

CSR トピックス <2011 No.6>

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:2011 年 11～12 月に公開された国内の CSR 等に関する主な動向をご紹介、コメントします。

<コーポレートガバナンス>

○法務省が「会社法制の見直しに関する中間試案（第 1 次案）」で多重代表訴訟制度の是非に関する案を取りまとめる

（関連情報：2011 年 11 月 16 日 法務省ホームページ）

法務省の法制審議会会社法制部会は、2011 年 11 月 16 日、会社法の改正に向け、「会社法制の見直しに関する中間試案（第 1 次案）」を公表した。

今回の会社法制の見直しにおいては、企業統治の在り方、親子会社に関する規律が議論されており、後者の規律の一環として、親会社株主の保護の観点から、多重代表訴訟制度（株式会社 B の親会社 A の株主が、自ら株式を保有する A だけでなく、B の役員に対しても株主代表訴訟を提起できる制度）の是非に関する案が取りまとめられている。

概要は以下のとおり。

【A 案】多重代表訴訟を提起することを認める制度を、次のとおり創設するものとする。

- ・ 原告は親会社（100%親会社に限る）の株主に限定し、かつ、株式の継続保有要件の設定（提訴請求の 6 ヶ月前から継続的保有）
- ・ 少数株主権（親会社の総株主の議決権の 100 分の 1 以上の株式保有を条件）とするかは検討中
- ・ 親会社の共同の利益とならないことが明らかであると認められる場合は、親会社株主の提訴請求を認めないかは検討中

【B 案】多重代表訴訟の制度は、創設しないものとする。

ただし、親会社株主の保護の観点から親子会社に関する規律を見直すことについて、例えば、次のような規律を設けることを含めて、なお検討する。

- ・ 親会社の取締役会は、その職務として、子会社の取締役の職務の執行の監督を行う旨の明文の規定を設けるものとする（会社法第 362 条第 2 項等参照）。
- ・ 子会社の取締役等の責任の原因である事実によって親会社に損害が生じた場合において、親会社が当該責任を追及するための必要な措置をとらないときは、親会社の取締役は、その任務を怠ったものと推定するものとする。



Point!

「会社法制の見直しに関する中間試案（第 1 次案）」では、多重代表訴訟制度の導入について、両論併記となっていますが、いずれにしても、親会社株主の保護の観点から、親会社の子会社に対する監視・監督責任を強化する方向で法改正が進むものと推察されます。

親会社としては、子会社役員の善管注意義務が尽くされているか（十分な情報収集を前提に、諸般の事情を考慮し、客観的に合理的な経営判断を行い、説明できる状態にあるか）、

慎重にモニタリングし、グループガバナンスの実効性をあげることが、これまで以上に強く求められてくるでしょう。

(ご参考) 法制審議会・会社法制部会ホームページ

<http://www.moj.go.jp/shingi1/shingi04900098.html>

<リスクマネジメント>

○防衛省が情報セキュリティ対策の強化を調達先に要請

(関連情報：2011 年 11 月 15 日 同省ホームページ、日本経済新聞)

防衛省は、防衛関連企業などへのサイバー攻撃を受け、調達における情報セキュリティ確保に関する取組みを発表した。

保護すべき情報が含まれる装備品を調達する場合に設けている特約を改正し、企業側に①問題発生時の防衛省への迅速な報告の義務付け、②セキュリティ対策の強化、③社員への教育訓練の強化について、より厳格な対応を要求する内容となっている。

①ではウイルス感染や不正アクセスがあった場合直ちに報告すること、②では週 1 回以上のウイルス対策や 24 時間体制での情報流出監視、アクセス記録の 3 ヶ月以上保存すること、③では標的型メール（関係者になりすましてメールにウイルスを仕込むもの）対策を役職員に周知徹底するように要請している。



Point!

