

## 第2部 イギリスの法制と実態

### 第3章 EUとイギリスにおける企業の社会的責任(CSR)・社会的責任投資(SRI)の法的背景と新たな動き

#### 第1節 はじめに

イギリスは、アメリカと並んで企業の社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)・社会的責任投資(SRI: Socially Responsible Investment)の盛んな国とされる。そして、イギリスの積極的な働きかけによって、ヨーロッパ(EU)レベルにおいてもCSRフォーラムの構築が進められている。CSRが盛んになる背景には、ボランティアを尊重するイギリス労働法の伝統との親和性があるといえよう。しかし、イギリスにおけるCSRは、アメリカ式のそれとは違いも多い。特に、イギリスにおいては政府が積極的役割を果たしている点が注目される。本節では、EUのヨーロッパレベルでの取り組みを概観し、イギリスのCSRおよびSRIに関係する政府その他の取り組みについてみることにしたい<sup>1</sup>。

#### 第2節 EUの動向

1990年代に入ると、ヨーロッパの多くの国々では社会的排除や失業問題が深刻化し、また、途上国における人権問題が強く意識されるようになった。そして次第に、企業に対しても社会的な役割を担うことが求められるようになってきた。EUとしてCSRに関する取り組みを本格化させる契機となったのは、2000年の欧州理事会におけるリスボン宣言である。それ以降もEUは継続的に取り組みを続け、様々な政策文書を出すだけでなくステークホルダーを取り込んだ議論のプラットフォームを構築してきた。このような動向は、いわば草の根から取り組みが進んだアメリカの状況とは、かなり様相を異にするといえよう。

##### 1. リスボン宣言(2000年3月)

2000年3月のリスボン・サミットでは、持続可能な発展に関するヨーロッパの戦略に関し、2010年までに「より良好で多くの仕事とより強力な社会的包摂を伴った、持続可能な経済成長を可能とする、世界で最も競争力がありダイナミックな、知識ベースの経済の構築」という戦略目標が掲げられた。そして、この目標を達成するため、企業に対してもCSRを積極的に推進するよう提案がなされた。なお、リスボン戦略のターゲットは「(経済)成長と雇用」の2本立てであり、環境保護には言及されていない。環境保護は、翌年のヨーテボリ・サミットにおいてはじめて持続可能な発展戦略に加えられたのである。こうして経済・社会・環境の「トリプル・ボトムライン」<sup>2</sup>が、欧州のCSR戦略の中核となっていく。

<sup>1</sup> 以下の記述にあたっては、脚注で個別に示したもののほか、谷本寛治『CSR 企業と社会を考える』(NTT出版社、2006年)、藤井敏彦『ヨーロッパのCSRと日本のCSR』(日科技連出版社、2005年)、足達英一郎・金井司『CSR経営とSRI』(金融財政事情研究会、2004年)を参考にした。

<sup>2</sup> 1997年にイギリスの環境コンサルタント会社 Sustainability 社代表のジョン・エルキントンが著書"Cannibals

## 2. EC グリーン・ペーパー「CSRに向けた欧州の枠組みの促進」(2001年7月)

欧州委員会雇用社会総局は、リスボン宣言および2000年6月のEU社会政策アジェンダ<sup>3</sup>を受けて、グリーン・ペーパー“Promoting a European framework for corporate social responsibility”<sup>4</sup>を発表した。同ペーパーは、CSRの概念に関する議論を発展させ、CSR促進に関するEUの戦略を展開するために、どのようにしてパートナーシップを構築するかについて述べた文書である。まず、CSRの定義としては、「企業がその業務遂行やステークホルダーとの相互関係のなかで、社会および環境に関する問題をそれによって自発的に取り込むところの概念<sup>5</sup>」と整理されている。

同文書では、CSRとは何かについて、企業内部的な側面と企業外の側面に分けて整理がされている。前者には、①HRマネジメントを適切になすこと、②職場の安全衛生の向上、③リストラクチャリングを社会的責任伴ったやりかたで行うこと(すなわち、労働者代表などへの情報提供、対話、協力、パートナーシップのための手続を確立すること)、④環境や自然の資源に与える負荷を検証し、削減すること、の4点が挙げられている。また、後者に関してCSRが関わる場面としては、①地域社会(地域の労働市場や物理的環境)、②ビジネスパートナー、原料供給者、顧客、③人権問題(児童労働など)、④地球規模の環境問題などが挙げられている。

そして、そのアプローチとしては、①CSRの考え方をマネジメントに取り入れること(企業の信条表明や行動準則、教育訓練プログラムなどにCSRの観点を盛り込むなど)、②社会的責任に関する報告や監査を行うこと、③トップマネジメントだけでなく、最も重要なステークホルダーである被用者(代表)のコミットメントを確保すること、④社会、環境問題に関するラベリング、⑤SRIが挙げられている。SRIに関する言及について若干補足すると、SRIがより発展するためには、市場がその潜在的なリターンについて意識を高める必要があるとされている。そして、現在は様々な機関が独自の基準を立てているが、これ以上広がるとむしろ企業の非協力を招きかねないと指摘されている。これを防ぐためには、スクリーニング機関の協力によって社会的レポーティングの標準化を図ること、企業の指標と分析する側の基準を近づけていくこと、スクリーニングの透明性を高めることが提言された。

## 3. EC コミュニケーション「持続可能な発展に対するビジネスの寄与」(2002年6月)

上記グリーン・ペーパーには、各種団体、個人から250を超える意見が寄せられた。ほとんどは好意的なものであったが、なかには立場の違いがくっきり現れる問題もあった。そ

---

With Forks"の中で提唱した概念。「経済性、環境適合性、社会適合性」の3つの観点から社会に対して価値を与えていける企業のみが21世紀に存続を許されるという考え方。

<sup>3</sup> COM (2000)379 final. 完全就業と労働の質の向上という目標達成のための行動の一つとして、CSRに関する取り組みをサポートすることを掲げていた。

<sup>4</sup> COM (2001) 366 final.

<sup>5</sup> "... a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis", Ibid. para 2.

ここで、欧州委員会は CSR に関するコミュニケーション<sup>6</sup>を発表し、CSR を促進するための枠組みをより明確に提示した。すなわち、①ヨーロッパ内外（特に途上国）のビジネスと社会に対して CSR が与える良いインパクトに関する知識を深めること、②企業間の CSR に関する良好な実務の交換を展開すること、③CSR マネジメント・スキルの発展を促進すること、④中小企業における CSR を促進すること、⑤CSR 実務とその手法についての標準化と透明性を高めること、⑥EU レベルで CSR に関するマルチステークホルダー・フォーラム（European Multi-stakeholder Forum on CSR）を設置すること、⑦EU の方針に CSR を含めること、である。この中心となるのが⑤マルチステークホルダー・フォーラムの設立であった。同フォーラムは、欧州委員会の雇用社会総局と企業総局のコミッショナーが議長を務め、産業界、組合、NGO（環境・社会・途上国問題に関する NGO）など<sup>7</sup>を集めて CSR に関する議論を深めようという場である。今まで経営者団体と労働組合の二者によって議論されていた事項が、NGO という多様なステークホルダーを取り込んで議論されることは、EU にとっても全く新たな試みであった。

なお、このコミュニケーションでも SRI は CSR 実務および方法の標準化および透明性を確保する手段の一つとして位置づけられている（その他は、行動準則、経営スタンダード、監査・報告、ラベリングである）。

#### 4. マルチステークホルダー・フォーラム最終報告書（2004年6月）

同フォーラムの議論は2002年10月から開始されたが、CSR に対する見解や具体的方策については多くの対立もみられた。しかし、このような議論のプロセス自体が重要であるという点については参加者の意見が一致している。同フォーラムは20ヶ月に及ぶ協議を経て、最終報告書“Final Results & Recommendation”を発表した。同報告書は現在のヨーロッパの CSR に関する考え方を映すものとして非常に重要であることから、その概要をみることにしたい。

まず、CSR は以下のように定義づけられている。

「CSR とは、法律上の要請あるいは契約上の義務を超えて、業務のやり方に環境および社会に関する考慮を自発的に統合することである。CSR は法律上の要請や契約上の義務を超える

<sup>6</sup> ‘Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development’ COM(2002) 347 final.

<sup>7</sup> フォーラムの参加メンバーは以下のとおり。UNICE(Union of Industrial Employers’ Confederation of Europe), CEEP(European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest), UEAPME (European Association of Craft, Small & Medium-sized Enterprises), Eurocommerce, CECOP(European Confederation of Workers’ Cooperatives, Social Cooperatives & Participative Enterprises), ERT(European Round Table of Industrialists), Eurochambres, CSR Europe (European Business Network for Corporate Social Responsibility), WBCSD(World Business Council on Sustainable Development), ETUC(European Trade Union Confederation), Eurocadres/CEC(European Confederation of Executives and Managerial Staff), Social Platform (Platform of European Social NGOs), Green Eight(Group of 8 Environmental NGOs), BEUC(European Consumers’ Organisation), FIDH(Federation Internationale des Droits De l’Homme), Amnesty International, Oxfam, FLO(Fairtrade Labeling Organisations International).

ものであって、これに置き換わったりこれを排除するものではない<sup>8</sup>。」

ここでは、CSR が何らかの法的な義務ではないことが再確認されている。では、EU としてはどのように CSR を推進しようとするのであろうか。同報告書の中心部分となる3つの部分を順にみていく。

### (1) CSR に関する既存の原則や基準の再確認

まず最初に、CSR に関して定められてきた既存の原則や基準が整理されている。

<産業界が関与し、かつ産業界に直接向けられているもの>

- ・ILO 多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言<sup>9</sup>（1977年。2000年改訂）
- ・OECD 多国籍企業ガイドライン<sup>10</sup>（1976年。2000年改正）
- ・国連グローバル・コンパクト<sup>11</sup>（2000年）

<国家を対象としたもの>

- ・国連人権宣言（1948年）
- ・市民権および政治的権利に関する国際規約（1966年）
- ・経済的・社会的・文化的権利に関する国際規約（1966年）
- ・欧州人権擁護および基本的原則に関する条約（1950年）
- ・EU 基本権憲章（2000年）
- ・欧州社会権憲章（1961年、1996年改正）
- ・ILO 労働の基本原則と権利の宣言（1998年）
- ・環境と開発に関するリオ宣言およびアジェンダ21<sup>12</sup>（1992年）
- ・ヨハネスブルグ宣言および実施計画<sup>13</sup>（2002年）

<sup>8</sup> CSR is the voluntary integration of environmental and social considerations into business operations, over and above legal requirements and contractual obligations. CSR is about going beyond these, not replacing or avoiding them.

<sup>9</sup> 政府、経営者団体、労働団体が雇用や労働条件などに関するガイドラインを定めたもの。

<sup>10</sup> OECD 加盟国政府が多国籍企業に対して、児童労働、強制労働の撲滅や消費者保護など一定の行動のあり方を勧告する指針。調印した国家にこれを推奨し実践させる責任を課している。

<sup>11</sup> グローバリゼーションがもたらす種々の弊害を解決するとともに責任ある企業行動を国際的に推進することを目的に、「信頼の構築」をテーマとした1999年の世界経済フォーラム（World Economic Forum, ダボス会議）でアナン国連事務総長によって提案された、人権、労働、環境の3分野に腐敗防止を含めた10の企業行動原則。当初は国連がイニシアチブをとったが、現在は国連・政府、企業、労働界、市民社会からなるマルチ・ステークホルダーのプラットフォームを形成している。発足当初はあまり関心を集めなかったが、その後のCSR拡大の潮流にのり、2006年3月末の段階で90カ国3124社（うち日本企業は44社）が参加している。

<sup>12</sup> リオ・デ・ジャネイロで開催された環境サミット、国連環境開発会議（UNCED）において採択された、持続可能な発展の概念に基づく環境・開発に関する行動計画。先進国の課題として大量生産—大量消費—大量廃棄型のライフスタイルの見直し、環境問題解決への取り組みが、途上国の課題として、貧困—人口増加—環境破壊という循環の克服が指摘された。

<sup>13</sup> ヨハネスブルグの「持続可能な開発に関する世界サミット」（WSSD）では、環境問題に社会問題を含めた広義の持続可能性が議論され、企業の社会的責任が本格的に議論された。

- ・国連消費者保護ガイドライン（1999年）
- ・ヨーテボリ（Göteborg）サミットにおける EU の持続可能な発展戦略（2001年）
- ・環境問題における情報へのアクセス、意思決定への公的参加、司法へのアクセスに関するオーフス（Aarhus）条約（1998年）

そして、「これらの基準における基本的な価値と原則、および、CSR が実現しようとしている持続可能な発展を、全面的に実行し強化するための完全かつ有効な取り組みが重要である」と述べられている。

## （2）CSR を促進する要素、障害となる要素、成功の鍵となる要素

これを受けて、第2部ではCSRを推進するためのプラス、マイナス双方の要因を分析する。まず、促進要素は企業の内部的な要素と、外部的な要素の2つに分けられる。前者として挙げられているのは、

- ・環境効率向上によるコスト低減
- ・企業がよってたつところの資源（環境的、人的）の保護
- ・リスク/コストの予想、回避、最小化
- ・競争相手との差別化
- ・評判の向上
- ・優秀な人材の獲得と定着
- ・投資家からの評価の向上
- ・ステークホルダーとの関係改善
- ・学習と革新、品質と効率の改善

などである。これに加えて、企業外の要素としては、

- ・CSRを自己の価値観との合致や収益性の観点から重視する投資家
- ・環境、社会問題への対応によって製品やサービスを選択する消費者やサプライチェーン
- ・規制や財政施策を通じて（CSRの）促進や情報提供を行う公的機関
- ・ビジネスの環境上、社会的な影響について監視、評価、改善を働きかけるNGO
- ・労働協約などを通じて企業行動に影響を及ぼす労働組合
- ・経験や知識を共有し発展させる他社、ビジネスネットワーク、サプライチェーン

などがCSRの促進要因として挙げられている。これに対し、CSRの推進を障害する要素と

しては、以下のようなものが挙げられる。

- ・時間や資金がかかるにも関わらず CSR が便益をもたらすかについての不明確性
- ・仕事のやり方や組織の再編成などにかかる労力。他社の取り組みについての情報や事例の不足
- ・環境、社会、経済のすべてにわたる影響を考慮すると CSR の領域が複雑かつ不明確になること
- ・組織のどの部分、どの問題、どの地域、サプライチェーンのどこまでが責任を負うかについての不明確性
- ・ステークホルダーの範囲の不明確性
- ・国際的な企業やサプライチェーンなどにおける認識と理解の差
- ・末端のステークホルダーをとりまく社会では、法的規制や公的なガバナンスが弱いまたは存在しないこと
- ・CSR を実践する余力のない企業、評判を気にしない企業の存在
- ・CSR という言葉が完全に浸透していないこと（特に中小企業において）

これらをふまえて、将来的に CSR 推進において成功の鍵となる要素が以下のように提示されている。

- ・役員、所有者、上級管理職のコミットメント
- ・CSR のアプローチや実践を、企業戦略、中核事業、経営管理のプロセスと方針に統合すること
- ・中核事業に関係する適切な目標を設定し、それを達成するための段階的な計画を立案し、進歩を評価すること
- ・同アプローチについて透明かつ有益な方法でコミュニケーションがはかれること
- ・EU 外のステークホルダーと連携し、問題や目標、手続について意思疎通を図り、対立点を明確にし、信頼関係を築くこと
- ・CSR を発展させ実行する際の被用者（代表）の関与
- ・経験や知識の共有
- ・企業が状況に応じて適切なアドバイスを容易に受けられ、適切かつ効果的な方法を用いることができること
- ・特に途上国では、基本的な基準の遵守を促す法的環境や民間団体（組合や NGO）
- ・顧客や投資家の、この問題に関する高レベルな認識

### **（3）将来に向けての勧告**

同報告書の最後には、将来に向けてとられるべき行動がまとめられている。大まかに分類

すると、a) CSR への認識を高め理解を深めること、b) CSR をメインストリームとするための能力を高めること、c) CSR のための環境整備、が掲げられている。そしてその名宛人は企業だけでなく、政府や NGO、ファンド、労働組合、報道機関、ビジネス・アドバイザーなど多岐にわたる。

たとえば、企業に対しては、CSR 活動の初期の段階から、ステークホルダー（とくに被用者や労働組合、被用者代表）と CSR の目標と進歩について建設的対話を行い、企業組織の末端まで CSR の理解を浸透させることが求められる。また、ビジネス・アドバイザー、消費者団体、投資家、労働組合、メディアは「能力開発者（capacity builder）」と位置づけられ、CSR に関する知識や技術、能力を身につけることが要請されている。また、SRI ファンドを含むファンドに対しては、使用する指標や手法、投資基準などについて、投資しようとする者や企業が理解を深められるよう、適切な情報開示がなされることが要求される。このほか、CSR に関する調査研究や、CSR をビジネススクールや大学の教育課程へ組み込むことが提言されており、この問題がかなり長期的な視野をもって捉えられていることがわかる。

しかし、もっとも注目されるのは各公共団体（public authority ; EU, 加盟国政府、地方自治体を含む）に向けられた以下のような要請であろう。

- ・企業が CSR を推進することによって EU 内外の市場で利益を得ることができるよう、法的枠組みと適切な経済的社会的条件を整備すること。
- ・ヨーロッパ内および世界レベルにおいて、適切な通商・開発援助政策や国際的合意を通じて、持続可能な発展の目標にむけた一貫した政策を採ること。
- ・全ての国に人権、社会的権利および環境を守るための国際条約を批准し実施するよう推進し、援助すること。
- ・特に途上国において、市民の人権、社会的権利、経済的権利を保障するための適切な法的枠組みを提供し、経済的、環境的、社会的な進歩を導くような環境を醸成すること。
- ・自己の CSR 推進に対する役割を認識し、ステークホルダーと協力して、CSR に対する理解の促進や情報提供、効果的な CSR の実行・発展・革新のサポートといった役割を検証し、強化すること。
- ・公的資金を、経済、社会、環境に対する責任を果たし、かつ効果的な方法で使用する方策を考え、評価すること。
- ・自らの行動を検証し、社会や環境、経済に与える影響を知り、自己の使用者や消費者としての役割について模範事例を広めること。

CSR は法的義務ではないという見解は、政府の完全なる企業任せを導くのではない。むしろ、政府には、適切な環境・条件整備が強く求められているといえる。

## 5. EC コミュニケーション「成長と雇用のためのパートナーシップの実行：ヨーロッパを CSR に関する最も優れた拠点に」（2006年3月）

EUはCSRに関して、2002年より欧州19カ国の中小企業7600社を対象に、社会・環境活動の検証や、25社による事例集をまとめた報告書「Responsible Entrepreneurship and SMEs」を発表したり、2004年より、欧州委員会企業総局が「汎ヨーロッパCSR認識向上キャンペーン（Pan-European Awareness Raising Campaign on Corporate Social Responsibility）」を実施し、中小企業向けのツールキットの開発を行うなど積極的な活動を行っている。もっとも、2005年2月に出された新たな社会政策アジェンダ<sup>14</sup>では、2010年までの残り5年の標語として「地球規模経済の中のソーシャル・ヨーロッパ：全ての者への雇用と機会」が掲げられ、経済成長と雇用問題（特に失業率改善と社会的包摂）への対応が掲げられたが、CSRについては、失業率改善の文脈で「CSRの促進を継続していく。欧州委員会は加盟国や当事者と協力してCSRの透明性確保と更なる発展のためのイニシアチブを進めていく」<sup>15</sup>と簡潔に述べるにとどめられた。

その後CSRについては、マルチステークホルダー・フォーラムの最終報告書を受けて、欧州委員会が2006年3月にコミュニケーション「Implementing the Partnership for Growth and Job: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility」<sup>16</sup>を出した。ここではCSRに対する今後の姿勢が示されている。同ペーパーではCSRがEUの競争力を高め、持続可能な発展に貢献すると同時に、経済成長と雇用創出に資するものであるという見解を再確認した上で、マルチステークホルダー・フォーラムでは多くの見解の相違が顕在化し、報告要件や全ヨーロッパ的な基準の要否などについてコンセンサスが得られなかったことを率直に認め、企業の更なる改善の余地が指摘される。特に、被用者や被用者代表、労働組合がCSRの実行に更なる役割を果たさなければならないとされている。また、新たに「CSR同盟（European Alliance for CSR）」という、規模の異なる様々な企業と多様なステークホルダーが関わる政治組織（political umbrella）の設立が提唱された。これは、法的な組織でも公的機関によって認証されるものでもなく、全ての企業が自主的に参加できるオープンな場であるとされる。今後はこの場を通して持続可能な発展という目標が達成されることが目指されているが、欧州委員会はこの組織の陰に隠れるわけではなく、引き続きマルチステークホルダー・フォーラムの定期ミーティングなどを通じたステークホルダーの対話促進に努めるとしている。

---

<sup>14</sup> COM (2005) 33 final.

