

2012.8

CSR トピックス <2012 No.5>

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：2012 年 6・7 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。

<コーポレート・ガバナンス>

○会社法改正に向けて法務大臣への答申案が固まる～社外取締役の義務化は見送り

（関連情報：2012 年 7 月 18 日 法務省ホームページ）

法制審議会の会社法制部会が 7 月 18 日の会合で、会社法改正の要綱案を示した。今回の要綱案では、監査・監督委員会設置会社や多重株主代表訴訟等の制度が盛り込まれたが、大きな論点の一つであった社外取締役設置の義務付けについては見送られた。

なお、本要綱案において、上場会社において社外取締役を設置しない場合は、その理由を事業報告書に記載することが求められた。

今回の原案をもとに 8 月中に最終案をまとめ、9 月に法務大臣に答申する予定。法務省は今秋に想定される臨時国会に会社法改正案を提出する予定。



Point!

今回の要綱案においては、社外取締役の義務化は見送られました。しかし、日本企業が適切なコーポレート・ガバナンスの実現に向けて、社外取締役に期待されているといわれる業務執行への監督機能や経営提言機能などをいかに確保するのかという点に、今後も海外投資家などの厳しい目が向けられると予想されます。

日本企業にあっては、これまでも社外取締役の導入だけでなく、執行役員制度・経営会議体の導入によって意思決定の迅速性確保・監督機能の強化等を図ってきました。今後は、自社において有効なガバナンスを構築することはもちろん、その客観性・妥当性について、投資家をはじめとするステークホルダーに説明責任を果たすための更なる改善努力が求められます。

<役員賠償責任>

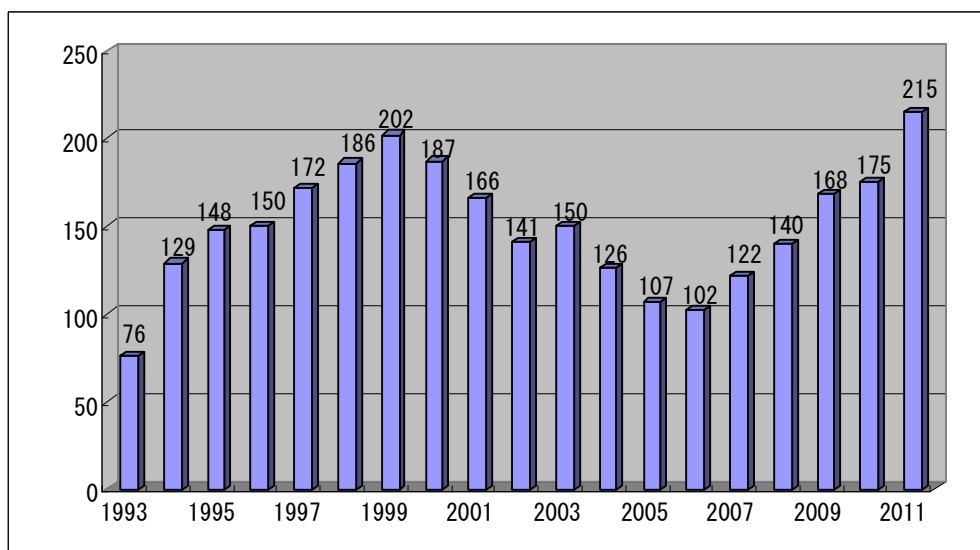
○株主代表訴訟の訴訟係属件数（2011 年 12 月末現在／地裁）は 215 件、1993 年以降最多

（関連情報：2012 年 6 月 25 日 旬刊 商事法務 No.1969）

地方裁判所における株主代表訴訟の訴訟係属件数は、2011 年 12 月末時点で 215 件であることが、最高裁判所の調査により明らかとなった。

地方裁判所における株主代表訴訟の訴訟係属件数の推移は下図のとおりである。

<株主代表訴訟係属件数の推移(地裁)>



(資料版商事法務 205 号および商事法務 1969 号を元にインターリスク総研作成)



Point!

