

企 業 行 動 憲 章

実行の手引き(第5版)

2007年4月17日

社団法人 日本経済団体連合会

「実行の手引き」第5版発行にあたって

日本経団連が2004年に「企業行動憲章」を改定し、それにあわせて「実行の手引き」第4版を発行して以来、ほぼ3年が経過した。

この間、経済のグローバル化の進展、従業員意識の変化、消費者・顧客の意識の高まりなどにより、経営環境は日々変化してきている。また、会社法、金融商品取引法、独占禁止法、消費生活用製品安全法、国家公務員倫理法、公益通報者保護法、個人情報保護法など、企業経営に大きな影響をおよぼす法令が数多く制定・改正された。そこで日本経団連では、今般、これらの情勢変化をふまえ、「実行の手引き」を改訂することとした。

「実行の手引き」は、日本経団連会員企業が「企業行動憲章」の精神を自主的に実践していくうえで必要と思われる項目を例示するものである。各会員におかれては、社会からの期待に応えるために、業種・業態、事業の特徴、経営理念などを踏まえて、手引きの各項目を参考に、具体的な行動のあり方を工夫するとともに、企業倫理の確立に努めていただきたい。

なお、この手引きは、今後も社会経済情勢の変化にあわせて、適宜改訂していく。

実行の手引き(第5版)

目次

	[ページ]
◆「実行の手引き」第5版発行にあたって	
◆企業行動憲章	
1. 社会的に有用な製品・サービスを安全性や個人情報・顧客情報の保護に 十分配慮して開発、提供し、消費者・顧客の満足と信頼を獲得する。	1 ~ 8
1-1 消費者・顧客のニーズを把握し、社会的に有用な製品・サービスを開発、 提供する。	3
1-2 製品・サービスの安全性と品質を確保する。	4
1-3 消費者・顧客に対して、製品・サービスに関する適切な情報を提供する。	6
1-4 消費者・顧客からの問い合わせなどには誠実に対応する。	7
1-5 個人情報・顧客情報を適正に保護する。	8
2. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との 健全かつ正常な関係を保つ。	9~16
2-1 独占禁止法の遵守につき、社内での徹底を図る。	11
2-2 適正な購買取引方針を確立する。	12
2-3 知的財産権の創造・保護・活用を図るとともに他者の知的財産権を尊重す る。	13
2-4 法令に従い輸出管理体制を整備する。	14
2-5 不当な利益等の取得を目的とする贈答・接待を行わない。	15
2-6 政治、行政と透明度が高い関係を構築するとともに、政策本位の政治の実現 を支援する。	16
3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極 的かつ公正に開示する。	17~22
3-1 株主総会やインベスター・リレーションズ(IR)活動を通じて、株主・投資家など とのコミュニケーションを促進する。	18
3-2 インサイダー取引の防止に努める。	19
3-3 ステークホルダーに対して、適時適切に情報を開示する。	20
3-4 広報・広聴活動等を通じて、社会との双方向のコミュニケーションを促進す る。	22
4. 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境 を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。	23~32
4-1 ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、多様な人材の就労を可能 とする人事・処遇制度を構築する。	24
4-2 雇用および処遇における差別を行わず、機会の均等を図る。	26
4-3 労働災害を防止し、従業員の健康づくりを支援する。	28
4-4 従業員の個性を尊重し、従業員のキャリア形成や能力開発を支援する。	29

4-5	従業員と直接あるいは従業員の代表と誠実に対話、協議する。	30
4-6	児童労働、強制労働は認めない。	32
5.	環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動する。	33~41
5-1	地球温暖化対策や循環型経済社会の構築などに取り組む。	35
5-2	省エネルギー・環境保全技術の移転のために、諸外国との協力を努める。	37
5-3	事業活動における環境影響を評価し、環境負荷と環境リスクの低減に努める。	38
5-4	環境問題の解決に資する革新的な技術、製品・サービス、ビジネスモデルの開発に努める。	39
5-5	生物多様性の保全を含めた自然保護活動に取り組む。	40
5-6	環境に関する取り組みについて、広く社会に発信する。	41
6.	「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。	42~48
6-1	自らが取り組むべき社会的な課題について、資源や専門能力を投入し、その解決に貢献する。	43
6-2	NPO／NGO、地域社会など、課題解決のために必要なパートナーと連携する。	45
6-3	業界や経済界としての社会貢献活動に参画する。	46
6-4	従業員の自発的な社会参加を支援する。	47
7.	市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決する。	49~52
7-1	反社会的勢力を排除する基本方針を明確に打ち出す。	50
7-2	反社会的勢力による被害防止のために、全社をあげて法に則して対応する。	51
7-3	関係団体と連携し、反社会的勢力の排除に取り組む。	52
8.	国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行う。	53~59
8-1	国際ルールを踏まえた行動規範と現地の法律の遵守を徹底する。	54
8-2	現地の文化や慣習を尊重し、相互信頼を基盤とした事業活動を推進する。	55
8-3	経営の現地化を進める。	57
8-4	現地取引先における社会的責任への取り組みに関心を持ち、必要に応じて改善のための支援を行う。	58
8-5	外国公務員に対して、不当な利益などの取得を目的とする贈答・接待を行わない。	59

9. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内に徹底するとともに、グループ企業や取引先に周知させる。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図る。	60～66
9-1 経営トップは、リーダーシップを最大限発揮し、経営理念や行動規範の明確化、社内への徹底等にあたる。	61
9-2 経営トップは、経営理念や行動規範の基本姿勢を社外に表明し、具体的取り組みについて情報開示する。	62
9-3 全社的な取り組み体制を整備する。	63
9-4 通常の指揮命令系統から独立した企業倫理ヘルプライン(相談窓口)を整備する。	64
9-5 企業倫理に関する教育・研修を実施、充実する。	65
9-6 企業倫理の浸透・定着状況をチェック・評価する。	66
10. 本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に表明し、原因究明、再発防止に努める。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。	67～70
10-1 経営トップは常日頃から、危機管理の視点に立って、緊急事態の発生を予防するための社内体制を整備する。	68
10-2 万一緊急事態が発生した場合には、経営トップ自らの指揮の下、速やかに事実調査、原因究明を行い、企業としての責任ある適切な対応方針・施策を打ち出す。	69
10-3 社会に対して経営トップ自ら、事実関係、対応方針、再発防止策等について明確な説明を迅速に行う。	70
◆不祥事を起こした会員に対する日本経団連としての対応および措置 日本経団連は、不祥事を起こした企業に対して、自己責任に基づく申し出を基に措置を決定して実施し、改善策とその実施状況の報告を要請する。	71～72
◆日本経団連の企業倫理・企業行動へのこれまでの取り組み	73～74
◆「企業行動憲章実行の手引き（第5版）」の主な改訂点	75～76

企業行動憲章

【序 文】

日本経団連は、すべての企業や個人が高い倫理観のもと自由に創造性を発揮できる経済社会の構築に全力をあげて取り組んできた。その一環として1991年に「企業行動憲章」を制定し、1996年には憲章改定に合わせて「実行の手引き」を作成した。2002年の再改定時には、企業に対して社内体制整備と運用強化を要請するなど、経営トップのイニシアチブによる自主的な取り組みを促してきた。

そうした中で、近年、市民社会の成熟化に伴い、商品の選別や企業の評価に際して「企業の社会的責任(C S R: Corporate Social Responsibility)」への取り組みに注目する人々が増えている。また、グローバル化の進展に伴い、児童労働・強制労働を含む人権問題や貧困問題などに対して世界的に関心が高まっており、企業に対しても一層の取り組みが期待されている。さらに、情報化社会における個人情報や顧客情報の適正な保護、少子高齢化に伴う多様な働き手の確保など、新たな課題も生まれている。企業は、こうした変化を先取りして、ステークホルダーとの対話を重ねつつ社会的責任を果たすことにより、社会における存在意義を高めていかねばならない。

これまで日本企業は、従業員の潜在能力を引き出し企業の発展に結びつけるため、きめ細かい従業員教育や社内研修、労使協調に努めてきた。また、地域社会の発展への寄与、社会貢献活動や環境保全への積極的取り組みなど、企業の社会的責任の遂行に努力してきた。

社会的責任を果たすにあたっては、その情報発信、コミュニケーション手法などを含め、企業の主体性が最大限に発揮される必要があり、自主的かつ多様な取り組みによって進められるべきである。その際、法令遵守が社会的責任の基本であることを再認識する必要がある。そこで、今般、日本経団連は、会員企業の自主的取り組みをさらに推進するため、企業行動憲章を改定した。

会員企業は、優れた製品・サービスを、倫理的側面に十分配慮して創出することで、引き続き社会の発展に貢献する。そして、企業と社会の発展が密接に関係していることを再認識した上で、経済、環境、社会の側面を総合的に捉えて事業活動を展開し、持続可能な社会の創造に資する。そのため、会員企業は、次に定める企業行動憲章の精神を尊重し、自主的に実践していくことを申し合わせる。

企業行動憲章

— 社会の信頼と共感を得るために —

(社)日本経済団体連合会

1991年 9月14日 「経団連企業行動憲章」制定

1996年12月17日 同憲章改定

2002年10月15日 「企業行動憲章」へ改定

2004年 5月18日 同 憲章改定

企業は、公正な競争を通じて利潤を追求するという経済的主体であると同時に、広く社会にとって有用な存在でなければならない。そのため企業は、次の10原則に基づき、国の内外を問わず、人権を尊重し、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに、社会的良識をもって、持続可能な社会の創造に向けて自主的に行動する。

1. 社会的に有用な製品・サービスを安全性や個人情報・顧客情報の保護に十分配慮して開発、提供し、消費者・顧客の満足と信頼を獲得する。
2. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。
4. 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。
5. 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動する。
6. 「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。
7. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決する。
8. 国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行う。
9. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内に徹底するとともに、グループ企業や取引先に周知させる。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図る。
10. 本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努める。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

以 上

1. 社会的に有用な製品・サービスを安全性や個人情報・顧客情報の保護に 十分配慮して開発、提供し、消費者・顧客の満足と信頼を獲得する。
--

《背 景》

(1) 社会的に有用な製品・サービスの開発、提供の拡大

消費者・顧客のニーズは多様化、複雑化、高度化している。企業は、製品・サービスの開発、提供に際して、このようなニーズに応えていかなければならない。同時に、社会的な観点から製品・サービスの有用性を判断し、開発、提供するとともに、それらの活用を通じた新たな生活スタイルを提案することが重要になっている。たとえば、年齢、性別、障がいの有無などに関わらず、誰もが利用しやすいアクセシビリティの向上やユニバーサル・デザインの実現、あるいは省エネルギー、省資源、環境保全など地球に優しい技術・製品の開発、技術革新や新事業領域の開拓を通じた社会的課題の解決が、企業に求められるようになってきている。

(2) 安全性確保の重要性の高まり

企業が、製品の安全性に関する欠陥により消費者・顧客からの信頼を失う事象は後を絶たない。製造物責任法（ＰＬ法）では、製品の安全性に関する欠陥により発生した損害について、被害者はメーカー側の過失を証明しなくても事故原因と欠陥との間に因果関係を証明すれば、企業側に賠償を求めることが可能となっている。こうした中で、2006年12月に消費生活用製品安全法（消安法）が改正され、生活に使用される身の回りの製品を対象とした事故情報の報告・公表制度が創設された。企業としては、消安法やＰＬ法などの関係法令の趣旨の徹底はもとより、安全性を最重要視し、製品開発・提供の大前提として位置づける風土の醸成、体制の整備を図る必要がある。

(3) 消費者・顧客の視点に立った契約と情報提供の必要性の高まり

近年、消費者政策においては、消費者を「保護される者」として受動的に捉えるのではなく、市場に参画し、積極的に自らの利益を確保するよう行動する「自立した主体」として位置づけられている。

これに伴って消費者関連の法律が整備されてきた。2001年4月に施行された消費者契約法では、消費者利益を不当に害する契約条項が無効とされるとともに、不適切な情報提供や勧誘による契約の取消しが可能となった。2004年6月には消費者保護基本法が消費者基本法に改正され、消費者の自立の支援のために必要な情報を明確かつ平易に提供することが、事業者の責務であると規定された。2007年6月より、消費者被害の発生・拡大を防ぐために、適格消費者団体に不当な契約条項や勧誘方法の差止め請求権を付与する消費者団体訴訟制度が導入されることになっている。

(4) 個人情報・顧客情報などの適正管理に対する要求の高まり

近年におけるＩＣＴ（情報通信技術）の著しい発達に伴い、事業活動で取り扱

う情報量の増大や、情報漏洩時の社会的な影響の拡大から、企業の情報管理に対する社会の目は厳しさを増している。企業に対する社会の信頼を獲得するためには、単なる法令遵守にとどまらず、情報管理の一環として適切な情報セキュリティ対策を実施することが強く求められている。

とくに、個人情報・顧客情報については、2005年4月に全面施行された「個人情報の保護に関する法律」（個人情報保護法）により、その適切な管理を行うことが法的な義務となっている。企業には、各省庁において策定されたガイドラインなどを参考に、マネジメントの一環として、個人情報を一層確実に管理するように努めることが求められている。

1－1 消費者・顧客のニーズを把握し、社会的に有用な製品・サービスを開発、提供する。
--

《基本的心構え・姿勢》

事業活動を通じて人々の生活向上や課題解決に寄与することは、企業存立の基盤であり、本業を通じた企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）の中心的課題でもある。企業は、品質に優れ、安全で環境に優しく、社会に有益な製品とサービスを絶えず開発し、提供することにより、消費者・顧客、そして社会の満足と信頼を獲得することができる。

企業は、社会環境の変化や多様化する人々の価値観を正しく把握することが必要である。目先のニーズだけにとらわれず、「ヒューマン・セキュリティ」の観点から、経済社会の持続的な発展を見据え、長期的な視点に立って製品・サービスを開発する姿勢も必要とされる。

そうした新たな技術・製品・サービスの開発力を維持するうえで、優れた「モノづくり」技術を伝承するとともに、創造力豊かで起業家精神に富んだ人材を育成し、自由闊達な企業風土の醸成に努めることも、経営者の重要な責務である。

《具体的アクション・プランの例》

（１）消費者・顧客のニーズを把握し、有効活用するための制度・仕組みを当該事業分野の特性に応じて整備する。モニタリング制度などを導入し、社内の開発・設計部門、企画担当部門などにフィードバックする仕組みを整備する。

① 「お客様相談窓口」を設置する。

② 消費者モニターや顧客アンケートを実施する。

③ 提案制度を充実させる。

④ 開発部門、販売部門（代理店などを含む）、「お客様相談窓口」などの連携を強化する。

（２）地球環境の維持をはじめとする経済社会の持続的な発展に寄与するための製品・サービスの在り方を探求し、その目標に向かって長期的視点に立って研究開発を進めるための体制を整備する。

① 各業界内や業種横断的な研究開発体制を整備する。

② 官・学と連携した研究開発体制を整備する。

③ ベンチャー企業を活用する。

（３）製品・サービスを提供する国の法規制に確実に適合するために調査体制を充実し、開発部門との緊密な連携を図る。

《関連資料》

「製品安全自主行動計画策定のためのガイドライン」2007年 産業構造審議会消費経済部会製品安全小委員会

（http://www.meti.go.jp/policy/consumer/seian/contents/jishukoudou_r.pdf）

「21世紀型の消費者政策の在り方について」2003年 国民生活審議会消費者政策部会（http://www.kokusen.go.jp/g_link/data/g-200305_18.html）

1－2 製品・サービスの安全性と品質を確保する。

《基本的心構え・姿勢》

消費者・顧客の支持と信頼を獲得し、それを維持するために、提供する製品・サービスについて、安全性および消費者・顧客に受け入れられる品質の確保に万全を期する。安心・安全な製品・サービスを提供するために経営トップ自らがリーダーシップを発揮し、消安法やPL法などの関係法令の趣旨の徹底はもとより、安全性を最重視する企業の姿勢を自主的に構築していく。また、消費者・顧客からの声を品質と安全性の向上につなげるとともに、事故情報などを適切かつ迅速に公開して再発防止につなげる体制を整備する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 経営トップのリーダーシップで推進する。

消費者・顧客が期待する製品・サービスの性能・品質および安全性の重要性について、経営トップ自らが、社内に周知徹底する。品質・サービスの安全性の実現のため、品質と安全性に関する方針を定め、経営者自らの言葉として、その方針に基づいた活動を推進する。

(2) 品質と安全性の管理体制を整備する。

製品・サービスの提供にあたり、安全性と品質の管理のために、開発から販売、消費にいたる全てのプロセスにおいて、守るべき基準・手順を明確に定め、確実に実行し、その有効性を確認し、必要に応じて是正措置をとり、品質・安全性管理体制を構築する。

- ① 社内横断的に品質と安全性を推進する部署を明確化する。
- ② 安全性と品質に関する方針を策定し、それを具現化する活動計画を立てて遂行する。
- ③ 関連法規制や関連団体などのガイドラインなどに準拠した自社規定を整備し、遵守する。
- ④ 品質・安全性に関する社内研修を実施する。
- ⑤ 提供する製品・サービスに起因するリスクを洗い出し、評価して必要な安全対策を実施する。
- ⑥ 品質と安全性の管理・運用状況を確認するために実効性のある監査を行なう。

(3) 不具合情報の収集・伝達・開示を推進する。

提供する製品・サービスの不具合情報を収集するための体制を整備し、積極的に情報収集する。とくに事故の情報収集に関しては、製造事業者、輸入事業者、販売事業者共通の責務であることを認識し、不具合が発見された場合には、その情報を速やかに経営トップに報告し、事実関係を消費者・顧客に伝え、適切かつ迅速な対応をとる。

- ① 製品・サービスの不具合情報の収集体制を整備・充実する。
- ② 事故情報などを経営トップに伝達する仕組みを構築し、運用する。
- ③ 事故情報などを、関係当局、関係する仕入れ先、保守会社、関係業界団体などに迅速かつ適切に開示する。

- ④ 法律や各種ガイドラインに準拠した社内のリコール・マニュアルを整備し、それに基づいたリコールを実施する。
 - ⑤ 消費者から苦情や不具合情報を積極的に収集し、経営に活かすための社内体制を構築する。また、消費者との対話を経営の基本姿勢に取り入れる。
- (4) 不具合事例に関する情報を保存・管理し、活用する。

製品・サービスを開発した時点での科学的知見によっても避け難い製品上の瑕疵が生ずる可能性はある。市場に提供開始後においても、科学技術の進展、業界動向、不具合事例に関する情報を継続的に調査・蓄積し、それらを再発防止に役立てる仕組みや体制を整備することが重要である。

- ① 不具合事例の原因究明とその情報を社内および業界へフィードバックすることにより、再発防止および類似事故を防止する。
 - ② 不具合事例に関する研究会などを利用した最新の対策技術や業界動向を調査し、その活用を図る。
 - ③ 消費者や顧客に対して製品の正しい使い方を啓発、周知すると共に誤使用に関する情報提供や、関係当局の主催する活動にも積極的に参画することで、製品安全文化の定着に貢献する。
- (5) 各国の安全基準に適合した製品・サービスを提供する。

