

**IP**

**指標プロトコル  
労働慣行とディーセントワーク (LA)**

## 労働慣行とディーセント・ワーク (公正な労働条件)

## パフォーマンス指標

## 側面：雇用

- 中核** LA1 雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力。
- 中核** LA2 従業員の総離職数および離職率の年齢、性別および地域による内訳。
- 追加** LA3 主要な業務ごとの派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが、正社員には提供される福利。

## 側面：労使関係

- 中核** LA4 団体交渉協定の対象となる従業員の割合。
- 中核** LA5 労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間。

## 側面：労働安全衛生

- 追加** LA6 労働安全衛生プログラムについての監視および助言を行う、公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員の割合。
- 中核** LA7 地域別の、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死亡者数。
- 中核** LA8 深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム。
- 追加** LA9 労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ。

## 側面：研修および教育

- 中核** LA10 従業員のカテゴリー別の、従業員あたりの年間平均研修時間。
- 追加** LA11 従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム。
- 追加** LA12 定期的にパフォーマンスおよびキャリア開発のレビューを受けている従業員の割合。

## 側面：多様性と機会均等

- 中核** LA13 性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体(経営管理職)の構成およびカテゴリー別の従業員の内訳。
- 中核** LA14 従業員のカテゴリー別の、基本給与の男女比。



## 適合性

国際労働機関のディーセント・ワークに関する検討課題は公平なグローバル化という文脈の中で定められており、社会的および経済的目標の一体化を通じて、経済成長と公平性の両方を達成することを目指している。検討課題には、下記の4つの要因がある。

- 雇用
- 対話
- 権利
- 保護

労働指標の構造は、広範囲にわたりディーセント・ワークというコンセプトを基本としている。指標群は報告組織における労働力の範囲と多様性の開示情報から始まり、特に性別や年齢区分の側面を重要視している。

組織と従業員間のやりとりおよび従業員を代表する機関（訳注、「組合等」）内で従業員がどのような位置づけであるかという点については、LA4（結社の自由と団体交渉についてのHR5の補足的指標となっている）とLA5の指標にてカバーされている。

職場での快適環境と物理的保護は労働安全衛生の指標（LA6、LA7、LA8、LA19）によりカバーされているが、これは衛生と安全面について、数値的パフォーマンスのみならず具体的計画の範囲の両者も取り扱っている。

従業員の福利の範囲と、多様性および平等待遇という幅広い社会目標への貢献は、LA14（給与の平等）、LA13（多様性）およびLA3（福利）で取り扱われている。経済分野の指標で関連情報が提示される。従業員の個人的スキルと潜在能力を高める（企業の人的資産を高めることにもなる）ために提供する支援策については、LA10、LA11およびLA12にて示される。

## 定義

### 総労働力

報告期間末に、報告組織のために働いている人の総数（すなわち、定義されているように、すべての従業員と管理下労働者数）。

### 労働者

契約形態に関わらず、仕事をしている人を指す一般的な用語。

## 従業員

国内法または実務慣行に従い、報告組織の従業員と認められる個人を指す。

### 管理下労働者

報告組織のためにあるいは報告組織に代わりサイトで通常業務を実行するが、国内法または労働慣行では従業員と認められていない個人を指す。

### 請負人

個人事業主として法的に認められている個人を指す。

### 団体交渉協定

雇用主向けと労働者向けの2種類の団体交渉協定がある。雇用主向けの場合は、雇用主、雇用主グループ、または一ないし複数の雇用主団体間で締結された労働条件と雇用期間に関する文書による協定である。労働者向けの場合は、一ないし複数の労働者代表団体あるいはこれらの組織がない場合には、国内法規制に準拠して適正に選出され、権限を有する労働者代表との間の協定である。

### 従業員区分

その組織の人材システムに由来する、組織内の部門や機能に基づいた従業員の一般的な内訳（上級管理職、中間管理職、専門職、技術職、一般職、生産部門、整備部門など）。



**参考文献**

- ILO第135号条約「労働者代表条約」1971年
- ILO第87号条約「結社の自由及び団結権保護条約」1948年
- ILO第98号条約「団結権及び団体交渉権条約」1949年
- 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、1998年
- ILOディーセント・ワーアジェンダ、1999年
- ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言、1997年、2000年改正
- OECDコーポレート・ガバナンス原則、2004年
- OECD多国籍企業ガイドライン、2000年改訂版
- 国連ミレニアム宣言、2000年



