

〔論 説〕

日本における企業の社会的責任（CSR）、
 社会的責任投資（SRI）と労働法
 ——野村証券（男女昇格賃金差別）事件からの教訓¹⁾——

石 田 眞

- I はじめに
- II 野村証券事件
 - 1 野村証券事件第1審判決
 - 2 東京高裁における和解とその意義
- III 和解過程の検討
 - 1 問題の所在
 - 2 ILOへの提訴とILO条約勧告適用専門家委員会報告
 - 3 GESによる投資不適格リスト搭載（blacklisting）とそれに関する報道
 - 4 和解過程における野村ホールディングスの対応
 - 5 第1審原告に有利な和解の背景
- IV 企業の社会的責任（CSR）と社会的責任投資（SRI）からみた野村証券事件の教訓
 - 1 問題の所在
 - 2 企業の社会的責任と社会的責任投資
 - (1) 「企業の社会的責任」(CSR)とは
 - (2) 「社会的責任投資」(SRI)とは
 - 3 野村証券事件にみる企業の社会的責任と社会的責任投資
 - 4 企業の社会的責任・社会的責任投資と労働法——野村証券事件からの教訓

I はじめに

本稿は、野村証券（男女昇格賃金差別）事件（以下、「野村証券事件」という）の和解に至る過程の検討をつうじて、日本における企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility: CSR）、社会的責任投資（Socially Responsible Investment: SRI）と労働法の

¹⁾ 本稿は、2009年9月にオーストラリアのシドニーで開催された国際労働法・社会保障法学会の第19回世界会議において発表した“Corporate Social Responsibility (CSR), Socially Responsible Investment (SRI), and Labor Law in Japan: The Lessons from the Nomura Securities Case”と題する英文の報告の邦語訳である。報告の作成にあたっては、原告の主任弁護人であった今野久子本法律務研究科教授（弁護士）に資料の提供等お世話になった。記して、心よりの御礼を申し上げる。

関係を明らかにすることを目的としている。

野村証券事件は、野村証券の女性社員 13 名が原告となり、原告らと同じ高卒の男性社員が勤続 13 年目で課長代理に昇格しているにもかかわらず、女性が昇格していないのは女性差別であるとして、同社に対し、賃金昇格差別の是正と差額賃金の支払いを求めた事件である。東京地方裁判所は、2002 年 2 月 20 日、原告らと同期同学歴の男性社員との間で昇格差別をもたらした「男女別コース制」を違法であるとし、損害賠償の一部を認めた²⁾。両当事者ともに控訴をしたが、2004 年 10 月 15 日、東京高裁において和解が成立した³⁾。この和解は、1 審原告である女性たちに明らかに有利なものであった。問題は、なぜ、被告である野村証券が相手方に有利な和解に応じたのかである。

本稿では、この和解に至る過程における次の二つの事実に注目した。一つは、ストックホルムにある社会的責任投資基準での投資適格情報会社である **Global Ethical Standard Investment Service** (以下、「GES」という) が野村ホールディングスを性差別を理由にブラックリスト (投資不適格リスト) に載せたことであり、もう一つは、野村証券グループが、これに対応して、『野村証券グループ倫理規定』を制定したことである。野村証券事件は、この過程の中で、企業の社会的責任の達成度を基準とする社会的責任投資 (SRI) 基準が圧力となって野村証券の企業統治構造に変革を迫り、それが和解に繋がったことを示唆している。

このように、野村証券事件の和解に至る過程は、日本における CSR や SRI と労働法の関係を検討する上での格好の素材を提供している。本稿は、野村証券事件の教訓から、労働法の実現にあたって CSR や SRI がどのような役割を果たしうるのかを検討することにする。

²⁾ 野村証券 (男女差別) 事件 (東京地判平成 14 年 2 月 20 日労判 822 号 13 頁)。この第 1 審判決の判例評釈としては、拙稿「男女『コース別』採用・処遇と性差別の違法性——野村証券 (男女差別) 事件——」判時 1797 号 210 頁以下 (2002 年) がある。

