

OECD 多国籍企業ガイドライン
ユーザーズ・ガイド
(TUAC 作成 連合編)

**A Users' Guide for Trade Unionists to
the OECD Guidelines for Multinational
Enterprises**

(Written by OECD-TUAC: Edited by Rengo)

Published Spring 2001

OECD 多国籍企業ガイドライン
ユーザーズ・ガイド
(TUAC 作成 連合編)

目 次

概 要	[7]
第 1 章	
「OECD 多国籍企業ガイドライン」のあらまし	[8]
第 2 章	
ガイドラインの最新の見直し	[9]
第 3 章	
ガイドラインの実施手続き	[11]
ナショナル・コンタクトポイント	[11]
問題解決	[12]
OECD 国際投資・多国籍企業委員会 (CIME) の役割	[13]
第 4 章	
企業がガイドラインに違反している場合の手続きの進め方	[14]
第 5 章	
ガイドライン及びその他の文書・施策	[16]
基本的な企業行動規範についての枠組み協定とワーカーズキャピタル	[17]
企業が自主的に宣言する行動規範	[17]
リンケージ	[18]

概 要

本ユーザーズ・ガイドは、労働者の権利を保障・保護するため、新訂版の「OECD 多国籍企業ガイドライン」の手引きとして、全世界の労働組合が活用することを目的としている。ガイドラインは、経済協力開発機構（OECD）での紆余曲折を経た長い論議の末に、すべての関係当事者（各国政府、労働組合、産業界、NGO 数団体）によって合意された。

すべての論点に関して労働組合の希望に沿った最良の結果が出たわけではない。しかし、OECD 労働組合諮問委員会（OECD-TUAC）は、殊に論議を始めた頃と比較すると、新ガイドラインは大幅な前進をみたと確信している。

したがって、労働組合は、是非ともこの新ガイドラインを最大限に活用して、労働者の権利を尚いっそう尊重するよう、政府・産業界に働きかけてもらいたい。

ガイドラインは、主要な世界的企業に対する運動において、人権、サプライチェーン、環境、情報開示、贈賄の防止といった問題においても利用が可能である。ガイドラインは、個別の問題の解決や、企業との社会的対話や合意に望ましい環境作りを目指すためにも利用できる。

ガイドラインの実施手続が強化され、またそれが加盟国によって採択をみたことにより、労働者の権利保護を始めとしたガイドライン規定の遵守を企業に強く促すことができるようになった。

ガイドラインのその他の主な改訂点としては、世界中に適用が可能となったこと、すべての中核的労働基準の尊重を網羅したこと、サプライヤーや下請業者に対してもガイドラインを適用するよう奨励していることである。

しかしながら、ガイドラインを始めとしたこうした文書は勧告であって、企業活動——より一般的には世界市場——を国内・国際レベルで規制するための拘束力ある国際法ではないし、それに取って代わるものではないことに留意しなければならない。

本ユーザーズ・ガイドは主に、OECD 加盟国・非加盟国のナショナルセンターや、国際産業別組織（ITS）とその加盟団体を対象としている。加えて、こうした分野で労働組合との共闘を望む NGO にも役立つだろう。

第1章

「OECD 多国籍企業ガイドライン」のあらまし

「OECD 多国籍企業ガイドライン」は、ガイドラインの遵守を決めた諸国に本社を置く企業を主な対象として、好ましい企業行動について勧告するものである。対象諸国としては、OECD 加盟30カ国の他に、アルゼンチン、ブラジル、チリがある。しかし、ガイドラインは全世界の企業活動にも適用される。また、現在さらに多くの国々がガイドラインを遵守する方向へ向かいつつある。

ガイドラインの遵守にあたっては、各国政府は、たとえば機能的で効果的なナショナルコンタクトポイント（第3章参照）を設置するなどの責任を果たし、且つ、労働組合と建設的に協力し合わなければならない。各国政府がガイドライン遵守のためのこうした条件を満たすよう、必要に応じてそれぞれの政府に働きかけることを TUAC は労働組合に強く要望する。

ガイドラインの各章では、序文、定義と原則、一般方針、情報開示、雇用と労使関係、環境、贈賄の防止、消費者利益、科学技術、競争、課税の各主題を扱っている。法的拘束力がないとはいえ、ガイドラインは企業にとって無視できるものではない。企業は、ガイドライン規定の都合の良い部分だけを取捨選択したり、規定を独自に解釈したりはできない。ガイドラインの適用は企業による受け入れ承認を必要としない。ガイドラインは、各国政府が取り決めたものであり、企業内で生じる問題の解決に向け支援の提供することを取り決めた多国間で承認された唯一の包括的文書である。ガイドラインは、主要国政府が、好ましい企業行動であると確信する事柄について共通の見解を表すものであり、企業は全世界の企業活動においてガイドラインの内容を遵守することが期待される。

最も重要なことは、ガイドラインの実施手続が強化されたことである。実施手続では、ガイドライン施行の最終責任は政府に委ねられている。

そこが、ガイドラインと、たとえば企業独自の行動規範との根本的な違いである。この点で、ガイドラインは単なる PR 活動にとどまらないものとなっている。

ガイドラインは、OECD の「国際投資及び多国籍企業に関する宣言」というより広範な投資関連協定の一部をなすものである。この宣言は、外資系企業の内国民待遇、外資系企業に対して相反する要求を課すことを回避または極力控えるための措置、公的な国際投資誘致促進政策と誘致抑制政策の透明性の問題も扱っている。

< OECD 加盟30カ国 >

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

第2章

ガイドラインの最新の見直し

ガイドラインは、多国籍企業があまりにも力を持ちすぎようになっているとの懸念を受けて、1976年に初めて採択された。

とりわけ懸念されていたのは、OECD加盟国に本社を置く一部多国籍企業の途上国における行動だった。たとえば、チリのクーデターには米国企業が関与していた。こうした懸念に応じて、各国政府は、多国籍企業に関する拘束力ある行動規範となるべきものについての協議を国連で開始した。その一方、国際労働機関（ILO）は、そうした規範の労働に関する部分の協議を開始した。政治情勢の変化のため、拘束力ある国連規範は1980年代に事実上棚上げとなった。

しかし、雇用問題、教育訓練、労働条件、労使関係を扱った1977年に合意されたILOの「多国籍企業及び社会政策に関する三者宣言」は、拘束力をもたないが、勧告文書として生き残った。

これと並行して、OECDは多国籍企業ガイドラインについて協議し1976年に合意に達した。OECDとILOの文書は同じ目的のもとに作成された、相互に矛盾のない、補完的なものである。ILO三者宣言には労働問題に関するより詳細な勧告が盛り込まれている一方、ガイドラインはより広範囲にわたる企業活動を対象としている。

労働組合にとって、ガイドラインの関連性と有用性の面からみると、これまでに3つの異なる段階があった。「活動」期と名付けうる初期の段階は、ガイドラインの誕生から1980年代中頃までにわたっていた。この時期には、労働組合は、政府の活発な支援を得て、ガイドラインに反した容認できない企業行動についていくつか重要な問題を提起した。これに応じていくつかの政府は有益な処置をとった。

問題提起の多くは労働組合にとって有益な結果につながった。有名な例としては、Electrolux社問題がある。この米国に本社を置くスウェーデンの子会社による組合潰しの問題は、スウェーデンのナショナルコンタクトポイントによって解決された。提起された多くの問題は、多国籍企業とその子会社が労働組合に対して協力的な姿勢を採らなければならないことを明示してきた。

1980年代中頃から1990年代末までの第2段階は、「休眠」期と呼ぶことができよう。ガイドラインの見直しによって、環境に関する実質に乏しい章が導入された以外、ガイドラインは活用されなくなった。

一握りの労働組合と意欲的な政府だけがガイドラインを生かし続けた。多くの政府は、企業行動を改善する問題より、はむしろ投資誘致競争のための措置にますます力を注ぐようになった。ガイドラインに対する個々の企業の認識はさほど高くなく、産業界の一部は、そうした状況をそのまま放置することを好しとしていた。

1990年代には、大規模な生産拠点の変更やサプライチェーンの開発に伴って児童労働やその他の虐待に対する世間の認識が高まった。企業の中には、労働、人権あるいは環境の面での好ましからざる慣行により悪名を高めたところもある。こうして再び、企業行動が取り沙汰されるようになった（もっとも、労働組合の念頭からガイドラインが消え去ったことは片時もなかったが）。OECDに関して言えば、第3段階であるガイドラインの「再覚醒」期は、OECDに対する非難と、不調に終わった多国間投資協定（MAI）の協議にあ

たっていた各国政府の信頼性喪失によって始まった。そうした失われた信頼の一部を取り戻す必要に迫られて、OECD は1998年にガイドラインの見直しに着手した。2000年6月、OECD 加盟30カ国の政府と、アルゼンチン、ブラジル、チリは、実施手の強化とともに新しいガイドラインを採択した。