<sup>15</sup> Ibid. para 2.

<sup>16</sup> COM (2006), 136 final.

### 第3節 イギリスの取り組み

それでは、以上のような EU の取り組みに大きな役割を果たしてきたイギリスの状況はどうであろうか。イギリスにおいても、1990年代以降、社会的排除の問題や地域格差の拡大といった深刻な問題が顕在化してきた。このような状況のなか、イギリスでは政府が CSR を産業政策上の重要なアジェンダとして位置づけ、取り組んでいる。政府主導の取り組みが進んでいる点がイギリスの特徴なのである。なぜ、企業の自発的な取り組みが政府によって推進されるのだろうか。それには、労働関係に対する既存の法規制との関係が重要である。そこでまず法的背景を整理した上で、近年の CSR および SRI に関する法規制について述べ、最後に政府によって支援される各団体の自発的取り組みについてみることにする。

#### 1. 法的背景

##### (1) 労働法分野における法的背景

まず、イギリス労働法枠組の前提を整理しておきたい。イギリスの労働関係は主に①個別雇用契約、②労働協約、③制定法によって規整される。もっとも、②は、概念的には①に編入されることで法的効力をもつ。そして、個別雇用契約（労働協約から取り込まれた条件を含む）は、当事者の合意によって形成されるのが原則であるが、コモン・ローによって契約解釈の補完がなされる。同時に、制定法によって一定の条件が設けられており、個別雇用契約の内容が修正されたり、無効になったりする。

CSR や SRI がイギリスの労働関係に影響を及ぼしうる余地を探るためには、コモン・ローから当然に雇用契約当事者に課される義務を概観し、制定法による主要な規制を俯瞰したうえで、履行確保手続をも考慮してイギリスの労働法規制の特徴をまとめることが有用であろう<sup>17</sup>。

##### ア. コモン・ロー上の黙示条項

雇用契約を締結するにあたって、当事者は何らかの形態で条件を設定する。しかし、すべての条件を明示することは不可能である。そこで、コモン・ローによって、明示条件を補うべく黙示の契約条項が読み込まれることになる。コモン・ロー上の黙示条項には、以下のようなものがある。

##### (ア) 被用者の義務

被用者は、使用者に対して誠実に役務を提供する義務を負う。具体的には、適法かつ合理的な命令に従う義務、合理的な注意と技術を用いる義務、使用者の利益を追求すべき義務などがある。また、使用者の事業に関する秘密を開示しない義務や、雇用期間中に使用者と競合するような自己の営業をしたり、競合会社のために働いたりしてはならないという義務も

<sup>17</sup> 詳細については、小宮文人「現代イギリス雇用法」（信山社，2006年）参照。

課されている。

(イ) 使用者の義務

これに対して、使用者の義務としては、被用者の健康や安全に配慮すべき義務、被用者の有する権利に配慮すべき義務、信頼関係維持義務、被用者の秘密を第三者に開示しない義務などが課せられる。

(ウ) 履行確保

使用者が契約に違反した場合は、被用者は債務不履行として通常裁判所に対して訴えを提起することになる。

## イ. 制定法による個別労働関係規制

制定法による規制としては、まず、賃金や労働時間といった基本的労働条件に関するものがあげられる。しかし、イギリスではこれらの条件は伝統的に労働協約（の条件を編入した個別契約）によって定められてきており、1998年になってようやく賃金と労働時間に関して全労働者に適用される制定法の基準が定められた。また、その基準も最小限のものにとどまっている。

(ア) 賃金・労働時間に関する規制

賃金<sup>18</sup>に関する制定法の規制は、現在は主に1996年雇用権利法および1998年全国最低賃金法によってなされている。まず、被用者には賃金支払時またはそれ以前に、賃金総額および各控除額を明記した賃金明細書を交付される権利がある<sup>19</sup>。また、賃金控除をなすには、制定法もしくは契約上の規定がある場合、または被用者が控除について事前に書面で合意している場合でなければならない等の制限がある<sup>20</sup>。さらに、同法においては、一定の一時帰休の場合には保障手当支払われるべきこと<sup>21</sup>、一定の法定事由等に基づく傷病休職に関して、約定賃金を基準とする傷病休職手当を支払われるべきこと（26週間を上限とする）<sup>22</sup>、母性休職の場合に一定の母性休職手当を支払われるべきこと<sup>23</sup>が定められている。これらの違反に関しては、被用者または労働者は雇用審判所に申立を提起し、救済を求めることになる。

また、労働者には、国務大臣の定める規則による最低賃率が保障される。全国最低賃金違反については、労働者が最低賃率までの賃金を不払賃金として雇用審判所または県裁判所に提起する方法のみならず、歳入税関局（Revenue and Customs）の係官による履行確保が予定

---

<sup>18</sup> 「雇用に関連して労働者に支払われるものの総体」で、「契約によって支払われるか否かを問わず、給料（fee）、ボーナス、歩合（commission）、休暇手当その他の俸給（emolument）」が含まれるほか、傷病手当や母性手当その他の法定手当などがこれにあたる（雇用権利法 27 条）。

<sup>19</sup> 1996 年雇用権利法 8 条以下。

<sup>20</sup> 同法 13 条以下。

<sup>21</sup> 同法 28 条以下。

<sup>22</sup> 同法 64 条以下。

<sup>23</sup> 同法 66 条、67 条。

されている。同係官は、使用者に対して記録の提出や構内立ち入りを要求したり、最低賃金の支払等に関する履行通告を出す権限を有している<sup>24</sup>。履行通告に従わない場合は、係官が労働者のために民事訴訟を提起することができ、また、使用者に対して国務大臣に過料を支払うべき旨の過料通告を出すことができる。また、同法の義務に故意に違反する使用者には、刑罰も科せられる<sup>25</sup>。

労働時間に関しては、1998年労働時間規則によって、最長労働時間、深夜労働の原則禁止、日ごと・週ごとの休息时间、休憩、年次休暇の付与に関する規定が置かれている。また、2002年雇用法による1996年雇用権利法の改正やいくつかの規則によって、育児休業、母性休業、父性休業、養子休業の権利やその場合の手当や給付の受給権が定められている。なお、育児中の両親が使用者に対して柔軟な労働形態を申請する権利も創設されている。

#### (イ) 不公正解雇の禁止

雇用契約に違反してなされた解雇は、コモン・ロー上の違法解雇となる。期間の定めのない雇用契約の場合は、期間中の特別な理由がない解雇は違法解雇となる。これに対して、期間の定めのない雇用契約の場合は、合理的な予告期間が与えられれば当事者双方から契約を終了させることができ、使用者は特別な理由なく労働者を解雇することができる。この原則はあくまでもコモン・ローに基づくものであるが、現在は最低予告期間が明文化されている<sup>26</sup>。違法解雇に対する救済は裁判所に対する損害賠償請求によって図られるが、その場合の損害は原則として適正な予告期間に得られたはずの賃金となる。

解雇に理由を必要としない違法解雇に対して、制定法上特別に「不公正」とされる解雇<sup>27</sup>類型がある。解雇が公正とされるには、まず、使用者による解雇理由の立証が必要とされる。解雇理由として認められるものには、被用者の資格や行為、剰員該当性<sup>28</sup>、制定法上の義務・制限への抵触に加えて、「解雇を正当化するその他の実質的理由」であり、実際上はかなり広範な解釈がなされている。なお、一定の理由による解雇は自動的に不公正解雇とされる<sup>29</sup>。解雇理由が是認されると、次に、その理由に基づいて解雇することが当該事案の諸般の事情に鑑みて公正か否かが判断される。この判断では、特に手続が尽くされたか否かが重視される<sup>30</sup>。不公正解雇に対する履行確保は、被用者の雇用審判所に対する申立を通じて図られる。

<sup>24</sup> 同法 14 条、19 条。

<sup>25</sup> 同法 31 条。

<sup>26</sup> 1996 年雇用権利法 86 条。

<sup>27</sup> 「解雇」の中には、使用者の履行拒絶にあたる行為を理由とする被用者の退職、すなわち「みなし解雇」も含まれる（1996 年雇用権利法 95 条 1 項 c 号）。

<sup>28</sup> 剰員整理解雇に関しては 1996 年雇用権利法 135 条以下に特別の定めがある。なお、剰員整理の対象となった者は原則として年齢、勤続期間、週給によって算定される剰員整理手当を受給する権利を有する。

<sup>29</sup> 主なものとして、陪審員の義務を果たすこと、家族的理由を果たすための休暇取得、安全衛生に関する管理活動、労働時間規則違反の労働の拒否、制定法上の権利の主張、労働組合員資格または組合活動、組合承認に関する活動などがある（1996 年雇用権利法 98B 条ないし 109 条、1992 年労働組合労働関係等合法 154 条等）。

<sup>30</sup> 懲戒処分および解雇に関しては、2002 年雇用法によって一定の手続が定められた。詳細については、拙稿「個別労働紛争処理における手続的規制」本郷法政紀要 14 号（2005 年）49 頁以下参照。

雇用審判所が申立に理由があると認める場合は、第一次的救済として復職または再雇用の命令が出される。もっとも、実際は当事者の意思や職場の事情などから復職や再雇用が難しい場合が多く、ほとんどの場合では二次的救済である金銭補償の裁定が選択される。不公正解雇に対する金銭補償は、基礎裁定と補償裁定の2階建てとなっており、前者は被用者の先任権や職の喪失を補償するもので年齢、勤続年数、週給に基づいてほぼ自動的に算定されるものであるのに対して、後者は被用者の被った金銭的損害の補償を目的とするもので、解雇によって生じた合理的コストおよび得られたはずの利益が考慮される。

#### (ウ) 差別の禁止

伝統的なコモン・ローの契約解釈法理からは、雇用差別を不当とすることはできない。イギリスにおいて雇用差別に関する法規制が発展したのは、EU法を国内化する過程においてであった。現在では、多くの制定法によって、性、人種、障害の有無、信仰・信条、性的指向、年齢、有期雇用を理由とする差別が禁止されている。

性による差別禁止に関しては、1970年均等賃金法<sup>31</sup>および1975年性差別禁止法<sup>32</sup>がある。前者は、賃金その他の労働条件について性別を理由に不利益取扱いを受けないことを定めているもので、個別雇用契約に平等条項が存在しない場合、それを含むものとみなすことになる。平等条項が包含されることによって、ある女性被用者の行っている仕事が男性被用者と「類似の仕事」または「同等と評価される仕事」と評価されるか、「同一の価値」があると認められる場合は、同一の賃金を得る権利が与えられる。もっとも、使用者には性別以外の真正な実質的要素を理由とする抗弁が認められている。履行確保は、被用者および使用者、雇用担当大臣の雇用審判所に対する申立提起を通じてなされる<sup>33</sup>。また、性差別禁止法は、採用や職業訓練、昇進、解雇など、同一賃金法の対象事項となっている労働条件以外の雇用関係事項について、性別または婚姻状態を理由とする差別的取扱を違法とする<sup>34</sup>。妊娠を理由とする不利益取扱い、セクシュアル・ハラスメントなども同法によって違法とされる。同法では、直接差別のみならず間接差別も禁止される<sup>35</sup>。もっとも、真正職業資格が認められる場合は、性にもとづく異別取扱いも差別とならない。履行確保は、被用者が雇用審判所に対して申立を提起することによって図られるが<sup>36</sup>、その際に機会平等委員会に対して援助を求めることも可能である<sup>37</sup>。

<sup>31</sup> 1975年性差別禁止法、1983年均等賃金(改正)規則、1986年性差別禁止法などによる改正を経ている。

<sup>32</sup> 2001年性差別禁止(間接差別・挙証責任)規則、2005年雇用平等(性差別禁止)規則等による改正を経ている。

<sup>33</sup> 雇用審判所は、平等条項違反の宣言と、6年を上限とする差額分の補償を命じうる。

<sup>34</sup> 同法6条。

<sup>35</sup> 同法1条2項b号、3条1項b号。

<sup>36</sup> 雇用審判所は、被用者の権利を宣言し、使用者に対して補償金の支払を命じ、差別行為によって生じた不利益を除去・減殺する措置を勧告することができる(65条1項)。

<sup>37</sup> 機会平等委員会は、根本的な問題を提起する事件であるか、または被用者が独力で提訴することが困難な場合は、助言や紛争解決の助力、代理人の手配などの援助を与えうる(75条)。また、同委員会は訴えがなくとも独自の調査をおこない、県裁判所等に対して差別的慣行などをやめるべき旨の宣言判決および仮処分を求めることなどができる(59条、72条)。

人種差別に関しては、1976年人種関係法によって、皮膚の色、人種、国籍、民族的出自、国家的出自を理由とする直接のおよび間接的な差別取り扱いが禁止される。もっとも、真正職業資格を理由とする使用者の抗弁が認められている。履行確保については性差別の場合とほぼ同じであり、機会平等委員会に対応するものとして人種平等委員会がおかれている。

障害者差別は、1995年障害者差別禁止法によって規制される。使用者が障害者を、障害を理由として障害のない者より不利に取り扱った場合、または、使用者が合理的な調整義務<sup>38</sup>を履行しない場合には障害者差別となる。履行確保は、被用者の雇用審判所に対する訴えを通じてなされる<sup>39</sup>。また、障害者権利委員会が置かれ、機会平等委員会や人種平等委員会と同種の権限を有している。

信仰・信条に関しては、2003年雇用平等(信仰または信条)規則によって直接のおよび間接的な差別取り扱いが禁止されている。差別を受けた被用者は雇用審判所への申立を通じて救済を受けることができるが、特別の専門委員会はおかれていない。

パートタイム労働者および有期契約労働者については、EU パートタイム労働指令(97/81/EC) および EU 有期労働指令(1999/70/EC) の採択を受けて、それぞれ2000年パートタイム労働者(不利益取扱い禁止)規則と2002年有期契約被用者(不利益取扱い禁止)規則が制定され、不利益取扱いが禁止されている。比較可能なフルタイム・無期契約労働者と比べて不利益に取り扱われたパートタイム労働者および有期契約労働者は、雇用審判所に申立を提起することによって救済されうる<sup>40</sup>。なお、有期契約労働者に関しては、一定の条件の下で無期労働契約とみなされうる規定がおかれている<sup>41</sup>。

なお、2006年にはEUの一般雇用均等指令(2000/78/EC)の採択を受けて、2006年雇用平等(年齢)規則が制定された。これによって、採用、昇進、配置、訓練などにおいて年齢を理由として直接・間接に差別することが禁止された。履行確保は、原則として被用者の雇用審判所への申立提起によって図られる<sup>42</sup>。

#### (エ) 労働安全衛生

職場の安全衛生に関しては、1974年職場健康安全法によって一般的義務が定められている。まず、使用者は、合理的に実行可能な限り、すべての被用者の職場における健康、安全、厚生を確保しなければならない<sup>43</sup>。使用者は、職場の安全衛生に関する一般的方針および実施のための組織等を記した文書をすべての被用者に周知させなければならないとされる

<sup>38</sup> 仕事の改編、配転、診療のための欠勤の許可、訓練、設備・マニュアル等の変更、朗読者や通訳者の提供などが求められる(18B条)。

<sup>39</sup> 雇用審判所は、被用者の権利について宣言し、補償金裁定(上限の定めなし)を命じる(8条)。

<sup>40</sup> 雇用審判所は、宣言、勧告、補償金裁定を命じることができる(8条7項ないし11条)。

<sup>41</sup> 同法8条2項。

<sup>42</sup> 雇用審判所は、宣言、勧告、補償金裁定を命じることができる(38条)。

<sup>43</sup> 同法2条1項。なお、一般的義務条項に関しては、運用の指針として、安全衛生委員会によって行為準則が作成されている。

が<sup>44</sup>、注目されるのは、使用者の承認した組合によって被用者の中から任命される「安全代表」をおき（承認組合がない場合は選挙で選ばれる）、職場の安全衛生についての取り決めに関して協議しなければならないことである<sup>45</sup>。安全代表はこのほか、有害物質の調査や安全衛生に関する苦情の調査などの任務を遂行する。安全代表には、訓練のためのタイム・オフが認められ、その任務遂行を理由とする解雇は不公正解雇とされる。使用者以外にも、職場に関係する自営業者や不動産占有者、被用者自身にも、合理的に実行可能な限り安全衛生に配慮すべき義務が課せられている<sup>46</sup>。

また、1974年法をはじめとする安全衛生法規については、安全衛生執行局または地方当局が監督・執行権限を有する。それらの執行機関の任命した監督官は、不動産への立入検査やサンプル採取、尋問、書類のコピーなどをすることができる。また、安全衛生法規違反が繰り返されるおそれがある場合は21日以内の特定期間内に是正すべき旨の是正通告を出すことができ、また、人身に重大な危険があると判断する場合は、その活動を停止すべき禁止通告を発することができる<sup>47</sup>。

なお、一般的義務違反や監督官の業務妨害、是正通告・禁止通告違反については刑事責任を問われうるが、一般的義務違反が民事責任を生ずることはない。

#### ウ． 制定法による集団的労使関係規制

集団法的規制に関しても、基本的には労使当事者の合意が尊重されている。まず、労働協約には特別な合意がない限り法的拘束力が認められない<sup>48</sup>。また、団体交渉は、交渉単位の労働者を代表する者として使用者が承認した自主的組合との間でなされるのが通常であるが、その承認も自発的になされることが原則とされる<sup>49</sup>。承認組合には団体交渉のための情報開示を請求する権利が認められ<sup>50</sup>、また、企業譲渡や剰員整理の場合に使用者の情報提供・協議の相手方となる権利などを有する<sup>51</sup>。組合員たる被用者の権利としては、前述のように、組合員資格の有無などを理由として採用を拒否されたり、不利益取り扱いをされたり解雇されない権利が認められている。また、組合の団体交渉による労働条件設定を妨げるような利益誘導を受けない権利も認められている<sup>52</sup>。これらの違反に対する救済は、労働者の雇用審判所に対する申立を通じてなされる。なお、制定法は組合自治に対して介入することもあり、

<sup>44</sup> 同法2条3項。

<sup>45</sup> 1977年安全代表安全委員会規則、1996年安全衛生（被用者協議）規則。

<sup>46</sup> 1974年法3条ないし7条。

<sup>47</sup> 1974年法18条ないし24条。

<sup>48</sup> 1992年労働組合労働関係統合法179条。

<sup>49</sup> 1999年雇用関係法によって1992年労働組合労働関係統合法が改正され、一定の場合に承認が強制される法定組合承認制度が導入されている。もっとも、この手続の導入は自発的承認を促すことが目的とされる。その意味では、法によるボランタリズムの促進であるといえよう。

<sup>50</sup> 1992年労働組合労働関係統合法181条以下。

<sup>51</sup> 1995年集団剰員整理・企業譲渡（雇用保護）（改正）規則10条2A項、1992年労働組合労働関係統合法188条1B条ないし196条1項。

<sup>52</sup> 1992年労働組合労働関係統合法145A条ないし145F条。

一定の理由による組合員排除・除名や統制処分を禁止したり<sup>53</sup>、争議行為前に組合員投票をすべき旨の規制を設けたりしている<sup>54</sup>。また、近年では情報提供・協議の場面に関して新たな従業員代表制度が導入されている<sup>55</sup>。

## エ. 小括

以上のように、まず、コモン・ローは当事者の意思を尊重するため、明示条件がない場合に限って補完的な役割を果たしている。また、制定法によって90年代後半から広範な個別労働関係の規制がなされつつあるものの、その多くは被用者自らが救済を求めなければ履行確保されない権利として定められ、行政による監督などは原則として予定されていない。個別被用者のバックアップは組合の役割として期待されているが、組合の力はボランティアに立脚するものであって、法によって積極的な権利を与えられているわけではない。このように当事者の意思を尊重し、法による規制を最小限にとどめるというイギリスの労働法規制のあり方は、企業の自主的行動を促そうとするCSRの考え方と非常に馴染みやすいものであるといえよう。

