

(仮訳)

OECD 多国籍企業行動指針に関する

ルノーS. A. S.、日産自動車株式会社及びルノー日産 BV に対する
問題提起に係る最終声明

2022年3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) 1976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。

(2) 行動指針に参加する各国政府には、「各国連絡窓口」(NCPs : National Contact Points) 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。

(3) 行動指針に法的な拘束力はないが、日本NCPとして、各企業が行動指針を遵守することを奨励してきている。

(4) 行動指針上、NCPが企業の行動について同指針に沿っているかどうか判断することは求められていないため、日本NCPは企業の行動が同指針に沿っているかどうかを判断しない。また、日本NCPは、提起された問題に関する各当事者の主張に関し、その事実認定及び正当性について判断を行わない。

(5) 日本NCPは、必要に応じ行動指針の実施に関する勧告を行うことができ、またそれを含めることが適当と判断する場合には手続が合意に至らなかった理由についての見解を明らかにすることができる。

2 問題提起及び主導NCP決定の経緯

(1) 問題提起

2016年12月20日、United Automobile、Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (以下「UAW」という)及びIndustrial Global Union (以下「インダストリオー

ル」といい、UAW 及びインダストリアルを総称して、以下「問題提起者」という)は、日本 NCP、行動指針に係るフランス連絡窓口(以下「仏 NCP」という)及び同オランダ連絡窓口(以下「蘭 NCP」という)に対し日産自動車傘下にある Nissan North America Inc.(以下「北米日産」という)のミシシッピ州キャントン工場に関する労働組合の組織権の侵害に対して取り組む、あるいは、侵害を回避するためのデュー・ディリジェンスの失敗に関する問題であるとし、具体的には下記(2)①及び②の事項が行動指針に違反するとして、ルノー S. A. S.(以下「ルノー」という)、日産自動車株式会社(以下「日産自動車」という)及びルノー日産 BV(以下「RNBV」といい、ルノー、日産自動車及び RNBV を総称して以下「被提起企業」という)に関する問題提起を行った。なお、問題提起者は 2017 年 9 月 12 日及び 2018 年 5 月 16 日に追加資料の提出を行った。

(2) 問題提起者が主張する問題の概要

問題提起者は、米国ミシシッピ州キャントンに所在する北米日産の製造工場(以下「キャントン工場」という)において、深刻な行動指針違反を認めたと主張している。問題提起者の主張は、①北米日産が、「組合の組織化への障害となるような組合否認の方針と慣行、嫌がらせと脅し」を含む違反行為に及んでいる、②このような問題提起者の主張する北米日産の違反行為に関連して、被提起企業が、北米日産に対するデュー・ディリジェンス実施の責任を果たしていないというものである。

(3) 行動指針の該当箇所

問題提起者が被提起企業による違反を主張する行動指針の規定は、以下のとおりである。

ア 「デュー・ディリジェンス実施の失敗」について

(行動指針Ⅱ. 一般方針)

- 実際の及び潜在的な悪影響を特定し、防止し、緩和するため、例えば企業のリスク管理システムに統合することにより、リスクに基づいたデュー・ディリジェンスを実施し、これらの悪影響にどのように対処したか説明する。デュー・ディリジェンスの性質と範囲は、個々の状況における事情に依る。(Ⅱ. A. 10.)
- 自企業の活動を通じ、行動指針に規定されている事柄に対して、悪影響を引き起こす又は一因となることを回避し、そのような悪影響が生じた場合には対処する。(Ⅱ. A. 11.)

(行動指針Ⅳ. 人権)

- 人権を尊重するための政策的なコミットメントを行う。(Ⅳ. 4.)
- 企業自身の活動の文脈において、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るとともに、そのような影響が生じた場合には対処する。(Ⅳ. 2.)
- 企業の規模、事業の性質及び活動の文脈、並びに人権への悪影響のリスクの重大性に応じて適切に人権デュー・ディリジェンスを実施する。(Ⅳ. 5.)

