

2013.5

CSR トピックス <2013 No.2>

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 3 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。

<ダイバーシティ>

○経済産業省、「ダイバーシティ経営企業 100 選」受賞企業を発表

（関連情報：2013 年 3 月 22 日 経済産業省ニュースリリース）

経済産業省は、女性、外国人、高齢者、障がい者等を含め、多様な人材を活用して、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業 43 社を、「ダイバーシティ経営企業 100 選」に選定した。

「ダイバーシティ経営」とは、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」を指す。本事業は、様々な規模・業種の企業における「ダイバーシティ経営」の取組を評価し、広く世の中に発信することで、ダイバーシティ推進のすそ野を広げることを目的としたもの。今年度から開始し、3 年程度をかけて累計 100 社の表彰を目標としている。

【受賞企業の取組事例】

○女性の活躍推進事例

- ・車の購買決定権の 6 割を占める女性ニーズを設計に反映させるため、女性の魅力創出グループが開発工程に参画し、継続的プロダクトイノベーションを実現
- ・補助的業務を担当していた女性社員の語学力を活かし、海外向けウェブ販売事業を立ち上げ、海外売上高の増加に貢献

○外国人の活躍推進事例

- ・外国人社員によるイスラム圏市場の新規開拓に成功

○障がい者の活躍推進事例

- ・ちようちんの伝統的な製造方法を障がい者が作業しやすいように分割することで、ビニールちようちんの生産量「日本一」を達成

○高齢者の活躍推進事例

- ・中高齢の専門家集団が、品質管理ノウハウを活かして異業種の現場プロセスを劇的に改善



Point!

昨今の顧客ニーズの多様化や社会環境の変化を受け、企業においては、多様な人材を確保し、個々の能力を最大限発揮できるよう取り組む「ダイバーシティ経営」を実践していくことが急務と考えられています。

本賞は、優れたダイバーシティ経営を実践している企業を表彰するものですが、受賞企

業の取組として、①トップのリーダーシップや推進組織の設置等により、組織的にダイバーシティに取組む体制づくりがなされている点、②社員が柔軟で多様な働き方ができる環境整備が進められている点、③多様性を活かした商品・サービスの考案に努めている点、④取組ロールモデルの提示や自社取組の社外への発信等により意識向上を図っている点などが評価されたポイントとして共通しています。

しかし、上記のような施策を単に模倣するだけでなく、ダイバーシティ経営の意義を全社的に浸透させ、個々人がその価値を認識した上で、自社における固有の取組を企画立案・推進していくことが求められます。

<雇用>

○厚生労働省が精神障がい者の雇用を義務付ける方針を決定

(関連情報：2013年3月21日付 日本経済新聞／厚生労働省 HP)

厚生労働省は、2013年3月21日、2018年から精神障がい者の雇用を義務付ける方針を決定した。同方針に基づく障がい者雇用促進法の改正案を今国会に提出する。

現行法の雇用義務は、身体障がい者と知的障がい者を対象としている。本改正では、雇用義務の対象を、「精神障がい者保険福祉手帳」を持つ統合失調症、そううつ病、てんかんなどの患者に広げる。

本改正により、企業に義務付けられる障がい者の法定雇用率も上昇すると見込まれている。



Point!

本決定は、精神障がい者雇用推進に対する社会的要請が高まっていることを受けたものといえます。

企業における障がい者雇用率は着実に上昇しており、過去最高水準ではあるものの、未だ法定雇用率には達していません。精神障がい者雇用には、雇用管理の難しさ、種々のサポート体制構築のための課題解決が伴うことが想定されるため、特に、中小企業での取組は遅れており、障がい者雇用の促進に向けては、なお課題が残ります。

しかし、企業としては、多様性を高め、企業としての競争力を強化するためにも、様々なバックグラウンドの社員雇用に積極的になることが求められます。企業は、社内カウンセラー等による社員への定期的な研修で社内の理解を得ることや、雇用促進チームを設置し、主治医やカウンセラー、各種支援機関とも密に連携しながら就労時のサポート体制を整備することなど、精神障がい者雇用のための環境を整備していくことが望まれます。

海外トピックス：2013年3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。

○EU域内において動物実験を経て開発された化粧品の販売が全面禁止

(参考情報：欧州連合 (EU) HP)

EUは本年3月11日から、欧州連合 (EU) 域内における動物実験を用いて開発された化粧品の販売を全面禁止とした。

これまで、2004年に加盟国内での化粧品の完成品についての動物実験の禁止を皮切りに、2009年には、加盟国内での化粧品の原料の動物実験禁止及び一部の試験を除き域外で動物実験した化粧品

(完成品・原料)の輸入販売禁止が行われてきた。

本件につき、トニオ・ボルジ (Tonio Borg) 欧州委員 (保健・消費者政策担当) は、「EU における動物実験禁止に対する強い信念を表明したとともに、動物実験の代替法の開発支援を続け、EU の方針に追随する国と引き続き協力していく」と述べている。



Point!

