

プジョー・シトロエングループの社会的責任に関する 労使間国際基本協約

《国境なき社会的契約》

前文

プジョー・シトロエングループは、国際的規模の自動車グループですが、グループが立地するすべての国及び異なる活動分野において、その発展の基礎を社会的に責任のある行動と姿勢の原則に置いています。

2003年4月9日プジョー・シトロエングループは、国連グローバルコンパクト（GC）に加入し、世界人権宣言、労働の原則と基本権に関する宣言、環境に関するリオ宣言、国連腐敗防止条約等に精神的起源を持つその10原則を順守し促進する約束をしました。

念入りに検討され、すべての従業員に対して2003年3月に配布されたグループの倫理憲章の中にも同様にこの契約は盛り込まれています。この憲章は、グループの管理職、従業員を問わず各人が、すべての状況において参考にし、従わなければならない必須的で共通する基準の集大成を構成しています。

この国際基本協約を通じて、プジョー・シトロエングループは、諸労働団体ならびに国際金属労働組合連合（FIOM）及び欧州金属労働者連合（FEM）と協同して、基本的人権尊重のためのその約束の公式化を行おうと望んでいます。

本協約は労働問題政策の一環をなすものであり、グループの成長と持続的経済的な業績にとって重要な武器を表現するものです。その実施は、労使関係当事者との継続的な労使問題についての話し合いに依存しています。この政策は何年も前からすべての国において斬新的な施策に体现されており、特に基本的人権、機会の均等化、多様性、女性雇用の促進、障害者の同化、等の分野で実現しています。それらの進歩的事例にはその都度実施した政策の明確な表現を伴い、目的、行動、及び確認可能な結果とともに示されています。

本協約の調印当事者はまた、自動車、金融、及び運送物流分野における諸業務は競争的で国際化された状況の中で展開され、その結果当事者はそれぞれの市場において競争力を維持する必要に迫られていることを認識しています。この状況は、労使関係対話の枠組みの中において、問題解決の絶え間ざる追求の必要性を伴うもので、その目的は人間的な進歩をグループの持続的な経済的業績に調和させることに役立てることです。

諸目標の具体化を可能にするこの協約は、各管理者及び協約に調印する労働組合組織のための基準的枠組みを構成しなければならないものとしします。それは、以下の諸事項を促進しようとする共通の意志を具体化するものです：基本的人権の尊重（第2章）人的資源の管理と開発（第3章）、供給企業と共有

すべき社会的責務（第4章）企業の進出地域における活動の開発効果の考慮（第5章）、これらの原則の各国における適用（第6章）、及び究極的にグループの欧州委員会を拡大して国際委員会にすること（第7章）。

本協約は、社会的進歩の仲介物であり、同様に受け取り側当事者—公共当局、事業提携企業、供給企業、顧客、株主、非政府機関、等—にも行動指針を与えるものでなければなりません。実際調印当事者は、この協約の実施においては、社会的進歩を持続的に実現できるようにするために、国や地方の担い手との連携が必要であると考えています。

第1章：適用の範囲

この国際基本協約は、いかなるものであってもグループが、過半数の資本参加により、あるいは、それが50%に限定されている場合は、会社経営における責任により、支配的な影響力を行使している現在あるいは将来の子会社における、統合した自動車部門全体（研究開発、製造、販売、諸支援業務）、ならびに財務及び運送物流部門に直接適用されます。

プジョー・シトロエングループは、この国際基本協約をフォレシアグループに伝達することを約束し、後者はさらに欧州レベルでの固有の話合いの場を設定し、同一の課題について労使関係当事者との議論を開始できるようにするものとします。

さらに、いくつかの条項（第4章）は、供給企業、下請け企業、提携企業及び販売網を対象としています。

第2章：基本的人権を尊重するプジョー・シトロエングループ

プジョー・シトロエングループ、労働組合諸連合、及び諸労働組合はそれぞれ本協約への参加を明確にし、国際労働機関（ILO）が表明している労働の基本的な諸原則と諸権利が尊重されるようにすることを約束します。プジョー・シトロエングループ自身は、国際連合が提唱するグローバルコンパクト（GC）を尊重することに専念することを再確認します。

第2章1項 — 国際的次元で承認された人権の尊重と促進

プジョー・シトロエングループはその事業分野のすべてにおいて、その事業を実施する国で適用されている法律規則を順守します。社会的責任に関わる本国際基本協約により、プジョー・シトロエングループは、単に国単位での基準を順守するばかりではなく、さらに先に進んで基本的人権の分野での基準枠組みを自らに課すことを望みます。プジョー・シトロエングループは、その立地するすべての国（人権

