

社会権、労使関係及びビジネスと人権に関する

フォルクスワーゲングループの宣言（日本語参考訳）

前文

フォルクスワーゲングループは、この宣言により、基本的な社会権及び原則を企業方針の一部として確立します。現在のグローバルな課題への積極的な取り組みは、フォルクスワーゲングループが国際競争力を守る上での決定要素であり、良好な労働条件を保障する上での前提条件です。

フォルクスワーゲングループは、グローバル企業としての立場に伴う社会的責任を果たすことに全力で取り組みます。持続的な経済的成功は、環境保護問題、そして何より社会問題に同時に配慮してはじめて可能であることを認識し、フォルクスワーゲングループ及びその従業員は、それらに関連する課題に共同で取り組みます。従業員とともにフォルクスワーゲングループの未来を守ることは、経済的・技術的競争力の確保を目標とする協力的紛争解決及び社会的コミットメントの精神に基づいて行われます。経済効率と雇用保護は、同等かつ共通の目標です。

フォルクスワーゲングループは、企業の人権責任に特に力を入れて取り組み、以下の国際条約及び宣言を遵守すると同時に、関連する項目及び原則への支持を改めて宣言します。これには、以下が含まれます：

- ・ 世界人権宣言、特に市民的及び政治的権利に関する国際規約及び経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（国連子どもの権利条約などの、国際法の下で適用される他の人権条約に加えて）で成文化されたもの
- ・ ILO 中核的労働基準¹
- ・ ILO の多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言
- ・ 国連グローバル・コンパクトの 10 原則
- ・ 国連ビジネスと人権に関する指導原則
- ・ OECD 多国籍企業行動指針

この宣言は、私たちの企業責任、特に人権に関する配慮義務を形作る上でもっとも重要な原則を明確に示しています。これには、上記の国際水準及び各国の国内法が含まれます。さらに、フォルクスワーゲングループは、主に人権に関連する社会プロジェクトにおいて、人権の啓発を積極的に提唱しています。

この宣言は、フォルクスワーゲングループ内の社会関係及び労使関係に対し、拘束力ある根拠を提供します。² また、サプライヤー及びその他ビジネスパートナーとの関係を形成するためのベンチマークとしての機能も果たします。結果として生じる要件、期待及びエスカレーションメカニズムは、この宣言を実行するためのガイドラインに従って、特別なビジネスプロセスで定義され、正式に定められます。この宣言から生じるサプライヤーに対する具体的な期待は、ビジネスパートナーのための行動規範で定められます。すべてのサプライヤーは、取引開始前にこのポリシーを認識しなければなりません。

この宣言は、同様に、ビジネスの周辺及び環境における地域社会だけでなく、さらに内部及び外部の利害関係者との対話の基盤を形成します。

範囲

フォルクスワーゲングループ、フォルクスワーゲングループ欧州労使協議会及びフォルクスワーゲングループグローバル労使協議会（EKBR/WKBR）は、フォルクスワーゲン AG 及びフォルクスワーゲン AG が支配する関連グループ会社を代表して、この宣言を採択します。³

フォルクスワーゲンは、フォルクスワーゲングループが持分を持っているが関連グループ会社ではない企業にも、同じ原則及び目的を啓発するよう努めます。

以下に定める原則及び目的は、各国・地域の適用法を十分に考慮し、遵守した上で実現されます。国の定める基準が自主基準を下回る場合、フォルクスワーゲングループは以下の原則及び目的の推進を啓発します。

原則及び目的

結社の自由及び団体交渉

フォルクスワーゲングループは、すべての従業員が組合を設立し、従業員代表に加入する基本的権利を認めています。⁴この点について、フォルクスワーゲングループは中立性を守ることを約束します。これにより、組合活動に基づくいかなる形態の差別も排除されます。⁵

この基本的権利が国内法によって制約されている場合、従業員代表を設立するための合法的な代替手段の可能性を促進します。

フォルクスワーゲングループは、団体交渉権を認めています。⁶ フォルクスワーゲングループと組合及び/又は従業員代表は、社会的対話に共同で参加します。したがって、団体交渉はこの社会的対話の特別な表現です。

フォルクスワーゲングループは、ストライキ権が当該国の国内法制度に従って行使される限り、これを尊重します。

強制労働の禁止

フォルクスワーゲングループは、強制労働及び人身売買を含むあらゆる形態の現代奴隷制を拒否します。⁷これには、特に、不利な立場におかれるという脅迫、罰又は威嚇のために人々が非自発的に行った作業も含まれます（債務奴隷制又は非自発的な囚人労働など）。雇用関係は自発的な参加に基づくものであり、従業員が自由意志により合理的な通知期間内にいつでも終了することができます。

差別及びハラスメントの禁止

フォルクスワーゲングループは、あらゆる形態の差別、ハラスメント又は不当な不利益を拒否します。これは特に、民族的若しくは社会的出自、肌の色、性別、国籍、言語、宗教、身体的若しくは精神的制約、性自認、性的指向、健康状態、年齢、配偶者の有無、妊娠・子の有無、組合への加入又は民主主義の原則および異なる意見に対する寛容に基づく限りにおいての政治的信念による差別に適用されます。⁸フォル

