

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

《国境なき社会的および持続可能な契約》

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及び環境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。また、プジョー・シトロエングループは、2009年9月に国連のイニシアチブ「Caring for Climate(気候への配慮)」にも署名し、その原則に賛同しています。

これらの契約は、全従業員に配布されているグループの倫理憲章にも盛り込まれています。倫理憲章は、利害関係者や倫理的な姿勢の原則に関するグループ内の会社が取べき主な行動を中心に構成されています。倫理憲章の改定にあたっては、その発表前にグループの委員会に対し改定内容の説明が行われます。この憲章は、グループの管理者、従業員を問わず全員が参考にする必須的で共通な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、特に、グループの女性と男性および都市の企業にとっての《責任ある開発の責務》などのグループのビジョンの一環をなすものです。

これらの契約の主な項目は以下のとおりです：

- スタッフを開発する責務
- 職場での安全と幸福感に対する責務
- 社会的な融和に対する責務
- 倫理と市民性、特に、従業員の権利の尊重と促進に関する責務

本協約は労働問題政策と人的資源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。

本協約は、グループの環境に対するアプローチの一環をなすものでもあります。プジョー・シトロエングループは、何年も前から、主に自動車の使用に関連する環境問題に対処するべく野心的なアプローチを続けています。その活動が環境に与える影響を意識し、環境保護はグループにとって社会意的責任事項の基本的要素だと考えています。

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や環境保護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。

調印当事者は、本協約の範囲に環境保護のための取り決めを加えることを希望しました。また、職場での健康と幸福感に関する規定も強化されています。

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です。そのフォローアップは、グループの経営管理のための基準の集大成を構成するPSAエクセレンスシステムに統合されています。それは、以下の諸事項を促進しようとする共通的意思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 プジョー・シトロエングループ – 2006年3月 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）、環境保護（第6章）、これらの原則の各国における適用（第7章）、協約のフォローアップ（第8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促進できるようにしました。

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－ 人権侵害に加担しないこと

プジョー・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。

プジョー・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2.3章3項－ 結社の自由及び団体交渉権の実効ある認知

プジョー・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、組合行動と従業員の自由意志による組合加入と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。

プジョー・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。

プジョー・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。

プジョー・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 – すべての形態の強制的、義務的労働の排除

プジョー・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。しかし、児童の健康、安全および品行が完全に保証されており、対象となる活動分野において特定で適切な指導または職業訓練を受けている場合、グループは、児童の雇用および就労を16歳から許可します（ILO 第138号条約）。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。

教育を受けている段階から青年に指導者をつけ、会社活動に入りやすくするため、15歳、あるいは、法定最低年齢が16歳以上の国ではその年齢から、企業内での職業訓練と教育施設での専門知識取得を組み合わせた様々なタイプの社会生活同化プログラムを提案することができます（実習など）。

第2章6項 – 雇用や職業選択や多様性の促進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、生まれや祖先、性、素行、性的指向、家族状況、妊娠あるいは出産、遺伝的特異性や、民族、国家、人種、政治的意見、労働あるいは共済組合、宗教的信念への事実上のまたは推定的な帰属または非帰属、身体的外観、苗字、健康状態や障害を理由とした差別は一切行わないことを約束します（ILO 第111号条約）。

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。

プジョー・シトロエングループ – 2010年5月

プジョー・シトロエングループにとって、多様性とは、全ての才能を一緒に利用し、進化させ、成長させることです。プジョー・シトロエングループは、社会とその環境を反映する多様な経歴を有する人材を駆使することを選択します：多種多様な経歴を有する従業員の共存は、補完性と社会的均衡の源泉です。また、意見の衝突比較や経済的業績も奨励します。多様性を管理することは、その他全ての条件とは無関係に、能力を管理することです。

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、特に、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。

トップマネジメントを含む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り組み

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企業負担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。条件が整えば、プジョー・シトロエングループは、社会的に責任のあるアプローチで安定した永続的な雇用を促進します。

■ 職業や雇用の変化に備える

プジョー・シトロエングループにとって、職業や雇用の変化および技術や製品の進歩に備え、企業が必要とする能力や専門知識を蓄え、従業員に産業、組織および技術の進化や変化に関する見通しに関する情報を与えることは、重要な課題です。

