

SDGsコンプライアンス チェックリスト の手引き 第2版



東京弁護士会公式
キャラクターべんたらー

東京弁護士会中小企業法律支援センター

SDGsプロジェクト・チーム編

目 次

第1	まえがき	
1	はじめに	3頁
2	第2版によせて	6頁
第2	SDGs コンプライアンスチェックリストの手引き	
1	人権方針とパーパスの策定(書籍第4章).....	8頁
2	SDGs コンプライアンスに取り組む(書籍第5章).....	13頁
3	従業員の人権(書籍第6章).....	19頁
4	消費者の人権(書籍第7章).....	28頁
5	直接の取引先に関する人権(書籍第8章).....	42頁
6	サプライヤーに関する人権(書籍第9章).....	49頁
7	公正な事業に関する人権(書籍第10章).....	56頁
8	環境・地域社会(書籍第11章).....	66頁
9	ガバナンス(書籍第12章).....	75頁
第3	編集・執筆者一覧	83頁

第1 まえがき

1 はじめに

現代の企業経営において、持続可能性(サステナビリティ)はもはや選択肢ではなく、必須の要素となっています。特に中小企業においても、この波は確実に押し寄せており、適切に対応するか否かが、将来の成長と存続を左右する分岐点となりつつあります。このような背景のもと、私たち東京弁護士会中小企業法律支援センターSDGs プロジェクト・チームは、中小企業の皆様が SDGs(持続可能な開発目標)及びビジネスと人権に関する指導原則に基づいた取組みを進めるうえで実践的な指針となる「SDGs コンプライアンス」という概念を提唱するために、2024 年 2 月に第一法規株式会社から「人が集まり選ばれる会社をつくる！実践 中小企業のための SDGs コンプライアンス」(以下「書籍」といいます。)を発刊し、その中において「SDGs コンプライアンスチェックリスト」を提案いたしました。そして、このたび、主に、中小企業の皆様を支援する弁護士及び中小企業の経営者・サステナビリティ担当者向けに、同チェックリストを敷衍・解説する形で、「SDGs コンプライアンスチェックリストの手引き」(以下「本手引き」といいます。)を新たに作成いたしました。

SDGs は、「誰一人取り残さない(leave no one behind)」という人権尊重の理念を根底に持つ国際的な目標です。ビジネスと人権に関する指導原則も人権尊重を根本理念としています。そして、この人権尊重の理念は、法令の存在意義と密接に結びついています。すなわち、法令は他者への加害を防止し、他者の人権を守るために存在しているからです。したがって、法令を遵守することは、SDGs 及びビジネスと人権に関する指導原則の根底にある人権尊重に直結する行動といえます。私たちはこの法令遵守を基盤とした SDGs 及びビジネスと人権に関する指導原則への取組みを「SDGs コンプライアンス」と名付けました。本手引きは、前述の「SDGs コンプライアンスチェックリスト」を具体化し、中小企業の経営に役立てることを目的としています。

近年、企業における SDGs の取り組みを見ていると、絶対に遵守すべき法令を軽視し、自社製品やサービスの宣伝に SDGs を利用する事例が散見されます。こうした状況は、SDGs の本質を損なう残念な事態です。企業が SDGs 及びビジネスと人権に関する指導原則に取り組む際は、まず第一に「SDGs コンプライアンス」を徹底し、法令遵守を基盤に据えた取り組みを進めるべきです。さらに、必ず遵守すべき法令遵守事項と、自主的に取り組む任意的取組事項を明確に区別し、法令遵守事項を優先することが求められます。この順序を守ることで、SDGs 及びビジネスと人権に関する指導原則の理念に基づいた持続可能な事業運営が実現するのです。本手引きでは、これらの考え方を踏まえ、以下の特徴を持たせています。

1. ステークホルダーごとの分類

企業活動において影響を受けるステークホルダー（従業員、消費者、直接の取引先、サプライヤー、地域社会など）ごとに、取り組むべき事項进行分类し、それに基づく具体的なチェック項目を設けました。これにより、各ステークホルダーに対する責任を明確化し、自社の現状を評価し、改善点を明らかにすることが可能となります。

2. 法令遵守事項と自主的取組事項の峻別

企業が優先して取り組むべき法令遵守事項と、任意的に取り組むべき自主的取組事項を明確に区別して分類しました。これにより、企業がまず法令遵守を確実に実践し、その上で自主的な取り組みを進める道筋を提示しています。この構造により、SDGs 及びビジネスと人権に関する指導原則への取り組みが現実的かつ効果的に進められることを目指しています。

3. SDGs の目標とターゲットへの具体的対応

各ステークホルダーごとに、SDGs の 17 の目標と 169 のターゲットを対応させ、それぞれに関連する具体例を示しています。例えば、従業員に対してはディーセント・ワークの推進、地域社会に対しては環境負荷低減の取り組みを提案するなど、実践可能な事例を多数掲載しています。これにより、企業は自社に適した取り組みを具体的にイメージし、実行に移すことが可能となります。

中小企業は、大企業に比べて人的・物的なリソースが限られる一方、柔軟性と地域密着型のビジネスモデルを強みとしています。本手引きは、中小企業の特性を考慮し、現実的かつ効果的に SDGs コンプライアンスを実現するための指針として設計されています。チェックリストを含む本手引き

を活用することで、企業はステークホルダーとの信頼関係を構築し、取引先や地域社会等からの支持を得ることができ新たなビジネスチャンスを創出することも期待されます。また、法令遵守を徹底することで社会的信頼を高め、企業のブランド力・評判の向上のほか、従業員の満足度向上による雇用の安定や、新規採用力強化にもつながります。

本手引きが、SDGs 及びビジネスと人権に関する指導原則の理念を日々の経営に取り入れ、企業の持続可能な成長を実現する一助となることを願ってやみません。また、本手引きが、中小企業の皆様が SDGs コンプライアンスを通じて社会的責任を果たしつつ、自社の未来を切り拓いていくための力強い伴走者となれることを心から期待しております。

2025年2月

東京弁護士会中小企業法律支援センター
SDGs プロジェクト・チーム
前座長 弁護士 湊 信 明

【SDGs コンプライアンスについて、詳しくは
下記書籍をぜひご参照ください。】



「～人が集まり選ばれる会社をつくる！
～実践 中小企業のためのSDGs
コンプライアンス」絶賛販売中！

<https://www.daiichihoki.co.jp/store/products/detail/104828.html>

2 第2版によせて

東京弁護士会中小企業法律支援センターSDGs プロジェクト・チームは、2025 年2月に『SDGs コンプライアンスチェックリストの手引き』初版を公表しました。初版では、SDGs を単なる標語や広報の素材として捉えるのではなく、企業がまず、人権尊重の最低限の砦である法令遵守を確実に実践し、その基盤の上に人権尊重の十全化、環境配慮、公正な取引及び適切なガバナンスを積み重ねていくことの重要性を提起しました。第2版は、その基本的な問題意識を受け継ぎつつ、初版刊行後に一層明確となった国内外の潮流を踏まえ、法改正等の情報を取り入れて内容をアップデートするものです。

この間、世界においては、SDGs 及びビジネスと人権に関する指導原則(「指導原則」)が「掲げる段階」から「実行と検証の段階」へと大きく移行しました。2030 年までの残された時間が限られる中、持続可能性に関する取組みは、理念への賛同を表明するだけでは足りず、企業活動の具体的なあり方そのものが問われています。とりわけ、指導原則は、企業の規模や業種を問わず、人権尊重の責任を果たすための共通言語として、いまや世界の実務に深く浸透しています。人権デューデリジェンスの実施、救済へのアクセスの確保、サプライチェーン全体に目を向けたリスク管理は、もはや一部の先進的企業だけの課題ではありません。

また、欧州をはじめとする各国・地域では、人権・環境デューデリジェンスやサステナビリティ情報開示をめぐる制度整備が進み、国際的な取引に参加する企業に対する要請は確実に強まっています。こうした動きは、海外で事業展開する企業だけでなく、国内で事業を営む中小企業にも無関係ではありません。大企業の調達方針、金融機関や投資家の評価、消費者の選択、採用市場における信頼などを通じて、その影響は着実に広がっています。中小企業においても、自社の事業活動がどのような人権・環境リスクと接続しているのかを把握し、できるところから体制整備を進めることが求められる時代となりました。

日本においても、こうした潮流を受け、ビジネスと人権に関する行動計画(NAP)の改定、責任あるサプライチェーンにおける人権尊重の実務の浸透、

サステナビリティ開示基準の整備などが進められています。加えて、フリーランスとの取引適正化や就業環境整備、公益通報対応体制の強化など、企業の人権尊重、公正な取引、内部統制に密接に関わる法制度の見直しも続いています。これらは、コンプライアンスが単に違反を避けるための消極的な取り組みではなく、企業価値を支え、持続可能な成長を実現するための積極的な経営課題であることを示しています。

本手引き第2版が、こうした変化の中で、中小企業の経営者、担当者、そしてこれを支援する専門家の皆様にとって、現実的かつ実践的な道しるべとなることを願っています。SDGs 及び指導原則の理念を地に足のついた企業実務へと結び付け、誰一人取り残さない社会の実現と企業の持続的発展とを両立させるために、本書が引き続きその一助となれば幸いです。

2026年9月
東京弁護士会中小企業法律支援センター
SDGsプロジェクト・チーム
座長 弁護士 小 西 麻 美

第2 SDGs コンプライアンスチェックリストの手引き

★本手引き第2の3から9のチェックリスト中「あるべき姿」、「チェック項目」部分はすべて、「人が集まり選ばれる会社をつくる！実践中小企業のためのSDGs コンプライアンス」（第一法規 2024 年）から引用しています。また、本手引きの解説部分は同書籍の内容を参照しています。

1 【人権方針とパーパスの策定に関するチェックリスト】

解説

（中小企業が人権方針を策定すべき理由）

「人権方針」とは、企業が、その人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメント（約束）を企業の内外のステークホルダーに向けて明確に示すものです（経済産業省「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」（2022 年 9 月）（以下「ガイドライン」）2.1.1）。

具体的には、企業は、その人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメント（約束）を、以下の5つの要件を満たす人権方針を通じて、企業の内外に向けて表明すべきであるとされます（ガイドライン 3.）。

- ①企業のトップを含む経営陣で承認されていること
- ②企業内外の専門的な情報・知見を参照した上で作成されていること
- ③従業員、取引先、及び企業の事業、製品又はサービスに直接関わる他の関係者に対する人権尊重への企業の期待が明記されていること
- ④一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者にむけて社内外にわたり周知されていること
- ⑤企業全体に人権方針を定着させるために必要な事業方針及び手続に、人権方針が反映されていること

企業においては、自社・自社グループ及び取引先の職場における安全衛生、過重労働、ハラスメント及び差別といった人権リスクに関心が集まり、社会的に弱い立場にある外国人労働者、女性、LGBTQ、障がい者、非正規雇用労働者等の人権リスクへの問題意識も高まっており（『ビジネスと人権』に関する行動計画（改定版））、大企業のみならず、中小企業にも人権方針の策定が求められます。特に中小企業においては、社長を含む経営陣が強いリーダーシップを持っていることが多いため、強いリーダーシップを持つ経営陣が、積極的かつ主体的に人権尊重の取組みを実施していくことについてコミットメント（約束）することで、継続的に労働者等の人権尊重に取り組むことができます（以上につき、ガイドライン 2.2.1）。

また、『ビジネスと人権』に関する行動計画（改定版）は、中小企業を含む全企業に対して人権の尊重を要請しています。補助金事業における人権尊重の取組みを審査基準等に組み入れることの検討も示されており、人権方針の策定は中小企業にとっても実務上避けられない取組みとなりつつあります（『ビジネスと人権』に関する行動計画（改定版）第2章第6(2)②）。実際、人権方針の策定に前向きな中小企業（策

定済み・検討中)は全体の4割超に上っており、こうした動向は今後さらに加速するものと考えられます(2026年版中小企業白書第1部第2章)。

(中小企業がパーパスを策定すべき理由)

「パーパス」とは、一般的には、「自社が社会に果たすべき責任と役割」、すなわち「自社の社会的存在意義」と定義されます。

社会が中小企業に対して求める価値、すなわち中小企業の存在意義は、現在においては自社のみの利益の最大化ではなく、未来に向けた社会課題の解決による社会共有価値の創出に変貌を遂げているので、中小企業が持続可能な成長をなし得るためには、自社の存在意義を(再)定義し認識することが求められており、それゆえパーパスの策定が必要となります。

AIやデジタル技術の急速な進展を背景に、パーパスの重要性は一層高まっています。パーパスの策定は中小企業がDX推進する際の出発点として位置付けられており、パーパスを明確にすることで、組織の、そして経営者自身の自己変革力を高めることにもつながります。真の経営変革を実現するために、まずはパーパスを明確にすることが求められます(経済産業省「中堅・中小企業等向けDX推進の手引き2025」)。

パーパスとは企業としての社会的存在意義のことですので、その策定には、①自社独自の強みを活かして、②どのように社会に対して価値を提供できるか、そして③企業としてのありたい姿を示す、この3つがポイントとなるとされます(以上につき、書籍p.47～48)。

そして、パーパスを策定することにより、中小企業には以下の4つの効果がもたらされるといえます(書籍p.51～53)。

- ①意思決定の根拠(すべての意思決定の根拠をパーパスに求めることができる。)
- ②イノベーションの起点(パーパス策定を通じて、現在の事業が持つ社会価値についてあらためて見つめ直し、どうしたらより一層その価値が高まるかを考え抜く、そういったプロセスがまた新しい発想や本質的なイノベーションを生み出していく起点となり得る。)
- ③世界観の表現とブランディング(パーパスの策定は自社独自の世界観を作るために有用であり、また、パーパスの策定によって社会に共感や信頼を広げるブランディングが可能となる。)
- ④ワーク・エンゲージメントの向上(ワーク・エンゲージメントを高めるには、①働きやすさ、②やりがい、③会社の指針への共感が必要であるといわれており、会社の指針とやりがいが一致したときに高いエンゲージメントが生まれることになるが、そのためにも、「自社が何のために存在するのか」という問いに答えるパーパスが希求されている。)

<参考リンク>

- ・経済産業省「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」(2022年9月)
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/guidelines/guidelines.pdf>
- ・ビジネスと人権に関する指導原則
https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
- ・「ビジネスと人権」に関する行動計画(改定版)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100956579.pdf>
- ・中小企業庁「中小企業白書・小規模企業白書」(2026年版)

https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2026/PDF/chusho/00Hakusyo_zentai.pdf

・経済産業省「中堅・中小企業等向け DX 推進の手引き 2025」（2025 年 3 月）

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dx-chukenchushotebiki/dx-chukenchushotebiki_2025.pdf

★本解説は、書籍第 4 章・人権方針とパーパスを策定する（P40～54）を参照しています。詳細は書籍をご覧ください。

人権方針とパーパスを策定する際のツールの一つとして、以下のチェックリストを是非ご活用ください。

あるべき姿	チェック項目	ビジネスと人権に関する 指導原則	具体例
【人権方針策定】 ・人権方針を策定し、内外にコミットメントすることにより、ステークホルダーに対する人権侵害の負の影響を防止・軽減している	☐ 人権方針を策定しているか（以下、策定している場合） ☐ 人権方針が、パーパスや企業理念と整合する内容となっているか ☐ 企業内外の専門的知見に基づいて策定されており、経営陣が承認しているか ☐ ステークホルダーに対する人権尊重への企業の期待が明記されているか ☐ 一般公開され、従業員、取引先等に周知されているか ☐ 事業方針や社内の諸手続きに、人権方針が反映されているか <さらに望ましい取り組み>	ビジネスと人権に関する指導原則 16	（例）人権方針のサンプル ○○株式会社人権方針 私たち○○株式会社は、人権尊重の取組みを推進し、その責務を果たすための指針として、○○株式会社人権方針をここに定めます。 1 本方針の位置付けと適用範囲 私たちは、「……」というパーパスを掲げ、……に関わる社会課題の解決に取り組み続けてきました。社会課題の解決に主体的に取り組むためのベースとなる考え方が「○○株式会社行動指針」であり、重視する価値観として「……」を謳い、個の尊重を通じて社会に新しい価値を創造していくことを掲げています。本方針は、経営理念及び行動指針に基づく私たちの人権への取組姿勢を示すものであり、すべての役員・従業員に適用されます。また、私たちの製品・サービスに関係する取引関係者に対しても、本方針への支持を働きかけていきます。 2 規範や法令の尊重・遵守 私たちは、事業活動を行う国や地域の法令遵守はもとより、国際人権章典や ILO 中核的労働基準など国際的な人権規範を尊重しま

	□人権方針を人権 DD の結果等を踏まえ必要に応じて見直し・改定を行う仕組みがあるか		す。各国や地域の法令と国際的な人権規範に矛盾・乖離がある場合には、国際的な人権規範を尊重するための方法を追求します。 3 人権尊重責任の遂行 私たちは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方に従い、人権尊重の責任を果たすことを誓います。そのために、人権に対する負の影響を特定、防止、軽減する取組みである人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、事業活動が及ぼす人権に対する負の影響を特定し、その未然防止及び軽減を図ります。 また、人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが判明した場合、適切な手続を通じてその救済に取り組めます。 4 教育 私たちは、本方針が事業活動全体に定着するよう必要な手続の中に反映させるとともに、本方針が理解され効果的に実施されるよう、役職員に対して適切な教育・研修を継続して行います。 5 情報開示・対話 私たちは、人権尊重の取組みの進捗状況及び結果について、ホームページなどを通じて定期的に報告していきます。また、本方針を実行する過程において、ステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。 6 重点課題 私たちは、下記の項目を重点的に取り組みます。 (1)○○○○○○○○○○○○○○ 本方針は、当社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長がその実践に責任を持ちます。 制定日 2023 年○月○日 ○○株式会社 代表取締役社長○○○○ (出典：書籍 p.44)
--	---	--	---

【パーパスの策定】 ・パーパス（自社の社会的存在意義）を明らかにすることにより、未来に向けて社会課題を解決し、社会価値を創出している	☐パーパス（自社の社会的存在意義）を策定しているか（以下、策定している場合） ☐パーパスを、自社独自の強みを分析して策定しているか ☐パーパスは、自社がどのように社会に対して価値を提供できるか、その社会課題を特定して策定しているか ☐パーパスは、企業としてのありたい姿を明確化して策定しているか ☐パーパスステートメントは、①短くて覚えやすい、②独自性・ユニークな言葉を使っている、③社内・社外の両方にメッセージ性があり、④行動方針を含めたものになっているか ＜さらに望ましい取り組み＞ ☐パーパスが、経営ビジョン・戦略と一体的に位置付けられているか		パーパス策定のポイントは、①自社独自の強みを活かして、②どのように社会に対して価値を提供できるか、そして③企業としてのありたい姿を示す、の3つです。 これを、富士通株式会社のパーパス「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくこと」を例にとって説明すると、「イノベーション」が①自社独自の強み、「社会に信頼をもたらし」が②どのように社会に対して価値を提供できるか、「世界をより持続可能にしていくこと」が③企業としてありたい姿となります。 こうしたパーパスを策定するためには、まず、若手社員や女性社員を含め可能な限り多くの社員を巻き込んで、自社の強みとは何か、そして自社は何を目指す企業なのかということについて徹底的に議論を行うことが重要です。そのため、弁護士が行うアドバイスの一例としては、全社員を参加者とする会議開催の仕組みを提案することが考えられます。
--	--	--	--

2 【SDGs コンプライアンスに取り組む際のチェックリスト】

解説

（中小企業における SDGs 及びビジネスと人権に関する指導原則への取り組みの重要性）

SDGs は人権問題・社会課題の解決を目指すものであり、国連で 2011 年に承認されたビジネスと人権に関する指導原則は、すべての企業に対して、人権を尊重すべき責任を明らかにしたもので、ともに基本的人権の尊重を目的とする点で趣旨を同じくするものです。そのため、SDGs 実施のための SDG Compass に明記された 5 つのステップとビジネスと人権に関する指導原則において求められる人権デューデリジェンスの PDCA サイクルのプロセスは密接に関連しており、企業が SDGs 及びビジネスと人権に関する指導原則の双方に取り組む際には、共通部分を統合して推進することで効率的かつ効果的に進めることが可能になります。後記の具体例は、SDGs 実施の際の 5 つのステップ及び人権デューデリジェンスのプロセスを統合して、検討しておりますのでご参照ください。

（SDGs とビジネスと人権のステップの対応関係）

- SDGs の目標設定→人権デューデリジェンスの負の影響の特定・評価
SDGs では優先課題を決定し、計測可能で具体的な目標を設定します。このプロセスは、人権デューデリジェンスにおける負の影響の特定・評価に該当し、企業がどの分野で人権リスクがあるかを把握する基盤となります。
- SDGs の経営への統合→人権デューデリジェンスの負の影響の防止・軽減及び実効性評価
SDGs を経営戦略に組み込むことは、人権デューデリジェンスにおける防止・軽減策の実施及び取り組みの有効性を評価するステップに相当します。具体的には、労働環境の改善やサプライチェーン全体での人権尊重を実現する方法等を策定・実行します。
- SDGs の報告とコミュニケーション→人権デューデリジェンスの説明と情報開示
SDGs への取り組みの進捗状況を報告することは、人権デューデリジェンスで求められる説明責任や情報開示と一致します。ステークホルダーに透明性のある報告を行い、信頼を構築するプロセスです。
これらの対応関係を踏まえ、SDGs と人権デューデリジェンスを統合し、ステップを同時進行で進めることが効率的です。

