

---

# 企業の社会的責任に関する ソルベイ及びインダストリオール グローバルユニオンの間の グローバル協約

2013年12月17日改定版



## ソルベイグループの社会的責任に関する協約

### 協約締結当事者

ソルベイグループを代表して、  
ジャン・ピエール・カラマディユ CEO [最高経営責任者]

### および

インダストリアルオールグローバルユニオンを代表して  
ユルキ・ライナ書記長

## 前文

---

化学工業は、強い責任感を以てのみその事業活動を遂行することができる。ソルベイは、従業員、顧客、サプライヤー、株主、その事業所周辺の地域住民、環境及び天然資源に取り組む場合、この責任の精神を強く求める。

本協約が不可欠な要素の一つとなっている“ソルベイ・ウェイ”は、全てのステークホルダーに対してこれまで以上に大きな責任感を以て対処するという高度な取り組み姿勢の基準を伴う事業パフォーマンスを上述の開発モデルに結合する取り組みである。

このような責任には従業員側からの相当レベルの関与が必要となる。そのため、ソルベイは労使代表間の、内容が豊かで、バランスの取れた対話を保持することを要望している。そして、この要望がソルベイの価値観とアイデンティティの中核となっている。

このような責任は世界各国におけるソルベイのすべての事業活動に関連する。従って、国際的なレベルで活動を展開している組織と対話を行うことが必要となる。

以上が本協約締結の主意であり、ソルベイ及び世界各国の化学産業に従事する労働者を組織するインダストリアルグローバルユニオンは、本協約を通して、情報交換及び対話のための組織構造を創設すると共に、ソルベイグループが事業展開する世界各地の事業所における良好な労使関係及び労務慣行への共同のコミットメントを確認するものである。

ソルベイは、ソルベイグループが事業展開する関係各国の法律上の及び法的義務の遵守に加え、上述のコミットメントを自発的に誓言するものである。下記に示す国際基準は世界各国のすべてのソルベイ事業所において遵守されるものとする。

ソルベイグループの子会社は、関係各国特有の経済的、社会的及び文化的事情を踏まえながら、協約内に明記されている規定条項に基づき、常に向上を志向する精神の下、本協約を適用するようつとめる。

本協約締結当事者は、共に、本協約内に明記されている国際的に認知された諸基準及び諸原則は、国内法規の義務規定の有無に関わらず、世界各国のすべてのソルベイ事業所において適用されることについて合意するものである。

ソルベイ及びインダストリアルグローバルユニオンは本協約の実効ある適用を保障するため、相互に信頼し合い、かつ建設的な関係の醸成に努めることを誓言するものである。

## I – 協約の適用範囲

---

本協約は、ソルベイグループが直接、経営権をコントロールする会社に適用されるものとする。

これらソルベイグループ内の諸会社は関係国の国内法規及び自治体法規を厳格に遵守するものとする。その自治体法規、国内法規が本協約の規定を上回る場合、それを適用するものとする。

合併あるいは買収、または、ソルベイが経営権をコントロールする新しい法人の創設につながる何らかの企業再編に際して、あるいは、インダストリアルグローバルユニオンに関連する同様の組織変更の際に、これらの新しい企業や法人は自動的に本グローバル協約の締結当事者とみなされ、協約が再交渉されるまでの期間、協約規定条項に従うものとする。

## II – グローバル基準

---

### 第1条

ソルベイ及びインダストリアルグローバルユニオンは、社会及び企業内において労働基本権及び労働組合権を規定する諸条文を履行することを確認する。

#### 1.1 ILO 条約

ソルベイは基本的人権に関する ILO 諸条約の遵守を誓約する。

- **第87号、98号及び135号条約**

団体交渉を行う権利を含む結社の自由等の基本的権利の枠組みの中において、従業員は労働組合を結成し、自らが選択する組合に加入し、選挙で選ばれた職場代議員に代表される権利を有する。

