

CSR(企業の社会的責任)と労働法学の課題に関する覚書

島田陽一*

1. はじめに

今日、日本においてCSR (Corporate Social Responsibility, 企業の社会的責任) がブームともいえるべき状況にある。企業のCSRに対する取組みが急速に発展する契機の一つとなった2003年3月の経済同友会が公表した企業行動白書『「市場の進化」と社会的責任経営』は、あるべきコーポレート・ガバナンスとともに、企業の社会的責任(CSR)を重視した「企業評価基準」を提示した。また、日本経団連も、2004年5月に、「企業行動憲章」をCSRの視点を取り入れて改訂している。

経済同友会は、2004年に、「企業評価基準」に基づく会員企業からのアンケート調査である『日本企業のCSR：現状と課題—自己評価レポート2003』において、各企業が、CSRに対する取組みを急速に強めていることを報告している。経営者団体レベルでのCSRの唱導が、各企業でのCSRに対する積極的な取組みを促進しているのである。また、週刊東洋経済の臨時増刊『2006CSR企業総覧』(東洋経済新報社、2005年)は、主要749社のCSRのデータベースであるが、CSRの基本方針を持っている企業が72%に及んでいることを明らかにしている。さらに、最近の労働政策研究・研修機構による「企業のコーポレート・ガバナンスとCSR(企業の

社会的責任)に関する調査」(2006年2月、上場企業450社)では、もはや92.7%もの企業が何らかのCSRに取り組んでいるとされている。

このような各企業におけるCSRにおいて、雇用・労働分野も重要な一分野と位置づけられている。経済同友会の「企業評価基準」においては、「人間」という項目のもとに、優秀な人材の登用と活用、従業員の能力(エンプロイアビリティ)の向上、ファミリー・フレンドリーな職場環境の実現などが挙げられている。また、日本経団連の「企業行動憲章」においては「従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する」という方針に基づき、具体的に、①多様な人材が個々の能力を十分に発揮できる人事処遇制度の構築、②雇用における差別を行わず、機会の均等を図ること、③安全と健康のため、快適な職場環境を実現すること、④従業員の個性を尊重し、従業員のキャリア形成や能力開発を支援すること、⑤従業員と直接あるいは従業員の代表と誠実に対話、協議すること、および⑥児童労働、強制労働は認めないことを挙げている。

厚生労働省も2004年に「労働におけるCSRのあり方に関する研究会」が「中間報告書」を出し、労働とCSRについて検討を加えている。また、労働団体も連合が2005年にCSRに関する考え方をまとめたとされる¹⁾。

以上のように労働とCSRについて、すで

* 早稲田大学法学学術院教授

に政労使という労働関係の主要なアクターがそれぞれの立場からの取組みを強めている状況にある。本稿は、このような状況を踏まえて、労働法学の立場から労働とCSRに関する問題を検討することを課題とする。本稿の課題に接近するために、まずCSRとは何かを概観し(2)、つぎにCSRに関する労働法学が検討すべき課題を明らかにしたい(3)。

2. CSRとはなにか

日本において、CSRは、企業の社会的責任と訳されるのが一般的である。企業の社会的責任というとは、しばしば指摘されるように必ずしも新しい言葉ではなく、日本でも古くから語られてきた用語である。とくに1970年代には企業の社会的責任が活発に議論された²。また1990年前後のバブル経済絶頂期には、企業の社会的貢献としてのフィランソロピーやメセナの隆盛についても企業の社会的責任という用語が使われた。

しかし、現在のCSRは、明らかにこれまでの企業の社会的責任とは異なる背景と内容を有している。もっとも、CSRが何を意味するかについては、必ずしも明確な定義があるわけではない。そこで、現在までに国際社会および日本でCSRについて語られ、かつ実践されている内容から演繹的にCSRが何を意味するかについて整理しておこう³。

