

多国籍企業と社会政策に関する原則の三者宣言 (ILO 多国籍企業宣言)

▶ 企業のための 自己評価ツール



**多国籍企業と社会政策に関する原則の三者宣言
(ILO 多国籍企業宣言)**

**▶ 企業のための
自己評価ツール**

バージョン 1.0

Copyright © International Labour Organization 2022

日本語版 2023 年

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 Publishing (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland あるいは電子メールで rights@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。

複製権団体に登録している図書館、機関その他のユーザーは、その目的のために発行された許可に従い、複製することができる。貴国の複製権団体については、www.ifrro.org を参照のこと。

ISBN: 9789220390344 (ウェブ PDF 版)

Also available in English:

Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration).

A self-assessment tool for enterprises. Version 1.0. International Labour Organization – ILO, 2022.

ISBN 978-92-2-034902-1 (Print)

ISBN 978-92-2-034903-8 (Web PDF)

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国際労働事務局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、その刊行は、文中の見解に対する国際労働事務局の支持を表すものではない。

企業名、商品名及び製造過程への言及は国際労働事務局の支持を意味するものではなく、また、企業名、商品名又は製造過程への言及がなされていないことは国際労働事務局の不支持を表すものではない。

ILO の刊行物及び電子媒体は、ILO のウェブサイト www.ilo.org/publns から入手可能。

この報告書はILOのPRODOCが作成した。PRODOCでは、グラフィックやフォントのデザイン、レイアウト、構成、印刷、電子書籍の制作、出版および配布を行っている。ILOは、持続可能な自然環境と社会的責任の下で保全された森林でつくった紙を使用している。

▶ 目次

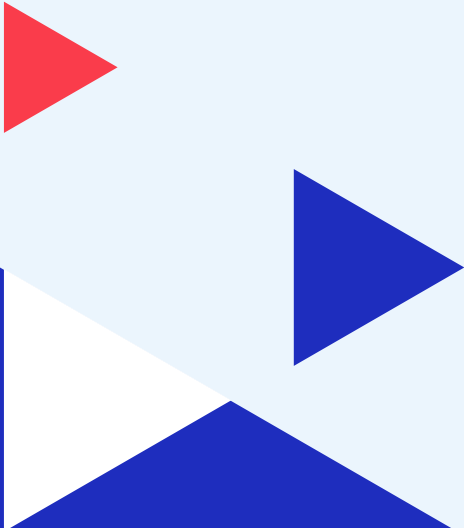
1. はじめに	2
なぜ多国籍企業宣言の原則について自己評価を行う必要があるのでしょうか	6
この自己評価ツールは他の評価ツールとどう違うのでしょうか	6
2. 自己評価の実施に向けて	8
自己評価ツールの使用	8
調査結果の評価とフォローアップ	8
3. 自己評価ツールの構成	10
4. 企業が自己評価を行うための質問集	12
多国籍企業宣言の「一般方針」に関連する項目	12
多国籍企業宣言の「雇用」に関連する項目	18
多国籍企業宣言の「訓練」に関連する項目	34
多国籍企業宣言の「労働条件・生活条件」に関連する項目	37
多国籍企業宣言の「労使関係」に関連する項目	43
5. 結論	53
別添：ILO ツール及び参考文書	55

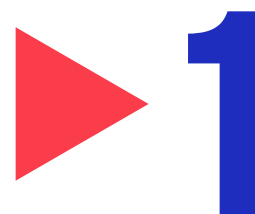
▶▶ 多国籍企業宣言は、ディーセント・ワーク（働きがいのある、人間らしい仕事）の実現に向けて、企業がその事業活動を通じてどのように貢献できるかについて、明確な指針を示すものです。国際労働基準に根ざした指針は、すべての企業にとって好事例を示すものであるだけでなく、優れた企業行動を促進する政府の役割や、社会対話の重要性についても強調しています。

▶ ガイ・ライダー ILO 事務局長

▶▶ 使用者側は常に多国籍企業宣言を支持してきました。この宣言は、政府、労使団体及び企業にとって、責任ある企業行動に関する重要な文書となります。この自己評価ツールは、企業が、宣言に示される行動指針を十分に活用できるように支援するものです。このツールの目的は、企業の外部検証、ベンチマーク、認証のためではなく、企業の実務担当者が宣言の個々の条項とその適用方法についてよりよく理解できるようにすることです。

▶ ロベルト・スアレス・サントス IOE 事務局長





はじめに

▶ 1. はじめに

この企業向け自己評価ツールは、多国籍企業と社会政策に関する原則の三者宣言（多国籍企業宣言）で提供されているガイダンスに照らし、自社の社会政策及び実績を改善しようとする企業を支援するために作成されました。

多国籍企業宣言は、労働・雇用政策に関して最も包括的でグローバルなガイダンスツールです。世界各国の政府及び使用者・労働者団体の代表者が交渉し、採択した、この分野における唯一の国際的な文書です。そのため、企業にとっては重要な指針を示すものです。

責任あるビジネスにおいて重要となる3つの指針は、多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（ILO 多国籍企業宣言）、OECD 多国籍企業行動指針（OECD MNE ガイドライン）及びビジネスと人権に関する指導原則（UN 指導原則）です。これらは、相互に補充し合う関係にあります。

これら文書は、規模、部門、運用状況、所有権及び構造にかかわらず、全ての企業がその関与によりもたらしうる負の影響を予防し、仮に負の影響が発生した場合にはそれに対処することを期待します。ここでいう企業の関与とは、その企業自体の業務だけでなく、そのビジネス関係者の業務を通じてもたらされる可能性のあるものも含まれます。「影響」とは、事業活動が人権にいかなる影響を与えるかを意味し、その中でも労働者の権利に与える影響は特に重要なものとして位置づけられます。このような影響は、プラスのものもあれば、マイナスのものもあり、企業はマイナスの影響を排斥し、プラスとなる影響をもたらす機会を特定するよう努めるべきです。

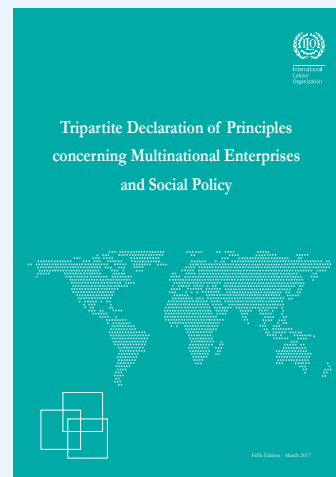
これらの文書は、企業がその事業活動を行う国において、持続可能な開発へ貢献することを奨励します。

多国籍企業宣言とは何ですか？

多国籍企業宣言は、企業に対し直接指針を示す唯一のILO文書です。1977年に世界各国の政府、使用者及び労働者により採択されたこの宣言は、新たな経済的状况を反映しながら定期的に更新されてきました。ILO理事会は、国際的な投資と貿易の増加、グローバルサプライチェーンの成長に加えて、新たに採択された国際労働基準、ビジネスと人権に関する指導原則、持続可能な開発のための2030アジェンダ等、ILO内外の動向を考慮し、2017年にアップデート版を全会一致で採択しました。

多国籍企業宣言の原則は、多国籍企業及び国内企業、本国・受入国の政府、使用者・労働者組織に向けたものです。

多国籍企業宣言の原則は、多国籍企業及び国内企業との間の不平等な取扱いを導入したり、または維持することを目的とするものではありません。これらの原則は、すべての企業にとって好ましい慣行を反映しているものとなっています。多国籍企業及び国内企業は、それぞれ多国籍企業宣言の原則が関係するときは常に、その一般的な行動、特に社会的な慣行について、同一の行動をとることが期待されています。



多国籍企業宣言の原則は、企業がILO憲章の原則や関連する国際労働条約・勧告に基づくものを含めた社会政策を採用し、実施するにあたり、望ましい対策・行動を指針として示すことを目的としています。提供されているガイダンスは、労働における基本的原則及び権利、一般方針、雇用、訓練、労働・生活の条件、労使関係等、企業運営に関連する様々な問題を取り扱っており、企業はこれを自主的に遵守することが推奨されます。