世界各国の安全基準、PL法などは必ずしも同一ではなく、それぞれの歴史・文化などにより異なるため、各国の安全基準に適合した製品・サービスの安全性と品質の確保に努める。加えて、製品・サービスの海外での品質・安全性が、日本におけるそれと比較して、低下しないよう配慮する。

- ① 事業の対象となる各国における製品安全に関わる法制度（とくに安全規格類、製品事故時の被害者救済を目的とする法）を充分調査、分析し、製品・サービスへ反映する。

《関連資料》

「製品安全自主行動計画策定のためのガイドライン」2007年 産業構造審議会消費経済部会製品安全小委員会
(http://www.meti.go.jp/policy/consumer/seian/contents/jishukoudou_r.pdf)

1－3 消費者・顧客に対して、製品・サービスに関する適切な情報を提供する。

《基本的心構え・姿勢》

消費者・顧客が合理的に製品・サービスを選択できるように、不当景品類及び不当表示防止法（景品表示法）その他の法令にしたがって適切に表示する。くわえて消費者・顧客の視点に立ち必要な情報を適切な方法で積極的に提供することを心がける。さらに、製品・サービスの利用にあたり、通常予測される危険性についても、適切な説明を遅滞なく行う。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 製品・サービスについて適正な表示をする。

消費者・顧客の信頼を得るために、製品・サービスの内容や取扱いなどについて必要な表示を行う。

(2) 安全で正しい利用法を伝える。

製品・サービスの安全で正しい利用法とともに、本来の目的から逸脱した利用法や危険な利用法に対する「注意」「警告」「危険」の表示も充実する。

また、消費者・顧客に対する啓発活動により、消費者・顧客が製品・サービスの安全で正しい利用法を自発的に理解できるよう配慮する。

(3) わかりやすい説明に努める。

購入した製品・サービスについて、消費者・顧客が正しく理解しなければ、無用のトラブルや予期せぬ事故を引き起こしかねない。製品の取扱いやサービスの説明は、読みやすく、わかりやすいものとする。その際、障がい者や高齢者に配慮するとともに、視覚や聴覚に訴えるなど、新しいメディア・表現方法によってより幅広い世代が受け入れやすいよう工夫する。

① 絵、写真、動画などを用いて視覚に訴える説明書を作成する。

② インターネットを利用したコミュニケーション・ツールなど新しく親しみやすい方法で説明する。

③ 製品・サービスを販売する際の、危険性も含めた適切な説明をする。

(4) 製品・サービスの販売に係わるサプライチェーンに配慮する。

製品・サービスの販売、メンテナンスやアフターサービスに係わる企業・組織に対し、安全で正しい利用法に関する情報を伝える。

《関連資料》

「21世紀型の消費者政策の在り方について」2003年 国民生活審議会消費者政策部会 (http://www.kokusen.go.jp/g_link/data/g-200305_18.html)

「企業及び事業者団体の消費者契約法施行にあたっての対応状況などについて～「消費者契約法の施行準備等に関するアンケート」の集計結果～」2001年 経団連 (<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2001/019.html>)

「製品安全自主行動計画策定のためのガイドライン」2007年 産業構造審議会消費経済部会製品安全小委員会
(http://www.meti.go.jp/policy/consumer/seian/contents/jishukoudou_r.pdf)

1－4 消費者・顧客からの問い合わせなどには誠実に対応する。

《基本的心構え・姿勢》

消費者・顧客のニーズや苦情に対する窓口での対応は、その製品・サービスだけでなく、企業に対する社会的信頼を左右する。迅速かつ丁寧な対応により苦情の多くは解決するといわれる。寄せられたニーズ・苦情の内容などを日ごろから整理し、活用できるようにしておくとともに、顧客に適切な対応ができるよう、従業員や顧客窓口となる協力企業などへの教育を継続的に実施する。アフターサービスや顧客サポートにおいても誠実な対応を心がける。とくに事故やトラブルが発生した場合には迅速かつ誠意を持って対応するとともに、速やかに経営トップに報告する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 消費者・顧客のニーズ、苦情に関する窓口を整備する。

消費者・顧客のニーズや苦情に対する窓口の整備を図り、消費者・顧客が気軽に問い合わせできる仕組みを作る。

- ① 「お客様相談窓口」を設置する。
- ② ホームページ上に相談コーナーを設置する。

(2) 顧客への対応に関する教育を実施する。

寄せられたニーズ・苦情の内容などを日ごろから整理し、活用できるようにしておくとともに、従業員や顧客窓口となる協力企業に対し、きめ細かくスピーディに対応できるよう、教育、研修を実施する。

- ① 顧客への対応に関する教育、研修を実施する。
- ② 応答マニュアルを整備する。
- ③ 寄せられたニーズ・苦情の内容などを整理したデータベースを構築する。

(3) アフターサービス、顧客サポート体制を充実する。

新しいニーズの把握だけではなく、提供済みの製品・サービスについてもフォローアップ体制の整備、充実を図る。

- ① サービス・マニュアルを充実する。
- ② サービス網の整備、充実を図る。
- ③ 顧客サポート体制の整備、充実を図る。

《関連資料》

「製品安全自主行動計画策定のためのガイドライン」2007年 産業構造審議会消費経済部会製品安全小委員会

(http://www.meti.go.jp/policy/consumer/seian/contents/jishukoudou_r.pdf)

《基本的心構え・姿勢》

企業は、高度情報化社会において、一度漏えいした情報が際限なく拡がる危険性があることを十分認識し、情報の収集、利用、保管、そして廃棄といったプロセス全般において、細心の注意を払う必要がある。

個人情報や顧客情報に対する意識は非常に高まっており、事業活動を行ううえで、それらを適切に管理することは、企業に対する社会の信頼を構築するうえでの必須条件となっている。

「個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護する」ことを目的とする個人情報保護法の趣旨を十分理解し、省庁および業界団体などのガイドラインなどを参考に、業態や情報の重要性（リスク）に応じた適切な水準の管理を行う個人情報保護体制を自主的に整備し、利便性にも配慮したうえで、それらを確実に実施することが、企業には強く求められている。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 個人情報・顧客情報の保護に対する社内体制を整備する。
 - ① 個人情報保護に関する考え方や方針に関する宣言（プライバシー・ポリシーなど）を策定し、公表する。
 - ② 専門知識を有する個人情報保護責任者を設置する。
 - ③ 職務分掌規定などを整備し、役割分担を明確化する。
- (2) 実効性確保のための措置を充実する。
 - ① 研修などによる、個人情報・顧客情報の保護のための定期的な従業員教育・訓練を実施する。
 - ② 個人情報・顧客情報の保護に関する監査実施体制を整備し、PDCAサイクルを確立する。
- (3) 個人情報・顧客情報の保護のために、システムやデータなどに対する技術的・物理的安全管理措置を図る。
 - ① アクセス権限を設定・管理し、アクセスの記録を残す。
 - ② ウイルス対策ソフトウェアを導入し、ファイアー・ウォールを設置する。
 - ③ 暗号化の実施など、情報漏洩時の被害を極小化するための措置を積極的に導入する。
 - ④ 入退館管理を徹底し、施錠環境を整備する。

2. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。

《背 景》

(1) 公正かつ自由な競争を促進するための独占禁止法の重要性の高まり

「独占禁止法」は、公正かつ自由な競争の促進を通じて消費者利益を保護し、国民経済の健全な発展を確保することを目的としている。政府規制の撤廃・緩和が進み、市場における自由競争の徹底と企業活動の規律強化がますます求められる中で、独占禁止法の重要性は一層増大している。このような背景を受けて、課徴金金額の引き上げ、課徴金減免制度の導入、犯則調査権限の導入、勧告制度の廃止と審判制度の改革を骨子とした改正独占禁止法が、2006年1月4日に施行された。

(2) 公共入札をめぐる諸問題の発生

公共入札に関わる談合事件は厳しく糾弾されている。公正取引委員会（公取委）は、1994年に入札談合の防止の観点から「公共的な入札に係る事業者および事業者団体の活動に関する独占禁止法上の指針」を公表した。一方、現行の公共入札制度には、発注側独占の下でその硬直性に由来する問題が存在することも否定できない。こうした観点から、2002年7月には「入札談合等関与行為の排除及び防止に関する法律（官製談合防止法）」が成立し、公取委による改善措置要求や関与職員への損害賠償の請求が定められたが、2007年3月に施行された改正法によって、発注機関の職員が談合をそそのかす行為などの入札などの公正を害する行為を行なった場合の刑事罰が設けられた。

(3) 健全かつ正常な政治、行政との関係の構築

流通、取引慣行だけでなく、政治、経済、行政間の関係についても透明性を高めることが、国内のみならず海外からも要請されている。

政治、行政との関わりについては、もたれ合いや癒着と取られるような行動があってはならない。2000年4月に施行された「国家公務員倫理法」および「国家公務員倫理規程」は、国家公務員が利害関係者との間で行ってはならないことなどを定めている。企業としても、地方公務員との関係を含め、これまでの通例や慣行を今一度抜本的に見直し、政治、行政と透明度の高い関係を保ちつつ行動することが求められている。

(4) 独占禁止法の遵守

行政指導と独占禁止法との関係については、公取委より「行政指導に関する独占禁止法上の考え方」が示されており、この中で「事業者または事業者団体の行為については、たとえそれが行政機関の行政指導により誘発されたものであっても、独占禁止法の適用が妨げられるものではない」ことが明示されている。

なお、事業者団体活動における独占禁止法上の問題については、公取委が「事業者団体の活動に関する独占禁止法上の指針」を公表している。また、2000

年5月の独禁法改正により、事業者団体の独禁法違反が審決で確定した場合には、民事訴訟において、被害者は、当該事業者団体の過失を立証することなく、損害賠償を請求できることとなった。個々の企業のみでなく各事業者団体においても、透明な活動を行うことが求められる。

（5）知的財産の保護と尊重

わが国企業は、知的財産をもとに国際競争力の強化を着実に進めていくことが重要であり、そのためには、知的財産権の重要性を改めて認識し、権利を尊重する文化を浸透させていくことが求められる。

2-1 独占禁止法の遵守につき、社内での徹底を図る。

《基本的心構え・姿勢》

「独占禁止法」は自由経済の基本法であり、企業はその遵守なくして、いかなる事業も行えないことを再認識する。また、企業活動のグローバル化、経済のボーダレス化が進展する中で、諸外国の競争法も遵守する。経営トップ自らによる基本方針の表明などを通じ、独占禁止法遵守に関わる社員の意識を高めるとともに、違反行為が行われないようチェックすることを含め、法令遵守の推進、確保ができる内部体制の構築を行う。

《具体的アクション・プランの例》

(1) コンプライアンス・プログラムの充実と徹底～独占禁止法遵守マニュアルの作成など。

- ① 経営トップによる独占禁止法遵守の基本方針の表明、独占禁止法の規定に関する概要説明、独占禁止法違反を起こさないよう注意すべき点などの内容を盛り込んだ独占禁止法遵守マニュアルを作成し、社内での展開・徹底を図る。説明会・講習会の開催、従業員の教育研修などを通じて、独占禁止法遵守マニュアルを社内の関係部門に周知徹底させ、独占禁止法違反行為の発生防止を図る。
- ② 役員・従業員が業務を行うに際し、独占禁止法上の疑問を感じたときに直接相談ができるコンプライアンス窓口を整備し、報告を義務付ける。独占禁止法遵守に関する内部監査計画の立案、実施などを行うとともに、問題が発生した場合に迅速に社内調査などをすすめ、適切な対応がとれるような社内体制を整備する。
- ③ 事業者団体は、行政機関からの委託業務などの実施に際し、事業者団体ガイドラインに基づき、差別的な取扱いなどの違反行為を行わない。

《関連資料》

「独占禁止法基本問題」に関するコメント 2006年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/057.html>)

「特集：21世紀の競争政策を考える」『経済Trend』2004年3月号 日本経団連

『独占禁止法ガイド』2004年 公正取引委員会事務総局 編著 公正取引協会

『独占禁止法コンプライアンス・プログラムの手引（新版）』2003年 公正取引協会

2-2 適正な購買取引方針を確立する。

《基本的心構え・姿勢》

事業活動に必要な原材料・部品・ソフトウェア・サービスなどの購入先をはじめ、各分野で事業を営んでいる多くの人々の協力と支援を得て成り立つことを認識する。購入先に対して優越的地位にあったとしても、その地位に乗じて購入先に不当な負担を負わせるようなことはしない。自社の購買取引ガイドラインなどを作成して社内外にこれを明らかにし、公正性と透明性を確保する。また、購買取引（請負、委託を含む）においては、経済合理性のみならず、購入先における法令遵守、品質・安全性、環境保全、情報セキュリティ、公正取引・倫理、安全衛生、人権・労働などにも関心を持ち、各々が社会的責任を果たしていけるよう努める。

《具体的アクション・プランの例》

（１）適正な購買方針を確立する。

公取委の「流通・取引慣行に関する独占禁止法上の指針」および、経団連の「購買取引行動指針」を踏まえて、自社の購買取引ガイドラインなどを作成し、社内外にこれを明らかにする。その際、独占禁止法上問題となる不当な相互取引、2004年に対象が拡大された下請法上禁止されている不当な買いたたき、受領拒否、返品、支払遅延、購入・役務利用の強制、不当な経済上の利益の提供要請の禁止などの違法行為が起きないようにガイドラインに盛り込む。

- ① 購買組織は営業部門など社内の他部門から明確に区分されることが望ましく、購買取引に関わる決定は原則として、他の組織から独立して行う。
- ② 購買取引の担当窓口を具体的に国内外に対して明示する。また、自社の購買取引原則、新規購買取引先の審査、選定手続き、購買取引の決定手続きを対外的に明示する。
- ③ 海外の購入先などのために必要に応じて外国語による資料を準備する。内外無差別、透明性の高い購買取引の方法として、インターネットを利用した資材調達を推進することも有用である。

（２）購入先に対して、果たすべき社会的責任の具体的内容を提示し、その実行への支援やモニタリングをする。

（３）取引相手などからの贈答品の授受については、上司の事前承認を得る。また、社会通念を超えるような贈答品は、受け取らない。

《関連資料》

「流通・取引慣行に関する独占禁止法上の指針」 公正取引協会

「購買取引行動指針」 1990年 経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/1990/014.html>)

2－3 知的財産権の創造・保護・活用を図るとともに他者の知的財産権を尊重する。

《基本的心構え・姿勢》

産業界は、国際競争力の強化の観点から、経営戦略の一環として、知的財産権の創造、適正な保護、積極的な活用への取り組みをさらに充実していくとともに、知的財産権を尊重する文化を、国際的調和をも目指しながら、より深く浸透させていくために他者の知的財産権を尊重するよう徹底する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 知識社会における知的財産権の重要性に鑑み、他者の知的財産権を尊重するとともに、国内外においてそのための風土作りに努める。
- (2) 企業内における適正な手続きを踏まえた職務発明規程の整備や発明者との個別契約の締結などを通じて、発明創出への環境を整備する。
- (3) 機密情報の取り扱いに関する基本方針・社内規定の整備やその適正な運用により、技術の意図せざる流出・流入の防止を徹底する。
- (4) 知的財産権の創造・保護・活用にあたって、企業価値の最大化を図ると同時に、独占禁止法などを遵守し、公正かつ自由な競争の促進を図る。

《関連資料》

「知的財産権に関する行動指針」2005年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/050.html>)

「情報セキュリティ総合戦略」2003年 経済産業省

<http://www.meti.go.jp/policy/netsecurity/strategy.htm>

2－4 法令に従い輸出管理体制を整備する。

《基本的心構え・姿勢》

国際的な平和および安全の維持は、企業活動にとっても不可欠であると認識する。企業は、自らの貨物、技術の輸出が、通常兵器や大量破壊兵器（核兵器、化学兵器、生物兵器、ミサイル）の開発・製造などにつながらぬよう、管理の徹底に努める。

企業は、自らが輸出者とならない場合でも、取扱い貨物・技術が規制品目であるか否かについての該非判定書を作成し輸出者に提供すると共に、それを可能とするための社内体制を整備する。

《具体的アクション・プランの例》

（１）安全保障貿易管理体制を整備する。

武器、通常兵器、大量破壊兵器関連品目の規制対象貨物・技術および、これら規制対象貨物・技術だけでなく、大量破壊兵器の開発・製造などに用いられる恐れがあるか否かについて最終用途・最終需要者の確認を必要とするキャッチオール規制対象貨物・技術についても、法令に基づく手続きを遵守する。そのために、安全保障貿易管理にかかわる社内規程を定める。製造業者は、開発・設計・製造部門や販売部門を一元的に管理できる社内管理体制を整備する。

（２）定期的な研修および監査を実施する。

安全保障貿易管理に係る社内規程を実効あるものにするため、社内および、国内外の関係会社・協力会社などへ定期的な研修を行う。また、社内規程が適切に実行されているか定期的に監査を行う。

《関連資料》

「Guidance of Security Trade Control for Overseas subsidiaries and affiliates」2006年 （財）安全保障貿易情報センター

「海外拠点のための安全保障貿易管理ガイダンス」2005年 （財）安全保障貿易情報センター

「安全保障輸出管理ガイダンス」2002年 経済産業省

<http://www.meti.go.jp/policy/ampo/kanri/jishukanri/guidance/guidance.html>

《基本的心構え・姿勢》

事業活動において、公正かつ透明性を確保することは、健全な事業活動の基本として、国内外を問わず要請されている。そのためには、顧客、調達先、その他のビジネスパートナーに対して、不当な利益や優遇措置の取得・維持を目的とする接待・贈答・金銭などの授受・供与は行わない。一方、国内外の公務員に対しては、法令遵守を徹底するのみならず、疑義を招く行為を行わない。また、公務員以外の政府関係者（政府に準ずる機関などに勤める個人）についても、優遇措置を目的とした、もしくはそのように見なされかねない接待・贈答・金銭などの供与は行わない。法令や指針で定められていない場合でも、政府、政府に準ずる機関など、およびこれらに勤める個人に対しては、優遇措置を目的としたあるいはそのような疑義を招くような行為は行わない。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 企業などビジネスパートナー同士の虚礼自粛（接待・贈答、儀礼の簡素化、合理化）について、意識改革を率先して行うとともに、以下を実行する。
 - ① 接待・贈答などについては、社会的常識からみて、また国際的通念からみても、その枠を越えるものは自粛する。
 - ② 冠婚葬祭、中元・歳暮、その他の各種行事については、社会的常識からみて、その枠を越えるものは自粛する。
- (2) 教育と研修を徹底する。
 - ① 顧客・調達先・その他のビジネスパートナーに対して、不当な利益や優遇措置の取得・維持を目的とする接待・贈答・金銭など供与あるいは授受が行われないように社内教育を徹底するとともに、社内のチェック体制を整備する。
 - ② 公務員および政府関係者に対する供与については、社内において各国の法令や指針について周知徹底する。また、疑義を招くような行為が起こらないように社内教育を行う。

