

持続可能な成長および開発に向けて一丸となった取り組み

「Renault グループ、Renault グループ・コミッティー、IndustriALL Global Union 間の倫理・社会貢献的責任および環境責任に関する世界的枠組み合意」

革新的であり人との関わりを大切にする Renault では、創意に富み大胆な製品を製造することにより、万人の生活水準に貢献し、持続可能なモビリティへの門戸を万人に開きます。

Renault グループはこの大志をもって、グループを取り巻く環境のバランスおよび世界の従業員全体の発展を見守ります。

この視点から、Renault グループは国際レベルで責任を負う社会的対話という条件を促進し、一歩進んで Renault グループ・コミッティーおよび IndustriALL Global Union（インダストリアル・グローバルユニオン）と共に世界規模の協定を結びます。

本協定により、Renault グループおよび世界中の従業員を代表する Renault グループ・コミッティー、そして IndustriALL Global Union は、その具体的な実施に向けて各自の責任の範囲を規定します。三者は持続可能な開発を推進させる意欲を明言し、次の5つの主要行動軸において協働します。

- 基本的社会権の尊重、
- 従業員に対する倫理的責任、
- Renault グループが事業所を置く国々での社会貢献的責任、
- サプライヤーおよび下請け業者との関係、
- 環境フットプリントの削減を通じた地球の保全。

本協定は115年に渡る社史に培われたヒューマニズムに対する企業の価値観を抛りどころとしています。また本協定は2004年10月12日の基本的社会権宣言の延長上にあり、これらの権利の内容を今日の経済的、社会的要件に適応するべく充実かつ現代化させています。国際的で誠実な社会的対話に基づく本協定は、企業の様々なステークホルダーの利害をより良く考慮し、他の世界的合意に道を開くものです。

Renault グループ、Renault グループ・コミッティー、および IndustriALL Global Union は、競争がグローバル化した環境において、経済的パフォーマンスと社会的発展が企業の競争力と永続性に切り離せない保証であるとそろって確信しています。

[署名]

概要目次

第1章：普遍的基準 - 基本的社会権の尊重

第2章：倫理的責任

第3章：サプライヤーおよび下請け業者との関係

第4章：社会貢献的責任

第5章：環境保全および万人のための持続可能なモビリティ

第6章：実施方式および協定の継続管理

第7章：最終規定

[署名]

第1章：普遍的基準 - 基本的社会権の尊重

本協定により、Renault グループは2004年10月12日の基本的社会権宣言の署名時に行われた誓約を更新し、強化します。

Renault グループは、1998年の「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」の一環として挙げられた原則を尊重します。これらの原則とは

- 児童労働の実質的撤廃、
- あらゆる形態の強制労働または義務労働の排除、
- 雇用および職業に関する差別の排除、
- 結社の自由および交渉の権利の実質的な承認。

これらの原則は各々、以下の ILO 条約に規定されています。

- 1973年の第138号および1999年の第182号、就労年齢および最悪の形態の児童労働に関する条約
- 1930年の第29号および1957年の第105号、強制労働に関する条約
- 1958年の第111号、労働関係における差別の撤廃
- 1951年の第100号、同一価値の労働についての同一報酬に関する条約
- 1948年の第87号、結社の自由および団結権の保護に関する条約
- 1949年の第98号、団結権および団体交渉権に関する条約
- 1971年の第135号、組合活動を理由とするあらゆる形態の差別を予防するための、労働者代表に関する条約

同様に、Renault グループは2001年7月26日以来、国連のイニシアチブ（グローバル・コンパクト）で採択された世界協定をなし、とりわけ人権に関する普遍的原則を採択しました。グローバル・コンパクトの意思に則り、Renault グループは特に、あらゆる形態の汚職と闘います。Renault グループは同社グループの倫理規範および様々なコミュニケーションおよび/または教育チャネルを通してこの問題に対する従業員の自覚を促します。

Renault グループはまた、2000年6月27日に採択し2011年5月に更新された、OECD 多国籍企業行動方針ならびに1982年の ILO 条約第158号の遵守も誓約します。さらに同社グループでは ISO 26000 を基準として承認します。

第2章：倫理的責任

Renault グループは世界中の従業員を尊重し、その進展を支えます。

社会的対話の促進

Renault グループはグループに属するすべての事業単位で、社員の代表が選出または組合への参加によりこれら事業単位を代表できる従業員により保証されることに留意します。

Renault グループは結社の自由と団結権の保護に関する1948年の ILO 条約第87号で定められた原則に従い、労働組合への参加およびその責任の引き受けに関し、結社の自由を厳守する意志を表明します。

[署名]