また、COVID-19の危機を受けてこれまで以上に緊急性が増している「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に貢献するための効率的・効果的な方法を各企業が特定するのにも役立ちます。多国籍企業宣言は、社会的・経済的進歩及びすべての人へのディーセント・ワークの実現に対してなしうる企業の積極的寄与を奨励するとともに、企業活動が直面しうる困難を最小にし、かつ解決へと導くための提言です。

多国籍企業宣言の5つの分野における提言

一般方針

- ▶ 政府
- ▶ 企業
- ▶ 労働における基本的原則及び権利
- ▶ デュー・ディリジェンス

雇用

- ▶ 雇用促進
- ▶ フォーマル・セクター
- ▶ 社会保障
- ▶ 強制労働
- ▶ 児童労働
- ▶ 機会及び待遇における均等
- ▶ 雇用の安定

訓練

- ▶ 雇用と密接に関連した職業訓練及び職業指導
- ▶ 訓練及び生涯教育の機会の提供

労働条件・生活条件

- ▶ 賃金、給付及び労働条件
- ▶ 労働安全衛生

労使関係

- ▶ 結社の自由及び団結権
- ▶ 団体交渉
- ▶ 労使協議
- ▶ 救済へのアクセス及び苦情審査

すべての関係者による原則の採用を奨励するために、ILO 理事会は、地域のフォローアップメカニズム、特に三者が任命した国別フォーカルポイントを通じた国レベルでの推進、ILO ビジネスヘルプデスクが提供する国レベルの技術支援、情報及びガイダンス、建設的に相違点の解決を行うための企業・労組間の対話、解釈手続等、一連の運用手段を採用してきました。

詳細については、ILO の多国籍企業宣言に関するウェブポータル https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_676219/lang--ja/index.htm をご覧ください。

経営側の代表者と労働者及び／またはその代表者との間の職場での協議、企業と政府及び使用者・労働者団体との間の協議、多国籍企業の受入国と本国との間の相互に関心のある問題についての協議等、多国籍企業宣言全体を通じて協議は繰り返し取り上げられているテーマです。

多国籍企業宣言を更に促進し、同宣言の原則の採用を奨励するために、ILOは国際経営者団体連盟機構（IOE）と共同してこの自己評価ツールを開発しました。このツールは、あらゆる規模や産業部門の企業が、多国籍企業宣言の原則に照らして自社の方針や慣行を改善できるように設計されています。このツールは、企業が多国籍企業宣言の原則をより良く反映し適用している分野と、企業の方針や慣行を強化または新たに実施できる分野を特定することを目的としています。また、継続的な改善プロセスの一環として、経営陣と労働者及びその代表者との間で協議を可能とするために、共通の関心事や懸念事項を特定することにも役立ちます。この自己評価プロセスを通じて収集された情報は、人権に関するデュー・ディリジェンスのプロセスにおいても役立ちます。ただし、このツールは、第三者に対して法令遵守の有無を証明するために使用されることは意図していません。

多国籍企業

多国籍企業宣言には、多国籍企業の法的定義は含まれていませんが、「多国籍企業には、その所有形態が完全な国有であれ、国、民間の両方であれ、また完全な民間であれ、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。多国籍企業は、その規模の大小を問わず、また世界のいかなる場所に本社を有するかを問わない。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についての広範な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、その双方または組織全体）を意味するものとして用いられている。この関係で、多国籍企業はしばしばその生産過程の一部として他の企業と関わり合って事業を行っており、それゆえに本宣言の目的達成にさらに貢献できるものと認識される。」と規定されています。（第6項）

なぜ多国籍企業宣言の原則について 自己評価を行う必要があるのでしょうか。

- ▶ 持続可能な開発のための2030アジェンダ（SDGs）の達成に向けて、包括的な経済成長とすべての人のためのディーセント・ワーク実現のための機会を特定するため。
- ▶ 事業運営から生じる可能性のある負の影響を最小化し、解決する機会を特定するため。
- ▶ 企業の現在の社会政策及び慣行が労働者にどのような影響を与えているのかについて、労働者の代表と協議するため。また、このような協議を通じて、情報収集、長所・改善点の特定、フォローアップ支援に役立てるため。
- ▶ 企業の社会的、経済的影響への方針と事業活動の改善方法を特定するため。
- ▶ 事業運営と、事業展開する国の開発目標及び国の優先事項との強い整合性を図るため。

自己評価ツールは、「多国籍企業宣言」で規定された原則に基づく質問で構成されています。セクション2は、自己評価の実施方法について、セクション3は、ツールの構成を示し、セクション4は、実際にオンライン上で記入し、保存できる形式となります。さらに詳しい情報を求める際は、各質問に関するILOの主要なツールや企業向け参考資料が掲載されている「別添（Annex）」を活用できます。

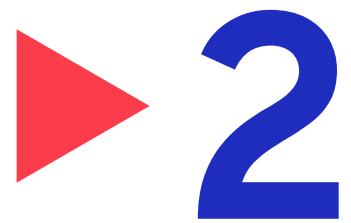
この自己評価ツールは他の評価ツールと どう違うのでしょうか。

企業による社会、環境、開発、経済に与える影響の評価を支援するために、過去数年間、以下の多くの評価ツールが開発されてきました。

- ▶ グローバル・レポーティング・イニシアティブによって開発されたグローバル・レポーティング・スタンダード（GRIスタンダード）
- ▶ 国連グローバル・コンパクトが開発した国連グローバル・コンパクト自己評価ツール
- ▶ GRI、国連グローバル・コンパクト、持続可能な発展のための世界経済人会議（WBCSD）が開発したSDGコンパス
- ▶ デンマーク人権協会が開発した人権コンプライアンス評価（HRCA）
- ▶ ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナルによるSA8000のパフォーマンス指標
- ▶ シフトとマザーズが開発した国連指導原則報告フレームワーク

事業慣行の社会的・労働的側面に関して、これらのツールは、ILO基準、特に労働における基本原則及び権利について言及しています。

今回の自己評価ツールの目的は、企業が既存の方針や慣行を多国籍企業宣言の原則に照らして評価し、潜在的なギャップや改善の機会を特定することにあります。



自己評価の実施に向けて

▶ 2. 自己評価の実施に向けて

自己評価ツールの使用

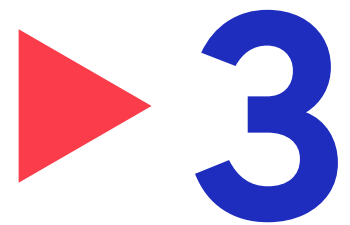
効果的な自己評価の実施に向けて、評価を行う担当者は、自社の方針、事業手続、慣行に対する十分な知識と理解を持ち、企業の実績に関する信頼できる情報/データを入手する必要があります。

労働者や、地域社会及び社会に与える影響という観点から、企業は、労働者団体との協議に加え、政府、ビジネスパートナー、市民社会・地域社会を含む企業外のステークホルダーの意見を通して、共通の関心事や改善すべき点についてより理解を深め、自社の評価に役立てることができます。

調査結果の評価とフォローアップ

自己評価でギャップや改善すべき点が見つかった場合、企業はさらなる行動を通じてその対処法を検討する必要があります。

理想的には、自己評価により特定できたギャップはすべて対処の対象とすべきですが、企業は、実際の、または潜在的な権利侵害のリスクと深刻さに基づいて、優先順位を付けることも必要となります。国内法の遵守、労働における基本的原則及び権利の尊重（結社の自由と団体交渉の実効的な承認、児童労働の撤廃、強制労働と差別の撤廃）に関するギャップに対しては、常に優先的に取り組むことが求められます。



自己評価ツールの構成

▶ 3. 自己評価ツールの構成

自己評価ツールは、多国籍企業宣言のうち企業に向けた提言に基づく質問によって構成されています。多国籍企業宣言の構成及びセクションに沿った形で参照が可能です。

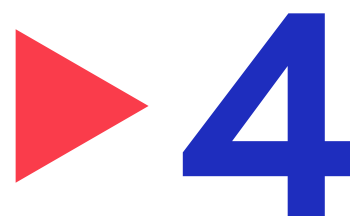
各質問は、関連するSDGsや他のベンチマークツールに含まれる関連指標への言及も示しています。

