

多国籍企業の社会的責任

2001.12.17

1199227b

古館 潤

はしがき

卒論のテーマを決めたのは就職活動を始めた頃だった。それまでのゼミで学んできたことと自分の将来を考えたとき、自然に出てきたのがこのテーマだった。特にきっかけとなったのは3年の冬学期にゼミでテキストとして使用した「**Business, Government, and Society**」だった。この中で多国籍企業をテーマにした章を読み、将来仕事で海外で働いてみたいと思っていたことと繋がりこのテーマにした。しかし問題は先にテーマを決めたことだった。テーマが先にあり後で文献を探したので、自分のイメージしている内容が書いてある文献がなかったのだ。結局、納得できる基本文献がないまま卒論を始めることとなった。最初は本当に手探りで、とりあえず多国籍企業に関わりそうな文献を読むことから始めたが、すぐに行き詰まってしまった。文献を諦めその後とはにかくインターネットを使いひたすら様々なサイトを渡り歩いていた。当然日本のサイトには限界があり、英語が苦手な私も海外のサイトを見ざるを得なかった。初めのうちは何が書いてあるか良く分からず、自分が何を探しているのかさえ分からなくなってしまうような状態だったが、面白いものでそれでもしばらく我慢し、続けていれば段々理解できるようになってくるのだ。特に色々なサイト同士のリンクを辿ったりしながら次第にそれぞれの関係などが見えてきてそういう意味での面白さもあった。そのように

私の卒論はインターネットのおかげで完成したようなものなのである。

卒論に限らず谷本ゼミでは本当に良くインターネットを使った。ゼミは文献を読んで研究、というイメージがあったのでかなりギャップを感じたが、むしろそれは非常に自分のためになったと思う。インターネットというのは無限の情報がひしめいている。それだけ選択肢は広いわけだが裏を返せばそこから正しい情報を選び取らなければならない。それは思っているより難しいことである。卒論においても自分の欲しい情報を探すのには非常に苦労した。検索エンジンで探しても余計なものがたくさん出てくるし、リンクを張っていても今はもうリンク先が見られないということも多々あった。また矛盾するいくつかの情報が出てくることもあった。しかし上手く使いこなせればこれほど役に立つものはない。なぜなら世界中の情報を家に居ながら手に入れられるからである。ゼミと卒論を通して、情報の探し方、選び方を身に付けることができ良かったと本当に思う。

文献をあまり利用できなかったことで、私は自分の卒論の構成から全てを何も参考にせず一から組み立てることになった。だがおかげで自分の卒論にオリジナリティができたと思う。もし文献があったなら、どうしてもその筆者の意見に偏ることになってしまいそうだが、一から自分の考えで資料を集めたので、例えば企業とNGOの対決があってもそれを

冷静な目で見て自分の考えを組み立てられた。構成に関して、自分なりに考えて作ったので稚拙ではあると思うがそれでも四万字というまとまった量の論文を、自分の考えで書くことができたのは何物にも変えがたい経験になった。

卒論は正直ハプニングの連続だった。文献がないことから始まり、二回のパソコンの故障、最後には昔使用した文献が手に入らないなど、予定外の事態が多かった。しかしそれらを何とか乗り越え卒論を書き終えることができ、今安堵の気持ちと満足の気持ちで一杯である。ここに至るまで多くの的確なアドバイスを下さった谷本寛治先生、卒論を含め様々な面で助けてくれたゼミテンに心から感謝の意を申し上げたい。

は し が き

| | | |
|--------------|------------------------------|-------|
| 第 1 章 | 多国籍企業の概要 | p. 1 |
| 第 1 節 | 多国籍企業の定義 | p. 1 |
| 第 2 節 | 多国籍企業の理論 | p. 4 |
| 第 3 節 | 多国籍企業の歴史 | p. 5 |
| (1) | 多国籍企業(第二次大戦以前) | p. 5 |
| (2) | 新多国籍企業(第二次大戦後～現在) | p. 6 |
| 第 4 節 | 多国籍企業の所有構造 | p. 9 |
| (1) | 国際的人的資源管理 | p. 9 |
| (2) | 海外子会社における人材の現地化 | p. 10 |
| (3) | 本国の多国籍化 | p. 10 |
| (4) | 小括 | p. 11 |
| 第 2 章 | 多国籍企業と社会的責任 | p. 14 |
| 第 1 節 | 社会的責任を問われる背景 | p. 14 |
| (1) | 社会的責任消極論 | p. 14 |
| (2) | 反企業運動と社会的責任肯定論 | p. 15 |
| (3) | グローバル化の台頭 | p. 15 |
| 第 2 節 | 行動基準の歴史 | p. 17 |
| (1) | 70年代 | p. 18 |
| (2) | 80年代 | p. 19 |
| (3) | 90年代 | p. 19 |
| 第 3 章 | 多国籍企業の行動基準 | p. 22 |
| 第 1 節 | 国際的組織による行動基準 | p. 22 |
| (1) | 国連の「多国籍企業行動規範」 | p. 22 |
| (2) | OECDの「多国籍企業ガイドライン」 | p. 23 |
| (3) | ILOの「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」 | p. 24 |

| | | |
|-------|---|-------|
| (4) | 小 括 ----- | p. 25 |
| 第 2 節 | 企業側が設ける行動基準 ~ ABB ~ ----- | p. 26 |
| 第 3 節 | NGO による行動の監視 ~ コープ・ウ オッチ ~ ----- | p. 28 |
| 第 4 章 | 多国籍企業の海外進出問題 ----- | p. 32 |
| 第 1 節 | Sala Lee とスズキ・・・軍事政権下 における操業 ----- | p. 32 |
| (1) | ミャンマーの現状 ----- | p. 32 |
| (2) | Free Burma Coalition ----- | p. 32 |
| (3) | Sara Lee とスズキの対応の比較 ----- | p. 33 |
| 1) | Sala Lee ----- | p. 34 |
| 2) | スズキ ----- | p. 34 |
| 3) | 二つのケースの比較 ----- | p. 35 |
| 第 2 節 | Royal Dutch / Shell・・・合法の環 境問題 ----- | p. 37 |
| (1) | Royal Dutch / Shell ----- | p. 37 |
| (2) | ブレント・スパー事件 ----- | p. 37 |
| (3) | 小 括 ----- | p. 39 |
| 第 3 節 | Nike・・・発展途上国におけるスウェ ット・ショップ問題 ----- | p. 40 |
| (1) | スウェット・ショップとは ----- | p. 41 |
| (2) | ベトナム工場問題 ----- | p. 41 |
| 1) | Nike について ----- | p. 41 |
| 2) | CBS ----- | p. 42 |
| 3) | The Transnational Resource & Action Center ----- | p. 43 |
| 4) | New York Times ----- | p. 44 |
| 5) | 最高裁判所での訴訟 ----- | p. 45 |

| | |
|--------------------------------|------------|
| (3) Nike の取り組みと NGO の批判 | -- p.46 |
| (4) 小括 | ----- p.49 |
| 第 5 章 多国籍企業のあり方 | ----- p.54 |
| 第 1 節 企業と国際的組織と NGO | ----- p.54 |
| (1) 多国籍企業と NGO | ----- p.54 |
| (2) 多国籍企業と国際的組織 | ----- p.56 |
| (3) NGO と国際的組織 | ----- p.58 |
| 第 2 節 新しい形態 ~ グローバル・コンパクト ~ | ----- p.60 |
| 第 3 節 これからの多国籍企業 | ----- p.64 |
| 引用文献一覧 | ----- p.70 |
| 引用 URL 一覧 | ----- p.71 |

第 1 章 多国籍企業の概要

現在、巨大化した企業はほぼ例外なく海外進出をしている。その目的は様々で、新規市場の開拓、安い労働賃金や原材料の追求など必ずしも一致していないし進出先も異なる。そのように海外進出する企業の中に、多国籍企業と呼ばれるものがある。多国籍という言葉からは、様々な国に国籍を置く企業だと想像されるが具体的にどのような企業を多国籍企業と呼ぶのかは分かりにくい。卒論のテーマである「多国籍企業の社会的責任」を考える前提として、多国籍企業がどのようなものであるかという実態をこの章では見ていきたいと思う。第 1 節では多国籍企業の定義を、第 2 節では企業がなぜ多国籍化するかその理論を、第 3 節では多国籍企業のおおまかな歴史を、第 4 節では多国籍企業の所有構造を見ていき多国籍企業の概要を理解したいと思う。

第 1 節 多国籍企業の定義

まず多国籍企業を捉えるために多国籍企業はどのように定義されているのかを見てみたいと思う。最初に「多国籍企業(multinational corporation)」という言葉を用いたのはデービッド・リリエンソール(David E. Lilenthal)である。彼は「The Multinational Corporation」という論文の中で「アメリカの多くの巨大な企業や中規模な会社でさえ、すでに色々な仕方で他国において事業を行っている。この場合、実際に経営するという

ことが重要な点であり、それらは有価証券投資のようにたんに融資上の利害関係を持つということの意味していないし、また単に販売代理店、ディストリビューターに事業活動を委託するだけということの意味しない。それらは会社の経営責任を直接に伴う産業もしくは商業活動を特に指しているわけである。そのような会社つまり一国にかれらの本社を持ち、しかもそのうえ、他国の法律と習慣のもとに活動している会社を多国籍企業と定義する（¹）」と述べている。それ以前にもこの定義に当てはまる企業は存在はしたが、それをはっきり「多国籍企業」と定義したのはリリエンソールが初めてである。

1973年には国連も多国籍企業を定義した。国連による多国籍企業の広義の定義は「2カ国以上（²）に工場、鉱業、営業所などのような資産を支配している企業」である（³）。つまり、1つでも直接投資が行なわれていれば多国籍企業ということになる。

そこで直接投資とは何をさしているのか、その概念を間接投資との比較の上で考えてみる。それぞれの定義を見ると、直接投資はIMFによると「投資家自ら居住する国以外で事業活動を行なう企業に対して、継続的に関与していく権利を獲得するために行なわれる投資」と定義づけられている（⁴）。それに対して間接投資は証券投資とも呼ばれ、経営には関与せず外国企業の株式を買い入れる事で、利子、配当収入、キャピタル・ゲインの獲得が

目的の投資のことである。ここからわかる直接投資と間接投資の違いは何であろうか。直接投資とみなされるにはどれだけの所有が必要であるかについてはIMFにも定められてなく国によっても違いがあり⁽⁵⁾正確な定義はできないのだが、そのような境目によって分かれるというだけでなく実際にどういうことが起こるかという観点から見ると、外国企業の経営支配権を得るか、経営資源(資本、経営能力、技術知識)をパッケージ移転するかということがあげられる。しかし一番重要な事は、継続的に関与していく権利を獲得し、企業経営への有効な発言権を確保する事を目的とするか否かである。この目的ゆえに企業は直接投資をするのであり、多国籍企業は海外に直接投資することによって、海外に経営参加あるいは支配をできる企業を持つのである⁽⁶⁾。

多国籍企業についてさらに細かく基準を決める論者や、多国籍企業は一つのレベルでありもっと進化していく形態があるという論者もいるが統一の見解はない。だがここまで述べてきた事は大方一致を得ているのでこの論文ではそのような定義として考えて行きたいと思う。最後に最近の国連の新しい定義をあげておく。その法形態や活動分野に関係なく、2カ国以上に存在する企業実態からなる。

1ヶ所以上の意思決定センターを通じて、統一的な方針や共通の戦略を可能にする意思決定システムのもとで活動する。その企業

実態が所有などによって密接に連結させられ、その2つ以上が他の企業実体の活動に大きな影響を行使でき、しかも特に知識、資源、責任を他の企業実体と共有する⁽⁷⁾。

第2節 多国籍企業理論

第1節では多国籍企業概念を見てきたが、次に多国籍企業理論を見てみたいと思う。理論は企業がなぜ多国籍化するのかの根拠を探ろうとするものである。様々なアプローチがある中、代表的な四つのモデルを簡単に紹介したい。

まず「経営者モデル」であるが、これはアロハニによる意思決定プロセス、リチャードソンによる慣性選好モデルなどがあり、そのアプローチの仕方は違ってもどちらも利潤極大化に基づく合理的決定だけで考えるのではなく経営者の主観的役割を重視しているモデルである⁽⁸⁾。次に「産業組織論的モデル」だが、これはハイマーによるもので、企業が直接投資をすることは投資国先での企業活動の支配が目的であるわけだが、そのことによる優位性がどこにあるかを探ったものである。その第一目的は不完全市場により起こる紛争の排除であり、これは後の内部化理論へ発展していく⁽⁹⁾。次は「プロダクトサイクル論」だが、これはバーノンによるもので、市場構造の不完全性から段階的な海外進出をとっていくという理論だ⁽¹⁰⁾。最後は「内部化理論」で、多国籍化は内部化による資源配分の

