

企業の社会的責任（CSR）・社会的責任投資（SRI）と労働法
——労働法政策におけるハードローとソフトローの視点から

荒木尚志
東京大学大学院法学政治学研究科

2008年2月

企業の社会的責任（CSR）・社会的責任投資（SRI）と労働法
——労働法政策におけるハードローとソフトローの視点から

荒木尚志

コーポレート・ガバナンスの変化とCSR・SRI

現在、日本のコーポレート・ガバナンスは大きな転換期にある。コーポレート・ガバナンスについては、株主価値を最大化することを是とするシェアホルダー・モデルと、株主以外の多様な利害関係者の利益をも考慮した企業運営を是とするステークホルダー・モデルを巡って種々の議論が交わされてきた。日本の従来のコーポレート・ガバナンスは、従業員主権企業や人本主義企業という評価¹に典型的に現れているように、従業員の価値を重視したステークホルダー・モデルの運用がなされてきたとあってよい。これは、経営学者のみならず商法学者の間でもほぼ一致した見解であった²。しかし、ステークホルダー・モデルの代表格であるドイツ・モデルと比較すると、日本のステークホルダー・モデルのドイツとの相違と特徴もまた明らかになる。ドイツ・モデルは、企業レベルの監査役会（Aufsichtsrat）における共同決定制度および（実務上はより重要な）事業所レベルの事業所委員会（Betriebsrat）による共同決定制度そして厳格な解雇制限法等の「法制度によって担保されたステークホルダー・モデル」である³。これに対して、日本のステークホルダー・モデルを支えてきたのは、株式の相互持合、短期的な株主利益増大を要求しない安定株主の存在という株主構造の特色、従前の従業員が内部昇進して経営陣となるという経営陣の内部昇進慣行、そして、終身雇用慣行や法制度によらず発展した労使協議制など、いずれも、法制度によって規律されたものではなく「慣行に依存したステークホルダー・モデル」とあってよい⁴。

¹代表的なものとして伊丹敬之『日本型コーポレート・ガバナンス』（日本経済新聞社、2000年）。

²例えば、神田秀樹「企業法の将来—欧米のコーポレート・ガバナンスから何を学ぶか」資本市場 87号 27頁（1992年）は、日米でも盛んに紹介されたドイツの監査役会を通じた共同決定制度は両国で受け入れられなかったが、その理由は全く異なっており、「アメリカでは理念的に、会社は株主のものであるべきだ、よって従業員の経営参加には賛成できない、という理由であったと思います。日本で受け入れられなかった理由は、私の推測によると、もうすでに会社は従業員のものになっていたという認識からでしょう。」と指摘する。江頭憲治郎「コーポレート・ガバナンスを論ずる意義」商事法務 1364号 3頁（1994年）も「会社法のタテマエはともかく、実態論としては、大会社はブルー・カラー、ホワイト・カラー双方を含む『従業員』の利益を最優先に運営されているという認識において、ほとんどの商法学者の見解は一致してきたと思われる。」とする。

³荒木尚志「日米独のコーポレート・ガバナンスと雇用・労使関係—比較法的視点から—」稲上毅・連合総合生活開発研究所編『現代日本のコーポレート・ガバナンス』229頁以下（2000年）。なお監査役会における共同決定制度改革をめぐる近時の議論については、ヤン・フォン・ハイン「ドイツ共同決定制度のジレンマ」ジュリスト 1330号 38頁（2007年）参照。

⁴比較法的に見た日本のコーポレート・ガバナンスの特徴の詳細は、荒木・前掲注（3）・259

このような慣行に依存したシステムは、法制度によって担保されたシステムと比較した場合には、環境変化、特に、慣行の変化によって大きく変容する可能性がある。そして、今日、従来の日本型ステークホルダー・モデルをささえてきた慣行に大きな変化が生じつつある⁵。すなわち、株式持合の解消は 90 年代後半から着実に進行しており、外国人株主の増加も顕著である。経営陣の内部昇進慣行については、会社法制度の大改革により、従来の監査役設置会社に加えて、アメリカをモデルとした「委員会設置会社」という新たなガバナンス・モデルが導入された。委員会設置会社は取締役会の中に「指名委員会」「監査委員会」「報酬委員会」を設置しなければならないが、この 3 委員会は 3 名以上の委員から構成され、その過半数を社外取締役が占める必要がある。内部昇進慣行に大きな変更を迫るモデルである。また、長期雇用慣行の中核をなしてきた正規雇用が 1990 年代には労働力人口の約 80% を占めたが、2006 年末には 67% にまで低下し、代わって非正規雇用の割合が約 20% から 33% にまで増加してきている。そして、協力的労使関係を支えてきた企業別組合による労使協議制についても、労働組合の組織率が 2006 年には 18.2% にまで低下し、労使協議制についても形骸化してきているとの指摘がある。このようなコーポレート・ガバナンスを支えてきた慣行の変化に加えて、1990 年代後半からは、会社法関係の法改正が、シェアホルダー・モデルに親和的な方向で展開してきている。こうしたコーポレート・ガバナンスの転換期にあって、従来慣行で守られてきた従業員利益をコーポレート・ガバナンスの中で確保しようとする試みには、二つのものがある。一つはハードロー、すなわち、法的拘束力のある規範を設定することによってステークホルダー・モデルの価値を制度化しようとする施策である。実際、コーポレート・ガバナンスを取り巻く情勢変化に対応して、労働法制も一定の必要な対応を展開しつつあるし⁶、今後も、従業員代表制度の是非等をめぐって活発な議論が展開されるであろう。

もう一つの注目すべき展開として、企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibility : 以下「CSR」という) や社会的責任投資 (Socially Responsible Investment : 以下「SRI」という) を巡る議論の高まりがある。例えば、ある論者は、エンロン事件以降、アメリカにおいて株主至上主義ではなく、幅広いステークホルダーに配慮するバランスのとれた経営を指向する動きがあり、こうした経営を評価する手法が SRI の考え方であるとする⁷。この CSR や SRI は、国家が法制度によって一定の行為を義務づけるものではなく、まさにソフトロー⁸として自生的規範、任意的慣行が資本市場のなかでステークホルダー・モデル実

頁 (2000 年)、Ronald Dore, *Stock Market Capitalism: Welfare Capitalism*, 182 (Oxford, 2000)、Curtis Milhaupt, “Creative Norm Destruction: The Evolution of Nonlegal Rules in Japanese Corporate Governance” 149 *University of Pennsylvania Law Review* 2083 (2001) 参照。

⁵ 詳細は荒木尚志「コーポレート・ガバナンス改革と労働法」稲上毅・森淳二朗編『コーポレート・ガバナンスと従業員』129 頁以下 (2004 年)。

⁶ 詳細については荒木・前掲注 (5)・142 頁以下。

⁷ 谷本寛治編著『SRI 社会的責任投資入門』63 頁 [河口真理子執筆] (2003 年)。

⁸ ソフトローとは、国家によってその強制的履行が担保されるという意味での法的拘束力を

現の方向に作用する場面である⁹。本稿では、CSR や SRI がどのような機能を果たしているのか、労働法政策にとっていかなる意味を持つのかを、ハードローとソフトローの機能という観点から検討する。

企業の社会的責任（CSR）・社会的責任投資（SRI）をめぐる議論

CSRとは何か

「企業の社会的責任（CSR）」の概念については国、地域によって多様な議論が行われており、国際的に確立した定義があるわけではない¹⁰。例えば、OECDの2000年6月の多国籍企業行動指針¹¹は、情報開示、雇用・労使関係、環境、贈賄防止、消費者利益、科学・技術、競争、課税等の分野における多国籍企業の責任ある行動について指針を示している。2000年の国連グローバル・コンパクト¹²は、当初、①人権、②労働、③環境を挙げていたが、2004年に④腐敗防止が加えられて4分野、10原則を挙げる。EUのCSRに関する2001年のグリーンペーパー¹³は、CSRを、自主的に、社会的事項および環境に関する事項を、

持たず、当事者の任意的・自発的履行に依存するが、実際上当事者の行動に大きな影響を与え（てい）る規範ということができよう。労働法におけるソフトローの機能については、荒木尚志「労働立法における努力義務規定の機能—日本型ソフトロー・アプローチ？」中嶋士元也先生還暦記念『労働関係法の現代的展開』19頁（2004年）、両角道代「努力義務規定の概念と機能について—コメント」ソフトロー研究6号50頁（2006年）等。

⁹CSRやSRIの他にも、例えば、シェアホルダー・モデルの推進者であった日本コーポレート・ガバナンス・フォーラムが、2006年12月15日の「新コーポレート・ガバナンス原則」<<http://www.jcggf.org/jp/>>にて入手可能>で、コーポレート・ガバナンスとCSRの関係について考え方を整理するとともに、コーポレート・ガバナンスにおける従業員の役割について初めて言及し、「株主および会社役員は、株式会社の経営が従業員との協働活動でもあることを認識する必要がある」としているのも同様の方向の議論と位置づけうる。

