

資料

倫理法令遵守マネジメント・システム規格 ECS2000v1.2

(Ethics Compliance Standard 2000, version 1.2)
For Ethics Compliance Management Systems

麗澤大学経済研究センター「企業倫理研究プロジェクト」

二〇〇〇年五月一日

四一五―三 記録

四一五―四 倫理法令遵守マネジメント・システム監査

四一六 経営層による見直し

四一七 緊急事態後の抜本的な見直し

0 序文

〇―一 世界の市場は本格的なグローバルゼーションの時代を迎えた。そこにおいては、組織の行動は、従来以上に、誠実かつ透明でなければならぬ。また実質的にそうした行動を保証する組織内体制を整えなければならぬ。なぜなら、このような行動を通して、またそれを具体化するための体制を確立することで、企業その他組織は市場の信頼と評価を得、さらにグローバル・マーケットそのものの健全な発展にも貢献できるからである。

〇―二 一九九九年、スイスのダボスで開催された「世界経済フォーラム」で、コフィ・アナン国連事務総長は、世界的企業のトップに対し、人権、労働、環境などの多

目次

○ 序文

一 適用範囲

二 引用規格

三 定義

四 倫理法令遵守マネジメント・システムの要求事項

四―一 一般要求事項

四―二 倫理法令遵守の基本方針と具体化

四―二―一 倫理法令遵守の方針策定

四―二―二 倫理方針の公開と遵守マニュアルの作成

四―二―三 計画

四―二―四 実施計画

四―三―一 法令およびその他関連する規則やルール

四―三―二 内部規程

四―四―一 実施と運用

四―四―二 体制と責任

四―四―三 教育と訓練

四―四―四 コミュニケーション

四―四―五 倫理法令遵守マネジメント・システム文書

四―三―一 法令およびその他関連する規則やルール

四―三―二 内部規程

四―四―一 実施と運用

四―四―二 体制と責任

四―四―三 教育と訓練

四―四―四 コミュニケーション

四―四―五 倫理法令遵守マネジメント・システム文書

四―四―六 文書管理

四―四―七 運用管理

四―四―八 緊急事態への準備と対応

四―四―九 監査と是正措置

四―五―一 モニタリングと評価

四―五―二 是正と予防措置

方面にわたる企業の倫理実践を呼びかけた。この事実は、国際社会にあって、今後、企業倫理の確立を、法令遵守の徹底を、そして社会的説明責任を求める声が、ますます大きくなっていくことを意味している。

〇一三 市場や国際社会の動きに加え、企業その他の組織で働く人々も誇りをもって仕事に取り組みたいと願っている。ほとんどの人は、不正なことをやりながら生活したいとは思ってはいない。自分たちの職場で不正な取引や良心に反するような商慣習があれば、それに疑問を発し、改善を求めたいと考えているはずである。本来、職場は各人にとって「自己実現の場」でなければならず、自己の良心に反しながら苦しみ葛藤する場所ではない。

〇一四 本規格は、以上の問題意識をもつて、企業などの組織が市場からの信認と評価を得られるような、国際社会の要請に応えられるような、またそこに身を置く人々の労働環境を倫理という視点から改善するようなマネジメント・システムのあり方を

体系化したものである。

〇一五 本規格の狙いは、組織メンバーによる外部機関への告発、外からの強制的な摘発、あるいは外部からのボイコットや批判によってではなく、組織が、自らの力で組織メンバーの協力を得ながら、不正な商慣習、違法行為、問題ある取引慣行などを事前に発見し、主体的に解決することにある。

組織がこうした能力を備えるには、①かかる事態が起こらないよう組織内の法令遵守体制を構築し機能させること、またさらに②組織メンバーや外部利害関係者の意見やアイデアを引き出し、理想とする倫理規範や理念を具体的に実践するための組織内体制を確立することが必要である。本規格では、①を組織の「自浄メカニズム」、②を「主体的改善メカニズム」と呼ぶ。

〇一六 本規格の基本的な枠組みは図表1に示されている。(図表1 ECSS2000v1.2の全体的な枠組み—省略)

