ＣＯＥソフトロー・ディスカッション・ペーパー・シリーズ
COESOFTLAW-2004-15

# 企業と社会規範：

# 日本経団連企業行動憲章やＯＥＣＤ多国籍企業行動指針を例として

神田秀樹
東京大学大学院法学政治学研究科

2004 年 12 月

## １．問題の所在――企業行動に影響を与えるような規範の種類と多様性

企業が従うような「規範」にはいろいろなものがある。裁判所でその履行が強制されるような諸規範をハードローと定義し、裁判所でエンフォースされないような規範をソフトローと定義するとすれば、企業が従うような規範には、ハードローだけでなくソフトローも多く見受けられる。そのようなソフトローには、倫理や社会規範と呼ばれているものが含まれると考えられる。そして、これにも多種多様なさまざまなものが含まれるように思われる。

これらの多種多様なソフトロー（あるいは倫理や社会規範）については、これらをいろいろな角度から研究の対象とすることが可能である。たとえば、第１に、そのような規範を策定するのは誰か、どのような経緯でそのような規範は策定されるのか。また、どのような場合に改訂されるのか、そしてまた消滅するのか。第２に、どのような場合に企業はそのような規範に従うのか、また従わないのか。第３に、企業がそのような規範に従わないような場合に、何かサンクションはあるのか。あるとした場合に、そのようなサンクションは実際に効果的か。第４に、そのようなソフトローとしての規範は、ハードローとしての法規範とどのような関係にあるか。ハードローを補完するものか、ハードローを変えるものか、場合によってはハードローと矛盾さえするものか。そして、ソフトローがハードローになったり、逆にハードローがソフトローになったりすることはよくあることか、等々。

一般には、このような倫理や社会規範には、その策定状況をみると、「上からの規範」と「下からの規範」があるように思われる。前者は、主として規制産業分野に見られるものであり、日本では、監督官庁が行政指導その他の形で企業に遵守を求めるものとか、自主規制機関（たとえば証券取引所など）が企業にその遵守を要請するようなものなどが見受けられる。これに対して、「下からの規範」には、企業社会において、慣行または慣習として自然発生的に形成されるようなものも見受けられるが、日本経団連のような団体が作成して会員企業にその遵守を求めるようなものも観察される。

以下では、日本経団連の企業行動憲章とＯＥＣＤの多国籍企業行動指針を例として、企業に自発的な遵守を求めるような、あるいは企業が自発的に従うような、しかし、裁判所へ行ってもその履行を強制されないような規範（本稿でいうソフトロー）とは、いったい何なのかを考えてみたい（注１）。

## ２．企業の社会的責任

企業の社会的責任とは、一般には、企業といえども社会における存在であるので、社会に対してさまざまな「責任」（法的な責任ではなくてより広い意味での責任）を負うというような意味で使われる概念であるように見受けられる。環境保護といった具体的な項目に

ついて論じられることもあれば、より一般に多様なことがらが「社会的責任」という名のもとで論じられることもあるようである（注２）。

このような企業の社会的責任は、法的な責任を含む場合もあるが、それに限られず、むしろ法は要求しないけれども、企業は（いわば自発的に）社会的責任をはたすような行動をすべきであるという意味で用いられる場合が多いように見受けられる（注３）。

また、近年さかんに議論されている「コーポレート・ガバナンス」との関係では、一般には、コーポレート・ガバナンスとは別のものとして整理されているようである。たとえば、２００３年６月のエビアン・サミット宣言は、次のように述べている。

２００３年６月エビアン・サミット
「成長の促進と責任ある市場経済の増進Ｇ８宣言」抜粋（外務省仮訳）

企業の社会的責任

持続可能な開発のための世界首脳会議の成果を踏まえ、我々は企業の社会的及び環境面での責任を強化するための自主的努力を支持する。

我々は、関心を有する全ての国と共に、ビジネスが責任を持って行動できる環境作りを含む、持続的な経済成長を支えるイニシアティブに取り組む。我々はまた、企業の経済的関心と一貫する、ＯＥＣＤ多国籍企業行動指針や国際連合グローバル・コンパクト原則といった、企業の社会的及び環境面での責任を促進する、企業による自主的努力を歓迎する。我々は、企業に対して、他の主体と協力して、ＯＥＣＤの行動指針や１９９８年の労働における基本的原則及び権利に関するＩＬＯ宣言等の既存の文書の実施を補い推進することに取り組むよう奨励する。

