

2018・日本CSRコンソーシアム

ILO多国籍企業宣言の改訂と人権・労働**DD**
労働**CSR**の新しい展開



2016年6月7日

日本ILO協議会・熊谷謙一

ILO(国際労働機関)とそのミッション

○ILOは国連の専門機関。1919年発足。本部はスイス・ジュネーブ。
日本含め世界186カ国が参加。2019年に100周年。

○国際労働基準の普及により、**ディーセントワーク**(働きがいのある人間的な仕事)を推進し、**社会正義**を実現することがミッション。

○政府、使用者、労働者の三者による**元祖ステークホルダー**参画型組織。



ILOは人権・労働分野のCSRを推進する

- ILOは、国連の専門機関の一つであり、「ビジネスと人権の指導原則」、「SDGs」の策定については、国連ファミリーの一員として、それぞれに深くかかわってきた。
- ILOはハードローとしての国際労働基準の策定をすすめているが、同時に、労働CSRの基本文書として、「ILO多国籍企業三者宣言」を策定し運用している。
- ILOは、2017年3月に同宣言を改訂した。これは、「ビジネスと人権の指導原則」、「SDGs」等との整合性を確認するものである。

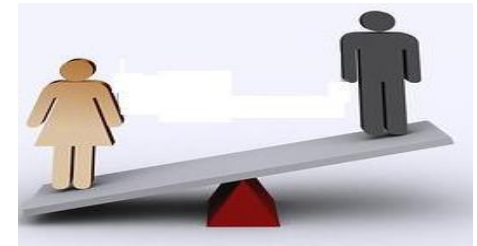
ILOは労働CSRを推進する

ILOの労働CSRとは～「多国籍企業宣言」の内容

1. 人権としての労働基準(中核的労働基準)

これは、OECDガイドライン、グローバル・コンパクト、国連ビジネスと人権原則、ISO26000などの労働に関する人権の柱になっている

○児童・強制労働廃止 ○結社の自由保証 ○職業での差別なし



2. 各分野の労働基準(「人権」以外)

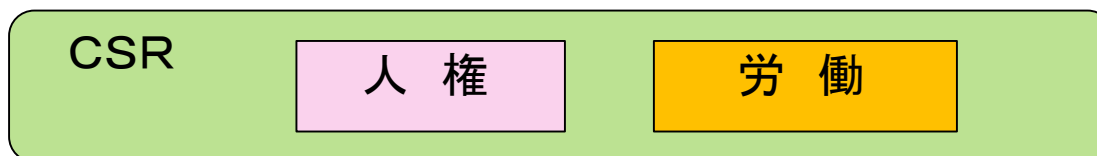
○雇用 ○職業訓練 ○労働生活条件・安全衛生 ○労使関係

労働CSRと人権のドッキング～2010年代までの進展

○ 1990年代まで



○ 2000年代



○ 2010年代 (国連「ビジネスと人権の原則」、ISO26000)



○ 2015年 SDGs ゴール8 ディーセントワークと包摂的な経済成長 ※ディーセントワークの核心は労働CSRである



ILO「多国籍企業・三者宣言」とは？

「多国籍企業に向けられた原則」+「政府に向けられた原則」で構成

◎この宣言の目標は、多国籍企業による、社会の進歩とディーセントワークを実現するための積極的な貢献を推奨し、その活動がもたらす困難を最少とし解決することにある（「宣言」の2）。

◎この宣言は、政府、使用者団体、労働者団体および多国籍企業が、自発的意思に基づいて遵守することがすすめられる雇用、訓練、労働条件・生活条件、および労使関係の分野における原則を規定する（「宣言」の7）。

◎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（「序文」）。

○目的と適用範囲
(7)

○一般方針(5)
※人権含む

○雇用(24)

○訓練(4)

○労働条件
・生活条件(6)

○労使関係(22)

○添付文書
・指針文書一覧
・運用のためのツール

「三者宣言」・2017年改訂のポイント(多国籍企業関係)

○目標と適用範囲

- ・本文冒頭を「目標と適用範囲」に:7項目(旧7項目)
- ・**ディーセントワークの実現、生産における他の企業とのかかわりを追加**

○労働条件・生活条件

- ・賃金・給付及び労働条件、安全衛生:6項目(旧8項目)
- ・**当該国の生活水準、労働者や家族のニーズの考慮等を追加、「最低年齢」は「雇用」に移動**

○一般方針

- ・一般方針、ILO中核的労働基準の内容、国連ビジネスと人権の指導原則の取り扱いなど5項目(旧4項目)
- ・**企業の人権尊重責任の実現に向け、デューデリジェンスの実施、ステークホルダーとの協議、労使関係と社会的対話の役割を追加**