（ステークホルダーごとに取り組む）

SDGs は 17 の目標と 169 のターゲットを掲げ、人権尊重や社会課題の解決を目指しています。しかし、これらの目標は包括的であり、中小企業にとって「どの目標から取り組むべきか」が分かりにくい場合があります。そのため、企業活動に影響を与える従業員、消費者、直接の取引先、サプライチェーン、地域社会といったステークホルダーごとに分類し、それぞれの視点で取り組むことが有効です。

（SDGs コンプライアンスを優先した取り組みの必要性）

企業の持続可能な成長において、法令遵守は最優先事項です。これが「SDGs コンプライアンス」に該当し、直接的な人権侵害や法令違反

リスクを未然に防ぐ基盤となります。

たとえば、労働基準法に違反する長時間労働は、従業員の健康や人権を損なうだけでなく、企業の信用を失墜させます。これを防ぐためには、法令遵守を徹底することが必須です。これらを遵守した上で更に SDGs の理念に基づいた自主的な取組みを進めることで、企業価値をさらに向上させることが可能になっていきます。

このように法令遵守事項と自主的取組事項を明確に区別して取り組むことが重要です。

< 参考リンク >

- ・ GRI、国連グローバル・コンパクト、及び WBCSD「SDG Compass 日本語翻訳版」
https://www.ungcn.org/sdgs/files/file_whyneed01.pdf
- ・ 外務省「ビジネスと人権に関する行動計画」(改定版)(2025 年 12 月)
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100956579.pdf>
- ・ 国際経済連携推進センター(CFIEC)「中小企業のための人権デュー・ディリジェンス・ガイドライン」(2022 年 2 月)
https://www.cfiec.jp/wp-content/uploads/pdf/gsg/guideline-20220215.pdf?utm_source=chatgpt.com
- ・ 経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(2022 年 9 月)
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/guidelines/guidelines.pdf>
- ・ 経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」(2023 年 4 月)
https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/jitsumusansyou_jp.pdf

(SDGs の目標設定→人権デュー・ディリジェンスの負の影響の特定・評価、優先課題の決定における注意点)

SDGs コンプライアンスの実践にあたり、SDGs の目標を決定し、負の影響の特定・評価、優先課題を決定する際に、① リスクが重大な事業領域を特定し、② 負の影響(人権侵害リスク)の発生過程を特定し、③ 負の影響(人権侵害リスク)と企業の関わりの評価及び優先順位付けを行うことになります。特に、人権侵害リスクと関連してどの法令の遵守が求められているのかを解析していくことが有用となります。

優先度の選定に当たっては、人権侵害リスクが重大な事業領域ほど優先度が高くなります。人権侵害リスクの深刻度の高いものを最優先として対応し、深刻度が同等のケースが複数存在する場合には、発生可能性の高いものから対応します。なお、深刻度・発生可能性が同等なケースが複数の場合は、自社及び自社の直接の取引先において、自社が人権侵害リスクを引き起こす可能性が高いものから優先的に対応することが考えられます。仮にその中で法令違反が認められ、人権侵害リスクが発見された場合には、最優先に改善のための措置を講じる必要があります。

そして、自社が直接加害を引き起こしている場合には、高い優先度を設定して取り組む必要があります。

他方で、そこまで深刻度が高くない場合には、企業理念との関連性を尊重したり、各ステークホルダーとの協働に軸を置き、優先度を設定することも許容されます。

(SDGs の報告とコミュニケーション→人権デューデリジェンスの取組みの報告・結果の開示)

開示すべき情報としては、人権方針を企業全体に定着させるために講じた措置、法令遵守事項に関する取組み、特定した重大リスク領域、特定した（優先した）重大な負の影響又はリスク、優先順位付けの基準、リスクの防止・軽減のための対応に関する情報、実効性評価に関する情報などが考えられます。

(人権侵害に対する救済)

SDGs コンプライアンスを実施する際には、従業員・消費者・直接の取引先・サプライヤー・地域社会など、自社に広く関連するステークホルダーとの対話が重要であることから、問い合わせ窓口寄せられた声は、企業の持続的な成長のための重要な財産であるという認識を持つ必要があります。

例えば、2022 年 6 月施行の改正労働施策総合推進法により、中小企業もパワーハラスメントに対する取組みが法的義務となり、パワーハラスメントに対する対応窓口の設置や適切な対応が求められることになりました。加えて、2026 年 10 月 1 日からは、カスタマーハラスメント対策、求職者に対するセクシャルハラスメント対策も義務化されました。また、現時点では従業員数 300 人以下の中小企業においては公益通報窓口の設置は法的義務ではありませんが、ハラスメント窓口を公益通報窓口と兼用することで、コスト効率を保ちながら、より包括的な通報体制を構築することが可能です。

このようなステークホルダーとの対話とそれに基づく適切な救済策を講ずることにより、ステークホルダーとの信頼関係を強化し、持続可能な成長の基盤を築けます。このような取組みは、SDGs やビジネスと人権の観点からも大きな意義を持つといえるでしょう。

★本解説は、書籍第 5 章・SDGs コンプライアンスに取り組む（P55～75）を参照しています。詳細は書籍をご覧ください。

SDGs とビジネスと人権に関する指導原則に取り組み、SDGs コンプライアンスを実践する際のツールの一つとして、以下のチェックリストを是非ご活用ください。

あるべき姿	チェック項目	具体例
【SDGs コンプライアンスの取組み推進】 ・中小企業経営においては SDGs コンプライアンスへ取組みの重要性を理解し、SDGs とビジネスと人権の共通部分を統合して推進することで効率的かつ効果的に進めることにより、人権を	☐ 経営において SDGs コンプライアンスを実施することが最優先課題であることを社長を筆頭として役員と社員全員が認識しているか ☐ SDGs とビジネスと人権に効率的かつ効果的に取り組むため、双方の共通部分を統合して推進しているか	【きっかけ】 自動車部品や産業機械の部品を製造する中小企業である A 社は、取引先である自動車メーカーや産業機械メーカーから、サプライチェーンにおけるアンケートを受けたことをきっかけに SDGs コンプライアンスの実施を検討することとした。 【SDGs とビジネスと人権の理解】

尊重し、誰一人取り残さないというSDGsの目的実現に貢献している。	□SDGs コンプライアンスへの取組みにあたって、①SDGs とビジネスと人権の理解、②優先課題の決定、③目標の設定、④経営への統合、⑤報告とコミュニケーションの順に進め、②～⑤についてPDCA サイクルを回して実施しているか □SDGs コンプライアンスを実施する際には、従業員・消費者・直接の取引先・サプライヤー・地域社会など広く関連するステークホルダーごとに対応しているか □法令遵守事項と自主的取組み事項を明確に区別し、前者が最優先事項であることを認識して取り組んでいるか	そこでまず、SDGs の 17 の目標と 169 のターゲット及びビジネスと人権に関する指導原則に基づいて、自社のステークホルダーが誰か、それに関してどのような法令が関係し、人権侵害リスクが存在するかの検証を開始した。取組みに際しては、まず自社内に法令違反がないかに軸足を置きながら確認作業を進めた。
	【目標設定・優先課題の決定】 □SDGs の目標設定と人権デューデリジェンスの負の影響の特定・評価を効率的に進めるため、両者を統合的に行っているか □優先課題を決定する際には、法令違反の有無を最優先として確認し、人権侵害リスクが重大な事業領域が何かを重視しているか □人権への負の影響の評価は、調達・製造・流通・販売・消費・廃棄といったサプライチェーン全体への影響を考慮して行っているか □負の影響の特定・評価の際には、適切にリスクが重大な事業領域を特定しているか □負の影響の特定・評価の際に、法令違反により人権に対する負の影響が発	【優先課題の決定】 A 社では、従業員代表と意見交換を行う場を設けて、職場環境や労働条件等に関する問題意識を確認した。 その結果、A 社が優先的に対応すべき課題として、労働法規関係の対応が急務であり、①差別・ハラスメントの防止、②外国人技能実習生の権利保障、③サプライチェーン上の児童労働や強制労働の 3 つの人権課題を優先的に対応していくこととした。

	生していないかのチェックを最優先に重要なものとして取り組んでいるか ☐ 負の影響の発生過程の特定の際には、社内資料に基づく確認・調査、従業員に対するヒアリング、サプライヤー等に対する質問票の送付、現地調査、実際に人権侵害を受けるステークホルダーや関連事情に精通した人等との対話等により適切に対応しているか ☐ 目標設定の際には、計測可能で具体的な目標に設定しているか 【SDGs の経営への統合→ 負の影響の防止・軽減及び実効性評価】 ☐ 特定した人権リスクについて優先順位付けを行った上、負の影響に対し、適切な防止・軽減措置を講じているか ☐ 法令違反が認められ、人権侵害リスクが発見された場合には、これを最優先事項に設定した上、改善のための措置が講じられているか ☐ 取組みの実効性の評価に関するプロセスを整備しているか ☐ 取組み内容の説明や情報開示を行っているか ☐ 法令遵守事項以外の事項についても、人権に対する負の影響を除去・軽減することを忘れてはならないことを理解しているか	【目標の設定・経営への統合】 ①に対しては、管理職向けのハラスメント研修を実施することで意識啓発を行いつつ、社内のイントラネット等に匿名で相談を受け付ける体制を整備し、社内で窓口の存在を改めて周知することにした。ここでは、ハラスメント研修受講率を指標とし、受講率 100%を目標として定めた。 ②に関して、A 社ではベトナム人の技能実習生を採用していたため、人事関連の規定等をベトナム語でアクセスできるようにするとともに、技能実習生と定期的な面談を行い、生活指導員を増員する等、個別のフォロー体制を強化していくことにした。月 1 回の面談を実施した技能実習生の割合を指標として、技能実習生全員の面談の実施を目標として定めた。 ③については、重要な課題であるとは認識をしたものの、A 社だけで対応を行うことは難しいと判断し、そこで、アンケートの送付元である自動車メーカーや産業機械メーカーとも相談して、今後の対応を決めることとした。 【経営への統合】 ①の差別・ハラスメントの防止を推進することで、離職率の低下を目指す。
--	---	---

	【SDGs の報告とコミュニケーション→説明と情報開示】	②の外国人技能実習生へのフォロー体制を強化し、その旨を監理団体等にアピールすることで、今後の技能実習生の受入れに当たってのアピールポイントとして宣伝できるようにする。 【報告とコミュニケーション】 ①及び②については、指標と目標を定めたことから、定期的にその達成度をイントラネットや HP で社内外に発信することとした。
【救済】 ・現実に人権侵害を受けているステークホルダーを早急に救済することにより、その人権を守る	□自社が直接人権侵害リスクを引き起こし、又は助長している場合には速やかに救済措置を講じているか □自社が人権侵害につき、契約関係により関連しているに過ぎない場合でも、人権侵害を引き起こしている企業に対して働きかけることにより防止・軽減に努めているか □苦情処理メカニズムを構築し、それが少なくとも公正で、ステークホルダーに周知され、利用が可能で、手続きの種類、結果、履行の監視方法が明確にされている等の要件を充足しているか	【取引先等への働きかけ】 上記の A 社の事例でいえば、サプライチェーン上の児童労働や強制労働に関し、さらに上流の大規模な企業と共同して対応を行うといったことが考えられる。 【苦情処理メカニズムの設置】 上記の A 社の事例でいえば、ハラスメントの相談窓口の設置・周知などが考えられる。

3 【従業員の人権に関するチェックリスト】

解説

（中小企業が従業員の人権に配慮した経営を行うべき理由）

日本では、国内に存在する総企業数 421 万社のうち、99.7%が中小企業を占めています。そして、中小企業では、全企業の従業員数の約70%が働いているといわれています。そのため、中小企業で働く従業員の人権に配慮することこそが、日本全体において、従業員に関連するSDGs 及びビジネスと人権に関する指導原則の目標達成にとって不可欠です。

他方で、中小企業と従業員との関係では、課題が多いのも事実です。日本では労働基準法や男女雇用機会均等法、障害者雇用促進法をはじめとして、多くの労働関係法規が制定されており、さまざまな法規制が整備されています。しかし、これらの法令すべてにつき遵守しており、何ら問題がない中小企業は多くありません。実際、長時間労働や過労死といった問題は、根強く残っており、働き方改革も推進されてきました。

従業員に関する人権リスクは、企業自らが直接引き起こしている問題であって、本来であれば、自社の取組み次第で速やかに是正ができるはずです。しかし、このような問題を残してしまった場合、企業の評価を下げて、レピュテーションリスクを生じさせるだけではなく、従業員のモチベーションの低下、ストライキ、離職率の増加など、ビジネスパフォーマンスにも直接的な影響を及ぼすことになります。

（具体的な調査・対応方法）

従業員に関する人権リスクの中には、単に経営側からデータや資料を見ているだけでは発見できないリスクもあります。そのため、中小企業の経営者は、従業員と直接対話することによって、人権リスクを調査することが考えられます。例えば、アンケートや座談会などを通じて、現場の従業員から意見や不満を吸い上げることによって、自社において法令違反がないか、職場環境が悪化していないかを確認することができ、法令遵守を進めるきっかけになります。また、ハラスメントの相談窓口等を設けハラスメント防止体制を構築することは既に法律上の義務となっていますので即時の対策が必要です。そして、法令遵守に留まらず、従業員にとって、より働きやすい・魅力ある職場を作っていくためには、法律上の義務でなくとも公益通報窓口の設置などの体制を構築できれば、より従業員の意見や不満を吸い上げることが可能となります。その他、定期的に、弁護士等の外部専門家を起用することで、社内の従業員に関して、労働関連法規の違反がないかのデューデリジェンスを行うことが考えられます。弁護士等の外部専門家を起用した場合には、発見された人権リスクに対して、適切な評価や改善策の提案も見込まれます。

（ディーセント・ワークの定義）

「ディーセント・ワーク」とは、「働きがいのある人間らしい雇用」、より具体的には、権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事のことです。まず仕事があることが基本ですが、その仕事は、権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保障され、働く人々の生活が安定する、すなわち、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事のことです。

このディーセント・ワークは、SDGs 目標 8「働きがいも経済成長も」において、掲げられています。そして、日本においても、労働基準法では、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と掲げられています（同法 1 条 1 項）。また、最低賃金法でも、「賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定」を図ることが掲げられています（同法 1 条）。これらの労働関係法規の目標は、従業員が人間らしい仕事をして生活するために、企業は必要十分な労働条件を提供しなければならないことを指しており、ディーセント・ワークと同様の考え方です。

<参考リンク>

- ・国際労働機関（ILO）「ディーセント・ワーク」
<https://www.ilo.org/ja/regions-and-countries/ilo-ni-tsu-i-te/te-i-se-n-wa-ku>
- ・厚生労働省「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kokusai/ilo/newpage_62270.html
- ・日本労働組合総連合会「ディーセント・ワークの実現」
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kokusai/decentwork/>

（ダイバーシティ&インクルージョン（D&I））

「ダイバーシティ」とは、「多様性」「相違点」といった意味です。企業におけるダイバーシティとは、性別や年齢、国籍、価値観、障がいの有無など、さまざまなバックグラウンドを有した人材が所属していることをいいます。多様性を有する人材を活用することで、新たな価値を創造・提供していくことが、ダイバーシティの推進となります。これに対して、「インクルージョン」とは、「受容」「包含」「一体感」といった意味です。従業員が、お互いを認め合いながら組織としての一体感・一体化を目指していくというあり方を指します。

ただ単に多様な人材が存在しているだけでは足りません。各人が、一人ひとりの多様性を認め合い、受け入れることによって、組織の一体感を醸成し、成長や変化を促進していくことが、「ダイバーシティ&インクルージョン」の考えです。

企業においては、単に女性従業員や障がい者、高齢者の雇用数を増やすというだけでは足りず、各人が適材適所で活躍できるようにする必要があります。

<参考リンク>

- ・経済産業省「ダイバーシティ経営の推進」
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>
- ・経済産業省「多様な人材の活躍を実現するために」
https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/2021_03_diversityleaflet.pdf
- ・日本経済団体連合会「「ポストコロナ時代を見据えたダイバーシティ&インクルージョン推進」に関するアンケート結果」
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/102.pdf>

★本解説は、書籍第6章・中小企業と従業員の人權（P78～112）を参照しています。詳細は書籍をご覧ください。

従業員の人權に対する負の影響を発見し、是正するプロセスを確実に実施するためのツールの一つとして、以下のチェックリストを是非ご活用ください。

あるべき姿	チェック項目	SDGsの目標とターゲット	具体例
法令遵守事項			
【差別の禁止】 （労働基準法、男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法、障害者差別解消法、女性活躍推進法、外国人技能実習法等） ・性別、年齢、人種、出身などによる差別をなくし、平等な労働環境を整えている	☐ 国籍、性別、年齢、信条、社会的身分、障がいの有無などによる差別を行っていないか ☐ 雇用、教育、昇進・登用、福利厚生などあらゆる場面で、差別しない体制を構築しているか ☐ 外国人技能実習生⑩を含め、外国人労働者への適切な処遇や労働環境の整備を行っているか ⑩技能実習制度については、2027年4月1日から育成就労制度へ移行予定（51ページ参照） ☐ ジェンダー平等について、無意識の偏見を払拭することを含め、適切な対策を行っているか	★目標4：質の高い教育をみんなに（4.4、4.5） ★目標5：ジェンダー平等を実現しよう（5.1、5.2、5.5、5.c） ★目標8：働きがいも経済成長も（8.5、8.8） ★目標10：人や国の不平等をなくそう（10.2、10.3）	（差別問題の調査） ◆差別問題に関する相談窓口を設置する。 ◆外国人雇用に関する相談窓口を設置する。 ◆ハラスメント通報窓口や内部通報窓口を設置する。 ◆従業員と対話を行う機会を設けて、明示的な差別だけではなく、無意識の偏見がないか調査を行う。 ◆匿名のアンケートを実施して、差別問題の有無を調査する。 （社内の意識改革） ◆社内のコンプライアンス意識を強化するために社内研修や外部講師によるセミナーを実施する。 ◆コミュニケーション研修を実施する。 ◆あらゆる従業員にとって働きやすい職場環境を構築するために、交流会や意見交換会等を実施し、コミュニケーションの機会を設ける。 （女性活躍の促進） ◆男女間賃金差異及び女性管理職比率等の必要な情報を公表する。 ◆女性の健康上の特性を踏まえ、就業継続やキャリア形成を阻害する要因の解消に取り組む。 （差別問題の是正） ◆厚生労働省の外国人雇用管理アドバイザーへの相談を行う。 ◆労働者間で他者と異なる取扱いがなされていた際には、合理的な理由があるか調査を行う。

			◆今後、外国人労働者を雇用する場合に備えて、適切な処遇や受け入れ環境、労働環境の整備ができるよう、体制を整える。
【賃金の支払い】 (労働基準法、最低賃金法、パートタイム・有期雇用労働法等、働き方改革関連法等) ・従業員に適切な賃金を支払っている	☐ 従業員に対して、賃金を通貨で、直接、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払っているか ☐ 時間外労働、休日労働、深夜労働に対し、適切な割増賃金を支払っているか ☐ 同一労働に対して同一の賃金を支払っているか	★目標8：働きがいも経済成長も（8.5、8.8）	（賃金計算の確認） ◆都道府県ごとの最低賃金を確認して、従業員の賃金が最低賃金を下回っていないか確認する。 ◆タイムカードや勤怠システムの打刻を行った後に、サービス残業が行われていないか確認する。 ◆割増賃金の計算が合っているか確認する。 （賃金の支給に関する確認） ◆従業員に支払われる賃金から法定控除項目以外に、労使間の合意のない賃金の控除や相殺がなされていないか確認する。 ◆賃金が、就業規則又は賃金規程に定められた支払日に支払われているか確認する。 （同一労働における格差の確認） ◆2026年10月施行のパートタイム・有期雇用労働法施行規則により義務付けられた、雇い入れ時の労働条件明示事項に「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる旨」の記載があるか確認する。 ◆2026年10月施行の『改正同一労働同一賃金ガイドライン』に従い雇用形態に応じた待遇の相違について説明すると共に合理的理由のない手当の支給の差異がないか確認する。 ◆賞与の支給に関して、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給がなされているか確認する。
【労働時間】 (労働基準法等) ・過度な長時間労働を防止し、適切な労働時間を確保している	☐ 労働時間は、1日8時間及び週40時間以内とし、毎週1回以上の休日を設けているか	★目標8：働きがいも経済成長も（8.5、8.8）	（勤務時間の把握） ◆最新の勤怠管理システムの導入を検討する等、従業員の労働時間の管理方法を見直す。 ◆従業員の労働時間につき、上長によるチェック・管理を行うことができる体制を構築する。

