

6-3 業界や経済界としての社会貢献活動に参画する。

《基本的心構え・姿勢》

大規模な自然災害や難民の発生時などの緊急支援、国際協力や福祉、環境、あるいは教育・文化向上のイベント協賛など、業界や経済界が関連企業に参加を呼びかけた場合には、社会貢献活動の効果が最大化するよう、それぞれの企業にふさわしい形で積極的に参画に努める。

《具体的なアクション・プランの例》

(1) 経済界全体で行う募金に協力する。

社会的に意義のある大規模なプロジェクトや、経済界全体で対応するのに相応しいプロジェクトなどに対しては、社会貢献活動の一つとして企業自らの判断に基づき募金に協力する。

(2) 緊急支援に協力する。

大規模な自然災害や難民の発生時には、経団連や1%クラブが義援金や様々な形での支援を会員企業に呼びかけている。

たとえば、阪神・淡路大震災の被災地支援においては、資金援助のみならず、1%クラブの呼びかけに応じて、多くの企業が輸送手段や物資、施設を提供し、被災地の人々を応援した。また、海外での自然災害や難民の発生時には、日本赤十字やジャパン・プラットフォームをはじめとするNGOに資金的な支援などを行っている。

(3) 業界の強みを活かした取り組みを推進する。

企業が共通する課題に協働で取り組む事例が生まれている。たとえば、専門的な知識やノウハウを持った人材の派遣、市民活動のリスクマネジメントのための講座の実施など、業界の強みを活かした取り組みを進めていくことも効果的である。

6-4 従業員の自発的な社会参加を支援する。

《基本的な心構え・姿勢》

従業員の価値観が多様化し、仕事以外の面でも社会の役に立ちたい、あるいは社会との関係を持っていたいという人が増えている。こうした従業員を多数擁することは、会社の公正性・透明性を担保していくことにもつながる。また、会社が従業員の社会参加を支援することは、従業員の会社に対する誇りを高め、仕事に対する姿勢や目的意識にもプラスの影響を与える。支援の効果が最大限発揮されるよう、企業は個人の自発性を尊重しつつ、従業員の社会参加のための環境整備ときっかけづくりに取り組んでいく。

《具体的なアクション・プランの例》

(1) 従業員の意識と活動実態を把握する。

従業員のボランティア活動・寄付に関する意識や実態を把握し、関心と社会参加の度合いにあわせて支援制度を構築することが重要である。多くの企業が、従業員へのアンケート調査やヒアリングなどを行っている。

(2) 支援制度を導入する。

企業は、自社の社風や従業員の社会参加の度合いに合わせて、必要な支援制度を導入している。主な制度には以下のものがある。

- ① ボランティア休職制度： 長期にわたってボランティア活動に参加する場合に、休職を認める制度。青年海外協力隊への参加を目的とするものもある。
- ② ボランティア休暇制度： ボランティア活動や地域活動のために、有給で休暇を提供する制度。
- ③ ボランティア活動者表彰制度： ボランティア活動を行っている従業員を対象とした表彰制度。
- ④ ボランティア研修制度： 従業員のボランティア活動推進のための研修制度。
- ⑤ マッチング・ギフト資金支援制度： 従業員が市民活動団体等へ寄付する場合、企業も同じ対象団体に、同額あるいは一定割合を上乗せして寄付を行う制度。
- ⑥ 地域貢献活動促進運動： 地域貢献活動を促進するための方針策定、地域貢献活動促進を目的とした全社運動。
- ⑦ NPOへの出向制度： 従業員を一定期間、NPOに出向させる制度。

(3) ボランティア活動やNPOに関する情報を提供する。

従業員の関心に合わせて、ボランティア活動やNPOに関する情報を選び、社内WEB、掲示板、社内報などを通じて提供する。最近では、社会貢献担当部署が蓄積してきた知識やノウハウをイントラネット上で公開し、従業員のボランティア活動の質の向上や、範囲の拡大に役立てようとする企業も出てきている。

(4) 社会参加の機会を提供する。

従業員に社会参加する上でのきっかけを提供するため、自社の自主プログラムに従業員の参画を促したり、ボランティア体験セミナーなどを実施する企業もある。社内でNPOの活動を紹介する講座などを実施することも一案である。

