

CSR・ERM トピックス <2017 年度第 8 号>

本誌は、CSR（企業の社会的責任）および ERM（統合リスクマネジメント）に関連する諸テーマについて、国内・海外の最近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。

「コーポレート・ガバナンス」「リスクマネジメント」「コンプライアンス」「人権」「労働慣行」「環境」「品質」「CS（顧客満足）」「社会貢献」「CSR 調達」「情報セキュリティ」等、関連する様々なテーマを取り上げます。

国内トピックス：2017 年 9 月に公開された国内の CSR・ERM 等に関する主な動向をご紹介します。

<労働慣行>

○経済団体が「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」を公表

（参考情報：2017 年 9 月 22 日付 経団連 HP など）

日本経済団体連合会（以下、経団連）や日本商工会議所など全国 110 の経済団体が 9 月 22 日までに、「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」をとりまとめ、公表した。

長時間労働による社員の過労自殺が社会的に注目される中、財界として問題の改善を目指したもの。長時間労働の改善には国内の商慣行自体の見直しを進める必要があるとの認識から、経済界が歩調を合わせて改善を目指すことが狙い。共同宣言には、経団連、日本商工会議所、経済同友会のほか、各業界団体や地方の経済団体が参加した。

各経済団体は、会員企業に共同宣言の趣旨を踏まえた実践を依頼していくという。

○共同宣言（一部抜粋）

われわれ経済界は、消費者や取引先の理解を得ながら、下記の取り組みを推進し、長時間労働につながる商慣行の是正、ひいては、サプライチェーンに係わる誰もが働きやすい職場環境を整備し、持続可能な経済社会の実現に貢献していくことを宣言します。

1. 関係法令・ルールへの遵守に加え、取引先が労働基準関連法令に違反しないよう、配慮する。
2. 発注内容が曖昧な契約を結ばないよう、契約条件（発注業務・納期・価格等）の明示を徹底する。
3. 契約時の適正な納期の設定に加え、仕様変更・追加発注を行った場合の納期の見直しなどに適切に対応する。
4. 取引先の休日労働や深夜労働につながる納品など、不要不急の時間・曜日指定による発注は控える。
5. 取引先の営業時間外の打合せや電話は極力控える。
6. 短納期・追加発注・高品質など、サービスの価値に見合う適正な価格で契約・取引する。

（経団連ホームページ「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」より抜粋）

<労働慣行>

○経団連が「働き方改革事例集」を発行

(参考情報：2017年9月25日付 経団連 HP)

日本経済団体連合会（以下、経団連）は9月25日、「働き方改革事例集」を発行した。

本事例集は、会員企業15社の働き方改革に関する先進的な取り組みを紹介したもの。事例を取り上げた会員企業の業態は、製造、流通、金融、建築、IT・通信等、多岐にわたる。

経団連は、今年7月に「働き方 CHALLENGE 2017」を採択し、経済界全体の働き方改革を進めるため、次の5項目を宣言した。

1. 「働き方改革アクションプラン」の策定・公表
2. 長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取り組み
3. 年次有給休暇取得促進キャンペーンの展開
4. リレーセミナーの開催
5. 周知活動の展開

本事例集は、上記宣言を踏まえて、企業の取り組みを一層推進するツールとして取りまとめられた。

【本事例集に掲載された具体的な取り組み】

	事例区分	取り組み事例（抜粋）
1	長時間労働の是正・休暇取得促進	・事業部門別に、事業特性や繁忙期を考慮した労働時間の削減および有休取得の目標数値の設定（ベネッセコーポレーション） ・週休3日制の導入検討と一定期間内での試行（サタケ）
2	仕事と育児・介護の両立支援	・子が小学3年を修了するまでの期間で、短時間勤務を含む育児勤務制度の導入（高島屋） ・法定基準を上回る日数の介護休業制度の運用（大成建設）
3	テレワーク等の柔軟な働き方	・テレワークの基盤となるペーパーレス化、フリーアドレス制等のオフィス改革（NEC ネットエスアイ） ・業務開始を6:30から可能とする朝型勤務の導入（東邦銀行）
4	仕事と健康の両立	・傷病のある社員へ、人事部・産業医・保健師のチームでの健康対策実施（クレディセゾン） ・細やかな5ステップの復職支援プログラムによる疾病管理（本田技研工業）

