

厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)

分担研究報告書

労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に資する調査研究
大企業・中小企業における労働安全衛生活動の歴史的背景と現状
-欧米および日本の取り組みを中心として-

研究分担者 金藤 正直 法政大学人間環境学部 教授
研究協力者 池田 安生 日本経済大学経営学部 准教授
研究協力者 水野 里香 横浜国立大学経済学部 非常勤講師

研究要旨:

本研究では、2020年度と2021年度の研究・調査成果をもとに、①欧米の労働安全衛生に関する制度と企業活動の歴史的変遷、②欧米の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析、③日本における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析、について実施した。

①については、現在までに公表されている著書、論文、報告書の文献調査に基づいて、19世紀から20世紀のアメリカにおける労働安全衛生に関する制度とそれに関する産業別あるいは個別企業における労働者の健康への取り組み、またその関係者を明らかにし、現在のような労働安全衛生や健康経営の展開の一端を明らかにした。現在の日本における「健康経営」は、企業による自発的な労働者らの健康改善を目的としていると言えるが、これは、連邦レベルに先行しているアメリカの州レベルでの取り組みと重なる。

②についても、現在までに公表されている著書、論文、報告書の文献調査に基づいて、マクロレベル（国際連合欧州経済委員会（UNECE））やミクロレベル（米国証券取引委員会（SEC）と国際会計基準審議会（IASB））の人的資本の測定・開示の現状、人的資本開示の制度的動向を明らかにした。その他の研究動向については、昨年度明らかにしたセラフェイム等によるインパクト加重会計（IWA）に関して大きな動きはないが、ESGに関する課題とビジネス（特に業績）との関係性に着目した研究がなされていた。さらに現在、欧米の金融機関を始め、さまざまな業種業態で人的資本（人的資源）報告書が作成され、またSDGsへの対応という視点から人権やダイバーシティなどもさらに注目されることが予想されるために、大手企業を中心に、こうした取り組みやその成果を測定し、報告するための理論的フレームワークの必要性を述べた。

③については、日本の制度的動向（株東京証券取引所（JPX）のコーポレートガバナンス・コード）とともに、現在ESG地域金融を実施している地方銀行を対象にしたアンケート調査とインタビュー調査の内容を考察した。その結果、日本では、今後人的資本に関して「より高水準」な情報開示が求められる。また、両調査の結果からは、ESGへの取り組みは、ネガティブ・スクリーニングを通して企業価値の低減リスクを評価されているが、その評価自体が自行の社会的価値創出の一翼となっている。こうした取り組みにより、企業とのさらなる連携とそれによる支援がより強くなり、それにより、財務・非財務の視点から課題も共有できているが、その課題を詳細に分析し、支援し続けていくためには、行内職員の人材育成も継続していくことが今後の課題になっていることが明らかにされた。

その他、日本では、2022年8月に内閣官房より「人的資本可視化指針」が公表され、また同年11月には、2023年3月期決算以降の有価証券報告書で人的資本開示が義務化された。しかし日本では、現時点において人的資本経営や人的資本開示に関しては実務先行型であり、理論的検討はいまだ発展途上の段階にある。これに加えて、大企業は、こうした現状に合わせる形で、統合報告書とは別に、ドイツ銀行、バンク・オブ・アメリカ、(株)丸井グループが作成している「人」という経営資源に特化した新たな報告書を作成し、開示することの必要性が高まることが考えられる。

A. 目的

本研究では、欧米や日本における企業の労働安全衛生活動を対象とした研究・調査の動向、歴史的変遷、実践的取組の現状を明らかにしていくために、今年度も、昨年度の同様に、以下の3点を中心に調査・分析を実施した。

- ①欧米の労働安全衛生に関する制度と企業活動の歴史的変遷
- ②欧米における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析
- ③日本における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

B. 方法

「A.目的」に示した①と②については、現在までに公表されている著書、論文、報告書の文献調査に基づいて、歴史的視点からの労働安全衛生に関する制度とそれに対する企業の活動を始め、マクロレベルやミクロレベルの人的資本の測定・開示の現状、人的資本開示の制度的動向を明らかにした。

③については、日本での制度的動向とともに、現在ESG地域金融を実施している地方銀行を対象にしたアンケート調査と、ESG融資の担当者に対してインタビュー調査を実施し、この調査結果から人的資本や健康経営を加味したESG融資の企業評価に関する現状も明らかにした。また、企業の人的資本開示の動きも加速化しているために、各省庁が公表している報告書などをもとに、その現状について整理した。

その他には、昨年度実施した安全衛生優良企業を対象に労働安全衛生や健康経営の現状分析の結果から、今年度は先進的な取り組みをしている企業5社を選定し、インタビュー調査を依頼した。しかし、担当者より調査への対応が難しいとの回答や回答がない企業もあったことから、今年度は研究・調査の結果には含めない。

C. 結果

1. 欧米の労働安全衛生制度と企業活動の歴史的変遷

日本における健康経営への取り組みはここ数年の間に盛んになった感があるが、日本で言うところの「健康経営」に資する活動は、アメリカの方が先んじている。たとえば、「The Healthy Company」(1991) (日本語訳『ヘルシー・カンパニー：人的資源の活用とストレス管理』(1994)の著書として知られているアメリカの組織心理学者ロバート・H・ローゼンは、1988年にはHealthy Companies International を設立し、経営トップがリーダーとしての資質を發揮し、健全で業績が高く、持続可能な企業を構築できるように支援している。同機関のホームページによると、1990年にマッカーサー財団から複数年にわたるリーダーシップに関する研究のための助成金を与えられ、以来、フォード、モトローラ、ジョンソン・エンド・ジョンソン、シンガポール航空、トヨタ自動車、シティグループ、

ペプシコ、INGなど、世界各国の500人以上のCEOに面談し、また顧客には、グローバルな2000の企業、政府機関、非政府組織、世界中の協会が含まれているという。そして、調査をもとにした成果は著書として公表されている。

一方、労働環境に関する行政側からの取り組みも、民間側からの取り組み同様に早くから行われている。アメリカでは、1969年に炭鉱安全衛生法（Coal Mine Health and Safety Act of 1969）と建設安全法（The Construction Safety Act of 1969）が制定されている。炭鉱安全衛生法は、1968年のウェストバージニア州のファーマントンで発生した78人の炭鉱労働者が死亡するという爆発事故を契機に制定され、炭鉱への連邦機関による定期的な立ち入り検査を義務付け、安全対策を講じ、違反した場合は処罰し、黒肺塵症に対処することを定めた法律である。また、建設安全法は、建設業における労働者の安全を確保するために制定された法律であり、建設現場での事故や負傷から労働者を保護するために、建設会社と労働者が従うべき安全要件と規制を定めている。これらは特定の産業を対象として制定された法律であるが、1970年にはより広範な労働者を対象として、「労働安全衛生法」（Occupational Safety and Health Act of 1970）が制定されている。同法は、職場における死亡事故あるいは負傷事例の増加をうけ、アメリカで働く

当時6,000万人近いあらゆる労働者らの健康と生活を守ることを目的として制定された、当時の労働者全般の健康保護を目的とした位置づけとなる法律である。

労働安全衛生法では、同法に基づき National Institute for Occupational Safety & Health (NIOSH (ナイオッシュ); 国立労働安全衛生研究所) が設立されている。NIOSHは、労働環境についての研究を行い、仕事に付随する怪我や病気の予防に関する勧告を行う。なお、NIOSHは、1973年に Centers for Disease Control (CDC; アメリカ疾病予防管理センター) の一部局となっているように、Department of Health and Human Services (HHS; アメリカ保健福祉省) に属している。NIOSHは職業上の疾病、被ばく、傷害の発生状況を示すデータを収集し、この調査結果をもとにして1972年に最初となる、“Criteria for a Recommended Standard: Occupational Exposure to Asbestos”と題する報告書を公開し、職業上生じるアスベスト暴露に関する基準を示している。このように、調査で収集されたデータは評価を経て、特定の危険に関する基準文書として作成、公表される。また、NIOSHとともに Occupational Safety and Health Administration (OSHA(オーシャ); 労働安全衛生局) が設立されている。OSHAは、United States Department of Labor (アメリカ労働省) に属しており、産業

界が従うべき具体的な法的基準を作成することもあり、法律の施行を行うことを主な業務としている。このように、1970年代前後に労働者の労働環境保護に関する法律が続いて制定され、これを補足する機関も設立されるなど、実効性をともなう労働法制が実現された。

