



2022 年度

第 16 回全日本高校模擬国連大会・本選

議題概説書

Background Guide

【議場】 国際労働機関理事会 ILO Governing Body

【議題】 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言

Tripartite declaration of principles concerning multinational
enterprises and social policy

はじめに	4
第0章 議題概説書の手引き	5
第1節 議題概説書の構成	5
第2節 議題概説書の位置づけ	5
第3節 表記について	5
第1章 会議設定	6
第1節 議場設定	6
第2節 議場説明	6
第3節 成果文書の扱い	7
第2章 多国籍企業について	8
第1節 多国籍企業の定義と特徴	8
第2節 多国籍企業の歴史	9
第3節 多国籍企業の影響	12
第4節 近年の多国籍企業を取り巻く情勢	14
第3章 多国籍企業へのアプローチについて	17
第1節 概説	17
第2節 多国籍企業宣言について	18
第4章 論点解説	19
第1節 多国籍企業が提供すべき社会保障について	19
第2節 新型コロナウイルス対応における個人データの扱いについて	20
第3節 アウトオブアジェンダと可変範囲	22

第5章 リサーチの手引き	23
第1節 情報収集に際して	23
第2節 リサーチに特に役立つ資料・ウェブサイト	23
第3節 本議題概説書で紹介した関連文書	24
第6章 参考文献	25
【書籍】	25
【論文など】	25
【ウェブサイト】	26

はじめに

「グローバル化」という言葉を皆さんは聞いたことがあるでしょうか。聴き馴染みのある人が多いでしょう。国際的な関係の緊密化によって国や地域の地理的境界や枠組みは容易に乗り越えられるようになり、本会議の主題たる多国籍企業のような企業形態を生み出しました。しかし、グローバル化という言葉が本格的に使われ始めたのは1990年代のことで、この四半世紀の間に世界は大きな変化を経験していると言えます。模擬国連における大使を模擬することを通して、参加者の皆さんにはグローバル化しゆく世界において、「国家」が果たす役割やグローバル化がもたらした変化について考えていただきたいと思います。

模擬国連という視点に立ってみれば、今回の会議は大使を模擬する皆さんにとっては非常に難しいものになると思います。本会議では、簡単に言えば「多国籍企業に関するルール作り」を考えることとなります。従って、直接的に利害を受けるのは多国籍企業そのものであるかのような印象を受けますが、交渉主体として皆さんが模擬するのは国家です。簡単に調べただけではスタンスも見えづらいところが多いでしょう。本会議では新型コロナウイルスの影響も踏まえたルールづくりが求められますが、その「影響」とは果たしてどのようなものなのか、これも一見してわかるようなものではなく、国益を立てて会議に参加するためには皆さんのリサーチと深い考察が必要となります。

また、本会議の主題である多国籍企業についてのルールは、目まぐるしく変わりゆく国際情勢の影響をかなり直接的に受けています。従って、適切な政策を作り出し、他国の協力を取り付けるというプロセスが、他の会議以上に重要になります。皆さんの発想力、独創性を活かしたアイデアと、それについて地に足をつけた検証に基づく実効性の付与、これらの両輪を兼ね備えて初めて、本会議で求められるような理想的な政策が作りうると言えるでしょう。

このように、本会議は参加者の皆さんに適切なリサーチ及びそれを生かした深い考察と、独創性や発想力に溢れるアイデア及びその現実的な検証を兼ね備えた政策立案を求めています。簡単なことではないでしょう。しかし、高校生ならではの視座や熱意を活かして、これらを達成していただけることを強く願っております。

それでは、立派な大使となった皆さんと議場でお会いできる日を楽しみにしております。

第16回全日本高校模擬国連全日本大会 会議監督

田部井淳志 近藤紀仁

第 0 章 議題概説書の手引き

第 1 節 議題概説書の構成

本議題概説書は、本章、参考文献を除くと 5 つの章から構成されている。第 1 章で模擬国連会議としての本会議の会議設定を概説しており、はじめに読んでいただきたい。第 2 章では多国籍企業に関する基礎的な知識を、第 3 章ではこれまで多国籍企業に対して本会議の議場となる ILO がとってきたアプローチを紹介している。これらの知識は多国籍企業に対するアプローチを考える本会議において必須になるので、論点解説などを読む前にまずは一読してもらいたい。そしてその後、第 4 章で論点解説をしており、ここを読み終わればそこから先は皆さんのリサーチの領分となる。第 5 章にリサーチの手引きをつけているので、必要に応じてご利用いただきたい。

第 2 節 議題概説書の位置づけ

本議題概説書はあくまでも会議への導入という目的のもとで概要を説明しているだけのものである。従って、各国の対応や多国籍企業の実例、各所での経済効果などの詳細については触れていない。従って、各国大使として本会議の準備を進める際には当然追加でのリサーチが必要となる。まずは本議題概説書をご一読いただき、さらに追加でリサーチを行っていくことで、自国の国益や戦略などを組み立てて準備を進める過程の第一歩としてご利用いただければ幸いである。

第 3 節 表記について

本議題概説書は、上述の通り本会議に臨むにあたっての導入を目的として書かれたものであるため、わかりやすさを重視して表記¹や言葉の意味²に厳密性を欠くことがあるが、ご了承ください。

