



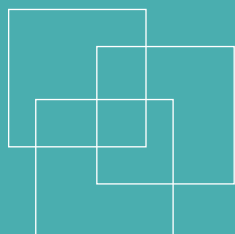
International
Labour
Organization

ILO多国籍企業宣言：

労働者のためのガイド



2017年多国籍企業宣言ガイド



ILO多国籍企業宣言： 労働者のためのガイド

Copyright © International Labour Organization 2017

日本語版 第1版 2018年

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 Permission), 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。

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。

The ILO MNE Declaration: What's for Workers?

ILO 多国籍企業宣言：労働者のためのガイド — 東京、2018年

ISBN: 978-92-2-132204-7 (印刷版)

ISBN: 978-92-2-132205-4 (ウェブPDF版)

本書は、英語、仏語、西語でも出版されている。英語：ISBN: 978-92-2-131501-8 (印刷版), 978-92-2-131502-5 (ウェブPDF版); 仏語：ISBN: 978-92-2-231018-0 (印刷版), 978-92-2-231019-7 (ウェブPDF版); 西語：ISBN: 978-92-2-328458-9 (印刷版), 978-92-2-328459-6 (ウェブPDF版), ジュネーブ, 2017年。

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、その当事者の法的状態又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、商品名及び製造過程への言及はILOの支持を意味するものではなく、また、企業、商品又は製造過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の刊行物及び電子媒体は、主要な書店やデジタル配信プラットフォームから入手できます。また、ilo@turpin-distribution.com から直接注文することもできます。詳細はILOのウェブサイト www.ilo.org/publns をご覧いただくか、以下までお問い合わせください ilopubs@ilo.org。

Printed in Japan

本書のねらい

ILOの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）は、政府、使用者及び労働者の代表によって協議され1977年に採択されました。多国籍企業宣言は、すべての人にディーセント・ワークを実現するために、企業がどのように貢献できるかについて指針を提供すると同時に、結社の自由と団体交渉、労使関係と社会対話が果たす中心的役割を強調している唯一のILO文書です。

2017年3月、多国籍企業宣言は大幅に改定されました。この改定は、国際的な投資や取引の増加とグローバル・サプライチェーンの発展に対応するものです。さらに、社会保障、強制労働、非公式（インフォーマル）経済から公式（フォーマル）経済への移行、賃金、詳細な調査（デューデリジェンス）の過程、苦情処理メカニズム、ビジネスに関連した人権侵害の被害者のための救済へのアクセスなども取り上げています。

多国籍企業宣言の改定を受けて、ILO労働者活動局は、同宣言の手引書である「ILO多国籍企業宣言 労働者のためのガイド」を改定することにしました。この改定では、労働者と労働組合が、実際の場面において、特に多国籍企業宣言の新しい事項との関係で、どうすれば有効にこの宣言を利用できるか、前向きな知見を提供することをめざしました。この目的を達成するため、改訂版では、労働組合が多国籍企業宣言の新しい内容を利用する方法について意見交換を行い、参加型の手法を取り入れました。様々な労働者団体からの情報提供によって、本書の内容は充実したものになっています。

労働者活動局がまとめた本書は、労働者と労働組合が、多国籍企業宣言に書かれている政策や原則の実践や活用を推進する際の手引きとなるよう構成されています。

まずは本書を執筆したフェリックス・ハドワイガー、国内及び国際的な労働組合からの情報をまとめてくれたエスター・ビュッセル、ギータ・ローランスと多国籍企業チーム、アンナ・ビオンディ、ILO労働者活動局の一同、とりわけ、重要な情報と助言をくれたタンディウィ・グロスに感謝します。

ILO労働者活動局 局長
マリア・ヘレーナ・アンドレ

多国籍企業宣言：労働者のためのガイド

目次

4	本書のねらい
7	よくある質問
7	多国籍企業宣言の内容と適用対象は？
8	2017年改定の変更点は？
9	他の国際的なイニシアチブとの関連における多国籍企業宣言の重要性は？
10	多国籍企業宣言はグローバル枠組み協定と関連しているのか？
11	労働組合による多国籍企業宣言の活用法：考えられるシナリオ
11	シナリオ1－各国担当窓口（ナショナル・フォーカルポイント）： 設置方法について
12	シナリオ2－企業・労組間対話：責任ある企業行動の実施
13	シナリオ3－デュー・ディリジェンス：組合妨害対策及び 労働者の関与のためのツール
14	シナリオ4－不安定な仕事への取り組み：多国籍企業宣言の活用
16	多国籍企業宣言のガイド
16	目標と適用範囲
16	一般方針
19	雇用
28	訓練
29	労働条件・生活条件
33	労使関係
40	多国籍企業宣言における労働組合の行動のためのツール
40	地域別フォローアップ
40	政労使三者によって任命された各国担当窓口
41	技術援助
41	ILOビジネスのためのヘルプデスク
42	企業・労組間対話
42	解釈手続
44	参考資料

よくある質問

多国籍企業宣言の内容と適用対象は？

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）は、国際労働事務局（ILO）理事会にて1977年に採択され、2017年に改定されました。¹

多国籍企業宣言の目標は、多国籍企業が経済的・社会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積極的寄与を奨励し、また事業活動による悪影響を回避し、それに対処することが多国籍企業の責任であることを明確に示すことです。多国籍企業宣言は、普遍的に適用できる、すべての国内及び多国籍企業が取るべき行動について権威ある指針を定めています。

多国籍企業宣言は、ILO条約・勧告に盛り込まれている原則の企業の事業活動への適用方法について概要を示しています。また、ILOの基準は政府を適用対象としていますが、多国籍企業宣言は、基準の原則は企業も適用対象にしていることを明確に示しています。企業は、自社の事業及びグローバル・サプライチェーンにおいて人権を尊重する責任があります。

また、多国籍企業宣言は、包摂的成長とすべての人へのディーセント・ワークを実現する上での政府の役割と責任についても明記しています。そして、政府と経済的、社会的課題を協議する際に労働組合が活用できる枠組みも定めています。

このように、多国籍企業宣言は労働組合にとって活用できる強力なツールとなっています。また道徳的権威を有しており、政府が提供に努めるべき、また企業が各自の事業活動において遵守すべき基準に対する総合的なチェックリストを提供しています。

労働者にとっての意味

多国籍企業宣言は、法的拘束力を有しませんが、すべてのILO加盟国及びすべての企業に普遍的に適用可能です。つまり、企業が多国籍企業宣言を使用するために「署名」する必要はありません。

多国籍企業宣言は、国内法及び国際法上の労働者の権利を尊重する責任を果たすために企業に求められる、責任ある企業行動の主要な要素を定めています。これらの権利は、多国籍企業宣言とは別に定められており、多国籍企業宣言では、それらの権利を実現するためのツールを提供しています。

¹ ILO理事会は、これ以前の2000年と2006年に多国籍企業宣言の時宜に合わせた改定を行っています。

2017年改定の変更点は？

採択から40周年となる節目の年に、多国籍企業宣言は、根本的に変化したグローバル経済に照らして大幅に改定されました。過去数十年間で、「サプライチェーン・モデル」²の重要性は劇的に高まりました。2017年改定の主要ポイントとしては、以下の点が挙げられます。

- 多国籍企業は、**グローバル・サプライチェーン**を通じて、他の企業と関わり合って事業を行っていることが認識されました。
- 多国籍企業宣言に**国連ビジネスと人権に関する指導原則**（UNGP）が組み込まれました。宣言の第10項では、UNGPはすべての国及びすべての企業に適用されること、そして企業は、自社の事業活動及びサプライチェーンにおいて国際的に認められた人権³の尊重を確保するために、詳細な調査（デュー・ディリジェンス）を実施すべきであることが定められています。
- 特に、第10項（e）では、企業は**デュー・ディリジェンス**を実施する上で、結社の自由と団体交渉、そして労使関係と社会対話が果たす中心的な役割に配慮すべきであると定めています。新たに追加された第10項の記述については、UNGP全体に照らし合わせながら読む必要があります。
- 苦情処理メカニズム及び労働者の**効果的な救済**へのアクセスに関して、政府の役割（司法、行政、立法上の方策）及び多国籍企業の役割（単独及び共同メカニズム、並びに団体交渉を含む社会対話）をより明確にしています。
- すべての人へのディーセント・ワーク、労働監督及び労働行政の役割、多国籍企業の優良な社会的慣行を促進する受入国の責任、公式（フォーマル）経済への移行、社会保障、生涯教育、賃金、給付及び労働条件に関する指針、同一価値労働同一賃金、強制労働の撤廃に関する**規定や文言**も追加されています。
- 多国籍企業宣言の実施に向けた取り組みのために、地域別フォローアップ・メカニズム、政労使三者によって任命された各国担当窓口（ナショナル・フォーカルポイント）、国レベルにおけるILO技術援助、企業・労組間対話、多国籍企業宣言の原則に関する解釈手続きなど、新たに**運用のためのツール**が採択されました。これら運用のためのツールは、改定後の多国籍企業宣言の別添IIにまとめて記載されています。

