TUAC

OECD多国籍企業行動指針

The OECD Guidelines for Multinational Enterprises

世界における責任ある企業行動のための勧告 2011年

Recommendations for Responsible Business Conduct in a Global Context

労働組合のためのユーザーズガイド
TRADE UNION GUIDE

TUAC

OECD労働組合諮問委員会（TUAC）は、OECDにおいて労働者の意見を正式に代表する組織であり、OECD多国籍企業行動指針に関する労働組合の活動を主導している。TUACには、OECD加盟国のナショナルセンター59組織を通じて約6,000万人の労働者が加盟している。

http://www.tuac.org
http://www.tuacoecdmneguidelines.org

OECD

経済協力開発機構（OECD）は、経済政策、労働市場、技能、投資、責任ある企業行動など幅広い分野の公共政策について各国政府が協働する場を提供する政府間組織である。1961年に創設され、現在34ヵ国が加盟している。

http://www.oecd.org/

OECD多国籍企業行動指針

OECD多国籍企業行動指針は、責任ある企業行動に関する各国政府の期待をまとめたものである。行動指針の特異な点は、多国籍企業の行動を是正するために政府が後ろ盾になった申立制度を備えていることにある。労働組合は、この制度を活用して成果をあげている。行動指針は「OECD投資宣言」の一部である。「OECD投資宣言」の下で各国政府は、投資環境を改善し、経済と社会の発展に向けた多国籍企業の貢献を奨励することを公約している。

http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/

2011年改訂

OECD多国籍企業行動指針は1976年に初めて採択されたが、直近の2011年改訂で大幅に改善された。具体的には、国際的に認知された基準に言及したこと、人権に関する章を新設したこと、悪影響の回避と解消のためのデュー・ディリジェンスの実行という一般勧告を採択したこと、行動指針がサプライチェーンなどの取引関係にも適用されることを明確にしたこと、雇用に関する章を拡大して間接的雇用関係にある労働者や従業員も対象にしたこと、政府後援の申立制度を強化したことである。

http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/08/E7/document_doc.phtml

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

OECD多国籍企業行動指針の労働組合のためのユーザーズガイドは、フリードリヒ・エーベルト財団からの資金援助を受けて発行された。

©TUAC 2012

はじめに

労働組合は、海外直接投資の利益が各国内と各国間で、また労使間で公平に分配されること、さらに多国籍企業が世界的な生産チェーン全体で国際労働基準を遵守することをめざして、長年にわたり取り組んできた。海外直接投資と多国籍企業は持続可能な開発に大きな貢献ができる。だが多国籍企業による国際基準違反の事例は跡を絶たず、その結果、世界の何百万人もの男女労働者が過酷な労働条件で働き、雇用不安と貧困の下に置かれ、人権を否定されている。

OECD多国籍企業行動指針（以下「行動指針」）は、多国籍企業に国際労働基準とディーセントワークを尊重させるために労働組合が活用できる数少ない国際文書の1つである。行動指針は各国政府によって署名され、多国籍企業に対して雇用、労使関係、人権、さらに透明性、環境、腐敗防止に至る各分野の勧告を提示している。

行動指針に署名した各国政府は、行動指針違反の訴えがあった場合に、その解決を支援する責任をもった各国連絡窓口（NCP）を設置するよう義務づけられている。労働組合は、今日まで145件の申立てをNCPに行っている。結社の自由と団体交渉権の侵害に関するものが中心であるが、不安定雇用、情報開示、強制労働、差別、安全衛生、環境、腐敗など内容は幅広い。

労働組合による行動指針活用の成果は一様ではない。もっとも評価できるのは、NCPが問題解決の場を設け、これによって組合の組織化と団体交渉が前進した例である。UNIグローバルユニオンと民間警備会社G4Sが絡んだ事例では、グローバル枠組み協定の締結という画期的な成果をあげている。だが全体としては多国籍企業が行動指針に基づく義務を果たさず、結果的にディーセントワークと持続可能な開発への貢献という責任を果たしていない事例の方が圧倒的に多い。

行動指針は2011年の改訂で大幅に強化された。具体的にはビジネスと人権に関する国連の活動の重要な成果が取り入れられ、雇用と労使関係に関する章ではILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」との整合性がはかられた。これにより、行動指針は明確に間接的な雇用関係やサプライチェーンの労働者にも適用されることになった。ただし政府を後ろ盾とする苦情処理制度の拡充は十分ではなかった。

TUACは、現行の行動指針は全体としてより目的に沿った内容となり、世界の労働者に有益なものになったと考えている。TUACがこの「ガイド」を発行する目的は、労働組合が2011年版行動指針を職場やキャンペーン活動で活用し、これによって労働者の権利を守り、生活と労働条件を改善するのを支援することにある。

TUACはフリードリヒ・エーベルト財団の協力に感謝する。本「ガイド」を発行できたのは同財団のおかげである。

OECD労働組合諮問委員会（TUAC）事務局長
ジョン・エバンス

目次

用語と意味 iii

第1部　行動指針早わかり 1

第2部　多国籍企業の責任について理解する 13
2.1 行動指針を遵守する責任 14
2.2 悪影響に対する責任 14
2.3 労働者に対する責任 23

第3部　OECD多国籍企業行動指針を活用する 27
3.1 労働組合権 28
3.2 事業再編・閉鎖 30
3.3 健康及び安全（安全衛生） 32
3.4 不安定雇用 34
3.5 移住労働者 36

第4部　苦情処理の仕組みを利用する 39
4.1 NCP苦情処理手続 40
4.2 申立ての提起 47

第5部　資料 51
5.1 OECD多国籍企業行動指針 52
5.2 ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」 52
5.3 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」 53
5.4 国際枠組み協約／グローバル枠組み協定（GFA / IFA） 53

用語と意味

用語	意味
実際の人権への悪影響 （「人権への悪影響」参照）	すでに発生したか、現に発生しつつある人権への悪影響[1]
人権への悪影響	ある行動によって個人がその人権を行使する能力を剥奪または制限される場合に発生するもの[2]
取引関係 （「サプライチェーン」参照）	取引先、サプライチェーンの事業体、及び自社の事業活動や製品もしくはサービスに直接に関連した他の民間または国の事業体との関係を含む[3]
調停	拘束力のない紛争解決手続。調停者は現実的な紛争解決のためにかなり直接的な役割を果たし、和解案の提示など、当事者に具体的な解決策を助言することもある[4]
デュー・ディリジェンス （「人権デュー・ディリジェンス」参照）	企業が実際及び潜在的な悪影響を特定、防止、緩和し、方針決定とリスク管理システムの不可欠な一部として、これにいかに対処したかを説明するプロセス[5]
誠実さ	申立て手続への参加の過程で、迅速に対応し、必要な場合は秘密を守り、手続に関する不正確な発表や手続に関わる者への威嚇または報復をせず、提起された問題の解決法を見出すという観点から手続に真摯に関与することを意味する[6]
人権デュー・ディリジェンス （「デュー・ディリジェンス」参照）	人権への実際の、または潜在的な悪影響を評価し、その結果を組み入れ、これに基づいて行動し、対応状況を追跡調査し、影響にどう対処したかを公表すること[7]
人権リスク （「潜在的な人権への悪影響」参照）	企業の活動が1または複数の人権への悪影響を導きかねないリスク。潜在的な人権への悪影響に関連している。企業が人権への悪影響に関与した結果として、企業自体に発生する可能性のあるリスクとは異なる[8]
影響力	損害（悪影響など）を引き起こしている事業体に不正な慣行を是正させる企業の能力[9]
仲介	当事者間での交渉による紛争解決を、専門的知識をもった仲介人が支援する、任意かつ指導を受けた手続。両当事者が合意した場合を除き、拘束力をもたない[10]
（人権への）**悪影響の緩和**	（人権への）悪影響（救済の必要な残存する影響を含む）の程度を減少させるためにとる措置。（人権）リスクの緩和とは、発生する可能性のある特定の悪影響を減少させるためにとる措置を指す[11]
各国連絡窓口（NCP）	行動指針署名国の政府が、申立てへの対処など行動指針の実効性を高めるために設置した組織
潜在的な悪影響	行動指針の対象となる事項で、発生する可能性があるがまだ発生していない悪影響

用語	意味
潜在的な人権への悪影響	発生する可能性があるがまだ発生していない、人権への悪影響[12]
問題解決アプローチ	問題の原因を特定したうえで、複数の当事者または個人が合意できる（しばしば独創的な）解決策を示すという質の高い改善手法[13]
手続手引	行動指針の中でNCPの運営法を規定したルール
救済	「悪影響に対する救済手続」及び「悪影響を相殺（または補償）できる実質的な結果」の両方を指す。後者には謝罪、回復措置、復権、金銭的または非金銭的補償、懲罰措置（罰金など刑法上もしくは行政上の措置を含む）、及び差止命令または再発防止の保証などがある[14]
ソフトロー	厳密には法律ではないが、一定の法的重要性をもったルール（政府の「行動指針」「宣言」「勧告」など）
個別事例	行動指針では、行動指針違反の訴えに関連する個別の案件または申立ての意味で使用している。このユーザーズガイドでは「案件」「申立て」という用語を使用している
個別事例の手続き （「個別事例」参照）	行動指針では、各国連絡窓口（NCP）が行動指針に基づいて個々の案件または申立てを処理する場合の規則を示すものとして使用されている
サプライチェーン （「取引関係」参照）	フランチャイズ、ライセンス供与、下請契約など多様な形態をとった関係を含む[15]

第1部 行動指針早わかり

第１部では行動指針の概要と2011年改訂の趣旨を示し、
基本的な質問に答える

図表 1.1 行動指針各章の要旨

章	要旨	労働組合による活用の有無
I. 定義と原則	行動指針は、適用される法令や国際的に認知された基準に合致する原則と基準で構成されている。事業を行う場所に関わらず、あらゆる産業の多国籍企業に適用される。企業は国内法を遵守しなければならない。国内法と行動指針が矛盾する国では、企業は国内法の侵害とならない範囲で行動指針を最大限に尊重する方法を追求すべきである。	○
II. 一般方針	企業は持続可能な開発に貢献し、人権を尊重し、国内の政治活動に不適切に関与せず、さらに法令、行動指針、または企業方針に違反する慣行を通報した労働者への報復を控えるべきである。企業はデュー・ディリジェンスを実行することにより、サプライチェーンや取引関係を通じたものであれ、行動指針の対象となる事項に対する悪影響に関与することを避けるとともに、悪影響が発生した場合はこれに対処すべきである。企業は利害関係者に関与することにより、地域社会に重大な影響を与える可能性のある行動の企画及び決定に際して、利害関係者の意見が考慮される実効的な機会を提供すべきである。	○
III. 情報開示	企業はその活動、組織、財務状況、業績、所有権、統治、労働者に関する重要事項についての情報を開示すべきであり、財務及び非財務情報の開示に質の高い基準を適用すべきである。	○
IV. 人権	企業は人権を尊重しなければならない。それは自社の活動や取引関係が他者の権利を侵害することを回避するとともに、そうした影響が発生した場合、企業の影響力を行使して取引先に人権への悪影響に対処させるなど、これに対処することを意味する。企業は人権方針を確立し、人権デュー・ディリジェンスを実行するとともに、自社が実際の悪影響を引き起こし、またはその一因となった場合、これを救済するための適切な手続を確立しておくべきである。	○
V. 雇用及び労使関係	企業は労働組合を結成し加入する権利及び団体交渉権を尊重し、児童労働の実効的廃止と、あらゆる形態の強制労働の廃絶に貢献し、雇用と職業における非差別の権利を尊重すべきである。企業は労働者代表に対し、雇用条件に関する有意義な交渉に必要な情報を提供するとともに、労働者とその代表に対し、当該事業体の、または企業全体の業績に関して真正かつ公正な見解を持ち得るような情報を提供すべきである。企業はできる限りよい賃金（最低でも労働者とその家族の基本的ニーズを満たすもの）を支払い、労働安全衛生を確保し、事業の再編または閉鎖について労働者に合理的な通知を行うべきであり、雇用条件をめぐる交渉、または労働者による組合の結成もしくはこれへの加入に対抗する形で事業移転の威嚇を行ってはならない。	○

企業はデュー・ディリジェンスを実行すべきであるという第II章の一般勧告は、第IX章「科学及び技術」、第X章「競争」、第XI章「納税」を除くすべての章に適用される。

章	要旨	労働組合による活用の有無
VI. 環境	企業は環境マネジメントシステムを維持し、自社による環境、健康、安全への影響に関する情報を収集・評価し、潜在的影響に関する情報を一般社会及び労働者に迅速に提供し、影響を受ける地域社会との意思疎通及び協議を行い、労働者に対して環境、安全衛生に関する十分な教育と訓練を行うべきである。	○
VII. 贈賄、贈賄要求、金品の強要の防止	企業は不当な利益を確保もしくは維持するために公務員または取引先従業員に賄賂を提供または要求してはならず、こうした目的のために代理人などの仲介者を利用してはならない。企業は便宜を求めるための金銭の支払いを禁止または抑制し、政治献金を行う場合は情報開示要件を全面的に遵守し、これを経営上層部に報告すべきである。	○
VIII. 消費者利益	企業は法律で定められたあらゆる健康・安全基準を満たし、消費者には判断に必要な情報を十分提供する。また、非司法的な紛争解決と救済のための仕組みを整えるべきであり、不当表示や不作為を行わず、ましてや誤解を与えたり詐欺的もしくは不公正な慣行を行ってはならない。行政機関と協力することにより、自社が関与した一般市民の健康と安全または環境への深刻な脅威に対処すべきである。	○
IX. 科学及び技術	企業は持続可能な開発に役立つ方法で技術移転を支援するための慣行を採用し、必要な場合は国内の公的な研究機関と連携するべきである。	×
X. 競争	企業は、適用される競争関連の法律と規則に沿った活動を行うべきであり、価格の固定、入札操作、市場分割に関与すべきでない。	×
XI. 納税	企業は定められた税金を迅速に納入し、受入国の税法と税規則の文言及び精神の双方を遵守し、他国から要請があった場合を含めて監督官庁に迅速な情報提供を行うことによって受入国の財政に貢献すべきであり、税負担を軽くするための利益や損失の移転を回避するために、移転価格には独立企業原則（ALP）を適用すべきである。	○

2011年改訂

企業の責任の強化

OECD多国籍企業行動指針は、1976年の制定時から定期的に改訂と見直しが行われてきた。最新の改訂は2011年に行われた。以下は2011年改訂の要点である。

- **国際的に認知された基準：**国内法と並んで国際的に認知された基準[16]を参照することが組み入れられた。また行動指針の基準と国内法が矛盾する場合、企業はそれが国内法違反に該当しない限り、行動指針を尊重すべきであるとの勧告が組み入れられた[17]。
- **影響によって決定される責任：**企業の責任は、それが与える悪影響によって決まるという原則が採用された。これは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿ったものである。
- **サプライチェーンと取引関係：**多国籍企業は、サプライチェーンや取引関係を通じて関与している悪影響についても、これを回避し、対処する責任があることが明確になった[18]。
- **デュー・ディリジェンス：**企業は、行動指針の対象となっている事項に関する悪影響を回避し、対処するために、デュー・ディリジェンスを実行すべきであるとの一般的勧告が取り入れられた[19]。
- **人権：**国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権を尊重すべき企業の責任を明らかにした章が新設された[20]。
- **従業員と労働者：**行動指針の適用範囲が拡大され、間接的雇用関係やサプライチェーンの労働者にも適用されるようになった[21]。
- **基本的ニーズを充足する賃金：**多国籍企業は「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のに十分な」「できる限りよい賃金、給付及び労働条件」を提供すべきという新しい勧告が取り入れられた[22]。
- **並行手続：**多国籍企業は、当該案件の取り上げが関係当事者に重大な不利益をもたらす場合を除き、他の（法的）手続が進行中であることのみを理由として案件を拒否または保留すべきではないとする指針[23]。
- **強化された苦情処理制度：**NCPが申立て[24]を取り扱う場合は、公平で、予見可能で、衡平でなければならないとする新原則や、手続の改善（時間的枠組みを含む）[25]、NCPの能力強化とモニタリング（自主的なピア・レビュー）に関する規定が取り入れられた。
- **プロアクティブ・アジェンダ（予防的取り組み）：**苦情処理制度を補完するものとして、新たにプロアクティブ・アジェンダが組み入れられた。これに基づき各国政府は利害関係者と協力し、個々の製品、地域、産業分野が抱える悪影響のリスクに対処することで、行動指針の実効的な遵守を促す[26]。

2011年改訂で行動指針に基づく多国籍企業の責任は格段に強化された。ただし苦情処理制度の強化のためにとられた措置は、労働組合やNGOの要求に程遠い内容であった。この点は2011年改訂の大きな欠点である。

1.1　OECD多国籍企業行動指針とは?

OECD多国籍企業行動指針（以下「行動指針」）は、多国籍企業が世界各地の事業において期待される企業行動の基準についての各国政府の勧告である。人権、雇用・労使関係、情報開示、環境、納税に至る幅広い分野での原則と基準を示している（図表1.1参照）。

1.2　多国籍企業が行動指針に署名するのか?

多国籍企業ではなく各国政府が署名する。この点で行動指針は企業が定める行動規範と質的に異なる。これまで44カ国の政府が署名し、このうちOECD加盟国が34、非加盟国が10である。行動指針に署名した国の政府は、その実行を公約したことになる。

政府を後ろ盾とする苦情処理制度は行動指針に特有のものである。

1.3　行動指針はどのように多国籍企業に適用されるのか?

行動指針は、これに署名した44カ国に本社を置くすべての多国籍企業に適用される。所有権、すなわち国有、公営、民間を問わず、また金融部門を含めて業種を問わず、さらに海外を含め事業を行っている場所にかかわりなく適用される。

1.4　サプライヤーや他の取引先にも適用されるか?

行動指針は多国籍企業のすべての取引関係、すなわち子会社、サプライヤー、下請業者、フランチャイズ、ライセンス供与先、その他の提携先にも適用される。

第2部2に詳述

1.5　行動指針の適用を受けるか否かは多国籍企業の任意なのか?

