

OECD多国籍企業行動指針に関するスズキ株式会社及び
スズキ・モーター・タイランド社に対する問題提起に係る最終声明

平成29年6月23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、タイの労働組合及びNGO並びに日本のNGOに所属する4名である。

(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、静岡県に本社を持つスズキ株式会社及びその子会社であるスズキ・モーター・タイランド社である。

3 問題の提起及び要請

平成28年5月10日、問題提起者は、日本NCPに対し、スズキ・モーター・タイランド社がタイにおいて行った、一部の労働者の解雇並びに一部の労働者の降格及び出勤停止措置に関し、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。

(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)一部の労働者の解雇

2013年12月、スズキ・モーター・タイランド社の労働者が、1975年のタイ労働法に基づき、労働

状況、賃金、ボーナス等13項目に亘る要請をスズキ・モーター・タイランド社に対して提案。また、タイ当局に対して、労働組合の設立を申請。労働者とスズキ・モーター・タイランド社の代表者が要求に対して第1回目の交渉で合意に達しなかったため、ラヨーン県労基署担当官 (conciliation officer) (注: arbitration officer at the Officer of Labor Protection and Welfare in Rayong) が仲介を行い、合意が成立 (ボーナス、現状の労働状況維持、交渉中に取られた行為は職場規則に反しないこと) したが、翌月要請を提出する等交渉に関与した労働者は、スズキ・モーター・タイランド社によって、「窃盗」「義務違反」「職場規則違反」「名誉毀損」「扇動 (incitement)」を行ったとして解雇された。

(イ) タイ国内手続

2014年1月、解雇された労働者達は、スズキ・モーター・タイランド社による解雇は不当な行為であるとして、タイの労働関係委員会 (Labor Relation Committee (LRC)) に提出。同年4月、LRC はスズキ・モーター・タイランド社に対して、解雇された10名のうち、9名を以前の職・条件で再雇用するよう命じた。これに対し、同年6月、スズキ・モーター・タイランド社はLRCの決定に対してタイ中央労働裁判所 (CLC) に訴えを起こしたが、2015年3月、CLCは、LRCの決定 (スズキ・モーター・タイランド社は労働者を以前の職・条件で再雇用する) を支持する決定をした (LRCによって再雇用を否定された労働者は、2015年3月に、自身の解雇によって引き起こされた長期ストレスと悲観的状況を原因として自殺を図った)。

2015年7月、スズキ・モーター・タイランド社は、CLCの判決に関して、最高裁に上訴した。

(ウ) 一部労働者の降格及び立ち入り禁止

2016年1月、スズキ・モーター・タイランド社は一部の労働者を降格。同年3月、当該労働者は、スズキ・モーター・タイランド社により、即座の勤務停止と、工場内への立ち入り禁止を命じられた。

イ 問題提起者が主張する行動指針の該当箇所

(ア) タイ国内法の不遵守 (I 定義と原則2)

9名の労働者の解雇に関し、被提起企業は、1975年のタイ労働法 (労働関係法B.E.2518) に違反しており、労働関係委員会 (LRC) 及び中央労働裁判所 (CLC) が右を認めている。

(イ) 多国籍企業が活動する全ての場所での行動指針を遵守することの失敗 (I 定義と原則3)

被提起企業は多国籍企業として行動指針を遵守できていない。

(ウ) 国際的に認められた人権の不遵守 (II 一般方針A2)

被提起企業は、タイ労働法違反を行ったことで、労働者の人権を尊重しなかった。被提起企業は、ILO87号条約 (結社の自由、集会の権利の保護) を遵守しなかった。

(エ) 人的資本の形成の失敗 (II 一般方針A4)

企業による不当な解雇により、労働者は訓練機会が奪われた。

(オ) 企業と社会の間の相互信頼関係を構築することの失敗(Ⅱ 一般方針A7)

企業と労働者(タイ社会の一部)の関係構築について、被提起企業は完全に失敗している。企業代表の態度と行動は、相互不信を生み出している。

(カ) 経営陣に善意の通報を行った者に対して差別的又は懲戒的行動を慎むことの失敗(Ⅱ 一般方針A9)

