

# 第1章 企業のコンプライアンスと社会的責任（CSR）

## 1 CSR重視の経営

### (1) 企業のコンプライアンス

90年代以降、企業の不祥事の急増や商法改正などを背景に、また、グローバル・スタンダードの要請もあって、日本でも企業の「コンプライアンス」という概念が注目されはじめた。そこには不正防止や商品の安全性を守るなどの倫理的な問題に対しても、説明責任を含めて企業が社会的責任を果たすべきだという考え方も含まれていた。つまり、企業と社会との関係があらためて問われる時代に入ってきたといえる。

コンプライアンスという場合には「①法令・規則を順守する行動」と狭い範囲のことを指すこともあるが、むしろ「②企業倫理・経営理念等を順守する行動」を含めて理解することが、現代の企業にとっては重要となってきた（KPMG ビジネスアシュアランス株式会社・吉川吉衛：2003）。とくに業界で最先端をいく企業にとっては上記の①の平均的期待水準をクリアするのは当然のことでそれだけでは、社会的・倫理的責任を果たしていると認められなくなってきた。

つまり、成熟した社会における企業活動では順守すべき規範（ルール）として、法律や条令などの法規範、社内ルールや業務マニュアルなどの社内規範、日本経済団体連合会の「企業行動憲章」などの倫理規範の3つレベルがあり、それらにのった行動をすることが求められており、それを指してコンプライアンス重視の経営という。そして、企業のコンプライアンスの実現には、積極的に従業員が関与することが求められるようになってきており、最近では「公益通報者保護法」が成立し、従業員は企業の不正行為の摘発者（内部告発者）としても役割が期待されるように大きく変化してきている（大内伸哉：2004，山川隆一：2004）。

企業のコンプライアンスが対象としている領域は、商品の安全性の確保や不正防止などを含み、雇用関係だけでなくもっと広範囲に企業活動全般と関連している。例えば、最近のコンプライアンス経営に関する実務書をみると、雇用との関係で論じているものは全体の記述のなかでは小さな割合を占めているに過ぎない。雇用関係に限定すると、「労働基準法、労働組合法、男女雇用機会均等法、労働安全衛生法等」（高巖：2003）、「男女雇用機会均等法／セクハラに対応」（高巖・稲津耕・國廣正：2001）、「セクハラ防止・労基法関連」（浜辺陽一郎：2003）などの順守が取り上げられている。しかし、雇用関係の取り扱いウエイトの低さ

は、その重要性の低さを必ずしも意味しない。むしろ、労働市場の構造変化や雇用形態の多様化などが進むなかで、従業員の意識変化もあって、「差別禁止」や「雇用機会均等」の促進やサービス残業の防止を含む「労働基準法の順守」などがより強く求められてきているともいえるだろう。コンプライアンスでは、外部からはわかりにくい企業内部の対応領域で問題となることが多く、それだけ「内部告発者」の役割や「企業の説明責任」「情報の開示」などに注目が集まっているのであろう。

小倉一哉（2005）は「過労死」の予備軍となっているサービス残業や長時間労働者の増大に対処するには法令違反企業には罰則を課すことがいま必要だという。そして、「企業にとっては社会的責任（CSR）や法令順守が重要となってきている。株主や顧客だけでなく、従業員や関連会社の労働条件を含めた企業責任がより強調されるべきである。公正競争という意味でも、法令を順守する企業と違反する企業が同じ条件で扱われるのはおかしい。法令を順守する企業に優遇措置を与える一方、ひどい違反をする企業には厳正に対処することも必要だ。まずは公共機関の競争入札の際の条件とすることから始めてはどうか」と提言している。

また、小林俊治（2004）はコンプライアンスの対象やその内容が大きく変化してきていることを指摘する。「わが国のコンプライアンスの対象も初期においては、主として、インサイダー取引の禁止、談合禁止、不正取引慣行の禁止といった財務やマーケティングの領域に関心が向けられており、人的資源管理の面では性差別禁止が強調された。しかし、最近ではコンプライアンスの領域が拡大され、企業の社会的責任とほぼ同一視される傾向にあり、従業員の言論の自由を保障するといった人権問題までも含むようになってきている」という。そして、「今日、企業は、マルチ・ステークホルダー・モデルの論者が指摘するように、国際的 NPO や物言わぬ＜自然＞といった利害関係者をふくめ、さまざまな利害関係者によって構成されている。そうしたステークホルダー間の衝突を解決するには法令遵守を超えて各ステークホルダーがもつイデオロギー・レベルの対話が必要であろう。かくして、今後のコンプライアンスへの取り組みも、たんなる関係法規の遵守問題に＜矮小化＞ないし＜マニュアル化＞するのではなく、＜正義＞を志向するといった一段高い人的資源管理を導入するなどの方向に進む必要がある」という。

