

CSR（企業の社会的責任）概念の展開

[要旨]

1. 近年、社会から企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility：CSR）を求める動きが高まっており、企業の社会的側面を積極的に評価していこうという規範が形成されつつある。
2. CSRとは企業が活動の基盤とする社会との関わりにおいて負う責任で、日常の企業活動の中に社会的公正性や倫理性、環境への配慮といった事柄を取り込んでいくことである。個々の企業に求められるCSRの具体的な内容は、企業の事業内容や事業活動を行う国や地域・マーケットの特性、時代の要請などを反映し多様である。EUではCSRを「企業が社会及び環境に関する配慮を企業活動及びステークホルダーとの相互作用の中に自発的に取り入れようとする概念」と捉え、普及と促進に取り組んでいる。
3. CSRが求められるようになってきたことの背景としては、企業の活動領域が拡大し、社会に対するインパクトが無視しえなくなったこと、環境問題の深刻化及び持続可能性概念の浸透、社会の価値観の多様化、IT化などの要因が挙げられる。
4. 社会から企業にCSRを求める具体的な動きの例として、消費者からのグリーン・コンシューマリズムと投資家からの社会的責任投資（Socially Responsible Investment：SRI）がある。グリーン・コンシューマリズムはCSRを製品・サービスの購入基準とするもので、問題企業の製品ボイコットやCSRの優れた企業の製品を積極的に購入しようとするものである。
5. SRIは企業の利益、収益性といった財務的指標に加え、CSRの面から企業を評価・選定し投資収益を高めていこうとする手法で、スクリーニング、株主行動、コミュニティ投資の3つの態様がある。米国ではSRIが総投資資産の12%を占め、独自の基準で企業のCSRを評価し、その情報提供を事業とするNGOや企業が活動している。欧州では英国のSRIが最大であるがその他の諸国のSRIは萌芽期にある。英国、フランスで年金基金や企業にCSRに関する開示を求める法改正が行われるなど、政府主導でCSR促進が図られている。
6. 経済のグローバル化に対応し、国際機関、経済団体、機関投資家、標準化機関、マルチ・ステークホルダー団体などの様々の主体が、国際的に適用可能な行動規範や認証制度、開示フレームワークなどを提唱している。主要なものとしては、国連「グローバル・コンパクト」「OCED 多国籍企業ガイドライン」「コー円卓会議企業の行動指針」「SA8000」「セリーズ原則」「グローバル・レポーティング・イニシアティブ」などがある。ISOもCSRマネジメント規格制定の検討を進めている。
7. 社会からのCSRの要請は今後も強まり、CSRを企業活動に取り込み、ステークホルダーに対して責任ある行動をとることによって企業の持続的成功と株主価値の増大を目指すと考えられる企業も増加するであろう。日本企業としても自らのCSRの考え方を世界に発信していくことが求められよう。

[目次]

1. はじめに	1
2. CSR概念	1
(1) 多様性	1
(2) 自発性・ステークホルダー・企業活動	1
(3) EUの取り組み	2
3. CSRが求められる背景	3
(1) 企業活動の拡大	3
(2) 環境問題と持続可能性概念の浸透	4
(3) 価値観の多様化	4
(4) IT化	5
4. CSRを求める動き	5
(1) グリーン・コンシューマリズム	5
(2) 社会的責任投資	7
5. 国際的CRSイニシアティブ	16
(1) グローバル・コンパクト	16
(2) OECD多国籍企業ガイドライン	17
(3) コー円卓会議「企業の行動指針」	19
(4) グローバル企業責任の原則	20
(5) SA8000	22
(6) ISOによるCSR規格化	24
(7) セリーズ原則	25
(8) グローバル・レポートティンク・イニシアティブ	26
6. CSRと企業経営	30
(1) CSRの将来	30
(2) CSRの経済的メリット	30
(3) 日本企業とCSR	30

1. はじめに

近年、欧米諸国を中心に企業の社会性や環境配慮等の側面を積極的に評価していこうという社会的規範が形成されつつあり、「企業の社会的責任」の英語名“Corporate Social Responsibility”の頭文字“CSR”がその内容を表す用語として一般的に通用する状況となっている¹。また、CSRは2003年6月に開催された主要国首脳会議（エビアン・サミット）におけるG8宣言²にも取り上げられるなど、国際的にも急速に関心を集めつつある。

古典的企業モデルでは、企業の目的は良い製品やサービスを提供して利益を上げることであり、企業はその範囲を超えて社会的問題に関与すべきではないと考えられてきた。しかし、企業の活動領域が拡大し、社会に対するインパクトが様々な面で大きくなるとともに、社会から企業にCSRを重視した行動が求められるようになってきた。企業のCSR評価・情報提供を行うNGO（非政府組織）/NPO（非営利組織）の国際的な連携や、CSRに関する国際的な行動規範策定の動きも見られている。人権、雇用、環境、地域社会貢献等に関する自社の行動規範を採択し、それらの問題に積極的に取り組み、環境報告書、持続可能性報告書³などのCSRに関わる情報開示を行う企業も増加しつつある⁴。

本稿ではCSRを求める社会的規範形成の動向と、企業に求められるCSRの内容を概観し、CSRを重視した企業経営のあり方を考察する。

2. CSR 概念

(1) 多様性

CSRとは、企業が活動の基盤とする社会との関わりにおいて負う責任である。CSRを果たすこととは、日常の企業活動の中に社会的公正性や倫理性、環境への配慮といった事柄を取り込んでいくことと捉えられる。

CSRの対象領域は、主なものでも人権・労働基本権の保護、安全な製品・サービスの提供、公正な競争条件の確保、地域社会貢献、環境問題への対応、透明性のある統治機構や情報開示など極めて広範である。個々の企業に求められるCSRの具体的な内容は、企業の事業内容や事業活動を行う国や地域・マーケットの特性、さらにはその時々時代の要請などを反映し多様である。

(2) 自発性・ステークホルダー・企業活動

その意味でCSRを一言で定義することは困難であるが、包括的な定義として、欧州委員

¹ 以下、本稿では「企業の社会的責任」を意味する語として“CSR”を用いる。

² 「成長の促進と責任ある市場経済の増進：G8宣言」（2003年6月2日）

³ 持続可能性報告書（Sustainability Report）の内容については5-(8)（123ページ）参照。

⁴ KPMGが2002年に行った「企業の持続可能性報告に関する国際調査2002」では、フォーチュン・グローバル500社の45%が持続可能性報告書を発行しており、単なる環境報告書・安全衛生報告書から詳細な持続可能性報告書に焦点が移りつつあることが報告されている。

会が2001年7月に公表したグリーンペーパー「欧州におけるCSRの枠組みの促進」⁵において、CSRとは「企業が社会及び環境に関する配慮を企業活動及びステークホルダーとの相互作用の中に自発的に取り入れようとする概念」⁶と定義されている。

この定義の中にはCSRのキーワードとして、「自発性」「ステークホルダーとの相互作用」、「企業活動」が含まれている。つまり、CSRは法的義務として強制されるものではなく、企業が自らの利益に合致すると判断して自発的に採用する行動である。また、CSRの対象は従業員、消費者、仕入業者、投資家、コミュニティ、環境などの企業をとりまくステークホルダーであり、それぞれのステークホルダーから要請される内容が各企業のCSRの中身となる。CSRは企業とステークホルダーとの相互の関係において規定される。

さらに、CSRは企業活動そのもの、即ち本業のプロセスに関わるものである。資金調達、従業員の採用、原材料購入、製造、販売、廃棄といった企業活動の総てのプロセスが社会と関わりを持っており、CSRはその過程において問われている。したがって、CSRは利益の一部を寄付などの形で社会に還元する社会貢献活動や、本業以外のフィランソロピー活動とは次元を異にする⁷。

(3) EUの取り組み

ここで、前項で引用したようにCSRを捉え、その普及に取り組んでいる欧州連合(EU)の状況を概観する。

a. グリーンペーパー366

EUは2000年3月のリスボン特別欧州理事会において、2010年までにEUに「持続可能な経済成長と雇用拡大及び社会的結合(Social Cohesion)を可能とする、世界で最も競争力があるダイナミックなナレッジ・ベースの経済」を実現するという目標を設定し、さらに2001年6月のイェテボリ欧州理事会では、この目標実現のための「持続可能な開発のための欧州戦略」(the European Strategy for Sustainable Development)を採択した。

欧州委員会はこの目的達成のためにEU域内におけるCSRの促進が必要と考え、2001年7月にグリーンペーパー「欧州におけるCSRの枠組みの促進」(グリーンペーパー366)⁸を公表した。このグリーンペーパーはCSR促進のための戦略の枠組みを提示し、様々な問題を提起してEU域内におけるCSRの議論を喚起することを目的とするものであった。

⁵ “GREEN PAPER Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility” COM (2001) 366 通称「グリーンペーパー366」。

⁶ “a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interactive with their stakeholders on a voluntary basis”

⁷ その意味で環境対応や労働者の人権保障を「社会貢献活動」に含めて考えることは概念の混同といえる。また、CSRには利益の一部を慈善団体等に寄付する活動も排除されるものではなく、後述のように「寄付活動」はCSRの評価要素の1つとされているが、CSRを寄付活動などに限定して捉えると、利益が上らなくなったらやらなくてもよい、あるいはできないという限界に突き当たることになる。

⁸ 前出 脚注5

b. アクション・フレームワーク

欧州委員会はグリーンペーパー366の1年後の2002年7月、コミュニケーション「CSR：持続可能な開発への企業の貢献」⁹を公表した。欧州委員会はコミュニケーションにおいてグリーンペーパーに対してEU域内の産業界、労働組合、市民団体、機関投資家等、様々なステークホルダーから寄せられたコメントを検討したうえで、「企業が社会及び環境に関する配慮を企業活動及びステークホルダーとの相互作用の中に自発的に取り入れようとする概念」というグリーンペーパーで提示したCSRの定義が広く受け入れられたことやCSRの必要性が広く認識されていることを確認し、さらにCSR促進のための「アクション・フレームワーク」を提示した。

アクション・フレームワークでは、EUが取り組む課題としてCSRのプラス面に関する知識の普及、CSRのベスト・プラクティスに関する情報交換、CSRマネジメント・スキルの開発、中小企業へのCSRの普及等が挙げられた。また、EU企業のCSRへの取り組みを促進し、その効果の測定・開示のために有効なツールとして行動規範（Code of Conduct）、マネジメント規格、開示・監査ガイドライン、ラベリング¹⁰、社会的責任投資の5つを挙げ、これらの点についてEUレベルの措置を検討するためのマルチ・ステークホルダー・フォーラム（CSR EMS Forum）を設置することも提案された。