こうした3つの時期は、1つの共通の特徴を示している。すなわち、ガイドラインが実施・施行される度合いは、政府の政治的意向に左右される、ということである。

政府がガイドラインを深刻に受け止めないかぎり、ガイドラインを深刻に受け止める企業はないであろう。こうした姿勢は、ひいては、ガイドラインを活用することへの労働組合の関心の度合いにも影響を及ぼしてきた。とりわけ「休眠」期における、ガイドラインに関する経験を反映して、TUAC 加盟組織の中には、今度の見直しがどれほどの違いをもたらすのか懐疑的なところもあった。しかし、見直しの結果採択された事項は全体的に重要なことばかりであり、ガイドラインの有用性を高める可能性を秘めている。現地ホスト国の政府がガイドラインを遵守していようがまいが、企業の活動している場所ならどんなところでもガイドラインが適用されることが明確にされている。

今回初めて、サプライチェーンにおける児童虐待に関してガイドラインを活用する道が開かれた。人権に関する記載が含められ、労働組合権にとどまらず、残りの中核的労働基準すべてが盛り込まれた（今では、結社の自由と団体交渉、児童及び強制労働の撤廃、雇用における差別の禁止確認というすべての中核的労働基準が網羅されている）。情報開示、贈賄、環境に関する各章も改訂され、ガイドラインの改善をもたらしている。

実施体制の強化は最も重要な展開である。新しい「ナショナルコンタクトポイント（NCP）手続き引き」は、企業にガイドラインを確実に遵守させる責任を各国政府に負わせている。NCP の実績を監視する OECD の役割も強化された。今や多くの政府の間で改訂版ガイドラインを本腰を入れて実施しようとしている兆しが見られる。これまでは休眠状態だった、あるいは存在しないも同然だった多くの NCP が再活性化している。一部の国では、提起されている初期の問題の解決にいつそう努力が払われている。また多くの NCP では労働組合、産業界、NGO に対してガイドラインの情報を積極的に広める活動を鋭意努めている。

ガイドラインを尊重するよう企業に圧力をかける面では政府が中心的な役割を果たすことになるとはいえ、その他の手段も有用となる。とりわけメディアの役割は重要である。世界的企業は、サプライヤーによるスエットショップ（苦渋労働）的労働条件に対する抗議の申し立てや、腐敗・環境汚染の告発などによる悪評には、ブランド名を傷つけることになるため、敏感である。こうした現状は、ガイドライン遵守を企業に促す点で効果的だろう。また好ましい企業慣行が企業イメージを向上させるのも事実である。

第3章

ガイドラインの実施手続

OECD は、ガイドラインを遵守する国々の義務を定める特別の手続手引きを取り決めた。これは、企業のガイドライン違反に対し政府がとるべき行動方針も定めている。

たとえば、労働者の権利が侵害されたり、またはその他のガイドライン違反があったりした場合、労働組合はこれをナショナル・コンタクトポイント（NCP）を通じて問題として提起できる。NCP の役割は、とりわけ、労使を始めとした関係当事者がそれぞれの問題を解決できるように支援することである。

ナショナル・コンタクトポイント

ガイドラインを遵守する政府は、政府部内にナショナルコンタクトポイント（NCP）を設けなければならない。NCP は、ガイドラインの適用推進活動への取り組み、照会の処理、問題の解決への貢献を担当する。NCP はさまざまな形で組織することができる。単一の政府機関がその任にあたる場合もあれば、いくつかの省庁が連携しその任にあたる場合もある。NCP が三者（政府、労働団体、産業界）で構成される場合もあるが、ガイドライン実施の最終的な責任は政府がもつ。

形態はどうあれ、NCP は労使双方及びその他の利害関係者（NGO）の代表に NCP をいつでも活用できることを通知しなければならない。NCP にはまた、こうした諸団体と関係を築き、維持発展させることが期待されている。NGO が NCP に公式に関与している国がいくつかある一方で、その他の国々ではその参加はよりインフォーマルなものとなっている。

場合によっては、討議される問題の如何により、NGO が参加を要請されることもある。たとえば環境に関する問題が生じた場合には環境関連の NGO の参加が要請される。

手続の手引きは、NCP が「活動の周知性、利用の容易性、透明性、説明責任性という基準」に従って活動を行うべきであると述べている。手続手引きは、NCP がとりわけ以下の面で活発な役割を担うことを義務づけている。

- ▲別の言語へのガイドラインの翻訳を含めて、ガイドラインを推進すること。
- ▲セミナーや会議の開催、労働組合を含むあらゆる方面からの照会への回答を通して、ガイドラインの周知・提供を図ること。
- ▲ガイドラインについて内外の投資家並びに潜在的投資家に知らせること。

NCP の説明責任性を高めるために、国会が関与することが推奨される。さらに NCP は、OECD 国際投資・多国籍企業委員会（CIME）のために NCP の活動に関する報告書を作成すると共に、他国の NCP と経験を共有するために毎年会合を開かなければならない。その第一回目の会合は2001年6月に開催された。

問題解決

ある企業がガイドラインに違反していると思われる場合、労働組合またはその他の関係当事者は問題を母国の NCP に提起することができる（OECD はこうした問題を「個別事例」と呼んでいる）。以後、NCP が問題の解決に努める。関係当事者に対して討議の場の提供、調停、仲裁など、解決に向けたさまざまな選択肢を用いる事が可能である。行動方針の決定を行う際、NCP は以下のことを義務付けられる。

提起された問題が「さらなる検討」に値するかについての初期評価を行う。しかる後に NCP は、問題の提起者にその旨を回答しなければならない。

問題が「更なる検討」に値しないと NCP が判断する場合は、そう判断した理由を示さなければならない。OECD の手続ガイドラインは、「更なる検討に値する」の意味について一定のガイダンスを提供している。それに従い、NCP は、問題が「真正」であってガイドラインの実施の対象となるかどうかを判断しなくてはならない。

その際、NCP はとりわけ、関係当事者の特定および利害関係について、問題が重大かつ現実であるか、並びに、同様の問題がこれまでに国内あるいは海外の討議の場でどう扱われたか、または今現在どう扱われているか、を考慮に入れる。

既に他の機関で取り扱われている問題であっても労働組合は自由に NCP に対して問題を提起することができる。たとえば、フランスのナショナルセンターである CFDT、CGT-FO、UNSA は、Marks and Spencer（英国資本の百貨店チェーン）のフランス国内店舗の閉鎖問題を2001年春に仏の NCP に対して問題提起したが、この問題は既に仏の裁判所で扱われていた。

NCP への問題提起で、困難に直面した場合には、労働組合は TUAC 事務局と相談して欲しい。

問題の検討を進めることになった場合、NCP は関係当事者を支援して問題の解決にあたる。その際、NCP は以下を行うことができる。

- (a) 関係当局、労働組合、産業界、NGO 及び関係専門家に助言を求める。
- (b) 他国の NCP、また他の関係国の NCP と協議する。
- (c) ガイドラインの解釈に疑問がある場合には、CIME の意見を求める。
- (d) 問題の処理を支援するために調停や仲裁を行う。

こうした手段の1つまたは全部を踏んでもまだ関係当事者が問題の解決法について合意に至らない場合、NCP は通常、問題についての公式な声明書を発表することが義務付けられる。

必要に応じて、NCP は問題解決に向けたガイドラインの適用方法について関係当事者に勧告を行う。したがって NCP は、ある企業の活動がガイドラインに違反している旨その企業に伝えることができる。ガイドラインは法的拘束力をもたないとはいえ、NCP の結論が公開されるという事実それ自体が影響力をもって、企業行動に影響を及ぼしうる。

こうした活動の手引きとなる枠組みが取り決められた。この手引きでは、各 NCP はその活動について最大限の透明性確保に努めるべきであるとしているが、機密性の保護が重要になる場合があることも認識している。

NCP は、慎重な取扱いを要する企業情報ならびにその他の情報、関係する個々人の身元等の情報を保護しなくてはならない。これは、とりわけ OECD 非加盟国における問題に労働組合が取り組む際に重要である。なぜならこうした国では往々にして労働者や労働組合が身体的危険にさらされているからである。また、「手続」の進行中は、NCP で提起された問題に関する事実や各々の主張は秘密に保たれる。

しかしながら、関係当事者は、問題処理の進捗状況について公にコメントすることができる。その後、提起された問題の解決方法について関係当事者が合意に至らない場合、関係当事者は問題についての公のコメントを自由に行いうる。しかし、関係当事者は、手続中に他の関係当事者によって提供された情報や見解を開示することはできない。ただし、関係当事者が開示に同意した場合はその限りではない。

