

航空宇宙防衛産業の企業倫理の実践に関する 国際フォーラムに参加して

「航空宇宙防衛産業の企業倫理の実践に関する国際フォーラム（International Forum on Business Ethical Conduct for the Aerospace and Defense Industry：IFBEC）の第11回年次大会が2020年11月4日、5日の2日に亘るオンラインイベントとして開催された。

コロナ禍が収束しないため、初めてのオンライン開催となったものだが、実開催と変わらず米国航空宇宙工業会（AIA）と欧州航空宇宙防衛工業会（ASD）所属の欧米主要企業のコンプライアンス責任者を始めOECD、NGO団体等の約40社・団体（約100名）が参加した。SJACから企業倫理委員会の北川徹委員長（川崎重工業）とともに参加したので、以下、主要トピックスを中心に概要を報告する。



（開催実績）

- 第1回（2010年 1月13日 : ドイツ・ベルリン）
- 第2回（2011年10月19-20日：米国・ワシントンDC）
- 第3回（2012年 9月13-14日：スペイン・マドリード）
- 第4回（2013年10月15-16日：米国・ワシントンDC）
- 第5回（2014年11月 8- 9日：ベルギー・ブリュッセル）
- 第6回（2015年11月19-20日：米国・ボストン）
- 第7回（2016年11月15-16日：英国・ロンドン）
- 第8回（2017年10月24-25日：米国・ワシントンDC）
- 第9回（2018年11月14-15日：仏国・パリ）
- 第10回（2019年10月16-17日：米国・ワシントンDC）

1. 第11回年次大会の概要

（1）開会の辞

Dominic Hall議長（BAE Systems）とEllen Martin DII^{（注）} Working Group議長（Boeing）から次のとおり開会挨拶が行われた。

- ・今大会はIFBECとDIIによる初めての共同開催であり、今後も両者は協力していく。
- ・「危機的状況下における企業倫理の在り方」を開催テーマとして、航空宇宙・防衛産業及びNGO、研究機関等から講演者

を迎え、様々な観点から考察を行うとともに、今後の展望について話し合う。

（注）DII：Defense Industry Initiative on Business Ethics and Conduct

米国政府と取引を行う航空宇宙・防衛産業を中心に、約80の加盟企業の代表者で構成され、政府契約における企業の倫理文化の向上、ベストプラクティスの共有等を図る非営利団体。

(2) 基調講演

米国の大型クルーズ船運航会社である Princess Cruises and Carnival Australia の Jan Swartz Group President が「Using core values to navigate a crisis (自社の中核的価値観 [コアバリュー] で危機を乗り越える)」との演題で、日本でも注目を集めた同社運航のクルーズ船ダイヤモンド・プリンセス号で発生した COVID-19 集団感染事案への対応で得た教訓について講演を行った。

- ・危機的状況において重要なことは企業の経営者から従業員までが、自社の中核的価値観(同社の場合は「Protect (守る)・Respect (敬う)・Connect (繋がる)」を掲げる。)を共有し、これに基づき、各局面で適切な判断を行えるように、日ごろから準備しておく。
- ・政府機関等の緊急事態発生時のコンタクト先の情報を定期的に更新し、同関係者との信頼関係の構築・維持に努める。
- ・緊急事態発生時の即応チーム体制の構築を速やかに図り、中核的価値観の下、新たな状況に対する解決策の検討、意思決定を行い、正しい情報を、透明性を確保しながら、関係者と積極的に共有する。併せて、緊急時対応者への感謝を決して忘れないことが重要。

(3) Human Rights Panel (人権問題パネル)

<講演1>

◎テーマ：Beyond Ethics：Relevance of Human Rights and International Human Rights Standards (人権と国際人権基準の関連性)

香港城市大学法科大学院のSurya Deva准教授から、人権に関する国際基準である「ビジネスと人権に関する指導原則(以下「国連指導原則」という。)」について概要説明が行われた。

