

OECD 多国籍企業行動指針に関する株式会社ノリタケカンパニーリミテド  
及びノリタケ・ランカ・ポーセレン社に対する問題提起への初期評価

2024年2月5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 日本 NCP による本初期評価概要

OECD 多国籍企業行動指針（以下「行動指針」という。）に係る日本連絡窓口（以下「日本 NCP」という。）は、2021年11月4日にノリタケカンパニーリミテド社に関し、2021年11月5日にノリタケカンパニーリミテド社の子会社でスリランカ国内に所在するノリタケ・ランカ・ポーセレン社（ノリタケカンパニーリミテド社及びノリタケ・ランカ・ポーセレン社を総称して、以下「被提起企業」という。）に関しそれぞれ受領した、ノリタケ・ランカ・ポーセレン社の元従業員（以下「問題提起者」という）からの問題提起（以下「本件問題提起」という。）について、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）の手続手引に従い初期評価を行った。その結果、本件問題提起を更なる検討に値しないと判断したため、当該結論を、本文書をもって、問題提起者及び被提起企業に通知する。

なお、本初期評価は、問題提起者の主張が妥当であるか否かにつき認定又は決定するものでなく、また、被提起企業が行動指針に沿って行動しているかにつき決定するものではない。

日本 NCP は、被提起企業が行動指針に沿った行動をしているか否かを裁定し、本件問題提起において言及されている当事者間の紛争案件を審理する法的権限は有していないことを付言する。

## 2 前提となる事実

問題提起者は、株式会社ノリタケカンパニーリミテドの子会社であってスリランカ国内に所在するノリタケ・ランカ・ポーセレン社に2010年1月に雇用され、2021年6月に無給の出勤停止を経て解雇された（以下、この解雇を「本件解雇」という。）。

## 3 問題の提起及び要請

### （1）問題提起者の主張の概要

問題提起者は、「問題提起者は上司である取締役兼ゼネラルマネージャーからの電話において会社が抱える問題を指摘した。ノリタケ・ランカ・ポーセレン社は同ゼネラルマネージャーが問題提起者による中傷により精神的被害を受けたことを本件解雇の理由として

いるが、問題提起者がその際に中傷等を行った事実はなく、本件解雇は、ノリタケ・ランカ・ポーセレン社とその親会社であるノリタケカンパニーリミテド社による意図的で違法な解雇である」旨を主張している。

問題提起者は、被提起企業について、以下7件のリスクを指摘している。

リスク1：許諾を得ずに行った政府財産の売却

リスク2：従業員の社会保険給付の不払い

リスク3：ボーンチャイナ陶磁器製品のハラール認証に係る不適切な対応

リスク4：企業財産の違法登録

リスク5：企業の上級役員による政府から租税の優遇措置を受けて輸入した原材料の第三者への違法な売却

リスク6：取引先企業の顧客監査とISO監査のサボタージュ

リスク7：生産効率の悪さ

また、問題提起者は、被提起企業が行動指針のⅠ．定義と原則、Ⅱ．一般方針、Ⅲ．情報開示、Ⅳ．人権、Ⅴ．雇用及び労使関係、Ⅷ．消費者利益を遵守していないと主張している。その趣旨としては、被提起企業は、被提起企業が抱えるリスクを指摘した問題提起者を解雇したことによって、法律、行動指針又は企業の方針に反する企業の活動について善意の通報をした労働者である問題提起者に対して差別的又は懲戒的な行動をし、その際の手続や情報開示が不適切であったというものである。また、これらにより、

- ・スリランカの労働関係法等の遵守
- ・国際的に認められた人権の尊重
- ・良き企業統治原則やスリランカ社会との相互信頼関係の維持
- ・リスクや人権に関するデュー・ディリジェンスの実施
- ・消費者の利益の保護

等を行わなかったことにより、行動指針に規定されている事柄に悪影響を引き起こし、また、その悪影響からの救済を怠るなどしたというものである。

問題提起者の主張において、被提起企業が製造販売する陶磁器のハラール認証を取得することに関する問題点を、問題提起者が指摘したことが解雇の要因になっている旨が含まれている。これに関して、問題提起者は、2017年に被提起企業が問題提起者にハラール認証の取得について調査するよう指示したのに対して、問題提起者が原材料に豚の骨が含まれているので認証が取得できないと述べたことがあったが、その際のやりとりに関するメールが上記の出勤停止期間中に被提起企業によって削除された旨を主張している。