- **第29号及び105号条約**

強制あるいは強要労働を使用しないことを誓言する。

- **第138号及び182号条約**

児童労働を使用しないことを誓言する。

- **第100号及び111号条約**

同一価値の労働に従事する男女従業員の同一報酬を含む雇用上の機会と待遇の均等、並びに雇用及び職責上の差別の防止を保障することを誓言する。

- **第156号条約**

家族的責任を有する男女従業員及び妊娠中あるいは育児中の女性従業員の権利と均等機会を保障することを誓言する。

## 1.2 国連グローバルコンパクト

ソルベイは、国連グローバルコンパクト(GC)署名企業として、GC10原則を遵守する。

### 人権

- **原則 1**

企業は国際的に宣言されている人権を支持、尊重する。

- **原則 2**

人権侵害に加担しない。

### 労働基準

- **原則 3**

企業は結社の自由と実効ある団体交渉権を支持する。

- **原則 4**

あらゆる形態の強制労働を排除する。

- **原則 5**

児童労働を実効的に廃止する。

- **原則 6**

雇用と職業に関する差別を撤廃する。

## **環境**

- **原則 7**

企業は環境問題の予防的アプローチを支持するべきである。

- **原則 8**

環境に関して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。

- **原則 9**

環境に優しい技術の開発と普及を促進する。

## **腐敗防止**

- **原則 10**

企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。

### III – ソルベイグループ固有のコミットメント

---

#### 1. 安全衛生

- 従業員の安全衛生はソルベイの優先事項である。良好な労働条件の保障とリスク管理はソルベイグループの日常的関心事である。ソルベイは厳格な企業内指針を策定し、その厳密な適用を求めている。ソルベイの目標は絶えず安全性を改善し、自社の従業員並びに下請会社の従業員のアセスメント指標を定期的に監視・評価することである。
- ソルベイは、従業員が従事する職務やそれに関連するリスクに関わらず、全ての従業員のために健康な職場環境を創出することを誓言するものである。
- ソルベイは、投資計画は、その計画実施当初から、従業員あるいは周辺住民の健康と安全を危険にさらさないようにすることを誓言する。さらに、ソルベイは現状を改善すると考えられる解決策を支持する。
- ソルベイは、「HIV/エイズと働く世界に関するILO 行動規範」に示されている諸原則に配慮し、インダストリアルオールグローバルユニオンと協力して、HIV/エイズに関して従業員及び彼らの職場代表に情報を提供する取り組みを実施することに同意する。

#### 1.2 グローバル安全パネル

グローバル安全パネルが担うべき役割はグループ内の安全状況をモニターすることである。

当該パネルは、この目的のために、ソルベイグループが定期的にモニターした指標へのアクセスを享受する。本協約締結当事者は、必要な場合、これらの指標を補足、補完する他の具体的情報へのアクセスについても合意することができる。

当該パネルは、常に向上を志向するという取り組み方に基づいて活動する。従って、当該パネルは、改善に向けて、観察結果及び勧告事項を報告する。

グローバル安全パネルは、産業衛生及び環境の分野も含める形で、その任務の範囲を徐々に拡大していく。

## グローバル安全パネルの構成

- グループ経営中枢が指名するソルベイ代表3名
- インダストリアルグローバルユニオン本部代表 2 名
- インダストリアルグローバルユニオンが指名する世界各地のソルベイ従業員代表各1名
- 世界各地とは、北米、南米、欧州及びアジアの各地域を示す。

## 組織/運営条件

当該パネルは、少なくとも年1回会議を開催するものとする。本協約締結当事者は、必要に応じて、さらなる会議の招集を決定することができる。

当該パネルの年次会議は、本協約締結当事者が選んだソルベイグループの事業所の一つで開催されるものとする。その際、当該パネルは、安全及び労働条件並びにこれらの分野のグループの政策方針に関する実効ある履行状況について検証するため、事業所視察を行う。

ソルベイは、会議の組織に関連する経費に加え、当該パネルのメンバーの旅費及び宿泊費を負担する。

## **2. 流動性と雇用可能性**

- ソルベイは、無期限の雇用契約下での直接雇用を優先する。
- ソルベイは関係国において関連する職業の良好な標準に匹敵する公正な賃金政策を適用する。
- 事業活動の再編あるいは従業員に重要かつ集団的な影響を与えるその他の経営方針上の決定が行われる際、ソルベイは、法定の要件及び現地の慣行に沿って、できるだけ早急に従業員及び彼らの代表にその旨を伝え、雇用及び労働条件への影響を最小限に抑えらると思われる取り組みを優先することを誓約する。
- ソルベイは、各々の従業員の自主性及び責任感は企業のパフォーマンスにおいて重要な役割を果たすものと確信している。そのため、ソルベイは従業員の雇用可能性の拡大を図るため、地理上及びキャリア昇進上の両面からグループ内での流動性を奨励する。



