

社会的企業とエウダイモニアについてのノート

加藤善昌

要旨

本稿は、「社会的企業」と呼ばれる組織の労働者とその厚生指標について考察したものである。結論は、近年用いられつつある「エウダイモニア」という概念が厚生指標として適切であるというものである。社会的企業で働く労働者は、「社会問題の解決」に対して共感して組織に従事しているため、職場において形成される規範から大きな影響を受けている。その影響を測定するうえで、エウダイモニアは適切な指標である。ただし、エウダイモニアを向上させる職場として社会的企業が存在するためには、規範が適切に形成される必要があり、これは、社会的企業が社会に埋め込まれている必要があることを意味している。

Keywords; 社会的企業, エウダイモニア, 規範, 埋め込み

JEL Classification; I31, J28, L29, L31

1章 イントロダクション

本稿の目的は、「社会的企業」と呼ばれる組織における働き方について、労働者の厚生に注目しながら考察することである。特に、「厚生」としての評価基準と、それを向上させる要因に注目しながら考察する。

東日本大震災以降、日本人の倫理観と行動様式は大きく変化した。幅広い分野において、他者に配慮した行動や組織が評価されるようになった¹。そのような変化を背景としながら、「社会問題の解決」と「利潤の追求」を目的とする「社会的企業」と呼ばれる組織が、日本においても注目されるようになった。また、永合・鈴木 (2018) で指摘されているように、少子高齢化や地域社会の過疎化に対して、コミュニティ・ビジネスに代表される社会的企業は、従来の企業にはできない役目を果たす担い手として、さらに注目を集めている。

結論を述べると、社会的企業で働く労働者の厚生指標としては、「エウダイモニア」と呼ばれる指標が適している。それは後述するように、個人の能力について向上心や柔軟性から評価しようとするものであり、経済学においては比較的新しい概念である。そして、社会的企業は「社会問題の解決」を目的としているため、労働者の自発的な意欲や動機を刺激し、彼らのエウダイモニアを向上させると考えられる。ただし、そのためには、社会的企業が地域社会に包摂されている、より厳密にいうならば、社会的に埋め込まれている必要があると考えられる。

¹Ogaki, et al. (2015) を参照。

本稿の構成は以下のようになっている。2章では「社会的企業」について今一度整理し、3章では「エウダイモニア」について整理する。そして、4章ではその二つを結びつける要素としての規範の作用を説明し、さらにその例を紹介する。そして、5章ではまとめを述べる。

2章 社会的企業

一般的に「社会的企業」とは、「利潤の追求」と並列的に「社会問題の解決」を目的とする組織であるといわれている。狭義の非営利組織とは違い商業性も重視され、また、純粋な営利企業とも違い、社会に対する責任を重視する必要もある。したがって、CSR (Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任) の追求を重視する営利企業や商業化した非営利組織、また、地域社会を対象とするコミュニティ・ビジネスも含まれる。そのため、その具体的な形態は定まっておらず、さまざまなタイプの「社会的企業」が存在するということもできる²。

「社会的企業」を取り巻く環境は、近年変わりつつある。日本でも海外の事例を参考として、さまざまな教育機関で公共政策や経営学の一環として、非営利組織や社会的企業の設立や経営のための教育が行われている。また、近年の企業についても ESG (Environment: 環境, Social: 社会, Government: 企業統治) の重視が提唱されており、営利活動以外の側面が企業に求められる傾向は強まっている。このように、「社会的企業」は一時的な流行ではなく、今後の日本の経済社会において重要な存在の一つになると考えてよいだろう。

3章 エウダイモニア

個人の幸福度を対象とした経済学は、「幸福の経済学」と呼ばれる。これは、効用の代理指標として個人の幸福度を用いて、個人の経済的行動を分析しようとする試みである。この潮流は、個人については所得と幸福度の相関が確認されるものの、国同士の比較においては所得と幸福度の相関がみられないというイースターリンのパラドックスを契機として発展していった。著名な研究としては、Andrew Clark と Andrew J. Oswald によって1990年代の英国の労働者を対象として行われた、所得の相対的影響力の分析などがあげられる。そして近年では、社会関係資本や生活習慣、政治制度が与える影響や、その影響についての世代間・年齢ごとの違いや男女間の差異も含めて幅広く分析されている³。そして、それらを参考として政策や企業内の人事制度に活用しようとする試みも徐々に増えている。

²Sacchetti and Tortia (2017) では、社会的企業について連続体の図によって分類されている。また江上 (2017) では、金融機関における社会性とそのための取り組みについて言及されている。

