

第6章 提言 企業の社会性と生涯学習

1 企業の公共性

平成25年の統計(注1)によれば、日本の所得の93%が、雇用者報酬69.3%(注2)と企業所得24.3%(注3)に基づいている。経済的に、日本を自立・独立させているのは企業とその従業員である。企業は、従業員を雇い入れる立場にあり、この意味で企業は社会に不可欠の存在であり、正に、社会的存在・公共性の高い存在(財)であると理解すべきである。

企業の社会的存在、公共性としては次の内容が想定される。

- 1) 資本の継続的な増強を図るため、国富の増大に寄与する。
- 2) 従業員に生活のための糧を給付し、社会に物資・サービスを提供し、人材を育成し、社会を豊かにする。
- 3) 従業員をはじめとする企業のステークホルダーを通じ、国家の統合機能の役割に貢献している。(国家と個人の間接集団となっている。)
- 4) 従業員に、社会に通じる信用を付与する。

上記は、公益財団法人日本生産性本部提唱の『「個人・企業・社会の現在と将来」1993年』に主張されている内容を参考にし、筆者の意見をまとめたものである。

1)の「国富を増大していく機能」と3)の「社会統合機能」は、巷ではあまり話題にならないが、企業が国家の経済システムや生産システムの屋台骨となっていることは、誰もが認めるところであり、企業の大小を問わず、経営者はこうした企業の役割・社会的責務を留意すべきである。

一方で、企業は、継続する企業的前提(ゴーイング・コンサーン)と言われ、継続のため人材を、採用・教育していく機能を内包している。一般的に人材の基本教育は、国家の役割として、義務教育・高等教育の事業がすすめられ、膨大な資金が投入されている。また、家族、地方自治体なども大きな負担をしていることは言うまでもない。

企業のために、用地、道路、鉄道、港湾、通信などの基本的インフラストラクチャーの整備に巨額の政府資金が、各国内で投じられているのも事実である。こうした人材の基本教育費用を負担しないことやインフラ整備の恩恵を受けている点からも、企業には社会的に果たすべき責務が生じていると考えるべきであろう。

筆者は、この社会的責務は、社会的責任と社会的貢献から成り立っていると考えている。社会的責任とは、法治国においては、「遵法(順法)の精神と責任ある行動」の倫理観である。法の下での「公正」で「透明」な行動であると考えている。過去のさまざまな企業人が引き起こした不祥事件の教訓からも、このことの重要さが理解されるだろう。

社会的貢献とは、組織に対する貢献である。組織とは、ここでは、世

界（＝地球）、国家、自治体、企業、所属団体、家族など、場面、場面における人間の集団を意味する。社会人は、常に、これら自分の所属集団である組織への貢献に留意すべきである。

筆者の定義によれば、「社会とは、複数人の間の継続的に維持されていく相互依存関係」だと理解している。この定義を土台として、社会的責任と貢献を考えてみたい。

一般に、企業は、従業員を採用して事業の維持、拡大を計っていく。従業員を労働力として活用する際、労働関係の法律を遵守さえすれば、自由に活用できるというものではない。また企業が、従業員個人の社会生活（＝「複数人の間に継続的に維持されていく相互依存関係」）に対して、「労働力対価としての給与を支払いさえすればよい」との考えだけでは、貢献があまりにも小さく、企業が社会的責任を果たしているとは言えない。では、どうして社会的責任を果たしていないと、言えるのだろうか。それは、従業員の社会的価値を低く見做しているからである。従業員は、冒頭に述べたように社会的に不可欠の公的財である。社会人である従業員の育成には、生まれた時から、両親、親族、友人、地方自治体、国家、その他諸団体の人力と資金が投入され、社会的に育成されてきた貴重な財である。また、この従業員が社会を支えているのであり、この従業員のいきいきとした活力維持は、社会の責任であり、企業もその責任の一翼を担っていることは、疑う余地がない。しかも、大多数の人の、20歳～65歳の貴重な可能性が内在している時期を、企業の労働に従事させている事実を考えを馳せるべきである。更に、日本では人生90年時代が到来し、多様なありようを前提としながら、生涯現役、生涯労働の必要性が検討されている時代を迎えている。企業の社会的存在意義は、ますます深まっていると言えよう。このことは、労働の場が、単に生活の糧を得る場でなく、65歳以上、或いは「元気ならいつまでも働きたい」と希望している者が70%強であるという調査結果につながっており（平成24年版高齢社会白書図1-4-3）、社会生活の場の提供になっているのである。これは、働くしか老後の生きがいを持たない、との考えからではない。労働の場は、社会的貢献の場になり、自己実現の場になり、仲間がいる場であり、生活のリズムを確保する手段となる。したがって、企業が、従業員を労働に就かせることは、その対価を支払う事実に加え、従業員の社会的存在の場をも提供する立場にあることを、よく理解しておく必要がある。E.デュルケームは、100年前に、人間には、国家と個人を結び付ける統合機能として、企業などの中間的な団体（デュルケームは職業集団または同業組合を指摘）の必要性を主張した（註

