



ジェーシードウコー 基本的社会的価値に関する 国際憲章

2020年版

ソーシャル



目次

ディレクターからのメッセージ

- Ⅰ 前文
- Ⅱ 本憲章の目的
- Ⅲ 適用範囲
- Ⅳ 誓約
 - 4.1 団体交渉の権利および結社の自由
 - 4.2 すべての形態の強制労働の禁止
 - 4.3 児童労働の禁止
 - 4.4 職場における差別の禁止
 - 4.5 労働者の健康と安全
 - 4.6 1日および1週間の労働時間
 - 4.7 公正な賃金の権利
 - 4.8 有給休暇の権利
 - 4.9 トレーニングの権利
 - 4.10 すべての形態のハラスメントおよび暴力の禁止
 - 4.11 企業再編時の従業員の配置転換
 - 4.12 プライバシーの尊重と個人データの保護
 - 4.13 公的活動に参加する権利
 - 4.14 社会保障の権利
 - 4.15 ワークライフバランス
 - 4.16 家族休暇
 - 4.17 新しい子供を迎えることに関連する保護の権利
- Ⅴ 本憲章の施行
 - 5.1 取締役会の約束
 - 5.2 本憲章の普及
 - 5.3 現地の経営部門の責任
 - 5.4 通報手続



ディレクターからのメッセージ

1964年以来、ジェーシードゥコーの成功と評判は強固な価値観に基づき築き上げられ、それは常に当社の行為を導き、当社の文化の中核でした。それらの価値観の中に、人は当社の発展にとり極めて重要であるという考えがあり、したがって、当社は安全かつ個人を尊重した職場環境をすべての従業員に対して確約することを強く約束いたします。急速かつ国際的な拡大において、当社は、当社の基本的社会的価値の約束はこれまで以上に重要であると考えており、グループ全体を通じた行動の指針を提供すべく、ジェーシードゥコー基本的社会的価値に関する国際憲章を策定いたしました。

ジェーシードゥコーは、現在55を超える国で業務を行っており、ビジネスの慣行およびビジネス文化の違いが存在することを認識しております。しかしながら、基本的社会的価値に関する共通したレベルの意欲を共有し、それを当社の基準として維持し、あらゆる場面でその実施に向けて前進し続けることが重要です。

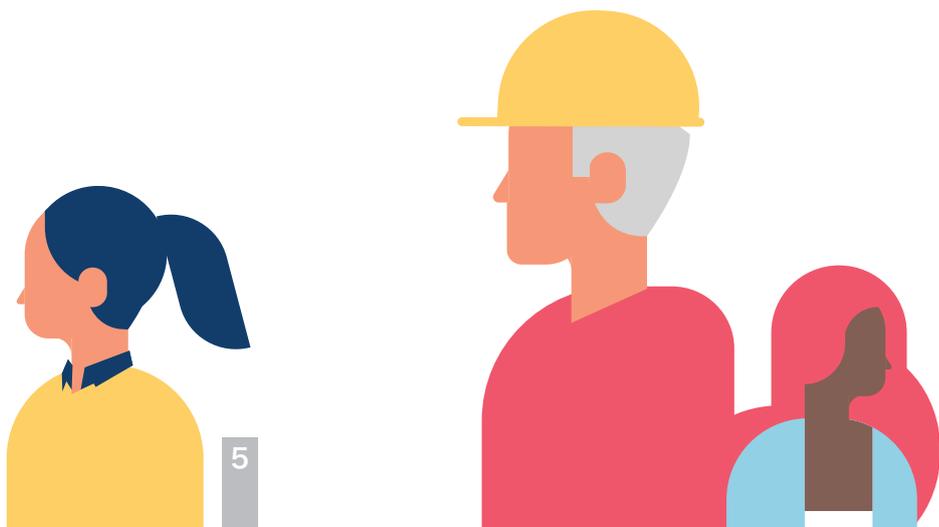
本憲章は、国連の世界人権宣言 (United Nations Universal Declaration of Human Rights)、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関 (ILO) 宣言 (the International Labour Organisation's Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) ならびに経済協力機構の多国籍企業行動指針 (the Organization of Economic Cooperation and Development Guidelines for Multinational Enterprises) 等の国際的な基準を参照して策定されました。グループ内における業務活動および当社のビジネス・パートナーと連携した業務活動の両方の指針となるジェーシードゥコー倫理規定とあわせ、本憲章は、ジェーシードゥコーの持続可能な発展、すなわち人々および環境を尊重した経済成長の追及への約束の柱となります。