ソルベイの子会社は企業内の従業員のキャリアを通じて以下のサービスを従業員に提供するよう努める。

- 求人募集の職種についての情報、特に、職業紹介センターがある場合には、当該センターを通じて提供
  - 新しい職務及び新技術に向けて従業員を育成する訓練
  - 知識と技能の開発
- ソルベイは、管理職については国際レベル、他の従業員については国内レベルにおいて、企業内の同族職種の調整運営を通して、従業員の流動性を支持、支援する。
  - ソルベイは、従業員構成における均整の取れた年齢分布を維持し、高齢従業員の労働及び作業条件に特に留意するよう努める。

### 3. 従業員給付金

ソルベイは、現地の法規及び慣行に沿って、その従業員が、疾病、出産の際、あるいは退職後に、給付金を支給する社会保障制度の適用を受けることを保障し、必要な場合には、企業独自の補完的給付金制度を策定する。

### 4. 差別禁止

- ソルベイはあらゆる形態の差別を拒絶し、多様性を尊重し、機会均等を促進することを誓言する。ソルベイはフランスの「多様性憲章」の署名企業であり、ILO 条約 111 号の条項を企業方針に取り入れている。この条約は均等機会あるいは雇用の面で人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身、社会的出身などに基づくいかなる差別待遇も否認している。ソルベイは、特に家族的責任を有する従業員を支援し、当該協約第 II 章第 1 条 1.1 に明記されている ILO156 号条約の条項を遵守する。
- このアプローチには従業員の多様性を推進する具体的な取り組みが含まれる。

## 5. サプライヤー及び下請会社との責任ある関係

- ソルベイは、そのサプライヤー及び下請会社が法律及び法定の規則並びに国際条約及び国際基準により規定されている基本的人権を遵守し、その結果、ソルベイの当該協約条項遵守に寄与することを期待するものである。ソルベイは、サプライヤー及び下請会社にこれを奨励すると共に、必要な場合にはいつでも、これらの分野における自社の専門知識を以て彼らを助けることを惜しまない。
- 事前警告があったにもかかわらず、労働安全衛生法、環境保護あるいは基本的人権に関して重大な侵害があった場合は、いかなる場合においても、契約上の義務に従い、当該会社との関係の終焉に繋がる。

## 6. リスク管理と環境保全

### • プロセス及び製品リスク

リスク管理はソルベイの優先事項であり、その基本理念は最善基準の適用である。

ソルベイは、その方針及び手続きの枠組みの中で以下の事項の開発を遂行する。

- 既知のリスク及び識別されているリスクに関する**防止的アプローチ**
- 企業活動に影響を及ぼしているリスクの問題に関しては、科学とテクノロジーに関し積極的かつ前向きに取り組む知識・情報収集の**アプローチ**により特徴づけられる**予防的アプローチ**

ソルベイは、そのプロダクト・スチュワードシップ政策のコンテキストの範囲内において、その顧客へのサポート提供を通してなど、製品のライフサイクルを通じて自社の製品をサポートすることを誓約する。

ソルベイは、CMR 物質（発がん性、変異原性、生殖毒性を有する物質）を含む「非常に懸念される物質」と分類される製品のための具体的なアプローチを策定中である。ソルベイは、これらの物質の代替物質と、可能な代替物質がない場合に、これらの物質の使用についての厳しい管理を奨励する特定の勧告を実行した。

- **環境**

ソルベイは、環境に関する国内法規及び国際法規を遵守し、『環境保全面での前進に関する化学工業のコミットメント』を支持するものである。ソルベイは安全、さらには健康と環境の保護の改善及び天然資源の保全に対する継続的なコミットメントの一部として、これらの原則を適用する。

そのため、ソルベイは、可能な場合は常に、生産プロセスにおいて排出される温室効果ガスの削減を図り、既存する最善の技術を最大限に利用するよう努める。

関連環境基準及びグループ方針についての従業員の認識は、国際レベル及び現地レベルでのソルベイのアプローチにおいて重要な役割を果たす。ソルベイ及びインダストリアルオールグローバルユニオンは、この観点についての従業員の意識と専門知識の深化に向けて協力して取り組む。