(5) 社内ボランティア組織を支援する。

社会に貢献したいという従業員の思いを実現させるため、社内にボランティア組織を結成する企業もある。その事務局を、会社の社会貢献担当者が務めることが多い。また、会社は会議場やイベント会場、社内連絡手段なども提供している。従業員からの社内ボランティア組織への拠出金を、毎月の給与からチェックオフする仕組みを持っている企業もある。

《関連資料》

「1%クラブボランティア体験セミナーレシピ」2001年 経団連1%クラブ

【条文全体の関連資料】

「社会貢献活動実績調査結果」日本経団連調査

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/index09.html>)

『この発想が会社を変える～新しい企業価値の創造』2001年 経団連社会貢献担当者懇談会編、リム出版新社

『米国企業広報調査ミッション報告書』1999年 経済広報センター

『経団連社会貢献白書』1992年、1996年、1999年 経団連編、日本工業新聞社

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

《背 景》

(1) 多様化する反社会的勢力、団体

近年、市民社会の秩序や安全に脅威を与え、経済活動にも障害となる反社会的勢力、団体の活動は、以前に比べてますます知能犯化、巧妙化しつつあり、その多様化が進んでいる。暴力団活動もその例外ではなく、広域化、寡占化を進めると共に、その活動も多様化、悪質化の傾向を辿っている。

(2) 暴力団対策法の施行と暴力団活動の変質

こうした動きに対応して、1992年に施行された「暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律」(暴力団対策法)を一つの契機に、市民や企業の間では反社会的勢力、団体に対する排除意識が確実に深まり、司法当局の取締りや各企業における関係遮断の努力とあいまって、反社会的勢力では資金源が枯渇し、活動の中止や廃業を余儀なくされてきた。

しかし一方で、何とか生き延びようとするそれらの勢力は、政治結社や社会運動団体等を仮装・標ぼうし、その姿を不透明化することにより、恐喝、強要、嫌がらせなど企業を標的とした新たな資金獲得活動を活発化させるようになった。またその手口も、暴力団関係企業を通じて通常の経済活動に進出し、あたかも合法的な企業活動に見せかけるなど、ますます多様化しつつある。

(3) 企業における反社会的勢力、団体との対決姿勢

企業においては、1997年における一連の大手企業による大物総会屋への利益供与事件以来、大きく低下した国民の企業に対する信頼度や我が国の国際的な信用を取り戻すべく、いわゆる総会屋等との絶縁を宣言し、遵法経営の確立に努力してきた。商法改正で利益供与要求罪の新設、罰則の強化等が図られたこともあり、総会屋は減少の一途をたどった。しかし、その後も企業による利益供与事件は皆無とはならず、反社会的勢力、団体との絶縁貫徹に向けて、いま改めて企業における倫理が問われている。

こうした中で各企業は、社会的責任を強く認識して、その姿勢を常に見直し、反社会的勢力、団体に屈服したり、癒着したりすることは厳しく戒め、かつ、これらの勢力や団体とは断固として対決する基本方針を改めて確認し実行することが求められている。

7-1 反社会的勢力を排除する基本方針を明確に打ち出す。

《基本的心構え・姿勢》

企業活動を進めるうえで、いわゆる総会屋や暴力団等の反社会的勢力に毅然たる態度で臨み、付け入る隙を与えない企業活動を実践することは、健全な市民社会の形成に寄与するとともに、ひいては企業価値の向上にもつながる企業の社会的責任の根幹であるとの認識を持つ。企業活動に重大な脅威を与える反社会的勢力との関係根絶のため、企業トップがいわゆる総会屋等の反社会的勢力との関係を完全に遮断し、断固としてこれらを排除する決意を社内外に明らかにする（絶縁宣言）。同時に、反社会的勢力による組織暴力に対しては、「恐れない」「金を出さない」「利用しない」（三ない）を基本原則として、担当部門任せではない、企業としての組織的対応を可能とする体制を確立する。

