

株主オンブズマン・アンケート調査  
結果総覧

## 株主重視の株主総会を求めて 日経500社アンケート調査結果

1996年 8月29日

私達は、株主の地位を高め、企業の違法・不正な行為を是正し、健全な企業活動を推奨する目的で本年1月末に「有限会社株主オンブズマン」を設立した。弁護士や公認会計士などの専門家と株主および市民からなる本会は、その活動の一環として、住専問題に関連して公認会計士への緊急アンケートを実施したのについて、上場企業500社（日経500銘柄）を対象に株主総会の位置づけや持ち方についてアンケート調査を行った。

調査目的は、企業不祥事が相次ぎながら株主不在の「シャンシャン総会」が改められないことへの批判が高まり、ディスクロージャー（企業情報の開示）とコーポレート・ガバナンス（企業統治）が問われているなかで、株主尊重を建て前とする株式会社が株主総会の現状をどのように認識し、いかなる方向に改革しようとしているのかを把握することにあつた。

アンケートの回収率は19%（500社中95社）にとどまった。ちなみに、経済同友会が1995年に実施した取締役会と監査役会のあり方に関するアンケート調査（経済同友会『第12回企業白書』1996年参照）の回収率は16.2%であつた。

回答をお寄せいただいた企業の82%は6月末の同一日に株主総会を開催している。また回答企業の株主総会の82%は所要時間が1時間未満の「シャンシャン総会」である。また株主総会に際しての株主からの事前質問も総会当日の会場発言もまったくない企業が全体の半数以上にのぼっている。

こうした現状にありながら、株主重視の方向で株主総会改革の具体策を実施していて特別に注目される企業は回答企業中には見あたらない。その点で急速な変化は望めないとはいえ、多くの企業が将来に向けての改革の必要性を認めており、株主総会が今のままでよいと考えている企業は少ない。

今回の調査で業種別に見て対象企業の全社から回答があつたのは、電力（9社）とガス（3社）である。なかでも電力9社の総会所要時間は5社が「2時間以上」、4社が「1時間以上2時間未満」となっていて、大多数がシャンシャン総会となっている他の業種とは大きく異なっている。このことは原子力発電所の建設・操業の環境への影響に関連して株主提案を行う株主グループがいる企業の特殊事情というよりは、むしろ株主総会への個人株主の積極的参加によって学習経験を積んだ企業ならではの総会の持ち方と考えるべきであろう。

株主総会の持ち方で評価される電力会社のなかでも、最も高く評価しうるのは、「中国電力」である。同社は、集中日の6月27日の開催ながら、株主総会を「会社の基本的な意思決定を行う場」および「利益処分案の承認と取締役・監査役の選任の場」とするのみならず、「経営陣

と株主との対話の場」と位置づけ、2時間以上をかけて総会を開いている。個人株主づくりについても「必要性を感じ具体策を実施している」とし、企業の社会的責任に関しても身体障害者の法定雇用率を達成しているなど一定の努力をしている点で評価できる。

本調査の結果にあるように、少なくない企業が株主総会の6月末同一日集中の理由に特殊株主（総会屋）の存在をあげている。本調査のまとめ作業の途中で、高島屋が総会屋に影響力のある暴力団組長に何年にもわたって何億円も渡していたことが明るみに出た。企業は透明で適正な経営をしておりさえすれば総会屋を恐れる必要はまったくない。総会屋を恐れて株主総会をシャンシャンで終わらせることは、かえって企業経営を不健全なものにし、総会屋につける余地を与えることになる。諸外国の事例が教えているように、透明で適正な企業経営の保障は、株主総会が経営陣と株主との対話の場として、また株主による経営のチェックの場として機能することにこそある。その点で、私達は、株主総会を時間をかけて丁寧に行っている企業に激励の拍手を贈りたい。

日本の株式会社のあり方をめぐっては、私達が実施したアンケート調査の前文でも述べているように、かねてからの法人間の株式相互持ち合いへの批判に加えて、バブル崩壊後の不況下での株価低迷、個人株主の株式離れ、株主代表訴訟の広がり、少数株主や海外機関投資家による株主提案権の行使といった環境変化のなかで、各方面からさまざま問題が指摘されてきた。株主からみた企業改革の課題は多いが、株主による企業活動の監視のために今もっとも急がれるのは株主総会の改革である。私達は株主不在の営業譲渡と会社解散に反対する立場から、本年6月27日に開催された日本住宅金融の株主総会に株主議案を提案した。その結果は残念ながら僅少差で会社提案の営業譲渡を否決するにはいたらなかったが、数千名の一般株主が議決権を行使したことに示されているように、株主提案権その他の株主権を集団的に行使するという貴重な経験を積むことができた。

以下では、その経験をも踏まえて、6項目にわたって株主総会改革のための提言を行う。

## 株主総会改革のための提言

### 1) 株主総会のマスコミへの公開

現状の株主総会は株主以外の参加を認めず、会場内でのマスコミの取材・報道も認めていない。しかし、上場企業のような株式会社は公開経営を建て前とする社会的企業である以上は、その株主総会も公開されべきである。株主総会が平日の同一日の同一時刻に一斉に開かれる現状では総会に出席しようにもできない多数の株主がいることや、一般市民も投資家や消費者として当該会社に直接・間接の関わりをもつことを考えると、株主総会がマスコミに公開され、その報道を通じて会社が世間の評価と監視を受ける意味は大きい。

## 2) 大学生の見学者としての参加

今日の大学生は会社への関心が高く、最近では大学図書館で有価証券報告書を閲覧する学生も増えている。大学のゼミナール（演習）では工場見学や地域調査などのフィールド学習が重要な位置を占めていて、学生のなかには株主総会の見学を希望する者もいるが、現状では学生の傍聴を認めている企業はほとんどない。将来の起業家、投資家、勤労者の育成のためにも、株主総会の見学を工場見学と同じように認めることが望まれる。

## 3) 議決権の代理行使の制限撤廃

日本の株式会社の現状では、定款で代理人出席は同一会社内の株主にしか認められていない。欧米では弁護士や公認会計士が株主の代理人として、議決権、議案提案権などの株主権を代理行使し、株主総会に出席して、会社の利益処分案や投資計画などについて質問することができる。会社は顧問弁護士や公認会計士や税理士等の専門家によって守られているのに、個人株主はまったく無保護な状態におかれている現状を改めるためには、議決権の代理行使の制限を撤廃し、弁護士、公認会計士等の専門家の株主総会への代理出席を認めることが急がれる。

## 4) 書面投票制度の改善

現状の議決権行使ハガキは、株主が賛・否いずれの意思表示もせずに返送しても賛成したものとみなされることになっているが、この慣行を改め、賛・否のいずれをも表明していない投票は保留として数えるようにするべきである。

## 5) 使途秘匿金の開示

企業の裏金が政治家への贈賄やヤミ献金、あるいは総会屋対策に支出され、それが使途無回答金として処理されることはよく知られている。政治腐敗や暴力団の温床となるこうした支出を根絶するには、企業が税務申告で使途を秘匿した金額と、税務調査で判明した使途を株主総会に開示させ、有価証券報告書に記載させることが必要である。

## 6) 役員の報酬および退職金の開示

住専処理問題をめぐる議論では、母体行、住専等の役員の報酬と退職金が問題になった。現状では、役員の報酬および退職金は役員会が社内の内規に従ってお手盛りで決めているが、もともと株式会社の役員の報酬および退職金の額は、株主総会に金額を開示して賛否を問うべきである。

最後にこの場を借りて本調査にご協力いただいた企業と個人に心よりお礼を申し上げる。

1996年8月29日

株主オンブズマン代表  
森岡孝二（関西大学教授）

## I. 調査の概要

### 1. 調査目的

株式会社が公開企業として透明で適正な経営を行うためには、株主総会の多くが株主不在のシャンシャン総会になっている現状を改め、株主総会の情報開示と経営チェックの機能を高める必要があると考えられる。このため、上場企業500社を対象に株主総会の位置づけと持ち方についての実態および意識について尋ね、これらの企業が株主総会の現状をどのように認識し、かつ改革しようとしているのかを把握することを目的としてアンケート調査を実施した。

### 2. 調査対象と方法

1996年3月1日現在の「日経500種平均株価採用銘柄」の500社を対象に郵送によるアンケート調査を実施し、95社より回答を得た（回収率19%）。他に2社より回答できない旨の連絡があった。

### 3. 調査内容

#### 1) 選択肢に○印をつけるか、数字を記入する質問

- (1) 株主総会の位置づけ
- (2) 株主総会の開催予定日
- (3) 6月末同一日一斉集中の現状認識
- (4) 昨年の株主総会の所要時間
- (5) 今年の株主総会の所要時間
- (6) 株主総会の出席状況
- (7) 出席株主の人数の増減
- (8) 株主からの事前書面質問数
- (9) 会場発言をした株主の人数
- (10) 出席株主へのお土産の有無
- (11) 総会の持ち方の工夫・改善
- (12) 地方株主説明会の導入
- (13) 営業報告書の作成目的
- (14) 営業報告書の記載上の工夫
- (15) 個人株主づくり

## 2) 文章の記述を求める質問

- (1) 株主総会の持ち方の工夫・改善
- (2) 情報開示の努力・工夫
- (3) 企業の社会的責任

## 4. 調査時期

1996年5月

## II. 調査結果の概要

### 一般株主の立場からのアンケート調査

株主総会のアンケート調査については『株主総会白書』(商事法務研究会)が知られているが、同白書は会社の側から見た総会の準備・進行の手順および総会対策に力点がおかれており、個人株主の立場からの質問項目はわずかしか見あたらない。それにたいし、株主オンブズマンによるこの調査は、個人株主ないし個人に近い法人を含む一般株主の立場から行った株主総会のアンケート調査として実施された。

### 19%にとどまった回収率

1996年3月1日現在の「日経500種平均株価採用銘柄」の500社を対象に郵送によるアンケート調査を実施し、95社より回答を得た(他に2社より回答できない旨の返答があった)。回収率が19%にとどまった理由としては、(1)調査対象企業が本会のような株主団体からの問い合わせに答える経験をもっていなかった、(2)調査の実施時期が対象企業の総務部などの関係部局が自社の株主総会の準備に追われる時期と重なった、(3)本会が日本住宅金融の株主総会への対応に傾注して回答の督促に力を割く余裕がなかった、などといった事情が考えられる。

### 株主総会開催日の一斉集中

株主総会の開催日は、回答企業の82%(95社中78社)で6月末の同一日(今年は6月27日木曜日)に集中している。6%(6社)の企業は3月末の同一日(今年は3月28日木曜日)に開催している。開会時刻は1社が午前9時、他の1社が午後2時となっているほかはすべて午前10時である。ここには株主総会の同一日同一時刻集中の状況が端的に示されている。

株主総会の一斉集中の理由については、84%(80社)が「決算期が同じだから」、25%(24社)が「特殊株主がいるから」と答えている。一斉集中の現状を「早急に改める必要がある」とし

ている企業は3%（3社）にすぎず、46%（44社）は「将来改める必要がある」、14%（13社）は「今後も改める必要はない」と答え、37%（35社）は回答を保留している。

### 大半は社員株主中心のシャンシャン総会

昨年（調査時点までの1年間）の株主総会の所要時間は、「30分未満」48%（46社）、「30分以上1時間」34%（32社）、「1時間以上2時間未満」12%（11社）、「2時間以上」6%（6社）となっている。業種別には全社から回答のあった電力9社の総会所要時間が5社「2時間以上」、4社「1時間以上2時間未満」ときわだって長い。電力を除く大半の企業の株主総会は、所要時間1時間未満の「シャンシャン総会」である。

そのために株主総会に際しての株主からの事前質問および総会当日の会場発言についても、「受けなかった」「いなかった」がそれぞれ半数を超えている。調査時期までの1年に開催された株主総会への出席状況は、当該質問の全項目に回答した企業37社の平均でみると、1社あたりで、2万4233人の株主がいたが、実際に総会に出席したのは175人、うち47人は社員株主であった。書面投票を行った株主数は4140人、委任状を提出した株主数は4人であった。近年の株主総会では表向き総会屋が影を潜め、かわりに議事進行を促す社員株主の数と声が大きくなったといわれるが、そのことはこの数字からも窺われる。回答企業のなかには出席株主の半数以上が社員株主という会社も何社かあるが、こうした状況は、社員株主の参加による総会リハーサルの実施や、社員株主の優先入場の慣行とともに、株主総会のあり方として大きな問題をはらんでいる。

### 現状改革を将来の課題に

これらは旧態依然とした体質を反映しているが、どこにも変化や改善の兆しがないわけではない。株主総会の6月末同一日一斉集中については、「早急に改める必要がある」（3社）に「将来改める必要がある」（43社）を加えると、半数の企業が現状改革の必要性を認めている。個人株主の株式離れをくい止め、個人株主づくりを進める必要性についても、「具体策を実施している」と答えた企業は回答企業の21%にとどまっているものの、なんらかの度合いで「必要性を感じている」企業は90%にのぼっている。しかし、これらの現状改革の意向は将来の課題として表明されていることを考えるなら、ここ当分は大きな変化は期待できないといわなければならない。

変化の兆しは小さいとはいえ、回答のあった少なくない企業で、株主総会の持ち方について、経営側提案の説明時間や株主への回答時間を長くとするような工夫がなされている。調査結果はまた営業報告書についてもかなりの企業で、個人株主が理解しやすいものに改める努力がなされていることを示している。

しかし、回答企業95社のなかでは、株主総会に株主以外の見学者の参加を認めている企業および総会後に株主との懇談会を開催している企業は皆無であった。株主総会が開催される本社所在地以外での「株主説明会」の導入についても、姿勢はきわめて消極的で「将来導入する方向で検討する」と答えたのは5%（5社）のみであった。

### わずかに見える改革姿勢

文章回答を求めた質問では、環境、メセナ、地域福祉、ボランティア、雇用平等などの企業の社会的責任については具体例をともなったそれなりの分量の記述がある反面で、総会の持ち方の改善や、情報開示の努力について尋ねた項目は、内容に乏しく、簡単な切紋り型の説明に終わっている回答が多い。しかし、そのなかでも、総会でスライドやビデオを用いて経営の概況を報告している企業や、情報開示の一環としてインターネットにホームページを開設している企業や、投資家および株主に投資情報を提供するためのIR（インベスター・リレーションズ）活動を導入している企業が増えているのは評価されてよい。

内容を個別にみると、株主総会の持ち方の改善・工夫については、「株主からの質問には誠意をもって答える」「株主の質問には真摯に対応する」「株主への説明時間や回答時間を長くとする」が回答が目につく。なかには、現状に深刻な問題を見出して、「株主が何十万人という大企業において、株主が一堂に会して行う形の株主総会の意義そのものが、根本から論議されるべき」（電力）とする意見や、「現状の上場会社の発行済株式数、株主数の規模を考えると、株主総会は商法の予定している合議体の域をはるかに超えてしまっている。根本的な解決は商法の改正によらねばならないだろう」（化学）とする意見もある。これらは株主総会の改革が実行の困難な将来の課題であることを示唆するものであるが、「株主総会の性格は法的な側面とは別に、将来的には、株主と経営陣との対話、交流の場としての性格が強くなると考えられる。その時点では、現在の株主総会のあり方を根本的に転換することが必要となる」（小売業）と考えている企業もある。

### インターネットによる企業情報の開示

情報開示に関する質問の項では、鉄鋼、電力、ガスなどの9社が「インターネットのホームページによる企業情報の開示」や「インターネットの活用によるIR」を行っている。それらは昨年の後半から今年にかけて開設されたものである。他には「アナリスト協会での会社説明会、工場見学会、決算説明会の開催」（窯業）「ディスクロージャー誌の発行」（銀行）「株主通信やアニュアル・レポート等の作成」（電気機器）など、なんらかのIR活動を行っているところが多い。



### 広がってきた企業の社会的責任

最も記述の量が多くかつ詳しくあったのは企業の社会的責任についての質問項目である。その背景には、日本の企業は「ディスクロージャー」や「コーポレート・ガバナンス」という時代の課題に先だって、「企業の社会的責任」という時代の課題を突きつけられ、どの企業も社会的責任の何に取り組むかについて一応の方針をすでにもっているという事情があるものと考えられる。あるいはこれは日本の企業は企業イメージへの配慮においては消費者重視ではあっても株主重視ではないことの表れかもしれない。質問では社会的責任の具体例として、消費者保護、環境保全、メセナ、地域福祉、雇用平等、労働時間短縮をあげたが、回答ではこれらに加えて、ノーマライゼーション、スポーツ振興、ボランティアなどの活動を助成しているという企業がいくつかあった。

## Ⅲ. 集計結果

### 1) 株主総会の位置づけについて（重複回答可）

1. 会社の基本的な意思決定を行う場	95（実数）
2. 利益処分案の承認と取締役・監査役を選任の場	70
3. 経営陣と株主との対話の場	62
4. 投資家および消費者への企業PRの場	10

### 2) 今年の株主総会の開催予定日時について

（ ）月（ ）日（ ）時より

2月28日（水）10時より	1社
3月27日（水）10時より	1社
3月28日（木）9時より	1社
3月28日（木）10時より	6社
4月18日（木）10時より	1社
5月14日（火）10時より	1社
5月23日（木）10時より	4社
5月24日（金）10時より	2社
6月27日（木）10時より	78社
6月27日（木）14時より	1社
8月29日（木）10時より	1社

## 3) 株主総会の開催日が一般に6月末の同一日に集中している現状について

A なぜそうなるとお考えですか(複数回答可)。

1. 決算期が同じだから	80
2. 特殊株主がいるから	24
3. 慣例だから	15
4. その他の理由( )	19

注) 主な理由:決算取締役会・監査日程等の手続

B 現状を改める必要があるとお考えですか。

1. 早急に改める必要がある	3
2. 将来改める必要がある	44
3. 今後も改める必要はない	13
(無回答)	(35)

## 4) 昨年の株主総会の所要時間について

1. 30分未満	46
2. 30分以上1時間未満	32
3. 1時間以上2時間未満	11
4. 2時間以上	6

## 5) 今年の株主総会の所要時間について

1. 昨年より長くしたい	8
2. 昨年と同程度にしたい	37
3. 昨年より短くしたい	1
(無回答)	(49)

注) 「会社の意向では所要時間は決められない」とする意見が数社からあった。

## 6) 昨年の株主総会の出席状況について

議決権を有した株主総数	24,233人
実際に出席した株主数	175人
実際に出席した株主のうち社員株主の数	47人
書面投票を行った株主数	4,140人
委任状を提出した株主数	4人

注) 出席社員株主数は概数を含む(上の数字は本質問項目のすべてに回答のあった37社の

平均)。

- 7) 最近数年の株主総会における出席株主の人数について
- |              |    |
|--------------|----|
| 1. 増える傾向にある  | 14 |
| 2. ほとんど変わらない | 80 |
| 3. 減る傾向にある   | 0  |
| 4. 年々変動が大きい  | 1  |
- 8) 昨年の株主総会における株主からの事前の書面質問について
- |            |    |
|------------|----|
| 1. 受けなかった  | 53 |
| 2. 1通受けた   | 14 |
| 3. 2～5通受けた | 26 |
| 4. 6通以上受けた | 2  |
- 注) 別紙回答で「数通」とある電力の1社は3(2～5通)に数えた
- 9) 昨年の株主総会の会場において発言した株主の人数について
- |           |    |
|-----------|----|
| 1. いなかった  | 60 |
| 2. 1人いた   | 12 |
| 3. 2～5人いた | 15 |
| 4. 6人以上いた | 6  |
- 注) 別紙回答で「多くの方」とある電力の1社は4(6人以上)に数えた  
人数の内訳には電力会社の外はほとんど回答がなかった。
- 10) 総会出席株主にたいするお土産の有無について
- |               |     |
|---------------|-----|
| 1. なにも出していない  | 48  |
| 2. 自社製品を出している | 21  |
| 3. 他社製品を出している | 21  |
| (無回答)         | (4) |
- 11) 誠実で開かれた株主総会にするための工夫・努力について(重複回答可)
- |   |    |
|---|----|
| 1. 経営側提案の説明時間や株主への回答時間を長く<br>取るように努めている | 61 |
| 2. ビデオ等を利用して会社の製品や事業計画をわか               | 7  |

りやすく説明している

- |                       |    |
|-----------------------|----|
| 4. 総会後に株主との懇談会を開催している | 0  |
| 5. 特別の工夫・努力はしていない     | 21 |

12) アメリカでは株主総会は本社所在地以外でも開催されますが、日本では本社所在地で行うために遠方の株主は出席が困難です。また総会に出席しても現状では特殊株主でない個人株主は発言しにくいと聞きます。そこで株主総会とは別に、個人株主の意見と質問を聞くために全国何カ所か（あるいは巡回方式で）で「株主説明会」等をもつのも一案だと考えられますが、これについての貴社のお考えについて

- |                     |     |
|---------------------|-----|
| 1. 早急に導入する方向で検討する   | 0   |
| 2. 将来導入する方向で検討する    | 5   |
| 3. いまのところ導入するつもりはない | 85  |
| (無回答)               | (5) |

13) 営業報告書作成の目的として次の事項のうち重視する順位について

順番	営業報告書作成の目的	得点
( )	利益処分についての議案を審議するため	231
( )	過去1年間における取締役の経営活動を評価し、 取締役選任の参考資料とするため	162
( )	将来の利益を予測するため	94
( )	将来の支払能力を予測するため	52

有効回答50について、第1順位を4点、第2順位を3点、第3順位を2点、第4順位を1点として集計

14) 営業報告書を個人株主に理解できるものにするための工夫について（重複回答可）

- |  |    |
|--|----|
| 1. 貸借対照表や損益計算書に参考として前期の計数を記載し、<br>比較に便利なようにしている                    | 8  |
| 2. 営業成績および財産の状況の推移は、5年以上を記載し、純資産<br>に対する当期利益の比率などの重要指標をあわせ記載している   | 14 |
| 3. 「企業結合の状況」の記載は子会社などを列挙するにとどまらず、<br>当期における異動の状況やその理由などをあわせ記述している。 | 42 |
| 4. 上の1～3はしていない   | 37 |

15) 個人株主の株式離れをくいとめ、個人株主づくりをすすめる必要性について	
1. 必要性を感じ具体策を実施している	19
2. 必要性を感じ具体策を検討している	11
3. 必要性を感じているが具体策を検討するまでにはいたっていない	54
4. 必要性を感じていない	5
(無回答)	(4)

なお、以上の質問に関連する報告書や文書の送付をお願いしたが、その回答資料の掲載は割愛する。

## 住友商事銅不正取引・個人株主アンケート調査結果

1997年4月22日

### 1. 調査目的

住友商事はロンドン金属取引所（LME）を舞台とする過去10年以上にわたる銅不正取引で、会社発表によっても26億ドル（約2850億円）もの巨額損失を出した。しかし、事件発覚後に行われた同社の株主総会は、銅不正取引事件についてほとんど真相究明や情報開示を行うことなく、社員株主の「了解」「議事進行」の声の中で38分で終了した。そのうえ、総会は、退職取締役への退職金の支給を金額を示さないまま取締役会に一任する議案を、一般株主に質問機会も与えずに可決した。

そこで、株主オンブズマンは、株主の地位向上と企業活動の監視を目的とする市民団体として、昨年末から今年1月にかけて、住商の個人株主が銅取引事件と株主総会についてどのような意識をもっているかを把握するために同社の個人株主500名を対象にアンケート調査を実施した。

### 2. 調査方法

1996年3月期末現在の住友商事の個人株主名簿からア～カ行の各ページ最上位欄記載者500名を抽出し、宛先不明者等を除き493名に郵送によるアンケート調査を実施し、106名から回答を得た（回収率21.5%）。うち61名は回答用紙に住所・氏名の記載があった。

### 3. 回答の概要

このような個人株主の意識調査は、日本の株式会社の歴史において初めてのものである。それゆえどれだけの回答があるか不安があったが、本会が先に実施した「株主総会500社アンケート」の回収率19%より高い回答を得た。このことは個人株主が株式を所有する会社の経営（とくに住商のような問題会社の経営）に高い関心をもっていることを示している。

個々の質問への回答のなかでまず注目されるのは、回答株主の株式保有期間が長いことである。株主期間が「6か月未満」の株主はいない反面で、「3年以上」の株主が全体の99名（93.4%）にのぼっている。この数字から株主期間の長い株主ほど会社経営に高い関心を持っていることがうかがえる。と同時に、株主になった動機についての質問に「有名な信用のある会社だから」と答えた株主が半数（50.9%）にのぼることから推測して、さきの数字は住商の個人株

主の株式保有期間が総じて長いことを反映しているとも考えられる。

議決権行使についての質問では、「総会に出席したことがある」3名(2.8%)、「議決権行使書を郵送したことがある」41名(38.7%)、「議決権を行使したことは殆どない」72名(67.9%)となっている。参考までに、昨年の「株主総会500社アンケート」では、書面投票を行った株主の割合は議決権を有する株主の17.1%であった(但しこれは過去の経験ではなく96年のみにについての数字)。

質問4は昨年の住商株主総会について尋ねたものである。この回答では「一般株主無視の横暴」とする株主が84名(79.2%)にのぼっており、「仕方がない」とする株主は13名(12.3%)にすぎない。

質問5から質問8までは、今回の銅不正取引事件の真相究明や責任追及に関するものである。いずれの回答とも、株主が経営者の責任を厳しく追及すべきだと考えていることを示している。不正取引発覚については、「見抜けなかったではすまされない」とする株主が90名(84.9%)おり、さらに「真相はまだ隠されている」する株主が47名(44.3%)いるのに対し、「会社の報告を信ずるしかない」とする株主は18名(17.0%)にとどまっている。不祥事発生の経営責任については、「経営責任は免れない」78名(73.6%)、「経営陣の責任は重大である」82名(77.4%)と厳しい意見を持つ株主が大半を占め、ほかに「知っていた取締役、監査役者には責任があるが、知らなかった者にはない」とする株主が10名(9.4%)いる。

責任追及の仕方についても、厳しい意見をもつ株主が多く、73名(68.9%)は「経営者に会社が受けた損害賠償を請求すべきである」と考え、28名(26.4%)は「賠償しきれないなら、退職金なしの総辞職を要求する」と考えている。

損害賠償請求の方法については、「株主代表訴訟を起こすしかない」とする者が70名(66%)にも達し、「経営者の責任と良心に任せる」とする者は22名(20.8%)にとどまっている。

質問9および質問10では、株主代表訴訟と住商の今後の経営についての意見を文章で記入していただいた。また、最後に欄外で株主オンブズマンについても意見・要望等を書いていただいた。

別紙に示したそれらの記述回答からも、住商の個人株主が会社経営に高い関心を持ち、不祥事の真相究明や責任追及に厳しい意見を持っていることがわかる。若干の株主は株主オンブズマンの行動が住商の株価を下げることになるのではないかと懸念しているが、近く提起されるであろう株主代表訴訟等が住商の経営の健全化に資することはあっても、株価を下げる恐れはまったくないことを申し添えておく。

1997年2月6日

株主オンブズマン (TEL 06-314-4192、FAX 06-314-4187)  
〒530 大阪市北区西天満4-6-3 第5弁護士会ビル3階

## 住友商事株主アンケート結果報告

アンケート発送総数493名（株主名簿最上位記載者）

回答者106名　うち記名あり61名

1. 株主期間	人数	%
A = 6か月未満	0	0
B = 6か月以上	5	4.7
C = 3年以上	99	93.4
D = 処分済み	5	4.7
2. 株主になった動機		
A = 有名な信用のある会社だから	54	50.9
B = 配当金を得たいから	3	2.8
C = 株価の値上がりを期待して	52	49.1
D = その他	11	10.4
3. 議決権行使		
A = 総会に出席したことがある	3	2.8
B = 議決権行使書を郵送したことがある	41	38.7
C = 議決権を行使したことは殆どない	72	67.9
4. 6.27総会		
A = 一般株主無視の横暴	84	79.2
B = シャンシャン総会は仕方ない	13	12.3
C = その他	10	9.4
5. 不正発覚		
A = 見抜けなかったでは済まされない	90	84.9
B = 真相はまだ隠されている	47	44.3
C = 40億ドルが真相に近い	24	22.6
D = 会社の報告を信ずるしかない	18	17.0



E = その他	6	5.7
6. 経営責任		
A = 経営責任は免れない	78	73.6
B = 経営陣の責任は重大である	82	77.4
C = 知っていた役員には責任があるが 知らなかったものにはない	10	9.4
D = その他	6	5.7
7. 責任追及		
A = 経営者に損害賠償を請求すべきである	73	68.9
B = 退職金なしの総辞職を要求する	28	26.4
C = その他	12	11.3
8. 損害賠償請求の方法		
A = 株主代表訴訟を提起する	70	66.0
B = 経営者の良心と責任感に任せる	22	20.8
C = その他	1	0.9

### 記述回答のまとめ

(順不同、同一記号は同一回答者をさす)

#### <株主代表訴訟についてのご意見>

- A) 上層部のことは私には全く判りませんが10年ほども経営者が判らなかつたという事に納得が出来ません。ただ驚いているばかりです。
- B) 無学でよくわかりませんが、会社と株主の利益になればよろしいと思います。
- C) 今回の事件は他の重大経済犯罪同様或いはそれ以上に厳しく糾弾されなければならないものと考えます。従って株主オンブズマン制度で徹底的に追及して頂きたいと思います。
- D) ①株価が上がることを望むのでその方向で訴訟すること。  
②不正取引はいけない
- E) 経営陣は個々に責任を持ってほしい。
- F) 株主代表訴訟については良くわかりません。今後の住友商事のために良いことなのか悪いことなのか。

- G) 不景気になって無配になっても経営者の責任を株主が会社側になにも云わないし、株券を売らないで将来を期待したり、会社のためにという愛情がある。今回の件は上記とは異なるが、経営者の責任とかで云々するより、将来の会社側の対応を注視すべきである。今回配当も減ったわけではない。
- I) 日本では株を資産として保有し、米国等のようにリスクを負っての投資目的ではないので、株主代表訴訟は日本の風土にあわないと思う。
- L) よくわからない。
- O) 当然の権利であるから実行すべし。
- Q) 専門的知識がないので具体的意見が分からない。
- R) 株主代表訴訟も株主の権利行使の一方法であるが、実際には日時・費用など実効面では得るところは少ないと思う。この権利を示して経営陣の反省を求め、改善の実効をさぐるべきだと思う。(法的解決は時期を失するが多い)
- S) 訴訟というのは大変なことだと思いますが、このままでは会社内で何となく処理されてしまうのではという危惧があります。
- W) 持ち株も少なくオーナー経営者ではないにもかかわらず、日本の会社ではオーナーと同等の権力（人事権）を有している感じで部下（含む取締役）をコントロールしている傾向大。訴訟においては社権力（公権力と同等の意）に応じ請求に差をつけるべきと思う。
- Y) 個人に10年も任せきりとは信じきれない。1年ぐらいならばまだ納得できますが。
- Z) 株主軽視の上場企業の状況をみるにつけ、株式会社の所有者は株主であることを十二分に認識させるためには株主代表訴訟を行使することがのぞましい。
- イ) 個人的な事件など会社の業務としてやっている限りはあり得ないと思う。監督責任、経営責任を明確にしてほしい。
- オ) この度の不祥事は誠に残念である。当然、原因追求、関係者は相当の処分があつてしかるべきです。但し最近連続的に発生している国民を代表する政官からみの不祥事は目を覆うばかりです、またこれらの事件は、原因、責任の明確な所在がないままウヤムヤの内に葬られるのが実状です。民の企業のための弾劾は公正公平を著しく欠くものです。如何なる不祥事についても誰もが納得できる内容解明と関係者のその軽重に応じた責任を取る会社の仕組みが出来ることを願う。
- キ) 今の状況では株主代表訴訟をおこし責任追及はすべきである。
- ケ) 企業のありかたを正すための有効な手段の一つであると思います。
- サ) 世の中の流れが一般株主も訴訟を出来る制度に変わりました。これまで不信があつても問い正すことがむずかしかつた株主代表訴訟、不正を正すこととして大いに活用すべきことと考えます。

- ツ) 有名な信用ある会社であり、この度の事件はたしかに意外な感をもっていますが、少数株主であり、貴下ほどの関心はもっていません。
- テ) むづかしくて判らない。
- ネ) 金額の大小にかかわらず、どこの会社にも数多く起こっている。バブル崩壊後の金融機関損害も非常に大きい。ケースによって違いますが、そのたびごとに訴訟を起こすと経営者陣がやる気を起こさなくなることもあるでしょうし、又、経営者になりたくないものも出てくるのではないかと思います。
- ノ) 法は正しく使うべきと思う。

#### <住友商事の今後の経営について望むこと>

- A) 入社以来退社（定年）まで一生懸命働いて参りました。今日まで手放すことなく大切に持っています。年金生活の私の大切な株が下がらない様にして下さい。
- B) 公明、正大、管理の厳正。
- C) 現役員の総退陣のみならず（勿論退職金ゼロ）本件の発生当時からの役員全員から既に受領済みの賞与、退職金を追徴。更に不足額は所有の不動産、流動資産、ゴルフ会員権等を提供せしめたい。
- D) 先物も必要でしょうから損切りでなく将来まで続けて又上がるのを待つ等の対策により損失を少なくする等、昔の優良会社にもどしてほしい。
- E) 世界に通じる経営を願いたい。
- F) 住友商事はもともと社内監査の厳しい会社です。この様な事件は二度と起こりません。これにより経営者、従業員共萎縮することなく堅実経営を積極果敢に推進し、社業を発展させ名誉挽回してほしい。
- I) 社員の取引の監視強化と国際的な信頼回復の為の、上場基準が厳しいニューヨーク市場への株式上場をできるだけ早く実現すること。
- K) 私共の小さな会社で95%下請にたより、値引きがひどくどれだけ努力してもたえきれません。いつ倒産してもおかしくない状態で、その時は家、土地もろともなくなることは覚悟して、経営者としての責任は持っています。大企業の住友商事も役員給料カットしてでも配当金は払ってほしいと思います。
- L) 不正ができたということはそういう土壌があったということだから、それができない組織、意識の改善と、仕事に対しての権限や責任の範囲の明確化と信賞必罰の徹底化。
- M) 情報を公開し、経営責任を明確にすべき
- O) 倫理観とか社会への貢献を考えた企業になってほしい。
- P) 今後の経営に望みないと見て株は事件発生直後に売却致しました。

- R) 株主が信頼できる内部監査機構を整備し、自浄努力を高め健全な経営に心掛けて欲しい。  
(一部長が10年間も同一職種の責任者としてワンマン振りを発揮していたとは経営常識から考えにくい仕組みである)
- S) 経営体質のあり方がこの問題では問われているものと思います。株主オンブズマンの申し入れ等に耳を傾けてほしいと思います。
- U) 業績を建て直して一日も早く株主に報いること。
- W) 日本のサラリーマン経営者が(住商事件を)警鐘と感ずる方向で終息すれば良いと思う。  
責任と権限はイコールでついでまわる事を認識して経営にあたってほしい。
- X) あまりもうけをあせらないで清く正しく美しくする。
- Z) 社会的責任を認識し、企業倫理を確立して企業経営に専念すべきである。
- ア) 利益の事ばかり中心であり、大株主主体で住友のやりたいほうだいである。徹底的に今回に事件について追及をしてもらいたい。個人株主にも何かサービス品を送ってもらいたい。
- ウ) 財務内容の良さと、住友グループ内(特に鉄鋼)取引に支えられていたのが、前者は今般の事件で殆ど優位性は失われ、後者についても以前ほどの強みはなくなった。並の努力では優良会社には返り咲けない。革命的経営改革を望みたい。
- オ) 組織、制度のすべてを総点検し、改革リストラを実行し名実とも一流(日本を代表する)企業に成長してほしい。
- キ) かくしごとが多く、経営の責任が少しも公表されていない。いかに責任を逃れようとしているかにみえる。役員所属責任者はきびしく追及すべきである。
- ク) 何も信じられないので持ち株早く処分したい。
- ケ) 目先の利益にふりまわされず、企業の社会的責任を自覚して欲しい。
- コ) このことによって配当金は従来通りと会社は公表しており、早い時期に処分したい。
- サ) 被害額が膨らんでいることでもわかる通り、経営者の姿勢はまだ不透明の内容があるように思う。海外から指摘される前に、積極的に公表し信頼を得る努力をするべきである。
- シ) 経営刷新するしかない。
- セ) この教訓として内部のチェック機能、管理態勢をキチッと確立して欲しい。
- ソ) 住友商事に限らないがあまりにも利益優先になりすぎその為にはあらゆる手段をとるといふやり方は改めるべきである。モラルの欠如がなげかわしい。
- タ) ガラス張りの経営を望む。情報は出来る限り一般株主にも公開して欲しい。
- テ) 株主に損害を与えないような経営努力をしてほしい。
- ト) 早く処理し、世界は急速に変化しているのだから、次の事業に力を入れて欲しい。
- ナ) 健全な経営及び株主の優先的な配慮。
- ニ) OL時代の想い出も深く、夫も住商の社員です。立派に再起して貰いたいと思います。

ネ) 今回のような事が起こる会社とは全く考えなくて、“石橋をたたいて” 経営していると思っていたので大変驚きました。世の中はコンピューター時代となっています。一層の勉強と努力をお願いいたします。

ノ) 一般株主も経営に対する質問を受けるべき。

#### <株主オンブズマンに対して>

A) 御苦労様でございます。

C) 戦後我々が身を粉にして築いてきた日本の経済力と信用を悪質な役職者により喰い者にされ信用を失墜せしめた責任は万死に値するものです。一連の経済事件、政・官の腐敗を考えると夜も眠れない悲憤の毎日です。年金生活者として私の出来ることは非力ですがこの際株主の一人としてオンブズマン制度とその活躍に日本の命運を懸ける思いでご支援申しあげます。

D) 株価を上げることが第一。

F) 貴方が今後どの様な事をしていかれるのか知りませんが、住友商事の株価が下がるような行動は止めて下さい。

J) 全国市民オンブズマンの一員として、大阪の井上善雄、辻公雄先生らと一緒に活動しています。ご活躍を祈ります。大阪らしい面白い発想です。

K) 私共、力にはなれませんが、よろしく願います。

L) カンカン接待に対しての仙台オンブズマンはよくやっていると感心して見ておりましたが、株主オンブズマンははじめて知りましたのでよくわかりませんが、どうぞこれからも活躍期待しております。

M) 日本の企業は企業一家の意識で、内部の人が不正を知ってもそれを告発出来ない（告発者は社内に居られない）内部告発を受け入れる機関が必要と思う。米国における大和銀行の例でも分かるように、内部で歯止めがきかぬから、事が大きくなってしまふ。できない。

N) 経営者、大株主、取引銀行、労組幹部等の癒着、隠蔽行為を打破するやう御努力願ひます。

Q) 株主オンブズマン代表各位に一任する。

S) このような活動に敬意を表したいと思います。

T) 株主代表訴訟に全面的に賛同いたします。ご健闘を祈ります。

V) ご活動に敬意を表し、支持します。

W) 日本も国際社会で普通の國として認められるにはこのような事故を起こした会社の経営陣はキチンと責任を問われないと、欧米では特殊な國というとならえ方をすると思う。このような組織があるとは知りませんでした。

カ) このアンケートが活かされることを期待しています。

- ク) 近年とくに大企業の裏の顔、我々善良な市民にははかりしれない世界だと思ふ。
- サ) 以後も同じような事件が多発する可能性は充分ある。デリバティブ取引が世界的に広がっている。商品・金融市場経済が商品・金融共仕組み売買の時代。今後も事故につながる世の中の動き。頑張って解明に努力して下さい。
- ス) 有限会社として独立しておられます。このようなアンケートを出されるにもお金がかかります。訴訟するにもお金が必要です。そのお金のないものにとってはどうしようもありません。なんとも情けないです。株式会社の株主はすべて公開されているということも今まで知りませんでした。正義が守られるよう祈るばかりです。
- ソ) 一個人としては何も出来ないので貴社の活躍を期待しています。頑張ってください。
- テ) 弱者が馬鹿を見ないような適切な処理をして戴きたい。
- ナ) 頑張ってください。
- ニ) 御苦勞様です。アンケート有難うございました。
- ヌ) 大変お世話様になりますが、徹底的に追及して下さい。最も堅実と信用していた会社に裏切られて残念で堪りません。
- ネ) 今度はアンケート用紙御送り下さいましてありがとうございます。住商が巨額損失を出したことは明らかですが、もし大きな訴訟を起こした場合、会社の経営が最悪になり、株券が紙片一枚になることはないでしょうか？老後の生活のために求めた株券なので現在以下に株価が下がることは私個人として困ります。銅取引損失は会社の責任ですが、もし訴訟で株価が最低値に落ち込んだ場合、この責任はどこへ訴えたら良いのでしょうか。

### <その他>

- H) これからは日本の株主総会も米国の様にオープンになっていかなければならないと思うし、徐々に(本当にゆっくり)ではあるが、そうなっていくはずです。国際的な優良企業や、先見性のある経営者の居る企業から少しづつ株主総会も変わっていくと思う。
- Z) ①商法に明定されている取締役会、監査役会としてのCheck機能を果たすべきである。果たし得ないことは株主軽視である。②ご活躍を期待する。
- エ) 常勤監査役には責任があるが社会監査役その他非常勤役員には月次に報告されていなかったのでは？
- ク) 大企業の言う事は裏に何があるか信じられない。
- コ) ①株主無視の横暴と言えるが、現時点で問題を明らかにすれば大変なことになると思われる。(解決は後日と考えられたい)。  
 ②経済大国への道を他企業(日本の)の大多数が同様に歩んだと思う。  
 ③利益追求一点張りは日本企業の全体図の様だ。(なげかわしい日本の現状)

- サ) ①事件の内容を詳しく説明し株主への信頼を得る努力が必要だったように思う。  
②経営責任は当然のこと。真相追求を。部長一人で出来る取引内容ではないと考える。
- タ) 総辞職の後は関連会社への天下り(?)も許されないと思う。
- チ) ①会社が事件のことを事前に知っていたとしても問題だし、知らなかったとしても問題。  
一般人にはベールに包まれたまま終わることの方が多いと思う。(元社員)  
②住商の組織で、個人であれだけのことを10年間もできたという方が不思議だと思う。何らかの形で上の人間も知っていたのでは?
- ナ) 現在の役員と過去10年間の役員から給料の減額要求。
- ネ) ①本人が意図的に不正を働く場合、防止するのはとても難しいと思います。  
②役員にふさわしいと思われ、能力があるから選ばれたと思うのですが、銅取引担当ライン上の役員は辞職した方が良くと思う。総辞職すると会社経営が成り立たないと思うので。  
③高島屋、ミドリ十字のケースと一緒にしてはいけないと思います。住友商事のケースは個人の犯罪であり上記の二件とは全く違うと思います。

#### 住友商事 株主アンケート (調査票)

- ① (1つ) の指示がある場合は、ご意見に最も近い選択肢の記号に○印をつけて下さい。
- ② (複数可) の指示がある場合は、適当な選択肢の記号に○印をつけて下さい。
- ③ 「その他」の選択肢に○印をつけられたときは、( ) 内にご意見をどうぞ……。
- ④ 既に株式を処分された方も忌憚のないご意見をお願い申し上げます。

1. あなたは何時頃から住友商事の株主になられましたか。6月27日基準。(1つ)

- A = 6 か月  
B = 6 か月以上  
C = 3 年以上  
D = 処分済み

2. あなたが株主になられた特に重要な動機についてお尋ねします。(1つ)

- A = 有名な信用のある会社だから  
B = 配当金を得たいから  
C = 株価の値上がりを期待して  
D = その他

3. あなたは株主総会で議決権を行使しておられますか。(複数可)

- A = 総会に出席して議決に参加したことがある

B = 議決権行使書を郵送したことがある

C = 議決権を行使したことは、殆どない

4. 去る6月27日の株主総会では、今回の不祥事の責任問題について十分な説明もないままで、決算事項、取締役の選任、退職取締役への退職慰労金支給を金額を明示しないまま取締役会に一任する議案等を、一般株主に質問の機会も与えず可決して僅か38分で終わったそうです。(1つ)

A = 経営者と法人大株主が示し合わせた一般株主無視の横暴と言える。

B = シャンシャン総会は、これまでの慣例だから仕方がない

C = その他 ( )

5. 住友商事の長期にわたる銅不正取引発覚について、どう思われますか。(複数可)

A = 株主に対してさえ浜中泰男部長(解雇)の個人的不正事件にして、経営責任を認めていない。10年も不正取引を見抜けなかったでは済まされない問題である。

B = 最初会社は18億ドル(約1960億円)の損失発生と言っていたが、9月19日になって26億ドル(約2850億円)に訂正した。真相はまだ隠されていると思う。

C = フィナンシャル・タイムズ(英)紙が指摘しているように取引損失に罰金その他の支出を加えると40億ドルにふくらむと言うのが真相に近いと思う。

D = 今となっては会社の報告を信ずるより仕方がない。

E = その他 ( )

6. 住友商事は前田宏元検事総長を3年前社外監査役に迎えていたにもかかわらず、このような不祥事発生に経営責任について、どう思われますか。(複数可)

A = 浜中泰男個人に10年間も任せきりで起こったとは思えない。人事管理の経営責任は免れないし、監査役には会計だけでなく業務監査の責任もある。

B = 社員のミスを防ぐための内部統制制度(内部牽制・会計管理・経営管理等の機能)は、どうなっていたのか。経営陣の責任は重大である。

C = 知っていた取締役・監査役には責任があるが、知らなかったものには責任ない

D = その他 ( )

7. 会社の取締役や監査役は、法律上「善良ナル管理者責ノ注意」義務をもって、業務を行わねばなりません。住友商事の株主として、国際銅取引不祥事の経営責任を追求した方がよいと思われますか。(1つ)

A = 余りにも巨額の損失が、取引担当者の不正と経営上のミスにより発生したのだから解雇だけでは済まされない。経営者に会社が受けた損害賠償を請求すべきである。

B = 余りにも巨額の損失で賠償しきれないから、退職金なしの総辞職を要求する。

C = その他 ( )

8. 住友商事の銅取引不祥事に関わる経営者への損害賠償請求をしたほうがよい、とお考えの方にお尋ねします。どのような方法がよいとお考えですか。

A = 最近の高島屋事件、ミドリ十字事件のように、株主代表訴訟を提訴しないと経営者が自発的に会社へ損害を賠償することはまず、ないと思う。

B = 経営者の良心と責任感に任せる

C = その他 ( )



9. 株主代表訴訟については、いろいろの見方があります。ご意見をお書きいただければ幸いです。
10. 住友商事の今後の経営について、お望みがありましたらご記入下さい。

## 総会屋問題・報道関係者アンケート調査結果

1997年9月30日

本調査は、報道関係者が現下の総会屋問題についてどう考えているかを調査し、株主オンブズマンの今後の活動の参考にすることを目的として実施した。補足質問として、経団連と自民党による株主代表訴訟制度の見直しの動きについても意見を訊いた。調査時期は本年8月下旬から9月上旬である。調査票は株主オンブズマンが過去に何らかの形で取材を受けた124名の報道関係者に送付され、35名（回収率28.2%）から回答を得た。

調査結果は、以下に見るように、総会屋問題の広がりや原因などについてほとんどすべての報道関係者が厳しい眼で見ており、多くの点で共通の認識をもっていることを示している。株主代表訴訟については現行制度が企業の違法・不正行為の是正に効果をあげているという理解に立って、現在出ている見直し案を株主の企業監視を封じ込めるものとする意見が多い。

本調査にご協力いただいた方々にこの場を借りてお礼を申し上げます。

### I 総会屋問題について

#### (1) 総会屋利益供与事件の広がりについて

問1	野村証券、第一勧業銀行、山一証券、大和証券の総会屋利益供与事件についてどう考えますか。次のうちから一つ選んで下さい。	
1	一部の金融機関や証券会社の問題であって、 これ以上事件が広がることはない。	0 (0%)
2	他の金融機関や証券会社にも捜査が及び、事件は もっと拡大する可能性がある。	6 (17.1%)
3	他の金融機関や証券会社も、表には出なくとも、 類似の不祥事を抱えている。	30 (85.7%)
4	その他	0 (0%)

本質問に対しては、全員が「事件はもっと拡大する」か「他の金融機関や証券会社も類似の不祥事を抱えている」と答えている。2と3のいずれにも○印を付した回答が一つあった。そ

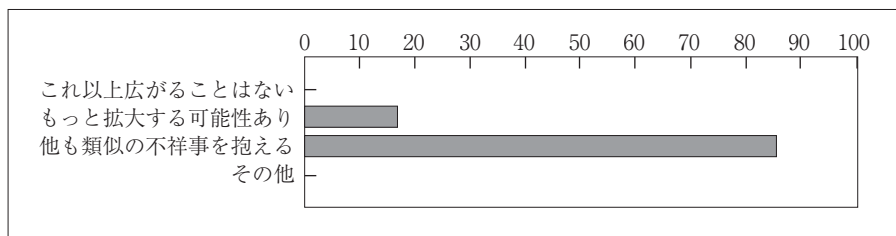


図1 総会屋利益供与事件の広がりについて

のため回答の合計は36になっている。また2と回答した人の一人は「事件はさらに数社に拡大しますが、金融機関はすべて類似の不祥事を抱えていますから、3を選択するほうが実態にあっていると思います」と断っている。

## (2) 野村証券に対する行政処分について

問2	大蔵省が野村証券に対して行った「一部業務の年内停止」等の行政処分についてどう考えますか。次のうちから一つ選んで下さい。	
1	処分は妥当である。	9 (25.7%)
2	処分は厳しすぎる。	0 (0%)
3	処分は甘すぎる。	26 (74.3%)
4	その他	0 (0%)

「妥当である」が4分の1、「処分は甘すぎる」が7割強で、「厳しすぎる」はいなかった。2を選んだ2人からそれぞれ「大蔵省の処分よりも消費者の目の変化、社会的制裁の方が大きな影響がある」、「大蔵省の処分は量刑もとすればこんなものだろうが、本質的な解決にはなっていない」という指摘があった。

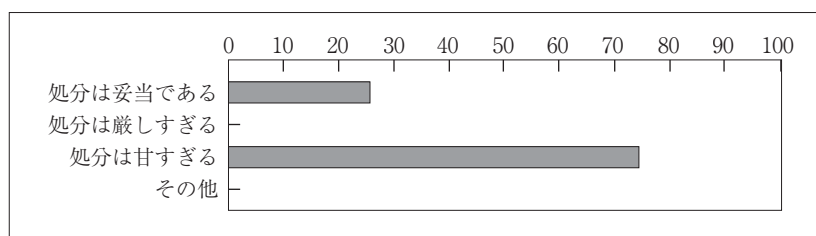


図2 野村証券に対する行政処分について

## (3) 第一勧銀に対する行政処分について

問3	大蔵省が第一勧銀に対して行った「一部業務の年内停止」等の行政処分についてどう考えますか。次のうちから一つ選んで下さい。	
1	処分は妥当である。	12 (34.3%)
2	処分は厳しすぎる。	0 (0%)
3	処分は甘すぎる。	23 (65.7%)
4	その他	0 (0%)

第一勧銀に対する処分についても「厳しすぎる」はいないが、野村証券に対する処分の評価とくらべると、「妥当である」(34.3%)がやや多く、「甘すぎる」(65.7%)がやや少ない。

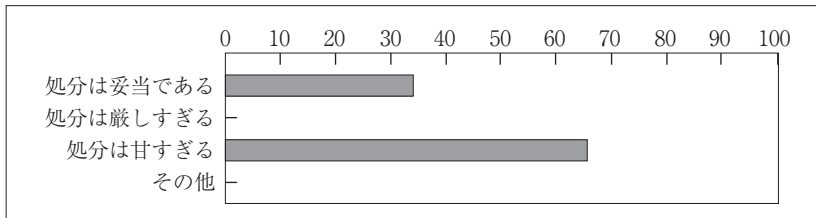


図3 第一勧銀に対する行政処分について

#### (4) 大蔵省の検査体制について

問1	金融機関や証券会社に対する大蔵省の検査体制についてどう考えますか。 次のうちから一つ以上選んで下さい。	
1	検査は厳正に行われている。	0 ( 0%)
2	相手からの接待や相手との馴れ合いがあり、 厳正な検査は行われていない。	24 (68.6%)
3	検査忌避や虚偽報告があり、厳正な検査はできない。	21 (60.0%)
4	その他	0 ( 2.9%)

「検査が厳正に行われている」とする人はおらず、ほとんど全員が「厳正な検査は行われていない」か「できない」と考えている。「その他」とした人は、「これまでの誤送船団方式を考えると、馴れ合いの感とそれに続く帳尻合わせの感は否めない」と書いている。

