

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言

国際労働機関（ILO）事務局

Copyright International Labour Organization 2001

1997年第1版 発行、1991年第2版 発行、2001年第3版 発行

ILO(国際労働事務局)の出版物は、普遍的著作権条約の第2議定書(Protocol 2 of the Universal Copyright Convention)が規定する著作権を享受する。ただし、出典を明らかにするという条件のもとで、許可なく短い抜粋を引用することは許される。出版や翻訳の権利の取得については、Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland に申請を行うことが求められる。ILOではこれらの申請を歓迎する。

ILO

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(第3版)

Geneva, International Labour Office, 2002

ISBN 92-2-812637-X

本宣言は仏語及び西語でも出版されている。*

英語: Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (Third edition) (ISBN 92-2-111631-X), Geneva, 2001

仏語: Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ISBN 92-2-211631-3), Geneva, 2001

西語: Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (ISBN 92-2-311631-7), Geneva, 2001

*当宣言は、他言語にも翻訳されている。詳細については ILO 事務局多国籍企業局 (CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 電子メール: multi@ILO.org) に問合せたい。

ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関する ILO のいかなる見解をも示すものではない。

署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、ILO による刊行は、文中の見解に対する ILO の支持を表すものではない。

企業名、商品名及び製造課程への言及は ILO の支持を意味するものではなく、また、企業、商品または製造課程への言及がなされていないことは ILO の不支持を表すものではない。

* * *

ILO 刊行物は、主要な書店、ILO 東京支局、スイスにある ILO 事務局本部の出版局にて販売しています。最新刊行物のカタログは無料で配布しているほか、ウェブサイト <http://www.ILO.org/pubIns> でもご覧になれます。ご注文は電子メール (tokyo@ILO.org) でも受け付けています。

Printed in Japan

目次

序	V
多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言	
第 204 回 ILO 理事会（1977 年 11 月、ジュネーブ）により採択、第 279 回 ILO 理事会 （2000 年 11 月、ジュネーブ）により改定	1
別添：多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言に言及されている ILO 条約・勧告一覧	
第 204 回 ILO 理事会（1977 年 11 月、ジュネーブ）により採択、第 279 回 ILO 理事会 （2000 年 11 月、ジュネーブ）により改定	11
追補 I	
第 238 回 ILO 理事会（1987 年 11 月、ジュネーブ）により採択、第 264 回 ILO 理事会 （1995 年 11 月、ジュネーブ）及び第 279 回 ILO 理事会（2000 年 11 月、ジュネーブ） により改定	13
追補 II	
第 277 回 ILO 理事会（2000 年 3 月、ジュネーブ）により採択	17
多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言の適用に関する争いを 規定の解釈に基づいて審議するための手続き	
第 232 回 ILO 理事会（1986 年 3 月、ジュネーブ）により採択	19
索引	21

序

1960年代及び1979年代、多国籍企業の活動は激しい議論を呼び起こし、その結果特に発展途上世界における外国籍企業の活動を規制し、多国籍企業と受入国との関係を明確にする国際的な文書を作成する努力が行われるようになった。労働関係及び社会政策の問題も多国籍企業が引き起こす関心事に含まれる。ILOがその権限の範囲内で国際的ガイドラインを模索してきた結果、1977年に多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（多国籍企業宣言）がILO理事会によって採択された。

この普遍的な文書に規定された原則は、雇用、訓練、労働条件・生活条件、労使関係等の分野に関し、多国籍企業、政府、使用者団体及び労働者団体に対してガイドラインを提供している。その規定は、当事者が可能な限り考慮に入れ、適用することが求められている一定のILO条約・勧告によって補強されている。また、1998年の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」採択によって、ILOの目的実現にあたっての基本条約の重要性が浮き彫りにされたため、多国籍企業宣言も1998年の宣言の目的を考慮に入れることとなった。

社会・経済のグローバル化の過程において多国籍企業が顕著な役割を果たしている今日、多国籍企業宣言の諸原則の適用は、それらの採択時と同様に時宜を得ており、また必要である。海外直接投資を誘引し促進するための努力が世界各地の地域内・地域間で高まるにつれて、関係者は、宣言が掲げる原則を社会・労働分野において多国籍企業活動が有するプラスの効果を高めるためのガイドラインとして使う新しい機会が与えられることになるのである。

多国籍企業、政府、使用者団体及び労働者団体によるこの宣言の実施状況を監視するために、定期的な調査が行われている。得られた回答の要約と分析はILO理事会に提出され議論されている。これらの文書と、その他多国籍企業及び社会政策に関する情報や研究出版物などは、<http://www.ILO.org>で見ることができる。

宣言の適用をめぐり意見の対立があった場合に、当事者は1981年に確立された手続きに従ってILOに対し、その規定の意味の解釈を求めることができる。この手続きを定める文書が参考のために追補されている。解釈請求の提出に関しては、ILO事務局から援助、助言が得られる。

この規定は、微妙な問題が絡み高度に複雑化した活動分野における社会政策ガイドラインを提供するものである。すべての関係者がこの宣言を遵守すれば、経済の成長及び社会の発展をこれまでより容易にする環境づくりに貢献することになるであろう。

国際労働機関

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言

第204回ILO理事会(1977年11月、ジュネーブ)により採択

第279回ILO理事会(2000年11月、ジュネーブ)により改定

ILO(国際労働事務局)理事会は、

ILOが、永年にわたり、多国籍企業の活動に関連した社会問題に関与してきたことを想起し、

特に、各種の産業別労働委員会、地域会議及びILO総会が、1960年代半ば以降、理事会に対し、多国籍企業及び社会政策の分野での適当な措置をとるよう要請してきたことに留意し、

他の国際機関、特に、国連多国籍企業委員会及び経済協力開発機構(OECD)の活動についての情報を得て、

ILOが、その独特の三者構成、権限及び社会分野における永い経験により、政府、労使団体及び多国籍企業自体の指針のための原則を作成するのに重要な役割を有していることを考慮し、

ILOが、1972年に「多国籍企業と社会政策の関係に関する三者構成専門家会議」を開催し、ILOの調査・研究計画を勧告したこと、並びにILOの研究計画を検討すること及び社会・労働分野におけるILOの適当な行動を提案することを目的として1976年に「多国籍企業と社会政策の関係に関する三者構成諮問会議」を開催したことを想起し、

世界雇用会議における審議に留意し、

1976年の「三者構成諮問会議」の勧告に留意しつつ、開発途上国における雇用創出を含む、多国籍企業の活動の社会的側面に関しILOが関心を有するすべての分野をカバーする「原則の三者構成宣言案」を作成するため三者構成グループを設置することを決定し、

