

2015 労使GFA(企業の行動規範に関する労使協定) NEWS

高島屋は日本で最初のGFA締結企業です！ 『企業の行動規範に関する労使協定』を締結し、社会的責任を果たすことを社会に宣言しています！

11月11日は高島屋が2008年に日本で初めて『GFA』を締結した日です

高島屋は社会的責任の基本原則を「環境」「人権」「労働」の3つの柱とする「企業の行動規範に関する労使協定（グローバル枠組み協定）」を締結しています。本年11月で、締結して8年目となりますが、協定の意味や目的を忘れることのないよう、毎年、取り組みの状況を再確認し、当社で働く全員で共有しています。

「自然環境を大切にする」「働きやすい職場風土を自らつくる」「児童労働や強制労働によってつくられた商品は販売しない」など、ローズスタッフの方々と共に、高島屋グループで働く全職員が、社会と約束していることを意識し、行動しましょう。

企業の行動規範に関する労使協定（グローバル枠組み協定）って何？



グローバル枠組み協定とは…

- Global Framework Agreement を略して「GFA」。グローバル企業と国際産業別労働組合との間で締結する企業の行動規範に関する労使協定です。当社の「GFA」は、「環境」「人権」「労働」という3つの領域において、下図の4者間で協定を締結しています。
- この協定では、労使で社会的責任を果たすことを社会に宣言しています。そのため、毎年の取り組み状況を労使で相互に検証し、できたこと、できなかったことを詳らかにし、次年度の取り組みに反映し実践しています。
- 当社以外に、H&M、カルフルー、ZARA、ダイムラーなど、皆さんもよくご存知のグローバル企業が締結しています。日本においては、2011年11月にミズノ労使、2014年11月にイオン労使がGFAを締結しています。

UNI(ユニオン・ネットワーク・インターナショナル)とは…

世界150カ国、900の加盟組織、2,000万人の組合員が加盟するサービス産業労働者を代表するグローバルユニオン。サービス、商業、金融、印刷、メディア、郵便といった産業で働く仲間が、国の枠を越えて集う国際産業別労働組合組織。

労使で社会的責任を果たすことを宣言し、 4者で締結！



UAZ(UA ゼンセン)とは…

流通・サービス産業を中心に、生活関連産業に働く仲間が企業別の枠を越えて集う産業別労働組合組織。高島屋労働組合は全高島屋労働組合連合会を通じて加盟しています。組合員総数150万人超を擁する日本最大の民間産別であり、「流通」「製造」「サービス」の3つの部門があります。

私たち一人ひとりの行動は、常に社会から注目されています

企業の行動規範に関する労使協定の2015年度取り組みポイント！

1. 日本初の締結企業としての社会的責任を果たそう！

今年で締結して8年目を迎える本協定ですが、まだまだ皆さんへの認知度は高くありません。さまざまな機会を通じて、本協定のことを皆さんに知ってもらえるような活動を行っていきます。

2. 多様な雇用形態の方々がお互いに尊重しあい、社会と共生していく企業になろう！

当社には多様な雇用形態や立場の方々がおり、お互いに協力することで企業が成り立っています。ローズスタッフの方々を含む全員が、お互いを理解して主体的に行動できるような活動を行っていきます。

3. グローバル企業として様々なネットワークをつくっていこう！

当社は中国・ASEANを中心に海外へ積極的に進出していきます。今後は海外にもネットワークを持ち、グループ全体で本協定のことを共有していくような活動を行っていきます。

協定項目① 環境

持続可能な社会の実現に向け、企業だけではなく、社会人として私たち一人ひとりが環境に対する取り組みを行っていくことが求められています。

- 環境問題は、地球の明るい未来を守る上で非常に重要な問題です。この間、社会における環境意識が非常に高まっています。私達一人ひとりが、「コピー用紙使用量の削減」など、自らの問題としてコツコツと取り組むことが大切です。



環境に関する取り組み紹介：『花と緑の並木道づくり』の保全活動

2006年より8年間、労使でタカシマヤ一粒のぶどう基金を通じ、長野県茅野市の地域の皆さんと一緒に「桜の植樹」や「土壌改良作業」など環境保全活動に取り組んできました。昨年より、事務局が中心となった活動に、個人が会員事業を通じて参加する形式に変更し、保全活動を継続しています。

本年5月の活動風景



協定項目② 人権

高島屋グループは、様々な雇用形態や立場の方々がいます。ローズスタッフの方々を含む働く仲間が互いに尊重しあう風土づくりが重要です。

- 職場の中で立場の違う様々な仲間と接していく上では、考え方や価値観、感じ方の違いを認め、常に相手の立場に立って接することが大切です。ローズスタッフの方々を含む全員が仕事をする上での大切なパートナーであることを一人ひとりが理解し、行動することが大切です。
- 働く仲間を互いに尊重しあう風土づくりにおいて、ハラスメントはあってはならない問題です。ハラスメントはコンプライアンスに反する行為であることを理解し、自らの言動をあらためて見つめてみましょう。

ハラスメント相談窓口

- 社内窓口：各店総務・各TARO事務所
- 社外窓口：ハラスメントホットライン
TEL: 0120-76-0606
※携帯電話・PHSからは 03-3234-2712 (通話料は相談者負担)
受付(平日) 9:00~21:00 (土曜) 10:00~18:00

人権に関する取り組み紹介：『ハラスメント撲滅強化月間』

10月に高島屋グループハラスメント撲滅強化月間を設定し、「ハラスメントのない職場づくり」に向け取り組みました。期間中はポスターの掲示やリーフレットの配布、ハラスメントセルフチェックシートによる自己診断など、ハラスメントを正しく理解するための取り組みを実施し、一人ひとりが自らの行動を振り返り、相手の立場に立った行動を心がけました。

2015年度のテーマ

一人ひとりが自分のこととして
考え取り組もう！
ハラスメントのない職場づくり

協定項目③ 労働

高島屋グループは様々な商品を取り扱い、且つ多くのお取引先関係者の方々と密接に関わることで成り立っています。適正な商品や心地よいサービスを提供することで、お客様にも安心してお買物していただける環境づくりが重要です。

- 百貨店として価値ある商品を、より適正な価格でお客様に提供することは重要ですが、その商品が「児童労働」や「強制労働」により製造されているものだとしたら、商品を提供した企業も私たちも、社会やお客様からの信用を失ってしまいます。当社は、そうした労働のもとで製造・流通した商品を取り扱わないことを取引指針の中で明確にし、お取引先にもご理解をいただき取り組みを推進しています。

労働に関する取り組み紹介：『グローバルフェスタジャパン2015への参加』

一粒のぶどう基金を通じ、児童労働の撲滅に向けて活動している「特定非営利団体 ACE」と連携し、国内最大の国際協力イベント「グローバルフェスタジャパン2015」(10月3日(土)・4日(日)お台場にて開催)に参加しました。当日は、児童労働の実態に関するパネル展示やグッズ販売などを実施しました。

本年10月の参加風景

