

変革目標としての SDGs と企業の変革

小栗 崇資

1 はじめに—SDGs はアヘンか

本稿は SDGs と企業の関係について検討することを目的としている。筆者は他の論稿（小栗、2020、2021a、2021b）でこの問題を論じてきたが、SDGs の実現にとって企業の変革は要（かなめ）の位置にある。SDGs を推進することは企業を変えることにつながり、企業を変えることなしに SDGs は実現しない。しかし、SDGs に取り組んでいる多くの企業において変革が進んでいるとはいえない。現在、SDGs は企業においてブームになっており、活発に推進している主体は企業であるが、表面的な取り組みが多いのが実態である。

そうしたこともあって、SDGs そのもののへの批判や懐疑を唱える議論も起きている。経済学・経営学においても、企業が経営戦略に SDGs を組み込む動きに対して警鐘を鳴らす批判的研究者も出てきている。特に話題の書となった斎藤幸平氏の『人新世の資本論』は、冒頭で「SDGs は大衆のアヘン」であると断じて話題を呼んだ（斎藤、2020）。斎藤氏は他の論稿で SDGs における貧困撲滅や格差是正等については賛意を表明しており、SDGs の全否定ではないようであるが、斎藤氏が問題にしているのは、SDGs における気候変動への対応であり「持続可能な経済成長」の提唱である。そもそ

も「経済成長」は持続可能性をもたらすものではないにもかかわらず、それを持続可能と称するのは幻想を与える誤った観念であるというのが氏の主張の核心である。氏はそうした観念に「脱成長」という考え方を対置したうえで、その実現は資本主義では果たせないとして「脱成長コミュニズム」を提起している。本論ではこうした問題提起そのものについて検討するものではないが、論議すべき重要な論点であることはいうまでもない。

筆者は「脱成長」ではなく「成長管理」が必要であると考えている。マルクスは『資本論』第3巻第48章で「社会化された人間、結合された生産者たちが、…この物質代謝を合理的に規制し自分たちの共同的制御のもとに置く」ことによってはじめて「自由の王国」へとつながると述べている（『資本論』第3巻、大月書店版、1051 ページ）。仮に「脱成長コミュニズム」が将来の目標であったとしても、そこに行くには歪んだ経済成長や物質代謝の攪乱を制御するための中・長期の成長管理の過程が必要となる。そして、その過程では企業の果たす役割が重要となる。企業は経済社会を動かす単位であり続けるからである。「持続可能な経済社会」を実現するためには、改革へとつながる「持続可能な企業経営」を追求することが不可欠である。

そのためには、企業を変えていくことが経済

社会の変革にとって何よりも重要な課題となる。しかし、そのようにSDGsの推進と企業の変革を結びつけて進めることには様々な問題がある。特に現在の企業のSDGsの多くはSDGs ウォッシュ（うわべだけのSDGs）となっており、その点を正していくことが重要な課題となっている。日本のSDGsはその多くがSDGs ウォッシュであり、それが幻影をまき散らしているのではないか。「SDGsはアヘン」ではなく「SDGs ウォッシュはアヘン」であるというべきではないか。

本稿は、SDGsがどのような意味で追求に値する課題であるか、日本のSDGsがどのような状況にあるかを見たうえで、SDGsの推進の中で企業をどう変えるべきかについて検討してみたい。

2 SDGsの特質と問題点

2015年にMDGs（ミレニアム開発目標）の後継目標として設定されたのが、SDGsである。SDGsは、その前身であるMDGsが国連専門家や先進国の主導であったことへの反省から、政府だけでなく企業や市民などの多様な意見にもとづき、世界を網羅する5つの地域グループの代表によって準備された（蟹江、2020）。その結果、SDGsは国連の全加盟国（193カ国）の賛成により全世界が合意するはじめての目標として決定された。SDGsは様々な点で歴史的な意義をもつ重要な特質を備えている。

（1）世界変革目標としてのSDGs

SDGsの特質は、それが世界変革の目標であるという点である。SDGsが提起されたの

は「2030 アジェンダ」という宣言においてであり、SDGsという目標だけが示されたのではない。その正式なタイトルは「我々は世界を変革する：持続可能な開発のための2030 アジェンダ」である。ここでは単なる変化ではなく構造転換という意味を込めて、「変革」（Transforming）という言葉が使われている（南、稲葉、2020）。

すなわち、2030 アジェンダは「世界変革宣言」であり、SDGsを知るにはアジェンダを理解しなければならない。アジェンダには世界が向かうべきビジョンとして「目指すべき世界像」が書かれている。あたかも世界革命の方向が示されているかのような変革的なビジョンである。