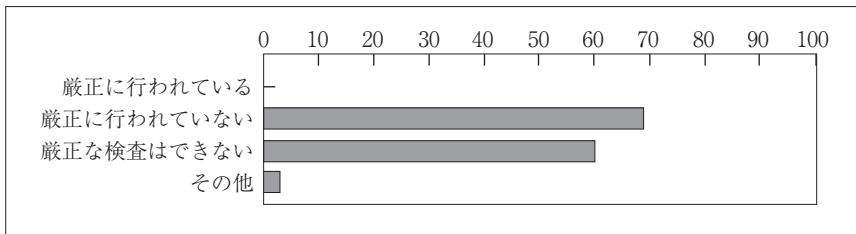


図4 大蔵省の検査体制について

#### (5) 総会屋利益供与事件が続発する原因について

原因の第1位は「取締役会や株主総会が機能不全」(74.3%)、第2位は「企業経営が不透明で隠し事や不祥事が多い」(71.4%)、第3位は「従業員が会社人間化して……上部に追随」(57.1%)となっている。「その他」とした人の一人は「総会担当者の身の安全を守るための警察・民間の一体となったセキュリティシステムがないため」と書き、いま一人は「日本人の美意識の低下」を指摘している。

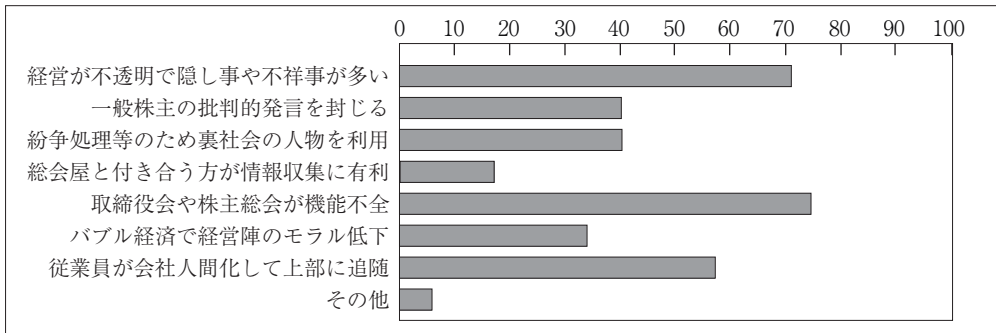


図5 総会屋利益供与事件が頻発する原因について

(6) 総会屋との腐れ縁を断ち切る方法について

問6	総会屋との腐れ縁を断ち切るためにはどのような方策ないし改革が企業に求められていると考えますか。次のうちから一つ以上選んで下さい。	割合 (%)
1	総会屋の議事妨害を恐れず、株主からの質問がある限り何時間でも総会をやる。	20 (57.1%)
2	総会屋等からのゆすりがあった場合は、弁護士や警察と連絡を取って厳しく対処する。	23 (65.7%)
3	購読料、交際費、広告料、会費等の名目での総会屋・暴力団等への資金提供をやめる。	22 (62.9%)
4	取締役会、監査役会等の改革によって、経営のチェック体制を強化する。	20 (57.1%)
5	株主総会の一斉集中とシャンシャンを是正し、個人株主重視の方向で株主総会を活性化する。	19 (54.3%)
6	株主総会の議場に報道関係者の席を設け、株主総会の模様をマスコミに公開する。	17 (48.6%)
7	株主・預金者・市民へのディスクロージャーを徹底し、企業経営の透明性を高める。	28 (80.0%)
8	その他	2 (5.7%)

是正策の第1位は「株主・預金者・市民へのディスクロージャー」(80.0%)、第2位は「弁護士や警察と連絡を取って厳しく対処する」(65.7%)、第3位は「購読料、交際費、広告料、会費等……の資金提供をやめる」(62.9)となっている。株主総会の改革(1、5)も重要視

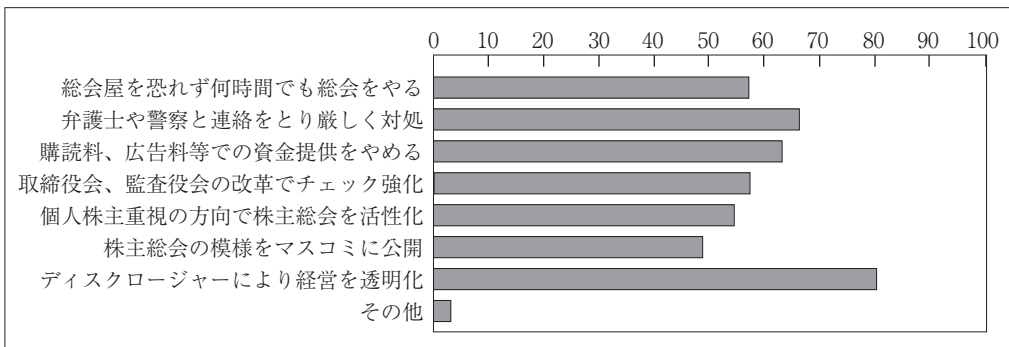


図6 総会屋との腐れ縁を断ち切る方法について

されている。「その他」に「肉体的な暴力に対抗できる体制を官民で作る」という意見があった。

### (7) 商法の利益供与禁止規定について

問7	商法の利益供与禁止規定（294条の2、497条）についてどう考えますか。 次のうちから一つ以上選んで下さい。	
1	現行の刑罰（6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）は軽すぎるので強化すべきである。	29（82.9%）
2	部下が利益供与した場合でもトップも処罰できる何らかの規定を新設すべきである。	17（48.6%）
3	利益供与金の原資となる裏金作りを抜本的に規制すべきである。	12（34.3%）
4	現行法のままでよい。	0（0%）
5	いくら法律を変えても効果はない。	0（0%）
6	その他	0（0%）

8割強が「現行の刑罰は軽すぎる」、半数近くが「トップも処罰できる規定」を新設すべきと考えており、「現行法のままでよい」とする者は一人もいない。

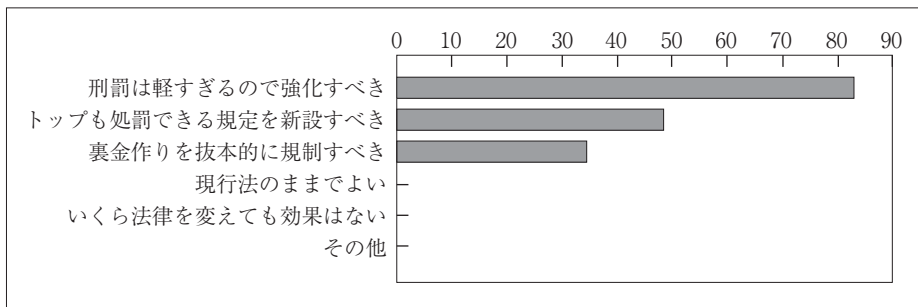


図7 商法の利益供与禁止規定について

### (8) 株主総会の一斉開催と総会屋の存在について

問8	株主総会の6月末の一斉開催（一部の企業は3・5月の下旬）と総会屋の存在との関係についてどう考えますか。次のうちから一つ選んで下さい。	
1	一斉開催は企業の総会屋対策と警察の指導によるところが大きい。	33（94.3%）
2	一斉開催は決算期やその他の実務的な事情によるものである。	2（5.7%）
3	その他	0（0%）

9割強が一斉開催を「企業の総会屋対策と警察の指導による」（94.3%）と考えている。

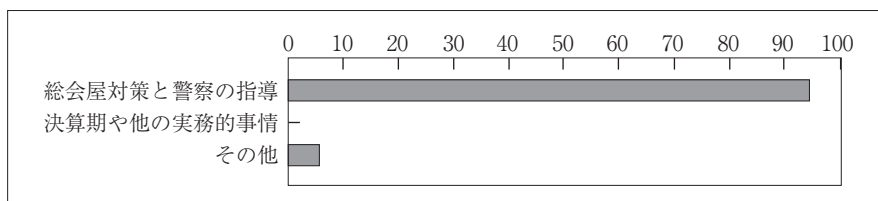


図8 株主総会の一斉開催と総会屋の存在について

## (9) シャンシャン総会と総会屋の存在について

問9	ほとんどの上場会社の株主総会がシャンシャン総会であることと総会屋の存在との関係についてどうか考えますか。次のうちから一つ選んで下さい。	
1	総会屋の存在とシャンシャン総会との間には関係がある。	30 (85.7%)
2	総会屋の存在とシャンシャン総会との間には関係はない。	3 (8.6%)
3	その他	2 (5.7%)

8割強が「総会屋の存在とシャンシャン総会との間には関係がある」と考えている。「その他」では、「企業・会社も『公』の存在であるという意識の欠落」、「総会屋の存在というより企業側の姿勢の問題」という記入があった。

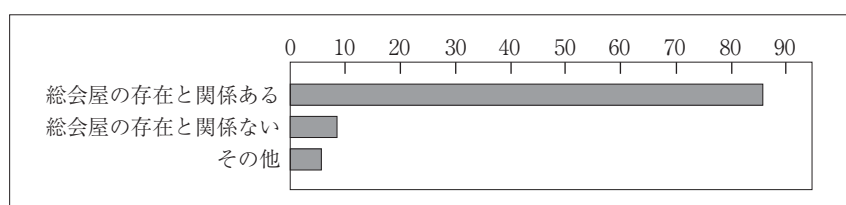


図9 シャンシャン総会と総会屋の存在について

## II 株主代表訴訟について (補足質問)

## (10) 株主代表訴訟の効果について

問10	株主代表訴訟の申立手数料が一律8200円になった1993年10月以降、不祥事を起こした企業に対する代表訴訟が増えています。これについてどう考えますか。次のうちから一つ選んで下さい。	
1	代表訴訟は取締役の責任追及、情報開示、不祥事の抑制防止、企業改革等で効果がある。	33 (94.3%)
2	代表訴訟に上記の効果を期待することはできない。	0 (0%)
3	代表訴訟には濫用事例も増えている。	2 (5.7%)
4	その他	0 (0%)

大多数は株主代表訴訟が企業不祥事における「取締役の責任追及……等で効果がある」と考えているが、ごく少数は「濫用事例も増えている」と考えている。

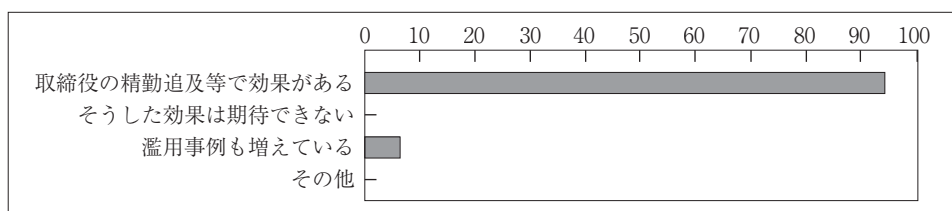


図10 株主代表訴訟の効果について

## (11) 株主代表訴訟の見直し案について

問11	株主代表訴訟に制限を加えようとする自民党の商法見直し案があれこれ報じられていますが、これについてどう考えますか。次のうちから一つ選んで下さい。	
1	役員に甘く株主に厳しい案で、市民株主による企業監視を封じ込めるものである。	19 (54.3%)
2	経営者を萎縮させる代表訴訟の増加に歯止めをかけるために必要な改正である。	0 (0%)
3	見直し案の詳細が不明のため今のところなんともいえない。	15 (42.9%)
4	その他	1 (2.9%)

株主代表訴訟の制度について自民党法務部会・商法小委員会および経団連コーポレートガバナンス特別委員会がある程度具体的な見直し案を発表したのは、本アンケートの締め切り後であった。42.9%の人が「今のところなんともいえない」と答えているのは、こうした事情によるものと思われる。

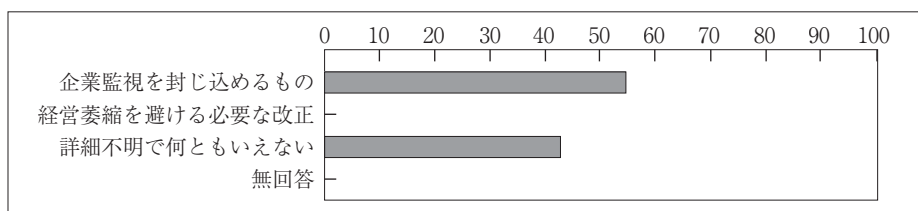


図11 株主代表訴訟制度の見直し案について

## (12) 高島屋株主代表訴訟の和解について

問12	和解が成立した高島屋株主代表訴訟では、利益供与をした役員だけでなく当時の社長も責任を認め、供与金の返還を約束するとともに、総会屋、暴力団との絶縁を宣明し、株主総会のモニター公開を行うことになりましたが、これについてどう考えますか。次のうちから一つ選んで下さい。	
1	代表訴訟が総会屋問題の是正に有効であることを示した和解として評価できる。	30 (85.7%)
2	性急な和解で終わらせずに時間をかけても判決の形で解決をはかるべきであった。	4 (11.4%)
3	高島屋の事件での株主代表訴訟とその和解内容は肯定的には評価できない。	
4	その他	1 (2.9%)

8割強が高島屋株主代表訴訟の和解を肯定的に評価しているが、1割強は「和解」ではなく「判決の形で解決をはかるべきであった」と考えている。

「その他」とした人は「高島屋が今後どう変わるかをみないと今の段階では評価しにくいのではないかと思う」と書いている。



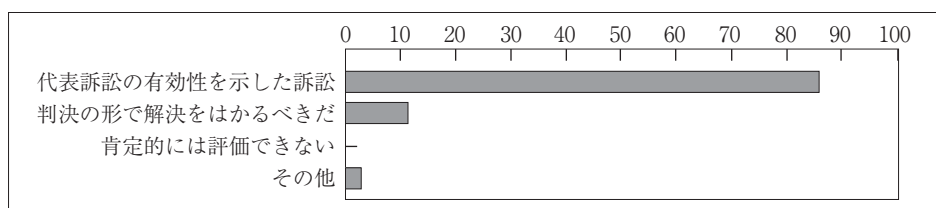


図12 高島屋株主代表訴訟の和解について

### Ⅲ 回答用紙に添えられた意見・提言

調査用紙の末尾で本アンケートの質問に関連した意見・ご提言を求めたところが次のような記述があった。

◇「株主総会の現在のあり方」「企業の総会屋との関わり」は、古い日本的な経営システムを良くない意味合いで象徴しているものだと思います。個人株主を無視し、総会屋に高額の利益供与を行う企業の姿勢は、許せるものではないと考えます。代表訴訟でそのような企業のあり方をチェックすることは大切な取り組みだと思います。

◇昨年から続く商法違反事件で感じるのは、企業の経営者の責任の取り方の問題。悪事を取締役の間で（組織ぐるみで）もたれあい隠すのではなく、トップ（代表取締役）が自ら誠実に真相解明への指揮をとるべきである。もし、トップ自らが悪事に関与しているのであれば、潔く辞任すべきである。役員の間で残るとかそんなせこいレベルではなくて。それは危機管理能力といってもいいであろう。トップの見識・品格のなさ、責任逃れ。そんな人をトップにしてはいけないのだが、結局そうなることがよく見受けられるのは、企業の構造的な問題なのだろう。

◇総会屋問題では脅した側と脅された側があり、脅された側（企業）の対応ばかりが取り上げられる。根元には脅す側の存在とそれを押さえ切れない社会構造があり、ここを正さないことには問題は解決しない。

脅される側にも問題は多い。中でも、バブルの狂乱で経営者の多くが目先の結果を追いすぎ、企業の存在意義、経営者としての矜持を見失ってしまったことが、今日の企業腐敗の最大の原因だと思う。

◇株主代表訴訟は経営者にいいプレッシャーとなっていると信じます。総会屋のインタビュー

一でも「おれたちよりオンブズマンの方が怖いはず」といっておりました。ご健闘をお祈り申し上げます。

◇株主代表訴訟が日本の企業経営の透明化、健全化に果たす役割は大きく、経営者の中には「株主代表訴訟を意識した経営をせざるをえない」と公言する人も出ている。そのなかで、株主代表訴訟に制限を加えようとする財界や自民党の動きは、市民株主を軽視しきった姿勢で、政治献金によって癒着してきた政・財のなれ合いをもの語っている。ヤミ政治献金についても、今後もさらに訴訟を提起して欲しい。

◇株主代表訴訟は企業経営者にとって「今や総会屋より恐ろしい」と言われるほどであり、自浄能力の低い日本企業の姿勢を正す最も強力な“外圧”だといえる。

しかし、世論におもねった乱訴も散見されるのではないか。言い方は悪いが悪乗りともとれる提訴もある。この動きに対しては、企業側から必ず揺り戻しが来るだろう。代表訴訟に足かせをはめられないよう、株主側も是々非々の姿勢を忘れないようにすべきである。

◇アンケートおつかれ様です。

代表訴訟はあくまで過度的な現象と捉えています。来年の民訴法改正後は、アメリカ的なクラスアクションが、本来の株主権にふさわしい訴訟手段として広がるのではないかと期待しています。

◇貴会の活動について肯定的に捉えていますが、企業へのアプローチが「性悪説」に立っているなら間違うと思います。また企業組織への批判は官僚組織、政党組織などへの批判と同様、日本人と組織という共通の問題を提起しているようです。

ご活躍、お祈りしています。

## 山一証券株主被害アンケート調査結果（記述回答部分）

1998年3月

## 営業停止直前被害状況

（山一証券社員の詐欺的言辞）

67歳男性 丸ビル支店 11月19日 5,000株 150円

支店長をはじめ社員も購入している折、チャンスなので購入してほしい。山一は危ないのではないかと反論すると、山一がつぶれる時は日本がダメになる時で、社員が進んで購入しているのだから、絶対に大丈夫だ。あぶないという意味はどういう意味だと叱責された。

78歳男性 大津支店 11月21日 10,000株 104円

山一の社員から電話でいわれて買った。投資リスクの説明はなかった。

67歳男性 大阪支店 11月20日 100,000株 100円

支店の課長に廃業前にたずねたところ、150円を切ったところで社員も社内融資を受け、買っているとのことだった。

62歳男性 豊中支店 11月19日 20,000株 86円

山一株が下がっているので、担当者に「山一証券は大丈夫か本社に確認してほしい」というと、「本社よりの返事は投資家の一部が500万株以上空売りしているので値下がりしているだけで大丈夫です」という返事があった。

53歳男性 大分支店 11月19日 10,000株 61円

大分支店の多数の従業員も山一株を買い支えている、大丈夫だと言った。

57歳男性 明石支店 11月19日 5,000株 70円

山一の株が下がってきたときに、倒産するのではないかと何回となく、電話でメディアの方に聞いたが、4大証券の一つで、何兆円もの顧客を持っているのだから、政府がつぶすようなことはしないと打ち消された。11月19日にも支店の次長から「山一は大丈夫ですよ。私も昨日、山一を買ったのですよ」と言われた。

68歳男性 堺支店 11月21日 10,000株 105円

山一がつぶれる時は日本がバンザイする時である。金融機関には政府の公的資金が入る。現在アメリカの大証券の支援の話がある。等々、自社株売り逃げのサギの手口であったように思う。

63歳男性 堺支店 11月21日 10,000株 104円

とつぜん電話で山一がつぶれるとかのうわさが広がっているが、額面すれすれまで下がった株価がいま100円くらいになっている。つぶれるはずはない、と言われた。連休明けからストップ高が50円幅になるので130円台で売れるから午場寄りから成り行きで買って下さい、絶対儲かりますよ、と言われた。

45歳男性 徳島支店 11月21日 5,000株 95円

先に倒産した三洋証券などちがいが、会社の内容がいいので本日中にもストップ高くらいまで上がると言われた。

54歳男性 大津支店 11月21日 100,000株 91円

山一より電話があり、次のような話があった。今夕、金融支援が発表される。そうすると104円まで上がりいったんストップするはず。その後さらに株価が上昇し、相当の利益が見込める。10万株購入してほしい。利益に対する確定申告に行ってもらうことも考えて下さい。私も自社株でこんなに利益を得るようになるとは思わなかった。私も2、3日前に山一株を購入した。こういうチャンスは滅多にあるものではない。今回は通常の株取引とは状況が違う。

65歳男性 徳島支店 11月19日 3,000株 60円

担当の社員から、次のような文面の社内文書を示された。

日経金融新聞、10月23日の切り抜きコピーについては、対社員用、対接客用にお使い下さい。

97年9月期現在、当社の自己資本は4313億です。(内訳は資本金1266億、法定準備金1453億、剰余金1594億)

新聞のデータで一目瞭然、当社の剰余金は1594億円あり、剰余金がマイナスになっている10社他と比較しても全く問題はありませぬ。四季報ベースで今期250億の赤字予想になっておりますが、十分余裕があります。

当社の財務内容について申し上げますと、97年9月現在、①自己資本比率は16.5%と良好な水準です。(大和12.0%、日興16.8%、野村18.5%、メリル4.6%) ②自己資本規制比率は1500億の山一ファイナンスへの支援金拠出にもかかわらず、247.9%です。(大和267.9%、日興277.6%、野村337.7%) ③当社の流動資産額は3兆3345億(うち現金3945億)に上り、資産全

体に対する流動資産の比率は90.7%を占め資産構成は非常に流動性が高いものを中心になっています。④短期的な債務返済能力を測る代表的な指標である流動比率は112.5%で、債務支払い能力については何ら問題はない。(大和106.2%、日興110.6%、野村107.5%)

結論として、十分な自己資本比率と厚い流動資産を確保していると言えます。

54歳女性 福岡支店 11月21日 15,000株 99円、107円

営業休止直前に山一の自社株を勧めること自体犯罪行為であると思う。ものすごい勧誘だった。恐ろしいからと言ったら今が買いのチャンスとあって、普通の私達には太刀打ちできませんでした。

69歳女性 京都支店 11月21日 30,000株 99円、103円

11月20日には、山一はつぶれるのではないかとという資産があるのでつぶれないと言われた。21日は、山一がどこかと合併するので上がっていると言ってきた。

45歳男性 福島支店 11月19日 30,000株 75円

株価が一時的に下げているが絶対大丈夫という電話があり次のような話があった。外国の大手証券と提携の話があり現在社長がアメリカに行っていて交渉中なので今がチャンス。4大証券は大蔵省が絶対つぶさない。メインバンクの富士銀行の全面的な支援があるので絶対大丈夫。会長はヨーロッパの方へ行っていて必ず近い内にいい話がある。株価は2、3倍どころの話ではないので、必ずもうかる。株価が下がっているのは大和証券のデマによるもので陰で操作している者がいる。

50歳男性 徳島支店 11月20日 20,000株 90円

絶対つぶれない、今が買い時だ。営業を5年間しなくともやってけるだけの内部留保があると言われた。

66歳男性 京都支店 11月19日 10,000株 95円

4大証券の一角だから倒産するようなことはない。今が買い時ですよ、と言われた。

69歳女性 堺支店 11月21日 2,000株 101円

今日は山一を主に商いをしている。山一がつぶれるときは日本がつぶれるときです、と言われた。

65歳男性 豊中支店 11月21日 12,000株 104円

当社は4大証券の1社で絶対倒産しない。104円の今が買い時と勧められた。

71歳男性 東大阪支店 11月21日 10,000株 103円

今山一の株を1万株すぐ、40円くらいはもうけることができる、と言われた。

良い話ばかり言われて、悪い話は出なかった。

63歳男性 京都支店 11月19、21日 8,000株 80円、60円、100円

担当の営業マンから「会社は絶対つぶれることはない、今も買いがどんどん入って値が飛んでいます」(21日)と言われた。決算内容や有価証券報告書を信用して買った。

26歳女性 大津支店 11月21日 1,000株 103円

今まで株を買ったことのない私に山一から電話があって、あなたの投資信託に相当損が出ているので取り返す意味で山一の株を買いなさいと言われた。大丈夫ですか聞くと、絶対大丈夫、富士銀行が後ろについているので万が一でも支援してくれる。私も買いましたし、皆買っていますよ。値が適当なところで買っていきますから、ということだった。

57歳男性 豊中支店 11月21日 10,000株 104円

今最低の株価であるが、何の心配もない。絶対につぶれるようなことはないので、買えば必ずもうかる、といわれた。

55歳女性 山一難波支店 11月20日 13,000株 75円、70円

大丈夫です。ストップ高が50円ですとの話を信用して買い裏切られた思いでいる。

64歳女性 徳島支店 11月21日 43,000株 80円

他の取引での損が山一の株で取り返せないと熱心に言われ、社員も買っていますからと勧められた。

73歳男性 和歌山支店 11月19日 50,000株 59円

山一がつぶれるくらいだったら、うちより小さい証券会社が全部つぶれているはずだ。絶対そんなことはない。今が買い時だと言われた。

52歳女性 大津支店 11月21日 9,000株 99円

山一から電話があり、大丈夫だという説明を 山一の社員が自分の会社のことをいうのだからと思って信じた。

33歳女性 心斎橋支店 11月20日 11,000株 81円

CBを解約してでも山一の株を購入すれば絶対にメリットがあると強く勧められた。

倒産のうわさがあるがと聞くと、それは絶対にない、大丈夫ですと繰り返し言った。山一との過去の取引の中で、ここまで強く迫ってくることはなかった。

38歳男性 枚方支店 11月20日 15,000株 75円

当社がつぶれるようなことは絶対にありません。北海道拓殖銀行の負債額が〇〇億円に比べ、山一の資産は△△億円ですので、と言われた。

74歳男性 阿倍野支店 11月19日 2,000株

配当がありますから大丈夫ですと言われた。

74歳男性 東大阪支店 11月21日 18,000株 103円

天下の山一がつぶれたら他の証券会社もみな倒産ですわ。たった4、5日の間に20、30万円はもうけて見せます。現に先日58円まで売られた山一がちょっとの間に100円超えてきているのですよ、こんな安いときに買って短期にもうけなければと、半強制的に勧められた。

55歳女性 柏支店 11月21日 2,000株 95円

4大証券ですよ。政府がつぶすわけないでしょ。いまにドーンと上がりますよ。現に60円くらいから今は買いが94円、売りが95円で動いています、と言われた。

68歳男性 奈良支店 11月20日 2,000株 72円

突然山一社員が来て、急落の今が買い時だということであった。三洋証券の例を出すと、それは絶対にあり得ないといろいろ数字的な説明があった。

62歳男性 和歌山支店 11月18,19,21日 180,000株 100円、95円、106円

山一から電話があり、山一はつぶれることはないかと聞くと、絶対にありませんと一笑に付された。山一株を買いましょ、絶対にもうかりますよ来週を楽しみにして下さい、と言われた。

## 銀行評価アンケート調査集計結果

1998年12月11日

金融危機が進行し、日本経済は戦後最悪の不況のなかにある。国会では金融健全化のために60兆円にも上る公的資金が投入されることになった。それでも銀行の貸し渋りは容易には解消せず、巷には銀行はどうなっているんだという声が溢れている。

株主オンブズマン（以下、国会という）は、こういう情勢を踏まえて、この秋、株主および預金者の立場から、銀行のディスクロージャーとガバナンスに関する現状を調査する目的で、全国の銀行を対象に「銀行評価アンケート——透明性・公開性・社会的責任を中心として」を実施した。本報告はこの調査結果をとりまとめたのである。本報告が銀行経営者、銀行株主、預金者、報道機関などを含む関係者の方々に、何かの参考になることを願っている。それとともに、本調査の実施とそのとりまとめにご協力をいただいた方々にお礼を申し上げる。

なお、アンケート調査と同時に行った情報開示冊子の検討結果については、本報告と別に発表する。

### 調査の概要

#### 1. 調査目的

銀行はあらゆる家計と結びつき、社会全体の経済活動の金融的基盤を支えるという点で、一般の事業会社とは異なる特別な公共的性格もっている。しかし、日本の銀行はバブル期の無謀な不動産融資や、その後の一連の金融不祥事や、不況のもとでの超低金利や貸し渋りによって、世論の厳しい批判を浴びてきた。銀行が社会的信頼を回復するには、本来の公共的存在にふさわしく、法令の遵守に努めるとともに、情報開示を適正化し、経営を透明で健全なものにしなければならない。本アンケート調査の目的は、そうした方向に向けての銀行の自己改革がどこまで進んでいるかを把握するとともに、各行の情報開示度を格付けし、個々の銀行の株主および預金者が自ら利害関係をもつ銀行を評価するための参考に供することにある。

#### 2. 調査対象

全国の都市銀行9行、地方銀行（第二地銀を含む）98行、信託銀行7行、長期信用銀行3行の計117行を対象にアンケート調査を実施し、都市銀行8行、地方銀行23行、信託銀行2行より回答を得た。長期信用銀行からは1行も回答がなかった。回収率は、都市銀行88.9%、地方銀行23.5%、信託銀行28.6%、長期信用銀行0%、計28.2%であった。



## アンケート発送銀行（○印は回答銀行）

## &lt;都市銀行&gt;

- 第一勧業銀行
- さくら銀行
- 東京三菱銀行
- 富士銀行
- 住友銀行
- 大和銀行
- 三和銀行
- あさひ銀行
- 東海銀行

## &lt;地方銀行&gt;

- |         |        |        |
|---------|--------|--------|
| ○関東銀行   | ○四国銀行  | 東北銀行   |
| ○東京都民銀行 | ○香川銀行  | 北海道銀行  |
| ○みちのく銀行 | ○徳島銀行  | 静岡銀行   |
| ○福井銀行   | 第四銀行   | 十六銀行   |
| ○中国銀行   | 北越銀行   | 北陸銀行   |
| ○鳥取銀行   | 福岡銀行   | スルガ銀行  |
| ○愛媛銀行   | 西日本銀行  | 八十二銀行  |
| ○阪神銀行   | 千葉銀行   | 山梨中央銀行 |
| ○九州銀行   | 横浜銀行   | 大垣共立銀行 |
| ○南日本銀行  | 常陽銀行   | 北國銀行   |
| ○東和銀行   | 群馬銀行   | 清水銀行   |
| ○宮崎太陽銀行 | 足利銀行   | 富山銀行   |
| ○百十四銀行  | 武蔵野銀行  | 滋賀銀行   |
| ○親和銀行   | 千葉興業銀行 | 南都銀行   |
| ○沖縄銀行   | 七十七銀行  | 百五銀行   |
| ○琉球銀行   | 青森銀行   | 京都銀行   |
| ○関西銀行   | 秋田銀行   | 紀陽銀行   |
| ○長野銀行   | 山形銀行   | 大阪銀行   |
| ○近畿銀行   | 岩手銀行   | 泉州銀行   |
| ○栃木銀行   | 東邦銀行   | 三重銀行   |

池田銀行	中京銀行	<信託銀行>
広島銀行	札幌銀行	○三菱信託銀行
山口銀行	広島総合銀行	○日本信託銀行
山陰合同銀行	東京相和銀行	三井信託銀行
伊予銀行	東日本銀行	住友信託銀行
阿波銀行	大光銀行	安田信託銀行
鹿児島銀行	新潟中央銀行	東洋信託銀行
大分銀行	福岡シティ銀行	中央信託銀行
宮崎銀行	福岡中央銀行	
肥後銀行	トマト銀行	<長期信用銀行>
佐賀銀行	京葉銀行	日本興業銀行
十八銀行	関西銀行	日本長期信用銀行
筑邦銀行	せとうち銀行	日本債券信用銀行
殖産銀行	北日本銀行	
名古屋銀行	びわこ銀行	
福徳銀行	熊本ファミリー銀行	
愛知銀行	豊和銀行	
岐阜銀行	福島銀行	
第三銀行	大東銀行	

### 3. 調査内容

#### ① 情報開示

- |                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| (1) 不良債権の情報開示度の自己評価  | (5) 1998年3月末現在の自己資本比率  |
| (2) 不良債権開示の預金者への影響   | (6) 株主へ送付する営業報告書、計算書類等 |
| (3) 有価証券報告書への不良債権の開示 | (7) 貸借対照表・損益計算書の公表形式   |
| (4) 不良債権の情報開示の改善点    | (8) 決算発表までの期末からの日数     |

#### ② 株主総会

- |                  |                       |
|------------------|-----------------------|
| (1) 定時株主総会の集中日開催 | (5) 役員報酬の支給基準や考え方の説明  |
| (2) 株主総会の所要時間    | (6) 役員退職慰労金の支給額の個別開示  |
| (3) 社員株主の総会出席状況  | (7) 役員退職慰労金の一任決議の取り扱い |
| (4) 株主総会のリハーサル   | (8) 株主総会のマスコミ取材       |

## ③ 取締役

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| (1) 取締役の総数            | (6) 取締役の定年制の設定と遵守     |
| (2) 社外取締役の人数          | (7) 取締役中の「天下り」の人数     |
| (3) 10年以上前から取締役在籍者数   | (8) 取締役会の開催頻度         |
| (4) 顧問、相談役、会長のなどで在籍者数 | (9) 代表取締役と親族関係にある取締役数 |
| (5) 取締役全員の報酬総額        | (10) 取締役中の女性の人数       |

## ④ 監査役

- |                 |                       |
|-----------------|-----------------------|
| (1) 監査役の総数      | (6) 取締役に比べての監査役の報酬額   |
| (2) 常勤監査役は人数    | (7) 監査役の定年制の設定と遵守     |
| (3) 社外監査役の人数    | (8) 代表取締役経験者の監査役就任    |
| (4) 狭義の社外監査役の人数 | (9) 監査役と会計監査人との間の意見交換 |
| (5) 監査役会の開催頻度   | (10) 監査役体制の強化措置       |

## ⑤ その他

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| (1) 過去1年の政治献金の有無     | (6) ボランティア休暇制度      |
| (2) 官僚に対する接待等の全面的な禁止 | (7) セクシャルハラスメント防止対策 |
| (3) 総会屋と関係を持たない特別な対策 | (8) 障害者雇用の法的基準の達成状況 |
| (4) 金融的節度遵守のガイドライン   | (9) インサイダー取引防止内規    |
| (5) 環境問題について取り組み     | (10) 銀行員の給与水準       |

## 4. 調査方法

調査対象の117の銀行に郵送で調査票をお送りし、回答票は郵便ないしFAXでご返送いただいた。

## 5. 調査期間

1998年9月下旬から11月上旬

## 調査結果

## 1. 評価基準

本アンケート調査の主な目的は、各銀行の情報開示、企業統治、および社会的責任に対する姿勢と取り組みを評価することにあった。本調査では冒頭に各行が抱える不良債権の開示につ

いて尋ねたが、情報開示は、単に不良債権にとどまらず、株主総会、取締役会、監査役会とも深くかかわっている。各行の情報開示に対する姿勢は、社会的責任に関する一連の質問への回答からも窺うことができる。そればかりか、市民株主団体である本会からのこの種のアンケート調査に対して、回答があるかないかも各銀行の情報開示への姿勢を示すものと考えられる。

こういう視点から、本調査では以下のような基準を設けて各質問を点数化し、その合計点で、各銀行の情報開示度（と社会的責任度）を評価した。

(1) 1質問当たりの評点は、YES、NOのいずれであれ調査の趣旨に照らして積極的に評価できる選択肢を回答している場合は、A（3点）とした。望ましい回答でなくとも、YES、NOのいずれかを選択している場合は、回答したこと自体を評価してB（2点）とした。NA（保留、その他）の場合は、回答が不明であるという判断からC（1点）とした。なんらの記入もない（どの選択肢も選んでいない）場合は、NAの場合以上に回答拒否の姿勢が強いと判断してD（0点）とした。

(2) 質問○-5の1998年3月末現在の自己資本比率は、回答数値の正しさは問わずに、都市銀行については、9%以上と答えた銀行をA、8%台と答えた銀行をBとした（8%未満の都市銀行はなかった）。地方銀行については、7%以上と答えた銀行をA、5～6%台と答えた銀行をBとした（4%未満の地方銀行はなかった）。

(3) 質問○-8（期末日から決算発表までの期間）は、期間の短いことを肯定的に評価し、45日後をA、50日後をB点、55日以上をCとした。

(4) 質問○-2（株主総会の所要時間）は、60分以上をA、30分以上・60分未満をB、30分未満をCとした。

(5) 質問○-1（取締役の総数）は、従業員数（1998年3月末）に比して取締役数の特に少ない銀行をA、中程度の銀行をB、特に多い銀行をCとした。質問○-1（監査役の総数）は、人数の多寡によって評点に差をつけることが困難なので、評価対象から除外した。

(6) 質問○-2（常勤監査役の人数）は、監査役中の常勤監査役の割合が50%以上をA、50%をB、50%未満をCと評価した。

(7) 社外監査役の人数を尋ねた質問○-3は、社外監査役のうち実際に独立性を有する（過去に当該銀行と関係をもったことのない）監査役を尋ねた質問○-4と併せて1項目とし、独立監査役が複数の場合はA、1人の場合はB、いない場合をCと評価した。

(8) 質問○-10（銀行員の給与水準）は問題の性質上、評価対象から除外した。

(9) 評価対象43項目すべての質問がA評価である場合を満点（ $43 \times 3 = 129$ 点）として、得点を百分率になおして評点とした。

(10) 回答のなかった銀行については全質問をD評価として評点を出した。

## 都市銀行ランキング

以上の基準から評価した都市銀行のランキングは表1のとおりである。

表1 都市銀行ランキング

順位	銀行名	得点	評点
1	第一勧業銀行	111	86
2	大和銀行	100	78
3	あさひ銀行	87	67
4	富士銀行	81	63
5	東京三菱銀行	74	57
6	さくら銀行	70	54
7	三和銀行	64	50
7	住友銀行	64	50
9	東海銀行（無回答）	0	0

この結果から、本会は第一勧業銀行を情報開示・企業統治・社会的責任の優良銀行として表彰する。

第一勧銀が最高点を得た理由は主に次の諸点である。○全ての質問項目に回答している。○株主総会が集中日ではない。○株主総会に時間をかけている。○役員報酬の支給基準や考え方を十分に説明した。○株主総会会場でのマスコミ取材を認めている。○取締役の総数が従業員数に比して少ない。○10年以上前から取締役の地位にある者がいない。○取締役全員の報酬総額を示している。○取締役の定年制を設け遵守している。○社会的責任に関わる質問でA評価が多い。

大和銀行が第2位の評点を得たのは主として、○全ての質問項目に回答している、○株主総会会場でのマスコミ取材を認めている、○取締役全員の報酬総額を示していることによる。

第3位のあさひ銀行も、ほとんど全ての質問項目に回答している。

富士銀行、東京三菱銀行、さくら銀行、三和銀行、住友銀行の評点が低いのは、総じて無記入（YES、NO、NAのいずれにもマークがない）項目が多かったことによる。

東海銀行が最下位になっているのは、まったく回答がいただけなかったために、前記の評価基準から、全項目をゼロ評価にせざるをえなかったからである。

東海銀行からは回答をいただけなかった。本会としては、東海銀行のように市民団体からの「銀行の透明性・公開性・社会的責任」に関する簡単なアンケート調査に対しても回答を拒む銀行は金融健全化のための公的資金を受け入れる資格はないと考え、その旨を金融監督庁に申

し入れる。

(第一勧業銀行への表彰状および金融監督庁への申し入れは週明けに送付予定)

#### 各質問項目の主な特徴 (数字は回答都銀8行の集計)

##### <情報開示>

- \*不良債権の情報開示は株主および預金者から見て十分かという質問には、YESが3行、NAが3行であった、無記入が2行であった。NOと答えた都銀はなかった(地銀は1行だけNOと答えている)。
- \*不良債権の全面的開示は預金者に無用の混乱を与えるかという質問には、YESはなく、NOが2行、NAが4行、無記入2行であった(地銀は23行中10行がYES)。
- \*有価証券への情報開示は1行を除き各行とも改善している点があると答えているが、規定された範囲を超えた開示には消極的なところが多い。
- \*1998年3月末の自己資本比率は最低8.53%、最高10.29%、平均9.33%であった。
- \*商法計算書類の過年度比較は、YESが4行、NOが4行であった。
- \*期末日から決算発表までの日数は、7行が50日、1行が60日であった。

##### <株主総会>

- \*株主総会を集中日以外の日に開催しているは、1行のみであった。
- \*株主総会の所要時間は最短40分、最長123分、平均91分であった。
- \*株主総会への社員株主の相当数の参加は、YESが2行、NOが4行、未記入が2行であった。
- \*社員株主参加の株主総会リハーサルは、YESが2行、NOが1行、NAが2行、無記入が3行であった。
- \*役員報酬の支給基準や考え方を十分に説明した回答したのは1行のみであった。
- \*退職慰労金の支給額の個別開示をしたところは1行もなかった。
- \*退職慰労金の支給額決定の常務会や頭取への一任は、YESが1行、NOが1行、NAが2行、無記入が4行であった。
- \*株主総会会場でのマスコミ取材を認めているかという質問には、YESが3行、NOが4行、NAが1行であった。

##### <取締役>

- \*取締役の総数は最小26人、最大54人、平均37.5人であった。取締役1人当たりの従業員数は最小311人、最大530人、平均393人であった。
- \*社外取締役のいる都銀は、1行(2名)にみであった。

- \*10年以上前から取締役の地位にある者がいない銀行は1行のみであった。他7行のうち1行では4人、また別の1行では6人が10年以上取締役の地位にある。
- \*取締役以外の顧問、相談役、会長などの在籍人数は、記入4行中では、最小2人、最大6人であった。
- \*取締役全員の報酬総額は4行から記入回答があった。取締役1人当たりの平均報酬（年額）は、最低2100万円、最高3059万円、平均2611万円であった。
- \*取締役の定年制の設定とその遵守は、YESが1行、NOが1行、NAが2行、無記入が4行であった。
- \*取締役会は、2行（うち1行は未記入）を除き毎月1回以上開催されている。
- \*代表取締役と親族関係にある取締役の在籍は、YESはなく、NOが5行、NAが2行、無記入が1行であった
- \*各行とも女性取締役はいない（1行は未記入）

#### <監査役>

- \*監査役の総数は5人ないし6人である。
- \*常勤監査役の人数は3人から5人である。
- \*\*社外監査役のうち独立性を有する狭義の社外監査役の人数は、2人が3行、1人が1行、ゼロが1行、無記入が3行であった。
- \*監査役会の毎月1回以上の開催は、YESが5行、NAが1行、無記入が2行であった。
- \*取締役と比較した監査役の報酬は、NAが4行、無記入が4行であった。
- \*監査役の定年制の設定とその遵守は、YESがなく、NOが1行、NAが3行、無記入が4行であった。
- \*代表取締役経験者の監査役就任は、YESが3行、NOが3行であった。
- \*監査役と会計監査人の意見交換が十分かは、YESが5行、NOが1行、NAが2行であった。
- \*不良債権問題発生後の監査役体制の強化は、YESが3行、NOはなく、NAが2行、無記入が3行であった。

#### <その他・社会的責任>

- \*政治献金の支出は、YESが4行、NAが1行、無記入が3行で、NOはなかった。
- \*官僚に対する接待等の禁止は、8行全てがYESと回答した。
- \*総会屋と関係を持たないための特別な対策の実施は、YESが6行、無記入が2行であった。
- \*金融的節度に関するガイドラインの作成は、YESが5行、NAが1行、無記入が2行であった。
- \*環境問題への取り組みは、8行全てがYESと回答した。

- \* ボランティア休暇制度の有無は、YESが5行、NOが2行、無記入が1行であった。
- \* セクシャルハラスメント防止対策の有無は、YESが6行、NAが1行、無記入が1行であった。
- \* 障害者雇用の法的基準の達成は、YESが6行、NOが1行、無回答が1行だった。
- \* インサイダー取引の防止内規の制定は、YESが7行、NAが1行であった。
- \* 銀行員の給与水準を高いと考えるかという質問は、YESが1行、NAが3行、無記入が4行であった。NOと答えた都銀はなかった（地銀は23行中7行がNOと答えている）。

### 地方銀行ランキング

回答のあった地方銀行23行のランキングは以下のとおりである。本会は、今回の「銀行評価アンケート」調査の趣旨に照らして、福井、近畿、中国、阪神、徳島の上位5行を優良銀行として表彰する。地方銀行についての分析の詳細は、最終報告時に追加する。

表2 地方銀行ランキング

順位	銀行名	業態	得点	評点
1	福井銀行	地銀1	108	84
2	近畿銀行	地銀2	107	83
3	中国銀行	地銀1	106	82
3	阪神銀行	地銀2	106	82
3	徳島銀行	地銀2	106	82
6	琉球銀行	地銀1	105	81
6	香川銀行	地銀2	105	81
6	南日本銀行	地銀2	104	81
6	東和銀行	地銀2	104	81
10	百十四銀行	地銀1	103	80
10	愛媛銀行	地銀2	103	80
12	四国銀行	地銀1	102	79
13	親和銀行	地銀1	101	78
13	栃木銀行	地銀2	100	78
15	関東銀行	地銀1	99	77
15	鳥取銀行	地銀1	99	77
17	沖縄銀行	地銀1	98	76
18	東京都民銀行	地銀1	95	74



18	みちのく銀行	地銀 1	95	74
18	長野銀行	地銀 2	95	74
18	九州銀行	地銀 2	95	74
18	宮崎太陽銀行	地銀 2	95	74
23	関西銀行	地銀 2	85	66
24	無回答銀行	地銀	0	0

## 総合順位

回答のあった33行の総合ランキングは以下のとおりである。

第3表 銀行評価総合ランキング

順位	銀行名	業態	得点	評点
1	第一勧業銀行	都銀	111	86
2	福井銀行	地銀 1	108	84
3	近畿銀行	地銀 2	107	83
4	中国銀行	地銀 1	106	82
4	阪神銀行	地銀 2	106	82
4	徳島銀行	地銀 2	106	82
7	琉球銀行	地銀 1	105	81
7	香川銀行	地銀 2	105	81
7	南日本銀行	地銀 2	104	81
7	東和銀行	地銀 2	104	81
11	百十四銀行	地銀 1	103	80
11	愛媛銀行	地銀 2	103	80
13	四国銀行	地銀 1	102	79
14	親和銀行	地銀 1	101	78
14	大和銀行	都銀	100	78
14	三菱信託銀行	信託	100	78
14	栃木銀行	地銀 2	100	78
18	関東銀行	地銀 1	99	77
18	鳥取銀行	地銀 1	99	77
20	沖縄銀行	地銀 1	98	76

21	東京都民銀行	地銀 1	95	74
21	みちのく銀行	地銀 1	95	74
21	長野銀行	地銀 2	95	74
21	九州銀行	地銀 2	95	74
21	宮崎太陽銀行	地銀 2	95	74
26	あさひ銀行	都銀	87	67
27	関西銀行	地銀 2	85	66
28	富士銀行	都銀	75	58
29	東京三菱銀行	都銀	74	57
30	さくら銀行	都銀	70	54
31	日本信託銀行	信託	68	53
32	住友銀行	都銀	64	50
32	三和銀行	都銀	64	50
34	無回答銀行		0	0

## 調査票

銀行評価アンケートー透明性・公開性・社会的責任を中心として

1998年9月21日

株主オンブズマン

代表 森岡 孝二

金融危機が深まり、金融システムの行方が問われているなかで、わたしたちは、以下の項目について銀行評価を行うことによって、わが国の銀行制度の健全な発展に役立てたいと考え、全国の都市銀行、地方銀行、信託銀行、長期信用銀行を対象に、このアンケート調査を実施するものです。ぜひご協力下さいませようをお願いいたします。評価は経営の透明性・公開性・社会的責任を主眼に一定の基準で集計し、その結果をマスコミに発表するとともに、本会の発行する『シャワッチ』（会社ウオッチ）に掲載させていただきます。調査結果の報告書はご回答いただいた全銀行にお送りいたします。なお、個々の回答内容についての公表は行いません。

ご回答は別紙に各質問ごとに1 YES（はい）、2 NO（いいえ）、3 NA（無回答または該当なし）を選んでご記入のうえ、同封の返信用封筒またはFAX（06-314-4187）で、本年10月20日までにご返送下さるようお願い申し上げます。

## I 情報開示（現状でご回答下さい）

1. 不良債権の情報開示は株主や預金者など利害関係者が貴行の経営状態を知るうえで十分だとお考えですか。 (YES NO NA)
2. 不良債権を全面的に開示することは預金者に無用の混乱を与えるという見方がありますが、そうだとお考えですか。 (YES NO NA)
3. 有価証券報告書への不良債権の情報開示は規定に定められている以上に進んで行っていますか。 (YES NO NA)
4. 不良債権の情報開示について最近の3年間に何か改善をされた点がありますか。 (YES NO NA)
5. 1998年3月末現在の自己資本比率は何%でしたか。 ( ) (%)
6. 株主へ送付する営業報告書、計算書類等は商法等の規定に沿って作成されていると思いますが、法規にないことでも進んで情報開示に努めていますか。 (YES NO NA)
7. 商法計算書類の貸借対照表及び損益計算書は、過年度と対比して公表されていますか。 (YES NO NA)
8. 決算発表は期末日以降おおむね何日後に行われていますか。 ( ) 日後

## II 株主総会（直近もしくは最近の総会の実績でご回答下さい）

1. 直近に開催された定時株主総会はいわゆる集中日に行いましたか。 (YES NO NA)
2. その株主総会の所要時間はおおよその程度でしたか。 ( ) 分
3. 総会会場で社員株主が相当数の座席を確保しましたか。 (YES NO NA)
4. 社員株主の参加をえて株主総会のリハーサルを行いましたか。 (YES NO NA)
5. 役員の報酬に関する議案について、支給の基準や考え方を十分に説明しましたか。 (YES NO NA)
6. 役員の退職慰労金の支給に関する決議にあたり、個別の支給額を開示しましたか。 (YES NO NA)
7. 役員退職金の額の決定について取締役会に一任する旨の決議が行われている場合、常務会なり、頭取なりにまかせていますか。 (YES NO NA)
8. 株主総会会場でマスコミ取材は認めていますか。 (YES NO NA)

## III 取締役（現状でご回答下さい）

1. 取締役の総数は何名ですか。 ( ) 人
2. 取締役のうち社外取締役は何名ですか。 ( ) 人
3. 10年以上前から引き続き取締役の地位にある人は何人ですか。 ( ) 人
4. 取締役以外の顧問、相談役、会長などで在籍している人は何人ですか。 ( ) 人
5. 1998年4月～1998年3月の間の取締役全員の報酬総額はいくらですか（使用人兼務者を含む）。 ( ) 万円
6. 取締役の定年制が設けられ、遵守されていますか。 (YES NO NA)

7. 取締役の中にいわゆる「天下り」(官公庁出身者)は何人いますか。( ) 人)
8. 取締役会は、毎月1回以上開催されていますか。(YES NO NA)
9. 取締役のうちに代表取締役と親族関係にある人はいますか。(YES NO NA)
10. 取締役のうちに女性はいますか。(YES NO NA)

#### Ⅳ 監査役(現状でご回答下さい)

1. 監査役の総数は何名ですか。( ) 人)
2. 常勤監査役は何名ですか。( ) 人)
3. 社外監査役は何名ですか。( ) 人)
4. 監査役のうち、貴行(子会社、関係会社を含む)と過去まったく関係をもったことのない監査役は何名ですか。( ) 人)
5. 監査役会は、毎月1回以上開催されていますか。(YES NO NA)
6. 監査役の報酬額は、取締役と比較して低いですか。(YES NO NA)
7. 監査役の定年制が設けられ、遵守されていますか。(YES NO NA)
8. 代表取締役経験者が監査役に就任されていますか。(YES NO NA)
9. 監査役と会計監査人との間の意見交換は十分に行われていますか。(YES NO NA)
10. 不良債権問題が言われるようになってから何か監査役体制を強化する措置をとったことはありますか。(YES NO NA)

#### Ⅴ その他(現状でご回答下さい)

1. 1997年9月から1998年8月までの間に政治献金を行いましたか。(YES NO NA)
2. 官僚に対する接待・贈答・便宜供与を全面的に禁止していますか。(YES NO NA)
3. 総会屋と関係を持たないために特別の対策をされていますか。(YES NO NA)
4. 金融的節度の遵守に関するガイドラインを作られていますか。(YES NO NA)
5. 環境問題について何らかの取り組みをされていますか。(YES NO NA)
6. ボランティア休暇制度を設けられていますか。(YES NO NA)
7. セクシャルハラスメント防止のための対策を決められていますか。(YES NO NA)
8. 障害者雇用の法的な基準を満たしていますか。(YES NO NA)
9. 証券取引法にいうインサイダー取引の防止に関する内規はありますか。(YES NO NA)
10. 銀行員の給与水準は他の業界に比較して一般に高いという論評がありますが、そうだとお考えですか。(YES NO NA)

## 上場企業における障害者雇用の実態 — 調査結果と提言 —

1999年6月1日

### I. 提言

上場企業障害者雇用実態調査の発表にあたって  
— 株主オンブズマンの提言 —

「障害者雇用法」は国および地方公共団体を含むすべて事業主に対して一定割合以上の障害者の雇用を義務づけている。民間企業については、1998年7月1日より法定雇用率が1.6%から1.8%に引き上げられた。しかし、労働省調査によれば、98年6月1日現在の民間企業の実雇用率は規模平均で1.48%にとどまっている。厚生省の96年調査によれば、18歳以上の身体障害者は293万人、知的障害者は29万人（在宅者）を数えるが、98年6月1日現在の障害者の雇用数は、重度障害者のダブルカウントを含めて30万1665人（うち民間企業は25万1443人）にすぎない。公共職業安定所の全国集計では、97年度中に約7万7千人の障害者が新規に職を求めたが、就職できたのは約2万8千人であった。求職登録をしながら就職の機会がない障害者は98年3月末現在で約10万3千人にのぼる。