## 7. 社会対話

- ソルベイとインダストリアルオールグローバルユニオンは、内容が豊かで、バランスの取れた社会対話について同様に誓言するものである。この社会対話は、ソルベイの文化の一部であり、従業員の参加の対話、並びに従業員の代表との定期的交渉を含むさまざまなイニシアチブの形態で実施されものとする。
- ソルベイ及びインダストリアルオールグローバルユニオンは、社会対話への従業員及び彼らの代表の関与の拡大と国際レベルでの社会対話の構築に向けて協力して取り組むものとする。

この点に関し、また、国内法の遵守及びグループ企業の現地慣行について、ソルベイは、従業員の代表が関連事項について学び、理解するため、彼らに必要な情報を提供する。従業員の代表はこのような情報の機密性を尊重することを誓約する。

- ソルベイは、従業員の組合結成あるいは彼らの選択するいかなる組合加入の権利を尊重する。ソルベイは、従業員の選択する組合への加入、存続、移転、脱退に関して厳密に中立の立場を保持するものとする。

- ソルベイは、労働組合代表に関する従業員の決定に影響を与えるような不公正なコミュニケーションを慎み、従業員に対するあらゆるコミュニケーションは、事実に基づいたものであり、組織化を求める労働組合に対して敵対的でないことを確実にする。
- ソルベイは、採用時、あるいは従業員のキャリア管理の際のいずれの場合においても、労働組合活動を理由にいかなる差別も行わないことを誓約する。
- ソルベイは、本協約に明記されている権利を主張あるいは本協約の条項に従って行動する従業員または彼らの代表に対するいかなる差別も禁止するものである。
- ソルベイとインダストリアルオールグローバルユニオンは、ソルベイの既存社会対話の組織体制を査定する指標を共同でモニターする。

## 8. 市民社会との対話

- ソルベイは事業所周辺の地域住民社会と定期的で、かつ信頼し合える対話を行うことは大変重要であると考えている。そのため、ソルベイは現地の法規及び慣行に配慮した対話の政策方針を策定しているところである。
- ソルベイは、必要に応じて、関係産業内の NGO との建設的かつ責任ある対話を構築する意思があることを表明する。

## 9. 懸念を提起する権利

- すべての従業員は、関係する法律及び企業が実施する事業の行動規範を遵守する責任を有する。彼らは彼らの上司に違反について警告し、現地の人事部、または法務部の責任者に通告することもできる。ソルベイは通常の対話の手段が適正に機能しない場合、従業員の懸念の声を取り上げる特別のメカニズムを設置することを誓言する。

## IV – パフォーマンス指標

---

ソルベイと インダストリアルオールグローバルユニオンは、本協約が明示しているコミットメントに関し、ソルベイグループが報告する指標を基に本協約について年次評価査定を実施する。

### 安全衛生及び環境

- ソルベイの参照枠組みに従って、過去3年間に安全衛生及び環境に関して監査された事業所の割合
- TF1: 休業労働災害発生率、実働時間 100 万時間当たりの労災事故数で表示
- TF2: 休業・不休業労働災害発生率、実働時間 100 万時間当たりの労災事故数で表示
- 環境及び天然資源への影響:
  - 水
  - 大気
  - エネルギー消費
  - 廃棄物管理

### 従業員と社会対話

- 従業員数（地域別及び事業所別の総人員数）
- 雇用形態（正規雇用、有期契約雇用）
- 下請発注に関するグループ方針
- 現行社会福祉制度及び適用従業員数又はカテゴリー
- 流動性: 企業内候補者が配置転換された職務数
- 職業訓練、対話の現行組織体制

ソルベイと インダストリアルオールグローバルユニオンは共同で、現在報告されている社会的指標を最適化して、新たに必要な領域を特定する方法をモニターする。

### サプライヤー及び下請会社との関係

- ソルベイの基準の履行及び求められる可能性がある全ての改善措置についての検証
- サプライヤーが提示した苦情とソルベイによるこれらの苦情処理についての検証

## ソルベイ・ウェイ

ソルベイ・ウェイの取り組みは、従業員及び彼らの代表とのより深化した対話の枠組みの中にあつて社会的責任及び環境についての責任の面で常に向上を志向することを目指している。

