

企業の社会的責任(CSR)ガイドライン  
2007年度版

2008年3月

日本弁護士連合会

日本弁護士連合会 企業の社会的責任(CSR)ガイドライン 2007年度版

[ 目次 ]

序 文	P1
全 体	P5
1 . 基礎的項目	
( 1 ) 経営者コミットメント ( 誓約 )	
( 2 ) 会社概要	
( 3 ) バウンダリー ( 報告書の対象範囲 )	
( 4 ) ステークホルダーの把握	
( 5 ) 参考にしたガイドラインの明示及び対照表	
2 . CSR活動の方針・目標・実績の総括	
( 1 ) 方針、目標、実績の総括	
3 . CSRマネジメントシステム・内部統制	
( 1 ) 組織・体制	
コンプライアンス ( 法令等遵守 ) ・内部統制	P7
1 . 経営トップによるコンプライアンスを徹底する旨の表明	
2 . 取締役のコンプライアンスを確保する体制	
3 . 使用人のコンプライアンスを確保する体制	
4 . 企業集団における業務の適正を確保するための体制	
5 . 監査役が実効的に監査を行うための体制	
6 . サプライチェーンおよび顧客企業のコンプライアンスに対する配慮	
環 境	P9
1 . 持続可能な開発についての取り組み	
2 . 全般	
( 1 ) 全体像の把握	
( 2 ) 方針・目標・計画等の総括、整合性	
( 3 ) 環境法遵守システム ( 環境法に関するコンプライアンス )	
( 4 ) 環境法違反事実等の開示	
3 . 個別指標 1 操業	
( 1 ) 総エネルギー投入量及びその低減対策	
( 2 ) 温室効果ガス等の大気への排出量及びその低減対策	
4 . 個別指標 2 設計・上下流	
( 1 ) 製品・サービスでの環境配慮	
( 2 ) サプライチェーンに対する環境配慮	
( 3 ) グリーン調達	

- ( 4 ) 化学物質の管理
- ( 5 ) 3 R ( リデュース、リユース、リサイクル ) への取り組み
- ( 6 ) 廃棄物の排出抑制及び適正処理への取り組み
- ( 7 ) 景観保全

**雇用・労働** . . . . . P13

- 1 . 雇用の種類、雇用契約及び地域別の総労働力の内訳
- 2 . 従業員の総離職数および離職率の年齢および性別による内訳
- 3 . 正規雇用従業員と非正規従業員 ( パート社員・派遣社員・アルバイト社員 ) の賃金等の比較
- 4 . 労働組合の組織率、労働協約の有無
- 5 . 労働条件の決定 / 変更の際する労働組合 / 従業員との協議等
- 6 . 労働安全衛生管理体制
- 7 . 業務上疾病 / 災害の有無、発生率
- 8 . 雇用者の健康診断の受診率、設備 / 装置に関するリスクアセスメント等
- 9 . 深刻な疾病
- 1 0 . 教育研修
- 1 1 . 評価制度
- 1 2 . 多様性および機会均等
  - ( 1 ) 女性
  - ( 2 ) 障害者
  - ( 3 ) 高年齢者
  - ( 4 ) 外国人雇用者
- 1 3 . ワークライフバランス及び仕事と家庭の両立・次世代育成
  - ( 1 ) ワークライフ・バランス ( 働き方と生活の均衡 )
  - ( 2 ) 仕事と家庭の両立・次世代育成
- 1 4 . 児童労働
- 1 5 . 強制労働

**人権** . . . . . P21

- 1 . 全体 - 方針と経営責任の所在、マネジメント
  - ( 1 ) 方針と経営責任の所在、マネジメント
- 2 . 投資等の意思決定における人権への配慮
  - ( 1 ) 投資に関する意思決定
  - ( 2 ) 調達先、サプライチェーンや請負業者の選定にあたっての考慮
- 3 . 差別対策に関する方針、手順、プログラムその他の対策
- 4 . 従業員研修
- 5 . 保安担当職員
- 6 . 先住民族の権利
- 7 . 人権侵害・差別等に関する訴訟等に関する情報

## 8 . 個人情報保護に関する取り組み

<b>公正な事業活動</b> . . . . .	P25
1 . 企業倫理（反社会的勢力の排除等）	
2 . 贈賄などの腐敗防止	
3 . 公正な取引競争	
<b>社会開発・地域貢献</b> . . . . .	P27
1 . 社会開発・地域社会（コミュニティ）貢献	
2 . 公共政策へのかかわり（コミットメント）	
<b>消費者</b> . . . . .	P28
1 . 製品・サービスの安全衛生	
2 . 製品事故	
3 . 宣伝・販売・マーケティングコミュニケーション（情報伝達活動）	
4 . 苦情処理の体制	
5 . 製品・サービスに関する表示・情報提供	
6 . 契約条項の適正化	

## 序 文

### 1. 「企業の社会的責任」とは

2006年に会社法が施行され、また6月には金融商品取引法が成立し、大会社や上場企業等に対しては、法令等遵守すなわちコンプライアンスの体制を含む内部統制システム構築の決定、並びに財務報告の信頼性確保のため内部統制報告書の提出が義務づけられました。

企業が法令等を遵守すべきことは当然ですが、企業にはこれを超えて、社会に対して果たすべき責務があります。企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility / CSR）とは、法令等の遵守だけではなく、人権、労働等の社会的分野や環境保全に対する配慮等をも含めて、企業がその業務活動の全体を通じて、自主的に社会に対して果たすべき責務をいうものです。CSRの観点からいえば、企業のコンプライアンスは企業が最低限果たすべき義務であり、CSRを推進する上では前提条件となるものです。

現在、国際的にも国内的にも、CSRを重視する考え方が広がってきています。これは、国家予算を上回る事業規模を有するグローバル企業が登場するに及び、一つの国家・政府がこのような企業をコントロールすることが不可能となるとともに、国際的な貧困、テロ、地球環境問題などを解決するうえで企業の自主的な取り組みが必要となっているからです。また、企業価値は、株主を中心とした「シェアホルダー」のものから、広く利害関係者を含む「マルチ・ステークホルダー」のものに変わってきたといわれています。企業が様々な分野においてCSRの推進のために取り組んでいることが企業の持続可能性を保證するもの、すなわち企業価値として評価されるようになってきています。

### 2. 国際的な動き

国連は、人権については、1948年に「世界人権宣言」を採択しています。一方、環境に関しては、1992年に「環境と開発に関するリオ宣言」を採択し、さらに、2002年に「持続可能な発展に関するヨハネスブルグ宣言」を採択しました。

2000年の国連ミレニアム・サミットにおいては、貧困、教育、開発に関する国際的な合意として、2015年を達成目標とする数値目標である「ミレニアム開発目標」(MDGs・Millennium Development Goals)が採択されました。

また、2000年には、コフィー・アナン国連事務総長が提唱した「グローバルコンパクト」が発足しました。人権、労働基準、環境、腐敗防止に関する10原則を掲げ、企業活動と人権とを結びつける企業の自発的なイニシアティブ構想です。これは国際的な緊急課題である「ミレニアム開発目標」の達成について企業にも協力を求めるものといえます。

### 3. 日本における動き

日本では、経済同友会が2003年を「日本におけるCSR元年」とし、日本経済団体連合会も2004年2月、「企業の社会的責任(CSR)推進にあたっての基本的考え方」を公表し、2007年には「企業行動憲章・実行の手引き(第5版)」を公表しています。

「第三次環境基本計画」が2006年に閣議決定され、環境基本政策の方向性として、「環境的側面・経済的側面・社会的側面の統合的な向上」が示され、環境のみだけでなく、社会的側面も取り上げられました。これにより今後の環境政策の方向性として、「環境的側面・経済的側面・社会的側面の統合的な向上」が打ち出され、環境政策の中でも社会的側面の位置付けが明確化されました。

環境情報の提供の促進等による特定事業者等の環境に配慮した事業活動の促進に関する法律(以下「環境配慮促進法」という。)が2004年に制定されました。

環境配慮促進法4条は、「事業者は、その事業活動に関し、環境情報の提供を行うように努めるとともに、他の事業者に対し、投資その他の行為をするに当たっては、当該他の事業者の環境情報を勘案してこれを行うように努めるものとする」と規定しています。

また、その11条には、「大企業者は、環境報告書の公表その他のその事業活動に係る環境配慮等の状況の公表を行うように努めるとともに、その公表を行うときは、記載事項等に留意して環境報告書を作成することその他の措置を講ずることにより、環境報告書その他の環境配慮等の状況に関する情報の信頼性を高めるように努めるものとする。」と規定されています。この「その他のその事業活動に係る環境配慮等の状況の公表」という中には、社会的項目として、人権、雇用・労働、消費者などが取り上げられています。

2007年5月には、「国等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する法律」(以下「環境配慮契約法」という。)が成立しました。

環境配慮契約法は、国や独立行政法人等が契約を締結する際には、従来からの価格のみを考慮する仕組みを改め、価格に加え、温室効果ガス等の排出を考慮することを求めています。

経済産業省は、2005年10月に、知的資産経営報告を作成する企業(経営者)及びそれを評価する者への参考指針として「知的資産経営の開示ガイドライン」を公表しました。

「知的資産を活用した経営」とは、人材、技術、組織力、顧客とのネットワーク、ブランド等の目に見えにくい知的資産を活用した他者が真似ることのできない経営のやり方をいうものです。このガイドラインについては、知的資産を活用した経営に関する情報開示の指針として、CSRに