¹⁰ CSRについての文献は汗牛充棟の観があるが、さしあたり、高巖他『企業の社会的責任』（2003年）、谷本寛治編著『CSR経営』（2004年）、足達英一郎・金井司『CSR経営とSRI：企業の社会的責任とその評価軸』（2004年）、谷本寛治『CSR 企業と社会を考える』（2006年）等、労働問題とCSRについては、特集『労働におけるCSR』季刊労働法208号（2005年）、労働政策研究・研修機構『グローバル化と企業の社会的責任』（労働政策研究報告書No.45、2005年）、同『企業のコーポレートガバナンス・CSRと人事戦略に関する調査研究報告書』（労働政策研究報告書No.74、2007年）、稲上毅・連合総合生活開発研究所編『労働CSR』（2007年）、吾妻眞一『労働CSR入門』（2007年）等参照。

¹¹OECDの多国籍企業行動指針は1976年に採択され、2000年に4回目の改訂がなされている。<http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>

¹² コフィー・アナン国連事務総長が1999年1月31日にダボスの世界経済フォーラムで提唱し2000年7月26日にニューヨークの国連本部で正式に発足。世界の著名企業がその遵守を約して署名している。<http://www.unic.or.jp/globalcomp/outline.htm>

¹³ European Commission, Promoting a European framework for corporate social

業務遂行に統合し、また、ステークホルダーとの相互作用に統合する概念と捉えている。国際的な一つのスタンダードを示したものとしてしばしば引用されるGRI (Global Reporting Initiatives¹⁴)の持続可能性報告書作成のためのガイドラインは、いわゆる「トリプルボトムライン」として、①経済、②環境、③社会の3分野を挙げ、労働慣行や公正な労働条件は③社会の分野に含まれている。そして、社会的責任に関するガイダンス文書 (ISO26000) 策定を議論しているISO (国際標準化機構: International Organization for Standardization¹⁵)では、社会的責任の7つの中核的問題として、①環境、②組織ガバナンス、③人権、④労働慣行、⑤公正取引慣行、⑥消費者問題、⑦コミュニティー参画・社会発展、を挙げている¹⁶。このように、CSRの概念自体は必ずしも統一されているわけではない。ただ、いずれにおいても労働分野が社会的責任の重要なターゲットとされていることは確認できる。

日本において「企業の社会的責任」という概念の下に議論が展開されたのは1956年11月の経済同友会全国大会における「経営者の社会的責任の自覚と実践」についての決議にさかのぼるとされている¹⁷。その後、1970年代には、公害問題、石油ショック時の企業の売り惜しみや買いだめ等の反社会的な行動に対する批判から、企業の社会的責任論が高まった。そして、第一次石油ショックの翌年である1974(昭和49)年商法改正の際には、企業の社会的責任について商法に一般的規定を設けることの可否が議論された。しかし、社会的責任という概念の不明確さ、多義性、柔軟性が指摘され¹⁸、各方面から反対論が寄せられ社会的責任に関する一般的規定導入は実現しなかった。

その後、企業の社会的責任を巡る議論は下火となっていたが、1990年代から再び関心が高まってきている。今日、法律学においてもCSRの議論が盛んになってきている背景には次の様な要因があろう。第1に、企業不祥事が相次ぎ、法的責任(ハードローとしての法的責任)としてコンプライアンス問題がCSRの一環として議論されるようになってきていることがある。第2に、コンプライアンスを超えた、具体的な法的サンクションを伴わない、あるいは、市場作用を利用した実効性確保の手法が、ソフトローとして法的議論の対象に入ってきたことがある。第3に、CSRが競争力の源泉、企業価値の向上と結びつけて論じられるようになってきたため、コーポレート・ガバナンスの観点からCSRを把

responsibility—Green Paper, COM(2001)366.

¹⁴ GRIは1997年に創設された国連環境計画の公認協力機関であり、2000年にGRIガイドラインを策定し、2002年に第2版、2006年には第3版が出されている。

¹⁵ 1947年創設され、2007年現在、157ヶ国それぞれ1つの代表的標準化団体から構成されるNGO。

¹⁶http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/830949/3934883/3935096/02_news/news_letters/TG2%20N065%20-%20SR%20Newsletter%208%20-%2020070328.pdf

¹⁷ 河本一郎「企業の社会的責任—法学的考察」ジュリスト578号106頁(1975年)。

¹⁸ 竹内昭夫「企業の社会的責任に関する商法の一般規定の是非」商事法務722号35頁(1976年)は、社会的責任の概念の多義性、弾力性を「孫悟空の如意棒のよう」と称し、社会的にはその多義性が便利であるが、法的責任として立法化することに強い疑問を呈した。

握するようになってきたことも挙げられよう¹⁹。第 4 に、グローバル経済の進展によって、国内法のみを視野に入れた経営では十全な企業活動をなしえない状況（例えば諸外国における差別訴訟やボイコット）が生じていることも大きな要因といえよう。第 5 に、情報化の進展により、多様なステークホルダーの企業情報へのアクセスが容易となり、企業がその社会的責任について多様なステークホルダーの評価にさらされ、そのインパクトも高まってきたことも挙げられよう。

しかし、現在盛んなCSRの議論²⁰においても、そこでいう「社会的責任」とは何かは依然として必ずしも明確ではない。日本経済団体連合会は1991年以降「企業行動憲章」を策定（その後3回にわたって改正）してきたが、2005年の「CSR推進ツール²¹」では、CSRの一般的理解として「企業活動において経済、環境、社会の側面を総合的に捉え、競争力の源泉とし、企業価値の向上につなげること」と定義している。こうした定義をより具体化明確化するため、日本経団連「CSR推進ツール」は、CSR主要項目として①コンプライアンス・企業倫理、②情報、③安全と品質、④人権・労働、⑤環境、⑥社会貢献を挙げている。経済同友会は『『市場の進化』と社会的責任経営』というサブタイトルを持つ2003年『第15回企業白書』を公刊したが、ここでは、CSRを「企業と社会の相乗発展のメカニズムを築くことによって、企業の持続的な価値創造とより良い社会の実現をめざす取り組み」と捉え、「中心的キーワードは『持続可能性 (sustainability)』であり、経済・環境・社会のトリプルボトムラインにおいて企業は結果を求められる時代」としている。具体的には、コーポレート・ガバナンスの軸とCSR軸を組み合わせた企業評価基準を設けているが、CSR軸で対象とされているのは市場、環境、人間、社会である。また、2006年12月15日に公表された日本コーポレート・ガバナンス・フォーラムの「新コーポレート・ガバナンス原則」は、「CSRとは、会社が市場における取引主体であると同時に社会の一員であることを認識し、法令や社会規範を遵守した上で、事業活動を行うこと」とし、また「CSRは、会社が主として長期的な株主利益の向上を目指しながら、その他のステークホルダーの利害をも考慮してより協力的な関係を構築することで、持続的な事業活動を行うこと」としている²²。

このように日本におけるCSRの定義は相当に抽象度が高く、その概念は必ずしも明確ではない。ハードローの対象を超えた場面でのCSRを問題とする場合、法的な意味でCSRの概念を明確にする意義に乏しいため、これはある意味では当然のことかもしれない

¹⁹日本における代表的な見解である谷本寛治編著『CSR経営』5頁 [谷本寛治] (2004年) は、CSRを「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、顧客、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」と定義する。

²⁰日本のCSRの包括的な分析については稲上・連合総合生活開発研究所・前掲注(10)・24頁以下参照。

²¹ <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/csr/tool.pdf>

²² 注(9)参照。

し、CSRが企業が主体となって自主的に取り組む行動であれば、統一的な概念規定の必要ないともいえる。しかし、企業がその社会的責任を果たしているか否かが評価の対象とされるとすれば、またそうした評価こそがソフトローとしてのCSRの実効性を担保する鍵になるとすれば、そこでいう社会的責任を明確にしておく必要性が生ずる。これが実際に問題となるのがまさにSRI（社会的責任投資）の場面である。

SRIとは

SRI（社会的責任投資）とは何かについても、国際的に確立した定義が存在するわけではないが、社会、環境、倫理といった企業の社会的責任に関する指標を基準とする投資家²³行動をさすものと解されているとあってよからう²⁴。SRIには大別して社会的スクリーニング投資と株主行動があるとされる²⁵。社会的スクリーニング投資とは、社会・倫理・環境に関する基準により、投資銘柄（企業）を選別することを指す。この選別には、より望ましい企業のあり方を実践しているとして積極的に投資対象する「ポジティブ・スクリーニング」と、社会的に許容されない企業運営を行っているとして投資対象から排除する「ネガティブ・スクリーニング」がある。これに対して、株主行動（shareholder activism, shareholder advocacy, shareholder engagement）とは、社会的・倫理的・環境的観点からの株主提案や議決権行使、経営陣との直接対話等を通じて、企業運営に対して影響力を行使することを指す。