以上のように、アメリカにおける労働環境保護に関する連邦レベルでの法整備は1970年代前後に実現されたが、制定に至る背景を探ると、州レベルでの対応のほうに当然のことながら早くに見られ、その起源は19世紀後半に遡る。

1865年に南北戦争が終了すると、アメリカでは工業を中心とした経済発展が著しく進んだ。この時期、数多くの巨大企業の登場にともない、工場労働に従事する経験の浅い労働者が増加した。労働者は、化学物質や粉塵、危険な機械に囲まれた工場で、危険に直面することが多くあった。1870年代から1880年代における州労働局による報告では、不注意や不運な事故が数多くみられた。州の労働局が収集した労働災害の統計結果は、州の工場の安全と健康に関する法律を要求する社会改革者の登場を促し労働運動に拍車をかけた。1870年、マサチューセッツ州労働統計局は、「換気不足による健康への危険」に対処するための立法を求め、結果的にマサチューセッツ州は全米初となる工場検査法を1877年に成立させた。これに続き、他の州でも工場法の成立が

相次いだ。1890年までに、9つの州が工場検査官を配備し、13の州が機械の監視を義務付け、21の州が健康被害に対する条項を設けるなどした。

とはいえ、その後も事故災害は無くなることはなかった。20世紀初頭のアメリカで、経済の発展にともないマックレーカーに代表されるジャーナリズムによる巨大企業の不正を暴く運動、すなわち革新主義運動が活発になると、企業の側も社会的批判に晒されることを恐れて対策を講じることを余儀なくされた。たとえば、当時アメリカで最大の製鋼会社となったU.S.スチールは、全米のみならず日本でもよく知られる「安全第一 (safety First)」の標語を1901年に策定している。1908年、U.S.スチールは安全委員会を組織し、エルバート・ヘンリー・ゲーリー社長の指示により、事故率を可能な限り削減することに努めた。

しかしこれだけでは十分ではなかった。事故防止に加え、災害補償も争点となる。1907年から1908年にかけてペンシルバニア州アレゲニー郡で労働者の生活と労働条件の詳細について「ピッツバーグ調査」が行われ、労働安全衛生に特別な影響を与えた。この調査は、アメリカで最も古い財団の1つであり、鉄道王の未亡人であるマーガレット・オリビア・スローカム・セージ (1828-1918) からの1,000万ドルの寄付をもとに、1907年に「米国の社会および生活条件の改善」の

ために設立されたラッセルセージ財団の後援により行われた。典型的な工業都市ピッツバーグにおける調査の主要なトピックの1つは、労働災害だった。この調査では、ほとんどの事故が使用者の責任によって起きたにもかかわらず、負傷した労働者と工作中に死亡した労働者の遺族に経済的な負担がかかっていることが明らかになった。この調査の著者らは、社会的公平性の観点からも、雇用主に労働者の経済的損失を負担させることで、事故原因を取り除くためのインセンティブを与えるべきだという点で意見が一致していた。

労働者に対する災害補償には、1884年にビスマルクが制定したドイツで最初の労働者災害補償プログラムがあり、アメリカよりもヨーロッパの方が先んじている。しかしアメリカでは、この構想が予防策ではなく、一時的なものであるとして労働組合は反対した。実際、ピッツバーグ調査以前は、補償は主に人道的な措置として扱われていたが、調査後、いくつかの州で補償制度の導入が試みられた。1908年には、セオドア・ルーズベルト大統領の支持を得て、連邦政府職員に対する限定的な労働者災害補償法が連邦議会で成立した。これに刺激され、いくつかの州が調査委員会を設置した。

ピッツバーグ調査の提言は、事故防止を奨励するための経済的なインセンティブを求めるものであったため、労災の論

拠として重要な役割を果たすようになった。1911年、ウィスコンシン州は、労働者災害補償制度の確立に成功した最初の州となった。その後1年以内に他の9州が加わり、1921年までにほとんどの州が追随した。

ところが、労働者災害補償制度は事故防止対策として成果を見なかった。この種の保険料の一般的な水準はきわめて低く、企業としては、安全性の向上に多額の投資をして、成果の見られた企業に提供されるわずかな低料金の適用を受けるインセンティブがなかったのである。職業病についてはすでに多くのことが知られていたが、疾病補償を含む州はごくわずかであった。しかしながら、保険会社は顧客の安全プログラムの改善に貢献し、補償の確立は安全運動の機運を高めた。労働者災害補償制度のほかに、実効性をともなう方法が考えられた。それは、各州において特定の安全衛生規則を制定する権限を持つ産業委員会を置くことである。このような委員会があれば、必要に応じて新しいタイプの危険に対応したり、要件を変更するために、議会を通して逐一法律を改正する必要はなくなる。ヨーロッパで用いられているこの制度をアメリカでも採用するよう働きかけたのは、先のピッツバーグ調査にも貢献した経済学者であり労働史家であるウィスコンシン大学のジョン R. コモンズ (John R. Commons) であった。コモンズは、20

世紀初頭の革新主義時代を代表する革新主義政治家であったロバートM. ラフォレット (Robert Marion La Follette) 州知事と協力し、職場の安全規則と失業補償のための制度を調査し、政策立案した。ウィスコンシン州は、労働者や経営者らの意見を聞いたうえで、安全衛生規則を策定・施行するための初となる常設の州産業委員会を設立した。この方法は広く受け入れられ、その後、州および連邦レベルでの労働安全衛生規則の指針となった。

2. 欧米における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

今年度は、健康経営を含む人的資本情報開示に関する会計分野での研究動向については、マクロとミクロの両方の視点から明らかにした。

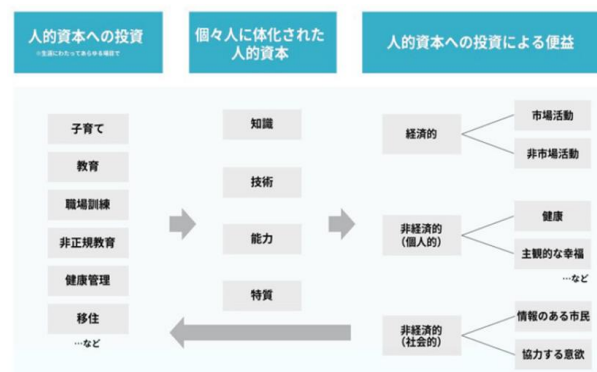
(1) マクロ会計の動向

マクロ会計とは、一国全体や特定の地域を会計単位とし、その空間内の経済活動や自然環境の状態を会計の方法を用いて数量化するものである。これは、国民所得会計から国民貸借対照表までの5つからなるコア・システムのグループと、貨幣単位とキログラムなどの物量単位によって、国民経済計算体系 (System of National Accounts : SNA) では提供できない情報を補完するサテライト・システムのグループの2つに分類される。SNA

では、生産、分配、支出といったそれぞれの勘定が密接な関係をもって定義され、その経済活動量が測定される。また、サテライト・システムでは、ある特定の経済活動を経済分析目的や政策目的のためにSNAの経済活動量と密接な関係を保ちながら別勘定として推計するサテライト勘定が用いられる。

日本ではこれまで「環境保護活動」、「介護・保育」、「NPO活動」、「無償労働」等についてサテライト勘定が作成されている。また、カナダにおいては「人的資本サテライト勘定」が作成、公表されている。その事例は、国際連合欧州経済委員会 (UNECE) が2016年に発行した「人的資本の測定に関する指針」の中で図表2-1のように示されている。

図表2-1 人的資本：資本形成、組成及び収益の概略図



出所：UNECE (2016), p.10 Box 2.

