



# 社会的責任と持続可能開発に関するグローバル基本契約

## ソルヴェーグループ と インダストリアルオールグローバル グループ

## ソルヴェーグループの社会的責任と持続可能開発に関する契約

### 契約当事者:

ソルヴェーグループ（代表者 COMEX の CEO 兼会長、ジャン・ピエール・クラマデュー

と:

インダストリアルオールグローバルグループ（代表者事務局長ファルター・サンチェス）

## はじめに

---

化学業界は強い責任感なしでは、業務運営はできない。ソルヴェーは社員、顧客、サプライヤー、株主、地域社会、拠点周辺住民とのやりとりや環境や天然資源の取扱いにおいて責任ある精神を堅持している。

本契約が主要部分を成す「ソルヴェー法」のアプローチはこの開発モデルに活かされる。このモデルは営業実績と高水準の行動を組合せ、利害関係者すべてに対して、より大きい責任を担うことを目指す。

この責任は社員の側の相当な取組を必要とする。このためソルヴェーが経営者と社員代表者の間で豊富かつバランスの取れた対話を維持することを切望していることがソルヴェーの価値観とコーポレートアイデンティティーの中核を成す。

こうした責任はソルヴェーの世界中の全業務活動に関わり、このため国際的レベルで営業する組織との対話が必要となる。

これが本契約の意義である。この契約を通してソルヴェーと世界中の化学業界で勤務する人々を組織化したインダストリオールグローバルグループは、情報と対話のための仕組みを組成中であり、また、当グループが営業を行う世界の場所を問わない優れた労使関係と労働に対する共同の取組を支持している。

ソルヴェーは当グループが営業する国ごとに法定および合法的義務に準拠することを超えて自発的にこの取組を行っている。下記に一覧されるグローバル標準は世界中のソルヴェーグループ法人が順守しなければならない。

当グループの子会社は拠点国における特有の経済的、社会的、文化的現実を考慮して、本契約がその条項に基づく継続的進歩の精神において適用されることを確実にするよう最善を尽くさなければならない。

本契約の両当事者は本契約に規定される国際的に確立されている基準や原則がソルヴェーの全世界拠点における国内法や規制によって義務づけられているか否かを問わず適用されることに合意する。

ソルヴェーとインダストリアルオールグローバルグループは本契約の効果的適用を確実にするため、信頼と建設的関係を樹立することに取り組んでいる。

## I- 契約の適用範囲

---

ソルヴェーグループが直接支配する会社に適用される。

本契約、中核的労務基準、ILO（国際労働機関）の関連法体系の条項は地方や国内法のほうが不利な場合にはこれらに優先して適用されるものとする。

任意の形態の合併、買収、再編によってソルヴェーが管理する新法人が設立される場合やインダストリアルオールグローバルグループに影響がある同様の変化があった場合、これらの新法人はグローバル契約の当事者として自動的に見なされるものとし、本契約が改めて交渉し直されるまでその条項に従うものとして見なされる。

ソルヴェーはサプライヤー、ゼネコン、請負企業が本契約に含まれる原則に準拠するように期待する。

## II- 世界標準

---

### 第1条

ソルヴェーとインダストリアルオールグローバルグループは、社会および会社において基本的労働権と労働組合権を統括する規定文を厳守することを確認する。

#### 1.1 ILO条約

ソルヴェーは基本的人権に関する国際労働機関条約に準拠していることを主張する。

- **条約第 87 号、第 98 号、第 135 号**

団体交渉権を含む結社の自由という基本権の範囲で社員は自由に選任する代表者に代表させ、社員が選択する組織を組成し、これに加入する権利を持つ。

- **条約第 29 号と第 105 号**

強制または義務労働を雇用しない取組。

- **条約第 138 号と第 182 号**

児童労働を雇用しない取組。

- **条約第 100 号と第 111 号**

価値が等しい仕事に対する男女平等報酬を含む機会均等と雇用待遇ならびに雇用と職業による差別防止を確実に行う取組。

- **条約第 156 条**

家族責任を持つ両性の被雇用者および妊婦および授乳期女子のための権利と機会平等に対する取組。

## 1.2 国連グローバル・コンパクト（UNGC）

国連グローバル・コンパクト（UNGC）調印当事者であるソルヴェーはその 10 原則を堅持するように取り組む:

### 人権

- **原則 1**

企業はその影響の及ぶ範囲において人権関連の国際労働法の保護を支援し尊重しなければならない。

- 原則 2

企業は人権侵害の共犯者にならないようにする。

### 労働基準

- 原則 3

企業は結社の自由と団体交渉権の効果的認識を支持しなければならない。  
。

- **原則 4**

すべての形態による強制および義務労働の解消。

- **原則 5**

児童労働の効果的廃止。

- **原則 6**

雇用および職業に基づく差別撤廃。

## 環境

- **原則 7**

環境への課題に対する慎重なアプローチを企業は支持しなければならない。

- **原則 8**

より大きい環境責任を促進するイニシアチブを取ること。

- **原則 9**

環境に優しい技術の開発と普及を奨励する。

## 汚職防止

- **原則 10**

企業は強奪や賄賂を含むすべての形態の汚職に対抗しなければならない。

### 1.3 世界人権宣言

### 1.4 OECD 多国籍企業ガイドライン（2011年改訂版による）

## 1.5 ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言

### 1.6 国連企業および人権に関するフレームワーク

### 1.7 国連持続可能開発目標（2015年改訂版による）

## III- ソルヴェーグループ固有の取組

---

### 1. 健康と安全

- 社員の健康と肉体的、精神的安全はソルヴェーにとって主要な価値観であり優先事項である。優れた職場条件とリスク管理は当グループにとって日常的取組の対象である。ソルヴェーは仕事と生活のバランスを含む要求度の高い社内方針を制定したほか、これを厳密に適用することを一貫している。自社の社員や請負企業やサプライヤーの社員のための安全パフォーマンスの継続的な改善と評価指標の定期的な監視がその目的である。
- ソルヴェーは職務内容や関連リスクに関わらず全人員のために健全な職場環境を生み出すことに取り組んでいる。
- ソルヴェーは最初から、投資案件が人員や周辺住民の健康と安全に影響を及ぼしてはならないことを固く誓う。さらに、ソルヴェーは既存の状況を改善すると思われるソリューションを支援する。

### 2. モビリティと雇用適性

- ソルヴェーはオープン型雇用契約に基づく人材の直接雇用を優先している。
- ソルヴェーは対象国の条件を超す職業上の優れる基準に匹敵する公正な賃金方針を適用するよう努めている。
- 事業活動の再編その他社員に大規模な集団的影響がある経営決定を行う場合、ソルヴェーは法的要求事項と対象国の慣習に従って、社



員およびできるだけ早期にその代表に通知し、雇用や勤務条件への影響を最小限にしようとする取組を優先し、グループ内での異動を優先することを固く誓う。

- ソルヴェーは各社員の自律性と責任が会社の業績のために主要な役割を果たすと信じる。そのため、会社はグループ内の地理的およびキャリア促進のためのモビリティを奨励し、人員の雇用適性を増大するよう努めている。
  
- ソルヴェーは会社でのキャリアを一貫して社員に以下のサービスを提供し続けるように努力を惜しまない:
  - プレースメントセンター（存在する場合）を特に活用した、応募可能な仕事についての情報
  - 新たな職種や新技術のために人員を準備するためのトレーニング
  - 知識と技能開発
  
- ソルヴェーは、世界レベルでは免除対象者のため、地域および各国レベルではこうした異動が可能になるような社員による期待をもって他の社員のために、職務上のファミリーを協調の取れた管理をすることにより社員の自発的異動を支援している。
  
