

資料・持続可能な成長と発展を共に

—ルノーグループとルノー企業委員会、インダストリアルとの間の労使関係、企業と環境における責任に関する国際枠組み協定

人々と共鳴し、革新的企業であるルノーは、万人の生活の質を向上させる賢明で大胆な製品を通じて、すべての人に利用可能で持続可能な移動手段を製造している。

この野心を胸に、ルノーグループは環境を尊重し、世界すべての従業員の発展を確保することを目標としている。

したがって、ルノーは国際的な労使対話の責任を果たし、ルノーグループ企業委員会とインダストリアルとの間で国際枠組み協定を結ぶことにより、ここに追加的な一步を踏み出す。

この協定において、ルノーグループ、世界の従業員を代表するルノーグループ企業委員会、インダストリアルは、効果的な適用を確保するためのそれぞれの責任を明確化する。三者は持続的開発促進への意思と5つの行動計画への共同のコミットメントを確認する。

- ・基本的社会権の尊重
- ・従業員への労使関係上の責任
- ・ルノーグループが操業する地域社会への責任
- ・下請け、委託業者との関係
- ・環境への影響を削減することにより地球を守る

この協定は、115年の歴史において発展させてきたルノーの人道的な価値にその基礎をおいている。それは、新しい社会的、経済的要請にこたえるために拡張、近代化された2004年10月12日調印の従業員の基本権に関する宣言に結実する。真摯な国際的労使対話を基に、協定は企業内の様々な利害関係者の利益をより考慮し、その他の国際的な協定での道を開くも

のとなる。

ルノーグループ、同企業委員会とインダストリアルはともに、国際競争という環境においては、経済的な業績、労使関係の発展は、競争力と会社の持続可能性にとって切り離せない問題であると考える。

目次

- 第一章 ユニバーサルスタンダード—基本的社会権の尊重
- 第二章 労使関係上の責任
- 第三章 下請け、委託業者との関係
- 第四章 企業の社会的責任
- 第五章 環境保護と万人のための持続可能な移動手段
- 第六章 協定の適用とフォローアップに関する規定
- 第七章 最終条項

第一章：ユニバーサルスタンダード—基本的社会権の尊重

この協定によって、ルノーグループは2004年10月12日に調印された従業員の基本的権利ルノーグループ宣言によるコミットメントを更新、強化する。

ルノーグループは職場における基本的原則と権利に関するILOの1998年宣言の枠組みに示される原則を尊重する。

- ・児童労働の効果的な廃止
- ・あらゆる形態の強制・義務労働の廃止
- ・雇用と職業における差別の禁止

・結社の自由と団体交渉権の実質的な実施

これらの原則は以下に示される ILO 条約に含まれる。

- ・最低年齢と最悪の児童労働に関する138号条約（1973年）および182号条約（1989年）
- ・強制労働に関する29号条約（1930年）および105号条約（1957年）
- ・雇用関係における差別禁止に関する111号条約（1958年）
- ・同一価値労働同一報酬に関する100号条約（1952年）
- ・結社の自由と団結権保護に関する87号条約（1948年）
- ・団結と団体交渉権に関する98号条約（1949年）
- ・労働組合活動の結果によるあらゆる差別を防止するための労働者代表に関する135号条約（1971年）

ルノーグループは、2001年7月26日の、国際連合の提唱で採択されたグローバルな締約であるグローバルコンパクトを構成する、人権に関係する国際的な諸原則を着実に実行する。グローバルコンパクトにしたがって、ルノーグループは特にすべての形態の汚職に反対する。同グループはグループの倫理憲章、様々な伝達手段や研修資材などを通じてすべての従業員にこのことを認識させる。

ルノーグループはまた、2000年6月27日に採択され2011年5月に更新された多国籍企業に関する OECD ガイドライン、および ILO158 号条約（1982 年）を実行する。また ISO26000 を基準として採用する。

第二章：労使関係上の責任

ルノーグループは世界中の従業員への敬意とその発展に関与する。

労使対話の奨励

ルノーグループは選挙で選出された、あるいは労働組合の組合員である従業員が、全グループを通じた労働者代表であることを確保する。

ルノーグループは結社の自由と団結権の保護を定めた ILO87 号条約（1948 年）に示された原則に沿って、組合員資格や事務所の維持に関する労働組合活動を尊重することを確認する。