結社の自由の承認は各従業員に対する労働組合への参加/非参加の権利を含みます。Renault グループはまた、団結権および団体交渉権に関する ILO 条約第98号の条項を順守することを誓約します。この点に関して、Renault グループは従業員の団結する権利を尊重し、厳正中立の態度を取ります。本協定の各署名者は、この点に関して各従業員の選択を尊重することを誓約します。

Renault グループ・コミッティーは Renault グループ全体を統括し、経営幹部および社員の代表者間の対話の最終的な調停役を担います。この対話は限定コミッティーの会合であるにせよ全体会議であるにせよ、定期的な会合を通して実施されます。これによりとりわけ、Renault グループの重要な進展を予見しフォローすることができます。

職場の安全衛生および QOL（生活水準）に対して行動

社員の職場における安全衛生の保全および QOL の向上は、Renault グループにとって主要目的のひとつです。

Renault グループは「予防に関する9つの一般原則」に基づき、グループのあらゆる事業所で実施し、マネージャー、従業員、安全衛生の専門家、従業員代表者など、各自をその責任分野に応じて関与させる「安全衛生面での予防および職場環境¹」方針を規定しました。予防および安全衛生の管理システムにより Renault グループは状況を分析し行動計画を立てることができます。

肉体的・精神的健康の維持へのアプローチの一環として、従業員の在職期間中を通して専門のチームがケアをします。このように、Renault グループは職業上のリスク予防および職場における人間工学の継続的改善を目指します。措置を取る際はとりわけ、業務上の活動において発現または進展しうる病理、特に筋骨格系障害の予防を目的としています。電気系のリスク、交通上のリスク、化学系のリスクなどの発現または進展リスクには特定の対策が考慮されます。

電磁場の分野に関する知識の進歩には特別な注意を払います。この電磁場に関する知識は必要に応じて、Renault グループの予防方針に取り入れられます。

Renault グループでは従業員を対象に、心血管系のリスクおよび、タバコ、アルコール、その他の中毒症、催眠、HIV/エイズ、性病などのリスクにまつわる情報および予防のイニシアチブを実施するべく、衛生部門の取り組みを推進します。

前述の活動以上に、同社は次の4つの主要軸に沿って各事業単位のイニシアチブを推進するアプローチを展開します。

- 安全衛生、
- 職場およびそれを取り巻く環境、
- 仕事と私生活のバランス、
- 日常の管理。

これらの分野におけるベストプラクティス（最良の慣行）を高く評価し一般化させることで、Renault グループは職場における QOL の向上に対する意欲を表明します。

[署名]

¹ 予防に関する9つの一般原則とは、リスクを回避し、回避できないリスクを評価し、リスクを根源から抑制し、職務を人間に適応させ、技術の進歩を考慮に入れ、危険な物事を危険でない物事または危険のより少ない物事に置き替え、予防策を講じ、個人用保護措置よりも団体用保護措置を優先して取り、労働者に適切な指示を与えることです。

雇用および技能の管理

Renault グループは社の従業員に対し雇用の優遇を誓約します。

Renault グループは職能の動的管理アプローチを通して職業の進化をいち早く予見する意思を表明します。これに関し、グループの限定コミッティーは職業の進化に関して行われた研究および、この分野で実施している方針について報告を受けます。

Renault グループはその方針の一環として、各自がその職業上の進化の第一人者となるための対応を誓約します。各従業員は在職期間を通し、自分の職場が世界のどこであっても、また年齢や役職にかかわらず、職務の履行やキャリアの形成に必要なトレーニング活動を利用できます。

大きく成長する市場を背景に、Renault グループは自社製品の収益性および産業・商業活動を通して、産業・商業構造における雇用と就業率の発展に貢献することにより、経済的・社会的進歩に参画します。

自動車産業の需要と多様性が急速に変化する今日、Renault グループは従業員代表者および労働組合との対話を通して、企業の利害と関連する従業員の生活水準の間にできるだけ最適なバランスを求めようとします。対応策は国の法規および社会的対話が行われている現地の条件を順守しながら実施します。

組織再編やリストラの場合、Renault グループは可能な限りグループ内での異動を優先し、必要である度に、職業訓練活動を動員しながら、配置転換や再就職を促すことを誓約します。

雇用および職能に関する措置は、本協定の継続管理の一環で特別な注意の対象となります。

報酬、有給休暇の権利、社会的保護

Renault グループは労働に対する正当な報酬の原則を承認し、同一価値の労働についての同一報酬に関する ILO 条約第100号の条項を遵守します。

Renault グループは労働時間が当事者の国の法規または団体協約による規定を超えないよう取り組みます。

Renault グループが事業所をもつ国々の国内法規および慣習に則り、有給休暇の権利が実質的に従業員に付与されます。

Renault グループは事業所をもつあらゆる国で、従業員とその家族による死亡、廃疾、職場での事故または職業病の場合に必ず十分な保護が与えられるようにします。

[署名]

