

CSRへの積極的な取り組みが「強い企業」をつくる

CSRの推進と日本経団連の企業行動憲章の改定

企業はCSRに自主的に取り組む規格や基準で縛るべきでない

CSR(企業の社会的責任)については、最近、国内外でのさまざまな動向、取り組みが、毎日のように報道されている。しかし、日本には古くからCSRの原型ともいえる考え方があることをご存じだろうか。江戸時代の近江商人は「三方よしの精神」を大切にしていた。それは「売り手よし、買い手よし、世間よし」という経営理念である。近江商人は、自らの商売と社会(世間)が密接にかかわっていることを認識し、土木工事、慈善寄付などを通じて地域社会に貢献した。これにより、近江商人は社会から信頼を得ることになり、結果として、商売の発展につながった。この先人の知恵と経験は、二五〇年の年月を経て受け継がれ、いまでも多くの日本企業の活動に反映されている。

より良い社会の構築に貢献したいと願う個人の志は、現代にも生きている。欧米において社会的責任投資(SRI)が拡大している現状を見ると、その欲求には普遍性があるようにも思える。また、企業活動が国境を越えるようになったことに伴い、企業経営者が視野に入れるべきCSRの範囲も拡大している。たとえば、米国企業の

中には、海外の取引先において児童労働が行われていたがために、消費者による不買運動の対象となった企業もある。

一方、グローバル化する企業活動をCSRの視点から律しようとする動きも出てきた。二〇〇一年四月、ISO(国際標準化機構)はCSRに関する規格を作るかどうかの検討を開始した。これを機にCSRはにわかに国際的な脚光を浴びるようになった。しかし、CSRの原点は経営者の志そのものであり、それを画一的な規格や基準で縛ろうとするのは、角を矯めて牛を殺すようなものである。

CSR憲章としての企業行動憲章

このような動きに対して、日本経団連は本年二月、提言「企業の社会的責任(CSR)推進にあたっての基本的考え方」をとりまとめ、CSRの規格化や法制化には反対するとの立場を表明するとともに、CSRは企業が自主的に取り組むべきものであると主張した。

日本経団連では、一九九一年に企業行動憲章を制定し、以来二回の改定を経て、本憲章は日本経団連の会員企業が自社の行動基準を策定し、運用する際の目安となっている。憲章が掲げる一〇カ条は、消費者・顧客、市場、株主、従業員、環境、社会貢献など、CSRで求められるステークホルダーとの関係を網羅しており、実質的な

CSR憲章となっている。

こうした憲章の性格および最近のCSRに対する関心の高まりを踏まえ、本年五月、この憲章をCSRの視点から再度見直し、持続可能性、人権、労働、サプライチェーン・マネジメントなどの観点から修正を加えた(主な改正点は上表参照)。また今回、新たに序文を設け、その中でCSRの構成要素を説明し、憲章自体をCSRの指針とすることにした。さらに、会員企業が憲章の精神を自主的に実践していく上で必要と思われる事項について、「実行の手引きの要点」を作成した(「実行の手引き」自体は六月に完成)。

企業行動憲章は会員の「申し合わせ」であり、実行のための枠組みである。会員企業は、本憲章を踏まえ、自らの取り組みを実施し、日本経団連は、会員企業による自主的な取り組みを支援していく。このような企業行動憲章の枠組みは、わが国経済界独自の取り組みとして国際的にも評価されるものと確信する。

経営トップのリーダーシップが何よりも重要

今回の改定は憲章の制定から三度目になるが、残念ながらこの間にも企業不祥事がなくなることはなかった。企業行動憲章の精神を実現するのは、経営トップの責務である。CSRの基本はコンプライアンス(法令遵守)であり、経営トップは常に創業の原点に立ち返り、コンプライアンスなくして企業は存続しえないことを肝に銘ずる必要がある。

二〇〇二年十二月に日本経団連が会員企業一二六〇社を対象に実施したアンケート調査によれば、企業倫理の担当部署を設けている企業は八割を超えている。要はそれらの社内体制が本当に機能しているかどうかである。それには、経営トップ自身のリーダーシップがカギとなる。企業倫理やコンプライアンスを徹底させるためには、何より経営トップ自身が身をもって会社を思う姿勢を示さなければ