関する報告書やサステナビリティ報告書の作成・評価に当たって参照されることが期待されるものとなっています。

また新会社法と金融商品取引法が施行され、大会社や上場企業等に対しては、法令等遵守すなわちコンプライアンスの体制とリスクの管理が有効に機能する会社組織のインフラとしての内部統制システムの整備・運用や、財務報告の信頼性確保に係る内部統制報告書を提出することが義務付けられました。

ところで、我が国では、最近、建築構造設計における耐震強度の偽装、食品の原材料・生産地・賞味期限等の偽装表示、訪問介護サービス会社による介護報酬の不正請求、人材派遣会社による偽装派遣行為、さらに公共工事における入札談合等のCSR以前の不正行為が頻発しており、その意味でもCSRの推進は急務であるということが出来ます。

#### 4．企業の社会的責任を推進する動き

企業の社会的責任を推進する動きの1つとして、社会的責任投資(Social responsibility Investment / SRI)があげられます。欧米ではSRIが無視できない動きとなっています。日本においても、投資先におけるCSRへの取り組みを選択基準とするファンドが出現し、年金運用に関しても徐々にSRIの考え方が広がってきています。さらには、SRIを社債や新株発行の際の基準や上場基準にあてはめようとする動きも海外では広がってきています。

企業の社会的責任は、単に個々の企業の問題だけではなく、サプライチェーンにも及ぼうとしています。基幹的なグローバル企業である電子工業界においては、EICC(電子業界行動規範)というサプライチェーンを含む行動基準が作られています。国際標準化機構(ISO)が、ISO26000という、社会的責任(SR)についてのガイダンス規格を作りつつあります。国際的な企業の社会的責任を求める動きがその背景にあるのです。

#### 5．このガイドラインの意義

近時、多くの企業が、CSR報告書、持続可能性報告書その他の名称で、環境保護など多岐にわたる取り組みの内容を毎年公表しています。これは、環境配慮促進法において、企業が環境報告書によって事業活動に係る環境配慮等の状況を公表すること及びその信頼性を高めるよう努めるべきことが求められている趣旨にも添ったものです。

しかしながら、前にも述べたとおり、企業の社会的責任は、法令等の遵守や環境分野における取り組みだけではなく、人権、労働等の社会的分野における取り組みをも重視するものであり、わが国の企業の報告書においては、このような社会的側面に関する取り組みとその公表内容に関してはまだ十分とはいえない状況にあります。

このガイドラインでは、企業の社会的責任として取り組むべき課題とともに、報告書において情報の開示を行う際に必要と考えられる開示項目を明らかにしました。このガイドラインは、日本の法令や諸規則等の遵守にとどまらず、国際条約、協定、政府間の合意文書、国内的なソフトローといわれる各種の規範やそれを具体化したガイドライン、指針等を基礎としながら、これに日本弁護士連合会としての意見を加えてまとめられています。

企業の自主的な取り組みの方向性及び報告書の内容に関する情報公開の方法については、環境省が公表している「2007年版環境報告書ガイドライン」、任意団体であるグローバル・レポーティング・イニシアティブ(GRI)が公表している「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン」などが存在します。弁護士が中心となってCSRについてのガイドラインを作成したのは最初のケースと思われ、その意味でこのガイドラインは価値があるものと自負するものです。

## 6. このガイドラインの活用のしかた

このガイドラインにおいては、企業の社会的責任の内容を、全体、コンプライアンス・内部統制、環境、雇用・労働、人権、公正な事業活動、社会開発・地域貢献、消費者と分類しました。

そのうえで、このガイドラインでは、第1に、「企業に求められる取り組みとその理由」として、社会的責任の見地から企業に求められる課題について、法令・諸規則はもとより、国際的条約、ガイドライン、指針などを示し、その根拠となる理由をあげました。

そして、第2に、課題ごとに、「報告書の記載内容」として、CSR報告書に記載すべき事項や留意点を示しています。

このガイドラインは、企業の社会的責任において共通的な課題として考えられるものを例示するものであり、各企業においては、これを参考としつつ、その業種、業態、事業規模等を踏まえた創意工夫により、ベスト・プラクティスとしての取り組みを行うことを期待するものです。これは、個別の取り組みを推進するということに留まらず、人権や労働などの社会面と環境面への配慮を企業活動全体に統合することを意味しています。

我が国の多くの企業がこのガイドラインを参考とされ、CSRの推進に一層取り組まれ、充実したCSR報告書を作成されることを期待しています。

日本弁護士連合会としては、このガイドラインに基づき、各企業の報告書に対する評価に留まらず、CSRに対する取り組み自体の支援や、その取り組みを確保するための内部統制の整備・運用に対する支援などの分野においても積極的な活動を行います。

なお今後の法改正や公私の団体から公表されるガイドライン等の内容を踏まえて、ご意見を取り入れながら、随時このガイドラインの改訂を行う予定です。



## 企業の社会的責任ガイドライン

### 全体

#### 1. 基礎的項目

##### (1) 経営者コミットメント(誓約)

###### 企業に求められる取り組みとその理由

経営者のコミットメントは、CSR報告書を作成する目的、目標、自社にとっての課題などを、経営者自身の言葉で総括し、継続的な取り組みを対外的に誓約するものである。したがって、自社の特性に応じた、具体的な認識と取り組みの方向性が明確に意識されていることが必要である。

###### 報告書の記載内容

業種・規模など、自社の特徴特性が明確に認識されていること。自社の特性に沿ったCSR上の課題の認識が明確に記載されていること。当該課題を直視したコミットメントが、責任者の言葉で具体的に記載されていること。

##### (2) 会社概要

###### 企業に求められる取り組みとその理由

会社概要は、読者にとって、経済的な基盤を知るだけでなく、ステークホルダー(利害関係人)の範囲、分布などを知る上で重要な情報である。したがって、社会的な要請を意識し、会社の特徴がよくわかる情報が開示される必要がある。

たとえば、労働者の数及び海外事業所における労働者の分布、男女別比率、正社員と契約社員の割合、派遣労働者、事業場内での請負労働者の割合などにより、労働問題における課題が浮き彫りになり、労働分野におけるCSR活動の適切さを判断する材料となる。

売り上げについても、製品分野別、販売地域別の売上が示されることにより、顧客層の広がりが示され、顧客に対するCSR活動の適切さを判断する材料となる。

また、主要な数値は、数年度分を開示することにより、経年変化を理解し、CSR活動の達成状況を理解する材料となる。したがって、簡潔かつ具体的に、数年分の重要な経営指標や雇用状況が開示されていることが必要である。

###### 報告書の記載内容

労働者数、売上げなどを通じて、ステークホルダーを把握していることが理解できる記載。3年以上の売上高、経常利益、地域別売上高、売上高の構成、労働者数とその世界における分布などが明確にされていること。

##### (3) バウンダリー(報告書の対象範囲)

###### 企業に求められる取り組みとその理由

バウンダリーの決定方針、内容及びその正確な説明は、企業の社会的取り組み内容を正しく理解するうえで、もっとも基礎となる事項である。人権侵害は、単独企業の内部で発生するよりも、関連会社、調達先、下請会社などで発生することが多い。そこで、企業の社会的責任を正確に把握して報告するためには、

バウンダリーはできるだけ意欲的に、特に人権侵害が発生する危険が高い範囲まで広げることが必要である。一方で、バウンダリーを広げることにより、実態の把握、数値化が困難になるという危険性もある。したがって、そのバランスをいかにとるかという点に、経営者としての重要な判断が示されることとなる。基本的な方向性は、取り組み及び報告対象をサプライチェーン（材料調達から、製造委託、物流及び販売などまで、事業活動の川上から川下までを含む範囲）全体に広げる意欲的なものであることが必要である。

#### 報告書の記載内容

報告対象の広がり、連結対象・サプライチェーンも含むなど、できるだけ広範囲に、かつ具体性をもって報告しようとする態度が表明されていること。

### （４）ステークホルダーの把握

#### 企業に求められる取り組みとその理由

CSR 報告書においては、ステークホルダーを意識した目標及び達成状況の把握が必要である。ステークホルダーの範囲や重要性が業種特性によって異なるため、自社におけるステークホルダーの把握状況を開示することが必要である。

#### 報告書の記載内容

業種特性を考慮し、ステークホルダーを網羅的に理解していることが分かり、かつステークホルダーへコミットメントを行い、真摯な開示を行なうこと。

### （５）参考にしたガイドラインの明示及び対照表

#### 企業に求められる取り組みとその理由

CSR 報告書が網羅的に作成されているかどうかを確認するとともに、読者が必要とする情報を容易に検索できるためには、参考にしたガイドラインを明示し、対照表を掲載することが望ましい。多くの報告書は、環境省が作成している「環境報告書ガイドライン」、グローバル・リポーティング・イニシアティブ（GRI）が作成している「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン」を意識して作成されていることから、これらとの対照表が示されていることが必要である。

#### 報告書の記載内容

参考としたガイドラインが明示され、報告書とガイドラインとの対照表が記載されていること。

## ２．CSR 活動の方針・目標・実績の総括

### （１）方針、目標、実績の総括

#### 企業に求められる取り組みとその理由

CSR 活動を総合的かつ網羅的に展開するためには、方針の設定が重要である。したがって、自社の特性を適切に把握したうえで、自社の方針が具体的に開示され、CSR 活動の方向性が明確になっていることが必要である。

