のそれぞれの論理がぶつかり合う場であり、最悪の場合、問題は暴力によって解決される無秩序の状態となってしまう。こうした状況に対しては、国際的な統治を行う機関の設置がその処方箋として提示される。例えば、ヘルドは、「世界市民民主主義」と呼ぶコンセプトを提示する。それは、ドライチェックが「より効果的で包括

的な国連安全保障理事会、より地域性を増し、国家間に及ぶ国民投票、強力な国際法廷、そして、より有効な国際的な経済と軍事についての権威を含んでいる。彼は長期的には「民主的な世界市民法」とグローバルな法制度、すべての政体が責任を有するグローバル議会、最終的にはグローバルな軍縮を目指す軍事同盟を構想した」(Dryzek, 1999, pp.31-32)と説明するものであり、言わば、よりリベラルであると同時により強い権能を備えたグローバル政府とも呼ぶべきものの樹立の主張である。

こうした「よりリベラルであると同時により強い権能を備えたグローバル政府とも呼ぶべきもの」は実際には存在したことはないし、今後も存在しないのではないかと考えるのがドライチェックである。Dryzek (1999) は、世界市民民主主義についてのHeld (1995) の「ある共同体における民主主義と共同体間の民主的な関係は不可分に組み込まれるものであり、何十年かの先に民主主義が発達するのであれば新たな組織と統合のメカニズムが創出されなければならないという認識に基づいている」(p.235) という認識を示した上で、「しかし、過去数百年における国際制度の特徴は、もし政府がシステムレベルで権威ある組織であると理解されるならば、まさに政府の欠如を示している」(p.32) のであり、実際にわれわれが現在選択しているのは、国際連合に代表される国際機関を設置しながら個々の主権国家の権能を最大限に生かす体制であることを指摘している。ドライチェックの主張は、現在われわれが現実に生きている国際社会には「よりリベラルであると同時により強い権能を備えたグローバル政府とも呼ぶべきもの」は存在していないが、そこは、暴力のみに支配される秩序なき世界ではないという認識に基づいている。ドライチェックが指摘した通り、現在の国際社会の統治について、主権国家の集まりでありながら一定の秩序をもたらす制度に基づいていると考えられるのが「政府なきガバナンス」という考え方である。ローズノーとチェンピールが示したこの考え方においては、大芝 (2018) が「ガバメント (政府) とガバナンス (管理・運営状況あるいは秩序) を明確に区別し、従来、政府が存在して初めて秩序が保たれるという考え方が強かったのに対して、国際関係では、世界政府のようなものがなくても、秩序を保つことができる可能性を提示した」(大芝, 2018, p.14) と表現しており、グローバルなレベルで統一的な政府のない現在の国際社会の秩序のあり方が示されており、グローバル・ガバナンス論において語られているものである。

「政府なきガバナンス」の体制においては、一定の民主主義と秩序はどのようにして実現されているのであろうか。「政府なきガバナンス」の体制については様々な角度から論じられているが、そこには、「対立を解消し、協働を調整し、あるいはより一般的には、相互に関係するアクターの世界の集合行為を緩和する、公式、あるいは非公式の規範と理解される制度」(Young, 1994, p.15) と呼ぶものが存在することが必須となる。われわれが現実に生きている世界においては、国際法学の分野でソフトローと表現されているものはまさにそうしたものである。小寺 (2008) によれば、ソフトローとは「国際社会に統一的な立法機関がなく、状況の変化に応じたタイムリー

な法制定の望めない主権国家体制において、国際機関が規範の設定に重要な役割を果たす手段¹⁾ (p.21) であり、より具体的には「国連決議でもいいし、国際会議の決議であってもいいし、国際社会の行動計画でもいい」(功刀, 2009, p.14) として示されている。功刀 (2009) のこの定義に従えば、国連総会決議であるSDGsもまたソフトローである。ソフトローは、功刀 (2009) が「ソフトローの性格としては、第一に、具体的な権利義務を確定しているわけではなく、原則や指針を内容とする。第二に、法規範としては未成熟ないし未完成で、実定法的に細かいところまで詰めていない。明確性を欠いているところもある。(中略) 第三に、法的拘束力を持たないか、持っていたとしてもそれが希薄であり、緩やかな行動規範にとどまって、その履行は当事者の善意に任されている」(p.13) と指摘しているとおおり、それは強制力と完備性において、ハードローよりも「ソフト」であるといえる。

ソフトローという統治の装置の採用に加えて、現在の「政府なきガバナンス」の体制における特徴として議論されるものとしては、そのアクターに関するものがある。これについてグローバル・ガバナンスについての議論に大きな影響を与えたグローバル・ガバナンス委員会 (1995) は、「グローバルなレベルでは、ガバナンスはこれまで基本的には政府間の関係と見なされてきたが、現在では非政府組織 (NGO)、市民運動、多国籍企業、および地球規模の資本市場まで含むものと考えべきである」(p.29) と述べている。これは、ステークホルダーエンゲージメントを国際政治の視点から表現しているものであり、本稿の文脈においては重要である。このような企業と市民社会がグローバルな統治に関与するという状態が、どのようにして生じていったのかについて、Scherer and Palazzo (2007) はその起点としてハーバーマス (2002-03) が熟議民主主義と表現した市民社会の政治的意思決定への参画をあげる。そして「当初は熟議民主主義に基づく討議は国家と市民社会の接点に焦点を当てていたが、グローバリゼーションが企業とNGOの接点への高まる関心を導きだした」(p.1108) として、そうした市民社会の主張の対象が企業へと移っていったことを指摘している。