最終的に、NCP は問題の処理結果を公表する。しかしながら、公表しないほうが望ましい場合もありうることから、NCP は結果を公表しない権利も同時に有する。

非加盟国で問題が生じた場合も、NCP は上記の手続に最大限可能な範囲で従う。

非加盟国における問題の解決には困難な問題が生じうることから、手続の手引きでは、こうした問題について年次 NCP 会合で討議することが考慮されている。国際産業別組織（GUF）は、OECD 非加盟国にある加盟組織とつながりを持ち、現場における問題の多くに精通し、その国際労働組合運動ともつながりをもっているため、問題の提起や展開の面でとりわけ重要な役割を有している。

NCP は、ガイドラインに関連した事柄について討議するために年次会合を開く。こうした会合に先立ち、各 NCP は、提起された問題についての報告を含む、年次報告書を作成しなければならない。実態調査として、TUAC は、ガイドラインに関し経験したことについて労働組合の見解を調べ、それを年次会合で報告する。

OECD 国際投資・多国籍企業委員会（CIME）の役割

CIME は、政府の代表によって構成される、ガイドラインに対して責任を持つ OECD 機関である。CIME はパリで定期的に会合を開くとともに、ガイドラインの疑問点及びその他の国際投資問題について、TUAC、OECD の経済産業諮問委員会（BIAC）及び関係 NGO と定期的に協議を行う。CIME はさらに、ガイドライン問題をより直接的に担当する OECD 宣言作業部会を有している。手続の手引きには、NCP とともに CIME についても記載がある。労働組合は、国内レベルで事がうまく行かなくなったときの頼みの綱として、あるいは、個々の NCP の枠を超えた政府の対応を要する問題について討議する場として、CIME を捉えると良いだろう。

そうした例として、強制労働が存在しているビルマで活動している多国籍企業へのガイドラインの適用について CIME に指導を求めた TUAC の要請(2001年6月)がある。CIME は、個別事例の処理を始めとした NCP 活動の実施方法について NCP から寄せられる支援要請を検討する。これには、特定の問題が生じた際ガイドラインをどう解釈するか、といったことも含まれる。個別事例に対する「手続上」の責任を NCP が遂行していないと判断したときは、TUAC は、BIAC や、ガイドラインを遵守してきた政府と共に、問題を CIME に持ち込む権利を有している。

個別事例に関して特定の NCP がガイドラインを誤って解釈していると TUAC、BIAC または加盟国が判断したとき、CIME はガイドラインの定義を明確化することができる。明確化の文書を発表する際、CIME は企業名を挙げない(しかしながら現実的には、企業の身元は周知のものとなってしまう)。CIME の所見が NCP の所見と異なった場合、CIME の所見は政府に対して是正措置をとることや問題を再検討することを迫る上で、また、ガイドラインを遵守するよう企業に圧力をかける上で、有用である。

CIME は、「より広範な問題もしくは個別の問題に対応し報告すること、または手続の有効性を改善すること」を関係する専門家に要請することができる。CIME は、内部の専門家に加え、外部の専門家、具体的には労働組合、ILO その他の関連国際機関、NGO 等に要請することができる。

第4章

企業がガイドラインに違反している場合の手続の進め方

ガイドラインの施行を促進する新しい実施手続は、利用者にとってより明確な手引きを提供するものとなった。しかしながら、ガイドライン手続の具体的な適用方法はいまだに各国それぞれのレベルで策定されている段階である。NCP、また必要ならば CIME に対し労働組合が問題を提起する際にその準備の一助となるよう、企業がガイドラインに違反している場合にとるべき措置について以下に概説する。

以下の措置は基本的には問題解決に関するものであるが、ガイドラインは多国籍企業との関係の確立やその他の目的のために建設的に使用できることを忘れてはならない。ガイドラインに関連した問題が生じた場合には、以下のアプローチをとる。

- ガイドライン関連の問題を企業との間で直接解決できない場合、労働組合は、ナショナルセンター及び国際産業別組織(GUF)に連絡をとって、ガイドライン手続のもとでいかなる行動が必要・有用でありうるかを検討する。

連携プレーは好ましい結果をもたらすが、NCP や OECD への要求が不適切であったり準備不足であったりするとむしろ逆効果となる公算が大きい。関係する労働組合組織のすべてが関与するのが良い。

TUAC は、ガイドラインの利用法について非公式の助言を提供することはもとより、ガイドラインを最大限に活用する方法についての討議に参加する用意がある。

● ナショナルセンターおよび GUF は、問題が発生した場合 TUAC に情報を知らせることが重要である。さらに、とりわけ OECD 非加盟国で生じた問題の場合は、国際自由労働組合連盟（ICFTU）事務局に対しても情報を入れることが望ましい。

こうした連絡は、NCP に対して問題提起する前に行う事が最も有効である。労働組合、ナショナルセンターは NCP に対して直接問題を提起できる。問題が非加盟国で生じた場合等、特定の状況においては、GUF が問題処理に最も適切な機関であることもある。労働組合の置かれている状況や、NCP が存在する国々での NCP の取り組み方如何によって事情は異なってくるだろう。問題が生じた国における組合及びナショナルセンターと、その該当企業の本社のある国における組合及びナショナルセンターとが、お互いに連絡を取り合うことが重要である。関係する GUF、TUAC 及び ITUC 事務局は、そうした連絡がきちんといわれるよう支援する。

● 労働組合はその後、違反が起きている国の NCP に正式に問題提起する。

違反が非加盟国で起きている場合には、企業の本社がある国の NCP に問題提起する。したがって、たとえばマレーシアで活動している日本企業がガイドラインに違反している場合、マレーシアの労働組合はまず、所轄の GUF とナショナルセンターに連絡する。マレーシア労働組合会議（MTUC）は、TUAC 及び ITUC、並びに企業の本国のナショナルセンターである日本労働組合総連合会（連合）に対して情報を通知する。同時に連合に対しては、問題を日本 NCP に提起するよう要請する。各国の NCP は、「適切且つ適用可能な場合」には、非加盟国のケースにおいても加盟国の場合と同じ手続を踏むことを義務付けられる。

問題提起は綿密に準備しなければならない。これには、ガイドライン違反の具体的な性格、親会社、子会社またはサプライヤーの名称、及びその所在地に関する正確な背景情報を必要とする。申し立てを立証する裏付け証拠を提示する。こうした準備は NCP がきちんと問題を取り上げ対応するべきであると判断を下す上で非常に重要である。

該当する労働組合はまた、違反が起きた国に NCP が存在する場合、その NCP が企業の本社のある国の NCP と問題について討議するよう要請する。また本国の労働組合も、本国の NCP と問題について討議することが望まれる。こうした行動は問題のより迅速な解決につながりうる。

● NCP は、措置を求める労働組合組織の要請を受け取ったなら、必ず直ちに問題の検討を始めなければならない。NCP は「問題解決」で概説された手続を踏む。

問題が更なる検討に値しないと判断された場合、NCP は問題を提起した労働組合に対しその旨を回答するとともに、判断理由を伝える責任がある。関係労働組合がこの結果に同意しない場合、組合は、問題を CIME に提起すべきかどうか判断するために TUAC 事務局に連絡をとる。その一方、問題提起に十分根拠があるとの判断が下された場合、NCP は「問題解決」で概説された手続を踏むことになる。

いかなる解決にも至らない場合には、NCP は企業名を明記した見解を公表する。NCP は、問題に対してガイドラインをどう適用したら良いか勧告も行う。勧告はその後、ガイドラインへの遵守を促すために利用できる。

- NCPが問題の処理を誤った場合、ガイドラインの解釈に疑問が残った場合には、TUAC はCIMEに対して問題を提起することができる。申し立てに根拠があれば、CIMEはガイドラインをどう解釈し、どう実施すべきかを明確化して、それを公表することができる。さらにCIMEは、NCPの機能を改善するための勧告を行うことができる。

- 手続が踏まれたにもかかわらず、企業が依然行動を改めない場合には、関係労働組合はNCPに再度連絡をとって、介入を要請する。TUACも、そうした展開についての討議をCIMEに要請できる。ガイドラインへの遵守を拒否すれば、より大規模な運動へ発展する根拠となりうる。ここでもやはり、関係する労働組合間の密接な連携が必要とされるだろう。

第5章

ガイドライン及びその他の文書・施策

多国籍企業の行動に関係した文書・施策にはさまざまなものがある。普遍的な基準に基づく「OECD ガイドライン」及び「ILO 三者宣言」は、政府、労働組合と経営者団体の参加によって作られたものであり、政府の役割についても記載がある。「ILO 三者宣言」は「OECD ガイドライン」に比べ、労働組合によって使用される頻度が低くなっているが、これは、フォローアップ手続が問題解決に結びつかない傾向があることや、問題の検討へ向けての事件の受理要件に制約が多いことが一因となっている。

