

EUにおける「企業の社会的責任」論の展開

The Movement of Corporate social responsibility theory in EU

吉田 夏彦

Natsuhiko Yoshida

はじめに

企業、とりわけ大規模な経済活動を行う企業¹⁾は、単に利益のみを追求すれば良いという訳ではなく、その活動が社会に対して与える影響についても責任を負うべきであるとする、いわゆる「企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibility : CSR)」論が、2000年代初頭、アメリカで立て続けに起こったエンロン、ワールドコムなどの不正会計事件を契機として再び脚光を浴びることとなり、国境を越えた新たな議論を巻き起こしている。しかし、「企業の社会的責任」に関する議論そのものは、決して目新しいものではない。会社の成立期である1790年代、カリブ諸国の奴隷を使役して生産した砂糖をイギリスに輸入していた東インド会社が、消費者の不買運動により輸入を停止せざるをえなくなった事例は、企業の社会的責任が追及された嚆矢とされている²⁾。

その後、資本主義経済の隆盛とともに、「企業の社会的責任」論は、とくに労働者保護、消費者保護、環境保護および人権保護という4つの領域で発展を遂げてきたが³⁾、「企業の社会的責任」という言葉自体には、それぞれの国におけるそれぞれの時代の価値観や、人々の企業の役割に対する期待などを反映した、微妙に異なる様々な定義付けが行われてきた⁴⁾。しかし、現在、「企業の社会的責任」という場合には、2001年にEU (European Union) が公表したグリーンペーパーにおいて示された定義、すなわち「遵守すべき法規制や慣習を超えた自主的な取り組みに基づき、社会的関心事および環境的関心事を業務の遂行に結び付け、かつ、様々な利害関係者 (stakeholders) との相互作用に結び付けられる観念 (concept)」として理解することが一般的になっている⁵⁾。そして、このEUの提唱する「企業の社会的責任」論が、近年、大きな議論のうねり呼び起こしている。

なぜなら、従来の「企業の社会的責任」論が、社会的責任の遂行を資金的に余裕のある企業が本来の事業活動に付随して行う慈善的活動 (Philanthropy) あるいは後見的行為として捉えていたのに対し、後述するように、EUの提唱する「企業の社会的責任」論は、社会的責任の遂行を企業活動の本質的な構成要素として組織化し、内部化しようとしているからである⁶⁾。つまり、企業にとって、社会的責任の遂行は本来の事業活動と同等の「会社の目的」となり、その目的を達成するための内部組織の整備と管理が企業に要請されるのである。そして、これらの要請が企業経営の根幹に

関わる問題であることから、ソフト・ローを含むわが国の現行会社法制のあり方に劇的な転換を迫る可能性を有している⁷⁾。

この新しい「企業の社会的責任」論がわが国の法制に与える影響について考察するためには、①EUの提唱する「企業の社会的責任」論の内容の検討、および、それを踏まえた上での、わが国の現行会社法における②会社の営利性についての再検討、③「定款所定の目的と会社の権利能力」に関する議論の再検討、④会社の経営者たる取締役の義務についての再検討、さらには⑤現行の開示(ディスクロージャー)制度の再検討などといった、いわば「会社法の目的」そのものを総合的かつ多角的に再検討するという壮大なテーマに取り組む作業が必要となるであろうが、紙幅の都合もあり、本稿では、上記①の「EUの提唱する「企業の社会的責任」論の内容の検討」に該当する部分、特に「企業の社会的責任」論が成立するまでの過程、および、EUの提唱する「企業の社会的責任」論の概要を紹介する。そして、それらを踏まえた上で、EUの提唱する「企業の社会的責任」論が包含する問題点について検討する。