「目指すべき世界像」は、3つのパラグラフ（7, 8, 9）で「貧困、飢餓、病気および欠乏から自由な世界、恐怖と暴力から自由な世界」「人権、人の尊厳、法の支配、正義、平等および差別のないことが尊重される世界」「持続可能な経済成長と働きがいのある人間らしい仕事を享受できる世界」として示され、そのもとにさらに具体的な世界像が列挙されている。目指すべき世界像には長年の人類の夢が書かれている。SDGsはその宣言を具体化するものとして提示されており、その点で、SDGsは「世界変革目標」であるといわねばならない。

SDGsはこれまでの単発であった個々の取り組みを統合した包括的な目標である点も特質である。SDGsは、これまでの国連や様々な組織の多様な取り組みをはじめて統合し一体化したものであり、そうした取り組みを包括するのがSDGsである。つまり、労働運動をはじめ多くの社会運動がすでに取り組んできた課題の集合がSDGsである。自分たちの取り組みをSDGs

の全体的目標の中に位置づけ直して、改めて運動や取り組みを相互に連携させながら大きくしていくことが求められている。

(2) SDGsの基本骨格と弱点

SDGsの基本骨格となるのは、「目指すべき世界像」に示されるように、貧困・飢餓の撲滅、人権の尊重、格差・不平等の解消、ジェンダー平等、働きがいのある人間らしい仕事等の変革的な目標である。気候変動対策についての目標が不十分なものに見えるが、パリ協定の数カ月前に設定されたSDGsはパリ協定等の気候変動枠組条約に従うとして、気候変動対策の目標をパリ協定等にゆだねる形をとっている。

SDGsにはいくつかの弱点も指摘されている。平和の目標17では核兵器の廃絶について示されておらず、またエネルギーの目標7ではクリーンエネルギーの提示はあるが原子力発電問題については触れられていない。こうした点は、全加盟国の合意を得るために、妥協の産物としてSDGsが生まれたことによるものである。その結果として不透明で曖昧な部分が存在することとなった。

日本学術会議はSDGsにたいして135の提言をしているが、その中で完全雇用・ディーセントワークと持続可能な経済成長との関係について疑問を呈し、「完全雇用と人間らしい労働環境の実現に、規制緩和と自由な経済活動により促進されるという市場主義的発想が入り込んでいる」と批判をしている¹。またニューズウィークは、SDGsの実現を測定する指標について、富裕国ほど点数が高くなるような開発優先、環境軽視になっていると批判し、「SDGsの見直し」が必要であると述べている²。

またSDGsは目標のみが設定されており、ど

のように取り組むかは各主体の自由にゆだねられているため、SDGsの曖昧な部分を都合よく解釈する余地がある。SDGsを実現するためにはSDGsの不透明な部分を批判し、その改善を図っていかねばならず、見かけだけの取り組みである「SDGs ウオッシュ」(ウオッシュとはうわべだけの意味)をなくしていかなければならない。

3 日本におけるSDGsの問題点

(1) 日本政府の取り組みの概要

EUを中心とする欧米のSDGsの取り組みと比べて、日本の取り組みは大きく遅れており、様々な問題を抱えた状態にある(高橋、2021)。

日本では2016年5月に、SDGs推進本部が総理大臣のもとに全閣僚を構成員として設置され、16年にSDGs実施指針が決定された(19年に改定)。17年にはSDGsアクションプランが策定され、それ以降、毎年新たなプランが発表されている。そこには政府の重点施策として3本の柱と8つの優先課題が示され、それを日本の「SDGsモデル」と呼んでいる。それらは次のものである。

〈3本の柱〉

- ① ビジネスとイノベーション—SDGsと連動する「Society5.0」の推進
- ② SDGsを原動力とした地方創生
- ③ SDGsの担い手としての次世代・女性のエンパワーメント

〈8つの優先課題〉

1. あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現
2. 健康・長寿の達成
3. 成長市場の創出、地域活性化、科学技術

イノベーション

4. 持続可能で強靱な国土と質の高いインフラの整備
5. 省・再生可能エネルギー、防災・気候変動対策、循環型社会
6. 生物多様性、森林、海洋等の環境の保全
7. 平和と安全・安心社会の実現
8. SDGs 実施推進の体制と手段