（経団連ホームページより抜粋、インタ総研作成）

<事業継続>

○中央防災会議 防災対策実行会議が「南海トラフ沿いの地震観測・評価に基づく防災対応のあり方について（報告）」を公表

（参考情報：2017年9月26日付 内閣府 HP）

中央防災会議 防災対策実行会議は9月26日、『南海トラフ沿いの地震観測・評価に基づく防災対応のあり方について（報告）』（以下、「報告書」）を公表した。

大規模地震対策特別措置法*が想定する地震は、「現在の科学的知見からは2～3日以内に発生するといった確度の高い地震の予測は困難」といわれている。これを踏まえ、報告書では同法に基づく現行の地震防災応急対策**をあらためる必要があるとして、そのあり方についてまとめたもの。

今後は以下に示す4つの「南海トラフ沿いで発生する典型的な異常な現象」が発生した場合に、緊急的に実施する防災対応の基本的な方向性を整理すべきであるとした。その上で、地方公共団体等が主体的に検討を進めることができるようガイドラインの策定やモデル地区の検討を行う必要性に言及している。

【南海トラフ沿いで発生する典型的な異常な現象】

- ケース1：南海トラフの東側だけで大規模地震が発生（西側が未破壊）
- ケース2：M8～9クラスの大規模地震と比べて一回り小さい規模（M7クラス）の地震が発生
- ケース3：東北地方太平洋沖地震に先行して観測された現象と同様の現象を多種目観測
- ケース4：東海地震の判定基準とされるようなプレート境界面でのすべりが発生

また、内閣府も同日に『「南海トラフ地震に関連する情報***」が発表された際の政府の対応について』を公表しており、南海トラフ地震に関連する情報が気象庁から出された場合には以下の対応を実施することを定めている。

- ◆関係省庁の職員を招集し、関係省庁災害警戒会議を開催する
- ◆関係省庁災害警戒会議において関係省庁による今後の取組を確認するとともに、内閣府（防災担当）は、国民に対して、今後の備えについて呼びかけを行う（例：家具の固定、避難場所・避難経路の確認、家族との安否確認手段の取決め、家庭における備蓄の確認）。
- ◆同会議の結果を直ちに都府県および指定公共機関に連絡する。

* 大規模地震対策特別措置法

地震発生前の予知ができる可能性があるとする東海地震について、地震防災対策強化地域の指定や地震観測体制の整備、予知された場合に発令される警戒宣言時の防災対策等を定め、地震災害を防止軽減することを目的に1978年に制定された。

** 地震防災応急対策

東海地震に係る地震防災対策強化地域について、警戒宣言が発せられた場合にとるべき防災対策。

*** 南海トラフ地震に関連する情報

気象庁が南海トラフ沿いの大規模な地震発生の可能性が平常時と比べて相対的に高まった場合に発信する情報。

海外トピックス：2017年9月に公開された海外のCSR・ERM等に関する主な動向をご紹介します。

<人権>

○アムネスティとビジネスと人権リソースセンターが企業の人権侵害防止に向け法規制強化を求めるレポートを公表

(参考情報：2017年9月4日付 同団体 HP)

人権 NGO の『アムネスティ・インターナショナル』と『ビジネスと人権リソースセンター』は9月4日、企業による人権侵害を防止するための法的課題と提言をまとめたレポート「Creating a paradigm shift: Legal solutions to improve access to remedy for corporate human rights abuse」を発表した。同レポートでは大きく次の4つの分野について提言を行っている。