SRIの典型的手法が、第1のスクリーニングによる投資対象企業の選別である。かつ

²³ 日本の既存の議論（および日本の論者が参照する Social Investment Forum, 2005 Report on Socially Responsible Investing Trends in the United States, 2 (2006)

〈http://www.socialinvest.org/areas/research/trends/sri_trends_report_2005.pdf〉は、「投資行動」という表現を用いているが、ここでの投資行動（広義の投資行動）には、狭義の投資行動（スクリーニング投資と、さらにはアメリカにならってコミュニティ投資）と、投資家による株主行動が含まれると論じられている。そうするとこれらを包摂する概念としては「投資行動」というより「投資家行動」と表現するのが適切であろう。この点、Eurosifは、SRIを「投資家の財務的目標をかれらの社会的・環境的・倫理的問題に関する関心と結びつけること」と定義している。Eurosif, European SRI Study 2006, 1
〈http://www.eurosif.org/publications/sri_studies〉

²⁴ 「労働におけるCSRのあり方に関する研究会中間報告書」3頁（2004年）（座長 谷本寛治一橋大学大学院商学研究科教授）

〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/s0625-8.html>〉、谷本寛治編著『SRI 社会的責任投資入門』1頁（2003年）、同編著『CSR 経営』15頁（2004年）、社会的責任投資フォーラム「SRIの考え方」〈<http://www.sifjapan.org/whatsstri.html>〉等参照。

²⁵ E.g. European Commission, ABC of the main instruments of Corporate Social Responsibility, p.48 (2004). なお、アメリカでは、これにコミュニティ投資、すなわち、通常、金融機関が融資しにくい地域の活性化・社会貢献のための投資行動を加えて、SRIには3形態があるとされている（例えば、Social Investment Forumはこの3分類を採用している〈<http://www.socialinvest.org/Areas/SRIGuide/>〉）。しかし、コミュニティ投資はアメリカでもその規模は極めて小さく（後掲図表2参照）、主たるSRI手法としては、社会的スクリーニング投資と株主行動を念頭に置けばよからう。谷本『SRI 社会的責任投資入門』6頁、金井司「SRIと労働問題」季刊労働法 208号 37頁（2005年）等も参照。

でのSRIは、投資家自身の宗教観²⁶や価値観・倫理観²⁷によるネガティブ・スクリーニングを行ってきた。しかし、このような価値観・倫理観に基づく選別は、とりわけ、機関投資家の場合、受託者責任上の問題を惹起するという難点があり、SRI投資拡大を妨げる要因となっているとも考えられた。この点、最近では、SRIのとらえ方の変化が生じており、SRIの「メインストリーム化」と呼ばれる一般的投資との一体化した把握、すなわちSocialの側面が後退し、投資判断材料の一要素として社会的・環境的側面をも考慮する方向に変化してきているとの指摘がある²⁸。

また、年金基金等の巨大な機関投資家はポートフォリオによる安定的な運用を基本とし、個別銘柄を頻繁に売買することを予定していない。そして、その保有株式が大きい場合には、売却も困難となる。そこで、こうした機関投資家は、株式の売却よりも株主行動を通じた影響力を行使する方向へと向かわざるを得ない。この投資スクリーニングと株主行動を財務的指標のみではなく、社会的責任に着目して行うのがSRIの眼目である。

SRIにおいては、その社会的責任投資を行うに際して、企業の社会的責任を評価することが前提となる。そのためには、第1に、当該企業の社会的責任に関する情報が開示されることが必要であり、第2に、その情報を適切に評価する仕組みが必要である。ハードローとソフトローの機能という観点からは、これらの事項に関する法規制の有無や政府・民間団体の働きかけ、取り組みがそれぞれどのように行われているのかが検討すべき課題となる。以下この点を、近時の調査報告²⁹を踏まえて、英米独仏の状況を概観する。

諸外国におけるSRI

アメリカ

アメリカは世界で最大のSRI市場を有している(図表1)。元来、アメリカでは、キリスト教や市民運動の価値観に基づくネガティブ・スクリーニングによる投資の長い伝統があったが、今日のような形態のSRIが登場するのは1960年代の公民権運動、フェミニスト運動、消費者運動、環境保護運動、ベトナム戦争反対運動といった社会的文化的変革が

²⁶例えば、タバコ、アルコール、ギャンブル等をキリスト教の観点から投資対象から排除する等。

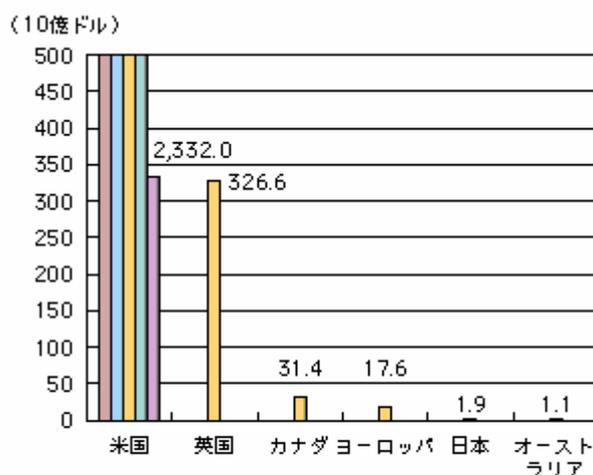
²⁷ アパルトヘイト、環境、女性差別、少数者保護、人権、雇用等の問題への取り組み等を考慮した投資行動を行う等。

²⁸ 例えば、World Economic Forum, Mainstreaming Responsible Investment, <http://www.weforum.org/pdf/mri_summary.pdf>、Social Investment Forum, 2005 Report on Socially Responsible Investing Trends in the United States, 11, 14 (2006) <http://www.socialinvest.org/areas/research/trends/sri_trends_report_2005.pdf>、谷本編著『CSR経営』19頁以下、河口真理子「SRIの新たな展開 2 —SocialのSからSustainabilityのSへ—」(2006年) <<http://www.daiwa.jp/branding/sri/060126sri.pdf>>等参照。

²⁹ 以下は著者も参加した労働政策研究・研修機構『諸外国において任意規範等が果たしている社会的機能と企業等の投資行動に与える影響の実態に関する調査研究』(労働政策研究報告書No.88、2007年)に多くを負っている。

企業の社会的責任についての関心を高めた時期からであったとされる³⁰。1980年代以降になると、政府の関与したネガティブ・スクリーニングが注目されるようになる。すなわち、1982年にコネティカット州が、州による投資企業選択の基準として南アフリカにおける人種差別禁止に関するサリバン原則を遵守することを求め、1983年には、マサチューセッツ州が、南アフリカで活動している企業・銀行への州の投資を禁止した。さらに、アメリカ最大規模の年金基金を抱えるカリフォルニア州は、州の年金基金に対して、南アフリカで活動する企業の投資のうち60億ドルを超える部分の引きあげを求める立法を制定した。ニューヨーク州でも、南アフリカにおけるアパルトヘイトが株主行動における重要考慮要素であることを明らかにした³¹。

図表 1 世界の SRI 資産残高推計(2001 年)³²



(備考) ヨーロッパは英国を除く。

(資料) Russell Sparkes『Socially Responsible Investment』から作成。

このように、ネガティブ・スクリーニングについて、州政府が関与する例もみられた。しかし、社会的責任投資を一般に促すような法制度は存在せず、その後、アメリカのSRIの発展をリードしているのは、年金基金に代表される機関投資家である。例えば、最大の公的年金基金であるカルパース (CalPERS : California Public Employees' Retirement System カリフォルニア州公務員退職年金基金) は、コーポレート・ガバナンス原則とグローバル代理投票原則に基づき、投資先企業が社会的責任を果たすよう問題のある企業に対する働きかけや株主提案を行う等の株主行動を行っていることで有名だが、最近では、経

³⁰ Social Investment Forum, supra note 28, 3.