行動指針の適用を受けるか否かは多国籍企業の任意ではない。行動指針に署名した国に本社がある限り、必ず適用される。行動指針は、いわゆる「ソフトロー」の一例である。すなわち厳格な意味で法的拘束力はないが、一定の法的重要性をもっている。いわゆる「ハードロー」と異なるのは裁判所を通じた強制ができない点である。ただし44カ国もの政府が行動指針の実行をある意味で法的に公約しており、多国籍企業はこれを遵守することが期待される。

囲み1.1　OECD多国籍企業行動指針の参加国

OECD加盟国

オーストラリア、オーストリア、ベルギー、カナダ、チリ、チェコ、デンマーク、エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイスランド、アイルランド、イスラエル、イタリア、日本、ルクセンブルク、メキシコ、ニュージーランド、ノルウェー、オランダ、ポーランド、ポルトガル、韓国、スロバキア、スロベニア、スペイン、スウェーデン、スイス、トルコ、英国、米国

OECD非加盟国

アルゼンチン、ブラジル、コロンビア、エジプト、ラトビア、リトアニア、モロッコ、ペルー、ルーマニア、チュニジア

図表 1.2　各国連絡窓口（NCP）：共通のルールと多様な組織形態[27]

NCP	組織の構成
ブラジル	労働雇用省、中央銀行など9つの政府機関で構成され、財務省の国際問題事務局が調整する。 http://www.fazenda.gov.br/sain/pcn/index.asp
カナダ	人材技能開発省など8つの政府機関で構成され、外務・国際貿易省が議長役を担う。事務局は同省内に置かれている。http://www.ncp.gc.ca
フランス	数少ない三者構成の組織の1つである。政府、労働組合、使用者の各代表がメンバーとなり、経済財務省内に設置されている。 http://www.tresor.economie.gouv.fr/principes-directeurs-a-lintention-des-entreprises-multinationales
ドイツ	連邦政府の経済技術省に設置されている。「各省グループ」と協力し、労働組合、企業、NGO、政府の各代表で構成された「作業グループ」と協議する。 http://www.bmwi.de/English/Navigation/External-economicpolicy/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises.html
イタリア	経済開発省に設置されている。関係省庁、労働組合、企業団体の各代表で構成されたNCP委員会と協議する。 http://pcnitalia.sviluppoeconomico.gov.it/en/
日本	外務省、厚生労働省、経済産業省で構成され、諮問機関である日本NCP委員会において労働組合及び使用者と協議する。 http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html
オランダ	行政命令によって設置された独立機関で、外部メンバー4名（1名は労働者代表）と政府の各省庁代表4名で構成される。経済問題・農業・イノベーション省内に置かれている。http://www.oecdguidelines.nl/
ノルウェー	独立機関として設置されている。労働組合、企業、学術関係者、NGOを代表する4名の専門家で構成され、外務省内に事務局が置かれている。 http://www.regjeringen.no/en/sub/styrer-rad-utvalg/ncp_norway.html
韓国	知識経済部内に設置され、政府の企画財務部、外交通商部、雇用労働部、環境部が関与している。 http://www.mke.go.kr/info/foreigner/guide.jsp
英国	ビジネス・イノベーション・技能省（BIS）と国際開発省で構成され、両省が財源を賄う。BIS内に設置され、政府代表と4名の外部メンバー（1名が中立、その他3名が労働組合、企業、NGO代表）で構成される運営委員会が監督する。http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint
米国	国務省の組織として同省内に設置され、労働省など複数の政府機関の代表で構成される作業グループと協力して業務を行う。また労働組合と企業代表が共同議長を務める利害関係者諮問委員会（SAB）と協議する。 http://www.state.gov/usncp/

1.6　行動指針の実行はどう担保されるのか?

行動指針に署名した国の政府は、各国連絡窓口(NCP)を設置して行動指針を普及、実行することが求められる。たとえば行動指針違反の訴えがあった場合、NCPがこれを取り扱う。政府を後ろ盾とする苦情処理制度は、行動指針に特有のものである。

1.7　苦情処理制度はNCPで運用されるのか?

行動指針署名国にはNCPが設置され、そのすべてが政府の後援を受けている。大半は単一もしくは複数の政府機関の下に、あるいは政府代表と外部利害関係者が参加する組織として設置されている。政府から独立して活動するNCPはまだ少ないが、その数は増えつつある(図表1.2参照)。

1.8　NCPは労働組合と関係をもっているのか?

関係をもっている。数は少ないが、三者構成をとって労働組合が政府や企業と対等なパートナーとして参加しているNCPはある(図表1.2参照)。他のNCPでも労働組合が運営委員会や諮問委員会に正式に参加している例が多く、また大半のNCPは企業やNGOと並んで労働組合と協議する手続をとっている。すべてのNCPが労働組合などと力を合わせて行動指針を普及させるよう期待されている。

1.9　形態は違ってもNCPはすべて同一のルールに従っているのか?

基本的には従っている。すべてのNCPはその日常業務において「存在の明確性、利用の容易性、透明性及び説明責任性」を維持し、申立てを取り扱う際には「公平、予見可能、衡平」でなければならない。ただし実際には各国のNCP間で大きなばらつきがあり、少数だが大きな成果をあげている模範的NCPがある一方、圧倒的多数は十分な基準に到達していない。

1.10 案件が取り上げられるのはどのような場合か?

案件で提起される問題点が行動指針の対象事項でなければならない。また行動指針に署名した44カ国に本社を置く多国籍企業が所有し、または何らかの形で関連している事業体が関与した案件でなければならない(囲み1.1参照)。当該の事業体を所有し、またはこれに関連している多国籍企業の本社が、行動指針の非署名国にある場合、行動指針に基づいた申立てはできない。(囲み1.2参照)。

第4部2に申立てに関するチェックリストを記載

すべてのNCPはその日常業務において「存在の明確性、利用の容易性、透明性及び説明責任性」を維持し、申立てを取り扱う際には「公平、予見可能、衡平」でなければならない。

囲み 1.2: 申立てが可能な案件の例

ドイツの多国籍企業の子会社またはサプライヤーが、ザンビアで事業を遂行中に行動指針の規定に違反した場合、ドイツは行動指針に署名しているので行動指針に基づく申立ては可能である。だが中国の多国籍企業の子会社またはサプライヤーが、ザンビアで事業を遂行中に行動指針の規定に違反しても、中国は行動指針に署名していないので申立てはできない。

1.11 案件の申立てはどこへ行うのか?

案件はNCPに直接申し立てる。OECDには苦情処理制度がないので申し立てられない。行動指針違反の疑惑が行動指針署名国で発生した場合は、その国、つまり受入国のNCPに申し立てる。違反の疑惑が行動指針に署名していない国で発生した場合は、多国籍企業の本社がある国、すなわち本国のNCPに申し立てる。同一の多国籍企業による違反の疑惑が、行動指針に署名した複数の国で発生した場合、当該の各国NCP間でいずれの国のNCPが主導的に対処するかを決定する。複数の多国籍企業で構成された共同事業体による行動指針違反の疑惑が、行動指針に署名していない国で発生した場合は、すべての多国籍企業の本国のNCPに申立てを行う。

申立てについては第4部2で詳述

申立てにあたって、まずは提出先のNCPのウェブサイトをチェックする。

1.12 行動指針に基づく申立て資格があるのは誰か?

あらゆる労働組合（組織の単位は、企業、地方、産業、国、地域または国際組織を問わない）を含め、正当な利害関係を有する限り、あらゆる組織が申し立てられる。すべての案件申立ては「誠実に」なされなければならない。労働組合は単一でも、また他の労働組合もしくはNGOと共同でも申し立てられる。はじめて行動指針を活用しようと考えている場合は、行動指針活用の経験がある国内または国際的な労働組合の支援を求めることが推奨される。GUFs（国際産業別労働組合組織）は加盟組合を支援することができる。TUACも助言ができる。

1.13 NCPは案件をどう扱うのか?

NCPはまず初期評価を行い、行動指針のルール上、その案件が対象になりうるかを審査する。案件を受理する場合、当事者に対して仲介・調停を行う。仲介・調停を通じて当事者が合意に達すれば、NCPは報告書を公表し、案件を終了する。仲介・調停で最善の成果が得られなかった場合、NCPは案件を審査して、多国籍企業が行動指針に違反したかどうかを判断する。なかには、そうした審査は行わずに多国籍企業の今後の行動に対する勧告をまとめるNCPもある。いずれの方法も行動指針のルールに則っている。

NCPによる苦情処理の手続は第4部1で詳述

1.14 NCPは労働組合の参加費用を負担するのか?

通常は負担しない。NCPが負担するのは、調停者や仲介人への支払いなどの仲介・調停費用である。ただし少数ではあるが当事者の参加費用を負担するNCPもある。労働組合はNCPに問い合わせて方針を確かめるべきである。

1.15 申立て提出のルールはあるのか?

行動指針には申立て手続に関するルールがある。これに基づき、NCPはそれぞれの手続を公表している。オンラインでの提出を求めるNCPもある。申立てにあたって、まずは提出先のNCPのウェブサイトをチェックすべきである。NCPが手続を公表していない場合、第4部2に申立書に記載すべき情報を示している。

第4部2に申立てに際してのチェックリストを掲載

1.16 秘密保持に関するルールはあるか?

ある。透明性はNCPの中核的基準の1つである。一般にNCPの活動は透明でなければならない。例外として、仲介・調停作業の期間中は当事者は秘密保持を求められる。ただし少数ではあるが、申立て自体を秘密にすべきだと考えるNCPもある。一般に労働組合やNGOは申立てを公表しており、そうできることが重要だと考えている。

1.17 申立てを秘密裏に提出することは可能か?

部分的にはできる。申立て内容の一部、たとえば関係する労働者の氏名などを秘密にすることは可能である。ただし申立て全体を秘密にすることはできない。また申立てを行う組織の名称を秘密にするのも不可能である。NCPは匿名の申立てを受け付けない。

1.18 多国籍企業の責任を明示した他の国際文書はあるか?

多国籍企業の責任を明示した権威ある国際文書は他に2種類ある。第1は「多国籍企業及び社会政策に関する原則のILO三者宣言」(1977年策定、2006年改定)であり、第2は国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年策定)である。この中で運用可能な苦情処理制度を定めているのはOECDの行動指針だけである。ILO労働者活動局(ACTRAV)は上記ILOの「三者宣言」に関する指針を、国際労働組合総連合(ITUC)は国連「指導原則」に関する指針を公表している。

上記の資料の参照先を第5部2、3に掲載

1.19 行動指針は国際枠組み協約(グローバル枠組み協定)と関連があるか?

関連がある。GUFsと多国籍企業間で交渉された協定の約2割が行動指針について言及しており、労働組合も交渉で行動指針を活用したと報告している(囲み1.3参照)。グローバル協定は行動指針の実行にとっても重要な意味がある。悪影響のリスクに関する情報を提供し、紛争解決の手段を提示することで、デュー・ディリジェンスの手続を強化できる(囲み1.4参照)。

第5部4にグローバル協定の一覧の参照先を掲載

囲み1.3　行動指針に言及しているグローバル協定の締結企業の例

アーカー、バラスト・ネダム、EADS、エレクトロラックス、フォード、G4S、GDFスエズ、GEA、H&M、インプレジーロ、ISS、ラファージュ、ノルスクヒドロ、ペトロブラス、ロイヤルBAM、ステッドラー、Veidekke、フォルカヴェッセルス

囲み 1.4　グローバル協定の実例：紛争解決
―GDF スエズと BWI、インダストリオール、PSI 間の協定[28]（抜粋）

5.1　協定違反の訴えまたは疑惑があった場合、以下の手続きを適用する。

a) 第 1 に、訴えは現場の管理者に提起される。労働者は労働組合による意見表明を求めることができる。

b) 訴えが現場管理者によって解決されなかった場合、これを適切な全国労組に委託し、同労組が会社に問題を提起する。

c) 職場または全国レベルでの議論を通じても違反が是正されない場合、本協定の署名組織が当該国の GUF 加盟組合と緊密に協力して解決にあたり、さらに責任ある経営幹部に報告され、同幹部が是正措置の迅速な実行を確保する。

1.20 労働組合は行動指針をどう活用してきたか？

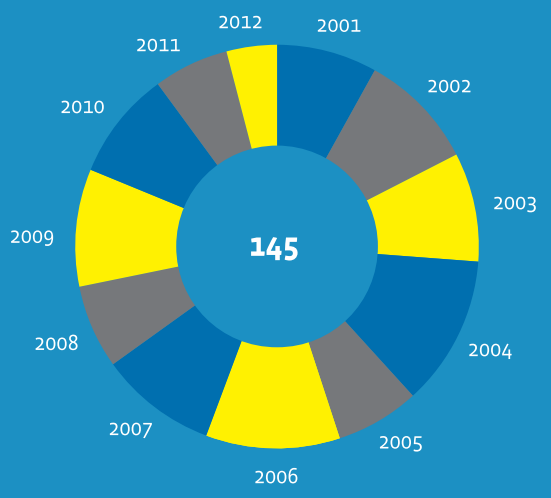
2000 年から 2012 年までに労働組合は行動指針に基づく申立てを 145 件行った。年平均では 12 件、つまり毎月 1 件のペースである。案件の大半（96%）は第 V 章「雇用及び労使関係」に関するものである。また第 II 章「一般方針」の活用も多い。2011 年の改訂以降は、悪影響の回避と対処のためのデュー・ディリジェンスの実行に関する勧告（第 II 章「一般方針」、第 IV 章「人権」）の活用が目立っている。

主なデータ

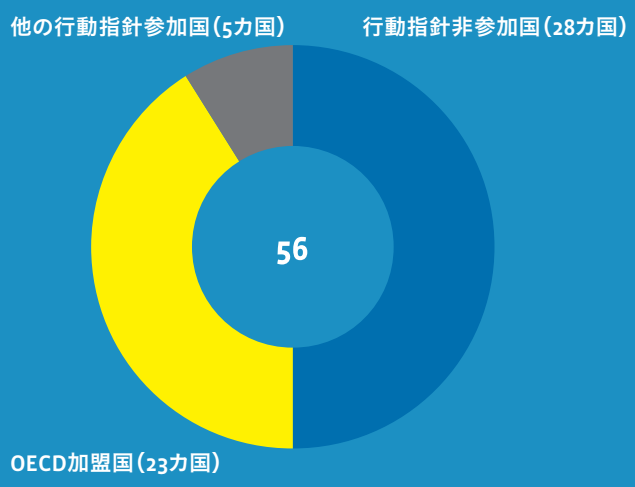
労働組合による申立て件数 145

年平均の申立て件数 12.4

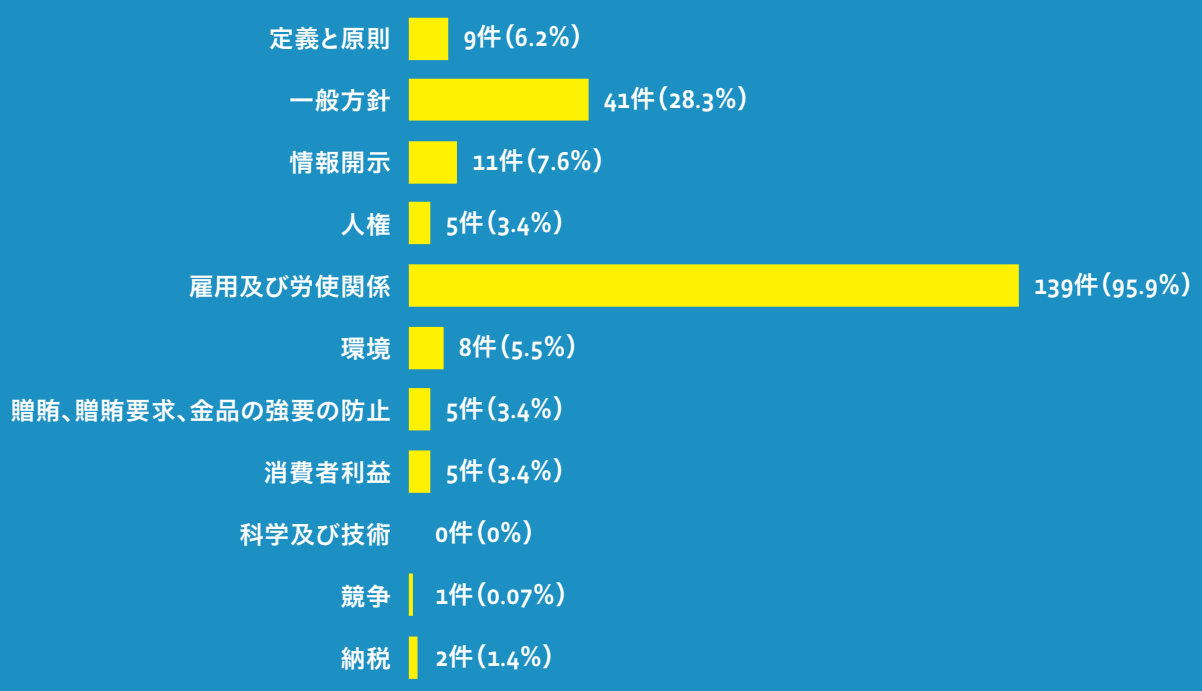
各年の申立て件数



違反が発生した国



労働組合が活用している章



取り扱われた問題の種類

第2部 多国籍企業の責任について理解する

第２部ではOECD行動指針に基づく
多国籍企業の責任について述べる

2.1　行動指針を遵守する責任

まず何よりも、多国籍企業は行動指針の勧告に示された原則と基準を遵守しなければならない。この原則と基準は多国籍企業傘下のすべての事業体[29]に適用され、業種や事業の場所を問わない。また多国籍企業はサプライヤーや下請業者を含めた取引先[30]に対して、行動指針に沿った責任ある事業活動の基準[31]を適用するよう奨励しなければならない。行動指針のいずれの勧告にせよ、多国籍企業がこれを遵守しなかった場合は行動指針違反になる。

2.2　悪影響に対する責任

2.2.1 悪影響の回避と対処

行動指針の原則と基準を遵守する責任に加え、行動指針の対象となる事項に関して、いわゆる「悪影響」を回避し、これに対処するという一般的責任が多国籍企業にはある。多国籍企業は、適切な手続（デュー・ディリジェンス）を整えることによって自社が悪影響に関与していないことを「認識し、証明」しなければならない。デュー・ディリジェンスは悪影響のリスクに光をあて、それへの対処を可能にする。デュー・ディリジェンスを通じて自社が関与する悪影響を回避・対処しなかった場合、行動指針違反となる。

囲み 2.1:「悪影響の回避と対処」とは、どういう意味か?

悪影響とは、企業の活動（作為または不作為[32]）から生じる負の影響または結果を意味する。行動指針が求める悪影響の回避とこれへの対処という責任を果たすには、その活動がもたらす有害な影響または負の結果に対する措置（デュー・ディリジェンス）をとる必要がある。これは企業が守らなかった場合に有害な、または他の負の結果[33]をもたらし、またはその危険性がある勧告にのみ適用される基本的責任である。企業が悪影響に関与する可能性のない勧告（多国籍企業に対し、受入国の公的な研究機関との連携を確立するよう求める勧告など[34]）には適用されない。

責任の限界を判断する基準が「影響力を行使できる範囲」から「影響」に転換したのは、労働者にとって良いニュースだった。企業の活動は従業員、派遣・季節労働者、サプライチェーンやフランチャイズの労働者を問わず、すべての種類の労働者に悪影響を及ぼす可能性がある。影響の範囲は雇用形態とはかかわりなく、また工場内に限定されるものでもない。

囲み 2.2: 悪影響に対する責任についての追記

企業の責任はその「悪影響」によって判断されるという原則は、ビジネスと人権[35]に関する国連の活動によって確立された。人権に関する企業の責任の限界は、その支配または「影響力を行使できる範囲」の程度ではなく、その影響によって決まるというのが新しい解釈である。行動指針の2011年改訂は、この原則を取り入れただけでなく、これを人権以外の他の方針にも広げるという重大な前進を遂げた。

2.2.2 悪影響を回避し、対処する責任の範囲はどこまでなのか?

多国籍企業は自社が関与した悪影響について、サプライチェーンや取引関係を含め、どこで発生したかにかかわらず、これを回避し、対処する責任がある。多国籍企業の責任の範囲は大きく広がり（囲み2.3参照）、取引先に行動指針に沿った慣行を奨励する（第2部1参照）だけではすまなくなった。

囲み2.3: 責任の範囲が広がった実例[36]

2012年9月、フランスの連絡窓口（NCP）は、児童労働を利用して収穫されたウズベキスタン産の綿の貿易に企業が関与した場合、行動指針違反に該当するとの見方を示した。この案件で名が挙がった企業自体は、近年、ウズベキスタン産の綿を購入していないので行動指針違反にならないと判断した。ただし同国NCPは、悪影響の回避と対処についての行動指針の規定を引用しつつ、この多国籍企業は同社のサプライチェーンにも責任を負っていることを念押しした。そしてサプライヤーや取引の可能性のある事業体が綿花の収穫に児童労働を利用しないよう徹底するため、デュー・ディリジェンスを行い、その内容をNCPに報告するよう勧告した。

2.2.3 多国籍企業が回避、対処しなければならないのはどのような悪影響か?

