

2013.10

CSR トピックス <2013 No.7>

CSR トピックスは、CSR（企業の社会的責任）およびこれに関連する「内部統制」「コンプライアンス（法令等遵守）」「リスクマネジメント」「環境」「品質」「CS（顧客満足）」「労働安全衛生」「従業員満足」「人権」「社会貢献」「CSR 調達」等の諸テーマについて、国内外の動向や企業の抱える疑問などについて紹介・コメントした情報誌です。

国内トピックス：2013 年 8 月に公開された国内の CSR 等に関する主な動向をご紹介します、コメントします。

<コンプライアンス>

○「企業報告ラボ」がプログレス・レポートを発表

（参考情報：2013 年 8 月 23 日付 経済産業省 HP）

経済産業省は、8 月 23 日、「企業報告ラボ」の 1 年間の活動内容と主な成果を取りまとめたプログレス・レポートを発表した。「企業報告ラボ」は、企業と投資家が企業価値の向上に向けた対話や開示の在り方を検討、調査、提案する場として 2012 年 7 月に設立されたもので、企画委員会を中心に、複数のサブグループが設立され、検討・調査等を行っている。

このうち「コーポレート・ガバナンスの対話の在り方分科会」では、日本全体のコーポレート・ガバナンスの海外に向けた発信等について検討がなされ、アジア・コーポレート・ガバナンス協会（ACGA）との意見交換等を行った。ACGA からは、「良いコーポレート・ガバナンスの仕組みを整えているにも関わらず、開示が十分では無い日本企業や、その一方で開示は素晴らしいが中身が伴っていない日本企業もある」などの意見が提示された。

また、同分科会の下に設立された「コーポレート・ガバナンス企業意識調査作業部会」では、長期的な視点を持つ投資家が投資先企業との対話で重視するコーポレート・ガバナンスの着眼点を質問項目にまとめ、実際に企業経営者へのインタビューを行った。



Point!

「企業報告ラボ」では、上記のとおり、コーポレート・ガバナンスに関する企業と投資家との対話の在り方についても、様々な議論が交わされています。

近年、海外投資家を中心に、日本企業のコーポレート・ガバナンスに厳しい目が向けられています。企業においては、自社のコーポレート・ガバナンスの合理性・妥当性について、説明責任を果たさなければ、投資家等の信頼を獲得することはできません。

企業と投資家の意識にいかなるギャップがあるのか、投資家が求めるコーポレート・ガバナンス情報の開示とは何か、等を本レポートを参考に考慮しつつ、投資家との対話のあり方を見直すことが求められます。

<労働安全衛生>

○伊藤忠商事、朝型勤務のシフト等に向けた取組みを実施

（参考情報：2013 年 8 月 2 日付 同社プレスリリース）

伊藤忠商事は、業務遂行の一層の効率化・社員の健康管理等の観点から、夜間残業の削減・朝型勤務へのシフトに向けた新制度を本年 10 月 1 日より開始する。主な内容は以下の通り。

<主な取組内容>

- ・労働基準法で定められた深夜勤務(22:00-5:00)は、従来の「原則禁止」から「禁止」とし、22:00 には完全消灯、20:00 以降の勤務を「原則」禁止とする。
- ・本制度の対象者（取締役・執行役員以外の全正社員（海外勤務者を含む））に対して、現在の深夜勤務(22:00-5:00)に対して支給している割増賃金(50%)を朝 9:00 まで拡大して支給する。
- ・朝 8:00 前に始業した社員には軽食（同社グループが保有する Dole 社ブランドのバナナ・ヨーグルト等を予定）を無償で支給する。

同社は、これまでも残業時間の削減に取り組んできたものの、抜本的な改善には至っていないことから、本制度を試験的に導入するもの。2014 年 3 月末までの半年間の効果を検証し、その後の継続判断を行う。



Point!

本制度は、社員の朝型勤務を励行し、業務の効率化等を目指すものです。「早帰り日」の設定など、残業時間の削減に向けた施策は多くの企業で行われていますが、効果が従業員の参画意識に左右され、結果として形骸化するケースも少なくありません。

本件では、深夜残業を制限するだけでなく、朝型勤務のインセンティブを設けることで、無理なく残業時間を削減することを志向した点が特徴です。

一方で、本制度を実施しても、例えば任意に休日出勤するなどの潜脱行為が増加しては意味がありません。残業の削減に向けては、労使双方が協力して、職場風土の改善や業務効率化などに取り組み、その効果や定着状況を定期的にチェックしていくことが重要です。