2 グローバル・サプライチェーンは、現在のグローバル経済における主要なビジネスモデルになっています。グローバル・サプライチェーンにおける委託及び下請契約の大半は、雇用関係が明確な労働者であれば支給すべき給付を免れるために行われています。

3 国際的に認められた人権とは、少なくとも、UNGPと多国籍企業宣言の第10項（d）に記されている、国際人権章典、並びに労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言に定められた基本的権利に関する原則において表明された人権を指しています。「少なくとも」とは、上述の権利に加え、対象のデュー・ディリジェンスの事項に関連する、あらゆる国際労働基準（労働時間、母性保護、労働力移動など）も考慮に入れなくてはならないことを意味しています。

他の国際的なイニシアチブとの関連における 多国籍企業宣言の重要性は？

労働における人権を含む、人権に関する企業の役割及び責任は、近年、OECD多国籍企業行動指針、国連ビジネスと人権に関する指導原則、国連グローバル・コンパクトなど、様々な国際文書及びイニシアチブで取り上げられています。しかし、多国籍企業宣言は、国際労働基準を設定し、監視するために設立された国連の専門機関であるILOにおいて政労使三者の代表が協議の上採択した、ビジネスと人権に関する唯一の権威ある国際文書です。

多国籍企業宣言はこのように、普遍的に適用可能な責任ある企業行動への期待を、権威ある枠組みとして提供しています。また、国際労働基準の規定に直接根差した、ビジネスと人権に関する唯一の国際文書でもあります。

その他の国際・地域機関は、ILOを、労働基準を設定、監視する権限を持つ機関として認識し、多国籍企業宣言と労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言を指針⁴として参照しています。

労働者にとっての意味

国際連合や経済協力開発機構(OECD)などで採択される国際文書は、労働者の権利及び労使関係に関する指針として、多国籍企業宣言を参照しています。

労働組合は、多国籍企業宣言をデュー・ディリジェンスなど責任ある企業行動のプロセスに関する社会対話に参加するためのツールとして、活用することができます。多国籍企業宣言が関与のためのツールである一方、国際労働基準は、仕事の世界において期待される責任ある企業行動を理解する上で土台となる基準です。

4 近年採択されたその他の指針は、以下が挙げられます。公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言(2008年)、グローバル・ジョブズ・パクト(仕事に関する世界協定)(2009年)、持続可能な企業の振興に関するILO総会の結論(2007年)、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関するILO総会の結論(2016年)、持続可能な開発のための2030アジェンダにおける目標とターゲット(2015年)などです。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(2011年)、OECD多国籍企業行動指針(2011年)、それに関連したOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスは、多国籍企業宣言でも取り上げているデュー・ディリジェンス、救済アクセス、苦情処理メカニズムなどについて指針を示しています。

多国籍企業宣言はグローバル枠組み協定と関連しているのか？

労働者にとっての意味

GFAは、国際産業別労働組合組織と多国籍企業の間で締結されます。この協定は、少なくともILO中核的条約を参照し、それら多国籍企業の世界規模での活動における労働基準及び労使関係を規制しています。

関連しています。指針として多国籍企業宣言を参照するグローバル枠組み協定（GFA）は増加しています。そして、多国籍企業は、その協定において多国籍企業宣言の原則を遵守する方針を確約しています。⁵

GFAは、多国籍企業宣言で示されている原則の実施に関連しています。この協定は、ILO条約・勧告（通常ILO中核的条約が筆頭）を参照しており、悪影響のリスクについての情報を提供することで、現行の労使関係を強化することができます。

今後は、企業と労働組合がGFAで合意すれば、この協定の適用に関する争いに、多国籍企業宣言の中でILOが規定する「企業・労組間対話手続」をとることができるようになります。そしてILOは、交渉している双方にとって有効な解決策を見つけるために援助していくことになります。

5 多国籍企業宣言に関する記述が含まれているGFAを国際産業別労働組合組織と締結している企業は以下の通りです。Acconia-国際建設・林業労働組合連盟（BWI）、Dragados-BWI、Enel-インダストリーオール・グローバルユニオン/国際公務労連（IndustriALL/PSI）、FCC Construcción-BWI、Ferrovial-BWI、Ford-IndustriALL、Gamesa-IndustriALL、GDF Suez-BWI/PSI、H&M-IndustriALL、Lafarge-BWI/IndustriALL、OHL-BWI、Petrobras-国際化学エネルギー鉱山一般労連（ICEM、現IndustriALL）、Royal BAM-BWI、Sacyr-BWI、Salini-Impregilo-BWI、Staedtler-BWI、Tchibo-IndustriALL。

労働組合による多国籍企業宣言の 活用法：考えられるシナリオ

労働組合が多国籍企業宣言を活用できる可能性のある状況のシナリオを以下に示しています。これらのシナリオは、労働組合が直面する可能性のある現実的な状況に基づいています。

シナリオ1

各国担当窓口（ナショナル・フォーカルポイント）：設置方法について

シナリオ：全国的な労働組合が、政府が投資を誘引するために打ち出している特別優遇措置、例えば、輸出加工区（EPZ）における労働者の権利に対する制限的な法律などが、結社の自由、団結権及び団体交渉権を脅かすおそれがあると懸念している。

多国籍企業宣言の活用例：多国籍企業宣言に従って、この非常に深刻な懸念事項について、政労使の代表による包摂的で有意義な対話を行う必要があります。ILOは、特にILO条約第144号に基づいて設置された三者構成の委員会を通じ、各国担当窓口（NFP）の設置を支援すべきであり、また労働組合自体が自国の政府及び使用者団体にNFPの設置への支援を要請することも重要となります。

多国籍企業宣言を促進するために、特定のワーキンググループ又は委員会（例えば三者構成の社会対話機関又は社会・経済協議会など）をNFPとして設置することができる国では、労働組合は現存する三者構成機関の強化が実行可能かどうかを検討すべきです。様々な可能性についてILOと協議することが可能であり、組合は労働者活動局（ACTRAV）をNFPの設置プロセスの窓口として活用することも可能です。

そして、全国的な労働組合は、懸案事項について協議する三者対話に参加するためにNFPを活用することができます。例えば、「受入国政府が外国からの投資を誘引す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」と規定している多国籍企業宣言第52項を活用することもできます。紛争防止の観点から三者構成機関による企業への早期の関与も、多国籍企業宣言で定められている好ましいアプローチの中核を成す要素です。

労働者にとっての意味

OECD加盟国が、重複するメカニズムの問題を提起する場合があります。その場合、労働組合はOECDの各国担当窓口（ナショナル・コンタクト・ポイント、NCP）とNFP間で相乗効果を生み出す三者メカニズムを要請するか、OECDのNCPを完全に三者構成にして、労働省が積極的に関与するように要請することができます。

シナリオ2

企業・労組間対話：責任ある企業行動の実施

シナリオ：大手多国籍企業と労働者の代表の間には不信感が蔓延しており、緊張や意見の相違を生み出している。相違点の一つが、当該企業が国際産業別労働組合組織と取り決めたGFAの適用についてである。あるサプライヤーの企業では、労働者の労働組合への加入が認められないとされており、これはGFA違反で、労働組合が提供しうる援助や保護に頼れない状態に労働者が置かれていることになる。現在の緊張関係を解消するためには解決策が必要であることを、すべての関係者が認めている。

労働者にとっての意味

企業・労組間対話の対象は、GFAに署名している企業だけではありません。ILO事務局は、労働組合と企業が多国籍企業宣言の原則の適用に関して有意義な対話を行う中立的な場を提供することができます。しかし、企業・労組間対話では、当事者の合意に基づいて対話プロセスを開始しなければなりません（「多国籍企業宣言における労働組合の行動のためのツール」の項を参照してください）。

