

多国籍企業及び社会政策に関する 原則の三者宣言

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、ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland あるいは電子メールで pubdroit@ilo.org 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。

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（第4版）

Tokyo, International Labour Office, 2007

ISBN 978-92-2-819011-3 (PDF)

多国籍企業／企業の責任／行動規範／労働政策／テキスト

03.04.9

本宣言は英語、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 (Fourth edition)* (ISBN 978-92-2-119010-3), Geneva, 2006

仏語：*Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (ISBN 978-92-2-219010-2), Geneva, 2006

西語：*Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (ISBN 978-92-2-319010-1), Geneva, 2006

ILO Cataloguing in Publication Data

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駐日事務所、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/publns>でもご覧になれます。ご注文は電子メール（ilo-tokyo@ilotokyo.jp）でも受け付けています。

目 次

序文 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回理事会（2000年11月）及び第295回理事会（2006年3月）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回理事会（2000年11月）及び第295回理事会（2006年3月）により改定 11

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

第238回ILO理事会（1987年11月、ジュネーブ）により採択

264回理事会（1995年11月、ジュネーブ）、第279回理事会（2000年11月、ジュネーブ）

及び第295回理事会（2006年3月、ジュネーブ）により改定 13

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 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 文

1960年代及び1970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多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、適用することが勧奨されている一定の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がこの宣言に与える効果を監視するために、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。

この文書は、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回理事会（2000年11月）及び第295回理事会（2006年3月）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一定の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発展させる上で必要不可欠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、その会議でILOの調査・研究計画が提案されたこと、さらにILOの研究計画を検討し、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、

それ以降は1976年の「三者構成諮問会議」の勧告に常に留意しつつ、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。

1. 多国籍企業は、ほとんど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。この役割に関しては、使用者及び労働者並びにそれらの団体のみならず、政府の関心もますます増大している。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な活用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す。他方、多国籍企業の国家の枠組を超えた活動編成における進展は、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構造、活動及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並びに国連内におけるその後の展開、例えばグローバル・コンパクト及びミレニアム開発目標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す積極的寄与を奨励し、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促進されるであろう。
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、そのような方策及び行動を取るに際して、また、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、社会進歩を促進するような社会政策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意図している。
6. その目的に資する上で、この宣言は、多国籍企業の厳密な法的定義を必要としていない。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。多国籍企業には、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、流通、サービスその他の施設を所有するか、支配している企業が含まれる。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及び立地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、この宣言に規定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、援助し合うであろうとの期待の下に、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、その双方又は組織全体）を意味するものとして用いられている。
7. この宣言は、政府、使用者団体、労働者団体及び多国籍企業がその自発的意思に基づいて遵守することが勧められる雇用、訓練、労働条件・生活条件及び労使関係の分野

における原則を規定する。この規定は、何らかのILO条約の批准から生じる義務に制限を加えたり、それ以外の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の持続的な進歩に不可欠な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「仕事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、国内法及び受諾した国際的義務に従いながら、その自由になした約束を尊重すべきである。
9. ILO条約第29号、第87号、第98号、第100号、第105号、第111号、第122号、第138号及び第182号を批准していない国の政府は、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35号、第90号、第111号、第119号、第122号、第146号、第169号、第189号及び第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。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。
10. 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、国内の関係のある使用者及び労働者の団体との間で協議がなされるべきである。
11. 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

¹ 強制労働に関する条約（第29号）

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）

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（第100号）

強制労働の廃止に関する条約（第105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（第122号）

就業が認められるため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）

間接の労働強制に関する勧告（第35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勧告（第90号）

雇用及び職業についての差別待遇に関する勧告（第111号）

使用者の発意による雇用の終了に関する勧告（第119号）

雇用政策に関する勧告（第122号）

就業の最低年齢に関する勧告（第146号）

雇用政策に関する勧告（第169号）

中小企業における雇用の創出を奨励するための一般的条件に関する勧告（第189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）

たり、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反映している。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常に、一般的行動に関し、そして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。

12. 本国政府は、関連国際基準のみならず、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常に、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>

13. 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、自由に選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。
14. 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」³で採択された一般的結論及び2003年3月にジュネーブで採択された世界雇用戦略⁴に留意すべきである。
15. 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定めるものである。
16. 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。
17. 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の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国内の使用者及び労働者の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。
18. 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、昇進及び昇格を優先すべきであり、その際、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合うべきである。
19. 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

² 雇用政策に関する条約（第122号）及び勧告（第122号）

雇用政策に関する勧告（第169号）

中小企業における雇用の創出を奨励するための一般的条件に関する勧告（第189号）

³ ILO世界雇用会議、1976年6月4日 - 17日、ジュネーブ

⁴ ILO Global Employment Agenda, 2003, ILO, Geneva.