地方裁判所における株主代表訴訟の訴訟係属件数は、1999 年の 202 件をピークに減少傾向にあったものの、2006 年以降再び増加に転じ、2011 年は 1993 年（商法改正）以降最多の 215 件となりました。企業経営を取り巻く環境が厳しいことや企業不祥事も未だ絶えないことなどを背景に、役員の経営判断に対する株主の目が一層厳しくなっていることの表れであると想定されます。

株主代表訴訟リスクへの対策としては、役員が善管注意義務を果たすことに尽きます。同義務を果たしていたと主張できるよう、適正なコーポレートガバナンス、内部統制システムを構築していくことが、代表訴訟の予防・防御の双方において有効です。

特に企業不祥事の防止という観点からは、役員が自らの義務・責任や自社グループを取り巻くリスク、法令等について正しく理解した上で、全社的なリスク管理・コンプライアンス活動を推進していくことが求められています。

<コンプライアンス>

○公正取引委員会が、平成 23 年度における課徴金減免制度の申請件数が過去最高と公表

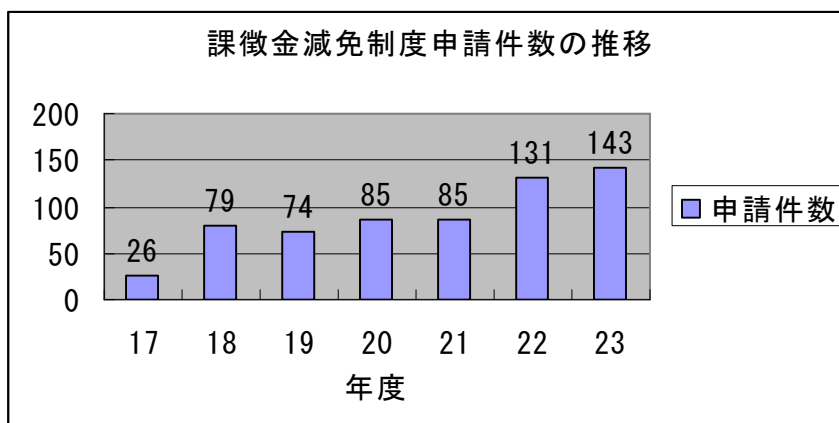
(関連情報：2012 年 6 月 6 日 同委員会ホームページ)

公正取引委員会は、2012 年 6 月 6 日、「平成 23 年度における独占禁止法違反事件の処理状況について」の報告書を、同委員会の HP 上で公表した。

同報告書には、公正取引委員会による法的措置等の概況、課徴金納付命令の状況とその総額、課徴金減免制度の申請件数、独禁法違反行為類型別の事件概要等が記載されている。

このうち、平成 23 年度における課徴金減免制度の申請件数は、過去最高の 143 件であることが分かった。

なお、課徴金減免制度の申請件数の推移は以下の通り。



(公正取引委員会「平成 23 年度における独占禁止法違反事件の処理状況について」をもとに
インターリスク総研作成)



Point!

課徴金減免制度は、事業者が自ら関与したカルテル等について公正取引委員会に報告した場合に課徴金が減免されるもので、早期に報告するほど、減免額が大きくなります（1社目：100%、2社目：50%、3社目以降：30%）。同制度の申請件数は2006年1月の導入以降増加し、さらに2010年1月施行の改正独占禁止法で、減免申請者数が3社から5社に拡大されたこと（ただし、調査開始後は最大3社まで）を経て大幅に伸び、過去最高を記録しています。これは、同制度が社会的に定着してきたことの表れといえます。

同制度の利用は、課徴金の減免という直接の経済的効果はもちろんですが、不正を早期に是正し、ステークホルダーに説明責任を果たすことで、中長期的な損失を最小化することにもつながります。

このため、経営者が同制度の利用を迅速かつ適切に検討・決断することが重要です。違反またはそのおそれのある行為を発見した際の上司への速やかな報告体制や、上司への相談では解決が難しい場合の内部通報制度の活用等、経営者の検討・決断の判断材料となるネガティブ情報を早期に吸い上げる仕組みを有効に機能させることが大切です。

<CSR>

○厚生労働省が障がい者の法定雇用率の引き上げを公表

(関連情報：2012年6月14日 朝日新聞、同省ホームページ)

厚生労働省は、本年6月20日、民間企業における障がい者の法定雇用率を、2013年4月1日以降より、現行の1.8%から2.0%に引き上げると発表した。

「障がい者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障がい者・知的障がい者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務付けている。同義務を履行しない場合、雇入れ計画作成命令などの行政指導がなされるとともに、その後の改善も見られない場合、企業名が公表されることとなる。



Point!

