

第4部 ドイツの法制と実態

第7章 ドイツにおける「企業の社会的責任(CSR)」と労働法

第1節 ドイツにおけるCSR

1. ドイツにおけるCSRの概況

(1) はじめに

企業の社会的な責任ないし役割は、かねてより様々に論じられてきた。現在、「企業の社会的責任(CSR:Corporate Social Responsibility、以下「CSR」という)」が世界的に論じられるに至った背景には、21世紀を迎えてさらに進展を続ける経済のグローバル化、及び、多国籍企業による経済活動の拡大がある。企業は、本来その目的からして、利潤、売上、シェア、株価といった経済的観点から評価を受けることを第一義とするが、企業活動が社会の様々なレベルに大きな影響力を及ぼすようになった現在、本来の経済的観点からの評価のみならず、それ以外の次元で企業が社会的な責任・役割を果たすべきことが認識され、その客観的な指標が問題となっている。

現在のCSR論においては、企業の利害関係者を広い範囲で視野に入れ、その関係で果たすべき責任・役割が論じられる(「シェアホルダーからステークホルダーへ」)。その主な分野は、①経済、②社会、③環境である(「トリプル・ボトムライン」)。CSRのこうした方向付けは、国連によるグローバル・コンパクト(2000年)、OECDによる多国籍企業行動指針(2000年)、欧州委員会報告書グリーンペーパー(2001年)といった、国際的な取り組みによって具体化されてきた。例えば欧州では、欧州委員会が2002年10月に「欧州マルチ・ステーク・ホルダー・フォーラム」を発足させ、企業活動に関連する多様な関係団体・組織による協議の場が設けられている。このフォーラムの目的は、企業の社会的責任について共通の理解を創出するため、企業・労働組合・NGO・投資家・消費者などのステーク・ホルダーを取り込み、それら団体・組織の対話を通じて企業の社会的責任の実効を改善し、基準となるツールを開発・改善することにある¹。ここにみられるのは、企業の経済活動と関連のある利害関係者の協議や対話によって、企業活動に関する新しい秩序をつくり出そうとする動きである。

ドイツにおける「企業の社会的責任(soziale Verantwortung der Unternehmen)」論もまた、こうした国際的な動向から影響を受けている。しかし、現在のドイツでは、必ずしも企業の社会的責任に関する議論は活発ではなく、公的な取り組みが進展しているとはいえない状況にある。

(2) コーポラティズムの歴史

A. HabischとM. Wegnerは、CSRに関してドイツはヨーロッパの中の「空白地帯」である

¹ 梅田徹「企業の社会的責任をめぐる最近の状況」世界の労働2002年11月号9頁(2002年)。

と評価する²。なぜ、ドイツでは、CSR のコンセプトが積極的には受け入れられていないのだろうか。Habisch と Wegner は、その構造的要因を、ドイツにおける経済・社会構造を規定するコーポラティズム的伝統に求めている。ドイツでは、強力な職能団体、労働組合、宗教組織等が伝統的に力を有し、強い国家（Staat, state）とともに、国の構造的な問題に対処してきた。そのため、従来の制度には組み込まれていない組織やセクターが新たな社会秩序形成に参画することが難しいとされる³。

ドイツにおけるコーポラティズム的伝統は、19世紀の工業化の過程から形成されてきた。19世紀前半の自由主義的改革の時代からすでに、職能団体、同職組合といった中間団体が経済取引の上で重要な役割を果たし、かかる団体による統制の伝統が20世紀におけるコーポラティズム的諸制度の基盤をなした。大戦間期に形成された使用者団体と労働組合との「社会的パートナーシップ」は、第二次大戦後の「社会的市場経済」にも受け継がれている⁴。

戦後の社会的市場経済におけるコーポラティズム的制度、すなわち、国家システムに統合された私的セクターの関与の一例として、職業訓練制度を挙げることができる。ドイツにおける職業訓練制度の特徴は、公的な教育制度の枠組みにおける教育カリキュラムと、企業における職業訓練との二元的構成にある。職業訓練生は、職業学校における教育と並行して、研修受け入れ先の企業の事業所において実際に就労して職業訓練を受ける。訓練生の受け入れは、職能団体により認定を受けた事業所が行う。訓練生の受け入れ企業において提供される実技研修内容や資格取得のための要件、試験等は、職能団体において統一的に定められ、試験合格者に付与される資格は公的に承認される。この例にみられるように、ドイツにおいて、私的経済主体たる企業が社会的な責任を果たす参画のあり方は、職能団体のような既存のコーポラティズム的諸制度によって規定され、公的セクターと私的セクターが結合する構造はヒエラルヒー的である。そのため、先述のように、新しい形態の組織等を通じた私的セクターの公的活動への関与が実現されにくいという状況がある⁵。

（3）ドイツにおける CSR の現状

ドイツでは、現在のところ、CSR に関する、公的な強制力を伴う特段の取り組みは行われていない。T. Loew らの研究によれば、ドイツでは CSR に関する研究も限定的であり、メディアの論調も懐疑的であるといわれる⁶。その理由の一つとして、現在の CSR の定義が明確ではなく、そのコンセプトが「持続可能な発展」や「企業市民：Corporate Citizenship」とい

² André Habisch, Martina Wenger, Overcoming the Heritage of Corporatism, in: Corporate Social Responsibility Across Europe, Springer 2005, 111.

³ Ibid.

⁴ Habisch/Wenger, op. cit., 113.

⁵ Habisch/Wenger, op. cit., 112-113.

⁶ Thomas Loew, Kathrin Ankele, Sabine Braun, Jens Clausen, Bedeutung der internationalen CSR-Diskussion für Nachhaltigkeit und die sich daraus ergebenden Anforderungen an Unternehmen mit Fokus Berichterstattung, 2004, future e. V. und Institut für ökologische Wirtschaftsforschung gGmbH, Entbericht an das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit(BMU), 37.

った従来からあるコンセプトと区別されていないことが挙げられる。

ドイツでは、1960年代から環境保護が社会的・政治的イシューとなり、NGOや市民の参加による環境保護運動が展開された。1971年には連邦政府による最初の環境プログラムが策定され、以後、環境関連法令が相次いで制定された。1980年に設立された緑の党（現90年同盟・緑の党）は、着実に議会での勢力を伸張し、社会民主党との連合を通じて州及び連邦次元で政権参加を実現するに至っている。

一方、環境と経済とが関連する重要なコンセプトは、「持続可能な発展：Nachhaltige Entwicklung：Sustainable Development」である。「持続可能な発展」の定義としては、「環境と開発に関する世界委員会」が1987年に発表した、ブルントラント報告（Brundtland-Report）における定義、すなわち「将来世代のニーズを充足する可能性を損なうことなく、現在の世代のニーズを充たす」発展との定義が広く知られている。

問題は、これらの諸々のコンセプトの相互関係である。一般的な「環境保護」と「持続可能な発展」をとってみても、その概念の内容・指向するところには差異がある。さらに、現在のCSR論では、個々の企業ないし企業グループが果たすべき責任の内容の具体化及び明確で統一的な定義が指向されており、その際には、従来から存在する「環境保護」や「持続可能な発展」の概念と、企業が果たすべき具体的な責任の内容とを接合し整理することが求められる。

「企業市民」のコンセプトもまた同様である。ドイツでは企業が自律的団体として実在的に捉えられ、企業はそのような社会的存在として、他の社会的存在との関係で責任を担う、とのいわゆるステーク・ホルダー論と親和的な考え方が存在してきた⁷。ドイツにおける「企業市民」のコンセプトもまた、こうした文脈において捉えられ、そこでは、地域社会をはじめとする共同体において、「市民」として企業が果たすべき倫理的責任に基づき、具体的に行うべき活動として、寄付（Corporate Giving）、公共の財団設立（Corporate Foundation）、社会活動への参加（従業員のボランティア活動）（Corporate Volunteering）等が考えられてきた⁸。今日のCSRが、倫理的・環境的・社会的側面から企業が果たすべき責任を広く包摂するものと理解されている一方で、従来のドイツで広く理解されている「企業市民」のコンセプトはその射程が狭いといえる。今日のCSRを明確に定義する上で、従来「企業市民」の責任ととらえられてきた内容との異同を踏まえ、整理が求められている。

2. CSRの国際的動向

(1) CSRと労働

今日、CSRに関する議論が世界的な広がりを見せるに至った前提には、経済のグローバル

⁷ 神作裕之「ソフトローの『企業の社会的責任』論への拡張？ EUにおける動向」ソフトロー研究第4号22頁以下（2005年）。

⁸ Loew et al., op. cit., 52.

化・国際化がある。多国籍企業の経済活動の積極的な展開を受け、国を超えて普遍的に評価される企業の在り方が問われたことが背景にある。ドイツにおける「企業の社会的責任」は、前述のような歴史的経緯から、従来、一義的な定義がなされてこなかったものの、近年では、国際的な動向から影響を受け、現在取り組まれるべき「CSR」の方向性が見出されてきている。

ドイツに影響を及ぼした、CSRに関する代表的な国際的基準として、2000年の国連グローバル・コンパクト、2001年の企業の社会的責任に関する欧州委員会グリーン・ペーパー等が挙げられる。それらの基準の特徴は、「労働」に関する分野が中核的な部分を占めているところにある。

CSRと労働とが結びつけられた要因は、根本的には経済のグローバル化に求められる。企業がより効率的な経営を行うため、国境を越えた資本移動、事業移転、資材調達を行うに当たり、雇用の不安定化、労働環境・労働条件の悪化、所得格差の増大、そしてとりわけ進出先の発展途上国における労働基本権の侵害といった労働に関連した社会問題を惹起していることが、労働に関する企業の責任を明確に意識させることへとつながったといえよう⁹。

(2) 国連グローバル・コンパクト

2000年の国連グローバル・コンパクトは、CSRの中で企業が達成すべき原則として、労働に関連する原則を明確に打ち出した。国連グローバル・コンパクトは、1999年のダボス会議において、当時のアナン国連事務総長が提唱し2000年7月に発足したもので、その内容は、企業が世界経済の発展に責任ある形で貢献していくため、人権、労働、環境の9つの普遍的原則を支持することを約束する、というものである。2004年6月に、10番目の原則として腐敗防止が追加されている。

〔人権〕

- ◇原則1 企業は、その影響の及ぶ範囲内で、国際的に宣言されている人権を支持し、尊重する。
- ◇原則2 人権弾圧に荷担しない。

〔労働〕

- ◇原則3 組合結成の自由及び団体交渉の権利を実効あるものとする。
- ◇原則4 あらゆる形態の強制労働を排除する。
- ◇原則5 児童労働を実効的に廃止する。
- ◇原則6 雇用と職業に関する差別を撤廃する。

〔環境〕

- ◇原則7 環境問題の予防的アプローチを支持する。

⁹ 栗山直樹「CSRとILO国際労働基準の関連とその方向性」季刊労働法208号24頁（2005年）。

◇原則 8 環境に関してより一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。

◇原則 9 環境に関して優しい技術の開発と普及を促進する。

〔腐敗防止〕

◇原則 10 強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。

国連グローバル・コンパクトに設けられた原則は、世界人権宣言、ILO による 1998 年の新宣言、環境に関するリオ宣言、国連腐敗防止条約の内容を取り込んだものである¹⁰。労働に関しては、ILO が 1998 年に採択した「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」において明示された中核的労働基準の 4 分野の原則がそのまま内容となっている。これは国際社会で普遍的に承認されるべき基礎的原則であり、先進諸国においては、これらの原則はすでに法令ないし社会制度によって保障が存在していると考えられることから、国連グローバル・コンパクトの意義は、主として先進国の多国籍企業が発展途上国で活動する際に果たすべき責任を明示した点にあるといえよう。

ドイツにおける国連グローバル・コンパクト参加企業数は、2006 年のレポートによると、80 超であり¹¹、漸増傾向がみられる。

（3）EU グリーン・ペーパー「企業の社会的責任に関するヨーロッパの枠組条件の促進」

ドイツを含む欧州諸国にとって、現在の CSR 論の枠組みを基礎づけたのは、2000 年のリスボン宣言及び、EU 社会政策アジェンダを受けて公表された CSR に関するグリーン・ペーパーである。同グリーン・ペーパーは、CSR の定義を「企業が自発的に、その経済活動及びステーク・ホルダーとの相互行為に社会及び環境に関する関心を取り込む」概念と定義する。

その上で、同グリーン・ペーパーは、CSR について企業の内部的側面と、企業の外部的側面に分類した上で整理を行っている。

企業が内部的側面において担うべき責任としては、①人的資源管理（Human Resource Management）への投資、②職場の安全衛生の向上、③リストラクチャリング、企業閉鎖による脅威への対処、④環境及び自然の資源への配慮（負荷の軽減）が挙げられている。ここでは、企業内部での責任について、ことに重要なステーク・ホルダーである労働者に関連する事項が中心とされていることが注目される。

具体的には、①人的資源管理の在り方について、高資格・高能力の労働者の獲得・保持のため、長期的な訓練、労働者の能力向上、企業による適切な情報提供、労働・家族・余暇の調和、多様な労働力の利用、女性への平等な賃金及びプロモーション、労働者の利潤・資本参加、職場とエンプロイアビリティの保障が挙げられている。②職場の安全衛生の向上については、良好な労働保護が他の企業の商品・サービスとの選択の基準の 1 つとなることが論じられている。③リストラクチャリングについては、適正な手続、対象者への配慮、十分な

¹⁰ 栗山前掲論文 29 頁。

¹¹ <http://www.gtz.de/de/leistungsangebote/18396.htm>

情報の提供、解雇を少なくするための考慮が取り込まれるべき課題として挙げられる。④企業活動における環境配慮については、環境意識の向上による資源利用と廃棄物減少による環境負荷の低下が、延いては企業の競争力向上に資するとされている。

企業の外部的側面で考慮される CSR の事項としては、①地域社会、②ビジネスパートナー、原料供給者、顧客、③人権、④地球規模での環境への配慮が挙げられる。労働との関連では、①地域社会とのかかわりにおいて、企業が雇用創出に努めること、②ビジネスパートナーや原料供給者との関連で、価格のみによる選択を行うのではなく、労働分野を含めた CSR 遵守の観点を考慮すべきことなどがある。

上記のグリーン・ペーパーで示された CSR に関連して、ドイツでは、これを実施させる強制力のある制度的枠組みは現在のところ設けられていない。ドイツ使用者連盟（BDA）、ドイツ産業連盟（BDI）は、上記グリーン・ペーパー及び、これに追加された EU 報告書「企業の社会的責任：持続発展のための企業の貢献」（2002年7月）に関し、これを任意の枠組みとすることを求める意見書を公表している¹²。

3. CSR とハード・ロー、ソフト・ロー

上記のように、ドイツでは、CSR に関する国際的な動向の影響を受けつつも、国内における公的な枠組み、少なくとも法的強制力を伴う何らかの制度的枠組みは現在までのところ、特に存在していない。もっとも、そのことは、企業が従業員等のステーク・ホルダーに対して「責任」を負わないことを意味するわけではない。

A. B. Carroll の定式化によると、企業の社会的責任は4つの階層から成るとされる¹³。

①第一段階として、「経済的責任」がある。その内容は「利益を上げる」ことであり、市場の見えざる手の導きにより、自己の利益を全体の利益に転換する責任である。

②第二段階として、「法的責任」がある。その内容は「法令を遵守する」ことである。

③第三段階として、「倫理的責任」がある。この責任は、公権力行使による制裁ではなく、社会的制裁によってのみ担保されうる。

④第四段階として、「慈善的責任」がある。この責任は、何らかの制裁があるが故に消極的に果たす責任ではなく、「よりよい企業市民」となり社会に貢献しようとする積極的な責任であり、最高次の段階となる。

上記の段階論に従うならば、第三・第四段階における「責任」と第二段階における「責任」を分かつのは、公権力に裏打ちされた強行的法規範に基づく責任であるか否かの相違であって、これは、いわゆるハード・ローとソフト・ローの質的相違ととらえることができる。第二段階での法的責任を企業が負うこと、すなわちハード・ローの遵守は、法秩序維持の観点

¹² 根本到「ドイツにおける『企業の社会的責任』と労働法」季刊企業と法創造（早稲田大学 21 世紀 COE<<企業法制と法創造>>総合研究所）50 頁（2006 年）。

¹³ Archie. B. Carroll, The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, Business Horizons, July-August 1991.