上記三者構成グループによって作成された「原則の宣言案」を検討するための第二回「三者構成諮問会議」を開催することを決定し、

第二回「三者構成諮問会議」によって理事会に提出された「報告書及び原則の宣言案」を検討して、

ILO理事会によって採択された「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」と称することができる以下の宣言をここに承認し、ILO加盟国政府、関係労使団体及びILOの加盟国において活動している多国籍企業に対し、宣言に示されている諸原則を遵守するよう要請する。

* Official Bulletin, Vol. LXXXIII, 2000, Series A, No. 3

1. 多国籍企業は、多くの国の経済及び国際経済関係において、重要な役割を果たしている。この役割に関し、使用者及び労働者並びにそれらの団体とならんで、政府の関心も増大している。このような企業は、国際的な直接投資やその他の手段を通じて、資本、技術及び労働のより効率的活動に寄与することにより、その本国及び受入国に多大な利益をもたらすことができる。また、これらの企業は、政府によって設定された開発政策の枠内において、経済的社会的福祉の増進、生活水準の改善及び基本的ニーズの充足、直接及び間接の雇用機会の創出、世界中での結社の自由を含む基本的人権の享有に対して重要な寄与をなしている。他方、多国籍企業の国家の枠組を超えた活動の組織化の進展は、経済力の集中の濫用並びに国の政策目標及び労働者の利益との衝突をもたらす可能性がある。加えて、多国籍企業の複雑性並びにその多様な組織、活動および方針を明確に認識することの困難性は、ときとして、本国、受入国又はその双方に懸念を生じさせる。
2. この「原則の三者宣言」の目標は、新国際経済秩序の確立を提唱する国連決議を考慮に入れながら、多国籍企業が経済的社会的進歩に対してなしている積極的寄与を促進し、その各種の活動がもたらす困難を最小にし、かつ解決することである。
3. 上記の目標は、適切な法及び政策並びに政府及びすべての国における政府と労使団体との間の協力によって採用された方策及び行動によって推進されるであろう。
4. この宣言で述べられている原則は、本国及び受入国における政府、使用者団体、労働者団体及び多国籍企業自体に勧告される。
5. これらの原則は、社会進歩を促進するような方策及び行動をとるに際して、また、そのような社会政策 ILO 憲章及び関連する条約・勧告に規定された諸原則に基づくものを含めて を採用するに際して、政府、使用者団体、労働者団体及び多国籍企業の指針となることを目的としている。
6. この宣言は、その目的に照らし多国籍企業の厳密な法的定義を必要としていない。従って本項は、宣言の理解を促進することを意図しているものであって、かかる定義を提供することを意図するものではない。多国籍企業は、その所有形態が公的であれ、混合的であれ、また私的であれ、本国外において、生産、分配、サービスその他の便益を所有し又は統制しているような企業を含む。多国籍企業内の他の構成体との関係におけるそれぞれの構成体の自主性の程度は、当該構成体間の結びつきの性質及び活動分野によって、また、その所有形態、規模並びに当該企業の活動の性質および場所の非常に多様性に関係して企業ごとに大きく異なっている。この宣言において用いられている「多国籍企業」という語は、別に規定されない限り、この宣言によって設定

** 第 1-7、8、10、25、26 及び 52 項（改訂前の 51 項）は、多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言の適用に関する争いを審議するための手続きにおける解釈の対象となった。これら解釈の写しは、ILO 多国籍企業局（Bureau of Multinational Enterprise Activities, International Labour Office, 4, route des Morillons, CH-1211 Geneva 22, Switzerland）に請求すれば入手することができる。また <http://www.ilo.org> から入手できる。

された原則の遵守を促進するために、必要に応じ各種構成体が互いに協力し、援助しあうであろうという了解の下に、当該構成体間における責任の配分に応じて、各種の構成体（親会社、現地の構成体、その双方又は全体としての組織）を意味するものとして用いられている。

7. この宣言は、雇用、訓練、労働条件・生活条件及び労使関係の分野における原則を述べているが、政府、使用者団体、労働者団体及び多国籍企業はその自発的意思に基づいてこれを遵守することが勧告される。また、その規定は、いかなる ILO 条約であれその批准から生じる義務に制限を加えたり、影響を与えたりするものではない。

一 般 方 針

8. この宣言に関係のあるすべての当事者は、国家の主権を尊重し、国家の法令に従い、地域の慣行を十分考慮し、関係のある国際基準を尊重すべきである。また、これらの当事者は、ILO 憲章並びに表現及び結社の自由が進歩するのに不可欠な ILO の諸原則とともに、国連総会で採択された世界人権宣言及びこれに対応した国際人権規約を尊重し、1998 年に採択された「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言とそのフォローアップ」の実現に貢献し、そして、その自由になした約束を、国内法及び受諾した国際的義務との調和を保ちながら、尊重すべきである。
9. ILO 条約第 87 号、第 98 号、第 111 号、第 122 号、第 138 号および 182 号を批准していない政府はこれを批准するよう要請されるが、いずれにしても上記 ILO 条約及び ILO 勧告第 111 号、119 号及び 122 号、146 号及び 190 号に具現された諸原則を、国内政策を通して最大限適用するよう要請される。¹
10. 批准条約の遵守を確保するという政府の義務を損なうことなしに、本項で引用されている ILO 条約・勧告が遵守されていない国においても、すべての当事者はそれらを社会政策の指針として参考にすべきである。
11. 多国籍企業は、事業活動を行う国において確立した一般政策目標を十分考慮すべきである。その活動は、当該国における開発の優先度、社会的目標及び国家構造と調和を保つべきである。この趣旨で、多国籍企業、政府、そして適当な場合には、関係

¹ 結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第 87 号）
団結権及び団体交渉についての原則の適用に関する条約（第 98 号）
雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第 111 号）
雇用政策に関する条約（122 号）
就業の最低年齢に関する条約（第 138 号）
最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（第 182 号）
雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第 111 号）
使用者の発意による雇用の終了に関する勧告（119 号）
雇用政策に関する条約（122 号）
就業の最低年齢に関する勧告（第 146 号）
最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する勧告（第 190 号）

