



# 金属労協政策レポート

**No.15** 2003.5.8

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協 / IMF-JC）  
 〒104-0028 東京都中央区八重洲2-6-21 三徳八重洲ビル4階  
 TEL 03-3274-2461 FAX 03-3274-2476 URL <http://www.imf-jc.or.jp>  
 編集兼発行人 園野 久茂

## 報告 IMF傘下組織で相次いで企業行動規範を締結（その2）

IMF（国際金属労連）傘下組織における労働・雇用に関する企業行動規範締結の状況は、すでにこの政策レポート第12号（2002年9月27日付）において、フォルクスワーゲン、メルローニ（ヨーロッパ第3位の家電メーカー）の事例を紹介しているが、これまでのところさらに、ダイムラー・クライスラー、GMヨーロッパ、レオニ（世界20カ国以上に展開するワイヤー/ケーブル・メーカー）において、締結が行われており、本号ではその3社について報告することとする。

ダイムラー・クライスラーにおいて、「たとえ法律で結社の自由が保護されていない国々においても、これを付与する」、レオニ社でも「結社の自由と団結権保護は、結社の自由や団結権が権利として認められていない国々においても保証される」と明記してあるところが、特徴的といえる。

### ダイムラー・クライスラーの社会的責任原則（仮訳）

前 文

ダイムラー・クライスラーは、自らの社会的責任とグローバル・コンパクトの基礎となる9つの原則とを認める。これらの共通の目標を達成するために、ダイムラー・クライスラーは、以下の原則について国際従業員代表と合意した。

当社は、国連のイニシアティブを支持し、他の企業・機関と協力しながら、不可逆のグローバル化プロセスが世界中の人々の間に不安や心配を引き起こすことのないようにしたいと考えている。当社は、特に雇用の創出・保護によって、グローバル化の人間の側面を示したいと考えている。

当社は、社会的責任は自社が長期的成功を収めるうえで重要な要因であると確信している。これは、当社の株主、取引先、顧客、従業員にも当てはまる。社会的責任を果たして初めて、当社は将来の世界平和と繁栄に貢献することができる。

しかし、この責任に留意するには、競争力をつけて長期的に維持する必要がある。社会的責任を果たすことは、価値重視の企業経営に不可欠である。

ダイムラー・クライスラーは、国際労働機関の条約に定められる以下の原則を全世界で実施しており、これらの原則を確立するに当たって、文化や社会的価値観の多様性を十分に認識し、それに留意している。

## 人 権

ダイムラークライスラーは、国際的に認められた人権を尊重し、その遵守を支持する。

## 強制労働

ダイムラークライスラーは、あらゆる形態の強制労働を非難する。

## 児童労働

ダイムラークライスラーは、搾取的な児童労働の効果的撤廃を支持する。

子どもたちの発達を妨げてはならない。子どもたちの安全衛生に悪影響を及ぼしてはならない。子どもたちの尊厳を尊重しなければならない。

## 機会均等

ダイムラークライスラーは、雇用面で機会均等を守ることと、国内法で特定の基準による選別が明白に定められている場合を除いて、いかなる形態の差別もしないことを約束する。性別、人種、障害、出身、宗教、年齢または性的志向に基づく従業員差別は、容認できるものではない。

## 同一労働同一賃金

ダイムラークライスラーは、国内法の範囲内で、例えば男女に関して同一労働同一賃金の原則を尊重する。

## 従業員および従業員代表との関係

ダイムラークライスラーは、労働組合を結成する人権を認める。

組織化キャンペーン中、当社と経営幹部は中立を保ち、労働組合と当社は基本的な民主主義の原則を遵守し、したがって、従業員が自由な決定を下せるよう保証する。ダイムラークライスラーは、団体交渉権を尊重する。

この人権の詳細については、国内法規と現行協約に従う。結社の自由は、たとえ法律で結社の自由が保護されていない国々においても、これを付与する。

従業員、従業員代表および労働組合との協力は、建設的な活動である。そのような協力の目的は、当社の商業的利益と従業員の利益との公正な均衡を求めることである。たとえ意見が一致しなくても、目的は常に、長期的に建設的協力関係を可能にする解決策を考え出すことである。

当社の目的は、可能な限り直接的に個々の従業員を関与させ、情報を提供することである。従業員を対象に行動し、従業員とコミュニケーションを図る際には、尊敬の念と公正な態度を持って臨まなければならない。