¹ 英語の和訳に揺れがある場合（ILO 理事会－ILO 管理理事会など）。

² 言葉の定義にいくつかの説がある場合などにいずれかを採用している場合（多国籍企業など）。

第 1 章 会議設定

第 1 節 議場設定

議 場：第 346 回 国際労働機関理事会 ILO Governing Body

議 題：「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）」の第 6 回改定 Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy

開催日時：2022 年 11 月³

第 2 節 議場説明

今回模擬するのは、2022 年 11 月に行われる第 346 回国際労働機関理事会である。ここでは、国際労働機関の目的と役割、並びにその中での理事会の役割について軽く紹介する。

【国際労働機関（ILO）について】

国際労働機関（以下、ILO）は、国際労働基準を制定することを通して、労働者の労働条件と生活水準を改善し、働く権利を促進することを目的とする国際連合（以下、国連）の専門機関である。1919 年、社会正義は世界平和の基礎となるという前提のもとで国際連盟の中で設立され、1946 年に国連に引き継がれ、国連最初の専門機関となった。スイスのジュネーヴに本部を置いており、1969 年にはノーベル平和賞を受賞するなど、精力的に活動している国連機関として評価が高い。

ILO は総会（国際労働会議）、理事会（管理理事会）、国際労働事務局の 3 つによって構成されている。理事会の説明は下に示すが、総会は毎年開かれている政府・使用者・労働者の三者代表が出席するフォーラムであり、労働事務局は ILO の恒久事務局である。

³ ILO 理事会の開催は決定しているが、議題については公表されていない。本会議においては、この第 346 回 ILO 理事会において多国籍企業宣言の改定が議論されると仮定した上で会議を模擬していただく。

【ILO 理事会について】

上記のように、ILO 理事会は ILO を構成する 3 つの組織のうちの一つであり、その役目は「ILO の活動に指示を与え、事業計画と予算を作成し、ILO 基準が順守されていないとの苦情を審議する」こととされている⁴。本会議の議題となっているような各種宣言の扱いや改定についても担当しており、ILO の最高意思決定機関たる総会の決定事項を執行し、ILO 事務局を監督することもしている。

毎年 3 月、6 月、11 月の 3 回開催されており、政府代表 28 名、使用者代表 14 名、労働者代表 14 名の正理事 56 名と、政府代表 28 名⁵、使用者代表 19 名、労働者代表 19 名の計 66 人の副理事を合わせた 122 名で構成されている。なお、本模擬国連会議においては、このうち政府代表を皆さんには模擬していただくことになる。従って、実際の ILO 理事会とは構成が異なるが、そのことはしっかりと理解した上で本模擬国連会議に臨んで欲しい。

第 3 節 成果文書の扱い

本会議で改定された多国籍企業宣言はそのまま第 6 版として適用される⁶ものとする。既存の多国籍企業宣言に対して追加・修正を加えることで改定を行っていただきたい。なお、多国籍企業宣言そのものは条文、68 条に及ぶ条項と 2 つの附属書によって構成されており、これらを全て 2 日間の会議において扱うのは困難であるため、可変領域については第 4 章第 3 節で説明する。基本的には追加で新たな政策を付け加えていく形をイメージしていただければ幸いであるが、修正をしたい場合はそちらをご参照いただきたい。

⁴ 国連広報センターホームページより。

⁵ このうち 10 名は常任理事国である日本、ブラジル、中国、フランス、ドイツ、インド、イタリア、ロシア、英国、米国の十大産業国からそれぞれ輩出されており、残りは 3 年ごとに選挙で選ばれている。

⁶ これまでの改定においても、理事会の決定後総会の審議を経ることなく多国籍企業宣言は改定されているため。

第 2 章 多国籍企業について

本章では、本会議の主題となる多国籍企業という存在について、それがそもそも何を指すのかということからはじめ、そのような存在が出てきた経緯や、それらが各国に与える影響、そして近年多国籍企業に求められていることなどを幅広く解説する。

第 1 節 多国籍企業の定義と特徴

【多国籍企業の定義】

多国籍企業という用語が最初に使われたのは 1960 年であり、アメリカの法律家であるデビッド・リリエンスールが当時国際経営における主役として登場してきた企業形態のことをそのように名付けたことに端を発する。しかし、多国籍企業について明確な定義や確立したコンセンサスは現在存在していない⁷。したがって、便宜上 1973 年に国連決議⁸で出された「2 カ国以上において事業ないし所得を生み出す資産を支配している企業」という定義が一般的に認められている。ただし、他にも定義は存在しており、結局のところ本質的に重要なのは「海外の資産・企業を支配することを通じて海外事業活動から利益を得ることを目的とした投資行動」を行っていることである。

⁷ 折橋『多国籍企業の意味決定と行動原理』（2003）。

⁸ 国連貿易開発会議（UNCTAD）でもこの定義が繰り返し使われている。

【多国籍企業の特徴】

また、その特徴についても触れておこうと思う。定義そのものの問題以上に、多国籍企業とはどのような性質を持った企業を指すのか知っておくことは、これからの議論の前提として重要である。折橋（2003）があげている特徴のうち、特に特徴的なものをいくつか記載する。