³¹ Russell Sparkes, *Socially Responsible Investment*, 52ff (2002); 労働政策研究・研修機構・前掲注 (29)・23頁 [奥野寿]。

³² 経済産業省『通商白書2004』81頁より引用。

〈<http://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2004/2004honbun/html/G2143000.html>〉

菅者の報酬や、労働、人権、環境分野で積極的な行動を行っている³³。

また、アメリカ最大の S R I 投資信託グループであるカルバートグループ (Calvert Group) は、①企業倫理とコーポレート・ガバナンス、②環境、③職場、④製品の安全と影響、⑤国際的事業展開と人権、⑥現地人の人権、⑦コミュニティ関連という 7 つの基準により投資先企業を選別している。こうした基準によってカルバートグループの投資対象リストから排除された GE, シティグループ、コカコーラ、ウォルマート等の大企業がリスト組み入れを求めて協議を申し入れていることから伺われるように、カルバートグループの S R I は企業に一定の影響を与えつつある³⁴。

図表 2 : アメリカにおける社会的責任投資 1995~2005³⁵

(単位 : 10 億ドル)

	1995	1997	1999	2001	2003	2005
社会的スクリーニング	162	529	1497	2010	2143	1685
株主行動	473	736	922	897	448	703
(スクリーニング+株主行動)	—	(84)	(265)	(592)	(441)	(117)
コミュニティ投資	4	4	5	8	14	20

出所 : Social Investment Forum (2006)

S R I 市場は 1995 年からの 10 年で約 3.8 倍に成長し (図表 2 参照)、その絶対額は投資マネジャーの総運用資産額の約 9.4% (2 兆 4400 億ドル中 2290 億) を占めるに至っている³⁶。このような S R I 市場の拡大の背景には、タバコ排除の運用が高い支持を受けたこと、既存の S R I 型の運用が好成績を上げていたこと、確定拠出型年金 401k プランの選択メニューに S R I 型の金融商品が広く取り入れられるようになったことが指摘されている³⁷。特に、年金基金による S R I 運用に関しては、S R I 投資信託が収益性以外の要素を考慮することは機関投資家としての受託者責任に反するとの懸念があったところ、米国労働省が 1998 年に、「ERISA 法 (従業員退職所得保障法) 403 条及び 404 条に定める受託者基準について、S R I ファンドが提供するような、特定の投資機会を受託者が評価した結果の付随的利益を考慮することを妨げるものではない」という見解を出したことが S R I 運用拡大に貢献したとされる³⁸。

³³労働政策研究・研修機構・前掲注 (29)・41 頁 [呉学殊]。もともと、カルパース自身は、株主価値向上を阻害する社会・環境面に関する問題に対して議決権行使で対処しているにすぎず、S R I を行っているという意識はないとのインタビュー結果の報告がある (足達英一郎・金井司『CSR 経営と S R I』108 頁 (2004 年))。

³⁴労働政策研究・研修機構・前掲注 (29)・44 頁 [呉学殊]。

³⁵ Social Investment Forum, supra note 28, v.

³⁶ Social Investment Forum, supra note 28, iv.

³⁷経済産業省・前掲注 (32)・82 頁。

³⁸経済産業省・前掲注 (32)・82 頁。

拡大したSRI市場の内訳を見ると、かつては株主行動が中心であったところ、90年代後半から社会的スクリーニングが急増し、SRIの主たる手段となっている。社会的スクリーニングの中ではネガティブ・スクリーニングが中心である。社会的スクリーニング投資を、「投資信託 (mutual fund)」と年金基金等が運用会社に運用を委託して運用する「特別勘定 (separate account)」とに分けて分析したSIF (Social Investment Forum : SRI 促進を目指したNPO) 報告書によると、圧倒的な規模で採用されているスクリーニング基準は、投資信託ではタバコとアルコール、特別勘定ではタバコであり、その他のスクリーニング基準についての規模はそれほど多額に達しているわけではない³⁹。逆に、タバコやアルコールをスクリーニング基準としていけばSRIにカウントされるとすると、このような数値から表面的にSRI市場の拡大を捉えたと、その効果を過大に評価することになりかねない⁴⁰。もっとも、最近では伝統的なタバコやアルコールといった単一基準によるスクリーニングから、より広範な社会・環境に関する責任を株主行動によって主張するようになってきている。とりわけ、SRIに特化していないいわゆるメインストリームの投資管理会社等も社会的・環境的ファクターを投資判断にあたって考慮するようになってきているとされ、SRIと伝統的なコーポレート・ガバナンスの株主行動との融合が進展しているとされる⁴¹。しかし、こうした状況下では、SRIへの考慮が広がっていることは確認できても、SRIがコーポレート・ガバナンスやCSRの推進にどのように効果を上げているかの測定はさらに困難となる。

労働関係に関しても、アメリカのSRIは、海外現地法人やサプライヤー等の労働基本権の尊重⁴²、宗教による雇用差別の禁止、アメリカ国内では雇用差別禁止といった労働法規のコンプライアンスに関するネガティブ・スクリーニングが中心とあってよい⁴³。ポジティブ・スクリーニングや株主行動が今後どの程度進展し、その中で、労働関係事項がどの程度考慮対象となり、具体的な影響を与えていくのかを更に注視していく必要がある。

イギリス

欧州委員会の支援の下に欧州各国に存したフォーラムを統合した団体である Eurosif の

³⁹ Social Investment Forum, supra note 28, 8 頁及び 13 頁のグラフ参照。

⁴⁰ また、2003 年には株主行動の資産残高が半減したが、これは、カルパースと TIAA-CREF (全米学校教員保険年金協会 / 大学退職年金基金) という 2 つの巨大年金基金が調査対象となった 2 年間に株主行動を行わなかったためにカウントされていないことによる (Social Investment Forum)。このように統計数値の評価には慎重な考慮が必要である。

⁴¹ Social Investment Forum, supra note 28, 16. 2003 Report on Socially Responsible Investing trends in the United States, 13(2003)

⁴² カルバートグループは 2000 年初頭まで GAP と NIKE が、ILO の中核的労働基準を海外のサプライチェーンが遵守しているか否かについて適切なモニタリングを行っていることの確信が持てないとして、投資対象から除外していた。しかし、両者がこれらに関する報告書を毎年作成することに合意したため、投資対象に含めることとした。労働政策研究・研修機構・前掲注 (29) @・44 頁 [吳学殊]。

⁴³ 労働政策研究・研修機構・前掲注 (29)・52 頁以下 [吳学殊] 参照。

European SRI Study 2006⁴⁴によると、イギリスの2005年末のSRI市場は「狭義のSRI⁴⁵」では305億ユーロ、アメリカ等と同様により広い概念で把握する「広義のSRI」では7810億ユーロであり、欧州で最大規模のSRI市場を有しており⁴⁶、特に1990年代半ばからの成長が著しい。そして、2003年以降は、社会、環境、倫理（Social, Environmental, Ethicalの頭文字をとってSEEと略称されることが多い）という伝統的な指標によるSRIが、一般の投資プロセス、コーポレート・ガバナンスの一部に統合される傾向が顕著となってきている⁴⁷。

SRIの担い手は、もとより民間企業であるが、イギリスではCSRやSRI推進のために政府が積極的に関与している。まず、法規制の面では、CSR情報の開示に関する規制が注目される。すなわち、1995年年金法の1999年改正（2000年7月3日施行）は、年金基金の運用受託者に対して「投資銘柄の選定、維持、現金化にあたって、社会、環境、倫理面の考慮を行っているとするれば、その程度」および「投資に関連する権利行使（議決権を含む）の基本方針」が存在する場合はその方針について、情報開示を義務づけている。この法改正はSRIを直接的に義務づけるものではないが、2000年の施行以後、SRI運用を行う年金基金の数は大幅に増加したとされる⁴⁸。また、SRIに直結するものではないがコーポレート・ガバナンスに関わる法規制として公益通報者の保護に関する1998年の公益情報開示法（Public Interest Disclosure Act 1998）⁴⁹がある。

⁴⁴ Eurosif, European SRI Study 2006 (http://www.eurosif.org/publications/sri_studies)

⁴⁵ Eurosif, *supra* note 44における「狭義のSRI (core SRI)」とは、倫理的排除とポジティブ・スクリーニング（ベスト・イン・クラス [各個別のセクターや産業の中からCSR基準に照らして先進的な企業を特定し、その上位企業をポートフォリオに組み込む手法]、パイオニア・スクリーニング [持続可能な発展への移行や低炭素社会（温暖化対策）等の特定課題に関するスクリーニング]を含む）によるSRIを指し、「広義のSRI」を含んでいない点で、アメリカより厳格な把握をするものである。これに対して、「広義のSRI (broad SRI)」とは、「狭義のSRI」のみならず、特定事項排除(simple exclusions)、OECD、ILO、国連、UNICEF等の国際的基準や規範に基づくネガティブ・スクリーニング(norms-based screening)、株主行動(engagement)そして統合(integration: 資産運用会社がコーポレート・ガバナンスや社会・環境・倫理リスクを伝統的財務分析に明示的に包含するもの)を加えたものを指す。

⁴⁶ Eurosif, *supra* note 44, 35.