## 労働条件

ダイムラークライスラーは、あらゆる搾取的な労働条件に反対する。

## 健康の保護

ダイムラークライスラーは、職場の安全衛生が国内法で義務づけられる水準を下回ることのないよう保証し、労働条件の継続的改善を支持する。

## 報 酬

ダイムラークライスラーは、法定最低賃金と国内労働市場を下回らない水準の妥当な報酬を受け取る権利を尊重する。

## 労働時間

ダイムラークライスラーは、労働時間・所定有給休暇に関する国内法と協約を確実に遵守する。

## 訓 練

ダイムラークライスラーは、望ましい業績と質の高い作業を目指して従業員の訓練を支援する。

## サプライヤー

ダイムラークライスラーは、サプライヤーが自社で同等の原則を導入・実施することを支持し、これを奨

励する。ダイムラークライスラーは、サプライヤーに対し、上記各原則をダイムラークライスラーとの関係の基礎として組み入れることを求める。

ダイムラークライスラーは、サプライヤーが上記の措置を講じた場合、取引関係を継続させるうえで有利な基準とみなす。

#### 実施手続き

上記各原則は、全世界でダイムラークライスラーを拘束する。すべての従業員（経営幹部を含む）を対象に、道徳規範（Integrity Code）の中で上記各原則を規定し、これを実施する。

上記各原則は、すべての従業員と従業員代表に適切な形式で提供する。コミュニケーション方法については、前もって従業員代表と討議する。

各事業単位の上級管理者は、上記各原則を確実に遵守する責任を負う。上級管理者は、実施に関して適切な措置を講じる。上級管理者は、窓口担当者を指名し、問題が発生した場合に取引先や顧客、従業員からの問い合わせに応じられるようにする。この方法で管理者に苦情を伝えたことが原因で、苦情申立人に悪影響が及ぶことがあってはならない。

企業監査部（Corporate Audit）は、審査に当たって上記各原則の遵守状況も調べ、それらを監査基準に含める。

また、企業監査部は、一般からの情報受付窓口を設けている。分権化されたレベルで上記各原則への違反があった場合は、この窓口を通して申し立てを受け付けるものとする。違反が確認されれば、企業監査部は適切な措置を講じる。

経営陣は、当社の社会的責任と上記各原則の実施について、国際従業員代表に定期的に報告し、協議する。

2002年9月 オーバーン・ヒルズ

ダイムラークライスラー：

ユルゲン・E・シュレンプ

ギュンター・フライク

ダイムラークライスラー国際従業員委員会（IMFを代表して）：

エリック・クレム

ネート・グッデン

< 2002年9月26日付IMFニュースブリーフより抜粋仮訳 >

### ダイムラークライスラーで行動規範を締結

IMFは自動車産業の多国籍企業で2つ目のグローバルな労働協約が取り決められたことを歓迎する。

ドイツ：ダイムラークライスラー経営陣と、国際金属労連（IMF）を代表するダイムラークライスラー国際従業員委員会代表は、「ダイムラークライスラーの社会的責任原則」に署名した。これは世界自動車産業で取り決められた2つ目の行動規範である。

このグローバルな労働協約に会社側を代表して署名したのは、ユルゲン・E・シュレンプ取締役会長とギュンター・フライク（Gunther Fleig）人的資源・労使関係担当取締役だった。ダイムラークライス

ラー国際従業員委員会とIMFの代表は、エリック・クレム（Erich Klemm）・ダイムラークライスラー企業労使協議会・欧州労使協議会・世界従業員委員会会長と、ネート・グッデン（Nate Gooden）・全米自動車労組（UAW）副会長兼UAWダイムラークライスラー部会長である。

ダイムラークライスラー行動規範の前文で、同社は自らの社会的責任を認め、その責任を果たすことが長期的成功の重要な要因であると考え、人権と労働者の諸権利に関する原則と国連グローバル・コンパクト・イニシアティブの基礎となる環境とを支持している。同社は、不可逆のグローバル化プロセスを食い止めるために、「グローバル化の人間の側面」を示し、「特に雇用の創出・保護」に努めると述べている。