のある使用者及び労働者の全国的団体との間で協議がなされるべきである。

- 12 . この宣言に規定された原則は、多国籍企業と国内企業との間に不平等な待遇を導入し、維持しようとするものではない。これらの原則は、すべての者にとっての好ましい慣行を示している。多国籍企業及び国内企業は、この宣言の原則が双方に関連ある場合には、一般的行動に関し、特に社会的慣行に関して、同一の行動をとることを期待される。
- 13 . 本国政府は、関連国際基準のみでなく、受入国における社会及び労働に関する法律、規則並びに慣行を考慮しながら、この「原則の宣言」に従って好ましい社会慣行を促進すべきである。本国政府及び受入国政府は、必要が生じた場合には、どちらか一方の発議に基づいて協議するようにすべきである。

雇 用

< 雇用促進 >

- 14 . 政府は、経済の成長及び発展を刺激し、生活水準を向上し、労働力需要を充たし、かつ、失業及び不完全就業を克服するため、自由に採択された生産的な完全雇用を促進する積極的な政策を主要目標として宣言し、かつ追及すべきである。²
- 15 . このことは、失業及び不完全就業が最も深刻な問題である発展途上地域における受入国政府の場合特に重要である。この点に関連して 1976 年 6 月にジュネーブで開催された、「雇用、所得分配及び社会進歩並びに労働の国際分業に関する三者構成世界会議」で採択された一般的結論に留意すべきである。³
- 16 . 上記の 13 項及び 14 項は、本国及び受入国において、多国籍企業が雇用に及ぼす影響に対して十分な注意が払われる際の枠組を提供するものである。
- 17 . 多国籍企業は、特に発展途上国において活動する場合には、雇用の確保や企業の長期的発展ばかりでなく、当該政府の雇用政策及び目標をも考慮しながら、雇用機会の増進及び雇用水準の向上に努めるべきである。
- 18 . 多国籍企業は、活動を開始する前に、適当な場合には、その労働力計画をできる限り国家社会開発政策との調和を保つために、権限ある機関並びに使用者及び労働者の全国的団体と協議すべきである。こうした協議は、国内企業の場合と同様に、多国籍企業と、労働者団体をも含めた全当事者との間で継続されるべきである。
- 19 . 多国籍企業は、すべてのレベルで受入国の国民の雇用、職業的發展、昇進などを優先すべきであり、適当な場合には、そこで雇用される労働者の代表又はこれら労働者の団体及び政府機関と協力しあうべきである。
- 20 . 多国籍企業は、発展途上国において投資活動を行う際には、直接的間接的に雇用

² 雇用政策に関する条約（第 122 号）及び勧告（第 122 号）

³ ILO 世界雇用会議、1976 年 6 月 4 日 17 日、ジュネーブ

を創出するような技術の利用が重要であることを考慮すべきである。生産過程の性質及び当該経済部門に広く認められている諸条件によって許容される程度において、多国籍企業はその技術を受入国のニーズ及び特色に適合させるべきである。またこれら企業は、可能であるならば、受入国における適切な技術の開発に参加すべきである。

- 2 1 . 拡大する世界経済の中において発展途上国の雇用を促進するために、多国籍企業は、実行可能な場合には、受入地の国内企業と部品及び設備の生産契約を締結すること、その地域の原料を使用すること及びその地域における原料加工を段階的に促進することを検討すべきである。このような諸措置は、多国籍企業がこの宣言の原則に包含されている責任を回避するために利用されるべきではない。

< 機会及び待遇における均等 >

- 2 2 . すべての政府は、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づくいかなる差別も除去するために、雇用における機会及び待遇の均等を促進するための政策を遂行すべきである。⁴
- 2 3 . 多国籍企業は、その活動を通じて、18 項において企図された方策、又は、歴史的な差別形態を矯正しそれによって雇用における機会及び待遇の均等を拡大しようとする政府の政策を害することなく、上記の一般原則を指針とすべきである。従って、多国籍企業は、資格、技能及び経験を、すべてのレベルにおける職員の採用、配置、訓練及び昇進の基礎とすべきである。
- 2 4 . 政府は、多国籍企業に対して 21 項で言及されたいかなる根拠に基づく差別をも要請し、又は奨励してはならず、適当である場合には政府の側から、雇用におけるこのような差別の除去についての継続的な指導が奨励されるべきである。

< 雇用の安定 >

- 2 5 . 政府は、様々な産業部門の雇用における多国籍企業の影響を慎重に検討すべきである。すべての国で多国籍企業はもとより、政府も多国籍企業の活動が雇用及び労働市場に及ぼす影響を検討するための適切な方策を講じるべきである。
- 2 6 . 多国籍企業は、国内企業と同様に、積極的な労働力計画を通じて、その被用者に対して安定した雇用を与えるよう努めるべきであり、また、雇用安定及び社会保障に関する自由な交渉の結果負った義務を遵守すべきである。多国籍企業はその柔軟性に鑑みて、特にその活動の中断が長期的失業を強めると思われる国においては、雇用の安定を促進するための積極的役割を果たすよう努めるべきである。
- 2 7 . 多国籍企業は、雇用に重大な影響を及ぼすような事業活動の変更（合併、業務の譲渡又は生産の移転から生じるものを含む）を検討するに当たっては、悪影響を最大限に緩和するために、共同して検討を行いうるよう、適切な政府機関、当該企業が雇用

する労働者及びその団体の代表に対して、かかる変更についての合理的な予告を行うべきである。以上のことは、集团的レイオフ又は解雇を伴う構成体の事業閉鎖の場合に重要である。

28． 恣意的な解雇手続きは避けるべきである。⁵

29． 政府は、多国籍企業及び国内企業と協力して、雇用関係が終了した労働者に対し何らかの収入を保障する措置を講じるべきである。⁶

訓練

29． 政府は、関係当事者すべてと協力しながら、雇用と密接に関連した、職業訓練及び職業指導についての国の政策を発展させるべきである。⁷これは、多国籍企業がその中で訓練方針を遂行すべき枠組となる。

30． 多国籍企業は、その活動において、国の開発政策のみでなくその企業のニーズにも応えるため適当な場合には、適切な訓練が受入国における雇用者のすべてのレベルに対して与えられることを確保すべきである。このような訓練は、可能な限り、一般的に有益な技能を開発し、昇進の機会を増進すべきである。この責任は、適当な場合には、国の機関、使用者団体及び労働者団体並びに権限のある地域的、全国的又は国際的機関との協力のもとに遂行されるべきである。

31． 発展途上国で活動を行う多国籍企業は、当該国の国内企業とともに、受入国政府によって奨励され労働者団体及び使用者団体によって支持された、特別の基金を含む諸計画に参加すべきである。かかる計画は、職業指導を提供するばかりでなく、技能の習得及び開発を奨励することをも目的とすべきであり、計画を支持する当事者により協同して管理されるべきである。また、実行可能な場合には、多国籍企業は、国家開発への一助として、政府によってつくられた訓練計画を助成するために熟練技能者のサービスを提供すべきである。