株主オンブズマンは、民間企業の法定雇用率が1.8%に引き上げられたことをうけて、1998年12月から99年1月にかけて、電力10社、ガス11社、建設62社、銀行117行、一般199社（日経225から電力・ガス・建設・銀行の重複分を除いた数）、計399社に対し障害者雇用の実態調査を実施し、その後2度にわたり追加回答を呼びかけ、5月末まで235社から回答を得た。その結果、調査対象の上場企業の障害者雇用率は1.58%にとどまり、69.5%の企業は改訂された法定雇用率を達成できていないことが明らかになった。調査対象のうち回答のなかった企業を含めるなら、未達成企業の割合はさらに高くなるものと考えられる。これらの数字は障害者雇用が進んでいない理由の一つは大企業の消極的な雇用態度にあることをあらためて裏付けている。こうした調査結果をふまえて、本会は障害者雇用を促進するために、以下の提言を行うものである。

1. 上場企業は障害者雇用が企業の社会的責任であると同時に法的義務であることを自覚して、働く意欲と能力をもつ障害者に対し、完全参加と平等を保障するよう、職場環境の改善、求人活動の強化などを通して、積極的に雇用の場を創出する。
2. 上場企業は障害者法定雇用率の達成状況について、未達成時の納付金および達成時の調整金の額とともに、株主総会および有価証券報告書に開示する。
3. 政府・労働省は、公共職業安定所を通じた紹介斡旋の改善や、障害者の通勤・在宅労働その他の社会環境の条件整備に努め、障害者を雇用しようとする企業が必要な雇用数を

確保できるように支援する。

4. 労働省は、障害者雇用に著しく消極的な事業主に対する雇い入れ計画命令の発出範囲を拡大し、また公表制度を積極的に活用し、法定雇用率を達成していない企業に対し、厳しく指導・監督する。
5. 政府・自治体は、障害者雇用に著しく消極的な企業を公共調達の対象から除外し、当該企業との商業的な契約や取引を停止する措置をとることによって障害者雇用の促進を図る。

株主オンブズマンは、一般株主の立場から企業に対する監視・評価活動を行っている市民団体として今後とも障害者雇用の促進のために努力していく所存である。

1999年6月1日

(3月末発表の文書にその後の追加集計分を加味して一部変更を加えた)

## II. 調査の概要

### 1. 調査目的

民間企業および国・地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいて、法定雇用率以上、身体障害者を雇用しなければならない。1997年4月、同法の一部が改正され、法定雇用率の算定基礎に知的障害者が加えられることになった。また、同年9月、同法施行令の一部が改正され、法定雇用率が民間企業（常用労働者数56以上）は1.6%から1.8%に、特殊法人（常用労働者数48人以上）は1.9%から2.1%に、国・地方公共団体（職員数48人以上）は2.0%から2.1%に、それぞれ引き上げられ、1998年7月1日より施行に移されている。障害者の能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えることはすべての事業主の社会的責任であるが、労働省職業安定局の集計では、1998年6月1日現在の規模1000人以上の大企業の障害者の実雇用率は1.48%、法定雇用率を達成できていない企業の割合は65.8%であった。これから判断すると、企業の雇用努力と行政の指導・監督がよほど適切になされない限り、法定雇用率の達成はさらに遠のくものと危惧される。

そこで本会は、企業の社会的責任に強い関心を抱く市民団体として、法定雇用率が引き上げられたもとで、上場企業における障害者雇用の状況を把握し、障害者雇用の拡大を促すことを目的でこの調査を実施した。

### 2. 調査対象

電力10社、ガス11社、建設62社、銀行117行、一般199社（日経225から電力・ガス・建設・銀行の重複分を除いた数）、計399社を対象にアンケート調査を実施し、電力10社（回収率100%）、ガス9社（81.8%）、建設34（54.8%）、銀行72行（61.5%）、一般110（55.3%）、計235社（58.9%）

%) から回答を得た。電力、ガス、建設、銀行を調査対象に選んだのはそれぞれ事業の公共性が高いと考えられるからであるが、あわせて多様な業種について一般的動向を把握するために、日経225種の企業（前記4業種の調査対象企業を除く）にも調査対象を広げた。

表1 調査対象企業と回答企業

業種	対象企業数	回答企業数 (%)
電力	10	10 (100)
ガス	11	9 (81.8)
建設	62	34 (54.8)
銀行	117	72 (61.5)
一般	199	110 (55.3)
合計	399	235 (58.9)

### 3. 調査内容

- (1) 法定雇用雇用率の達成状況
- (2) 障害者雇用率
- (3) 法定雇用率に対する不足人数および1997年度の障害者雇用納付金の金額
- (4) 法定雇用率に対する超過人数および1997年度の障害者雇用調整金の金額
- (5) 法定雇用率未達成の場合の障害者の雇い入れに関する計画の策定状況
- (6) 障害者雇用についての考え方

### 4. 調査方法

調査期間中に上記調査対象企業にアンケート用紙を郵送して調査を実施し、郵便と一部FAXで回答を回収した。

### 5. 調査期間

1998年12月～1999年1月

## Ⅲ. 調査結果

### 1. 法定雇用率の達成状況

障害者の法定雇用率の達成状況については233社から回答があった。2社は無記入である。「法定雇用率（1.8%）を達成していますか」という質問に対して、71社（30.5%）が達成、162社（69.5%）が未達成と答えている。労働省の調査によれば、1998年6月1日現在の障害者法定雇用率（1.6%）の未達成企業の割合は、規模63～99人で47.1%、100～299人で47.3%、300～499人で56.9%、500～999人では61.7%、1000人以上で65.8%と、規模が大きくなるほど高く

なっている。今回の調査結果で未達成企業の割合が69.5%に上っていることは、調査対象企業のほとんどが規模1000人以上の上場企業であることや、法定雇用率が1.6%から1.8%に引き上げられた直後の調査結果であることによるものと考えられる。それにしても、上場企業の未達成企業の割合が全体の約7割に上っていることは、わが国の障害者雇用をめぐる状況の深刻さを示すものである。

この質問項目では、未達成と答えた企業に対して重ねて「法定雇用率の改訂前に法定雇用率(1.6%)を達成したことはありますか」とたずねた。これに対しては、1.8%基準で未達成とした162社のうち、84社(53.5%)は達成したことがある、73社(46.5%)は達せしなかったと答えている(3社は無記入)。この73社は現在のみならず過去においても法定雇用率を達成したことがない企業である。過去に達成したことのある企業でも、改訂

なお、『日経会社情報』1998年秋季号によって本アンケートの調査対象企業の従業員数を調べたところ、従業員規模別の障害者平均雇用率は、1千人未満(26社)1.60%、1千人～5千人(117社)1.50%、5千人～1万人(40社)1.61%、1万人以上(52社)1.71%、であった。これによれば規模別では比較的多数の企業が集中する1千人～5千人の企業の実雇用率が最も低いことがわかる。

障害者の平均実雇用率は回答企業全体では1.58%である。これは労働省調査の1988年6月1日現在の規模1000人以上の企業の障害者雇用率1.48%(全規模平均も同一比率)よりはいくぶん高くなっている。業種別平均では、電力1.84%、銀行1.65%、ガス1.59%、一般1.57%、建設1.38%と、電力のみが法定雇用率1.8%を達成している。建設は1998年6月1日現在の民間企業全体の平均実雇用率1.48%(労働省調べ)にさえ達していない。業種別にみた未達成企業の割合は、電力10.0%、ガス44.4%、銀行63.6%、一般77.6%、建設85.3%である。

表2 法定雇用率達成状況

	企業数	%
達成	71	30.5
未達成	162	69.5

表3 実雇用率と未達成企業の割合

業種	実雇用率	未達成割合
電力	1.84	10.0
銀行	1.66	64.1
ガス	1.59	44.4
一般	1.56	79.3
建設	1.42	82.1
全平均	1.59	68.4

表4 規模別実雇用率

規模	企業数	%
1,000人未満	23	1.61
1,000～5,000人	96	1.51
5,000～10,000人	34	1.62
10,000人以上	42	1.70



## 2. 法定雇用率未達成事業主が支払った障害者雇用納付金

法定雇用率を達成していない事業主は、身体障害者雇用納付金（常用労働者300人を超える企業で雇用率未達成の場合、不足人数1人につき月額5万円）を日本障害者雇用促進協会に納めなければならない。例えば、法定雇用率1.8%の場合、500人（除外率による調整後の常用労働者数）の企業で9人以上の障害者を雇用すべきところを4人しか雇用していなければ、不足人数5人分に対して月額25万円、年額300万円の納付金を納める必要がある。

本調査では、法定雇用率が1.6%であった1997年度について障害者雇用納付金の金額をきいた。同納付金を支払った114社の納付金の総額は6億5464万円に達する。納付金の最高額は2850万円であり、最少額は5万円であった。納付企業1社当たりの平均は574万円である。納付金を2000万円以上支払った企業が6社、1000万円以上支払ったところが21社あった。納付金は、雇用率達成事業主への調整金や、障害者多数雇用中小事業主への報奨金や、障害者を雇い入れる事業主への助成金等に充当されるが、多くの企業は法的なペナルティの性質をもつ納付金を支払うことで、障害者雇用の義務を免れているのが現状である。

なお、本アンケートでは納付金に関連して、法定雇用率（1.8%）に対する不足人数をきいたが、回答数字に月人数と年人数があったりして、記入の仕方が一様でなく、その区別が必ずしも判然としないために、集計からは除いた。

表5 納付金の金額

最高	2850万円
最低	5万円
平均	574万円
総額	6億5464万円

## 3. 法定雇用率達成事業主に支給された障害者雇用調整金

雇用率達成事業主は1人当たり月額2万5000円の調整金を日本障害者雇用促進協会から支給されることになっている。回答企業のうち1997年度に調整金の支給を受けた企業は102社で、その総額は4億4052万円であった。最高額は4348万円であり、最低額は2.5万円であった。平均は432万円である。納付金が2000万円を超える企業は5社、1000万円を超える企業は11社あった。

不足人数の場合と同じく、超過人数についても、記入の仕方に不統一があるので、集計からは除いた。

表6 調整金の金額

最高	4348万円
最低	2.5万円
平均	432万円
総額	4億4052万円

#### 4. 障害者の雇い入れに関する計画の策定状況

法定雇用率未達成企業に障害者の雇い入れに関する計画の策定状況をたずねたところ、アンケート回収企業の大多数から記述回答が寄せられた。しかし、未達成企業のうち、障害者雇用促進法15条所定の雇い入れ計画の策定の命令を労働省（職安）から受けたと答えた企業は1社もなく、「労働大臣から計画策定の指示は受けておらず、計画策定の予定はない」と答えているところが多い。

総務庁行政監察局『障害者雇用対策の現状と課題』（大蔵省印刷局、1996年）によると、雇い入れ計画命令は、1990年7月以降、実雇用率0.8%未満、不足人数6人以上の企業の事業主に対して出されることになっている。また、この条件に該当する事業主であっても、経営状態の悪化等により今後の雇い入れが見込まれない旨を資料を添えて申し出た場合は、除外されることになっている。今回の調査では実雇用率の最低は0.8%であり、それを下回る企業はなかったことを考えれば、雇い入れ命令を受けた企業がないのも当然ということであろうか。

労働省の命令とは別に、法定雇用率達成の計画を策定し、その数値を示している企業においても、1999年（度）達成を目標としているところはきわめて少なく、2000年（度）あるいは2001年（度）を目標として企業が多い。なかには「2002年10月末に法定雇用率を達成」としている企業や、「平成10年度より5年計画で段階的に採用していく予定」としている企業もある。

従来、障害者雇用のための特例子会社の設立が認められてきており、日経連（日本経営者団体連合会）は、法定雇用率未達成企業に対して特例子会社設立を促す「障害者雇用相談室」を1997年10月より開設している。それを受けて、未達成企業のなかでは4社が新たに特例子会社を設立する予定だと書いている。

#### 5. 障害者雇用についての考え方

この項目にはほとんどの企業から詳細な記述回答が寄せられた。なかには千字以上の長文の記入もあった。

ほとんどの企業が、障害者雇用は、企業として当然果たすべき社会的責任（あるいは義務、使命）だと考えている。いくつかの企業は、「社会への完全参加」や「ノーマライゼーション」を掲げ、「健全者と障害者とが平等に働くことができる環境づくり」や、「障害者が働く喜びを見出し、能力を十分発揮できるような環境整備」や、「障害のある人とない人が同じ職場で共に働く……障害の部位・程度や職種・地域等にとらわれることのない雇用の着実な定着・推進」のために努力していることを強調している。複数の未達成企業が「納付金」をはらってればすまされるわけではないと釈明している。

製造現場の主体の企業や、建設、化学関係の企業のいくつかは、作業内容や職場環境の面で、障害者の受け入れが必ずしも容易でないことを訴えている。

未達成と達成の別を問わず、法定雇用率達成のための取り組みを紹介すれば、社内に「障害者雇用促進委員会」や「障害者職場定着推進チーム」等を設け、障害者雇用の目標を決めその達成に向けて取り組んでいる企業もある。公共職業安定所（ハローワーク）主催の障害者の障害者雇用促進会や、障害者雇用支援事業団のセミナー、あるいは東京（および大阪）職業学生センター主催の障害者雇用促進会等に参加して、情報収集にあたっているところもある。ある企業は「OAオペレーター、オフィス環境整備の職種」を設け、またある企業は「身障者向け在宅勤務制度」を導入して、それぞれ障害者雇用の促進を図っている。事業所に「マッサージ室」を開設し、ヘルスキーパーを雇用している例や、聾啞学校卒業者予定者を企業内実習を通じて採用している例もある。

銀行や建設会社で経営再建の途上にあるところが少なくないことを反映して、いくつもの企業が、障害者雇用に対する社会的責任を認めつつも、現下の不況とリストラの下での厳しい雇用情勢（採用抑制を含めた人員削減）によって、障害者雇用にも困難が生じていると書いている。しかし、障害者の法定雇用率の達成は、企業が事業を続けていくかぎり、企業にとって法的義務であり社会的責任である。その点で、不況やリストラを理由に障害者雇用の努力を怠ってはならない。

質問の5・6に関する記述回答はA4で20数ページにあるので掲載を割愛する。全文の入手を希望される方は本会でE-mailでお申し出下さい。折り返し添付ファイルでお送りします。

追記：今回の調査にご協力いただいた企業にこの場を借りて心よりお礼を申し上げます。今回はご協力いただけなかったところも、今後はぜひご回答下さるようお願いいたします。

## 記述回答部分

受付番号（業種）

- 5) 障害者雇用に関する計画策定状況
- 6) 障害者雇用についての考え方

### 1（銀行）

6) 当行は、障害を持った方々により多くの職場を提供していくことが大切であると考え、平成2年3月に〇〇サービス株式会社という当行全額出資の特例子会社を設立いたしました。現在も雇用が困難とされている重度障害者（含む知的障害者）をはじめとする障害者の積極的な雇用を行っています。今後につきましても、業務の分業化・集中化が進展していく中で、より多くの障害者活用ポストを開発することにより、企業としての社会的責任を果たし、経営目

標の一つである「企業と社会との調和」を実現して参ります。

## 2（銀行）

5) 労働大臣から、計画策定の指示を受けておらず、現状では本計画作成の予定はありません。ただし、当行として法定雇用率達成に向けた採用計画は作成しております。（ご参考：H11.4 4名採用予定（内定済み））

6) 障害者雇用は、企業として当然果たすべき社会的責任であると考えております。当社では特例子会社（〇〇データ（株））を昭和54年に設立しており、今後も安定的な障害者の雇用を図って参ります。

## 3（一般）

5) 99年6月までに法定雇用率(1.8%)を達成するように、事業所毎に具体的な目標を設定し、関係先（職安等）と連携をとっている。注) 99年1月 1.70%（見込み）

6) 障害者雇用は、企業が果たすべき社会的使命であると考え、雇用促進・拡大に前向きに取り組んでいる。製造現場主体であり、職場環境的には必ずしも受け入れが容易でない面があるが、これまでもできる範囲で工夫しながら対応してきた。

## 4（ガス）

5) 「障害者の雇入れに関する計画」作成命令の基準は満たしており作成の予定はない。また、平成10年度より5年計画で段階的に採用していく予定。

6) 平成10年度はハローワーク主催の「障害者雇用促進会」にて1名採用しており、今後もこうした機械を利用して積極的に採用していきたい。

## 5（一般）

5) 本年に引き続き、99年6月1日には法定雇用率（1.8%）を再度達成すべく「〇〇障害者雇用促進委員会」を開催（毎年3回）し、設定した「各本部別の障害者雇用目標」の達成に向け、以下の取り組みを中心に、全社を挙げて推進中であります。

6) 障害者雇用は企業としての社会連帯責任であるとともに、障害者の社会的な自立に向けて、持てる能力を十分活用して事業目的達成の遂行を期すことでもあります。そうして、良き人間関係、雇用関係が生まれ、障害者と健常者との共生社会（ノーマライゼーション）の実現を目指します。

昭和25年8月に設立した「〇〇株式会社」は、日本で最初（昭和52年3月）に子会社特例承認を得ました。健常者と障害者が一体となり、障害の程度に応じ各人の特性を活かし、自助自

立の姿勢で仕事をしています。

6（電力）

6）働く意欲と能力のある人の雇用をまずもって実現し、その適非、能力を当社の中で活かしていきたいと考えております。

7（ガス）

5）平成10年度は、法定雇用者数を上回るため計画作成の必要はないものと思われる。

6）今後も引き続き障害者雇用に努める。

8（建設）

5）作成はしておりません。昨年末、新宿公共職業安定所や障害者雇用支援事業団のセミナーに参加し、法改正や障害者の雇用状況など情報収集を行っております。

6）現在、当社で行っているリストラ策を見極めながら、法定雇用障害者数の確保ならびに法定雇用率の達成に努めていきたいと考えております。

9（一般）

5）計画1年目（9年末）2名、計画2年目（10年末）2名、計画3年目3名を計画しております。

6）障害者の方々にその能力を十分に発揮してもらい、社会経済活動に参加し、働く喜びや生きがいを健常者と共に分かちあえる社会を実現することが、企業の社会的責任であるとの考えであります。また、障害者雇用の障壁となっている通勤のためのインフラ整備が急務であると考えております。

10（一般）

5）計画作成予定は検討中

11（一般）

6）法の趣旨に沿って障害者雇用に努めたい。

12（一般）

13（一般）

- 5) 中長期計画にて毎年6名の新規採用を目標に1.8%の法定雇用率達成に向け努力している。
- 6) 平成13年度を目標に法定雇用率1.8%の達成に努力する。

#### 14 (建設)

- 5) 〈計画〉平成9年6月の状況を基準として、当時の法定雇用率(1.6%)を達成するために、平成10年末までに身体障害者10名を雇入れる。
- 6) 企業として当然果たすべき社会的義務と認識しており、新潟における第三セクター方式による重度障害者雇用企業については、平成6年の設立当初より参加し、出資ならびに役員の派遣、営業協力などの支援を行っています。しかし一方で、一企業として法定雇用率を達成できていないのも事実で、障害者雇用納付金がそれに替わるものでないことも十分に理解しております。厳しい現状ではありますが、職業安定所等の支援をいただきながら、早急な改善を図っているところです。

#### 15 (一般)

- 5) 6月時点における当社の雇用率は1.74%ですが、障害者の雇用を促進している子会社が、平成10年11月に特例子会社に認定されているため、来期は1.84%になる予定です。また、今後も本体、関係会社において雇用を拡大していく予定となっております。
- 6) 当社のコーポレートスローガン「人と・地球が大好きです」を具体化した企業活動の一つであると考えております。

#### 16 (一般)

- 5) 15条所定の計画は有しておりませんが、独自に計画を作成しています。具体的には、自社内での雇用促進に加え、特例子会社での積極雇用をはかり、2000年には法定雇用率の達成を目指しています。
- 6) 社内の環境整備を進め雇用の機会均等とその拡大を実現するとともに、特例子会社のサポートを通じ、知的障害者を含め、幅広く障害者の就業機会を提供していく。

#### 17 (一般)

- 5) 11人の不足人数を補うため、向う3年間に初年度3人、次年度2人、次々年度2人計7人の採用を目標とする。具体的な方策としては①知的障害者採用の検討②関係会社、社内の障害者の掘りおこし③事業所ごとの雇用率達成④特例子会社設立の検討を実施し、法定雇用率1.8%を達成する。
- 6) 企業の社会的責任の遂行という観点から積極的に取り組んでいるが、爆発火災等不測事態の

ない安全操業を基本とする製造工場が多いため、身障者を活用できる職場が少ない。また、人員削減による新規採用も少なく、身障者の雇用は進まない状況にある。しかし身障者雇用は企業の社会的責任であるので、①各事業所単位での地域密着型の採用努力②職場開発の推進等に努力していく所存です。

#### 18 (一般)

5) 東京都障害者雇用促進協会理事会社として、継続的に雇用率向上に取り組んでおり、職安からもその努力を認めてもらっている。現在、法15条所定の計画作成の予定はない。

6) 企業の社会的責任として、従来より障害者の新卒・中途採用、受入職場の拡大などに取り組んでいる。更に身障者向け在宅勤務制度を導入し、社外からも高い評価を得ている。

#### 19 (一般)

5) 各事業所に対して、所轄の職業安定所に相談のうえ幅広い職種における採用を行うこと、また退職者が発生したときは、その補充を行うことを指導している。

6) 法定雇用率を達成することは、事業者の義務であると考えており、職業安定所を通じて積極的に採用することに努め、平成5年度までは、法定雇用率を達成していた。平成6年以降、経営合理化の一環として全社的に採用を抑制したため、定年退職等の補充ができず、雇用率は低下したものの、平成10年度から採用活動を再開したため、雇用率は上昇した。

#### 20 (一般)

5) 労働大臣より計画作成の命令は受けておりません。下記にあるように、職場の状況も勘案しながら、随時採用を実施しています。

6) 現在作成中の社員行動基準にも人権の尊重・差別の禁止を明記します。メーカー（製造現場要員比率大）、現在リストラ中というハンディはありますが、身障者の雇用については別枠扱いで、採用を促進したい旨、社内への広報も行っています。法定雇用率達成が企業の責務と考えております。

#### 21 (電力)

6) 障害者雇用については、企業の社会的責任を果たす観点から、非常に重要な責務と認識し、従来から雇用の拡大に努めてきており、今後とも最大限の努力をしてゆく考えであります。

#### 22 (一般)

6) 社会への貢献は当社（松下電器）の基本理念です。この考え方にに基づき社会的責務を果た

すことはもちろんの事、同じ人間としての連帯感という見地からも積極的に雇用に取組み、受入れにあたっては健常者と区別することなく、公平公正に扱っている。

#### 23 (ガス)

5) 具体的な計画作成の予定はないが、県労働部、公共職業安定所の主催する障害者就労説明会等に積極的に参加し、障害者の雇用に努めたいと考えている。

6) 定期採用計画の減少、高齢者雇用の問題等、厳しい雇用環境にはあるが、障害者雇用については、社会全体の問題と認識し、またよりよい地域社会の実現のためにも、法定雇用率の達成は勿論のこと、可能なかぎり、雇用の確保と障害者の方が働きやすい職務内容の整備に努めたいと考えている。

#### 24 (ガス)

6) 法定雇用率は、今後も確保していきたい。

#### 25 (一般)

6) 企業としての社会的責務であることはもとより、当社においては、ノーマライゼーションの理念を踏まえ、障害者の雇用と職場定着に引き続き取り組んでいく所存です。

#### 26 (建設)

5) 現在、労働大臣から計画書の提出命令を受けていないため、作成の予定はないが、当社は障害者を積極的に雇用する方針で採用活動を行っております。

6) 障害者の雇用に積極的に進めるためにハローワークへの求人その他、就職相談会へ毎年参加しています。昨年は、相談会にて知的障害者を1名雇用し、来年1月の東京での相談会へは、計3名の求人を出しております。また新規定時採用においては、昨年度、今年度を各1名、来年度は1名の内定をしております。

#### 27 (一般)

6) 当社の障害者雇用率は、H9年度1.86%、H8年度2.03%であり、法定雇用率を割り込んだことは、ここ数年来なかった。今年度は従業員数の変動等により、割り込んだものと思われる。過去障害者の雇用推進により表彰を受けたこともあり、今後も再検討の上、障害者の雇用拡大に貢献したい。

#### 28 (一般)



6) 今後も従来通り着実に採用を進めていくとともに一層の職場定着に向けて努力していきたい。

29 (一般)

5) 職業安定所に提出しております「身障者雇入れに関する報告書」に沿った型で今後も取り組んでいく。

6) 法定雇用率達成の為、地方事業所を中心に採用活動を継続していく。

30 (一般)

31 (一般)

6) 関係法令の遵守はもちろんのこと、企業として身体障害者の方に雇用の場を提供できる様、努力しております。

32 (一般)

33 (一般)

6) 特にありません。

34 (一般)

6) 化学工業という当社の業務の性格上、危険を伴う作業等の問題があり、雇用率引き上げについては他業種に比して難しい事情もありますが、事務作業等の職場を中心として新規雇用に努力しております。

35 (一般)

6) 弊社の障害者雇用率はH7年が1.03%、H10年が1.36%と上がってきていますが法定雇用率を達成したく考えています。

36 (電力)

6) 今後とも法定雇用率1.8%水準を維持していくため、雇用に努めていく。

37 (一般)

6) 障害者雇用については企業の社会的責任上、会社としても重点課題として捉え、障害者の

採用・定着及職場支援等、会社を上げて前向きに活動しております。昭和63年、人事部門にて「障害者雇用促進プロジェクト」を発足、平成元年には静岡県内で初めての特例子会社「〇〇ビジネスサービス」を設立、翌年創業する他、事業部門に対し障害者の人件費援助、職場上司懇談会等、障害者雇用について、その理解を求めべく積極的に推進して参りました。その結果として、平成6年には法定雇用率を達成することが出来ました。雇用率達成以降も同様に活動を展開し、現在では上記の雇用率となっております。

#### 38 (電力)

6) 今後も積極的に雇用する。

#### 39 (一般)

6) 「障害者の雇用等促進等に関する法律」の精神を遵守し、障害者の方々が働き易い環境を整備することや働く場の拡大に今後共留意していく。

#### 40 (一般)

5) 1999年度/2002年度 3ヶ年計画作成 2002年10月末で法定雇用率を達成

6) ・法定雇用率は出来る限り早く達成すること。

・正社員として採用、健常者と同等の扱いをすること。

・身障者に合わせた環境・設備の整備をすること。

#### 41 (一般)

5) ここ数年雇用率を達成していたため「計画」は作成していない。ただし15条所定の計画事項・数値についてはカウントしている。現在改訂雇用率達成に向け各種採用活動を実施しており、その推移に留意しながら計画を作成(99年)する予定。

6) 雇用環境の整備に努め、雇用率達成を目指す。

#### 42 (一般)

#### 43 (一般)

#### 44 (銀行)

6) 法第2条の精神に則り、障害者の能力の発揮及び自立のため、事業主の責務を誠実に果たすことを旨としております。

## 45 (ガス)

6) 企業の社会的責務として、今後とも法定雇用率は最低堅持していきたい。

## 46 (一般)

5) 法定雇用率の変更にともない、さらに積極的に取り組まなければと考えております。明文化はしておりませんが、次年度(平成11年2月)より今まで以上に地域の職業安定所との連携を密にし、障害学生雇用促進会等にも出席、面接を行う予定です。

6) 当社の経営は障害者雇用に関する理解も深く、これまで完全とはいえないまでも何とか法定雇用率に沿った形が続いてまいりました。しかし、1.8%を充足するためには大きなネックが存在します。第一は当社が都心に立地するためにマイカー通勤が事実上不可能なこと、第二は障害者認定を希望しない社員を相当数抱えていることです。今後も法定雇用率を充足すべく努力を重ねます。

## 47 (銀行)

6) 障害者雇用に積極的に取り組み、法定雇用率を遵守していく。

## 48 (銀行)

5) 身障者採用の合同説明会への参加を積極的に行っている。また障害者雇用促進協会や、職業安定所と連絡を密にし、セミナー等への参加も積極的に行っている。

6) 今後、早期に法定雇用率に達成するよう努力していきたい。

## 49 (銀行)

## 50 (銀行)

6) 今後も障害者の安定的な雇用を継続するとともに、障害者の雇用機会の増大の為、積極的な採用を行っていく方針。

## 51 (銀行)

6) 法定雇用率をクリアさせることは企業の社会的責任を果たすことにつながる。

障害者の職場環境の改善を図ったり、生活相談員の育成につとめたい。

## 52 (銀行)

5) 当社の11月末現在の障害者法定雇用率は1.7%であり、雇用率は未達成ですが、不足人数

は0人です。当社の従業員の推移を見ますと、当該年度の退職予定者を見込んで4月に新入社員を迎え入れるため社員数が膨らみ、一時的に障害者法定雇用率が未達成となりますので、常時、雇用率が達成できるように今後もハローワークの担当者と連絡をとりながら早期に1名障害者を採用する予定です。

6) 地域とともに栄えることを当社の理念としており、障害者の雇用についてはもちろんのこと一般の職員の雇用についても地元を中心に積極的に行っています。特に障害者の雇用については、社会的責任として重く受け止めており、今後とも障害者の雇用にはより積極的に取り組んでいく予定です。

#### 53 (銀行)

6) 障害者雇用に関しては、当然法定雇用率は維持していくべきであるし、近い将来営業?でも活躍していただこうと思っております。(現在は本部勤務が主)

#### 54 (銀行)

5) 11月に重度障害者を採用し、計画通りとなっている。

6) 企業として、銀行として、社会的責任を全うするため、障害者雇用に積極的に取り組んでまいりたい。

#### 55 (銀行)

5) 計画の作成は命ぜられておらず、作成の予定はありません。

6) 企業の社会的責任であるとしてとらえ、少なくとも法定雇用率までは達成するように努めている。平成10年6月迄は法定雇用人数より3名オーバーしていたが、7月から障害者の退職と法定雇用率の改訂が重なり未達成となった。平成11年度採用内定者として障害者1名の採用を決定しているところである。

#### 56 (銀行)

#### 57 (銀行)

6) 今後とも障害者雇用の促進と、その職業安定のために努力していきたいと考えています。

#### 58 (銀行)

6) 障害者の方々に雇用機会を提供することは、社会への完全参加を促進するうえで非常に重要な意味を持っているとの認識に立ち、当行は従来から障害者の方々の雇用に積極的に取り組

んでおり、その結果1981年以降連続して法定雇用率を達成しております。今後とも雇用率の維持向上に努めると共に障害者雇用対策の促進、障害者雇用の定着化について積極的に対応していきたいと考えております。

## 59（銀行）

5) 12月1日現在障害者雇用義務数19人雇用障害者数19人となっている。障害者の雇用率は1.73%であり、雇用については前向きに検討中である。

6) 障害者の雇用環境は厳しいのが現実であるが、身体障害者雇用率の達成に努力をしていく。

## 60（銀行）

6) 今後も、引き続き採用していきたい。

## 61（銀行）

6) 企業の社会的責務として、障害者の雇用は重要であると考えております。

## 62（銀行）

6) 障害者が、その適性と能力に応じ、生きがいを持って働けるような職場作りを進めている。

継続して働いていけるよう障害に応じた配置を行っている。

## 63（銀行）

5) 今後、新聞等に募集広告を掲載（平成11年2月頃）し障害者雇用に努めていく。

6) 障害者雇用は、社会全体の問題であり、法令遵守も当然乍ら、障害者にとっては、職場を通じての社会参加が最も重要であり、企業の社会的責任と考えます。

## 64（銀行）

5) 計画書等の作成は行っていないが、聾学校への求人や、職業安定所主催の障害者合同面接会出席等、計画的な障害者雇用活動を実施している。

6) 障害者を雇用することのみを目的とするのではなく、ノーマライゼーションの理念の下、健常者と障害者とが平等に働くことができる環境づくりを推進していきたいと考えている。

## 65（一般）

5) 法15条所定の計画作成の予定はありません。

6) 障害者の雇用は、企業として果たすべき社会的責任のひとつであるとの認識のもとに、障

害のある人とない人が同じ職場で共に働くことを目指し、障害の部位・程度や職種・地域等にとられることのない雇用の着実な定着・推進に努めております。

#### 66（建設）

5) 障害者雇用については弊社毎年度策定する「新卒採用計画」に基づき定期的かつ計画的に行っております。また、職場環境づくりについても障害者職場定着推進チームを設置して、障害者が働く喜びを見出し、能力を十分発揮できるような環境整備を常に心がけております。

6) 障害者に働く場を提供することは企業の社会的責務であると考えます。当社の職場は建設工事作業所が大多数を占めるため、障害者にとっては働く場所が限定されざるを得ない面もありますが、今後ともできる限り多くの障害者を雇用すべく、積極的な姿勢で臨み、同時に現在の法定雇用率の達成に向け、より一層努力する所存です。

#### 67（建設）

5) 計画は特に作成はしていないが、近いうちに達成するべく努力をしていく所存である。

6) 弱者救済という意味ではなく、同じ人間として共に歩んでいきたいと考える。

#### 68（建設）

5) 現在検討中です。

#### 69（建設）

5) ハローワークより提出を求められておりませんが、下記の通り活動を継続し法定雇用率の確保に努める予定です。

6) 法定雇用率を達成したく考えており、ハローワークに求人をお願いしております。採用にあたりましては、職場環境の改善に努めておりますが、なかなか定着していただけません。1月26日東京体育館メインアリーナにてハローワーク主催の障害者就職相談会に参加し鋭意採用に向けて活動します。

#### 70（建設）

6) 法定雇用率達成のため努力している。

#### 71（建設）

6) 法定雇用率を達成する為、毎年求人を行っています。東京本店で来年4月に1名の採用が内定しており、又大阪本店においても現在、職業安定所を通じて求人活動を行っています。

## 72 (建設)

5) 雇用促進を図るべく8年前に特例子会社を作り、障害者に向く職場拡大と職場環境の改善に取り組んでおります。また継続的に新規採用を行っております。

## 73 (建設)

6) 障害者雇用促進法の趣旨のとおり考えています。

## 74 (一般)

## 75 (一般)

5) 平成11年4月、〇〇(株)と合併予定のため、新会社での障害者雇用を見て検討・判断致します。

6) 法定雇用率の達成を企業の社会的責任を認識し、障害者の雇用に努力してまいりました。

## 76 (一般)

5) ハローワークの助言・指導の下に計画しているが、工場内労働が主体であり、対応職種(能力)に限界があるため計画は未達となっている。

6) 障害者を受入れやすい環境(ハード・ソフトの両面)作りを促進し、法定雇用率を上回るべく努力中である。

## 77 (一般)

5) 1. 年3回開催される雇用促進会へ必ず参加する。

2. 選考途中に必ず、工場や配属予定の職場を見学してもらい入社後の定着率を高める。

3. 必要に応じ、入社前にアルバイト期間を設け、期間内で慣れるよう補助する。

6) 法定雇用率を達成することは、企業の社会的責任である。従って、経営環境の善悪にかかわらず、常に採用枠を設け、適性のある人材については、タイムリーにアプローチしていく努力をしている。

## 78 (一般)

5) 会社として独自に採用計画を作成しています。障害者の雇用の促進等に関する法律第15条に基づく「障害者の雇入れに関する計画」の作成の予定はありません。

6) (1) 障害者のハンディキャップ(障害部位等)の状況に応じて十分な配慮を行いつつ、その他の労働条件は健常者と同等の扱いをしています。

(2) 学卒者に対する求人その他、不定期に開催される各種選考会にも参加し、年間を通じて積極的に新規雇用を図っています。

(3) 社内障害者のサークル活動を支援・推進しています。

(4) 本年度内に不足人数を充足すべく鋭意努力中です。

#### 79 (一般)

6) 法律遵守の方針に基づき、今後も雇用率の達成に努力する所存です。

#### 80 (ガス)

5) 平成7年度まで雇用率を確保していました。定年退職により減少することが想定されており、3年前から採用計画の中に障害者雇用の必要性を明確化し取り組みを強化してきました。結果として、未達成の状態になっていますが、引きつづき行政等との情報交換も踏えて、取り組んでいく所存であります。

6) 法定雇用率を大幅に下廻っている現状について、厳しく受け止めています。法の主旨を認識する中で、行政、学校関係等との情報交換をより密にしつつ、改善に向けて努力していく所存です。(昨年10月1名、今年2月1名雇用の計画)

#### 81 (ガス)

6) 身体障害者の雇用については、企業の社会的責任であるとの認識に立って、適性職場の開発に努めている。

#### 82 (電力)

6) 社内にOAオペレーター、オフィス環境整備の職種を設けるとともに第3セクター方式の特例子会社「(株)〇〇エルハート」を設立し、積極的に雇用促進を図っています。※重度障害者および知的障害者に雇用の場を提供する趣旨で平成7年4月から営業を開始しています。

#### 83 (一般)

5) 平成12年度に作成し、平成13年4月新規採用から適用したい。

6) 早急に法定雇用率を達成すべく事業所採用を再開する年度(平成13年)までに諸条件を整備する。

#### 84 (一般)

5) 弊社は「障害者の雇入れに関する計画」の作成を命じられてはおりませんが、自主的な取



り組みとして以下を進めています。

(1) 採用面では、定期的な募集に加え、各種採用ルートを通じた取り組みを実施するとともに、障害者専用の職務限定社員制度を設け、雇用率達成を目指し、障害者の採用に努めています。

(2) 職場環境面では、人事企画部人権啓発室を中心とした「社内ノーマライゼーション」の取り組みの中で、障害者へのヒアリングを踏まえ種々の対策を実施する等して、働きやすい職場となるよう努めています。

6) 障害者の雇用は、企業の社会的使命であり、その促進を第一義とすべきと考えています。弊社は永年雇用率の向上に努めてきてはいますが、現時点で法定雇用率を達成しておらず、今後は法定雇用率の引き上げも踏まえ、更なる雇用の促進を図っていく所存であります。

#### 85 (一般)

6) 企業の社会的責任を果たすために達成した雇用率の維持・向上に努めるとともに雇用した者については、その能力を最大限に発揮してもらえるように配属先の検討・社内研修教育・受け入れ側の啓発を継続して行っていきたい。

#### 86 (一般)

5) 平成10年6月30日まで法定雇用率を上回っていたため、作成していなかった。平成10年7月1日以降下記6の考え方にもとづき、障害者雇用に努めている。

6) 障害者雇用は企業の社会的責務ととらえ、障害者にも積極的に能力発揮の場を提供したいと考えている。法定雇用率の達成を一つの目安として、全社で雇用機会・雇用数の拡大に取り組んでいる。加えて現に雇用している障害者については、雇用の維持とともに、勤務条件を含む職業生活の質の向上が図れるよう、諸条件の整備に努めている。

#### 87 (一般)

5) 平成10年7月1日基準を当てはめると1394人、法定雇用率=25人となり、5人の不足となります。不足数については、本社間接部門・支社間接部門・工場部門・研究部門において短時間労働者も含めて積極的に採用する計画です。

6) 法定雇用率を下限にできるよう障害者雇用を可能とする職場の整備と開拓を実施し、社会的責任を果たす所存です。

#### 88 (銀行)

6) 法の趣旨に鑑み、遵守に留意している。

## 89 (一般)

6) 監督官庁の指導の元に雇用促進活動を進めています。総社員数を抑制する方向で要員管理を行っていますが、障害者雇用に関しては十分な社会的責任を持って、健常者とは別枠で採用しております。

## 90 (銀行)

6) 企業の社会的責任を果たすとともに、障害者についての理解と関心を持つことが重要であり、又、障害者の適性と能力に応じて健常者とともに生きがいを持って働ける職場作りに今後共努力してゆきたい。

## 91 (ガス)

5) 15条所定の雇入れに関する計画については、現在行政からの計画作成の要請はないので、今のところ作成の予定はありません。今後とも行政の指導に従ってまいります。

6) 障害者の雇用促進は企業としての社会的責任であるとの認識に立ち、逐年その採用に努力してまいりましたが、今後とも雇用促進の努力を払ってまいります。

## 92 (一般)

6) 当社では平成7年に障害者採用推進計画を策定。現在法定雇用率を上回っている。(1.88%) 今後も継続的に障害者採用を実施することは、「地球社会にとって存在意義のある企業に」を経営方針とする当社の目標に合致する。

## 93 (銀行)

6) 今年度中は基準達成するよう雇用を進める予定である。(2月の職安主催雇用面談会にて採用予定)

## 94 (銀行)

5) 15条に基づく労働大臣からの作成命令はないが、自主的な計画に基づき法定雇用率達成に向け、採用活動を継続中。さらに早期達成の観点より、新たな職場開発にも取組中であり、早期に達成する見通し。

6) 法定雇用率は、企業倫理としてはもちろんのこと、銀行の公共性に鑑み早期に達成すべきものと考えており、最大限度力していきたい。

## 95 (銀行)

6) 平成11年4月1日、1名採用予定 級別6級

96 (ガス)

6) 障害者の適性と能力に応じて生きがいを持って働けるような職場づくりを行い、障害者の職場定着を図る

97 (一般)

5) 現時点では雇入れ計画書作成命令を受けておりませんので作成していないのが、現状です。しかしながら、法定雇用率に達していないことも重く受け止め、できるだけ早い時期に達成できるよう努力しております。去年は2名採用、今春にも1名予定しております。

6) 「納付金」を支払っていれば、すまされるものではなく、企業の社会的責任の一つとして重々認識しております。

98 (電力)

6) 障害者雇用という企業の社会的責任を踏まえ、法定雇用率の確保のため、計画的に採用することとしている。

99 (銀行)

5) 法定の雇入計画は作成命令を受けておらず未作成であるが、関係部の重点推進事項として随時、採用活動に注力し対応中。

6) 障害者雇用の理念に基づき、法定雇用率の達成とその維持のため、雇用対策の充実に努めていく。

100 (電力)

6) 当社ではノーマライゼーションの理念をもとに障害者の雇用に取り組んでいます。

101 (銀行)

6) 極力、法定雇用率を充足するように努めているが現在2名不足していることから、その必要とする業務に適合する障害者の雇用をすすめている。

102 (一般)

5) 15条に基づく労働大臣による「障害者の雇入れに関する計画の作成」命令の対象となることがないため、同計画は作成していないが、社内的には人事部が全社の推進役となり、社内

各事業所と協働して、下記のように障害者雇用に取り組んでいる。今後とも障害者雇用の雇用推進向上に努めていきたい。

6) 社内各事業所毎に雇用率を上げるべく、その事業・業務内容に即して職務内容を考え、障害者の雇用をすすめている。原則的に障害者を一職場に集めることはせず、健常者と同じ職場に於いて職務設計を行い、その職務能力に応じて健常者同様に処遇している。採用活動は、下記を中心に行っており、全社の障害者雇用率はH4年の1.11%から現在の1.42%にまで向上してきた。今後も引き続き雇用推進向上に取り組んでいく。

(1) 生産を主な業務とする工場事業所においては、工場スタッフ・加工ラインなどの職務に対する採用の募集を新聞折り込みチラシ等で随時行っている。

(2) 営業、本社機能が中心である東京事業所においては

- ・ 聾唖学校卒業生予定者の企業内実習を通じての新卒採用。
- ・ ハローワーク主催の企業説明会での新卒・中途採用を随時行っている。

#### 103 (一般)

5) 戦後最大と言われる不況の中で、弊社も人管理体制の見直しを行っております。採用計画の見直しの中、身障者の方の採用についても計画をたてる予定にしております。

6) 人員の採用については、求人職種に対しての本人の適性・能力により判断しており、障害者・健常者の分隔がなく実施しております。採用後の昇進・昇格等についても同様です。

#### 104 (電力)

5) 平成10年6月までは法定雇用率を充足していたため、計画作成命令は受けていないが、過不足人数は常時把握しており、極力早期に法定雇用率を充足できるよう、努力している。

6) 障害者の雇用促進は企業の社会的責務であり、今後とも雇用拡大に努めてまいりたい。

#### 105 (電力)

6) 当社は、障害者の雇用は企業の社会的責任と考え、障害者雇用促進法に基づき、障害者個々人の能力が十分発揮できるよう職域を拡大しながら、障害者の雇用に取り組んでいる。

#### 106 (銀行)

6) 障害者基本法の趣旨に則り、各人の有する能力を正當に評価し、適切な雇用の場を提供するとともに、適正な雇用管理を行うよう努めております。

## 107（一般）

5) 現在具体的な作成予定はありませんが、これまで通り各事業所において雇用率を引き上げる努力を続けることにしています。

6) 障害者の雇用に際してはノーマライゼーションの考え方を基本として雇用の場の確保と創出に努力したいと考えております。

## 108（銀行）

6) ノーマライゼーションの精神に則り、今度共対応してゆく予定である。

## 109（銀行）

6) 法定雇用率をクリアーするよう取り組んでいる。

## 110（建設）

5) 当社の雇用環境は極めて厳しい状況にあり、障害者の雇い入れに関しては、全体の計画の中で判断する予定であります。

6) 障害者の雇用は社会的責務と考え、環境の整っている場所から雇い入れを進めるように努めております。

## 111（一般）

5) 99年2月3日 障害者就職相談会参加（1～2名採用予定）

99年4月1日 新規内定者（2名採用）

※その後は労働者数を把握しつつ随時職安主催の障害者就労相談会へ出席する予定。

6) 当社も障害者の雇用に関しては真剣に取り組んで行かなくてはならない課題だと考え、各部署へアンケートを取りつつ「どういった職場で活躍しているか」「どのような環境改善が必要なのか」等を把握・実施して行こうと考えています。

## 112（建設）

5) 平成11年度中の雇用率達成は可能と考える。

6) 現在の景気を考えると、当社においても従業員数を削減している時期でもあり雇用率を大幅に越えるような障害者の採用は難しいと考える。

## 113（一般）

6) 弊社の共生の理念の下、ノーマライゼーションを基本的な考え方として障害者雇用を推進。

99年定期採用においても9名の障害者を内定し、2001年新雇用率達成に向けて安定的に取り組んでゆく。

## 114（銀行）

5) 同法15条に規定された、労働大臣から命じられる「雇入れに関する計画書」については、提出の命令を受けていないため作成していないが、業務命令等で当行独自の計画を策定し、採用の推進を図っている。

6) 企業の社会的使命を認識し、地方銀行として、地域社会への貢献という観点から、障害者の採用には積極的に臨んでいる。

## 115（一般）

5) 現在、計画は作成していないが、障害者雇用については、各事業所毎に不足数を把握し、常に所轄職安と連携をとりながら採用活動を行っている。

6) 障害者雇用の社会的要請は十分承知しており、引き続き法定雇用率達成に向けて努力していきたい。

## 116（銀行）

5) 今後、雇入計画に則し、障害者雇用率の増加に留意する。

6) 平成10年7月1日改定の法定雇用率確保に尽力する。

## 117（銀行）

5) 特別公的管理下において、経営合理化計画（要員削減を含む）を推進中であり、新規の採用計画全般を凍結中でございます。

6) 社会的意義は認識しており、引き続き障害者雇用面には、配慮してゆく考えです。

## 118（銀行）

6) 障害者雇用を重要なものとして位置づけ、雇用の促進と安定をめざして努力しているところであります。

## 119（建設）

5) 現在の雇用率ですと、計画の作成にかかる行政命令の対象となりませんので、作成しておりません。

6) 全社の総務部長会議等で各支店に対し雇用する様指導している。また、本社においても、

継続して障害者求人を職安に提出している。

120（一般）

5）人事担当による障害者の情報収集及び受け入れ部署の策定、障害者の新規採用の為に学校訪問等。社内においては、障害者に関わる人件費、コスト等の社内助成措置を検討する。

6）企業の社会的責任・使命として真摯に受けとめ、雇用の拡大に努力を続けて行く。障害者との共存職場の実績を拡大し「特別」なことという意識を変えて行きたい。

121（一般）

6）障害者雇用につきましては、企業の社会的責任と社会貢献の見地から常に前向きに取り組むとともに健常者と共に働く職場づくりを推進しています。

122（銀行）

123（銀行）

5）7月以後の人員減（退職）により、10年度通期では法定雇用率を達成できる見通し。

6）法定雇用率達成は社会的責務と考えている。

124（銀行）

6）平成10年1月に身体障害者雇用推進について計画を当行にて策定。平成14年度までに法定雇用率1.8%を達成する計画である。（平成10年3月に3名、平成10年4月に3名採用済、今後も採用の予定）

125（一般）

5）早期に法定雇用率を達成すべく鋭意取り組む。

各事業所ごとに採用目標数を設定し、その実現に努める。

6）障害者の雇用を通じて、福祉の向上を図ることが社会全体の共通の使命であるとの認識のもと、障害者雇用に努力する。

126（一般）

5）法第15条にいう計画作成は求められていないが、早期雇用率達成へ向けて、職場拡大等の施策を立案し、推進中である。

6）H10年6月までは法定雇用率を達成していたが、雇用率改訂に伴って未達となっている。

当社としては、当社障害者特例子会社と協力し、また職業指導センター等の公的機関の支援を受けつつ、職場の開拓を進めている。労働者の終業体験支援事業の受入れを行うとともに、H10年7月以降8名の新規採用を行い、雇用率の早期達成へ向けて努力している。

## 127（銀行）

6) 障害者雇用は社会的要請であると認識しており、今後とも法定雇用率はクリアーしてまいります。

## 128（一般）

6) 雇用率を増やすためにも求人は継続して行っていくと共に、特例子会社における雇用も検討している。

## 129（銀行）

- 5) 毎年雇用促進会へ参加し、求人採用しており計画の作成までは至らない見込み。
- 6) 早急に法定雇用率を達成するよう努力する。

## 130（一般）

- 5) 「障害者の雇入れに関する計画」は、現段階では作成していませんが、今後障害者雇用促進協会等の指導を受けて作成を検討いたします。
- 6) 法定雇用率の達成は、企業の社会的責任の一端として、重要な課題であると考えます。

## 131（銀行）

- 5) 年間計画に基づき、障害者雇用率の増加につとめています。
- 6) 平成10年7月1日改訂時の基準に早期到達するようにつとめています。

## 132（電力）

6) 障害者の雇用については、企業としての社会的責任があると認識しており、今後とも採用を継続し、適材適所の配置により、能力の発揮できる場を提供していきたいと考えている。

## 133（一般）

5) 雇用率の達成までは、年に2～3名の採用を計画。計画促進の為、1997年人事部内に「障害者雇用促進グループ」を設置しました。1999年4月には2名の障害者採用を内定しております。尚、本年度中に特例子会社を設立し、障害者と健常者が共に働く職場づくりにより障害者



の職域拡大を計画中であり、これにより本社・特例子会社を含め採用人数、採用対象者の枠の拡大を目指しております。

6) 障害者の方にとって、何ができて何ができないかを正確に理解し、社内の職域を開発していくことが重要と考えております。その為にも職場の理解が重要であると認識しており、1997年12月に障害者雇用の現状および企業として取り組むべき課題等につき、東京都港区芝園橋公共職業安定所の主任雇用指導官に講師をお願いし、管理者向けのセミナーを開催し、部課長の啓発を図りました。今後も定期的にも実施する予定です。また、障害者の職域拡大の一環として、1996年から1997年にかけて、東京・大阪・名古屋の各事業所に「マッサージ室」を開設し、ヘルスキーパーを計5名採用、従業員の健康増進の一助となっており、好評を得ております。

#### 134 (銀行)

6) 身体障害者雇用対策委員会を年2回開催し、障害者を雇用できる職種の開発や受入部署の拡大に取り組んでいる。

#### 135 (一般)

#### 136 (一般)

6) 平成10年9月以降、法定雇用率に達しているが、今後も積極的に職場開拓していく方針。

#### 137 (一般)

6) 法の趣旨にのっとり、障害者雇用に努力してゆく所存です。

#### 138 (銀行)

5) 計画作成は予定しておりませんが、極力法定雇用率に達するよう努力する方針です。

6) 障害者の雇用は企業の重要事項と認識いたしており、今後とも雇用の促進に努めて参ります。

#### 139 (建設)

6) 障害者雇用は企業の重要な社会的責任のひとつであり、計画的に雇用していくよう、努力しています。

#### 140 (銀行)

5) 障害者雇用促進法に則り、受入体制の整備や、配属先の拡大等、雇用の拡大に向けた計画

を策定しており、今後とも法定雇用率の達成に向けて努力していく所存です。

6) 障害者雇用は企業の社会的責任であると認識しており、身体障害者の雇用促進のための啓蒙および体制整備の推進を図るべく、行内に身体障害者雇用促進委員会を設置しているなど、障害者雇用に全行的に取り組んでおります。

141 (銀行)

6) 積極的に推進中でございます。尚、別添資料をご参照ください。

142 (銀行)

5) 現在、法定雇用率達成にむけて注力中である。(平成11年3月入行4名内定済)また、今後も継続して採用に注力していく。

6) 障害者雇用については、企業の社会的責任を果たすための重要な課題の一つということ認識している。(過去法定雇用率を達成していた。又表彰実績もある。)

143 (一般)

5) 行政からの計画作成の要請がなく、作成していませんが、雇用率達成の為、今後も努力して参りたいと思っております。

6) 国が促進している障害者の雇用について協力していくことが企業の責務と考えております。

144 (銀行)