多様性の推進

ILO 条約第111号に則り、Renault グループは労働関係におけるいかなる原因のいかなる差別も行わないことを主義とします。Renault グループは特に、女性および男性を当人の内面的資質に応じて採用し、一人一人をその性別、年齢、人種、民族への実際または想定の子属・非子属、社会的・文化的・国家的出自、家族状況、組合活動、性的嗜好、ハンディキャップ、政治的見解または宗教的信条を尊重し、差別なく尊厳をもって待遇することを主義とします。

多様性の方針の一環として、Renault グループは次の行動領域を優先的に指定しています：

男女両性の起用

Renault グループは企業における女性の位置づけに関し、特定のアプローチの導入に取り組みました。これは具体的には採用およびキャリア管理における人事プロセスの進化および、国際的に活躍する女性のネットワークの開発を指します。

ハンディキャップ

Renault グループではハンディキャップを持つ人たちに対し、特定の統合活動、作業場の整備、従業員に対するコミュニケーションおよび感化活動、ネットワークの開発等の実施など、そのグループへの統合を促進します。

出自

Renault グループは同社事業所のあるすべての国で、チームが様々な文化・社会的背景をもつ社員からなることを奨励します。

年齢

Renault グループは世代間のバランスに考慮し、在職期間中を通して従業員を支援します。Renault グループは一方でシニア世代の経験、トレーニングおよびノウハウを評価し、他方では若い世代の教育および進路指導に注力します。

第3章：サプライヤーおよび下請け業者との関係

基本的権利の尊重はサプライヤーおよび下請け業者の選択において決定的な基準です。

Renault グループは本協定をグループのサプライヤーおよび下請け業者に通知することを誓約します。Renault グループは本協定の第1章に記載の基本的社会権の内容をサプライヤーおよび下請け業者の企業内での実施に取り組むよう要請します。

必要に応じ、Renault グループの支援により修正行動計画が導入されます。不具合が観察後に修正されないままの状態である場合、措置によっては当該企業との取引を中止するに至ることもあります。

かかる誓約により Renault グループは前述のサプライヤーおよび下請け業者の法的責任を転嫁されないものとします。

[署名]

第4章：社会貢献的責任

Renault グループは自動車メーカーのアクティビティの一環として、その社会貢献的責任にまつわる活動を実施します。

活動は次の3つの優先分野で展開します。

教育プロジェクトの支援

Renault グループは革新的な教習プログラムを通して教育プロジェクトに取り組み、教育活動を支援します。従業員の参加および地元の自治体との協力で行われるこれらの活動は、世界とシチズンシップへの手ほどきを与えるもので、未来の能力開発に具体的な貢献をするものです。

若者の自動車産業への進路指導を促進

Renault グループは様々な感化、研修、進路指導の活動を通して若者による企業の世界へのアクセスを開きます。

Renault グループは各地で困難な状況にある若者の研修に取り組みます。
さらに Renault グループは、とりわけ見習いの形態による交互研修の開発を促進します。

複数の国で Renault 財団の一環として特定の高等教育活動も行っています。

交通安全の促進

世界中で個人のモビリティの開発を考慮する Renault グループでは、保護ならびに事故回避の目的で自社車両に最新技術を施し、子供、若年層、業界関係者、学術界を問わず、幅広い公衆に向けて交通安全に関する教育およびトレーニング活動を実施します。

第5章：環境保全および万人のための持続可能なモビリティ

Renault グループの環境方針はとりわけ次の主軸を中心とします。

製品とサービスのラインナップを環境保護と両立させる

Renault グループは eco² ラベルを通して、世代から世代へと、リサイクルを含むライフサイクルに対する自社車両の環境フットプリントを改善させること、そしてこれをとりわけ電気自動車により実現することを誓約します。

企業全体に環境管理を導入

Renault グループは企業の目標と現地の生態系を組み合わせながら活動を階層化し、再生不能な資源の管理、騒音の削減、自然環境での廃棄物投下の削減、化学物質の使用の制御に取り組んでいます。Renault グループの生産拠点は ISO 14001 の認定を受けており、現存の設備および技術の発展のアプローチを採用しています。

[署名]