⁴⁷ UKsif, History of SRI

(<http://www.uksif.org/resources/introduction-background/History-of-SRI>)、労働政策研究・研修機構・前掲注(29)・83頁以下[野村かすみ]参照。

⁴⁸ 経済産業省・前掲注(32)・83頁、労働政策研究・研修機構・前掲注(29)・75頁[神吉知郁子]参照。その後、情報開示に関しては、1985年会社法の2005年改正により、企業の年次報告書に環境、従業員、社会・コミュニティ問題に関する情報開示が義務づけられ、2005年4月1日より施行されるはずであった。しかし同改正については、産業界・政府内部から強い反対があり、施行前に凍結され、2006年1月1日正式に廃止された。その他、CSR、SRIに関する法制度全般についての詳細は労働政策研究・研修機構・前掲注(29)・74頁以下[神吉]参照。

⁴⁹ 同法の内容については、國武英生「イギリスの公益情報開示法」労働法律旬報1545号20頁(2003年)、柏尾哲哉「英国における公益通報者保護の現状と課題」自由と正義55

また、行政による対応の面でも、イギリス政府は CSR の推進役を自認し、CSR 担当大臣や担当部局をおき、2005 年には「CSR 国際戦略枠組 (CSR International Strategic Framework)」を公表して政府の方針を示すなど、積極的役割を果たしている⁵⁰。

このようにイギリスでは国家、政府が CSR や SRI に積極的に関与しているといえるが、ハードローによる規制は公益情報開示法や年金法改正による情報開示を通じた SRI 環境整備に関するものに限られている。したがって、基本的には企業の自発的取り組みを媒介し、支援するというスタンスをとっているといえよう⁵¹。

このような環境の中で、イギリスでは、民間団体の格付け機関 (例えば FTSE⁵²や AccountAbility⁵³) やその銘柄選定に協力する SRI 調査機関 (EIRIS⁵⁴) が活発な活動を行い、SRI 市場の拡大に貢献している⁵⁵。例えば、著名な SRI インデックスである FTSE4Good は、毎年基準の見直しを行い、新たな基準を導入している。2002 年には環境基準、2003 年には人権基準、2004 年にはサプライチェーンにおける労働基準、2005 年に

巻 4 号 78 頁 (2004 年)、長谷川聡「イギリスにおける内部告発者の保護 (内部告発と公益通報者保護法 2)」時の法令 1762 号 42 頁 (2006 年)、労働政策研究・研修機構・前掲注 (29) 論文・73 頁 [神吉] 等参照。

⁵⁰ 労働政策研究・研修機構・前掲注 (29)・75 頁 [神吉]。このほかに、DTI (通商産業省) がファンドを拠出したシグマ (SIGMA: Sustainability-Integrated Guidelines for Management) ・プロジェクトでは、2003 年に CSR 導入プロセスを明確化したシグマ・ガイドライン 2003 を公表したが、必ずしも成功せず、現在は終了している (同・前掲注 (29)・95 頁 [野村])。

⁵¹ Department of Trade and Industry, Corporate Social Responsibility: A Government Update (2004) (<http://www.csr.gov.uk/pdf/dti_csr_final.pdf> 参照)。

⁵² FTSE 社は、フィナンシャルタイムズ紙およびロンドン証券取引所の合弁会社であり、1995 年に設立され、2001 年には SRI インデックス (株価指数) FTSE4Good シリーズを開発し、世界有数のグローバル SRI インデックスとなっている。

⁵³ AccountAbility は、1995 年にビジネス、学会、NPO、コンサルタントによって創設された非営利の国際研究機関 (NGO) で、CSR に関する規格「AA1000」シリーズを策定し、1999 年の AA1000 保証規格は企業の持続可能性報告書の憲章プロセスに対する世界初のガイドラインとなった。また、AccountAbility は、シンクタンク・コペンハーゲンやイギリス政府等と共同で、「責任ある競争力コンソーシアム (The Responsible Competitiveness Consortium)」において、世界 51 カ国における CSR 推進の度合いをランキング化した「責任ある競争力に関する指標 (Responsible Competitiveness Index; RCI)」を作成している。労働政策研究・研修機構・前掲注 (29) 論文・76 頁 [神吉] 参照。

⁵⁴ EIRIS (Ethical Investment Research Services) は、反アパルトヘイトを目的に 1983 年に設立された教会・チャリティ団体による NGO で、SRI 調査機関として FTSE4Good の銘柄選定に協力している。

⁵⁵ FTSE4Good, Impact of New Criteria & Future Direction: 2004-2005 Report (2005) (<http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series/Downloads/future_direction_2005.pdf>)、労働政策研究・研修機構・前掲注 (29) 論文・90 頁以下 [野村] 等参照。

は汚職基準、2006年には気候変化基準等である。2003年の人権基準については、当初問題のあるとされた企業も2005年にはほとんどの企業が要件に適合するように対応しており、対応できていない企業はインデックスから排除されている。2004年のサプライチェーンの労働に関する基準はILOの支援の下に導入されたものであるが、問題のある可能性が高いとして対象となった62の企業（high risk companies）のうち、基準に適合している企業は7つに過ぎないが、基準を満たしていない多くの企業は基準に適合すべく対応を開始し、あるいはFTSEとの協議を行うなど、何らかの対応を行っている。このように民間のFTSEの活動はソフトローとしての実効性を考える上でも注目される。

もっとも、労働分野についてのSRIの基準は、差別、強制労働、児童労働、団結の自由に関するILO条約に基づいた諸原則の遵守といった、労働法でいえばほぼ最低基準のレベルを遵守させるにすぎない。これらの事項について、国外のサプライチェーンの労働問題にインパクトを与えうることの意義は大きいが、同時に、こうしたSRIに国内の労働法規制を代替するような効果を期待できるものでもないと思われる。

フランス

フランスの「狭義のSRI市場⁵⁶」は、2005年末時点で82億ユーロ（広義のSRIは138億ユーロ）であり、欧州9ヶ国⁵⁷中第4位にあり、2003年調査から約2倍に急速に拡大してきている。フランスのSRIは、倫理的観点からのネガティブ・スクリーニングは僅か3.5億ユーロであるのに対して、ベスト・イン・クラスという各個別のセクターや産業の中からCSR基準に照らして先進的な企業を特定し、その上位企業をポートフォリオに組み込む手法によるポジティブ・スクリーニングが78.5億ユーロと主流となっている点⁵⁸が、他国と比較して注目される特徴である。

こうしたSRIの拡大の要因として、政府がCSRとSRIに対して積極的に関与している点が指摘できる⁵⁹。すなわち、政府は国家目標の中で「持続的発展」を掲げ、SRIをその達成手段の一つとして明確に位置付け、企業の格付けの普及、金融界のSRIへの関与促進などにより経済界全体が持続的発展に関与していく環境づくりをしている。中でも、2001年5月15日の「新経済規制法⁶⁰」は、上場企業の年次報告書に含まれるべき情報として「会社の活動が社会的に、また環境に対して与える影響を考慮する方法に関する情報」を指定し（L.225-102-1条5項）、CSR情報の開示を義務付けている。社会的事項に関しては、採用、解雇、時間外労働、外部労働力の利用、男女平等、労使関係、安全衛生、職業教育、障害者雇用等、雇用・労働問題に関する事項の公開がデクレによって規定されている。

⁵⁶ 注（45）参照。

⁵⁷ Eurosif, supra note 44 の調査対象国であるオーストリア、ベルギー、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、スペイン、スイス、イギリスの9ヶ国。

⁵⁸ Eurosif, supra note 44, 19.

⁵⁹ 以下については労働政策研究・研修機構・前掲注（29）・119頁〔小早川真理〕参照。

⁶⁰ Loi no2001-420 du 15 mai 2001 relative aux Nouvelles Regulations Economiques, JORF du 16 mai 2001.

フランスの SRI 市場において 7 割以上のシェアを占めるのが機関投資家である。その中でも、特に公的年金制度の財政的安定を目的として設立された年金準備基金 (FRR: Fonds de Réserve pour les Retraites) の役割が重要視されている。この年金準備基金については、2001 年 7 月 17 日の法律⁶¹が運用の際に CSR に配慮することを規定しており、年金準備基金の総裁は監視委員会に対して社会・環境・倫理面を考慮した運用であることを定期的に説明することとされている。また、公的機関の契約 (新公共事業契約法典 14 条) に関しても、企業に環境や社会、倫理への配慮を促す法規定が存在する。

フランスについてもう一つ注目されるのは、国家の積極的関与と呼応して、労働組合も SRI に適合するか否かを判定し、認定ラベルを付与するという形で SRI に積極的に関与していることである。すなわち、フランスの従業員貯蓄制度は 2001 年 2 月 19 日の法律により長期運用を基本とする任意加入の貯蓄プランが創設されたが、従業員に提案される 3 つのプランの一つは SRI 貯蓄プランでなければならないとされている。そして資産運用会社が企業に提供するこうした貯蓄プランに対し、フランスの労働組合 4 団体 (CFDT、CGT、CFE-CGC、CFTC) は、2002 年に CIES という連合体を組織し、SRI として適格かどうかの選別を行い認定ラベルを付与することとした⁶²。CIES のラベル認定は資金運用会社に対して相当の影響を与えており、また、ラベル認定 SRI ファンドの残高も急増してきている。

2003 年以後は、SRI にかかわる大きな法改正はないにも関わらず SRI 市場が拡大してきているのは、メインストリームの機関投資家がフランスの SRI 市場に算入してきていることによるとの分析もある⁶³。

いずれにしても、フランスにおいては、CSR および SRI の普及に政府や労働組合がかなり積極的に関与していることが注目される⁶⁴。

ドイツ

ドイツでは従来、CSR に関する議論は低調で、政府も労働組合も積極的に関与するという状況にはなかった。これは、国内の労働問題に関する限り、企業の社会的責任について関心が低いというより、むしろ、CSR の議論に依拠する必要がないほど、労働法制や労働組合によってステークホルダーたる労働者に対する企業の責任を規制してきたことの結果というべきかもしれない。すなわち、ドイツでは、コーポレート・ガバナンスに関して企業 (監査役会) レベルと事業所レベルの双方について共同決定制度が法定されており、詳細な労働者保護に関する労働法制の整備や強力な産別労働組合による協約規制と相まっ

⁶¹ Loi no2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif, et culturel, JORF 18 juillet 2001.