- ・ジョン・ラギー国連事務総長特別代表により策定され、国連人権理事会で承認された国連指導原則は全ての人権をカバーし、全ての国と企業に適用される国際基準で、高い説得性と正当性を持って数多くの議論やガイドラインに影響を及ぼすものであり、次の3つの柱で構成されている。

①人権を保護する国家の義務

国家には、しかるべき政策、規制、及び司法的裁定を通して、企業を含む第三者による人権侵害から個人を保護するという義務がある。

②人権を尊重する企業の責任

企業は、他者の権利を侵害することを回避するために、また企業が絡んだ人権侵害状況に対処するためにデュー・デリジェンスを実施して行動すべきである。

③実効的な救済へのアクセス

人権侵害が発生した場合、影響を受ける者が、司法的、非司法的を問わず、実効的な救済の手段に容易にアクセスできるようにする必要がある。

- ・この国連指導原則を基に「英国現代奴隷法(2015年)」「仏国警戒義務法(2017年)」「責任ある企業行動(RBC)に関するインドの国内ガイドライン」等が次々成立したのに加え、欧州議会(法務委員会)が2021年に「人権・環境デュー・デリジェンスの法制化」の実施を発表した。
- ・航空宇宙・防衛産業においても企業責任は重要事項であり、企業倫理を考える上で、人権尊重及び救済策の提供について考慮する必要性が高まっている。

<講演2>

◎テーマ：Human Rights Due Diligence：Intersections with Ethics and Compliance

CITIグループのサステナビリティ担当VP Ariel Meyerstein氏から、企業活動を進める上で、間接的に人権侵害に加担してしまう可能性及びその警戒・回避の方策等について説明があった。

- ・企業活動を進める過程で人権侵害に加担してしまう状況を回避する必要がある、適切な人権デュー・デリジェンスを実施することが、人権侵害に関する訴訟に晒されるリスクを回避する上で有効である。
- ・しかし、人権デュー・デリジェンスの実施により、人権侵害による責任・レピュテーションリスクを完全に払拭することはできない。
- ・従って、企業活動全般において直接的または間接的な人権侵害を犯す可能性がないか、次の事項をはじめとする予防措置の実施により、常に警戒を怠らないようにする必要があり。
 - ①人権保護に関する法律・規則等の遵守が担保されない国との取引の回避
 - ②顧客及びその販売チェーンの把握
(犯罪者、テロリスト等の第三者へ渡るリスクやデュアルユース品が輸出後に軍事転用される可能性の有無について確認が必要)
 - ③サプライチェーン・デュー・デリジェンスの実施(強制労働や人身売買等の有無)
- ・これらの活動の継続性・可視性を向上させるためには法律面(取引先との契約条項の在り方)と技術面(製品開発において遠隔操作や認証による目的外使用や第三者の排除の実現)の両面に踏み込むことが必要である。

<講演3>

◎テーマ：Business at OECD (BIAC) – IOE practical guide on connecting the

anti-corruption and human rights agendas

OECDに対する民間経済団体を構成員とする経済産業諮問委員会(Business and Industry Advisory Committee: BIAC)のHanni Rosenbaum事務局長代理から、国際経営者団体連盟(International Organisation of Employers: IOE)とともに2020年に作成した「腐敗防止と人権の課題を繋ぐビジネスと雇用者団体向けガイドライン」について紹介があった。

・ガイドラインの目的

腐敗防止と人権問題の課題には同じ根本原因の多くを有し、腐敗の多くが人権侵害の原動力となり得る一方、腐敗や人権問題への対応には法制面やビジネス慣行等相違点も存在しているため、個別の対処となり、共通の対応の可能性を制限している。このため、本ガイドラインは、腐敗防止と人権侵害の防止対策が有する潜在的なシナジー効果に関する様々な提案を企業に提供することを目的に、次の4項目を掲げている。

- ①腐敗防止と人権の課題を比較・分析し、企業、雇用者団体が基準、方針、アプローチのシナジー効果と相違点に関する理解を促進する。
- ②腐敗防止と人権に関する企業行動の拡大と深化を目指す新たな方針検討のベースとする。
- ③腐敗防止と人権に関する専門家に対し、お互いから学び、協力するための実用的な助言と戦略を提供することにより支援する。
- ④腐敗防止と人権に関する参考資料の概要を示す。

