FAIR2ALL

RHEINMETALL GROUP
の社会的責任の基礎に関する国際的枠組協定

MOBILITY. SECURITY. **PASSION.**

RHEINMETALL GROUP

前文

RHEINMETALLは、モビリティおよびセキュリティ分野において国際的に展開するテクノロジーコンツェルンです。本企業はドイツで最も大きい上場資本会社の上位100社に含まれています。RHEINMETALL GROUPの会社は世界中で活動しており、国際的な生産拠点は、異なる国々および地域の経済、環境、社会、法、政治の基本的条件に結び付いています。本企業は自社の社会的責任、開かれた国際取引、公平な競争、ならびに合法的、持続的、誠実そして社会倫理的な責任を自覚した取引に対して責任を持っています。
持続的な経済は常にビジネスおよび生産プロセスの要であり、125年以上にわたって成功を収めてきた歴史を持つ本企業の将来を長期的に保障するために役立ちます。
RHEINMETALL GROUPでは、戦略的および企業家的な目標の実現において、株主、従業員、顧客およびその他のステークホルダーの利益、ならびに環境的および社会的な観点を最大限に考慮するという方法を採ります。この枠組協定によって、RHEINMETALL AG、RHEINMETALL AGの欧州経営協議会、インダストリオール・グローバルユニオンの取締役会は、社会的責任の共通した基礎を示します。

RHEINMETALL GROUPは

- 企業を国際化する進行過程と進展する経済のグローバル化において、責任ある企業家精神を奨励するためのイニシアチブを歓迎します。
- 国際連合の世界人権宣言を全面的に認めます。
- この協定に応じて、国際労働機関 (ILO) のコア規範および社会規範を遵守します。国内で適用される規則、業界基準、または既存の協定が同じ規則対象を含んでいる場合、常により厳しい規定が適用されなくてはいけません。ただし、それと結びつく行動が法に反する場合は除きます。
- グローバル化の不可逆的なプロセスがRHEINMETALL GROUPの従業員に個人的な懸念および不安を引き起こすことをできる限り回避します。
- 世界中の持続的な経済の発展、および新しい雇用の創出ならびに既存の雇用の維持によって、グローバル化の肯定的な認識を可能にします。
- 社会的責任の認識が価値観に基づく企業経営の不可欠な要素、およびRHEINMETALL GROUPの長期的な成功の重要な要因であることを確信しています。この態度によって、RHEINMETALLは営業所と社会における社会的平和、および将来における従業員の幸福に貢献します。

RHEINMETALL GROUPは、将来的にも革新的なテクノロジーソリューションによって、モビリティおよびセキュリティ分野における新しい尺度を作り出すことができます。それは、企業に継続的に成長および発展の可能性を開く現代社会の中心的な基本的欲求です。RHEINMETALLはすべてのステークホルダーの利益のために、技術的および経済的な能力の他に企業業績にも依拠する、自社のビジネスの持続的な発展に努めます。

経済性、社会的責任、持続性の間において、経済、環境、および社会における目標を中・長期的な戦略・業務計画、ならびに日々の企業決定と結びつけるために、RHEINMETALLはあらゆる努力をします。
RHEINMETALL GROUPは、取り決められた原則を従業員、顧客、サプライヤー、機関利益代表に対して伝え、その原則がそのつど自社の企業方針において適用および考慮されることを奨励します。
当事者はRHEINMETALL GROUPと社員に対する責任を認め、この協定内で定められた原則によって、企業文化と、部門、序列、国の垣根を越えたRHEINMETALL GROUP内の相互関係に貢献することを確信しています。

1 人権

1.1 人権

当事者は、国際的に認められた国際連合の世界人権宣言に対して責任を持ち、あらゆる機会においてこの宣言の原則の遵守を支持します。

1.2 機会平等と差別禁止

RHEINMETALL GROUPは、従業員の選択、採用、雇用、その他の助成および昇進において機会均等に努め、あらゆる差別の禁止を義務付けます。ただし、それに結びつく行動が法に反する場合は除きます。

