

「企業行動憲章 実行の手引き」抜粋

4-5 従業員と直接あるいは従業員の代表と誠実に対話、協議する。

《基本的な心構え・姿勢》

(1) 労働関係法令の遵守と建設的な協議・交渉の実践

従業員が自由に自分達の代表を選ぶ権利をはじめ、労働関係諸法令を遵守するとともに、労働条件などに関し、労使双方が互いに知恵を出し合い、双方にとってよりよい結論を導き出すために、積極かつ建設的に協議を行うように努める。

(2) 労使交渉等に対する誠実対応の実践

従業員との対話・労使協議や団体交渉においては、常に誠実を旨とする。問題が生じた場合には、その平和的解決に向け、十分な協議を行い、健全な労使関係を築くように努める。

(3) 従業員、従業員の代表との情報の共有化の推進と信頼感の醸成

団体交渉だけに限らず、労使で協議・対話の機会を持つという姿勢を保ち、企業の状況、経営環境、経営課題などについて、適切な情報を従業員に提供し、労使が共通の認識に立つたうえで、実態に即した本質的な協議を行って効率的な企業運営に向けた合意形成を図り、信頼感の醸成に資するように努める。

《具体的アクションプランの例》

(1) 法令上の手続の点検と労使研究会の設置

労使協定等に関し、手続が適正に行われているか点検する。また、各企業の労働実態に適合する労働条件などに関する研究会を労使で設置する。

①就業規則作成、変更の際の意見聴取、36協定の締結、企画業務型裁量労働制の労使委員会の設置、派遣労働受け入れの際の意見聴取等適正手続に関する点検の実施

②労使による時短推進委員会、労働条件検討委員会などの設置

(2) わかりやすい説明と協議の実行

交渉に際しては、健全な労使関係を築くために、明確な資料を用いて、具体的事実に基づく説明を行う。そのうえで、労使での合意を目指し、誠実かつ十分な協議を行う。

(3) 情報の共有化の推進と信頼感の醸成

信頼感を醸成し、諸課題に従業員と一体となって迅速に対応できるように、従業員が知っておくべき会社情報が速やかに従業員に届く体制を整備する。

①社内報やイントラネットの有効活用

②必要に応じての企業グループ全体に関する現状説明の実施

《関連資料》

「経営労働政策委員会報告」 日本経団連

4-6 児童労働、強制労働は認めない。

《基本的な心構え・姿勢》

就業の最低年齢に満たない児童に対する、身体的、精神的、道徳的その他の社会的発達を損なう、有害で搾取的な児童労働、ならびに従業員の意に反した苦役などの不当な労働は、基本的人権を侵害するものであることから、これらを強制しない。

世界では2億5千万人の児童が働いていると言われ（ILO）、製品が途上国などにおける児童労働・強制労働を通じて作られていないか、国際的に消費者やNGOの関心が高まっている。自社内に対してと同様に、グループ内企業・協力企業に対しても、児童労働・強制労働禁止を求める。

《具体的アクションプランの例》

(1) 自社内の取り組みを推進する。

自社として児童労働・強制労働は行わず、かつグループ内企業・協力企業にも同様の措置を求めるという取り組み姿勢を、教育研修などを通じて従業員に徹底する。

(2) グループ内企業・協力企業に向けた取り組みを推進する。

①児童労働・強制労働を通じて生産された材料・製品などは購入しないことなどを内容とする企業行動規範を、グループ内企業・協力企業向けに周知させる。

②児童労働・強制労働に関し、取引業者に対してアンケートを実施するなど、実態の把握に努める。

(3) 広く社会に向けた取り組みを実施する。

途上国などにおいて、教育支援や職業訓練など、児童労働・強制労働禁止に向けた各種プログラムに協力支援を行う。

《関連資料》

「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（1998年）

「ILOの「就業の最低年齢に関する条約」（第138号）（本条約では、就業の最低年齢を義務教育終了年齢と定め、15歳を下回ってはならないとする。ただし、一定の条件のもとに例外も認められている。）

ILO児童労働撲滅プログラム

(International Program on the Elimination of Child Labor - IPEC)

<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipecc/index.htm>