- ・強力な経済力をもち、ときにそれが国家のものを上回ること
- ・各国の税制や法律・慣習に従って事業を行う各国現地法人を多数所有し支配していること
- ・多種多様な人種、民族、宗教、言語を持つ従業員たちによって構成されている超国籍的集合体であること
- ・国境/国家主権による規制を乗り越えて地球規模で活動していること

「多国籍企業」という字面から想像しやすい特徴ではあるが、改めてこれらの点を押さえておいていただきたい。強大な経済力を持つ多国籍企業だからこそ、それに対して国家がどのようなルールを設けるかによって国益が大きく左右されることや、多国籍企業が国境/国家主権による規制を乗り越えつつも各国の風習に合わせて経営を行っていることなどの二面性を把握した上で、自国における多国籍企業の進出状況などをリサーチしていくと良いだろう。

第2節 多国籍企業の歴史

【はじめに】

ここでは、上で見たような多国籍企業なるものがどのようにして発展してきたかを簡単に説明する。過度に歴史に踏み入りすぎることなく⁹、本会議に活用できる要点を捉えていただければと思う。

⁹ 多国籍企業の発展については国家主権との相克や資源主権などの考え方とも関連があり、様々な研究論文なども存在している非常に興味深いテーマであるが、ここでは本会議への導入という本議題概説書の目的に準じて簡単な説明に留める。

【近代国家と多国籍企業のおこり】

19世紀以降、近代の経済発展は人類の歴史の中でも目覚ましいものである。近代社会において企業はより広くサービス・製品を提供するため、自由競争・自由貿易を主張し、政治革命・産業革命を経て成立した近代国家の多くはこれを推進することにより、企業の活動を支え、またそれによって経済を成長させてきた。即ち、企業と国家は基本的に協調しながら成長していったのである。その過程において、世界中にサービス・製品を提供し始めた企業も存在しており、これが多国籍企業の礎となる。

しかしこれは、国家の経済力が企業のそれよりも明らかに上回っていた時代の話であり、20世紀になるとこのように企業が成長していく中で、経済力で国家を凌駕する企業も生まれ始めていた。グローバル・ビジネスによって力をつけた企業は、しばしば国家と利害対立を持つこともあり、それが先鋭化してきたのが1960年代から1970年代である。

【国家主権と多国籍企業の対立】

多国籍企業の発展は20世紀の後半になると顕著である。1958年のEEC¹⁰設立をきっかけに、まずはアメリカ系多国籍企業がヨーロッパに進出し、これが1960年代に本格化していく。1960年の段階では世界の対外直接投資額の5割程度がアメリカ系企業になるなど、その発展具合は目覚ましいものである。大戦で疲弊したヨーロッパ諸国においてアメリカ系企業は続々とその力を伸ばし、1973年の『ウォール・ストリート・ジャーナル』によれば世界100大マネーパワーのうち51が多国籍企業であった。

このような成長のなかで、多国籍企業は国家と渡り合うほどの経済力と交渉力を手にし、特に発展途上国においては多国籍企業の動向次第で国家の経済が左右されるような状況も生まれた。一方、多国籍企業の発展のあり方から「黄金の60年代」と呼ばれた時代は、多くのアジア・アフリカ諸国が独立を果たした時期でもある。独立を果たした新興国・途上国の多くは民族ナショナリズムのもと、多国籍企業によって資源が使われたり、自国の経済発展が阻害されたりしていることを受けて多国籍企業と対立した。各国が国家主権による資源主権¹¹の収用を

¹⁰ 欧州経済共同体。ベルギー、フランス、ドイツ、イタリア、ルクセンブルク、オランダの経済統合を目指して設立された。

¹¹ 自国の資源に対する主権。

行ったり¹²、多国籍企業の国有化を行ったり¹³と、その対立は次第に目に見えるものになっていく。

1970年代になると、アメリカ系企業だけではなくヨーロッパや日本発の多国籍企業も力をつけるようになってくる。この時代になると、南北問題との関連や、先進国間における経済摩擦なども相まって国家と多国籍企業の対立は様々なところで見られるようになる。多国籍企業をめぐる不正やスキャンダルも相次いで発覚し、不買運動が起こるなどといった状況もあり、企業側も国家側も対応を迫られた。

【協調とルールメイク】

このような状況を受けて、国連や OECD¹⁴などの場において、多国籍企業の役割を確認し、それらへの規制を作っていこうという動きが展開される。多国籍企業の持つ経済力はもはや否定しようのないものであり、それらが果たしうる役割の大きさは国際社会全体が認めるところであった。一方で、多国籍企業が生み出している摩擦や問題点も踏まえ、多国籍企業に対して、受け入れ国の利益を守るための行動規制を多国籍企業に対してかけることにより、多国籍企業と国家の衝突を回避しようという動きが結実した。1975年の国連での特別会議や1976年の OECD の「国際投資及び多国籍企業に関する宣言」「国際投資及び多国籍企業に関する行動指針」、そして本会議で改定を議論する ILO 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）」などが出されたのである。

このようにして国家と多国籍企業はそれまでの衝突をある程度乗り越えることに成功し、1992年の国連報告書においては「成長のエンジン」としての役割を期待された。以降、国際情勢に合わせて国連、OECD、ILO などをはじめとする国際機構はそれぞれその宣言を修正しつつ、多国籍企業と国家のより良い共存の仕方を探し続けている。