（外国公務員との関係については「8－5 外国公務員に対して、不当な利益などの取得を目的とする贈答・接待を行わない」を参照）

《関連資料》

「不正競争防止法」

「国家公務員倫理法、国家公務員倫理規定」

「国家公務員の倫理保持のためのルール」 2005年 国家公務員倫理審査会
(<http://www.jinji.go.jp/rinri/siryou/rinrihojirule.part2.pdf>)

「虚礼自粛に関する申し合わせ」 1989年 経団連

2－6 政治、行政と透明度が高い関係を構築するとともに、政策本位の政治の実現を支援する。
--

《基本的心構え・姿勢》

政治、行政とは、利益供与ほか癒着と誤解される行為は決して行わない。他方、経済の実態や経済政策について、オープンかつ積極的に意見交換できる透明度の高い関係を構築する。

とくに、政治に対しては、激化する国際競争の中、個人や企業の活力を引き出す制度改革を推進すべく、政策提言や意見表明など建設的な対話を行うとともに、企業の社会貢献の一環としての政治寄付などにより、政党の政策立案・推進能力の強化に積極的に貢献する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 関連法規の遵守を周知徹底する。
 - ① 政治資金規正法、国家公務員倫理法・規程を遵守する。
 - ② 公共入札における、独占禁止法、公共入札ガイドライン、官製談合防止法を遵守する。
 - ③ 日本版ノーアクション・レターを積極的に活用する。
- (2) 企業の自己責任、自己判断による行動を徹底する。
 - ① 独占禁止法、行政指導ガイドラインに留意し行政指導に対応する。
 - ② 行政手続法の理解を深め積極的活用を心がける。
- (3) 許認可、公共事業受注などによる利益享受を目的とした官庁出身者の受け入れは、厳に慎む。
- (4) 企業の社会貢献の一環として、政党の政策立案・推進能力の強化に貢献する観点から、政策本位で政党本部への自発的寄付を実施する。
 - ① 寄付先の政党は、日本経団連の政策評価も参考に検討する。
 - ② 寄付額は、日本経団連の会費分担基準に基づく年会費相当額を当面の目安とする。
- (5) 企業人に対して、政策に厳しい目をもつ有権者となり政治に対して自発的に行動するよう呼びかける。
 - ① 企業人に、政治意識の高揚と政治家との交流促進を目的とする「企業人政治フォーラム」への参加を呼びかける。
 - ② 企業人に、選挙権の積極的行使を呼びかける。
 - ③ 企業人に、政党への個人寄付の実施を呼びかける。
 - ④ 企業人に、経済活動の第一線の経験を持ち、国政で活躍する志と能力を備えた人材を支援するよう呼びかける。

《関連資料》

「企業の政治寄付に関する参考資料」2007年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/seiji.html>)

「企業の自発的政治寄付に関する申し合わせ」2003年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/122.html>)

「国家公務員倫理法・倫理規定の運用について」2002年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/news/announce/200209.html>)

3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。

《背 景》

(1) 求められる企業経営の透明性

わが国資本市場の強化・拡充の観点から、あるいは企業活動の国際化、多様化、複雑化に対応して、企業経営の「機動性・柔軟性」の向上と「健全性」の確保を目的とする新会社法が2006年5月に施行された。金融商品取引法（2007年7月施行予定、2008年4月以降適用）とあわせて、企業の内部統制システムの整備や信頼性を高めるための情報開示の徹底が促されている。

また、株主・投資家の投資政策や姿勢も多様化しており、環境への取り組みやステークホルダーとの関係などの非財務情報にも関心を持ち始めている。企業は、経営・財務情報の開示だけでなく、企業価値を向上するうえで重要な情報を戦略的に開示し、経営の透明性を高めることが喫緊の課題となっている。

(2) 社会から信頼される「開かれた企業」へ

現代のインターネット社会では、あらゆる種類の情報が瞬時に世界を駆け巡る。したがって、企業活動の透明性を自ら高める日常的な情報開示の努力は、「開かれた企業」として内外の信頼を得るうえでも、ますます重要となっている。不祥事への抑止力としても、社内の企業倫理体制強化や意識徹底に加えて、日頃から社会に対して十分な情報開示を行っておくことが重要である。

(3) 幅広いステークホルダーへの説明責任

企業は、株主や投資家だけではなく、消費者・取引先・従業員・地域社会など、幅広いステークホルダーへの社会的責任を負っている。したがって、株主や投資家向けに説明責任を果たすだけではなく、その社会的影響力の大きさから、広く社会に向けてステークホルダーの理解を得るためのコミュニケーション活動を積極的に行う必要がある。

(4) 双方向コミュニケーションの重要性

社会とのコミュニケーションは、一方的な情報開示で終わるのではなく、相互理解を促進する双方向のコミュニケーションでなければならない。企業はステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、期待や要請を知り、自らのマネジメントに生かしていくことが求められている。また一方、企業としてのメッセージを発信し、対話を通じて社会に働きかけていくことも重要である。

3-1 株主総会やインベスター・リレーションズ(I R)活動を通じて、株主・投資家などとのコミュニケーションを促進する。
--

《基本的な心構え・姿勢》

株主・投資家などに正確な情報を提供し、企業活動に対する理解促進に努める。法定開示・適時開示を適切に行うだけでなく、自らの成長戦略など経営情報を市場に積極的に提供する。その際には、全ての株主・投資家に対して公平に情報提供を行うよう努める。また、企業は株主総会を、株主の参加のしやすさにも配慮して充実を図る。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 株主・投資家に、タイムリーで適正な情報開示を積極的に行う。
 - ① 会社法に基づく事業報告、計算書類を中心とした開示、金融商品取引法に基づく有価証券報告書を中心とした開示など、法制度に基づく情報開示を適正に実行する。
 - ② 株主、投資家などに対して、自社の経営理念、経営方針、収益状況、資金調達状況、配当政策、コーポレート・ガバナンスなど、経営全般に関する情報や、企業の国際化・多角化に伴う連結財務情報、セグメント情報などを提供するとともに、意見や批判に耳を傾けるよう心がける。
 - ③ 社内組織として、国内外に I R 担当者を置き、専任チームを設置する。
 - ④ I R ミーティングの開催だけでなく、インターネット上に I R サイトを設けて広くタイムリーな情報発信を行う。
 - ⑤ 年度末決算時、あるいは必要に応じて半期や四半期毎など、報告・説明会をきめ細かく開催する。
 - ⑥ 海外の株主、投資家などに対して、外国語版資料の作成などの配慮を行う。
 - ⑦ 遠方の株主・投資家に配慮して、インターネットやテレビ会議システムを活用するとともに遠隔地での株主懇談会などを行う。
- (2) 株主総会の運営を工夫する。
 - ① 決算処理の迅速化を図り、決算発表の分散化に努める。さらに、各企業の自主的判断に基づき、できるだけ早期に株主総会を開催する。
 - ② 他社と開催日をずらすなど、株主が集まりやすい開催日時とする。

《関連資料》

「会社法施行規則及び会社計算規則による株式会社の各種書類のひな型」2007年
日本経団連経済法規委員会企画部会

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/010.pdf>)

「我が国におけるコーポレート・ガバナンス制度のあり方について」2006年 日
本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/040.html>)

3-2 インサイダー取引の防止に努める。

《基本的心構え・姿勢》

インサイダー取引とは、自社や取引先に関する重要情報を職務上取得した役員・従業員などが、その公表前に株式、証券などの取引に関与する行為である。インサイダー取引は公正な証券取引を阻害する。

経営トップは、インサイダー取引防止に関する法令の遵守に努め、そのために必要な組織体制を整備し、役員・社員に徹底する。

《具体的なアクション・プランの例》

- (1) 内部情報の重要度を仕分けして、その管理を徹底する。反則者に対する懲罰規定の導入を含め、インサイダー取引に関する社内規則を整備する。
 - ① インサイダー取引の対象となる企業情報や、禁止行為の類型について、社内に周知する。
 - ② インサイダー取引防止に関する社内規定もしくは就業規則などに、違反行為に関連する懲罰規定を導入する。
- (2) インサイダー取引防止に関する教育研修を徹底する。
 - ① インサイダー取引防止に関する法務研修を行う。
 - ② 事例研究を行い、インサイダー取引の予防に努める。
 - ③ グループ企業、取引先などに対し、自社のインサイダー取引防止に関する規定を周知徹底する。
- (3) 海外における取引の場合は、当該国の法規制などに十分配慮する。

《関連資料》

「インサイダー取引規制の明確化に関する提言ー公正で、安心して投資できる市場を目指してー」2003年 日本経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/124.html>)

3-3 ステークホルダーに対して、適時適切に情報を開示する。

《基本的心構え・姿勢》

企業は経営全般にわたり、社会が真に必要としている情報の適時適切な開示を行う。具体的には、法制度上求められる情報開示にとどまることなく、社会的規範や自らの判断に基づいて、信頼性のある、かつ幅広いステークホルダーにとって有用な情報を、適時に提供するよう努める。開示する情報の種類としては、経営・財務的側面の情報だけではなく、環境的側面や社会的側面などの非財務情報についても、社会から求められる企業活動の重要な情報として認識し、積極的に開示する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 情報開示に関する方針や体制を整備する。
 - ① 自社の情報開示に関する方針を定め、社外にも公表する。
 - ② 社内にディスクロージャー委員会など、情報開示に関するガバナンス体制を構築する。
- (2) 報告書を通じた経済・環境・社会各側面の情報を開示する。
 - ① アニュアル・レポート、環境報告書、サステナビリティ報告書などの作成・発行を通じて一覧性、継続性のある情報開示を行う。
 - ② レポーティングに関する内外の様々なガイドラインも参考にしつつ、自社にとって開示の必要な情報のみならず、対話を通じてステークホルダーにとっての重要性を特定し、適切に情報を開示する。
 - ③ パフォーマンス情報は、経済の側面だけではなく、環境・社会的側面についてもできる限り数値化した経年データを掲載する。
 - ④ 各種のパフォーマンス活動を受けて、社会にどのような影響が及んだかなどのインパクト情報を掲載する。
 - ⑤ 情報開示にあたっては、製品・サービスに関する不祥事や役員・従業員が業務に関連して起こした事件など自社にとってのネガティブ情報も発信する。
 - ⑥ トップのコミットメントなど、将来に向けた企業の考え方を掲載する。
- (3) 多様な機会・媒体を活用する。
 - ① インターネットなどを活用して、効果的かつ効率的に、より多くの人に適切な企業情報を提供する。例えば、消費者や株主からよくある質問については、ホームページにQ&Aの形で公表する。その際、改ざん、なりすましなどに十分注意する。
 - ② 多様な受け手を想定し、アクセスしやすい、わかりやすい情報伝達に努める。
 - ③ 消費者向けのニュースやフリーダイアルでの情報提供、工場見学やビジターセンターへの受け入れなど、様々なメディアや機会を活用する。
- (4) 子どもの教育への影響に留意して情報提供する。
 - ① 有害情報から子どもを守るために、番組の質に充分配慮してスポンサー契約を結ぶ。

《関連資料》

「第10回生活者の“企業観”に関する調査報告書」2007年 経済広報センター
(http://www.kkc.or.jp/society/survey/enq_070227.pdf)

『企業活動報告の新たな動き』2002年 経済広報センター

『インターネット広報』2002年 経済広報センター

3-4 広報・広聴活動などを通じて、社会との双方向のコミュニケーションを促進する。

《基本的心構え・姿勢》

社会との双方向コミュニケーションは、企業としての説明責任を果たす観点のみならず、企業の競争力を高めるうえでも重要である。また、株主・投資家・消費者・取引先・従業員・地域社会などの幅広いステークホルダーとの対話のプロセスを大切に、企業にとって異なる価値観に基づく意見やネガティブな情報にも耳を傾け、真摯にかつ主体的に対応する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 経営トップが自ら対応する。

- ① 広報活動については「企業の顔」である経営トップが自ら積極的かつ誠実に対応する。
- ② トップは広報活動における自らの役割の重要性を自覚し、マスコミ対応などにできるだけ時間を割く。
- ③ 企業や経営者への批判に耳を傾け、これを貴重な経営資源として情報共有することをトップの方針として宣言する。

(2) 進んで双方向の対話を行う。

- ① 幅広いステークホルダーとの対話チャネルの充実に努める。
- ② さまざまな立場の有識者との懇談会を開催し、その意見を経営に活かす。
- ③ ステークホルダーとの対話集会を開催し、その疑問や意見に耳を傾けるとともに、企業としての経営理念や事業活動、社会的責任への取り組みなどを語りかける。
- ④ インターネットを活用してステークホルダーとの対話を行う。たとえば、アニュアル・レポート、環境報告書、サステナビリティ報告書などに寄せられた質問・意見に対してホームページなどでフィードバックする。

(3) 地域社会との対話を促進する。

地域社会との対話促進のために、以下のような活動を行い、企業活動に対する信頼を高める。

- ① 様々なネットワークを通じて地域住民の声を聞く。
- ② 地域行事への参加、各種イベント開催、説明会などを通じて、企業活動に対する住民の幅広い理解を得る。
- ③ 危険物などを扱う製造工場では、住民の不安を払拭するような対策（事故時の避難対策、情報連絡網の整備、工場見学の実施、廃棄物処理方法の説明など）を日常から実施する。

4. 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。

《背 景》

(1) 人間尊重の経営の堅持

従来から日本企業は、人が重要な経営資源であると認識し、長期的な視点から、従業員の雇用維持、人材育成の充実、労使協調など「人間尊重の経営」を行ってきた。

今日経済環境が激変し、また個人の価値観が多様化する時代においても、労働基準法、労働組合法、男女雇用機会均等法、安全衛生法をはじめとするさまざまな労働関連法規を遵守するとともに、人を大切にする経営を追求していくことが求められている。とりわけ、公正・公平で納得性の高い人事・処遇制度の整備を行うことが急務となっている。さらに、信頼関係を基本とした良好な労使関係を維持・発展させていくことなどが改めて課題となっている。

(2) グローバル化の進展

人事労務面においても国際競争力強化、とりわけイノベーションを推進するための人事・処遇制度の再構築、労使関係の安定強化などが課題となっている。

また、日本企業の海外事業が活発化する中、現地法制の遵守、および国際的に中核的労働基準として認められている「結社の自由と団体交渉権の承認」「雇用における差別禁止」「強制労働の廃止」「児童労働の廃止」の尊重が求められている。

(3) 人口減少社会への対応とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

少子化・高齢化が進み、労働力人口が減少する一方、内外にわたり企業間競争が激化する中で、優秀な人材を確保することが課題となっている。企業の生産性を向上させるとともに、従業員の働きがい、生きがいを実感できる新たな働き方として、企業と従業員の協力による「ワーク・ライフ・バランス」の推進が不可欠である。その際、従業員の性別、年齢、国籍などの属性や雇用形態の多様化を進め、多様な人材の持つダイナミズムを企業活動の活性化につなげるという発想が必要である。

(4) 持続的発展と競争力強化のための人材育成強化

企業の競争力を支えるのは、イノベーションであり、個々の人材の力である。企業の持続的発展と競争力強化を図り、同時に従業員の働く満足度を充足させるには、個々の従業員の能力や適性などを尊重しつつ、人材育成を強化することが必要になっている。とくに「2007年問題」に対応するとともに、低下が懸念されている現場力を維持・向上させていくうえで、従業員の能力向上は重要な課題となっている。

4-1 ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、多様な人材の就労を可能とする人事・処遇制度を構築する。

《基本的心構え・姿勢》

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

イノベーションの原動力となる人材の力を引き出すため、企業と従業員の協力によって、従業員個々人が仕事のやりがい、生きがいを実感できる新たな働き方を推進する。企業における意識・風土の改革、両立支援制度の整備、従業員個々の目標達成の適正な評価とそれに基づく公正な処遇、ICT（情報通信技術）の活用などによって、ワーク・ライフ・バランスを実現する柔軟な働き方が可能になる労働環境を整備し、企業の生産性および従業員の働く満足度の双方を向上させるよう努める。

(2) 多様な人材の就労参加

様々な考え方や価値観の人が相互に認め合い、刺激を与え合うことが企業にダイナミズムと創造性をもたらす。バリアフリーやノーマライゼーションの促進なども含めて、意識・風土の改革などを進めながら、多様な人材が十分に能力を発揮できる職場環境を整備する。また、女性、高齢者、若年者、障害者、外国人などの雇用機会の拡大に努める。

(3) 経営トップのリーダーシップ発揮と職場の意識改革

経営トップが柔軟な働き方と多様な人材の就労参加を重要な経営上の基本方針の一つとして位置づけ、少子化、人口減少社会にも対応できるようにする。その一環として、従業員が育児や学校教育に、積極的に参画する機運を醸成する。また、職場の意識改革を徹底し、メリハリのある働き方を実現する。

(4) 納得性・公正性のある人事・処遇制度の構築と運用

従業員の仕事、組織への成果・貢献度、現在や将来の役割、働き方などを十分に考慮した、納得性と公正性のある人事・処遇制度の構築とその適切な運用に努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 企業組織のあるべき姿を検討し、多様な雇用形態の従業員の能力をその属性にとらわれることなく積極的に活用する。

(2) 従来の就労形態にとらわれない多様な就労形態を導入する。

〔多様な就労形態の例〕

(イ) 短時間勤務制（含 育児・介護や高齢者のための短時間勤務制）

(ロ) フレックスタイム制

(ハ) 裁量労働制

(ニ) 在宅勤務制

(ホ) その他労働時間、勤務場所など限定型または柔軟型の勤務制

(3) 仕事、役割、貢献度と整合性をもった、公正で納得性の高い人事・処遇制度を構築する。

① 年齢、勤続年数に偏重した年功型賃金制度から、社内のさまざまな仕事、役割、貢献度に応じたきめ細かい人事・賃金制度へ移行する。

- ② 各職場において十分なコミュニケーションを図り、従業員一人ひとりの目標を設定し、達成度を評価する仕組みを整える。

《関連資料》

「経営労働政策委員会報告」 日本経団連

「多様化する雇用・就労形態における人材活性化と人事・賃金管理」

2004年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/041/index.html>)

「成果主義時代の賃金システムのあり方」 2002年 日経連

「新時代の日本的経営」 1995年 日経連

4-2 雇用および処遇における差別を行わず、機会の均等を図る。

《基本的心構え・姿勢》

国籍、性別、信条または社会的身分などを理由として雇用管理や処遇について差別的な取り扱いを行わない。また、基本的人権を尊重し、セクシュアルハラスメントなど、職場における不当な取り扱いや差別を防止するための措置を講じる。さらに、仕事と生活の両立支援に取り組み、男女共同参画の実現に努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 差別的取り扱いを排除する。

