

国際機関における企業行動指針の形成と展開

—— CSR 企業行動指針の策定を中心として

青木 崇
(愛知淑徳大学助教)

21世紀の企業は持続可能な発展に寄与することが求められている。企業と社会の持続可能な発展に寄与することを決定づけたのは2つの国際会議における合意からである。それにより、企業は社会の発展に寄与、貢献する義務があると要請されることになった。企業は国際機関が公表する企業行動指針を参考にして、様々な利害関係者と対話を実施しながら、経済・環境・社会に関する問題を事業戦略として統合しようとしている。具体的には財務情報だけでなく、人権、環境、コミュニティへの取り組みなどの非財務情報を取り入れた統合報告を開始し、統合報告書として発行している企業がある。多くの企業は国連グローバル・コンパクト、GRIのサステナビリティレポートガイドライン、社会的責任に関する国際規格のISO26000の中核主題、AA1000のフレームワーク、IIRCの6つの基本原則（案）などを参考にして、持続可能な発展について統合的な報告を試みている。そこで、本稿では国際機関をはじめとするCSRに関する企業行動指針に焦点をあてて、企業行動指針に関する特質について考察している。また、国際機関のCSRに関する企業行動指針が企業に与える影響力についてリコーグループの事例を通して検討している。国際機関のCSRに関する企業行動指針は世界の企業に向けた宣言であり、世界標準型に近い性格を有する企業行動指針として位置づけることができる。だが、必ずしも世界標準型の企業行動指針として収斂化していくのではなく、企業が国際機関の企業行動指針を参考にしながら企業独自の企業行動指針を策定、公表、実践していることが明らかになった。

目次

- I はじめに
- II CSRの鍵概念
- III CSRに関する企業行動指針
- IV 国際機関のCSRに関する企業行動指針
- V 国際機関のCSRに関する企業行動指針の影響力
- VI おわりに

I はじめに

近年、経済・市場・経営のグローバル化に伴いNGOをはじめとする市民社会の台頭、消費者行動の変化、企業間競争の激化等により企業の社会的責任(Corporate Social Responsibility, 以下、

「CSR」という)への関心が欧米諸国を中心に急速に高まっている。これに伴いOECD(経済協力開発機構)、国連、GRI(Global Reporting Initiative)などの国際機関や欧米の企業行動に関する評価機関などではCSRに関する企業行動指針の策定、公表や企業行動の評価を強化する動きが活発化している。日本においても相次ぐ企業不祥事の影響もあってCSRへの関心は高まっており、経済界や政府においてもさまざまな取り組みが進められている。

日本において、CSRを求める機運が高まったのは1950年代後半からの公害問題に端を発している。しかしながら、今日、企業に求められているCSRには企業と社会の持続可能な発展を鍵概

念とした企業経営が求められている。企業と社会の持続可能な発展が求められる要因には地球環境問題の顕在化、経済・市場・経営のグローバル化による貧富の格差拡大、環境破壊、人権・労働問題などが顕在化してきたからである。そのため、開発途上国、NGO、消費者団体などが企業に対して規律と節度ある行動を求めようになった。企業不祥事が頻発したことによりさまざまな利害関係者から、ますます、CSRへの期待と要望が高まってきている。

企業は本来の経済的役割だけでなく、社会的役割をも重要視した経営を行っていく必要がある。このことは現代の企業経営に改めて大きなインパクトを与え、企業とその経営者に規律と良識ある行動を問うことになった。現代の企業は地球社会の一員としてCSRを通じて企業と社会の持続可能な発展に寄与することが期待されている。

そこで、本稿では、近年、国際機関をはじめとするCSRに関する企業行動指針（以下、「CSR指針」という）が策定、公表されていることに着目し、CSR指針策定の背景、種類、特質について明らかにすることが目的である。また、国際機関のCSR指針が企業経営に与える影響についても論究する。そのため、IIでは、CSRの鍵概念である企業と社会の持続可能な発展について、国際会議ならびにEUで議論されてきた経緯を明ら

かにする。IIIでは、CSR指針とは何かについて、CSR指針の位置づけを考察する。IVでは、国際機関のCSR指針として、GRI、OECD、国連のCSR指針における特徴と性質について明らかにする。Vでは、国際機関のCSR指針が浸透し、影響していくことによって、どのようなCSRへの取り組みを行っているのかについてリコーグループの事例を通じて考察する。最後に、本研究の知見と今後の課題として、企業はどのようにしてCSRに取り組んでいくべきかについて検討していきたい。

II CSRの鍵概念

1 企業と社会の持続可能な発展を求める背景

CSRの鍵概念である持続可能な発展における経緯について、表1を用いて検討する。持続可能性(sustainability)の用語における概念は環境問題との関連において用いられている。そうした概念は、1972年6月、ストックホルムでの国連人間環境会議に遡る。そこではかけがえのない地球(Only One Earth)をスローガンに開催され、環境問題が地球規模、人類共通の課題になってきたことから、前文7項と原則26項からなる「人間環境宣言」が採択された。

表1 国際会議における企業と社会の持続可能な発展の経緯

開催年	会議・サミット名	採択・合意された内容
1972年6月	国連人間環境会議 (ストックホルム会議)	かけがえのない地球(Only One Earth)をスローガンに開催され、環境問題が地球規模、人類共通の課題になってきたことから、前文7項と原則26項からなる「人間環境宣言」が採択された。
1992年6月	環境と発展に関する国連会議 (地球サミット)	深刻化する地球規模の環境問題に対処し持続的発展を確保するため、気候変動枠組条約ならびに生物多様性条約の署名が行われ(日本を含むおよそ150カ国が両条約に署名)、「環境と発展に関するリオ・デ・ジャネイロ宣言」、「アジェンダ21」が採択された。
2000年3月	リスボン欧州理事会 (首脳協議)	10年間の期間を念頭においた経済・社会政策についての包括的な方向性が示され、以降「リスボン戦略」と呼ばれている。これにより、2010年までにEUの競争力の強化と持続可能な発展に向けた戦略的目標にCSRが重要な貢献を果たす、と位置づけられた。
2002年9月	持続可能な発展に関する 世界首脳会議 (ヨハネスブルグ・サミット)	成果文書として、持続可能な開発に向けた「持続可能な開発に関するヨハネスブルグ宣言」と持続可能な開発を実現するための実施手段、制度的枠組みといった各国の指針となる包括的文書である「ヨハネスブルグ実施計画」が採択された。
2003年6月	主要国首脳会議 (エビアン・サミット)	「成長の促進と責任ある市場経済の増進」(G8宣言)のなかでCSRが項目として取り上げられ、「OECD多国籍企業行動指針」や「国連グローバル・コンパクト」などにおける企業の社会的および環境面での責任を促進する、企業による自主的努力を歓迎する、と政府レベルでの合意がなされた。
2006年3月	成長と雇用のためのパート ナーシップ推進	欧州委員会は加盟国間協力の重要性を強調しつつ、CSR活動のより一層の実践を促すため、①CSR欧州マルチステークホルダー・フォーラムの定期開催、②CSRのための欧州アライアンスの創設、③CSRのEU政策への統合の3つの取り組みを提案した。
2010年3月	欧州2020	リスボン戦略が2010年で終了するため、欧州委員会はその後継となる2020年までの新たな戦略として、①賢い成長(Smart Growth)、②持続可能な成長(Sustainable Growth)、③包括的な成長(Inclusive Growth)の3つの相互補完的な最重要課題を掲げ、EUの潜在成長率を高めることを目標としている。