³後述するエウダイモニアも含めて、包括的にこの分野をまとめたものとして Frey (2008) があげられる。

さて、このような幸福度分析であるが、おもに個人に対してアンケートを行い、その結果にもとづく主観的幸福度のアプローチが大半である。そして、Deci and Ryan (2008) によると、それらはおもに三つの方法に分類される。まずは、ヘドニックアプローチと呼ばれるものである。これは、その時点における個人の感情、例えば「うれしい」や「かなしい」といったものを評価して分析するものである。そして、二つ目は満足度アプローチであり、これは日々の生活や職場、家庭生活についてどのくらい満足しているかを評価しようとするものである。これらは、効用の代理指標として非常に有効であった。そのため、幸福の経済学ではこれらが 2000 年代までは主流であった。だが、これらはあくまで個人の生活や人生についての一時点における評価であり、彼らの生活についての包括的な評価とはいいいく点か課題であった。

そこで、2000 年代以降重要視されつつある評価指標が「エウダイモニア (Eudaimonia)」である。この概念の基盤となっているのは、アルキメデスの「より良く生きる」という考え方であり、個人の人生が本人にとってどれくらい有意義で充実しているかを測定しようとするものである。評価する際の具体的な指標としてはさまざまなものがあげられるが、Clark and Senik (2011) で指摘されているように、学習意欲や向上心といった個人の自発性や柔軟性、そして、自分や他者に対する肯定的な気持ちが、分析では特に重視される傾向にある⁴。また、非認知能力に対する注目の高まりとともに、エウダイモニアも近年の経済学において注目されつつある。

4 章 規範と埋め込み

経済学における「規範」を対象とした研究は、Bisin and Verdier (2001) が有名である。社会における共通の認識や文化としての規範について、その形成と伝達が個人の行動に対してどのような影響を与えるかについて分析したものである⁵。

ここで、「社会的企業」の話に戻ってみよう。「社会的企業」では、「利潤の追求」と「社会問題の解決」を目的としている。したがって、「社会問題の解決」に対する問題意識としての規範、そして、さまざまなステークホルダー間におけるコミュニケーションによって醸造させる社会関係資本としての規範、さらに、組織の統治に対する問題意識としての規範、これら三つの規範が形成されると考えられる。

そして、社会的企業の労働者と関連する概念として “Motivated Agents” といわれるものがある。これは Besley and Ghatak (2005) によって提唱された概念であり、向社会的要因に動機づけられた受託者のことである。“Motivated Agents” は金銭以外の要素に動機づけられているため、彼らに対する金銭的な報酬は他の受託者に比べて少なくなるというのが、

⁴個人の可能性ということから、アマルティア・センのケイパビリティ・アプローチと関連付けて言及されることも多い。

⁵教育機関における規範の作用については Bucciol, et al. (2017) を参照。

Besley と Ghatak のおもな分析結果である⁶。

では、“Motivated Agents” のエウダイモニアについて考察してみよう。かれらは、「社会問題の解決」を自分たちにとって重要な動機と位置付けている。一方、エウダイモニアは個人の人生の発展性を重視した指標である。そこでは、彼らが職務に対して主体的に取り組んでいるかどうか、また、そのために他者とどのような関係性を築いているかが非常に重要になる。このとき、「社会的企業」において形成される先述の規範は、彼らのそのような欲求を満たす作用があると考えるよいただろう。したがって、社会的企業における労働は“Motivated Agents” のエウダイモニアを向上させる作用を持つと考えられる。

ただし、社会的企業で働く労働者のエウダイモニアが向上する条件として、社会的企業が地域や社会に埋め込まれていることがあげられる。なぜならば、エウダイモニアを向上させる要素としての規範は、社会的企業が目的とする「社会問題の解決」が社会やステークホルダーと密接に連動していなければ形成されないからである。実際、徳島県美波町に存在する「株式会社あわえ」では、IT 事業と同時に地域コミュニティのイベントにも参加するというコミュニティ・ビジネスの形態をとりながら事業を行っている。そして、その労働者たちは自身の趣味を仕事と同様に充実させながら生活を過ごしている⁷。しかし、それは株式会社あわえが地域社会と密接な関係を築いているからであり、もしその関係性がなくなってしまうと、労働者たちは自身の趣味を充実させるような余裕はない。したがって、社会的企業で働く労働者の厚生を向上させるためには、社会的企業自体が社会と密接に関与していることが必要な条件として考えられる。これは、社会的企業は自身が存在する社会に埋め込まれていなければならないと指摘した Borzaga, et al. (2009) と同じである。