4)。現代の日本人には、この中間団体として、企業の持つ役割を見逃す事ができない。それは、就業人口の多くが企業で働いている事実(88%)からもいえる。(注5) 企業人たる経営者と従業員は、こうした「企業と労働」の持つ意義をもう一度見直し、理解を深めて、少子・高齢社会を迎え、リードしていくべきであろう。企業の大小を問わず、この理解こそが企業の社会的責任の中核になるのではないだろうか。

2 生涯学習に対する企業の役割

(1) ライフサイクルにおける企業の意義

長寿社会を迎えて、生涯学習に対する企業の役割を考える意義が高まっている。教育・学習にあたっては、「家庭での教育、学校での教育、職業人となってからの学習、退職後の学習」というライフサイクル・学習サイクルの中で「職業人となってからの学習」がどのような地位を占めているかを考えてみる必要がある。最近のわが国において、人生の初期における二つの教育機会(家庭と学校)の有効性が著しく失われているといえよう。したがって、生涯学習にとって第三段階を意味する「職業人となってからの学習」は、この不備を一挙に回復しなければならないという重荷を背負っているのが現状である。また、退職後の学習の役割は、生きがい、趣味、職業経験を踏まえたボランティア活動などを含めた社会生活の継続であるが、職業人としての学習は、その準備期間としての役割も持っている。

(2) 従業員の生涯学習にたいする企業の責任と支援

一般に生涯学習の推進のため、企業は、大きな役割を「果たすべきである。」と論じられている。(注6) しかし、生涯学習の範囲は、極めて、広範、多岐にわたっており、そのすべてに文字どおり、企業が大きな役割を「果たすべきである。」とは、どのような根拠に基づくものなのか、十分には明らかにされていない。企業が大きな役割を果たすべき生涯学習は、生涯学習のすべてではなく、その一部になるのではないだろうか。また、企業が「大きな役割を果たすべきである。」と言われている意味についても、企業が責任を持って実施すべきであるという強い意味での「べきである」の他、企業が大きな役割を果たすことが「望ましい」という弱い意味での「べきである」との2種類があると考えられるのではないか。ここでは、前者を「企業の社会的責任」といい、後者を「企業の社会的貢献」ということにしたい。生涯学習の企業の立場を、それぞれ分類して対応させてみるとおよそ下図のようになるのではないかと考える。

生涯学習の内容	企業の立場
A. 従業員の職業能力の向上	
(a) 業務に関連した学習	主として収益動機
(b) 転退職に備えたキャリア開発	企業の社会的責任
B. 従業員の人間形成、生きがいなど	
(a) 健康管理、教養、趣味、スポーツ ボランティアなど	福利厚生（管理動機）
C. 社会一般の生涯学習振興	企業の社会的貢献

以下、上記について順次考察してみる。

3 生涯学習の内容と企業の立場

(1) 従業員の職業能力の向上

A. (a) の「業務に関連した学習」が、技術革新、情報化、国際化の進展などにより近年ますます重要性を増してきたことは、いうまでもない。また、学習の内容として、「問題解決型」の学習だけでなく、独創的な思考に基づく「問題発見型」の学習が重要性を増してきている。

しかし、終身雇用の根幹が揺らいできた時代、企業が従来以上に、企業内教育に熱意を示すことが果たして期待できるだろうか、という懸念がある。一方、終身雇用制の修正と共に、今後の職業能力向上のための企業内教育は、企業の収益動機だけでは律しきれない部分が大きくなり（例えば、企業活動の社会化、公正化、平等化、透明化の社会的要請＝CSR や SRI 等（注7））、これらについては、企業の社会的責任と考えて実施すべき性格のものと考えべきではないだろうか。