1 「企業の社会的責任」論の生成と発展

アメリカにおいて、「企業の社会的責任」は、1929年から始まった大恐慌時代に本格的に議論されるようになった。失業者の増大が、当時の深刻な社会問題であったからである。そのような状況にあって、経済学の分野ではケインズ革命と呼ばれる対応策が採られたが、法律学の分野においても、周知のように、バーリー・ドットの論争を代表とする「企業の社会的責任」に対する会社法的アプローチが試みられた。しかし、バーリー・ドットの論争によって明らかにされたことは、「企業の社会的責任」に対する会社法的アプローチには、次のような理論的限界が存在することである⁸⁾。

すなわち、会社が株主の利益のために存在していることは、19世紀後半から、会社法の大原則となっている。そのため、会社の取締役は、株主に対して受託者の義務を負い、株主のために会社利益を追求しなければならない。このような伝統的な法原則に反して会社が社会的責任を負い、株主に対してだけでなく従業員や一般大衆に対してまでも義務を負うとすれば、取締役にこれらの利害の対立する諸集団の利益を調整するという実現不可能に近いことを強いるばかりか、これまで取締役の行動を測定してきた株主の利益という法基準が、実質的にその機能を失うことになる。したがって、会社に株主以外の利害関係諸集団に対しても義務を負わせるのであれば、株主の利益という法基準に代わるべき新しい法基準が用意されなければならない。しかし、残念ながら、このような新しい法基準は、容易には準備されることができないようである。その限りにおいて、株主の利益という法基準は、その重要性が強調されなければならない⁹⁾。

もっとも、会社法上強制される義務ではないが、取締役が自発的にいわゆる社会的責任に目覚めてこれを果たすことは、判例において許容されてきた。例えば、教育機関や慈善事業に対して行う寄付は、本来は株主のものとして観念されうる会社資金の支出ではあるが、それにより取締役が株主から責任を追及されないという意味で、判例上許容されてきた。このことは、裁判所が、株主の利益

という法基準について、株主の短期的な経済的利益に囚われず、長期的な利益という観点に立つ判断を採るようになった、ということを示している。そうした判例の展開と歩調を合わせるように、大恐慌以降、企業に対して要求されてきた社会的責任の内容は、芸術に対する援助、産業構造や都市計画に対する配慮、大学の財政に対する援助などであったといわれている。逆にいえば、大恐慌時代が過ぎてから1960年頃までは、企業に対する有効な外在的批判が存在しなかったためか、「企業の社会的責任」論は、活発には議論されなくなっていた¹⁰⁾。

ところが、1960年代の後半に入ると、社会環境の悪化、ベトナム戦争問題、環境破壊、コンシューマリズムの台頭などといった社会背景から、「企業の社会的責任」論が再び活発に議論されるようになってきた。この時期の社会運動として有名な、社会派弁護士であったラルフ・ネーダーらによって展開された「キャンペーンGM」は、アメリカにおけるその後の「企業の社会的責任」論や社会的責任投資（Social Responsible Investment：SRI）の議論が大いに盛り上がる契機となった。この時期の「企業の社会的責任」論の特徴は、それまでのように経営者が慈善的寄付を自発的に行うことの是非を論じるというものではなく、一般大衆が会社に対して社会的責任の遂行を要求するという形で議論されていたことである。つまり、「企業の社会的責任」遂行のイニシアティブは、企業経営者から一般大衆に移行した、ということができる¹¹⁾。

そして、アメリカでの企業の社会的責任に関する議論は、1965～75年の10年間にピークを迎え、その間、企業の社会的責任について様々な定義付けがなされてきた。その後、1980年代に入ると、以前のような大々的な社会運動は影を潜め、企業の社会的責任を巡る議論は収束に向かう。ただし、それは、問題への関心が消滅したからではなく、従来の「企業の社会的責任」論が、社会的即応性、企業社会業績、企業倫理、ステークホルダー論などへ細分化していったことと、それまでの概念定義から、社会的責任を果たしている企業は業績も良いのかといった財務業績との関係を見る実証分析に研究者の関心が移行したためであるといわれている¹²⁾。