行動指針に基づき、多国籍企業は以下を回避し、これに対処しなければならない。

- 行動指針の対象となる事項に対する悪影響
- 人権への悪影響

2.2.3.1 行動指針の対象となる事項に対する悪影響

行動指針の第II章は、多国籍企業の一般的責任として、行動指針の対象となるあらゆる事項に対する悪影響への関与を回避するとともに、悪影響が発生[37]した場合はこれに対処しなければならないと定めている。この一般的責任は、第IX章「科学及び技術」、第X章「競争」、第XI章「納税」を除くすべての章（「雇用及び労使関係」を含む）に適用される[38]。

2.2.3.2 人権への悪影響

行動指針第IV章は、多国籍企業が負うべき人権尊重という特別な責任についても定めている。つまり多国籍企業は、労働者を含む他者の人権の侵害を回避し、自社が人権への悪影響に関与した場合は、これに対処するための措置をとるべきだとしている（囲み2.4参照）。人権尊重という企業の責任は、受入国が人権関連の諸条約に署名しているか否か、また人権尊重の義務を果たす能力や意思があるか否かにかかわりなく存在するものであり、国際的に認知されたあらゆる人権が対象になる（次ページ参照）[39]。

囲み2.4:「人権への悪影響」とはなにか?[40]

国連は「人権への悪影響」について、「ある行動によって個人がその人権を行使する能力を剥奪または制限される場合」に発生すると定義している。

人権尊重という企業責任

新しいグローバル・スタンダード

人権は人間である限りすべての人に属する。それは人種、宗教、国籍、民族、性別、性的特質、障がい、その他あらゆる状態を問わず適用される。従来、人権尊重のための国際的な法体系は人権に関する義務を国家に負わせており、企業などの非国家的主体には負わせていなかった。それが変化し始めたのは1970年代で、1976年のOECD多国籍企業行動指針、1977年のILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」の採択と軌を一にしている。だが企業の責任を定めた総合的な国際的人権基準は、2011年に国連人権理事会が「ビジネスと人権に関する指導原則」（第5部3参照）を承認するまで存在しなかった。この指導原則は国連の「保護、尊重及び救済」枠組みを実行するための文書で、この枠組みは3つの柱からなる。第1が人権を保護するという国家の義務、第2が人権を尊重するという企業の責任、第3が救済手段の利用である[41]。人権尊重という企業責任は、事業の場所にかかわらず企業に期待される行動についての新しい世界的基準である。その概念と勧告が2011年改訂版行動指針の新たな章（第IV章「人権」）に組み入れられた。

企業は、どの権利を尊重し、あるいは尊重しないかを選べない。現実にはリスクのもっとも高い国や業種や製品に、あるいはもっとも深刻な悪影響に集中せざるを得ないとしても、企業は国際的に認知されたあらゆる権利に悪影響を与える可能性があることを行動指針は明確に指摘している。したがって企業が尊重すべき責任はあらゆる人権に及ぶのである。行動指針は、少なくとも以下の一般的文書に明記された国際的に認知された権利、及び基本的人権に関する諸原則を尊重するよう勧告している。

「人権の尊重は、企業に期待される行動の世界標準であり、人権保護の義務を果たす国家の能力及び／又は意思とは独立して存在し、それらの義務を軽減しない」

— OECD多国籍企業行動指針
第IV章「人権」に関する注釈

- **世界人権宣言（1948年）**
- **市民的及び政治的権利に関する国際規約（1966年）**
- **経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（1966年）**
- **労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（1998年）**

さらに行動指針は、女性、子ども、移民労働者とその家族、または国もしくは民族、宗教、言語的な少数派に帰属する人々、及び障がい者、先住民など、特定のグループや集団への悪影響に企業が関与した場合、それぞれの分野の国際的に認知された権利を定めた以下の専門的基準を考慮に入れるべきであると強調している[42]。

- **女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（1979年）**
- **児童の権利に関する条約（1989年）**
- **すべての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約（1990年）**
- **民族的又は種族的、宗教的及び言語的少数者に属する者の権利に関する宣言（1992年）**
- **障害者の権利に関する条約（2006年）**
- **先住民族の権利に関する国際連合宣言」（2007年）**

2.2.4 多国籍企業はどのように悪影響に関与するのか?

行動指針は多国籍企業が悪影響に関与する可能性のある3つの方法を示している。

a. **引き起こす：**企業は、サプライチェーン（フランチャイズ、ライセンス供与、下請契約など）を含む自社の活動を通して、悪影響を引き起こす可能性がある[43]。

b. **一因となる：**企業は、サプライチェーン（フランチャイズ、ライセンス供与、下請契約など）を含む自社の活動を通じて、悪影響の一因となる可能性がある。

c. **悪影響に結びつく：**取引関係（取引先、サプライチェーンの事業体、その他の民間または国の事業体）を通じて多国籍企業の事業、製品またはサービスが悪影響と結びつく場合がある44。

2.2.5 悪影響の回避と対処のために多国籍企業は何をすべきか?

悪影響の回避及び対処のために多国籍企業がなすべきことは、その関与の程度によって決まる。

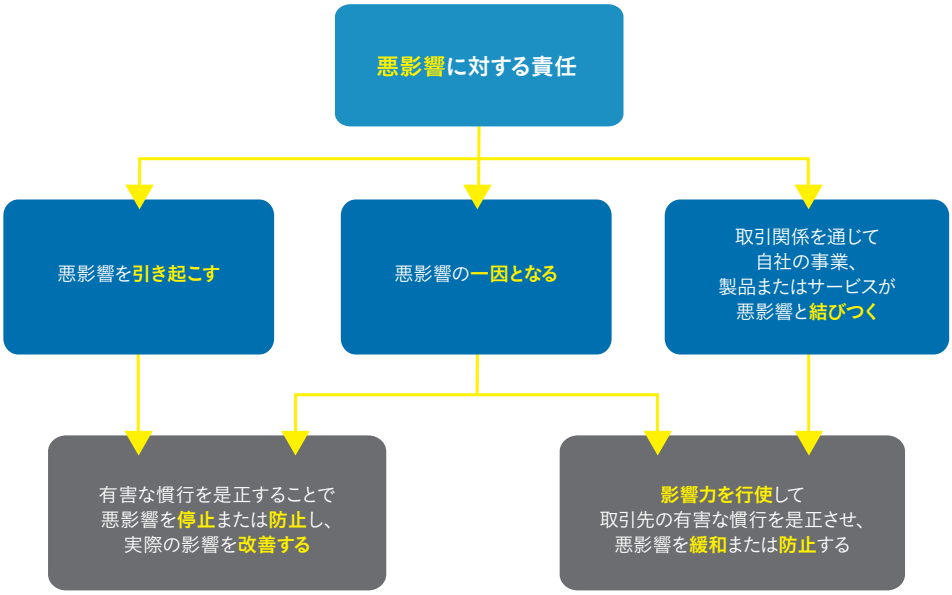
a. **停止、防止、救済：**多国籍企業が悪影響を引き起こし、または引き起こすリスクがある場合、すでに発生したものに対してはこれを停止し、発生する前であれば防止するための措置をとるべきである。重要なのは、悪影響からの（誠実な）「救済」を実現することである（第2部2.6参照）。

b. **停止、防止、救済及び影響力の行使：**多国籍企業が悪影響の一因となり、または一因となるリスクがある場合、すでに発生したものに対しては一因となることを停止し、発生する前であればこれを防止する措置をとるべきである。また、自社が保持するあらゆる力（「影響力」）を行使して、他の事業体の有害な慣行を是正させることにより、悪影響を「緩和」（「減少」）または防止すべきである。多国籍企業は自社が一因となった悪影響からの「救済」を実現すべきである。

c. **影響力の行使：**実際の、または潜在的な悪影響が、取引関係を通じて多国籍企業の事業、製品またはサービスと結びついている場合、多国籍企業は自社の「影響力」を行使して他の事業体の不正な慣行を是正させることにより、悪影響を「緩和」または防止すべきである。

取引先に対する多国籍企業の影響力の程度は、悪影響に対処するという多国籍企業の責任の有無を左右しない。責任は自社がもたらす影響によって決まる。

図表2.1: 悪影響に対する責任



図表 2.2: 悪影響に対する責任について理解する

関与の内容	具体例	判断基準	とるべき対応
1. 事業の所有者：直接的影響力			
1.A. 悪影響を **引き起こしている**。	多国籍企業内で反組合キャンペーンを行う。	反組合的慣行をやめて悪影響を停止または防止する能力がある。	**実際の影響に対して** **停止：**労働者の団結権を阻害する有害な慣行をすべて停止する。 **救済**[45]**：** - 労働組合が嫌がらせや報復や介入なしに自由に組合を結成できるよう保障する。 - 労働組合に協約の締結権を認める。 **潜在的影響に対して** **防止：** - 結社の自由と団体交渉権を認めることを明記した方針書を作成し、最高幹部が署名して公表する。 - 労働者及び労働組合の参加の下で、人権デュー・ディリジェンスを継続的に実行する。 - 団結権を保障する。 - 結社の自由と団体交渉権について経営陣に教育する。
2. サプライチェーンと取引関係：間接的影響			
2A. 悪影響の **一因**となっている[46]。 行動指針は、悪影響の「一因となる」とは、他の事業体が悪影響を引き起こすことをもたらし、促進し又は誘発する行為であると説明している。深刻でない又は軽微な要因は含まない。	複数の多国籍企業（ブランド）に電子部品を供給している事業体が、過剰な時間外労働を強制し、時間外労働手当を支払っていない。	多国籍企業には、自社の慣行を是正することで、悪影響の全部ではないが一部を停止または防止する能力がある。	**実際の影響に対して** **停止：**自社の有害な購買方針をやめる。 **救済：** - 時間外労働に対する違法な未払い分を支払う。 - 労働時間を短縮する。 - 定期的な休憩時間を導入する。 **影響力の行使と拡大** - 影響力を行使して、サプライヤーに強制的な時間外労働を促す労働慣行を是正させる。 - 他のブランドと協力することで影響力を拡大し、各社に購買方針の変更を促す。 **潜在的影響に対して** **防止：** - 人権に関する会社方針を公表する。 - 購買を含むあらゆる会社方針と手続の中に人権方針を組み込む。 - 労働者及び労働組合とともに人権デュー・ディリジェンスを実行する。 - 低賃金を是正し、生活賃金の確保に寄与する。
2.B. 取引関係により自社の事業、製品またはサービスが悪影響と**結びついている**。	販売会社にTシャツを供給している業者が、他方で靴の生産も手掛けており、そこで児童労働が行われている。	多国籍企業は児童労働を引き起こさず、その一因にもなっていないが、取引関係によってこれに結びついている。	**影響力の行使と拡大** - 影響力を行使して、サプライヤーに有害な慣行を是正させ、児童労働の利用をやめさせる。 - サプライヤーが児童労働の利用をやめない場合は取引関係を打ち切る。

囲み 2.5:「救済」とは何か？[47]

救済とは、「悪影響に対する救済手続」及び「悪影響を相殺（または補償）できる実質的な結果」の両方を意味する。

2.2.6 救済手続を提供すべき多国籍企業の責任とは？

救済とは、救済手続を整えること、または救済そのものを意味する（囲み 2.5 参照）。多国籍企業は行動指針に基づき、正当な救済手続を整える[48]か、またはこれに協力するとともに、自社が引き起こし、または一因となった実際の悪影響については、これを救済しなければならない[49]。

救済の手続としては、企業が運用レベルでの苦情処理の仕組みを設立し、これによって人権への悪影響を受ける恐れのある個人との対話または関与を促すことが考えられる。

苦情処理の仕組みは、正規の手続を踏み、透明で、利用可能で、予測可能で、公平なものでなければならない[50]。行動指針は、こうした苦情処理制度が労働関連の紛争の解決にあたる労働組合の役割を減ずるものであってはならないことを強調している[51]。

行動指針には明記していないが、救済方法には謝罪、金銭的または非金銭的補償、悪影響の再発防止のための差止命令などがある（囲み2.6参照）。

囲み 2.6:「救済」の例[52]

考えられる救済方法

- 謝罪
- 原状回復
- 復権
- 金銭的または非金銭的補償
- 懲罰措置（刑事罰、または罰金などの行政処分）
- 再発防止の差止命令または保証による損害防止

2.2.7 影響力を行使すべき多国籍企業の責任とは？

多国籍企業が悪影響の一因となるか、または取引関係を通じてその事業、製品もしくはサービスが悪影響と結びついている場合、多国籍企業にはその力（影響力）を行使して他の事業体に不正な慣行を是正させ、悪影響の程度またはリスクを低下させる（「緩和」）という責任が生じる（囲み2.7、2.8参照）。

多国籍企業のもつ影響力は、以下の要因によって変化すると行動指針は認識している[53]。

- 製品の特質
- サプライヤーの数
- サプライチェーンの構造
- 契約内容
- サプライヤーまたは取引先の重要性（合理的な代替品のない製品またはサービスを供給しているなど）

2.2.8 多国籍企業は取引先による悪影響にどう対応すべきか？

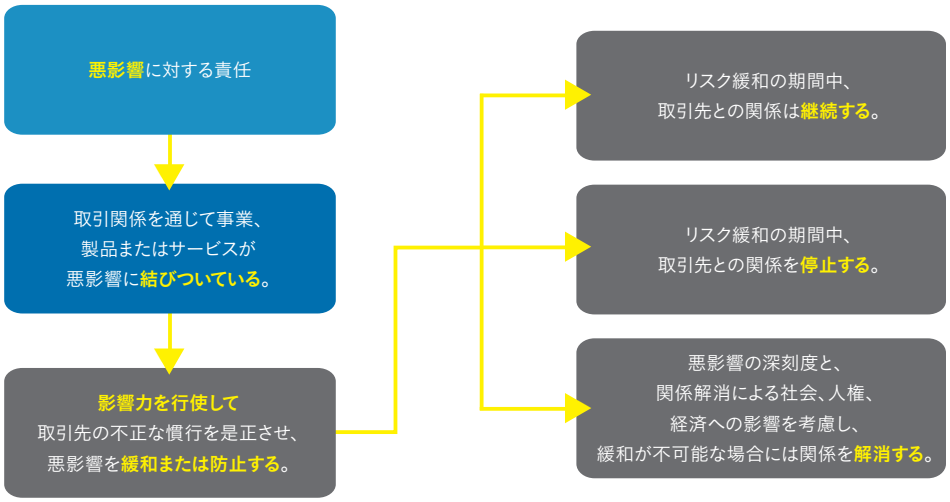
また行動指針は、取引先による悪影響に対し、多国籍企業が関係解消を含めてどう対応すべきかは、以下の要因によって変わると認識している。

- 多国籍企業のもつ影響力の程度
- 悪影響の深刻度と蓋然性
- 多国籍企業にとっての取引先の重要度[54]
- 関係解消を決定した場合に発生しうる社会的（人権を含む）及び経済的な悪影響[55]

取引先による悪影響に対して多国籍企業がとるべき適切な対応について行動指針が示している内容は、図表2.3及び図表2.4（詳細）のとおりである[56]。

行動指針は、金融業を含むあらゆる業種に適用される。したがって年金基金などの金融機関は、自身の影響力を行使して投資先企業に悪影響を解消させなければならない。

図表 2.3:「影響力」と「緩和」を理解する



図表 2.4: 取引先による悪影響を解消する[57]

	影響力が及ぶ場合	影響力が及ばない場合
重要な取引先	**A** • 悪影響が継続または再発するリスクを**緩和**する。 • **成果がなかった**場合。	**B** • **影響力の拡大**に努力する。 • それが**成功した**場合、悪影響が継続または再発するリスクの緩和に努める。 • それが**成功しなかった**場合、**関係の解消**を検討する。その際、以下を考慮する。 (1) 関係解消による社会的、経済的悪影響 (2) 影響の深刻度
それほど重要ではない取引先	**C** • 悪影響が継続または再発するリスクの**緩和**に努める。 • その成果がなかった場合、**関係解消による社会的、経済的悪影響の可能性**を考慮しつつ、関係解消の措置をとる。	**D** • 影響力を拡大して、悪影響が継続または再発するリスクを**緩和**する選択肢がないかを合理的に調査する。 • それが不可能か、成果がなかった場合、**関係解消**を検討する。

囲み 2.7: 「影響力」とはなにか？[58]

影響力とは、（人権への）悪影響を引き起こしている事業体の不正な慣行を是正させうる企業の能力である。

囲み 2.8: 「緩和」とはなにか？[59]

実際の悪影響に対して：「緩和」とは、人権に対する実際の悪影響について、救済が必要な残存する影響も含め、その程度を低下させるためにとる措置のことである。
潜在的悪影響に対して：「リスクの緩和」とは、人権への特定の悪影響が発生する可能性を低下させるためにとる措置のことである。

囲み 2.9: 「デュー・ディリジェンス」とはなにか？[60]

行動指針は「デュー・ディリジェンス」の定義を「企業の意思決定及びリスク管理システムに欠くことのできない部分であり、企業が実際の及び潜在的な悪影響を特定し、防止し、緩和し、どのように対処したかについて説明することを可能とするプロセス」としている。

2.2.9 デュー・ディリジェンスを実施すべき多国籍企業の責任とはなにか？

行動指針によると、多国籍企業はデュー・ディリジェンスを実行することで、以下を回避し、これに対処する責任を果たさなければならない。

- 行動指針の対象となっている事項への悪影響
- 人権への悪影響

2.2.9.1 行動指針の対象事項への悪影響に対するデュー・ディリジェンス

行動指針第Ⅱ章「一般方針」は、多国籍企業には行動指針の対象事項に対する悪影響を回避し、また自社が関与している悪影響に対処するという責任を果たしていることを「認識し、証明する」という一般的責任があると明記している。具体的には、リスク管理システムを導入し、これによって発生しているリスクを把握し、発生した実際の悪影響を特定し、リスクへの対処法の検討に必要な情報を収集することを意味する。その過程が「デュー・ディリジェンス」と呼ばれるものである（囲み 2.9 参照）[61]。

行動指針に基づくデュー・ディリジェンスが焦点を合わせるべき企業活動のリスクとは、企業自体へのリスクではなく、環境、地域社会、権利保持者、労働者、消費者など社会全般に与えるリスクである。

2.2.9.2 人権デュー・ディリジェンス

行動指針第Ⅳ章「人権」は、悪影響の回避と対処という責任の一環として、多国籍企業には「人権デュー・ディリジェンス」[62]を実施するという特別な責任があるとしている。そして、そのための主な取り組みを明らかにしている（囲み 2.10 参照）。詳細は図表 2.5 に示したとおりである。

国際産業別組織（GUFs）と多国籍企業間で結ばれた世界的協定である「国際枠組み協約（グローバル枠組み協定）」は、デュー・ディリジェンスの全段階において、悪影響に関する情報を提供し、対応策の追跡調査の手段となり、救済の仕組みを提起するといった役割を果たせる。

囲み 2.10:「人権デュー・ディリジェンス」とはなにか？[63]

行動指針は人権デュー・ディリジェンスの定義を「人権への実際の及び潜在的な影響の評価、調査結果のとりまとめ及びそれへの働きかけ、対応についての追跡調査、並びにどのように影響が対処されたかについての伝達」のプロセスとしている。

図表 2.5: 人権デュー・ディリジェンスを理解する[64]