ダイムラークライスラーの「原則」は、国際労働機関（ILO）が確立した中核的労働基準を基礎としている。

「ダイムラークライスラーの社会的責任原則」協約の本文は、関連リンクでドイツ語版と英語版を入手することができる。

注：2002年6月、フォルクスワーゲンで自動車産業初の行動規範が取り決められた。

### 社会的責任の原則に関するゼネラル・モーターズ・ヨーロッパと欧州従業員フォーラムとの合意(仮訳)

前文

私たちは、持続可能な開発を自らの責務と定義し、日常的な事業決定だけでなく長期的な戦略的計画にも経済・環境・社会目標を組み入れる。

ゼネラル・モーターズ・ヨーロッパ（GME）と欧州従業員フォーラム（EEF）は、ゼネラル・モーターズ・コーポレーションの一部として、自らが作る製品、自らが提供するサービス、自らの行動方針が、私たちの評判を高めると信じている。

ゼネラル・モーターズ・ヨーロッパの目的は、ビジョンと価値観、市場競争力を持つ人々からなる自社の素晴らしい欧州ネットワークを活用し、環境を保全し、自らが事業を実施する地域社会を強化することである。

私たちは、この精神に則って、グローバル・サリバン原則と「高潔によって勝利を収める」価値観とを支持するコーポレーションの方針に従い、ともに以下の諸原則を支持する。私たちの高潔は、国境や言語、文化を超えている。

グローバル・サリバン原則の目標は、経済・社会・政治的正義を支持し、人権を支持し、すべての従業員の平等な機会を奨励することである。

GMEの企業文化の不可欠な側面は、尊敬の念に満ちた協力である。私たちの基本原則には、相互の交流における機会均等、寛容、公正が含まれる。私たちは、長年にわたってこれらの原則を実践しており、今後も実践し続ける。

私たちは、責任のある社会のメンバーとして、これらの原則を一貫して高潔に適用し、協力しながら組織全体で各原則の実施を保証する。

人権

私たちは、普遍的な人権、特に従業員の人権、自らが活動する地域社会の人権、取引相手の人権を支持する。

## 機会均等方針

私たちは、皮膚の色、人種、性別、年齢、民族、国籍、社会的地位、障害、性的指向、政治的・宗教的信念といった問題に関して、従業員の機会均等を促進する。私たちは、機会均等は尊重しなければならない原則であると信じており、したがって、その保護を保証する。

また私たちは、自らが活動する国々のそれぞれにおいて（例えば男女間で）同一労働同一賃金の原則を尊重する。

私たちは、排除ではなく統合を、拒絶ではなく寛容を求める。

## 障害者の統合

私たちは、障害を持つ人々が社会・経済活動の不可欠な部分であることを明確に理解している。組織における障害者の支援・統合、平等な待遇、尊敬の念に満ちた協力は、GME文化の基本原則である。

## 自発的な雇用

私たちは、いかなる形態の強制労働も利用せず、自発的雇用の原則を尊重する。

## 子どもの権利

私たちは、子どもの搾取を容認せず、子どもの権利を尊重する。

## 公正な取り扱い

私たちは、体罰、女性の虐待、非自発的な苦役、その他の形態の虐待など、受け入れられない労働者の取り扱いを容認しない。威嚇と解釈できる行動、嫌がらせ、不利な社会福祉環境を容認しない。

## 従業員および労働組合・従業員代表との関係

私たちは、団体交渉権を尊重し、従業員の結社の自由を認める。従業員は、従業員団体や労働組合に加入した結果、有利または不利に取り扱われることはない。私たちは、信頼と尊敬に満ちた雰囲気の中でパートナーと協力するよう努め、長期にわたる建設的協力を可能にする解決策を目指す。

## 報酬

私たちは、従業員に報酬を支払って繁栄・成長できるようにし、技能・能力を改善する機会を提供する。賃金、給料、給付、労働時間、正規の有給休暇は、公正かつ一貫したものとし、各国の法規や現地の協約で義務づけられる基準に従う。

## 訓練

私たちは、従業員が技能と能力を身につけ、職務関連の専門知識を習得・拡大できるようにするための措置を承認・支援する。事業目標に従って、市場で競争力を保証するために従業員訓練を実施し、グローバル化の一途をたどる環境において自社の存続可能性を維持するよう努める。

## 安全衛生

労働者の安全は、私たちの最優先課題である。

私たちは、職場の安全衛生条件が国内法で義務づけられる水準を下回ることのないよう保証し、この産業のベンチマークになるために努力する。私たちは、すべての事故は防止可能であると考え、先を見越した支援システムを実施し、既知の危険を排した安全な人間工学的職場を保証する。