CSR 活動の目標は、方針に合致しているだけでなく、意欲的かつ妥当なものであることが重要である。また、毎年度 CSR 報告書を作成し、継続的

な取り組みを行っていくうえで、目標を達成したか、達成できなかった場合にはどこに課題があるのか、という点が把握されているかどうかが重要である。

#### 報告書の記載内容

CSRに関する方針と目標が具体的、網羅的かつ合理的であり、当該年度の目標だけではなく中期目標、長期目標が明確に記載されていること。また、目標達成状況や目標を達成できなかった理由が明示されて記載されていること。

### 3. CSRマネジメントシステム・内部統制

#### (1) 組織・体制

##### 企業に求められる取り組みとその理由

CSR活動を推進するためには、適切な組織・体制が整備されていることが重要である。特に計画の作成(Plan)、そして実行(Do)、チェック・見直し(Check)、再実行(Action)というマネジメントというPDCAのシステムが、経営層トップ主導のもとに機能していることが重要である。

#### 報告書の記載内容

CSRマネジメントシステム・内部統制のトップダウン(組織の上層部が決定し、実行を下部に指示する管理方式)、PDCAが理解できる組織体制が記載されていること。

#### コンプライアンス(法令等遵守)・内部統制

### 1. 経営トップによるコンプライアンスを徹底する旨の表明

##### 企業に求められる取り組みとその理由

経営トップ(代表取締役(通常は社長又は会長))がコンプライアンス(法令等遵守)を徹底する旨を表明することは、当該企業全体にコンプライアンス意識を浸透させるために不可欠の要素である上、コンプライアンスの取り組み及びその成果に対し、トップ自身が責任を負う意思があることを端的に示すものである)。

#### 報告書の記載内容

トップメッセージ(典型的なCSR報告書の冒頭にある代表取締役1名(通常は社長又は会長)による序文)において、事業規模・特性や採り入れている意思伝達の仕組みを踏まえて、経営トップのコンプライアンスの徹底に関する意思や真摯さを伝達する方法・工夫が記載されているのみならず、コンプライアンス意識が全社的に共有されているか否かについての分析と将来の課題について記載されていること。なお、トップメッセージ以外のページにおいても、トップメッセージを補足しその信頼性を担保するデータ等が添付されていることが望ましい。

### 2. 取締役のコンプライアンスを確保する体制

##### 企業に求められる取り組みとその理由

企業のコンプライアンス体制は、ともすれば、主として末端の従業員による不正等を防止するための監視体制のようなものになりがちであるが、経営陣自身による違法行為の奨励や、その隠蔽方針の決定などがあれば、従業員のみ

向けられたコンプライアンス体制は全く機能しないものとなる。

そこで、経営陣自身のコンプライアンスを推進すべきという見地から、取締役（代表取締役を含む）のコンプライアンスを確保するための体制が、当該企業の実態（リスク）を踏まえて構築されていることが重要である。

#### 報告書の記載内容

当該体制の内容及びそれを採用した理由が企業の実態にリンク（つながる）して記述されており、かつ、法令・定款等遵守状況の報告と改善施策が記載されていること。特に経営トップの暴走を抑制する体制について記載がなされていること。

例えば、社外取締役、ジェネラル・カウンセラー等、取締役の権限行使を牽制する仕組みを企業の実態を踏まえて構築していることが分かる記述や、取締役のコンプライアンス意識を高める仕組み、コンプライアンスの実践を促す仕組みを構築していることが分かる記述などが含まれる。

### 3. 使用人のコンプライアンスを確保する体制

#### 企業に求められる取り組みとその理由

使用人のコンプライアンスに対する取り組みは、ただ単にあればよいというものではなく、企業の組織形態、人数、業務内容その他企業の実態を踏まえた上で最も効果的なものを選択して導入されるべきものであり、常にその有効性が検証されていなければならない。使用人のコンプライアンスを確保する体制については、当該企業の実態（リスク）を踏まえて構築されていることが必要である。

#### 報告書の記載内容

当該体制の内容及びそれを採用した理由が企業の実態にリンクして記述されており、かつ、法令・定款等遵守状況の報告と改善施策が記載されていること。

例えば、コンプライアンス委員会、内部通報窓口、日常的モニタリング、コンプライアンス教育等、コンプライアンスを推進する仕組みを企業の実態を踏まえて構築していることが分かる記述などが含まれる。

### 4. 企業集団における業務の適正を確保するための体制

#### 企業に求められる取り組みとその理由

グループ企業同士の位置づけや連携のあり方などは各企業グループによって異なるはずであり、それぞれに合った体制があり得る。換言すれば、グループ企業の連携のあり方は、当該企業グループの特色が色濃く出ることになるので、この点が充実していれば、企業グループを挙げてコンプライアンスの確保のために取り組みがなされていることの証明となり得る。

#### 報告書の記載内容

子会社及び関係会社群の実態及びリスクに言及した上で当該体制の内容及びそれを採用した理由が記載されていること、かつ、その実施状況の報告と改善施策が記載されていること。

例えば、関係会社間での内部監査の協調体制、グループ監査役会の設置、親会社への内部通報窓口の一元化等企業グループ全体のコンプライアンスを確保

する具体的体制が当該企業グループの特性を踏まえて構築されていることがわかる記述がされていること。

## 5. 監査役が実効的に監査を行うための体制

企業に求められる取り組みとその理由

監査役監査制度は我が国の企業のコンプライアンス体制の重要な柱であり、監査役によるチェックが十分に働いていれば防げた不祥事も多い。

よって、監査役監査の実効性を確保する体制については、その内容及び監査役監査の課題・改善策がどのようなものであるかが重要である。

報告書の記載内容

監査役監査の実効性を確保する体制の内容及び監査役監査の課題・改善策が分かる記載がなされていること。

例えば、予算の配分、不祥事の報告体制等監査役監査の実効性を確保する具体的方策に言及していることなどが含まれる。

## 6. サプライチェーンおよび顧客企業のコンプライアンスに対する配慮

企業に求められる取り組みとその理由

CSRの取り組みとしては、自社のコンプライアンス体制構築にとどまらず、自社の事業の上流・下流企業のコンプライアンスへの配慮が求められている。

そこで、サプライチェーン及び顧客企業のコンプライアンスに対する配慮としては、当該企業が取引の条件として相手に要求しているコンプライアンス体制（さらに一歩進んで直接の取引関係にない上流・下流企業に要求しているコンプライアンス体制）の要求項目が明確になされていること及び要求基準や適用の実態について自己評価をすることが必要である。

報告書の記載内容

当該企業の取引特性に合わせた法令リスク(危険)を踏まえ、当該企業が、取引の条件として相手に要求しているコンプライアンス体制（さらに一歩進んで直接の取引関係にない上流・下流企業に要求しているコンプライアンス体制）の要求項目が記載されていること。かつ、要求基準や適用の実態について自己評価していることが記載されていること。

## 環境

### 1. 持続可能な開発についての取り組み

企業に求められる取り組みとその理由

持続可能な開発ないし発展は気候変動枠組条約（前文、2条、3条参照）などに採用され、わが国の環境基本法15条に基づく環境基本計画（第3次環境基本計画2頁「序章 目指すべき持続可能な社会の姿」参照）においても基本理念が定められている。そこで、企業がこれらを踏まえた方針・目的・目標を有していることが重要である。

報告書の記載内容

地球温暖化の防止、貧困問題への取り組み、生産・消費形態の変更への対処、天然資源の基盤の保護・管理、生物多様性・生態系の保全など、持続可能な開

発・発展とリンクした方針、目的、目標が記載されていること。

## 2. 全般

### (1) 全体像の把握

企業に求められる取り組みとその理由

循環型社会形成推進基本法の成立を受けて、大量生産・大量消費・大量廃棄型社会から脱し、生産から流通、消費、廃棄に至る一連の過程の中で廃棄物等の発生抑制、物の循環的利用、適正な処分を推進することが要請される。これにより、天然資源の消費を抑制し、環境への負荷ができる限り低減される循環型社会（同法2条1項参照）を目指すものである。

そこで、このような理念の実現に向けた企業活動の全体像を把握し、整合性のある方針・目標・計画等を確立することが必要である（第3次環境基本計画44頁「第2節 物質循環の確保と循環型社会の構築のための取り組み」参照）。

報告書の記載内容

総投入量・産出量の把握も含め、購入、製造・販売、物流・サービス、販売後対応、最終処分等、自社の活動・製品・サービスが影響を与える環境負荷の全体像を把握し、明確な方針と対応が記載されていること。

### (2) 方針・目標・計画等の総括、整合性

企業に求められる取り組みとその理由

循環型社会形成推進基本法（11条2項から4項、18条3項）が拡大生産者責任（生産者が自ら生産する製品等について使用されて廃棄物になった後まで一定の責任を負うとすること。EPR）の一般的原則を確立したことを受けて、この考え方も取り入れた循環型社会形成推進のための方針・対応が必要とされる（第3次環境基本計画44頁「第2節 物質循環の確保と循環型社会の構築のための取り組み」及び48頁「ウ 事業者」参照）。