## LA1 雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力。

### 1. 適合性

労働力の大きさは、労働問題によって発生する影響の度合いを的確にとらえることを可能にする。雇用の種類、雇用契約および地域（地域とは、国または地理的領域のことを指す）別の労働力の内訳は、組織が全体的な戦略を遂行するために人的資産をどのように構成しているかを示し、組織のビジネスモデルを的確にとらえることを可能にする。また、仕事の安定性および組織が提供する福利の水準の目安も提供する。他の指標の算出ベースとして、労働力の大きさは多くの統合的指標のための標準化基準となる。3年以上にわたる報告データに裏付けられた正味雇用数の増減は、全体的経済発展および労働力のサステナビリティに対する組織の貢献を示す重要な要素である<sup>1)</sup>。

### 2. 編集

- 2.1 報告期間末の、報告組織のために働いていた総労働力（従業員および管理下従業員）を特定する。サプライチェーンの労働者はこの指標の対象としない。
- 2.2 労働者の居住国の国内法の定義に基づき、従業員の契約の種類および常勤・非常勤の状況を特定する。
- 2.3 国別の数値を組み合わせるグローバルな数値を算出するが、法律上の定義の差異にはこだわらない。契約の種類および常勤・非常勤の雇用関係を構成する定義は、国によって様々であるが、それでもグローバルな数値は法に基づく関係を反映したものとなる。
- 2.4 従業員および管理下従業員別の総労働力の内訳を報告する。
- 2.5 組織の業務の相当な割合が個人事業主として法的に認められている労働者あるいは従業員または管理下従業員以外の個人によって実施されている場合には、そのことが報告されることが望ましい。

- 2.6 雇用契約別の総従業員数の内訳を報告する。
- 2.7 雇用の種類別の正規従業員総数を報告する。
- 2.8 組織の事業規模に基づく地理的内訳別に、地域別の総労働力の内訳を報告する。
- 2.9 雇用数に重要な季節的変動がある場合は、それについて記述する。（観光業、農業等）

### 3. 定義

#### 雇用の種類

常勤：「常勤従業員」は、労働時間に関連した国内法制および実務慣行によって定義される。（例、国内法制では常勤は年間最低9ヶ月、週30時間の労働を意味する、など）

非常勤：「非常勤従業員」は、週、月、年間ベースでの労働時間が上記に定義されている「常勤」より少ない従業員である。

#### 雇用契約

雇用契約とは、国内法または実務慣行に基づいて認められるもので、書面、口頭、または暗黙の了解（すなわち、雇用のすべての特性が提示されているが、書面または証人をとまなう口頭での契約形態を取らない）のいずれかの形態を取る。

無期限あるいは終身契約：

雇用の終身契約とは、常勤または非常勤の従業員との期間を定めない契約のことである。

期間限定あるいは一時的契約：

期間限定契約とは、特定の期間満了時または推定期間が記載される特定の業務の完了時に満了する、上記定義による雇用契約のことである。

雇用の一時的契約とは、期間が限定された契約のことであり、プロジェクトまたは作業段階の終了、前任者の復職などの時点で終了するものである。

### 4. 資料

この指標に関しては、全国あるいはサイト・レベルでの給与情報の提供が必要である。

<sup>1)</sup> 複数年データ報告に関する期待についてのGRIガイドライン参照



## 5. 参照文献

- ILO：従業上の地位別国際分類
- ILO：主要労働指標
- ILO：LABORSTAインターネット指標
- 国連：World Macro Regions and Components（世界のマクロ的地域と構成要素）



## LA2 従業員の総離職数および離職率の年齢、性別および地域による内訳。

### 1. 適合性

離職率の高さは従業員の不確定さと不満足の水準を表しあるいは組織の中核的事業構造の根本的変革の徴候であると見なし得る。年齢や性別によって離職率のパターンにむらがある場合は、職場での潜在的な不公平や不適合の徴候といえる。離職は組織の人的資本と知的資本に変化を生じさせ、生産性に影響を与える。離職は、人件費カットもしくは労働者採用にかかる多額の支出という点でコストに直接関わっている。正味の雇用創出は、LA1の指標に基づいて報告されたデータを使用して推測される。

### 2. 編集

- 2.1** 報告期間中に離職した従業員の総数を明記する。
- 2.2** 報告期間中に離職した従業員を、性別、年齢（例：30歳未満、30歳～50歳、50歳以上）および地域別に内訳し、その総数と割合を報告する。