³⁾ この和解については、今野久子「野村証券男女賃金・昇格差別事件の和解の意義」労旬 1589 号 30 頁以下 (2004 年) も参照。

II 野村証券事件

1 野村証券事件第1審判決

野村証券事件とは、1957年から1965年の間に野村証券に入社した高校卒業の女性社員が、高卒13年目にして課長代理に昇格していないのは女性差別であるとして争った事件である。理由は、彼女たちと同じ高校卒業の男性社員たちが勤続13年目にして課長代理に昇格していたからである。東京地方裁判所は、1993年12月の提訴から約10年を経た2002年2月20日に第1審判決を下した。

東京地方裁判所における第1審判決の概要は以下のとおりである。

第一に、裁判所は、原告の女性社員と同期・同学歴の男性社員との間に昇格時期とそれに連動する賃金に著しい格差があり、その格差の原因は、男女のコース別人事制度にあると認定した。

第二に、野村証券におけるコースによる男女別の処遇は、すべての女性差別を禁止する1997年の改正男女雇用機会均等法（以下、「改正均等法」という）が施行された1999年4月1日以降においては、配置・昇進での女性差別を禁止した同法6条に違反し、違法であるとした。なぜなら、それは、すべての男性を総合職（上位の職）に位置づけ、ほとんどの女性を一般職（下位の職）に位置づけるものであるからである。

第三に、しかし、上記の男女別コース制は、改正均等法以前については、憲法14条の法の下での平等の趣旨に反するが、労働基準法3条および4条に違反するものではないし、不合理な差別であるとして公序に反して違法であるともいえない。

第四に、改正均等法制定以後の違法な女性差別の救済に関しては、入社後13年目で課長代理の地位にあることの確認請求が否定された。また、違法とされた改正均等法以降の損害についても、「それまでの違法とはいえない男女のコース別の処遇により、男性社員と女性社員とでは、知識、経験を異にしていると考えられる」ので、「差額分がそのまま原告の損害額とすることはできず、原告らの具体的な損害額を確定することは困難」であるとして、総額5600万円の慰謝料のみが認められた。

2 東京高裁における和解とその意義

以上の第1審判決は、はじめて、男女別コース制の違法性を認めたということで社会的な注目を集めた。しかし、原告の求めた課長代理への昇格は認められなかったし、同コース制の違法性が認められたのは1997年の改正均等法の施行以降についてのみであり、それ以前についての違法性は認められなかった。そこで、第1審原告および被告はともに控訴したが、2004年10月15日、控訴審である東京高等裁判所において和解が成立した。

和解の内容は、以下の二つの部分からなる。

第一は、裁判所による和解勧告の部分である。裁判所は、次のように述べて和解を勧告した。

当裁判所は、…国内外において男女差別の撤廃に向けた取り組みが進められていること、第1審被告を含む野村証券グループにおいても、人権を尊重し、性別等を理由とする差別を一切行わず、平等な雇用機会を確保し、健全で働きやすい職場環境を維持するものとして、倫理規程を制定し、これを同グループのすべての役職者等が遵守すべきものとするなど、これに取り組んでいる状況を踏まえ、…差別のない働きやすい職場環境が維持発展することを期待して、職権で和解を勧告する。

第二は、和解条項である。その内容は、①野村証券は、すでに退職した原告10名を除き、在職する原告3名全員について、職種転換選考を受けることを条件に、一般職から総合職への転換、昇格を認める、②野村証券は、原告全員に解決金として金銭を支払うというものであった。

以上の和解内容からみた和解の第一の意義は、原告のうち野村証券に在職している者全員に対して、1審判決で否定された課長代理への昇格が認められたことである。和解条項では、職種転換選考を受けることを条件にしているが、選考は人事部面接のみであった。実際、在職する原告3名は、和解条項にもとづき、面接を経て課長代理に昇格した。

和解の第二の意義は、1審判決において慰籍料の支払いが認められなかった1名の原告も含めて、原告全員に対して解決金が支払われたことである。1審判決

において、1名の原告に慰謝料が認められなかった理由は、改正均等法以前に会社を退職したことにあるので、この原告も含めて解決金が支払われたことは、結果として、同法施行以前の差別についても救済を行ったことを意味した。

