

多国籍企業宣言の原則



International
Labour
Organization

www.ILO.org/MNEDeclaration



	政府に向けられた原則	多国籍企業に向けられた原則
一般原則	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働行政及び労働監督の分野を含む適切な法、政策、方策及び行動を導入することにより、本宣言の目標を促進すること [第3項] ● 多国籍企業と国内企業との間の平等な取扱いを確保すること [第5項] ● 全ての中核的条約を批准すること [第9項] ● 本宣言に従って、多国籍企業の国内における活動及び自国の多国籍企業の国外における活動に関わる優良な社会的慣行を促進すること [第12項] ● 必要が生じた場合には他国政府と協議を行うべく備えておくこと [第12項] 	<ul style="list-style-type: none"> ● 国家の主権を尊重し、国家の法令に従い、国際基準を尊重すること [第8項] ● 労働における基本的原則及び権利の実現に貢献すること [第9項] ● 結社の自由及び団体交渉、労使関係及び社会対話が果たす中心的な役割を踏まえて詳細な調査（デュー・ディリジェンス¹）を実施すること [第10項] ● 企業の事業活動が受入国における開発の優先度と合致するよう、政府、使用者団体及び労働者団体と協議すること [第11項]

1：デュー・ディリジェンスの解説について、「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」を参照。

雇 用

政府に向けられた原則

- 生産的で自由に選択された完全雇用及びディーセント・ワークを促進する積極的政策を主要目的として宣言し追求すること [第13項]
- 非公式経済から公式経済への移行を促進する政策枠組を策定し実施すること [第21項]
- より高水準の社会保障を段階的に確保する戦略として、社会的保護の土台を構築し、維持すること [第22項]
- 強制労働を予防・撤廃し、被害者に対する適切な救済措置へのアクセスを提供し、国内政策及び行動計画を策定し、また使用者に対して指針と支援を提供するため、効果的な措置を講じること [第23-24項]
- 児童労働の実効的廃止を確保するための国内政策を策定し、緊急に対処すべき事項として最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃を確実にするための即時の措置を講じるとともに、就業の最低年令を段階的に引き上げること [第26項]
- 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自に基づくあらゆる差別を撤廃するため、雇用における機会及び待遇の均等を促進する政策を遂行すること [第28項]
- 男女労働者の同一価値労働同一賃金を促進すること [第29項]
- 多国籍企業による差別を要請又は奨励せず、適当である場合には、差別の回避についての指導を提供すること [第31項]
- 様々な産業部門において、多国籍企業が雇用に与える影響を検討すること [第32項]
- 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て所得保障措置を講じること [第36項]

多国籍企業に向けられた原則

- 政府の雇用政策及び政策目標を考慮しながら、雇用機会の増進及び雇用水準の向上に努めること [第16項]
- 活動を開始する前に、その雇用計画がについてできる限り国家の社会開発政策と調和を保つように、権限ある機関及び国内の使用者及び労働者の団体と協議すること [第17項]
- 受入国の国民の雇用、職業的發展、昇格及び昇進を優先すること [第18項]
- 直接的及び間接的に雇用を創出する技術を利用すること、また適切な技術開発に参画し、技術を受入国のニーズ及び特色に適合させること [第19項]
- 事業活動実施地域における調達、現地での原材料加工及び部品及び設備の現地生産を通じて現地企業との連携を構築すること [第20項]
- 非公式経済から公式経済への移行に貢献すること [第21項]
- 公的社会保障制度を補完し、その更なる発展に寄与すること [第22項]
- 自社の事業における強制労働の禁止と撤廃を確保するための即時かつ効果的な措置を講じること [第25項]
- 就業の最低年令を尊重し、最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃を確保するための即時かつ効果的な措置を講じること [第27項]
- 差別禁止の原則に則り、資格、技能及び経験を、労働者の採用、配置、訓練及び昇進の基礎とすること [第30項]
- 労働者に対して安定した雇用を与えるよう努め、雇用安定及び社会保障に関して自由な交渉の結果負担した義務を遵守し、事業活動の変更にあたり合理的な予告を行い、また恣意的な解雇を避けること [第33-34項]

	政府に向けられた原則	多国籍企業に向けられた原則
訓練	<ul style="list-style-type: none"> ● すべての関係当事者と協力しながら、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こと [第37項] 	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業自体のニーズ及び国の開発政策に応じ、雇用されているすべてのレベルの労働者に対して訓練を提供すること [第38項] ● 技能の習得、生涯教育、技能開発及び職業訓練を奨励するための諸計画に参加し、熟練技能者を育成すること [第39項] ● 企業の現地管理者に対し経験向上の機会を企業内で提供すること [第40項]
労働条件・生活条件	<ul style="list-style-type: none"> ● 低所得層及び低開発地域が、多国籍企業の活動からできるだけ多くの利益を得られるように適切な方策を講じるよう努めること [第42項] ● 多国籍企業及び国内企業の双方が、適切な安全衛生基準を提供していることを確保し、安全衛生の予防文化に貢献すること（職場における暴力を排除し、建物の安全を確保するための措置を含む）、また労働災害や業務上の疾病の被害者に対する補償の提供を確保すること [第43項] 	<ul style="list-style-type: none"> ● その事業遂行に伴って、関係国における類似の使用者が提供するものと比較して不利でない賃金、給付及び労働条件を提供すること、その際に一般賃金水準、生活費、社会保障給付、経済的要素、生産性のレベルを考慮すること [第41項] ● 職場の安全衛生について最高の水準を維持すること、新しい生産品及び工程に関係する特別な危害及びこれに関連する保護措置を周知すること、他国における好事例に関する情報を提供すること、及び産業安全の危害の要因分析について主導的役割を果たすこと [第44項] ● 安全衛生に関する国内及び国際機関、国内当局、労働者及び労働者団体と協議の上、安全衛生に関する事項を労働者代表との協約に含めること [第45-46項]
労使関係	<ul style="list-style-type: none"> ● 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使用者団体及び労働者団体への加入を認めることの重要性に鑑み、ILO 第87号条約第5条の原則を適用すること [第51項] ● 外国からの投資を誘引する特別な奨励措置に、労働者の結社の自由又は団結権及び団体交渉権に関するいかなる制限も含まないようにすること [第52項] ● 司法・行政・立法上その他の適切な方策を通じて、権利侵害の被害労働者に効果的な救済が与えられることを確保すること [第64項] ● 労使紛争の予防及び解決のため、無料の任意調停または仲裁手続を確保すること [第67項] 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自社の事業の遂行を通じて、労使関係の基準を遵守すること [第47項] ● 結社の自由及び団体交渉権を尊重し、有意義な交渉のために必要な便宜及び情報を提供すること [第48, 57, 61項] ● 代表的な使用者団体を支持すること [第50項] ● 労使双方の関心事項について、定期的に協議を行うこと [第63項] ● 救済のための効果的な手段を提供するようビジネスパートナーに働きかけること [第65項] ● 適当な手続に従い、労働者の苦情を審査すること [第66項] ● 労働者の代表及び労働者団体と共同して、任意調停制度を設立するよう働きかけを行うこと [第68項]