から当然に要請される。現在の CSR 論が主として問題としているのは、第二段階での法令遵守を当然の前提として、さらに高次の第三・第四段階の責任を企業が果たすよう導く仕組みをいかに構築するか、である。ここで、環境規格である ISO14001 や労働規格 SA8000 を代表とする各種の第三者認証規格は、認証による評価を社会的に付与することにより、環境保護や労働保護について、任意の行動を企業が行うよう動機付ける役割を果たしている。社会的責任投資（SRI）もまた、同様の動機付けを企業に与えるための方策として注目されている。SRI のコンセプトは、企業の社会的責任に熱心な取り組みを行う企業に対し投資家が市場において積極的な評価をする枠組みをつくりだすことで、やはり同様の動機付けを各企業に与えることが目的である。

このとき、第二段階で法制化されている企業の社会的「責任」の水準がすでに高度であるならば、第三・第四段階の責任の領域もまた高い水準が求められることになる。前述のように、現在の CSR においては、企業が社会的責任として考慮すべき分野として「労働」が重要な位置を占め、企業の社会的責任の内部的側面として、従業員の利益に対する様々な責任が想定されている。この点、ドイツの国内法をみると、特に「労働」にかかわる分野について、強制力を伴う国家法の規制、及び、コーポラティズム的制度として確立された職能的団体（労働組合、使用者団体）が設定する規範への法的効力の付与を通じて、企業が果たすべき責任について高いレベルでのハード・ローがすでに存在している。少なくともドイツ国内法が適用される場合には、上記の第三・第四段階における CSR を SRI 等の手法によって促進しようとするならば、既存の法規制の水準を踏まえ、それを超える水準で企業が果たすべき責任を明確にしなければならない。以下、第 2 節で、労働に関連するドイツの法規制を概観する。

第 2 節 ドイツにおける労働関連法制の概要

1. 労働条件規制の法源

ドイツ法では、労働条件を規制する法源として①EU 法、②基本法、③国家法（国家による制定法、及び、制定法に基づき公官庁が制定する法規命令）、④労働協約、⑤事業所協定、⑥労働契約がある。

（1）EU 法・基本法

今日、労働関連法令の分野においても、EU 法は加盟国の法制に重要な役割を果たしている。近年のドイツにおける重要な労働立法ないし法改正も、多くが EC 指令を国内法化したものである。具体的には、証明書法（労働条件明示法）、民法典 6 1 3 a 条（営業譲渡の際の権利義務）、解雇制限法 1 7 条（大量解雇の際の官庁への届出義務）、パートタイム労働・有期労働契約法、労働者派遣法、労働時間法、年少者労働保護法、連邦育児手当法、連邦情報保護法等が、EC 指令に基づき制定されている。

日本での憲法に相当する基本法は、職業の自由（12条）及び、労働及び経済条件の維持向上のための団結の自由（9条3項）を保障する。前者により個別的労働関係に通底する契約自由の原則が、後者により労働組合（及び使用者団体）結成の自由、並びに集団的な労働協約自治の原則が導かれる。

（2）国家法

ドイツの労働法制は、集団的労働法と個別的労働法とに分けられる。

ドイツの集団的労使関係は、産業別組織の次元と、個々の企業における事業所の次元とに大別できる。こうした集団的労使関係の二元的構成には、労働協約法と事業所組織法によって枠組みが与えられている。

労働協約法は、労働組合と、使用者団体若しくは個々の使用者との間で締結された労働協約に労働関係を規制する規範的効力を付与し、協約当事者による自治の成果に特別の保証をもたらしている。

事業所組織法は、事業所を基本的単位として、そこで就労する労働者が、従業員代表である事業所委員会を選出できること、及び、選出された事業所委員会が使用者との関係で有する諸権利について規定している。事業所委員会は、使用者と種々の労働条件に関する協定（事業所協定）を締結することができ、この事業所協定には、当該事業所で就労する労働者の労働条件を規制する規範的効力が認められている。

個々の労働者と使用者との個別的労働関係を規制する法律は、労働契約法と労働者保護法に分類できる。労働契約法とは、労働関係にある当事者の民事上の権利義務を規制する一連の法律をいう。労働者保護法とは、主として労働者の安全と健康保護を目的とし、使用者が遵守すべき公法上の義務を課し、その履行確保のため行政官庁による監督権限及び刑事罰を定める法律をいう。

制定法以外に、裁判所の判例によって形成された労働法原則もまた、広い意味での国家法に含められ、労働条件を規制する。

（3）労働協約

労働協約とは、労働組合と使用者（団体）が締結する自主的な規範であり、国家法である労働協約法により、規範的効力が認められ、ドイツでは労働協約が労働条件決定のために非常に重要な役割を果たしている。

ドイツの労働組合は産業別に組織されている。産業別組織の原則によると、ある労働者が雇用される事業所が属する産業分野（例：金属産業、化学産業等）によって所属する労働組合が決まり、労働者の職務（現業労働、事務労働等）は問題とならない。こうした産業別組織の原則は、法律上要請されるものではないが、歴史的に形成されたドイツの労働組合の形態を反映したものである。

労働協約法には、労働組合と、使用者団体または個々の使用者が労働協約を締結することができることと定められている。この労働協約の締結能力について、法律上、特段の要件は定められていないものの、ドイツの労働裁判所は、協約締結能力のある労働組合について、厳格な要件を求めてきた。そこでは、①労働組合が民主的組織であること、②国家や社会的な対抗者（具体的には使用者団体）から独立していること、③労働組合が権威と十分な財政的基礎を有し、使用者団体に対抗できる強力な組織であること、④労働協約を締結する意思を有すること、⑤現行の労働協約、争議行為法を承認していること、⑥争議行為を行う能力があること等が求められている¹⁴。こうした判例の立場から、争議行為を行い、労働協約を締結できる労働組合は、産業別次元での基盤と組織を有する大規模な労働組合に限定されている。

労働協約法によると、使用者団体、若しくは個々の使用者が協約締結当事者となりうる。ドイツの使用者団体には、大別すると産業別に組織された団体、もしくは諸分野の企業が混在する地域別に組織された団体の2種類があり、それぞれが当事者となり労働協約を締結している。

労働者でみた協約適用率は、旧西独地域で約70パーセント、旧東独地域で約54パーセントであり¹⁵、多くの労働者が産業別ないし個別の労働協約の適用を受けている。このように、ドイツでは、労働条件の規制にとって、コーポラティズム的組織により設定される規範が重要な役割を果たしている。

（４）事業所協定

ドイツの事業所組織法は、事業所で就労する労働者が事業所委員会を選出できることを定めている。同法により、事業所に所属する労働者の選挙を通じて選出された事業所委員会は、当該事業所で就労する労働者の労働条件について使用者と共同決定を行う権利が認められている。事業所委員会の共同決定権は、ドイツにおける労働条件の維持・向上にとって重要な役割を担うため、その権限・役割については後に別項を設け記述する。

事業所委員会の共同決定にかかわる事項を、当該事業所において統一的に定めるため、事業所協定の形式が用いられる。事業所協定は事業所委員会と使用者によって共同で締結され、書面に記録され、両当事者によって署名されることで成立する。事業所協定は、原則として当該事業所で就労する労働者全員に適用され、規範的効力をもって労働関係を規制する。

事業所委員会は、当該事業所の労働者もしくは当該事業所に組合員のいる労働組合のイニシアチブによって、選出のための選挙が行われなければ設置されず、設置を義務付ける法規制は特に存在しない。中小規模の事業所では事業所委員会の設置される割合が低い。

¹⁴ Ulrich Preis, Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht, 2003, 68-72; Wolfgang Hromadka, Frank Maschmann, Arbeitsrecht Bd. 2, 3. Aufl. 2004, 19-21.

¹⁵ WSI-Tarifhandbuch 2005, 74. データは2003年のものである。

(5) 労働契約

労働者と使用者の間の労働関係を法的に根拠付けるのは、個別に締結される労働契約である。労働契約の締結によって、労働者が労働を提供し、使用者がその対価として賃金を支払うという相互の義務が発生する。労働契約によって根拠付けられた権利義務の内容（労働条件）は、国家法による規制を受け、さらに労働協約や事業所協定の適用がある場合には、その規制を受ける。使用者と労働者の個別的な取り決めは、国家法、労働協約、事業所協定が定める労働条件を上回る場合に有効となる。労働協約法には、使用者と労働者との個別労働契約上の取り決めが、労働者にとって有利な場合に許容されるとする、いわゆる「有利原則」が明定されている。事業所協定と個別取り決めとの間にも、同様の有利原則が認められることが判例上確認されている。

2. 労働者の共同決定権

ドイツにおける労働法制の特徴は、単に法律によって労働者の権利を強行的に定めることで一定の労働条件を保障するのみならず、企業における経営側の判断に対して、企業の従業員がその代表を通じて関与する制度的枠組みが法定されているところにある。労働者による経営への関与は「共同決定：Mitbestimmung」の思想に基づいている。「共同決定」を最も広く定義するとすれば、「資本と労働の利害調整」の在り方ということになる¹⁶。

労働者の共同決定のカテゴリーは2つに区別される。一つは、すでに言及したところの、①空間的・組織的統一体たる事業所において、社会的・人事的・経済的事項について行われる事業所委員会の共同決定であり、もう一つは②法人としての企業における経営上の計画、管理、組織に関する重要な判断に関する労働者の関与を目的とした企業レベルでの共同決定である¹⁷。

上記の共同決定は、いずれも労働者の利益の擁護にとって重要な意義を有する。とりわけ、労働条件ないし労働環境の維持・向上、職場の保障といった、CSRの観点から企業に取り組みが求められている事項について、ドイツでは労働者がその代表を通じて使用者と協議し決定しうる制度的条件が法定されている。ここでは、労働規格の認証やSRIといった企業の外部からの動機付けを期待する以前に、企業内部のステーク・ホルダー自身の取り組みによって、労働に関してよりよい企業行動を行わせる可能性が制度的枠組みによって開かれているのである。

(1) 事業所委員会の共同決定権

ア. 事業所委員会

事業所組織法によると、事業所委員会は労働者による選挙を通じて選出される。ある事業

¹⁶ Preis, op. cit., 378.

¹⁷ Preis, op. cit., 382.

所において、事業所委員会選挙権を持つ労働者が常時5名以上、被選挙権を持つ労働者が常時3名以上就労しているときに、選挙により事業所委員会を選出することができる。

事業所委員会の選挙方法については、事業所組織法及び選挙令によって手続きが法定されている。選挙は4年に1回設けられる選挙期間に行われ、選挙権のある労働者による秘密の直接選挙によって、事業所委員会の委員が選出される。選挙の際には、当該事業所で就労する選挙権のある労働者か、もしくは当該事業所に組合員のいる労働組合が事業所委員会委員の候補者リストを提出することができる。複数の候補者リストが出された場合には比例代表方式による選挙により、委員が選出される。

事業所委員会の委員数は、事業所の規模に応じて法定されている¹⁸。選挙後、選出された委員は、議長等を決定した上で事業所委員会の活動を行う。事業所委員会委員の任務は、報酬なしに行われる名誉職とされるが、委員は任務の適正な遂行にとって必要な限りで、賃金を減額されることなく、職業上の活動から解放されなければならないことが定められている。使用者は、事業所委員会の活動のための費用、場所、事務職員を必要な範囲内で事業所委員会に自由に使用させなければならない。

イ. 事業所委員会の任務・共同決定権

事業所組織法は、事業所委員会に共同決定権を与えている。事業所委員会の共同決定権とは、事業所委員会が使用者から情報提供や事情聴取を受ける権利や使用者と協議する権利といった事業所の運営に関与する権利（広義の共同決定権）と、労働条件等に関する使用者の一方的決定権を制約する権利（狭義の共同決定権）とがある。狭義の共同決定権が事業所委員会に認められている事項については、使用者は事業所委員会の同意なしに一方的な措置を行うことができない。共同決定の必要な事項について、使用者と事業所委員会の意見が相違し合意に至らなかった場合には、調整のため仲裁委員会を設置することができ、この仲裁委員会による裁定が事業所委員会の同意に替わることが法定されている。仲裁委員会は、使用者と事業所委員会がそれぞれ指名する同数の委員と、中立の議長によって構成される。議長には労働裁判所の裁判官が当たることが多い。

(ア) 事業所委員会の一般的任務

事業所組織法によると、事業所委員会と使用者は、労働者と事業所の福祉のため、信頼に満ちた協働を行う必要があるとされる。両当事者に争議行為は許されていない。事業所委員

¹⁸ 事業所委員会の構成員数は、事業所組織法で法定されている。通常5-20名の労働者が就労する事業所では、事業所委員会は構成員1名から成る。以下、労働者21-50名では3名、51-100名で5名、101-200名で7名、201-400名で9名、401-700名で11名、701-1000名で13名、1001-1500名で15名、1501-2000名で17名、2001-2500名で19名、2501-3000名で21名、3001-3500名で23名、3501-4000名で25名、4001-4500名で27名、4501-5000名で29名、5001-6000名で31名、6001-7000名で33名、7001-9000名で35名である。9000名を超える労働者が属する事業所では、労働者3000名毎に2名の事業所委員会構成員が増員される。

会と使用者は、少なくとも月に1度、協議のため会合を持つ必要がある。

事業所委員会と使用者は、事業所で働くすべての者が、法と公平の原則に従って扱われるよう監視しなければならない。特に、家系、宗教、国籍、出自、政治的活動、労働組合活動、性別、性的アイデンティティを理由とする異別取扱いや雇い入れが行われないようにしなければならないことが法定されている。

また、事業所委員会の一般的任務として、以下の事項が法定されている。

- ①労働者の利益のために存在する法律、労働協約、事業所協定等が事業所で実施されるよう監視する。
- ②事業所及び従業員利益となる措置を使用者に提案する。
- ③男女の事実的な同権の実現を、とりわけ雇い入れ、就労、職業訓練、昇進について促進する。
- ④家庭生活と職業の両立を促進する。
- ⑤労働者、及び年少労働者・職業訓練者が選出する代表の提案を受け入れ、使用者との交渉により実現に努める。
- ⑥障害者や、その他の特に保護を要する者の事業所への編入を促進する。
- ⑦事業所組織法が規定する、年少者・職業訓練者代表の選出に協力する。
- ⑧高齢労働者の就労を促進し、これを保護する。
- ⑨外国人労働者の事業所への統合、及び、ドイツ人労働者と外国人労働者の相互理解を促進し、レイシズムや外国人排斥の撲滅に努める。
- ⑩事業所での就労の安全を図る。
- ⑪労働者保護、及び、事業所における環境保護を促進する。

(イ) 社会的事項に関する事業所委員会の共同決定権

事業所委員会は、下記の「社会的事項」について、労働協約による規制が行われていない場合、使用者と共同決定を行う必要がある。社会的事項について、事業所委員会には使用者の措置に同意する権利のみならず、行われるべき措置について事業所委員会の側から具体的内容を提案する発議権がある。

- ①事業所秩序（入退場、欠勤届、事業所罰など、職場秩序に関する事項）
- ②労働時間（始終業時刻、休憩、各週日への労働時間配分に関する事項）
- ③所定労働時間の一時的な短縮・延長
- ④賃金支払の方法
- ⑤有給休暇（休暇付与に関する一般的な原則、休暇計画、休暇付与時期などに関する事項）
- ⑥労働者の監視装置の導入・利用
- ⑦災害防止と労働者の健康保護
- ⑧企業内福利厚生施設