《具体的アクション・プランの例》

（1）企業トップが決意して実行する。

- ①企業トップは、自ら反社会的勢力、団体の実態を把握し、それらとの関係を完全に遮断し、断固としてこれらを排除する決意と基本方針を明確に社内外に打ち出す（絶縁宣言）。
- ②事業遂行にあたっては、企業トップから従業員一人一人に至るまで遵法の意識を持つと同時に、社会的良識を備えた善良な市民としての行動規範を確立、遵守することにより、企業活動のあらゆるレベルにおいて反社会的勢力、団体との結びつきを阻止し、健全な企業風土を醸成する。
- ③企業トップは、常に危機管理意識を持ち、反社会的勢力、団体に付け入る隙を与えないよう、企業活動の実践の場において「三ない」の基本原則に則った毅然とした対応が実践されるための社内基盤（会社規則や対応組織体制等）の整備に努める。

（2）組織的対応体制を確立する。

企業意思を統一し、社内における危機管理意識を高めながら、反社会的勢力、団体の動きに組織的に対応していくため、次のような対策を通じて社内体制の整備を図る。

- ①対応責任者の決定と対策委員会等の設置（「業務監視委員会」等）
- ②情報の一元化をベースとした指揮命令系統の整備
- ③社内での緊急報告ルート、連絡システムの構築
- ④従業員に対する教育、指導の徹底、啓発の強化
- ⑤水際で防御するための受付、応対体制の整備
- ⑥社内関係部門間の横断的協力体制の構築

7-2 反社会勢力の威嚇には、警察等と連携して対応する。

〈基本的な心構え・姿勢〉

反社会的勢力の威嚇に対しては、警察等関係機関との緊密な連携を保ちながら立ち向かう。このため、対応の初期段階から、相手の確認や不当要求行為の記録化など法的立証措置に配慮した対応に努める。反社会的勢力により利益供与要求、恐喝、暴行等の被害を受けるおそれがある場合には速やかに警察に通報し適切な指導を要請すること、実際に被害を受けた場合には躊躇せず警察に被害届を出すことが、民事介入暴力（民暴）追放の基本であると認識し、決して要求に屈したり泣き寝入りすることはしない。同時に民暴対策を専門とする弁護士と連携し、損害賠償請求等の民事的対策を講じたり、街宣活動による嫌がらせに対しては街宣禁止の仮処分を裁判所から得るなど、刑事、民事両面からのあらゆる法的対抗措置を十分に活用する。

〈具体的アクション・プランの例〉

(1) 警察等関係行政機関と緊密に連携する。

- ①社内に警察等関係行政機関への相談や通報担当窓口を設置し、平素から緊密な連携を保つ。反社会的勢力、団体の接近や威嚇に対し、警察や暴力追放運動推進センターには、できるだけ早い段階で連絡、相談する。
- ②総会屋対応については、警察との普段からの意思疎通を図り、利益供与要求罪に該当するような不当要求行為に対しては、その前兆を察知した段階で迅速に通報し、適時・適切なる指導と支援を要請する。
- ③反社会的勢力、団体から企業不祥事を理由にした威嚇を受けた場合は、速やかに事実調査、原因究明を行い、企業として情報公開を含めた責任ある適切な対策を講ずる一方、企業の弱みに付け込もうとする反社会的勢力の動きに対しては、警察と連携しつつ、毅然と対抗する。

(2) 複数対応を原則とし、法的立証措置に配慮する。

- ①反社会的勢力、団体による組織暴力の威嚇に対しては、企業サイドも必ず複数でチームを組んで対応し、担当者を孤立させたり、個人が問題を抱え込むことのないようにする。
- ②対応の初期段階から相手の特定を行うとともに、不当要求行為の録音、録画等による記録化を図り、法的対抗手段に向けた立証措置に十分配慮する。

(3) 迅速に被害を届け、法的対抗手段を活用する。

- ①反社会的勢力、団体による行為により被害を被ったときには、被害額の大小にかかわらず、直ちに警察に被害届けを出す。こうした毅然とした対応が企業の社会的責任であることを認識し、事件化に躊躇することなく、刑事的な対抗手段に訴えていく。
- ②被害に対しては、民暴対策機関(弁護士会による民事介入暴力被害者救済センター等)を積極的に利用し、各種の不当行為を禁止する仮処分の申立て、損害賠償請求訴訟の提起など、あらゆる民事的な対抗策を講ずる。