すべての従業員は労働組合に加入する自由も加入しない自由もある。ルノーグループは団結権と団体交渉権に関する ILO98 号条約の条項も尊重することを確認する。そのように、ルノーグループは従業員が集团的に団結し、厳密な意味で中立であるという従業員の権利を尊重する。本文書への署名はそれぞれの従業員のこの問題での選択を尊重する。

ルノーグループ企業委員会はグループ全体を通じて経営側と従業員代表の意見交換のフォーラムとしての役割を果たす。この対話は選ばれた委員会や全体会合など定期的な会合を通して行われる。最重要な点はこの過程がルノーグループの重要な展開について予測し、フォローすることが可能になるという点である。

職場における安全衛生、生活の質に関する行動

職場における安全衛生並びに従業員の生活の質の向上を確保することは、ルノーグループの主要な目的である。

ルノーグループは「職場の安全衛生を確保する9原則」をもとにした「安全衛生、職場環境」政策を策定した。この政策はすべてのルノーの事業所に適用され、管理職、従業員、安全衛生専門家と従業員代表がそれぞれの責任分野に沿った形で関与する。このようなやり方での安全

衛生管理の責任体制が、ルノーグループが自己診断を行い、行動計画を作成することを可能にする。

身体的、精神的健康政策の枠組みの中で、専門チームが従業員のその全職業人生においてサポートを提供する。このようなやり方で、ルノーグループは職業上のリスクを防止し、職場の人間工学を継続的に向上させる。採用される施策は特に、筋骨格系の疾患など職業を通じて現れ、悪化する可能性のある疾病の防止を目的としている。電気、積み下ろし、化学の分野で発生し、悪化するリスクは特に注意を払われ、特定の措置をとる。

電磁分野の知識形成には特別な焦点を当てる。必要な場合、ルノーグループの安全衛生政策に含めることもある。

循環器系のリスク、喫煙、アルコールその他の中毒、睡眠の重要性、HIV/AIDSや性感染症など、従業員に対する公衆衛生当局の情報提供やリスク防止措置を支持する。

上記に加え、会社は以下4つのガイドラインに沿って措置を講じるための措置を取る。

- ・安全衛生
- ・環境と職場
- ・ワークライフバランス
- ・日常のマネジメント

これらの分野での最良事例の開発と一般化によって、ルノーグループは職場における生活の質の向上へのコミットメントを確認する。

職場における安全衛生確保の9つの一般原則：リスクの回避、避けがたいリスクの評価、リスクの根源の撲滅、個人に適する仕事の採用、技術進歩の採用、危険要因を危険のない/少ないものに置き換える、一貫した全般的予防措置の開発、個人の予防措置よりも集団的予防措置を優先させる、従業員の適切な指示を与える。

仕事とスキルの管理

ルノーグループはそのスタッフに雇用への支援を行う。

グループは、ダイナミックなスキル管理計画を通じて、可能な場合は、雇用傾向を予測することへのコミットメントを確認する。このため、ルノーグループ企業委員会の一部は、雇用傾向とこの分野で適用されている政策について通知される。

その政策の枠組みにおいて、ルノーグループは個々人にその職業的専門性の開発において積極的役割を果たすことを可能にする。世界のどこで働いていても、また年齢や職務にかかわらず、すべての従業員は自身の仕事を適切に行い、職業人生を通じて専門性を向上させるために必要な訓練を受けることができる。

急速に成長する市場においては、製品の採算性、産業と市場の動きにおける生産性を通じ、ルノーグループはこの産業と市場分野においての雇用と雇用可能性の発展を奨励することにより経済的社会的進歩に貢献する。

高度に変動する需要と多様性にとんだ自動車市場において、ルノーグループは、労働者代表と労働組合との対話に入ることによって企業の利益と該当する従業員の生活の質との間の最良のバランスを見つけるために努力する。対応する施策は国内法制と地域における労使慣行に沿って適用される。