### (2) 公益通報者保護制度

1990年前後に、労働者の内部告発があれば事前に回避できたと思われる事件・事故が多発する(1988年のクラフム鉄道列車正面衝突事故、1991年のBCCI銀行事件など)。しかし労働者の行為がコモン・ロー上の守秘義務違反にあたりうるか否かはコモン・ローの特質として不明確であり、また、制定法による労働者の不利益取扱いの禁止も内部告発のような行為を想定していなかった。そこで、情報提供者を保護することによって企業の不正行為の是正を促進し、公共の利益を図り、ひいては企業内部の問題解決制度の構築を促すことを目的として、1998年公益情報開示法(Public Interest Disclosure Act 1998)が制定された。

同法の核は、「保護される情報開示」という概念を創設し、これをおこなったことを理由に不利益取扱いを受けない権利を創設したことである。「保護される情報開示」の要件は、開示内容が「適切な情報開示」であって、開示の方法が相手方に応じて同法で定められたものであることである。まず、「適切な情報開示」とは、犯罪行為、法律義務違反行為、誤審を発生させる可能性のある行為、個人の健康と安全に対する侵害行為、環境破壊行為、これらに該当する情報の隠蔽行為のいずれか一つ以上に関する情報開示である。次に、情報開示の相手方は、使用者または法律助言者、大臣、大臣の指定機関というカテゴリーと、企業外部の者(報道機関、警察、指定外機関)というカテゴリーに分類され、前者に対しては誠実に

<sup>53</sup> 1992年法174条、64条等。

<sup>54</sup> 1992年法。

<sup>55</sup> 2004年被用者情報提供・協議規則。

開示をおこなうことで足りるが、後者に対しては情報開示者の内心、情報提供の状況・合理性が要求される。

これらの要件を満たす「保護される情報開示」については、これをおこなったことを理由として不利益を受けない権利が設けられ、また、これを理由とする解雇は自動的不公正解雇とされた。さらに、情報開示をしない旨の合意は無効となることが明示された。

### (3) コーポレート・ガバナンスをめぐる法的背景

株式会社の起源は1600年の東インド会社の設立にさかのぼるが、18世紀初頭には投機の拡大とその崩壊により「南海会社泡沫事件」が起こっている。これ以降イギリスでは株式会社の設立が勅許主義によって厳しく制限され、準則主義がとられるようになったのは1862年の会社法制定以降にすぎない。その一方で、企業の社会的責任に関する指摘も早くからなされている。イギリスでは、企業倫理と企業統治が同じ領域の問題として取り上げられることが多いようである<sup>56</sup>。

もっとも、近年の企業改革の背景には、国営企業の民営化の際に問題となった経営者の高額報酬問題を契機として、1991年にマネー・ロンダリング事件を起こしたBCCI事件や、経営者が従業員年金を不正流用したマックスウェル事件など、取締役会および会計監査機能の問題が絡んだ企業破綻がある。これらの事件以降、キャドバリー委員会、グリーンブリー委員会、ハンペル委員会の報告書（統合規範として上場基準に採用された）を経てさまざまな改革がなされ、非業務執行担当取締役の選任、取締役会会長と最高業務執行取締役との分離、監査委員会、報酬委員会の設置など企業の内部改革とともに、株主以外の利害関係者への責任も意識されるようになった。

## 2. CSR および SRI に関する法制度

### (1) 1995年年金法（Pensions Act 1995）の改正<sup>57</sup>（1999年）

ヨーロッパにおけるSRIは、そもそも、1920年代に英国メソジスト協会が投資対象から“sin stocks”を除外したことが出発点とされる。もっとも、その後は労働組合などが資金の運用にSRI的な投資基準を導入するようになり、それが年金の運用に対する従業員代表からの要求に結びついたことが決定的な役割を果たした。このようなSRI需要の高まりに後押しされる形で立法が整備されてきたが、特に1995年年金法の改正は、資産運用における開示義務の強化として非常に重要な意義を有している。同法では、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

<sup>56</sup> 中村、85。

<sup>57</sup> 正確には、職域年金制度（投資、譲渡、没収、破産）規則（SI 1999/1849 The Occupational Pension Schemes(Investment, and Assignment, Forfeiture, Bankruptcy etc.) Amendment Regulations 1999）による、1995年法に基づく1996年職域年金制度（投資）規則（SI 1996/3127 The Occupational Pension Schemes (Investment) Regulations 1996）の改正。投資関連情報についての改正は2000年7月3日より施行されている。

るとすれば、その程度」および、「投資に関連する権利行使（議決権の行使を含む）の基本方針」が存在する場合は、その方針について情報を開示するよう義務づけた<sup>58</sup>。これは直接的に SRI を義務付けたものではないが、CSR を意識した基準を国家が導入している点で注目される。

この改正後、SRI 運用を行う年金基金の数は大幅に増加したとされ、1997年には227億ポンドに過ぎなかったものが、2001年には2,245億ポンドに急増している。そして、ヨーロッパ規模で活動する社会的責任投資団体である Eurosif が2003年度に発表した「欧州機関投資家における社会的責任投資 (Socially Responsible Investment among European Institutional Investors 2003 Report)」と題するレポートでは、欧州8カ国の機関投資家の SRI 運用規模が3,360億ユーロと推計されているが、これを牽引しているのはイギリスとオランダであり、イギリスの年金基金のうち24%が SRI を採用しているとされる。

また、UKSIF（後述4（6）参照）のプログラム、JustPENSIONS によって2002年9月に行われ、101の年金基金が回答したアンケートの結果<sup>59</sup>によると、社会的、環境的、倫理的な概念を銘柄選択の際に考慮すると投資基本方針に明記している基金は、「財務上ネガティブな影響がないならば考慮する」とするものが43%、より踏み込んで「財務上ポジティブな影響がある」とするものが23%にのぼるとされる。

ちなみに、イギリスの株式時価総額は2004年末の段階で1兆4,800億ポンド、そのうち33%にあたる4,830億ポンドが外国の投資家に所有されている（うち1,640億ポンドは欧州の投資家所有）。また、保険会社は2,540億ポンド、年金基金が2,330億ポンドであり、他の機関投資家と合わせると所有割合は50%にのぼる。また、個人は2,080億ポンドで14%である<sup>60</sup>。

## （2）企業責任法案（Corporate Responsibility Bill）を審議（2002年10月）

同法案は、当時の労働党平議員 Linda Perham 氏の個人提出法案であった<sup>61</sup>。同法案では、企業が前年度の業務に関する「環境、社会、経済および財政的影響」や「雇用方針・実務」について年次報告書を発行すべきことを義務付けたり、業務の環境、社会および経済的な悪影響を最小化するための全ての措置をとることを企業トップの法的義務として、違反があった場合は制裁の対象とすることなどが掲げられていた。また、国が CSR 委員会を設置し、同法案の推進のためのガイドラインを作成するなどしてその枠組を積極的に推進するよう求め

<sup>58</sup> 1999年規則2条4項による、1996年規則11A条（1995年法35条3項f号「受託者が投資方針の説明において言及すべき事項」の内容）の新設。なお、この義務に違反した場合は、1995年法10条（民事制裁）の適用を受けると思われる。同条によると、1995年法の職域年金に関する規定を違反（不作為を含む）した者は当局によって5000ポンド（制定当初）を上限とする制裁の対象となる。

<sup>59</sup> “Will UK Pension Funds Become More Responsible?” January 2004.

<sup>60</sup> <http://www.statistics.gov.uk/cci/nugget.asp?id=107>

<sup>61</sup> アムネスティ・インターナショナル、Christian Aid, Friends of the Earth, UNISON（労働組合）の支持によって提出された。

ていた。しかし、法案の実質的審議に入らないまま、廃案となった。

### **(3) 1985年会社法 (Companies Act 1985) 改正<sup>62</sup>**

2005年には、ロンドン証券取引所、NY証券取引所、NASDAQに上場しているイギリス企業に対して、年次報告書の一部であるOFR (Operating and Financial Review : 営業財務状況) に、財務報告書に加えて、「環境問題に関する情報 (当該企業の事業が環境に与える影響を含む)」、「当該企業の被用者に関する情報」、「社会およびコミュニティの問題に関する情報」を含めなければならないと、特に、これらに関する当該企業の方針と、それらの方針がどの程度実現しているかについての情報を開示すべきことが義務づけられた<sup>63</sup>。さらに、適切な場合には環境問題と被用者問題に関する情報を含むパフォーマンス指標などを用いた分析を含めなければならないとされた<sup>64</sup>。

この改正は2005年3月22日に施行され、2005年4月1日以降に開始する会計年度より適用されるはずであった。しかし、産業界や政府内部からも強い反対があり、施行前に凍結され、2006年1月には正式に廃止された<sup>65</sup>。

## **3. 行政的対応**

### **(1) CSR 担当部局の設置**

政府は2001年4月、通商産業省 (DTI) に CSR 担当部局を設置し (といっても専任のフルタイム・スタッフは若干名とのことである)、CSR 担当 (閣外) 大臣 (Minister for CSR) をおいた。職務は、政府内の CSR 関連プログラムの省庁間調整<sup>66</sup>、CSR 年次レポートの発行、EU や国際機関と協力した CSR 普及活動、CSR 模範企業の表彰などである。また、CSR のウェブサイトも設置されている<sup>67</sup>。

### **(2) 国際戦略枠組の策定**

また、イギリス政府は世界レベルでの CSR アプローチ方法を定義した枠組案を公表し、2004年10月には DTI が国際戦略枠組案についてのマルチ・ステークホルダー・セミナーを開催した。CSR 担当大臣はこれを受けて2005年3月17日に最終版となる「CSR 国

---

<sup>62</sup> 2005年規則 (SI 2005/1011 The Companies Act 1985 (Operating and Financial Review and Directors' Report etc.) Regulations 2005) 9条によって1985年会社法付則7ZA条が改正された。

<sup>63</sup> 新付則7ZA条4条1項、2項。

<sup>64</sup> 同6条1項、2項。

<sup>65</sup> SI 2005/3442 The Companies Act 1985 (Operating and Financial Review) (Repeal) Regulations 2005によって、OFRに関する規定自体が廃止された。

<sup>66</sup> 通商産業省だけでなく、文化メディアスポーツ省、教育技能省、環境食糧農林地域省、海外開発省、労働年金省、環境庁、外務省、安全衛生委員会および安全衛生局、内務省、コミュニティ・地方政府省、財務省がCSRに関する何らかのプログラムやプロジェクトを実行している。

<sup>67</sup> [www.societyandbusiness.gov.uk](http://www.societyandbusiness.gov.uk).

際戦略枠組（CSR International Strategic Framework）」<sup>68</sup>を公表、CSRに関する重要な国際的な問題に対するイギリス政府の方針、優先事項、道筋、アプローチを明らかにした。

ここでは、CSRに対する認識向上（awareness）、実務の形成（best practice）、実行（processes）の3段階に分けて行動アプローチが提示されている。しかし政府の役割は、たとえば認識向上のために最低限の基準を遵守させるための法的枠組を整えるという以外は、企業の創造性を尊重して自主的な取り組みを促進すると述べるにとどまり、包括的な一律のアプローチは好ましくないとの立場が明らかにされている。もっとも、行動準則やガイドラインについてはより一貫したものに改善させる必要があると指摘されている。

### （3）シグマプロジェクト

シグマ（SIGMA : Sustainability-Integrated Guidelines for Management）・プロジェクトとは、DTIがファンドを拠出し、英国規格協会（BSI）や AccountAbility が中心になって、企業がサステナビリティに取り組むための経営のあり方とその枠組を作っていこうというプロジェクトである。このプロジェクトでは99年からガイドライン作りが進められ、2003年にはCSR導入プロセスを明確化した「シグマガイドライン2003」が公表された。

シグマガイドラインの原則は、2つの要素からなる。ひとつめは、企業のもつ5つの資本の管理である。すなわち、自然資本、社会的資本、人的資本、工業資本、金銭的資本について、持続可能な組織はこれらをすり減らすのではなく維持し、高めることとされる。2つめの要素は、説明責任である。すなわち、ステークホルダーに対して、透明かつ応答的であることが求められる。同ガイドラインでは、具体的な方針については各企業の自由であるが、上記の原則は各ステークホルダーが持続可能性改善のために銘記しなければならないとしている。また、具体的なステップとしては、①リーダーシップとビジョン、②計画、③実行、④監視、見直し、報告の4つの段階が挙げられている。

なお、実務上の詳細については、シグマ・マネージメント枠組やシグマ・ツールキットなどが出され、スコア・カードなどが示されている。

## 4. さまざまな団体の取り組み

以上は政府（DTI）が直接的に関わる取り組みであるが、DTIはそのほかの自発的な取り組みにも様々な形で支援を行っている。このうち、CSRに関するウェブサイトでリンクされているものを中心にいくつか紹介する。詳細については、実態調査部分を参照されたい。

---

<sup>68</sup> [http://www.societyandbusiness.gov.uk/pdf/dti\\_csr\\_finaldoc.pdf](http://www.societyandbusiness.gov.uk/pdf/dti_csr_finaldoc.pdf)

## (1) 社会倫理説明責任研究所 (Institute of Social and Ethical AccountAbility, 単に AccountAbility と呼称される)

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) である。そして、CEO や現場に対する説明責任に関するトレーニング、社会環境報告書を作成するプロセスの規格「AA1000」シリーズの作成、調査研究の実施が主たる業務とされている。1999年に作成された AA1000 保証規格は持続可能な発展に対する説明責任の規格であり、企業の持続可能性報告書の検証プロセスに対する世界初のガイドラインとなった。ISO と AA1000 を比較すると、前者が最低限の基準であって事業へのフィードバックがないのに対して、後者は企業ごとに特有のインデックスをステークホルダーとの対話のプロセスの中で作成するものであって、経営の改善という要素を取り込んでいるといえる。

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 (RCI : Responsible Competitiveness Index)」を作成している。RCI は各国の「国別企業責任指標 (NCRI : National Corporate Responsibility Index)」に基づき、マクロ経済環境をはじめテクノロジーや公共機関などの経済成長指標を考慮して算出される。

さらに、AccountAbility はイギリスのコンサルティング会社 csrnetwork と共同でアカウントアビリティ格付けを行っている。これは、AA1000 に基づいて説明責任を果たしている会社を格付けするものである。ここでは、①ステークホルダー・エンゲージメント (ステークホルダーとの協議の場をもち、実践しているか)、②ガバナンス (経営トップが方針を立案・実施する場合にステークホルダーの課題を考慮しているか)、③戦略的意図 (経営戦略にトリプル・ボトムラインが組み込まれているか)、④業績管理 (社会・環境に関する目標を達成するような基準やインセンティブが設定されているか)、⑤情報開示 (財務情報だけでなく社会・環境に関する成果を公表しているか)、⑥保証 (社会・環境マネジメントや報告書が第三者からチェックされているか) の6項目について、①を25点、その他を15点とした100点満点の評価を FORTUNE 誌のグローバル100の企業を対象として格付けしている。

## (2) ビジネス・イン・ザ・コミュニティ

ビジネス・イン・ザ・コミュニティ (BiTC) とは、1982年に設立された登録チャリティ団体で、FTSE100 (注71参照) の80%にあたる750社の英国企業が会員となっている。BiTC の最大の目的は産業を取り巻く地域の活性化であるが、それに関連して CR Index measure というベンチマーキングツールを作成しており、企業の戦略やその戦略の統合のされ方、経営実務、最終的に社会・環境に与える影響などを評価することによって企業の行動を評価しようとしている。

### (3) FORGE グループ

金融業界の FORGE グループ<sup>69</sup>は、2002年11月、「CSR マネジメントと報告に関する金融業ガイダンス (Guidance on Corporate Social Responsibility Management and Reporting for the Financial Services Sector、通称 FORGE ガイダンス)」を発表した。同グループは2000年11月に「環境マネジメントと報告に関する金融業ガイドライン (Guidelines on Environmental Management and Reporting for the Financial Services Sector)」を作成していたが、2002年のガイダンスはこれをふまえて作成されたものである。この作成作業には、FORGE グループだけでなく、英国保険協会 (ABI) や英国銀行協会 (BBA) がプロジェクトパートナーとして参加し、かつ通商産業省 (DTI)、環境食糧農業省 (DEFRA)、国際開発省 (DFID) がスポンサーとなり、労働組合 (UNIFI) や英国アムネスティ・インターナショナルをはじめ多様なコンサルティーが協力した点で注目される<sup>70</sup>。

FORGE ガイダンスは、「産業界がリードする、金融サービス企業が CSR を理解し取り組むための初の実用的なガイダンス」であるとされ、実務家のためツールキットとして開発された。ここで取り扱われている事項は、人権、コミュニティ参加、そして労働基準である。内容は、CSR の定義や価値などの基本的事項からはじまり、金融会社が求められている CSR について触れ、さらに経営実務における具体的な取り組みが示されている。たとえば、顧客調査を行って顧客の投資方針・投資内容に対する CSR の取り込みへの期待や要求に現在のポートフォリオがどの程度応えているかを分析することや、現在の投資プロセスが CSR をどの程度考慮しており、どの程度戦略目的への調整を必要しているかについて見直しを行うことなどが盛り込まれている。

このガイダンスのうち、企業内の人事管理 (Human Resources) に関する具体的記載を見てみたい。まず、CSR に取り組むデメリットとして、新たなコスト増加だけでなく、完遂することは不可能に違いないといった諦めが生まれることや、CSR の概念を取り入れることによる現場の混乱などが挙げられる一方で、従業員のモラルや定着率の向上、それによるコスト削減、労働基準や人権関係法規のコンプライアンスの向上などがメリットとして挙げられている。その次に具体的な行動のポイントが示される。まず、現在の人事管理プロセスについての従業員の満足度を調査し、良好なパフォーマンスを上げている分野とそうでない分野とを区別する。そして、4つの観点 (①機会均等、査定プロセス、内部施設、労働環境などのピア・ベンチマーク、②従業員への調査結果、③法的要求、④現在の方針) から人事管

<sup>69</sup> イギリスの金融業界団体で、AVIVA, Abbey National, Barclays, Lloyds TSB, Legal& General, Royal&SunAlliance, Royal Bank of Scotland, Zurich の8金融機関で構成される。

<sup>70</sup> その他の参加者としては、英国アムネスティ・インターナショナル、英国品質財団 (British Quality Foundation)、ビジネスインザコミュニティ、Cooperative Bank (1992年に融資基準にSRIを導入し、SRI投資増加の契機となった)、Traidcraft (フェア・トレード団体)、UNIFI (金融業の労働組合)、Universities Superannuation Scheme (大学教員が年金基金にSRI型運用を求めするために1997年にはじめたキャンペーン。企業年金の最大の運用会社の一つ)、世界自然保護基金 (WWF) があげられる。

理方針や経営慣行を見直し、一般的な人事管理戦略を準備し、行動計画を作成し、それを HR とラインマネジメントを通じて通知し、行動計画に対して責任を負う者をトレーニングし、進捗状況の評価する基準を作成し、進捗状況の監視体制を整え、結果について報告する制度を整備することが 12 項目にわたって示されている。

#### (4) FTSE 社

イギリスの FTSE 社<sup>71</sup>は、2001 年に FTSE 4Good という SRI インデックス（株価指数）シリーズを開発した。これは、市場に環境的側面や社会的側面の向上を認識させるための指標であり、ダウ・ジョーンズ DJSI (Dow Jones Sustainability Indexes, 米)、エティベル ESI (Ethibel Sustainability Index, ベルギー) と並ぶ、代表的なグローバル SRI インデックスとなっている。この銘柄選定には英 EIRIS 社<sup>72</sup>が協力している。シリーズには、FTSE4Good UK, FTSE4Good US, FTSE4Good Europe, FTSE4Good Global の 4 種類がある。FTSE4Good の大きな目的は、企業がその振る舞いを変えるよう働きかけることである。FTSE4Good をもとに運用される資産は、1 年後には 15 億 US ドルに達し、毎月増加し続けている。なお、FTSE はインデックスファンド<sup>73</sup>からのライセンス料を全額 UNICEF に寄付している。

