

OECD多国籍企業行動指針に関するタワーセミコンダクター社及び タワージャズジャパン株式会社に対する問題提起に係る最終声明

平成28年9月30日
経済協力開発機構(OECD)多国籍企業行動指針
に係る日本連絡窓口(NCP)

1 OECD多国籍企業行動指針

(1)昭和51年に経済協力開発機構(OECD)が採択した「OECD多国籍企業行動指針」(以下、「行動指針」という。)は、政府から多国籍企業に対する勧告であり、情報開示、人権、雇用及び労使関係、環境、贈賄の防止、消費者利益、科学及び技術、競争、納税などの幅広い分野における責任ある企業行動の原則と基準を定めたものである。行動指針に法的な拘束力はなく、各企業が自主的に遵守することが期待されている。

(2)行動指針に参加する各国政府には、「各国連絡窓口」(NCP:National Contact Point)が設置される。我が国においては外務省・厚生労働省・経済産業省の三者で日本連絡窓口(以下、「日本NCP」という。)を構成し、行動指針の普及活動、行動指針に基づき提起された問題への対応を行っている。

2 問題提起者及び被提起企業

(1)問題の提起者(以下、「問題提起者」という。)は、連合北播地域ユニオン タワージャズジャパン支部、連合兵庫北播地域協議会、日本労働組合総連合会兵庫県連合会及び日本労働組合総連合会である。

(2)問題提起の対象とされる企業(以下、「被提起企業」という。)は、イスラエルに本部を有するタワーセミコンダクター社(Tower Semiconductor Ltd. イスラエル法人。以下、「タワー本社」という。)及びその日本法人であるタワージャズジャパン株式会社(以下、「タワージャパン社」という。)である。

3 問題の提起及び要請

平成26年8月18日、問題提起者は、日本NCPに対し、タワージャパン社の西脇工場の閉鎖に関し、被提起企業の対応が以下(1)のとおり行動指針に違反しているとして問題を提起し、以下(2)の措置を求めた。また、問題提起者が被提起企業に対し要請した内容は以下(3)

のとおり。

(1)問題提起者が主張する問題の概要及び行動指針の該当箇所

ア 問題提起者が主張する問題の概要

(ア)タワー本社は、タワージャパン社西脇工場を平成26年7月31日に閉鎖した。その雇止めにおいて、タワージャパン社は従業員に対し、退職金は、就業規則上「原則退職後1ヶ月以内に支払う」となっているところを、「退職金の50%は退職後1ヶ月以内の支払い、残りの50%については1回目の退職金支払い後6ヶ月以内の支払い、但し資金調達ができない場合別途協議」との条件を示した。

(イ)タワー本社は、平成26年3月31日、タワージャパン社西脇工場の閉鎖を一方的に決定し、翌4月1日にプレス発表するとともに、タワージャパン社の担当部長へ通知した。タワージャパン社は同日夜、緊急社員集会を開催し、社員に通告した。

(ウ)労使間の話し合いに関し、タワージャパン社の担当者は協力を怠っていないが、交渉に当たったの権限は与えられておらず、CEOが団体交渉に1回(平成26年5月28日)出席したのみである。

イ 問題提起者が主張する行動指針の該当箇所

行動指針V.「雇用及び労使関係」第6項は、「雇用に重大な影響を及ぼすような事業活動の変更、特に、集団的なレイオフ又は解雇を伴う事業体の閉鎖を検討するにあたっては、当該企業が雇用する労働者及びその団体の代表、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労働者の代表及び所管の政府当局と協力する。各事例の具体的な状況を考慮しつつ、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。」としており、被提起企業による上記アの対応は、本項目に違反している。

(2)問題提起者から日本NCPへの要請内容

イスラエルに所在するタワー本社に対し、解雇されるタワージャパン社従業員への退職金の満額一括支払い等、労働組合の要求に応えるよう、取り計らうこと。また、タワージャパン社のCEOを労使交渉の場に出席させ、真摯な交渉が行われるよう取り計らうこと。

(3)問題提起者から被提起企業への要請内容

(ア)退職金については、会社都合の退職金の100%を退職後一か月以内に支給すること

(イ)平均賃金の三か月分を退職一時金として、退職後一週間以内に支給すること

(ウ)再就職支援には、万全を期すること

(エ)離職に当たっては、本人が不利益にならぬよう配慮すること(会社寮入居者及び家賃補助対象者について、退職後一か月程度の継続等)