防衛省による今般の取引企業への要請内容は、企業として対応に苦慮するような先進的なものではありませんが、このレベルの対策も講じられていない企業が少なくないのも事実です。

相次ぐサイバー攻撃、機密情報の漏洩事例により、自社のセキュリティ対策の高度化だけではなく、情報を共有する取引先等へのセキュリティの要求レベルがますます高まることが予想されます。

企業は取引先からの要求に対して場当たりの対策を講じるのではなく、自社の情報管理の実態を把握した上で、保護すべき情報を明らかにして、重要度に応じた管理レベルの設定と適切な運営がなされていることを継続的に監視する仕組みを構築することが求められます。

<リスクマネジメント>

○シマンテックがサイバー攻撃に対する中・小規模企業の意識調査の結果を公表

(関連情報：2011 年 11 月 17 日 同社ホームページ)

シマンテックは、セキュリティの脅威に対する中・小規模企業の意識の度合い、およびこれらの脅威への対応状況を調査し、2011 年 11 月 17 日、「2011 年中・小規模企業の脅威に対する意識調査 (2011 SMB Threat Awareness Poll)」を公表した。

本調査は、世界各国・各地域の 1,900 社のコンピュータ資産を管理する担当者を対象に電話で実施。調査対象の企業の内訳は、従業員 5 人から 49 人の企業が 25%、従業員 50 人から 99 人の企業が 25%、従業員 100 人から 249 人の企業が 25%、従業員 250 人から 499 人の企業が 25%。調査結果には、日本、オーストラリア、インドネシア、マレーシア、ニュージーランド、フィリピン、シンガポール、韓国、タイ、ベトナムの 10 カ国、700 名の回答が含まれている。

調査結果の概要は、以下のとおり。

- ① 中・小規模企業はセキュリティの脅威を熟知している
 - ・ 中・小規模企業の半数以上が、標的型攻撃（*）、スマートフォンの業務使用に伴うリスク等、企業に対する様々なセキュリティの脅威を熟知
 - ・ ハッカーが自社の機密情報にアクセスする可能性がある事を認識していると回答した企業は 36%
 - ・ 標的型攻撃によってビジネスに影響が出ると回答した企業あり
 - ・ 標的型攻撃が収益の減少に繋がると回答した企業は 46%
 - ・ 標的型攻撃により顧客離れが起こると回答した企業は 20%
 - ② 中・小規模企業は自社が標的になるとは考えていない
 - ・ 中・小規模企業の半数は、規模が小さい為に危険が少ないと考え、サイバー攻撃への対策を講じるべきなのは主に大規模企業であると考えている
 - ③ 中・小規模企業は対策を講じていない
 - ・ 中・小規模企業の多くは、自社が標的になるとは考えない為、情報を保護する為の基本的なセキュリティ対策を未実施
 - ・ 63%の企業でネットバンキングに使用するコンピュータのセキュリティ対策を未実施
 - ・ 61%の企業では、全てのデスクトップコンピュータでウイルス対策ソフトウェアを未使用
 - ・ 47%の企業はメールサーバーやメールサービスでセキュリティ対策を未実施
- (*) 標的型攻撃とは、特定の組織を標的とし、主として、組織の機密情報等を詐取することを目的としたサイバー攻撃



Point!

本調査結果によると、2010 年初頭以降、標的型攻撃全体の 40%が従業員 500 人未満の企業を対象としており（大規模企業は 28%）、中・小規模企業の上記認識とは裏腹に、規模の大小を問わず、セキュリティの脆弱な企業が標的とされている実態が見て取れます。

標的型攻撃は、攻撃者が正体判明しないように潜伏し、目に見えない被害をもたらし続ける点に特徴があり、ネットに繋がる環境にある限り、いずれの企業も脅威に曝されている状態にあるといえます。

かかる実態を踏まえ、中・小規模の調達先や委託先に対しても、調達基準において、保持する情報の重要度に応じて、ハード面・ソフト面の両面から然るべき対策が講じられていることを要求事項として定め、適切な運用を求めていくことが得策といえます。

<リスクマネジメント>

○資生堂がグループソーシャルメディアポリシーを策定

（関連情報：2011 年 12 月 6 日 日経産業新聞、2011 年 12 月 7 日 同社ホームページ）

資生堂は同社グループにおいてソーシャルメディアを積極的に活用するため、「ソーシャルメディアポリシー」を制定した。ツイッターやフェイスブックなどのソーシャルメディアによる情報発信が身近かつ有用な手段となっている一方で、不適切な発言が個人や企業の信用失墜や攻撃対象となっている実態に対応した。