5 章 結びに代えて

近年、人々や組織が持つ利他性に対する注目が高まっている。その背景としては、災害や国際情勢の変化など、さまざまな社会的要因があげられる。そして、それによってもって「社会的企業」と呼ばれる組織に対する見方や教育制度も変わりつつある。

本稿は、「社会的企業」と呼ばれる組織の労働者について部分的ではあるが考察を行った。社会的企業の労働者は、「社会問題の解決」という目的に対する共感をはじめとして、非金銭的要因を重要な動機として位置付けている。そのような労働者を対象とした場合、幸福の経済学で用いられつつあるエウダイモニアは、彼らの厚生を推測するうえで適切な指標

⁶かれらは 2017 年の研究 (Besley and Ghatak : 2017) において、社会的企業と非営利組織、そして、営利企業の三種について余剰比較を行っている。

⁷この会社は吉田基晴氏によって設立された企業であり、趣味を X として「半 X 半 IT」をスローガンとして労働者の生活の充実化を目的としている。そして、吉田氏本人が著書 (2018) において述べているように、東京から徳島県に移転したからこそこのスローガンが実現している。

である可能性が高い。その理由は、社会的企業において形成される規範は、かれらの厚生を向上させる要素として有効に作用されるからである。マルチステークホルダー・ガバナンスによって形成される規範は、労働者の主体的な動機を向上させるものとして極めて有効かつ重要である。

最後に、今後の研究の展望について述べる。「社会的企業」と呼ばれる組織について常に言及される問題が、「どのような組織を「社会的企業」として具体的に定めるか」という点である。この問題は、ESGをはじめとする現存の指標をさらに詳細にすることが重要である。「社会に対してどのように貢献しているのか」を具体的にすることにより、「社会的企業」としての一定の条件を制定することが可能になるだろう。ただし、その際、「だれをステークホルダーとするのか」という点をまずは明確にする必要がある。もちろん、明確なステークホルダーについての基準も重要である。したがって、労働者については、彼らを対象とした主観的な調査がより重要になってくると考えてよいだろう。

謝辞

研究について助言をいただいている鈴木純准教授、永合位行教授（いずれも神戸大学）に感謝する。もちろん、本稿における誤謬はすべて筆者に帰す。

また、本研究はJSPS 科研費（課題番号 H1702505）の助成を受けたものである。

参考文献

- Besley, T. and Ghatak, M. (2005) “Competition and Incentives with Motivated Agents”, *American Economic Review*, Vol. 95, No. 3, pp. 616-636.
- Besley, T. and Ghatak, M. (2017) “Profit with Purpose? A Theory of Social Enterprise”, *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 9, No. 3, pp. 19-58.
- Bisin, A. and Verdier, T. (2001) “The Economics of Cultural Transmission and the Dynamics of Preferences”, *Journal of Economic Theory*, Vol. 97, No. 2, pp. 298-319.
- Borzaga, C., Depedri, S. and Tortia, E. (2009) “The Role of Cooperative and Social Enterprises: A Multifaceted Approach for an Economic Pluralism”, *Euricse Working Paper*, No. 000/09.
- Buccioli, A., Cicognani, S. and Montinari, N. (2017) “Cheating in Academia: The Relevance of Social Factors”, *Working Paper Series Department of Economics University of Verona*, No. 15.
- Clark, A. and Senik, C. (2011) “Is Happiness Different from Flourishing? Cross-Country Evidence from the ESS”, *Revue D'économie Politique*, Vol. 121, No. 1, pp. 17-34.
- Deci, E. and Ryan, R. M. (2008) “Hedonia, Eudaimonia, and Well-being: An Introduction”, *Journal of Happiness Studies*, Vol. 9, pp. 1-11.

Frey, B. (2008) *Happiness: A Revolution in Economics*, MIT Press: Cambridge. (白石小百合訳 (2012) 『幸福度をはかる経済学』, NTT 出版.)

Ogaki, M., Kamesaka, A. and Murai, T., Ishino, T. (2015) “Effects of the Great East Japan Earthquake on Subjective Well-Being”, *Tokyo Center for Economic Research Paper Series No. E-89*.

Sacchetti, S. and Tortia, E. (2017) “The Notion of Social Responsibility Across Different Types of Nonprofit and For Profit Organizations”, *Econometrica Working Paper*, No. 61.

江上広行 (2017) 『対話する銀行：現場のリーダーが描く未来の金融』, きんざい.

永合位行・鈴木純 (2018) 『現代社会と経済倫理』, 有斐閣.

吉田基晴 (2018) 『本社は田舎に限る』, 講談社.

※ 英文タイトルは「A Note on Social Enterprises and Eudaimonia」にしてください。
よろしく願いいたします。