効率性を目的としていて、その支配構造にはヨーロッパ型の分権的価格調整とアメリカ型の階層組織における集権的調整があるとされる（11）。

以上代表的なモデルを簡単に説明してきたが、これらの諸理論はその時代の中では意味を持った理論であり時代背景を反映してはいるが、「多国籍企業」というものを一元化して捉える事ができるような理論はない。例えばプロダクトサイクル論は世界をアメリカ、日本・ヨーロッパ、発展途上国という三層構造にすることによって成り立っていたため状況の変化によりその理論は適用しにくくなった。複雑化した現在、それらを一つで説明することはできないのである。多国籍企業の活動自体外的変化に対応して極めて複雑な行動をとっており、そのため理論化の方が現実を後追いつける状況にあるのである。

第3節 多国籍企業の歴史

理論の側面からだけでは多国籍化する背景を掴み切れないので、この節では歴史的観点からその成り立ちを考える事によって多国籍企業の実態を見ていきたいと思う。

（1）旧多国籍企業（第二次大戦以前）

もともとルーツは古代地中海で活躍したフェニキア人や中世の貿易商人まで遡り、国際ビジネス活動への参入も東インド会社などが挙げられるが、それらは資本輸出の中でも商業資本の輸出であり、産業資本の輸出はなか

った。多国籍企業を考える上で重要となってくる。対外直接投資の歴史を見てみたいと思う。

まず19世紀から第一次世界大戦まではイギリスの時代であった。それはナポレオン戦争を境に世界の金融の中心地はアムステルダムからロンドンに移動し、第一次世界大戦勃発までイギリスが資本輸出の主導国として活躍したからである。資本輸出として間接投資(証券投資)と直接投資がなされたが、直接投資は非製造業(鉱業、運輸、栽培農業)に対してのものだった。製造業に向けられなかった理由は交通・通信機関・情報処理が未発達だったため遠隔地での経営管理が困難であったことや、製品の販路が輸出により満たしえたために現地生産が不要であったことなどがある(12)。この時代基本的にはイギリスが強かったわけだが、アメリカは19世紀~20世紀初頭にかけて資本の輸入国から輸出国に転化し、徐々に力を付けていた。そしてイギリスと異なりアメリカの対外投資は製造業に対して行なわれた。旧来の産業部門をイギリスに牛耳られていたため、機械化・標準化によりイギリスよりも優位にある新興製造部門において海外進出を遂行したからである(13)。その対外投資の特徴を見ると、直接投資を中心とし、先進国に対する先端技術中心の製造業投資であったことが挙げられる。

(2) 新多国籍企業(第二次大戦後~現在)

さて大戦で大きく力をつけたアメリカが次の時代の主役になる。特に1950年代後半~

70年代前半までのアメリカが、それまでの直接投資と違う「多国籍企業」を作った。まず50年代後半に入り、国内における独占の進展と資本過剰による国内利潤の低下、そして生産技術、経営管理技法の優位と通信・運輸技術の劇的な進展などにより民間資本輸出、とりわけ直接投資が急増した。この時期の直接投資は製造業へ集中し、その投資先は西ヨーロッパとりわけEEC6カ国で、西ヨーロッパの先端技術に集中し、これら製造業投資の独占体を掌握していた⁽¹⁴⁾。この特徴を見るとほとんどが戦前と変わらないように見えるが、この時代から直接投資の意味合いが変わってくる。それまでは投資量や在外子会社を増やすと言う量的拡大を目的にしていたのに対し、親会社に集権化するような経営組織や管理面に至る質的变化に変わったのである⁽¹⁵⁾。具体的には価格設定を除く在外子会社に対する経営や戦略のコントロールをしたり、子会社の受入国政府ではなく親会社の政府の命令に対して従属するような経営を行なうようになったのである。このことが現地国との摩擦を生む原因になると考えられ、これは論文のテーマにも繋がってくる。そのような形でこの頃のアメリカは多国籍企業という新しい形態を生んだのである。

70年代中頃～80年代末は先進諸国相互投資の時代であった。ヨーロッパでは国内市場における自国企業およびアメリカの多国籍企業との競争の激化から国内を避け国外へ進出し

ていった。しかし輸出だけでは輸出国先の輸出規制に対する脅威があり、アメリカと同様に在外生産をするようになる。最新工業技術とマーケティング技法への接近を目的としてその直接投資はアメリカに対して向けられた⁽¹⁶⁾。このような経過をたどり、70年代に入りヨーロッパ系多国籍企業が進展していった。また日本企業もアジア重視ではあったが、先進国に対しても商社主導のもとヨーロッパと同様の戦略をとる⁽¹⁷⁾。このようにこの時代、アメリカはヨーロッパや日本へ、そしてヨーロッパや日本はアメリカへと先進諸国における相互投資が始まったのである。

90年代に入ると、急成長している発展途上諸国、特にアジアに対する関心が高まった。まずいち早く工業化に着手し経済発展を遂げたNIEs（シンガポール、香港、台湾などの新興工業国）が対外直接投資国としてターゲットになり、ASEAN諸国がそれに続き、その対象は最近中国に移っている⁽¹⁸⁾。このようにして先進国から発展途上国への投資が進む一方、発展途上国の対外直接投資も少ないがアジア主要国を中心に増えている。そうして現在は先進諸国・発展途上国相互投資時代に入ったのである。

このように歴史を追っていく中でアメリカが最初に力を持ち多国籍企業という形態を作り出し、ヨーロッパと日本が追随し、発展途上国も少しずつ増えているという構図が見えてくる。多国籍企業ができた背景としては関

税の問題や市場競争、技術の取得、賃金など様々な動機があるが、その最初の流れはアメリカがその支配力を世界に及ぼすべく、集権的な多国籍企業を作ったことから始まった。つまり多国籍化する目的は、海外子会社のコントロールによる母国の本社の利益追求という面が大きいわけだ。

第4節 多国籍企業の所有構造

第3節で見たように多国籍企業が集権的であると、地域の現実と乖離した経営活動をしてしまう可能性がある。そこで、この節では多国籍企業の所有構造の実態を見てみたいと思う。所有構造を考えると細かく分ければ製造部門とマーケティング部門でも異なるし、事業軸型、地域軸型、両者を混合させたマトリックス型など様々なものがある。しかしこの節では人材管理という部分に着目して、国際的人資源管理、海外子会社における人材の現地化、本国の多国籍化という3つに分けて考えてみたいと思う。

(1) 国際人的資源管理

ではまず国際人的資源管理について。これは多国籍企業がグローバルな人的資源をどこが管理するか、ということに着目した考え方である。アメリカに多い「グローバル企業」は、中央集権的に調整してグローバル人材を管理するのに対し、ヨーロッパに多い「ポリセントリック企業」は人的資源の管理を子会社に任せる。この点においてはアメリカが集

権型、ヨーロッパが分権型だと考える事ができる（19）。

（2）海外子会社における人材の現地化

次に海外子会社における人材の現地化について。海外子会社のトップが本国の国籍であれば、実質的な経営は本国が行なっている事と同じになる。逆にトップが現地人、もしくは第三国の人間であればそれだけ本国からの影響が少なくなると思われる。実際には海外子会社におけるトップ・マネジメントの国籍は、欧米ともに現地人の人材と外国からの派遣者が半々である。派遣者の国籍は本社所在国と無関係、つまり第三国の人間であり海外子会社における人材の多国籍化は、欧米とも進んでいると考えられる。補足すると日本の多国籍企業の場合、トップの国籍は本国人と現地人のみであり、多国籍ではなく二国籍にすぎないという現状である（20）。

（3）本国の多国籍化

では最後に本国の多国籍化について。これは例え海外の子会社の現地化が進んでも本社の人材が多国籍化していなければ、本国志向になってしまうことからこれを考える事は重要である。「欧米多国籍企業の組織・人材戦略」の調査（21）によると、ドイツ・フランス・アメリカ等の国は本国人が本社の中枢を握る傾向にあるが、スイス・オランダのような小さな国では本社における経営陣の国籍も多様化しており、外国市場への依存度が大きいといことである。つまり、ヨーロッパとい

えども大国の多国籍企業では本国の多国籍化は進んでいないというのが現状だ。逆にヨーロッパの小国は多国籍化が進んでいるのだが、その例として ABB (Asea Brown Boveri) を見てよう。

ABB は本社はスイスのチューリッヒにあり、スウェーデンのアセア社とスイスのブラウン・ボベリ社が合併して 1987 年に創設した。主な事業は発電、変圧器、建設システム、輸送機器で、全世界で 21 万人強を雇用している。本社機構はきわめて小さく、調整機能のみを有する。スタッフはわずか 150 人で、国籍はスウェーデン人とスイス人が多いが全体では 20 ヶ国の国籍社員が働く。特に executive committee のメンバー 8 名はスイス人、スウェーデン人、ドイツ人、アメリカ人の四つの国籍から成っている。特定の国のアイデンティティを持たない多国籍企業で分散化を強力に進めた会社の一つの例である。

(4) 小括

以上見てきたように、現在の多国籍企業は現地化は進んでいるが、本社の多国籍化はあまりすすんでいないため本社を中心とする機構は欧米ともに似ている。しかしヨーロッパの中でも小さな国を本社にする ABB のような会社は分散化が進んでおり、各国の状況に即応できる状況にあると考えられる。もちろん、ABB の例はスイスという小さな国であるという条件が本社の多国籍化を生んだと思われるが、多国籍企業が海外で操業する際の

つのモデルではないかと考えられる。ちなみに ABB はそのような分権的な会社だったからかもともとそういう会社だったから分権したのかはわからないが、社会的責任についてしっかりとした理念を持った会社であり、その点については 2 章でまた触れる。

(1) 亀井 [4] 5 1 ページ

(2) しかし 2 力国というのは統一見解ではなく、例えば 1960 年代末のハーバード大学によるプロジェクトの定義では「6 力国もしくはそれ以上の国」とされた。2 力国にせよ 6 力国にせよ、この数字に関しての明確な根拠は存在せず様々な論者が様々な説を述べている。

(3) 李 [1 0] 1 4 ページ

(4) 江夏 [2] 3 0 ページ

(5) 日米 10、英仏 20% 等 (江夏 [2] 3 1 ページ)

(6) 亀井 [4] 1 7 ページ

(7) 「多国籍企業」等の呼称が使われるようになった背景には、1950 年代後半の時代におけるアメリカ独占体の対外進出を脅威に感じたヨーロッパの現地国の感情を和らげるためにアメリカ企業職を包み隠そうとしたことがある。また国連は multinational corporation という言葉を避け transnational という言葉を用いているのだが、それは実質的に一力国の本社のある企業がすべての子会社の支配権を握っているという現実を踏まえているからである。

(8) 江夏 [2] 4 6 ~ 5 0 ページ

(9) 江夏 [2] 5 0 ~ 5 3 ページ

(1 0) 江夏 [2] 5 3 ~ 5 6 ページ

| | | | | |
|---------|--------------|---------|---------------|-----------|
| (1 1) | 江夏 | [2] | 5 6 ~ 6 0 | ページ、Alan |
| [1] | pp. 24 ~ 28. | | | |
| (1 2) | 亀井 | [4] | 1 6 | ページ |
| (1 3) | 亀井 | [4] | 3 9 | ページ |
| (1 4) | 亀井 | [4] | 4 3 ~ 4 7 | ページ |
| (1 5) | 亀井 | [4] | 7 9 | ページ |
| (1 6) | 亀井 | [4] | 8 9 ~ 9 0 | ページ |
| (1 7) | 亀井 | [4] | 9 0 ~ 9 2 | ページ |
| (1 8) | 江夏 | [2] | 3 9 | ページ |
| (1 9) | 吉原 | [1 4] | 1 4 2、 | 1 4 3 ページ |
| (2 0) | 吉原 | [1 4] | 1 5 3 ~ 1 5 5 | ページ |
| (2 1) | 吉原 | [1 4] | 2 3 7 | ページ |

第 2 章 多国籍企業と社会的責任

第 1 章では多国籍企業がどのようなものであるかを定義、理論、歴史、所有構造などを通じて見てきたわけだが、海外で操業する多国籍企業は受入国に大きな影響を与える可能性がありそれ故に現地に適した操業をするべきである。実際多国籍企業は歴史的にそのあり方を問われ、様々な行動基準により行動を規制しようという試みがなされてきた。そこでこの章では多国籍企業が社会的責任を問われるようになった背景と行動基準の歴史を共に見てみたいと思う。

第 1 節 社会的責任を問われる背景

多国籍企業が社会的責任を問われる背景を考えるためにはまず企業の社会的責任について考えていく必要がある。そこでアメリカにおける社会的責任についての動きを見てみたいと思う。

(1) 社会的責任消極論

企業は社会的責任を果たすべきであるという動きが起ったのは 1960 年代後半からである。それまでのアメリカでは経済的繁栄が謳歌されていたため、企業が社会的責任を果たすべきだという議論は取り上げられなかった。むしろ企業の責任は株主のために企業利益を極大化することだというフリードマン (Friedman) やハイエク (Hayek) の社会的責任消極論が大勢であった。しかしそれらの理論は 60 年代以降廃れていった^(1)。