本研究でも企業のコンプライアンスを企業の社会的責任（CSR = Corporate Social Responsibility）の枠組みのなかでとらえ、これまでとりあげられることが少なかった障害者雇用を1つの例としてみていくことにする。障害者の雇用を拡大するための法定雇用率制度は、雇用の分野でも雇用義務を企業に課するという強い強制力をもったものである。その法定雇用率制度の順守状況やその実現のための企業の対応課題、政策や支援プログラムは何かを明らかにすることが本研究の課題である。

現在の法定雇用率制度では、未達成企業にはその不足分に応じて「納付金」を納める仕組みをとまっているが、その「納付金」は障害者雇用に伴う経済的負担を事業主間で調整する性格をもったもので罰金ではないので、その「納付金」でもって障害者の雇用義務が免ぜられるものではない（征矢紀臣：1998）。そして、「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「(事業主の責務) すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行なうことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない」(第5条)と規定している。つまり、障害者は能力に応じて働く権利があるという社会的合意を前提に、前述した小林のいう「正義」の実現や障害者雇用の拡大が、企業を含む今の社会に求められているといえるだろう。

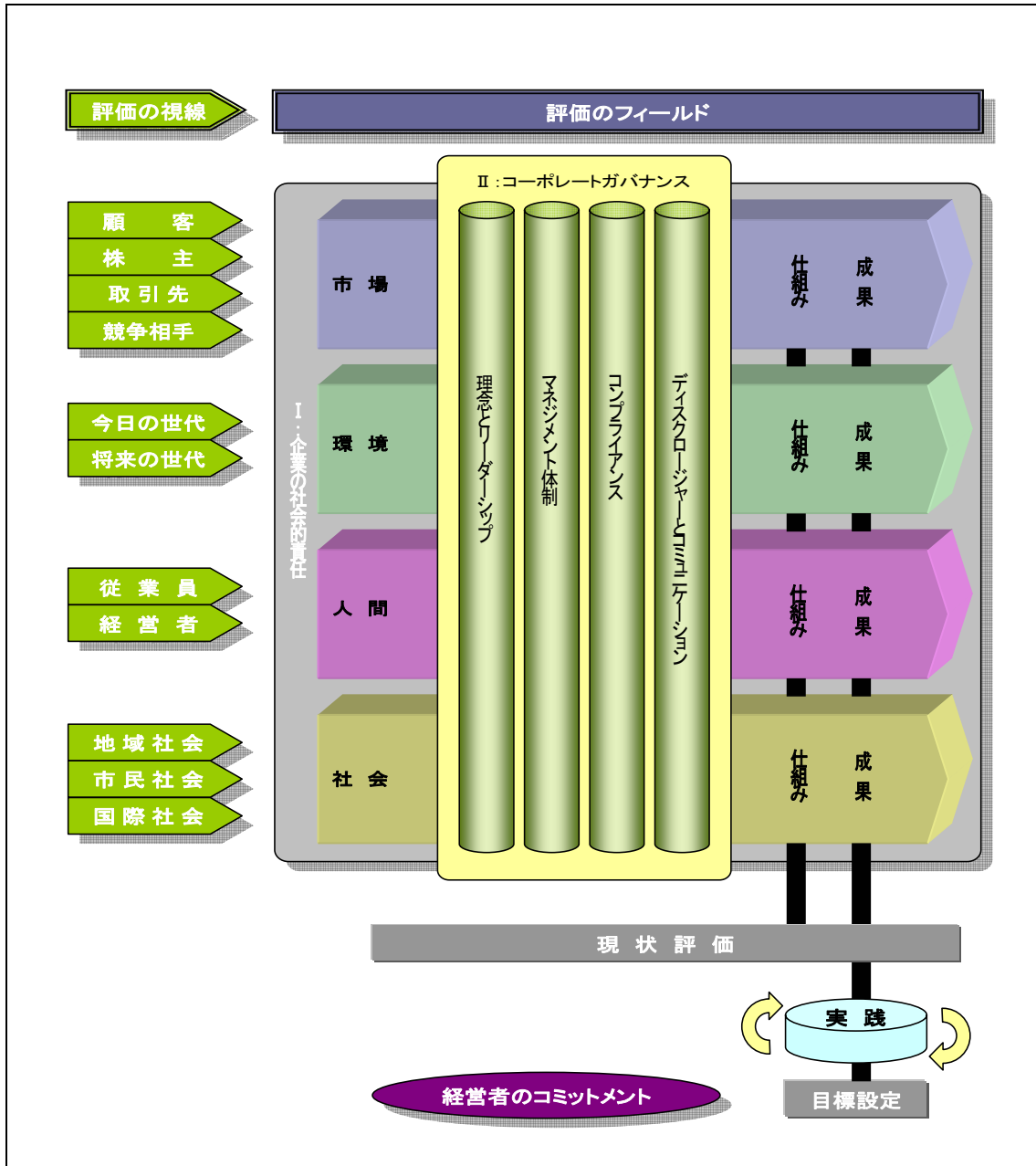
## (2) 企業の社会的責任 (CSR)