被提起企業は、労働組合を設立し、企業に要請を提出しようとした労働者を犯罪者扱いしようとした。

(キ) リスクに基づいたデュー・ディリジェンス実施の失敗(Ⅱ 一般方針A10)

被提起企業は、労働者を不当に解雇し、一部の労働者を降格・締め出し、労働者の人権を侵害し続けていることが示すように、リスクベースのデュー・ディリジェンスを実施していない。

(ク) 自企業の活動を通じ、悪影響を引き起こすことを回避し、悪影響が生じた場合には対処することの失敗(Ⅱ 一般方針A11)

不当に労働者を解雇、降格、締め出したことから、被提起企業は、行動指針に規定されている事項に関して、悪影響を与えることを避けていないだけでなく、意図的に悪影響を与えている。

(ケ) 人権の尊重の失敗(Ⅳ 人権1)

一部の労働者を不当に解雇し、一部の労働者を降格・締め出したことにより、人権が侵害された。

(コ) 人権への悪影響を引き起こす又は一因となることを避け、生じた場合は対処することの失敗(Ⅳ 人権2)

一部の労働者を不当に解雇し、当局の指示に従わず、一部の労働者を降格・締め出すことで、被提起企業は、自社の影響によって悪影響が生じることを避けず、悪影響を引き起こしている。

(サ) 人権尊重のための政策的な取組の失敗(Ⅳ 人権4)

そのような取組の存在を問題提起者は承知していない。

(シ) 人権デュー・ディリジェンスの失敗(Ⅳ 人権5)

デュー・ディリジェンスを実施していれば、問題提起事項は回避できたはずである。

(ス) 自企業が引き起こした悪影響の救済の失敗(Ⅳ 人権6)

事態を収拾させようという労働者によるいかなる努力も、被提起企業から無視・敵対視された。不当な解雇を解消しようという2つの司法機関による判断でさえ、被提起企業を説得出来なかった。

(セ)労働者が、労働組合又は代表組織を設立し、参加する権利を尊重することの失敗(V 雇用及び労使関係1a)

被提起企業に要望を提出した労働者を不当に解雇することにより、暗に、労働者による結社(労働組合)を阻害しようとした。

(ソ)団体交渉を行う権利を尊重することの失敗(V 雇用及び労使関係1b)

被提起企業は、労働者の不当な解雇並びに一部の労働者の降格・締め出しを実施したため、これらを遵守していない。

(タ)労使の代表間の協議及び協力促進の失敗(V 雇用及び労使関係3)

被提起企業への要請及び職場状況に関する交渉に参加した労働者を不当に解雇したこと並びに一部の労働者の降格及び締め出しにより、被提起企業は、職場における相互信頼を著しく弱めた。

(チ)受入れ国の類似の使用者が遵守している労使関係の基準よりも低くない基準の遵守の失敗(V 雇用及び労使関係4a)

LRCとCLCは労働者の不当な解雇について裁定を下したが、被提起企業はタイ労働法の規定に従わなかった。

(ツ)可能な限度において現地の労働者を雇用し、労働者代表や政府当局と協力しつつ、訓練を提供する事の失敗(V 雇用及び労使関係5)

被提起企業による不当な解雇並びに降格及び締め出しは、労働者の技術水準の向上のための訓練を受ける機会を阻害した。

(テ)労働者の代表が、決定権を有する経営者側の代表と交渉し、協議することを可能にする事の失敗(V 雇用及び労使関係8)

