

UNITE HERE Local 11 と日本航空株式会社（JAL）との間における 個別事例に関する最終声明

2025 年 3 月 19 日

経済協力開発機構（OECD）責任ある企業行動に関する
多国籍企業行動指針に係る日本連絡窓口（NCP）

1 OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針

（１）「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」（以下、「行動指針」という。）は、1976 年に経済協力開発機構（OECD）が採択した、政府から、自国内又は自国から活動する多国籍企業に対する勧告である。行動指針は、情報開示、人権、雇用及び労使関係、環境、贈賄及びその他の形態の腐敗の防止、消費者利益、科学、技術及びイノベーション、競争、納税などの幅広い分野における責任ある企業行動についての自主的な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・経済産業省の三者が日本連絡窓口（以下、「日本 NCP」という。）を構成し、行動指針の認知と理解を促進し、個別事例において行動指針の実施に関連して生じた問題の解決に寄与している。

（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）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

（１）問題提起の日付及び個別事例の当事者

2023 年 10 月 13 日、カリフォルニア州ロサンゼルス地区及びアリゾナ州フェニックス地区の接客部門労働者 32,000 人以上で組織する労働組合であるユナイト・ヒア・ローカルイレブン（“UNITE HERE Local 11”、代表：Alyssa Peterson 氏）（以下、「問題提起者」という。）は、日本 NCP に対し、ロサンゼルス国際空港近郊のイングルウッド市において厨房施設を運営するフライング・フード・グループ（“Flying Food

Group”）合同会社（以下、「FFG」という。）が、行動指針及び米国内法令等に反してその労働者の権利を侵害しているとの問題提起者の主張に関連し、東京都に本社が所在し、航空運送事業等を営んでいる日本航空株式会社（以下、「被提起企業」という。）が、行動指針に反して人権デュー・ディリジェンスを怠り、被提起企業の機内食ケータリングの委託先である FFG の労働者に対する負の影響の緩和を怠っているとして問題提起を行った。

（２）問題提起の受領

日本 NCP は、提起された問題を検討し、2023 年 11 月 9 日に受領通知を発出した。

（３）提起された問題における問題提起者の主張

問題提起者は、FFG が行動指針及び米国内法令等に反してその労働者の権利を侵害しているとの主張に関連し、被提起企業が行動指針に反して人権デュー・ディリジェンスを怠り、FFG の労働者に対する負の影響の緩和を怠っていると主張している。具体的には、以下のとおりである。

ア FFG の行動指針不遵守等

FFG の行動指針不遵守や米国内法違反としては、概要以下の 5 点が主張されている。

（ア） FFG は、ストライキに参加した労働者を他の者に交代させる旨を告知して労働者を威迫し、また、組合活動に対する報復として労働組合幹部を解雇するなどの不当労働行為を行うことにより、行動指針の第 V 章 1(a) (b) 等に反している。

（イ） FFG は、最低賃金に関する米国内法令を遵守せず、行動指針の第 V 章 4(a) に反している。

（ウ） FFG は、積載重量が 2 万 6,000 ポンドを超えるトラックを運転するための有効な免許を有しない運転手を雇用し、運転を許可したなどの理由でハイウェイ・パトロールによって摘発されているほか、訓練を受けていない従業員にフォークリフトを運転させたなどの理由で労働安全衛生当局から摘発されるなどしており、行動指針の第 V 章 4(c) に反している。

（エ） FFG は、職場におけるハラスメント行為及び性差別に対して効果的な措置を講じることを怠っており、行動指針の第 V 章 1(e) に反している。

（オ） FFG は、労働協約及び米国の労働法規に違反して労働組合である問題提起者の代表者らによる施設への立ち入りを拒否するなどして、行動指針の第 V 章 1(a) 及び (b) 並びに 2(a)、(b) 及び (c) に反している。

イ 被提起企業の行動指針不遵守

問題提起者は、被提起企業の行動指針不遵守として、概要以下の 2 点を主張してい

る。

(ア) 被提起企業は、FFGについて主張されている行為についての問題提起者からの指摘に対し、何ら根拠を示すことなく FFG には法令違反はないと回答している。また、問題提起者の直接対話の申入れに対しても、被提起企業は問題提起者と直接対話をする立場にはないと回答するなどしており、FFGの行動指針不遵守や米国内法違反の行為を防止するための措置を何ら講じておらず、問題提起者との意味のあるエンゲージメントを行っていない。これらは、行動指針の第Ⅱ章 10 及び 14、並びに第Ⅳ章 5 に反し、責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンスに反している。

(イ) 被提起企業は、FFGの事業が自らの事業に直接的に結びついており、その不正な慣行を改変させる能力を有していることに加え、そのサプライヤーに対して影響力を行使するための行動規範やホットラインを整備しているにもかかわらず、FFGに対する自らの影響力の行使を怠っている。これは、行動指針の第Ⅱ章 12 及び同注釈 19 に反している。

(4) 問題提起者による要請内容

問題提起者は、被提起企業が効果的な人権デュー・ディリジェンスを実施し、FFGがその労働者に対して生じさせている負の影響を解消するために問題提起者との対話に応じることを求め、日本 NCP に対し、両者間の対話を促進するための調停を実施することを要請。