この時期の学説の動向で注目すべきは、現在の「企業の社会的責任」論にも多大な影響を与えている、R. Edward Freemanによる「ステークホルダー」概念の提唱である。もともとは、18世紀初頭、賭博の賭け金（stake）の保管者（holder）の意味で用いられていたstakeholderという言葉は、1960年代、経営学の分野において「利害関係者」を意味する言葉として用いられるようになり、最初は、経営者が即応的であることを求められる株主の概念を一般化する目的で使用された。すなわち、「その支持がなければ組織が存在を停止するような集団」として定義されたのである。その後、1960年代から1970年代にかけての公民権運動、反戦運動、消費者運動などといった社会運動が、社会に対して果たすべき企業の役割の再考を促す触媒として働き、当時の「企業の社会的責任」論における利害関係者概念を、所有者から大衆、コミュニティ、従業員などに広げる要因となった。そして、こうした沿革を踏まえて、Freemanは、「利害関係者」を、「その組織の使命・目標の達成に影響を及ぼすことができるか、もしくは、そこから影響を受ける集団や個人」と定義している。この定義は、企業と利害関係者が相互に影響し合う関係を捉えた点に特徴がある。単に企業側からの

視点だけでなく、利害関係者側からの視点も重視する考え方であり、今日、企業の社会的責任が議論される際の中心をなす概念である¹³⁾。

さらに、2000年以降、アメリカにおける「企業の社会的責任」論は、再び大きく脚光を浴びることになる。その契機となったのは、前述したエンロン、ワールドコム不正会計事件の判明と、倒産である。特にエンロン事件では、会社の経営幹部がストック・オプションを利用して巨額の利益を得ていたことが明らかとなり、一方で会社の不正会計、電力価格の操作、他方で経営者の私的利益の追求が暴かれるにつれて、会社、そして経営者の社会的責任ということが大きな問題となり、やがてこれが、会社の法令遵守や内部監査・内部統制の強化を目的としたサーベンス・オクスレー(SOX)法の制定へと繋がっていく¹⁴⁾。

なお、2000年以降の「企業の社会的責任」論の特徴として、以下の点についても留意すべきである。これらは、前述した「ステークホルダー論」と併せて、以下で紹介するEUの提唱する「企業の社会的責任」論の根幹を形成しているからである。それは、1990年代以降、環境破壊、人権侵害、貧困、紛争、差別など、グローバリゼーションの進行する過程で生じる様々な問題に関する議論が進行する中で、これらの問題に対する企業の責任と、その解決のために企業の積極的な対応を強く求める動きが、国際社会の様々な機関、組織から見られるようになってきた、ということである。ここでのキーワードは、「持続可能な発展」(Sustainable Development)と「トリプル・ボトムライン」(Triple Bottom Line)である¹⁵⁾。

「持続可能な発展」とは、もともと地球環境や経済社会の持続性を意味していたが、その実現のためには、環境問題への個別対応のみならず、この問題にも複雑に関連する南北格差、貧困、失業、人権といった、まだ生まれていない未来世代と現在世代間の公平といった、現代社会の抱える諸問題の解決をも含めて、総合的、整合的、包括的な問題として考えていくことが不可欠であるという認識から、きわめて多様な意味概念が含まれるようになった。特に、企業経営との関連では、従来の「企業の社会的責任」論の範疇で捉えられていた、雇用、人権、安全、品質、法令遵守や労働環境の問題が再びクローズアップされ、これらの問題への配慮をも含めた経営は、「持続可能な経営」(Sustainable Management)あるいは「企業経営における持続可能性」などと呼ばれている。このような考え方が出現した背景には、現代産業社会の主要な担い手である企業が、財やサービスなどの設計・製造・運送・販売のあらゆる場面で環境に与える負荷を制御できる立場にあり、真の持続可能な社会を目指すのであれば、企業経営が従来のシステムから大きく転換することなしに、現代文明が直面する問題に対応することができないという認識が拡がりつつあるという事実がある¹⁶⁾。

