

トリンプ・インターナショナル行動規範

この規約は、「トリンプ・インターナショナルの企業イメージ」と「繊維製品・衣服を取り扱う企業により設立されたヨーロッパソーシャルパートナーズの憲章」に基づいています。

トリンプ・インターナショナルの経営陣とトリンプ・インターナショナル欧州労働協議会は、以下のことに同意しました。

行動規範

はじめに

トリンプ・インターナショナルは、ドイツでは 115 年、国際的にも 50 年以上の歴史をもつ会社です。これまで何世代にもわたり、従業員の繁栄のみならず、経済的に不利な環境にある地域において、経済発展に少なからず寄与してきたと自負しています。

トリンプ・インターナショナルは、国際的にビジネスを展開し、世界中の人々を雇用することから生じる責任を認識しています。また、この責任はトリンプ・インターナショナルの従業員であるか否かを問わず、トリンプ・インターナショナルの製品を製造している全ての人たちに対しても拡大されるべきものであると考えています。

トリンプの経営陣と労働協議会は共に、“人権宣言”に掲げられている人権の保護の重要性を最大限に重視しています。更に両者は共に、ILO と国連憲章が定める協定を遵守します。

トリンプの経営陣と労働協議会は共に、自由で公正な世界貿易こそが、収益性がありかつ永続的な会社の発展と、その結果としてより多くの雇用を確保するために必要な条件であると考えています。従って両者は自由で公正な世界貿易を支持することを宣言します。

トリンプ・インターナショナルは、次に掲げられている最低基準と施策を守ることを約束します。

1. 自発的な労働—違法な強制労働
トリンプ・インターナショナルの各社における労働は、もっぱら従業員の自発的な同意に基づいています。隷属、屈従状態、または監禁などによる、いかなる強制労働も禁じます。(ILO 協定 29 条と 105 条)
2. 労働組合 と 賃金交渉の自由
全ての従業員は労働組合を設立、参加し、賃金を交渉する権利があります。(ILO 協定 87 条と 98 条)
組合の代表者は、その立場故に差別されてはなりません。また、彼らの労働者代表という役割を果たすために、必要とされるすべての職場にアクセスできなければなりません。(ILO 協定 135 条 と Recommendation 143 条)
3. 児童労働の排除
児童や青少年を雇用することを禁じます。雇用できるのは、15 歳以上または義務教育を終えた者に限定します。(ILO 協定 138 条)
4. 差別の禁止
全ての従業員は、能力や適性に基づいて雇用されています。家系、肌の色、宗教、国籍、出身地、政治団体や労働組合への参加、性別、年齢を理由に、異なる待遇や差別をすることを禁じます。(ILO 協定 100 条と 111 条)

5. 適切な報酬と昇給

トリンプ・インターナショナルは、各国の賃金水準を考慮し、トリンプ・インターナショナルの賃金ガイドラインの範囲内で従業員の所得を決定します。賃金やその他の成果に応じた報酬は、従業員の生活に必要な支出を満たし、かつその他の自由な消費を充足できるような法的な規制を遵守します。また、産業別に最低賃金が定められている場合は、その最低賃金に関する規制を遵守します。

全ての従業員に、就業する前に各給与支払期間ごとの給与条件に関する正確で理解できる情報を書面で通知します。

能力のある従業員は会社として支援し、可能な場合は何時でも、各社の人事昇任体系の範囲内で将来の幹部候補生として考慮します。

すべての従業員に各国の最新の基準や規定に基づいた労働条件を提供します。

6. 安全と健康

トリンプ・インターナショナルは、安全で衛生的な労働環境を提供することを保証します。健康的で安全な職場環境をさらに向上させるために、最新の情報を収集し、潜在的な危険の予測に努めます。

物理的な虐待、脅迫、暴力、通常では考えられないような処罰、懲戒処分、性的暴行などは禁止されています。

7. 就業時間

就業時間は現行の法律や産業界における基準によって決められています。一般的に、就業時間は1週間に48時間以内で、そのうち少なくとも1日は休日をとらなければなりません。残業は自発的に行われるものであり、1週間に12時間以内と決められています。残業をする際は、フレックス勤務に関する協定がない限り、その都度時間外手当が支給されます。

Suppliers and Licensees Commitment

サプライヤーとライセンス取得者の責任

トリンプ・インターナショナルは、コントラクター、サブコントラクター、サプライヤー、ライセンス取得者に対して、以下の項目の実施により「行動規範」を実行するとともに、その実施状況をモニターすることを支持し、かつ参加することを義務付けます。

具体的には

- ・行動規範の遵守に関して、関連する情報をトリンプ・インターナショナルへ提供すること。
- ・仕事場や業務実態を、何時においてもチェックすることを許可すること。
- ・全ての従業員の名前、年齢、就業時間、給与の記録を請求があった場合に閲覧させること。
- ・行動規範を設定する際には、口頭と文面の両方で関連のある従業員に行動規範に関する情報を提供すること。
- ・各社が各社ごとの就業規則に基づいた懲罰や解雇等の処分を行う場合は別として、行動規範の遵守状況に関する情報を提供すること。

もしも、取引先がこの規範に掲げられている規則について1つでも違反した場合、トリンプは違反を直ちに正すように要請します。もしも、要求された改善がなされなかった場合は、トリンプ・インターナショナルは、その会社での製造やその時点でのオーダーを取りやめることができるものとし、さらに、将来的に予定されているオーダーを中断し、取引を停止することもできるものとし、

実施規則

トリンプ・インターナショナルは、行動規範を実施するに当たって、次に掲げる段階を踏んでいくことを約束します。

- ・行動規範に関して質問などがあった場合に、責任を持って回答できるような部署を社内に設ける。
- ・管理者や従業員の代表者に対し、適切な方法で、規範の基本原則、勧告、目的等を説明する。

- 全ての従業員に対して、この規範を周知する。このため、トリンプ・インターナショナルは、規約をそれぞれの国の言葉に訳し、工場等に掲げ、従業員が理解できるように説明する。
- 行動規範の内容について要約した資料を作成し、コントラクター、サプライヤーに伝える。
- すべてのコントラクター、サプライヤー、ライセンス取得者との契約の中にこの行動規範とその規定を遵守する条項を入れる。
- 可能かつ合理的な程度の管理内で、行動規範が守られているかどうかをチェックする。

監視

トリンプ・インターナショナル、欧州労働協議会、並びに EGV/TBL は、この行動規範をモニタリングするための委員会を設け、それぞれ 2 名の代表者を派遣します。委員会は満場一致の原則に基づき、その任務と権限を執行します。

2001 年 12 月 12 日 Zuzach