3 提起された内容に関する被提起企業の見解

2023 年 12 月 19 日、被提起企業は日本 NCP に対し、概要以下のとおり見解を共有した。

(1) 被提起企業と FFG との間には資本関係はなく、また、FFG はロサンゼルス国際空港において他に 20 社程度の航空会社と契約しており、FFG の売上げのうち被提起企業の占める割合は 2~3%である。

(2) 被提起企業は、問題提起者からの通報を受けて以降、FFGに対して事実確認を行ったほか、被提起企業のサプライヤー行動規範への理解と遵守を約束する確認書を提出させ、また二度の現地訪問を含め働きかけを行っている。今後も FFG に対し、問題提起書記載の事項に関する解決に向け働きかける意思がある。

(3) 問題提起者とは、通報後迅速かつ誠実にやりとりを行った。

(4) 被提起企業は、問題提起者の主張する事項が事実である場合には、今後、FFGに対して、そうした行動は強い非難に値することを伝えるとともに、問題提起者との間の対話を強く求める予定である。加えて、FFGに対し、今後、問題提起書記載の事項が全て解決するまで、更に対話や訪問の機会を重ねていく。

（５）被提起企業は、問題の完全な解決のためには、被提起企業と問題提起者との間の調停ではなく、問題提起者と FFG との間の直接対話が最も有効であると考えている。

４ 初期評価

日本 NCP は、行動指針及び同指針に基づく日本連絡窓口（NCP）の手続手引に従い、以下（１）から（７）のとおり初期評価を実施し、2024 年 6 月 6 日、下記（８）の結論を出した。

（１）日本 NCP が主管すべき案件か

問題提起者が主張する FFG による労働者の権利の侵害は、米国において生じた問題である。しかし、問題提起者が要請しているのは被提起企業による FFG に対する影響力の行使及びそれに向けた問題提起者と被提起企業との対話であり、調達に関する意思決定は東京に所在する被提起企業の本社において行われるとされていること、また被提起企業においても、サプライヤーホットラインに対する通報への対応は東京本社が中心となっておりとされていることを考慮し、日本 NCP と米国 NCP のいずれがリード NCP となるべきかを協議し、日本 NCP がリード NCP の役割を担い、米国 NCP がこれをサポートする役割を担うことを決定した。被提起企業と問題提起者はこの決定について、それぞれ 2023 年 11 月 29 日及び 30 日に共有を受けた。

（２）問題に関する当事者及びその利益

本件の中核をなすのは FFG の労働者の労働条件をめぐる問題であり、問題提起者は、FFG のロサンゼルス近郊の事業場の従業員約 400 名が加入する労働組合であることから、本件問題について利益を有するものと認められる。

（３）問題が実体的で実証的か

問題提起者が主張する問題は、前記 2 の通りいずれも FFG の労働者の具体的な労働条件や労働条件をめぐる団結権の行使に関わるものであり、実体的な問題が主張されていると評価できる。また、いずれの点についても具体的な事実関係を摘示したうえで主張がされているほか、一部についてはあるが、FFG に対する、ハイウェイ・パトロールによる摘発、労働安全衛生当局による摘発などを示す資料も提出されており、実証的な形で問題が主張されていると評価できる。

（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

被提起企業は、FFG に機内食ケータリングを委託しており、FFG は、ロサンゼルス国際空港を含む米国内の 7 つの空港で被提起企業に機内食を納入していることからすれば、被提起企業の活動と主張されている FFG における問題との間に一定の結び付きはあるものと認められる。なお、FFG の売上げのうち被提起企業が占める割合はわずかなものにとどまる可能性があるが、FFG に対し、サプライヤー行動規範への遵守に関する確認書の提出や現地施設の視察、従業員との対話等を求め得る地位にあることも考慮

すると、影響力を行使する可能性が無視し得るほどに小さいとまでは言いきれない。

（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

本件問題に関しては、前記２（３）ア（ア）記載の問題提起者の主張に関して全米労働関係委員会における不当労働行為の審査の手続、前記２（３）ア（エ）記載の主張に関してカリフォルニア州人権局における手続が係属中であることが窺われる。もっとも、行動指針の実施手続に関する注釈 26（2011 年版）で指摘されているように、並行手続の存在から直ちに問題が更なる検討に値しないものと決定すべきではなく、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か、それらの他の手続において当事者の一方に深刻な不利益を生じさせないか、法廷の立場の軽視を引き起こさないかを評価する必要がある。

本件の場合、問題提起者が被提起企業との間で対話を進めることにより、係属中の手続の当事者である FFG 等に深刻な不利益を生じ、或いは法廷等の立場の軽視を引き起こすことは考えにくい。他方で、前記２（３）ア（イ）（ウ）及び（オ）に記載の主張に関しては、問題提起者の主張に沿うような関係当局の処分等が示されているところ、被提起企業は問題提起者の通報に対し FFG には法令違反はないとの回答をしているとの経緯を踏まえると、両者の間には相当の認識の隔たりが存在することも窺われ、両者間の対話により、そうした認識の隔たりが改善され、問題の解決に貢献する可能性がある。そのため、上記の各手続が係属中であることをもって、直ちに問題が更なる検討に値しないものとはいえないと考えられる。