この取組みがどのように定着し、総残業時間削減というゴールに近づけるか、今後の動向に注目すべき事案といえます。

海外トピックス：2013 年 8 月に公開された海外の CSR 等に関する主な動向をご紹介します、コメントします。

○インド会社法改正で CSR に関する規定が盛り込まれる

（参考情報：2013 年 8 月 20 日付 インド企業省 HP）

本年 8 月 8 日、インドの連邦議会上院で、CSR に関する規定を盛り込んだ会社法改正案が可決された。

本改正内容の対象となるのは、「一会計年度で純資産 50 億ルピー（約 79.5 億円）以上、売上 100 億ルピー以上、純利益 5000 万ルピー以上を計上する企業」で、概要は以下の通り。

- ・対象企業は、3 名以上の取締役（うち 1 名は独立取締役）で構成される CSR 委員会を設置しなければならない。
- ・対象企業は、CSR 委員会で自社の CSR に関する方針を制定し、定期的にモニタリングする義務を負う。
- ・対象企業は、毎会計年度中に、直近三会計年度の平均純利益の最低 2%を、同方針に従って使用する義務を負う。
- ・上記の使用義務を履行できなかった場合、取締役会はその理由を記載した報告書を作成し、開示しなければならない。

本改正案は、今後大統領が承認し、政府がその通知をした日から適用されることになる。



Point!

本件は、企業に CSR 委員会の設置、CSR 方針の制定、CSR 活動への資源投入等を法律で義務付けるものです。法律で、CSR に関する様々な義務をここまで明記するケースは、世界的にも類を見ません。本改正が外国企業の現地法人に適用されるのかは定かではありませんが、少なくとも同国において事業展開するにあたり、留意すべき改正といえます。

本改正の背景には、投資家が企業の財務情報だけでなく、ESG（Environmental（環境）、Social（社会）、Governance（企業統治））に関心を有していることがあると考えられます。我が国の会社法が同様に改正される可能性は乏しいですが、社外取締役導入の義務付けを巡る議論に代表されるように、企業統治に対する投資家の目が厳しくなっていることは間違いありません。

日本企業においても、海外投資家の期待・動向を踏まえ、自社の CSR 経営や、投資家などステークホルダーとのコミュニケーションのあり方を見直していくことが求められます。

○役員報酬をサステナビリティに関する活動の成果と連動させる企業が増加

（参考情報：2013 年 8 月 15 日付 GreenBiz.com）

近年、役員報酬を、環境問題・社会的問題など企業の持続可能性に関するテーマの活動成果と連動させる企業が増加している。

グラスルイス社（米国の議決権行使助言会社）が昨年発表したレポートでは、世界の主な上場企業にインタビュー調査を行った結果、回答企業の 42%が、「サステナビリティのパフォーマンスと役員報酬とが連動している」と回答している。また、Ceres（米国の環境団体）の昨年の調査結果では、S&P100 企業の 10%が「サステナビリティの要素を役員賞与の評価項目に取り入れている」と報告されている。

これらの調査では、以下のような実施例も示されている。

Alcoa（アルミニウムと関連製品の製造販売・米国）

年間の CO2 排出量削減目標（自社設定）の達成の有無と、役員の年間賞与の 5%が連動

Xcel Energy（電力会社・米国）

再生可能エネルギー、CO2 排出量削減、エネルギー効率、グリーン技術等について設定した目標の達成の有無と、最高経営責任者(CEO)の年間賞与の 33%が連動



Point!

CSR 経営を実践していく上で、経営トップがリーダーシップを発揮していくことは不可欠です。役員報酬とサステナビリティ活動成果とを連動させることにより、設定した目標を達成し、具体的な成果をあげることへの効果的なインセンティブとなりえます。

表面的な数値目標達成へのインセンティブが働いてしまう危険はあるものの、企業への ESG（Environmental（環境）、Social（社会）、Governance（企業統治））課題への取組状況に対する投資家等の関心が高まっている中、ステークホルダーへのコミットメントのあり方として、参考になる取組みといえます。



Question

ソーシャルメディアの普及に伴い、従業員の不適切な投稿により企業が対応に迫られ、損失を被る事例が頻発しています。このようなリスクに対して、企業としてどのような対応策があるでしょうか？

Answer

1. リスク対策の必要性

近年、フェイスブック、ツイッター、ミクシィ、YouTube などのソーシャルメディアの普及により、従来ではマスメディアでしかなしえなかったような広範囲の情報発信や情報交換の機会が急速に増加しています。

一方で、ソーシャルメディアへの不用意な投稿により、機密情報や個人情報の漏えい、他人の権利を侵害する危険性が高まっています。また従業員の個人アカウントからの不適切な情報発信により、企業や投稿者への批判が集中する事態に発展し、マスコミにも大きく取り上げられ、企業に損失を与える事例が後を絶ちません。