(2) 反企業運動と社会的責任肯定論

60年代後半から70年代のアメリカでは、黒人を初めとするマイノリティーに対する差別に反対する公民権運動やベトナム反戦運動が起こっていた。その中で、マイノリティーの雇用に大きな影響力を持ち、ベトナム戦争で大きな利益を得ていた「企業」に対してそのあり方に関して問いかけが出てきたのである^(2)。またGMの小型車の欠陥から企業の社会的責任を問うという動きも広がっていった。学問の世界でも、それ以前の社会的責任消極論から社会的責任積極論が広まっていった。特に企業と環境主体の間には相互依存の信頼関係が存在しなければならないとするフリーマン(Freeman)の「ステークホルダー・アプローチ(stakeholder approach)」は社会的責任積極論の論拠として有力となった^(3)。そしてそれ以前は「なぜ企業は社会的責任を果たさなければならないのか」という議論が活発だったがこの頃には「どのようにして企業は社会的責任を果たすべきか」という実践という次元で語られるようになったのである。そして大学でも「Business and Society」という領域が生まれ、70~80年代にはアメリカのほとんどの大学にそのような学科が置かれるようになった^(4)。

(3) グローバリゼーションの台頭

80年代後半になると、グローバリゼーションが台頭してくる。グローバリゼーションという言葉の一般的な定義としては、「地球的

レベルでの効率極大化と利益追求の最速化・最大化を追及して、財、サービス、資本、技術が国境を越えて移動し、相互依存の深化したより統合された世界経済へと向かうプロセス」、具体的には「3つの形態 - 財・サービスの貿易、国際金融取引、多国籍企業による海外直接投資 - によって、世界経済の相互依存と統合が進むプロセス」ということになる(5)。このグローバル化を加速した原因は大きく分けて二つある。一つは1989年のベルリンの壁崩壊による旧共産諸国への市場経済への移行である。旧ソ連、東欧諸国、中国、インドが資本主義経済に向かうようになり、グローバルな市場が現実味を帯びた。もう一つの原因は運輸分野での技術進歩とIT革命による情報通信分野での技術革新である。これが著しい取引コストの低下を実現し、世界経済的距離を急速に縮小した。そして貿易と投資の自由化と市場原理による自由競争が、世界人類の経済的発展をもたらすとしてグローバル化は推進されたのである(6)。

しかし実際のところグローバル化は、先進国や多国籍企業の利益になるだけで途上国の経済水準の発展には繋がらなかった。特にアジアにおいて貧困、経済格差、人権、環境などの問題がよりいっそう深刻になり、グローバル化に対する批判が大きくなっていく。多国籍企業という観点だけから見ても、低賃金を求めてグローバルソ-

シングを行うことから起こる労働問題、人権問題などが実際に起こっているのである。

そのような多国籍企業に対するのが、80年代後半からインターネットによって力をつけてきたNPO/NGOである。それ以前も国内での企業活動に対してのNPOを中心とする市民の運動は盛んに行われたが、多国籍企業の海外における状況を市民が認識することはなかなかできなかった。しかしインターネットの普及により、海外で操業している多国籍企業に関して、労働問題、人権問題、環境問題などをリアルタイムで知ることができるようになった。更にインターネットはグローバルなネットワークを形成し、人権NGOや環境NGOなどが活発に抗議運動をするようになった。このように、グローバル化に関わる企業活動の問題に加え、それに対するNPO/NGOの積極的な活動が一つの流れを生み、90年代の社会的責任、特に国際的に活動する企業の社会的責任の議論に繋がっていった⁽⁷⁾。

第2節 行動基準の歴史

第1節で見たようなことを背景に企業、そして多国籍企業は社会的責任を求められるわけだが、具体的にどのようにしてそれを達成しようとしてきたのだろうか。その最も典型的なものは行動基準である。今まで国際機関や民間によって様々な行動基準が作られ、多国籍企業の行動を制限しようと試みられてき

た。この節では行動基準の歴史を追ってその流れを見ていきたいと思う。

(1) 70 年代

第 1 節で見たように 60 年代まではほとんど社会的責任に関する動きはなかったため、初めて行動基準が出てきたのは 70 年代である。1972 年チリでクーデターが起こり、アメリカの国際電信電話会社 (ITT) が関与して社会主義者のアジェンデを殺害した。このことをチリは多国籍企業の政治介入であると国連で問題にし、それを受けて国連は「多国籍企業行動規範 (An international code of conduct for transnational corporations) 」を起草した^(8)。同様に OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) は「多国籍企業ガイドライン (Guidelines for Multinational Cooperation) 」を、ILO (International Labor Office) は「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言 (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy) 」を出す。チリでの問題が発端となったこともあり、この時期の行動基準の焦点は政治への不介入に関する内容が主である。例えば OECD の一般方針には「現地の政治活動においては、いかなるものであれ不適當な関与を差し控える」と述べられている。しかし結局どれも成功したとは言いがたい。その理由として、多国籍企業は問題もあるがその経済的な発展に対する

貢献の大きさを肯定する人も多かったため、行動を規制することが現実的ではなかったからだ。特に「多国籍企業行動規範」に関しては成立することなく終わってしまった⁽⁹⁾。

(2) 80年代

80年代は全体的にほとんど行動基準は作られてはいない。その背景として80年代前半は世界的景気停滞によって海外直接投資が伸びなかったため、多国籍企業自体の活動は活発ではなかったことが言えるだろう。しかし後半になると通信・交通・情報分野の目覚ましい発達により多国籍企業の数は増大し、規模も拡大、さらに多様化・複雑化していった。そしてグローバル化が起きたことが90年代に生まれた数多くの行動基準へ繋がっていく。

(3) 90年代

90年代に入ると図表2-1からわかるように94年以降数多くのガイドラインが出てきた。

90年代になってこのように多くのガイドラインが出てきた背景は、大きく分けて二つあると思う。一つは企業の社会的責任に対する注目である。第一節で述べたようなように企業の社会的責任論は80年代には一つの分野となるまで発達していた。企業側も社会的責任を積極的に果たすことが企業にとって重要であることを認識し、自主的に行動基準を作るようになっていた。そのような背景から国際的に統一されたガイドラインを作ろうと

図表 2 - 1 90年代・多国籍企業の行動
基準年表

| | |
|----------|--|
| 1994年12月 | コー円卓会議:「企業の行動指針」 |
| 1995年12月 | クリントン政権:「モデル・ビジネス原則」 |
| 1997年4月 | Apparel Industry Partnership:Workplace Code of Conduct |
| 1997年10月 | Clean Clothes Campaign:Code of Conduct |
| 1997年10月 | CEP:SA8000 |
| 1997年12月 | ICFTU:Model Code |
| 1998年1月 | Amnesty International:Human Rights Principles for Campaign |
| 1998年11月 | 「多国籍企業に関するアジアNGO憲章」 |
| 1999年11月 | 「グローバル・サリバンプリンシプル」 |
| 1999年12月 | 国連「Global Compact」 |
| 2001年1月 | Ethical Trade Initiative:Base Code |
| 2000年5月 | OECD「多国籍企業ガイドライン」改定 |
| 2001年5月 | 国連「企業のための普遍的な人権ガイドライン」草案 |
| 2001年11月 | 国連「企業のための普遍的な人権原則」草案 |

(出所:「企業部会・学習会報告(10)」より
作成)

いう動きが出てきた。もう一つの背景はNPO/NGOである。90年代のグローバル化の進展を背景に様々な議論がされる中、インターネットを利用したNPO/NGOの活動によりグローバル化の負の側面が明らかになった。そしてそれらに対してボイコットなどの積極的な抗議運動がなされた。これらの運動に対するリアクションとして海外で操業する企業を統一的に規制する必要が出てきた、というのがもう一つの要因である。このような背景をたどり、90年代には様々な行動基準が生まれてきたと考えられる(11)。

(1) 森本 [7] 3 8 ~ 4 6 ページ

(2) 谷本 [1 2] 1 9 2 ページ

(3) 森本 [7] 4 6 ~ 4 9 ページ

(4) 谷本 [1 2] 1 9 3 ページ

(5) 菅原秀幸「グローバル化の限界
アメリカ型グローバル化の超克」

<http://www.kyorin-u.ac.jp/sugawara/jp/Limits%20of%20Globalization.PDF>

(6) 吉原 [1 4] 5 8 、 5 9 ページ

(7) 谷本 [1 2] 2 0 3 ページ

(8) 江夏 [2] 1 0 4 ページ

(9)

<http://www.unrisd.org/engindex/publ/list/op/op5/op-07.htm>

(1 0)

http://blhrrri.org/kenkyu/bukai/jinken/kigyoo/kigyoo_0002.htm

(1 1) 谷本 [1 2] 1 9 6 ~ 2 0 0 ページ

第 3 章 多国籍企業の行動基準

第 2 章 で見たように、特に 90 年代に入ってから多国籍企業に対する様々な行動基準が出てきたわけだが、この章では多国籍企業の行動基準とはどのようなものかを具体的にみてみたいと思う。行動基準と言ってもそれには大きく分けると国際的組織による行動基準、個々の企業自身が持つ行動基準がある。第 1 節、第 2 節ではそれらの基準が多国籍企業の行動をどのように規定しているか検証する。第 3 節では行動基準ではないが同様に多国籍企業の行動を制限するものとして、NGO による監視について見ていきたいと思う。

第 1 節 国際的組織による行動基準

国際的組織による行動基準を見ていくが、主な国際的組織として国連、OECD、ILO の三機関による行動基準を取り上げる。これらは数ある行動基準の中でも最も早く起草された三つである。

(1) 国連の「多国籍企業行動規範」

国連は「世界人権宣言」、「企業のための普遍的な人権ガイドライン」などの多国籍企業に間接的に関わる宣言やガイドラインも出しているが、ここでは多国籍企業に絞った直接的な行動基準である「多国籍企業行動規範」を取り上げる。この規範は、第 2 章でも述べたがチリのクーデターをきっかけに 1977 年に国連の多国籍企業委員会が起草したものである。内容としては大きく分けて二つのセクシ

ョンに分かれており、一つは多国籍企業の行動のあり方についてで、もう一つは受入国が多国籍企業を公正に扱う事についてである。多国籍企業の行動基準については前者が当たり、国家主権を尊重する事、内政干渉しないこと、人権と労働者の権利の尊重、環境保護、情報開示など多岐にわたる。1978年に最初の草案ができるが、ビジネス界、先進国、発展途上国から反対を受け棄却。その後何度も修正を受け1990年に最終草案ができるが、先進国政府と多国籍企業の反対により国連総会で採択されることなく終わってしまった⁽¹⁾。

(2) OECDの「多国籍企業ガイドライン」

OECDも多国籍企業に間接的に関わる「世界コーポレートガバナンス原則」などを出しているが、ここでは直接的に関わってくる「多国籍企業ガイドライン」を見てみたい。これは現在33カ国の政府が採択し、多国籍企業に対して行なう勧告であるが強制力はない。1978年の最初のガイドラインは、ビジネス社会の権利と責任の両方を定義するバランスのとれた枠組みを定めた「国際投資と多国籍企業に関するOECD宣言」の一部として採択された。これまでに4回の改定がなされ、2000年の4回目の改定では、「定義と原則」、「贈賄の防止」、「消費者の利益」の3章が新たに追加された。現在の項目は次のようになっている⁽²⁾。

1. 定義と原則
2. 一般方針

- 3 . 情報開示
- 4 . 雇用及び労使関係
- 5 . 環境
- 6 . 贈賄の防止
- 7 . 消費者利益
- 8 . 科学及び技術
- 9 . 競争
- 10 . 課税

内容面での変更点はガイドラインの地理的適用範囲がOECD非加盟国における企業活動にまで拡大したこと、中小企業も留保つきながら適用対象になったこと、可能な限り取引先企業にも遵守を働きかけるよう求めること、役員報酬等を含め企業の情報開示が強化、環境に重大な損害を与える恐れがある場合には十分な科学的確実性を欠いていても損害防止措置をとること、対政府のみならず民間企業間の贈賄も防止すべきこと、などである。

(3) ILOの「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」

ILOも他の二つと同様に間接的なものとして「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」があるが、直接的なものである「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」を取り上げる。これは1972年に多国籍企業と社会政策の関係に関して三者(政府、労働組合、使用者団体)構成専門家会議を開催し、その結果を1977年において「三者宣言」として採択したものだ。雇用、訓練、

労働条件・生活条件、労使関係などの分野に関して、多国籍企業、本国及び受け入れ政府、使用者及び労働者団体が実行すべきガイドラインである⁽³⁾。80年11月の第214回ILO理事会では、三者宣言に関連して取られた措置を監視する委員会の設置が決定した。この監視委員会は常設で少なくとも毎年一回開かれ、同宣言の解釈をめぐる紛争を処理、多国籍企業に関するILO事務局の調査研究活動の指導もあたる⁽⁴⁾。