(2) 日本の取り組みの問題点

こうした3本の柱と8つの優先課題は、取り組みの仕方を含めて大きな問題をはらんでおり、世界のSDGsの取り組みに比して異質なものとなっている。

第1の問題点は、SDGsの基本骨格となる目標から大きく乖離したものとなっている点である。3本の柱にも8つの優先課題にも、貧困・格差・不平等を是正するための重要な目標が欠如している。21年度のアクションプランの総論部分では「貧困・格差解消」の目標はなく、「子供の貧困対策」、「ディーセントワークの実現」は掲げられているが、各論では、予算計上のないまま従来の一般的方針が書かれているのみである。「ディーセントワークの実現」に至っては各論での例示すらないのが実態である。子どもや女性、高齢者の貧困をいつまでにどのような方策で無くしていくかというSDGs目標はどこにもない。結局、政府の従来の施策をSDGsに関連づけて並べ直すことが中心のアクションプランになっているのである。

第2は、SDGsを企業や地方における科学技術イノベーションについての目標に歪曲しているという点である。第1の柱は、SDGsをデジタル・トランスフォーメーション等により企業のビジネスチャンスを拡大する目標にすり替え

ており、変革抜きのイノベーションに矮小化している。柱に掲げた「Society 5.0」は経団連が提唱する未来社会構想であり、それをSDGsの中心目標としているのである³。政府の第1の柱は、経団連の目標と一体的であり、それを中心にして作られているといっても過言ではない。こうした本来のSDGsとは異なるものを世界に発信すべき日本の「SDGsモデル」と称するのは、独善の極みである。日本の取り組みにおいて、基軸となる政府のSDGs推進策は無いに等しいといわねばならない。

(3) 日本政府に求められるSDGs政策

日本政府に求められるのは、本来のSDGsを実現するための政策と体制の構築である。この点では19年の実施指針の改定に際して、推進本部の下に置かれたSDGs推進円卓会議メンバーのうちの構成員有志から次のような提言が出されている⁴。

- ・ 日本におけるSDGs推進のための目標およびターゲットを設定し、進捗度をレビューすること。
- ・ SDGs実施推進のための「司令塔」を設置し、権限と予算を与えること。
- ・ そうした制度を担保するために、SDGs推進基本法を策定すべきこと。

しかし、実施指針の改定にはこうした提言は採用されることなく、外務省を窓口とする連絡会議的な組織のままで、計画的な目標もなく、実質的な法的枠組みがない状態が続いている。「世界を変革する」のがSDGsの目標であるが、残念ながら、日本では「日本を変革する」目標としてSDGsは取り組まれていない。このままでは日本のSDGsはSDGsウォッシュに堕しかねない。

4 企業による SDGs の問題点

「世界を変革」し「日本を変革」する SDGs となるかどうかは、政府・自治体がどのような政策を立て企業がどのような取り組みを行うかによって大きく左右される。日本での企業の取り組みの現状はどうであろうか。

日本経団連は SDGs に積極的に取り組む姿勢を示しているが、その内容にはいくつかの問題がある。経団連は「企業行動憲章」改定版を 2017 年 11 月に公表したが、以前の版を大きく改定し、SDGs の推進を掲げるものとなった。改定のポイントは次の通りである。

- ・ サブタイトルを「持続可能な社会の実現のために」に変更。
- ・ イノベーションにより持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図ることを、新たに追加（第 1 条）。
- ・ 人権の尊重を新たに追加（第 4 条）。
- ・ 働き方改革の実現についての表現を追加（第 6 条）。
- ・ 自社・グループ企業に加え、サプライチェーンにも憲章の精神にもとづく行動を促す表現を追加（第 10 条）。

この改定は、「SDGs の達成」に向けて、第 4 条で「すべての人々の人権を尊重する経営を行う」、第 6 条で「従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する」として、SDGs 推進の姿勢を示している。これまでの憲章になかった人権やディーセントワーク（と思われる）の課題について示したことは意義あるものといえる。しかし、憲章改定の前文で Society 5.0 の実現を提唱し、第 1 条においてイノベーションの発揮を謳っている点は、

SDGs の方向を歪曲しかねない大きな問題である。第 4 条で人権、第 6 条でディーセントワークに言及しながら、本筋はイノベーションに傾斜した SDGs を中心にしようとしている。なぜなら、前文で「経団連では、Society 5.0 の実現を通じた SDGs の達成を柱として企業行動憲章を改定する」と述べているからである。すなわち経団連にとっての SDGs は、Society 5.0 の実現を目指すことに事実上、収斂しているのである。

イノベーションの意義を筆者は否定するものではないが、技術革新だけで SDGs は達成されえない。人権の尊重やディーセント・ワークの実現は、SDGs の根幹でありイノベーションの前提となる課題である。人権尊重等が先でそれにイノベーションが続くものであり、その逆ではない。経団連憲章は、多くの企業での SDGs の取り組みを、イノベーションを中心にしたビジネスチャンス拡大を目指す取り組みにそらすものになっている。