	☐ 上記を超える場合は、36 協定を締結しているか ☐ 時間外労働の上限を月 45 時間、年 360 時間以内としているか ☐ 臨時的な特別の事情がある場合（特別条項）について法律上の要件を充足しているか ☐ 年次有給休暇は適切に付与しているか		◆ 8 時間以上連続して業務が続く等して、適切な休憩を取得できていない従業員がいないか確認する。 （36 協定の締結、違反の有無） ◆ 労働者の過半数代表が投票や挙手等の民主的な手続によって選出されているか確認する。 ◆ 36 協定に記載されている記載事由が実態に合致しているか確認する。 ◆ 36 協定が労働基準監督署に提出されているか確認する。 労働時間の端数処理について、どのような端数処理を行っているか確認する。 ◆ 月の時間外労働が 45 時間を超えた月が、年間 6 か月以内に収まっているか確認する。 ◆ 臨時的な特別の事情がある場合でも、労働時間が年 720 時間、複数月平均 80 時間以内、月 100 時間未満になっているか確認する。 （年次有給休暇の管理・消化） ◆ 従業員ごとに年次有給休暇の残日数や消化日数が管理できているか確認する。 ◆ 従業員が、年次有給休暇を最低 5 日以上取得していることを確認する。
【従業員の妊娠・介護等への配慮】 （男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法等） ・従業員が妊娠・出産や、育児・介護に伴い、適切な	☐ 従業員の妊娠・出産や育児・介護の必要がある場合、保健指導等のための時間の確保や、休業など適切な制度を定めて対応しているか	★目標 3：すべての人に健康と福祉を（3.1、3.2） ★目標 8：働きがいも経済成長も（8.5、8.8）	（労働者の保護） ◆ 女性労働者が、妊娠中又は出産後の保健指導や健康診査を受診できるように休暇の取得や働き方に配慮する。 ◆ 3 歳から小学校就学前の子を養育する従業員に対し、「短時間勤務」「テレワーク」「始業時刻等の変更」「保育施設の設置運営」「養育両立支援休暇の付与」の 5 つの措置から 2 つ以上を選択して講じる。

対応がとられている			◆妊娠・出産の申出時及び子が3歳になる前の適切な時期に、労働者の仕事と育児の両立に関する意向を個別に聴取し、その意向に配慮する。 ◆妊娠中の女性労働者が希望した場合には、負担の少ない作業に転換できる体制を整備する。 ◆育児介護休業法に定める休暇の取得につき、社内規程を整備する。 ◆介護休業・介護両立支援制度等を利用しやすくするため、研修、相談窓口の設置、利用事例の収集・提供、利用促進方針の周知等のうち必要な措置を講じる。
【ハラスメント禁止】 (労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等) ・パワハラ、セクハラ、マタハラ等を防止し、ハラスメントのない職場環境を整えている	□ハラスメントを禁止する旨を就業規則に明記しているか □ハラスメント研修の実施など、ハラスメントを防止するための適切な措置を講じているか □ハラスメント相談窓口を設置し、相談者のプライバシーに配慮しつつ適切な対応が行われているか	★目標5：ジェンダー平等を実現しよう(5.1、5.2、5.5、5.c) ★目標8：働きがいも経済成長も(8.5、8.8) ★目標10：人や国の不平等をなくそう(10.2、10.3)	(規程の整備) ◆ハラスメントの行為類型を整理し、禁止事項を定める。 ◆就業規則を改訂して、ハラスメントを禁止するとともに、ハラスメントが行われた場合には懲戒処分ができるようにする。 ◆ハラスメント相談窓口を設置する。 ◆カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントについて、防止措置を講じる。(2026年10月1日施行予定) (ハラスメント防止のための措置) ◆社内研修や社外セミナーの受講等を通じて、従業員のハラスメントに対する意識改革を行う。 ◆相談窓口の担当者に対して、適切なハラスメント調査・相談対応ができるように教育を行う。 ◆ハラスメント相談があった場合の対応マニュアルを作成する。 ◆ハラスメント事案が発生した場合には、行為者のみならず、広範な従業員を対象として研修を実施する。
【労働安全衛生】 (労働契約法、労働安全衛生法等)	□医師による健康診断、ストレスチェック、長時間労働者に対する医師による面	★目標3：すべての人に健康と福祉を(3.8) ★目標8：働きがいも経済成長も(8.5、8.8)	(健康・メンタルヘルスに向けた取組み) ◆産業医との契約を行い、産業医面談を実施する。 ◆人間ドック等の健康診断等に係る経費補助を行う。 ◆産業医の出席を含めて、安全衛生会議を開催する。

・職場における従業員の安全と健康及びメンタルヘルスを確保し、快適な職場環境を整えている	接指導等、法令に定められた事項を実施しているか ☐作業環境の改善、作業方法の改善、疲労回復施設・設備の設置等、法令に定められた職場環境の整備を行っているか ☐安全衛生に関する規定が就業規則に定められているか ☐社員向けの労働安全衛生講習会の実施、社内ホームページ等を活用した周知徹底が行われているか		◆メンタルヘルスに関する方針と計画を策定する。 メンタルヘルスに対応した休職規程を整備する。 ◆従業員の要配慮個人情報取り扱いに十分配慮したうえ、ストレスチェックシート等を活用し、従業員のメンタルヘルスの状況をチェックする。 (安全衛生に向けた取組み) ◆従業員向けの労働安全衛生講習会を実施する。 ◆危険な機械や作業に関して、従業員向けの作業マニュアルを作成する。 ◆一定の暑熱環境下で作業を行う場合、熱中症の自覚症状がある者等がその旨を報告するための体制を整備する。 ◆社内での定期的なミーティングにおいて、危険箇所の共有や注意喚起を行う。 ◆危険箇所の早期修繕を行う。 ◆厚生労働省の「安全衛生優良企業公表制度」の認定を取れるように取組みを進める。
【労働災害】(労働基準法、労働者災害補償保険法等) ・従業員が労働災害に遭った場合に、適切な措置がなされている	☐従業員が労働災害に遭った際には、その労働形態の如何を問わず、労働災害保険法に基づいて、療養補償、休業補償、障害補償、遺族補償等適切な措置がとられているか	★目標8：働きがいも経済成長も(8.5、8.8)	(労災保険) ◆労災保険に加入する。 ◆労災上乗せ保険に加入する。 ◆労働災害が発生した際には、被害者が適切な補償を受けられるように、手続を行う。
【解雇等】(労働基準法、労働契約法等) ・解雇・配置転換・雇い止めの際には、法律の要件	☐解雇をする際には、正当な理由を十分検討の上で行っているか ☐解雇の際には解雇予告手当の支払いなど法律上の要件を履践しているか	★目標8：働きがいも経済成長も(8.5、8.8)	(解雇に対する慎重な検討) ◆解雇事由が網羅されているか、就業規則を再度確認する。 ◆解雇の検討に当たっては、従業員の業務命令違反や職務規律違反を十分に調査する。 ◆改善指導を行い、改善の機会を与える。 ◆解雇を検討する従業員に対して、弁明の機会を与える。 ◆解雇予告手当を支払う。

を遵守して行っている。	□雇止めの際には、更新の回数や雇用期間を勘案して、実質的に期間の定めのない雇用契約と同様の状況になっていないかを検討しているか		◆解雇理由の証明書を交付するための事前準備を行う。 (雇止めに対する慎重な検討) ◆契約期間の定めや更新回数、更新手続の実施状況を確認する。 ◆解雇に匹敵する合理的な理由があるか検討する。
【障害者雇用】 (障害者差別解消法、障害者雇用促進法) ・障がい者に適切に労働の機会が提供されている	□従業員に占める障がい者の割合が法定雇用率以上となっているか	★目標 8：働きがいも経済成長も (8.5、8.8) ★目標 10：人や国の不平等をなくそう (10.2、10.3)	◆最新の法定雇用率 (2026 年 7 月 1 日以降「2.7%」)を確認するとともに、常用雇用労働者 37.5 人以上の事業主については当該雇用率を遵守する。 ◆単に障がい者雇用数を増やすだけではなく、職場への定着を図るための取組みを検討する。 ◆障がいのある方から合理的配慮の申し出ができるような体制を整備する。
自主的取組事項			
【ダイバーシティ・インクルージョン】 ・多様な人材 (女性、外国人、障がい者、高齢者等)を活かし、十分に活躍できる環境が整備されている	□多様な人材を採用し、特に女性雇用を促進し、管理職や経営陣への登用を積極的に推進しているか □多様な人材がインクルージョンされる仕組みを作り、それぞれが活躍できる社内制度を設けているか	★目標 5：ジェンダー平等を実現しよう (5.1、5.5、5.c) ★目標 8：働きがいも経済成長も (8.5、8.8) ★目標 10：人や国の不平等をなくそう (10.2、10.3)	(多様な人材の活躍に向けた取組み) ◆多様な人材が活躍できるように社内チャレンジ制度を設ける。 ◆多様な人材の活躍状況を会社 HP や広報誌等で積極的に発信する。 ◆障がいの種類や程度に応じた安全管理や安全確保のための施設等の整備、職場環境の改善を行う。 ◆高齢者疑似体験等の研修により、執務環境の見直しを行い、段差解消等の施設の整備を行う。
【健康経営】 ・従業員のメンタルヘルスを維持で	□メンタルヘルスに関する職場の理解を促進するための研修等を実施しているか	★目標 3：すべての人に健康と福祉を (3.8)	(メンタルヘルスに向けた取組み) ◆メンタルヘルスに関する方針と計画を策定する。

きるようにし、生産性の向上等の組織の活性化に取り組んでいる	☐メンタルヘルスマネジメント検定の取得を促進しているか	★目標 8：働きがいも経済成長も（8.5、8.8）	◆従業員の要配慮個人情報取り扱いに十分配慮したうえ、ストレスチェックシートを活用し、従業員のメンタルヘルスの状況をチェックする。 ◆産業医との契約を行い、産業医面談を実施する。 ④2028年4月1日から労働者50人未満の事業場についても、ストレスチェックが義務化される予定
【ディーセント・ワーク推進】 ・働きがいのある仕事の提供、選択肢ある働き方の提案を行い、十分な賃金を支払っている	☐業務内容をやりがいのあるものとしているか ☐従業員のワークライフバランスを重視し、仕事と生活を調和させて充実感を感じながら働けるように配慮しているか ☐フレックスタイム、時短勤務、リモートワークなど、従業員の状況に合わせた働き方ができるよう配慮しているか ☐従業員に適切な能力開発、教育訓練の機会を提供しているか	★目標 8：働きがいも経済成長も（8.5、8.8） ★目標 4：質の高い教育をみんなに（4.4）	（ワークライフバランスに向けた取り組み） ◆業務の効率化を進めて、労働時間の短縮など働き方改革への取り組みを行っている。 ◆テレワークや時差出勤、フレックスタイム等の制度を導入し、育児や介護を行う必要がある従業員であっても、業務に参加できる環境を整える。 ◆ウェブ会議を積極的に導入する。 ◆年次有給休暇の取得を推進するために、計画的付与制度や時間単位での付与制度の導入を検討する。 ◆従業員に対して、年次有給休暇の取得に向けて継続的な啓蒙活動を行う。 ◆社内手続の電子化やDX化を進める。 （教育・研修に関する取り組み） ◆主任研修や管理監督者研修など職務や役割に応じた研修体系を整備し、実施する。 ◆業務に必要な資格取得にかかる費用を負担する。 ◆外部研修やセミナーの受講費を負担する。 ◆適切なマネジメントを実施できる管理職を育成するための教育を実施する。

★関連する法令はあくまで一例であり、業種や規模等により法規制の有無が異なります。また、法令のほか、条例等にも留意する必要があります。

4 【消費者の人権に関するチェックリスト】

解説

（中小企業が消費者の権利保護に取り組むべき理由）

消費者は、①事業者に比べて保有する情報の質や量が劣り、②事業者に対する交渉力が弱い存在であるという弱点があります。かかる弱点を放置すると、安全性や品質といった消費者の生活における基本的な需要が満たされなくなり、消費者の健全な生活環境が脅かされることになります。これは、ひいては消費者の生命・身体・財産を侵害する恐れがあり、人権侵害に繋がるものです。企業が消費者にこのような不利益を与えていると、企業は消費者からの信頼を損ない、中長期的なビジネスを展開していくことができなくなります。

また、日本では、消費者と事業者との間の情報の質及び量並びに交渉力等の格差にかんがみ、国民の消費生活の安定及び向上を確保することを目的として消費者基本法が制定されています。消費者基本法で、消費者の権利として①消費者の安全性が確保されること、②商品及び役務（サービス）について消費者の自主的かつ合理的な選択の機会が確保されること、③消費者に対し必要な情報及び教育の機会が提供されていること、④消費者の意見が消費者政策に反映されていること、⑤消費者に被害が生じた場合には適切かつ迅速に救済されることを挙げて、消費者保護の重要性を訴えています。そして、こうした消費者基本法を前提として、顧客や消費者を取り巻く課題を解消・予防し、顧客や消費者の権利を守るために、①顧客や消費者に安全で安心できる製品やサービスを提供することや、②中小企業と消費者との間の情報の質及び量並びに交渉力の格差による課題解消に向けて様々な法律が定められています。

<参考リンク>

- ・消費者庁「持続可能な開発目標(SDGs)の推進と消費者政策」
https://www.caa.go.jp/about_us/about/plans_and_status/sdgs

（製品・サービスの安全性の確保）

人々の生命・身体・財産の安全に影響を与える危険性のある製品やサービスについては規制や安全基準が存在します。

例えば、食品の販売であれば、食品を摂取する際の安全性及び一般消費者の自主的かつ合理的な食品選択の機会を確保するため、食品表示法で、販売の用に供する食品に、食品表示基準に従った表示が義務づけられています。食品、食器・容器、調理器具の製造販売であれば、飲食に起因する衛生上の危害の発生を防止し、もって国民の健康の保護を図ることを目的とする食品衛生法で安全規制が定められています。具体例としては、食品の製造販売であれば、食肉の基準や加熱条件、HACCP（Hazard Analysis（危害要因分析）、Critical Control Point（重要管理点））に沿った衛生管理（健康への危害要因を把握し、危害要因を除去又は低減させるために重要な工程を管理・記録する）の制度化等があげられます。食器・容器、調理器具の製造販売であれば、食品用器具及び容器包装への古紙の使用に係る規格基準、安全性を評価した物質のみを使用可能とするポジティブリスト制度等があげられます。医薬品・医薬部外品、化粧品、医療機器の製造販売であれば、医薬品等の品質、有効性及び安全性の確保並びにこれらの使用による保健衛生上の危害の発生及び拡大の防止を規制し保健衛生の向上を図ることを目

的とする薬機法で安全規制が定められています。具体例としては、医薬品の製造販売であれば、依存性の高いものについて薬剤師による消費者に対する情報提供義務、化粧品の製造販売であれば、成分配合規制に関する化粧品基準、医療機器の製造販売であれば、QMS 適合性調査（医療機器及び体外診断用医薬品の製造管理及び品質管理の基準に関する省令（QMS 省令）に適合し適正な製造がなされているか否かの調査）等があげられます。令和 8 年 5 月からは、近年 SNS を中心に広まっている市販薬のオーバードーズの問題を踏まえ、濫用等のおそれのある特定の成分を「指定濫用防止医薬品」と規定し、これらを有効成分とする医薬品の販売方法が厳格化されています。

身近な製品の技術的な安全基準であれば、消費生活用製品による一般消費者の生命又は身体に対する危害の防止を図り、一般消費者の利益を保護することを目的とする消費生活用製品安全法で安全規制が定められています。具体例としては、消費生活用製品のうち、構造、材質、使用状況等からみて、一般消費者の生命又は身体に対して特に危害を及ぼすおそれが多いと認められる製品の製造販売であれば、PSC マーク（PSC：Product Safety of Consumer Products（消費生活用製品の安全）表示義務製品ごとに省令で定めた技術上の基準に適合していること示す表示の義務）があげられます。令和 7 年 12 月 25 日からは、子どもの製品事故を未然に防止するため、新たに子供用特定製品（主として子どもの生活の用に供されるものとして対象年齢や使用上の注意を表示することが必要な製品）の枠組みを規定し、一定の子ども用の製品について事前規制（子供 PSC マークの表示義務）等が開始されています。

<参考リンク>

- ・消費者庁 「食品表示法等（法令及び一元化情報）」
https://www.caa.go.jp/policies/policy/food_labeling/food_labeling_act
- ・厚生労働省「食品」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/shokuhin/index.html
- ・独立行政法人 医薬品医療機器総合機構
<https://www.pmda.go.jp/index.html>
- ・厚生労働省 「医薬品を安全に使うために～医薬品販売制度に関する法改正をわかりやすく解説～」
https://www.mhlw.go.jp/stf/web_magazine/closeup/20.html
- ・経済産業省「消費者生活用製品安全法」
https://www.meti.go.jp/policy/consumer/seian/shouan/act_outline.html

安全基準に関しては、国際的に通用する規格を制定する ISO（スイスのジュネーブに本部を置く非政府機関 International Organization for Standardization（国際標準化機構））が制定した ISO 規格、一般社団法人製品安全協会が策定した消費生活用製品の安全性品質・使用上の注意事項等に関する基準（SG 基準）等があります。ISO マークや SG マークの取得は、自社の製品が社会的に求められる一定の安全基準を満たしていることの確認及び保証になります。

<参考リンク>

- ・日本産業標準調査会「国際標準化について」

https://www.jisc.go.jp/international/international_standardization.html

- ・一般財団法人製品安全協会「SG マークについて」

<https://www.sg-mark.org/mark/>

(適切な表示・広告)

商品及びサービスについての品質・内容・取引条件等の誤った表示・広告は、消費者が正しい情報を基に自主的かつ合理的に選択する機会を損なわせることとなりますので、景品表示法や特定商取引法等により規制がなされています。

景品表示法では、優良誤認表示、有利誤認表示、その他誤認させる恐れのある表示が禁止されています。令和5年10月より、ステルスマーケティング（実際には事業者による広告や宣伝であるのに、そのことを一般消費者から見てわかりにくいように隠して行われる表示）は、明確に景品表示法上の規制対象となりました。

<参考リンク>

- ・消費者庁「表示規制の概要」

https://www.caa.go.jp/policies/policy/representation/fair_labeling/representation_regulation

特定商取引法では、特定商取引法の対象となる類型（訪問販売・通信販売・電話勧誘販売・連鎖販売取引・特定継続的役務提供・業務提供誘引販売取引）ごとに必要な表示（や書面記載）が定められています。

<参考リンク>

- ・消費者庁「特定商取引法ガイド」

<https://www.no-trouble.caa.go.jp/what/>

その他商品及びサービスについての表示・広告を規制する法律としては、例えば、健康増進法、薬機法、金融商品取引法、商品先物取引法、旅行業法などがあげられます。特に薬機法に関しては、医薬品等以外の商品及びサービスの表示・広告であったとしても、医薬品等のような効能効果を標榜した場合、未承認の医薬品等の表示・広告とみなされ、薬機法違反となってしまうため、注意が必要です。

また、近年は、多様なダークパターン（消費者を特定の意思決定へ視覚的・心理的に誘導・欺瞞するウェブサイトの表示やデザイン）の問題意識が高まっています。顧客の利便性を考慮した合理的なマーケティングであるか、消費者を惑わすダークパターンにあたるかを慎重に検討し、誠実かつ適切な表示を行うことが求められます。

<参考リンク>

- ・消費者庁「いわゆる『ダークパターン』に関する取引の実態調査」
https://www.caa.go.jp/policies/future/icprc/research_010

(適切な販売方法)

商品及びサービスについて事業者が消費者の判断を惑わすような販売方法により販売することは、消費者が正しい情報を基に自主的かつ合理的に選択する機会を損なわせることとなりますので、景品表示法、独占禁止法等により規制がなされています。

景品表示法では、消費者が過大景品に惑わされて質の良くないものや割高なものを買わされてしまうことを防止しています。

<参考リンク>

- ・消費者庁「景品規制の概要」
https://www.caa.go.jp/policies/policy/representation/fair_labeling/premium_regulation

独禁法では、人気のある商品と一緒に売れ残りの商品をセットで販売することを抱き合わせ販売として規制しています。

<参考リンク>

- ・公正取引委員会「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律ガイドブック 知ってなっとく独占禁止法」(2025 年 12 月)
https://cms03.jftc.go.jp/houdou/panfu_files/dokkinpamph.pdf

また、不適切な販売方法により商品またはサービスを購入した消費者には、被害の適切かつ迅速な救済の観点から、消費者契約法等の法律により保護が図られています。

例えば、事業者が不当・不正な勧誘活動をした場合、消費者契約法、特定商取引法、法人等による寄附の不当な勧誘の防止等に関する法律などにより、消費者は契約の取消しが可能とされています。

(消費者と適切な契約関係)

事業者が消費者との取引で契約書や利用規約、定型約款を作成することは、事業者の責任を限定したり、信用できなくなった消費者との契約を終了させることができるなどのメリットがあります。他方で、消費者は事業者に対する交渉力が弱い存在であることから、消費者契約法等の法律により事業者と消費者との間の契約内容に関して規制がなされていることに留意が必要です。例えば、消費者が一方的に不利になる契約は、消費者契約法に基づき無効とされます。適格消費者団体（不特定かつ多数の消費者の利益を擁護するために差止請求権を行使するために必要な適格性を有する消費者団体として内閣総理大臣の認定を受けた法人）より、消費者契約法に違反する契約条項の差し止めを求められるケースもあります。

(消費者を保護するルールの遵守)

特定商取引法では、対象となる類型ごとに異なる規制があります。訪問販売や電話勧誘販売など、特定の販売方法は、契約締結前と契約締結時に書面（法定書面）交付（一定の要件を満たす場合、電磁的方法による提供も可。）が義務付けられており、法定書面には、クーリング・オフ規定の記載が求められます。法定書面の交付がない場合、法定書面の記載に不備がある場合、消費者はいつでも契約の取消しができることとなりますので、注意が必要です。

特定商取引法の改正は比較的頻繁になされるため、最新の情報の収集とその内容の反映に留意する必要があります。

(中小企業が顧客・消費者の視点から法令遵守を超えて社会的課題の解決に向けて取り組むべき理由)