出所：筆者作成。

持続可能性の概念が持続可能な発展 (sustainable development) へと展開をみせるのは環境と開発に関する世界委員会が国連総会に提出した *Our Common Future*¹⁾ のなかで確認することができる。ここでは環境と開発は相反するものではなく、開発は環境や資源という土台のうえに成り立つものであり、持続可能な発展には環境の保全が不可欠とする概念を提唱した。この考えは広く世界の支持を受け、今日の地球環境問題における世界的な取り組みに大きな影響を与えるものとなった。

21世紀に向けた環境と開発を議論する場として、1992年6月、リオ・デ・ジャネイロで環境と開発に関する国連会議が開催された。このサミットでは182カ国、102名の首脳や国際機関、NGOなどが参加し、持続可能な発展を実現するための具体的な行動計画であるアジェンダ21が178カ国により採択された。これを機に後述するEUでは持続可能な発展の概念にもとづく政策課題に向けた取り組みとしてCSRを推進していくことになる。

2002年9月、ヨハネスブルグで持続可能な開発に関する世界首脳会議が開催された。このサミットでは191カ国、104名の首脳や産業界、国際機関、NGOなど2万人以上が参加し、21世紀最初の地球環境問題を考える大規模な会議となった。ここでは持続可能な開発に関するヨハネスブルグ宣言とヨハネスブルグ実施計画が採択された。

ここで特筆すべき点は2つある。具体的には、持続可能な開発に関するヨハネスブルグ宣言において、①企業は合法的な活動を行うに際し、公正で持続可能な発展に貢献する義務があり、②企業は経営の透明性を高め、アカウンタビリティを強化する必要がある、と政府レベルで合意している点である。このことは国家や行政だけでなく、企業にも持続可能な発展を担う義務があることを宣言している。そのことは、企業は地球社会の一員として持続可能な発展に向けた企業の役割が問われていることを意味している。ここに企業の経済的・社会的役割として、企業と社会の持続可能な発展に寄与していくための企業活動が問われてくと指摘できる。

2 EUにおける持続可能な発展の政策課題

EUは2007年1月1日、27カ国へと拡大した。一方でEUは1990年代以降、単一市場(1993年1月1日)に伴って社会的排除問題、労働力の急激な流動化による失業・雇用問題などが深刻化してきた。また、経済・市場・経営のグローバル化に伴う開発途上国での労働・人権問題、環境問題などへの対応が求められていた。こうした社会的問題に対し、企業が果たすべき役割や責任が問われ、企業の社会的責任がCSRとして議論されるようになった。EUでは、1990年代のサミットや国連会議で議論された環境問題や開発途上国における問題解決に向けた政策課題に重点を置いてきた。とくに、2000年3月、リスボン欧州理事会で採択されたリスボン戦略(Lisbon Strategy)は、持続可能な発展のための政策課題の1つであるCSRに本格的に取り組む基点になった。

このリスボン戦略では2010年までにEUの競争力強化と持続可能な発展に向けた戦略的目標にCSRが重要な貢献を果たす、と位置づけられている。それを達成するには企業に対して持続可能な発展を実現するための行動や手段としてCSRを生涯学習、労働組織、機会均等、社会的包含といった経済・社会的側面において推進するよう提案した。その一環として、2000年6月に採択されたEU社会政策アジェンダでは雇用、経済・市場統合による社会影響、労働条件分野におけるCSRの重要性を強調している²⁾。

欧州委員会(EC)は2001年7月、CSRを推進していくためのたたき台として『Green Paper』を公表した。その後、2002年7月、Green Paperに対する意見を反映した『White Paper』を公表した。Green Paperをみると、CSRの目的は、「企業が社会的・環境的関心をビジネス活動のなかに、また利害関係者との関係のなかに、自発的に取り込んでいくこと」と、位置づけている(EC 2001)。White Paperをみると、「CSRは法律を超える自発的なものであり、持続可能な発展の概念と結びついていること、コアの活動に付加されるものではなく、ビジネスのあり方そのものである」と、CSRを企業経営のなかで明確に

捉えている (EC 2002)。欧州委員会は 2002 年 10 月、EU 企業、労働組合、NGO、機関投資家、消費者などの利害関係者 18 団体による欧州マルチステークホルダー・フォーラム (European Multi Stakeholder Forum) を開催した³⁾。

これを受けて、2003 年 6 月、エビアン・サミットでは成長の促進と責任ある市場経済の増進のなかで CSR が項目として盛り込まれ、企業による自主的努力を歓迎する、と G8 宣言として政府レベルでの合意がなされた。後述するように国際機関の CSR 指針である OECD 多国籍企業行動指針や国連グローバル・コンパクトなどにおける企業の社会的および環境面での責任を促進し、企業による積極的な参画を歓迎することにも合意がなされた。このように EU における取り組みは企業の責任ある行動が持続可能な発展の実現につながるという CSR と持続可能な発展の関連性が明確化され、EU での CSR に関する取り組みが活発化したことが指摘できる。

Ⅲ CSRに関する企業行動指針

1 CSRに関する企業行動指針の系譜

近年、企業と社会の持続可能な発展を求める潮流から CSR 指針をはじめ、ガイドライン、国際規格などが国際機関、国際 NGO、機関投資家、産業界、ISO (国際標準化機構) などから策定、公表されている。策定機関同士が提携・協働することにより時代に合わせた CSR 指針を改定、公表している。こうした CSR 指針策定の動きは、表 2 のように、おおむね、① 1976 年から 1977 年の萌芽期、② 1989 年から 1999 年の成長期、③ 2000 年から現在の発展期、の 3 つに分類することができる。

萌芽期では企業活動が国境を超えて行われるなかで先進国に対する企業行動の戒め、批判を中心として指針が策定されてきたことがいえる。具体的には、1976 年、OECD の『OECD 多国籍企業行動指針⁴⁾』(以下、「OECD 指針」という)やレオン・サリバン (Leon H. Sullivan) が 1977 年に策定した『サリバン原則⁵⁾』が策定されてい

る。成長期では、CSR 指針の内容はその都度、経営環境に適合したかたちで改定され、公表されているのが特徴である。それに伴い、発展期では CSR に関する内容が多岐にわたり、単発的な CSR 指針の公表ではなく、策定機関同士が提携して CSR 指針を策定し、時代の要請にあわせて公表していることが特徴である⁶⁾。事例を挙げれば、『国連グローバル・コンパクト』の策定に関わり、ISO26000 の発行や『OECD 多国籍企業行動指針』の改定にも関わるといったように国際機関が提携して積極的に CSR 指針を策定、公表している。さらに、2010 年 8 月に設立した国際統合報告評議会⁷⁾ (IIRC: International Integrated Reporting Council) は企業の財務情報と非財務情報を統合した報告⁸⁾ (環境、社会、コーポレート・ガバナンス) のフレームワークの策定を進めている。南アフリカでは 2010 年 3 月 1 日開始事業年度より、ヨハネスブルグ証券取引所に上場する企業はこれまでの年次報告書に代えて、統合報告書 (Integrated Report) を提出することが義務づけられている。