「国連グローバル・コンパクト」は、中核的労働基準並びに人権と環境に関する基本的基準を含む9つの原則を軸としたグローバルな対話を促進するための手段を提供している。この対話は、世界中の企業と組合を巻き込むものである。また、こうした対話を促進するためにも「グローバル・コンパクト」を支持することを個々の企業に促している。「グローバル・コンパクト」の役割は「ILO 三者宣言」や「OECD ガイドライン」とは異なっているとはいえ、どちらの文書に対しても整合性がある。「グローバル・コンパクト」はGUFと企業との間の話し合いを促進し、枠組み協定の交渉に向け好ましい環境を作り出す一助となりうる。

OECD ガイドラインの実施は各国における手続に基づいているとはいえ、対話の促進に貢献することが可能だ。特にNCP がそうした対話を奨励する場合はとりわけそうである。ガイドラインには、グローバルな対話や協定を促進する可能性が秘められている。

企業の行動に関係したものとして、その他にも、非政府関連ながら多国間のさまざまな活動がある。国連環境計画（UNEP）の支援を受けた民間活動である「グローバル・リポーティング・イニシアティブ（GRI）」は、社会的・環境的持続可能性に関する報告の内容について、企業が守るべき共通の国際基準を設けることに取り組んでいる。この共通の基準の設定においては、国際労働基準やOECD ガイドラインとの整合性が保たれるよう最大限の努力が払われている。

GRI が適切な基準と手続を完成させれば、それは投資家にとって一つの基準となりうるだろう。ソーシャル・アカウンタビリティ (SA) 8000 は、多国間にまたがる民間イニシアティブの先駆けの一つとなっており、これまで労働組合は、国際労働基準に基づいたその規範の策定にかかわってきた。これは検証と認証のためのメカニズムも有している。「倫理的取引イニシアティブ (ETI)」は、英国ただ 1 カ国をベースとしているものの、海外での英国企業の行動を取り扱っている。これは、企業、労働組合、NGO のそれぞれ 3 名の代表で構成される理事会によって管理される。ETI は、ETI 規範に沿った企業行動規範の実施に関連したパイロット・プログラムを運営する。

基本的な企業行動規範についての枠組み協定とワーカーズ・キャピタル

国際労働運動は多国籍企業と「基本的な企業行動規範についての枠組み協定」について協議している。「枠組み協定」の数は、近年とみに増加している。枠組み協定には、労働組合やその他の労働者の権利についての記載が含まれている。場合によっては、サプライヤーに関するものなど、その他の問題についての取り決めを含むこともある。枠組み協定は、企業との関係の確立を促進することで、往々紛争が深刻化する前に問題が解決されることを可能にする。

欧州内で拘束力のある指令に基づいている欧州労働者評議会 (EWC) も、大企業との意思疎通を図る手段を提供し、GUF とのグローバルな関係を生み出す一助となりうる。

年金基金やその他の機関投資家は資本市場に対してますます影響力をもつようになっており、これは同時に企業に対して相当の影響力を行使できるということを意味する。企業の行動規範に関する問題は、こうした基金によってますます討議されるようになっていく。ケースによっては、労働者は労働組合を通じて基金の「世話人」を務め、世界金融市場にしまい込まれた何兆ドルもの労働者資本に対して一定の影響力を有している。こうした機関投資家には、市場戦略を通じて好ましくない企業行動を改めさせる力を潜在的に有している。

労働組合はこの分野でますます活発に活動を行っており、国際レベルでの協力を開始している。ITUC、GUF、TUAC は、責任とアカウンタビリティある企業行動に基づく、組合員の退職年金確保のための労働者資本に関する合同作業部会を設置している。

企業が自主的に宣言する行動規範

近年、企業によっておびただしい数の行動規範が採用されているが、これは、場合によっては、自社の企業活動の悪評や、主として途上国におけるサプライヤーの悪評への対応として採用されることもある。そうした企業独自の行動規範は、質や有用性が千差万別である。これらの行動規範は、労働組合や対話者と協力して設けられるものでもなければ、何らかの政府主導の手続を通して「施行可能」なわけでもなく、また、結社の自由、団体交渉権といった主要な国際基準への配慮が往々にして抜け落ちている。

企業行動に関してこうした自主宣言が増している中、企業が宣言しているさまざまな方策・手段には本質的な違いがあることを認識することが重要である。一方的行動規範の多くは、PR 活動と大差ない。

しかしながら、たとえば「倫理的取引イニシアティブ ETI」など、一部の多国間アプローチは、純粋に私的なものであるとはいえ、情報交換や経験・専門知識開発の機会を提供する。このような合意は、正当なパートナー間で取り決められ、労働者の代表が交渉に加えられるという意味で、拘束力をもっている。

「グローバル・コンパクト」は、それ自体ではほとんど何も生み出さないが、その存在は、枠組み協定を取り決めることや、国際基準に基づいて他方の関係当事者の参加を企業に奨励することといった、グローバルな対話を促進する上で意義のあるものである。

「ILO 三者宣言」と「OECD ガイドライン」は国際機関が母体であり、多かれ少なかれ、各国政府の参加を余儀なくさせる。ILO の基準と監督機構は、すべての文書、及び、国際労働基準に基づくその他の手段の支えとなる。

しかし、こうした文書や手段は、続々と登場しつつあるさまざまな財産権保護とは違い、国際レベルでは法的拘束力をもたない。とはいえ、ガイドラインをより拘束力あるもの、ひいては企業的意思決定プロセスにより影響力のあるものにする可能性は存在する。

リンケージ

TUAC 加盟組織は、ガイドラインを、公的支援を受けた海外投資や、輸出信用等の貿易支援策とリンクさせる手立てはないか、それぞれの国の政府と積極的に協議を進めている。

国民は納める税金が、労働者の権利の侵害や、贈賄や腐敗の助長、環境の汚染につながる企業行動を支援するために使用されないことを期待する権利を有している。一部の政府は、そうした見解を共有するようになっている。

自社をソーシャル・アカウンタビリティにおけるリーダーとみなしている企業なら、このことを不安視する理由は何もないはずである。こうした傾向は、そうした企業が、無節操な競合によって不利益をこうむらずガイドラインの基準を維持するうえで、追い風となるはずである。そうでない他の企業は異議を唱えることもありうるが、政府の補助金や保証を申請することは自由であることを企業に念押しすべきである。政府補助金や保証は恩典であって、義務的なものではない。政府補助金や保証はそれゆえガイドラインは、国内外を問わず許される企業行動と許さない企業行動は何かを明確にしこれらの企業を区別して取り扱うという環境形成に一役買うという点で、企業の社会的責任及びソーシャル・アカウンタビリティという新たな分野で補完的な役割を有している。

したがってガイドラインは、たとえば、国際的な労使合意（一部はすでに OECD 法規を含んでいる）に盛り込まれる要素あるいは基準として、また、他の文書や手段のためのベンチマークとして、公的資金を受け取る企業の行動を管理するために利用できよう。

ガイドラインはたとえばまた、GRI の社会的要素をなしうるだろうし、EWC 等の地域活動の一部として使用することや、地域規模または全世界規模の政府間協定に適応させることができよう。

多国籍企業との関係においてどのようなアプローチが最も有効かを判断するのは、最終的には、従業員とその労働組合（ナショナルセンターであれ、GUF であれ、GUF 加盟組織であれ）の役目である。地方 / 全国レベルでは何を扱うことができ、国際レベルでは何をしなければならないだろうか？ ガイドラインが効果をもちうる場合もあれば、他の文書のほうが効果的な場合もある。そうした戦略は今後さらに開発される必要があり、戦略は個々の問題の状況によって変わってくるだろう。

ガイドラインは、他の手段と併せてしばしば使用されてきた。1 つの手段のみを用いることが意味をなす場合もあれば、複合的なアプローチを用いることが意味をなす場合もある。

肝心なことは、戦略を持つこと、そして利用可能な種々の手段の関係を理解することである。ガイドラインやその他の国際文書を活用するうえで効果的な戦略を策定するには、労働組合とナショナルセンターが、それぞれの関係国際組織と早期に協議を始めることがもっとも望ましい結果を生む要因となる。

以 上

OECD 多国籍企業ガイドライン

**OECD Guidelines for Multinational
Enterprises**

2000年 6 月改訂

Revised June 2000

OECD 多国籍企業ガイドライン

序 文	〔 23 〕
定義と原則	〔 25 〕
一般方針	〔 26 〕
情報開示	〔 27 〕
雇用および労使関係	〔 28 〕
環 境	〔 29 〕
贈賄の防止	〔 30 〕
消費者利益	〔 31 〕
科学および技術	〔 32 〕
競 争	〔 32 〕
課 税	〔 33 〕
OECD 理事会決定【仮訳】	〔 34 〕
Impiementation	〔 34 〕