1. 子会社の人権侵害に対する親会社の責任を追及できる法律を制定するべきと主張。
例として、今年2月にフランス議会が制定した「フランス企業注意責任法 (Corporate Duty of Vigilance Law)」を挙げている。同法は、一定のフランス大企業（従業員5,000人超）と外国企業（従業員数10,000人超のみ）が対象。これら企業（該当約150社）については、子会社や関連会社が犯した環境破壊や人権侵害行為を親会社も責任を負うとした。この結果、対象企業グループの海外での違反行為も、個人がフランスの裁判所に提訴できるようになった。
2. 「フォーラム・ノン・コンビニエンス（不適切な法廷地）」の適用は例外的措置とし、裁判所への訴えをしやすい仕組みにすべきと主張。
同レポートは「不適切な法廷地」という法理が人権関連の訴訟を妨げる要因であると指摘した。「不適切な法廷地」とは、裁判所が係争に関する管轄権を認めつつも、利便性・公正さ・経済性等の観点から他の裁判所で裁判をすべしとして却下するもの。そのため、例えば米国企業が途上国で人権侵害を起こした場合、被害者が米国で訴えを起こしても棄却されてしまう。
3. 各国が企業に対して人権情報の開示を義務化するよう主張。
英国現代奴隷法など一部で人権分野の情報開示が求められている一方、人権侵害などに関する情報を企業が社外に公表することは少ないと指摘。
4. 裁判における文書提出命令の重要性を主張。
地域によっては、文書提出命令を請求するための条件が厳しく、人権侵害を受けたものが裁判の中で企業に対して証拠を提出させることを妨げているとした。

<ESG>

○投資家からの気候変動関連情報の要求が活発に

(参考情報：2017年9月12日付 HSBC プレスリリース、
2017年9月14日付 Shareaction プレスリリース)

英 ESG 投資推進 NGO の Shareaction と、米国の運用会社ボストン・コモン・アセット・マネジメントは9月14日、世界の大手銀行・証券会社に対して、気候変動対応に関する情報開示を要求する送付書簡をとりまとめた。この送付書簡には運用会社や年金基金、財団等100社以上が参加しており、その運用資産総額は約200兆円にのぼる。

書簡は、金融安定理事会 (FSB) の気候変動関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) が6月末に発表した最終提言も踏まえ、銀行・証券会社に対して4つの重点テーマ「気候変動に関連する戦略と実施」「気候変動関連リスクの評価とマネジメント」「低炭素商品・サービス」「政策へのエンゲージメントと他者との協働」に関する適切な情報開示を求めている。書簡が送付された金

融機関の中には、日本のメガバンクも含まれる。

英銀行大手 HSBC が 9 月 12 日に発表した調査結果「Growing investor appetite for green assets puts pressure on companies to explain their climate strategies」では、機関投資家の気候関連情報開示に対する要求と企業の情報開示レベルとの間にギャップが存在することが示唆されている。世界の 507 の企業と 497 の機関投資家を対象に実施された同調査において、世界の 68%の機関投資家が気候変動関連投資を増やす意向がある一方、56%の機関投資家が企業の気候変動情報開示の現状を「非常に不適切」と判断していることが明らかとなった。

TCFD の最終提言後、投資家による情報開示要求が強まっており、今後も企業や金融機関に対する同様の動きは続くものと想定される。

<情報セキュリティ>

○欧州委員会が非個人データの EU 域内の自由な流れに向けた枠組みを提案

(参考情報：2017 年 9 月 19 日付 同委員会 HP)

欧州委員会は 9 月 19 日、個人を特定できないデータ（以下、「非個人データ」という）の EU 域内における自由な流れを促す新たな枠組みを提案した。

来年 5 月に GDPR*を発効することで域外へのデータ流通の規制を強化する一方で、域内でのデータ流通については規制を簡素化し、流通を促進する。既存の個人データに関するルールと合わせ、この措置により EU 域内企業の競争力を高めることが可能となるとしている。

この枠組みでは、大きく 3 つの提案をしている。

1. 非個人データの EU 域内の越境移転の自由

非個人データを EU 域内で自由に越境させることができるようにする措置。EU 加盟各国は、EU 域内に限り、非個人データの越境規制を原則禁止する。

2. EU 加盟各国の規制当局の、EU 域内へのデータアクセスの確保

EU 加盟各国の規制当局・法執行機関は、EU 域内のどこにデータが置いてあったとしても、そのデータへのアクセスが阻害されることがないようにする。自国以外の EU 加盟国にデータを移転しても、当局は国境をまたいでそのデータへのアクセスが可能となる。

