社会的責任投資（ＳＲＩ）と労働基準

（ＮＰＯ法人 社会的責任投資フォーラム代表理事）
後藤 敏彦

はじめに

ＳＲＩは、Socially Responsible Investment の頭文字からとられたもので社会的責任投資と訳されている。それが何かは次項で解説するが内容は変化しつつあり、米国のサブプライム問題に端を発する金融大激動に伴い今後とも流動的な状況は続くと思われる。

金融不安を別として変化の主たる原因は、気候変動に伴う環境問題や南北問題の深刻化とグローバリゼーションといってよい。また最近は、socially に代えて、sustainability（持続可能性）も使われだしている。

ＳＲＩとは何か

ＳＲＩと一口にいわれるが国際的に確定した定義があるわけでもなく、それが何であるかは必ずしも明確ではない。ＳＲＩの歴史も諸説あるが、一般的には二〇世紀の初頭、米国でのキリスト教会の資金の運用についてアルコールやギャンブル企業への投資をしないという動き、ネガティブ・スクリーニングが始まりといわれる。欧州にも一九八〇年代から波及し、倫理的投資として発達しだした。大きな転機となったのは、九〇年代半ばに米国の年金基金などがその資金運用にＳＲＩを活用しだしたこと、二〇〇〇年の英国の年金法改正などがあり、今日の発展につながっている。

すなわちＳＲＩとは、株・債券への投資の際に財務的分析に加えて、環境対応や社会的事項など企業のＣＳＲ活動の評価を加味して運用先を決定（スクリーン運用）する投資手法と理解されている。ただし、広義のＳＲＩはこれだけにとどまらず、株主提案権などを活用する株主行動や、社会的ベンチャーへの投融資、コミュニティ投資、等も含まれる。また、最近では、エネルギーや水、食料などに特化した投資をおこなうテーマ・ファンドなどもＳＲＩとして捉えられだしている。欧米の現状については別掲のウェブ（注1）を参照されたいが、米国で二・七兆㌦、欧州で二・六六兆ユーロがＳＲＩとして運用されているようだが、定義次第で大きく数字は変わりうるものと理解されたい。

日本でのＳＲＩは、相当数のファンドが運用されるようになって来ているが、さまざまな理由が重なってスクリーン運用は数千億円にとどまっている。基本的には取組の優れた企業を選ぶポジティブ・スクリーニングであるが、詳細については当フォーラムが編集したＳＲＩ年報（http://www.sifjapan.org/）を参照ねがう。金額的には資金量全体からみれば微々たるもので、まだまだ影響力があるとはいえない状況にあるといってよいが、金融機関の関心度は高まってきていると感じている。

また、低炭素社会づくり行動計画に関しての〇八年七月二九日の閣議決定では、そのⅢ―4の表題として「環境ビジネス等に資金を流れやすくするための基準や仕組みの整備」とされている。金融庁、財務省、環境省、経産省が所管とされており、こうした観点からもＳＲＩが促進されるものと期待したい。（参考、http://www.meti.go.jp/press/20080729003/20080729003.html）

企業とＳＲＩ

企業評価自体はもともと価値観にもとづくもので一種の思想であり、欧米の評価の中に日本企業にとって違和感があるものがあっても不思議ではない。そうなれば、さまざまなＳＲＩファンドの評価に一喜一憂するのもおかしいし、欧米で急速に拡大しているといっても、全資金額に占める割合は高くなく、財務的に自信があればまったく無視してもなんら影響もないという考え方もあって当然である。

しかし、企業、特に上場企業に対してはさまざまな形でＣＳＲ、つまり企業への期待が述べられる。そこで、ＳＲＩファンドの投資対象銘柄リストにとりあげられることは、ＣＳＲについて高い評価を受けているという証であり、レピュテーション・リスクの観点からは極めて重要となる。また、資金調達が間接金融から直接金融へ移りつつあることから考えると、マーケットの評価は資金調達コストに直接響くことから経営的にも大きな意味があろう。こうしたこともあり、日本では上場企業を中心に千社以上がＣＳＲレポートを発行し、投資家やファンドマネジャーの便に供している。特に、環境や社会性が企業ブランドに結びついている企業にとってＳＲＩは無視しえない活動といえよう。

ＳＲＩと評価基準・評価機関

具体的に評価をするためには個々のＳＲＩ毎に主張する目的に応じて、何を評価していくのか、すなわち「軸」「指標」およびそれらの「物差し」と、総合評価のための「重み付け」がポイントとなる。

持続可能性（サステナビリティ＝Sustainability）という場合、経済・環境・社会が相互に関連しあっているという認識が一般的であり、経済・環境・社会というトリプル・ボトムライン（ＴＢＬ）の考え方を大きな軸として、企業のＣＳＲ評価が行なわれている。最近では特にＳＲＩ分野では、国連ＰＲＩ（国連責任投資原則＝Principles for Responsible Investment）（注2）の影響もありＥＳＧ（Environment, Social & Governance）という軸が使われることも多い。

ＣＳＲレポートは必ずしもＳＲＩ評価のためだけに発行されているものではないが、企業としてはＳＲＩも意識しており、ＣＳＲレポートのガイドラインはＳＲＩ評価基準としても参考になる。

なお、本稿のテーマの労働基準は社会軸に属するが、社会軸の中身は必ずしも十分に発達しているとはいえない。また、社会性は、歴史・文化・伝統などにより地域特性があり一様ではない。ＣＳＲレポートの歴史が浅いこともあってか、労働基準についての開示は十分ではないという批判も聞かれる。

