



International
Labour
Organization

▶ 多国籍企業及び社会政策に関する 原則の三者宣言





International
Labour
Organization

▶ 多国籍企業及び社会政策に関する 原則の三者宣言

Copyright © International Labour Organization 2024

第 6 版、2024 年



表示 4.0 国際 (CC BY 4.0)

本著作物は、クリエイティブ・コモンズ「表示 4.0 国際」に基づいてライセンス供与される。当該ライセンスのコピーは、<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> にアクセスすることで確認できる。ライセンスに詳述されるとおり、利用者には、再利用、共有（複製及び再配布）、翻案（元の著作物のリミックス、変形、及び元の著作物を土台とした別の著作物の構築）を行うことが認められる。利用者は、ILO が素材の出典であることを明示し、元の内容に変更が加えられているかどうかを示さなければならない。翻訳、翻案その他の二次的著作物に関連して、ILO のエンブレム、名称及びロゴを使用することは認められない。

表示 – 利用者は、変更が加えられたかどうかを示した上で、以下のように著作物を引用しなければならない。[*多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（第 6 版）*、国際労働機関、ジュネーブ、2024。© ILO]

翻訳 – 本著作物を翻訳する場合は、表示と共に以下の免責条項を追記しなければならない。これは国際労働機関 (ILO) の著作物の翻訳である。この翻訳は ILO によって作成、確認、承認されたものでなく、ILO の公式の翻訳とみなしてはならない。ILO は、その内容と正確性について一切責任を負わない。責任は翻訳の著者のみが負う。

翻案 – 本著作物を翻案する場合は、表示と共に以下の免責条項を追記しなければならない。これは国際労働機関 (ILO) の著作物の翻案物である。この翻案物は ILO によって作成、確認、承認されたものでなく、ILO の公式の翻案物とみなしてはならない。ILO は、その内容と正確性について一切責任を負わない。責任は翻案物の著者のみが負う。

第三者素材 – クリエイティブ・コモンズの本ライセンスは、本公表物に含まれる、ILO 以外の者の著作物には適用されない。第三者に帰属する素材を利用する者は、権利保有者との権利処理及び侵害の申立てについて単独で責任を負う。

友好的に解決できない紛争が本ライセンスに基づいて生じた場合、かかる紛争は、国際連合国際商取引法委員会 (United Nations Commission on International Trade Law, UNCITRAL) の仲裁規則 (Arbitration Rules) に従って仲裁に付託されるものとする。当事者は、かかる紛争の最終裁定として、かかる仲裁の結果下された仲裁判断に拘束されるものとする。

権利及びライセンスに関する質問は、ILO 出版部 (権利・ライセンス) (rights@ilo.org) に問い合わせること。ILO の出版物とデジタル製品については、www.ilo.org/publns に情報が記載されている。

ISBN: 9789220404041 (印刷版)

ISBN: 9789220404058 (ウェブ PDF 版)

英語版: *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, ISBN 9789220385876 (印刷版) ISBN 9789220385883 (ウェブ PDF 版), 2022; フランス語版: *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, ISBN 978-92-2-038589-0 (印刷版), ISBN 978-92-2-038590-6 (ウェブ PDF 版), 2022; スペイン語版: *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, ISBN 978-92-2-038591-3 (印刷版), ISBN 978-92-2-038592-0 (ウェブ PDF 版), 2022.

ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関する国際労働事務局のいかなる見解をも示すものではない。

研究報告その他の寄稿文で表明された見解に対する責任は原著者のみが負い、その刊行は、文中の見解に対する国際労働事務局の支持を表すものではない。

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

Printed in Japan

目 次

序文	5
多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言	7
目標と適用範囲	8
一般方針	10
雇用	12
訓練	15
労働条件・生活条件	16
労使関係	17
別添Ⅰ	21
多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言に関連するILO条約・勧告・実務規定一覧	
別添Ⅱ	24
運用のためのツール	

▶ 序 文

この多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（多国籍企業宣言）に規定された原則は、雇用、訓練、労働条件・生活条件、労使関係等の分野に関し、多国籍企業、政府、使用者団体及び労働者団体に対してガイドラインを提供している。この指針は、主として、ILO 条約・勧告に盛り込まれている原則に基づくものである。また、すべての人にディーセント・ワークを実現する目的に不可欠と普遍的に認識されている1998年の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」(2022年改定)もこの指針を支持している。別添1は、多国籍企業宣言に関連するILO条約・勧告の一覧である。

社会・経済のグローバル化の過程において多国籍企業が顕著な役割を継続して果たしている今日、多国籍企業宣言の諸原則の適用は、対外直接投資及び貿易並びにグローバルサプライチェーンの活用の文脈において重要かつ必要である。関係する当事者は、多国籍企業宣言が掲げる原則を、多国籍企業の活動とガバナンスが社会・労働分野においてもたらすプラスの効果、すべての人にディーセント・ワークを実現するという、持続可能な開発のための2030アジェンダに掲げられた普遍的な目標を促進するためのガイドラインとして使う機会が与えられることになるのである。これらのガイドラインは、マルチステークホルダー・パートナーシップや国際協カイニシアチブなど、企業や政府が単独では対処できない多くの課題に対処するためのパートナーシップを構築する際にも用いることができる。

この文書は、慎重を期すべき高度に複雑化した活動分野における、社会政策のガイドラインを提供するものである。すべての関係者が多国籍企業宣言を遵守すれば、ディーセント・ワーク、包摂的な経済成長及び持続可能な開発を導く環境づくりにより貢献することになるであろう。本多国籍企業宣言の原則をすべての関係者が適用することが奨励される。すべての当事者によるこの原則の適用を促進するため、ILO（国際労働事務局）理事会は別添2に掲げる運用のためのツールを採用した。

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）は、独自の三者構成、権限及び社会分野における長い経験により、政府、労使団体及び多国籍企業自体の指針のための原則を発展させる上で必要不可欠な役割を有している。