イ 「悪影響を回避し、そのような悪影響が生じた場合には対処することの失敗」について

(行動指針V. 雇用及び労使関係)

- 多国籍企業によって雇用される労働者が、労働組合及び自らの選択による代表組織を設立し又はそれに参加する権利を尊重する。(V. 1. a)
- 多国籍企業によって雇用される労働者が、労働組合及び団体交渉の目的のために認められている自ら選択する代表組織を有する権利を尊重し、また、雇用に関する諸条件に関する協約を締結することを目的として、個別的に又は使用者の団体を通じ、当該代表と建設的な交渉を行う。(V. 1. b)
- 労働者の代表に対し、有効な労働協約の作成を助けるために必要となるような便宜を提供する。(V. 2. a)
- 労使の相互の関心事項について、使用者と労働者及びその代表との間の協議及び協力を促進する。(V. 3.)
- 労働者が団結権を行使している間は、交渉に不当な影響を与え又は団結権の行使を妨げるために、事業活動の単位の全部又は一部を当該国から移転するとの威嚇は行わない。(V. 7.)

(4) 問題提起者の要請内容

問題提起者は、本事案を日本 NCP、仏 NCP 及び蘭 NCP に提出し、「人権に関するデュー・デュー・リジェンス実施の責任は多国籍企業の本部が負う」ものであり、株主資本構成等を根拠に「RNBV がルノー及び日産自動車並びにその子会社及び関連会社の戦略的意思決定の責任を有している」と主張して、蘭 NCP が主導 NCP となることを求めた。

そして、問題提起者は、本事案において提起された問題を調停によって解決することを目的として、蘭 NCP を含む各国連絡窓口が「あっせん」の提供をすることを求めた。

(5) 米国問題提起に係る経緯

この項では、米国 NCP が以前に取り扱った関連する事例について記す。2014 年 4 月 28 日、本件と同じ問題提起者は、米国 NCP に対して日産自動車及びその子会社である北米日産を対象とする問題提起（以下「米国問題提起」という）を行った。米国 NCP は当該問題提起を検討し、関係当事者と協議し、当該問題提起を行動指針上の「更なる検討に値する」とし、当事者間の自発的なあっせんのプロセスを提示したが、同プロセスは日産自動車及び北米日産が参加しないとされたため成立しなかった。米国 NCP は、米国問題提起について 2015 年 1 月 30 日に最終声明¹を公表して手続を終了した。同最終声明において米国 NCP は、北米日産が日産自動車と協力しその指導も受けて行動指針に沿った労働者の権利に関する全社的なレビューを実施すること、日産自動車及び北米日産が問題提起者により提起された事項を評価し問題提起者と公式又は非公式に接触することを含めどのように対処するかを検討すること、日産自動車及び北米日産が提起された事項を自社内のプロセス又は第三者の仕組みを用いて解決することを

¹ <https://2009-2017.state.gov/e/eb/oced/usncp/links/rls/236972.htm>

検討することを勧告した。

(6) 主導 NCP の決定

2016 年 12 月 20 日に提起された本事実案において、問題提起者は、行動指針の実施手続に関する注釈第 23 項に基づき、蘭 NCP に「主導権を取る各国連絡窓口」（以下「主導 NCP」という）としての役割を求めた。問題提起者はまた、日本 NCP、仏 NCP 及び蘭 NCP が米国 NCP と協力することを希望した。

行動指針の実施手続に関する注釈第 24 項に基づき、日本 NCP、仏 NCP 及び蘭 NCP は、そのいずれが本事実案に関する主導 NCP となるべきかについて、2017 年 1 月 31 日に議論を行った。この議論には米国 NCP も加わった。議論の結果、4 つの NCP の合意により、ルノー及び RNBV はいずれもキャントン工場の労働者の権利に関して直接に関与する立場にはなく、これに関連して北米日産に対するデュー・ディリジェンスの実施が主に期待されるのは北米日産の親会社である日産自動車であることから、日産自動車本社が所在する国の連絡窓口である日本 NCP が主導 NCP になり、仏 NCP、蘭 NCP 及び米国 NCP が支援 NCP として協力することとなった。