FTSE4Good では、まずタバコ産業と武器、核開発に関する産業を除外したうえで、①環境上の持続可能性、②人権、③サプライチェーンの労働基準、④汚職防止に関する基準を用いて企業を選別する。その手順は、まず企業へ送った質問票への対応、企業の出している種々の報告書、企業のウェブサイトなどから集めたデータを EIRIS が基準に照らして検証したあと、FTSE4Good ポリシー委員会が再審査し、その後も半年ごとに見直す、というものである。

このうち、サプライチェーンの労働基準に関する選別基準を見てみたい。まず、最低基準としては、①差別、②強制労働、③児童労働、④労働者代表（団結の自由）に関する ILO 条約に基づいた原則があり、要求に応じて見られる状態にあること。もしくは、供給者に対する関連原則の通知またはサプライチェーンに対する監視システムの存在が挙げられていた。これに加えて、2006 年 1 月からは、安全衛生に関する原則の存在と、労働時間が賃金、

<sup>71</sup>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たる株式指数算定会社。1995 年の設立以来、国際的な株価指数である「FTSE100」の開発をはじめ、顧客向けカスタムインデックスの開発等を行っている。アメリカ、ヨーロッパ、アフリカ、アジアの計 77 カ国においてインデックスを計算し、世界中で 2.5 兆ドルの資産が FTSE のインデックスを利用して運用されていると考えられている。グローバル、欧州、米国、英国、日本の 5 地域を対象とした 9 種類のインデックスが提供されている（FTSE の説明）。なお、FTSE では、2004 年からグローバル企業に対し、一次サプライヤーまで ILO 基準原則を遵守することを要求している。また、安全衛生、労働時間、賃金、懲戒手続などについての方針や規約、監査、是正措置の制度構築を一次サプライヤーに要求しているか否かについてもチェックするとしている（谷本）。

<sup>72</sup> Ethical Investment Research Services。1983 年設立の SRI 調査機関で、反アパルトヘイトの立場を表明する目的で設立された、教会とチャリティ団体による NGO 団体。

<sup>73</sup>インデックスファンドは、原則としてそのインデックスの構成比率と同じ配分でファンドの構成銘柄を組入れて運用する。日経平均連動型の場合、日経平均を構成する 225 銘柄に同株数ずつ投資し、TOPIX 連動型では TOPIX に近い値動きをするよう投資銘柄やその株数を決める。銘柄選択のために大量の情報を収集する必要がなく、銘柄入れ替えの頻度はファンドマネージャーが積極的に運用するファンドに比べて低くなるので、ファンドの運用コストは一般的に低くなる。

差別のうち1つに関してILO条約に基づく適切な原則があること、そしてその原則が広く周知されていること。および、マネジメントが供給者を尋ねるか監査すること、原則が世界的に供給者に通知されていること、上級管理職の多くに当該原則についての実行責任が課せられていること、関係する被用者のトレーニングが原則に明記されていること、不遵守に対する救済手続が明記されていること、が要求される。いったん FTSE4Good を構成する企業となっても、レビュー毎にそのときの状況を報告する必要がある。

#### **(5) 英国保険協会 (ABI)**

英国保険協会は、2001年11月、「社会的責任投資に関する情報開示ガイドライン」(The ABI Disclosure Guidelines on Social Responsibility) を策定した。「社会、環境、倫理問題による企業の長期的価値 (long-term value of the business from social, environmental and ethical matters)」に対するリスクを特定する必要性を述べ、投資対象企業に対して、年次報告書の中で「環境面、社会面を考慮しているか否か」について記載することを要請している。2002年時点で FTSE の主要銘柄 800 社のうち、約半数はこのガイドラインに適合した良好な情報開示を行っているとされる。

#### **(6) 英国社会的投資フォーラム (UKSIF : UK Social Investment Forum)**

UKSIF は、1991年に設立された社会的責任投資の推進団体であって、その会員は金融機関、調査機関、NPO などである。UKSIF は、SRI を投資家の目的と社会問題への関与を結びつけるものとして位置づけたうえで、セミナー、シンポジウム開催等の啓蒙活動を行っている。2002年時点では、トップ20のファンド運用会社のうち10社が UKSIF に加盟しているとされる。

なお、UKSIF は、SRI を、リターンを重視する「ライト・グリーン派」と、社会・環境・倫理面での問題意識を重視する「ダーク・グリーン派」に分類している。そして、ダーク・グリーン派の SRI ファンドの運用残高が急増する一方で、ライト・グリーン派の残高も年金基金を中心に急拡大しているとのことである。これは、次第に SRI が企業の競争優位性を収益源とするアクティブ運用と位置づけられていることを示すものであるとされる。

### **第4節 むすび**

イギリスで盛んであるといわれる CSR の取り組みは、政府の積極的な関わりが特徴的であり、その特徴は EU の CSR 対策にも見出すことができる。ただし、政府が積極的に関わるとはいつても、政府が具体的規制を次々に設けているというわけではない。CSR のための法的措置としては公益通報者保護制度が、SRI のための法的措置としては1995年年金法の改正が挙げられるが、それらも直接 CSR や SRI を義務付けるものではなく、一定の情報開示の

保護や義務付けという間接的な方法にとどまっている。政府の役割として注目されるのは、企業の自主的取り組みを促すフォーラム作りなど、政府内、企業・各種団体間、地域における調整役としての役割である。すなわち、一見逆説的ではあるが、政府の積極的なかかわりは、自らが一律的な法規制をおこなうよりも、より現場に近い当事者に自発的に規範を作成させ、実行させることを意味しており、規制者としての政府の謙抑性をあらわしているともいえる。

その法的背景には、当事者の意思を尊重し、法規制を最小限にとどめるというイギリス労働法の基本的考え方がある。この点で、イギリス労働法の枠組はCSRの考え方と親和性をもつのである。もっとも、近年実際に作成された自発的なガイドラインをみると、計画立案→実行→監視・評価→報告・フィードバックといった企業の行動改革に焦点をあてるものがほとんどである。そして、具体的に事業の中にCSRの考え方をどのように反映させるかは、各企業に委ねられたままとなっている。また、SRIの基準も、労働法でいえばほぼ最低基準のレベルを遵守させるものにすぎない。したがって、これらの自発的な試みから直接、法定基準以上の効果をもたらすことを期待するのは難しい。もっとも、制定法によって定めるだけでは画餅に帰すおそれのある個別被用者の権利を、行政や組合による監督ではなく、民間主導でコンプライアンスを高める余地を生み出したという点において、重要な意義が認められよう。

## 第4章 イギリスにおける社会的責任投資（SRI）の実態

### 第1節 はじめに

イギリスにおける社会的責任投資（SRI：Socially Responsible Investment、以下「SRI」という）の起源については、ビクトリア時代にまでさかのぼることができる。近代においては、1920年代に、メソジスト派教会がアルコールやギャンブルに関係する企業を排除することで株式市場への投資をスタートしたことが SRI の始まりとされている。英国の場合、キリスト教主義の文化的思想の伝統を背景とした倫理、社会観が規範である企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility、以下「CSR」という）として、企業行動を規定し、そういった規範に基づく投資手法が早い時期から展開してきた。

また、近年は社会的に責任ある活動に対する関心が世界的に高まっていることから、2001年に欧州委員会の支援で、欧州持続可能社会的責任フォーラム（EUROSIF）が設立され、欧州レベルでの CSR に関する指針が作成され、株主の活動を支援し、SRI の問題に関する報告書も発行して公共政策に影響を与えるなど、欧州レベルでの CSR 活動、SRI の規制の動きが活発になっており、法規制や実際の CSR、SRI の運用を展開するようになってきている。イギリスもそういった影響の下で、欧州での中心的存在として SRI をリードしてきたが。さらに近年では、SRI は国内の枠を越え、欧州全域を対象とする投資へと展開しており、その規模は順調に拡大を続けている。イギリスの SRI 市場の維持拡大には、政府の後方支援的ながら、積極的な支援があり、また、産業連盟や業界団体、格付機関、調査機関の活発な活動と機関投資家や個人投資家のネットワークを支える仕組みがある。

本章では、イギリスの SRI の特徴、運用の仕組みとその現状について、2007年1月に現地調査<sup>1</sup>した結果をふまえて整理するとともに、推進のための課題を探りたい。

### 第2節 イギリスにおける SRI の概要

#### 1. SRI 市場の動向

##### （1）イギリスの投資市場の全般的状況

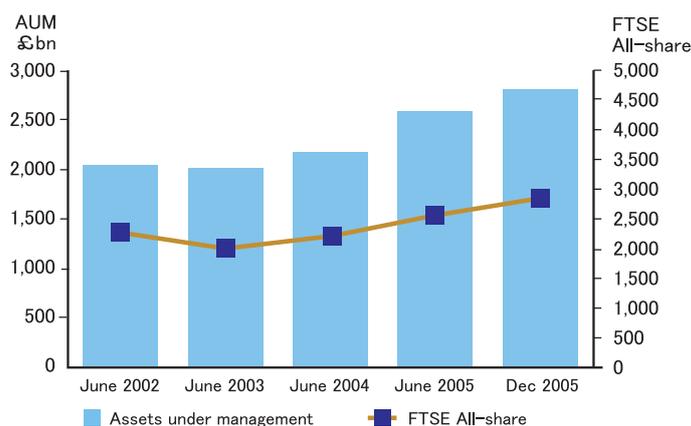
まず、イギリスにおける投資市場全般を概観していると、2005年12月現在、イギリスで認可され運用されているファンドの総額は3,470億ポンドである。投資管理協会（IMA：Investment Management Association）の調査<sup>2</sup>によると、同時期の資産総額は、推定で

<sup>1</sup> 2007年1月7日から14日の8日間の日程で、ロンドンを中心に、英国産業連盟（CBI）、英国保険協会（ABI）、EIRIS、AccountAbility 社、FTSE 社、F&C Asset management、City Groupなどを訪問し専門家からのヒヤリングを行ったほか、UKSIFなどから情報収集を行った。

<sup>2</sup> 機関投資家、リテールの両方にわたる資産運用業界の現状を報告する目的の調査で、資産運用を行う国内大手53社が回答している。2006年度は第4回目。この調査は、英国内での資産運用の全体的な動き（①企業の国

2兆8,000億ポンドであり、このうち20%は海外クライアントのための運用である。実際の資産総額については、今回調査の対象外の子会社（IMA 会員外企業）によるヘッジファンド、オルタナティブ投資をみるとその額はさらに上昇し、推計3兆ポンドを超えていると報告されている。この資産の多くは、株式、債券、現金の運用という形で行われており、半数がポートフォリオに不動産を組み込み、約20%が私的エクイティファンドとヘッジファンドへの投資を行っている。

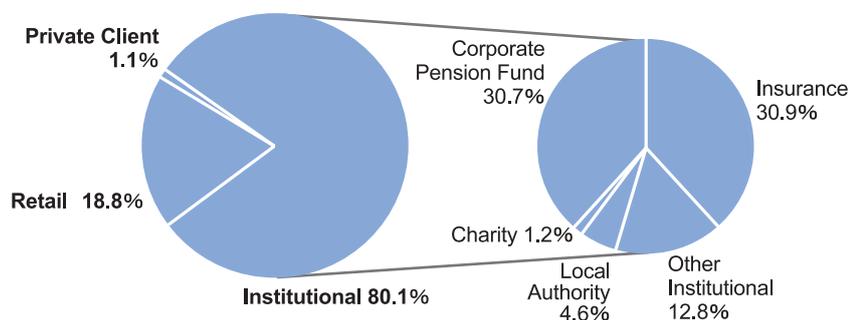
第4-2-1図 イギリスで運用された資産（2002年～2005年）



（出所：IMA, Asset Management Survey, July 2006）

イギリスの運用資産は、個人クライアント、リテール、機関投資家の3分類に分けられるが、機関投資家については、企業年金基金、慈善基金、地方自治体、その他の機関投資家、保険などに分けられる。<sup>3</sup>

第4-2-2図 イギリスで運用されている資産—クライアントの種類



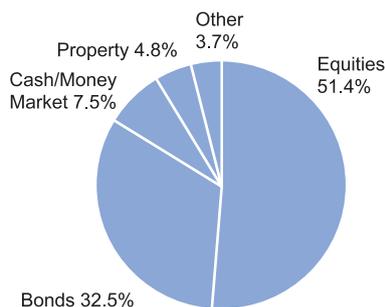
（出所：IMA）

籍に関わり無く英国内での操業する企業、②ピアグループ、ベンチマークインデックス、リターンなどの側面から投資対象と資産配分の状況を調査、③資産運用委託の株式、再建、現金市場、ヘッジファンドなど種類別の動向を調査)、さらにそれぞれの操業におけるビジネス構造、ビジネスの展開状況、市場動向を明らかにする目的で実施された。

<sup>3</sup> IMA2006年調査によると、機関投資家（80.1%）、リテール（18.8%）、個人投資家（1.1%）。機関投資家による投資のうち、企業年金基金（30.7%）、慈善基金（1.2%）、地方自治体（4.6%）、その他機関投資家（12.8%）、保険（30.9%）である。

イギリスの投資残高はヨーロッパの中でも最も多いといえるが、イギリス国内での海外からの投資運用額も全体の2割を占めている。その内訳は、ヨーロッパ、米国、日本を含む太平洋地域からの投資の順が多い。また、イギリスの資産も海外で運用されている事実には留意する必要がある。いずれにしても、IMA の調査結果から見る限り、資産配分については、株式が51.4%、債権が32.5%、現金市場が7.5%の順であり、同調査では、2004年との比較で、株式、債券の割合がともに大幅に上昇していることが報告されている。

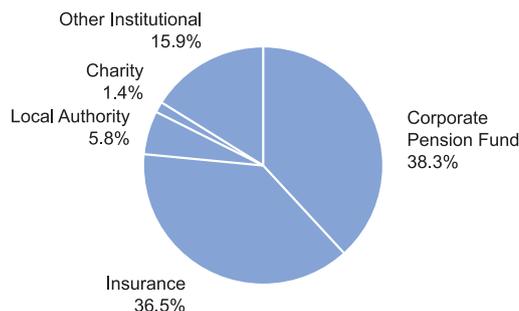
第4-2-3図 イギリスで運用されている資産—資産配分



(出所：IMA)

世界的にみると、リテール市場では、債券への投資が減少傾向にある。それにもかかわらず、イギリスでは上昇傾向にあるということについて、年金基金の資産配分調整が大きく影響していることが指摘できる。IMA 調査は、機関投資家による投資とリテール投資について、詳細に分析している。機関投資家による資産運用委託は、保険会社（38.5%）、企業年金基金（38.3%）、地方自治体（5.8%）の順で行われており、資産運用会社の親会社の内訳をみると、保険会社が8割以上と圧倒的で、次にリテール銀行、資産運用マネジャー、投資銀行、年金ファンドマネジャーと続くが、保険会社が支配的である要因としては、年金基金の運用がその大半を占めることに説明される。機関投資家による資産運用の特徴としては、インデックス・ベンチマークを使った投資目標の設定を行っていることがあげられるが、機関投資家の88%がインデックスを尺度として利用している。

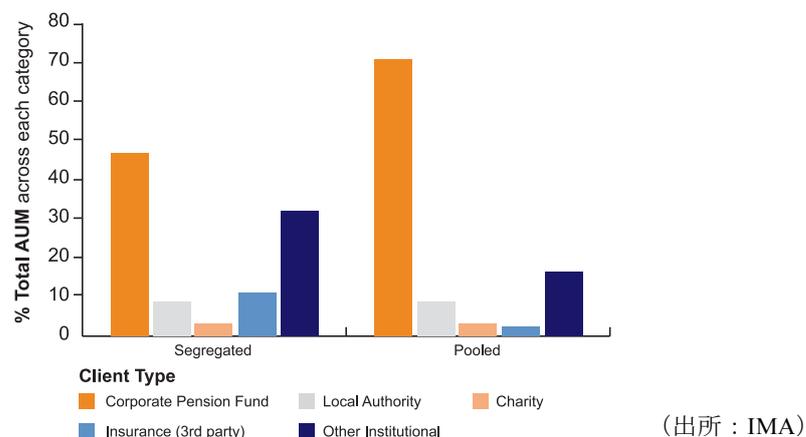
第4-2-4図 イギリスで運用されている機関投資家の資産—クライアントの種類



(出所：IMA)

イギリスで有力なインデックスには、米国のダウジョーンズによるものと FTSE ALL Index<sup>4</sup>がある。また、絶対収益率や年金債務連動投資（LLI）に関してもここ2、3年で関心が高まっており、そういった投資商品の動向も今後注目される。年金基金運用に関していうと、債権投資が株式投資に取って代わる傾向が見られる。公共と民間の年金基金の資産運用状況をみても、株式運用が減少し、債権投資が増加する傾向がうかがえ、株式離れの傾向が企業年金基金の分野でとくに顕著であることが指摘されている。運用手法についても、セグレゲートド・ファンドとプールド・ファンドの2種類<sup>5</sup>があるが、年金基金運用の場合にはプールド・ファンドの利用が多い。また、投機的なアクティブ運用か安定的なパッシブ運用かについては、パッシブ運用は全体の2割程度との報告がある。さらに、最近では、インデックス商品の形をとりながら、アクティブとパッシブのギャップを少しでも少なくしようとした商品であるエンハンスド・インデックス商品など革新的な商品の開発が積極的に行われている。

第4-2-5図 サードパーティの機関投資家ビジネスのセグレゲートドファンドと  
プールド・ファンドのクライアント構成



リテールに関しては、運用資産総額の19%程度であるが、投資手段としては、①ユニット信託、②OEIC（オープンエンド投資会社）などによる認可ファンド、③集団投資スキームとしての UCITS（集団投資計画：Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities）や上場投資信託（いわゆるETF：Exchange Traded Funds）などイギリスで運用されるがイギリス以外の登録ファンド、④投資信託——の3種類がある。これらをあわせ、イギリスのリテール市場で運用されているファンドは、2005年12月までに総額3,470

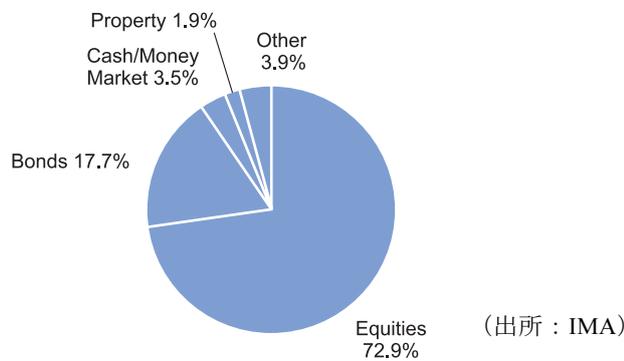
<sup>4</sup> FTSE 社による株価指数。FTSE のインデックスには、FTSE All , FTSE 100, FTSE 4 Good などがある。

<sup>5</sup> プールド・ファンドは、投資家からお金を集めそれを投資ないし運用するものであり、「投資信託」一般を指す。一方、セグレゲートド・ファンドは、常に換金できるオープンエンド型である点は、ミューチュアルファンドと類似するが、生命保険会社が運用する投資信託商品で、投資資金が生命保険会社の一般資産から分離して管理されている。

億ポンドである。

このうち、個人貯蓄勘定 (ISA)<sup>6</sup> は、2005 年末時点で前年比 20% 増を示し、450 億ポンドとなっている。リテール市場においては、ファンドの資産構成は、株式が支配的であるといえ、ファンド全体の 74.6% を占めている。これに対して債権は、15.1% であった。2005 年のリテール市場においては、リテール投資家は、債券よりも株式を好む傾向があり、全体資産総額の 39% にあたる 33 億ポンドを投資した。リテール投資全体から倫理ファンド (Ethical Fund) の割合をみると、過去 10 年間安定しており、リテール投資全ファンドの 1% 水準を維持している。

第 4-2-6 図 イギリスで運用されているリテール商品資産—資産配分 (2006)



