

「企業行動憲章 実行の手引き」(抜粋)

4. 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。

《背景》

(1) 人間尊重の経営

日本企業は、従来から資本の論理を重視しながらも、企業の最大の経営資源は人であると認識し、長期的な視点から、従業員の雇用維持、人材養成の充実、労使協調など「人間尊重の経営」を行ってきた。今日、グローバル化やサービス化など経済環境が変化し、また個人の価値観が多様化する時代にふさわしい形で、人を大切にする経営を追求し、良好な労使関係を維持・発展させていくことなどが改めて課題となっている。

(2) 日本の経済社会的変化

① 少子高齢化等への対応

少子高齢化の進展によって、労働力人口の減少が予測される中、また激化する競争に打ち勝つためにも、企業としては優秀な人材を確保することが大きな課題である。人材確保と職場活性化のため、従業員が安心して働き、能力を発揮することができる環境を整備することがますます重要となっている。

② 多様化による活性化の推進

従業員の性別や国籍などの属性や雇用形態の多様化を進め、多様な人材の持つダイナミズムを企業活動の活性化につなげるという発想が求められている。その前提として、多様な人材が個性を発揮できる制度・環境を整備することが必要である。

(3) グローバルな潮流

冷戦の解消とグローバル化の進展に伴って、経済的発展のみならず、社会面での進歩に対する関心が世界的に高まった。1998年に採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」では、「結社の自由と団体交渉権」、「雇用における差別禁止」、「強制労働の廃止」、「児童労働の廃止」が、中核的労働基準とされている。これら4原則は、OECDの多国籍企業ガイドラインや国連のグローバル・コンパクトにも織り込まれている。