(4) 小括

特に国際的組織として三つの組織と多国籍企業の行動基準に関わるものを挙げ、それぞれの内容を見てみた。国連の多国籍企業行動規範は採択されることなく終わったが、多国籍企業に関する基準を設けようとした最初のものであり、また国連が作成したものであるため取り上げた。それぞれについてまず内容面に注目すると、国連の規範とOECDのガイドラインはどちらも進出先における労働、人権、環境に対する基準が主に書かれている。ILOの宣言は国連の行動規範やOECDのガイドラインより多国籍企業の行動を細かく制限するものであるが、労働についてのみの基準であり包括的ではない。国連の規範とOECDのガイドラインの違いは国連のものは国境を越えた企業活動にまで適応されるものでOECDの方は加盟している先進国のみ当てはまることだったが、4回目の改正でその範囲が非加盟国にまで広がりその違いはほとん

どなくなつた。この三つの組織が出した多国籍企業に関わる行動基準について考えると、共通するのはこれらの基準には法的規制がないため多国籍企業に対する強制力はないということだ。時代に沿ってそれぞれより優れたものになっているのは確かだが、国際的組織による基準はそれだけでは多国籍企業の行動をすべて抑えることができるものではないのである。

第2節 企業側が設ける行動基準～ABB～

第1節で見た国際的な組織による行動基準は、強制力がないことからそれだけでは企業を決定的に規制することはできないということが分かった。そうすると企業が自主的に行動基準を取り入れることが問われてくる。そこでここでは先進的な企業が、企業自身で設けている基準について見てみたいと思う。取り上げる企業としては第1章で触れたABB社である。この会社は社会的責任について、HPにおいてその理念を公開している。

2001年に採用された社会的理念⁽⁵⁾は、国連の世界人権宣言、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、OECDの多国籍企業ガイドライン、CEPAA(現SAI)によるSA8000を元にしてている。人権、児童労働の禁止、健康や安全、労働時間、部品供給業者への行動基準の適用など13項目の基準を設けており、各国の経営者はこれに添った形で経営活動をしている。また、GRIを参考に具

体的なパフォーマンスの評価もしている。GRI (Global Reporting Initiative) は 1997 年 CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economics)⁽⁶⁾ が、企業が環境・社会・経済に関して報告書を作成する際のガイドラインを世界的に統一するために創設したもの。1999 年環境、社会、経済の 3 つの側面への配慮を盛り込んだ「持続可能性に関する報告ガイドライン」を発表。統一的なガイドラインにより、レポートの信頼性が高まり企業間の比較も容易になるものとして注目されている⁽⁷⁾。ABB ではこれを利用して、事故の数、賃金の数値、経営陣の女性の数などの様々な数値を具体的に公開している。また、社会面と環境面を分けており、環境面においても同様に環境理念とパフォーマンスが載っている。また、補足だが第 5 章で述べるグローバル・コンパクト (Global Compact) にも参加している。

ABB は企業が自主的な努力として行動基準を設ける際、国際的な機関によって作られた行動基準を利用している例として挙げられる。第 1 節で国際的機関の行動基準は強制力がないことが問題であると取り上げたが、政府がどれだけそれを法制化するかという観点だけでなく企業自身がそれを積極的に取り入れることに繋がるというケースも存在することがわかった。また、企業が行動基準を作りそのことをアピールすることは、それをイメージ作りに利用するだけで実際の行動に移さ

ないこともあるという批判があるが、ABB の場合はパフォーマンスの評価も載せる事によって、その実効性も証明している。これは企業自身が ISO を取得するだけ、つまり最低ラインの確保というレベルに留まるのではなく、より更に上の取り組みを果たすための一つの方法であると思う。

第 3 節 NGO による行動の監視 ~ コープ・ウォッチ ~

企業活動を規制する手段として、行動基準だけでなく NGO など組織による外部からの監視というものがある。人権 NGO の Amnesty International や環境 NGO のグリーンピース (Green Peace) などが企業活動に対しても監視や行動をしているが、特に企業活動に的を絞っている NGO としてコープ・ウォッチ (Corp Watch) を取り上げたいと思う。

コープ・ウォッチの前身は Transnational Resource & Action Center (TRAC) と呼ばれる団体であり、1996 年サンフランシスコのソーロ - 持続性センターに本部を置き発足した。米国を始め世界中の人々に企業活動が人権・労働・環境に及ぼす影響についての情報を提供し、人々が行動を起こすきっかけを作るための活動をしていた。特に市民に向けた発信としてインターネットで情報を提供するウェブサイト『Corporate Watch』⁽⁸⁾ を作り、一般に問題のある企業活動をウェブ上に公開。2001 年 3 月、HP のアドレスに合わせ、組織

名とウェブサイトの名称を一つの名前、ロゴに統合しコープ・ウォッチにした⁽⁹⁾。

具体的な活動としては、企業のグローバル化に対する動きの最前線としてウェブサイト情報を陳列することである。具体的な成果として挙げられるひとつの例は、Nikeのスウェット・ショップ問題である。第4章で詳しく述べるが、1997年11月Nikeのベトナムのスウェット・ショップについての秘密内部文書を公開し、New York Timesのトップページに乗るなどメディアの関心を引き、Nikeの海外工場の状況の改善の圧力となった、というものだ。これは草の根から始まったNGO、インターネットが挙げた大きな実績として考えられる。

現在コープ・ウォッチの様なNGOの活動が多く、多国籍企業を監視し、影響力を与えている。具体的な行動として企業に直接抗議する、ボイコット運動を先導するなどの方法を使い、企業に訴えかけて行動を改めさせるのである。第4章では企業とNGOとの対決・交渉を取り上げるが、NGOの活動が小さな市民運動といったものではなく企業活動にどれだけ大きな影響を与えているか具体的に見ることが出来る。

(1)

<http://www.unrisd.org/engindex/publ/list/op/op5/op05-05.htm>

(2)

<http://www.oecd.org/pdf/M000015000/M000>

15419.pdf

(3)

<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/sources/mne.htm>

(4) 日本労働年間 第 52 集 1982 年版

<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/rn/52/rn1982-547.html>

(5) 原文 (<http://www.abb.com/>

Sustainability Social Social policy)

SOCIAL POLICY

ABB's social policy was adopted in February 2001. It draws on four sources: the United Nation's Universal Declaration of Human Rights, the International Labor Organization's fundamental principles on rights at work, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises and the Social Accountability 8000(SA8000) standard, an auditable standard for the worker's rights developed by the Council on Economic Priorities Accreditation Agency.

1. ABB in society
2. Human rights
3. Children and young workers
4. Freedom of engagement
5. Health and safety
6. Employee consultation and communication
7. Equality of opportunity
8. Mobbing and disciplinary practice
9. Working hours
10. Compensation
11. Suppliers
12. Community involvement
13. Business ethics (一部省略)

(6) CERES は SIF (Social Investment Forum) を母体にし、投資家、公的年金基金、労組、環境・宗教グループ・公共利害を代表する NPO などが連合して作った環境 NPO。

(7) GRI は 2002 年 9 月 31 日、約 2 年間の

検討を経て「持続可能性報告ガイドライン 2002年度版」を公表。雇用の内訳が経済的指標から社会的指標に移り、常勤・非常勤、終身雇用・期付など具体的な内訳項目が示されるなど、社会・経済の側面に関する指標の整理・充実が図られる。また「GRIガイドラインにしたがって（in accordance）報告書を作成した」という場合に満たすべき5条件も明示される。

（ http://www.globalreporting.org/GRIGuidelines/2002/gri_2002_guidelines.pdf から全文をダウンロードできる ）

（ 8 ） TRAC が活動を始めたのと同じ年に、イギリスのオックスフォードで Corporate Watch という組織ができる。これは当初道路建設に反対しその実態を調査、出版をする団体であったが、活動が拡大し広く企業活動を調査する団体となった。以前 Corporate Watch というウェブサイト名であった Corp Watch とは異なる組織であるが、相互リンクを張っていることから両者に交流はあるようだ。

（ 9 ） <http://corpwatch.org/about/PAM.jsp>

第 4 章 多国籍企業の海外進出問題

多国籍企業が行動基準や NGO の監視によって社会的責任を果たした行動をすることは重要なことである。だが行動規範を設け社会的な企業活動をしている企業がある一方、そうでない企業もやはり存在する。また、社会的責任を果たす意思があっても予測不可能な状況により問題が発生する場合もある。この章では実際に多国籍企業が起こした海外進出における問題を取り上げ、NGO とのやり取りやその後の変化などを見ていく上で企業活動のあり方を考えていく。

第 1 節 Sala Lee とスズキ ... 軍事政権下における操業

(1) ミャンマーの現状

ミャンマー^(1)では 1962 年から現在まで軍事政権による支配が続いている。1988 年に民主化を求める市民蜂起が起き、1990 年の総選挙でアウンサンスーチー率いる National League for Democracy (NLD) などの民主化勢力が圧倒的な勝利を収めたが、軍事政権は選挙結果を無視して以後も軍事政権を継続し、民主化勢力への弾圧や知識人、ジャーナリスト、一般市民に対する深刻な人権侵害、強制労働が現在も続いている。

(2) Free Burma Coalition

そのようなミャンマーにおける軍事支配に反対し、1995 年ウィスコンシン大学のミャンマー人とアメリカ人の卒業生たちにより

Free Burma Coalition (FBC) という NGO が創設された。これはインターネットを基盤として活動し、現在アメリカとカナダの 100 以上の大学や高校、そして 26 カ国の市民と結びついている組織である。基本方針としてミャンマーにおける軍事独裁政権 (State Peace and Development Council: SPDC) の人権侵害に対する反対運動を展開し、NLD を支援する立場を取っている。活動内容としては人権 NGO の Amnesty International などを始め様々な NGO と協力し、インターネットを通じて市民にミャンマーに関する情報提供をするなど様々なキャンペーンを展開、特にミャンマーで操業する企業をインターネット上に公開し、それらの企業に対するボイコット運動^(2)を進めている。これはアウンサンスーチーの「私達が法律と基本的な民主制度の裁定が保証されるシステムを手に入れるまで、海外からのビルマへの援助と投資は国民の利益になりません^(3)」という言葉に基づいたものだ。その結果ペプシコ・ARCO・テキサコ・ハイネケン・エリクソンなどの有名多国籍企業の撤退を導き、現在 50 社以上の多国籍企業をミャンマーから撤退させるという実績を持っている。

(3) Sara Lee とスズキの対応の比較

FBC の活動により多くの企業のミャンマーからの撤退が達成されたが、実際に FBC が運動をした二つの企業について、FBC の運動に対する反応を比較してみたい。一つは米国の

企業 Sala Lee でもう一つは日系企業スズキである。

1) Sala Lee

Sala Lee は年間 1750 億ドルの収益を出す米国の下着製品のトップ・ブランド企業である。2001 年、ミャンマーで製造された Sara Lee の関連製品が米国内のデパートで販売されたことがわかり、その事実が FBC のウェブ上に公開された。その圧力を受けてその三週間後、Sala Lee は自社製品のミャンマーでの製造を中止する表明を出した。

Sala Lee は FBC に対しその事実に対する釈明の手紙を出した。その手紙は FBC のウェブ上に公開されているが⁽⁴⁾、その手紙の中で Sara Lee の副社長 Melvin L. Ortner は「ビルマ（ミャンマー）での製造は自社の Global Operating Principles と Supplier Selection Guidelines に反していることを FBC に分かってもらいたい。・・・我々の製造許可を得た二つの製造元が、契約に違反してミャンマーで製造していた。・・・再びこれらの製造元がビルマで製造することがないように、すぐに停止措置を取った。」と書いている。このように Sala Lee の対応は迅速かつ徹底したものであった。

2) スズキ

日本の自動車メーカーであるスズキは、1998 年 10 月からのミャンマーへの投資を決定した。ミャンマー自動車・ディーゼルエンジン工業公団（MADI）との合併で二・四輪

車の生産を行う事業を立ち上げたのである（⁵）。国際的非難の中ミャンマーへの投資を決定したスズキに対し、すぐにスズキ・ボイコット運動が始まった。その運動は2000年の夏以降本格化し、欧米のビルマ民主化支援団体はFBCの呼びかけにより国際行動の日に関国のスズキ販売店前でデモを行ったり、国際オートショーにおける宣伝活動を実施した。しかしそれだけ大規模な運動にもかかわらず、それらに対するスズキの反応はなかった。

日本においても「進出企業問題を考える会（⁶）」と、「ビルマ市民フォーラム」が共同して「スズキ／ビルマ問題連絡会」を結成した。連絡会はFBCの呼びかけに応え2000年12月より活動を始め、2001年1月にスズキ本社に「ビルマでの事業に関する問い合わせ」を送付するが返答がなく、スズキは更に追求されて「回答しない」、さらに「社長との面会ならびに資料提供にも応じない」という姿勢を示した（⁷）。FBC自身も2001年9月にスズキに対して直接手紙を送ったが、それに対するスズキの返事はない。