多国籍企業宣言の活用例：国際産業別労働組合組織と多国籍企業はまず、多国籍企業宣言の原則の遵守義務と、争いがあればILOの援助を活用する可能性について、GFAの中で合意すべきです。労働組合は、ACTRAVを、ILOで企業・労組間対話を開始する入り口として活用することができます。国際産業別労働組合組織の要請を受けた場合、ILOは、双方の懸念事項を協議するためILOの援助を活用することに自発的に合意するよう、多国籍企業に勧めることができます。具体的な問題が発生した国において企業又はサプライヤーの代表者と組合の代表者が関与して、地域的な対話とグローバルレベルの対話の間につながりを作り出すことも重要です。

この問題は、直接的な社会対話を通じて解決される可能性が高いですが、企業・労組間対話の規定は、当事者となる二者がILOの支援のもと、資格のある調整役の一覧表から仲介者を選ぶ可能性も見据えています。さらに、労働組合と多国籍企業は、企業・労組間対話への追加の参加者を合意のもとに決定することができます。また、労働組合はILOに、技術的及び専門的顧問の立場からの企業・労組間対話の参考となる情報の提供を求めることができます。理想的には、多国籍企業と労働組合は、ILOの援助を受けながら、子会社、サプライヤー及び下請業者における結社の自由及び団体交渉権を確保するための共同戦略について、合意の道を探ることができます。

シナリオ3

デュー・ディリジェンス：組合妨害対策及び労働者の関与のためのツール

シナリオ：ある多国籍企業の経営陣は、自社の事業活動、サプライチェーン及びその他の取引関係において、少なくとも国際的に認められた人権の尊重を確保するために、デュー・ディリジェンス・プロセスを策定している。そして、直接のサプライヤーに対してこうした権利を尊重するよう要求し、自社の直接サプライヤーへの社会監査を第三者に委託することを決定した。このデュー・ディリジェンス・プロセスは、専ら経営陣の取り組みで、労働者及び労働組合はこのプロセスに組み込まれていない。

多国籍企業宣言の活用例：多国籍企業宣言第10項（e）は、デュー・ディリジェンス・プロセスでは結社の自由と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に配慮すべきであると明記しています。つまり、企業はデュー・ディリジェンス・プロセスに労働者団体を組み入れなければなりません。

労働環境（労働者の権利）における潜在的及び実際の人権リスクの回避と対処は、社会監査だけでは達成できず、持続可能な労使関係を通じて機動的かつ継続的に取り組みを続けることが必要です。多国籍企業、そしてサプライヤーの工場の労働者で結成されている労働組合は、労働に関連する人権への実際の又は潜在的な悪影響に関して、明らかに影響を受けるおそれがある集団であり、関連性の高いステークホルダーです。このことに基づいて、こうした労働組合と国際産業別労働組合組織は、デュー・ディリジェンス・プロセスへの参加を要求することができます。⁶

労働者にとっての意味

多国籍企業宣言、UNGP（特に原則17～22）、及びOECD多国籍企業行動指針（特に第2～4章）は、人権を尊重するという企業の責任を遂行する上で企業に期待されることを規定している国際文書です。これらの国際文書の中で、労働者の権利に関して権威ある文書が多国籍企業宣言です。

デュー・ディリジェンスにおいては、多国籍企業が自らの活動を通じ、又は、その取引関係の結果として関与する可能性のある、実際の又は潜在的な人権への悪影響を特定、評価する作業プロセスに、労働組合の積極的な関与、及び労働組合との有意義な協議を

6 多国籍企業宣言は、労働者の権利リスクに関するデュー・ディリジェンスにおいて、実際の又は潜在的な労働者の権利の侵害を特定、予防、緩和し、その侵害に対する責任を果たすために、社会対話を継続していく必要があると定めています（第10項（e））。第10項（c）は（UNGPに沿って）、その事業の場所に関係なく、企業は（i）自社の活動を通じて悪影響を引き起こし、またこれを助長するのを回避すること、悪影響が起こった場合対処すること、及び、（ii）自社が寄与していなくとも、その事業、商品又はサービスに直接関連する取引関係の人権に対する悪影響の予防又は緩和を求めると定めています。これら2つの側面がいずれも重要です。なぜなら、企業（最終製品を購入する多国籍企業など）が労働者の権利の侵害（悪影響）を引き起こす、又は助長している場合、当該企業は、悪影響の助長を阻止、又は予防し、自社の影響力を利用して悪影響を緩和させ、是正に備える、又は協力して是正に取り組む必要があるからです（UNGP原則22）。多国籍企業がその悪影響を引き起こしておらず、また助長もしておらず、「直接的に関連」しているだけの場合には、当該企業が「専ら」行う必要があるのは、その影響力を利用して、悪影響（権利侵害）を引き起こしている事業者（サプライヤーなど）を良い方向へ促していくことです。

含めなければなりません。

つまり、多国籍企業がデュー・ディリジェンスのツールとして社会対話に加え社会監査を使用した場合、監査人は監査プロセスの一環として労働組合と協議し、監査結果を労働組合に、また請求があった場合は各自の国際産業別労働組合組織にも報告すべきであることを意味しています。また、労働組合は、有意義な協議の結果がどのようにデュー・ディリジェンス・プロセスに組み込まれ、利用されているのかを確認すべきです。

デュー・ディリジェンスは、サプライヤーから調達している多国籍企業の責任でもあることから、労働組合は、サプライヤーが労働組合を交渉相手として認めない場合、多国籍企業に影響力を行使するように要請することができます。また、労働組合は、サプライヤーによる労働者の権利⁷の侵害（組合の妨害など）を助長しないよう、調達慣行など自社の事業活動を通して働きかけるように多国籍企業に要求することができます。

シナリオ4

不安定な仕事との闘い：多国籍企業宣言の活用⁸

シナリオ：ある有名な多国籍企業の直接サプライヤーは、衣料品工場で数百人の労働者を雇用している。この工場では雇用する多数の契約労働者は、無期雇用労働者（正規労働者）に比べて不利な賃金、給付、保護を受けている上に、実質的に結社の自由及び同一価値労働同一待遇の権利を行使することができない状況にある。

多国籍企業宣言の活用例：多国籍企業宣言の第10項（d）では、企業は、人権への実際の及び潜在的な悪影響を特定し対処するためにデュー・ディリジェンスを実施すべきであると規定しています。契約労働者を、同一価値の仕事を行っている無期雇用労働者がいるにもかかわらず、継続して不安定な状態のままにしておくことは、ICESCR⁹における平等な待遇に関する人権の侵害にあたる可能性があります。これを裏付けている多国籍企業宣言第33項ではさらに、「多国籍企業は、国内企業と同様に、積極的な雇用計画を通じて、各企業が雇用する労働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（中略）、多国籍企業は、その柔軟性に鑑みて、（中略）雇用の安定を促進するための

7 少なくとも、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言に定める基本的権利に関する原則及び国際人権章典で表明された権利を指しています。

8 このシナリオは、国際食品関連産業労働組合連合会（IUF）のピーター・ロスマン氏の議論に基づいて作成されています。「Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda（不安定な仕事という課題に取り組む：労働者のアジェンダ）」（ピーター・ロスマン、国際労働研究ジャーナル第5巻1号、2013年）を参照してください。

9 国際人権章典を構成する規約の一つである経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（ICESCR）は、すべての労働者が「公正かつ良好な労働条件を享受する権利を有する」と規定しています（第7条）。第7条（a）（i）は「公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬（中略）」の権利を規定しています。また、ICESCRでは、この規約に規定する権利が、いかなる差別もなしに行使されるべきであることも明記しています（第2条2）。ただし、主だった法律文献によると、ICESCRにおける差別とは、個人的な特性（ジェンダー、宗教、人種など）に関連した差別であると理解されています。それでもやはり、労働者の観点から見ると、差別は、同一価値労働同一報酬の権利を侵害する雇用契約や派遣労働など、雇用関係の性質にも関係する場合があるといえます（そのように捉えるべきです）。

主導的役割を果たすよう努めるべきである」と規定しています。

そのため、企業の責任には、一時雇用／間接雇用の利用によって生じる人権への潜在的な、又は実際の侵害を特定、予防及び緩和する責任が含まれています。それらの侵害は、明らかに、ICESCR違反など多くの人権リスクを生じさせます。

一時雇用／間接雇用は、賃金労働がある場所であればどこにでも存在する普遍的な雇用及び人権に関わる問題です。そしてそれは、企業の事業活動及び取引関係（サプライヤーなど）において人権侵害のリスクを生じさせます。したがって、労働組合は、サプライチェーン機能の有無にかかわらず、多国籍企業宣言と国際人権枠組みを活用することができます¹⁰。