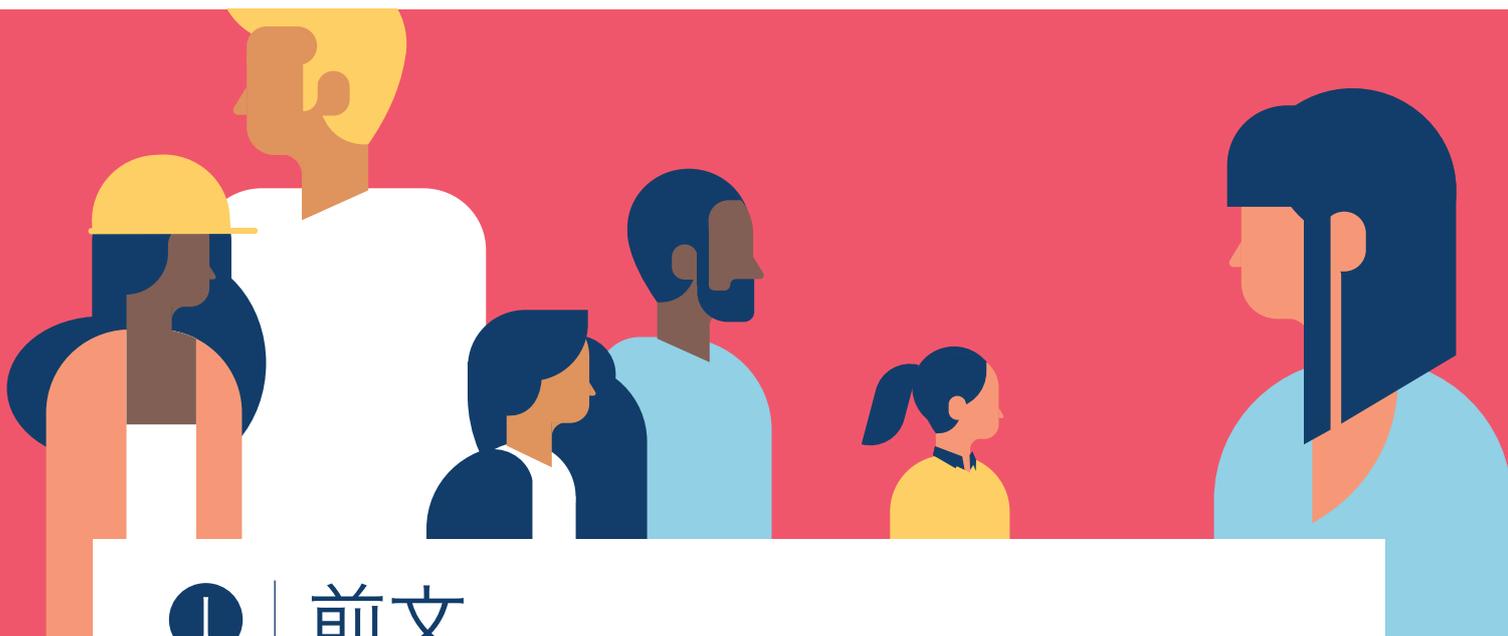
当社は、皆さまで一人一人が本憲章に記載される価値を支持し、それが皆さまの言動や取組みの核心として確実に残ることを期待しております。これは、当社の成功および長期的な持続性を確約する最善の保証です。

ジャン=フランソワ・ドゥコー



ジャン=チャールズ・ドゥコー





I | 前文

ジェーシードゥコーの従業員は、当社の重要な資産であり、したがって、従業員にとって、安全かつ個人を尊重した職場環境を提供することは、ジェーシードゥコーにとって極めて重要である。