① 均等待遇原則の徹底

国籍、性別、信条または社会的身分などを理由に、雇用管理や処遇について差別的取り扱いを行わないことを定めた労働基準法第3条など関係法令の趣旨にしたがい必要に応じて就業規則などに均等待遇原則を盛り込み、賃金、その他の労働条件につき差別的取り扱いは行わない。

② 改正男女雇用機会均等法の遵守

直接差別については、その禁止を徹底する。間接差別については、合理性を検討することなく募集・採用に係る身長・体重・体力などの要件を用いない。妊娠・出産などを理由とする解雇その他不利益取り扱いは行わない。

③ セクシュアルハラスメントなどの防止

職場におけるセクシュアルハラスメントなど、従業員の尊厳を傷つけたり、職場秩序や業務遂行を害したりする行為を防止するため、その対応方針をし就業規則や社内報などに明示し、周知や啓発を図る。あわせて苦情・相談の窓口を定めるなど必要な体制を整備する。また、不当な取り扱いが生じた場合には、迅速かつ適切に対応し、再発防止策を講じる。

(2) 男女共同参画を実現する。

① 意識改革の徹底

啓発冊子の作成などにより、経営トップ・管理職から新入社員に至るまで意識改革を行い、性別役割分担意識の払拭に努める。

② 両立支援のための諸制度の整備

企業の実情に応じ、労働時間・就労場所・休暇などについて多様な選択肢を用意し、仕事と生活の両立支援のための諸制度（短時間勤務制度、在宅勤務制、育児・介護休業制度など）の整備に努める。また、性別を問わず諸制度が利用できる職場風土の醸成を図る。

③ ポジティブアクションの実施

企業における意識改革の手段としては、性別に関わりなく意欲と能力のある人材が活躍できる職場づくりのためのポジティブアクションの実施が有効である。

女性の勤続年数の伸長、役員・管理職層における女性比率の拡大などについて、企業の実情に応じた目標を掲げるよう努めるとともに、管理職にチャレンジする女性をサポートする研修や、職場の意識改革のための研修などを行う。

《関連資料》

「企業における男女共同参画」 2004年 日本経団連

「子育て環境の整備に向けて」 2003年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/073/index.html>)

4－3 労働災害を防止し、従業員の健康づくりを支援する。

《基本的心構え・姿勢》

従業員の安全と健康の確保は企業経営における最優先事項の一つである。経営トップの率先垂範の下に労働災害の防止と従業員の健康保持増進の積極支援を図るため、労働安全衛生対策を推進する体制づくりに努める。その取り組みは、高齢者にも効果的であるよう留意する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 労働安全衛生対策の基本を徹底する。

- ① 労働災害防止のために経営トップが安全衛生管理の方針を表明するとともに、実施体制を整備する。
- ② 計画的に施策を設け、PDCAサイクルを運用することによって効果的なマネジメントを進める。
- ③ 労働衛生の3管理（作業環境管理、作業管理、健康管理）を徹底する。
- ④ 安全衛生教育を充実し、従業員の意識を高める。

(2) 日常の安全衛生活動を活発化させる。

- ① 作業前ミーティング、KY（危険予知）活動、5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）活動を積極的に行う。
- ② 従業員間、請負会社とが連携し、連絡や調整など継続的に活動を進める。

(3) 従業員の健康づくりを積極的に支援する。

- ① 健康教育および職場における健康増進活動を進める。
- ② 医療保険者と連携して、疾病予防のための指導（運動・栄養など）を行う。

(4) 過重労働対策およびメンタルヘルス対策を推進する。

- ① 労働時間や在社時間を把握し、必要な健康確保措置を実施するなど、過重労働における健康障害防止対策を進める。
- ② メンタルヘルス教育・相談体制の整備、不調への気づきと適切な対応、職場復帰プログラムの充実など、職場におけるメンタルヘルス対策に取り組む。

(5) 快適な職場づくりに取り組む。

喫煙対策の徹底や、温度管理、騒音抑制による作業負荷の軽減など、従業員が働きやすい環境づくりに向けて作業環境の把握と見直しを進める。

《関連資料》

「安全対策の徹底について」2003年 日本経団連

4-4 従業員の個性を尊重し、従業員のキャリア形成や能力開発を支援する。

《基本的心構え・姿勢》

グローバル化に伴う競争の激化、また少子化・高齢化の進行などわが国の企業を取り巻く環境は大きく変化しており、競争力強化のためにイノベーションが求められている。イノベーションの推進は個々の従業員の能力にかかっており、自ら主体的に考え、行動する人材の育成が重要である。

とくにこれからの従業員には、「現場力」を支えてきた技術・技能などを継承することとともに、これまで以上に状況変化に対応しうる高度な判断力や課題解決能力が求められている。企業は個々の従業員の能力や適性に焦点を当てた多様な育成支援策を提供し、自らのエンプロイアビリティ（雇用されうる能力）を高める努力に対して十分な環境整備を図るなど積極的な支援を行う。

なお、従業員の採用にあたっては、企業は正常な学校教育と学習教育に協力し、大学などの学事日程を尊重するとともに、公平・公正で秩序ある採用活動を実施する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 「新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章」を遵守する。
- (2) 多様な研修・能力開発機会を提供する。
 - ① OJT、Off-JTを一層推進する。
 - ② 選抜型、選択型研修を実施する。
 - ③ キャリア開発向上に向けた多様な研修プログラムメニューを整備する。
 - ④ 外部セミナー、異業種交流会へ従業員を派遣する。
 - ⑤ 通信教育などの自己啓発に対して支援する。
 - ⑥ 大学院などの社会人教育システムを活用する。
- (3) キャリア・カウンセリング・システムの整備・充実を図る。
- (4) インターンシップを促進する。

学生が実社会との関わりについての理解を深め、職業意識を高めることを目的として、インターンシップを希望する大学生・高校生を受け入れる。

《関連資料》

「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」2006年 日本経団連

「新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章」2006年 日本経団連

「主体的なキャリア形成の必要性和支援のあり方ー組織と個人の視点のマッチングー」2006年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/044/index.html>)

「若手社員の育成に関する提言ー企業は今こそ人材育成の原点に立ち返ろうー」2005年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/029/index.html>)

「21世紀を生き抜く次世代育成のための提言」2004年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/031/index.html>)

「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」2003年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/101.pdf>)

《基本的心構え・姿勢》

(1) 労働関係法令の遵守と建設的な協議・交渉の実践

労働関係法令を遵守するとともに、従業員が自由に自分達の代表を選ぶ権利、および労働組合など団体の結成や使用者と団体交渉を行う権利（結社の自由と団体交渉権）をはじめとする労働基本権を尊重する。労働条件の決定などに関しては、労使双方が互いに知恵を出し合い、双方にとってよりよい結論を導き出すために、積極的かつ建設的に協議を行うように努める。

(2) 労使交渉などに対する誠実対応の実践

従業員との対話・労使協議や団体交渉においては、常に誠実を旨とする。問題が生じた場合には、その平和的解決に向け、十分な協議を行い、健全な労使関係を築くように努める。

(3) 従業員、従業員の代表との情報の共有化の推進と信頼感の醸成

職場における雇用形態の多様化により、企業と従業員間のみならず、従業員の間でも相互の一体感を醸成することが従来に比べて難しくなっている。団体交渉に限らず、労使で協議・対話の機会を持つという姿勢を保ち、企業の状況、経営環境、経営課題などについて、適切な情報を従業員に提供し、労使が共通の認識に立ったうえで、実態に即した本質的な協議を行ない効率的な企業運営に向けた合意形成を図り、信頼感の醸成に資するように努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 法令上の手続を点検するとともに労使研究会を設置する。

労使協定などに関し、手続きの適正性を点検する。また、各企業の労働実態に適合する労働条件などに関する研究会を労使で設置する。

① 就業規則作成・変更の際の意見聴取、36協定の締結、企画業務型裁量労働制の労使委員会の設置、派遣労働受け入れの際の意見聴取など適正手続きに関する点検を実施する。

② 労使による労働時間などの設定改善委員会、労働条件検討委員会などを設置する。

(2) わかりやすい説明と協議を行なう。

交渉に際しては、健全な労使関係を築くために、明確な資料を用いて、具体的事実に基づく説明を行う。そのうえで、労使での合意を目指し、誠実かつ十分協議する。

(3) 情報を共有化し、信頼感を醸成する。

信頼感を醸成し、諸課題に経営トップと従業員が一体となって迅速に対応できるよう、情報の共有化を図る。そのために、職場の管理職が、従業員に仕事の内容、進め方などについて指導・支援を行うほか、従業員個々人の相談などに応じる体制を整備する。

① 個人面談を実施する。

② 相談・苦情窓口を開設する。

③ 職場懇談会を開催する。

- ④ 社内報やイントラネットを有効活用する。

《関連資料》

「経営労働政策委員会報告」 日本経団連

「新たな時代の企業内コミュニケーションの構築に向けて」 2006年 日本経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/029/index.html>)

《基本的心構え・姿勢》

就業の最低年齢に満たない児童に対する、身体的、精神的、道徳的その他の社会的発達を損なう、有害で搾取的な児童労働、ならびに従業員の意に反した苦役などの不当な労働は、基本的人権を侵害するものであることから、これらを強制しない。

世界では2億2千万人の児童（世界の子どもの7人に1人）が働いていると言われ（2004年現在ILOデータ）、製品が途上国などにおける児童労働・強制労働を通じて作られていないか、国際的に消費者やNGOの関心が高まっている。自社内に対する場合と同様に、グループ内企業・協力企業に対しても、児童労働・強制労働禁止を求める。

《具体的アクション・プランの例》

（1）自社内の取り組みを推進する。

自社として児童労働・強制労働は行わず、かつグループ内企業・協力企業にも同様の措置を求めるという取り組み姿勢を、教育研修などを通じて従業員に徹底する。

（2）グループ内企業・協力企業に向けた取り組みを推進する。

- ① 児童労働・強制労働を通じて生産された材料・製品などは購入しないことなどを内容とする企業行動規範を、グループ内企業・協力企業向けに周知させる。
- ② 児童労働・強制労働に関し、取引業者に対してアンケートを実施するなど、実態の把握に努める。

（3）広く社会に向けた取り組みを支援する。

途上国などにおいて、教育支援や職業訓練など、児童労働・強制労働禁止に向けた各種プログラムに協力する。

《関連資料》

「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（1998年）

ILOの「就業の最低年齢に関する条約」（第138号）（本条約では、就業の最低年齢を義務教育終了年齢と定め、15歳を下回ってはならないとする。ただし、一定の条件のもとに例外も認められている。）

ILO児童労働撲滅プログラム（International Program on the Elimination of Child Labor - IPEC）

(<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipecc/index.htm>)

５．環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動する。

《 背 景 》

（１）地球環境問題の発生

わが国は高度成長期における公害問題への取り組みや、二度にわたる石油危機の経験を通じ、極めて高い公害防止、省エネ技術やシステム体系を構築している。しかし、今日の環境問題は、単に産業公害の防止に止まらない。廃棄物問題や生活排水による水質汚濁問題、都市型交通手段の普及などによる大気汚染、騒音など、「都市型・生活型」の環境問題、さらには、地球温暖化、オゾン層の破壊、熱帯雨林の減少、砂漠化、酸性雨、生物多様性の保護などの「国境を越えた」地球規模の環境問題への対応が求められている。今日の環境問題を解決するためには、長期的かつグローバルな観点から、個人、企業、行政、NPOが連携・協力しつつ、それぞれの果すべき役割に積極的に取り組む必要がある。

（２）各種環境法の整備が進展

1992 年のブラジル地球サミット（環境と開発に関する国連会議）で「持続可能な発展」という基本理念が打ち出され、具体的な動きが始まった。これを受ける形で、わが国国内では、「環境基本法」（1993 年）が策定された。これに基づき「環境基本計画」（1994 年）が制定され、2006 年には第三次環境基本計画が閣議決定された。

① 地球温暖化問題

1997 年に京都議定書が合意され、先進国の温室効果ガスの排出目標が設定された（わが国の削減目標は 2008～2012 年で 1990 年比 6%削減）。CDM（クリーン開発メカニズム：途上国での温室効果ガスの削減努力を自国の削減努力に組み入れる制度）や共同実施（先進国間の共同プロジェクトで生じた削減量を当事国間でやりとりする制度）など新たな対策を含む同議定書は、2005 年に発効した。日本経団連としても、2010 年の温室効果ガス排出量を 1990 年比±0%とする環境自主行動計画を 1997 年に策定している。わが国では、京都議定書の目標達成に向けて、2005 年に「京都議定書目標達成計画」が閣議決定され、日本経団連の環境自主行動計画が主要施策として位置付けられるとともに、省エネ法改正による運輸部門対策の強化などが盛り込まれた。また、2006 年には「地球温暖化対策推進法」が改定され、相当程度温室効果ガスを排出する事業者については、温室効果ガスを算定・報告することが義務付けられた。

② 廃棄物・リサイクル問題

地球温暖化問題とならぶ環境政策の柱として「循環型社会の形成」が掲げられている。2001 年には「循環型社会形成推進基本法」が制定され、物質循環を確保し天然資源の消費を抑制するという基本方針が打ち出され、3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進が謳われた。また、1995 年の「容器包装リサイクル法」の成立を皮切りに、家電・自動車などの個別リサイクル法が制定されるとともに、「資源有効利用促進法」が 2001 年に改正され、副産物の排出抑制・

利用促進や使用済み製品のリサイクルに係わる企業に一定の義務付けが行われた。加えて、廃棄物処理法が相次いで改正され、産業廃棄物へのマニフェスト添付の義務付けなど、産業廃棄物の排出事業者である企業の責任が強化された。日本経団連としても、1997 年から環境自主行動計画〔廃棄物対策編〕を策定し、1999 年には産業界全体の目標として産業廃棄物最終処分量の削減を掲げた。

③ 化学物質問題

「公害健康被害補償法」に加え、近年では、「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法」や「土壤汚染対策法」、アスベスト関連法制など、科学的知見が乏しかった時代に製造・使用された有害物質が主な原因で引き起こされる汚染や健康被害に対応するための法整備も進んだ。

その後、化学物質の適切な管理を進める目的で、P R T R 法（「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」）が制定され、化学物質の大気や水などへの排出量や移動量の届出と自主的な管理が進められ、データの公表が開始されている。また、2006 年末にEUで成立した「欧州新化学品規制案（R E A C H）」などの海外における新たな制度への対応も求められている。

《基本的心構え・姿勢》

環境保全とその恩恵の次世代への継承は人類共通の課題であり、個人、行政とともに、企業も環境問題の解決に自主的、積極的に取り組む。企業は、事業活動が、地球規模の資源問題、温暖化問題、環境汚染問題に関わることを認識し、循環型経済社会の構築、温室効果ガスの排出削減、化学物質の確実な管理に向けて努力する。経団連の環境自主行動計画への参加などを通じて、企業は環境保全に向けた自律的な取り組みを強化する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 地球温暖化対策に取り組む。

- ① 持続可能な経済社会の確立、エネルギー効率の改善などを基本方針とし、世界最高の技術レベルを維持するとともに、利用可能な技術を途上国に移転することで、地球規模のエネルギー利用効率の改善を目指す。
- ② とりわけ国内においては、環境自主行動計画などを通じて、省エネルギー設備の開発・導入により、温室効果ガスの削減を進める。あわせて、省エネルギーに資する製品・サービスの提供などを通じ、民生分野における温室効果ガスの削減にも貢献する。
- ③ 輸送の共同化、低公害車の導入などの「グリーン物流」をはじめ、環境負荷の小さい物流システムの構築に努める。
- ④ 地球温暖化の原因、影響などに関する科学研究、各種対応策の経済分析などに協力する。
- ⑤ クールビズ、ウォームビズなどに積極的に取り組む。また、環境家計簿、エコドライブなどの取り組みの実践に従業員に呼びかける。

(2) 循環型経済社会の構築に努める。

- ① 製品の設計から廃棄までの全ての段階で最適な効率を実現するように努める。
- ② 資源の投入においては、ゼロエミッションを考慮した活動に加え、再生材や自然循環可能材を積極的に活用する。
- ③ 環境自主行動計画の策定・実行などを通じて、3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進を企業経営上の重要課題として取り組む。とりわけ産業廃棄物最終処分量の削減に取り組む。
- ④ 旧来の“ゴミ”の概念をあらため、個別産業の枠を超えて利用可能な廃棄物を有用な資源として位置付け、その活用に努める。
- ⑤ 排出事業者責任を遂行すべく、優良な処理業者の選定・委託を含め、廃棄物ガバナンスの徹底を図り、産業廃棄物を適正に処理する。
- ⑥ 行政や消費者と協力しながら、使用済み製品の回収・リサイクルシステムの構築に取り組む。
- ⑦ オフィスにおける廃棄ゴミ分別を推進する。
- ⑧ リサイクル用品の利用を促進する。

(3) 化学物質を適正に管理する。

- ① 法律や規則に則り、化学物質を適正に管理すると同時に、漏洩防止措置をと

- る。
- ② 緊急時対策を事前検討すると同時に、地域住民とのリスクコミュニケーションを推進する。
 - ③ 製品に含まれる化学物質についても適正な管理に努める。

《関連資料》

- 「環境自主行動計画」（地球温暖化対策編および循環型社会形成編）
- 「地球温暖化防止対策事例集 ～CO2 排出削減 600 のヒント」 2005 年 日本経団連 (<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/076.html>)
- 「循環型社会の着実な進展に向けて」 2002 年 日本経団連 (<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2002/044/index.html>)
- 「経団連環境アピール」 1996 年 経団連 (<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol094.html>)
- 「経団連地球環境憲章」 1991 年 経団連 (<http://www.keidanren.or.jp/japanese/profile/pro002/p02001.html>)

5－2 省エネルギー・環境保全技術の移転のために、諸外国との協力に努める。

《基本的心構え・姿勢》

企業が保有する優れた省エネルギー・環境保全技術や、高度成長期に取り組んだ公害防止の経験などについて、途上国を中心とする諸外国に移転していくよう努める。技術移転に際しては、国際市場における比較優位を活かした新たなビジネスチャンスとして捉えるのみならず、東アジア地域あるいは地球規模での環境問題への対応という観点を認識し、積極的に取り組む。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 技術を基軸とした対話が有効であることから、同一業界の専門家クラスによる技術交流会を開催し、わが国における省エネルギー・環境保全技術を紹介する。
- (2) 環境課題の解決に有用である個別プロジェクトを通じて、企業の保有する省エネルギー・環境保全技術の優れた点について説明する。
- (3) さまざまな国際交流の場を活用し、途上国との対話を深化させる。

5－3 事業活動における環境影響を評価し、環境負荷と環境リスクの低減に努める。

《基本的心構え・姿勢》

製造業・サービス業を問わず、事業施設・生産施設の立地をはじめとする事業活動の全段階において、環境への影響を科学的な方法で評価するシステムの確立を目指し、各段階において、エネルギーや資源の消費などを通じた環境負荷や汚染問題などの環境リスクをできる限り低減する。また、生産単位あたりの資源・エネルギーの投入量の削減や物流の効率化におけるコスト削減など、経済性の改善を通じて環境負荷の低減を図る「エコ・エフィシェンシー（環境効率性）」の実現にも取り組む。