⑨社宅

⑩事業所における賃金形態（時給制、出来高制といった賃金形態に関する事項）

⑪成果給（出来高制・歩合制など、成果能率関連給に関する事項）

⑫事業所における提案制度

⑬グループ労働の実施

(ウ) 人事的事項に関する事業所委員会の共同決定権

事業所委員会は、下記の人事的事項について狭義の共同決定権が認められている。

- ①人事的事項に関する一般的な評価の原則ないし人事調査票の内容について、使用者は事業所委員会の同意が必要である。
- ②事業所における採用、配転、賃金額の基準となる賃金グループへの労働者の格付け（賃金グループ格付け）、解雇を行う場合の人選指針を使用者が作成する場合、その内容について事業所委員会の同意が必要である。
- ③使用者が、採用、配転、賃金グループ格付けについて個別的な措置を行う場合、使用者は事業所委員会に関連する情報を提供した上で、計画された措置について事業所委員会の同意を得る必要がある。事業所委員会は、当該措置によって労働者が不利益を受けるおそれのある場合など、一定の理由が存在する場合に同意を拒否することができる。
- ④使用者が労働者の解雇を行おうとする場合には、当該労働者の属する事業所の事業所委員会の意見を聴取しなければならない。事業所委員会からの意見聴取なしに解雇がなされた場合には、当該解雇は無効である。事業所委員会は、労働者が別の措置により当該企業で継続就労可能であると判断する場合など、一定の理由が存在する場合には使用者に対して異議申立を行うことができる。

(エ) 経済的事項に関する事業所委員会の共同決定権

常時100名を超える労働者が就労している企業では、経済委員会が設置される。経済委員会は、少なくとも1名を事業所委員会の委員を構成員として構成され、企業の経済的事項について使用者と協議し、事業所委員会に情報を提供する。

労働者が常時21名以上存在する企業では、多くの従業員集団に不利益をもたらす可能性のある事業所変更を行う場合、事業所委員会に適切な時期に情報提供を行い、計画された事業所変更に関する協議を行わなければならない。「事業所変更」とは、具体的には、事業所の全体又は主要な事業所部門の縮小・閉鎖、移動、分割、他の事業所との統合などを意味する。この協議において、事業所委員会は事業所変更の内容について使用者と利益調整を図ることができる（例えば、事業所変更の内容について、事業所の閉鎖を縮小に変更するといった調整）。もっとも、利益調整が成立しない場合でも使用者は事業所変更を行うことは可能であり、事業所変更自体の遂行に事業所委員会の同意は必要ない。

これに対し、事業所変更の結果、労働者にもたらされる不利益（収入の減少、労働者の引越費用、交通費の増加等）の補償ないし緩和のため、事業所委員会は使用者との合意により「社会計画」を定めることができる。社会計画の策定に関し、事業所委員会と使用者が合意に至らなかった場合には、仲裁委員会が裁定を行い、両当事者の合意に代替させることができる。

事業所変更により、事業所の一定割合の労働者が解雇される場合で、事業所委員会と使用者が社会計画について同意に至らなかったときには、同様に仲裁委員会の裁定をもって両当事者の合意に代替させることができる。

（２）企業レベルでの共同決定

事業所における共同決定と並び、ドイツでは企業レベルでの労働者による共同決定制度が法定されている。

ア．ドイツの会社制度

ドイツの株式会社に必要とされる機関として、取締役（会）、監査役会、株主総会がある。取締役会は、自己の責任で会社を代表し業務を執行する機関であるが、取締役員の選任・解任権を有するのは監査役会である。監査役会は、取締役会の業務執行の監査を基本的任務として設置される機関である。

ドイツでは、一定の条件を満たす企業について、監査役会は株主代表者と労働者代表とで構成されなければならない。こうした制度的枠組みの下で、企業的意思決定の主体である経営陣に対し、労働者代表が一定の影響力を行使し労働者の利益擁護を図りうる点が、ドイツにおける企業法制の大きな特徴である。

イ．企業レベルでの共同決定

ドイツでは、法律に従い、一定数を超える従業員を雇用する企業に対し、監査役会において株主代表者と並んで労働者代表を一定数構成員としなければならないことが定められている。

前述の事業所レベルでの共同決定は、原則として、経営者の経営判断自体に関与しうるわけではなく、経営者の経営判断に基づく諸措置に対して基本的には受動的に同意権を行使するにとどまる。これに対し、企業における共同決定は、トップレベルでの経営判断の次元で労働者代表が経営陣に一定の影響力を及ぼすことができる制度的枠組みが存在するところに特徴がある。

1952年事業所組織法を引き継いだ「監査役会における労働者の三分の一参加に関する法律」では、500名を超える労働者を雇用する株式会社その他の資本会社は、監査役会の3分の1を労働者代表としなければならないことを法定している。

1976年共同決定法は、雇用される労働者数が2,000名を超える株式会社その他の

資本会社に適用がある。監査役会は、それぞれ2分の1ずつの株式監査役員と労働者監査役員によって構成される。労働者監査役員の選出は、労働者の直接選挙もしくは労働者の選任委員による選挙によって行われる。監査役員は、労働者数10,000人以下の会社で、監査役員はそれぞれ6名ずつ、20,000人以下で8名ずつ、20,000人超で10名ずつと定められている。監査役会の決議は原則として全役員の3分の2以上の同意を必要とする。

1951年モンタン共同決定法は、鉱山と鉄鋼業につき、1,000名以上の労働者を雇用する株式会社その他の資本会社について、監査役会の役員を、株主監査役員と労働者監査役員を2分の1ずつとし、加えて中立の構成員を加えることとしている。

3. 労働時間

労働時間を規制する国家法として、労働時間法が制定されている。同法の規制によると、労働者の1日の労働時間は8時間を超えてはならないが、6暦月または24週間を平均して週日の労働時間が8時間を超えない限りで、1日の労働時間を10時間まで延長することができる。日曜日及び法定祝祭日は0時から24時まで労働者は働いてはならない。労働時間法の規制による労働時間の上限は、平均して1週48時間ということになる。この法定労働時間を超過する労働時間を定めた労働契約上の取り決めは無効となる。法律上、使用者に超過勤務に対する割増賃金の支払義務はなく、超過勤務手当の支払には労働協約ないし個別労働契約の取り決めを要する。また、使用者が労働者に超過勤務を要求する場合にも、労働協約ないし個別労働契約上の根拠を必要とする。

労働時間法を遵守させるため、州で設置される労働保護官庁に監督権限が認められている。使用者が故意又は過失により同法に違反した場合には罰則の適用がある。

労働時間の長さ、及び、各週日への労働時間配分、始終業時刻、休憩時間等の具体的な取り決めは、労働協約及び事業所協定によって決定されていることが通例である。

一般に、労働協約では労働時間法上の最低基準を上回る労働時間が定められている。労働協約上の労働時間数は、全産業の平均で、旧西独地域では週37.4時間、旧東独地域では週39.0時間となっている¹⁹。

一日の始終業時刻及び休憩時間の決定、並びに各週日への労働時間の配分の決定については、社会的事項として事業所委員会の共同決定の対象となっているため、事業所委員会のある事業所では、使用者は上記の事項について一方的な決定を行うことはできず、事業所委員会の同意が必要となる。

上述のような法的枠組みの中で、労働時間の長さや配置を弾力化する制度が多くの企業及び事業所に普及している。代表的な制度として、労働者が自らの労働時間の開始及び終了時刻を決定できるフレックスタイム制がある。フレックスタイム制の下では、労働者が労働契

¹⁹ WSI-Tarifhandbuch 2005, 90. データは2004年のものである。

約上で労働義務を負う労働時間と、労働者が現実に労働した労働時間との間に差異が生じ得ることになり、実務上、労働者は使用者に対し労働時間の「貸し」と「借り」を持つことになる。

フレックスタイム制の実施に当たり、通常は事業所協定により①労働者が労働義務を負う標準労働時間、②午前・午後における労働時間の変動可能枠、③コアタイム、④一定期間における貸し・借り時間の限度、⑤貸し・借り時間の調整期間、⑥使用者による労働時間把握の方法等が取り決められる。もっともコアタイムが定められなくとも特に法的問題はない。

労働時間の「貸し借り」については、実務上、「労働時間口座」と呼ばれる制度が広がりを見せている²⁰。労働時間口座とは、各人が労働時間を記録し、所定労働時間を超える分を「貯蓄」として用いる制度である。具体的には、時間外労働分をその後の労働時間で清算する時間外労働口座、労働協約で定められた時短分の労働時間を休暇によって清算する時短貯蓄口座など、多様な労働時間の運用制度が事業所ごとに設けられている。

4. 労働者の不就労時の賃金保障

(1) 年次有給休暇

国家法である連邦年次休暇法により、年次有給休暇の権利が法定されている。労働者は、6ヶ月間の勤続をもって、最低で24週日の有給休暇権が保障される。休暇の次期設定権は使用者にあるものの、使用者は有給休暇の時期設定に当たり、労働者の希望を考慮しなければならない。休暇は、差し迫った経営上の必要性がない限り、又は、労働者の個人的な都合から休暇を分割する必要がある限りは、原則として連続して与えられなければならない。

実際には、労働協約により、法定基準を上回る年間26ないし30日の年次有給休暇日数が定められている²¹。

(2) 疾病時の賃金継続支払

国家法である賃金継続支払法により、労働者が自己の責なく疾病により就労できない場合、6週間までの賃金継続支払義務が使用者に課されている。

5. 賃金

ドイツでは、一般に法律上の最低賃金は定められておらず、基本的な賃金額は産業別ないし地域別に締結された労働協約によって決定されている。

通常、賃金基本協約では、複数の賃金グループを設定し、グループ毎に①基本賃金、②成績給、③負担手当等の額を定めている。

労働者を賃金グループに格付けする際の評価指標は労働協約により定められており、当該

²⁰ 労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書 No. 36 諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』第2章ドイツ（橋本陽子担当）88頁以下（2005年）を参照。

²¹ WSI-Tarifhandbuch 2005, 93. データは2004年のものである。

労働者の①知識及び能力（職業教育、専門教育、経験）、②思考、③行為の裁量及び責任、④コミュニケーション、⑤部下の指導等が指標として挙げられる²²。

この他、労働協約において定められる付加的な賃金として、クリスマス手当や休暇手当、家族手当等の手当が定められている。

第7-2-1表 旧西独地域における労働協約上の賃金

(月額、2004年、ユーロ)

産業	賃金種類	最低賃金グループ	中間賃金グループ	最高賃金グループ
エネルギー	統一	1653-1936	2207-2585	3811-4464
化学	統一	1831	2144-2487	4289
建設現場	現業	1513	2043	2559
	職員	1432	1653	4043
金属	現業	1512	1825	2426
	職員	1278-1612	1788-2243	3668-4095
ドイツ郵便	統一	1366-1611	1611-2021	3070-3826
公勤務	現業	1596-1783	1821-2035	2269-2536
	職員	1509-1715	1679-1982	3539-5636
繊維	現業	1455	1665	2042
	職員	1326-1709	1753-2280	3582-3868
大規模小売業	現業	1402	2047	2231
	職員	1324-1734	1631-1999	3136-3607

出典：WSI-Tarifhandbuch 2005 に基づき筆者が作成

6. 労働者の安全・職場環境の保護

ドイツでは、EC指令の国内法化により、1996年に労働保護法が制定されている。同法は、使用者に義務づけられた労働保護措置により、労働者の安全及び健康保護を図り改善することを目的とする。同法では、使用者が労働保護措置に当たり踏まえるべき一般的な基本原則として、①生命と健康に対する危険を可能な限り回避し、残される危険も可能な限り僅少となるよう労働を組織すること、②危険をその源泉において除去すること、③労働保護措置に当たり、最新の水準の技術、労働医学、衛生学その他の定評ある労働科学的知見を考慮すること、④技術、労働組織、従来の労働条件、社会的関係、職場への環境の影響を適切に結び合わせる目的で労働保護措置を計画すること、⑤特に保護を必要とする労働者グループの特殊な危険を考慮すること、⑥労働者に適切な指示を与えること、⑦直接ないし間接的に性別にかかわるルールは、人間の生物学的理由から差し迫った必要性がある場合にのみ許されること等が挙げられている。

上記の一般的原則に基づき、使用者が講ずるべき措置が法規命令によって具体化されてい

²² 藤内和公「ドイツにおける労働条件規制の交錯—産業レベル及び企業レベルにおける規制の相互関係—」岡山大学法学会雑誌 54 巻 4 号 36 頁以下（2005年）。

る。同法及びそれに基づく法規命令による労働保護に対し、国家機関による監督権限が認められている。同法の規定に対する違反、及び監督官庁による命令への違反に対しては、刑事罰が科される。

7. 母性保護・児童労働禁止・年少労働者保護

(1) 母性保護法

女性労働者に対する健康への危険からの保護を目的として、母性保護法が定められている。

同法によると、妊婦の就労は医師の証明により妊婦及び子の生命・健康が危険にさらされる場合に禁じられる。使用者は、妊産婦に対して出産前6週間、分娩後8週間就労させてはならない。妊産婦は、一定限度以上の超過勤務、20時から6時までの深夜労働、日曜・祝祭日の就労を禁じられる。

妊産婦に対しては、特別の解雇制限がある。使用者が解雇の時点で妊娠又は出産を知っている場合、もしくは、それらの事実が解約告知の到達後2週間以内に使用者に通知される場合、妊婦及び分娩後4週間が経過するまでの産婦に対する解約告知は許されない。

上記の内容をはじめとする妊産婦の就労禁止に、故意・過失により違反した使用者には、科料及び刑事罰の適用がある。

(2) 年少者労働保護

ア. 年少者労働保護法

ドイツでは、18歳未満の労働者ないし職業訓練者、家内労働者に対し適用される年少者労働保護法が制定されている。

同法によると、15歳未満が児童とされ、実習等の一部の例外を除いてその就労は禁止される。

18歳未満の年少者については、原則1日8時間、1週40時間の特別の労働時間規制が定められている。使用者は、年少者が職業学校の授業を受ける場合、または試験又は事業所外での研修に参加する場合、労働を免除しなければならず、職業学校への通学及び試験、事業所外研修への参加を理由として賃金をカットしてはならない。その他、年少労働者に特別の休憩時間、休息時間、土日祝祭日労働の禁止、年次有給休暇の付与等について規制がある。

使用者は年少者に、その身体的・精神的能力を超える労働や、有害物質、騒音、光線、化学物質等に晒される危険のある労働を行わせてはならない。年少者を生命・健康への危険から保護し、その身体的・精神的発育への損害を避けるために必要な措置を講じなければならない。

上記の規定に違反した使用者に対して、科料及び刑事罰の適用がある。

イ. 事業所組織法

事業所組織法では、事業所に通常、18歳未満の年少労働者、もしくは職業訓練のため就

労する25歳未満の者が5名いる場合には、その者達を選挙権者として、年少者・職業訓練者代表を選出できることが定められている。被選挙権があるのは、事業所における25歳未満の全労働者とされている。年少者・職業訓練者代表は、一般的任務として①年少労働者、職業訓練者にかかわる措置、及び②年少者・職業訓練者が現実に平等な立場に置かれるよう、事業所委員会に申請し、③年少者・職業訓練者にかかわる法規、法規命令、労働協約、事業所協定の実施を監視する。また、④年少者・職業訓練者からの提案、特に職業訓練に関する提案等を受け入れ、事業所委員会で実現に努め、⑤外国人の年少者・職業訓練者の統合を促進し、そのための措置を事業所委員会に申請する。

8. 重度障害者の保護

重度障害者の就労に関しては、社会法典第9編に規定が設けられている。

20以上の職場を有する使用者は、少なくとも5パーセントの職場で重度障害者を就労させなければならない。また、使用者は職場について、重度障害者の配置が可能であるか検討する義務を負う。もっとも、上記の違反に対しては、科料が科されるにとどまり、求職中の重度障害者が雇い入れを請求する権利はないと解されている。

一定の等級以上の重度障害者に対する解雇を行う場合、最低でも4週間の解約告知期間が必要となる。また、解雇に当たっては原則として重度障害者の統合に関する監督官庁（統合官庁）の同意が必要とされている。統合官庁は、同意・不同意の判断に当たり、関係する労働関係官庁、事業所委員会、社会法典第9編に基づき事業所で選出される重度障害者代表、解雇が企図されている重度障害者から意見を聴取し、関係者の見解の一致を図る。関係者の意見が一致しない場合に、統合官庁は、使用者の解雇申請から1ヶ月以内に決定を行う。

9. 雇用平等

(1) 平等取扱原則²³

ドイツでは、判例法により、使用者が遵守すべき義務として平等取扱原則が成立している。同原則は、使用者が事業場において一般的な規制を行う際に、個々の労働者もしくは労働者のグループを、他の比較可能な状況にある労働者ないし労働者グループに対し恣意的に劣位に扱わない、との原則である。

平等取扱原則は、使用者が、自ら処分可能な法的及び事後的労働条件について一般的規制を行う場合を前提とする。具体的には、事業所における一般的な指示や、共通の属性を持つ従業員全員に使用者が任意に支給する手当や一時金などの労働条件が対象となる。判例によると、平等取扱は、使用者が処分可能な一般的規制の適用範囲に応じて、事業所から企業レベルにまで適用されうる。

²³ Hromadka/Maschmann, op. cit., 256ff.