CSRは、殆どの企業の主要な目的である

経済的利益の追求のなかに社会的公正性および環境への配慮を組み込むこと、および経済活動と相対的に区別される社会的な活動について、企業が自主的にその方針を明示して実施し、その結果を社会ないし市場に公表し、その評価に晒すことにより、企業価値を高めようとするところであると一応言うことができるだろう。CSRは、具体的には環境および広い意味での社会という領域において実施されている⁴。これは、企業活動が環境および社会にプラスだけではなく、マイナスの影響を及ぼしている、あるいはその可能性があることを認識して、企業自身が環境および社会に責任を持った行動を取ることによって、企業が環境および社会と調和して共生しようとする努力と位置づけることができるであろう。実際、CSRは、地球環境が有限であるという認識のもとに、環境保護と経済成長の両立を目指す持続可能な発展(Sustainable Development)を目指すという考え方を基礎とすると言われ、当初環境分野から実施されてきたのである。また、経済同友会が前述の『第15回企業白書』において提示した「企業評価基準」において、「企業の社会的責任(CSR)」の評価軸を①市場、②環境、③人間、④社会という分野に設定しているのも同様の観点から理解することができよう(図1参照)。

CSRでは、企業活動に関係する多様な主体をしばしばステークホルダー(利害関係者)

図1 経済同友会：企業の社会的責任(CSR)の評価軸

1. 市場(顧客,株主,取引先,競争相手)	2. 環境(今日の世代,将来の世代)	3. 人間(従業員,人材としての経営者)	4. 社会(地域社会,市民社会,国際社会)
<ul style="list-style-type: none"> ・持続的な価値創造と新市場創造への取り組み ・顧客に対する価値の提供 ・株主に対する価値の提供 ・自由・公正・透明な取引・競争 	<ul style="list-style-type: none"> ・環境経営を推進するマネジメント体制の確立 ・環境負荷軽減の取り組み ・ディスクロージャーとパートナーシップ 	<ul style="list-style-type: none"> ・優れた人材の登用と活用 ・従業員の能力(エンプロイアビリティ)の向上 ・ファミリー・フレンドリーな職場環境の実現 ・働きやすい職場環境の実現 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会貢献活動の推進 ・ディスクロージャーとパートナーシップ ・政治・行政との適切な関係の確立 ・国際社会との協調

出典：経済同友会『第15回企業白書』より。()内は、主なステークホルダー。

と呼ぶ。CSRにおいてしばしばマルチ・ステークホルダー (Multi Stakeholder) という用語が使われるが、その含意は、企業活動に関わる多様なステークホルダーとの良好な関係を築くなかで企業の持続的な発展を考えるとということとされている⁵。同様の視点からステークホルダー・マネジメントやCSRマネジメントという用語も使われている⁶。

CSRとして取り組むべき具体的な項目については、国際的には多様なガイドライン的な文書が多様な主体により作成されていることが注目される。具体的には、国際連合「グローバル・コンパクト」(1999年) および同「多国籍企業の人権についての責任に関する規範」(2003年)、ILO「多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言」(1997年)、OECD「多国籍企業行動ガイドライン」(2000年改定)、NGOであるSAI (Social Accountability International) の「SA8000」(1997年)、GRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティ報告書におけるガイドライン」(2000年)などを挙げるができる⁷。日本のCSRもこれらの国際的なガイドラインに大きな影響を受けている。

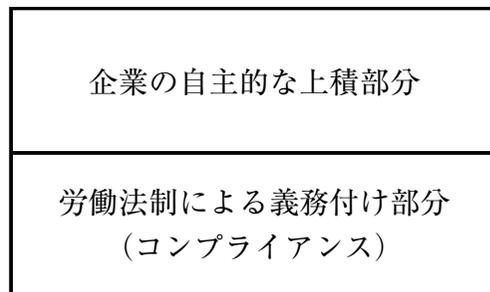
また、CSRの内容をみると、経済同友会の『第15回企業白書』が「CSRは、コンプライアンス (法令・倫理等遵守) 以上の自主的な取り組みである」というように、企業が社会・市場に対して、法的にも当然責任を持って行うべきコンプライアンスに属する部分とそれを超えて企業が自主的に実施するものを含むことが特徴である (図2参照)。