6) 障害の程度に応じ、適所に配置。

145 (建設)

6) 新卒採用、中途採用ともに障害の有無に拘らず、平等な採用となる選考を志向しております。

146 (建設)

6) 内勤部門を中心に雇用を積極的に推進したい。しかし、建設業である為、屋外(現場)に従事する従業員が全体の6割を占め、又、昨今の経済状況により、採用、特に内勤部門での採用が激減している。この様な状況から法定雇用率を達成できていない現状である。

147 (銀行)

5) 平成10年7月1日現在雇用率未達成ですが、未だ計画書は作成していません。但し、当行としましても憂慮すべき事態と強く認識し、早急に達成すべく、現在、職安等に人材斡旋を依頼しているところです。既にある程度の雇用予定もあることから次年度中には達成できる見込みをもっております。尚、計画書の作成予定については正式な公共職業安定所の指示・勧告を持って作成する所存であります。

6) 金融機関の公共性を鑑み、達成努力は当然のことですが、ご承知のように昨今の金融機関の運営に対しては厳しい経営改善や人員削減等が求められ、その結果につき今まさに全国民が注目しているところであります。しかし、この厳しい雇用環境のなか、当行としてはバランスのとれた人員構成をめざしながら、地域に対する公共性ある貢献は経営の根幹と考えており、雇用率達成に向けて障害者の新規採用については、今後充分前向きに検討し採用する予定であります。

#### 148 (銀行)

6) 平成11年度中に、法定雇用率を確保すべく採用活動を継続していく。

#### 149 (一般)

5) 身障者雇用の問題は前向きに対応すべき課題であると考えており、従来より身障者の方に比較的馴染みやすい職場の検討を行う等の取り組みを行ってきたところであります。足下では法定雇用率の改訂も踏まえ、より一層の改善を図るよう取り組んでいるところであります。

#### 150 (建設)

5) 具体的な計画はまだ作成していないが、求人票を継続的に出していて、本年1月には重度1名が入社。また、都の就職相談会へ参加し、積極的に求人を続けている。

6) 企業の社会的責任を果たすために、障害者雇用には積極的に取り組んでいる。また、障害者にも働きやすい職場環境作りも大切だと考えており、社内手話講習会の開催、住居設備の整備などを行っている。

#### 151 (一般)

5) ①ここ数年、景気低迷で採用を極力控えている現状であり、現時点では計画作成の予定はまだたっていない。

②尚行政からの作成の指示は受けていない。

6) ① 障害者雇用促進等に関する法律の趣旨は理解している。

②将来達成すべく努力したいと考えている。

## 152（銀行）

- 5) 障害者の継続的な採用活動により法定雇用率の達成に努める。
- 6) 障害者と健常者とが共にその能力を十分に発揮できる職場風土を醸成する。

## 153（銀行）

- 5) 行政指導を受けていない為、法定の計画は、作成しておりませんが、1日も早く法定雇用を達成すべく障害者の募集を職安を通じ行うなど日々雇用推進を図っております。
- 6) 雇用を推進するものの残念乍ら現時点では達成されていない現状であります。当行におきましても法定雇用率の達成は重要課題であると捉え、職安主催の「障害者雇用促進の集い」等に積極的に参加し、雇用を推進しております。

## 154（一般）

- 6) 商社の業務性格上、障害者の職場が限定されていることは事実ですが、出来るかぎりの雇用機会の確保をしたいと考えております。

## 155（銀行）

- 5) 計画は作成しておりませんが、全体人員計画の策定の中で障害者雇用率の確保に向けた検討を行っています。
- 6) (株) 福德銀行と(株) なにわ銀行は平成10年10月1日に合併し、(株) なみはや銀行を設立致しました。設立の趣旨からリストラ計画の実行為、採用抑制を含めた人員削減に取り組んでおります。このような状況ではありますが、障害者雇用率の達成に向けて最大限努力して参ります。

## 156（一般）

- 5) 全事業所での採用を基本にするも、化学メーカーゆえ作業現場・作業内容についての制約は多く、その制約の範囲内での雇入れとなる。
- 6) 当該諸制度の主旨に則った方向で進めていく。

## 157（銀行）

- 6) 社会的責任を果たすべく、法定雇用率は引き続き確保してゆく方針に加え、障害者の適性配置、能力発揮の機会増大に配慮し、社会及び企業への関与をより高められるよう努力して参る所存です。

## 158（一般）

5) 昭和63年に法定雇用率を達成して以来、常に雇用率を充足する雇入れを行ってきたため特に計画の作成を予定しておりませんでした。平成10年7月の法改正に伴い、現雇入れ人数では不足している事実を十分に認識し、雇入れ計画を立案し、現在採用活動を行っている。

6) 障害者雇用の法的義務を履行する事は社会的責任であると考え、法定雇用率を満たす事は勿論、それ以上に障害者雇用の拡大を図るべく努力しています。

## 159（一般）

5) 当面、計画の作成は予定しておりません。

6) 法の目標が達成できるようにしていきたい。

## 160（一般）

5) 特別に計画書は作成していないが、下記の考え方に基づいて雇用の拡大に努めたい。

6) 障害者雇用の拡大に鋭意取り組んできた。その結果、当社の障害者雇用率は着実にアップし平成10年度は法定雇用率をほぼ達成できるところまでできたが、7月1日の改訂に伴い未達分がやや拡大した。今後も新法定雇用率の達成にむけ、従来同様着実な努力をしていきたい。

## 161（一般）

5) 然るべきときに、計画作成にあたりたい。

6) 企業活力をもって障害者雇用という社会的役割を果たすことができるよう、企業努力していきたい。

## 162（一般）

5) 平成10年度中に若干名の退職があり法定雇用率を下廻っているが、今後雇用率2%に向けて更に採用を強化する。

6) 障害者へ雇用の場を提供することは、積極的に社会へ貢献し、幅広く企業の社会的責任を果たすことにつながるものと考えている。(平成5年6月には東京都、板橋区との共同出資で第3セクター方式による重度障害者雇用促進のため新会社、東京都〇〇(株)を設立した)

## 163（銀行）

5) 金融界は今、厳しい環境下にあります。当行も生き残りを賭けてリストラを行ってきましたが、より一層のリストラを押し進める中で、次年度の採用計画も難航している状況であります。現状、障害者の雇入れに関する計画を作成していませんが、次年度の障害者の採用に関し

ては前向きに検討する所存であります。

6) 障害者雇用については、地域金融機関として「地域社会の繁栄に奉仕する」という行是のもと、「雇用の場の確保」という面から努力して参りました（直近では平成10年10月に1名採用）。残念ながら、雇用率は未達成の状況にありますが、改善すべく努力致す所存であります。

#### 164（一般）

5) 法15条の内容に沿って独自に年次採用計画を立案し、採用活動を行っています。具体的には、従業員総数の推移と障害者雇用状況（退職、中途障害者状況等）から年次採用予定数を立案し、障害者の求人と採用をしています。

6) 障害者雇用は企業の社会的責任と認識して、独自に年次計画を作成し、ここ10年来、採用を継続してきましたが、残念ながら雇用率を達成するに至っておりません。今後、数年間で法定雇用率を達成するよう新規プロジェクトを検討中であります。

#### 165（建設）

6) 障害者の雇用についての社会的要請は高まっており、当社においても、労働環境等諸条件を整備し雇用機会を増やしてゆく所存である。

#### 166（建設）

5) 法第15条に定める計画は、作成を命ぜられていないので、作成・提出していませんが、法定雇用率を達成するため、自主的に計画を作成し、障害者の雇用の促進を積極的に図っています。

6) 障害者雇用は企業の社会的責任であると考えております。このため、専任の人事担当者（兼：法79条の障害者職業生活相談員）を置き、全国のハローワークへの求人データの送付およびハローワーク主催の集団面談への参加、全国の支店への斡旋・指導・障害者向け求人誌掲載など、障害者の雇用の推進と定着を図っています。

#### 167（銀行）

5) 現在のところ、労働大臣より15条所定の計画策定を命じられてはいませんので、計画は策定しておりません。しかしながら、法定雇用率を達成していない現状は重く受けとめており、障害者雇用促進の観点から、法定雇用率達成に向けて計画的に取り組んでおります。

6) 企業の社会的責任を果たすという観点から、障害者雇用に対しては積極的に対応していくこととしています。

#### 168（建設）

- 5) 当分の間、50名の採用につき1名の割合で身障者を雇用していくつもりです。
- 6) 法定雇用率の遵守に努めると共に、可能な範囲内で前向きに採用を検討していきたいと思っています。

## 169 (一般)

- 5) 毎年の障害者採用枠を3名に設定し採用活動を実施し、雇用率の改善につとめたい。本年は1名採用が決定している。
- 6) 障害者の生きがい(働きがい)のある職場を提供することは、企業の社会的責務と考えており、求職障害者との集団面接等にも参加、積極的な採用方針をとっている。

## 170 (一般)

- 5) 平成10年6月1日現在では、法定雇用率を達成しているため、計画の作成はしていないが、今後も職業安定所等の障害者就職相談会等へ参加し、雇入れを積極的に行う。また、障害者雇用についての理解を深めるために社内啓発活動および職域開発などの社内体制の整備を行う。これらにより、早期に法定雇用率の達成を目指す。
- 6) 障害者雇用に関しては、社会連帯の理念およびノーマライゼーションの理念に基づき、事業主の責務と雇用義務を果たすべく取り組んでいく。

## 171 (建設)

- 6) 当社はその社会的使命を十分認識しており、今後も障害者雇用促進法を順守して法定雇用率達成を目指し努力していきます。

## 172 (一般)

- 5) 新卒採用を計画的に行っています。平成7年より東京職業学生センター主催の障害者雇用促進会に参加しています。平成10年には大阪職業学生センター主催のものにも参加しました。毎年3名を目標に採用活動を展開しております。

(参考) 同推進会を通じての採用・内定者数

平成11年4月入社予定者 2名(大阪地区より)

10年4月入社予定者 1名

9年4月入社予定者 3名

8年4月入社予定者 3名

- 6) 当社では、採用においても入社後の仕事や職場生活においても、障害者と健常者の間の区別は行っていません。今後もノーマライゼーションの考え方にに基づき、積極的に雇用の場を確

保していきたいと考えています。なお、人事部には昨春車椅子の新入社員が配属になり、採用・教育担当として活躍しております。

#### 173（一般）

5) 15条所定の計画の作成は命じられていないが、従来より弊社内で全社的な取組みを実施し、実績を積み重ねており、今後もこれまでの全社的な取組みを継続して法定雇用率の早期達成を目指す。

6) ・弊社では基本方針として、障害を持つ人も、持たない人と同じ職場で同じ仕事をしてもらうことを掲げている。

・また、採用にあたっては、障害の程度や部位を考慮しながら、本人の能力が生かせる職場がどこかをじっくりと検討し、本人とも話し合いを重ねながら決定することになっている。

#### 174（一般）

6) 1. 法定雇用率を最低目標として、さらなる採用活動を継続する。

2. 職場では、障害に応じた補助機器を導入するなど、健常者と同じ立場で能力を発揮できる職場環境の整備に努める一方、職場教育を通じて能力向上や定着率のアップを図っていく。

#### 175（建設）

5) 1. 障害者雇用に向けての体制づくりとして、障害者雇用プロジェクトチームを設置する

2. 組織および職務の見直しと障害者の職域の開拓

3. 障害者雇用率1.8%を目標として計画的に雇用促進を図る

6) 平成9年4月1日当社において制定した企業行動規範に下記のとおり明記し、具体的には上記のとおり実行する予定です。企業のよって立つところは社会であり、企業は社会の発展と福祉の向上のために、その一員としての使命を果たさなければならない。障害者の社会参加を実現し、障害者の職業的自立を図るために障害者の雇用の促進と職業の安定を図ることは、企業の社会的責務である。

#### 176（銀行）

5) 同条に基づく雇入計画の作成を命じられたことはないが、法定雇用率は定期的にチェックしており、達成するために、従来より神戸公共職業安定所（所轄先）の障害者雇用部門と継続的に雇入れ可能な職種・人員等の内容を連絡し、求人を依頼している。

6) 障害者の雇用に関する社会的責任は、常に意識しており、継続的な雇用の場の提供と安定した雇用維持のための職場環境を整え、障害者の職業的自立に協力したい。



## 177（一般）

- 5) 平成9年度の法定雇用率達成が認められ、現状作成命令は受けていない。
- 6) 従来より特例子会社設立等を含めて雇用努力をしており、今後も雇用率達成に向け努力していきたい。

## 178（銀行）

- 5) 1.8%に改訂された法定雇用率を平成11年度中に達成するため、障害者の具体的な採用計画を策定済み。平成11年度常用労働者数の見通し、並びに障害者の退職見込み等を踏まえ、平成11年度中に1.8%の法定雇用率を上回る障害者の新規採用を行う。
- 6) 経営合理化策を種々講じる中であっても、障害者雇用は維持・拡大を図っていく。

## 179（建設）

- 5) 計画作成命令を受けていないが、当社独自で障害者雇用2ヶ年計画として段階的な雇用目標を定めた計画を作成し、更なる雇用の促進を計っている。
- 6) 企業の社会的責任として、積極的に障害者雇用に取り組んでいる。しかし、雇用者数を増やす為に、やみくもに採用していくのではなく、障害者本人が納得して働け、自立していけるような職場を提供することで企業および社会に貢献できることを目的としており、定着度合の向上にも努めている。

## 180（一般）

- 6) 法定雇用率の達成には至っていないが、今後とも達成へ向け努力していきたい。

## 181（銀行）

- 5) 平成10年7月1日現在では下回っているが、その後障害者の採用等があり現在では法定雇用率を達成している。
- 6) 引き続き法定雇用率の達成に努めていく方針である。本人の障害の負担にならないよに責任のある仕事をまかせ、適性に応じた人事異動、研修への参加を行っている。採用については合同説明会に参加して幅広い年齢層から採用している。また中途採用者に限らず新卒者の採用も積極的に行っている。

## 182（建設）

- 5) 今後の総従業員数の推移も視野に入れて、早期の法定雇用率達成を目指した雇用計画を社内策定しております。

6) ゼネコンの産業特性とも言えますが、当社では工事現場における作業の指揮監督に従事している従業員が全従業員の約半数に相当しております。工事現場では安全管理に最大限の注意を払っておりますが、それでも危険が伴う工事現場への身障者の配慮は事実上なかなか制限されております。

このように障害者の就業が困難な職務（例えば、高所作業や地下での作業など）があり、全産業一律に雇用率を適用することは現実的でないため、身障者雇用率を算出する際の分母となる労働者数を産業別に事業所単位で一定割合除外することを認める、いわゆる「除外率」が定められております。建設業についても事業所単位で40%の除外率が認められておりますが、ゼネコンについては建設作業員と労働環境を共にする工事事務所さえもこれが適用されておられません。

さらに、当社の従業員構成における技術職の割合は80%を超えており、これらの職種は工事事務所での業務はもとより、工事事務所以外の本・支店や技術研究所等の常設事務所においても設計や施工支援等の技術専門性の高い能力が求められており、比較的身障者が従事しやすいと考えられる事務管理等の一般事務職は非常に限られている状況です。（例えば、先日都内の公共職業安定所他の主催で行われた障害者就職懇談会における求職者の一覧表から建設技術者の数を拾い出してみると全体で800人近くいる中でわずかに16名、率にして2%程度しかない現状です。）

当社の本年1月1日現在の身障者雇用率は1.36%で法定雇用率の1.8%には及ばないものの、最近10年間における採用者数全体の中で身障者採用者の割合は法定雇用率を上回る2.67%であり、厳しい雇用環境下では当社として努力していると考えております。（下表参照）

年度	採用数	身障者 採用数	身障者 の割合
1988	434	7	1.61
1989	604	13	2.15
1990	765	15	1.96
1991	808	24	2.97
1992	786	24	3.05
1993	651	27	4.15
1994	599	11	1.84
1995	445	17	3.82
1996	476	3	0.63
1997	606	10	1.65
1998	427	25	5.85
合計	6601	176	2.67

今後につきましても、当社の社会的使命として引き続き可能な限り身障者の雇用促進に努めていきたいと考えております。

## 183（銀行）

- 5) 地元の聾学校の卒業生を平成11年4月に2名採用予定であり、今後も採用を考えている。  
(聾学校の職場実習を毎年受け入れています)
- 6) 障害者雇用は企業の社会的責任であり、前向きに取り組んでいく。

## 184（一般）

- 6) 障害者雇用は、企業の社会的責任である。当社の取組は、
- ・長期安定的に雇用を推進することを基本
  - ・障害者のために職種を開発し、能力のある人、職場に適する人、仕事に適合する人を雇用
  - ・特別扱いはせず、能力は平等に評価
  - ・障害者への理解と援助を社員に啓蒙

## 185（建設）

- 5) 障害者雇用対策委員会を設置し、定員か欠員が生じた場合、身障者をもって代替できる時は身障者を優先して利用するように支店に通知・指導している。
- 6) 現在非常に厳しい状況下に会社が置かれ、更に業務内容上、身障者の就労可能な職種が限定される等の問題点があるが、法定雇用数充足の為鋭意努力を継続して行く所存である。

## 186（建設）

- 5) 計画作成の予定はないが不足数が少ないので職安への求人等で早期に充足させたい。
- 6) 過去5年間のうち平成8年度までは雇用率をクリアーし調整金を受給していたが、平成9年度は不足数1人になっている。法定雇用率の引上げ、障害者の限られた職種等があるが職安への求人を通して雇用率を充足させたい。

## 187（銀行）

## 188（銀行）

- 5) 平成11年1月4日より新たに2名を採用し、現状不足人員は4人となっている。ガイダンスへは積極的に参加しており、かつ社内でも職務開発を行い早期達成を目指している。
- 6) ノーマライゼーションの考え方に沿い、今後も組織全体への意識改革を行っていく。

## 189（銀行）

- 6) 特例子会社「〇〇ビジネスエイド（株）」を設立するなど、積極的に取り組んでおります。

## 190（銀行）

5) 現在のところ、障害者雇用促進法15条に基づく公共職業安定所長から、計画の作成は命ぜられておりません。計画作成の予定はありませんが、現在、本社、支店において精力的に採用活動を行っております。

6) 障害者の雇用については、企業の社会的責務と強く認識し、本社のみならず、営業支店においても採用活動を行っているところですが、現在、残念ながら法定雇用率を若干下回っております。

## 191（一般）

5) 15条に基づく計画は作成していないが、下記6のとおり今後とも障害者の雇用促進に向け努力していく所存である、

6) 雇用率の1.8%へのupに伴い、不足数が大巾に増加した。一方、昨今の鉄鋼需要の低迷等により、非常に厳しい経営状況が続いており、新規採用も必要最低限のレベルにまで抑制している状況ではあるが、障害者雇用についての責務も十分認識しており障害者の就職面談会へ参加する等の対応を始めている。今後速やかに雇用の拡大に向けた具体策を検討していく。

## 192（一般）

5) 平成10年7月1日現在雇用未達成ですが、未だ計画書の作成はしておりません。但し、当行としましても達成すべき事態と強く認識し、早急に達成すべく、現在、職安等に人材斡旋を依頼しているところです。既にある程度の雇用予定もあることから次年度中には達成出来る見込みをもっております。尚、計画書の作成予定については正式な公共職業安定所の指示・勧告を待って作成する所存でおります。

6) 金融機関の公共性を鑑み、達成努力は当然のことですが、ご承知のように昨今の金融機関の経営に対しては経営改善や人員削減等が求められ、その結果につき今まさに全国民が注目しているところでもあります。

しかし、この雇用環境のなか、当行としてはバランスのとれた人員構成をめざしながら、地域に対する公共性ある貢献は経営の根幹と考えており、雇用率達成に向けて障害者の新規採用については、今後充分前向きに検討し採用する予定でおります。

## 193（銀行）

5) 現在15条所定の雇入れ計画の作成は命じられておりませんが、法定雇用率を下回っている現状を勘案し、雇用率向上に向け社内体制の整備を図って参りたいと考えております。

6) 当社は現在大幅なりストラ策を実施し、再建途上にあります。店舗廃止や早期退職優遇制

度による人員削減を進めており、障害者の退職もあることから、不本意ながら法定雇用率を下回っております。(もちろん、退職に際しては、ご本人の同意のもと、特別加算金の支給、地元金融機関に対する再就職斡旋など万全を期しております)。また、かかる状況下、新規採用も凍結しておりますが、「障害者の雇用等促進に関する法律」の趣旨は十分に認識しており、優先的に取り組むべき課題と考えております。そのためにも、再建計画を達成し、障害者に安心して就職して頂ける会社となり、障害者席用の安定的な維持拡大を図って参りたいと考えております。

#### 194 (銀行)

5) 平成8年12月作成時、23人で1.43%、平成10年12月末計画は26人、1.65%実績は26人、1.63%となった(計画作成時は法定雇用率が1.6%だった)。

6) 以降も障害者雇用についての企業責任の履行に努力を行いたい。

#### 195 (一般)

5) 平成9年度は達成しており、法定雇用率が改定されたH10年度についても年度内達成見通しであるため、障害者雇用促進法に基づく計画は策定していない。

6) 障害者雇用の問題は単に障害者の方々の問題ではなく社会全体の問題である。健常者と障害を持つ人々が平等に共に働ける社会とするために、企業として障害者の雇用の促進と安定に向け努力を維持したい。

#### 196 (建設)

5・6) 障害者雇用に関しては、法定雇用率の改定後、その達成を目標に障害者の雇用促進を全支店に既に通知しております。

日頃より公共職業安定所を通じての求人の申込を本社ならびに法定雇用率を達成していいない支店を中心に継続的に実施していると同時に、同所が主催する障害者雇用に関わるセミナー等には積極的に参加し、社会情勢の把握や情報の収集に常に心がけております。全体の約4割の社員が建設現場に従事するという事業形態であり、他産業と比較して障害者に適した職場環境がなかなか提供しづらいという現状はありますが、障害者の就労機会をより豊かにし、勤労意欲が向上する職場環境づくりをしていくことが大切と考えています。

また、引き続き公共職業安定所とコンタクトをとりながら求人継続するとともに、障害者を雇用できる新たな職域の開拓及び確保について積極的に取り組んでゆきます。

#### 197 (一般)

5) 平成10年7月の法定雇用率の改定に伴い、人事部を通じ社内各部門に障害者の雇用努力の継続を指示している。平成11年3月末の雇用状況を見た上で計画作成を検討する予定。

8) 重機械メーカーにおいて障害者に雇用の適所を提供する事は容易ではないが、企業の社会的責任として法定雇用率を達成すべく、引続き障害者雇用の努力を継続して行く。

#### 198 (一般)

#### 199 (建設)

5) 計画を作成し取り組んできたが、別紙掲載の事情により、中断しており、新たに平成11年度からの計画を作成する予定。

6) 新聞報道等により既にご承知のことと存じますが、弊社は昨年11月に債務免除等を含む抜本的な経営再建計画を策定し、取引金融機関に同再建計画に対するご理解、ご支援をお願いしてまいりました。当該計画は、不採算事業を大幅に整理し本業に専念することで財務体質を強化し、会社再建を果たすというものです。また、総額2000億円にのぼる債務免除を金融機関に要請することから、平成14年3月期までに人員を1350名体制（平成7年3月期の半分）に縮小するという大変痛みを伴う計画でもあります。そして今般、この計画を金融面からご支援をいたぐことについて金融機関各社の同意をいただき、ようやく会社再建への第一歩を踏み出した次第です。

このような中で、弊社の障害者雇用の取り組みは平成元年に遡ります。平成3年までの3ヶ年計画を策定し、その間20名を採用した結果、雇用率は当時の法定雇用率までは達しないものの、0.82%まで改善いたしました。その後も、新たな計画に沿って所轄職業安定所主催の研究所、セミナー、事業所見学会等への人事担当者の積極参加による情報収集や、職安を通じた求人活動により雇用率の向上に努めてきた結果、昨年6月では0.95%となりました。一方、近年業績の悪化が著しく、経営の合理化が急務となってきたことから、人員体制についても大幅な縮小を図ることとし、採用中止等に加え現在までの3年間で850名の希望退職者を募りました。特に今年1月には上記再建計画の一環として多数の希望退職者を募らざるを得ませんでした。その結果、希望退職に応募されたり、定年退職等により退職された障害者の方もおられ、残念ながら本年2月末での雇用率は0.74%まで低下するという結果を招いております。

弊社といたしましては、今後は、この経営再建計画に則り着実に会社再建を果たすことが企業活動の本質たる株主への利益還元につながるものと考え、一日も早く市場の信頼を回復するように努める所存です。弊社再建計画では向こう3年間採用を抑制し、計画人員まで削減を図ることとしていますが、障害者雇用については今後とも積極的に取り組み、平成11年度からの新たな計画を策定して法定雇用率の達成に努めていく所存です。ご賢察の程、よろしくお願

申し上げます。

200（一般）

6）企業が果たすべき社会的責任として「障害者の雇用の促進等に関する法律」の精神に基づき、全社的に障害者の雇用に取り組んでいる。

201（一般）

202（建設）

5）作成していませんが次の活動を行っています。

ア、職安主催の障害者雇用の会合への出席

イ、各支店での障害者求人票の提出

ウ、各支店での業務課及び各職種での雇用促進。また、平成12年度には計画を作成する予定です。

6）企業の社会的責任であり、働く意欲と能力のある人を、一人でも多く採用したいと考えております。

203（建設）

5）現時点では具体的計画作成の予定はないが、今後法の趣旨を踏まえて取り組んでいきたい。

6）雇用率は達成していないが、法律趣旨は十分認識している。当社においてはリストラ中であり、雇用率の向上ができていない点は遺憾に思っている。当業界をとりまく環境は厳しく、障害者雇用も含めた雇用全体を考えても、当面は難問が山積している状況であり苦慮している。

204（一般）

5）法定雇用率1.8%の達成に向けての実行計画（定期・中途採用の障害者雇用の促進）を掲げている。（平成10年度の採用実績は4名、平成11年4月1日入社予定5名）

6）社会的義務として、一定の雇用を確保し、会社の中で活躍できる環境を形成していく。（ご参考：平成10年9月8日付で、東京都障害者雇用促進協会長から感謝状を受領した）

205（一般）

5）障害者の新規雇用に向けた各種取組みを促進中である。平成11年4月の入社については、平成10年度より職業安定所主催による合同面接会等を通じた採用活動を実施し、8名（障害者

カウント12名)の入社を決定しており、平成11年度についても同数以上の採用活動を継続する。

6) 障害者の雇用については、企業の社会的責任との認識のもと、現在、当社が法定雇用率に未達であることを重く受け止め、尚一層の障害者の新規雇用に努める。

#### 206 (一般)

5) 法定雇用率の1.8%への改正を重く受けとめ。従来以上に公共職業安定所、障害者雇用促進協会及び各地域の学校との連携を密にし、さらに、障害者向就職情報誌への求人広告の掲載、インターネットを利用した障害者専門の就職情報ネットワークの活用という新たな試みも開始し、法定雇用率の早期達成を目指す。

6) 障害者施策の基本理念である「ノーマライゼーション」の実現の上で職業を通じての社会参加が重要であるという認識に立ち、健常者と障害者がごく自然に共に働くことが出来る企業にするべく、障害者雇用の更なる促進を図る。

#### 207 (一般)

#### 208 (一般)

5) 定年退職者の退職予定を勘案しながら採用計画を策定している。

6) 当社の入社試験(一般常識、基礎学力、事務能力等)に合格した人を採用していく。

#### 209 (一般)

6) ①法定雇用率は必ず達成するように努める。

②①の達成のために、障害者活用の場を拡げる努力をする。(主に特例子会社を通じて)

③特例子会社がグループ企業として経営に資するよう、障害者一人一人の能力向上を促進し、事業基盤の確立に努める。

#### 210 (一般)

5) 平成11年2月15日現在の雇用数は75名(重度は2名分)で、法定雇用数78名に対して3名の不足の状況ですので、早期に法定雇用率を達成すべく計画しております。

6) 障害者の方の雇用促進の重要性を認識し、今後も雇用率向上に向けて努力して参ります。

#### 211 (銀行)

5) 平成11年度中に計画予定。

6) 障害者の雇用は、事業主が共同して果たしていくべき社会的連帯責任。当行としても、障



害者の雇用に関しても努力していく。

#### 212（建設）

5) 身障者の雇用については、身障者と求職者との面接会に出席したり、雇用開発協会の研修会に参加するなど、積極的に雇用の機会を求めております。ちなみに平成8年度は当時の基準の1.6%をクリアし、1.61%で調整金を受給しており、今後もいろいろな機会を求め、雇用促進に努力してまいります。

6) 前述した通り、企業の社会的責任のひとつと認識し基準を達成するように引き続き努力していく所存です。

#### 213（銀行）

5) 採用計画の中で、従来から地元養護学校に対する求人、ハローワークを通しての求人を継続して行っております。また聾学校からの紹介による採用も行っております。新卒採用及び退職者補充を含めた中途採用を通し、法定雇用率達成のため鋭意努力しております。なお4月1日付で、1名の採用を予定しております。

6) 法律の趣旨に則り、法定雇用率達成のため、従来同様積極的に採用を行っていく方針であります。

#### 214（一般）

#### 215（一般）

5) 現在、全社的な経営改善対策を推進中であり、その目途がつき次第、作成を予定していません。

6) 法定雇用率達成に向け努力するのは当然であります。

#### 216（一般）

5) 現状の取り組みを発展的に拡大、平成11年度より数名ずつの採用を行い、中期的なスパンにて雇用率の確保につなげる。具体的な手法は、次のとおり。

①筑波技術短大等準大卒者の採用計画への織込み②事業場所補助職としての継続的採用③日経連障害者緊急雇用安定プロジェクトの利用

6) 業績の大幅悪化を受け、数百名にも及ぶ人員の削減を実施する等、当社の雇用情勢は誠に厳しいものがある。こうした事から平成11年度以降の採用については極力絞りこまざるを得ず、中でも現場実務職採用は原則ゼロとしている。こうした状況ではあるが、障害者について

は少数とはなるものの毎年継続的な採用を行い、雇用率の達成につなげて行く事としている。

217（建設）

218（一般）

219（一般）

5) H7、H8、H9の3ヶ年計画を作成しました。H10は作成しておりませんが、今後の計画については検討中です。

6) 障害者雇用については積極的に行う方針です。

220（一般）

6) 100%出資関係会社を通じて身体障害者の雇用を促進し、企業の法的・社会的な責務の達成に努めている。

221（一般）

222（一般）

5) 障害者用の職場の開拓と、それに合わせた雇用計画（人数及び時期）を、当社独自で作成している。

6) 障害者の雇用は企業の社会的責任のひとつと認識しており、今後も法定雇用率達成に向け努力していく。

223（銀行）

5) 未定

6) 平成2年、重度障害者の雇用を目的とした印刷会社「株式会社エイ・ピー・アイ」を静岡県、沼津市、当社が共同設置。

224（一般）

6) 障害者を採用することは、企業の果たすべき社会的責任のうちの1つであるので、これを積極的に行うとともに、法定雇用率についてできるだけ早期に達成したい。

225（一般）

6) 障害者の雇用は企業の社会的責任として重視しており、達成している。

226 (銀行)

5) 現在のところ計画書を作成していませんが、今後も法定雇用率達成を目指し引き続き努力する所存です。

227 (銀行)

5) 法定雇用率改訂基準日現在では法定雇用率未達成であったが、その後雇用に努力し、現在は法定雇用率を達成しています。(平成11年5月1日現在1.801%)

6) 障害者がその能力を十分に発揮することができるように積極的に雇用に取り組んでいます。

228 (一般)

6) 法定雇用率以上の雇用を達成するために、障害者就職相談会等の機会を利用しており、条件が合えば積極的に雇用したいと考えている。

229 (銀行)

5) 担当者が、ハローワークへの訪問等により雇用の希望状況等の把握に努めている。

6) 昨年7月から法定雇用率が引き上げられたことも踏まえ、障害者の雇用については今後とも前向きに取り組んでいきたいと考えている。

230 (一般)

5・6) 水産会社の特性として、市場における早朝勤務及び海外勤務が多く、障害者の職域が非常に限定されることに加え、本支社事務所の大半が都市中心部の総合ビル・テナントであるため、階段エレベーター・洗面所等の配慮が不十分であり、この他にも通勤時のラッシュ、駐車場難等が雇用を妨げる要因となっている。しかしながら、種々雇用できる状況を勘案しながら、職安の紹介、就職相談会等の機会を利用し、積極的に雇用の拡大を図る予定である。

231 (一般)

232 (一般)

5) 毎年、定期的に会合を持ち、現状を確認し、その上で雇用率達成に向けての方策を検討している。

6) 法定雇用率の達成は企業の社会的責任であると認識し、雇用率達成に努力している。

233 (銀行)

5) 1名不足しており、現在職業安定所に求人申し込みを行い、選考中です。

6) 法定雇用率は順守したい。

234 (一般)

5) 経営環境が激変し、安定しないため若干の人材移動等もあり、雇用率改正に十分対応しきれていないが、障害者の定年退職者、自己都合退職者の補充により達成する予定。

6) 障害者雇用は社会的責任と認識し、法定雇用率の達成に今後一層の努力をしていく。

235 (一般)

5) 「雇入れに関する計画」作成の予定はない。なお、新規採用を行う場合は、業務内容を勘案のうえ、障害者の雇用を含めて検討している。

6) 法定雇用率の達成に向けて採用するよう努力している。

236 (一般)

5) 作成は未定です。

237 (一般)

5) 全社での計画は作成していないが、各事業所毎に充足計画は作成している。

6) 適職の設計や選定を行い、また事務所・施設の改造等を行って、可能な限り雇用率を高めたいと考えており、その努力も行っている。

238 (建設)

5) 障害者就職相談会への参加。ハローワークへの求人票の提出などを通じた求人活動を行う。

239 (銀行)

5) 平成10年度障害者雇用納付金納付後課内協議の上、作成予定。

6) 職安を通じ、常時採用募集を行っているが、職務条件が合致しないため採用に至らないケースが多い。今後も積極的に面接を行い採用していきたい。

240 (一般)

5) (1) 障害者職場定着推進チームの整備

(2) 潜在障害者の積極的発掘

(3) 障害者の計画的雇用の促進

6) 企業の社会的責任との認識のもと、障害者の残存保有能力の積極的開発と活用はもとより、障害者と共存できるノーマライゼーション企業を目指して、その雇用促進と障害者の定着のため積極的に取り組む。

241 (一般)

5) 各事業所、現状より1名以上雇用するように指導している。(事業所数=20) また、各事業所は地元の公共職業安定所に求人を行っている。

6) 法定雇用率については、最低限の数字だと思っている。今後も障害者雇用は企業の社会的責任だと考えている。

242 (一般)

6) 障害者雇用は経営の責務と考えており、各事業所で雇用率を上げるべく取り組みを進めている。

243 (銀行)

5) 計画は現在のところ作成していないが、自行計画の中で検討中である。

6) 法の主旨に則り障害者の雇用を促進していなねばならないと考えている。

244 (一般)

6) 「障害者の雇用等促進等に関する法律」の主旨から、また企業の社会的責任という面からも法定雇用率を達成すべきと考える。

245 (一般)

246 (一般)

247 (一般)

5) 当社は障害者雇用促進法第15条所定による計画の提出について、行政指導を受けたことはないが、今後も職業安定所と連携を図りながら雇用の拡大を目指していきたい

6) 雇用率達成のため特例子会社を設立することも考えられるが、当社事業の社会的役割を考

慮すると、社内において障害者を雇用し、社員の啓発を促進することが肝要であると考えます。そこで、鉄道事業における安全面を考慮し、事務的業務、補助的業務を担当する職種の採用にあたっては、職業安定所と連携を図りながら、引き続き積極的な活動を行っていきたい。

### 障害者雇用アンケート調査表

先般実施した上場企業の障害者雇用の現状に関する本会のアンケート「調査表」は以下の通りです。4月末現在までに調査対象企業399社中、220社（55%）からご回答をいただきましたが、実態をより正確に把握するために締め切りを5月25日まで延長いたします。調査結果の最終報告は6月初めに本会のこのWebページ上に発表させていただく予定です。

#### 調 査 表

平成10年7月1日（法定雇用率改訂時）を基準にして御回答下さい。（右基準日の資料のないときは、御回答の直近の日を基準にして下さい。）

- 1、貴社は障害者の雇用の促進等に関する法律の14条所定の法定雇用率を達成していますか。  
 はい       いいえ  
 いいえの場合、平成10年7月1日の法定雇用率改訂以前に法定雇用率を達成したことはありますか。  
 ある       ない
- 2、貴社の障害者の雇用率は何%ですか。  
 (      ) %
- 3、貴社が法定雇用率を達成していないとしたら何人分不足していますか。また、平成9年度において障害者雇用納付金をいくら納付していますか。  
 不足人数      (      ) 人分  
 納付金額 年額 (      ) 万円
- 4、貴社が法定雇用率を達成しているとしたら何人分超えていますか。また、平成9年度において障害者雇用調整金をいくら支給を受けていますか。  
 超過人数      (      ) 人分  
 調整金額 年額 (      ) 万円
- 5、貴社が法定雇用率を達成していないとしたら、それを達成するため障害者の雇入れに関する計画（障害者雇用促進法15条所定）を作成していますか。  
 はい       いいえ  
 作成しているときはその計画の概要、作成していないときは計画作成の予定について述べて下さい。
- 6、貴社の障害者雇用についての考え方について述べて下さい。

平成 年 月 日

貴社名

御協力ありがとうございました。

## 日経500社株主総会動向アンケート調査結果

2000年6月19日

### 1. 調査対象および調査目的

株主オンブズマンは2000年の株主総会シーズンを前に、日経500社（2000年3月1日現在）を対象に、株主の立場から注目される最近の株主総会の変化をふまえて、株主総会改革の動向についての郵送によるアンケート調査を実施した。なお、質問表には昨年から今年にかけての最近の株主総会をめぐる特徴的な動きを示す資料を添付した。

### 2. 回収率

本会では3年前の1997年にも日経500社を対象に株主総会調査を実施した（『シャワッチ』第1号「よい総会、悪い総会」参照）。このときの回答率は19%（95社）であったが、今回は回答企業数が締切日の6月17日現在で224社に達し、回答率は前回の2倍以上の45%にのぼった。回答のうち1社は質問項目への個別回答でなく別紙に概括的に説明しているため、集計からは除外した。したがって、（ ）の%はとくに断らない限り223社に対する比率を示している。

### 3. 調査結果の全体的特徴

今回の調査結果は、日本の株主総会がある点では徐々に、ある点では急激に変わりつつあることを示している。従来の日本の株主総会は、総会屋対策と社員株主による「異議なし」「了解」「議事進行」の一斉唱和が重苦しい雰囲気をつくっていたが、株主との対話を重視して、質問には丁寧に答えるという姿勢に変わった企業が大きく増え、営業報告等のビジュアル化や、マスコミへのモニター公開などに踏み切る企業も多くなっている。

調査結果はまた、総会招集通知の発送時期を早めたか、今後早める必要があると考える企業が増えていることを示している。この変化には、記述回答の説明からみても、海外の機関株主への配慮がはっきりと表れている。海外の機関株主の要求との関連では、独立社外取締役を選任する企業が増加していることも注目される。また、野村証券に対する神戸地裁尼崎支部での判決を反映して、1割近くの企業が弁護士等の株主以外の専門家の総会への代理出席を認めるとしていることも注目される。

株主総会の集中日開催については、回答企業の1割強の企業が、ここ数年の間に集中日を避けるように改めたと答えている。しかし、なお大多数が6月末の集中日に開催している状況には大きな変化はない。また、情報開示に関連して、役員の報酬および退職慰労金の個別開示に関心が集まっているなかで、個別開示にすでに踏み切ったか、今後踏み切る予定の企業は回答企業中にはない。「今後の個別開示について検討する用意がある」として会社も2割にとどま



る。こうした面からは、株主総会の改革はまだ緒に着いたばかりで、多くの課題が今後に残されているといえる。

### 1) 株主総会の位置づけについて（重複回答可）

1. 会社の基本的な意思決定を行う場	203社（91%）
2. 利益処分案の承認と取締役・監査役の選任の場	177社（79%）
3. 経営陣と株主との対話の場	176社（79%）
4. 投資家および消費者への企業PRの場	24社（11%）

特徴：株主総会を「経営陣と株主との対話の場」とする会社は前回調査では65%であったが、今回は79%に増えている。このことは記述回答で、営業報告をビジュアル化したりして、「株主が発言しやすい議事進行」や「質問しやすい雰囲気作り」に努めている会社が多いことと合わせて、会社側が一般株主を重視する姿勢に変わりつつあることを示している。

### 2) 株主総会の開催日時について

A 開催日時 （ ）月（ ）日（ ）時より

開催日

3月30日	7社
5月25日	4社
6月27日	8社
6月28日	21社
6月29日	152社
その他の日	13社
未定・無回答	17社

開催時刻（午前10時以外）

1月18日	14時	INAX
3月30日	9時	キヤノン
6月24日	13時30分	ナムコ
6月27日	14時	イビデン
6月28日	11時	雪印
6月29日	13時	ゲンゼ
6月29日	14時	北陸電力

B 6月集中日以外に開催している企業にお尋ねします。

1. ずっと以前から6月末の集中日には行っていない。 18社
  2. ここ数年の間に6月末の集中日を避けるように改めた。 27社
- 2000年から 7社 サークルケイジャパン、プロミス、藤沢薬品工業、神戸製鋼所、東海銀行、日商岩井、日立化成工業
- 1999年から 6社 東芝、三和銀行、日東電工、HOYA、日野自動車、ニチメン
- 1998年から 10社 高島屋、大和証券、西日本旅客鉄道、静岡銀行、ブラザー工業、三菱自動車工業、新日本製鐵、丸紅、第一勧銀、ナムコ
- 1997年から 1社 東邦銀行
- 1996年から 1社 雪印乳業
- 変更年無記入 2社 大日本製薬、三井物産

C 6月末集中日に開催している企業にお尋ねします。

現状を改める必要があるとお考えですか。

1. 早急に改める必要がある。 1社
2. 将来改める必要がある。 40社
3. 今後も改める必要はない。 9社
4. その他 93社

特徴：ここ数年の間に6月末集中日を避けるように改めた会社が27社（12%）あり、以前から行っていない会社を含めると、6月末集中日以外に開催している会社は45社（20%）にのぼる。6月末集中日開催会社の26%にあたる40社は、6月末集中日開催を「将来改める必要がある」としている。これらから今後、集中日一斉開催の見直しの動きが徐々に広がっていることが伺われる。

### 3) 総会招集通知の発送時期について

A 現在の発送時期（今年からを含む）

14日	89社
15日～19日	64社
20日～24日	38社
25日～30日	11社
25日以上前に出す会社	

テルモ、アドバンテスト、東京海上火災保険、メイテック、三井海上火災、

日立製作所、三菱マテリアル、花王、安田火災海上、HOYA、資生堂、

B 3 Aの質問に1（2週間前）と答えられた企業にお尋ねします。

今後早める必要があるとお考えですか

- |             |     |
|-------------|-----|
| 1. 早める必要がある | 29社 |
| 2. 早める必要はない | 8社  |
| 3. その他      | 48社 |

特徴：従来の2週間前に発送する会社が圧倒的に多かったことと比べると、総会招集通知の発送時期は早まる傾向にある。記述回答では「海外の機関投資家」の議決権行使に要する期間を考慮して発送を早めたという企業もある。

#### 4) 役員報酬について

役員報酬を役員毎に個別開示して決定することについてどうお考えですか。

- |                         |                   |
|-------------------------|-------------------|
| 1. すでに個別開示している          | なし                |
| 2. 今後の個別開示について検討をしている   | 3社 阪和興業、京浜急行、鐘淵化学 |
| 3. 今後の個別開示について検討する用意がある | 49社               |
| 4. 今後とも個別開示をする必要はない。    | 82社               |
| 5. その他                  | 73社               |

（住友信託銀行は「その他」の項で「検討中」と記入）

特徴：開示拒否の姿勢に大きな変化はないが、49社（22%）が「今後の開示について検討する用がある」と表明している。「まず専務レベルの開示を検討したい」とする会社（ツムラ）もある。

#### 5) 役員の退職慰労金について

役員の退職慰労金を役員毎に個別開示して決定することについてどうお考えですか。

- |                         |                             |
|-------------------------|-----------------------------|
| 1. すでに個別開示している          | なし                          |
| 2. 今後の個別開示について検討をしている   | 4社<br>ヤマハ発動機、阪和興業、京浜急行、鐘淵化学 |
| 3. 今後の個別開示について検討する用意がある | 52社                         |
| 4. 今後とも個別開示をする必要はない。    | 71社                         |
| 5. その他                  | 80社                         |

特徴：役員報酬同様に開示を拒否する企業が多いが、「今後の個別開示について検討をしている」も「今後の個別開示について検討する用意がある」も、役員報酬に比べてごくわずかながら前向きな回答が多いのは、南都銀行役員の退職慰労金支給に対する奈良地裁の判決が影響しているのかもしれない。役員報酬と同様に「その他」が多いのは、多数の企業がこの問題で態度を明確にしてないことを示している。

## 6) 社員株主の一斉唱和について

社員株主による「異議なし」「了解」「議事進行」の一斉唱和が行われていますか。

- |                                     |      |
|-------------------------------------|------|
| 1. 以前から行われたことはない                    | 15社  |
| 2. 過去には行われていた時期があるが、現在（最近）では行われていない | 152社 |
| 3. 過去には行われていたが、これからはなくしていくようにしたい    | 27社  |
| 4. 現在も行われており、これからもなくす考えはない          | 1社   |
| 5. その他                              | 24社  |

特徴：これまで大多数の会社で行われていた社員株主による一斉唱和は、いまではほとんどなくなってきた。そのことは、「過去には行われていた時期があるが、現在（最近）では行われていない」が152社（68%）にのぼり、「過去には行われていたが、これからはなくしていくようにしたい」とする会社も27社（12%）を数えることに示されている。「過去から行われたことがない」15社（7%）を含めると、廃止派は194社（87%）に達する。他方、「現在も行われており、これからもなくす考えはない」は、わずか1社にすぎない。ただし、「その他」に○をして「株主から自発的に行われている」と書いているところが1社ある。

## 7) 総会議案の白紙委任について

A 貴社が株式を保有する会社の株主総会に際し、「包括委任状」を提出するなどして会社側議案の一切を白紙委任する慣習についてお尋ねします。

- |                |      |
|----------------|------|
| 1. 白紙委任を行っている  | 46社  |
| 2. 白紙委任は行っていない | 134社 |
| 3. その他         | 32社  |

B 7Aの質問で1と答えられた企業にお尋ねします。

白紙委任の慣習を改め、個別の議案に応じて賛成、反対、棄権の意思表示をすることについてどうお考えですか。

- |                     |    |
|---------------------|----|
| 1. 今後はそのように改める必要がある | 8社 |
|---------------------|----|

- |                     |     |
|---------------------|-----|
| 2. 今後もそのように改める必要はない | 18社 |
| 3. その他              | 23社 |

特徴：この質問では「包括委任状を提出するなどして会社側議案の一切を白紙委任する」ことをもって「白紙委任」とした。その結果、「白紙委任を行っている」とする会社は46社（21％）で、「白紙委任は行っていない」とする会社は128社（60％）であった。この結果は、ふつう考えられているほど白紙委任は広く行われてはいないとみることもし、一般株主や外国人株主からの白紙委任批判に対して表向きは配慮せざるえなくなっていることの反映と見ることもできる。

#### 8) 独立社外取締役について

CalPERSなどの海外の機関投資家が求めている独立社外取締役の選任についてお尋ねします。

- |                   |      |
|-------------------|------|
| 1. すでに実施している      | 24社  |
| 2. 今年から実施する予定である  | 5社   |
| 3. 将来は実施する必要がある。  | 43社  |
| 4. 今後とも実施する必要はない。 | 1社   |
| 5. その他            | 117社 |

特徴：昨年はソニーや三洋電機などで、過去に当該会社や子会社に属したことない独立社外取締役の先任が話題を呼んだ。こうした独立社外取締役の選任をすでに実施しているところが24社（11％）ある。「今年から実施する予定である」は5社であるが、「将来実施する必要がある」とする会社は43社（19％）にのぼり、独立社外取締役の選任が一つの流れになりつつある。

#### 9) 総会への代理人の出席について

総会を攪乱される恐れのない弁護士や公認会計士等の専門家の株主総会への代理出席を求められた場合、どのように対応されますか。

- |              |      |
|--------------|------|
| 1. 代理出席を認める  | 20社  |
| 2. 代理出席を認めない | 48社  |
| 3. その他       | 139社 |

特徴：野村証券に対する神戸地裁尼崎支部の判決（本年3月28日）で、株主総会への弁護士、公認会計士等の専門家の代理出席を認める判決があった。それを反映して、20社（9％）が総会への弁護士、公認会計士など株主以外の専門家の代理出席を認めるとしている。従来どおり

「代理出席を認めない」とする会社は48社（22%）で、139社（62%）は、態度を保留している。その理由として、「検討中」、「ケース・バイ・ケースで対処」、「顧問弁護士に相談」などの理由をあげている。

#### 「代理出席を認める」とした会社

日本証券金融、カシオ計算機、ヤマハ発動機、日本酸素、アルパイン、プロミス、日本金属工業、旭硝子、山武、アイワ、住友大阪セメント、積水ハウス、日立造船、萬有製薬、太陽誘電、マキタ、アドバンテスト、ジャスコ、ナムコ、住友重機機械

#### 記述回答欄にみる「総会の持ち方の工夫」

特徴：営業報告などのビジュアル化（グラフ化、映像化）しているか、する予定の企業は回答企業全体の約3分の1（67社、30%）にのぼる。総会のインターネット公開、総会終了後の株主懇談会の開催、会社（工場）見学会の開催、総会招集通知の英文作成などを新たに実施する企業も増えている。

#### ビジュアル化実施および実施予定企業名（検討中を一部含む）

沖電気工業、サッポロビール、安田火災海上保険、松下電器産業、キッコーマン、大丸、中外製薬、アルパイン、松下電工、イビデン、阪急電鉄、山之内製薬、旭硝子、花王、藤沢薬品工業、クラレ、ニチレイ、資生堂、大東京火災海上保険、高島屋、関西ペイント、日新製鋼、東芝、味の素、塩野義製薬、東北電力、大日本製薬、ミノルタ、川崎重工業、ウェルファイド、三和銀行、三菱商事、東京ガス、三菱化学、日本ゼオン、マキタ、住友化学工業、住友商事、荏原製作所、東邦瓦斯、日東電工、あさひ銀行、日本碍子、中国電力、神戸製鋼所、日本鋼管、キヤノン、住友信託銀行、三菱自動車工業、新日本製鐵、日本テレコム、川崎製鉄、東邦銀行、丸紅、三井海上火災、I N A X、ジャスコ、日商岩井、東洋ゴム工業、日立化成工業、日清食品、エーザイ、ニチメン、大同特殊鋼、ハウス食品、住友重機機械工業、昭和電工

#### 調査票

株主総会についてのアンケート調査にご協力下さい

謹啓 貴社ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、今年も6月の定時株主総会の時期が近づいてまいりました。別紙参考資料にありますように、わが

国の株主総会のあり方には、ここ一、二年、いくつもの新しい動きがみられます。わたしたち「株主オンブズマン」も、株主の立場から株主総会をより開かれたものにしていくために、こうした動きに大きな関心をもっています。

そこで、貴社を含む上場企業500社（日経500銘柄2000年3月1日現在）と若干の特徴的企業に対して、株主総会の位置づけや持ち方についてお尋ねし、その結果をまとめてマスコミ発表を行いたいと考えています。

つきましては、以上の趣旨をご理解いただいたうえ、たいへんご面倒ですが、以下の質問についてご回答下さり、同封の返信用封筒にて5月20日までにお送り下さいますようお願い申し上げます。敬具

2000年4月13日

株主オンブズマン代表  
関西大学教授 森岡孝二  
〒530-0047大阪市北区西天満4-6-3  
第5大阪弁護士ビル3階  
TEL06-314-4192  
FAX06-314-4187

《追伸》1. 調査結果の発表に際しましては、調査の趣旨に照らして良い事例として積極的に評価できる場合を除いては、個別企業名を出すことはありえないことを申し添えます。

2. 本アンケート文書は本会のHP<<http://www1.newweb.ne.jp/wa/kabuombu/>>にも掲載しますので必要に応じてご参照下さい。

貴社名、貴社（本社・本店）所在地などをご記入のうえ、ご回答下さい。

貴社名  
貴社所在地 〒  
電話 FAX

I 以下の選択肢を設けた質問については該当する項目の番号に○印をつけて下さい。

また、( )には数字等を記入して下さい。

1) 株主総会の位置づけについて（重複回答可）

1. 会社の基本的な意思決定を行う場
2. 利益処分案の承認と取締役・監査役の選任の場
3. 経営陣と株主との対話の場
4. 投資家および消費者への企業PRの場

## 2) 株主総会の開催日時について

- A 今年の開催日時 ( ) 月 ( ) 日 ( ) 時より
- B 6月集中日以外に開催している企業にお尋ねします。
1. ずっと以前から6月末の集中日には行っていない。
  2. ここ数年の間に6月末の集中日を避けるように改めた。( ) 年総会から変更
- C 6月末集中日に開催している企業にお尋ねします。現状を改める必要があるとお考えですか。
1. 早急に改める必要がある。
  2. 将来改める必要がある。
  3. 今後も改める必要はない。
  4. その他 ( )