帝国データバンクによる「SDGs に関する企業の意識調査（2021 年）」（20 年に続く 2 回目の調査）は、そうした日本の企業の SDGs への取り組みの特徴の一端を示している。この調査は、大企業・中小企業の計 1 万 1,109 社（大企業 1,886 社、中小企業 9,223 社）からの回答にもとづくものである。「SDGs へ積極的」な企業は前年より 15.3 ポイント増え 39.7%となる一方、SDGs に取り組んでいない企業は 50.5%となお過半の状況にある。

SDGs に取り組む企業が 17 の目標のどれに力を入れているかを示すのが次の図 1 である。もっとも力を入れているのは「働きがいも経済成長も」であるが、経団連の SDGs 事例集を見ると、実態は「働きがい（ディーセント・ワー

ク)」ではなくイノベーションによる「経済成長」を目指す取り組みがほとんどとなっている。目標の上位には、地球環境の危機を反映して、気候変動対策の目標も入っているが、他の多くはイノベーションとビジネスチャンスに関連する目標となっている。ジェンダー平等、平和と公正、不平等の解消、貧困や飢餓の撲滅、海と陸の環境保全などSDGsの基本骨格に関わる目標は、いずれも下位となっていて、力の入った目標とはなっていない。

政府や経営者団体が本来のSDGsを推進する姿勢と方策を示すことなく、科学技術とイノベーションの発展にSDGsの取り組みを矮小化しようとする現状では、企業に先進的なSDGsの推進を期待することはできない。その点でEUを中心とする欧米の姿勢は日本と異なっ

ている。どのような取り組みが国連とEUでなされているかを見てみよう。

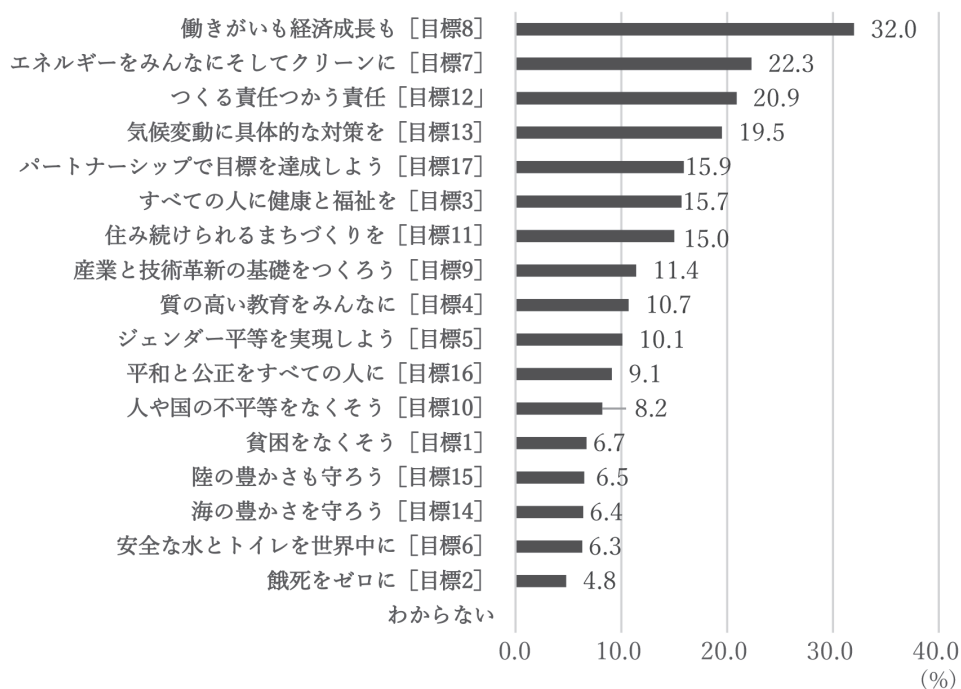
5 国連・EUの企業変革の取り組み

(1) グローバル・コンパクト、PRI

国連においては、多国籍企業規制やILOでの労働に関する条約制定のための活動を経て、2000年以降、SDGsへとつながる企業・経済を改革する取り組みが行われてきた。

2000年に国連ミレニアム・サミットで「国連ミレニアム宣言」が採択され、そこから生まれたのがMDGsであるが、MDGsの実現を支える重要な取り組みとして同時に立ち上げられたのが「グローバル・コンパクト」(Global Compact)である。「コンパクト」とは「誓

図1 SDGs 17目標の中で力を入れている項目(複数回答)



