

自己診断シート
(第2号様式)
必須項目解説
～ガバナンス～
【法令遵守】

解説内容

01. 企業が法令遵守について取り組むべき背景
02. 企業が法令遵守について取り組むこと
03. 法令遵守に関する企業の取り組み事例
04. 法令遵守に関する参考情報

01. 企業が法令遵守について取り組むべき背景

ガバナンスとコンプライアンス

- ガバナンスとは、健全な企業経営を目指すための社内の管理体制のこと。
- コンプライアンスとは、企業倫理や社会規範に従って法令やルールを遵守すること。
- ガバナンスを強化することで、経営者や従業員の業務に対する監視機能が働き、適切なコンプライアンスの維持につながります。また、コンプライアンスの強化は、経営者や従業員の法令遵守の意識を高め、健全な経営を目指すガバナンスに有効です。



出所：(株)日本能率協会マネジメントセンター「コンプライアンスとガバナンスの違いとは？強化するメリット、方法についても解説」
(<https://www.jmam.co.jp/hrm/column/0105-compliance-governance.html>)

企業のステークホルダー

企業活動におけるステークホルダーは、直接的に影響を与える、株主・投資家、従業員、顧客（消費者）、取引先企業、金融機関などがあり、間接的に影響を与える、従業員の家族、地域社会、行政機関などが存在する。



出所：日本M&Aセンター「ステークホルダーとは？ビジネスにおけるステークホルダーの種類、対応など解説」
(<https://www.nihon-ma.co.jp/columns/2021/x20211122/>)

中小企業の場合

一般的に経営者自身やその家族が主要株主になっており、外部からの監視機能が適切に働きにくい構造になっている。



株主＝
経営者自身

02. 企業が法令遵守について取り組むこと①

雇用上のルールを守る

労働契約の締結

障がい者雇用率
制度の遵守等

人を雇う
ときの
ルール

就業規則の
作成・届け出

社会保険の負担

労働保険の加入

人を雇う時のルール

1. 労働契約の締結

(労働契約を結ぶ際、労働者に労働条件を明示することが必要。特に重要な項目については、書面を交付する必要がある、会社が契約に盛り込んでではないことも定められている。採用内定により労働契約が成立した場合、採用内定取消しは解雇に当たる。)

2. 就業規則

(常時10人以上の労働者を雇用している会社は、「始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務の場合の就業時転換」「賃金」「退職」に関する事項を記載した就業規則を作成し、労働基準監督署長に届けなければならない。)

3. 労働保険

(事業所規模にかかわらず、1週間の所定労働時間が20時間以上で31日以上雇用見込がある人を雇い入れた場合は「雇用保険」に加入し、労働者を一人でも雇う会社は、パートやアルバイトも含むすべての労働者を対象に「労災保険」に加入する義務がある。)

4. 社会保険

(健康保険と厚生年金保険は、法人の事業所、または常時5人以上を雇用する個人事業所では強制適用である(パート、アルバイトでも、所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上あれば加入させる必要がある)。保険料は、事業主と労働者が折半で負担する。)

5. 障がい者の雇用義務等

(障がい者雇用促進法において、常時雇用する労働者の法定雇用率に相当する障がい者を雇用しなければならない。法定雇用率を達成していない企業は、納付金を納付しなければならない。一方、障害者を多く雇用する企業には調整金が支給される。また、障がい者への差別禁止、障がい者への合理的配慮の提供が義務付けられている。)

出所：厚生労働省「人を雇う時のルール」

(https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/chushoukigyoyou/koyou_rule.html)

参考：障がい者雇用のルール

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou_jigyounushi/page10.html)

02. 企業が法令遵守について取り組むこと②

パワハラ防止措置

「労働施策総合推進法」が改正され、中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置が2022年4月1日から義務化された。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の種類、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ● 人格を否定するような言動を行う。 ● 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> ● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の明確化および周知・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応	<ul style="list-style-type: none"> ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	<ul style="list-style-type: none"> ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

出所：厚生労働省「労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます！」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000855268.pdf>)

02. 企業が法令遵守について取り組むこと③

人的資本に関する開示ルール

「企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正（2023年1月31日）」により、2023年3月決算から有価証券報告書内で人的資本情報の開示が義務化。対象は、金融商品取引法第24条の有価証券報告書を発行している上場企業約4,000社。新設された「サステナビリティに関する考え方及び取組」欄に、人材育成方針、社内環境整備方針を記載、「従業員の状況」欄に女性管理職比率、男性育休取得率、男女間賃金格差の記載が義務化された。

その他の人的資本に関する開示関連法令

法令名	開示を求められる内容	開示義務を負う事業主	開示方法
女性活躍推進法	① 一般事業主行動計画（計画期間、達成しようとする目標、対策内容及びその実施時期）（*2） ② 次の(1)及び(2)の情報の区分ごとに定める事項（*3） (1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等 (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 男女の継続勤務年数の差異、一月当たりの平均残業時間、有給休暇取得率等	① 労働者数が100人を超える事業主（*4） ② 労働者数が100人を超える事業主（300人超の会社は(1)(2)それぞれから1つ以上（*3）、101人～300人の会社は(1)(2)全体から1つ以上）	インターネット等
労働施策総合推進法	正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合	労働者数が300人を超える会社	インターネット等
育児介護休業法	育児休業の取得の状況 (①男性の育児休業等の取得率又は ②男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率)（*5）	労働者数が1000人を超える事業主	インターネット等
次世代育成支援対策推進法	一般事業主行動計画 （計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、対策内容及びその実施時期）	労働者数が100人を超える事業主	インターネット等

出所：内閣官房 非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針」
<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryou1.pdf>

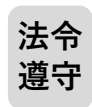
03. 法令遵守に関する企業の取り組み事例

事例

評価指標の自己診断で 第三段階（対応・対策について検討している） と答えた場合の事例

評価項目	不十分な事例	良い事例
法理遵守の考えが社内に浸透し、法令を確実に遵守する体制、仕組みを構築している	コンプライアンスに関する企業研修を受けることを検討している。	関連法令遵守の総点検を行うとともに、組織内で独立して内部統制やリスクマネジメントを向上させる内部監査の部門の設置、その役割について検討している。 コンプライアンスに関する社内教育（経営者向け、社員向け）の機会を検討するとともに、コンプライアンスに関する社内規定、社内体制の整備について見直しを図っている。

04. 法令遵守に関する参考情報



参考

提供元	内容	URL
厚生労働省	人を雇う時のルール	https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/chushoukigyou/koyou_rule.html
	労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます！	https://www.mhlw.go.jp/content/1190000/000855268.pdf
	あかるい職場応援団	https://www.no-harassment.mhlw.go.jp
	障がい者雇用のルール	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html
一般社団法人 日本コンプライアンス 推進協会	コンプライアンス関連の研修、第三者認証制度、コンプライアンス対策支援	https://www.j-cpa.or.jp/business/index.html