《具体的アクション・プランの例》

- （１）事業活動の全段階（全生涯）において生じる環境負荷を客観的・定量的に評価するＬＣＡ（ライフサイクルアセスメント）を導入する。例えば、製造業の場合、部品の製造、製品の加工・組立て、輸送、製品使用時、廃棄・リサイクルなど各段階・プロセスにおいて、環境負荷を評価し、その低減に努める。
- （２）効率よく環境負荷を低減させるため、環境負荷の大きい段階・プロセスに重点を置いた取り組みを進める。
- （３）輸送の共同化、低公害車の導入などの「グリーン物流」をはじめ、環境負荷の小さい物流システムの構築に努める。

5－4 環境問題の解決に資する革新的な技術、製品・サービス、ビジネスモデルの開発に努める。

《基本的心構え・姿勢》

地球温暖化対策や循環型社会の構築には、技術開発が鍵となる。日本には、資源小国というハンディがあったがゆえに培うことができた省エネルギー、省資源の技術やノウハウがある。資源やエネルギーの投入量を削減する技術革新を一層進める。さらに、優れた耐久性を持ち、かつリサイクルが容易な製品など、顧客がみずから環境負荷低減への配慮を実感できるような環境満足度の高い製品・サービス、ビジネスモデルの開発を行う。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 燃料電池など、新エネルギー創出の技術やノウハウに関する研究、太陽光や風力発電、バイオマス燃料などの再生可能エネルギーの開発をさらに進める。
- (2) 各種再生材や自然循環可能材の開発、有効利用を進める。
- (3) ヒートポンプ（大気や水を利用して冷暖房や給湯を行うシステム）や蓄熱システムなど、エネルギー高効率利用型機器・システムの一層の開発・商品化に努める。

5-5 生物多様性の保全を含めた自然保護活動に取り組む。

《基本的心構え・姿勢》

大気圏や生物圏、あるいは水の循環圏などの成り立ちとそこに生じている変動について、一層理解を深める。とりわけ、多様な生物の共存する生態系が保たれることが、人類にとってもまた豊かな生活環境をもたらすものであることを改めて認識し、多様性に富む自然環境の保全を重視した自然保護活動を推進する。また、環境問題におけるNPO／NGOの役割を認識し、パートナーシップの強化に努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 日本の産業界の国際協力の視点から、生物多様性の保全や森林の保全を目指し、日本経団連自然保護協議会への参加を通じ、自然保護活動への支援を積極的に行う。

〔日本経団連の活動〕

(イ) 日本経団連自然保護協会／自然保護協議会基金 1992年設立

(<http://www.keidanren.or.jp/kncf/>)

(ロ) 日本経団連自然保護宣言 (2003年発表)

(ハ) 国際自然保護連合 (IUCN) への加盟

(2) 環境問題におけるNPOの役割の重要性を認識し、資金的支援にとどまらず、企業人の専門性やノウハウをNPO運営に活かす人的協力や情報提供、技術支援、ならびに企業が保有する施設利用の便益の提供など多様な支援やプログラムの共同実施などにより、NPOの育成、パートナーシップの強化に努める。

(3) 経営者および従業員のボランティアによる自然保護活動を奨励する。

《関連資料》

「日本経団連自然保護宣言」2003年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2003/020.html>)

《基本的心構え・姿勢》

地球温暖化対策や循環型社会の構築などにつながる環境への取り組みについて、さまざまな機会をとらえ、各種のコミュニケーション手法を駆使して、広く社会に対して継続的に発信する。

また、多様なステークホルダーとの対話のチャンネルを幅広く設けることにより、事業あるいは社会貢献活動を通じての取り組みをアピールする。

たゆまず発信することにより、環境問題への人々の関心が高まり、市民生活のなかに環境に配慮する様々な試みが根付いていくことにつながるよう働きかける。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 環境報告書、CSR報告書などを発行し、そのなかで企業の取り組みを紹介する。また、事業活動全般についての環境情報を提供する。
- (2) 大学での公開講座、小・中学校の環境教育支援など、環境問題への啓発活動に積極的に取り組む。

《条文全体の関連資料》

「希望の国、日本」第4章 今後5年間に重点的に講じるべき対策(6)環境・エネルギー政策 2007年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/vision.html>)

「環境立国のための3つの取り組み」2004年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/002.html>)

「個人、企業、行政がともに「環境立国」戦略を進める」『活力と魅力溢れる日本をめざして』(第1章4節)2003年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/vision2025.html>)

「経団連地球環境憲章」1991年 経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/profile/pro002/p02001.html>)

6. 「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。

《背 景》

(1) 「良き企業市民」としての活動の多様化

企業活動は、社会の健全かつ持続的な発展があって初めて成り立つ。そのため、企業は、社会の一員としてより良い社会を築き支えるという広義の責任を負っている。このような考えの下で日本では1990年代に社会貢献活動が本格化し、各企業において基本方針の明文化、専門部署や社会貢献委員会の設置など社内体制が整備された。その後の経済情勢により日本企業を取り巻く環境は極めて厳しいものであったが、企業は社会貢献活動に継続的に取り組んできており、活動の分野や方法は多様化してきた。

社会貢献活動は、資金、商品、設備・機器、ノウハウ、人材、ネットワークなど企業内の資源を社会に拠出することがテーマとなる。したがって、幅広いステークホルダーの支持と共感を得ての活動、社会的課題の解決に向けての実質的な寄与、会社と従業員の社会性を高めるための貢献などが求められている。

(2) 企業活動にも重大な影響を与えかねない社会的課題の表面化

21世紀に入り、人類の生存そのものに影響を及ぼしかねない社会的な問題が顕著となってきた。「ヒューマン・セキュリティ」といわれる人権、生命、環境など人間の安全に関わる課題への取り組みが、経済の持続的な発展にとって不可欠となり、企業による「本業を通じた取り組み」だけでなく、「社会貢献活動を通じた取り組み」の面でも重要なテーマとなっている。また、国内での活動に加え、グローバルな視点で社会支援が求められている。

(3) 「公」の担い手としてのNPOや社会起業家に対する期待の高まり

日本の企業は、社会貢献活動や環境活動を推進していく中で、公益法人、海外協力団体、ボランティア団体、芸術家グループなどのNPO（民間非営利組織）やNGO（非政府組織）とのパイプを開拓してきた。こうした団体との国内外での協働を通じて、組織の特性、活動内容、人材、特定分野における専門知識やノウハウなどの強みを理解するようになった。一方、欧米では、飢餓や貧困、環境や自然保護、消費者保護、労働や人権などの課題に対して専門的に取り組み、企業活動のみならず国や自治体の政策にも大きな影響を与えるまでに成長したNGOも見られるようになっている。企業もNPOやNGOとの連携を強めていくことが社会貢献活動の推進に必須との認識を深めつつある。

また、近年は、社会的なミッション実現のため、市場メカニズムを通じて事業展開する「社会起業家」にも注目が集まっている。企業には、社会起業家の活動や人材の育成への支援、協力が求められている。

6－1 自らが取り組むべき社会的な課題について、資源や専門能力を投入し、その解決に貢献する。

《基本的心構え・姿勢》

企業は、社会貢献活動を「社会への投資」ととらえて、社会の抱える様々な問題の中から自発的に取り組むべき課題を選択し、その経営資源や専門能力を投入する。投入にあたっては、目標を定めるとともに、活動の評価を行い、社内外のステークホルダーに自社の社会貢献活動をわかりやすく説明する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 企業の社会貢献に関する理念、基本的考え方を提示する。
 - ① 企業の経営理念やCSRの方針に社会貢献活動を組み込む。
 - ② 企業の中長期計画に社会貢献活動を盛り込む。その際、活動分野、方策、予算、継続的な社会貢献活動を担保する方法などについても検討する。
- (2) 社内組織を整備する。
 - ① 社会貢献の専門部署や専任担当者を設置する。
 - ② 経営陣が社会貢献活動を理解し、自ら積極的に参加する。たとえば、経営トップが参加する社会貢献の意思決定機関(社会貢献委員会など)を設ける。
- (3) 企業グループ全体の社会貢献活動状況を調査する。
 - ① 企業グループ全体の社会貢献活動の実施状況を調査してグループ全体の活動を把握する。
- (4) 社会とのコミュニケーションを推進する。
 - ① 社会とのコミュニケーションに一層力を入れて広い視野で活動する。
 - ② 企業と社会の関係について、グローバルな視点での情報の受発信や活動を行う。
- (5) 社会貢献活動に対する社内の理解を促進する。
 - ① 社会貢献活動を社内報、イントラネット、グループ企業誌(紙)などの社内の各種媒体を通じて紹介する。
 - ② 社会貢献活動、ボランティア活動などに関する社内教育・研修体制を整備する。
- (6) 社会貢献活動を社会に公表する。
 - ① 各社が適当と判断する報告書(社会・環境報告書、CSR報告書、サステナビリティレポートなど)やホームページなどで社会貢献活動を紹介する。
 - ② 日本経団連が実施する社会貢献活動実績調査への協力を通じて、広く社会に情報提供する。

《参考：社会貢献活動の形態》

- (イ) 寄付：寄付は、企業の社会貢献活動の中で重要な役割を占めており、社会の期待も大きい。寄付を効果的なものとするために、寄付の方針や寄付先の判断基準、社内決裁の仕組みを明確にする。

なお、日本経団連では「1%クラブ」(1990年設立)により、個人や企業による社会貢献活動の促進に努めている。

⇒「1%クラブ」 (<http://www.keidanren.or.jp/lp-club/>)

経常利益の1%相当額(法人の場合)、可処分所得の1%相当額(個人の場合)を目標に、寄付やボランティア活動を行うことによって社会の役に立ちたいという企業や個人の集まり。企業の社会貢献活動に関する啓発や情報提供のほか、企業や企業に勤める人々のNPOとの出会いの場づくり、企業とNPOの具体的連携策の例示などを行っている。

- (ロ) 自主プログラム：自主プログラムとは、企業自らが企画、立案し、実施までを行う社会貢献活動のことである。具体的には、植樹や清掃活動の実施、学生がNPOで学ぶ奨学金の提供、地域の車いす利用者への外出移送サービスの提供、市民によるアート活動の支援など多岐にわたる。外部の専門家やNPOと連携したり、従業員がボランティアとして参画する機会を持つなど、その企業らしさを表した活動となっている。
- (ハ) 企業財団：企業は、学術研究、環境保全、教育、文化・芸術活動などを助成したり、独自の公益事業を行うために、公益法人としての企業財団を設立することもある。企業財団は、企業本体の業績に左右されることなく比較的安定した助成や公益事業を行うことができる点、財団内部に公益活動に関する専門知識や経験を蓄積できる点などが評価されている。
- (ニ) その他の社会貢献の方法
 - (a) 事業活動を通じて培ったコスト意識、効率的な業務遂行能力、組織運営ノウハウなどを提供する。
 - (b) 技術、専門知識を持った役員・従業員を派遣する。
 - (c) 自社の各種施設や製品・サービスを提供する。

6-2 NPO/NGO、地域社会など、課題解決のために必要なパートナーと連携する。

《基本的心構え・姿勢》

企業が様々な社会的課題に取り組む時、NPO/NGOや地域社会のボランティア団体、行政、あるいは公的セクターなどのパートナーとの連携を重視する。それにより、相互にリソースやノウハウ、情報を補完でき、短期間に広範な活動が可能となる。また、企業は、それらのパートナーと共に考え行動(協働)することによって、企業の立場からはつかみにくい草の根の意見や社会の実態、動向、反応をいち早く知ることができる。これは社会の賛同と共鳴を確かめる作業でもあり、問題解決に向けてのスピードや効率をあげ、社会貢献活動をより効果的に行うことができる。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 潜在的パートナーに関する情報を収集する。

NPO/NGO、ボランティア団体などの中には、企業が関心を持つ分野で活動するところも少なくない。こうした団体や組織についての情報を収集するにあたっては、自らの社会貢献活動の重点領域や支援・連携に関する判断基準などを明確にし、潜在的なパートナーからのアプローチを促すことも必要である。また、関連するテーマについてのシンポジウムやセミナーなどに参加し、ネットワークを構築する。

(2) 中間支援組織を活用する。

企業とNPOとの連携を促進していくために、両者をつなぐ組織として「日本NPOセンター」(<http://www.jnpoc.ne.jp/>)をはじめとするNPO支援センターが全国各地に設立されている。これら組織の仲介や支援を活用する。

(3) パートナーと対等な連携関係を築く。

企業が社会貢献活動において他の組織と協働する際には、相手の行動原理や特性を理解し、対等な関係を築くことが大切である。また、共通の目標を設定し、それぞれの資源や強みを活かして役割分担を明確にしたうえで、課題解決に取り組む。さらには、互いに活動の評価を行い、目標が達成されれば協働を終えるという時限性に留意する。

《関連資料》

「知っておきたい NPOのこと」2004年8月 日本NPOセンター編集・発行
NPO法人データベース「NPO広場」(<http://www.npo-hiroba.or.jp/>)
赤い羽根データベース「はねっと」

(<http://hanett.akaihane.or.jp/sys/frame.asp>)

国際協力NGOダイレクトリー

(<http://www.janic.org/janic/pr/newdirectory/find.php>)

6－3 業界や経済界としての社会貢献活動に参画する。

《基本的心構え・姿勢》

大規模な自然災害や難民の発生時などの緊急支援、国際協力や福祉、環境、あるいは教育・文化向上のイベント協賛など、業界や経済界が関連企業に参加を呼びかけた場合には、社会を構成する企業市民としての責任のもと、それぞれの企業にふさわしい形で積極的に参画し、その効果が最大化するように努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 経済界全体で行う募金に協力する。

社会的に意義のある大規模なプロジェクトや、経済界全体で対応するのに相応しいプロジェクトなどに対しては、社会貢献活動の一つとして企業自らの判断に基づき募金に協力する。

(2) 緊急支援に協力する。

大規模な自然災害や難民の発生時には、経団連や1%クラブの呼びかけに応じて義援金や様々な形で支援する。

〔主な支援の例〕

(イ) 資金援助

(ロ) 輸送手段の提供

(ハ) 物資の提供

(ニ) 施設の提供

(ホ) 日本赤十字やジャパン・プラットフォームなどNGOへの資金・物資の提供

(3) 業界の強みを活かした取り組みを推進する。

〔主な支援の例〕

(イ) 専門的な知識やノウハウを持った人材の派遣

(ロ) 市民活動のリスクマネジメントのための講座の実施

《基本的心構え・姿勢》

従業員の価値観が多様化し、仕事以外の面でも社会の役に立ちたい、あるいは社会との関係を持っていたいという人が増えている。こうした従業員を多数擁することは、会社の公正性・透明性を担保していくことにもつながる。また、会社が従業員の社会参加を支援することは、従業員の会社に対する誇りを高め、仕事に対する姿勢や目的意識にもプラスの影響を与える。支援の効果が最大限発揮されるよう、企業は個人の自発性を尊重しつつ、従業員の社会参加のための環境整備ときっかけづくりに取り組む。さらには、団塊の世代を中心とする退職者が増えている中、企業OB／OGの豊かなセカンドライフの構築を、社会貢献活動を通じて支援する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 従業員の意識と活動実態を把握する。

従業員のボランティア活動・寄付に関する意識や実態を把握し、関心と社会参加の度合いにあわせて支援制度を構築することが重要である。多くの企業が、従業員へのアンケート調査やヒアリングなどを行っている。

(2) 支援制度を導入する。

企業は、自社の社風や従業員の社会参加の度合いに合わせて、必要な支援制度を導入する。

〔主な支援制度の例〕

- (イ) ボランティア休職制度：長期にわたってボランティア活動に参加する場合に、休職を認める制度。青年海外協力隊への参加を目的とするものもある。
 - (ロ) ボランティア休暇制度：ボランティア活動や地域活動のために、有給で休暇を提供する制度。
 - (ハ) ボランティア活動者表彰制度：ボランティア活動を行っている従業員を対象とした表彰制度。
 - (ニ) ボランティア研修制度：従業員のボランティア活動推進のための研修制度。
 - (ホ) マッチング・ギフト資金支援制度：従業員が市民活動団体などへ寄付する場合、企業も同じ対象団体に、同額あるいは一定割合を上乗せして寄付を行う制度。
 - (ヘ) 地域貢献活動促進運動：地域貢献活動を促進するための方針策定、地域貢献活動促進を目的とした全社運動。
 - (ト) NPOへの出向制度：従業員を一定期間、NPOに出向させる制度。
- #### (3) ボランティア活動やNPOに関する情報を提供する。

従業員の関心に合わせて、ボランティア活動やNPOに関する情報を選び、イントラネット、掲示板、社内報などを通じて提供する。最近では、社会貢献担当部署が蓄積してきた知識やノウハウをイントラネット上で公開し、従業員のボランティア活動の質の向上や、範囲の拡大に役立てる例も見られる。

(4) 社会参加の機会を提供する。

従業員に社会参加するうえでのきっかけを提供するため、自社の自主プログラムに従業員の参画を促したり、ボランティア体験セミナーなどを実施する企業もある。社内でNPOの活動を紹介する講座などを実施する。

(5) 社内ボランティア組織を支援する。

〔主な支援の例〕

(イ) 社内にボランティア組織を結成

(ロ) 会社の社会貢献担当者が事務局を担当

(ハ) 会社は会議場やイベント会場、社内連絡手段などを提供

(ニ) 従業員の社内ボランティア組織への拠出金を、毎月の給与からチェックオフする仕組みを持つ。

《関連資料》

「1%クラブボランティア体験セミナーレシピ」2001年 経団連1%クラブ

《条文全体の関連資料》

「社会貢献活動実績調査結果」日本経団連調査

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/index09.html>)

『この発想が会社を変える～新しい企業価値の創造』2001年 経団連社会貢献担当者懇談会編、リム出版新社

日本経団連1%クラブ「企業の社会貢献活動のホームページ集」

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/profile/1p-club/link-kigyo.html>

7. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決する。

《背 景》

(1) 多様化する反社会的勢力、団体

近年、市民社会の秩序や安全に脅威をおよぼし経済活動にも障がいとなる反社会的勢力、団体の活動は、ますます知能犯化、巧妙化しつつあり、多様化が進んでいる。暴力団活動もその例外ではなく、広域化、寡占化が進むとともに、その活動も多様化、悪質化の傾向を辿っている。

(2) 暴力団対策法の施行と暴力団活動の変質

1992年に施行された「暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律」（暴力団対策法）を契機に、市民や企業の間で暴力団排除意識が確実に深まり、暴力団の社会的孤立が進んだ。

しかし一方で、暴力団は、政治運動や社会運動を仮装した活動、経済的取引を用いた資金獲得活動を強化している。また、暴力団の周辺に存在する、暴力団の威を借りる関連企業や個人による犯罪が絶えない。このように、暴力団をはじめとする反社会的勢力による市民、企業、行政を対象とする暴力行為、違法・不当行為は、健全な市民生活や企業活動にとって脅威となっている。