SDGs の達成に向けた取組みが増加する中、顧客や消費者において、環境・社会に悪影響を与える製品に対する不買や、環境・社会に配慮した製品に対する購入志向など、環境に配慮したサステナブルな製品への支持が増加しています。企業として高い競争力を獲得し、成長していくためには、このような社会の変化に対応していく必要があります、そのためには、企業が顧客や消費者の視点から社会的課題の解決に向けて取り組むことが求められます。

<参考リンク>

- ・消費者庁 消費者志向経営推進組織事務局「消費者志向自主宣言のすすめ はじめての自主宣言ガイドブック」（令和8年度版）
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/consumer_oriented_management/propulsion_organization/assets/consumer_partnerships cms201 260518 01.pdf

(ユニバーサルデザイン)

ユニバーサルデザインとは、年齢・性別・能力などの個人の違いにかかわらず、できるだけ多くの人々が利用できることを目指した建築・製品・情報等のデザインのことをいいます。

ユニバーサルデザインには、その提唱者であるロナルド・メイスを中心にまとめ上げた「ユニバーサルデザイン7原則」（公平・自由・わかりやすさ・必要な情報の提供・安全・身体への負担軽減・スペースの確保）が掲げられています。

ユニバーサルデザイン7原則について、各都道府県や業界団体などがガイドラインを作成していることがありますので、それを参考にして製品・サービスの提供をしていくことが消費者の人権に配慮した取組みとして求められます。

さらに、令和6年4月より改正障害者差別解消法が施行され、事業者による障がい者への「合理的配慮の提供」が義務化されています。また、近年は、ウェブアクセシビリティ（誰もがウェブサイト等で提供される情報や機能を支障なく利用できること）の向上も求められています。

<参考リンク>

- ・東京都 福祉局「当事者参画で進めるユニバーサルデザインの施設づくりハンドブック」
https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/kiban/machizukuri/toujisyu_handbook

(エシカル消費)

エシカル消費とは、地域の活性化や雇用などを含む、人・社会・地域・環境に配慮した消費行動を意味します。

エシカル消費を行うことは、特に SDGs 目標 12「つくる責任つかう責任」に関連する取組みになりますが、目標 10「人や国の不平等をなくそう」、目標 14「海の豊かさを守ろう」、目標 15「陸の豊かさを守ろう」の達成にも繋がります。

<参考リンク>

- ・消費者庁「エシカル消費とは」
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_education/public_awareness/ethical/about/
- ・内閣府 障害者の差別解消に向けた理解促進ポータルサイト「合理的配慮の提供」
<https://shougaisha-sabetukaishou.go.jp/goritekihairyo/>
- ・政府広報オンライン 記事「ウェブアクセシビリティとは？ 分かりやすくゼロから解説！」
<https://www.gov-online.go.jp/article/202310/entry-10148.html>

(ライフサイクルアセスメント)

ライフサイクルアセスメントとは、ある製品・サービスのライフサイクル全体（資源採取、原料生産、製品生産、流通、廃棄サイクルなど）における環境負荷を評価する手法です。ライフサイクルアセスメントをすることで、より環境に配慮した製品・サービスを検討するための有用なデータを取得することができます。

ライフサイクルアセスメントは、ISO（国際標準化機構）にてその実施プロセスが標準化されていますので、これに準拠して実施します。

<参考リンク>

- ・「JIS Q 14044:2010 環境マネジメントーライフサイクルアセスメントー要求事項及び指針」（平成 22 年 10 月 20 日制定 日本規格協会発行）
<https://kikakurui.com/q/Q14044-2010-01.html>
- ・国土交通省「LCA の計算事例（中温化アスファルト混合物の事例）」
<https://www.mlit.go.jp/tec/content/001483030.pdf>
- ・環境省「再生可能エネルギー等の温室効果ガス削減効果に関する LCA ガイドライン」（平成 25 年 3 月策定 令和 3 年 7 月改訂）
<https://www.env.go.jp/content/900447572.pdf>

(PL 保険)

事業者の製品・サービスが原因で消費者被害が発生した場合に、事業者が適切な対応をとることができるか否かについては、消費者にとって非常に関心があることです。ビジネスと人権に関する指導原則も、発生させてしまった人権侵害からの救済を要求しています。事業者において、消費者の信頼を得るためには、消費者被害が発生した場合の適切な救済の準備に取り組むことが重要となります。

PL 保険は、製品の欠陥・サービスの不具合による事故が発生し、損害賠償義務を負うことに備えるものです。事業者に対し、PL 保険への加入は義務付けられていませんが、顧客・消費者の不安を払拭し、事業者としても適切な対応をとるための取組みになります。

(公正競争規約)

公正競争規約とは、公正取引委員会及び消費者庁長官の認定を受けて、事業者または事業者団体が表示または景品類に関する事項について自主的に設定するルールです。

中小企業が公正競争規約に参加するメリットとして、消費者の製品・サービスに対する信頼を高めることが挙げられます。

<参考リンク>

- ・消費者庁「公正競争規約」

https://www.caa.go.jp/policies/policy/representation/fair_labeling/fair_competition_code/

- ・消費者庁「公正競争規約が設定されている業種」

https://www.caa.go.jp/policies/policy/representation/fair_labeling/fair_competition_code/industries

公正競争規約を作成する場合、その具体的な流れについては 消費者庁のホームページに説明があります。以下の参考リンクをご参照ください。

<参考リンク>

- ・消費者庁「公正競争規約設定までの手順と規約設定・変更の申請様式」

https://www.caa.go.jp/policies/policy/representation/fair_labeling/fair_competition_code/procedure

(消費者教育)

近時、消費者教育推進法が施行され、消費者が社会の主体となる消費者市民社会の形成が求められています。

そのためには事業者は、消費者とのコミュニケーションを深化させ、信頼関係を構築し、消費者と事業者が協働して持続可能な社会を構築していく必要があります。

(消費者志向経営)

消費者志向経営とは、「消費者」と「共創・協働」して「社会価値」を向上させる経営のことを意味します。

消費者庁では「消費者志向経営の推進」ウェブサイト（消費者庁ウェブサイト内）において、自主宣言事業者名及び自主宣言・フォローアップ活動を掲載し、事業者に対して消費者志向経営の周知活動を実施しています。

<参考リンク>

- ・消費者庁 消費者志向経営推進組織事務局「“消費者志向自主宣言”してみませんか？」
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/consumer_oriented_management/propulsion_organization/assets/consumer_partner_cms204_231127_4.pdf
- ・消費者庁 消費者志向経営推進組織事務局「消費者志向自主宣言・フォローアップ活動について」（平成 29 年 3 月 27 日、令和 6 年 8 月 27 日改定）
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/consumer_oriented_management/propulsion_organization/assets/consumer_partnerships_cms101_240827_01.pdf
- ・消費者庁 参事官（公益通報・協働担当）室「消費者志向自主宣言・フォローアップ活動事例のご紹介」（令和 5 年 10 月）
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/consumer_oriented_management/propulsion_organization/assets/consumer_partner_cms204_231027_7.pdf

★本解説は、書籍第 7 章・中小企業と消費者の人権（P113～141）を参照しています。詳細は書籍をご覧ください。

消費者の人権に対する負の影響の発見・是正プロセスを確実に実施するためのツールの一つとして、以下のチェックリストを是非ご活用ください。

あるべき姿	チェック項目	SDGs の目標とターゲット	具体例
法令遵守事項			
【製品・サービスの安全性の確保】 （食品衛生法、薬機法、消費生活用製品安全法等） ・製品・サービスの安全性が確保され、消費者が安心して利用できる	☐ 自社製品やサービスが、これらを規制する安全基準や規制に適合しているか ☐ 自社製品・サービスに適した ISO、SG マーク等に対応しているか	★目標 3：すべての人に健康と福祉を ★目標 12：つくる責任つかう責任	（安全基準や規制の確認） ◆自社製品やサービスが適合すべき安全基準や規制がないか、業界団体の公表する情報の収集、監督官庁への相談、弁護士等への調査依頼などをして調査する。 ◆自社製品やサービスが、適合すべき安全基準や規制を満たしているかを確認する手順・方法を社内で定め、当該手順・方法に従って確認をする。

			◆自社製品やサービスが関わる安全基準や規制、その改正予定の有無を一覧表にまとめる。 ◆自社製品やサービスが関わる安全基準や規制について、四半期に一度など定期的に改正及びその予定の有無を確認し、一覧表の更新をする。
【適切な表示・広告】 (景品表示法、特定商取引法等) ・製品やサービスについて適切な情報提供がなされており、消費者が安心して購入できる ・商品やサービスについて適切な広告がなされており、消費者が誤認することなく安心して購入できる	□自社製品やサービスに関する表示上の規制に適合しているか □自社製品やサービスに関する広告上の規制、消費者保護の観点から定められている広告規制（景表法など）を遵守しているか □表示や広告が最新の規制に適合しているか確認する体制ができているか	★目標 3：すべての人に健康と福祉を ★目標 12：つくる責任つかう責任	(表示上・広告上の規制への適合性の確認) ◆景品表示法、特定商取引法その他に基づく表示上の規制について、業界団体の公表する情報の収集、監督官庁への相談、弁護士等への調査依頼などをして調査する。 ◆景品表示法、特定商取引法その他に基づく表示上の規制を確認し、自社製品やサービスに関する表示に問題がないかを確認する。 (表示上・広告上の規制への適合性の確認体制) ◆自社製品やサービスの表示上・広告上の規制への適合性を確認する担当部署をつくる。 ◆自社製品やサービスが関わる表示上・広告上の規制の改正予定の有無を一覧表にまとめる。 ◆自社製品やサービスが関わる表示上・広告上の規制について、四半期に一度など定期的に改正及びその予定の有無を確認し、一覧表の更新をする。
【適切な販売方法】 (景品表示法、独占禁止法等) ・契約に際して、消費者が、誤認・困惑することがなく安心して購入契約を締結できる	□販売方法についての法規制を遵守しているか	★目標 3：すべての人に健康と福祉を ★目標 10：人や国の不平等をなくそう ★目標 12：つくる責任つかう責任	(販売における法規制の遵守) ◆自社の販売方法において適用される法規制について、業界団体の公表する情報の収集、監督官庁への相談、弁護士等への調査依頼などをして調査する。 ◆景品表示法、特定商取引法、消費者契約法など、適用される法規制に照らし、自社の販売方法に問題がないか確認する。 ◆自社の販売方法に関わる法規制の改正予定の有無を一覧表にまとめる。

	☐ 景表法の景品類に関する規制に反するような過大な景品等を提供していないか ☐ 自社製品やサービスを消費者に営業販売する際の規制に従業員に理解させ、これに違反しないよう、適切に指導しているか	★目標 16：平和と公正をすべての人に	◆自社の販売方法に関わる法規制について、四半期に一度など定期的に改正及びその予定の有無を確認し、一覧表の更新をする。 (過大な景品等の提供防止のための対策) ◆消費者庁のホームページなどから各種告示（懸賞による景品類の提供に関する事項の制限、一般消費者に対する景品類の提供に関する事項の制限等）を確認し、自社の景品提供計画や景品提供実態に問題はないか確認する。 (従業員への適切な指導) ◆従業員に対し、定期的に、自社の販売方法において適用される法規制についての研修を行う。
【消費者との適切な契約関係】 (消費者契約法等) ・不特定多数の消費者と同内容の契約を締結する際に、適正な内容の約款を用いて、消費者が予想外の不利益を被ることがない	☐ 利用規約や契約書は自社のビジネスの現状に沿った内容になっており、その内容は適切か ☐ 消費者の権利を制限したり、消費者の義務を加重する条項で消費者の利益を一方的に害する条項がないか	★目標 10：人や国の不平等をなくそう ★目標 16：平和と公正をすべての人に	(利用規約や契約書の内容の確認) ◆利用規約や契約書について、外部が提供している雛型をそのまま利用していないか、自社のビジネスの現状を反映した内容になっているか確認する。 ◆利用規約や契約書に、自社の一切の損害賠償責任を免除する規定や消費者の契約解除権を放棄させる規定など、消費者の利益を一方的に害する契約条項がないか確認する。
【消費者を保護するルール遵守】 (自社が特定商取引法で定める取引をしている場合) ・訪問販売や通信販売等の際、消費者が安心して購入できる	☐ クーリング・オフその他消費者を保護する特商法上の規制を遵守しているか	★目標 10：人や国の不平等をなくそう ★目標 16：平和と公正をすべての人に	(特商法上の規制の遵守) ◆自社が提供する商品やサービスが特定商取引法の対象となる類型に該当するか確認する。 ◆自社が提供する商品やサービスが特定商取引法の対象となる類型に該当する場合、該当する類型において求められる規制（例えば、契約締結前と契約締結時の書面交付義務、法定書面へのクーリング・オフ規定の記載（赤枠の中に赤字で8ポイント以上の大きさと記載）、クーリング・オフが法定の期

	☐ これらに関する最新の情報を入手し、従業員に適切に指導しているか		間（8日間）より短く設定されていないか等）を遵守しているか確認する。 （特商法上の規制の確認体制、従業員指導） ◆特定商取引法上の規制について、業界団体の公表する情報の収集や消費者庁のホームページの確認などにより、四半期に一度など定期的に、改正及びその予定の有無を確認し、一覧表の更新をする。 ◆従業員に対し、特定商取引法上の規制についての研修を行う。 ◆自社の事業に照らし注意すべき特定商取引法上の規制をまとめた社内マニュアル規定を作成する。
【ユニバーサルデザイン】 （障害者差別解消法等） ・障がいのある人もない人も、互いにその人らしさを認め合いながら、共に生きる社会（共生社会）である	☐ 障がい者からの社会的障壁の除去についての申出に対し、合理的な配慮を提供しているか	★目標 10：人や国の不平等をなくそう	（合理的な配慮の提供） ◆障がい者から、社会的障壁の除去についての申出があった場合、その申出に対し過重な負担のない範囲でできる対応について、障がい者と話し合い、解決策を検討する。
自主的取組事項			
【社会課題の解決に向けた取組み】 ・社会課題の解決を意図した製品・サービスを展開することにより、社会課題の解決に貢献している	☐ 人権や環境に配慮した製品・サービスの開発や提供に取り組んでいるか ☐ エシカル消費に対応した製品・サービスの開発に取り組んでいるか	★目標 1：貧困をなくそう ★目標 4：質の高い教育をみんなに ★目標 8：働きがいも経済成長も ★目標 10：人や国の不平等をなくそう	（人権や環境に配慮した製品・サービスの開発・提供） ◆環境認証マーク（有機 JAS マーク、エコマーク、海のエコラベル、再生紙使用（R）マーク等）を取得する。 ◆ユニバーサルデザイン7原則及び各都道府県や業界団体が公表するガイドラインを参考として、製品・サービスの提供をする。 （エシカル消費に対応した製品・サービスの開発） ◆自社製品・サービスの産地情報、流通ルートなどをホームページなどで開示する。

	☐ 製品・サービスに関するライフサイクルでの環境へ与える影響に配慮しているか	★目標 11：住み続けられるまちづくりを ★目標 12：つくる責任つかう責任 ★目標 14：海の豊かさを守ろう ★目標 15：陸の豊かさを守ろう ★目標 16：平和と公正をすべての人に ★目標 17：パートナーシップで目標を達成しよう	（製品・サービスに関するライフサイクルでの環境へ与える影響への配慮） ◆ライフサイクルアセスメントの導入をする。
【消費者被害が発生した時の対応】 ・自社の製品・サービスが原因で消費者被害が発生した場合でも、被害者が適切に救済される	☐ 製品の欠陥・サービスの不具合等による事故に備えて各種保険（PL 保険等）に加入しているか	★目標 10：人や国の不平等をなくそう ★目標 16：平和と公正をすべての人に ★目標 17：パートナーシップで目標を達成しよう	（各種保険（PL 保険等）への加入） ◆自社の製品・サービスの不具合等による事故として考えられることを一覧表にまとめ、様々な保険会社の情報や業界の保険加入情報を収集し当該事故対応に相当な救済を行うことができる保険を検討し、加入する。
【消費者向けの情報の質の改善】 ・消費者に適切な質の情報が提供されることにより、消費者が製品やサービスを安心して購入し、利用することができる	☐ 顧客からのカスタマーサポートや苦情処理に関するルール策定・社内体制の構築をしているか	★目標 10：人や国の不平等をなくそう ★目標 12：つくる責任つかう責任 ★目標 16：平和と公正をすべての人に	（カスタマーサポートや苦情処理に関するルールの策定・社内体制の構築） ◆カスタマーサポートや苦情処理の窓口担当者・部署をつくる ◆カスタマーサポートや苦情処理に関する社内規程を作成する ◆自社の製品やサービスについてわかりやすい説明書を作成し、消費者に提供する。

	☐ 適格消費者団体からの苦情処理に関するルールの策定・社内体制の構築をしているか ☐ 公正競争規約に参加しているか、又はその参加に向けて取り組んでいるか ☐ 不祥事等、自社にとって不利な情報がある場合でも、情報公開・対応策の公表を実施して信頼回復に努めているか	★目標 17：パートナーシップで目標を達成しよう	(適格消費者団体からの苦情処理に関するルールの策定・社内体制の構築) ◆適格消費者団体からの苦情を受けた場合の処理の窓口担当者・部署をつくる ◆適格消費者団体からの苦情処理に関する社内規程を作成する ◆適格消費者団体からの苦情があった場合、誠実に当該団体との協議に対応し、適切な業務改善を検討し実施する。 (公正競争規約への参加・取組み) ◆消費者庁のホームページを確認したり、業界団体からの情報収集をしたりして、自己の業種に公正競争規約が設定されているかを確認し、自己の業種に公正競争規約が設定されている場合は参加する。 ◆自己の業種に公正競争規約が設定されていない場合、同業者と協力して公正競争規約の作成へ向けた検討を行う。 (情報公開・対応策の公表による信頼回復への取組み) ◆不祥事等、自社にとって不利な情報がある場合でも、ホームページでの情報公開をする。 ◆不祥事等について、どのように信頼回復を行うかの方針を分かりやすく具体的に作成し、公表する。
【消費者教育】	☐ 環境配慮・エシカル消費等の消費者教育に取り組んでいるか	★目標 4：質の高い教育をみんなに	(環境配慮・エシカル消費等の消費者教育への取組み)

・消費者教育に向けた取組みを行って、持続可能な社会の形成に寄与する		★目標 10：人や国の不平等をなくそう ★目標 12：つくる責任つかう責任 ★目標 16：平和と公正をすべての人に ★目標 17：パートナーシップで目標を達成しよう	◆ホームページなどで、自社が環境配慮・エシカル消費等の観点から取り組んでいる事項について、なぜ取り組むことにしたのかという点を含めて分かりやすく情報発信をする。 ◆自社の宣伝広告を行う場合、環境配慮・エシカル消費等の視点を含めた宣伝広告を行う。
【消費者志向経営】 ・消費者をリードして、消費者とともに社会価値を向上させる	□顧客からの声を経営に反映させるための体制を構築しているか □消費者庁のウェブサイトを定期的に確認して過去の問題事例等について検討し、社内研修を実施しているか	★目標 4：質の高い教育をみんなに ★目標 10：人や国の不平等をなくそう ★目標 12：つくる責任つかう責任 ★目標 16：平和と公正をすべての人に ★目標 17：パートナーシップで目標を達成しよう	(顧客からの声を経営に反映させるための体制構築) ◆消費者志向経営推進組織が公表している「消費者志向自主宣言・フォローアップ活動について」を参考に、消費者志向自主宣言を作成し、自社のウェブサイトで公表等を行う。 ◆自社の製品やサービスを提供する際に顧客へのアンケートを行う。 ◆自社の製品やサービスに関心がある消費者向けの意見交流企画を行い、意見交流会を開催する。 (消費者庁のウェブサイトの定期的確認及び社内研修の実施) ◆消費者庁のウェブサイトを定期的に確認して過去の問題事例等について検討する担当者・部署をつくる。 ◆半年に1回など定期的に、自社が留意しなければならない消費者契約法等の法令改正や消費者被害に関する問題についての社内研修を実施する。

★関連する法令はあくまで一例であり、業種や規模等により法規制の有無が異なります。また、法令のほか、条例等にも留意する必要があります。

5 【直接の取引先の人権に関するチェックリスト】

解説

（中小企業が直接の取引先の人権に配慮した経営を行うべき理由）

取引先に関する人権とは、取引先で働く人の人権であり、具体的には、取引先で働く人々が公正な報酬を受け取り、安全で健康的な労働環境で働く権利です。

中小企業は、大企業との関係で弱い立場に立たされるというイメージが強いですが、発注者・受注者等の関係性、相対的な規模の大きさの相違など、取引の場面や相手方によって、大企業に対しては弱い立場にある中小企業も、別の中小・零細企業、個人事業主・フリーランスに対しては強い立場になり得ます。このような取引上の立場の優劣を背景として、立場が弱い取引先に対して、不利な取引条件の押し付け、代金の支払い遅延や減額、注文の一方的キャンセルなどの取引上の不利益を与えることがあります。その結果、取引先は適正な利益を得られないこととなり、そこで働く従業員の労働条件にしわ寄せがいくことになります。また、ハラスメントなどにより取引先の従業員に直接不利益を与える場合もあります。

後記第2の6で述べるように、欧州諸国を中心に、サプライチェーンにおける人権デューデリジェンス（DD）の実施を法令で義務付けるような流れが急拡大しており、グローバルにビジネスをしている企業は、これに対する対応をせざるを得ない、という状況になりつつあります。上記のような取引先に不利益を与える行為は、人権への負の影響を引き起こし又は助長する行為です。自社が直接海外との取引がなくても、大企業の下請、孫請けとしてつながるような場合には、取引先の人権に適切な配慮を行わないと、取引先として選ばれなくなってしまうます。