2004年10月19日の日本経済新聞の社説は、この和解を、「男女差別の隠れみのとなりがちなコース別人事に改めて見直しを迫るもの」と高く評価した⁴⁾。

Ⅲ 和解過程の検討

1 問題の所在

以上のように、野村証券事件の和解は、その内容の側面からみると、次の二つの面で原告に意義のあるものであった。一つは、1審判決では獲得できなかった課長代理への昇格が認められたことであり、もう一つは、改正均等以前に退職した原告に対する一定の金銭補償を実現したことである。したがって、この和解は、1審判決の内容を上回る、原告に圧倒的に有利なものであったといえる。問題は、こうした原告有利の和解条項になぜ被告野村証券が合意したのかである。そこで、以下では、原告有利の和解を促した要因を探るべく、和解過程を検討することにする。

2 ILO への提訴と ILO 条約勧告適用専門家委員会報告

2001年11月に原告らの所属する野村証券労働組合は、国際労働機関（International Labour Organization: ILO）に対して、野村証券が実施している男女別のコース制人事管理がILO100号条約（ILO C100 Equal Remuneration Convention, 1951）に違反しているとしているという申し立てを行った。この申し立てに関しては、ILO 条約勧告適用専門家委員会（Committee of the Experts of Conventions and Recommendations）において、2002年11月から12月にかけて審議がなされた。また、野村証券労働組合は、その間に、2002年2月20日に言い渡された第1審判決の英文訳をILO事務局に送付している。

ILO の条約勧告適用専門家委員会は、2003年の第91回国際労働総会

⁴⁾ 2004年10月19日日本経済新聞2面。

(International Labour Conference, 91st Session 2003) において、野村証券事件について、次のような報告を行った⁵⁾。

野村証券労働組合からの報告に関して、本委員会は、東京地方裁判所の第 24224 号事件および第 12628 号事件についての 2002 年 2 月 20 日の判決に注目する。女性従業員の集団が使用者に対しておこした訴訟において、東京地方裁判所は、使用者がおこなったコース別雇用と男女別処遇は性別にもとづくものであり、憲法 14 条（法の下での平等）と男女雇用機会均等法 6 条に違反すると判断した。本委員会は、日本政府に対し、コース別人事制度が女性を直接あるは間接に差別するような方法で使用されないことを保障するために必要な措置をとるとともに、各企業内でコース別雇用管理に関するガイドラインがどのように運用され、それが監視されているかについての情報、および各コースにおける男女の比率に関する統計を含めて、男女賃金格差に及ぼすガイドラインの影響に関する情報を提供するよう再度要請する。

3 GES による投資不適格リスト搭載 (blacklisting) とそれに関する報道

2003 年 12 月 11 日、スウェーデンのストックホルムに本部のある社会的責任投資コンサルタント（評価機関）の GES は、日本の野村ホールディングスを投資不適格リストに入れ、投資対象から除外するよう勧告した。GES は、マーケットレターの中で、その理由を次のように説明した⁶⁾。

野村ホールディングスを投資対象外としたのは、子会社の野村証券が雇用と昇格機会での女性差別を行っているとの ILO のレポートにも基づくものである。また、同社は、2002 年に日本の裁判所において、違法行為を行っているとの判決を受け、12 人の女性におよそ 50 万ユ

⁵⁾ INT'L LABOUR OFFICE [ILO], REPORT III (PART 1A); REPORT OF THE COMMITTEE OF EXPERTS ON THE APPLICATION OF CONVENTIONS AND RECOMMENDATIONS; GENERAL REPORT AND OBSERVATIONS CONCERNING PARTICULAR COUNTRIES 399 (Int'l Labour Conference [ILC], 91st Sess. 2003).