本措置は、企業に課す法定雇用率を引き上げて、障がい者の雇用水準を高めようとするものです。障がい者雇用の推進に対する社会的要請が高まっていることの表れであり、企業としても、障がい者雇用により積極的に向き合うことが求められているといえます。

障がい者雇用にあたっては、雇用する企業の全役職員がその趣旨・目的を正確に理解するとともに、障がい者の安全確保のための施設・設備の改善など、様々な課題を解決しなければならないことも事実です。他社の取組事例（＊１）や各種支援制度（＊２）なども活用しつつ、地道に自社の現状を見直していくことが大切です。

＊１（ご参考）障がい者雇用事例リファレンスサービス <http://www.ref.jeed.or.jp/>

＊２（ご参考）利用可能な支援の例

○障がい者雇用に関する各種相談、職業紹介 → ハローワーク

○職場定着支援、事業主への助言 → 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター

○各種助成金 → ハローワーク、高齢・障害・求職者雇用支援機構
(厚生労働省 HP より抜粋)

海外トピックス：2012年6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。

○国連グローバル・コンパクトが大学等向けに同原則適用のための指針を作成

（関連情報：2012年6月16日 国連グローバル・コンパクトプレスリリース）

国連グローバル・コンパクト（GC）は6月16日、大学等の高等教育機関が国連GCの10原則を署名・適用し実践するためのガイドライン「A Practical Guide to The United Nations Global Compact for Higher Education Institutions」を作成・公表した。

同ガイドラインは、国連GCが欧米等8大学と共同で作成。大学等に対して、自身が組織として国連GCの10原則（人権、労働、環境、腐敗防止）を事業活動において実践すると同時に、次世代の政治や経済等のリーダーの養成機関として同原則を熟知した人材を育てる役割・責任の両方を求めている。

それらの目的を果たすため、10原則に即して大学等として実践すべき活動等の具体例を次のように挙げている。

国連GC原則	具体例
人権	・ 所得水準に応じた段階的な学費の設定 ・ あらゆる差別の禁止（性別、出身地、同一労働同一賃金等） ・ 表現・団結の自由の保障 ・ 多様性の保障（性別、宗教、障害、衣装等） ・ 公正な意思決定・ガバナンス（成果主義での教職員の待遇、透明な選挙の実施等）
労働	・ 助教授等の搾取的契約の禁止 ・ フェアトレードやCSR調達の実施 ・ ワークライフバランスの向上 ・ 職場の労働安全衛生の向上
環境	・ 温室効果ガスの削減、省資源・省エネ ・ グリーン調達の実施 ・ 校内外での生物多様性の保護 ・ 廃棄物・周辺汚染の防止
腐敗防止	・ 財政・会計の透明化（寄付の受領、学費の決定等） ・ 不正防止のための購買基準の設定等 ・ 入学選考や教職員採用・処遇等の透明性向上



Point!

本ガイドラインは、大学等に対して、組織として自ら国連 GC 原則を履行することに加え、高等教育機関の重要な社会的責任として、世界的な規模で山積する政治的・経済的な課題を打開するために、次世代のリーダーの養成することをも求めている点が特色といえます。本ガイドラインが示す具体的な活動内容を実践していくことで、大学等にとっては、社会的責任を果たしているとの評価や競争優位の確保等のメリットが期待できるといえるでしょう。

○コカ・コーラ等米国の主要企業が 100%植物由来 PET 繊維の共同開発に着手

(関連情報：2012 年 6 月 5 日 コカ・コーラ社プレスリリース)

飲料大手コカ・コーラ等米国の主要企業 5 社は 6 月 5 日、植物由来の原料 100%の合成繊維 (PET、ポリエチレンテレフタレート) を共同開発するためのワーキンググループを立ち上げることを明らかにした。

ワーキンググループは、コカ・コーラのほか、フォード・モーター (自動車)、H.J.ハインツ (食品)、P&G (日用品)、ナイキ (運動用品) と、いずれも各業種で世界的に事業展開している企業で構成される。各社は、100%植物由来 PET の実現や自社製品への使用の促進を共同で実施するとともに、PET 繊維の用途の拡大や性能・仕様の世界的な標準の策定等を目指すという。

例えば、コカ・コーラでは、植物由来原料を一部 (5~30%) 含む「PlantBottle」を導入した製品を既に販売しており、同社からライセンスを受けたハインツが自社の一部のケチャップ商品の容器に「PlantBottle」を活用する、といった連携がなされている。



Point!