RHEINMETALLは、それぞれに適用される平等待遇法を必ず遵守します。RHEINMETALL GROUPの社員は、すべての人々、個人的尊厳、人格権、およびプライバシーを尊重します。誰に対してであっても、国籍、肌の色、民族または社会的背景、配偶関係、妊娠しているまたは母親であること、宗教または信仰、年齢、障害、体格、外見、性的指向、世界観および政治的信念、性別、政党への加盟、企業および労働組合の代表であることによって、不平等な扱い、不利な扱い、および嫌がらせをする、または除外したり便宜を図ることは許されません。ただし、それに結びつく行動が法に反する場合は除きます。社員によって異なる扱いをすることは許されません。ただし、それに結びつく行動が法に反する場合は除きます。

1.3 尊重、信頼、開放性

役員、幹部要員、および従業員の間の関係は、すべての立場、部門、地域において、共同の企業目的を達成するために、尊重、信頼、開放性によって作られます。

幹部要員および社員は、寛容で協力的、思いやりのある付き合いによって、互いに生産的な職場環境に貢献します。

RHEINMETALL GROUPの幹部要員は職場における行動によって模範となります。そして、積極的かつオープンにコミュニケーションを取り、社員を公平に敬意を持って扱います。幹部要員は、社員を啓発するために責任を委ね、社員の仕事を適切な方法で評価します。

人間および文化の多様性は、共同作業において、また企業文化にとって豊かさとなります。RHEINMETALL GROUPがビジネスを行うそれぞれの文化圏および国々の伝統、慣例、社会的価値は、日々の業務活動において考慮されます。

1.4 保護された労働環境

当事者は、ILO協定111条に準拠し、すべての社員の尊厳が保護され、社員が望まない接近、または不道徳な誘い、軽蔑的な発言、身体的暴力、言葉による攻撃、精神的圧迫、視覚的な嫌がらせ、不適切なジェスチャー、あしざまな態度 (嫌がらせ、威圧、脅迫、いじめなど) のない労働環境にて働けることを支持します。不正行為の指摘は、徹底して、被害者ならびに証人に必要な配慮を持って追求されます。

1.5 強制労働と児童労働

RHEINMETALL GROUPは、あらゆる種類の強制労働を認めず、これをとりわけ従業員の雇用において、懲戒処分として、ストライキへ参加した処罰として、民族、社会、国または宗教的な差別措置として利用しません (ILO協定29条と105条)。
児童労働は禁止されています (ILO協定138条と182条)。従業員の最低年齢は、ILO協定138条で保証されている最低雇用年齢を超えない限り、各国の法律および賃金協約の規則に従います。未成年者の合法的な就労は、未成年者の身体・精神的成長を阻害してはいけません。

2 労働条件と雇用

2.1 賃金の支払い / 報酬

適正な報酬に対する権利はすべての従業員に対して認められています。賃金の支払い / 報酬およびその他の給付 (社会給付、休暇など) は、公平性の原則に従い、少なくとも各国の法的基準に適合します。

その地域で一般的である限りにおいて、従業員は賃金支払いの際に、すべての賃金・追加業務、および控除 (それがある場合) が具体的に分かりやすく証明されている書面、テキスト形式またはデジタルによる給与計算を受け取ります。対応する精算書がその地域で一般的ではない場合、従業員は要望に応じてそれを受け取ります。読字および理解の困難がある場合は口頭による説明が行われます。

2.2 労働時間

RHEINMETALLは、労働時間と定期的な有給休暇に関する各国の規則および協定を必ず遵守します。残業時間を含む労働時間は、各国の既存の法律、および賃金協定の範囲で最大の労働時間を超えてはいけません。