本節では、現代の国際社会が、ソフトローという統治のための装置を備え、企業や市民社会がその政治的意思決定に参画する「政府なきガバナンス」の体制となっていることを確認した。次節では、それがどのような性質をもっているのかについて検討する。

3 ソフトローと言説の相互関係

「政府なきガバナンス」の体制といえる現代の国際社会について、Scherer and Palazzo (2007) は、「多様で、時として相反する異なる国々の多岐にわたる制度的、文化的環境からの法的そして倫理的な要求から成り立っている」(p.1108) のであり、「広く受け入れられている基準はない」

(p.1108)ということを描する。そして、「もし規範的な葛藤が共有されている価値や伝統の背景を参照することではもはや解決できないならば、コミュニケーションが平和的な対話と相互理解の唯一の資源となる」(p.1111)という主張を受け入れることを求めている。そうしたコミュニケーションを支えるものであるとDryzek (1999) が主張するのが「言説 (discourse)」である。Dryzek (1999) によれば、「言説とは、それを支持する者が、知覚する情報を一貫性をもった全体として整えることができるようにする言語に埋め込まれている共有された一揃えの前提と能力」(p.34) であり、たとえば「持続可能な開発 (sustainable development)」はその代表的なものである。Dryzek (1999) が、言説としての「持続可能な開発 (sustainable development)」について「国際システムにおける持続可能な開発の役割は、多くの参加者に概念的な議論の場と、コミュニケーションと協働のための共有される前提を供給する」(p.36) のものであると表現しているとおり、言説は、「政府なきガバナンス」において議論すべき対象とその議論の方向性を指し示すものとなる。こうした言説とそこから生まれる議論の方向性はDryzek (1999) が、「持続可能な開発 (sustainable development)」を例として「持続可能な開発は達成された事実でも、明確な可能性でも、正確に定義される概念ですらない。その概念は必然的に競合するものである。誰も真の民主主義を想像できないように、誰も真の持続可能な開発を見ることはできない」²⁾ (pp.36-37) とするとおり、予めその結論が用意されているものではない。そして、それはScherer and Palazzo (2007) が「言説は、例えば、規制のギャップ、新たなアクター、新たな洞察、新たな実勢の勃興によって推進される」(p.1112) と指摘するとおり、次々と新たに生まれてくるものである。功刀 (2009) は、ソフトローのメリットを「時代や社会の変化に伴い、新しいルールが求められる変革の初期過程において大いに役立つ。一社会の必要、人々の必要は時代とともに変化するので、その場合は新しいルールの定立が必要になってきますが、変革過程にあるときや、まだ方向が定かでないときには (中略) だいたいの方向が定まってからルールの定立を行うことが重要」(p.14) としているが、それは、このような予め対象も結論も用意されていたわけではない新たな議論が次々と生まれてくるという「政府なきガバナンス」の体制の持つ性質を反映しているといえる。さらに「政府なきガバナンス」の体制においては、Dryzek (1999) が「国際的な活動の基本的な媒介変数は長く続いてきたものではなく流動的なものである。知的に活動するということはもはや既存の文脈に沿って活動することを意味しない」(p.39) と表現する条件によって「活動が文脈を作り出し構成することを助長するということがますます事実となってきた。そのように構成された文脈の重要な部分が優位なあるいは新たに現れてくる言説の集まりとなる」(p.39) 状況が生じる。それは、企業の社会的責任の文脈においては、企業と市民社会の葛藤から協働までを含む様々なエンゲージメントによって新たな言説が形成されるが、そこから新たなソフトローが生まれる可能性が生じてくるのであり、そのようにして生まれるソフトローが一つの現実として言説とその議論の方向性に影響を与えるということである。

4 「理念型としてのハードロー」

前節までに、現在われわれが生きている「政府なきガバナンス」の体制のもとでの国際社会においては、ソフトローが統治の重要な装置であること、そのソフトローの成立と強化には言説が重要な役割を果たすこと、さらに、そうして成立し、強化されたソフトローが改めて言説を強めるという性格を確認した。本節と次節では、そうした仕組みがどのようにして作動するのかについて、2008年に国連人権理事会で決議された「保護・尊重・救済の枠組み、以下、〈ラギー・フレームワーク〉」と2011年に決議された「ビジネスと人権に関する指導原則、以下、〈指導原則〉」の分析を通してより詳細に検証する。