- ソルヴェーは社員の年齢構成のバランスを維持しするように取り組んでおり、高齢社員の作業条件や業績条件に特に注意を払っている。

### 3. 社員給付

ソルヴェーは国内法、規制、慣習に準拠し、社員の有利を維持するため、病気、障害、育児、死亡の場合や退職後に給付を提供する福祉保護制度によって社員が保障されるよう確実にし、必要な場合は常にグループ独自の補完的給付プランを企画している。ソルヴェーは「ソルヴェーケア」プログラムの策定に取り組んでいる。これは世界中の全社員に同等またはそれ以上の最低健康基準を提供するものである。

### 4. 差別撤廃

- ソルヴェーはいかなる形態の差別をも拒絶し、人材の多用性を尊重し、機会均等の促進に取り組んでいる。ILO 条約第 111 号の規定を社内の方針に転換しており、この方針は人種、性別、皮膚の色、宗教、政治的意見、組合に関する意見、出身国籍や出身地に基づく雇用上の機会均等や公平な取扱いにおける改変を拒否する。ソルヴェーは家族に対する責任を持つ社員に特に支援を提供しており、ILO 条約第 156 号の規定に準拠している。
- このアプローチには社員の多様性を促すという特定の取組を含む。ソルヴェーは特に性別を考慮した成功の要因としてグループ内での多様性と参加と組織の各レベルで文化交流的多様性を促進している。
  -

## 5. サプライヤー、ゼネコン、請負企業との責任ある関係

- ソルヴェーはサプライヤー、ゼネコン、請負企業が国際条約、基準によって規定された基本的人権をはじめ法律と法定要求事項に準拠すること、ならびにこれを通してソルヴェーの本契約規定を遵守することを期待している。ソルヴェーは以上の内容を奨励し、必要な場合にはこれらの分野での専門知識による優位性を提供する。従って、本契約の内容は各サプライヤー、ゼネコン、請負企業に通達される。
- 事前に警告されたにも拘わらず救済策がとられていない、社員の健康と安全関連法規、環境保護や基本的人権の深刻な侵害は、契約義務に従って契約の解除となる。

## 6. リスク管理と環境保護

### ● プロセスと製品リスク

リスク管理はソルヴェーにとって優先事項であり、その先導原則は最高基準の適用である。

方針と手順の枠組みの範囲で、ソルヴェーは開発を担う：

- 予防的アプローチ、既知および特定されたリスクに関する
- 事前注意アプローチ、会社の事業活動に影響するリスク問題に関して科学と技術に対して先取的、前向きで知識・情報収集的アプローチであることが特徴。

製品ステewardシップ方針の文脈の範囲で、ソルヴェーは、カスタマサポートの提供によるものを含む、製品のライフサイクルを一貫した製品サポートを固く誓う。

ソルヴェーは CMR（発癌性、遺伝子変異性、生殖毒性）物質を含む高懸念物質 (SVHC) として分類された物質に対する特定のアプローチを開発中である。ソルヴェーはこれらの物質の代替および代替物質がない場合、その使用の厳格な管理を奨励する特定勧告を制定した。

## ● 環境

ソルヴェーは国内および国際的環境法および規制に準拠し、「環境保護促進のための化学業界の取組」を忠実に実施している。これらの原則を当社は安全および健康や環境保護の改善、天然資源保全への継続的取組の一環として適用している。

そのため、ソルヴェーは生産工程からの温室効果ガス発生を削減することを可能にする最先端技術を可能な限り応用するよう最善の取組を行っている。

社員が関連の環境基準やグループ方針を念頭に置くことはソルヴェーの国際的およびローカルレベルでのアプローチにおいて重要な役割を演じる。ソルヴェーとインダストリアルオールグローバルグループは取組を重ね、尊重する社員意識と専門知識を増進することを目指している。

## 7. 労使対話

- ソルヴェーとインダストリアルオールグローバルグループは内容豊かなバランスの取れた労使対話への同程度の取組を共有している。ソルヴェーの企業風土の一環であるこの対話は、社員代表者との定期交渉は当然のことながら、社員を巻き込んだ様々なイニシアチブの形態をとる。インダストリアルオールグローバルグループとその関連組合は労組/社員代表者のグループ内の様々な対話的構造への積極的参加と相互に尊重しあう姿勢を目指して努力している。
- ソルヴェーとインダストリアルオールグローバルグループはこの対話への社員とその代表者の関与を深め、これを国際的レベルで促進するために協業する。