## 環境、エネルギーおよび技術

私たちは、環境の保全・保護を長期的な責務とし、自らが活動する地域社会の生活水準を向上させるために努力する。

私たちの環境原則は、環境責任に関する見解を反映するものであり、ゼネラル・モーターズ・ヨーロッパ全体で実施される無数の環境イニシアティブの焦点となる。

## 地域社会と政府

私たちは、政府および自らが事業を実施する地域社会と協力し、それらの地域社会の生活の質を改善する。EEFは、共同寄付金を誇りとしており、今後もそのような活動を支持する。

## 公正競争

私たちは、知的所有権をはじめとする財産権の尊重を含めて公正競争を促進し、賄賂を提供したり、支払ったり、受け取ったりしない。

## 取引先

私たちは、取引の相手がこれらの原則を適用することを支持・奨励する。これらの原則は、持続可能な取引関係の確固たる基礎として取引先と共有する。

取引先は、賃金、労働時間・雇用条件、差別、職業安全衛生に関する該当諸法規をすべて遵守しなければならない。

サプライヤーは、GMEとの契約に基づき、GMEへの財貨の供給やサービスの提供に当たって、強制労働や非自発的労働を利用しないことを表示・表明する。

## 責 務

これらの原則・指針を共同で支持するために、まず全従業員に率直かつ明白に伝達する。

すべての従業員は、この文書に概説した原則に従う義務を負う。

国内レベルで年に1回GME内部統制監査を実施し、これらの原則の遵守を保証する。現状と遵守に関する問題を公表し、必要があれば定期会合でEEFと討議する。

すべての従業員は、これらの原則に関連して発生しうる問題を提起する機会を与えられ、提起したために不利な立場に立たされることは決してない。

2002年10月29日、チューリッヒ/リュッセルスハイム

人事担当副社長

チェリー・L・アレクサンダー

労使関係・給付担当取締役

ホルガー・キメス

欧州従業員フォーラム会長

クラウス・フランツ

欧州金属労連

トーマス・クレーベ博士

## レオニにおける社会的権利と労使関係に関する宣言(仮訳)

### 前 文

この宣言によって、レオニは、レオニ企業方針の基礎となる基本的な社会的権利・原則を文書化する。この協約に定める社会的権利・原則は、国際労働機関（ILO）の関連国連条約に対応している。

レオニは、社会的責任は当社の成功を持続させる重要な要因であると強く信じている。これは株主、取引先、顧客、従業員にも関係がある。社会的責任は将来、世界の平和と繁栄に貢献するための前提条件である。

レオニと従業員が将来を確実なものとするには、経済的・技術的競争力の確保を基礎・目標とし、協力的な紛争管理・社会参加の精神に則って行動しなければならない。社会参加を特に明白に表明するには、雇用機会の保証・拡充を目指して努力することである。

しかし、レオニがこの責任を果たすには、現在および将来において競争力を維持することが欠かせない。さらに、社会的責任の履行は、価値志向の企業経営の不可欠な部分である。

国際競争力を維持し、それによって当社と従業員の未来を保証するには、レオニのグローバル化が絶対に必要である。

レオニと従業員は、ともにグローバル化の課題に立ち向かう。力を合わせて、潜在的风险を抑えながら、

競争力を維持して当社と労働者が成功を収めるための機会を活用すべきである。

以下の目標を実現するには、さまざまな国々・場所に広まっている該当法や一般的慣習を十分に考慮しなければならない。

#### 基本的目標

##### 1.1 人権

レオニは、国際的に認められた人権を尊重し、その遵守を支持する。

##### 1.2 結社の自由

組合の設立・加入と従業員代表に関する全従業員の基本的権利を認める。しかし、この人権の遵守は、ILO条約第87号（結社の自由・団結権保護）および第98号（団体交渉権）に違反しない国内法規や現行協約に抵触してはならない。結社の自由と団結権保護は、結社の自由や団結権が権利として認められていない国々においても保証される。レオニと関連組合、従業員代表は、それぞれ率直に、建設的・協調的な紛争管理の精神に則って協力する。