¹² 1960年に OPEC（石油輸出国機構）が創設され、多国籍企業と交渉ののち原油生産・価格決定権を奪回したことなど。

¹³ チリをはじめとする銅の産出国が銅鉱山を国有化するなど。

¹⁴ 経済協力開発機構。国際経済全般についての協議を目的とする国際機関。

第3節 多国籍企業の影響

【はじめに】

ここまでで多国籍企業そのものについて確認してきたが、これらが国家に与える影響はどのようなものであるのかを確認したい。その影響は主として経済的なものであるが、雇用の増減などを含む社会的な影響も存在している。また、イメージがしづらいかもしれないが、政治的な影響の存在も指摘されており、それらを複合的に見て自国にとって多国籍企業の存在がどのような影響を与えており、それは国益に資するのかどうかを判断していただきたい。ここでは本国¹⁵と受入国に分けて多国籍企業の影響を論ずるが、各国の国内法や経済状況にもその影響は依存する上、本国と受入国のどちらにも帰属する場合も多いので、自国リサーチの際にしっかりと調べてみて欲しい。

【本国に与える影響】

まずは多国籍企業が本国に与える影響を考察する。本国における影響は、雇用状況の変化と、経済的影響の二つが大きい。これらは関連するものではあるが、それぞれ分けてみていくこととする。

まず、雇用状況の変化について考える。わかりやすい影響として、自国において作った製品などを他国に輸出する場合と比べ、輸出先であった国に拠点を移して製品を作った場合、自国における雇用は減少する。元々自国のみで製造を行っていた場合には失業の増大を引き起こすだけではなく、本来他国に拠点を持たなければ生じていたはずの本国での雇用がなくなるという意味において、労働者の仕事の喪失という影響がみられるのである。

これだけを見ると雇用の面で悪影響しかないように見える多国籍企業だが、異なる見解も存在する。多国籍企業が他国に拠点を持つことにより、本国からの機械・設備・原材料・部品・製品の輸出が増大し、これに関連する仕事が代わりに増えるという議論である。他に、他国に展開していくにあたり、それを支援する仕事の増大なども雇用の増大につながるとされている。

¹⁵ 発祥国と呼ばれることもある。

このように、多国籍企業が対外進出を進めることによって減る仕事もあれば増える仕事もあり、その仕事の内容や性質は異なるものであるが、これは産業・業種の高度化によって移行し対応できるというのが現在主流な見方である¹⁶。

また、経済的状况についての影響も考慮が必要である。雇用の減少とつながる議論になるが、労働者の失業などによって労働者の所得と購買力が低下し、国全体として不景気に繋がりうる他、産業の空洞化などの可能性が懸念されている。一方で、多国籍企業の対外進出によって他国の所得が増加し、それが他国の需要の増加につながって結果的に輸出が増えて本国にも経済的利得をもたらすという見方も存在しており、そのような事例の報告もなされている¹⁷。

以上のように、多国籍企業の本国に対しての影響は雇用・経済の両面からメリット・デメリットの双方が主張されている。これらを比較衡量した上で、どちらの方が自国において大きいのか、またどのようにすればメリットを增強し、デメリットを軽減できるのか考えながら政策に適宜反映していただきたい。

【受入国に与える影響】

続いて、多国籍企業が受入国側に与える影響を考察する。こちらについては、雇用面での影響、経済・技術的な影響に加えて、政治的な影響も時に議論に上がるので、これらをそれぞれ紹介していきたいと思う。

まず、雇用については本国について述べたことを考えればわかりやすいが、受入国内に雇用が生み出されるという意味では雇用増加に貢献していると言える。基本的に多国籍企業は進出先では現地の労働者を雇用することが多いため、特に雇用が不足している国や地域においては多国籍企業は積極的に誘致されている。一方で、ポジティブな影響ばかりではなく、地元企業との雇用競争が生まれることなどが懸念されている場合もある。

次に、経済的・技術的影響について解説する。基本的には資金の導入、貿易を通じた外貨獲得などの経済的な好影響が期待されることが多い他、特に途上国においては先進諸国の技術をも獲得することができるかと期待されている。したがって、受入国の国際収支を改善する効果が

¹⁶ 亀井『企業国際化の理論—直接投資と多国籍企業』（2001）。

¹⁷ 亀井『多国籍企業の研究—その歴史と現状』（1996）。

あるとするのが一般的ではあるが、多国籍企業自体は受入国の国益のためではなく利益の最大化の手段として対外進出をしているので、時としてその間に食い違いが生じることもある。研究開発を本国でのみ行って技術は輸出しないような場合には多国籍企業が来たというだけで受入国の技術発展が促進されることはなく、経済的状況についても受入国への効果が誘致のコストに比べてあまり大きくない場合も存在している。最悪の場合には、自国の地元産業と市場経済において競争することになり、既存の地元産業を衰退させてしまう危険すら指摘されている。

最後に、政治的な影響についても指摘しておく。これについてはイメージがつきづらいかもしれないが、多国籍企業の中でも強大なものはすでに一部の国家をしのぐ経済力を持っていることから、それらに過度に依存することによる政治的リスクも指摘されている。実例として、アメリカ系の多国籍企業にかなり依存していたチリにおいてアメリカに不利な政治体制変換が行われようとした際に多国籍企業も与した妨害が行われたことなどは公然の秘密となっており¹⁸、特に途上国などにおいては多国籍企業への過度な依存が経済のみならず政治に一定程度の影響を与えることが危惧されている。