本節では、その目的のために分析視角とする、ソフトローとハードローは完全に2つに分けることのできるものではなく、「理念型としてのハードロー」からの逸脱という概念でソフトローの「ソフトさ」が様々な形態をとり得ることを指摘する加賀見(2008)の議論について検討する。加賀見(2008)は、まず、「理念型としてのハードロー」を「①法的内容：有用性、完備性、明示性³⁾をもつ、②形成局面：国家が正統性を伴う手続きに従って形成に関わる法的機能を遂行する⁴⁾。③強制局面：国家が正統性を伴う手続きに従って強制に関わる法的機能を遂行する⁵⁾、という三つの条件を同時に満たす「法的構造」(p.201)として定義する。そして、「理念型としてのハードロー」の法的構成は一意に定義できるが、その構成要素は多様であり、従って逸脱の形態も多様になる。すなわち、法的内容に着目して「有用性」、「完備性」、「明示性」のいずれかが逸脱する形態、形成局面について逸脱する形態、強制局面について逸脱する形態、そしてこれらの複合形態がありうる」(pp.202-203)と指摘している。また、「有用性、明示性、完備性を完全に実現するためには莫大な費用が掛かることから、理念型からの逸脱、すなわち法的内容のソフトロー化が不可避的に行われる」(pp.204-205)。加賀見(2008)のこうした議論に従うならば、完全に「ハードな」ハードローも存在しないと同時に完全に「ソフトな」ソフトローも存在しないことがわかる。

また、加賀見(2008)は、ハードローに対するソフトローの「ソフトさ」を説明する際に特に着目されることの多い強制可能性についても注意を促している。加賀見(2008)は、国家による強制可能性がない場合でも、「実行可能な制裁は、当該相手との関係を制限ないし断絶すること、他者に情報を発信することに限られる」(p.217)ものの、「違反者(「実体的規範を違反する者」および「違反者に対する制裁に参加しない者」)に対して社会構成員が私的な制裁を個別に課す、(中略)誰が違反者であるかという情報は過誤も欠落もなく完全に共有される」(p.219)ようなメカニズムのもとでは「国家のような外生的強制主体の関与無しに、ゲームの均衡(のひとつ)として、違反をある程度まで抑止できる状態を実現できることが確認されている。そして、この説明の背後にある基本的なアイデアは、社会的規範の有効性を説明するものとして、かなり広く

共有されている」(p.219) ことを指摘している。

本節では、加賀見(2008)の「理念型としてのハードロー」からの逸脱としてのソフトローという概念について検討を行った。そして、ソフトにすなわち、弱く見えるソフトローがより強い効力を持ち得る可能性を有していること、さらにその強化のための条件について確認した。次節ではこの加賀見(2008)の議論を分析視角として〈ラギー・フレームワーク〉および〈指導原則〉についての分析を行う。

5 ラギー・フレームワークにおけるソフトローの強化の方法

山田(2017)は、〈ラギー・フレームワーク〉と〈指導原則〉について、「国連人権理事会において支持されたことは、国連史上画期的なことであった。なぜならば、国連による多国籍企業に対する規制の試みは失敗の連続であったからである」(p.25) ことを指摘している。確かに〈ラギー・フレームワーク〉および〈指導原則〉は、国連人権理事会において支持を得たのちに、ISO26000、OECD多国籍企業のための行動指針をはじめとした多くのイニシアティブに採用され大きな影響力を示している。

ジョン・ラギーは、2005年に当時の国連事務総長であったコフィ・アナンの要請によって「人権と多国籍企業」に関する国連事務総長特別代表となったが、その主たる任務は、2003年に人権保護促進小委員会が採択した「超国家企業その他のビジネス活動の人権に関する規範」(以下〈規範〉)をめぐって紛糾していた議論に収束の方向を見出すことであった。当時は、ラギー(2014)が、「一方には、企業責任と人権の「条約」を求めて野心的な目標を追求するNGOたちがいる。他方で企業は、「いや、それだけはやめてくれ!」と主張する」(ラギー, 2014, p.79)とある評論家のコメントを引用して説明しているとおりであり、企業の社会的責任における人権の問題についてハードロー的アプローチで解決することを求めるNGOと企業(および各国政府)間での対立が顕著で議論が進展しない状況であった。

ラギー(2014)は解決の方向を探るために〈規範〉に内在する問題点の分析に着手するが、ここで見いだされた問題としては大きくは2つの方向がある。一つは、そこで扱おうとする権利と義務が明確にされていないということである。権利については「国際的に公認された権利のすべてが企業に適用されるわけではないと述べながら、何が適用されて何が適用されないのかを決定する、原則を持った根拠を示していなかった」(p.91)という状態であった。そして義務についても企業にどのような義務が発生するのかという境界がはっきりしていなかった。そのため、ラギー(2014)としては「射程も適用条件も特定不足のままでは、実務における企業の義務は、特定の状況での国家と企業との、それぞれの「能力」次第となってしまう可能性が高い」(p.94)と断じ