CSR EMS Forumには産業界、労働組合、市民団体、NGO等の代表者が参加し、2002年10月16日にブラッセルで第1回会合を開催した。同フォーラムはアクション・フレームワークで取り上げられた課題を検討して2004年夏までに欧州委員会に報告書を提出する予定である。

3. CSRが求められる背景

欧州ではEU主導でCSR促進が進められているが、次にこのようにCSRが求められるようになってきた背景について考えてみる。

(1) 企業活動の拡大

CSRが求められるようになった最大の要因は、現代において企業活動の規模が拡大し、かつ複雑化したことであろう。その結果、企業活動のさまざまなプロセスにおける社会へのインパクトも大きくなり、企業の責任が無視し得なくなってきた。特に多国籍企業に代表されるように企業活動がグローバル化すると、その影響もグローバル規模で拡大し、多国籍企業が進出先国の経済、環境、雇用さらには国家主権にまで影響を与える事例も見られるようになった。途上国における劣悪な条件下での強制労働や児童労働といった問題（スウェットショップ）は多国籍企業のCSRが世界的に問われた端的な例である¹¹。

⁹ “COMMUNICATION FROM THE COMMISSION concerning Corporate Social Responsibility : A business contribution to Sustainable Development” COM (2002) 347

¹⁰ 一定のCSR基準を満たしたサプライチェーン及び製造工程から生産された製品に、そのことを認証するラベルを添付すること。

¹¹ 97年、米国のスポーツ用品メーカー、ナイキが生産委託を行う東南アジアの工場における強制労働、児

(2) 環境問題と持続可能性概念の浸透

地球温暖化問題などの深刻化とともに、企業による環境破壊に対する責任追求も強まってきた。89年にエクソン社のタンカー、バルディーズ号がアラスカ湾で座礁し、大量の原油流出によって沿岸の生態系に深刻な被害を及ぼした事故が発生し、世界からエクソン社に対する強い批判の声が上がったが、この事件は企業の環境管理責任がクローズアップされ、後述のセリーズ原則¹²のような環境問題に関する国際的規範の制定の契機にもなった。

また、国連「環境と開発に関する世界委員会」¹³が87年に公表した報告書「我等共有の未来」において、「持続可能な開発」の概念が提唱されたが、この概念はその後世界的な支持を受け、環境と開発の問題を考える上での中心概念として定着した。

92年にリオデジャネイロで開催された「環境と開発に関する国連会議（地球サミット）」において採択された「リオ宣言」では、「持続可能な開発」を達成するための27項目の原則が合意され、行動計画「アジェンダ21」も採択された。UNCED開催10年後の2002年には、活動成果の検証や行動計画の見直を議論する「持続可能な開発に関する世界首脳会議」が南アフリカのヨハネスブルグで開催された。

「持続可能な開発」、「持続可能性」(sustainability)は環境問題のキーワードとなり、企業も持続可能性を企業活動の機軸に据えることが求められるようになってきた。

(3) 価値観の多様化

70年代以降、「近代化・経済成長イコール豊かな社会」という概念が問い直されるとともに、企業についても経済活動によって利益を上げること以外の多面的な視点から評価する尺度が形成されてきた。売上高、利益額、収益性など財務的指標以外に、企業の社会性、倫理性、環境配慮度といったCSRに包含される側面が評価されるようになり、製品・サービスの購入や投資意思決定に影響を及ぼすようになってきた。その代表的な事例が次章でみるグリーン・コンシューマリズムや社会的責任投資(SRI)である。

欧米では90年代以降、人権、雇用、環境等の課題に自ら取り組むとともに、独自の基準で企業を監視・評価し、積極的に働きかけを行うNGOが活発に活動するようになってきた。これらのNGOは、上述のEUのCSR EMS Formや、後述の国際的CSRイニシアティブ策定プロセスに参画するなど、影響力を強めている。

童労働などのスウェット・ショップの実態が明らかになり、インターネットによる反ナイキ・キャンペーンが展開され、ナイキ製品の不買運動や訴訟問題に発展し、ナイキの株価が下落した。

¹² 5-(7) (122ページ) 参照。

¹³ 84年に発足した21世紀の地球環境の理想の模索及び実現に向けた戦略策定を任務とする特別委員会。21人の有識者から構成され、委員長はブルントラント元ノルウェー首相。同委員会がまとめた報告書「我等の共通の未来」は、「将来の世代の欲求を満たす能力を損なうことが無い形で、現在の世代の欲求をも満たす開発」という「持続可能な開発」の概念を提唱した。

(4) IT化

IT化の進展によって企業情報が瞬時に世界じゅうに広がり、企業活動が常にグローバル・レベルで監視されるようになった。また、インターネットによって共通の課題に関心を持つNGO、個人、ステークホルダーなどがネットワーク化される、いわゆるサイバー・コミュニティが現出し、企業評価情報がネットを通じてグローバル・レベルで共有されるようになった。ナイキ社のスウェットショップに反対するキャンペーンがネットを通じて展開されたように、企業にCSRに関わる問題が発生した場合に、強力な反対運動などのリアクションに直面する例も発生した。

4. CSRを求める動き

次に、社会からの企業へのCSRを求める働きかけの具体的事例として、欧米におけるグリーン・コンシューマリズムと社会的責任投資（SRI）の動向を取り上げる。

(1) グリーン・コンシューマリズム

a. 消費者のCSR活動

グリーン・コンシューマリズムは消費者から企業のCSRへの働きかけである。消費者は製品の選択の際に企業のCSRを考慮するようになり、多少価格が高くともCSRの優れた企業の製品を優先的に購入しようとする傾向が現れている。

伝統的なグリーン・コンシューマリズムは、環境を汚染した企業や人権抑圧を行った企業等を糾弾し、それらの企業の製品をボイコットするという市場的サンクションが主体であったが、近年では独自の基準で企業を評価し、その情報を消費者に提供して製品購入を奨励するという活動も多くなっている。そのような活動を行う評価機関の例として CEP（Council on Economic Priorities）と Co-op America を次に紹介する。

b. CEP（Council on Economic Priorities）

CEPは1969年にニューヨークで設立されたNGOで、社会・環境的観点から企業を評価・格付けし、情報を消費者等に提供する活動を事業とする。

CEPが発行する“Shopping for a Better World”は、米国内のスーパーマーケットで販売されている商品（23業種、300社、2,100ブランド、500カテゴリー）について、製造企業の格付を行うガイドブックである。格付けは業種ごとの相対評価で、AからDの4段階と、CEPの調査に回答しなかった企業にF格付けが付される。

CEPの評価項目は 環境、女性の登用、マイノリティの登用、寄付、労働環境、家族の福利、情報開示の7項目である（図表1）。“Shopping for a Better World”は米国内で大きな反響を呼び88年から94年までの間に100万部以上販売された¹⁴。

CEPは87年に「企業良心賞」（Corporate Conscience Awards）を創設し、CSRの面で

¹⁴ “Shopping for a Better World”は88年～94年の間発行され、一旦中断したが2000年版から再開された。

優れた企業の表彰を行っている¹⁵。2002年の表彰対象分野は 環境・地域社会に対するポジティブなインパクト、ステークホルダーとのパートナーシップ、SA8000(23ページ参照)を遵守した労働環境、の3分野で、インテル、エイボン、ヒューレット・パカード、Co-operative Bank等が受賞した。

図表 1：CEP の評価項目

項目	内容
環境	<ul style="list-style-type: none"> ・ 環境への影響 ・ 環境報告書 ・ 法令違反歴 ・ 環境マネジメントシステム
女性の登用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取締役等に占める女性の割合 ・ 女性採用・教育支援プログラムの有無 ・ 女性がトップにいる企業との取引状況
マイノリティの登用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業内のマイノリティの地位、人数 ・ マイノリティ支援プログラムの有無 ・ マイノリティがトップにいる企業との取引状況 ・ マイノリティ支援組織への寄付
寄付	<ul style="list-style-type: none"> ・ 寄付金の税引き前利益に占める割合 ・ 現物による寄付
労働環境	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保険、年金、ボーナス、教育訓練プログラム、リストラの際の配慮度、労働法遵守度
家族の福利	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児、介護支援制度、休暇制度、フレックスタイム制度
情報開示	<ul style="list-style-type: none"> ・ CEP の調査に対する回答度合い

(資料) 入間川吉雄「アメリカ NPO による企業評価の最新事情」、グリーン購入ネットワーク「アメリカ・グリーン購入実態調査団(第3回)調査レポート」

c. Co-op America

Co-op America は 82 年にワシントン D.C. で設立された NGO で、グリーン・コンシューマリズムに関連する情報提供や社会・環境に責任ある企業の設立支援、消費者教育、商品ボイコット運動など様々な活動を行っている。

Co-op America が 93 年から発行している“National Green Pages”は、同機関の判定による CSR 優良企業の名鑑で、ウェブサイト“Green Pages Online”でも閲覧できる。このウェブサイト掲載企業は約 2,000 社で、州、業種など様々なカテゴリーから企業を検索することができる。

Co-op America は 2000 年から“Responsible Shopper”というウェブサイトを開設して

¹⁵ 2002 年からは Social Accountability International (SAI) (後述 5 - (5) 119 ページ参照)が行っている

おり、消費財生産会社約 350 社の CSR 関連情報を提供している。このウェブサイトでは、掲載企業ごとに社会・環境関連事項で批判を受けた履歴（事故、ワースト企業への選定、廃棄物汚染の発生、CEO と従業員の報酬格差等）、表彰された履歴、グループ企業の保有関係、ブランド等、消費者の製品購入の際に参考となる情報が詳しく掲載されている。また、CEP の格付システムを利用し、企業を職場、環境、情報開示の 3 項目について 5 段階評価し、同業他社比較を掲載している（図表 2）。

図表 2 : Responsible Shopper の格付例

業種:食品 - 製品:コーヒー

企業名	職場	環境	情報開示
Procter & Gamble Co.	A	B	A
Phillip Morris	?	D	C
Sara Lee Corp.	C	B	A
Coca-Cola	B	A	B

(出所) Responsible Shopper ホームページ

(2) 社会的責任投資

a. 投資家の CSR 活動

グリーン・コンシューマリズムが主として消費者からの CSR 活動であるのに対し、社会的責任投資(Social Responsibility Investment:SRI)は投資家の立場からの CSR 活動といえ、企業の利益、収益性といった財務的指標に加え、CSR の面から企業を評価・選定し投資収益を高めていこうとする。