逆に、取引先の人権に配慮した公正、適正な対応をすることで、取引先と良い関係を構築することにつながりますし、取引先にもしっかりと利益を出してもらい、設備・人材投資をできるようにすれば、そこで働く人のモチベーションも高まり、それがひいてはより良い商品・サービスにつながってきます。

（関連する法令等）

取引先の人権に係る主な法令としては、2025年5月に下請法から改正され2026年1月1日に施行された中小受託取引適正化法（以下「取適法」）、独占禁止法、そして2024年11月に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法。以下「フリーランス法」）があります。

資本金が1千万円を超えている又は常時使用する従業員が100人を超えている会社が、個人事業主や資本金1千万円以下又は常時使用する従業員が100人以下の会社に対して製造委託、修理委託、情報成果物作成委託、役務提供委託、特定運送委託を行う場合には取適法が適用されますし、フリーランス法は資本金や従業員数による限定はなく、従業員を使用しない事業者に対して業務委託する場合には広く適用されます。取適法とフリーランス法は、中小受託事業者やフリーランスの利益保護のための詳細なルールを定めていますので、これらの法律を遵守することが取引先の人権に関する取組みの第一歩となります。

なお、取適法の適用基準（資本金基準及び従業員基準）を満たさない製造委託等の委託事業者と受託事業者との取引についても、取引上の地位が委託事業者に劣っていない受託事業者との取引を除き、給付の受領日から 60 日以内に代金を支払わないことを禁止する独占禁止法の「支払告示」（正式名称「製造委託等に係る代金の支払に関する特定の不正な取引方法」）が 2027 年 4 月 1 日から施行されます。

また、独占禁止法の「物流特殊指定」（正式名称「特定荷主が物品の運送又は保管を委託する場合の特定の不正な取引方法」）も 2027 年 4 月 1 日から改正されます。これにより、これまで取適法の適用対象外であった着荷主についても規制が及ぶことになり、物流取引において問題となってきた契約外の荷待ち・荷役等を運送事業者に行わせることによって、発荷主の利益を不当に害する行為が禁止されます。

< 参考リンク >

- ・公正取引委員会・中小企業庁「中小受託取引適正化法テキスト」（令和 7 年 11 月）
<https://www.jftc.go.jp/toriteki/r7text.pdf>
- ・内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）説明資料」（令和 8 年 4 月版）
<https://www.jftc.go.jp/file/publicppt.pdf>
- ・内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省「ここからはじめるフリーランス・事業者間取引適正化等法」
<https://www.jftc.go.jp/file/flpamph.pdf>
- ・企業取引研究会「企業取引研究会 報告書」（令和 6 年 12 月）
https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2024/dec/241225_kigyotorihiki_1.pdf
- ・公正取引委員会「支払告示の考え方についての相談」
<https://www.jftc.go.jp/dk/shiharai.html>
- ・公正取引委員会「(令和 9 年 4 月 1 日施行) 特定荷主が物品の運送又は保管を委託する場合等の特定の不正な取引方法（平成十六年三月八日公正取引委員会告示第一号）」
<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/tokuteiunsou.html>

（価格転嫁を巡る動き）

昨今、公正取引委員会等により、中小企業等の労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分の価格転嫁に関する取組みが強化されています。①コストの上昇分の取引価格への反映の必要性について、価格の交渉の場において明示的に協議することなく、従来どおりに取引価格を据え置くこと、②コストが上昇したため、取引の相手方が取引価格の引上げを求めたにもかかわらず、価格転嫁をしない理由を書面、電子メール等で回答することなく、従来どおりに取引価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用及び取適法上の買いたたきに該当することが政府の解釈により明確化されています。

公正取引委員会は、2022 年以降価格転嫁の状況把握のための調査を行っています。調査の結果を踏まえ、価格転嫁に消極的であると判断された事業者については、事業者名が公表されました。さらに、取適法の改正において中小受託事業者が求めたにもかかわらず委託事業者が協

議に応じないで一方的に代金を決定することを禁止する規定を設けました（第5条第2項第4号）。

また、労務費の価格転嫁に関しては、2024年11月にガイドラインが出されており、発注者、受注者がそれぞれどのように価格交渉に取り組んでいくべきかが具体的に示されています。

<参考リンク>

・公正取引委員会「よくある質問コーナー（独占禁止法）」（Q20「労務費、原材料費、エネルギーコストが上昇した場合において、その上昇分を取引価格に反映しないことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用として問題となりますか。」）

https://www.jftc.go.jp/dk/dk_qa.html

・公正取引委員会「下請法 知っておきたい豆情報その11【買ったたきの解釈の明確化について】」

https://www.jftc.go.jp/regional_office/chubu/chubu_tidbits/no0011.html

・公正取引委員会・中小企業庁「中小受託取引適正化法ガイドブック「下請法」は「取適法」へ～知っておきたい制度改正のポイント」23頁

<https://www.jftc.go.jp/file/toriteki002.pdf>

・公正取引委員会「（令和7年12月15日）令和7年度価格転嫁円滑化に関する特別調査」の結果について

https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2025/dec/251215_tokubetsuchousa.kekka.honbun.html/

・内閣官房・公正取引委員会「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針～取引適正化・価格転嫁促進に向けて～」

<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>

（自主的取組事項）

取適法やフリーランス法等の適用がない場合であっても、自社の行動が取引先や取引先で働く人々に不利益を生じさせていないかという視点を常にもって対応することが重要です。

例えば、フリーランス法では、取適法同様の取引の適正化に関する規制とともに、ハラスメント対策に係る体制整備など、フリーランスの就業環境整備に関する規制も定められていますが、フリーランス以外の取引先をも対象としたハラスメント相談窓口を設けることなども、取引先に係る人権保護のための自主的取組みの一つとして考えられます。

また、中小企業においては、契約書を作成せずに取引に入ってしまうケースが多くみられますが、取引条件に関するお互いの理解の相違がトラブルにつながる例は多いです。契約書の作成支援は、弁護士が提供する主要な業務の一つですが、契約書を作成して取引条件を明確化し、合意した内容を遵守することは、取引先に不利益を与えないためにも重要であり、契約書の作成、遵守も取引先に係る人権保護の取組みの一つと言えます。

★本解説は、書籍第8章・中小企業と直接の取引先に関する人権（P142～164）を参照しています。詳細は書籍をご覧ください。

直接の取引先に係る人権に対する負の影響を発見し、是正するプロセスを確実に実施するためのツールの一つとして、以下のチェックリストを是非ご活用ください。

あるべき姿	チェック項目	SDGsの目標とターゲット	具体例
法令遵守事項			
【取適法】 （資本金 1000 万円超又は常時使用する従業員が 100 人超の会社が、個人事業主又は資本金 1000 万円以下又は常時使用する従業員が 100 人以下の会社に対して、製造委託、修理委託、情報成果物作成委託、役務提供委託又は特定運送委託をする場合等） ・力の弱い取引先に対して、公正、公平な対応をすることにより、取引先に不利益が生じないようにする （その結果、取引先の従業員等の人権も守られることに繋がっていく）	☐ ①発注内容等の明示、②取引に関する書類の作成・保存、③代金の支払期日の設定（商品・役務受領日から 60 日以内）、④遅延利息の支払いを行っているか ☐ 禁止行為（受領拒否、支払遅延、報酬の減額、返品、買いたたき、購入強制等、報復措置、有償支給原材料等の対価の早期決済、割引困難な手形の交付、不当な経済上の利益の提供要請、不当な給付内容の変更・やり直し、協議に応じない一方的な代金決定）をしていないか	★目標 8： 働きがいも経済成長も（8.3） ★目標 10： 人や国の不平等をなくそう（10.3） ★目標 16： 平和と公正をすべての人に（16.3） ★目標 17： パートナーシップで目標を達成しよう（17.16、17.17）	（取適法適用取引の有無の確認） ◆ 自社及び取引の相手方の資本金・常時使用する従業員数、取引の内容を確認し、取適法が適用される取引があるか確認する。 ◆ 適用される取引がある場合、中小受託事業者のリストを作成する。 （取適法遵守の確認） ◆ チェック項目の 4 項目の義務を遵守し、12 項目の禁止行為を行っていないか確認する。（具体的には、公正取引委員会と中小企業庁が実施する「中小受託事業者との取引に関する調査」（ https://www.toritekichosa-itaku.go.jp/ ）の調査票に回答することで、網羅的なチェックが可能） （取引のオペレーションの見直し） ◆ 遵守できていない項目があった場合、取適法を遵守するよう取引のオペレーションを見直す。

【独占禁止法】 (取引の相手方に対して優越的地位にある場合) ・同上	□労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコスト上昇分の取引価格への反映の必要性について、価格の交渉の場において明示的に協議しているか □コスト上昇により取引の相手方から取引価格の引き上げを求められた場合、誠実に価格協議を行い、価格を据え置く場合はその理由を書面、電子メール等で回答しているか □取適法やフリーランス・事業者間取引適正化等法、公正取引員会告示上の禁止行為にあたるような行為をしていないか	★目標 8：働きがいも経済成長も (8.3) ★目標 10：人や国の不平等をなくそう (10.3) ★目標 16：平和と公正をすべての人に (16.3) ★目標 17：パートナーシップで目標を達成しよう (17.16、17.17)	(価格転嫁) ◆取引先から要請があった場合には協議のテーブルにつく。コスト上昇分の取引価格への反映を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取り扱いはしない。 ◆取引先から要請がなくとも、業界の慣行に応じて定期的に価格協議の場を設ける。 ◆価格協議の結果、価格を据え置く場合は合理的な理由を書面、電子メール等で回答する。 ◆合理的な根拠がある要請に対しては、取引価格への反映を受け入れる方針を経営トップも含めて決定し、社内外に示す。 (支払) ◆製造委託等を行った企業との取引について、支払期日を給付受領日から 60 日以内に設定する(「製造委託等に係る代金の支払に関する特定の不正取引方法」(2027 年 4 月 1 日施行))。 (物流取引における着荷主) ◆運送事業者に対して、①不当な運送の役務以外の役務その他の経済上の利益提供要請(附帯業務等)、②不当な運送内容の変更及びやり直し(荷待ち・再配達等)をさせない(「物流特殊指定」(2027 年 4 月 1 日施行))。
【フリーランス法】 (フリーランス(従業員を使用しない事業者)に対して業務委託をする場合) ・同上	□①書面等による取引条件の明示、②報酬支払期日の設定(原則 60 日以内)・期日内の支払い、③募集情報の的確表示、④ハラスメント対策に係る体制整備を行っているか(発注者が従業員を使用していない場合は①のみ) □継続的業務委託をしている場合、⑤禁止行為(受領	★目標 8：働きがいも経済成長も (8.3) ★目標 10：人や国の不平等をなくそう (10.3) ★目標 16：平和と公正をすべての人に (16.3) ★目標 17：パートナーシップで目標を達成しよう (17.16、17.17)	(フリーランス法適用取引の有無の確認) ◆フリーランス(従業員を使用しない事業者)に対する業務委託の取引の有無を確認する。 ◆該当取引がある場合、フリーランス取引先のリストを作成する。 (発注書、契約書等の発行／締結) ◆法律上要求される取引条件を明記した発注書の発行、契約書の締結等を行う。

	拒否、報酬の減額、返品、買いたたき、購入強制等、不当な経済上の利益の提供要請、不当な給付内容の変更・やり直し）をしていないか □継続的業務委託をしている場合、⑥育児介護等と業務の両立に対する配慮、⑦中途解除、不更新時の事前（原則 30 日前まで）予告を行っているか		◆既存の発注書や契約書等がある場合には、法律上要求される取引条件が明記されているかを確認し、不足がある場合には改訂する。 ◆報酬支払期日を確定期日で定めているか、支払期日を役務提供後 60 日以内のできるだけ短い期間内で定めているか確認し（ただし、再委託の場合は元委託支払期日から起算して 30 日以内のできるだけ短い期間内で定めることが可）、これができる場合には支払期日を変更する。 （ハラスメント対策に係る体制整備） ◆ハラスメント禁止の方針を明確化し、社内ホームページへの掲載、研修の実施などを通じて従業員に対し周知、啓発する。 ◆ハラスメント行為者に対しては厳正に対処する旨の方針を就業規則、社内規程などに規定する。 ◆ハラスメント相談窓口を設置し、フリーランスに周知する。 ◆相談窓口担当者が相談に適切に対応できるよう、窓口担当者向けのマニュアルの作成や、研修などを行う。 ◆ハラスメント事案が発生した場合、①事実関係を迅速、正確に把握し、②それに基づき被害者に対する配慮のための措置を適正に実施し、③行為者に対する処分や注意等の措置を適正に実施し、④ハラスメント禁止の方針の再周知、啓発などの再発防止に向けた措置を実施する。 （育児介護等と業務の両立に対する配慮） ◆フリーランスから育児介護等の配慮に関する申出があった場合、プライバシーの保護に留意しつつ、その内容をヒアリングするなどして十分に把握する。 ◆申出内容を踏まえて、取り得る選択肢を十分に検討する。 ◆配慮の内容や選択肢について十分に検討した結果、①業務の性質・実施体制等を踏まえると難しい場合や、②配慮を行うと業務のほとんどができない等契約目的の達成が困難な場合など、やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、不
--	--	--	---

			実施の旨を伝達し、その理由について、必要に応じて、書面の交付・電子メールの送付等により分かりやすく説明する。
自主的取組事項			
【取引先に対するハラスメント防止対策】 ・力の弱い取引先の従業員に対する、自社従業員による人権侵害を防止することにより、取引先の従業員が安心して業務ができる	☐ ハラスメント禁止の方針を明確化し、従業員に対し周知・啓発している ☐ ハラスメントの相談担当を設置している ☐ ハラスメントが発生した場合には事実関係の調査を行い、被害者に対する配慮措置を講じている	★目標 8：働きがいも経済成長も（8.3） ★目標 10：人や国の不平等をなくそう（10.3） ★目標 16：平和と公正をすべての人に（16.3） ★目標 17：パートナーシップで目標を達成しよう（17.16、17.17）	◆フリーランス法上要求されるハラスメント防止体制と同様の対応を行う。
【契約書作成・遵守】 ・取引先との間で取引条件を明確化し、その内容を遵守することにより、トラブルを防止し、自社・取引先の双方（及びその従業員）に不利益が生じないようにする	☐ 取引関係に入る際は、契約書を作成しているか ☐ 契約・取引の相手方との合意内容を遵守しているか	★目標 8：働きがいも経済成長も（8.3） ★目標 17：パートナーシップで目標を達成しよう（17.16、17.17）	（契約書作成・遵守） ◆取引開始前に契約書を作成し、取引条件や仕様などについて、取引の相手方と明確に合意し、合意した内容を遵守する。 （取引条件変更時の留意点） ◆納期や仕様などの変更の必要が生じた場合には、期間の余裕をもって取引の相手方に連絡し、相談する。 ◆納期や仕様等の変更を行う場合、変更により生じる追加作業を踏まえた現実的な納期を取引の相手方と協議する。また、発注者側の都合による変更により追加コストが生じる場合は、追加コストを発注者が負担するなどする。 ◆変更内容や追加コストの負担等について、合意した内容を書面で確認する。

★関連する法令はあくまで一例であり、業種や規模等により法規制の有無が異なります。また、法令のほか、条例等にも留意する必要があります。

6 【サプライヤーの人権に関するチェックリスト】

解説

（中小企業がサプライチェーンにおける強制労働問題に取り組むべき理由）

ここでは、前記第2の5で扱った以外のサプライチェーンに関する人権課題について説明します。

現在、日本において、自社のみならず、取引先などのサプライチェーン上における強制労働問題に係る調査等を義務づける法令はありませんが、海外では以下で述べる二つの大きな流れがあり、欧米に輸出等を行う中小企業はもちろん、納入先の大企業が欧米市場をターゲットにしている場合などにも、対応に取り組む必要があります。

第一に、生産過程で強制労働等が用いられた恐れのある品目の輸入を禁止する法令です。例えば、米国の1930年関税法は、外国において違法労働、強制労働、又は制裁を伴う契約労働（「強制労働等」）によって生産・製造等された全ての品目の米国への輸入を禁止しています。これに倣い、EUにおいても、2024年4月に、欧州議会において、強制労働によって生産された製品のEU域内における流通及び輸出入を禁止することを可能にする規則（EU強制労働産品禁止規則）が採択され、2027年12月から適用される予定です。これらにより、生産過程で強制労働が用いられた可能性のある品目については、欧米市場で販売することができなくなってしまう可能性があります。

第二に、サプライチェーン上における人権・環境への悪影響に係るデューデリジェンス（DD）の実施を義務付ける法令です。この動きは欧州諸国において進んでおり、2024年7月には、一定規模以上の企業に対して、人権・環境DDの実施を義務付ける欧州連合（EU）の「企業サステナビリティ・デューデリジェンス指令（CSDDD）」が発効されました（2028年7月が指令に基づく内国化法期限とされており、2029年7月から全ての対象企業に適用が開始されます。）。

こうした大きな二つの流れを受けて、中小企業についても、取引先などのサプライチェーン上の人権侵害に対する適切な取組みを行うことが求められています。

<参考リンク>

- ・ジェトロ「特集 ウイグル強制労働防止法」
https://www.jetro.go.jp/world/n_america/us/ufipa/
- ・pwc「欧州：強制労働により生産された製品の流通と域外輸出を禁止する規則」（2024年7月）
<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/legal-news/legal-20240729-1.html>
- ・European Commission” Corporate sustainability due diligence”
https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en
- ・大和総研「EUの企業サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）の内容と今後の展開」（2024年8月）
https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/esg/20240815_024556.pdf

- ・欧州連合日本政府代表部「EU 強制労働産品禁止規則」
<https://www.eu.emb-japan.go.jp/files/100898327.pdf>
- ・ジェトロ「延期相次ぐ規制簡素化のポイント EU 人権・環境政策の転換点(1)」
<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2025/1102/c3d81dff96665512.html>

(具体的な調査方法)

自社のサプライチェーン上で強制労働が用いられていないかを調査するのは簡単ではなく、特に中小企業が取引先を含むサプライチェーン上のリスクを逐一調査することはコスト面から多大な負担になります。

そのため、多くのケースでは、まず自社のサプライヤーに対して質問状やチェックリスト等を送付し、その回答状況等を踏まえて、リスクが高いと考えられる取引先に対して電話や実地監査などで追加の確認を行うという二段階方式が取られています。また、こうした質問状等の代わりに、サプライヤーから強制労働を用いていない旨の誓約書を取得する例もよく見られるところです。

こうした具体的方法については多くの解説書も出ており、下記経産省のガイドライン等も参考になります。

<参考リンク>

- ・経済産業省「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」(2022 年 9 月)
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/guidelines/guidelines.pdf>
- ・経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」(2023 年 4 月)
https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/jitsumusansyou_ip.pdf

(児童労働の定義)

「児童労働」とは、子どもの教育の機会を奪う 15 歳未満の労働と、健全な成長を妨げる 18 歳未満の危険で有害な労働のことを指します。ここで、「危険で有害な労働」には、例えば足場の組立や解体作業、重量物を取り扱う業務（継続業務の場合、重量物とは女性は 8kg、男性は 10kg 以上の物をいう）などが含まれます。

また、労働基準法上は、児童が満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまで使用してはならないものとされており（同法 56 条 1 項）、一定の事業を除き、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満 13 歳以上の児童を修学時間外に使用することができるものとされています（同法 56 条 2 項）。

<参考リンク>

- ・ユニセフ「児童労働」
https://www.unicef.or.jp/about_unicef/about_act04_02.html
- ・朝日新聞 SDGs ACTION! 「児童労働とは」(2022 年 4 月)
<https://www.asahi.com/sdgs/article/14586195>

- ・厚生労働省「年少者使用の際の留意点」

<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/library/tochigi-roudoukyoku/hourei/kantoku/nensyou.pdf>

（責任ある鉱物調達～紛争鉱物の規制～）

「紛争鉱物」とは、武装勢力や国軍などに利用され、紛争の資金源となっている鉱物を言い、対象鉱物は、スズ、タンタル、タングステン、金（3TG）を指します。

紛争鉱物の利用は、紛争主体である武装戦力や国軍などの資金源となり、紛争を助長する恐れがあることから、米国において 2010 年に成立した「米国金融規制改革法（通称ドッド・フランク法）」の 1502 条において、一定の米国上場企業に対して、自社製品に使用される紛争鉱物が、これらの地域の武装勢力の資金源となっているかどうかを把握し、年次で開示することを義務付けられました。

その後、2021 年には、EU においても、EU に鉱物（鉱石・未加工金属）を輸入する企業に対してデューデリジェンスを義務付ける EU 紛争鉱物規則が全面適用されることとなりました。

こうした紛争鉱物規制に対応すべく、経済協力開発機構（OECD）や電子情報技術産業協会（JEITA）などから各種のガイドライン等が出されており、ご参考にしていただければと思います。

＜参考リンク＞

- ・朝日新聞 SDGs ACTION! 「紛争鉱物とは」（2023 年 3 月）

<https://www.asahi.com/sdgs/article/14862067>

- ・OECD「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス（仮訳）」

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/oecd_ddg_jp.pdf

- ・電子情報技術産業協会（JEITA）「「責任ある鉱物調達」対応の背景」（2024 年 6 月）

<https://home.jeita.or.jp/mineral/overview/files/background.pdf>

（技能実習制度から育成就労制度へ）

2024 年 6 月、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布され、2027 年 4 月に「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」が施行されることになりました。