また、この「持続可能な経営」を測定・評価する際の基準として用いられるのが、「トリプル・ボトムライン」という考え方である。ボトムラインとは損益計算書の最終行のことをいい、ここに純利益、純損失といった企業経営の最も重要な結果が示されることから、企業業績を、従来の損益(経済性)に、「社会的公正の実現」と「環境の質向上」を加えた三重の損益決算を用いて測定することとしている。企業が、伝統的な営業報告書(わが国では、2006年の新会社法施行後は「事業報

告」と用語が変更された。)に加えて、「環境報告書」、「社会責任報告書」あるいは「サステナビリティ報告書」を公表する事例が、わが国でも急速に増加している¹⁷⁾。

2 EUの提唱する「企業の社会的責任」論

1990年代はソビエト連邦が崩壊し、グローバリズムと市場原理主義が世界を席卷した時代であったが、その後半においては、サブプライム・ローンに端を発する金融危機が世界中に蔓延するなどといった、グローバル化の負の側面に対する批判が表面化し、様々な国際機関において対応策が模索し始められた。そして、2000年代に入ると、「企業の社会的責任」という言葉が、ステークホルダー概念とともに、世界的に大きく採り上げられるようになった。その中でもEUは、いくつかの政策文書の公表やサミットにおける結論などを通じて、ヨーロッパにおけるその方向付けに大きな影響を与えてきている。以下、その沿革と内容の概要を紹介する。

(1) リスボン戦略

EUレベルで「企業の社会的責任」が真正面から取り上げられたのは、2000年3月に開催されたリスボン欧州理事会が最初である。そこでは、2010年までに、EUを「より良い職業をより多く創出し、社会的連帯 (social cohesion) を強化した上で、持続的な経済成長 (sustainable economic growth) を達成しうる、世界中で最もダイナミック、かつ、競争力のある知識基盤型経済 (knowledge-based economy)」地域に発展させるという目標を定めた。この包括的な経済・社会計画は、リスボンで採択されたこともあり、リスボン戦略 (Lisbon Strategy) と呼ばれているが、これが採択された背景には、IT技術の発展に支えられ、米国経済が飛躍的な伸びを示し、ヨーロッパ企業を凌駕しようとしていたことが挙げられる。そして、EUは、この戦略を実現するために、域内の企業に対して生涯学習、労働組織、機会均等、社会的統合および持続的発展に対する社会的責任を認識するよう呼びかけた¹⁸⁾。

(2) 企業の社会的責任に関するグリーンペーパー (COM (2001) 366)

このような流れの中、2001年7月、欧州委員会は「GREEN PAPER - Promoting a European framework for corporate social responsibility」(COM (2001) 366) を公表した。グリーンペーパーというのは、多くの人々が議論を展開するための叩き台という性格を持っている。このグリーンペーパーでは、企業の社会的責任を、上述したように「遵守すべき法規制や慣習を超えた自主的な取り組みに基づき、社会的関心事および環境的関心事を業務の遂行に結び付け、かつ、様々な利害関係者との相互作用に結び付けられる観念」と定義し、それを遂行するということは、法律上の期待に応えるだけでなく、法令遵守を超え、人的資本、環境および利害関係者との関係に「より多く」投資することを意味するとしている。そして、それは、労働者の生産性の向上や消費者・投資家の行動を通じて、企業の競争力を削ぐのではなくむしろ向上させるものであると概括した上で、具体的な領域 (dimension) ごとの分析が行われている¹⁹⁾。

内在的次元 (the internal dimension) における社会的責任としては、まず、人的資源管理 (human resources management) が重要とされる。今日の企業の主要な課題は、熟練労働者を雇用し、その