報告書の記載内容

全体としてコミットメント、方針・目的を総括し整合性をとって記載されていること。

また、EPRの考え方を取り入れ、リデュース（減量）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化ないしは再生利用）など生産・流通・消費を通じて企業活動を循環型社会形成の促進に寄与し適合させるための方針・対応が示されていること。

### (3) 環境法遵守システム（環境法に関するコンプライアンス）

企業に求められる取り組みとその理由

急速に社会に浸透しつつあるコンプライアンスは環境法に関しても当てはまるものである。そこで、環境法を遵守するためのシステム・組織体制や方針が重要である（第3次環境基本計画48頁「ウ 事業者」において「法令遵守（コンプライアンス）を徹底」することが求められている。）。

報告書の記載内容

環境法（環境基本法、環境影響評価法、大気、水質、土壌、騒音、振動、悪

臭、地盤沈下、廃棄物処理、循環型社会、化学物質、自然環境、土地利用、エネルギー等環境に関わる法)を遵守するためのシステム・組織体制の確立について具体的に明示し、今後も一層環境法を遵守して行く方針が明確に記載されていること。

#### (4) 環境法違反事実等の開示

企業に求められる取り組みとその理由

環境法に違反する事実が発覚した場合、将来の再発を抑止するうえでも、かかる事実を公表することが望ましい。そこで、環境に関する消極的な事実の有無をも調査・公表し、その原因と対策(損害の賠償を含む)が示すことが求められる。

報告書の記載内容

環境汚染の事実、係争中の紛争、環境法令違反について罰金を科された事実等環境に関する消極的な事実の有無をも調査・公表し、その原因を分析し、損害の賠償を含む対策が明確に記載されていること。

### 3. 個別指標 1 操業

#### (1) 総エネルギー投入量及びその低減対策

企業に求められる取り組みとその理由

エネルギー投入量の低減対策を図ることが環境保全上望ましい(第3次環境基本計画138頁参照)。

報告書の記載内容

総エネルギー投入量及びその低減対策が示されていること。目標・実績・計画とも指数だけでなく絶対値も示し、目標を達成するための方策、計画の達成状況と分析が記載されていること。

#### (2) 温室効果ガス等の大気への排出量及びその低減対策

企業に求められる取り組みとその理由

地球温暖化対策推進法に基づき温室効果ガスの抑制措置(同法5条)が講じられていることが必要である。そして特に、特定排出者については温室効果ガスの排出量の報告が求められる(同法21条の2、第3次環境基本計画36頁「(1)京都議定書の6%削減約束の確実な達成」及び39頁「(1)温室効果ガスの排出削減、吸収等に関する対策・施策」参照)。

報告書の記載内容

温室効果ガスを抑制するための目標・実績・計画を示し、目標を達成するための方策、計画内容の達成状況と分析等が示されていること。特に特定排出者については温室効果ガスの排出量が記載されていること。

### 4. 個別指標 2 設計・上下流

#### (1) 製品・サービスでの環境配慮

企業に求められる取り組みとその理由

2007年5月に成立した環境配慮契約法は、国等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関し、国等の責務を明らかにし、国等が排出する温室効果ガス等の削減を図り、もって持続的発展が可能な社会の構築

に資することを目的とするものである（同法1条）。これにより企業においても環境配慮開発設計をさらに推進すべきことになる。

報告書の記載内容

製品・サービスの環境配慮設計について、過去の実績、現在の取り組み及び将来の方針等が具体的かつ明確に記載されていること。

#### **（2）サプライチェーンに対する環境配慮**

企業に求められる取り組みとその理由

環境への配慮は、調達先だけでなくその後の消費者まで含めたものが求められる。

報告書の記載内容

全調達先はもとより、その後の消費者まで含めた方針等を具体的に示し、実績についても記載されていること。

#### **（3）グリーン調達**

企業に求められる取り組みとその理由

グリーン購入法は国等の公的機関における環境物品等の調達を推進するものであるが、事業者・国民に対しても物品購入に際しできる限り環境物品等を選択することを一般的責務として規定している（同法第5条）。企業活動においてもこれに対する配慮が求められる。

報告書の記載内容

環境物品等の調達に関する実績・方針等が具体的に記載されていること。

#### **（4）化学物質の管理**

企業に求められる取り組みとその理由

日本における化学物質の管理については、化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（化審法）や特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律（PRTR法）等によって定められている。化学物質を適切に管理することは環境リスクを低減するための取り組みとしても重要である（第3次環境基本計画69頁「第5節 化学物質の環境リスクの低減に向けた取り組み」及び74頁「ア 事業者」参照）。

報告書の記載内容

化学物質の管理に関する自社の方針・目標、過去の実績、現在の取り組み将来の方針等が具体的に記載されていること。

#### **（5）3R（リデュース、リユース、リサイクル）への取り組み**

企業に求められる取り組みとその理由

リデュース、リユース、リサイクル（3R）については、資源有効利用促進法や個別のリサイクル法（容器包装リサイクル法、家電リサイクル法、自動車リサイクル法等）に規定があり、これを考慮した企業活動が求められる（第3次環境基本計画153頁「（2）循環資源の適正な循環的な利用の推進」参照）。

報告書の記載内容

取扱製品・サービスに関する3Rの実践について、過去の実績、現在の取り



組み及び将来の方針等が記載されていること。

#### (6) 廃棄物の排出抑制及び適正処理への取り組み

企業に求められる取り組みとその理由

廃棄物の排出を抑制し、その適正な処理をすることにより、生活環境の保全と公衆衛生の向上を図ること(廃棄物処理法1条参照)は企業活動においても重要である(第3次環境基本計画48頁「ウ 事業者」及び152頁「4 廃棄物・リサイクル対策などの物質循環に係る施策」参照)。

報告書の記載内容

廃棄物の排出抑制及び適正処理について、過去の実績、現在の取り組み及び将来の方針等が具体的に記載されていること。

#### (7) 景観保全

企業に求められる取り組みとその理由

景観の保全に配慮した適切な土地利用、建物や工作物の設計、施工、管理は地域との共生の観点から、企業活動において重要である(景観法1条)。

報告書の記載内容

まちづくりの基本方針及び取り組みの内容が具体的に記載されていること

### 雇用・労働

#### 1. 雇用の種類、雇用契約及び地域別の総労働力の内訳

企業に求められる取り組みとその理由

「OECDガイドライン」は、企業は、従業員などについての直接もしくは間接的な支配の度合いについての基本的情報を公表すべきことを求めている。また、ILO三者宣言は、多国籍企業並びに国内企業に対して、積極的な労働力計画を通じて、その被用者に対して安定した雇用を与えるよう努めるべきことを求めている。

最近、請負契約に基づく労働者が正規の労働者と同一の職場に混在する「モザイク(寄せ集まり)職場」では、労災隠しなど違法な対応が問題となっている。

雇用に関しては、その企業内における雇用契約の種類とともに中核となる労働者の雇用契約の種類、全体に対する割合、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の比率等の情報開示することが必要である。

報告書の記載内容

労働者の雇用契約の種類(年齢別、性別、地域別)、そのうち中核となる雇用契約の労働者の割合(年齢別、性別、地域別)と当該企業の正規雇用比率(年齢別、性別、地域別)、さらに地域の総労働者に占める正規雇用比率との比較(年齢別、性別、地域別)が記載されていること。

#### 2. 従業員の総離職数および離職率の年齢および性別による内訳

企業に求められる取り組みとその理由

「ILO三者宣言」は、雇用の確保や企業の長期的発展ばかりでなく、政府の雇用政策及び目標をも考慮しながら、雇用機会の増進及び雇用水準の向上に努めるべきであると規定している。

離職は、その企業における雇用が雇用者のニーズ（需要）に適合しているかどうかをはかるメルクマール（標識）であり、これを公表することにより、その企業が如何に雇用者を尊重しているかを明確にすることができるので、これに関する情報を開示することが必要である。

#### 報告書の記載内容

過去数年間の経年別離職数（年齢別、性別、地域別）、労働者に対する離職者の割合（年齢別、性別、地域別）が記載されていること。

### 3. 正規雇用従業員と非正規従業員（パート社員・派遣社員・アルバイト社員）の賃金等の比較

#### 企業に求められる取り組みとその理由

「OECDガイドライン」4(a)は、類似の使用者が遵守している雇用及び労使関係の基準よりも低くない基準を遵守すべきであると規定している。

「ILO三者宣言」は、すべての当事者が、国家の主権を尊重し、国家の法令に従い、地域の慣行を十分考慮し、関係のある国際基準を尊重すべきであるとしている。またILO条約・勧告が遵守されていない国においても、すべての当事者はそれらを社会政策の指針として参考にすべきであるとしている。

「ILO157号社会保障権利維持条約等の社会保障に関するILO条約」により、正規雇用従業員と非正規従業員との区別なく、これをできる限り同一のものにしていくことが要請される。

日本では、2008年4月1日から施行されるパートタイム労働法では、短時間労働者について、その業務内容、人材活用の仕組み及び雇用期間（無期または有期）の3点を基準にしてその類型化を行い、業務内容及び人材活用の仕組みが雇用の全期間を通じて通常の労働者と同一で、無期雇用のパートタイマーについては、通常の労働者と同視しうるパートタイマーと認めて差別を禁止し（パートタイム労働法第8条）、その他のパートタイマーについても、賃金、教育研修及び福利厚生等の3点について、その類型ごとに通常の労働者との均衡ある処遇を行う義務または努力義務を定めている。

