

ダイムラーにおける社会責任原則

前文

ダイムラーは自らの社会的責任を認識し、「グローバルコンパクト」に基づく10の原則を支持することを宣言する。これらの共通目標の実現にむけて、ダイムラーは国際従業員代表とともに以下の原則について合意した。

当社は、国連の提唱を支持し、後もどりのできないグローバル化プロセスが地球上の人々に不安を引き起こすことを防ぐため、他の参加企業および機関とともにこれに取り組んでいこうというものである。これにより、グローバル化という人間的側面を雇用創生・維持という形で示そうとしている。

当社は、社会的責任というこの要素が企業の長期的成功に重要な役割を果たすと確信している。そして、これは当社の株主、取引先、顧客そして従業員にもあてはまる。こうしてこそ、未来の世界平和と世界繁栄に寄与できるのである。

ただし、この責任遂行は、当社が競争力ある企業としての地位および持続性を維持することを前提条件としている。社会的責任の遂行は価値重視の企業経営には欠かせない一要素である。

ダイムラーでは、国際労働機関（ILO）条約に沿った以下の原則を世界レベルで実施する。この原則の確立にあたっては、文化や価値観の多様性を認識し、これらを考慮している。

人権

ダイムラーは、国際的に認められている人権を尊重し、その遵守を支援する。

児童労働

ダイムラーは、搾取的な児童労働の効果的撲滅に取り組む。

子供達の成長を妨げてはならない。子供達の安全衛生に害をおよぼしてはならない。子供達の尊厳が尊重されなければならない。

平等性

ダイムラーは、雇用に関する平等性を確保するとともに、国内法規に何らかの明確な基準による選別が定められていない限り、いかなる差別も排除する。性別、人種、障害、出身、宗教、年齢や性的傾

向を理由にして、各従業員に対してそれぞれ異なる扱いをおこなってはならない。

同一価値労働に対する同一賃金

ダイムラーは、国内法規の枠組みの一環である「同一価値労働に対する同一賃金（男女平等賃金など）」の原則を尊重する。

従業員、従業員代表との関係

- ダイムラーは労働組合を結成する権利を人権として認める。組合活動の場面では、企業および経営陣は中立的立場を維持し、労働組合および企業は民主主義の原則に基づき、従業員に対して自由な決定権を保障する。賃金交渉をおこなう権利を尊重する。
- この人権構成にあたっては、国内法規および既存する協定内容に従う。ただし、団結の自由に関しては、これが保護されていない国においても団結する権利を保障する。
- 従業員、従業員代表、労働組合との協力関係を建設的に築く。ここでは、企業としての経済的利潤と従業員の利益の公正な均衡を最重要目標として掲げる。激しい論争が発生した場合にも、継続的かつ建設的な協力関係の維持をめざさなければならない。
- 従業員一人一人を直接関与させ、情報提供することを企業目標とする。従業員に対しては尊厳かつ公正を重視した態度、対応をとる。

労働条件

ダイムラーは、あらゆる搾取的労働条件を否認する。

健康保護

ダイムラーは、最低限、国内規定枠内で求められている労働上の安全および作業場における衛生水準を確保するとともに、労働環境の常なる改善を支援する。

賃金報酬

ダイムラーは、法定最低賃金を最低限考慮した、各国の労働市場の変化に対応した妥当な賃金報酬に配慮する。

労働時間

ダイムラーは、労働時間および定期的な有給保養休暇に関する各国の規制や合意内容を遂行する。

教育・訓練

ダイムラーは、社員達が能力レベルおよび質の高い業務をおこなえるよう、社員の教育・訓練を支援する。

供給業者および契約パートナー

ダイムラーは、各供給業者や契約パートナーも同等の原則を社内に導入し、実行するよう支持・支援する。ダイムラーは、これらの原則を取引関係の基盤とすることを供給業者および契約パートナーに期待する。

ダイムラーは、これらが持続的な取引関係の良い基盤となると考える。

実施の手順

この原則は、ダイムラーにとって世界的に拘束力をもつものとする。従業員さらに経営陣に属する一人一人を対象とし、この原則が行動の基準の中で具体化、実行される。

これらの原則は、従業員一人一人または従業員代表に対し、それぞれに適した形で提供する。コミュニケーション方法に関しては、まず雇用者代表と協議することとする。

原則の厳守に関しては、各事業単位の管理者の責任・管轄とする。これに関しては、管理者に対して適切な措置が講じられる。これらの管理者は、取引先、顧客、社員達の窓口となる各担当者を指名する。苦情を申し立てた人物が、これをもとに不利な扱いを受けるような事態が発生してはならない。

企業監査をおこなう際にも、これらの原則の厳守状況が検証項目に含まれる。

さらに企業監査部内に中枢となる情報受付窓口が用意されている。これらの原則の厳守が分権化レベルで十分に達成されていない限り、この窓口を通して申し立てを受け付けることとなる。違反などに関する指摘があった場合、企業監査部が相応の措置を講じる。

企業責任者は、企業内における社会的責任の遂行および原則の実施に関する報告を定期的におこない、国際従業員代表と協議する。

この合意書は、2002年9月* に企業経営陣および国際従業員代表が署名したものです。国際従業員代表は国際金属労連 (IMF) も代表しています。

お問い合わせ、苦情、この原則違反が判明した場合の連絡窓口：

裏面参照

シュツットガルト、2012年2月

ダイムラー(取締役会)

国際従業員代表
World Employee Committee

ディーター・ツェツェ
Dr. Dieter Zetsche

ヴィルフリード・ポート
Wilfried Porth

エーリッヒ・クレム
Erich Klemm

ボブ・キング
Bob King

* 2002年9月の合意内容を2012年2月に更新