

(仮訳)

**OECD 多国籍企業行動指針に関する
KLM オランダ航空会社に対する問題提起に係る最終声明**

2022年6月3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、本件では日本政府及び被提起企業であるKLM オランダ航空（以下、「KLM」という）の本社が所在するオランダ政府は、行動指針の普及と同行動指針に関連する事柄を取り扱うため「各国連絡窓口」（NCPs : National Contact Points）を設置している。行動指針に法的な拘束力はないが、各国NCPは、各企業が行動指針を遵守し用いることを奨励している。我が国においては、外務省、厚生労働省、経済産業省の三者が日本NCPを構成している。

(3) 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。

(4) 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

(1) 問題提起の日付

2018年7月12日、ジャパンキャビンクルーユニオン（以下、「問題提起者」という）は、行動指針に基づき、KLMの行動に関して、日本NCPに対して問題提起を行った。

(2) 問題提起者が主張する個別事例の内容

問題提起者が主張する個別事例の内容は、概ね以下のとおりである。

KLMは、1989年以降、日本人客室乗務員を3～5年の有期雇用としてのみ採用しており、数年で新人と入れ替えてきた。本国の客室乗務員は正社員として雇用されており、日本人、韓国人、中国人だけが有期雇用となっている。

(3) 行動指針の該当箇所

問題提起者は、KLMの本国の客室乗務員が正社員であるにもかかわらず日本人客室乗務員が有期雇用となっていることが行動指針第V章「雇用及び労使関係」第1項e)に違反していると主張している。また、問題提起者は、行動指針第V章「雇用及び労使関係」第4項a)における「受入国の類似の使用者」に相当するJAL及びANAの使用者は客室乗務員を正社員で採用しており、日本における航空会社の客室乗務員の9割が正社員となっていることから、KLMが日本人客室乗務員を有期雇用契約として無期雇用への転換を行っていないことは行動指針第V章「雇用及び労使関係」第4項a)に違反していると主張している。

関連する行動指針の規定は以下のとおり。

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) ~d) (略)

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。

2. (略)

3. (略)

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。

(以下略)

(4) 問題提起者の要請内容

問題提起者は、NCPによる手続を通じて、KLMに対し、日本の法律である労働契約法の内容と趣旨に沿って、同社の日本人客室乗務員全員を有期雇用から無期雇用

に転換し、雇用の安定を図ることを要請したいとしている。

3 主導権を取るNCPの決定

問題提起者が提出した文書によると、問題提起者は、KLMに対して、日本の法律である労働契約法第19条に照らして、また、労働契約法第18条の目的、趣旨に沿って、日本人客室乗務員を有期雇用から無期雇用とするよう要求してきた。2018年8月の日本NCPとの面談時の問題提起者の説明によると、問題提起者は、主としてKLMの日本における拠点であるAF-KLM日本支社と交渉している。以上の経緯から、日本NCPは、問題提起者と被提起企業との間のそれまでのやりとりを踏まえて日本NCPが本件を取り扱うことが適当であると判断した。日本NCPは、被提起企業の本社が所在するオランダのNCPに本件個別事例について連絡し、オランダNCPからは、必要に応じて日本NCPを支援する用意がある旨の連絡を受けた。上記により、日本NCPが本件個別事例において主導権を取ることが決定した。

4 初期評価

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実施し、2019年2月8日、下記（7）の結論を出した。なお初期評価に当たり、日本NCPは問題提起者及び被提起企業に面談を提案し、問題提起者とは面談を実施したが、被提起企業は面談に応じることはなかった。

（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ジャパンキャビンクルーユニオンであり、被提起企業はオランダに本社を置くKLMである。問題提起者が提出した文書によると、ジャパンキャビンクルーユニオンは、同社に対して、日本の法律である労働契約法第19条に照らして、また、労働契約法第18条の目的、趣旨に沿って、日本人客室乗務員を有期雇用から無期雇用にするよう要求してきた。

（2）問題が実体的で実証的か

初期評価は、問題提起者が提出した文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、少なくとも問題提起者は上記2のとおり具体的な問題を提起し、2018年8月の日本NCPとの面談時に本件問題提起にかかる経緯について説明している。また、本件問題提起と労働契約法第18条及び第19条との関連性について日本NCPが問題提起者に照会したところ、2014年3月11日付で問題提起者がAF-KLM日本支社に提出した要求書の写し及び2014年6月20日付で同支社に提出された弁護士による意見書の写しが

参考として提出された。これらを考慮し、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付きがあると思われるか

提起された問題は、被提起企業の客室乗務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付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4(1)のとおり、問題提起者が提出した文書によれば、問題提起者は、KLMに対して、日本の法律である労働契約法第19条に照らして、また、労働契約法第18条の目的、趣旨に沿って、日本人客室乗務員を有期雇用から無期雇用にするよう要求してきた。本件問題提起と労働契約法第18条及び第19条との関連性について、日本NCPが問題提起者に照会したところ、2014年3月11日付で問題提起者がAF-KLM日本支社に提出した要求書の写し及び2014年6月20日付で同支社に提出された弁護士による意見書の写しが参考として提出された。

(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

同様の問題が他の国内的又は国際的手続で取り扱われているかは必ずしも明らかではない。

(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

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4(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。

5 問題解決支援のための日本NCPの取組

(1) 日本NCPは、2019年2月8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) 2019年2月15日、問題提起者は、日本NCPのあっせんによる対話に応じる意思を示した。

(3) 2019年8月1日、被提起企業は日本NCPに対して、概要以下のとおり連絡した。

提起された事項については団体交渉で数年間議論されており、また、同じ又は類似した事項に関するいくつかの司法手続も行われている。そのため、日本NCPのあっせんの下での対話が役立つとは考えていない。これに基づき、KLMは、日本NCPのあっせんによる対話への参加を謹んで辞退する。

(4) 日本NCPは、当事者の一方に参加の意思がないことから、本件個別事例にはNCPによる問題解決支援に関する関係者の合意が存在し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、本件個別事例に関する対応を終了することとした。日本NCPはNCPの枠組みで対話が行われなかったことを残念に思う。

(5) 行動指針第V章第1項e)は、企業は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としている。

(6) 本最終声明の準備にあたり、日本NCPは蘭NCPと事前協議を行い、最終声明案を作成した上で、2021年8月27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。両者から意見が提出されたため、日本NCPはそれらを検討し、最終声明をまとめた。

6 結論

(1) NCPによる問題解決支援は、関係当事者の合意に基づくものであるところ、本件個別事例ではかかる合意が存在しないことに鑑み、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、本件個別事例に関する対応を終了する。

(2) 日本NCPは、KLMが行動指針と軌を一にする国連ビジネスと人権に関する指導原則及び国際労働機関（ILO）の中核的労働基準を踏まえた社内規範を有していることを承知している。したがって、日本NCPは、KLMが個別事例で提起されている問題について方針を明らかにし、必要に応じて行動指針に沿った方針を実行するよう求める。また、日本NCPは、KLMが行動指針を尊重しつつ、活動を行うことを求める。

(了)