OECD 多国籍企業ガイドライン

【仮訳】

序 文

1. OECD 多国籍企業ガイドライン（「ガイドライン」）は、多国籍企業に対して政府が行う勧告である。ガイドラインは、適用される法律と合致した、責任ある事業行動のための任意の原則及び基準を提供する。ガイドラインは、これら企業の活動と政府の政策との間の調和の確保、企業と企業が活動する社会との間の相互信頼の基礎の強化、外国投資環境の改善の支援、及び多国籍企業による持続可能な開発への貢献の強化を目的としている。ガイドラインは OECD の国際投資及び多国籍企業に関する宣言の一部である。この宣言は、ガイドラインの他に、内国民待遇、企業に関する相反する要求、国際投資促進要因及び抑制要因に関する内容をその構成要素とする。
2. 国際的な事業は大きな構造変化を経験した。ガイドライン自体もこれら変化を反映して進化してきた。サービス産業及び知識集約産業の隆盛とともに、サービス企業及び技術系企業が国際市場に参入してきた。依然として大企業が国際投資の主要な割合を占めており、大規模な国際的合併が行われる傾向がある。同時に、中小企業による外国投資も増加しており、これら企業は今や国際的な場で重要な役割を果たしている。多国籍企業は、国内企業と同様に、より広範な事業上の体制や組織形態を擁するまでに進化した。戦略的提携と供給者や契約者とのより密接な関係は、企業の境界を不明瞭なものとする傾向にある。
3. 多国籍企業の構造の急速な進化は、外国直接投資が急速に成長してた開発途上世界でのこれら企業の活動にも反映されている。開発途上国において、多国籍企業は、第一次産品生産や採掘産業を超えて、製造業、組立業、国内市場開発及びサービスへと多様化した。
4. 多国籍企業の活動は、国際貿易及び投資を通じ、OECD 加盟国経済相互間の、また OECD 加盟国とその他の地域との間の関係を強化し、深化させた。多国籍企業の活動は、企業の母国及び受入国に大きな利益をもたらす。これら利益は、消費者が購入を望む製品及びサービスを競争的価格で提供し、資本の供給者に対して公正な収益を提供するときに生じる。多国籍企業の貿易及び投資活動は、資本、技術、人的資源及び天然資源の効率的利用に貢献する。これらは世界の諸地域間の技術移転と地域の諸条件を反映した技術の発展を容易にする。企業は、また、正規の訓練及び職業活動を通じた学習によって、受入国における人的資本の開発を促進する。

5. 経済の変化の性質、範囲及び速度は、企業と企業の関係者に新たな戦略的課題をもたらした。多国籍企業は、社会面、経済面及び環境面での目標間の整合性確保を追求する持続可能な開発のために、最良の施策を実施する機会を有している。持続可能な開発を促進する多国籍企業の能力は、開放され、競争的で、また適切な規制の下にある市場の中で貿易及び投資が行われるときに大きく強化される。
6. 多くの多国籍企業は、事業活動の高い基準を尊重することは成長を強化させ得ることを示してきた。今日の競争の勢いは激烈であり、多国籍企業は多様な法律面、社会面及び規則面の環境に直面している。この意味で、不当競争利益を得ようとの試みで、適切な行動の基準と原則を無視しようとの誘惑に駆られる企業もあり得よう。少数のこのような行動によって、多数の評判が問題とされ、世間の懸念が惹起されることともなり得る。
7. 多くの企業は、市民社会の良き一員としての企業のあり方、良き慣行、良き労使行動についての約束を補強する内部計画、指針及び経営管理制度を発展させることによって、世間からのこれら懸念に答えてきた。幾つかの企業は、コンサルティング、監査及び認証サービスを利用し、これらの分野の専門知識の蓄積に寄与してきた。これらの努力は、良き事業行動を構成するものについての社会的対話を促進してきた。ガイドラインは、ガイドライン加盟国政府が共有する事業行動に対しての期待を明確化し、企業にとっての一つの参考を提供する。このようなガイドラインは、責任ある事業行動を定め、実施するための民間の努力を補完し、強化する。
8. 政府は相互に、また他の行動主体とともに、事業活動が行われる国際的な法的枠組及び政策的枠組の強化のため協力を行っている。1948年の世界人権宣言の採択に始まり、戦後期にはこの枠組みの進展が見られている。最近の文書には、労働における基本原則及び権利に関する ILO 宣言、環境と開発に関するリオ宣言及びアジェンダ21並びに社会的発展のためのコペンハーゲン宣言が含まれる。
9. OECD も、国際的な政策枠組に寄与してきた。最近の進展には、国際商取引における外国公務員に対する贈賄の防止に関する条約、OECD コーポレート・ガバナンス原則、電子商取引における消費者保護のための OECD ガイドラインの各採択、並びに目下継続中の多国籍企業及び税当局のための移転価格税制に関する OECD ガイドラインのための作業が含まれる。
10. ガイドラインに加盟する政府の共通の目標は、経済面、環境面及び社会面の発展に対し多国籍企業が行い得る積極的な貢献を奨励すること、並びに多国籍企業の多様な活動がもたらすであろう困難を最小にすることにある。この目標に向けて作業する中で、政府は、同一目的に向けそれぞれ独自の方法で作業を行っている多くの企業、労働組合その他の非政府組織との協力関係を見出す。政府は、安定的マクロ経済政策、企業に対する無差別待遇、適切な規制と慎重な監視、公平な裁判及び法執行の制度、効率的で誠実な行政を含む、効果的な国内政策の枠組を提供することによって、支援を行い得る。また政府は、持続可能な開発を支援する適切な基準及び政策を維持・促

進することにより、そして、公共部門活動が効率的かつ効果的であることを確保するための継続的改革を取り進めることにより、支援を行い得る。ガイドラインに加盟する各国政府は、全ての国民の福祉及び生活水準の向上を目指した国内及び国際政策の継続的改善を公約としている。

I . 定義と原則

- 1 . ガイドラインは、多国籍企業に対して政府が共同して行う勧告である。ガイドラインは、適用可能な法律に合致する良き慣行の原則及び基準を提供する。企業によるガイドラインの遵守は任意のものであり、法的に強制し得るものではない。
- 2 . 多国籍企業の活動は全世界に及び、それ故にこの分野における国際協力は全ての国に及ぶべきである。ガイドラインに加盟する政府は、その領土内で活動する企業に対し、各受入国の固有の状況を考慮しつつ、活動する全ての場所でガイドラインを遵守することを奨励する。
- 3 . 多国籍企業を厳密に定義することは、ガイドラインの目的上、必要とはされていない。これら企業は、通常、二以上の国において設立される会社又はその他の構成体から成り、様々な方法で活動を調整できるように結びついている。これら構成体の一又は二以上のものは、他の構成体の活動に対して重要な影響力を行使し得るが、企業内における構成体の自治の程度は、各多国籍企業ごとに大きく異なる。その所有形態は、民有、国有又はその混合たり得る。ガイドラインは、多国籍企業内の全ての構成体(親会社及び(又は)現地の構成体)を対象とする。構成体間の実際の責任配分に応じて、異なる構成体は、ガイドラインの遵守を容易にするため、相互に協力し合い、また支援し合うことを期待される。
- 4 . ガイドラインは、多国籍企業と国内企業との間に異なった取扱いを導入することを目的とするものではない。ガイドラインは、全ての企業にとっての良き慣行を示している。したがって、多国籍企業及び国内企業は、ガイドラインが双方に当てはまる場合は常に、その活動につき同一の期待に服する。
- 5 . 政府は、ガイドラインの可能な限り広範な遵守を奨励することを希望する。ガイドラインの加盟国政府は、中小企業が大企業と同一の能力を有していないかもしれないことを認識しているが、中小企業が最大限可能な限り、ガイドラインの勧告を遵守することを奨励する。

6. ガイドラインに加盟する政府は、保護主義的目的のために、また多国籍企業が投資を行う国の比較優位に対して疑問を差し挟むような方法で、ガイドラインを使用してはならない。
7. 政府は、国際法に従いつつ、自国の管轄内において多国籍企業が活動するための条件を定める権利を有する。様々な国に所在する多国籍企業の構成体は、これら所在国における適用可能な法律に従う。多国籍企業が、ガイドライン加盟国による相反する要求の対象となる場合には、関係政府は生じ得る問題の解決に向け誠実に協力する。
8. ガイドラインに加盟する政府は、企業を公平に、かつ、国際法及び自国が受諾した契約上の義務に従って取り扱う責任を果すという了解の下に、ガイドラインを制定した。
9. 企業と受入国政府との間で生じる法的問題の解決を容易ならしめる手段として、仲裁を含む適当な国際紛争解決制度の利用が奨励される。
10. ガイドラインに加盟する政府は、ガイドラインの普及を促進し、その利用を奨励する。政府は、ガイドラインの普及を促進し、ガイドラインに関連する全ての事項を議論するためのフォーラムとして行動する連絡窓口を設立する。ガイドラインに加盟する政府は、また、変化する世界におけるガイドラインの解釈に関する問題に対応するため、適切な再検討と協議に参加する。

