

社会的企業監理とビラン・ソシアル

——イガラシ＝ペレッチの所説を中心として——

梶 浦 昭 友

I はじめに

企業の社会関連情報、特にフランスにおいて社会情報として重視されている従業員関連情報を開示するために、1977年法律第77—769号によって制度化されたビラン・ソシアル（bilan social、フランス型社会貸借対照表¹⁾）は、法文解釈上、情報、協議、計画という3つの法定目的を持って作成されている²⁾。しかし、このビラン・ソシアルについては、制度化のための予備審議の段階から、上述の3つの法定目的の他に、重要な目的が識別されてきた。それは管理（gestion）目的である。管理目的は、ビラン・ソシアルを各種管理の手段として利用しようとするものである。

ところで管理目的は、これをいくつかの種類に分けることができる。一般に「管理」という場合は、企業内での企業目的達成のための各種管理を指している。しかし、ここで取り上げようとするのは、社会と企業との関連から出現する管理である。この両者の関連から出現する管理概念は大きく2つに区分できよう。1つは、企業が社会を管理しようとするものであり、もう1つは社会が企業を管理しようとするものである。このうち、後者はいわば、社会が企業を直接、間接に監視・監督して、企業活動の社会的適合性を管理するものであり、

- 1) 現在のところ、法定ビラン・ソシアルは会計的な貸借対照表とはやや概念内容が異なる。よって本稿では、原語に沿って「ビラン・ソシアル」と称する。
- 2) これらの法定目的については、拙稿「法定制度としてのビラン・ソシアルの目的」『商学論究』第30巻第2号、115～132ページを参照されたい。

これを社会的企業監理 (contrôle de gestion sociale) と呼ぶことにする。この関係は広義には、企業に対する体制的観点とも結びつくが、ここでは自由経済体制を前提とした社会と個別企業との関連を捉える。そして、かかる社会的企業監理を含む各種管理を行おうとする際の一手段として位置付けられるものがビラン・ソーシャルである。

ビラン・ソーシャルは、法定目的でも見られる通り、基本的には企業の社会活動の結果を広く社会に開示する情報書類である。そしてビラン・ソーシャルに掲載された情報を基礎として企業の社会活動の実績が評定される。この観点からすれば、企業は、社会的要求の高い社会活動を意図的に実施してその結果を開示し³⁾、社会貢献的企業イメージを社会に植え付けることもできよう。これが企業による社会管理の一例である。しかし、本稿ではもっぱらもう一方の社会的企業監理のみを対象として取り上げる。というのは、企業によるこのような社会管理志向の出現は、少なくとも非定型的な社会的企業監理⁴⁾の背景があることを前提としていると思われるからである。つまり、社会的企業監理の実施は結果的には企業による社会活動への取り組みに結びつくのである。

さて、現実のビラン・ソーシャルは法定制度として開示されている。そこで社会的企業監理を考察する際、法定ビラン・ソーシャル情報の範囲内での企業監理と、法定外で考えられる情報をも含めた企業監理の2つの方向がある。特に後者は、社会的企業監理の非定型性とも関連して、見解は論者により多様である。そこで本稿では、現状分析の観点から、法定ビラン・ソーシャルに関連する範囲内での問題に焦点を当てて論究する。それによって法定外の問題の検討を今後行なうための基礎が与えられると考えるからである。その際、社会的企業監理を含む管理目的は、法定目的としては明定されていないことに留意しておく必要がある。ここで示す社会的企業監理のシェーマも、法定ビラン・ソーシャル情

3) 本稿では、虚偽の情報を開示することによる意見操作は取り上げない。この問題は情報の信頼性に関するものであり、ここでは、意識的社会活動と情報の歪曲による操作とは明確に区分される。

4) 例えば、苦情の申し出のような非拘束的、個別的なものから、集団訴訟のような拘束的、集合的なものまでが、非定型的な社会的企業監理に含まれると考えられる。

報の応用目的としての試みの1つである。しかし、それによって、企業活動の社会的適合性を判断するための一手段が与えられるのである。

そこで以下、社会的企業監理に対応した段階的活動過程を明瞭に識別し、各段階について個々に言及しているイガラシ=ペレッチ(J. Igalens et J.-M. Peretti)の所説⁵⁾を中心として企業の社会活動プロセスを検討する。その後、法定ビラン・ソシアルに掲載されている情報の属性を社会的企業監理の観点から分類し、問題点を浮き彫りにする。これらの検討から、ビラン・ソシアルの今後の応用面での展開の可能性と、改善点の一端を導出しようとするものである。