実際の評価は評価機関のノウハウのポイントでもあり、営業秘密扱いで評価基準等をオープンにすることはそれほど多くはない。日本の評価機関については当フォーラムのウェブの「活動」欄にある「日本におけるＳＲＩ調査機関の現状二〇〇五」を参照されたい。また、海外の著名な機関には下表のような組織がある。

ＳＲＩにおける労働基準

最初にＣＳＲ憲章やガイドラインで企業に期待されているものを紹介し、次に個別の評価機関の例を示すこととする。

①グローバル・コンパクト

国連の提唱する一〇原則で、そのうち四つはＩＬＯの四重点分野（結社、児童労働、強制労働、差別）が掲げられており、詳細は下記のウェブに掲げてある。
http://www.unglobalcompact.org/

表　海外の格付機関等の例

- Ethibel <http://www.ethibel.org/>
- Oekom Research <http://www.oekom-research.de/>
- EIRIS <http://www.eiris.org/>
- SAM <http://www.sam-group.ch/>
- Dow Jones Sustainability Group Index <http://www.sustainability-indexes.com/07_htmle/reviews/review2008.html>
- KLD <http://www.kld.com>
- INNOVEST <http://www.innovestgroup.com>
- Calvert Group <http://www.calvertgroup.com>
- FTSE4Good < http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series/index.jsp >

http://www.unic.or.jp/globalcomp/outline.htm

②ＧＲＩサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン

ＧＲＩは筆者が〇六年まで理事を務めていた団体で、第三版（Ｇ３）が発行されている。「労働」として、「労働慣行とディーセントワーク」という側面で一四の指標を規定、また「人権」側面でＩＬＯの四重点分野など九つの指標を規定している。下記で入手可能。
http://www.sustainability-g.org/

③環境省・環境報告ガイドライン（〇七年六月改訂版）

この第四章では、「社会的取組の状況」を表す情報・指標として、労働安全衛生、雇用、人権、について記載しているが、現時点では記載することを期待するものとなっており、指標については列記してあるに止まっている。下記を参照されたい。
http://www.env.go.jp/policy/jishuboa/04-4.html

また、この他に評価機関の例としては以下のものがある。

①㈱日本総合研究所
製造業と非製造業に分けて質問票で企業に回答を求めている。また以下の項目は製造業が対象となっているが、「労働慣行」としては、従業員活力、安全衛生・健康、多様な人材の活用などの一四項目がある。この他にも、「仕事と生活との両立支援」として、ワーク・ライフ・バランス、ファミリー・フレンドリーなど九項目の指標がある。詳しくは、以下を参照されたい。
http://www.jri.co.jp/thinktank/soiatsu/theme/esg/index.html

②ＮＰＯ法人パブリック・リソース・センター（http://www.public.or.jp/）

企業に回答を依頼している「調査票」、および回答結果に関する「集計結果報告書」をウェブ上で公開している。

労働基準は主に調査票「雇用」のなかにあるが他分野にも関連質問が含まれている。
http://www.public.or.jp/sri/sri_sum.html（評価の概要）
http://www.public.or.jp/sri/unq08.html（〇七年度第六回調査票）
http://www.public.or.jp/sri/SRI2007.pdf（同集計結果）

③㈱インテグレックス（www.integrex.jp）

他とは少し趣が違う調査方法を採用している。同社では、上場企業全社を対象に「企業の誠実さ・透明性（倫理性・社会性）調査（インテグレックス・アンケート）」を実施。企業からのアンケート回答に加え、ウェブサイトやＣＳＲ報告書等の開示情報による評価をしている、としている。個別の労働基準は非開示。

④大和証券グループ

調査項目は非公開だがワーク・ライフ・バランスには重きを置いている。
http://www.daiwa-grp.jp/corporate/corporate_08_01.cfm

⑤ＦＴＳＥグループ

多くの日本企業が当グループの評価を相当気にしているといってよい評価機関である。人権労働基準については、下記の八～九ページに、またサプライ・チェーンの労働基準には下記の一〇～一二ページに掲げてある。
http://www.ftse.com/japanese/Indices/FTSE4Good_Index_Series/Downloads/FTSE4Good_Inclusion_Criteria_Japanese.pdf

なお、上記の基準内にあるグローバル資源セクター及び懸念国での活動に加えて、その他全ての企業に対して次のいずれか一つの達成を求めている、とのことである。

□機会均等等方針の採用および／または機会均等等もしくは多様性へのコミットメントが年次報告やウェブサイトに掲載されること

□次のうち1つ以上を含む機会均等制度の証拠の提示：

―方針および労働者構成の監視

―労働に関する柔軟な取り決めと家族手当（フレキシブル労働時間、子供養育手当て、ジョブ・シェアリング、勤務の中断、法的要件以上の有給出産／育児休暇のいずれか最低三つを満たすこと）

―マネージャーの一〇％以上が女性、または女性もしくは少数民族出身のマネージャーの割合が関係する労働者全体における代表者の四〇％を超えている

□従業員関係システム

―組合承認の合意書やその他の協議合意書を含む、従業員関係を良好に維持するための制度についての証拠の提示（数値が得られる場合は、従業員の二五％を含むこと）。

【注】
(1)米国　http://www.socialinvest.org/
欧州　http://www.eurosif.org/
(2)内容については、以下のサイトを参照されたい。http://www.unpri.org/