ILO（国際労働事務局）理事会は、第 204 回会期（1977 年 11 月）において、多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言を採択し、続く第 279 回会期（2000 年 11 月）及び第 295 回会期（2006 年 3 月）においてこれを改定した。理事会は、第 329 回会期（2017 年 3 月）において、2008 年に国際労働総会（総会）によって採択された公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言、新たな国際労働基準、持続可能な企業の振興に関する総会一般討議の結論（2007 年）、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関する総会一般討議の結論（2016 年）など 2006 年改定以降における ILO での進展に加え、ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために（2011 年）、特に本宣言とのかかわりの深い持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（2015 年）における目標とターゲット、また開発のための資金確保の点においてアディスアベバ行動目標（2015 年）、気候変動に関してはパリ協定（2015 年）、そして OECD 多国籍企業行動指針（2011 年改訂）などを考慮し、本宣言のさらなる改定を決議した。理事会は、総会で中核的労働基準に安全で健康的な労働環境を含めることに関する決議が採択されたことを受け、第 346 会期（2022 年 10 月 - 11 月）においてさらなる改定を採択した。よって、理事会は、多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（以下、多国籍企業宣言という）についての以下の改定をここに承認し、ILO 加盟国政府、関係労使団体及び ILO の加盟国において活動している多国籍企業に対し、宣言に示されている諸原則を遵守するよう要請する。

▶ 目標と適用範囲

1. 多国籍企業は、ほとんどの国の経済及び国際経済関係において重要な役割を果たしている。この役割に関しては、政府に加え、使用者及び労働者並びにそれぞれの団体からの関心がますます増大している。これら企業は、国際的な直接投資、貿易やその他の手段を通じて、資本、技術及び労働のより効率的な活用に寄与することにより、その本国及び受入国に多大な利益をもたらすことができる。また、これらの企業は、政府によって設定された持続可能な開発政策の枠内において、経済的・社会的福祉の増進、生活水準の改善及び基本的ニーズの充足、直接及び間接の雇用機会の創出、世界中での結社の自由を含む人権の享有に対して重要な寄与をなす。他方、多国籍企業の国家の枠組を超えた活動編成における進展は、経済力集中による濫用、並びに国の政策目標や労働者の利益との衝突をもたらす可能性をはらんでいる。加えて、多国籍企業の複雑性並びにその多様な構造、活動及び方針を明確に認識することの困難性は、ときとして、本国、受入国またはその双方に懸念を生じさせる。
2. 本宣言の目標は、多国籍企業が経済的・社会的進歩及びすべての人へのディーセント・ワークの実現に対してなす積極的寄与を奨励し、その各種の活動がもたらす困難を最小にし、かつ解決することである。
3. 上記の目標は、労働行政及び労働監督の分野を含む、政府により採択される適切な法令及び政策、方策及び行動、並びにすべての国における政府と労使団体との間の協力体制によって促進されるであろう。
4. 本宣言における原則は、そのような方策及び行動を取るに際して、また、ILO 憲章及び関連する条約・勧告に規定された諸原則に基づくものを含めて、社会進歩及びディーセント・ワークを促進するような社会政策を採用するに際して、本国及び受入国の政府、使用者団体、労働者団体並びに多国籍企業の指針となることを意図している。
5. これらの原則は、多国籍企業と国内企業の間に不平等な取扱いを導入しまたは維持することを目的とするものではない。これらの原則は、すべての企業にとっての好ましい慣行を反映している。多国籍企業及び国内企業は、多国籍企業宣言の原則が両者にとって関係するときは常に、その行動全般、特に社会的慣行について、いずれも同一の期待を受けることとなる。
6. その目的に資する上で、多国籍企業宣言は、多国籍企業の厳密な法的定義を必要としていない。本項は、宣言の理解を促進することを意図しているものであって、かかる定義を提供することを意図するものではない。多国籍企業には、その所有形態が完全な国有であれ、国、民間の両方であれ、また完全な民間であれ、本国外において、生産、流通、サービスその他の施設を所有するか、支配している企業が含まれる。多国籍企業は、その規模の大小を問わず、また世界のいかなる場所に本社を有するかを問わない。多国籍企業内のそれぞれの構成体同士の自主性の程度は、当該構成体間の結びつきの性質及び活動分野によって、また、その所有形態、規模並びに当該企業の活動の性質及び立地場所につい

での広範な多様性に関して企業ごとに大きく異なっている。この宣言において用いられている「多国籍企業」という語は、別に規定されない限り、この宣言に規定された原則の遵守を促進するために、必要に応じ各種構成体が互いに協力し、援助し合うであろうとの期待の下に、当該構成体間における責任の配分に応じて、各種の構成体（親会社、現地の構成体、その双方または組織全体）を意味するものとして用いられている。この関係で、多国籍企業はしばしばその生産過程全体の一部として他の企業と関わり合って事業を行っており、それゆえに本宣言の目的達成にさらに貢献できるものと認識される。

7. この宣言は、政府、使用者団体、労働者団体及び多国籍企業がその自発的意思に基づいて遵守することが勧められる雇用、訓練、労働条件・生活条件及び労使関係の分野における原則を規定する。この原則は、あらゆる ILO 条約の批准から生じる義務に制限を加えたり、それ以外の影響を与えたりするものではない。