## 3) 総会招集通知の発送時期について

- A 現在の発送時期 (今年からを含む)
1. 会日の2週間前
  2. 会日の3週間以上前 約 ( ) 日前
  3. その他 ( )
- B 3Aの質問に1と答えられた企業にお尋ねします。今後早める必要があるとお考えですか
1. 早める必要がある
  2. 早める必要はない
  3. その他 ( )

## 4) 役員報酬について

役員報酬を役員毎に個別開示して決定することについてどうお考えですか。

1. すでに個別開示している
2. 今後の個別開示について検討をしている
3. 今後の個別開示について検討する用意がある
4. 今後とも個別開示をする必要はない。
5. その他 ( )

## 5) 役員の退職慰労金について

役員の退職慰労金を役員毎に個別開示して決定することについてどうお考えですか。

1. すでに個別開示している
2. 今後の個別開示について検討をしている
3. 今後の個別開示について検討する用意がある
4. 今後とも個別開示をする必要はない。
5. その他 ( )

## 6) 社員株主の一斉唱和について

社員株主による「異議なし」「了解」「議事進行」の一斉唱和が行われていますか。

1. 以前から行われたことはない
2. 過去には行われていた時期があるが、現在(最近)では行われていない



3. 過去には行われていたが、これからはなくしていくようにしたい
4. 現在も行われており、これからもなくす考えはない
5. その他 ( )

## 7) 総会議案の白紙委任について

A 貴社が株式を保有する会社の株主総会に際し、「包括委任状」を提出するなどして会社側議案の一切を白紙委任する慣習についてお尋ねします。

1. 白紙委任を行っている
2. 白紙委任は行っていない
3. その他 ( )

B 7Aの質問で1と答えられた企業にお尋ねします。

白紙委任の慣習を改め、個別の議案に応じて賛成、反対、棄権の意思表示をすることについてどうお考えですか。

1. 今後はそのように改める必要がある
2. 今後ともそのように改める必要はない
3. その他 ( )

8) 独立社外取締役についてCalPERSなどの海外の機関投資家が求めている独立社外取締役の選任についてお尋ねします。

1. すでに実施している
2. 今年から実施する予定である
3. 将来は実施する必要がある。
4. 今後とも実施する必要はない。
5. その他 ( )

9) 総会への代理人の出席について総会を攪乱される恐れのない弁護士や公認会計士等の専門家の株主総会への代理出席を求められた場合、どのように対応されますか。

1. 代理出席を認める
2. 代理出席を認めない
3. その他 ( )

## II 以下の質問に簡単な文章でお答え下さい。

- 1) 株主総会の持ち方を改善するために、貴社ではどのような努力や工夫をしておりますか。Iの質問項目でお答えいただいたことと重複してもかまいません。
- 2) 情報開示をすすめ、企業経営の透明性を高めるために、貴社ではどのような努力や工夫をしておりますか。Iの質問項目でお答えいただいたことと重複してもかまいません。
- 3) 昨今は消費者保護、環境保全、メセナ、地域福祉、雇用確保、労働時間短縮、障害者雇用などにおいて企業の社会的責任が問われていますが、貴社では企業の社会的責任を果たすためにどのような方針をおもちになり、また具体策をとられていますか。

## ■参考資料（変わり始めた株主総会）

1999年の株主総会は、比率の上では依然として「集中日同時開催」の「シャンシャン総会」が圧倒的に多かったが、一部にこれまでにない変化が見られた。本会としてはこうした動きが今後さらに大きく広がることを期待している。

### 1. 総会招集通知の早期発送

従来、株主総会収集通知は会日の2週間前でないと発送されなかったが、ソニー、日立製作所、本田、日興証券、東京海上火災などの会社は、3～4週間前に発送するようになった。

### 2. 役員報酬の個別開示

東京エレクトロン（一部上場）とPeople（店頭公開）のように、アメリカの例にならって役員報酬を総会招集通知の参考書類に個別に開示する会社も現れた。

### 3. 開催日の一部分散と、時間、曜日の工夫

3月期決算の企業のうち、業界のトップや上位企業を含む250社が6月29日の最集中日を避け、6月25日に株主総会を開いた。夕刻から開いた会社（6月18日、デジキューブ）や、日曜日に開いた会社（6月27日、福井銀行）もあった。

### 4. 社員株主の一斉唱和の自粛・減少

旧来型の株主総会では社員株主による「異議なし」「了解」「議事進行」の一斉唱和が必ずあったが、住友商事の総会決議取り消し訴訟の大阪地裁判決（98年3月）と大阪高裁判決（98年11月）の影響で、社員株主に一斉唱和をさせる会社は減ってきた。

### 5. 声をあげ始めた一般株主

不祥事を起こした企業や業績不振の企業を中心に、会日前に書面質問をしたり、当日出席して発言する一般株主が増えたりして、まだ一部にすぎないが、経営陣と株主の間で活発なやりとりが行われるようになった。

6. 生命保険会社、信託銀行、アセット・マネジメントなど国内の機関投資家が、従来の白紙委任を改め、議決権行使の指針を作り、反対票を投じたり、棄権で意思表示をする動きが広がってきた。

### 7. 独立社外取締役の選任

ソニーで中谷巖元一橋大学教授、三洋電機でコラソン・アキノ元フィリピン大統領がそれぞれ取締役選任された。

以上に紹介したほかに、一般株主重視の株主総会として評価すべき動きや、ユニーク総会の事例がありましたら、本会までお知らせ下さい。

## 上場企業における男女共同参画の現状

2001年6月25日

### 1. 調査対象および調査目的

株主オンブズマンは、上場企業における男女雇用機会均等および男女共同参画の現状について把握するために、2001年4月半ばから6月半ばにかけて、東証第1部上場の500社（日経500種、2001年3月1日現在）を対象にアンケートを実施し、6月18日現在で305社から回答を得た（回収率61%）。とくにこの時期に企業の機会均等および共同参画の取組を調査することになったのは次のような事情からである。

1999年4月より、改正均等法の施行にともない募集・採用、配置・昇進を含む雇用管理のすべての段階における女性に対する差別が禁止されるようになり、差別是正に向けた企業の積極的取組が求められるようになった。

1999年6月、「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、同法にもとづき2000年12月、「男女共同参画基本計画」が策定されるに至り、男女平等の実現に向けた企業の取組が従来以上に強く求められるようになった。

今年度より「男女共同参画社会基本法の目的および基本理念に関する国民の理解を深める」ために、新たに政府のイニシアティブのもと、「男女共同参画週間」（株主総会の集中日を挟む6月23日から29日までの1週間）が設けられた。

### 2. 調査内容

- 1) 役員（取締役会、監査役会）について
- 2) 女性管理職について
- 3) 従業員の性別平均年齢、勤続年数、賃金について
- 4) コース別雇用管理について
- 5) 男女雇用機会均等および男女共同参画の推進について
- 6) セクシュアルハラスメントについて
- 7) 男女差別を理由に起こされた裁判等について
- 8) 機会均等および共同参画に関する特別な取組について

### 3. 調査期間

2001年4月14日に調査用紙を発送し、6月18日までに返ってきた回答を集計した。個々の調査項目に関する数値は2001年4月1日現在を基準にして（右基準日の資料のないときは回答可能な直近の日を基準にして）回答してもらった。

#### 4. 調査結果の概要

##### 質問1 役員（取締役会、監査役会）について

ここでは役員（取締役会、監査役会）中の女性比率について訊き、あわせて、ここ2、3年のうちに女性役員を登用する計画をもっているかどうかを尋ねた。

この項の回答企業304社中、取締役に女性のいる企業は、イトーヨーカ堂、三洋電機、セブンイレブン、トランス・コスモス、ベネッセ、マツモトキヨシの6社（各1名）である。監査役に女性のいる企業は、資生堂、住友重機械工業、日本特殊陶業、丸紅の4社（各1名）である。女性比率は取締役では0.13%、監査役では0.34%、両役員の合計では0.17%にすぎない。また、ここ2、3年のうちに女性役員を登用する計画をもっていると答えた企業は、オリックス、帝人、トランス・コスモス、ヨークベニマルの4社である。

平成12年版『男女共同参画社会白書』によると、上場企業の役員40,111人のうち女性役員は99人、全体の0.25%であった。今回の日経500社を対象とした調査における役員中の女性比率はこれよりも低い。

参考までに、「フォーチュン」500社のデータによれば、アメリカ企業の取締役会における女性比率は、1995年で9.5%であったのが、2000年には2.2ポイント高まって、11.7%になっている。会社役員の性別構成の日米格差はきわめて大きい。

表1 役員中の女性比率 単位：人（%）

	男女計	女性
取締役	4695	6 (0.13%)
監査役	1177	4 (0.34%)
役員	5872	10 (0.17%)

別表1 アメリカの女性役員比率

	1995年	2000年	変化
取締役	9.5%	11.7%	+2.2%
執行役員	8.7%	12.5%	+3.8%

（出所）2000 Catalyst Census of Women Corporate Officers and Top Earners of the Fortune 500

##### 質問2 女性管理職について

ここでは管理職（部長、課長、係長）に占める女性比率について尋ねた。

部長職の女性比率は全体の平均では0.27%ときわめて低い。回答企業305社のうち部長職に女性のいる企業は55社にすぎず、うち女性比率が2%を超えているのは、SANKYO（8.7%）、

トランス・コスモス (7.9%)、資生堂 (6%)、ベネッセ (5.3%)、阪急百貨店 (3.9%)、ヤマト運輸 (2.9%)、クレディセゾン (2.8%)、名古屋鉄道 (2.3%)、西友 (2.1%) の9社にとどまる。他方、女性の部長が1人もいない企業は206社に上る。44社は本項目については無回答である。

課長職の女性比率は全体の平均では1.12%である。2%という低い比率を基準にしてさえ、それを超えている企業は40社しかない。しかし、そのなかで、しまむら (22.1%)、ベネッセ (19.8%)、トランス・コスモス (19.1%)、クレディセゾン (18%)、東映 (15%)、阪急百貨店 (11.6%) の6社は10%を超えている。他方、94社では女性の課長は1人もいない。また、35社は本項目については無回答である。

係長職の女性比率は全体の平均では4.66%である。イトーヨーカ堂 (83.4%)、クレディセゾン (73.3%)、しまむら (55%)、セブンイレブン (37%)、ベネッセ (36.1%)、大丸 (31.1%)、オリックス (30.9%)、日本ゼオン (30%)、プロミス (29.9%)、資生堂 (29.4%)、東映 (28.3%)、平和不動産 (27.3%)、東宝 (27.1%)、日本ケミコン (26.7%)、高島屋 (25.7%)、大和証券グループ本社 (25.5%)、日本郵船 (22.9%)、東海カーボン (22%)、岩谷産業 (20.1%) の19社は20%を超えている。他方、女性係長のいない企業が51社ある。また、43社は本項目については無回答である。

なお、総務省統計局の「労働力調査」(「労調」)によれば、全雇用労働者中の女性比率は2000年平均で40% (女性労働力率は49%) である。しかし、本調査の全従業員に占める女性比率は、17.18%と、「労調」の数字よりかなり低い。これは「労調」の全雇用者にはパートタイム労働者や派遣労働者など非正規雇用者が含まれるのに対して、本調査の回答にいう従業員はそれらの非正規雇用者を含んでいないことによるところが大きいと考えられる。いずれにせよ、上場企業で女性従業員の比率がいちじるしく低いことは、女性の多くが非正規の不安定な雇用身分で働いていることを示唆している。

表2 管理職の女性比率 単位：人 (%)

	男女計	女性	(%)
部長	49,938	136	(0.27%)
課長	192,283	2,153	(1.12%)
係長	245,297	11,439	(4.66%)
全従業員	1,905,252	327,404	(17.18%)

### 質問3 従業員の性別平均年齢、勤続年数、賃金について

ここでは従業員の性別平均年齢、平均勤続年数、平均月額賃金について尋ねた。これは、1999年施行の改正均等法にポジティブアクション (積極的差別是正措置) の条項が盛り込まれ

たことから、企業が従業員の性別構成を把握しなければならなくなった現状を踏まえてのことである。

本調査における上場企業の従業員の平均年齢は、男性40.3歳、女性33.1歳、平均勤続年数は、男性17.6年、女性11.5年、平均月額賃金（きまって支給される現金給与額からいわゆる残業手当を差し引いた所定内給与額）は、男性405,994円、女性250,451円である。

従業員の平均年齢・勤続年数・賃金に大きな差がなくなった状態をもって、男女雇用機会均等と男女共同参画のいきついた姿と考えるなら、上の数字は、上場企業においても男女平等への道はなお遠いことを示している。

労働省（現厚生労働省）の「平成12年版賃金構造基本統計調査」によれば、後掲の別表2に見るように、一般企業の平均年齢は男性39.5歳、女性35.7歳、平均勤続年数は男性12.5年、女性7.3年、月額平均賃金は男性336,800円、女性220,600円となっている。

本調査における上場企業の女性の平均年齢は、一般企業より2.6歳低い。逆に、本調査における女性の平均勤続年数は、一般企業に比べて4.2年長い。平均賃金でみた男女の賃金格差は一般企業（「賃金構造基本統計調査」）では100：65であるのに対し、上場企業を対象にした本調査では100：62となっていて、上場企業のほうが格差は大きい。

上場企業についての本調査結果と一般企業のデータとの違いは、本調査では各企業がパートタイム労働者等を除く正規雇用（正社員）の従業員について答えているのに対し、「賃金構造基本統計調査」では常用労働者（常用的パートタイム労働者を含む）を対象にしていることに起因しているところが大きいと考えられる。

表3 調査上場企業の性別構成

	男性	女性
平均年齢	40.3歳	33.1歳
平均勤続年数	17.6年	11.5年
月額平均賃金	405,994円	250,451円

別表2 一般企業の性別構成

	男性	女性
平均年齢	39.5歳	35.7歳
平均勤続年数	12.5年	7.3年
月額平均賃金	336,800円	220,600円

出所)「平成12年賃金構造基本統計調査」

#### 質問4 コース別雇用管理について

ここでは一般職と総合職（またはこれに類似した区分）のコース別採用の有無と、昨年度（2001年4月入社）の採用者の男女別人数を尋ねた。

コース別採用を行っているかどうかの質問では、「行っている」企業は167社、「行っていない」企業は124社、「その他」と答えた企業は7社である。昨年度の採用者における総合職の女性比率は、「行っている」企業15.6%、「行っていない」企業27.6%と、両者の間では12ポイントの違いがある（ただし、コース別採用を行っていないと答えた124社のうち、男女の採用者数を記入したのは55社にすぎない）。昨年度採用者における一般職の女性比率は、コース別採用を「行っている」企業では77.4%に上っているが、「行っていない」企業では28.9%と大幅に低くなっている。

しかし、コース別採用の有無を問わず、合計では、昨年度の採用者に限っても、総合職は男性が8割以上、一般職は女性が7割以上を占めており、コース別雇用管理が男女別雇用管理の「隠れ蓑」になっているだけでなく、コース別採用を行っていないという企業でも、事実上、男女別雇用管理が広く行われていることをうかがわせる結果となっている。

表4 雇用区分と昨年度採用者数 単位：人（%）

	男性（%）	女性（%）
総合職	13,602（80.5%）	3,304（19.5%）
コース別採用あり	9,419（84.4%）	1,744（15.6%）
コース別採用なし	3,891（72.4%）	1,481（27.6%）
その他	292（78.7%）	79（21.3%）
一般職	1,783（25.3%）	5,186（74.4%）
コース別採用あり	1,477（22.6%）	5,064（77.4%）
コース別採用なし	266（71.1%）	108（28.9%）
その他	40（74.1%）	14（25.9%）

#### 質問5 男女雇用機会均等および男女共同参画の推進について

ここでは各企業の男女雇用機会均等および男女共同参画の推進に向けての取組の現状を尋ねた。雇用機会均等に関しては、回答企業のおよそ半分の144社（48.3%）が行動規範をもっている。共同参画に関しては78社（25.9%）が行動規範をもっている。また、雇用機会均等および共同参画の推進について最近2年間に取締役会で検討したことのある企業は80社（26.7%）に上っている。社内に雇用機会均等および共同参画の推進について委員会等を設けている企業は68社（22.8%）を数える。

最近1年間に育児休業を取った男性がいると答えた企業は25社（8.4%）である。人数は、三菱電機3名、ソニー2名、ダイエー2名、松下電器産業2名のほかは、旭化成工業、INAX、NOK、キリンビール、住友金属工業、住友電気工業、東海旅客鉄道、東京電力、東芝、ニチレイ、日本無線、日本郵船、日本ユニシス、藤沢薬品工業、富士ソフトABC、マツダ、ヤマハ発動機、横河電機、リコーが各1名の、合計28名である。他に三菱商事とミノルタが「いる」と答えているが、いずれも人数の記入はない。

最近1年間に介護休業を取った男性社員がいると答えた企業は73社である。人数は122人である。1社で3人以上が取ったところは、東海旅客鉄道7名、松下電器産業7名、三菱重工業7名、ヤマト運輸6名、シャープ5名、旭化成工業3名、ソニー3名、大正製薬3名、東芝3名の9社である。以上を含め複数の男性育児休業取得者がいる企業は28社を数える。

これらの数字は、従業員のうち、育児や介護でケアを要する家族を抱える男性の人数と比較すれば、まだきわめて低い比率にすぎないとはいえ、育児および介護休業制度の活用に向けて、わずかながら動きが出始めていることを示している。

表5 男女雇用機会均等および男女共同参画の推進について

1) 男女雇用機会均等の推進に向けての行動規範をもっているか						
もっている	144社	もっていない	91社	その他	64社	合計 299社
2) 男女共同参画の推進に向けての行動規範をもっているか						
もっている	78社	もっていない	155社	その他	66社	合計 299社
3) 男女雇用機会均等および男女共同参画の推進（啓発・促進活動等）に関して、最近2年間に取締役会で検討したことがあるか						
ある	80社	ない	174社	その他	46社	合計 300社
4) 男女雇用機会均等および男女共同参画の推進（啓発・促進活動等）に関して何か特別の体制（委員会等）を設けているか						
設けている	68社	設けていない	205社	その他	25社	合計 298社
5) 最近1年間に育児休業をとった男性社員はいるか						
いる	25社（28人*）	いない	270社	その他	4社	合計 299社
	*2社は人数の記入なし					
6) 最近1年間に介護休業をとった男性社員はいるか						
いる	73社（122人）	いない	220社	その他	5社	合計 298社



## 質問6 セクシュアルハラスメントについて

ここでは社内のセクシュアルハラスメント（以下セクハラという）に対する取組と問題の発生状況を尋ねた。

社内におけるセクハラ防止のために啓発運動の体制がある企業は275社（90.8%）に達する。苦情相談の体制がある企業は291社（96%）に上っている。専門家によるカウンセリングおよび心理的ケアの体制がある企業も、144社（47.7%）と、半数近くある。

半数に近い129社（43%）では、最近3年間に社内でセクハラが起きたと答えている。それと同数の企業が、最近3年間に起きた社内セクハラに対して会社として対応したことがあると答えている。「ある」と答えなかった企業のなかにも、「過去の例はセクハラというより男女関係のもつれに類する」、「相談はあったが事実確認できなかった」、「軽微な事例があるが、特に問題がある事案は発生していない」という回答があった。泣き寝入りのケースも入れると、実際の件数はもっと多いと思われるが、企業自身が社内セクハラの件数をこのように把握し、それなりの対応をするようになったのは注目すべきことである。

表6 社内セクハラの実況と対応について

1) 社内セクハラ防止のために啓発運動の体制があるか	ある	275社	ない	18社	その他	10社	合計	303社
2) 社内セクハラ防止のために苦情相談の体制があるか	ある	291社	ない	6社	その他	6社	合計	303社
3) 社内セクハラに関し専門家によるカウンセリング・心理的ケアの体制があるか	ある	144社	ない	119社	その他	39社	合計	302社
4) 最近3年間に社内セクハラが発生したことがあるか	ある	129社	ない	160社	その他	11社	合計	300社
5) 最近3年間に社内セクハラが発生し、会社として何か対応をしたことがあるか	した	129社	してない	98社	その他	27社	合計	254社

## 質問7 男女差別を理由に起こされた裁判等について

ここでは、賃金、募集・採用、配置・昇進での男女差別、セクハラなどを理由に従業員から起こされた裁判事案や、雇用機会均等委員会への調停申立事案の有無についてきた。

回答企業293社中、6社（2.4%）が「ある」と答えた。あるとすれば、どのような性質の訴えあるいは申立かを訊いた結果、賃金・配置・昇進等に関する事案が5件、結婚退職制が1件であった（過去に判決の出た事案を含む）。

表7 男女差別やセクハラに関する裁判事案等の有無

ある	6社	ない	293社	その他	2社	合計	301社
----	----	----	------	-----	----	----	------

#### 質問8 男女雇用機会均等および男女共同参画に関する特別な取組（記述回答）

ここでは、男女雇用機会均等および男女共同参画に関して、何か特別に取り組んでいることがあれば、具体的に書いていただくよう求めた。

先の質問5では、「男女雇用機会均等および男女共同参画推進（啓発・促進活動等）に関して何か特別の体制（委員会等）を設けているか」と尋ねたところ、293社中68社（企業23%）の企業が社内に特別の体制を設けている回答していた。質問8の回答企業数はこれより多く85社に上っている。この項の記述回答全体を通じた特徴点として次のことが言える。

- 1) 何らかの体制を設けているとする点では男女雇用機会均等に関する取組の方が、男女共同参画に関する取組よりも先行している。
- 2) 男女雇用機会均等に関連して、11社が「ポジティブアクション」（積極的差別是正措置）に取り組んでいる。
- 3) 少数ながら、最近、総合職・一般職のコース別採用を廃止した会社や、来年4月より廃止する会社や、廃止に向けて現在労使で協議中の会社がある。
- 4) 回答企業の多くが女性の積極的登用や職域拡大の意志を表明している。「女性活躍委員会」等の組織を設けている会社もある。
- 5) セクシュアルハラスメントに対する取組に触れた企業は、冊子の作成・配布や、研修・教育を行うとともに、相談窓口を設置している。

記述回答の結果は、質問5、質問6の回答結果と同様に、企業が男女雇用機会均等と、男女共同参画に関して、最近の関連法律の改正や制定を受けて、一定の取組をせざるを得なくなっていることを示している。しかし、記述回答で、「従来から雇用に関する男女の区別は設けていない」などと答えた企業であっても、質問1から質問6までの回答結果と突き合わせてみるなら、他の企業と同様に、男女平等の実現に向けての特段の前進面がほとんど（あるいはまったく）うかがえない企業が多い。このことは日本企業において男女平等を実現することの困難さを示しているとも言える。

ただし、記述回答で困難な状況を述べた企業は、「男女問わず転勤が難しい場合、係長職以上への昇進も難しくなります。その他に難しい問題があります」と答えた1社だけであった。なお、交通運輸関係の企業で、女性の深夜労働の制限が撤廃されたことを契機に、従来男性の

み募集していた職種についても男女区別なく募集することになった企業が複数ある。繊維業界で「女性の深夜就労のためのガイドラインづくり」を行っている企業もある。

#### おわりに

いかに政府がかけ声をかけても、企業が本腰を入れなければ男女雇用機会均等と男女共同参画は進まない。その点で本調査が、男女平等の実現に向けての、企業の取組状況の把握と、取組の推進の一助になれば幸いである。

最後に本調査にご協力いただいた企業に感謝申し上げます。残念ながら今回ご回答いただけなかった企業も今後の調査にはぜひご協力下さるようお願いしたい。

-----

アンケートにご協力下さった企業は以下のとおりです。(順不同、敬称略)

アイフル アイワ あさひ銀行 ヤマト運輸 アラビア石油 アデランス 旭化成 旭硝子  
 旭電化 青木建設 アルパイン アンリツ イズミヤ 伊藤ハム NOK セコム  
 伊藤忠商事 INAX 岩谷産業 石原産業 ウェルファイド オークマ 江崎グリコ 大林組  
 カシオNTN NTTドコモ NTTデータ エーザイ 荏原製作 オリックス王子製紙 奥村組  
 小田急 大阪ガス カヤバ工業 関西ペイント 関西電力 関電工 ユニチカ 加ト吉  
 三菱電機 キリン 紀陽銀行 クラリオン 鐘淵化学 川崎汽船 川崎重工 川崎製鐵  
 キヤノン 近鉄 協和エクシオ 九州電力クボタ リンテック グンゼ 京浜急行 コクヨ  
 五洋建設 神戸製鋼 三和銀行 三協精機 三共 三洋信販 三洋電機 クラレ サッポロ  
 サンデン しまむら シャープ ジャックス 静岡銀行 四国電力 資生堂 商船三井  
 昭和電工 常陽銀行 住友金属 信越化学 西濃運輸 新日本製鐵 スズキ 住友ゴム  
 住友化学 新光証券 住友商事 住友信託 住友電工 セガ イトーヨーカ堂 西友  
 積水ハウス 積水化学 ソニー ダイキン 西武鉄道 ダイセル ダイフク 大正製薬  
 メイテック 大和銀行 タクマ ダイエー 太陽誘電 大成建設 大同特殊鋼 大日本製薬  
 田辺製薬 武田薬品 高島屋 千葉銀行 大東建託 TIS テルモ トステム 中外製薬  
 中国銀行 中国電力 中部電力 TDK 三菱重工業 電気化学 東京放送 トーメン  
 トクヤマ 東京ドーム 東ソー 東亜建設 メルシャン東海銀行 東京ガス 東京精密  
 東京電力 東邦銀行 東北電力 東海カーボン 東光 東芝 横河電機 東邦亜鉛 東洋製罐  
 東亜合成 ニチレイ 日石三菱 日清製油 東急百貨店 東洋インキ 東洋ゴム 東洋紡  
 東洋信託 富山化学 七十七銀行 ニチコン ニチメン 日本鋼管 日清製油 日清製油

日本触媒 日本信販 日本曹達 新潟鐵工 日商岩井 日清紡 日清食品 日清製粉  
 日本電産 阪和興業 長谷工日立金属 フジタ 日東電工 日本碍子 日本テレビ 日本酸素  
 日本車両 日本軽金属 日本無線 日本郵船 日本水産 日本製紙 日本板硝子 ノリタケ  
 野村證券 雪印乳業 阪神電鉄 パイオニヤ ハウス食品 阪急百貨店 萬有製薬 日立化成  
 日立造船 日立電線フジクラ ブラザー プロミス フジテック 福山通運 ベネッセ  
 リンナイ 日本電産コバル 藤沢薬品 富士電機 北越製紙 北陸電力 松下電産  
 平和不動産 北海道銀行 マツダ レナウン トランス・コスモス 松下電工 三菱ガス  
 三菱化学 三菱製紙 三菱地所 北海道電力ミノルタ 三井造船 三井物産 千代田化工建設  
 三井不動産 三菱レイヨン 三菱自工 三菱商事 富士ソフトABC リコー 名古屋鉄道  
 山武 丸井 ユアサコーポレーション 花王 兼松 阪急電鉄 東映 ニッセイ同和損害保険  
 丸紅 三越 大丸 帝人 キッコーマン 安田信託銀行 九州松下電器 キャノン販売  
 クレディセゾン SANKYO 塩野義製薬 商工ファンド 住友海上火災 住友重機械  
 イオンクレジットサービス 横浜銀行 セブンイレブン 大日本スクリーン  
 住友大阪セメント サークルケイ・ジャパン 山崎製パン 中央三井信託 椿本チェーン  
 トピー工業 ナショナル住宅産業 ユニー 東海旅客鉄道 東京エレクトロン 東京海上火災  
 東京急行電鉄 東京三菱銀行 日動火災海上 東芝セラミックス 東宝 ヨークベニマル  
 日本ケミコン パラマウントベッド 大和証券グループ本社 西日本旅客鉄道 日本コムシス  
 平和 日本特殊陶業 日本ゼオン 日本テレコム オリエントコーポレーション HOYA  
 日本ユニシス 日本ビクター 八十二銀行 日立国際電気 浜松ホトニクス  
 ファミリーマート 日立マクセル 日立製作所 マツモトキヨシ 三菱信託 マブチモーター  
 牧野フライス 富士写真フィルムアドバンテストヤマハ発動機 安田火災海上 山之内製薬  
 ティアック 回答企業名不記載1社

以上305社

未回答企業のうち、主な10社は以下のとおりです。

アサヒビール NEC コニカ ジャパンエナジー 全日本空輸 大日本印刷  
 トヨタ自動車デンソー ハザマ ブリジストン

#### <調査票>

男女雇用機会均等及び男女共同参画社会の推進に関する調査についてのご協力をお願い

冠省、益々御清栄のことと存じます。

株主オンブズマンは、株主の立場から企業に対する監視並びに評価活動を行っている市民団体です。本会では、これまで株主総会、総会屋問題、銀行情報開示、障害者雇用などに関し上場企業に対するアンケート調査を行い、その結果を発表してきました。今回は、企業の社会的責任の視点から上場企業の女性雇用と男女共同参画計画への取り組みについてお尋ねいたしますので、よろしくご協力下さい。

ナイロビで「国連女性の10年世界会議」が開かれた1985年、男女雇用機会均等法が成立し、翌年から、募集・採用、配置・昇進における男女の機会均等について事業主に努力義務が課されるようになりました。その後、1997年6月の国会で、均等法が改正され、1999年4月より、募集・採用、配置・昇進を含む雇用管理のすべての段階における女性に対する差別が禁止されました。

また、1992年6月に宮沢内閣の下で策定された「生活大国5か年計画」以来、女性の社会参加と男女の固定的な役割分担の見直しに関連して、「男女共同参画社会の実現」が課題になってきました。そして、男女共同参画審議会の96年7月の答申「男女共同参画ビジョン」などを経て、1999年6月、「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、同法にもとづき2000年12月、「男女共同参画基本計画」が策定されるに至りました。

今年度からは、「男女共同参画社会基本法の目的及び基本理念に関する国民の理解を深める」ために「男女共同参画週間」（6月23日から29日までの1週間）が設けられ、国と地方で各種行事が実施されることになっています。

貴社におかれましては、これらの法律や政府計画の趣旨にそって、企業と深い関わりをもつ分野における男女の雇用機会均等と共同参画を推進するべく、何かとご尽力されていることと存じます。つきましては、雇用機会均等と共同参画にかかわる貴社の取り組みの現状をお尋ねしますので、有価証券報告書で知りうる事項を含め、よろしくご回答下さいますようお願い申し上げます。

なお、ご回答結果のまとめはマスコミに発表するとともに、本会のホームページに掲載する予定です。発表に際しましては、調査の趣旨に照らして総合的に良い事例として積極的に評価できる場合を除いては、企業名を挙げることはいたしません。ただし、まったくご回答いただけなかった場合は未回答企業として企業名を公表することがありうることをご了承下さい。

ご多忙な時期にたいへんご面倒ですが、上述の趣旨をご理解いただいたうえ、以下の質問についてご回答下さり、同封の返信用封筒またはFAXにて5月20日までにお送り下さいますようお願い申し上げます。

草々

2001年4月3日

大阪市北区西天満4-6-3 第5大阪弁護士ビル3階

株主オンブズマン

代表者 関西大学教授 森岡孝二

TEL:06-6314-4192 FAX:06-6314-4187

## 質問・回答表

2001年4月1日現在を基準にして（右基準日の資料のないときは回答可能な直近の日を基準にして）ご回答下さい。以下の選択肢を設けた質問については該当する項目のa b cのいずれかに○印を、また、（ ）には数字等を記入して下さい。

## 1. 役員（取締役会、監査役会）について

1) 現在の女性役員は役員何人中何人ですか（いない場合は0人とする）。

①取締役（ ）人中、女性役員は（ ）人

②監査役（ ）人中、女性役員は（ ）人

2) ここ2、3年のうちに女性役員を登用する計画をもっていますか。

a もっている    b もっていない    c その他

## 2. 女性管理職について

1) 部長職に占める女性の人数と比率    （ ）人中（ ）%

2) 課長職に占める女性の人数と比率    （ ）人中（ ）%

3) 係長職に占める女性の人数と比率    （ ）人中（ ）%

4) 全従業員に占める女性の人数と比率    （ ）人中（ ）%

## 3. 従業員の性別平均年齢、勤続年数、賃金について

1) 性別平均年齢    （ ）歳

2) 性別平均勤続年数    （ ）年

3) 性別月額平均賃金（きまって支給される現金給与額からいわゆる残業手当を差し引いた所定内給与額で回答下さい）。男性（ ）円    女性（ ）円

## 4. コース別雇用管理について

1) 一般職と総合職（またはこれに類似した区分）のコース別採用を行っていますか。

a 行っている    b 行っていない    c その他

2) 昨年度（2001年4月入社）のコース別採用の男女別人数

総合職    男性（ ）人    女性（ ）人

一般職    男性（ ）人    女性（ ）人

## 5. 男女雇用機会均等及び男女共同参画の推進について

1) 男女雇用機会均等の推進に向けての行動規範をもっていますか

a もっている    b もっていない    c その他

2) 男女共同参画の推進に向けての行動規範をもっていますか

a もっている    b もっていない    c その他

3) 男女雇用機会均等及び男女共同参画の推進（啓発・促進活動等）に関して、最近2年間に取締役会で検討したことがありますか。

a ある                      b ない                      c その他

4) 男女雇用機会均等及び男女共同参画の推進（啓発・促進活動等）に関して何か特別の体制（委員会等）を設けていますか。

a 設けている              b 設けていない              c その他

5) 最近1年間に育児休業をとった男性社員はいますか。

a いる（    ）人              b いない                      c その他

6) 最近1年間に介護休業をとった男性社員はいますか。

a いる（    ）人              b いない                      c その他

#### 6. セクシャルハラスメントについて

1) 社内におけるセクシャルハラスメントの防止のために啓発運動の体制がありますか。

a ある                      b ない                      c その他

2) 社内におけるセクシャルハラスメントの防止のために苦情相談の体制がありますか。

a ある                      b ない                      c その他

3) 社内におけるセクシャルハラスメントに関し専門家によるカウンセリング及び心理的ケアの体制がありますか。

a ある                      b ない                      c その他

4) 最近3年間に社内でセクシャルハラスメントが発生したことがありますか。

a ある                      b ない                      c その他

5) 最近3年間に社内でセクシャルハラスメントが発生し、会社として何か対応をされたことがありますか。

a した                      b していない                      c その他

#### 7. 男女差別を理由に起こされた裁判等について

1) 賃金、募集・採用、配置・昇進での男女差別、セクシャルハラスメントなどを理由に従業員から起こされた裁判事案や、雇用機会均等委員会への調停申立事案がありますか。

a ある                      b ない                      c その他

2) あれとすれば、どのような性質の訴えあるいは申立か、簡単に説明して下さい。

8. 男女雇用機会均等及び男女共同参画に関して、貴社として何か特別に取り組んでいることがあれば、以下の余白に具体的にお書き下さい。

## 食品企業安全問題アンケート調査結果

2002年6月3日

株主オンブズマンは本年3月から4月に、食品関係の上場・店頭公開企業154社に対して食品の安全と表示に関するアンケート調査を実施し、4月末日現在で100社から回答を得た。その後、5月末日まで締切りを延長し、13社から新たに回答をえた。それを含む合計113社の回答（回答率73.4%）をもとに、ここに最終集計結果を発表する。

問1～問4では、食品の品質・安全のチェック体制と、取締役および監査役の安全上の責任と役割について質問した。安全担当の取締役がいる企業は93社（82.3%）で、13社（11.5%）は「いない」、6社（5.3%）は「その他」と答えている。安全担当の社外取締役については、4社（3.5%）が「今後導入を検討する」としているものの、現に置いている企業は一社もない。また、監査役の安全問題に関する定期的業務監査がなされ、その結果が取締役に報告されているかという質問に対しては、41社（36.7%）の企業が「いいえ」と答えている。

問5～問10では、消費者の苦情処理、安全（倫理・品質）に関するコンプライアンス体制の構築、社内告発制度の導入、倫理規範の作成などについて質問した。弁護士などを含むコンプライアンス機構を「置いている」企業は全体の4分の1の29社（25.7%）にすぎない。安全確保のための倫理規範・行動基準を「作成している」企業は約半数の59社（52.2%）にとどまる。社内告発者保護制度が「ある」と答えた企業は11社（9.7%）しかない。また、「置いている」「作成している」「ある」と答えた企業のなかにも、名称や添付資料からみて、それらが実体をもなっているとは認めがたい企業が少なからずある。

問11～問12では、安全問題で予期せざる重大事件が発生した場合の消費者や株主への説明について質問した。回答は、消費者に対しては「マスコミに発表する」が「日刊紙等におわび広告を出す」と並んで多く、株主に対しては「次回の定時株主総会で説明する」が最も多く、ついで「日刊紙等におわび広告を出す」が多い。

問13では、安全問題で不祥事が続発する原因と背景について質問した。その回答では、遵法精神の欠如—102社（90.3%）、社内チェックシステムの欠陥—91社（80.5%）、日常の社員教育の不徹底—80社（70.8%）、会社の利益のためには安全等を犠牲にしてもよいという考え—61社（54%）が、上位4位までを占めている。この結果は、問題は行政の監督機能の弱さ（25社、22.1%）などの外部事情より、主要には内部要因にあると考えられていることを示している。

問14ではアンケートの調査項目に関連して何か特別に取り組んでいることがあれば記入していただいた。この質問で目立つのは、少なくない企業が「ISO9001」の認証を取得した、あるいは認証を申請中であると特記していることである。HACCPシステムの認証や、AIB（American Institute of Baking）の適正製造規範検査を受けた企業もある。



全体の調査結果からは、食品企業の多くが、食品の安全と表示にかかわる最近の一連の不祥事を契機に、安全・表示問題を重視するようになってきていることがうかがえる。一部には安全問題を中心にコンプライアンスを強化する動きも見られる。しかし、事態の重大性からみれば、その動きは全体として弱く、かつ遅いと言えよう。

現代はしばしば「不安」と「不信」の時代だと言われる。伊藤園が問14で書いているように、食品企業は、食品の安全・安心に対する消費者の厳しい目から見れば「社会通念上これで良いと考えられてきた事が通用しない」時代であることを認識し、消費者の信頼を取り戻すためにも「会社の常識は、社会の非常識という視点」をもって、企業改革にあたることが求められている。

### 食品の安全と安心をたしかなものとするための緊急提言

株主オンブズマンは、今回の調査結果を踏まえ、食品の安全と安心を保障するシステムが確立されることを願って、以下の提言を行うものである。

1. 食品企業は、衛生的に製造、加工され、生命・身体に危害を及ぼすおそれのない安全な商品を正しい表示のもとに消費者に提供する使命を負っていることを自覚し、食品の安全と表示に関する社内監視体制と社員研修制度の抜本的見直しと改革を行う。

2. 食品の安全と表示に関わる監視体制を強化するために、取締役会のなかに消費者団体などの推薦を受けて安全担当の社外取締役を置くことが望ましい。それができない場合にも、安全問題に主たる責任を負う取締役を置き、消費者からのクレーム情報の処理や危機管理に迅速に対応できる体制を確立する。

3. 弁護士など外部の有識者（顧問弁護士は除く）を含むコンプライアンス委員会を設置し、食品の安全と表示に関わる倫理・法令遵守のための具体的な行動規範を策定し、その不断の履行と徹底を図る。

4. 近い過去に食品の安全と表示に関して倫理・法令違反の事件を起こした会社は、コンプライアンス体制を強化・確立するとともに、事件発生の原因を調査・究明し、再発防止の具体的方策を速やかに講じ、その結果についての消費者および株主に対する説明責任を広く周知される方法で果たす。

5. 食品の安全と表示に関わる不祥事の防止と早期発見を可能にするために、社内で倫理や

法令に反する行為や事象に気づいた社員が、不当な圧力を受けることなく、経営上層に積極的に通報することができる「スピーク・アップ制度」を導入する。

6. 環境・健康・安全への加害行為、これらに関わる法令違反、ならびに不正の隠蔽に関して、企業の内部者が告発した場合、雇用上の不利益や損害賠償請求を受けないよう保護する「内部告発者保護法」（公益通報者保護法）を速やかに制定する。

7. 食品衛生法や日本農林規格（JAS）法などの食品の安全と表示に関する法制度を、消費者にわかりやすく、かつ実効性のあるものにするを主眼に、総合的・抜本的に見直す。それとともに、食品業界と関係省庁から独立した組織として、科学者と消費者代表からなる公的監視機関を設置し、食品全般の安全チェックとリスク評価を行う。

2002年6月3日

株主オンブズマン代表  
関西大学教授 森岡孝二

## 1. 調査の目的と対象

雪印乳業の牛乳集団食中毒事件と子会社の雪印食品の牛肉すり替え・虚偽表示事件を契機に、食品業界における製品の安全と表示に関する消費者の関心が高まっている。そういうなかで、株主オンブズマンは、本年3月から5月に、食品企業154社（食品関係および一部水産関係の上場・店頭公開企業）を対象に、各社の食品安全チェック・監視の現状を把握するためにアンケート調査を行い、5月末日現在で、113社から回答を得た（回収率72%）。

## 2. 調査内容

1. 商品の品質にかかわる安全性チェックの組織について
2. 安全担当の取締役について
3. 安全担当の社外取締役について
4. 監査役の安全関係の業務監査について
5. 消費者からのクレームの伝達システムについて。
6. 安全性の確保に関わるコンプライアンス機構について
7. 社内告発者保護制度について
8. 安全と適正表示の倫理規範について
9. 危機対応マニュアルについて

10. 安全性の確保のための従業員に対する教育・研修について
11. 重大事件発生時の消費者への説明について
12. 重大事件発生時の株主への説明について
13. 安全問題で不祥事が続発する原因・背景について
14. 各社の安全問題に関する独自の取組について

### 3. 調査の方法と期間

2002年3月12日に郵送により調査用紙を発送し、4月末日を締切（その後5月末日まで延長）とし、回答を郵送およびFAXで得た。

### 4. 調査結果の概要

#### 1) 商品の品質にかかわる安全チェックの組織について

ここでは商品の品質にかかわる安全チェックのための組織の有無と、その名称および構成について質問した。安全チェックの組織を「置いている」と回答した企業は107社（94.7%）にのぼる。しかし、「置いていない」が1社、「今後導入を検討する」が2社、「その他」が2社あり、食品企業にも安全チェックの独自の組織をもたない企業がごく少数ながら存在することがわかる。

組織の名称は本社、工場、研究所等で異なるが、大多数が「品質保証部（室）」「品質管理部（室）」「品質検証部」「品質監査室」「食品安全センター」等となっている。「生産委員会」「QC委員会」等の名称も見られる。構成は生産担当役員と品質に関わる部門長（事業部門、生産部門、研究開発部門等）からなる場合が多い。

個別に注目される事例では、山崎製パンが「食品安全衛生管理本部」という名称の下に□食品衛生管理センター（細菌・カビ等の微生物による食品事故の未然防止対策の立案・実施担当部署）□食品品質管理部（虫等異物混入防止対策の立案・実施担当部署）を置いている。また、明治製菓は、食料に関しては「食糧生産本部」、薬品に関しては「信頼性保証部」を置き、それぞれ下部組織として、「食糧生産技術部品質・技術グループ」、「薬品品質保証部」「安全性評価部」などを設けている。

#### 2) 安全担当の取締役について

ここでは取締役に安全担当の取締役がいるかどうかを質問した。その結果は、「いる」93社（82.3%）、「いない」13社（11.5%）、「その他」6社（5.3%）であった。「いる」「いない」「その他」のいずれの回答中にも、生産本部担当、製造担当、工場担当、研究所担当等の取締役が「兼務」と注記している会社が見出される。これから判断して、安全担当の取締役は置かれて

いる場合も、必ずしも専任的な担当ではないと考えられる。

### 3) 安全担当の社外取締役について

ここでは、日本企業においては安全担当に限らず社外取締役はほとんど置かれていないことを承知で、取締役会に安全担当の社外取締役がいるかどうかを質問した。「いる」と答えた企業は1社もなく、106社（93.8%）は「いない」と答えている。そういう現状にあって、「今後導入を検討する」としている企業が4社（ブルドックソース、マルタイ、丸大食品、雪印乳業）あることは注目に値する。うち、雪印乳業は来る6月27日の株主総会で消費者団体の推薦を受けて安全担当の社外取締役を選任する予定であることを表明している。

### 4) 監査役の安全関係の業務監査について

ここでは、監査役の業務監査において、少なくとも1年1回以上、食品衛生、安全性、適正表示などに関する監査が実施され、取締役会はその結果の報告を受けているかどうかを尋ねた。この質問では「はい」は47社（41.6%）、「いいえ」は41（36.3%）がほぼ拮抗している。「その他」22社（19.5）に付された説明のなかには、「食品衛生に関する監査役の業務監査を実施しているが、報告を要する事項がなかったため、取締役会へは報告されていない」としているものや、「各事業所の監査に包含されるものとする。列記された項目に限定しての実施は行っていない」としているものがあつた。

### 5) 消費者からのクレームの伝達システムについて

ここでは消費者からのクレームは「生の声」として関係役員に伝わるシステムになっているかどうか質問した。その結果は、「はい」110社（97.3%）と圧倒的に多く、「いいえ」、「その他」はそれぞれ1社であつた。

### 6) 安全性の確保に関わるコンプライアンス機構について

ここでは安全性の確保に関わるコンプライアンスのために弁護士などを含む特別な機構を置いているかどうかを質問し、置いている場合はその名称と構成を記入していただいた。

その結果は、「置いている」は4分の1の29社（25.7%）にとどまり、「今後導入を検討する」14社（12.4%）と合わせても、40%に満たない。他方、「置いていない」は全体の半数の56社（49.6%）に上っている。「その他」は13社（11.5%）であつた。

「置いている」と答えた企業の当該機構の名称は「コンプライアンス委員会」2社（合同酒精、日東製粉）、「企業倫理委員会」2社（エスビー食品、ニチレイ）、「企業行動倫理委員会」1社（日清食品）、「安全遵法委員会」1社（永谷園）、「行動規範遵守推進委員会」1社（なとり）

である。雪印乳業は社外取締役のもとに「倫理品質委員会」（仮称）を設置する予定。

「置いている」と答えた企業であっても、名称的には、「PL委員会」「安全衛生委員会」「品質監査委員会」「品質保証委員会」「安全・品質・環境会議」と、かなり広がりがある。また、「常務会」さらには「顧問弁護士」をもってコンプライアンスの機構とみなしている企業や、「特別な機構を置いているが特に名称等はない」としている企業もある。

「その他」と答えた企業のいくつかは、関係する機構として「危機管理委員会」、「危機管理チーム」、「リスクマネジメント委員会」を挙げている。なかには「危機管理委員会」の設置をもってコンプライアンスの機構を「置いている」と答えている企業もある。

#### 7) 社内告発者保護制度について

ここでは食品の安全と適正表示に関わって、社内に内部告発者を保護する制度があるかどうかを質問した。その結果は、「ある」11社（9.7%）、「ない」68社（60.2%）、「今後導入を検討する」23社（20.4%）、「その他」9社（8%）であった。「ある」と答えた11社は、キューサイ、明治乳業、なとり、日清製粉、日本ハム、アサヒ飲料、森永製菓、味の素、雪印乳業、赤城水産、日清食品である。

「ない」あるいは「その他」とする企業のなかには、問題があった場合は社長に意見具申あるいは連絡することを求めているとする企業が数社あった。「今後導入を検討する」という企業が23社（20.4%）あることは、少なくない食品企業が、安全監視の視点から社内告発者保護の必要性を認識しつつあることを示唆している点で注目される。

#### 8) 安全と適正表示の倫理規範について

ここでは食品の安全と適正表示の徹底を図るための明文化された倫理規範ないし行動規範を作成しているかどうかを質問した。その結果は、「作成している」59社（52.2%）、「作成していない」8社（7.1%）、「今後作成を検討する」38社（33.6%）、「その他」8社（7.1%）であった。全質問中で「今後（作成ないし導入を）検討する」という比率は本質問が最も高い。しかし、食品会社の企業倫理が厳しく問われている時代に、倫理規範を作成している会社が全体の半数強にとどまっていることは対応の遅れを示すものといえよう。

添付資料に見る限り、回答企業中ではマルタイが、食品の安全確保と虚偽表示の排除について、関係法規の遵守を含む具体的な行動規範を明文化している点で、最も高く評価できる。しかし、他方、「作成している」という企業でも、社訓や社是かそれに類したもので、食品の安全と表示に関する倫理行動規範としては具体性に乏しいものが多い。

## 9) 危機対応マニュアルについて

ここでは、食品の安全と表示に関連して危機対応マニュアルがあるかどうかを質問した。その結果は、「ある」88社（77.9%）、「ない」2社（1.8%）、「今後作成を検討する」17社（15%）、「その他」5社（4.4%）であった。食品の開発・製造・加工・保管・流通の複雑なプロセスにあっては、いかなる監視システムをもってしても安全と表示にかかわる不祥事を完全に防止することはできない。それだけに問われるのは事件が起きた場合の対応である。この点を考えると、2割強の会社が明確な危機対応マニュアルをもっていないことは重大な問題をはらんでいる。

## 10) 安全性の確保のための従業員に対する教育・研修について

ここでは食品の安全に関する従業員に対する教育・研修制度の有無について質問し、実施している場合は、その名称、対象、方法などを記入していただいた。その結果は、「ある」78社（69%）、「ない」13社（11.5%）、「その他」21社（18.6%）であった。名称で最も多いのは「安全衛生委員会」である（同名の委員会は、コンプライアンスの機構に関する問6の回答にも出てくるが、両者の区別ははっきりしない）。ほかに「HACCP従業員研修プログラム」「PL委員会」「ISO9002の教育訓練」「QMS規定」「加工食品関連法規研修」「ISO教育研修」「新入社員安全講習」「商品フレッシュネス・苦情初期対応研修」「品質管理者研修」「RST講座受講（労働安全教育トレーナー養成）」「食品衛生教育」「微生物食品衛生研修」「技術アカデミー」などがある。制度はあるがとくに名称はないという回答も多い。実施している場合も、採用時（入職時）に新人研修、あるいは担当の委員や特定の職制だけの研修として行っていることが多い。いずれにせよ、安全教育は広く行われているとはいえない状況にある。

## 11) 重大事件発生時の消費者への説明について

ここでは食品の安全と適正表示に関して予期せざる重大事件が起きた場合、消費者に対してはどのように説明責任を果たすのが適切と考えるか質問した（複数回答可）。その結果は「マスコミに発表する」が最も多く93社（82.3%）、ついで「日刊紙等におわび広告を出す」の91社（80.5%）、以下、「店頭など消費者の目に触れる場所に掲示する」59社（52.2%）、「その他」30社（26.5%）となっている。「その他」のなかでは、「ホームページで発表する」とした企業が数社あった。

## 12) 重大事件発生時の株主への説明について

ここでは問11と同じような重大事件が起きた場合、株主に対してはどのように説明責任を果たすのが適切と考えるか質問した（複数回答可）。その結果は、「次回の定時株主総会で説明する」が最も多く79社（69.9%）、ついで「日刊紙等におわび広告を出す」の68社（60.2%）、以下、

「株主に対して報告書を作成し郵送して説明する」45社（39.8%）、「速やかに臨時株主総会を開催して株主に説明する」8社（7.1%）、「株主といっても特別扱いをしない」6社（5.3%）、「株主懇談会または株主集会の形で株主に説明する」5社（4.4%）、「その他」17社（15%）となっている。

### 13) 安全問題で不祥事が続発する原因・背景について

ここでは、今回の雪印食品におけるような事件が発生する背景や原因を一般的にどう考えるかを質問した（複数回答可）。その結果は、次のような順序と数字（比率）になっている。

- 遵法精神の欠如—102社（90.3%）
- 社内チェックシステムの欠陥—91社（80.5%）
- 日常の社員教育の不徹底—80社（70.8%）
- 会社の利益のためには安全等を犠牲にしてもよいという考え—61社（54%）
- 行政の監督機能の弱さ—25社（22.1%）
- 臭いものに蓋をする企業風土—22社（19.5%）
- みんなで渡れば怖くないという考え—22社（19.5%）
- ウソ・イツワりに甘い社会風土—21社（18.6%）
- 長いものには巻かれよという企業風土—19社（16.8%）
- 内部告発は悪という考え—13社（11.5%）
- 取締役会の機能不全—12社（10.6%）
- 監査役制度の不備—7社（6.2%）
- その他—2社（1.8%）

この結果は、食品不祥事の原因は、行政の監督機能の弱さ（25社、22.1%）などの外部事情より、主要には遵法精神の欠如、社内チェックシステムの欠陥、日常の社員教育の不徹底、などの内部要因にあると考えられていることを示している。会社に回答を求めたアンケートで「取締役会の機能不全」を原因にあげた企業が12社（10.6%）あることも注目されるところである。