本規制導入の背景には、動物愛護団体、消費者団体等の活動により動物実験に対し否定的な風潮が生まれ、動物保護の観点から「3R (Replacement : 代替方法の利用、Reduction : 使用動物数の削減、Refinement : 苦痛の軽減) の原則」に基づく自主規制が化粧品会社をはじめ製薬会社、研究機関等に促されていることがあります。このため今後同様の規制が EU 以外の他の地域でも拡大する可能性や EU においては化粧品以外の類似分野でも拡大する可能性が考えられます。

対象となる可能性がある企業としては、動物保護に向けた方針を明確にした上で、3R の原則に適うよう、①使用動物数の削減や代替法の開発に取り組む、②科学技術の進展に基づいた試験法の必要性や方法の見直し継続的に行う、③自主管理の透明性の向上に向けて動物実験に関する外部評価制度を活用するなどの取組を推進していくことが望まれます。さらに、自社の取組だけでなく、サプライチェーンをあげて 3R の原則に則った対応が実現できているか検証・確認する仕組みを設けていくことが求められます。

Q&A : CSR 等に関するさまざまなご質問についての解説を行うコーナーです。



Question

最近、日本企業がカルテルにより海外の取締当局より摘発される事例が相次いでいます。取締当局の動向と対策のポイントを教えてください。

Answer

1. 海外の取締当局の動向

(1) 欧米の取締当局によるカルテル摘発強化、厳罰化

近年、欧米の取締当局は、競争法に基づく摘発・処罰を強化する傾向にあり、日本企業に対して、カルテルを行ったとして、高額な罰金や制裁金を課す事例が相次いでいます。

〔図 1〕〔図 2〕は、2007 年から現在にかけて、米国司法省または欧州委員会による日本企業へのカルテルを理由とする罰金額の上位 5 位を示しています。中でも〔図 1〕で 1 位の A 社は、ワイヤーハーネスに関連するカルテル事件で 4.7 億ドルの罰金を科されており、これは米国司法省が科した刑事罰金額として過去 3 番目に大きな金額だといわれています。

また、カルテルに関与した役職員に対する禁固刑の期間も長期化しており、役職員個人に対する制裁も強化されています。例えば〔図 1〕のワイヤーハーネスカルテル事件は、日本人 12 名が一度に収監の対象となった異例の事件であり (うち 2 名は 2 年間という最長期間の禁固刑で服役)、司法省によれば、同省が手がけた中で過去最大規模の刑事事件としています。

各国の取締当局は、リニエンシー制度により申請者から得た情報を互いに交換し、同時に調査を開始するなど相互の連携を強化しており、今後も国際カルテルの摘発はより一層増加する可能性があります。

〔図 1〕 米国司法省による日本企業へのカルテル罰金額 上位 5 件（2007 年～現在）

順位	事案	罰金額 (億ドル)
1	A 社（ワイヤーハーネスカルテル）	4.7
2	B 社（同上）	2.0
3	C 社（液晶パネルカルテル）	1.2
4	D 社（航空貨物運賃カルテル）	1.1
5	E 社（ワイヤーハーネスカルテル）	0.78

（米国司法省 HP ほか公開情報によりインターリスク総研作成）

〔図 2〕 欧州委員会による日本企業へのカルテル制裁金額 上位 5 件（2007 年～現在）

順位	事案	制裁金額 (億ユーロ)
1	F 社（ブラウン管カルテル）	1.57
2	G 社（ファスナーカルテル）	1.50
3	H 社（ガス絶縁閉開設備カルテル）	1.2
4	I 社（自動車用ガラスカルテル）	1.1
5	J 社（ガス絶縁閉開設備カルテル）	0.9

（欧州委員会 GP ほか公開情報によりインターリスク総研作成）

（２）欧米当局以外の取締当局の摘発強化

国際カルテルの摘発事例はもはや欧米に限った話ではありません。

最近では、東南アジア、インド、中国、韓国などでも、カルテルに対する高額な制裁金を課す事例が見られます。例えば、インドでは、設備稼働率を意図的に下げて生産量を抑えたのに加え、価格カルテルを結んで販売価格をつり上げたとして、セメント企業 11 社に総額 630 億ルピー（約 963 億円）の制裁金が課されています。