▶ 一般方針

8. 多国籍企業宣言に関係のあるすべての当事者は、国家の主権を尊重し、国家の法令に従い、地域の慣行を十分考慮し、関係のある国際基準を尊重すべきである。また、これらの当事者は、国内法及び受諾した国際的義務に従いながら、その自由になした約束を尊重すべきである。当事者は、ILO 憲章並びに表現及び結社の自由の持続的な進歩に不可欠であると定める ILO の諸原則とともに、国連総会で採択された世界人権宣言（1948）及びこれに対応した国際人権規約（1966）を尊重すべきである。
9. すべての当事者は、1998 年の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」（2022 年改定）の実現に貢献すべきである。すべての加盟国は、該当する基本条約を批准していない場合においても、まさに ILO の加盟国である事実そのものにより、誠意をもって、憲章に従って、これら条約の対象となっている基本的権利に関する原則、すなわち、(a) 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、(b) あらゆる形態の強制労働の禁止、(c) 児童労働の実効的な廃止、(d) 雇用及び職業における差別の排除、(e) 安全で健康的な労働環境を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う。1998 年宣言で認識された労働における基本的な原則及び権利に関する条約を批准していない国の政府に対しては、その早期の批准が求められる。多国籍企業は、自らの事業を通じ、この目的の達成に大きく貢献することができる。
10. 多国籍企業宣言に定められた原則は、本国及び受入国の政府、労使団体並びに多国籍企業自体の行動に委ねられる。したがって、同原則は、異なる主体がそれぞれ果たすべき特定の役割を有するという事実を反映している。この点に関し、本宣言の適用上、
 - (a) 「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」（2011 年）は、人権に関する国家と企業それぞれの義務と責任の概要を定めている。指導原則は、(i) 人権及び基本的自由を尊重、保護及び実現するという国家の既存の義務（「人権を保護する国家の義務」）、(ii) 特定の機能を果たす特定の社会組織として、適用されるべきすべての法令を遵守し人権を尊重するよう求められる、企業の役割（「人権を尊重する企業の責任」）、並びに、(iii) 権利及び義務が侵されるときに、それ相応の適切で実効的な救済をする必要性（「救済へのアクセス」）の認識をその基礎としている。
 - (b) 指導原則はすべての国家、並びに、その規模、業種、事業内容、所有形態及び構造に関係なく、多国籍企業その他のすべての企業に適用される。
 - (c) 企業の人権尊重責任は、その事業の場所に関係なく、多国籍企業を含む企業が、(i) 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処すること、及び、(ii) たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努めることを要求している。

- (d) 多国籍企業を含む企業は、少なくとも、国際人権章典、並びに労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言に定める基本的権利に関する原則において表明されたものとして理解される、国際的に認められた人権に関連する実際の及び潜在的な負の影響を特定、防止、軽減するとともに、自社がこれにどのように対処するかについて責任を持つため、デューディリジェンスを実施すべきである。
- (e) 多国籍企業を含む企業は、人権リスクを測定するため、自らが自らの活動を通じ、または、その取引関係の結果として関与する可能性のある、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し、評価すべきである。この過程には、潜在的に影響を受けかねない集団のほか、労働者団体を含め、該当する企業の規模並びにその事業の性質及び内容から見て適切な利害関係者（ステークホルダー）との有意義な協議を含めるべきである。多国籍企業宣言の目的を達成するため、この過程では、結社の自由と団体交渉及び継続的な過程としての労使関係と社会対話が果たす中心的な役割に配慮すべきである。
11. 多国籍企業は、事業活動を行う国において確立した一般政策目標を十分考慮すべきである。その活動は、当該国における国内法令に合致し、当該国の開発の優先課題、社会的目標及び国家構造と調和を保つべきである。この趣旨で、多国籍企業、政府、そして適当な場合には、関係のある国内の使用者及び労働者団体との間で協議がなされるべきである。
12. 受入国政府は、その国内で事業を行う多国籍企業に対して、本宣言に従い好ましい社会慣行を促進すべきである。本国政府は、国外で事業を行う当該国の多国籍企業に対し、関連国際基準のみならず、受入国における社会及び労働に関する法令、規則並びに慣行を考慮しながら、本宣言に従って好ましい社会慣行を促進すべきである。受入国政府及び本国政府は、必要が生じた場合には常に、どちらか一方の発議に基づいて協議ができるようにすべきである。

▶ 雇 用

〈雇用促進〉

13. 政府は、持続可能な経済の成長及び発展を刺激し、生活水準を向上し、雇用についての需要を充たし、かつ、失業及び不完全就業を克服するため、自由に選択された生産的な完全雇用及びディーセント・ワークを促進する積極的な政策を主要目標として宣言し、追求すべきである。
14. このことは、失業及び不完全就業が最も深刻な問題である受入国政府の場合、そして発展途上地域では特に重要である。この点に関連して世界雇用戦略（2003年）、持続可能な企業の振興に関する国際労働総会一般討議の結論（2007年）、グローバル・ジョブズ・パクト（2009年、2022年改定）及び持続可能な開発目標における第8目標に留意すべきである。
15. 上記の13項及び14項は、多国籍企業が雇用に及ぼす影響に対して、本国及び受入国において十分な注意が払われるべき枠組を定めるものである。
16. 多国籍企業は、特に発展途上国において活動する場合には、雇用の確保や企業の長期的発展ばかりでなく、当該政府の雇用政策及び目標をも考慮しながら、雇用機会の増進及び雇用水準の向上に努めるべきである。
17. 多国籍企業は、活動を開始する前に、適当な場合には、その雇用計画について、できる限り国家の社会開発政策との調和を保つために、権限ある機関並びに国内の使用者及び労働者の団体と協議すべきである。こうした協議は、国内企業の場合と同様に、多国籍企業と、労働者団体をも含めた関係ある全当事者との間で継続されるべきである。
18. 多国籍企業は、すべてのレベルで受入国の国民の雇用、職業的發展、昇進及び昇格を優先すべきであり、その際、適当な場合には、そこで雇用される労働者またはその団体の代表及び政府機関と協力し合うべきである。
19. 多国籍企業は、発展途上国において投資活動を行う際には、直接的・間接的に雇用を創出するような技術の利用が重要であることを考慮すべきである。生産過程の性質及び当該経済部門に広く見られる諸条件によって許容される程度において、多国籍企業はその技術を受入国のニーズ及び特色に適合させるべきである。またこれら企業は、可能であるならば、受入国における適切な技術の開発に参画すべきである。
20. 拡大する世界経済の中で発展途上国の雇用を促進するために、多国籍企業は、実行可能な場合には、受入地の国内企業と部品及び設備の生産契約を締結すること、その地域の原材料を使用すること、並びにその地域における原材料加工を段階的に促進することを検討すべきである。このような諸措置は、

多国籍企業が、本宣言の原則に包含されている責任を回避するために利用されるべきではない。

21. 政府は、ディーセント・ワークの欠如が非公式経済（インフォーマル経済）において最も顕著であることを認識し、公式経済（フォーマル経済）への移行を促進するための統合的政策枠組を策定、実施すべきである。多国籍企業及びそれ以外の企業も、この目的に貢献すべきである。