2 CSRに関する企業行動指針の種類

CSR 指針の種類としては、表 3 のように、1) 国際機関、2) 国内機関、3) 国際 NGO、4) 国際規格、の 4 つに分類することができる。1) では、主体機関を、①公的国際機関、②私的国際機関、の 2 つに、2) では、①政府機関、②公的国内機関、の 2 つに、3) では、①私的機関に、4) では、①各国規格機関に、それぞれ分類することができる。

主体機関の特徴を詳しくみていくと公的国際機関では策定機関が OECD、国連、ILO、EU、EC に代表されるように、先進国や政府間合意による政策的提案であるため、CSR 指針の位置づけは上位的指針であることがいえる。私的国際機関では GRI⁹⁾、コー円卓会議、WBCSD (World Business Council for Sustainable Development) に代表されるように、国連と国際 NGO が提携し、経営者同士がはじめて策定した指針から企業経営に影響を与える CSR 指針として位置づけられる。

政府機関では経済産業省、環境省が主導とし

表2 代表的な CSR に関する企業行動指針の系譜

過程	策定年	策定機関	指針・ガイドライン・規格名
萌芽期	1976年	OECD	OECD 多国籍企業行動指針 ¹⁾
	1977年	サリバン (Leon H. Sullivan)	サリバン原則 ²⁾
成長期	1989年	Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES)	セリーズ原則
	1991年	米国連邦議会量刑委員会	連邦量刑ガイドライン
	1991年	経済団体連合会	経団連企業行動憲章 ³⁾
	1994年	コー円卓会議	コー円卓会議の企業行動指針
	1997年	環境省	環境報告書ガイドライン ⁴⁾
	1997年	Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA)	SA8000 ⁵⁾
	1998年	オーストラリア規格協会	AS3806
	1999年	The Institute of Social and Ethical AccountAbility (ISEA)	AA1000 ⁶⁾
	1999年	麗澤大学経済研究センター企業倫理研究プロジェクト	ECS2000 ⁷⁾
	発展期	2000年	国連
2000年		GRI	GRI サステナビリティリポーティングガイドライン ⁸⁾
2001年		EC	Green Paper
2001年		経済産業省	ステークホルダー重視による環境レポーティングガイドライン
2002年		EC	White Paper
2002年		東京商工会議所	企業行動規範
2003年		経済同友会	自己評価シート ⁹⁾
2003年		英国規格協会、アカウンタビリティ社、フォーラムフォーザフューチャー	SIGMA ガイドライン
2003年		オーストラリア規格協会	AS8003
2003年		フランス規格協会	SD21000
2005年		日本経済団体連合会	CSR 推進ツール
2006年		UNEP Finance Initiative and UN Global Compact	Principles for Responsible Investment
2010年		ISO	ISO26000

注：1) OECD 多国籍企業行動指針は、1979年、1984年、1991年、2000年、2011年に改定している。

2) サリバン原則は、1999年にグローバル・サリバン原則として改定している。

3) 経団連企業行動憲章は、1996年、2002年、2004年、2010年に改定している。

4) 環境報告書ガイドラインは、2000年度版、2003年度版、2007年版、2012年版として改定している。

5) SA8000は、2001年に改定し、策定機関が Social Accountability International (SAI) に変わった。

6) AA1000は、2003年に AA1000AS (Assurance Standard)、2005年に AA1000SES (Stakeholder Engagement Standard) として公表している。

7) ECS2000は、2000年に改定している。

8) GRI サステナビリティリポーティングガイドラインは、2002年(第2版)、2006年(第3版)、2013年(第4版)を公表している。

9) 自己評価シートは、2005年に改定し、評価基準の項目が110項目から120項目に増えた。

出所：策定機関のホームページなどを参考にして、筆者作成。

表3 CSR に関する企業行動指針の種類

種類	主体機関	策定機関
国際機関	公的国際機関	OECD、国連、ILO、EU、EC など
	私的国際機関	GRI、コー円卓会議、WBCSD など
国内機関	政府機関	経済産業省、環境省など
	公的国内機関	日本経済団体連合会、経済同友会、東京商工会議所など
国際 NGO	私的機関	ICCR、EIRIS、エティベルなど
国際規格	各国規格機関	ISO、SAI、ISEA、麗澤大学など

出所：筆者作成。

て、企業が CSR に取り組んでいくためのガイドラインとしての性質が強い。公的国内機関では日本経済団体連合会、経済同友会、東京商工会議所に代表されるように、昨今の企業不祥事の頻発から企業が自主的に取り組む内容を公表し、時代ごとに指針の内容を改定していることが特徴である。

私的機関では ICCR (Interfaith Center on Cor-

porate Responsibility)、EIRIS (Ethical Investment Research Services)、エティベルに代表されるように、NGO のほかに機関投資家、コンサルタント会社などが参画しており、利害関係者に対して CSR や SRI 関連情報の提供をしている。企業に対して厳しい目で企業行動を監視し、評価、提言していることが特徴である。

各国規格機関ではISO, SAI (Social Accountability International), ISEA (Institute of Social and Ethical Accountability), 麗澤大学に代表されるように、CSR マネジメント・システムの規格化を目指していることに主眼を置いている。とくに、ISOはCSRの規格について社会的責任 (social responsibility) を負うのは企業 (corporate) だけではないとして、corporateを除いたSR規格として、2004年6月、ストックホルムのISO/CSR国際会議において第三者認証を目的としないSRに関するガイダンス文書の策定が決議された。SR規格はISO26000として、2010年11月1日に発行された。ISO26000は社会的責任に関する世界初の国際規格であり、先進国および開発途上国におけるすべての組織体を対象としている。

このように、ひとくちにCSR指針の特色といっても策定機関によってはCSR指針の位置づけや企業に対する影響力が異ってくる。CSR指針には法的拘束力や罰則などはなく、企業による自主的な取り組みが求められている。そのため、企業の中核に位置する経営者がCSR指針の理念を理解したうえで企業独自のCSRを果たしていくことが経営における重要課題になってくる。

IV 国際機関のCSRに関する企業行動指針

1 国際機関のCSRに関する企業行動指針の位置づけ

ここでは国際機関を代表するGRI, OECD, 国連の指針の内容について詳しくみていくことにする。OECD指針はこれまでに5回(1979年, 1984年, 1991年, 2000年, 2011年)の改定を行っている。改定にあたっては各国政府当局者, 実業界, 労働界, 環境保護団体, 市民社会団体などの代表との協議が重ねられ, OECD閣僚理事会で採択されてきた。こうした背景には時代が移り変わるにつれて企業活動も拡大してきたため, 経営環境に適合した企業行動指針として改定を継続的に行ってきたことが考えられる。