. 一般方針

企業は、その事業活動を行う国で確立した政策を十分に考慮に入れ、その他の利害関係者の見解を考慮すべきである。この点に関し、企業は次の行動をとるべきである。

1. 持続可能な開発を達成することを目的として、経済面、社会面及び環境面の発展に貢献する。
2. 受入国政府の国際的義務及び公約に即しつつ、企業の活動によって影響を受ける人々の人権を尊重する。
3. 健全な商慣行の必要性に則しつつ、現地実業界を含めた現地社会との密接な協力及び国内外の市場における当該企業の活動の発展を通じ、現地の能力の開発を奨励する。
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。
5. 環境、健康、安全、労働、課税、財政による奨励又はその他の事項に関する法令又は規制の枠組において意図されていない免除の要求及び受諾を回避する。
6. 良きコーポレート・ガバナンス原則を支持し、また維持し、良きコーポレート・ガバナンスの慣行を発展させ、適用する。

7. 企業と企業の事業活動が行われる社会との間の信用及び相互信頼関係を育成する効果的な自主規制の慣行及び経営制度を発展させ、適用する。
8. 訓練計画を含めた適切な普及方法を通じ、会社の方針について従業員の通曉と遵守を促進する。
9. 法律、ガイドライン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従業員に対して、差別的又は懲戒的な行動をとることは慎む。
10. 実行可能な場合には、納入業者及び下請業者を含む取引先に対し、多国籍企業ガイドラインと適合する企業行動の原則を適用するよう奨励する。
11. 現地の政治活動においては、いかなるものであれ不適当な関与を差し控える。

. 情報開示

1. 企業は、その活動、組織、財務状況及び業績について、時宜を得た、定期的な、信頼性のある妥当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。企業の情報開示に関する方針は、費用、事業上の秘密及びその他の競争上の関心事項を然るべく考慮しつつ、企業の性質、規模及び所在地に適合するよう策定されるべきである。
2. 企業は、情報開示、会計及び監査に質の高い基準を適用すべきである。また企業は環境及び社会的な報告を含めた非財務情報についても、然るべき場合には質の高い基準を適用することを奨励される。財務及び非財務情報の編集及び公表の基準又は方針は報告されるべきである。
3. 企業は、その名称と所在地及び組織、親会社並びにその主要系列会社の名称と所在地及び電話番号と、これら関連会社間の株式持ち合いを含めた（直接及び間接の）各社間の株式保有比率を示す基礎的情報を開示すべきである。
4. 企業は、また、以下の事項に関する重要な情報を開示すべきである。
 - a) 会社の財務及び事業結果
 - b) 会社目標
 - c) 主要株主と議決権
 - d) 経営陣及び主要役員とその報酬
 - e) 予見可能な重要なリスク要因
 - f) 従業員その他当該企業の参画者に関する重要な問題
 - g) 企業統治の構造と政策
5. 企業は、以下が含まれる追加的情報を公表することを奨励される。
 - a) 社会・倫理・環境面での企業政策及び企業が採用するその他の行動規範に関する情報を含む、事業行動の理念又は規則に関する一般向け声明。これらに加えて、これら声明の採択日付、これら声明を採用する国及び構成体、企業のこれら声明に関連

しての成果もまた公表され得る。

- b) リスク管理と法律の遵守のための制度に関する情報、及び事業行動に関する声明又は規範に関する情報
- c) 従業員及びその他の企業参画者との関係に関する情報

．雇用及び労使関係

企業は、適用可能な法律、規則並びに一般的な労使関係及び雇用慣行の枠内において、次の行動をとるべきである。

- 1 . a) 労働組合及び他の誠実な従業員の代表によって代表される従業員の権利を尊重し、また雇用条件に関する協約を締結することを目的として、当該従業員の代表と個別的に又は使用者の団体を通じ、建設的な交渉を行う。
b) 児童労働の実効的な廃止に貢献する。
c) あらゆる形式の強制労働の撤廃に貢献する。
d) 従業員をその特質に従って選別的に取り扱うことが特に雇用機会の一層の均等化を推進しようとする政府の確立した政策を更に促進することとなる場合又は職業に固有の要件に関連している場合を除き、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などに基づき従業員を雇用または職業において差別しない。
- 2 . a) 従業員の代表に対し、有効な労働協約の作成を助けるために必要な便宜を提供する。
b) 従業員の代表に対し、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。
c) 労使の相互の関心事項について、使用者と従業員及び従業員の代表との間の協議及び協力を促進する。
- 3 . 従業員及び従業員の代表に対し、これらの者が構成体の、又は適当な場合には企業全体の業績に関する真正かつ公正な見解の獲得を可能ならしめる情報を提供する。
- 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。
b) 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。
- 5 . 事業活動において、従業員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、最大限実行可能な限度において、技術水準の向上を目的として、現地の人間を雇用し、訓練を提供する。
- 6 . 従業員の生活に重大な影響を及ぼすような事業活動の変更、特に、一時的なレイオフ及び解雇も含め、集団解雇を伴う構成体の閉鎖を検討するに当たっては、従業員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従業員の代表及び所管の政府当局と協力する。各事例の特殊な状況を考慮して、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。

7. 雇用条件に関して従業員の代表との誠実な交渉を行うに当たり、又は従業員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構成体からの従業員移転は行わない。
8. 従業員の正当な代表者が、交渉中の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。

. 環 境

企業は、その事業活動を行う国の法律、規則及び行政上の慣行の枠内で、また関連する国際的な合意、原則、目的及び基準を考慮し、環境、公衆の健康及び安全を保護する必要性、及び、持続可能な開発というより広範な目標に貢献する方法で一般的に活動を実施する必要性に十分な考慮を払うべきである。特に企業は、次の行動をとるべきである。

1. 以下の活動を含め、当該企業に適した環境管理制度を設立し、維持する。
 - a) 企業活動の環境、健康及び安全への影響に関する適切で時宜を得た情報の収集と評価
 - b) 計測可能な目的の確立、また適当な場合には、これら目的が引き続き妥当であるかについての定期的見直しを含め、環境面での行動ぶり改善のための目標の確立
 - c) 環境、健康及び安全に関する目的又は目標への進展についての定期的な監視及び確認
2. 費用、事業上の秘密及び知的所有権保護に関する関心を考慮しつつ、
 - a) 企業活動の環境、健康及び安全への潜在的な影響に関する適切かつ時宜を得た情報を社会及び従業員に提供する。この情報には、環境面での行動ぶり改善の進展についての報告を含み得る。
 - b) 企業の環境、健康及び安全に関する方針及びその実施によって直接に影響を受ける集団と、適切かつ時宜を得た連絡及び協議を行う。

3. 意思決定に際しては、企業の工程、製品及びサービスの、その始めから終わりまでの全ての段階で生じる環境、健康及び安全に対する予見可能な影響を評価し、考慮する。提案された諸活動が環境、健康及び安全に対して重大な影響を与える可能性があり、かつ、これら諸活動が所管官庁の決定に服する場合には、適切な環境影響評価を準備する。
4. 危険性に関する科学的及び技術的理解に則しつつ、環境に対し重大な損害を与えるおそれがある場合には、人の健康及び安全も考慮に入れ、十分な科学的確実性を欠いていることを理由として、かかる損害を予防し最小限にするための費用効率の高い措置を先送りしてはならない。
5. 事故及び非常事態を含め、事業活動から生じる環境又は健康への重大な損害の防止、緩和及び管理のための非常事態対策計画を維持し、また所管官庁へ即時通報を行うための機構を維持する。
6. 適当な場合には、次のような活動を奨励することにより、企業の環境面での行動ぶりの改善を継続的に追求する。
 - a)環境面での行動ぶりに関して当該企業内で最も成果が上がっている部門における基準を反映した技術及び手続の企業の全ての部門での採用
 - b)環境に対して過度の影響を及ぼさず、意図されたとおり使用されれば安全で、エネルギー及び天然資源の消費において効率的で、再利用及びリサイクルが可能であり、又は安全に廃棄することが可能な製品及びサービスの開発・提供
 - c)企業の製品及びサービスの使用の環境上への意味についての消費者の高水準の認識の増進。長期にわたる企業の環境面での行動ぶり改善方法の研究
7. 有害物質の取り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、広報関係及び環境技術などより一般的な環境管理分野につき、従業員に対して適切な教育と訓練を提供する。
8. 例えば環境についての認識及び環境保護を強化するための連携又は発意を通じて、環境上有意義で経済的に効率的な公共政策の発展に貢献する。