経済同友会は『21世紀への提言』(2000年)のなかで「市場の進化」(「経済性」に加えて「社会性」「人間性」を重視する価値観を体現する市場へと進化させていくことによって企業と社会との調和がはかれる)という考え方を提唱している。それは企業と社会との新しい関係構築を目指したものとして注目されている。そして、その考え方を具体的に実践していく際にツールとして使用する「企業評価基準」の体系を示したものが図1(経済同友会：2003)で、そこからその具体的内容を理解することができる。

図1をみると、企業の社会的責任(CSR)と関係する領域を①市場(消費者や株主との関係)、②環境、③人間(従業員との関係)、④社会(地域社会や国際社会等との関係)の4つに分け、それを実現していく仕組みとして必要となる⑤コーポレート・ガバナンス(CG)を加え、全部で5つの分野(評価シートでは、CSRが83項目、CG27項目、合計110項目)で構成されている。そのなかで、企業のコンプライアンスはガバナンスの1つの柱で、それは「企業の社会的責任」という観点からみて最低限果たすべき義務という面だけでなく、「インテグリティ(誠実さ)」の高い企業風土・体質を醸成していくという面もあわせてもっているとしている。

つまり、現代の企業には、環境や人権、労働などに配慮する社会的責任(CSR=Corporate Social Responsibility)を重視したコーポレート・ガバナンスが求められてきており、企業のコンプライアンス(法令・倫理等順守)はCSRの観点からみて最低限果たすべき義務であり、CSRを推進する上での前提条件となっている、とする理解が一般的といえる。

図1 企業評価の体系



資料出所：経済同友会（2003）『＜市場の進化＞と社会的責任経営～企業の信頼構築と持続的な価値創造に向けて～（第15回企業白書）』59頁

山川隆一（2004）も「コンプライアンスの確保は、法律の実施としての側面だけでなく、コーポレート・ガバナンスの強化という側面や、企業の社会的責任（CSR）の側面からも強調されている」という。

また、安生徹（2004）は「より重要なことは、経営者がCSRを企業目標や経営戦略の中にどう位置づけるかという哲学を明確に示すことと、それを具体的な実践に結びつけるために効果的な仕組みをつくり、社員の日常行動の中に浸透・定着させることである。このよう

に CSR は企業の経営理念に深く根ざすものであるとともに、その範囲は企業活動の広範な分野に及ぶことが、CSR は経営そのものであると言われるゆえんである」と、CSR は日常的活動という性格をもっていることを強調している。つまり、これまでもあった企業による芸術・文化援護活動であるメセナ、慈善活動であるフィランソロピーなどの社会的貢献活動では、企業業績がそれらの活動に大きな影響を与えていたが、CSR では日常的継続的活動を通して企業および社会の持続可能な発展を目指していることに大きな違いがあるといえる。

近年の CSR 論議の活発化の背景には、品質や環境の分野で国際規格化をすすめてきた ISO（国際標準化機構）が「社会的責任に関する国際規格」（ここでは「社会的責任」は企業に限らずどんな組織にとっても必要だという考えから、CSR の「C」をはずして「SR」として）づくりをすすめ、その決定を 2004 年 6 月にしたということもある。安生徹（2004）によると、日本の産業界（日本経団連や経済同友会）は、「規格化自体に反対してきたが、決定されたからにはその対応が迫られる」とし、「ISO の規格化決定は欧州の考え方を色濃く反映したものだが、日本企業の取り組みが欧州に比べ劣っているわけではない。むしろ、日本では社会からの圧力よりも産業界主導で CSR が進展していることを考えれば、日本の考え方を積極的に国際的な場に発信していくことが求められる」という。

