

## 企業行動憲章

### — 社会の信頼と共感を得るために —

(社)日本経済団体連合会

1991年 9月14日	「経団連企業行動憲章」制定
1996年12月17日	同憲章改定
2002年10月15日	「企業行動憲章」へ改定
2004年 5月18日	同憲章改定
2010年 9月14日	同憲章改定

企業は、公正な競争を通じて付加価値を創出し、雇用を生み出すなど経済社会の発展を担うとともに、広く社会にとって有用な存在でなければならない。そのため企業は、次の10原則に基づき、国の内外において、人権を尊重し、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、持続可能な社会の創造に向けて、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく。

1. 社会的に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、消費者・顧客の満足と信頼を獲得する。
2. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。また、個人情報・顧客情報をはじめとする各種情報の保護・管理を徹底する。
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。
5. 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動する。
6. 「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。
7. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決し、関係遮断を徹底する。
8. 事業活動のグローバル化に対応し、各国・地域の法律の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮した経営を行い、当該国・地域の経済社会の発展に貢献する。
9. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内ならびにグループ企業にその徹底を図るとともに、取引先にも促す。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制を確立する。
10. 本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努める。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

以 上

**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) 人間尊重の経営の堅持

日本企業は、人が重要な経営資源であることを十分認識し、長期的な視点から、雇用の維持・創出、人材育成の充実、労使協調など「人間尊重の経営」を行ってきた。例えば、米国の金融危機に端を発した世界同時不況の中、2009年3月には雇用安定努力を内容とする「政労使合意」を結んだ。

今日、グローバル競争が一層激化する中で、少子高齢化の進行、人口減少など経済・社会の構造変化が進み、多様な人材の労働市場への参入が求められている。このような変化や個人の価値観の多様化などを背景に、さまざまな労働関連法規が改正されてきた。例えば、2008年4月には、多様な就労形態で働く人々の意欲や能力を発揮させるため、パートタイム労働法の改正が、2010年6月には、男女ともに育児・介護と就業とを両立させるため、育児・介護休業法の改正が行われている。このような法改正を踏まえ企業は、労働基準法、労働契約法、労働組合法、男女雇用機会均等法、労働安全衛生法をはじめとするさまざまな労働関連法規を遵守するとともに、公正な人事・処遇制度の整備ならびに信頼関係を基本とした良好な労使関係を維持・発展させていくことが重要な課題となっている。

(2) グローバル化の進展

人事労務面においても国際競争力強化、とりわけイノベーションを推進するための人事・処遇制度の再構築、労使関係の安定強化などが課題となっている。

また、事業活動がグローバル化する中、現地法制の遵守、および国際的に中核的労働基準として認められている「雇用における差別禁止」（4-2）、「結社の自由と団体交渉権の承認」（4-5）、「児童労働の廃止」・「強制労働の廃止」（4-6）の尊重が求められている。

(3) 人口減少社会への対応とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の広まり

社会全体として多様な人々が活躍できる場を広め、人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現し、あわせて少子化の流れを変えるなどといった観点から、2007年12月、経済界、労働界、地方公共団体代表者、有識者、関係閣僚の合意によって「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が定められた。2010年6月には、同憲章を

改定し、仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪との考え方を盛り込むとともに、社会全体として取り組みを強化することとなった。

こうした流れを受けて、企業が今後とも中長期的に成長するには、企業の生産性を向上させるとともに、従業員の働きがいや生きがいを実感できる働き方を推進することが課題となっている。その際、従業員の国籍、性別、年齢、などの属性や雇用・就労形態の多様化を進め、多様な人材のも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も必要である。こうした観点に立って公正な人事・処遇制度の整備が求められている。

#### **(4) 持続的成長と競争力強化のための人材育成強化**

企業の持続的成長と競争力を支えるのは、イノベーションであり、その源泉は、個々の人材の力である。その向上のため、個々の従業員の意思や適性などを尊重しつつ、人材育成を強化することが必要になっている。また、現場力の低下が懸念されている中で、技術・技能の円滑な伝承を図ることが重要である。

## 4-1 ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、多様な人材の就労を可能とする人事・処遇制度を構築する。

### 《基本的な心構え・姿勢》

#### (1) ワーク・ライフ・バランスの推進

イノベーションの原動力となる人材の力を最大限に引き出すため、企業と従業員の協力によって、従業員個々人が仕事のやりがい、生きがいを実感できる、多様な働き方を推進し、従業員の就労継続に努める。労働基準法や育児・介護休業法なども踏まえ、経営トップから第一線の従業員に至るまでの意識・風土の改革、仕事と生活の両立支援制度の整備・拡充、従業員個々の目標達成の適正な評価とそれに基づく公正な処遇、ICT（情報通信技術）の活用などによって、ワーク・ライフ・バランスを実現する柔軟な働き方が可能になる労働環境を整備し、企業の生産性および従業員の働きがいの双方を向上させるよう努める。

#### (2) 多様な人材の就労参加

従業員が相互にさまざまな考え方や価値観を認め合い、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。こうした認識の下、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、意識・風土の改革などを進めながら、国籍、性別、年齢、障がいの有無などを問わず、多様な人材が十分に能力を発揮できる職場環境を整備する。

#### (3) 経営トップのリーダーシップ発揮と職場の意識改革

経営トップが、柔軟な働き方と多様な人材の就労参加を重要な経営上の基本方針の一つとして位置付け、従業員が育児・介護や学校行事などに積極的に参画する機運を醸成する。また、職場の意識改革を徹底し、メリハリのある働き方の実現に努める。

#### (4) 公正な人事・処遇制度の構築と運用

従業員の仕事、組織への成果・貢献度、現在や将来の役割などを十分に考慮した、公正な人事・処遇制度の構築とその適切な運用に努める。

### 《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、多様な雇用形態を踏まえて従業員の能力をその属性にとらわれることなく積極的に活用する。

(2) 企業の実情に応じ、労働時間・就労場所などについて、多様な就労形態を導入し、仕事と生活の両立支援に努める。

#### 〔多様な就労形態の例〕

- ① 短時間勤務制や時間外労働の制限
- ② フレックスタイム制
- ③ 裁量労働制
- ④ 在宅勤務制
- ⑤ その他労働時間、就労場所など限定型または柔軟型の勤務制

これらに加え、法改正に対応して、両立支援制度の整備・拡充の観点から育児・介護休業制度などによる取り組みを強化する。

- (3) 仕事、役割、貢献度と整合性をもった、公正な人事・処遇制度を構築する。
- ① 年齢、勤続年数に偏重した年功型賃金制度から、社内のさまざまな仕事、役割、貢献度に応じたきめ細かい人事・賃金制度へ移行する。
  - ② 各職場において十分なコミュニケーションを図り、従業員一人ひとりの目標を設定し、達成度を適正に評価する仕組みを整える。また評価結果の説明に努め、円滑な意思疎通を図る。

#### 《参考》

「経営労働政策委員会報告」毎年度公表 日本経団連

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」2010年6月

(<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charter.pdf>)

「経営環境の変化にともなう企業と従業員のあり方 ～新たな人事労務マネジメント上の課題と対応策～」2010年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/043/index.html>)

「仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度の構築・運用に向けて」

2008年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2008/029.html>)