そのためにも正規雇用従業員と非正規従業員との間の格差について賃金だけでなく、その他の福利厚生にののための制度に関しても、情報の公開が求められる。

#### 報告書の記載内容

正規雇用従業員の平均賃金と非正規雇用従業員の平均賃金の比率（年齢別、性別、地域別）、正規雇用従業員と非正規従業員との健康保険、厚生年金、産休・育児休職、定年退職金、医療、身体障害・病氣補償、持ち株制度、その他の比較（年齢別、性別、地域別）が記載されていること。

### 4. 労働組合の組織率、労働協約の有無

#### 企業に求められる取り組みとその理由

「OECDガイドライン」項は、雇用及び労使関係において、労働組合及び他の誠実な従業員団体により代表される従業員の権利を尊重し、また、雇用条件に関する合意締結を目的として、当該従業員団体と個別にあるいは使用者

団体を通じて、建設的な交渉を行うべきであるとしている。日本国憲法28条で労働組合の結成を含む団結権、団体交渉権等の権利を保障している。企業は雇用者にこれらの権利を確保することが必要である。

報告書の記載内容

労働組合に加入している従業員の割合と労働条件を定める労働協約によってカバーされる従業員の割合について記載されていること。

## 5. 労働条件の決定/変更の際する労働組合/従業員との協議等

企業に求められる取り組みとその理由

労働条件の設定又は変更については、労働組合又は誠実な従業員団体により代表される従業員との協議が求められる。

報告書の記載内容

労働条件の設定又は変更があった場合につき、労働組合等と事前に協議を行っていることが記載されていること。

## 6. 労働安全衛生管理体制

企業に求められる取り組みとその理由

「OECDガイドライン」はその 項の4(b)において、事業活動において、職業上の健康及び安全を確保するための適切な方法を講じるべきであると規定している。また、ILOは「労働衛生と安全管理システムのガイドライン」を設定している。

日本における労働安全衛生管理体制については、労働安全衛生法(21条から23条等)により義務づけられている。また、労働安全衛生規則24条の2に基づく厚生労働大臣による労働安全衛生マネジメントシステムの指針に従った取り組みが必要である。

報告書の記載内容

労働安全衛生に関する措置の内容が従業員に周知されていること、労使の協力により職場の安全衛生環境が改善されていること、労働安全衛生マネジメントシステムの指針に基づく実施状況が記載されていること。

## 7. 業務上疾病/災害の有無、発生率

企業に求められる取り組みとその理由

労働災害については、日本においては、労働安全衛生法(労働安全衛生規則97条、酸欠則9条、電離則44条2項等)による報告義務が定められている。また、報告を行うべき対象は、指揮命令関係にあるすべてのものと請負労働者を含むものとなっている。とくに正規従業員と請負契約関係にある非正規従業員が混在しているいわゆる「モザイク職場」などにおいては、報告届出義務が怠られないよう注意すべきである。

報告書の記載内容

事業所、工場毎の業務上疾病・災害による休業者、死亡者の存否とその人数、従業員に占める割合、発生頻度(度数率(百万時間当たりの死傷者数/災害の発生頻度を示す)、強度率(百万時間当たりの労働損失日数/災害の程度を示す))

す)、事業活動損失日数(死傷者一人平均労働損失日数)について正規従業員のみならず非正規従業員についても記載されていること。

労働災害については、基準監督署からの指導勧告の概要と再発防止対策について記載されていること。

## 8. 雇用者の健康診断の受診率、設備/装置に関するリスクアセスメント等

企業に求められる取り組みとその理由

ILOは「労働衛生と安全管理システムのガイドライン」を設定している。日本においては、労働安全衛生法66条が従業員に対する健康診断を義務付け、その詳細は労働安全衛生規則に定められている。

安全衛生教育については、労働安全衛生法による労働者(59条)、職長(60条)、危険有害業務従事者(60条の2)などの実施について規定されており、その具体的な実施が必要である。

また設備・装置については、労働安全衛生規則第2編安全基準(101条以下)の規制に従い、労働安全衛生法28条の2による、危険性・有害性等の調査(リスクアセスメント)及び必要な措置の実施が必要である。

そして職場のためには労働安全衛生法71条の3により、「快適な職場環境形成のための措置についての指針」が公表されており、これに従った職場環境を保つことが必要である。

報告書の記載内容

健康診断の受診率、安全教育の実施状況、リスクアセスメントの措置、快適な職場環境形成のためにとられた措置が記載されていること。

## 9. 深刻な疾病

企業に求められる取り組みとその理由

深刻な疾病のうち、日本においては、HIV/AIDSについて、1995年2月20日付で「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」が設けられており、このガイドラインに従って教育、雇用管理等の対策が講じられることが必要である。

報告書の記載内容

HIV/AIDSなどの深刻な疾病に関する教育、雇用管理等の対策について記載されていること。

## 10. 教育研修

企業に求められる取り組みとその理由

「OECDガイドライン」はその 項の4で、雇用機会の創出及び被雇用者のための研修機会の促進によって、人的資本の育成を奨励すべきであると規定している。及び 項の2(c)、3と、同5で、事業活動にあたっては、現地従業員の技能水準を高めるため、現地従業員を雇用し、研修機会を提供すべきであると規定している。

教育研修は、雇用者の能力向上にとって重要であり、これはひいては会社の雇用の安定、品質の向上にもつながる非常に重要な要素となるものである。

改正されたパート労働法では、パート労働者に対しても正社員との均衡を考

慮して教育研修の機会を与えることが企業の努力義務となっており、正社員と職務が同一のパート労働者に対しても職務の遂行に必要な教育研修を行うことが義務となっている（パート労働法10条）。

#### 報告書の記載内容

従業員の階層別の教育研修カリキュラム（非正規従業員を含む）が設定されており、研修の成果が、人事評価制度とリンクされるとともに、社会的な要請や社員の成果等、多様な要因を勘案したうえで、都度、研修内容が見直されていることが記載されていること。

### 11. 評価制度

#### 企業に求められる取り組みとその理由

人事評価制度は、賃金、昇格、配置など従業員の処遇を決定する基本であり、公平で従業員によく周知されている制度であることが、企業において差別がなく、従業員に適正な労働条件を保証するために必要である。

「ILO三者宣言」においては、多国籍企業は全てのレベルで受け入れ国の国民の雇用、職業的発展、昇進などを優先すべきことや、資格、技能及び経験をすべてのレベルにおける職員の採用、配置、訓練及び昇進の基礎とすべきことを規定している。

現在コンピテンシー（成績優秀者の行動特性）などの導入により求められる行動特性を人事評価のガイドラインとすることなど動きがあるが、人事評価にも合理性が存在することが望ましい。

#### 報告書の記載内容

人事評価諸制度が従業員に周知徹底され、それらが適切に人事評価にフィードバックされる（本人への説明が果たされている）とともに、経営環境の変化に対応し適宜、制度の見直しを図ることで、諸制度の目的のとおりルールが運用されていることが記載されていること。

### 12. 多様性及び機会均等

#### (1) 女性

#### 企業に求められる取り組みとその理由

ILO宣言は、労働に関する基本的権利に関する原則として、雇用及び職業における差別の排除を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負うことを宣言している。

日本国内においては、男女雇用機会均等法5条から8条で雇用管理における女性に対する差別の禁止を規定し、2006年に労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針が制定されている。

1998年には、女性の採用拡大、女性の職域拡大、女性管理職の増加、女性の勤続年数の伸張、職場環境・風土の改善等について、「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取り組みに関するガイドライン」が制定されている。これらの指針やガイドラインに従った取り組みが必要である。

個別的には、賃金については、「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及

び雇用管理改善方策に関するガイドライン」が、コース別の雇用管理には、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」が公表されており、これに留意した取り組みが必要である。

さらに、男女雇用機会均等法では、男女両性ともにセクシュアル・ハラスメント防止の具体的措置義務が企業に課せられ、具体的なセクハラ防止措置については、「事業主が適切に対処するための指針」ならびに「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」によって明示されており、これらの指針に従った取り組みが必要である。

#### 報告書の記載内容

従業員の雇用契約別男女比率、管理職に占める女性比率、女性がどのレベル(程度)の管理職まで登用されているか等について、経年変化のデータが記載されていること。従業員カテゴリー(範疇)別の、男性および女性の数と平均報酬の比率と経年変化のデータが記載されていること。

女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取り組みについて記載されていること。

セクハラ防止の企業の取り組みについて、セクハラ防止のための体制が明示されているとともに、セクハラ被害の申し出又は訴訟等に関する具体的結果が表示されていること。

### (2) 障害者

#### 企業に求められる取り組みとその理由

障害者の権利に関する条約27条と「職業リハビリテーション及び雇用(障害者)に関する条約」(159号条約)および同勧告(168号勧告)、「職場において障害をマネジメントするための実践綱領」があり、これらに従った取り組みが必要である。

また、日本では、障害者の雇用の促進等に関する法律が制定されており、具体的な指針として、「障害者雇用対策の基本方針」があるので、これに従った取り組みが必要である。

#### 報告書の記載内容

企業の障害者雇用に対する理念・基本方針や取り組みの状況、法定雇用率の達成状況、雇用条件・職場環境における障害者の雇用のための配慮、調整について記載されていること

### (3) 高齢者

#### 企業に求められる取り組みとその理由

高齢者に対しては高齢者雇用安定法が制定され、2006年に改正施行されている。また「高齢者等職業安定対策基本方針」が公表されており、これらの基本方針に従って企業は高齢者の雇用の促進することが必要である。