・腐敗と人権の関連性

腐敗と人権は次の点において関連性を有しており、双方への対応について関連付けながら検討することが重要。

- ①腐敗は人権侵害の助長要因となり得る。
- ②腐敗と人権侵害は同様の根本原因を有し、似た環境の下にはびこる。
- ③腐敗と人権侵害はいずれも企業にレピュテーションリスク、ファイナンシャルリスク、オペレーショナルリスク、リーガルリスクをもたらす。

・腐敗と人権の相違点

	腐敗	人権
焦点	犯罪化、加害者に重きを置く	被害者を中心の視点
範囲	明確に定義された行為に限定	企業活動・ビジネス関係の様々な分野
アプローチ	明確な法律・基準がベース	尊重する責任がベース
関連組織	法令順守部門	サステナビリティ、企業責任、サプライチェーン、労政部門

・実践的なガイダンス

腐敗防止と人権に関する検討に際しては次の事項を考慮しながら進める必要がある。

- ①初期段階でのリスク評価
- ②腐敗防止と人権に対する考え方の企業文化としての浸透促進
- ③企業のこれまでの活動経験及び既存の構造をベースとした対応方針の構築
- ④腐敗防止と人権それぞれのデュー・デリジェンスプロセス間でのシナジーの追求
- ⑤腐敗防止と人権保護に関する教育プログラムの確立
- ⑥実効的で適切な共同報告体制の検討
- ⑦内部報告体制のサポート
- ⑧外部の利害関係者への報告のあり方
- ⑨協力と集団行動への関与

(4) Create a Culture of Speaking Up

脳科学研究を用いたリーダーシップ開発の

実現を目指す研究機関・コンサルティング会社であるNeuroLeadership Institute（以下NLIという。）のMarcia Smythe氏らが企業の内部通報（Speaking Up）が進展しない要因について脳科学の視点から「SCARF（スカーフ Model）」を用いた考察結果について説明を行った。

- ・脳科学研究の進展が、VUCA（Volatility：変動性、Uncertainty：不確実性、Complexity：複雑性、Ambiguity：曖昧性）と言われる予測が困難な状況にある現代のマネジメントに活用されている。
- ・社内における不適切・問題行為を報告する（声を上げる）ことは、改善・変革をもたらす建設的なコミュニケーション手段として重要であるが、報告行為が自分や他者を救済すると理解していても、行動に移されないケースが数多くあり、本来対処されるべき事象が放置され、やがて大きな問題に発展する可能性が生じる。
- ・不適切・問題行為が報告され難い要因として、組織内でのパワーバランスやしがらみ、脳（感情を司る「大脳辺縁系」）から発せられる「脅威」へのネガティブ反応がある。
- ・組織のリーダーは積極的にメンバーが報告できる環境を整えないと、沈黙が暗黙の了解事項になってしまう恐れがあり、一方、報告を積極的に行える環境が整備されれば、早い段階で報告され、早期に企業内の不適切な文化・習慣の是正を図ることが可能となる。
- ・「SCARF Model」と脳の反応
人は仕事を通じて成果を出す上で、「集団から自身の存在を排除されること」に大きな「Threat（脅威）」を抱き、自分の社会的立場や評判には非常に敏感である一方、「集団から自身の存在が認められていること」は価値がある「Reward（報酬）」と捉え、

その状態を維持・向上させようとする。その判断のポイントとなる次の5つの領域がある。

- ① Status（地位）⇒報告することで自分の地位・キャリアに影響しないか？
- ② Certainty（確実性）⇒上手く効率的に報告できるか？
- ③ Autonomy（自律性）⇒自分が報告すべきか？
- ④ Relatedness（関係性）⇒報告することで嫌われはしないか？
- ⑤ Fairness（公平性）⇒報告することで不公平な扱いを受けないか？