### 14) 各社の安全問題に関する独自の取組について

問14ではアンケートの調査項目に関連して何か特別に取り組んでいることがあれば記入していただいた。この質問で目立つのは、少なくない企業が「ISO9001」の認証を取得した、あるいは認証を申請中であると特記していることである。HACCPの認証を目指して、現在申請中という企業や、AIB（American Institute of Baking）が全米の食品企業に対して実施している適正製造規範検査を受け、ある工場が合格したと書いた企業もある。

問14の記述回答からも、食品企業の安全問題への取組は、ここ1、2年の間に急激に日程に上ってきたことがわかる。最近になって、社内の安全点検を実施した企業や、グループ企業への緊急検査を実施した企業もある。しかし、そういう企業を含め、食品企業全般にとって、安全監視体制の確立のための抜本的な改革はなお今後の課題である。

<アンケート送付企業一覧>アヲハタ、赤城水産、秋川牧園、アサヒ飲料、アサヒビール、旭松食品、あじかん、味の素、アリアケジャパン、石井食品、石垣食品、伊藤園、伊藤ハム、井村屋製菓、岩塚製菓、江崎グリコ、エスビー食品、S Foods、オーケー食品、大森屋、オリエンタル酵母工業、柿安本店、カゴメ、和弘食品、一正蒲鉾、宝酒造、加ト吉、かどや製油、鐘崎、亀田製菓、林兼産業、カルピス、カンロ、キーコーヒー、キッコーマン、ギャバン朝岡、キューサイ、キューピー、協同飼料、キリンビール、キリンビバレッジ、近畿コカ・コーラボトリング、ケイビー、ケンコーマヨネーズ、合同酒精、コカ・コーラウエストジャパン、寿製菓、コモ、相模ハム、サッポロビール、佐藤食品工業、サンビシ、ジェーシー・フーズネット、塩水港精糖、四国コカ・コーラボトリング、シノブフーズ、ジャパンフーズ、昭和産業、新光製糖、駿河屋、セイヒョー、攝津製油、仙波糖化工業、ソントン食品工業、第一屋製パン、ダイショー、台糖、太陽化学、タカラブネ、滝沢ハム、フジフーズ、中京コカ・コーラボトリング、中部飼料、東福製粉、東洋水産、東洋精糖、トオカツフーズ、鳥越製粉、永谷園、中村屋、なとり、日糧製パン、ニチレイ、ニチロサンフーズ、日和産業、ニッカウキスキー、日清食品、日新製糖、日清製粉、日清製油、日東製粉、日東ベスト、日本農産工業、日本食品化工、日本水産、日本精糖、日本製粉、日本たばこ産業、日本甜菜製糖、日本配合飼料、日本ハム、ハウス食品、はごろもフーズ、B-Rサーティワンアイスクリーム、ヒガシマル、フクシマフーズ、福留ハム、富士コカ・コーラボトリング、フジ製糖、富士製粉、不二製油、フジッコ、不二家、プリマハム、ブルドックソース、ブルボン、宝幸水産、ボーソー油脂、ホーネンコーポレーション、ポッカコーポレーション、北海道コカ・コーラボトリング、ホッコク、増田製粉所、マルキン忠勇、マルタイ、丸大食品、マルハ、三国コカ・コーラボトリング、三井製糖、明星食品、明治製菓、明治乳業、名糖産業、メルシャン、森永乳業、森永製菓、モロゾフ、焼津水産化学工業、ヤクルト本社、山崎製パン、雪国まいたけ、雪印種苗、雪印乳業、ユタカフーズ、ユニカフェ、養命酒製造、ヨコレイ、吉原製油、米久、理研ビタミン、ローマイヤ、ロック・フィールド、六甲バター、わらべや日洋（以上154社）。

<アンケート回答企業一覧>アヲハタ、赤城水産、アサヒ飲料、アサヒビール、旭松食品、あじかん、味の素、アリアケジャパン、伊藤園、伊藤ハム、岩塚製菓、江崎グリコ、エスビー食品、S Foods、オーケー食品、オリエンタル酵母工業、柿安本店、カゴメ、一正蒲鉾、加ト吉、



かどや製油、カルピス、キーコーヒー、キッコーマン、ギャバン朝岡、キューサイ、キューピー、協同飼料、キリンビール、キリンビバレッジ、近畿コカ・コーラボトリング、合同酒精、寿製菓、相模ハム、サッポロビール、佐藤食品工業、ジェーシー・フーズネット、四国コカ・コーラボトリング、シノブフーズ、ジャパンフーズ、新光製糖、セイヒョー、攝津製油、仙波糖化工業、ソントン食品工業、第一屋製パン、ダイショー、太陽化学、タカラブネ、滝沢ハム、フジフーズ、中京コカ・コーラボトリング、中部飼料、鳥越製粉、永谷園、中村屋、なとり、ニチレイ、ニチロサンフーズ、日和産業、ニッカウキスキー、日清食品、日清製粉、日東製粉、日東ベスト、日本農産工業、日本食品化工、日本水産、日本製粉、日本甜菜製糖、日本配合飼料、日本ハム、ハウス食品、はごろもフーズ、B-Rサーティワンアイスクリーム、福留ハム、富士コカ・コーラボトリング、富士製粉、不二製油、フジッコ、不二家、プリマハム、ブルドックソース、ブルボン、ポーソー油脂、ポッカコーポレーション、北海道コカ・コーラボトリング、増田製粉所、マルキン忠勇、マルタイ、丸大食品、三国コカ・コーラボトリング、明星食品、明治製菓、明治乳業、名糖産業、メルシャン、森永乳業、森永製菓、モロゾフ、焼津水産化学工業、山崎製パン、雪国まいたけ、雪印種苗、雪印乳業、養命酒製造、吉原製油、米久、ローマイヤ、ロック・フィールド、六甲バター、社名無記入回答企業2社（以上113社）。

### <調査票>

以下の各質問についてa b c dのいずれかに○印を付けて下さい。「その他」とする場合は簡単な説明を付記していただいてもけっこうです。

1. 社内に商品の品質にかかわる安全性チェックのための組織を置いていますか。置いている場合は、その部門ないし組織の名称と構成を簡単にお書き下さい。

a 置いている    b 置いていない    c 今後導入を検討する    d その他

名称：

構成：

2. 取締役会に安全担当の取締役はいますか。

a いる    b いない    c その他

3. 取締役会に安全担当の社外取締役はいますか。

a いる    b いない    c 今後導入を検討する    d その他

4. 監査役の業務監査において、少なくとも1年1回以上、食品衛生、安全性、適正表示などに関する監査が実施され、取締役会はその結果の報告を受けていますか。

a はい    b いいえ    c その他

5. 消費者からのクレームは「生の声」として関係役員に伝わるシステムになっていますか。

a はい    b いいえ    c その他

6. 安全性の確保に関わるコンプライアンスのために弁護士などを含む特別な機構を置いていますか。置いている場合は、その機構の名称と構成を簡単にお書き下さい。

a 置いている    b 置いていない    c 今後導入を検討する    d その他

名称：

構成：

7. 安全と適正表示に関わる不祥事の早期発見を容易にするには、内部関係者が告発の結果として不利益を受けることのないような社内システムを構築し、それを適正に運用することが求められます。社内に内部告発者を保護するそのような制度はありますか

a ある    b ない    c 今後導入を検討する    d その他

8. 安全と適正表示の徹底を図るためには法律および社会的規範を遵守することが重要です。貴社では法律および社会的規範を遵守するための明文化された倫理規範ないし行動規範を作成していますか。

a 作成している    b 作成していない    c 今後作成を検討する    d その他

9. 不幸にして、食品の安全と適正表示に反するような事態が発生したときの危機対応マニュアルはありますか。

a ある    b ない    c 今後作成を検討する    d その他

10. 安全性の確保のための従業員に対する教育・研修制度はありますか。あるとすればその名称、対象、方法などを具体的にお書き下さい。

a ある    b ない    c その他

名称：

対象：

方法：

11. 食品の安全と適正表示に関して予期せざる欠陥が発見された場合、被害の拡大と企業への打撃を最小限に止めるために、その情報と対応策を速やかに消費者に伝える必要があると考えられます。そのような重大な事件が起きた場合、消費者に対してはどのように説明責任を果たすのが、適切と考えますか（複数回答可）。

- a マスコミに発表する
- b 日刊紙等におわび広告を出す
- c 店頭など消費者の目に触れる場所に掲示する
- d その他

12. そのような重大な事件が起きた場合、株主に対してはどのように説明責任を果たすのが適切と考えますか（複数回答可）。

- a 次回の定時株主総会で説明する
- b 速やかに臨時株主総会を開催して株主に説明する
- c 株主懇談会または株主集会の形で株主に説明する
- d 株主に対して報告書を作成し郵送して説明する
- e 日刊紙等におわび広告を出す
- f 株主といても特別扱いをしない
- g その他

13. 今回の雪印食品におけるような事件が発生する背景や原因を一般化すればどのようなことが考えられますか（複数回答可）。

- a 社内チェックシステムの欠陥

- b 会社の利益のためには安全等を犠牲にしてもよいという考え
- c 遵法精神の欠如
- d 臭いものに蓋をする企業風土
- e 長いものには巻かれよという企業風土
- f 内部告発は悪という考え
- g ウソ・イツワりに甘い社会風土
- h 日常の社員教育の不徹底
- i みんなで渡れば怖くないという考え
- j 行政の監督機能の弱さ
- k 監査役制度の不備
- l 取締役会の機能不全
- m その他

14. 貴社におかれまして本アンケートの調査項目に関連して何か特別に取り組んでいることがあればご記入下さい。

## 食品企業第二次アンケート調査結果

2002年12月22日

### 1. 調査対象と調査目的

株主オンブズマンは、2002年春に行った食品の安全と表示に関するアンケート調査の追跡調査として、食品不祥事の発生の有無とコンプライアンス体制の構築に向けた取り組みを中心に、食品関係の上場・公開企業153社に対して、アンケート調査を実施し、100社（65%）から回答を得た。

### 2. 調査内容

- 1) 食品不祥事の有無と件数について（本年1月以降）
- 2) 発表主体について（マスコミ報道が先か会社発表が先か）
- 3) 食品不祥事の有無と件数について（2001年12月までの5年間）
- 4) 発表主体について（マスコミ報道が先か会社発表が先か）
- 5) 社外取締役の選任について
- 6) 社外取締役の専門性について
- 7) 社外取締役の独立性について
- 8) コンプライアンス組織について
- 9) 弁護士の属性について
- 10) スピークアップ制度について
- 11) 通報受け窓口について
- 12) 内部告発の事例について
- 13) 告発者の立場について
- 14) 不利益扱いについて
- 15) スピークアップ制度の明文化された規定について
- 16) 公益通報者保護制度について

### 3. 調査時期

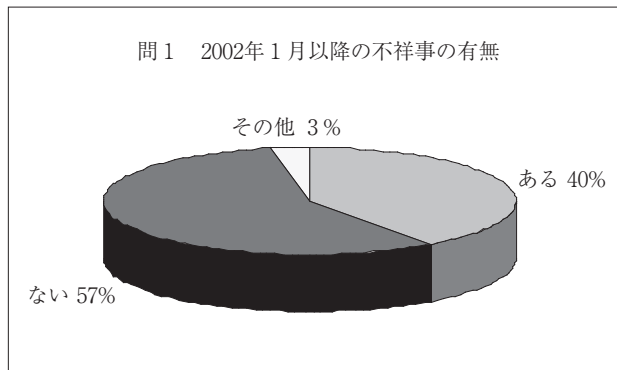
2002年9月18日～11月30日（当初の締め切りは10月20日であったが、回収率を高めるために11月末まで締め切りを延期した）。

#### 4. 調査結果の概要

##### □食品不祥事の有無について

1. 食品の安全、衛生、品質表示（原産地、原材料名、賞味期限）、その他の表示、添加物、異物混入等に関して、本年1月から現在までの間に生じた不祥事がありますか。事件の大小を問わずお答えください。ある場合は何件か、どんなケースか具体的に書いてください。

a ある 40社（40%）    b ない 57社（57%）    c その他 3社（3%）



回答企業全体の4割が本年1月以降に食品不祥事があったと回答している。ケースとしては協和香料化学の無認可添加物の使用企業が多い。その他は指定外添加物、遺伝子組み替え原料、BSE由来原料などの使用、容器破損、包材不良、表示印字ミス、カビの発生、虫、紙片、木片、金属片、プラスチック片、布切れ、毛髪、乾燥剤などの混入、不良品の発生、内容物の変質などである。「その他」と答えた3社のうち2社は異物混入があったとしているが、不祥事とはみなしていない。残る1社はその会社のブランドを利用している他社における無認可物質の使用のケースである。

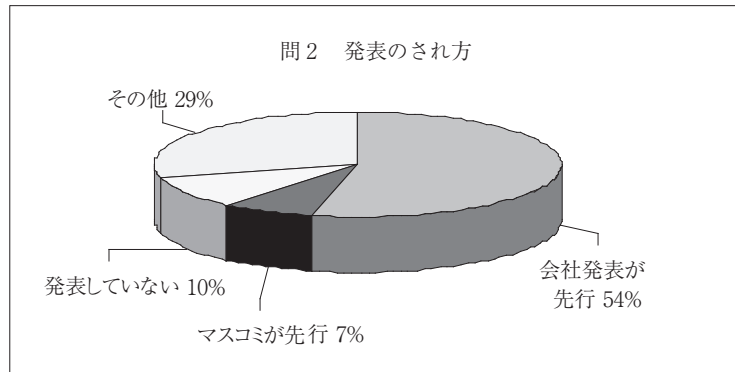
件数を記入してもらったが、回答には小さな異物混入のクレームから大きな事件になったケースまであって、合計や平均を出すことはむづかしい。「ある」と答えた企業なかでは、1社あたりの件数は1件ないし2件と回答している企業が多い。なかには今年の1月以降で441件（問3で尋ねた過去5年では1920件）と答えた企業もあるが、説明からは小さな異物混入その他に関するクレーム件数ではないかと推察される。

2. 問1で「aある」と答えた企業にお尋ねします。

その不祥事についてはマスコミ報道のある前に会社発表を行いましたか。

a 会社発表が先行した 22社（54%）    b マスコミ報道が先行した 3社（7%）

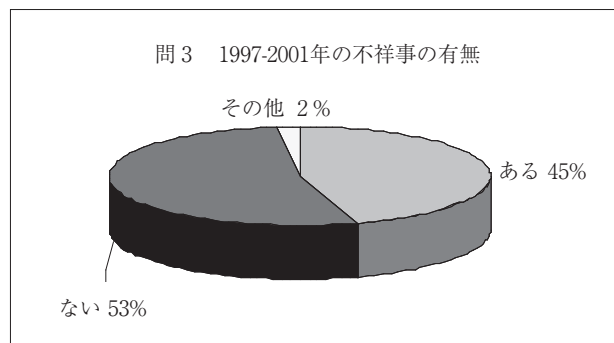
c 発表していない 4社 (10%)      d その他 12社 (29%)



「ある」と答えた40社のうちでは、「会社発表が先行した」企業は22社（55%）、「マスコミ報道が先行した」企業は3社（8%）である。「発表していない」企業4社（10%）はその理由はのべていない。「その他」の12社（30%）の大半は、「納入先へ報告」「報道で事実を知り公表」「自主回収中にマスコミの記事に」「保健所に報告」「客先が新聞等に広告」「店頭掲示」「回収告知広告」などの説明を付している。

3. 食品の安全、衛生、品質表示（原産地、原材料名、賞味期限）、その他の表示、添加物、異物混入等に関して、最近の5年間（1997年1月～2001年12月）に生じた不祥事がありますか。事件の大小を問わずお答えください。ある場合は、何件か、どんなケースか具体的に書いてください。

a ある 45社 (45%)      b ない 53社 (53%)      c その他 2社 (2%)



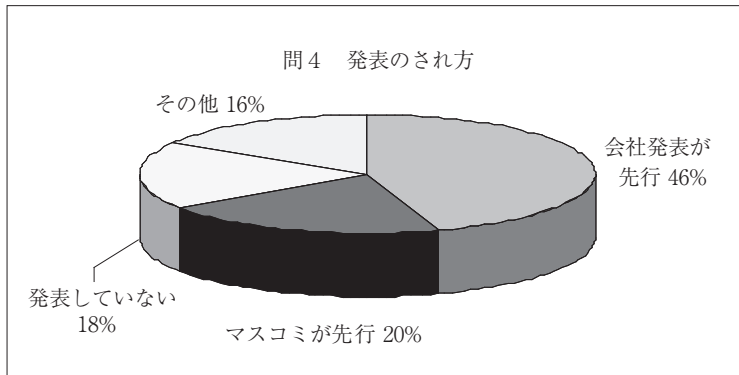
1997年1月～2001年12月までの5年間に不祥事が「ある」と答えた企業は45社（45%）である。「ない」と答えた企業は53社（53%）である。「その他」の2社は問1の場合と同様に、異物混入があったが、それを不祥事とはみなしていない。具体的ケースは問1の事例と同様

である。「ある」と答えた44社の1社あたりの不祥事件数は1社あたりの件数1～2件ないし4～5件が多い。

4. 問3で「a ある」と答えた企業にお尋ねします。

その不祥事についてはマスコミ報道のある前に会社発表を行いましたか。

- a 会社発表が先行した 22社 (46%)      b マスコミ報道が先行した 10社 (20%)  
c 発表していない 9社 (18%)      d その他 8社 (16%)



過去5年間に食品不祥事が「ある」と答えた企業のうち、「会社発表が先行した」企業は22社 (46%)、「マスコミ報道が先行した」企業は10社 (20%)である。今年1月から比べ、マスコミ報道が先行した企業の割合は高い。発表していない理由は、1社が「健康被害はなく拡大の恐れもなかったことから単独のケースと判断し、発表を行わなかったが、マスコミからの問い合わせには対応した」としている以外は、どの社も説明していない。

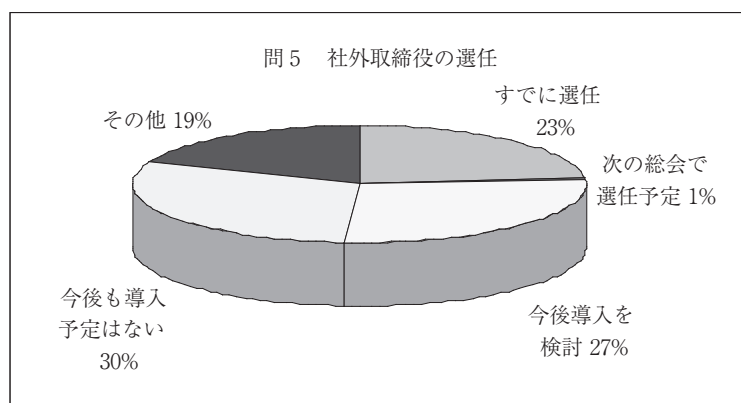
#### □社外取締役の導入について

5. 食品業界の信頼回復のためには、経営体制の改革に「消費者の目」「社外の目」を入れる必要があるということが各方面から指摘されているなかで、そうした趣旨の社外取締役を選任する用意がありますか。

- a すでに選任している 23社 (23%)  
b 次期の株主総会で選任する方向で検討中 1社 (1%)  
c 今後導入を検討する 27社 (27%)  
d 今後も導入する予定はない 30社 (30%)  
e その他 19社 (19%) \*

注：\*100分比で表すためにこの間に回答していない2社を「その他」に含めた。





社外取締役を「すでに選任している」企業は、アサヒビール（3）、一正蒲鉾（1）、オリエンタル酵母工業（1）、カンロ（1）、キッコーマン（1）、キリンビバレッジ（1）、コカ・コーラウエストジャパン（4）、サッポロビール（1）、ジャパンフーズ（2）、駿河屋（1）、セイヨー（1）、中京コカ・コーラボトリング（2）、日糧製パン（1）、日和産業（1）、日清食品（2）、日東製粉（1）、日本配合飼料（1）、日本ハム（1）、不二製油（1）、明治製菓（2）、メルシャン（1）、雪印乳業（1）、ロック・フィールド（1）の23社である（カッコ内は人数）。

「次期の株主総会で選任する方向で検討中」は日本ハムの1社だけである（日本ハムはすでに1名選任しているうえにもう1名選任予定）。

「今後導入を検討する」企業は、赤城水産、あじかん、味の素、伊藤ハム、岩塚製菓、エスビー食品、亀田製菓、カルピス、キューピー、ギャバン朝岡、寿製菓、仙波糖化工業、鳥越製粉、永谷園、なとり、ニチレイ、日清製粉グループ本社、B-Rサーティワンアイスクリーム、不二家、ブルボン、プリマハム、ポッカコーポレーション、増田製粉、明星食品、養命酒製造、横浜冷凍、わらべや日洋の27社である。

食品業界におけるこのような社外取締役の選任の流れは、最近の商法改正の動向に呼応した上場企業全体における企業改革の流れを反映しているとも考えられる。したがって、この流れをいちがいに食品の安全監視や食品業界の信頼回復のために「消費者の目」「社外の目」を経営に取り入れる動きとみることはできない。

6. 問5で a または b と答えた企業にお尋ねします。

すでに選任しているか、近く選任を予定している社外取締役は次のいずれに該当しますか。

- a 消費者代表 1社（4%）      b 企業倫理の専門家 0社（0%）  
c 弁護士 2社（7%）      d その他 24社（89%）

「消費者代表」が社外取締役になっているのは雪印乳業のみである。同社は、株主オンブズマンの株主提案を受け入れて、2002年6月の株主総会において全国消費者団体連絡会・前事務局長の日和佐信子氏を社外取締役に迎え入れた。なお、区分の異なる複数の社外取締役がいる企業や、問5でC（「今後導入を検討する」）と答えた企業を含んでいるために、合計数は問5でaまたはbと答えた企業の合計より多くなっている。

7. 問5でaまたはbと答えた企業にお尋ねします。

すでに選任しているか、近く選任を予定している社外取締役の独立性はどのようになっていますか。

- a 外部団体（消費者団体、弁護士会等）の推薦を受けた人 1社（6%）  
b 現行商法の社外取締役の定義より厳しい条件を満たす人 4社（24%）  
c 現行商法の社外取締役の定義に合致する人 12社（71%）  
d その他 0社（0%）

「外部団体（消費者団体、弁護士会等）の推薦を受けた人」を社外取締役に迎えている会社は、問6と同様に雪印乳業のみである。なお、社外取締役とは、業務執行にあたる経営者とは別に、会社から独立した立場で経営監督のみを行なう取締役をいうが、2001年12月改正の商法では、その会社・子会社の業務執行取締役、支配人その他の使用人になったことがない取締役で、現実にその会社の業務執行には当たらない立場の人とされている。いまのところ社外取締役制度の採用は任意である。

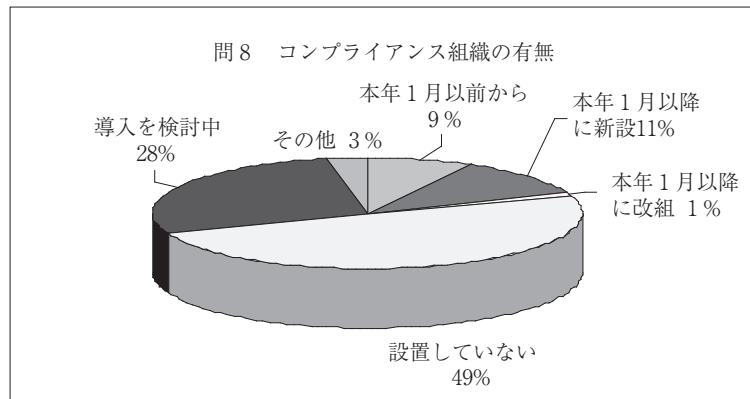
#### □コンプライアンス体制について

8. 企業倫理とコンプライアンスのために弁護士などを含む常設的な組織を置いていますか（複数回答可、例：aとc、あるいはdとe）。置いている場合は、その組織（委員会等）の名称、人数、構成を簡単にお書きください。構成は弁護士、消費者代表、企業倫理の専門家、労働組合代表等をご記入ください。

- a 本年1月以前から設置していた 9社（9%）  
b 本年1月以降に新設した 11社（11%）  
c 本年1月以降に改組した 1社（1%）  
d 設置していない 49社（49%）\*

- e 現在導入を検討中 28社（28%）  
 f その他 3社（3%）

注：\* e との複数回答を含めれば58社である。100分比で表すために、d と e の複数回答は e として集計した。



社内に常設的なコンプライアンス組織を「本年1月以降に新設した」企業が11社、「改組」した企業が1社あり、「現在導入を検討中」の会社が28社あることは、食品企業が最近の相次ぐ不祥事を契機にコンプライアンス体制を強化する方向に急速に動きつつあることを示している。

「本年1月以前から設置していた」企業は、味の素、キューピー、ニチレイ、フジフーズ、北海道コカ・コーラボトリング、マルハ、米久、わらべや日洋、エスビー食品の9社である。「本年1月以降に新設した」企業は、キッコーマン、中京コカ・コーラボトリング、永谷園、なとり、日糧製パン、日清食品、日東製粉、日本ハム、ハウス食品、森永乳業、雪印乳業の11社である。「本年1月以降に改組した」企業はキューピー1社である。

「現在導入を検討中」の企業は、赤城水産、アサヒビール、旭松食品、あじかん、伊藤園、伊藤ハム、亀田製菓、カルピス、カンロ、キリンビバレッジ、ギャバン朝岡、コカ・コーラウエストジャパン、相模ハム、昭和産業、日東ベスト、日本水産、日本配合飼料、B-Rサーティワンアイスクリーム、福留ハム、不二製油、フジッコ、不二家、ブルボン、プリマハム、ポッカコーポレーション、明治製菓、吉原製油、ロック・フィールドの28社である。

設置されている組織の名称は「企業倫理委員会」あるいは「コンプライアンス委員会」が多く、行動基準遵守推進委員会、企業行動倫理委員会、安全遵法委員会、リスクマネジメント委

員会もある。森永乳業では社内名称として「明るい森永委員会」と呼んでいる。

人数は3人～23人とかなり幅があるが、平均的には5～6人である。構成は管理部門の部署長がメンバーとなっている企業が多く、弁護士が入っているのは9社にとどまる。労組代表が入っているのは2社、監査役が入っているのも2社にすぎない。消費者代表あるいは企業倫理の専門家、弁護士など外部委員が中心になっている点で先進例として評価できるのは雪印乳業と日本ハムである。導入予定の日東ベストは前記2社と同様の構成を考えている。

9. 企業倫理とコンプライアンスのために弁護士などを含む常設的な組織を置いている場合、その弁護士は会社の顧問弁護士ですか。

- a 顧問弁護士ではない 4社 (25%)      b 顧問弁護士である 9社 (56%)  
c その他 3社 (19%)

「顧問弁護士ではない」と答えた企業は、キッコーマン、雪印乳業、日本ハム、日東ベスト（導入予定）の4社である。

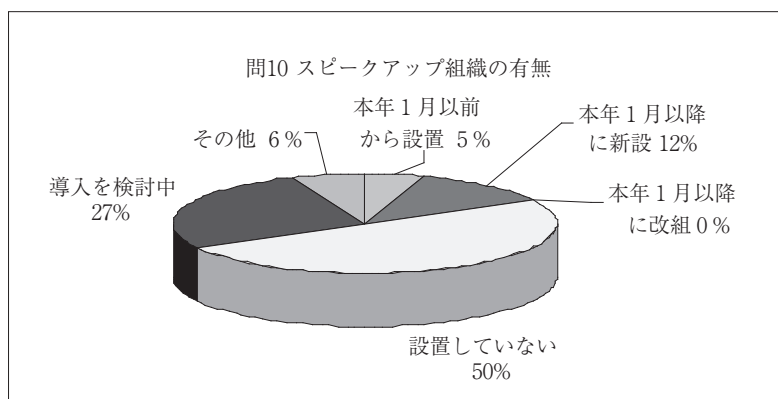
#### □スピークアップ制度について

10. 社内およびグループ内で違法・不正な行為がなされた場合に、社員や関係者が不当な圧力や不利益を受けることなく、経営上層、企業倫理委員会、コンプライア委員会等に通報することができる「スピークアップ制度」（ヘルプライン、内部告発保護制度）を設けていますか（複数回答可）。

- a 本年1月以前から設置していた 5社 (5%)  
b 本年1月以降に新設した 12社 (12%)  
c 本年1月以降に改組した 0社 (0%)  
d 設置していない 50社 (50%) \*  
e 現在導入を検討中 27社 (27%)  
f その他 6社 (6%) \*\*

注：\* eとの複数回答を含めれば57社である。100分比で表すために、dとeの複数回答はeとして集計した。

\*\* この質問に答えなかった1社を「その他」に含めた。



社内にスピークアップ（ヘルプライン）の制度を「本年1月以降に新設した」企業が12社（12%）あり、「現在導入を検討中」の会社が27社（27%）あることは、食品企業が最近の相次ぐ不祥事を契機に社内通報制度を設ける方向に急速に動きつつあることを示している。ただし、制度の性格や位置づけについては一様ではなく、社長への社員のダイレクトメールを設けその利用を奨励することをもってスピークアップ制度としている会社もある。

「本年1月以前から設置していた」企業は、アサヒ飲料、味の素、マルハ、森永製菓、雪印乳業の5社である。「本年1月以降に新設した」企業は、伊藤ハム、キーコーヒー、キッコーマン、なとり、日清食品、日本ハム、ハウス食品、プリマハム、森永乳業、米久、ロック・フィールド、わらべや日洋の12社である。

「現在導入を検討中」はアサヒビール、あじかん、伊藤園、カルピス、キリンビバレッジ、ギャバン朝岡、コカ・コーラウェストジャパン、相模ハム、佐藤食品工業、昭和産業、太陽化学、永谷園、日糧製パン、ニチレイ、日東ベスト、日本甜菜製糖、日本水産、日本製粉、日本配合飼料、福留ハム、フジッコ、不二製油、ブルボン、ポッカコーポレーション、明治製菓、メルシャン、吉原製油の27社である。

11. 問10で a、b または c と答えた企業にお尋ねします。

設置されているスピークアップ制度の受付・相談窓口は、会社と顧問関係にある法律事務所ですか。

- |                |         |                |         |
|----------------|---------|----------------|---------|
| a 顧問関係にある法律事務所 | 1社（6%）  | b 顧問関係にない法律事務所 | 2社（11%） |
| c 法律事務所ではない    | 8社（44%） | d その他          | 7社（39%） |

通報窓口は総務部などの社内組織に置いている企業が多く、法律事務所に窓口を置いているのは3社にとどまる。

12. スピークアップ制度の設置の有無を問わず、1997年1月から現在までのあいだに、内部告発で不祥事が発覚した事例がありますか。ある場合はいつどんな経緯でどんな問題が発覚し、どう対処したかを具体的にお書きください。

a ある 3 (3%)    b ない 96 (96%)    c その他 0 (0%)

13. 問12で「a ある」と答えた企業にお尋ねします。

告発者はどういう立場の人ですか。

a 社員 1社 (25%)    b 子会社の社員 1社 (25%)    c 取引先 1社 (25%)  
d その他 1社 (25%)

14. 問13で「a 社員」と答えた企業にお尋ねします。

その社員について不利益が生じるような措置をとったことはありますか。

a ある 0社 (0%)    b ない 0社 (0%)    c その他 0社 (0%)

15. スピークアップ制度を置いている場合、その明文化された規定はありますか。

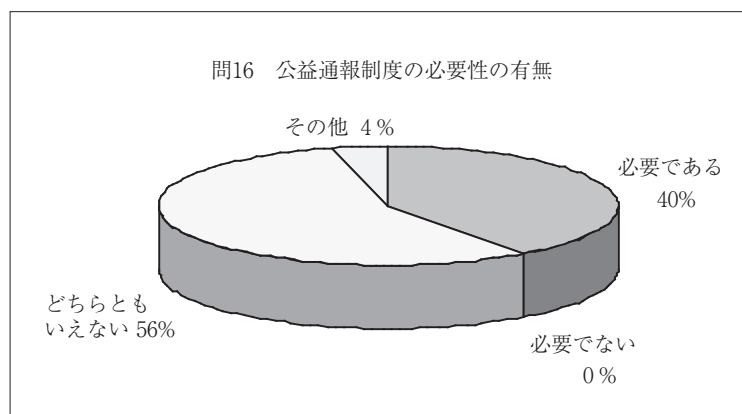
a ある 9社 (47%)    b ない 4社 (21%)    c その他 6社 (32%)

「ある」と回答した企業は、アサヒ飲料、味の素、伊藤ハム、なとり、日清食品、森永製菓、森永乳業、雪印乳業、米久の9社である。「その他」の6社のうち、日本ハムは「会社規定としては検討中ですが、不利益を被らないように厳重に対応するということを明文化しグループ全従業員に配布している」と付記している。また、ハウス食品は「運用規定に定めている」。

16. 最近の報道では、食品の偽装表示などの悪質行為が多発していることを受けて、内閣府は消費者保護基本法を改正し、内部告発者を守る「公益通報者保護制度」の導入を盛り込む方針を固めたと伝えられていますが、こうした制度の導入は必要であると考えますか。

a 必要である 40社 (40%)    b 必要でない 0社 (0%)  
c どちらとも言えない 56社 (56%)    d その他 4社 (1%)

注：100分比で表すために、この質問に回答しなかった3社を「その他」に含めた。



「公益通報者保護制度」の導入が「必要である」と答えた企業は40社（40%）で、「どちらとも言えない」と答えた企業が56社あった。「必要でない」と答えた企業は1社もなかった。この結果からみれば、同制度については、食品企業はいまのところ必要論より慎重論がやや優勢であるように見える。なお、先頃発表された内閣府国民生活局の「公益通報者保護制度に関する企業へのアンケート調査結果」によれば、同制度について「必要である」とした企業は40%、「場合によっては、必要である」とした企業は52%、「必要はない」とした企業は8%であった。

## 5. おわりに

今回の調査を通じて、食品企業は消費者の安全・安心にかかわる食品という商品を扱うために、品質や異物混入などに関して事故やクレームが起きやすく、また実際に大小かなり多数の不祥事が起きてきていることが明らかになった。それとともに、不祥事の防止と消費者の信頼確保（あるいは回復）のために、食品企業各社が、企業倫理の確立とコンプライアンス体制の強化のために取り組みはじめ、社内通報制度（スピークアップあるいはヘルプライン）についても、導入の動きが急速に広がっていることが明らかとなった。

前回の調査結果と重ねてみれば、多くの食品企業が最近の不祥事の多発を重く受け止め、安全な食品を供給するための企業改革に取り組んでいる様子が浮かび上がってくる。それゆえ、今回の調査結果を見る場合には、2002年6月3日に発表した前回の調査結果<<http://www1.newweb.ne.jp/wa/kabuombu/020603-1.htm>>もあわせて参照していただくようお願いしたい。

株主オンブズマンとしては、食品企業が今後、安全・安心のシステムづくりのためにさらに改革をすすめ、具体的に履行していくことを期待している。

最後に前回につづき今回のアンケート調査にご協力いただいた企業関係者に心よりお礼申し上げます。

## ＜回答企業一覧＞

赤城水産、アサヒビール、旭松食品、アサヒ飲料、あじかん、味の素、アヲハタ、一正蒲鉾、伊藤ハム、伊藤園、岩塚製菓、江崎グリコ、エスビー食品、オーケー食品、オリエンタル酵母工業、カゴメ、カメダ亀田製菓、カルピス、カンロ、キーコーヒー、キッコーマン、キュービー、協同飼料、キリンビバレッジ、近畿コカ・コーラボトリング、ギャバン朝岡、コカ・コーラウエストジャパン、寿製菓、コモ、合同清酒、相模ハム、サッポロビール、佐藤食品工業、四国コカ・コーラボトリング、シノプフーズ、昭和産業、新光製糖、ジェーシーフーズネット、ジャパンフーズ、駿河屋、セイヒョー、仙波糖化工業、ソントン食品、太陽化学、第一屋製パン、ダイショダイショー、中京コカ・コーラボトリング、東福製粉、鳥越製粉、永谷園、なとり、日糧製パン、ニチレイ、日和産業、日清食品、日清製粉グループ本社、日東製粉、日東ベスト、日本水産、日本製粉、日本甜菜製糖、日本配合飼料、日本ハム、ハウス食品、はごろもフーズ、B-Rサーティワンアイスクリーム、フクシマフーズ、福留ハム、不二製油、富士製粉、フジッコ、フジフーズ、不二家、ブルドックソース、ブルボン、プリマハム、ホーネンコーポレーション、北海道コカ・コーラボトリング、ポッカコーポレーション、増田製粉、マルタイ、マルハ、三国コカ・コーラボトリング、明星食品、明治製菓、名糖産業、メルシャン、森永製菓、森永乳業、モロゾフ、山崎製パン、雪国まいたけ、雪印乳業、ユタカフーズ、養命酒製造、横浜冷凍、吉原製油、米久、ロック・フィールド、わらべや日洋



## 大阪府下における大企業の障害者雇用を促進するために

2004年2月17日

## 株主オンブズマンの提言

障害者雇用促進法は、民間企業に常用労働者の1.8%以上、国・地方公共団体に2.1%以上の障害者の雇用を義務づけている。

障害者の能力を正当に評価し、適当な雇用の場を保障することはすべての企業の社会的責任である。

本会は、大企業の社会的責任に強い関心を抱く市民団体として、障害者雇用の促進のために取り組んできた。その過程で、障害者雇用の実態を把握するために、厚生労働省に対して、民間企業の法定雇用率の達成状況に関する情報公開を求めた。厚生労働省はこれを拒否したが、情報公開審査会は、2002年11月、障害者雇用人数、実雇用率、不足人数を公開すべきだとする答申を出し、厚労省も公開に踏み切った。その答申は言う。

「市場参加者の必要とする情報には……企業が、法規に合致して行動しているか、さらに、いわゆる社会的責任をどれだけ果たしているかについての情報も含まれる」。「企業の行動に関する情報が公開されることにより、市場により、あるいは、世論の力によって企業の行動が社会的に批判され、また、その批判によって企業が、社会的に責任のある行動をとるようになり、緩やかな社会の改革が可能になる」。「本件対象文書に係る情報は障害者の基本的人権である生存権、勤労権、幸福追求権に係わるものであることから、その情報を持っている行政機関がそれを秘匿すべきであるとすることは認められない」。

これを受けて、本会は、大阪労働局に対して、大阪府下の障害者雇用状況の公開を求めた。その結果、2003年9月8日に大阪府下の常用労働者規模56人以上のすべての民間企業（学校法人、医療法人を含む）の法定雇用率達成状況が公開された。本会はそのうち常用労働者規模1000人以上の290社の障害者雇用状況を本会のHPに掲載した。

これらと同じ府下大企業290社に対して、本会は、2003年11月から12月にかけて、あらためて障害者雇用の取り組みをより具体的に把握するためにアンケート調査を実施した。その結果、別紙のとおり、雇用状況に関する数字だけでなく、各企業が雇用率を引き上げるためにやっている努力や直面している困難がはじめて明らかになった。

この調査結果を踏まえ、本会は、障害者雇用をいっそう促進するために、民間大企業および監督官庁である厚労省に対して、以下の3項目の提言をおこなう。

1. 大企業は、法定雇用率の達成は社会的責任であるという認識に立って、障害者が差別な

く雇用され労働する権利を保障するために、施設の改造、補助機器の導入、特別な訓練の実施、手話通訳者の配置など、労働環境の整備に努める。

2. 大企業は、毎年6月1日を基準とする障害者雇用率と、その引き上げに向けての取り組み、計画、努力などをホームページに開示し、消費者、株主、その他の利害関係者に必要な情報を提供する。

3. 厚労省は、民間企業の障害者雇用に係わる情報が公開されるにいたった状況や、除外率が2004年4月1日より引き下げられることになった状況を踏まえ、障害者雇用をいっそう促進するために、行政機関としての指導と監督を強化する。

2004年2月17日

NPO株主オンブズマン代表  
関西大学教授 森岡 孝二

## 大阪府下の大企業における障害者雇用の現状

### □調査対象および調査目的

株主オンブズマンは、大阪労働局が2003年9月8日に公開した、府下の常用労働者規模56人以上の企業5675社（学校法人、医療法人を含む）の2002年6月1日現在の法定雇用率達成状況のうち、常用労働者規模1000人以上の290社（以下、大企業）の障害者雇用状況を同年9月22日に本会のHPに掲載した。本会は、これらの大企業に対して、2003年6月1日を基準日として、あらためて障害者雇用の現状と取り組みをより具体的に把握することを目的としてこのアンケート調査を実施した。

### □調査内容

- 1) 法定雇用率の達成状況
- 2) 障害者雇用率
- 3) 超過人数と障害者雇用調整金の金額
- 4) 不足人数と障害者雇用納付金の金額
- 5) 法定雇用率を達成している場合の取り組みや努力
- 6) 法定雇用率を達成していない場合の雇い入れの計画
- 7) 障害者雇用についての考え方

## □調査期間と回答率

2003年11月11日に調査用紙を発送し、12月25日までに返ってきた回答を集計した。個々の調査項目に関する数値は2003年6月1日現在を基準にして回答していただいた。調査用紙は290社に送付し、189社から回答があった（回収率65.2%）。

## □調査結果の概要

### 1. 障害者雇用率と法定雇用率の達成状況について

障害者雇用促進法は、常用労働者56人以上の民間企業に対して、常用労働者数の1.8%以上の障害者<sup>(注1)</sup>の雇用を義務付けている。大阪労働局の発表によると、2003年6月1日現在の大阪府における民間企業の障害者の雇用状況は、平均実雇用率1.49%、未達成率59.0%であった。そのうち、大企業（学校法人、医療法人などを含む）についてみると平均実雇用率1.66%、未達成率60.5%であった。同じく290の大企業を対象に実施した今回の調査の結果によれば、回答のあった189社の平均実雇用率は1.63%であった。法定雇用率達成企業は73社、未達成企業は116社、未達成率は61.4%であった。

なお、2003年6月1日現在で未達成であった116社に対して、1998年7月1日から2003年6月1日までの間に達成したことがあるかどうか質問したところ、29社（25%）が「ある」と答えた。このことは、法定雇用率を達成している場合も、1.8%すれすれであることが多いために、定年や人員削減などで障害者の退職があれば、法定雇用率を容易に割り込むことを示唆している。

回答のあった189社のうち、除外率<sup>(注2)</sup>を織り込んだ実雇用率のトップテンをあげれば、関西大学3.60、大末建設3.00、ダイキン工業2.74、松下電子部品2.60、大鉄工業2.44、近畿コーポラボトリング2.41、大阪市社会福祉協議会2.38、ダイヘン2.32、日東電工2.30、田辺製薬2.25である。しかし、除外率を適用せず、常用労働者数を分母に計算した場合の実雇用率でみると、関西大学にかわって、ダイキンがトップに出て、以下、松下電子部品、ダイヘン2.32、日東電工2.30、田辺製薬2.25の順になる（いずれも単位は%）。

雇用率が著しく低い場合、企業によっては職種の特殊性を理由にあげているところもあるが、職種の特殊性は除外率を設けていることの原因にはなっても、法定雇用率を下回ってよい理由にはならない。この点では、除外率50%の大学において関西大学の雇用率が3.60%であることや、除外率40%の建設業において大末建設の雇用率が3.00%であることは注目される。

（注1） 重度身体障害者または重度知的障害者については、それぞれその1人の雇用をもって、2人の身体障害者または知的障害者を雇用しているものとみなされる。また、短時間労働者は原則的に実雇用率にはカウントされないが、重度身体障害者または重度

知的障害者については、短時間労働者でも、それぞれ1人の身体障害者または知的障害者を雇用しているものとみなされる。

(注2) 厚労省の資料<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/01/h0129-4.html>によれば、障害者が就業することが困難とされる職種(除外職)の労働者が一定の割合を占める業種の事業所については、業種ごとに定めた割合(除外率)により雇用義務が軽減されることになっている。除外率50%の場合を例にとれば、常用労働者数1,000人である場合、除外率がなければ、 $1,000人 \times 1.8\% = 18人$ が雇用義務数となるが、除外率相当の500人が減じられることによって、雇用義務数は $(1,000人 - 500人) \times 1.8\% = 9人$ となる。除外率は、1960年の障害者雇用法の制定時に除外職種が定められて以来、技術革新による職務内容の変化や労働環境の改善があったにもかかわらず、ずっと据え置かれてきた。しかし、近年、見直しや廃止を求める声が高まり、2004年4月1日より、廃止に向けた段階的縮小の一步として、すべての業種の除外率が10%ポイントずつ引き下げられことになった(<http://www.chiba-roudoukyoku.go.jp/topics/topics29.html>)。

## 2. 超過人数と障害者雇用調整金の金額について

法定雇用率を達成している73社うち、2003年6月1日現在の超過人数がもっとも多かったのは松下電器産業の94人である。ついでダイキン工業70人、松下電子部品47人、関西電力29人、西日本旅客鉄道28の順になっている。法定雇用率を超過している場合に支払われる障害者雇用調整金(2002年度までは超過1人当たり月額2万5千円、2003年度より月額2万7千円)の2002年度分の金額の上位3社は、松下電器産業2155万円、ダイキン工業1855万円、松下電子部品1500万円となっている。ただし、超過人数と調整金額とは時期が異なるために直接には対応していない。

## 3. 不足人数と障害者雇用納付金の金額

常用労働者301人以上の企業は、法定雇用率に達しない場合、不足1人当たり月額5万円の雇用納付金を払わなければならない。日本生命は、2003年6月1日現在の不足人数(587人)も、2002年度の障害者雇用納付金(3億8025万円)も、最も多かった。同社は1998年7月から2001年6月の間は、法定雇用率の1.8%を上回る雇用率を確保してきたが、2001年9月に、従来は行政通達をもとに雇用保険を付保していなかった営業職員に対して、新たに雇用保険を付保することになった。その結果、常用労働者数が、従来の1万7千人から7万1千人に増加し、障害者雇用率が2002年6月には0.89%にまで下がることになった。その後の雇い入れによって2003年6月には0.96%になって、わずかながら改善された。さらに2004年には1年で全国約120の支所を中心に、100名以上の雇用を確保していくことを目標とした計画が立てられてい

る。

雇用納付金の総額が年間で1000万円を超える企業（不足人数34名以上）は日本生命のほかに5社ある。500万円を超える企業（不足人数17名以上）は43社ある。なお、不足人数と雇用納付金の大きさは、障害者雇用率とともに常用労働者の規模によって左右されるので、納付金が2000万円を越す2つの企業間でも、雇用率は一方が1.3%、他方が0.3%というように大きな隔りがあることに留意すべきである。

#### 4. 法定雇用率を達成している場合の取り組みや努力

この項目では、法定雇用率を達成している企業に対して、とくにどのような取り組みや努力をしてきたか記述していただいた。各企業は、多かれ少なかれ共通して、特例子会社による採用、公共職業安定所・障害者就労支援団体・障害者雇用セミナーなどの利用、職場環境の整備・改善、建物施設のバリアフリー化、手話通訳の活用、定着率の維持向上、職種拡大、業務開拓、適正配置などの取り組みや努力を挙げている。

以下、とくに積極的な取り組みをしている企業を紹介しておく（括弧内は雇用率）。

ダイキン工業（2.74）： 特例子会社「ダイキンサンライズ摂津」を大阪府、摂津市との共同出資（第3セクター）により設立。障害者の方がより働きやすい環境を整え、雇用に努めている。

松下電子部品（2.60）： 障害者が継続的に勤務できるよう職場環境を整えてきた。□聾啞者の配置職場には必ず手話通訳者を養成、□現場、共用部分で危険を知らせる機械に耳と目の両方に訴えるもの改善、□透析（自身で出来る方に限る）ルームを健康管理室に設け、病院への通院負担を軽減。

近畿ココロラボトリング（2.41）： 受入れ事業者へのフォロー。職安・障害者就労支援団体からの支援。

大阪市社会福祉協議会（2.38）： 大阪市職業リハビリテーションセンターに相談し、アドバイスを受けながら積極的に雇用している。

大阪シーリング印刷（2.10）： 公共職業安定所と協力し、手話通訳者を派遣していただくなど障害者一人一人に対してのフォローを行っている。

長瀬産業（2.05） 担当してもらう職務や職種の拡大（ex.産業マッサージの導入、在宅勤務者の導入等）。身体障害者だけでなく知的障害者へも雇用拡大。

シャープエンジニアリング（2.04）： 公共職業安定所の主催の面接会への参加や、関連する学校・団体への問合せ等により、求職者とのコミュニケーションをとり、採用を促進してきた。採用後も定着率の維持向上を図るために、社内の人事制度として面談等による適正配置の対応および配慮を行っている。

大阪ガス（1.96）： 毎年、定期的に障害者枠での採用を実施している。職場の雰囲気、通勤等を確認いただくための見学会を実施している。

関西電力（1.94）： 特例子会社（かんでんエルハート）を設立し積極的に雇用促進をはかり、法定雇用率を達成してきた。重度障害者、知的障害者に雇用の場を提供する主旨で1995年4月に営業を開始。

近畿労働金庫（1.90）： 障害者雇用セミナーへの参加。本部および店舗でのバリアフリー化の促進。新卒採用時に各大学を訪問し、就職課等で障害を持つ学生の紹介を依頼等に繰り返し取り組んできた。

シノプフーズ（1.88）： 職安からの紹介を受け雇用を必要により実施。社内事業所毎の雇用率の算出により未達成事業所に対し、雇用促進を要請している。主要工場別に特定の養護学校より実習生を受入れ雇用につなげている。

武田薬品（1.83）： 設立以来、「障害者の社会的自立の支援」を経営姿勢として、障害者職場の改善、労働意欲の喚起に取り組んで、業績は安定、障害者の定着率も高い。職場改善好事例表彰（知的障害者対象）において優秀賞（日本障害者雇用促進協会会長賞）、職場改善好事例表彰（聴覚障害者対象）において奨励賞（同）を受賞。さらに、本年より始まった大阪府ハートフル企業顕彰制度において優秀賞（大阪府知事賞）を受賞した。

東レ（1.82）： 障害者に適した職場環境作りのため以下の対策をとっている。□フロアのバリアフリー化、□職場毎に相談窓口の設置、□トイレの改造、□手話教室の開催、□配属時に配属先部署長へ配慮が必要な内容の説明、□関係会社を含め、障害者に適した業務の開拓。

## 5. 法定雇用率を達成していない場合の雇い入れの計画

この項目では法定雇用率を達成していない企業に対して、障害者の雇い入れに関する計画作成の有無とその計画の概要、および作成していない場合の理由を聞いた。未達成と答えた116社のうち雇い入れ計画を作成していると答えたのは63社（54.3%）であった。回答基準日の2003年6月1日現在で法定雇用率を達成していなかった企業でも、その後の取り組みを通して回答時の2003年11月ないし12月までに達成したところが若干ある。また、達成にはいたっていないものの、極端に低い水準からかなり改善されたところもある。その一つのバンテクノは、2003年6月1日現在では常用労働者1040人中、障害者1名、雇用率0.09%であっが、その後、回答時点までに新たに8名の雇い入れを行い、雇用率は0.8%に上昇している。

回答企業中、バンテクノについて雇用率の低かったのはノヴァである。同社は、その事情を次のように説明している。すなわち、従業員（正社員）の約4割、2005人は外国人インストラクターが占めており、障害者である外国人インストラクターを確保することは極めて困難である。現在では特例子会社の活用を開始している。雇用に当たって健常者であるとか障害者であるとかはこだわっていない。就労している外国人インストラクターは、プライバシーに対する権利意識が高く、障害に関する情報を求職者から得ることは困難を極める、と。

大阪労働局の公開した2002年6月1日現在の雇用率と今回の調査で明らかになった2003年6月1日現在の雇用率比べると、この1年間に未達成から達成に転じたところや、まだ達成までには至っていないが、雇用率がかなり上昇したところが相当数ある。未達成企業116社でみれば、前年より雇用率が上昇したのが66社、低下したのが47社、不明3社である（189の回答企業全体では、上昇119、減少59、変化なし8、不明3）。

未達成企業で、雇用率の改善が困難である理由として挙げられているもので最も多いのは、景況悪化のなかでの厳しい経営環境である。具体的には「会社存続の危機にまみわれており、リストラの真っ最中。手をつけられない現状である」（合繊企業）、「現在欠損。人員過剰。黒字転換し採用が上向けば検討する」（自動車販売）、「景気低迷で計画作成は困難な状況、業績回復時は法定雇用率達成するべく計画を進めたい」（関電気工事、車輻、製鋼）、「09年より新卒、中途とも採用を中止しているため」（印刷）、「社員採用を見送っている。障害者も雇用計画の作成が極めて困難」（建設）、「経営環境厳しく定期・補充採用していない。計画は現在作成できていない」（ビル管理、電気工事、薬品）、「会社更生法申請中で、採用は控えられている旨の弁明書を所轄職安に提出している」（運送）、といった理由が挙げられている。雇用率が大きく下がった理由として合併、事業統合、急激な業務拡大を挙げている企業もある。