憲章の主な改正点

- **サステナビリティ** 前文において“持続可能な社会の創造に向けて自主的に行動する”ことを明記して、社会に積極的に貢献しようとする姿勢を明確にした。
- **経済的主体としての価値創造** 企業が社会にとって有用な存在となるには、経済的主体として価値を創造していくことが第一義である。そこで、前文における“単に……経済的主体ではなく”という表現を、“……経済的主体であると同時に”に変更した。
- **人権** 前文において、“人権を尊重”することを明記した。
- **個人情報等の保護** 情報化、IT化に対応し、1条に“個人情報・顧客情報の保護”を追加した。
- **顧客満足** 1条に消費者・顧客の信頼だけでなく“満足”も獲得することを追加し、重要なステークホルダーである消費者・顧客との良好な関係づくりに、より積極的に取り組むことを表現した。
- **サプライチェーン・マネジメント** 2条に“適正な取引”を加えるとともに、9条において企業行動憲章の精神を“グループ企業や取引先に周知させる”と明記した。
- **ステークホルダーとのコミュニケーション** 「序文」において“ステークホルダーとの対話”をCSRに関する要請として挙げるとともに、3条に関する「実行の手引きの要点」として積極的な情報開示や社会との双方向の対話促進などを例示した。
- **労働** CSRにおいて重要なステークホルダーとして位置づけられている従業員との関係を、6条から4条に移動した。従業員の多様性の尊重を条文に追加し、性別、人種、障害等の相違を超えて従業員が活躍できる職場づくりの姿勢を明確にした。ILOやグローバルコンパクトなどにおいて要請されている労働に関する原則は、4条に関する「実行の手引きの要点」に記載した。
- **環境** 5条において、環境問題は企業にとっての課題であるだけでなく、“人類共通の課題”と認識して積極的に取り組むことを表現した。
- **グローバル化への対応** 8条の“海外”を“国際的な事業活動”に変更するとともに、人権や環境への取り組みなどを視野に入れて、“現地の文化や慣習を尊重”の前に“国際ルールや現地の法律の遵守”を挿入した。



武田國男
たけだ たけたか
日本経団連副会長／企業行動委員長
武田薬品工業会長

(注)1991年9月14日「経団連企業行動憲章」制定、96年12月17日同憲章改定、2002年10月15日「企業行動憲章」へ改定、2004年5月18日同憲章改定

ならない。経営のあらゆる面において、公私混同することなく、いかにして株主の期待にこたえるかを考え抜くことが、企業倫理やコンプライアンスの確立につながる。同時に、経営トップは、社員一人一人に企業倫理とコンプライアンスが十分浸透するよう繰り返し呼びかけ、経営者の志を全ての社員に分かち合ってもらおう。

企業行動憲章序文

日本経団連は、すべての企業や個人が高い倫理観のもと自由に創造性を発揮できる経済社会の構築に全力をあげて取り組んできた。その一環として一九九一年に「企業行動憲章」を制定し、一九九六年には憲章改定に合わせて「実行の手引き」を作成した。二〇〇二年の再改定時には、企業に対して社内体制整備と運用強化を要請するなど、経営トップのイニシアチブによる自主的な取り組みを促してきた。

そうした中で、近年、市民社会の成熟化に伴い、商品の選別や企業の評価に際して「企業の社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)」への取り組みに注目する人々が増えている。また、グローバル化の進展に伴い、児童労働・強制労働を含む人権問題や貧困問題などに対して世界的に関心が高まっており、企業に対しても一層の取り組みが期待されている。さらに、情報化社会における個人情報や顧客情報の適正な保護、少子高齢化に伴う多様な働き手の確保など、新たな課題も生まれている。企業は、こうした変化を先取りして、ステークホルダーとの対話を重ねつつ社会的責任を果たすことにより、社会における存在意義を高めていかねばならない。

これまで日本企業は、従業員の潜在能力を引き出し企業の発

展に結びつけるため、きめ細かい従業員教育や社内研修、労使協調に努めてきた。また、地域社会の発展への寄与、社会貢献活動や環境保全への積極的取り組みなど、企業の社会的責任の遂行に努力してきた。

企業が、本来的な事業を通じて社会に奉仕し、環境への取り組みや社会貢献活動によってさらに企業価値を高めていく。そのためには、経営者が、CSRはコストではなく、将来への投資であると認識する必要があるのではないかと考える。

社会的責任を果たすにあたっては、その情報発信、コミュニケーション手法などを含め、企業の主体性が最大限に発揮される必要がある。自主的かつ多様な取り組みによって進められるべきである。その際、法令遵守が社会的責任の基本であることを再認識する必要がある。そこで、今般、日本経団連は、会員企業の自主的取り組みをさらに推進するため、企業行動憲章を改定した。

会員企業は、優れた製品・サービスを、倫理的側面に十分配慮して創出することで、引き続き社会の発展に貢献する。そして、企業と社会の発展が密接に関係していることを再認識した上で、経済、環境、社会の側面を総合的に捉えて事業活動を展開し、持続可能な社会の創造に資する。そのため、会員企業は、次に定める企業行動憲章の精神を尊重し、自主的に実践していくことを申し合わせる。

企業行動憲章

—— 社会の信頼と共感を得るために ——

(社)日本経済団体連合会

企業は、公正な競争を通じて利潤を追求するという経済的主体であると同時に、広く社会にとって有用な存在でなければならぬ。そのため企業は、次の十原則に基づき、国の内外を問わず、人権を尊重し、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに、社会的良識をもって、持続可能な社会の創造に向けて自主的に行動する。

- 一、社会的に有用な製品・サービスを安全性や個人情報・顧客情報の保護に十分配慮して開発、提供し、消費者・顧客の満足と信頼を獲得する。
- 二、公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
- 三、株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。
- 四、従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。
- 五、環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動する。

- 六、「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。
- 七、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決する。

八、国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行う。

- 九、経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内に徹底するとともに、グループ企業や取引先に周知させる。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図る。

十、本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努める。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

(二〇〇四年五月十八日改定)