3) 二つのケースの比較

ミャンマーにおける操業について、FBCを始めとするボイコット運動に対する対応という観点からSara Leeとスズキの例を挙げたが、両者の対応は非常に対照的である。Sara Leeのケースでは企業側が元々明確な基準を持っていて、取引先が契約に違反しそ

れが FBC によって発見されたわけであり、その対応も一ヶ月以下と迅速である。それに対してスズキの場合は非難のある中ミャンマーにおいて事業を立ち上げ、FBC やスズキ/ピルマ問題連絡会の手紙に対してもきちんとした対応をしていない。また「ミャンマーにおいて操業することは軍事政権を援助することになる」という他の企業の撤退理由はあくまで間接的な関与の問題だが、スズキの場合はもっと直接的な問題点がある。それはスズキが合併している MAD I は、軍事政権のために武器を生産している第二工業省の一部局にあたり、スズキ車も軍用車として使用されることになるだろうと予測されることである⁽⁸⁾。しかしこの事実もスズキは誤魔化して認めていない。このように Sala Lee とスズキの対応は明確に異なり、スズキの対応のひどさが目立つがその理由として一番にあげられるのは日本の会社が海外進出に際しての理念を持っていないことだろう。海外の企業のサイトには必ずと言っていいほど Social Policy と呼ばれる社会的行動規範があり海外進出に関する項目もあるが、日本のサイトでは全く見当たらない。それはやはり日本では社会的責任の議論がほとんどされておらず、また市民運動がアメリカのボイコット程盛り上がらないことにあるだろう。今まで 50 以上の企業に圧力をかけて撤退させた FBC もスズキ・ボイコット運動にはある種の限界を感じている。本社のある日本の政府が国際社会の努力と異

なった外交政策を取っていて、国際的なボイコットも日本の重役に届いていないからである。

第 2 節 Royal Dutch / Shell・・・合法の環境問題

(1) Royal Dutch / Shell

1903 年、オランダの Royal Dutch とイギリスの Shell が合併し、ロイヤルダッチ・シェル (Royal Dutch / Shell、以下シェル) となった。1970 年代～80 年代に北海油田開発が注目されていたときシェルも 1971 年、1972 年、1975 年、そして 1976 年と次々に油田発掘競争に勝ち残り、現在のような 135 カ国以上で事業を営み、社員 96000 人を擁する世界屈指の多国籍企業に成長した。原油プラント開発、オイルの販売、石油ケミカル製品の開発販売、ガス & 電気プラントへのエネルギー供給を主要事業として行っている。

(2) ブレント・スパー事件

ブレント・スパー (Brent Spar) とは、1976 年から 1991 年までシェルが北海油田で使用していた原油貯蔵・積み出し設備のことである。北海油田で採掘された原油は、イギリスのシェットランド島までパイプラインで運ばれ、ここからタンカーで石油精製工場に輸送されていた。

陳腐化したブレント・スパーを処分すべく、1991 年から 1993 年までブレント・スパーの処分方法に関する研究がシェルと外部機関

等によって行われ、「深海投機は陸上処理にくべてリスク、費用の面で少ないもので済む」という結果が出た。そしてシェルは1994年12月に貿易産業省(DTI)に深海投機計画を提出。1995年2月にイギリス政府は、シェルの計画を承認する決定を出し、EU及び他のEU加盟国にブレント・スパーを大西洋の深海に投棄すると発表した。そして「3年の月日をかけて合法性・経済性・安全性・環境への影響等を検討した結果の最善策である」と説明した。

しかし同年4月30日にグリーンピースの活動家が「ブレント・スパーは石油や有害物質が残留したままの状態で見捨てられる」と述べ深海投棄に反対しブレント・スパーを占拠、ドイツの環境大臣もこの廃棄案に反対するという事態になった。5月23日に占拠は解除されたが、グリーンピースは欧州全土にシェル製品のボイコットを呼びかけその結果、ドイツでは深海投棄反対派がシェルのサービスステーションを襲撃したり、火焰ビンを投げるなど強固な反対運動に発展した。シェルはガソリン売上高がドイツで2～3割も減るなど影響を受け⁽⁹⁾、結局シェルはヨーロッパの政治状況の変化、過激な反対運動によるリスクの増加、より詳細な議論の必要性を理由に6月20日に深海投棄計画中止を表明した⁽¹⁰⁾。

その後、シェルは「社会との合意形成」路線へ体質を変革しブレント・スパーについて

も改めて処分方法を募った。NGOなどを招き4ヶ所で対話集会を開催、関係者の納得を得て1998年1月にシェルはフェリー用の基底部分としてブレント・スパーを再利用することを決定した。海洋投棄であれば1.4億円です済むが、フェリー再利用案だと12億円かかる状況での決定であった。1999年7月にノルウェーでの工事が完了し、9月にはロンドンで利害関係者等に対するセミナーが開かれ、詳細が報告された⁽¹¹⁾。

(3) 小括

この事件は特定の国の中で多国籍企業が起こした問題というわけではないが、世界共有の海への投棄問題であり、母国以外の国から多国籍企業に対して批判を受けたという点でこのケースに入れた。多国籍企業でなければドイツにおけるボイコットなど起りえないからである。

この事件では、政府からの許可を受けてブレント・スパーを処分しようとしたシェルがグリーンピースからボイコットの対象とされ、一般の消費者だけでなく他のEU加盟国からも投棄計画の再考を求められた結果、一度決定した計画を白紙に戻すことを余儀なくされた。単純に企業が守るべきは法的責任のみであるとすればこのような問題にはならないはずだ。しかしこの事件は消費者や他国からの批判により、法的責任以上の処置を取ることになった。企業がステイクホルダーとの関係の中に存在し、ステイクホルダーの要求に応

えるような社会的責任を果たすべきであるという典型的な例である。このケースではシェルは意図的に環境汚染をしたわけでも予想外の環境汚染でもなく、研究を重ねた上で最も少リスク少コストかつ合法の計画を打ち出したわけだが、環境問題がクローズアップされている現在、少しの汚染でも受け入れられなかったわけである。グリーンピースの活動は度が行き過ぎている所があり、ボイコットはともかくサービスステーションの襲撃や火焰ビン投機などの抗議活動には問題がある。しかし時代や環境の変化により要求されることに企業は敏感に反応し、対策を講じなければならぬというのも事実なのである。シェルは1997年、生産の効率性とステイクホルダーに対する責任を明確化した‘Statement of General Business Principles’を作成、1999年からは社会的責任のパフォーマンスをまとめた年次報告の「シェルレポート(Shell Report)⁽¹²⁾」を出すなど、ステイクホルダーへの理解と対話を求めている⁽¹³⁾。ビジネスモデルも修正し、太陽光発電や風力発電など再生可能エネルギーの開発や温暖化への取り組み強化に踏み出し、雑誌「トゥモロウ」で1999年の「環境リーダーシップ賞」に選ばれた⁽¹⁴⁾。このようにシェルはこの事件を通して大きな転換をしたのである。

第3節 Nike... 発展途上国におけるスウェット・ショップ問題

この節ではベトナムにおける Nike のスウェット・ショップ問題を中心に取り上げ、NGO と Nike とのやり取りや Nike の対応を見ていくことでスウェット・ショップ問題を考える。

(1) スウェット・ショップとは

スウェット・ショップ (Sweatshop) の法的な定義はない。しかし一般的な定義は、労働者が生活賃金を得られない極度の搾取、ひどい労働環境、言葉や物理的な暴力による懲罰に従属させられている状態を言う。もともとスウェット・ショップという言葉の起源は 19 世紀のマージンをとる下請けシステムを表すのに使われ、そのマージンのことを労働者が「sweated (低賃金過重労働をさせられる) 」と呼んだことから始まった。現代でもスウェット・ショップは世界中いたるところにあり、東南アジアなど賃金の安い地域や、米国内でも移民労働者の多いアパレル工場などにおいて行われており大きな社会問題となっている (15)。この節では海外におけるスウェット・ショップをとりあげるが、SWEARSHOP WATCH が特にカリフォルニアのスウェット・ショップ問題を扱っているようにスウェット・ショップは必ずしも海外だけでの問題ではなく米国内でも行われており非常に根の深い問題であることに留保したい。

(2) ベトナム工場問題

1) Nike について

Nike はわずか 30 年あまりで世界 No.1 の

スポーツ & フィットネス カンパニーに登りつめた。その歴史は会長である Philip H. Knight がオレゴン大学時代に陸上界で有名なコーチ、Bill Bowerman に指導を受けたことに始まり、1964 年二人はわずかな資本金で会社を設立した。当初は日本製のシューズを販売する計画だったが、ある日ワッフルの焼き型をヒントにしたアイデアをもとに、「ワッフル・ソール」を開発し成功する。その後もエアクッションングをはじめとしたテクノロジーを開発し、マイケル・ジョーダンなど有名アスリートとの契約によりブランド・イメージは高く、日本でも「エア・マックス」ブームなどが起った。2001 年会計年度の売上げは 99 億ドル、純益 6.7 億ドルである（16）。

Nike は「JUST DO IT」という理念を持ち、今や世界各地にその経営活動は広がっている。高価なシューズや多額の契約を交わすアスリートたちが表に出て一見非常に華々しい活動の裏側では、発展途上国における様々な労働問題を抱えている。以降その問題の歴史を取り上げていく。

2) CBS

Nike の労働問題が初めて公になったのは、1996 年 10 月 17 日の CBS 48 Hours だった。リポーターの Roberta Baskin がベトナムに行き、Nike の下請け会社の実情を取材した番組で、ベトナムの Nike の靴工場において女性や子供が一時間 20 セントという低賃金か

つ長時間（年に600時間以上の残業、法的には200時間まで）、不健康な労働環境で労働していた。また、管理者は女性労働者をぶつなど暴力をふるっていた。（例えば賃金について言えば、すべてのベトナム労働者の賃金の合計はマイケル・ジョーダンの契約金2億ドルより少なかった。）

このことがきっかけとなってベトナムにおけるNikeの下請け工場に対する関心が高まった。しかし当初社長のPhil Knightはこれはあくまで一部の過剰な状況を取り上げたに過ぎず、これがNikeの工場全体の実情を表しているのではないとして否定していた。

3) The Transnational Resource & Action Center

1996年に、Nikeが米会計会社のErnst&Youngにベトナムのホーチミン市近郊のTae Kwang Vina工場の調査を依頼し、1997年1月Nikeにその調査報告書が送られたがその結果は隠蔽されていた。しかしその報告書が従業員を通じて外部にもちだされ、TRAC（現 Corp Watch）の手に渡り同年11月、Corporate Watchのウェブサイト上にこの暴露文書が公開された⁽¹⁷⁾。内容を要約すると、Tae Kwang Vina工場で発ガン物質のトルエンが最高で現地基準の177倍も検出された。従業員の77%に呼吸器系の疾患がある。ベトナム法違反の週65時間の長時間労働が行われ、給料は週10ドルに過ぎない低賃金である、ということだ。

4) New York Times

Nike 従業員の内部告発による暴露文書は同年 11 月 8 日、Steven Greenhouse によって New York Times で「Nike Shoe Plant in Vietnam is Called Unsafe for Workers⁽¹⁸⁾」と題されトップ記事で紹介された。この記事の中では暴露文書による Nike の下請け工場の現状をあげ、特に工場の環境面の悪さを強調している。また、それに対する Nike のコメントも書かれていて、「我々は全従業員の給料を調べていて、Nike の労働者は最高の環境の中、最高の賃金と製品を得ているという文書がある」「一月に報告書を受けてから労働環境改善のための‘アクションプラン’を実行していて残業はさせず、安全面の改善や十分な換気を行い、有毒な薬の使用を減らしている」「報告書は内部のモニタリングシステムが適切に機能している証明である」「我々は誰の前でもこの問題を明らかにして隠していないし迅速に改善に動いている」と主張している。

また記事の中では同年 6 月に Nike は元米国連大使の Andrew Young に現地調査を依頼し、労働条件の良さをアピールするため新聞に大きく広告を出したが、通訳も用いないぞんざいな調査であると人権団体は非難している、と書かれている。さらに Nike のベトナムの労働関係のマネージャーである Tien Nguyen は会社の改善作業でもう問題はないと主張するが、TRAC の依頼で環境コンサル

タント Dara O'Rourke が同年 10 月に調査した結果、ほとんど改善は見られないという結果が出ている。

このように記事の中では Nike の関係者とそれを批判する団体の両方の意見が書かれているが、Nike の主張と異なり内部文書を隠蔽していたことは事実である。この記事の反響は大きく、ボイコット運動や全米キャンパスなどでの抗議活動が高まり、ESPN の番組でも Nike と Reebok のベトナムにおけるスウェット・ショップ問題が取り上げられ、ついには裁判闘争にまで発展した。