この CSR の概念は進化してきており、組織の仕組み、プロセス、活動成果などをどのように位置付けて評価していくのかで多くの議論があり、ISO による規格化の決定がされたといっても、これからの具体的な規格化に向けた作業のむずかしさもある。足達英一郎（2004）は、CSR で社会や環境問題をとりあげる際、「＜社会や環境に関する問題＞といっても、その対象範囲もまたさまざまである。社会問題では、＜法令遵守＞＜説明責任と情報開示＞＜消費者保護＞＜公正取引＞＜雇用＞＜人権＞＜地域貢献＞などを含めることが一般化しているが、これも厳格な定義はない。環境問題は、社会問題よりもその含意のコンセンサス形成が進んでいるといえるが、それでも＜生態系の保全＞や＜動物愛護＞などの観点では意見が分かれる場合がある」という。

CSR を理解するには、その中心的キーワードとなっている「持続可能性／サステナビリティ (sustainability)」と「トリプル・ボトムライン (triple bottom line)」というコンセプトが重要である（経済同友会：2003）。前者は当初は環境と経済開発の両立を視野に入れたものであったが、その後は単に環境だけでなく社会的側面にも焦点が当てられ途上国の貧困問題や人種差別といった問題に加え、先進諸国を含めた人々の生活の質（QOL）にも範囲を広げてきているという。また、後者は企業自身の「持続可能性」にとっても環境や社会的側面の重視が必要であるとの認識からうまれてきている。「ボトムライン」とは企業活動の最終決算、すなわち事業の財務面での結果を意味しているが、トリプル・ボトムラインとは、企業

の持続的発展のためには財務面の結果（利潤の確保等）に加え、環境面の結果（環境保全）、社会面の結果（従業員や地域社会との関係等）、この 3 つを総合的に高めていくことが必要であるという考え方である。

CSR の定義はいくつかある。谷本寛治（2004）は「企業活動のプロセスに社会的公正性や環境への配慮などを組み込み、ステークホルダー（株主、従業員、環境、コミュニティなど）に対しアカウンタビリティを果たしていくこと。その結果、経済的・社会的・環境的パフォーマンスの向上を目指すこと」と定義している。そして、「CSR とは、不祥事や法令違反に対しその責任が問われる、というレベルにとどまるものではない。CSR の問いかけとは、日常の経営活動のあり方そのものを問うているのである。／企業は、株主・投資家、消費者・顧客から信頼され、有能な人材を引きつけ、コミュニティから支持されることで、そのトータルな価値を高めていくことができるのである」としている。

また、アメリカの代表的な CSR 推進企業団体である **Business for Social Responsibility** の定義では「CSR とは、法的、倫理的、商業的、その他社会が企業に対して抱く期待に対して照準を合わせ、すべての鍵となる利害関係者の要求をうまくバランスさせるように意思決定を行うことを指す」としている（足達英一郎・金井司：2004）。さらに、ヨーロッパの CSR の定義としては「欧州マルチステークホルダーフォーラム（2004 年 6 月）」の最終報告書に掲載されている「CSR とは企業が社会問題と環境問題を＜従来の財務問題と同じように＞企業の責務として利害関係者とのやり取りのなかに自主的に組み込むこと」が参考になるという（岡本亨二：2004）。両者とも企業活動でステークホルダーの意向を重視すべきであるという点では一致している。

## 2 雇用労働分野の CSR

### (1) CSR と雇用労働の関連

CSR 経営の対象領域には「社会問題」や「環境問題」があり、前者には雇用・労働問題も含まれているという理解が一般的である。足達英一郎・金井司（2004）では、CSR の効果の 1 つとして、人的資源の確保をあげており、「CSR は従業員の満足を高め、生産性の改善や社員の定着率の改善をもたらす。また、新たな社員を獲得する際にも、有効なアピールポイントとしての効果をもつ」としている。しかし、それが具体的にどのような内容や項目のものとなるかについてはまだ検討段階にあり、現在、共通の認識ができていない。