UNECEは、人的資本を、個人が身につけている技能・資格・能力等であって、所得をもたらすようなものと定義し、人

的資本への投資は、生産力や経済活動への貢献につながるものと考えている。そのため、この図表2-1のように、人的資本への投資は、個々人により体現化されることにより資本の増価が見込まれ、経済的・非経済的両面でのアウトプット・アウトカムが実現されることである、と述べられている。

また、UNECE（2016）では、人的資本に焦点を当てた2つのサテライト勘定が検討されている。それが「教育訓練サテライト勘定」と「人的資本サテライト勘定」である。

「教育訓練サテライト勘定」とは、教育及び訓練に係るさまざまな支出を取り出し、それを分類し、また教育への支出とその支出に対する金銭的負担に関するより詳細なデータを提供する勘定である。この目的は、性別、年齢別、学歴別の学生比率のような人的資本の他の指標に、支出データを関連付けさせることにある。そして、その分析は、全要素生産性の研究を進展させるために重要であるとの見解が示されている。

「人的資本サテライト勘定」では、人的資本は個々人に体化した知識、技能、能力、及び属性で、これらは人的、社会的そして経済的な厚生（well-being）の創出を促し、教育及び訓練を通じて獲得することで、個々人に対して経済的及び非経済的な便益もたらすとの考えを根拠に据えている。その上で、人的資本に関わ

る支出について、「経常的消費への支出」から「投資の一部として蓄積すべき産出」へと取り扱いを変更した場合、国内総生産、投資、消費、貯蓄及び正味資産といった経済的集計量にどのような変化がもたらされるかを判別させることが、この勘定の活用目的とされている。

UNECE（2016）では、先述したカナダの人的資本サテライト勘定の事例が紹介されている。カナダの人的資本サテライト勘定は、費用ベース・アプローチに基づいて推計され、標準的なSNAの推計を次のように組み替えている。

- ・教育費を既存の教育サービスに対する消費支出から投資支出へと変更している。
- ・訓練費用部門を独立させ、その部門の営業余剰が新たに増える。
- ・雇用者報酬は、資本と整合的にするため、純雇用者報酬と人的資本の減耗額の和となる。
- ・支出面では訓練部門の費用が投資として計上される。

図表2-2は、上記の操作によって組み替えられたカナダの人的資本額、つまり人材育成を投資と考えた場合の金額である。

図表2-2 カナダ統計局による人的資本

	1981	1990	2000	2010
教育・訓練の総費用	355(9.7%)	814(11.8%)	1,235(11.2%)	2,960(17.8%)
教育の総費用	299(8.1%)	707(10.2%)	1,077(9.8%)	2,722(16.4%)
家計が負担した直接費	15(0.4%)	36(0.5%)	76(0.7%)	130(0.8%)
政府が負担した直接費	204(5.6%)	378(5.5%)	467(4.3%)	752(4.5%)
得られなかったはずの所得(機会費用:間接費)	80(2.2%)	293(4.2%)	534(4.9%)	1,840(11.1%)
訓練の総費用	57(1.5%)	107(1.5%)	158(1.4%)	238(1.4%)
法人企業の負担分	42(1.1%)	79(1.1%)	121(1.1%)	176(1.1%)
政府の負担分	15(0.4%)	28(0.4%)	37(0.3%)	63(0.4%)

出所：UNECE (2016), p.139 (宮川等 (2022), p.39).

(注釈) 単位は億カナダドル、() 内% はGDP 比 (宮川他, 2022による追記)

2010年時点での教育・訓練費用、すなわち人的資本投資の総額は、2,960億カナダドルであるために、GDPに対する比率は17.8%となる。1990年の人的資本投資額が814億カナダドルであることから、20年間に年率6.7%で伸びてきたことになる。この人的資本額のほとんどが、教育費を投資額として換算したものである。例えば、2010年のGDPに対する教育費用の割合は16.4%である。ただし、この内訳を見ると、家計や政府が負担した直接経費よりも、教育を受ける期間の機会費用が大きいことが明らかである。この機会費用は、2000年以降に急速に膨れ上がっていることから、この時期の所得の上昇が反映されていると推測できる。

一方、訓練費用は、2010年時点で238億ドルであることから、GDP比は1.4%である。このうち法人が負担する訓練費用のGDP比は1.1%であり、1980年代以来変化はない。ただし1990年から2010年までの20年間の増加率は年率で4.1%となっている。

(2) ミクロ会計の動向

ミクロ会計分野における研究動向については、主要なGAAP setter (企業会計

原則の制定関連機関) による人的資本情報の開示に関する動向を明らかにする。

① SEC Form 10K “Human capital disclosure” 人的資本情報開示の進捗

2019年に米国証券取引委員会 (Security and Exchange Commission : SEC) から公表されたItem 101(c)とは、財務報告上の経営陣による財政状態および経営成績の検討と分析 (Management's Discussion and Analysis of Financial Condition and Results of Operations : MD&A) における”Narrative description of business” (事業の記述的説明) についての規定である。そのうちの(1)(xiii)において、SECは、従業員総数の開示を要請している。人的資本に関する要請事項はこの部分のみである。この現行のルールを更新すべく、SECは広くパブリックコメントを事業会社、アセットオーナー、アセットマネジャーへと求めた。その結果を受けて、SECは2020年11月付けで以下の2つの指針を公開した。

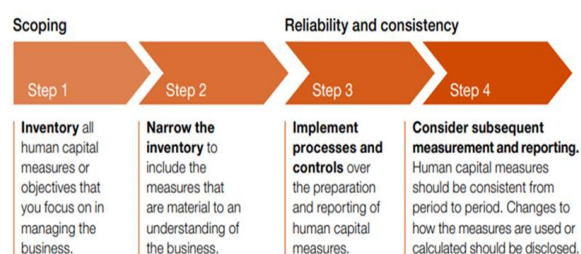
- ・事業全体にとって重要な場合は、従業員の数とその人的資源の説明をする。また、特定のセグメントについてそれらが重要な場合は、そのセグメントを特定し説明する必要がある。

- ・事業全体にとって重要な場合は、従業員の育成、誘致、安全性、関与、維持に関連するものなど、SEC登録者が事業の管理に重点を置く人的資本の措置または

目的を説明する必要がある。

これらからも明らかなように、細則主義を基本に据えるSECでは稀なケースとも言える、原則的な指針が公布された。これを受けてPwC（Pricewaterhouse Coopers）は、クライアント向けにその報告の流れを図表2-3のように示した。

図表 2-3 SEC Form 10K “Human capital disclosure” による報告の流れ



出所：PwC (2021), p.2.

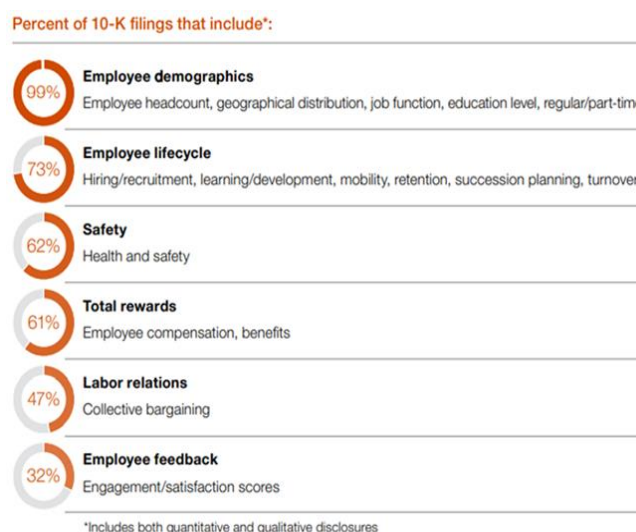
図表2-3では、測定と開示に関する以下の4つのステップと注意事項が示されている。

- 1) 経営管理の観点から、焦点を当てるべき全ての人的資本の測定値または目的を棚卸しする。
- 2) 棚卸しを、事業を理解するための測定値として重要なものに絞りこむ。
- 3) そして報告の信頼性と一貫性を担保するため、人的資本測定に関する準備と報告についてそのプロセスと管理を実施する。
- 4) その後の測定と報告を検討する。人的資本の測定は、期間ごとに一貫している必要がある。測定値の使用法または計

算方法の変更は開示する。

またPwCは、今回のSECの公布を受け、人的資本情報に関する開示を始めた企業の開示内容について調査している。図表2-4がその集計結果である。

図表 2-4 SEC Form 10K “Human capital disclosure” による報告の実績



出所：PwC (2021), p.6.

図表2-4では、従来の従業員の人員配置に関する情報の他に、3位に安全衛生の情報と2位にはそれに関連する従業員のライフサイクルなど、健康経営に資する情報が企業の判断により開示されている。

② IFRS® “MCP-Management commentary project” の進捗

国際会計基準審議会（International Accounting Standard Board : IASB）は2020年後半の草案発表を目指した新たなプロジェクトとして、国際会計基準

(International Financial Reporting Standard : IFRS) による Management commentary project (MCP) を開始した。

IASBは、財務報告のうち財務、非財務両方の円が交わる記述式報告（ナラティブ）の部分で、幅広く、しかし拘束力のない基準として the Management Commentary Practice Statement (MCPS)を構築する議論の展開を始めた。これは、ビジネスモデルと戦略に焦点をあて、また企業の主要な資源と無形資産を認識することにより、価値創造を長期的に見通し、財務報告全体でのマテリアリティが確定されるように、との思考が起点とされている。

2021年6月、IASBはIFRSのMCPに関する議論の草案として、図表2-5に示された6つの領域の情報をMCで開示するべきと公表している。

図表2-5 MCに記載すべき6つの領域とその関連性



出所 : IFRS® (2021a), p.7 Figure-1.

