

米国 National Contact Point (NCP、連絡窓口) の最終声明 米国事業における UAW-IndustriALL と Nissan North America, Inc.

国務省経済・ビジネス局
2015年1月30日

I. 「特定の事例」の結果の要旨

この最終声明は、International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW) および IndustriALL Global Union (まとめて「UAW/IndustriALL」) により日産自動車株式会社およびその子会社である Nissan North America, Inc. (以降「日産」) の行為についての申立てに関して 2014年4月28日に提出された「特定の事例」に対する、OECD 多国籍企業行動指針(指針)の米国 National Contact Point (U.S. NCP) による検討の結論を記すものです。「特定の事例」を審査し、当事者の意見を聞いた結果、米国 NCP は両当事者間の任意の調停プロセスを成立させるため調停を行いました。このようなプロセスを成立させることができませんでした。

II. 米国 NCP の事情と背景

OECD 多国籍企業行動指針[1] (MNE) は、グローバルな環境における責任あるビジネス慣行のための任意かつ法的拘束力のない勧告です。指針は、国際投資・多国籍企業に関する OECD 宣言に準拠する国の領域内または準拠する領域で業務を行う MNE を対象としています。指針はこの宣言の一部です。準拠国は自国の MNE がグローバルな事業において指針を促進、採用するよう奨励するとともに、指針の下で生じる可能性のある問題を相互が納得のいく形で解決できるように当事者を支援するため、National Contact Point (NCP) を設置しています。

その任務の一環として、米国 NCP は、米国内で事業を行う MNE または米国に本社を置く MNE のビジネス行為について「特定の事例」という形式で提起される指針の導入に関する問題に対処します。米国 NCP 事務所では、指針に基づいた手順[2]に従ってこのような事例を処理します。

米国 NCP の主な任務は、関係当事者が相互に満足できる解決に至るよう、必要に応じて関係当事者を支援することであり、その役目は問題の解決を促進するよう調停し、企業がいかに指針により沿った形でビジネス慣行を推し進めることができるかについて、必要な場合に勧告を行うことにあります。米国 NCP は、当事者が指針に従って行動しているか否かを判断するものではなく、米国 NCP はこのプロセスにおいて提起された紛争を裁く法的権限を有しません。

「特定の事例」の受理は、提出された申立ての承認や裁決を意味するものではなく、当事者が任意に内密かつ善意に基づいて懸念事項の共同解決に至るよう支援するための第三者による中立の調停または和解を手助けする申し出にすぎません。調停では、当事者は自ら解決策に到達する責任を負い、調停プロセスは当事者間において問題を共同で解決する環境を整えるためのものです。このような調停または和解に参加することは、当事者が同意に至ることを意味するものではありません。(指針のセクション I.C.3 にある NCP のための Procedural Guidance を参照)

III. 初期評価

指針の手続きによれば、「特定の事例」を受理した後、米国 NCP は、すべての当事者について初期評価を実施します。初期評価は会社が指針を遵守していたかどうかを決定するものではなく、提起された問題が善意によるものであるか、さらに調査を続ける意味があるかどうかを判断するためのプロセスです。指針の手続きに従って、初期評価は以下に基づいて実施されます。

- 当事者のアイデンティティおよび問題における当事者の利害関係
- 問題が重大であり十分な裏付けがあるか否か
- 企業の行動と提起された問題との関係の可能性
- 判決を含む適用法や訴訟手続きとの関連性
- 米国内または国際的な他の訴訟における同様の問題の取り扱い
- 特定の事例が指針の目的と効果に及ぼす貢献度

IV. 「特定の事例」の要旨

2014年4月28日[3]、大規模かつ多業界にわたる労働組合 UAW/IndustriALL は、ミシシッピ州キャントン工場における、指針の **Employment and Industrial Relations** (雇用および労使関係) (第 V 章) を遵守しない日産の行為を訴えて、米国 NCP に対し「特定の事例」を提出しました。