質問に加え必要な情報を埋める形で評価が導かれるように工夫されています。

- ▶ **方針と関連する手続:** 多国籍企業宣言の原則に関する自社の方針、及び／または手続はあるか。
- ▶ **具体的なアクション:** 現在の事業活動の内容や手法を評価するためのデータまたは情報が提示されているか。
- ▶ **現在の状況／コメント:** 企業の方針及び関連する手続、データ収集などについて、関連分野における自社の事業活動はどのように行われているか。
- ▶ **改善の機会及びアクションのための提言:** うまく機能している点、見落とされている点、改善すべき点、特定された問題に対して考えられるアクションは何か。これらの対応策は、企業による更なる評価とアクションの基礎となる。

本ツールは、多国籍企業が自己評価を行う場合、グローバルな企業方針を有していても、各地域の市場において、特に手続きの面で、法的枠組みなど地域状況を反映するために柔軟性を残すことができると認識しています。より地域に根ざした自己評価プロセスでも、本社は1つの総合的な企業評価に統合することができるため有用です。自己評価ツールの利用者は、この点を考慮して質問を検討し、より正確な評価の実施に向けてどのように質問を適応させていくべきか確認することが望まれます。

Annex（別添）は、社会政策及び慣行に関する企業のための**支援ツール**、**参考文献**の概要、**関連するILO文書**（条約、勧告または議定書）に関する情報を提供しています。



企業が 自己評価を行うための質問集

▶ 4. 企業が自己評価を行うための質問集

多国籍企業宣言の「一般方針」に関連する項目

1. 貴社は、国内法規制、地域の慣行、国際基準に従った事業活動を行うとともに、その自由になした約束を尊重するような企業方針及び手続を有していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第8項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社には、事業活動に関連する労働者の権利について、法令の最新情報を収集する手続はありますか。	NATLEX 等の国家の労働、社会保障および人権法に関連するデータベースからの定期的な情報収集を行う。		
貴社は、自社の活動が国内法・規制、関連する国際基準に含まれる原則に沿ったものであることを保証するための方針、手続及び／または仕組みを有していますか。	国内法・規制違反により罰則等の制裁を受けた場合に、その是正のための措置を講じる。		
注記：企業を対象とした国際基準の例としては、国連ビジネスと人権に関する指導原則、ILO 多国籍企業宣言、OECD 多国籍企業行動指針等が挙げられます。			

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、労働者の権利尊重のための実務に適応するため、現地企業とともに事業展開国の現地慣行に精通するようにしていますか。	事業活動が現地の慣行に沿ったものであることを保証するために措置を講じる。		
貴社は、自由になした約束を見直す手続を有していますか。 注記：自由になした約束の例としては、ビジネスネットワークのメンバーシップへの加入、国連グローバル・コンパクト、労働協約、グローバル・フレームワーク協定等が挙げられます。	コミットメントの見直しに伴い必要な行動をとる。		

その他の関連資料／関連指標：SDG 16（目標 16.3）、GRI：419-1

2. 貴社は、その事業活動を通じて、労働における基本的原則及び権利の実現にどのように貢献できるかを検討していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第9項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社に、労働における基本的原則及び権利を尊重するための方針はありますか。 注記：労働における基本的原則及び権利は、以下の通りである。 - 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認 - 強制労働の禁止 - 児童労働の廃止 - 雇用及び職業における差別の排除	方針を実施するための手順を作成する。 労働における基本的原則及び権利の達成に実際に寄与した自社の活動についてのデータを収集する。		

関連する国際労働基準：中核条約第 [29](#) 号（及び[同議定書](#)）、第 [87](#) 号、第 [98](#) 号、第 [100](#) 号、第 [105](#) 号、第 [111](#) 号、第 [138](#) 号及び第 [182](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.7及び8.8）

3. 貴社は、人権を尊重するための方針を有していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第10(c)項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、人権を尊重するための方針を策定し、以下のことを行っていますか。 – 貴社自身の活動によって負の影響を引き起こすことを回避し、そのような影響が発生した場合には対処することができるようにすること。 – 貴社の経営、製品、サービスに直接関連する人権上の負の影響に、たとえ貴社が直接寄与していなくても、これらの影響を防止または緩和することができるようにすること。 注記：国際的に認められた人権とは、最低限、国際人権章典に示されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言に示された基本的権利に関する原則が含まれると解されています。	方針を実施するために手続を定める。		

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.7及び8.8）、国連ビジネスと人権に関する指導原則（第11ないし24段落）、GRI：412-1、414-1及び414-2、HRCA：C.1.1、SA8000（9.10.1）、国連指導原則報告フレームワーク（パートC）、国連グローバル・コンパクトHU.12

4. 貴社は、人権に関するデュー・ディリジェンスを行っていますか。

▶ 多国籍企業宣言 第10(d)及び(e)項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、以下の場合に関連して、貴社が関与する可能性のある実際の及び潜在的な人権への負の影響を特定、予防、緩和、説明するためのデュー・ディリジェンスを実施していますか。 – 貴社自身の経営に関係する場合 – 貴社のビジネス関係の結果に起因する場合	影響を受ける可能性のあるグループや、労働者の組織を含むその他の関連するステークホルダーを特定するための手続を設ける。 特に多国籍企業宣言で取り上げられている分野において、人権に関する基準の監査の対象となるビジネスパートナーの割合を段階的に増加させる。		
当該デュー・ディリジェンスのプロセスにおいては、企業の規模や事業の性質・状況に応じて、影響を受ける可能性のあるグループや、労働者団体を含むその他の関連するステークホルダーとの有意義な協議の実施が含まれていますか。	特定のグループとの協議を行い、その結果を追跡する。		
当該プロセスにおいて、結社の自由及び団体交渉及び継続的な過程としての労使関係と社会対話が果たす中心的な役割を考慮していますか。 注記：特定のトピックに関するデュー・ディリジェンスを実施するにあたっての資料は、別添を参照ください。	労働者の権利・社会課題の文脈で行われた労働者及び労働者団体との協議結果を追跡する。		

関連する国際労働基準：中核条約第29号（及び同議定書）、第87号、第98号、第100号、第105号、第111号、第138号及び第182号、条約第135号及び第144号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.7及び8.8）、国連ビジネスと人権に関する指導原則（第11ないし24段落）、GRI：412-1、414-1及び414-2、HRCA：C.1.1、SA8000（9.10.1）、国連指導原則報告フレームワーク（パートC）、国連グローバル・コンパクトHU.12

5. 貴社は、事業活動を行う国における政策目標を考慮していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第11項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、事業活動を行う国の国家開発の優先事項を自ら周知するシステムを持っていますか。 注記：企業の取組みを国家開発の優先事項に合わせることで、一つの企業だけでは対処できない課題に取り組むための相乗効果が促進されます。そのうえで、このような連携は、包括的な経済開発及びディーセント・ワークに関するSDG 8を含むSDGsを実現する責任を負う主要な主体としての政府の役割も強化します。 国家開発の優先事項を特定するために有用な情報源は、国家開発の優先事項を策定するために利用された公開情報源や政府機関（たとえば、SDGsを達成するための国家行動計画等）、ディーセント・ワーク・カントリー・プログラムその他の公的文書、投資促進機関または関連省庁（労働、産業、農業、鉱業等）を含みます。	若者の雇用促進等、特定の国の優先事項に焦点を当てた対話プロセスやワーキンググループへ参加する。 政府が定めた国家開発の優先事項や社会的目標へ寄与する。		
貴社は、これらの政策目標について、政府、当該国の使用者団体、労働者団体と協議を行っていますか。	当該国の使用者団体その他のビジネス組織の会員となる。		

その他の関連資料／関連資料：SDG 17

多国籍企業宣言の「雇用」に関連する項目

A) 雇用促進

6. 貴社は、雇用機会と雇用水準を高める努力をしていますか。

▶ 多国籍企業宣言 第16項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、事業活動を展開する各国の政府が定めた雇用政策及び目標がある場合、これらをすべて考慮していますか。	事業展開しているすべての国において政府の設定目標を考慮したうえで、雇用機会を増やすために措置を講じる。		
注記：雇用創出は純雇用創出(net jobs created)を指します。	性別、年齢、国籍（国内/海外）、職業別に分けて、創出された純雇用を追跡するシステムを構築する。		
貴社は、雇用の安定性を高める努力をしていますか。	雇用の安定性を高めるために措置を講じる。 契約の種類（正社員、有期社員、パートタイム、フルタイム）ごとに集計された雇用創出に関するデータを収集する。		