32． 多国籍企業は、政府と協力しながら企業の能率的活動と両立する範囲で、例えば労使関係のような適切な分野における現地管理者の経験をふやす機会を、当該企業全体の中において提供するようにすべきである。

労働条件・生活条件

< 賃金、給付及び労働条件 >

33． 多国籍企業が提供する賃金、給付及び労働条件は、関係国における類似の使用者

⁴ 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第 111 号）及び勧告（第 111 号）

⁵ 使用者の発意による雇用の終了に関する勧告（第 119 号）

⁶ 使用者の発意による雇用の終了に関する勧告（第 119 号）

が提供するものに比較して、労働者にとって不利でないものであるべきである。

- 34 . 多国籍企業は、他に類似の企業が存在していないような発展途上で活動するときには、政府の政策の枠内で、できる限りよい賃金、給付及び労働条件を提供すべきである。⁸ これらは当該企業の経済的地位に関係することであるが、少なくとも、労働者及びその家族の基本的ニーズを充足するにふさわしいものであるべきである。また、労働者に対して住宅、医療または食糧のような基本的生活上の便益を提供する場合には、これらは良好な水準であるべきである。⁹
- 35 . 特に発展途上国において、政府は、低所得層や低開発地域が多国籍企業の活動からできるだけ多大な利益を得ることを確保するような適切な方策を講じるように努めるべきである。

< 最低年齢 >

- 36 . 多国籍企業は、国内企業と同様に、児童労働の効果的な撤廃を確実にするために、就業の最低年齢を尊重すべきである。¹⁰
- 37 . 政府は、多国籍企業及び国内企業の双方がその被用者に対して適切な安全・衛生水準を提供することを確保すべきである。機械の防護に関する条約（第 119 号）、電離放射線条約（第 115 号）、ベンゼン条約（136 号）及び職業がん条約（第 139 号）を批准していない政府にあっても、これら条約及びそれに対応する勧告（第 118 号、第 114 号、第 144 号、及び代 147 号）に具現された原則を最大限適用するよう要請される。最近の労働安全衛生についての ILO 出版物リストに掲載されている実施基準及び指針は考慮にいれるべきである。¹¹
- 38 . 多国籍企業は、その他の国家的要求と調和し、特別な危害についての知識も含めて企業全体における関連する経験に留意しながら、安全及び衛生について最高の水準を維持すべきである。また、多国籍企業は、当該地域での活動に関係のある安全衛生基準であって、当該企業が他の国においては遵守しているものに関する情報を、当該企業における労働者代表に対し、また、要請ある場合は、当該企業が活動しているすべての国における権限ある機関及び労使団体に対して提供すべきである。特に、新しい生產品及び工程に関係した特別な危害及びこれに関連する保護措置を関係者に知ら

⁷ 人的資源の開発における職業指導及び職業訓練に関する条約（第 142 号）及び勧告（第 150 号）

⁸ 労働時間の短縮に関する勧告（第 116 号）

⁹ 農園労働者の雇用条件に関する条約（第 110 号）及び勧告（第 110 号）

労働者住宅に関する勧告（第 115 号）

医的保護に関する勧告（第 69 号）

医療及び疾病給付に関する条約（第 130 号）及び勧告（第 134 号）

¹⁰ 第 138 号条約第 1 条

¹¹ 言及されている条約及び勧告については「Catalogue of ILO Publications on Occupational Safety and Health」(1999 年版、ILO、ジュネーブ)及び

<http://www.ILO/public/english/protection/safework/publicat/index.htm> を参照のこと。

せるべきである。また、多国籍企業は、類似の国内企業と同様、労働安全及び衛生上の危害の原因を検討するに際して、また、その検討から得られた改善策を企業全体として適用するに際して積極的役割を果たすことが期待される。

- 39 . 多国籍企業は、安全及び衛生についての国際基準の準備及び採択に関して国際機関の活動に協力すべきである。
- 40 . 多国籍企業は、国内慣行に従い、安全及び衛生について権限ある機関、労働者代表及び労働者団体、並びに確立された安全及び衛生に関する組織と十分協力すべきである。適当な場合には、安全衛生に関する事項は、労働者代表及び労働者団体との協約の中に組み入れられるべきである。

労 使 関 係

- 41 . 多国籍企業は、関係国において類似の企業が遵守している労使関係の基準よりも低くない基準を遵守すべきである。

< 結社の自由及び団結権 >

- 42 . 国内企業に雇用されるものと同様、多国籍企業に雇用される労働者は、事前に認可を受けることなしに、自ら選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従うことのみを条件としてこれに加入する権利をいかなる差別もなしに有すべきである。¹²また、これらの労働者は、雇用に関する反組合的な差別行為に対して十分な保護を受けるべきである。¹³
- 43 . 多国籍企業又はそこで雇用されている労働者を代表する団体は、その設立、職務遂行又は管理に関して、相互が直接に又は代理人若しくは構成員を通じて行う干渉に対して十分な保護を受けるべきである。¹⁴
- 44 . 地域の事情に鑑みて適当な場合には、多国籍企業は代表的使用者団体を支持すべきである。
- 45 . 多国籍企業に関して、当該企業又はそこで雇用される労働者を代表する団体に対して自ら選択する国際的な労働者団体及び使用者団体に加入することを認めることが重要であることに鑑み、未だ第 87 号条約第 5 条の原則を適用していない国の政府は、それを適用するよう要請される。
- 46 . 受入国政府が外国からの投資をひきつける特別な奨励措置を提供する場合、かかる奨励措置は、労働者の結社の自由又は団結権及び団体交渉権に対する制限を含むべきでない。

¹² 第 87 号条約第 2 条

¹³ 第 98 号条約第 1 条 (1)

¹⁴ 第 98 号条約第 2 条 (1)

47. 企業活動の機能並びに労働者代表及び労働者団体との関係を規律している正常な手続きを害さない限りにおいて、多国籍企業の労働者代表は、互いに協議し意見交換するために会合するのを妨げられるべきではない。
48. 政府は、国内の地域的又は全国的関係団体の招きによって、共通の関心事項を協議するために外国から来る労使団体の代表の入国を、その資格で入国しようとしているという理由だけで制限すべきではない。