表 1 雇用・労働に関する評価基準

	仕組み	成果
優れた人材の登用と活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>●機会均等の取り組み</li> <li>●社内公募・FA制度等</li> <li>●能力・実績評価の取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性役員比率</li> <li>●女性管理職比率</li> <li>●外国人管理職比率(国内)</li> <li>●外国人役員比率(海外)</li> <li>●障害者雇用率</li> </ul>
従業員の能力の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>●従業員教育・研修プログラム</li> <li>●トップ・マネジメント層育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●従業員教育・研修費用</li> </ul>
ファミリー・フレンドリーな職場環境の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>●家庭人としての責任配慮</li> <li>●法令を上回る育児・介護支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●年次有給休暇取得率</li> <li>●月次残業時間数</li> <li>●育児休暇取得者数</li> <li>●介護休暇取得者数</li> </ul>
働きやすい職場環境の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>●従業員満足度の調査</li> <li>●多様な勤務時間・形態の制度</li> <li>●法令を上回る安全・衛生</li> <li>●人権配慮の取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●従業員満足度の推移</li> </ul>

資料出所：経済同友会『第15回企業白書』

経済同友会（2003）や安生徹（2004）では、優秀な人材を惹きつけるという観点からもCSR経営は重要となってきたとし、表1のような4つの基準あるいは方向性を示している。1つは、「優れた人材の登用と活用」で、性別・年齢・学歴・国籍・雇用形態などにかかわらず優れた人材を登用・活用することによって、企業のダイナミズムを生み出し、従業員の能力や実績を公正に評価することによって、その意欲や能力を一層高める、としている。2つは、「従業員の能力（エンployアビリティ）の向上」で、従業員の能力（エンployアビリティ）や次代のトップ・マネジメントの資質を高めることによって、人的資源の持つ潜在的な可能性を十分に引き出す、としている。

3つは、「ファミリー・フレンドリーな職場環境の実現」で、育児・教育・介護など、従業員の家庭人としての責任を考慮し、ファミリー・フレンドリーな職場環境を実現する、としている。4つは、「働きやすい職場環境の実現」で、多様で柔軟な勤務時間・形態、従業員の安全・衛生や人権への配慮によって、働きやすい職場環境を実現し、従業員満足度を高める、としている。そして、表1の通り、その実現の「仕組み」や「成果」指標の項目についても掲載しているが、これはあくまで例示として受けとめるべきで、これで十分という訳ではなくこれから議論すべき課題は残されているといえる。

厚生労働省は、2004年6月に「労働におけるCSRのあり方に関する研究会」（座長・谷本寛治・一橋大学大学院商学研究科教授）の中間報告書を発表した。そこでは、企業がCSRとして取り組む分野のなかで、「社会分野の中の1つの大きな要素である〈労働〉について

は、取り組みが進展しているとはいえない」としている。以下ではその報告書のポイントを紹介しておこう。

まず、労働について CSR の観点から検討する積極的な意義として、つぎの 2 つのことをあげている。

1 つは、「・・従業員は多様な個性と能力を有しており、従業員の健康が損なわれ、消耗したからといって必ずしも代替がきくものでない。／また、職業能力の蓄積なしに失業するようなことになれば、さらなる職業能力の低下を招き、無業期間が長期化しかねないが、これは従業員本人の職業生涯に取り返しのつかない損害を与えるのみならず、社会全体でも悪影響を及ぼす。すなわち、限られた資源である労働力については有効に活用していく必要があるが、職業能力の減退を招くことは、貴重な労働力の＜浪費＞につながる。こうした事情は少子化が進行し労働力供給が制約される今後、一層顕著になろう。／したがって、従業員の働き方等に十分な考慮を行い、かけがえのない個性や能力を活かせるようにしていくことは＜社会的公器＞としての企業にとって、本来的な責務であるということが出来る」としている。

もう 1 つの意義は、「特に、従業員等に対し責任のある行動を積極的に行っている企業が、市場において投資家、消費者や求職者等から高い評価を受けるようにしていくことは有益と考えられ・・／加えて、市場で適正に評価されるためには、現状では情報が外部に開示されにくい＜労働＞分野についても、企業は＜社会的公器＞としての姿を世に示していく必要がある。CSR は、従業員等のステークホルダーに対して説明責任を果たすことも意味しており、こうした取り組みの重要性は高まってくるといえよう」としている。

そして、労働における CSR の内容として、「＜人＞の能力発揮の取り組み」等の他、「人権への配慮」もあげていることが注目される。「今日においても、社会的身分、門地、人種、民族、信条、性別、障害等による不当な差別その他の人権侵害はなお存在している。企業においても、差別の禁止やセクシャルハラスメントの防止等について、社内研修など従業員の人権に配慮するような取り組みをしていくことが重要である」としている。

これから労働の CSR を推進していくための環境整備の方策としては、以下の 2 つをあげている。

1 つは労働に関する情報開示がある。すなわち、「労働に関する情報開示については企業において十分進んでいるとはいえず、開示している企業の間においてもその項目は区々である