人権デュー・ディリジェンス		TUAC の注記
範囲：人権デュー・ディリジェンスの範囲はどのように決定されるか？	悪影響の内容を特定する • 多国籍企業が引き起こした • 多国籍企業が一因となった • 取引関係を通じて、多国籍企業の事業、製品またはサービスと結びついた	本「ガイド」第 2 部 2.4 ～ 2.5 参照
強度：人権デュー・ディリジェンスの強度は何によって決まるか？	• 実際のまたは潜在的な悪影響の深刻度 • 事業の性質とその態様（国、地域、業種または製品） • 企業規模	デュー・ディリジェンスの強度は、悪影響の深刻度によって決めるべきである。
特徴：人権デュー・ディリジェンスの特徴とは何か？	• 企業の活動が、企業自体ではなく権利保持者に与えるリスクに焦点を合わせている • 継続的に実行される[65] • 利害関係者が関与する	権利保持者には労働者が含まれる。 悪影響のリスクは時間とともに変化するため、デュー・ディリジェンスは継続的に実行すべき。人権デュー・ディリジェンスには、影響を受ける可能性のある個人とその正当な代表者を関与させなければならない[66]。そこには労働者と労働組合が含まれる。
段階：人権デュー・ディリジェンスはどのような段階を踏んで実施されるのか？	1. 人権尊重という方針を対外的に公約する[67] 2. 公約した方針を全社に浸透させる[69] 3. 実際の、及び潜在的な悪影響を特定する[70] 4. その結果をとりまとめ、悪影響の回避と対処の措置をとる 5. 悪影響を引き起こし、またはその一因となった場合は実際の影響を救済する 6. 対応の成果を追跡調査する 7. 悪影響にいかに対処したかを公表する	人権尊重の方針は、関係する社内外の専門家の意見を聴いたうえ、最高幹部段階で承認され、社内外に公表されなければならない[68]。 人権尊重の方針は事業方針と手続に反映されなければならない。その作業は経営トップの主導で実行されなければならない。 責任者を指名し、方針決定の手続を定める[71]。取引先による悪影響への対応については図表 2.3 と図表 2.4 に記している。 実際の悪影響に対して、自社で、または他の主体と協力して、救済に取り組まなければならない（第 2 部 2.6 参照）。 対応の成果を追跡調査するには、一定の指標を確立し、影響を受けた利害関係者からのフィードバックを得る必要がある[72]。 十分な情報を、定期的に、かつ取得可能な状態で提供しなければならない[73]。

2.3 労働者に対する責任

行動指針の勧告は、さまざまな種類の労働者（「従業員」「労働者」「～に雇用された労働者」）に言及している。つまり、特定の種類の労働者が行動指針の対象になっているかどうかは勧告によって異なるということである。一般に、勧告は「すべての労働者」、または派遣・契約労働者を含む「多国籍企業と雇用関係にあると認められる労働者」に適用される（囲み 2.11 参照）。

ただし、発生した場所に関わりなく悪影響（行動指針の対象となる事項に関する）への関与を回避し、これに対処するという多国籍企業の基本的責任は、サプライチェーンや他の取引関係の労働者に対する責任ともなる（多国籍企業による悪影響への潜在的関与に関する諸勧告）。具体的には、フランチャイズ、ライセンス供与、下請契約[74]、及び取引関係にある他の民間または国の事業体の取引先の労働者などである[75]。行動指針で新たに拡大された、多国籍企業の労働者に対する責任については、図表 2.6 にまとめている。

囲み 2.11: 労働者に対する責任についての追記：間接雇用

行動指針第Ⅴ章「雇用及び労使関係」は、「多国籍企業によって雇用される労働者」及び「当該企業が雇用する労働者」[76]との表現を使っている。同章の注釈では、それが「多国籍企業と雇用関係にある」[77]労働者を指すとし、また「第Ⅴ章の下での責任範囲を理解したいと望む企業は、行動指針の文脈における雇用関係の存在を決定するためには、2006 年の ILO 第 198 号勧告の第第 13 段落 (a) 及び (b) で示されている限定的な一連の指標が有用なガイダンスを提供することに気付くだろう」[78]と述べている。その指標とは以下のことを指す。

ILO 第 198 号勧告

13 (a 仕事が他の当事者の指示及び管理の下で行われていること、仕事が事業体組織への労働者の統合を含むものであること、仕事が他の者の利益のために専ら若しくは主として遂行されていること、仕事が労働者自身で行われなければならないものであること、仕事がこれを依頼する当事者が指定若しくは同意した具体的な労働時間内若しくは職場で行われていること、仕事が特定の存続期間及び一定の継続性を有したものであること、仕事が労働者に対して就労可能な状況にあることを要求するものであること、又は仕事がこれを依頼する当事者による道具、材料及び機械の提供を含むものであること。

(b 労働者に対する定期的な報酬の支払があること、当該報酬が労働者の唯一若しくは主な収入源となっていること、食糧、宿泊及び輸送等の現物による供与があること、週休及び年次休暇等についての権利が認められていること、労働者が仕事を遂行するために行う出張に対して当該仕事を依頼する当事者による支払があること、又は労働者にとって金銭上の危険がないこと。

第Ⅴ章の注釈は、多国籍企業は「偽装された雇用慣行を支持、奨励、参加することのないよう」期待されているとも述べている[79]。

図表 2.6: どのような労働者が対象になるのか?

労働者が対象となる主な勧告	労働者に対する多国籍企業の責任の程度	
	勧告が言及する労働者	悪影響の対象[80]
第II章「一般方針」		
A.4. 「人的資本の形成を、特に雇用機会の創出と**従業員**のための訓練機会の増進によって、奨励する」 (注釈によると、この勧告には訓練及び従業員能力開発、ならびに採用と昇進における「非差別の概念」も含まれている。多国籍企業が悪影響に関与する可能性があるのは、後者に関してだけである)[81]	**従業員**	サプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びつく形で、差別的な**雇用及び昇進慣行の悪影響**を受ける可能性のあるすべての労働者[82]。
A.8. 「訓練プログラムを含む適切な普及方法を通じ、会社の方針が**多国籍企業に雇用された労働者**に認識され遵守されることを促進する」	ILO第198号勧告の定義に従い、契約・派遣労働者を含めて**多国籍企業と雇用関係にある労働者**(囲み2.11参照)。	サプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びつく形で、**人権、安全衛生などに関する方針の普及と訓練がなされなかった結果**、悪影響を受ける可能性のあるすべての労働者。
A.9. 「法律、行動指針又は企業の方針に違反する慣行について、経営陣又は適当な場合には所管官庁に善意の通報を行った**労働者**に対して、差別的又は懲戒的な行動をとることは慎む」	**労働者**	サプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びつく形で、**内部通報者の活動の保護がなされなかった結果**、悪影響を受ける可能性のあるすべての労働者。
第V章「雇用及び労使関係」		
1.(a) 「**多国籍企業によって雇用される労働者**が、労働組合及び自らの選択による代表組織を設立し又はそれに参加する権利を尊重する」 1.(b) 「**多国籍企業によって雇用される労働者**が、労働組合及び団体交渉の目的のために認められている自ら選択する代表組織を有する権利を尊重し、建設的な交渉を行う」	ILO第198号勧告の定義に従い、契約・派遣労働者を含む**多国籍企業と雇用関係にある労働者**(囲み2.11参照)。	サプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びつく形で、**団結権及び団体交渉権の侵害**が発生した結果、影響を受ける可能性のあるすべての労働者。
1.(c) 「児童労働の実効的な廃止に貢献するとともに、緊急の事項として、最悪の形態の**児童労働**の禁止及び撤廃の確保のため、即時かつ実効的な措置をとる」 (注釈の説明によれば、この勧告は貧困の根本的原因の除去と、児童の教育水準の向上のために多国籍企業が果たしうる積極的役割に触れたものである。それは単なる悪影響の回避と対処を超える。)	児童労働の実効的廃止のための対策により、その恩恵を受ける可能性のあるあらゆる**児童**。	多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びついているすべての児童労働。
1.(d) 「あらゆる形態の強制労働の撤廃に貢献するとともに、事業活動において強制労働が存在しないことを確保するために適当な措置をとる」	自社の事業内を含め、あらゆる形態の強制労働の廃絶に向けた対策により、その恩恵を受ける可能性のあるあらゆる**労働者**。	多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びついている**強制労働**の影響を受ける可能性のあるすべての労働者。
1.(e) 「事業活動全体を通じ、雇用における機会及び待遇の均等原則に則るとともに、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、出身国、社会的出自又はその他の状況等に基づき、**労働者**を雇用又は職業において差別しない」	**労働者**	自社のサプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びついている**非差別の権利の侵害**によって影響を受ける可能性のあるすべての労働者。
2.(a) 「**労働者**の代表に対し、有効な労働協約の作成を助けるために必要となるような便宜を提供する」	**労働者**	**便宜供与の欠如によって生じた団体交渉権の侵害**(自社のサプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びついているもの)によって影響を受ける可能性のあるすべての労働者。
2.(b) 「**労働者**の代表に対し、雇用条件に関する有意義な交渉のために必要な情報を提供する」	**労働者**	**情報提供の欠如による団体交渉権の侵害**(自社のサプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びついているもの)によって影響を受ける可能性のあるすべての労働者。
2.(c) 「**労働者**及びその代表に対し、これらの者が当該事業体の、又は適当な場合には企業全体の業績に関して真正かつ公正な見解を持ち得るような情報を提供する」	**労働者**	**企業の業績に関する十分な情報提供の欠如**(自社のサプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びついているもの)によって悪影響を受ける可能性のあるすべての労働者。
3.「労使の相互の関心事項について、使用者と**労働者**及びその代表との間の協議及び協力を促進する」	**労働者**	**相互の関心事項に関する協議の欠如**(自社のサプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びついているもの)によって悪影響を受ける可能性のあるすべての労働者。
4.(a) 「受入国の類似の使用者が遵守している雇用及び労使関係の基準よりも低くない基準を遵守する」	**労働者**	自社のサプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びつく形で、**受入国が遵守している水準に劣らない雇用・労使関係基準が遵守されなかった**結果、悪影響を受ける可能性のあるすべての労働者。
4.(b) 「多国籍企業が発展途上国で事業活動を行う際、比較可能な使用者が存在していないような場合は、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る。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のに十分なものであるべきである」	**労働者**	自社のサプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びつく形で、**労働者とその家族の基本的ニーズを満たすのに十分な賃金が支払われなかった**結果、悪影響を受ける可能性のあるすべての労働者。

労働者が対象となる主な勧告	労働者に対する多国籍企業の責任の程度	
	勧告が言及する労働者	悪影響の対象[80]
4.(c) 「事業活動において、職業上の健康及び安全を確保するため、適切な措置を実施する」	**労働者**	自社のサプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びつく形で、**職業上の健康及び安全が確保されなかった**結果、悪影響を受ける可能性のあるすべての労働者。
5. 「事業活動において、最大限実行可能な限度において、現地の**労働者**を雇用し、技術水準の向上を目的として、**労働者**の代表及び適当な場合には関係の政府当局と協力しつつ、訓練を提供する」	**労働者**	自社のサプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びつく形で、**均等な訓練機会が確保されなかった**結果、悪影響を受ける可能性のあるすべての労働者[83]。
6. 「雇用に重大な影響を及ぼすような事業活動の変更、特に、集団的なレイオフ又は解雇を伴う事業体の閉鎖を検討するにあたっては、**当該企業が雇用する労働者**及びその団体の代表、及び適当な場合には、関係の政府当局に対し、かかる変更に関する合理的な予告を行い、また最大限実行可能な限度において、悪影響を緩和するため労働者の代表及び所管の政府当局と協力する」	ILO第198号勧告の定義に従い、契約・派遣労働者を含めて**多国籍企業と雇用関係にある労働者**（囲み2.11参照）。	自社のサプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びつく形で、事業体の再編または閉鎖の影響を緩和するための**有意義な協力の機会が提供されなかった**結果、雇用への悪影響を受ける可能性のあるすべての労働者。
7. 「雇用条件に関して**労働者**の代表との誠実な交渉を行うにあたり、又は**労働者**が団結権を行使している間は、交渉に不当な影響を与え又は団結権の行使を妨げるために、事業活動の単位の全部又は一部を当該国から移転するとの威嚇は行わず、また、他国内にある企業の事業体からの労働者移転は行わない」	**労働者**	自社のサプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びつく形で、**事業、または誠実に交渉を行っている労働者を移転するとの威嚇**が行われた結果、悪影響を受ける可能性のあるすべての労働者。
8. 「**当該企業が雇用する労働者**の正当な代表者が、交渉事項につき決定する権限を有する経営者側の代表と、団体交渉又は労使関係の問題についての交渉を行い、労使相互の関心事項について協議することを可能にする」	ILO第198号勧告の定義に従い、契約・派遣労働者を含めて**多国籍企業と雇用関係にある労働者**（囲み2.11参照）。	自社のサプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びつく形で、**団体交渉権が侵害された**結果、影響を受ける可能性のあるすべての労働者。
第VI章「環境」		
7. 「有害物質の取扱い及び環境事故の防止を含め、環境、健康及び安全に関する事項につき、また、例えば環境影響評価手続、広報活動及び環境技術等、より一般的な環境管理分野につき、**労働者**に対して適切な教育と訓練を提供する」	**労働者**	自社のサプライチェーンや他の取引関係を含め、多国籍企業が引き起こし、一因となり、または結びつく形で、**環境、健康及び安全に関する事項についての適切な教育と訓練が行われなかった**結果、悪影響を受ける可能性のあるすべての労働者。

第3部 OECD多国籍企業行動指針を活用する

第 3 部では行動指針を用いて対処できる
労働組合の問題を紹介する

3.1 労働組合権

3.1.1 行動指針をどう活用できるか?

行動指針に基づく労働組合権関連の立ての多く（65%）は、労働者の団結権または団体交渉権に関わる。従業員、契約労働者、サプライチェーンの労働者が有する労働組合権を保護するために行動指針を利用できる。

3.1.2 行動指針が定める多国籍企業の責任とは?

行動指針は多国籍企業の責任を以下のように規定している。

- 労働者が労働組合を結成し加入する権利を尊重する
- 労働者の団体交渉権を尊重する
- 実効ある労働協約の作成のために便宜を図る
- 雇用条件についての交渉を有意義にするうえで必要な情報を提供する
- 労働者の団結権及び団体交渉権などの尊重を含め、人権に関する方針を公表する
- 労働者の団結権及び団体交渉権の侵害に関与しないよう、また、サプライチェーン及び他の取引関係を含め、これらの権利の侵害が発生した際に及ぼされる影響に対処するため、人権デュー・ディリジェンスを実施する
- 人権デュー・ディリジェンスの実施に労働者と労働組合を参加させる[84]
- 労働組合権の侵害を引き起こし、またはその一因となっている悪習を廃止する
- 多国籍企業が実際に引き起こし、またはその一因となっている労働組合権の侵害状況を改善する
- 多国籍企業が一因となり、または結びついている労働組合権の侵害状況を取引先が改善もしくは緩和するよう影響力を行使する
- 労働組合権の侵害にどう対処したかを報告する

囲み 3.1: 問題となる人権は? 労働組合権

結社の自由
市民的及び政治的権利に関する国際規約（ICCPR） 第22条[85]
労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（1998年） 第2条[86]

団結権（労働組合の結成・加入の権利）
経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（ICESCR） 第8条[87]

団体交渉権
労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（1998年） 第2条

© Crozet M./ILO

3.1.3 どのような問題に対処できるか?

行動指針を活用することで、以下のような問題に対処できる。

- 反労働組合キャンペーン
- 労働組合を結成し加入する労働者の権利への干渉
- 労働組合員に対する報復（労働時間の短縮、規律、雇用上の差別、配属、解任、給与、各種給付、昇進、異動あるいは転勤、期間満了、訓練、退職）（囲み3.2を参照）
- 企業による労働組合承認の拒否
- 企業による団体交渉への参加拒否（囲み3.2を参照）
- 企業が労働者代表に対し、雇用条件に関する有意義な交渉のために必要な情報を提供しない場合

囲み 3.2:「労働組合権」の事例 ベナンとカナダ

2010年11月、国際食品関連産業労働組合連合会（IUF）は、フランスのNCPに対し、ホテルチェーンのアコー社（ACCOR）がベナンとカナダで結社の自由の権利及び団体交渉権を侵害しているとの申立てを行った。案件では、経営者側が団体交渉への参加を拒否し、新たな賃金方針を一方的に施行した。カナダの事例では、経営側が様々な反労働組合活動を実施し、労働組合が未組織で労働者側が組合の承認と交渉権を求めていた3軒のホテルで組合員への報復措置が行われた。フランスNCPは申立てを受理し、仲介・調停を行わずに事件の解決をめざした。最新情報をTUACのウェブサイトに掲載。

http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=142

- 実効ある労働協約の作成のために労働者代表に便宜が図られない場合
- 人権デュー・ディリジェンスが実施されない場合

3.1.4 関連する規定は?

行動指針の関連規定を囲み3.3に抜粋した。

- 第IV章（人権）：すべての条項
- 第V章（雇用及び労使関係）：段落1.a)、1.b)、1.e)、2.a)、2.b)、8

その他の関連文書及び条項については、囲み3.4を参照のこと。

囲み3.4: その他の文書の規定 労働組合権

市民的及び政治的権利に関する国際規約（1966年）
第22条1　すべての者は、結社の自由についての権利を有する。この権利には、自己の利益の保護のために労働組合を結成し及びこれに加入する権利を含む。

経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（1966年）
第8条1. a) すべての者が労働組合を結成し…自ら選択する労働組合に加入する権利

労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（1998年）
第2条　誠意をもって、・・・基本的権利に関する原則、すなわち下記(a)以下を尊重し、促進し、かつ実現する

(a)　結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認　・・・

ILO結社の自由及び団結権保護条約（1948年）（第87号）[90]

ILO団結権及び団体交渉権条約（1949年）（第98号）[91]

ILO差別待遇（雇用及び職業）条約（1958年）（第111号）[92]

ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（1977年、2006年改定）[93]

労使関係：第41～56条

囲み3.3: 多国籍行動指針の規定 労働組合権

第IV章　人権

1. 人権を尊重する。これは, 企業は他者の人権侵害を避けるべきであり, 企業が関与した人権への悪影響に対処すべきという意味である。
2. 企業自身の活動の文脈において, 人権への悪影響を引き起こす又は一因となることを避けるとともに, そのような影響が生じた場合には対処する。
3. 企業が人権への悪影響の一因となっていなくとも, 取引関係により, 企業の事業活動, 製品又はサービスに直接結び付いている場合には, 人権への悪影響を防止し又は緩和する方法を模索する。
4. 人権を尊重するための政策的なコミットメントを行う。
5. 企業の規模, 事業の性質及び活動の文脈, 並びに人権への悪影響のリスクの重大性に応じて適切に人権デュー・ディリジェンスを実施する。
6. 企業が人権への悪影響を引き起こした又は一因となったと特定した際は, 企業はそれらの悪影響からの救済において, 正当な手続を提供するかそれを通じた協力を行う。

第V章　雇用及び労使関係

1. a)　多国籍企業によって雇用される労働者が, 労働組合及び自らの選択による代表組織を設立し又はそれに参加する権利を尊重する。
1. b)　多国籍企業によって雇用される労働者が, 労働組合及び団体交渉の目的のために認められている自ら選択する代表組織を有する権利を尊重し, また, 雇用に関する諸条件に関する協約を締結することを目的として, 個別的に又は使用者の団体を通じ, 当該代表と建設的な交渉を行う。
1. e)　事業活動全体を通じ, 雇用における機会及び待遇の均等原則に則るとともに、…人種, 皮の色, 性, 宗教, 政治的見解, 出身国, 社会的出自又はその他の状況等に基づき, 労働者を雇用又は職業において差別しない[88]。

第V章　第1e)段落に関する注釈
8.　第1e)　段落における雇用及び職業に関する非差別の原則への言及は, そうした原則が採用, 配属, 解任, 給与及び各種給付, 昇進, 異動又は転勤, 期間満了, 訓練, 並びに退職といった諸条件に適用されることを示している。1958年のILO第111号条約, 2000年の母性保護に関する第183号条約, 1983年の雇用（障害者）に関する第159号条約, 1980年の高齢労働者に関する第162号勧告及び2010年のHIV及びエイズと労働に関する第200号勧告から得られる許容できない差別理由の一覧は, これらの理由に基づくいかなる差別, 除外, 選好も条約, 勧告及び規範に違反するとみなす。行動指針に照らし「その他の状況」という用語は, 労働組合活動, 並びに, 年齢, 障害, 妊娠, 婚姻の有無, 性的指向又はHIVの状況等の個人の特質を意味する。第2.A)労働者の代表に対し, 有効な労働協約の作成を助けるために必要となるような便宜を提供する[89]。

2. a)　労働者の代表に対し, 有効な労働協約の作成を助けるために必要となるような便宜を提供する。

2. b)　労働者の代表に対し, 雇用条件に関する有意義な交渉のために必要な情報を提供する。

8. 当該企業が雇用する労働者の正当な代表者が, 交渉事項につき決定する権限を有する経営者側の代表と, 団体交渉又は労使関係の問題についての交渉を行い, 労使相互の関心事項について協議することを可能にする。

3.2 事業再編・閉鎖

3.2.1 行動指針をどう活用できるか?