産業、組織および技術の変化に備えるためには、企業の戦略やその定義に必要な課題や要素をよく理解することが必要です。

これが、企業の状態と実施されている方策に関する話題を掘り下げ、短期および中期的に職業と雇用に影響を与える変化に言及することを目的とする、経営陣/組合組織から構成される《同数戦略委員会》をプジョー・シトロエングループが設けた理由です。取り扱うテーマの戦略的規模や取り上げられる議題や方策の国際的規模により、この委員会には 2008 年以降フランス人でない労働組合代表者が参加しています。

また、経営陣は、発展を遂げる職業あるいは反対に技術的、組織的そして経済的变化の影響を受ける職業などを明確にししながら自動車業界での雇用や職業の変化に備えるアプローチを各国で開発します。

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。緊急な破棄や配置転換を避け、継続性を保ちながら必要な適応をする方針です。

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）。この原則は、従業員が置かれる契約範囲に関わらず適用されます。

同グループの給与政策は、報酬の決定ルールの客観性、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職場での安全に向けたマネジメントシステムの形で、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。また、グループは、肉体的、姿勢的、認知機能的、精神的な負荷を減し、職場での幸福感を促進に努力することを約束します。

プジョー・シトロエングループは、社会心理学的リスク、ハラスメント状況の予防、ストレス、筋肉および骨格の障害、化学的リスクや道路交通上の危険性などの分野を含めた、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律的责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。

また、進出している主な国において、プジョー・シトロエングループは、自動車関連業界内の組織化された交流に参加し、活動分野レベルでの労使関係対話、特に経済的、技術的、産業的および社会的変化に対する準備に関するテーマに関する対話を促進することを約束します。

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、可能の都度、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：プジョー・シトロエングループの、特に、自然資源の尊重、グループの活動の開発効果減少、環境やその他の姿勢面管理などに対する、環境保護に向けた取り組み

グループは、健康と環境の安全と保護、自然資源の保存、グループの活動が環境に与える影響の極小化の改善を常に心がけながら、この分野において国際、欧州、国家レベルで適用される法定および規定義務を尊重することを約束します。

第 6 章 1 項－消費量の管理による自然資源の尊重

プジョー・シトロエングループは、責任ある方法で自然およびエネルギー資源(水、原材料、ガス、電気、燃料など)を使用することを約束します。

第 6 章 2 項－気候変動防止および自然環境と第三者に与える影響の減少

プジョー・シトロエングループは気候変動防止に貢献し、そのために、グループは、温室効果ガス(GHG)の直接および間接的発生源を突き止め、測定し、GHGの直接および間接的発生を徐々に減少する対策を講じます。

プジョー・シトロエングループは、二酸化炭素排出量、汚染物質および自然資源という観点から、常に環境を大切に作る製品の開発に努力します。

プジョー・シトロエングループは、出来るだけ環境への影響が少ない生産方式を使用する方針です。

自然環境に対する有害物をコントロールするには、空気中の有害物排出、土壌汚染、水中への廃棄物、危険廃棄物および危険物のコントロールや、環境や第三者に与えるその他の影響(騒音、悪臭など)のコントロールをしなければなりません。

第 6 章 3 項－環境やその他の姿勢面管理

■ 環境の管理

ISO14001 規格に基く環境管理システム(EMS)はグループの様々な生産拠点に設置されており、これらの拠点は全て 2007 年末に認証を取得しています。EMSには、経営管理者全員が関与し努力しており、関連する従業員を適切な方法で教育しています。

その他の拠点(研究開発部、営業部、サービス部門など)の殆どでは、環境問題に適応した環境アプローチを付随する経営管理と共に適用しています。

補足として、グループは、全ての拠点で環境問題に対する従業員の認識向上と人材開発を行うよう配慮します。

例えば、出張や通勤の際の移動合理化イニシアチブや、より環境に優しい行いの促進など、従業員が環境を汚さない姿勢を取れるような解決法を提案するよう努力します。

- **環境問題に対する外部利害関係者の関心を高める**

プジョー・シトロエングループは、その顧客、供給業者やその他の利害関係者に対し環境保護を重視する行動を促進し、責任あるコミュニケーション憲章の適用に注意を払うことを約束します。