関連する国際労働基準：条約第 [122](#) 号及び第 [168](#) 号。勧告第 [122](#) 号、第 [169](#) 号及び第 [176](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.3及び8.6）、GRI：202-2

7. 事業活動を開始する前に、貴社は必要に応じて、所轄官庁や国内の使用者及び労働者団体と協議していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第17項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、その雇用計画を可能な限り国の社会開発政策と調和させるために、管轄の政府当局や国内の使用者・労働者団体と適切な協議を行っていますか。	政府当局及び労働者・使用者団体との協議の頻度と結果に関する情報を収集する。		
注記：事業活動が労働力、現地企業、及び受入先のコミュニティに重大な影響を及ぼす場合には、協議をすることが適切です。協議の目的は、受入先の環境に企業活動が適合することを容易にし、企業の自律と権利を尊重しながらも、発生する可能性のある問題に対処するための対話のメカニズムを構築することにあります。			
貴社と労働者団体を含むすべての関係者との間の協議は、事業活動を行っている期間を通じて継続されていますか。			

関連する国際労働基準：条約第 [122](#) 号及び第 [168](#) 号。勧告第 [122](#) 号、第 [169](#) 号及び第 [176](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.3及び8.6）

8. 貴社は、必要に応じて、受入国の国民の雇用、職業的發展、昇進、昇格を優先していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第18項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、すべてのレベルにおいて、受入国の国民の雇用、職業的發展、昇進、昇格を優先する方針及びプログラムを有していますか。	国民の雇用、発展、昇格を促進するために措置を講じる。 専門職、監督職、管理職レベルでの受入国国民の雇用に関するデータを収集し、男女別に集計する。		
貴社は、必要に応じて、その企業に雇用されている労働者の代表や労働者団体、政府当局と協力していますか。	現地労働者の採用に関する構造的な課題を取り除くために協力を行う（例えば、職務内容の見直し、適切な媒体での求人情報の広範な頒布、現地で使われている言語への翻訳等）。		

関連する国際労働基準：条約第 [122](#) 号及び第 [168](#) 号。勧告第 [122](#) 号、第 [169](#) 号及び第 [176](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.3及び8.6）GRI：202-2

9. 発展途上国への投資活動を行う際、貴社は直接的・間接的に雇用を創出するような技術の利用を考慮していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第19項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、受入国で使用する技術の様々な選択による雇用への影響を評価していますか。	これらの選択が雇用に与える影響に関してデータ収集する。		
貴社はテクノロジーを受入国のニーズや特性に適合させていますか。	受入国での適切な技術の適応や開発への貢献を行う。		
貴社は受入国の技術開発に可能な限り貢献していますか。	受入国で技術を開発または適応させるための研究プロジェクト等のプログラムへ参加する。		

関連する国際労働基準：条約第 [122](#) 号及び第 [168](#) 号。勧告第 [122](#) 号、第 [169](#) 号及び第 [176](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.3及び8.6）

10. 貴社は、発展途上国の現地企業との関係構築を図っていますか。

▶ 多国籍企業宣言 第20項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、実務上可能な限り、地元で調達をしていますか。 注記：この調達には、部品や機器のほか、ケータリングや機器の修理等の付随的な商品やサービスも含まれる場合があります。	商品及びサービスの提供者を選定する際には、地元のビジネスパートナーを優先する等の基準を策定する。 企業のバリューチェーンへの地元企業の統合を促進するために取組みを実践する（例えば、使用者団体への相談、地元の生産者が品質基準を満たすためのトレーニングの提供、労働・農業・産業を行う省庁との連携等）。		
貴社が原材料を加工する場合、地元で加工する機会を模索していますか。	原材料の現地加工に関するデータを収集する（例えば、地元の生産者に割り当てられる調達資金の割合）。		

関連する国際労働基準：勧告第189号及び第193号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.3及び8.6）、GRI：204-1

11. 貴社は、公式経済への移行を促進する国の政策に貢献していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第21項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、ビジネスパートナー及びその労働者が法的に登録されていることを確認していますか。	ビジネスパートナー及びその従業員が公式の経済活動を行っていることを確認するための手続を実施する。 公式の経済活動を行っていないパートナー及びその労働者の公式化を促進するための手続を実施する。		
貴社は、公式経済を促進する政府の取り組みを支援するための対話や措置を講じる機会がある際、その機会を活用していますか。			

関連する国際労働基準：勧告第 [169](#) 号、第 [189](#) 号及び第 [193](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.3）

B) 社会保障

12. 貴社は、公的な社会保障制度を補完するための措置をとっていますか。

▶ 多国籍企業宣言 第22項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、必要に応じて不足分を補完することを目的として、すべての事業展開国における労働者の社会的保護に関する状況評価を行っていますか。 注記：国の公的な社会的保護制度には、一般的に、医療・健康保険、失業、出産休暇、病気休暇、雇用上の怪我や病気、失業、退職、死亡時の所得代替、家族手当が含まれます。また、出産・育児休暇中の所得補償や教育手当等その他の給付も含まれる場合があります。	従業員が、政府の既存の社会的保護プログラムに登録し、必要な雇用者及び労働者の保険料の支払いを確保する。		
貴社は、自社の雇用者負担プログラムを含め、受入国の公的社会保障制度の更なる発展を促す方法を模索していますか。	国の公的社会保障制度の更なる発展を促すための措置をとる。 必要に応じて公的な制度を補完するために、使用者支出のプログラムを開発し、またはそれに参加するための措置をとる。		
貴社には、労働者の社会保障の適用についてビジネスパートナーと話し合う手続がありますか。	ビジネスパートナーとの協議及びその結果を追跡する。		

関連する国際労働基準：条約第 [102](#) 号、第 [121](#) 号及び第 130 号。勧告第 [134](#) 号及び第 [202](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 1 及び 3（目標 1.3 及び 3.8）

C) 強制労働の撤廃

13. 貴社は、その事業活動において強制労働の禁止及び撤廃を確保するために、自ら可能な範囲内で、即時かつ効果的な措置を講じていますか。

▶ 多国籍企業宣言 第25項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、自社の事業活動における強制労働を禁止する方針を有していますか。 注記：国際労働基準において、強制労働とは「処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでないすべての労働」と定義されています。(適宜、別添記載の強制労働に関するILOの関連ガイダンスツールの一覧をご参照ください)	自社がいかなる形態の強制労働にも関与せず、またそこから利益を得ないことを保証するために予防的措置を講じる。		
貴社は、自社の事業活動または自社が直接関連する可能性のある製品、サービス、業務における強制労働のリスクを特定し、防止し、緩和し、その対処方法を説明するための具体的な手続（デュー・ディリジェンスプロセス等）を有していますか。	企業のビジネスパートナーに何らかの形で強制労働が行われていることを発見した場合、措置を講じる。 強制労働が発生した場合、根本的な原因を分析し、将来的に同様の事態が発生しないようにする。		
貴社は、強制労働の犠牲者のために、適切でアクセス可能な苦情処理メカニズムを確立していますか。			

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、ビジネスパートナーが適切な救済措置を提供できない場合、貴社の事業活動またはビジネスパートナーの事業活動のいずれかにおいて、強制労働の犠牲者に対し適切かつ効果的な救済措置へのアクセスを提供していますか。	強制労働を示す可能性のある苦情を受けた場合は、これに対応し、デュー・ディリジェンスのプロセスを強化するために追跡調査を実施する。		
貴社は、強制労働を撤廃するための広範なコミュニティの取組みに寄与していますか。	強制労働を撤廃するための広範なコミュニティの取組みに貢献するために措置を講じる。		

関連する国際労働基準：条約第 29 号（及び同議定書）、条約第 105 号。勧告第 35 号及び第 203 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標 8.7）、HRCA：A.1.1 及び A.1.2、GRI：409-1、SA8000（2.1－2.5）、国連グローバル・コンパクト LA.3