割合は、報告期間末の従業員総数で算出したものでなければならない。

### 3. 定義

#### 離職率

自発的、解雇、定年あるいは在職中の死亡により組織を離職した従業員数。

### 4. 資料

情報源としては、全国または事業所レベルでの給与情報が含まれる。経営計画および組織の主要な戦略的ターゲットの変更発表も、この数字における大幅な変動の説明となる場合がある。

### 5. 参照文献

なし



### LA3 主要な業務ごとの、派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが正社員には提供される福利。

#### 1. 適合性

この指標に基づいて報告されたデータは、組織による人的資産への投資と組織が常勤従業員に適用する最低福利の目安を提供する。常勤スタッフ向けの福利の質は、従業員を保有し続けるための重要な要因となる。またこの指標は、様々な労働力への投資を比較する上での目安を提供するものでもある。

#### 2. 編集

**2.1** 全従業員に提供されている福利を特定する。

**2.2** 下記の福利の中で臨時、非常勤従業員には提供されないが常勤従業員に対しては標準として提供されるものを、主な業務別に報告する。

- ・ 生命保険
- ・ 医療
- ・ 身体障害、病気補償
- ・ 産休、育児休暇
- ・ 定年退職金
- ・ 持ち株制度
- ・ その他

**2.3** これらの標準福利は、少なくとも大半の常勤従業員に典型的に提供されるものをいう。組織の常勤従業員一人ひとりのそれぞれに提供されると解釈すべきではない。指標の意図は、常勤従業員が一般的に期待しうるものは何かを開示することにある。

#### 3. 定義

##### 福利

福利とは、経済的な支援という形式で支給される直接的な給付金、報告組織の配慮により支払われるもの、または雇用者が負担した経費の返済のことを指す。法定最低限を超えた解雇手当、一時解雇手当、労災保険金上乘せ手当、遺族扶助料、また割増有給休暇手当などが、この指標に含まれる。スポーツ設備や託児施設のような現物支給の福利、勤務中の無料給食、またこれに類する一般的な従業員福利厚生はこの指標から除外される。

#### 4. 資料

情報源としては、地域あるいは中央の労働協約が含まれ、それは法定最低限を越えて支払われた福利の例を提供するであろう。その他の参照材料には福利概覧、従業員オリエンテーション・定年退職説明会の資料、雇用契約などが含まれる。

#### 5. 参考文献

- ・ ILO第102号条約「社会保障（最低水準）条約」1952年
- ・ ILO第121号条約「業務災害給付条約」1964年
- ・ ILO第128号条約「障害、老齢及び遺族給付条約」1967年
- ・ ILO第130号条約「医療及び疾病給付条約」1969年
- ・ ILO第132号条約「有給休暇条約（改正）」1970年
- ・ ILO第140号条約「有給教育休暇条約」1974年
- ・ ILO第157号条約「社会保障の権利維持条約」1982年
- ・ ILO第168号条約「雇用の促進及び失業に対する保護条約」1988年
- ・ ILO第183号条約「母性保護条約」2000年
- ・ OECD多国籍企業ガイドライン、2000年改訂版、IV, 4, (a)



## LA4 団体交渉協定の対象となる従業員の割合。

### 1. 適合性

結社の自由は、国際的な宣言および条約等で、特に国際労働機関の第87号、第98号という中核的な条約において、定義された人権である。団体交渉は、ステークホルダー参画の重要な形態の一つであり、特に報告ガイドラインに適合したものである。これは、安定した社会（の構築）に寄与するものとして多くの人々が認める制度的枠組みを構築するために役立つ、ステークホルダー参画の一つの形態である。コーポレート・ガバナンスとともに、団体交渉は責任あるマネジメントに寄与する全体的枠組みの一環である。また、これは、組織が社会におよぼすプラスの影響力を強化する協働的取り組みを促進するために当事者間で利用される手段でもある。団体交渉協定の対象となる従業員の割合は、結社の自由に関連する組織の実務慣行を実証する最も直接的な方法である。

### 2. 編集

- 2.1 この指標の割合を算出する根拠として、LA1のデータを使用する。
- 2.2 拘束力のある団体交渉協定には、報告組織自身、あるいは組織がその一員である雇用主団体により署名されたものが含まれる。これらの協定はセクター、全国、地域、組織または職場のそれぞれのレベルで施行できる。
- 2.3 団体交渉協定でカバーされる従業員の総数を特定する。
- 2.4 団体交渉協定でカバーされる従業員の割合と総数を報告する。