⁶⁾ このマーケットレターは、横山道史「野村証券事件から捉えたジェンダー平等戦略の展望——裁判闘争による権利回復運動から SRI による CSR 運動へ——」社会政策学会編『子育てをめぐる社会政策』279 頁（法律文化社、2008 年）に引用されている。

一口の賠償金の支払いを命じられている。こうした差別行為は ILO 条約に違反するものである。

この GES による野村ホールディングスの投資不適格リストの搭載は、2003 年 12 月 28 日付けの『インデペンデント』（The Independent on Sunday）紙に「Ethical funds told to shun Nomura over sex bias」という記事として報じられた⁷⁾。同じ記事の中で、ドイツの化学メーカー BASF も、「子会社が大量の違法な殺虫剤を密売したことが合衆国環境保護庁により違法と判断され、100 万ドル以上の罰金を課せられたこと」を理由に GES の投資不適格リストに登載されたと報じている。ただし、同紙によると、BASF のスポークスウーマンは、「われわれは、本件について GES と話し合いを行っている。すでにわれわれは、是正措置をとってきており、そのことを独立の機関が確認することを希望する。出来るだけ早く投資不適格リストから除外されることを望む。」と述べていたのに対し、英国野村のスポークスウーマンは、「グループ企業についてはコメントできない。裁判所の判決に対しては控訴している。」とだけ述べていた。

インデペンデント紙は、こうした社会的責任投資に関する専門機関における投資不適格の判断がどのような影響をもつかについて、さらに次のように述べていた。

全国年金基金協会やイギリス保険協会のような投資機関は、企業に対しコーポレート・ガバナンスに関するガイドラインを遵守することを求めるというような株主・企業問題のキャンペーンを行ってきている。同時に、最近、こうした機関は、企業に対して企業の社会的責任の遵守に関するしっかりとした記録を求めている。

先の野村のスポークスウーマンのコメントから判断すると、この時点で、野村ホールディングスおよび野村証券が、GES の投資不適格リストに搭載されたことの意味をどの程度深刻に考えていたのか疑問であるが、インデペンデント

⁷⁾ Abigail Townsend, *Ethical funds told to shun Nomura over sex bias*, THE INDEPENDENT (Dec. 28, 2003), <http://www.independent.co.uk/news/business/news/ethical-funds-told-to-shun-nomura-over-sex-bias-577792.html>.

紙は、社会的責任投資（SRI）のグローバルな流れが強まる中で、人権侵害などを理由に投資不適格リストに入れられた場合、それが年金ファンドなどの機関投資家の行動に影響を与える可能性があることを的確に指摘していた。

4 和解過程における野村ホールディングスの対応

GES が野村ホールディングスを投資不適格リストに掲載し、それを公表した後、野村ホールディングスと子会社である野村證券がどのような対応をしたのかについては、野村側がそれについて明確なコメントを出していないので、よくわからない。野村證券事件を扱ったある論文によると、「投資不適格入り後、野村側の投資家向け広報責任者だった池上浩一（いけがみこういち）広報部長は、インデペンデント紙の報道に驚き、育児休業などの充実をあげて GES 社に反論した」⁸⁾とされているが、その発言も情報源は不明である。しかし、GES の野村ホールディングスに関する *General Information* によると、GES は野村ホールディングスと継続的な対話を行っているという記述があり、「是正」(Revision) という項目には次のような記載がある。

2004 年 5 月：管理職における女性従業員の数に関しては緩やかな進展がみられたに過ぎなかったが、会社は、必要な政策とガイドラインを採用することによって違法状態に対して十分な対応を行った。さらに、野村は、あらゆる努力と方策に関して透明度が高くなっている。違法状態が継続していることを示す兆候はない⁹⁾。

このように、GES は、野村ホールディングスを投資不適格リストに掲載した後、野村と積極的に対話を行っていたのであり、野村も投資不適格リストからの除外を実現するために、自らの人事政策を見直し、ガイドラインの作成など目に見えるかたちでの改善を携えて、GES に対応していたと思われる。現に、2004 年 4 月 1 日には、『野村証券グループ倫理規定』が制定され、この倫理規定の第 12 項に、「人権の尊重」というタイトルで次のような規定が設けられている。

⁸⁾ 横山・前掲注 6) 280 頁。

⁹⁾ G・E・S Investment Service, *General Information*, 12 (2004).