クスワーゲングループは、機会均等及び平等な待遇の実現に真摯に取り組み、従業員が適性、資質及び能力に基づいてのみ選考され、雇用され、昇進する相互尊重及びダイバーシティ（多様性）に富んだ職場環境を推進します。フォルクスワーゲングループは、健全なワークライフバランスの実現に取り組み、これを達成するための要件を満たします。

フォルクスワーゲングループは、文化の多様性に取り組み、民族的、宗教的、又は同等のマイノリティの権利を尊重し、相互尊重を特徴とするチームワークを推進します。

フォルクスワーゲングループは、妊婦、障がい者、移民、高齢従業員及び先住民などの弱者のグループの権利を尊重し、保護します。フォルクスワーゲングループは、性的なものであれ道徳的なものであれ、いかなる形態のハラスメントも容認しません。これは、特に、業務中、業務に関連し、又は業務の結果として発生する職場環境における暴力及びハラスメントに適用されます。⁹したがって、署名者は、適切な手段を講じてそのような行動を防止及び禁止することが不可欠であり、健全で安全な職場を保証するための前提条件であると考えます。

児童労働の禁止及び若年労働者の保護

児童労働は禁止されています。

雇用の最低年齢は、国際労働機関の基準及び危険な児童労働の禁止の要件に従って決定します。¹⁰

報酬及び給付

通常の労働週に支払われるか、又は受け取る報酬及び給付は、少なくとも、法的に有効で、かつ国が保証する最低額に相当する額です。法的又は団体交渉規則が存在しない場合は、当該地域で慣習的な各事業所独自の報酬及び給付が方向付けとして使用され、従業員及びその家族の適切な生活水準が保証されます。

フォルクスワーゲングループは、特に異性間での、同一価値労働同一賃金の原則を認めています。¹¹

労働時間

フォルクスワーゲングループは、労働時間は少なくとも当該国が法律で定める要件又は当該国の業界の最低基準に相当する時間でなければならないという原則を認識しています。フォルクスワーゲングループは、人道的かつ健康を保てる労働時間を保証するために、可能な限り団体交渉に基づいて、社会的対話を促進します。

労働安全、衛生、防火及び環境保護

フォルクスワーゲングループは、労働安全、衛生、防火及び環境保護の重要性を認識し、適用される国際基準に従って安全な職場環境を作り、健康的な就労状況を保証することに取り組んでいます。この点で、少なくとも関連する国内規則に照らし、該当するコンプライアンス管理システムの要件に従い、従業員に無償で職場での労働安全、衛生及び防火を保証します。フォルクスワーゲングループは、この点に関して適切な（技術的、組織的、人的な）保護措置を講じ、既存の管理システムを使用し、かつ社会的パートナーと協力して、その遵守及び継続的な強化を実施し、監視します。企業の環境保護対策についても同様

です。フォルクスワーゲングループは、環境ミッションステートメント及びポリシーにおいて、すべての活動において環境に適合した行動及び資源の分別ある使用に取り組みます。

機密情報の保護

フォルクスワーゲングループは、個人データの保護及び機密情報の保護に取り組んでいます。同時に、フォルクスワーゲングループは、デジタルビジネスモデルなどにとってのデータの重要性を認識しています。同時に、これはデータの責任ある使用を意味します。

個人データの収集、保存、処理及びその他の使用には、データの主体による同意、契約上の規則又はその他の法的根拠が必要です。

良心、表現及び信教の自由の保護

フォルクスワーゲングループは、良心、表現及び宗教の自由の権利を尊重します。これらの権利が国家による制限の対象となる場合、社会的対話を提唱します。

身体的インテグリティ（完全性）の保護、拷問の禁止

フォルクスワーゲングループは、身体的インテグリティの保護が最も重要であると考え、この法的に保護された権利の適切な保護を保証するために、会社内で、また注意義務の一環として適切な措置を講じます。

フォルクスワーゲングループは、自らの過去及び歴史的責任を認識し、この点における国際的な人権を尊重します。

誘拐、拷問、殺害への加担若しくは参加を含むいかなる関与も断固として拒否します。

この宣言を実行するための管理システムの使用

この宣言で定められた原則及び目的の遵守及び実現は、リスク影響度に基づく既存のコンプライアンス管理システムを使用して監視されており、広く認められている基準に照らしてベンチマークされています。

これらの既存の管理システムのコンテンツベースの設計及び方向性については、この宣言を実行するための専用ガイドラインで詳しく説明されています。各国での実行は、各事業所で責任を負う従業員に託されています。

フォルクスワーゲングループ内では、この宣言を実行するための各措置は、従業員の代表者と緊密に連携し、適用される法律及び社内規則に基づき策定されます。特に、これはトレーニング及びコミュニケーションに関わる措置に当てはまります。

署名者は、この宣言の遵守及びその適用の評価を継続的に監視することを約束します。これは、少なくとも年に一度、フォルクスワーゲングループ欧州労使協議会及びフォルクスワーゲングループグローバル