ざるえない状況であった。ラギー (2014) が見出したもう一つの問題点は、「〈規範〉のために用いられた法的主張や正当化は、国際法律家の大勢を含む多くの第三者を困惑させるものであり、論争をさらに激しくするものだった」(P.96) と述べているとおり、それが従来から定着している国際的な社会的規範に合致しない部分を含むものであったということである。ラギー (2014) によれば、それは「充足を求める権利を含めてすべての範囲の人権の義務を企業に課して、それを国際法のもとで直接に実施することになる」(P.96) ものであり、さらには「多くの国々で支配的な株主に対する受託者の義務を基礎とする「株主」モデルを、事実上、利害関係者に対する義務を認めるより広範な「利害関係者」モデルで置き換える」(P.96) ことで「国内の会社法の制度に重大な再編を要求することになる」(P.96)。

こうした問題点も、そこに求められる費用や時間を度外視すれば、克服が可能であるのかもしれないが、ラギー (2014) が選択したのはより一般的でフィジビリティの高い方向性である。ラギー (2014) は、「人権条約は、交渉にも、効力が発生するまでにも、長い時間を要する」(p.101) ものであるという認識と、国連人権高等弁務官だったルイズ・アーバーの「拘束力のある規範のみを推進することは、それがどれだけの時間を必要とするのか、そしてその間に（被害者に）どれだけの損害がもたらされるのかを考えると、率直に言って、あまりに野心的にすぎる」(p.101) という見解に基づいてより実現可能で実効性のある解決方法を選択した。

ラギーが選択した解決方法は、本稿でのここまでの議論に沿って解釈するならば、ソフトローを「理念型としてのハードロー」に向かうベクトルに沿って移動させることであり、その際には既に定着している社会的規範の力を最大限に活用するということがあった。

ラギー (2014) は〈フレームワーク〉については「ビジネスと人権に関する国家の法的義務と政策の根拠。次に、企業、とりわけ多国籍企業の、人権に関する独立の社会的責任（中略）そして、それら二つと結びつけられた救済のためのメカニズム」(p.129) を明らかにするものであると述べている。また〈指導原則〉については「三一の諸原則と、その意味や関連事項を説明する注釈からなっています。それらは次の三つに区別された、しかし相互補完的な柱を、基礎においています。自国の領域かつ／または管轄権において、ビジネスを含む第三者の侵害から人権を保護する国家の義務。他者の権利を侵害せず、ビジネスが巻き込まれる有害な影響に取り組むことを意味する、人権を尊重する企業の責任。そして、害悪を被った人々の救済へのアクセスです」(p.ix) と説明している。ラギー (2014) によるこれらの記述からも明らかなおとおり、ラギー (2014) が〈フレームワーク〉を構築するにあたって、端的に取り組んだことのの一つを、先に検討した加賀見 (2008) の議論に沿って解釈するなら、明示性を強くすること、すなわち、何が権利で責任であるのかを明確にしようとしたことであったといえる。先にラギー (2014) が〈規範〉の問題点をどのように認識しているのかについて検討した折にも触れたとおり、〈規範〉が網羅性と強制可能性を高めるために、何もかもをそこに盛り込もうとしたために、明示性を失って却ってそ

の有用性を低下させていたのとは逆に、明示性を高めることで強制局面に影響を与えようとしたといえる。

もう一方で注意を払わなければならないのは、〈フレームワーク〉と〈指導原則〉においては、その明示性を高めるために、既に受け入れられている要素が最大限に活用されているという点である。ラギー（2014）は、ソフトローについて「それ自身では法的拘束力のある義務を設けるわけではないという意味で「ソフト」なものだ。その規範的な力は、国家や鍵となる関係者による社会的な期待を企業に受け入れさせることを通じて、導き出される」（p.88）と語るとおり、政府なきガバナンスにおけるソフトローの力の源泉は社会的規範であると確信している。故に、先に述べたように、ラギー（2014）は〈規範〉が広く社会に認められ定着している社会的規範と合致しない部分を持っていたことが、暗礁に乗り上げて身動きが取れなくなった原因の一つであると明確に認識していた。そのために、一連の構築のプロセスは「国際法に公認された権利の「リスト」はすでに存在し、作り替えられる必要はない」（p.143）という認識に基づいて「人権を尊重する企業の責任に関するより正確で一般に受け入れられた定義、さらにそれが具体的にどんな措置を伴うのか、そしてどのようにしたらそれを国際的に公認された権利に関する公的な法の構造にもっと効果的に連結させることができるのか」（p.138）という点に重点を置いて進められている。

また、もう一点、指摘しておかなければならないことは、そもそも、ラギー（2014）がハードローを志向した〈規範〉の問題の解決策としてソフトローを選択したのは「人権を尊重する企業の責任は、ビジネス自身によって広く承認されている」（p.139）という認識に基づくものであったということだ。ラギー（2014）は「CSRイニシアティブが急激に増大していることは、その限界が何であろうと、企業が、こうした社会的な遵守メカニズムに対応していく能力を発展させる必要性を自ら認識しているという事実に基づいている」（p.140）と述べ、その根拠として自らが行った企業への調査の結果として「CSRに人権の要素を取り込んだという回答者の約半数が、自らは深刻な人権の事件に直面することがなかったにもかかわらず、おそらく他社の過ちを教訓として、それを行ったということだった」（pp.140-141）としている。他社の過ちとは、既存の法律にのみ従って意思決定を行いNGOの激しい非難にさらされた事案のことを指しているわけであるが、これは、本稿の文脈で解釈すれば、NGOの活動によって企業の人権への配慮についての言説が形成されていたことを示している。ラギーは、自らのソフトローを解決策として選択する際に関連する言説が形成されていたことを前提としていたといえる。