## ３．日本経団連の企業行動憲章とＯＥＣＤの多国籍企業行動指針

企業の社会的責任を要請する例として、日本経団連の企業行動憲章とＯＥＣＤの多国籍企業行動指針を取り上げてみたい（その全文は末尾に資料として掲げた）。先に述べた分類に従えば、前者は「下から作られた規範」であるといえるが、企業社会において慣行または慣習として自然発生的に形成されたようなものではなく、日本経団連という団体が作成して会員企業にその遵守を求めるものである。また、ＯＥＣＤの多国籍企業行動指針は、ＯＥＣＤは監督官庁ではないので、上からの規範といえるかどうか、よくわからない。

### （１）日本経団連の企業行動憲章

日本経団連の企業行動憲章は、１９９１年９月１４日に「経団連企業行動憲章」として制定された。それは１９９６年１２月１７日に改訂されたが、２００２年１０月１５日に改訂され、名称が企業行動憲章（以下「憲章」と略す）と改められた。

この憲章が定められた目的は、企業の各種の不祥事の再発を防止することに主眼が置か

れているようである。憲章には「社会の信頼と共感を得るために」という副題がつけられており、また、２００２年の改訂時における日本経団連の文書「企業不祥事防止への取り組み強化について」（２００２年１０月１５日）（後掲）（以下「取り組み強化文書」と呼ぶ）がこのことを示している。そこでは、冒頭に「基本的考え方」として、次のように述べられているからである。

「日本経団連では、かねてから企業倫理の確立を重要な使命として位置付け、企業行動憲章の策定とその普及に大きな努力を払ってきた。このような取り組みは、反社会的勢力との決別等の点で成果をあげたが、昨今、特に消費者・ユーザーとの関係で企業不祥事が相次いで発生し、当該企業のみならず、経済界全体が社会の強い批判にさらされている。企業活動の存立の基盤は、社会の信頼と共感にある。最近の事態は、これを損ねるのみならず、市場経済への不信にもつながりかねない。このため、日本経団連としては、企業行動憲章の実効性をより高めるべく、（１）企業倫理に関する経営トップのイニシアティブ強化、（２）不祥事防止のための実効ある社内体制等の整備促進、（３）不祥事が起きた場合の対応の観点から以下の具体的対策を実施し、改めて会員企業の自発的、積極的取り組みを促すこととした。特に経営トップに対しては、法令遵守に誰よりも高い感度を持ち不祥事の防止に努めるとともに、問題が生じた場合には、事実関係を早急に把握し社会に説明すること、ならびに有効な再発防止策を講じること等を求めたい。」

２００２年に憲章が改訂された際は、ディーゼル発電施設不正入札、輸入牛肉をめぐる国の助成金不正受給、原子力発電所点検記録改ざんといった事件を受けて、それまでの「企業行動憲章」を大幅に改訂し、企業経営トップに対して企業倫理に関するイニシアティブの強化を呼びかけるとともに不祥事再発防止のための実効性ある社内体制の整備の促進を働きかけたものであると言われている（注４）。

この憲章は、前文として「企業は、次の１０原則に基づき、国の内外を問わず、全ての法律、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに社会的良識をもって行動する。企業は、単に公正な競争を通じて利潤を追求するという経済的主体ではなく、広く社会にとって有用な存在でなければならない」と述べ、次の１０の原則をかかげる。①社会的に有用な財、サービスを安全性に十分配慮して開発、提供し、消費者・ユーザーの信頼を獲得する。②公正、透明、自由な競争を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。③株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。④環境問題への取り組みは企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動する。⑤「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。⑥従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい環境を確保するとともに、従業員の人格、個性を尊重する。⑦市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決する。⑧海外においては、その文化や慣習を尊重し、現地の発展に貢献する経営を行う。⑨経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、関係者に周知徹底する。また、社内外の声を常時把握し、実効

ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図る。⑩本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に表明し、原因究明、再発防止に努める。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