< 団体交渉 >

49. 多国籍企業に雇用される労働者は、国内法令及び慣行に従い、自ら選択する、団体交渉のために認められた代表的団体を有する権利を持つべきである。
50. 労働協約により雇用条件を規定する目的をもって行う使用者又は使用者団体と労働者団体との間の自主的交渉のための手続の十分な発達及び利用を奨励し、かつ、促進するため、必要がある場合には、国内事情に適する措置がとられるべきである。¹⁵
51. 多国籍企業は、国内企業と同様に、効果的な労働協約の発展を助けるために必要な便宜を、労働者代表に提供すべきである。¹⁶
52. 多国籍企業は、活動している国のそれぞれにおいて雇用している労働者から正当に授權された代表が、交渉中の事項について決定する権限を与えられた使用者の代表と交渉を行うことを可能にすべきである。
53. 雇用条件についての労働者代表との誠実な交渉において、又は労働者が団結権を行使している間は、多国籍企業は、交渉に不当な影響を与え、又は団結権の行使を妨げることを目的として関係国から事業活動の単位の全部又は一部を移転する権能を利用すると威嚇すべきではない。また、多国籍企業は、労働者代表との誠実な交渉または労働者の団結権の行使を害する目的で、他国における関連企業から労働者を移転すべきではない。
54. 労働協約は、その解釈及び適用をめぐって生じる紛争を解決するための規定、及び相互に尊重された権利及び責任を確保するための規定を包含すべきである。
55. 多国籍企業は、労働者代表に対し関係の構成体と有意義な交渉をするのに必要な情報を提供すべきであり、また、現地の法律及び慣行に合致する場合には、労働者代表に対し構成体の、又は適当な場合には企業全体の業績に関する、真実かつ公正な見解をもち得るような情報を提供すべきである。¹⁷
56. 政府は、法令及び慣行が許す場合には、労働者団体の代表に対し、その要請に応じ、団体交渉過程において客観的判断基準設定に資するような、当該企業の活動が属する産業に関する情報を提供すべきである。これに関連して、多国籍企業も国内企

¹⁵ 第 98 号条約第 4 条

¹⁶ 企業における労働者代表に与えられる保護及び便宜に関する条約（第 135 号）

¹⁷ 企業内における経営者と労働者との間のコミュニケーションに関する勧告（129 号）

業と同様、政府が当該企業の活動に関する情報を要求した場合にはこれに建設的に応じるべきである。

< 協議 >

57 . 多国籍企業においては、国内企業においてと同様に、労使間及びその代表者間での合意によって設けられた制度には、国内法律及び慣行に従い、双方の関心事についての定期的な協議が含まれるべきである。当該協議は、団体交渉に代替するものとみなされるべきではない。¹⁸

< 苦情審査 >

58 . 多国籍企業は、国内企業と同様に、その雇用する労働者が有するすべての苦情が次の規定に適合する形で処理される権利を尊重すべきである。すなわち、単独に又は他の労働者と共同して行動する労働者は、苦情を申し立てる理由があると考えるときは、いかなる不利益をも受けることなく苦情を申し立てる権利及び適当な手続きによりこの苦情の審査を受ける権利を有すべきである、という規定である。¹⁹これは多国籍企業が、結社の自由、団結権及び団体交渉権並びに強制労働に関する ILO 条約の原則に規律されていない国で活動する場合には特に重要である。²⁰

< 労働争議の解決 >

59 . 多国籍企業は、国内企業と同様に、その雇用する労働者の代表及び団体と共同で、労使間の労働争議の防止及び解決に資するために、任意仲裁の規定を含む国内事情に適する任意調停制度を確立するように努めるべきである。かかる任意調停制度は、労使同数の代表を含むべきである。²¹

2000年11月17日、ジュネーブ

¹⁸ 企業における使用者と労働者との間の協議及び協力に関する勧告（第94号）
企業内における経営者と労働者との間のコミュニケーションに関する勧告（第129号）
¹⁹ 企業内における苦情の解決のための苦情の審査に関する勧告（第130号）
²⁰ 強制労働に関する条約（第29号）
強制労働の廃止に関する条約（第105号）
間接の労働強制に関する勧告（第35号）
²¹ 任意調停及び任意仲裁に関する勧告（第92号）

別添

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言に 言及されている ILO 条約・勧告一覧

第 204 回 ILO 理事会 (1977 年 11 月、ジュネーブ) により採択、
第 279 回 ILO 理事会 (2000 年 11 月、ジュネーブ) により改定*

条約

- 第 29 号 強制労働に関する条約(1930 年)
- 第 87 号 結社の自由及び団結権の保護に関する条約(1948 年)
- 第 98 号 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約 (1949 年)
- 第 100 号 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約 (1951 年)
- 第 105 号 強制労働の廃止に関する条約 (1957 年)
- 第 110 号 農園労働者の雇用条件に関する条約 (1958 年)
- 第 111 号 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約 (1958 年)
- 第 115 号 電離放射線からの労働者の保護に関する条約 (1960 年)
- 第 119 号 機械の防護に関する条約 (1963 年)
- 第 122 号 雇用政策に関する条約 (1964 年)
- 第 130 号 医療及び疾病給付に関する条約 (1969 年)
- 第 135 号 企業における労働者代表に与えられる保護及び便宜に関する条約 (1971 年)
- 第 136 号 ベンゼンから生ずる中毒の危害に対する保護に関する条約 (1971 年)
- 第 138 号 就業の最低年齢に関する条約 (1973 年)
- 第 139 号 がん原性物質及びがん性因子による職業性障害の防止及び管理に関する条約 (1974 年)
- 第 142 号 人的資源の開発における職業指導及び職業訓練に関する条約 (1975 年)
- 第 182 号 最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約 (1999 年)

*三者宣言において言及されている ILO 条約・勧告は、ILO Publications (International Labour Office, 4, route des Morillons, CH-1211 Geneva 22, Switzerland)に請求できる。また、<http://www.ILO.org>からも入手できる。

勸告

- 第 35 号 間接の労働強制に関する勸告(1930 年)
第 69 号 医療保護に関する勸告(1944 年)
第 90 号 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する勸告(1951 年)
第 92 号 任意調停及び任意仲裁に関する勸告(1951 号)
第 94 号 企業における使用者と労働者との間の協議及び協力に関する勸告(1952 年)
- 第 110 号 農園労働者の雇用条件に関する勸告(1958 年)
第 111 号 雇用及び職業についての差別待遇に関する勸告(1958 年)
第 114 号 電離放射線からの労働者の防護に関する勸告(1960 年)
第 115 号 労働者住宅に関する勸告(1961 年)
第 116 号 労働時間の短縮に関する勸告(1962 年)
第 118 号 機械の防護に関する勸告(1963 年)
第 119 号 使用者の発意による雇用の終了に関する勸告(1963 年)
第 122 号 雇用政策に関する勸告(1964 年)
第 129 号 企業内における経営者と労働者との間のコミュニケーションに関する勸告(1967 年)
第 130 号 企業内における苦情の解決のための苦情の審査に関する勸告(1967 年)
第 134 号 医療及び疾病給付に関する勸告(1969 年)
第 144 号 ベンゼンから生ずる中毒の危害に対する保護に関する勸告(1971 年)
第 146 号 就業の最低年齢に関する勸告(1973 年)
第 147 号 がん原性物質及びがん性因子による職業性障害の防止及び管理に関する勸告(1974 年)
第 150 号 人的資源の開発における職業指導及び職業訓練に関する勸告(1975 年)
第 190 号 最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する勸告(1999 年)