(出所) 帝国データバンク「SDGsに関する企業の意識調査(2021年)」

約」という意味であるが、人権と労働権の尊重、雇用差別の撤廃、環境への責任、腐敗防止など10の原則の実行を誓い、署名入りの書簡を国連事務総長に送付してグローバル・コンパクトに参加することを企業に求める行動であった⁵。

続いて2006年に提起されたのが「国連責任投資原則」(PRI: Principles for Responsible Investment)である。グローバル・コンパクトは企業に協力を求めるものであったが、資本主義を支える本丸である機関投資家に協力を要請するものとなったのがPRIである。PRIは投資における6つの原則からなるが、そこで提唱されたのがESGというコンセプトである。ESGとは環境(Environment)、社会(Society)、ガバナンス(Governance)の頭文字をとった用語である。社会的責任を果たすために、環境、社会、コーポレート・ガバナンスを考慮した投資を求め、署名を通じて参加することを投資家に要請するのがPRIであった⁶。

(2) ビジネスと人権の取り組み

グローバル・コンパクトとPRIは企業と投資家に対して協力を求める国連の活動であるが、あくまでも企業や投資家の自発性にもとづくものであった。自発性にゆだねるだけでは、多国籍企業の利益追求のための無責任で有害な行動をなくすことはできず、多国籍企業との対立は次第に人権をめぐる問題を中心とするようになっていった。

そうしたビジネスと人権の問題に取り組んだのが、国連事務総長アナンからの要請に応えたハーバード大学教授のジョン・ラギーである。ビジネスと人権をめぐる長年にわたる対立があり、人権問題に対して強制的な規制か自発

的な対応かの論争が続いていた。ラギーは国連事務総長の特別代表としてこの難題に取り組み、2007年に「保護・尊重・救済：ビジネスと人権のための枠組み」を公表した。その上に立って、2011年に「ビジネスと人権に関する指導原則」を国連人権理事会に提出し、全会一致の推奨を得た(ラギー、2015)⁷。

「指導原則」は、人権を保障する国の義務や人権を尊重する企業の責任、人権デューデリジェンスなどについて31の原則を定めたものである。特に、人権デューデリジェンスがビジネスと人権の取り組みの核心をなすと考えられる。ラギーは「人権デューデリジェンスはビジネスにおける人権尊重へと企業を導いていくための、実践的かつ達成可能なアプローチ」であると述べている(ラギー、2015)。

デューデリジェンスとは、デューは義務、デリジェンスは努力をさし、適正な調査・対応を意味する言葉であるが、人権デューデリジェンスは、企業がもたらす人権への有害な影響をリスクとして評価・管理し、適切に対処する企業行動を求めるものである。後述するように、この人権デューデリジェンスが多国籍企業規制の重要な要素となり、企業に変革を促す方策となっていく。

そして「指導原則」が契機となり、それにもとづく国際条約の検討も進んでいる。2018年には条約案が作成され、20年には第2次条約案が提示されるに至っている。多国籍企業の規制をめざす国際条約化への動きは画期的な段階に入っている(筒井、2021)。

このように、企業と資本市場の社会的責任を求める取り組みがなされ、2015年にSDGsが提起されたのであるが、そこには企業と資本市場の変革を促す様々な取り組みが集約されて

いったといわねばならない。

（３）EUを中心とするSDGsの取り組み

EUにおいてはSDGs実現の様々な取り組みが行われてきたが、以下のような企業・経済に関わる方策がとられている。

EU 人権デューデリジェンス法案

国連でビジネスと人権に関する国際条約化が検討されている中で、欧米ではそれを待たずに企業における人権についての法制化が次のように進められてきている。

2015 年 イギリス 現代奴隷法

2017 年 フランス 人権デューデリジェンス法

2019 年 オーストラリア 現代奴隷法

2019 年 オランダ 児童労働人権デューデリジェンス法

2021 年 ドイツ サプライチェーンにおけるデューデリジェンス法

名称は異なっているが、いずれも国連の指導原則が提唱する人権デューデリジェンスの義務づけを求める法律となっている。すでに見たように、ビジネスと人権はSDGs実現の重要な要素である。こうした動きはさらに、EU全体で人権デューデリジェンスを法制化する方向に進みつつある。

それを導いたのはNGO「企業正義を求めるヨーロッパ連合（European Coalition for Corporate Justice）」による法制化への活動である⁸。20年9月に法案「企業におけるデューデリジェンスと説明責任」が出され、21年1月にはEUの法務委員会での可決となり、22年にかけてEU法（指令）として制定が見通される段階に入っている。EU法の制定後に各国での法制化が義務づけられることになれば、企