雇用を維持することであるから、その関連施策として、生涯学習 (life long learning)、労働者のエンパワメント (Empowerment)、より良い情報提供 (better information throughout the company)、家庭と仕事の両立支援などが含まれる。責任ある採用慣行 (Responsible recruitment practices)、つまり被差別的慣行 (non-discriminatory practices) も重要とされている。次に、職場での安全衛生 (Health and safety at work) の重要性が指摘されている。職場での安全衛生は、伝統的に、立法とその執行措置という手段により確保されてきたが、請負業者や代理店へのアウトソーシング化の傾向は、特に請負業者の敷地内で作業が行われている場合には、職場での安全衛生の確保が請負業者まかせになってしまう。そのため、安全衛生法令の遵守を超えて、高い安全衛生水準を達成している事業所に対し、自主的な認証制度やラベリング制度 (certification schemes and labeling schemes) の基準、公共調達における基準を用いるといったことがある。また、リストラについては、企業にとってのリストラの必要性を認めながらも、社会的に責任あるリストラ (Restructuring in a socially responsible) を求めている。そのためには、情報提供と協議によって影響を受ける者の参加と関与を目指し、直接・間接のコストを明らかにしつつ、あらゆる代替案を検討することが重要だとしている。さらには、環境への影響や天然資源の管理の重要性も指摘している²⁰⁾。

対外的次元 (the external dimension) における社会的責任としては、まず、社会的責任の地域社会 (Local communities) への拡張が指摘されている。これには、住民を雇用するという面、商品の消費者であるという面、環境の面などが含まれる。次に、ビジネス・パートナーとの連携や、顧客、供給者、下請業者などとの関係性が指摘されている²¹⁾。さらに、人権 (Human rights) については、企業の国際的展開とグローバルな供給連鎖の関係で、特に下請や供給者における労働条件や人権、環境といった領域の行動規範が、企業イメージを向上させるとともにネガティブな消費者行動のリスクを避ける効果があるとしている²²⁾。なお、行動規範について重要なのはその検証であり、グリーンペーパーは、いわゆる「社会的監査」を個別企業に適用するルールを求めている。そして、そのモニタリングには、官公庁、労働組合、NGOなどのステークホルダーの関与が必要であるとしている²³⁾。

こういった様々な領域にわたる企業の社会的責任を実現していく手法として、グリーンペーパーは、行動規範などの形で宣言した価値観を、企業戦略から日々の意思決定にまで反映させていく社会的責任統合経営や社会的責任報告と社会的責任監査といった全体論的 (holistic) なアプローチを求めている。また、社会的に責任あるやり方で生産された産物を消費したいという消費者の意向の増大に応じて、児童労働や強制労働によって生産されたものではないと保証する社会ラベルやエコラベル、特定の社会、環境基準に合致する企業に投資しようとする社会的責任投資 (SRI) の活用を促進している²⁴⁾。

(3) 欧州委員会のコミュニケーション文書 (COM (2002) 347)

このグリーンペーパーに対する公的機関、企業、労使団体、NGOその他のステークホルダーからの250件を超える意見を踏まえて、欧州委員会は翌2002年7月、ホワイトペーパーである「COM

MUNICATION FROM THE COMMISSION : concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development」(COM (2002) 347) を公表した。その概要は、以下の通りである²⁵⁾。

企業側が社会的責任遂行の自発性を強調する一方、労働側や市民団体が自発的枠組みでは十分でないことから利害関係者が参加する規制の枠組みを求めていることを踏まえ、このホワイトペーパーでは、EUレベルの公共政策として、啓発活動、実践・手段の統一化と透明化、CSR（企業の社会的責任）マルチステークホルダーフォーラムの設置、全EU政策分野へのCSRの統合を挙げている。実践・手段の統一化・透明化としては、企業の行動規範、経営標準、測定と報告、ラベルおよび社会的責任投資（SRI）を挙げ、CSRマルチステークホルダーフォーラムにおいて、これらについての指針を設定することを提案している。ここで、企業の社会的責任が関係するEUの政策分野として挙げられているのは、雇用社会政策、企業政策、環境政策、消費者政策、公共調達政策、開発援助や貿易政策を含む対外政策である。