○労使関係

- ・結社の自由と団結権、団体交渉、協議、救済アクセスと苦情審査、労働争議解決など22項目(旧19項目)
- ・**救済へのアクセスを追加:企業が人権侵害からの救済に効果的に働きかけることを求めることを追加。**

○雇用

- ・雇用促進、社会保障、強制労働撤廃、児童労働廃止、機会と待遇の均等、雇用の安定:24項目(旧20項目)
- ・**社会保障、強制労働撤廃、児童労働廃止6項目を追加**

○指針文書(別添文書Ⅰ)

- ・この宣言に関連するILOの宣言、条約・勧告、ガイドラインその他の指針文書の一覧
- ・**前回改定(2006年)以降の文書を補完**

○訓練

- ・適切な訓練の確保など4項目(旧4項目)
- ・**基本的な修正なし**
- ・**補強点:昇進の機会→キャリアアップの機会と生涯教育**

○運用のためのツール(別添文書Ⅱ)

- ・「運用のためのツール」として、①促進(新)、②企業・労組間対話(新)、③解釈手続き(旧とほぼ同じ)に整理
- ・**①では「各国担当窓口の任命など奨励」、②では「労使へのILOの協力」などを追加**



ILO「三者宣言」のあゆみと2017年修正

◎OECD多国籍企業 ガイドライン

- ・1976 採択
- ・1979 改訂(#1)
- ・1984 改訂(#2)
- ・1991 改訂(#3)

- ・2000 改訂(#4)

- ・2011改訂(#5)



◎ILO「三者宣言」

・1977 採択



・1998「中核的労働基準」

・2000 改訂(#1)

・2006 改訂(#2)

2008公正なグローバル化と社会正義に
関するILO宣言

2016グローバルサプライ
チェーンとディーセントワーク

・2017年 改訂(#3・今回)

◎国連での多国籍 企業問題検討

- ・1970年代
- ・多国籍企業条約検討
- ・その後も社会経済
理事会で検討

- ↓
- ・2006、「ビジネスと人権」
の指導原則、検討開始

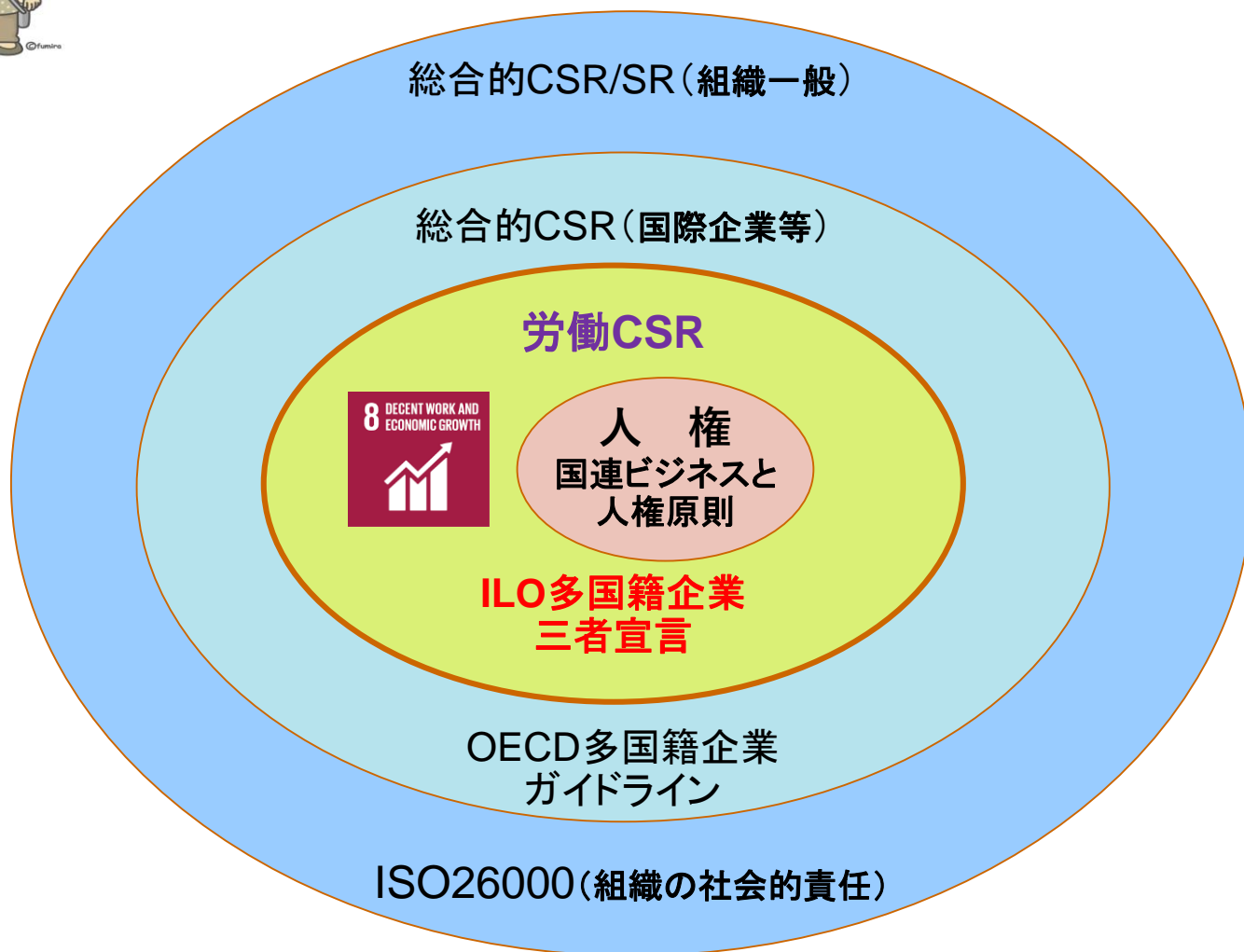
- ↓
- ・2011人権理事会採択
※ILOの中核的労働基準を
「人権」と定義