この「特定の事例」における主張は、2003年から現在までの期間を対象としています。「特定の事例」は UAW が委託した報告書によって裏付けられており、米国における従業員の労働組合権に対して経営陣が介入する脅しや強引な戦略が訴えられており、日産が米国の労働者に対して、結社の自由についての国際基準を尊重していないと主張しています。UAW/IndustriALL は、経営陣の介入は 2004 年末に労働者が組織化に対して助力を求めてくる前に具体化し、労働者が組合の代表者を選択するか否かについて決定できるように、彼らが経営陣の介入を受けない環境を追及した後に強化されたと主張しています。その申立てにおいて UAW/IndustriALL は、「特定の事例」における主張は、日産が指針の遵守を怠っているという彼らの主張に基づいたものであり、米国の国内法の違反に基づくものではないと明示的に記しています。

日産の本社は日本の横浜にあります。Nissan North America, Inc.の本社はテネシー州フランクリンにあります。さらに、日産は 1999 年以来、フランスを拠点とするルノーと戦略的提携関係にあります。

2014年9月12日の週、米国NCPおよびその米国政府の省庁間ワークグループは日産の代表者と面会し、個別に米国NCPの手続きやその次の段階について話し合い、あらゆる側面から問題の聞き取りを行うため、UAW/IndustriALLとの電話会議を主催しました。

日産は9月25日、法律顧問を介して「特定の事例」に対して書面にて回答し、日産の方針および慣行は指針および米国法に準拠するものであり、UAW/IndustriALLにより提起された問題は、米国NCPがさらに関与するに値しないものであること、米国NCPによる調停は指針の目的を促進させるものではないことを主張しました。さらに同文書には、日産が、従業員を擁する国々の労働雇用法を遵守することによく取り組んでいるという旨が明記されていました。各国の法の遵守は日産の核となる価値観であり、日産は従業員の権利を支援するとともに尊重しています。そして、企業の社会的責任はグローバル企業にとって非常に重要であると記されています。同文書には、日産が国連グローバル・コンパクトの10つの原則を支持し、社会的責任活動について年次報告書を提供していることも記されています。日産は「特定の事例」における全体的な主張を否定していますが、UAW/IndustriALLが言及している特定の主張には明示的に対処していません。日産の回答では、米国NCPによるプロセスの実行は米国法の違反につながる可能性があり、日産を法的な異議申立てや世論の批判に曝す可能性があること、ならびに特定のNCPの結果は日産に対して不利となる可能性があることも主張していました。

さらに、同文書には、UAW/IndustriALLの主張は、労働組合や労働者代表組織について口を閉ざすよう圧力をかけ、日産の従業員により近づきやすくする目的で、日産の信用を落とす国際的キャンペーンの一部を成すものであると述べられています。日産は、IndustriAllとUAWが申立ての事実と「特定の事例」の内容を両組合のウェブサイト上に公表しており、これは組合の動機の信憑性と米国NCPの機密保持規定について疑問を呈するべきであるとも主張しています。

両組合は「特定の事例」の提出における言及は米国の手続きにおける機密保持規定と矛盾することを否定しており、「特定の事例」の内容は一切公表されていないと強く主張し、機密保持の手順を厳密に遵守したと主張しています。

V. 言及された指針の条項

「特定の事例」はOECD指針の第V章「Employment and Industrial Relations (雇用および労使関係)」の特にV1.A、V1.B、V.3、V.7および第IV章「Human Rights (人権)」の注釈との矛盾を主張しています。

企業は、適用法規および現行の労使関係、雇用慣行および適用される国際労働基準の枠組みにおいて、以下を行わなければなりません。

A) 多国籍企業に雇用される労働者が自身の選択に基づいて労働組合や代表組織を設立したり、労働組合や代表組織に加入する権利を尊重する。

B) 多国籍企業に雇用されている労働者が、共同の取引のために認められている労働組合や代表組織を自身で選んで加入する権利、および個別または雇用者の組織を介して、雇用条件に関する合意に達する目的でこのような代表との建設的な交渉を行う権利を尊重する。