D) 児童労働の実効的廃止：就業最低年齢と最悪の形態

14. 貴社は、就業の最低年齢を尊重し、また事業活動における最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃排除を確保するために、可能な範囲内で効果的な措置を講じていますか。

▶ 多国籍企業宣言 第27項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、国際労働基準の原則に合致し、かつ国内法に準拠した就業の最低年齢に関する方針を有していますか。	年齢検証手続を確立する。 自社の事業活動において発見された児童労働の事例に関するデータを収集する。		
国内法で定められている最低年齢が国際労働基準の規定を下回っている場合、その方針は高い方の最低年齢を適用していますか。 注記：国際労働基準では、通常の労働は15歳以上（移行国においては14歳以上）、軽易な労働は13歳以上（移行国においては12歳以上）、危険な労働は18歳以上と定められています。児童労働は、子どもの幼少期、成長可能性、尊厳を奪い、身体的・精神的な発達に悪影響を及ぼすとともに、学校教育の妨げになる場合もあります。危険な仕事とは、子どもにとって精神的、肉体的、社会的または道徳的に危険で有害な仕事を指します。 (適宜、別添記載の児童労働に関するILO ガイドンスツールの一覧をご参照ください)	法定労働年齢に満たない児童が自社の職場において発見された場合に措置を講じる。 法定労働年齢に満たない児童がビジネスパートナーの職場において発見された場合に措置を講じる。		

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、その事業活動において、最悪の形態の児童労働を含む児童労働のリスクにどのように対処しているかを特定し、予防し、緩和し、説明していますか。			
貴社は、ビジネスパートナーに類似の方針や慣行を採用するよう奨励していますか。	児童労働に関するビジネスパートナーとの協議及びその結果を追跡する。 ビジネスパートナーの事業活動において発見された児童労働の事例に関してデータを収集する。		
児童労働をなくすための広範なコミュニティの取組みに貢献していますか。 注記：この取組みには、例えば、業界レベルでの取組み、労働組合、法執行機関、労働基準監督署との協力、使用者団体の強制労働に関するタスクフォースや委員会への参加、児童労働撤廃に関する国家計画・戦略の支援等が含まれます。	広範なコミュニティの取組みに貢献するために措置を講じる。		

関連する国際労働基準：条約第 [138](#) 号及び第 [182](#) 号。勧告第 [146](#) 号及び第 [190](#) 号。

その他の関連文献／関連指標：SDG 8（目標 8.7）、HRCA A.2.1 – A.2.3、国連グローバル・コンパクト LA.4、GRI：408-1、SA8000（1.1 – 1.4）

E) 機会及び待遇における均等

15. 貴社は、その事業活動を通じて、雇用における差別禁止原則を指針としていますか。

▶ 多国籍企業宣言 第30項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社には、差別を禁止する方針及び手続がありますか。 注記：差別が禁止されている事由としては、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身、社会的出身、年齢、障害、HIV/AIDSの状態、家族的責任その他労働者の資格や経験とは関係のない事由が含まれます。（適宜、別添記載の差別禁止に関するガイダンスを提供する関連ILOツールの一覧をご参照ください）	差別禁止に関連する方針及び実践に関するトレーニングをスタッフに対して実施する。 募集、採用、研修への参加、業績評価、昇進、昇格、解雇等の場面で、偏見を排除するために措置を講じる。 脆弱なグループに属する適性を持った人物が、あらゆるレベルの雇用にアクセスできるよう措置を講じる（例えば、障害を持つ労働者へのトレーニングの実施及び雇用へのアクセスの促進）。		
貴社は、事業活動における差別のリスクにどのように対処しているかを特定し、防止し、緩和し、説明するための手続を有していますか。	雇用されている労働者に関するデータを、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的意見、国民的出身、社会的出身その他の関連する事由によって分類したもの及び職業区分によって分類する。		
貴社は、過小評価されたグループから雇用するために適格な候補者の採用を促進するためのプログラムを実施していますか。			

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、過小評価されたグループの雇用率を高めるための幅広いプログラムの実施に貢献していますか。	少女及び若い女性の間でのSTEM研究、または恵まれない若者の間での学位研究を促進するために措置を講じる。		
貴社は、同一価値労働同一賃金の支払いを実施する措置を講じていますか。	可能な場合、男女別またはその他の事由に基づいて、職業ごとに平均給与水準を把握する。		
貴社は、ビジネスパートナーに類似の方針や慣行を採用するよう奨励していますか。	ビジネスパートナーとの協議及びその結果を追跡する。		
貴社は、労働者が差別の事例を安全に報告できるよう、すべての労働者がアクセス可能で周知されている手続を確立していますか。	差別が報告された際には措置を講じる。		
関連する国際労働基準：条約第 100 号及び第 111 号。勧告第 90 号及び第 111 号。 その他の関連文献／関連指標：SDG 5、8 及び 10（目標 5.5、8.5 及び 10.3）、国連グローバル・コンパクト LA.5、GRI：405-1、405-2 及び 406-1、SA8000（5.1 – 5.4）、HRCA A.3.1 及び A.3.2			

F) 雇用の安定

16. 貴社は、労働者に安定した雇用を与えるよう努めていますか。

▶ 多国籍企業宣言 第33項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、安定した雇用を提供する方針を有していますか。 注記：安定した雇用とは、例えば、一時的な注文状況の変化への対応や受給資格を得た労働者に対する手当の支払いの回避のため、労働者の雇用または解雇を避けることにあります。	平均契約期間及び近年の変化に関するデータを収集する。 雇用の安定性を高めるために措置を講じる。		

関連する国際労働基準：条約第 [158](#) 号。勧告第 [166](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.8）、GRI：102-8

17. 雇用に重大な影響を及ぼすような事業活動の変更を検討するに当たって、貴社は政府機関及び雇用する労働者の代表と共同して影響を検討し、悪影響を緩和するために合理的な予告を行っていますか。

▶ 多国籍企業宣言 第34項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
雇用に重大な影響を与える事業活動の変更（合併、業務の譲渡または生産の移転）があった場合、貴社は政府機関、その雇用する労働者及びこれらの者からなる団体の代表に対して合理的な予告を行う方針を有していますか。	企業が政府機関及び労働者の代表と共同してその影響を検討する。		
貴社は、その影響を共同で検討し、悪影響を緩和するために、政府やその雇用する労働者及びこれらの者からなる団体の代表と対話を行っていますか。	解雇を回避または最小化するために措置を講じる（例えば、雇用の制限、一定期間にわたる人員削減の分散、社内異動、トレーニング・再教育、自発的な早期退職、残業の制限及び通常の勤務時間の短縮など）。		
貴社は、その事業活動の中止による失業の影響を可能な限り緩和するよう努めていますか。 注記：ここでいう緩和策には、国の職業紹介サービスや職業訓練システムへの協力、退職金の支給、失業手当の取得支援等が含まれます。	解雇の影響を緩和するために措置を講じる（例えば、他の雇用主との直接の接触を含め、適切な代替雇用を探すことになった際の労働者に対する支援、所得保障、訓練・再訓練に関連する費用の払戻し等）。		

関連する国際労働基準：条約第158号。勧告第166号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.5及び8.6）、GRI 402-1、HRCA A.4.1（提案指標n.8）

18. 貴社は、恣意的な解雇手続を避けていますか。

▶ 多国籍企業宣言 第35項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、恣意的な解雇を避けていますか、すなわち正当な理由がある場合にのみ雇用関係を解消させていますか。 注記：正当な理由とは、労働者の能力・行為と関連しているか、または事業、施設もしくはサービスを運営するうえでの条件に基づく場合のみを指します。（正当な理由の詳細につきましては、別添をご参照ください。）	解雇が当該労働者の能力・行為に基づかないものであったという苦情に対応した措置を講じる。		

関連する国際労働基準：条約第 [158](#) 号。勧告第 [166](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.5及び8.6）、GRI 402-1

多国籍企業宣言の「訓練」に関連する項目

19. 貴社は、その雇用するすべてのレベルの労働者に訓練を提供していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第38項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、その雇用するすべてレベルの労働者に訓練の機会を提供する方針を有していますか。	年間に提供された訓練の時間数について、性別、職業区分、雇用形態及びその他分類可能な事由ごとに把握する。		
その方針は、企業のニーズ及び国の開発政策を考慮しているものですか。 注記：訓練の機会とは、有益な技能を開発し、キャリアアップの機会と生涯教育を増進するものとすべきとされています。			
貴社は、訓練プログラムに関して、国の当局、雇用者団体、労働者団体及び管轄の地方、国内若しくは国際機関と連携していますか。	技能に対する労働市場の需要予測等に関する政府主導の協議へ参加する。		