日本の企業の先進例の一つとしてしばしば紹介される『資生堂CSRレポート2004』を参考にCSRの具体例を見ておこう。資生堂においては、「THE SHISEIDO CODE (資生堂企業倫理・行動基準)」がCSRの基本方針として制定されている。この基本方針を実践するための組織として、社長直轄のCSR部が設置されている。このCSR部のもとにCSR委員会が組織され、環境部会、女性活

躍支援部会、文化・社会貢献部会および人権啓発部会が置かれている。『資生堂CSRレポート2004』では、顧客、取引先、株主、社員、社会、環境などの分野ないしステークホルダーに分けてこれらの部会の活動を紹介している。このように、典型的なCSR活動においては、基本方針の明示・組織体制の整備・ステークホルダー別の具体的な取組み、その成果の公表という一連の措置がとられているのがわかる。

CSRの発展は、SRI (Socially Responsible Investment, 社会的責任投資) と不可分の関係にある。SRIとは、利益の追求だけではなく、その社会に対する影響を考慮した投資のことである。SRIには、環境問題や社会問題などの評価によって投資先を選別することが含まれる。具体的には、タバコ、アルコール、環境問題、雇用平等などの社会的スクリーンを設けて投資先を選ぶのである。また、株主として社会的問題に関する議案を株主総会に提出するというのもSRIの一つである。従って、CSRは、SRIと密接に結びついている。SRIにおいては、企業のCSRに対する態度が投資における選別基準になるからである。SRIによる投資は、アメリカにおいてもっとも規模が大きく、ヨーロッパにおいても発展をみせている。日本でも萌芽的ではあるが、SRIファンドが形成され始めている。日本においても外国人投資家の平均持株率が20%を超えており、SRIの考え方は、日本の企業にとっても無視し得ない影響を与える可能性

図2 労働分野のCSRの内容概念図



がある。CSRは、この観点からも無視し得ない問題となってきているのである。SRIは、CSRにおける市場による企業に対する評価という関係を成立させるもっとも効果的な手段といえよう⁸。

以上のようにCSRの概要をまとめることができるのであれば、CSRは、企業と社会・市場との新しい関係を展望していると評価できる。この観点からCSRの特徴を以下のようにまとめることができる。

まず、CSRは、企業の自主的な行動であり、また企業の自己規制としての側面を有している。この結果、CSRは、企業が主体として登場する場面を増加させている。たとえば、「グローバル・コンパクト」は、国連の定める企業の倫理規範であり、各企業がこれに署名するという仕組みをとっている⁹。EUでは、欧州委員会が2001年に「企業の社会的責任に関する欧州のフレームワークを促進するために」と題するグリーンペーパーを公表して以降、CSRに関する議論が深められている。ヨーロッパでは、EUレベルの国家戦略として、持続可能な経済成長を実現するためには、国家以外に企業が主体的に社会的責任を果たすことが不可欠であるとされるに至っている¹⁰。これは、国際社会において国家以外の存在である企業が主体として登場したことを意味する。このような手法は、多国籍企業に対する規制における国家の限界を背景としていることが注目される。もっとも、このような規制のあり方がどの程度有効性を発揮できるのかはなお未知数である¹¹。

次に、CSRは、企業が社会・市場に自己を晒し、その情報に基づき社会・市場が企業を評価するという関係を想定している。その意味では、CSRには社会・市場が国家とは異なる視点で企業を規制するという機能が内包されている。SRIは、まさにこの機能を担保する手段とも位置づけられる。これまで企業活動に対して規制を加える主体は国家であった。企業の経済活動によって生じたいわば市

場の失敗に対応するのが国家独自の役割と考えられきたのである。CSRの発想は、この国家の役割を否定するものではないが、それとは独自の企業の規制のあり方を提示する。もっとも、この規制のあり方が有効に機能するためには、企業からの情報発信を的確に捉え、CSRを重視することが社会・市場の主体の主流になる必要がある。CSRについて、「市民の社会的責任」¹²あるいは「市場の進化」¹³が論じられるのはこの文脈においてである。