第一の「計画」は、各組織が目指すべき

倫理方針を示し、その方針を具体化させるための倫理綱領(あるいはコンプライアンス・マニュアル)、実施計画、内部規程などを確立すること。

第二の「実施と運用」は、それに基づき、倫理法令遵守を進める上での中心的な部署や責任者を決め、そこを中心とした教育トレーニングやコミュニケーション活動を展開すること。

第三の「監査」は、組織の倫理方針や倫理綱領などが組織メンバーの間で理解されているかどうか、倫理法令遵守の担当部署や報告相談制度は適切に機能しているかどうか、などを組織自らが監査すること。

第四の「経営層による見直し」は、これらの監査結果を踏まえ、改善可能な点を整理し見直しを実施すること。たとえば、倫理綱領の改訂、教育内容や報告相談業務の改善などがこれに含まれる。

このような倫理法令遵守マネジメント・システムが十分に機能するかどうかは、すべての部門および階層が組織の定めた倫理方針や倫理綱領の内容を理解し実践すること、および組織の問題を自らの手で解決し

ようという各人の主体性にかかっている。中でも、最高経営責任者、経営層のコミットメント（主体的関与）は必要不可欠の要素となる。

〇一七 なお、本規格は、構築すべきマネジメント・システムの一般的な枠組みを示すものであるが、それが目指すところは、あくまでも倫理法令遵守のパフォーマンスを高めることにある。つまり「自浄メカニズム」さらには「主体的改善メカニズム」がより良く働く組織をつくることにある。したがって、組織の倫理性を高めるという目的を無視した複雑なシステムの構築は避けなければならない。

〇一八 本規格が求める基本姿勢は、市場経済を前提として「人権と自由」および「社会的共生」という二つの考え方に従いながら、各組織が倫理法令遵守への取り組みを展開していくことである。「人権と自由」は民主主義の根本的な前提であり、これ無くして資本主義経済は成り立たない。しかしながら、人権と自由を求めるだけで

「公正な社会」が自然と実現されるわけではない。人権や自由という考え方は、さらに「他のものと独立しては十分な生活はできない」という認識によって補われなければならない。「相互依存」というこの認識が「社会的共生」という実践的な考え方の根拠となるわけである。社会的共生とは、各組織が決定・行動するに当たり、自己と他者の利益を尊重し、しかもそれが第三者の厚生への改善につながるよう努める、あるいは第三者の不利益が不可避である場合、その不利益を許容範囲にとどめるよう努力するという配慮の原理である。

〇一九 本規格は、各組織が、これら二つの考え方を基本に据え、自らが設ける倫理規範を尊重し、そして関連法令・条例・その他ルールなどを遵守することを求める。法令やその他ルールの遵守については、各組織は、それぞれの規模や業種・業態・状況などに応じて、特に注意を要すると考える法令やルールを整理し、それらを中心とした倫理法令遵守方針を作成しなければならない。

〇一〇 本規格は、各組織に対して具体的な社会貢献や社会的犠牲を強制するものではない。なお、組織が主体的に何らかの倫理的理想や倫理規範を掲げる場合、同組織は、具体的な実践方法を率直に議論できる組織風土を構築し、これを計画的に実行していかなければならない。本規格では、これを「主体的改善メカニズム」と呼び、既述の「自浄メカニズム」を補うものとなる。

〇一一 本規格に規定される「倫理法令遵守マネジメント・システム」は、必ずしも既存のマネジメント・システムが持っている機能と分離して確立する必要はない。既存のマネジメント・システムを活用することが有効であると思われる場合には、既存のシステムを応用あるいは発展させる形で、本規格の要求事項を満たしていけばよい。

一 適用範囲

本規格は、組織が自ら掲げる倫理規範の

追求を目的とした、また関係法令や適正な業界ルールなどの遵守を目的とした倫理法令遵守マネジメント・システムを構築する上で満たすべき要求事項をまとめたものである。

本規格の要求事項は、以下の組織に適用される。

(a) 公正かつ適正に業務が行なわれるよう、倫理方針、実施計画、内部規程、その他の手順などを自ら定め、管理し、維持し、改善しようとする組織。

(b) 自らが作成した倫理方針や倫理綱領、その他の倫理法令遵守マネジメント・システムが、本規格の要求事項を満たしていることを確認し、その事実を公表しようとする組織。

