

「企業行動憲章 実行の手引き」抜粋

4-1 多様な人材が個々の能力を十分に発揮できる人事処遇制度を構築する。

《基本的な心構え・姿勢》

(1) 多様な人材の尊重と活用

様々な考え方や価値観の人が相互に認め合い、刺激を与え合うことが企業にダイナミズムと創造性をもたらす。バリアフリーやノーマライゼーションの促進なども含めて、多様な人材が十分に能力を発揮できるような職場環境を整備する。多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できるような労働環境を整備し、企業の生産性および従業員の働く満足度双方を向上させるよう努める。

(2) 多様な雇用・就労形態の選択肢の提供

多様な人材を活用するため様々な就労ニーズに応える多様な雇用・就労形態の選択肢を提供し、就労しやすい環境を整備する。就労者のニーズと企業の生産性向上の両立を実現する自社型雇用ポートフォリオ（従業員構成の最適配置）の構築を目指す。

(3) 納得性・公正性に根ざした人事処遇制度の構築

従業員の仕事、組織への成果・貢献度、現在や将来の役割、働き方などを十分に考慮した、納得性と公正性のある人事処遇制度の構築に努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 企業組織のあるべき姿を検討し、従来型の正社員に止まらず、短時間正社員、契約社員、嘱託社員、パートタイマー、アルバイトなど、多様な雇用形態の従業員の能力を従来以上に積極的に活用する。

(2) 従来の勤務形態にとられない多様な勤務・就労形態を開発、導入する。

- ①フレックスタイム制
- ②在宅勤務制
- ③短時間勤務制（含む 育児・介護や高齢者のための短時間勤務制）
- ④裁量労働制
- ⑤その他労働時間、勤務場所等限定型または柔軟型の勤務制

(3) 納得性・公正性に根ざした人事処遇制度を構築する。

- ①一律型賃金体系から、職務や役割等に応じて人事賃金処遇の軸を複数設定する多立型賃金体系への移行
- ②年功型賃金システムから、能力・成果・貢献度反映型賃金システムへの移行
- ③透明で公正な評価制度の確立

《関連資料》

- 「春季労使交渉の手引き」 日本経団連
「経営労働政策委員会報告」日本経団連
「成果主義時代の賃金システムのあり方」2002年 日経連（現・日本経団連）
「新時代の日本の経営」1995年 日経連（現・日本経団連）

4-2 雇用における差別を行わず、機会の均等を図る。

《基本的な心構え・姿勢》

国籍、性別、信条または社会的身分などを理由として雇用管理や処遇について差別的な取り扱いを行わない。また、基本的な人権を尊重し、セクシュアルハラスメントなど、職場における不当な取り扱いや差別を防止するように努める。さらに、仕事と家庭の両立支援に取り組み、男女共同参画社会の実現に努める。

《具体的アクションプランの例》

(1) 差別的取り扱いを排除する。

①均等待遇原則の徹底

国籍、性別、信条または社会的身分などを理由に、雇用管理や処遇について差別的取り扱いを行わないことを定めた労働基準法3条など関係法令の趣旨を理解し、必要に応じて就業規則などに均等待遇原則を盛り込み、賃金、その他の労働条件につき差別的扱いは行わない。

②セクシュアルハラスメントの防止

職場におけるセクシュアルハラスメントなど不当な取り扱いに関する方針を明確化し、社内報やパンフレットにより、その周知徹底を図るとともに、苦情・相談の窓口を明確にする。また、不当な取り扱いが生じた場合には、迅速かつ適切な対応を行う。

(2) 男女共同参画社会を実現する。

①意識改革の徹底

啓発冊子の作成などにより、経営トップから新入社員に至るまで意識改革を行い、性別役割分担意識の払拭に努める。

②両立支援のための諸制度の整備

企業の実情に応じ、労働時間・就労場所・休暇などについて多様な選択肢を用意し、仕事と家庭の両立支援のための諸制度（短時間勤務制度、テレワーク、育児休業等）の整備に努める。

③ポジティブアクションの実施

企業における意識改革の手段としては、性別に関わりなく意欲と能力のある人材が活躍できる職場づくりのためのポジティブアクションの実施が有効である。

女性の勤続年数の伸長、女性の役員・管理職の拡大などについて、企業の実情に応じた目標を掲げるよう努めるとともに、管理職にチャレンジする女性をサポートする研修や、男性の意識改革のための研修等を行う。

《関連資料》

- 「子育て環境の整備に向けて」（2003年7月20日）日本経団連
「企業における男女共同参画」（2004年2月17日）日本経団連