平等取扱原則は、法的に任意の原則であり、使用者と労働者の合意によってこの適用は排除されうると解されている。

(2) 法律上の同権

ア. 男女同権

民法典上で、労働契約の締結、昇進、指揮命令、解雇において、性別を理由に労働者を不利に取り扱うこと（6 1 1 a条）、労働ポストを公募する際、男女の一方についてのみ行うこと（6 1 1 b条）、性を理由とする賃金差別（6 1 2条3項）が禁じられている。

イ. 国籍

欧州共同体条約39条は、労働関係に直接に適用があり、国籍を理由とする異別取扱は禁止される。

ウ. 労働組合への所属

ドイツ基本法9条3項により、団結活動を制限ないし阻害するあらゆる取り決めは無効とされる。

エ. パートタイム・有期労働契約

パートタイム・有期労働契約法は、パートタイム労働者ないし有期契約労働者について、比較可能なフルタイム労働者ないし無期契約労働者に対して異なる取扱いをすることを禁じている。

オ. 事業所委員会委員

事業所委員会委員の報酬は、任期終了後1年間、比較可能な労働者の報酬よりも少なくされてはならない。

10. 解雇

(1) 解雇制限法

ドイツでは、1951年に解雇制限法が制定され、同法は社会的に正当性を欠く解雇を法的に無効とし、解雇が適法とされるための正当な理由を必要としている。

解雇制限法は、10人を超える労働者を雇用する事業所において、6ヶ月勤続した労働者に適用される。

同法は、①労働者の個人的な事情、②労働者の行動・態度、③急迫の経営上の必要性のいずれにも根拠を持たない解雇は社会的に不当であるとし、こうした社会的正当性を欠く解雇が無効であると定める。①は、労働者の疾病・障害などを理由とする労働不能や労働能力の低下、適格性の欠如といった事情の存在、②は、労働者の秩序違反、無断欠勤、設備の破損、秘密漏洩といった義務違反行為の存在、③は、企業の経営不振や、合理化・生産方式の変更にとまなう人員削減の必要性などの存在が理由となる。

労働者は、使用者から解雇通知を受けた後、解雇無効を争う場合には、3週間以内に労働

裁判所に解雇無効の訴えを提起しなければならない。

ドイツの労働裁判所は、解雇制限訴訟において、①上記の解雇を正当とする理由が実際に存在するか、②そうした理由が将来的にも存続するか、③解雇以外の手段を使用者が取ることができないのか、④使用者と労働者の利益を衡量し、どちらの利益が優越するか、といった観点から審査を行っている。

経営上の理由による解雇の場合は、解雇が避けられない場合、被解雇者の選択に当たり、社会的観点が必要がある。2003年の解雇制限法改正により、被解雇者の社会的選択については、勤続年数、年齢、扶養義務及び障害の4要素が考慮されることと定められている。一方、使用者は、社会的選択に当たり「特にその知識、能力及び成績または事業所の均衡の取れた人事構成の確保のため、その者の継続就労に事業所の正当な利益が存する労働者を含めなくともよい」とされている。

この他、大量の労働者を解雇する場合について、特別の規制がある。解雇制限法は、①通常就労する労働者が21名以上60名未満の事業所で6名の労働者の解雇、②通常就労する労働者が60名以上500名未満の事業所で、労働者の10パーセント以上または26名以上の解雇、③通常就労する労働者が500名以上の事業所で、30名以上の労働者の解雇を行う場合には、30日前までに、連邦官庁である雇用エージェントに届出を行う必要があることを定めている。使用者は上記の解雇を計画するに当たり、事業所委員会への情報提供が求められる。上記の解雇は、雇用エージェントへの届出から1ヶ月が経過し、雇用エージェントが同意しなければ解雇は有効とならない。

(2) 事業所委員会の共同決定

事業所組織法は、使用者が行う人事上の措置について事業所委員会に共同決定権を与えており、解雇についても規定がある。使用者は、あらゆる種類の解雇について、事業所委員会の意見聴取を行う必要があり、使用者は事業所委員会に解雇理由を通知しなければならない。事業所委員会の聴取を欠く解雇は無効である。事業所委員会は解雇予定の労働者から聴聞を行った上で、解雇に対して意見表明をすることができる。また、事業所委員会は、①使用者が被解雇者選定の際に社会的観点を考慮しない、もしくは十分に考慮しない場合、②解雇が既定の選考指針に反する場合、③被解雇者が同じ事業所、もしくは企業の別の事業所における別の労働ポストで継続就労可能である場合、④労働者の継続就労が再教育ないし継続教育措置により可能である場合、⑤労働者の継続就労が契約条件の変更により可能であり、労働者がそれに同意している場合に、解雇について異議申立を行うことができる。事業所委員会が異議申立を行ったにもかかわらず解雇が実施され、解雇された労働者が解雇制限法に基づき解雇無効確認訴訟を提起した場合には、使用者は労働者の要求があれば、解約告知期間の経過後、訴訟の終結時まで、従前の労働条件で継続就労させなければならない。

第8章 ドイツにおける企業の社会的責任(CSR)と社会的責任投資(SRI)の実態

第1節 はじめに

ドイツにおける企業の社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility、以下「CSR」という)についてはこれまで日本であまり紹介されることがなかった¹。その理由として、日本では、国連の「グローバル・コンパクト」(1999年)などの国際的なガイドラインや²、「ヨーロッパのCSR」(特に、イギリスやフランスなどCSR担当大臣を設置し政府主導でCSRを推進している国)に注目が集まることが多かったからである。裏を返せば、この間のドイツのCSRに対する取り組みは、特に注目するものがなかったといえることができるかもしれない。事実、ドイツ政府がCSRを管轄する部署を連邦労働社会省(BMAS: Bundesministerium für Arbeit und Soziales、以下「BMAS」という)に設置し、ここが拠点となってドイツのCSRを本格的に推進していくことを決めたのは2006年6月のことであった³。

もちろん、ヨーロッパの他の国々と比較して、政府主導によるCSRの取り組みが遅れたからといって、ドイツにおいてこれまでCSRがまったく意識されなかったというわけではない。ヨーロッパ全体のCSRが上からの啓蒙活動としての色彩が強いのにに対して、ドイツでは古くから、企業は当然のこととして社会に責任を果たすべきであるし、また果たしてきたとの自負がある。この認識が政府主導の政策の遅れをもたらした一つの原因かもしれない。

社会的責任投資(SRI: Socially Responsible Investments、以下「SRI」という)がCSRを評価軸とする投資手法であるとすれば、上記のような政府によるCSR推進の遅れはSRI推進の遅れにつながったといえる。もともとドイツにおける投資行動はあまり活発ではなく、SRI市場規模や市場への影響力はまだまだ小さい。しかし、倫理・環境に対する関心の高いドイツにおいては、近年のCSRへの関心の高揚やヨーロッパにおけるSRIの急速な拡大を受けて、SRI推進の機運が高まりつつある。

そこで、今回は、ドイツ有価証券保護協会(Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e.V.、以下「DSW」という)、経済社会科学研究所(Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut、以下「WSI」という)、市場・環境調査会社(Institut für Markt-Umwelt- Gesellschaft-IMUG、以下「IMUG」という)、BMAS、ドイツ連邦経済労働省(Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie、以下「BMWA」という)、ドイツ労働組合(Deutscher Gewerkschaftsbund、以下「DGB」という)、ドイツ使用者団体(Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände、以下「BDA」という)ドイツ技術協力会社(Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit

¹ ドイツのCSRについて紹介した論文としては、根本到「ドイツにおける「企業の社会的責任」と労働法」季刊企業と法創造第2巻第2・3合併号(通巻第6号)(2006年)がある。

² この他にも、国連「多国籍企業の人権についての責任に関する規範」(2003年)、ILO「多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言」(1997年)、OECD「多国籍企業の行動ガイドライン(2000年改定)、以下「OECDガイドライン」などがあるが、本稿ではこれらの紹介は割愛する。

³ BMASのDr.Udo Pretschker氏に対するインタビューによる。

GmbH)、ドイツ消費者保護団体 (Verbraucherzentrale Bundesverband) などを訪問し、専門家にヒアリング調査を行うとともに、そこで入手した資料をもとに、ドイツの CSR 及び SRI の現状と課題について紹介・検討する。

第2節 CSR の概況

1. ドイツにおける CSR への取り組み

(1) ドイツ政府・政府関連機関

ア. 政府の取り組み

ドイツにおける CSR 施策には、環境部門・地域開発部門・経済部門などいくつかの柱があり、これまでは環境省・開発省・経済省がそれぞれ独自に管轄してきた。しかし、ここ数年、ヨーロッパにおける CSR 推進の高揚とともに、ドイツも国をあげて CSR 施策に取り組むことが求められるようになってきた。そこで、ドイツの CSR を政府のどの機関が中心になって推進していくかについては大きな議論を巻き起こしたが、2006年6月にようやく、BMAS がドイツにおける CSR 施策の中心機関となって、CSR を推進していくことが決定されたばかりである。そのため、筆者が BMAS を訪問した2007年1月の時点では、これから具体的な施策を行うためのいわば準備段階であった。そこで、BMAS では、CSR に対する考え方と今後の政府の方針について確認することとした。

BMAS は、ドイツの CSR 施策の中心機関として各国からの問い合わせや訪問に対応したり、CSR に関する海外の会議などに参加するなど、ドイツの CSR 施策を牽引する役割を果たすことが期待されている。ドイツ政府の考え方は、基本的に CSR は企業側の自由意思に基づく行動であり、実定法上規定されている枠組みを超えて社会的に責任を果たしていくことであると考える。したがってこれを前提とすれば、政府は CSR と必ずしも直接的な関係の下に結ばれるべきものではなく、各企業が主導権を握って行う CSR 活動を協力・援助していくことが政府の役割であると考えている。したがって、政府の役割として具体的には、①一つのステーク・ホルダーにすぎない政府自身が多様なステーク・ホルダー (NGO、労働組合、市民など) を取りまとめる司会者として、CSR フォーラムなどを開催してドイツにおける CSR 推進・発展の潮流をつくっていくこと、②企業・労働者・消費者に CSR を浸透させていく手段として、様々な広報活動やキャンペーン活動を展開していくこと、③特に、現在のドイツでは CSR は主として大企業を中心に行われているが、今後は中小企業にもその活動を拡大していく必要があるため、どのように中小企業における CSR を促進していくかに関する研究を助成することを検討中である。

また、OECD ガイドラインの担当部署である BMWA は、OECD ガイドラインをドイツ国内に広める活動を行っている。OECD ガイドラインには法的拘束力はないが、ガイドラインを

受け入れた国は広報活動に努める義務がある。そのため、政府の担当者が CSR について講演したり、セミナーの開催や広報活動などを通じて、積極的に CSR の普及活動を行っている。また、特に義務が課されているわけではないが、OECD ガイドラインに関して固有の問題が生じた時に BMW が仲裁役になって問題の解決を図っている。これまでもアディダスの児童労働の件で仲裁役として解決にあたったことがある。現時点において、OECD ガイドラインは基本的にドイツ国内において順調に浸透していると思われるが、問題は中小企業の CSR の認知度が低いということであろう。

イ. 持続的発展のための審議会 (Rat für Nachhaltige Entwicklung)

昨年、持続的発展のための審議会が首相府に設置された。この審議会の任務は、連邦政府に対して、今後ドイツが持続的な成長をしていくために助言すること、持続可能な活動を展開する上で模範になるようなプロジェクトを主導していくこと、そして、持続可能な発展に関する広報活動を積極的に行うことである。また、ヨーロッパ環境・持続可能審議会のネットワークを通じて、ヨーロッパの持続可能な発展についての議論に参加し、各国の審議会と情報交換を行う。

この審議会の小冊子によれば⁴、ドイツ政府は CSR を推進する企業をサポートするための集中的かつ強力なアクションをほとんど行っていないのに対して、企業は自ら独自の CSR を通じて、CSR マネジメントに取り組んでいることが分かる。その中で政府が推進すべき当面の課題は、①CSR への取り組みが推進されるような環境整備、②中小企業への CSR の普及・啓発、③CSR 報告書（持続可能報告書）による企業の透明性の促進、④ステークホルダーとの対話の促進であると考えている。

ウ. GTZ

GTZ は 100% 連邦政府の出資による政府関連機関であり、ドイツ政府からの委託を受けて低開発国への援助・協力や業務提供を行っている。そのため、GTZ のミッションは、CSR を通じた低開発国支援による「持続可能な開発」である。GTZ による低開発国支援は様々な形で行われているが、労働問題についてみると、①アディダス、プーマ、ナイキなどのドイツの企業と一緒にプロジェクトを立ち上げ、サプライチェーン全体の労働者の権利の尊重と適切な労働条件の促進を行うこと、②現在のサプライチェーン・マネジメントの問題を改善し、情報システムを構築すること、③ILO と協力して、労働条件を改善するためにサプライヤーの監視・監督を強化すること及び途上国の労働法整備に助言・協力すること、④児童労働を撲滅するために、子供たちに最低限の教育を受けさせること等の活動を行っている。また、今後は、①ドイツ国内に関しては、中小企業や様々な連合会、協会向けに活動をしてい

⁴ “Unternehmerische Verantwortung in einer globalisierten Welt – Ein deutsches Profil der Corporate Social Responsibility”, (2006)

く（中小企業としては CSR をどのように考え、どのように推進していくべきか、また必要であればコンサルティングや助言を行う）、②バイエルン州やバーデンブルゲンベルグ州などの地域活動と連邦レベルの活動をネットワーク化させて、情報交換を図ること、③政府、企業、労働組合、NGO、連合会や協会などドイツの CSR ネットワークを通じて、CSR の基準を底上げするサポートをすることが必要であると考えている。

（２）労使の取り組み

ア. DGB

DGB でヒアリングした結果によれば、組合は CSR について消極的な立場であるが、必ずしも CSR を否定するものではない。ドイツ政府が CSR に対してようやく本格的に取り組みを始めたところなので、組合の CSR に対する取り組みは、基本的に政府の出方に対応しているという状況だと思われる。ただその中でも、今回の調査で組合が考える CSR については相反するイメージが浮かび上がってきた。それは、CSR の「リスクとチャンス」である。

まず組合は、CSR が企業を強制するような枠組みの構築を目指すものではなく、あくまでも企業の任意の枠組みに委ねる点を懸念している。CSR は企業が任意でやれば良いということになると、今まで法的に守られていたものまでもが企業の任意性に移行してしまう恐れがあるからである。既存の法的権利が CSR の名の下に切り崩されてはならないし、また、労働者の権利を法律上もよりいっそう保護していこうとする中で、それが CSR の名の下に妨げられてはならない。したがって、このような危機感から、組合としては CSR の議論を単なる企業の任意な活動に委ねるのではなく、法制化のレベルに引上げるべきであると考えている。

ただ、それは CSR に対して積極的にブレーキをかけていくということでもない。組合は CSR のポジティブな面は積極的に推進していくべきであると考えている。例えば、経営協議会や監査役会の労働者側代表が、CSR を企業経営にどのように取り込んでいくかについて提言を行うことにより、企業の CSR 活動を推進していくことができると期待されている。また、グローバル市場の中で、ドイツ国内の仕事は、厳しい規制がなくより安い労働力を確保することができる発展途上国に流出している状況がある。組合としては、ドイツ企業が途上国でどのようなサプライチェーン・マネジメントを行っているかを監視し、労働者の権利を尊重し、適切な労働条件を促進していかなければならないと考えている。