### 3. 定義

なし

### 4. 資料

正式な認識協定および独立の労働組合との署名済み労働協約の記録は、通常報告組織の人材部または人事部門にて保管されている。

### 5. 参考文献

- ILO第87号「結社の自由及び団結権保護条約」1948年
- ILO第98号条約「団結権および団体交渉権条約」1949年
- ILO第135号条約「1971年労働者代表条約」1971年
- ILO第154号条約「団体交渉条約」1981年、第91号勧告「労働協約勧告」1951年、第163号勧告「団体交渉勧告」1981年
- 労働における基本的原則および権利に関するILO宣言、1998年 第2項a)
- OECD多国籍企業ガイドライン、2000年改訂版、IV, 4, (a)



## LA5 労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間。

### 1. 適合性

この指標は、業務上の著しい変更についてのタイムリーな協議の確保、およびそれらの変革（労働者にとって肯定的あるいは否定的な結果をもたらすもの）を交渉し実践するために従業員とその代表者との参画（エンゲージメント）についての組織の実務慣行を、的確にとらえることを可能にする。労働者およびその他の関係者（政府当局など）と、できるだけタイムリーかつ効果的な協議を行うことは、経営上の変更が労働者および関連コミュニティに及ぼす悪影響を最小限に抑えることに貢献する。

最低通知期間は、組織が業務上の著しい変革を実施していく中で、従業員の満足度とやる気を維持する、組織の能力を示す指標である。この指標では、該当する国際規範において明記された期待事項に関連した協議についての組織の実務慣行を評価することもできる。よい企業関係をもたらすものとして、協議の実践は建設的な職場環境を提供し、離職率を低下させ、経営崩壊を最小限に抑えるのに役立つ可能性がある。

### 2. 編集

- 2.1 従業員に実質上の影響を及ぼす著しい業務変更を実施する際、事前に従業員と選出代表者への最低告知期間を報告する。
- 2.2 団体交渉協定を持つ組織に関しては、通告期間や協議および交渉に関する条件が労働協約に定められているかどうかを報告する。

### 3. 定義

#### 著しい業務変更

従業員にとって重要な肯定的、または否定的な結果をもたらす報告組織の経営パターンの変更。これらの変更例として、事業再構築、事業の外部委託、閉鎖、拡張、新規開業、買収、一部あるいは全組織の売却、吸収合併などが含まれる。

### 4. 資料

組織に特有の協定により、この指標のデータが提供される。

### 5. 参考文献

- 国際労働機関の目的に関する宣言（フィラデルフィア宣言）、1944年-ILO憲章付属書第1条（a）およびIII（e）
- ILO条約第158号「雇用終了条約」1982年I
- ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言、1997年、2000年改正
- ILO勧告第94号「企業における協力」1952年
- OECD「1971年 労働代表者に関する会議」
- OECD多国籍企業ガイドライン、2000年改訂版、IV、(2) および (3)
- OECDコーポレート・ガバナンス原則、2004年（特に IV、C、D & E）



## LA6 労働安全衛生プログラムについての監視および助言を行う公式の労使合同安全衛生委員会に代表される総労働者の割合。

### 1. 適合性

共同の代表体制を取っている労働安全衛生委員会は、建設的な安全衛生文化を促進できる。委員会の活用は、職場の労働安全衛生の向上を推進するために労働者を関与させるための一つの方法である。この指標により、労働力が積極的に安全と衛生に関与した程度を示す一つの目安が提供される。

### 2. 編集

**2.1** 労使代表を有する施設単位あるいはより高いレベルでの、労働安全プログラムについて監視を支援し、助言する正式な安全衛生委員会を特定する。「正式な」とは、存在および機能が報告組織の運営および権限の構造の中に統合されており、一定の合意された文書による規則に従って運営されている委員会のことを指す。

**2.2** 管理職と労働者が共同体制を取る、正式な安全衛生委員会に代表される総労働力の割合を報告する。

- なし
- 25%まで
- 25%から50%の間
- 50%から75%の間
- 75%以上

**2.3** 委員会が通常運営するレベル（例：施設単位、複数の施設、地域、グループあるいは企業レベル）を報告する。これは組織内の公式な方針や手順、非公式な実務慣行などに由来する。

### 3. 定義

なし

### 4. 資料

情報源としては、組織の手順書および労働安全衛生委員会の議事録が含まれる。

### 5. 参考文献

- ILO条約第155号「1職業上の安全および健康に関する条約」および議定書、1981年
- ILO条約第161号「職業衛生機関条約」1985年



## LA7 地域別の、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の死亡者総数。

### 1. 適合性

安全衛生のパフォーマンスは組織の注意義務についての重要な測定要因である。傷害や欠勤者の割合が低いのは、通常、社員の士気や生産性が高い傾向にあることと関連している。この指標では、労働安全衛生の実務慣行が労働安全衛生災害の削減に結びついているかどうかという点が示される。