米国では古くから信仰に基づく投資基準を持った教会や宗教団体があったが、60 年代後半から 70 年代前半のベトナム反戦運動や消費者運動、70～80 年代の反アパルトヘイト運動の高まりなどを契機にそれらの問題に取り組み、同様の観点から投資を行おうとする SIR が増加してきた。近年も SRI 資産残高は拡大しており、Social Investment Forum(SIF)¹⁶の調査によると、2001 年における米国の SRI の資産残高は 2 兆 3,400 億ドルで、全投資資産の約 12% を占めている。この SRI 資産残高は 99 年～2001 年の間に約 36% 増加した。主な SRI の主体は年金基金、ミューチュアル・ファンド、宗教団体、基金、地域開発金融機関などとなっている。

b. SRI の手法

SRI には スクリーニング、株主行動、コミュニティ投資の 3 つの手法がある。

¹⁶ SRI 普及を目的として 81 年に設立された調査機関。SRI ファンド、評価団体など 500 以上の団体が参加している。

(a) スクリーニング

スクリーニングは財務的指標のみならず CSR に関連する指標を基準として投資銘柄を選定する手法である。

スクリーニングには、軍事、タバコ、アルコール、ギャンブル、動物実験など反社会的と考えられる特定業種や、人権抑圧、環境汚染などを起こした銘柄を投資対象から排除する「ネガティブ・スクリーン」と、逆に CSR の観点から好ましい銘柄を重点的に選択する「ポジティブ・スクリーン」がある。

スクリーニングの起こりは宗教的投資家が武器製造企業への投資を避けようとしたことにあり、そのため初めは「ネガティブ・スクリーン」が主体であったが、グリーン・コンシューマリズムと同様に、近年は「ポジティブ・スクリーン」に重点が移りつつある。

後述の SRI 調査機関 KLD の創始者エイミー・ドミニ氏は「社会的・倫理的基準に合致する企業に投資すれば、個人の価値観と投資決定を一致させることになり、利益や株主のリターンを最大化させるのと同等の重要性を持つ目標として『人間としての尊厳と環境の持続可能性』を取り入れることになる。」と述べているが、SRI の多くはこのような信念にもとづいて投資を行うものである。

(b) 株主行動

株主行動は、投資家が株主として企業に働きかけ、議決権行使・株主提案などを通じて CSR の向上を求めていこうとする活動である。

米国では個人や機関投資家による CSR に関連する株主提案が 70 年代から行われており、近年さらに増加している。SIF の株主行動プロジェクト Shareholder Action Network によると、2003 年の米国公開企業の株主総会シーズンには 862 件の株主提案が行われ、前年の 802 件を上回った¹⁷。2003 年の株主提案の特徴はエンロン事件やワールドコム事件などの企業不祥事を背景に、CEO 報酬や CEO と会長の分離等、コーポレート・ガバナンスに関するものが多く、それに地球温暖化対策、男女平等に関する提案が続いている。このように最近の傾向として SRI から CSR だけでなくコーポレート・ガバナンスに関する株主提案が行われることが増えており、コーポレート・ガバナンスと CSR の融合というべき状況になっている。

(c) コミュニティ投資

コミュニティ投資とは、通常銀行が融資対象としない低所得者層や低開発地域に対するファイナシングを行うことである。低所得者層の住宅取得資金や開業資金、あるいは地域における雇用創出、住居建設、託児施設建設資金などが主な対象となる。

米国でコミュニティ投資を行うコミュニティ開発金融機関 Community Development Financial Institution (CDFI) には図表 3 に挙げた 4 つのタイプがある。SIF の調査によると 2001 年のこれら CDIF の資産残高は約 76 億ドルで、99 年～2001 年の間に 41% 増加

¹⁷ Shareholder Action Network 発行リリース (2003 年 2 月 13 日) による。

した。

図表 3：米国のCDFI

名称	特徴等
コミュニティ開発銀行(CSBs)	資産残高 31 億 3,900 万ドルで CDIF の中で最大。米国全土にあり、低所得者層向け、コミュニティ再建資金等の融資を行う。預金者に対しては通常の銀行と同様の貯蓄・決済サービスを提供する。預金保険の対象となる。
コミュニティ開発ローンファンド(CDLF)	特定地域において活動。地域開発のための低利融資を行う。資産残高 23 億 6,000 万ドル。預金保険の対象外。
コミュニティ開発信用組合(CDCU)	200 名以上の会員によって保有される非営利組織。会員が一定の会費を払い融資は会員のみに行う。資産残高 18 億ドル。口座保有者は通常の銀行と同様の貯蓄・決済サービスを受けられ、預金保険の対象となる。
コミュニティ開発ベンチャーキャピタルファンド(CDVCF)	低所得層居住地域、低開発地域において活動するベンチャーキャピタル。総資産 3 億ドル

(資料)2001 Report on Socially Responsible Investing Trends in United States

c. CSR 評価機関

米国には CSR 関連調査及び企業評価情報を SRI ファンド等の投資家に販売する評価機関が活動している。代表的なものとして IRRC と KLD を以下に紹介する。

(a) IRRC

IRRC(Investor Responsibility Research Center)は 1972 年ワシントンD.C.において設立された調査機関で、CSR・コーポレート・ガバナンス・環境関連調査・コンサルティング、議決権行使代行などを主要業務としている¹⁸。

IRRC の設立された時期は、米国ではベトナム反戦運動がピークを迎えており、ハーバード大学の学生運動からベトナム戦争に使用されたナバーム弾製造企業に対し、製造中止を求める株主提案が行われるなど、株主行動の勃興期にあった。ハーバード大学学長(当時)デレク・ボック氏とアドバイザーのステファン・ファーマー氏は、基金等が株主行動を行う場合には、自ら情報を収集するよりも独立の調査機関に情報を求める方が効率的であるとの認識のもとに 72 年に IRRC を設立した。IRRC にはフォード、ロックフェラー、カーネギー等の基金や大学が出資した。

その後、スリーマイル島原発事故後の反原発運動、80 年代の南アフリカのアパルトヘイト問題、タバコ、バルディーズ号事件後の環境問題と、株主提案の主要課題が変化するとともに IRRC のカバーする領域や機能も拡大し、現在は多岐にわたるサービスを提供している。

IRRC が販売するスクリーニングのためのソフトウェア「ポートフォリオ・スクリーナー」(Portfolio Screener)には、米国企業約 1,500 社の環境、原子力、公正な雇用方針、タバ

¹⁸ IRRCはNPOとして設立されたが、2001年に事業拡充による資金調達のために株式会社化した。

コ、人権、労使関係、取締役会の多様性、アルコール、軍事、動物実験、避妊具製造、北アイルランド問題、米国防省との契約、小火器、ギャンブル等の16項目に関する調査データが掲載されており、ソフトウェアを用いて様々なスクリーニングを行うことが可能となっている。

また、IRRCの企業情報サービス Company Monitoring Service には、環境問題に関する分析を行う Corporate Environmental Profiles、北アイルランドやビルマにおける企業活動の情報を提供する Northern Ireland Service、Burma Information Package などもあり、投資家の多様なニーズに対応できるような情報提供を行っている。

(b) KLD

KLD Research & Analytics Inc.は企業の社会性評価に関する調査・情報提供を専門的に行う会社で、90年にボストンで設立された¹⁹。

KLDは「ソクラテス」(SOCRATES: The Corporate Social Rating Monitor)というCSRに関するデータベースを有料で販売している。「ソクラテス」には1,600社以上の企業をKLD独自の社会格付(Social Rating)評価項目(図表4)について分析した詳細なレポートが掲載され、各種の検索やスクリーニングができるようになっている。社会格付けの評価項目は コミュニティ、コーポレート・ガバナンス、多様性、従業員との関係、環境、人権の製品の7項目である。

「ソクラテス」には社会格付の他に、ネガティブ・スクリーニングを行う投資家向けに、問題となる事業に関与する企業のレポートも掲載されている。対象事業は中絶、成人向け娯楽、アルコール、避妊、小火器、ギャンブル、軍事、原子力、タバコである。これらに関与する企業は従来KLDの社会格付の対象外とされていたが、昨年よりデータベースに加えられた(図表5)。

KLDの評価項目にはマイノリティの登用や同性愛者に対する配慮など米国の社会情勢を色濃く反映したものや、避妊薬製造や原子力発電、タバコ製造を問題事業とするなどKLDの独自の価値観を強く打ち出したものが含まれている。また、最近の企業不祥事を反映して「コーポレート・ガバナンス」のなかにCEO、取締役の報酬や不正会計などの項目が追加されており、SRIがコーポレート・ガバナンス志向を強めている様子が伺える。

図表 4 : KLD 社会格付評価項目

(各項目の上段がプラス評価、下段がマイナス評価項目)

<p>コミュニティ</p>	<p>過去3年間税引前利益の1.5%以上を寄付、低所得者層自立支援NPOへの寄付、寄付の20%以上が米国外、National Equity Fund等低所得者住宅関連基金への資金援助、初等・中等教育・低所得者層教育・若年層職業訓練への支援、ボランティア・プログラムの実施、その他コミュニティにおける積極的行動</p>
---------------	--

¹⁹ KLD (Kinder, Lydenberg & Domini) は3人の創業者の名を取ったもの。

	地域再投資法 ²⁰ 違反の金融機関、環境汚染・水利権紛争・プラント閉鎖・生活環境悪化・税源の減少・地域の財産価値の低下等経済的にマイナスのインパクトを与える行為
コーポレート・ガバナンス	経営陣、取締役への報酬を大きく引き下げた企業、CEOの年棒50万ドル以下、社外取締役報酬3万ドル以下の企業、KLDが社会性を評価する企業を20%～50%保有するまたはそのような企業に20%超保有される企業、取締役・経営陣に対する革新的報酬プラン、ユニークで積極的な企業文化
	経営陣、取締役への高額報酬、CEO年棒1,000万ドル超、社外取締役報酬10万ドル超、租税当局との紛争、KLDが社会的に問題ありと評価する企業との保有関係、会計問題に関連し業績修正を行った企業
多様性	CEOが女性・マイノリティ出身者、女性・マイノリティの昇進（特に収益責任ポジション）、女性・マイノリティ・身障者の取締役が4名以上（取締役が12名未満の場合は3分の1超、児童保育・老人介護・フレックスタイム等の福利厚生プログラムの整備、女性・マイノリティ所有企業との下請契約が総額の5%超、身障者雇用プログラムの採用、ゲイ・レズビアン従業員に対する先進的方針の採用及び福利厚生プログラム、その他多様性に対するコミット
	アファーマティブ・アクション ²¹ に関する多額の罰金支払い及び問題を起こした履歴、取締役・上級経営陣に女性・マイノリティがいない。
従業員との関係	労働組合との良好な関係、従業員の過半数を対象とする「プロフィット・シェアリング制度」 ²² 、従業員の過半数を対象とするストック・オプション・株式保有制度、従業員との財務情報の共有、従業員の経営上の意思決定への参画、充実した退職給付プログラム
	労働組合との関係悪化、従業員の健康・安全基準違反による罰金支払い・刑罰、人員削減の実施（過去1年以内に従業員の15%超、2年以内に25%超）及び計画公表、多額の年金資産の積立不足、不十分な退職給付プログラム
環境	環境関連製品・サービス・エネルギー効率利用を促進する製品の売上増加、環境保護製品・サービスの開発（埋め立て・焼却炉、廃棄エネルギー転換プラント等環境への影響が疑問視されるものは除く）、廃棄物・有害物質使用量削減プログラム、リサイクル原料使用、代替燃料 ²³ 使用に対するコミット、シリーズ原則 ²⁴ に署名、充実した環境報告書の発行、環境面のベスト・プラクティスに関する内部コミュニケーション・プログラム実施、環境マネジメントシステム、環境に好ましい行動に対する積極的なコミット
	有害廃棄物関連債務（5000万ドル超）、廃棄物管理違反による罰金・刑罰、大気・水質汚染防止その他環境規制違反による罰金・刑罰、オゾン層破壊物質の主要生産者、有害物質排出量がKLD評価対象企業中上位にある、農業・化学肥料の生産者、石炭・石油及び石油派生製品により多額の収入を得ている企業（電力、海運、陸運、自動車・トラックメーカー、輸送機器会社等）

