

日立製作所と元従業員との間における 個別事例に関する最終声明

2026年6月16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、行動指針に沿って、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 は企業の行動が行動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) 問題提起者
本件個別事例の問題提起者は、1973年から年齢が65歳に達した2022年4月まで、被提起企業に雇用されていた元従業員(以下「問題提起者」という。)である。
- (2) 被提起企業
本件個別事例の被提起企業は、日本に本店を置き、総合電機メーカーとして幅広く製品・サービスを提供し、国内及び海外に600社近い子会社を有する株式会社日立製作所(以下「被提起企業」という。)である。
- (3) 問題提起の内容
問題提起者は、2001年から被提起企業の関連会社に出向していたところ、2022年3月、当時の出向先における上司から、労働契約の期間が終了する同年4月30日をもって契約を終了し、雇用を継続しない旨の通告を受けた。その後、問題提起者は、被提起企業による雇用の継続を求め、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(以下「JaCER」という。)への通報(2023年1月及び2024年8月)を行ったが、被提起企業は、雇用継続に応じていない。また、問題提起者が加入する労働組合である電機・情

報ユニオン(以下「組合」という。)は、問題提起者の雇用継続等を求めて 2022 年 4 月から 2023 年 3 月にかけて 4 回にわたり被提起企業と団体交渉を行ったが、被提起企業は雇用継続に応じず、2023 年 7 月の団体交渉申入れ以降は、団体交渉の実施にも応じていない。

問題提起者は、ア「被提起企業が問題提起者の雇用を終了し、雇用継続に応じていないこと」、イ「被提起企業が、問題提起者が加入する労働組合との団体交渉を拒否していること」及びウ「被提起企業が人権デュー・ディリジェンスを実施していないこと」が、行動指針に違反するとして問題提起を行った(以下「本件問題提起」という。)。具体的には、以下のとおりである。

ア 雇用の終了

問題提起者の職場においては 65 歳以上の従業員が複数勤務しているにもかかわらず、被提起企業が問題提起者の雇用を終了し、雇用継続に応じていないのは、問題提起者に対する差別であり、問題提起者の人権を侵害している。被提起企業は、65 歳以降に雇用を継続するのは事業上で必要で余人をもって代え難い場合であるとしているが、このような取扱いは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和 46 年法律第 68 号。以下「高年齢者雇用安定法」という。)の趣旨にも反する。こうした被提起企業の対応は、行動指針第 4 章並びに同注釈 42 及び 46 の規定に違反する。

イ 団体交渉の拒否

被提起企業が組合との団体交渉を拒否していることは、労働組合法(昭和 24 年法律第 174 号。以下「労働組合法」という。)第 7 条第 2 号に規定する不当労働行為に当たる。具体的には、被提起企業が 2023 年 3 月 24 日の第 6 回団体交渉(問題提起者の提出資料によると、うち 2 回は 2022 年よりも前に実施された。)を途中で打ち切ったことは不誠実な団体交渉に該当するほか、組合による 2023 年 7 月 25 日、同年 10 月 27 日、2024 年 7 月 22 日の団体交渉申入れを拒絶したことは正当な理由のない団体交渉の拒否に該当し、いずれも労働組合法第 7 条第 2 号に規定する不当労働行為に当たる。こうした被提起企業の対応は、行動指針第 5 章及び同注釈 53 の規定に違反する。

なお、上記雇用の終了及び団体交渉の拒否は、被提起企業における「日立グループ企業倫理・行動規範」からも逸脱する。

ウ 人権デュー・ディリジェンスの不履行

被提起企業は、上記雇用の終了及び団体交渉の拒否に関し、必要な人権デュー・ディリジェンスを実施しておらず、このことは、行動指針第 4 章及び同注釈 50 の規定に違反する。

(4) 問題提起者の要請

問題提起者は、被提起企業が行動指針の求める人権デュー・ディリジェンスを実施し、問題提起者が加入する労働組合との団体交渉を再開すること及び問題提起者の就業を確保することにより、問題提起者に対する人権侵害を解消することを要請している。