⁶²労働政策研究・研修機構・前掲注 (29)・148 頁以下 [松尾義弘]。

⁶³ Eurosif, supra note 44, 21.

⁶⁴もともと、このように国家の積極的関与はあるものの、その違反について罰則等のサンクションは予定されていないことから、かかる規制の実効性については疑問視する見解もある。労働政策研究・研修機構・前掲注 (29)・118 頁 [小早川] 参照。

て、相当に高いレベルで労働問題に関する企業の社会的責任を規制してきた。しかし、ヨーロッパにおける CSR 論の高まりの影響もあって、ドイツ政府も 2006 年 3 月に連邦労働社会省に CSR の管轄拠点を設置するなど、本格的取り組みを始めている⁶⁵。

ドイツでは、SRI と意識されていたわけではないが、教会を中心とした倫理・社会・環境に配慮した投資行動は古くから行われていた。1970 年代から活発となった環境運動や平和運動に対応して、これらに着目した SRI への関心も高まり、特に 90 年代には SRI ないし持続可能投資 (Nachhaltige Geldanlage) の認知度が高まった⁶⁶。もともと、2005 年末時点での「狭義の SRI」残高が 30 億ユーロで、「広義の SRI」残高は 53 億ユーロである。これはドイツの総運用資産額の 0.3%にすぎない。SRI の手法として最も多用されているのは倫理的観点からの排除で SRI 資産の 41%、社会・倫理・環境を伝統的な財務分析に織り込む統合的手法が 34%、各セクター・産業の中から CSR 基準に照らした先進企業を特定し、その上位企業をポートフォリオに組み込む「ベスト・イン・クラス」が 27%、株主行動が 22%、低炭素社会 (温暖化対策) 等の特定課題に関するスクリーニングを行うパイオニア・スクリーニングが 11%等となっている⁶⁷。規模は限られているとはいえ、SRI 市場が拡大していることは確かで、2002 年の 29 億ユーロから 3 年後の 2005 年には 53 億ユーロと 3 年間に 1.45 倍の伸びを示している。

ドイツでも SRI の拡大に貢献したのは、2001 年の年金法改正 (2002 年施行) による情報提供・報告書開示義務の導入である。すなわち、同法改正によって、年金運用者は、基金の投資運用に際して倫理的、社会的、環境的要素が考慮されているか否か、どのように考慮されているかについて、報告書で公表することが義務化された。これが SRI 拡大に大きく影響したとされる。

諸外国の SRI と日本の状況

以上のように、諸外国における SRI の展開と国家の役割を概観すると、次のように言うことができよう。アメリカは最大の SRI 市場を有し、運用資産額の約 10 分の 1 が SRI とされている。しかし、その内容を分析するとタバコやアルコール関係を対象とするネガティブ・スクリーニングが中心であり、かかる統計数値のみから大きな効果を推定する

⁶⁵ ドイツにおける労働関係と CSR については、根本到「ドイツにおける『企業の社会的責任』と労働法」季刊企業と法創造第 2 巻 2・3 合併号 48 頁 (2006 年)、労働政策研究・研修機構・前掲注 (29)・150 頁以下 [皆川宏之]、173 頁以下 [川田知子] 等参照。川田論文 192 頁は、ドイツの労働に関わる CSR 論の特徴として、第 1 に、労働関連の法令遵守を上回る部分については企業内部の任意規範に従って行動すべき解されていること、第 2 に、政府が、政労使やステークホルダーとの対話や CSR の認識を共有する場の設定、法令を超えた取り組みが期待できない中小企業向けの CSR 推進、CSR 推進のための広報活動等を積極的に推進しようとしていること、第 3 に、海外に拠点をもつドイツ企業における児童労働や搾取的な工場労働等について政府が途上国と協力しながら、労働法規範の整備や発展の途上国の開発援助などを通じて積極的にサポートしようとしていることを指摘する。

⁶⁶ Eurosif, supra note 44, 23、労働政策研究・研修機構・前掲注 (65)・181 頁 [川田]。

⁶⁷ 以上につき Eurosif, supra note 44, 23。「狭義の SRI」「広義の SRI」については注 (45) 参照。

ことは相当でなく、また、メインストリーム化も進行しており、これはSRIの考え方の普及と同時にSRI自体の効果の測定を難しくしている。アメリカでは、かつて州レベルでのネガティブ・スクリーニングへの関与があり、また、年金基金によるSRI運用の拡大に連邦政府見解が貢献したという経緯はあったものの、CSR情報開示規制はなく、CSR担当の政府部署も定められていないなど、欧州諸国と比べると国家のCSRやSRIへの関与は控えめである。

これに対して、欧州ではEUや各国政府が積極的にCSRやSRI促進の任務を引き受けている。もとより、CSRやSRI自体を直接的に義務づけるような規制は行われていないが、SRI環境を整えるためのCSRに関する情報公開規制が行われている点が重要である。民間団体のSRI評価が実効を挙げているのもこのようなCSR情報公開規制を前提としたものといえる。また、フランスでは政府とともに労働組合もSRI推進に積極関与し、ラベル認定を行っていることも注目される。

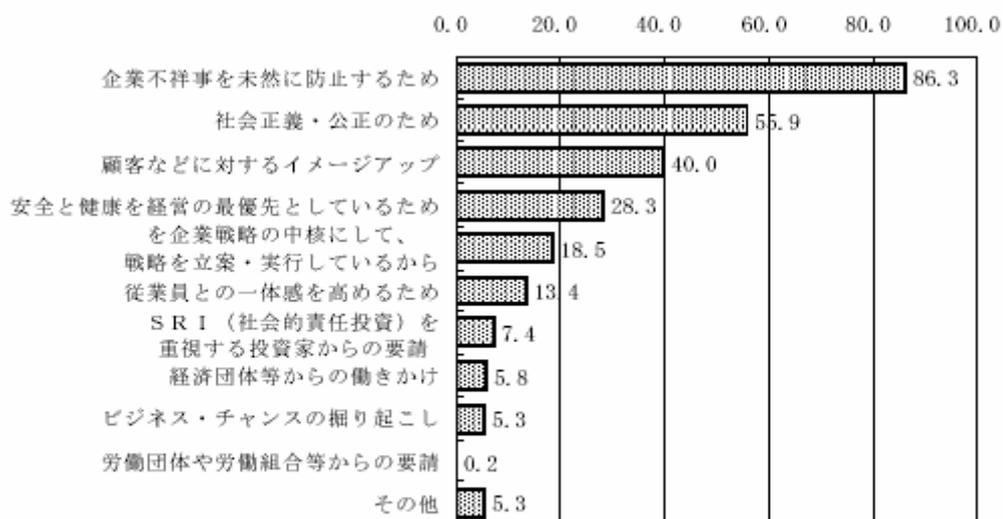
では日本におけるSRIの実情はどうであろうか。日本では現在24のSRIファンドが存するが、その規模は2006年3月末時点で2586億であり、投資信託全体の純資産総額58兆4790億円の約0.4%を占めるに過ぎない⁶⁸。そして、SRIがCSRやコーポレート・ガバナンスにどのような影響を与えているかに関する調査をみると、その効果は極めて限定的であることがわかる。例えば、2005年10月に実施された労働政策研究・研修機構調査によると、CSRに取り組んでいる理由としては、①企業不祥事を未然に防止するため(86.3%)、②社会正義・公正のため(55.9%)、③顧客などに対するイメージアップ(40.0%)の順であり、SRIを重視する投資家からの要請とする回答はわずか7.4%にすぎない。ちなみに、労働組合等からの要請によるという回答はほとんどない(図表3)⁶⁹。

図表3：CSRに取り組む理由 (n=417、3つまで複数回答、単位=%)