〈社会保障〉

22. 政府は、適用可能な場合には、各国の社会保障制度の基本的な要素として、社会的保護の土台を構築、維持するとともに、ILO の社会保障基準を指針として、できる限り多くの人々により高水準の社会保障を段階的に確保する社会保障の拡充戦略を通じて、社会的保護の土台を実施すべきである。社会的パートナーは、これら政策の促進につき役割を果たすことができる。多国籍企業及びそれ以外の企業は、自社が提供するプログラムを通じ、公的社会保障制度を補完するとともに、その発展のいっそうの促進に役立つこともできる。

〈強制労働の撤廃〉

23. 政府は、強制労働を防止し、撤廃し、その被害者を保護し、補償及びリハビリテーション等の適切かつ実効的な救済へのアクセスを提供するとともに、強制労働の加害者を処罰するための実効的な措置を講じるべきである。政府は、労使団体との協議の上で、国内政策と行動計画を策定すべきである。これには、権限ある機関により、適当である場合には労使団体その他の関係団体と協力の上で、組織的行動がなされるべきである。
24. 政府は、強制労働を阻止するため、使用者と企業が、その事業または自社が直接に関係する可能性のある商品、サービスもしくは事業において、強制労働のリスクを特定、防止、軽減するとともに、自社がこれにどのように対処するかについて責任を持つための指針と支援を提供すべきである。
25. 多国籍企業及び国内企業は、いずれもその能力の範囲内で、自社の事業における強制労働の禁止と撤廃を確保するための即時かつ効果的な措置をとるべきである。

〈児童労働の実効的な廃止：就業最低年齢と最悪の形態〉

26. 政府は、児童労働の実効的な廃止を確保するための国内政策を策定し、緊急に対処すべき事項として最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃を確実にするための即時かつ効果的な措置をとるとともに、年少者が肉体的精神的に完全な発達にいたる年齢まで、就業の最低年齢を段階的に引き上げるべきである。
27. 多国籍企業及び国内企業は、いずれもその事業における児童労働の実効的な廃止を確実にするために就業の最低年齢を尊重すべきであり、また、緊急に対処すべき事項として、その能力の範囲内で、最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃を確保するための即時かつ効果的な措置をとるべきである。

〈機会及び待遇の均等〉

28. 政府は、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身または社会的出身に基づくあらゆる差別を撤廃するために、雇用における機会及び待遇の均等を促進するための政策を遂行すべきである。
29. 政府は、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬を促進すべきである。
30. 多国籍企業は、その活動を通して差別禁止原則を指針とすべきであり、18 項において企図された方策、または、歴史的な差別形態を矯正し、それによって雇用における機会及び待遇の均等を拡大しようとする政府の政策を害すべきではない。したがって、多国籍企業は、資格、技能及び経験を、すべてのレベルにおける労働者の採用、配置、訓練及び昇進の基礎とすべきである。
31. 政府は、多国籍企業に対して 28 項で言及されたいかなる根拠に基づく差別をも要請または奨励してはならず、適当である場合には、政府の側からの、このような雇用における差別の回避についての継続的な指導が奨励される。

〈雇用の安定〉

32. 政府は、多国籍企業の与える様々な産業部門の雇用への影響を慎重に検討すべきである。すべての国で、多国籍企業はもとより、政府においても、多国籍企業の活動が雇用及び労働市場に及ぼす影響に対処するための適切な方策を講じるべきである。
33. 多国籍企業及び国内企業は、いずれも積極的な雇用計画を通じて、各企業が雇用する労働者に対して、安定した雇用を保障するよう努めるべきであり、また、雇用安定及び社会保障に関する自由な交渉の結果負担した義務を遵守すべきである。多国籍企業は、特にその活動の中断が長期的失業を強める可能性が高い国においては、その有すべき柔軟性に鑑みて、雇用の安定を促進するための主導的役割を果たすよう努めるべきである。
34. 多国籍企業は、雇用に重大な影響を及ぼすような事業活動の変更（合併、事業譲渡または生産拠点の移転から生じるものを含む）を検討するにあたっては、悪影響を最大限緩和するために、共同して検討を行いうるよう、適切な政府機関、当該企業が雇用する労働者及びその団体の代表に対して、かかる変更についての合理的な予告を行うべきである。以上のことは、集团的レイオフまたは解雇を伴う構成体の事業閉鎖の場合に特に重要である。
35. 恣意的な解雇手続きは避けるべきである。
36. 政府は、多国籍企業及び国内企業と協力して、雇用関係が終了した労働者に対し何らかの形態の収入保障措置を講じるべきである。

▶ 訓 練

37. 政府は、すべての関係当事者と協力しながら、雇用と密接に関連した職業訓練及び職業指導についての国の政策を発展させるべきである。多国籍企業は、この枠組の中で訓練方針を遂行すべきである。
38. 多国籍企業は、その活動において、当該国の開発政策のみならず、その企業自身のニーズに応えるためにも、適当な場合には、受入国において自らが雇用するすべてのレベルの労働者に対して、適切な訓練が与えられることを確保すべきである。このような訓練は、可能な限り、一般的に有益な技能を開発し、キャリアアップの機会と生涯教育を促進するものとすべきである。この責任は、適当な場合には、国の機関、使用者団体及び労働者団体並びに権限のある地域的、全国的または国際的機関との協力の下に遂行されるべきである。
39. 発展途上国で活動を行う多国籍企業は、当該国の国内企業とともに、受入国政府によって奨励され、使用者団体及び労働者団体によって支持される特別の基金を含む諸計画に参加すべきである。かかる計画は、職業指導を提供するばかりでなく、技能の習得、生涯教育及び技能開発を奨励することをも目的とすべきであり、計画を支持する当事者により共同して管理されるべきである。また、実行可能な場合には、多国籍企業は、国の開発への貢献の一部として、政府によって編成された訓練計画を助成するために、熟練技能者によるサービスを提供すべきである。
40. 多国籍企業は、政府と協力しながら、企業の効率的活動と両立する範囲で、例えば労使関係のような適切な分野における現地管理者の経験の幅を広げる機会を、当該企業全体において提供するようにすべきである。