### 2. 編集

2.1 指標は下記に従って地域的に分類されるとよい。

- ・ 総労働力（全従業員プラス管理下従業員）
- ・ 報告組織の事業所で働いている請負人で、報告組織が職場環境の安全全般の法的責任を負っているもの

2.2 一部の報告組織では、軽傷（応急処置可能レベル）も含まれているため、そのような傷害が含まれるか否かを明示する。

2.3 「損失日数」の計算では、以下の項目を示す。

- ・ 「日」は暦日あるいは「予定した労働日」かどうか。
- ・ さらに、どの時点で「損失日数」の開始とするか（例：事故の翌日かあるいは3日後か）

2.4 以下の算式を利用して、報告期間中の傷害、業務上疾病、損失日数および欠勤者の割合を地域別に報告する。

- ・ 傷害率 (IR)  
注：傷害率には死亡数を含むことが望ましい。
- ・ 業務上疾病率 (ODR)
- ・ 損失日数率 (LDR)
- ・ 欠勤者の割合 (AR)

注：200,000という係数は100人の労働者につき、50勤務週で40時間勤務という計算による。この係数を使用することで、結果としての割合は時間数ではなく従業員数に関連するものとなる。

訳注：この注は下記計算式を記載していたときのもの。

$$AR = \frac{\text{期間中の総欠勤日数}}{\text{同期間の総労働時間}} \times 200,000$$

2.5 報告期間中の死亡者を割合ではなく絶対数で報告する。

2.6 事故統計値の記録と報告に適用されたルールを報告する。「労働災害と職業病の記録と通知に関するILO行動規範」は、職場災害の報告用、記録用、通知用に開発されたものである。国内法がILO勧告に従っているならば、その事実と、実務慣行が法に従っていることを述べれば十分である。国内法がILO勧告に準拠していない状況においては、どのルールによるシステムが適用されたのか、およびそれらのルールとILO規範との関連について示す。

### 3. 定義

#### 傷害

労働中に、もしくは労働に起因する致命的ではない傷害あるいは致命的傷害。

#### 傷害率

報告期間内の総労働力による総労働時間に対する傷害頻度。

#### 業務上疾病

職場状況、活動により生じた病気（例：ストレス、有害な化学物質に恒常的に曝される）あるいは労働に関連した傷害により生じた病気。

#### 業務上疾病率

報告期間内の総労働力による総労働時間に対する業務上疾病の度数（頻度）。

#### 損失日数

業務災害または業務上疾病により、労働者が通常業務を遂行できず、勤務しなかった時間（日数）。最低限の業務復帰あるいは同じ組織内での別業務に復帰した場合は損失日数とはならない。

#### 損失日数率

該当労働者の労働できなかった時間を反映した、業務災害または業務上疾病による影響のこと。報告期間中の、報告組織の労働力が予定していた労働時間への総損失日数の比較という形式で表す。

#### 欠勤者

業務上の疾病や傷害に限らず、何らかの就労不能により欠勤する従業員。休暇、研修、産休・育休、また引引休暇など、承認されている休暇は除く。

#### 欠勤者率

上記にて定義した通り、実際の欠勤日数の割合を同期間の労働力による、予定勤務の合計日数の割合についてパーセンテージで表す。

#### 死亡者数

現行の報告期間内で発生した、労働者が報告組織に雇用されている間に被った業務災害または業務上疾病などによる



死亡者。

#### 4. 資料

従業員記録、雇用契約、出勤記録、災害記録が、この指標に関連した情報を提供する。

#### 5. 参考文献

- ILO条約第155号「職業上の安全及び健康に関する条約」1981年
- 「労働災害と職業病の記録と通知に関するILO 行動規範、1995年
- 労働安全衛生マネジメントシステムに関するILOガイドライン、2001年



**LA8 深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている、教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム。**