これらの原則を見ると、①から⑧までは、抽象的に読むと当然のことをうたっているようにもみえ、その規範性をどのように考えたらよいか（すなわちこれらの規範はソフトローなのどうか等）についてはなお検討が必要であるように思われるが、いずれにせよ、⑨と⑩とが重要であるように思われる。さらに、「取り組み強化文書」では、不祥事を起した企業については、日本経団連としての制裁を発動することが明記されている。すなわち、次のように述べられている。「従来、企業行動憲章に反する事態が生じた場合、会員の自己責任に基づく申し出をもとに措置が決定されてきた。今後は、ケースによってはこれに止まらず、定款１３条委員会が独自の判断で、日本経団連としての措置を会長に具申し、決定していく。また、措置の内容としては、これまでは厳重注意、役職の退任、会員企業としての活動自粛を実施してきた。今後は、これらに加えて、会員資格の停止、退会の勧告、除名も行なう」。

（２）ＯＥＣＤの多国籍企業行動指針

ＯＥＣＤの多国籍企業行動指針（以下「行動指針」という）は、１９７６年の「経済協力開発機構の国際投資及び多国籍企業に関する宣言」をベースとして、２０００年６月に理事会で決定・採択されたものである（全文を末尾に掲載した）。その序文の１では、「ＯＥＣＤ多国籍企業行動指針は、多国籍企業に対して政府が行う勧告である。行動指針は、適用可能な法律と合致した、責任ある事業行動のための任意の原則及び基準を提供する。行動指針は、これら企業の活動と政府の政策との間の調和の確保、企業と企業が活動する社会との間の相互信頼の基礎の強化、外国投資環境の改善の支援、及び多国籍企業による持続可能な開発への貢献の強化を目的としている。行動指針は OECD の国際投資及び多国籍企業に関する宣言の一部である。この宣言は、行動指針の他に、内国民待遇、企業に関する相反する要求、国際投資促進要因及び抑制要因に関する内容をその構成要素とする」、と述べられている（注５）。

また、「Ｉ．定義と原則」の１では、「行動指針は、多国籍企業に対して政府が共同して行う勧告である。行動指針は、適用可能な法律に合致する良き慣行の原則及び基準を提供する。企業による行動指針の遵守は任意のものであり、法的に強制し得るものではない」と述べられており、本稿でいうソフトローであることが明記されている。

全体の構成は、次の通りである。Ｉ．定義と原則、Ⅱ．一般方針、Ⅲ．情報開示、Ⅳ．雇用及び労働関係、Ｖ．環境、Ⅵ．贈賄の防止、Ⅶ．消費者利益、Ⅷ．科学及び技術、Ⅸ．競争、Ｘ．課税。それぞれについてきわめて多くの規範が述べられている。ただ、これら

の諸規範を見ると、本稿で言うソフトローだけでなくハードローと言ってもよさそうな規範も多数見受けられる。

この行動指針については、ＯＥＣＤ加盟国は、「行動指針に関連して生じ得る問題の解決に寄与できるように、普及活動を行い、照会を処理し、行動指針が対象とするあらゆる事項につき関係者と討議するために連絡窓口を設立する」こととされており、「産業界、労働団体及びその他の利害関係者はこのような手段が利用可能であることを知らされる」とされている（２０００年６月ＯＥＣＤ理事会決定（後掲）参照）。

そして、「各国連絡窓口の役割は、行動指針の実効性を促進することにある。各国連絡窓口は、存在の明確性、利用の容易性、透明性、説明責任性という基準に従って活動を行う。これら基準は、各国の連絡窓口が機能的に同等であるという目的を促進するための中核的な基準である」とされる（同上）。

以上のほか、具体的に次のように定められている（同上）。

第１に、各国連絡窓口は、政府上級職員又は政府上級職員が長たる政府機関が務め得る。これに代わる方法として各国連絡窓口は、他の政府機関の代表を含む協力機関として組織され得る。産業界、労働団体及びその他利害関係者の代表もまた各国連絡窓口に含まれ得る。各国連絡窓口は、行動指針の効果的機能に貢献し得る産業界、労働団体及びその他の利害関係者の代表との関係を発展させ、維持する。