表 2 社会報告書における情報開示項目一覧表

分野・領域	項目
安全衛生	●講習会及び研修 ●社内における安全衛生指針等の作成の有無 ●第三者(外部)による安全衛生の監査の有無
健康	●メンタルヘルス研修会、相談所等の創設 ●社内健康教育の取り組み(健康や生活習慣病の防止)
障害者・高齢者	●障害者雇用 ●職場環境のバリアフリー体制 ●高齢者の雇用等の措置
人材育成	●研修制度の有無 ●自己啓発支援
両立支援	●ボランティア休暇の有無 ●介護・育児休暇の有無 ●託児施設の設置
女性	●女性の管理職登用の整備体制
社会福祉活動	●ボランティア(社員の派遣・情報提供) ●ボランティア(資金の提供) ●技術支援(専門家の派遣・研修生の受け入れ) ●地域との交流活動の有無

資料出所：厚生労働省・労働政策担当参事官室『労働における CSR のあり方に関する研究会～中間報告書～』平成 16 年 6 月

ため、現状では例えば求職者が企業情報を見て、会社間の比較対照を行なうことは困難である。企業の積極的な情報開示を促進し、求職者や投資家の会社判断に資するようにするため、社会報告書（サステナビリティ報告書）に盛り込むことが望ましいと考えられる項目について、国において民間機関と協力しながら検討を深め、その成果を広く提示・公開しながら普及していくことが望まれる」としている。また、企業による自主点検用チェック指標の作成、表彰や好事例の情報提供等も有益としている。

そして、報告書では「社会報告書（サステナビリティ報告書）」に盛り込むことが望ましいと考えられる項目の一覧表（表 2）を「付録」として掲載している。それによると、30 社を対象とした簡単な調査結果で、実施項目が高い順は、「地域との交流活動の有無」（27 社）、「ボランティア（資金の提供）」（24 社）、「社内における安全衛生指針等の作成の有無」（23 社）、「研修制度の有無」（23 社）であった。

これからの環境整備の方策のもう 1 つは、国や地方自治体の調達や投資活動における CSR の配慮についてである。前者については「国や地方自治体が調達する際に、労働などの事項について CSR に配慮している企業を優先することも考えられる。例えば、東京都千代田区や大阪市においては、建設工事等入札参加資格者の評価項目に、障害者雇用など独自の社会

貢献度を加えており、こうした CSR 調達が、全国において広まっていくことが期待される」としている。後者については、「働く人が重視される社会を形成していくためには、投資市場において SRI 的な要素を強化していくことが効果的である。そのためには、公的年金等の積立金を SRI 運用することも考えられる・・・／企業における SRI を進める手法として、ステークホルダーの関心に即した経営を行なっている企業に対して排他的に投資する他、株主義決権を行使しつつ、それぞれの企業の望ましい方向に向けての経営を促し、企業の潜在的課題・問題点を未然に解決することも考えられる」としている。