²⁰ Community Reinvestment Act 1977年に成立した法律で、金融機関が事業認可を受けた特定地域の資金ニーズに貢献することを促すため、連邦金融監督官庁が検査時に権限を行使することを義務づける。地域の低所得者層、マイノリティへの住宅ローン融資状況、地域振興活動への出資、寄付等が検査対象となり、金融機関は「優」「良」「要改善」「法令違反」の4段階に評価される。

²¹ マイノリティに対する教育、雇用面の優遇措置ないしは特別枠の割り当て制（quota system）等。

²² 会社の利益の一定割合をボーナス、給与などで従業員に配分する制度

²³ 天然ガス、風力・太陽エネルギー等

²⁴ 後述 5 - (7) (122 ページ) 参照

人権	進出先の先住民の主権・土地・文化・人権・知的財産の尊重、海外での労働力調達に関する高い透明性、米国外での労働組合との良好な関係、人権問題に関する情報開示等積極的なイニシアティブ
	ビルマにおける操業・投資・雇用、米国外での労働争議、スウェットショップ、児童労働への関与、進出先の先住民との紛争
製品	長期的で充実した品質管理プログラム、研究開発における業界内での主導的実績、革新的製品・サービス提供、低所得者への製品・サービス提供を企業の基本的ミッションとして掲げていること、製品が特にユニークな社会的利益をもたらすこと
	製品・サービスの安全に関する罰金・刑罰・紛争・規制措置発動、契約上の紛争、誇大広告・消費者詐欺・政府契約に関する罰金・刑罰、独禁法違反

(資料)KLD SOCRATES Social Rating Criteria

図表 5：問題事業

中絶	妊娠中絶薬の開発・製造、中絶・避妊手術を行う病院等の経営、関連企業の保有
成人向け娯楽	米国内のアダルト映画・雑誌・書籍・カレンダー・ウェブサイト製造・販売、アダルト娯楽関連企業を保有、アダルト娯楽メディア製品の販売・レンタル・配信(ペイ・パー・ビュー等)
アルコール	アルコール飲料製造、売上の 15%以上がアルコール飲料及びその原料等の販売である企業、アルコール飲料製造会社との保有関係
避妊	避妊具・経口避妊薬・ワクチン等の製造、避妊関連企業との保有関係
小火器	弾薬・ピストル・ライフル・ショットガン等製造、それらの企業との保有関係
ギャンブル	カジノ・競輪・競馬・ドッグレース・スポーツ賭博、くじ等の施設保有・経営、スロットマシン・ルーレット・抽選器等ギャンブル関連機器製造、カジノでのクレジットライン提供、コンサルティング、ギャンブル関連技術、ギャンブル関連企業との保有関係
軍事	売上の 2%超が武器及び部品の販売である企業または武器・部品売上高 5,000 万ドル超、核兵器売上高 1,000 万ドル超の企業、それらの企業との保有関係
原子力発電	原子力発電所保有、それら企業との保有関係
タバコ	タバコ、葉巻、パイプ等のタバコ関連製品製造企業、売上高の 15%超がタバコ関連製品の原料・必需品販売である企業、それらの企業との保有関係

(資料)KLD SOCRATES Social Rating Criteria

KLD は 90 年より SRI のベンチマークとして、KLD のスクリーニングによる社会性に優れたかつ運用成績の良好な 400 社からなる株価指標 Domini 400 Social Index を作成・公表している。さらに対象企業の規模別の指標 KLD Large Cap Social Index、KLD Broad Market Social Index や、Nasdaq 上場企業を対象とする KLD Nasdaq Social Index も作成している。

d. 公的年金基金

CSR の視点から投資を行っているのは SRI ファンドだけではない。投資先企業のコーポ

レート・ガバナンスに積極的に発言する機関投資家として知られるカリフォルニア州公務員退職年金基金（CalPERS）と大学教職員退職年金基金（TIAA-CREF）も CSR を考慮した株主行動や投資対象の選定を行っている。

(a) CalPERS グローバル議決権行使原則

CalPERSは、議決権行使の基準を定めた「グローバル議決権行使原則」の第 4 章に「企業責任の原則」を置き、投資先企業に責任ある企業市民としての行動を求めて株式行動を行うことを明言している。具体的には投資先企業に対し、法令遵守、グローバル・サリバン原則²⁵及びマクブライド原則²⁶の遵守、人権侵害の除去、従業員・家族の尊厳と幸福の確保等を求めていくとしている（図表 6）。

図表 6：CalPERS グローバル議決権行使原則 企業責任の原則

受託者の忠実義務及び注意義務により、CalPERS が議決権行使を含む投資意思決定を評価する際には、リスク/リターンの考慮の上に非財務的配慮を置くことは禁止されている。

しかし株主としてのCalPERSの行動は投資先企業がよき企業市民として行動することを促進する助けとなりうる。さらに当ファンドのETI方針²⁷を通じて国・地域・州経済の利益を考慮することがCalPERSの受益者の利益になるとCalPERS理事会は考える。

CalPERS 理事会は投資先企業の経営者がグリーンバール・サリバン原則とマクブライド原則に表明された原則と実務に一致した、しかしそれに限定されない礼節と責任ある企業行動への展望を持って行動することを期待する。最低限の法令遵守以上のパフォーマンス水準が求められる。不適切な行為が行われた場合、CalPERS 理事会は企業経営者がそれを停止し、再発防止のための適切な措置を取ることを期待する。

企業が、重大な人権侵害が行われている国または環境において活動する場合、CalPERS 理事会は企業がそれらの人権侵害を除去するための最大限の措置を取ることを期待する。人権侵害によって不利な取り扱いを受けた従業員のために、企業がすべての従業員とその家族が尊厳ある人生と幸福を享受するために必要な合理的かつ法的に許容された措置をとることを CalPERS 理事会は期待する。そのような環境で企業活動を継続するには株主に対するより重い報告義務が課される。明確な改善が見られない場合には、企業が第三者の抑圧行為に暗黙のうちに同意していないか注意深く検討する。

²⁵ 米国ゼネラル・モーターズ社初の黒人取締役で黒人公民権運動家であったレオン・サリバン氏が 1977 年に発表した原則。被用者の人権保護、強制労働・虐待禁止、差別禁止、結社の自由の保護、安全で衛生的な労働環境の提供などを謳う。

²⁶ 1984 年 11 月に人権団体「アイルランド・ナショナル・コーカス」が発表した北アイルランドで活動する米国企業の行動基準。労働者の権利に関する 9 条からなる。

²⁷ Economically Targeted Investment Policy CalPERSの投資方針で投資リターンの追及のみならず、カリフォルニア州の雇用創出、地域開発、貯蓄増加、創業、住宅取得、インフラ改善などの経済的福利向上につながる投資を行うというもの。

CalPERS 理事会の基準を満たさないいかなる企業に対しても、CalPERS 理事会は取るべき行動を検討する。その行動としては、企業との往復書簡、役員との面談、株主提案、そして最後の手段として売却が安定的投資政策に合致する場合は保有の清算などがある。

これらの目的を達成するために、CalPERS は 1999 年に「CSR グローバル・サリバン原則」を採択した。

(資料) CalPERS Global Proxy Voting Principles, March 19, 2001

(b) TIAA-CREF ミューチュアルファンド・プロスペクタス

TIAA-CREF の投資方針を規定するミューチュアルファンド・プロスペクタスには、「社会的責任」として、「TIAA-CREF は、長期的な株主価値の向上は、取締役が社会的責任と公共の利益を慎重に考慮することと一致すると考える」と基本的な考え方を打ち出し、さらに企業に対し次の点に関する方針の確立と実践を求めている。

企業の操業及び製品の環境へのインパクト

すべての人口セグメントの雇用機会平等

従業員教育と開発

地域社会の公共の利益にネガティブな影響を与える可能性のある企業行動の評価

このように、株主価値重視の米国シェアホルダーズ・アクティビズムの代表格と言われる米国の大手公的年金基金も、投資リターンの最大化のために CSR に配慮することを明言していることは、上述の SRI 評価機関の基準同様、コーポレート・ガバナンスと CSR の融合というべき状況になっていることを示唆している。

e. 欧州の SRI

(a) 歴史・規模

次に、欧州の SRI に目を転じよう。欧州諸国の中では、84 年に南ア問題を契機に初の SRI ファンド Friend Provident Stewardship Fund が設立され、また、88 年に環境問題の高まりを受けて Merlin Ecology Fund が組成されるなど英国の SRI の歴史が古く、SRI ファンドの資産総額約 47 億ユーロ（2001 年）と最大となっている。その他欧州諸国では SRI はいまだ規模は小さいものの、2001 年末のヨーロッパ全体の SRI 資産残高は約 144 億ユーロ（1999 年末 111 億ユーロ）、ファンド数 280（同 159）と近年急速な成長を示している²⁸。

(b) 英国の年金法・会社法改正

第 1 章で見たように EU が CSR 促進の取り組みを進めているのと同様に、欧州の国レベルでも政府主導のイニシアティブによって SRI の普及が図られている。

²⁸ SiRi (Social Investment Research Institute) グループのデータによる。SiRi グループは前出の KLD など、11 の評価機関のネットワーク。http://www.sirigroup.org 参照。

英国では2000年7月に年金法²⁹が改正され、年金運用受託者（機関投資家）は自らの投資原則を記載したステートメントのなかで、投資銘柄の選定・保有・売却において社会、環境または倫理面を考慮した範囲、議決権行使を含む投資にともなう権利行使の基本方針を開示することが義務づけられた³⁰。