(c) 組織が与える社会的影響の大きさを考慮に入れ、自らの透明性を高め、社会的説明責任を果たそうとする組織。

本規格に示されるすべての要求事項は、立地、活動の規模や内容などの違いに関わりなく、どのような組織に対しても適用できるよう用意されている。したがって、これは、企業はもとより、あらゆる組織・団

体に適用可能である。

二 引用規格

現時点では、引用規格はない。

三 定義

三一一 企業倫理とは―実践という視点に限定し―、公正かつ責任ある行動をとるための組織内活動を指す。ただし、これは「企業」における活動に限定されない。その意味するところは、法令やルールの遵守よりも広く、社会規範の尊重なども含む。なお、本規格では、これを単に「倫理」とも呼ぶ。

三一二 倫理規範（倫理基準・倫理原則など）とは、法や規則といった外部からの一方的な要請ではなく、組織自らが追求する価値の体系を指す。たとえば「社会の公器」として責任ある行動をとる」といった価値の表明は、倫理規範と見なされる。

三二三 法令遵守（コンプライアンス）とは、組織の業務や組織が扱う財・サービス

に関連する法令やその他ルールを守る組織内活動を指す。

三二四 倫理法令遵守とは、関係する法令やその他ルール（社会規範も含む）を守り、さらには組織が主体的に掲げる倫理規範の具体的実践を促すための組織内活動を指す。

三二五 倫理方針（倫理法令遵守の基本方針など）とは、組織が行なう仕事の内容、規模、扱うモノやサービスの性格などを考慮した上で設けられる組織の倫理的目標を指す。その中には、各組織が掲げる倫理規範、業務上、重視しなければならない法令やその他ルールなどが含まれる。

三二六 倫理綱領（倫理規程、行動ガイドラインなど）とは、組織の倫理方針を具体的な場面を想定しながらまとめた行動の指針を指す。それは、誰にでも簡単に理解でき、実践しやすい内容をもったものでなければならぬ。

三二七 各種遵守マニュアル（倫理法令遵守の手引きなど）とは、倫理綱領や行動ガイドラインの内容を踏まえ、ある特定の職場や職種に応じて、あるいは必要に応じて作成される、より一層具体的な手引きを指す。

三二八 実施計画とは、倫理方針を具体的に実現していくための年間を通じての計画を指す。たとえば、教育訓練の実施時期や対象者、教育を重点的に行なう職場、報告相談システムの段階的改善、倫理意識を高揚させるためのコミュニケーション活動、倫理法令遵守という視点から行なう業務改善に関する計画などである。

三二九 内部規程とは、倫理法令遵守マネジメント・システムが全体として適切に機能するよう、作成される組織内部の運用規程を指す。たとえば、倫理法令遵守を専門とする部署の権限と責任の内容などである。

三三〇 利害関係者（ステイクホルダー

）とは、組織の活動により直接的・間接的な影響を受ける個人あるいは集団を指す。たとえば、消費者、従業員、職員、株主、債権者、取引先、関連会社、地域住民、政府関係機関などである。

三三一 組織とは、特に断りのない限り、企業、教育機関、病院組織、公益法人、宗教学法人、政府機関、政党などの団体を指す。

三三二 経営層による見直しとは、基本的に、最高経営責任者のリーダーシップに基づく見直しを指す。ただし、最高経営責任者がその役割を果たし得ない状況（たとえば、緊急事態）においては、それに代わる内部機関や責任者による見直しを意味する。

三三三 緊急事態とは、社会的に問題となる不正な取引や無責任な行動に組織の経営幹部が関わっている状況を指す。この場合、一般的な倫理法令遵守マネジメント・システムだけでは十分に機能しないため、