また、報告書では、中小企業では労働を含め CSR に関する取り組みが遅れているので、この点は十分配慮して進めるべきだとしている。

## (2) CSR と障害者雇用

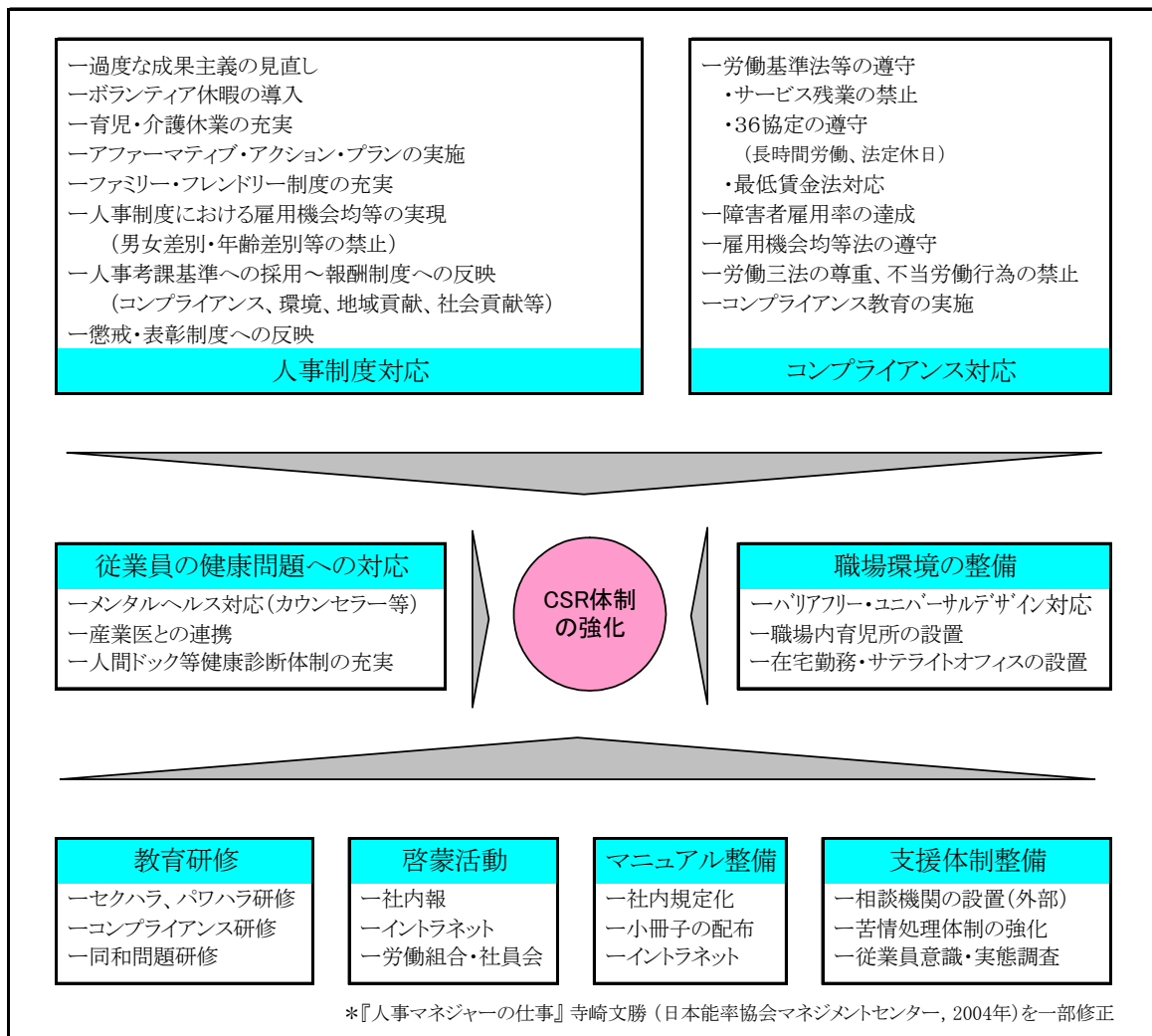
企業にとって労働の CSR を推進する上で、障害者雇用の問題を避けてとおることはできないことは、これまでみてきた CSR の項目に必ず「障害者雇用」が取り上げられていることでもわかる。図 2 は、CSR の取り組みに対する人事部門の課題を整理した 1 つの例であるが、「障害者雇用」は、法定の障害者雇用率の達成という明確な目標があることもあってか、「コンプライアンス対応」の枠組みで位置付けられている。

しかし、障害者差別禁止を含め雇用条件・職場環境改善を通じた障害者雇用の拡大、つまり障害者雇用を含む新しい人的資源管理の構築へ向けた「人事制度対応」も必要な段階にきているといえるだろう。

CSR では、企業をとりまくステークホルダー（利害関係者）に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たすことが求められている。前述した表 2 の「社会報告書（サステナビリティ報告書）」に盛り込むことが望ましいと考えられる項目の一覧表について 30 社を調査した結果によると、「障害者雇用」については 15 社と少ないが、半数が情報を開示していることが注目される（厚生労働省：2004）。企業は、社会報告書（サステナビリティ報告書）などを通して障害者雇用に対する対応方針や具体的な行動及び成果等に関する情報を開示することが求められているともいえる。しかし、それは現在の「障害者の雇用の促進等に関する法律」による社会的制裁の意味をもつ、法定雇用率未達成事業者の企業名の公表制度とは明らかに異なり、あくまで企業の自主的判断によって行なわれていることに大きな特徴がある。

日本経済団体連合会（2004）も、「障害者の社会的自立をはかる上で、働くことは大きなウエートを占める。＜完全参加と平等＞というノーマライゼーション（障害をもつ人ができ

図2 人事部門によるCSRの具体的取り組み



資料出所 : 寺崎文勝 (2004), 『人事マネジメント』 (2004. 11)