(3) 企業における反社会的勢力、団体との対決姿勢

企業は、1997年の一連の大物総会屋への利益供与事件以来、総会屋などとの絶縁を宣言し、大きく低下した国民の企業に対する信頼や国際的な信用を取り戻すべく、遵法経営の確立に努力してきた。その後、商法改正で利益供与要求罪の新設、罰則の強化などが図られ、総会屋は減少の一途をたどったが、企業による総会屋などへの利益供与事件は皆無とはなっておらず、引き続き反社会的勢力との関係断絶に取り組むことが求められている。

反社会的勢力の活動が不透明化、巧妙化している今日、各企業は、社会的責任を強く認識するとともに、企業防衛に努め、社会正義に反する行為を許さず、反社会的勢力、団体とは断固として対決する基本方針を確認し、広く社会に宣言するとともに、関係する外部機関と積極的に連携して対策を組織的に実行することが求められている。

7-1 反社会的勢力を排除する基本方針を明確に打ち出す。

《基本的心構え・姿勢》

反社会的勢力に毅然たる態度で臨み、付け入る隙を与えない企業活動を実践することは、健全な市民社会の形成に寄与するとともに、企業価値の向上につながる。企業活動に重大な脅威を与える反社会的勢力との関係根絶のため、経営トップは、いわゆる総会屋などの反社会的勢力との関係を完全に遮断し、断固としてこれらを排除する決意を社内外に明らかにする（絶縁宣言）。同時に、反社会的勢力による組織暴力に対しては、「恐れない」「金を出さない」「利用しない」、いわゆる「三ない」を基本として、自ら、組織的対応を可能とする体制を確立する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 経営トップが反社会的勢力との絶縁を宣言する。

- ① 経営トップは、反社会的勢力との関係を完全に遮断し、断固としてこれらを排除する決意を明確に社内外に宣言する（絶縁宣言）。
- ② 事業遂行にあたっては、経営トップから従業員に至るまでの全社員だけでなく、パート、アルバイト、派遣社員などについても遵法意識を高め、社会的良識を備えた善良な市民としての行動規範を確立し、遵守することにより、企業活動のあらゆるレベルで反社会的勢力との結びつきを阻止し、健全な企業風土を醸成する。

(2) 社内体制を確立する。

反社会的勢力は、社会的信用を重視する企業の弱みに巧妙につけ込み、法的対抗手段の行使をためらわせる。また、関係者の個人的な責任を追及する。そこで、社内の諸規則や組織的対応体制を整備し、社内規則に基づいて民事・刑事の両面から法的対抗手段を行使できるよう、社内体制を整備する。

- ① 平素からの備えと問題解決能力の維持・向上が必要である。反社会的勢力との関係断絶を維持するために必要な内外の関連情報を一元的に管理するとともに、常に外部専門機関と連携し、問題解決のための指導・支援を行う組織を用意し、人材の育成に努める。
- ② 常に危機管理意識を維持し、反社会的勢力に付け入る隙を与えないよう、反社会的勢力からのアプローチに対応する社内規則や業務マニュアルを策定し、教育・研修に努める。また、組織的対応の実効性を確認するために、業務監査を強化する。

7-2 反社会的勢力による被害防止のために、全社をあげて法に則して対応する

《基本的心構え・姿勢》

反社会的勢力の組織暴力に対しては、対応する役員、社員が孤立することが最も危険である。対応窓口には常に複数名で対応できるよう人材を配置し、全社をあげて迅速かつ組織的に対応する社内風土を構築する。

企業の落ち度や不祥事を理由に不当要求が行われた場合には、速やかに事実調査と原因究明を行うとともに、関係者の法的責任を明確にしたうえで躊躇せず警察に被害届を出すなど、毅然として法律に則した解決を図る。

反社会的勢力との裏取引や事実隠蔽は、反社会的勢力による被害を拡大させ、企業の存続に関わる問題を引き起こすことから、絶対に行わない。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 警察など関係機関と緊密に連携し、迅速かつ組織的に対応する。

- ① 社内に窓口部署と警察など関係機関との通報担当責任者を設置する。また、報告ルートと指揮命令系統を整備し、平素から緊密な連携を保つ。
- ② 反社会的勢力に関する情報は、企業および従業員などの生命・身体・財産の安全を守るという視点に基づき適切に運用する。
- ③ 平素から、自社の対応方針に従い、研鑽に努める。反社会的勢力との接触にあたっては、対応の初期段階から相手方の特定に努め、会話や面談の録音・文書化、ビデオ撮影などの記録化を行い、法的対抗措置として活用する。
- ④ 総会屋対応については、平素から警察との意思疎通を図り、利益供与要求罪に該当するような不当要求行為に対しては、その前兆を察知した段階で迅速に通報し、適時・適切なる指導と支援を要請する。

(2) 裏取引や事実の隠蔽は、絶対に行わない。

- ① こちら側の落ち度を理由とする取引先からの不当要求に対しては、法的責任を見極めて適切に対応するとともに、裏取引は絶対に行わない。
- ② 企業活動や役員・従業員など個人の不祥事を理由とする反社会的勢力による不当要求に対しては、問題の内容に応じて、対外公表を含めて適切に対応するとともに、要求は断固として拒絶する。
- ③ 反社会的勢力による被害については、内容や被害額の如何にかかわらず、直ちに警察に被害届けを出す。また、事件化に躊躇することなく法的な対抗手段に訴えるなど、あらゆる刑事的・民事的な対抗策を講ずる。

7-3 関係団体と連携し、反社会的勢力の排除に取り組む。

《基本的心構え・姿勢》

反社会的勢力の排除のために、平素から、警察の組織犯罪対策部局、暴力追放運動推進センター、民事介入暴力を専門とする弁護士、業界団体連絡会など、関係団体との信頼関係を構築する。反社会的勢力により被害を受ける恐れがある場合には、速やかに関係団体と連携し、法的対抗措置を行使する。被害を受けた場合には、社会正義の観点から、警察に被害届を提出する。

商取引にあたっては、取引相手の属性をチェックし、契約、取引約款などに暴力団排除条項を設けるなど、反社会的勢力の排除に徹底して取り組む。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 平素から警察などの外部機関との信頼関係を構築する。
 - ① 担当窓口部署は、警察など外部機関の連絡先と担当者を確認し、情報交換に努め、平素から信頼関係を構築する。また窓口担当者は、各種講習を受講するなどして、民事介入暴力への対応能力の維持向上に努める。
 - ② 取引関係を通じた被害防止のため、契約書や取引約款などに暴力団排除条項を導入する。また株式買占め防止のため、自社株の取引状況を確認する。
 - ③ 志を同じくする企業・団体と連帯、情報交換を行う。また、特防連（社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会）や、各県の暴力追放運動推進センター、企業防衛協議会などの暴排活動に参加する。
- (2) 有事の際は、外部機関と連携し、企業と関係者の安全を確保する。
 - ① 反社会的勢力との対決にあたっては、弁護士を活用し、内容証明郵便の送付、各種の不当行為を禁止する仮処分の申し立て、債務不存在確認訴訟や損害賠償請求訴訟の提起など、あらゆる法的措置を活用する。
 - ② 警察から責任追及に向けた協力要請があった場合、社会正義の観点から躊躇することなく被害届を提出し、犯罪捜査に積極的に協力する。
 - ③ 株主総会に関しては、平素から情報収集に努めるとともに、利益供与要求の前兆段階から警察に通報し、指導・支援を要請する。

《条文全体の関連資料》

「治安再生に向けた7つの重点」2006年 警察庁

(<http://www.npa.go.jp/seisaku/soumu13/20060829.pdf>)

「犯罪に強い社会の実現のための行動計画」2003年 犯罪対策閣僚会議

(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hanzai/kettei/031218keikaku.html>)

「総会屋等への対応について警察庁からの要請」1997年 経団連

「当面の総会屋等への対応策について」1997年 経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol142.html>)

「いわゆる総会屋対策の推進について」1997年 いわゆる総会屋対策のための関係閣僚会議

8. 国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行う。

《背 景》

(1) グローバリゼーションの進展と進出先国への貢献

経済のグローバル化・ボーダレス化が急速に進む中、日本企業は国境を越えた事業活動を活発化させている。海外直接投資も急増し、最近では業種を越えた海外企業との提携、協力が展開されている。また、国際的な事業活動を展開するうえで、開発途上国を含む進出先国の発展にいかに寄与するという視点から経営にあたることが求められている。

(2) 外国公務員贈賄を含む不正・腐敗問題に対する世界的な意識

OECDの「国際商取引における外国公務員に対する贈賄の防止に関する条約」の批准を受け、1998年に不正競争防止法を改正して外国公務員への贈賄を処罰する規定が導入（1999年2月施行）された。国際的な汚職問題については、2003年6月のエビアンサミットでも取り上げられ、同年12月の国際腐敗防止条約の締結（日本も署名）、2004年6月に国連グローバルコンパクトの10番目の原則として追加されるなどの国際的潮流となった。2004年には、不正競争防止法の外国公務員贈賄罪に国外犯処罰規定が導入され（2005年1月施行）、一層の強化がなされた。

8-1 国際ルールを踏まえた行動規範と現地の法律の遵守を徹底する。

《基本的心構え・姿勢》

現地の法律を十分調査するとともに遵守し、自社の経営理念や行動規範が海外オペレーションにも確実に反映されるよう努める。そのために各企業は、経営戦略や事業計画が経営理念・行動規範に適合しているかどうか適宜チェックする。経営理念・行動規範に反する行為や、反するおそれのある行為を認識した場合には、適切な改善措置をとる。また、そうした事態が起こらないよう、社内およびグループ企業内の態勢をグローバルな規模で構築する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 現地の法律を遵守する。

- ① 現地の事業法、独禁法、労働法、消費者保護法、税法、環境法および製品の規格取得義務など、現地の法律を十分に調査し遵守する。そのために、社内規程やガイドラインなどを必要に応じて整備する。
- ② 不正競争防止法（外国公務員への不正の利益の供与などの禁止）、外為法など海外オペレーションに密接に関連する日本の法律を海外支店駐在員、現地法人出向者や現地従業員にも伝達・理解させ、遵守の徹底を図る。

(2) 経営理念や行動規範を海外支店・現地法人に徹底する。

- ① 経営理念の浸透を図る。
 - (イ) 経営トップが効果的な方法で繰り返し情報発信を行う。
 - (ロ) 必要な教育ツールおよびプログラムを提供する。
- ② 行動規範を徹底する。
 - (イ) 現地の法律・文化などを考慮して、本社の行動規範に加筆・修正を施し、海外支店・現地法人の行動規範を作成する。
 - (ロ) 海外支店の駐在員や現地従業員に適用するのはもとより、現地法人の出向者・現地従業員についても、自社との関係を考慮したうえで、適用（拘束）の度合いを決定する。
 - (ハ) 必要な教育ツールおよびプログラムを提供する。

(3) 経営理念・行動規範違反行為への対策を講じる。

- ① 人的ネットワークを構築する。

現地法人については、経営理念・行動規範の徹底のために責任者を選任し、本社との連携を図る。
- ② ヘルプラインを設置する。

通常の職制とは別に、違反行為に関し相談・報告を受け付けるヘルプラインを設置する。現地法人については、自社との関係を考慮し、自社ヘルプラインの対象に含めるかどうかを決定する。

(4) 本社によるチェックシステムを確立する。

本社は、海外支店・現地法人における事業が、国際ルールや現地の慣習・文化を尊重したものとなっているかどうかを常にチェックできるようなシステムをグローバルに構築する。また、現地法人については、必要に応じて行動規範の遵守・尊重につき指導する。

8－2 現地の文化や慣習を尊重し、相互信頼を基盤とした事業活動を推進する。

《基本的心構え・姿勢》

長期的な観点に立って、現地社会との相互信頼を基盤とした事業活動の推進に努める。そのためには、現地の社会事情を理解し、その文化や慣習、宗教に十分配慮した事業活動を行うとともに、「良き企業市民」として様々な文化・社会貢献活動を展開し、日本的な文化、価値観の普及、理解をはかることで、地域からの信頼を得るよう努める。また、現地法人やその従業員による文化・社会活動についても、これを積極的に支援するよう努める。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 本社のグローバル化を進める。
 - ① 語学のみならず、異文化の理解、異文化コミュニケーションなどに関する教育を継続的に実施する。
 - ② 定期的に現地従業員を来日させるなど、本社と海外拠点との相互交流・理解の機会を設ける。
 - ③ 国籍不問の多様なキャリア・パスによる国際的な人材育成に努める。
 - ④ グローバルな規模で、適材適所を実現する。
 - ⑤ 本社において、グローバルな経営のあり方に関する研修を実施する。
 - ⑥ 具体的な現地での対応に関して、相談できる組織、ネットワークを設置する。
- (2) 現地企業との協力関係を緊密化し、現地産業の育成に貢献する。
 - ① 部品や原材料などの現地調達を拡大する。
 - ② 現地企業とのアライアンス、提携を強化する。
 - ③ 生産技術や品質管理手法など、技術指導や技術移転を積極的に行う。
 - ④ 現地商工会議所など地元経済団体に積極的参加し、協力に努める。
- (3) 企業が国際化を推進するにあたって、海外支店駐在員や現地法人出向者が中心的な役割を担っていることを認識させる。
 - ① 海外支店駐在員や現地法人出向者には、企業の経営理念に基づいた行動規範を現地で公私にわたり率先して実現する役割を担っていることを理解させ、現地従業員に対して繰り返し啓発運動を行うよう指導する。
 - ② 海外支店駐在員や現地法人出向者の選任にあたっては、現地社会の文化や慣習を尊重できるか、現地社会に適応できるかなどを考慮して決定し、家族も含めた教育・研修や情報提供を十分に行う。
 - ③ 海外支店駐在員や現地法人出向者が、現地従業員とのコミュニケーションや相互理解に努めるよう指導する。
- (4) 事業進出・撤退時にはその影響を十分に検討する。
 - ① 現地法人の設立・縮小・事業撤退などにあたっては、取引先などとの契約条件の遵守というまでもなく、誠実な対応に努める。
 - ② 事業撤退時には、従業員、取引先、地域社会への影響が最小となるよう、他社への事業譲渡や現地経営陣によるマネジメント・バイアウトなど、事業継

続の可能性を検討する。

(5) 現地の社会事情を理解し、現地の文化や慣習、宗教に十分配慮した事業活動を行う。

- ① 現地社会の一員として現地の抱える社会問題（マイノリティ、教育、犯罪、貧困など）に十分に配慮し、現地NPOなどとも積極的に対話・連携を進め、誠実に対応する。
- ② 商工会議所など現地の経済団体、コミュニティ、政府、州、市町村の活動に積極的に参加するとともに、自社を理解してもらうために必要な情報発信・広報活動を積極的に進める。
- ③ 現地教育機関への支援、ビジネス・インターンの実施、奨学金供与などを通じて、現地の人材育成に貢献する。
- ④ 寄付やボランティア活動などの社会貢献活動を積極的に行う。

(6) 現地のニーズにあった寄付を実施する。

- ① 現地法人などに寄付検討委員会を設置するなど、寄付に関する手続きの整備や透明性の向上に努める。
- ② 本社側も現地における寄付の重要性を理解し、現地の判断を最大限に尊重するとともに、必要に応じて資金面などで支援を行う。

(7) ボランティア活動を推進する。

- ① 海外支店駐在員・現地法人出向者は率先してボランティア活動を行う。
- ② 本社側もボランティア活動の必要性を十分に認識し、有給休暇の取得許可など、現地での活動を奨励する。
- ③ 現地従業員によるボランティア活動も奨励・推進する。

8－3 経営の現地化を進める。

《基本的心構え・姿勢》

現地社会に溶け込み、信頼される企業となるため、経営の現地化を積極的に進める。そのために現地従業員に対し必要な教育・研修を行い、人材育成に力を入れるとともに、現地の人材を積極的に活用し、登用に関して平等な機会を提供する。また、海外支店・現地法人に対しては、リスク管理や法令遵守、業績評価の面から適切なガバナンス体制の整備を促す。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 海外支店・現地法人の経営の現地化を進めるため、現地の人材を積極的に登用し、必要な教育・研修を十分に行う。また、経営・事業方針などについても、積極的に現地従業員に説明する。
 - ① 現地従業員の昇進制度を確立し、現地法人の中間管理職やマネジメントに積極的に登用する。
 - ② 国籍を越えた「適材適所」を進める。
 - ③ 以下の教育、研修を実施する。
 - (イ) 現地従業員を対象とした教育と業務研修の実施
 - (ロ) 海外支店・現地法人主導のマネジメント・セミナーの実施
 - (ハ) 海外支店駐在員・現地法人出向者と現地従業員を区別しない研修機会の提供
 - ④ 現地従業員を交えた定例会議を開催する。
- (2) 海外支店駐在員・現地法人出向者の教育研修を拡充する。
 - ① 現地の文化・慣習を尊重し、現地の社会に適応できる人材を海外支店駐在員や現地法人出向者として選考し、その家族も含めた教育・研修や情報提供を行う。
 - ② 異文化対応、言語習得、現地の慣習理解などに十分配慮した研修を行う。
 - ③ 海外に赴任する駐在員・出向者は、日本や企業を代表するという自覚を持ち、現地社会についての知識と理解を深めるよう心掛ける。
- (3) 本社と現地法人との間に適正な関係を確立する。
 - ① 経営の現地化を進める一方、リスク管理や法令遵守のモニタリング、業績評価などの面から、適切なガバナンス体制を整備する。
 - ② 海外支店・現地法人による発案や意思決定を尊重し、本社と対等なパートナー関係の構築に努める。
 - ③ グループ会社間の適正な取引関係や公正な取引ルールを確立する。

8－4 現地取引先における社会的責任への取り組みに関心を持ち、必要に応じて改善のための支援を行う。

《基本的な心構え・姿勢》

資材パートナーや販売パートナーなどの現地取引先についても、自社の経営理念や行動規範を提示し、社会的責任遂行に関わる姿勢を理解してもらう。また、国ごとに異なる価値観に配慮したうえで、現地取引先をも含めた企業全体での取り組みの必要性を認識してもらい、必要に応じ取引先自体の取り組み態勢の整備を求める。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 経営理念・行動規範を周知する。
 - ① 自社ホームページ、通知類、会議などを通じ、現地取引先に対し自社の社会的責任遂行に関わる姿勢を理解し、協力してもらう。
- (2) 取引先の取り組み態勢整備を支援する。
 - ① 現地取引先に対しても、法令遵守、人権尊重、環境保全など社会的責任への取り組みを促す。
 - ② 取引先の下承を得たうえで、アンケート調査などを通じ、取引先の社会的責任への取り組み状況を把握する。
 - ③ 改善が必要と思われる事項が確認された場合には、これを指摘するとともに、取引先から要請があった場合は、積極的に改善のための支援を行う。