び当該経済部門に広く見られ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。

20. 拡大する世界経済の中で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、その地域の原材料を使用すること及びその地域における原材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>

21. 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あらゆる差別を除去するために、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⁵。
22. 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⁶。したがって、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。
23. 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又は奨励すべきではなく、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回避についての継続的な指導が奨励される。

<雇用の安定>

24. 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、政府においても、多国籍企業の活動が雇用及び労働市場に及ぼす影響に対処するための適切な方策を講じるべきである。
25. 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可能性が高い国においては、雇用の安定を促進するための主導的役割を果たすよう努めるべきである。
26. 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

⁵ 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）

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（第100号）及び勧告（第90号）

⁶ 以下の2つのILO実務規程を参照のこと。HIV/AIDS and the world of work, ILO code of practice, 2001, ILO（ILO駐日事務所発行日本語版『HIV/エイズと働く世界に関するILO行動規範』、2002年）；Managing disability in the workplace, ILO code of practice, 2002, ILO, Geneva（ILO駐日事務所発行日本語版『職場において障害をマネジメントするための実践綱領』、2002年）

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特に重要である。

27. 恣意的な解雇手続きは避けるべきである⁷。
28. 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形態の収入を保障する措置を講じるべきである⁸。

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⁹。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である。
30. 多国籍企業は、その活動において、国の開発政策のみならず、その企業のニーズに応えるためにも適当な場合には、適切な訓練が受入国におけるすべてのレベルの従業員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る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共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、政府によって編成さ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増す機会を、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が提

⁷ 使用者の発意による雇用の終了に関する勧告（第119号）

⁸ 同上

⁹ 団体交渉の内容と水準における自主的性格を想起した上での、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）及び人的資源の開発（教育、訓練及び生涯学習）に関する勧告（第195号）

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国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¹⁰。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十分な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¹¹。
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り、また、緊急に処理を要する事項として、自らの能力の枠内で、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とるべきである¹²。

<安全衛生>

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（第119号）、電離放射線（第115号）、ベンゼン（第136号）及び職業がん（第139号）に関するILO条約を批准していない政府にあっても、これら諸条約及びそれに関連する勧告（第118号、第114号、第144号、及び第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。職業病の一覧表並びに労働安全衛生に関する現行のILO出版物リストに掲載されている実務規程及び手引きも考慮に入れるべきである¹³。
38. 多国籍企業は、国家的要求に従い、特別な危害についての知識も含めて企業全体の中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、要請のある場合は、当該企業が活動しているすべての国

¹⁰ 労働時間の短縮に関する勧告（第116号）

¹¹ 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）

¹² 第138号条約第1条、第182号条約第1条

¹³ 職業病の一覧表並びに職業上の事故及び疾病の記録及び届出に関する勧告（第194号）

言及されている条約及び勧告は「Catalogue of ILO Publications on Occupational Safety and Health」（2000年版、ILO、ジュネーブ）に掲載されている。

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>も参照。

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、新しい生産品及び工程に係る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、産業における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主導的役割を果たすことが期待される。

39. 多国籍企業は、安全及び衛生に関する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に協力すべきである。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者と同様、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く、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¹⁴。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¹⁵。
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、任務遂行又は管理に関して、相互が直接に又は代理人も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¹⁶。
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。

¹⁴ 第87号条約第2条

¹⁵ 第98号条約第1条(1)

¹⁶ 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、団体交渉のために認められた自らの選択による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制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¹⁷。
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¹⁸。
52. 多国籍企業は、活動している各国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、交渉事項に関する決定権限を与えられた経営陣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ること、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、並びに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含むべきである。
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¹⁹。
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、その要請に応じて、団体交渉過程における客観的な判断基準の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業と同様、政府が当該企業の活動に関する関連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。

¹⁷ 第98号条約第4条

¹⁸ 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）

¹⁹ 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）

<協議>

57. 多国籍企業においては、国内企業におけるのと同様に、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、国内の法律及び慣行に従い、双方の関心事項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、団体交渉に代替されるべきではない²⁰。

<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²¹。これは多国籍企業が、結社の自由、団結権及び団体交渉権、差別、児童労働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²²。

<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、国内事情に適し、任意仲裁の規定を含む可能性のあ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²³。

2006年3月28日、ジュネーブ

²⁰ 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）

²¹ 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）

²² 強制労働に関する条約（第29号）

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権についての原則の適用に関する条約（第98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（第100号）

強制労働の廃止に関する条約（第105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）

就業が認められるため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）

間接の労働強制に関する勧告（第35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勧告（第90号）

雇用及び職業についての差別待遇に関する勧告（第111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撲滅のための即時の行動に関する勧告（第190号）

²³ 任意調停及び任意仲裁に関する勧告（第92号）

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回理事会（2000年11月）及び第295回理事会（2006年3月）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 就業が認められるため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）

勧 告

- 第35号 間接の労働強制に関する勧告（1930年）
- 第69号 医療保護に関する勧告（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勧告（1951年）
- 第92号 任意調停及び任意仲裁に関する勧告（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勧告（1952年）
- 第110号 農園労働者の雇用条件に関する勧告（1958年）

