

第6章 働き方の改革、職場環境の充実

第6条

従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する。

背景

(1) 多様な人材の活躍に向けた環境整備

生産年齢人口（15～64歳の人口）の中長期的な減少が見込まれる中、企業には、国籍、性別、年齢、障がいの有無、性自認や性的指向などを問わず、多様な人材が活躍できるよう取り組むことで、労働参加率を一層高めることが求められている。

また、企業の持続的な成長のためには、新たな発想や創造性豊かな仕事を通じたイノベーションの創出が不可欠となっており、経営トップのリーダーシップのもと、長時間労働を前提とした企業文化や職場風土の変革、人材育成の強化など、「働き方の改革」を不断に推進する必要がある。

こうした取り組みは、一人ひとりが生き生きと快適に暮らす未来社会である Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成へとつながる。

(2) 健全な労使関係に基づく労働関係法令遵守に向けた取り組み

労働関係法令の遵守は、企業が果たすべき最低限の責務である。労働者の基本的人権は最も尊重すべきであり、従業員の安全と健康確保のための取り組み強化も欠かせない。

また、従業員の結社の自由と団体交渉権をはじめとする労働基本権を尊重するとともに、労働組合との団体交渉に限らず、多様なチャンネルを通じて、労使コミュニケーションの活性化を図ることが求められる。

事業活動のグローバル化が進展するなか、国際条約や進出先の国・地域の法令への理解を深め、現地の文化や慣習などに配慮することも大変重要である。

6-1

多様な人材の就労・活躍を可能とする人事・処遇制度を構築し、ダイバーシティ・インクルージョンを推進する。

基本的心構え・姿勢

多様な従業員が相互に様々な考え方や価値観を認め合い、刺激を与え合うことが労働生産性の向上とイノベーションの創造をもたらす。経営トップのリーダーシップのもと、国籍、性別、年齢、障がいの有無、性自認や性的指向などを問わず、意欲と能力のある人材を確保するとともに、育児や介護、疾病など様々な事情を抱えても十分に能力が発揮できるような職場風土の醸成や役員・従業員の意識改革に取り組む。

多様な就労ニーズに対応するためには、雇用・就労形態の複線化を進め、働き方の選択肢を拡大することが重要となる。従業員の仕事内容、成果、組織への貢献度、将来の役割への期待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取り組む。

具体的アクション・プランの例

1 多様な人材の確保・定着に向けた取り組みを促進する。

① 新規学卒予定者

- a. 経団連の「採用選考に関する指針」を遵守し、公平・公正で秩序ある採用活動を実施する。
- b. 新規学卒者の春季一括採用に加えて、通年採用や海外留学生の採用など、多様な採用機会を増やしていく。

② 高齢者

- a. 事業運営の要請と職場ニーズを踏まえながら、基幹的・専門的業務への配置に加え、健康状態に配慮した雇用・就労形態の整備などを進める。
- b. 本人の意思を踏まえ、外部の専門機関と連携しながら、労働市場全体で活躍の場の確保に取り組む。

③ 障がい者

- a. 障がい種別に関わりなく応募の機会を提供するなど、分け隔てない活躍を一層推進する。
- b. 職場定着に向けては、公的な就労支援も積極的に活用しながら、対話を通じた相互理解のもと、出退勤時刻の変更などの合理的な配慮を行うなど、障がい特性を踏まえた柔軟な取り組みを行う。

1 持続可能な
経済成長と
社会的課題の解決

2 公正な
事業慣行

3 公正な情報開示
ステークホルダー
との建設的対話

4 人権の尊重

5 消費者・顧客
との信頼関係

6 働き方の改革、
職場環境の充実

7 環境問題への
取り組み

8 社会参画と
発展への貢献

9 危機管理の
徹底

10 経営トップの
役割と
本憲章の徹底

6 働き方の改革、職場環境の充実

4 女性

- a. 女性のキャリア意識の向上が重要であることから、キャリア研修の充実やロールモデルの提示、社外ネットワークの構築支援など女性従業員のキャリア形成支援に積極的に取り組む。
- b. 育児休業の取得推進など、男性側の意識改革に向けた取り組みも引き続き積極的に行う。