Ⅱ 社会的企業監理と企業の社会活動過程

フランスにおいて現実に関示されているビラン・ソシアルを、所与のものとして考察する場合、予め述べておかなければならないことは、情報の範囲が従業員関連情報に限定されているということである。そのため、本稿で取り上げる社会的企業監理も、従業員対企業ないしは経営者の関係から生起する事象を中心としている。

さて、イガラシ=ペレッチは企業の社会責任の範囲内で考慮に入れられた社会活動テーマの各々について、目標と実績を比較することによって社会的企業監理に対応した企業の社会活動が実施されるとし、その過程を第1表のごとく8段階に区分して示している⁶⁾。以下、それぞれの段階について検討しよう。

1. 社会活動についての関心事項の識別

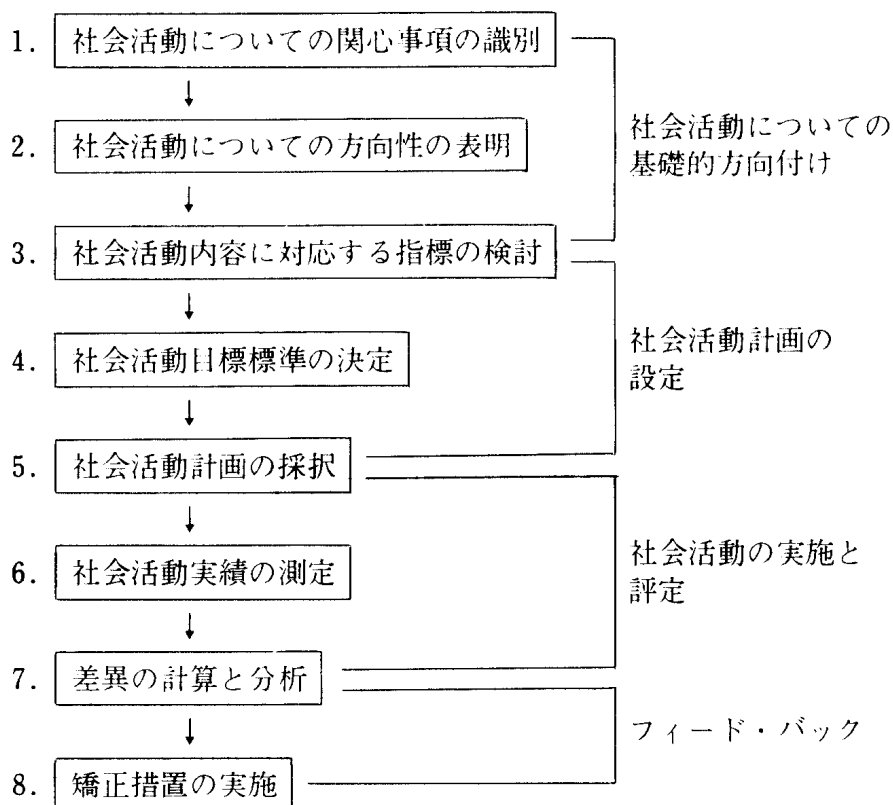
社会的企業監理が定着すると、企業の側での社会活動への取り組みが見られるようになる。しかし、社会活動と一概に言っても、その内容は多様である。そのため、社会活動についての関心事項の識別が必要とされる。

かかる関心事項の識別は、企業内のコミュニケーション政策に依存している。従業員関連の関心事項の識別は、従業員の意見具申制度や、教育訓練委員会、労働条件改善委員会、衛生・安全状況委員会、事業所委員会といった企業内の

5) J. Igalens et J.-M. Peretti, *Le bilan social de l'entreprise*, Paris, P. U. F., 1980.