**1. 適合性**

労働力の安全衛生管理に関する予防的戦略の一環として、この指標はあらゆる組織に適合するものである。さらに伝染病発症のリスクが高い、または発生率が高い国の組織で労働したり、特定疾病の発生率が高い職業に従事する場合には、より具体的な関連性を持つものである。指標は、このような問題が組織の具体的計画の中でどの程度対処されており、ベスト・プラクティスがどの程度適用されているかという点を実証するのに役立つ。深刻な疾病の予防は、健康、満足度、安定した労働力、さらにコミュニティや地域での企業活動を行う上での社会からの容認の維持に貢献する。

**2. 編集**

**2.1** 以下の表を利用し、深刻な疾病に関して、労働力自体、その家族または地域住民の支援に関するプログラムについて報告する。

支援プログラム								
プログラム 受益者	教育、 研修		カウンセリ ング		予防、 リスク管理		治療	
	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
労働者								
労働者家族								
地域住民								

**2.2** 特定疾病の発生率、またはリスクが高い業務活動に従事している労働者がいるかどうかを報告する。

**3. 定義**

**リスク管理 (コントロール)**

疾病への曝露、または感染を抑える実務慣行のこと。

**深刻な疾病**

HIV/AIDS、糖尿病、RSI (反復性ストレス障害)、ストレスなど、従業員、その家族およびコミュニティに深刻な影響を及ぼす、業務上または業務以外に関連する健康障害のこと。

**4. 資料**

情報源には組織方針と業務手順書、内部の労働衛生委員会の議事録、人事部門および保健センターの記録が含まれる。

**5. 参考文献**

- GRIクロス参照：HIV、AIDSに関するガイダンス報告：GRIの資源文書。LA8はHIV、AIDSに関する標準指標である。有病率の高い地域で経営している報告組織は、この問題についてもGRI資源文書を参考に、報告内容を拡大しなければならない



## LA9 労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ。

### 1. 適合性

この指標は、労働力の安全衛生が保証されるための一つの方法として明示される。正式合意により、双方の責任の受容と建設的な安全衛生の企業文化の発展が促進される。この指標は、安全衛生マネジメントでの実務対応を確定することになる正式の労使協定に、労働力が積極的に関与している程度を明確にする。

### 2. 編集

**2.1** 労働組合との正式協定（地域的、グローバルのいずれか）により安全衛生がカバーされているかどうかを（はい・いいえで）報告する。

**2.2** 「はい」の場合、組織が署名した協定によりカバーされている安全衛生の多様な保証内容の範囲を報告する。

地元レベルの協定では通常下記のテーマを取り扱う：

- 個人保護具
- 労使合同安全衛生委員会
- 安全衛生に関する検査、監査、事故の調査などへの労働者代表の参加
- 研修と教育
- 苦情処理
- 安全でない業務への拒否権
- 定期的な検査

グローバル・レベルの協定では下記の問題を取り扱う：

- ILOへの準拠
- 問題解決のための調整や仕組み
- 目標とするパフォーマンス基準あるいは適用する実践レベルに関わるコミットメント

### 3. 定義

#### 正式合意

両当事者により署名され、その文書に含まれる内容に従う相互意思が言明された文書。例えばこれには、地元の団体

交渉協定とともに、全国的、また国際的な枠組みでの協定が含まれる。

### 4. 資料

情報源には、労働組合との労働協約が含まれる。

### 5. 参照文献

- ILO第155号条約「職業上の安全及び健康に関する条約」および議定書、1981年



## LA10 従業員のカテゴリ別の、従業員あたり年間平均研修時間。

### 1. 適合性

人的資本の維持と改善、特に従業員の知識ベースを拡大する研修を通じてなされるものは、組織の発展における重要な要素である。この指標はこの分野における組織の投資の度合いと、投資が全従業員ベースでどの程度のものかを的確にとらえることを可能にする。研修機会を利用することで、職場での機会均等を確実にするなど他の分野での社会的パフォーマンスの進捗が支援される。また、個人および組織的レベルでの改善に向けた意欲が高められる。

### 2. 編集

- 2.1 報告期間末の時点で、組織経営全域にわたりそれぞれの雇用分野における総従業員数を特定する（上級管理職、中間管理職、専門職、技術職、一般職、生産部門、整備部門など）。組織は人材システムに基づき雇用分野を明確にしなければならない。
- 2.2 それぞれの雇用分野において、人材研修に費やした総時間を特定する。
- 2.3 雇用分野ごと、年ごとの平均研修時間数を下記の算式を使用して報告する。

$$LA10 = \frac{\text{雇用分野ごとの総時間数}}{\text{雇用分野ごとの総従業員数}}$$

### 3. 定義

#### 研修

研修とは、下記に該当するものを指す。

- 職務上の全種類の研修と教育
- 報告組織により従業員へ提供される有給教育休暇
- 外部にて行われる研修、教育で、報告組織により全額あるいは一部負担されるもの
- 安全衛生など、特定の問題に対する教育