7-3 業界団体や地域企業と連携し、反社会的勢力の排除に取り組む。

〈基本的心構え・姿勢〉

各業界団体や地域企業が情報を共有し、結束して反社会的勢力の排除に向けた取り組みを行う。これにより、業界全体で被害の防止を図るとともに、反社会的勢力に対する各企業の自衛策をより強固なものとするよう努める。特に、いわゆる総会屋等の反社会的勢力に対して、商法違反となる金品供与はもとより、不当な収益をもたらすおそれのある要求や取引には一切応じないことを各業界レベル、地域レベルで申し合わせ、実践する。また、各種の商取引に際しては、取引の社会的相当性に関する自主的なチェックを実施するとともに、業界の取引約款等に暴力団排除条項を設けるなど、あらゆる経済取引における反社会的取引の排除に取り組む。

〈具体的アクション・プランの例〉

(1) 業界全体で反社会的勢力、団体の排除に取り組む。

- ①各業界団体や地域企業が団結し、反社会的勢力、団体の排除に向けた取り組みを行う。このため、各企業は、業界他社、地域企業との間で情報交換するとともに、特防連（社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会）や地区の企業防衛協議会といった支援団体の活動にも積極的に参加し、関係情報の収集を欠かさず、蓄積、整理しておく。これにより、相手の動きを的確に知り、反社会的勢力、団体に毅然と対峙するための生きた情報として活用する。
- ②総会屋あるいは人権問題や環境問題に名を借りて違法・不当な行為を行う者など、反社会的勢力による寄付金や賛助金の要求、下請契約締結の要求、資材等の物品購入要求、機関紙（誌）の購入や広告出稿依頼、法外なクレームといった不当な利益供与につながるいかなる要求にも一切応じないことを、各業界レベル、地域レベルで申し合わせ、各企業において実践する。

(2) 取引の事前審査と暴力団排除条項を活用する。

- ①暴力団等の反社会的勢力が、民事上の取引関係を通じて不法な資金獲得活動を拡大しているため、取引開始前に取引の社会的相当性に関する自主的な審査を実施することにより暴力団関係企業や総会屋等との反社会的取引を回避し、企業取引における被害を未然に防止する。
- ②取引約款や個別契約に暴力団排除条項（暴力団等の反社会的勢力が取引の相手方となることを拒絶する旨を定め、取引開始後に暴力団等の属性が判明した場合には、契約解除によって当該相手方を取引から排除できる条項）を設け、契約後においても暴力団等の反社会的勢力を排除できる体制を確立する。

【条文全体の関連資料】

「総会屋等への対応について警察庁からの要請」1997年 経団連

「当面の総会屋等への対応策について」1997年 経団連

「いわゆる総会屋対策の推進について」1997年 いわゆる総会屋対策のための関係閣僚会議

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

《背景》

(1) グローバリゼーションの進展

経済のグローバル化・ボーダレス化が急速に進む中、日本企業は国境を越えた事業活動を活発化させている。海外直接投資も急増し、最近では業種を越えた海外企業との提携、協力が展開されている。

(2) 開発途上国における貢献

グローバル化、IT化の進展は、先進国と開発途上国との経済格差をますます広げ、また環境破壊などグローバル化の負の側面が改めて認識されるなど、先進国と途上国との軋轢・対立が深まっている。こうした中、自社の利益を追求するだけでなく、現地社会の発展にいかに関与するかという視点から経営にあたるのが求められている。

(3) 外国公務員贈賄を含む不正・腐敗問題に対する世界的な意識

国内同様、海外での商取引においても、公正な競争が行われねばならない。特に外国公務員に対する贈賄といった不正行為は防止しなければならない。こうした考えから、OECDの「国際商取引における外国公務員に対する贈賄の防止に関する条約」に関する交渉が開始され、現在OECD加盟国など35カ国が署名している。わが国も1998年9月に、同条約の国内実施法である「不正競争防止法」が一部改正され、外国公務員に対する贈賄行為に対して厳しい両罰規定が設けられた。また、国連においても、国内公務員に関する贈収賄や外国公務員に対する贈賄等の規制を含んだ「腐敗の防止に関する国際連合条約」が2003年に署名され、わが国も署名している。このように不正・腐敗問題に関する意識が世界的に高まっていることを認識する必要がある。