C) 雇用者と労働者および労働者の代表との間で、相互の懸念事項について協議や協力を促進する。

D) 労働者の代表との雇用条件についての善意の交渉において、または労働者が組織を結成する権利を行使中に、これらの交渉に不正に影響を及ぼすため、または組織を結成する権利の行使を阻止するために、事業ユニット全体またはその一部を問題の国から移転する、または企業の部署の労働者を他国に移転させると脅さない。

第 IV 章「人権」の注釈:

柱書およびその第 1 項に、国には人権を守る義務があり、企業はその規模、業種、経営事情、所有形態や構造にかかわらず、事業を行う際には常に人権を尊重しなければならないと認めています。人権の尊重は、人権の義務を満たす国の能力や意思とは無関係に企業に望まれる行為の国際的基準であり、それらの義務を軽減するものではありません。

VI. 他の NCP や省庁間ワークグループの役割

日産とフランスの多国籍自動車会社 Renault S.A.との戦略的提携、そして Renault-Nissan BV の傘下にあるオランダのルノー日産アライアンスの所在地を理由として、初めの提起において、UAW/IndustriALL は日本、フランス、オランダの NCP に「特定の事例」に関与するよう要請しました。米国 NCP は「特定の事例」のプロセス中、これらの NCP と電話と電子メールを介して直に協議しました。米国 NCP の要請を受けて、日本の NCP は Nissan North America, Inc.の親会社である日産本社と面会し、本件について米国 NCP から提供された情報を共有し、米国 NCP に対してフィードバックを送りました。

手続きに従って、米国 NCP はこのプロセスの間、米国政府の省庁間ワークグループと相談し、意見を聴取しました。

VII. 調停の提供

米国 NCP は、すべての当事者からの書面および口頭による通信によって提供された情報を綿密に検討し、省庁間ワークグループや他の NCP からの意見を得た後、指針に従って、「特定の事例」を受理することを決定し、UAW/IndustriALL が提起した問題は重要かつ実証された問題であり、さらなる検証に値するものであると判断しました。米国 NCP は相互に同意する解決策を求めるために当事者間の討議を促すよう調停を行いました。米国 NCP は当事者が指針に従わなかったかどうかについて判断を下すものではありません。日産側については、このプロセスへの参加の決定は、申立てにあるように指針への不遵守を意味するものではありません。指

針に従って、米国 NCP は UAW/IndustriALL の懸念がさらなる検証に値するものであるかどうかを検討する上で、以下の点を考慮しました。

a. 当事者のアイデンティティと本件における利害

UAW は北米で最大級かつ最も多業界にわたる組合であり、経済界のほぼあらゆる業界からの会員を擁しています。UAW が代表する職場は多国籍企業から小規模の製造会社、国や地方政府や大学、病院、民間の非営利組織に至ります。UAW は米国、カナダ、プエルトリコに 340,000 名の現役会員と 600,000 名の退職者会員を有しています。IndustriALL は、鉱業、エネルギー、製造業界において 140 か国 5,000 万の労働者を代表する労働組織の国際連合です。労働組合に加入している世界各地の日産従業員の大半が IndustriALL の会員です。労働組合に加入しているルノー社員の過半数が IndustriALL に属しており、IndustriALL は先ごろ交渉されたルノーとのグローバル枠組み協定に調印しています。この協定では、ルノーは世界中のすべての事業およびそのサプライヤーについて国際労働基準を守ることを約束しています。

日産は 184,000 名の従業員を擁し、世界で 55 の製造施設を運営する自動車会社です。現在まで、米国の一部の日産従業員は米国法において彼らが保有する権利である労働組合に加入していません。