行動指針に基づく労働組合からの申立てのおよそ3分の1（30%）は、事業体・事業部門の再編あるいは閉鎖に関するもので、企業が労働者や労働組合に相談しなかった、情報提供を行わなかった、しかるべき通知が行われなかったといった事例が含まれる。

3.2.2 行動指針が定める多国籍企業の責任とは?

行動指針は、多国籍企業の責任を以下のように規定している。

- 労働者及びその代表に対し、事業体または企業全体の業績について、真正かつ公正な見解を持ちうるような情報を提供する
- 企業全体、また事業分野・地域毎の活動、組織構造、財務状況及び業績について、時宜を得た正確な情報の開示を行う
- 労使の相互の関心事項について、使用者と労働者の間の協議及び協力を促進する
- 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、労働者及び労働組合に対して合理的な事前通知を行う
- 事業再編・閉鎖が雇用に与える悪影響を緩和するため、事前通知を含め、労働者及び政府の代表者と有意義な協力を行う機会を提供する
- サプライチェーン内及び他の取引関係を含めて、事業再編・閉鎖に起因する雇用への悪影響を回避し、これに対処するため、デュー・ディリジェンスを実施する
- 多国籍企業が実際に引き起こしている、または一因となっている事業再編・閉鎖に起因する雇用への悪影響を、サプライチェーン内のものを含めて改善する
- 多国籍企業がその一因となり、あるいは結びついている事業再編・閉鎖に起因する雇用への悪影響を取引先が緩和するよう影響力を行使する

ILO 多国籍企業宣言は,
行動指針をより綿密に理解するのに役立つ。

– OECD 多国籍企業行動指針 第V章雇用及び労使関係に関する注釈

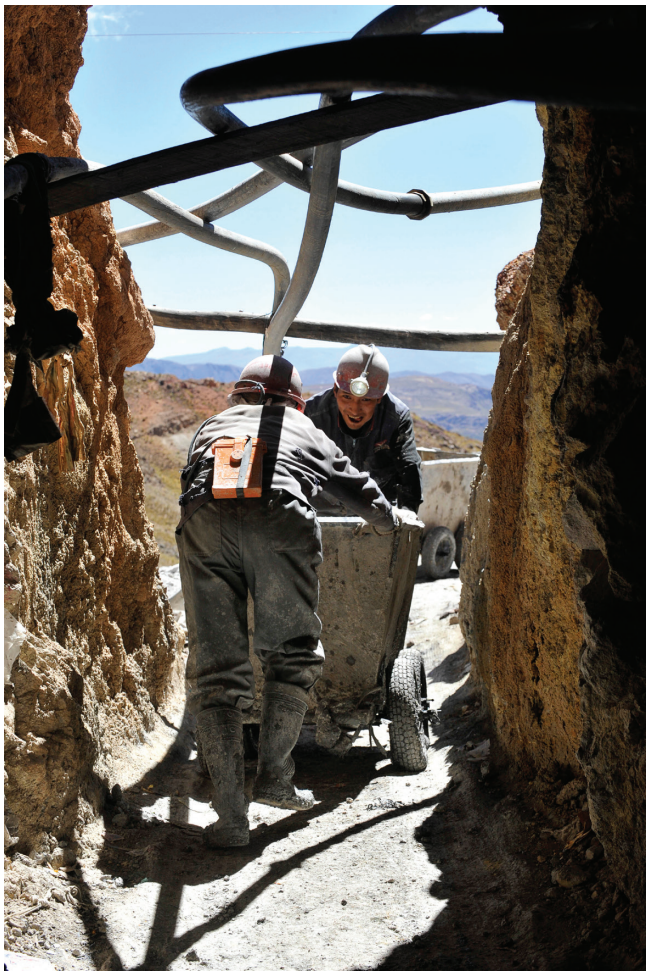
3.2.3 どのような問題に対処できるか?

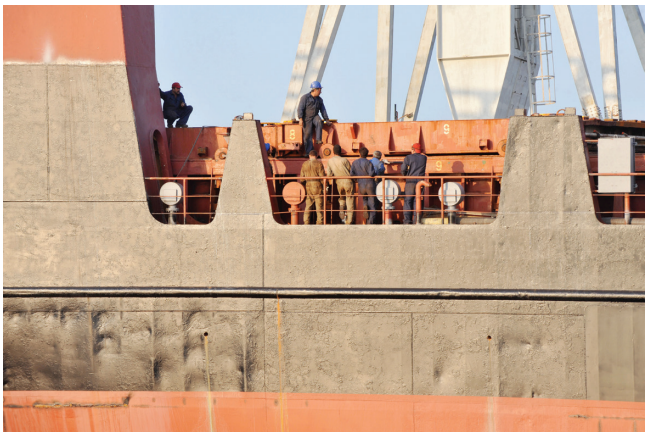
行動指針を活用することで、以下のような問題に対処できる。

- 事業体・企業の業績について情報が提供されない
- 事業再編・閉鎖について事前通知が行われない
- 事業再編・閉鎖が労働者の雇用に与える悪影響を特定し、これに対処するためのデュー・ディリジェンスが実施されない
- 事業再編・閉鎖による雇用への悪影響を緩和するための労

囲み 3.5:「事業再編・閉鎖」の事例
ペルー [94]

2009年3月、ペルー女性炭鉱労働者全国組合と、ペルーのナショナルセンターCUTは、同国のNCPに対し、スイスの多国籍企業グレンコアの子会社、ペルバール社が所有するロサウラ採鉱所で47名の契約炭鉱労働者が解雇された問題について申立てを行った。申立てでは、ペルバール社が解雇決定に際して労働者に通知や相談を行わなかったこと、ロサウラでの操業を終了する理由が説明されなかったことが問題とされた。ペルーNCPは、他の訴訟手続が進行中であったことを理由に訴えを却下したが（第4部1.1を参照）、法的手続を通じて仲介・調停が行われるよう図った。


© Crozet M./ILO



© Crozet M./ILO

働組合との協力が行われない

- 多国籍企業が雇用への悪影響を引き起こし、またはその一因となった事例で改善が図られない
- 多国籍企業がその一因となり、あるいは結びついている雇用への悪影響を取引先が緩和するよう影響力を行使しなかった

3.2.4 関連する規定は?

行動指針の関連規定を囲み3.7に抜粋した。

- 第II章（一般方針）：第II章（一般方針）：段落A. 10、A. 11、A. 12
- 第III章（情報開示）：段落1
- 第V章（雇用及び労使関係）：段落2.c)、3、6

囲み3.6:「事業再編・閉鎖」の事例 ベルギー[95]

2011年1月、ベルギーのNCPは、警備会社のブリンクス社が労働者代表に対して、同社の事業再編に関して適切な情報提供を行わず、またブリンクス・ベルギーの一部売却に関して合理的な通知を行っていなかった事実を確認した。ベルギーNCPはブリンクス・グループに対し、グループ内のすべての会社で行動指針、とりわけ、時宜を得た透明性のある方法による経済・財政情報の開示に関する条項が尊重されるようにすべきであるとの勧告を行った。

囲み3.7: 多国籍企業行動指針の規定 事業再編・閉鎖

第II章　一般方針

A. 10. 第11段落及び第12段落で記述されているように，実際の及び潜在的な悪影響を特定し，防止し，緩和するため，例えば企業のリスク管理システムに統合することにより，リスクに基づいたデュー・ディリジェンスを実施し，これらの悪影響にどのように対処したか説明する…。

A. 11. 自企業の活動を通じ，行動指針に規定されている事柄に対して，悪影響を引き起こす又は一因となることを回避し，そのような悪影響が生じた場合には対処する。

第II章 A. 11 段落に関する注釈

17. 行動指針の対象となっている事項に関する悪影響を自らの活動を通じて引き起こす又は一因となることを避けることには，サプライチェーンにおける自らの活動を含む。サプライチェーンにおける関係は，例えば，フランチャイズ，ライセンス供与又は下請契約等を含む様々な形を取る。

A. 12. 悪影響の一因となっていなくても，取引関係によって，そうした悪影響が自らの事業，製品又はサービスに直接的に結び付いている場合には，悪影響の防止又は緩和を求める。これは，悪影響を引き起こした事業体から，取引関係を持つ企業に責任を転嫁することを意図していない。

第II章 A. 12段落に関する注釈

14. 「取引関係」とは，取引先，サプライチェーンの事業体，並びに事業活動，製品又はサービスに直接結び付いている他の民間又は国の事業体との関係を含む。

第III章　情報開示

1. 企業は，その活動，組織，財務状況，業績，所有権及び企業統治に関する全ての重要な事項について，時宜を得た正確な情報の開示を確保すべきである。この情報は，企業全体について，及び，然るべき場合には事業系統毎又は地域毎に開示されるべきである。

第V章　雇用及び労使関係

2. c) 労働者及びその代表に対し，これらの者が当該事業体の，又は適当な場合には企業全体の業績に関して真正かつ公正な見解を持ち得るような情報を提供する。

3. 労使の相互の関心事項について，使用者と労働者及びその代表との間の協議及び協力を促進する。

第V章 第3段落に関する注釈

10. 労働者参加の協議の形態に関する第V章の第3 段落の言及は，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1952年のILO第94号勧告から取られている。それは，ILO の多国籍企業宣言に含まれる条項にも一致する。

6. 雇用に重大な影響を及ぼすような事業活動の変更，特に，集団的なレイオフ又は解雇を伴う事業体の閉鎖を検討するにあたっては，当該企業が雇用する労働者及びその団体の代表，及び適当な場合には，関係の政府当局に対し，かかる変更に関する合理的な予告を行い，また最大限実行可能な限度において，悪影響を緩和するため労働者の代表及び所管の政府当局と協力する。各事例の具体的な状況を考慮しつつ，経営者側が最終的な決定を下す前にそのような予告を行うことが望まれる。そのような決定の効果を緩和する上で意義のある協力を提供するために，その他の手段も採用することができる。

3.3 健康及び安全（安全衛生）

3.3.1 行動指針をどう活用できるか?

行動指針の健康及び安全に関する勧告は、多国籍企業の事業内における労働者のみならず、多国籍企業の関与する健康及び安全への悪影響から不利益を被りうるサプライチェーン内及びその他の取引先の労働者も利用できる。

3.3.2 行動指針が定める多国籍企業の責任とは?

行動指針は、多国籍企業の責任を以下のように規定している。

- 企業活動の遂行において適切な労働安全衛生が担保されるよう、しかるべき措置を講ずる
- 国内規制がない場合でも、広く採用されている規制基準や業界規範を適用する
- 危険な労働環境での作業を拒否する労働者の権利を尊重する
- 安全衛生に関する法律、もしくは行動指針に対する違反を通報した労働者に対し、報復を行わない
- 安全衛生の規定を盛り込んだ、人権に関する方針を採択する
- 安全衛生に関する政策コミットメントが、事業手順及び事業方針に反映されるようにする
- 周知活動や訓練プログラムを通じて、企業の安全衛生方針が労働者に認識され遵守されるよう促す
- サプライチェーン内及び他の取引関係を含め、健康及び安全への悪影響に関与することを回避するため、またそのような悪影響に関与した場合はこれに対処するため、デュー・ディリジェンスを実施する
- デュー・ディリジェンスの実施過程に労働者と労働組合を参加させる
- 健康及び安全に対する悪影響を引き起こし、または一因となっている悪習を廃止する
- 多国籍企業が実際に引き起こし、または一因となっている健康及び安全への悪影響を改善する

囲み 3.8: 問題となる人権は? 健康及び安全

安全かつ健康的な労働条件
経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（ICESCR） 第7条
健康を享受する権利
経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（ICESCR） 第12条

企業は事実上、国際的に認められた人権の領域全体に影響を持つことができる。
—OECD多国籍企業行動指針 第IV章「人権」注釈

- 多国籍企業がその一因となり、あるいは結びついている健康及び安全への悪影響を取引先が緩和するよう影響力を行使する
- 健康及び安全への悪影響にどう対処したかを報告する

3.3.3 どのような問題に対処できるか?

行動指針を活用して、以下のような問題に対処できる。

- 火災予防
- 保安上の理由に基づく労働者の閉じ込め
- 危険物・有害物質、騒音、塵埃への曝露
- 適切な安全装置が提供されない
- 安全衛生デュー・ディリジェンスが実施されない
- 危険物・有害物質の取り扱いを含め、環境安全衛生に関する訓練が実施されない
- 安全衛生に関する法律、もしくは行動指針に対する違反を誠実に通報した労働者への報復措置

囲み 3.9:「健康及び安全」の事例 ブラジル[96]

2006年5月、サンパウロ州石油副産物・鉱石労働者組合（Sipetrol-SP）とNGOのグリーン・オルタナティブ・コレクティブ（CAVE）は、シェル社とエッソ社に対する訴えをブラジルとオランダのNCPに提出した。これは両社が州保健医療長官からの苦情に返答しなかったことによるもので、州保健医療長官は、危険化学薬品を含有する製品への曝露によって生じる病気について連邦、州、市が定めていた安全衛生に関する法律に両社が違反しているとの申立てを行っていた。ブラジルNCPは申立てを受理したものの、進行中の訴訟手続があったため、当事者を招集して仲介・調停を行うことはできなかったと報告している（本ガイド4.1.1を参照）。

囲み 3.10: 多国籍企業行動指針の規定 健康及び安全（安全衛生）

第 II 章　一般方針

A.8. 訓練プログラムを含む適切な普及方法を通じ，会社の方針が多国籍企業に雇用された労働者に認識され遵守されることを促進する。

A.9. 法律，行動指針又は企業の方針に違反する慣行について，経営陣又は適当な場合には所管官庁に善意の通報を行った労働者に対して，差別的又は懲戒的な行動をとることは慎む。

A.10、A.11、A.12 段落（囲み 3.7 参照）

第 IV 章　人権

1、2、3、4、5、6 段落（囲み 3.3 参照）

第 V 章　雇用及び労使関係

4.c) 児童労働の実効的な廃止に貢献するとともに，緊急の事項として，最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃の確保のため，即時かつ実効的な措置をとる。

第V章 第4.c)段落に関する注釈

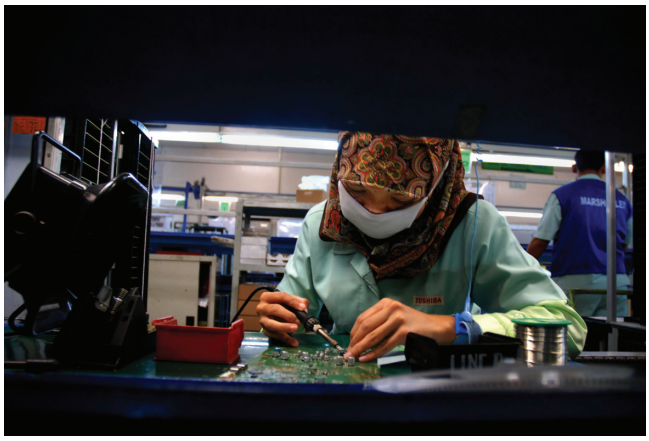
11.職業上の健康及び安全への言及は，雇用の一連の経過に起因し，関連し又は生じる**事故及び健康への被害の危険を最小限にするために広まっている規則基準**及び産業の基準に，多国籍企業が従うよう期待されていることを意味する。例え企業が事業を行う諸国において既存の規則により公式に要求されていなくても，事業の全ての部分における**職業上の健康及び安全に関する実績レベルの向上**に取り組むよう，企業は奨励される。企業は，**健康又は安全に差し迫った深刻な危険が存在すると信じる合理的な理由がある場合においては，労働現場から離れる労働者の能力に配慮する**ようにも奨励される。それらの重要性及び関連する勧告の相補性を反映し，健康及び安全への懸念は，行動指針の他の場所，とりわけ消費者利益及び環境の章に反映されている。**2002年のILO第194号勧告**は，職業病の指標となる一覧表及び行動指針の本件勧告の実施において企業によって考慮され得る慣例規範及び指針を提供している[97]。

第 VI 章　環境

7. 有害物質の取扱い及び環境事故の防止を含め，環境，健康及び安全に関する事項につき，また，例えば環境影響評価手続，広報活動及び環境技術等，より一般的な環境管理分野につき，労働者に対して適切な教育と訓練を提供する。

第VI章 第7段落に関する注釈

14.企業は，環境問題に関する雇用者の訓練及び教育に重要な役割を持つ。企業は可能な限り広範な方法で，特に人の健康及び安全に直接関連する分野で，この責任を果たすよう奨励される。



© Mirza A./ILO

3.3.4 関連する規定は？

行動指針の関連規定を囲み 3.10 に抜粋した。

- 第 II 章（一般方針）：段落 A.8、A.9、A.10、A.11、A.12
- 第 IV 章（人権）：すべての条項
- 第 V 章（雇用及び労使関係）：段落 4.c
- 第 VI 章（環境）：段落 7

その他の関連文書及び条項については、囲み 3.11 を参照のこと。

囲み 3.11: その他の文書の規定 健康及び安全（安全衛生）

経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（1966 年）

第 7 条　…すべての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利を有することを認める。この労働条件は、特に次のものを確保する労働条件とする。

(ii)　労働者及びその家族のこの規約に適合する相応な生活

(b)　安全かつ健康的な作業条件

第 12 条

1　…すべての者が到達可能な最高水準の身体及び精神の健康を享受する権利を有することを認める。

2　この規約の締約国が 1 の権利の完全な実現を達成するためにとる措置には、次のことに必要な措置を含む。

(b)　環境衛生及び産業衛生のあらゆる状態の改善

2002 年の職業病の一覧表勧告（第 194 号）

ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（1977 年、2006 年改定）

安全衛生：第 38 ～ 40 条

3.4 不安定雇用

3.4.1 行動指針をどう活用できるか?

多国籍企業が関与し行動指針が適用される項目への悪影響によって不利益を被りうる労働者の労働条件を保護し改善するために行動指針を活用できる。労働者の雇用形態は問わない。さらに、労働組合が不安定雇用をなくすキャンペーンを行い、契約労働者の搾取の問題に取り組む際にも利用できる(囲み3.14を参照)。

3.4.2 行動指針が定める多国籍企業の責任とは?

行動指針が定める多国籍企業の責任とは?

- 行動指針の勧告に従うこと
- 行動指針が適用される事柄に関して、不安定雇用の労働者に及ぼされる悪影響への関与を回避し、そうした悪影響が生じた場合は対処する

3.4.3 どのような問題に対処できるか?

行動指針が適用され、不安定雇用の労働者に影響を及ぼす問題は、すべてが対象となる。これには以下の項目が含まれる。

- 人権・労働組合権
- 差別
- 労働条件
- 健康及び安全
- 生活環境

囲み 3.12: 問題となる人権は? 不安定雇用[98]

結社の自由
市民的及び政治的権利に関する国際規約(ICCPR) 第22条
労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言(1998年)
第2条
労働組合を結成し加入する権利
経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(ICESCR)
第8条
団体交渉権
労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言(1998年)
第2条
雇用及び職業において差別を受けない権利
労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言(1998年)
第2条
公正かつ良好な労働条件を享受する権利
経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(ICESCR)
第7条
相当な生活水準に対する権利(相当な食料、衣類及び住居)
経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(ICESCR)
第11条

3.4.4 関連する規定は?