イ. BDA

ドイツ使用者団体でヒアリングした結果によれば、CSR は「企業」というものが登場した時からある考え方であり、必ずしも新しいものではない⁵。現在の CSR の新しさは、グロー

⁵ 例えば、クルップという鉄鋼会社では、150 年前にすでに自分達の従業員のためのアパートを立てたり、専用の病院を作ったりしている。中世においても、豪商フッガー一家が社会奉仕活動として、救貧院や障害者のための福祉施設、教会など作っている。ドイツの歴史を見ても CSR はまったく新しいものではない。

バル化の流れの中で、一つの国あるいは一つの社会の中の CSR ではなく、地球規模での CSR が可能かどうかという試みである。CSR という考え方自身は古いものであり、ドイツ国内だけで企業活動を行っている場合には特に問題はなかったが、中小企業や大企業が国外の企業と手を結んで（例えば生産ラインを海外に移転するような場合）には、CSR の確認を必要とする事態が生じている。その部分が非常に新しいといえるだろう。

問題は、それぞれの国（サプライチェーンがある国）で法律がどうなっているのか、そしてそれを守るのは最低ラインであるが、それを超えるものはすべて CSR であると考えられることができるのか、ということである。ドイツの企業が生産ラインを海外に移転したとき、ドイツの社会状況とまったく異なる前提条件（貧困や劣悪な労働条件、劣悪な健康状態等）に立たされているからである。ILO の労働基準は本来各国の政府が守らなければならないものであるが、実際にはその基準を守っていない国あるいは守ることができない国は非常に多い。そのような国でドイツの企業がビジネスを展開していく必要が生じたとき、あるいはビジネス展開したいと考えたときに、ドイツの企業が国際基準を満たすよう働きかけていく動き、これこそが、CSR になるといえるであろう。

また、戦略的に考えれば、最近では NGO やメディアが企業のスキャンダルを好んで取上げようとする、これからは正しく経営をして対外発展していることをきちんと外部に示していく必要があるだろう。そのために、BDA は CSR がひとつの基準になると考えている。そこで、BDA ではワークショップを立ち上げて各企業の CSR 活動について情報交換したり、CSR ジャーマニーというインターネットのホームページや CSR に関するパンフレットを作成して、CSR の普及活動に努めている。

第3節 SRI の概況

1. SRI の歴史的背景と SRI 市場の拡大

(1) SRI の歴史的背景⁶

ア. 倫理重視型 SRI

ドイツにおける SRI は、倫理的貯蓄や倫理的投資にその源泉がある。1964年にキリスト教の宣教師 Steyler によって創設された Steyler 銀行は、教会の資産を倫理的な企業に投資し、その収益をキリスト教伝道のための宗教的・社会的なプロジェクトに使った。その際、投資先の企業の選定は、宗教的教義に基づき特定の業種やサービスを排除するネガティブ・

⁶ ドイツ SRI の歴史的背景については、Brigitte Hamm, Maßnahmen zur Stärkung von Sozial verantwortlichem Investieren (SRI) – Vorschläge für die deutsche Entwicklungszusammenarbeit(2006), S.25 参照。日本で紹介されているものとしては、谷本寛治編『SRI 社会的責任投資入門—市場が企業に迫る新たな規律』足立英一郎「第3章社会的責任投資の発展 2 ヨーロッパの動き」(日本経済新聞社、2004年) 79頁が詳しい。

スクリーンを用いた⁷。その後、倫理的・環境的側面に配慮した貯蓄銀行（オルタナティブ銀行）が登場した。その代表的なものとして、Waldorf 学校の両親たちによって1974年に設立された GLS Gemeinschaftsbank がある⁸。ここでは利益を目的として活動するのではなく、再生利用エネルギーを用いたバイオ農場や生産者に対して、投資家が自ら決めた基準に従って無利子の貸付を行うというものであった。

イ. 環境重視型 SRI

70年代から80年代初頭にかけて、SRI は自然環境保護運動や反戦運動など社会運動のツールとして登場してくることになる。1975年に創設された Ökokredit は、環境汚染を伴わない商業組織のパートナーに対して低金利の金銭貸付を行った。また、1989年には、市民による環境保護運動を延長して、平和と環境への貢献を基本理念に掲げた Ökobank が設立された。預金者は運用ファンドと一般よりも低い金利を指定することができる。運用先としては、環境関連分野の他に、女性の地位向上に貢献する企業、文化事業、教育事業などがある。

このエコバンクをきっかけに、90年代に入ると、エコ・ファンドや環境に配慮した個別企業の株式購入、環境配慮の進んだ企業の株式投資で保険料を運用する生命保険商品など、SRI のコンセプトが広がっていった⁹。さらに、ドイツ銀行は、環境問題に関するレポートを作成して、顧客の環境問題の意識を高めたり、環境データバンクを作ることによって、顧客に環境関連の法律や情報提供している¹⁰。1997年には環境銀行株式会社が設立され、自然環境保護の目的だけでなく社会的目的も追求した活動を行っている。

ウ. 社会的投資フォーラムと持続可能投資

このように、倫理・環境的側面に配慮した SRI がドイツにおいて新たな展開を見せるのは2000年に入ってからのことである。この時期になると、EU では、持続可能な成長を果たすためには社会的に責任ある企業活動の在り方が問われるべきであるとして、CSR を積極的な戦略課題と位置づけて議論するようになる¹¹。この流れを受けて、ドイツにおいても2001年1月、「持続可能投資フォーラム（Forum Nachhaltigkeit Geldanlage、以下「FNG」

⁷ ネガティブ・スクリーンのクライテリアとしては一般的に、タバコ、ギャンブル、アルコール、武器があるが、最近では、動物実験、原子力関連、環境汚染や公害を発生させる事業、発展途上国の搾取などがある。これに対して、ポジティブ・スクリーンとは、特定の業種の排除をしない代わりに、各業種において優れた取り組みをしている企業を選び出す手法である。

⁸ なおこの銀行は、その後、エコバンクに引き継がれた。

⁹ 足立・前掲（注6）79頁

¹⁰ 高橋俊男『コーポレート・ガバナンスー日本とドイツの企業システムー』中央経済（2001年）173頁。

¹¹ 例えば、①2000年ポルトガルのリスボンで開催された欧州理事会において「より良い雇用と社会的統合を伴う持続可能な経済成長を可能とする競争的ダイナミックな知識ベースの経済」を2010年までに目指すと宣言、また、②2001年にスウェーデンで開催された欧州理事会の提案「持続可能な発展へのヨーロッパ戦略」において、「持続可能な発展とは「より良い雇用、社会統合、環境対策をトータルに達成すること」であり、そのことが長期的な経済成長に結びつくとして、その中で企業が重要な役割を果たすことに言及している。

という)」が発足した。このフォーラムは、持続可能投資に関する様々な関係者を束ねて提言を行うとともに、一般の人々や政府に対して啓蒙活動を行うことを目的としている。具体的なミッションは、①持続可能投資の発展を促進すること、②市場を拡大するための法制度を整備・改善すること、③政府や一般の人々に対して持続可能投資に関する情報を提供すること、④持続的な発展と社会的・環境的投資行動の相乗効果を高めること等である。また、フォーラムの実際の活動内容としては、①持続可能投資に関する情報収集・提供と啓蒙活動及び広報活動、②シンポジウムや専門家のワークショップの開催、③持続可能投資に関する教育と高品質な基準の発展と保障に関する協力、⑤持続可能投資に関する学問的なプロジェクトの協力などである。2004年時点では75の企業と組織が会員として加盟している（もっとも同じ時期に200以上の会員を有するイギリスと比べると、FNGはまだ小さなものである）¹²。

（2）SRI 市場の拡大

前述したように、ドイツにおいて企業の社会的・倫理的活動に投資する動きは60年代から存在したが、当時はSRIという言葉もまたそのような認識もなかった。SRIが資本市場で認知されるようになったのは、倫理・環境の分野に対する投資から、持続可能性に対する投資へとSRI市場が徐々に拡大し始めた2000年に入ってからのことである¹³。その理由は、ヨーロッパにおけるCSR/SRIの機運が高まり、ドイツにもその大きな潮流が迫ってきたことに加え、ドイツ年金法改正による資産運用における開示義務の強化¹⁴とコーポレート・ガバナンス改革を指摘することができるだろう（これについては後述する）。

ここ数年の伸び率を見てみると、ドイツで運用されているSRIとマンデートの総額は、2002年末には29億ユーロ、2005年末には約53億ユーロとなっており、近年急速に増加している¹⁵。また、ミューチュアル・ファンドへのSRI投資総額は、2002年末の

¹² 同年、この持続可能投資フォーラムやヨーロッパ各国のフォーラムの主導により、SRIの発展を目的として、Eurosif (European Social Investment Forum)が設立された。

¹³ 「90年代にはドイツではサステナビリティ（持続可能性）はまだ意識されていなかった。2000年から本格的に議論がはじまったといえるだろう。従来は、企業が自治体や周辺住民に対してスポンサーになるとか環境を悪くしないといった形で社会的責任を果たすために活動することはあったが、グローバルな視点からのCSR活動と、それをSRIに結びつける動きは2000年に入ってからだろう」（DSWにおけるインタビューによる）。また、ドイツのSRI調査で筆者が訪問した政府機関・企業・研究所・銀行等でSRIについて尋ねたところ、SRIについて知っていると言った人は僅かであった。筆者がSRIについて説明すると、「それはNachhaltige Anlage（持続可能投資）のことではないか」という回答を得た。ドイツ国内ではSRIという言葉よりむしろ、持続可能投資として理解されているように思われる。

¹⁴ BDAに対するヒアリング調査によると、「SRI市場は現在の段階でまだニッチ投資と言わざるを得ないが、市場規模の推移を見ると、それは非常に早く展開していることが分かるし、それ自身確立したものになりつつある。そのような中で、投資というものは本来個人が自由に投資銘柄を決めるものであって、SRI市場を拡大するために何らかの法的整備を行うのは非常に危惧を覚える。実際、CSR報告書や環境報告書の作成が義務付けられることによって、企業は競争して詳細な報告書を作成せざるを得なくなり、分厚い報告書を書くために企業の実際の業務に支障を生じかねない状況にある。SRI市場は少しずつではあるがきちんと成長してきているので、特に法的整備を行う必要はなく、市場の力に委ねておいても十分機能していくのではないだろうか。」との回答を得た。

¹⁵ European SRI Study 2006/Germany,S.23f.

9億ユーロ、2005年末には17億ユーロと85%以上の成長を遂げている。さらに、ドイツの投資会社の資産総額は2005年に1兆3,000億ユーロであり、そのうちSRIアセットは約0.3%に相当する。投資手段では、マンデートが24億ユーロ（全体の59%）で、ミューチュアル・ファンドによるSRIファンドは17億ユーロ（41%）となっている。

次に、一般的なSRIの手法としては、ドイツの伝統的な投資方法である倫理的排除スクリーンがもっとも高く、SRIの41%以上に当たる¹⁶。これを見ると、ドイツでは現在でも倫理的側面を重視した投資がSRIの伝統的な手法であることが分かる。次いで、社会・環境・倫理（SEE）基準を組み込んだ投資手法が34%¹⁷、さらに、業種中で優れた取り組みをしている企業を選ぶ「ベスト・イン・クラス（Best-In-Class）」が27%、社会・環境スクリーン運用を補完する株主行動が22%、環境や社会問題の先駆者となって行動する企業や業種に投資する「パイオニア・スクリーニング」が11%と続いている。

別の調査によると、社会・環境指標を用いた持続可能ファンドはここ数年急成長を遂げており、2004年にはドイツ全体の一般向けファンド4,500億ユーロに対して、持続可能投資の規模は約46億ユーロであった¹⁸。さらに、一般向けの持続可能投資は98年には3億ユーロ、2001年には24億ユーロ、2004年には40億ユーロに増加している。

また、SRI投資家としては機関投資家と個人投資家がいる。ドイツのSRIの主たる投資家は、教会などの宗教的組織であり、次いでNGOや財団がSRI全体の3分の1を占めている。なお、投資家の属性としては、中高年齢層（特に高齢層）が高く、おそらく老後のために中・長期的な投資を志向する傾向にあるのではないかと考えられる¹⁹。

2. SRIと持続可能投資

(1) SRIの概念

SRIとは、一般的には、投資対象の評価において財務的要素に加えて社会的・環境的要素を考慮した投資であると言われている。伝統的な投資行動が「もっぱら利益を得る目的」で投資するのに対して、SRIは「ある一定の目的」に基づいて資金を投資することである。たとえば、環境的要素に配慮した投資では、利回り率だけでなく、環境や自然資源の保護に対して自己資金を投資することによって社会に貢献する（自己資産が社会の役に立つことによって、自分自身が社会に貢献していることを意味する）。SRIと伝統的な投資との違いはここにある。

¹⁶ Forum Nachhaltige Geldanlagen, Eurosif.

¹⁷ 1990年代後半以降、企業を経済指標のみならず、社会的・環境的指標からも評価して、その価値をトータルに把握しようとする潮流が広がっている。これをトリプム・ボトムラインという。

¹⁸ http://www.forum-ng.de/front_content.php?idcat=30

¹⁹ 90年代後半から2000年初めにかけて、インターネット株やニューテクノロジーなど株のブームにのった若者の投資行動が見られるようになり、短期的な投資が増えた時期もあった。また、ドイツテレコムが民営化されたときの株でドイツ人が株に目覚めたとも言われている。しかしいずれも、バブルが崩壊して失望してしまった国民は、その後、株に手を出さなくなったと考えられる。DSWのインタビューによる。

ドイツにおいては実務的にも学術的にも SRI に関する一致した定義は存在しない²⁰。しかし、前述したような一般的な SRI の定義（財務的要素に加えて、社会的・環境的要素等を考慮した投資）に比べて、ドイツの SRI は「持続可能性」ないし「倫理的基準」に重きを置いている点に特徴があるように思われる。文献によると、ドイツの SRI とは、「持続可能ないし倫理的投資（あるいは倫理・環境投資のような概念の組み合わせ）と並んで、一定の主義に従った投資行動である」と指摘されている。このように、ドイツにおいて倫理的イメージが強調される理由は、前述したような SRI の歴史的背景に加え、「収益は、同時代の人々の利益を損なうことなく、社会に負担をかけることなく、また文化的価値を犠牲にすることなく獲得する場合にのみ、正当化される」²¹という考えに依拠していると考えられる。

（２）持続可能投資（Nachhaltige Investments）

また、ドイツでは、SRI よりもむしろ「持続可能性」ないし「持続可能投資」という言葉が頻繁に登場する。「持続可能投資」とは、経済的・社会的・環境的要素を考慮した投資のことを意味している。「持続可能性」という言葉がはじめて公式に謳われたのは、1983年国連の「環境と開発に関する委員会」（WCED）であり、その時の報告には「将来の世代の能力を低下させることなく、現在のニーズに沿って発展させること」と定義付けられている。その後、90年代に入ると持続可能な発展という概念は、地球環境問題、資源の有限性、環境の不可逆性、将来世代への配慮を中心的課題として定着していった。さらに、90年代後半になると、社会経済システムが持続可能な発展をしていくためには、環境のみならず、社会的課題（例えば、働く場における社会的公正性やコミュニティ問題の解決、発展途上国支援など）も同時に考慮することが求められるようになってきた。

このように、企業は環境的・社会的な面から持続可能な企業であるかが求められており、社会的責任に配慮しない企業は市場社会から中長期的に支持されないことになる。その意味では、「持続可能投資」とは、持続可能な社会の構築に向けて貢献する企業への投資であると言い換えることもできる。

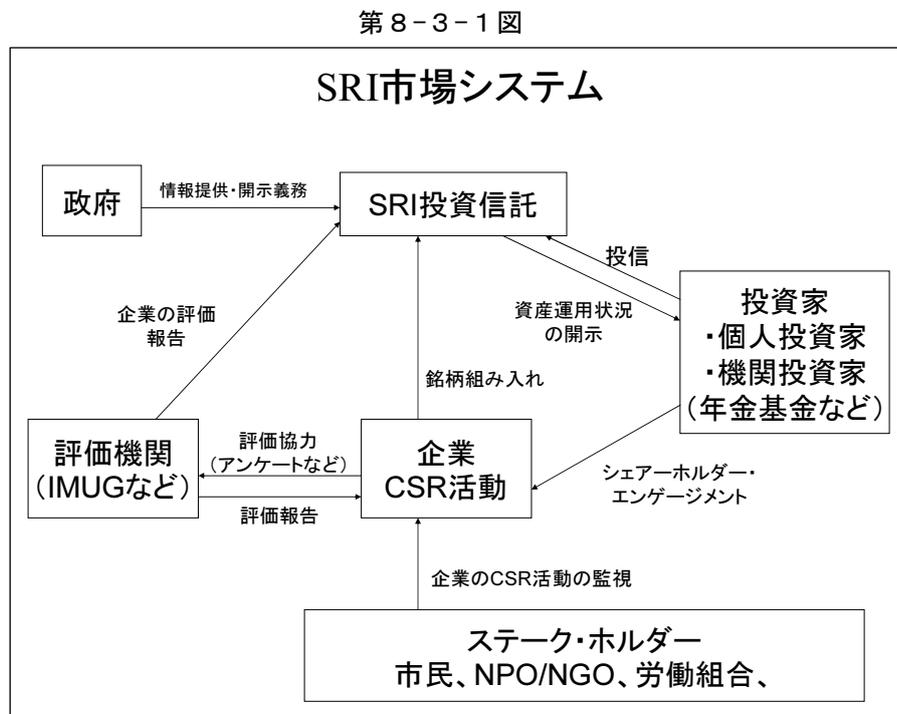
²⁰ 例えば、イギリスの社会投資フォーラム（Social Investment Forum）は、「社会的責任投資（SRI）とは、財政的考慮に加えて環境・社会あるいは倫理基準を考慮に入れた投資である」と定義づけている（<http://www.uksif.org>）。また Marc Mansley は、「社会、環境あるいは倫理的な理由が、投資の銘柄選定や購入において、また、投資に付随する権利（株主議決権など）の責任ある行使において、考慮されることである」とより明確に定義している（Marc Mansley(2000), Socially Responsible Investment: A Guide Pension Funds and Institutional Investors）。

²¹ Hoffmann/Scherhorn(2002), S.7.