第4節 近年の多国籍企業を取り巻く情勢

ここまで、多国籍企業に関する一般的な情報を提供してきた。しかし近年、多国籍企業を取り巻く状況が変化してくる中で、これまでになかった責任が多国籍企業に求められるようになってきた。一般的な社会的責任と、新型コロナウイルス感染症が流行したことに伴って生じた責任に分けてここでは解説する。特に後者に関しては、本会議の論点に直接的に関係する部分であるので、しっかりと読み込んだ上でその先のリサーチにつなげていただきたい。

【一般的な社会的責任】

まず、（これは多国籍企業に限らず一般に企業に対して言われていることであるが）近年多国籍企業の「社会的責任」が注目されることが多い。ここまでみてきた通り、多国籍企業は強大な経済力を持つことから、従来国家が果たしてきた社会的制度としての役割を果たすことが増えてきた。これにより、企業の行動が社会を大きく左右するという前提が生まれつつあるのである。そして特にグローバル化が進む現代社会においては、各企業は自身の行動に対して

¹⁸ 亀井『企業国際化の理論—直接投資と多国籍企業』（2001）。

社会的責任を持つべきであるという論調が生まれており、これは現在では広く企業の義務、倫理として捉えられることが多い。

しかし、上述した通りこのような「社会的責任」は多国籍でない国内企業に対しても求められてしかるべきであろう。多国籍企業が特筆して責任を問われるのには経済力以外にも理由がある。そもそも社会制度が各国によって異なっている中で、多国籍企業はいくつもの国にまたがっている以上、受入国では受入国の慣習に従いつつも、差別の撤廃など、本国の社会制度なども適宜導入しつつより良い人権が保障された社会を構築していく¹⁹責任があるという主張が存在する。このことから、一般に多国籍企業の方が国内企業よりも求められる社会的責任が大きいことが多い²⁰。

具体的な社会的責任の果たし方としては、社会制度の構築に加え、環境問題への配慮などが挙げられている。前者はその社会における人権状況の改善などが含まれており、これは多国籍企業の持つべき企業倫理として古くから主張されているものである。後者については、環境問題が叫ばれるようになった近年特有の事項である。元々は、それらへの配慮のない多国籍企業の進出により受入国の環境が破壊されることへの反発から求められていた環境保護などの文脈での社会的責任だが、近年ではむしろ多国籍企業の積極的な環境問題への貢献が求められている。

【新型コロナウイルス感染症による影響】

新型コロナウイルス感染症（COVID-19、以下コロナ）は世界的な規模で経済及び社会に対して大きな影響をもたらしている。コロナの影響でそもそも国外移動が困難になり、製造業を中心とする多国籍企業は直接的なダメージを受けた。さらに、コロナを経て多くの国が自国第一主義をとるようになり、世界規模でグローバル化がある種「後退」するような局面にあって

¹⁹ 例えば、A国からB国に進出した多国籍企業の場合、B国で男女差別が行われていたとしても、男女差別のないA国発祥の多国籍企業はB国内で男女差別を行わず、むしろ男女差別撤廃の方向にB国の社会を導くべき、ということである。

²⁰ 奥村皓一・夏目啓二・上田慧『テキスト多国籍企業論』（2006）。

21、多国籍企業の多くはしばらく苦戦を強いられることとなった。しかし、オンライン経営や遠隔操作などの手段を通して適応し始めている。

このような状況を受け、新たにコロナ禍における多国籍企業の責任が問われるようになった。その内容としては、コロナ禍において従業員の人権を保護するようなシステムを構築することであり、具体的な内容は健康と安全の確保、個人データの保護の二つが主に挙げられている²²。ここではそれぞれについて考えていきたいと思う。

まず、従業員の健康と安全の確保については意味するところは比較的わかりやすいだろう。オンライン経営などもその一環であるといえるが、コロナによる従業員の健康へのリスクに適切に対応する社会保障のあり方を提供することが求められるわけである。多国籍企業の社員の行き来などによって受入国にコロナを拡大させないことなどについても企業の責任が問われることもある。ただし、（これは後に紹介する論点でも紹介するが）多国籍企業のコロナ対策が本国の基準に従うか、受入国の基準に従うかについては議論の余地がある。

また、個人データ保護についてもコロナの影響で多く取り沙汰されるようになった。そもそも個人データの保護は人権保護の一環とされており、人権保護が企業の義務とされていることから、世界的に多国籍企業が果たすべき重要な社会的責任の一つとされている。コロナ対策に関連する文脈での個人データ保護²³に関する「一般データ保護規則（GDPR）²⁴」がEUによって運用されるなど、いくつかの国家²⁵は独自の基準を定めているが、これについても多国籍企業が従う基準が本国のものか途上国のものかは議論が分かれるところである。