1つ目の領域は外部環境である。外部

環境とは、他の4つの企業に関わる領域であるリスク、経営資源と事業との関連性、ビジネスモデル、事業戦略に影響を与えるものとして想定されている。ここでのリスク及び経営資源については、内部要因、外部要因双方を含むものとし、それぞれ企業に内在するビジネスモデルと、企業戦略との関連性をもつ要因の開示を要求している。そして、これら5つの領域の要因が、企業内のビジネスモデルと企業戦略を通してアウトプットされる。それが6つ目の領域として設定された財務実績と財務状態である。

この草案の中では、経営資源の領域について、より詳細な内容が記されている。草案では企業の資源を「ビジネスモデルの継続と持続的な経営戦略に資する」と定義付けし、以下の6つの項目に関するナラティブによる開示が提案されている。

- ・ 企業運営の場所とそこに関わる社会インフラ
- ・ 未使用の天然資源に対する権利
- ・ 原材料または材料、取扱商品
- ・ ノウハウや知的資本、顧客情報、ブランド、レピュテーションなどの無形の資源
- ・ 人的資源
- ・ 現金およびその他の財務的資源

このIASBのIFRS草案に対して、KPMGは、より実務的な見地から意見書を提出している。この意見書では、まず「持続可能性」の定義づけが要求されている。また、MC上にビジネスモデル、無

形資産、知的資源、人的資本などの企業価値の創造に関連する事項に、より重点を置く必要性も強調されている。さらに、報告形態については、IASBが原則主義に則った草案を公布したのに対し、細則を盛り込んだ「IFRS Sustainability Standards」を作成することが提案されている。この提案内容としては、IFRSの本来の目的である「投資家の利益」を基本とし、世界標準として幅広い範囲での意見収集を行うべきであるとしている。その上で、財務報告、非財務報告の形式の明確化を行い、ISSBとの相互運用の実現など、経済分野での他の組織との協働を促す必要性が強調されている。

(3) その他調査

以上の研究動向や現状以外の研究・調査の状況については、昨年度明らかにした、2019年にセラフェイム (Serafeim, G.) 等によって提唱されたインパクト加重会計 (IWA) については、特に大きな動きはない。しかし、ESGに関する課題とビジネス (特に業績) との関係性に注目し、本当のマテリアリティと観察されたマテリアリティの関係をより良く理解するためのフレームワークを提示した研究がなされている。

3. 日本における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

今年度は、(1) プライム市場移行に際

するコーポレートガバナンス・コードの改定から見る人的資本開示の取り扱い、

(2) 金融機関 (地方銀行) がESG融資として実施している企業への人的資本の取組支援の現状分析について調査・研究を実施した。

(1) プライム市場移行に際するコーポレートガバナンス・コードの改定

2022年4月、東京証券取引所 (JPX) は新市場となるプライム、スタンダード、グロースといった市場に移行した。これに伴い、コーポレートガバナンス・コード (CGC) も改定が行われ、「より高水準」の情報開示が求められることとなった。

CGCは、上場企業を対象とし、金融庁監督のもとJPXにより制定されたものであり、対象企業はその規定に従い適切な開示が義務付けられている。開示内容は3つの階層に分かれている。

・5つの基本原則：ガバナンスの充実により実現すべき普遍的な理念・目標を示した規範

・31の原則：基本原則を実現するために一般的に留意・検討されるべき事項

・47の補充原則：上場会社各社において採用が検討されるべきベスト・プラクティス

図表3-1は前述の市場の移行と、それに伴うCGC開示義務の範囲の改定を示したものである。以前は原則と補充原則に関する開示が、市場第一部と第二部にのみ

要求されていたのに対し、今回の改定により、3分割された市場のうち、プライムとスタンダードの2市場が適用になっている。

図表3-1 市場の移行とそれに伴うCGC開示義務の範囲の改定

現在	対象			2022年 4月4日以降	対象		
	基本原則	原則	補充原則		基本原則	原則	補充原則
市場第一部	○	○	○	プライム市場	○	○ + より高水準	○ + より高水準
市場第二部	○	○	○	スタンダード 市場	○	○	○
JASDAQ スタンダード (※)	○	-	-	グロース市場	○	-	-
マザーズ	○	-	-				
JASDAQ グロース	○	-	-				

出所：(株)東京証券取引所 (2021b), p.3をもとに一部加筆修正。

また、今回16の原則が改定され、このうち4つの原則において、開示項目が追加されている。それが前述の「より高水準」な内容の開示である。その追加された4つの補充原則は以下の通りである。これらのうち、本研究と関連する補充原則は、2-4①と3-1③である。

- ・ 補充原則2-4①：社内の多様性確保
 - ・ 補充原則3-1③：サステナビリティについての取組み
 - ・ 補充原則4-10①：指名委員会・報酬委員会
 - ・ 補充原則4-11①：取締役会の実効性確保
- まず補充原則2-4①は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべき

であるとされている。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきであるとも示されている。この原則では、人材の多様性に関する企業の思考から、方針、社内環境および定量的な目標とその進捗の開示が求められている。すなわち、多様性確保に向けたインプットからアウトプット・アウトカムまで、一連の流れの開示が求められることとなった。

次に補充原則3-1③については、まず、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきとされている。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ、分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきことが追加されている。この原則では、企業の持続可能性への取組みに関して、人的資本、知的財産への投資を包含し、かつ経営戦略や企業の課題との整合性を示したうえで、より根拠のある開示が求められている。

(2) 地方銀行の取組状況

ここでは、労働災害防止対策の推進とESG投資の活用に関する調査研究の一環として、日本企業における労働安全衛生活動の社外への情報開示に関する実態を明らかにした。具体的には、中小企業に

おける資金源の一つである銀行融資において、ESG対応がどのように評価されているかを調査することである。上場企業以外へのESG評価を調査することにより、IR情報で一般に開示されている内容以上、言い換えると裾野の状況が確認された。

また、この調査では、東日本と西日本に分けて実施した。そこで、まず東日本の調査結果を説明し、その後西日本の結果を説明する。

①東日本の調査結果

1) 調査対象の選定と調査方法

調査対象とする地方銀行の選出にあたり、一般社団法人全国地方銀行協会の地方銀行一覧に示されている北海道から信州までの銀行のうち、東洋経済新報社の『CSR企業総覧【雇用・人材活用編】2021年度版』による「人材活用評価」と「CSR基本評価」が双方ともAAランク以上と評価されている地方銀行に絞りこんだ。その結果、インタビュー調査も可能な地方銀行のうち、東日本では23校中6行あり、そのうち1行のみがオンラインでのインタビュー調査も可能となった。そのため、ここでは、この銀行（以下、Z銀行とする）を調査対象と選出した。

Z銀行へのインタビュー調査の概要は、以下の通りである。

・調査日時：

2022年12月26日（月）14:00~15:00

・実施方法：

ZOOMによる個別面談形式

・インタビューー：

経営企画部 SDGs推進室長

今回は銀行名を公開しないという約束のもと、インタビュー調査に応じてもらった。Z銀行は調査に応じてくれた唯一の地方銀行であることから、本調査を事例研究と位置付ける。

2) 調査項目と調査結果の概要

インタビュー調査では、調査票の作成にあたり、全銀協SDGsレポート、環境省のESG地域金融実践ガイドやESG地域金融促進事業に関する報告書、GRIのGRIスタンダード「GRI403：労働安全衛生とGRI404：研修と教育」を参考にした。調査項目には、一つひとつ回答したもらう形式で行った。その回答の要約は以下の通りである。