5) 最高裁判所での訴訟

1998 年 4 月 20 日、サンフランシスコの最高裁判所で共同訴訟がなされた。これは Nike が海外の労働条件や賃金についてカリフォルニアの消費者を違法に欺いていたと主張するものだ。この中でもやはり Ernst & Young の報告書は大きな証拠として取り上げられた。

これらの活動がきっかけとなり、1998 年 5 月 11 日 Nike は声明を出し、海外工場での児童労働をなくし（従業員年齢下限を 16 才から 18 才に引き上げ）、安全基準を作り、NGO による工場内査察を認めるなど、労働条件改善に向けた抜本的対策を約束した（但し賃金に関するコメントはなかった）⁽¹⁹⁾。それまで Nike は下請け工場の劣悪な労働環境を否定してきたが、ここでついにその非を認めたことになる。スウェット・ショップを行いかつ虚偽を述べていたという事実は大きなイメ

ー ジダウンに繋がった。Nikeはこの声明以降、信用を回復するため様々な取り組みを行っている。

(3) Nikeの取り組みとNGOの批判

現在 NikeはHPに Code of Conductを載せている(20)。それは以下のようなものだ。

「1. 団結の自由と団体交渉の権利を含め、従業員の権利を尊重する経営慣行。2. 環境保護への配慮。3. 職場の安全と健康。4. 全従業員の健康と福祉の促進。

また、請負業者は嫌がらせや虐待、体罰のない職場で働く従業員の権利および各従業員の尊厳を認識しなくてはならない。また、雇用、給与、手当、昇進、解雇、退職に関する決定は、仕事に対する個人の能力のみに基づいて行うものとし、人種、信仰、性別、婚姻歴、子供がいるか否か、宗教や政治思想、年齢、性的嗜好などによる差別があってはならない。」

請負業者の行動を非難されてきただけに、請負業者に対して Nike自身と同様に Code of Conductを厳守することを提唱している。加えてこの Code of Conductだけでなくパートナーに具体的な運営基準に従うことも義務付けており、強制労働、児童労働、賃金、手当、就労時間・残業、環境、安全、健康管理、書類と検査という項目を挙げている。

Nikeはその Code of Conductの実効性をモニターするために、いくつかの監査機関を利用している。それは次のような団体である。

「Fair Labor Association (FLA)」アメリカや世界の労働者の人権を守るために設立された NPO。1996 年に反製造業団体、消費者団体、労働人権団体、米大学によって作られた Apparel Industry Partnership から独立した団体。独立したモニタリングシステムを用いて企業とその契約会社、請負業者を監査する。Nike はここに監査を依頼している。

「Global Social Compliance (GSC)」Nike は以前 PriceWaterhouseCoopers (PwC) を第三者監査機関として雇っていたが、PwC がモニタリングサービスを続けられなくなり、モニタリングスタッフが独立して GSC を設立し、Nike は GSC を雇った。

「Global Alliance for Workers and Communities (GAWC)」グローバル・ソーシングにおける労働者の生活、労働環境、コミュニティの改善を援助する NPO。1999 年に創設され、Nike は GAWC の創設メンバー。

Nike は 2000 年には、第 5 章で述べるグローバル・コンパクト (Global Compact) に参加し、また 2001 年には HP 上に「Corporate responsibility report」を載せ、Nike の取り組みを載せるなど、積極的に様々な取り組みを試みている⁽²¹⁾。

しかしそれらは必ずしも成功しているわけではない。例えば上に挙げた FLA は労働条件の設定に企業の参加を認めているが、同じく労働環境を監視する団体である Worker Rights Consortium (WRC) は、アジアやラ

テンアメリカ諸国の工場における労働条件の設定に関して Nike 社のような企業に設定権を与えることに反対し、Nike や FLA に対抗している。また、WRC は GSC の前身である PwC の監査の質にも疑問があると非難していた。このように Nike が自主的に受け入れた監査機関は批判を浴びているのである^(2 2)。

また Nike の工場の改善作業に対し様々な NGO が Nike を現在も監視しつづけ、その行動を批判している。例えば GLOBAL EXCHANGE は「We Are Not Machines : Nike and Adidas Workers in Indonesia^(2 3)」という記事を HP 上に載せ、インドネシアのジャワ島における Nike と Adidas の実情を発表した。これは 2001 年の 7 月と 2002 年の 1 月に 4 つの工場の総計 35 人の労働者達からインタビューした報告書である。「一日当り 2 US ドル以下、月に 56 US ドルという低賃金であり、法的最低賃金は上回っているもののその最低賃金で生活するのは不可能で労働者たちは貧困にあえいでいる。労働組合を作れず、労働者に発言権がない。2001 年に人権団体により労働組合を作るよう Nike に提案を出したが、拒否された。労働時における物理的精神的なプレッシャーは減りつつあるものの、大声で怒鳴られる、屈辱を与えられる、危険な状況で仕事をさせられるという状態がまだ続いている。」

スウェット・ショップに関する状況の改善

は少しづつなされているが、このように多くの問題が依然残っていると主張する NGO に対し、Nike も反論している。賃金が低いということに対しては法的な最低賃金以上支払っており、インドネシアでは少なくとも 10 ~ 25 パーセントは多く支払っている（インドネシアの平均的な工場労働者より 40% は多い）と述べている。生活賃金をなぜ払わないのかという問いに対しては同意の取れた共通の生活賃金の定義はなく、自分達は適正な賃金を与えていると主張する（²⁴）。

しかしそのような Nike の主張に反論する NGO は多く、Nike の一見前向きな取り組みも一度落ちてしまったブランド・イメージを取り戻すためのポーズであり、根本的な解決はなされていないとの批判も多く、NGO によるボイコット運動や Eメールによる抗議運動はまだまだ続きそうである。

（４）小括

以上見てきたように Nike は多くの NGO などの監視を受け、現在も変わろうとする最中である。下請けも含んだ Code of Conduct や外部モニターを取り入れ、一見理想的に見えるがそれが完全に機能しているかどうかの判断は難しい。生活賃金は法的に決められていないため誰もが納得する基準というものが存在しないことは大きな問題であるが、Nike のような巨大企業でアスリート達にあれだけ巨額の契約料を払える余裕があるのならばスウェット・ショップをなくせるはずという

NGO の主張はあながち間違っていないだろう。Nike 自身一連の問題を通して社会的責任を果たさないことによるコストは学んでいるはずであり、これからスウェット・シヨップ問題をなくすリーダー的存在になることが期待される。

(1) 論文の中で「ミャンマー」と「ビルマ」のどちらの国名を使うか悩んだが、筆者としては「ミャンマー」と表記することにした。この呼称の問題は複雑で、元々対外的には「Burma(日本語で言うビルマ)」を使っていたのを現軍事政権が国連に「Myanmar(ミャンマー)」への変更を申請し、現在国際的には「Myanmar」が使われているのである。どちらも昔から使われていた国名であるが、ここでも問題となるのは「Myanmar」への変更は軍事政権の独断でなされたもので国民の意思を反映していないことである。そのため軍事政権を認めていない人がその意思の表れとして意識的に「Burma」を用いるという場合がある。筆者は国連の用いている「ミャンマー」を論文で使用することにしたが、そこに軍事政権を認めるなどの政治的立場からではないことを補足しておきたい。(但し取り上げている団体等が「Burma(ビルマ)」と表記している場合はその表記を使用している)

(2) FBC はボイコットのキャンペーンを他の組織とも結びついて行っている。その例として Working Assets

(<http://www.workingforchange.com/>) という企業がある。Working Assets は 1985 年、寄付と連動させたクレジットサービスや旅行代理店、長距離電話サービスを始め、その収益の一部を平和、人権、平等、教育、環境のために働く NPO に寄付するという活動をし、更に様々な社会貢献活動をしている。2000 年

には shop for change
(<http://www.workingforchange.com/>) というページを作り、ネットでの買い物額の5%を寄付するほか、300団体のNPOを登録し寄付先と金額を選べるというインターネットを活用した寄付をしている。Working AssetsはFBCのスズキ撤退キャンペーンに協力し、消費者のEメールや電話での抗議を援助している。

(3)

<http://www.freeburmacoalition.org/frames/campaigns/suzuki/suzuki.htm>

(4)

<http://www.freeburmacoalition.org/frames/campaigns/sweatshops/companyresponses/hanes.htm>

(5)

<http://www.suzuki.co.jp/release/d/d981013.htm>

(6) 海外に進出した日本企業の監視活動をするNPO。佐久間信一氏が事務局長を勤める。ここ十数年、円高が進む中で日本企業の海外進出が急騰し海外に進出した日本企業の環境破壊や不当労働行為、人権侵害といった種々のトラブルが相次いだ。そのような状況に対し、「企業の海外進出に対する規制指針」作りなど進出企業問題の啓蒙活動に取り組む一方、日本の「公害輸出」として国際的にも大きな問題となったマレーシアARE事件(日系企業の放射性廃棄物投棄・住民被曝問題)や日本企業の海外子会社の労組代表が本社との交渉を求めて来日し「海を越えた労使紛争」として日本の会社を揺るがせた韓国のスミダ争議、日本の造船会社の船舶解撤事業による海洋汚染問題(常石セブ造船問題)、そして本章で取り上げているスズキ/ビルマ問題キャンペーンなど、個別問題に取り組んできている。

(http://i-cis.com/cugi_journal/member/j-p6/4.htmより)

(7)

<http://member.nifty.ne.jp/biruma/suzuki.htm>

(8)

<http://www.jca.apc.org/burmainfo/suzuki-burma/update07.html>

(9) George [3] p.32

(1 0)

http://www.shell.com/home/Framework?siteId=uk-en&FC1=&FC2=&FC4=&FC5=&FC3=/uk-en/html/iwgen/about_shell/brentspardossier/brentsparstory/thestory_09101000.html

(1 1)

http://www.shell.com/home/Framework?siteId=uk-en&FC1=&FC2=&FC3=%2Fuk-en%2Fhtml%2Fiwgen%2Fabout_shell%2Fbrentspardossier%2Fbrentsparstory%2Fthesolution_09101010.html&FC4=&FC5=

(1 2) www.shell.com/shellreport

(1 3) George [3] pp .163 ~ 164.

(1 4)

http://bizplus.nikkei.co.jp/genre/soumu/reinsai/index.cfm?i=s_sugita48

(1 5)

<http://www.sweatshopwatch.org/questions.html>

(1 6)

http://www.nike.com/nikebiz/invest/pdf/11_yr_02.xls

(1 7)

<http://www.corpwatch.org/issues/PID.jsp?articleid=2488>

(1 8)

<http://www.saigon.com/~nike/news/ny110897.htm>

(1 9) Peter [] p.54

(2 0)

<http://www.nike.com/nikebiz/nikebiz.jhtml>

?page=25&cat=compliance&subcat=code
(2 1)

http://www.nike.com/nikebiz/nikebiz.jhtml
?page=29
(2 2)

http://www.wired.com/news/business/0,1367,36712,00.html
(2 3)

http://www.globalexchange.org/economy/corporations/nike/machines/
(2 4) minimum wage (最低賃金) と living wage (生活賃金)

前者は法律によって決まった最低賃金を表している。これはあくまで最低賃金であり、これを上回るのは当然の義務であるがその数値は国によって異なり、また必ずしもその国の実情を表しているわけではない。例えば物価の上昇よりも最低賃金の上昇は遅れ、家族の数などによって実際に必要な額とはならない。それを表す生活賃金が後者であるが共通の定義はないため、Global Exchange と Nike の主張の食い違いのようなことが生ずるのである。

第 5 章 多国籍企業のあり方

第 1 節 企業と国際的組織と NGO

(1) 多国籍企業と NGO

第 4 章の第 1 節では Free Burma Coalition と Sala Lee・スズキ、第 2 節ではグリーンピースとシェル、第 3 節ではコープ・ウォッチと Nike の例を見てきたわけだが、どれも NGO 対企業という図式である。NGO は多国籍企業の海外での操業状況を常に監視しているわけだが、実際に社会的責任を果たした操業をしている企業にとってそれは鬱陶しいことかもしれない。しかし例え企業が社会的責任を果たす意志を持ち、明確な理念を打ち出していたとしてもそれを完璧に実行することは非常に困難である。Sala Lee は企業として自社の明確な社会的理念を持ち、かつ取引先にも同様の基準を厳守させていたが、実際にはそれに違反する取引先がありそれを FBC に発見された。Sala Lee が本当にその事実を認識していなかったのかはわからないが、本当に認識しておらず無断で違反されていたとしたならば FBC の行為はむしろ Sala Lee を助けたと考えることもできる。もちろん本来ならば有効なモニタリング・システムを作り取引先の状況もチェックするべきではあるが、巨大化した多国籍企業において取引先は無数に存在し、下請けのさらに下請けというレベルまで行くと完璧なモニタリング・システムは現実問題困難である。もちろん最善を尽くすべきだが、社会的責任を実行する企業が完