従来の技能実習制度は、日本での技能等の修得等を通じた人材育成により国際貢献を行うことを目的とする制度であるのに対し、育成就労制度は、日本の人手不足分野における人材育成と人材確保を目的とする制度になります。今後、外国人を受け入れる企業は、新法の規定に従い、制度の利用を進める必要があります。

＜参考リンク＞

- ・出入国在留管理庁「育成就労制度の概要」

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001452485.pdf>

- ・ 出入国在留管理庁「育成就労制度 Q&A」
https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei_qa_00002.html
- ・ 公益財団法人 国際人材協力機構「育成就労制度とは」
<https://www.jitco.or.jp/esd/>

(サステナビリティ条項の意義)

「サステナビリティ条項」とは、取引先等に対して、人権侵害が行われていないかどうかの情報を求めたり、調査を実施したりすること、あるいは、人権侵害の懸念が払拭できない場合に最終的に契約を解除するための根拠となる契約上の条項です。その具体的な内容については、当該サプライヤーとの関係や両者の規模、取引の性質なども考慮した上で慎重に検討を行う必要があります。

こうしたサステナビリティ条項の一例として、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が公表している「持続可能性に配慮した調達コード」における「サステナビリティ条項のモデル条項」がありますので、ご参考にしていただければと思います。

なお、「サステナビリティ条項」は、相手方との契約を解消することを目的としたものではなく、あくまで自社と自社のステークホルダーとの間における対話を促進するための一つの手段ですので、仮にサプライヤーに違反の恐れがあることが発見された場合においても、契約を直ちに解除することは必ずしも適切とは言えない点に留意していただければと思います。

<参考リンク>

- ・ 東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会「東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会持続可能性に配慮した調達コード（第3版）」
<https://www.2020games.metro.tokyo.lg.jp/special/docs/%E8%AA%BF%E9%81%94%E3%82%B3%E3%83%BC%E3%83%89%E8%A7%A3%E8%AA%AC.pdf>

★本解説は、書籍第9章・中小企業とサプライヤーに関する人権（P165～188）を参照しています。詳細は書籍をご覧ください。

サプライヤーに係る人権に対する負の影響を発見し、是正するプロセスを確実に実施するためのツールの一つとして、以下のチェックリストを是非ご活用ください。

あるべき姿	チェック項目	SDGsの目標とターゲット	具体例
法令遵守事項			
【サプライチェーン上の人権侵害への適切な取組み】	□サプライチェーンにおける強制労働問題について調	★目標8：働きがいも経済成長も（8.7）	（強制労働問題の調査） ◆サプライヤーに対して質問状やチェックリスト等を送付する。

(ビジネスと人権に関する指導原則、OECD 多国籍企業行動指針及び責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン等) ・ビジネスと人権に関する指導原則などを参照した人権侵害への適切な取組みを行うことにより、サプライヤーに関する人権を尊重する	査しているか ☐ サプライチェーンにおける強制労働問題を改善・防止しているか ☐ サプライチェーン全体において、児童労働が排除されていることを確認しているか ☐ サプライヤーが児童労働を行わないような対策をしているか	★目標 8：働きがいも経済成長も (8.7) ★目標 8：働きがいも経済成長も (8.7) ★目標 8：働きがいも経済成長も (8.7)	◆質問状等への回答がないサプライヤーに対しては、電話や実地監査などで追加の確認を行う。 ◆サプライヤーから強制労働を用いていない旨の誓約書を取得する。 ◆主要サプライヤーに対する定期的な面談を行う。 (強制労働問題の改善・防止) ◆強制労働を用いている可能性が否定できないサプライヤーに対しては改善を申し入れるとともに、改善されたことが確認できるまで取引を停止する。 ◆改善の申し入れに当たっては、単に文書を送付するのみでなく、実際に現場を訪問するなどして取引先と対話を行う。 ◆それでも取引先が強制労働を用いている可能性がある状況を改善しなかった場合、最終的に取引を中止するなどの対策を講じる。 (児童労働の排除) ◆サプライヤーに対して質問状やチェックリスト等を送付する ◆質問状等への回答がないサプライヤーに対しては、電話や実地監査などで追加の確認を行う。 ◆サプライヤーから児童労働を用いていない旨の誓約書を取得する。 (児童労働防止の対策) ◆サプライヤーに対して、児童労働の活用は一切認められない旨の方針を予め明確に示す。 ◆サプライヤーに対して、18 歳未満の労働者に行わせてはいけない「危険で有害な労働」の内容を説明する。 ◆サプライヤーに対して、15 歳未満の労働者を原則として用いることができない旨を説明する。 ◆サプライヤーに対して、児童労働を誘発させるような極端な低価格での発注を行わない。
--	---	---	---

	□サプライチェーン全体において、紛争鉱物が使用されていないことを確認しているか □サプライヤーが技能実習法令を遵守しているか □サプライヤーが技能実習制度及び育成就労制度を適切に利用しているか	★目標 12：つくる責任、つかう責任 ★目標 16：平和と公正をすべての人に ★目標 4：質の高い教育をみんなに ★目標 8：働きがいも経済成長も ★目標 10：人や国の不平等をなくそう	(責任ある鉱物調達) ◆自社製品の原材料の採掘・加工・流通等の調達経路を正確に把握する。 ◆自社製品が紛争鉱物規制の対象となる鉱物を利用している場合には、サプライヤーに調査票への回答を求める。 ◆サプライヤーから紛争鉱物を用いていない旨の誓約書を取得する。 ◆Responsible Minerals Assurance Process(RMAP)で認証された製錬/精製業者 (CFS) のみからの鉱物調達をサプライヤーに要請する。 (技能実習法令の遵守) ◆国内サプライヤーに対して、外国人技能実習制度及び新たな育成就労制度の概要を説明する。 ◆国内サプライヤーに対して、技能実習生等の活用の有無及び法令遵守に係る質問票を送付する。 ◆国内サプライヤーから、技能実習法令等の遵守に係る誓約書を取得する。
自主的取組事項			
【サプライヤーとの契約段階の取組み】 ・サプライヤーとの契約を適切に締結し、運用することにより、サプライチェーンに関わるステークホルダーの人権を守る	□サプライヤーとの間で「サステナビリティ条項」を盛り込んだ契約を締結しているか □「サステナビリティ条項」では、サプライヤー（二次サプライヤー以下も含む）が人権侵害に関与していないことを誓約・保証させているか	★目標 8：働きがいも経済成長も ★目標 8：働きがいも経済成長も	(契約の締結) ◆契約書のひな形に、調査権・監査権や改善措置の求め、解除権などの「サステナビリティ条項」が盛り込まれていることを確認する。 ◆サプライヤーとの契約締結に当たり、「サステナビリティ条項」の意義を説明し、当該条項を盛り込むべきことを要請する。 (人権侵害に関与していないことの誓約・保証) ◆「サステナビリティ条項」において、「乙は、乙の取引先が、世界人権宣言その他の人権に係る国際的な基準を遵守し、それらの基準に違反する人権侵害に関与していないことを表明し、保証する」等と定める。

	□「サステナビリティ条項」では、サプライヤーが人権侵害に関する情報提供の求めに応じる義務を課すとともに、必要に応じて自社が監査を行うことができる旨を定めているか □「サステナビリティ条項」では、サプライヤーに改善措置を求めることができるようにするとともに、改善措置が確保できない場合などには、自社に取引から離脱することができる解除権を付与しているか □問題のあるサプライヤーに対し、すぐに「サステナビリティ条項」の解除条項を適用して契約を打ち切るのではなく、対話を通じて、人権侵害を遞減させていく措置を講じているか	★目標 8：働きがいも経済成長も ★目標 8：働きがいも経済成長も ★目標 8：働きがいも経済成長も	(情報提供義務・監査権の定め) ◆「サステナビリティ条項」において、「乙は、甲の求めがあった場合には、乙及び乙の取引先における人権に係る国際的な基準の遵守状況等について、必要な情報を提供しなければならない」「甲は、乙の人権に係る国際的な基準の遵守状況等について調査し、又は第三者による監査の受け入れを求めることができ、乙はこれに協力しなければならない」等と定める。 (改善措置の求め) ◆「サステナビリティ条項」において、「甲は、乙に人権に係る国際的な基準に違反する合理的な疑いがあることが判明した場合には、乙に対し、改善のために必要な措置を講じることを求めることができる」「甲は、前項の求めにもかかわらず、乙が相当な期間内に必要な措置を講じなかった場合には、本契約を解除することができる」等と定める。 (サプライヤーとの対話) ◆サプライヤーが人権侵害に関与している恐れが判明した場合には、現地調査や面談等を通じて事実関係や理由等を適切に把握する。 ◆サプライヤーに対し、改善のための十分な期間を与えとともに、必要な支援を行う用意がある旨を伝える。
--	--	---	--

★関連する法令はあくまで一例であり、業種や規模等により法規制の有無が異なります。また、法令のほか、条例等にも留意する必要があります。

7 【公正な事業に関するチェックリスト】

解説

（中小企業の事業に公正さが求められる理由）

企業が存続し続けるためには、事業の公正さが求められます。このことは事業環境が国内であろうと国外であろうと変わるものでもなければ、当然のことながら企業規模によって左右されるものでもありません。事業の公正さを欠いた結果、企業自身の社会的な信頼を失い、回復困難な業績悪化を招くことや、多額の損害賠償や制裁金の支払いを余儀なくされること、役員や企業自身が処罰を受けることや、取引先との契約解除、従業員の退職、期限の利益喪失による借入金の一括返済等、もはや企業の存続自体が危ぶまれる事態に発展しかねません。

ひとくちに「公正さ」と言っても、法令に違反する行為の問題から社会的に不適当な行為の問題までさまざまですが、法令に違反する行為に限定して考えてみても、例えば反社会的勢力との関わり、国内外公務員に対する贈収賄、入札談合、個人情報漏洩、第三者の知的財産権の侵害などがこれにあたります。

<参考リンク>

・法務省『『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書』37 頁において「AI を人材採用システムに導入した際、・・・公正な人材の選考が行われない」という企業活動上の人権リスク事例が紹介されている。

<https://www.moj.go.jp/content/001417137.pdf>

・平成 19 年 6 月 19 日犯罪対策閣僚会議幹事会申合せ「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針について」

<https://www.mlit.go.jp/common/000990050.pdf>

・経産省 外国公務員贈賄防止

https://www.meti.go.jp/policy/external_economy/zouwai/index.html

・公正取引委員会 入札談合等関与行為防止法について

<https://www.jftc.go.jp/dk/kansei/index.html>

・特許庁 被害に遭ったら・権利侵害とは

<https://www.jpo.go.jp/support/ipr/kenrishingai.html>

・個人情報保護委員会 漏えい等の対応とお役立ち資料

<https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/leakAction/>

（反社会的勢力との関わり）

公正な事業の実現には、反社会的勢力との関わりを持たないようにする必要があります。取引開始にあたっては、取引の相手方が反社会的勢力との関係がないことなど取引の相手方の属性を調査することに加え、反社会的勢力と繋がりがなかったり反社会的勢力などを利用して暴

力的・脅迫的な要求をしないようにすることなどを相互に誓約し、仮にこれに違反した場合には無催告で当該取引にかかる契約を解除し、損害賠償できること（逆に、反社会的勢力と関わりのある当事者からの損害賠償請求は制限すること）などを定めた、いわゆる暴力団排除条項を契約書に含めることが重要です。

< 参考リンク >

- ・ 警察庁 暴力団対策
<https://www.npa.go.jp/bureau/sosikihanzai/bouryokudan.html>
- ・ 国交省 建設産業・不動産業 反社会的勢力排除のためのモデル条項について
https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/sosei_const_tk3_000083.html
- ・ 警視庁 東京都暴力団排除条例
https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/kurashi/anzen/tsuiho/haijo_seitei/index.html
- ・ 公益財団法人暴力団追放運動推進都民センターによる暴力団排除条項のサンプル
<https://boutsui-tokyo.com/wp-content/uploads/kakuyaku.pdf>

（国内外公務員に対する贈(収)賄）

国内で公務員に対して贈(収)賄を行うことが犯罪になることは多くの方に知られているかと思いますが、みなし公務員と知らずに金品等を提供して贈(収)賄が問題となることもあります。また、海外取引を行なうにあたっては外国の公務員への不正な利益供与にも注意が必要です。海外取引の場合、現地法について十分な知見がないことなどから、知らずに不正な利益供与を行ってしまうこともあります。摘発されると高額な制裁金や刑事罰を受ける以外にも、取引停止やブランド価値の毀損、その後のレピュテーションリスクにも繋がりがねません。特に、初めて取引を開始しようとする国・地域については、信頼できる仲介者・専門家を探すことも重要です。

< 参考リンク >

- ・ 経済産業省 平成 16 年 5 月 26 日（最終改訂：令和 6 年 2 月）「外国公務員贈賄防止指針」
https://www.meti.go.jp/policy/external_economy/zouwai/pdf/GaikokukoumuinzouwaiBoushiShishin.pdf
- ・ 経済産業省知的財産政策室 令和 6 年 10 月 「外国公務員贈賄を巡る最近の状況」
https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/chiteki_zaisan/fusei_kyoso/gaikoku_komuin_wg/pdf/009_03_00.pdf

（個人情報保護）

個人情報の保護については、業種・規模を問わず、全ての事業者において対応が不可欠です。また一定の漏えい等が発生（または発生のおそれ）した場合、発覚から速やかに（概ね 3～5 日以内）『速報』を、原則 30 日以内（不正アクセス等による場合は 60 日以内）に『確報』を個人情報保護委員会へ報告することが義務付けられています。個人情報保護委員会のホームページには、法令の解説、ガイドラインが掲載されており、そこでは漏洩時における報告対象や報告時の注意点などが記載されていますので、有事の際にすぐに対応できるよう、普段から

確認し必要な対策を立てておく必要があります。

<参考リンク>

- ・個人情報保護委員会
<https://www.ppc.go.jp/index.html>

(AI の開発・利用)

AI の開発や利用に関する法令遵守事項や自主的取組事項は、AI 技術の発展及び AI の普及に伴い、日々刻々と変化をしています。その意味では、常に最新の情報をキャッチアップしておく必要があり、法改正だけでなく、下記に掲げるような関係省庁が出しているガイドライン等も確認をしておく必要があります。

<参考リンク>

- ・総務省・経産省 AI 事業者ガイドライン
https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/ai_shakai_jisso/pdf/20260331_1.pdf
- ・文化庁 (AI と著作権について)
<https://www.bunka.go.jp/seisaku/chosakuken/aiandcopyright.html>

★本解説は、書籍第 10 章・中小企業と公正な事業に関する人権 (P189～222) を参照しています。詳細は書籍をご覧ください。

公正な事業に係る人権に対する負の影響を発見し、是正するプロセスを確実に実施するためのツールの一つとして、以下のチェックリストを是非ご活用ください。

あるべき姿	チェック項目	SDGs の目標とターゲット	具体例
法令遵守事項			
【反社会的勢力対策】 (東京都暴力団排除条例等) ・反社会的勢力との一切の関係遮断のための対策を適切に行うことにより、自社を守ることに加え、反社会的勢力による人権侵害が行われるこ	☐ 理由の如何を問わず、自社と反社会的勢力との関係を一切断つことを宣言し、徹底した取組みを行っているか ☐ 反社会的勢力に対して利益供与を行うことがないようチェックする仕組みを取り入れているか	・目標 16 平和と公正をすべての人に	(反社会的勢力との取引防止) ◆反社会的勢力との結びつきを有しないことを取引方針として定め、宣言する。 ◆新規取引の前には、反社会的勢力との関係性がないかどうか調査をする。調査方法としては、民間

とのない社会を形成することに寄与する	□契約時に相手方が反社会的勢力ではないことを確認しているか □取り交わす契約書にはいわゆる反社条項（解除条項）を盛り込んでいるか		の反社チェックサービスを利用することも有用である。 ◆定期的取引上、反社会的勢力との関わりがないか確認をする（例えば、契約の自動更新の確認時に併せて行うなど）。 ◆全ての契約書に反社条項を規定する。 ◆定期的に社内で上記指針等につき、教育を行う。 ◆反社会的勢力との関わりが生じた場合には、専門家や警察を含めて相談・対応できるよう、事前に社内で体制を整えとともに、対応方法等についての周知を徹底する。
【贈(収)賄】 (刑法等) ・贈(収)賄を認めないことにより、公務員によって実施されるべき人権保護のための行政サービスの適正・公正・公平な提供を確保し、不当な人権侵害のない社会を形成することに寄与する	□法令等で規制されている内容やこれまでの事例を把握し、国内外における贈(収)賄禁止の徹底に努めているか □接待交際費の利用時に相手方が公務員・みなし公務員にあたるか否かのチェックを行っているか □必要な研修及び教育を定期的かつ継続的に実施しているか □内部通報制度等を活用して課題の把握と早期是正が期待できる体制となっているか	・目標 16 平和と公正をすべての人に	(贈(収)賄の防止) ◆贈(収)賄を認めないことを取引指針として定め、宣言する。 ◆接待交際費を使用する際には、相手方が公務員・みなし公務員にあたるか否かの確認をする（例えば、事前に確認を経た接待交際費しか経費として認めない運用とする）。 ◆自社だけでなく、海外子会社・海外現地法人の従業員等における贈(収)賄防止の管理体制を構築する。 ◆海外取引を検討する段階では、当該国の贈(収)賄などに関するリ

			スク・法制度を確認し、必要に応じて専門家へも相談をする。 ◆定期的に社内で贈(収)賄リスクに関する教育を行う。 ◆定期的に内部監査を行い、贈(収)賄の疑いのある事象を調査する。 ◆内部通報制度等により贈(収)賄の疑いが把握できるような体制を構築するとともに、贈(収)賄のリスクが生じたときには、専門家への相談も含み、検討・対応できる体制を構築する。
【入札談合・カルテル】 (独占禁止法等) ・入札談合やカルテルを認めないことにより、公正かつ自由な競争を確保し、より安くより品質の良い商品・サービスの提供を通じて、消費者の支持を得て、持続的に存続する会社となる	☐法令等で規制されている内容やこれまでの事例を把握し、入札談合やカルテルの排除に努めているか ☐入札談合やカルテルに関する従業員教育を徹底しているか ☐内部通報制度等を活用して課題の把握と早期是正が期待できる体制となっているか ☐競争事業者との接触に関するルールなどコンプライアンスプログラムの導入を進めているか	・目標 16 平和と公正をすべての人に	(入札談合・カルテルの防止) ◆入札談合やカルテルを行わないことを取引指針として定め、宣言する。 ◆競争事業者と接触する際の社内ルールなどのコンプライアンスプログラムを導入する。 ◆定期的に社内で入札談合やカルテルに関する従業員教育を行う。 ◆定期的に内部監査を行う。 ◆内部通報制度等により入札談合・カルテルの疑いが把握できるような体制を構築するとともに、入札談合やカルテルのリスクが生じたときには、専門家への相談も含め、検討・対応できる体制を構築する。

【個人情報保護】 (個人情報保護法等) ・ステークホルダーの個人情報を適切に管理することにより、そのプライバシー権を始めとする人権を守る	□法令等で規制されている内容やこれまでの事例を把握し、情報セキュリティ対策の強化・徹底に努めているか □情報管理規程を策定しているか □漏洩等の事態に備えた報告・通知の手順等について整備しているか □取り交わす契約書に個人情報保護に関する規定を盛り込んでいるか □情報を社外に持ち出す際の留意点等必要な研修及び教育を実施しているか □使用済みのパソコン等の電子機器を廃棄する場合に、各種情報の消去等を徹底しているか	・目標 16 平和と公正をすべての人に	(個人情報保護) ◆個人情報保護方針 (プライバシーポリシー) や情報管理規程を定める (社内情報の社外への持ち出しルール、社内情報や取引相手の個人情報等を記載しないなど SNS の使用ルール、個人のデバイスの持込み禁止なども含む)。 ◆取引先と締結する契約書に個人情報の保護に関する規定を置く。 ◆社用での使用済みデバイスの廃棄にあたり、情報の消去を徹底する。 ◆定期的に社内で個人情報保護・情報管理の教育を行う (顧客に海外居住者がいる場合は、日本法だけでなく、海外の個人情報保護に関する教育も不可欠)。 ◆定期的に情報管理の内部監査を行う。 ◆個人情報の漏えいリスクが生じたときに検討・対応できる体制を構築し、情報漏洩時の報告・対応手順等について事前に整備しておく (専門家への相談も含む)。
【知的財産の保護】 (特許法等) ・知的財産権を適切に保護することにより、権利者の人権を守る	□法令等で規制されている内容やこれまでの事例を把握し、知的財産権の保護に努めているか □海賊版ソフトウェア (違法コピー) の利用をしない、ソフトウェアの利用規約に反しないなど、第三者のソフトウェアを利用する際	・目標 12 つくる責任 つかう責任 ・目標 16 平和と公正をすべての人に	(知的財産の保護) ◆知的財産保護方針・営業秘密管理規程・職務発明取扱規程 (職務発明の対価に関する規程) を定める。 ◆営業秘密や秘密情報 (NDA に基づき開示された第三者の情報など) の管理体制・手順を定める。