6 SDGs 時代のステークホルダーエンゲージメント

前節までの議論を踏まえると、持続可能な発展という企業の社会的責任の中心的課題は、企業

とNGOを主とするステークホルダーとの間の紛争〜協働までの広範囲に渡る関係において、その言説が形成されて社会的規範として受け入れられるようになり、その中からソフトローとして制度化されるものが現れてきたという経緯として描き出すことが可能となる。こうした背景のもとで、SDGsがその流れに与える影響を考えると以下のことが指摘できる。

SDGsは、本稿のここまでの議論によって解釈するならば、持続可能な開発という言説に関わるソフトローの「理念型としてのハードロー」の持つベクトルに沿った移動である。国連総会決議であるので形成局面において強い正統性を持つことは言うまでもない。わが国において政府が積極的な取組みを促し、それに応える形で企業の取組みも活性化していることからみても強制可能性も高まっているといえるであろう。また、SDGsが17のゴールと169のターゲットを規定していることから明示性の強化という面からも強制可能性は高まっている。これは、本稿が冒頭でリサーチクエストンとしたプライベート・レジームにも少なからず影響を与えるはずである。プライベート・レジームについては、既に多くの議論がなされてきたが⁶⁾、メリットとデメリットの両方が指摘されてきた。例えば、Scherer and Palazzo (2007) は、森林管理協議会 (FSC)⁷⁾の事例を分析して「事後的対応から社会的関与による予防的概念へと変化させる」(p.1110)のものであり、「国家の政府が取り組むことのできなかつた、もしくは取り組む意思のなかつた主要な環境面での課題の一つが取り組まれた」(p.1110)として肯定的に評価している。これに対して山田 (2009) は、「FSCラベルの製品の各国の森林製品市場における浸透率は、けっして高いとは言えない」(p.55) こと、さらに欧州諸国の業界団体と地元が主体となり1999年に設立された森林認証支援プログラム (PEFC: Programme for the Endorsement of Forest Certification) のようなFSC以外の基準が主要企業によって支持されていることを指摘し (p.55)、「プライベート・ガバナンスには、NGO主導のより急進的なプライベート・レジームと企業や業界団体主導のより保守的なプライベート・レジームとが競合し、後者のほうに支持が流れてしまうという限界がある」(p.56) と問題提起している。この問題に対して、山田 (2009) は、「環境や人権のように公共性の高い社会的目標を追究する場合、やはり何らかの形でプライベート・ガバナンスのパブリック化を促進する必要があるのではないだろうか」(p.57) と述べているが、SDGsをソフトローの「理念型としてのハードロー」の持つベクトルに沿った移動と考えるなら、一定の「パブリック化」の役割を果たすはずである。すなわち、プライベート・レジームがその弱点を内包しながらも、求められる正の役割を果たす可能性が高まるということである。ステークホルダーエンゲージメントを企業とステークホルダーとのコミュニケーションの総体を示すものと考えれば、企業はそのプロセスにおいて、プライベート・レジームの構築に何らかの形で参画することの必要性はより高まっているといえる。

7 結びにかえて

本稿では、企業とステークホルダーの協働として現れてくるプライベート・レジームについて、SDGsへの認識の広まりと取組みが拡大する中でどのように捉えられるべきであるかについて、政府なきガバナンスという現在の国際社会において統治の装置として機能するソフトローに注目して考察した。そして、SDGsを「理念型としてのハードロー」のベクトルに沿った移動と位置づけ、プライベート・レジームがより大きな影響力を持つことになる可能性について指摘した。

SDGsは、ビジネスチャンスをもたらすものとして議論されることも多いが、それが社会的規範として有している影響力についても十分認識すべきであることを確認して本稿を終えたい。

注

- 1) 「ソフトロー」という以上は、「ハードロー」との対比で使われる」（小寺，2008，p.10）のであるが、国際法におけるハードローとは条約などを指す。
- 2) 「持続可能な開発」は、国連の「ブルントラント委員会」が1987年に発行した報告書において中心的な理念とされたものであり、ここでは「将来の世代の欲求を充たしつつ、現在の世代の欲求も満足させるような開発」という定義が与えられているが、その後は一定の範囲の中で様々な議論において使われる一般名詞のようなものとなっているといえる。
- 3) より詳細には「法的内容が社会の集目的に合致していること（有用性）とその内容が起りうる全ての状況に対処して規定されていること（完備性）を兼ね備え、さらに、規定内容が完全に客観的に理解可能な形式で表現されていること（明示性）」（加賀見，2008，p.202）であるとされる。
- 4) 「形式局面」の構造は、法的内容を決定することから、条件①に影響を与える。（加賀見，2008，p.202）
- 5) 「強制局面の条件は、法的内容に応じて「強制できるか」、「強制すべきか」が決定されるため、条件①の影響を受けることになる」（加賀見，2008，p.202）
- 6) 代表的なものとしてZadek（2007）。
- 7) 森林管理協議会（FSC: Forest Stewardship Council）。1993年に世界自然保護基金（WWF: World Fund for Nature）の呼びかけで環境NGO、木材利用業者、木材貿易業者、森林保有者、先住民および地域住民の代表らによって創設が決定された認証機関。持続可能な森林管理に関する基準（FM: forest management）と木材の輸送や加工などに関する基準（CoC: chain of custody）を設定する機能が与えられている。