(4) CSRマルチステークホルダーフォーラム

このコミュニケーションに基づき、欧州委員会は同年10月、CSRマルチステークホルダーフォーラムを設置した。メンバーは、欧州労連、欧州産業経営者連盟、CSRヨーロッパ（NPO）、グリーンG8（環境NGO）、欧州社会的NGOプラットフォーム、アムネスティ・インターナショナル、BEUC（消費者団体）、CECOP（労働者協同組合団体）、欧州公企業センター、欧州産業家円卓会議、ユーロカードル（管理職組合）、欧州商工会議所、ユーロコマース（商業団体）、フェアトレード・ラベリング組織、欧州人権連盟、オックスファム、UEAPME（中小企業団体）、WBCSD（持続的発展をめざす事業団体）という労使およびNGOを代表する18団体で、欧州委員会が議長を務めた。2年近くにわたる審議を経て、同フォーラムは2004年6月、最終報告書を公表した。そこでは、以下の9項目が勧告されている。まず、啓発と経験交流として、①公的機関やステークホルダーによる中核的価値や原則への意識啓発、②CSRに関する情報の収集、交換、分析、③CSRに関する知識と行動の調査研究の推進が挙げられている。次に、CSRの主流化として、④企業がCSRを理解し取り入れていく能力の向上、⑤そのための企業サポート機能の強化、⑥教育カリキュラムへのCSRの取り入れが求められている。さらに、CSRを可能にする環境作りとして、⑦透明なCSR報告やSRIファンドのような適切なCSRのための条件づくり、⑧ステークホルダー間の対話促進、⑨公的機関やEUの役割を挙げられている²⁶⁾。

(5) 欧州委員会のコミュニケーション文書（COM（2006）136final）

2006年3月22日、欧州委員会は、「IMPLEMENTING THE PARTNERSHIP FOR GROWTH AND JOBS : MAKING EUROPE A POLE OF EXCELLENCE ON CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY」(COM (2006) 136final) を公表した。その概要は、以下の通りである²⁷⁾。

同文書では、前述したEUマルチステークホルダーフォーラムの最終報告を受け、引き続き欧州委員会は、ステークホルダーとの、そしてステークホルダー間の対話に重きを置くとして、EUに

における企業の社会的責任に関する進展を継続的に審査するため、定期的に行われるマルチステークホルダーフォーラムの再招集を提案している。さらに同文書では、ビジネスステークホルダーの支援および建設的な批判なしには企業の社会的責任は発展しないとして、欧州委員会が「企業の社会的責任に関する欧州同盟」(European Alliance on CSR)の発足を支援することを発表し、付属書により詳細な説明が加えられた。この同盟は、ヨーロッパの全企業に開かれた同盟であり、すべての規模の企業が招かれるとされている。また、この同盟は、大企業、中小企業およびステークホルダーによる新規の、あるいは既存の「企業の社会的責任」イニシアティブに対する、政治的な傘になるものと位置付けられた。もっともこの同盟は、法的な文書ではないことから、企業、欧州委員会あるいは公的機関によって署名されることは考えられていない²⁸⁾。