100%植物由来の PET 繊維は、現行の石油由来の PET 繊維よりも、再生可能性が高い点で環境負荷が低い上、飲料・食品用ボトルのほか、衣料や靴、自動車用繊維、カーペット等の様々な製品に利用できるといわれています。そのため、大手企業が業種の垣根を越えて共同で製品化を目指す動機付けになっています。

各業種におけるグローバル企業は必然的に社会的な影響力も高く、こうした企業が互いの強みを生かしながら連携することは、環境問題等の解決に向けて、より高い効果を発揮することが期待されます。

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

CSR 報告書のガイドラインである GRI ガイドラインの改訂が進められています。現在の作成状況や改訂の特徴を教えてください。

Answer

1. GRI ガイドラインとは

GRI ガイドラインとは、オランダ・アムステルダムに本部を置く非営利法人「Global Reporting Initiative」が発行する持続可能性報告書（CSR 報告書を含む）の標準的な記載事項を盛り込んだガイドラインをいいます。GRI によると、2012 年 7 月末時点で、同ガイドラインを採用する組織は、世界で 4000 以上とされており、世界で最も普及した持続可能性のガイドラインのひとつといえます。

2. 改訂版の策定スケジュール

最初のガイドラインは 2000 年に発行されました。以後、2002 年に第 2 版（G2）、2006 年に第 3 版（G3）と、定期的に改訂がなされており、現時点では 2011 年 3 月に発行された G3.1 が最新版となっています。

2010 年に GRI の理事会が G 4 の作成を決定して以降、下記のプロセスで作業が進められており、2013 年 5 月の発行を予定しています。

2011年 5～6 月	予備的ヒアリングの実施
2011年8～10月	第 1 回パブリックコメントの募集
2012年第 1 四半期	WGによるドラフト作成着手
2012年第 2 四半期	ドラフト開示、第 2 回パブリックコメントコメント募集（現在実施中）
2012年第 4 四半期	GRI理事会でのドラフト検討
2013年第 1 四半期	理事会修正の反映
2013年 5 月	発行予定

G4 の作成プロセスの特徴は、多様なステークホルダーの意見を収集・反映させる工程を多く組み込んでいる点にあります。2 回にわたって、インターネットによるパブリックコメント募集が実施され、登録すれば誰でもコメントの提出が可能です。また、ドラフトの策定作業に当たるワーキング・グループ（WG）は、各ステークホルダーの代表で構成されています。メンバーは、地域性やステークホルダーの多様性の観点から、偏りがないよう採用されたといわれています。このように幅広いステークホルダーを作成に関与させるプロセスは、CSR の国際規格 ISO26000 の策定プロセスと同じであり、同規格同様、ステークホルダーの期待を網羅的に反映し普遍性を重視したガイドラインになることが予想されます。

3. G 4 の特徴

同ガイドラインは、CSR 報告書に記載すべき要素として、経済、環境、人権といった分野と、それぞれの分野の組織のパフォーマンス（成果）を計るための指標（例：労働組合加盟率、環境規制違反に伴う罰金の支払額）で構成されています。2011 年 3 月発行の G3.1 が、G 3 に一部新たな指標が追加される等のわずかな変更に留まったのに対し、今回進められている G 4 改訂では、以下の目的に基づいて、ガイドラインの構成や内容の点で比較的大きな変更がなされると考えられています。

- ①報告作成者（企業）にとって、ガイドラインとして使いやすさ・分かりやすさを向上する。
特に、誤解や異なった解釈を生じるあいまいな表現の排除等、ガイドラインの質を高める。
- ②世界的に普及・認知された主要な持続可能性に関連する規格・規範との整合を図る。
- ③「重要性」の観点で、持続可能性報告書の記載事項を、多様なステークホルダーの視点を踏まえて明確にする。
- ④「国際統合報告審議会（IIRC）」が策定中のガイドラインとの整合を図り、「統合報告」*（財務情報・ESG 情報の統合的な開示）の作成指針とする。

* 「統合報告」の詳しい内容は CSR トピックス 2012 NO.3 の Q&A を参照ください。

4. 企業としてなすべきこと

上記3.のうち、②世界的な関連規範との整合については、GRIはこれまでに、ISO26000の発行元の国際標準化機構（ISO）や国連グローバルコンパクトとの間で、内容の整合や普及のための協働等を行ってきました。G4では、これらの他の主要な国際規範と整合を図ることで、持続可能性取組の世界的なベンチマークとしての位置づけがより確かになると予想されます。

一方、2011年8～10月実施のパブリックコメントでは、G4に新たに盛り込むべき項目として、「企業倫理」「温室効果ガスの排出量」「エコ技術の革新」「水資源」「生物多様性」等が意見の上位を占めました。これらは、G4の追加項目の有力候補といえ、ステークホルダーの関心の高さを踏まえると、企業・組織はこれらに関する自社の取組とその情報開示の充実が求められると考えられます。

G4改訂のプロセスを注視し、内容に盛り込まれる項目について開示の充実に向けた準備をすることが得策といえます。

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 2012