業における人権の尊重は企業の自発性に依拠する段階から一挙に強制的な適用へと進むことになる。国連での国際条約化にも重要な影響を与え、SDGs実現への大きな支えとなると考えられる。

またこの法案は、「環境のリスクは人権のリスクと密接に結びついている」として、人権だけでなく環境についてのデューデリジェンスも企業に義務づけており、人権と環境の双方の取り組みを求めるものになっている。EUでは「企業正義」（Corporate Justice）と「気候正義」（Climate Justice）を一体化して推進する局面に入りつつあるといえることができる。

ESG情報の開示

EUは2014年に非財務報告についてのEU指令も発している。非財務報告指令（Non-Financial Reporting Directive）は、PRIで提起されたESGに関する情報の報告を企業に要請するものである。環境、社会、従業員、人権尊重、腐敗防止に関する情報、および取締役会の多様性に関する情報の開示である。その後、環境に関する議論の進展の中で、金融安定理事会の設置した組織、TCFD（気候変動関連財務情報開示タスクフォース）によって気候変動に関連する情報の開示が提案されたが、それを受けてEUの非財務報告指令の改定が気候変動情報開示を組み込む方向で現在、検討されている。

またそれとは別にEUは、19年に気候変動対策「欧州グリーンディール」を公表し、2050年までのカーボンニュートラルを含む気候中立への目標を世界で初めて掲げたが、そのためのサステナブル・ファイナンスを導く情報開示策として「EUタクソノミー」を20年6月に法制化した。タクソノミーは分類の意味であ

り、事業活動をグリーン（環境目標に貢献）か非グリーン（貢献なし）か、ブラウン（環境目標を阻害）か、に分けて報告することを企業や金融機関に求めている。EU タクソノミーも非財務報告と並ぶ ESG 情報開示の一環となっている。

こうした ESG 情報の開示は、企業の環境、社会、ガバナンスに対する姿勢を市場・社会に示すものであり、開示によって姿勢の転換を企業に促す効果があるとされている。「企業正義を求めるヨーロッパ連合」は企業における人権の尊重とともに、説明責任の強化と非財務情報開示の強化・拡大を提起し、企業に変革を迫ろうとしている。ESG 情報の開示は SDGs を推進するうえでの重要な手段となるといわなければならない⁹。

以上のように、EU を中心とする欧米の SDGs の取り組みは積極的かつ広範であり、SDGs の達成度上位のほとんどにおいて、スウェーデンやデンマークなど北欧を中心とした欧州の国々が占めるという結果となって現れている。

6 企業の変革と SDGs

「世界の変革」をめざす SDGs は、「企業の変革」や「経済の変革」を必要としており、SDGs の実現のためには企業による先進的な取り組みが求められている。

国連グローバル・コンパクトは、GRI（グローバル・レポーティング・イニシアチブ）、WBCSD（持続可能な発展のための世界経済人会議）と共同で 2016 年にそうした企業の行動指針として「SDGs コンパス（Compass）」を公表している¹⁰。コンパスの目的は、「企

業が、いかにして SDGs を経営戦略と整合させ、SDGs への貢献を測定し管理していくかに関し、指針を提供することにある」として、SDGs への企業の貢献を経営戦略化とともに呼びかけている。

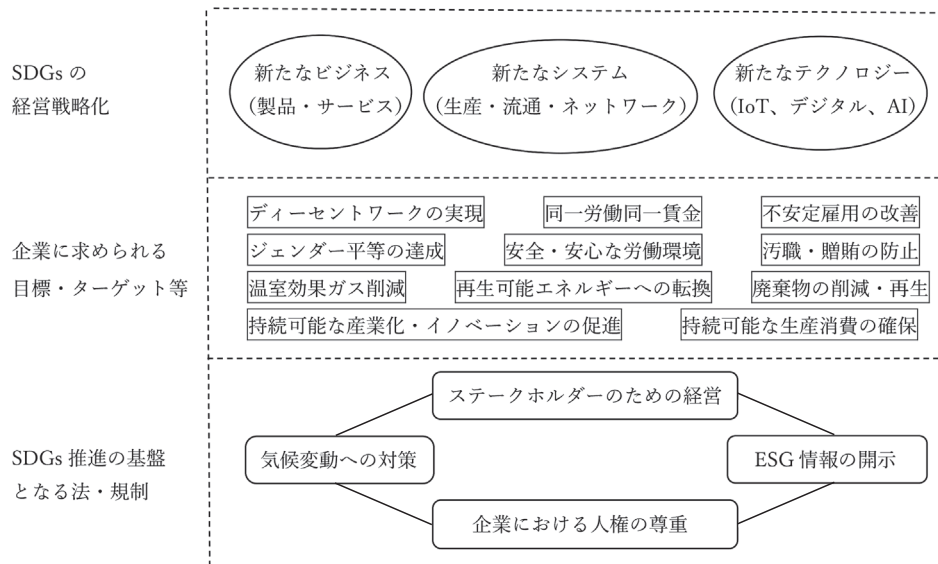
コンパスが求めるのは単なる SDGs の経営戦略化ではないことに注意すべきである。コンパスの特徴は、関連する法令を遵守し、優先課題として基本的人権の侵害に対処する責任を認識することを、企業行動の前提として求める点にある。コンパスは「企業にとって得になろうとコスト増になろうと、人権を侵害するような影響やリスクは、何をおいても対処されるべきである」と述べ、ILO の多国籍企業 3 者宣言やグローバル・コンパクト、ビジネスと人権に関する指導原則などを指針とすべきとしている。