- ・2015国連SDGs、パリ協定、
アディスアベバ行動目標





CSRにおけるILO「三者宣言」の位置



私たちの人権・労働CSRの課題

課題1 人権を尊重する職場

- 人権尊重の方針と実行措置
- ハラスメントのない職場
- 外国人労働者、LGBT関係への対応
- 海外を含む児童労働、強制労働の排除



課題2 人間的で公正な労働条件

- 公正な賃金、労働条件、WLB
- 長時間労働の是正
- 同一労働同一賃金の実現
- 非正規労働対策の推進

A colorful illustration of a pink heart-shaped platform with various icons representing work, life, and social issues. The icons include a radio tower, a building, a stadium, a Ferris wheel, a person with a laptop, a person with a shopping bag, a person with a motorcycle, and a person with a stroller. Below the illustration is a list of speakers and their affiliations.

基調講演 16:00~
「真のイクメンになるスリースタッフ
~父親の目標でワークライフバランスを奪える~」
NPO法人ファミリーリンク代表 理事 小嶋 敦弘氏

パネルディスカッション 10:10~
「事業成果とワークライフバランスのマネジメント力」
東京大学社会科学研究所 教授 佐藤 博樹氏
(株)ワークライフバランス 代表取締役社長 小塚 淑恵氏
(株)インテラス 労働者サービスリーダー 上原 真可氏
NPO法人フューレス 代表理事 駒崎 弘樹氏
フリーアナウンサー 元NHKアナウンサー 久保 純子氏