⁶⁸ 谷本寛治『CSR』114頁(2006年)。

⁶⁹労働政策研究・研修機構『企業のコーポレートガバナンス・CSRと人事戦略に関する調査研究報告書』28頁(労働政策研究報告書No.74。2007年)。

図表25：CSRに取り組む理由（n=417、3つまでの複数回答、単位＝％）



※CSRについて「法令等の規定範囲以上に実施」「法令等の規定範囲を実施」と回答した企業を対象に集計。

労働政策研究・研修機構・前掲注（10）・28頁

2005年11月に実施された稲上・連合総研調査でも、CSRに取り組むようになった理由・動機に関する回答でも、①企業不祥事発生の未然防止（61.9%）、②21世紀の企業市民としての責務を積極的に果たすため（59.3%）、③企業のイメージアップにつながるから（48.1%）とJILPT調査と同様の項目順位であり、「SRIの広がり意識して」は14択中第8位の8.5%に過ぎず、「機関投資家からの要請があったため」は皆無であった⁷⁰。

SRIについてのメディアの関心は高く、企業もCSR報告書やCSRアンケートへの対応等を迫られてはいるが、SRIが実際のコーポレート・ガバナンスや企業のCSRへの取り組みに対する影響力はなお相当に限定されたものであるといわざるをえない⁷¹。

また、2007年の証券アナリストやファンドマネジャーに対するアンケート調査⁷²では、社会的責任投資のためにSRI評価会社が作成している国際的なSRIインデックスの認知度は極めて低く、64.9%が知らないと回答し⁷³、インデックス構成銘柄については81.8%

⁷⁰ 稲上毅・連合総合開発研究所『労働CSR』288頁（2007年）。

⁷¹ 高山与志子「日本企業のIR活動におけるSRI（社会的責任投資）の位置付け」証券経済研究52号85頁（2005年）も、機関投資家の投資決定においてCSRは主要な決定要因になっていないとする。

⁷² 大和インベスターズ・リレーションズ「社会的責任投資（SRI）の日本企業への影響」（2007年1月23日～31日実施）（<http://www.daiwa-grp.jp/branding/news/pr070306.pdf>）

⁷³ Domini、DJSI、FTSE4Good、Ethibel Sustainability Index、MS-SRIの5種のインデックスについて「どれをご存じですか」という問いに対する回答である。前4者は世界的に著名なSRIインデックスであり、最後者（MS-SRI）は、日本唯一のSRIインデックスである。

がわからないとしている。S R I の判断材料としているのは、取材・インタビュー（52.7%）、C S R 報告書（43.2%）、環境報告書（38.5%）で、各種インデックスはわずか 4.1%にすぎない。つまり、ソフトローとしてC S R やS R I が実効性を挙げるためには、国家によるサンクションがなくとも事実上の規範や基準が社会的に確立し、それから逸脱した行動がそのようなものとして認識される必要があるが、日本のC S R やS R I についてみると、個別のアナリストや評価会社がそれぞれ独自に評価を行っている状況のようである⁷⁴。

また、政府の関与については、日本はアメリカと同様に、C S R を企業の自発的行動によるものと捉え、政府は環境問題を除き⁷⁵、積極的には関与しておらず、S R I の前提となる情報公開に関する規制も存しない。

C S R ・ S R I と労働法

本稿では、コーポレート・ガバナンスの変化に対応して、従業員利益の確保のための法規制、すなわちハードローに対処する他に、ソフトローの機能によって同様の効果をもたらされる可能性がある場面として、C S R およびS R I の状況を検討した。その概要をまとめながら、C S R やS R I が労働法政策にいかなる意義を持つのかという視点から若干の検討を行う。

ソフトローとしてのC S R ・ S R I とハードローとしての労働法

C S R やS R I は企業の社会的責任の重要な柱として労働問題を対象としている。しかしC S R やS R I は、国家がハードローによって強制する性格のものではなく、あくまで、企業が自主的に取り組むべき事項と解されている。欧州ではE U や加盟国政府が積極的に関与しているものの、法規制はC S R 情報の開示に関わる規制に留まる。いわばC S R やS R I の環境整備のための間接的な規制であり、C S R やS R I の実施自体は当事者の任意的な選択に委ねられている。その意味で、C S R やS R I が一定の規範的要素を持つとしてもそれはソフトローとしてのそれに留まる。

そうすると、ハードローとしての労働法による規制とC S R ・ S R I はいかなる関係に立つのが問題となる。これを、「C S R やそれを担保するS R I はハードローたる労働法を代替するか」という形で問いを立てて考えてみよう。このような問いは、C S R やS R I が国家法による労働法規制の整備が比較的弱いアメリカやイギリスにおいて盛んであり、

⁷⁴ もっとも、S R I インデックスは表面的な調査によっており、企業内部に踏み込んだ実質的C S R 分析評価が行われていない、インデックス組み入れ銘柄は大手優良企業のみとなり中小企業が排除されてしまう、とする批判もある。河口真理子「S R I の新たな展開—マテリアリティと透明性—」〈<http://www.daiwa-grp.jp/branding/sri/051003sri.pdf>〉

⁷⁵ 環境問題については、2001年に環境報告書ガイドラインを策定し、2004年には環境配慮促進法を制定する等して、企業の環境問題への取り組みに積極的に関与している。稲上・連合総合生活開発研究所・前掲注10・36頁以下[稲上毅]、105頁以下[小畑史子]参照。

労働法規制の発展したドイツ⁷⁶では関心が低いことから考えてみる価値のある問いである。また、国内でも、CSRと労働法の関係について、しばしば同趣旨の疑念が示されている⁷⁷。またアンケートで雇用・労働問題をCSRとして論ずることがわかりにくいとする回答が多かったのも同じ理由によるものかもしれない⁷⁸。この問題を考えるには、CSRを担保する仕組みについて検討する必要がある。

CSRは企業の自主的な取り組みによるものであるが、企業をしてそのような自主的取り組みに向かわせる仕組みとしては、市場メカニズムを利用したコントロールと交渉圧力によるコントロールが考えられる。まず市場メカニズムを利用したコントロールには、株式市場作用によるもののほか、顧客・消費者による顧客・製品市場作用によるものもある。日本のコーポレート・ガバナンスにおいてこれまで重視されてきた外的コントロールは株式市場のコントロールよりは顧客・製品市場のコントロールであった⁷⁹。株主によるコントロールを強化するガバナンス改革が進行しているという問題意識のもと、本稿では株式市場のコントロールとして企業の社会的責任を実現させるSRIの機能を検討した。その結果、諸外国で大きな規模を占めるに至っているとされるSRI市場も、その内容を分析していくと、タバコやアルコール関連事項を排除するものや、労働条件規制については主としてILOの中核的労働基準である基本事項の遵守に照準を合わせるものなどであり、各国の労働法規が規制対象としている労働条件保護を代替しうるようなものではないことが明らかとなった。実際、EUのグリーンペーパーもCSRの議論は社会権等に関する法規制を代替するものとみなされるべきではないと確認している⁸⁰。日本におけるSRIは、その規模自体、極めて小さく、実際の資産運用においてSRIが考慮される状況にはない。したがって、SRIによってCSRが担保され、労働法の規制を代替するといったことは現時点では考えられまい。

次に、交渉圧力によってCSRの実現を図る方策も考えられる。これには労働組合の団体交渉や従業員代表の協議、NGOやNPOの企業に対する働きかけ、地域住民の抗議行動等多様な関係者による企業に対する働きかけが考えられる。株式売却という選択を行使しがたい大株主による株主行動も exit ではなく voice の権利を行使しているという意味で

⁷⁶ 英米独仏の個別的労働関係法制の内容と比較検討については荒木尚志・山川隆一・日本労働研究・研修機構編『諸外国の労働契約法制』（2006年）参照。

⁷⁷ 島田陽一「CSR（企業の社会的責任）と労働法学の課題に関する覚書」季刊企業と法創造 2巻2=3号 21頁（2006年）は、本来すべて遵守すべき労働法規の一部の履行をCSRの内容として取り出すことは、問題点を隠蔽する機能を持つ可能性すらあると指摘する。足達英一郎「企業の社会的責任と雇用・労働問題」日本労働研究雑誌 530号 52頁（2004年）も参照。

⁷⁸ 大和インベスターズリレーションズ・前掲注 72。

⁷⁹ 荒木尚志「コーポレート・ガバナンスと雇用・労働関係〔下〕」商事法務 1701号 44頁（2004年）。

⁸⁰ European Commission, Promoting a European framework for corporate social responsibility, Green Paper, 8 (2001).