3. クラウドサービスプロバイダへのデータ移転促進策

EU 加盟国内のプロバイダに置かれているデータを、他のサービスプロバイダに移転することを促進する。プロバイダ間のデータの移転に際しては、データフォーマットなど様々な要件が障害となり容易に移転ができないことが多い。しかし、本提案では、別のプロバイダにスイッチすることや、外部のプロバイダに置いておいたデータを自らの IT システムに戻す際に必要な技術的要件に透明性を求め、データの移転を容易にすることを提案している。

これらの措置を実施することで、EU 域内の企業の競争力を高め、効果的なデータサービスを実現できるとしている。この提案による経済効果は、データ流通の経済規模を現在の域内 GDP の 2%程度から 2020 年には 4%に増加させるものであると同委員会では試算している。

*「EU 一般データ保護規則（General Data Protection Regulation : GDPR）」

EU を含む欧州経済領域（EEA）域内で取得した「氏名」や「クレジットカード番号」などの個人データを EEA 域外に移転することを原則禁止するもので、EEA 域内に現地法人・支店・駐在員事務所を置くすべての企業・団体・機関が適用対象となる。2016 年 5 月 24 日に発効し、2018 年 5 月に施行予定。

Q&A：CSR・ERM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

近年、企業のサプライチェーンにおいて人権問題が発生し、完成品メーカー等の責任が問われるケースを耳にします。当社は海外のサプライヤーとの取引が多くありますが、サプライチェーンにおける人権リスクとしてどのようなものがあり、同リスクを管理するためにはどのような取り組みをすべきでしょうか？

Answer

1. 企業活動と人権リスク

近年、海外に拠点や取引先を持つ企業では、海外のサプライヤーにおいて強制労働などの人権侵害行為が行われていることに対して、自社の社会的責任が問われるケースが発生しています。自社のみならず、サプライヤーにおける人権問題の発生防止のための取り組みを行うことが、事業領域がグローバルに拡大している企業に一層求められている状況にあります。

2. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の要請

すべての国と企業が人権に関して果たすべき責任を示したものとして、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」があります。本原則は2011年に国連人権理事会で承認されたものであり、人権問題に関する最も重要な国際的フレームワークの一つと考えられています。

本原則は、人権問題について企業が責任を負うべきケースを以下の通り定めており、負の影響を防止、軽減、是正することを求めています。③のように、自社が加害者ではないものの、第三者からすれば人権侵害に対して直接的な関係があると見なされ、責任を問われるケースがあるため注意が必要です。

- ① 企業が、自らの活動を通じて影響を引き起こしている（Cause）
（例：自社工場の環境汚染により周辺住民の生活環境を侵害する）
- ② 企業が、自らの活動を通じて影響を助長している（Contribution）
（例：サプライヤーに求める納期や品質基準が著しく厳しいことにより、結果的に当該サプライヤーの労働環境を悪化させてしまう。）
- ③ 取引関係によって、企業の事業、製品またはサービスと影響が直接結び付いている（Linkage）
（例：強制労働が行なわれていることを知らずに現地工場と取引を開始し、自社製品の製造を委託してしまう。）

また、本原則では企業の人権リスクを管理するための取り組みとして、以下が示されています。

- ① 方針によるコミットメント
企業は、全ての企業活動において人権を尊重する責任を、方針として公表する。
- ② 人権デューデリジェンス
人権への影響を評価し、その結論を取り入れ実行し、取り組み状況や効果を追跡検証し、また対処策について公表する。
- ③ 是正
企業は、人権への負の影響を引き起こし、またはこれを助長したことが明らかな場合には、是正に努める。

3. 人権リスク管理のための取り組み

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえた、人権リスク管理の具体的取り組みは以下の通りです。

(1) 人権方針の策定とコミットメント

自社の人権方針を策定し、社内外に周知し、コミットすることが求められます。人権方針は、自社の人権リスクへの基本的な考え方を示したものであり、人権デューデリジェンスなどの各取り組みの拠り所となるものです。方針策定に際しては、自社のサプライチェーンの全体像や、人権リスクに関する重要課題を踏まえて、自社が持つ責任や対応姿勢、サプライヤーへの要請等を盛り込むこと、経営トップのコミットメントを得ることが肝要です。