12. 人権の尊重

a. 差別の禁止

野村証券グループは、人権を尊重し、国籍、人種、民族、性別、年齢、宗教、信条、社会的身分、障害の有無等を理由とする差別やハラスメント（いやがらせ）を一切行わないものとする。

b. 平等な雇用機会と働きやすい職場環境

野村証券グループは、平等な雇用機会を確保し、野村証券グループの役職員等に対して健全で働きやすい職場環境を維持するものとする。

GES の General Information における「会社は、必要な政策とガイドラインを採用することによって違法状態に対して十分な対応を行った」¹⁰⁾という記述はこの倫理規定の制定などが評価されたのだと思われる。こうした経緯を経て、GES は、2004 年 5 月に野村ホールディングスを投資不適格リストから除外し、野村ホールディングスは、同年 6 月の株主総会においてその旨を株主に報告した。

5 第 1 審原告に有利な和解の背景

このように見てくると、第 1 審原告に有利な和解の背景には、被告である野村証券を含む野村ホールディングスの倫理規程の制定があったことがわかる。事実、東京高裁の和解勧告には、男女差別撤廃に向けた国内外の動向に加えて「第 1 審被告を含む野村証券グループにおいても、人権を尊重し、性差別等を理由とする差別を一切行わず、平等な雇用機会を確保し、健全で働きやすい職場環境を維持するものとして、倫理規程を制定し、これを同グループのすべての役職者等が遵守すべきものとするなど、これに取り組んでいる状況」が踏まえられている。しかも、野村ホールディングスが倫理規程を制定したのは、和解過程の検討で明らかにしたように、GES という社会的責任投資（socially responsible investment）に関する分析・評価会社が野村ホールディングスを ILO の報告を踏まえて投資不適格リストに搭載した後の、GES と同ホールディングスとの対話の過程であった。野村ホールディングスにとって倫理規程の制定は、

¹⁰⁾ *Id.* at 12.

GES の投資不適格リストからの除外のために必要な条件であったと考えられる。

IV 企業の社会的責任（CSR）と社会的責任投資（SRI）から みた野村証券事件の教訓

1 問題の所在

以上のように、なぜ第 1 審被告野村証券が原告に有利な和解に応じたのかという観点から和解過程をみてみると、企業の社会的責任や社会的責任投資が野村証券に対する圧力となり、それが今回の和解成立の要因になったことがわかる。そこで、①企業の社会的責任と社会的責任投資とはどのようなものであるのか、また、②企業の社会的責任および社会的責任投資と労働法とがいかなる関連にあるのか、という二つの観点から野村証券事件の教訓を探ってみたい。

2 企業の社会的責任と社会的責任投資

(1) 「企業の社会的責任」(CSR) とは

「企業の社会的責任」とは何かについては、国や地域によって多様な議論が行われおり、国際的に確立した定義があるわけではない。現在語られている CSR について、最大公約数的にその要素を抽出すると以下のようなになる¹¹⁾。

第一に、CSR とは、企業がその経済的利益の追求の中に人権の尊重・差別禁止などの社会的公正および環境への配慮を組み込むことであると言われている。CSR は、企業の自主的な行動であり、企業の自主規制としての側面をもつ。現在の CSR は、全体としてみると、法令遵守（コンプライアンス）を前提にするが、それを越えたところに広がる可能性をもつ企業による自主規範形成行為である

¹¹⁾ 企業の社会的責任（CSR）については、労働問題・労働法学の領域においても一定の関心を集め、幾つかの論考が発表されている。本稿では以下のものを参照した。小畑史子「我が国における CSR と労働法」季刊労働法 208 号 2 頁以下（2005 年）、島田陽一「CSR（企業の社会的責任）と労働法学の課題に関する覚書」季刊企業と法創造 2 巻 2=3 号 16 頁以下（2006 年）、荒木尚志「企業の社会的責任（CSR）・社会的責任投資（SRI）と労働法——労働法政策におけるハードローとソフトローの視点から」菅野和夫ほか編『友愛と法』1 頁以下（信山社、2007 年）、稲上毅編『労働 CSR——労使コミュニケーションの現状と課題』（NTT 出版、2007 年）、毛塚勝利「コーポレート・ガバナンス/企業の社会的責任論と労働法」季刊労働法 217 号 135 頁以下（2007 年）。