参考文献

- Dryzek, J.S. (1999) "Transnational Democracy," *The Journal of Political Philosophy*, Vol. 7, No. 1, pp. 30-51.
- Held, D. (1995) *Democracy and the Global Order: From the Nation State to Cosmopolitan Governance*, Oxford, Polity.

- ISO (2010) “ISO2600: 2010 Guidance on social responsibility, International Organization for Standardization.” (ISO/SR 国内委員会監修『日本語訳ISO26000: 2010 社会的責任に関する手引き』日本規格協会, 2011年)
- Rosenau, J. N. (1992) “Governance, order and change in world politics” in Rosenau, J. N. and Czenpiel, E. O. (Eds.) *Governance Without Government: Order and Change in World Politics*, Cambridge University Press pp.1-29.
- Scherer, A. G. and Palazzo, G. (2007) “Toward a political conception of corporate responsibility: Business and society seen from a Habermasian perspective,” *The Academy of Management Review*, Vol. 32, No. 4, pp. 1096-1120.
- Young, O. R. (1994) *International Governance: Protecting the Environment in a Stateless Society*, Ithaca NY, Cornell University Press.
- Zadek, S. (2007) *The Civil Corporation*, Routledge.
- 大芝亮 (2018) 「パワー・シフトとグローバル・ガバナンス パワー・ポリティクスから自由なのか」大芝亮, 秋山信将, 大林一広, 山田敦編著『パワーから読み解くグローバル・ガバナンス論』所収, 有斐閣, 13-31頁。
- 加賀見一彰 (2008) 「ハードローからソフトローへの権限委譲」中山信弘編, 藤田友敬編著『ソフトローの基礎理論』ソフトロー研究叢書第1巻所収, 有斐閣, 195-225頁。
- 功刀達朗 (2009) 「国際立法とグローバル・コンパクトの位置づけ 国連と企業の協力関係」『敬愛大学国際研究』, 第23号, 1-26頁。
- グローバル・ガバナンス委員会 (1995) 『地球リーダーシップ 新しい世界秩序をめざして グローバル・ガバナンス委員会報告書』(京都フォーラム監訳) 日本放送出版協会。
- 小寺彰 (2008) 「現代国際法学と「ソフトロー」一特色と課題」中山信弘編, 小寺彰, 道垣内正人編著『国際社会とソフトロー』ソフトロー研究叢書第5巻所収, 有斐閣, 9-22頁。
- 笹谷秀光 (2018) 「企業におけるSDGs戦略」白田範史編『SDGsの基礎』所収, 事業構想大学院大学出版部, 53-92頁。
- ハーバーマス, ユルゲン (2002-03) 『事実性と妥当性—法と民主的法治国家の討議理論にかんする研究』上・下 (河上倫逸・耳野健二訳) 未来社。
- 山田高敏 (2009) 「公共空間におけるプライベート・ガバナンスの可能性～多様化する国政秩序形成」『国際問題』No.586, 49-56頁。
- 山田高敏 (2017) 「「企業と人権」をめぐる多中心的なガバナンスの試み—ステークホルダー間の知識共有と人権デュー・ディリジェンス規範の形成—」西谷真規子編著『国際規範はどう実現されるか 複合化するグローバル・ガバナンスの動態』所収, ミネルヴァ書房, 23-58頁。
- ラギー, J. G. (2014) 『正しいビジネス—世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題』岩波書店。

野口豊嗣 (神戸大学大学院経営学研究科)

(2019年10月7日 採択)

学会行事

学会奨励賞

2018年度日本社会関連会計学会奨励賞は、以下の論文が受賞いたしました。

中尾悠利子「言葉と環境/社会パフォーマンスとの関連—テキストマイニングによるCSRレトリック分析—」第30号所収

<受賞理由>本論文は、2001年から15年間継続してサステナビリティ報告を発行している54社を対象に、テキストマイニングの技法を採用し、環境/社会パフォーマンスの良し悪しの違いによって、サステナビリティ報告の定性情報の中でも、最も重要なトップステートメントにおけるCSRレトリックに相違があるかどうかを明らかにした点に大きな意義がある。本論文では言葉による正統化の違いを、Castello and Lozano(2011)による戦略的、制度的、弁証法的という、3つのCSRレトリックに従って分析し、その結果、環境/社会パフォーマンスの良い企業は「弁証法的CSRレトリック」を使用する傾向が見られ、環境/社会パフォーマンスの悪い企業は、「戦略的CSRレトリック」や「制度的CSRレトリック」の使用傾向は見られるが「弁証法的CSRレトリック」の使用傾向を示さないことを明らかにした。