以上、結論として、「業務に関連した職業能力の向上のための学習」は、企業の収益動機に期待する度合いは大きいとしても、企業の社会的責任として理解すべき部分もあるのではないかとはいえよう。

(2) 転退職に備えた能力の再開発（キャリア開発）

前表 A. (b) の転退職に備えた能力の再開発、いわゆるエンプロイアビリティの向上教育やライフデザイン教育は、将来が不確定な時代が進展するにつれ、中高年従業員だけではなく若年従業員についても、今後、

社会的には、ますます必要性が高まると見られるので、企業としても、従業員を雇用している以上、これに対して有効な能力開発教育を施すことは、その社会的責任と考えられ、この種の教育は、次のような意味で、企業の長期的収益動機の観点からも、必要性が認められるものである。

特に中高年者にたいして、エンプロイヤビリティの向上、ライフプラン（生涯生活設計）の作成など有効な能力開発を施すことは、中高年を始めとする従業員の円満な労働移動を促進するので、第二の人生の再出発、産業構造の変化に伴う雇用調整の円滑な実施、人材の流動化、ひいてはリテンションに役立つ。企業は、雇用調整の場合などには、退社する社員の再就職先を確保するために、多くのエネルギーを使っているのが実情であるから、その円滑化のためのキャリア教育は、企業の雇用調整に伴うコストの削減に繋がることにもなる。

こうした考えを踏まえて、わが国政府はすでに、平成13年（2001年）職業能力開発促進法の一部改正を実施し、事業主に従業員の総合的なキャリア開発支援責務を果たすよう指導・助成している。（註8）、

（3） 従業員の人間形成、生きがいなど

前表B.の従業員の人間形成、生きがい、健康管理、教養、趣味、スポーツなどについては、企業は、従来から、福利厚生事業の一環としてある程度支援してきている。しかし、福利厚生としての支出は、社会通念上おのずから限度があり、これを超える支出を実施するかどうかは、社会支援のための支出をどの程度実施する用意があるかによって左右される。ただこの場合にも、従業員に対する支援は、地域社会、一般社会に対する支援よりも熱心に実施することが期待できる。また、従業員の健康維持支援は、企業自体のみならず国家に貢献するものであり、福利厚生事業の最も重要な部分であると考えられ、企業はそのために多額の支出をすることを、当然と考えてきたが、従業員の精神的（あるいは知的）、肉体的に総合的な水準の向上を計ることが、21世紀の少子高齢社会にむかって望まれるのではないだろうか。

（4） 地域社会、一般社会にたいする企業の生涯学習の支援

前表C.の地域社会、一般社会を対象とした生涯学習にたいする企業の支援は、純粹に企業の社会的貢献として位置付けられる。日本企業の社会的貢献は、まだ、社会のコンセンサスに根ざした必然性は十分とはいえず、中小企業では経営者の善意に依存している面が強い。しかし、グローバル化が進展してきた昨今では、企業の存在意義を敷衍してみる

と CSR や SRI が市場で評価されている現実の動きに、先進諸国が直面していることを忘れてはならず、こうした要請は増大していくと理解しておく必要がある。

最後に、引退を決意した退職者にも、退職後の生活において三つの分野において社会的な還元が期待されていることを知ってほしい。一つは、蓄積された能力の産業界への還元、二つは、所属する地域社会への還元、三つは、若者などへの教育を通じての将来社会への還元である。自発的な意思で社会に還元し、関わってほしいものである。

以上、企業の社会的責任及び社会的貢献としての企業内教育・生涯学習支援の意義を考察した。

注 1. 2015 年活用労働統計 公益法人日本生産性本部生産性労働情報センター p29

注 2. 国家公務員地方公務員を含む。両者は雇用者数の 5%弱である。

注 3. 公的企業、個人企業を除く。

注 4. 『自殺論』デュルケーム、中央文庫、頁 485-96。

注 5. 平成 27 年 5 月分 労働力調査 結果の概要表 3。

注 6. 『企業と生涯学習』湯上二郎編、財団法人全日本社会教育連合会、平成 2 年。

注 7. CSR = Corporate Social Responsibility、SRI = Social Responsible Investment

注 8. 職業能力開発推進法第 4 条。