東京がワークライフバランスに
取り組む中小企業を応援します！
経営者から、人事労務担当者、
働きやすい職場を目指し、学生、
転職希望者には是非の
イベントです。

課題3 適切な職業訓練の推進

- 中小企業での職業訓練の充実
- AIなど新技術に対応した職業訓練

課題4 「過労死」のない安全な職場

- メンタルヘルスと「過労死」対策
- 労働災害の撲滅



課題5 しっかりとした労使関係

- 労組や従業員代表との対話の推進
- 中小企業での労使対話の促進

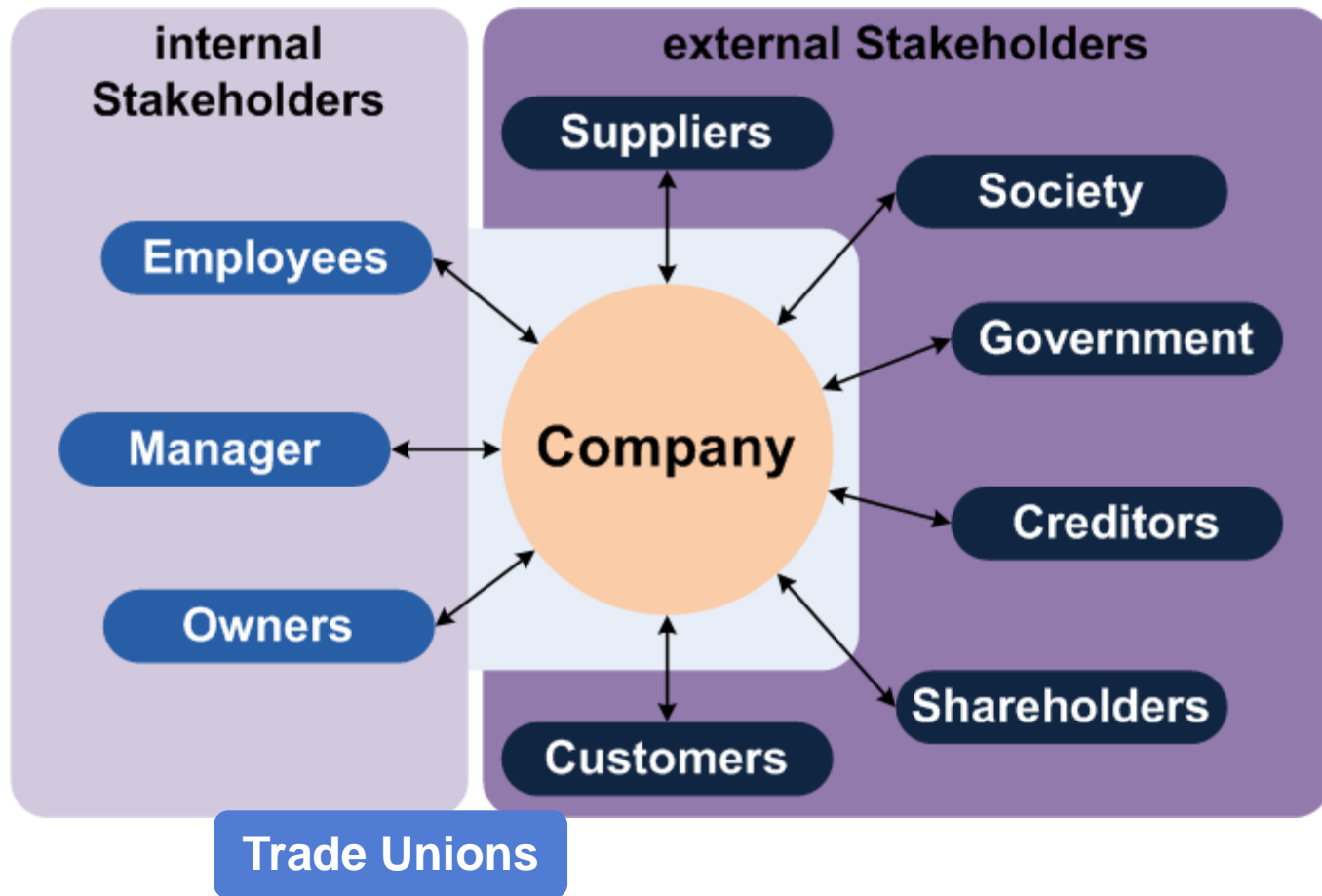
課題6 サプライチェーンでの労働CSR

- サプライチェーンでの履行責任
- 海外での労働CSRの強化



ステークホルダー・エンゲージメントの推進

組織のステークホルダー



ステークホルダー・エンゲージメントのすすめ方

ステークホルダー・エンゲージメント(SHE)の理解

- ・SHEは現代CSRの基本であり人権確保に不可欠
- ・SHとは組織の影響、とくにネガティブな影響を受ける人々

組織のステークホルダーの特定

- ・影響を受ける人々や対象をマッピング
- ・そのなかで参画を求めるSHを特定する

ステークホルダー・エンゲージメントの実践

- ・参加・参画 participation / involvement / **engagement**

(海外に出れば)市民社会との関係を良好に保つことには会社の命運がかかっているといっても過言ではない。「優しい」ステークホルダーに囲まれて無防備でいることは、結果的に日本企業を脆弱にしている。

藤井敏彦氏(METI)

デューデリジェンスとそのすすめ方

デューデリジェンスとは

企業は、国連人権宣言、ILOの中核的労働基準に示された国際的に認められた人権に関連する実際のおよび潜在的な悪影響を特定、予防、緩和するとともに、自社がこれにどのように対処すべきかについて責任を持つため、デューデリジェンスを実施すべきである。 (ILO多国籍企業三者宣言・2017年改訂)

企業活動のネガティブな影響の検討と特定

- ・企業活動のネガティブな影響を幅広く検討し特定する
- ・ステークホルダーの参加を得る

対応方針の確認と組織内への伝達

- ・影響の特定を踏まえて対応方針を確認する
- ・組織内に適切に伝達し対応を求める

対応活動の評価とフォロー、情報の公表



pixta.jp - 6137450

Thank you for your kind attention.

ILO Association of Japan