全な事前策を講じたとしてミスがあった時、NGOの指摘に対して迅速な事後策を取ることとは許されることではないだろうか。

シエルの場合は合法であったがグリーンピースによる非難を受け、その後企業体質を転換した。シエルにとってはプレント・スパーの投棄は自信を持っていたことだったが、それが社会に対して受け入れられなかったことから自分達の行為を改めたのである。しかしNikeの場合は事実を隠蔽し、暴露されてからも否定した。Nikeの企業体質として社会的責任に対する意識が低く、Sala Leeのような迅速な対応を取らず嘘をついたという事実は明らかかな企業イメージの低下を招いた。一度落ちた信用を回復することは非常に難しく、第4章で述べたような様々な社会的取り組みをしても今だ株価は暴露前の年の株価まで回復していないのである。企業が一度NGOによる非難を受け企業体質を変えることに関しては二つの見方があると思う。一つは非難を素直に受け入れ、抜本的な改革をしているという見方。もう一つはあくまでポーズとして表面的な体質改善で、根本的には変わっていないという見方。実際はどちらか一方というわけではなく両方の側面を持っていると思うが、一つ言えることは一度批判を受けた企業は以後も監視されるため、表面的な改革でまた同じ過ちをすれば二度と取り返しはつかないだろうということだ。Nikeがもし今行っている改革がポーズで、また同じような大きな問題

が生ずればアメリカ国内での信用は完全に地に落ちるだろう。Nike自身もおそらくそのことは理解しているので、同じ過ちは犯さないだろう。だとすれば結果的には根本的に変わっていきようが、一つの企業の行為を改めたということでNGOは成果を挙げたと考えられるはずである。このように企業はNGOに監視されることによって、その行動を良いものにしていくことができるのである。

問題はスズキのような企業だ。だがスズキに関しては他の二つとは状況が違い日本の企業だったのでアメリカのNGOの力が及ばなかったため事情は異なる。しかし日本の多国籍企業は多く存在し現実に海外における操業はかなりなされているわけなのでアメリカと同レベルの社会的理念は必要になるのだが、現段階ではほとんどないのが実情だ。これからの日本の市民の意識の変化や、NPO/NGOの発達がなされる必要がある⁽¹⁾。

(2) 多国籍企業と国際的組織

企業側としてはもちろんNGOによる批判によって対応するだけの受動的な姿勢ではなく、能動的に社会的責任を果たす必要がある。その際、企業自身で作る行動基準は企業によってバラバラになってしまう。しかし、第3章で示したようにABBは世界人権宣言、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、OECDの多国籍企業ガイドラインなどを取り入れ行動基準を作成しているように、その行動基準を客観的にする努力は可能だ。ま

た ABB は GRI の ガイ ド ラ イ ン を 参 考 に パ フ
ォ ー マ ン ス 評 価 を し、 た だ 基 準 を 作 る だ け で
な く 実 効 性 ま で 評 価 し て い る。 こ の よ う に、
よ り 客 観 性 を 高 め る た め の 努 力 と し て 国 際 的
組 織 の 作 っ た 基 準 を 用 い る こ と は 企 業 側 の 努
力 と し て 必 要 な こ と で あ り、 ま た 強 制 力 の な
い 国 際 的 組 織 の 基 準 を 意 味 あ る も の と し て い
く の で あ る。

ま た 国 際 的 組 織 で は な い が、 客 観 性 を 取 り
入 れ る と い う 意 味 で は 第 三 者 監 査 機 関 と し て
一 般 企 業 や NPO / NGO を 使 う と い う 手 も あ
る。 こ こ で 言 う NPO / NGO は 監 視 ・ 批 判 型
NPO / NGO で は な く、 事 業 型 NPO / NGO で
あ る (2)。 現 在 Nike は 第 三 者 監 査 機 関 と し て
GSC や FLA と 契 約 し て い る。 GSC は 民 間
の 監 査 会 社 で あ り、 FLA は 監 査 NPO で あ る。
第 4 章 で も 述 べ た よ う に そ れ ら は Nike と の
結 び つ き が 強 い た め、 批 判 が あ る の は 確 か で
あ る。 2001 年 12 月 に 破 綻 し た エ ン ロ ン も 会
計 監 査 法 人 ア ン ダ ー セ ン と の 深 い 結 び つ き が
あ っ た。 監 査 法 人 と 財 務 コ ン サ ル タ ン ト 両 方
あ わ せ て 年 間 5200 万 ド ル の 契 約 料 を 受 け 取
り、 監 査 と コ ン サ ル タ ン ト を 同 時 に 行 な う と
い う 時 点 で ア ン ダ ー セ ン の 監 査 と し て の 機 能
は 消 滅 し て し ま っ て い た の で あ る (3)。 し か
し 大 切 な の は こ こ か ら 監 査 シ ス テ ム の 無 効 性
を 論 じ る こ と で は な く、 監 査 機 関 と 企 業 が ど
の よ う に あ る べ き か を 学 ぶ こ と だ。 馴 れ 合 い
に 近 い 監 査 機 関 を 避 け、 常 に 複 数 の 監 査 を 受
け る。 監 視 型 NGO か ら モ ニ タ ー の 要 求 を 受

けたならば必ず受け入れる、などによりその信頼性を高めることはできるはずだ。客観性を高めるためにはやはり第三者監査機関の存在は必要であり、それが完全ではないといえ企業は監査を受けるべきだろう。

(3) NGO と国際的組織

NGO の監視活動もそれぞれが独自の判断で行なうだけでは客観性が損なわれる可能性がある。ほとんどの NGO はもちろん企業の監視を公正に実行しようとしているはずである。しかし企業をモニターする際に必ずしも明確な基準を持ってモニターできるとは限らない。現に様々な NGO の HP を見ると論理的に矛盾する、間違っていないが批判的な立場を取るために極端な意見になっている、などの印象を持つことがあった。企業側の言い分と異なる時はどちらの意見が正しいのか、市民に判断することは難しい。しかし NGO の意見は一種の力となり得るため、やはり正確な基準を持ってモニターすることが望まれるのである。

その基準として、1998年11月13日に採択された「多国籍企業に関するアジア NGO 憲章（以下「NGO 憲章」）を挙げてみたい。この「NGO 憲章」は、進出企業問題を考える会主催の「多国籍企業のモニターに関するアジア地域セミナー」の中で、主催・共済団体関係者と海外ゲスト中心に約40人が参加し、各国代表のコメント発表を受けて討議されたものだ。アジア地域における市民・NGO の多

国籍企業に対するモニター活動の基準と行動指針作りを目的に、昨年の第2回セミナーから討議を重ねてきたもので、一部加筆修正の上正式に採択された。多国籍企業に関する指針として市民団体による多国籍企業に対する行動指針の策定は、アジア地域で初めての画期的な試みである。採択された「NGO憲章」は、前文、多国籍企業の行動規範、NGOによるモニタリング活動、多国籍企業に関わるアジアNGO名簿で構成されている。その中で多国籍企業の行動規範は多国籍企業の投資と事業活動のあり方についてOECDやILOなどの国際基準、国連消費者コードなど国際的に認知された基準や指針をベースにまとめたもので、多国籍企業の活動理念、情報公開、雇用・労働条件・労使関係、消費者保護、自然・環境・資源の保護、紛争解決の責任など19条が盛り込まれ、この条項が多国籍企業に対する市民・NGOの監視基準となるのである⁽⁴⁾。

「NGO憲章」の行動規範もABBものと同様に国際的組織の基準を参考にしている。国際的組織が作った基準は強制力がないとはいえ、現実を反映して優れた基準になっているのは確かなのでNGOのモニタリングの基準としても利用されている。そして国際的組織だけでは実行力にかけたが、いわばNGOが国際的組織に代行して具体的な監視活動をしていると考えることもできる。そしてNGO側も国際的組織の基準を取り入れることでそのモニタリングの公正性を高め、より洗練さ

れた活動を行なうことができるようになるのである。

第2節 新しい形態～グローバル・コンパクト～

国際的組織、企業、NGOは基本的にはそれぞれが異なった活動をしているが、それぞれの活動は相互依存の関係にあり、どれか一つだけではなくすべてがあることによってバランスを取りながら多国籍企業が活動を行っていくことが理想的である。そのようなあり方を実際に実現しうる場としてここでグローバル・コンパクトを取り上げてみたい。国連では第2章で挙げた多国籍企業行動規範が棄却された後、1992年多国籍企業委員会は解体しUNCTADに取り込まれ、委員会の中心組織である国連多国籍企業センターもUNCTADの小さな部門に格下げされ、センターの権限も減少し実質的に多国籍企業の研究に着手しなくなった。1992年以降国連の中で多国籍企業に対するコミットはほとんどなかったが、1999年のアナン事務総長によるグローバル・コンパクトの提唱により新たな流れが生まれた。

グローバル・コンパクトは1999年1月31日、スイスのダボスで開かれた世界経済フォーラムでの演説で、コフィー・アナン国連事務総長により提案される。グローバル化の恩恵をすべての人が受けられる土台を構築するために、人権、労働、環境の3つの分野にお

いて企業の社会的責任を達成するよう用いられる枠組みとして、次の普遍的な9原則に基づき企業が活動をするように求めるものである。

- 原則 1 国際的に宣言された人権の保護を支持し尊重する
- 原則 2 企業自身が確実に人権弾圧に荷担しないようにする
- 原則 3 結社の自由及び集団交渉の権利を実質的に承認する
- 原則 4 あらゆる形態の強制労働を撤廃する
- 原則 5 児童労働を実質的に廃止する
- 原則 6 雇用及び職業に関する差別を撤廃する
- 原則 7 環境上の課題に対する予防的な取り組みを支持する
- 原則 8 環境に対する大きな責任を負うための取り組みを行なう
- 原則 9 環境に優しい技術の開発及び普及を奨励する

グローバル・コンパクトは規制手段ではなく、透明性と対話を強力に利用して普遍的原則の実践を促すものである。2002年12月5日の時点で600社が参加していて、その中にはABB、シェル、Nikeなど論文の中で取り上げた企業も参加している。参加企業は以下
の手段により、グローバル・コンパクトの原則を事業の実践に生かさなければならない。

- 1 . 事業目的、年次報告及びこれらと

類似する場で、グローバル・コンパクトの唱導を行なう⁽⁵⁾。

2. 少なくとも年1回、グローバル・コンパクトのホームページに原則を実施する上で自社が果たした進歩あるいは学んだ教訓の具体例を掲示する。
3. 政策レベルあるいは開発途上国での活動レベルのどちらかにおいて、国連とのパートナーシップ・プロジェクトに参加する。

グローバル・コンパクトには企業だけではなく NGO や労働団体も参加し、グローバル・コンパクトの各事業の企画・実行に積極的に関わる。例えば人権 NGO の Amnesty International や Human rights Watch、環境 NGO の WWF、また第3章で触れた GRI など含まれている。

グローバル・コンパクトは国際的組織、企業、NGO が参加することによりそれぞれが有機的に結びつく一つの場として存在していると言える。グローバル・コンパクトの存在はそれ一つがあればいいというものではなくそれぞれの活動は大切であり、例えばグローバル・コンパクトに参加しない企業があればそれを監視する NGO の役割は依然大きいわけだ。

しかしグローバル・コンパクトの活動に対する批判もある。Corp Watch の 2001 年 7 月 13 日の記事、「Rio Tinto: Global Compact Violator⁽⁶⁾」の中で「イギリス・オースト

ラリアの多国籍企業で、世界最大の採掘会社である Rio Tinto は以前から鉱山の環境上の侵害および精錬工の人権侵害に対し非難されていた。その悪いイメージを払拭するためにグローバル・コンパクトに参加したが、現在カリマンタンの PT Kelian 鉱山においてグローバル・コンパクトの原則 1 および原則 8 を破る人権および環境の侵害がある。PT Kelian における人権及び環境の侵害は Rio Tinto のオペレーションの典型例ではあるが、これ一つ取ってみても改善されるまでグローバル・コンパクトの会員資格を一時停止にするのに十分な根拠となる」と述べられている。

コープ・ウォッチによると Rio Tinto の他にもグローバル・コンパクト原則に違反している組織として Avetntis、Nike、Unilever、The International Chamber of Commerce などがある。しかしグローバル・コンパクトにはモニタリング機能がなく、これらの批判にも関わらず依然としてこれらの組織は残っている。このことはグローバル・コンパクトの大きな問題点である。人権、労働、環境に関する社会的責任を果たすことがグローバル・コンパクトに参加する条件であるのにそれを評価する機能がないのである。グローバル・コンパクトは企業との対話やレポートなどによりそれら进行评估すると述べているが、それでは企業が虚偽を述べていて判断できない。そうするとグローバル・コンパクトへの参加が企業のイメージアップとして利用される恐れがあ