「多国籍企業が労働者への悪影響に関与する」という問題に関連する可能性のある勧告は、以下のものを含め、すべてが関連規定である(囲み3.15を参照)。

- 第II章(一般方針):段落A.1、A.10、A.11、A.12、A.13
- 第IV章(人権):すべての条項
- 第V章(雇用及び労使関係):すべての条項

その他の関連文書及び条項については、囲み3.16を参照。

囲み 3.13: 「不安定雇用」とは?

不安定雇用とは、一時的な(臨時の、季節的な、有期の)仕事、あるいは派遣会社やその他の仲介業者に雇用された上で別の企業のために働く「三角」関係で行われる仕事のことを指す。不安定雇用の典型的な特徴としては、賃金の低さ、各種手当の少なさ、雇用が非常に不安定であることが挙げられる。

囲み 3.14: 「不安定雇用」の事例 パキスタン[99]

2008年10月と2009年3月、国際食品関連産業労働組合連合会(IUF)は、ユニリーバ社がパキスタンで操業していた2つの工場での雇用慣行について、英国のNCPに苦情の申立てを行った。これらの工場では、労働力のかなりの部分を不安定な雇用契約に依存していた。IUFは、実際の使用者であるユニリーバ社と団体交渉を行う労働組合に参加する労働者の権利が、不安定な雇用契約の濫用によって巧妙に否定されていると主張した。英国NCPによる仲介・調停の結果、ユニリーバ社は不安定な雇用契約を直接の終身雇用に切り替えることに同意し、工場での労働組合員数は大幅に増加した。その引き替えとして、地元の労働組合は裁判所への申立てをすべて取り下げることに同意した。対立が成功裏に解決したことで、IUFはユニリーバ社に対話の相手として認められるようになり、同社との関与プロセスが正式に開始された。

囲み 3.15: 多国籍企業行動指針の規定 不安定雇用

第 II 章　一般方針

A. 1. 持続可能な開発を達成することを目的として，経済面，環境面及び社会面の発展に貢献する。
A.10、A.11、A.12 段落（囲み 3.7 参照）

A.13. 行動指針が対象とする分野で生じた悪影響に対処するのに加え，実行可能な場合には，サプライヤー及び下請業者を含む取引先に対し，多国籍企業行動指針と適合する責任ある企業行動の原則を適用するよう奨励する。

第 IV 章　人権

1、2、3、4、5、6 段落（囲み 3.3 参照）

第 V 章　雇用及び労使関係

労働組合権：段落 1.a)、1.b)、1.b)、1.e)、2.a)、2.b)、8（囲み 3.3 参照）；事業再編・閉鎖：段落 2.c)、6（囲み 3.7 参照）；健康及び安全：段落 4.c)（囲み 3.10 参照）

4. b) 多国籍企業が発展途上国で事業活動を行う際，比較可能な使用者が存在していないような場合は，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る。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のに十分なものであるべきである。

© Crozet M/ILO

囲み 3.16: その他の文書の規定 不安定雇用

市民的及び政治的権利に関する国際規約（1996 年）

第 22 条 1　囲み 3.4 参照

経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（1966 年）

第 7 条　・・・すべての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利・・・特に次のものを確保する労働条件とする
(a)　すべての労働者に最小限度次のものを与える報酬
　(i)　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。特に、女子については、同一の労働についての同一報酬とともに男子が享受する労働条件に劣らない労働条件が保障されること。
　(ii)　労働者及びその家族のこの規約に適合する相応な生活
(b)　安全かつ健康的な作業条件
(c)　先任及び能力以外のいかなる事由も考慮されることなく、すべての者がその雇用関係においてより高い適当な地位に昇進する均等な機会
(d)　休息、余暇、労働時間の合理的な制限及び定期的な有給休暇並びに公の休日についての報酬

第 8 条　1 a) すべての者が・・・労働組合を結成し・・・自ら選択する労働組合に加入する権利

第 11 条 1　自己及びその家族のための相当な食糧、衣類及び住居を内容とする相当な生活水準についての並びに生活条件の不断の改善についてのすべての者の権利

ILO 同一報酬条約（1951 年）（第 100 号）[100]

労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言（1998 年）

第 2 条　囲み 3.4 参照

ILO 雇用関係勧告（2006 年）（第 198 号）

ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（1977 年、2006 年改定）

3.5 移住労働者

3.5.1 行動指針をどう活用できるか?

行動指針の適用対象となるのは、多国籍企業が関与し行動指針が適用される事柄への悪影響により不利益を被りうる、サプライチェーン内を含めたあらゆる労働者である。したがって、移住労働者の権利を保護し、彼らの搾取の問題に立ち向かうために行動指針を活用することができる。

3.5.2 行動指針が定める多国籍企業の責任とは?

行動指針は、移民労働者の人権はとりわけ危険にさらされやすく、特に注目が必要であると認識している（囲み3.20を参照）[101]。行動指針は、多国籍企業の責任を以下のように規定している。

- 行動指針の勧告に従う
- 行動指針が適用される事柄に関して、移民労働者に及ぼされる悪影響への関与を回避し、そのような悪影響が生じた場合は対処する
- 移住労働者条約（1990年）に掲げられているものを含め、移民労働者の人権を尊重する（囲み3.17及び3.21を参照）

3.5.3 どのような問題に対処できるか?

移民労働者への悪影響で、多国籍企業が関与し行動指針が適用されるものであれば、以下の項目を含め、あらゆる問題に対処できる。

- 差別
- 労働条件
- 生活水準
- 賃金の未払い
- パスポートや身元証明書の没収

© Crozet M./ILO

- 雇用に関連しての不法な手数料の要求
- 債務労働
- 強制労働
- 身体的暴力
- 性的暴行
- 児童労働

3.5.4 関連する規定は?

「多国籍企業が移民労働者への悪影響に関与する」という問題に関連する可能性のある条項は、以下のものを含め、すべてが関連規定である（囲み3.20を参照）。

- 第II章（一般方針）：段落A.1、A.10、A.11、A.12、A.13
- 第IV章（人権）：すべての条項
- 第V章（雇用及び労使関係）：段落1.a)、1.b)、1.c)、1.d)、1.e)、4.b)、4c)

囲み3.21では移住労働者条約の条項をいくつか紹介している。

囲み3.17: 問題となる人権は? 移住労働者[102]

あらゆる移民労働者

奴隷状態と強制労働から自由である権利
第11条（移住労働者条約）

プライバシーの権利
第14条（移住労働者条約）

財産権
第15条（移住労働者条約）

報酬及びその他の労働条件と就労条件の点で就業国の国民と等しい待遇を受ける権利
第25条（移住労働者条約）

いかなる労働組合にも自由に加入する権利
第26条（移住労働者条約）

正規移民労働者

就業国で労働組合その他の団体を結成する権利
第40条（移住労働者条約）

囲み3.18:「移住労働者」の事例 オランダ[103]

2012年7月、オランダ労働組合連盟（FNV）は、オランダで働いていた移民労働者に対する賃金が差別的であるとしてオランダのNCPに申立てを行った。この件で問題となった労働者は主に東欧諸国の出身で、発電所を建設するためにヌオン社と三菱重工業が下請契約を結んだ別の会社に雇用されていた。FNVは、建設現場で施行されている労働協約に則り、移住労働者にオランダの建設作業員と同じ基準で給与を支払うべきだと主張した。申立てによると、ヌオン社と三菱重工業は行動指針に則り、下請業者が行動指針を遵守するよう促し、悪影響を回避するとともに自らが関与した場合についてはその悪影響に対処するため、デュー・ディリジェンスを実施する責務を負っている。最新情報をTUACのウェブサイトに掲載。
http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=165

囲み 3.19:「移住労働者」の事例　アルゼンチン[104]

2011年6月、NGOの人権環境センター（CEDHA）とSOMOは、オランダの多国籍企業ニデラ社（Nidera）がアルゼンチンで実施していたトウモロコシ種子の加工作業に関して、オランダのNCPに苦情を提出した。この申立ては、作業に従事していた臨時労働者の生活と労働条件に関するもので、貧しい生活環境、安全衛生の欠如、賃金の未払い、作業に従事することをやめようとした労働者に対する脅迫、及び労働の条件・環境・場所についての不十分な情報提供など、行動指針の第IV章（人権）及び第V章（雇用及び労使関係）への違反項目を記録したものである。オランダNCPによる仲介・調停が行われた結果、ニデラ社は人権に関する方針を強化し、人権デュー・ディリジェンスを実施することを約束した。

囲み 3.20: 多国籍企業行動指針の規定 移住労働者

第II章　一般方針

A.1、A.10、A.11、A.12、A.13（囲み3.7及び3.15参照）

第IV章　人権

1、2、3、4、5、6段落（囲み3.3参照）

第IV章に関する注釈

5.…状況は変わり得るため，全ての権利は定期的な再検討の対象となるべきである。状況に応じ，企業は追加的な基準の検討を必要とし得る。例えば，特別の注意を必要とする特定の集団又は人口に属する個人の人権へ悪影響を及ぼし得る場合には，企業はそれらの個人の人権を尊重すべきである。この関係で，国連文書は，先住民，国民的又は民族的，宗教的及び言語的少数派に属する人々，女性，児童，障害者，移住労働者及びその家族に関する権利を更に詳細に記述している。

第V章　雇用及び労使関係

1.a)、1.b)、1.e)、4.b)、4.c)（囲み3.3、3.10、3.15参照）

1.c) 児童労働の実効的な廃止に貢献するとともに，緊急の事項として，最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃の確保のため，即時かつ実効的な措置をとる。

第V章 第1.c)段落に関する注釈

第1.c)段落は，ILOの1998年宣言及び最悪の形態の児童労働に関するILO第182号条約が意味するところの児童労働の実効的な廃止に，多国籍企業が寄与するよう勧告する。児童労働に関する旧来のILO文書は，雇用の最低年齢に関する第138号条約[105]及び第146号勧告[106]（双方とも1973年に採択）である。

1.d) あらゆる形態の強制労働の撤廃に貢献するとともに，事業活動において強制労働が存在しないことを確保するために適当な措置をとる。

第V章 第1.d)段落に関する注釈

第1.d)段落は，1998年ILO宣言に由来するその他の原則である，あらゆる形態の強制労働の撤廃への企業の貢献を勧告する。この労働に関する中核的な権利への言及は，1930年のILO第29号条約[107]及び1957年の第105号条約[108]に基づく。

4.a) 受入国の類似の使用者が遵守している雇用及び労使関係の基準よりも低くない基準を遵守する。

囲み 3.21: その他の文書の規定 移住労働者条約

すべての移住労働者及びその家族構成員の権利保護に関する国際条約

すべての移住労働者

第11条

1　いかなる移住労働者又はその家族構成員も、奴隷状態又は隷属状態におかれない。

2　いかなる移住労働者又はその家族構成員も、強制労働に服することを要求されない。

第14条

移住労働者とその家族は、その私生活、家族、住居、文書もしくはその他の通信に対して、恣意的にもしくは不法に干渉されまたは名誉及び信用を不法に攻撃されない。

第15条

移住労働者とその家族は、・・・所有する財産を恣意的に奪われることはない。

第25条

1. 移住労働者は、報酬及び以下の点で、就業国の国民に適用される待遇よりも不利に扱われることはない。

(a)他の労働条件、すなわち、超過勤務、労働時間、週休、有給休暇、安全、保健、雇用関係の終了その他その国の法律と慣行で労働条件に含まれるとされているもの

(b)　他の就労の条件、すなわち、就労の最低年齢、在宅勤務その他その国の法律と慣行で就労の条件に含まれるとされているもの

第26条

(a)労働組合、及び、法律に従い…法律に基づいて設立された組織の集会及び活動に参加する権利

(b)労働組合その他の組織に加入する権利

(c)労働組合その他の組織の援助及び支援を求める権利

正規移住労働者

第40条

1　移住労働者とその家族は、…就業国で労働組合その他の団体を結成する権利を有する。

第4部 苦情処理の仕組みを利用する

第４部では政府後援の各国連絡窓口（NCP）の苦情処理手続について説明し、苦情提出のためのチェックリストを提供する

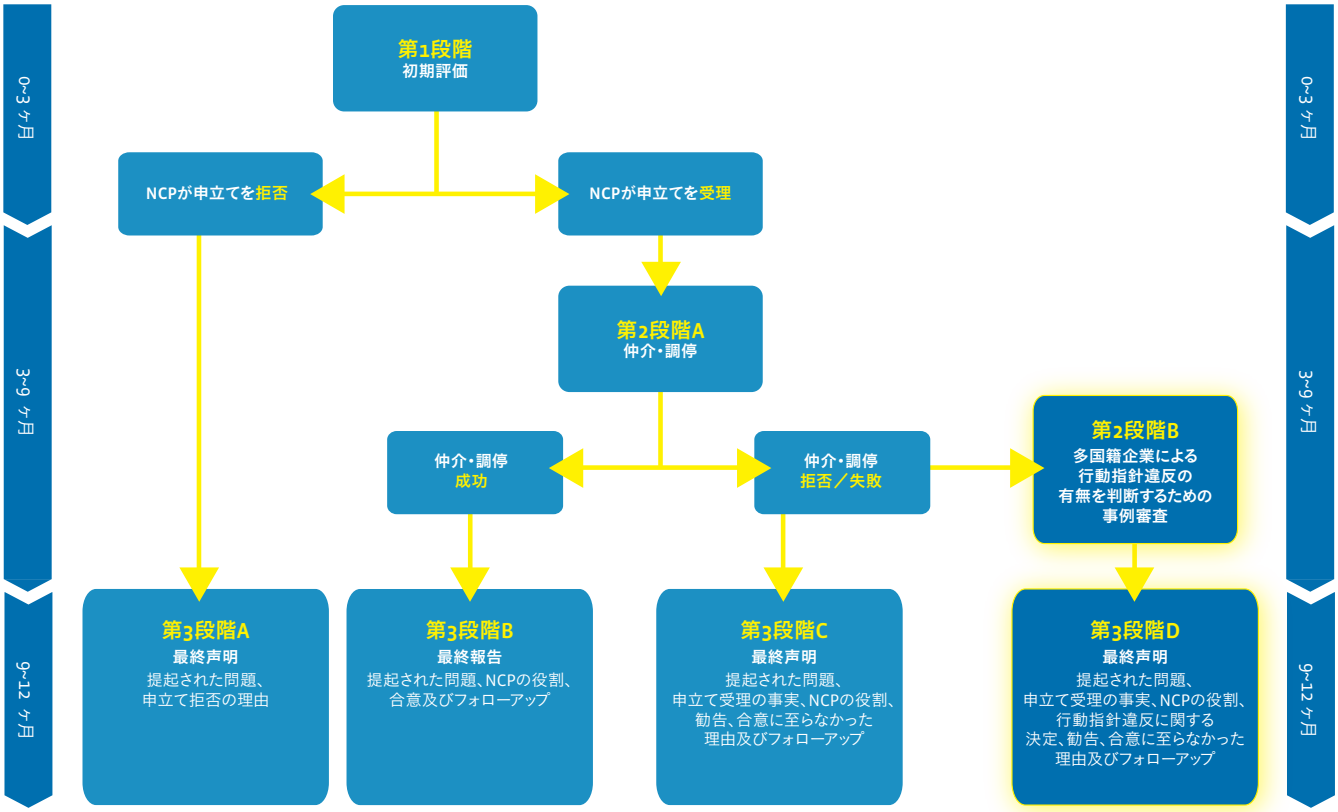
4.1 NCP苦情処理手続

政府後援の各国連絡窓口（NCP）の主な役割の1つは、労働組合やNGOが提出した行動指針違反に関する申立ての処理である。行動指針は、12カ月以内に完了すべき3段階の手続について説明している[109]。

- 第1段階：初期評価
- 第2段階：仲介及び調停
- 第3段階：最終報告及び最終声明[110]

この3段階に加えて、ほとんどのNCPが[111]、最終声明発表前に仲介・調停が拒否されるか失敗した場合に審査を実施している。この段階は行動指針には記載されていない。審査段階を含む手続全体を図表4.1に示し、以下の各セクションで説明する。

図表4.1: NCPの苦情処理手続



4.1.1 第1段階：初期評価：適格性

0~3ヶ月 → 3~9ヶ月 → 9~12ヶ月

NCPはまず、事例が行動指針上、適格であるかを確認するために、初期評価を行う。初期評価段階は3カ月以内に完了すべきである。

4.1.1.1 NCPの作業

すべてのNCPは以下の措置を講じるべきである。

- 申立てを受領したことを通知する
- 当該の多国籍企業に申立てを通知し、初動対応を求める
- 必要に応じて、申立人にさらなる情報を求める
- 当事者に初期評価の結果（NCPが受理の拒否を決定した場合は、その理由を含む）を通知する

4.1.1.2 NCPによる要求

事例が行動指針上、適格であるかを判断するため、NCPは以下の点を確認する[112]

- 当該の多国籍企業と提起された問題との間に明確な関連がある
- 当該の多国籍企業の本社が行動指針参加国にある
- 提起された問題が行動指針の対象となっている
- 案件が当該NCPの管轄下にある
- 申立てを行った労働組合が当該問題に正当な利害を有する
- 案件が誠実に申し立てられている（根拠があり、訴権乱用に該当しない）
- 案件が係争中の訴訟手続に深刻な不利益をもたらさない
- 申立ての受理によってNCPが行動指針の実効性に貢献できる

NCPは、他の（訴訟）手続が実施されたか進行中である、もしくは当事者に手段として与えられているという理由のみにより、事例を拒否すべきでない……

囲み4.1: 初期評価に関する補足情報：並行手続

並行訴訟手続（裁判その他の訴訟手続）は、過去に労働組合の事例が拒否された主な理由である。2011年版の行動指針によれば、NCPは、他の（訴訟）手続が実施されたか進行中である、もしくは当事者に手段として与えられているという理由のみにより、事例を拒否すべきでない。ただし、事例の処理が他の（訴訟）手続において当事者に深刻な不利益を生じさせる場合は、この限りではない[113]。

4.1.2 第2段階A：仲介及び調停：問題解決

0~3ヶ月 → 3~9ヶ月 → 9~12ヶ月

NCPは事例を受理したら「あっせん」を提供し、仲介及び調停等により、当事者が提起された問題を解決できるよう支援する[114]。この手続は6カ月以内に完了すべきである。

囲み 4.2:「調停」とはなにか? [115]

「拘束力のない紛争解決手続であり、調停者が現実的な紛争解決のためにかなり直接的な役割を果たし、和解案の提示など、当事者に具体的な解決策を助言することもある」

囲み 4.3:「仲介」とはなにか? [116]

「当事者間での交渉による紛争解決を、専門的知識をもった仲介人が支援する、任意かつ指導を受けた手続。両当事者が合意した場合を除き、拘束力をもたない」

4.1.2.1 NCPの作業

行動指針は仲介・調停手続の手順を明示していない。しかし現在の慣行に基づき、NCPは以下の措置を講じると考えられる。

行動指針参加国で行動指針違反が発生した場合、受入国のNCPが事例を処理するが、本国のNCPと協力すべきである。

- 大使館、企業代表、労働者、NGOまたは他の専門家等、関連当局の助言を求める
- 他の関連NCP（本国又は他の受入国のNCP）から意見を聴取する
- 仲介・調停に先立ち、合同で又は個別に、当事者との会合を企画する
- 仲介及び調停で取り組むべき問題を明確にする
- 労働者の身元等、秘密にしておくべき事項を確認する
- 仲介及び調停に参加させるべき当事者を確認する
- 両当事者が同意できる中立的な仲介人及び調停者を任命する
- 目標、基本規則、秘密保持の限界、日程表等、仲介及び調停の付託条項を作成する