(7) 問題提起者及び被提起企業への通知

日本 NCP は 2017 年 4 月 21 日、問題提起者に対して、本事実案を受領した旨、通知した。また、日本 NCP は日産自動車に対して本事実案に関して連絡し、同年 6 月から 7 月にかけて同社と電話及び対面にて面談を行った。日本 NCP は初期評価を準備するにあたり、仏 NCP、蘭 NCP、米国 NCP と調整を行い、また OECD 事務局と協議した。更に、行動指針の実施手続に関する注釈において示されている NCP 間の協調の枠組で、仏 NCP、蘭 NCP 及び米国 NCP は、本事実案に関し、それぞれ各国に所在する RNBV、ルノー及び北米日産への連絡を行った。

3 被提起企業の見解

キャントン工場を管轄する北米日産は日産自動車の 100%子会社であり、本事実案は被提起企業のうち主に日産自動車と結びついているところ、以下では、日産自動車の見解を記す。上記 2 に記載の問題提起者の主張に関して初期評価実施に先立って日本 NCP が確認した日産自動車の見解は、大要下記（1）～（3）のとおりである。また、同社は、自社によるデュー・ディリジェンスの実施につき下記（4）のとおり情報提供をしている。

（1）同社の主張によると、UAW は、北米における組合員数の長期減少傾向に歯止めをかけるため、主に日系や欧州系自動車メーカーの工場を対象として代表権を獲得するための長期的かつ多面的な活動を行っている。しかし、キャントン工場の施設にアクセスすることを北米日産に許可させることや、UAW の活動に関して沈黙を保つことを北米日産に約束させることは、そもそも米国労働法上企業に対し義務付けられていない支援を北米日産に提供させようとする不当なものである。また、2017 年 8 月 3 日及び 4 日に実施されたキャントン工場の従業員投票では、キャントン工場の従業員は、2、244 票対 1、307 票と圧倒的多数で UAW を彼らの代表

とすることを否決しており、かかる従業員投票の有効性については問題提起者と被提訴企業との間においても争いが無い。

(2) 同社の主張によると、北米日産による労働者の権利侵害に関する問題提起者の主張は、2014年の米国問題提起における問題提起者の主張内容と同一であり、本事案は既に米国 NCP によって検討された内容について再度の問題提起を行うものであって、このような重複した申立は、問題提起に係る権利の濫用に当たる。また、本事案において問題提起者が主張する北米日産による権利侵害については、米国において、全米労働関係委員会（以下「NLRB」という。）及び米国労働安全衛生庁（以下「OSHA」という。）に、UAW からの申立が係属している。こうした中、日本 NCP が本事案について検討を加え、一定の評価を下した場合には、上記米国法の下での並行手続の中で、かかる評価が誤解された形で使用され、あるいは行動指針に対する米国法の優先性を損なうおそれがあるほか、行動指針が回避を求めている「相反する要求」（行動指針 I.2.）に被提起企業をさらすおそれがある。

(3) 同社の主張によると、行動指針は、企業が、「企業の規模、事業の性質及び活動の文脈、並びに人権の悪影響のリスクの重大性に応じて適切にデュー・ディリジェンスを実施」しなければならないものと定めている（行動指針 IV.5.）が、行動指針 4 章の注釈は、企業がかかるデュー・ディリジェンスを実施するに際して統一的な方法はないことを明らかにしており、デュー・ディリジェンスの内容について企業ごとの裁量を認め、事情に応じた柔軟な対応を認めている。また、同人権に関する注釈は、人権デュー・ディリジェンスは「企業自身が単に重要なリスクを特定し管理することを超え、権利保持者に対するリスクを組み込むことを前提とするならば、企業のより広範なリスク管理システムに含めることができる」（同注釈 10.）としており、企業が、その企業の実態に即した形で、デュー・ディリジェンスを実施するための制度を構築することができることを認めている（同注釈が引用する国連・ビジネスと人権に関する指導原則 17(b) とも一致）。

(4) 同社の主張によると、日産自動車及び北米日産を含むその子会社から構成される日産グループにおいて、かかるデュー・ディリジェンスは、長年にわたり運用されている広範な企業リスク管理システムの一部として、現在も実施されている。日産自動車は、問題提起者が主張するキャントン工場での労働問題に関して、デュー・ディリジェンスを実施してきた。

