

- b) リスク管理と法律の遵守のための制度に関する情報、及び事業行動に関する声明又は規範に関する情報
- c) 従業員及びその他の企業参画者との関係に関する情報

#### Ⅳ. 雇用及び労使関係

企業は、適用可能な法律、規則並びに一般的な労使関係及び雇用慣行の枠内において、次の行動をとるべきである。

- 1.a) 労働組合及び他の誠実な従業員の代表によって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協約を締結することを目的として、当該従業員の代表と個別的に又は使用者の団体を通じ、建設的な交渉を行う。
  - b) 児童労働の実効的な廃止に貢献する。
  - c) あらゆる形式の強制労働の撤廃に貢献する。
  - d) 従業員をその特質に従って選別的に取り扱うことが特に雇用機会の一層の均等化を推進しようとする政府の確立した政策を更に促進することとなる場合又は職業に固有の要件に関連している場合を除き、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身などに基つき従業員を雇用または職業において差別しない。
- 2.a) 従業員の代表に対し、有効な労働協約の作成を助けるために必要な便宜を提供する。
  - b) 従業員の代表に対し、雇用条件に関する有意義な交渉のために必要な情報を提供する。
  - c) 労使の相互の関心事項について、使用者と従業員及び従業員の代表との間の協議及び協力を促進する。
3. 従業員及び従業員の代表に対し、これらの者が構成体の、又は適当な場合には企業全体の業績に関する真正かつ公正な見解の獲得を可能ならしめる情報を提供する。
- 4.a) 受入国の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る。
  - b) 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、適切な措置を実施する。
5. 事業活動において、従業員の代表及び適当な場合には関係の政府当局と協力しつつ、最大限実行可能な限度において、技術水準の向上を目的として、現地の人間を雇用し、訓練を提供する。
6. 従業員の生活に重大な影響を及ぼすような事業活動の変更、特に、一時的なレイオフ及び解雇も含め、集団解雇を伴う構成体の閉鎖を検討する