²¹ 吉原英樹『国際経営』（2021）。

²² 板津直孝「新型コロナウイルス（COVID-19）と個人データ保護-多国籍企業に求められる取り組み-」（2020）。

²³ 例えば、位置情報や濃厚接触歴など。

²⁴ ここでは、個人データへの侵害に対して、最大で全世界年間売上高の4%という巨額な制裁金を企業に科すことで、多国籍企業に対し厳格な規律を求めている（板津直孝「新型コロナウイルス（COVID-19）と個人データ保護-多国籍企業に求められる取り組み-」（2020））。

²⁵ 欧州の他に中国、アメリカ、日本など。

第3章 多国籍企業へのアプローチについて

第1節 概説

第2章で、多国籍企業という存在の性質や、それらが国家に与える影響について解説してきた。第2章第2節²⁶でも見た通り、多国籍企業のもたらす影響の大きさを考慮し、国際社会は様々な形でそれらに規制をかけつつ、各国の国益に資する形で多国籍企業の力を発揮できるようなアプローチを試みている。その中でILOが取ったアプローチである「多国籍企業宣言」を本会議では扱うが、その他のアプローチも含めここでは簡単にその概要を解説し、その後多国籍企業宣言そのものを詳しく見ていく。

まず特筆すべき国際社会の取り組みの一つに、OECDで採択された「国際投資及び多国籍企業に関する宣言」及び「行動指針」があげられる。1976年にOECDで全加盟国の同意によって採択されたこの宣言と行動指針は、法的拘束力がないとはいえ、OECD加盟国をはじめとし多くの国及び企業が従ったり、参考にしたりしているものである。5回の改定を経て、現在でも利用されている。しかし、OECDの弱点として、加盟国数は1976年当時で24カ国、2022年現在でもまだ38カ国と限られている。

同時期に、国連でも多国籍企業に対するアプローチが取られていた。1977年には次節で詳しく述べる多国籍企業宣言がILOから出されたが、1975年には国連総会においても多国籍企業に関して議題に挙げられており、第二委員会でいくつかの決議や宣言が採択された。また、民間レベルでは1990年にアメリカの民間団体CERES²⁷が企業行動指針を「バルディーズ原則」として発表するなどの動きも見られており、各企業が独自の行動指針を発表していることもある。

²⁶ 本節と多少重複する内容があるが、ご了承いただきたい。

²⁷ Coalition for Environmentally Responsible Economics の略。

第2節 多国籍企業宣言について

上記のように多国籍企業に対する様々な国際的アプローチの中で、多国籍企業宣言が最も特徴的なのは、世界中の政府、使用者、労働者が合同で作成している国際文書であるという点である。母団体であるILO自体の性質からも、多国籍企業宣言は労働者の権利を保障するという見地に立って多国籍企業に対してのアプローチを設定している点が特筆に値する。

ILOのホームページ²⁸によれば、多国籍企業宣言は「社会政策と包摂的で責任ある持続可能なビジネス慣行に関して、企業に直接の指針を示した」ものであり、全ての企業にとって好ましい慣行を反映しているとされている。これらは国際労働基準に規定された原則やILO条約の定める義務に基づいて作られたものである。そして、着目すべき点として、本宣言が対象としているのは多国籍企業のみではなく、本国及び受入国の政府も含まれている。

宣言の内容は一般方針、雇用、訓練、労働条件・生活条件、労使関係の5つに大分されており、雇用、労働条件・生活条件、労使関係についてはそれぞれ次のような小項目が設けられており、その対象が多岐にわたることが確認できる。

雇用：雇用促進、社会保障、強制労働の撤廃、児童労働の実効的廃止、機会及び待遇における均等、雇用の安定

労働条件・生活条件：賃金、給付及び労働条件、安全衛生

労使関係：結社の自由及び団結権、団体交渉、協議、救済へのアクセス及び苦情審査

最後に、ILO事務局長ガイ・ライダーの多国籍企業宣言についての発言を引用して本章を終える。

「多国籍企業宣言は、企業が世界各地における自社事業を通じて、いかにディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現に寄与するか、その方法について明確な指針を提供しています。国際労働基準に根ざしたその勧告内容は、すべての企業にとっての良い慣行を反映するだけでなく、好ましい企業行動を促進する政府の役割、そして社会対話の決定的に重要な役割に光を当てています。」

²⁸ https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_676220/lang--en/index.htm

第4章 論点解説

本模擬会議において、論点は次の2つを設定する。本章では、それぞれの論点について紹介した上で、アウトオブアジェンダ（本模擬会議において議論してはいけない内容）についても触れたいと思う。

論点1：多国籍企業が提供すべき社会保障について

論点2：新型コロナウイルス対応における個人データの扱いについて

第1節 多国籍企業が提供すべき社会保障について

第1の論点である社会保障については、まずは既存の多国籍企業宣言の社会保障に関する条文を引用したいと思う。

多国籍企業宣言 第22条²⁹

①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。②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。

このように、社会保障については政府（受入国政府を指す）の努力義務を定めるとともに、多国籍企業の果たす役割についても述べられている。しかし、この条文についてはいくらかの議論の余地がある。下線を引いている部分がそれぞれ争点となりうる箇所であるので、一つずつ紹介していく。

まず、①についてだが、「（受入国）政府は」それぞれ「ILOの社会保障基準を指針として」「適用可能な場合には」となっている。受入国が十分に発展していない途上国の場合、ILOの社会保障基準は指針とするには要求レベルが高く、現実的に達成するのが難しい場合が