・人間の脳は脅威を感じると、様々な感情をコントロールして論理的な思考を司る「前頭前野」が疲弊し、問題を解決する能力を低下させ、問題行動が発生する可能性がある。

組織のリーダーは、SCARF modelに基づき報告者の不安を取り除く対応を行い、社内における不適切・問題行為が心理的な不安なしに報告できる環境を作ることにより、健全な企業文化・風土が醸成されることに注意しなければならない。

(5) Transparency International

国際NGOであるTransparency Internationalから、防衛関連企業における腐敗・汚職防止と企業の透明性に関する評価指標である「Defense Companies Index (DCI)」及び国別の汚職リスク／カントリーリスクに関する評価基準である「Government Defense Integrity Index (GDI)」の最新調査状況について解説が行われた。

(ア) Defense Companies Index (DCI) on Anti-Corruption & Corporate Transparency

・防衛関連企業における透明性、説明責任、腐敗防止活動を評価する基準で、各社の

腐敗・汚職防止に対する取り組み状況を分析することにより、防衛産業全体の改革と腐敗・汚職リスクの軽減を目標としている。

・2012年及び2015年に行われた防衛関連企業に対する調査は主に「腐敗防止指数」に焦点を当てていたが、今回は腐敗防止に加え「企業の透明性」を加味し、腐敗・汚職に関するリスク評価領域を拡大し、より高い基準に基づいて各種対応が執られているかに重点を置き、評価を行うものとした。

(評価項目)

- ①リーダーシップ・組織文化
- ②内部統制 ③従業員支援
- ④利益相反 ⑤顧客対応
- ⑥サプライチェーン管理
- ⑦エージェント・仲介業者・合弁事業
- ⑧オフセット ⑨高リスク市場
- ⑩国有企業

(調査結果サマリー)

- ①腐敗防止への取り組み過程、データよりも取り組み方針に関する透明性を示す。
- ②腐敗リスクが高い領域において、最も低いスコアとなっている。
- ③腐敗防止の取り組み方針が存在しても、その有効性の保証が示されていない。
- ④会社の規模は関係がなく、中小企業にも優れた事例が存在する。
- ⑤航空宇宙・防衛産業は腐敗に対する高リスク環境下にあり、より高いレベルでの対応方針の構築が必要である。

(イ) Government Defence Integrity Index (GDI)

- ・各国の防衛関連分野における汚職・腐敗リスク／カントリーリスクを評価するシステムで、次の評価項目に基づき、国毎にスコアカードを作成し、リスク分野の把握、国全体としてのリスクをスコア評価している。
- ・GDI2020では中東、北アフリカ、西アフリカの結果を発表しており、今後、中東欧、2021年にはアジア太平洋地域、西欧、南米を評価する計画である。
 - ①Political (国防戦略、立法上の精査、市民参加、監査、輸出管理、ロビイング)
 - ②Finance (資産売却、機密予算、軍所有事業、非合法民間企業)
 - ③Personnel (雇用・昇給制度、徴兵制度、価値観・基準、少額賄賂)
 - ④Operations (軍事ドクトリン、人材教育、維持・整備契約、民間警備会社)
 - ⑤Procurement (要求事項、入札・契約方式、オフセット契約、融資パッケージ)
- ・GDIは各国防衛省・軍関係者、内部・外部の監視機関、企業、投資家、調査・研究・学術機関等により活用されている。

(6) 閉会の辞

最後に、Dominic Hall IFBEC議長から

- ・今後のIFBEC Steering CommitteeでのIFBECガイドライン、ドキュメント類の見直し
- ・年次大会にオープン参加している企業を始めとする、IFBECメンバーの拡大
- ・今大会の成果の社内共有の実施

について表明がなされ、参加者、事務局への謝意を持って閉会となった。

2. 所感

コロナ禍でエアショーや各種展示会が実開催を見送る中、本大会も初めてのオンライン

開催となった。海外とのオンラインイベントは時差を痛感させられるが、今しばらくはこのwith コロナの対応が続くだろう。Face to Faceによる議論の深まりや人間関係構築の点では実開催に及ばないが、今後、プレゼン資料や動画の事前・事後視聴を可能にする等の工夫を重ねることで改善の余地は残されていると考える。