## (2) SRI の手法と投資動向

### ア. SRI の展開と具体的手法—社会倫理規範とスクリーン

イギリス社会的責任フォーラム (UKSIF) による定義では、社会的責任投資 (SRI) は、「投資家の経済的目標と社会的正義、経済発展、平和、または健全な環境等の社会的関心に対する投資家のかかわりを結びつけるもの」と定義される。

SRI の社会・倫理に関するスクリーンには、社会、倫理、環境 (SEE: Social Ethical Environment) の 3 つの分類に従い、以下のカテゴリーがある。

社 会	薬物、コーポレート・ガバナンス、汚職・賄賂、機会均等、児童労働、安全衛生、地域貢献、人権、地域イニシアティブ、労働基準、コンフリクト、サプライチェーンマネジメント
環 境	大気汚染、オゾン層の化学汚染、気候変動、生産資源、エネルギー、運輸、環境マネジメント、鉱業、核問題
倫 理	アルコール、軍事、動物実験・毛皮、核保有、ギャンブル、レジーム、人権、タバコ

<sup>6</sup> ISA とは、英国において 1999 年から始まった制度で、年間 7,000 ポンドまで非課税で貯蓄できるというもの。

SRI の手法については、**(ア)** スクリーニングを行う、**(イ)** 株主行動主義をとる、**(ウ)** これら2つを統合すること、という3つの特徴がある。

#### **(ア) スクリーニング**

社会、倫理、環境を配慮した投資ポートフォリオ作りを行うために、株式と株主のための排除と包含のためのスクリーンの手法としては、排除を目的としたネガティブスクリーンと善行への評価を基準とするポジティブスクリーンの2種類がある。

ネガティブスクリーン	受け入れられないシェアについて排除
ポジティブスクリーン	社会・倫理・環境 (Social Ethical Environment) によいパフォーマンスを示す企業

上記の SRI 基準を採用し、機関投資家や個人投資家が企業の排除や非排除を検討する場合には、①ネガティブスクリーンを厳密な基準で判断し排除を行うダークグリーン指標、②中道的な立場で検討するミディアムグリーン指標、③緩やかな判断基準として検討するライトグリーン指標の3つの指標カテゴリーに分けられている。

#### **(イ) 株主行動主義**

ダイアログや株主総会を通じて、企業の SEE の改善を投資家が目指すプロセスをとる。年金基金や保険会社などがこの方法を採用している。しかし個人、教会、慈善団体向け SRI ファンドにおいてももちろん適用される。

#### **(ウ) 統合**

機関投資家には、上記2つの手法を組み合わせることで SEE のパフォーマンスを分析するプロセスが増えている。

### **イ. SRI の投資動向**

イギリスにおける SRI には、投資のタイプにより以下の3つの種類がある。

#### **(ア) 機関的投資としての SRI**

SRI の主流であり、スクリーンやエンゲージメントを使った SRI のフレームワーク。年金ファンドや保険会社運用、教会、チャリティなどでの運用が含まれる。

#### **(イ) 個人消費的投資としての SRI**

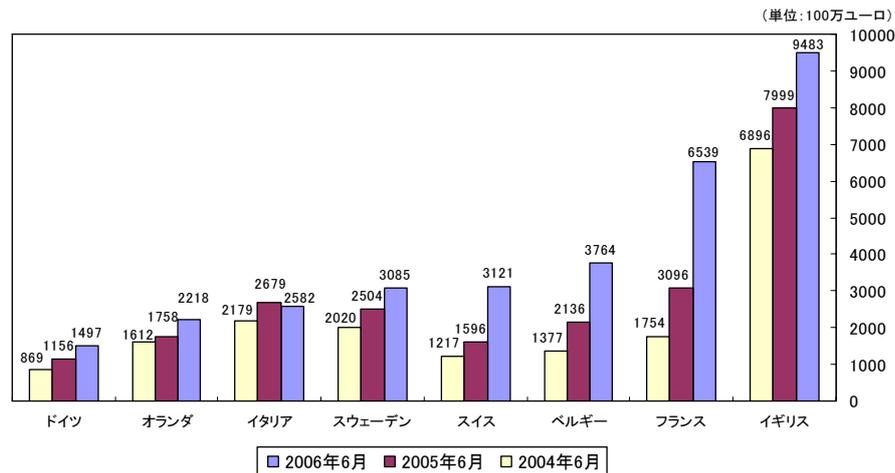
いわゆるリテール取引や倫理的投資を主流にした SRI。消費者が、SEE や個人的価値観に基づき投資をおこなう。倫理ユニットと投資トラスト、個人年金、ISA (個人貯蓄勘定) などがこれに含まれる。

#### **(ウ) 社会とグリーンのための中小企業向け SRI**

社会的投資や「コーズベースドインベストメント (cause-based investment)」など、ソーシャルバンキング、地域開発ファイナンス、ベンチャーキャピタルがこれに含まれる。

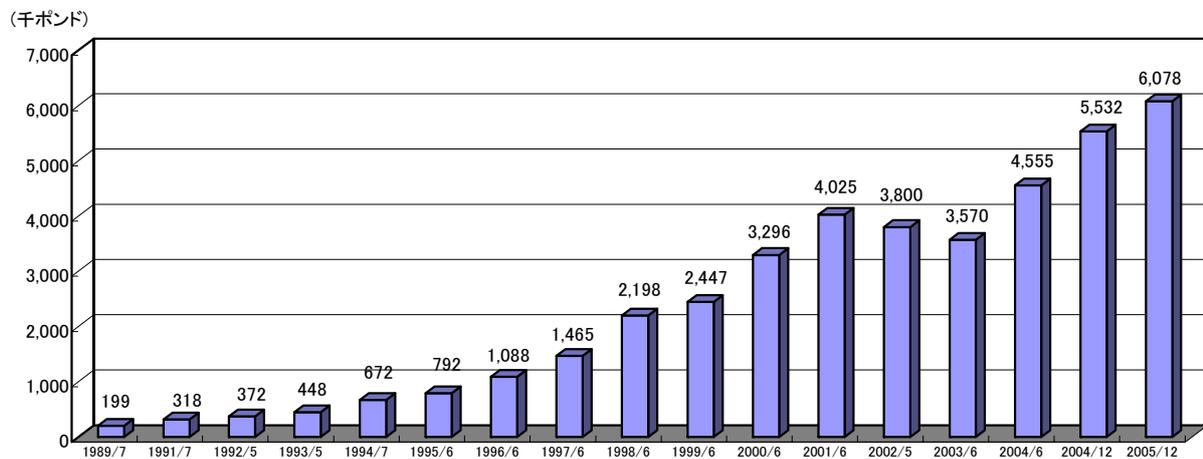
SRI 投資残高の動向については、ヨーロッパ全体でみても各国年々増加傾向にある。特にイギリスにおける残高の伸びは顕著であり、3年間の実績でみてもイギリスにおける投資残高が最も多く、最も発展しているといえる（第4-2-7図参照）。<sup>7</sup>2005年末時点の投資残高は、機関投資とリテール投資を合わせて6,078億ポンドに達している（第4-2-8図参照）。<sup>8</sup>

第4-2-7図 ヨーロッパにおけるSRI投資残高の動向



(出所：UKSIF)

第4-2-8図 イギリスのSRI投資残高の推移



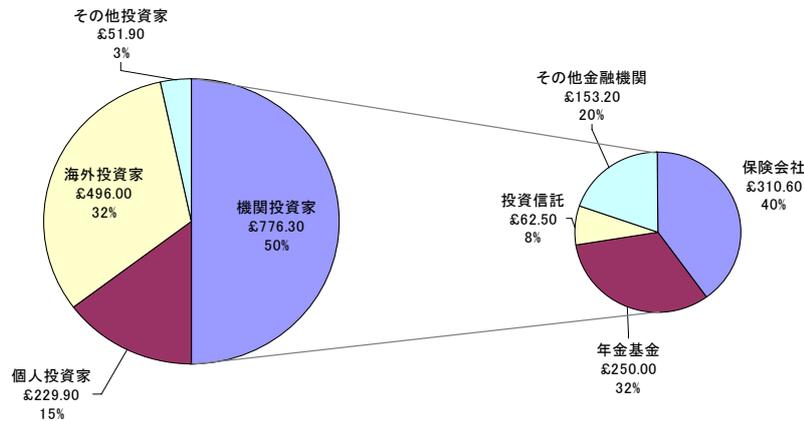
(出所：EIRIS)

このうち、投資のタイプによる比率では、機関投資が半数を占めている。また機関投資については、保険会社による資産運用が40%、年金基金による資産運用が32%、投資信託は8%である。また、個人投資家は全体の18%、海外投資家による投資は32%とSRIの投資行動についても他の投資と同様、イギリス国内にとどまっていない。（第4-2-9図参照）

<sup>7</sup> UKSIF 調査データによる。

<sup>8</sup> EIRIS 調査データによる。

第4-2-9図 投資タイプごとの比率とその内訳



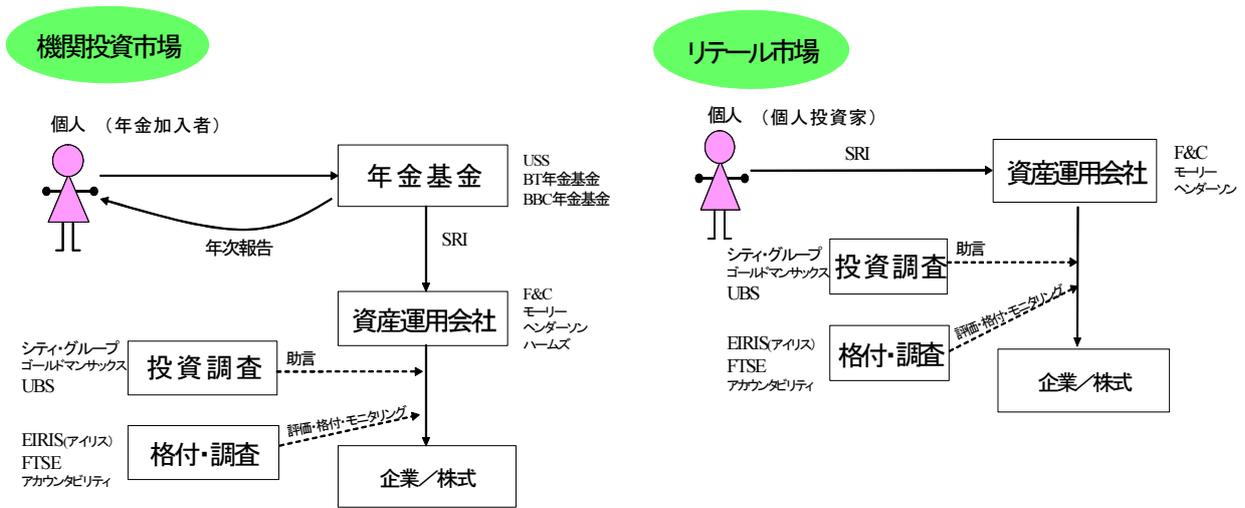
(出所：UKSIF)

### (3) SRI 投資システムと SRI の格付・評価

イギリスの SRI の運用は、すでに述べたように機関投資と個人のリテール取引を中心とするものに分かれる。イギリスにおいては、第2部第3章での概説のとおり、CSR や SRI の推進に政府が積極的に政策的支援を行っている。イギリスにおける SRI の特徴ともいえるが、政府が支援し、CSR や SRI を主導しながらも、政府の支援はあくまでも後方支援に留まり、主体はビジネス界である。このことは、政府の CSR 政策方針が「ビジネス各界の発展のための支援を行い、健康的な社会づくりをめざす。」<sup>9</sup> ということに端的にあらわれている。そういった前提のもとで、投資のメカニズムは原則的に機関投資市場もリテール市場もおなじであり、企業、資産運用会社、格付機関、調査機関、NGO・NPO などの民間団体が重要な役割を担っている。年金基金をはじめとする機関投資においては、個人が大学職員年金基金 (USS) などの職域年金基金に納めた拠出金を投資信託、株式、債権などの形で資産運用会社は運用を行う。その際の資産運用種類や銘柄企業の選択については、格付機関や調査機関からの情報、またコンサルティング企業などからの情報をもとに運用を行う。イギリスの SRI の分野においては、資産運用会社の大手として F&C、モーリー、ヘンダーソンなど、格付機関には FTSE 社や AccountAbility 社、調査会社としては EIRIS がある。リテール投資の場合には、直接個人が資産運用会社に株式購入、投資信託、個人貯蓄など商品購入の形で投資を行う。資産運用会社の運用は機関投資と同様である (第4-2-10図)。

<sup>9</sup> Department of Trade and Industry, "Corporate Social Responsibility-A government Update" <http://www.csr.gov.uk>

第4-2-10図 投資市場における投資メカニズム



ア. 資産運用会社

イギリスの資産運用会社には、代表的なものとして、F&C Investments 社、Aviva 社の SRI 投資部門ともいえるべき Morley Fund Management 社、Henderson Global Investor 社な多数の企業が投資信託、保険、年金などの資金運用を行っている。資金の運用にあたっては、SRI のポジティブスクリーンとネガティブスクリーンの各評価項目に従い、投資先企業や組入れ銘柄企業を決定する。以下では、具体的資産運用の方針や意思決定プロセスの説明として、イギリスでの SRI による資産運用に最初に取り組んだ F&C Investments 社のケースを紹介したい。

F&C Investments 社は、イギリス最大手の Friend Provident のグループ会社のひとつとして ISIS Asset Management 社と F&C Group が合併して 2002 年に設立された。<sup>10</sup> 資産運用は Stewardship に基づいて行われる。

Stewardship とは、投資家に対して責任を持つことを前提に、倫理、環境に配慮することを基準に投資先を選択することで、企業が社会的責任を認識し、環境に優しい行動をとることが株主からの評価につながることを促進するものである。しかし、企業は消費者にとって、従業員にとって、地域社会にとって有害な行為を行うことがある。そういった前提も含んだ上で、Stewardship はすべての企業行動に対してバランスを考慮した評価を行っている。すなわち、Stewardship は、①生産、サービス、操業において積極的に社会貢献している企業に投資をおこなう、②特定の有害物の製造、取り扱い企業については、投資対象リストからはずす、③環境や社会にやさしい企業であろうと努力している企業を応援し、投資家として影響力をもつ——という 3つのポイントを重視したアプローチをとることで、社会的責任に対してより一層のコミットを強めている。Stewardship は、①倫理、②環境、③社会の 3つ

<sup>10</sup> 親会社の Friend Provident 社は、1932 年にクェーカー教徒のための生命保険会社として設立され、84 年にイギリス初の SRI ファンドである Stewardship を開設している。

の 카테고リーに分けられる。ここでは特に、倫理と社会について言及する。倫理は、社会的、環境的、倫理的に関心のある投資家のために倫理に関して厳密なスクリーンをかけている。特に有害な行為を行う企業へは投資は行わず、社会に貢献する企業への投資を行う。すなわち、誠実さ、統合性、公正さ、平等、人格の尊重を第一に考える企業への投資を行う。ファンドは、社会への積極的貢献や持続可能な発展を志向する企業を選好する。すなわち、ポジティブスクリーンに基づき、①健康的な食事、衣服、住居など基本的生活を提供する企業、②フェアトレード、地産品やオーガニック製品を扱う小売、③コミュニティに対して長年にわたり高い品質の製品やサービスを提供する企業、④教育、訓練を提供する企業、⑤ヘルスケアを提供する企業、⑥コミュニティの弱者へ製品やサービスを提供する企業、⑦安全な製品を提供する産業や国内の企業、⑧人事サービスを提供する企業、⑨雇用均等を含む良好な雇用慣行の企業、⑩コミュニティに密着している企業——への投資を積極的に行う。

これに対して、ネガティブスクリーンにより、有害な行為、すなわち、アルコール、ギャンブル、タバコ、武器、有害で不快な製品やサービス、動物に対する配慮の欠如などであり、そういった行為を行う企業へは投資をしない。

F&C Investment 社の Stewardship による具体的運用の方法は、①倫理方針の実現、②企業の認定、③企業の選択の3つのステップによるものである。まず、倫理方針を実現するためには、倫理に関する広範囲な問題について評価が行われ、Stewardship ファンドが採用するにふさわしいかどうか判断される。評価と判断は、まず、委員会や専門家による外郭団体により行われるが、1年に4回開催される委員会の場で、投資家の視点も加味され、GSRI(Governance and Socially Responsible Investment)チームが収集したそれぞれ経験や情報を元に、両者(委員会や専門家による外郭団体等)の意見は統合され実施に移される。また、企業の認定については、倫理基準に照らして特定の企業がファンドの対象となることが適当かどうかは、年4回開催される投資小委員会(ISC)により決定される。いくつかのケースにおいて問題があると思われる場合には、ISCが最終的に判断することが要請される。すなわち、この場合には、先のGSRIチームが収集した情報による分析と推薦、投資家からの意見、小委員会自身の判断で最終決定がなされる。企業は、Stewardship 認定企業リストに掲載されている企業から選定される。最後に、企業の選択であるが、Stewardship ファンドマネージャーは、「認定リスト」になる企業の財務状況を判断して企業の選択を行う。ファンドマネージャーはリストに掲載されたリスクに関する情報を考慮してベストパフォーマンスの可能性を探る。ファンドマネージャーが新規に投資したい企業がある場合には、ISCのための資料としてGSRIに企業に関する情報を提供しなければならない。企業の経営状況や方針変更があった場合で投資先として好ましくないと判断されるにいたる場合には、ファンドマネージャーは6ヶ月の間にその企業の投資商品売らなければならない。

F&C Investments 社の Stewardship ファンドの運営方針は、以下の4点である。

①透明性と明確さ：F&C は、投資家ために投資方針と基準、投資プロセスについて詳細

な情報提供をおこなう。最新情報はニュースレターやウェブサイトの掲載により告知する。

- ②包括性と最新さ：方針に関する記述書は包括的なものである。倫理課題を提示することで常にデモンストレーションを行い、すべての方針にかかわる分野について最新情報を提供するように努力する。
- ③グローバルに適応可能：1984年に **Stewardship** が創設されて以来、ファンドにおいて国際的なオプションを展開してきた。地域の文化を尊重し、反映しつつ海外展開を続けていく。
- ④一貫性：ファンドのリスト掲載企業について企業を採択する基準を更新し、変更することがある。過去に特定の活動（ギャンブルによる収益）について限界線を設けたことがある。

## イ. 格付機関の機能と役割

第2部第3章ですでに紹介しているとおり、社会、倫理を基準とした **SRI** インデックス（株価指数）に、フィナンシャルタイムズ社とロンドン証券取引所の合弁会社である **FTSE** 社が発行する **FTSE4Good** がある。**FTSE4Good** の目的は、社会的責任に関するスタンダードを国際的に認知させることで責任ある投資家への投資対象企業の選定のツールを提供することであり、アセットマネジャーに **SRI** への投資のベンチマークと商品のためのツールを提供すること、さらに世界規模での責任あるビジネスプラクティスの発展に寄与することである。投資家、企業、NGO という対象別にその有用性を明らかにするという視点で見ると、**FTSE4Good** の投資家にとっての有用性は、ファンドの積極的運用のための統合の入り口となる、投資家のパフォーマンスのベンチマークとなる、**SRI** ファンドの一般的なバロメーターとなる、経営判断の指標となるとともに非公式に投資家が株を選択する際の指標ともなるということ。また、企業にとっての有用性は、**CSR** マネジメントのフレームワークとなる、株主とのコミュニケーションに評価の材料として利用できるということ。さらに、NGO にとっての有用性は、潜在的パートナーやドナーをスクリーンするためのリストに利用できるということである。

**FTSE4Good** における **SRI** の基準が地球規模での社会的責任基準や行動指針の適合を反映して変化するものである。達成できていない基準を企業がクリアできるように支援するものである。また、**FTSE4Good** の基準は、独立した委員会によって承認された透明性の高い協議の中で国際的ニーズを反映した基準や原則を基礎としたものでなければならない。

**FTSE4Good** の基準は、毎年見直しが行われ、新たな基準が追加されている。**FTSE4Good** が誕生した2001年以降の基準の新規導入による展開は、第4-2-11図のマトリクスに示す通りである。2006年は地球温暖化が経済に与えるインパクトを重要視して、気候変動に関する基準を検討しすでに承認されている。**FTSE** 社の **Tony Campos** 責任投資部長の話に