#### 報告書の記載内容

高齢者の雇用に対する対策についての記載がされていること。

### (4) 外国人雇用者

#### 企業に求められる取り組みとその理由

国内における外国人雇用者については、外国人労働者の募集及び採用の適正化等について定めた「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」が公表されており、この指針に従った取り組みが必要である。

また、わが国の多くの企業は海外での製造や販売を行う他国籍企業グループを形成しており、国内においても外国人の労働力の活用が進んでいる実情がある。この外国人の労働力の活用にあたっては公正に取り組みられることが望ましい。

#### 報告書の記載内容

外国人雇用について、国内及び海外での取り組みが具体的に記載されていること。

### 13. ワークライフバランス及び仕事と家庭の両立・次世代育成

#### (1) ワークライフ・バランス(働き方と生活の均衡)

##### 企業に求められる取り組みとその理由

2007年12月に閣議決定された「経済財政改革の基本方針 2007」においては「ワーク・ライフ・バランス憲章」(以下「憲章」という)及び「働き方を変える、日本を変える行動指針」(以下「行動指針」という)を年内を目途に策定することが決定された。憲章においては、就労による経済的自立が可能な社会、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会及び多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指して、企業と働く者には協調して生産性の向上に勤めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせて働き方の改革に自主的な取り組みることが求められている。行動指針では憲章に掲げる社会を実現するために必要となる条件を設定する。仕事と生活の調和の実現の取り組みは、個々の企業の実情にあった効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本であるとされているが、取り組みを推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目について目標値を設定している。

##### 報告書の記載内容

ワーク・ライフ・バランス憲章が目指す3つの社会実現のための数値目標値実現のための各企業の取り組みが具体的に記載されているとともに、目標値達成について経年的に結果が明示されていること。

#### (2) 仕事と家庭の両立・次世代育成

##### 企業に求められる取り組みとその理由

日本においては、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が制定され、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」が公表されている。

また、次世代育成支援対策法が2003年に成立し、企業に対して、仕事と育児の両立を支援するための雇用環境を整備する行動計画の策定を求めている。そのために、両立を支援する雇用環境の整備、多様な労働条件の整備、その他

の次世代育成支援対策についての目標を公表することが必要である。

#### 報告書の記載内容

仕事と家庭の両立について、あらかじめ定められた措置の具体的内容、その実施状況、利用状況と職業家庭両立推進者の選任状況について記載すること。育児休業と介護休業の取得者の男女別の数字を経年で表示すること。

次世代育成支援の目標のみならず、一般事業主行動計画策定に関する基本的な事項として、定量的な目標、支援策の具体的内容と、その実施状況を記載すること。

### 14. 児童労働

#### 企業に求められる取り組みとその理由

ILO138号条約(通称「最低年齢条約」)が就業の最低年齢を義務教育終了年齢と定め、いかなる場合も原則として15歳を下回ってはならないとし、また、ILO182号条約(通称「最悪の形態の児童労働条約」)は、児童の人身売買等のあらゆる形態の奴隷労働またはそれに類似した行為等への児童の使用、斡旋、提供など、不正な活動に児童を使用、斡旋または提供すること、児童の健康、安全、道徳を害するおそれのある労働を挙げ、これらについては、18歳未満の児童が従事することを禁止している。

一方、労働基準法は、「満15歳に達した日以後の最初の3月31日までは、児童を労働者として使用することは禁止」している(同法56条1項)。

さらに、「OECDガイドライン」(「雇用及び労使関係」の第1項)、「グローバル・コンパクト」の原則5及び「基本的原則及び権利に関するILO宣言」は、児童労働の実効的廃止を求めており、「多国籍企業規範」(「D労働者の権利」の第5項)も、経済的搾取から保護されるという子どもの権利の尊重を謳っている。

児童労働の実効的廃止の取り組みがなされることが必要であり、その対象範囲は、自社のみならず、サプライチェーンにも及んでいることが望ましい。

#### 報告書の記載内容

上記ILO条約に規定されている児童労働の防止の取り組みに関する方針と、この方針が適用範囲(サプライチェーンを含むか否か等)に関する記載がなされていること。この問題に取り組むための手順・プログラム(監視システムとその結果を含む)の記載がなされていること。問題が生じた場合にはその対策と結果の記載がされていること。

### 15. 強制労働

#### 企業に求められる取り組みとその理由

強制労働に関しては、ILO条約第29号「強制労働条約」、ILO条約第29号「強制労働条約」を補完するILO条約第105号「強制労働廃止条約」は、手段、制裁または方法としてのすべての種類の強制労働の廃止を求めている。さらに、「OECDガイドライン」(「雇用及び労使関係」の第1項のc)、「グローバル・コンパクト」(原則4)、多国籍企業規範(「D労働者の権利」の第5項)が強制労働の撤廃を求めている。



このような強制労働撤廃に関する取り組みがなされるべきことは当然であるが、その取り組みの対象が自社のみならず、サプライチェーンにも及んでいることが望ましい。

#### 報告書の記載内容

強制労働撤廃に関する方針の記載があること。その適用範囲（サプライチェーンを含むか否か等）に関する記載がなされていること。さらに、この問題に取り組むための手順・プログラム（監視システムとその結果を含む）の記載がなされていること。強制労働が存在したという場合は、その件数・各々の事案に関する記載がなされていること。

### 人権

#### 1. 全体 - 方針と経営責任の所在、マネジメント

##### (1) 方針と経営責任の所在、マネジメント

##### 企業に求められる取り組みとその理由

ここにいう人権とは、日本国憲法、国連世界人権宣言、2つの国連条約（自由権規約及び社会権規約）、子どもの権利条約、女性差別撤廃条約、拷問禁止条約、難民の地位に関する条約、障がいのある人の権利に関する条約等並びに国連の採択した国際人権基準に規定された人権をいう。そして、「OECDガイドライン」、「グローバル・コンパクト」及び「多国籍企業規範」は、いずれも企業に人権の尊重を求めている。

我が国の企業において、CSR活動中での人権分野の占める割合は相対的に低い傾向にあり、人権分野に属する事項の多くがコンプライアンスや労働の分野に半ば埋没しているのが現状である。しかし、人権分野の重要性に鑑みるならば、人権分野を対象としたCSR活動も、他の分野と関連しつつも、それ自体独立した活動として捉える必要がある。

そこで、人権分野への取り組みは、CSR活動全般の中に包摂させずに、独自に方針が定められ、マネジメントがなされるべきである。当然、経営責任の所在も明らかにされるべきである。

そして、これら方針やマネジメントについては、自社の業種・規模等の特色との関連において、人権に関する課題を認識し、その認識に基づいて組織全体の方針等がたてられていることが望ましい。

さらに、人権分野のマネジメントに関して、担当部署が設けられ、上記方針で示された人権課題の遵守の有無ないし達成状況の評価に関する検証の方法（システム）が存在することが必要である。

具体的には、人権の分野について、単に抽象的、一般論的な方針に止まらず、自社の業種・規模等の特色との関連において、人権に関する課題を具体的に認識し、その認識に基づいて組織全体の方針が立てられていること、人権分野における経営責任を負う最上位の役職者が定められていること、複数の役職者が設けられている場合は、各役職者間での経営責任の分担が明示されていることが必要である。

#### 報告書の記載内容

組織全体の方針が立てられ、この方針で示された人権課題の遵守の有無ないし達成状況の評価に関し、検証の方法（システム）等が存在していること、並びに人権分野のマネジメントに関して担当部署が明記されていること。

### 2. 投資等の意思決定における人権への配慮

#### (1) 投資に関する意思決定

##### 企業に求められる取り組みとその理由

国連の「責任投資原則」に見られるように、投資に関する意思決定に、環境や社会の問題に対する配慮を盛り込むという考え方は、広く受け入れられつつある。

そこで、投資に関する意思決定の中に人権に与える影響への配慮が含まれていることが望ましい。また、このような配慮をするにあたっての評価基準が設けられていることが望ましい。

##### 報告書の記載内容

投資に関する意思決定の中に人権に与える影響への配慮が含まれており、配慮するにあたって考慮した要素・事実の記述があるだけでなく、配慮するにあたっての評価基準の内容が記載されていること。

#### (2) 調達先、サプライチェーンや請負業者の選定にあたっての考慮

##### 企業に求められる取り組みとその理由

「OECDガイドライン」では、取引相手、特にサプライヤー（原料・部品等の供給者）や契約の相手方に対し、当該ガイドラインと整合的な企業指針原則を適用するよう奨励すべきものとしている（OECDガイドライン「一般方針」の第10項）。

そこで、調達先、サプライチェーン及び請負業者の人権に対する取り組みを評価し、その選定を行っていることが望ましい。

##### 報告書の記載内容

調達先、サプライチェーン及び請負業者について、その人権に対する取り組みを評価して、選定を行っているとの記載があり、さらに、その評価方法に関する記載があること。

### 3. 差別対策に関する方針、手順、プログラムその他の対策

##### 企業に求められる取り組みとその理由

「OECDガイドライン」は、企業が、従業員を、雇用、解雇、給与、昇進及び訓練を含む企業の雇用方針を、人種、肌の色、性別、宗教、政治的見解、国籍または出身地等による差別を設けることなく実施すべきであるとし（OECDガイドラインの「雇用及び労使関係」の第1項）、「グローバル・コンパクト」、「多国籍企業規範」及び「ILO三者宣言」も、従業員に対する差別の排除を求めている。