3. SRI 市場システム及び SRI 評価システム

(1) SRI 市場システム

下図はドイツの SRI 市場について略図化したものである。



まず、投資信託会社は SRI スクリーン運用において、基本的には、伝統的な「財務分析・株価評価」と「倫理・社会・環境スクリーン」の2つの評価を通じて銘柄を選定する。SRI とはいえ、投資である以上、財務的な健全性や株価の評価も考慮に入れる必要がある。この「倫理・社会・環境スクリーン」の評価を担当しているのは、IMUG（後述）などの SRI 評価機関である。評価機関は社会・環境などの観点からアンケート調査や企業訪問、企業の環境報告書の分析など独自の調査を行い、その結果を投資信託会社に提供する。信託会社は、財務・株価評価に加え、この評価報告を参考にして投資銘柄を決定し、投資家に提供する。社会・環境スクリーンと財務・株価評価のどちらかをどの程度考慮するかは、投資信託会社に応じて様々である。

次に、SRI 投資家（個人投資家と教会・財団・組合などの機関投資家）は、信託会社（仲介として販売金融機関も含む）から提供された SRI 投資銘柄の中から投資決定をする。投資家自身が自分の資金で、自己の判断の下に投資判断をする場合は問題ないが、年金基金のように投資選択権のない多数の投資家から資金を集めて運用する場合に、「受託者責任」の問題が生じる（本稿ではこの点について割愛する）。また、SRI 投資家はエンゲージメント活動を通じて企業経営に影響を与えることができる。その場合、株主議決権や株主提案権の行使に加え、金融機関が企業調査を行う際の調査項目の設定そのものにまで影響力を行使すること

もある。

企業は、個人投資家や機関投資家の株主行動が活発化してくると、株主からの新たな要請に目を向け、環境・社会・倫理面での企業行動や方針の改善を求められる。また、評価機関からフィードバックされた企業評価や意見アドバイスを反映して改善につなげていく。

また、ドイツ政府は、民間の年金商品提供者の契約当事者に対する情報提供・開示義務を法律で規定し、SRIの効果を促すための枠組みを設定している。また、市民やNGO、労働組合は企業のCSR活動の監視者であり、アドバイザーであり、協力者としてCSRを推進するとともに、投資家としてもSRIに影響を与える存在である。

(2) CSR/SRI 評価機関と評価方法²²

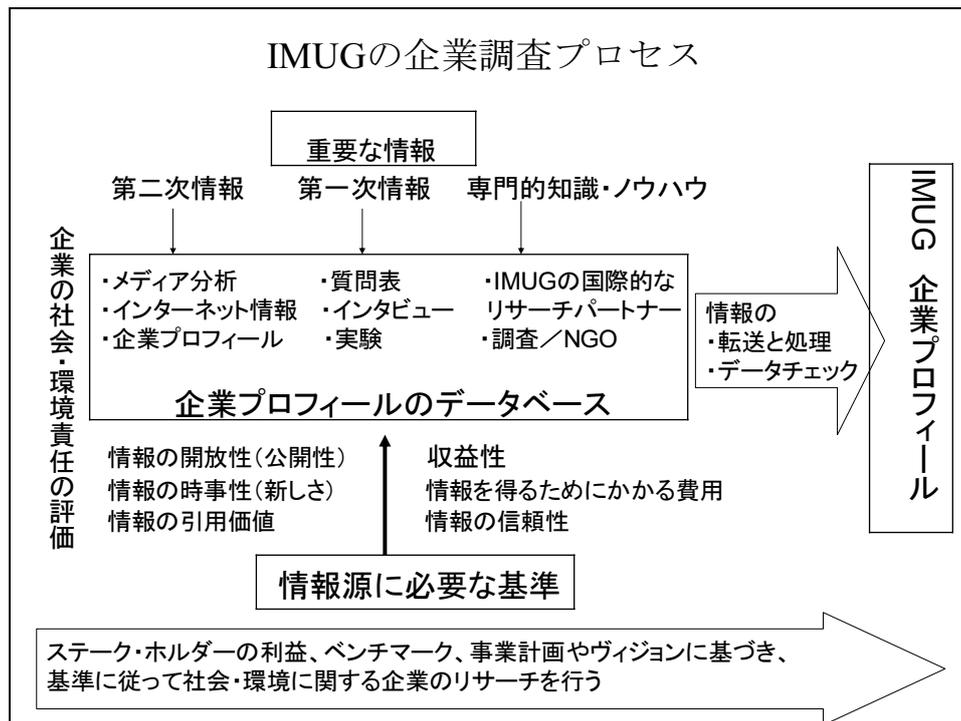
IMUGはドイツ企業と多国籍企業の調査分析を社会・環境面から行っている調査・評価会社である²³。IMUGのミッションは、会社と顧客双方の経済的目的とともに、地域・社会の持続的発展の可能性を目指すことにある。現在ではイギリスの調査会社EIRIS (Ethical Investment Research Service)のドイツ側パートナーとなり、EIRISによって決められた評価基準に従って、DAX100の企業のすべてを調査している。最近、IMUGはEIRISとともに新しいサービス(「協定の監視 (Convention Watch)」)を投資家に提供している。投資家はこのサービスによって、企業による国際基準(グローバルコンパクトやILO条約)の違反を発見して除去・改善する機会を与えられるとともに、それによって企業の評判や信望の喪失を防ぐことができる。

IMUGの調査のアプローチは、企業を長期間にわたって調査・分析・問題解決することによって、市場と社会のコミュニケーションを図り、よりよい相互関係を作り上げることに向けられている。調査の方法は、顧客に対する調査、投資家向けの調査、そして企業に対する調査の3種類がある。第8-3-2図は企業に対する調査の流れを示したものである。IMUGの企業調査は次の3つのステップ(第一次情報、第二次情報、専門家のノウハウ)にしたがって行われる。まず、それぞれの会社が提供する情報(第一次情報)によって評価が行われる。企業が提供する情報としては、アンケート調査や企業の報告書(例えば、年次報告書、社会・環境レポート、あるいはパンフレットなど)、調査アンケート、インタビューや企業訪問による直接的な調査がある。次に、企業活動に関するメディア報道(インターネットやニュースリサーチを含む)による評価である(第二次情報)。第三に、IMUGは、企業活動やそれに伴って生じる結果や影響を予め入手するために、NGOや様々なステーク・ホルダーと協力する(専門的知識・ノウハウ)。

²² IMUGのKirein Franck氏に対するインタビュー、及び、“Who is who in Corporate Social Responsibility Rating?-A survey of internationally established rating system that measure Corporate Responsibility”(2006),S.85ff.参照。

²³ IMUGは1992年にハノーバー大学内で環境面の調査活動を主とする非営利機関として発足し、95年には企業との共同事業を展開する目的でIMUG Consultancyという会社を設立した。

第8-3-2図



出典：(www.ethiches-investment.de/images/corporate.gif) に基づいて筆者作成

評価項目は、社会的項目として均等・健康・安全・雇用保障・労使関係、また環境的項目として環境方針・環境管理・環境マネジメントなどがあり、さらにコーポレート・ガバナンス（企業統治、法令遵守、サプライヤーとの関係）に関する項目も含まれている。このような社会的・環境的・倫理的評価ランクの中で、さらに細分化された基準によって分析される。評価システムは5段階の格付けを行うが、ランキングするだけでなく、評価の内容や改善方法なども指摘することになっている。評価・格付けは各専門領域ごと専門家を中心に行う。

調査結果は各企業にフィードバックするとともに、全世界（ヨーロッパ、アメリカ、オーストラリア、日本及びアジア）の2800以上の企業で構成されるEIRISの倫理ポートフォリオマネージャー（Ethical Portfolio Manager-ERM）のデータベースで利用されている。

今後の課題としては、銀行のSRIやCSR/SRIのためのより体系的な評価基準、年金基金の運用、情報開示の周知などを検討中である。

4. SRIに対する関心とパフォーマンス

(1) SRIに対する関心

上記のようにドイツのSRI市場は拡大傾向にあるものの、アメリカやヨーロッパのSRI市場と比べると、その規模はわずかである。その最大の理由は、ドイツ企業の企業形態上の特徴を指摘することができる。2003年の統計によると、個人企業は69.9%、有限会社は15.5%、人合会社である合名会社は9.0%、合資会社は3.6%、株式会社は0.2%

となっている²⁴。第二の理由は、投資そのものに対するドイツ国民の関心の低さを指摘できるだろう。これまでドイツでは安全・確実なものに投資するという傾向があったため国債のボンドや不動産などに投資することが多く、また、ドイツでは税法上の優遇措置がないため投資が少ないことが指摘されている。第三に、ドイツ国民に対する CSR/SRI に関する情報不足を指摘することができるだろう。IMUG の調査によると、「あなたが投資をする際に、倫理・環境基準に基づく投資について情報が提供されたか否か、またどのように情報が提供されたか」という質問に対して、情報提供されなかったと答えた人が 84%、倫理・環境を考慮した金融製品を紹介された人は 3.1%であった²⁵。

もっとも最近では、CSR に対する投資家の関心も高まってきている。DSW に対するインタビューによると、2006年12月6日にヨーロッパシェアーホルダー協会において世界中から投資家を招いて会議が行われたが、そこで初めて CSR のテーマ（「誰が責任を負うのか？シェアーホルダーの責任対社会的責任」）が取り上げられたという。その意味で、今ではドイツ国内の株主にとって CSR 基準による投資への関心が高まり、ドイツ国内で重要なテーマになってきていることが分かる。

また、一般の投資家も SRI に全く関心がないわけではなく、次第に投資家の意識も高まってきている。事実、株主の中にも、お金をたくさん儲けるために投資するだけではなく、社会に対する責任を果たしたいと考えている者も少なくない。しかし残念ながら、ドイツの多くの個人投資家は、リターンを重視する傾向にあるため、CSR を重視した投資行動はまだ馴染みがない。また、投資ファンド会社も投資家の保護を考えると、リターンもリスクもまったく読めない SRI を投資家に薦めることは非常に難しいのが現実である。

(2) SRI 及び持続可能投資のパフォーマンス

ドイツでは長年、SRI や持続可能投資は伝統的な投資と比べると利回り率が低くリスクが高いと考えられてきた。しかしながら、様々な分析によれば、SRI や持続可能投資は少なくとも伝統的な投資と比べて不利にはならないことが確認されている。2003年 Orlitzky,Schmidt,Rynes によって行われた分析によれば、企業の社会的要素（特に企業の評判・名声）と財政パフォーマンスの間にはポジティブな関係があると報告されている²⁶。この調

²⁴ Statistisches Jahrbuch 2003.S.560.

²⁵ また、ドイツでは消費者（特に個人投資家）のレベルに SRI に関する情報がきちんと伝わっていないだけでなく、投資ファンドは存在するし銀行の上層部や専門家は SRI について知っているが、実際に個人投資家と接する現場の従業員は SRI について知らないことが多い。個人で銀行に行って CSR 関連の投資（SRI）をしたいといっても、「SRI はあまりうまく利益をうまないから」というマイナス面ばかり言われ断られてしまう、あるいは「SRI お勧めできない」と言われてしまう。もちろん、一般に SRI は利率が低いという意味においては、彼らが間違っただけを言っているというわけではないが、アドバイザー自身が十分な SRI 教育を受けていないと感じる。消費者保護センターに対するインタビューによる。

²⁶ Orlitzky,M.;Schmidt,F.L.;Rynes,S.L.(2003):Corporate Social and Financial Performance:A Meta-analysis.London,Thousand Oaks,New Delhi,2003. また、1972 年以来行われてきた 95 の調査全てを分析した結果、多くの調査において社会と財政パフォーマンスのポジティブな関係が支持されており、42 の調査がポジティブな関係を示し、わずか 5 の調査がネガティブな関係を示していた。Margolis,J.D.,Walsh,J.P.(2001):People and

査は、30年以上にわたり公表されてきた52の調査に基づくものである。また、環境と財政パフォーマンスの間においても、パフォーマンスはわずかではあるものの、ポジティブな関係を示している。これに対して、ヨーロッパの経済研究センター（ZEW：Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung）²⁷の最近の報告では、持続可能投資と伝統的な投資の間にはそのような体系的なパフォーマンスの相違を証明できないとしている。

株式市場においてリスクなきリターンを保障することは不可能である。CSRに配慮した経営を行っている企業はまったくリスクがないとは言えず、逆に、現在財務的に良好であっても必ず大きなリターンを期待できるというものでもない。しかし、SRIは、基本的には財務的要素に加えて社会的・環境的・倫理的要素を考慮して投資行動に結びつけるものであり、財務的側面を全く無視したものではない。企業が市場社会で将来負うリスクや機会をチェックし、企業を中長期的に評価することが可能になれば、SRI市場の拡大とパフォーマンスの向上につながるのではないかと思われる。

第4節 SRIと年金運用

1. 年金改革とリースター年金制度

(1) ドイツの年金改革

戦後ドイツの大規模な公的年金制度改革は、1957年、1972年、1992年に行われた後、2000年代の本格的な高齢化対応のための改革へと進んでいくことになる²⁸。経済の停滞に加え、少子高齢化に対応した年金制度の持続的運営の確保という視点から、ドイツ連邦政府は2001年5月11日に「老齢資産法（Altersvermögensgesetz）」を制定し、2002年1月1日から法定年金と並行して民間年金を助成するための「リースター年金（Riester-Rente）」制度が始まった²⁹。

リースター年金制度とは、法定年金制度を補完するための民間老齢貯蓄助成制度であり、加入者が払い込む保険料に対して、政府による直接の補助金または所得控除を通じて間接的な補助金のいずれか有利な方を利用することができる拠出建ての私的年金制度である。これは、公的年金給付水準引下げの見返りとして、公的年金補完のための優遇措置付の自助努力年金制度として創設された。

Profits?The search for a link between a company's social and financial performance.Mahwah,NJ,2001.

²⁷ Schröder,M.(2005):Is there a Difference?The Performance Characteristics,in Ökologisches Wirtschaften2/2003,S.22.