よると、2007年には「コーポレートガバナンス」が、2008年には「従業員と顧客の評価」が新基準として検討対象に取り上げられる予定であるということである。

FTSE社は、社会経済の発展にあわせた新たなニーズにかなうよう基準を常に更新し、インデックスから外れる企業、すなわち不適格と評価される企業をリストから排除しているが、そのために、企業、コンサルタント、投資会社、NGO、研究者などさまざまなステークホルダーからの意見聴取と協議をウェブを活用して行っている。これには1万人以上のウェブ利用者がレビューに参加し、21カ国250人の参加者が具体的な意見を提出してくる。

最近では、ACCA（the Association of Chartered Certified Accountants）のようなFTSE4Goodの動向を観察する会計監査法人もあり、株価の短期的な動向のみでなく、CSR行為そのものへの関心、学術的関心から長期的視点で企業を観察し報告をしていく。

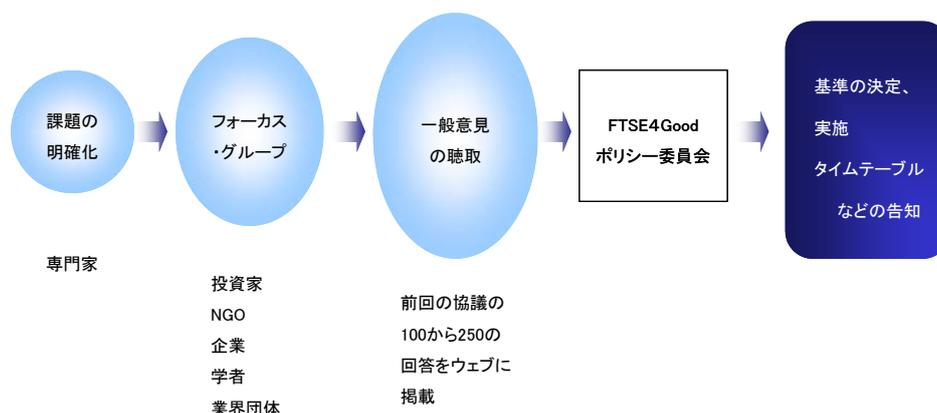
ちなみに、FTSE社とポリシー委員会が、今後どのような新規基準が必要であるかを調査した結果によると、核保有とタバコ製造の問題に注目する必要があるという回答が圧倒的多数を占めていた。

第4-2-11表 FTSE4Good 新基準の展開

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年
環 境	環境について の新基準				気候変動に ついての基準
人 権		人権について の新基準			
社 会 ・ ステークホルダー			サプライチェーン についての基準	贈収賄・汚職に ついての基準	

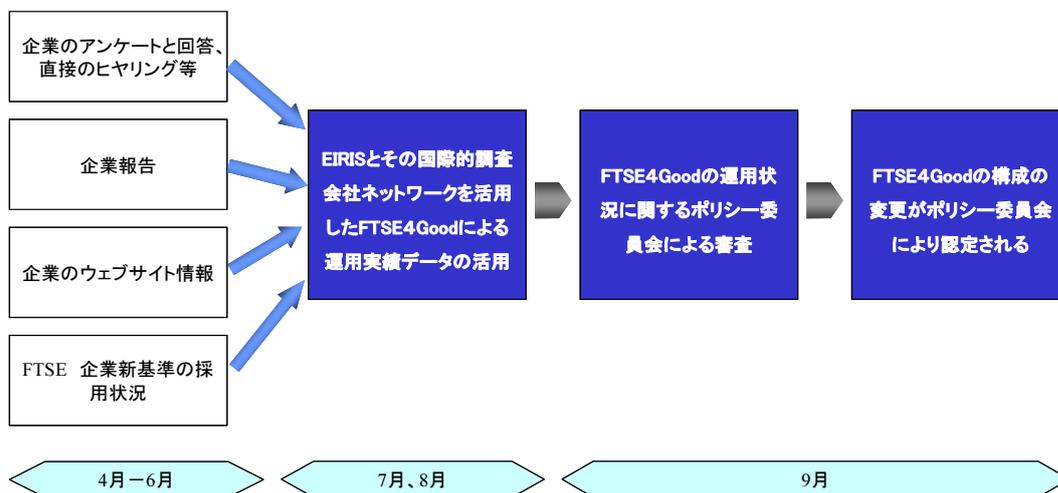
FTSE4Goodでは、ステークホルダーに対する透明性を確保するために、基準の見直しや新規導入、実施について、ポリシー委員会を設置し、所定のプロセスを経て、毎年アナウンスメントを行っている。手続きの流れについては、ステークホルダーとの協議プロセスとして第4-2-12図に示した。

第4-2-12図 ステークホルダーとの協議プロセス



企業選別の基準については、毎年見直しと追加がなされているわけであるが、企業選定のプロセスは、広範囲な市場での情報収集によるコンサルテーションを中心として、EIRIS の調査協力を得て行われている。具体的には、最大手の200社について FTSE 社が直接コンタクトをとり伝えるとともに、残りの2,500社については EIRIS を通じて周知してもらう。企業選別の手続きの流れをタイムテーブルに従い、示したものが第4-2-13図である。1年半から2年間を通じて新規基準の導入のためのコンサルテーションと説明を行い、そういったコミュニケーションを通じて、浸透をはかる。原則的には以下にしめす1年のサイクルで導入されることが望ましいが、1年を経過して導入の形跡が見られない企業に対しては、文書によりポリシー委員会に報告がなされ、6カ月の猶予期間を経て、なお導入されない場合にはリストから排除される。

第4-2-13図 FTSE 4 Good の企業選別プロセス



上記の流れに沿って選別された企業の数は2005年末現在916社であり、このうち150社以上が日本企業である。2001年に FTSE4Good がインデックスとして設置された当初は400社程度がインデックスに組入れられていた。この事実については、FTSE4Good が企業の CSR 実践や情報開示の状況を改善することにより貢献しているか、また企業価値の向上に貢献しているということを証明するものである、と FTSE 社の Tony Campos 責任投資部長は分析している。

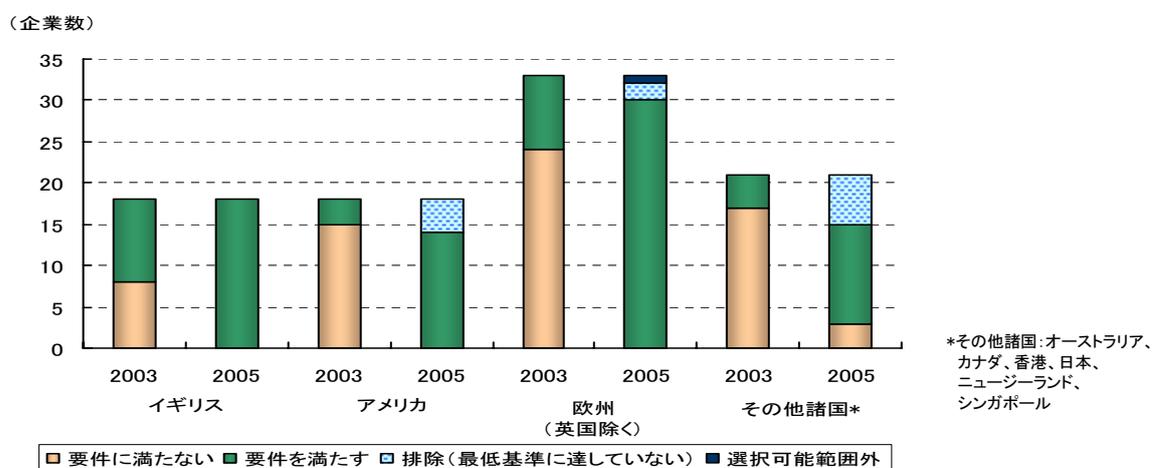
企業の取組状況であるが、2003年に新規に設定された「人権」についてみると、23のグローバル企業のうち5社が新基準設定以前から、すでに人権に関するすべての項目を実施しており、15社が取り組みを開始し、現在改善中である。8社については、取り組みが認められないのでインデックスからはずしている。

第4-2-14表 人権についての企業の取り組みと評価

FTSE4Good	企業名
基準設定以前から人権に取り組んでいた	BP, BHP Billiton Australia, BHP Billiton UK, Royal Dutch, Shell
基準設定により取り組みを開始した	BG, Lonmin, Mitsubishi Corporation, Norsk Hydro, Statoil, Total, Cosmo Oil, Expro Group, Repsol, Cairn Energy
基準取り組みに消極的である	Alumina, Amerada Hess, Petro Canada, Conoco Phillips, Diamond Offshore, ENI, Falconbridge, Noranda

インデックスから排除された企業の株価は確かに落ちているという傾向があり、インデックスからの排除の株価動向への影響が大きいことが明らかとなっている。そういったこともあってか、2003年の新基準の告知から2005年までの各地域別企業の実施状況はイギリス、ヨーロッパを中心に順調に取り組みが進んでいることが明らかとなっている。(第4-2-15図)

第4-2-15図 地域別 FTSE4Good 人権規格の浸透度



(出所: FTSE4Good “Impact of New Criteria & Future Direction”資料)

#### ウ. 研究機関の機能と役割

アカウンタビリティ(AccountAbility)社<sup>11</sup>は、1990年代にナイキやBPの企業行動が責任問題を問われたときに、KPMGやアムネスティなどの協力のもと国際的スタンダードを浸透させるべきであるという問題意識のもとで設立された。企業、市民社会、公共機関などあらゆる組織が社会と環境に及ぼす影響や持続可能な発展について説明責任を果たすことを推進する団体である。企業やNGOから情報収集し、さまざまなステークホルダー間でコン

<sup>11</sup> 組織と活動については、第2部第3章(神吉論文)に詳しい。

センサスをどのように設定するかを目的に活動を行っている。監査行為は行っていない。国際規格 AA1000 を開発、発行しているほか、政府の提唱するシグマスタンダードへの参加、フォーチュン誌の格付け調査などその他民間からの委託調査をさまざまに行っている。また、2005年1月には、世界経済フォーラムを国際的 NGO と共催し、国際的課題について世界中のリーダーたちが地球市民としての自覚を持てるよう協力するためのフレームワーク作りに貢献している。<sup>12</sup>

AA1000 の発行、調査、サービスや各国政府からの要請調査を業務としておこなっており、組織としては NGO や政府などからメンバーを選任した委員会を有し、そこでさまざまな意思決定を行っている。アカウンタビリティの会員は、世界的な企業100社以上が加盟しており、その他 NGO、学術機関、認証授与機関やコンサルタントなどであり、CSR 活動にかかわる人や関心のある人に広く会員資格は開かれている。

### (ア) AA1000

AA1000 のフレームワークは右図のとおりである。導入のプロセスでは、ガイドラインのレベルとして、監査と資格審査、すでに導入されている管理ツールと AA1000 との統合、ステークホルダーの AA1000、組織に対する認識を高める、組織のステークホルダーとのコミュニケーションを促す、組織が AA1000 のステップアプローチを採用し、アカウンタビリティに対する社会倫理アプローチのあり方と第一ステップへの理解を促す——などがガイドラインのレベルである。

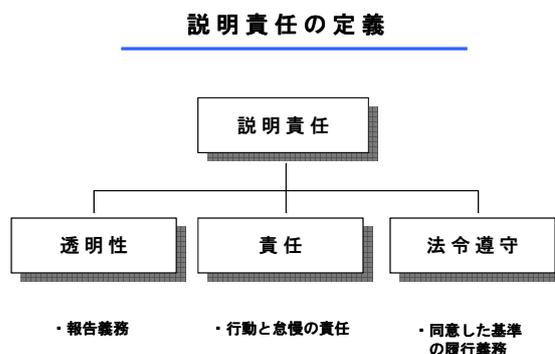
さらに、コンピテンスと資格要件のために、訓練と専門化のためのプログラムを示すものである。

アカウンタビリティの定義は、公正な行動、不作為、リスクを回避し、正統な責任者に従うことであり、アカウンタビリティを阻害する要因を取り除き、「透明性（説明責任）」、「責任（行動と選択の責任）」、「法令遵守（合意された基準の遵守義務）」の3つの原則を保持すること、といえる。

第4-2-16図



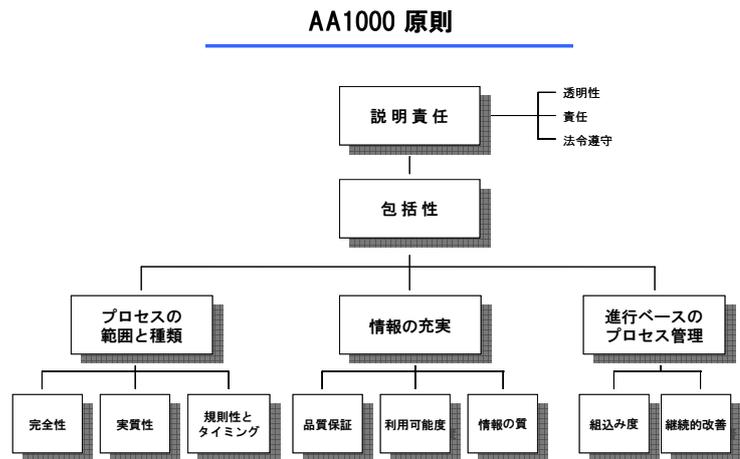
第4-2-17図



<sup>12</sup> World Economic Forum “Mainstreaming Responsible Investment”, January, 2005

AA1000 原則は、上記の定義に基づくもので、「プロセスの範囲と種類」（「安全性」、「実質性」、「規則性とタイミング」を）を含むカテゴリー、「情報の充実」（「品質保証」、「利用可能性」、「情報の質」を含むカテゴリー）、「進行ベースのプロセス管理」（「組み込み度」、「継続的改善」を含むカテゴリー）などの3つのカテゴリーを包括するものである。

第4-2-18図



AA1000 の特徴は、モニタリングなどは導入した各社の自主性によるところである。原則の遵守状況を年次報告などの形で情報公開する。したがって、アカウントビリティ社の役割は、原則を示すことと経済社会のニーズに適合した原則とするよう内容的更新を行っていくことにある。AA1000 は、1999年にアカウントビリティ社が AA1000（説明責任、ステークホルダー・エンゲージメント）を発表して以来、2003年にはサステナビリティおよび CSR 報告書の質に関する内容を追加して改定され、同時にガイドラインも発表されている。近年、日本企業も多数登録しており、AA1000 の規格による企業行動への自己評価と情報開示を行っている。

**(イ) シグマプロジェクト：BS8900**

政府が50%出資するプロジェクトである。第2部第3章で言及のとおり、英国規格協会（BSI）とアカウントビリティ社が中心となってこのプロジェクトをスタートさせた。現在は、BSI、アカウントビリティ社と Forum for the Future の三者によるプロジェクトチームにより運営されている。

シグマ・プロジェクト（SIGMA: Sustainability Integrated Guidelines for Management）は、7年前、当時イギリス国内でさまざまな規格が存在していたことから、乱立する規格を統一するための各社、各側のコンセンサス作りが必要であるという政府の問題意識によって、British Standard をつくるためのプロジェクトとしてスタートしたものである。従って、政府がリードしてガイドラインを作りたいという意向を反映したプロジェクトといえる。

シグマ・プロジェクトにおいては、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<sup>13</sup>が作成されたが、このガイドラインをベースに英国独自の BS8900 が BSI により2006年5月に規格化されている。BS8900 は、現在、企業、労働組合、NGO などの間で国際的に検討が進められている、社会的責任に関する国際標準規格である ISO26000<sup>14</sup>の英国側の提案規格でもある。

<sup>13</sup> シグマ・ガイドラインについての詳細は、第2部第3章(神吉論文)に詳しい。

<sup>14</sup> (0)前書き、(1)適用範囲、(2)引用規格、(3)用語の定義、(4)SR の内容、(5)SR の原則、(6)SR の項目、

BS8900 の内容は、規模、タイプ、市民団体、労働組合など多様な組織を対象とし、ISO14000 シリーズや GRI (Global Reporting Initiative)、AA1000 など国際規格との連携を考慮しながら、ステークホルダーの期待に応えた組織作りを助け、組織パフォーマンスを高めるためのガイダンス、SEE (社会、倫理、環境) の実現による持続可能な組織構築のガイダンスである。

最近の動向としては、前述のとおり国際標準規格 ISO26000 が 2009 年 1 月に発行予定であること、BS8900 自体が任意規範であり、元来企業への強制力を有するものではないことなどから、BS8900 の普及は停滞ぎみで、イギリス国内での需要については ISO や AA1000 などが先行する傾向がある。この点については、アカウンタビリティ社の Philip Monaghan 部長は、イギリス企業はむしろ国際的スタンダードを選好する傾向があると分析しており、そういった点も踏まえて、BS8900 を発行している BSI の Monica Hardy 委員は、BS8900 の問題に限らず、シグマ・プロジェクトの今後の推進については、英国国内でいままでの評価を含めて今後の有り方について検討を進めているところであると述べていた。<sup>15</sup>

ちなみに、ISO26000 の規格化については、アカウンタビリティ社も作成にかかわっている。

#### (ウ) その他調査

Responsibility Competitiveness in Europe (格付け指標を用いてヨーロッパ諸国の CSR を年一回調査)、フォーチュン誌格付けランキング調査などがある。フォーチュン誌の格付けランキング調査は、世界的企業 500 社を対象にアカウンタビリティ社の指標である、①ステークホルダー・エンゲージメント、②ガバナンス、③戦略的意図、④業績管理、⑤情報開示、⑥保証の 6 項目を最高 100 点でスコア化して評価した結果を公表している。この場合の評価は、2006 年 10 月発表のものに関しては、2006 年 7 月 15 日現在の社会・環境に関する各社の情報開示データを下に評価を行っている。昨年から、非財務項目についても注目して評価を行うように評価方法を発展させている。ランキングのトップ企業の多くはヨーロッパ企業である。日本企業では、東京ガスが 12 位、トヨタ自動車 が 23 位にランキングされている。

このほかにも、年金への責任ある投資行為を評価する Mainstreaming Responsible Investment 調査や企業の環境への配慮の度合いについて消費者が対象の調査などを行っている。特定国の調査プロジェクトとしては、ロシアや南アフリカなど社会、倫理分野で問題の多い地域を対象に行ってきたが、2007 年は中国を対象に調査をする予定である。

---

(7) SR 履行のガイダンス、(8) ガイダンス附属書、(9) 参考文献の 10 項目が現在までに確定している。

<sup>15</sup> BSI の Monica Hardy 氏へのインタビューについては、ヒヤリング調査帰国後に電話インタビューを行った。

## エ. 評価機関の機能と役割

EIRIS は、1983年に教会や慈善団体の支援により設立された非営利組織で、各企業にカスタマイズされた調査情報を提供している。代表的な業績としては、FTSE4Good への調査情報の提供がある。イギリスに本拠地をおくが、調査対象地域は全世界にわたり、イギリスはもとより、ヨーロッパ本土、カナダやアメリカなど北米、オーストラリア、ニュージーランド、日本、シンガポール、香港などアジア太平洋地域など2900社の企業調査を行っている。対象企業には、FTSE All Index（先進国）に組み込まれた企業を含んでいる。倫理、社会的側面を重視した責任投資の浸透のため、他団体とも積極的に協力して活動を行っている。イギリス国内の活動においては、イギリスの倫理ファンドへの情報提供を積極的に行っているが、EIRIS の設立直後に Friend Provident、F&C 社が Stewardship を設立したが、EIRIS はデータ提供を行っている。90年代以降は、イギリス国内にとどまらず、ヨーロッパ、北米、アジアへと活動を拡大している。

日本では、野村証券が上場市場企業向けファンドのため、FTSE All-World データを使っており、EIRIS が情報提供を行っている。また、ニューズウィーク日本版は2年に一度社会、労働について企業ランキングを行う際に CSR データとして EIRIS が情報提供をしている。

EIRIS の事業スタンスは、①顧客が独自の理念を投資に反映できるように投資判断を下す際の調査情報の提供を行うこと、②顧客独自の社会、環境に関する関心に適合した情報提供を行うこと、③チャリティなど慈善団体の個々の倫理基準に基づく投資選択をサポートすること、④調査結果が最新で正確なものであることを保証するよう調査対象企業との建設的な対話を行うこと、⑤個人、慈善団体、フィナンシャルアドバイザー、機関投資家、企業に対して、さまざまな調査サービスをカスタマイズして提供すること——である。