以下では2003年6月1日現在で法定雇用率を下回っていた企業のうち、雇用率の引き上げに積極的に取り組んでいる事例をいくつか紹介しておく。

関西ビバレッジサービス： 設立間もないため社員の動きが激しく2003.6.1では前期のとおりに1.57%と未達成だが、直近の2003.11.1では2.01%を達成している。

伊藤忠食品： 2002年6月1日現在の障害者雇用率は0.93%であった。しかし、その後計画的に採用を進め、2003年6月1日では1.46%、同年10月1日では1.59%となり、アンケート回答時には法定不足数2名となり、現在3名から4名の採用計画をし、法定雇用率を達成させる目標に向かって取り組んでいる。

永大産業： 2003年は採用計画5名で、実績5名、2004年計画5名、活動中。2005年計画5名。2003年9月28日マイドーム大阪での障害者合同説明会参加。障害者能力開発校（大阪泉北校）教授より職場見学会、面接会予定。大阪コースハローワーク（新卒）への求人を予定。

クリエイティブ： 法定雇用率達成対策を取締役に上程、現時点までに4名採用。今後とも継続する。

近畿日本鉄道： 2003年6月1日現在、法定雇用率の1.8%を下回っているが、その後の採用で雇用率は1.80%（超過人数1人分）となっている。

高島屋： 障害者雇用の3ヵ年計画を策定、2004年の1.8%達成を目標に取り組んでいる。事業所別に年度ごとの雇用人数と雇用率を目標数値として設定、達成困難は事業所には、募集方法、配置職務等について助言、指導をしている。各地区で開催されるハローワーク主催の（障害者就職面接会）へ参加、障害者職業能力開発学校との採用にむけた連携など具体的な実施策を提示、応募人数自体の拡大に注力している。一方、障害者の定着に向け、個々人が働きやすい職場環境を実現するため、障害者の部位や程度に合わせた施設、設備の整備を継続的に進めている。

トラスコ中山： 2004年10月、雇用率達成を目指している。物流センター本社業務を中心に募集に際しては障害者を対象とし、面接、雇用の体制を整える。職安主催の障害者面接会には積極的に参加、広く障害者と面接を実施。社内的には労働時間短縮を推進、その結果必要となる新規雇用には障害者を積極的に採用する。新しく着工する事業所（神戸、金沢、札幌など）には当初からスロープ、障害者トイレなどを設置、障害者のはたらきやすい職場環境を整える。

ライフコーポレーション： 2003年中に人数ベースで15名採用し、0.41%を1.60%へ引き上



げるべく取り組み中。職場実習実施店舗の指定（2店舗）、中高年者の積極的な採用（嘱託）。職業訓練校、職安への自発的働きかけによる情報収集、採用機会の拡大。各地区就労支援センターとの連携強化により職場実習□受入れ□定着に対しての実務フォロー、相談窓口の拡大。

アズウェル： 福神と経営統合、持株会社アルフレッサホールディングスを設立。現在アルフレッサの子会社として、諸制度（障害者雇用を含め）を検討中。会社の吸収合併で、障害者雇用率が著しく悪化。2003年は法定雇用率を達成に努力したが、1.76%で、1人分不足。現在も1人分不足の状況であるが、現在経営統合を行ったばかりであるため、今後採用計画を明確にしていく所存。

## 6. 障害者雇用についての考え方

この項目では、障害者雇用についての考え方について記述していただいた。記述回答のなかでは、多くの企業が、障害者の社会参加と職業的自立を図るために雇用・就労の場を確保することが企業としての社会的責任であることを認めている。また少なくない企業が法定雇用率達成は最低基準であるとの認識し、今後とも積極的に雇用率の引き上げに取り組むと述べている。達成企業のなかには「社長がコンプライアンス宣言を行う等、法令順守を徹底しており、障害者雇用においても障害者雇用促進法等の関係法令にそって積極的に取り組んでいく」としている企業もある。未達企業のなかにも、「経営トップから雇用率確保の取り組み指示あり、基本的考え方を作成、全事業所の人事部門あげて取り組み中」というところもある。

### □今後の課題

前出の注2でも述べたとおり、2004年4月1日より、除外率制度が適用されているすべての業種において除外率が10%ポイントずつ引き下げられことになっている。今回の調査対象企業の約3分の1が除外率適用業種であることを考えると、従来以上に法定雇用率の達成と雇用促進に積極的に取り組まないかぎり、多くの企業で雇用率が低下する恐れがある。事業者には、今後とも障害者の職場の拡大を図るために積極的な施策を講じられることが期待されている。

別紙「大企業の障害者雇用を促進するために□□株主オンブズマンの提言」でも述べたが、本会は、障害者雇用を今後いっそう促進するために、今回の調査結果を踏まえて、民間大企業および監督官庁である厚労省に対して、以下の3点を要請するものである。

1. 大企業は、法定雇用率の達成は社会的責任であるという認識に立って、障害者が差別なく雇用され労働する権利を保障するために、施設の改造、補助機器の導入、特別な訓練の実施、手話通訳者の配置など、労働環境の整備に努める。

2. 大企業は、毎年6月1日を基準とする障害者雇用率と、その引き上げに向けての取り組み、計画、努力などをホームページに開示し、消費者、株主、その他の利害関係者に必要な情報を提供する。

3. 厚労省は、民間企業の障害者雇用に係わる情報が公開されるにいたった状況や、除外率が2004年4月1日より引き下げられることになった状況を踏まえ、障害者雇用をいっそう促進するために、行政機関としての指導と監督を強化する。

最後に調査にご協力いただいた企業、法人に対してこの場を借りてお礼を申し上げる。

#### <回答企業・法人一覧>

アートコーポレーション、アイ・エム・ビー・センター、赤ちゃん本舗、浅沼組、アストラゼネカ、アズウェル、アプラス、石原産業、いすゞ自動車近畿、イズミヤ、伊藤忠食品、岩谷産業、魚国総本社、永大産業、エクセディ、江崎グリコ、NECシステムテクノロジー、NTN、NTTドコモ関西、大阪ガス、大阪シーリング印刷、大阪トヨペット、大阪リコー、大阪工大摂南大学、大阪市社会福祉協議会、大阪市信用金庫、大阪府警察協会、奥村組、小野薬品工業、カネボウ化粧品関西販売、カネボウ合繊、鐘淵化学工業、カプコン、川鉄商事、関西大学、関西医科大学、関西テック、関西ビバレッジサービス、関西ペイント、関西電力、関電興業、京セラミタ、きんでん、近畿コカコーラボトリング、近畿大学、近畿車輛、近畿日本鉄道、近畿労働金庫、近商ストア、近鉄百貨店、近鉄ビルサービス、近鉄不動産、クボタ、クラレ、クリエイティブ、栗原工業、栗本鐵工所、杵屋、グンゼ、ケーエスケー、京阪電気鉄道、京阪百貨店、コーナン商事、鴻池運輸、鴻池組、神戸屋、互光建物管理、サカイ引越センター、サンスター、サントリー、三洋コンシューママーケティング、塩野義製薬、シノプフーズ、シマノ、シャープ、シャープエレクトロニクスマーケティング、シャープエンジニアリング、JR西日本デیلیーサービスネット、ジャパンメンテナンス、上新電機、住金物産、住江織物、住友金属物流、住友電気工業、住友特殊金属、星光ビルサービス、星光ビル管理、生長会、セガミメディアクス、積水ハウス、積水化学工業、センコー、泉州銀行、銭高組、タカラスタンダード、タカラベルモント、高島屋、タキロン、竹中工務店、武田薬品工業、田辺製薬、ダイキン工業、大末建設、ダイセル化学工業、ダイドードリンコ、ダイハツディーゼル、ダイハツ工業、ダイフク、ダイヘン、ダイワサービス、ダイワボウ情報システム、大和冷機工業、大丸、大建工業、大鉄工業、大同生命保険、大日本製薬、大日本塗料、椿本チェーン、TIS、帝人、テクノ・サービス、テルウェル西日本、東洋ゴム工業、東洋テック、東洋紙業、東洋紡績、東レ、東レエンジニアリング、東宝ビル管理、トヨタカラー南海、トラスコ中山、ナカバヤシ、長瀬産業、南海電気鉄道、西日本旅客鉄道、日清食品、日東電工、ニプロ、日本毛織、日本公文教育研究

会、日本生命保険、日本ゴルフ振興、日本システムディベロップメント、日本ハム、日本ペイント、ノヴァ、バイエル薬品、ハウス食品、阪急交通社、阪急百貨店、阪神電気鉄道、阪神百貨店、パナホーム、パンテクノ、日立マクセル、日立造船、ビマス、ビジョンメガネ、フジテック、藤沢薬品工業、富士火災海上保険、扶桑薬品工業、フットワークエクスプレス、ホシデン、ホジス総研、マイカル、マツヤデンキ、松下コンシューマーエレクトロニクス、松下リースクレジット、松下ロジスティクス、松下電器産業、松下電子部品、松村組、丸大食品、ミズノ、ミツ三菱ウェルファーマ、森本組、ヤマヒサ、山善、ヤンマー農機、ユニチカ、淀川製鋼所、ライフコーポレーション、レンゴー、レンゴーサービス、ロイヤルホテル、和光純薬工業

#### <未回答企業・法人一覧>

愛眼、愛仁会、イオンテクノサービス、池田銀行、医誠会、イトーキ、イトキン、イムラ封筒、因幡電機産業、エア・ウォーター、エス・バイ・エル、NTTネオメイト関西、NTTマーケティングアクト関西、オーツタイヤ、大阪医科大学、大塚化学、大阪トヨタ自動車、大阪福祉事業協会、大阪読売新聞社、関西電気保安協会、関西さわやか銀行、関西銀行、キーエンス、キャノンシステムソリューションズ、近畿大阪銀行、近鉄観光、錦秀会、クオーク、倉敷紡績、恒昭会、光洋精工、国際警備保障、コクミン、コクヨ、小林製薬、コミュニチュア、サカエ、三幸、参天製薬、三洋電機、三洋電機サービス、ザ・パック、シェリング・プラウ、GEコンシューマー・クレジット、ジェーエムサービス、ジェイアール西日本メンテック、住友化学工業、住生コンピューターサービス、住友生命保険、住友製薬、住友電設、千趣会、ダイコウ、ダイダン、大丸ピーコック、大和工商リース、大和ハウス工業、大和リゾート、第一建築サービス、第一阪急ホテルズ、ダスキン、ディックファイナンス、徳洲会、中山製鋼所、西尾レントオール、西日本電信電話、日建設計、日産プリンス大阪販売、ニッショー、日本圧着端子製造、日本交通、日本シエーリング、日本触媒、日本総合研究所、日本タクシー、ハイウェル、ハタシ、阪急タクシー、阪急電鉄、阪急バス、パルタック、枚方療育園、ビケンテクノ、フォース、フジシール、不二製油、船井電機、松下精工、松下電工、松下電池工業、松下冷機、万代、三井住友カード、ミノルタ、モリタ（歯科関連）、モリタ（消防関連）、ユー・エス・ジェイ、ユアサコーポレーション、りそな銀行、和光電気、一富士フードサービス。

## 上場企業の政治献金の現状と考え方について

2004年4月

### □調査目的と調査対象

日本経団連の前身の経団連は、1993年9月に「企業献金に関する考え方」という文書を発表し、1955年以来行ってきた会員企業に対する政治献金の斡旋を中止して、企業や業界団体の自主的判断に委ねるようになった。それはリクルート事件、ゼネコン事件、東京佐川急便事件などで「企業・団体献金は政治腐敗の温床」という批判が高まってきたことに応えたものであった。

その後、1995年には政党助成法が施行されて、国の財政から国民1人当たり250円、総額300億円を超える政党助成金が共産党を除く各政党に交付されるようになった。また、2000年には、政治家個人に対する企業献金が、政党支部を迂回した献金や、パーティ券を利用した資金集めなどのルートを残しつつも、禁止されるにいたった。

ところが、2003年になると、日本経団連は政治献金の実質的な斡旋を10年ぶりに再開すると発表した。そのやり方は、各党の政策を日本経団連の「優先政策事項」に基づいて評価し、献金額の目安を定め、献金を促すというもので、2004年1月には、自民党と民主党に対して「第一次政策評価」を発表した。しかし、経済界のなかには、政治活動に必要な資金は党費、個人献金、政党助成金等で賄うのが望ましいという意見もある。

そこで、本会は一般株主の立場から上場企業の経営の透明性と社会的責任を求めて活動している市民団体として、日経平均株価に採用されている225社に対して、政治献金の現状と考え方に関するアンケート調査を行うことにした。

なお、日本経団連の企業献金斡旋再開についての本会の考え方と、企業献金再開問題に関する日本経団連本部ならびに同会役員企業に対する本会の申し入れについては本会ホームページを参照されたい。

### □調査内容

1. 日本経団連への会員企業としての所属について
2. 最近3年間の政治献金の有無について
3. 政治献金を行わない主な理由について
4. 政治献金を行う際の業界団体からの要請の有無について
5. 政治献金を行う主な理由について
6. 日本経団連の新方式に応じて献金する意思の有無について
7. 公共事業受注企業の政治献金の禁止について

8. 献金額、献金先等をHP等で公開する用意の有無について
9. 自民党の政治資金収支報告書における企業献金の使途の公開について
10. 将来の望ましい政治活動資金のあり方について
11. 企業の政治献金の現状と在り方について

#### □調査期間と回答率

2004年2月10日に日経平均株価に採用されている225社に調査用紙を発送し、4月20日までに94社から回答を得た。回収率は41.8%であった。

#### □調査結果の概要

1. 日本経団連への会員企業としての所属について

会員企業である	89	94.7%
会員企業ではない	4	4.3%
その他	0	0.0%
無記入	1	1.1%

日本経団連が打ち出した政治献金の新方針についての考えを把握するために、まず調査対象企業が日本経団連の会員企業であるかどうかを尋ねた。回答の結果は全体の約95%は会員企業であることを示している。会員企業でない4社のうちの1社は、持株会社の「三菱東京フィナンシャル・グループ」である。この場合、いわば本体である東京三菱銀行や三菱信託銀行が会員企業になっているものと思われる。なお、会員企業であるかどうかを答えなかったところが1社あった。

2. 最近3年間の政治献金の有無について

ある	62	66.0%
ない	28	29.8%
その他	3	3.2%
無記入	1	1.1%

企業の政治献金の実施状況を把握するために、ここでは最近の3年間（2001年、2002年、2003年）に政治献金を行ったことがあるかどうかを尋ねた。「ある」と答えた企業は62社（66%）、「ない」と答えた企業は28社、（29.8%）であった。献金をしていない企業は、業種では、航空、電力、ガス、石油、情報などが目立つ。ほかに陸運、化学、精密機械、食品、金融、不動産、海運、サービスなどにも献金をしていない企業がある。

「その他」と答えた3社のうち1社は「パーティ券の購入のみ」、1社は「お付き合い程度の

パーティ券購入事例のみ」、1社は「事業会社にて対応」と記入している。こうした事情を勘案していえば、調査対象企業の約7割は政治献金をしており、約3割はしていないといつてよい。日本経団連の会員企業でない4社に限れば、政治献金を行っているのは1社のみで、他の3社は行っていない。

### 3. 政治献金を行っていない主な理由について（複数回答）

企業が政治活動資金を政党に寄附するのは望ましくないため	2	7.1%
政治献金の要請に応ずるには現在の経営状態が苦しいため	3	10.7%
政治献金をすることを自粛しているため	1	3.6%
政治資金規正法の規定により政治献金が禁止されているため	3	10.7%
政治献金はしない方針を貫いてきたため	13	46.4%
政治献金をする必要を認めないため	9	32.1%
その他	1	3.6%

（注）%は政治献金をしていない28社中の割合を示す

ここでは問2で政治献金を行っていないと答えた28社に対して、政治献金を行っていない主な理由について複数回答で尋ねた。「政治献金はしない方針を貫いてきた」と答えたのは13社（46.4%）であった。政治献金をしない理由ではこれがもっとも多かった。ついで多かったのは「政治献金をする必要を認めない」と答えた9社（32.1%）であった。

「望ましくない」と回答した2社のうち1社は陸運、もう1社は機械である。「現在の経営状態が苦しい（ので献金していない）」と答えた3社は、航空2社と建設1社である。「自粛している」と答えたのは電力1社のみであった。「政治献金が禁止されている」（注）と答えた3社はタバコ1社と石油2社である。

（注）企業献金の禁止・制限は、政治資金規正法の第22条の3に定められている。それによれば、「国から補助金、負担金、利子補給金その他の給付金の交付の決定を受けた会社その他の法人は、当該給付金の交付の決定の通知を受けた日から同日後一年を経過する日までの間、政治活動に関する寄附をしてはならない」。また「国から資本金、基本金、その他これらに準ずるものの全部又は一部の出資又は拠出を受けている会社その他の法人は、政治活動に関する寄附をしてはならない」。

### 4. 政治献金を行う場合の業界団体からの要請について

ある	24	38.7%
ない	32	51.6%
その他	5	8.1%
無記入	1	1.6%

（注）%は政治献金をしている62社中の割合を示す

ここでは問2で政治献金をしていると答えた62社に対して、政治献金を行う場合、業界団体から要請があるかどうかを尋ねた。「ある」と答えたのは24社（38.7%）、「ない」と答えたのは32社（51.6%）であった。「その他」の5社のなかには、「たまにある」、「その都度会社として自主的に判断している」、「要請あるも当社が主体的に判断します」などの記入がある。これらは、業界としての要請なり相談の場はあっても、最終的には独自に決定しているという姿勢をとっている企業があることを示している。

#### 5. 政治献金を行う主な理由について（複数回答）

自由主義体制を維持するため	28	45.2%
議会制民主主義の健全な発展のため	43	69.4%
適切な政策の立案と実行を期待して	40	64.5%
自社や業界団体の利益の実現に資するため	8	12.9%
政党や業界団体から寄付の要請があるため	16	25.8%
寄付の要請を断ると自社の立場が不利になるため	0	0.0%
長年の慣行となっているため	3	4.8%
その他	2	3.2%

（注）％は政治献金をしている62社中の割合を示す

ここでは問2で政治献金をしていると答えた62社に対して、政治献金を行うのは主としてどんな理由からかを複数回答で尋ねた。もっとも多かったのは「議会制民主主義の健全な発展のため」の43社（69.4%）であった。ついで多かったのは「適切な政策の立案と実行を期待して」の40社（64.5%）であった。従来、もっとも一般的な理由とされてきた「自由主義体制を維持するため」は28社（45.2%）で第3位になっている。「政党や業界団体から寄付の要請があるため」が16社（25.8%）あることは、「長年の慣行となっているため」の4社（6.5%）と合わせて、献金を積極的というより、「付き合い」で行っている企業が少なくないことを示唆している。「長年の慣行となっているため」と答えた1社は「本年より中止の予定」と注記している。他方、「自社や業界団体の利益の実現に資するため」と答えた企業が8社（12.9%）ある。政治献金を行っている企業の1割強が、みずから個別企業や業界団体の利益のために政治献金を行うと回答していることは注目される。

「寄付の要請を断ると自社の立場が不利になるため」と答えた企業はなかったが、「その他」と答えた2社のうちの1社は、「寄付の要請を全て断ると自社の立場が不利になるため」と記入している。

「その他」と答えたもう1社は、次のように書いて企業の政治献金の正当性を主張している。すなわち、「企業が国内外で事業活動を円滑に行う上で、国政の安定や社会経済の発展に寄与するような政策が実現することは重要であると考えており、我が国のような政党政治の下で

は、理念や綱領、政策、活動等において支持する政党を支援するために、政治資金規正法の範囲内で政治献金を行うことは、企業に当然認められる行為であると認識している」（建設）と。

#### 6. 日本経団連の新方式に応じた政治献金の実行について

する	3	3.2%
しない	20	21.3%
どちらとも言えない	47	50.0%
その他	20	21.3%

ここでは、「優先政策事項」の評価に基づいて献金を促すという、日本経団連が提示している企業献金の新方式に応じて献金をするかどうかを尋ねた。「する」と答えたのは3社(3.2%)、「しない」と答えたのは20社(21.3%)であった。回答企業全体の半数の47社は「どちらとも言えない」と答えた。これらの数字は、現在のところ、日本経団連の新方式に呼応して献金するという上場企業はきわめて少なく、多くの上場企業が日本経団連の新方式に賛同していないか、賛同して献金をするという態度を表明することをためらっていることを示唆している。「その他」と答えた企業の書き込みをみると、最近3年間に政治献金を行っている企業であっても、日本経団連の新方式に応じて献金するかどうかについては、「会社としての考えが決まっています」、「今後の推移を見て検討する」、「企業業績により出来ない」、「自主的に判断する」、「新方式において提示されている項目を一つの基準としつつ、当社が献金することに意義を見出した場合には、献金する」、「検討中」(2社)、「考え方や政策評価等を参考にすが、最終的には自社として判断」、「参考情報」、「日本経団連の政党評価を参考にしつつ当社として主体的に判断します」、「参考程度」、「今後検討」、「献金する場合の参考にする」などと説明している。

「その他」の書き込みでもっとも詳しいのは電気機器大手の以下のような説明である。これは日本経団連の政策評価を一つの参考基準として、企業独自で判断して献金をするという立場を表明したものといえよう。

「日本経団連の『政党政策評価』は各企業が政治寄附を決める際の参考基準を経団連が分野横断的に設定したもの。これはあくまで参考基準の一つであり、各企業が各々の立場で、さらに政党や個別の政策を評価し、各企業の考えに応じた寄附を決定していくものと理解している。当社においても、自社の業績、日本経団連の政策評価などを総合的に勘案し、政治寄附を決定していきたいと考えている」。

なお、「その他」と答えた企業で最近3年間政治献金をしたことがないところも、書き込みをみると、「現時点ではこれまでの方針を変更するつもりはありません」、「しない方向で検討」、「現行の政治資金規正法の規定により政治献金が禁止されている」、「検討中」などと説明して



おり、最近3年間に政治献金をしていなかった企業で、日本経団連に新方式に応じて献金をすると答えた企業は1社もない。

#### 7. 公共事業受注企業の政治献金の禁止について

賛成	20	21.3%
反対	8	8.5%
どちらとも言えない	53	56.4%
その他	8	8.5%
無記入	5	5.3%

ここでは、国から補助金や出資を受けている企業の政治献金は禁止されているが、公共事業などで国から受注した企業の政治献金を禁止することについてどのように考えるかを尋ねた。この質問の背景には、ゼネコンが自民党長崎県連に知事選を巡り違法な寄附をした事件を契機に公共事業受注企業からの献金制限が議論を呼んだという事情がある。

禁止に「賛成」と答えた企業は20社（21.3%）であった。禁止に「反対」と答えた企業は8社（8.5%）にとどまった。もっとも多いのは「どちらとも言えない」と答えた企業で、53社（56.4%）に上った。

「その他」と答えた企業のなかには、「公正かつ自由な競争が阻害されるおそれのある政治献金は禁止すべき」、「反対給付等の弊害が発生しないように、透明性を高めることの方が必要ではないかと考えます」という意見もある。なかには「国の補助金の給付等が公明正大に行われていることが担保されれば、あえて禁止する必要はないのではないか」、「公共事業受注に関して、公正さ、透明性が確保されていれば問題ないとする」、「公共事業受注の程度等にもよると考えられる」と肯定的に書いている企業もある。

#### 8. 献金額、献金先等を公開する用意の有無について

ある	0	0.0%
ない	48	51.1%
どちらともいえない	21	22.3%
その他	20	21.3%
無記入	5	5.3%

ここでは各企業が行う政治献金について、献金額、献金先、献金時期などをホームページなどで公開する用意があるかどうかを尋ねた。「ある」と答えた企業は1社もなかった。「ない」48社（51.1%）、「どちらとも言えない」21社（22.3%）、その他20社（21.3%）であった。このことは、企業は政党や業界団体に要請され政治献金を行っていても、それを社会に向かって明

らかにしようとはしていないこと示している。日本経団連は「企業行動憲章」の「手引き」で「社内外の人びとに自社の社会貢献活動を分かりやすく説明し、共感を得ながら活動を推進することが重要である」と指摘しているが、今回の調査結果からみると、企業は、学術、文化、芸術、スポーツなどへの寄付の場合と異なって、政治献金については、株主や消費者や従業員に知られたくない、あるいはなにか後ろめたいものと考えているように思われる。

「その他」と答えたなかの数社は、「透明性を高める趣旨では（政治献金のホームページでの公開は）賛成ですが、情報を得て別種の押しつけを行う団体などが多く、別の問題などが出ます」、「基本的には寄附は断りたい方針ながら、（断りきれない）支出も若干あり、公開すると断り難くなる」、「政治献金をするか否か検討するなかでこの件も検討したい」と注記している。1社だけであるが、ホームページで公開する必要はないとする立場から、その理由を「官報により明確になるため」と書いている企業もあった。

#### 9. 自民党の政治資金収支報告書における企業献金の使途の公開について

使途を明らかにすべきである	36	38.3%
現状どおりでよい	5	5.3%
どちらともいえない	35	37.2%
その他	13	13.8%
無記入	5	5.3%

企業献金の多くは、自民党の政治資金団体である「国民政治協会」を通して入金され、同党の国会議員に組織活動費として渡されており、その規模は毎年数十億円に達している。自民党本部の政治資金収支報告書には、資金を渡された国会議員名、金額、日付、住所の記載はあるが、使途は明らかにされていない。そこでこの質問では、自民党の政治資金収支報告書における企業献金の使途の公開について尋ねた。

「使途を明らかにすべきである」と答えた企業は36社（38.3%）にのぼった。問2において最近3年間に政治献金をしていないと答えた28社のうちで、「使途を明らかにすべきである」と答えたところは8社（28.6%）であったが、政治献金をしていると答えた62社では26社（41.9%）が「使途を明らかにすべきである」と答えている。「どちらとも言えない」が35社（37.2%）あるが、全体としては、政治献金をしている企業であっても、政治献金の使途が不透明であることに疑問をもっていることがわかる。

「その他」と答えた企業の過半は、「（議員の）個人的な流用か否かを精査する独立機関があれば望ましいと思う」、「資金を受けた国会議員が使途を明確にしていくべき」、「自民党に限らず、政治資金の使途がわかるようなシステムを検討すべき」、「政党への政治寄附は、基本的には政策の立案・推進・説明能力の強化に充当して欲しいと考えている。その一環として開示

は必要と考える」といった記入からみて、現状が不透明であることを問題視している。

「その他」の回答で、唯一、現状でもそれなりに透明性があるとみなしている企業は次のように書いている。「政治資金の透明性は重要であるが、ある特定の資金を切り出して用途を明確にさせるのは困難である。政治家個人の資金管理団体の収支報告書の閲覧は可能であり、ある意味、ある程度の透明性は担保されていると考える」（通信）。

#### 10. 将来の望ましい政治活動資金のあり方について

党費と個人献金	4	4.3%
党費と個人献金と政党助成金	30	31.9%
党費と個人献金と政党助成金と企業・団体献金	38	40.4%
党費と個人献金と企業・団体献金	5	5.3%
その他	10	10.6%
無記入	7	7.4%

ここでは将来における政党の政治活動資金は何によって賄われるのが望ましいと考えるかを尋ねた。「党費と個人献金と政党助成金と企業・団体献金」と答えたのは38社（40.4%）であった。「党費と個人献金と企業・団体献金」と答えた5社（5.3%）と合わせても、企業・団体献金を将来の望ましい政治活動資金に含めている企業は、全体の半数を下回っている。

「その他」のなかには、企業・団体献金だけでなく個人献金も含めず「党費と政党助成金によって賄われるのが望ましい」あるいは「政党助成金のみ」と書いている企業もある。「どちらともいえない」、「会社としての意見はありません」と書いている企業もある。

以上のことは、「優先政策課題」に基づく政党の政策評価に応じて企業・団体献金を斡旋する日本経団連の新方式は、個々の企業が考える政治活動資金のあり方とも合致していないことを示すものである。

#### 11. 企業の政治献金の現状と在り方についての自由記述

ここでは企業の政治献金の現状と在り方について特にお考えがあれば自由にご記入いただいた。前述のように各質問の「その他」の選択肢に設けた記入欄には多くの書き込みがあったが、この質問項目に記入があったのは次の3社だけであった。

「政党支部への献金も合法化されているが、実態は政治家個人と同じ為、政党本部のみに限定すべきである」（電気機器）。

「政治活動に余計な資金を要さない態勢が出来ない限り、必ず法の抜け穴を探し、反対給付を得ようとする風土は消えないと思われる。手弁当でも当選する議員が出る時代になりつつあるので、個別企業に自律性を期待することも必要だが、『透明性』が今後の鍵を握ると思う」

(紙・パルプ)

「政治及び国に企業を守ってもらおうと思うのは経営者として失格だと考えます。公正・対等の立場でお互い切磋琢磨すべき。独占や不正競争はお客様の為にならないと思います」(陸運)。

最後の意見は、経営者としてのあるべき自負と心構えを語っており、もって範とするべきであろう。

\*

\*

\*

政治献金というお答えいただきにくいアンケートであるにもかかわらず、多くの企業がご協力くださり、貴重なご意見をお寄せいただいた。この場を借りてお礼申し上げる。

#### 回答企業一覧 (到着順)

日清紡、東亜合成、日本曹達、アサヒビール、住友重機械工業、松下電工、ヤマハ、テルモ、大成建設、北越製紙、全日本空輸、三菱製紙、日本信販、JT、協和発酵、クレディセゾン、平和不動産、三越、関西電力、藤沢薬品工業、高島屋、石川島播磨重工業、太陽誘電、日本水産、花王、ニチレイ、昭和シェル石油、ヤマト運輸、川崎汽船、NTTデータ、新日本石油、武田薬品工業、三井造船、富士電機ホールディングス、川崎重工業、大林組、大阪ガス、東洋紡、東武鉄道、エーザイ、日本電信電話、日東紡、三菱東京フィナンシャル・グループ、ダイキン工業、信越化学工業、丸井、大日本製薬、JR西日本、旭硝子、日本航空システム、日本板硝子、シャープ、アルプス電気、JFEホールディングス、神戸製鋼所、三洋電機、新日本製鐵、三菱重工業、KDDI、日本ガイシ、三菱マテリアル、京王電鉄、NEC、ミレアホールディングス、東京急行電鉄、東芝、積水ハウス、京成電鉄、三井住友海上火災保険、東京電力、三菱化学、日本車輛製造、日本郵船、日本軽金属、松下電器産業、小田急電鉄、千代田化工建設、カシオ計算機、三菱自動車工業、ブリヂストン、損保ジャパン、中部電力、トピー工業、資生堂、三菱商事、ソニー、三菱地所、日本製鋼所、住友金属工業、味の素、メルシャン、住友化学工業、NTTドコモ、住友商事、日清食品グループ本社、セブンイレブン・ジャパン、日立製作所

#### 未回答企業一覧 (発送名簿順)

CSK、NTN、TDK、TOTO、YUASA、イオン、いすゞ自動車、伊勢丹、オークマ、オリンパス、カネボウ、キッコーマン、キヤノン、キリンビール、クラリオン、コナミ、コニカミノルタHD、コマツ、コムシスホールディング、サッポロホールディングス、シチズン時計、スズキ、セコム、トヨタ自動車、トレンドマイクロ、ニチメン日商岩井HD、日揮、パイオニア、ファ

ナック、ホンダ、マツダ、みずほフィナンシャルグループ、みずほ信託銀行、ミツミ電機、ミネベア、ユニチカ、りそなホールディングス、旭化成、伊藤忠商事、宇部興産、荏原、塩野義製薬、横河電機、横浜ゴム、王子製紙、沖電気工業、UFJホールディングス、アドバンテスト、イトーヨーカ堂、クボタ、クラレ、デンソー、トーメン、ニコン、フジクラ、リコー、横浜銀行、熊谷組、三井住友フィナンシャル・グループ、商船三井、静岡銀行、千葉銀行、大和証券グループ本社、東急百貨店、東京ドーム、日興コーディアルグループ、日本ユニパックホールディング、不二越、明電舎、丸紅、京セラ、古河機械金属、古河電気工業、光洋精工、三井トラスト・ホールディングス、三井金属、三井不動産、三井物産、三共、三菱レイヨン、三菱倉庫、三菱電機、山之内製薬、鹿島、住友金属鉱山、住友信託銀行、住友大阪セメント、住友電気工業、住友不動産、昭和電工、新光証券、新日鉱ホールディングス、森永製菓、清水建設、太平洋セメント、大日本印刷、大和ハウス工業、第一製薬、帝国石油、帝人、電気化学工業、東ソー、東レ、東映、東海カーボン、東京エレクトロン、東京ガス、東日本旅客鉄道、東邦亜鉛、東洋製罐、同和鉱業、凸版印刷、日産化学工業、日産自動車、日清オイリオグループ、日本化薬、日本精工、日本製粉、日本通運、日野自動車、日立造船、富士写真フイルム、富士重工業、富士通、宝ホールディングス、明治製菓、明治乳業、野村ホールディングス

## 公益通報者保護法案の評価とヘルプラインの設置・運用状況について

2004年6月11日

### □調査目的と調査対象

近年、公益通報（内部告発）によって企業の違法・不正が発覚する事例が続発している。そういうなかで、内閣府の国民生活審議会における検討を経て、2004年3月9日、公益通報者保護法案が国会上程された。その後、さしたる審議のないまま、5月25日、衆議院本会議で与党の賛成により可決され、参議院に送られた。

本会は、株主の立場から企業の違法行為の監視と是正のために活動している市民団体（昨年7月にNPO法人に移行）として、2002年には、150余りの食品企業に対して2度にわたり、公益通報に関わるコンプライアンスとヘルプラインについてアンケート調査を実施し、その結果を本会ホームページに発表した。

今回のアンケート調査は、公益通報者保護制度の導入を前に、日経300銘柄プラス食品152社の合計432社（重複を除く）が、公益通報者保護法案をどのように評価しているか、また、内部通報の窓口としてヘルプラインをどのように設置・運用しているかを把握することを目的に実施したものである。

### □調査内容

1. 公益通報者保護法の必要性について
2. 保護法を制定する必要があると考える理由について
3. 保護法を制定する必要がないと考える理由について
4. 保護法の対象となる公益通報の範囲について
5. 保護される通報者の範囲について
6. 通報者保護の内容について
7. 外部通報が保護される場合の要件について
8. 社内通報の窓口としてのヘルプラインの設置状況について
9. 通報者の不利益処分の禁止や救済措置の規定の有無について
10. ヘルプラインの窓口の設置先について
11. 最近1年間のヘルプラインへの通報・相談件数について
12. 比較的件数の多い通報・相談事例について
13. ヘルプラインの仕組みなどの周知徹底に向けての取り組みについて
14. ヘルプラインの機能の度合について

15. 役員やトップの違法・不正に対処する仕組みの有無について
16. グループ企業の通報の受け先について
17. その他ヘルプラインに関して特に取り組んでいることについて

#### □調査期間と回答率

2004年3月10日に食品企業プラス日経300銘柄の合計432社（重複を除く）に対して調査用紙を送付し、5月30日までに228社から回答を得た。回収率は52.8%であった。

#### □調査結果の概要

##### A 公益通報者保護法案について

##### 1. 公益通報者保護法の必要性について

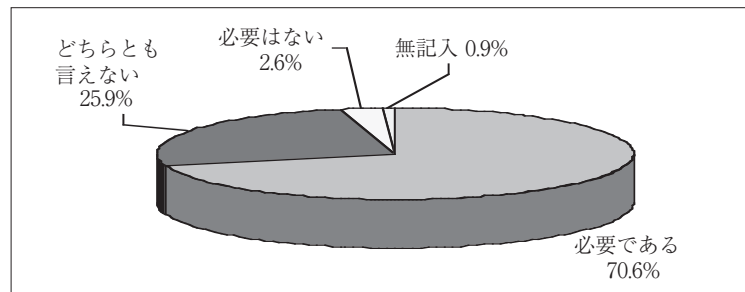


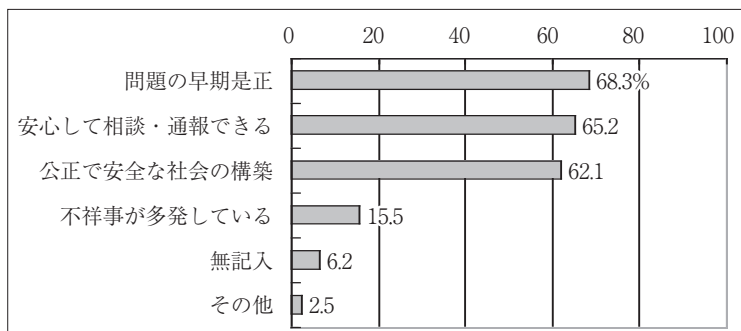
図1 公益通報者保護法の必要性について

この質問では、公益通報者保護法案が国会上程された状況を踏まえ、公益通報者保護法を制定する必要があるかどうかを尋ねた。回答結果は全体の7割にあたる161社（70.6%）が「必要である」と答えた。「必要はない」と答えた企業は6社（2.6%）にとどまった。ただし、「どちらとも言えない」と答えた企業が59社（25.9%）あった。

参考までに2002年の株主オンブズマンの食品企業に対する第2次調査では、40%の企業が公益通報者保護制度の導入が「必要である」、56%の企業が「どちらとも言えない」と答えていた。「必要はない」と答えた企業はなかった。また、同年の内閣府国民生活局の「公益通報者保護制度に関する企業へのアンケート調査結果」によれば、40%の企業が同制度について「必要である」と答え、52%の企業が「場合によっては必要である」と答えた。「必要はない」と答えた企業は8%であった。

これらの先行調査と比べると、今回の調査では公益通報者保護制度を必要視する企業が大幅に増えている。

## 2. 保護法を制定する必要があると考える理由について

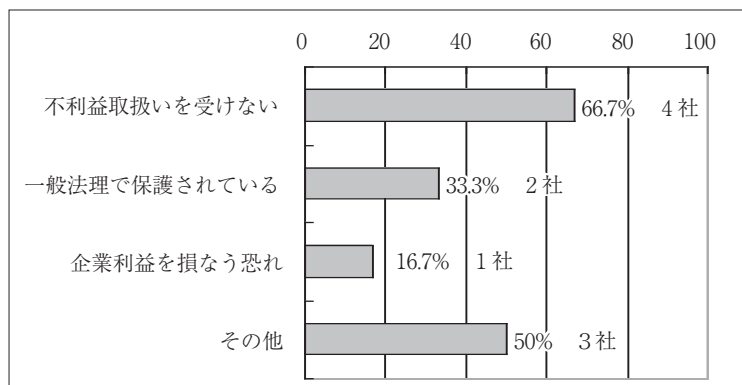


(注) %は問1で「必要がある」と答えた161社に対する比率

図2 制定する必要があると考える理由

この質問では、問1で「必要である」と答えた161社に「公益通報者保護法」を制定する必要があると考える理由について複数選択で尋ねた。回答は「問題の早期是正に役立つ」（社内の問題が早期に発見・是正されるようになり、消費者との信頼関係の構築に役立つ）がもっとも多く、110社（68.3%）に上った。次いで、「安心して相談・通報できる」（従業員等が会社指定のヘルプラインへ安心して相談・通報できる）105社（65.2%）、「公正で安全な社会の構築」（公正で安全な社会を築くために必要な制度である）100社（62.1%）の順であった。「不祥事が多発している」（内部告発をきっかけとして発覚する不祥事が多発している）という理由を挙げたのは25社（15.5%）であった。

## 3. 保護法を制定する必要はないと考える理由について（複数選択）。



(注) %は問1で「必要がない」と答えた6社に対する比率

図3 制定する必要はないと考える理由



この質問では問1で「必要はない」と答えた6社に、「公益通報者保護法」を制定する必要はないと考える理由について尋ねた。回答は、「保護法を制定しなくても、公益通報をしたことで従業員等が不利益処分を受けることはない」4社（66.7%）、「保護法を制定しなくても、公益通報者は一般法理で保護されている」2社（33.3%）、「保護法は密告や機密漏洩を助長し、企業利益を損なう恐れがある」1社（16.7%）となっている。

#### 4. 保護される公益通報の範囲について

国会で審議中の法案は、保護される公益通報の範囲を原則として刑罰で強制される特定の法令に定められた行為に限定しており、生命身体に危険があっても法令に定めのない場合は除外している。そのことを踏まえて、この質問では、保護される公益通報の範囲について、(1) 妥当である (2) 広すぎる (3) 狭すぎる (4) いずれともいえない、のいずれと考えるかを尋ねた。

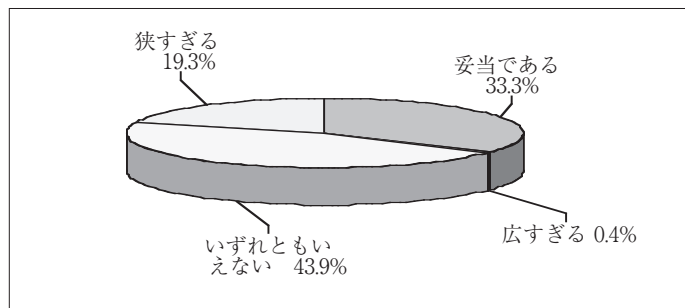


図4 保護される公益通報の範囲

回答結果を見れば、3分の1の企業（76社、33.3%）が「妥当である」と考えているが、4割強の企業（100社、43.9%）は「いずれともいえない」と態度表明を保留している。「広すぎる」と考えている企業はわずか1社（0.4%）にすぎない一方で、44社（19.3%）は「狭すぎる」と考えている。公益通報の保護範囲を広くすることには経済界の強い反対があると伝えられているだけに、約2割の企業が「狭すぎる」と考えていることは注目される。

#### 5. 保護される通報者の範囲について

この質問では、法案は保護される通報者を労働者（従業員、退職者、派遣社員）に限定し、取引業者を除外していることを念頭において、通報者の範囲についてどのように考えるかを尋ねた。回答結果は「妥当である」86社（37.7%）、「広すぎる」16社（7%）、「狭すぎる」36社（15.8%）、「いずれともいえない」84社（36.8%）であった。全体の6社に1社が保護される通

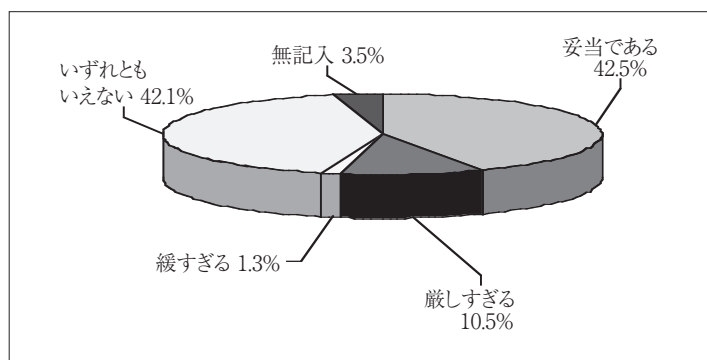


図5 保護される通報者の範囲

報者の範囲を「狭すぎる」と考えていることは、すべての企業が一概に取引業者の除外を当然視しているわけではないことを示すものとして注目される。

#### 6. 通報者保護の内容について

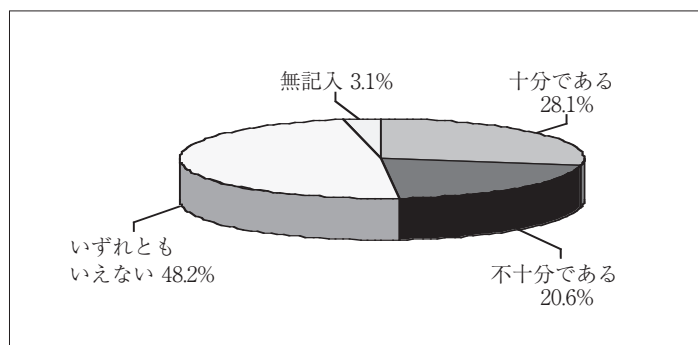


図6 通報者保護の内容

この質問では、法案には解雇の無効や不利益取扱いの禁止の規定はあるが、救済措置や不利益処分に対する罰則規定がないことを念頭において、企業等における通報者保護の内容を十分と考えるかどうか尋ねた。回答結果は「十分である」64社(28.1%)、「不十分である」47社(20.6%)、「いづれともいえない」110社(48.2%)であった。2割の企業が保護内容を不十分だと考えていることは、企業サイドからみても公益通報者保護法案に大きな不備があることを示唆している。

## 7. 外部通報の保護要件について

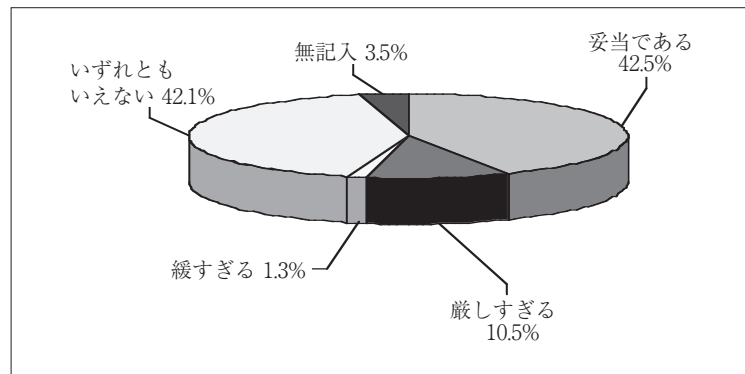


図7 外部通報の保護要件

この質問では、法案が外部通報の保護要件を厳格に定めているために、たんに通報内容が真実で外部通報をする相当の理由がある、というだけでは外部通報はできないことを念頭において、外部通報の保護要件についてどう考えるかを尋ねた。回答結果は「妥当である」97社（42.5%）、「厳しすぎる」24社（10.5%）、「緩すぎる」3社（1.3%）、「いずれともいえない」96社（42.1%）であった。「緩すぎる」と考える企業が1%余りにすぎず、「厳しすぎる」と考える企業が1割あることは、企業の一部に外部通報の要件を厳しくしすぎると公益通報の趣旨を損なうという懸念があることを示している。

## B ヘルプラインについて

## 8. ヘルプラインの設置状況について

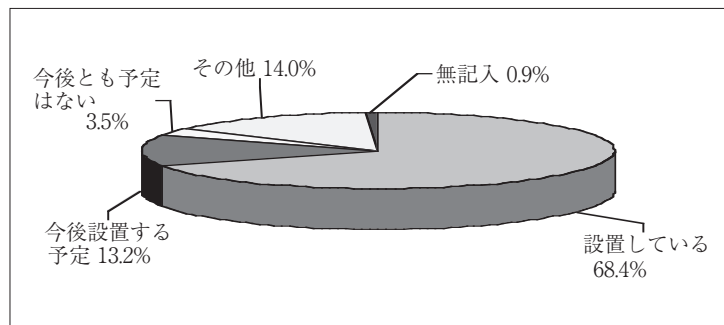


図8 ヘルプラインの設置状況

この質問では、社内通報の窓口としてヘルプラインを設置しているかどうかを尋ねた。

回答結果は「設置している」156社（68.4%）、「今後設置する予定である」30社（13.2%）、「今後とも設置する予定はない」8社（3.5%）、「その他」32社（14%）であった。

食品企業を対象とした本会の2002年の第2次調査では、社内にヘルプラインを設けている企業は同年中に新設した12社を含め、回答企業100社中、17社（17%）であった。今回の調査で約7割の企業がヘルプラインを設置していることからみて、この間に企業の取り組みに顕著な前進があったことは疑いない。

#### 9. 通報者の不利益処分の禁止や救済措置の規定の有無について

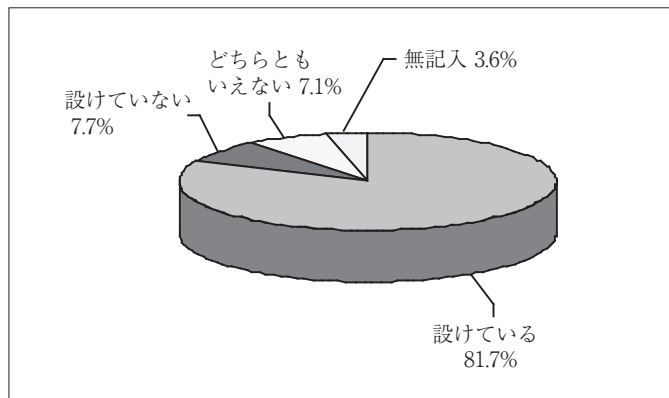


図9 不利益処分の禁止規定等の有無

この質問では、社内のヘルプラインに通報者の不利益処分の禁止や救済措置の規定を設けているかどうか尋ねた。回答結果は「設置している」138社（81.7%）、「設けていない」13社（7.7%）、「どちらともいえない」12社（7.1%）であった。

食品企業を対象とした本会の2002年の第1次調査では、社内に内部通報者を保護する制度があるかどうかを質問した。その結果、「ある」と回答した企業は11社（回答企業113社の9.7%）であった。その後、企業は不祥事が続発し公益通報者保護法案が浮上するなかで、ヘルプラインの設置や保護規定の導入などの対応を迫られてきた。今回の調査した企業の6割（回答企業228社うちの138社、60.5%）がヘルプラインに内部通報者の保護規定を設けていることは、そうした企業環境の変化を反映していると考えられる。

## 10. ヘルプラインの窓口の設置先について（複数選択）

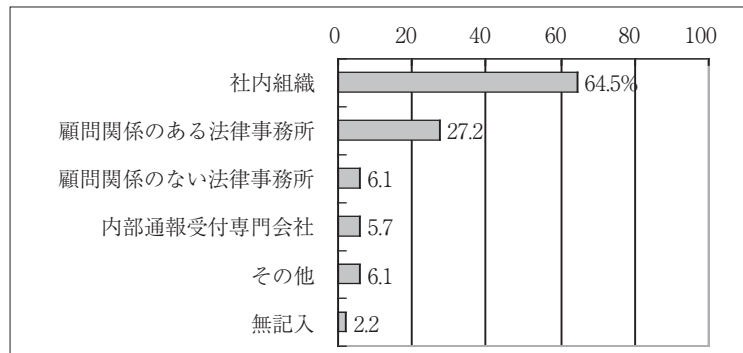


図10 ヘルプラインの設置先（複数選択）

この質問では、社内の相談窓口であるヘルプラインをどこに設置しているかを尋ねた。回答結果は「総務・法務・監査室・企業倫理委員会などの社内組織」が147社（64.5%）でもっとも多く、次いで、「顧問関係のある法律事務所」62社（27.2%）、「顧問関係のない法律事務所」14社（6.1%）、「内部通報を受付ける専門会社」13社（5.7%）、「その他」14社（6.1%）となっている。複数回答の組み合わせは、社内組織＋顧問関係のある法律事務所が53社、社内組織＋顧問関係のない法律事務所が8社、社内組織＋内部通報を受け専門会社が8社である。

## 11. 最近1年間の通報・相談件数について

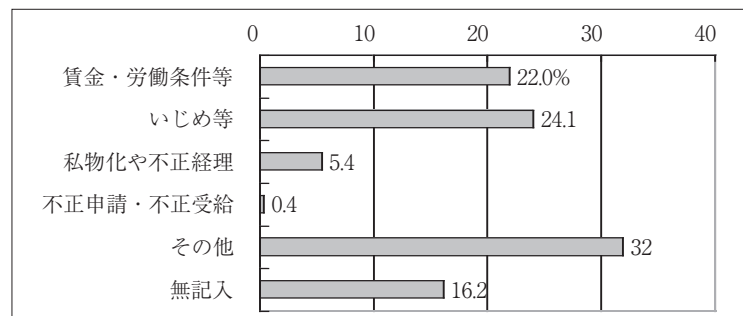


図11 最近1年間の相談・通報件数

この質問では、最近1年間（03/01～03/12）のヘルプラインへの通報・相談件数について尋ねた。回答結果は「100件以上」4社（2.4%）、50件以上100件未満」11社（6.5%）、「30件以上50件未満」15社（8.9%）、「10件以上30件未満」21社（12.5%）で、「10件未満」93社（55.4%）

であった。過半数の企業は「10件未満」であるが、ヘルプラインは公益通報者保護法の対象となる重大な違法行為だけでなく、日常の些細な法令違反やトラブルも受け付けるのが望ましいとすれば、「10件未満」というのは従業員の相談・通報を広く汲み上げる点で問題を残している。

## 12. 比較的件数の多い通報・相談事例について

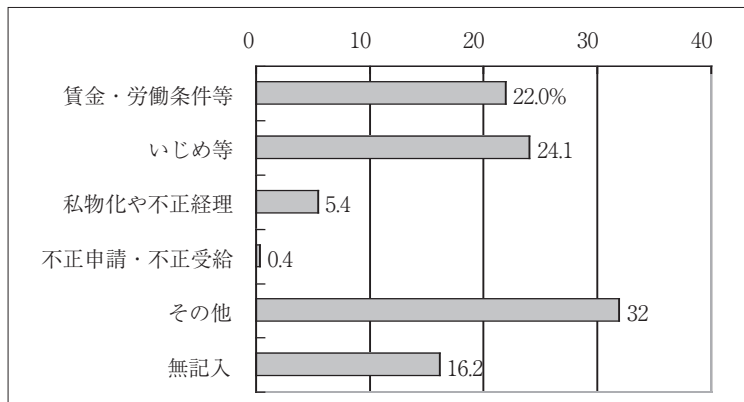


図12 比較的多い相談・通報の事例（複数回答可）

この質問では比較的件数の多い通報・相談事例（種類）について複数選択で尋ねた。

回答結果は「残業・休日出勤・年休等の労働条件に関する通報・相談」53社（22%）、「セクハラまたは上司や同僚からのいじめ等に関する通報・相談」58社（24.1%）、「会社の資金・財産等の私物化や不正経理に関する通報・相談」13社（5.4%）、「その他のコンプライアンスに関する通報・相談」77社（32%）であった。公益通報支援センターの相談事例ではもっとも多い「補助金や助成金の不正申請・不正受給に関する通報・相談」を挙げたのはわずか1社（0.4%）にすぎなかった。このことは、この種の不正申請・不正受給は社内では通報しにくいことを示している。