2. 対策のポイント

カルテルなどの競争法違反が認定されれば、企業に対しては高額な罰金・制裁金のほか、米国では被害者の損失の三倍額の賠償責任（懲罰的賠償責任）が追及される可能性もあり、また個人に対しても違反行為に対する刑事罰としての禁固刑が科される場合があります。国際カルテルにより日本企業および役職員が負うリスクは、日本国内でのカルテルによる民事・刑事責任より大きいといっても過言ではありません。

にもかかわらず、日本企業の対策は必ずしも十分なレベルに達しているとはいえないのが現状です。予防、緊急時対応の双方の観点から、対策を強化することが急務であるといえます。

以下では、日本企業が特に強化すべき対策とそのポイントについて説明します。

（１）予防

①関連法令等の周知徹底

コンプライアンス・プログラムの一環として、進出・展開先でのビジネスに関与する役職員に対し、関連法令等の周知徹底を行うことが大切です。特に海外赴任者に対しては、赴任前研修として、禁止行為の具体的内容、違反した場合の不利益、具体的事例、取締当局の動向などを内容とする研修を実施します。また、赴任後においても、親会社の法務部門が現地法人のコンプライアンス・オフィサーや弁護士等と連携し、定期的な研修を行うことが必要です。

関連法令等の周知徹底を適時適切に行うためにも、顧問弁護士などを通じて、常に進出・展開先

の法令の最新情報や違反事例をタイムリーに入手しておきます。

②同業他社との接触の制限

同業他社との接触は、国内以上に注意が必要です。経済産業省の報告書によると、以下のような取組事例が挙げられています（経済産業省「競争法コンプライアンス体制に関する研究会報告書」より抜粋）。

- ・競合他社との接触そのものは禁止していないが、競合他社との継続的な会合等に参加する場合には事前に承認申請書を提出し、事業部門又は子会社の法務担当部署・所属事業部門長の承認を得ることとしている
- ・コンプライアンス体制を整備していない事業者団体とのかかわりをやめた。事業者団体の会合前後の非公式な集まりへの参加は禁止している

③実効性の高い業務監査の実施

カルテルは、同業他社間、上司・部下間のメールの内容を根拠に摘発されることが多いといわれています。このため、現地法人・駐在所の役職員のパソコンのモニタリング（送受信メール等の電子データのキーワード検索）等の監査を、事前予告なしで実施することも、カルテル防止に向けた牽制効果、違反行為（疑い含む）の早期発見の面で有益といえます。

④内部通報制度の整備、周知徹底、有効活用

カルテル（疑い含む）の未然防止、早期発見の観点からは、周囲の役職員による内部通報制度が有益であることは、国内と同様です。内部通報制度を整備の上、仕組み・内容を周知徹底し、積極的活用を促すことが有益です。また、国際カルテルのリスクに鑑みると、コンプライアンス違反キャンペーン（コンプライアンス違反および疑わしい行為の自己申告を推奨する取組）の実施も、国内以上に重要性が増すといえます。

（２）緊急時対応

万一カルテルが発覚した場合は、直ちに当該行為をやめさせるとともに、緊急時対応計画を整備しておき、同計画に沿って関係各部門が迅速かつ適切に役割を果たすことが大切です。例えば法務部門は、競争法を専門とする弁護士・危機管理コンサルタントなどへ相談します。

また、自浄作用の発揮および損失軽減のため、いち早くリエンシー制度の利用を検討することが肝要です。本制度の利用にあたっては、広範かつ十分な内部調査が必要です。米国では、当該調査と別の違反行為の申告を怠った場合、反トラスト法における「ペナルティ・プラス制度」(*)に基づく制裁の対象となる可能性があります。このため米国においてビジネス展開している企業は、潜在的なカルテル（含む疑いある行為）についても、可能な限り調査を行うことが求められているのです。

※米国のペナルティ・プラス制度

	司法省への対応	効果
カルテル（A 事件） 〔捜査対象となっている事件〕	自主申告	—
カルテル（B 事件） 〔未だ司法省に認知されていない事件〕	（カルテルの存在を知らながら） 自主申告していない	後日、B 事件が発覚した場合 司法省が量刑において罰金の 加算要因とする （＝ペナルティ・プラス）

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