日本国憲法も、思想・良心の自由を保障し（19条）、思想・良心による差別を禁止している（14条）。この憲法の趣旨は、企業に雇用されている従業員についても尊重されるべきものである。

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）があり、これらの指針に従った取り組みが必要である。

また、業務上の不合理な差別の撤廃に関する方針及び差別撤廃のためのプログラムが設けられていることが必要となる。

なお、「部落出身者」に対する差別は、人種差別撤廃条約1条1項にいう「世系」に基づく差別に該当すると解され、このような差別の撤廃に向けた対策が採られるべきである。在日台湾人、中国からの帰国者、在日コリアン、中南米から帰国した日系外国人などの少数者に対する差別に対する対策も採られるべきである。また、アイヌ民族は、わが国における先住民族であり、民族的マイノリティであるので、これらの人々に対する差別の撤廃が図られるべきである。

#### 報告書の記載内容

業務上の差別の撤廃に関する方針及び方針実現のためのプログラムに関する記載があること。すなわち、人種、肌の色、性別、宗教、政治的見解、国籍または出身地等、さらに、社会的身分または門地、障害の有無、性的指向、HIV感染その他の健康状態、婚姻関係等から生ずる差別的取り扱いを防止するための方針及びこの方針実現のためのプログラムの記載がなされていること。これらに加えて、差別に関する事例についての記述があること。

差別に関する事例の記述としては、差別事例の件数、事例の内容、事例に対して取られた措置の内容。差別防止のための改善策が採られた場合は、改善策実施後の改善状況等にも言及されていることが望ましい。

### 4．従業員研修

#### 企業に求められる取り組みとその理由

「OECDガイドライン」は、研修プログラムにより被雇用者が企業政策を認識し、これに従うことを促進すべきだとしている（OECDガイドライン「一般方針」の第8項）。「企業政策」の中に、人権に関する取り組みが掲げられている場合は、これも研修の内容となる。

#### 報告書の記載内容

従業員に対する人権に関する研修の内容、研修受講者の数、研修対象者中に占める比率及び平均研修期間等の記述があること。

### 5．保安担当職員

#### 企業に求められる取り組みとその理由

「多国籍企業規範」は、多国籍企業及び他の企業の安全確保に関する取り決めは、事業を行う国の法律及び専門家基準だけでなく、国際人権規範も遵守すべきものとする（「C 身体の安全の権利」の第4項）。また、保安要員は、労働者ないし従業員が結社の自由及び集会の権利等を行行使する際に、個人の権利を侵害しないことを求めている（同項の注釈（c））。

そこで、保安担当職員による人権侵害を防止のための方針が取られていることが必要である。また、保安担当職員を対象とする方針及び手続に関する研修がなされていること必要である。

#### 報告書の記載内容

保安担当職員による人権侵害防止を目的とする方針が定められ、これらの方針や手続に関する研修が行われているとの記載があること。加えて、その研修の内容、研修受講者の数（及び、研修対象者中に占める比率）、平均研修期間の記載がなされていること。

### 6．先住民族の権利

#### 企業に求められる取り組みとその理由

先住民族は、2007年9月に国連総会において採択された「先住民族の権利に関する国連宣言」により、その権利を保障されるべきである。「多国籍企業規範」は、先住民族としての地位に基づく差別を排除し、国際人権法はもとより、関連する国際文書及び国内法に規定される、機会及び待遇の均等の確保を多国籍企業及び他の企業に対して求めている（多国籍企業規範「A 一般的義務」第1項、「B 機会均等および無差別待遇の権利」の第2項）。

なお、アイヌ民族に対する差別が許されないことは、3で述べたとおりである。

先住民族に対する差別をなくすための方針等が定められていることが必要である。

#### 報告書の記載内容

先住民族に対する差別等をなくすための方針、ガイドライン、手順についての記載がなされていること。

### 7．人権侵害・差別等に関する訴訟等に関する情報

#### 企業に求められる取り組みとその理由

人権に対する取り組みに問題があると、それは訴訟等の紛争の形となって顕れる。その意味で、人権に関する紛争事例の情報は、人権に対する取り組みの評価のパロメーター（目安、目印）である。また、この種のいわゆる「マイナス情報」を積極的に開示することにより、当該企業（グループ）の人権に関する開示情報全体に対する信用度を高めることにもなる。

「OECDガイドライン」は、企業は、情報開示、会計及び監査に質の高い基準を適用すべきであるとし、環境及び社会的な報告を含めた非財務情報についても然るべき場合には質の高い基準を適用することが奨励され、財務及び被財務情報の編集及び公表の基準又は方針は報告されるべきであるとしている（OECDガイドライン「情報公開」の第2項）。また、従業員や他のステークホルダーに関する事項の情報の公開をすべきであるとし（同第4項f）、追加的に従業員及び他のステークホルダーとの関係に関する情報の公開も求めている（同第5項c）。

そこで、人権侵害・差別等に関する訴訟、仲裁、調停等に関する情報が、関係人のプライバシー及び個人情報の保護に配慮しつつ、適切に開示されること

が必要となる。

#### 報告書の記載内容

人権侵害・差別等に関する訴訟、仲裁、調停等の件数、その内容、対応状況に関する具体的な記載がなされていること。

### 8. 個人情報保護に関する取り組み

#### 企業に求められる取り組みとその理由

個人情報保護法及び同法に関する各種ガイドライン（金融分野における個人情報保護に関するガイドライン等）は、事業者に個人情報の保護を求めている。

個人情報保護に係る方針・計画が設けられ、個人情報保護の取り組みがなされていることが必要である。

#### 報告書の記載内容

個人情報保護に係る方針、計画、取り組みの概要の記載がなされていること。さらに、個人情報保護に関する苦情の件数、その内容及び苦情に対する対処等の記載がなされていること。

具体的には、個人情報保護法及び各種ガイドラインを遵守するための取り組みの概要の記載がなされていること。加えて、苦情の処理のために必要な体制の整備がなされていること（同法第31条）等の記載がなされていること。

なお、以下の記述があるものは特に優れていると評価しうる。苦情があった場合の苦情の件数及び内容、主務大臣から勧告又は命令（同法34条）を受けた場合に当該勧告又は命令の内容、個人情報の漏洩事案があった場合に当該事案の概要及び事案に対する対応に関する記載がなされていること、個人情報の不適正な処理（収集、利用、提供、保存、廃棄等）がなされていた場合は、その事案の概要及び事案に対する対応に関する記述。

### 公正な事業活動

#### 1. 企業倫理（反社会的勢力の排除等）

##### 企業に求められる取り組みとその理由

我が国においては、暴力団等の反社会的勢力を排除することが企業の社会的責任の観点から必要かつ重要である。

経団連・行動憲章は、「7. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは断固として対決する」と規定し、特に2007年度第5版では、反社会的勢力に対しては、全社をあげて関連団体と連携した取り組みを行うよう企業活動のあり方を示している。

また、政府犯罪対策閣僚会議も2007年6月、「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」を公表している。

これにより暴力団等の反社会的勢力に対し毅然たる態度で臨み、企業トップが反社会的勢力を排除する旨のマニフェスト（絶縁宣言）等として公表し、警察等関係機関と緊密に連絡を取る一方、企業相互間においてもその情報交換等連携することが必要である。

さらに、子会社や取引先企業に対する暴力団など反社会的勢力排除の指導と

点検を行い、これを監査等で確認する一方、反社会的勢力と何らかの関係を有している企業自体を一切の取引から排除するなど、企業及びステークホルダー全体から反社会的勢力を排除するための対策が必要となる。

報告書の記載内容

反社会的勢力に対しての排除宣言を行っていること、これを防止する社内体制の整備、対応措置等が具体的に記載されていること。

事案の発生が公表されている企業の場合は、その事実及び今後の具体的な防止策が記載されていること。

## 2．贈賄などの腐敗防止

企業に求められる取り組みとその理由

OECDガイドラインは、政治献金に関して「企業は、直接又は仲介者を通じて、いかなる賄賂又は不正の利益をも申し出、約束又は供与すべきではなく、また、これらの求め又は期待するべきでない」(「贈賄の防止」と規定している。

また、「グローバル・コンパクト」の原則第10も「強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。」と規定し、「腐敗対策のための方針とプログラムを導入すること」などを期待している。経団連・行動憲章は、前記のとおり「政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。」として、詳細な具体的アクションプラン(行動計画)の例を示している。

政党又は関連機関への国別内訳付きの献金先・金額等に関する合法的かつ合理的基準の作成して政治献金を行い、裏金等による金銭の流れが生じないような財務、税務、会計や監視体制システムが確立することが必要である。こうして贈賄などの不正が発生しないような社内体制が整備されていることが必要である。

報告書の記載内容

企業の行動規範として社内規則を制定し宣言をしていること、政治献金先リストと金額を公表し、献金先・金額等に関する合理的基準や監視体制が確立していること、その実績、内容、目標等とともに、贈賄などの不正が発生しないような社内体制が整備されていることが記載されていること。