また、現在検討されている会社法改正の政府案においても、大企業の年次報告書中の経営者による定性的説明「オペレーショナル・ファイナンシャル・レビュー」の中で「環境、コミュニティ、社会、倫理、法令遵守を含むレピュテーション・リスクに関する方針とパフォーマンス」に関する重要情報を記載することが求められている。

さらに英国では、2001年4月にCSR担当大臣が任命された。現在は貿易産業省のステーブン・ティムズ、eコマース・競争政策・郵政担当相（閣外大臣）がCSRを管掌している。

(c) フランスの法改正

フランスでも2001年から2002年にかけてSRIの普及につながるCSR関連の情報開示を定めた一連の法令等の制定・改正が行われている（図表7）。

一連の改正法は、英国と同様、年金基金や従業員貯蓄プランを運用する投資ファンドにCSRに配慮した投資及び議決権行使とその状況について開示することを、上場企業に対しては企業活動の社会・環境への影響に関する報告書の作成・開示を義務づける内容となっている。特に上場企業の報告書に記載すべき内容として、政令で非常に詳細な内容が規定されている。

図表7：フランスのCSR関連法改正

法令名(番号)	成立日	内容(条文)
従業員貯蓄プランの一般化に関する法律(2001-152)	2001.2.19	年金運用機関に対し、証券の売買及び議決権行使の際、社会・環境・倫理的な考慮を定めた内規を定め、いかにこれらの問題を考慮したかについて証券取引委員会に提出する年次報告書への記載を求める(21条)。
社会、教育、文化的規定に関する法律(2001-624)	2001.7.17	年金基金に対し社会・環境・倫理問題に配慮した投資ガイドラインの設定と活動内容の報告を求める(第2章年金基金)。
新経済規制(会社法)(2001-420)	2001.5.15	上場企業に対し、企業活動の社会及び環境への影響に関する報告書の作成・開示を義務づける(116条)
商法施行に関する政令(2002-221)	2002.2.22	雇用・環境に関する開示項目の詳細を規定する。 《雇用》従業員のフルタイム、パートタイム別内訳、労働時間、賃金、福利厚生コスト、男女の平等、集团的合意の内容、安全・衛生、教育訓練、障害者雇用等 《環境》水、原材料、エネルギー消費の状況、エネルギーの効率的

²⁹ The Occupational Pension Schemes (Investment, and Assignment, Forfeiture, Bankruptcy etc.) Amendment Regulations 1999

³⁰ 英国社会投資フォーラム（UK Social Investment Forum）が2002年10月に公表した調査結果によると、調査対象の投資ファンド（運用総額2,300億ポンド）の59%が投資戦略にCSRを取り入れている。

		利用のための措置、生態系保護措置、環境認証、環境保護支出額、企業内部の環境保護部門・プログラム・従業員教育、環境リスク、環境債務額・補償額、海外子会社に関する同様の情報
--	--	--

(資料)Eurosif SRI legislation: France

5. 国際的 CSR イニシアティブ

次に、CSR に関する主な国際的イニシアティブの内容を概観する。経済のグローバル化に対応し、国際機関、経済団体、機関投資家、標準化機関、マルチ・ステークホルダー団体などの様々の主体が、国際的に適用可能な行動規範や認証制度、開示フレームワークなどを提唱している。

(1) グローバル・コンパクト

グローバル・コンパクト(The Global Compact)は、99年1月の「世界人権フォーラム」(ダボス会議)において国連のアナン事務総長から提唱された企業の行動規範で、「人権」「労働」「環境」の3項目に関する9原則から構成される(図表8)。

図表 8 : グローバル・コンパクト(原則本文の要約)

<p>人権</p> <p>原則1. 国際的に宣言された人権の保障を支援し、尊重する。</p> <p>原則2. 人権侵害に加担しない。</p> <p>労働基準</p> <p>原則3. 結社の自由と効果的な団体交渉権を実効性あるものとして尊重する。</p> <p>原則4. あらゆる形態の強制労働を排除する。</p> <p>原則5. 児童労働を廃止する。</p> <p>原則6. 雇用と就労に関する差別を撤廃する。</p> <p>環境</p> <p>原則7. 環境問題に対する予防的アプローチを支持する。</p> <p>原則8. 環境問題に関するより大きな責任を遂行するためのイニシアティブを取る。</p> <p>原則9. 環境に優しい技術の開発と普及を促進する。</p>
--

資料: UN Global Compact

グローバル・コンパクトを支持する企業は、その旨を記載し、CEOが署名したレターをアナン事務総長宛に送付する。当該企業はグローバル・コンパクトの内容を実践し、年次報告書や自社ウェブサイト等で取り組み状況を公開することが求められる。一方で、一定の要件を満たす文書に国連及びグローバル・コンパクトのロゴ・マークの使用が認められる。グローバル・コンパクト参加企業は56カ国1,213社(2003年7月23日現在)で、うち日

本企業は9社³¹である。

国連本部及び国連人権高等弁務官事務所、国連環境計画(UNEP)、国際労働機関(ILO)、国連開発計画等が中心となり、グローバル・コンパクトの普及活動や企業と労働団体、市民団体、NGO、研究機関等との共同プロジェクト、ウェブサイトによる情報提供等の活動も行われている。

グローバル・コンパクトに規定される原則の内容は根本的なものであるが、グローバル・コンパクトはグローバル化によって引き起こされた人権・労働・環境問題の解決のためにグローバル企業の参画を求めるといった基本思想を持ち、それらの企業の経営者が議論し、負うべき責任を明確にしたものとして大きな意義を持つものである。ただし、具体的行動は企業の自主性に任されており、行動結果を評価・測定する手段もないため、実効性の確保が課題である。

(2) OECD 多国籍企業ガイドライン

「OECD多国籍企業ガイドライン」は、多国籍企業の行動基準として1976年に発表された³²。以来4回の改定を経ており、現在ではOECD加盟30ヶ国とアルゼンチン、ブラジル、チリの33カ国によって採択されている。「OECD多国籍企業ガイドライン」はOECD加盟国政府が多国籍企業に対し共同して行う勧告であり、法的拘束力はない。

ガイドラインの序文には「多国籍企業ガイドラインを支持する政府の共通の目標は、経済、環境及び社会的発展に対する多国籍企業の積極的な貢献を奨励すること及び多国籍企業の活動がもたらす恐れのある困難を最小化し、解決することである」との目標が宣言されている。

全文に続き、企業が遵守すべき一般原則として「進出先の持続可能な開発の達成に配慮し、社会、環境、経済発展に貢献すべきこと」等が挙げられ、情報開示、雇用及び労働関係、環境、贈賄の防止、消費者利益、科学技術、競争、税の各項目について詳細な行動基準が規定されている(図表9)。

90年代に多国籍企業の活動がさらに拡大し、調達・製造過程に関する企業も含めたサプライチェーンにおける児童労働や強制労働に対する世界的な批判が高まったことから、OECDは98年に「多国籍企業ガイドライン」の改訂に着手し、2000年6月に改訂版を発表した。改訂では児童労働の禁止、強制労働の撲滅に関する条項、企業の社会・環境面に関する開示項目、消費者利益、贈賄防止等の項目の追加等、持続可能な開発という課題の中核となる社会・環境面の要素が強く打ち出された。

「OECD多国籍企業ガイドライン」の実施メカニズムとしては、採択国に置かれる「ナ

³¹ アミタ、アサヒビール、富士ゼロックス、ジャパンエナジー、キッコーマン、国土環境、王子製紙、リコー、屋久島電工

³² 「OECD多国籍企業ガイドライン」は「国際投資と多国籍企業に関する宣言」4文書の1つ。他に「内国民待遇」「相反する要求」「国際投資促進策及び抑制策」がある。

ショナル・コンタクト・ポイント」(NCP)³³、OECDの「国際投資・多国籍企業委員会」(CIME)、「労働諮問委員会」(TUAC)、「産業諮問委員会」(BIAC)がある。採択国内で「OECD多国籍企業ガイドライン」違反の労働紛争が発生し、解決に至らない場合はNCPに提訴され、NCPと労組、使用者団体等と協議・調整が行われる。さらにCIMEへの報告、OECD総会における審議にいたるケースもある。「OECD多国籍企業ガイドライン」に拘束力はないものの、OECD総会でガイドライン違反企業として認定されると総会文書に社名が記録されることになり、企業にガイドラインを遵守させる力として作用している³⁴。NCPはガイドラインの普及・理解促進活動も行うこととされており、NCPはCIMEに活動状況を毎年報告することが義務づけられている。

「OECD多国籍企業ガイドライン」は採択国政府が実施をコミットしている多国籍企業を対象とした唯一の行動基準として重要なものである³⁵。

図表 9：OECD 多国籍企業ガイドライン（各章の概要）

<p>序文：多国籍企業の活動はグローバル化のプロセスのひとつとして、進出先国における雇用、賃金、環境、税、国家主権等に影響を与える懸念があり、多国籍企業ガイドラインを支持する政府の共通の目標は、経済的、環境的及び社会的発展に対する多国籍企業の積極的な貢献を奨励すること及び多国籍企業の活動がもたらす恐れのある困難を最小化し解決することにある。</p> <p>・定義と原則：多国籍企業ガイドラインは加盟国政府が多国籍企業に対して共同して行う勧告で、全世界において適用可能な法律と整合的な好ましい慣行の原則を提供するものである。法的強制力は無い。ガイドラインの促進活動と対話の場としてナショナル・コンタクト・ポイントを設置する。</p> <p>・一般方針：持続可能な開発の達成への配慮、社会及び環境における発展と経済発展への貢献、雇用者の人権尊重・能力開発、人的資本育成、OECD コーポレート・ガバナンス原則の支持、進出先社会との相互信頼関係の醸成、取引相手に対する多国籍企業ガイドラインと整合的な企業指針原則の奨励</p> <p>・情報開示：事業活動、組織構成、財務状況等について適時・適切な開示を行う。情報開示政策の設定、高度な開示、会計、監査基準の採用。財務・非財務情報の開示についての高度な基準の適用。</p> <p>奨励される開示項目：ガバナンス構造、企業グループ構造等、企業目標、株式保有状況、取締役、主要経営者の報酬、予見可能なリスク要因、従業員や他のステークホー</p>
--

³³ 日本では外務省、厚生労働省、経済産業省がNCPとなっている。

³⁴ 日本ではこれまでのところ提訴事例はないが、英国企業の中にOECD総会で審議された企業がある。

³⁵ 多国籍企業の活動に関する国際的文書としては他にILOの「多国籍企業及び社会政策に関する原則のILO三者宣言」(1977年策定)がある。これは労働問題に関する詳細な勧告であるのに対し、「OECD多国籍企業ガイドライン」はより広範な企業活動を対象としている。