## 13. ヘルプラインの仕組みと利用法の周知徹底に向けた取り組みについて

この質問ではヘルプラインの仕組みと利用法の周知徹底に向けて取り組んでいるかどうかを尋ねた。回答結果は「取り組んでいる」145社（85.8%）、「今後取り組む予定である」、17社（10.1%）であった。「今後も取り組む予定はない」と答えた企業はなかった。

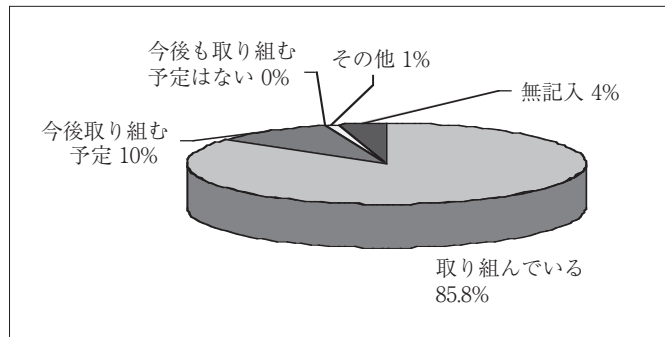


図13 ヘルプラインの周知徹底

## 14. ヘルプラインの機能の度合について

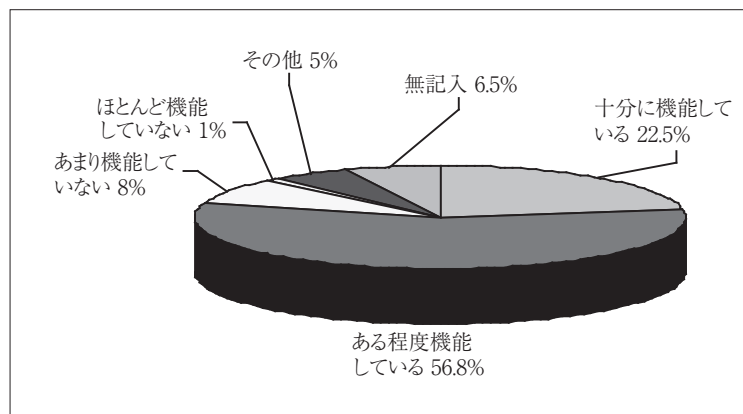


図14 ヘルプラインは機能しているか

この質問では、企業が設置するヘルプラインがどの程度機能しているか尋ねた。回答結果は「十分に機能している」38社（22.5%）、「ある程度機能している」96社（56.8%）、「あまり機能していない」13社（7.7%）、「ほとんど機能していない」2社（1.2%）であった。

## 15. 役員やトップの違法・不正に対処する仕組みの有無について

この質問では、ヘルプラインが役員やトップの不正・違法に対して有効に機能する仕組みを備えているかどうかを尋ねた。回答結果は「備えている」110社（65.1%）、「必ずしも備えていない」15社（8.9%）、「どちらともいえない」33社（19.5%）であった。「備えている」という企業は本調査の回答企業全体では5割を下回る（48.2%）。

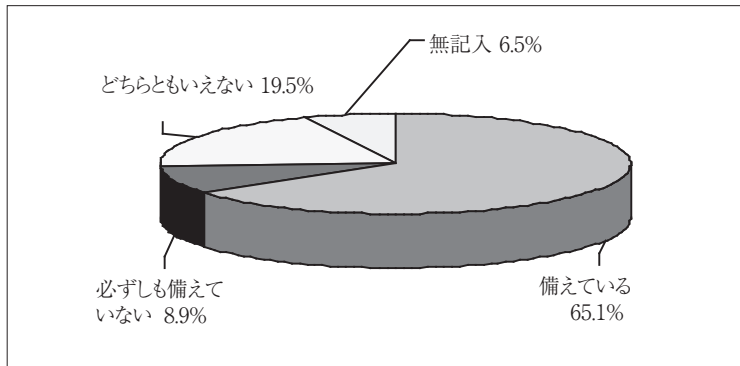


図15 トップの違法・不正に対処する仕組みの有無

#### 16. グループ企業の通報の受け先について

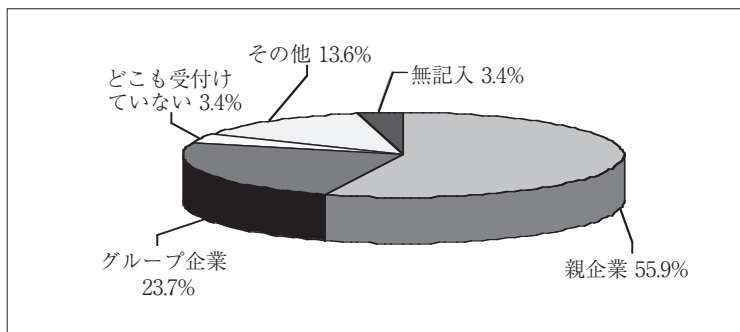


図16 グループ企業の通報の受け先

この質問では、子会社等のグループ企業の従業員などからの通報・相談をどこが受付けているか尋ねた。回答結果は「親企業が受付ける」99社（55.9%）、「グループ企業が受付ける」42社（23.7%）、「どこも受付けていない」6社（3.4%）、「その他」24社（13.6%）、であった。複数選択形式の質問ではなかったが、複数回答（たとえば、親企業とグループ企業）が若干あった。「その他」のなかに「労働組合」と回答した企業もあった。

#### 17. その他ヘルプラインに関して特に取り組んでいることについて

この質問では、自由記述のかたちでヘルプラインに関して特に取り組んでくることがあればお書きいただくようお願いした。その結果、36社（17.2%）から記述回答をいただいた。また、ヘルプラインの仕組みなどに関する資料の添付をお願いしたところ、21社（9.3%）からご送付いただいた。今回の速報ではこの記述部分や添付資料の整理は割愛して、あらためて詳細にとりまとめて報告させていただくことにする。



## 株主総会の持ち方とCSRの取り組みに関するアンケート調査結果

(速報として発表。当初予定していた詳細報告は行われなかった)

2005年6月22日

### 1. 調査対象および調査目的

株主オンブズマンは2005年の株主総会シーズンを前に、日経500社（2000年3月1日現在）に株主総会の開催日や株主提案などで特徴的な企業を加えた534社を対象に、株主総会の持ち方と企業の社会的責任（CSR）についての取り組みに関して、郵送によるアンケート調査を実施した。

### 2. 調査期間と回収率

調査票は2005年4月26日に発送し、回答企業数は最終締切日の6月18日までに284社から回答（回収率53.2%）を得た。本会では1997年と2000年にも日経500社を対象に株主総会に関するアンケート調査をおこなったが、1997年は19%、2000年は45%であった。

### 3. 調査内容

- 1) 株主総会に出席した株主数とその内訳について
- 2) 株主総会での書面質問および議場質問について
- 3) 定時株主総会の所要時間について
- 4) 株主総会の開催日時について
- 5) 株主総会招集通知の発送時期について
- 6) インターネット投票制度の導入について
- 7) 取締役の報酬の個別開示について。
- 8) 取締役の退職慰労金の個別開示について
- 9) 委員会等設置会社への移行について
- 10) 取締役の人数等について
- 11) 株主提案の有無について
- 12) 機関投資家からのコーポレートガバナンスに関する要請について
- 13) 調査機関等からのCSRやSRIに関するアンケート調査について
- 14) 取締役会でのCSR及びSRIへの対応に関する検討について
- 15) 最近では消費者保護、環境保全等のCSRの行動基準について
- 16) CSRに関する行動基準の開示について

## 17) 株主総会、IR、CSR、SRI等への特別な取り組みについて

### 4. 調査結果の全体的特徴

今回の調査結果は、株主総会の所要時間数、質問者数とも総じて増加する一方で、6月末の集中日開催企業の比率が低下し、総会開催日の分散化が進んでいることを示している。調査結果はまた、総会招集通知の発送時期を早めたか、今後早める必要があると考える企業が増えていることを示している。インターネット投票制度を導入している企業の数も増加傾向にある。

最近、株主の間で関心が高まっている取締役報酬の個別開示については、ほとんどの企業は否定的であり、「すでに開示している」企業は全回答企業中2社にとどまり、「開示について検討中である」企業も11社にとどまっている。

株主提案は数年前まではほとんどなされなかったのに対して、まだ13社（4.6%）と少数ながら株主提案がなされるようになってきたことは注目される。

とくに目立つのはCSRやSRIについて多くの企業が内外の機関投資家から問い合わせや申し入れを受けたり、アンケート調査を受けたりしていることである。また多くの企業がCSRやSRIについて何らかの対応や取り組みをしていることも調査結果から浮かび上がってくる。

### 5. 調査結果の概要

問1では株主総会に出席した株主数とその内訳について尋ねた。

議場出席株主数をもっとも多かったのはソニー（5,803人）である。第2位は東京急行電鉄（2,393人）、第3位は近畿日本鉄道（2,053人）である。以上の3社に、東京電力、(株)日本航空、NTTドコモ、みずほ信託銀行、アサヒビール、松下電器産業、三洋電機、キューピー、西日本旅客鉄道、中部電力、ソフトバンク、相模鉄道、全日本空輸、京王電鉄、東北電力、京浜急行電鉄、関西電力、(株)東芝を加えた22社で出席株主が1000人を超えている。これらの企業は、一般市民がエンドユーザーであるか、公益企業である点で、人びとの生活と関わりが深い企業であるといえる。これらのなかには出席株主に対するお土産が期待される企業もいくつか含まれている。

総会の出席者総数は10万478人、これを出席人数を回答した282社で割った1社平均出席者は356人である。

総会に出席した社員株主数のもっとも多かった企業は195人であった。ほかに100人を超える社員株主が出席した企業が1社ある。ほかは、50～99人が14社、30～49人が33社、20～29人が35社、10～19人が41社、1～9人が26社、ゼロと答えた企業が5社あった。残りの134社は回答を保留するか「不明」と回答している。

最近、日本の企業において急速に株式保有比率を高めてきた外国人株主（株数の上では圧倒

的多数は海外機関株主)の出席者は全回答企業の合計で13人(1社のみ3人、他社は1人)にすぎなかった。彼らは議決権を行使し、日常的に企業の配当やガバナンスに関してさまざまな要求を行うが、議場出席することはほとんどないと考えられる。

問2では株主総会での書面質問および議場質問について尋ねた。

株主は総会に際して、「資料がない」とか「調べないと答えられない」といった言い逃れを許さず、総会で確実に回答を得るために、あらかじめ書面(FAXや書状)で質問を行うことができる。会社(取締役会)は通常、書面で行われた質問から先に回答する。問2ではこのような書面質問について尋ねた結果、86社(30.3%)で215人から1485件(1社当たり5件)の書面質問があった。もっとも書面質問をした株主数が多かったの企業では43人から書面質問が行われた。書面質問の件数が100件を超えた企業が4社あるが、それらはいずれも電力会社である。

また、株主総会における質問にはあらかじめ書面質問をしていた株主からの質問も含まれるが、多くは書面によらない議場での挙手による質問である。今回の調査で議場質問について尋ねたところ、203社(71.5%)で1082人(1社当たり約4人)の株主から2012件(1社当たり約7件)の質問があった。議場質問をした株の数をもっとも多かったの企業では21人から書面質問が行われた。それを含め10人以上から誌面質問があった企業は14社を数える。10件以上議場質問があった企業が25社あり、もっとも多かった企業では37件の質問があった。

ここ数年の議場質問の数について訊いたところ、95社(33.5%)が「増えている」、17社(6%)が「減っている」、158社(55.6%)が「ほとんど変わらない」、8社(2.8%)が「その他」と答えた。6社(2.1%)は無回答であった。

問3では定時株主総会の所要時間について尋ねた。

総会所要時間については答えた企業は270社であった(14社は無回答)。総会所要時間の合計は281時間、1社当たりの平均所要時間は1時間10分である。商事法務の「株主総会白書」によれば、株主総会の平均所要時間は、1996の26分から2004年の43分に倍増しているが、今回の調査対象企業においては株主総会の所要時間は平均1時間10分になっている。

調査時までの1年間に開かれた総会で所要時間をもっとも長かったのは関西電力の4時間13分である。以下、中部電力の3時間13分、東京電力の3時間7分、小田急電鉄の3時間6分となっている。総会所要時間が2時間を超えた企業は39社、1時間を超えた企業は84社であった。

ここ数年の株主総会の所要時間の増減に関しては、95社(33.5%)が「増えている」、17社(6%)が「減っている」、138社(48.6%)が「ほとんど変わらない」、8社(0.9%)が「その他」と答えた。45社は無回答であった。

問4では株主総会の開催日時について尋ねた。

6月に株主総会を開催している企業のうち集中日（昨年も今年も29日）に総会を開催している企業は、昨年は146社（回答企業284社比で51.4%、6月開催企業247社比で59.1%）、今年は129社（回答企業284社比で45.4%、6月開催企業247社比で52.2%）であった。近年、分散化が続いてきたなかで、集中度が5割を切って45%になったことは注目される（3月期の上場企業2750社の調査では昨年63%から今年は59%に低下した）。1998年から2005年までの間をとれば、68社が集中日を避けるようになった。

	昨年		今年
29 (火)	146社 (59.1%)	(水)	129社 (52.2%)
28 (月)	2社	(火)	41社
27 (日)	3社	(月)	2社
26 (土)	2社	(日)	3社
25 (金)	52社	(土)	7社
24 (木)	18社	(金)	30社
23 (水)	9社	(木)	13社
22 (火)	6社	(水)	6社
21 (月)	なし	(火)	3社
20 (日)	2社	(月)	なし
19 (土)	3社	(日)	1社
18 (金)	2社	(土)	3社
17 (木)	1社	(金)	2社
12 (土)	1社		
11 (金)	なし	(土)	1社
計	247		247

6月に株主総会を開催している企業は、昨年（2004年）では回答のあった281社のうち246社（87.5%）であった。今年（2005年）では回答のあった274社のうち239社（87.2%）であった。このことは6月末の特定日における集中状況はかなり解消されて来ているが、6月への集中度は依然として高いことを示している。

	昨年	今年
12月	1社	
11月	2社	1社
8月	1社	
7月	1社	1社
6月	246社 (87.5%)	239社 (87.2%)
5月	13社	13社
4月	1社	1社
3月	14社	15社
2月	2社	2社

問4のBで「ずっと以前から集中日には開催していない」とこたえた企業は48社であった。

同じ質問で最近集中日開催を改めた企業で、何年前から集中日を避けるようになったかを尋ねた結果は次の通りである。これにより集中日以外に行っている企業の半分以上—116社うちの68社、58.6%）がここ数年に集中日を回避し始めたことがわかる。

2005年から	11社
2004年から	15社
2003年から	13社
2002年から	6社
2001年から	12社
2000年から	5社
1999年から	4社
1998年から	2社
合計	68社

問4のCで集中日に開催している企業に尋ねたところ、回答のあった116社中、3社は早急に改める必要がある、31社は「将来改める必要がある」、67社は「その他」と答え、「今後も改める必要はない」と回答した企業は15社しかなかった。

問5では株主総会招集通知の発送時期についてお尋ねた。

発送時期が「会日の2週間前」は41社、「会日の2～3週間前」147社、「会日の3週間以上前」236社、「その他」1社であった。もっとも早い時期の発送しているのは良品計画で会日の33日前に発送している。次いで早いのはイオン、テルモ、東京ガス、ホクト、花王、(株)ヤマダ電機の6社で、これらの会社は会日の30日前に発送している。これらの会社を含む78社が20日以上前に発送している。なお、発送時期が「会日の2週間前」と答えた41社のうち25社は「早める必要がある」と考えている。

ちなみに2000年の調査の発送時期は以下のようになっていた。これと比べると招集通知の発送時期はここ数年でかなり長くなっていることがわかる。

14日	89社
15日～19日	64社
20日～24日	38社
25日～30日	11社

問6では、インターネット投票制度の導入の有無についてお尋ねた。

「導入している」のは99社であった。2005年に初めて導入したのは13社、2004からは33社、2003年からは35社、2002年からは25社であった。141社は「導入していない」、3社は「その他」と答えた。

問7では、取締役報酬の個別開示について尋ねた。

「すでに開示している」と答えた企業はニプロとメイテックの2社（1%）にすぎなかった。日興コーディアルは「その他」と答え、「代表執行役（4名?）について個別開示している」としている。「開示について検討中である」は14社（5.8%）、「開示は将来の課題である」は153社（63.8%）、「今後とも開示をする必要はない」は32社（13.3%）、「その他」は上記の日興コーディアルを含め39社（16.3%）であった（比率はこの質問の回答企業240に対する割合）。43社は無回答であった。

問8では退職慰労金の個別開示について尋ねた。

「すでに開示している」企業はニプロの1社（0.4%）だけであった。15社（6.3%）は「開示について検討中である」、113社（47.1%）は「開示は将来の課題である」、19社（7.9%）は「今後とも開示をする必要はない」、92社（38.3%）は「その他」と答えた（比率はこの質問の回答企業240に対する割合）。43社は無回答であった。

問9では委員会等設置会社への移行についてお尋ねた。

「すでに移行している」のは15社（6.4%）にすぎず、「今年から移行する予定である」企業はなく、「将来は移行する用意がある」も10社（4.2%）にとどまっている。残る129社（54.7%）は「今後とも移行することは考えていない」、82社（34.7%）は「その他」と答えた（比率はこの質問の回答企業236に対する割合）。

問10では取締役の人数等について尋ねた。

回答企業283社の取締役総数は3013名（1社当たり11名）、最大は36名、最小は3名であった。社外取締役総数は259名であった。最大はソニーと西友の8名、最小は1名で、65社は1名の社外取締役しかおいていない。

問11では最近3年間に株主提案がなされたかどうかを尋ねた。

株主提案が「ある」と答えたのは13社（4.6%）で、「ない」と答えたのは230社（81.9%）であった。株主提案は数年前まではほとんどなされなかったのに対して、まだきわめて少数ながら株主提案がなされるようになってきたことは注目される。これらのうちには、北海道電力、東北電力、東京電力、中部電力、関西電力、中国電力、九州電力の各電力会社と西日本旅客鉄道が含まれている。

問12では最近3年間に内外の機関投資家から要請等を受けたかどうかを尋ねた。

最近3年間に内外の機関投資家からコーポレートガバナンスに関して文書その他の方法で何か申し入れや要請を受けたことが「ある」企業は39社（14%）、「ない」企業は231社（82.8%）、「その他」は9社（3.2%）であった。このことは少なくない企業がコーポレートガバナンスについて機関投資家（機関株主）から何らかの要求をされるようになってきていることを示している。

問13では最近3年間に内外の調査機関等からCSR等についてアンケート調査を受けたことがあるかどうかを尋ねた。

最近3年間に内外の調査機関や株主団体等から企業の社会的責任（CSR）や社会的責任投資（SRI）について何かアンケート調査が送られてきたことが「ある」企業は258社（92.5%）、「ない」企業は17社（6.1%）、「その他」は4社（1.4%）であった。このことは大多数の企業が内外の調査機関や株主団体等からCSRやSRIについて質問や調査を受けていることを示している。

問14では最近3年間にCSR等への対応について取締役会で検討したことがあるかどうかを尋

ねた。

最近3年間にCSRやSRI等への対応について取締役会で検討したことが「ある」企業は180社(62.3%)、「ない」企業は71社(25.4%)、「その他」は29社(10.4%)であった。このことはCSRおよびSRIがいまや企業にとって避けて通れない課題になっていることを示している。

問15ではCSRに関する企業の自主行動基準の有無について尋ねた。

最近では消費者保護、環境保全、メセナ、地域福祉、雇用確保、従業員の健康維持、障害者雇用などについてCSRが問われているなかで、CSRに関して何か行動基準を持っているかどうか尋ねたところ、「もっている」企業は171社(25.0%)、「現在策定を検討している」企業は56社(19.7%)、「もっていない」企業は33社(11.6%)、「その他」は31社(10.9%)であった。

問16 CSRに関する行動基準をどのように開示しているかを尋ねたか。

CSRに関して行動基準を策定している場合、それを「冊子」で開示している企業は33社(16.9%)、「ホームページ」は36社(3.1%)、「冊子とホームページ」94社(48.2%)、「その他」32社(16.4%) 195

問17ではIRやCSRなどに関する特別な取り組みについて記述回答で尋ねた。

(この項について本速報では整理できなかった)



## 談合防止の取り組みに関するアンケート調査結果と提言

2007年10月18日

### □調査目的と調査対象

入札の公正、公平を阻害する談合行為は、刑法（第96条の3第2項）、独占禁止法、入札談合等関与行為防止法などの法律や、会社のコンプライアンスに関する行動基準に違反し、国民の税金を無駄づかいして不正な利益を得るものであり、株主からみても国民からみても許されない反社会的行為である。

当会は、株主の立場から企業の社会的責任と情報開示等を求めて活動してきた市民団体として、近年、公共工事などの官公需事業において談合行為が続発していることに重大な関心を持ち、談合防止に向けた取り組みの徹底と談合の根絶を願う立場から、過去に談合行為で告発、排除措置命令および課徴金納付命令、営業停止などの法的措置を受けた企業が存在する建設（道路、電設、橋梁を含む）、鉄鋼、重工、電機総合、造船などの業界の上場企業225社に対して、アンケート調査を実施した。

今回の調査目的は、上記の業界に属する企業の独占禁止法と談合に関する認識を問うとともに、談合の防止と根絶に向けての取り組みの現状を把握し、併せて企業倫理の徹底と法令遵守を促すことにある。

### □調査内容

- 問1. 改正独禁法（06年1月施行）の談合抑止効果について
- 問2. 改正独占禁止法施行後の取り組みについて
- 問3. ゼネコン大手4社の談合決別の申し合わせについて
- 問4. 独禁法見直し懇談会の報告における違反金（現行課徴金）について
- 問5. 談合組織からの離脱あるいは談合組織の解散の有無について
- 問6. 談合防止の取り組みの株主や社会への開示について
- 問7. 談合防止の取り組みの開示の仕方について。
- 問8. 談合防止の定款の新設ないし変更の可能性について
- 問9. 談合行為の弊害について
- 問10. 一般に談合事件が絶えない原因について
- 問11. 談合防止とその徹底のために重視していることや取り組んでいることについて

### □調査期間と回答率

2007年7月18日に220社に調査用紙を送付し、8月31日を締め切りとして回答をお願いした。

その後調査漏れが判明した13社に対して、9月20日に追加的に調査用紙を送付し、あらためて10月14日を締め切りに回答をお願いした。第一次発送分のなかには確認の不備から調査対象企業でない若干の非上場企業が8社含まれていた。それらを除いて、結局、合計225社の調査対象企業のなかで109社から回答をいただいた。回答率は48.4%であった。

## □調査結果の概要

### 1 改正独禁法の談合抑止効果について

この質問では、2006年1月4日より施行された、課徴金の引き上げ、課徴金減免制度および犯則調査権限の導入などを柱とする改正独占禁止法の効果についてどう思うかを尋ねた。

回答結果は、全体の9割にあたる98社（89.9%）が「a 談合の抑止効果はある」と答えた。「c 談合の抑止効果は未知数である」と回答したのは11社（10.1%）にすぎなかった。「b 談合の抑止効果はない」および「d その他」と回答した企業はなかった。これからみて調査対象企業の大多数が先の独禁法改正を重く受け止め、談合防止についてあらたな対応を迫られているという認識をもっていることがわかる。

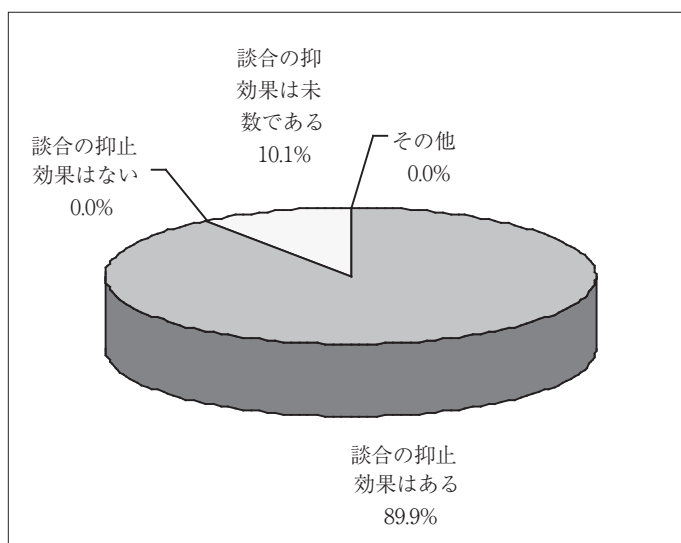


図1 改正独禁法の談合抑止効果

### 2 改正独占禁止法施行後の取り組みについて

この質問では、2006年1月4日より改正独占禁止法が施行されたもとの、この法律改正を受けて現在までおこなった取り組みについて尋ねた（複数回答可）。

回答結果は、90社（82.6%）が「b コンプライアンス体制を強化した」、35社（32.1%）が「c

談合防止プログラムを策定または強化した」、33社（30.3%）が「e 社員に誓約書を提出させた」と答えている。最も積極的な対応と考えられる「d 談合決別の申し合わせをした」と、最も消極的な対応と考えられる「a 特別な取り組みはしていない」がそれぞれ同数の12社（11.0%）あった。

「f その他」と答えた17社（15.6%）のなかには、「談合排除を取締役会で決議した」という企業（東急建設）や、「法令遵守の徹底について社長通達を社内に発した」という企業（鈴釜工業、大林組、大林建設）や、「疑いを招くような会合には一切出席しない旨を申し渡した」という企業（オリエンタル建設）もある。「f その他」に関連して、17社中11社（64.7%）が社内研修会や講習会を開催したと付記している。

この回答を先の問1の「改正独占禁止法施行後の取り組みについて」の回答と併せて考えると、独禁法改正が企業の談合についての認識と談合防止の取り組みに大きな影響を与えていることが窺われる。

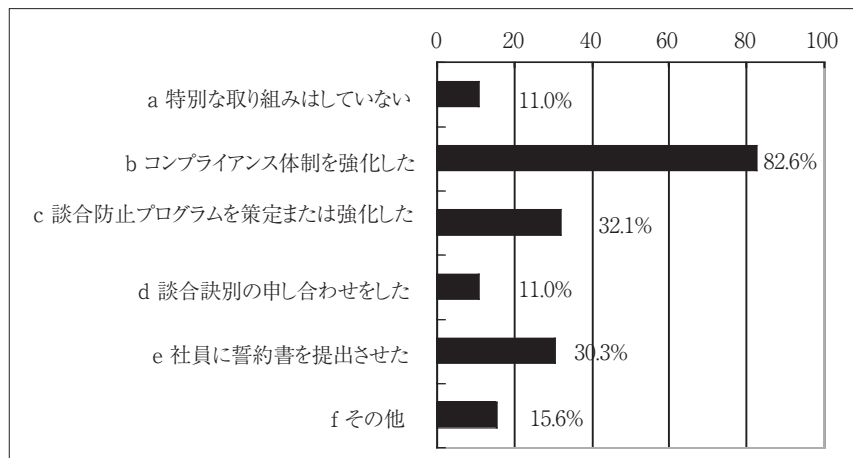


図2 改正独占禁止法施行後の取り組み（複数回答可）

### 3 ゼネコン大手4社の談合決別の申し合わせについて

この質問では、2005年12月末に、ゼネコン大手4社（鹿島、大成建設、大林組、清水建設）が改正独禁法の施行（2006年1月4日）に合わせて、今後入札談合を行わないことを申し合わせたと報道されていることを、どのように受け止めているかを尋ねた（複数回答可）。

回答のなかには「a そんな申し合わせがあったことは知らない」と答えた企業が6社（5.5%）あったが、82社（75.2%）にのぼる大多数の企業は、当該申し合わせがなされた理由を、「b 法改正で制裁が強まったためだと思う」と答えている。これは独禁法の改正でゼネコン業界は厳しい対応を迫られているという認識を、これまで談合体質が問われてきた調査対象企業の多

くがもっていることを示すものとして注目される。この申し合わせに対する反応としては「スーパーゼネコンだからできたことだと思う」という見方も少なくないと予想されたが、そう思うと答えたのは4社（3.7%）にとどまっている。他方、「d これ以降4社は談合を行っていないと思う」と答えた企業は16社（14.7%）を数える。「e これによって4社が談合を止めるとは思はない」という答えた企業は3社（2.8%）にすぎない。

「f その他」と答えた企業のなかには、「スーパーゼネコンに限らず、ゼネコンとして襟を正すべき時代だと思う」と注記した企業（南海辰村建設）や、「このような報道がなされること自体が、競争法運用強化の流れを示しているものと感じる」と注記した企業もある。冷ややかな見方としては、「まだ評価ができる段階ではない」「末端までの浸透に時間がかかるのではないかと感じた」という注記もある。

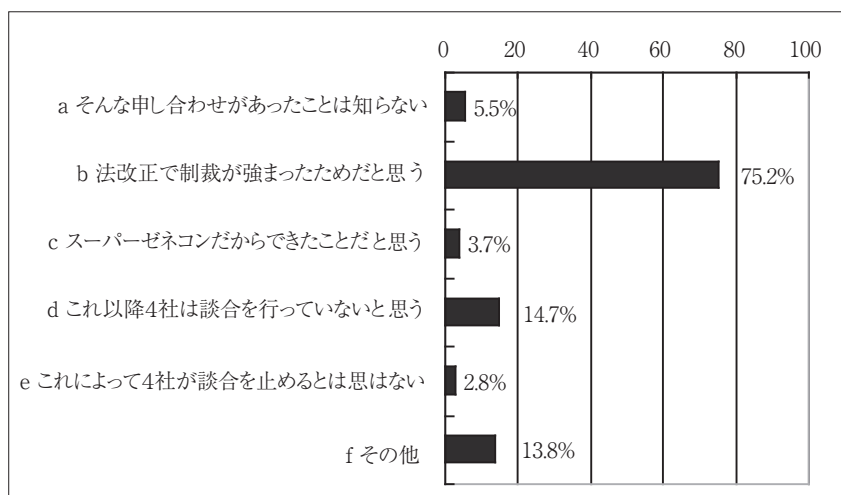


図3 ゼネコン大手4社の談合決別の申し合わせ（複数回答可）

#### 4 独禁法見直し懇談会の報告における違反金（現行課徴金）について

独禁法における課徴金については、2005年改正によって、大企業は製品売上高の10%（従来は6%）、中小企業は4%（従前は3%）に引き上げられ、その附則において施行後2年以内に見直しを行うと規定されていた。この質問では、2007年6月26日に発表された独禁法見直しのための懇談会（内閣府）の報告書で示唆された、違反抑止のための違反金（現行課徴金）の引き上げについてどう思うかを尋ねた。

回答結果は、「a 引き上げるべきではない」とこたえた企業は8社（7.3%）で1割に満たない。他方「b 引き上げることはやむを得ない」と答えている企業は57社（52.3%）にのぼる。

このことは、関係企業の過半数が談合抑止効果を高めるために課徴金の引き上げもやむを得ないと考えていることを示すものとして注目される。ただし、明確な態度を示さず、「c どちら

らともいえない」を選択した企業が40社（36.7%）ある。

「d その他」のなかには「現行の課徴金は十分な水準であると思う」あるいは「2006年改正による引上げ効果を十分に検証してから論ずべき」という注記も見られる。

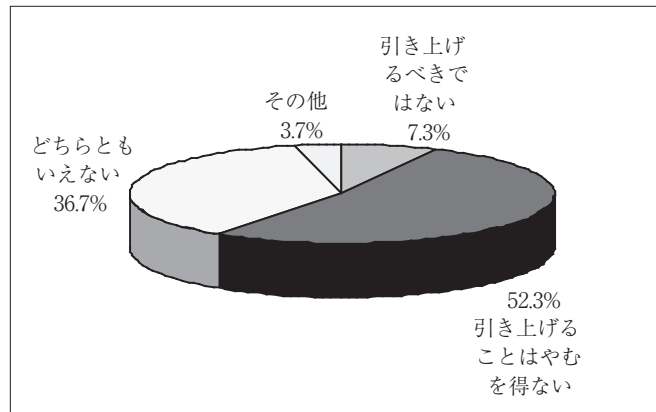


図4 独禁法見直し懇談会の報告における課徴金の引き上げ

#### 5 談合組織からの離脱あるいは談合組織の解散の有無について

この質問では最近3年間（2004年4月から現在まで）に、それまで参加していた談合組織から離脱、あるいはその組織が解散したことがあるかどうかを尋ねた。

2005年に発覚した橋梁談合では複数の談合組織の存在とその解散が報じられたが、最近3年間に談合組織を離脱または解散したことが「a ある」と答えた企業は35社（32.1%）にのぼる。他方、「b ない」と答えた企業と「c どちらともいえない」と答えた企業がそれぞれ10社（9.2%）あった。「ない」と答えた企業は、質問の仕方があいまいであったために、もともと談合組織に加わっていなかったのか、加わっているが離脱・解散したことがないのか判然としない。回答で最も多かったのは、「d その他」の51社（46.8%）である。このうち36社（全回答の33.0%）は元々談合組織に参加していないことを注記している。残る15社に「どちらともいえない」と答えた企業を加えた25社は、現時点で談合組織に関与しているのか、あるいは関与していないのか明らかではない。なお、熊谷組は、「どちらともいえない」と答えたうえで、「現在は半三者から見て疑義を持たれかねない会合等への参加を含めて、一切談合への関与を行っていない」と注記している。

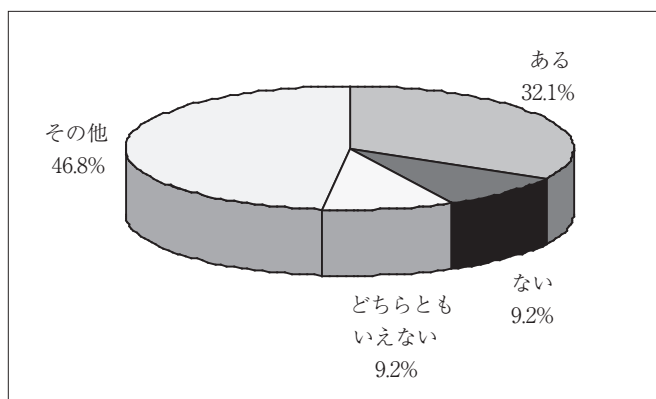


図5 談合組織からの離脱あるいは談合組織の解散

#### 6 談合防止の取り組みの株主や社会への開示について

この質問では、談合防止の取り組みに関して株主および社会に開示しているかどうかを尋ねた。

回答結果は、「a 開示している」と答えた企業は全体の半数の54社（49.5%）である。「b 開示していない」と答えた企業が34社（31.2%）に、「c どちらともいえない」と答えた8社（7.3%）、および「d その他」13社（11.9%）を加えると、全体の半数の55社（50.5%）を数える。「b 開示していない」と答えたなかには、コンプライアンスの取り組みについて開示しているが、談合防止に限定した開示はしていないと注記した企業がいくつかある。また、談合に関与していないという理由で「開示していない」と答えた企業もある。

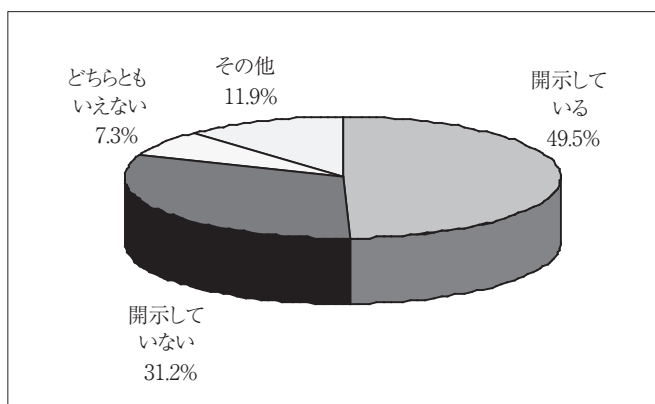


図6 談合防止の取り組みの株主や社会への開示

## 7 開示企業の談合防止の取り組みの開示の仕方について

この質問では先の質問で〔a 開示している〕と答えた54社に談合防止の取り組みの開示の仕方について尋ねた（複数回答可、54社に対する比率）。

回答結果の内訳は、多い順に「c 株主総会招集通知および総会事業報告で説明している」33社（66.1%）、「b ホームページで開示している」35社（64.8%）、「a CSRまたはコンプライアンスに関する冊子で説明している」23社（42.6%）、「d その他」6社（11.1%）であった。開示している54社のうち7社はここで質問した三つの開示方法のすべてを、22社はいずれか二つの方法を、19社はいずれか一つの方法を、6社は「その他」の方法を実施している。

「その他」の方法として、注記で東京証券取引所ホームページやコーポレート・ガバナンス報告書を挙げている企業もある。

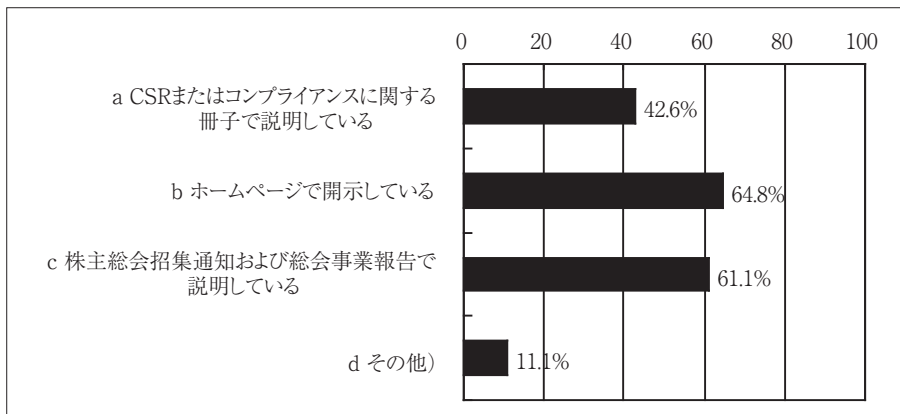


図7 開示企業の談合防止の取り組みの開示の仕方（複数回答）

## 8 談合防止の定款の新設ないし変更の可能性について

この質問では、大林組が本年6月の株主総会において定款に談合行為は一切行わない旨の条文を新設したことに関連して、これと同趣旨の定款の新設ないし変更を行うことはありか尋ねた。「a ありうる」と答えたのは1社（0.9%）のみで、21社（19.3%）は「b ありえない」、69社（63.3社）は「c どちらともいえない」と答えている。

「d その他」と答えた16社（14.7%）のうちには「談合根絶の強い意思表示の手法と受け止めているが、このような条文が定款に馴染むものかどうか検討が必要」と注記している。他のいくつかの企業もそれぞれ「定款に規定する以前に法令遵守は当然のこと」、「法令遵守は定款以前の問題」、「コンプライアンスへの取組みによって談合防止を図ってゆきたい」、「他の方法で違法は十分可能」などと注記している。

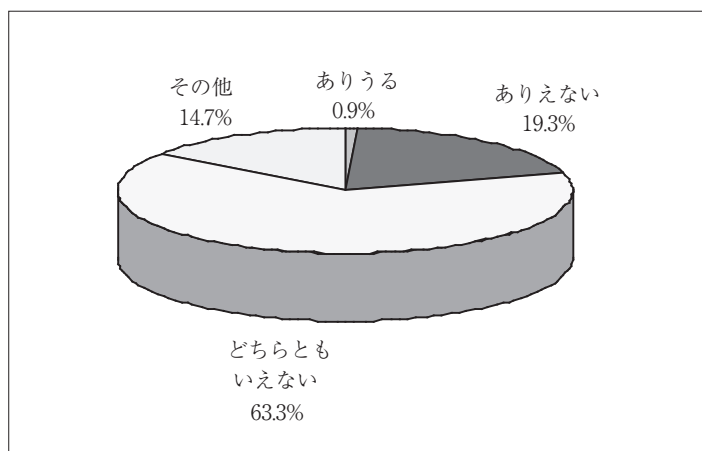


図8 談合防止の定款の新設ないし変更の可能性

### 9 談合行為の弊害に関する認識について

この質問では談合行為の弊害について認識を尋ねた（複数回答可）。

弊害についての選択肢の回答結果を比率の高い順に並べると、□「b 発注する官庁と受注する業界のあいだに癒着を生み、入札の公正を阻害する」76社（69.7%）、□「d 競争妨害で不当な利益を得ることが体質化し、公正なビジネスにおける競争力を阻害する」72社（66.1%）、□「a 公共調達の受注価格が高い水準で決まり、発注機関および納税者に損害を与える」65社（59.6%）、□「c 公共入札の指名をめぐる業者と政治家および役人の間で贈収賄が生ずる恐れがある」55社（50.5%）となる。

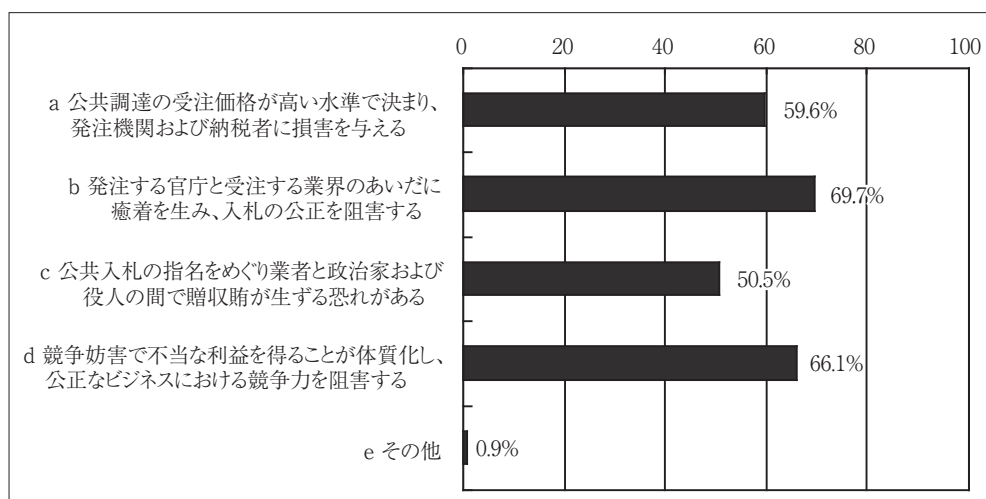


図9 談合行為の弊害に関する認識（複数選択可）



これらは、公共事業の談合が公正取引委員会やマスメディアなどで指摘されてきた弊害もっていることを、これまで談合体質が問われてきた業界の諸企業も否定できないか、あるいは似たような認識を共有していることを示している。

「e その他」と答えた1社（0.9%）は「公共調達を受注価格が不適切に決まり、納税者および利用者に損害を与える」と注記している。これは、選択肢aと比較すると公共調達の受注価格が「高い水準で決まる」とは限らないが、「不適切に決まる」という認識を示したものと推察される。

#### 10 一般に談合事件が絶えない原因について

この質問では一般に談合事件が絶えない原因についてどのようなことが考えられるか尋ねた（複数回答可）。

原因についての選択肢の回答結果を比率の高い順に並べると、□「a 遵法精神の欠如」75社（68.8%）、□「d 会社の利益のためには談合もやむを得ないという考え」68社（62.4%）、□「b コンプライアンス体制の欠陥」66社（60.6%）、□「e 発注機関の職員が関与する官製談合に主要な原因がある」49社（45.0%）、□「c 日常の社員教育の不徹底」46社（42.2%）、□「f 公益通報（内部告発）の社内制度の不備」7社（6.4%）、□「g 取締役会の機能不全」6社（5.5%）、□「h 監査役制度の不備」5社（4.6%）となる。

調査対象の半数に近い企業が、「e 発注機関の職員が関与する官製談合に主要な原因がある」

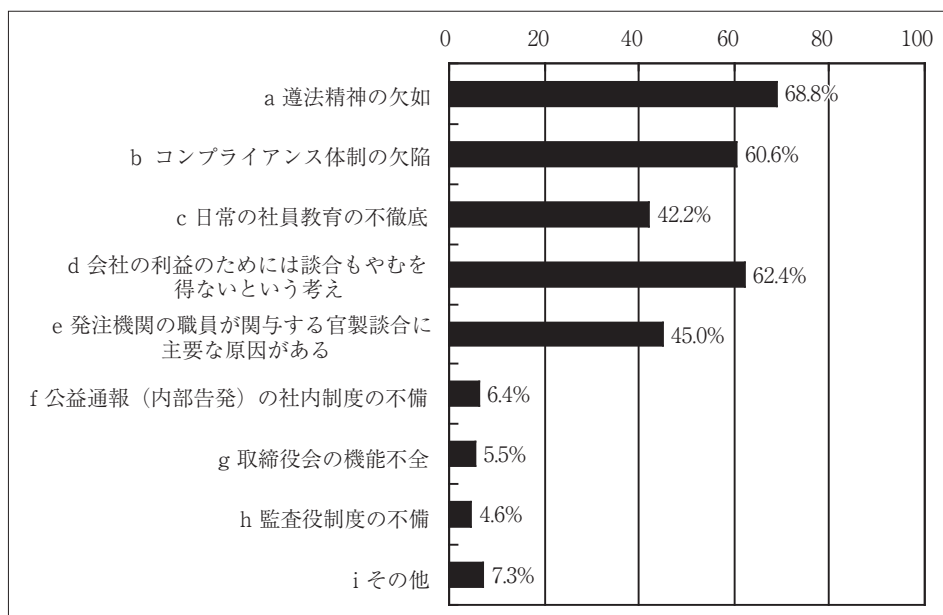


図10 一般に談合事件が絶えない原因（複数回答可）

と答えていることは、公共工事の談合の弊害に関する前の質問で「発注する官庁と受注する業界のあいだに癒着を生み、入札の公正を阻害する」という回答が約7割を占めていたことと併せて、官製談合と官民癒着の体質の根深さを示している。

「i その他」と答えた8社（7.3%）のなかには、注記で現行の入札制度に関して、「一部、制度改善がなされているものの、最低価格入札者が自動的に落札者となる基調は変わっておらず、根本的な調達制度の改革が必要」とする企業や、「公共調達制度に内在する制度的欠陥（必要なもの、技術的利用により購入したいものであるにもかかわらず、機能、性能評価と離れて形式的に価格入札で調達されている実態がある）としている企業や、「JV（共同企業体）制度等の公共調達制度の構造的な問題」を指摘している企業もある。

#### 11 談合防止とその徹底のために重視していることや取り組んでいることについて

この質問では、調査対象企業が談合の防止とその徹底のために特に重視していることや取り組んでいることがあれば記述式で回答いただいた。以下に主だった回答を掲げておく。

- \* 入札案件および入札価格の決定権を営業部門から分離。営業部門に対する定期的な内部監査の実施。社員教育のコンプライアンス強化（松尾橋梁）。
- \* 官庁発注工事の受注は営業部門のみに委せず、他の部門が価格決定に関与する仕組みに改めた。また、この仕組みが適正に運用されているかにつき監査を行っている（トピー工業）。
- \* （1）社長より全社員に対する「入札談合禁止宣言」（平成17年9月）、（2）内部監査室およびコンプライアンス室設置（平成17年6月）、（3）独禁法違反者に対する懲戒規定の強化（平成18年4月）（高田機工）。
- \* 談合行為をとりやめていること、今後行なわないことを取締役会で確認するとともに、独禁法の遵守について階層別研修を実施していく（南海辰村建設）。
- \* 「入札談合防止方針」「入札談合防止規定」を制定し、全管理職が誓約書を提出し遵守している。また、コンプライアンスに関する研修を充実させている（前田建設工業）。
- \* 談合をしない旨を取締役会で決議、これを受け、独禁法の遵守に向けた行動指針、独禁法マニュアルの作成、独禁法違反行為に対する処分規定および社内通報制度の整備を進めている。また、同内容の役職員への周知徹底と営業担当者向けの定期的研修を計画している（矢作建設工業）。

ほかには「コンプライアンス教育の強化」、「内部通報制度の活用」「監査室による営業部への定期的な内部監査を実施」、「企業理念・行動規範の周知・徹底」、「CSR委員会の設置」、「談合防止専門委員会の設置」、「企業憲章の制定（行動規範、コンプライアンス遵守）」などを挙

げている企業が多い。

なお、相次ぐ談合の摘発で厳しい対応を迫られた大林組は、次のように記入している。

「当社においては、平成18年1月の独占禁止法改正を機に、法令遵守の徹底に関する社長指示を発して以降、それまでの施策に加えて、新たな追加策を盛り込んだコンプライアンス・プログラムを作成し、全社を挙げて法令遵守を図っております。同プログラムでは、あらゆる機会を通じた経営トップ層による法令遵守の表明、定期的な研修の実施などに加えて、「させない仕組みづくり」として、誓約書の徴収、電話やメールを含めて同業者との会合に出席した場合の上司への報告、工事応札時の応札経過や金額根拠についての担当者への確認、積算とその妥当性についての担当者への確認などを義務づけるとともに、監査役会とコンプライアンス室による外からのモニタリング強化や内部通報制度による相互監視の仕組みを構築しております。これからも、「コンプライアンス・プログラム」を一つ一つ確実に実行していくことが重要であると考えており、社内への早期定着を図るために、本年4月の一ヶ月をかけて全ての役員を対象とする「職場内倫理研修とeラーニング」を実施いたしました。また、本年6月28日の提示株主総会において、法令遵守に向けた強い決意を定款に定めました。企業倫理を含めたコンプライアンスに対する意識の一層の徹底を図るとともに、健全な企業風土を創り上げていく礎にしたいと考えております。今後もプログラムの実践、検証、改善のサイクルを確実に回すことで、社内のすみずみに至るまでコンプライアンスの徹底を図っていきたいと考えております」。

問11の記述回答からも、今回の調査対象企業の多くが、近年の独禁法改正や、橋梁談合をはじめとする一連の談合事件の発覚・摘発を受けて、談合防止とコンプライアンスの徹底に向けて体制作りを強めていることが窺われる。しかし、そういう企業を含め、談合防止や談合決別の取り組みが実効を挙げるといえるかどうかは、「入札案件および入札価格の決定権を営業部門から分離する」などの談合防止のための機構改革と、全社あげての監視・点検・実践にかかっている。

#### □談合防止の徹底を図るための緊急提言

株主オンブズマンは、今回の調査結果を踏まえ、談合防止の徹底を図り、談合決別を確固としたものにするを求めて、以下の提言を行うものである。

- 1 経営者、とりわけトップは毎事業年度の株主総会において、談合をしない・させない旨を宣明し、もし在任中に談合行為があった場合には責任をとって辞任することを誓約する。
- 2 近い過去に談合行為で告発、排除措置命令、課徴金納付命令、営業停止などの法的措置を受けた企業は、定款に「企業倫理の徹底と法令遵守に努め、刑法、独占禁止法に違反し、入札

の公正、公平を阻害する談合行為等を行わない」という旨の条文を新設する。

3 入札をともなう官公需の受注に参加する企業は、入札価格の決定権を営業部門から分離し、談合防止の徹底をはかるために営業部門に対する厳格な内部監査を定期的実施する。

4 内閣府および公正取引委員会（公取委）は、多数の企業が独占禁止法の談合防止効果を高めるために課徴金（違反金）の引き上げをやむを得ないと認識していることを示す本調査結果を踏まえ、制裁金賦課額を国際的水準まで引き上げ、繰返し違反行為を行った場合の課徴金額の割増加算を強化する方向で独占禁止法の見直しを行う。

5 日本経団連は、2005年の独占禁止法の改正に際して公取委の独禁法改正案に猛反発を示し、現状においても課徴金の引き上げに反対しているが、違法行為の根絶と公正かつ自由な競争の実現のために、競争のルール違反に対する制裁の強化を受け入れ、そのための制度改革に取り組むべきである。

6 公共工事を受注するゼネコン業界は毎年、日本経団連の肝いりで「国民政治協会」などの自民党の政治資金団体に巨億の政治献金を行ってきたが、ゼネコンのみならず、官公需の受注に参加する企業は、業者と政治家および役人の癒着の温床となる政治献金は行わない。

7 過去に談合行為で法的措置を受けた企業にとどまらず、入札をともなう受注に参加する企業は、公益通報者保護法の趣旨に沿って、社外の顧問先でない法律事務所に通報窓口を設置するなど、公益通報（内部告発）の仕組みを整備し、談合に関わる違法・不正行為の速やかな発見と抑制・防止に努める。