##### 1.3 無差別待遇

人種、皮膚の色、性別、宗教、国籍、性的指向、社会的出身または政治的信条（民主的原則と思想を異にする人々への寛容とに基づいている限り）に関係なく、平等な機会と待遇を保証する。

従業員の選別、採用、昇進に当たっては、国内法で他の基準が明白に規定されている場合を除き、当該従業員の技能や能力だけを基準とする。

##### 1.4 雇用の自由な選択

レオニは、強制労働、拘束労働または非自発的囚人労働の意図的な利用を拒否する。

##### 1.5 児童労働の禁止

児童労働は禁止する。各国の法規に従って、就業の最低年齢を守る。子どもの安全衛生を損なってはならない。子どもの尊厳を尊重しなければならない。

##### 1.6 報酬

標準週労働時間に対して支給する報酬や給付は、少なくとも各国の最低法定要件に対応させ、「同一労働同一賃金」の原則を適用する。

##### 1.7 労働時間

労働時間と有給休暇は、少なくとも各国の法定要件に対応させる。

##### 1.8 職業安全衛生の保護

レオニは、少なくとも安全で衛生的な労働環境に関する各国の基準を満たし、この文脈において、職場の安全衛生を確保するために適切な措置を講じ、健康的な雇用条件を維持する。

##### 1.9 技能

レオニは、職場の技能を後押しし、高水準の業績と質の高い作業基準の達成を促進する。

#### 実現

2.1 これらの原則は、全世界でレオニを拘束する。レオニは、各国の経営幹部にこの宣言の遵守を義務づける。

これらの原則は、すべての従業員と従業員代表が適切な方法で利用できるようにする。

2.2 内部監査の際、内部監査部がこれらの原則の遵守状況を監視し、それを監査基準に含める。

2.3 レオニは、取引先がこの宣言を各自の企業方針で考慮に入れることを支持・奨励する。レオニは、これを相互関係の有利な基礎とみなす。

- 2.4 これらの原則の実施と遵守について、欧州労使協議会の年次会合で報告・討議する。
- 2.5 第三者は、この宣言から権利を引き出したり、実施したりすることができない。
- 2.6 この宣言は署名日に発効する。この宣言に遡及効果はない。

ニュルンベルク

経営委員会

クラウス・プロブスト (Klaus Probst) 博士

ディーター・ベレ (Dieter Belle)

ウーベ・H・ラマン (Uwe H. Lamann)

EWC代表

ガブリエラ・パウアー

国際金属労連 (IMF) 代表

マルチェロ・マレンタッキ書記長

JC注：IGメタルからの情報によれば、4月23日現在、マレンタッキ書記長の署名待ちとなっており、同書記長の署名をもってただちに発効する。

<2003年4月22日付IMFニュースブリーフより抜粋仮訳>

### レオニで枠組み協約を締結

IMFは、ドイツ系企業レオニのグローバル枠組み協約を歓迎する。同社は、20カ国以上にまたがる50カ所の生産施設で1万8,000人の従業員を雇用している。

ドイツ：レオニにおける社会的権利および労使関係に関する宣言」が、レオニ経営陣とレオニ欧州労使協議会、それにマルチェロ・マレンタッキ書記長を代表とする国際金属労連 (IMF) によって締結された。これはIMFが署名した4つ目の国際枠組み協約 (IFA) である。

世界規模のワイヤー/ケーブル・メーカーであるレオニの協約は、同社の社会的責任、「国際的に承認された人権」の支持・遵守、組合の設立・加入と従業員代表に関する全従業員の基本的権利を認めている。

このIFAは、ILO条約第87号 (結社の自由) および第98号 (団体交渉権) を尊重すること、前者の権利を「結社の自由が法律で保護されていない国々においても」与えることを明記している。

やはり非常に重要なのは、請負業者がこの宣言を各自の企業方針で考慮に入れることを同社が「支持し、明白に奨励」していることである。レオニは「この協約を相互関係の有利な基礎とみなす」。

ガブリエラ・パウアーは欧州労使協議会を代表して、「これで世界中のレオニ社員が労働組合を結成できること、したがって独立して権利を主張できることが保証される」と述べた。

注：金属産業にとって最初の協約は、2001年12月にメルローニ・エレットロドメスティチと締結された。その後、IMFはフォルクスワーゲン、ダイムラークライスラーと、そして今回レオニと枠組み協約を結んだ。今後もさらに増えるだろう。