8－5 外国公務員に対して、不当な利益などの取得を目的とする贈答・接待を行わない。

《基本的心構え・姿勢》

外国政府（地方政府や政府に準ずる機関などを含む）の職員など外国公務員に対し贈賄行為を行わないことはもとより、日本政府の指針に従った防止策を講ずる。営業上の不正な利益を得るために、外国公務員などに対し金銭その他の利益供与を行わない。また、こうした行為や疑義を招く行為が起こらないよう、社内のチェック体制の整備や従業員の教育・啓発に努める。海外支店駐在員・現地法人出向者、現地従業員についても、同様の体制整備、教育・啓発が行われるよう指導する。

《具体的アクション・プランの例》

（１）教育・啓発を徹底する。

- ① わが国の不正競争防止法のみならず、同様の趣旨で制定された現地の法律についても理解を深め、遵守する。
- ② 行為形態を例示したわかりやすいマニュアル類を作成し、外国公務員と接点を持つ役員や従業員に対して教育を行う。違法行為を行わせないことはもちろん、疑義を招く行為が生じないよう周知徹底をはかる。
- ③ ＯＥＣＤの「国際商取引における外国公務員に対する贈賄の防止に関する条約」の国内実施法は、各国の事情により所要の見直しが行われることがあるので、その動向を注視するとともに、改正された場合には、改めて教育・啓発する。

（２）チェック体制を整備する。

- ① 「外国公務員贈賄防止指針」を参考として、内部統制の整備と構築をはかる。
- ② 所管部門を明確にし、教育・啓発を行うとともに、具体的な案件に関して相談・対応にあたる。
- ③ 外国公務員が関係する交際費はもとより、研修費用やコンサルタント料といった調査費用についても事前申請を必ず行わせる。また、所管部門の承認がなければ、そうした行為ができない仕組みを整える。
- ④ 内部統制が有効に機能しているか定期的に監査、評価し、必要な見直しを行う。

《関連資料》

「外国公務員贈賄防止指針」2004年5月26日、2006年5月1日、2007年1月29日
改訂 経済産業省

(<http://www.meti.go.jp/policy/competition/anti-corruption.htm>)

9. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内に徹底するとともに、グループ企業や取引先に周知させる。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図る。

《背 景》

(1) 企業倫理の重要性と経営トップの責務

企業価値の向上を目指して、経営トップのリーダーシップのもとに組織が一丸となって取り組むには、法令の遵守、企業倫理の確立、CSRへの取り組みが一層重要となっている。ステークホルダーとの関係強化、サプライ・チェーン・マネジメント、グローバル化、価値観の多様化など、ますます複雑化する環境変化の潮流に適切に対応していくことが求められている。

変化への対応に当たって重要なことは、その組織のもつ意義、基本理念、倫理を確立して、それらが有効に働く仕組みをつくりあげて、自らの立脚点をしっかりと固めることである。

一方、企業不祥事の発生に対して、企業を見る内外の目は厳しいものがある。企業活動は、社会の信頼と共感なくして成り立たない。経営トップが先頭に立ち、社会からの批判に襟を正し、法令を遵守し、企業倫理を確立し、CSRに取り組むことが、組織存続と企業価値向上の基本であることを再確認する必要がある。社会的に有用な製品やサービスを提供するとともに、会社法や金融商品取引法（2007年7月施行予定、2008年4月以降適用）が求める内部統制を構築し、不祥事を予防できる組織体制の構築を主導することは、経営トップの責務である。

また、2006年4月に公益通報者保護法が本格施行されたことに伴い、企業は、不祥事の芽を発見し、摘んでいくための社内体制を自主的に用意することが要請されている。

(2) 企業不祥事の変遷と批判の高まり

1980年代後半から1990年代にかけての企業不祥事は、政官界の汚職事件、バブル経済の崩壊に伴う損失補填問題や乱脈融資などの金融不祥事、反社会的勢力への利益供与事件など、外部との関係のものが中心であった。

これに対して2000年以降の不祥事は、製造、研究開発、営業など、現場での違法行為を経営トップがそれらを速やかに把握できない、あるいはそれらを隠蔽する、社内に端を発するものが中心となってきている。

企業が不祥事を隠し続けることは不可能であり、むしろ不祥事を隠す姿勢が社会から糾弾され、企業の存続そのものを難しくすることにもなる。

9-1 経営トップは、リーダーシップを最大限発揮し、経営理念や行動規範の明確化、社内への徹底などにあたる。

《基本的心構え・姿勢》

経営トップは、社会からの信頼確保がビジネスの基本であることを肝に銘じ、そのために全力をあげなくてはならない。社会全体にとって有用な企業を作り上げるという高い志を自ら示し、法令を遵守し、企業倫理を確立して、ステークホルダーとの良好な関係強化に努める。経営トップの真摯な姿勢が社会から信頼される企業を作り上げる。子会社を含めグループ内の従業員一人ひとりに至るまで、その精神を浸透させ、日々の活動の基本として定着させる。不祥事における従業員の違反行動も「知らなかった」では済まされない。また、経営者は、自らの保身ではなく、ステークホルダーから見て責任あると評価される行動をとる。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 経営トップは、機会ある毎に企業倫理の確立の重要性を訴える。さらにCSRについての取り組みを強化する。経営トップは、組織内にそうした考え方が定着し機能するように自ら働きかける。
 - ① 社内報、イントラネット、小冊子、ポスターなどを活用し、きめこまかく、継続的に企業倫理の確立に向けて周知徹底を図る。
 - ② 取締役会、年頭挨拶、経営方針の発表、入社式などの重要な行事の際に、自社の経営理念や基本姿勢を訴える。
 - ③ 率先して現場に出向いて社員と直接対話し、企業倫理の重要性を訴える。また、不祥事の予兆を察知し、未然に防止するよう努める。
 - ④ 毎年10月の「企業倫理月間」を機に、企業倫理の確立を訴える。
 - ⑤ 社内体制のあり方について定期的にレビューし、必要な改善措置を講じる。
- (2) 経営トップは、率先垂範により、役員、従業員の倫理観を涵養する。
 - ① 常に自ら企業倫理・企業行動のあるべき姿を体現する。
 - ② 自らの姿勢や日常の言動が、役員、従業員の行動に大きな影響を与えることを認識する。
- (3) 経営トップは、新たな行動規範、社内規則、業務マニュアルなどの作成や既存のものの点検・見直しにリーダーシップを発揮する。
 - ① 社内各部門での企業行動に関する議論を喚起する。
 - ② 他社で生じた事件などが自社でも起こり得ることを想定し、常に企業行動を再点検する。
- (4) 経営トップは、企業倫理の確立にとどまらず、CSRの遂行にもリーダーシップを発揮する。

9－2 経営トップは、経営理念や行動規範の基本姿勢を社外に表明し、具体的取り組みについて情報開示する。

《基本的心構え・姿勢》

経営トップは、「企業は社会の公器」との認識を持ち、社会の構成員として法令を遵守し、企業倫理を確立し、高い志をもって企業運営にあたる。これにより、ステークホルダーに対する自らの責任を果たす。自社の企業理念や企業活動に関わる情報を積極的に社会に開示することは、社会の理解と信頼を深める有効な手立てのひとつであり、企業価値を高めることにつながる。

《具体的アクション・プランの例》

(1) あらゆる機会を捉えて、自社の行動規範、取り組み姿勢、社内推進体制などを公表する。

[情報公開の手段例]

- (イ) ホームページへの掲載
 - (ロ) 年次報告書への掲載
 - (ハ) 企業活動の事業・環境・社会的側面などを紹介する「CSR報告書」や「サステナビリティ報告書」などへの掲載
 - (ニ) IR説明会での説明
 - (ホ) 株主総会での説明
 - (ヘ) ステークホルダーミーティングでの説明
 - (ト) イン트라ネットや配布物を通じた従業員などへの説明
 - (チ) 記者会見、新聞・雑誌などのインタビューなどの活用
- (2) 取引先やグループ企業などのビジネスパートナーに対しても、自社の行動規範、取り組み姿勢、社内推進体制を周知する。また、例えば、互いに協力し、切磋琢磨するような新たな取り組み体制を模索することも有効である。
- (3) 「CSR報告書」や「サステナビリティ報告書」について株主、従業員代表などのステークホルダーの意見もふまえ、取り組み体制の改善を進める。

9－3 全社的な取り組み体制を整備する。

《基本的心構え・姿勢》

経営トップは、社内の各種情報を迅速かつ適確に入手し経営判断に活用すべく、必要な人材を任命・配置して企業倫理の確立とCSRにかかわるリスク管理体制や企業倫理推進体制を構築する。また、その社内体制が有効に機能して実効を上げるよう、自ら主導し確認する。これらは、しっかりとしたガバナンス構築につながる。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 経営トップの一人を企業倫理の担当に任命する。CSRを担当する役員と兼務させてもよい。有事の際には、経営トップ自ら、あるいは、経営トップの直接指揮の下、調査、報告などの指揮をとる。
- (2) 企業倫理委員会（またはCSR委員会）を設置し運営する。
 - ① 委員会は定期的に開催する。
 - ② 年に1回以上、取締役会および監査役会（委員会設置会社は監査委員会）に活動内容を報告し、企業倫理の推進状況や、CSRにかかわる仕組みが有効に機能しているかをチェックしてもらう。
- (3) 全社横断的な担当部署を設置し、その権限を明確にし、委員会の事務局とする。
 - ① 担当部署の業務としては、委員会事務局として会議の招集・運営を行うほか、全社的な連携の下でプログラムの策定と実施、人事など他の教育研修実施部署との連携・調整、行動規範や就業規則など社内規程などの整備・更新、監督官庁や業界団体などとの連絡調整、社内外の情報収集と報告、社内外の不祥事に関する調査と報告、苦情処理窓口との連携、企業倫理ヘルプライン（相談窓口）の窓口業務、内部通報者や被害者の保護などが考えられる。
 - ② 経営トップは、担当部署が円滑に業務を推進できるよう、予算面、人事面で最大限配慮する。

9-4 通常の指揮命令系統から独立した企業倫理ヘルプライン(相談窓口)を整備する。

《基本的心構え・姿勢》

経営トップは、組織の構成員の日ごろの活動から生まれる疑問、問い合わせ、問題提起といった事柄に対して、相談しやすいさまざまな仕掛けを用意しておく。通常の直接上司を通じた業務報告ルートでは、企業倫理に関わる重要情報がすみやかにかつ適切に経営トップに伝わるとは限らない。公益通報者保護法の趣旨に鑑み、ヘルプラインの活用が企業のリスク管理に有効であることを認識し、自社の業容・業態にあわせ、現場や個々の従業員から経営トップに直接情報が伝わる特別のルートを常設し、利用を促進する。また、ヘルプラインが実効性のあるものとするために、経営トップ自らが常に目を配る必要がある。

経営トップは、情報の内容を精査したうえで、改善措置の実施に活用する。また、人事的措置を講じるなどして情報の通報者を保護し、不利益取り扱いを許さない。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 「企業倫理ヘルプライン（相談窓口）」を設置する。

- ① 相談窓口は、各社の実情にあわせて社内に設置する場合、社外に設置する場合、両方を利用する場合がある。社外に設置する場合には、業容・業態に応じて、弁護士事務所、通報受付を専門に行う会社などから選択して利用することができる。
- ② 情報の受け付け手段としては、電話、ファクシミリ、手紙、電子メール、面談などがある。
- ③ 情報通報者に関する秘密の保護と情報管理を徹底する。調査の過程で、被通報者に一方的な不利益がもたらされないよう配慮する。誠実に通報した通報者に対する報復禁止を徹底する。
- ④ 相談内容は、ヘルプラインの規程に基づき、速やかに経営トップに伝える。経営トップは、直ちに適切な改善措置を講ずるとともに、適宜通報者にも対応状況を伝達し、信頼と協力を得るよう努力する。

(2) 「企業倫理ヘルプライン」の活用を促進する。

- ① 社内にヘルプライン受付窓口を用意する場合には、担当者として、少なくとも男女1名ずつ配置し、人となりや連絡先を公開し、利用者の信頼を得ることに努める。また、就業時間外でも通報できるよう、最大限配慮する。
- ② 業容・業態にあわせ、利用対象者を社員、パート、アルバイト、契約社員やそれらの家族、グループ企業や協力会社の社員や家族、取引先などに、適宜拡大する。
- ③ どのような内容について通報しうるのか、またどのような通報が求められているのかなどについて事例集などを作成、配布する。また、イントラネット上に企業倫理のページを設け、公開する。
- ④ 平素より、通報対象事案であるなしの判断が微妙な場合には、速やかに窓口担当者に相談するよう呼びかける。
- ⑤ 相談窓口の周知活動を定期的実施する。相談窓口の利用が低迷する場合には、適宜、体制や運用方法を点検し、見直す。

《基本的心構え・姿勢》

教育・研修の機会を繰り返し提供することは、企業倫理とCSRにかかわる従業員の意識を高め、確実にしていくうえで極めて重要であり、継続的に取り組む必要がある。事業内容や職務に応じてプログラムの内容を日常業務に役立つように充実させて、全員参加型の仕組みを作る。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 役員を対象とした研修を実施する。
 - ① 経営トップを含めた研修会とし、定期的を実施する。
 - ② いわゆる企業倫理プログラムでは、社外の講師を積極的に活用し、外部の視点、グローバルな視点から企業倫理を考える場とする。研修は対話型かつ実践的なものとする。
- (2) 従業員を対象とした教育、研修会を実施する。
 - ① 定期的を実施する。
 - ② 企業倫理とCSRにかかわる基本的なあり方の徹底を図る。
 - ③ ケーススタディを作成・配布し、実践させる。
 - ④ テストを実施し、合格点にとどかない者は再履修させる。
 - ⑤ 研修を修了し、かつテストに合格した者に対しては証明書を発行し上位級への昇格の条件とするとともに、法令遵守に関する誓約書の提出を求める。
 - ⑥ 教育、研修の機会にこだわらず、定期的に自社の行動規範の周知・啓発活動に努める。
- (3) 新たに管理職に任命された従業員を対象とした研修を実施する。その際には、企業倫理とCSRにかかわる事項を自ら遵守することに加えて、部下の意識と行動を高めるべく指導する際に役立つ研修内容とする。
- (4) 企業倫理やCSRに関する日本経団連が主催する企業倫理トップセミナーや企業倫理担当者研修会などへの社員の参加を奨励する。
- (5) 法令遵守マニュアル（独禁法遵守、企業秘密の保護、インサイダー取引防止、職場における差別禁止、環境保護その他各種法令など）を整備し、その説明会・研修を定期的を実施する。
- (6) イン트라ネット上に企業倫理のページを設け、事例集やQ&A集を掲載するとともに、利用者の相談を受け付ける。頻繁に質問を受ける内容については、研修プログラムに追加する。
- (7) 関係会社、取引先の企業倫理やCSRなどに関する研修の実施をサポートする。

《基本的心構え・姿勢》

企業倫理とCSRの徹底に向けて社内に構築した体制を有効に機能させるため、浸透・定着状況を定期的にチェック・評価し、さらなる改善に向けて努力する。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 各職場の責任者などが、職場の行動規範遵守状況および企業倫理の推進状況などを企業倫理委員会・担当部署などに定期的に報告する制度をつくる。
- (2) 従業員の倫理意識、行動規範の遵守状況に関するアンケート調査やヒアリング調査を定期的に実施する。
- (3) 経営トップが率先して現場に足を運び、従業員との意思疎通の円滑化を図る。組織の実情を把握し、経営理念、方針の徹底をめざして、社員懇談会などを実施する。
- (4) 事業内容の専門化、高度化に伴う不正や不祥事発見の遅延防止のため、人事面を含め部門間の交流を強化し、相互牽制を行える体制をつくる。
 - ① 部門間会議の場で相互チェックする。
 - ② 管理部門と現場部門の間での意見交換の場を拡大する。
 - ③ 人事ローテーションを活発化する。
 - ④ ITを活用した業務システムの高度化により、不祥事の予防、再発防止に努める。
 - ⑤ 定期的に業務審査を行い、不正に対しては当事者やその部門長などに対して厳罰で臨む。
- (5) 企業倫理監査(内部監査部門、監査役、第三者など)を実施し、経営トップに報告する。
- (6) 社会的なニーズなどを把握し、企業行動が社会的常識から逸脱したものにならないよう、ステークホルダーと企業行動に対する意見交換の機会を設ける。
 - ① 経営トップと有識者、消費者団体などとの間で、意見交換のための定期的な懇談会を開催する。
 - ② お客様相談窓口など、消費者の声を経営に活かすシステムを設置・強化する。
 - ③ 社外監査役、社外取締役などによるチェックを実施する。

《条文全体の関連資料》

「企業倫理徹底のお願い」2003年、2004年、2005年、2006年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/rinri.html>)

「企業不祥事への取り組み強化について」2002年 日本経団連

『企業活動報告の新たな動き』2002年 経済広報センター

『「企業の社会的責任」に対応するための社内体制の構築』2002年 Business for Social Responsibility (翻訳: CBCC)

「わが社の企業行動指針」1997年3月～2002年4月 月刊KEIDANREN掲載

10. 本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に表明し、原因究明、再発防止に努める。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

《背 景》

(1) 経営トップのリーダーシップ欠如に対する社会的批判の高まり

経営トップには、平素から強いリーダーシップを発揮して、不祥事を予防することが要請されている。

最近の法改正や判例からも明らかなように、経営トップが不祥事について知らなかったということでは済まされない。不祥事発生時には、速やかに対応し、社内をとりまとめ、難局を乗り切る指導力が必要不可欠である。企業不祥事の中には国民の生命や財産に重大な影響を及ぼすなど、大きな社会問題となることがある。そうした観点からも不祥事の予防、発生時の対応、再発防止について経営トップの十分なリーダーシップが求められる。

(2) 企業の情報に対する不信感

不祥事の内容を十分に把握して情報を公開することは、経営トップの責任である。企業不祥事の事態の重大さにもかかわらず、ステークホルダーに対して経営トップによる迅速かつ的確な情報公開がなされず、企業が事実を隠蔽して責任を回避しているとの批判を招き、社会からの不信感を増大させることがある。

(3) 責任の明確化

不祥事を起した企業は、自ら原因を徹底的に追求してステークホルダーに対してその責任と再発防止を明確にし、経営トップの進退を含めて厳正な処分を行うことが求められる。

10-1 経営トップは常日頃から、危機管理の視点に立って、緊急事態の発生を予防するための社内体制を整備する。

《基本的心構え・姿勢》

経営トップは、強いリーダーシップを発揮し、必要な社内体制を整えて、ガバナンスのあり方の強化に努める。また、緊急事態が発生した場合のことを想定し、速やかに適切な対応がとれるよう、危機管理体制を整備しておく。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 緊急事態に対応する社内体制を構築する。

① 平時より経営トップを長とする対策本部の設置を準備する。

(イ) 対策本部のメンバー、任務、機能などを明確化する(規程整備)。メンバーは広報部、総務部、人事部、法務部、顧問弁護士、その他関連部門のスタッフを含むようにする。