「特定の事例」を介して、UAW/IndustriALL は米国 NCP が両当事者間の問題を調停し、従業員が恐れのない、脅迫を受けることのない環境において結社の自由の権利を行使する状況を作り出すことができると UAW/IndustriALL が考えるプロセスを可能にするよう要請しました。UAW/IndustriALL は、彼らが指針に一致しないと考える行為を止めるように日産に要請しています。

米国 NCP は UAW/IndustriALL が「特定の事例」についての情報を提供することができ、提起された問題に関心を持っていることに満足しています。

b. 問題が重要かつ実証されたものであるかどうか

UAW/IndustriALL は、報告書の形式で情報および、従業員の労働組合権に脅しやその他の形で介入したと主張する声明を提供しました。

UAW/IndustriALL は提出された文書が以下を示すものと主張しています。

- 日産は OECD 多国籍企業行動指針の第 V 章「Employment and Industrial Relations (雇用および労使関係)」への遵守を怠っている。
- 日産の経営陣は従業員の労働組合権に対する介入する強引かつ継続的なキャンペーンを追及しており、結社の自由についての国際的基準を尊重していない。
- 日産の経営陣は従業員を脅して、組織活動に参加したり組織活動を準備することを阻止している。

- 日産は本件について UAW/IndustriALL と面会することを拒絶している。

UAW/IndustriALL の申立てに対して、日産は UAW/IndustriALL が提起した問題は、米国 NCP のそれ以上の関与に値するものではなく、調停の提供は指針が目的とするものではないと考えている。日産は、具体的に述べることなく、UAW/IndustriALL による申立てを否定し、申立ての提出の根拠となる報告書は UAW から資金援助を受けて作成されたという事実に注目している。

日産は米国法への遵守は核となる価値観であること、さらに同社が指針に規定されている原則を支援・支持していることを主張している。また、日産は結社の自由の原則を尊重していると述べている。日産は米国法に従い、米国の全国労働関係法 (NLRA) に準拠して選択する場合、従業員が組合に加入するかしないかの権利を認識するとともに尊重していると主張している。日産は、NLRA の下では、従業員の労働組合に加入しないという選択をする権利は、組合に加入する権利と同様の効力を持つと記している。日産は従業員の権利は企業方針の問題であり、日産が調査して対処できるようにするため、従業員が方針やその他の違反の可能性を報告できるようにする多様な公式・非公式の苦情のシステムを提供していると主張している。

同社は米国 NCP の本件への関与は以下の理由により不当であるとも主張している。

- 民間部門での労働者の代表権利は政府の別機関である NLRB の単独管轄権にある。
- 米国 NCP は、日産を、米国法に違反する、または米連邦議会により与えられ国際労働機関によって認められている雇用者の権利を放棄するか、のいずれかに導く可能性のある立場に追いやることとなる条件を含む協定の調停を試みるべきではない。
- 現在までの本件にまつわる UAW/IndustriALL の広報活動で証明されるように、「特定の事例」は、日産の信用を落とし、UAW の要求に同意するように圧力をかけるよう試みるより大規模な広報キャンペーンの一環として行われている。

日産は同社が従業員を適切に扱い、適用される労働・雇用法と完全に遵守することに努めていることが文書によって明らかであると主張している。日産は米国法への遵守は同社の核となる価値観であること、ならびに同社が指針に規定されている原則を支援・支持していることを強く主張している。日産は従業員の権利に価値を置き尊重するとともに、企業の社会責任はグローバル企業にとって非常に重要であると考えている。

c. 日産の活動と提起された問題との関係

UAW/IndustriALL によって提起された「特定の事例」は、日産が指針に従わず従業員の労働組合権に介入したと主張しています。

d. 判決を含む適用法および手順との関連性

本最終声明が草稿されていた時点で、米国 NCP は法廷またはその他の行政機関において、この「特定の事例」の当事者が関わる訴訟について認識していません。米国 NCP の本件への