2.3 持続的な雇用

RHEINMETALLは、安全な職場と、持続的で直接的な期限のつかない雇用の高い重要性を認めています。RHEINMETALLは、すべての仕事がそれぞれに適用される法的枠組の中で行われるように努め、同社の影響が及ぶ範囲の枠内で委託された外部第三者に働きかけます。

2.4 労働安全衛生

健康保護と労働安全は最重要事項です。RHEINMETALLは、職場における労働安全と健康保護を、国内規定の範囲、ならびに欧州グループ企業に適用される健康管理に関する協定に従って (より厳しい規則が含まれている場合) 保証し、労働世界を改善するための絶え間ない発展の継続を支援します。

RHEINMETALL GROUPの事業組織体では、幹部要員ならびに企業および労働組合の従業員代表に、実際の実行における決定的な役割が与えられます。この関連において、労働安全衛生に関する既存の委員会、安全管理者、企業専属医、および健康管理運営委員が緊密に連携します。

2.5 資格

社員の持っている能力と知識は、RHEINMETALLにとって、世界中のすべての営業所にて未来を確保するための重要な意味を持っています。そのため、RHEINMETALLは従業員が資格を取得するための措置を支援ならびに促進します。

2.6 環境保護

RHEINMETALL GROUPの製品ならびにサービスは、今後も環境に配慮されていなくてはいけません。環境の保護および生活・環境条件の向上は、RHEINMETALL GROUPの重要な企業目標です。欧州および国際的な環境基準を達成し遵守するために、現地の所轄の機関および団体と協力して働きます。

3 従業員代表の役割と労働組合法

3.1 結社の自由 / 団体交渉に関する権利

RHEINMETALL GROUPの従業員の権利 (自由に労働組合を結成し、それに参加、またはそこで活動すること) は、ILO協定87条に準拠して認められています。正確な手配は、国内法令、賃金協約および慣習によって異なります。
RHEINMETALLと従業員ならびに労働組合代表は、社員が利益代表を作るか、それとも利益代表に参加したいかを自由で公平に決定でき、そのような場合に自身の選択の代表者を自由に決定できることを保証するために、民主的な基本原則を遵守しなければいけません。企業と幹部要員は中立な態度でなくてはならず、圧力をかけたり、その他の許容されない方法で干渉することで、社員の自由な選択に影響を及ぼしてはいけません。これは、そのような企業の措置が労働組合組織の妨害を目的としていない限り、企業の管理経営に関連する会社の権利に該当しません (例えば労働条件の作成)。
RHEINMETALL GROUPはILO協定98条を遵守し、賃金協約の自由、および
RHEINMETALL GROUPの各会社が該当する、国内法令に基づいて生まれる団体交渉の結果を受け入れます。
契約者は担当のマネジメントとの取り決めに従って、国内法の規定に適合し、現地で一般的である限りにおいて、会社に立ち入ることができます。

3.2 建設的な協力

RHEINMETALL GROUPの会社、社員、企業および労働組合の従業員代表は、双方の利益を守りながら公平に、そして建設的かつ協力的な紛争調整の精神で協力して働きます。RHEINMETALL GROUPおよび同グループ会社の経済的利益と従業員の利益の間で、公平な調整が行われるよう努められます。

4 実施と履行

4.1 適用範囲

この社会的責任の原則は、RHEINMETALLが産業リーダーシップを取る、RHEINMETALL GROUPの国内外すべての会社に適用されます。RHEINMETALLが 産業リーダーシップを取らない会社において、または少数参加によっても、RHEINMETALLは可能な範囲内で、社会的責任に関して取り決められた原則がすべて適用されるか、そうでない場合は比較可能な行動規則が導入されるよう努めます。

社会的責任に関する原則は、幹部要員とすべての立場の社員に、取り決められた原則の受容、遵守、奨励を義務付けます。責任を負っているのは、各企業体の執行部、および従業員代表ならびに契約者 (存在する場合) です。