組織は、緊急事態に対処するための手順を確立し、維持しなければならない。

四 倫理法令遵守マネジメント・システムの要求事項

四一 一般要求事項

組織は、倫理法令遵守マネジメント・システムを確立し、維持し、継続的に改善しなければならない。その要求事項は、すべてこのセクション4で示される。

四二 倫理法令遵守の基本方針と具体化

四二一 倫理法令遵守の方針策定

経営層は、次の事項を含む組織の倫理法令遵守の基本方針を定めるとともに、これを実行し維持しなければならない。

(a) 組織が、自らの伝統や経営理念に基づいて実践しようとする倫理規範。

(b) 組織が取り組む仕事の内容、規模、扱うモノやサービスなどを考慮して、特に注意を要する中心のな関係法令やルール。

(c) 組織の倫理的風土の継続的改善と不正防止・責任体制の確立に取り組むことを

四一三二 倫理方針の公開と遵守マニュアルの作成

組織は、倫理方針を具体的に文書化し、組織メンバーに周知するとともに、直接・間接の利害関係者が、また一般の人々が入手できるような措置を講じなければならぬ。その場合、倫理方針文書あるいは倫理綱領などの形で公表することが求められる。

なお、必要とあれば、各職場や業務内容に応じて、倫理綱領の内容をさらに具体化した各種遵守マニュアルなどを作成・管理し、維持しなければならない。

四一三三 計画

四一三一 実施計画

組織は、倫理方針を踏まえ、それを組織内に浸透させる手順を策定しなければならない。それは、以下の事項を含む。

- (a) 倫理法令遵守に関する教育・トレーニングについての計画。この中には、たと

えば、教育用マテリアルの作成なども含まれる。

- (b) 倫理法令遵守に関する報告・相談業務についての改善計画。
- (c) 倫理法令遵守に関する監査についての計画。この中には、たとえば、これまでに提起され、見直しが施された問題に対する再監査も含まれる。
- (d) この他、社会環境・法的環境の変化に対応して、あるいは経営層や関連部署からの指示を受けて行なわれる是正・改訂などの実施計画。

四一三二 法令およびその他関連する規則やルール

組織は、事業活動、扱うモノやサービスなどに関連する法令やその他ルールを全体的に整理し、いつでも参照できる手順を確立し維持しなければならない。これは、倫理綱領や各種遵守マニュアルなどとは別に用意しなければならない。

四一三三 内部規程

組織は、倫理法令遵守を確実なものとする

ための内部規程を策定し維持しなければならない。その規程は、以下の事項を含む。

- (a) 倫理法令遵守に関連する問題を扱う部署についての規程。ある単一の部署に教育・報告相談・監査・日常的な是正措置・文書管理などの業務を集中させてもよいし、また複数の担当を設け業務を分割してもよい。各組織の実情に即し、しかも実質的に機能する体制を構築すること。
- (b) 倫理法令遵守に関連する問題を扱う部署と、取締役(会)などの最高意思決定部門との関係についての規程。
- (c) 組織から独立した第三者機関や中立的な専門家の活用に関する規程。それは、各組織の実情に応じた、実質的に機能する体制であることを前提とする。
- (d) 組織の各部門および階層における倫理法令遵守の権限および責任についての規程。
- (e) 倫理法令遵守に関する教育・トレーニングについての規程。たとえば、担当部署、教育頻度、教育対象などに関する規程。

(f) 倫理法令遵守に関する報告・相談業務についての規程。たとえば、担当部署、報告・相談を実施する場合の守秘義務やプライバシー保護などに関するルール。

(g) 倫理法令遵守に関する監査についての規程。たとえば、監査実施の手順、監査実施部門の独立性に関する規程。

(h) 倫理法令遵守違反に関する罰則についての規程。

(i) 不正行為や問題ある取引などが組織内で発覚した場合の手順についての規程。

(j) 日常的な是正措置をとる場合の一般的な手順についての規程。

組織は、事業内容や社会的要請・法令の変更などに応じて、倫理法令遵守が確実に実施されるよう内部規程を改訂していかなければならない。

四―四 実施と運用

四―四―一 体制と責任

組織は、効果的な倫理法令遵守マネジメント・システムを確立するため、当該業務を専門的に行なう部署（一部署でも複数部

署でもよい）を組織内に設置しなければならない。また、当該部署の役割、責任および権限を定め、文書化し、これを組織メンバーに伝達しなければならない。この部署の責任者は役員以上とする。