²⁹ 出典はILOのHP。丸数字、下線及び太字の強調は筆者による。

往々にして存在する。従って、「（受入国）政府」のみがその責任を負うのは難しく、その他の主体の協力を求める主張が途上国側から見られる。一方で、この条文をよく読むと「適応可能な場合には」とあり、このような事情がある場合には実現可能な範囲の社会保障でも良いと読み取れることもできる。これに対しては、多国籍企業で働く在外自国民の社会保障が十分でなくなる可能性がある先進国を中心とする国々が疑義を呈することもある。

ではどのような主体がそのような途上国政府に代わって、あるいはそれらの政府と協力して社会保障を補完することができるのかということ、条文にもあるとおり多国籍企業のポテンシャルが着目される。ここまで述べてきた通り、その強大な経済力と、本国における社会保障システムの導入などを通して多大な貢献ができることはすでに前提となりつつある。その中で、多国籍企業宣言では②にある通りあくまでも「こともできる」と多国籍企業の貢献可能性が示されているだけであると一般的には解されている。しかし中にはここに義務や責任を課すことを主張する国も見られるだろう。一方で、そのような義務や責任を設けることは多国籍企業の対外進出を妨げる要因となり、かえって受入国が享受し得たメリットを阻害するという見方もある。

本論点についてリサーチを進める際には、自国の社会保障状況や経済状況、多国籍企業の誘致状況などをまずは調べた上で、ILO の社会保障基準³⁰と比較すると良いだろう。

第 2 節 新型コロナウイルス対応における個人データの扱いについて

第 2 の論点であるコロナ対応における個人データの扱いは、2022 年現在だからこそその論点だといえる。当然といえば当然ではあるが、多国籍企業宣言の最新の改定は 2017 年でコロナが流行し始める前であったため、これを踏まえて該当する条文はない。ただし、労働者の権利を守るべきという条文はいくつか存在しており、現在では個人データの保護についてはプライバシーの権利という人権を保護する文脈から、各企業が責任を持つべきとされている。

そもそもコロナ対応における個人データの扱いで着目される点はどのようなものだろうか。大きく分けると 2 種類ある。1 つ目は感染予防のために集める個人の位置情報等のデータである。近年、各国政府などがコロナ対応のため、濃厚接触などの履歴を位置情報の回収を通して

³⁰ https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_238134/lang-ja/index.htm ILO の HP から参照することができる。

通達できるようなアプリケーションシステムを開発したことなどを聞いたことがある人も多いのではないだろうか。このような形で、コロナ対応の中で企業が個人データを回収している場合、その個人データの扱いが議論の対象となる。2つ目は、濃厚接触者になった場合や感染者になった場合についてであるが、この場合にはその事実自体が個人データとして保護対象となる。

一見するとこれらのことは当然のことのように見えるが、多国籍企業の労働者の権利保護のために多国籍企業宣言で個人データの扱いについて規定するとして、どのような点が争点となるのだろうか。大きく分けて次の2点が考えられるだろう。

争点①：どの主体が個人データ保護に対して責任を持つか

争点②：個人データ保護に際して参照されるべき基準は何か

争点①については、考えられる候補としては本国（政府）、受入国（政府）、多国籍企業あるいはそのうちの2つまたは全てという可能性が挙げられる。それぞれの主張の背景には、自国民保護、受入国としての義務と責任、労働者の保護が挙げられる。本国政府が個人データを管理する場合、多国籍企業で他国にいる労働者のデータまで管理することになるとこれはコストが大きい。受入国は争点②とも関連するが、現実的にデータの保護を行うのが難しい場合がある。そして多国籍企業が良い選択肢に見えるが、これによって多国籍企業の対外進出のハードルが上がってしまうという懸念もある。

争点②については、そもそも個人データ保護に関して国際的に統一された基準が存在していないことが現状の問題点として挙げられる。EUや中国、アメリカ、日本などは独自の基準を持っているが、その基準は各自が適用しているに過ぎない。そのような基準を持たない国もある。このような状況下において、個人データ保護をする主体はどの基準に従って保護すれば良いのか、これがはっきりしないことにはプライバシーの権利を守ることは難しいだろう。受入国と本国の基準のうちいずれかを選ぶのか、あるいは新たな基準を作るのか。どのような形であれ、実現可能な基準が求められている。

本論点についてリサーチを進める際には、やはりまずは自国の国内政策を確認することが肝要であろう。その後、他国の物と比較しつつ政策を考えると良い。

第3節 アウトオブアジェンダと可変範囲

第3章第2節で述べた通り、多国籍企業宣言は非常に多岐にわたる内容を扱っており、その内容の全てを扱うことは時間の都合上難しい。従って、上述した2つの論点以外の議論はアウトオブアジェンダ（本模擬会議において議論してはいけない内容）とし、条文についても既存の多国籍企業宣言の第22条の改定及び新規条文の追加のみを許可する。その他の条文についてはリサーチに使ったり、会議中言及したりすることは構わないが、本会議において変更することは許可しない。