Q1. ESG評価の対象は取引先全てか、それとも一部か。

A1. 融資先の一部。ある程度の規模でないと、ESG評価の対象とするには難しい。

Q2. 融資の意思決定に際して、通常の財務評価に比べて、ESGの取り組みを評価する比重（割合）。

A2. 財務評価が最優先であり、それに比するとESG評価はかなり低い。実際に財務評価において融資可能な顧客でなければ、ESG評価は行わない。

Q3. 融資先のESGの取り組みを評価している理由。

A3. 銀行の社会的価値、経済的価値の向上とSDGsへの貢献という経営戦略と一致しているため。

Q4. 融資の意思決定に際して重視されている「E」に関する取り組み。

A4. 食品会社など、「E」に関する取り組みが、すなわち企業の存続に関連するような場合に重視する。

Q5. 融資の意思決定に際して重視されている「S」に関する取り組み。

A5. 不法労働、多様性、(女性活用、障がい者、外国人=低賃金労働力でなく、価値のある労働力)などの取組みをネガティブ・スクリーニングとして評価している。

Q6. 融資の意思決定に際して重視されている「G」に関する取り組み。

A6. 少人数企業におけるドミナントの可能性など、保証の問題と関連付けて評価している。

Q7. ESG評価のための基準。

A7. 100項目以上におよぶ自社のESG評価シートを使用している。(例:CO₂計測体制、女性管理職比率、人権宣言、採用方針など)

Q8. ESG評価のための支援、進捗管理など。

A8. グループ内でコンサルティング会社を保有しており、それを経由して継続的コンタクト・支援をビジネスとして行っている。(例:離職率→制度設計の支援など)

Q9. ESG評価を加味した融資(ESG融資)を継続していくためのポイント。

A9. 継続的なネガティブ・スクリーニングと風評に関する情報収集。

Q10. ESG融資を通じて得られた成果。

A10. 融資に関するリスク回避が補強された。また投資家からの評価も、同行が実施する他のESG施策と並列して得られた。

Q11. ESG融資に関する問題。

A11. CO₂排出量の評価など、業界の違いをどのように捉えるか。特に、家族経営の運送業などは、他の中企業と比してESG評価が難しい。

Q12. ESG融資に関する今後の方針や目標。

A12. 取締役会直轄の「ESG推進委員会」のもと、TCFDやTNFDなど最新の測定・開示に関するスキームをいち早く取り入れ、積極的なESG推進を目指す。

②西日本の調査結果

1) 調査対象の選定と調査方法

調査対象とする地方銀行の選定にあたっては、先述した「①東日本の調査」と同じように、一般社団法人全国地方銀行協会の地方銀行一覧に示されている北陸から沖縄までの銀行のうち、東洋経済新報社の『CSR企業総覧【雇用・人材活用編】2021年度版』による「人材活用評価」と「CSR基本評価」が双方ともAAランク以上と評価されている銀行に絞った。

その結果、35行中7行あり、そのうち1行のみ回答があった。そのため、ここでは、この銀行（以下、Y銀行とする）を調査対象とするが、Z銀行のようにインタビュー調査まではできなかったために、主にアンケート調査の結果を中心に明らかにしていく。

2) 調査項目と調査結果の概要

調査票の作成にあたっては、ここでも全銀協SDGsレポート、環境省のESG地域金融実践ガイドやESG地域金融促進事業に関する報告書、GRIのGRIスタンダード「GRI403：労働安全衛生とGRI404：研修と教育」を参考にした。その回答の要約は以下の通りである。

Q1. ESG評価の対象は取引先全てか、それとも一部か。

A1. 融資先の一部。

Q2. 融資の意思決定に際して、通常の財務評価に比べて、ESGの取り組みを評価する比重（割合）。

A2. 財務評価よりもかなり低い。

Q3. 融資先のESGの取り組みを評価している理由。

A3. 自社の経営戦略と一致しているため、また、融資先と対話し、ESG経営の観点を取り入れてもらうことにより、事業の持続性や企業価値の向上に繋げてもらうことに主眼を置き、独自の「ESG評価制度」を実施している。

Q4. 融資の意思決定に際して重視されて

いる「E」に関する取り組み。

A4. 「スクリーニング」では、新設の石炭火力発電所や違法森林伐採などに該当しないことを確認する。また、「ESG評価制度」では、企業の持続性に関わる課題として、脱炭素、生物多様性保全、環境会計の導入情報などを確認する。

Q5. 融資の意思決定に際して重視されている「S」に関する取り組み。

A5. 「スクリーニング」では、強制労働、人身売買、非人道的破壊兵器製造を行っていないことを確認する。また、「ESG評価制度」では、女性管理職の割合、障がい者雇用率などを確認する。

Q6. 融資の意思決定に際して重視されている「G」に関する取り組み。

A6. 「ESG評価制度」において、コンプライアンスの取り組みなどを確認する。

Q7. ESG評価のための基準。

A7. 「スクリーニング」では、「サステナブルな社会の実現に向けた投融資方針」を制定し、投融資に際して禁止または留意する対象を明確にしている。また、「ESG評価制度」では、E・S・G各10項目の質問を独自に設定している。

Q8. ESG評価のための支援、進捗管理など。

A8. ポジティブ・インパクト・ファイナンスや、サステナビリティ・リンク・ローンのような形態の融資（狭義のサステナブル・ファイナンス）では、融資後に目標の進捗状況をモニタリングし、達成

に向けた伴走支援を行っている。

Q9. ESG評価を加味した融資 (ESG融資) を継続していくためのポイント。

A9. 職員が取り組みの意義を理解し、また、融資先の企業価値の向上に繋げていくことが必要である。

Q10. ESG融資を通じて得られた成果。

A10. 独自の「ESG評価制度」の導入により、財務面だけでは認識できない融資先の経営課題を、非財務面の対話を通じて共有できるようになった。

Q11. ESG融資に関する問題。

A11. 融資先との対話を深めていくために、職員の知識向上が課題である。

Q12. ESG融資に関する今後の方針や目標。

A12. 今後も積極的に取り組む方針である。

(3) その他調査

今年度は、経済産業省が中心となって検討された「人的資本可視化指針」が2022年8月に内閣官房より公表された。また、この指針やISO30414への対応なども契機となり、同年11月に、2023年3月期決算以降の有価証券報告書で人的資本開示が義務付けられた。

しかし現在までに、人的資本経営や人的資本開示については、金藤により人的資本経営、労働安全衛生活動、健康経営を評価する仕組みに関する研究が進んでいるが、人的資本開示に関する理論的検

討については、人材版伊藤レポート以降行われてきているものの、まだ始まったばかりといえる。

D. 考察

1. 欧米の労働安全衛生制度と企業活動の歴史的変遷

連邦レベルで労働者を直接の対象とする機関について、実態は錯綜している。最初の機関は、1884年に労働者の要請により内務省の一部局として設置された労働局 (Bureau of Labor) である。その後1888年に労働局とその職務は、独立した機能を持つ労働省に移管された。

労働局の任務は、労働に関連する有益な情報を入手し、年次報告書を発行し、労働に関連するテーマについて、大統領や議会の要請に応じて、随時、特別報告書を発行することであった。同局の任務はその後、革新主義期の大統領として数々の実績を残したセオドア・ルーズベルトにより1903年に設立された商務労働省 (U.S. Department of Commerce and Labor) のもとに移った。ここでは、粉塵労働における死亡と疾病、およびその他の安全衛生に関する詳細な調査結果が公表されている。調査結果によっては、工場への改善要求が必要と考えられたが、労働局にはそのための法的な権限がなかった。こうした問題を解決することと、製造業の市場が拡大し、農業から工業へと労働者の移動が進んだこともあり、1913年に労働省が独立した機

関として創設された。

1917年に第1次世界大戦にアメリカが参戦すると、政府は軍需産業に関与する必要が生じ、生産現場を視察した結果をふまえ、州が安全衛生基準を策定し実施するのを支援した。1939年に世界大恐慌が起これと、恐慌の結果として失業者が大量に生まれた理由を巨大企業にあると考えたフランクリン・ルーズベルトは、ニューディール政策の一環として労働に関する3つの法律を制定し、労働者を保護する連邦政府の役割を強化した。1935年の社会保障法 (Social Security Act of 1935) により、米国公衆衛生局 (U.S. Public Health Service) は、州の保健所が運営する産業保健プログラムに資金を提供することができるようになった。これにより、1914年に産業保健の研究を始めた公衆衛生局は、この分野での国のリーダーとなった。1938年の公正労働基準法 (The Fair Labor Standards Act of 1938) は、最低賃金を定め、搾取的な児童労働を禁止し、18歳未満の労働者を危険な職業に就かせない権限を労働省に与えた。1936年のウォルシュ・ヒーリー公共契約法 (The Walsh-Healey Public Contracts Act of 1936) では、労働省に危険な条件下で行われる契約労働を禁止する権限を与えた。この後、これらの法律を根拠として、労働省は企業の労働環境の改善に向けた関与を続けたが、産業界からの反応は芳しくなかった。