被提起企業は、企業への要求を行い、交渉に参加し、労働組合を結成した労働者を解雇並びに降格及び締め出しを行った。

(2)問題提起者の要請内容

ア 不当に解雇された労働者を元の職、雇用条件に直ちに戻し、解雇された労働者及び家族が不当な解雇によって受けた非物質的な損害を補償する。

イ 自殺した労働者の家族に非物質的損害も含め正当な補償を支払う。

ウ 降格され、出勤停止となった労働者を元の職に戻し、その間の収入の損失を補償し、同人及び家族が受けた非物質的な損害を補償する。

エ スズキ・モーター・タイランド社が、労働者及び委員長を犯罪者呼ばわりする等した点につい

て、同社社長が正式に謝罪する。

- オ タイ政府が、対象となっている人々の肩書きや評判に関係無く、必要な信頼性と一貫性を持って、現在及び将来的に、このような案件を起訴する。
- カ スズキ・モーター・タイランド社及びスズキ株式会社が、結社の自由及び団交権を支える政策を採り、労働組合及び労働者代表を本社及び全ての施設において全ての労働関係問題に関与させ、彼らの全ての活動を支援することにより、相互信頼の環境を生み出す。
- キ スズキ・モーター・タイランド社及びスズキ株式会社が速やかに人権デュー・ディリジェンスを実施し、地域的、国内的、国際的な労働者の代表、コミュニティその他と緊密に協力しすべての施設で綿密にモニターする。
- ク スズキ・モーター・タイランド社及びスズキ株式会社が速やかに労働者の権利に関するデュー・ディリジェンスを実施し、地域的、国内的、国際的な労働者の代表と緊密に協力しすべての施設で綿密にモニターする。

4 被提起企業の見解

日本NCPは、平成28年6月20日、被提起企業と面談を行ったところ、一部の労働者の解雇並びに一部の労働者の降格及び出勤停止措置をとったこと自体は事実であるが、事実関係を含め、問題提起者と異なる見解を有する点があるとしたうえで、被提起企業としては、これらについてはタイの労働制度上の手続に則って適切に対処しているとの見解であった。

5 日本NCPの取組

(1) 初期評価の発出

ア 日本NCPは、平成28年5月31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 具体的には、日本NCPは平成28年6月2日、在タイ日本大使館を通じて、スズキ・モーター・タイランド社と面談を行い、また、上記4のとおり平成28年6月20日、本邦にてスズキ株式会社と面談を行い、情報収集を行うと共に、同社に対して、行動指針及びNCP手続に関する説明を行った。

ウ 入手した情報に基づき検討した結果、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、以下の点を除き、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28年9月8日、問題提起者及び被提起企業に対して発出した。

＜ 日本NCPが本件NCP手続の対象外とした点 ＞

- 問題提起者が主張する行動指針の該当部分のうち、「第2章：一般方針A4」及び「第5章：雇用及び労使関係5」を根拠とした「訓練機会の喪失」については、十分な根拠が示されていないため、実体的で実証的とは言えず、よって更なる検討には値しない。
- 問題提起者が主張する行動指針該当部分のうち、「第2章：一般方針A7」を根拠とした「社会との間の相互信頼関係構築の失敗」については、問題提起者から、十分な根拠が示されていないため、実体的で実証的とは言えず、よって更なる検討には値しない。
- 問題提起者の要請内容のうち、日本NCPがタイ政府に案件を起訴するよう勧告することを求めている点については、求めている行為の実施主体は被提起企業ではなくタイ政府であるので、本件手続では取り扱わない。

（ 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求めたところ、平成28年9月28日、スズキ株式会社及びスズキ・モーター・タイランド社から、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応じる意思はない旨の回答を得た。

（ア） 当該個別事例に関し、タイ国での司法手続による解決を求め、現在手続中である。

（イ） 日本NCPによる斡旋の提案があったが、同社としては、タイ国での司法手続を尊重し、同手続に従って解決を目指す所存である。

イ 上記アの回答を受け、平成29年2月7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、両者からコメントが提出された。日本NCPはそれらを検討し最終声明の一部修正を行った。

6 結論

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ところ、日本NCPは、本件個別事例ではかかる合意が存在しないことに鑑み、一連の対応を終結することとした。

日本NCPは、スズキ株式会社及びスズキ・モーター・タイランド社に対し、多国籍企業行動指針を尊重しつつ、活動を行うことを求める。

（了）