8-1 国際ルールを踏まえた行動規範と現地の法律の遵守を徹底する。

《基本的心構え・姿勢》

現地の法律を十分調査するとともに遵守し、自社の経営理念や行動規範が海外オペレーションにも確実に反映されるよう努めなければならない。そのために各企業は、経営戦略や事業計画が経営理念・行動規範に適合しているかどうか適宜チェックする。経営理念・行動規範に反する行為や、反するおそれのある行為を認識した場合には、適切な改善措置をとる。また、そうした事態が起こらないよう、社内およびグループ企業内の態勢をグローバルに構築する。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 現地の法律を遵守する。

- ① 現地の事業法、独禁法、労働法、消費者保護法、税法、環境法および製品の規格取得義務など、現地の法律を十分に調査し遵守する。
- ② 不正競争防止法（外国公務員への利益供与の禁止）、外為法など、海外オペレーションに密接に関連する日本の法律を海外支店駐在員や現地法人出向者にも伝達・理解させ、遵守の徹底を図る。

(2) 経営理念や行動規範を海外支店・現地法人に徹底する。

① 経営理念の浸透

- (イ) 経営トップが効果的な方法で繰り返し情報発信を行う
- (ロ) 必要な教育ツールおよびプログラムを提供する

② 行動規範の徹底

- (イ) 現地の法律・文化等を考慮して、本社の行動規範に加筆・修正を施し、海外支店・現地法人の行動規範を作成する
- (ロ) 海外支店の駐在員や現地従業員に適用するのはもとより、現地法人の出向者・現地従業員についても、自社との関係を考慮したうえで、適用（拘束）の度合いを決定する
- (ハ) 必要な教育ツールおよびプログラムを提供する

(3) 経営理念・行動規範違反行為への対策を講じる。

① 人的ネットワークの構築

現地法人については、経営理念・行動規範の徹底のために責任者を選任し、本社との連携を図る

② ヘルプラインの設置

通常の職制とは別に、違反行為に関し相談・報告を受け付けるヘルプラインを設置する。現地法人については、自社との関係を考慮し、自社ヘルプラインの対象に含めるかどうかを決定する

(4) 本社によるチェックシステムを確立する。

本社は、海外支店・現地法人における事業が、国際ルールや現地の慣習・文化を尊重したものとなっているかどうかを常にチェックできるようなシステムをグローバルに構築する。また、現地法人については、必要に応じて行動規範の遵守・尊重につき指導する。

8-2 現地の文化や慣習を尊重し、相互信頼を基盤とした事業活動を推進する。

《基本的な心構え・姿勢》

長期的な観点に立って、現地社会との相互信頼を基盤とした事業活動の推進に努める。そのためには、現地の社会事情を理解し、その文化や慣習に十分配慮した事業活動を行うとともに、「良き企業市民」として様々な文化・社会貢献活動を展開し、地域からの信頼を得るよう努める。また、現地法人やその従業員による文化・社会活動についても、これを積極的に支援するよう努める。

《具体的アクション・プランの例》

- (1) 本社のグローバル化を進める。
 - ①語学のみならず、異文化の理解、異文化コミュニケーション等に関する教育を継続的に実施する。
 - ②定期的に現地従業員を来日させるなど、本社と海外拠点との相互交流・理解の機会を設ける。
 - ③国籍不問の多様なキャリア・パスによる国際的な人材育成に努める。
 - ④グローバルな規模で、適材適所を実現する。
 - ⑤本社において、グローバルな経営のあり方に関する研修を実施する。
- (2) 現地企業との協力関係を緊密化し、現地産業の育成に貢献する。
 - ①部品の現地調達を拡大する。
 - ②現地企業とのアライアンス、提携を強化する。
 - ③生産技術や品質管理手法など、技術指導や技術移転を積極的に行う。
 - ④現地商工会議所など地元経済団体に積極的参加し、協力を努める。
- (3) 企業が国際化を推進するにあたって、海外支店駐在員や現地法人出向者が中心的な役割を担っていることを認識させる。
 - ①海外支店駐在員や現地法人出向者には、企業の経営理念に基づいた行動規範を現地で率先して実現する役割を担っていることを理解させ、現地従業員に対して繰り返し啓発運動を行うよう指導する。
 - ②海外支店駐在員や現地法人出向者の選任にあたっては、現地社会の文化や慣習を尊重できるか、現地社会に適応できるかなどを考慮して決定し、家族も含めた教育・研修や情報提供を十分に行う。
 - ③海外支店駐在員や現地法人出向者が、現地従業員とのコミュニケーションや相互理解に努めるよう指導する。
- (4) 事業進出・撤退時にはその影響を十分に検討する。
 - ①現地法人の設立・縮小・事業撤退等にあたっては、取引先等との契約条件の遵守はいうまでもなく、誠実な対応に努める。
 - ②事業撤退時には、従業員、取引先、地域社会への影響が最小となるよう、他社への事業譲渡や現地経営陣によるマネジメント・バイアウトなど、事業継続の可能性を検討する。

