

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ったうえで、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、手続き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き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