▶ 労働条件・生活条件

〈賃金、給付及び労働条件〉

41. 多国籍企業がその事業遂行に伴って提供する賃金、給付及び労働条件は、受入国における類似の使用
者が提供するものに比較して、労働者にとって不利でないものであるべきである。他に類似の使用
者が存在しない場合は、できる限りよい賃金、給付及び労働条件を提供すべきである。その際、(a) 労
働者と家族の必要であって、当該国内の賃金の一般的水準、生計費、社会保障給付及び他の社会的集
団の相対的生活水準を考慮に入れたもの、及び (b) 経済的要素（経済開発上の要請、生産性の水準
並びに高水準の雇用を達成し及び維持することの望ましさを含む）等が考慮されなければならない。
また、使用者が労働者に対して住宅、医療または食糧のような基本生活環境を提供する場合には、こ
れらは良好な水準であるべきである。
42. 特に発展途上国において、政府は、低所得層や低開発地域が多国籍企業の活動からできるだけ多くの
利益を得ることを確保するべく適切な方策を講じるように努めるべきである。

〈安全衛生〉

43. 政府は、多国籍企業及び国内企業の双方が、適切な安全衛生水準を提供し、職場における安全衛生を
段階的に達成しようとしている企業において安全衛生の予防文化の醸成に貢献することを確認すべき
である。これには職場における暴力への取り組みや建物の安全への配慮も含まれる。職業病の一覧表
を含む、関連する国際労働基準、並びに労働安全衛生に関する現行の ILO 出版物リストに掲載されて
いる実務規程及び手引きも考慮に入れるべきである。労働災害または業務上の傷病の被害者に対して
は、補償が与えられるべきである。
44. 多国籍企業は、当該国の要求に従い、特別な危害についての知識も含めて企業全体における関連する
経験に留意しながら、安全衛生について最高水準を維持すべきである。また、多国籍企業は、当該
地域での活動に関係のある安全衛生基準であって、当該企業が他の国においては遵守しているもの
に関する情報を、労働者代表に対し、また、要請のある場合は、当該企業が活動しているすべての国
における権限ある機関及び労使団体に対して提供すべきである。特に、新しい製品及び工程に関する
特別な危害及びこれに関連する保護措置を関係者に周知すべきである。また、多国籍企業は、類似の
国内企業と同様、産業における安全衛生上の危害の要因を検討するに際して、また、その検討から得
られた改善策を企業全体として適用するに際して、主導的役割を果たすことが期待される。
45. 多国籍企業は、安全衛生に関する国際基準の策定及び採択に関して、国際機関の活動に協力すべきで
ある。
46. 多国籍企業は、国内慣行に従い、安全衛生について権限ある機関、労働者代表及び労働者団体、並び
に既存の安全衛生に関する組織と十分に協力すべきである。適当な場合には、安全衛生に関する事項
は、労働者代表及び労働者団体との協約の中に組み入れられるべきである。

▶ 労使関係

47. 多国籍企業は、その事業の遂行を通じて、労使関係の基準を遵守すべきである。

〈結社の自由及び団結権〉

48. 国内企業及び多国籍企業に雇用される労働者のいずれも、事前に認可を必要とすることなく、自ら選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従うことのみを条件としてこれに加入する権利をいかなる差別もなしに有すべきである。また、これらの労働者は、雇用に関する反組合的な差別行為に対して十分な保護を受けるべきである。

49. 多国籍企業またはそこで雇用されている労働者を代表する団体は、その設立、任務遂行または管理に関して、相互が直接にまたは代理人もしくは構成員を通じて行う干渉に対して十分な保護を受けるべきである。

50. 適当な場合には、地域の事情に鑑みて、多国籍企業は代表的な使用者団体を支持すべきである。

51. 多国籍企業に関して、当該企業またはそこで雇用される労働者を代表する団体に対して、自ら選択する国際的な使用者団体または労働者団体に加入することを認めることが重要であることに鑑み、1948年の結社の自由及び団結権保護条約（第 87 号）第 5 条の原則を未だ適用していない国の政府は、それを適用するよう要請される。

52. 受入国政府が外国からの投資を誘引する特別な奨励措置を提供する場合、かかる奨励措置は、労働者の結社の自由または団結権及び団体交渉権に対するいかなる制限も含むべきでない。

53. 企業活動の機能並びに労働者代表及び労働者団体との関係を規律している正常な手続きを阻害しない限りにおいて、多国籍企業及び国内企業の労働者代表は、互いに協議し意見交換するために会合するのを妨げられるべきではない。

54. 政府は、関係する国内の地域的または全国的団体の招へいによって、共通の関心事項を協議するために外国から来訪する使用者団体または労働者団体の代表の入国を、その資格で入国しようとしているという理由だけで制限すべきではない。

〈団体交渉〉

55. 多国籍企業に雇用される労働者は、国内法令及び慣行に従い、自ら選んだ代表的団体が団体交渉を目的として承認される権利を持つべきである。

56. 労働協約の手段により雇用条件を規制する目的をもって行う使用者または使用者団体と労働者団体と

の間の自主的交渉のための手続きの十分な発達及び利用を奨励し、かつ促進するため、国内事情に適する措置がとられるべきである。

57. 多国籍企業及び国内企業は、いずれも効果的な労働協約の策定を助けるために必要な便宜を労働者代表に提供すべきである。
58. 多国籍企業は、活動している各国において雇用している労働者から正当に授権された代表が、交渉事項に関する決定権限を与えられた経営陣の代表と交渉を行うことを可能にすべきである。
59. 雇用条件についての労働者代表との誠実な交渉において、または労働者が団結権を行使している間は、多国籍企業は、交渉に不当な影響を与えること、もしくは団結権の行使を妨げることを目的として関係国から事業活動の単位の全部または一部を移転する権能を行使すると威嚇すべきではなく、また、労働者代表との誠実な交渉または労働者の団結権の行使を阻害する目的で、他国における関連企業から労働者を異動すべきではない。
60. 労働協約は、その解釈及び適用をめぐる生じる紛争を解決するための規定、並びに相互に尊重された権利及び責任を確保するための規定を含むべきである。
61. 多国籍企業は、労働者代表に対し、関係する構成体と有意義な交渉をするのに必要な情報を提供すべきであり、また、現地の法令及び慣行に合致する場合には、労働者代表に対し、構成体、または適当な場合には企業全体の業績について真実かつ公正な見解を持ちうるような情報を提供すべきである。
62. 政府は、法令及び慣行が許す場合には、労働者団体の代表に対し、その要請に応じて、団体交渉過程における客観的な判断基準の設定に資するような、当該企業の活動が属する産業に関する情報を提供すべきである。これに関連して、多国籍企業及び国内企業は、いずれも政府が当該企業の活動に関連する情報を要求した場合には、これに建設的に応じるべきである。