ということができる。

第二に、CSR を遂行する方法には、情報開示や会計報告、従業員代表との対話、社会的責任投資（SRI）などがあげられる。CSR は、その意味で、企業が自らを市場や社会に晒し、その情報に基づき、市場や社会が企業を評価することによって企業を規制するという側面をもっている。その結果、企業が社会的責任を果たしているか否かが評価の対象になり、かかる評価こそが、企業の自主規範としての CSR の実効性を担保する鍵になる。近年の企業の社会的責任概念と従来のそれとの顕著な違いは、企業の社会的責任の達成度を投資の基準とする SRI と組み合わせられて提起されていることであるといわれている。

(2) 「社会的責任投資」(SRI) とは

「社会的責任投資」¹²⁾とは何かについても、国際的に確立した定義があるわけではないが、SRI とは、一般的には、従来の財務分析による投資基準に加え、社会・倫理・環境といった点などにおいて当該企業が社会的責任を果たしているかどうかを投資基準とする投資手法である。SRI とは、具体的には、評価機関が企業の社会的責任の内容をチェックして、その情報を個人投資家や投資信託などの機関投資家に提供することにより、投資家が社会的責任を重視して実践している企業に投資を行い、反対に社会的責任を履行していない企業への投資を回避するように誘導し、その結果企業が社会的責任を果たさざるを得ないように追い込んでいく投資手法である。したがって、SRI には、ある企業が投資基準に適合しているかどうかを分析・評価する評価機関が介在することになる。

SRI の手法には、株主行動と社会的スクリーニング投資の二つがある。株主行動とは、社会的・倫理的・環境的観点からの株主提案や議決権行使、経営陣との直接対話などを通じて、企業運営に直接影響力を行使することである。

これに対して、社会的スクリーニング投資とは、社会・倫理・環境に関する基準により、投資銘柄（企業）を選別することである。この選別には、より望ましい企業のあり方を実践しているとして積極的に投資対象とする「ポジティブ・スクリーニング」と、社会的に許容されない企業運営を行っているとして投資対象から排除する「ネガティブ・スクリーン」がある。

¹²⁾ 社会的責任投資（SRI）については、谷本寛治編著『SRI 社会的責任投資入門』（日本経済新聞社、2003年）、金井司「SRIと労働問題」季刊労働法 208号 36頁以下（2005年）などを参照。

3 野村証券事件にみる企業の社会的責任と社会的責任投資

Ⅲで検討したように、野村証券事件における第1審原告有利な和解は、①東京地裁における原告の一部勝訴判決→②野村証券労働組合によるILOへの提訴とILOによる第1審判決を引用しての男女別コース制の是正を求める報告の公表→③GESによるILOの報告に基づく野村ホールディングスの投資不適格リストへの搭載→④GESと野村ホールディングスとの対話とその過程での『野村証券グループ倫理規定』の制定→⑤東京高等裁判所での和解という経過を辿って実現した。この経過をみる限り、原告有利の和解を導くにあたって決定的に重要であったのは、④のGESの野村ホールディングスの投資不適格認定と、その前提となった③ILOの報告の公表である。

GESは、すでに紹介したように、1992年に設立された北欧の社会的責任投資に関する分析・評価機関である。GESは、企業の投資適格を判断するにあたって、Global Ethical Standardを用いていると述べているが、その判断プロセスは、「国際企業の環境、人権、腐敗に関する国際条約やガイドラインの遵守について体系的なスクリーニングを基礎にしている」としている¹³⁾。スクリーニングの基準となる国際基準には、国連のグローバル・コンパクト、多国籍企業に関するOECDガイドライン、国際人権諸条約、環境諸条約などが例示されている。