²⁸ 小松原章・中嶋邦夫「私的年金が強化されるドイツ年金制度」ニッセイ基礎研究レポート（2006年12月号）2頁。

²⁹ 2001年の年金改革の内容は様々であり、他にも保険料率上昇の抑制、新規裁定者に対する年金給付水準の引下げ、企業年金制度改革、年金見込み額の通知などがある。ドイツ年金改革については、前掲（注28）参照。

第8-4-1表 ドイツにおけるリースター年金の契約数の推移（千件）

	生保会社の 年金保険	銀行預金	投資信託会社 の投信	合計
2001年	1,400件	なし	なし	1,400件
2002年	3,047件	150件	174件	3,371件
2003年	3,486件	197件	241件	3,924件
2004年	4,661件	213件	316件	4,190件
2005年	4,797件	260件	574件	5,631件
2006年 (6月末)	5,345件	278件	811件	6,434件

(資料) BMAS, Pressemitteilung, Stand: 30.06.2006 から筆者作成

個人年金タイプのリースター年金に加入する場合、加入者本人が積立プラン（私的年金保険、銀行の貯蓄プラン、投資ファンド）を選択することになる。また、リースター年金を企業年金として導入する場合には、5つのタイプ（直接保障、支援金庫、直接保険、年金金庫、年金ファンド）の中から選択することができる。リースター年金は、基本的には自助努力による年金であるが、本人の積立金拠出にマッチングする形で国庫補助及び税制上の優遇措置が講じられることから、国庫補助及び税制上の優遇措置を受けるためには、一定の条件を満たした上で³⁰、連邦金融監督庁(Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht)の承認を要することになる。

(2) リースター年金制度と情報提供・報告書開示義務

リースター年金の導入に際して、ドイツ連邦環境大臣 Trittin は、持続可能報告書を義務化することによって、投資、特に個人の年金掛け金の運用における持続可能性と透明性を確保することができる、と指摘している。すなわち、「(持続可能報告書を義務付ける) 規定は、国家による介入なしに、あらゆる分野において持続可能な発展や近代化における経済開発をもたらす大きなチャンスを提供する。それは環境部門のみならず、その分野において最善の環境パフォーマンスを提供する企業にとってもあらゆる面で利益を与えるであろう」。この持続可能報告書の義務化は、単なる環境報告書にとどまるものではない。すでに以前から環境問題の克服に直面してきた産業部門のみならず、金融サービス部門にも、持続可能報告書が義務化されることを意味している。

その後制定された Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz (AltZertG) 7条には、民間の年金商品提供者の契約当事者に対する情報提供・開示義務が規定された。これによれば、年金

³⁰ 一定の条件とは、①年金給付は最初の公的年金支給開始日または60歳より前には支給されないこと、②支給開始時点において全支給金額が少なくとも払込み保険料総額以上となること、③年金給付は終身年金であること、④新契約締結費用につき、最低5年で毎年均等償却すること、である。

商品提供者は、「投資可能性、投資ポートフォリオ（機関投資家の資産運用に際し、最も有利な分散投資の選択）、リスクの可能性、資金の運用に際して倫理・社会・環境要素が考慮されているか、あるいはどのように考慮されているか（第1項5号）」、また、「商品提供者は、契約当事者に対して、年金の運用状況や各種コストに加え、資金の運用に際して倫理・社会・環境要素が考慮されているか、あるいはどのように考慮されているか等、積立金の使途について（第4項）」、毎年文書で情報を提供する義務を負うとされている。

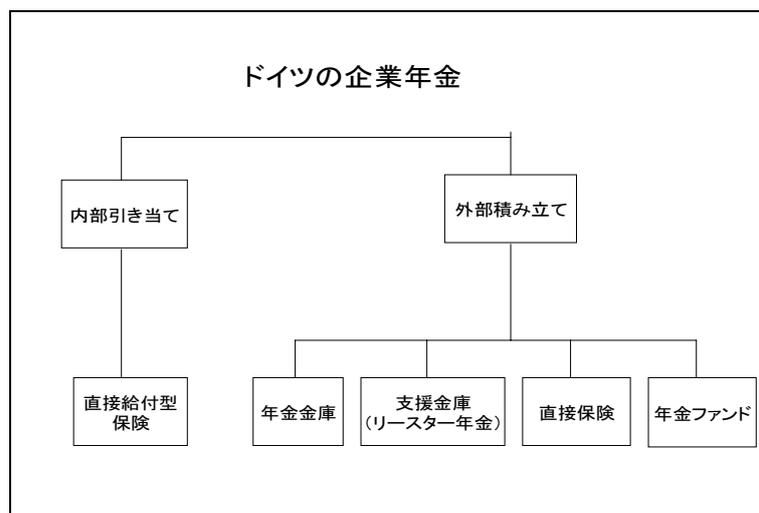
この規定は単に報告書を義務付けるだけであって、金融商品提供者が持続可能な年金商品を提供しなければならないという行為までも強制するものではない。また、環境・倫理報告義務は、提供者による契約締結以前の情報義務を含むものでない。

このように、投資決定の際に社会・環境・ガバナンス基準による運用について法律上報告書を義務付けている国は、ドイツ、イギリス、フランス、イタリア、オーストリアであり、反対に法律上報告書を義務付けていない国は、日本、カナダ、アメリカ、スイス、スペインである。（CSR/SRIに関する法制度の詳細については、皆川論文を参照）。

（3）年金金庫と SRI

ドイツの企業年金は、第8-4-2図のように、内部積立の引当方式、外部積立の共済金庫方式、年金金庫方式、年金ファンド方式、直接保険方式の5つの方式によって運営されている。このうち、年金金庫方式は、単独または複数企業が独立機関である相互形態の年金金庫を設立し、これに企業が拠出金を積立てる方式である³¹。金庫は大企業、グループ企業が運営あるいは独自のミューチュアル・ファンドを運用する民間の保険会社であり、従業員の拠出が認可されている。

第8-4-2図



T&D アセットマネジメント 「T&D's EYE」(2月号 Vol. 21 参考)

³¹ 信本将己「ドイツにおけるリースター年金制度の導入」『生命保険経営』第71巻第6号、2003年11月、77頁。

これまで、ドイツの SRI 市場では教会や財団などの機関投資家が大きなシェアを持っており、年金金庫のシェアは僅かであった。ドイツの年金金庫が SRI 運用を採用する契機となったのは、前述の年金法改正によるところが大きいといえる。この点について、IMUG の Kirein Frank 氏は、「環境投資のテーマは、環境報告書を義務付けたことによって大手の金融商品提供者の会議の議題にも登場するようになってきた。彼らは倫理・環境基準をどのように適用しうるかについて検討している」と指摘している。年金改革と倫理・環境報告書の義務化により、SRI による年金の資産運用に注目が集まり、今後、年金金庫による SRI 運用が増加することが見込まれている。

なお、当初は SRI についてほとんど関心を示していなかった組合も、年金改革と倫理・環境報告書の義務化に関する議論の際に、SRI について初めてイニシアティブを発揮した。その後、IG メタルによってメタル産業の年金金庫、いわゆるメタル年金 (Metallrente) を開設し、国際労働機関 (ILO) の基準に基づく社会的な基準を投資において考慮することとしている。

2. SRI とコーポレート・ガバナンス体制の強化

(1) 機関投資家とコーポレート・ガバナンスの関係

機関投資家が SRI を導入する場合の方法としては、「スクリーニング活動」と「エンゲージメント活動」が用いられることが多い。その際、財務的評価や社会・環境的要素と並んで、「コーポレート・ガバナンス」は非常に重要な評価基準となる。

「スクリーニング活動」は、投資家が企業の発行する株式や債券などへ投資するにあたって、従来型の経済的・環境的・社会的側面に加え、コーポレート・ガバナンスの評価もあわせて投資先を決定する方法である。具体的には、取締役会のアカウンタビリティや、財務状況のディスクロージャー、役員報酬、株主の権利等が評価項目としてあげられる³²。このように、コーポレート・ガバナンスの調査を行うことによって、銘柄選定のリストに加えるべき企業を把握することができたり、また、投資にふさわしくない企業を判断したりすることが可能になる。したがって、コーポレート・ガバナンスが十分である会社は、必然的に社会的責任を果たしている会社であり、結果的に投資パフォーマンスも良いと言われている。

また、「エンゲージメント活動」は、株主の立場から企業と積極的にかかわり、企業の経営方針やシステムに影響を与えようとするものである。具体的には、株主総会で株主提案を

³² なお、1990 年代にドイツでは多くの企業不祥事が発生してきたため、「企業倫理問題」としてコーポレート・ガバナンス問題が問われはじめてきた。その後、「コーポレート・ガバナンス改革」とも言える各種の改革が行われ、2002 年 2 月 26 日には「ドイツコーポレート・ガバナンス倫理指針 (Der Deutsche Corporate Governance Kodex、以下「Kodex」という) が公表された。Kodex の内容の特徴は、①株主・投資家の権利の保護・拡充、企業経営情報開示の範囲並びに手段の拡大 (企業経営の透明性の向上)、②監査役会の機能の拡充並びに明確化、③監査役会と決算監査人の独立性確保の 3 点が挙げられる。この Kodex は、機関投資家のスクリーニング活動に非常に重要な役割を果たすものである。

提出したり、議決権を行使するなどの方法で、経営に株主としての影響力を行使する。株主の立場から会社の経営戦略に意見を述べたり働きかけることによって業績が改善したり、あるいは企業の評判が向上すれば、株価が上昇し、株式を保有する株主にとってメリットとなる。年金資金を運用する機関投資家が中長期的に株式を保有することになると、企業との対話を通して企業経営の改善を働きかけ、企業価値を高めようとするエンゲージメント活動が非常に重要になるだろう。

DSW のインタビューによると、年金金庫による SRI 運用が未だ大きなシェアを占めていないドイツにおいては、環境・社会・倫理面でのエンゲージメント活動や、方針改善が盛り込まれた株主提案が株主総会で取り上げられることは、今のところほとんどない様子である。しかし、機関投資家による SRI 投資が今後ますます高まれば、このような機関投資家の株主行動が活発化するであろう。

(2) コーポレート・ガバナンスと共同決定制度

ドイツのコーポレート・ガバナンスは出資者だけではなくその他の利害集団、特に従業員と労働組合を意識した利害二元的あるいは利害多元的なモデルが特徴的である³³。周知のようにドイツでは、監査役会に原則としてその構成員の半数に当たる従業員代表の監査役を送り込むことができる「企業レベルの共同決定制度」と、労働条件等について事業所委員会と使用者が共同決定する「事業所レベルの共同決定制度」がある³⁴。これにより労使の自治によるガバナンスが制度上整えられ、労働組合あるいは従業員代表は企業経営に関与する余地が与えられている。

このようなドイツの共同決定制度はここ数年、様々な批判にさらされてきた。この制度があるために労使のコンセンサスが過度に重視され、経営の意思決定のスピードが遅くなり、企業戦略が保守的になりがちである、との批判である³⁵。これに対して、ドイツでは2005年に共同決定に関する政府の検討委員会が組織され、議論の末、共同決定が強いことは多国籍企業とグローバルな競争をするときにデメリットになるという証拠はない、あるいは、証券取引所に上場した場合にマイナスに見られることはない、という結論を出した。この結論は、今後のCSRとコーポレート・ガバナンスの関係を考える上で非常に重要である。

これまで、ドイツの労働組合や従業員代表は、当事者に関係する労働条件については積極的に関与してきたが、従業員以外の関係者に影響するような問題には必ずしも積極的ではなかった。しかし、上記のようなCSRとコーポレート・ガバナンスの関係に目を向けると、労

³³ 海道ノブチカ『ドイツの企業体制』（森山書店、2005年）、1頁

³⁴ 企業レベルの共同決定制度は、取締役の選・解任、業務執行の監督、会計監査等を任務とする監査役会に、原則としてその構成員の半数に当たる従業員代表の監査役を送り込むことができる。

³⁵ 森淳二朗「企業理論と従業員活用型コーポレート・ガバナンス」稲上毅+森淳二朗編『コーポレート・ガバナンスと従業員』（2004年、東洋経済新報社）267頁。今回のヒアリング調査（DGB及びWSI）でも、企業や経済界からの声として、ドイツの共同決定制度は国際競争においてデメリットになっており、証券取引においても共同決定制度によって企業価値がマイナスに評価されてしまうという話を聞いた。

働組合や従業員代表は労働条件の決定に関与するだけではなく、あらゆるステーク・ホルダーの利益を考慮して、経営の監視者としての役割を担うことが可能である³⁶。また、消費者、地域、市民、NGO などのステーク・ホルダーの中で唯一経営に参加することができる従業員が経営参加することによって、短期的な自己の利益だけでなく、様々なステーク・ホルダーとのバランスを図りつつ、長期的な効果を考慮することができる。このように、共同決定制度の機能を使って、違った観点から企業や株主のあり方、価値の考え方を議論することは、側面から CSR/SRI を支援することになると思われる。

第5節 むすび

最後に、以上の検討から、CSR と SRI に関するドイツの実態をまとめ、あわせて日本の今日的課題にかかわる点について若干の指摘をしておくこととする。

1. CSR について

(1) ドイツでは基本的に、各企業がこれまで独自に社会的責任を果たしてきており、また現在もその責任を果たしていると認識している。したがって、CSR は企業の任意の取り組みに任せるべきであり、政府が CSR を主導していくという意識はこれまでほとんどなかったといえるであろう。また、労働組合も CSR に対しては非常に消極的であった。しかし、近年、ヨーロッパ諸国を中心に、社会的に責任のある企業とは何かが真剣に議論されるようになってきた。この影響を受けて、ドイツ政府も最近になってようやく CSR を政府の中心的施策に位置づけるに至ったといえる。

(2) 労働分野における CSR 推進施策の状況を見ると、いくつかの特徴を読み取ることができる。第一に、ドイツにはすでに労働関連の法制度や企業内のシステムが整備されているため、企業がこれらの法令を遵守するのは当然であるが、それを上回る部分については企業内部の様々な枠組み（任意規範）に従って行動すべきであるとの一貫した考えを持っていることである。第二に、それを前提として、政府は CSR 推進のために、①政労使や関係するステークホルダー（消費者、NGO、市民など）との対話や、CSR の認識を共有する場を設定すること、②法令を超えた取り組みが期待できない中小企業向けに CSR を推進していくこと、③ CSR 推進のためにキャンペーン活動や広報活動を行うこと等であると認識しており、これか

³⁶ 根本・前掲（注1）。BDA へのヒアリング調査によれば、監査役会において従業員代表の監査役が CSR について提案したり議論することは可能であるという。具体的に、どの程度 CSR 活動に取り組んでいるか、あるいは今後 CSR として取り組むべき課題について話し合うことはできるだろう。ただ、経営協議会で取り上げる内容は法律で決められているので、CSR の議論もその範囲内に限られたものにならざるを得ないだろう。また、消費者保護センターへのヒアリング調査では、特に企業年金に関してはどの年金を選ぶかは企業経営者側の決定になるが、経営協議会や監査役の労働者の代表が CSR に配慮した年金運用を提案していくことは十分考えられるであろう。そのためにも、監査役会や経営協議会のメンバーが CSR や SRI についてきちんと理解しておく必要があるだろう。

ら積極的に推進していこうとしている。第三に、政府の最大の関心は途上国の労働問題であり、特に、海外に拠点をもつドイツ企業における児童労働や搾取的な工場労働等に対しては、政府が途上国と協力しながら、労働法規範の整備や発展の途上国の開発援助などを通じて積極的にサポートしていくとしている。

(3) ドイツと同様、日本の企業も、(それが CSR であると自覚しているか否かにかかわらず、また程度の差こそあれ)、伝統的に社会的責任を果たしてきた企業は少なくないであろう。CSR の中身は一様ではなく、その国々またその時々に応じて次第に形作られ、また発展していくものであるだろう。したがって、CSR の基準を明確に規定し、それを政府が上から強制にすることは望ましくない。まずは、企業の任意規範や実際の CSR 施策を調査し、その実効性を確認することによって、CSR の現状が明らかになる。次に、日本が将来の世代にわたって持続的に発展していくために、今解決しなければならないことを考えることによって、新たな CSR 施策が浮かび上がってくるだろう。その中で、法規制が必要不可欠であると思われるものについては規制し、これまでどおり企業の任意な活動に任せておくことが望ましいと思われるものについては、企業の任意の活動として紹介し、普及していくことが必要であると考えられる。またこれとは別に、政府はパンフレットの作成やセミナーなどを通じて CSR についての啓蒙活動・情報提供を行うことが求められる。