II | 本憲章の目的

ジェーシードゥコー基本的社会的価値に関する国際憲章は、ジェーシードゥコー・エスエーおよびグループが支配するすべての会社について、倫理的な枠組みを設定する。

本憲章は、国連の世界人権宣言、国際労働機関 (ILO) の最優先条約および経済協力機構により設定されたガイドラインを参照して策定された。



Ⅲ | 適用範囲

ジェーシードゥコー倫理規定とあわせ、ジェーシードゥコー基本的社会的価値に関する国際憲章は、従業員が働く地域の法域にかかわらず、世界中のジェーシードゥコーグループのすべての従業員のために適用される。

ただし、現地の規制が、本憲章に定める規定よりも従業員にとって有利な規則および慣行を設定している場合、当然に、かかる現地の規制が施行される規制となり、かかる法域において、ジェーシードゥコーの事業主体の行動を管理する規制となる。

本憲章に定められた原則が現地の法律または規制のために許可されない場合、または一般的な現地の慣行に反する場合には、現地の事業体は、現地で許容され、関連する法域の法律に準拠する方法で可能な範囲で、また、そのような法律、規制、または慣行を遵守するために厳密に必要な範囲でのみ、この原則の実施を適応させるものとします。

ジェーシードゥコーは、ジェーシードゥコーが何らかの持分を有する会社、そのサプライヤー、下請業者およびパートナーを含む、すべてのジェーシードゥコーの利害関係者に対し、本憲章の価値の適用を促進することを約束する。したがって、ジェーシードゥコーは、これらの社会的価値をその事業において可能な限り最大限に実行に移すため、その利害関係者と協働することを約束する。



IV | 誓約

4.1. 団体交渉の権利および結社の自由

ジェーシードゥコーは、ILO条約第87号および第98号に規定される、団体交渉の権利および結社の自由(以下を含むがそれらに限られない。)を尊重することを約束する。

- ▶ 組合その他の組織を結成し、これに参加する権利
- ▶ 従業員が、その代表者を選出する権利
- ▶ 労働組合権の自由行使

4.2. すべての形態の強制労働の禁止

ジェーシードゥコーは、ILO条約第29号および第105号に従い、すべての形態の強制労働を禁止し、いかなる形態の強制労働にも従事しない。

4.3. 児童労働の禁止

ジェーシードゥコーは、ILO条約第138号および第182号に従い、児童労働を禁止し、当該国で義務教育の対象年齢を下回る個人、またいかなる場合にも15歳未満の個人を雇用しないことを約束する。

4.4. 職場における差別の禁止

ジェーシードゥコーは、ILO条約第100号および第111号に従い、労使関係における差別を禁止し、すべての現行の従業員および従業員候補者に対し、特に、人種、肌の色、宗教、性別、配偶者の有無、政治的見解、性的指向または国籍もしくは社会的身分にかかわらず、個々の能力に応じて、男女を採用し、同等の価値を有する労働に対する平等な賃金、平等な機会および平等な取扱いを提供することを約束する。

4.5. 労働者の健康と安全

ジェーシードゥコーは、ILO条約第155号に従い、職場における職業安全衛生に関する国および現地の法令および規範を尊重し、業界で最善の職場環境のプラクティスを実現することを約束する。

4.6. 1日および1週間の労働時間

ジェーシードゥコーは、ILO条約第30号に従い、1日の労働時間の制限および残業時間に関する規制の管理に関する国および現地の規制を尊重することを約束する。

ジェーシードゥコーは、国の法令で許容される、限定的な期間における特別な状況を除き、ILO条約第14号および第106号に従い、各従業員に対し、1週間に1日以上 of 休暇を付与すること約束する。

4.7. 公正な賃金の権利

ジェーシードゥコーは、以下を約束する。

- ▶ 国または現地の規制により制定された最低賃金に関する法的要件を満たすか、またはそれを超える賃金政策を採用する。
- ▶ すべての従業員に関し、支払いを行う都度、当該従業員に給与明細を提供する。
- ▶ すべての従業員に対して、少なくとも、当該従業員が働く国において規定される従業員の基本的なニーズを満たすに足りる賃金を提供する。

4.8. 有給休暇の権利

ジェーシードゥコーは、ILO条約第132号に従い、そのすべての従業員に対し、団体交渉その他の現地で適用される規則、規制および慣行に従い、最低期間として定められた期間の勤務後、勤続1年につき3週間以上の有給休暇を付与することを約束する。