環境への負荷を削除または削減

エコロジー問題への対策として、Renault グループは温室効果ガスの直接的・間接的排出源を特定し、測定し、段階的な削減のための行動を実施します。Renault グループは天然資源の枯渇、酸性化、および富栄養化といったエコロジーに対する他の影響の削減に取り組みます。同社グループはさらに自動車製造における新技術の導入により、将来の世代を考慮し、都会の大気の質の向上に努めます。

環境に関するコミュニケーションの整備

前述の方向付けに取り組む上で、Renault グループは従業員全体の支持を必要とします。これらの活動は環境方針の主要軸に関して情報伝達を行うだけでなく、とりわけ「職場」から「問題の理解」にわたるトレーニングと主要部門での専門知見を導入しながら、未来の自動車の進化および主要なエコロジー問題に能力を適応させる必要があります。

第6章：実施方式および協定の継続管理

経営幹部および Renault グループ・コミッティーのメンバーは共同で、IndustriALL Global Union との連携により、本協定の実質的な施行を監督します。

本協定は複数の国の言語に翻訳され、社員全体および特に、第7章で対象とされる Renault グループの事業単位の管理職に情報として伝えられます。

協定の継続管理は Renault グループ・コミッティーおよび IndustriALL Global Union との対話の一環として実施されます。

- 毎年 Renault グループ・コミッティーの全体会議の際に、経営幹部は Renault グループ・コミッティーの正規メンバーおよびオブザーバー、ならびに IndustriALL Global Union の代表者が参加する継続管理会議を召集します。
- この継続管理会議は経営幹部の代表者、限定グループ・コミッティーのメンバーおよび IndustriALL Global Union の代表者からなる委員会により準備されます。協定の署名が行われ次第、この委員会の初回会議を行い、協定の継続管理に関する具体的な方式を規定します。
- 署名者は3年毎に、協定の適用に対する全般的なレビューを行い、この機に調整措置の必要性を検討します。

困難に直面した場合の処置

本協定の実施にあたり困難が生じた場合には、署名者はできるだけ早く相互に情報交換を行い、早期に解決策を見出すための行動計画を迅速に打ち立てることを誓約します。

地方における社会的対話の一環として、署名者間で伝達された地方的問題が最初に検討されます。Renault グループはかかる対話に友好的な状況を作ることに努めます。必要な場合、解決策の模索は国レベルあるいは（世界の）地域レベルで、その後 Renault グループレベルで行われます。

このような状況で必要となる信頼の雰囲気保持に考慮し、署名者はやり取り内容の保守義務を尊重しつつ、他のいかなる行動よりも対話による解決策の模索を優先させることに努めます。

[署名]

第7章：最終規定

本協定はフランス国の法律に準拠します。本協定は署名日より無期限に、Renault グループ傘下企業、つまり資本金の1/2を超える持分を Renault S.A.S. が直接または間接的に保有する全企業で適用されます。

新しい企業が前述に規定された範囲内に入るとき、本協定の署名者は関連する可能性のある行動計画を含め、本協定への加盟条件を共同で検討します。ただし、第1章に記載の基本的社会権は直ちに適用されるものとします。

本協定の条項は2004年10月12日の基本的社会権の宣言条項に代わるものとします。異なる言語版の間で不一致が生じた場合、フランス語版を拘束力あるものとします。

2013年7月2日、ブローニュ・ビヤンクールで作成

Renault グループ :

Marie-Françoise DAMESIN

グループ人事部門長

[署名]

IndustriALL Global Union :

Jyrki RAINA

書記長

[署名]

Renault グループ・コミッテイー :

Jocelyne ANDREU

Renault グループ・コミッテイー書記

[署名]

[署名]

Renault グループ・コミッテイー :

Joaquin ARIAS-GALLEGO - CC.00.

Renault グループ・コミッテイー書記補佐

[署名]

Michel BARBIER - FO

Renault グループ・コミッテイー書記補佐

[署名]

Manuel CHAVES - CGTP

Renault グループ・コミッテイー書記補佐代理

[署名]

Fred DIJOUX - CFDT

Renault グループ・コミッテイー書記補佐

[署名]

Claudia HAUTZINGER-BARTOSCH - GPA

Renault グループ・コミッテイー書記補佐

[署名]

Renault グループ・コミッテイー :

Aziz KHENSOUS - CGT

Renault グループ・コミッテイー書記補佐

[署名]

Leandro MARTIN-PUERTAS - UGT

Renault グループ・コミッテイー書記補佐

[署名]

Nicolae PAVELESCU - SAD

Renault グループ・コミッテイー書記補佐

[署名]

Claudio TARLARINI - FISASCAT-CISL

Renault グループ・コミッテイー書記補佐

[署名]

Eric VIDAL - CFE-CGC

Renault グループ・コミッテイー書記補佐

[署名]