研修には、上司による現場での指導は含まれない。

### 4. 資料

情報源には、従業員記録、研修スケジュールなどが含まれる。

### 5. 参考文献

- ILO条約第142号「人的資源開発条約」1975年
- ILO条約第140号「有給教育休暇条約」1974年
- ILO条約第155号「職業上の安全及び健康に関する条約」1981年
- OECD多国籍企業ガイドライン、2000年改訂版、II, 4 および IV, 2 (c), 3、および 5



## LA11 従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム。

### 1. 適合性

組織は技能管理に関するプログラムにより、従業員が変化しつつある業務環境において組織の戦略的目標に対応できるよう技能伝授を企画できる。従来よりも技能が高く事情に通じた労働力は、組織の人的資本を強化、かつ雇用者満足度にも貢献し、改善されたパフォーマンスとの強力な相互関連を持つ。定年退職者は、業務から定年退職へと移行する際に支援を受けられることを知っていれば、労働に関わる自信や品質が向上する。生涯学習の目標は、各自が急速に変化する労働市場に適応し、あらゆる経済生活圏に積極的に関わることができるような知識と能力の開発を推進することにある。

### 2. 編集

**2.1** 従業員研修や支援プログラムは、下記項目における能力向上に役立ったか。

- 内部的研修コース
- 外部での研修や教育に対する財政的支援の有無
- 雇用への復帰が保証されている特別研究期間はあるか

**2.2** 定年退職者や解雇者を支援する移行支援プログラムは、次の内容を含んでいるか。

- 定年を考慮した、事前プラン
- 定年後も働きたい者のための再教育
- 解雇手当
- 解雇手当の支給にあたり、従業員の年齢と勤務年数を考慮
- 就職斡旋サービス
- 自適生活への移行に向けた支援（研修・カウンセリングなど）

### 3. 定義

#### 継続的な雇用適性

新たな技能を習得することで、職場での必要な変化に順応すること。

#### キャリアの終了

国の定める定年年齢到達や、リストラ解雇による退職。

#### 技能管理

組織や業界の新たな戦略的ニーズに合致する従業員の技能開発に焦点をあてた方針やプログラム。

#### 生涯学習

就学前から定年退職後に至る、能力、知識、適性、趣味の習得と向上。

#### 4. 資料

情報源には、雇用終了と従業員記録に関する組織の手順が含まれる。

#### 5. 参考文献

- ILO条約第142号「人的資本開発条約」1975年
- ILO条約第168号「雇用の促進及び失業に対する保護条約」1988年



## LA12 定常的にパフォーマンスおよびキャリア開発のレビューを受けている従業員の割合。

### 1. 適合性

共通の目標に照らした従業員のパフォーマンス評価は、従業員個人の自己開発を支援し、組織内の技能管理および人的資本開発の両方に貢献する。従業員満足度も向上するが、これは改善された組織のパフォーマンスと相互に関連がある。この指標は、報告組織が従業員の能力設定をどのようにして維持、管理しているかを間接的に実証するものである。LA12とあわせて報告された場合、指標は組織がどのように能力強化に取り組んでいるか明らかにするのに役立つ。定期的にパフォーマンスとキャリア開発のレビューを受けている従業員の割合は、システムが組織全般に適用されている程度を提示する。

### 2. 編集

- 2.1 全従業員を特定する。全従業員数は、LA1の報告内容と適合すべきである。
- 2.2 報告期間において、正式なパフォーマンス評価とレビューを受けている全従業員の割合を報告する。

### 3. 定義

#### 定期的なパフォーマンスとキャリア開発のレビュー

パフォーマンス目標とレビューは、従業員およびその上司が把握している基準に基づく。このレビューは、少なくとも1年に1回以上の頻度で、当該従業員の下承の上で実施される。このレビューは、従業員の直属の上司、同僚（ピア・レビュー）、さらには広範囲な従業員による評価を含みうる。また、レビューは人事部の職員が関わってもよい。