当該部署は、以下のような業務を専門的に行なう。

(a) 倫理方針の管理と改訂。

(b) 計画の実施。この中には、状況に応じた計画の見直しも含まれる。

(c) 法令およびその他ルールの管理。

(d) 内部規程の管理と改訂。

(e) 教育訓練の実施、報告相談業務、その他関連部署（たとえば、法務部、経理部、監査部、人事部、総務部、企画部など）との調整。

(f) 各部門や階層における倫理担当者とのコミュニケーション。

この他、必要とされる場合には、当該部署がこれら業務に関しての改善や改訂に関する提言を経営層に対して行なう。その提言は文書として記録し保存しなければならない。

なお、組織は、当該部署に対し、倫理法

令遵守の実施および管理に必要な経営資源を用意しなければならない。さらに、当該部署の責任者と協議の上、本規格の内容を理解し実践する能力をもった複数の担当者を指命し、倫理法令遵守の実施および運用に関する責任と権限を与え、これら担当者を中心とした「組織としての体制」を整えなければならない。

四―四―二 教育と訓練

組織は、内部規程に従って、倫理法令遵守教育を体系的に実施していかなければならない。とりわけ、社会的影響の大きな部署、職務の性質から、ともすると問題を起しやすい部署、過去に問題のあった部署などで働くメンバーに対しては、その部署の実情に合った具体的なトレーニングを用意することが求められる。

組織は、関連する各部門および階層において、次の事項を周知徹底させるための手順を確立し維持しなければならない。

(a) 倫理方針および倫理綱領、倫理法令遵守マネジメント・システムの要求事項に従うことの重要性。

(b) 不正な商慣習や各人の無責任な行動が組織に与えるマイナスの影響が大きいこと。また逆に倫理的に振舞うことで社会の高い信認が得られること。

(c) 倫理方針および倫理綱領、倫理法令遵守マネジメント・システムの要求事項を遵守していく上での各人の役割や責任。

(d) 倫理綱領や各種遵守マニュアルから逸脱した際に各人に適用される罰則。

四一四―三 コミュニケーション

組織は、教育や訓練による上からの情報伝達に加え、倫理法令遵守に関して、組織内外の報告や相談に応ずる体制を構築しなければならぬ。それは、以下の事項を含む。

(a) 組織内の倫理法令遵守に関するコミュニケーションを促す目的で、報告や相談に応ずる窓口(レポーティング・システム)を設けること。

(b) 組織内における報告相談制度を補う目的で、定期的に組織メンバーの意識調査などを実施すること。その中にはリスク把握を目的としたものが含まれる。

(c) 組織内における報告や相談、意識調査の結果などを文書化する手順を確立し維持すること。

(d) 外部の利害関係者からの問い合わせがあった場合、それを受け付け、その内容を文書化すること。

(e) 対応の結果を問い合わせた本人や部署(外部機関)に知らせる必要があると判断される場合には、これを行なうこと。

(f) 報告や相談を行なった本人や部署(外部機関)の了承が得られない限り、そのプライバシーを保護すること。

四一四―四 倫理法令遵守マネジメント・システム文書

組織は、紙面や電子情報の形式で、倫理

法令遵守マネジメント・システムの核となる文書とその相互関係を記したものを作成し、それを維持しなければならない。これにより、必要とされる関連文書が組織のどこにあるかを明示しなければならない。核となる文書および関連文書とは、倫理方針、倫理綱領、各種遵守マニュアル、実施計画、内部規程を指す。

四一四―五 文書管理

組織は、次の事項が確実に行なわれるよう、核となる文書および関連文書、その他付随文書を管理する手順を確立し維持しなければならない。

(a) 文書の所在が分かること。

(b) 倫理法令遵守マネジメント・システムが効果的に機能するために不可欠の業務が行なわれているすべての場所で、文書の最新版が利用できること。

(c) 廃止文書は、すべての発行部署および使用部署から速やかに撤去すること。撤去しない場合には、意図しない形でそれが使用されないよう、的確な措置を講ずること。

(d) 法律上の必要、あるいは情報保存の目的で保管するすべての廃止文書は、適切に識別・整理しておくこと。

(e) 文書は読みやすく、容易に識別できるように日付などを記入し、順序よく整理し、指定の期間保管すること。

四一四―六 運用管理

組織は、倫理綱領や各種遵守マニュアルから逸脱する行為があるとの相談や報告を受けた場合、ただちに関連部署と連携をとりながら事実関係を調査し、問題事項に関して適切な措置を講じなければならない。