ポリシーの目的は、ソーシャルメディアの利用制限ではなく、その特性やリスクを理解したう

えて適切に利用することとしている。ポリシーは、ソーシャルメディアへの参加目的などを記載した「原則」と詳細な利用ルールを定めた「ガイドライン」で構成されている。ガイドラインは、個人として使用する際のルールを定めた社員用と企業を代表して使用する際の公式アカウント用が用意されている。



Point!

急速に普及しているソーシャルメディアは、企業においてもマーケティングツールとしての積極的な活用が進んでいる一方で、公私の区別がつきにくく、企業による十分な管理ができないため、不適切な情報発信がなされやすいなどの負の側面も注目されています。

本稿で紹介した企業内でのソーシャルメディアの活用ルールの策定などの取り組みは、企業のリスク対策として不可欠と思われますが、企業が従業員の利用実態を逐次管理できないという当該メディアの特徴を理解し、サイバーパトロールなど web 上の監視を強化するとともに、従業員に対するリスクの正しい認識と適切な利用を地道に周知していくことが重要となります。

海外トピックス：2011 年 11 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。

○米国商工会議所が企業市民賞受賞者を発表

(関連情報：<http://www.uschamber.com/press/releases/2011/november/us-chamber-announces-corporate-citizenship-award-winners>)

米国商工会議所ビジネスシビックリーダーシップセンター (BCLC) は 11 月 18 日、主催する企業市民賞の受賞企業を発表した。この賞は毎年発表されており、今回で第 12 回目。受賞企業は以下のとおり。

受賞企業・団体	ユナイテッドヘルスグループ
受賞理由	アメリカ国内における 1 億人を超える糖尿病患者もしくは患者予備軍の治療・疾病対策の改善に向けた膨大なリソースと技術力の提供

受賞企業・団体	ファイザー社とファイザー財団
受賞理由	喫煙の影響などによる非遺伝性疾患および関連するリスクの解決に向けて、過去 4 年間で、46 カ国のがんおよびたばこ規制に取り組む組織に対し 4700 万ドルを投資

受賞企業・団体	クラフトフーズ社
受賞理由	肥満と栄養失調の問題に焦点をあて、全世界の同社グループで当該問題解決に向けた取組を実施

受賞企業・団体	グレインジャー社とアメリカ赤十字社
受賞理由	同社の従業員がアメリカ赤十字社との協働により災害発生時に対応する地域組織の立ち上げを 10 年間にわたって米国各地で実施



Point!

過去の同賞の受賞理由には、ボランティアや教育・職能訓練等の取組に対するものが多かったのに対し、今年度は4つのうち3つのカテゴリーで疾病問題や健康問題への取組が受賞しました。これは、近年、特に貧困層の健康が米国内で深刻な社会問題化している中で、当該問題解決に向けて、企業に求められる役割を遂行したことが受賞の背景にあると推察されます。

本件は、企業において、その時々的重要な社会的課題、ステークホルダーの期待を的確に捉え、自社の強み・ノウハウを生かして課題の解決・改善に実効的に貢献していくことが望まれていることを改めて示す事例といえるでしょう。

○2011 年度贈賄指数を発表、新興国において贈賄レベルが高い傾向に

(関連情報：トランスペアレンシー・インターナショナルホームページ)

<http://bpi.transparency.org/press/>

世界各国における汚職・贈賄に関する調査、監視を目的とした非営利団体のトランスペアレンシー・インターナショナルは11月2日、2011年度の「贈賄指数」を発表した。この指数は、G20(20カ国・地域首脳会議)参加国およびその他海外直接投資や輸出額で世界上位にある8カ国・地域(両者を合せると世界の78%を占める)の経営者、管理職約3000人を対象に、企業が海外で活動する際に進出国・地域の政府関係者などに対して支払う賄賂の実態および当該政府への影響力を調査し、指数化したもの。適正な商取引が行われているほど指数が高い。

