

ILOの多国籍企業宣言とビジネスのためのヘルプデスクに関する動向

1. 背景と目的

昨今、ILOは基準やガイドラインを設定し、監視するトップダウン型と言える従来型のアプローチに加え、現場レベルでの取り組みを通じてディーセント・ワーク¹の実現を目指すボトムアップ型のアプローチの展開を進めている。例えば、ILOは設立以来、結社の自由及び団体交渉権の承認を、これらが担保されなければ、他の労働基準に関する対話や協議ができないことから、ILO憲章やフィラデルフィア宣言、労働における基本的原則と権利に関するILO宣言、100周年記念宣言等の主要な宣言においてその重要性について言及するとともに、「結社の自由及び団結権保護条約」(87号)や「団結権及び団体交渉権条約」(98号)等の関連する条約の採択、結社の自由委員会の設置等に取り組んできた。また、特に重要な基準としてILOが設定した中核的労働基準においても結社の自由及び団体交渉権の承認が含まれており、貿易協定や国際枠組み協定、SDGsなどの国際的な目標に盛り込まれる形で適応推進に向けた活動が展開されている。

しかしながら、結社の自由及び団体交渉権の承認は、中核的労働基準の中でも最も批准が遅れており、特にASEAN地域においては、87号及び98号条約を批准している加盟国は10カ国中3カ国に留まる。このような背景を踏まえ、ILOは近年、ボトムアップ型のアプローチを展開している。例えば、ミャンマーにおいては、労働安全衛生に関する「Vision Zero Fundプロジェクト」と呼ばれるプロジェクトが実施され、現場での労働安全衛生状況の改善を通じ、これまで孤立していた現地の農業従事者から構成されるグループが設立され、経験や知識の情報共有が行われている(ILO, 2021b: 44)。これは、非常に小規模ではあるが、従来の基準の設定と監視で実現しようとしてきた結社の自由及び団体交渉権の承認を現場レベルの活動を通じて実現していると捉えられる。

以上の動向を踏まえ、特にILOの多国籍企業に関する先行研究を整理すると、トップダウン型アプローチに当てはまる多国籍企業宣言についての研究は吾郷(2011)等が存在するが、ボトムアップ型に言及した研究は限られている。そこで本研究では、ILOの多国籍企業に関する活動においても同様にトップダウン型のアプローチに加えボトムアップ型のアプローチの展開が見られるかを明らかにすることを目的とする。

2. ILO 多国籍企業宣言

グローバルサプライチェーンの拡大に伴い、国境をまたぎ活動を展開する多国籍企業に規制をかけることが課題として認識されるようになり、ILOはこの課題の克服を目的として1977年にILO多国籍企業宣言を採択した。同宣言は、序文、目標と適用範囲、一般方針に続き、雇用、訓練、労働条件・生活条件、労使関係に関する分野についてガイドラインを

¹ 「働きがいのある人間らしい仕事」と訳される。雇用の量だけでなく、質を問題とする概念である(長谷川, 2009: 18)。

示している。また、2017年に最新の改定がなされており(ILO, 2017)、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD 多国籍企業行動指針」とともに重要な国際的文章として位置づけられている。しかしながら、同宣言は厳密な国際労働基準ではないため、ILO 憲章上に規定される報告等の義務は発生せず、一連の監視手続きが発動されないとの課題が指摘されてきた(吾郷, 2011: 38)。

3. ILO ビジネスのためのヘルプデスク

この点を補う取り組みの一つとして、近年、ILO は企業と直接コミュニケーションを取る「ILO ビジネスのためのヘルプデスク」(以下、ヘルプデスク)を展開している。ヘルプデスクは、ILO の多国籍企業局管轄で2009年に開始された取り組みで、企業活動への国際労働基準の適応に向けた個々の質問に対し、ILO 専門家チームが無料で情報提供を行うものである。これまでのヘルプデスクの利用者の大多数は多国籍企業となっており、照会の内容については、企業が自主的に取り組みやすいテーマとして考えられる職場の安全衛生への照会が最も多い(ILO, 2021a: 4, 7)。また、ILO のウェブサイト上に関連情報が英語、フランス語、スペイン語(部分的に日本語、中国語、ベトナム語)で掲載されている。

4. 小括

ILO は基準やガイドラインを設定し、監視するトップダウン型と言える従来型のアプローチに加え、近年、現場レベルで改善を通じディーセント・ワークの実現を目指すボトムアップ型のアプローチを展開しており、この傾向はILO の多国籍企業に関する取り組みについても見られた。具体的には、トップダウン型のアプローチとしてILO は多国籍企業宣言を採択しガイドラインを設定する一方、ボトムアップ型のアプローチとしてヘルプデスクを展開し、直接多国籍企業とコミュニケーションを行っていた。

実務の観点からは、多国籍企業はビジネスと人権との文脈において、中核的労働基準を始めとした労働基準の遵守を強く求められている一方、ASEAN 地域のように、進出国の状況によりその遵守が困難である場合も少なくない。そのような中で、ヘルプデスクの取り組みを整理したことは、相談窓口を一つ増やすことにつながったと考えられる。一方、多国籍企業がヘルプデスクを使用しており、労働安全衛生に関して多くの照会がなされている事実は確認できたが、その照会によって、実際にどの程度、ディーセント・ワークが促進されたかについては不明瞭であるため、この点についてはさらなる研究が必要である。

(参考文献)

- 吾郷真一 (2011)、「グローバル化とILO の監視メカニズムの課題—守るべき価値と、促すべき変化—」『世界の労働』2011-03、36-45 ページ。
- 長谷川真一 (2009)、「ILO90年のあゆみ—その意義と役割—」『世界の労働』2009-04、4-21 ページ。
- ILO (2017), *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*
— (2021a), *ILO Help desk for Business Update on the expert advice service and web site March 2021*
— (2021b), *VISION ZERO FUND MYANMAR : Outcomes and Practices Assessment 2017-2020*