6) *Ibid.*, p. 91 に加筆した。

第1表 社会的企業監理に対応した企業の社会活動過程



協議機構の運営を通じて実施できる⁷⁾。また、より具体的には、定期的に、従業員の一部または全部について意見調査を行うことによって、関心事項の優先順位を明確化することができる。このような関心事項の識別が、以下の諸段階へ移行するための基礎となるのである。

2. 社会活動についての方向性の表明

従業員、従業員代表、従業員の特段階層それぞれについての関心事項を基礎として、企業の総務部門のうち、社会活動を取り扱う部署が社会活動についての方向性を表明する。そして企業が表明した方向性は、更に関係者間で協議に付されることになる。フランスにおいては、特に従業員代表との協議の場が、企業委員会をはじめとして用意されており、取り扱われる問題も多元的な領域にわたっている⁸⁾。

7) cf. *Ibid.*, pp. 91~92.

8) 例えば Loi n° 75-988 du 29 octobre 1975 では、企業におけるスポーツ活動の進展についてまでも、企業委員会で討議するよう定めている。(cf. *Ibid.*, pp. 92~93.)

このような協議あるいは意見調査の結果、企業の社会政策ないしは社会活動政策が決定される。このような政策や方向性は、企業刊行物、年次社会報告書、法定協議の場などで公表されることが望まれる⁹⁾。公表・開示によって、社会的企業監理の有効性が増大すると考えられるのである¹⁰⁾。そして、表明された方向性に沿って、企業の社会活動が実施に付されることになる。

3. 社会活動内容に対応する指標の検討

さて、企業の社会活動が実施に付されると、続いて社会活動の実績が評定されることになる。そのためには、社会活動を本体として、それを写像した写体を予め創出することが必要である。この写体が社会活動「指標」である。フランスにおいては、「指標」は測定値を中心としており、それがピラン・ソシアルに掲記される。

このような指標の選択規準は、社会指標ほかのすべての測定指標にも当てはまるものであり、特に次のような規準を挙げることができる¹¹⁾。

- (1) 有効性 (validité) —— 指標の変化が、対象とする関心事項の変化に等しく対応していなければならない。
- (2) 感度 (sensibilité) —— 指標は検討される変数の精細さを完全に把握し、考慮に入れるものでなければならない。
- (3) 正確性 (fidélité) —— 指標は観察される現象を出来る限り再生するものでなければならない。
- (4) 安定性 (stabilité) —— 指標は、時間的・場所的比較を可能にするものでなければならない。

また、社会問題の討議における指標の利用に当っては、次のような規準も必要となる¹²⁾。

- (5) 信頼性 (crédibilité) —— 指標の信頼性は、(a)読解容易性 (lisibilité)、

9) *Ibid.*, p. 93.

10) 企業情報の開示そのものが、企業の行動に制約的に作用する。このことについては山形休司稿「社会責任報告制度化の展開」『会計』第118巻第6号、30～43ページ参照。

11) cf. Igalens et Peretti, *op. cit.*, pp. 93～94.

12) cf. *Ibid.*, p. 94.

と(b)理解可能性 (intelligibilité) に支えられている。指標の信頼性は指標内容の監査の有無だけでなく、討議参加者が指標の意味に精通することによって保持できる。

- (6) 受容性 (acceptation) ——指標は討議参加者ないしは社会関係者から受け容れられるものでなければならない。

これらの規準を満たす指標が社会活動内容の写体として用いられ、既に特定のものが法定ビラン・ソシアルにおいて開示されている。しかし、個別の社会活動との関連で、いかなる指標を選択するかを決定することは容易ではない。企業において等しく従業員といっても、その構成は多様であり、職階、棒給等級に様々な差異ないしは幅がある。これらを考慮しないと、構成員間に不公平が生じる。企業は、企業が創造する生活水準を階層構造化する際には慎重であるべきであり、したがって、企業が内包している社会公正または非公正な部分個々について慎重に対処しなければならない¹³⁾。つまり、一方が有利であり、他方が不利であるような二重の方向性を有する社会活動を、適切に把握できるようにする指標の検討が望まれるのである。

このような指標の選択は、例えば、ビラン・ソシアルの情報要素である「報酬」を取ってみても、職階内での棒給の高低幅¹⁴⁾の決定をはじめとして、勤続手当、公害手当、超勤手当など多様な具体的問題に関連してくる。従って、企業は、計画—統制プロセス¹⁵⁾の実施の一環として、ビラン・ソシアルの記載内容について、立法者が認めている適用目的上の柔軟性を徐々に利用し、識別された関心事項にヨリ適合する指標を採択して行くことが要求される¹⁶⁾。

4. 社会活動目標標準の決定

次に、達成すべき目標であると同時に、実績の測定原基である標準を採用し

13) A. Chevalier, *Le bilan social de l'entreprise*, Paris, Masson, 1976, p. 100.