とくに、2000年の改定にはGRIの『GRIサス

テナビリティリポーティングガイドライン¹⁰⁾』(以下、「GRIガイドライン」という)や国連の『国連グローバル・コンパクト¹¹⁾』(以下、「グローバル・コンパクト」という)からの影響を受けている。GRIガイドラインは企業の持続可能な経営、すなわちサステナビリティ経営を目指すためには経済的側面だけではなく環境的、社会的側面の3つが不可欠な要素であるトリプル・ボトムライン(triple bottom line)を推奨している。このトリプル・ボトムラインは、1997年、英国のサステナビリティ社のエルキントン(Elkington, John)が提唱した考え方に由来している。トリプル・ボトムラインの考え方はGRIガイドラインをはじめ、OECD指針の改定に影響を与えており、OECD指針の序文において確認することができる。つぎでは、より詳細に国際機関のCSR指針の内容について検討していきたい。

2 GRIサステナビリティリポーティングガイドラインについて

GRIガイドラインとは規模、業種、地理的条件を問わず、あらゆる組織がサステナビリティ報告書を作成する際に利用可能な信頼できる枠組みを提供することを目的として作成されたガイドラインである。表4のように、GRIガイドラインは分野、側面、指標の階層に従ってパフォーマンス指標を体系化している。この体系においてGRIが用いている定義は国際標準と連携しており、GRIの枠組みにあわせて調整されている。指標は持続可能性の従来の定義による経済・環境・社会の3つの側面に従ってまとめられている。この3つ(トリプル・ボトムライン)を企業経営に照らし合わせて、企業と社会の持続可能な発展に向けて経営活動を行っていくことが重要である。

GRIガイドラインの体系化は、つぎのように構成されている。①分野は経済・環境・社会に分類され、ステークホルダーにとって重要な意味をもつさまざまな分野である。②側面は3つの分野に関連する指標についての一般的な中括りである。1つの分野には複数の側面が含まれることがあり、それらは課題、影響、対象となるステークホルダー・グループなどの観点により区別される。

表4 GRI サステナビリティリポートガイドライン

分野		側面
経済	直接的な経済的影響	顧客 供給業者 従業員 出資者 公共部門
	環境	原材料 エネルギー 水 生物多様性 放出物、排出物および廃棄物 供給業者 製品とサービス 法の遵守 輸送 その他全般
社会	労働慣行および公正な労働条件	雇用 労使関係 安全衛生 教育訓練 多様性と機会
	人権	戦略とマネジメント 差別対策 組合結成と団体交渉の自由 児童労働 強制・義務労働 懲罰慣行 保安慣行 先住民の権利
	社会	地域社会 贈収賄と汚職 政治献金 競争と価格設定
	製品責任	顧客の安全衛生 製品とサービス 広告 プライバシーの尊重

出所：GRI（2002）を参考にして、筆者作成。

③指標はパフォーマンスの測定および実証に使用される個別側面の具体的な尺度である、の3つである。

GRI ガイドラインの特徴は上述におけるトリプル・ボトムラインの考え方に沿って構成されていることである。近年、日本企業においてもこうしたトリプル・ボトムラインの観点から従来の環境報告書に加えて、社会的な側面についても報告を行う企業が増加している。このことは、企業と社会の持続可能な発展を目指すためにはGRIガイドラインのCSRに関する情報開示の枠組みが不可欠であり、経済・環境・社会に配慮した経営システムを構築する必要があると考えられる。

3 OECD 多国籍企業行動指針について

OECD 指針は、1976年、世界経済の発展に大きな影響を有する多国籍企業の行動に関し、加盟国政府が企業に対して責任ある行動をとるよう勧告（recommendation）することを目的に策定された。OECD 指針の内容は労働基準、環境、情報

開示、技術移転、競争、税等幅広い分野における責任ある企業行動に関する任意の原則と基準を定めるが、法的拘束力はなく、その適用実施は各企業の自主性に委ねられている。OECD 指針はOECD 加盟国間の直接投資を容易にするためにOECD 加盟国政府が1976年に採択した政治的コミットメントである『国際投資及び多国籍企業に関する宣言』の下に定められた1つである。

OECD 指針策定の背景には多国籍企業が世界経済の発展に重要な役割を果たすためのOECD 加盟国政府から企業に対する勧告であった。企業が自主的に実施することが期待されているため、OECD 指針に法的拘束力はないが、採択した政府はOECD 指針の促進と速やかな実施を公約したことになる。OECD 指針は政府による推進が公約され、国際的に承認された唯一の包括的行動規準であるため、グローバリゼーションに対する人々の懸念解消に大きく寄与すると同時に国際投資環境の改善にも貢献することが期待されている。

今日において、OECD 指針は世界経済の発展

や企業行動の変化などの実情に合わせ、これまでに5回改定している。OECD 指針の改定は、表5に表されるように、持続可能な発展という課題の中核となる経済面、環境面、社会面の要素を一層強く打ち出したことにある。具体的には児童労働と強制労働の撲滅に関する提言を加えたことにより、OECD 指針は国際的に認められている中核的労働基準すべてをカバーすることになった。環境の章では社内の環境管理の強化や環境関連情報の一層の開示、環境への影響に対処するための緊急計画の改善などにより、企業に対して環境面での実績をあげるよう奨励している。人権に関する提言も導入され、汚職行為の防止や消費者の利益に関しても新しく章が設けられた。OECD の『OECD コーポレート・ガバナンス原則¹²⁾』との関連から企業の社会、環境面での説明責任の認識ならびにその一層の実施をはかるため、情報公開と透明性に関する章が更新されたのである。OECD 指針の重要な特色は以下の通りである。

- ① OECD 指針は多国籍企業を対象とした包括的でしかも多数国が支持している行動規範である。

- ② OECD 指針は情報開示、雇用、労使関係、環境、汚職、消費者利益、科学技術、競争、税等、企業倫理に関する広範な問題をカバーする原則を定めたものである。
- ③ OECD 指針は企業に対し法的拘束力を持つものではないが、各国政府はその遵守と効果的实施にコミットしている。
- ④ OECD 指針は多国籍企業と国内企業との扱いの違いを提唱することを目的としているのではなく、すべての企業にとって望ましい慣行を打ち出すものである。
- ⑤ OECD 指針は企業、労働団体、政府、そして社会全体の間での誤解を防止し、信頼できる予測可能な環境を構築することを目的としている。
- ⑥ OECD 指針は OECD 支持国だけでなく、非加盟国の一部にも支持されている。
- ⑦ OECD 指針は企業と労働団体、NGO にも支持されている。

