

**OECD多国籍企業行動指針に関する
エミレーツ航空に対する問題提起に係る最終声明**

2022年9月20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」（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。

（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 問題の提起

（１）問題提起の日付

2018年7月20日、航空労組連絡会航空一般労働組合スカイネットワーク大阪支部（以下、「問題提起者」という）は、行動指針に基づき、エミレーツ航空会社（以下、「被提起企業」という）の行動に関し、日本NCPに対する問題提起を行った。

(2) 問題提起者が主張した個別事例の内容

問題提起者が主張した個別事例の内容は、概ね以下のとおりである。

被提起企業は、日本支社西日本支店予約発券課に勤務していた労働組合員3名を当該部署の中国広州への移転にともなう職場閉鎖等の理由から、2014年9月に解雇した。2016年10月、大阪府労働委員会は、当該3名に対する解雇がなかったものとして取り扱うこと等を被提起企業に命令した。2017年10月、大阪地方裁判所は解雇が無効であるとして、当該3名が労働契約上の権利を有する地位にあることを認める判決を言い渡し、同判決は2018年4月に確定した。被提起企業は当該3名に給与を支払っていたが、3名は希望する職場への復帰を求めている。

(3) 行動指針の該当箇所

問題提起者は、被提起企業の行動が行動指針の「IV. 人権」第1項及び第2項、「V. 雇用及び労使関係」第1項 a)、同 e)、第4項 a)、第6項及び第7項に違反していると主張した。

該当する行動指針の規定は以下のとおり。

IV. 人権

国家は、人権を保護する義務を負う。企業は、国際的に認められた人権、活動を行う国の国際的人権義務、並びに関連する国内法及び規則の枠内において、次の行動をとるべきである。

1. a) 人権を尊重する。これは、企業は他者の人権侵害を避けるべきであり、企業が関与した人権への悪影響に対処すべきという意味である。
2. 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。

V. 雇用及び労使関係

企業は、適用可能な法律、規則並びに一般的な労使関係及び雇用慣行、並びに適用可能な国際的労働基準の枠内において、次の行動をとるべきである。

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。

e) 事業活動全体を通じ、雇用における機会及び待遇の均等原則に則るとともに、労働者をその特質に従って選別的に取り扱うことが特に雇用機会の一層の均等化を推進しようとする政府の確立した政策を更に促進することとなる場合又は職業に固有の要件に関連している場合を除き、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、出身国、社会的出自又はその他の状況等に基づき、労働者を雇用又は職業において差別しない。

4. a) 受入国の類似の使用者が遵守している雇用及び労使関係の基準よりも低くない基準を遵守する。

6. 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。

7. 雇用条件に関して労働者の代表との誠実な交渉を行うにあたり、又は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ず、また、他国内にある企業の事業体からの労働者移転は行わない。

(4) 問題提起者の要請内容

問題提起者は、被提起企業に対し、本件解雇は不当労働行為に該当するため無効であり、日本の法律に反するとし、地位確認が行われ給与が支払われていても、3名が希望する職場への復帰が未実現であることは人権侵害と不当労働行為にあたるとして、全員が希望する地域にて働けるよう職場復帰を要請した。また、被提起企業に対し、多国籍企業として活動を行う国の法律遵守が必要であることを認識するよう要請した。

3 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）のとおり初期評価を行い、2018年11月19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利益

問題提起者は日本の労働組合である航空一般労働組合スカイネットワーク大阪支部であり、被提起企業はアラブ首長国連邦ドバイに本社を置くエミレーツ航空会社である。問題提起者が日本NCPに提出した2017年10月23日付大阪地方裁判所判決によると、被提起企業により解雇された3名は、2013年1月に航空一般労働組合スカイネットワークに加入し、同組合大阪支部エミレーツ航空分会を結成した。

(2) 問題が実体的で実証的か

初期評価は、問題提起書等に記載された事項や当事者の主張についてそれが正しいか否かを判断するものではない。しかし、少なくとも提起された問題について、問題

提起者から行動指針に関係するものであるとする根拠が示されている。他方、被提起企業からは3名が希望する職場への復帰が実現していないことについて説明があり、問題提起者とは異なる見解が具体的に表明された。日本NCPとしては、問題は現実として存在し具体的なものであり、実体的で実証的なものであると解する。

(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

提起された問題は、被提起企業の従業員の雇用に関する問題であり、被提起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。

(4) 裁判所の判決を含む、適用可能な法律及び手続との関連性

上記2(2)のとおり、問題提起者によれば、2016年10月、大阪府労働委員会が命令を出し、2017年10月、大阪地方裁判所が判決を言い渡した。また、2018年9月に日本NCPが被提起企業と面談した際、被提起企業から、中央労働委員会の下での再審査手続が行われていることに言及があった。

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

類似の問題が国内外の裁判所等で取り扱われている。

(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

提起された問題は、行動指針の規定に関連し得るものであり、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。

(7) 初期評価の結論

日本NCPは、上記3(1)～(6)のとおり検討した結果、本件個別事例を「更なる検討」に値すると判断した。

4 問題解決支援のための日本NCPの取組

(1) 日本NCPは、2018年11月19日、問題提起者及び被提起企業に対して、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) 問題提起者は、2018年11月26日、日本NCPのあっせんによる対話に応じる意思を示した。

(3) 被提起企業からは、2019年1月、中央労働委員会の手続に集中することが迅速な解決を達成するための最適の方法であると考えており、日本NCPの提案については今後支援が必要になれば連絡するとの通知があった。その後2019年9月に

は、中央労働委員会の評価が近いうちに出る予定のため、同委員会の評価を待ちたいとの途中経過が示された。なお、中央労働委員会からは2020年1月に本件に係る評価がなされた。

最終的に2021年2月21日、被提起企業は日本NCPに対して、日本NCPのあっせんに参加しなくとも当事者同士の話し合いにより、近いうちに全体の最終合意および本件の全体解決に至ることができるものと考えているため、あっせんに応じる必要性が低いとの見解を示した。

(4) 2021年10月7日、問題提起者から日本NCPに対し、団体交渉にて全面解決に至ったとの連絡があった。

(5) 日本NCPは、並行手続において全面解決となったことから、本件個別事例に関する対応を終了することとした。

(6) 日本NCPは、最終声明案を作成し、2022年1月31日、問題提起者及び被提起企業に対して同最終声明案を送付し意見を求めた。

5 結論

本件個別事例の問題提起後、当事者間での対話が進められ、全面的に解決したため、日本NCPは、本件個別事例に関する対応を終了する。

日本NCPは、関係当事者の建設的な努力により問題の解決に至ったことを歓迎し、被提起企業が今後も行動指針を尊重しながら活動することを期待する。

(了)