さらに、CSRは、多様なステークホルダーに対する配慮とそれらからの評価を企業活動に組み込むことにより、社会における新しい企業の姿を示す機能が期待されている。また、CSRに関わって、企業がなぜCSRに取り組むべきであるかに関する議論が経営学や企業倫理学などの分野で展開されており、その根底には企業とは何かという問いかけがあることが重要である¹⁴。

労働法学は、これまで労働分野における国家法および労働組合を主体とする集団的労使自治による規制を軸に構想されてきた。ここまで紹介してきたCSRにおいて登場してきた企業の自主規制および社会・市場による企業の規制という仕組み、CSRのなかで議論されている企業概念などは、労働法学がどのように評価すべきなのであろうか。また、CSRと労働法制とはどのような関係に立つものと位置づけられるべきなのであろうか。これが次に検討されるべき課題である。

3. CSRと労働法学

(1) CSRと労働法制

CSRは、企業の自主規制または自主的な活動であり、その活動を公開して、多様なステークホルダーからの評価を受けることを通じて企業価値を高めようとするものであった。これに対して、労働法制は、労使の非対等性を前提に伝統的な労働関係を念頭において、使用者、事業主または事業者としての企業を

国家法および労働組合による規制のもとにおくものである。従って、両者は、同じ労働分野における問題を取り扱う場合においても、その手法や規制原理は大きく異なる。国際自由労連が「労働組合がCSRに対して無批判または否定的なアプローチを取ってはならないと考える」¹⁵とするのは、まさにCSRと伝統的な労働関係との相違を意識しているからに他ならない。このような両者の相違を意識して、CSRと労働法制の適切な共生のあり方を考えることは、労働法学に課せられた課題と言えよう¹⁶。以下にこの課題をめぐる具体的論点を検討する。

第一にCSRが、多様なステークホルダーを並列的に考えることをめぐる論点を検討する。このことは、一方で企業について、株主利益優先モデルよりもステークホルダー・モデルに親和的である可能性を意味するが、他方で労働法制または労働組合の独自の存在意義を相対化する可能性を持っている。労働法学は、この点に留意してCSRを批判的に検討する必要がある。そして、企業において、従業員（＝労働者）および労働者代表としての労働組合がステークホルダーとして占めるべき独自の位置を説得的に提示することが、労働法学に固有な論点といえる¹⁷。この点で重要なことは、雇用差別や児童労働だけが普遍的な問題ではなく、労働法制全体が、現代の人権体系のなかに位置づけられていることを踏まえた議論が必要であるということである。例えば、集団的な労使自治による労働条件規制も、CSRの視点からすれば、社会・市場に公開すべき情報ということになる。しかし、それが集団的労使自治を不当に規制することになってはならない。そのためには、労働法制の特殊性に存する普遍的価値を示すことが必要なのである。

第二にCSRの内容が労働法学の視点から正当性を有するための条件を明らかにするという論点がある。労働に関するCSRの内容は、現在のところ多様な国際文書に強く影響

されていると思われる。この点については、吾郷眞一が国際労働法の観点から、CSRの内容が国際規範として妥当性を有する条件についての確に分析している¹⁸。吾郷は、私的な団体が基準の作成について、たとえそれがILO条約などを援用していても、民主的なコントロールがなく、ILOが築いてきた概念が正確に理解されている保障はないと指摘している¹⁹。これに対し、OECDおよびILOの文書は、「国際的な合意の上に成立したものであるから国際社会の中で正当性を持つものであり、しっかりしたフォローアップ機構を備えているから、国際法上の拘束力がないからといって無視することも出来ない存在」であり、フォローアップ機構の判断が積み重なるにつれ「実質的に国際法上のCSRになる素地」があると評価している。しかし、その他の私的に作成された基準については、「その適用はむしろ国際公益に反する危険性があるから排斥すべきである」と厳しい評価を加えている²⁰。