3 提起された問題に関する被提起企業の主張

問題提起者の主張に対する被提起企業の主張は、大要以下のとおりである。

(1) 雇用の終了

問題提起者の雇用終了は、被提起企業の雇用規定に則ったものであり、同規定は、高年齢者雇用安定法第 9 条に規定する 65 歳までの雇用機会の確保義務に基づき、65 歳到達時を雇用上限としたものである。当時は同規定に則り、原則として 65 歳到達時をもって雇用を終了していたものであり、問題

提起者を差別したものではない。特定の業務が事業上で必要で、その業務を担うことが可能なスキル・経験等を保持する 65 歳以上の従業員については、65 歳到達時以降も例外的に雇用を継続することがあるが、これは、本人のスキル・経験等に着目した処遇であり、行動指針に定める差別や人権侵害には当たらない。

なお、被提起企業は、問題提起者の雇用終了当時、高年齢者就業確保措置について労使で検討を進めており、改正高年齢者雇用安定法により努力義務とされた 70 歳までの就業機会の確保に向けて努力していた。

(2) 団体交渉の拒否

被提起企業は、2022 年 4 月から 2023 年 3 月にかけて 4 回の団体交渉に応じており、問題提起者の雇用終了の撤回の要請に対し、被提起企業の考えを説明したが、議論が平行線の状況となったため、2023 年 3 月の団体交渉で打切りの意思を表明し、また、その後の組合からの団体交渉の申入れは、過去の団体交渉において被提起企業から回答済みの事項を交渉事項とするものであったために応じなかった。よって、これらは不当労働行為には当たらず、行動指針にも違反しない。これらの対応は、被提起企業における「日立グループ企業倫理・行動規範」から逸脱するものでもない。

(3) 人権デュー・ディリジェンスの不履行

被提起企業は「日立グループ人権方針」を定め、人権尊重の推進体制を構築するとともに、国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、「人権リスクマネジメント実施マニュアル」のもとに人権リスクを管理している。また、ハラスメント防止対策、役員及び従業員の人権意識向上に向けた教育を含む各種取組や、人権に関する苦情処理窓口の設置・運営を通じて、人権デュー・ディリジェンスを実施している。本件個別事例における被提起企業の対応は、差別や人権侵害に当たるものではない。

4 初期評価

2025 年 11 月 18 日、日本 NCP は、行動指針及び同指針に基づく日本連絡窓口(NCP)の個別事例処理手続に従い、以下のとおり初期評価を実施した。

(1) 関係当事者の身分事項及び本件個別事例における利害関係

問題提起者は被提起企業に雇用されていたところ、本件問題提起で問題提起者が求める要請は、雇用の継続、組合による団体交渉及び人権デュー・ディリジェンスの実施である。したがって、本件問題提起は問題提起者の利益に関するものといえる。

(2) 問題が重要性を有するか、すなわち、行動指針の実施に関係するか、及び実証的か、すなわち、十分かつ信頼に足る情報により裏付けられているか

本件問題提起は、被提起企業における問題提起者の雇用の継続、組合による団体交渉及び人権デュー・ディリジェンスの実施をめぐるものであり、行動指針の実施に関係する問題が主張されている。また、本件問題提起に際して、具体的な事実関係を適示した上で主張がなされているほか、当事者間のやりとり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いえる。

(3) 企業が行動指針の対象か

被提起企業は、日本に本店を置き、国内及び海外に 600 社近い子会社を有する多国籍企業であることから、行動指針の対象といえる。

(4) 企業の活動と提起された問題との間に関連があると思われるか

本件問題提起は、被提起企業と問題提起者との間の雇用に関するものであることから、被提起企業の活動との間に関連があるといえる。

(5) 適用法又は並行手続が、問題解決に寄与する NCP の能力又は行動指針の実施を制限する程度

本件問題提起に関し、並行して裁判手続等が係属している事実は窺われない。ただし、問題提起者は過去 2 回、JaCER に苦情の通報を行い、JaCER から被提起企業に対し通報に係る通知がなされているが、被提起企業は対応に問題がない旨を JaCER に回答しており、雇用の継続等の要請には応じていない。当該状況において、日本 NCP によるあっせんの提供が、並行手続に関与する当事者に重大な不利益を与え、又は法廷侮辱の状況を生じさせるとは考えにくい。したがって、並行手続が日本 NCP の能力及び行動指針の実施を制限するとはいえない。