経団連女性エグゼクティブによる米国ミッションラガルドIMF専務理事と面会
(2017年2月、経団連事務局撮影)

5 性的マイノリティ

- a. 適切な理解を促すとともに、その認識・受容を進める。
- b. 当事者のカミングアウトの有無にかかわらず、多様な人材が存在することを前提とした社内の就業環境・制度の整備を進める。

6 外国人

- a. 外国人留学生の日本企業への就職を支援するため、大学や地方自治体などと連携して、外国人留学生を対象とする就職説明会の開催や、インターンシップの機会提供などを行う。
- b. 優秀な人材の定着を高めるために、外国人人材との協働の円滑化に向けたサポート人材の任命など、外国人人材を受け入れる職場の環境を整備するとともに、きめ細かい人事制度面での対応や、社内文書などの多言語化を進める。

2 公正な人事・処遇制度を構築し、適切に運用する。

- ① 処遇に対する透明性と納得性を高めるために、仕事、役割、貢献度を基軸とした人事・処遇制度を構築する。
- ② 制度内容への理解促進に向けては、入社時はもとより、制度改定時などの機会に適宜、説明会や研修などを実施する。
- ③ 各職場において、上長との面談等を通じて、従業員個人ごとの目標を設定するとともに、達成度を適正に評価する仕組みを整える。また、評価結果のフィードバックを実施して、処遇への納得感の醸成を図る。

3 グローバルな人事・評価制度を構築し、最適な人材配置を行う。

- ① 子会社・グループ会社などを含め、グローバルな人材データベースの構築や、マネージャー以上を対象にした統一の評価基準の策定、重要ポジションの特定などの取り組みを進める。

- 4 正社員登用制度を設けて、意欲と能力のある有期契約労働者やパートタイム労働者の無期化、正規化を積極的に図る。

参考

<全般>

- 「経営労働政策特別委員会報告」毎年度公表 経団連
- 「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 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2008/029.html>)

<採用>

- 「採用選考に関する指針」2017年4月10日改定 経団連
(<https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/030.html>)

<高齢者>

- 「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取組み」2016年 経団連

<女性>

- 「女性の活躍事例集 The most innovative women's practice ~ The hidden gems in your place ~」
2016年10月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/woman/gems2016.pdf>)
- 「女性活躍アクション・プラン~企業競争力の向上と経済の持続的成長のために~」2014年4月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/029.html>)
- 「Born Free and Equal Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law」
2012年9月 国連人権高等弁務官事務所

<LGBT>

- 「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」2017年 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>)

<グローバル人材>

- 「グローバル人材の育成に向けた提言」2011年6月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2011/062.html>)
- 「世界を舞台に活躍できる人づくりのためにーグローバル人材の育成に向けたフォローアップ提言ー」
2013年6月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/059.html>)
- 「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」
2015年3月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028.html>)
- 「第3期教育振興基本計画に向けた意見」2017年6月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/049.html>)

6-2

差別や不合理な格差のない雇用管理および処遇を推進する。

基本的心構え・姿勢

国籍、性別、年齢、信条、障がいの有無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、基本的人権を尊重し、セクシュアルハラスメントをはじめとした各種ハラスメントなど、職場における不当な取り扱いを防止するための措置を講じる。女性の活躍推進は、企業が厳しいグローバル競争を勝ち抜くために不可欠な経営戦略であり、企業の実情に応じた取り組みを積極的に進め、男女共同参画の実現に努める。また、無期契約労働者と有期契約労働者などとの間に不合理な格差が生じないようにする。