## (2) 問題提起者による要請

問題提起者は、提起した事実と問題について、日本 NCP が事実認定と評価を行うとともに、行動指針、国内及び国際的な規制の違反等から生じる結果を管理できるように、関係者との調整、交渉について適切な措置を講じることを求め、次のような措置等を要請し

ている。

- ・日本 NCP が適切と考える追加の補償とともに、ノリタケカンパニーリミテド社に対して 100 万米ドル（精神的損害に係る慰謝料）、ノリタケ・ランカ・ポーセレン社に対して総額 117 万 9269.54 米ドル（うち 17 万 9269.54 米ドルは得られるはずであった給与相当額、100 万ドルは慰謝料）の支払いを求める。
- ・被提起企業が世界中で企業活動をするに際して、全ての法規制やビジネス上のガイドライン等を遵守する。
- ・被提起企業がリスク 2 に係る社会保険給付の全額を支払うことを求める。
- ・特定のコミュニティの価値観に反することによって競争上の優位を得るような不正行為を避けるよう企業に要請する。
- ・原材料供給者との不公正な商慣習を慎むよう企業に要請する。
- ・明確な製品情報の提供に努める。
- ・被提起企業の事業運営に当たり、イスラム教徒のコミュニティを含む特定の地域、コミュニティ、文化的価値観を損なわないようにし、企業活動に関わる人々の人権に関するデュー・ディリジェンスを実施するなどの必要性があることを被提起企業に理解させる。

#### 4 被提起企業の主張

被提起企業は、「問題提起者が挙げるリスクはいずれも事実を反し、本件解雇は、正当な理由によるものであり、問題提起者による被提起企業への問題指摘が本件解雇の理由ではないため、リスクと本件解雇との関連性もない」旨を主張している。そのうち、リスク 3 のボーンチャイナ陶磁器製品のハラール認証に関して、被提起企業は、「ノリタケ・ランカ・ポーセレン社は、問題提起者に製品についてハラール認証を取得する可能性があるかを検討するよう指示したことはあるが、別途調査を実施した結果、ボーンチャイナの原料供給者がハラール認証書を発行していないことを知り、ノリタケカンパニーリミテド社及びノリタケ・ランカ・ポーセレン社は「ハラール認定を得ている」と言及しないことを決定した」旨主張し、問題提起者の本件解雇との関連性を否定している。

#### 5 本件解雇に関するスリランカ国内紛争解決手続

問題提起者は、ノリタケ・ランカ・ポーセレン社による本件解雇について、2021 年 10 月 7 日に、スリランカ国の労働審判所に「Industrial Disputes Act, No.43 of 1950（1950 年法律第 43 号労使紛争法）」に基づく手続を申し立てており、現在、手続が続いている。

この手続に関し、問題提起者は、ノリタケ・ランカ・ポーセレン社が手続の引き延ばしを図って期日に欠席するなどしていると主張している。これに対し、被提起企業は、当該欠席には正当な理由があったものであり、この手続において本件が解決されることを期待しており、本件への日本 NCP の関与は、不必要な混乱や偏見を招く可能性があるとの

日本 NCP はこの時点での関与を控えるべきであると主張している。

## 6 初期評価に際して考慮すべき事項についての検討

### (1) 日本 NCP が主管すべき案件か

スリランカは行動指針参加国ではなく、同国には NCP が設置されていないところ、被提起企業の一つが所在する日本の NCP が本件を取り扱うことが適当である。

### (2) 問題に関する当事者及びその利益

問題提起者は、ノリタケカンパニーリミテド社のスリランカにおける子会社であるノリタケ・ランカ・ポーセレン社の労働者であった者であり、ノリタケ・ランカ・ポーセレン社によって解雇され、その解雇が違法なものであると主張し、得られるはずであった賃金相当額と慰謝料を請求している。それ自体は、問題提起者の利益に関する事柄であり、問題提起者の被提起企業に対する権利に関する事項であると言える。