このため、企業においては、ソーシャルメディアを新たなリスク要因として捉え、然るべき対策を検討していくことが求められています。

2. 企業の対応策

ソーシャルメディアに絡むリスクの顕在化を未然に防止していくためには、まず次の 2 つの対応策を講じることが必要です。

(1) ソーシャルメディアポリシーの策定

ソーシャルメディアポリシーとは、自社のソーシャルメディアへの対応の基本的な考え方を整理し明確化したもので、呼称は企業により様々ですが、従業員がソーシャルメディアを公私において利用する際に遵守すべき姿勢・行動について簡潔に規定するのが一般的です。

ソーシャルメディアポリシーを定めるにあたっては、以下の点に留意することが必要です。

- 従業員が一読して理解できるよう、簡潔な文章にて、5～10 項目程度の注意事項を列挙する。
- 極力表現は「～しましょう」とし、べからず集とはしない。
- 理解容易性を促進するため、各項目について、簡単な補足説明や具体例を付したり、FAQ を設ける。

また、一旦ポリシーを策定した後も、ソーシャルメディアを巡る様々な動向、自社や従業員による活用状況を踏まえて、適宜見直しをしていくことが必要です。

(2) 周知徹底

ソーシャルメディアポリシーの策定にあたり、従業員が一読して理解できるようなわかりやすさを追求したとしても、社内イントラネット上に掲載するといった対応だけでは、

周知は期待できません。

従業員の理解を深めるためには、ソーシャルメディアポリシーを教材として、社内研修を実施することが有益です。

その際には、自社のポリシーの説明に終始せず、具体的な事例を題材として、自身の何気ない言動が企業にも深刻な損失を与えかねないことを具体的にイメージさせることが必要です。講義形式だけでなく、ディスカッション形式を採用し、「当該事例において何が問題だったのか」「本来どうすればいいか」、自身の経験も振り返りながら議論させると、より効果的といえるでしょう。

また、集合形式の研修実施が難しい場合、e ラーニングを活用し、ソーシャルメディアの特徴（拡散性、迅速性）や利用上の留意点に関する設問を複数用意し、定期的に受講させる、実際に発生した自社・他社のトラブル事例を従業員に対して継続的に情報発信することも効果的な手法です。

実際に起きているトラブル事例を見ると、従業員だけでなく、自社の施設・商品・サービスを利用しているお客様による不適切な投稿等に端を発しているものも少なくありません。そのような投稿を未然に防止することはさらに困難と言わざるを得ません。

また、事後的に損害を回復するために、従業員やお客様に損害賠償を求めることも、相手方の賠償資力や損失との因果関係を立証する困難さから必ずしも有効とはいえません。

企業は上記の対策を実践するとともに、万が一自社に関する不適切な投稿等が行われた場合、迅速に発見するための監視体制を整え、また、緊急時に企業として適時・適切な対応ができるよう情報開示などの広報対応を含めた危機管理態勢の構築が求められています。

以 上

本誌は、マスコミ報道など公開されている情報に基づいて作成しております。
また、本誌は、読者の方々に対して企業の CSR 活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

株式会社インターリスク総研は、MS&AD インシュアランスグループに属する、リスクマネジメントについての調査研究及びコンサルティングに関する専門会社です。

CSR・内部統制に関しても、以下のようなコンサルティング・セミナー等を実施しております。
これらのコンサルティングに関するお問い合わせ・お申込み等は、下記の弊社お問い合わせ先、または、お近くのあいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

㈱インターリスク総研 コンサルティング第一部（CSR・法務第一・第二グループ）
TEL.03-5296-8912 <http://www.irric.co.jp/>

<CSRコンサルティングメニュー>

- ①経営トップにCSRの本質を理解してほしい。
⇒経営者向けCSR研修
- ②目指すべきCSR像を定めたい。
⇒グランドデザイン策定コンサルティング
- ③迅速かつ確実な手順・ペースで活動を進めたい。
⇒CSRマネジメントシステム構築コンサルティング
- ④まず行動憲章・規範を作りたい。
⇒経営理念、行動憲章・規範、綱領、ガイドブックの策定コンサルティング
- ⑤ステークホルダーとのコミュニケーションを促進したい。
⇒ステークホルダー・ミーティングの企画・運営支援
- ⑥全員参加で進めたい。
⇒教育プログラム策定コンサルティング
CSR社内研修用ビデオの製作

<内部統制コンサルティングメニュー>

- ①役員・従業員に周知徹底させたい。
⇒内部統制セミナー
- ②「リスクの評価と対応」を実践したい。
⇒総合リスクマネジメント・コンサルティング
危機管理体制構築コンサルティング
- ③「法令遵守」の体制・対策を整備したい。
⇒コンプライアンス体制構築コンサルティング
- ④自社固有の「統制環境」を整備したい。
⇒企業行動憲章・役職員行動規範策定コンサルティング
CSRコンサルティング
- ⑤「内部統制に関する基本方針」を具体的に展開したい。
⇒内部統制・CSRグランドデザイン・アクションプラン策定コンサルティング

不許複製／©株式会社インターリスク総研 2013