の肯定がまだまだ十分でない地域を含む)において、基本的人権の尊重を促進します。

第2章2項 ー 人権侵害に加担しないこと

ブジョー・シトロエングループは、基本的人権の侵害の状況又はそれへの加担を防止することに注意を傾けます。グループは、この課題がグループの社会的責任事項に属すると考えています。

ブジョー・シトロエングループは、個人的な権利及び尊厳の侵害につながる尊敬心の欠如、言葉による、あるいは身体的ないじめ及びハラスメントを非難します。これらの行為には制裁を課すべきであり、すべての国において防止対策の対象となります。

第2章3項 ー 結社の自由及び団体交渉権の実効ある認知

ブジョー・シトロエングループは、労働組合活動に対して開かれており、世界中で、組合行動と労働者の自由意志による組合組織結成の権利を認知していて、組合の並存及び独立性の尊重 (ILO 第87号条約) に注意を払っています。

ブジョー・シトロエングループは、労働組合の加入者と役員を保護し、反組合的な差別を行わない (ILO 第135号条約) ことを約束します。

ブジョー・シトロエングループは、企業の生死に関わる重大な決定事項に関しては、従業員の代表が通告され協議を受ける権利を認知します。

ブジョー・シトロエングループは、労使関係対話の中核要素である団体交渉 (ILO 第98号条約) を促進します。

第2章4項 ー すべての形態の強制的、義務的労働の排除

ブジョー・シトロエングループは、職業の自由な選択のために努力し、労働が脅迫によって押し付けられた場合 (食物の奪取、土地の没収、給与の認証の拒否、肉体的暴力、性的サービス、自由意志によらない懲罰的労働等) は、常に強制労働になるものと考え、それを非難します。(ILO 第29号及び第105号条約)

第2章5項 児童労働の実質的な廃止

プジョー・シトロエン グループは児童労働を非難し、禁止するものです。

このグループとして、最低就労年齢を18歳とします。すなわち、これは雇用年齢を15歳と定めた国際基準（ILO第138号条約）を上回っています。

経済や教育制度が十分発達していない国や地方においては、労働力不足を緩和するために、最低就労年齢を16歳に定めることもできますが、その場合には児童の健康保持と安全確保には十分配慮しなければなりません。

この場合には、この企業は児童労働者のために、全般的訓練と職業訓練の高いレベルに達するように、特別な訓練設備を設置することにしています。

実習訓練期間には指導者をつけて、会社活動に入りやすくするために（例えば、実習契約等）、いろいろ異なる契約を提案することが可能です。

第2章6項 雇用や職業選択に関して差別の排除

プジョー・シトロエン グループは、採用や配置転換において、文化、国民性、性、宗教、政治や労働組合の信条、経験の相違、身体的特異性、職業経歴、年齢、健康状態、性的指向等を理由とした差別（ILO第III号条約）は一切行わないことを約束します。

プジョー・シトロエン グループは、人種差別、性差別、外国人嫌い、同性愛者嫌い、相違点に対する不寛容やプライバシーの尊重への不寛容に対して戦い、法規制以上のことを実行する方針です。

第2章7項 腐敗防止と利害の衝突の防止

プジョー・シトロエン グループはすべての形態の汚職に対して闘うことを約束します。当グループは、いろいろなコミュニケーション及び／又は訓練の方法により、従業員がこの問題に対して関心を高めるように配慮します。

グループの従業員は、グループの倫理憲章の規定に従って、グループの利益と従業員個人の利益又はその近親者の利益とが相反することになるようなすべての状況を避けなければなりません。

したがって、各従業員は、供給企業又は顧客の利益に参加することをすべて自らに禁止します。ただし、その利益への参加が各種証券を組み込んだポートフォリオ運用の枠内で価格を決めた証券購入で行われ、インサイダー情報の利用を禁止した規則を遵守して行われる場合はその限りではありません。

第3章：プジョー・シトロエン グループの人的資源の管理と開発に対する取組み

第3章1項 雇用と人材開発に対する責任ある管理

・ 多様性と機会均等性に基づく採用

プジョー・シトロエン グループは、あらゆる採用段階において差別的採用をしないことを約束します。多種多様の経歴の持ち主を統合することは、補完性、社会均衡及び経済効率の源泉となるからです。

このため、あらゆる差別を排除し、機会均等を促進するために多くの手段と方法が適用されております。

・ 継続的訓練によって明日の人材開発を行う

プジョー・シトロエン グループは、継続的訓練により必要な人材開発を準備し、促進させることを約束します。

プジョー・シトロエン グループは、従業員が新しい技術、設備機械、システム、製造プロセスをよりよくマスターするために、特に能力のレベルを向上させるための訓練計画を享受できる機会を持てるように配慮します。