ソルベイ・ウェイの参照枠組みは、顧客、サプライヤー、従業員、投資家、地域住民社会及び環境の6種類の異なるステークホルダーに関して、ソルベイグループ内の諸事業体の慣行と改善目標の年次アセスメントを提供する。

当該参照枠組みは、関係事業体がこれらの慣行についての履行の現状を確認した後、関連する改善目標を定義し、常に向上を志向する取り組み姿勢で計画することを可能にするものである。

全てのステークホルダーを対象に 21 のコミットメントを定義し、これらのコミットメントを充足するための44の主要慣行を以下の 4 つの履行段階に沿って分類した。

### 1. 立ち上げ

事業体は基本的にステークホルダーの期待を充足し、目録を作成。

### 2. 体制整備

事業体は、組織内において、また、ステークホルダーと共に組織体制を整えて向上志向の取り組みを実施。マネージャーは優先事項を確立するための方策を設定し、人的資源と資金を配備した後、行動計画の実施を開始。

### 3. 成熟

事業体は行動計画を軌道に乗せることに成功。当初の経験のフィードバックに配慮し、行動計画諸項目を全面的に実施及びモニター。従業員もそれらの実施に関与。

## 4. 実績

事業体は関係部門のベンチマークと同等レベルに位置。改善の取り組みには持続性があり、結果は持続可能な改善レベルを提示。事業体はモデルとして認知され、全てのステークホルダーはそのアプローチを承認。

コミットメント:

### 1. 顧客

- 1.1 顧客との関係の中でソルベイの CSR コミットメントを統合する。
- 1.2 製品関連リスクを管理する。
- 1.3 CSR 統合における革新を行う。
- 1.4 CSR 統合と共に市場の分析と開発を行う。

### 2. 従業員

- 2.1 従業員の安全衛生を保障する。
- 2.2 従業員の基本的人権を尊重し、彼らの社会的権利を保障する。
- 2.3 質の高い社会対話を確保する。
- 2.4 雇用可能性を育成する。
- 2.5 従業員の流動性を促す。

### 3. 地球

- 3.1 環境管理を推進する。
- 3.2 天然資源を保全する。
- 3.3 環境へのインパクトを抑え、生物多様性を保全する。
- 3.4 責任ある影響力を行使する。

### 4. 投資家

- 4.1 信頼性ある方法で価値を生み出す。
- 4.2 リスク管理を確実に行う。
- 4.3 コーポレートガバナンス(企業統治)の最善慣行の普及と遵守を保障する。
- 4.4 倫理的で透明性の高いコミュニケーションを行う。

## 5. サプライヤー

- 5.1 必要条件を規定し、これをサプライヤー選考プロセスに統合させる。
- 5.2 バイヤーの CSR に関するパフォーマンスを評価する。
- 5.3 サプライヤーの CSR パフォーマンスを管理、評価し、関係の最適化を図る。

## 6. 地域社会

- 6.1 事業体がその管轄地域に一体化するよう確実にする。
- 6.2 管轄地域における事業体の存在に関連するリスクを管理する。
- 6.3 サプライチェーンにおけるリスクを管理し、事故を防止する。

これらの責任のコミットメントは変更される可能性がある。この変更については、本協約以降の協約再交渉期間において、当該条項の中に含まれるものとする。

従って、概説されているように、責任の側面は、本協約のモニター指標の一部を形成しており、インダストリアルグローバルユニオンはソルベイ・ウェイの実施状況についての年次査定評価に関与する。

ソルベイ及び インダストリアルグローバルユニオン は、ソルベイ・ウェイのアプローチが本協約のダイナミックな適用に大変重要な貢献を果たすものと考え、その全面的な成功を確実にするため、両者の取り組みを結合することに合意した。

## V – 協約の適用: 方法論

---

本協約は、世界各地で展開されているソルベイの事業活動すべてに適用され、当該企業の労使関係・慣行を強化、拡充するものであるが、現地レベルの対話及び交渉慣行に置き換え、それらの慣行に干渉することを意図するものではない。

現地における対話促進を目標に、本グローバル協約に従い、ソルベイ及びインダストリアルグローバルユニオンは、企業レベルあるいは国レベルで行われる社会対話に本協約の条項が正しく適用され、明確にされるようにする。