ルダーに関する事項、社会・倫理・環境政策関連情報、経営リスク・コンプライアンスシステム・声明・企業行動指針、従業員及び他のステークホルダーとの関係に関する情報

- ・雇用及び労使関係：労働者の権利保護・建設的交渉、児童労働の禁止・不関与、強制労働の撲滅、従業員差別禁止、現地従業員雇用及び研修機会の提供
- ・環境：適切な環境管理システムの開発・維持、環境への影響に関する情報開示、地域社会との協議、企業活動の環境への予見可能性評価と意思決定プロセスへの反映、事業活動による重大な環境・健康に対する負担回避・軽減・コントロール、環境パフォーマンス改善（先進的環境技術の採用、エネルギー・天然資源の効率的利用、リサイクル可能な製品・サービスの開発・提供、製品・サービスの環境への影響に関する顧客理解促進、環境パフォーマンス向上のための長期的研究）、従業員教育・訓練
- ・贈賄の防止：賄賂・不正利益供与の禁止、その公約と管理システムの開示、従業員の教育・訓練プログラムの実施
- ・消費者利益：健康・安全基準の充足、製品の安全な使用・保管・廃棄方法に関する情報提供、透明かつ適切な苦情対応、消費者紛争の公平かつ迅速な解決、詐欺的表示等禁止、個人情報保護
- ・科学技術：事業活動を行う国の開発への貢献、技術・ノウハウの移転・普及、地域機関との協力
- ・競争：競合企業等との間の反競争的取り決めの禁止、競争法・競争政策の遵守、競争当局への迅速な情報提供・協力、従業員の理解促進
- ・税：租税義務の履行、税務当局への正確な情報提供

(資料)OECD 多国籍企業ガイドライン

(3) コー円卓会議「企業の行動指針」

民間企業が参加して策定したCSR行動基準として、コー円卓会議の「企業の行動指針」がある。コー円卓会議は 86 年にスイスのコー（Caux）において設立された日米欧の民間企業経営者の団体である。設立当初は通商問題を主要議題としていたが、92 年にキヤノンの賀来龍三郎会長（当時）を中心とする日本グループから、公正な競争と共存共栄の両立を目指す「共生」³⁶の理念が提唱され、以来世界の平和と安定に対する社会的・経済的脅威の削減に果たすべきグローバル企業の責任についての討議を行ってきた。同会議は 94 年にその結果をまとめた「企業の行動指針」を公表した。

「企業の行動指針」は序文に続き第 1 章「前文」、第 2 章「一般原則」、第 3 章「ステークホルダーに関する原則」から構成される。前文では「企業行動の規範として法と市場の力がもちろん必要ではあるが、それだけでは十分といえない。企業が自らの方針や行

³⁶「共生」は「文化、習慣、言語、民族などの違いを問わず、すべての人類が永く共に生き、共に働いて幸せに暮らしていける社会」を目指すものとして、キヤノンの企業理念として掲げられている。

動に対して責任を負うこと、ステークホルダー（企業を取り巻く利害関係者）の尊厳と利益を尊重することが基本となる。」と、「共生」と「人間の尊重」の理念を実現するためにステークホルダーを尊重することが謳われ、「企業の行動指針」全体がその精神に貫かれている。

第2章「一般原則」では 企業の責任 - 株主のみならずステークホルダー全体に対して、企業の経済的、社会的影響 - イノベーション、正義並びに地球コミュニティを目指して、企業の行動 - 法律の文言以上に信頼の精神を、ルールの尊重、多角的貿易の支持、環境への配慮、違法行為等の防止、の項目が規定され、第3章では 顧客、従業員、オーナー・投資家、仕入先、競争相手、地域社会、のステークホルダーごとに企業が果たすべき責任が具体的に規定されている³⁷。

「企業の行動指針」は日米欧の民間企業経営者が共同で作成した初の企業行動規範であり、ルールやシステム作り・政策提言にとどまらず「企業自らが行動を律することが基本である」との認識に立つもので、参加企業の経営に生かされている。

(4) グローバル企業責任の原則

a. ICCR

機関投資家団体が企業に求める行動規範として「グローバル企業責任の原則」（以下、原則）がある。これは米国の宗教的投資家団体 ICCR（Interfaith Center on Corporate Responsibility）が中心となり、英国の同様団体 ECCR（Ecumenical Committee for Corporate Responsibility）、カナダの団体 TCCR（Taskforce on the Churches and Corporate Responsibility）とともに95年9月に発表したものである。

欧米では伝統的に教会、教団等の宗教団体がSRI投資家として大きな勢力を占めており、ICCRの傘下団体は275団体で、投資ポートフォリオ残高は1,000億ドルに達する。ICCRはCSR関連調査や情報提供を行い、傘下団体がそれらにもとづいてスクリーニングや株主行動を盛んに行っている。

b. 原則の概要

原則は責任ある企業行動のグローバル・スタンダードを提唱し、企業に対し原則にもとづく高い行動規範の設定と実践を求めるものであるが、「企業のパフォーマンス測定のためのベンチマーク」というタイトル³⁸が示すとおり、実際の行動を評価するためのツールとしても位置づけられている。

原則は“コミュニティ”を軸としてステークホルダーを捉えている。コミュニティと

³⁷ 全文は次のウェブサイトを参照。 <http://www.iss.stthomas.edu/japanese/>

³⁸ 原則の正式名は“Principles for Global Corporate Responsibility : Bench Marks for Measuring Business Performance”（グローバル企業責任の原則：企業パフォーマンス測定のためのベンチ・マーク）である。

生態系、ナショナル・コミュニティ（国家）、ローカル・コミュニティ（地域社会）と進出先のコミュニティからなる(a)より広範なコミュニティと、従業員、供給者、株主、ジョイント・ベンチャー、顧客等の(b)コーポレート・ビジネス・コミュニティの2つに分け、それぞれのステークホルダーに対する原則を規定する（図表 10）。また、原則に加えて企業が採用・実践すべき方針・実務を定めた「規準」と、規準に関する企業行動を評価する際に参照すべきポイントを列挙した「ベンチマーク」もステークホルダーごとに定められている。

図表 10：グローバル企業責任の原則の概要

<p>(a) より広範なコミュニティ</p> <p>生態系</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地球環境を害しない慎重な企業活動 ・高い環境規準設定とパフォーマンスの持続的向上 ・天然資源の尊重 ・製品、サービスのライフサイクルを通じた環境責任。 <p>ナショナル・コミュニティ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・良き企業市民としての行動 ・国際的人権、労働、健康・安全基準の遵守 ・進出先国の法令遵守 <p>ローカル・コミュニティ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域における政治的、経済的影響の認識 ・意思決定過程における現地文化尊重 ・ローカル・コミュニティの環境・社会・文化・経済の持続的発展への貢献 <p>進出先のコミュニティ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経済的利益追求の前提としての先住民との土地所有権問題の解決 ・先住民の法的権利保護 ・先住民コミュニティの文化・宗教・社会習慣・伝統的知識の尊重 ・先住民コミュニティとの協働
<p>(b) コーポレート・ビジネス・コミュニティ</p> <p>従業員 - 労働条件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の尊重 ・労働基本権の尊重 ・健康で安全な労働環境の提供 ・非差別 ・地域の構成を反映した従業員構成 ・長期的雇用、セーフガード整備 ・持続可能な賃金維持 ・同一価値労働同一賃金 ・健全な労働スケジュール ・児童保育、老人保護、コミュニティ・サービス等社会的インフラストラクチャー支援 <p>従業員 - 個人</p> <p>女性：・女性の尊重 ・男女間の同一価値労働同一賃金 ・職場における女性保護措置</p> <p>マイノリティ・グループ：・人種・民族・文化による差別を行わない</p> <p>障害者：障害者の公正取り扱い、労働可能能力の考慮 ・障害者の尊重</p> <p>児童労働：・児童労働を使用しない ・児童の権利を侵害しないことを保証する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童の最低年齢、労働時間、条件に関する国際基準の遵守 ・健康、安全、道徳保護 ・賃下目的の児童労働への交替を行わない

強制労働：いかなる強制労働も行わない

供給者

- ・供給者や下請け業者等の間接的雇用にも責任を持つ。
- ・製品・サービスの生産・供給・宣伝・販売の過程の労働条件に責任を持つ。

財務誠実性(Financial Integrity)

- ・事業の総ての側面における正直・誠実な行動 ・一切の賄賂を行わない。

倫理誠実性(Ethical Integrity)

- ・取締役・従業員による倫理基準、行動規範支持 ・企業に適した任意的行動規範、基準への参加

株主

- ・経営者、従業員、株主、その他利害関係者の利益のバランスを取ったコーポレート・ガバナンス方針 ・当原則の遵守状況に関する情報開示 ・株主の法的権利の尊重

ジョイント・ベンチャー/パートナーシップ/子会社

- ・JV、パートナーシップ関係による倫理的影響の考慮 ・関連会社、部門、ユニット、子会社が最低基準とし親会社の倫理規範を遵守

- ・ライセンサー、フランチャイジーへの倫理規範、行動規範促進責任

顧客・消費者

- ・製品、サービスに関する国際標準・プロトコル厳守
- ・顧客ニーズを満たす製品、サービス ・消費者を保護し、総ての製品の安全性を確保するマーケティングの実践 ・公正取引へのコミット

(資料) ICCR“Principles for Global Corporate Responsibility: Bench Marks for Measuring Business Performance”

c. 行動規範の要件

ICCR は企業に対し原則の内容を取り入れた行動規範の採択を求める運動を行っているが、その際、単に規範として設定するだけではなく、次の要件を満たす実効性のある規範とすることを求めている。

関係者が関与できる改正手続きが定められている、 国際的人権宣言、環境基準、ILO 基本的労働条件の内容を含む、 法令遵守以上の基準を設定する、 企業全体で実施される、 仕入業者、販売業者にも適用される、 内部・外部の規範遵守監視システムがある、 監視者の事業所への自由なアクセスが保障されている、 規範遵守に関する報告書を定期的に発行する。

(5) SA8000

SA8000(Social Accountability 8000)は、97年に米国のCSR評価機関CEP(Council for

Economic Priorities）³⁹が母体となって設立した団体CEPAA（Council on Economic Priorities on Accreditation Agency）が創設した、発展途上国などで行われる児童労働や強制労働、劣悪な条件下における搾取労働（スウェットショップ）問題に関する認証規格である。CEPAAは現在はSAI(Social Accountability International)に改名されている。

SA8000は企業が遵守すべき規準のみならず、独立の認証機関が企業のSA8000遵守状況の評価・認証する第三者認証の仕組みを備えており、これがSA8000の最大の特徴である。現在SGSグループ、BVQI等9社が認証機関となっている。