14) Annexe B de l'arrêté du 8 décembre 1977, Indicateurs du bilan social d'établissement des Secteurs industriels et agricoles, I 221 et I 221 bis.

15) このようなプロセスの社会活動面での運営に関しては v. Igalens et Peretti, *op. cit.*, p. 75 の Schéma général ならびに拙稿「前掲稿」129～130ページを参照されたい。

16) Igalens et Peretti, *op. cit.*, p. 97.

て、目標を計量することが問題となる¹⁷⁾。目標標準の決定は、当初の状況を考慮に入れ、状況に関する価値判断、状況変化の影響を加味するものである。例えば給与等級の縮小または拡大を意図する場合、現状での等級数を基礎として目標年次での等級数を定め、年々の等級数の移行を決定することになる。目標標準の決定は理念型よりも実施可能性を重視して行われた方が有効であろう。

5. 社会活動計画の採択

目標標準の決定は、あくまでも計画の一環であり、実施活動がそれに続くことになる。つまり代替的な目標標準を基礎とした活動計画の採択によって達成目標の具体化が可能となる。採択に当っては様々な社会政策間の相互依存性を調査し、明確な形で社会問題の調停を保証するように目標間の対立の可能性を識別することが重要である¹⁸⁾。また両立不可能性（incompatibilité）や実行困難性の識別は、新たな活動計画の目標標準を修正することに結びつきうる¹⁹⁾。

社会活動計画の採択は、代替的活動の検討、期待される成果と相互依存性の評価、決定された目標標準の比較の後に行なわれる。それと同時に、従業員の権利要求を考慮に入れた職業関係²⁰⁾上での活動の受容可能性を予め確認しておくことも必要である²¹⁾。

また、職業関係上の問題とも関連して、活動計画の公表機会の問題も検討されてきている。公表慎重論に立つ経営者は、後の交渉における操作の余地が見当らないことや、計画され、達成される測度の心理的インパクトが不明な点を挙げる。これに対して社会活動計画の伝達に好意的な経営者は、これまでの交渉や職業関係の良好な運営からして不都合はなく、また公開性が企業を取りまく社会風土を改善すると考えている²²⁾。社会的企業監理の観点からは、社会活動計画を公表することが望ましい。企業の消極性に対する抑止力を持つと考え

17) *Ibid.*, pp. 97～98.

18) *Ibid.*, p. 98.

19) *Ibid.*, p. 100.

20) 従業員代表の選任、代表との会合、従業員への情報伝達などの企業内参加・交渉関係。

21) cf. *Ibid.*

22) *Ibid.*, pp. 100～101.

るからである。

6. 社会活動実績の測定

さて、社会活動の評定に当っては、その実績を測定することが必要となる。法定ビラン・ソーシャルは、もっぱらこの実績情報より構成されている。社会活動の評定のために選択された指標が、ビラン・ソーシャルから入手可能な情報に関するものである場合、特別な情報収集システムを新たに設ける必要はない²³⁾。しかし、実績の測定に関係する問題は、指標の選択の際に処理し、解決しておかなければならない。

また、ビラン・ソーシャルを所与とする場合、新たな測定システムを前提としない限り、社会活動の評定あるいは社会的企業監理の範囲は、ビラン・ソーシャル情報の範囲に拘束されることに留意しておきたい。

7. 差異の計算と分析

差異は決定され採択された目標標準・計画と測定された実績との差として計算される²⁴⁾。複数の要因に依存している指標の場合には、差異の分析を要因別に行う必要がある。しかし、予め指標の選択・決定の段階で、生じうる要因の複合性が解析されていない場合や指標の場所的・時間的比較可能性に支障がある場合は、差異分析の精度が低下し、評定に困難をきたすことになるだろう。

8. 矯正措置の実施

矯正措置の実施は差異分析の結果として生ずる。まず、決定し採択された目標標準を省察しなければならない。過年度に行なわれた目標標準の選択が企業管理の様々な側面に沿ったものであったかが問われることになるのである²⁵⁾。次いで次年度以降の活動との連続性を得られるような矯正活動が第5段階の活動計画の採択と似通った方法で検討され実行されねばならない。

以上が社会的企業監理に応じた企業の社会活動の段階的過程であった。社会

23) *Ibid.*, p. 101.