「企業行動憲章」実行の手引きの要点

以下の各条項に付記した項目は、会員企業が企業行動憲章の精神を自主的に実践していく上で必要と思われる項目を例示したものである。各会員においては、それぞれの業態、特徴等を踏まえて、これらの項目を参考に具体的な行動のあり方を工夫することが期待される。

2004年5月18日
(社)日本経済団体連合会

1. 社会的に有用な製品・サービスを安全性や個人情報・顧客情報の保護に十分配慮して開発、提供し、消費者・顧客の満足と信頼を獲得する。

- 1-1 消費者・顧客のニーズを把握し、社会的に有用な製品・サービスを開発、提供する。
- 1-2 製品・サービスの安全性と品質を確保する。
- 1-3 消費者・顧客に対して、製品・サービスに関する適切な情報を提供する。
- 1-4 消費者・顧客からの問い合わせ等には誠実に対応する。
- 1-5 個人情報・顧客情報を適正に保護する。

2. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。

- 2-1 独占禁止法の遵守につき、社内での徹底を図る。
- 2-2 適正な購買取引方針を確立する。
- 2-3 自社の営業秘密を管理し知的財産を保護する。また、他者の知的財産を尊重する。
- 2-4 法令に従い輸出管理体制を整備する。
- 2-5 不当な利益等の取得を目的とする贈答・接待を行わない。
- 2-6 政治、行政と透明度が高い関係を構築するとともに、政策本位の政治の実現を支援する。

3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。

- 3-1 株主総会やインベスター・リレーションズ(IR)活動を通じて、株主・投資家等とのコミュニケーションを促進する。
- 3-2 ステークホルダーに対して、適時適切に情報を開示する。
- 3-3 広報・広聴活動等を通じて、社会との双方向のコミュニケーションを促進する。

4. 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。

- 4-1 多様な人材が個々の能力を十分に発揮できる人事処遇制度を構築する。
- 4-2 雇用における差別を行わず、機会の均等を図る。
- 4-3 安全と健康のため、快適な職場環境を実現する。
- 4-4 従業員の個性を尊重し、従業員のキャリア形成や能力開発を支援する。
- 4-5 従業員と直接あるいは従業員の代表と誠実に対話、協議する。
- 4-6 児童労働、強制労働は認めない。

5. 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動する。

- 5-1 地球温暖化対策や循環型経済社会の構築に取り組む。
- 5-2 事業活動における環境影響を評価し、環境負荷と環境リスクの低減に努める。
- 5-3 環境問題の解決に資する革新的な技術、製品・サービス、ビジネスモデルの開発に努める。
- 5-4 生物多様性の保全を含めた自然保護活動に取り組む。

6. 「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。

- 6-1 自らが取り組むべき社会的な課題について、資源や専門能力を投入し、その解決に貢献する。
- 6-2 NPO/NGO、地域社会等、課題解決のために必要なパートナーと連携する。
- 6-3 業界や経済界としての社会貢献活動に参画する。
- 6-4 従業員の自発的な社会参加を支援する。

7. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決する。

- 7-1 反社会的勢力を排除するとの基本方針を明確に打ち出す。
- 7-2 反社会的勢力の威嚇には、警察等と連携して対応する。
- 7-3 業界団体や地域企業と連携し、反社会的勢力の排除に取り組む。

8. 国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行う。

- 8-1 国際ルールを踏まえた行動規範と現地の法律の遵守を徹底する。
- 8-2 現地の文化や慣習を尊重し、相互信頼を基盤とした事業活動を推進する。
- 8-3 経営の現地化を進める。
- 8-4 現地取引先における社会的責任への取り組みに関心を持ち、必要に応じて改善のための支援を行う。
- 8-5 外国公務員に対して、不当な利益等の取得を目的とする贈答・接待を行わない。

9. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内に徹底するとともに、グループ企業や取引先に周知させる。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図る。

- 9-1 経営トップは、リーダーシップを最大限発揮し、経営理念や行動規範の明確化、社内への徹底等にあたる。
- 9-2 経営トップは、経営理念や行動規範の基本姿勢を社外に表明し、具体的取り組みについて情報開示する。

- 9-3 全社的な取り組み体制を整備する。
- 9-4 通常の指揮命令系統から独立した企業倫理ヘルプライン(相談窓口)を整備する。
- 9-5 企業倫理・企業行動規範に関する教育・研修を実施、充実する。
- 9-6 企業倫理・企業行動規範の浸透・定着状況をチェック、評価する。

10. 本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努める。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

- 10-1 経営トップは常日頃から、危機管理の視点に立って、緊急事態の発生を未然に防止するための社内体制を整備する。
- 10-2 万一緊急事態が発生した場合には、経営トップ自らの指揮の下、速やかに事実調査、原因究明を行い、企業としての責任ある適切な対応方針・施策を打ち出す。
- 10-3 社会に対して経営トップ自ら、事実関係、対応方針、再発防止策等について明確な説明を迅速に行う。

日本経団連は、不祥事を起こした企業に対して、自己責任に基づく申し出を基に措置を決定して実施し、改善策とその実施状況の報告を要請する。