1960年代に入ると、連邦政府による大規模

な大気・水質汚染防止プログラムが策定され、自然環境保護の動きが広がり始めるなど、職業環境に関する意識と関心も高まった。1965年、公衆衛生局は「8千万人のアメリカ人の健康を守る (Protecting the Health of Eighty Million Americans)」と題する報告書を作成し、近年になり発見された技術的な危険性について概説した。この報告書では、20分ごとに新しい化学物質が職場に入り込んでいること、がんと職場との間に強い相関があること、昔からある問題がまだ解消されていないことなどが指摘された。この報告書は、公衆衛生局を中心とした国家的な産業保健活動の必要性を訴えたのであった。新法制定の機運は、1967年にウラン鉱山労働者の肺癌による死亡事案が明らかになったことで高まった。これ以前、ウランの大規模採掘が始まった1947年には、原子力委員会は採掘場の放射線レベルが危険なほど高いことを知っており、委員会は公衆衛生局と協力して、鉱山労働者の長期的な健康調査を開始していた。いくつかの連邦政府機関はウラン鉱山に対する限定的な管轄権を有していたが、明確な責任を負う機関はなく、取り締まりもほとんどされなかった。その後、労働者や企業側らの幾重にも及ぶ妥協を経て、1970年に労働安全衛生法が成立することとなる。

以上のように、連邦レベルでは州レベルと異なり、企業側の自発的な労働環境の改善にむけた行動を促すことよりも、政府が職

場環境を管理監督することに重点を置いていたと言える。

2. 欧米における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

マクロ会計における人的資本への投資に関する動向としては、現行、人的資本への投資を費用・支出といったフローとして計上されていることが明らかにされた。マクロ会計においては、これを「蓄積すべき産出」、すなわちストックとして計上した場合にどのようなようになるのかを示すものが、人的資本サテライト勘定である。これは、一国の人的資本投資の現状を把握し、経済力向上のための政策へと展開させる指針であり、またツールであると考えられる。

ミクロ会計に位置する企業会計の現状については、今年度はGAAP setterとしてSECとIASBの最新の動向を、人的資本に関わる部分を中心に確認した。その結果としては、人的資本情報の開示に関する細則の設定が難航していることに対し、企業側の対応としては健康経営に資する施策を企業戦略と結びつけて開示する意向が確認できた。

昨年度明らかにしたセラフェイム等によるIWAであるが、今年度は特に大きな動きはない。しかし、ESGに関する課題とビジネス（特に業績）との関係性に注目し、本当のマテリアリティと観察されたマテリアリティの関係をより良く理解

するためのフレームワークを提示した研究は行われていることが明らかになった。これに加えて、現在、ドイツ銀行やバンク・オブ・アメリカといった欧米の金融機関を始め、さまざまな業種業態で人的資本（人的資源）報告書の作成が行われている。また、SDGs関連では、人権やダイバーシティなども人材戦略やマネジメントもさらに注目されることが予想される。そのために、大手企業では、こうした取り組みやその成果を測定し、報告する仕組みがさらに重要になることから、その理論的な枠組みの検討が早急に必要とされよう。

3. 日本における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

(1) プライム市場移行に際するコーポレートガバナンス・コードの改定

JPXの最新の動向については、先述したSECとIASBの動きも加味しながら、「補充原則2-4①：社内の多様性確保」と「補充原則3-1③：サステナビリティについての取り組み」の中で、自社全体の経営戦略や人材戦略との関係性も意識した人的資本への「より高水準」な開示が求められることが明らかにされた。

(2) 地方銀行の取組状況

① 東日本の調査結果

インタビュー調査の結果から導出された論点は以下の通りである。

まず、a) 融資の意思決定に際しては、財務評価が第一義であり、ESG評価はあくまでも補助的な、かつリスク低減のためのネガティブ・スクリーニングとして行われている。

次に、b) E・S・Gそれぞれの評価においても、あくまでもリスクを抽出するためのスクリーニングの機能を持っている。

さらに、c) 企業の規模、および業種によりESG評価が比較可能性および適格性において難しい場合があり、課題として抱えている。

そして最後に、d) ESG評価を融資活動に取り入れていることは、Z銀行が行っている他のESG施策の一環として並列で評価されている。

これら4つの論点について、まず、a) は、「ESG評価が満点であっても、それは融資限度額の増額とはならない」との発言があった。すなわち、ESG評価はあくまでもリスク管理のためにマイナス要因を確認する、といったネガティブ・スクリーニングの機能として使われていることが明らかになった。

このa) の調査結果は、b) についても同様であり、E、S、Gのどの要因であっても、これらの評価が融資限度額のプラス要因として使用されることはない、ということが明らかにされた。

c) からは、地方銀行の対象顧客の特徴である中小企業独自の問題が抽出された。例としてあげられたのがトラック運送業

の企業である。一族（家族）経営であり、かつ保有トラックが10台以下のような企業の場合、行内の規定でESG評価シートを用いて評価はするものの、規模の大きい企業との評価には当然違いが出る。この違いをどのように扱うべきなのか、ということはZ銀行における課題でもあるという。

d) は、Z銀行のステークホルダーによるZ銀行の評価についてである。Z銀行がESG評価シートを融資の意思決定に使用しているという行為自体が、同行のESG評価の一環とみなされ、同列に評価されているとのことである。Z銀行には、取締役会直結の組織としてSDGs推進室があり、ESG関連の活動を積極的に進めている。一例として、CDP報告をいち早く採用し、近年ではTCFD・TNFDも取り入れるなどし、これらの情報開示はステークホルダーから評価されている、ということである。このような状況下において、同行は、ESG評価シートをESG関連活動の一つの柱として捉えていることが明らかにされた。

②西日本の調査結果

アンケート調査の結果から導出された論点は以下の通りである。

まず、a) 融資の意思決定に際しては、Z銀行と同じように、財務評価が第一義であること、また、融資先のESG評価は、自社の経営戦略に一致しているためであ

るとともに、融資先に対してESG経営の観点を取り入れ、事業の持続性や企業価値の向上を支援することであることが明らかにされた。そのために、この銀行では、独自の「ESG評価制度」を設定している。

次に、b) E・S・Gの評価については、環境保全や社会問題へのリスクを抽出するためのスクリーニングの機能を持っている。また、ESG評価制度に基づいて、融資先の持続可能性に関わる取り組みを確認している。

さらに、c) 融資先のESG評価の基準、支援、進捗管理については、「サステナブルな社会の実現に向けた投融資方針」を制定し、投融資に関するスクリーニングを実施し、また、「ESG評価制度」をもとに独自の質問項目を設定し、融資後の支援、進捗管理やモニタリングを実施している。その結果、融資先の財務面の課題だけではなく、非財務面の課題も明確にでき、共有できている。

そして最後に、d) ESG評価の継続やその課題については、職員がESGの知識を向上し、またこの取り組みの意義を理解することにより、融資先の企業価値向上に繋げていくことと回答している。換言すれば、行内の職員に対する人材育成を積極的に進め、ESGに対する意識レベルを高めることが今後の課題といえる。

(3) その他調査

「人的資本可視化指針」やISO30414への対応なども契機となり、2022年11月に、2023年3月期決算以降の有価証券報告書で人的資本開示が義務付けられた。しかし現在までに、人的資本経営や人的資本開示に関する研究は、発展途上の段階にあると言える。

大手企業では、現在、統合報告書を作成し、その中で人事（人材）戦略に関する情報を開示している。しかし、今後は、先述したドイツ銀行やバンク・オブ・アメリカなどの欧米企業の動きも見ながら、日本の大手企業は、統合報告書とは別に、(株)丸井グループが作成している「共創ウェルネスレポート」のような「人」という経営資源に特化した新たな報告書を作成し、開示することの必要性が高まることが考えられる。

E. 結論

1. 欧米の労働安全衛生制度と企業活動の歴史の変遷

現在の日本における「健康経営」は、企業による自発的な労働者らの健康改善を目的としていると言える。これは先に見たアメリカの州レベルでの取り組みに重なる。

最近の動向では、2018年12月に国際標準化機構 (ISO) が発表したISO30414 (人的資本に関する情報開示のガイドライン) を受け、2020年にアメリカの証券取引委員会 (SEC) が人的資本に関する情

報開示を義務化した。情報開示が必須となる項目はまだ確定していないが、日本においてもアメリカと同様の動きがみられる。これが企業による労働環境の改善という結果をもたらすかどうかは、今後の検討課題である。