- (5) 現地の社会事情を理解し、現地の文化や慣習に十分配慮した事業活動を行う。
- ① 現地社会の一員として現地の抱える社会問題（マイノリティ、教育、犯罪、貧困等）に十分に配慮し、現地NPOなどとも積極的に対話・連携を進め、誠実に対応する。
 - ② 商工会議所など現地の経済団体、コミュニティ、政府、州、市町村の活動に積極的に参加するとともに、自社を理解してもらうために必要な情報発信・広報活動を積極的に進める。
 - ③ 現地教育機関への支援、ビジネス・インターンの実施、奨学金供与などを通じて、現地の人材育成に貢献する。
 - ④ 寄付やボランティア活動などの社会貢献活動を積極的に行う。
- (6) 現地のニーズにあった寄付を実施する。
- ① 現地法人などに寄付検討委員会を設置するなど、寄付に関する手続きの整備や透明性の向上に努める。
 - ② 本社側も現地における寄付の重要性を理解し、現地の判断を最大限に尊重するとともに、必要に応じて資金面などで支援を行う。
- (7) ボランティア活動を推進する。
- ① 海外支店駐在員・現地法人出向者は率先してボランティア活動を行う。
 - ② 本社側もボランティア活動の必要性を十分に認識し、有給休暇の取得許可など、現地での活動を奨励する。
 - ③ 現地従業員によるボランティア活動も奨励・推進する。

8-3 経営の現地化を進める。

〈基本的な心構え・姿勢〉

現地社会に溶け込み、信頼される企業となるため、経営の現地化を積極的に進める。そのために現地従業員に対し必要な教育・研修を行い、人材育成に力を入れるとともに、現地の人材を積極的に活用し、登用に関して平等な機会を提供する。また、海外支店・現地法人に対しては、リスク管理や法令遵守、業績評価の面から適切なガバナンス体制の整備を促す。

〈具体的アクション・プランの例〉

- (1) 海外支店・現地法人の経営の現地化を進めるため、現地の人材を積極的に登用し、必要な教育・研修を十分に行う。また、経営・事業方針等についても、積極的に現地従業員に説明する。
 - ① 現地従業員の昇進制度を確立し、現地法人の中間管理職やマネジメントに積極的に登用する。
 - ② 国籍を越えた「適材適所」を進める。
 - ③ 以下の教育、研修を実施する。
 - (イ) 現地従業員を対象とした教育と業務研修の実施
 - (ロ) 海外支店・現地法人主導のマネジメント・セミナーの実施
 - (ハ) 海外支店駐在員・現地法人出向者と現地従業員を区別しない研修機会の提供
 - ④ 現地従業員を交えた定例会議の開催
- (2) 海外支店駐在員・現地法人出向者の教育研修を拡充する。
 - ① 現地の文化・慣習を尊重し、現地の社会に適応できる人材を海外支店駐在員や現地法人出向者として選考し、その家族も含めた教育・研修や情報提供を行う。
 - ② 異文化対応、言語習得、現地の慣習理解などに十分配慮した研修を行う。
 - ③ 海外に赴任する駐在員・出向者は、日本や企業を代表するという自覚を持ち、現地社会についての知識と理解を深めるよう心掛ける。
- (3) 本社と現地法人との間に適正な関係を確立する。
 - ① 経営の現地化を進める一方、リスク管理や法令遵守のモニタリング、業績評価などの面から、適切なガバナンス体制を整備する。
 - ② 海外支店・現地法人による発案や意思決定を尊重し、本社と対等なパートナー関係の構築に努める。
 - ③ グループ会社間の適正な取引関係や公正な取引ルールを確立する。