〈協議〉

63. 多国籍企業及び国内企業のいずれにおいても、労使間及びその代表者間での相互の合意によって設けられる制度には、国内法令及び慣行に従い、双方の関心事項についての定期的な協議が含まれるべきである。当該協議は、団体交渉の代替とされるべきではない。

〈救済へのアクセス及び苦情審査〉

64. ビジネスに関係する人権侵害から保護する義務の一環として、政府は、その領域及び／または管轄内で人権侵害が起きた場合に、司法、行政、立法その他の適切な方策を通じて、影響を受けた労働者に効果的な救済へのアクセスが与えられることを確保すべきである。

65. 多国籍企業はその影響力を行使して、国際的に認められた人権の侵害に対して、救済を可能とするための効果的な手段を提供するようビジネスパートナーに働きかけるべきである。
66. 多国籍企業及び国内企業は、いずれも雇用する労働者がすべての苦情（グリーバンス）につき次の規定に適合する形で処理を受けられる権利を尊重すべきである。すなわち、単独にまたは他の労働者と共同して行動する労働者が、苦情を申し立てる理由があると考えるときは、その結果としていかなる不利益をも受けることなく苦情を申し立てる権利及び適切な手続きに則ってこの苦情の審査を受ける権利を有すべきである、という規定である。これは多国籍企業が、結社の自由、団結権及び団体交渉権、差別、児童労働、強制労働並びに安全で健康的な労働環境に関する ILO 条約の原則に準拠していない国で活動する場合には特に重要である。

〈労働争議の解決〉

67. 政府は、労使間の労働争議の予防及び解決を補助するため、国内の事情に沿った適切な任意調停及び仲裁手続を確保するべきである。これらの手続は無償かつ迅速なものとするべきである。
68. 多国籍企業及び国内企業は、いずれも雇用する労働者の代表及び労働者団体と共同で、労使間の労働争議の予防及び解決に資するために、国内事情に適し、任意仲裁の規定を含む可能性のある任意調停制度を確立するように努めるべきである。かかる任意調停制度は、労使同数の代表を含むべきである。

▶ 別添 I

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言に関連する ILO 宣言、ILO 条約・勧告、行動規範、ガイドラインその他の指針文書の一覧

A. ILO 宣言

- 労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言（1998）、2022 年改定
- 公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言（2008）、2022 年改定

B. ILO 条約及び勧告

強制労働	<ul style="list-style-type: none"> • 強制労働条約、1930 年（第 29 号）と 1930 年の強制労働条約の議定書、2014 年、及び、強制労働（間接強制）勧告、1930 年（第 35 号） • 強制労働廃止条約、1957 年（第 105 号） • 強制労働（補足的措置）勧告、2014 年（第 203 号）
児童労働	<ul style="list-style-type: none"> • 就業最低年齢条約、1973 年（第 138 号）と同勧告、1973 年（第 146 号） • 最悪の形態の児童労働の禁止条約、1999 年（第 182 号）と同勧告、1999 年（第 190 号）
差別禁止	<ul style="list-style-type: none"> • 同一報酬条約、1951 年（第 100 号）と同勧告、1951 年（第 90 号） • 差別待遇（雇用及び職業）条約、1958 年（第 111 号）と同勧告、1958 年（第 111 号）
結社の自由と団体交渉	<ul style="list-style-type: none"> • 結社の自由及び団結権保護条約、1948 年（第 87 号） • 団結権及び団体交渉条約、1949 年（第 98 号） • 団体交渉条約、1981 年（第 154 号）と同勧告、1981 年（第 163 号）
安全で健康的な労働環境	<ul style="list-style-type: none"> • 職業上の安全及び健康に関する条約、1981 年（第 155 号）と同勧告、1981 年（第 164 号） • 職業上の安全及び健康促進枠組条約、2006 年（第 187 号）と同勧告、2006 年（第 197 号）

労使関係	<ul style="list-style-type: none">• 労働者代表条約、1971年（第135号）• 任意調停及び任意仲裁勧告、1951年（第92号）• 企業における協力勧告、1952年（第94号）• 企業内コミュニケーション勧告、1967年（第129号）• 苦情審査勧告、1967年（第130号）
雇用促進	<ul style="list-style-type: none">• 雇用政策条約、1964年（第122号）と同勧告、1964年（第122号）• 雇用の促進及び失業に対する保護条約、1988年（第168号）と同勧告、1988年（第176号）• 雇用政策（補足規定）勧告、1984年（第169号）• 中小企業における雇用創出勧告、1998年（第189号）• 協同組合の促進勧告、2002年（第193号）
均等待遇	<ul style="list-style-type: none">• 家族的責任を有する労働者条約、1981年（第156号）と同勧告、1981年（第165号）• HIV及びエイズ勧告、2010年（第200号）
雇用安定	<ul style="list-style-type: none">• 雇用終了条約、1982年（第158号）と同勧告、1982年（第166号）
訓練	<ul style="list-style-type: none">• 人的資源開発条約、1975年（第142号）• 人的資源開発勧告、2004年（第195号）
労働条件	<ul style="list-style-type: none">• 労働者債権保護（使用者の支払不能）条約、1992年（第173号）と同勧告、1992年（第180号）• 労働者住宅勧告、1961年（第115号）• 労働時間短縮勧告、1962年（第116号）