	の留意点等必要な研修及び教育を実施しているか ☐商品やサービス等の発売前に他者の知的財産権を侵害していないかどうか確認する仕組み・体制を整えているか ☐営業秘密の管理を行っているか ☐外部から知的財産権侵害の申し入れを受けた場合の対処について体制を整えているか ☐職務発明等を会社帰属とする場合、従業員に対価・報酬の支払いを行う仕組みを取り入れているか		◆商品やサービス等の発売前に、他者の知的財産権を侵害していないかどうかを確認する仕組み・体制を整える（望ましくは研究開発と並行して行う）。 ◆ソフトウェアについては利用規約に従い、違法コピーを使用しない、台数に応じたアカウントの購入などの対応を行う。 ◆契約上、知的財産権の取り扱いについて定める（取引にあたって使用される知的財産、取引上新たに生じる知的財産、第三者知的財産を侵害した場合の責任負担等）。 ◆定期的に社内で知的財産保護・営業秘密・秘密情報管理に関する社内教育を行う。 ◆定期的に営業秘密・秘密情報管理の内部監査を行う。 ◆第三者から知的財産権侵害の申し入れを受けた場合の対応体制を事前に定めておく（専門家への相談を含む）。
自主的取組事項			
【企業広告】 ・企業広告の適正化に取り組むことにより、関連するステークホルダーの人権への負の影響を防止・軽減する	☐企業広告の適正化に積極的に取り組んでいる ☐SNSやHPなどによる情報発信について、社内に規程や委員会を設置しているか	・目標 12 つくる責任 つかう責任 ・目標 16 平和と公正をすべての人に	（企業広告） ◆企業広告に関する指針・ポリシーを定める。 ◆景品表示法に基づくステルスマーケティング規制（不当表示）の遵守（社内チェックリストに広

	□差別・不平等を生じさせる情報発信が行われないように従業員に対する研修や教育を実施しているか □広告やPR関連のトラブルが発生した際の対処について体制が整えられているか		告・PR案件での関係性明示（「PR」「広告」等の表記）。 ◆SNSやHPなど情報発信時の事前確認体制・手順を定める（発信内容・表現が、差別・不平等と捉えられないこと、ステルスマーケティングにならないことなどのチェックを含む）。 ◆自社の広告だけでなく、第三者との共同の広告についても、自社単独の広告同様に広告指針に基づく厳格な審査を行う。 ◆定期的に社内で企業広告に関する教育を行う。 ◆定期的に企業広告の内部監査を行う。 ◆広告・PR関連のトラブルが発生した際の体制・手順を事前に定めておく（専門家への相談も含む）。
【AIの利用】 ・AI利用の推進にあたってそのリスクを踏まえた対応をすることにより、関連するステークホルダーの人権への負の影響を防止・軽減する	□AIの利用によって起こりうるリスクを評価・管理する体制を整えているか	・目標12 つくる責任 つかう責任 ・目標16 平和と公正をすべての人に	（AI全般） ◆AIの開発・利用等に関する指針・ポリシーを定める（技術進歩のスピードが著しく早い分野であるため、定期的に見直しも行う）。 ◆定期的に内部監査を行って、AIの開発・利用・提供上のリスクを適切にコントロールする。 ◆定期的に社内で知的財産保護・営業秘密・秘密情報管理に関する教育を行う。

			◆AI 開発・利用・提供上、事故が生じた場合の対応方針・体制を事前に定めておく（専門家への相談を含む）。 （AI 開発時の注意点） ◆AI 開発指針・ポリシーに反しない（前提として、法整備が追いついていない分野でもあるため、倫理観に基づくポリシーメイキングが重要である）。 ◆AI 開発による人権（肖像権、著作権などに限られない）侵害のおそれがないか定期的に確認する。 ◆学習データに第三者知財や取引先の情報、自社の秘密情報、個人情報などが含まれていないかチェックする仕組みを取り入れる。 ◆開発にあたりオープンソフトウェア (OSS) が利用される場合には、当該 OSS の規約に準拠しているか確認する仕組みを取り入れる。 ◆AI による人権侵害が生じた場合には直ちに AI の停止を含めた対応が取れるようにする。 （AI 社内利用時の注意点） ◆AI 利用指針・ポリシーに反しない（社内の情報のどこまでを入力してよいか等社内ルールの確認）。
--	--	--	---

			◆AI 利用による人権侵害のおそれがないか定期的に確認する。 (AI 社外利用・提供時の注意点) ◆AI 社外利用・提供に関する指針・ポリシーに反しない。 ◆AI 社外利用・提供による人権侵害のおそれがないか定期的に確認する。 ◆第三者が開発したソフトウェアや AI と連携する場合には、連携先との契約上、責任分担を明確化する。 ◆AI による人権侵害が生じた場合には直ちに AI の停止を含めた対応が取れるようにする。
--	--	--	--

★関連する法令はあくまで一例であり、業種や規模等により法規制の有無が異なります。また、法令のほか、条例等にも留意する必要があります。

8 【中小企業と環境・地域社会に関するチェックリスト】

解説

（中小企業が環境や地域社会に関する問題に取り組むべき理由）

中小企業が当該問題に積極的に取り組むべき理由は、主に以下の2つの側面から説明することができます。

まず、各種環境法令違反を行うことにより、自社に対して罰則・公表等が課されるという法的リスクがあります。このようなリスクが現実化するということは、自社の存立にとって致命的なダメージを与えかねません。

次に、社会情勢の変化（国内のみならず諸外国で生じている問題を含む）に柔軟に適応していくことは、自社が持続的に成長発展していく上で必要不可欠です。地球温暖化や環境汚染といった事象が大きく取り上げられるようになってきている昨今、大企業の多くが ESG 経営を推進しており、中小企業においてもこの流れを無視することができない状況となってきました。また、資源の枯渇化が問題視されており資源の有効活用が求められていることや、少子化や都市部への人口の一極集中が問題視されていることも看過できない問題であり、地元企業による地域社会の活性化（地域社会への貢献）が望まれています。

このように、中小企業においても環境問題や地域社会に関する問題に真剣に取り組んでいくことが求められ、期待されているものといえます。

【法令遵守事項】

（関連する法令等の把握）

企業が法律上遵守すべき環境に関する規制は、環境問題が深刻化するに従い、ますます複雑化してきています。そこで、自社の企業活動に対してどのような法規制が関係するのか正確に把握しておく必要があります。

①環境法令について

一言で環境法令といっても、非常に多くの種類があります。以下はその一例です。

環境法令

◆公害系	◆有害物質系	◆廃棄物・資源循環系	◆環境保全系	◆その他
大気汚染防止法 水質汚濁防止法 湖沼水質保全特別措置法 農用地土壌汚染防止法 土壌汚染対策法	フロン回収・破壊法 ダイオキシン類対策特別措置法 化学物質排出把握管理促進法 など	廃棄物処理法 循環型社会形成推進基本法 資源有効利用促進法 容器包装リサイクル法 再資源化事業等高度化法	自然公園法 自然環境保全法 文化財保護法 種の保存法 外来生物法	省エネ法 環境影響評価法 地球温暖化対策推進法 グリーン購入法 環境配慮促進法

騒音規制法 振動規制法 悪臭防止法 など		家電リサイクル法 自動車リサイクル法 食品リサイクル法 建設リサイクル法 など	など	景観法 など
-------------------------------	--	---	----	-----------

②環境法令の適用の有無を確認する方法・留意点

手軽な調査方法として、公共団体・業界団体が発信する情報を確認する方法が考えられます。検索サイトにおいて「〇〇（←騒音・廃タイヤ等の対象を入れる）協会」等のキーワードで検索をかけると多くの団体が確認できます。まずはインターネットを中心に身近なツールを活用し、調査を行っていただくと様々な情報が入手できます。

調査を行う際には、事業内容（各環境法令の適用の有無）を正確に把握し、認識の抜け漏れがないように注意する必要があります。事業内容を把握する際には、会社代表者への確認のみならず総務担当者等各部門の責任者も含めた調査・確認を行うことが望ましいと考えます。

外部への確認（アドバイスを求めること）を行う際は、例えば行政の場合は自治体毎で取り扱いの違いがないか、あるいは担当者レベルの私見にとどまる回答ではないか、といった点に注意する必要があります。また、環境法令に精通した弁護士に相談するなどして、法令に基づく適切な行為なのかを慎重に判断していくことが重要です。

（廃棄物、リサイクル）

① 産業廃棄物該当性

廃棄物処理は日々行われる業務であるため、思わぬ形で法令違反をしてしまっていたというケースが見受けられます。例えば、産業廃棄物として廃棄物処理法に基づき処理しなければならない廃棄物を誤って事業系一般廃棄物として処理してしまう等、意図しない形で法令違反を行ってしまうということがないように注意する必要があります。

また、形式上「1円」等の極めて低額で売買契約を締結し、実質的な廃棄物を「有価物」として偽装する脱法的な取引にも注意が必要です。形式上の売却代金よりも運搬費等の負担額が上回っている場合（逆有償）や、客観的に市場価値がないと判断される場合は、実質的に廃棄物とみなされます。これを有価物として扱い、無許可の業者に引き渡したりマニフェストを交付しなかったりした場合、重大な法令違反となります。

さらに、環境省のガイドライン等でも指摘されている通り、適正な処理料金からみて「著しく低廉な料金」で委託を強要するような行為（買ったたき等）は、排出事業者自身が措置命令の対象となるリスクがあります。適正な対価を負担することは、排出事業者としての重要な責務となっています。

産業廃棄物該当性の判断基準

産業廃棄物とは、事業活動で発生したもののうち、法令で定める20種類をいいます。また、事業系一般廃棄物とは、事業活動で発生した、産業廃棄物以外のものをいいます。

廃棄物にあたらないものは、有価物（経済的価値を有するもの）といいます。有価物と廃棄物のいずれに該当するのかは、物の性状、排出の状況、通常の実扱い形態、引取価値の有無及び占有者の意思等を勘案して総合的に判断することになります。

一見すると、産業廃棄物、事業系一般廃棄物及び有価物の区別は容易であるようにも見えますが、どれに分類されるのか悩ましいケースは多数あります。以下のサイトや廃棄物処理法に関する文献を参照しながら、誤った判断をしないように注意してください。

<参考リンク>

- ・東京都環境局「よくある質問 基本編」
https://www.kankyo.metro.tokyo.lg.jp/inquiry/faq/resource/faq_02
- ・環境省「廃棄物処理業における適正取引推進のためのガイドライン」
[cc](#)

(2) 排出事業者該当性

自社の事業活動に伴い生じた産業廃棄物であるとして排出事業者としての責任があるのに、これがない（排出事業者にあたらない）ものと勘違いして処理してしまうといった形で法令違反を行うことのないように注意する必要があります。

①排出事業者該当性の判断基準

廃棄物処理法第3条1項では「事業者は、その事業活動によって生じた廃棄物を自らの責任において適正に処理しなければならない」と規定されているにとどまり、排出事業者が誰であるかは、誰の「事業活動によって生じた廃棄物」であるか、によって個別具体的に決定されることになります。

<参考リンク>

- ・大阪府「排出事業者は誰か？（FAQ）」
https://www.pref.osaka.lg.jp/o120060/jigyoshoshido/report/faq_1.html

②下取り行為

「新しい製品を販売する際に」「商慣習として」「同種の製品で使用済みのものを」「無償で引き取り収集運搬する場合」には、当該下取り行為者は、産業廃棄物収集運搬業の許可を要しないこととされています（平成25年3月29日付け環廃産発第13032910号「産業廃棄物処理業及び特別管理産業廃棄物処理業並びに産業廃棄物処理施設の許可事務等の取扱いについて（通知）等」）。

下取り行為にあたる場合には当該下取り行為者が排出事業者該当することになる、といった法令に明記されていない運用の存在についても目を配る必要があります。

(3) その他

法令に適合する契約書を作成し、マニフェストシステムを正確に理解の上運用していく必要があります。そのために、弁護士に契約書のチェックを依頼したり、産業廃棄物に関する理解を深めるために社内で勉強会やセミナーの開催等を行うなどして、廃棄物処理問題に関する適切なリスクヘッジと正確な社内理解の醸成を図っていく必要があります。

①契約書の作成

産業廃棄物処理委託契約書を作成する場合には、各自治体が出しているモデル案や公益社団法人全国産業資源循環連合会が出している「産業廃棄物処理委託契約書の手引き」等の文献を参考とするとよいでしょう。但し、ネット上のものを参考とする場合には、最新の法令に基づくものかといった点については十分注意するようにしてください。

<参考リンク>

- ・平成 29 年 3 月 21 付「廃棄物処理に関する排出事業者責任の徹底について（通知）」
<https://www.env.go.jp/content/900479521.pdf>

②マニフェストシステム

マニフェストシステムとは、排出事業者が産業廃棄物処理を第三者に委託する際、マニフェスト（産業廃棄物管理票）に、産業廃棄物の名称、数量、業者名等を記載し、産業廃棄物が最終処分されるまでの流れを把握・管理する仕組みです。

マニフェストシステムの仕組みについては、例えば公益社団法人全国産業資源循環連合会が出している「マニフェストシステムがよくわかる本」のような文献を確認する等し、制度の正確な理解に努めておくといよいでしょう。

③産業廃棄物の保管基準

産業廃棄物が収集運搬業者に引き渡されるまでの間、自社敷地内で保管する場合には、廃棄物処理法に基づく「産業廃棄物保管基準」に従う必要があります。周囲の囲いの設置、見やすい箇所への掲示板の設置、飛散・流出・悪臭の防止措置などが義務付けられており、盲点となりやすい事項でもあることから注意が必要です。

④廃棄物処理法以外の法令との関係

産業廃棄物の種類によっては廃棄物処理法以外の法令も関係する可能性があるため、注意する必要があります。例えば、家電 4 品目（エアコン、テレビ（ブラウン管、液晶・プラズマ）、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機）につき、事業者がこれらを廃棄しようとする場合には、廃棄物処理法のみならず家電リサイクル法上も問題がないか検討する必要があります。

なお、環境法令における遵守事項は廃棄物処理法に限りません。例えば、自社の工場、倉庫、店舗の改修・解体工事や設備更新を行う際には、大気汚染防止法に基づき、解体・改修工事の発注者には、施工業者が行う石綿（アスベスト）の事前調査に要する費用や工期の適切な確保等の配慮義務が課されています。

このように、環境法令の解釈や適用を検討することは容易ではありませんが、前述のとおり、各種環境法令違反を行うことによる罰則・公表等の法的リスクがある場合も多いことから、環境法令に基づき中小企業に課される義務を正確に把握しておく必要があります。

<参考リンク>

- ・経済産業省・環境省「事務所で使用している家電4品目（家庭用機器）は、家電リサイクル法の対象です！」
https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/kaden_recycle/shiryoukyu/recycle_office2024.pdf

【自主的取組事項】

人的・物的資源に余裕がないことの多い中小企業においては、環境保全や社会貢献活動に対して自主的積極的に取り組むことが容易でない場合があります。そこで、これらの活動に取り組むことのメリット（上場企業と取引する際のメリット等身近な（短期的）な目線と、時代の変化に柔軟に対応し永く存続していくために必要な対応であるという中長期的な目線）を、代表者をはじめとする意思決定権者に対し丁寧に伝え、自社における取組みの意義を見出してもらうことが大切です。

①カーボン・オフセット

カーボン・オフセットとは、CO₂などの温室効果ガスの排出量を削減するための枠組みの一つです。個人や企業単位で、自らの日常生活や経済活動の中で排出される温室効果ガスを削減する努力が行われていますが、完全には削減しきれない部分が生じてきます。そこで、そのように不可避免的に生じる温室効果ガスの排出については、植林や森林保護などによる温室効果ガスの削減・吸収活動や第三者が実現した温室効果ガスの削減を数値化し、クレジットとして購入すること等を通してオフセット（埋め合わせ）します。

<参考リンク>

- ・環境省「J-クレジット制度及びカーボン・オフセットについて」
https://www.env.go.jp/earth/ondanka/mechanism/carbon_offset.html

②温室効果ガス排出量算定ツールの種類

温室効果ガス排出量算定ツールには、カーボン・オフセットに対応する機能を有しているものや、CO₂の排出量算定をメイン機能とするもの等様々なタイプがあります。他社との差異化を図り、また、取引先からの信用を得るためにも、自社で設定した取組内容に応じたツールを導入し、環境問題に対して積極的かつ適切に取り組んでいることをアピールできるようにすることが大切です。

③J-クレジット制度

J-クレジット制度とは、省エネ設備の導入や再生可能エネルギーの活用によるCO₂等の排出削減量や、適切な森林管理によるCO₂等の吸収量を、クレジットとして国が認証する制度をいいます。

自社に適した取組事項を設定する上で、他社事例を参考にすることは非常に有益です。J-クレジット制度の他社活用事例が以下で確認できますので、ご参考としていただければと思います。

<参考リンク>

- ・J-クレジット制度「クレジット活用事例」

<https://japancredit.go.jp/>

④サプライチェーン全体での排出量把握（Scope1～3）への対応

温室効果ガスの排出量は、自社の直接排出（Scope1）や他社から供給された電気等の使用に伴う間接排出（Scope2）だけでなく、原材料の調達から製造、物流、販売、廃棄に至る事業活動全体の排出量である「Scope3」を把握することがグローバルスタンダードになりつつあります。

現在、大企業を中心に、サプライチェーン全体での脱炭素化を推進するため、調達先企業に対しても自社の CO₂ 排出量の算定・報告を求め動きが加速しています。これを単なる負担と捉えるのではなく、早期に自社の排出量を把握し取引先の要請に対応できる体制を整えることは、将来の取引維持・拡大における強力なアドバンテージとなります。

<参考リンク>

- ・経済産業省資源エネルギー庁「知っておきたいサステナビリティの基礎用語」

<https://www.enecho.meti.go.jp/about/special/johoteikyo/scope123.html>

⑤グリーンウォッシュ

近年、企業による環境配慮への取組みが重視される一方で、実態が伴わないにもかかわらず、自社の商品やサービスが環境に良いかのように誇張して宣伝・アピールする「グリーンウォッシュ」が問題となっています。客観的かつ合理的な根拠がないまま「CO₂ 排出ゼロ」や「環境にやさしい」といった表示を行うことは、景品表示法における「優良誤認表示」等に該当し、措置命令等の対象となる法的リスクもあります。SDGs を標榜し積極的に推進しようとするがゆえの不当表示とならないよう、社内の広告・PR 等の確認体制を整える必要があります。

★本解説は、書籍第 11 章・中小企業と環境・地域社会（P223～248）を参照しています。詳細は書籍をご覧ください。

環境・地域社会に係る人権に対する負の影響を発見し、是正するプロセスを確実に実施するためのツールの一つとして、以下のチェックリストを是非ご活用ください。

あるべき姿	チェック項目	SDGs の目標とターゲット	具体例
法令遵守事項			
【自社に関連する法令等の把握】 ・環境関連法令等を把握し、その対応を行うことにより、関連するステークホルダーの人権への負の影響を防止・軽減する	☐ 行政庁、業界団体、弁護士、コンサルタント等に確認しながら、自社に関連する環境法令を確認し、把握し、遵守しているか ☐ 法令による規制事項を把握した後、法令遵守のための具体的業務や活動の計画を策定した上で、対策を行っているか	★目標 7：エネルギーをみんなにそしてクリーンに ★目標 11：住み続けられるまちづくりを ★目標 12：つくる責任 つかう責任 ★目標 13：気候変動に具体的な対策を ★目標 14：海の豊かさを守ろう ★目標 15：陸の豊かさを守ろう	（法令の把握） ◆自社に関係する各種環境法令について、その存在や適用の有無を知らないうちに法令違反行為を行っていた、という事態に陥ることのないようにする。 ◆そのためには、まずは自社の取引全体について弁護士等の専門家から十分な情報共有をしてもらう必要がある。 ◆そのうえで、適宜行政、業界団体等に確認・連携を取り、法令による規制事項を正確に把握していく（自社の各取引においていかなる環境法令が適用となり、その法令のうちどの条項が特に問題となる可能性があるのかを確認する）。 （法令遵守のための対策） ◆自社の事業活動に関係する規制法令を把握した後、法令遵守のためには何を行うべきか（契約書を作る、社内ルールを策定する、社内の勉強会やセミナー等を開催する等）を確認し実行する。
【廃棄物、リサイクル】 （廃棄物処理法等） ・廃棄物の管理・処理を適切に行い、また削減に努めることにより、関連するステークホルダーの人権への負の影響を防止・軽減する	☐ 産業廃棄物に該当するか否かについて、廃棄物処理法をはじめとする関係法令を都度確認しながら検討しているか ☐ 廃棄物処理法上の排出事業者に該当するか否かについて、廃棄物処理法をはじめとする関係法令を都度確認しながら検討しているか	★目標 12：つくる責任 つかう責任	（産業廃棄物該当性） ◆産業廃棄物として廃棄物処理法に基づき処理しなければならない廃棄物を、誤って事業系一般廃棄物として処理してしまう等の法令違反をすることがないようにする。 （排出事業者該当性） ◆自社の事業活動に伴い生じた産業廃棄物であるとして排出事業者として処理すべき責任があるにもかかわらず、排出事業者にはあたらないものと誤解して処理してしまう等の法令違反をすることがないようにする。