4 国連グローバル・コンパクトについて

グローバル・コンパクトは人権、労働、環境、

表5 OECD 多国籍企業行動指針

序文	グローバル化する世界にガイドラインを位置づけている。ガイドラインを支持する政府の共通の目標は、経済面、環境面および社会面の発展に対し多国籍企業が行い得る積極的な貢献を奨励すること、ならびに多国籍企業の多様な活動がもたらすであろう困難を最小にすることにある。
I. 定義と原則	ガイドラインの基本となる原則（遵守が任意であるという性質、全世界での適用、全企業にとって良い慣行の原則であるという事実等）を打ち出している。
II. 一般方針	第一の具体的勧告（人権、持続可能な発展、関係する供給業者の責任、地域の能力の発展に関する条項、より一般的には、事業活動を行う国で確立した政策を十分に考慮に入れるよう企業への要求）を含む。
III. 情報開示	企業業績や所有権といった、企業のあらゆる重要な事項に関する情報公開を求めるとともに、社会、環境、リスクに関する報告のように、いまだに報告の基準が提案・形成されている領域におけるコミュニケーションを奨励。
IV. 雇用及び労使関係	この分野での企業活動の主な側面（児童労働、強制労働、差別禁止、誠実な従業員代表によって代表される従業員の権利、建設的交渉の権利など）を取り上げている。
V. 環境	健康や安全への影響も含め、企業が環境保護で成果を上げるよう奨励している。この章では、環境管理システムに関する勧告、環境に深刻な影響を与えるおそれがある分野での予防措置等が掲載されている。
VI. 贈賄の防止	公的および民間部門の関連の贈賄、受動および能動的汚職を取り上げている。
VII. 消費者利益	企業が消費者と接する際に、公正な事業、販売及び宣伝慣行に従って行動し、消費者のプライバシーを尊重するとともに、提供する物品やサービスの安全性と品質を確保するためあらゆる合理的な措置を実施するよう勧告している。
VIII. 科学技術	多国籍企業が事業活動を行う国において研究開発の成果を普及させ、その国の革新能力に貢献するよう奨励している。
IX. 競争	オープンで競争的なビジネス環境の重要性を強調している。
X. 税	企業が税法の条文および精神を尊重し、税務当局と協力するよう求めている。

出所：OECD（2000）を参考にして、筆者作成。

腐敗防止に関する原則として、つぎの3つの世界的に確立された理念と合意にもとづいている。その中核的な理念は、①世界人権宣言、②国際労働機関（ILO）の就業の基本原則と権利に関する宣言、③環境と開発に関するリオ宣言、である。このうち、②は OECD 指針における中核的労働基準と関連しており、③は1992年6月の地球サミットにおける「環境と開発に関するリオ・デ・ジャネイロ宣言」の合意であり、そこでの合意された内容が反映されている。

グローバル・コンパクトは、1999年1月31日、世界経済フォーラムの席上で当時のコフィー・アナン国連事務総長が提唱したことから、上述における中核的な理念を受け継いでいることがわかる。企業のリーダーに国際機関のイニシアチブであるグローバル・コンパクトへの参加を促し、表6のように、国連機関、労働、市民社会とともに人権、労働、環境、腐敗防止の4分野における10原則を支持するというものである。グローバル・コンパクトは企業に集団行動を通じて責任ある企業市民として向上することを求め、それによってグローバル化の挑戦に対する解決策の一環を担うことができる。それにより、企業はほかの社会的主体と手を組むことでより持続可能かつ包括的なグローバル経済を実感できるのである。

2007年1月1日現在、112カ国から3876機関がグローバル・コンパクトの趣旨に賛同し、積極的に参加している。日本からは178機関（2013年9月4日時点）が参加している。2007年1月1日時点で日本は50機関であったことからすると5年間で参加機関が3倍以上になっている。とくに

先進国と開発途上国とが積極的に参加していることは注目される¹³⁾。グローバル・コンパクトの特色からしてますます団体数が増え、企業にとって標準的な指針として浸透していくことが予想される。グローバル・コンパクトに参加している企業がとるべき行動はつぎの3つである。

- ① グローバル・コンパクトとその原則が企業戦略、企業文化、また日常業務のなかに取り込まれ、より良い企業経営に役立てること。
- ② 企業の広報資料や講演会などのコミュニケーション手段を通してグローバル・コンパクトに参加し、グローバル・コンパクトの原則を積極的にPRすること。
- ③ 年次報告あるいはそれに準じる報告書に、グローバル・コンパクトを支持するうえで実行したことを発表すること。

5 国際機関のCSRに関する企業行動指針の収斂化について

国際機関のCSR指針はOECD指針、グローバル・コンパクトなどのデジュレ・スタンダード（de jure standard；公的標準）とGRIガイドライン、コー円卓会議（経営者同士がはじめて策定した指針）などのデファクト・スタンダード（de facto standard；事実上の標準）としての性質を有している。これらの性質の違いは策定機関が異なるため、CSR指針の位置づけが異なってくる（表7参照）。

国際機関のCSR指針の収斂化についてはある程度は共通概念をもったCSR指針として収斂化する可能性はある。しかし、最終的には企業が独

表6 国連グローバル・コンパクト

人 権	1. 企業はその影響のおよぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。 2. 人権侵害に加担しない。
労 働	3. 組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。 4. あらゆる形態の強制労働を排除する。 5. 児童労働を実効的に廃止する。 6. 雇用と職業に関する差別を撤廃する。
環 境	7. 環境問題の予防的なアプローチを支持する。 8. 環境に関して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。 9. 環境にやさしい技術の発展と普及を促進する。
腐敗防止	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。