SA8000には児童労働、強制労働、健康と安全、結社の自由と団体交渉権、差別、懲罰、労働時間、報酬、マネジメントシステム、の項目に関する基準が規定されている（図表11）。SA8000認証を受けようとする企業は、～の基準を遵守する他に、～に詳しく規定されるようなSA8000遵守に必要なマネジメントシステムを社内に構築しなければならない。そして、自社内のみならず仕入業者等の選定にあたってもSA8000を適用し、基準を満たす企業を取引相手として選択することが求められ、また、SAIの認証を受けた年次報告書の公表も必要とされる。SA8000は世界30カ国22産業で導入されている。

図表 11：SA8000の概要

- | |
|--|
| <p>1. 児童労働：企業は15歳未満の児童労働に関与し、支持してはならない。
児童労働が発見された場合、企業は当該児童を学校に戻すための矯正手続きを定め、従業員等に通知しなくてはならない。企業は児童、若年労働者を危険で不衛生な環境に置いてはならない。</p> <p>2. 強制労働：企業はいかなる状況下でも強制労働を行い、支持してはならない。</p> <p>3. 健康と安全：企業は安全で健康的な労働環境を提供しなくてはならず、その責任者を任命し定期的な教育訓練を受けさせなくてはならない。全従業員の健康と安全を守るためのシステムを確立しなくてはならない。従業員の衛生的なトイレ、飲料水へのアクセス等を確保しなくてはならない。</p> <p>4. 結社の自由と団体交渉権：企業は従業員の結社の自由と団体交渉権を尊重しなくてはならない。これらの権利が法律によって制限される場合は代替措置を講じなくてはならない。労働組合等の代表者への差別的取り扱いが禁止され、事業所における労働者へのアクセスは保障されなくてはならない。</p> <p>5. 差別：企業は、人種、階級、国籍、宗教、障害、性、労働組合への加入等によって、雇用、報酬、教育訓練、昇進、退職等における差別を行い、支持してはならない。いかなるセクシャル・ハラスメントも禁止される。</p> <p>6. 懲罰：企業は体罰、精神的・肉体的威圧、言語による虐待に関与し、支持してはならない。</p> |
|--|

³⁹ 前出4-(1)-b(101ページ)参照。

い。

7. 労働時間：企業は労働時間に関する法令、基準を遵守しなくてはならない。通常の労働時間は週 48 時間を越えてはならず、従業員に 7 日に最低 1 日の休日を与えなくてはならない。残業は自発的なものでなくてはならず、超過手当を支払わなくてはならない。残業は週 12 時間を越えてはならない。

8. 報酬：賃金水準は法令・業界の最低水準を満たし、従業員の基本的なニーズを満たすものでなくてはならない。

9. マネジメントシステム

方針：経営トップは社会的責任と労働条件に関する企業の方針を定め、文書化し、総ての役員、従業員等に伝達し、開示しなくてはならない。

レビュー：経営陣は企業の方針、手続き等の有効性、効果について定期的に見直さなくてはならない。

責任者：企業は上級経営者を本規格（SA8000）遵守責任者として任命するとともに、その者と意思疎通を図る従業員代表者を任命しなくてはならない。

企画及び実施：企業は組織のすべてのレベルで本規格を周知徹底しなくてはならない。

仕入業者等⁴⁰の管理：企業は本規格への適合等、社会的責任の観点から仕入業者等を評価、選定する適切な手続きを定め記録を保持しなくてはならない。

懸念への対応と是正措置：企業は、従業員その他関係者からの、企業の方針及び本規格遵守に対する懸念に対して調査・回答し、是正措置を講じなくてはならない。懸念を表明した従業員に対する差別的取り扱いは禁止される。

外部とのコミュニケーション：企業はすべての利害関係者に対し、本規格に規定される事項に関するデータその他の情報、見直しの結果等を定期的に伝える手続きを定めなくてはならない。

(資料)SA8000

(6) ISO による CSR 規格化

a. CSR マネジメント規格

ISO（国際標準化機構）は ISO9000 シリーズや ISO14000 シリーズなどの品質や環境に関するマネジメントシステム規格を策定しており、これらの規格は世界的に広く浸透しているが、CSR についても同様の規格策定の検討を開始している。

マネジメントシステム規格とは「組織が方針及び目的を定め、それを達成するためのシステムに関する規格」と定義される。企業に求められる CSR の具体的内容は多様であることから、CSR の規格化については、取り組むべき大まかなジャンルとマネジメントシステム規格を定め、具体的内容は各企業が決定するという方法が相応しいと考えられている。

⁴⁰ 企業に製品、サービスを提供するサプライヤー、サブコントラクター及びそれらに製品、サービスを提供するサブ・サプライヤーを含む。

b. 進捗状況

ISO理事会は、2001年4月、社会的責任マネジメントシステム規格の必要性と実現可能性に関する調査を行うことを決議し、翌5月に消費政策委員会（COPOLCO）⁴¹に検討を要請した消費政策委員会は傘下のグローバル市場ワーキンググループで調査を行うことを決定し、ワーキンググループは2002年5月に報告書「ISO CSR規格の必要性と実現可能性」⁴²をとりまとめ、同報告書は2002年6月の消費政策委員会総会における検討を経て同年9月のISO理事会に提出された。

報告書はCSRの背景や各国・各機関における規格化の動向等を検討したうえで、社会的責任マネジメントシステムをISO9000、ISO14000シリーズに続く第三世代のISOマネジメントシステム規格と位置づけ、その必要性と実現可能性を認めた。その上で、CSRマネジメント規格をISO国際規格とするか、あるいはより迅速に設定できるガイドライン等の形を取るべきか、第三者認証を必要とすべきか、あるいは自己宣言の方法によるべきか等の点について、規格化によって影響を受けるマルチ・ステークホルダーから構成される戦略会議を設置して詳しく検討することを提案した。

この報告を受けたISO理事会は、ISO技術管理評議会の下に5大陸からの政府、産業界、労働者、消費者などの代表21名から構成されるハイレベル・アドバイザリー・グループを設置して問題を検討することを決定した。

2003年2月19日付のISOプレスリリースでは、2月16日、17日にハイレベル・アドバイザリー・グループが開催され、CSR行動規範、ガイドライン、仕様について世界の最新動向を調査し報告書を作成すること、特に組織による規格適合性についての自己宣言プロセスを含み、第三者認証を含む適合性評価を除外するマネジメントシステム・ガイドライン規格の準備についての正当化の検討を行うこと、の2点についてISOに勧告まとめたと報告されている。この勧告では規格適合性については第三者認証ではなく自己宣言システムを採用する方向性が打ち出された模様である⁴³。

この提言は2003年3月にTMBで検討され、2003年9月に予定されるISO理事会でCSRの規格化に関する何らかの結論が出される見込みである。

(7) セリーズ原則

a. 経緯

環境問題に関する企業の行動基準の代表的なものとして「セリーズ原則（CERES

⁴¹ ISO理事会傘下に設置された消費者政策を担当する委員会。消費者のニーズの規格への反映、規格制定への消費者参加等について消費者の立場から検討し、理事会に対し諮問する。

⁴² “The Desirability and Feasibility of ISO Corporate Social Responsibility Standards”（2002年5月）

⁴³ 但し、このプレスリリースについては、ISO理事会から調査・検討を依頼されたハイレベル・アドバイザリー・グループがISOに調査、正当化検討を求めるという「球の投げあい」になっているとの指摘がある。また、同グループではCSRの定義は自分達の役割ではないとして議論を行わなかった模様である。

Principle)」が挙げられる。CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies、「環境に責任を持つ経済のための連合」)は米国の環境 NGO で、89年にSIF (Social Investment Forum)が母体となり、機関投資家、労働組合、環境保護団体、宗教団体、公益 NGO 等の連合体として発足した。

89年のバルディーズ号事故により企業の環境管理責任に対する世界の関心が高まるなかで、CERESは10項目の「バルディーズ原則」を公表した。「バルディーズ原則」は企業に環境報告書の作成・開示を義務づけるなど、企業にとって厳しい内容を持つものと受け取られ、産業界からは否定的な反応をもって迎えられた。そこでCERESは企業やマルチ・ステークホルダーとの対話を通じて原則の内容や報告モデルを改訂し、現在の「セリーズ原則」を作成した。

90年代に入り地球温暖化問題が深刻化し、92年のリオ・サミットで「持続可能性」の概念が導入され、環境報告書を作成する企業が現れる等、潮流が次第に変化し「セリーズ原則」が受け入れられる環境が整ってきた。93年に総合エネルギーメーカーSUNOCO社が、フォーチュン500企業として初めてセリーズ原則に署名したのを皮切りに「セリーズ原則」の趣旨に賛同する企業が増加し、その後署名企業は70社に達した。この中には、ゼネラル・モーターズ、フォード、ポラロイド等の大企業も含まれている。

b. 原則の内容

「セリーズ原則」は、生態系の保護、天然資源の持続可能な利用、廃棄物の削減及び安全な処理、エネルギー保全、環境リスク削減、安全な製品・サービス提供、(環境に損害を及ぼした場合の)回復、情報開示、経営陣のコミットメント、監査と報告の10項目から構成される。署名企業はこれらの内容にコミットすることになる。

「経営陣のコミットメント」では、企業が関わる環境問題について経営陣に情報が伝達され、経営陣が環境政策について完全に責任を持つことを確保するプロセスを社内に維持するという環境マネジメントシステムに関する義務が規定されている。また、「監査と報告」では、企業が毎年「セリーズ原則」の遵守状況を自己評価し、CERESのフォーマットに従った報告書を公表することが義務づけられる。

c. 他のプロジェクト

CERESは地球温暖化問題の解決のため、企業の取締役や機関投資家に強力な働きかけを行う「サステナブル・ガバナンス・プロジェクト」を進めており、また、2002年11月に米国公認会計士協会と共同で優れた報告書を公表した企業を表彰する「米国持続可能性報告賞(U.S. Sustainability Reporting Award)」を創設することも発表した。

(8) グローバル・レポートティンク・イニシアティブ

a. GRIについて

「セリーズ原則」が義務づける情報開示のフォーマットを作成するため、CERESは97

年に国連環境報告（UNEP）と共同でグローバル・レポートティンク・イニシアティブ（Global Reporting Initiative：GRI）を発足させた。

GRIは企業、NGO、会計士団体、労働団体、環境保護団体、機関投資家からの参加者で構成されるマルチ・ステークホルダー団体で、多面的な意見を反映させて国際的に利用可能な「持続可能性報告書」のフォーマットを作成するという目的に向けて取り組みを進めている。

b. 構成・パフォーマンス指標

GRIは2000年6月に「GRI 持続可能性ガイドライン」を公表し、さらに2002年8月の「持続可能な開発に関する世界首脳会議」において「GRI 持続可能性報告書 2002年改訂版」（以下、GRIガイドライン）を公表した。