4 UAW への質問及びそれに対する回答

日本 NCP は、2017 年 12 月 25 日付で、UAW に対して、a) 米国問題提起において行った主張と同一のものと思われる事項を含んでいるのではないか、b) デュー・ディリジェンスに関する問題提起について曖昧ではないか、c) 2017 年 8 月に行われたキャントン工場従業員による投票結果及び事案解決のためにこれ以上何を日産に期待するのかに係る UAW の見解の 3 点について質問を行った。

これに対して、UAW は、2018 年 5 月 16 日付の文書で回答した。

ア 上記 a) に関して、UAW は次のとおり主張している。

- 今回の主張では 2014 年 4 月 28 日に米国 NCP に提出した主張で示されたものと同じ違反に係る記述を含むが、その理由は、アライアンス企業がデュー・ディリジェンスを実施していないことを実証的に取り上げるためにはアライアンス企業が回避及び対処措置を講じていない否定的な影響について記述する必要があるためである。他方、それは前回と今回の主張が同一であることを意味しない。
- 企業がデュー・ディリジェンスを実施すべしとのガイドラインの勧告は、企業が悪影響の回避及び対処のために備えておくべきプロセスについてのものである。
- デュー・ディリジェンスの失敗について、最近、多くの案件が本社所在地の NCP に申し立てられている。
- デュー・ディリジェンスはステークホルダーへの関与を意味し、アライアンス企業がこのようなデュー・ディリジェンスを実施していれば、労働者の権利の侵害は発生しなかったか、又は対処されていたであろう。

イ 上記 b) に関して、UAW は、次のとおり主張している。

- 過去 5 年間にわたり、労働者が組合化について自由意思により決定できるよう、自由で中立的な投票システムについてアライアンス企業の代表と対面で議論したいと何度も要請した。しかし、まったく応じてもらえなかった。
- アライアンス企業が対話を拒んでいなかったら、労働団結権の侵害は起こらなかったであろう。しかるべく対応していたら、今日まで否定的な影響が続いていることはなかったであろう。

ウ 上記 c) に関して、UAW は、次のとおり主張している。

- 2017 年 8 月の従業員投票については、同投票の結果は完全に日産の組合回避、嫌がらせと脅しの方針及び慣行の結果であると認識している。
- UAW としては、事案の解決には、北米日産による嫌がらせや脅し戦術の即時中止、日産を始めアライアンス企業が NCP のあっせんの下で UAW と面会することへの同意、アライアンス企業の中立性と労働者の組合の権利の尊重が含まれると考えている。

5 初期評価の実施

日本 NCP は、行動指針及び OECD 多国籍企業行動指針（2011 年改訂版）日本連絡窓口（NCP）の手続手引に従い概要下記（1）から（6）のとおりに初期評価を検討し、2018 年 8 月 6 日、下記（7）の結論を出した。

（1）問題に関する当事者及びその関心

問題の主な当事者は、本事案を行った UAW とインダストリアル、更に日産自動車と北米日

産である。これら当事者は、米国問題提起の当事者でもあり、かかる米国問題提起については、米国 NCP が 2015 年 1 月 30 日に最終声明を発表している。前二者は米国を含む地域で活動する労働組合であり、後二者は日本の自動車製造会社及びその米国における子会社である。これら当事者は本件の提起された問題について利害関係があるものとする。

(2) 問題が実体的で実証的か

問題提起者から提起された事項はキャントン工場における労働問題や人権デュー・ディリジェンス手続に関連する実体的・実証的な問題についての提起といえる。

(3) 企業の活動と提起された個別事例との間に結びつきがあると思われるか

本事案において主張される個別事例は北米日産のキャントン工場に関するものであり、被提起企業によるデュー・ディリジェンスがなされていなかったとの主張がなされている。キャントン工場を管轄する北米日産は日産自動車の 100%子会社であることから、本事案は、被提起企業のうち主に日産自動車の活動と結びつきがあるものといえる。