*

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言への追補 I

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言に 関連する規定を含む、1977年以降に採択されたILO条約・勧告一覧

第238回ILO理事会(1987年11月、ジュネーブ)により採択、
第264回ILO理事会(1995年11月、ジュネーブ)及び第279回ILO理事会(2000年11月、
ジュネーブ)により改定

本宣言の注記及び別添には、宣言に関連する規定を含む一連のILO条約・勧告が掲げられている。これら注記は本宣言の規定の意味に何ら影響を与えるものではなく、各該当分野について、宣言の規定を作成する際の助けとなったILO採択の関係条約・勧告を参照として掲げたものと考えられるべきである。

1977年11月16日に理事会によって本宣言が採択されて以降、ILO総会において新たな条約・勧告が採択されてきた。以下に掲げるのは1977年以降に採択された条約・勧告(1977年6月に採択されたものを含む)で、宣言に関連する規定を含むものの一覧である。宣言が採択された際に付記された注記と同様、この新たな条約・勧告の一覧表も、宣言の規定の意味に何ら影響を与えるものではない。

本宣言の性格は任意的なものであるから、宣言の規定はその根拠がILOの条約か、ILO勧告か、あるいはその他かを問わず、すべて勧告的なものである。もとより、当該加盟国が批准したことにより拘束力を有するに至った条約の規定についてはこの限りではない。

宣言に関連する規定を含む、1977年以降に採択されたILO条約・勧告一覧

(条約・勧告番号 / 名称 / 算用数字は当該条約が関連する宣言の項)

条約

第 148 号	空気汚染、騒音及び振動に起因する作業環境における職業性の危害からの労働者の保護に関する条約 (1977 年)	37
第 154 号	団体交渉の促進に関する条約 (1981 年)	9、50
第 155 号	職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約 (1981 年)	37
第 156 号	家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約 (1981 年)	21
第 158 号	使用者の発意による雇用の終了に関する条約 (1982 年)	9、26、27、28
第 161 号	職業衛生機関に関する条約 (1985 年)	37
第 162 号	石綿の使用における安全に関する条約 (1986 年)	37
第 167 号	建設業における安全及び健康に関する条約 (1988 年)	37
第 168 号	雇用の促進及び失業に対する保護に関する条約 (1988 年)	13
第 170 号	職場における化学物質の使用の安全に関する条約 (1990 年)	37
第 173 号	使用者の支払不能の場合における労働者債権の保護に関する条約 (1992 年)	28
第 174 号	大規模産業災害の防止に関する条約 (1993 年)	37
第 176 号	鉱山における安全及び健康に関する条約 (1995 年)	37

勧告

第 156 号	空気汚染、騒音及び振動に起因する作業環境における職業性の危害からの労働者の保護に関する勧告 (1977 年)	37
第 163 号	団体交渉の促進に関する勧告 (1981 年)	52、55、56
第 164 号	職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する勧告 (1981 年)	37
第 165 号	男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する勧告 (1981 年)	21
第 166 号	使用者の発意による雇用の終了に関する勧告 (1982 年)	9、26、27、28
第 169 号	雇用政策に関する勧告 (1984 年)	9、13
第 171 号	職業衛生機関に関する勧告 (1985 年)	37
第 172 号	石綿の使用における安全に関する勧告 (1986 年)	37
第 175 号	建設業における安全及び健康に関する勧告 (1988 年)	37
第 176 号	雇用の促進及び失業に対する保護に関する勧告 (1988 年)	13

第 177 号	職場における化学物質の使用の安全に関する勧告（1990 年）	37
第 180 号	使用者の支払不能の場合における労働者債権の保護に関する勧告 （1992 年）	28
第 181 号	大規模産業災害の防止に関する勧告（1993 年）	37
第 183 号	鉱山における安全及び健康に関する勧告（1995 年）	37

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言への追補 II

第 277 回 ILO 理事会 (2000 年 3 月、ジュネーブ) により採択

ILO 総会は 1998 年 6 月、労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言を採択した。この採択によって ILO 加盟国は、以下に挙げるような労働における基本的原則と権利を尊重、促進、実現するための決意を新たにした。すなわち：(a) 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、(b) あらゆる形態の強制労働の禁止、(c) 児童労働の実効的な廃止、(d) 雇用及び職業における差別の排除である。労働における基本的原則・権利に関する ILO 宣言はすべての ILO 加盟国に適用されるが、それでも尚、多国籍企業がその実施に貢献することはこれらの目的の達成のために重要な要素となり得る。このため、多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言の解釈と適用においては、労働における基本的原則・権利に関する ILO 宣言の目的が十分に考慮されるべきである。以上のことは、多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言の規定の任意的な性格と意味に何ら影響を与えるものではない。

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言の適用に関する争いを規定の解釈に基づいて審議するための手続き

(第232回ILO理事会(1986年3月、ジュネーブ)により採択)*

1. ここに記載された一連の手続きは、宣言が対象としている当事者間で実際に宣言の解釈のくいちがいが起こり、これを解消することが必要となった場合に、その解釈を行うことを目的としている。
2. この手続きは、現行の国内における手続き又はILOの手続きと重複又は背反してはならない。したがってこの手続きは、その案件が次のいずれかに当てはまる場合には適用されることはない。
 - (a) 国内法又は国内慣行に係る場合
 - (b) ILO条約・勧告に係る場合
 - (c) 結社の自由の手続きに当てはまる事項に係る場合これはすなわち、国内法又は国内慣行に関する問題は適当な国内機構で検討されるべきであること、ILO条約・勧告に関する問題はILO憲章19条、22条、24条及び26条に規定された種々の手続き又はILO事務局に政府が要求する非公式の解釈によって検討されるべきであること、並びに結社の自由に関する問題はその分野に適用されるILOの特別の手続きによって検討されるべきであること、をそれぞれ意味している。
3. 宣言の解釈請求がILO事務局によって受領された場合、事務局は請求の受領を通知し、この請求を多国籍企業委員会の役員に送付する。なお、解釈請求が下記5(b)又は(c)に従って団体から直接得られた場合、ILO事務局は当該国の政府並びに係る使用者団体及び労働者団体の中央組織に対し、その内容を知らせる。
4. 多国籍企業委員会の役員は、解釈請求がこの手続きに則して受理可能であるか否かについて政労使各グループで協議した上、全員一致でその結論を出さなければならない。もし役員が合意に達しない場合は、解釈請求は委員会の全体会議に決定が委ねられる。