	☐ 委託契約書の作成、マニフェストの運用等、産業廃棄物処理に関して必要とされる書類を作成し、適切に運用しているか ☐ 廃棄物の種類・量など現状を把握して、削減のための計画を策定しているか ☐ 廃棄物の削減・循環型社会の実現のため、適量生産・適量購入・循環利用に取り組んでいるか		(処理委託契約の締結・マニフェストの交付等) ◆廃棄物処理法上の排出事業者に該当する場合、処理（収集運搬）業者及び処分業者との間で、法定事項が記載された産業廃棄物処理委託契約書を作成する。 ◆2026 年 1 月施行の廃棄物処理法施行規則改正に対応するため、既存の委託契約書を点検し、第一種指定化学物質が含まれる場合の名称・量の記載を追加する覚書や新契約書を締結する。 ◆「有価物」として売却している取引について、引取代金よりも運搬費等の負担が上回っていないか（逆有償になっていないか）定期的に点検し、該当するおそれがある場合は産業廃棄物として許可業者と処理委託契約を結び、マニフェストを交付して適正に処理する。 ◆マニフェストシステムの仕組みを正確に理解し、マニフェストの交付・保管を適正に行う。 (廃棄物の保管) ◆廃棄物保管場所に、法定の記載事項（産業廃棄物の種類、管理責任者の氏名・連絡先等）を満たした掲示板等を設置するとともに、飛散や悪臭を防ぐため、シートで覆う等の措置を講じる。
自主的取組事項			
【温室効果ガス】 ・自社の温室効果ガスの排出量を把握し、脱炭素経営を進めることにより、関連するステークホルダーの人権への負の影響を防止・軽減する	☐ 算定ツールなどを利用して温室効果ガス排出量を把握し、削減の計画を策定した上で、削減に向けた取組みを行っているか ☐ 社用車等をはじめとする社内設備について、環境に配慮された機器が導入されているか	★目標 11：住み続けられるまちづくりを ★目標 13：気候変動に具体的な対策を	(算定ツール) ◆自社のニーズに合わせて温室効果ガス排出量算定ツールを活用し、排出されている温室効果ガスの種類や量を正確に把握した上で、これを削減していくための取組みを行う。 (社内設備) ◆社用車等をはじめとする社内設備・備品について、費用面のみに着目し環境に配慮されていないものを導入すると、中長期的な視点で企業価値の棄損を生じさせる可能性があることを認識し、環境に配慮された機器等の導入を検討する。

	□カーボン・オフセットに取り組んでいる商品やサービスを優先的に購入又は使用しているか		(カーボン・オフセットへの取り組み) ◆寄付型オフセット商品（製品を製造・販売する者、サービスを提供する者又はイベントの主催者等が、その消費者に向けて、クレジットの活用による地球温暖化防止活動への貢献・資金提供等を目的として参加者を募り、クレジットを購入・無効化する取組み）の購入や導入・販売の検討を行う。 ◆他社の J-クレジット活用事例を参考にし、自社の参画を検討する。
【社会貢献活動】 ・寄付、ボランティア等を含む、社会貢献活動に積極的に取り組むことにより、関連するステークホルダーのウェルビーイングに貢献する	□地域の次世代を担う人材との交流・育成機会の提供を行っているか □地域のボランティア活動、防災活動などに積極的に参加し、協力や支援を行っているか	★目標 11：住み続けられるまちづくりを ★目標 12：つくる責任 つかう責任	◆自社が所在する地域における社会貢献活動（社員による地域ボランティア、自治体や地域住民による各種活動への寄付・参加）を通して信頼を獲得し、企業価値を高める。
【地域資源の積極的利用】 ・地域資源の積極的利用（地産地消、地産外商）を行うことにより、関連するステークホルダーのウェルビーイングに貢献する	□地域の原材料を優先的に利用しているか □地域の雇用活性化に取り組んでいるか	★目標 11：住み続けられるまちづくりを ★目標 12：つくる責任 つかう責任	◆地元企業との取引や地元製造の原材料等の使用といった直接的な利用のみならず、社員の福利厚生のために地元企業との提携を企図する等幅広い形での積極的利用に取り組む。 ◆地元の教育機関（学校）等と連携して仕事体験（見学会）を行う等、自社の具体的な事業内容を知ってもらい信頼を獲得するとともに、入社意欲を高め、永らく地域住民に愛されるような取組みを行う。 ◆労働関係法令の遵守やハラスメント防止のための教育・体制構築を通じて、自社が健全な企業であり続けられるためのサポートを行う。

★関連する法令はあくまで一例であり、業種や規模等により法規制の有無が異なります。また、法令のほか、条例等にも留意する必要があります。

9 【中小企業におけるガバナンスに関するチェックリスト】

解説

【法令遵守事項】

以下は株式会社を例に記載していますが、他の形式の団体の場合でも同様と考えて差し支えありません。

（意思決定機構）

1 取締役会

取締役会設置会社の場合、取締役会は、業務執行の決定、取締役の職務執行の監督や代表取締役の選定・解職など、企業経営上の重要事項を決定します。取締役会の目的は、取締役個々の判断ではなく、取締役会という合議体での議論を経て、決議による意思決定をもって経営判断を行う点にあります。したがって、取締役は取締役会に執務状況を3か月に1回以上は報告することが義務付けられており、最低でも年に4回は取締役会を開催しなければなりません。また、取締役会決議が必要であるにもかかわらずそれを経ずに行われた行為の効力は、会社内では無効となり、対外的行為も無効となる可能性があります。

2 株主総会

企業は毎事業年度終了後一定の時期に株主総会を開催することが義務付けられています。株主総会では企業の根幹に関わるような重要事項の意思決定をしますが、株主の適正な意思決定のため、企業は株主に対して株主総会前に目的事項等を通知しなければなりません。株主総会が不開催だったり、一部の株主に招集手続がなされなかったりする場合には、反対株主によって株主総会決議の効力が争われるリスクがあります。また、会社の所有者である株主の意向が、企業の根幹に関わるような重要事項についてすら反映されないことになり、重要なステークホルダーである株主の権利が害されることになります。

（権限濫用の防止）

中小企業においても、代表取締役等の一部の権限者が権限濫用することにより会社に重大な損害を与え、株主や取締役の利益を毀損する事態に発展することが少なくありません。したがって、このような取締役の権限を抑制することがガバナンス上重要となります。取締役会設置会社の場合、取締役は3か月に1回以上、自己の職務執行の状況を取締役に報告する必要があり、取締役会では取締役の報告等を踏まえて職務執行を監督し、職務執行に関する意思決定をします。これに対して監査役は、取締役会の職務執行を監督するため、取締役会に出席して必要に応じて意見を述べなければなりません。また、取締役は、株式会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、直ちに、当該事実を株主（監査役設置会社にあつては監査役）に報告しなければなりません。

（文書化・記録化）

1 議事録の作成

株主総会及び取締役会が開催された場合には、その議事録を作成して一定期間保存をすることが義務付けられています。議事録には、決

議内容や判断過程等を記載することで、意思決定の透明性を保ち、その妥当性等を事後的に検証する重要な役割があります。また、株主や取引先等からの不当な言いがかりや訴訟に対する防御方法として、企業利益を守る重要な手段となります。また、ステークホルダーとの対話の貴重な一手段ともなり得ます。

2 規程・規約の作成と周知

社内秩序を維持し、リスクを防止するには、規程や規約をしっかりと書面に落とし込み、全社で共有していくことが重要です。例えば、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は就業規則の作成・届出義務等があります。これらの懈怠がある場合、企業の重要なステークホルダーである従業員の人権を侵害することになり、重要な人材が企業から離れて行ってしまうことになりかねません。中小企業では、法律によって最低限の作成が求められている契約書や規程については、明確に文書として作成し、関係当事者に周知徹底させていくことがガバナンス上重要です。

(従業員による違法行為の防止)

従業員の違法行為によって関係ステークホルダーの人権を侵害してしまい、それに伴って企業の信用が大きく失墜してしまうことがあります。従業員の違法行為を防止すること自体は、法律で企業に義務付けられているものではありませんが、従業員によって違法行為が行われてしまえば、これを企業の責任と捉えられてしまいます。SDGs コンプライアンスを実現するために従業員の違法行為を防止することをも企業経営上の法的義務と捉えて対応すべきでしょう。

<参考リンク>

・IIA の 3 ラインモデル (日本語訳)

https://www.iiajapan.com/leg/pdf/data/iaa/2020.07_1_Three-Lines-Model-Updated-Japanese.pdf

【自主的取組事項】

(企業風土)

ガバナンス体制を自律的に機能させるためには、パーパス等の浸透に加え、素朴な疑問や異論を言いやすい企業風土を醸成することが重要です。いわゆる企業不祥事の原因として、企業理念の不浸透に加えて、経営層等にモノを言えない企業風土などが頻繁に挙げられています。十分な情報を円滑に伝達させ、相互監視システムで人権侵害等を未然に防止する又は軽減するためには、お互い率直に意見を述べられる環境であることが必要不可欠となります。

(ダイバーシティ)

ダイバーシティ推進の観点からは、ガバナンス体制を自律的に機能させるために有益な視点です。専門性に強みを持つ中小企業にとって、新しい視点や意見が加わることは、ガバナンス体制を強化し、イノベーションを生み出す絶好の機会といえます。

従業員に関する自主的取組事項の観点からもダイバーシティの取組みは重要ですが、これについては前記第 2 の 3 を参照してください。

<参考リンク>

- ・ 中小企業のためのダイバーシティ経営
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>
- ・ Good Practice on Gender Diversity in Corporate Leadership for Growth
<https://www.apec.org/Publications/2016/11/Good-Practices-on-Gender-Diversity-in-Corporate-Leadership-for-Growth>

(内部通報・苦情処理メカニズム)

ビジネスと人権に関する指導原則の実施プログラムの中には「救済」の項目があり、実際に人権侵害が起きてしまった場合のフォローが要請されています。内部通報・苦情処理メカニズムはまさにこのプロセスに該当する取組みです。

内部通報制度は、企業の不正行為又はその疑いを発見した役員や従業員など社内の人間が、企業が設けた通報窓口はその旨を通報する制度です。同制度の設置と適切な運用は、人権侵害等を早期に発見して、企業の自浄作用をもってその人権侵害等を是正して、企業価値の維持・向上に寄与するために有益な手段です。

苦情処理メカニズムについて前記第2の2を参照してください。

<参考リンク>

- ・ 政府広報「公益通報者保護法が改正。『内部通報制度』で不正をストップ！」
<https://www.gov-online.go.jp/article/202402/entry-5717.html>
- ・ 消費者庁ウェブサイト「公益通報者保護制度」
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system

(事業の継続性)

1 事業承継

後継者が決まっている場合、後継者が経営を承継することができるように、環境整備と後継者の育成が主要な課題となります。承継のためのプロセスは後継者の属性によって異なるので、それぞれの課題を意識して、後継者が会社財産を承継することができるように環境整備をすることが必要です。

<参考リンク>

- ・ 事業承継ガイドライン（第3版）
https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/download/shoukei_guideline.pdf

2 事業継続計画（BCP）

緊急時に倒産や事業縮小を余儀なくされないためには、平常時からBCPを周到に準備しておき、緊急時に事業の継続・早期復旧を図る

ことで、顧客の信用を維持し、市場関係者から高い評価を受けることとなり、株主にとって企業価値の維持・向上につなげることが出来ます。

<参考リンク>

・ 中小企業 BCP 策定運用指針～緊急事態を生き抜くため～

<https://www.chusho.meti.go.jp/bcp/>

★本解説は、書籍第 12 章・中小企業におけるガバナンス（P249～278）を参照しています。詳細は書籍をご覧ください。

ガバナンスに関する負の影響を発見し、是正するプロセスを確実に実施するためのツールの一つとして、以下のチェックリストを是非ご活用ください。

あるべき姿	チェック項目	SDGs の目標とターゲット	具体例
法令遵守事項			
【意思決定機構】 (会社法) 会社の意思決定機構である株主総会、取締役会が適式に開催されて実質的に機能することにより、株主を始めとするステークホルダーの人権に対する負の影響を防止・軽減する	☐ 取締役会が 3 か月に 1 回以上開催されているか ☐ 取締役会の招集手続、決議方法を法令の規定に従い適式に実施しているか ☐ 株主総会が年に 1 回以上開催されているか ☐ 株主総会の招集手続、決議方法を法令の規定に従い適式に実施しているか	★目標 16：平和と公正をすべての人に	(取締役会について) ◆取締役会の開催スケジュールを決めておく。 ◆対面での実施が望ましいが、場合によってはオンラインを利用するなど、実施方法について取締役間で決める。 ◆取締役間で密に連携が取れるように、連絡方法を確立しておく（SNS アプリのグループチャットなどでもよい）。 (株主総会について) ◆株主総会の通常総会の日程を年間スケジュールに入れる。時間や場所なども具体的に決める。 ◆株主名簿がない場合は作成し、ある場合は情報を最新のものにアップデートする。 ◆招集通知はフォーマットを作成しておき、必要な議題を記入するようにする。 ◆総会の招集通知を発送した日の翌日から総会前日まで 2 週間以上（非公開会社においては 1 週間以上）間があくように、株主名簿上の住所宛に送付する。

【権限濫用の防止】 (会社法) 一部権限者の権限濫用を防止するための法令事項を遵守することにより、株主を始めとするステークホルダーの人権に対する負の影響を防止・軽減する	☐取締役が3か月に1回以上、自己の職務状況を取締役会に報告しているか ☐各々の取締役が取締役会での報告事項を踏まえて職務執行の監督をしているか ☐取締役会において実質的な職務執行の意思決定がなされているか ☐監査役が選任され、取締役会に出席しているか		◆取締役間の職務分掌を明確に定めておく。単なる肩書だけにしない。 ◆名目的取締役を置かない。いる場合は適宜整理する。 ◆取締役会の議題を事前に共有しておき、担当取締役は報告事項、それ以外は質問事項を検討しておく。 ◆従業員など、議事メモ作成を担当するものや議事録作成を担当するものを参加させる。 ◆監査役は主として議事進行や事業の適法性の観点から、必要に応じて意見を述べる。
【文書化・記録化】 (会社法、労働基準法等) 規程や契約書を適時に適切に作成することにより、透明性を保ち、関係するステークホルダーの人権に対する負の影響を防止・軽減する	☐取締役会において、事後的に検証可能な内容の議事録が作成されているか ☐株主総会において、事後的に検証可能な内容の議事録が作成されているか ☐反対の意見を表示した取締役の意見が議事録に記載されているか ☐就業規則等の規程や契約書が適時に適切な内容で作成されているか		(議事録について) ◆株主総会、取締役会の議事録のフォーマットを用意しておく。 ◆単に決定事項だけを記載するのではなく、議題ごとに議事内容の要旨を記載する。とりわけ反対意見は明記する。 (各種規程について) ◆就業規則が作成されていない場合、直ちに作成を指導する。 ◆作成されている場合、法改正に応じた変更の要否について、改訂を定期的に検討する。 ◆作成した規程について、従業員が実質的にアクセス可能な状態にあるかを確認する。 ◆法令上義務付けられているもの以外にも、作成しておくべき規定の有無について定期的に検討する場を設ける。 (契約書について) ◆契約締結に至る内部フローが作成され、弁護士によるチェックを受ける機会が設けられている。
【従業員による違法行為の防止】 (刑法、民法等) 法令遵守の考え方が社内に十分浸透し、体制・仕組み	☐自社内の違法行為のリスクの特定、評価を行っているか ☐違法行為抑止のための組織体制やルールを整備（組織部門を設置して一定の取引につ		◆具体的な内容については、自社の過去の事例や、報道や業界団体の情報発信を定期的にチェックするなどして、情報集約の仕組みを作ること。 ◆組織体制の整備や実施する取組みの内容は会社の実情に応じて検討する。人権デューデリジェンスの考え方が参考にな

を整備することにより、関係するステークホルダーの人権に対する負の影響を防止・軽減する	いては承認や説明が必要とするなど）が行われているか ☐ 具体的な事案（SNS トラブル、キックバック、社員による飲酒運転、危険ドラッグ、賭けマージャン等）を示しながら、当該行為が違法であることを強調する研修会を定期的に行っているか ☐ 違法行為に関与した者に対して懲罰を与えているか ☐ 法令順守（コンプライアンス）の重要性を全社員に向けて発信しているか		る。
自主的取組事項			
【企業風土】 役員、従業員同士が率直な意見を言い合える環境を形成することにより、相互監視システムが実質的に機能している	☐ パーパスや企業理念を浸透させるための取組みをしているか ☐ 素朴な疑問や異論を言いやすい企業風土を醸成する取組みをしているか		◆経営層が率先して役員や従業員と対話をする。 ◆現に人権侵害等が発生またはその疑いがあった場合、法令や規程等に基づき誠実に対応して是正する。 ◆社員が自分の意見を気兼ねなく誰にでも発言できる環境である。 ◆異なる意見や価値観・考え方に対して否定的ではなく、互いに尊重しあえる環境である。 ◆業務内外で多様な人材を交えた活発なコミュニケーションが行われている。
【内部通報窓口】 内部通報窓口が適切に運用されることにより、関係するステークホルダーの人権に発生した負の影響を除去するための体制を構築している	☐ 内部通報制度規程を策定しているか ☐ 社内に代表取締役以外の内部通報窓口を設置しているか ☐ 社外に内部通報窓口を設置しているか ☐ 通報された事案に係る者を、その通報に関する調査や是正の業務から排除する仕		◆経営幹部で内部通報制度の導入を検討。 ◆内部通報対応の責任者と窓口設置部署を選定。 ◆通報の受付対応を行う「従事者」を指定し、研修を実施。 ◆内部規定、対応マニュアル、通報受付票を準備。 ◆従業員・役員などに研修、周知。

	組みが作られているか ☐ 通報を理由とする不利益な取扱いの防止に関する措置が取られているか ☐ 内部通報対応に関する研修がなされているか		
【ダイバーシティの推進】 ・ダイバーシティとインクルージョンを推進し、企業経営における意思決定をより適切に行うことを通じて、関係するステークホルダーの人権に対する負の影響を防止・軽減する	☐ 女性役員、管理職を登用しているか ☐ ダイバーシティとインクルージョンの推進体制を構築しているか ☐ ダイバーシティに関するKPIを設定し、公表しているか ☐ 身障者やマイノリティーの雇用に取り組んでいるか		◆管理職の職務内容を明確にし、管理職に過度な負担がかからないよう配慮する。 ◆女性従業員に対して管理職就任への意識啓発を行う。 ◆ダイバーシティ推進のための部門横断型のプロジェクトチームを設ける。 ◆女性管理職の人数、障がい者や高齢者の雇用者数、育児休暇取得率などについて目標を設定する。 ◆障がい者やマイノリティーの特性に応じた職務内容やフォローアップ体制を整備する。
【事業承継】 高齢の経営者が引退した後の事業継続に関する計画を策定・運用し、経営の安定化を図ることにより、従業員や取引先を始め、関連するステークホルダーの人権に対する負の影響を防止・軽減する	☐ 事業承継計画を策定しているか ☐ 後継者（親族、従業員等）が決まっているか ☐ 後継者候補のリスクングに取り組んでいるか ☐ 事業承継に向けた会社の課題整理及び体制整備（磨き上げ）に取り組んでいるか ☐ 後継者がいない場合、事業の第三者への売却に向けて計画を立てているか		◆事業承継計画を策定する。 ◆後継者とともに企業理念等、長期経営計画の策定に取り組む。 ◆後継者が経営者になるために必要な能力を検討し、該当する部署に配属したり、外部の研修を利用する。 ◆後継者が相続人の場合、他の相続人とのバランスを考慮した相続計画を検討する。 ◆後継者が従業員の場合、株式を取得するための資金計画を検討する。 ◆売却する場合、適切なアドバイザーの選定を検討する。
【事業継続】 事故や災害などの発生に伴う事業中断を想定した戦略を立案し、万一の場合にもできる限り経営が安定する	☐ 事業継続計画（BCP）を策定しているか ☐ BCPに基づいて定期的な訓練の実施をしているか ☐ レジリエンス認証を取得し		◆優先して継続・復旧すべき中核事業を特定する。 ◆緊急時における中核事業の目標復旧時間を定めておく。 ◆緊急時に提供できるサービスのレベルについて顧客と予め協議しておく。 ◆事業拠点や生産設備、仕入品調達等の代替策を用意してお

よう準備し、従業員や取引先を始め、関連するステークホルダーの人権に対する負の影響を防止・軽減する	ているか		く。 ◆全ての従業員と事業継続についてコミュニケーションを図っておく。
--	------	--	--

★関連する法令はあくまで一例であり、業種や規模等により法規制の有無が異なります。また、法令のほか、条例等にも留意する必要があります。

第3 編集・執筆者一覧

編集 東京弁護士会中小企業法律支援センター
SDGs プロジェクト・チーム

《第2版編集委員》

小西麻美 田中康一 湊 信明 前田健志

《執筆者》 (五十音順) (初版及び第2版を含む)

相川泰男	青木正明	皆枝	真希	伊集院	昌	磯	田	翔
上芝直史	上村菜穂	枝廣	恭子	角田智	美	木下	貴	博
小林明日香	菅沼篤志	添西	人雅	高木川	至	立馬	純	子
田中康一成	鳥山田総	深	雅凌	星	洋	松	宏	平
濱田和泉	原山崎		葉		輔			裕
松本			月					

SDGs コンプライアンスチェックリストの手引き 第2版

発行日 2026年9月25日

編著 東京弁護士会 中小企業法律支援センター SDGsプロジェクト・チーム

発行 東京弁護士会

連絡先 東京弁護士会 中小企業法律支援センター

電話 03-3581-8977

<https://cs-lawyer.tokyo/index.html>

★本手引きの著作権は、東京弁護士会に帰属します。