関連する国際労働基準：条約第 [142](#) 号。勧告第 [195](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 4（目標 4.4）、GRI：404-1

20. 実行可能な場合、貴社は発展途上国の国別訓練プログラムに参加し、熟練技能者のサービスを提供していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第39項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
発展途上国で事業活動を行う場合、貴社は、技能の習得、生涯教育を奨励し、職業指導を行うために受入国政府が支援する訓練プログラムに参加していますか。	カリキュラムの開発やコースの提供等、技術的な専門知識を提供する。 資金援助を実施する。 熟練技能者、施設、設備を提供する。		
貴社は、政府が主催する訓練プログラムに貢献したり、実行可能な限り熟練技能者を派遣したりしていますか。	若者や労働市場への再参入者にインターンシップや見習いの機会を提供する。		

関連する国際労働基準：条約第 [142](#) 号。勧告第 [195](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 4（目標4.4）及びSDG 8（目標8.6）

21. 貴社は、政府と協力しながら、現地管理者が経験を拡大する機会を社内で提供していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第40項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、政府と協力しながら、企業の効率的活動と両立する範囲で、適切な分野で経験を積む機会を現地の管理者に提供していますか。	性別及び役職のレベルに応じ、現地の管理者の能力開発のために管理者に特別の訓練を提供している。		
現地の管理者は、労働における基本的原則及び権利（児童労働、強制労働、差別、労使関係）に関する訓練を受けていますか。			

関連する国際労働基準：条約第 [142](#) 号。勧告第 [195](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 4（目標4.4）

多国籍企業宣言の「労働条件・生活条件」に関連する項目

A) 賃金、給付及び労働条件

22. 事業活動全体を通じて、事業展開しているすべての国において、類似の利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していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第41項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、事業活動を行っているすべての国において類似の利用者が提供する賃金、給付及び労働条件よりも不利にならないものを提供する方針を有していますか。	受入国の類似の利用者につき、以下の点について、査定を実施する。 - 時間外労働に対して設定された報酬を含め、同一職種の賃金水準。 - 同一職種の年間労働時間。 - 同一職種の年休。		

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
類似の利用者が存在しない場合、貴社はできる限りよい賃金を提供することを約束していますか。 注記：できる限りよい賃金を決定するに当たっては、以下の点が考慮されます。 i. 労働者及びその家族のニーズ、当該国における賃金の一般水準、生活費、社会保障給付、他の社会集団の関連する生活水準 ii. 当該国の経済開発の要請、生産性のレベル、高いレベルの雇用の獲得保持の要望などを含む経済的要素	企業による労働者とその家族のニーズの定期的な評価を行う（例えば、団体交渉、労働者の代表との対話等）。		

関連する国際労働基準：条約第 [110](#) 号及び第 [130](#) 号。勧告第 [69](#) 号、第 [110](#) 号、第 [115](#) 号及び第 [134](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 1（目標 1.2）、HRCA A.6.3.、国連グローバル・コンパクト HU.5

B) 安全衛生

23. 貴社は、国の要求に従い、職場における安全及び衛生について最高水準を維持していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第44項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、国の要求に従い、最高水準の安全及び衛生を維持するための方針を有していますか。 注記：この方針には、女性・男性に対する職場での暴力に対抗する措置の導入及び建物の安全性への配慮を含むべきです。	すべての労働者に対し適切な訓練及びPPEの無料提供を行う。 労使合同の労働安全衛生委員会を設置する。 事故・事件の根本要因を調査する。		
貴社は、最高水準の安全及び衛生に基づいて労働安全衛生マネジメントシステム及び手続を確立していますか。 (適宜、別添記載の労働安全衛生マネジメントシステム構築のためのILOツールをご参照ください)	事故・事件に関するデータを収集する(例えば、発生率、負傷の種類、職業病、業務上の死亡事故、根本要因等。) 職場での暴力やハラスメントの発生状況に関するデータを収集する。		

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、業務に関連する安全衛生基準に関する情報を、以下の者に対して公開していますか。 - 労働者の代表 - 事業活動を行っているすべての国の所轄官庁及び労働者・使用者団体	労働者の代表、所轄官庁及び使用者団体と情報共有を行う（例えば、他の事業ユニットや事業場所からの好事例及び／または他国で考察された好事例、新製品やプロセスに関連した特別な危険性等の情報共有）。 産業における安全及び衛生上の危害の要因を検討するに際して、リーダーシップを発揮する。		
関連する国際労働基準:条約第 148 号、第 155 号、第 161 号、第 162 号、第 167 号、第 170 号、第 174 号、第 176 号、第 184 号及び第 190 号。勧告第 114 号、第 118 号、第 144 号、第 147 号、第 156 号、第 164 号、第 172 号、第 175 号、第 177 号、第 181 号、第 183 号、第 187 号、第 192 号、第 194 号及び第 206 号。 その他の関連資料／関連指標: SDG 8（目標 8.8、指標 8.8.1）、GRI：403-2、HRCA A.5.1、SA8000 3.1、国連グローバル・コンパクト HU.1			

24. 貴社は、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、国際機関に協力していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第45項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、適切かつ実行可能な場合、安全及び衛生に関する国際基準の準備に関して、国際機関の活動に協力していますか。	企業の経験を国際基準準備の際のインプットとして活用する。		

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.8）

25. 貴社は、安全衛生に関する事項に関して、安全及び衛生について権限のある機関、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協力していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第46項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、安全衛生に関する事項に関して、安全及び衛生について権限のある機関、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協力する方針及び仕組みを有していますか。	対話を実施する（例えば、情報交換、相談、交渉その他の形態での協力等）。		
必要に応じて、労働者代表及び労働者団体と協定において、安全衛生に関する事項について規定をしていますか。	労働者及び労働者団体との協定に安全衛生に関する条項を取り入れる。		

関連する国際労働基準：条約第 [155](#) 号、第 [161](#) 号及び [187](#) 号。勧告第 [164](#) 号及び第 [171](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.8）、GRI：403-1 及び 403-4、SA8000（3.5）、国連グローバル・コンパクト HU.3

多国籍企業宣言の「労使関係」に関連する項目

A) 結社の自由及び団結権

26. 貴社は、労働者の結社の自由を尊重していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第48及び49項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、事業活動全体を通して、以下のよう な方針及び手続を有していますか。 - 労働者が事前の承認なしに自分で選んだ労働組合を結成し、加入することを認めること。 - 労働者の雇用と関連して反組合的な差別行為から労働者を保護すること。 - 組合員であることを理由に、労働者に罰則を課したり、差別したりすることを禁止すること。 - 労働者を代表する団体に干渉する行為を禁止すること。 (適宜、別添記載の組合の自由に関するILOの関連ツールをご参照ください)	職業区分及び契約の種類別に、労働組合に加入している労働者の割合に関するデータを収集すること。 ビジネスパートナーとの間で結社の自由の遵守を確保するために措置を講じる。		
企業には、労働者が自分の代表を選ぶための仕組みがありますか。	労働者が自分の代表者を選出するために過去5年間に実施した選挙数を把握する。		

関連する国際労働基準：条約第87号、第98号及び第154号。勧告第135号及び第163号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.8）、SA 8000（4）、HRCA A.4、GRI：102-41

27. 必要に応じて、貴社は事業活動を行っている国の代表的使用者団体を支持していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第50項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
必要に応じて、また現地の状況に沿って、貴社は事業活動を行っている国の代表的使用者団体のメンバーとなり、それに関与したり、その他の形で支援したりしていますか。	事業活動を行っている国において使用者団体を支援する（例えば、加入、財政的・技術的支援、メンバーの育成等）。		