4.2 社会的責任に関する原則の伝達

本原則は、コンツェルン全体のすべての業務執行部、従業員、従業員代表に適切な形で知らされます。イントラネットやインターネット内、および常設掲示によって、本原則はいつでもすべての従業員と第三者によって閲覧されることができます。しかし、これは本原則が、RHEINMETALL GROUPの営業所で話されるすべての言語に翻訳されていることを意味していません。
社員の報告、ならびに施設管理および従業員代表のためのトレーニング提供に関する情報・伝達措置は、現地の従業員代表と協議し、共同で実施します。

4.3 取引先による注意と遵守

RHEINMETALL GROUPは、この協定を子会社、合弁企業、および取引先に伝える義務を負っています。また、同様にこの協定内の原則が適用されることも奨励します。
この協定内に含まれる原則の遵守は、サプライヤー、下請業者、サービス事業者の選択および評価において、考慮されなければいけません。
この原則、基本的な労働基準、および健康安全規則に違反した場合、該当する企業に対するRHEINMETALL GROUPの措置が考慮されなければいけません。

4.4 不正行為および違反の報告

従業員と従業員代表は、取り決められた原則に対する問題、不正行為、ならびに推測される、または実際の違反を、業務執行部、現地の従業員代表、欧州経営協議会、またはインダストリオール・グローバルユニオンに書面で告発ならびに口頭で報告する権利を持っています。指摘は、内密に会社内のコンプライアンスオフィサーに報告、または匿名で電子内部通報システムまたはオンブズマンによって報告されることもできます。通報者の保護は保証されています。不利益が生じることはありません。

4.5 違反の取り扱い

観察された憂慮すべき出来事、不正行為、または規則違反の指摘は、偏見なく首尾一貫して入念に調査されます。
正当な苦情においては、まず現地の責任者が対策に関する適切な措置を審議します。責任者は、紛争を現地で調停するためのあらゆる手段を尽くします。
その際、機密性と秘密保持は最も重要視されます。

4.6 違反についての情報と相談

現地の手段によっては調停できない根本的に重要な事柄の苦情および指摘が問題となる場合、RHEINMETALL GROUPはRHEINMETALL AGの労務担当経営役員の関与の下でこの指摘を追求します。
RHEINMETALL GROUPは、そのような苦情および指摘を、欧州経営協議会の議長団に、欧州経営協議会の議長団の次回会議前に報告します。RHEINMETALL GROUPおよび欧州経営協議会の議長団は、そのような場合において共同で審議し、解決のための提案を交換します。
その交換は、議長団会議の機会に欧州経営協議会の議長団内で行われ、インダストリオール・グローバルユニオンの参加の下 (通常、労働組合の欧州経営協議会コーディネーターによる代理) で行われます。
そのような議長団会議において討議された内容については、RHEINMETALL AGの労務担当経営役員が、会議の後すぐにインダストリオール・グローバルユニオンに通知します。
参加者は、信頼のある協力的精神で、公衆に対して機密に入手した情報を扱います。

5 終末規定

5.1 当事者は、この協定の解釈および履行から生じるすべての意見の相違が、共に解決目標を持って検査されることに合意します。

5.2 本協定は署名された時点から有効となります。本協定は、契約者の一方が本協定の破棄を通告するまで有効性を保ちます。破棄通告は、他の当事者に対して3カ月後の月末までの期限を付けて書面で通知しなければいけません。

5.3 破棄期限の満了後、本協定は直ちにその有効性を失います。

5.4 この協定から、個人的な要求または第三者の要求を引き出すことはできません。これは、この協定の当事者に対しても有効です。つまり、この協定は当事者同士の間に法的効力を発揮しません。

2018年10月12日、デュッセルドルフ

RHEINMETALL AG理事会　　欧州労使協議会　　IndustriALL Global Union

ドイツ語オリジナル版の拘束力のない翻訳

RHEINMETALL AG
Rheinmetall Platz 1
40476 Düsseldorf, Germany

www.rheinmetall.com

JP – 05/19