また、この文書の結論では、企業の社会的責任がヨーロッパの社会モデルの側面を表しているため、個々のヨーロッパ人にとって重要であると強調されており、それがヨーロッパの革新的な潜在性および競争力を高め、雇用可能性と仕事の創出に寄与することを通じて、さらに持続可能な発展に寄与することができるとしている。加えて、この文書では、前述した「企業の社会的責任のための欧州同盟」開設のみならず、企業の社会的責任遂行のさらなる向上を促進するためにいくつかの行動が提案されており、企業の社会的責任の国際的側面としてまとめられている。例えば、①欧州委員会が、国連ミレニアム開発目標 (United Nations Millennium Development Goals) 達成への企業の寄与を最大にするため、企業の社会的責任をグローバルに促進していくこと、②「ILO (国際労働機関) 多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言」、「多国籍企業のためのOECD (経済協力開発機構) ガイドライン」、「国連グローバル・コンパクト」ならびに他の関連文書およびイニシアティブが、責任あるビジネス行為に対する国際的な指標 (benchmark) であることなどである。さらに、この文書において、欧州委員会は国際的な人権・労働権・環境保護およびガバナンス原則に対する尊重を促進する手段として、貿易イニシアティブ、特に2006年1月1日に発効した、新EU「最恵国待遇プラス」(Generalized System of Preferences Plus) を用いることを自らが義務付けているとしている²⁹⁾。

結びに代えて—EUの提唱する「企業の社会的責任」論の課題—

ヨーロッパにおける「企業の社会的責任」に関する議論と実践には、最初に述べた東インド会社の事例を初めとする長い発展の歴史があり、実際に、少なくとも名だたる大企業の多くは、様々な分野での社会貢献活動を行ってきた。そのため、団体・法人を営利部門と非営利部門とに明確に分類することはあまりなされてこなかった。したがって、ヨーロッパ(とりわけ先進国)では、当初から団体を一元的に捉える見方が有力であり、およそ社会的実在である以上は社会的責任を負うとする、企業市民(Corporate Citizenship)という観念がきわめて当然のこととして受け入れられてきたのである³⁰⁾。また、ドイツの共同決定法に見られるように、従業員も企業のステークホルダーであるとする考え方も、さほど違和感なく受け入れられてきた。EUの提唱する「企業の社会的責任」論は、こうした、歴史的な背景を踏まえてしっかりと根付いている、人々の共通認識を前提として

成立している。しかし、このような共通認識は、必ずしもEU加盟国内で共通のものではない。急速に増加している加盟国の中には発展途上国も多く、国内企業の経済的な成熟度は一律ではないからである。客観的に見て、先進国の成熟した企業と発展途上国の未成熟な企業とに、たとえ法的な拘束力のないソフト・ロー（その規範性については様々な疑念が生じるが）としての機能が期待されているとしても、労働問題や環境問題についてまで同様の責任を求めることが、果たして妥当であるのかどうかは大いに疑問である。

会社法の観点から見た場合、最大の問題と考えられるのは、EUとEU以外の国々におけるステークホルダー概念に対する認識の相違である。とりわけ、わが国やアメリカにおけるそれと、EUにおけるそれとの相違は著しいものがある。周知のように、わが国やアメリカにおいて「会社の目的」は「株主利益の最大化」であり、そのためわが国では、株主の長期的な利益を最優先させることこそが、「会社法の目的」である、会社に法令・社会規範を遵守させつつその富の最大化による社員（株主）への分配の実現に資するものであるとする考え方が通説となっている。従業員も会社関係者であるからステークホルダーであり、「会社法の目的」を利害関係者間の利益調整であると考え、ステークホルダー論者の主張には、利害関係者間の利益が妥協の余地なく成立したとき、そのいずれを優先すべきかに関する明確な法的行為指針が示されていないという批判がある。実際、この点が明確にされないままでは、かえって経営の意思決定における経営者の恣意を助長する恐れがあり、この点が、法規範論としてのステークホルダー論の欠陥であるという指摘³¹⁾には、強い説得力がある。

EUの提唱する「企業の社会的責任」論は、上述したように、国連、国際労働機関、経済協力開発機構といった国際的な組織や機関の活動と連携して推進されようとしている。そのため、ソフト・ローとしては世界のデファクトスタンダード（de facto standard）となりつつある、といってもよい。したがって、わが国の会社法制もこの潮流と無縁ではありえないし、近い将来、これに対応するための抜本的な法理論の再構築が要請される可能性は、さほど低くないのではないと思われる。