は交渉圧力手段を行使していることになる。これら多様な関係者を等しく企業のステークホルダーと呼ぶうとしても、企業への関与の度合いには自ずから差異がある。企業の所有者であり、会社法上諸種の権限を担保され、通常、ステークホルダーとは呼ばない株主を別とすると、従業員は他のステークホルダーとは交渉圧力手段の点で異なる取扱いを受けている。すなわち、従業員には、労働組合による団体交渉権や従業員代表を通じた協議等の交渉圧力手段が制度化されているが、その他のステークホルダーについてはそうではない。多様なステークホルダー間では利害の対立があり得、これをどう調整するかは難しい問題である。しかし、コーポレート・ガバナンスの観点から見ると、企業の構成員と位置づけうる従業員について団体交渉制度さらには従業員代表制度という voice のルートが制度化されることには十分な理由がある。ここに労働法の規制をCSR一般の議論に吸収すべきでない一つの理由があるといえよう⁸¹。

したがって、CSRやSRIは国内の労働法規制を代替しうるような機能を持つものは位置づけ得まい。

ソフトローとしてのCSR・SRIの意義

CSRはハードローたる労働法規制を代替しないとしても、CSRの意義はハードローを超えたソフトローとしての意義にこそあるといえる。この点を検討した先行研究⁸²を踏まえると、CSRの意義としては次の点を指摘できよう。

第1に、ハードローの直接的規制の遵守を確保し、実効性を高める上で意義がある（コンプライアンス確保機能）。日本では、CSRにおいて最重要視されているのが法令遵守である⁸³が、これ自体は本来、国家が当該ハードローの履行確保を図るべきだとも言えるが、国家の資源が有限である以上、履行確保のために国家装置以外の手段を活用することも有益である。しかし、既述のように、CSRによる履行確保はあくまで補完的なものであってハードロー自体を代替すべきものではない。

第2に、ハードローの規制を上回る措置や、努力義務規定等のソフトロー対象とされているに過ぎない事項についても、その実効性を高める作用を果たしうる（コンプライアンス

⁸¹稲上毅・連合総合生活開発研究所・前掲注10・144頁〔山川隆一〕は、多様なステークホルダーの利害対立問題を指摘し、マルチステークホルダー・フォーラムのような多様なステークホルダーの意見聴取・利害調整の機会活用も団体交渉等の労使自治を補完するものとして有益であるとする。

⁸²小畑史子「我が国におけるCSRと労働法」季刊労働法208号5頁以下（2005年）は、労働に関するCSRの意義として①既存の労働法の履行確保の推進、②努力義務・計画策定義務の動機付け、③年休・育休等、法が制度整備までしか要求していないときに、その実際の利用促進、④法の要求以上の措置促進、⑤国家の枠組みを超えた労働条件向上、⑥労働組合によって守られない労働者の保護促進、の6点を指摘する。稲上毅・連合総合生活開発研究所・前掲注（10）・117頁以下〔小畑史子〕も参照。

⁸³日本経済団体連合会「CSR（企業の社会的責任）に関するアンケート調査結果」（2005年10月21日）〔<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/066.pdf>〕、稲上毅・連合総合生活開発研究所・前掲注（10）・40頁〔稲上毅〕等参照。

スを超える法規制の実質化促進機能)。

第 3 に、ハードローの規制対象 (とすべき) 事項だが、国家法の限界ゆえに実効的規制を行えない場合に、法規制を補完する機能を果たしうる (グローバル経済における法規制の補完機能)。例えば途上国のサプライチェーン等において、中核的労働基準が確保されていない場合に、国内法による直接的規制は行い得ないが、CSR や SRI というソフトローは、多様な関係者や市場の圧力によって国際労働基準の実効性を担保しうる。

第 4 に、ハードローによる規制対象でもなく、制定法上の努力義務等の対象にも至っていない事項について、CSR 自身が当該事項をソフトローの対象とする作用がある (CSR 自身のソフトロー機能)。新たな価値を法規制の対象とするためには、その新たな価値が関係当事者や国民の間に浸透し支持されるに至る必要がある。しかし、新たな価値である以上、その支持の浸透は必ずしも容易ではなく、新たな価値の台頭によって相対的に既存の価値が低下することもあり、抵抗も生じうる。その結果、法規制のコンセンサスが生じず、あるいはなお時期尚早としてハードローによる規制が見送られることはすでに日本の労働法が多く経験してきた事実である⁸⁴。他方で、このような新たな価値について社会的コンセンサスがないうちにハードローによって規制することは、社会の混乱を招き、規制の実効性も上がらない懸念が生ずる。こうしたハードローによる規制の問題を考えると、企業の社会的責任として例えば、ワークライフバランスの推進や、雇用の多様性確保といった事項が取り上げられ、このような努力を払っている企業が CSR 情報の公開を通じて株主 (SRI のポジティブ・スクリーニング) や一般市民、あるいは政府によって認知され評価されることが企業の競争力強化につながるとすれば、ハードローによる規制よりもより効果的であり得、かかる実務の定着は、将来の法規制の環境を整える効果も持つであろう⁸⁵。さらに、CSR という価値ないし規範は、それがハードロー化されない場合であっても、公益的価値の実現に資するソフトローとして重要な意義がある。最後にこの点を、国家の任務との関係で検討しよう。

CSR と労働法・国家の役割

CSR は、以上のように、多様な機能を持つ広がりのある議論であり、ハードローたる労働法との関係でいえば、第 1 の労働法規の遵守確保という面もあるが、独自の意義は第 2 ないし第 4 の労働法の直接的規制が及ばない場面でのソフトローとしての機能にある。その場合、CSR と労働法そして国家の関与の関係はどのように解すべきであろうか。

先行研究が的確に指摘するように CSR 論の特徴の一つとして広い意味での公益的価値を目指すものである点を指摘できる⁸⁶。労働法は企業に雇用される当事者ないし内部者と

⁸⁴ たとえば、努力義務規定についてこの点を検討した荒木・前掲注 (8) 参照。

⁸⁵ 同旨、稲上毅・連合総合生活開発研究所・前掲注 (10)・138 頁 [山川隆一]。

⁸⁶ 稲上毅・連合総合生活開発研究所・前掲注 (10)・131 頁 [山川隆一] は、「公益的性格とは・・・当該事項の取り扱いが、労働関係の当事者に留まらずに、一般市民や社会全体などに影響をもたらすという意味」とする。

しての労働者保護を目指した制度であり、憲法上の要請（憲法 27 条、28 条）もあり、その価値を実現するために精緻かつ詳細な労働法体系が整備されている。しかし、既存の労働法は、企業と直接的関係に立たない者、たとえば労働市場に参入していない新規学卒者、一旦労働市場から退出した女性や高齢者、国外の労働者等についての規制はきわめて限定的であった。このような場面における公益の実現において CSR の推進は有用である。

そうすると、既存の労働法の枠組みで対処困難な公益的事柄に適切に対処するためにソフトローたる CSR 推進を国家が主導することにも十分な意義が見出されてくる。国家がエンフォースしないソフトローにも、その規範を国家が形成しない自生的ソフトロー（下からのソフトロー）と、国家が形成するソフトロー（上からのソフトロー）がありうる⁸⁷が、欧州で政府が積極的に関与し、上からのソフトローの定着に取り組んでいることも十分了解できる。また、CSR の実施自体は企業に委ねる点にソフトローたるゆえんがあるが、しかし、CSR 情報開示や説明責任という CSR を多様な利害関係者が認識するための環境整備についてはハードローの規制が採用されていることも注目される点である。国家は、CSR で達成しようとする価値・規範の直接的・実体的な法規制は控え、間接的・手続的規制に留める政策を採っているといえることができる。

しかし同時に、既存の労働法による規制の限界をソフトローたる CSR 論で対処することの問題点も認識する必要がある。本来、ハードローを整備して対処すべき問題に CSR として対処すればよい、として直接的・実効的な法規制が回避される可能性もあるからである⁸⁸。

したがって、労働問題における CSR を考える上でも、本来ハードローで対処すべき問題か、当面ソフトローたる CSR 論で対処すべき問題か、性質上ハードローによる規制には馴染まず CSR としての対処が適切な問題か、さらにはハードローとソフトローとを併用して対応すべき問題か等を多角的視点から検討すべきであろう⁸⁹。

労働法の規制対象が多様化し、その規制範囲も広範になってくれば、規制の手法も多様化せざるをえない。ハードローとソフトローにはそれぞれのメリットとデメリットがあり、相互に補完的に機能しうるとすれば、今後は両者を政策目的毎にどのように取捨選択し、あるいは組み合わせて対応するかという点の検討が重要となる。CSR や SRI を巡る議論もこのようなコンテキストにおいて把握することが有益であろう。

⁸⁷ ソフトローを検討する前提としての規範の形成とエンフォースメントの整理については藤田友敬「規範の私的形成と国家によるエンフォースメント：商慣習・取引慣行を素材として」ソフトロー研究 6 号 2 頁（2006 年）参照。

⁸⁸ ソフトローの問題として常に指摘される点である。荒木・前掲注（8）・20 頁参照。

⁸⁹ 例えば、既存の労働法体系は法の最低基準を上回る労働条件規制は団体交渉制度によって実現することを前提としてきたため、組織化されていない非正規従業員の利益実現には限界があったが、これをハードローで対処すべきかソフトローで対処すべきかもこのようなコンテキストで議論の対象となりえよう。

【菅野和夫・中嶋士元也・渡辺章編・山口浩一郎先生古稀記念論集『友愛と法』1－32頁(2007年、信山社)所収】