問題事項には、組織内部で処理できるものと、組織外部に公表しなければならないものがある。それを判断するための手順を確立し維持しなければならない。いずれの場合も、その過程と措置は文書化し保管しなければならない。

なお、報告や相談を行なった本人や部署に対して何らかの報復が加えられた場合、その事実関係を調査した上で、それを回復させるための措置を講じなければならない。

四―四―七 緊急事態への準備と対応

組織は、経営幹部が不正に関与するといふ緊急事態が起こる可能性を考慮し、そうした事態が実際に起こった場合の対処に関する手順を確立し維持しなければならない。また組織は、実際に緊急事態が発生しているとの情報を得た場合、その情報を経

営側に伝え、経営側への報告という事実そのものを記録に残さなければならない。

四―五 監査と是正措置

四―五―一 モニタリングと評価

組織は、日常的な活動として、社会的に大きな影響を及ぼす可能性をもった業務、組織メンバーから報告や相談のあった事項、また関連する法令やその他のルールの遵守状況等に関して、モニタリング（内部監視）を実施し評価する手順を確立し維持しなければならない。

四―五―二 是正と予防措置

実際の組織行動が倫理方針や倫理綱領、各種遵守マニュアルから逸脱している事実、あるいは実施計画や内部規程などに反した運用が行なわれている事実が判明した場合、組織は、そうした事態に至った背景を調査し、同様の問題が起こらないようマネジメント・システムそのものの改善を含めた措置を講じなければならない。

なお、実際に起こった不適合および潜在

的な不適合の原因を除去するための是正および予防措置は、問題の重大さに相応するものでなければならない。

四―五―三 記録

組織は、教育トレーニング、報告相談、問題行為に関する処分や対応、監査結果、意識調査結果、是正や見直しなど、倫理法令遵守活動の過程で生じた出来事を記録にとどめ、さらに、その記録の識別、保存、廃棄に関する手順を確立し維持しなければならない。ただし、プライバシーの保護、守秘義務を負う記録については、それに適した記録体制を構築し維持しなければならない。

四―五―四 倫理法令遵守マネジメント・システム監査

組織は、定期的な倫理法令遵守マネジメント・システム監査を実施するための手順を確立し維持しなければならない。かかる監査の目的は、倫理法令遵守マネジメント・システムが、本規格の要求事項に合致しているかどうかを確認すること、倫理法令遵守マネジメント・システムが適切に構

築され維持されているかどうかを確認することであり、監査の結果を経営層、倫理法令遵守の専門部署、および被監査部署に伝えることである。

監査を包括的なものとするため、監査手順は、範囲、頻度、方法などを含んでいなければならない。また監査手順は、監査を行なう上での、あるいは結果を報告する上での責任と権限を含んでいなければならない。なお、倫理法令遵守マネジメント・システム監査に関する要求事項は、外部の第三者機関に対する監査の委託を阻むもので

はない。

四一六 経営層による見直し

組織の経営層は、倫理法令遵守マネジメント・システムを適切・妥当・有効なものとするため、自らが定めた間隔で、このマネジメント・システムを見直さなければならない。組織は、経営層がこうした評価および見直しを行なえるよう、必要な情報を体系的に収集・整理しなければならない。

経営層は、倫理法令遵守マネジメント・システム監査の結果に照らし合せながら、

また変化する状況や継続的な改善という目的を念頭に置きながら、必要があれば、倫理方針、倫理綱領、内部規程、教育訓練、報告相談制度などを変更していかなければならない。

四一七 緊急事態後の抜本的な見直し

経営幹部が不正に関与するという緊急事態を組織が経験した場合、事態が収拾した段階で、外部機関によるコンサルテーションなどを受け、組織の抜本的改革に着手することが求められる。

人権の時代をひらく

改革へのヒント

技術革新とボーダーレス化の時代の鍵——人権。その実現をめざす運動、教育、行政、企業に既成の枠を越えた発想と実践を求め、あらゆる分野から横断的に学ぶためのヒントを示す。

北口末広著
解放出版社
四六判、208頁
1,600円十税

人権の時代をひらく

改革へのヒント

北口末広