第２に、各国連絡窓口は、オンライン情報を含めた適切な方法により、かつ母国語で、行動指針を公表し、入手可能とする。

第３に、各国連絡窓口は、適当な場合には、産業界、労働団体その他の非政府団体及び利害関係を有する国民との協力をも通じ、行動指針についての認識を向上させる。

第４に、各国連絡窓口は、次の者からの行動指針に関する照会に回答する。（a）他国の連絡窓口、（b）産業界、労働団体、その他の非政府団体及び一般（c）非加盟国政府。

第５に、各国連絡窓口は、個別の事例における行動指針の実施に関連して生ずる問題の解決に貢献する。各国連絡窓口は、討議する場を提供し、産業界、労働団体及びその他の関係当事者がその問題を効率的にかつ時宜を得た方法により、適用可能な法律に従って処理することを支援する（これについて詳細な事項が定められているが、末尾の資料にゆずる）。必要な場合には、各国連絡窓口は、勧告その他の適切な措置をとることがうたわれている点に留意する必要がある。したがって、行動指針の遵守の実効性は、基本的には、各国連絡窓口の行動に依存しているものと考えられる。

## ４．若干の検討

日本の大企業の経営者は、よく倫理（経営倫理を含む）という概念を好み、また倫理を重視するように見受けられる。そこでいう倫理とは何であろうか。筆者が見聞したところでは、たとえば製造業であれば「モノ作りの基本的姿勢」とかそういったようなものが倫

理であって、企業経営にあたって当然重視すべきものであるように言われることが多いように見受けられる。

これに対して、海外では、企業倫理というと、それはどちらかといえば企業の行動を規律するような規範を意味している場合が多いように感じられる。もしそうだとすれば、企業倫理といっても、日本と海外とでは、そもそもの感じられ方が多少違うということができるようにも感じられる。

下からの規範、すなわち「民」により形成される倫理や社会規範にも２種類あることは、前述した。第１は、企業社会において、慣行または慣習として自然発生的に形成されるようなもの、第２は、日本経団連のような団体が作成して会員企業にその遵守を求めるようなものである。

このような規範に、企業はなぜ従うのであろうか。この点は、藤田友敬・松村敏弘「社会規範の法と経済―その理論的展望」（COE ソフトローディスカッション・ペーパーシリーズ SOFTLAW-2004-1）において、理論的な説明がなされているので、詳細はそれにゆずることとするが、ここでは、４点ほど、問題提起をしておきたい。

第１に、日本経団連の企業行動憲章やＯＥＣＤの多国籍企業行動指針などの規範（ルールと呼んでもよい）に対して、企業は、自ら好んで従うのであろうか。かりにもし企業が自ら好んで従うような規範であるとすれば、そのような規範（ないしルール）は、ハードローであっても、ハードローでなくても同じである。企業はどうせ従うからである（なぜ従うのかという問いについては、藤田・松村論文を参照）。

第２に、そうではなくて、日本経団連の企業行動憲章やＯＥＣＤの多国籍企業行動指針などは、企業は本来は従いたくはないけれども、従うという規範なのであろうか。もしそうだとすれば、そのような規範がハードローであるかハードローでないかによって、次のような違いがあるように思われる。１つ目は、ハードローである場合には、その規範の内容について、たとえば制定法であるような場合には立法機関による正当化という手続を経ているということができるが、私的団体が策定する規範の場合にはそうではないので、別の正当化が必要になると考えられるということである。２つ目は、ハードローであるかないかで、規範を守らせるコストがおそらく異なる。ハードローであるほうがエンフォースメント・コストが低いとは限らない。実際には往々にして逆の場合が多い。そうだとすると、当該規範（たとえば「談合はすべきでない」というルール）について社会的な合意があるような場合であったとしても、これを法規範（ハードロー）にしないで、たとえば私的な団体がそのエンフォースメントを担うこととするほうが、社会的なコストは低く、合理的であるといえる場合があるということになる。なお、ちなみに、理論的には、ルールの策定主体とエンフォースメント主体とは同一である必然性はないが、同一であるほうが効果的かどうかという分析をする必要がある。