注

- 1) ここでいう「企業」とは、“Corporate”という語が示すように、「営利を目的とする法人企業」である「会社」を指す。なお、「持続可能な社会」を構築するための社会的責任を負うのは「企業」に限らないとする見地から、国際標準化機構（ISO）では、公的・私的、営利・非営利、法人・非法人を問わず、あらゆる組織（Organizations）を対象とした社会的責任（SR: Social Responsibility）に関する国際規格を策定していたが、2010（平成22）年9月14日、長年の審議を経て最終国際規格案（FDIS）が承認された。この国際規格はISO26000と呼ばれ、11月1日に発行予定である。ちなみに、その照会原案（DIS）は、2010（平成22）年10月20日現在、以下のURLにおいて閲覧することができる。http://iso26000.jsa.or.jp/_files/doc/2009/iso26000_dis.pdf
- 2) 神作裕之「企業の社会的責任：そのソフト・ロー化？ EUの現状」ソフトロー研究2号（2005）

91頁

3) 神作・前掲注2) 91頁

4) 加賀田和弘「企業の社会的責任（「企業の社会的責任」）：その歴史的展開と今日的課題」KGPS Review（関西学院大学大学院総合。政策研究科）7号（2006）43頁～48頁

5) 野村修也「企業の社会的責任」浜田道代・岩原紳作編『会社法の争点』6頁（有斐閣、2009）
"Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility" COM（2001）366 final.
pp.6～7.

6) 神作・前掲注2) 92頁

7) 野村・前掲注5) 6頁。なお、ここでいうソフト・ローとは、「原則として法的拘束力は持たないが、実践的な効果を有しうる、行動に係るルール」を指す（神作・前掲注2）92頁～93頁）。

8) 森田章『現代企業の社会的責任』88頁（商事法務研究会、1978年）

9) 森田・前掲注8) 88頁～89頁。なお、この考え方は、現在においても、企業の社会的責任否定論者の理論的根拠となっている。

10) 森田・前掲注8) 89頁

11) 森田・前掲注8) 90頁～91頁

12) 加賀田・前掲注4) 54頁～55頁

13) 加賀田・前掲注4) 55頁～56頁。"Strategic Management: A Stakeholder Approach." Boston: Pitman, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1984, pp.31-46.

14) 加賀田・前掲注4) 57頁

15) 加賀田・前掲注4) 58頁

16) 加賀田・前掲注4) 58頁。なお、「持続可能な経営」の詳細に関しては、環境経営学会のサイト（<http://www.smf.gr.jp/>）を参照。

17) 加賀田・前掲注4) 58頁。わが国の企業が公表している「社会的責任（CSR）報告書」、「環境報告書」については、2010年10月20日現在、以下のURLにおいて閲覧することができる。

<http://csr-toshokan.net/index.php>

18) 2000年3月の欧州理事会の最終決議（リスボン戦略）の詳細は、2010年10月20日現在、以下のURLにおいて閲覧することができる。http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm

19) "Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility" COM（2001）366 final.
pp.6～8.

20) Ibid., pp.7-11.

21) Ibid., pp.11-13.

22) Ibid., pp.13-14.

23) Ibid., pp.15-16.

- 24) Ibid., pp.16-24.
- 25) "COMMUNICATION FROM THE COMMISSION concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development" COM (2002) 347final.
- 26) 中西優美子「EUにおけるCSRと人権」松本恒雄・杉浦保友編『企業の社会的責任』159頁～160頁（勁草書房、2007）
- 27) 中西・前掲注26）160頁～162頁
- 28) 中西・前掲注26）161頁
- 29) 中西・前掲注26）161頁～162頁
- 30) 神作・前掲注2）100頁～101頁
- 31) 落合誠一「会社法の目的」浜田道代・岩原紳作編『会社法の争点』5頁（有斐閣、2009）