この点においておよび国内法や会社の拠点慣行に準拠し、ソルヴェーは必要な情報を社員代表者に通知し、関連の課題に関して知り理解して頂くようにする。労組/社員代表者はその情報の機密性を尊重することを固く誓う。

- ソルヴェーは社員が選択する任意の労組結成や参加の権利を尊重する。ソルヴェーは、「ソルヴェー人材モデル」に準拠する社員の自由選択を尊重する企業風土の一環として、社員が選択する労組への参加、留まること、移転または脱退を社員が選ぶことに関しては厳密に中立性を保つ。

ソルヴェーは労組代表に関する社員の決定に影響を及ぼすために社員との不公正な意思疎通を行わず、社員とのすべての意思疎通が、組織化を目指す労組に対して事実には徹し、非敵対的に行われることを保証する。

- ソルヴェーは人材採用の際も社員のキャリア管理においても労組活動により差別しないことを固く誓う。
- ソルヴェーは本契約に規定された権利を請求したり規定に従って行動する社員やその代表者に対する差別を禁止する。
- ソルヴェーとインダストリアルオールグローバルグループは会社の既存の労使対話構造を評価する指標を共同で監視するものとする。
- ソルヴェー グローバル フォーラム (SGF) は、労組/社員代表者、ソルヴェーの世界レベルでの最高経営陣との間の特に会社の戦略に関して社内の労使対話のための場を促進する目的で設置された。グローバル フォーラムの目的はとりわけ、本契約の履行、グループない労使対話の確保と拡大イニシアチブ実施、グループの機能状態の主な側面の分析、改善のためのイニシアチブ提案に寄与することである。
- SGF の具体的組成、条件、参照先は 2 年の評価を経た本年 2017 年における具体的協定によって決定される予定である。

## 8. 民間人との対話

- ソルヴェーは拠点周辺地域社会との定期的な信頼のある対話を行うことに大きな重要性を見出している。この目的のため、会社は国内法、規制や慣行を考慮した対話方針を策定しているところである。
- ソルヴェーは必要に応じてこの業界で活発な NGO（非政府組織）との建設的で責任ある対話を発展させる意志を強調する。
- ソルヴェーは自発的に社員による既存の国内と世界レベルでの社会的取組を倍加することに取り組んでいる。

## 9. 懸念申立ての権利

- 全社員は法律と会社の規定や行動規範に準拠する責任を負う。これらの違反があれば全社員は上司、管理職、労組/社員代表者に対して注意を促すことができ、問題を人事または法務の国内担当者にも通知することができる。ソルヴェーは通常の対話手段が適正に機能していない場合に社員の懸念を確実に聞き入れる特定の仕組みを設置した。

## IV - 業績指標

---

ソルヴェーとインダストリアルオールグローバルグループはグループが報告する契約に規定されたノルマ達成に関する指標に基づいて契約を毎年見直す。

### 健康・安全・環境

- 過去 3 年間の衛生、安全、環境に関して監査された拠点のパフォーマンス、会社の参照枠組（ソルヴェー ケア管理システム）に従う
- MTAR: すべての事故の頻度、100 万勤務時間当たり
- LTAR: 損失労働時間を伴う事故頻度、100 万勤務時間当たり事故件数で表す

- 職業上の曝露（化学品、ノイズなど）を受ける社員比率
- 医療監督中社員比率
- 作業時の健全な状態に対する注意を要する拠点の識別と支援（主にソルヴェー社員アンケートに基づく）
- 環境や天然資源へのインパクト：
  - 水
  - 大気 (CO2 排出量)
  - エネルギー消費
  - 廃棄物管理