第6章4項－従業員代表と組合組織への情報提供

プジョー・シトロエングループは、各子会社が、環境分野での活動と模範的慣行やその結果を毎年組合組織と従業員に対し報告することを約束します。また、国際委員会では全体的総括が発表されます。

第7章：協約の実施

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ます。

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、グループの労働問題、環境および人的資源の政策に関する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となります。

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8章：協約のフォローアップ

本協約のフォローアップは、2段階で行われます。

主要各国(従業員 5 百人を超える)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ました。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います。この文書を基に、各組合組織は、子会社での本協約適用の年間フォローアップという観点からその意見を表明します。

その他の国においては、組合組織の意見を集めたフォローアップ用の同じ文書が作成されるか、それがなければ、従業員代表者の決定機関にて年間フォローアップが行われま

す。

企業の社会的責任をの枠組み協約のグループレベルのフォローアップでは、拡大欧州委員会が国際委員会となります。

この場合、現在設置されている欧州委員会は、欧州委員会の協約で定義されている従業員数条件を満たす国の組合組織代表者の存在により拡大されます(例：アルゼンチン、ブラジルなど5百人を越える従業員を有する国)。これら代表者は、本国際基本契約のフォローアップに参加するため、総会に招待されます。会議に参加することにより、代表者は、グループの一般活動状況や実施されている戦略に関する情報を得ることもできます。

同者は、欧州委員会の権限付与に関する審議(例：事務総長の任命、監査人の任命、欧州委員会の指針適用または2003年10月23日の企業協約に関連する諮問など)以外の交流に参加します。

これは、欧州の行動指針が欧州の子会社及び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います。

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ます。

第9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した。

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りました。

第 10 章：適用 3 年目の協約フォローアップ総括

適用 3 年目、2009 年に、2006 年に行われたものに類似した新しい自己評価が行われました。

2006 年、自己評価により協約適用の全体的なビジョンが明確になりました。この評価を受け、子会社は 1175 件の対策を選択しました。2007 年、早速グループが選んだのは、子会社ごとに年間 3 つの優先対策をフォローすることでした。

この自己評価により、協約の契約適用における子会社の進捗状況を計ることができました。この新しい評価の結果を受け、子会社は 3 つの新しい優先対策を選択し、2010 年にこれらを実行する予定です。

自己評価、対策の選択や実施は、組合組織あるいは地元従業員代表者の意見にゆだねられます。したがって、協約のフォローアップは、経営陣、管理者、組合組織または地元従業員代表者が関与するものです。

毎年、子会社は協約のフォローアップの監査を受けます。監査は、グループ内の労使関係慣行の等質性強化と、協約の内容に反した慣行や方法の排除を目的としています。2007 年から 2009 年の間に、20%以上の子会社が資格を有する専門家による監査を受けました。プジョー・シトロエングループは、監査の後に推奨される対策が恒常的発展のアプローチを刺激するものと考え、これらの監査を続けることを約束します。プジョー・シトロエングループは、これらの監査が、組合組織の協力の下に、完全に独立性と透明性の原則に沿って行われることを保証します。

2006 年に定められた協約に従い、署名当事者は、2009 年 6 月の欧州委員会で全般的総括を作成しました。この総括には、非常に好ましい成果が表れています。2006 年に設置した評価ツールによると、契約の全てを適用した子会社の数は 2006 年から 2009 年にかけて大幅に増加し、2009 年には子会社の 87%が協約を完全に取り入れ順守しました。また、この総括は、協約適用から 3 年の間に実施されたに様々な対策も報告しています。こうして、2009 年には、2006 年の自己評価で決められた 1175 件の対策の 72%、つまり 845 件の対策が実施されました。2006 年から 2009 年にかけて、殆どの組合組織または地元の従業員代表者が、協約の適用(自己評価、対策の選択、対策の実施または未実施)には好意的な意見を出しています。この総括で、署名当事者は、協約の更新に合意をしました。

総括は、協約のフォローアップを通じ、アプローチ継続の奨励を構成するものです。このフォローアップは、社会的責任のグループとしての水平ビジョンを見せてくれる、重要な活動の原動力です。