2. 欧米における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

まず、マクロ会計における人的資本への投資に関する動向として、サテライト勘定を検証し、企業会計と類似するストックとフローの関係性があることを明らかにした。現行、人的資本への投資を費用・支出といったフローとして計上しているのが、それはマクロ会計と企業会計の双方に共通する問題点であることが明らかになった。

また、ミクロ会計に位置する企業会計の現状について、今年度は主要なGAAP setterとしてSECとIASBの最新の動向を、人的資本に関わる部分を中心に確認した。その結果として、人的資本情報の開示に関する細則の設定が難航していることに対し、企業側の対応としては健康経営に資する施策を企業戦略と結びつけて開示する意向が確認できた。

さらに、ミクロ会計に関連するその他文献調査については、昨年度明らかにしたセラフェイム等によるIWAの動きは現在ないが、ESGに関する課題とビジネス（特に業績）との関係性に着目した研究

がなされている。これに加えて、現在、欧米の金融機関を始め、さまざまな業種業態で人的資本（人的資源）報告書が作成され、SDGsへの対応という視点から人権やダイバーシティなどもさらに注目されることから、大手企業を中心に、こうした取り組みやその成果を測定し、報告するための理論的フレームワークの必要性を提示した。

3. 日本における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

東京証券取引所（JPX）の動向に関しては、コーポレートガバナンス・コードの改定により、補充原則2-4①と3-1③の中で人的資本に関わる情報を「より高水準」の内容として開示すべきことが求めていることを明らかにした。

また、地方銀行によるESG融資に関する調査に関しては、中小企業におけるESGへの取り組みと、上場企業における取り組みとの違いが見えてきた。上場企業においては、ESGへの取り組みを企業価値創出へと直接的に結びつけることを念頭においているのに対し、中小企業においては、ESGへの取り組みはネガティブ・スクリーニングを通して企業価値の低減リスクを測定し、評価されることにある。しかし、中小企業のESG活動を評価する側の地方銀行は、そのESG評価の行為自体がESGに寄与するものと評価され、自行の社会的価値創出の一翼となっ

ている。この構図が確認できたことは、今年度の成果と言えるだろう。

これに加えて、ESGの視点からの取り組みにより、企業とのさらなる連携とそれによる支援がより強くなり、それにより、財務・非財務の視点から課題も共有できるようになっている。しかし、その課題を詳細に分析し、支援し続けていくためには、行内職員の人材育成も継続していくことが今後の課題である。

その他、新たな動きとしては、2022年8月に内閣官房より「人的資本可視化指針」が公表され、また同年11月には、大企業を中心に2023年3月期決算以降の有価証券報告書で人的資本開示が義務化されることを明らかにした。しかし日本では、現時点において人的資本経営や人的資本開示に関しては実務先行型といえ、理論的検討はいまだ発展途上の段階にあると言える。

また、大企業は、こうした現状に合わせる形で、統合報告書とは別に、ドイツ銀行、バンク・オブ・アメリカ、(株)丸井グループが作成している「人」という経営資源に特化した新たな報告書を作成し、開示することの必要性が高まることが考えられる。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1) 池田安生, 人的資本情報の測定と開示に関する考察: 企業会計とマクロ会計. 横浜経営研究; 2022: 43(1): 255-272.

2) 池田安生, インパクト投資と持続可能な社会の構築. Journal of financial planning: 日本版 FP ジャーナル: 米国・FPA 提携誌/日本ファイナンシャル・プランナーズ協会編; 2023: 21(232): 46-49.

3) 池田安生, 企業報告における人的資本情報開示の動向と展望—包括的な資本主義実現にむけて—: 産業能率大学紀要; 2023: 43(2): 31-54.

4) 金藤正直, 労働安全衛生マネジメントシステムを考慮に入れた健康経営評価システムの展開. 横浜経営研究; 2022: 43(1): 273-288.

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用・参考文献

(1) 欧米の労働安全衛生制度と企業活動の歴史の変遷

1) California Department of Industrial Relations. "California Workers' Compensation System." Social Policy: Essential Primary Sources, edited by K. Lee Lerner, et al., Gale, 2006: 457-461. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX2687400165/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=

8dfd09ed. Accessed 3 Sept. 2021.

2) Committee on Labor and Public Welfare, Legislative History of the Occupational Safety & Health Act of 1970 (S. 2193, P.L. 91-596), Washington: U.S. Government Printing Office. 1971.

3) Helen Bowers ed., From Lighthouses to Laserbeams: A History of the U.S. Department of Commerce, U.S. Department of Commerce Office of the Secretary, 1988.

4) "Industrial Safety." Encyclopedia of Small Business, edited by Virgil L. Burton, III, 4th ed., vol. 1, Gale, 2011, pp. 679-682. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX2343700297/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=a5bbd937. Accessed 3 Sept. 2021.

5) James Weinstein, "Big Business and the Origins of Workmen's Compensation," Labor History, Spring 1967.

6) Judson MacLaury, "The job safety law of 1970: its passage of perilous", Monthly Labor Review, March 1981 : 104 (3) :18-24.

7) John R. Commons and John B. Andrews, Principles of labor legislation, Harper's citizens series, Harper, 1916.

8) Levenstein, Charles. "Occupational

Safety and Health: I. Ethical Issues." Encyclopedia of Bioethics, edited by Stephen G. Post, 3rd ed., vol. 4, Macmillan Reference USA, 2004, pp. 1920-1925. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX3402500389/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=c83c9582. Accessed 3 Sept. 2021.

9) Lush, Mary Jean, and Val Hinton. "Occupational Safety and Health Administration (Osha)." Encyclopedia of Business and Finance, edited by Burton S. Kaliski, 2nd ed., vol. 2, Macmillan Reference USA, 2007, pp. 551-552. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX1552100234/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=621940ba. Accessed 3 Sept. 2021.

10) Massachusetts Bureau of Statistics of Labor, Annual Report, 1870, 1872.

11) "National Institute for Occupational Safety and Health." Environmental Encyclopedia, 4th ed., vol. 2, Gale, 2011, p. 1126. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX1918700981/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=e76fbc8b. Accessed 3 Sept. 2021.

12) "Occupational Safety and Health Act (1970)." Environmental Encyclopedia, 4th ed., vol. 2, Gale, 2011, p. 1190. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX1918701048/

GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=45d51274. Accessed 3 Sept. 2021.

13) “Occupational Safety.” International Encyclopedia of the Social Sciences, edited by William A. Darity, Jr., 2nd ed., vol. 6, Macmillan Reference USA, 2008 : 24-25. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX3045301803/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=d94b8fe3. Accessed 3 Sept. 2021.

14) “Occupational Safety and Health Administration.” Environmental Encyclopedia, 4th ed., vol. 2, Gale, 2011, p. 1190. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX1918701049/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=135f8358. Accessed 3 Sept. 2021.

15) “Occupational Safety and Health Administration (OSHA).” Encyclopedia of Small Business, edited by Virgil L. Burton, III, 4th ed., vol. 2, Gale, 2011, pp. 909-914. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX2343700405/GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=6dbece5d. Accessed 3 Sept. 2021.

16) Walker, Bailus, Jr. “Occupational Safety and Health: II. Occupational Healthcare Providers.” Encyclopedia of Bioethics, edited by Stephen G. Post, 3rd ed., vol. 4, Macmillan Reference USA, 2004, pp. 1925-1930. Gale eBooks, link.gale.com/apps/doc/CX3402500390/

GVRL?u=jpkeio&sid=bookmark-GVRL&xid=41726e3e. Accessed 3 Sept. 2021.

(2) 欧米における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

1) Coalition for inclusive capitalism “EPIC-Embankment for inclusive capitalism, English version”, EY. 2018a.

2) Coalition for inclusive capitalism “ EPIC-Embankment for inclusive capitalis, 日本語版”, EY. 2018b.

3) IASB, International accounting Standards Board® “Discussion Paper DP/2009/1, Leases Preliminary Views” IASC Foundation Publications Department 2009.

4) IFRS®, “ IFRS16 ” , ©IFRS Foundation. 2016. IFRS®, Management Commentary, IFRS® Practice Statement Exposure Draft. 2021a. ED/2021/6.

5) IFRS®, 経営者による説明. IFRS®実務記述書 公開草案 ED/2021/6結論の根拠. 2021b.

6) ISO, The International Organization for Standardization “ISO/TR 30406 Human resource management - Sustainable employability management for organizations” First edition 2018-12. 2018.