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

a. 労働基準法の趣旨に従い、国籍、信条、社会的身分などを理由に、賃金、労働時間その他の労働条件につき差別的な扱いは行わない。

② 男女雇用機会均等法や障害者雇用促進法などの遵守

a. 男女雇用機会均等法および障害者雇用促進法を遵守し、性別や障がいの有無による差別の禁止を徹底する。

b. 雇用対策法に基づき、労働者の募集および採用において、年齢に関わりなく均等な機会を確保する。

c. 女性活躍推進法に基づいて行動計画を策定し、企業の実情を踏まえた取り組みを進めることで、女性管理職の拡大や役員登用などにつなげていく。

③ ハラスメントの防止

a. 職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児・介護休業に関するハラスメント、いわゆるパワーハラスメントなど、従業員の尊厳を傷つけたり、職場秩序や就業環境、職務遂行を害したりする行為を防止するため、その対応方針を就業規則や社内報などに明示し、周知・啓発を徹底する。

b. 相談・苦情の窓口を定めるなど必要な体制を整備する。

c. ハラスメント行為が確認できた場合などには、迅速かつ適切に対応し、直ちに再発防止策を講じる。

2 諸制度の円滑な運用を図る。

- 1 性別を問わず人事関係の諸制度が利用できるようにするため、経営トップ、管理職から新入社員に至るまで意識改革を行う。
- 2 採用・昇進などにおいて、性別に関わりなく機会の均等を徹底する。

3 不合理な格差が生じないようにする。

- 1 労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法を遵守し、有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者の雇用の安定、福祉の増進などに取り組む。
- 2 有期契約労働者、パートタイム労働者に適用される賃金制度や諸手当、福利厚生制度を自主点検し、無期契約労働者との間で不合理な待遇差や差別的取り扱いが生じないように適宜必要な見直しを行う。
- 3 労使の話し合いを通じて待遇に対する納得感を高めるよう努める。

参考

- 「働き方改革実行計画」2017年3月 働き方改革実現会議
- 「経営労働政策特別委員会報告」毎年度公表 経団連
- 「同一労働同一賃金に向けて」2016年7月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/053.html>)
- 「女性の活躍事例集 The most innovative women's practice ~ The hidden gems in your place ~」
2016年10月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/woman/gems2016.pdf>)
- 「女性活躍アクション・プラン ~企業競争力の向上と経済の持続的成長のために~」2014年4月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/029.html>)
- 「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！！」2017年7月 厚生労働省
(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000137179.pdf>)

6-3

働き方の見直しを図り、ワーク・ライフ・バランスを推進する。

基本的心構え・姿勢

経営トップが強いリーダーシップを発揮し、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な見直しを図る。仕事と子育て、介護、治療などとの両立に向けて、より柔軟な働き方が可能となるような制度の整備・拡充など、誰もが働きやすく、働きがいのある職場環境の整備に取り組む。国際的にみて取得率の低い年次有給休暇の取得向上に向けて、取得促進策を展開する。

労働時間の削減と同時にアウトプットの最大化を目指し、従業員一人あたりの仕事の付加価値を高めることで労働生産性の向上と企業の成長につなげる。また、長時間労働につながっている商慣行について、その是正に向けた取り組みに協力する。

具体的アクション・プランの例

1 企業の実情に応じて、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた具体的な取り組みを実施する。

- 1 働き方の改革に関する数値目標と目標達成に向けた行動計画を策定する。
- 2 労働時間の的確な把握のために労働時間管理に関する社内体制を整備・運用する。
- 3 ノー残業デーの徹底、深夜残業の原則禁止、朝型勤務の導入、時間外労働の事前申告制、最終退社時刻の設定など、自社に適した時間外労働の削減に資する取り組みを実施する。
- 4 特別な事情により「特別条項」を適用する場合でも、できる限り、月45時間、年360時間に近づけるよう努力する。
- 5 年休の計画的付与、半日・時間単位年休など、年休を取得しやすい仕組みを導入する。また、年休取得日数が5日未満の従業員を生じさせないようにするため、年休実績の見える化や、取得率が低い従業員への働きかけに取り組む。
- 6 プレミアムフライデーの活用や学校休業日とあわせた休暇取得推進を図る。



ちょっと豊かな、月末金曜を
(プレミアムフライデー)
(提供：博報堂)

- 2** 企業の実情に応じて、労働時間・就労場所などについて、多様な雇用・就労形態を導入し、仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の支援に取り組む。また、育児・介護休業制度などによる取り組みを強化し、男性を含めた育児休業の取得を促進するとともに、介護離職の予防に積極的に取り組む。