(4) 重要なことは、ドイツの CSR の背後にある持続可能な発展という考え方である。日本では「CSR」という言葉がここ数年唐突に話題になってきたが、ドイツをはじめヨーロッパの国々の CSR は、持続可能な発展という政策課題に出発点を置く政策理念である。日本が持続的に発展していくには何が必要かを考えれば、環境保護のみならず雇用問題も当然考えなければならない。例えば、若者の失業や職業訓練も受けない若者が増大する社会は持続的な発展をすることができないであろうし、また、安い低賃金労働者を繰り返し使うことはさしあたり企業の利益になるが、人材への投資が不十分な社会が持続的に発展することは困難である。政府は、前述(184頁、2. (2)「持続可能投資」)した「持続可能な発展」という概念を正確に理解し、そのために企業に何を求めていくべきか考える必要があるだろう。それを受けた企業の活動こそが CSR であり、CSR を通じて企業は持続可能な発展に貢献したことになるのである。

2. SRI について

(1) ドイツは歴史的に倫理的貯蓄が幅広く行われてきた国である。SRI と意識されてはいないものの、倫理・社会・環境に配慮した投資行動は教会を中心に古くから行われていた。倫理重視型の貯蓄や投資は、70年代から80年代に環境重視型の投資へと移行する。もともと環境に対する意識の高いドイツでは、環境的側面に配慮した個別企業の株式や環境配慮の進んだ企業の株式投資で保険料を運用する生命保険商品など、急速に SRI に対する関心が高まった。2000年に入ると持続可能な発展を目指した CSR 活動に注目が集まるようにな

り、今日の SRI 及び持続可能投資の進展につながったといえるだろう。

(2) 個人投資家と機関投資家が SRI を行う動機は異なる。個人投資家は、社会・環境面に貢献しながら投資収益を確保することができることを目的に SRI に投資をする。これに対して機関投資家の場合、環境面や社会面での配慮は企業の長期的な成功に結びつくだけでなく、これらの側面を考慮することが企業イメージやブランド・イメージを形成し、企業価値に影響を与える可能性が高いと考えている。近年、ドイツの SRI 市場は機関投資家を中心に拡大しつつある。

(3) ドイツの SRI 市場の拡大のエポックメイキングとなったのは 2001 年の年金法改正であるといえるだろう。持続可能な年金制度の維持という改革目的は、CSR と共通する課題である。年金法改正の際に導入にされた情報提供・報告書開示義務は、CSR や SRI を法律で規制・強制するものではなく、CSR や SRI を効果的に促すため枠組みを整備したものである。

日本では SRI を推進するための法整備はまだ行われていない。投資の決定にあたって CSR の内容を考慮しているか否か及びその基準を公表するための法的枠組み作りや、それをもとに企業を評価する側の能力や中立性を保証するシステムの構築など、今後政府が積極的に取り組むべき課題である。

(4) 年金金庫による SRI 運用が未だ大きなシェアを占めていないドイツにおいては、環境・社会・倫理面でのエンゲージメント活動や、方針改善が盛り込まれた株主提案が株主総会で取り上げられることはあまりみられない。しかし、年金金庫のような機関投資家による SRI 投資が今後ますます高まれば、機関投資家によるエンゲージメント活動は今後重要になるだろう。この点、日本の企業年金連合会は、「株主議決権行使に関する実務ガイドライン」

(2001 年 10 月)、「株主議決権行使基準の策定」(2003 年 2 月)、「コーポレート・ガバナンスファンド」の創設(2004 年 3 月)など、積極的に年金資産運用とコーポレート・ガバナンスに取り組んでいる。

(5) ドイツの制度で特徴的なのは「共同決定制度」である。これまで、ドイツの労働組合や従業員代表は、従業員以外の関係者に影響するような問題には必ずしも積極的ではなかった。しかし、CSR とコーポレート・ガバナンスの関係に目を向けると、労働組合や従業員代表は労働条件の決定に関与するだけでなく、あらゆるステーク・ホルダーの利益を考慮して、経営の監視者としての役割を担うことが期待されている。

主要参考文献：

<主要独語文献>

脚注参照

<主要邦語文献>

谷本寛治編『SRI 社会的責任投資入門—市場が企業に迫る新たな規律』(日本経済新聞社、2004年)

秋山をね『社会的責任投資とは何か』(生産性出版、2003年)

松本恒雄監修・水口剛著『CSR 入門講座第5巻 社会的責任投資 (SRI) の基礎知識』(日本規格協会、2005年)

足立英一郎、金井司『CSR 経営と SRI—企業の社会的責任とその評価軸』(金融財政事情研究会、2004年)

首藤恵「機関投資家のコーポレート・ガバナンスと社会的責任投資」経済学論集(中央大学)第43巻第3・4号

松野弘・堀越芳昭・合力知工『「企業の社会的責任論」の形成と展開』(ミネルヴァ書房、2006年)

<付 属>

厚生労働省要請研究「諸外国において任意規範等が果たしている社会的機能と 企業等の投資行動に与える影響の実態に関する調査研究」研究会の運営について

1. 研究会の運営

本研究では、下記のメンバーにより研究会を構成し、平成18年4月から平成19年3月
にかけ、6回の研究会を開催した。その間、平成19年1月31日には、研究会の問題意識
をさらに深める目的で、アメリカ・カリフォルニア大学ロサンゼルス校アンダーソン経営大
学院のサンフォード・M・ジャコビー教授を招聘し、「コーポレート・ガバナンス改革と雇用・
労働関係」をテーマに国際フォーラムを開催した。

また、上記研究会での報告と討議を踏まえ、SRIの現状と課題に関する実態を調査する目
的で、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツにおいて現地ヒヤリング調査を実施した。

2. 研究会メンバー

(主 査)	荒木 尚志	東京大学 法学部 教授
	奥野 寿	立教大学 法学部 准教授
	皆川 宏之	千葉大学 法経学部 准教授
	川田 知子	亜細亜大学 法学部 准教授(平成18年9月1日～)
	小早川真理	三重大学 人文学部 専任講師
	神吉知郁子	東京大学 法学政治学研究科博士後期課程
	呉 学殊	労働政策研究・研修機構 副主任研究員 (労使関係・労働 法制担当)
	千葉登志夫	労働政策研究・研修機構 主任研究員 (雇用戦略担当) (～平成18年8月30日)
	松尾 義弘	労働政策研究研・修機構 国際研究部 主任調査員
	野村かすみ	労働政策研究研・修機構 国際研究部 主任調査員
(オブザーバー)	小堀 幸一	厚生労働省 労働政策担当参事官室 室長補佐 (～平成18年8月30日)
	石川 悟	厚生労働省 労働政策担当参事官室 室長補佐 (平成18年9月1日～)
	村瀬 友哉	厚生労働省 労働政策担当参事官室 調整第二係長 (平成18年4月1日～)

3. 研究会の開催と討議テーマ

2006年4月から2007年3月までの調査研究期間における6回の研究会の開催状況と内容は以下の通りであった。特に、2006年7月20日の研究会では、CSRと法の関係、さらに会社法、証券取引法との関係について神作裕之東京大学法学部教授からブリーフィングを受けたほか、10月20日の研究会では、SRIの考え方と日本の現状について、秋山をね(株)インテグレックス代表取締役からブリーフィングを受け、研究会メンバーが専門外とする内容に関して知見を深めた。

2006年7月20日(木) 第1回研究会

要請研究「諸外国における任意規範等が果たしている社会的機能と企業等の投資行動に与える影響の実態に関する調査」の趣旨説明と討議

2006年8月8日(火) 第2回研究会

「企業の社会的責任とSRI-EUの動向を中心に」をテーマとしたブリーフィングと討議

講師：神作 裕之 東京大学法学部教授

2006年8月28日(月) 第3回研究会

「米国の労働法とコーポレート・ガバナンスーCSRを視野に置いて」報告と討議

報告者：奥野 寿 立教大学法学部助教授

「フランスの労働法とコーポレート・ガバナンスーCSRを視野に置いて」報告と討議

報告者：小早川真理 九州大学大学院法学府博士後期課程
(肩書きは報告当時)

2006年10月6日(金) 第4回研究会

「ドイツの労働法とコーポレート・ガバナンスーCSRを視野に置いて」報告と討議

報告者：皆川宏之 千葉大学法経学部助教授

「イギリスの労働法とコーポレート・ガバナンスーCSRを視野に置いて」報告と討議

報告者：神吉知郁子 東京大学大学院法学・政治学研究科
博士後期課程

2006年10月20日(金) 第5回研究会

「社会的責任投資 (SRI) の現状について」をテーマとしたブリーフィングと討議

講師：秋山をね 株式会社インテグレックス代表取締役

2007年1月25日(木) 第6回研究会

「アメリカ、イギリス、フランス、ドイツの現地実態調査」の報告と討議

報告者：川田知子 亜細亜大学法学部助教授 (ドイツ)

呉 学殊 労働政策研究・研修機構副主任研究員 (アメリカ)

松尾義弘 同・国際研究部主任調査員 (フランス)

野村かすみ 同・国際研究部主任調査員 (イギリス)

4. 海外実態調査の訪問先・ヒヤリング対象者

SRIの背景的要因(特に、SRIやCSRに関わる政府の施策の内容)、SRIの種類と特徴、SRIの運用の実際(投資の主体、運用者、格付け調査機関、格付けシステムの内容、モニタリングのシステム等)、情報開示の現状(情報開示に関わる規制やガイドライン、情報開示の方法、情報開示に関する課題等)、コーポレート・ガバナンスとの関係(投資関連会社の投資企業のコーポレート・ガバナンスへの関与の仕方、株主の関与の仕方、労組・使用者団体の対応、NPO等の対応等)等について、調査対象国(アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ)の政府、運用会社、機関投資家、格付け調査機関、労使団体等の実態把握を目的に現地に研究会メンバーを派遣し、ヒヤリング調査を行った。なお、海外調査を実施するにあたっては、日本国内のSRIの運用システムと現状課題を把握する目的で、日本発のSRIファンド「あすのはね」を発足させた(株)朝日ライフマネジメントの速水禎シニアファンドマネジャー、企業年金の運用と企業の内部統制に造詣の深い河合墨コーポレートガバナンスアナリストの両氏からお話を伺った。

各国における調査の訪問先・ヒヤリング対象者は以下の通りである。

(1) アメリカ

ヒヤリング対象者は、次の通りである。

平成19年1月10日(水) アメリカ労働総同盟・産業別組合会議 (AFL-CIO)

<対応者> Damon A.Silvers, Associate General Counsel

Daniel F.Pedrotty, Director, Office of Investment

Ronald Blackwell

平成19年1月10日(水) 全米国際ビジネス評議会(USCIB)

<対応者> Adam B. Greene, Vice president, Labor Affairs and CR

平成19年1月11日(木) カルバート(Calvert)

<対応者> Bennett Freeman, Senior Vice President

Paul Hilton, Director, SRI Marketing

平成19年1月11日(木) コープ・アメリカ(Co-op America)

<対応者> Fran Teplitz, SRI Division Director

Sylvia Panek

平成19年1月12日(金) Chevron

<対応者> Tam Robert Nguyen, Policy advisor

Maria Pica, ホワイトハウス人材担当

平成19年1月12日(金) Institutional Shareholder Services (ISS)

<対応者> ジョン・テラー 主席研究員

ヴァレンティナー・ジャッジ, ガバナンス調査員, リサーチアナリスト

Meg Voorhes, Director, Social Issues Service

平成19年1月12日(金) カリフォルニア州教職員退職年金基金(CALSTRS)

<対応者> Eileen Okada, Director of Global Equities and operations

平成19年1月12日(金) カリフォルニア州公務員退職年金基金(CALPERS)

<対応者> Dennis A. Johnson, Senior Portfolio Manager, Investment Office

平成19年1月17日(水) カリフォルニア州政府

<対応者> Charles Lundberg, Economic Development Director

(2) イギリス

ヒヤリング対象者は、次の通りである。

平成19年1月8日(月) 英国保険協会(ABI)

<対応者> Mr. John Hale, Manager, Investment Affairs

Mr. Andrew Ninian, Corporate Govern Analyst

平成19年1月9日(火) EIRIS

<対応者> Mr. Stephan Hine, Head of International Relations

Mr. Bob Gorden, Team Leader, Japan & US

平成19年1月9日(火) FTSE 社

<対応者> Mr. David E Harris, Senior Exective, SRI

Mr. Tony Campos, Exective, Responsible Investment

平成19年1月10日(水) AccountAbirity 社

<対応者> Mr. Philip Monaghan, Director of Operation

平成19年1月10日(水) CBI

<対応者>Mr. Bryan Cress, Senior Adviser. CSR, Globalisation and International
Development

平成19年1月11日(木) F&C 社

<対応者> Ms. Claudia Kruse, Analyst, SRI, European Equity Research

平成19年1月11日(木) City Group Investment Research 社

<対応者>Ms. Mg Brown, Analyst, SRI, European Equity Research

(3) フランス

ヒヤリング対象者は、次の通りである。

平成19年1月9日(火) BNP パリバアセットマネジメント

<対応者>Eric Borremans, SRI 投資部長

平成19年1月10日(水) 環境・持続的可能開発省

<対応者>Christian Brodhag, 持続的開発担当調整官
Marie-Christine Savonitti, 担当官

平成19年1月11日(木) トタル (石油化学会社)

<対応者>Jean-Pierre Kellens, CSR 戦略担当官
Odile Bouchet, 従業員貯蓄部長

Marie-France Ahamada, 従業員貯蓄担当者

平成19年1月11日(木) MEDEF

<対応者>Emmanuel Julian, 労使関係部次長

平成19年1月12日(金) VIGEO

<対応者>Erik Christiansen, SRI リサーチチーフアナリスト
Catherine Romec, SRI リサーチ担当者

平成19年1月12日(金) FRR (年金準備基金)

<対応者>Jean-Louis Nakamura, 財務部門統括
Corine Jeannet, SRI 担当課長
Nada Villermain-Lecolier, SRI 担当

(4) ドイツ

ヒヤリング対象者は、次の通りである。

平成19年1月4日(木) ドイツ有価証券保護協会 (DSW)

<対応者>Frau Julla Susanne Benner-Heinacher, 役員
Frau Christiane Hoelz, 弁護士

平成19年1月5日(金) ハンスベックラー財団 (WSI)

<対応者>Herr Dr. Winfried Heidemann, 研究員

平成19年1月8日(月) 社会・環境イノベーション相談会社 (IMUG)

<対応者>Herr Kirein Franck, 投資関連調査員

平成19年1月11日(木) ドイツ労働社会省 (BMAS)

<対応者>Herr Dr. Udo Pretschker, 国際労働社会政策部長

平成19年1月11日(木) ドイツ労働組合 (DGB)

<対応者>Herr Rainald Thannisch, 政策担当者 (共同決定及び法政策)

平成19年1月11日(木) ドイツ経済科学技術省 (BMWA)

<対応者>Herr Tillmann Rudolf Braun, 外国投資部局担当者

Herr Matthias Bahr, 外国投資部局担当者

平成19年1月11日(木) ドイツ使用者団体 (BDA)

<対応者>Herr Matthias Thons M.A., EU 及び国際社会政策担当者

平成19年1月12日(金) ドイツ技術協力会社 (gtz)

<対応者>Herr Dr. Winfried Heidemann, 社会的スタンダードのコーディネーター

労働政策研究報告書 No.88

諸外国において任意規範等が果たしている社会的機能と
企業等の投資行動に与える影響の実態に関する調査研究

定価：1,260円（本体1,200円）

発行年月日 2007年9月3日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

（編集） 国際研究部 TEL:03-5903-6312

（販売） 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2007 JILPT ISBN 978-4-538-88088-4 C3336 Printed in Japan

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)