出所：UN（2004）を参考にして、筆者作成。

表7 国際機関の代表的な企業行動指針の形成と特徴

	国連グローバル・コンパクト	OECD 多国籍企業行動指針	GRI サステナビリティ リポーティングガイドライン
性質	デジュレ・スタンダードとしての企業行動原則	デジュレ・スタンダードとしての企業行動原則	デファクト・スタンダードとしての報告書作成のためのガイドライン
特徴	1999年、ダボスで開催された世界経済フォーラムにおいて、アナン国連事務総長により提唱された。人権・労働・環境分野に関する10原則は、世界人権宣言、労働に関するILO基本原則、環境と開発に関するリオ原則に基づいている。	加盟国政府が多国籍企業に対して一定の企業行動のあり方を勧告する指針。元々は「OECD国際投資多国籍企業宣言(1976年、OECDで作成された法的拘束力のない文書)」の付属書として作成。	環境的側面だけでなく、社会的側面、経済的側面の3者をトリプル・ボトムラインとして報告するよう求める報告書作成に関するガイドライン。2002年版GRIガイドラインに「準拠」して作成したという表現を使用するためには、一定の条件を満たす必要がある。
監査の過程 および 第三者機関	参加企業には、①CEOによるグローバル・コンパクトとその原則への支持表明、②グローバル・コンパクトの普及、③年1回、グローバル・コンパクトのホームページで原則実施のために行った取り組みを報告することが求められる。	採用は企業の自主性に任せられる。OECDは検証を行わない。加盟国政府は、ガイドラインの普及、ガイドラインに関する照会の処理、関係者との討議のために各国連絡窓口を設置する。	GRIは準拠に対する認証や指標を使用しない理由の検証を行うことはない。GRIは独立機関による持続可能性報告の保証や保証機関が用いる保証プロセスの基準やガイドラインの開発を推奨する。
CSRの定義	特になし。	持続可能な開発を達成することを目的として、経済面、社会面及び環境面の発展に貢献。	持続可能な発展への寄与に関する組織のビジョンと戦略に関する声明。経済、環境、社会的パフォーマンスにとまなう課題への対応については、報告を行う組織の将来に関わる全体的なビジョンを示すべきである。
コーポレート・ガバナンスの定義	特になし。	良きコーポレート・ガバナンス原則を支持し、また維持し、良きコーポレート・ガバナンスの慣行を発展、適用。	組織の統治構造。取締役会の下にある戦略設定と組織の監督に責任を持つ主用委員会を含む。
環境	環境問題に関する慎重な取り組みを支援する。環境に関するより大きな責任を促進するイニシアティブを実施する。環境にやさしい技術の普及と開発を奨励する。	当該企業に適した環境管理制度の適用。環境影響評価の実施。予防原則の適用。	原材料に関する指標の報告(原材料種類別総使用量など、水に関する指標の報告(総使用量)、放出物、排出物、廃棄物に関する指標の報告(温室効果ガスの排出量、廃棄物総量など)、その他の環境指標。
人権	国際的に宣言された人権の保障を支持し、尊重する。人権侵害に関与しない。	受入国政府の国際的義務および公約に則しつつ、企業の活動によって影響を受ける人々の人権を尊重。	業務上の人権問題の全側面に関する方針、ガイドライン、組織構成、手順に関する記述。投資および調達に関する意思決定の中に人権に与える影響への配慮が含まれているか否かの立証。
労働	団結権と団体交渉権の効果的承認を支持する。あらゆる形態の強制労働の廃絶を支持する。児童労働の効果的廃絶を支持する。雇用と職業における差別の廃止を支持する。	児童労働の実効的な廃止に貢献。あらゆる形式の強制労働の撤廃に貢献。従業員の権利尊重。当該従業員の代表との建設的な交渉実施。人種、皮膚の色、性、宗教等に基づく雇用または職業における差別禁止。受入国の類似の使用者が遵守している雇用および労使関係の基準よりも低くない基準の遵守。	組合結成の自由に関する指標の報告。ILO条約第138号で規定されている児童労働の撤廃に関する方針とこの方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。強制・義務労働撤廃に関する方針とこの方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。

出所：策定機関のホームページを参考にして、筆者作成。

自にCSRに取り組むための先導的なCSR指針であるため、必ずしも世界標準型として収斂化するのは難しい。上述においても触れたが、国際機関のCSR指針には法的拘束力はなく、あくまで企業の自主性に任せている。しかしながら、国際機関のCSR指針の影響力は近年、ますます企業経営にインパクトを与えている。

国際機関のCSR指針は世界標準型の指針として企業に求めるのではなく、企業と社会の持続可能な発展の観点から企業活動における必要最低限なCSRに関する企業行動指針として、その位置づけと役割を果たしている。日本企業がさまざまな利害関係者に対し、自主的に発行するCSRに関する報告書(CSR報告書など)の作成において、とくに参考しているのがGRIガイドラインや

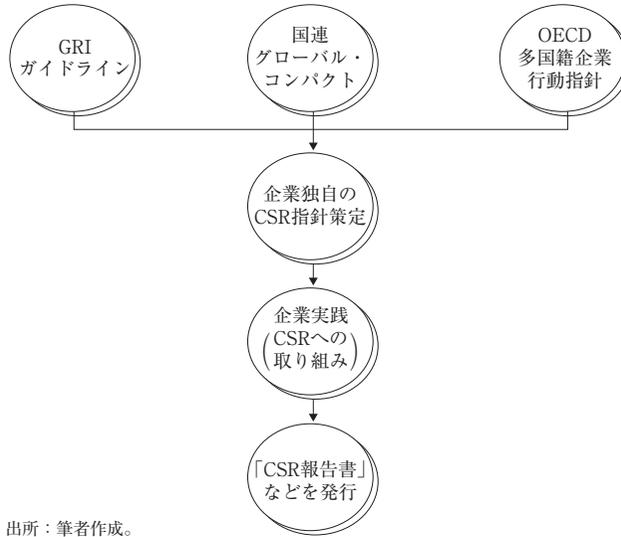
環境省の『環境報告書ガイドライン¹⁴⁾』等である。このことは国際機関のCSR指針のもつ優位性や性質が企業経営へ浸透していることが確認できる(図1参照)。

V 国際機関のCSRに関する企業行動指針の影響力

1 企業独自のCSRに関する企業行動指針策定

繰り返しになるが、国際機関のCSR指針には、法的拘束力はなく、企業による自主的な行動が求められている。企業経営を担う経営者自身が指針の内容と理念について理解したうえでCSRに取り組んでいくことが重要である。そのためには、

図1 国際機関のCSRに関する企業行動指針の浸透



出所：筆者作成。

国際機関のCSR指針を参考にし、指針が求めている内容について検討することにより、企業活動におけるCSRへの取り組みを独自に展開していくことが可能になるといえる。企業活動において、CSRに取り組んでいくためには企業独自のCSRに関する指針を策定し、それにもとづいて企業全体で取り組んでいく必要がある。

企業独自のCSRに関する指針を策定するには企業風土や経営理念を反映したかたちでCSR活動の羅針盤としての役割を企業全体に浸透させることが重要である。それにより、その指針にもとづいて経営者と従業員とがCSRに対する経営理念を共有し、行動し、社会的使命感をもって誠実にCSRを果たしていくことができよう。実際にリコー、NEC、富士通、京セラ、日立製作所など多くの上場企業はグループ企業を対象とする独自のCSRに関する指針を策定し、それにもとづいて実践している。CSRへの取り組みやその内容については、「CSR報告書」や「サステナビリティ報告書」などをホームページで公開している。

企業活動における成果を利害関係者に対し、きめ細かい内容と説明でわかりやすく、目にみえるように可視化することが重要である。企業が自主的に発行する「CSR報告書」や「サステナビリティ報告書」あるいはインターネットを通じた

web情報などはその好例である。企業が自主的に発行しているCSRに関する報告書は、さまざまな利害関係者に対する情報開示の一つであり、継続的な対話を構築していくうえでは重要である。

近年、CSRに関する報告書の発行は年々増えてきている。こうした報告書の名称をかつての「環境報告書」から「CSR報告書」等に改名しているケースがある。報告書の内容についてはカラフルでうすく、わかりやすいものもあり、千差万別である。CSRに関する報告書の発行が増えた背景には昨今の企業不祥事が頻発したことから、企業は経営の透明性を高め、アカウンタビリティを果たし社会に信頼される企業を目指していることが考えられる。

しかしながら、すべての企業がこうした認識にもとづいて報告書を発行しているわけではない。報告書の内容については業種によって違いがみられる。報告書を発行しているからといって、それでCSRを果たし社会に信頼される企業であるとはいえない。報告書は主として他社との差異性を示す自社のCSRにおける取り組みの成果をさまざまな利害関係者に情報を開示するための一つのツールである、ということである。以下では、リコーグループのCSRへの取り組みを通じて国際機関のCSR指針が浸透しているかどうかについて