関連する国際労働基準：条約第87号。

その他の関連資料／関連指標：SA 8000 4.2.、HRCA A.4.2.1

28. 貴社は、労働者の代表が会合する権利を尊重していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第53項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、企業活動の機能を妨げないことを条件に、労働者代表が協議や意見交換のために自由に会合する権利を尊重することを確保するための方針及び手続を事業活動全体を通じて有していますか。	労働者の代表が干渉されずに会合することができるスペースを提供する。 協議または意見交換を行うために労働者間で開催された会議数を把握する。		

関連する国際労働基準：条約第 87 号、第 98 号及び第 154 号。勧告第 135 号及び第 163 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.8）、SA 8000（4）、HRCA A.4、GRI：102-41

29. 貴社は、国内法令及び慣行に従い、雇用される労働者が自らの選択により、団体交渉の目的で認定された代表者団体を有する権利を尊重していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第55及び57項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、団体交渉を目的として組織された、企業に雇用されている労働者の代表者団体を承認するための手続を確立し、実施していますか。	効果的な労働協約の策定の場面において、可能な限り、労働者の代表を支援するために便宜を提供する。		

関連する国際労働基準：条約第 [87](#) 号、第 [98](#) 号及び第 [154](#) 号。勧告第 [135](#) 号及び第 [163](#) 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.8）、SA 8000（4）、HRCA A.4、GRI：102-41

30. 貴社は、労働者代表との団体交渉を促進していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第58、59、60、61及び62項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、労働者代表との団体交渉を促進するための手続を有していますか。	企業またはその一部が加盟している効力のあ る労働協約数を把握する。 労働協約が適用されている総労働者数の割合 を調査する。		
労働者代表との誠実な交渉において、貴社は、 以下のことを実施していますか。 - 労働者代表に、有意義な交渉をするために 必要な情報を提供すること。 - 交渉を阻害する目的で、交渉を行っている 労働者の異動を示唆して脅すことを控えること。	団体交渉に効果的に参加するために労働者に 提供される情報を把握する。		
既存の労働協約に、紛争を解決するための規定は含まれていますか。	苦情審査メカニズムに関する規定をすべての合意に組み込む。		
貴社は、団体交渉の客観的な基準設定に資するような情報の提供に関する政府の要請に応じ ていますか。	団体交渉の客観的な基準を確立するために政府に情報共有を行う。		
該当する場合、上記の手続は貴社の事業活動全体に適用されていますか。	サプライヤー間で労使関係の基準の遵守を確保するために措置を講じる。		

関連する国際労働基準：条約第 87 号、第 98 号及び第 154 号。勧告第 135 号及び第 163 号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標 8.8）、SA 8000（4）、HRCA A.4、GRI：102-41

B) 協議

31. 貴社は、労使双方の関心事項について、労働者及びその代表と定期的に協議をしていますか。

▶ 多国籍企業宣言 第63項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
国内の法律及び慣行に従い、貴社は労使間及びその代表者間で、双方の関心事項について定期的な協議をするためのシステムを導入していますか。	双方の関心事項を協議するために、労働者団体と使用者の代表者との間で開催された会議数及びこれらの会議で決定した事項を把握する。		
そのような協議が団体交渉に代わるものではないことを保障するための措置はとられていますか。	協議の実施状況の進展についても定期的な協議を行うことを協定に記載する。		

関連する国際労働基準：勧告第94号及び第129号。

その他の関連資料／関連指標：HRCA A.4.1（提案指標4）

C) 救済へのアクセス及び苦情審査

32. 貴社は、労働者がいかなる不利益も受けることなく、苦情を申し立てる権利及び適当な手続により苦情審査を受ける権利を尊重していますか。

▶ 多国籍企業宣言 第66項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、単独にまたはほかの労働者と共同して行動する労働者が、適当な手続により苦情の審査を受ける権利を社内において尊重することを保障する方針及び適切な手続を有していますか。 注記：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条約の原則に拘束されていない国で活動する場合においては、特に注意を払う必要があります。	可能な限り使いやすく、迅速な苦情解決のためのメカニズムを確立する。 国別に労働者から提出された苦情の件数とその結果に関するデータを収集する。		
貴社は、苦情を申し立てた結果、労働者がいかなる不利益も受けないことを保障していますか。	報復に対する安全策を策定する。		

関連する国際労働基準：勧告第130号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.8）、国連ビジネスと人権に関する指導原則（第22及び29段落）

33. 貴社は、ビジネスパートナーが救済のための効果的な手段を提供するよう働きかけを行っていますか。

▶ 多国籍企業宣言 第65項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、国際的に承認された人権の侵害に対して、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ための方針または手続を有していますか。	救済の方針及び慣行を持つビジネスパートナーの数を把握する。 ビジネスパートナーとの話し合い及びその結果を追跡する。		

関連する国際労働基準：勧告第130号。

その他の関連資料／関連指標：SDG 8（目標8.8）、国連ビジネスと人権に関する指導原則（第22及び29段落）

D) 労働争議の解決

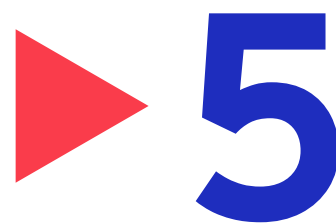
34. 貴社は、労使間の労働争議の予防及び解決に資するため、任意調停制度を、労働者代表及び団体と共同で確立するよう努めていますか。

▶ 多国籍企業宣言 第68項

補足質問

企業方針と関連する手続	具体的なアクション	現在の状況／コメント	更なる改善及びアクションに向けた提言
貴社は、任意調停制度を労働者代表及び団体と共同で確立するよう努めていますか。 注記：この制度は、各国の状況に応じて適切なものである必要があるとともに、使用者及び労働者のそれぞれの代表が同数含まれている必要があります。	必要に応じて既存の任意調停機関を活用する。 事業活動を行っている国の業界にそのような制度が存在しない場合には、その開発に尽力する。		

関連する国際労働基準：勧告第92号。



結論

▶ 5. 結論

多国籍企業宣言の原則は、国際・地域機関¹、各国政府、マルチステークホルダー・イニシアティブの政策及びあらゆる規模の企業の政策・実務に組み込まれています。

労働者は、仕事の世界において企業の方針・慣行の影響を受ける最初の利害関係者のグループである以上、労使双方の関心事項について協議することを規定した多国籍企業宣言の第63項に沿って、企業は労働者及びその代表と協議の上、自己評価を実施し、改善行動計画を策定することが推奨されます。

このツールの使用中に疑問が生じたり、企業運営における多国籍企業宣言の原則の適用について更なるガイダンスが必要な場合は、**国際労働基準に関するILOビジネスのためのヘルプデスク**が無料で守秘のサービスを提供し、個別の質問に回答します (assistance@ilo.org)。ILOビジネスのためのヘルプデスクは、企業や労働組合等が、多国籍企業宣言の原則を実践に移すのに役立つ情報、実践的なツールや訓練の機会、質問と回答を見つけることができるテーマ別に構成されたウェブサイト (www.ilo.org/business) も運営しています。多国籍企業宣言に基づく企業・労組間対話の手続は、企業及び労働組合が、ILOの支援を利用して、相互の権利に影響を及ぼすことなく、面会して話すことに自発的に合意する場合にも有用です。この場合、ILOは相互に利害をもつ問題を議論するための中立的な場を提供します。

最後になりますが、多国籍企業宣言の推進と適用のための最新情報、追加リソース・ツールは、多国籍企業宣言専用のILOウェブポータル (https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_676219/lang--en/index.htm) でご覧いただけます。

このツールは、このツールを使用する企業が、自社の方針・手続が多国籍企業宣言の原則に沿っているかどうかを明確に評価できるように設計されています。そのため、このツールは、企業がこの宣言の目的を達成するための道のりを支援する重要なツールといえます。

1 詳細は、多国籍企業宣言ウェブポータルの「**International policy coherence - Overview of references made to MNE Declaration**」 (www.ilo.org/mnedeclaration) をご参照ください。

▶ 別添： ILO ツール及び参考文書

▶ 別添：ILO ツール及び参考文書

- ▶ ILO 多国籍企業宣言のウェブポータル：https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_676219/lang--en/index.htm
- ▶ ILO ビジネスのためのヘルプデスク：<https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/lang-ja/index.htm>
- ▶ 責任あるビジネス：国際的文書による主要メッセージ：https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_746883/lang-ja/index.htm
- ▶ グローバルサプライチェーンにおける労働基準—これらを達成し、より競争力ある持続可能な企業となるためには（2019年）：http://www.ilo.org/asia/info/public/background/WCMS_725761/lang--en/index.htm