24) *Ibid.*

25) *Ibid.*, p. 102.

的企業監理が有効に機能するためには、企業の社会的側面と経済的側面を統括する計画・活動の一環として、2、4、5および8の段階を考察する必要がある。企業は本来、経済活動主体として存在している。社会活動は、企業の社会責任の認識の高まりにつれて出現しているものである。そこで社会政策の経済的・財務的インパクトと経済的・財務的政策の社会指標に対するインパクトがすみやかに分析されなければならない²⁶⁾。

社会的企業監理は、企業の反社会的活動に対する抑止力を与えて、企業活動の社会的適合性を導こうとするものである。しかし、ここで言う社会的監理は企業の運営を公共部門に委ねるものではない。企業の経済原則の下での経済的側面と社会的側面の調和を図る各種指標が検討されねばならないと考えるものである。

Ⅲ ビラン・ソーシャル情報の属性と社会的企業監理

さて、以上で述べた社会的企業監理のための有効な情報手段として、ビラン・ソーシャルが用いられる。ビラン・ソーシャル情報の分析は、企業の社会政策の評価要素を与える。従って、ビラン・ソーシャルは、企業の社会活動についての社会診断（diagnostic social）に役立つ。この社会診断ないしは評価が、社会的企業監理の重要な要素となる。ただ、現状でのビラン・ソーシャル情報は、実績値を中心としていることに注意しなければならない。そのため社会的企業監理に所与のビラン・ソーシャルを用いようとする際には、そこに掲載されている情報ないしは指標に精通し、個別の社会活動との対応を把握した上で、実績を評価しなければならない。そこで、法定ビラン・ソーシャルに掲記されている情報の属性と社会的企業監理上の問題点を検討することにしよう。

法定ビラン・ソーシャルの情報は1977年12月8日付の適用大統領令²⁷⁾で情報項

26) cf. *Ibid.*, pp. 102~103.

27) Décret n° 77-1354 du 8 décembre 1977 fixant, par application de l'article L. 438-4 du code du travail, la liste des informations figurant dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement.

目が定められており、指標の表示様式は同日付の労働省令²⁸⁾で業種別に定められている。それによれば、項目は、(1)雇用、(2)報酬と関連費用、(3)安全と衛生の状況、(4)その他の労働条件、(5)教育訓練、(6)職業関係、(7)企業に関連するその他の生活条件、の7つの章に分けられている。これらはいわばテーマ別の分類であり、情報の属性による分類ではない。

イガラン=ペレッチは測定レベルとの関連で、社会活動情報を次の5つに区分している。またビラン・ソシアル情報をそのうちの前3者に区分している²⁹⁾。

1. 社会参加の一覧表	} ビラン・ソ シアル情報 の属性	} 社会活動情 報の測定レ ベル
2. インプット（富の消費）の測定値		
3. アウトプット（得られた実績）の測定値		
4. 成果価値の付与		
5. 社会活動実施過程の評定		

以下、それぞれについて検討しよう。

1. 社会参加の一覧表

この情報は、社会的条件の改善のために企業が対象年度中に行った活動の測定値ないしは記述であり、次のものがその典型である。

- (1) 労働組織変更結果³⁰⁾——労働法典第 L. 437-1 条第 2 項に示す労働内容改善結果の説明を行うための該当従業員数³¹⁾
- (2) 社会的有利性³²⁾——事業所において実施されている保証内容
- (3) 意見受入³³⁾——手続の説明

28) Arrêté du 8 décembre 1977 fixant la liste des indicateurs figurant dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement. 原語では以下に業種セクター名が付されている。

29) Igalens et Peretti, *op. cit.*, pp. 80~84.

30) I 441. (以下、I のあとに続く 3 桁の数値は、注28に示した省令で定められた事業所ビラン・ソシアルの項目番号<工業・農業セクター>を指す。また、以下で A. note (数値) とあるのは当該省令の note 番号である。)

31) Décret n° 77-1354, note (41).

32) I 241.

33) I 622.