実際のところ、日本経団連は、企業行動憲章に従わない企業に対しては、会員からの除名という制裁を与えるようである（上述参照。実例もあるようである）。企業にとって、も

しそのような除名がレピュテーション（評判）を著しく損なうとすれば、このようなサンクションのもつ実際上の意味は大きい。この点について、ＯＥＣＤの多国籍企業行動指針のほうはどうなのであろうか。上述したように、各国連絡窓口には勧告権限などが与えられているようであるが、抽象的には、サンクションとしては、勧告のほかに企業名を公表するとかして企業のレピュテーションに影響を与えることが考えられるが、逆に言えば、そのような方法くらいしか効果的な方法は筆者にはあまり思いつかない。

第３に、筆者が見るところ、実際には、日本経団連の企業行動憲章やＯＥＣＤの多国籍企業行動指針などには、企業が好んで従うような規範と本来は従いたくはないけれども従うという規範とが混在しているように見受けられる。そのような混在は、少なくとも学問的な分析を複雑なものにはする。なぜ両者を区別しないでセットで定めるのであろうか。なお、もちろん、理論の立て方しだいでは、本来は従いたくないけれどもサンクションがあるためそれをも考慮すると従うという規範は、好んで従う規範であるということもできる（藤田・松村論文参照）。

第４に、実際問題として、これらの規範はどの程度守られているのであろうかということも、興味ある問いである。法規範（ハードロー）であってもすべての企業によってつねに守られるわけではない（だからこそ裁判所等によるエンフォースメント制度が用意されているといえる）。法規範（ハードロー）とはいえないソフトローの規範の場合、どの程度守られているかは、結局のところ、問題となる規範ごとに分析する必要があるように思われる。

しかし、ひょっとすると、策定主体である日本経団連やＯＥＣＤの「力」や権威だけではなく、規範の作成過程のプロセスにも左右されるのかもしれない。より一般的にいえば、企業は本来は従いたくはないけれども従うという規範の場合、狭い意味でのエンフォースメント・コスト（すなわち企業から見れば従わないで制裁を受けることによる損失）ではなく、むしろ規範作成過程への参加であるとか、そういうプロセスを経て、対象企業はいわば従うことを約束するようなものであるのかもしれない。換言すれば、本来は従いたくない規範であっても従うことに合意するに至るというプロセスが規範形成過程において見出されるのかもしれない。もしそうだとすれば、そこには規範に従うことへの合意または契約があるということができる場合があるのかもしれないということになる。そうだとすれば、そのような場合は、そのような合意は法的な効力を認められるべきで、裁判所へ行けば裁判所はそのような合意を認定しエンフォースするのが妥当であるということになるのであろう。しかし、裁判所がどのような内容の合意があったと認定しエンフォースすべきであるかというと、それは、理論的には、それほど簡単な問いではない（藤田・松村論文参照）。

## ５．むすびに代えて

裁判所でその履行が強制されないような規範は、企業社会にさまざまな形で存在し、それは社会にとって有益な機能を果たしていると考えられる。それらのもろもろの諸規範の現実の姿を研究しないと、現実の企業の姿や行動は正しく理解できないであろうと思われる。これは当然のことであるかもしれないが、学問的にこの分野を研究することは、重要な将来の課題であるように思われる。

（注１）本稿は、平成１６年3月１２日のシンポジウムにおける報告原稿に加筆・修正をしたものであり、その後の動向は検討の対象としていない。とくに、日本経済団体連合会の企業行動憲章は平成１６年5月１８日に改訂され、また、企業の社会的責任をめぐり最近多くの議論がなされているが、これらについては別に検討する機会を持ちたい。さしあたり、西川元啓「企業の社会的責任と企業法務」商事法務１７１４号４頁以下（２００４年）を参照。
（注２）日本経済団体連合会「企業の社会的責任（ＣＳＲ）推進にあたっての基本的考え方」２００４年2月１７日（後掲）参照。
（注３）前注所掲参照。
（注４）宮廻美明「株主総会対策とコンプライアンス体制の確立」ジュリスト１２７１号４０頁（２００４年)。
（注５）２０００年改訂前のものについてであるが、最首太郎「ＯＥＣＤ多国籍企業ガイドラインの法的効果――政治的合意のもつ法的意義に関する一考察」法学新報１０２巻３号・４号参照（１９９５年)。多国籍企業一般については、龍田節「多国籍企業」『岩波講座基本法学７―企業』所収（１９８３年)、同『企業法と国際社会』(第２版、１９９９年)を参照。