(4) 裁判所の判決を含む、適用可能な法律及び手続との関係性

日本 NCP は、米国において、団体交渉及び職場の安全性に関する分野において、労働組合、使用者及び労働者の行為に対処する包括的な法典、並びに確立した司法システムが存在することを認識し、米国 NCP もこのことを認めている。日本 NCP は、下記(5)イにて記載するとおり、本事案において言及されている事実に関連して米国で NLRB 及び OSHA における手続が並行して係属していることを認識している。

(5) 他の国内的又は国際的手続で同様の問題が過去及び現在取り扱われているか

ア 2014 年 4 月 28 日に問題提起者から米国 NCP に対して問題提起が日産及びその子会社である北米日産に対してなされた。米国 NCP は当該問題提起を検討し、関係当事者と協議し、当該問題提起をガイドライン上の「更なる検討に値する」とし、当事者間の自発的なあっせんのプロセスを提示した。あっせんのプロセスは日産自動車及び北米日産が参加しないとされたため成立しなかった。米国 NCP は、米国問題提起について 2015 年 1 月 30 日にその最終声明を発表して手続を終了している。この最終声明においては、デュー・ディリジェンスについては言及されていない。

イ 日本 NCP は、問題提起者が主張する北米日産による労働者の権利侵害については、米国で NLRB 及び OSHA に対する UAW からの申立に係属していること、並びに UAW の申立により 2017 年 8 月 3 日及び 4 日に実施された選挙の結果を受けて UAW が NLRB に対し更に追加の申立を行ったことを認識している。NLRB 及び OSHA において係属中のこれら手続は、本事案の対象事項に関する国家レベルでの並行手続に該当するものである。しかしながら、行動指針の実施手続に関する注釈第 26 項にて指摘されているとおり、並行手続が実施された、進行中又は当事者に手段として与えられているという理由のみにより、各国連絡窓口はその問題が更なる検討に値しないと決定すべきでない。

(6) 個別問題の検討が行動指針の目的及び実効性に貢献し得るか

本事案は、上記の2(3)のとおり、行動指針の複数の規定に関連し得るものであり、日本NCPとして、本件個別問題の検討が行動指針の目的及び実効性に貢献し得ると考える。日本NCPは、北米日産の親会社である日産自動車、そして日産自動車と関係を有するルノー及びRNBVによるデュー・ディリジェンス実施の責任に焦点を当てることは、より実効的かつ効率的な検討につながると考えている。

(7) 初期評価の結論

日本NCPは、上記(1)～(6)のとおり検討した結果、本事案を「更なる検討」に値すると判断し、被提起企業のデュー・ディリジェンス実施の責任について焦点を当てるものとした。日本NCPは、2015年1月に完結した米国問題提起に留意しつつ、また、同問題提起のプロセスとの重複を避ける観点から、被提起企業、特に日産自動車のデュー・ディリジェンス実施の責任に焦点を当てることは有用であると考えた。それにより今後の実効的かつ効率的な議論が可能になり、問題の実効的解決につながるであろうと考えた。

6 問題解決支援のための日本NCPの取組

(1) 日本NCPは、2018年8月6日、問題提起者及び日産自動車に対して、初期評価を対外的に公表しないとの扱いで送付するとともに、問題提起者から提起された事項に関して日本NCPのあっせんによる対話に応じる意向があるか否かを質問した。

(2) NCP間の協調の枠組で、仏NCP、蘭NCP及び米国NCPは、ルノー、RNBV、北米日産にそれぞれ初期評価を対外的に公表しないとの扱いで共有した。

(3) 2018年9月1日、UAWは、同年8月27日付書簡を日本NCPに送付し、日本NCPのあっせんによる対話に応じる意思を示した。また、同年9月11日、インダストリアルは、同日付書簡を日本NCPに送付し、日本NCPのあっせんによる対話に応じるというUAWの立場を支持する旨を示した。