. 贈賄の防止

企業は、商取引又は他の不当な利益を取得し、又は維持するために、直接又は間接に、賄賂又はその他の不当な利益の申し出、約束、供与又は要求を行うべきではない。また企業は、賄賂又はその他の不当な利益を提供するよう求められ又は期待されるべきではない。企業は特に次の行動をとるべきである。

- 1 . 公務員又は取引先従業員に対し、契約上の支払のいかなる一部分についても、これを提供したり、求めに応じ与えることはしない。企業は、公務員、取引先従業員又はこれらの者の縁者若しくは事業上の同僚に対する支払経路の手段として、下請契約、購入注文又はコンサルタント合意を利用しない。
- 2 . 代理人への報酬は適切で、かつ、正当な役務に対してのみのものであることを確保する。適当な場合には、公共機関及び国有企業との取引に関連して雇用される代理人の名簿が保存され、関係当局が利用可能なものとされるべきであるとする。
- 3 . 贈賄及び金品の強要との闘いにおける活動の透明性を高める。この措置には、贈賄及び金品の強要に反対する旨の公の約束を行うこと及びこれら公約を尊重するために会社が採用した経営制度を開示することを含め得よう。企業は、また、贈賄及び金品の強要との闘いについて、社会の認識と協力を促進するために、企業の公開性を高め、社会との対話を育成する。
- 4 . 贈賄及び金品の強要に反対する会社の方針について、右方針の適切な周知並びに研修プログラム及び懲戒手続を通じ、従業員の認識と遵守を増進する。
- 5 . 贈賄及び腐敗行為を抑制する経営管理制度を採用し、また、「簿外勘定」若しくは秘密勘定の設定又は関連する取引が適正かつ公正に記録されていない文書の作成を防止する財務及び税務会計並びに監査実務を採用する。
- 6 . 公職候補者、政党又はその他の政治団体に対して、違法な寄附は行わない。寄附については、公の情報開示要求に完全に従わねばならず、また、経営上層部に対して報告されねばならない。

. 消費者利益

企業は、消費者との関係において、公正な事業、販売及び宣伝慣行に従って行動すべきであり、また、提供する物品あるいはサービスの安全性と品質を確保するためあらゆる合理的な措置を実施すべきである。特に企業は次の行動をとるべきである。

- 1 . 提供する物品又はサービスが、健康についての警告並びに製品の安全性及び情報についての表示を含め、消費者の健康及び安全のために合意された又は法的に要求される全ての基準に適合することを確保する。
- 2 . 物品及びサービスに適した形で、内容物、安全な使用、維持管理、貯蔵及び廃棄に関し、消費者が知識を得た上で決定を行うことを可能とするに十分な、正確かつ明確な情報を提供する。
- 3 . 消費者の苦情に対処し、また、過度の費用や負担を伴わず消費者紛争の公正で時宜を得た解決に寄与する透明で効果的な手続を提供する。

- 4 . 詐欺的な、誤解を招くような、不正な、或いは不当な説明表示及び省略その他の慣行は行わない。
- 5 . 消費者のプライバシーを尊重し、個人情報への保護を提供する。
- 6 . 製品の消費又は使用から生じる公衆の健康と安全に対する重大な脅威の防止又は除去について、全面的にかつ透明な方法で当局と協力する。

. 科学及び技術

企業は次の行動をとるべきである。

- 1 . その活動が、事業活動を行う国の科学及び技術に関する政策及び計画に合致することを確保するよう努力し、また適当な場合には、地域及び全国の技術革新能力の発展に貢献する。
- 2 . 知的所有権の保護に適切に配慮しつつ、実行可能な限り、事業活動の過程において技術及びノウ・ハウの移転及び急速な普及を可能にする慣行を採用する。
- 3 . 適当な場合には、商業上の必要性を考慮に入れ、現地市場のニーズに対応するために受入国において科学及び技術開発作業を実行し、科学及び技術能力を有する現地の人材を雇用し、また、これら人材の訓練を奨励する。
- 4 . 知的所有権の使用許諾を与える場合、又はその他の方法により技術移転を行う場合には、合理的な期間と条件において、かつ、受入国の長期的な開発の見通しに貢献する方法で、これを実施する。
- 5 . 商業上の目的から妥当な場合には、現地の大学、公共研究機関との関係を発展させ、現地の産業又は産業団体との共同研究計画に参加する。

. 競争

企業は、適用可能な法律と規則の枠内において、競争的な方法でその活動を行うべきである。特に企業は次の行動をとるべきである。

- 1 . 次のような競争者間の反競争的協定の締結あるいはその実行を控える。
 - a) 価格の固定
 - b) 入札における不正（入札談合）
 - c) 生産制限又は生産割当ての設定
 - d) 顧客、供給者、地域又は取引分野の割当てによる市場の共有又は分割

- 2 . 企業の反競争的活動により経済が悪影響を受ける可能性が高い管轄域の競争法の適用可能性を考慮しつつ、適用可能な全ての競争法に則した方法で、全ての活動を行う。
- 3 . 特に、適用可能な法律と適切な保障措置に従い、情報要求に実行可能な限り迅速かつ完全な回答を提供することにより、当該管轄域競争当局と協力する。
- 4 . 適用可能な全ての競争法及び政策を遵守することの重要性について従業員の理解を促進する。

. 課 税

企業が所定の時期に納税義務を履行することにより受入国の公共財政に貢献することは重要である。特に企業は、その事業活動を行う全ての諸国において租税に関する法律及び規則に従わねばならず、これら法令の規定及び精神に従って行動することにあらゆる努力を行わねばならない。これは、事業活動に関連して賦課される租税の正確な決定のために必要な情報を関係当局に提出すること及び企業グループ内の価格設定の慣行を独立企業間原則 (arm's length principle) に合致させることなどの措置を含む。

以 上

OECD 理事会決定

【仮訳】

2000 年 6 月

理事会は、1960 年 12 月 14 日の経済協力開発機構条約を考慮し、
多国籍企業行動指針（以下「行動指針」）の加盟国政府（以下「加盟国」）が、加盟国領域内外で事業活動を行う多国籍企業に対して行動指針の遵守を共同して勧奨する「経済協力開発機構の国際投資及び多国籍企業に関する宣言」（以下「宣言」）を考慮し、
多国籍企業の活動は全世界に及び、それ故に宣言に関連する諸問題についての国際協力は全ての国に及ぶべきことを認め、

国際投資・多国籍企業委員会の付託事項 [C (84) 171 (最終) C / M (95) 21 により更新] 特に宣言に関する同委員会の任務に関する付託事項を考慮し、

1976 年宣言の第一次再検討に関する報告 [C (79) 102 (最終)] 同宣言の第二次再検討に関する報告 [C / MIN (84) 5 (最終)] 同宣言の 1991 年における再検討に関する報告 [DAFFE / IME (91) 23] 及び行動指針の 2000 年における行動指針の再検討に関する報告 [C (2000) 96] を考慮し、

1984 年 6 月の第二次改訂理事会決定 [C (84) 90] 及び 1991 年 6 月の同決定改訂 [C / MIN (91) 7 / ANNI] を考慮し、

この行動指針が対象とする事項に関する協議の手続きを強化すること、及び行動指針の実効性を促進することが望ましいことを考慮し、
国際投資・多国籍企業委員会の提案に基づき、
次のとおり決定する。

1984 年 6 月の第二次改訂理事会決定 [C (84) 90] 及び 1991 年 6 月の同決定改訂 [C / MIN (91) 7 / ANNI] は廃止され、以下がこれに代わる。

．各国連絡窓口

- 1． 加盟国は、この決定に付属する手続手引きを然るべく考慮しつつ、行動指針に関連して生じ得る問題の解決に寄与できるように、普及活動を行い、照会を処理し、行動指針が対象とするあらゆる事項につき関係者と討議するために連絡窓口を設立する。産業界、労働団体及びその他の利害関係者はこのような手段が利用可能であることを知らされる。
- 2． 必要が生じた場合には、異なる国の連絡窓口は、行動指針が対象とする事項であって、自らの活動に関連する事項につき協力する。一般的手続として、他国の連絡窓口と連絡を実施する前に自国内での討議が開始されるべきである。
- 3． 各国連絡窓口は、経験を共有し、国際投資・多国籍企業委員会に報告を行うために、毎年会合する。