契約労働者など不安定な労働者への過度の依存もまた、ILO条約第87号及び第98号の違反となる可能性があります。その場合、適切な救済方法は、それらの労働者を無期雇用することであり、これにより実質的に結社の自由及び団体交渉権¹¹の行使が可能になります。

労働者にとっての意味

国際的に認められた人権を遵守するためには、多国籍企業は、「人権に関するデュー・ディリジェンス」の一環として、自社の事業活動及びグローバル・サプライチェーンにおける不安定な雇用の削減に取り組む必要があるということを、労働組合として主張できます。

10 上記のシナリオでは、当該工場において結成されている労働組合とその組合の該当国際産業別労働組合組織は、当該多国籍企業に対して、不安定な雇用関係による雇用の（大きく変動する注文数などの調達慣行によって）「助長している」か、あるいは、サプライヤーとの取引関係という形で「直接的に関連している」だけかどうかを調査するように要請することができ、またそうすべきです。UNGPによると、多国籍企業が「助長している」場合は、多国籍企業はそうした助長を止め、助長した分の救済を支援しなければなりません。また「直接的に関連している」だけの場合であっても、多国籍企業は自社の活動による悪影響を防止し、緩和に努めるべきです。また労働組合は多国籍企業に、デュー・ディリジェンスの責任の一環として、サプライヤーへの影響力を利用して状況を緩和するよう要請することができます。さらに、自社の事業活動及びグローバル・サプライチェーンにおける不安定な雇用の削減に取り組まず、拒むことは、企業がデュー・ディリジェンスの責任に背いていることになり、OECD多国籍企業行動指針に基づいて問題提起される可能性があります。

11 ILOの結社の自由に関する出版物（通称「ダイジェスト」）は、判決を集めた重要な資料であり、結社の自由委員会（CFA）の決定と原則がまとめられています。さらに、ACTRAVが労働組合にとって望ましい結果を示すCFAの決定について手引きをまとめています。[MNEs and FoA – Cases of the ILO Committee on Freedom of Association](#)（多国籍企業と結社の自由—ILO結社の自由委員会の判例、ACTRAV、2013年）。

多国籍企業宣言のガイド

目標と適用範囲（第1～7項）

労働者にとっての意味

多国籍企業宣言において、グローバル・サプライチェーンが初めて言及されたこと（「他の企業と関わり合っ」との表現）が特に重要です。

多国籍企業宣言の最初の部分は、政府、多国籍企業及び労使団体に遵守を勧めている原則について理解を促進することを目的としています。遵守は任意のもですが、多国籍企業宣言の原則は、企業に期待される行動の目安を定めたものです。

この諸原則が幅広く適用されることが、必要不可欠となります。第6項には「多国籍企業宣言は、多国籍企業の厳密な法的定義を必要としていない」と記されており、多国籍企業宣言がすべての企業を対象としていることを示しています。

さらに、2017年に改定された多国籍企業宣言では、「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事業を行っており（例えばグローバル・サプライチェーン）、それゆえに本宣言の目的達成にさらに貢献できるもの」との認識が示されています。

また、このことは第10項（c）でも明確に示されており、企業は自社が寄与してなくとも、その事業、商品又はサービスに直接関連する取引関係の人権に対する悪影響の予防又は緩和を求めべきであると明記されています。

多国籍企業宣言では、労働行政や労働監督などの分野における適切な法律と政策によって目的の達成を促進させることを政府に求めています。

一般方針（第8～12項）

多国籍企業宣言には、持続可能な開発と職場における人権尊重の実現を目的として推奨された一般方針が含まれています。特に、多国籍企業、政府、労使団体に対して、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言など、人権及び労働者の権利に関する国際基準の遵守に向けた行動を求めています。

多国籍企業宣言の第10項では、国連のビジネスと人権に関する指導原則を組み入れ、主要要素を仕事の世界へと適用させています。第10項は、デュー・ディリジェンス・プロセスの中の「適切なステークホルダー」に労働組合が含まれることを明確に示しています。

人権リスクの特定と対応の有効性の確認は、その場限りの協議では実現できない、臨機応変で継続的な作業であり、健全で継続的な労使関係を通じてのみ達成しうるものです。

政府には、ILOの中核的な基準を初めとする国際労働基準を批准及び遵守すること、そして、批准しているか否かに関係なく、最大限それらの基準に示されている原則を適用することが求められています。

労働者にとっての意味

多国籍企業宣言は、人権に関するデュー・ディリジェンス・プロセスに、労働者及び労働者団体を組み入れるべきであることを明示しています（第10項）。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

「行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる」では、労働組合が、多国籍企業及び政府の行動を簡単に評価できるように、多国籍企業宣言のセクションごとのチェックリストを示しています。

企業や政府が多国籍企業宣言の原則を遵守していない場合には、労働組合及び労働者は、多国籍企業宣言で提供されている運用のためのツールを活用して、企業にその行動による影響の責任を取るよう要請することができます。特に、政労使三者によって任命された各国担当窓口（ナショナル・フォーカルポイント）、企業労組間対話を活用することができます。（詳しくは、「多国籍企業宣言における労働組合の行動のためのツール」のセクションを参照してください）。

また、労働組合は、変革を推進するために、多国籍企業宣言に記載されているツールと、ILOの監視機構、特に結社の自由委員会などの他の仕組みを組み合わせて利用することもできます。

さらに、労働組合及び労働者は、多国籍企業宣言を権威ある参照先として、政府と企業との協議や議論、そして一般向けの普及活動に利用することができます。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
政府は、議定書 ¹² を含めて中核的労働基準を批准していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第9項
国内法は議定書 ¹³ を含め中核的労働基準に準拠していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第9項
政府（多国籍企業の本国又は受入国）は優良な社会慣行を多国籍企業に奨励していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第12項
本国及び受入国の政府は、互いに協議を行う態勢をとっていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第12項
企業は、企業の事業活動を、国の政策、開発優先事項、そして国の社会的目標及び構造に合わせたものにするために、政府及び労働者団体と協議しますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第11項
企業は、労働者及び労働者団体を組み入れたデュー・ディリジェンス・プロセスを実施していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第10項
企業は、労働における基本的原則及び権利の実現に貢献していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第9項
企業は、地域の慣行を十分考慮していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第9項

12 1930年の強制労働条約（第29号）の2014年の議定書は、中核的文書の一つで、政府が批准すべき文書です。

国内法はこの議定書に準拠する必要があります。

13 上記の脚注を参照。

雇用（第13～36項）

雇用促進（第13～21項）

多国籍企業には以下のことが期待されています。

- ・ 事業開始前及び事業活動において現地政府及び労使団体と協議を行い、雇用政策を考慮して、雇用機会を増進し、雇用を確保すること。
- ・ すべてのレベルで受入国の国民の雇用、職業的発展、昇進及び昇格を優先すること。
- ・ 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ること。
- ・ 実行可能な場合には、受入国の国内企業と部品及び設備の生産契約の締結、及び現地の原材料の使用に努めること。しかし、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ありません。

政府は、働くことのできる、そして働きたいと思っているすべての人にディーセント・ワークを確保することを目的とした、積極的な雇用促進政策を推進すべきです。さらに政府は、公式（フォーマル）経済への移行を促進するために政策を策定し、統合すべきです。

労働者にとっての意味

多国籍企業宣言は、雇用創出及び雇用の確保は、企業の主要な責務であることを強調しています（第16項及び33項）。

安定した雇用が企業の責任であることを示している文書は他にはほとんどありません。そのため、多国籍企業宣言は、労働組合が企業及び政府との協議の中で示すことのできる重要な論拠となります。

安定した雇用が企業の責任であることを定めていることから、人権に対する悪影響を予防、緩和するために企業が行うべきデュー・ディリジェンスの一環として、企業が取り組む必要があることを示す根拠として活用することもできます（シナリオ「不安定な仕事への取り組み：多国籍企業宣言の活用」を参照してください）。

🚩 行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
政府は、雇用の促進、そして働くことのできる、そして働きたいと思っているすべての人にディーセント・ワークを確保することを目的とした、積極的な労働政策を推進していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第13項
政府は、公式経済への移行を促進するために統合的政策枠組を実施していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第21項
企業は、雇用機会の増進及び雇用水準の向上に努めていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第16項
企業は、安定した雇いを拡大するよう努めていますか。企業が多国籍企業の子会社、ライセンサー、フランチャイズ先企業、又はサプライヤーである場合、多国籍企業は、当該企業と連携し、不安定な雇いを減らして安定した雇いを促進していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第16項、 33項、 10項
企業は、デュー・ディリジェンス・プロセスに不安定な雇用による人権リスクの評価及び緩和を組み込んでいますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第16項、 33項、 10項
企業は、受入国の国民の雇用、職業的發展、昇進及び昇格を優先していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第18項
企業は、雇用を創出する技術を利用していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第19項
企業は、現地での原材料の調達、加工、製造により、現地企業との関係を構築していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第20項