仲介及び調停の費用はNCPが負担すると予想されるが、**ほとんどのNCPは当事者の仲介・調停参加費用を負担しない**点が重要である。

4.1.2.2 NCPによる要求

これまでの経験から、労働組合は以下の要件の提供または遵守を求められると予想される。

- 労働組合側の窓口の統一
- 労働組合が仲介及び調停に同意することを示す文書
- 拘束力のある決定を下す権限を有する当事者の参加
- 「誠実」に仲介及び調停に参加する（つまり、合意を視野に入れて対話を行う）意思
- 仲介及び調停の進行中に秘密を守るという約束
- NCPが手続参加費用を負担しない場合に当該費用を賄う資金の確保

OECD行動指針事例の仲介・調停は、G4S社とUNIが同社とその労働者及び労働組合のために長年の紛争を解決する機会を与えてくれた。最終的にはG4SとUNIが協定を作成し締結したが、この事例で投げかけられた難問の解決策を見つけ、今後の問題解決システムについて合意する動機を与えてくれたのは、仲介人・調停者の関与とこの手続だった。これは労使関係の転機となった。

――UNIグローバルユニオン書記次長　クリスティー・ホフマン

囲み 4.4 仲介及び調停に関する補足情報：NCPの慣行

NCPの仲介・調停方法は大きく二分される。英国、米国等のグループは、専門的知識をもつ外部の仲介人及び調停者を任命し、仲介及び調停を実施している。ドイツ、ノルウェー、オランダ等のグループは、自ら仲介及び調停を行う。さらに、仲介及び調停の経験が比較的少ないNCPもある。慣行や経験の違いが原因で、仲介及び調停の基準は今後もNCPによって異なるだろう。

囲み 4.5: 仲介及び調停に関する補足情報：秘密保持

労働組合は、当事者が仲介・調停時に秘密を守るべきことに同意している。しかしいくつかのNCPは、申立ての内容自体を秘密にすべきであり、その公表は「不誠実」に相当すると考えている。行動指針の規則に基づく労働組合の立場は、秘密保持は仲介・調停手続の進行中にのみ適用される[117]、というものである。ただし、申立人が危険にさらされているなど特別な事情がある場合や、行動指針の実施に秘密保持が最適であることについて当事者自身が合意した場合は、この限りではない。

囲み 4.6: 仲介及び調停の事例[118]

UNIグローバルユニオンは2006年、コンゴ民主共和国、マラウィ、モザンビーク及びネパールでのG4S社による行動指針違反について、英国NCPに正式に苦情を申し立てた。提起された問題は、労働者の労働組合加入権、法定最低賃金の支払い、超過勤務手当等である。当事者は調停手続に先立って、合意に達しなかった場合は調停者の勧告を実施する旨確認を求められた。これは双方が合意に達する刺激となった。英国のNCPで実施された対話の結果、UNIグローバルユニオンとG4Sは2008年にグローバル枠組み協定を締結した。

4.1.3 第2段階B：審査：仲介及び調停が失敗した場合

仲介及び調停は成功するとは限らない。一方の当事者が仲介・調停への参加を拒否する場合（過去に多国籍企業が参加を拒否した例がいくつかある）や、当事者が仲介・調停に参加したが合意に至らない場合もある。仲介及び調停が拒否され又は失敗した場合は、NCPが事例を審査して行動指針違反の有無を判断するのが最善の策である。しかしいくつかのNCPは、そのような審査を実施しないだろう（囲み4.7を参照）。

4.1.3.1 NCPの作業

行動指針には審査段階についての説明がない。現在のNCP慣行から、労働組合はNCPに以下の行動を期待できる。

- 大使館、受入国の政府当局者、及び企業、労働者、NGO、ILOのような政府間組織の代表等からの情報を基に、実情調査を行う
- 本国又は他の行動指針参加国の関連NCPと協議する
- 必要に応じて、申立人と多国籍企業にさらなる情報を求める

4.1.3.2 NCPによる要求

労働組合は以下のことを求められるだろう。

- 情報提供要請へのタイムリーな対応
- 確認された正確な情報

囲み4.7: 審査に関する補足情報

仲介及び調停による問題解決がNCP手続の中心にあることについては、すべてのNCPの意見が一致している。この問題解決方法によってNCPは、しばしば当初の申立てで提起された問題を超えて、「行動指針の精神を実施する」機会を見いだすことができる[119]。しかしNCPは、仲介及び調停が失敗した場合の措置に関しては合意していない。大多数のNCPが進んで審査を行い、行動指針違反の有無を判断している一方で、そうではないNCPもあり、慣行に違いが見られる。TUACは、仲介及び調停が失敗した場合はNCPによる審査が不可欠と考えている。審査の脅威が背後にあれば、多国籍企業を調停のテーブルに着かせる「圧力」になる。それがなければNCPシステムは本質的に脆弱である。さらに、NCPが事例を審査し、行動指針違反の有無を判断することが、唯一の適切な対応であるケースもあるだろう。

囲み4.8: 審査の事例[120]

NGOグローバル・ウィットネスは2008年8月、アフリメックス社のコンゴ民主共和国における事業に対する苦情を申し立てた。これを受けて英国のNCPは事例の審査を行い、以下のとおり結論づけた。アフリメックス社は、「地域の持続可能な開発に貢献し、人権を尊重し、取引先やサプライヤーに行動指針の遵守を働きかけることを怠った」、また「サプライチェーンに十分なデュー・ディリジェンスを実施せず、鉱山における児童労働と強制労働の廃絶に貢献するために適切な措置を講じることも、鉱山の状況改善に向けた対策を実施することもなかった」。

4.1.4 第3段階：最終報告及び声明：連絡と周知

0~3ヶ月 | 3~9ヶ月 | 9~12ヶ月

苦情処理手続の最終段階では、NCPが最終報告及び最終声明を発表する[121]。最終報告及び声明の内容は、当事者が合意に達したかどうか、仲介・調停が失敗した場合にNCPが事例の審査を実施したかどうかによって異なる。結果の如何にかかわらず、いかなる場合でも、NCPは最終報告及び声明を公表しなければならない（図4.2を参照）。また、NCPが最終報告及び声明を関連政府各省に送付することも最善の策である（囲み4.9を参照）。

囲み4.9: 周知に関する補足情報：影響

NCP手続への参加を拒否し又は行動指針に違反した多国籍企業に対する公式の制裁はない。しかし、影響はあるかもしれない。NCPは関連政府各省（例えば輸出信用機関、公的調達担当部局、開発機関）への最終報告及び声明の送付を奨励されており、意思決定にあたって多国籍企業の行為が考慮されると予想される。さらに、行動指針に基づき、投資対象企業が悪影響に対処するよう働きかける責任を負う機関投資家も、公表されているNCP最終報告及び声明を利用できる。労働組合は行動指針に基づいて提出された案件について、直接またはグローバルユニオンのワーカーズキャピタル（労働者資本）委員会を通して、機関投資家に通知することができる（第5部5を参照）。

政策の一貫性を促進するため、各国連絡窓口は、特定の政府機関の政策及びプログラムに声明及び報告が関連すると承知した場合には、それらの政府機関に当該声明及び報告を通知するよう奨励される[122]。

—OECD多国籍企業行動指針 各国連絡窓口手続手引注釈

図表 4.2: 苦情処理手続：最終報告及び声明

結果	最終声明及び報告の内容	次の段階
3A. 申立てが拒否された場合	**最終声明**[123] • 当事者の名称（NCPが当事者の公表を不公正とみなす場合を除く） • 問題が提起された日付 • 提起された問題の概要 • 申立て拒否の理由	• 最終声明の発出
3B. 申立てが受理され、当事者が合意した場合	**最終報告**[124] • 当事者の名称 • 問題が提起された日付 • 提起された問題の概要 • 申立てが受理され、NCPがあっせんを提供したという事実 • NCPが果たした役割 • 合意に達した日付 • 合意の詳細（当事者が情報開示に合意する範囲内で） • 合意を実施するためのフォローアップ手続（当事者が当該手続に合意した場合）	• 最終報告の発表 • 関連政府各省への最終報告の送付 • 合意条件に沿った合意の実施に関するNCPのフォローアップ
3C. 申立ては受理されたが、当事者が合意に至らなかった場合	**最終声明**[125] • 当事者の名称 • 申立てが行われた日付 • 提起された問題の概要 • 申立てが受理され、NCPがあっせんを提供したという事実 • NCPが果たした役割 • 手続が合意に至らなかった理由に関する所見 • 行動指針の実施に沿った今後の行為に関する多国籍企業への勧告 • 処理期間を示した勧告のフォローアップ（NCPが適切とみなす場合）	• 最終声明の発出 • 関連政府各省への最終声明の送付 • 最終声明の内容に沿った勧告の実施に関するNCPのフォローアップ
3D. 申立ては受理されたが、当事者が合意に至らず、NCPが案件の審査を実施した場合	**最終声明**[126] • 当事者の名称 • 問題が提起された日付 • 提起された問題の概要 • 申立てが受理され、NCPがあっせんを提供したという事実 • NCPが果たした役割 • 手続が合意に至らなかった理由に関する所見 • **行動指針違反の有無** • 行動指針の実施に沿った今後の行為に関する多国籍企業への勧告 • 処理期間を示した勧告のフォローアップ	• 最終声明の発出 • 関連政府各省への最終声明の送付 • 最終声明の内容に沿った勧告の実施に関するNCPのフォローアップ

4.2 申立ての提出—労働組合のためのチェックリスト

図表 4.3: 提出前チェックリスト

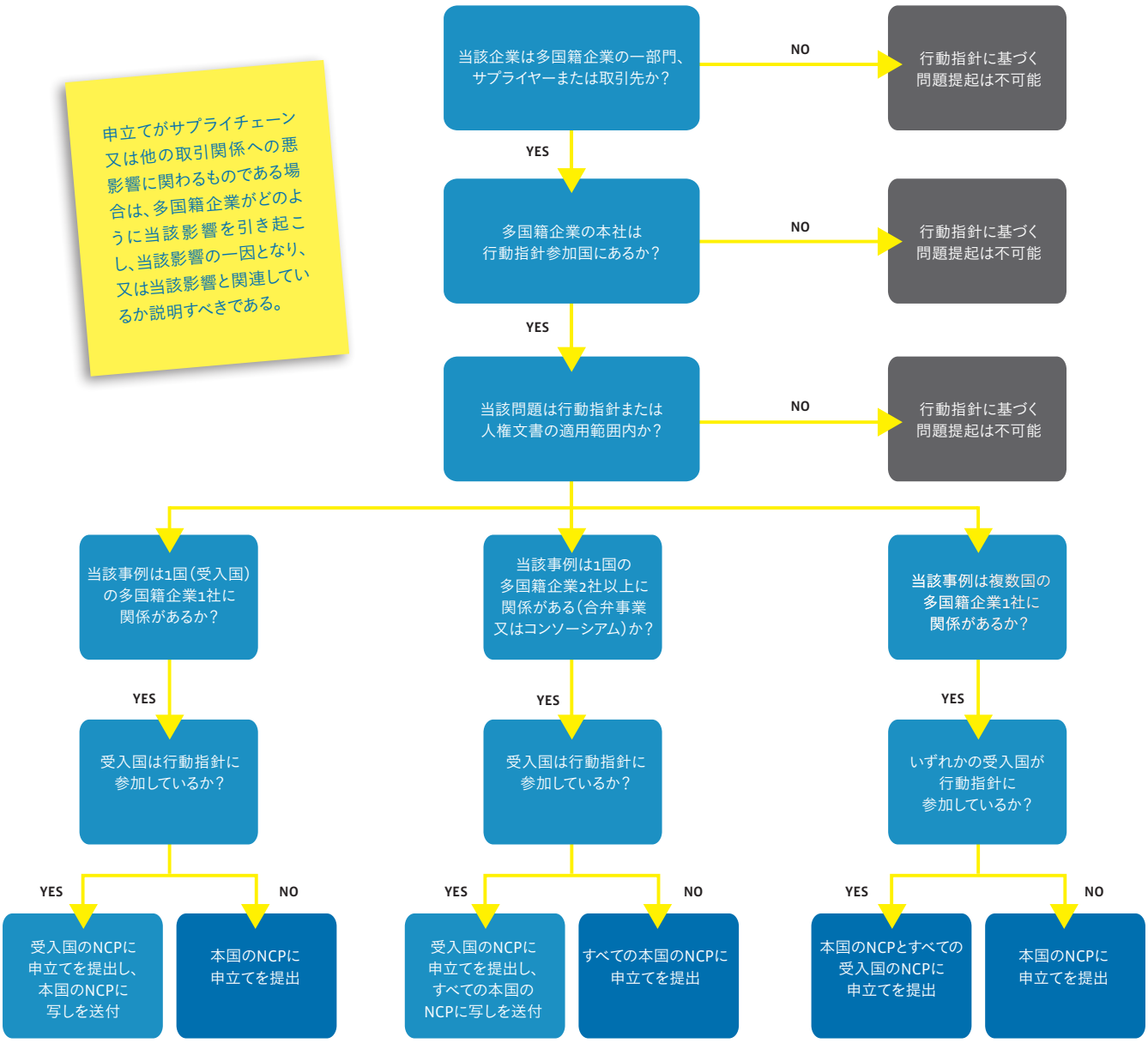
1. 労働組合による支援：行動指針に基づく問題提起経験のある労働組合に支援を求めたか?	✔ ナショナルセンター ✔ 国際産業別労働組合組織（GUFs） ✔ OECD労働組合諮問委員会（TUAC）
2. 適格性：申立てが行動指針上、適格であるか確認したか?	✔ 当該問題が行動指針の規定の適用範囲である ✔ 提起された問題と多国籍企業の活動又は関係との間に関連がある ✔ 当該多国籍企業の本社が行動指針参加国にある（囲み1.1を参照）
3. 所要時間：最大12カ月に及ぶ手続に関与する用意があるか?	✔ NCP苦情処理手続の期間が12カ月であることを承知している ✔ 手続に最後まで関与する資源と時間がある
4. 労働者の保護：労働者等が報復を受ける可能性があることを懸念しているか? [127]	✔ NCPが通常、当該多国籍企業に申立てを送付することを承知している ✔ 申立て内容の一部を秘密にしておく（例えば、労働者の身元を企業に対して伏せておく）よう要請できることを承知している ✔ 匿名での問題提起は認められないことを承知している
5. 誠実さ：仲介及び調停に「誠実に」参加する意思と能力があるか? [128]	✔ NCPがまず仲介及び調停を提供し、提起された問題の解決に努めることを理解している ✔ 「誠実さ」が以下を意味することを承知している ・ 直ちに対応する ・ 仲介・調停手続の進行中には秘密を保持する ・ 手続を不正確に伝えない ・ 関係者に対して威嚇や報復をしない ・ 合意をめざして関与する
6. 広報：申立ての周知方法を審査したか?	✔ NCPのウェブサイトをチェックしており、NCPが申立てをどのように公表するか知っている
7. 手続への参加：仲介・調停手続に誰が参加し、どのように資金を調達するか検討したか?	✔ 仲介及び調停に参加する代表者が、申立人を代表して拘束力あるコミットメントを行う権限を有していなければならないことを理解している ✔ 最大2回又は3回の仲介・調停セッションがあることを理解している ✔ NCPの立場を確認しており、NCPが当事者の参加費用を**支払わない**かもしれないことを理解している ✔ 資源が制約されている場合、労働組合パートナーによるNCP手続への参加支援または代理参加という選択肢を検討した

図表 4.4: 問題提起チェックリスト

1. 各国連絡窓口：正しいNCPを確認したか？[129]	✔ 行動指針違反が行動指針参加国で発生したため、受入国のNCPに案件を提出する または ✔ 行動指針違反が行動指針非参加国で発生したため、本国のNCPに案件を提出する または ✔ 行動指針違反が複数の国（その一部は行動指針参加国）の同一多国籍企業に関連していたため、本国のNCPに案件を提出して主導を求めると同時に、他の関連NCPに申立ての写しを送付する または ✔ 行動指針違反が行動指針非参加国で発生し、複数の行動指針参加国の多国籍企業が関与するコンソーシアムに関連していたため、いくつかのNCPに同一案件の写しを提出する
2. 申立人：身元と利害を説明したか？	✔ 申立てをする労働組合等の名称、組織概要、連絡先を伝えた ✔ 案件に対する利害を説明した（例えば、組合員が行動指針違反の影響を受けているなど） ✔ NCPに労働組合側の統一窓口を伝えた
3. 企業：すべての関連企業及び各社との関係の詳細を伝えたか？	✔ 悪影響及び行動指針違反に関わる現地企業の名称と連絡先を伝えた ✔ 多国籍企業の名称、本社所在国及び連絡先を伝えた ✔ 行動指針違反に関わる現地企業と多国籍企業との関連について説明した ✔ 行動指針違反の問題と多国籍企業の活動又は関係との関連について説明した
4. 行動指針の規定：行動指針及び注釈の関連規定を列挙したか？	✔ 提起した問題について、行動指針の関連段落との突合を行った ✔ 行動指針の注釈の関連段落を列挙した ✔ 関連する人権文書とILO労働基準の条項を列挙した
5. 事実及び状況の説明：NCPに事実及び状況を適切に説明したか？	✔ NCPに、関連する事実及び状況を説明した ✔ 関連する日付と場所を記載した ✔ 補強証拠を提供した（例えば関連する通信、会合議事録、労働協約の抜粋、宣誓供述書、国内法の抜粋など）
6. 多国籍企業の認識：提起された問題を多国籍企業が認識しているかどうかについて、NCPに通知したか？	✔ 提起した問題を多国籍企業が認識しているかどうかについて、NCPに通知した ✔ 多国籍企業との会合・通信と現状及び結果についてNCPに通知した
7. 並行手続：NCPに他の国内又は国際手続を通知したか？[130]	✔ 完了済み又は進行中の裁判又は他の関連手続の存在及び現状について情報を提供した ✔ NCPが事例を処理することで当事者に深刻な不利益をもたらさずに問題の解決に貢献する理由を説明した

8. 労働者の保護：労働者等が報復を受ける可能性があることを懸念しているか？[131]	✔ NCPが通常、多国籍企業に申立てを送付することを承知している ✔ 申立て内容の一部を秘密にしておく（例えば、当該労働者の身元を企業に対して伏せておく）よう要請できることを知っている ✔ 匿名での問題提起は認められないことを承知している ✔ 秘密保持要請の理由を伝えた
9. 必要な是正策：NCPにどんな行動を求めるのか明示したか？	✔ 仲介・調停参加の意思を表明した ✔ NCP主導の仲介・調停が提起された問題の解決に貢献し得るとの考えを示した ✔ 実施可能な救済等、仲介・調停で扱いたい問題についてNCPに通知した（例えば、団体交渉に向けた労働組合承認、解雇された労働者の復職、安全衛生委員会の設置）
10. TUACへの通知：TUACに絶えず情報を提供しているか？	✔ TUACに申立ての写しを送付した ✔ NCP手続の遅延や問題点についてTUACに警告した ✔ 主な展開についてTUACに最新情報を提供した ✔ TUACに結果を伝えた

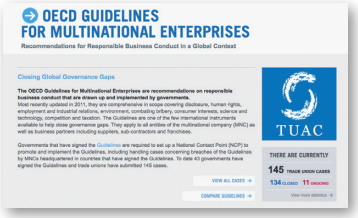
図表 4.5: 事例は行動指針上、適格か?