EIRIS の活動は商業ベースのものであるが、発足の経緯からチャリティも加わっている。したがって、NGO や産業団体などがデータを利用している。現在、世界中で80以上の機関をクライアントとしているが、主なクライアントは、F & C Asset Management, FTSE, Legal & General Investment Management, Lloyds TSB Private Banking, M&G Investment Management, Merrill Lynch Investment Managers, Schroders Investment Management, Scottish Widows Investment Partnership, Standard Life Investments, Strathclyde Pension Fund などである。

調査の項目は、企業の一般情報、社会、環境、企業統治等の分野に及ぶ40項目以上で、毎年項目は更新追加されている。調査項目には、とくに SEE（社会、環境、倫理）の分野において FTSE4Good 関連の項目を含んでいる。

調査の結果は、企業ごとにレポートとしてまとめられる。レポートの構成は、①企業名、②国名、③産業、④主たる事業活動、⑤各セクターのまとめと評価、⑥環境面（方針、マネジメント、情報開示、パフォーマンス）、⑦⑥の評価、⑧企業統治（取締役会、収賄、倫理規範、ステークホルダーへの責任、SEE リスクマネジメント、女性の役員登用）、⑨人権（人権全般、サプライチェーン全般、サプライチェーン要因）、⑩ステークホルダー（ステ

企業の一般情報	アルコール、毛皮、原子力、タバコ、賭博、軍事物資供給への関与と関与の仕方
社会面	雇用機会均等、労働安全衛生、労働組合と団体交渉、従業員研修および人材開発、雇用創出と雇用保証、社会貢献、顧客および調達先との関わり、ステークホルダーへの対応および情報開示、サプライチェーンにおける労働基準、人権、動物実験、遺伝子組み換え
環境面	方針、環境配慮型製品およびサービス、マネジメントシステム、情報開示、環境実績、持続可能な木材伐採と調達、再生可能エネルギー&化学燃料、生物多様性、化学物質
企業統治	経営執行の体制、行動規範、収賄、社会・環境・倫理面の課題、リスクおよびビジネスチャンス

ークホルダー・エンゲージメント、情報開示)、⑩従業員(雇用均等、安全衛生、雇用保障、組合と従業員参加、訓練)、⑪消費者とサプライヤー(消費者とサプライヤーとの関係、コミュニティへの関与)、⑫一般的事項(アルコール、動物実験、毛皮、核、タバコ)——など事業活動に関する事実に関する記述と評価である。

企業からの回答に対する EIRIS 側の評価については、企業の年次報告書やウェブページでの開示情報から情報を得て判断を行っている。調査結果は、毎年報告書としてまとめられるが、各分野について専門家がチームを構成し、回答を5段階の尺度でレイティングし、高いパフォーマンスに注目して評価を行っている。報告書は地域ごとにまとめられるが、国ごとに評価の仕方と内容には特徴がある。たとえば、米国は行動規範を中心にみていくが、国による法律が効力を発している国については法律の遵守状況とあわせて評価していくことになる。調査にあたり、各企業とのコンタクトはウェブサイトを通じて行っており、電子メールのテンプレートを企業に送るが、特に詳細に調査したい内容がある場合には、送信の際に詳細な項目によるプロフィールをあらかじめ作成し調査票に添付する。企業からの回答はすべてデータベース化している。

EIRIS の Stephen Hine 部長は、日本企業の CSR に関するパフォーマンスについて、「すべての質問への回答は、グローバルな視点で評価することになっているが、日本企業の場合、情報開示が進んでいないために、50社対象企業のうち、評価可能な企業は2社にすぎない。日本企業は、児童労働(特にミャンマー、カンボジアでの操業について)やサプライチェーンについて情報提供に消極的である。FTSE への情報提供も難しい状況なので、投資対象に組み入れるためにも時間をかけてでも、日本企業には変わってもらいたい。」という意見であった。

## 2. SRIの投資市場発展の経緯と最近の展開

現在までのイギリスにおけるSRIの展開は、以下の3フェーズに分けることができる。

まず、第一期は1970年代から80年代にかけての始動期である。1970年にアメリカでPax World Fundが発足したことがはじまりとされている。この時期イギリスでは、1983年にEIRISが設立され、翌年にはSRIのFriend Provident Stewardship Fund<sup>16</sup>が倫理的投資信託として立ち上げられている。このころから環境問題への関心も高まりをみせ、NGOの活動も活発化している。

1990年代以降が、第二期で「新法の誕生と対話の活性化」の時代と位置づけられる。1991年にUKSIF（英国社会投資フォーラム）が、SRI関連団体が情報の共有とコンセンサスづくりのためのネットワーク作りに協力することを目的に設立された。1997年には大学職員団体が“Ethics for USS”（大学退職年金基金のための倫理）のキャンペーンを展開し、年金基金のための投資戦略としてのSRIをプロモーションし、2000年にはUSSは新たなSRI方針を発表している。SRIの進展は、2000年の年金法改正によりさらに拡大することになるが、それに先立ち、1998年当時のJohn Denham年金大臣が、UKSIFの講演の場で年金法改正案として情報開示規制を行うことを発表している。

2000年から第三期が始まる。SRIが投資方法として主流へと移行し定着化が図られた時期である。98年の年金大臣の発表のとおり、2000年7月3日に年金法が改正され、SRI年金情報開示規制が施行された。この時期、Reo（Responsible Engagement Overlay）プロジェクトの名の下で、Friend ProvidentがSRIのあり方を刷新している。これに対して、共同組合保険連合会（CIS）やAMPNPIグループの資産運用会社であるヘンダーソン社やAvivaグループのモーリーが追随してSRIの拡大に貢献している。

2001年にFTSEが社会倫理指標を盛り込んだ株価指数FTSE4Goodを発表している。また、同年11月には、英国保険協会（ABI）は、SEE（社会環境倫理）リスクの特定を考慮しているかどうかについて記載を要請する報告書作成ガイドラインである「社会的責任投資に関するガイドライン」を発表している。

2002年にSEEの影響を考慮した情報開示の保証を会社法に盛り込むべきとするイギリス国内政治家の動きがあった。同年、国際レベルでは、GRI（Global Reporting Initiative）が設置されている。イギリス国内については、機関株主委員会が、投資先会社の活動の監視と定期的な対話、投資活動のインパクト評価、顧客へのフィードバック報告を盛り込むことを内容とする投資家向け原則を発表している。政府は同年、慈善事業法を改正し、1千ポンド以上の年度収益をもつ慈善事業すべてはSEEに関する投資方針を公開すべきと提案している。翌年、政府は年金基金に対してSRI方針開示状況に対する政府評価を行うことを告知しており、貿易産業省は、企業に対してSEEの重要問題の報告義務について監査機能を

---

<sup>16</sup> 91頁脚注10参照。

プロセスに導入すべきと要請している。発足から定着化までの経緯の詳細は、第4-2-19表の通りである。

第4-2-19表 SRI 展開の経緯

区分	SRI の展開
1990年～ SRI 始動期	<p>1971:アメリカで Pax World Fund が発足。「ベトナム戦争から利益を得ない投資」を求める声により、倫理的スクリーンを通じた最初のミューチャルファンドが生まれた。</p> <p>1983:EIRIS の設立。倫理的投資の盛り上がりにより、企業活動に対する共通の調査データが必要とされた。</p> <p>1984:イギリスにおける倫理的投資信託のイニシアティブが、Friends Provident Stewardship Fund として実現された。</p> <p>1988:Merlin Ecology Fund (現 Jupiter Ecology Fund)の発足。 環境問題と持続的発展に対する関心の高まりに対応したものであった。</p>
1990年～ 新法の誕生と対話 の活性化	<p>1991:UKSIF (英国社会投資フォーラム) の設立。SRI 関連団体が、知識の共有と SRI 行動計画の推進において協力する目的を持つ。</p> <p>1997:大学教員の団体が『Ethics For USS (大学退職年金スキームに倫理を!)』キャンペーンを展開し、年金基金の投資戦略として SRI を推進した。結果として、2000年、USS は新たな SRI 方針を発表した。 :シエルの年次総会において、シエルの社会環境ポリシーに関する株主提案 (環境への取り組みを求めるもの) に対して、株主の17%が賛成票を投じた。エンゲージメントが SRI の重要な潮流になる。</p> <p>1998:当時の John Denham 年金大臣が7月 UKSIF 年次講演において、95年年金法の改正案として SRI 年金の情報開示規制を発表した。</p>
2000年～ SRI の主流への移行と欧州での普及	<p>2000:SRI 年金情報開示規制の施行 (2000.7.3年金法改正発効) 追ってフランス、オーストラリア、ドイツ、ベルギーにて類似法規が成立。 :Friends Provident が、SRI の刷新を行った (プログラム名は、Reo (Responsible Engagement Overlay))。CIS (協同組合保険連合会)、AMP NPI グループのヘンダーソン、Aviva グループのモリーが、即追随した。</p> <p>2001:イギリス機関投資家に関するマイナース報告書が発行され、同報告書において株主行動主義が提唱された。 :FTSE が社会的指標を盛り込んだ FTSE4Good を開始し、これより早くスタートしたダウジョーンズの『Sustainability Indexes(持続的指標)』を追った。 :ABI(英国保険協会)が、新たな SRI 指針を発表した。新ガイドラインでは、企業に対して、事業に関わる SEE (社会・環境・倫理) リスクを報告するよう求めている。 :欧州委員会と各国 SIF (社会投資フォーラム) の支持で、Eurosif (欧州持続的責任投資フォーラム) が設立された。</p> <p>2002:企業活動の SEE インパクトに関する情報開示を保証する政策を会社法に含めるよう呼びかける EDM(時期尚早動議)に対して、250名以上の国会議員が、署名した。 :SEE に関する国際的な情報開示を主張する GRI (グローバル報告イニシアティブ) が、恒久機関となった。 :南アフリカ・ヨハネスブルグで、持続可能な発展に関する世界サミットが開催され、持続可能な金融のための『ロンドン原則』もスタートされた。サミットには150の国と700の企業が参加した。 :機関株主委員会は、投資家向けの原則声明を発表した。内容は、投資先会社の活動の監視とそれらとの定期的な対話、投資活動のインパクト評価、顧客へのフィードバック報告を含むものとなっている。 :内閣府は、慈善事業法の改正を公表した。1千ポンドを超える年度収益をもつ慈善事業のすべては、その投資方針においてどのような社会・環境・倫理課題を考慮したか、報告をすべきであると提案している。</p> <p>2003:内務省は、『企業の行動、公共の福利』における勧告を受理し、年金基金における SRI 方針の開示を求める法規の効果に関する政府評価を、慈善事業に対する同様の規定作りに役立てると述べた。 :貿易産業省の“実質性に関する経営・財政評価調査委員会”は、企業幹部はどの社会環境問題が重要であり、報告されるべきなのかを決定する際に監査可能なプロセスで行うべきとする諮問文書を公表した。</p>

(出所: UKSIF ウェブページ)

### 第3節 SRIの拡大と年金改革

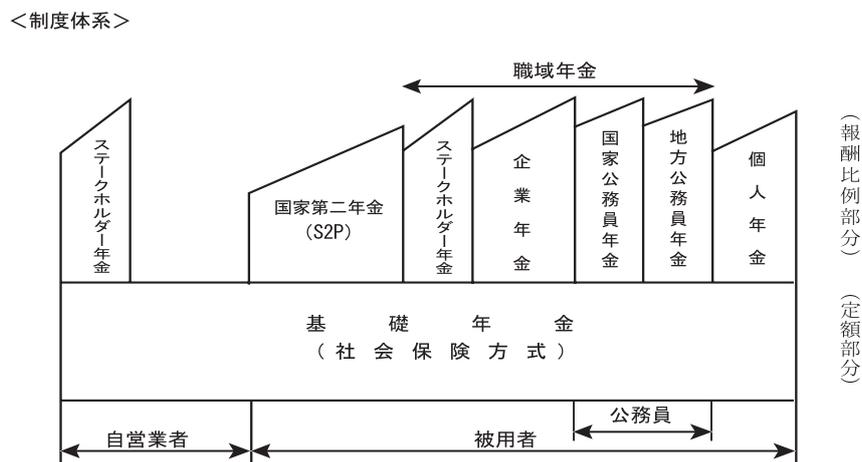
イギリスにおける SRI の投資残高の拡大と国民の SRI の認識の向上は、2000年7月の年金法改正 (Pension Act 2001) の影響が大きい。これは、2001年年金法が、すべての職域年金基金に社会的・環境的要因を投資決定に盛り込んでいるか、また、どのように組み込んでいるかを公表することを義務付けたことによる。

英国保険協会 (ABI) John Hale 投資部長の話では、年金法による SRI 組入れの情報の開示については、運用上、年金ファンドが情報公開するかどうかは企業の自由裁量となっており、公開しない場合にはその理由を説明しなければならないという緩やかな規制となっているということである。

2004年時点で、イギリスの年金ファンド最大手25ファンドのうち、21ファンドが2001年年金法のもとで、年金ファンドに SRI の原理を導入することを決定している<sup>17</sup>。

イギリスの年金制度は、公的年金とその他の年金から構成される。日本と同様、基礎年金と報酬比例部分の年金との二階建てとなっている。一階部分の基礎年金は、被用者と自営業者を対象とするものであり、二階部分の年金は、基礎年金に対する付加的年金制度である国家第二年金、民間被用者および公務員を対象としたいわゆる企業年金である職域年金 (地方公務員年金、国家公務員年金、企業年金、ステークホルダー年金)、個人年金のいずれかを選択することになっている。

第4-3-1図 英国における年金体系図



(出所：厚生労働省「海外労働情勢報告」)

<sup>17</sup> T. Clarke, M. dela Rama “The Impact of Social Responsible Investment upon Corporate Social Responsibility” Perspectives on Corporate Social Responsibility” Ashgate, 2004

年金改革の結果、年金民営化の進展により、被用者の国家第二年金から個人年金への転換が進められている。年金加入者の割合も、国家第二年金が34%、職域年金が40%、個人年金が26%となっている。職域年金については、確定拠出型である「DC 制度」と確定給付型「DB 制度」、さらにその混合型があるが、近年はその積立額の不足が問題となっている。このため年金9,000ポンドから2万ポンドの中所得者を中心に、「DB 制度」から「DC 制度」へ移行する動きがある。このことから SRI による運用の拡大はそういった状況の影響もあると考えられる。

この点に関して、ABI では、現状で SRI 運用による拠出型であるステークホルダー<sup>18</sup>年金商品の販売実績はよくないが、今後は特に中小企業を対象に拡大していく必要があり、そのための普及拡大策を考案していく必要があると強調する。

また、日本の資産運用会社、企業年金連合会等の関係者ヒヤリングでは、SRI 運用は、企業行動の SEE や企業の持続可能性に注目した企業選択であり、企業の経常利益率、総資産利益率、自己資本利益率など短期の企業成長を視点とした企業選択ではないため、短期リターンを期待できない場合が多く、「受益者責任」の観点から責任の重い運用形態であるが、長期運用によるリターンを想定した視点で考えていくことが重要であるという意見であった。

これについては、イギリスでも、今回調査でヒヤリングをした ABI の John Hale 投資部長、EIRIS の Stephan Hine 国際局長、AccountAbility の Philip Monaghan 運用部長、FTSE 社の David E. Harris SRI 総局長、Tony Campos SRI 局長、対応のすべてが同様意見であった。このことから、SRI の年金運用、とくに SEE の分野に関しては、利益を優先する投資商品としての側面よりも、政策的意図を含んだ投資手法として利益優先ではなく、企業行動の質そのものに注目した投資方法であることが示唆される。

#### 第4節 情報公開とコーポレート・ガバナンス

投資行為においては、どういった企業にどのような規格、基準を適用するかということが重要視されている。投資対象企業の企業行動の透明性、公正性を高めるために、企業の情報開示の重要性への認識が高まっている。2000年6月、GRI (Global Reporting Initiative) は、国際ガイドラインを作成し、企業年次報告書の質的整合性の促進を図っている。EU レベルでは、EU 会計指令(Accounts Modernisation Directive)によって「事業報告書」の作成開示が、義務付けられたことが根拠となって、情報開示のガイドラインなどが検討、作成されている。イギリスでは、それに先駆け、2000年 SRI 年金情報開示規制が施行されている。

また、第2部第3章でも言及のとおり、1985年会社法は企業の財務項目および被財務

---

<sup>18</sup> 毎年の保険料拠出に上限をもうけるとともに、管理手数料に上限を設け、中低所得者に加入しやすいものとした確定拠出型の企業・個人年金制度。

項目について情報公開することを義務付けている。さらに、1985年会社法を根拠法として発足した財務報告評議会（Financial Report Council：FRC）の中に会計基準審議会（Accounting Standard Board：ASB）が設けられており、ここが財務報告基準書（Financial Reporting Standards：FRSs）<sup>19</sup>を発行している。FRSsについては、2005年10月14日、ASBは年金のための財務報告調査プロジェクトの発足を発表し、2006年6月30日に更新されている。

SRIにおいて、保険会社を取り扱う機関投資家向けの商品や年金基金投資はイギリスの投資市場で大きな位置を占めることは、前節までに既に明らかとなっているが、そういった保険会社を束ねる業界団体である英国保険協会（ABI）は、2001年11月「社会的責任投資に関する情報開示ガイドライン」を発表している。<sup>20</sup> このガイドラインは、FRCの「説明報告書ガイドライン」をベンチマークとしているが、コンプライアンスと説明責任に関する事項を追加して、2007年に「責任投資に関するガイドライン」として改定される予定である。

ガイドライン改定の背景には、2005年11月に政府による情報開示に関する規制法案である「営業財務状況（Operating and Financial Review:OFR）」<sup>21</sup>が廃止され、「事業報告書（Business Review）」がこれに代替されたことによるところが大きい。ABIガイドラインへの準拠が緩やかながら強化される傾向をうけ、説明報告書の品質の改善に向け、企業とABI投資委員会とのコミュニケーションの強化のためのツールの重要性が認識された。委員会は、投資家が投資先企業の長期的なリスクとビジネスチャンスを確認し、財務・非財務項目双方の問題を含む広い視野に基づいてなされるべきと考えている。そこで、戦略的、金融的、市場的なリスクとチャンスを広く視野にいたした報告書作成のためのツールとなるよう、各企業の取締役会の戦略的アプローチも報告書に含め、評価できるよう「社会的責任投資（SRI）に関するガイドライン」から「責任投資（RI）に関するガイドライン」へと改定を予定している。<sup>22</sup>

また、ABIが企業評価にあたって重要視する点には、重要業績評価指標（KPIs：Key Performance Indicators）がある。取締役の事業へのアプローチに関する情報が詳細に報告書に盛り込まれ、企業の透明性が高まることが重要であると考えている。この指標をベンチマークとしつつ、将来への見通しと非財務項目に関する指標がさらに強化されることが期待されている。

ABIの「SRIガイドライン」の準拠度は、会員企業のうち580社を対象に調査分析した

---

<sup>19</sup> FRSsは、会計基準審議会の設置、財務報告評議会の設置などとともに、1989年会社法において採択された規定による法的裏づけに基づき、民間独立団体主導で運用される一般に認められた会計原則である。なお、同基準の設置にあたっては、国際会計基準の動向が考慮されている。

<sup>20</sup> 第2部第3章神吉論文参照。

<sup>21</sup> 株主に対して経営者が、企業の社会的責任を要素に考慮しつつ、どのような経営を行ったかを説明するもの。

<sup>22</sup> 新ガイドラインについては、章末〈参考資料〉を参照。

結果、FTSE ALL のシェアで見た場合、非公開企業数が 8% から 6% へ減少する一方で、完全開示企業の数 は 18% から 20% に増加している。現時的で部分的開示および完全開示企業数は対象企業全体の 62% に達しており、2003 年の 40%、2004 年の 44%、2005 年の 59% から毎年増加の傾向にある。これを、大手企業により構成される FTSE100 についてみると、完全開示企業は、2004 年が 36% であったところ 2005 年は 60% に増加しており、大幅に開示が進んでいることが明らかとなっている。