従って、各企業の採用するCSRについても、その内容が国際労働基準ないし国内法に適合するものであるかは精査を要するし、また、その実施状況についても、労働法学からみて適切なフォローアップのためのモニタリングが不可欠である。普遍的な人権問題として一般に承認されている児童労働の廃絶や雇用差別の撤廃などをCSRの項目とする日本企業は少なくない。また、労働法学の立場から企業のCSRとして、これらの課題に対する積極的な取り組みを強調することは、戦略的には一定の有効な手法と言えるかも知れない。しかし、その場合においても、その具体的な内容が適切であるかについて労働法学は、批判的な視点を持つべきである。

この論点についてまとめるならばCSRの内容が規範的な正当性を有するためには、それが国際労働法も含めた労働法制に適合する必要がある。CSRは、労働分野において、労働法制に代わる役割を果たすことは出来な

いし、補完的な機能を果たすためには、その内容が労働法制の観点から正当性を有する場合に限定されるのである。

(2) 企業の自主規制または自主的な活動としてのCSRと労働法学

企業の自主規制または自主的な活動としてのCSRについて、例えば「中間報告書」を公表した厚生労働省の「労働におけるCSRのあり方に関する研究会」の委員である小畑史子は、企業による自主的な労働法制遵守およびその基準を上回る条件整備の推進力、労働法制における努力義務規定や計画策定義務規定の履行の動機付けなどの機能があるとしている²¹。これは、企業の自主規制としてのCSRが果たすプラスの可能性に関する指摘である。では、何がこの可能性を現実化する条件なのであろうか。また、労働法学の視点から、これらのCSRの機能についてどこに留意すべきなのであろうか。

まず、CSRの内容から考えてみよう。すでに指摘したように、労働に関するCSRの内容を法的な視点からみると、企業に課せられた法的責任の履行としての部分とそれを上回る部分の二層に区別できる（図2参照）。CSRとして前者の内容が掲げられること自体は、(1)において検討した点を除外して考えるならば、特に問題があるわけではない。しかし、これらの内容については、コンプライアンスに属し、遵守することが当然の法的責任であることが留意されねばならない。また、労働法制は、使用者、事業主または事業者である企業に多様な法的規制を課している。コンプライアンスがCSRの当然の前提または一階部分であるとするならば、これらの法的規制の一部ではなく、すべてをクリアしていることがCSR本来の趣旨に適うはずである。労働法学の立場からは、労働法制上の義務の一部だけを取り出して、その履行をCSRの内容とするのはコンプライアンスの視点を内包するCSRとしては不十分であり、またそれは問題点を隠蔽する機能を持つ可能

性すら指摘しなければならないであろう。CSRが労働法制の自主的な遵守機能を十分に果たすためには、その内容が労働法制全体を対象としていることが必要である。

CSRが法的な義務を超える内容である場合、企業が任意に領域・対象を選択することについて直接的な法的非難があるわけではない。ただし、労働法制においては、使用者、事業主または事業者としての企業に努力義務または計画策定義務を課す規定が少なくない。これらの規定に基づく措置をとることは義務とはいえないが、これらのうち、どれを選択し、選択しなかったか、そしてその措置が適正であるかを検証することは労働法学が検討すべき点である。

なお、CSRの内容形成において、企業が自主的にCSR項目を設定するというにとどまらず、適切なステークホルダーがその内容形成に参加する手続をとる場合には、労働法学の視点から正当性を承認できる可能性もあろう。例えば、労働組合がCSRの内容形成に積極的に参加している場合が考えられる²²。

(3) CSRにおける社会・市場による企業評価と労働法学

労働におけるCSRには、企業による労働法制の遵守状況の情報公開を促進する機能を有する可能性があることは、小畑の指摘するとおりである²³。しかし、そのことによって社会・市場による企業評価が機能するためには、すでに指摘した社会・市場自体の成熟が前提となるだけでなく、同時に、社会・市場に対して企業が提供する情報が十分であることが不可欠である。このことを欠くならば、社会・市場は、適切な企業評価を行うことはできない。このためには、すでに(1)および(2)で検討したように、労働分野のCSRが、国際労働基準の正しい理解にもとづく内容であること、そして国内の労働法制に適合した内容であることが必要である。また、CSRの実施についてモニタリングが可能でないと、