このセクションに関連するILO基準¹⁴

- 1964年の雇用政策条約（第122号）と同勧告（第122号）
加盟国は、経済の成長及び発展の促進、生活水準の向上、労働力需要の充足並びに失業及び不完全就業の克服を図るとの観点から、完全雇用、生産的な雇用及び職業の自由な選択を促進するための積極的な政策を、主要目標として宣言し及び遂行する。
- 1988年の雇用の促進及び失業に対する保護条約（第168号）と同勧告（第176号）
条約第168号の主要目的は、給付の定期的な支給及び雇用創出の二方面から失業者を保護することである。

社会保障（第22項）

政府は、各国の社会保障制度の基本的な要素として、社会的保護の土台を構築、維持するとともに、できる限り多くの人々により高水準の社会保障を段階的に確保すべきです。

多国籍企業及びそれ以外の企業は、自社が提供するプログラムを通じ、公的社会保障制度に公正かつ慎重に寄与して、その発展のいっそうの促進に貢献することが求められます。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
政府は、より高水準の社会保障を段階的に確保するための戦略において社会的保護の土台を構築、維持していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第22項
企業は、自社が提供するプログラムを通じ、公的社会保障制度を補完していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第22項

¹⁴ このセクションに関連するその他のILO基準：1984年の雇用政策（補足規定）勧告（第169号）、1998年の中小企業における雇用創出勧告（第189号）、2002年の協同組合の促進勧告（第193号）。

このセクションに関連するILO基準¹⁵

- 1952年の社会保障（最低基準）条約（第102号）

この条約の目的は、社会保障における以下の9つの種類の最低基準の保護を確保することです。a) 医療給付、b) 傷病給付、c) 失業給付、d) 老齢給付、e) 業務災害給付、f) 家族給付、g) 母性給付、h) 廃疾給付、i) 遺族給付。

- 2012年の社会的な保護の土台勧告（第202号）

この勧告は、適用可能な場合に、国内の社会保障制度の基本的な要素として、社会的な保護の土台を定め、及び維持するとともに、可能な限り多くの人民に一層高い水準の社会保障を漸進的に確保する社会保障の拡張のための戦略において、社会的な保護の土台を実施するための指針を加盟国に示しています。

強制労働の撤廃（第23～25項）

政府は、強制労働の撤廃を促進するために、補償及びリハビリテーションなど実効的な措置を講じ、強制労働の加害者を処罰すべきです。多国籍企業宣言では、労使団体と協議の上で、国内政策と行動計画を策定することを政府に奨励しています。

さらに政府は、使用者と企業に対し、その事業又は自社が直接的に関係する可能性のある商品、サービス若しくは事業において、強制労働のリスクを特定、予防、緩和するとともに、自社がこれにどのように対処するかに関与するための指針と支援を提供すべきです。

最後に、多国籍企業宣言では、多国籍企業は国内企業と同様に、その能力の範囲内で強制労働の禁止と撤廃を確保するための即時かつ有効な措置をとることを求めています。

¹⁵ このセクションに関連するその他のILO基準：1964年の業務災害給付条約[付表Iは1980年に修正](第121号)、1969年の医療及び疾病給付条約（第130号）と同勧告（第134号）。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
政府は、強制労働の予防及び被害者への適切な救済の提供のために実効的な措置を講じていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第23項
政府は、強制労働の撤廃に取り組み、使用者に指針と支援を提供するために国内政策と行動計画を策定していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第23項、 24項
企業は、自社の事業活動及びグローバル・サプライチェーンなど取引関係における強制労働を撤廃するために実効的な措置をとっていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第25項、 10項

このセクションに関連するILO基準

- ・ 1930年の強制労働条約(第29号)とその2014年の議定書、及び、1930年の強制労働(間接強制)勧告(第35号)

この条約は、強制される労務の内容や活動部門に関係なく、あらゆる形態の強制労働を取り締まることを目的としています。この条約は、強制労働とは、「ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ、右の者が自ら任意に申し出たものではない一切の労務」と定義しています。本議定書及び勧告は、ILOの文書で初めて、公私の部門の双方が強制労働の危険を防止し、及びこれに対応するため、十分な注意を払う必要があることを示しました（議定書第2条（e）を参照してください）。
- ・ 1957年の強制労働廃止条約(第105号)

この条約は、ストライキや特定の政治的見解に対する制裁などの各種形態の強制労働を禁止しています。
- ・ 2014年の強制労働(補足的な措置)勧告(第203号)

この勧告は、防止、保護及び補償措置の促進、並びに人身取引を含むあらゆる形態の強制労働の撤廃への取り組み強化を目的としており、2014年の強制労働条約の議定書を補足しています。

児童労働の実効的廃止：就業最低年令と最悪の形態（第26項、27項）

児童労働の効果的な廃止を確実にするために、多国籍企業及び国内企業は、就業の最低年令を尊重すること及び、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かつ効果的な措置をとることが求められています。

これを受け、多国籍企業宣言では、政府が、労使団体と協議の上、児童労働の実効的廃止を確実にするための国内政策を策定することを奨励しています。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
政府は、児童労働の禁止及び撤廃を確実にするため、及び就業の最低年齢を段階的に引き上げるための措置を講じていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第26項
企業は就業の最低年齢を尊重していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第27項
企業は、最悪の形態の児童労働の撤廃に取り組んでいますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第27項
企業は、自社のグローバル・サプライチェーンにおける児童労働の有無を調査していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第27項、 10項

このセクションに関連するILO基準

- ・ 1973年の最低年齢条約（第138号）と同勧告（第146号）
 この条約は、批准している国に対して、児童労働の実効的な廃止を確保するための国内政策を遂行すること、及び就業の最低年齢を段階的に引き上げることを求めています。
- ・ 1999年の最悪の形態の児童労働条約（第182号）と同勧告（第190号）
 条約第182号を批准することで、国は、最悪の形態の児童労働を禁止及び撤廃するために即時的措置を講じることを求められます。

機会及び待遇における均等（第28～31項）

機会及び待遇における均等の一般方針は、企業の自社事業活動及び取引関係全体に適用されるべきです。資格、技能及び経験を、すべてのレベルにおける労働者の採用、配置、訓練及び昇進の基礎とするべきです。

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撤廃するために、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す。また、政府は、企業に対して、前述されたいかなる根拠に基づく差別をも求めるべきではなく、適当である場合には、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を行うべきです。

政府は、男女労働者の同一価値労働同一賃金を促進すべきです。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
政府は、機会の均等及び差別の撤廃を促進するための政策を遂行していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第28項
政府はいかなる根拠に基づく差別をも企業に求めていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第31項
政府は、男女労働者の同一価値労働同一賃金を促進していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第29項
政府又は企業は、雇用における差別の回避について継続的な支援及び指導を行っていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第31項
資格、技能及び経験が、企業における労働者の採用、配置、訓練及び昇進の基礎となっていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第30項

このセクションに関連するILO基準¹⁶

- ・ 1951年の同一報酬条約（第100号）と同勧告（第90号）
 1951年の同一報酬条約（第100号）と同勧告（第90号）は、官民すべての経済部門におけるすべての労働者に適用されます。これらの文書は、男女労働者の同一価値労働同一報酬を促進及び確保するための国の政策に関する原則を定めています。
- ・ 1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）と同勧告（第111号）
 この条約は、国に対して、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身、社会的出身などに基づいて行われる、雇用におけるすべての差別及び排除を禁止する法律を整備し、機会均等に反する法律を廃止することを求めています。

雇用の安定（第32～36項）

雇用の安定の問題は、多国籍企業宣言が民間のCSR行動基準とは一線を画している分野であり、不安定な雇用に取り組んでいる労働組合が重点を置くべき問題です。

¹⁶ このセクションに関連するその他のILO基準：1981年の家族的責任を有する労働者条約（第156号）と同勧告（第165号）、2010年のHIV及びエイズ勧告（第200号）。

労働者にとっての意味:

Unilever (ユニリーバ) - IUF

パキスタンのユニリーバの工場における無期雇用契約を求める闘いにおいて、国際産業別労働組合組織であるIUFは、多国籍企業宣言を参照するなど、数多くの文書を活用しました。組織的活動は成功し、企業と包括的合意に達しました。ハーネワールとラヒム・ヤル・カンの工場の数百人の臨時雇用労働者が、安定的な無期雇用となりました。詳しくは、「Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda (不安定な仕事という課題に取り組む：労働者のアジェンダ)」(ピーター・ロスマン、国際労働研究ジャーナル第5巻1号、2013年)を参照してください。

多国籍企業及び国内企業は、以下の方法を通して、各企業が雇用する労働者に対して安定した雇用を与えるよう努めるべきです。

- 積極的な雇用計画
- 雇用安定及び社会保障に関する自由な交渉の結果負担した義務の遵守
- 恣意的な解雇手続きの回避

多国籍企業はさらに、雇用に重大な影響を及ぼすような事業活動の変更についての合理的な予告を行うこと、及び現地政府機関及び労働者団体と協力して、悪影響を最大限に緩和するための方法を検討することが求められます。

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検討し、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、また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す。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
労働者は、恣意的な解雇から保護されていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第35項
政府は、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ていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第32項
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収入を保障する措置を講じていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第36項
企業は、積極的な人員計画を策定していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第33項
企業は、自社のサプライチェーンにおける雇用の安定に取り組んでいますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第33項、 10項
企業は、(子会社などにおいて)安定した雇用に取り組み、雇用の安定を促進していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第33項、 10項
企業は、恣意的な解雇を回避していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第35項
企業は、事業活動の変更予定について合理的な予告を労働組合に行っていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第34項
企業は、事業活動の変更による悪影響を緩和させるための対策を検討していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第34項

このセクションに関連するILO基準

- ・ 1982年の雇用の終了条約（第158号）と同勧告（第166号）

労働者の雇用は、当該労働者の能力又は企業、事業所若しくは施設の運営上の必要に基づく行為に関する妥当な理由がない限り、終了されてはなりません。例えば、労働組合の組合員であること又は労働時間外での組合活動への参加は、雇用を終了させる正当な理由にはあたりません。

訓練（第37～40項）

このセクションでは、雇用適性を向上させるための技能訓練の在り方が示され、それに対する行動が求められています。

多国籍企業には以下のことが期待されています。

- 受入国において自らが雇用するすべてのレベルの労働者に対して、国の開発政策のみならず、その企業自体のニーズに応えるためにも、適切な訓練を提供する上で現地政府及び労使団体と協力すること。
- 国内企業とともに、職業指導を提供するばかりでなく、技能の習得、生涯教育及び技能開発を奨励するために受入国で実施されている諸計画に参加すること。
- 訓練の実施を助成するための人材活用、及び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拡大する機会の提供によって、現地の人材開発に貢献すること。
- 発展途上国で事業活動を行っている場合は、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使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ること。

政府は、関係当事者と協力して、職業訓練及び職業指導についての国の政策を展開することが求められています。そうした国の政策が、多国籍企業が奨励された訓練方針を推進していくべき枠組みを提供することになります。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
政府は、労働組合及び使用者団体と協力して、職業訓練及び職業指導についての国の政策を発展させていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第37項
企業は、すべてのレベルの労働者に対して訓練を提供していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第38項
企業は、国の開発ニーズに関連した訓練を提供していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第38項
企業は、技能の習得及び技能開発を奨励するための計画に参加していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第39項
企業は、現地管理者の経験を拡大する機会を提供していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第40項

このセクションに関連するILO基準

- 1975年の人的資源開発条約（第142号）

この条約を批准した国は、特に公共職業安定組織を通じて雇用と密接につながる職業指導及び職業訓練の政策及び計画を採用し、発展させなければなりません。

- 2004年の人的資源開発勧告（第195号）

この勧告には、社会対話に基づく取り組みの一環として、経済、財政及び社会政策と一致する国内の人的資源の開発、教育、訓練、及び生涯学習政策をどのように策定し、適用し、また再検討するかについての指針が含まれています。

労働条件・生活条件（第41～46項）

賃金、給付及び労働条件（第41項、42項）

多国籍企業宣言は、多国籍企業は受入国における規模及び資産規模が類似している使用者が提供するものに比較して、労働者にとって不利でない賃金、給付及び労働条件を提供すべきであると定めています。

他に類似の使用者が存在していないところでは、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り、その際は以下の要素を考慮しなければいけません。

- 当該国における賃金の一般水準、生活費、社会保障給付、他の社会的集団に関連する生活水準を考慮した労働者及びその家族のニーズ。
- 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・維持の要望などを含む経済的要素。

使用者が労働者に対して住宅、医療又は食糧のような基本的ニーズを提供する場合には、それらは良好な水準であるべきです。

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くの利益を得られるように努めるべきです。

2017年に改定された多国籍企業宣言には、別添Iに先住民及び種族民条約（第169号）が記載されています。このことは、すべての人のための包摂的で持続可能な成長の実現に向け新たな機会をもたらす可能性があり、労働組合には、この条約を追加指針として活用することが期待されます。

労働者にとっての意味

2017年には、22カ国が1989年の先住民及び種族民条約（第169号）を批准しており、その大半はラテンアメリカ諸国でした。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
政府は、低所得層や低開発地域が多国籍企業の活動から利益を得られるよう適切な方策を講じていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第42項
企業は受入国における規模及び資産規模が類似している現地の使用者が提供するものに比較して、労働者にとって不利でない賃金、給付及び労働条件を提供していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第41項
他に類似の使用者が存在していないところでは、企業は、少なくとも労働者及びその家族のニーズを十分に満たすことができ、可能な限りよい賃金、給付及び労働条件を提供していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第41項
企業は住宅、医療又は食糧のような基本的ニーズを良好な水準で提供していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第41項

このセクションに関連するILO基準¹⁷

- 1962年の労働時間短縮勧告（第116号）

加盟国は、労働者の賃金が引き下げられることなく労働時間週40時間を目指して、通常労働時間の漸進的短縮の原則の適用を促進し、可能であれば、原則適用を確実なものにしていくべきです。

- 1989年の先住民・種族民条約（第169号）

この条約を批准した国は、種族民の権利を保護し、元の状態の尊重を保証するための調整され、かつ、組織された活動を展開しなければなりません。

¹⁷ このセクションに関連するその他のILO基準：1961年の労働者住宅勧告（第115号）、1992年の労働者債権保護（使用者の支払不能）条約（第173号）と同勧告（第180号）。

労働安全衛生（第43～46項）

政府は、多国籍企業及び国内企業の双方が、適切な安全衛生水準を提供し、職場における安全衛生を段階的に達成しようとしている企業において安全衛生の予防文化の醸成に貢献することを確保すべきです。これには職場における暴力への取り組みや安全の醸成への配慮も含まれています。さらに、労働災害又は業務上の傷病の被害者に対しては、補償が与えられるべきです。

多国籍企業には以下のことが期待されています。

- 他国での事業活動から得た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ること。
- 適当な場合には、安全衛生に関する事項を、労働者代表及び労働者団体との協約の中に組み入れること。

この分野においては、多国籍企業が現地の慣行の改善に十分貢献できることから、多国籍企業宣言では、多国籍企業にさらに以下のことを期待しています。

- 当該企業が他の国において遵守していて、現地での事業活動に関係のある安全衛生基準に関する情報を公表すること。
- 新しい生産品及び工程に関する特別な危害及びこれに関連する保護措置について、現地政府、企業及び労働者に周知すること。
- 安全及び衛生問題について国際機関の活動に協力すること。
- 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ること。

多国籍企業宣言は、政府に対して、多国籍企業及び国内企業の双方が確実に、雇用している労働者に適切な安全衛生水準を提供するように、国際労働基準並びにILO行動規範及び指針を適用することを奨励しています。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
政府は、適切な安全衛生水準が確保されるように、すべての企業に対して国際労働基準を適用するための措置を講じていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第43項
企業は職場における安全衛生について最高の水準を維持していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第44項
企業は、産業における安全衛生上の危害の要因を調査し、必要な改善を行っていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第44項
企業は、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政府及び労働組合に周知していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第44項
他の国においては遵守している好ましい慣行について情報を労働者代表に提供していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第44項
企業は、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と十分協力していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第46項

このセクションに関連するILO基準¹⁸

- 1981年の職業上の安全及び健康に関する条約（第155号）と1981年の職業上の安全及び健康条約の2002年の議定書、並びに1981年の職業上の安全及び健康に関する勧告（第164号）