GRIガイドラインは、経済・環境・社会の3要素（トリプル・ボトム・ライン）⁴⁴に関する企業等の報告者のパフォーマンスを報告する枠組みを提示している。

持続可能性報告書の構成としては、ビジョンと戦略、組織の概要、統治機構とマネジメントシステム、GRIガイドライン対照表、パフォーマンス指標の5章構成とすることが奨励されている（図表12）。

図表 12：持続可能性報告書が取るべき構成（2002年改訂版）

タイトル	内容
1. ビジョンと戦略	持続可能性に関する戦略、CEOの声明
2. 組織の概要	組織構造、事業内容、所在地、規模、売上高等
3. 統治機構とマネジメントシステム	企業の統治機構、独立取締役の役割、役員報酬、経済・環境・社会関連事項の方針、監督組織等
4. GRIガイドライン対照表	GRIガイドラインの諸要素記載ページの対照表
5. パフォーマンス指標	経済・環境・社会の各パフォーマンス指標

（資料）「GRI サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン 2002」

～ の項目中に記載すべき項目としては、持続可能な開発への寄与に関する組織のビジョンと戦略に関する最高経営責任者の声明、組織の概要、事業内容、コーポレート・ガバナンスに関する説明等、数多くの項目が挙げられている。パフォーマンス指標は、経済、環境、社会の3要素の各項目について必ず掲載すべき必須指標（core indicators）と掲載が任意の任意指標（additional indicators）が定められている（図表13）。

経済的パフォーマンス指標には「顧客」、「供給業者」、「従業員」、「投資家」、「公共部門」のステークホルダーが受ける経済的影響を示すための指標が挙げられている。

⁴⁴ 環境調査会社サステナビリティ社の創設者ジョン・エルキントン氏が提唱した概念で、持続可能な開発のためには、経済・環境・社会の3つの側面に配慮した経営が不可欠とする。

顧客については「総売上高」及び「市場の地域別内訳」、「従業員」については「給与と給付金（時間給、年金その他の給付金と退職金も含む）総支払額の国・地域別内訳」が必須指標とされている。

環境パフォーマンス指標は、原材料の種類別使用料、直接・間接エネルギー使用量、温室効果ガス排出量、廃棄物処理・リサイクルの量などの主に数値的指標から構成される。

社会的パフォーマンス指標は、「OECD 多国籍企業ガイドライン」や ILO 条約等に規定される項目についての指標や組織の方針、マネジメントシステム、システム・プログラムに関する説明などから構成されている。社会的パフォーマンス指標は「環境パフォーマンス指標にくらべて相対的に合意が得られていない」と GRI 自体が認めており、指標としては未成熟な段階にある。GRI は今後の社会的パフォーマンス測定方法の開発とガイドラインに対するフィードバックをもとに改善していく方針である。

c. ガイドラインの特徴と問題点

GRI ガイドラインは民間の NGO が作成するフォーマットで、採用はあくまで企業の任意である。また、GRI ガイドラインは行動基準ではなく、廃棄物削減などの目標値を設定するものでも、企業に特定のマネジメントシステムの採用を要求するものでもない。

しかし、GRIガイドラインに準拠ないしガイドラインを参考にしたことを表明する企業の報告書が増加し、環境報告書に社会面の開示を加えた「持続可能性報告書」を発行する企業も次第に増えているように⁴⁵、GRIガイドラインは影響力を拡大しつつある。

しかし、GRI ガイドラインに対しては、企業から 報告書作成のコストがかかりすぎる、指標の数が多すぎ、持続可能性と関連の乏しい指標が含まれている、企業の多様性を無視している、事実上基準としての性格を持っている等の批判もなされており、日本企業からは欧米的価値観を優先しすぎているとの声もある。GRI はさらにマルチ・ステークホルダーの意見を取り入れて見直しを行い、2004 年に次の改訂版を公表する予定である。

⁴⁵ 前出脚注 4 参照（97 ページ）。

図表 13：GRI 持続可能性報告書パフォーマンス指標：項目と指標数

	必須指標	任意指標
経済		
直接的影響		
顧客	2	0
供給業者	2	1
従業員	1	0
投資家	2	0
公共部門	3	1
間接的影響	0	1
小計	10	3
環境		
原材料	2	0
エネルギー	2	3
水	1	3
生物多様性	2	7
排出物・放出物・廃棄物	6	3
供給業者	0	1
製品とサービス	2	0
法令遵守	1	0
輸送	0	1
その他全般	0	1
小計	16	19
社会		
労働慣行と公正な労働条件		
雇用	2	1
労働者と経営者の関係	2	1
健康と安全	4	2
教育訓練	1	2
多様性・機会	2	0
人権		
戦略・マネジメント	3	1
非差別	1	0
結社の自由・団体交渉	1	0
児童労働	1	0
強制労働	1	0
懲罰	0	2
安全管理	0	1
先住民の権利	0	3
社会		
地域社会	1	1
贈賄・汚職	1	0
政治献金	1	1
競争・価格設定	0	2
製造物責任		
消費者の健康と安全	1	3
製品・サービス	1	2
広告	0	2
プライバシー保護	1	1
小計	24	25
合計	50	47

6. CSR と企業経営

(1) CSR の将来

企業に CSR を求める社会の動きは、着実に広がっている。次第に CSR を重視する企業を評価していこうという評価軸が形成されつつあり、国際的なイニシアティブの形成にもつながっている。

ただし、CSR は企業評価の一要素として影響力を強めているとはいえ、企業評価の基盤にあるのは、革新的なビジネスモデルの導入により高い利益を上げるといったことにあり、CSR がこれに代わって企業評価のメインストリームとなることは短期的にはありえないであろう。

しかし、米国で SRI 資産残高が全体の 12%を占め、欧州でも急拡大している現状を企業が無視することは難しくなっている。先進的企業の中には、CSR を利益追求と相反する問題ではなく、むしろ CSR を企業活動に取り込み、ステークホルダーに対して責任ある行動をとることによって企業の持続的成功と株主価値の増大を達成しようとする企業も、CSR 評価の向上に努めようとする企業もある。今後もこのような企業はさらに増えるものと考えられる。

(2) CSR の経済的メリット

企業が CSR に取り組むことは、社会からの評価という面だけでなく、直接的にも企業にメリットをもたらすと考えられる。

CSR 優良企業と認定され、SRI や CSR の視点を取り入れた投資基準を持つ投資家の運用対象に組み入れられることは、企業にとって資金調達における優位性につながる。また、国際的行動規範が普及するにつれ、それらを遵守する企業であるということでグローバル市場に受け入れられやすくなるということもあろう。被用者の人権や労働環境に配慮することによって、世界の各地でより質の高い労働力の確保につながり、それが生産性の向上につながるということも考えられる。

今後、このような CSR のプラスの側面についての認識がさらに深まることが期待される。

(3) 日本企業と CSR

本稿で取り上げた事例が欧米主体であったように、CSR に関しては日本に比べ欧米諸国の方が歴史もあり、進んでいることは否定し得ない。SRI に関しても日本では 99 年に環境対応に積極的な企業の株式を重点的に組み入れたエコファンドが初めて設定され、その後環境・雇用・消費者対応を評価軸とする「SRI 社会貢献ファンド」など、あわせて 9 本程度の SRI が設定されているが、資産額も 1,000 億円程度とまだまだ小さい。

しかし、日本企業の CSR に対する意識が欧米企業に比して低いとはいえ、その例とし

て環境報告書・持続可能性報告書を発行する大企業の比率は欧米企業を上回っており⁴⁶、多くの大企業が社会貢献担当部署を設けて様々な活動に取り組んできた伝統もある。

89年には経団連のイニシアティブにより、海外事業活動関連協議会（CCBC）が設立され、海外に進出する日本企業が進出先国のステークホルダーと良好な関係を築くための支援活動に取り組んでいる。また、2001年には関西経済連合会から提言「社会的に責任ある企業行動の実践に向けて」も公表されている⁴⁷。

ただ、現在進められている国際的 CSR 規格やガイドライン策定は欧米主導で進められており、これに対して日本企業から欧米的価値観を反映しすぎているとの批判の声が上がっている事実がある。本稿で繰り返し述べてきたように、CSR は企業が基盤とする社会特性を反映するため多様なものである。今日の国際的 CSR 規格やガイドライン策定作業は、世界で広く受け入れられる内容をめざし、マルチ・ステークホルダーが参加するプロセスを持っており、日本企業もこのような場で自らの CSR に対する考え方を積極的に発言し、策定プロセスに反映させていくことが重要となる。

また、グローバル化のなかで、日本企業が米国 SRI の投資対象や、評価機関の評価対象となることも多くなり、CSR に関する開示を求められたり、例えば「マイノリティの登用」「独立取締役の役割」といった米国的基準から評価されたりする局面も出てくるであろう。その際、日本企業が基準自体がそもそも日本の制度や慣行に当てはまらないと考え、SRI からの質問状に回答しない場合、情報開示がないという理由で低い格付けを受け、投資対象から排除されるといったことも起こりうる。そういった場合でも、日本企業は自社の CSR の取り組みが日本の制度・伝統に根ざしたものであることを明確に説明する必要があるだろう。

社会・経営調査部 上席主任研究員 神野雅人

Tel : 03-3201-0517

E-Mail : masato.jinno@mizuho-ri.co.jp

⁴⁶ KPMGによる「企業の持続可能性報告書に関する国際調査 2002」（前出脚注 4 と同じ）によると、各国のトップ 100 企業のうち環境報告書や持続可能性報告書を発行している企業の割合は、日本が 72%とトップで、続く英国（49%）を大きくリードしている。以下、米国（36%）、オランダ（35%）、フィンランド（32%）等。

⁴⁷ 関西経済連合会「企業と社会の新たな関わり方 - 地域社会の活性化に向けて -」（2001年3月5日）に掲載。

[参考文献]

谷本寛治「企業社会のリストラクチャリング」千倉書房 2002年11月

谷本寛治教授には本稿の作成にあたり貴重なご助言・示唆をいただいた。この場を借りてお礼を申し上げたい。

エイミー・ドミニ「社会的責任投資」木鐸社 2002年9月

川村雅彦『迫られる日本型CSR（企業の社会的責任）の確立』（「ニッセイ基礎研レポート」2002.11）

日本総合研究所創発戦略センター「CSR Archive Vol.003」 2002年11月

GRI日本フォーラム事務局「ISO/CSR規格策定の動き」 2003年2月