〔多様な雇用・就労形態の例〕

- ① 短時間勤務制、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 テレワーク
- ⑤ その他労働時間、就労場所などの限定型または柔軟型の勤務制

- 3** 労働生産性の向上を図る。

- 1** 業務効率化や従業員の能力向上、設備投資、経営効率の改善に取り組む。
 - a. 経営計画や各部門の年次計画などに取り組み方針を明記して具体的な改善を図る。
 - b. 改善事例の各部門・部署などへの水平展開や部門における座談会の開催など、従業員の理解浸透に向けたボトムアップ型の施策も推進する。
 - c. 業務効率化に向けて、AIなど最新のICT技術も活用する。

参考

- 「経営労働政策特別委員会報告」毎年度公表 経団連
- 「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」2017年9月 経団連他 (http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/071_sengen.pdf)
- 「経営トップによる働き方改革宣言」2016年7月 経団連他 (http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/056_sengen.pdf)
- 「年休取得促進に向けた重点取り組みのお願い」【トップが主導「年休 3！4！5！」】2016年8月、2017年7月 経団連 (<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/057.pdf>)
- 「働き方改革事例集」2017年9月 経団連 (<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/072.pdf>)
- 「2016 ワーク・ライフ・バランスへの取り組み状況」2016年9月 経団連 (http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/079_gaiyo.pdf)
- 「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」2017年3月 (<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/018.html>)
- 「育児・介護休業法」2016年3月改正
- 「育児・介護休業等に関する規則の規定例」厚生労働省 (http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/35_01.pdf)

6-4

従業員の個性を尊重し、キャリア形成や能力開発を支援する。

基本的心構え・姿勢

労働力人口が減少していく中、企業が競争力を高め、持続的成長を実現していくためには、従業員一人ひとりの能力を高め、最大限引き出していくことが求められる。従業員の育成にあたっては、OJT（仕事を通じた部下指導・育成）とOFF-JT（職場外研修）を効果的に組み合わせ、従業員が主体的に行うキャリア形成を企業が支援していく。

具体的アクション・プランの例

1 組織的かつ計画的にOJTを行う。

① OJTを現場任せにせず、メンター制度の活用や、コーチング、傾聴スキルといった上司や先輩の部下指導・育成力を高める研修プログラムを積極的に行う。

2 効果的なOFF-JTを実施する。

① 新人研修や管理職研修、職種別研修、選抜・選択型研修など、キャリアステージに応じたOFF-JTを実施し、業務遂行に必要な知識や能力の効率的な習得を促す。

② OFF-JTの学習効果を高めるため、「アクションラーニング」や、「内省」「気づき」を促すプログラムの導入、研修前と研修後のフォローアップの強化などを行う。

③ e-ラーニングの実施や、経営トップが人材育成の重要性をメッセージとして発信し、職場の理解促進を促すなど、研修参加者の物理的・心理的な負担の軽減を図る。



異業種交流でビジネススキルを磨く
ミドルマネジャー年間研修（経団連グリーンフォーラム）
（提供：経団連事業サービス）

3 従業員のグローバル対応力の強化を支援する。

① 国内外の大学院と共同で従業員のグローバル化対応力の強化に資するプログラムを開発し、それらに従業員を派遣する。

② 短期・長期の海外研修に従業員を積極的に派遣したり、計画的なキャリアパス・プログラムを策定する。

4 従業員の主体的なキャリア形成を支援する。

① 定期的にキャリアに関するカウンセリングを実施する。

② 高齢従業員については、定年後の活躍を促す観点から、40歳以降の節目年齢ごとに研修を実施し、50代半ば以降のキャリアルートの明確化などに努める。また、次世代への技術・技能の着実な伝承に取り組む。