(6) 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

問題提起者の主張は、問題提起者の雇用の継続、組合による団体交渉及び人権デュー・ディリジェンスの実施に関わるものであり、両当事者の権利義務や事実関係に関し主張が対立している。よって、問題提起者と被提起企業が対話を行うことにより、事案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。

(7) 初期評価の結論

以上により、日本 NCP は、本件問題提起については更なる検討に値するものとの初期評価を行い、両当事者に調停を提案した。

5 問題解決のための日本 NCP の取組

日付	日本 NCP による処理
2024 年 11 月 7 日	問題提起者から問題提起
2025 年 3 月 24 日	日本 NCP が問題提起者と面会を実施し、問題提起者から日本 NCP に追加資料を提出
2025 年 4 月 10 日	日本 NCP が受領通知を問題提起者に発出
2025 年 5 月 23 日	日本 NCP が問題提起を被提起企業に通知
2025 年 6 月 12 日	日本 NCP が被提起企業との面会を実施し、本問題提起及び日本 NCP のプロセスについて説明
2025 年 6 月 27 日	日本 NCP が被提起企業から見解書を受領
2025 年 8 月 20 日	日本 NCP が問題提起者との面会を実施
2025 年 10 月 9 日	被提起企業から日本 NCP に資料を提出
2025 年 10 月 10 日	日本 NCP が問題提起者との面会を実施
2025 年 10 月 12 日	問題提起者から日本 NCP に代理人届を提出
2025 年 11 月 17 日	日本 NCP が問題提起者との面会を実施
2025 年 11 月 18 日	日本 NCP が両当事者に初期評価を通知し、日本 NCP が提案する調停への参加意思を照会
2025 年 11 月 26 日	問題提起者から日本 NCP に「調停に参加をする」旨の書面回答を提出
2025 年 12 月 15 日	日本 NCP が被提起企業との面会を実施し、日本 NCP による初期評価及び日本 NCP のプロセスについて説明

2026年1月9日	被提起企業から日本NCPに、①被提起企業が行動指針に則った人権デュー・ディリジェンスを実施していること、及び②問題提起者の主張が過去の団体交渉の内容と同様であり、調停に参加しても被提起企業は同様の見解を述べるにとどまることを理由として、「調停への参加を謹んで辞退」する旨の書面回答を提出
2026年1月20日	日本NCPが各当事者の書面回答を他方当事者に共有
2026年2月3日	日本NCPが被提起企業との面会を実施し、日本NCPによる初期評価、問題提起者からの書面回答及び日本NCPのプロセスについて再度説明し、被提起企業が書面回答について説明
2026年2月13日	日本NCPが問題提起者との面会を実施し、被提起企業からの書面回答につき説明
2026年2月26日	問題提起者から日本NCPに、日本NCPにプロセスに関する説明等を求める要請書を提出
2026年3月18日	日本NCPから問題提起者に、日本NCPへの要請書に対する回答を提出
2026年4月21日	日本NCPが最終声明を作成するに当たり、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、ドラフトに対する意見を求めた

6 結論

- (1) 日本NCPは本件個別事例について初期評価において「更なる検討に値する」と判断し、両当事者に調停を提案した。両当事者に本件個別事例に関する調停手続への参加意思を確認したところ、当事者の一方である被提起企業に対話への参加の意思がないことが確認された。
- (2) 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、日本NCPは、残念ではあるが、「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針の実施手続に関する注釈第43項」に従い、本個別事例に係る手続を終了する。
- (3) 日本NCPは、被提起企業に対し、雇用・労働者の生活に及ぼし得る影響を考慮し、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するよう勧告する。日本NCP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、この問題について関係当事者が建設的な対話に努めるよう勧める。

(了)