## 3．公正な取引競争

企業に求められる取り組みとその理由

「OECDガイドライン」は、「企業は、競合者との間で、価格の決定、不正入札(談合)、生産制限や数量制限の設定、取引先、供給者、区域、取引ラインなどの割り当てによる市場の分配や分割などを目的として、反競争的な取り決めを行ったり、取り決めに参加したりするべきでない。」(IX「競争」と規定している。

一方、経団連・行動憲章は、「2．公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。」と規定している。

国内では、2006年1月に独占禁止法が改正され、2007年3月にはい

わゆる官製談合防止法改正案が施行されるに至った。

独禁法を遵守するための社内体制の具体的な例としては、談合に加わったり、ダンピング(安売り)を行わないための社内体制の整備として、ガイドライン、マニュアル、規則を策定し、競争事業者と接触する職員等に対して法令遵守教育を行うとともに、常にこれをチェックするなどの監視体制を確立し、規則違反者に対しては制裁措置を講ずること、下請法を遵守し、合理的基準に基づいてマニュアルや規則を策定し、劣後的地位に立つ取引業者と接触する職員等に対して下請法遵守の社員教育を行い、これを監視する体制の整備と下請法に基づく定期的な内部監査を実施し、取引先からの苦情を受け付けるヘルプライン(通報窓口)が設置されていることなどが必要である。特に事案の発生が公表されている企業は、その事実及び今後の具体的な防止策が作成されていることが必要である。

また、「OECDガイドライン」は、納税に関し、「第三者間取引価格に基づかない移転価格等、課された税額を進出国で適用されている法律と相容れない手段で変更するような手段については、これを利用できたとしても用いるべきではない。」(「税」2項)と規定しており、海外取引に関しても公正な取引を行う必要がある。

#### 報告書の記載内容

競争事業者と接触する職員に対する法令特に独禁法遵守の社員教育が行われていること、監視体制が確立され、その内容及び実績等が具体的に記載されていること。

事案の発生が公表されている企業においては、その事実及び再発防止策が記載されていること。

海外取引を行う企業においては、公正な取引を行うとの宣言とともに、そのための体制について記載されていること。

### 社会開発・地域貢献

#### 1. 社会開発・地域社会(コミュニティ)貢献

##### 企業に求められる取り組みとその理由

「OECDガイドライン」は、「健全な商慣行の必要性に則しつつ、現地実業界を含めた現地社会との緊密な協力及び国内外の市場における当該企業の活動の発展を通じ、進出地域における能力開発を奨励すべきである。」(「一般方針」3項)として、さらに項目に分けて詳細な規定をしている。

そして、経団連・行動憲章も、「8. 国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行う。」、また「6. 「良き企業市民」として積極的に社会貢献を行う」として、具体的に規定し、詳細な具体的アクションプランの例を示している。

これらのガイドラインや行動憲章を念頭に、事業活動を行うに当たり、周辺

地域のコミュニティに対して与えている影響の内容や貢献度等を評価し、また、その評価に応じて事業の改善や改革を進めること、また、そのための目標やこれを展開するためのプログラムが用意されていることが必要である。

その具体的な例としては、雇用や調達を通じて地域貢献、現地産業の育成への貢献、住民の健康や安全衛生への貢献、防災、教育への貢献、文化遺産等の整備、ボランティア活動、環境保全のための活動、祭りその他地域文化の保存、公共インフラ（基盤整備施設）による貢献、自社施設の開放による貢献などがあげられる。

#### 報告書の記載内容

地域の雇用、調達、防災、環境保護、公共インフラ整備、文化遺産の保護等にも対する積極的な取り組みについて、目標、実績及びその成果の検証結果等が具体的に記載され、地域における企業の持続性のある活動が示されていること。

## 2. 公共政策へのかかわり（コミットメント）

### 企業に求められる取り組みとその理由

企業は、地域の公共政策に対して貢献又は関与するためのプログラムを有し、地域に与える影響や貢献度等を評価し、その評価に応じて改善を進めることが望ましい。

地域の公共政策への政策提言の具体例としては、地域の政策に関するグローバル(包括的)な情報を提供し新しい政策提言を行うこと、地域の街づくり、地元事業者団体との連携などがあげられる。

### 報告書の記載内容

地域の公共政策等に対して積極的に取り組んでいること、その目標、内容、実績、成果等が数値等により具体的に記載されていること。

## 消費者

### 1. 製品・サービスの安全衛生

#### 企業に求められる取り組みとその理由

製品・サービスの設計・製造・販売（提供）・使用・廃棄の過程を通じて、製品等の品質確保ないし顧客の安全・衛生を確保する取り組みの方針・措置を講じていること、ISO（国際規格）、HACCP（安全性を確保するために開発された食品の衛生管理の方式）等客観的な認証基準の適合性を確保していることが必要である。

#### 報告書の記載内容

主要な製品・サービスの品質確保・安全基準適合性を認証・検証する体制・手続を整備していることを明確に記載し、かつ品質確保・安全基準適合性の数値目標と達成状況を具体的数値により記載すること。

### 2. 製品事故

#### 企業に求められる取り組みとその理由



消費者に危害を及ぼす恐れのある製品事故が生じたときは（製品に起因するものでないことが明らかとなっていない場合を含む）、自動車・食品・電気用品・ガス用品等の個別法によるリコール制度により事業者から行政庁に対する報告が義務付けられている。また、2006年改正の消費生活用製品安全法により、事業者は、消費者に対する情報提供その他製品事故の拡大防止措置を講ずべきものとされ、さらに同法の2007年改正により、製品の経年劣化による事故についても、同種事故の防止の観点から積極的に報告・公表することが求められることとなった。そこで、製品事故が発生した場合の情報収集、原因究明、被害の拡大防止、行政庁への報告、消費者への情報提供などの措置を行う必要がある。

#### 報告書の記載内容

製品事故に関する情報収集、原因究明及び拡大防止の体制を記載しているとともに、製品事故の事案・件数・原因究明・公表その他の対応策の概要について具体的な記載がされていること。

### 3．宣伝・販売・マーケティングコミュニケーション（情報伝達活動）

#### 企業に求められる取り組みとその理由

事業者には、顧客に対し誤認・困惑を招く勧誘行為が禁止（消費者契約法4条）されるだけでなく、積極的な情報提供が求められ（同法3条）、顧客の知識・経験・財産の状況に適合するよう配慮すること（適合性の原則：消費者基本法5条1項3号、金融商品取引法、特定商取引法7条・省令7条3号等）が要請されており、これを具体化する勧誘方針等を自主的に策定・公表することが求められている（金融商品販売法等）。そこで、顧客への宣伝・販売に関する法令を遵守するための自主的行動基準を作成し、社員教育その他法令及び自主規制基準を遵守するための社内手順を整備、実践、検証し、その実施状況及び違反件数を公表する必要がある。

#### 報告書の記載内容

顧客の適合性に配慮した販売活動の推進、その他の宣伝販売活動の適正化につき、自主的行動基準の作成、社内推進体制の整備、社員教育等に関し、実施状況及び違反件数の記載がされていること。

### 4．苦情処理の体制

#### 企業に求められる取り組みとその理由

事業者は消費者の苦情の処理体制の整備に努めることが要請されており（消費者基本法5条1項4号）、消費者問題専門家を相談窓口配置して公正に対応すること、顧客の意見を製造・販売等の事業活動に反映すること、被害事例が危害防止の報告・公表に結びつけることなどの体制を整備することが求められる。そこで、マーケティング（市場調査・商品計画・宣伝・販売等）に関して、顧客から寄せられる相談・苦情に適切に対処し、事業活動に反映する体制が存在している必要がある。

#### 報告書の記載内容

顧客からの相談・苦情について消費者問題専門家を配置した相談窓口を設け、

相談・苦情処理の件数・概要・対応状況等の実績に関する具体的な記載がされていること。

## 5．製品・サービスに関する表示・情報提供

企業に求められる取り組みとその理由

製品等の品質の表示・説明については、行政庁の求めに対しその合理的根拠資料の提出が速やかにできないときは不当表示とみなすものとされている（景品表示法4条2項）ほか、不当表示が消費者団体訴訟制度の差止対象とされる可能性もある（2008年同法改正予定）。そこで、製品・サービスの品質に関する表示を行うに当たり、その裏づけとなる合理的根拠資料を確保すること、行政機関又は消費者団体からの質問に対し速やかに合理的根拠を説明できるよう準備をしておくことが必要である。

報告書の記載内容

製品等の品質の表示にあたり、その裏づけとなる合理的な根拠資料を事前に確保・検討し開示できる体制についての具体的な記載がされていること。

## 6．契約条項の適正化

企業に求められる取り組みとその理由

消費者に提示する契約条項は明確かつ平易であることが求められ（消費者契約法3条）、消費者の利益を一方的に害する契約条項は無効とされる（消費者契約法8、9、10条）ほか、不当条項について消費者団体訴訟制度による改善要求及び差止請求が導入された（2007年6月施行）。そこで、消費者契約に関する契約条項（約款）について、条項の明確・平易さや消費者の利益を害する不当条項を事前にチェックする手順・体制を整備していることが必要である。

報告書の記載内容

自社で使用する主な約款について、その内容及び解説を公表していること、社外関係者の意見を広く受け入れる運用を行っていること、並びに約款見直しの実施について具体的な記載がされていること。

以上