労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> • 作業環境（空気汚染、騒音及び振動）条約、1977年（第148号）と同勧告、1977年（第156号） • 職業安全健康議定書、2002年 • 職業衛生機関条約、1985年（第161号）と同勧告、1985年（第171号） • 石綿条約、1986年（第162号）と同勧告、1986年（第172号） • 建設業における安全健康条約、1988年（第167号）同勧告、1988年（第175号） • 化学物質条約、1990年（第170号）と同勧告、1990年（第177号） • 大規模産業災害防止条約、1993年（第174号）と同勧告、1993年（第181号） • 鉱山における安全及び健康条約、1995年（第176号）と同勧告、1995年（第183号） • 農業における安全健康条約、2001年（第184号）と同勧告、2001年（第192号） • 放射線防護勧告、1960年（第114号） • 機械防護勧告、1963年（第118号） • ベンゼン勧告、1971年（第144号） • 職業がん勧告、1974年（第147号） • 職業病の一覧表勧告、2002年（第194号）
社会保障	<ul style="list-style-type: none"> • 社会保障（最低基準）条約、1952年（第102号） • 業務災害給付条約、1964年 [付表Ⅰは1980年に修正]（第121号） • 医療及び疾病給付条約、1969年（第130号）と同勧告、1969年（第134号） • 社会的な保護の土台勧告、2012年（第202号）
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> • 労働監督条約、1947年（第81号） • 労働監督（農業）条約、1969年（第129号） • 三者の間の協議（国際労働基準）条約、1976年（第144号）
先住民・種族民	<ul style="list-style-type: none"> • 先住民及び種族民条約、1989年（第169号）
特定類型の労働者	<ul style="list-style-type: none"> • 農園条約、1958年（第110号）と同勧告、1958年（第110号） • 海上の労働に関する条約、2006年改正

C. ILO 行動規範、ガイドラインその他の指針文書

ILO は、さらに詳しく特定の問題に取り組む行動規範、ガイドラインその他の指針文書を策定している。これら文書の一覧と本文へのリンクは、ILO ビジネスのためのヘルプデスクのウェブサイト (<https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/lang--ja/index.htm>) に記載。

▶ 別添 II

運用のためのツール

1. 促進¹

ILO（国際労働事務局）理事会は「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（多国籍企業宣言）の促進について全体的な責任を負う。理事会は、ILO 全加盟国の政府及び労使団体とともに、宣言を促進するための全般的な戦略とその基礎となる活動の定期的な見直しを行う。

(a) 地域別フォローアップ²

地域別フォローアップ・メカニズムは、当該地域内の ILO 加盟国における多国籍企業宣言の促進と適用に関する地域別報告書が含まれる。地域別報告書は主として、質問表に基づき域内加盟国の政府と労使団体から受領した資料に基づき作成され、ILO 地域会合で開催される特別セッションは、地域レベルでの活動の一層の促進について話し合う三者間対話プラットフォームを提供する。地域別報告書は原則的に 4 年ごとの期間で作成され、各期間の終了時に、理事会に提出される。

(b) 国レベルでの促進／政労使三者によって任命された各国担当窓口（ナショナル・フォーカルポイント）による促進³

多国籍企業宣言の原則が国レベルにおける包摂的成長とディーセント・ワークに及ぼす影響力と貢献度を高めるために、三者構成機関による確固たるコミットメントが必要であることに鑑み、各国の国情に照らして適切かつ有意義である場合に、多国籍企業宣言とその原則の利用を促進するため、各加盟国の構成員（政労使）に対し、三者構成に基づき（第 144 号条約を指針としつつ）各国担当窓口を任命することを奨励する。

政府は、本宣言の原則に関連した類似のツールや過程が存在する場合、社会的パートナーにそれらへの参画を促すよう奨励される。

国レベルで多国籍企業宣言の原則履行を積極的に促進するための各国担当窓口による取り組みには、政府省庁、多国籍企業及び労使団体における多国籍企業宣言の原則についての意識向上、能力構築イベントの開催、並びに、可能な場合には現地言語でのオンライン情報提供、対話プラットフォームの開発が挙げられる。資源や能力が限られている各国担当窓口は、その普及と活動を段階的に拡大することも可能である。

各国担当窓口は、各国の事情に照らし、多国籍企業の事業が生み出す機会について議論し、課題を明らかにするため、三者構成員と多国籍企業のための「三者プラス」対話プラットフォームの開催も検

¹ ILO 理事会第 317 会期（2013 年 3 月）及び第 320 会期（2014 年 3 月）において採択

² ILO 理事会第 320 会期（2014 年 3 月）において採択

³ ILO 理事会第 317 会期（2013 年 3 月）において採択、第 329 会期（2017 年 3 月）において改定

討できる。このような対話は、過去の経験や教訓、最良事例を土台として実施することが考えられる。また、多国籍企業宣言第 12 項に概要を示すとおり、本国と受入国との間の対話も含めることができる。

各国担当窓口は、多国籍企業宣言の原則の促進と、三者構成員にとって透明性、利用可能性及び責任が確保された形での対話の促進を図るべきである。各国担当窓口に対しては、相互意見交換及び多国籍企業宣言に対する地球規模での認識向上のため、他国の担当窓口との連絡と協業を行うことも招請する。また、その活動について、国際労働事務局に定期的に情報を提供するよう奨励する。国際労働事務局は、加盟国に対し、各国担当窓口を設置し、多国籍企業宣言に関する履行と対話を促進する活動を発展させるための支援を提供する。

(c) 国際労働事務局による促進

(i) 技術援助⁴

宣言を促進するための全般的な戦略とその基礎となる活動には、国レベルでの政労使への援助が含まれる。

(ii) 情報と指針⁵

企業活動における多国籍企業宣言の原則適用、または、その根拠となる国際労働基準に盛り込まれた原則に関するさらに詳しい情報と指針は、国際労働基準に関する ILO ビジネスのためのヘルプデスクを通じて入手可能である。この国際労働事務局による無償かつ守秘のサービスでは、個別の質問に回答するほか、トピックごとの専用ウェブサイトも運用しており、企業や労働組合等が多国籍企業宣言の原則を実務運用する際に役立つ情報、実用的なツール、トレーニング機会及び Q&A を入手できるようになっている。