(4) 個人会見制度³⁴⁾——周期を記す³⁵⁾

これらはいずれも社会的企業監理の下で、企業が社会的関心事項を識別し、社会活動に取り組むことに関連する情報である。

2. インプットの測定値

これは企業が社会活動に投入した支出額を記載するものであり、次のような項目が含まれる。

- (1) 年次給与総額³⁶⁾——全社的支払額を月次平均人員数で割ったもので従業員の生活のための賃金水準を示している
- (2) 衛生・安全計画達成率³⁷⁾——計画された支出の執行状況
- (3) 労働条件改善計画達成率³⁸⁾
- (4) 継続的な教育訓練へ費した額³⁹⁾
- (5) 厚生事業への支出⁴⁰⁾
- (6) 事業所委員会への払込⁴¹⁾——事業所委員会活動のための払込額と給与総額に占める割合⁴²⁾

これらは一部に計画値の達成実績評定の基礎となる数値を含むものである。そして、企業の社会活動への取り組みの規模や方向性を分析することができる。

3. アウトプットの測定値

これは支出の結果として得られた実績（成果）の測定値である。この情報はビラン・ソシアルに非常に多く掲載されているので、項目は取り上げないが、衛生・安全、教育訓練などの支出の恩恵を受けている人員数がその例である⁴³⁾。また、現状で不利益を受けている人員数も掲記される。

34) I 624.

35) A. note (624).

36) I 211.

37) I 353.

38) I 452.

39) I 512.

40) I 711.

41) I 712.

42) A. note (712).

43) cf. Igalens et Peretti, *op. cit.*, p. 81.

これらの測定値は、ほとんど原始単位(人数、時間数など)によるものであり、インプットは金額単位によるものが多いことと対照的である。支出の恩恵を受けたという意味では成果であるが、貨幣測度ではないのでインプットと対置して比較・分析することはできない。

4. 成果価値の付与

以上のビラン・ソーシャル情報の3つの属性区分を検討すると、実績の評定に問題が存する。社会的企業監理に当っては、実績の評定が重要な一段階を構成しており、実績ないしは成果と計画との差異の分析も必要とされる。その際、実績値と計画値との間に測定単位の違いがある場合が多く、問題を引き起している。そのために考えられる一つの方策は、ビラン・ソーシャル上、原始単位で表現された実績の測定値を金額単位に変換することである。しかし現実には原始単位に割り当てる単価の決定が極めて困難な場合が多い。そのためこの問題については、多くの見解が展開されている⁴⁴⁾。

合には実際支出額が計画支出額と異なる場合のみ実績の評定が可能となる。しかし計画支出額は予算額に組み入れられる場合が通例であり、有効性は疑わしい。また、いわゆる取替原価を取る方法も考えられる。これは例えば教育訓練支出の成果を測定するのに用いられる。教育訓練の恩恵を受けて職階が昇進した従業員の教育訓練成果を、新たに別人に同等の昇進を行わしめるために必要な費用額で表わそうとする考え方がこれである。しかしこの考え方は、人的資源評価の問題を包摂しており、実施可能性に乏しい。

そこで、直接的な実績(成果)指標はビラン・ソーシャル情報に求めず、社会関係者の満足度を通じた成果の測定を行うことが考えられる。すなわち社会関係者に対する意見調査を行い、そこに現れた満足についての金額換算回答あるいは満足率をもって実績値としようとするものである。この方法が今のところ実施可能性が高いと思われる。

44) cf. *Ibid.*, pp. 81~82.

5. 社会活動実施過程の評定

このレベルは、資源が社会活動成果を意図して割当てられ配分された過程の検討・評定に関連するものである。これは「社会監査」を意味するものであり、社会活動の実施過程での、仮説、目標の決定、変数の選択、行われた意思決定などについての調査による実績評定を意味している⁴⁵⁾。社会監査の有力な手段は「質問状」である⁴⁶⁾。質問状を用いれば、分析対象とする事項について直接に情報を得ることができる。しかし、ビラン・ソーシャルはこのための情報についてはほとんど開示していない⁴⁷⁾。

以上で社会的企業監理との関連でビラン・ソーシャル情報の属性ならびに社会活動実績評定のための測定レベルを検討した。そこで、ビラン・ソーシャル情報の問題点について整理してみよう⁴⁸⁾。