るのである。また国連のロゴの使用に関する問題や NGO の参加が有効に機能していないなどの指摘があり、今後それらの改善が必要となるだろう。

第 3 節 これからの多国籍企業

2002 年 1 月、ABB の年金問題のスキャンダルがあった。ABB の前 CEO リンダール (Goran Lindahl) と元 CEO のバーネビック (Percy Barnevik) が総計 1 億 3700 万ドル (内リンダールは 5300 万ドル) の退職金を得ていたことが明らかになったのだ。ABB は 2001 年、累積負債が 6 億 9100 億ドルを超え、更にアスベストや債務に関する訴訟などの影響もあり株価が大幅下落していた。そして大規模なリストラで 12000 人の首切りを予定していることが明るみに出た直後、このスキャンダルが暴露され問題になったのだ。結果的にこの二人は退職金のおよそ半分を会社に返納することになった⁽⁷⁾。しかし ABB はグローバル・コンパクトに参加しているばかりか、リンダールはビジネスリーダーかつよい企業市民としてグローバル・コンパクトの顧問をしていた。このスキャンダル後、リンダールは顧問の職を下りたが表向きの理由は任期が切れたことにされスキャンダルについては触れられていない⁽⁸⁾。確かにグローバル・コンパクトはあくまで人権、労働、環境の 3 テーマについての社会的責任であるからこのスキャンダル自体はグローバル・コンパ

クトと直接的には関係はない。しかしそれまで社会的責任を果たしていた企業であっても、このようなスキャンダル一つでその名声は地に落ちてしまう。ABBのケースでは退職金はパーネビックの一存で決められたことで、トップの不祥事だった。

巨大化した多国籍企業は常に問題が起こる可能性を秘めている。会社に明確なビジョンがあっても下請けが問題を起こす可能性もあるし、会社に明確なビジョンがあってもトップがそれを簡単に壊してしまう可能性もある。それはこれからも続くことであろう。会社単位でそれを達成するのは困難だが、達成するための努力は最大限になされるべきである。そしてそれを補助してくれる国際的組織、NGOとのバランスの中で多国籍企業は存在している。第2節で述べたようにグローバル・コンパクトは先進的ではあるがまだまだ多くの問題を秘めていて、より高いレベルでのシステムの確立が求められている。しかしグローバル・コンパクトのような機関が存在しそのような議論がなされていること自体以前はなかったことであり、議論されていることは進歩であり未来に繋がる一歩であるといえる。2001年グローバル・コンパクトはGRIと手を組み、GRIガイドラインを用いてグローバル・コンパクトの9原則を更に具体性を持って達成できるように新しい枠組みを策定した⁽⁹⁾。様々な問題を秘めてはいるがグローバル・コンパクト自身もより良い組織である

ために進歩しているのである。しかしグローバル・コンパクトがあればいいわけではない。これまでのように国際機関、企業、NGOが相互に結びつくことも重要だ。加えて第二、第三のグローバル・コンパクトのような新しい組織ができあがれば、多元的に多国籍企業が社会的責任を果たす場ができていくのではないかと考える。グローバル化し更に複雑化した現代において、多国籍企業は良くも悪くも時代の象徴である。しかしその流れ自体はもう止めることはできない。卒論の中で論じてきたような多国籍企業のあり方が実際になされ、多国籍企業が社会の中でプラスの存在になることができるよう、これからに期待したい。

(1) 本論文は欧米の多国籍企業を中心に扱っていただけのため日本の多国籍企業についてはあまり詳しくは触れていないが、それは日本と欧米でありあまり大きく差があったからである。第4章で述べたように日本企業のHPには社会的責任に関する項目はほぼなかった。(外資系を除く)あるとしても環境への取り組みが社会貢献活動の項目だけである。それも日本の中で先進的なSONYやCANONといった企業のHPにあるくらいで他の企業にはそのような項目がない場合も多々あった。しかしこの状況は一概に企業の責任とは言えない。日本の消費者や市民がそれを求めていないからこの企業はそれをHPに載せないの意図が昨今の環境ブームで環境に対しての意識が高まったからこの企業は環境問題に取り組み、HPにも載せられているわけである。しかし多国籍企業は海外で操業しているわけである。

ので、そのような態度ではこれからの時代には対応できないはずだ。そして海外投資家の増加もその流れを加速していこう。これからの日本には消費者・市民の意識の向上と多国籍企業自体の意識の变革が同時に行われていく必要がある。

(2) NPO / NGO には慈善型、監視・批判型、事業型の三つがある。卒論で取り上げた FBC やグリーンピース、コープ・ウォッチは監視・批判型に当たり企業、政府活動の監視・批判、要求などの活動をしている。事業型はプロのスタッフにより運営され、調査・情報提供などをしている。FLA がこれにあたり、企業と契約を結んで社会的責任のパフォーマンスを評価している。慈善型はいわゆるボランティアである。これらは必ずしもそれぞれ独立しているわけではなく、ミッションから逸れなければ同じ組織内で違うタイプの活動をすることもある。

(3)

http://www.jamjapan.com/jp/columns/i_media/Andersen.html

http://jamjapan.com/jp/columns/i_media/Enron.html

(4)

<http://jca.ax.apc.org/burmainfo/analyse/chart-asiangngo.html>

(5)

実際にグローバル・コンパクトの唱導をしている例を挙げてみる。キッコーマン・グループと NOVARTIS の HP に載っている。
・2001 年キッコーマン・グループの環境報告書

グローバル・コンパクトの推進
「グローバル・コンパクト」は、すべての人がグローバル化の恩恵を受けられるように、国連が企業や NGO に参加を呼びかけているものです。人権、労働基準、環境の分野にお

ける9つの原則を促進・適用することを目指しています。キックオフは、「グローバル・コンパクト」を広めていくこととなります。環境関係は、1. 環境に関する慎重な取り組みを支援する。2. 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引き受ける。3. 環境に優しい技術の開発と普及をすすめる。

・NOVARTISのHP

The UN Global Compact

(http://www.novartis.com/corporate_citizenship/en/management_approach.shtml)

「普遍的な価値観と市場の力を結合すること」。それは今日の世界経済での持続可能な発展を保護するように努力する国連のイニシアチブであるグローバル・コンパクトのゴールです。国連のグローバル・コンパクトは、世界中の人々の社会経済需要を満たすこと、ため核となる価値を促進し、それは、公開市場を維持する際や社会問題の解決策を見つめる際に国連と仕事をすること、多国籍企業の協力およびコミットメントを求めます。Novartisはグローバル・コンパクトを支援するために、国連および他の企業パートナーおよび組織（つまりNGO）と連携しました。このコンパクトの中でその原則は自由で成功し、た世界経済およびのたために重要な、持続可能な経済と社会の進歩に本質的な防波堤となるものが並べられていくと、私達は思いま。コンパクトは以下の9つの原則を述べ

人権
・私達の影響内において人権の保護を支援
おおよび尊重します。
・自分自身の操業が人権侵害において共謀
していないことを保証します。

労働

- ・ 結社および団体交渉への有効な認識の自由
- ・ 強制労働のすべての除去
- ・ 児童労働の効果的な廃止
- ・ 雇用と占有に関する差別の除去

環境

- ・ 環境上の挑戦への事前的対策を支援
- ・ 大きな環境上の責任を促進するためにイニシアチブを取る
- ・ 環境にやさしい技術の開発および浸透を促進

企業パートナーとして、Novartisはコンパクトの支援を明らかに述べ、少なくとも年に一回達成された進歩や原則の実行で学んだ教訓の例をグローバル・コンパクトのウェブ上に載せるよう要求されています。私達はまた貧困の根絶のようなコンパクトの原則を実践する活動をすることによって国連に従事するか協力を支援するよう要求されています。

(6)

<http://www.corpwatch.org/campaign/PRT.jsp?articleid=622>

(7)

http://www.jil.go.jp/kaigaitopic/2002_06/swedenP02.html

<http://world-reader.ne.jp/renasci/now/sata-020318.html>

(8)

<http://www.corpwatch.org/press/PPD.jsp?articleid=1848>

(9)

<http://globalreporting.org/GRIGuidelines/GCCoop.htm>

引用文献一覧

- [1] Alan M.R, INSIDE THE MULTINATIONALS, Croom Helm Ltd., 1981.
(江夏健一/中島潤/有沢孝義/藤沢武史『多国籍企業と内部化理論』ミネルヴァ書房、1983年)
- [2] 江夏健一・首藤信彦編『多国籍企業論』八千代出版、1993年
- [3] George.A.S.&John.F.S., Business, Government, and Society, McGraw-Hill Higher Education, 2000
- [4] 亀井正義『多国籍企業の研究～その歴史と現状』中央経済社、1966年
- [5] 金子勝『反グローバルリズム：市場改革の戦略的思考』岩波書店、1999年
- [6] 藤本光夫・大西勝明編『グローバル企業の経営戦略』ミネルヴァ書房、1999年
- [7] 森本三男『企業社会責任の経営学的研究』白桃書房、1994年
- [8] Parviz A., The Multinational Corporation: Environments and Operations Nova Science Publishers, Inc., 2001.
- [9] Peter S., When Good Companies Do Bad Things, John Wiley & Sons, Inc., 1999
- [10] 李正文『多国籍企業と国際社会貢献』文眞堂
- [11] Stephen J.C. & Martin J.C., Ethical Dimensions of International Management, Sage Publications, 1996
- [12] 谷本寛治『企業社会のリコンストラクシ

ヨシ』千倉書房、2002年

[13]吉原英樹『国際経営・新版』有斐閣アルマ、1997年

[14]吉原英樹編『国際経営論への招待』有斐閣ブックス、2002年

引用 URL 一覧

[w1]ABB <http://www.abb.com/>

[w2]Academics Studying A&CIA
<http://cbae.nmsu.edu/~dboje/nike.html>

[w3]アイシスコミュニケーション
<http://i-cis.com/>

[w4]Amnesty International
<http://www.amnesty.org/>

[w5]Boycott Nike
<http://www.saigon.com/~nike/>

[w6]College of Business Administration & Economics <http://cbae.nmsu.edu/>

[w7]Corporate Watch
<http://www.corporatewatch.org.uk/>

[w8]Corp Watch
<http://www.corpwatch.org/>

[w9]Fair Labor Association
<http://fairlabor.org/>

[w10]Free Burma Coalition
<http://www.freeburmacoalition.org/>

[w11]学習会 <http://blhrri.org/>

[w12]Global Alliance for Workers and Communities
<http://www.theglobalallinace.org/>

- [w13]GLOBAL EXCHANGE
<http://www.globalexchange.org/>
- [w14]Global Reporting Initiative
<http://globalreporting.org/>
- [w15]GLOBAL SULLIVAN PRINCIPLES
<http://www.globalsullivanprinciples.org/>
- [w16]Green Peace
<http://www.greenpeace.org/>
- [w17]Green Peace
<http://archive.greepace.org/>
- [w18]Human Rights Watch
<http://hrw.org/>
- [w19]JCA - NET <http://www.jca.apc.org/>
- [w20]人権フォーラム 2 1
<http://mars.sphere.ne.jp/>
- [w21]経団連 <http://www.keidanren.or.jp/>
- [w22]キックマン
<http://www.kikkoman.co.jp/>
- [w23]コーポレートウォッチ日本語版
<http://www.corpwatch-jp.org/>
- [w24]NIKE <http://www.nike.com/>
- [w25]NIKE JAPAN <http://nike.jp/>
- [w26]Nike Watch
<http://www.caa.org.au/campaigns/nike>
- [w27]NIKKEI NET
<http://bizplus.nikkei.co.jp>
- [w28]日本労働研究機構
<http://www.jil.go.jp/>
- [w29]Novartis <http://www.novartis.com/>
- [w30]OECD <http://www.oecd.org/>

- [w31]国連社会開発研究所
<http://www.unrisd.org/>
- [w32]ICFTU <http://.icftu.org/>
- [w33]ILO <http://ilo.org/>
- [w34]学習会 <http://blhrri.org/>
- [w35]Sara Lee <http://saralee.com/>
- [w36]Shell <http://www.shell.com/>
- [w37]Shell in Japan
<http://www.shell.co.jp>
- [w38]Sugawara Hideyuki Official Website
<http://www.kyorin-u.ac.jp/sugawara/jp/>
- [w39]スズキ <http://www.suzuki.co.jp/>
- [w40]SWEATSHOP WATCH
<http://sweatshopwatch.org/>
- [w41]The Global Compact
<http://www.unglobalcompact.org/>
- [w42]The Global Compact
<http://65.214.34.30/un/gc/unweb.nsf/>
- [w43]Third World Network
<http://www.twinside.org.sg/>
- [w44]UNITE ! Report
<http://www.uniteunion.org/>
- [w45]United Nations <http://www.un.org/>
- [w46]UNRISD <http://www.unrisd.org/>