4.9. トレーニングの権利

ジェーシードゥコーは、その従業員に対して必要なトレーニングおよび能力開発手段を提供することを約束する。

4.10. すべての形態のハラスメントおよび暴力の禁止

ジェーシードゥコーは、各従業員が尊敬され、尊厳をもって扱われる権利、およびすべての従業員にとってハラスメントのない職場を作る責任を認識している。ジェーシードゥコーは、いかなる種類のハラスメントも、いかなる形態の攻撃的または敵対的な行為も、これらを禁止し、許容しない。

4.11. 企業再編時の従業員の配置転換

企業再編のために人員削減が必要な場合は、その地域で適用される規則、規制および慣習に従って、ジェーシードゥコーは、以下を選好する。

- ▶ 従業員代表が存在する場合は、現地の法律に基づいて必要とされるところに従って、できる限り速やかに彼らと協議すること。
- ▶ 可能な場合、影響のある従業員の配置転換前の職場に可能な限り最も近い地域内の会社において配置転換の機会を与えること。

4.12. プライバシーの尊重と個人データの保護

ジェーシードゥコーは、その従業員、顧客その他の利害関係者の個人情報の機密保持とプライバシーを尊重することを約束し、適用ある国および現地の規制に従って、ジェーシードゥコーの事業を行うために必要なデータのみを保有し、維持する。

4.13. 公的活動に参加する権利

ジェーシードゥコーは、従業員がジェーシードゥコーを代表せず、従業員自身の発言または行為がジェーシードゥコーを代表して行われていると誰かに信じさせず、また、かかる活動が他の個人の権利を侵害するものでない限り、すべての従業員の公的な活動(政治的活動を含むがこれに限らない。)に参加する権利を尊重する。

ジェーシードゥコーは、すべての従業員に、投票時間が就業時間中である場合、または従業員の業務のスケジュールにより、就業時間の前もしくは後に投票することができない場合は、選挙で投票を行う時間を与えることを約束する。

4.14. 社会保障の権利

ジェーシードゥコーは、グループが事業を行う国のそれぞれにおいて効力のある義務的な社会保障システムに貢献することを約束する。

従業員に福利厚生を提供するにあたり、ジェーシードゥコーは、ILO条約第102号に従って、一般的に医療、障害補償または退職に関する給付を提供する州の福祉制度との差異を、可能かつ実務的な範囲で考慮するよう努める。

4.15. ワークライフバランス

ジェーシードゥコーは、各従業員の仕事と個人的な生活のバランスを保持する権利を認める。

4.16. 家族休暇

ジェーシードゥコーは、団体交渉および(場合により)その他の現地の規制に従って、家族および医療に関する事由のために休暇を取る従業員の権利を認める。かかる期間中、当社は、特にILO条約第103号その他の現地の適用ある家族医療休暇に関する法令に従って、休暇中の従業員が休暇終了時に職場に戻った時に、元の職位または同等の職位に就けるよう最大限努力する。

4.17. 新しい子供を迎えることに関連する保護の権利

ジェーシードゥコーは、家族に新しい子供を迎えることの重要性および各従業員がかかる時期に休暇を取る権利を与えられていることを認識している。ジェーシードゥコーは、法律に基づいたすべての適用ある休暇の方針に従っており、適用ある場所における法律、規制または慣行に基づき許可された期間を超えて従業員が休暇期間を延長しない限り、新しい子供を迎えたために取った育児休暇の終了時に従業員が従前の職位または同等の職位に就けるよう保証する。



V | 本憲章の施行

5.1 取締役会の約束

本憲章の導入は、ジェーシードゥコーにとって極めて重要であり、それ故に、取締役会の構成員は、グループ全体にわたっての本憲章および本憲章に記載されている社会的価値の適切な伝達に直接の責任を負う。

5.2 本憲章の普及

ジェーシードゥコー基本的社会的価値に関する国際憲章を、ジェーシードゥコーが事業を行うすべての法域において、各従業員は当社に入社次第、閲覧することができる。本憲章はグループのイントラネットサイトにおいてグループ内で使用される様々な言語で閲覧することができ、グループのウェブサイトまたはグループの各事業主体の人事部門および／または法務部門に要求することによっても入手することができる。