（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

本件のような取引先企業の労働問題等に関する関与のありかたについて、裁判例等において明確に判断された例は見当たらない。

（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

問題提起者が主張する問題は、いずれも FFG の行動が行動指針に関連する米国内法令に反しているというものであり、その解決は、行動指針の目的及び実効性に貢献し得る。また、問題提起者が要請する被提起企業との対話は、間接的な形ではあるが問題の解決に貢献する可能性があるという点で、行動指針の目的及び実効性に貢献する余地があるといえる。

（８）初期評価の結論

以上により、問題提起者の提起した内容は、更なる検討に値するものと考えられる。

５ 問題解決支援のための日本 NCP の取組

（１）日本 NCP は、2023 年 11 月 9 日に受領通知を発出した後、2023 年 11 月 29 日、被提起企業と対面での面談を行った。また同月 30 日、日本 NCP は問題提起者と対面での面談を行った。

(2) 2023 年 12 月 19 日、日本 NCP は被提起企業より問題提起に関する意見書、2024 年 1 月 15 日に同意見書の英訳をそれぞれ受領し、同年 1 月 16 日に、問題提起者に共有を行った。これに対し、問題提起者より、2 月 17 日にコメント、また 3 月 15 日に上申書をそれぞれ受領した。日本 NCP は 4 月 12 日、両当事者に関係文書の共有を行った。

(3) 両当事者の意見を踏まえ、日本 NCP はサポーティング NCP である米国 NCP の意見も踏まえつつ、2024 年 6 月 6 日に両当事者に初期評価を発出した。発出に際し、日本 NCP は両当事者に対し、本個別事例において提起された問題について、日本 NCP によるあっせんを通じた対話に参加する意思があるか否かを確認した。

(4) 上記初期評価に対し、6 月 8 日、問題提起者はあっせんによる対話に参加する用意があるとの回答を行ったが、7 月 5 日、被提起企業は対話に応じない旨回答した。8 月 1 日、日本 NCP は、被提起企業に対し、あっせんについて意見交換の場を設けたが、被提起企業の意味は変わらずあっせんによる対話には応じないとの意思が表明された。被提起企業からは、2023 年 6 月に問題提起者より被提起企業のホットライン宛てに通報が寄せられて以来、問題提起者に対し迅速かつ誠実な対応をしてきており、FFG についても事実確認のためのヒアリングを通じてサプライヤー行動規範の遵守を約束する確認書を受け取り、監査や現地視察を通じて問題解決に向けて働きかけている旨説明があった。また、被提起企業からは、FFG に対する各種問題提起については、現地の司法制度や行政当局を通じて一定の前進があるとの情報を FFG を通じ得ており、また、本案件解決のためには問題提起者と FFG の直接対話が最善だと考える、また被提起企業として本件解決に向け FFG に対する働きかけを今後も行っていく旨説明があった。

(5) これを受け、2024 年 8 月 15 日、日本 NCP は問題提起者に対し、本個別事例において、一方の当事者が対話に応じることを希望しないため、本件手続を終了する旨通知した。

(6) 日本 NCP からの被提起企業の立場の通知後、9 月 30 日、日本 NCP は問題提起者との間で意見交換を行った。

(7) 上記の状況を踏まえ、最終的に日本 NCP として、当事者の一方に対話の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係る合意が存在しないと判断し、行動指針の実施手続に関する注釈第 35 項（2011 年版）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。

(8) 日本 NCP は、最終声明を作成するに当たり、サポーティング NCP である米国 NCP の意見を踏まえつつ、最終声明のドラフトを問題提起者及び被提起企業に提供し、2025 年 1 月 31 日にドラフトに対する意見を求めた。問題提起者及び被提起企業は、それぞれ日本 NCP にコメントを提出した。日本 NCP は、両当事者からの意見を検討し、最終声明を作成した。

6 結論

（１）日本 NCP は、被提起企業が問題提起者からの接触の後、問題提起者による自社相談窓口宛ての通報に対応してきており、また、FFGに対して、事実確認のためのヒアリングを通じてサプライヤー行動規範の遵守を約束する確認書を受け取り、監査や現地視察を行う等、問題解決に向け一定のレバレッジを行使し働きかけ、これらを通じ、本案件に対し誠実にエンゲージメントを継続している事実を認めこれを歓迎する。他方、被提起企業は、問題提起者が要請する NCP プロセスを通じた直接対話に参加しないとの決定を行った。問題解決に向けた NCP の支援は、当事者の合意なしに提供され得ず、個別事例の当事者の一方が NCP によるあっせんの提供を辞退したことに伴い、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 35 項（2011 年版）に従い、本個別事例に係る手続を終了する。

（２）日本 NCP は、被提起企業に対し、サプライヤーに対する影響力の行使を含め、行動指針の遵守、デュー・ディリジェンスの実施を引き続き確保し、本件問題解決に向け、FFG への働きかけを継続し、問題提起者へのエンゲージメントに努めるよう勧告する。

（了）