企業の公表するCSRの内容について、社会・市場が適正な評価をなすことができない。もっとも、このような労働法制の遵守状況の情報公開は、CSRの課題という以上に、労働法制の履行確保という観点から取り組むべき課題というべきかもしれない。

ところで、労働におけるCSRには、小畑により海外進出企業の労働条件の規制および労働組合以外の主体による規制の実現という機能が期待できることが指摘されている。これに加えて、企業が国内外を問わず、サプライチェーンの労働条件についてもCSRの内容とすることは、それが上記に見たような適正な基準である場合には、国家法の及ばない領域における一定の規制機能を果たす可能性を秘めているといえるであろう。このことは、他方で、現在の労働法制が企業を使用者、事業主または事業者としてしか捉えていないことの限界を提起しているとも考えられる。企業活動が多国籍化し、またグローバル化しているなかで、労働法学の前提とする企業概念は、あまりに古く、現代的な現象を捉え切れていないことをCSRにおけるサプライチェーン規制の問題が示唆しているように思われるのである。

(4) CSRにおける企業概念をめぐる議論と労働法学

企業がなぜCSRに取り組むのかを理論的に検討すると、企業とはどのような存在かという問題に突き当たる。この議論について詳しく検討することはできないが²⁴、CSRの促進を重視する立場は、株主利益の最大化が企業の社会的責任であるという株主利益優先モデルを否定し、基本的にステークホルダー・モデルを支持する傾向にあるといっていよい。少なくとも日本の労働法学は、憲法27条および28条に根拠を有する労働法制を前提としている以上、CSRをめぐる議論のなかで論じられている企業モデルでいえば、ステークホルダー・モデルに親和的であるといえる。しかし、労働法学においては、これまでこの

ような角度から企業概念を検討することはなかった。今後、労働法学における企業概念を検討する際には、CSRの中での企業概念に関する議論に学ぶところがあると考えられる。

ところで、株主優先モデルとステークホルダー・モデルとのいずれが理論的に正しいといるかは必ずしも明確にされているわけではないし、2つのモデルのいずれを選択するかは、理論的に解決できる問題ではないように思われる。また、ステークホルダー・モデルといっても、ステークホルダー相互の関係をどのように理解すべきかについても理論的に明示されているわけではない。

この問題を考えるうえで、岩井克人と上村達男の以下のような指摘が示唆的である。すなわち、岩井は、私的利益の追求を前提とする資本主義経済が会社という仕組みを活用することにより驚異的な発展をとげたが、それは同時に経営者の倫理性という私的利益の追求とは矛盾する原理を導入せざるを得なくなったという認識を示したうえで、コーポレート・ガバナンスに唯一の正解がないとする²⁵。また、上村達男は、公開会社において、経営者による投資家としての株主の尊重が当然としても、会社が株主のものだから株主の利益を最大化するために経営すべきということになるわけではないと強調し、「会社は誰のものか」という問いに対しては、「会社によって違う、と言うか、市民社会全体のもの、とでも言うしかない」とし、さらに「公開会社に代表されるコーポレート・ガバナンスの考え方にとって、労働者が経営目的・経営理念を達成するための経営組織の中核に位置づけられたとしても会社法理論上まったく違和感はない」と指摘している²⁶。

このような議論を参考にすれば、経営者の倫理的な表現としてCSRが実行されるとしても、それは企業の本質から演繹的に導き出された唯一正しい結論とまでは言えないだろう。CSR重視企業が社会・市場から私的利益優先の企業よりも高い評価を受けたと

きに初めてその優位性を説得的に語る事ができるのだと思われる。

労働法学の視点からすれば、CSRにおける企業概念をめぐる議論は、株主が会社を所有しており、従って、株主を最優先すべきという企業概念が普遍的なものではなく、むしろ特殊な議論であることを明らかにしたという意義を有していると評価できる²⁷。しかし、それは直ちに労働法学における企業概念のあり方を提示するものでもない。ただ本稿ではこれ以上詳論するゆとりはないが、CSRにおける企業概念をめぐる議論のなかには、労働法学が企業概念を再考するうえで有益な示唆が含まれていると考えている。この作業は今後の課題としたい。