第5部 資料

第5部ではOECD行動指針及び他の関連文書への理解を
深めるために参照すべき主な機関、団体、文書、連絡先を紹介する

5.1 OECD多国籍企業行動指針



OECD労働組合諮問委員会（TUAC）

TUACはOECDで労働者を代弁する公式機関である。TUACのメンバーはナショナルセンター59組織であり、OECD加盟国の計6,000万人の労働者を代表している。TUACはOECD行動指針に関する労働組合の活動を主導し、政策立案でOECDと連携している。世界中の組合にも支援を提供し、問題提起について助言したり、パートナー組織とともに研修を実施したりしている。TUACは行動指針に関する専用ウェブサイトを運営し、行動指針に基づいて提出された労働組合の事例を公表している。また、政府後援の苦情処理の仕組みである各国連絡窓口（NCP）の概要及び連絡先も掲載・更新している。

電話：+33 1 55 3737337
Eメール：tuac@tuac.org
TUAC：http://www.tuac.org
TUACガイドライン：http://www.tuacoecdmneguidelines.org

OECDウォッチ

OECDウォッチは、世界80団体を超える非政府組織（NGO）の統括団体であり、OECD行動指針に関するキャンペーンや政策提言に取り組んでいる。OECDウォッチ事務局は、OECD行動指針に基づく問題提起についてNGOに助言や支援を提供している。OECDウォッチは、行動指針に基づいてNGOが提出したすべての事例のオンライン・データベースを運営し、季刊事例最新情報（Quarterly Case Updates）を作成し、市民社会向け行動指針ガイドを発行している。

電話：+31 20 6391291
Eメール：info@oecdwatch.org
OECDウォッチ：http://www.oecdwatch.org
OECDウォッチの事例：http://www.oecdwatch.org/cases
OECDウォッチのガイド：http://www.oecdwatch.org/guide

経済協力開発機構（OECD）

OECDは、英語版、フランス語版、ドイツ語版のOECD行動指針をはじめ、さまざまな資料を発行している。（行動指針の日本語仮訳版は、連合も協力して日本NCPにより作成され、外務省及びOECD東京センターのウェブサイトに掲載されている）。

http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/

日本語仮訳版（外務省）：http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf

（OECD東京センター）http://www.oecdtokyo2.org/pdf/theme_pdf/finance_pdf/20110902mneguidelines.pdf

各国連絡窓口（NCP）

政府後援の苦情処理の仕組みである各国連絡窓口（NCP）のリストは、各NCPのウェブサイト・アドレス及び連絡先とともに、TUACとOECDのウェブサイトに掲載されている。

TUAC：http://www.tuacoecdmneguidelines.org/contact-points.asp
OECD：http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/2012NCPContactDetails.pdf

5.2 ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」

国際労働機関（ILO）の1977年の多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（2006年最終改定）（ILO多国籍企業宣言）は、雇用、訓練、労働・生活条件及び労使関係の各分野における企業行動の基準を定めた権威ある国際文書である。OECD行動指針の第V章（雇用及び労使関係）とILO多国籍企業宣言には多くの一致点がある。ILO多国籍企業宣言はすべての多国籍企業に適用される。

国際労働機関（ILO）

ILO 多国籍企業宣言は、アラビア語、インドネシア語、中国語（標準中国語）、英語、ドイツ語、イタリア語、フランス語、ロシア語、スペイン語でILOウェブサイトに掲載されている。（日本語版はILO駐日事務所のウェブサイトに掲載されている。）

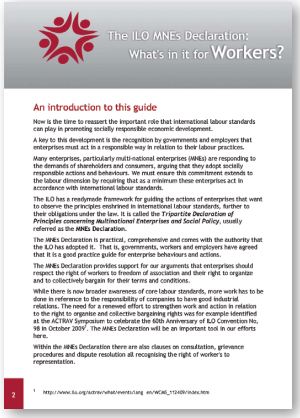
ILO 多国籍企業宣言：http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/langen/index.htm

日本語版：http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/downloads/multi2007.pdf

ILO 労働者活動局（ACTRAV）

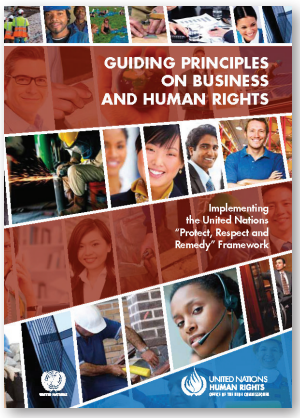
ACTRAV は、アラビア語、中国語（標準中国語）、英語、フランス語、ロシア語、スペイン語の ILO 多国籍企業宣言ガイドを発行している。

The ILO MNEs Declaration: What's in it for Workers?：http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS_152797/lang--en/index.htm



5.3 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）は、人権分野における企業行動の基準を定めた新しい国際文書である。第2の柱「人権を尊重する企業の責任」は、OECD 行動指針の第 IV 章（人権）の基礎となっている。国連指導原則はすべての企業に適用される。



国連人権高等弁務官事務所

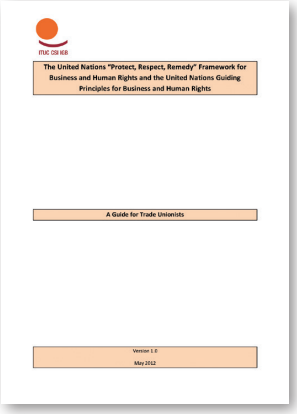
国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）のウェブサイトには、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）に関する資料（英語、フランス語、スペイン語の原則本文や「人権を尊重する企業の責任に関する解釈ガイド」など）が掲載されている。

http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx

国際労働組合総連合（ITUC）：ブリーフィング・ノートとガイド

ITUC は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）のブリーフィングノートとガイドを発行しており、どちらも英語版、フランス語版、スペイン語版がある。
国連「保護、尊重及び救済」　労働組合員のためのブリーフィングノート：http://www.ituc-csi.org/the-united-nations-protect-respect.html

国連「ビジネスと人権のための『保護、尊重及び救済』枠組み」及び「ビジネスと人権に関する指導原則」　労働組合員のためのガイド：http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf



ビジネス人権リソース・センター

ビジネス人権リソース・センターは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」やビジネスと人権に関する作業部会等に関する有用なポータルを設けている。

ビジネスと人権に関する指導原則：http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples

ビジネスと人権に関する作業部会：http://www.business-humanrights.org/Documents/UNWorkingGrouponbusinesshumanrights

5.4 国際枠組み協約及びグローバル枠組み協定（GFA／IFA）

国際枠組み協約（グローバル枠組み協定）は、国際産業別労働組合組織と多国籍企業が取り決める協約である。GFA／IFA の詳細な一覧はグローバルユニオン評議会が公表している。

http://www.global-unions.org/framework-agreements.html

[1] The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p.5.

[2] *Ibid*.

[3] OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on Chapter II, General Policies, para. 14, p.23.

[4] NCP Mediation Manual, (The Consensus Building Institute), 2012, p.21.

[5] OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on Chapter II, General Policies, para. 14, p.23.

[6] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Commentary on the Procedural Guidance, *Implementation in Specific Instances*, para. 21, p. 81.

[7] OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on Chapter IV, Human Rights, para. 45, p.34.

[8] The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p.6-7.

[9] OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on Chapter II, General Policies, para. 19, p.24 and Commentary on Chapter IV, Human Rights, para. 42.

[10] NCP Mediation Manual, (The Consensus Building Institute), 2012, p.21.

[11] The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p.7.

[12] *Ibid*.

[13] NCP Mediation Manual (The Consensus Building Institute), 2012, p.20.

[14] The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p.7.

[15] OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on Chapter II, General Policies, para. 17.

[16] Chapter I, *Concepts and Principles*, para.1.

[17] Chapter I, *Concepts and Principles*, para.2.

[18] Commentary on Chapter II, *General Policies*, para. 17.

[19] Chapter II, *General Policies*, paras. A10, A11, A12.

[20] Chapter IV, *Human Rights*.

[21] This is explained further in *Part 2.3* of this Guide.

[22] Chapter V, *Employment and Industrial Relations*, para. 4.b).

[23] Commentary on the Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, I. *Commentary on the Procedural Guidance for NCPs*, para. 26.

[24] Ibid. para. 22. These principles are based on the principles for an effective grievance mechanism set out in the *UNGPs*, 2011.

[25] Commentary on the *Procedural Guidance*, para. 40.

[26] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Amendment of the Decision of the Council on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, II. Investment Committee, para. 8.

[27] There are a total of 44 NCPs. NCP profiles including contact details are published on TUAC's web site on the OECD Guidelines: ‹‹http://www.tuacoecdmneguidelines.org/contact-points.asp››. The OECD also publishes a list of NCPs: ‹‹http://www.oecd.org/investment/guidelinesformultinationalenterprises/oecdguidelinesformultinationalenterpriseslinks.htm››.

[28] GDF Suez and Global Unions: Global Agreement on Fundamental Rights, Social Dialogue and Sustainable Development; 16 November 2010; ‹http://www.bwint.org/pdfs/GDFgobagreeEN.pdf›.

[29] Chapter I. *Concepts and Principles*, para. 4.

[30] *Ibid*. para. 3.

[31] Chapter II. *General Policies*, para. A.13.

[32] Commentary on Chapter IV. *Human Rights*, para. 42.

[33] The *Guidelines* explain that the recommendation to undertake due diligence to avoid and address adverse impacts "*applies to those matters that are covered by the Guidelines that are related to adverse impacts*" (Commentary on Chapter II. *General Policies*, para. 14).

[34] Chapter IX. *Science and Technology*, para. 5.

[35] Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, April 2008; ‹http://198.170.85.29/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf›.

[36] The case was brought against the French MNE Devcot S.A. by the French NGO Sherpa and the European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR). The French NCP found that Devcot S.A. itself had not been involved in the trade of Uzbek cotton in recent years but that the trade in Uzbek cotton is a breach of the *Guidelines*.

[37] Enterprises should "*Avoid causing or contributing to adverse impacts on matters related to the Guidelines, through their own activities, and address such impacts when they occur*" and should "*[S]eek to prevent or mitigate an adverse impact where they have not contributed to that impact, when the impact is nevertheless directly linked to their operations, products or services by a business relationship…*". Chapter II. *General Policies*, paras. 11 and 12.

[38] Commentary on Chapter II. *General Policies*, para. 14.

[39] Commentary on Chapter IV. Human Rights, paras. 38 and 39.

[40] The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p.5.

[41] The ITUC has published a Guide to this work: The United Nations "Protect, Respect, Remedy" Framework for Business and Human Rights and the United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights, A Guide for Trade Unionists: ‹http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf›.

[42] The *Guidelines* do not refer to these instruments individually, but as follows: "*enterprises may need to consider additional standards. For instance, enterprises should respect the human rights of individuals belonging to specific groups or populations that require particular attention, where they may have adverse human rights impacts on them. In this connection United Nations instruments have elaborated further on the rights of indigenous peoples; persons;…*" (Commentary on Chapter IV. para. 40). The UN's Interpretive Guide to the Corporate Responsibility to Respect Human Rights (2012), which underpins Chapter IV, identifies these instruments by name (The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p.12).

[43] The Commentary on Chapter II explains that the responsibility to "*avoid causing or contributing to adverse impacts on matters covered by the Guidelines through their own activities includes their activities in the supply chain. Relationships in the supply chain take a variety of forms including, for example, franchising, licensing or subcontracting* "; Commentary on Chapter II. *General Policies*, para. 17.

[44] Commentary on Chapter II. *General Policies*, para. 14.

[45] While these are steps that can be taken to correct the situation, it may not be possible to fully remedy the damage done by an anti-union campaign.

[46] The *Guidelines* emphasise that the responsibility to use leverage to mitigate the adverse impacts of business partners is not intended to shift responsibility from the entity causing the adverse impact to the MNE (Chapter II. *General Policies*, para. A12).

[47] The *Guidelines* do not define "remediation". This definition is taken from the Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p.7

[48] Chapter IV. *Human Rights*, para. 6.

[49] "*…actual impacts are to be addressed through remediation*", Commentary on Chapter II. *General Policies, para. 14*.

[50] Commentary on Chapter IV. *Human Rights*, para. 46.

[51] *Ibid*.

[52] The *Guidelines* do not describe what remediation would entail. This list is taken from the Commentary on Guiding Principle 25 of the *United Nations Guiding Principle for Business and Human Rights, 2011*. The UNGPs provide the basis of Chapter IV. *Human Rights*.

[53] Commentary on Chapter II. *General Policies*, para. 21; Commentary on Chapter IV. *Human Rights*, para. 43.

[54] Commentary on Chapter II. *General Policies*, para. 21.

[55] Commentary on Chapter II. *General Policies*, para. 22.

[56] *Ibid*.

[57] *FIGURE 2.4* reproduces a diagram presented in the Interpretive Guide to The Corporate Responsibility to Respect Human Rights (The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p.50.). It has been adapted to reflect the language of the *OECD Guidelines*.

[58] Commentary on Chapter II. *General Policies*, para. 19; Commentary on Chapter IV. *Human Rights*, para. 42.

[59] The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p.7.

[60] Commentary on Chapter II. *General Policies*, para. 14.

[61] See Chapter II. *General Policies*, para. A.10.

[62] Chapter IV. *Human Rights*, para. 5.

[63] Commentary on Chapter IV. *Human Rights*, para. 45.

[64] The *Guidelines* do not provide a detailed description of a due diligence process. The guidance in *FIGURE 2.5* draws on the elements set out in the OECD *Guidelines* as well as the description of human rights due diligence provided in the UNGPs (on which Chapter IV is based). See *Part 5.3*.

[65] Commentary on Chapter IV (Human Rights) para. 45.

[66] United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011, Guiding Principle 18.

[67] Chapter IV (Human Rights) para. 4.

[68] Commentary on Chapter IV (Human Rights), para. 44.

[69] *Ibid*.

[70] *Ibid*. para. 45.

[71] United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011, Guiding Principle 19.

[72] *Ibid*., Guiding Principle 20.

[73] *Ibid*., Guiding Principle 21.

[74] Commentary on Chapter II. *General Policies*, para. 17.

[75] *Ibid*., para. 14.

[76] Chapter V. *Employment and Industrial Relations*, paras. 1.a), 1.b), 6. and 8.

[77] Commentary on Chapter V. *Employment and Industrial Relations*, paras. 49 and 50.

[78] ILO Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198): ‹http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO›.

[79] Commentary on Chapter V. *Employment and Industrial Relations*, paras .49 and 50

[80] The *Guidelines* make clear that the responsibility of enterprises to prevent or mitigate an adverse impact when they have not *caused* or *contributed* to that impact but the impact is linked to their operations, products or services by a business relationship is not intended to shift the responsibility away from the entity causing the adverse impact.

[81] Commentary on Chapter II. *General Policies*, para. 5.

[82] All workers potentially affected by adverse impacts with which the MNE is involved include workers in supply chains, franchising, licensing and subcontracting and other business relationships.

[83] See ILO Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195)

[84] Chapter IV (Human Rights) of the *Guidelines* states that it is in line with the UNGPs. While there is no reference in the *Guidelines* to involving potentially affected groups and other stakeholders, this expectation is set out in Guiding Principle 18 of the UNGPs (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011, *Guiding Principle 18*).

[85] International Covenant on Civil and Political Rights (1966): ‹http://www2.ohchr.org/english/law/ccpr.htm›.

[86] International Labour Organisation Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998): ‹http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm›.

[87] International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966): ‹http://www2.ohchr.org/english/law/cescr.htm›.

[88] Emphasis added.

[89] *Ibid*.

[90] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO

[91] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

[92] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

[93] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf

[94] TUAC Case Profile: http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=61.

[95] Press Release of the Belgian National Contact Point, 20 January 2011: ‹http://economie.fgov.be/fr/binaries/brincks_en_tcm326-119457.pdf›.

[96] TUAC Case Profile: http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=46.

[97] Emphasis added.

[98] The rights listed in this example are for illustrative purposes only. The *Guidelines* recognise that enterprises can potentially affect all rights and should therefore respect all internationally-recognised human rights set out in the instruments identified in *BOX 2.6* in *Part 2* of this Guide.

[99] UK National Contact Point, Final Statement: Complaint from the International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations against Unilever plc on Pakistan's Khanewal factory: http://www.bis.gov.uk/files/file53915.pdf; UK National Contact Point, Final Statement Complaint from the International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations against Unilever plc on Pakistan's Rahim Yar Khan factory: ‹http://www.bis.gov.uk/files/file53915.pdf›.

[100] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO

[101] Commentary on Chapter IV. (Human Rights) para. 40.

[102] These are some of the rights set out in the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrants Workers and Members of Their Families (1990) relating to migrant workers; ‹http://www2.ohchr.org/english/law/cmw.htm›. Under the *Guidelines* enterprises should respect all the rights in this Convention.

[103] TUAC Case Profile: http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=165.

[104] The Netherlands National Contact Point Final Statement: ‹http://www.oesorichtlijnen.nl/wp-content/uploads/final_statement_nidera.pdf›; OECD Watch Case Database: http://oecdwatch.org/cases/Case_220

[105] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO

[106] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312484:NO

[107] Forced Labour Convention, 1930 (No. 29): http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO

[108] Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105): http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO

[109] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Procedural Guidance, *C. Implementation in Specific Instances*, paras. 1-5, pp.72-74.

[110] Where parties reach agreement in the NCP-led process, the NCP produces a Final Report; where the case is rejected or mediation is refused or fails, the NCP publishes a Final Statement.

[111] This refers to the majority of NCPs that have handled cases – to date c60% of NCPs.

[112] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on the Procedural Guidance, *Initial Assessment*, para. 25, p.82.

[113] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on the Procedural Guidance, *Initial Assessment*, para. 26, p.83.

[114] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Procedural Guidance, C. *Implementation in Specific Instances*, paras. 2d), p.73 and Commentary on the Procedural Guidance, *Providing Assistance to the Parties*, paras. 28-29. pp.83-84.

[115] The *Guidelines* do not provide a definition of 'conciliation'. This definition is taken from the NCP Mediation Manual, (The Consensus Building Institute), 2012, p.21.

[116] The *Guidelines* do not provide a definition of 'mediation'. This definition is taken from the NCP Mediation Manual, (The Consensus Building Institute), 2012, p.21.

[117] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on the Procedural Guidance, *Core Criteria for Functional Equivalence in the Activities of NCP*, *Transparency*, para. 9, p.79.

[118] TUAC Case Profile: ‹http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=18›.

[119] NCP Mediation Manual (The Consensus Building Institute), 2012.

[120] UK NCP: Final Statement by the UK National Contact Point for the OECD Guidelines for Multiational Enterprises: Afrimex (UK) Ltd. Final Statement: http://www.bis.gov.uk/files/file47555.doc.

[121] The NCP issues a Final Report when the parties reach agreement, but otherwise issues a Final Statement.

[122] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Commentary on the Procedural Guidance, Conclusion of the Procedures, para. 37;

[123] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Procedural Guidance, C. *Implementation in Specific Instances*, para. 3. a) and Commentary on the Procedural Guidance, *Conclusion of the Procedures*, para. 32, 84.

[124] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Procedural Guidance, C. Implementation *in Specific Instances* para. 3.b); and Commentary on the Procedural Guidance, *Conclusion of the Procedures,* para. 34, p.84.

[125] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Procedural Guidance, C. Implementation in Specific Instances, para. 3.c); and Commentary on the Procedural Guidance, *Conclusion of the Procedures,* para. 35, p.85.

[126] Scenario 3D is not referenced at all in the 2011 *Guidelines*. This description is based on the actual practice of some NCPs.

[127] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Commentary on the Procedural Guidance, *Providing Assistance to the Parties*, para. 30, p.84.

[128] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Commentary on the Procedural Guidance, *Implementation in Specific Instances*, para. 21, p.81.

[129] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Commentary on the Procedural Guidance, *Coordination Between NCPs in Specific Instances*, paras. 23-24., p. 82.

[130] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Commentary on the Procedural Guidance, *Initial Assessment*, para. 26, p. 83.

[131] Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Commentary on the Procedural Guidance, *Providing Assistance to the Parties*, para. 30, p.84.

OECD労働組合諮問委員会（TUAC）
15 rue Lapérouse - 75016 Paris - France
Tel : +33 (0) 1 55 37 37 37
Fax : +33 (0) 1 47 54 98 28
E-mail: tuac@tuac.org
Website: www.tuac.org