

群馬経協会報

(題字 / 群経協顧問 児玉 三郎)



一般社団法人 群馬県経営者協会

No.224
Jan 2021.

企業行動憲章

持続可能な社会の実現のために

一般社団法人日本経済団体連合会
1991年9月14日制定
2017年11月8日第5回改定

企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う。そのため企業は、国の内外において次の10原則に基づき、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく。

(持続可能な経済成長と社会的課題の解決)

1. イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。

(公正な事業慣行)

2. 公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う。また、政治、行政との健全な関係を保つ。

(公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話)

3. 企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。

(人権の尊重)

4. すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

(消費者・顧客との信頼関係)

5. 消費者・顧客に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得する。

(働き方の改革、職場環境の充実)

6. 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。

(環境問題への取り組み)

7. 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。

(社会参画と発展への貢献)

8. 「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。

(危機管理の徹底)

9. 市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底する。

(経営トップの役割と本憲章の徹底)

10. 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て経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して社内、グループ企業に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促す。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たす。

目次

令和3年年頭に当たって	
一般社団法人 群馬県経営者協会 会長	天 野 洋 一 …………… 1
コロナ禍を乗り越えて希望に満ちた一年に	
一般社団法人 日本経済団体連合会 会長	中 西 宏 明 …………… 2
新年のごあいさつ	群馬県知事
	山 本 一 太 …………… 3
新年のご挨拶	連合群馬 会長
	佐 藤 英 夫 …………… 4
年頭のごあいさつ	群馬労働局長
	丸 山 陽 一 …………… 5
年頭にあって	日本銀行前橋支店長
	渡 辺 真 吾 …………… 6
事業活動報告	…………… 8
会員の動向	…………… 10

群馬経協会報

No.224

令和3年1月15日

発行者 樋口 俊之

印刷 上毎印刷工業株式会社

一般社団法人 群馬県経営者協会

〒371-0026 前橋市大手町3-3-1 群馬県中小企業会館2階

TEL 027-234-2770

FAX 027-234-2771

<http://www.gunkeikyo.net/>

1 不合理な待遇差の禁止 (同一労働同一賃金)

パートタイム・有期雇用労働法に基づき、以下の取組等が必要です。

不合理な待遇差の禁止…同一企業内において、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などの全ての待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

待遇の説明義務の強化…パートタイム・有期雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容及び理由」について、事業主に説明を求めることができ、事業主は説明する義務があります。

中小企業の施行日
令和3年4月1日

2 女性活躍推進に係る計画策定

改正女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定等が必要です。

行動計画の策定等…自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、1つ以上の数値目標（労働者数 301 人以上の場合は2つ以上）を定めた行動計画の策定・社内周知・公表、群馬労働局への届出が義務付けられています。

女性活躍に関する情報公表…自社の女性の活躍に関する情報を、「女性の活躍推進企業データベース」等を利用し、1項目以上（労働者数 301 人以上の場合は2項目以上）を公表することが義務付けられています。

常時雇用する労働者数
101 人以上 300 人以下
の事業主の施行日
令和4年4月1日

常時雇用する労働者数
301 人以上の事業主の
施行日（左記の下線部）
令和2年4月1日（情報
公表は同年6月1日）

3 時間単位の取得が可能に！ 子の看護休暇・介護休暇

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業規則等が改正され、時間単位の取得ができるようになりました。

改正前

- ・半日単位での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・時間単位での取得が可能
- ・全ての労働者が取得できる

企業規模問わず、令和3年1月1日から施行



上記の法律に基づく取組を進めていただき、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善による意欲・能力の向上、両立支援が図れる職場づくりによる人材の確保・定着を目指しましょう！

【問合せ先】群馬労働局雇用環境・均等室
所在地：群馬県前橋市大手町 2-3-1
前橋地方合同庁舎 8 階
TEL：027-896-4739
詳細は群馬労働局ホームページをご確認ください。

中小事業主の皆様へ
「不合理な待遇差の禁止」、「女性活躍推進に係る計画策定」、「子の看護休暇・介護休暇（時間単位取得）」が義務化されました