その他の ILO 自己評価ツール

- ▶ ベタワークのグローバルコンプライアンス評価ツール（2017年）：<https://betterwork.org/portfolio/better-works-global-compliance-assessment-tool/>

雇用に関するビジネス向け ILO ツール及び参考文書

雇用に関連する質問

- ▶ ILO ビジネスのためのヘルプデスクー雇用促進：https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_EP_EN/lang--en/index.htm
- ▶ 若者の雇用における挑戦への直面、使用者のためのガイド（2001年）：https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119337/lang--en/index.htm
- ▶ 若者の雇用：実現に向けて（2008年）：http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119342/lang--en/index.htm

強制労働に関する質問

- ▶ ILO ビジネスのためのヘルプデスクー強制労働：https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_FL_EN/lang--en/index.htm
- ▶ 強制労働の撤廃及び予防：チェックポイント・アプリ（2016年）：https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_460489/lang--en/index.htm
- ▶ 強制労働の撲滅：使用者及び事業者のためのハンドブック（2015年）：https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_101171/lang--en/index.htm
- ▶ UN.GIFT ガイドー人身売買とビジネス：人身売買の防止及び対策のため好事例：https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/WCMS_142722/lang--en/index.htm
- ▶ 国連グローバル・コンパクトの労働原則ービジネスのためのガイド（ILO 2008年）、21 ～ 26 頁 参 照：https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_101246/lang--en/index.htm

児童労働に関する質問

- ▶ ILO ビジネスのためのヘルプデスクー児童労働：https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_CHL_EN/lang--en/index.htm
- ▶ 児童労働の撤廃及び予防：チェックポイント・アプリ（2016年）：https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_460491/lang--en/index.htm
- ▶ 児童労働をなくすために児童の権利の観点からどのようにビジネスを展開すべきか：ビジネス向けのILO-IOE 児童労働ガイダンスツール（2015年）：https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang--en/index.htm
- ▶ 国連グローバル・コンパクト労働原則ービジネスのためのガイド（ILO2008年）、27～30 頁参照：http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_101246/lang--en/index.htm
- ▶ 有害児童労働に関する雇用者・労働者ハンドブック（2011年）29・30 及び 36・37 頁参照：https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_164573/lang--en/index.htm
- ▶ 児童労働に関するベターワークガイダンスシート：<https://betterwork.org/portfolio/guidance-sheets-on-labour-regulations/>
- ▶ 若者と一緒に働く中小企業経営者のためのヒントー雇用者のためのパケット「彼らの安全を守ろう！」（2008年）47～49 頁の「アクションチェックリスト」参照：<http://www.ilo.org/ipeccinfo/product/viewProduct.do?productId=12352>

差別禁止に関する質問

- ▶ ILO ビジネスのためのヘルプデスクー差別と平等：https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_EN/lang--en/index.htm
- ▶ 職場における差別の撤廃：ILO ヘルプデスク・ファクトシート・ナンバー 5：https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116342/lang--en/index.htm
- ▶ HIV/AIDS と労働の世界：ILO 実践規範（2001年）（ILO、ジュネーブ）：https://www.ilo.org/aids/Publications/WCMS_113783/lang--en/index.htm
- ▶ 職場での障がいの管理：ILO 行為基準（2002年）（ILO、ジュネーブ）：https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang--en/index.htm
- ▶ ビジネス管理における女性：勢いの獲得（2014年）：http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_316450/lang--en/index.htm
- ▶ 障がい者インクルージョンのための自己評価ツール：<http://www.businessanddisability.org/wp-content/uploads/2018/11/GBDNSelfAssesmentTool.pdf>
- ▶ 障がいと企業の社会的責任の報告：40 の多国籍企業の事例報告を比較した分析（2014年）18 頁の報告指標及び 52～54 頁「指標ごとの推奨事項」参照：http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_316814/lang--en/index.htm
- ▶ 公平性の促進：同一賃金のための性別にとらわれない職務評価：ステップ・バイ・ステップのガイド（2008年）：http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_122372/lang--en/index.htm

- ▶ 育児のための職場のソリューション（2010年）93～131頁及び139～146頁参照：
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_110397.pdf
- ▶ HIV及びAIDSに対する職場でのジェンダー・メインストリーミングのためのガイド（2011年）18～35頁参照：http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_165448.pdf
- ▶ 国連グローバル・コンパクトの労働原則－ビジネスのためのガイド（ILO 2008年）31～34頁参照：https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/---multi/documents/instructionalmaterial/wcms_101246.pdf

雇用保障に関する質問

- ▶ ILO ビジネスのためのヘルプデスクー雇用の安定：https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_SOE_EN/lang--en/index.htm
- ▶ 金融・経済危機について：責任ある対応－よくある質問：http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_116348.pdf
- ▶ 契約及び人材に関するよりよい仕事のガイダンスシート：<https://betterwork.org/portfolio/guidance-sheets-on-labour-regulations/>
- ▶ 危機に対応した回復及び強靱であるための企業再編（2020年）：https://www.ilo.org/empent/areas/covid-19/briefing-notes/WCMS_742725/lang--en/index.html

訓練に関するビジネス向け ILO ツール及び参考文書

- ▶ 若者を雇用するうえでの困難への対応：可能なアクション及び方針における考慮事項の概要（2011年）99～112頁参照：http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_582289.pdf
- ▶ 若者を雇用するうえでの困難への直面：使用者のためのガイド（2001年）：https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119337/lang--en/index.htm

労働条件・生活条件に関するビジネス向け ILO ツール及び参考文書

賃金・労働時間に関する質問

- ▶ ILO ビジネスのためのヘルプデスクー賃金、給付：https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_WAG_EN/lang--en/index.htm
- ▶ ILO ビジネスのためのヘルプデスクー労働時間：https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_EN/lang--en/index.htm
- ▶ 報酬に関するよりよい仕事のガイダンスシート：<https://betterwork.org/portfolio/guidance-sheets-on-labour-regulations/>

職業上の安全衛生に関する質問

- ▶ ILO ビジネスのためのヘルプデスクー安全衛生：https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_OSH_EN/lang--en/index.htm
- ▶ 業務上の安全衛生マネジメントシステムに関するILOガイドラインの監査マトリックス（2013年）：http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_214128/lang--en/index.htm
- ▶ 労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン、ILO-OSH2001（2009年）：http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_107727/lang--en/index.htm
- ▶ 安全衛生の問題に関連する全ILO実践規範：<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/lang--en/index.htm>
- ▶ 中小企業のための職場のリスク評価及び管理に関するトレーニングパッケージ（2013年）http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_215344.pdf

労使関係に関するビジネス向け ILO ツール及び参考文献

- ▶ ILO ビジネスのためのヘルプデスクー結社の自由：https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_FOA_EN/lang--en/index.htm
- ▶ ILP ビジネスのためのヘルプデスクー団体交渉：https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_CB_EN/lang--en/index.htm
- ▶ ILO ビジネスのためのヘルプデスクー成熟した労使関係に関する質問集：https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_DOC_ENT_HLP_CB_FAQ_EN/lang--en/index.htm#Q5
- ▶ 国連グローバル・インパクトの労働原則ービジネスのためのガイド（ILO 2008年）19頁参照：http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_101246/lang--en/index.htm
- ▶ 結社の自由及び団体交渉に関するよりよい仕事ガイダンスシート：<https://betterwork.org/portfolio/guidance-sheets-on-labour-regulations/>
- ▶ 労働争議システム：よりよいパフォーマンスに向けたガイドライン（2013年）173～190頁参照：http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_211468/lang--en/index.htm
- ▶ COVID-19の蔓延防止、生活保護、復興支援のための対策を交渉する雇用者及び労働者：実務のレビュー（2020年）：https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_749844/lang--en/index.htm



多国籍企業及び企業エンゲージメント・ユニット
企業部門
メールアドレス：multi@ilo.org

国際労働事務局
4、ルート・デ・モリヨン
CH-1211 ジェネーヴ 22、スイス