被提起企業は、日本に本社を置く株式会社ノリタケカンパニーリミテド及び同社の子会社であってスリランカ国内に所在するノリタケ・ランカ・ポーセレン社である。

### (3) 問題が実体的で実証的か

日本 NCP は初期評価において、当事者の主張や当事者から提出された文書等に記載された事項が正しいか否かを判断するものではない。問題提起者は前記 3 のとおり、具体的な問題を提起している。もっとも、本件における問題提起者の主な関心は、自らに対する本件解雇が違法であるとして金銭的な補償を求めるところにあると理解できるところ、そのことと問題提起者が挙げる 7 件のリスクとの実体的及び実証的な関連性は、その主張からは必ずしも明らかではない。本件解雇との関連性が比較的具体的に主張されているリスク 3 (ボーンチャイナ陶磁器製品のハラール認証に係る不適切な対応) も、問題提起者と被提起企業との間で 2017 年にやりとりがされた事柄であり、かつ、被提起企業は別途調査を実施した結果、ボーンチャイナの原料供給者がハラール認証書を発行していないことを知り、「ハラール認定を得ている」と言及しないことを決定していることから、問題提起者の主張自体、リスク 3 と本件解雇との関連性を具体的に示すものとは言い難い。ただし、上記のとおり問題提起者から一定の問題提起はされているところであるので、ここで問題が実体的で実証的でないとは断定しないこととする。

### (4) 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

本件解雇は被提起企業に雇用されていた問題提起者に係るものであり、また、問題提起者が挙げる 7 件のリスクは被提起企業に関するものであるから、被提起企業の活動と提起された個別事例との間の結び付きがあると思われる。

### (5) 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

本件解雇については、前記 5 のように、スリランカ国の労働審判所に「Industrial

Disputes Act, No.43 of 1950 (1950 年法律第 43 号労使紛争法)」に基づく手続が係属している。

なお、NCP 手続手引に関するコメンタリーパラグラフ 26.にあるように、並行して行われているスリランカ国内の紛争解決手続が存在するからといって、直ちに本件の問題が更なる検討に値しないと結論付けるべきではない。しかしながら、本件では、問題提起者の要請に沿うという意味では、スリランカ国内での当該並行手続の方が日本 NCP の手続よりも実効性がある。また、当該並行手続において、和解によって紛争が解決する可能性もある。加えて、現時点では当事者双方の主張に著しい対立がみられ、また、被提起企業は当該並行手続での解決を期待しており、本件の問題への日本 NCP の関与は当該並行手続による紛争解決に悪い影響を与える旨の意見を述べていることをも併せて考慮すると、日本 NCP によるあっせんの提供が、提起された問題の解決に積極的に貢献し得るとは認められない。

(6) 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。

(7) 個別事例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るが、前記 6 (2) のように、本件における問題提起者の主な関心は、自らに対する本件解雇が違法であるとして金銭的な補償を求めるところにあると理解できるところ、そのことと問題提起者が挙げる 7 件のリスクとの実体的及び実証的な関係は、その主張からは必ずしも明らかではない。

また、前記 3 及び 4 の問題提起者及び被提起企業の主張からすると、本件の主な争点は本件解雇の理由がどのようなものであり、また、それに正当な理由があるかにあるところ、前記 5 のように、本件解雇についてはスリランカ国の労働審判所において問題提起者とノリタケ・ランカ・ポーセレン社との間で紛争解決手続が進められており、その手続においては、同国の法令に基づいて本件解雇の理由やその正当性等が判断され得る。他方、日本 NCP での本件手続では、本件解雇の理由について厳密に事実を認定したり、当事者の主張や認定事実に基づいて一方の当事者に一定の措置を命じたりすることが予定されていないが、問題提起者は、前記 2 のように、本件解雇が違法であることを前提に、一定の金銭的な補償等の行為を被提起企業に求めている。

上記を踏まえ、日本 NCP は、問題提起者が提起している個別事例と問題提起者の主たる関心との関連性が十分に明らかでないことや、金銭的な補償等の前提となる解雇の正当性等の判断が一義的にはスリランカ国の労働審判所における紛争解決手続に委ねられていることから、本件個別事例を日本 NCP が取り扱うことが、行動指針の目的及び実効性に貢献し得るとは認められないと判断する。

## 7 結論

日本 NCP は、上記 6 のとおり検討した結果、本件個別事例については、更なる検討に値しないと判断し、本初期評価をもって手続を終了する。

日本 NCP としては、問題提起者と被提起企業の間に意見の隔たりがあることに留意し、それらの事項について建設的な協議を行うよう、可能な限り努力することを当事者に要請する。