関与は、従業員が有価物を労働組合に提供すること、および組合が有価物を受け取ることを禁じる米国法へ違反につながる可能性があるとして日産は主張していますが、米国 NCP はこれに異議を唱えており、特に NCP が行う任意の同意に基づいた調停プロセスの性質を踏まえた場合、本件において米国 NCP が調停を行うことに対して不利に働く適用法や手順について認識していません。さらに調停は現時点で行われていないため、話し合いや調停の結果を知ることはできません。米国 NCP は、適用法に違反することなく、両当事者によって起草/作成され、受け入れられる紛争解決策が出されるように努めています。

e. 米国内または国際訴訟において取り扱われた、または取り扱われ中のその他の問題の類似度

米国 NCP は同様の訴訟を認識していません。

f. 「特定の事例」の検討が指針の目的と効果に寄与するか否かについて

米国 NCP は「特定の事例」で提起された問題についての対話を促し、相互に同意できる解決策に至るよう当事者を支援する上で、米国 NCP の調停は有益な役割を果たす可能性があると考えています。「特定の事例」の米国 NCP の手続きにおける基準(指針に定められているとおり)に従って、米国 NCP は、初期評価の過程で、提起された問題は善意によるもので、指針に関してさらなる調査を行う価値があると判断しました。

VIII. 米国 NCP による調停

両当事者から提供された情報の審査の後、2014 年 11 月 13 日、米国 NCP は両当事者に対して UAW/IndustriALL によって提起された問題が指針の下でさらなる調査を行う価値があるという初期評価を公表し、両当事者が相互に同意できる解決策を探るための対話を行うよう支援するため調停を行いました。

米国 NCP は、その調停の下で両者が調停プロセスから恩恵を被ることが可能であると考え、調停が視点の有益な交換、指針の下で生じる核となる問題の有益な調査、可能であれば相互に同意できる解決策を見出すことができると考えています。

調停を行うにあたり、米国 NCP では、連邦調停斡旋局 (FMCS) [4]によって採用された客観的かつ中立の調停者が業務を行います。各当事者を FMCS とその紛争解決業務に紹介するため、米国 NCP は、各当事者別に 1 時間の情報セッションを設け、その間に、代表者が調停プロセスについての質問や懸念を提起し、調停者と面識を得ることができるよう提案しました。米国 NCP は、この情報セッションへの参加は各当事者が米国 NCP の調停を承認することを意味するものではなく、各当事者に調停プロセスについてより詳しい情報を提供するための場にすぎないことを明確にしました。11 月 19 日、UAW は自身および IndustriALL を代表して、米国 NCP が FMCS とともに開催した情報セッションに参加しました。日産は調停への参加を拒否し、その際に情報セッションへの参加も拒否しました。

FMCSとの直接面識を得る面会において、11月19日、UAW/IndustriALLは調停への関心を表明し、その後これを書面にて確認しました。その12月5日付の書面によれば、米国NCPのプロセスへの参加は日産、その従業員または指針そのものにとって得策ではなく、そのため日産は情報セッションと調停サービスの提示を拒否したとあります。日産は組合による申立ての提出、および2014年12月3日に公表された記事においてIndustriALLが「特定の事例」の公表を試みたことに触れており、「特定の事例」の申立ては、日産の従業員に関心がないにもかかわらず、UAWと協力するよう日産を強要するという目的のためのみに、公に日産の信用を落とそうとするより大規模なキャンペーンの一環として行われたにすぎないと主張しています。日産によれば、UAWによって書かれた報告書に基づいているにすぎない組合側の申立てを、日産は否定しています。米国NCPは機密保持に対する違反は存在しないこと、米国NCPは「特定の事例」を米国NCPの手順と指針に従って査定したと記しています。指針も米国NCPの手順も、当事者間の公の意見の不一致または紛争に対する調停を不可能にするものではありません。

IX. 結論

この「特定の事例」は、日産が調停に参加する意向がなかったため、任意の調整プロセスを設定することができないという形で締めくくられました。NCPは、日産に手続き参加の意思がないことを残念に思います。