5 視野の拡大や業務遂行に必要な人的交流を強化・支援する。

① 外部セミナーや異業種交流会などに従業員を積極的に派遣する。

② 費用の一部を補助するなど、従業員の自己啓発を積極的に支援する。

6 意欲と能力のある有期契約・パートタイム労働者に対し、職務遂行に必要な知識の習得や能力開発の機会を積極的に提供する。

7 リカレント教育を通じて国民一人ひとりの労働生産性を高める観点から、従業員の大学などにおける学び直しの成果を積極的に評価する。

参考

- 「経営労働政策特別委員会報告」毎年度公表 経団連
- 「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取り組み」2016年 経団連
- 「ミドルマネジャーをめぐる現状課題と求められる対応」2012年 経団連
- 「グローバル人材の育成に向けた提言」2011年6月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2011/062.html>)
- 「世界を舞台に活躍できる人づくりのために ―グローバル人材の育成に向けたフォローアップ提言」
2013年6月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/059.html>)
- 「第3期教育振興基本計画に向けた意見」2017年6月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/049.html>)

6-5

労働災害を防止するとともに、健康に配慮した経営を推進する。

基本的心構え・姿勢

従業員の安全と健康の確保は企業経営における最優先事項の一つである。経営トップの率先垂範のもとに、労働災害の防止と従業員の健康の保持増進の積極支援を図るため、労働安全衛生対策を計画的に推進する体制づくりを行う。

具体的アクション・プランの例

- 1 労働安全衛生対策の基本を徹底する。
 - ① 労働災害防止に向けて、経営トップが安全衛生管理の方針を表明するとともに、実施体制を整備する。
 - ② 職場のリスクアセスメントの結果に基づき、計画的な施策を講じ、PDCAサイクルを回すことで効果的なマネジメントを進める。
 - ③ 労働衛生の3管理（作業環境管理、作業管理、健康管理）を徹底する。
 - ④ 安全衛生教育を充実し、従業員に「労働災害は誰もが遭遇しうる身近なリスクである」という意識を浸透させる。
 - ⑤ 事業者のみならず、発注者、製造者など、より上流の段階での安全衛生に対する取り組みを強化する。
- 2 日常の安全衛生活動を活発化させる。
 - ① 作業前ミーティング、KY（危険予知）活動、5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）活動を積極的に行い、従業員の安全衛生習慣が定着するよう支援する。
 - ② 事業場内の関係者間の連携を強化し、連絡や調整など継続的な活動を進める。
 - ③ 企業の実情に応じて労働安全衛生マネジメントシステムを構築・更新する。
- 3 過重労働防止を徹底し、メンタルヘルス対策を推進する。
 - ① 過労死はあってはならないとの考えのもと、労働時間を適切に把握し、長時間労働により疲労の蓄積が認められる従業員には医師による面接指導を行うなど必要な健康確保措置を実施し、過重労働防止を徹底する。また、管理職を対象とした教育研修や情報提供を通じて、労災の発生やハラスメントなどの未然防止に取り組む。

- ② メンタルヘルス教育・相談体制の整備、不調への気づき（本人および上司・同僚）と適切な対応、職場復帰プログラムの充実、ストレスチェックの実施など、職場におけるメンタルヘルス対策に取り組む。職場の上下関係など対人関係上のトラブルによる不調の発生を予防するため、日常的な意識啓発を図る。
 - ③ 産業医をはじめとする産業保健スタッフや外部機関を機能的に活用し、予防対策を促進する。
- ④ 快適な職場づくりに取り組む。
 - ① 受動喫煙対策の徹底や、温度管理、騒音抑制による作業負荷の軽減など、従業員が働きやすい環境づくりに向けて見直しを進める。
- ⑤ 第三次産業の労災防止に努める。
 - ① 労働災害に対する意識を高めるため、雇入れ時教育を徹底する。
 - ② 転倒災害をはじめとする労働災害の防止に対する意識の浸透・向上を図る。
- ⑥ 経営戦略の一環として、従業員の健康づくりを通じて労働生産性の向上を実現する「健康経営」を推進する。
 - ① 健康教育をはじめとした職場における健康増進活動を進める。
 - ② 健康保持・増進に資する情報を従業員に提供する。
 - ③ 健康保持・増進に対する全社方針を明文化する。
 - ④ 健康経営¹の推進に向けた体制整備（経営トップ層の関与、専門部署の設置）を進める。
 - ⑤ 健康保険組合などの医療保険者と連携して、生活習慣病などの疾病予防をはじめとした保健事業（運動・栄養など）の推進に取り組む。
 - ⑥ 従業員の健康保持・増進に関わる施策の評価指標を設定し、効果を検証する。