(労働協約) 署名者は、性、素性、初期訓練レベル、健康状態、労働条件又は労働時間が異なっているも、職業訓練が従業員の更なる平等を推進する用具の一つであることを認識しております。したがって、この分野においては、プジョー・シトロエン グループは政策断行ポリシーを採用します。

・ 職業的進歩の推進

プジョー・シトロエン グループは従業員に職業的進歩と配置転換の機会均等を保証することを約束します。人事評価は、2004年9月フランスの労使関係当事者によって署名された企業内での多様性と社会的な融和についての協約の精神に基づいて、客観性と透明性の原則に沿って実行されます。公平な処遇を尊重すべく、その手順と指針を実行します。

プジョー・シトロエン グループは各従業員に、自己の職業的進歩の積極的推進者となることを奨励します。

・ 従業員の事業運営参加への道

プジョー・シトロエン グループは、企業の活動状況や、直接間接的に労働・雇用条件に影響を及ぼす要因に関する情報を従業員に対し定期的に、特に従業員・労働組合代表の地元機関経由で提供することを約束します。

プジョー・シトロエン グループは従業員の事業運営への参加と従業員の発議の採用を促進することを約束します。

・ 事業活動の進化についての労使関係的アプローチ

プジョー・シトロエン グループは事業内容の変更を行うときには、適切な時に情報を提供し、従業員代表との合議を保証することを約束します。

プジョー・シトロエン グループは、事業内容や雇用内容に大幅な変更があるときには、従業員と歩調を合わせて事に当たるよう努力します。

第3章2項 魅力ある雇用条件

・報酬

プジョー・シトロエン グループは（自動車、ファイナンス、運輸、物流）の各分野において市場相場との比較で整合性の取れた報酬を支払っており、給料は国内の法律や団体協約で決められた条件を上回るか、少なくとも同額であるようにすることを約束します。

したがって、常勤労務者の勤務期間に支払われる給料や報酬は、少なくとも法定最低賃金や職種ごとの賃金及び／又は労使協定で決められた賃金レベルに対応しており、従業員に品位のある生活条件を保証しなければならないと考えております。

プジョー・シトロエン グループは、男女にとって同等の価値と成果を挙げうる仕事については、男女間の同一賃金の原則を十分認識しております。（ILO 第100号条約）

同グループの給与政策は、報酬の決定ルールの特観性、公平性、透明性を保証すべく努力しております。

その上、従業員の努力によって貢献した成長の成果や価値の創出を従業員に再分配するために、企業の成果にリンクした利潤分配制度が従業員全体に適用されております。

・社会福祉的保護措置

プジョー・シトロエン グループは、すべての国において、死亡、傷病、労働不能に対するリスクをカバーする予防措置を講じております。

同様に、プジョー・シトロエン グループは、各国において強制加入年金制度の穴を埋めるために確定拠出型退職年金補足制度、並びに強制加入疾病保険の穴を埋める健康保険補充制度を暫時設置しております。

第3章3項 最高の国際水準に対応する労働条件

・交渉で設定する労働内容

プジョー・シトロエン グループでは、常に国内規則又は関係国の労使間団体労働協約に決められた時間と同じか下回る就業時間を約束します。

プジョー・シトロエングループは、少なくとも、国内法又は労働協約の定める条件に適合する休憩時間及び定期的な休暇を尊重することを約束します。

需要の変動及び自動車市場の多様性により、各国において交渉され、実施されている慣例及び規則に従い、労使間の話し合い及び協議の一環として決定のうえ適用される労働時間及び労働内容の設定の修正を行う必要があります。

• 安全、労働条件及び健康

プジョー・シトロエングループにとり、許容できる唯一の目標は、無事故で働くことです。当グループは、労使代表を含め、責任のレベルに応じて各々を巻き込む具体的な行動計画の形で、予防対策に基づく労働の安全衛生に有効な多様な方策がさまざまな事業所において取られていることを約束します (ILO 第 155 号条約)。

プジョー・シトロエングループは、各被用者に対し、作業場の人間工学を徐々に改善するとともに、差別することなく、適性に合致した職場条件を追求することを約束します。

プジョー・シトロエングループは、職業活動の際に発生し又は進み広がるかもしれない疾病の予防を優先的に指向した健康施策を積極的に推進します。

また、当グループは、ニコチン中毒、アルコール中毒、麻薬中毒、エイズ又は性行為感染症のようなテーマについて、被用者向け情報及び予防のイニシアチブ展開のため、健康セクター当事者の活動を奨励します。