さらにコンパスは、様々なステークホルダー（利害関係者）とのより良い関係を構築することを求めている。コンパスの示すステークホルダーは、顧客や従業員だけでなく、女性、子ども、先住民族、移住労働者など不利な立場に置かれ社会的に疎外されたりしている人々や、将来の世代、生態系（自然環境）など自らの見解を明確に表現できないステークホルダーまで及ぶ、非常に幅広い利害関係者を含んでいる。

このようにコンパスは、SDGs の経営戦略化とともに、人権を尊重し多くのステークホルダーに向けた経営を行う企業に転換していくことを促しており、「先進的企業」として持続可能な開発に寄与することを要請している。SDGs コンパスは、国連事務総長アナンの言葉を借りれば「人間の顔をした」企業となることを求めているのである。

SDGs への企業の取り組みはどのようなものであるべきかについて、本稿で述べてきたこと

図2 企業に求められるSDGsの取り組み



(注) 図は筆者により作成。

をまとめると次の図2となる。

企業の取り組みを支えるのは図の下部にある「SDGs推進の基盤となる法・規制」である。「企業における人権の尊重」「気候変動への対策」「ステークホルダーのための経営」「ESG情報の開示」の4つが重要な基盤を構成する。いずれも相互に深く関連しており、こうした法や規制にもとづく経営が企業に求められる。

そうした基盤に立って、SDGsの実現が図られなければならない。労働・生産の場としての企業に求められるSDGsの目標やターゲットを例示したのが、図の中間の部分である。その場合、目標・ターゲットの間で対立することのない統合的な実現を図ることが必要であることはいうまでもない。

SDGsコンパスが推奨するSDGsの経営戦略化においては、そうした基盤と目標・ターゲットを前提に取り組むことが求められる。SDGs

の経営戦略化は、企業の自発的で先進的な貢献を引き出すうえで重要な意義をもつ。SDGsは企業の協力なしには達成できず、持続可能な経済も実現しないからである。

その場合、経営戦略化が、図の下部にあるSDGsを支える法・規制や、中間にあるSDGsの目標やターゲットと矛盾することなく行われることが必須であり、それが大前提とならなければならない。SDGsの経営戦略化それ自体を批判する見解もあるが、有用な経営戦略化を認めただけで、経営戦略化の内容を分析し、問題があれば是正させるという観点が必要であろう。

図のようなSDGsの取り組みが企業において行われることになれば、「企業の変革」は漸進的ではあるが進むと考えられる¹¹。またSDGsとともに株主資本主義からの転換が進めば、「経済の変革」をもたらす資本主義そのものの

変革につながっていくであろう。

7 おわりに—SDGs か SDGs ウォッシュか

以上のような検討を踏まえれば、「変革目標」としての SDGs の実現が我々にとっていかに重要な意義をもつかを確認することができる。SDGs の弱点についての改善を図りつつ、SDGs を「世界変革」の大義として位置づけ、その実現に取り組んでいくことが重要となる。

疑義や批判は SDGs ではなく SDGs ウォッシュに対してこそ向けられなければならない。特に日本においては、政府の施策や経団連の方針が歪んだ SDGs 像を作り出しており、このままでは日本の SDGs は SDGs ウォッシュへと変質していく危険がある。まがいものの SDGs が人々を誤った方向に導くのであり、その意味で「SDGs ウォッシュはアヘン」といわねばなら