労使協議会（EKBR / WKBR）の会議の中で行われるものとし、各国の従業員の代表者が年間を通じて現地の経営陣にこの評価を開始するよう求める権利は、これによって侵害されるものではありません。

最終条項

署名により、この宣言は発効し、2012年5月11日に修正された以前の「フォルクスワーゲンの社会的権利と労使関係に関する宣言」に代わるものとし、この宣言からは、いかなる個人又は第三者の権利も発生しません。

この宣言には遡及効果はありません。

この宣言は、修正の必要性を判断するために、フォルクスワーゲングループ欧州労使協議会及びフォルクスワーゲングループグローバル労使協議会の会議の中で定期的に再評価され、相互の合意に基づいて調整することができます。この宣言のいずれかの条項が法的に無効である場合、当事者は、無効な条項に可能な限り近似した新しい条項を定めることに同意します。

この宣言の解釈又は適用に関して曖昧な場合は、ドイツ語版が優先します。その場合、署名者は、その都度相互に協議することに同意します。この宣言は、署名直後に、署名当事者がそれぞれの責任範囲において、適切に周知しなければなりません。

フォルクスワーゲン

グループ欧州労使協議会

グループグローバル労使協議会

フォルクスワーゲン

グループマネジメント

宣言を実行するためのガイドライン

日常業務の中でこの宣言を確実に順守するために、明確な責任の定義、内部規則及び必要に応じて既存のプロセスの改善を含む、適用される法律及び社内規則の枠組みの中で、会社とEKBR/WKBRが緊密に協力し、適切な措置を定めます。フォルクスワーゲングループは、人権に関するデューデリジェンス（「ビジネスと人権デューデリジェンス」）を遂行するために、ビジネスと人権のトピックを既存のコンプライアンス管理システム（CMS）に組み込んでいます。その他の関連文書には、フォルクスワーゲングループの行動規範（CoC）、ビジネスパートナー向けのCoC、グループ規制などがあります。

「ビジネスと人権」部門は、人事部門の従業員及び/又は内部プロセスが影響を受ける限りにおいて、グループ人事ポリシー及び基準に照らし、フォルクスワーゲングループにおいてこのトピック領域及び調整に責任を負います。

各国での実行は、各事業所で責任を負う従業員に託され、その従業員が各グループファンクションに報告します。この点で、各事業部門（人事、調達、持続可能性、インテグリティ、法務、特にコンプライアンスなど）及び従業員代表者によって、一元的及び分散的にサポートされています。

定期的な現場検証も、リスクベースのアプローチを使用して実施されています。サプライヤーとの関係及びサプライヤー

と他のビジネスパートナーとの関係のリスク分析は、人権への悪影響又はその潜在的可能性を検証する手段として機能します。詳細な分析が現地で実施される場合、影響を受ける可能性のある人口グループ又は必要に応じてその代表者に相談する場合があります。

また、さらなる予防措置（意識向上策としての従業員とサプライヤーへのトレーニング、管理システムの適応又は利害関係者との対話など）も講じられます。ビジネスと人権に関する報告は、グループ事業・人権調整部とグループサステナビリティ部が共同で責任を負っています。

適用法又はこの宣言に対する違反の疑いがある場合は、グループ全体の内部通報制度（io@volkswagen.de）を使用して、従業員と第三者双方が通報することができます。さらに、従業員代表やオンブズパーソンを通じた通報チャンネルを利用することもできます。

この宣言は、ウェブサイトでの掲載などを通じて、社内外の利害関係者に配布されます。この宣言を実行に中心的な責任を担う者は、個別に通知を受け、トレーニングを受けています。

便宜上、文章全体で男性形が使用されていますが、すべての性別を平等に指しています。短縮形は編集上の理由で使用されるものであり、偏見に基づくものではありません。

¹ ILO 中核的労働基準 C29、C87、C98、C100、C105、C111、C138 及び C182

² その他の重要なグループ全体の原則とルール、例えば労使関係、職場での安全と健康、一時的な仕事と職業教育などは、別の憲章で定められています。これらは、EKBR/WKBR に代表される国及び企業に適用されます。³ フォルクスワーゲングループ内の支配事業体は、すべて直接又は間接の支配事業体です。これは以下に適用されます:(1)フォルクスワーゲン AG 又はフォルクスワーゲン AG の支配事業体が株式又は事業体の株式資本の 50%超を保有している、又は(2)フォルクスワーゲン AG が、有効な株主契約（議決権契約など）及び規則（定款など）に基づいて、委員会又は当該事業体の執行機関の議決権の 50%超を行使することができる。

⁴ ILO 条約第 87 号。

⁵ ILO 条約第 135 号。

⁶ ILO 条約第 98 号。

⁷ ILO 条約第 29 号及び第 105 号・

⁸ ILO 条約 第 111 号。

⁹ ILO 条約第 190 号。

¹⁰ ILO 条約第 138 号及び第 182 号。

¹¹ ILO 条約第 100 号。