今回はプリンセスクルーズ号のコロナ対応を始め、人権に焦点を当てた国連指導原則、人権デュー・デリジェンス義務化や脳科学の視点に基づく社内通報の在り方、防衛関連企業の腐敗防止評価調査概要など興味を引くものが多かった。

この年次大会報告は毎年、弊誌「航空と宇宙」に掲載しているが、会員企業の皆様と最新情報の共有を図ることはもとより、今やSDGsやESGの側面から捉えられている企業倫理について振り返っていただく機会になることを期待する。

3. 参考情報：講演関係先WEBサイト

- ・ <https://ifbec.info/>
- ・ <https://www.dii.org/home>
- ・ <https://www.princesscruises.jp/cruise-with-confidence/keeping-you-safe-and-healthy/#movie-message01>
- ・ https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
- ・ https://www.cityu.edu.hk/slwp/people/people_surya.html
- ・ <https://biac.org/>
- ・ <https://biac.org/wp-content/uploads/2020/09/2020-08-31-Business-at-OECD-IOE-AC-HR-guide.pdf>
- ・ <https://ti-defence.org/>
- ・ <https://neuroleadership.com/>

4. 補足資料：SJAC企業倫理委員会活動について

(1) AIAとASDは2009年11月にヘルシンキで「航空宇宙産業に関するビジネス倫理の国際原則」(Global Principles of Business Ethics for the Aerospace and Defense Industry：以下、「国際原則」)に調印し、それまで欧米がそれぞれ倫理綱領を定め、個別に実践していたものを、欧米間で共通の企業倫理憲章を持つことに改められた。翌年2010年1月に第1回のIFBEC Annual Conferenceがベルリンで開催された後、欧州と米国で交互に実施されており、今回で11回目の開催となる。

(2) 「国際原則」の主な内容は、

- ①それぞれの企業は社員教育を推進し、内部告発を奨励するための組織を作ること
- ②汚職防止に関し国際法、ビジネスを展開する相手国の法律や社内規則などを遵守するべく、細目の規定を設けること
- ③アドバイザーを活用する場合、法遵守の教育を行うとともに、金銭の支払いなどをきちんと管理すること
- ③利益相反にならぬよう、各種の法律や規則、命令への遵守を求めること
- ④企業の秘密の遵守として、自分の属する会社の秘密はもちろん、以前属していた会社の秘密をも遵守することなどを求めている。

(3) IFBEC会員は、エアバス社、サーブ社、

サフラン社、ゼネラル・ダイナミックス社、ダッソー・アビエーション社、タレス社、ノースロップ・グラマン社、BAEシステムズ社、ボーイング社、レイセオン・テクノロジー社、レオナルド社、ロールス・ロイス社、ロッキード・マーチン社等、現在30社から構成されている。

(4) IFBECのミッションは、AIAとASD共通の企業倫理規範である「国際原則」を通じ企業倫理を世界の航空宇宙産業全体に普及させていくことであるが、年に一度の国際フォーラムの開催を通じ、企業、政府、一般団体などとの情報交換や最優良事例の発表とともに、双方向の対話を通じ、業界全体の倫理基準の強化を図っている。

(5) SJACの対応としては、

- ①欧米とともに国際的なビジネス倫理活動を推進していく必要がある。
- ②この活動の基本は、企業の自主的な活動であり、工業会は倫理活動を勧奨するが、管理監督はしない。
- ③欧米が倫理活動の推進として重視している贈収賄に焦点を置き、我が国で既に制定されている経団連憲章を参考とする。

という考え方をもとに、2008年「航空宇宙産業ビジネス倫理要綱」を策定した。

その後、IFBEC年次大会にも参加し、情報収集を行い、会報を通じて会員企業に情報提供を行っているところである。

〔(一社) 日本航空宇宙工業会 国際部部長 川原 亘弘〕