ない。

特に企業における SDGs ウォッシュを許すことなく、本来の SDGs 実現の取り組みを求めていくことが必要となっている。そのためには EU が取り組んでいるような、政府による法的・規範的規制が不可欠である。取り組みの遅れている日本においては、人権デューデリジェンス法の制定や ESG 情報開示の義務化、ガバナンスの転換がなされなければならない¹²。そのうえで、企業の SDGs の取り組みに対する批判的な監視やモニタリングが労働運動や社会運動の側に求められる。そうした過程で、企業の変革を迫っていくことは可能であり、企業の変革なしには SDGs の実現は望めないであろう¹³。

(おぐり たかし・駒澤大学名誉教授、
労働総研常任理事)

- 1 日本学術会議・科学と社会委員会報告「学術と SDGs のネクストステップ—社会とともに考えるために」2020 年 9 月。
- 2 ニューズウィーク日本版「SDGs 優等生の不都合な真実」2020 年 10 月 8 日。
- 3 経団連の「Society 5.0」に対する批判については、友寄（2019）の第Ⅱ部第 5 章を参照されたい。
- 4 SDGs 推進円卓会議構成員有志「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針改定に向けた提言」2019 年 9 月。
- 5 グローバル・コンパクトには、20 年 12 月末現在、1 万 6,339 企業・団体が参加している（日本では 392 企業・団体）。
- 6 PRI には、20 年 12 月末現在、3,991 の機関投資家・金融機関が参加している（日本では 93）。19 年には「国連責任銀行原則」（PRB）も発足している。
- 7 ラギーは、強制的と自発的の対抗する 2 つのアプローチをとるのではなく、「規範的枠組みとそれに対応する政策ガイダンスを開発して、合意を獲得する」という新たな方法をとったことを述べている（ラギー、2014、124 ページ）。
- 8 「企業正義を求めるヨーロッパ連合（European Coalition for Corporate Justice）」は「戦略的枠組」（Strategic Framework）において、「企業が人権、社会権、環境権を遵守すること」が持続可能な世界をめざす上で必要であるとしている。
- 9 ESG 情報開示をめぐる基準の統一が課題となっている。GRI（グローバル・レポート・イニシアチブ）や IIRC（国際統合報告評議会）、SSAB（サステナビリティ会計基準審議会）などが提起する基準が乱立しているが、国際会計基準審議会（IASB）は基準統一に向けた提案を 20 年 9 月に公表しており、ESG 情報基準設定の他の機関とともに基準統一化のための本格的な論議が始まっている。
- 10 United Nations Global Compact, GRI and WBCSD, SDGs Compass : The guide for business action on the SDGs, 2016. 日本語訳「SDGs Compass : SDGs の企業行動指針—SDGs を企業はどう活用するか」。
- 11 企業の変革に関する理論的な根拠はマルクスに求めることができる。マルクスは株式会社を資本主義を超えていく過程の「通過点」と捉えている（小栗、2016）。
- 12 日本においてもようやく、20 年 10 月に「ビジネスと人権」に関する行動計画が政府により策定され、遅ればせながら取り組みが開始された。企業における人権の尊重を求める取り組みを強めることは、気候変動対策と並んで企業変革への戦略的な意義をもつ運動の課題と考えられる。

- 13 『世界』（岩波書店）2021年9月号は「持続可能なあり方へ、企業を変えなければならない」として、特集「企業を変える—気候・人権・SDGs」を組んでおり、企業の変革を考えるうえでは必見である。特に企業の人権侵害については、伊藤（2021）を参照されたい。

【参考文献】

- 伊藤和子（2021）「ビジネスと人権—国際社会の動向と日本企業・社会の課題」『世界』2021年9月号。
- 小栗崇資（2016）「株式会社とは何か—マルクスの「所有と機能の分離論」から」『経済』2016年12月号。
- ———（2020）「コロナパンデミックとグローバル企業の戦略」『月刊全労連』2020年11月号。
- ———（2021a）「企業・経済の変革とSDGs」『経済』2021年7月号。
- ———（2021b）「SDGs 実現目指して①～④」『赤旗』2021年7月6日～7月9日。
- 蟹江憲史（2020）『SDGs（持続可能な開発目標）』中公新書。
- ジョン・ジェラルド・ラギー（東澤靖訳）（2014）『正しいビジネス—世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題』岩波書店。
- 高橋真樹（2021）『日本のSDGs—それってほんとにサステナブル？』大月書店
- 筒井晴彦（2021）「企業と人権（上・下）」『赤旗』2021年4月16日・17日。
- 友寄英隆（2019）『AIと資本主義—マルクス経済学ではこう考える』本の泉社。
- 夫馬賢治（2020）『ESG 思考—激変資本主義 1990 - 2020』講談社 a 新書。
- 南 博・稲葉雅紀（2020）『SDGs—危機の時代の羅針盤』岩波新書。