て検討したい。

2 リコーグループのCSRへの取り組み

リコーグループにおけるCSRは創業者市村清の唱えた創業の精神（1946年制定）にもとづいてCSR活動を展開している。リコーの経営理念は創業の精神である三愛精神（人を愛し、国を愛し、勤めを愛す）にもとづいて1986年に制定された。この経営理念を具現化し、グローバルで適用する企業行動原則にしたのが「リコーグループCSR憲章」である。「リコーグループCSR憲章」をグループ全体に浸透させ、役員・従業員が守らなければならない行動規範にしたのが「リコーグループ行動規範」である（図2参照）。役員・従業員一人ひとりに「リコーグループ関連規則・標準・マニュアル」を作成し、リコーグループにおける企業行動と役員・従業員の行動を深化させて、CSRのマネジメントシステムを構築している。

リコーは、2002年4月、国連のグローバル・コンパクトに日本企業では2番目に参加している。こうした動きはリコーが独自のCSR指針を策定することと無関係ではない。なぜなら、リコーは国際機関のCSR指針の趣旨にもとづいてリコーグループCSR憲章を策定しているからである。このことはリコーグループCSR憲章の序

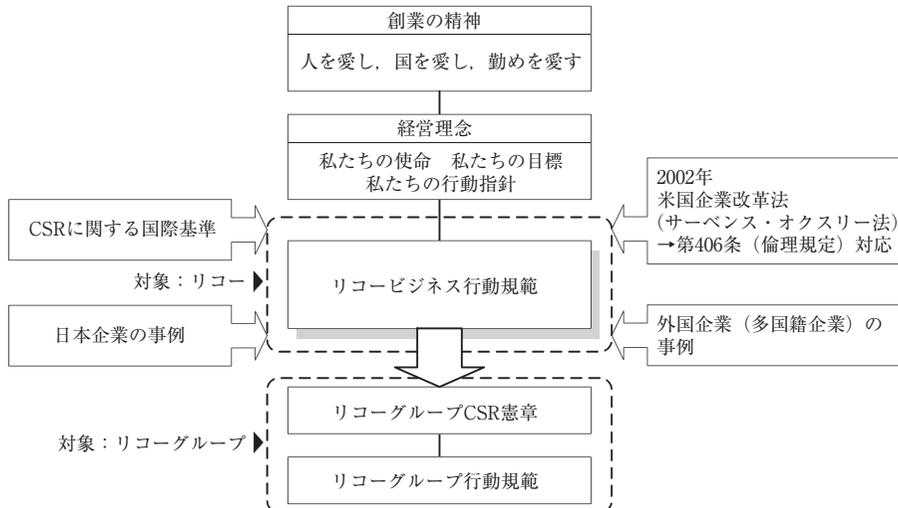
文からもその理念を反映していることが読み取れる。

リコーグループでは経営理念として目指すべき企業像を掲げ、「信頼と魅力の世界企業」をスローガンとしている。リコーグループのCSRの目指す姿としては、「社会から愛され、成長・発展を望まれる企業」と位置づけている。さらに、魅力創造活動（独自の高い目標設定とチャレンジ活動）とコンプライアンス活動（信頼確保への取り組み）を通じて、①信頼を超えた魅力作り（魅力No.1）、②社会からの信頼を確保する、ことによって、企業価値の向上に結びつけて企業活動を行っている。リコーグループのCSR活動には、企業理念にもとづいた「リコーグループCSR憲章」と「リコーグループ行動規範」を中心とするCSRに対する価値観を企業構成員が共有し、行動している。ここにリコーグループ独自のCSR活動の特色を確認することができる。

VI おわりに

本稿を締め括るにあたり、つぎのように本研究の限界と今後の研究課題について、まとめをしてみたい。本稿では、国際機関のCSR指針を中心としてCSR指針策定の背景、種類、特質、企

図2 リコーグループCSR憲章と行動規範制定のプロセス



出所: リコーグループ (2004: 11) を参考にして、筆者作成。

業経営に与える影響について検討を行った。CSRの鍵概念である持続可能な発展の経緯に着目し、持続可能性から持続可能な発展への展開を明らかにし、それに向けた企業のCSRへの取り組みについて論述してきた。企業と社会の持続可能な発展に寄与していくことを決定づけたのは、1992年6月、リオ・デ・ジャネイロでのアジェンダ21の合意と、2002年9月、ヨハネスブルグでの持続可能な発展に関するヨハネスブルグ宣言の合意により、企業にも社会の発展に貢献する義務がある、と要請されたことであった。EUでは、持続可能な発展の政策課題として、政府主導によるCSRへの積極的な取り組みが機関投資家をはじめ、社会的責任投資（SRI）に影響を与えている。

CSR指針策定の系譜では萌芽的指針として、1976年にOECDの『OECD多国籍企業行動指針』に遡る。CSR指針は以後、さまざまな策定機関から時代を反映したCSR指針策定へと変わり、その決定的となったのが2000年代における国際機関のCSR指針の策定、公表であった。国際機関のCSR指針は世界の企業に向けた宣言でもあり、企業行動のあり方を問う世界標準型に近い性格を有するCSR指針として位置づけることができる。だが、このような性格を有する国際機関のCSR指針は、必ずしも世界標準型の指針として収斂化していくことについては議論の余地がある。しかしながら、多くの企業は国際機関のCSR指針を参考にしながら企業独自のCSR指針を策定、公表していることが明らかになった。ここに国際機関のCSR指針が浸透し、企業経営にインパクトを与えていることがわかる。

日本企業におけるCSRへの本格的な取り組みははじまったばかりである。そのため、CSRへの理解や解釈をめぐるにはいまだ模索している段階にある。こうしたなかで、企業と社会の持続可能な発展に向けた取り組みとしては企業活動の原点である企業理念に沿った企業独自のCSR指針を策定し、企業構成員がCSRに対する価値観を共有し、企業グループで実践していることが事例を通じて明らかになった。

しかしながら、本稿では触れることのできなかったいくつかの課題が残されている。第一に、

CSR指針策定の3つの分類についてはさらなる考察が必要である。第二に、国際機関のCSR指針が世界標準型あるいは国際基準としての妥当性や実効性についてより詳細な考察が必要である。第三に、すべての企業は国際機関のCSR指針にもとづいて企業独自のCSR指針を策定、公表しているわけではない。国際機関のCSR指針の浸透あるいは影響力はいかなるものなのかを検証する必要がある。第四に、CSR経営推進のための経営者のコミットメントの重要性や戦略的事業としてのCSR経営について少ししか触れていないことである。第五に、企業の経済的・社会的役割において、社会的な分野（労働、人権など）で国際比較の観点から考察する必要が残されている。とくに、第五の課題は国際機関のCSR指針が目指す目的と企業の経営戦略との関連をより一層明確にするための重要課題の1つであると考えている。そのため、こうした課題を中心にして、今後も研究を深めていきたい。