ABI は、株主総会 (Annual General Meeting) 等で企業が発表する資料や説明により、企業評価を行っている。評価結果は、IVIS (Institutional Voting Information Services)<sup>23</sup>において会員企業向けに公開している。評価結果が良くない場合には、調査担当者が直接企業とコンタクトをとり、改善要請をおこなうなどコミュニケーションを頻繁にとることで改善の努力を行っている。

イギリスにおけるコーポレートガバナンスに関する評価指標としては、上記以外に FTSE 株価指標である「FTSE ISS Corporate」がある。この評価項目は、役員、非役員幹部の保証、株式保有、株式のあり方、取締役会の構成、監査プロセスの独立性と整合性、投資におけるリスクマネジメントなどである。

さらに、調査機関 EIRIS も企業のコーポレートガバナンスのあり方を評価しているが、取締役、監査のあり方、贈答、寄付献金、コンプライアンス等が調査項目となっている。

## 第 5 節 むすび

本章では、イギリスの投資市場の全般的な状況と SRI 市場の動向を、機関投資市場とリテール市場に分けて概観した後、SRI の投資システムとその運用メカニズム、格付け、調査、評価について、投資運用会社、格付け機関、評価機関、業界団体の具体的ケースを取り上げて説明した。

第 2 部第 3 章で述べられているとおり、イギリスにおいては、CSR、SRI とともに政府が積極的役割を果たしている。

政府は、社会的環境での企業の責任の重要性を強調しつつ、中核的ビジネスでの責任ある行動の実施を支持している。その環境作りのひとつとして CSR レポート (企業年次報告) による企業の透明性の促進、CSR のベストプラクティスを推奨している。

このように政府の主導で CSR や SRI は推進されているが、しかしその実態は、民間主導で政府の貢献はあくまでも資金提供と機会の提供など後方支援にとどまっていることがイギリスの特徴といえる。

このことは、2004 年 5 月に更新された政府による「CSR レポート」でも CSR と SRI

---

<sup>23</sup> IVIS については、<http://www.ivis.ci.uk/> を参照。

推進のための政府の役割は、「ビジネス各界の発展のための支援を行い、健康的な社会作りをめざす」ことであることが宣言されていることに象徴される。

政府の積極的な後方支援を得て、イギリスの企業、民間調査機関、格付け／評価機関、業界団体の取組みは積極的である。また、UKSIF や BiTC など NGO とのネットワークが強固で政府、労使、国際的 NGO、市民団体などは情報を共有し、意見交換などコミュニケーション機会を密にもつことで、有機的なネットワークを形成し、CSR や SRI の発展に貢献している。

こういったネットワークの土壌のもとで、政策についての合意形成や推進がはぐくまれる仕組みが出来上がっているといえる。

労働分野（雇用、労働条件、機会均等、人権、サプライチェーンなど）を含む社会、倫理面に関して、CSR についての理解と取組みは、FTSE にリストアップされる企業レベルではかなり進んでいることが今回の調査で明らかになった。

課題は、中小・零細企業レベルや自営業のレベルにどの程度浸透しているかという問題である。これは、各訪問先でも課題として取り上げられた。CSR、SRI の取組みの進んだイギリスにおいても、中小企業や零細企業までは指標の対象としてカバーすることが現段階ではまだできておらず、このように指標対象のフレームからはずれた部分についてのケアを今後どのように行っていくのかという課題が残されている。

また、市場化の進展で投資利益が求められる状況の中で、SRI での運用、特に社会的・倫理的分野の SRI では、長期的に安定した企業への投資が中心となることから、投機的な短期利益を期待することが難しい現実がある。投資家からの資金を調達するためには、SRI を投資家にとって魅力あるものと認識してもらう必要がある。この問題をどのように克服していくのか、といったことが利益優先の市場主義経済が進展する現在の課題として残されている。CSR を認識し、理解しつつ、それを自明の前提としながらもビジネスとして成立させていかなければならないことへの矛盾の克服が今後の展開に大きく作用しているように考えられる。

ABI は、情報開示に関する SRI ガイドラインを改定しているが、改定されたガイドラインでは、ビジネスへの志向性が旧ガイドラインに比較し高まっている。CSR と競争的ビジネスが共存するものであるかどうかという点をどのように認識し、すみ分けていくのかという点は、規制緩和の流れの中にあり、社会経済の諸システムが変容しつつあるわが国にとって、SRI のあり方に示唆を与えるものであると考えられる。

世界的規模で SRI 基準に照らした企業調査を行い、企業の評価を行っている EIRIS の Stephan Hine 投資部長は、「日本企業は、従業員の処遇や機会均等、人権問題、海外進出先でのサプライチェーンにかかる取組みでもベストプラクティスになることを行っている企業は多いはずである。にもかかわらず、そういった分野の情報開示に対する問題意識が薄いため、開示が進んでおらず、世界企業として評価することができない現状がある。」と今回の

ヒヤリング調査の中で日本企業に対して重要な示唆を与えてくれた。

イギリスでは、政府主導の情報開示規制である OFR 法案は、2006年の議会で成立するには至らなかった。しかし、民間企業、各機関、団体とも政府による OFR 規制については大きな抵抗があるわけではないことも今回の調査で明らかになった。むしろ、企業が透明性を確保し、コンプライアンスを保持して公正な企業行動を起こしているかについて、どのようなかたちで情報共有することが、企業にとっても資産運営会社、評価・格付け機関、機関投資家等にとってベストであることかを積極的に模索している様子が見られた。

ところで、今回調査では、労働組合の意見を聞くことができなかったが、労働者の立場にたつて SRI の現状を捉えることは残された課題といえる。第2部第3章の神吉論文のまとめにあるとおり、SRI 基準が労働法の最低基準レベルにすぎないものである事実から、イギリスの SRI がどのような方向で今後展開するのかを観察することで、民間主導でいかに労働者の権利や保護を高めていけるのかという点について評価をおこなっていくことが重要であると考えられる。

<参考資料>（ドラフト、2007年1月時点）

## 英国保険業者協会－責任投資の開示に関するガイドライン

### 1. 背景と導入

EU および英国のいずれにおいても、企業の責任に関する社会的議論や新たな法律を通じて企業責任に関する理解が深まってきており、機関投資家が文章による報告の評価をおこない、また投資対象企業に関与しようとする際の指針となる、新たな開示原則を設定することが有効と思われる段階に来ている。

以下のガイドラインは、英国保険業者協会 [ABI : Association of British Insurers] が 2001 年に発表した「社会的責任投資ガイドライン」を改訂したものである。このガイドラインでは、「EU 会計現代化指令 [EU Accounts Modernisation Directive] と英国の「新会社法」に加えて、文章による報告に関する最近の実績と、文章による報告書に関する取締役の責任についての英国政府の説明を考慮している。実質的な内容に変更はないが、重点の置き方が変化している。特に、文章による報告が株主から高く評価されるのは、以下の場合である。

- ・ 環境・社会・企業統治 (ESG) <sup>\*1</sup> リスクの設定を、企業が直面するあらゆる範囲のリスクと機会との関連においておこなっている。
- ・ 将来を見据えた長期的視点がある。
- ・ 上記リスクを軽減するための取締役会の行動を記載している。

機関投資家は、余分な規定やコスト負担は企業の収益力に無用な制約を加える可能性があることから、ぜひとも回避したいと考えている。機関投資家の狙いは、この改訂ガイドラインによって企業の報告負担を増やすことではなく、企業が英国と EU の企業法にもとづく新たな報告基準のコンプライアンスに着手する際に、このガイドラインを利用することで、投資家のニーズを理解し、対応できるようになることである。

投資家は、このガイドラインが企業の長期的・短期的価値に対する ESG リスクを特定し管理する必要性に焦点を当てることによって、価値向上の機会を明らかにするものであると引き続き確信している。投資家は、初版ガイドラインに対する企業の好意的な反応に感謝している。しかし、こうしたリスクに関する報告は、企業の直面する戦略リスク、財務リスク、事業リスクの全範囲との関連において確立されることが望ましいと確信している。また投資家は、投資対象企業の年次報告書における将来を見越したリスク評価を高く評価している。

ABI 会員は、上記のリスクと機会を投資家価値の向上という全体的目標との関連で考慮することも機関投資家の義務であると認識している。これに取り組むためのプロセスは、投資プロセスの不可欠の要素であって、個別の「追加的」考慮ではない。

本ガイドラインは、企業が環境・社会・企業統治問題に関する自社の対応について提供する情報

---

<sup>\*1</sup>「環境・社会・企業統治」という用語は、旧ガイドラインで社会・環境・倫理リスクと呼ばれていたものに代わるものである。これは、より広い意味での説明責任を強調しようとする現在の市場の考え方の発展を反映している。倫理問題は、企業の説明責任全体の一部と見なされている。

の量を制限することを意図したものではない。特定の倫理的投資目標を持っている株主は、より詳細な情報を求める場合もある。また企業の中には、投資家に対する魅力を高めるために、個別の企業責任報告書などを通じて、追加的な情報を利用できるようにすることを選択するものもある。

ABI としては、本ガイドラインの入念な策定作業を通じて、ベストプラクティスの強化を迫っている企業に役立つ基準を提供できることを期待している。

## 2. 開示ガイドライン

本ガイドラインは、機関投資家が上場企業の年次報告書に記載されていることを期待する情報開示という形式をとっている。特に、取締役会の責任と、方針・手続・認証に関する開示について記載している。

▼取締役会に関しては、企業は年次報告書の中に以下の点を記載すべきである。

- 1.1 取締役会は、定期的なリスク評価手続の一環として、企業の事業に対する環境・社会・企業統治（ESG）問題の重要性を考慮しているか。
- 1.2 取締役会は、短期的・長期的企業価値に対する重大な ESG リスクと、適切な対応によって生ずる可能性のある価値向上の機会を特定し、その評価をおこなったか。
- 1.3 取締役会は、こうした評価を実施するための十分な情報を得ていたか、また取締役の訓練において、ESG 問題が配慮されているか。
- 1.4 取締役会は、社内に重大なリスクを管理するための効果的な制度が設置され、且つこの制度が必要に応じて業績管理制度と適切な報酬インセンティブを備えたものとなるよう、確実に措置したか。

▼方針・手続・認証に関しては、年次報告書は以下の通りであることが望ましい。

- 2.1 企業の短期的・長期的企業価値に重大な影響を与える可能性がある ESG 関連のリスクと機会に関する情報、およびこれが将来の事業にどのような影響を与えるかに関する情報を掲載している。
- 2.2 企業のリスク管理の方針と手続に関する記述の中に、ESG 問題から短期的・長期的企業価値に生じる影響の可能性について掲載している。年次報告書の中で企業に上記の方針や手続がない旨記載されている場合、取締役会はそれがない理由を示すべきである。
- 2.3 ESG 問題から生じる重要リスクの管理のための方針と手続に関する企業の遵守レベルに関する情報（必要な場合、主要業績評価指標 [KPI : Key Performance Indicator] を使用）、およびその監督における取締役会の役割に関する情報を掲載している。
- 2.4 実績が目標に未達の場合、これを回復するために取締役会が実施した措置を記載している。
- 2.5 ESG 開示を認証する手続を記載している。認証手続は、合理的な水準の信頼性を達成できるものであるべきである。

▼取締役会に関しては、企業は役員報酬報告書に以下の点を記載すべきである。

- 3.1 報酬委員会は、現職取締役の報酬を定める際に、ESG 問題に関する企業の業績を考慮することができるか。委員会にそのような判断を行う権限がない旨の記述が報告書にある場合、その理由を示すべきである。

3.2 報酬委員会は、幹部役員を対象としたインセンティブ制度のために、本来予想していない無責任な行動が引き起こされ、ESG リスクが上昇することがないように確実に処置したか。

#### ▼ベストプラクティスに向けて

機関投資家は、企業は先にその概要を示した原則を堅持することによって、企業責任に関する適切な方針を策定することができると考えている。

この原則は、企業と株主の間に建設的な基礎をも提供するはずである。これによって両者が、企業価値を維持・向上するような環境・社会・企業統治問題の取り扱いのためのベストプラクティスに関する共通の理解を、徐々に形成できるようになる。ABI の狙いは、企業と株主との定期的な接触を維持することによって、ベストプラクティスの概念を純化することである。ベストプラクティスに関する現在の理解からは、ガイドラインの運用のあり方に関して、以下の結論と指針が導かれる。

1. ガイドラインは、中小企業を含む全ての企業に適用することを意図したものである。
2. リスク管理のコストは、その重要性に見合ったものであるべきである。手続を既存の経営構造・経営組織に統合することが理想的である。
3. 年次報告書において、重要なリスクに関する報告を、「事業の概要」または自主的な「営業・財務の概要」の一部として、且つ概要報告書の一部として切り離すことなく行うか、または社会的責任を専門に扱うホームページで行うべきである。ただしこのことは、関連リスクのタイプと当該リスクを管理するシステムに関するより詳細な情報開示が他の内容にも妥当する場合、年次報告書内の他の箇所を相互参照することを妨げるものではない。
4. その実施に関しては、株主は、企業の事業に最適な独自の制度を制定する余地が企業に残されることを強く希望している。ただし株主は、第 1.1 項に関して、進行中の詳細な作業については委員会に委譲することができるとしても、ベストプラクティスのためには、取締役会全体で定期的にこの問題について検討することが必要になると確信している。情報開示に際しては、重大なリスクを特定するために取締役会が実施したプロセスを簡潔に記載するとともに、どのリスクが事業への影響という点において最も重大であるかを示すべきである。
5. リスクを軽減し管理する計画（1.4 および 2.2 参照）の例としては、株主との定期的な接触、サプライチェーンにおける適切な標準の維持を確保するための仕組み、取締役会が公表された KPI を通じて監視している環境への影響を低減するための明確な方針などがある。こうした計画の存在が示されれば、株主はこれを好意的に評価することになるであろう。
6. リスク軽減のための方針遵守の実績が継続的に報告されることにより、株主は遵守の改善を監視することができるようになる。
7. ESG の情報開示に関して、独立外部認証がおこなわれた場合、株主はこれを大きな利点と考えるであろう。信頼性のある認証の実施は、他の方法、例えば内部監査などによっても可能である。特定の認証方法を採用した理由の説明が年次報告書にあれば、株主が ESG 方針を評価する際に役立つ。

<p>環境・社会・企業統治問題に関する質問</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 企業は、環境・社会・企業統治 (ESG) 問題のそれぞれについて、何らかの言及を行ったことがあるか。ある場合、取締役会はこれらの問題を定期的に検討しているか。</li> <li>2. 企業は、長期・短期の企業価値に影響を与える重大なリスクと機会のうち、ESG 問題の取り扱いから生じるものを特定し、その評価を行ってきたか。</li> <li>3. 年次報告書には、企業が直面する ESG などのリスクに関して、将来を見越した評価が含まれているか。</li> <li>4. 年次報告書には、リスク管理の監督における取締役会の役割が記載されているか。</li> <li>5. 企業は、特定と評価のために適切な情報を保有していると表明しているか。</li> <li>6. ESG リスクを管理するための制度が設置されているか。</li> <li>7. 報酬委員会は、業績目標を設定する際に、ESG リスクの取り扱いを考慮しているか。</li> <li>8. 取締役の教育に、ESG 問題が含まれているか。</li> <li>9. 企業は、ESG 問題から生じる短期・長期の重大なリスクと機会を開示しているか。開示している場合、特定されているリスク・機会は何種類あるか。</li> <li>10. 企業の企業価値に関するリスク管理の方針が記載されているか。</li> <li>11. 企業は、文章による報告に関する FRC 指針に従ったか否かを表明しているか。</li> <li>12. 企業は、重要な ESG リスクに関する KPI を作成しているか。</li> <li>13. 企業は、各事業部門を対象とした、重要な ESG リスクに関する KPI を作成しているか。</li> <li>14. 企業は、KPI の見直しを通して、ESG 戦略の有効性に関して報告をおこなっているか。</li> <li>15. 認証手続は記載されているか。</li> </ol>
<p>対投資信託に関する質問</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 企業は、環境・社会・企業統治問題に言及しているか。</li> <li>2. 投資信託の議決権行使政策は、公表されているか。</li> <li>3. 議決権行使政策には、ESG 問題に関する言及があるか。</li> <li>4. ファンドマネージャーには、ESG 活動の改善を促すために、企業に積極的に関与することが推奨されているか。</li> </ol>

<参考資料・文献>

Clarke, Thomas and de le Rama, Maries(2004) “The Impact of Socially Responsible Investment Upon Corporate Social Responsibility” in Crowther, D and Rayman-Baccus,L, “Perspective on Corporate Social Responsibility”, Ashgate

Hancock, John(2005) “Investing Corporate Social Responsibility; A Guide to Best Practice, Business Planning & the UK’s Leading Companies”, Kogan Page

Pendleton, Andrew and Gospel, Howard(2005) “Market and Relations: Finance, Governance and Labour in the United Kingdom” in Gospel, H and A. Pendleton, “Corporate Governance and Labour Management”, Oxford Univ.Press.

Cox, Paul, Brammer, Stephan and Millington, Andrew (2004) “An Empirical Examination of Institutional Investor Preferences for Corporate Social Performance”, Journal of Business Ethics, No.52, pp27-43

Hellstern, Sirkku and Mallin, Chris(2006) “Are ‘Ethical’ or ‘Socially Responsible’ Investment Socially Responsible ?” Journal of Business Ethics No.66, pp393-406

AccountAbility, “AccountAbility 1000 (AA1000) Framework: Standards, Guidelines and Professional Qualification”, Exposure Draft, November 1999

Accounting Standard Board(2007), “Accounting Standards: Financial Reporting Standards(FRSs) issued by the Accounting Standards Board” ([www.apb.org.uk/asb/](http://www.apb.org.uk/asb/))

Association of British Insurers, ABI Yearbook 2006

Association of British Insurers, Institutional Voting Information Service, ([www.ivis.co.uk](http://www.ivis.co.uk))

Association of British Insurers, “Association of British Insurers-Guidelines on responsible Investment Disclosure” Draft, December 22, 2006

Confederation of British Industry, “Business Summary”, Jan.2007

Communication from the Commission to the European Parliament, The Council and the European Economic and Social Committee, “Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Role of Excellence on Corporate Social Responsibility” ( by Confederation of British Industry)

Eiris/UKSIF Charity Project, “The responsible Investment Approaches of common Investment Funds; a Guide for Charity Trustees”, October 2006

FTSE, “FTSE4Good Index Series; Impact of New Criteria & Future Direction, 2004-2005 Report”

FTSE, “FTSE4Good Index series; Inclusion Criteria”

F&C Investment, “The Stewardship Approach”,

F&C Investment, “The Stewardship Philosophy”

F&C Investment, “ Stewardship Ethical Policy”

F&C Investment, “Stewardship Social Policy

F&C Investment, “Corporate Governance; Responsible Ownership-Policy and Principles for Corporate Governance”

Gribben, Chris and Gitsham, Mathew, “Just Pensions; Will UK Pension Funds Become More Responsible?” A Survey of Trustees, 2006, Ashridge Center for Business and Society

Gribben, Chris and Gitsham, Mathew, “The Effective of Just Pensions; an Assessment by Ashridge”, December 2005, Ashridge

HM Treasury, “Lisbon Strategy for Job and Growth; UK national reforma Programme, Update on Progress”, October, 2006

秋山をね(2003)「社会的責任投資とはなにか」生産性出版

足達英一郎、金井司著(2004)「CSR 経営と SRI」(社)金融財政事情研究会

エイミー・ドミニ著、山本利敏訳(2002)「社会的責任投資」木鐸社

谷本寛治編著(2003)「SRI 社会的責任投資入門」日本経済新聞社

谷本寛治編著(2006)「CSR－企業と社会を考える」NTT 出版

谷本寛治編著(2007)「SRI と新しい企業・金融」東洋経済新報社

日本公認会計士協会「企業価値向上に関する KPI を中心とした CSR 非財務情報項目に関する提言」経営研究調査会研究報告第28号、平成18年7月19日

労働政策研究報告書 No.45 (2005)「グローバリゼーションと企業の社会的責任－主に労働と人権の領域を中心にして－」労働政策研究研修機構

<その他参考ウェブページ>

UKSIF <http://www.uksif.org/uksif>

FRC <http://www.frc.org.uk/>

ASB <http://www.frc.org.uk/asb/>