るかぎり健全者と同じような生活を営める環境をつくること) の理念の実現に、企業がその社会的責任を果たすことが求められている」と、各企業が障害者雇用に対して積極的に対応することの必要性を述べている。

また、国民も世論調査 (内閣府大臣官房政府広報室 : 2001) の結果からみると、「障害のある人々のために、企業や民間団体が行なう活動について、どのようなことを望みますか」との設問に対して、第1位は「障害のある人々の雇用の促進」(58%)、第2位は「事業所等の改善・整備、相談体制の充実など、障害のある人が働きやすい職場の環境整備」(46%)をあげており、寄附等の経済的支援やスポーツ、文化、レクリエーション活動に対する支援よりも、障害者雇用の促進や職場の環境整備を支持していることが多いことが注目される。内閣府でも、近年のCSRに対する関心の高まりを背景に、障害者に係る企業の取組事例集を公表、企業活動のなかで障害者雇用などで一層の工夫や配慮をしていくことを期待してい

る（内閣府：2004）。

## 文献

- 足達英一郎，2004，「企業の社会的責任と雇用・労働問題」『日本労働研究雑誌』No.530
- 足達英一郎・金井司，2004，『CSR 経営と SRI』金融財政事情研究会
- 安生徹，2004，「CSR 経営と雇用・労働」『日本労働研究雑誌』No.530
- 伊勢丹労働組合編，2003，『事例で学ぶ労務管理のコンプライアンス』経林書房
- 大内伸哉，2004，「コンプライアンスと労働関係」『日本労働研究雑誌』No.530
- 岡本亨二，2004，『CSR 入門』日本経済新聞社
- 小倉一哉，2005，「(経済教室) 時短促進法の改正：多様な働き方に対応」『日本経済新聞』  
2月28日
- 経済同友会，2003，『「市場の進化」と社会的責任経営～企業の信頼構築と持続的な価値創造  
に向けて～』（第15回企業白書）
- KPMG ビジネスアシュアランス株式会社・吉川吉衛，2003，『企業価値向上のためのコーポ  
レートガバナンス』東洋経済新報社
- 厚生労働省，2004，『～労働における CSR のあり方に関する研究会～中間報告書』
- 小林俊治，2004，「コンプライアンスの意義と問題点」『日本労働研究雑誌』No.530
- 笹本雄司郎，2004，『CSR の心～企業の社会的責任を考える～』第一法規
- スティーブン・B・ヤング／経済人コー円卓会議日本委員会+原不二子監訳，2005，『CSR 経  
営～モラル・キャピタリズム』生産性出版
- 征矢紀臣，1998，『障害者雇用対策の理論と解説』労務行政研究所
- 高巖・ドナルドソン，1999，『ビジネス・エシックス～企業の社会的責任と倫理法令遵守マ  
ネジメント～』文眞堂
- 高巖・稲津耕・國廣正，2001，『よくわかるコンプライアンス経営』日本実業出版社
- 高巖，2003，『コンプライアンスの知識』日本経済新聞社
- 高巖・日経 CSR プロジェクト編，2004，『CSR～企業価値をどう高めるか～』日本経済新聞  
社
- 谷本寛治編著，2003，『SRI 社会的責任投資入門』日本経済新聞社
- 谷本寛治，2004，「新しい時代の CSR」谷本寛治編著『CSR 経営～企業の社会的責任とステ  
ークホルダー～』中央経済社
- 寺崎文勝，2004，「労働 CSR 取り組みガイド～人事側面から迫られる CSR（社会的責任）  
に備える～」『月刊人事マネジメント』
- 寺崎文勝，2004，『図解・部門マネジメントー人事マネジャーの仕事』日本能率協会マネジ  
メントセンター
- 東洋経済編集部，2004，「雇用でみる社会的責任～前編・後編～」『統計月報』2月～3月号，

東洋経済新報社

徳山誠, 2004, 「コンプライアンス経営に労働組合はどう対処していくのか」『日本労働研究雑誌』 No.530

内閣府大臣官房政府広報室, 2001, 『障害者に関する世論調査』

内閣府, 2004, 『障害者に係る企業の取組事例集』(内閣府政策統括官付障害者施策担当)

日本経済団体連合会, 2004, 『2005年版経営労働政策委員会報告』

浜辺陽一郎, 2003, 『コンプライアンス経営(改訂版)』東洋経済新報社

山川隆一, 2004, 「企業のコンプライアンスと労働者(「内部告発」と労働法)」『労働法の争点(第3版)』有斐閣

Mondy R.W. & Noe R.M., 2005, Human Resource Management (ninth edition)