指数が最も高かったのはオランダとスイスで、日本は4番目にランクインした。一方で、指数がもっとも低かった国はロシアで、中国、メキシコが続いた。

ラ ン ク	国・地域(進出元)	指数	ラ ン ク	国・地域(進出元)	指数	ラ ン ク	国・地域(進出元)	指数
1	オランダ	8.8	11	フランス	8.0	19	トルコ	7.5
1	スイス	8.8	11	スペイン	8.0	22	サウジアラビア	7.4
3	ベルギー	8.7	13	韓国	7.9	23	アルゼンチン	7.3
4	ドイツ	8.6	14	ブラジル	7.7	23	アラブ首長国連邦	7.3
4	日本	8.6	15	香港	7.6	25	インドネシア	7.1
6	オーストラリア	8.5	15	イタリア	7.6	26	メキシコ	7.0
6	カナダ	8.5	15	マレーシア	7.6	27	中国	6.5
8	シンガポール	8.3	15	南アフリカ	7.6	28	ロシア	6.1
8	英国	8.3	19	台湾	7.5			
10	米国	8.1	19	インド	7.5			



Point!

昨年のG20ソウル・サミットで「腐敗行為対策行動計画」が採択される等、国際的にも海外進出企業による進出地域での贈賄問題が喫緊の課題と認識され、各国政府が自国の政府関係者への海外企業による贈賄行為の厳罰化に向けた法改正や運用強化を進めています。本ランキングによれば、日本企業全体で見ると海外の進出地域における贈賄の傾向は高くありません。しかし、最近でも、米国で日本企業に対し多額の罰金刑とその役職員に対する刑罰が科されるケースも発生しています。日本企業による贈賄事件の多くは、海外進出地域の法令に関する理解不足に起因しています。

企業においては、自社の進出地域における関連法令の法改正、執行の動向を注視しながら、当該地域のビジネスに携わる役職員に対し、関連法令の内容や禁止事項等を含むコンプライアンス教育をより徹底していくことが求められます。

○米環境団体 CERES が、米環境規制で新規雇用創出効果との分析を発表

(関連情報：2011 年 11 月 17 日 同団体プレスリリース)

世界の主要な機関投資家で構成し、投資先企業に事業活動による環境への影響（温暖化ガス排出量等）に関する情報開示を求めている非営利組織「環境に責任を持つ経済のための連合（CERES）」は、11 月 17 日に発表した分析レポートで、米国環境保護庁（EPA）が企業等を対象に適用を検討中の環境規制が、雇用創出等の経済的なプラス効果を生じるとの見通しを示した。

レポート名は、「新たな雇用と大気の清浄化第 2 編—米国のビジネスと雇用への投資（New Jobs - Cleaner Air Part II: An investment in American Businesses and American Jobs）」。同レポートでは、EPA が現在検討中の、主に設置後 50 年以上の旧式の石炭を使った発電設備を対象にした「州境をまたぐ煤煙の排出量の削減」と「水銀や鉛、ヒ素、酸性ガス等の有害物質の排出の削減」の二つの環境規制を分析。この規制対応により、全米総額で 940 億ドル（約 7.2 兆円）以上の設備投資と、設備の製造や建設・設置等の要員として 100 万ドル当たり 11 人の新規雇用が創出されるという。単純計算すると、雇用創出効果は全米で 100 万人以上に相当する。



Point!

本レポートによれば、新たな環境規制は、個々の企業にとっての単なるコスト増要因に留まるのではなく、「雇用創出→所得水準の増加→需要の増加」につながることで理論上企業のメリットになりえることを示しており、企業における環境対策実施のモチベーションを向上させる効果も期待できます。今後も、地球温暖化対策等で規制の新設・強化が進むと考えられるため、企業は今後環境分野で想定される規制を踏まえて、先取りした対策の検討・経営資源の投入を図ることが賢明です。

○ノボルディクスが動物実験の廃止を発表

(関連情報：2011 年 11 月 28 日 同社プレスリリース)

デンマークの製薬大手ノボルディクスは 11 月 28 日、薬品の開発・製造において今後、生きた動物による実験を一切行わないと発表した。

同社によると、同日に血友病用薬剤の品質管理のために実施したのを最後に、以降は動物実験を廃止。今後は、ハムスター等の動物の細胞を使用した実験に切り替えるという。

同社では、社内タスクフォースにおいて 10 年以上にわたり試験に使用する動物の削減や代替試験方法の研究を継続した結果、今般、動物実験と同等の品質・安全性が確保できる試験方法を確立したため、今回の決定に至った。



Point!