(ロ) 対策本部と現場を含めた情報連絡・指揮命令系統を明確化する など

② 危機管理マニュアルを作成する。

[マニュアルに記載すべき事項]

(イ) 会社の危機管理に関する方針、基本理念

(ロ) 緊急事態発生時の経営トップの役割

(ハ) 緊急事態発生時の管理体制、関連組織の業務と権限

(ニ) 連絡体制

(ホ) 基盤インフラの確保

(ヘ) 社員一人ひとりの行動マニュアル

(ト) その他、自社の業容・業態に即した対応要領 など

[ポイント]

(a) 自社の事業上のリスクを棚おろしし、発生しうる不祥事の具体的事例を解説する。

(b) 個々の事態において、是非すべきこと、絶対すべきでないことを整理、分類したうえ、箇条書きで表記する。

(2) 緊急事態への対応に関する研修、訓練を実施する。

① 一般従業員、管理職など階層別に、また管理部門、営業部門、製造部門、研究部門などの部門別に研修を実施する。

② 緊急事態の発生を想定し、対策本部の設置や関係部門との連絡、広報対応などについての訓練を実施する。

③ 緊急事態発生時の経営トップによる報道機関への対応に関するメディアトレーニングを実施する。

10-2 万一緊急事態が発生した場合には、経営トップ自らの指揮の下、速やかに事実調査、原因究明を行い、企業としての責任ある適切な対応方針・施策を打ち出す。

《基本的心構え・姿勢》

緊急事態が発生した場合、経営トップは自ら指揮をとり、あらゆる手段を講じて速やかに事実調査と原因究明を行い、再発防止策を講ずる。また、経営トップは責任の所在を明らかにし、自らに対するものを含め厳正な処分を行う。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 関係者に対し迅速に連絡する。

- ① 管理責任者に連絡する。
- ② 関係要員を招集する。

(2) 経営トップを長とする対策本部を設置する。

- ① 情報収集および指揮命令系統を一元化する。
- ② 可能な限り迅速に、関連する全ての情報を収集し、状況を把握する。
- ③ 現場責任者と対策本部を繋ぐホットラインを確保する。
 - (イ) 現場ではその時点で判明していることを対策本部に漏れなく報告する。
 - (ロ) 本部では報告された情報を迅速・的確に整理・分析する。

(3) 原因究明と再発防止に努める。

- ① 事実を客観的かつ正確に把握し、徹底的に原因を究明する。
- ② 社内体制の見直しなど、効果的な再発防止策を検討する。
- ③ 報告事項、公表事項を整理し確認する。
- ④ 繰り返し研修会を行うなど、再発防止策を徹底する。

(4) 責任を明確化し、厳正な処分を行う。

- ① 直接関与者を処分する。

事実関係や原因が明確になり次第、直接関与者に対し、就業規則などに基づき、速やかに、的確・厳正な処分を行う。

- ② 事案によってはトップも含め監督者に対する的確・厳正な処分を行う。
- ③ 処分内容を速やかに公表する。
- ④ ステークホルダーに対する説明を行う。

10-3 社会に対して経営トップ自ら、事実関係、対応方針、再発防止策などについて明確な説明を迅速に行う。
--

《基本的心構え・姿勢》

本憲章に反するような事態が発生した場合、経営トップが、社会に対して説明責任を果たすことが信頼回復の第一歩である。社会的責任の一環として、ステークホルダーに対して適時適切に説明し、情報を公開する。その際、本憲章の精神、企業価値向上の基本に鑑み、真摯に難局に取り組む。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) ステークホルダーに対して適宜報告する。また、ホームページを利用して、経営トップの発言内容をそのまま紹介し、正確な情報を提供する。
- (2) 対策立案を待たず、事実関係が明らかになった時点で迅速に情報公開する。
 - ① 弁解ではなく率直に事実を説明する。
 - ② 状況の変化に応じて、適宜情報を追加、訂正する。
 - ③ 経営トップ自らが会見し、誠実な態度で率直に語り、誠意ある企業姿勢を示す。
 - ④ 嘘の発言は絶対に行わない。情報が不明確である場合やコメントできない場合は、憶測をはさむことなく、その理由とコメントできる時期を可能な限り明確にする。
- (3) 報道機関などに対する対応窓口を一本化し混乱を避ける。

《条文全体の関連資料》

「企業倫理徹底のお願い」2003年、2004年、2005年、2006年 日本経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/rinri.html>)
「企業不祥事への取り組み強化について」2002年 日本経団連
『企業・団体の危機管理と広報』2000年 経済広報センター
『危機管理入門ハンドブック』1996年 日本在外企業協会編集
『危機管理と広報』（企業広報講座Ⅴ）1993年 経済広報センター監修
日本経済新聞社

不祥事を起こした会員に対する日本経団連としての対応および措置

2006年5月8日改定

(1) 本憲章に反するような事態が発生した際の日本経団連としての措置の決定手順

- ① 本憲章に反するような事態が発生した場合、会員は、速やかに日本経団連にその内容等について報告を行う。その際、日本経団連の会員資格、役員、委員長等についても適宜、自己の判断で申し出ることが望ましい。
- ② 日本経団連は、必要に応じ、定款13条委員会^(注)を設け、委員会は上記を参考にして、あるいは同委員会の判断で、会員から事情を聴取し、日本経団連としての対応および措置を会長に具申する。

注：定款13条委員会

不祥事を起こした会員への日本経団連の対応および措置を検討する委員会。委員は会長、副会長および会長が指名する者。委員長は、企業行動委員会を担当する副会長。

- ③ 日本経団連は、会員からの申し出や定款13条委員会の具申等を参考に、対応および措置を決定する。

日本経団連定款(抜粋)

第12条 会員が退会を希望するときは、別に定める手続きにより届出を
(退会) なし、退会することができる。

2 会員が次の各号の一に該当するときは、退会したものとみなす。

- (1) 法人又は団体が解散し又は破産したとき。
- (2) 会費を引続き2年度にわたり納入しないとき。
- (3) 後見開始又は保佐開始の審判を受けたとき。
- (4) 死亡し又は失踪宣言を受けたとき。

第13条 会員が次の各号の一に該当するときは、総会において会員総数の
(除名) 3分の2以上の議決を得て、これを除名することができる。

- (1) 本会の定款その他の規則に違反したとき。
- (2) 本会の名誉をき損する行為をしたとき。

2 前項の規定により会員を除名する場合は、当該会員に予め通知するとともに、除名の議決を行う総会において、当該会員に弁明の機会を与えなければならない。

(2) 措置の内容

措置の内容は、次のとおり。

措 置	会員資格	役 職	委員会への参加	総会への参加
嚴重注意	○	○	○	○
役職の退任	○	×	○	○
会員としての活動自粛	○	○ (自粛期間中は活動停止)	×	○ (自粛期間中)
会員資格停止	×	×	×	×
	(停止期間中)		(停止期間中)	(停止期間中)
退 会 (注)	×	×	×	×
除 名	×	×	×	×

注：日本経団連は、会員からの退会措置の申し出を認めるほか、会員に対し退会を勧告することができる。

(3) 不祥事を起した会員への要請

① 再発防止のための企業行動改善報告の提出

不祥事を起した会員に対しては、企業行動の改善策とその実施状況を日本経団連に報告するよう要請する。

② 日本経団連の企業と社会の関係に関わる会合等への出席

不祥事を起した企業に対しては、企業と社会の関係に関わる会合^(注)等、日本経団連会長が指定する会合に参加するよう要請する。

注：企業行動委員会、社会貢献推進委員会、1%クラブ、海外事業活動関連協議会(C B C C)等が主催する会合やセミナー。

(4) 回復措置

事態の改善がみられると判断された場合には、措置を終了する。

(5) 退会・除名後の再入会

措置により非会員となった法人からの再入会申請は、次の期間受理しない。

- ① 退会した法人： 2年間
- ② 除名された法人： 5年間

以 上

日本経団連の企業倫理・企業行動へのこれまでの取り組み

- 1973 年 5 月 経団連総会決議において企業の社会的責任について提言
「福祉社会を支える経済とわれわれの責任」
- 1974 年 12 月 「企業の社会性部会」を設置（委員長：稲山嘉寛 副会長）
- 1976 年 3 月 企業の社会性部会報告書を発表「企業と社会の新しい関係を求めて」
- 1989 年 2 月 「企業倫理に関する懇談会」を設置（委員長：豊田英二 副会長）
- 1989 年 4 月 「企業倫理に関する中間報告」を発表
- 1989 年 7 月 「企業倫理問題に関するアンケート調査」を実施
- 1989 年 9 月 「虚礼自粛に関する申し合わせ」を発表
- 1990 年 4 月 「購買取引行動指針」を発表
- 1991 年 4 月 「経団連地球環境憲章」を発表
- 1991 年 9 月 「経団連企業行動憲章」を制定・発表
- 1992 年 7 月 「暴力団対策連絡協議会」を設立
- 1996 年 5 月 「企業行動委員会」を設置（委員長：那須 翔 副会長、共同委員長：
鈴木敏文 イトーヨーカ堂社長）
- 1996 年 7 月 「経団連環境アピール」を発表
- 1996 年 9 月 企業行動委員会の下に「企業行動憲章部会」を設置
（部会長：小野敏夫 日本電気専務取締役）
- 1996 年 10 月 「企業倫理・企業行動についてのアンケート調査」を実施
- 1996 年 12 月 「経団連企業行動憲章」を改定・発表
「企業行動憲章実行の手引き」を作成
- 1997 年 6 月 「経団連環境自主行動計画」を発表
- 1997 年 6 月 「企業行動憲章に関するアンケート調査」を実施
- 1997 年 9 月 「当面の総会屋等への対応策について」を発表
- 1997 年 9 月 「コーポレート・ガバナンスのあり方に関する緊急提言」を発表
- 1997 年 11 月 「企業行動に関するアンケート調査」を実施
「企業行動憲章実行の手引き」（第2版）を公表
- 2002 年 8 月 企業行動委員会の下に「企画部会」を設置
（部会長：池田守男 資生堂社長）
- 2002 年 9 月 「企業倫理の徹底を求める」を全会員企業代表者に送付
- 2002 年 10 月 「企業行動憲章」を改定し、「企業不祥事防止への取り組み強化
について」を発表
「企業行動憲章実行の手引き」（第3版）を公表
- 2003 年 1 月 「第1回企業倫理トップセミナー」を実施
- 2003 年 10 月 「第1回企業倫理月間」で「企業倫理徹底のお願い」を全会員企業
に送付するとともに、「第2回企業倫理トップセミナー」を実施
- 2003 年 10 月 企業行動委員会（委員長：武田國男 武田薬品工業会長、共同委員長：
大歳卓麻 日本アイ・ビー・エム社長）と社会貢献推進委員会（委員
長：池田守男 資生堂社長）の合同部会として「社会的責任経営部会」
を設置（部会長は社会貢献推進委員長が兼任）

2004 年 5 月 「企業行動憲章」を改定
2004 年 6 月 「企業行動憲章実行の手引き」(第 4 版)を公表
2007 年 4 月 「企業行動憲章実行の手引き」(第 5 版)を公表

「企業行動憲章実行の手引き(第5版)」の主な改訂点

	改訂のポイント	実行の手引き(第5版)	
		項目	具体的記述
第1条 社会的に有用な 製品・サービスの 提供、個人・ 顧客情報の保護	消費生活用製品安全法の改正を受けて、製品・サービスの安全・安心への対応強化を求める記述を追加。	1-2 製品・サービスの安全確保	「消費者・顧客からの声を品質と安全性の向上につなげるとともに、事故情報などを適切かつ迅速に公開して再発防止につなげる体制を整備する。」【p. 4】
	消費者保護基本法の消費者基本法への改正を受けて、消費者への適切な情報提供を求める記述を追加。	1-3 消費者・顧客への適切な情報提供	「製品・サービスの安全で正しい利用法とともに、本来の目的から逸脱した利用法や危険な利用法に対する『注意』『警告』『危険』の表示も充実する。また、消費者・顧客に対する啓発活動により、消費者・顧客が製品・サービスの安全で正しい利用法を自発的に理解できるよう配慮する。」【p. 6】
	個人情報保護法の施行と監督省庁のガイドライン策定に対応する記述を追加。	1-5 個人情報・顧客情報の保護	「個人情報保護法の趣旨を十分理解し、省庁および業界団体などのガイドラインなどを参考に、業態や情報の重要性(リスク)に応じた適切な水準の管理を行う個人情報保護体制を自主的に整備し・・・」【p. 8】
第2条 公正・透明・自由な競争、政治・行政との健全な関係	独占禁法など関連法規の改正を踏まえ、購買取引ガイドラインに盛り込む内容を追加。	2-2 適正な購買方針の確立	「独占禁止法上問題となる不当な相互取引、・・・下請け法上禁止されている不当な買いたたき、受領拒否、返品、支払い遅延、購入・役務利用の強制、不当な経済上の利益の提供要請の禁止などの違法行為が起きないようにガイドラインに盛り込む。」【p. 12】
	政府の「知的財産戦略本部」の検討状況と、経団連の「知的財産権に関する行動指針」を踏まえた記述を変更。	2-3 知的財産権の尊重	「知識社会における知的財産権の重要性に鑑み、他社の知的財産を尊重するとともに、国内外においてそのための風土作りに努める。」「知的財産権の創造・保護・活用に当たっては、企業価値の最大化を図ると同時に、独占禁止法などを遵守し、公正かつ自由な競争の促進を図る。」【p. 13】
第3条 株主などステークホルダーとのコミュニケーション	インサイダー取引の防止に関する項目を新設。	3-2 インサイダー取引の防止	「インサイダー取引は公正な証券取引を阻害する。経営トップは、インサイダー取引防止に関する法令の遵守に努め、そのために必要な組織体制を整備し、役員・社員に徹底する。」【p. 19】
	子どもの教育に配慮した情報提供に関する記述を追加。	3-3 適時適切な情報開示	「有害な情報から子どもを守るために、番組の質に充分配慮してスポンサー契約を結ぶ。」【p. 20】
第4条 従業員の多様性・人格の尊重、安全で働きやすい就労環境	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進と育児・教育に関する記述を追加。	4-1 ワーク・ライフ・バランスの推進	「ワーク・ライフ・バランスを実現する柔軟な働き方が可能になる労働環境を整備し、企業の生産性および従業員の働く満足度の双方を向上させるよう努める。」「従業員が育児や学校教育に、積極的に参画する機運を醸成する。」【p. 24】
第5条 環境問題への自主的取り組み	アスベスト問題などを受けて、製品に含まれる化学物質管理に関する記述を追加。	5-1 地球温暖化対策、循環型経済社会の構築	「製品に含まれる化学物質についても適切な管理に努める。」【p. 36】
	省エネ・環境保全技術の移転に関する項目を新設。	5-2 技術移転	「企業が保有する優れた省エネルギー・環境保全技術や、高度成長期に取り組んだ公害防止の経験などについて、途上国を中心とする諸外国に移転していくよう努める。」【p. 37】
	環境問題への取り組みに関わる広報活動に関する項目を新設。	5-6 環境問題への取り組みの広報	「環境報告書、CSR報告書などを発行し、そのなかで企業の取り組みを紹介する。また、事業活動全般についての環境情報を提供する。」「大学での公開講座、小・中学校の環境教育支援など、環境問題への啓発活動に積極的に取り組む。」【p. 41】

	改訂のポイント	実行の手引き（第5版）	
		項目	具体的記述
第6条 社会貢献活動の推進	企業単体のみならず、企業グループ全体としての社会貢献への取り組みに関する記述を追加。	6-1 自社が取り組む社会貢献活動	「企業グループ全体の社会貢献活動の実施状況を調査してグループ全体の活動を把握する。」【p. 43】
第7条 反社会的勢力との関係決別	従来は、総会屋対応に主眼を置いた記述であったが、反社会的勢力の活動が企業の日常のビジネスに入り込んでいる実情を踏まえ、取引先との関係や株式買占め防止に関する記述を追加。	7-2 全社をあげた取り組み	「こちら側の落ち度を理由とする取引先からの不当要求に対しては、法的責任を見極めて適切に対応するとともに、裏取引は絶対に行わない。」「（企業や個人の）不祥事を理由とする反社会的勢力による不当要求に対しては、問題の内容に応じて、対外公表も含めて適切に対応するとともに、要求は断固として拒絶する。」【p. 51】
		7-3 関連団体と連携した取り組み	「取引関係を通じた被害防止のため、契約書や取引約款などに暴力団排除条項を導入する。また株式買占め防止のため、自社株の取引状況を確認する。」に変更。【p. 52】
第8条 国際活動における進出先国への貢献	現地の文化・社会の理解に加え、日本文化の普及に関する記述を盛り込む。	8-2 現地の文化・慣習の尊重と相互理解の促進	「現地の社会事情を理解し、その文化や慣習、宗教に配慮した事業活動を行うとともに、『良き企業市民』として様々な文化・社会貢献活動を展開し、日本的な文化、価値観の普及、理解をはかることで、地域からの信頼を得よう努める。」【p. 55】
第9条 企業倫理徹底のための社内体制整備	会社法、金融商品取引法の制定を受けて、内部統制体制の強化に関する記述を追加。	《背景》	「社会的に有用な製品やサービスを提供するとともに、会社法や金融商品取引法（2007年7月施行予定、2008年4月以降適用）が求める内部統制を構築し、不祥事を予防できる組織体制の構築を主導することは、経営トップの責務である。」【p. 60】
	公益通報者保護法の施行に伴い、ヘルプラインの構築、運用に関する記述を充実。	9-4 企業倫理ヘルプラインの整備	「（経営トップは、）公益通報者保護法の趣旨に鑑み、ヘルプラインの活用が企業のリスク管理に有効であることを認識し、自社の業容、業態にあわせ、現場や個々の従業員から経営トップに直接情報が伝わる特別のルートを常設し、利用を促進する。また、ヘルプラインが実効性のあるものとするために、経営トップ自らが常に目を配る必要がある。」【p. 64】
第10条 経営トップの不祥事への対応	不祥事対応に関し、経営トップのリーダーシップの必要性を改めて強調する記述を追加。	《背景》	「経営トップには、平素から強いリーダーシップを発揮して、不祥事を予防することが要請されている。最近の法改正や判例からも明らかなように、経営トップが不祥事について知らなかったということでは済まされない。不祥事発生時には、速やかに対応し、社内をとりまとめ、難局を乗り切る指導力が必要不可欠である。」【p. 67】

以上

企 業 行 動 憲 章 実行の手引き(第5版)

1996年 12月17日 初 版 発行
1997年 11月 7日 第2版 発行
2002年 10月15日 第3版 発行
2004年 6月22日 第4版 発行
2007年 4月17日 第5版 発行 (第3刷)

○問い合わせ先：社団法人日本経済団体連合会

〒100-8188 東京都千代田区大手町一丁目9番4号

電 話：(03) 5204-1500 (代表)

FAX：(03) 5255-6255