この条約を批准した国は、代表的な労使団体と協議の上、危険を最小に抑えて事故や健康障害を防止するため、合理的に実行可能である範囲で、一貫性を持った国の政策を策定、実施及び定期的な見直しを行わなければなりません。
- 1986年の石綿条約（第162号）と同勧告（第172号）

この条約は、作業の過程において労働者の石綿への曝露（ばくろ）を伴うすべての業務について適用されます。

¹⁸ このセクションに関連するその他のILO基準：1960年の放射線防護勧告（第114号）、1963年の機械防護勧告（第118号）、1971年のベンゼン勧告（第144号）、1974年の職業がん勧告（第147号）、1977年の作業環境（空気汚染、騒音及び振動）条約（第148号）と同勧告（第156号）、1985年の職業衛生機関条約（第161号）と同勧告（第171号）、1988年の建設業における安全健康条約（第167号）と同勧告（第175号）、1990年の化学物質条約（第170号）と同勧告（第177号）、1993年の大規模産業災害防止条約（第174号）と同勧告（第181号）、1995年の鉱山における安全及び健康条約（第176号）と同勧告（第183号）、2001年の農業における安全健康条約（第184号）と同勧告（第192号）、2002年の職業病一覧表勧告（第194号）。

- 2006年の職業上の安全及び健康促進枠組条約（第187号）

この条約を批准する加盟国は、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で国内政策、国内制度及び国内計画を定めることにより、職業上の負傷、疾患及び死亡を予防するために労働安全衛生（OSH）を不断に改善することを促進しなければなりません。

労使関係（第47～68項）

結社の自由及び団結権（第48～54項）

政府、多国籍企業及び国内企業には以下のことが期待されています。

- 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、及び加入する労働者の権利を認識すること。
- 反組合的な差別行為から労働者を十分に保護すること。
- 企業活動の機能を阻害しない限りにおいて、労働者代表が会合するのを認めること。

多国籍企業は、しばしば単独で活動する傾向があるが、代表的使用者団体を支持することが推奨されます。

政府に対しては以下のことを求めています。

- 多国籍企業又はそこで雇用されている労働者が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。
- 国内の地域的又は全国的関係団体の招へいによって、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許可すること。
- 外国からの投資を誘引する特別な奨励措置には、輸出加工区（EPZ）内においても、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いかなる制限も含まないことを保障すること。

労働者にとっての意味

労働者の結社の自由及び団体交渉権を制限することはできません。これは、輸出加工区（EPZ）内でも同様です。¹⁹

19 これには、資格産業区域（QIZ）、経済特区（SEZ）など名称に関係なく、外国からの投資を誘引する特別な奨励措置が講じられているすべての産業区域が含まれます。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
政府は、いかなる企業であろうと労働者が自ら選択する団体を設立し、及び加入することを認めていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第48項
政府は、協議の目的での労働組合代表者の入国を許可していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第54項
政府は、外国からの投資を誘引する特別な奨励措置には、労働者の結社の自由又は団体交渉権及び団結権に対するいかなる制限も含まないことを保障していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第52項
企業は、労働者が自ら選択する団体を設立し、及び加入することを認め、多国籍企業がその影響力を利用して、自社のグローバル・サプライチェーンにおいてもそれらの権利を保障するよう働きかけていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第48項、 10項
企業は、労働組合員であることを理由に、労働者に対し、いかなる制裁、又は差別行為をとることもないようにしていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第48項
企業は、労働者代表同士が協議することを認めていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第53項

このセクションに関連するILO基準

- 1948年の結社の自由及び団結権保護条約（第87号）

この条約では、すべての労働者及び使用者が「事前認可を受けることなしに、自ら選択する団体に加入する」権利について概要を示しています。それら団体が規定及び規約を定める権利、代表者を投票で選ぶ権利、公の機関からの干渉を受けることなく管理部門を設置する権利などについても示されています。批准した国は、「労働者及び使用者が団結権を自由に行使することができることを確保するために、必要にしてかつ適当なすべての措置をとる」ようにしなければなりません。

- 1949年の団結権及び団体交渉権条約（第98号）

この条約では、まず、使用者の干渉を受けることなく、自主的に労働組合員が団結する権利を定めています。次に、団体交渉権の積極的な行使、及び加盟国に対して法によってその行使を促進することを求めています。また、反組合的な差別行為に関する規定も定めています。

- 1971年の労働者代表条約（第135号）

企業における労働者代表は、現行の法令、労働協約又は労使の合意に基づくその他の取決めに従って行動する限り、労働者代表としての地位若しくは活動、組合員であること又は組合活動への参加を理由としてとられる解雇等のそれらの者にとって不利益な措置に対する効果的な保護を享受しなければなりません。

団体交渉（第55～62項）

団体交渉権について効果的に認識させるために、多国籍企業宣言は以下の通り定めています。

- 多国籍企業に雇用される労働者は、自らの選択により、団体交渉の目的で認定された代表的団体を有する権利を持つべきです。
- 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は促進されるべきであり、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を含むべきです。

多国籍企業には、以下のことが期待されています。

- 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ること。
- 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けられた代表が、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ること。
- 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しないこと。
- 有意義な交渉をするために必要な情報を労働者代表に提供すること。
- 政府が事業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こと。

政府は、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、多国籍企業の活動が属する産業に関する情報を提供することが求められます。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
政府は、団体交渉過程における客観的な判断基準を設定できるように、労働組合に情報を提供していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第62項
企業は、労働者の団体交渉権を認めており、また有意義な交渉をするために必要な情報と便宜を提供していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第55項、 57項
企業が多国籍企業のサプライヤーである場合、当該多国籍企業はサプライヤーに対しその影響力を利用して、団体交渉権の実現を促進していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第55項、 57項、 10項
企業は、団体交渉のために選ばれた労働者代表を認めていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第58項
労働協約には、紛争を解決するための規定が含まれていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第60項
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た、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ることが禁止されている点について、企業は遵守していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第59項
企業は、事業活動についての関連情報の要求に応じていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第62項
企業は、有意義な交渉をするために必要な情報を労働者代表に提供していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第61項

このセクションに関連するILO基準²⁰

- 1949年の団結権及び団体交渉権条約（第98号）

この条約では、使用者の干渉を受けることなく、自主的に労働組合員が団結する権利を定め、団体交渉権の行使、及び加盟国に対して法によってその行使を促進することを求めています。

- 1981年の団体交渉条約（第154号）と同勧告（第163号）

この条約は、自由かつ情報を十分に与えられている団体を代表する当事者によって行われる自由かつ自主的な団体交渉の促進を目的としています。

協議（第63項）

多国籍企業及び国内企業には以下のことが期待されています。

- 労使間及びその代表者による合意によって双方の関心事項についての定期的な協議を行うための制度を設けること。
- 当該協議は、団体交渉の代替とされるべきではないこと。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
企業は、労働者及びその代表者と定期的な協議が行えるような制度を設けていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第63項

このセクションに関連するILO基準

- 1952年の企業における協力勧告（第94号）

使用者及び労働者の相互に関係のある事項で、団体交渉制度の範囲内でないものについて、企業における使用者と労働者との間の協議及び協力を促進するための適当な措置をとるべきです。

²⁰ このセクションに関連するその他のILO基準：1967年の企業内コミュニケーション勧告（第129号）、1971年の労働者代表条約（第135号）。

救済へのアクセス及び苦情審査（第64～66項）

政府は、ビジネスに関する人権の侵害から保護する責任の一環として、そのような人権侵害が起きた場合に、司法、行政、立法、その他の手段（裁判外メカニズムなど）を通じて被害労働者また、被害労働者集団が効果的な救済を受けられるようにすべきです。

労働者にとっての意味

多国籍企業宣言では、デュー・デリジェンス及び救済へのアクセスとして、社会対話及び団体交渉が重要であることを強調しています。

多国籍企業及び国内企業には以下のことが期待されています。

- いかなる不利益をも受けることなく苦情を申し立てる労働者の権利を尊重すること。これはILOの中核的基準に拘束されていない国においては特に重要となります。
- サプライチェーンに関して、多国籍企業はその影響力を利用して、ビジネスパートナーが人権の侵害に対して効果的な救済手段を提供するように働きかけるべきです。