* *Official Bulletin* (Geneva, ILO), 1986, Vol. LXIX, Series A, No. 3, pp. 196-197 (第214回ILO理事会(1980年11月)により採択された手続きの第4部を改定したもの)、*Official Bulletin*, 1981, Vol. LXIV, Series A, No. 1, pp. 89-90.

- 5 . 解釈請求は次の場合に ILO 事務局に送付できる。
 - (a) 原則として加盟国政府から自らの発意で、又は国内の使用者団体若しくは労働者団体の請求に基づいて、請求を行う場合
 - (b) 国内の使用者団体又は労働者団体で、全国レベル又は産業レベルで代表的であるものが、下記 6 に規定された条件にしたがって請求を行う場合(このような請求は通常その国の中央団体を通して行われる)
 - (c) 国際的な使用者団体又は労働者団体がその代表的な国別加盟団体に代わって請求を行う場合
- 6 . 上記 5 (b)及び(c)の場合においては、次の(a)、(b)のいずれかが明らかにされた場合に限り、請求を提出することができる。
 - (a) 関係する政府が、ILO 事務局に対する請求の提出を断った場合
 - (b) 当該団体が政府に解釈請求を行うように働きかけてから 3 ヶ月が経過したにもかかわらず、政府が意向を明確にしない場合
- 7 . 請求が受理可能なものである場合、ILO 事務局は、多国籍企業委員会の役員と協議の上、回答草案を作成する。この場合、関係国の政府、使用者側及び労働者側を含む全ての適当な情報源が活用される。多国籍企業委員会の役員は、ILO 事務局に対し、情報を提供すべき期間を示すように要求することができる。
- 8 . 受理可能な請求に対する回答草案は、理事会の承認を求める前に、多国籍企業委員会で審議され、承認されなければならない。
- 9 . この回答は、理事会によって承認された後、関係当事者に送付されるとともに、ILO 事務局の公報に掲載される。

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言の索引

A quisitions	業務の譲渡	
see Take-overs	Take-overs を見よ	
Acts of interference protection against	干渉（に対する保護）	43
Affiliates	関連企業	53
Agreements	協約	40
Amenities	便益（良好な水準の）	34
good standard of		
Anti-union discrimination	反組合的な差別行為	42
Appropriate technology	適切な技術	19
Arbitration	任意仲裁	59
Voluntary		
Authorities	（権限のある；政府）機関	17, 18, 26, 30, 38, 40
Competent; governmental		
B asic human rights	基本的人権	1
Basic needs	基本的ニーズ	1, 34
Benefits	給付	33, 34
Benzene Convention (No. 136)	ベンゼン条約（第 136 号）	37
Bona fide negotiations	誠実な交渉	53
C areer opportunities	昇進の機会	30
Changes in operations	事業活動の変更	26
Child labour	児童労働	36
Codes of practice and guides	「労働安全衛生準則」シリーズ	37
Collective agreements	労働協約	50, 51, 54
Collective bargaining	団体交渉	49, 56, 57
Conciliation machinery	調停制度	59
Voluntary	（任意）	
Conditions of employment	雇用条件	53
Conditions of work (and life)	労働条件（・生活条件）	7, 33, 34
Constitution of the ILO	ILO 憲章	5, 8
Consultation	協議	10, 12, 17, 47, 48, 57
Contracts with national enterprises	国内企業との（生産）契約	20
Convention No. 87	条約第 87 号	9, 45
Conventions Nos. 98, 111, 122, 138, 182	条約第 98, 111, 122, 138, 182 号	9
Conventions Nos. 115, 119, 136, 139	条約第 115, 119, 136, 139 号	37
Conventions (of the ILO)	条約(ILO-)	5, 7, 9, 37, 58, 追補 I
Cooperation	協力	3, 6, 18, 28, 29, 30, 32, 39, 40
D eclaration on Fundamental Principles and Rights at Work (of the ILO)	労働における基本的原則・権利に関する（ILO）宣言	8, 追補 II
Developing countries	発展途上国 / 開発途上国	前文, 16, 19, 20, 21, 31, 34, 35

Development policies	開発政策	1, 30
Development priorities	開発の優先度	10
Discrimination	差別	21, 22, 23, 42
Dismissal	解雇	26, 27
Dismissal procedures	解雇手続 (恣意的な -)	27
Arbitrary		
Domestic enterprises	国内企業	38
E conomic and social progress	経済的社会的進歩	2
Economic and social welfare	経済的社会的福祉	1
Economic growth and development	経済の成長及び発展	13
Employees	雇用者	25, 30, 37
Employers	使用者 / 使	1, 33, 34, 41, 45, 50, 57, 59
Employers' organizations	使用者団体 / 使	前文, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 30, 31, 38, 44, 48, 50
Employers' representatives	使用者の代表	48, 57
Employment	雇用	前文, 1, 7, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 42, 43, 45, 50, 52, 53
conditions of	雇用条件	53
discrimination in	雇用における差別	23
full	完全雇用	13
security of	雇用の確保 / 安定	16, 25
Employment creation	雇用創出	前文, 1, 13, 16, 19, 20
Employment impact	雇用に及ぼす影響	15
Employment opportunities	雇用機会	1, 16
Employment policy and objectives	雇用政策及び目標	16
Employment stability	雇用の安定	25
Employment standards	雇用水準	16
Equal representation of employers and workers	労使同数の代表	59
Equality of opportunity and treatment in employment	雇用における機会及び待遇の均等	21, 22, 23
F orced labour	強制労働	58
Foreign investment	外国からの投資	46
See also Investment	(「投資」も見よ)	
Freedom of association	結社の自由	1, 46, 58
Freedom of expression and association	表現及び結社の自由	8
Full employment	完全雇用	13
Fundamental principles and rights at work	労働における基本的原則・権利	8, 追補 II
G eneral Assembly of the United Nations	国連総会	8
Governing Body	理事会 (ILO -)	前文
Government	政府	前文, 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 29,