(2) 人権デューデリジェンスの実施

人権デューデリジェンスとは、人権リスク管理に関するマネジメントシステムであり、以下のプロセスにより行われます。

①影響評価

バリューチェーンや進出先の地域において、自社事業が人権に与える影響を評価します。一般的に、企業のリスクの大きさを評価する際は、個々のリスクについて当該企業における影響度（損失の大きさ）と発生可能性を評価します。しかし人権リスクの場合は、負の影響を受けるステークホルダーの観点から影響の深刻さを評価することが特徴です。

人権問題は受け手によって捉え方が異なり、自社の観点のみでは適切な評価がなされない可能性があるため、外部ステークホルダーや人権問題の専門家などの意見を踏まえて評価をすることが重要です。

②評価結果の統合と実践

影響評価の結果を関連する社内部門及びプロセスに組み込み、対策を実践します。具体的には、人権リスクの所管部署や責任者等の推進体制や対策実施手順等のルールを整備することを指します。既存のマネジメントシステムや業務分掌、業務フロー等を適切に踏まえて体制を整備すること、所管部署等の役割・権限を明確化し、関係する役職員に周知することが、実効性を確保する上で重要です。

③パフォーマンスの追跡

人権リスクへの取り組みについて継続的にモニタリングし、効果を測定します。当初の計画から遅れていたり、十分な効果が挙がっていない場合には、対策内容を見直し、改善することが重要です。

④パフォーマンスの伝達

ステークホルダーに対して取り組み結果を公表することをいいます。近年では、経営トップなどの社内の関係者だけでなく、社外のステークホルダーに対しても積極的に情報開示をすることが一層求められています。開示した情報に対するステークホルダーの意見を、自社の取り組みに活かしていくことも重要です。

(3) 人権リスク顕在化時の対応

人権リスクが顕在化した場合に迅速・適切な対応ができるよう、通報制度や、所管部署による事案の調査・対応体制を整備しておく必要があります。

また、発生した事案の再発防止策の実施も不可欠であり、対策の検討・推進を組織的に講じることが重要です。

(4) 教育・研修

人権方針や、方針に基づく行動規範、各種ルールを整備しただけでは十分ではなく、役職員に対する継続的な教育・研修により、取り組みの実効性を高めていくことが重要です。

また、サプライチェーン全体の人権リスクの発生を防止するためには、サプライヤーに対す

る教育・コミュニケーションも不可欠です。

4. おわりに

人権リスクは、企業のグローバル化の進展とともに重要性が増しているリスクの一つです。一方で、人種や文化の多様性への対応の歴史を長く持つ欧米企業と比較した場合、日本企業はグローバルでの人権リスクへの取り組みが十分でない面があります。

人権リスクが、日本企業が国際的な競争力を獲得・維持する上で一つの重要なテーマであることを認識し積極的に取り組みを推進することが求められます。

以 上

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専門のコンサルティング会社です。CSR（企業の社会的責任）・ERM（全社リスク管理）等に関するコンサルティング・セミナー等のサービスを提供しています。

弊社サービスに関するお問い合わせ・お申込み等は、下記のお問い合わせ先、または、お近くの三井住友海上、あいおいニッセイ同和損保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 リスクマネジメント第三部

TEL.03-5296-8912（危機管理・コンプライアンスグループ）

TEL.03-5296-8913（環境・CSRグループ）

TEL.03-5296-8914（統合リスクマネジメントグループ）

<http://www.irric.co.jp/>

主な担当領域は以下の通りです。

<危機管理・コンプライアンスグループ>

- ◆ 危機管理・海外危機管理
- ◆ コンプライアンス（法令遵守）
- ◆ 役員賠償責任（D&O）
- ◆ CS・苦情対応
- ◆ 製品安全・食品安全

<環境・CSRグループ>

- ◆ 環境経営（環境リスク・ブランディング）
- ◆ 環境マネジメントシステム（ISO14001等）
- ◆ 生物多様性
- ◆ エネルギー（再エネ・省エネ）
- ◆ 社会リスク（環境デューデリジェンス・人権リスク等）

<統合リスクマネジメントグループ>

- ◆ ERM（全社リスク管理）
 - ・リスクマネジメント体制構築
 - ・企業リスク分析・評価（リスクアセスメント）
- ◆ 情報漏洩リスク

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・リスクマネジメント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。

不許複製／Copyright 株式会社インターリスク総研 2017