製品開発等における動物実験については、動物保護の観点から多くの化粧品や医薬品会社、その他の各種研究機関等が、「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」の自主規制を実施しています。また、欧州を中心に法令による規制強化に向けた動きがあります。

こうした社会的に関心の高いテーマに関する動向を踏まえ、社内を挙げての長年にわたる調査・検討の末に、自社として踏み込んだ判断を行った同社の姿勢は、CSR 課題への真摯な取組例として評価に値するといえます。



Question

不祥事等が発生した際に企業が第三者委員会を設置して、調査を依頼するケースが増えているようですが、依頼者である企業はどのような点に留意すればよいのでしょうか？

Answer

ここでいう第三者委員会とは、企業等において、不祥事が発生した場合や発生が疑われる場合において、企業から独立した委員のみにより構成され、徹底した事実関係の調査、原因の分析、場合によっては再発防止策等の提言を行う組織です。第三者について特別な定義はなく、企業と利害関係のない者ということで、弁護士や公認会計士、消費者団体の代表や専門的知見を有する学者とコンサルタントから構成される場合が多いようです。

1997 年の大手証券会社の経営破綻の原因究明、旧経営陣の法的責任の有無の検討において第三者委員会が注目と集めました。以降、第三者委員会の設置はますます目立っていますが、経営者と第三者委員会が対立する例も少なくありません。企業にとって都合のよい報告をまとめたり、報告結果を公表しないなど、第三者による客観的な調査を実施するという本来の目的が達せられているか疑わしいケースも散見されました。

このような状況への憂慮もあり、日本弁護士連合会は 2010 年 7 月に、第三者委員会の活動がより社会の期待に応えられるものになるよう「企業不祥事における第三者委員会ガイドライン」を公表しています。このガイドラインに沿わない委員会の活動が無効になるというものではありませんが、第三者委員会が所期の目的を果たすため、依頼者である企業もこのガイドラインに依拠することが期待されるでしょう。

ガイドラインを踏まえて、特に企業として第三者委員会を活用する際の留意すべきポイントは以下の二点です。

一つ目は、設置の目的と依頼者です。「費用を負担するのは依頼主である企業なのに、依頼主に不利になるような報告書を書くとは」という感覚では、設置した意味がありません。たしかに依頼者は企業ですが、第三者委員会の調査は全てのステークホルダーのためであり、真の依頼者はステークホルダーであるとの認識が必須です。

二つ目は、第三者委員会の調査結果は、速やかにステークホルダーに開示するということです。真の依頼者がステークホルダーである以上、企業の都合で報告内容を開示しない、また意図的に開示を遅らせるといったことはもってのほかです。全部または一部を開示しないのであれば、ステークホルダーに対して合理的な理由を説明する必要があります。

経営者の中には「第三者委員会の報告書はあくまでも参考意見であり、それを尊重するか否かは経営者の判断である」と考えている例もあるようです。しかし、上記の通り、第三者委員会の設置の目的や真の依頼者が全てのステークホルダーであることに照らせば、報告内容を最大限尊重し、再発防止策の提言等があれば、真摯に対応しなければなりません。経営者が敢えて第三者委員会と異なる判断をするのであれば、ステークホルダーに十分な説明義務を負うと考えるべき

でしょう。

一方で、第三者委員会には警察のような捜査権はなく、その調査内容・事実認定には限界があることも事実です。限定された権限の範囲内での調査に基づいた結論であることを踏まえて、調査結果が明らかにされた後も企業としては様々な可能性を念頭において、対策を検討しておくことも必要となります。

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