第 5 章 リサーチの手引き

第 1 節 情報収集に際して

ここでは、本模擬会議の参加者の皆さんに、リサーチを進める際にご留意いただきたい点を紹介する。ずばり、多国籍企業に関する各国のスタンスというのは直接的には見えづらいところが多いということである。従って、皆さんには議題理解はもちろんのこと、自国の経済状況や社会状況、コロナへの対応状況などの様々な周辺情報を収集し、それらを論理的に組み立てることによって、自国の国益及びスタンスを組み立てて行っていただきたいと考えている。非常に難しい工程ではあるが、そのようにして国益をしっかりと組み立てた先にこそ良い政策、良い会議戦略、そして良い会議行動があるだろう。

本章はこのような前提にたち、これからリサーチを始める皆さんにとって参考になるであろうソースを紹介するためのものである。なお、第 6 章には参考文献をまとめているが、本章で紹介していない参考文献も有用なものが多いので余力のある方はそちらもご参照いただきたい。

第 2 節 リサーチに特に役立つ資料・ウェブサイト

【書籍】

吉原英樹『国際経営』有斐閣（2021 年）

→昨年第 5 版が出版され、多国籍企業の基礎的な知識から、コロナやトランプ政権、ブレグジットの影響なども含めたかなりタイムリーな分析が行われており、リサーチを始める際に一冊選ぶのであれば最もおすすめしたい書籍である。

【論文】

板津直孝「新型コロナウイルス（COVID-19）と個人データ保護-多国籍企業に求められる取り組み-」野村資本市場研究所（2020年）

https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/sustainable/finance/research/rs202009_12.html

→多国籍企業に求められるコロナ対応の取り組みという、非常にピンポイントな分野を扱った論文で、特に論点2の研究を進める際には必読と言える。インターネット上で手に入るのもありがたい。

【ウェブサイト】

ILO ILO 多国籍企業宣言とは

https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_676220/lang--en/index.htm

→ILOが出している多国籍企業宣言についての概説ページであり、多国籍企業宣言の和訳文章にアクセスできるほか、関連情報も探しやすく、リサーチの足がかりとして最適。

第3節 本議題概説書で紹介した関連文書

ILO：多国籍企業宣言本文（和訳）

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf

ILO：社会保障条約（和訳）

https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_238134/lang--ja/index.htm

OECD：多国籍企業行動方針（和訳）

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf

GDPR（EUの一般データ保護規則）（和訳）

<https://www.ppc.go.jp/files/pdf/gdpr-preface-ja.pdf>（前文）

<https://www.ppc.go.jp/files/pdf/gdpr-provisions-ja.pdf>（条文）

バルディーズ原則（原文）

<https://www.ashland.or.us/Page.asp?NavID=614>

第 6 章 参考文献

【書籍】

- 吉原英樹 『国際経営』 有斐閣 (2021 年)
- 井上博 『多国籍企業論 ー概念・理論・影響』 阪南大学翻訳叢書 (2021 年)
- 大石芳裕・桑名義晴・田端昌平・安室憲一 『多国籍企業と新興国市場』 文眞堂 (2012 年)
- 広島市立大学国際学部国際ビジネス研究フォーラム編 『国際ビジネスの現実と地平：地域からの眺望』 文眞堂 (2020 年)
- 上田慧 『多国籍企業の世界的再編と国境経済圏』 同文館出版 (2011 年)
- 折橋靖介 『多国籍企業の意味決定と行動原理』 白桃書房 (2003 年)
- 奥村皓一・夏目啓二・上田慧 『テキスト多国籍企業論』 ミネルヴァ書房 (2006 年)
- 亀井正義 『企業国際化の理論 ー直接投資と多国籍企業』 中央経済社 (2001 年)
- 亀井正義 『多国籍企業の研究 ーその歴史と現状ー』 中央経済社 (1996 年)

【論文など】

板津直孝「新型コロナウイルス (COVID-19) と個人データ保護-多国籍企業に求められる取り組み-」野村資本市場研究所 (2020 年)

http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2020_stn/2020sum04.pdf

田中竜介「ILO 多国籍企業宣言の概要 と企業への期待」ILO 駐日事務所 (2021 年)

https://www.jetro.go.jp/ext_images/biz/seminar/2021/dd1e067bfe2b5b1b/20210805_Webinar3.pdf

【ウェブサイト】

※最終閲覧日は全て 2022 年 6 月 22 日

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（和訳）

https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf

厚生労働省 ILO 理事会について

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kokusaigyomu/ilo/council.html>

国際連合広報センター 国際労働機関

https://www.unic.or.jp/info/un/unsystem/specialized_agencies/ilo/

ILO ILO 多国籍企業宣言とは

https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_676220/lang-en/index.htm

外務省 OECD 多国籍企業行動指針 企業の社会的責任（CSR）

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>

議題概説書の取扱いについて

グローバル・クラスルーム日本協会研究は、知的財産である議題概説書（以下 BG）の取扱いに関して、以下のように定める。

- ・本 BG の著作権は、作成者たる会議監督に帰属することを確認する。
- ・本 BG を用いた学校間での練習会議は、本大会終了まで禁止する。本大会終了後は、学校内および学校間での練習会議に本 BG を用いる、あるいは参考にすることを許可する。本 BG を別の会議の BG 作成等に利用する場合は、出典として適切に明記するものとする。
- ・本 BG を特別な用途で用いる場合は、作成者たる会議監督あるいはグローバル・クラスルーム日本協会に確認をとることを要求する。