¹ 「健康経営」は健康経営研究会の登録商標

6 働き方の改革、職場環境の充実

参考

- 「経営労働政策特別委員会報告」 毎年度公表 経団連
- 「第12次労働災害防止対策計画」 2013年 厚生労働省
(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei21/index.html)
- 「過重労働防止徹底のお願い」 2016年11月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/107.html>)
- 「健康経営への取り組み状況」 2015年11月 経団連
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/100.html>)

基本的心構え・姿勢

○ 労働基本権の尊重と「人間尊重の経営」の堅持

労働関係法令を遵守するとともに、従業員が自由に自分達の代表を選ぶ権利や、労働組合など団体を結成する権利、使用者と団体交渉を行う権利をはじめとする労働基本権を尊重する。

企業の最も重要な経営資源は人であり、企業の存続・発展とあわせて、雇用の維持・確保を最優先する「人間尊重の経営」を堅持する。

○ 良好な労使関係の発展・深化の重要性

良好な労使関係は、企業の競争力の源泉であり、継続的な労使交渉・協議実施の前提となる。課題解決型の話し合いとしての「労使パートナーシップ対話」を重ねながら、労使関係の発展・深化を図る。

団体交渉や労使協議においては、信義に則って誠実に行うことが大原則である。労使で意見や見解が異なる場合であっても、相互に知恵を出し合い、建設的な話し合いを通じた課題解決に努める。

○ 多様なチャネルを通じた労使コミュニケーションの活性化

就労ニーズや雇用・就労形態の多様化などにより、異なる属性や様々な考え方の従業員が職場で働いていることを踏まえ、労働組合との団体交渉に限らず、多様なチャネルを通じて、労使コミュニケーションを積極的に図っていく。

具体的アクション・プランの例

1 法令上の手続きの実施状況を点検するとともに、労働条件の改善に向けて、労使委員会や労使協議機関など話し合いの場を常設とし、定期的に協議を行う。また、労使協定などに関し、法令が定める手続きが適正に実施されているかどうかを点検する。

① 就業規則作成・変更の際の過半数労働組合、または過半数代表者からの意見聴取、企画業務型裁量労働制の労使委員会の設置、労働基準法などで定められている労使

6 働き方の改革、職場環境の充実

協定の締結のほか、事業所単位の期間制限の上限を超えて、有期雇用派遣労働者を受け入れようとする際の過半数労働組合、または過半数代表者からの意見聴取など適正手続きに関する点検を実施する。

- 2 労使による労働時間などの設定改善委員会、労働条件検討委員会などを設置して、協議を行う。

- 2 企業と労働組合、従業員が、自社の経営環境や課題などを共有しながら、一体感を持って取り組んでいくため、労使交渉や団体交渉、労使協議、労使委員会はもとより、以下に掲げるような多様なチャンネル・手段を用いて、労使コミュニケーションの活性化に取り組む。

〔例〕

- ① 従業員に向けた経営トップのメッセージの発信
- ② 職場ごとに、上司と部下が対話する場の設置
- ③ ビジネスユニット・事業場ごとに、責任者と従業員が対話する場の設置
- ④ 人事労務担当者と従業員が対話する場の設置
- ⑤ 経営トップと従業員が対話する職場懇談会の開催
- ⑥ 人事部門による相談窓口の設置
- ⑦ 従業員へのアンケート調査の定期的な実施
- ⑧ 社内行事・イベントの開催（職場懇親会、運動会、社員旅行など）
- ⑨ 社内のサークル活動の活性化に向けた支援

参考

- 「経営労働政策特別委員会報告」毎年度公表 経団連
- 「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」2013年
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seirousi/pdf/torikumi.pdf>)
- 「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」2014年
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seirousi/26torikumi.pdf>)