### 4. 資料

情報源には、人事記録が含まれる。

### 5. 参考文献

- ・ ILO条約第142号「人的資本開発条約」1975年



## LA13 性別、年齢、マイノリティーグループ およびその他の多様性の指標に従った、カテゴリー別の統治体（経営管理職）の構成および従業員の内訳。

### 1. 適合性

この指標は、組織内の多様性に関する定量的な程度を表しており、分野別あるいは地域別の基準（ベンチマーク）と併せて使用できる。組織内の多様性のレベルは、組織の人的資本を的確にとらえることを可能にする。また、幅広い労働力の多様性と経営陣の多様性を比較することにより、機会均等に関する情報が得られる。労働力の構成についての詳細情報は、どのような問題が労働力のどの特定区分にとって該当するかを評価するのに役立つ。

### 2. 編集

- 2.1 報告内容に関連性があると思われる監視および記録を行う際に、報告組織によって使われる多様性指標群を特定する。
- 2.2 それぞれの雇用区分における総従業員数を特定する（取締役、上級管理職、中級管理職、一般社員、生産部門など）。雇用区分は、報告組織自身の人材システムに則って確定されるのが望ましい。また全従業員数は、LA1.での報告内容と適合すべきである。
- 2.3 下記の分野別の、従業員の割合を報告する。（パーセンテージで）
  - ・ **性別**：男性／女性
  - ・ **マイノリティーグループ**
  - ・ **年齢グループ**：30才未満、30才～50才、50才超
- 2.4 組織の統治体（例：取締役会、経営管理委員会、または会社形態をとっていない報告組織の同様の機構）における以下のカテゴリー別の人数の割合を報告する。（統治体での人数パーセント）
  - ・ **性別**：男性／女性
  - ・ **マイノリティーグループ**
  - ・ **年齢グループ**：30才未満、30才～50才、50才超

### 3. 定義

#### 統治体（経営管理職）

組織の戦略的ガイダンス及び効果的な経営監視に対して責任があり、より広い範囲での組織およびステークホルダーに対して経営説明責任を有する委員会あるいは取締役会。

#### 多様性指標群

報告組織が情報収集するその他の指標には、市民権、出身家系・出身民族、宗教、身体障害などが含まれる。

### 4. 資料

情報源には、従業員記録と機会均等委員会の議事録が含まれる。

### 5. 参考文献

- ・ 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約：国連総会決議34/180、1979年12月18日
- ・ 宗教または信念に基づくあらゆる形態の不寛容および差別の撤廃に関する宣言：国連総会決議36/55、1981年11月26日
- ・ 人種および人種偏見に関するユネスコ宣言：第20回ユネスコ総会、1978年11月27日
- ・ 民族的又は種族的・宗教的及び言語的少数者に属する者の権利に関する宣言：国連総会決議47/135、1992年12月18日
- ・ ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言：1977年21、22、23項
- ・ 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言：1998年
- ・ ILO第111号条約「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」、1958年
- ・ 「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」、1969年1月4日
- ・ OECD多国籍企業ガイドライン、2000年改訂版（雇用と労使関係のセクション）
- ・ 国際連合グローバルコンパクト：原則6、2000年1月26日
- ・ あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国連宣言：国連決議第1904号（XV III）、1963年11月20日



## LA14 従業員のカテゴリー別の、基本給与の男女比。

### 1. 適合性

多くの国で、同一労働品質に対して同一賃金原則が実行されるよう、法律で定められている。このことは、ILO第100号条約「同一価値についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」で支持されている。報酬の平等は、有能な人材を労働力として組織に保有するための、重要な要因である。ここに不均衡が生ずると、組織は社会的評価と差別に対する訴訟のリスクを背負うことになる。

### 2. 編集

- 2.1 報告組織での各雇用区分における、性別に分けた従業員数をLA13の情報をもとに明確にする。雇用区分は報告組織が持つ人材システムに則って確定されなければならない。また全従業員数は、LA1での報告内容と適合すべきである。
- 2.2 各雇用区分における男性、女性の基本給を特定する。
- 2.3 この情報は、算出しやすい支払い期間の設定で構わない（例：時給、週給、月給、年俸）。
- 2.4 各雇用区分における女性の基本給と男性の基本給の比率を報告する。

### 3. 定義

#### 基本給

従業員の職務の遂行に対して支払われる固定の最低金額。これには、勤続年数、時間外労働、賞与、福利または追加手当（交通費の支給など）に基づくような、何らかの追加的報酬は含まれない。

### 4. 資料

情報源には、従業員記録および給与記録が含まれる。

### 5. 参考文献

- ILO第100号条約「同一価値についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」1951年
- ILO第111号条約「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」1958年
- 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、1998年