審査においては、Castello and LozanoのCSRレトリック自体に関する概念的・理論的な考察が不十分ではないか、分析結果の解釈がやや荒削りである、調査対象54社の労働や人権の記述の量的な多寡で以て先進的と言えるかどうか、などの指摘もあった。このよう

な指摘もあるが、環境/社会パフォーマンスと言葉との関連を視覚化して解釈可能とした点や、テキストマイニングを用いた研究の先進性・発展性が評価され、本論文の受賞に至った。

第32回全国大会

2018(平成30)年10月27日(土)～10月28日(日)

会場：関西学院

大会準備委員長：梶浦昭友（関西学院大学）

【第1日：10月27日（土）】

10:40～12:10

理事会（第2教授研究館（池内記念館）研究会室1）

11:50～16:45

参加者受付（第4別館2階ホワイエ）

12:20～13:00

会員総会（第4別館4階AV402教室）

13:10～14:25

統一論題報告：ESGと会計

司会：水野一郎氏（関西大学）

13:10～13:35

「SとGを会計データから考える—探索的会計ビッグデータ解析—」阪智香氏（関西学院大学）

13:35～14:00

「ESG情報の多様性と比較可能性—財務報告の有用性向上の視点から—」越智信仁氏（尚美学園大学）

14:00～14:25

「ESG情報による企業評価の多様性」向山敦夫氏（大阪市立大学）

14:35～15:35

スタディ・グループ最終報告

司会：大原昌明氏（北星学園大学）
14:35～15:05
(1) 研究代表者：東田明氏（名城大学）「環境経営のためのマネジメント・コントロール・システムに関する研究」

15:05～15:35
(2) 研究代表者：中嶋道靖氏（関西大学）「持続可能性社会を目指すための情報開示に関する調査研究」

15:50～16:50
統一論題討論：ESGと会計
座長：水野一郎氏（関西大学）
パネラー：阪智香氏（関西学院大学）
越智信仁氏（尚美学園大学）
向山敦夫氏（大阪市立大学）

17:00～18:00
特別講演：大和ハウス工業（株）の統合報告書
関沙織氏（大和ハウス工業(株) IR室）

18:15～19:45
懇親会 関西学院会館（宝塚ホテル運営）
1階翼の間

【第2日10月28日（日）】

9:30～11:30
参加者受付（D号館1階ホワイエ）
自由論題1：D号館2階203教室
司会：岡照二氏（関西大学）

10:00～10:30
「GHG情報開示の変化と影響要因」
東田明氏（名城大学）、楚雪氏（名城大学博士課程）、朱曦氏（名城大学修士課程）

10:30～11:00
「AI支援によるサステナビリティ指標の試

行的取り組み—SDGs時代における社会的評価手法の開発への挑戦—」

中尾悠利子氏（公立鳥取環境大学）、石野亜耶氏（広島経済大学）、岡田斎氏（広島経済大学）、國部克彦氏（神戸大学）
自由論題2：D号館2階202教室
司会：譚鵬氏（中部大学）

10:00～10:30
「評価実践としての会計—日本におけるROE言説をめぐって」
阿部健人氏（神戸大学博士課程）

10:30～11:00
「男女間賃金格差是正のための財務報告」
野口晃弘氏（名古屋大学）・Afdal氏（名古屋大学博士課程）
自由論題3：D号館2階203教室
司会：冨増和彦氏（愛知大学）

11:10～11:40
「労働生産性の測定に関する考察：営利・非営利組織の観点から」
黒木淳氏（横浜市立大学）

11:40～12:10
「企業の被災地支援に対する株式市場の反応—熊本地震後のデータを用いたイベント・スタディー—」

東健太郎氏（立命館大学）
自由論題4：D号館2階202教室
司会：井上達男氏（関西学院大学）

11:10～11:40
「在宅医療マネジメントの現状と課題—岡山県の倉敷市・総社市の機能強化型在宅療養支援診療所の経営実践に焦点を当てて—」
谷光透氏（川崎医療福祉大学）

11:40～12:10

「外観的独立性に関するIFACとJICPAとの
意義の相違」竹森一正氏（中部大学）

東日本部会

日時：2018年7月14日（土）14:00～

会場：北星学園大学C館4階

準備委員長：大原昌明（北星学園大学）

■受付開始（13:30～）… C400（C館4階）前

■第1セッション（14:00～15:35）

司会：飯野幸江氏（嘉悦大学）

14:00～14:45

第1報告 金宰弘氏（関東学園大学）・國部
克彦氏（神戸大学大学院）「コーポレートガ
バナンスが企業パフォーマンスを促進する
メカニズム：SMCSの媒介効果を中心に」