(4) 2019年4月26日、日産自動車は日本NCPに対して、初期評価に関する意見書を提出した。同意見書の主要点は以下のとおり。

ア 2015年4月から2018年9月の間に、北米日産による米国労働法違反であるとしてUAWが北米日産に対して提起した主張の大部分は、NLRBにより却下され、又はUAWにより撤回されている。その後ほどなくして、NLRBは、UAWにより北米日産に対してなされている、わずかな残りの主張を解決するための提案を北米日産に対して行った。この解決案には、北米日産による米国労働法違反の認定も、北米日産による労働法違反の自認も、北米日産に対する制裁金も、従業員の復職も、及び追加的な救済措置も含まれていなかった。2018年11月20日頃、NLRBの地域担当ディレクターは、この解決案を承認した。全ての主張が却下又は解決されていることにより、問題提起者が提起している問題は争訟性を喪失しており、日本NCPが調停すべき問

題は存在しない。

イ 問題提起者は、UAW がキャントン工場において NLRB により行われた投票の結果について異議を申し立てなかったという事実等、重要な事実を日本 NCP に開示していないおそれがあり、したがって、日本 NCP は、初期評価に関連してこれらの重要な事実を十分に検討していないおそれがある。

ウ 初期評価は、米国憲法及び米国労働法を適切に尊重していない。

エ したがって、日産自動車は、日本 NCP が初期評価を撤回し、本事案において主張されている問題が更なる検討に値しないことを認定する新たな評価を発出することを要請する。日産自動車は、このような新たな評価を除いて、日本 NCP による調停の提案を謹んで辞退する。

(5) 日産自動車の意見書に関する日本 NCP の見解は以下のとおり。

日本 NCP は、必要な検討を経て、初期評価を適切に実施した。具体的には、本事案に関する初期評価は、2018 年 8 月、日本 NCP が行動指針及びその関連文書並びにその時点までに入手した情報に基づき、かつ米国における関連法令や司法システムを踏まえ、実施したものである。

(6) 上記(5)に記載した見解に基づき、2019 年 5 月 30 日、日本 NCP は日産自動車に対して、初期評価は適切に実施されている旨説明した。その上で、日産自動車に対して、日本 NCP のあっせんの下での協議への参加を辞退することが同社の立場であるか確認したところ、同社は、協議への参加を辞退する立場である旨回答した。

(7) 日本 NCP は、一又はそれ以上の当事者の参加の意思がないとの判断を下し、行動指針の実施手続に関する注釈第 35 項に従い、本事案に関する対応を終了することとした。

(8) 最終声明の準備にあたり、日本 NCP は、関係国 NCP と事前協議を行った。日本 NCP は最終声明案を作成した上で、2021 年 8 月 26 日、問題提起者及び被提起企業に送付し同最終声明案への意見を求めたところ、UAW 及び日産自動車から意見が提出された。日本 NCP は、UAW から要請のあった、米国 NCP の最終声明を受けて日産自動車が行った取組を確認するため、日産自動車に照会を行った。日本 NCP は、UAW 及び日産自動車から提出された意見を検討し、最終声明の一部修正を行った。

(9) なお、問題提起が行われてからこれまでの間、日本 NCP は、日産自動車との面談を複数回実施するとともに、OECD の会合の機会にパリにて UAW との面談を複数回実施した。

7 結論

日本 NCP は、行動指針や特にデュー・ディリジェンスの尊重及び労働者代表組織との社会的な対話、同組織との関係性に関連した取組の重要性について注意喚起する。日本 NCP は、日産自動車が 2004 年に「国連グローバルコンパクト」に署名するとともに、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関 (ILO) 宣言」を踏まえた様々なガイドラインを導入した

ことを認め、また、行動指針に沿った日産自動車の最近のイニシアティブにおいても、「国連のビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)」を参照した「人権尊重に関する基本方針」を2017年に策定し、2021年に改訂、更に「日産グローバル人権ガイドライン」を発行するなどの取組を行っていることを歓迎する。日本NCPは、日産自動車が行動指針を尊重し、グループ内の全ての活動において同行動指針を引き続き確実に履行することを求める。

NCPによる問題解決支援は、関係当事者の合意に基づくことが前提である。本件では、一又はそれ以上の当事者に参加する意思がないことから、日本NCPは、残念ではあるが、行動指針の実施手続に関する注釈第35項に従い、本事案に関する対応を終了する。

(了)