このように、GESは、社会的スクリーニングというSRI手法をとっているが、その中でも、ネガティブ・スクリーニングによって投資不適格リストに登載されるには、少なくとも以下の基準の一つに合致する場合であるとしている。すなわち、①当該企業と問題となっている違反との関連を確認する公式の信頼のおける機関による調査、②地方また全国レベルの裁判所あるいは公的機関による当該企業に対する制裁、③当該企業が責任を認めた場合がその基準である¹⁴⁾。

GESのGeneral Reportによると、GESは、ILOの動向を主要な情報源としてスクリーニングを行い、2002年2月に東京地裁が男女別のコース制を違法と判断したことを理由に野村ホールディングスを投資不適格とした¹⁵⁾。このように、野村証券事件では、グローバルな投資適格基準によって日本企業の性差別的な内部統治のあり方が問われたのであり、資本市場の圧力が企業のCSRとしての行

¹³⁾ *Supra* note 9, at 6.

¹⁴⁾ *Id.* at 5.

¹⁵⁾ *Id.* at 11.

為規範を変えると同時に、企業内の男女賃金差別紛争の解決をも導いたといえる。今回の和解は、社会的責任投資（SRI）と結びついた企業の社会的責任（CSR）が雇用における性差別の是正を実現した一例であるといえることができる。

4 企業の社会的責任・社会的責任投資と労働法——野村証券事件からの教訓

CSR や SRI と労働法の関係とは何かを問う場合、①CSR の実現や SRI の実施にあたって労働法がどのような役割を果たしうるのかという関係の問題と、②労働法の実現にあたって CSR や SRI がどのような役割を果たしうるのかという関係の問題を明確に区別する必要がある¹⁶⁾。CSR は、すでに述べたように企業の自主規範であるので、現在のところ、CSR の実現や SRI の実施に国家法である労働法が何らかの役割を果たすという関係にはなっていない。したがって、ここでは、①のような関係の問題は想定しなくてもよい。問題は、②のような関係である。

そこで、労働法の実現にあたっての CSR や SRI の役割を考えてみると、そこには幾つかの異なった役割がある。

第一の役割は、労働法による法規制がなされている事柄であっても、企業の自発的な法律遵守（コンプライアンス）や行政の監督による履行確保が十分に達成されていない場合に、CSR や SRI が法規制の有力な推進力になるということである。CSR や SRI がコンプライアンスの手助けになるといってもよい。

第二の役割は、労働法規が企業に対して努力義務や計画策定を義務づけている場合、CSR や SRI がそうして義務の履行を企業が行う動機付けになるということである。

第三の役割は、労働法規が制度の整備までしか要求していない場合に、CSR や SRI は、企業にその制度の利用に関心をもつよう利用促進の推進力になるということである。

第四の役割は、CSR や SRI が労働法規に明記されていない分野において新たな法形成を促すような自主規範の成長を促すことである。

以上のような CSR・SRI と労働法の間を念頭において野村証券事件をみると、野村証券事件における和解は、SRI と CSR が企業の労働法規の自主的

¹⁶⁾ この点は、山川隆一「CSR と労働法・労使関係」稲上編・前掲注 11) 105 頁以下参照。

遵守の推進力となった場合であるということが出来る。その意味で、野村証券事件では、労働法の実現にあたっての CSR・SRI の第一の役割が果たされた例である。

野村証券事件では、CSR の達成度を投資基準とする SRI の圧力が企業の内部統治に変更を迫り、倫理規定の制定を経て、それが契機となって和解に到達したのであり、CSR と SRI が労働法規制の推進力となった。もともと労働法規をどう理解するのかは裁判所においても見解が分かれるのであるから、第 1 審原告有利の解決が労働法規の実現であるとただちに言うことはできない。したがって、野村証券事件における原告に有利な和解には、単なる法令遵守を超えた——その意味で裁判所の判決を超えた——自主規範の創造という CSR・SRI の第四の役割の側面も併せもっていることに注意する必要がある。