多国籍企業宣言は、苦情を申し立てるために、労働者は単独に又は他の労働者、例えば労働組合などと共同で、行動することができると指摘しています。グローバル枠組み協定（GFA）の締結によって、労働者にとって効果的な苦情処理メカニズムを設けた多国籍企業もあります。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
政府は、労働者に救済が与えられるようにするために適切な方策を講じていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第64項
労働者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ことができますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第66項
企業はその影響力を利用して、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ていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第65項

このセクションに関連するILO基準

- 1967年の苦情審査勧告（第130号）

この条約は、苦情を申し立てる理由があると考えられるいかなる労働者も、苦情を申し立てる権利及びこの苦情の審査を受ける権利を有すべきであると規定しています。

労働争議の解決（第67項、68項）

政府は、労使間の労働争議の予防及び解決を補助するため、国内の事情に沿った適切な任意調停又は仲裁手続きを無償で利用できるようにすべきです。

多国籍企業及び国内企業は、労働者の代表及び団体と共同で、労使間の労働争議の予防及び解決に資するために任意調停制度を設立するように努めるべきです。

行動のためのツール：多国籍企業宣言の潜在力を活性化させる

	はい	いいえ	参照先
政府は、争議の予防及び解決のための制度の設立を支援していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第67項
企業は、労働組合と共同で労働争議の予防及び解決に資するために任意調停制度の設立に取り組んでいますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第68項
任意調停制度において、労使の代表は同数となっていますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	第68項

このセクションに関連するILO基準

- 1951年の任意調停及び任意仲裁勧告（第92号）

任意調停制度は、国内事情に適するところに従って、使用者と労働者との間の労働争議の防止及び解決を助けるように利用すべきです。

多国籍企業宣言における労働組合の行動のためのツール

ILOは、すべてのILO加盟国の様々な関係当事者による多国籍企業宣言の実施を支援するために運用のための各種ツールを採択しました。

地域別フォローアップ（別添II、1.a）

ILO理事会は、2014年3月に、地域別フォローアップ・メカニズムを採択しました。地域別フォローアップ・メカニズムには、ILO加盟国における多国籍企業宣言の促進と適用に関する地域別報告書が含まれています。労働者団体は、質問表を通じて、地域別フォローアップに参加し、それぞれの国における多国籍企業宣言の主要要素の適用について意見を述べるすることができます。ILO地域会議で開催される特別セッションは、地域レベルでの活動の一層の促進について話し合う三者間対話プラットフォームを提供しています。労働組合には、地域及び準地域の政策形成主体による多国籍企業宣言の原則の検討を要求できる可能性があります。

政労使三者によって任命された各国担当窓口 （ナショナル・フォーカルポイント）（別添II、1.b）

労働者にとっての意味

すべての各国担当窓口は、段階的にその取り組みを拡大させることができます。各国担当窓口は、最終的に、促進のための活動の枠を超え、紛争解決の場になる可能性があります。

2017年には、ポルトガルとセネガルが三者構成に基づいた各国担当窓口を設置しました。その他にも数力国が、現在設置を進めています。

ILOは、各加盟国の構成員（政労使）に対し、多国籍企業宣言の利用を促進するため、三者構成に基づき各国担当窓口を任命することを求めています。政府、労働組合及び使用者による、三者構成に基づいた各国担当窓口の制度設計は自由です。ただし、三者の間の協議に関する第144号条約を指針とすることができます。

多国籍企業宣言は、多国籍企業宣言の原則履行を積極的に促進するための各国担当窓口の取り組みに関して指針を示しています（能力構築イベント、対話プラットフォーム、本国と受入国との間の対話の促進など）。しかし、各国担当窓口の取り組みは、必ずしもその提示されている指針に限定されるものではありません。

資源や能力が限られている各国担当窓口は、その普及と活動を段階的に拡大することも可能です。さらに、過去の経験や教訓、最良事例を土台として、政労使三者構成員と多国籍企業のための「三者プラス」対話プラットフォームを構築することもできます。

ILOは、政労使三者によって任命された各国担当窓口に、技術援助、情報、及び指針を提供します。また、労働組合も、労働者活動局（ACTRAV）を窓口として活用することができます。

技術援助（別添Ⅱ、1.c）

ILOは、政府及び労使団体に対して、多国籍企業宣言の原則の促進及び適用に関する国レベルでの援助を行うように求めています。これは、労働組合にとって、労働者の権利を促進するための多国籍企業宣言の最適な適用手法について専門知識を高めるために、ACTRAV及び当該分野の専門家からの技術援助を要請できることを意味します。

ILO ビジネスのためのヘルプデスク（別添Ⅱ、1.c）

ILOは、企業の事業活動及び取引関係における方針及び慣行を、国際労働基準に一層整合させていくために、特に企業の経営者及び労働組合を対象としてサービスを提供しています。それが、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です。多国籍企業宣言の促進の一助として、窓口としての役割を果たすヘルプデスクを利用することができます。

ヘルプデスクは、個別の問題に関する質問に対応し、よくある質問への回答事例を示し、また広範囲にわたる研究、文献や出版物、そしてILOの研修コースも提供しています。また、ヘルプデスクは、労働基準又は多国籍企業宣言の実施への支援を求められた場合は、ILOの専門知識を利用できるように支援することもできます。

企業・労組間対話（別添Ⅱ、2）

労働者にとっての意味

労働組合は、レピュテーション（評判）リスクの認識が高い、又は一部国有化されているなどの理由からILOの企業・労組間対話を利用する可能性の高い企業に働きかけるべきです。

また、企業・労組間対話が、労働基準の遵守に取り組んでいるが、ある状況下で支援やILOの専門知識が必要な企業にとっては適切な場となる可能性があります。

企業及び労働組合は、この協定の適用に関する紛争について、企業・労組間対話に委ねる旨をGFAに定めることができます。

ILO理事会は、2013年3月に多国籍企業宣言の下に企業・労組間対話の促進手続きを定めました。国際労働事務局は、労働組合と企業が多国籍企業宣言の原則の適用に関して有意義な対話を行うことができるように中立的な場を提供することができます。要請に応じ、対話を促進させるために、国際労働事務局は技術的又は専門的アドバイザーの立場から、企業・労組間対話に対して情報を提供します。

企業・労組間対話は当事者の合意に基づいて開始されなければなりません。この手続きは、ビジネスのためのILOヘルプデスク、労使グループの各事務局、並びにILO加盟国における各国担当窓口又は類似の手段及び過程を通じて促進するべきであり、多国籍企業宣言の労使関係のセクションの実現につながる可能性があります。

解釈手続（別添Ⅱ、3）

多国籍企業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解釈手続きは、1986年3月にILO理事会によって採択されました。この手続きは、実際の状況において生じた多国籍企業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ます。

多国籍企業宣言の2017年の改定では、労働組合は、多国籍企業の事業活動において発生した実際の状況を用いて、追加された規定を含め、多国籍企業宣言のすべての規定の正確な意味を実質的に明確にするために、この解釈手続を活用することができます。

労働組合は、それぞれの国の全国的な組合連合又は国際的な労働者団体を通じ国際労働事務局に解釈を請求することができます。

参考資料

お問い合わせ先

ACTRAV (労働者活動局)

E-mail: actrav@ilo.org

Fax: +41.22.799.6570

Write: ACTRAV

International Labour Office

4, route des Morillons

1211 Geneva 22, Switzerland

Search: www.ilo.org/actrav

ILO Helpdesk for Business (ILO ビジネスのためのヘルプデスク)

E-mail: assistance@ilo.org

Phone: +41.22.799.6264

Fax: +41.22.799.6354

Write: The Helpdesk Manager

International Labour Office

4, route des Morillons

1211 Geneva 22, Switzerland

Search: <http://www.ilo.org/business>

International Training Centre of the ILO (ILO トリノセンター)

eラーニング：ビジネスとディーセント・ワーク-多国籍企業宣言の入門編

さまざまな状況において労働・雇用問題に取り組むために、どのように多国籍企業宣言の原則を実践していけばいいのか、事例を通して学べます。

www.ilo.org/mnelearning

グローバル・サプライチェーンにおける

ディーセント・ワークに関する無料オンラインコース (MOCC、ムーク)

世界労働大学 (GLU) とILO労働者活動局が提供する無料オンライン講座。多国籍企業宣言などの重要な国際的文書や戦略の概要と、それをグローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの達成にどのように活用できるかを学べる講座。

<http://www.global-labour-university.org/394.html>

NORMLEX

国際労働基準や各国の法令に関するデータベース

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>



www.ilo.org/mnedeclearation

ISBN 978-92-2-131502-5



97 8922 13 1502 5