組織再編やリストラクチャリングにおいて、ルノーグループは必要な場合職業訓練を行いグループ内での配転や再転換を、優先的にかつ可能な場合、支援する。

雇用とスキルに関する行動は、本協定のフォロアアップにおいて特に重要な課題となる。

報酬、有給休暇の権利、社会的保護

ルノーグループは公正な報酬の原則を認識し、同一価値労働同一報酬に関する ILO100 号条約の規定に合致させる。

ルノーグループは労働の長さが該当する国の国内法制や団体協約の範囲を超えるべきではないことに同意する。

ルノーグループが操業する国の立法や国内慣行に従って、有給休暇の権利は全従業員に付与される。

ルノーグループは、展開するすべての国において従業員とその家族が死亡、障害、労働災害や職業病などの場合に十分な保護を受けられることを確保する。

多様性の促進

ILO111 号条約にそって、ルノーグループは雇用関係においていかなる根拠による差別も行わない。特に、女性と男性の双方を彼らの特殊な資質に応じて採用し、すべての従業員を尊厳をもって扱い、ジェンダー、年齢、人種や特定の民族に属しているか（それが実際でもそうでなくても）、社会的、文化的、国籍、家族の状況、労働組合の活動、性的志向、障害、政治的や宗教的な見解によって差別しない。

ルノーグループは、この多様性に関する政策の枠組みにおいていくつかのカギとなる分野を特定する：

女性と男性

ルノーグループは、採用とキャリアマネジメントに関して、また国際的な女性ネットワークの構築において人事政策の変更につながった、企業内での女性の地位に関する特別な措置を実施している。

障害

ルノーグループは、特別な統合措置、障害に対応したワークステーションの設置、包含的な

コミュニケーションの実施、従業員の意識向上、ネットワーク化を促進することにより、グループ内の障害を持つ人々の統合を促進する。

出自

ルノーグループは、グループが展開するすべての国のチーム内での文化的、社会的多様性を支持する。

年齢

ルノーグループは年齢間のバランスを確保することに努力し、従業員の職業人生全体をサポートする。グループは、訓練と専門性の統合を若年層に確保しつつ、熟練層の経験、訓練と技術を評価する。

第三章：下請け、委託業者との関係

基本的権利の尊重は下請け、委託業者選考の決定基準である。

ルノーグループはこの協定を、下請け、委託業者にも周知する。本協定第一章に示された基本的社会権についてその企業においても適用するよう下請け、委託業者に要請する。

必要な場合、ルノーグループの支援で是正計画を策定することもできる。いったん特定されれば、是正がされないという瑕疵が起こった場合に当該企業との取引停止を含む様々な措置を取ることがある。

このような措置は、ルノーグループが当該下請け、委託業者の法的責任に対する考えを固定化するものではない。

第四章：企業の社会的責任

ルノーグループは、自動車製造業者としての活動の枠組みにおいて、企業の社会的責任に沿って操業を行う。

その行動は以下の三つの優先分野に焦点を当てる：

教育プロジェクトの支援

ルノーグループは革新的な教育プログラムとその他の教育活動を通じて教育プロジェクトに関与する。これらの行動は、従業員と特に地元自治体とともに実施し、世界へ、市民としての成長に道を開き、将来のスキルベースの発展に明確に貢献する。

青年の自動車産業への統合を促進する

ルノーグループは青年を様々な訓練や統合プログラムを通じてビジネスの世界へ統合することを促進する。

ルノーグループは困難を抱えた青年の訓練に地域ベースで関与する。さらに、実地入門訓練の形態で、仕事と学習一体のプログラムの開発を支援する。

高等教育に関する目的をもった行動は、ルノー財団がいくつかの国で行っている枠組みに含まれている。

道路の安全の促進

個人の移動という全世界的な関心の発展を考慮し、ルノーグループは生産する車両に最新の防護、事故防止技術を備え、児童、青年、専門家や学会など様々な聴衆に対応した交通安全の教育的イニシアチブや教材を採用する。

第五章：環境保護と万人のための持続可能な移動手段

ルノーグループの環境政策は以下の原則を中心に置く：

製品とサービスの要求と環境保護との調和

エコ2の署名により、ルノーグループは多くの電気自動車を通じて自社製品とリサイクルを含むその製品の全過程における環境的影響を向上させるために努力する。

全社での環境マネジメントの適用

ルノーグループは、再生不可能な資源を制限し、騒音を減らし、自然環境への排出を制限するほか、地域の環境に配慮して社の目標と一体で優先行動計画を設定することで化学物質の使用を制限する。ルノーの生産工場はISO14001の認証を受ける。ルノーグループはその設備と既存の技術の継続した向上に取り組む。