- 1) WCED (1987)。
- 2) 谷本 (2006: 259-264)。
- 3) このフォーラムではEUにおける今後のCSR促進活動について20カ月におよぶ協議が行われた結果、2004年6月に最終報告書『Final Results & Recommendations』が公表された。欧州委員会は、2006年3月、この報告書にもとづくEUでのCSR戦略の推進状況を評価した新たな通達を公表している。
- 4) OECD (1976)。
- 5) サリバン原則とは、1970年代、アパルトヘイトが行われていた南アフリカ共和国において、米国企業に対して自発的な企業行動規範を定めたものである。サリバン原則は、1999年に『グローバル・サリバン原則』として改定した。
- 6) 厳密には3つに分類する定義はみられないが、2000年代以降は策定機関同士の提携をはじめ、国際機関などが積極的にCSR指針を策定、公表している。国際機関が企業と社会の関係について経済・環境・社会という概念を提唱している点は2000年以前にはみられないことがいえる。
- 7) 国際統合報告評議会は英国のチャールズ皇太子が2004年に立ち上げたThe Prince's Accounting for Sustainability ProjectとGRIなどの団体によって設立された機関である。評議会メンバーには国連機関、証券取引所関連機関、会計士団体、米国会計基準の設定団体、投資家団体、教育機関、企業のCEOなど40名以上が参加している。日本からは日本取引所グループのCEOや日本公認会計士協会常務理事が参加している。
- 8) 近年、持続可能な発展に向けた企業の取り組みと財務パフォーマンスを関連づけて体系的に開示する統合報告（Integrated Reporting）という概念が注目されている。統合報告に関する国際的な定義はいまだ一致した見解はみられていない。

- 9) GRIは企業全体レベルの「持続可能性報告書」について全世界で通用するガイドラインを立案するというを目的に米国のNGOでセリズ原則を策定したCERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) や国連環境計画 (UNEP) が中心になって1997年に設立された国際機関である。
- 10) GRI (2002)。2013年5月22日～2013年5月24日にかけてオランダのアムステルダムで開催された「サステナビリティと報告に関する国際会議」において、第4版が公表された。第4版は国際統合報告評議会の統合報告について言及しているのが特徴である。
- 11) UN (2004)
- 12) OECD (1999)
- 13) 2007年1月1日現在、上位参加国順では、フランス (453機関)、スペイン (378機関)、アルゼンチン (210機関)、メキシコ (199機関)、ブラジル (158機関)、アメリカ (156機関)、イタリア (143機関)、パナマ (104機関)、イギリス (98機関)、インド (93機関)、ドイツ (93機関) などが参加している。
- 14) 『環境報告書ガイドライン』はGRIのガイドラインを参考にして、2004年に改定された。

参考文献

- 青木崇 (2004) 「コーポレート・ガバナンスと経営者問題——日米企業に焦点をあてて」日本経営教育学会編『企業経営のフロンティア——経営教育研究7』学文社, pp.49-78.
- (2005) 「コーポレート・ガバナンスの前提条件——コンプライアンスとCSR」日本経営教育学会編『MOTと21世紀の経営課題——経営教育研究8』学文社, pp.205-230.
- (2006) 「CSRに関する企業行動指針とCSRへの取り組み——企業独自のCSR指針策定と企業実践への課題」『経営行動研究年報』経営行動研究学会, 第15号, pp.57-62.
- (2007a) 「国際機関のCSRに関する企業行動指針」『イノベーション・マネジメント』法政大学イノベーション・マネジメント研究センター, No.4, pp.105-124.
- (2007b) 「企業独自のCSRに関する行動指針とCSR実践——NECと富士通の事例を中心として」『現代社会研究』東洋大学現代社会総合研究所, 第4号, pp.75-84.
- (2009) 「日本企業の不祥事と企業の社会的責任」『日本経営倫理学会誌』日本経営倫理学会, 第16号, pp.43-52.
- (2010) 「企業不祥事のメカニズムと現代経営者の役割」『日本経営倫理学会誌』日本経営倫理学会, 第17号, pp.45-57.
- (2011) 「新たな企業の社会的責任と経営者の課題——持続可能な発展と企業価値」『高松大学研究紀要』高松大学, 第54・55合併号, pp.29-45.
- (2013) 「企業不祥事をめぐる諸問題とコーポレート・ガバナンスの必要性——経営者自己統治に向けた課題」『愛知淑徳大学論集ビジネス学部・ビジネス研究科篇』愛知淑徳大学, 第9号, pp.1-14.
- 舩富順久・辛島睦・小林和子・柴垣和夫・出見世信之・平田光弘 (2006) 『コーポレート・ガバナンスとCSR』中央経済社.
- 環境省 (2004) 『環境報告書ガイドライン (2003年度版)』環境省総合環境政策局環境経済課.
- 菊池敏夫・平田光弘編著 (2000) 『企業統治の国際比較』文眞堂.
- 菊池敏夫・平田光弘・厚東偉介編著 (2008) 『企業の責任・統治・再生——国際比較の視点』文眞堂.
- 谷本寛治 (2006) 『CSR——企業と社会を考える』NTT出版.
- 谷本寛治編著 (2004) 『CSR経営——企業の社会的責任とステイクホルダー』中央経済社.
- 平田光弘 (2008) 『経営者自己統治論——社会に信頼される企業の形成』中央経済社.
- 松野弘・堀越芳昭・合力知工編著 (2006) 『企業の社会的責任論』の形成と展開』ミネルヴァ書房.
- リコーグループ (2004) 『社会的責任経営報告書2004』株式会社リコー.
- EC (2001) *Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility*, Green Paper, European Commission.
- (2002) *Communication From the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development*, White Paper, European Commission.
- (2006) *Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility*, European Commission.
- European Multi Stakeholder Forum (2004) *Final Results & Recommendations*, European Multi Stakeholder Forum.
- GRI (2002) *Sustainability Reporting Guidelines*, Global Reporting Initiative.
- (2006) *Sustainability Reporting Guidelines*, Global Reporting Initiative.
- Hirata, Mitsuhiro (2006) “The Fostering of Socially Trustworthy Companies and the Role of Top Executives: A Pathway from Unstable to Stable Companies in Japan”, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, Gabler, Special Issue 1, pp.73-96.
- OECD (1976) *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- (1999) *OECD Principles of Corporate Governance*, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- (2000) *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- (2004) *OECD Principles of Corporate Governance*, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- (2005) *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: 2005 Annual Meeting of the National Contact Points*, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- UN (2004) *The Ten Principles of the Global Compact*, United Nations.
- UNEP Finance Initiative and UN Global Compact (2006) *Principles for Responsible Investment*, UNEP Finance Initiative and UN Global Compact.
- World Commission on Environment and Development (1987) *Our Common Future*, Oxford University Press.

あおき・たかし 愛知淑徳大学キャリアセンター助教。最近の主な著作に「企業不祥事をめぐる諸問題とコーポレート・ガバナンスの必要性——経営者自己統治に向けた課題」『愛知淑徳大学論集ビジネス学部・ビジネス研究科篇』第9号, 2013年, pp.1~14。経営学, コーポレート・ガバナンス専攻。