7) ISO, The International Organization

- for Standardization “ISO 30414 Human resource management - Guidelines for internal and external human capital reporting” First edition 2017-05. 2017.
- 8) KPMG International, Ltd, ‘Exposure Draft on Proposed Targeted Amendments to the IFRS Foundation Constitution’ A published questionnaire addressed to IFRS Foundation. 2021.
- 9) Lilienfeld, D. E., and Bradley, ” M. Human capital management disclosure” . INSIGHTS vol. 33, number 11, UKSG Nov. 2019.
- 10) PwC-Pricewaterhouse Coopers, New human capital disclosure rules: Getting your company Ready, PwC IN THE LOOP. 2021.
- 11) Security and Exchange Commission (SEC) “Modernization of Regulation S-K Items 101, 103, and 105” Release Nos. 33-10668; 34-86614; File No. S7-11-19. 2019.
- 12) Serafeim, G. and Amel-Zadeh, A. “Why and how investors use ESG information: Evidence from a global survey” , Financial Analysts Journal. 2018; 74(3):87-103.
- 13) Serafeim, G., Zochowski, T.R. and Downing. J. “Impact-Weighted Financial Accounting: The Missing Piece for an Impact Economy” , Harvard Business School. 2019.
- 14) Serafeim, G., Yoon, A.S.. “Understanding the Business Relevance of ESG Issues” , Journal of Financial Reporting. 2022:7(2): 207-212.
- 15) United Nations. International Recommendations for Tourism Statistics. UN Department of Economic and Social Affairs Statistics Division, Series M. 2008:83 (1) .
- 16) 池田安生, 人的資源財務会計: プロスポーツ組織における事例から. 横浜国際社会科学研究所; 2020:24 (4) :431-450.
- 16) 池田安生, 『企業報告における人的資源情報の開示に関する研究』 横浜国立大学. 2021.
- 17) 池田安生, インパクト加重会計にみる会計の変革とその課題. 日本経大論集 ; 2021:51(1) : 41-58.
- 18) 池田安生, 人的資本情報の測定と開示に関する考察: 企業会計とマクロ会計. 横浜経営研究 ; 2022:43(1) : 255-272.
- 19) 池田安生, インパクト投資と持続可能な社会の構築. Journal of financial planning: 日本版 FP ジャーナル: 米国・FPA 提携誌/日本ファイナンシャル・プランナーズ協会編 ; 2023 : 21(232) : 46-49.
- 20) 池田安生, 企業報告における人的資本情報開示の動向と展望ー包括的な資本主義実現にむけてー : 産業能率大学紀

要 ; 2023 : 43(2) : 31-54.

21) 国際連合欧州経済委員会. 人的資本の測定に関する指針. UNECE人的資本測定に関するタスクフォース編 ; 内閣府経済社会総合研究所国民経済計算部執務参考. 2016.

22) 国際連合欧州経済委員会. 人的資本の測定に関する指針. 内閣府. 2018.

23) 国土交通省観光庁. 「旅行・観光産業の経済効果に関する調査研究報告書」旅行・観光産業の経済効果に関する調査研究. 2021.

24) 小口好昭. マクロ会計論のすすめ chuo-online. 2011.

<https://yab.yomiuri.co.jp/adv/chuo/education/20110901.html>, 最終アクセス日2023年2月19日.

25) GSG国内諮問委員会. 『インパクト投資拡大に向けた提言書2019』, GSG国内諮問委員会. 2019.

26) デロイトトーマツ IFRS Global Office. IASBが改訂版の概念フレームワークを発表 : IFRS in Focus. 2018.

27) (独) 労働政策研究・研修機構. 企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究 : 2018; JILPT 調査シリーズNo. 185.

28) 内閣府. 新しい資本主義の実現に向けて (論点) 内閣府新しい資本主義実現会議. 2021.

29) 宮川努・滝澤美帆, 日本の人的資本投資について - 人的資源価値の計測と生産性との関係を中心として -. RIETI (P

独立行政法人経済産業研究所). Policy Discussion Paper Series : 2022:22-P-010.

(3) 日本における企業の労働安全衛生に関する研究動向と現状分析

1) Berry L.L, Mirabito, A.M, Baun, W.B. What's the Hard Return On Employee Wellness Programs?. Harvard Business Review. 2010;88(12):104-112 (有賀裕子, 健康増進プログラムの知られざる投資効果. Diamond ハーバード・ビジネス・レビューSeptember 2014;2014:114-125) .

2) Deutsche Bank. Human Resources Report 2021. 2021.

3) Eccles, R., R. Herz, M. Keegan, and D. Phillips. The Value Reporting Revolution. Wiley. 2000 (中央青山監査法人, PwCコンサルティング, 企業情報の開示 : 次世代ディスクロージャーモデルの提案. 東洋経済新報社. 2002).

4) Hemp P. Presenteeism: At Work -- But Out of It. Harvard Business Review. 2004;82(10):49-58.

5) Kaplan, R. S., and D. P. Norton. The Balanced Scorecard : Translating Strategy into Action, Harvard Business School. 1996 (吉川武男, バランス・スコアカードー新しい経営指標による企業改革ー. 生産性出版. 1997).

6) Kaplan, R. S. and D. P. Norton. Strategy Maps : Converting Intangible Assets into Tangible

Outcome. Harvard Business Review Press. 2004 (櫻井通晴・伊藤和憲・長谷川恵一, 戦略マップ・バランス・スコアカードの新・戦略実行フレームワーク. ランダムハウス講談社. 2005).

7) Likert, R. The Human Organization: Its Management and Value. McGraw-Hill Book Company. 1967 (三隅二不二, 組織の行動科学 ヒューマンオーガニゼーションの管理と価値. ダイヤモンド社. 1969).

8) Niven, P. R. Balances Scorecard Step by Step: Maximizing Performance and Maintaining Results. John Wiley & Sons, Inc. 2002 (松原恭司郎, ステップ・バイ・ステップ バランス・スコアカード経営. 中央経済社. 2004).

9) Niven, P. R. Balances Scorecard Diagnostics: Maintaining Maximizing Performance. John Wiley & Sons, Inc. 2005 (清水孝・長谷川恵一, 実践ガイド バランス・スコアカード経営. 中央経済社. 2007).

10) Jones, P. Strategy Mapping for Learning Organizations: Building Agility into Balance Scorecard. Gower Publishing Company. 2011.

11) Scholz, C. Human Capital Reporting: Transparenz-Vergleich Über Acht Länder. Rainer Gamp Verlag. 2018.

12) Rampersad, H. K. Total Performance Scorecard: Redefining Management to Achieve Performance with Integrity.

Routledge. 2003.

13) Rosen H. R, The Healthy Company. Penguin Putnam INC. 1991.

14) (株) 東京証券取引所, コーポレートガバナンス・コード～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～. JPX東京証券取引所. 2021.

15) 金藤正直, 健康経営の展望-どう評価・開示するか?- . 企業会計; 2021: 73 (2) : 87-90.

16) 金藤正直, 日本における健康経営評価の制度的特徴と課題. 中央大学経済研究所年報. 2021; (53) : 45-66.

17) 金藤正直, 日本企業の新型コロナウイルス感染症対策を加味した健康経営評価モデルの構想. 公共政策志林. 2022: (10) : 1-17.

18) 金藤正直, 労働安全衛生マネジメントシステムを考慮に入れた健康経営評価システムの展開. 横浜経営研究; 2022: 43 (1) : 273-288.

19) (株) 東京証券取引所. コーポレートガバナンス・コード～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～. JPX東京証券取引所. 2021a.

20) (株) 東京証券取引所. コーポレートガバナンス・コードの改訂に伴う実務対応. JPX東京証券取引所. 2021b.

21) (株) 東京証券取引所. コーポレートガバナンス・コードの策定に伴う有価証券上場規程等の一部改正新旧対照表. JPX東京証券取引所. 2021c.

- 22) 経済産業省商務情報政策局・サービスグループヘルスケア産業課. 企業の「健康経営」ガイドブック～連携・協働による健康づくりのススメ～（改訂第1版）. 2016.
- 23) 経済産業省商務・サービスグループヘルスケア産業課. 健康投資管理会計ガイドライン. 2020.
- 24) 島永和幸, 人的資本の会計-認識・測定・開示-. 同文館出版. 2021.
- 25) 日本社会関連会計学会, 企業情報ディスクロージャー事典. 中央経済社. 1991.
- 26) 森晃爾, 「見える化」を目指す健康投資管理会計. 企業会計 ; 2021:73 (2):69-72.
- 27) 若杉明, 人的資源会計論. 森山書店. 1973.
- 28) 若杉明, 人間資産会計. ビジネス教育出版社. 1979.