4. おわりに

筆者は、早稲田大学21世紀COE《企業法制と法創造》研究所に属する労働法研究グループの「変容する企業組織・労働市場と<労働世界>における法創造の課題」プロジェクトにおいて、労働法学における企業概念の構築を課題としている。この課題を探究する者にとって、今日のCSRの動きについての検討は避けて通れない問題であると考え、労働法学固有の議論から飛び出して、本稿では労働とCSRについての考察を試みた。CSR自体についても理論的および実践的に多様な研究があり、それらのフォローも必ずしも完全というわけではないし、おそらくは不正確な理解が多いと思う。また、なお論ずべき点を看過しているかもしれない。

しかし、労働分野におけるCSRと労働法制とがどのような関係にあるものと理解すべきか、そして、両者が矛盾なく両立するためには労働法学が解明すべき課題をある程度明らかにできたと考えている。今後は、本稿が示した労働法学の課題について具体的に検討することが求められよう。

また、労働法学における企業概念の構築と

いう観点からは、CSRの議論の中では、しばしば強調される企業に関する株主利益優先モデルよりも労働法学がより親和的なステークホルダー・モデルが優越的であることが確認された。もっとも、労働法学は、従業員(=労働者)が他のステークホルダーとどのような点で共通し、どのような点で相違する立場にあるかを今後明らかにすべきであろう。このことは、労働法学における企業概念の構築において重要な課題となるであろう。

注

- 1 労働政策研究報告書45号『グローバル化と企業の社会的責任』(労働政策研究・研修機構, 2005年, 以下『グローバル化と企業の社会的責任』として引用) 85頁以下参照(逢見直人執筆)。
- 2 梅田徹「CSR(企業の社会的責任)概論」季刊労働法208号9-11頁(2005年), 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45頁(2004年)などを参照。この段階までの企業の社会的責任に関する法律学の立場からの整理として, 中村一彦『企業の社会的責任(改訂増補版)』(同文館, 1980年)がある。
- 3 CSRについて論じた文献は枚挙に暇がない。本稿では, 脚注において参照している諸文献に加えて, 水尾順一・田中宏司『CSRマネジメント』(生産性出版, 2004年), 座談会「いまなぜCSRか」(秋山をね, 大崎真和, 神作裕之, 野村修也)法律時報76巻12号4頁(2004年), 足達「日本におけるCSRの現状と課題」同34頁, 岡本享二『CSR入門』(日本経済新聞社, 2004年), 藤井良作・原田勝広『現場発CSR優良企業への挑戦』(日本経済新聞社, 2006年), 谷本寛治「日本企業の社会的責任と新しいデータベース」週刊東洋経済臨時増刊『2006CSR企業総覧』(東洋経済新報社, 2005年)22頁, 安生徹「CSR経営と雇用・労働」日本労働研究雑誌530号33頁(2004年)などを参考にした。
- 4 企業が経済的利益の追求だけでなく, 環境および社会に配慮したバランスの取れた活動をすべきであるということのスローガンとして, しばしば用いられるのが, トリプルボトムライン(triple bottom line)という用語である。この用語の由来およびその内容については, さしあたり, 笹本雄司郎『CSRの心』