第 3 章 4 項－契約及び交渉の子会社への移替え

現在行われている国内の交渉（例：給与、労働時間及び労働内容の設定など）以上に、各子会社は、特に、訓練、職業の進展及び労働の安全に関して、本章の原則及び取決めに合致する行動の実施を組合組織と交渉することを約束します。

第 4 章：供給企業、下請け企業、提携企業及び流通網と共有すべき社会的責務

プジョー・シトロエングループは、供給企業、下請け企業、提携企業及び流通網の法的責任の代わりにすることなく、これらの企業に対して本協約を伝達し、前記 ILO 国際条約を適用するように要求することを約束します。

プジョー・シトロエングループは、供給企業に対して、自身の供給企業及び下請け企業に関する類似の協約を要求します。

プジョー・シトロエングループは、入札の一環として、第2章で規定したような人権尊重がパネルに組み込むことになる供給企業の選択における決定基準であることを約束します。

人権尊重に関するすべての違反により、プジョー・シトロエングループからの通知後、必ず是正行動計画がもたらされることとなります。人権の非尊重は、究極的にパネルからの取消しにまで至るかもしれない処罰を伴います。

前記ILO標準を徐々に適用できるように、特有の過程もまた、小規模の供給企業及び下請け企業に対して確立されます。

第5章：進出地域に対する企業活動の開発効果の考慮

プジョー・シトロエングループは、地元の就労人口の利用及び養成を促進し、こうして進出の至る所で経済的・社会的発展に寄与することを約束します。

このように、プジョー・シトロエングループは、進出している各国において、地元の人的資源に特典を与えて利用できる仕事を提供し、可能な都度、ローカル統合を展開します。

プジョー・シトロエングループは、活動が進展した場合には、あらかじめ国家当局に通知し、同当局に協力して地元の利益を一層重視することを約束します。

第6章：基本社会的契約の実施

プジョー・シトロエングループ、FIOM、FEM、主要国の提携会社組合組織及び非提携会社組合組織の間で署名の労使間基本協約は、同協約（第1章）の適用範囲内にある事業体が代表である各国において適用されなければなりません。

署名当事者は、労使間の話し合いを通して、現協約を適用するために実施される前記4章のための行動を決定することを約束します。自動車部門、資金調達、輸送・物流の特殊性及びさまざまな市場に対する競争力が考慮されることとなります。主要国においては、この実施のための検討作業により労働プログラムが編成されることとなります。

プジョー・シトロエングループは、本協約の内容に関して、当グループの被用者に周知することを約束

します。したがって、本協約の条文は、社内通信手段により、すべての言語に翻訳されて当グループ全体に配布されることになります。

本協約の解釈に難儀しているか又はその正しい適用に関して疑義があるかとする各被用者は、この情報のフィードバックが当人に害を与えることなく、上司、人事部及び／又は組合代表者の決定を仰ぐことができます。

第7章：協約のフォローアップ及び国際委員会の創設

本協約のフォローアップは、2段階で行われることになります。

主要各国においては、人事部及び組合組織から成る地元の労使関係監視機関が設置されることになります。当該監視機関は、現協約の署名当事者により共同で練り上げた共通の文書を通して、毎年、労使間基本協約適用のフォローアップを行うことになります。

グループレベルでは、プジョー・シトロエングループの社会的責任に基づき、関係国における協約適用に関する総括が拡大欧州委員会内で毎年提示されることになります。

事実、当グループの活動のグローバルな進展に関し、現協約の署名当事者は、究極的に国際委員会創設の重要性について合意しています。

最初のころは、プジョー・シトロエングループの現欧州委員会は、同委員会の協約で規定された定員基準に合致する国（例：アルゼンチン、ブラジルなど）における組合組織代表者の出席により拡大されることになります。当該代表者は、オブザーバーとして総会に招待されることになります。

署名当事者は、最終的な国際委員会への移行の好機を決定するために、欧州の行動指針が欧州の子会社及び拡大欧州委員会に当然適用されることになることを踏まえて、3年の期限付きで現状分析を行うことに合意します。

委員会の各総会は、FIOM及びFEMの代表者の出席を伴う、決定機関の代表者による準備会合に先行されることになります。

第8章：最終条項

組合組織総体の署名により、現協約が無期限で直ちに適用できるようになります。

当事者は、3年ごとに会合し、取り組んだ活動の全体的総括を行うとともに、協約条項変更のための補足議定書の措置により、特に法律上又は規制上の進展に照らして所要の調整措置を講ずることに合意します。

さまざまな言語版に相違がある場合には、フランス語版が有効となります。

本労使間国際基本契約は、各国における政府及び行政の決定機関に対して公式情報の対象となるものです。