## 社員と労使、地域社会対話

- 社員数（頭数の合計、国別、拠点別）
- 雇用構造（直雇、一時雇用）
- 請負に関するグループ方針
- 既存の福利厚生制度、付保されている社員数/カテゴリ
- モビリティ：拠点内候補者から充当されたポスト数対拠点外候補者から充当されたポスト数
- 職務訓練
- 既存の労使対話構造
- 地域社会活動

ソルヴェーとインダストリアルオールグローバルグループは現在報告されている労使関係指標の最適化および新規ニーズ分野の識別方法を共同で監視する。

## サプライヤー、ゼネコン、請負企業との関係

- ソルヴェー基準との準拠性見直しおよび必要な可能性がある是正措置
- サプライヤーから提出された苦情の見直しとソルヴェーによるこれらの苦情の処理

## ソルヴェー法

ソルヴェー法アプローチは社員とその代表者との広範な対話枠組の範囲での社会的、環境的責任に関する継続的進歩を目指す。

ソルヴェー法参照枠組はグループ法人の業務の年次査定と利害関係者 6 者に関する進歩目標を提供する： 顧客、サプライヤー、社員、投資家、地域社会、環境。

参照枠組はこれらの活動が現在履行されているレベルをグループ法人が見極めること、次に関連改善目標と計画を継続的進歩アプローチによって策定することを可能にすることを目指している。

ソルヴェーの取組は変化を余儀なくされている。こうした変化は本契約の今後の再交渉時に本条項に含まれる予定である。

以上にまとめられた責任の内容は本契約に対する監視指標の一部をなし、インダストリオールはソルヴェー法履行の毎年見直しに参加する。

ソルヴェーとインダストリオールグローバルグループはソルヴェー法アプローチが本契約の動的適用に極めて大きな寄与をなすと考えており、両者の取組を結合して完全な成功を確実にすることに合意した。



## V - 契約の適用: 方法論

---

世界中のソルヴェーの全活動に適用される本契約は会社の労働慣行を強化して拡張するものであり、ローカルの対話や交渉慣行を置換または干渉することは意図されていない。

ソルヴェーは本契約のコピーを経営陣に提出することおよび社員に本契約の存在およびこの契約から帰結する取組について社員に伝えることを誓約する。より多くの社員が意識し配布されるために、バイナリ簡略版も使用される場合がある。本契約はインダストリオールグローバルグループとの同意に基づいて対象国別言語に翻訳され、グループのウェブサイトの人事（HR）と購買部のメニュー「持続可能な開発」に掲載される予定である。

この点に関して特に新入社員に注意を払っているところであり、本契約のコピーを配布する。

ソルヴェーとインダストリオールグローバルグループは拠点別の社員代表者によって本契約が最適に回覧および理解されるように協力する。この点に関してソルヴェーはインダストリオールグローバルグループがローカルで開催するこれらの会議への代表者の参加を促進し、本契約の要件である労使対話を促す予定である。

ソルヴェーとインダストリオールグローバルグループは問題が発生した場合に最善な方策を決定するため、両者が相互かつ継続的に相手方に対して通知することに同意する。

ソルヴェーとインダストリオールグローバルグループともに、問題は発生した場所にできる限り近い所で最適に解決しようとする。

しかしながら、ソルヴェーとインダストリオールグローバルグループは、解決が困難な場合や本契約の条件適用に失敗した場合、下記に規定される対立解決プロセスに従うものとする:

満足いく解決策が見い出されない場合、問題は国内経営陣と関連労組が直接対処し、本契約の署名者と連携するものとする。

これでも解決が困難な場合、署名者は契約の締結地や第三者の関与に関わらず、問題をソルヴェー本社に提出することができるものとする。

発生した問題および提供される解決策はすべて署名者間の年次会議において報告されるものとする。

## VI- モニタリングと年次見直し

---

ソルヴェーとインダストリアルオールグローバルグループは本契約の正しい適用を継続的に監視する。この点に関して、両当事者間で定める国または地域における年1回のグローバル委員会議で評価する。