米国NCPの任務は、指針の効果を促進することにあることを明確にさせていただきます。米国NCPは「特定の事例」で提起される、指針の導入に関して生じる問題の解決に、客観的、予測可能、および指針の原則と基準に適合した方法で貢献します。米国NCPは、ビジネスコミュニティ、労働者組織、非政府組織、その他の関係者団体に対して、話し合いのフォーラムを提供し、任意かつ善意による調停への支援を提供することによって、これを実施します。米国NCPは前向きな善意の解決策を目指し、適用法に遵守して内密、効果的、適時な方法で紛争の解決策を促すようにつとめます。本件においては、提起された問題がさらなる調査に値するものであったため、米国NCPは、当事者に敵対的でない手段を介した合意に基づく調停へのアクセスを提供しました。米国NCPは、両当事者が同意する場合、この「特定の事例」で提起された申立てに対処するため、両当事者が相互に合意し、適用法に違反しない協定を促す機会を提供することが、正にその役割であるとの立場を取っています。合意の成果は両当事者の手中にあります。参加は任意であり、いかなる当事者もNCPプロセスにおいて、法に違反したり、法における権利を放棄することを強要されることはありません。

守秘義務:「特定の事例」の提出を公表することによって、組合が機密保持に関する米国NCP手順の規定に従って行動したかどうかについて両当事者の見解が異なることに関して、米国NCPは、「特定の事例」の申立てを公に言及することは、それらの規定に矛盾するものではなく、NCPのさらなる働きや当事者による機密保持の違反を裏付けるものではないという立場を取っています。この立場は、NCP、および当事者間の通信の機密保持に関する米国NCP手順ガイドダンス(指針の内容に基づく)に基づいています。[5]

企業全体での労働行為の審査: 米国 NCP は日本の日産本社との協力、およびその指導をうけて、Nissan North America, Inc. が指針、特に上記に引用された章における勧告に従って、会社全体における労働の権利を審査するプロセスを実施することを提言します。

調停: 米国 NCP は、日産が申立ての提出者によって定義された申立てを評価して、提出者と公式または非公式に関わる機会などを含め、これに対処する方法を検討することを提言します。米国 NCP は、日産が独自の社内プロセスまたは第三者によるシステムを介して、UAW/IndustriALL が提起した問題の調停を検討し、提起された問題の解決策を迫及することを提言します。

今後: 米国 NCP は、この「特定の事例」がこのプロセスを通して相談を受けた諸外国の NCP と共有されたこと、これらの NCP は依然として当事者に対して支援を提供できることに触れておきます。米国 NCP は、当事者が後に調停または別の紛争解決形式を求めることに同意した場合、これらの問題について将来の対話を促す上で、今後も当事者を支援するものです。

Melike Ann Yetken

OECD 多国籍企業行動指針の米国における National Contact Point (連絡窓口)

[1] <http://mneguidelines.oecd.org/text>

[2] <http://www.state.gov/e/eb/oecd/usncp/specificinstance/index.htm>

[3] 個人に関する問題であるため、米国 NCP は 2014 年秋まで「特定の事例」に対処することができませんでした。しかしながら、その時点までに、全関係者が米国 NCP による意見に委ねることに同意しました。

[4] FMCS は米国内外において、労働管理に関する紛争の解決および協力的な職場関係の促進における 65 年以上の経験をもつ米政府の独立機関です。FMCS の調停者は労働関係および紛争管理の専門家であり、複雑な個人的、集団、および複数の団体の紛争において当事者を分離する問題に、当事者が向き合うことを援助するための訓練を受けており、長年に及ぶ経験を有しています。FMCS の調停者は定期的に当事者が紛争の背景にある利害関係を特定し、コミュニケーションや問題解決能力を改善し、最終的に彼らが協働して問題の紛争と職場で必然的に生じる将来的な紛争との両方を同意に基づいた解決策に達することができる環境を生み出すよう手助けします。

[5] <http://www.state.gov/e/eb/oecd/usncp/links/rls/166661.htm>