		31, 32, 34, 35, 37, 45, 46, 48, 56
Government policies	政府の政策	22, 34
Grievances	苦情	58
Guarding of Machinery, Convention (No.119)	機械の防護に関する条約(第 119号)	37
H ome and host countries	本国及び受入国	1, 4, 12, 14, 15, 18, 19, 30, 46
Host governments	受入国政府	31
Housing	住宅	34
I LO Conventions	ILO 条約	
See Conventions (of the ILO)	「条約 (ILO -)」を見よ	
ILO publications on occupational safety and health	職業上の安全及び衛生につ いての ILO 出版物	37
Income protection	収入 (の) 保障	28
Industrial Committees	産業別労働委員会	前文
Industrial disputes	労働争議	59
Industrial relations	労使関係	7, 32, 41
Inequalities of treatment	不平等な待遇	11
Information	情報	38, 55, 56
International Covenants	国際人権規約	8
International direct investment	国際的な直接投資	1
See also Investment	(「投資」も見よ)	
International Labour Conference	ILO 総会	前文
International Labour Conventions	ILO 条約	
See Conventions (of the ILO)	「条約 (ILO -)」を見よ	
International Labour Office	国際労働事務局	前文
International Labour Organization	ILO	前文, 5, 7, 8, 37, 58
International obligations	国際的義務	8
International organizations	国際機関 / 国際的な団体	39, 45
International safety and health standards	安全及び衛生についての国 際基準	39
International standards	国際基準	8, 12
Investment	投資	1, 19, 46
Ionising Radiation Convention (No. 115)	電離放射線条約	37
L abour market	労働市場	24
Law	法・法律・法令	3, 8, 12, 49, 55, 56, 57
Law and practice	法律 (法令) 及び慣行	49, 55, 56, 57
Lay-offs	レイオフ	26
Less-developed areas	低開発地域	35
Local management	現地管理者	32
Local practices	地域の慣行	8
Local raw materials	地域の原料 (を使用するこ と)	20
Use of		
Long-term unemployment	長期的失業	25
Lower income groups	低所得者層	35
M anpower planning	労働力計画	17, 25
Medical care	医療	34

Mergers	合併	26
Minimum age	最低年齢	36
Multinational enterprise	多国籍企業	前文, 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 49, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59
N ational development	国家開発	31
National enterprises	国内企業	11, 17, 20, 25, 28, 31, 37, 42, 51, 56, 57, 58, 59
National law and practice	国内法律（令）及び慣行	49, 57
National laws and regulations	国家の法令	8
National policies	国内（国の）政策	1, 9, 29
Negotiation	交渉	52, 53, 55
New products and processes	新しい生産品及び工程	38
New International Economic Order	新国際経済秩序	2
Notice of changes in operations	事業活動の変更の予告	26
O ccupational Cancer Convention (No. 139)	職業がん条約（第139号）	37
Occupational development	職業的發展	18
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)	経済協力開発機構(OECD)	前文
Organizations of workers See Workers' organizations	労働者団体 / 労働者組織 (Workers' organizations) を見よ	
P arent companies	親会社	6
Performance of the entity True and fair view of	構成体の業績（ - に関する真実かつ公正な見解）	55
Policy objectives	政策目標	1, 10
Practice	慣行	8, 11, 12, 40, 49, 55, 56, 57
Principle	原則	前文, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 20, 22, 37, 45, 58
R ecommendations Nos. 111, 119, 122, 146, 190	勧告第111, 119, 122, 146, 190号	9
Recommendations Nos. 114, 118, 144, 147	勧告第114, 118, 144, 147号	37
Recommendations (of the ILO)	勧告 (ILO -)	5, 9, 37, 追補 I
Recruitment	採用	22
Regional Conferences	地域会議	前文
Regular consultation	定期的な協議	57
Regulations in host countries	受入国における規則	12

Relevant training	適切な訓練	30
Relocation of operations	事業活動の変更	
See Changes in operations	Changes in operations を見よ	
Representatives of management	使用者の代表	52
Right to bargain collectively	団体交渉権	46, 58
See also Collective bargaining	(「団体交渉」も見よ)	
Right to organize	団結権	46, 53, 58
S afety and health	安全(及び)衛生	37, 38, 39, 40
Security of employment	雇用の確保/安定	16, 25
Settlement of disputes	紛争(の)解決	54
Skill formation and development	技術の習得及び開発	31
Social and labour law in host countries	受入国における社会及び労働に関する法律	12
Social development policies	社会開発政策	17
Social policy	社会政策	前文, 5, 9
Social security	社会保障	25
Sovereign rights	主権	8
Special hazards	特別な危害	38
Stable employment	安定した雇用	25
Standards of industrial relations	労使関係の基準	41
T ake-overs	業務の譲渡	26
Technologies	技術	1, 19
Training	訓練	7, 22, 29, 30, 31
Transfers of production	生産の移転	26
Tripartite Advisory Meeting (on the Relationship of Multinational Enterprises and Social Policy)	三者構成諮問会議(多国籍企業と社会政策の関係に関する -)	前文
Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy	多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言	前文, 2, 4, 6, 7, 8, 11, 12, 20
Tripartite Meeting (of Experts) on the Relationship between Multinational Enterprises and Social Policy	多国籍企業と社会政策の関係に関する三者構成(専門家)会議	前文
Tripartite World Conference on Employment, Income Distribution and Social Progress and the International Division of Labour	雇用、所得、分配及び社会進歩並びに労働の国際分業に関する三者構成世界会議	14
U nited Nations	国連	2, 8
Commission on Transnational Corporations	国連 (- 多国籍企業委員会)	2, 8 前文
Underemployment	不完全就業	13, 14
Unemployment	失業	13, 14, 25
Universal Declaration of Human Rights	世界人権宣言	8

Vocational training/guidance	職業訓練 / 職業指導	29, 31
Voluntary arbitration	任意仲裁	59
Voluntary conciliation machinery	任意調停制度	59
Voluntary negotiation machinery for	自主的交渉 (のための手続)	50
Wages	賃金	33, 34
Workers	労働者 / 労	1, 18, 28, 33, 34, 42, 43, 45, 49, 53, 57, 58
Workers ' organizations	労働者団体 / 労	前文, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 18, 26, 30, 31, 38, 40, 47, 48, 50, 56, 59
Workers ' representatives	労働者 (の) 代表 / 労	18, 26, 38, 40, 47, 51, 52, 53, 55, 57, 59
World Employment Conference	世界雇用会議	前文