- 第111号 雇用及び職業についての差別待遇に関する勧告（1958年）
- 第114号 電離放射線からの労働者の防護に関する勧告（1960年）
- 第115号 労働者住宅に関する勧告（1961年）
- 第116号 労働時間の短縮に関する勧告（1962年）
- 第118号 機械の防護に関する勧告（1963年）
- 第119号 使用者の発意による雇用の終了に関する勧告（1963年）
- 第122号 雇用政策に関する勧告（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勧告（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勧告（1967年）
- 第134号 医療及び疾病給付に関する勧告（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勧告（1971年）
- 第146号 就業の最低年齢に関する勧告（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勧告（1974年）
- 第169号 雇用政策に関する勧告（1984年）
- 第189号 中小企業における雇用の創出を奨励するための一般的条件に関する勧告（1998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勧告（1999年）
- 第194号 職業病の一覧表並びに職業上の事故及び疾病の記録及び届出に関する勧告（2002年）
- 第195号 人的資源の開発（教育、訓練及び生涯学習）に関する勧告（2004年）

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回理事会（1995年11月、ジュネーブ）、第279回理事会（2000年11月、
ジュネーブ）及び第295回ILO理事会（2006年3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、理事会による本宣言の採択以降、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り、宣言の規定はその根拠がILO条約、ILO勧告、あるいはその他であるかを問わず、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／当該条約・勧告に関連する宣言の項)

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 |
| 第184号 | 農業における安全及び健康に関する条約（2001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 |
| 第192号 | 農業における安全及び健康に関する勧告（2001年） | 37 |

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、仕事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仕事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撤廃である。仕事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、それでもなお、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、仕事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、宣言が対象とする当事者間で、実際の状況において生じた宣言の規定の解釈に関する不一致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関係する場合
 - (b) ILO条約・勧告に関係する場合
 - (c) 結社の自由の手続きに当てはまる事項に関係す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憲章第19条、第22条、第24条及び第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関係する使用者団体及び労働者団体の中央組織に対し、それを通知する。
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。
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も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

* 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.

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すべ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、承認を求めて理事会に提出される前に、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 索引

(項番号)

| | | |
|--|----------------------------|------------------------------------|
| A quisitions see Take-overs | 業務の譲渡 (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 good standard of | 便益 (良好な水準の) | 34 |
| Anti-union discrimination | 反組合的な差別行為 | 42 |
| Appropriate technology | 適切な技術 | 19 |
| Arbitration Voluntary | 任意仲裁 | 59 |
| Authorities Competent; governmental | (権限のある ; 政府) 機関 | 17, 18, 26, 30, 38, 40 |
| 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 | 実務規程及び指針 | 37 |
| Commission on Transnational Corporations | 多国籍企業委員会 | 前文 |
| Collective agreements | 労働協約 | 50, 51, 54 |
| Collective bargaining | 団体交渉 | 49, 56, 57 |
| Conciliation machinery Voluntary | 調停制度 (任意) | 59 |
| 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 |

| | | |
|---|-----------------------------|--|
| Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (of the ILO) | 仕事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 Arbitrary | 解雇手続 (恣意的な一) | 27 |
| 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／従業員 | 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／使 | 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 See also Investment | 外国からの投資 (「投資」も見よ) | 46 |

| | | |
|--|-------------------------|--|
| 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 | 仕事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 |
| Global Compact | グローバル・コンパクト | 2 |
| Governing Body | 理事会 (ILOー) | 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 See Conventions (of the ILO) | ILO条約 「条約 (ILOー)」を見よ | |
| ILO publications on occupational safety and health | 職業上の安全及び衛生に関する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 See also Investment | 国際的な直接投資 (「投資」も見よ) | 1 |
| International Labour Conference | ILO総会 | 前文 |
| International Labour Conventions See Conventions (of the ILO) | ILO条約 「条約 (ILOー)」を見よ | |
| International Labour Office | 国際労働事務局 | 前文 |
| International Labour Organization | 国際労働機関、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 | 安全及び衛生に関する国際基準 | 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（第115号） | 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 Use of | 地域の原材料（を使用すること） | 20 |
| 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 |
| Millennium Development Goals | ミレニアム開発目標 | 2 |
| 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 |

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
| Occupational Cancer Convention (No. 139) | 職業がん条約（第139号） | 37 |
| Occupational development | 職業的發展 | 18 |
| Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) | 經濟協力開發機構（OECD） | 前文 |
| Organizations of workers See Workers' organizations | 労働者団体／労 Workers' organizationsを見よ | |
| Parent companies | 親会社 | 6 |
| Performance of the entity True and fair view of | 構成体の業績 （一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 |
| Recommendations 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 | 地域會議 | 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 See Changes in operations | 事業活動の変更 Changes in operationsを見よ | |
| Representatives of management | 使用者の代表 | 52 |
| Right to bargain collectively See also Collective bargaining | 団体交渉権 （「団体交渉」も見よ） | 46, 58 |
| Right to organize | 団結権 | 46, 53, 58 |
| Safety 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 |
| Transnational Corporations (Commission on) | 多国籍企業（委員会） | 前文 |
| 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 関係に関する一） | 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 |
| 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 |
| V ocational 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 |
| W ages | 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 |