<https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/lang--ja/index.htm> 及び assistance@ilo.org

2. 企業・労組間対話手続⁶

この手続は、対話が多国籍企業宣言の核心的要素であることに鑑み、多国籍企業と、関連する労働者の代表（特に労働組合）とが関与する、多国籍企業宣言の原則の適用に関する対話を支援するニーズに資するものである。国際労働基準に関する世界的な権威である ILO は、多国籍企業宣言において定められた多様な関係当事者による宣言の原則に対する支持を促進する全般的な戦略の一環として、このような対話を支援促進する上で特筆すべき立場を有する。

ある企業と労働組合が、自発的に、国際労働事務局が提供する援助を活用して会合を開き、話し合うことに合意した場合、事務局は、他の権利に影響を及ぼすことなく、相互に利害をもつ問題を議論するための中立的な場を提供する。この目的に資するため、事務局は資格のある調整役を特定し、調整

⁴ ILO 理事会第 317 会期（2013 年 3 月）及び第 320 会期（2014 年 3 月）において採択

⁵ ILO 理事会第 301 会期（2008 年 3 月）において採択

⁶ ILO 理事会第 317 会期（2013 年 3 月）において採択、第 329 会期（2017 年 3 月）において改定

役の一覧表を作成・維持するとともに、必要な場合には、調整役がその機能を効果的に全うできるよう、支援を提供する。

事務局と参加者は、対話手続における守秘義務を厳守しなければならない。守秘義務に関連する問題については、当事者が事前に合意するものとする。これに関し、事務局は ILO の労使グループ事務局と協議の上、対話手続への参加者が考慮すべき守秘義務の基準と慣行を設定する。

対話への参加者は、当該企業と労働組合が決定する。

事務局は、要請の性質に応じて適宜、企業・労組間対話手続において下記を提供できる。

- (a) 当事者が有意義な対話を行うための中立的な場の提供
- (b) 企業・労組間対話手続において、技術的または専門的アドバイザーの立場から行う、企業・労組間対話の参考となる情報の提供
- (c) 対話の促進

企業・労組間対話は当事者の合意に基づくものであり、その内容は拘束力を伴ういかなる手続においても用いられてはならない。

事務局は、対話手続の終了時に、労使グループの事務局に対し、対話が完了した旨の通知を行わなければならない。

この手続は、ILO ビジネスのための ヘルプデスク、労使グループの事務局、並びに、ILO 加盟国における各国担当窓口または類似のツール及び手続を通じて促進しなければならない。

3. 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言の適用に関する争いを規定の解釈に基づいて審議するための手続（解釈手続）⁷

1. ここに記載された一連の手続は、宣言が対象とする当事者間で、実際の状況において生じた宣言の規定の解釈に関する不一致を解消することが必要となった場合に、その解釈を行うことを目的としている。
2. この手続は、現行の国内における手続または ILO の手続と重複もしくは矛盾してはならない。したがってこの手続は、その案件が次のいずれかに当てはまる場合には適用されることはない。
 - (a) 国内法または慣行に関する場合
 - (b) ILO 条約・勧告に関する場合
 - (c) 結社の自由の手続に当てはまる事項に関する場合

⁷ ILO 理事会第 214 会期（1980 年 11 月）に手続第 4 部として採択された当規定を置き換える旨、第 232 会期（1986 年 3 月）において採択、第 329 会期（2017 年 3 月）において改定

これはすなわち、国内法または慣行に関する問題は適切な国内機構で検討されるべきであること、ILO 条約・勧告に関する問題は ILO 憲章第 19 条、第 22 条、第 24 条及び第 26 条に規定された種々の手続または事務局に政府が要求する非公式の解釈によって検討されるべきであること、結社の自由に関する問題はその分野に適用される ILO の特別手続によって検討されるべきであること、をそれぞれ意味している。

3. 宣言の解釈請求が国際労働事務局によって受領された場合、事務局は請求の受領を理事会役員に通知し、送付する。なお、解釈請求が下記 5 (b) または (c) に従って団体から直接得られた場合、事務局は当該国の政府並びに関係する使用者団体及び労働者団体の中央組織に対し、それを通知する。
4. 理事会役員は、解釈請求がこの手続に則して受理可能であるか否かについて政労使各グループで協議した上、全員一致でその結論を出さなければならない。合意に達しない場合は、解釈請求は理事会に決定が委ねられる。
5. 解釈請求は次の場合に事務局に申立てできる。
 - (a) 原則として加盟国政府から自らの発意で、または国内の使用者団体もしくは労働者団体の請求に基づいて、請求を行う場合
 - (b) 国内の使用者団体または労働者団体で、全国レベル及び／または産業レベルで代表的であるものが、下記 6 に規定された条件にしたがって請求を行う場合（このような請求は通常その国の中央団体を通して行われる）
 - (c) 国際的な使用者団体または労働者団体がその代表的な国別加盟団体に代わって請求を行う場合
6. 上記 5 (b) 及び (c) の場合においては、次の (a)、(b) のいずれかが明らかにされた場合に限り、請求を提出することができる。
 - (a) 関係する政府が、事務局に対する請求の提出を断った場合
 - (b) 当該団体が政府に解釈請求を行うように働きかけてから 3 ヶ月が経過したにもかかわらず、政府が意向を明確にしない場合
7. 請求が受理可能なものである場合、事務局は、理事会役員と協議の上、回答草案を作成する。この場合、関係国の政府、使用者側及び労働者側を含むすべての適切な情報源が活用される。理事会役員は、事務局に対し、情報を提供すべき期間を示すように要求することができる。
8. 受理可能な請求に対する回答草案は、理事会で審議され、承認されなければならない。
9. この回答は、理事会によって承認された後、関係当事者に送付されるとともに、ILO 事務局の公報「Official Bulletin」に掲載される。



<https://www.ilo.org/tokyo>