4 日本NCPの取組

(1) 初期評価の発出

ア 日本NCPは、タワー本社が所在するイスラエルのNCPとも協議を行った上で、平成26年9月25日、問題提起を受理し、「OECD多国籍企業行動指針の実施手続に関する注釈」25. に則り、問題提起者及び被提起企業から情報収集を行いつつ、「提起された問題が更なる検討に値するかの初期評価」を行った。

イ 入手した情報を元に検討した結果、日本NCPは、関係当事者のいずれか一方の主張の内容について何らかの裁定を行うものではないが、問題が真正で、かつ、行動指針の実施に関連し、問題提起者と被提起企業との間で、提起された問題に対する見解が異なっていることが確認されたため、本件は、行動指針の手続手引I. C. 1. の「更なる検討に値する」ものであると判断し、その旨を記した初期評価を平成27年1月19日、問題提起者及び被提起企業に対して発出した。

ウ 日本NCPは、イスラエルNCPに対し、上記初期評価をタワー本社に転達することを依頼した。

(2) 問題解決支援のための取組

ア 日本NCPは、上記(1)の初期評価の発出に際し、被提起企業に対し、当事者を含む関係者との協議の場を設定することに対する見解を照会したところ、タワージャパン社から回答を保留する旨連絡があった。また、同年2月17日には、タワージャパン社から西脇工場閉鎖時及びその後に元従業員に対して取った対応の概略の説明があった。

イ 同年3月23日、日本NCPからタワージャパン社に対し、再度協議の場を設定することに対する見解を照会したところ、問題提起者との協議が進行中であり、協議後に回答する旨回答があった。

ウ 同年4月13日までに、日本NCPは、タワージャパン社が元従業員に対し、同年2月25日に退職金を全額支払ったことを、問題提起者及び被提起企業の双方からの情報提供により、確認した。

エ 同年6月5日、日本NCPからタワージャパン社に対し、再度協議の場を設定することに対する見解を照会したところ、同9日同社からは、現在、日本の兵庫県労働委員会によるあっせんが進行中であり、これが終了した後に返答したい旨の回答があった。なお、同社からは、事業所のある兵庫県西脇市においては、同社と問題提起者との間で、定期的な協議が行われている旨の説明があった。

オ 同年10月19日、日本NCPからタワージャパン社に対し、再度協議の場を設定することに対

する見解を照会したところ、同社からは、進行中であった兵庫県労働委員会によるあっせんが同年6月22日に問題提起者及び被提起企業の合意により終了したことを踏まえ、同年11月半ばに回答したい旨の回答があった。

カ 同年11月26日、日本NCPは、タワージャパン社から、次の理由から、日本NCPがあっせんする問題提起者との対話には応じることができない旨の回答を得た。

(ア)タワージャパン社は、元従業員との合意事項及び兵庫県労働委員会によるあっせん手続で合意した内容を誠実に実行している。

(イ)具体的には、タワージャパン社は、退職金について全額の支払いを完了し、再就職支援の実施により大多数の元従業員が再就職をし、また団体交渉についてもこれまで継続的かつ誠実にやってきている。

(ウ)よって、今回の廃業に伴う元従業員に対する諸施策が、行動指針に照らして不足のあるものとは考えていない。

キ 上記カの回答を受け、平成28年1月8日、日本NCPは、タワー本社に対し、協議の場を設定することに対する見解を照会したところ、同年3月9日、タワー本社もタワージャパン社と同じ立場である旨の回答を得た。

ク 平成28年9月9日、日本NCPは、問題提起者及び被提起企業に対して本最終声明案へのコメントを求めたところ、問題提起者からは、以下のコメントがあった。

タワージャパン社のCEOが団体交渉に出席したのは1度のみであること、平均賃金の三ヶ月分の退職一時金への未対応など課題が未だ残っており、連合北播地区ユニオンタワージャズジャパン支部などが引き続きタワージャパン社に対して労使交渉を求めている最中であることから、「団体交渉についてもこれまで継続的かつ誠実にやってきている」とのタワージャパン社の主張は事実では無い。

5 結論

本案件に関し、被提起企業は日本NCPによる協議の場の設定を希望しなかったが、日本NCPは、タワージャパン社が兵庫県労働委員会のあっせん等元従業員との協議の場を設けていたことを確認した。日本NCPは、NCPによる協議の場の設定は、関係当事者の合意に基づくものであることに鑑み、一連の対応を終結することとした。

(了)