ソルベイは、本協約の写しを経営中枢に提供し、従業員に当該協約の存在並びに協約に伴うコミットメントについて通知する。本協約は、インダストリアルグローバルユニオンとの合意に沿って、関係各国の言語に翻訳され、ソルベイグループのウェブサイトの『持続可能な発展』のセクション上でアクセスできるものとする。

この点に関しては、新規に入社した従業員については特に留意し、本協約の写しを彼らに提供するものとする。および、またはソルベイのイントラネットサイトでその入手可能性について報せるものとする。

ソルベイとインダストリアルグローバルユニオンは、本協約が事業所において最善の形で回覧され、従業員の代表が本協約を十分に理解することを確実にするために協働する。この点に関し、ソルベイは、この協約の要件となっている社会対話の構築を容易にするため、インダストリアルグローバルユニオンが現地レベルにおいて組織する可能性がある諸会議へのこれら職場代表議員の参加の便宜を図る。

ソルベイ及びインダストリアルグローバルユニオンは、直面したあらゆる問題を互いに知らせ合い、最善の解決策について決定するために、常時、互いが連絡可能な状態にしておくことについて合意する。

ソルベイ及びインダストリアルグローバルユニオンは共に、問題は、その問題が生じた職場/事業所にできるだけ近いところで解決されることが最善であると確信している。

それでも尚かつ問題が解決できない場合、あるいは本協約の条項が適用されていない場合、ソルベイ及びインダストリアルグローバルユニオンは、グループ経営中枢に介入を求めることができることに合意する。

## VI – モニターと年次評価

---

ソルベイ及びインダストリアルグローバルユニオンは、本協約の適正な適用について継続してモニターすると共に、この点に関し、両者は共同で決定した国、もしくは地域において年一回評価作業を実施するものとする。

本協約の適用に伴い生じたいかなる問題も報告書の中で概説され、当該報告書では検討に値する解決策について考察するものとする。問題が現地レ

ベルで発見された場合には、関係事業所の経営側と従業員代表が共同でこの報告書を作成し、グループ全体の評価報告に挿入するものとする。

ソルベイ及びインダストリアルグローバルユニオンは、当該年度の第 1 四半期に招集された公式会議期間に毎年 1 回、本協約の適用状況について評価、査定する。

その場合、ソルベイは、合意された指標に基づいた評価報告書及び本協約の規定条項に従い当該諸国においてソルベイとインダストリアルグローバルユニオンが実施した共同評価(本グローバル協約とグローバル安全パネル会議の評価)の結果を提出する。

ソルベイは、旅費、宿泊費及び翻訳・通訳サービスなどの組織・運営上の経費を負担する。

ソルベイ及びインダストリアルグローバルユニオンは、更新の可能性に備えるため、本協約の有効期限が切れる前に共同評価を実施することに合意する。当該共同評価は、本協約の有効期限終了前に実施され、両協約締結当事者が選んだ外部専門家に委託することもできる。その際、当該経費はソルベイが負担するものとする。

本協約の適用時に提起された疑義・質問について答える権限はソルベイとインダストリアルグローバルユニオンのみに付託されるものとする。

ソルベイとインダストリアルグローバルユニオンはグループ内の世界規模の社会対話の構築の利点について同意し、当該問題にこれを反映させるようつとめる。両者がこれについて決定した場合、当該社会対話の条件は本協約修正の対象となる。

## **VII – 協約の有効性**

---

本協約は、署名日から3年間有効である。

本協約は、協約を適応させるという観点から、契約の修正という形で何時でも改定することができる。

本協約有効期限までの 1 年間、また、有効期限の少なくとも3ヶ月前までに、協約締結当事者は、更新の可能性の観点から、本協約全体の評価の準備のために会合を行う。

本協約締結当事者は、6ヶ月前に通告することにより、本協約を破棄することができる。

本協約は、インダストリアルグローバルユニオンと共同で定義したリストに沿って、ソルベイの生産拠点がある諸各国の言語に翻訳される。本協約のフランス語本文を、本協約締結当事者を法的に拘束する正文とする。

ソルベイグループ代表:ジャン・ピエール・カラマディユ CEO

及び

インダストリアルグローバルユニオン代表:ユルキ・ライナ書記長

2013年12月17日、ブリュッセルにて