ジェーシードゥコー・エスエーおよびその子会社の役員および部門長は、ジェーシードゥコー基本的社会的価値に関する国際憲章を、各従業員が勤続年数または職位にかかわらず、確実に閲覧できるようにし、また、継続的にこれを適用しなければならない。

5.3 現地の経営部門の責任

ジェーシードゥコーが事業を行う各法域における現地の経営部門は、本憲章に規定された原則および基準の遵守および実施につき責任を負う。各国の経営部門は、これらの基準を地域レベルで実行する当該地域における実行計画を策定しなければならない。実行計画は、現地の基準が最低限、本憲章と一致しており、かつ本憲章に規定された各従業員の権利を尊重しているかを監視する監査の義務を含むものでなければならない。

雇用主は、新規従業員のそれぞれが入社時に本憲章を閲覧できるようにすることを約束する。本憲章はまた、場合により、いかなる団体交渉に係る代表組織に対しても提示される。本憲章はまた、現地のイントラネットですべての従業員の閲覧に供される。

現地の適用ある規則、規制および慣習に従って、ジェーシードゥコーの現地の各事業主体は、従業員が自由に懸念を報告することができる手続を整備し、本憲章が遵守されていないというすべての訴えを調査し、遵守されていない状況が確認された場合には、かかる状況を解決しなければならない。

5.4 通報手続

従業員が本憲章に規定された社会的価値が遵守されていないと判断した場合、またはかかる価値が今にも侵害されそうであると考える場合は、当該従業員は、親会社および指導的な会社の監視に係る会社としての義務に関する2017年3月27日付の法律で規定された通報を行う権利を有する。

この通報を行う権利を行使する手続は、以下のとおりである。

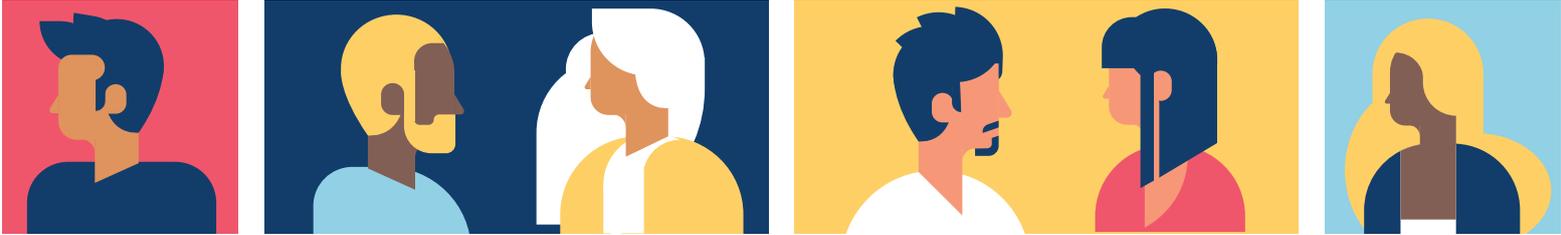
- ▶ 最初の手続として、自身の上層部に問題を報告する。
- ▶ 次の手続として、上層部で問題が解決できない場合または上層部がかかる問題の原因となる行動に直接関与している場合、監視委員会事務局に報告する。

この報告は監視委員会事務局に対して、イントラネット上もしくはグループの各子会社のレベルでアクセス可能なウェブサイト上で利用できる電子的な通報フォーム、または安全な専用の電話回線による直接の電話(+ 33 1 30 79 79 11)のいずれかの方法で行われなければならない。

報告の受領者からの返答が合理的な期間内に得られない場合は、この報告は司法当局、行政当局または専門家団体に送付される。最終手段として、これらのいずれの機関もこの報告を3カ月以内に処理しない場合は、報告は公表される。

グループは、この手続の枠組みにおいて誠実に内部告発を行った者に対して、当該事実が不正確であると判明し、またはさらなる措置の必要性を生じさせない場合であっても、直接または間接的ないかなる制裁、解雇または差別的措置もとらず、また、かかる行為を許容しない。同様に、何人についても、この手続の枠組みにおける通報を行ったことを理由として、採用プロセスまたはインターンシップもしくは専門的なトレーニング期間への参加から排除してはならない。





ジェーシードゥコー
基本的社会的価値に関する国際憲章

2020年版

JCDecaux