．国際投資・多国籍企業委員会

- 1． 国際投資・多国籍企業委員会（以下「CIME」又は「委員会」）は、定期的に又は加盟国の要請により、行動指針が対象とする事項及び行動指針の適用を通じて得られた経験について意見交換を行う。
- 2． 委員会は、定期的に、OECD の経済産業諮問委員会（BIAC）及び労働組合諮問委員会（TUAC）（これらを「諮問団体」という）並びにその他の非政府団体に対し、行動指針が対象とする事項についての意見を表明するよう要請する。更に、諮問団体の要請により、これらと意見交換を行うことができる。
- 3． 委員会は、行動指針が対象とする事項について、非加盟国の代表との意見交換の実施を決定することができる。
- 4． 委員会は、行動指針の解釈を明確化する任務を負う。明確化は必要に応じ行われる。個々の企業は、当該企業が希望する場合には、行動指針に関連し、その企業の利益にかかわる問題について口頭分は書面で意見を表明する機会を与えられる。委員会は個々の企業の行動に関しては結論を下さない。
- 5． 委員会は、行動指針の実効性を強化することを目的として、各国連絡窓口の活動に関する意見交換を行う。

- 6 . 行動指針の効果的な機能を目的とした任務を遂行するにあたり、委員会は、この決定に付属する手続手引きを然るべく考慮する。
- 7 . 委員会は、行動指針が対象とする事項について、理事会に定期的に報告を行う。この報告において、委員会は、各国連絡窓口よりの報告、諮問団体により表明された意見、また適当な場合にはその他の非政府団体及び非加盟国の意見を考慮に入れる。

. 決定の見直し

この決定は、定期的に再検討される。委員会は、かかる目的のために提案を行う。

手続手引き

. 各国連絡窓口

各国連絡窓口の役割は、行動指針の実効性を促進することにある。各国連絡窓口は、存在の明確性、利用の容易性、透明性、説明責任性という基準に従って活動を行う。これら基準は、各国の連絡窓口が機能的に同等であるという目的を促進するための中核的な基準である。

A . 組織的構成

機能的同等性の目的と合致して、加盟国は、自国の連絡窓口を組織するに当たって柔軟性を有し、産業界、労働団体及び非政府団体その他関心を有する者を含めた社会のパートナーの活発な支援を求める。

従って、

- 1 . 各国連絡窓口は、政府上級職員又は政府上級職員が長たる政府機関が務め得る。これに代わる方法として各国連絡窓口は、他の政府機関の代表を含む協力機関として組織され得る。産業界、労働団体及びその他利害関係者の代表もまた各国連絡窓口に含まれ得る。
- 2 . 各国連絡窓口は、行動指針の効果的機能に貢献し得る産業界、労働団体及びその他の利害関係者の代表との関係を発展させ、維持する。

B．情報及び普及

- 1． 各国連絡窓口は、オンライン情報を含めた適切な方法により、かつ母国語で、行動指針を公表し、入手可能とする。適当な場合には、潜在的な対内及び対外投資家は、行動指針について知らされるべきである。
- 2． 各国連絡窓口は、適当な場合には、産業界、労働団体その他の非政府団体及び利害関係を有する国民との協力をも通じ、行動指針についての認識を向上させる。
- 3． 各国連絡窓口は、次の者からの行動指針に関する照会に回答する。
 - (a) 他国の連絡窓口
 - (b) 産業界、労働団体、その他の非政府団体及び一般
 - (c) 非加盟国政府

C．個別事例における実施

各国連絡窓口は、個別の事例における行動指針の実施に関連して生ずる問題の解決に貢献する。各国連絡窓口は、討議する場を提供し、産業界、労働団体及びその他の関係当事者がその問題を効率的にかつ時宜を得た方法により、適用可能な法律に従って処理することを支援する。かかる支援を提供するにあたり、各国連絡窓口は次の行動をとる。

- 1． 提起された問題が更なる検討に値するかについての初期評価を行い、問題の提起者に回答する。
- 2． 提起された問題が更なる検討に値する場合には、利害関係者の問題解決を支援するために尽力する。この目的のため、各国連絡窓口はこれら関係者と協議し、妥当な場合には、次の行動をとる。
 - (a) 関係当局及び／又は産業界、労働団体、その他の非政府団体の代表及び関係専門家に助言を求める。
 - (b) 他の関係国の連絡窓口と協議する。
 - (c) 個別の状況における行動指針の解釈に疑いを有する場合には、CIME の意見を求める。
 - (d) 調停など、問題の処理を支援するための合意に基づく非当事者主義的な手段を提案し、又、関係当事者間の合意がある場合にはこれら手段の利用を援助する。
- 3． 提起された問題につき関係当事者が合意に至らない場合には、行動指針の実施について声明を発出し、適当な場合には勧告を行う。

- 4 . (a) 提起された問題の解決を容易にするために、慎重な取扱いを要する企業情報及びその他の情報を保護するための適切な措置をとる。2 . に規定する手続の進行中は、手続の秘密性は維持される。手続の終了に際し、提起された問題の解決について関係当事者が合意しない場合には、これら関係当事者は問題についての情報を伝達し、また議論を自由に行い得る。但し、手続の過程にて他の関係当事者により提供された情報及び見解は、その開示について他の関係当事者の合意がない場合には、その秘密性を維持される。
(b) 関係当事者との協議の後、秘密性の保持が行動指針の効果的な実施にとって最良の利益となる場合を除き、手続の結果を公表する。
- 5 . 非加盟国において問題が生じる場合には、当該問題の理解を進めるための措置を講じ、妥当かつ実行可能な場合には、前記の手続に従う。

D . 報告

- 1 . 個々の連絡窓口は委員会に毎年報告を行う
- 2 . 報告は、個別の事例における実施活動を含め、連絡窓口の活動の性格と結果についての情報を含む。

. 国際投資・多国籍企業委員会

- 1 . 委員会は、効率的にかつ時宜を得た方法でその任務を遂行する。
- 2 . 委員会は、個別の状況における行動指針の解釈に疑いがある場合を含め、各国連絡窓口の活動実施についての支援要請を検討する。
- 3 . 委員会は、
 - (a) 各国連絡窓口からの報告を検討する。
 - (b) ある国の連絡窓口が個別事例の取扱いに責任を果たしているかどうかに関する加盟国または諮問団体からの実証的申立てにつき検討する。
 - (c) ある国の連絡窓口が個別の事例において行動指針を正しく解釈したかについて、加盟国又は諮問団体が実証的申立てを行う場合には、解釈の明確化を行うことにつき検討する。
 - (d) 各国連絡窓口の機能及び行動指針の効果的な実施の改善のため、必要に応じ勧告を行う。
- 4 . 委員会は、行動指針が対象とするあらゆる事項について専門家からの助言を求め検討し得る。この目的のため委員会は、適切な手続について決定を行う。

コンタクト・ポイント

Contact Points and Information

ナショナル・コンタクト・ポイント (NCP) およびその他の有益なコンタクトポイント

● ナショナルコンタクトポイント (NCP)

1. 外務省国際機関第二課 ナショナル・コンタクトポイント

〒105-8519 東京都港区芝公園2-11-1

TEL : 03-3564-6836 FAX : 03-6402-2191 <http://www.mofa.go.jp>

2. 厚生労働省大臣官房国際課

〒100-8916 東京都千代田区霞ヶ関1-2-2

TEL : 03-3595-2402 FAX : 03-3502-1946 <http://www.mhlw.go.jp>

3. 経済産業省貿易経済協力局貿易振興課

〒100-8901 東京都千代田区霞が関1-3-1

TEL : 03-3501-1662 FAX : 03-3501-2082 <http://www.meti.go.jp>

● コンタクトポイント

4. 日本労働組合総連合会

〒101-0062 東京都千代田区駿河台3-2-11

TEL : 03-5295-0527 FAX : 03-5295-0548 <http://www.jtuc-rengo.or.jp>

5. OECD-TUAC

26, avenue de la Grande-Armée 75017 Paris France

TEL : +33 1 55 37 37 37 FAX : +33 1 47 54 98 28 <http://www.tuac.org>

6. ITUC (国際労働組合総連合)

5 Boulevard du Roi Albert II, Bte 1 1210 Brussels Belgium

TEL : +32 2 224 0211 FAX : +32 2 201 5815 <http://www.ituc-csi.org>

● その他の有益なコンタクトポイントと情報提供

7. 日本経済団体連合会

〒100-8188 東京都千代田区大手町1-9-4 経団連会館

TEL : 03-5204-1500 FAX : 03-5255-6233 <http://www.keidanren.or.jp>

8. 日本在外企業協会

〒104-0031 東京都中央区京橋3-13-10 中嶋ゴールドビル7階

TEL : 03-3567-9271 ~ 9276 FAX : 03-3564-6836 <http://www.joea.or.jp>

9. 国連グローバル・コンパクト

<http://www.unglobalcompact.org>

10. ILO (国際労働機関)

<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>

11. Social Accountability (SA) 8000 (本文17ページ)

http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/lavoro/Presentazione_SA8000.html

12. 国連 UNEP の「Global Reporting Initiative (GRI)」 (本文16ページ)

<http://www.un.org/partners/business/unep.htm>