環境負荷の防止と削減

環境問題に対応し、ルノーグループは温室効果ガスの直接的・間接的排出元を特定、測定し、徐々にそれを削減する。ルノーグループは、天然資源の枯渇、酸性化、富栄養化などのその他の環境負荷の削減に取り組む。また、車両の活動に新技術を導入することを通じて都市部の大気環境の向上に、将来の世代の利益のために取り組む。

環境メッセージの伝達

ルノーグループはこれまで述べた行動をすべての従業員に実施するよう呼びかける。これらの行動は環境政策の重点分野に関してのコミュニケーションを必要とするだけでなく、すべてを「ワークステーション」から「問題を理解」すること、重点分野で専門性を高める訓練を実施することにより、自動車の将来の発展と主要な環境課題を受容するスキルが求められる。

第六章：協定の適用とフォローアップに関する規定

ルノーグループの経営とルノーグループ企業委員会のメンバーは、インダストリアルとの連携の下、共同で本協定の効果的な適用を監視する。

この協定はルノーグループが操業する様々な国の言語に翻訳され、すべての人々に入手可能にし、特に第7章で特定するルノーグループ

の経営陣に配布する。

この協定はルノーグループの経営、企業委員会とインダストリアルとの間の対話を通じフォローアップする：

- ・毎年、ルノーグループ企業委員会の全体会合の際に、経営側は企業委員会の正メンバーとオブザーバー、インダストリオールの代表の参加による検討会議を設ける。
- ・この検討会議は、経営側の代表、企業委員会の一部のメンバーとインダストリオールの代表によって構成される委員会によって準備される。協定が署名しだい、この委員会は本協定のフォローアップの実際を定義するために会合を行う。
- ・三年に一回、本協定の署名者は本協定の実際の世界規模での検討を行い、必要な修正について検討する。

潜在的な困難の取り扱い

署名者は、この協定の適用に関して行動計画の採用が迅速に求められ、解決策が直ちに必要とするための困難が生じた場合には、各々に直ちに知らせることに合意する。

地域の問題が署名者の知るところとなった場合、第一義的には地域の労使対話の枠内で取り扱われる。ルノーはこの対話のための権利条項を作成する。必要な場合、解決策は当該の国、地域としてルノーグループ全体で追及される。

これらの状況下で信頼を醸成するために、署名者は優先的に対話を通じて解決策を見出し、その他の行動に反対し、すべての過程においてそのような議論の秘匿性を堅持する。

第七章：最終条項

この協定はフランス法とみなされ、署名の日から期限を区切ることなく有効であり、ルノーグループ全体に適用される。つまりルノーSASが直接的あるいは資本の過半を所有する

など間接的に所有する企業にも適用される。

ここでの定義に新たな企業が加わる時には、署名者は関係する行動計画を含め現行の協定への加入を共に検討する。ただし本協定の第一章で示された基本的社会権については、直ちに適用されるべきものであり除外する。

この協定の規定は、2004年10月12日のルノーグループ従業員の基本権宣言を置き換えるものである。翻訳された協定文に不透明な部分がある場合は、フランス語を正文とする。

2013年7月2日

ブローニュ-ビランクールにて

ルノーグループを代表して
マリー-フランソワーズ・ダムサン 人事グループ局長

インダストリアルを代表して
ユルキ・ライナ 書記長

ルノーグループ企業委員会を代表して
ジョスリン・アンドル ルノーグループ企業委員会書記

ヨアキン・アリアス-ガレゴ (CCOO) 同書記次長

ミシェル・バルビエ (FO) 同書記次長
マヌエル・チャベス (CGTP) 同書記次長代理
フレ・ディジョ (CFDT) 同書記次長
クローディア・ハツィンガー-バルトシュ (GPA)

同書記次長

アジズ・ケンスス (CGT) 同書記次長
レンドロ・マルタン-ブエルタス (UGT) 同書記次長

ニコラエ・パベルスク (SAD) 同書記次長
クラウディオ・タルラリーニ (FISASCAT-CISL) 同書記次長

エリック・ピダル (CFE-CGC) 同書記次長
(全労連国際局仮訳)