- (第一法規, 2004年) 26頁以下参照。
- 5 笹本・前掲注4) 書27頁以下参照。ステークホルダー論について詳しくは、谷本編著『CSR経営』(中央経済社, 2004年) 35頁以下参照(出見世信之執筆)。
 - 6 ステークホルダー・マネジメントについて、田中宏司編著『新版コンプライアンス経営』(生産性出版, 2005年) 67頁以下, CSRマネジメントについて、谷本・前掲注5) 書238頁以下参照。
 - 7 これらの文書は、すでに多くの紹介がある。さしあたり、前掲注1)『グローバリゼーションと企業の社会的責任』22頁以下(谷本執筆), 36頁以下(吾郷眞一執筆), 栗山直樹「CSRとILO国際労働基準の関連とその法構成」季刊労働法208号23頁(2005年)参照。OECDについては、OECD(今井正太訳)『企業の社会的責任』(技術経済研究所, 2004年)参照。
 - 8 SRIについては、谷本編著『SRI社会的責任投資入門』(日本経済新聞社, 2003年), 足達・金井司『CSR経営とSRI』(金融財政事情研究会, 2004年), 松本恒雄監修・水口剛著『社会的責任投資(SRI)の基礎知識』(日本規格協会, 2005年)などを参照。
 - 9 グローバル・コンパクトについて詳しくは、梅田『企業倫理をどう問うか』(日本放送出版協会, 2006年) 187頁以下参照。
 - 10 EUでの動きについては、濱口桂一郎「コア労働基準と企業の社会的責任」世界の労働51巻11号30頁(2001年)が比較的早い段階に紹介しており、また小早川真理「雇用における企業の『社会的責任』論」労働法律旬報1579号34頁(2004年)もヨーロッパにおけるCSRの現状を紹介している。水口剛「諸外国におけるCSRの動向と将来展望」法律時報76巻12号27頁(2005年)も参照。
 - 11 グローバル・コンパクトには企業が署名するだけで参加が可能であり、最近では昨年(2004年)の10月にライブドアがこれに署名していたことに象徴されるように(<http://corp.livedoor.com/pressroom/pressrelease/content?id=848>), 単なる対外的なイメージアップに利用される危険性もある。
 - 12 高巖・日経CSRプロジェクト編『CSR企業価値をどう高めるか』(日本経済新聞社, 2004年) 39頁以下(高巖執筆)参照。
 - 13 経済同友会『企業行動白書:「市場の進化」と社会的責任経営』(2003年) 8-9頁参照。
 - 14 経営学の立場からの業績としては、谷本・前掲注5)などが代表的であり、企業倫理学の立場からは、高、ドナルドソン『ビジネス・エシックス新版』(文眞堂, 2003年), トム・L・ピーチャム, ノーマン・E・ボウイ『企業倫理学1』(加藤尚武監訳, 晃洋書房, 2005年) 73頁以下などがある。その他、ステイーブン・B・ヤング(経済人コー円卓会議二本委員会, 原不二子訳)『CSR経営モラル・キャピタリズム』(生産性出版, 2005年)参照。
 - 15 前掲注1)『グローバリゼーションと企業の社会的責任』80頁(逢見執筆)。
 - 16 小早川・前掲注10)論文40頁以下は、この課題についてのフランス労働法学の対応を紹介している。
 - 17 中村美紀子『企業の社会的責任』(中央経済社, 1999年) 119頁以下, 同「CSRが法律学に与える影響」法律時報76巻12号47頁以下(2004年)は、経営参加をこの視点から検討する。
 - 18 前掲注1)『グローバリゼーションと企業の社会的責任』32頁以下(吾郷眞一執筆), 同「労働基準やILO基準のCSRへの取り込み」世界の労働55巻5号10頁(2005年)も参照。
 - 19 前掲注1)『グローバリゼーションと企業の社会的責任』44頁(吾郷執筆)。
 - 20 同45頁。
 - 21 小畑史子「我が国におけるCSRと労働法」季刊労働法208号5-6頁(2005年)。
 - 22 日本の労働組合の動向については、前掲注1)『グローバリゼーションと企業の社会的責任』82頁以下(逢見執筆)参照。
 - 23 小畑・前掲注21)論文6頁。
 - 24 森田章「商法学の観点からみたCSR」法律時報76巻12号40頁(2005年)などを参照。
 - 25 岩井克人『会社はこれからどうなるのか』(平凡社, 2003年) 107頁参照。
 - 26 上村達男「会社法制と法分野間のボーダレス」江頭憲治郎・増井良啓編『市場と組織』(東京大学出版会, 2005年) 158頁参照。また同『会社法改革』(岩波書店, 2002年) 101頁以下参照。
 - 27 もっとも、日本のコーポレート・ガバナンス論における支配的見解は、株主優先論にあるとされる。この点については、田端博邦「コーポレート・ガバナンスと労働法」労働法律旬報1591・92号6頁(2005年)参照。