### 委員会の委員

- グループ総合経営陣により選任されるソルヴェーグループから代表者3名
- インダストリアルオールグローバルグループ本部から代表者2名
- インダストリアルオールグローバルグループがソルヴェー グローバルフォーラムのメンバーの中から選任する地域別代表者1名
- 対象となる地域: 北米、南米、欧州、アジア

### 運営条件

本委員会は年に1回以上会議を召集する。当事者は必要に応じて、追加会議の招集を決定することができる。

同委員会の年次会議はグループ拠点のなかから本契約の当事者が毎年第1四半期に選定する場所で開催されるものとする。

ソルヴェーは会議運営費に加え、委員において発生した旅費と宿泊費の実費を支払うものとする。

インダストリアルにより作成される報告書の草稿は会議後1カ月以内にソルヴェーへ送達するものとする。ソルヴェーは草稿へのコメントを受領日から1カ月後に送達する。両当事者は共同会議報告書を作成するものとする。見地の相違が発生した場合、共同報告書の末尾に記載されるものとする。

本契約の適用の際に発生した問題は実施された解決策について検討もする報告書に要約するものとする。問題がローカルで発生した場合、この報告書は発生した拠点の経営陣と社員代表者によって共同で作成され、全体要約に含むものとする。

インダストリアルグローバルグループは本契約の適用に関して第 1 四半期に召集されるソルヴェーグローバルフォーラムの会議において毎年 1 回発表する。

その機会にソルヴェーは同意された指標に基づく見直し文書およびインダストリアルグローバルグループとソルヴェーが本契約の条件の下に規定される国で行った共同評価の結果を発表するものとする。

ソルヴェーとインダストリアルグローバルグループは本契約の終了前に共同見直しを行い、更新が可能であればその準備を行うことに同意する。本契約の有効期限直前に行われる見直しは両者が選定した社外専門家に委託することができる。その費用はソルヴェーが負担する。

## 健康と安全の査察

年次共同査察を運営し、グループ内の健康と安全の状況を監視するものとする。

この目的のためにグループが通常用いる指標へのアクセスはインダストリアルに送信されるものとする。本契約の両当事者は必要ならこれらの指標に他の特定の情報を補足することに同意することができる。

この作業は継続的進捗アプローチに基づくものとする。その場合、報告書に改善を目指す所見や推奨事項を含める。インダストリアルが作成する報告書草稿は査察から 1 カ月以内にソルヴェーへ送る。ソルヴェーは草稿に対するコメントをその受領日から 1 カ月以内に送信するものとする。両当事者は共同会議報告書を作成するものとする。見地の相違が発生した場合、共同報告書の末尾に記載されるものとする。

## 付則

ソルヴェーとインダストリアルグローバルグループは本契約の適用に当たって生じた質問に回答する権限を持つ唯一の当事者である。

ソルヴェーとインダストリアルオールグローバルグループはグループ内の世界的労使対話を発展させることのメリットについて同意しており、この件に関する考察を続ける所存である。この対話の条件は決定されたら直ちに本契約の修正対象とする。

## VII - 本契約の有効期間

---

本契約は5年毎に更新される。

本契約は契約を適合する目的で契約変更という手段を用い随時改訂することができる。

本契約満了日の1年前に、しかし遅くとも満了日の3カ月前までに、署名者は会議を開催し、可能な更新を目的として本契約の適用に関する全体的見直しを作成する。

どちらの署名者も6カ月前までに相手方に通知することによって本契約を解約することができる。

本契約はインダストリアルグローバルグループと共同で定めたりストに従い、ソルヴェーの生産拠点がある国別言語に翻訳される。本契約の英語版が署名者に対する法的拘束力を持つ。

ブリュッセル、2017年2月3日

ソルヴェーグループ、代表者 COMEX の CEO 兼会長ジャン・ピエール・クラマデュ

インダストリアルグローバルグループ、代表者事務局長ファルター・サンチェス

### 添付書類:

1. ソルヴェー法のフレームワーク
2. ソルヴェーの人材と経営モデル