ビラン・ソーシャルの情報は本質的にアウトプットの測定値レベルである社会活動の結果を表示するものである。また、情報は他のレベルのものをも含めて次のような多様な表現方式を取っている。

- (a)名目値——絶対値、単位数
- (b)序数値——要素の階層
- (c)統計値——平均値、中間値など
- (d)比率——二数値の比較
- (e)二者択一——はい／いいえ

法定ビラン・ソーシャルの情報の多くは名目値によるものであり、序数値は階層分布を表現するために用いられる。統計値は計画の実行度についての情報と嘱託医の労働条件分析時間についての情報とに用いられている。また比率も数例用いられているが、比率の利用は、暗黙のうちにしようとする評定内容を含

45) *Ibid.*, pp. 82~83.

46) 「質問状」の例は Chevalier, *op. cit.* et S. Blind, *Bilan social et mesure du rôle social de l'entreprise*, Paris, Les Editions d'Organisation, 1977 に記されている。

47) 開示項目は、I 341, I 525, I 463 などの法定契約事項に限られている。

48) cf. Igalens et Peretti, *op. cit.*, pp. 83~84.

意している。そして二者択一は測定可能なデータがない定性的事項に用いられる。

このようにして、ビラン・ソシアルの情報は、原始単位による名目値を中心として、表現に適合する方式を利用してはいるが、社会活動実績を評定し、社会的企業監理に役立てるためには、共通した測定尺度の下での計画値と実績値の双方を得る必要がある。ビラン・ソシアルでは、計画値の開示は原則として実施されておらず、何らかの形で計画値が開示されない限り差異分析が不可能であり、意味の乏しいものとなる。また、前述の測定レベルに関連して検討すると、社会参加の一覧表レベルとインプットの測定値レベルでの情報は、それ自体の数値内容、規模等それ自体から、実績をある程度評定できる。これらについては社会的な妥当数値あるいは企業内で契約された基準値が存在するからである。そこで、計画値との比較が要求されるアウトプットの測定値については、企業内外の関係者への質問状によって比較基準を設定する方法を、今後開発して行かなければならない。

Ⅳ むすび

本稿では法定ビラン・ソシアルの情報によって、企業の社会活動を評定し、社会的企業監理に役立てるという観点から、まず社会的企業監理に対応した企業の社会活動過程をイガラシ・ペレッチの所説を手掛りとして検討した。そのうち社会的企業監理のためのビラン・ソシアル情報の有効性に言及した。本稿での考察を通じて導かれることは、端的には、現状の法定ビラン・ソシアル情報は社会的企業監理への有効性に乏しいということである。

かかる問題点を会計的観点から分析すると、法定ビラン・ソシアルは、いわば原価中心点的な視点から情報が収集されていると見ることができる。その結果、社会関係者が企業の社会活動を評定しようとする場合には、支出額の規模で実績を間接的に判断したり、個々の関心事項について質問状を用意し、独自に設定した基準により成果の推定を行なわざるを得ない。そこで文献的には、個々の関心事項に独自の序数による基準を段階的に設け、実績値を対応する段

階に当てはめて成果を評点化し、複数の関心事項の評点を合計して社会活動の総合成果を判定しようとする試みもみられる⁴⁹⁾。またビラン・ソーシャルの情報項目を組合せて比率を計算し、比率値の検討から企業の社会活動状況を分析しようとするものもある⁵⁰⁾。これらの検討は今後の課題とするが、現状での問題点の克服は、法定ビラン・ソーシャルを所与として、独自の評定方向を開発して行く方向と、利益中心点的な視点から社会活動実績を再測定する方法を開発する方向とが考えられよう。

本稿で論究した社会的企業監理目的でのビラン・ソーシャルの利用は、法文上は何ら言及されていない。しかしビラン・ソーシャルそれ自体が、従業員関連の社会責任問題への対応として出現していることを考えると、今後、この方向での利用が重要な課題となって来ることが予想される。その際、本稿で取り上げたような社会的企業監理に対応した企業の社会活動過程や、それに関連したビラン・ソーシャル情報の属性や問題点が、今後の論理展開のための基礎概念を与えようとするものである。

(1983年4月)

(筆者は関西学院大学商学部専任講師)

49) Blind, *op. cit.*

50) AFCOD, *Les ratios sociaux*, Paris, Les Editions d'Organisation, 1978.