14:50～15:35

第2報告 長岡 正氏（札幌学院大学）「環境
報告における物流の取組みの発展－物流事
業者と荷主企業の比較を中心として－」

■休憩 15:35～15:50（15分）

■第2セッション（15:50～17:25）

司会：坂上 学氏（法政大学）

15:50～16:35

第3報告 大坪史治氏（獨協大学）・黄 海湘
氏（獨協大学）「内容からみた過去10年間に
おける非財務報告書のトレンド分析」

16:40～17:25

第4報告 宮崎修行氏（国際基督教大学）
「岩井の『2階建て会社論』とCSR会計」

■懇親会（17:45～19:30）

大学会館3階生協食堂

西日本部会

2018年7月7日（土） 13:15～

場所：大阪市立大学梅田サテライト（大阪駅
前第2ビル6階）

■第1報告（13:15～14:35）

千賀喜史氏（神戸大学大学院経営学研究科）

「ESG関連Key Performance Indicator の
マネジメント・コントロールからの考察」

■第2報告（14:45～16:05）

東田明氏（名城大学）「温室効果ガス削減目
標と業績指標の利用」

■第3報告（16:15～17:15）

中嶋道靖（関西大学）他「持続可能性社会
を目指すための情報開示に関する調査研
究」（本学会スタディ・グループの研究）

■懇親会（17:30～19:30）

中華料理「老房（LAO FANG）」（大阪駅前
第1ビル 12F）

学会役員

(第12期：第28-31年度 2017-20年)

会長	梶浦昭友
副会長（東日本部会長）	宮崎修行
副会長（西日本部会長）	向山敦夫
理事（東日本部会）	石津寿恵，大下勇二，大島正克，大原昌明，上妻義直 坂上 学，水口 剛，村井秀樹，依田俊伸
理事（西日本部会）	東健太郎，大西 靖，小津稚加子，國部克彦，阪 智香 冨増和彦，中嶋道靖，水野一郎，宮地晃輔
顧問理事	木下照嶽，中原章吉，松尾聿正，野村健太郎，石崎忠司 郡司 健，勝山 進
監事	川島和浩，木村麻子
幹事	吉田武史，譚 鵬

「日本社会関連会計学会」へ入会を希望される方へ

日本社会関連会計学会ホームページ (<http://www.jcsara.org/>) に記載されている入会申込書に所定の事項をご記入の上、次頁奥付記載の学会事務局へお送りください。

学会誌編集委員会

編集委員長	坂上 学
副編集委員長	小津稚加子
編集委員	東健太郎，石津寿恵，阪 智香，中嶋道靖 水口 剛，宮地晃輔，依田俊伸
編集委員会事務局	〒102-8160 東京都千代田区富士見 2-17-1 法政大学経営学部 坂上学研究室 Tel & Fax: 03-3264-4554 email: rcsar-editor@mail.jcsara.org

「社会関連会計研究」へ投稿を希望される方へ

日本社会関連会計学会ホームページ (<http://www.jcsara.org/>) に記載されている「投稿規程」および「執筆要領」を参照の上、ホームページの投稿フォームをご利用くださるか、上記編集委員会へ直接 email で投稿ください。いずれの場合も、編集委員長からの受信の返事をもって受付と致しますので、投稿後のご確認をお願いします。

編集後記

『社会関連会計研究』第31号は、6篇の論文が投稿され、審査の結果4篇が採択され、掲載率は66.7%であった。掲載率はやや高くなってしまったが、それでも前回並みにとどまったことは良かったと感じている。同時に、より多くの論文が投稿されるように工夫していかなければならないと痛感した。

今回の掲載論文を見て分かる通り、昨年度と同様、企業の社会的責任に対する意識の向上と環境・社会・ガバナンス（ESG）情報の開示が進んでいることを反映したものとなっている。そのことは4篇のうち3編がESG情報開示に関する内容となっていることから伺い知ることができるだろう。しかも女性の社会進出に関するトピックなど、新たな論点の論考が出てきたことは、今後の展開を考えると注目すべき動きかもしれない。ESG領域の問題を中心に扱ってきた本学会にとって、単に質が高いというだけでなく、多様なトピックを扱った多くの論文が掲載されるのが、学会誌としてよりいっそう充実していくものと思っている。

社会関連会計学会の社会的使命を果たすためにも、今後も会員各位からの本誌への積極的な投稿をお願いしたい。

(編集委員長・坂上 学)

「社会関連会計研究」第31号

2019年10月31日発行

編集 日本社会関連会計学会
発行人 会長 梶浦昭友
事務局 大阪市立大学大学院経営学研究科 向山敦夫研究室
〒558-8585 大阪市住吉区杉本3-3-138
Tel & Fax: 06-6605-2232
E-mail: jimukyoku@mail.jcsara.org
URL: <http://www.jcsara.org/>
印刷 株式会社 ルネック
〒652-0047 神戸市兵庫区下沢通4-7-30
Tel: 078-576-8866 Fax: 078-576-3016

【研究論文】

男女間賃金格差是正のための財務報告 野口 晃弘・アフダル	1
中国企業の環境情報開示の質に対する制度的要因—制度的同型化を中心に— 王 睿	17
市町村合併に伴う地方公営企業の非対称コスト・ビヘイビアの実証的研究 長澤 昇平・細海 昌一郎	33
SDGs時代のステークホルダーエンゲージメントについての考察 —「政府なきガバナンス」の視点から— 野口 豊嗣	49