

平成19年（行コ）第290号不当労働行為救済命令取消請求控訴事件

控訴人 全日本造船機械労働組合関東地方協議会神奈川地域労働組合

被控訴人 国

被控訴人補助参加人 トヨタ自動車株式会社外1

## 控訴理由書

平成19年10月9日

東京高等裁判所第12民事部 御中

控訴人訴訟代理人

弁護士 井上



### 1 法適用の誤り

(1) 原判決は、労組法27条に定める労働委員会の救済命令制度は、憲法28条の保障する労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した労組法7条の規定の実効性を担保するために設けられたものであり、したがって、不当労働行為の救済に関する我が国の労組法の規定は、我が国に存在する労使関係に対して適用されるものと解するのが相当であるとしたうえで、本件申立の実質は、結局のところ、フィリピン共和国におけるフィリピントヨタ社とその労働者又はフィリピントヨタ労組との間の労使関係において生じた労使紛争の救済を求めるもので、国外の労使紛争を対象としたものというべきであるとし、我が国の労組法の規定の適用はないという他はないとした。

(2) しかしながら、本件紛争が被控訴人補助参加人らの我が国における不当労働行為の問題であるとともに（この点については、第2項で論じる）、多国籍企業と

しての被控訴人補助参加人らの海外進出先における不当労働行為でもあることからすると、本件はいわゆる国際労働法の観点からの適用法令につき、何ら言及することなく、単に労組法の適用範囲のみを前提にしている点で審理不尽・理由齟齬の違法がある。

すなわち、国際労働法の観点からすれば、我が国もフィリピン共和国も「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」(ILO第87号条約)及び「団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約」(ILO第98号条約)を批准しているものであり、ILO第87号条約第11条「この条約の適用を受ける国際労働機関の各加盟国は、労働者及び使用者が団結権を自由に行使することができることを確保するために、必要にしてかつ適当なすべての措置をとることを約束する」のであり、またILO第98号条約第1条第1項「労働者は、雇用に関する反組合的な差別待遇に対して十分な保護を受ける。」、同条第2項(b)「前記の保護は、特に次のことを目的とする行為について適用する。組合員であるという理由又は労働時間外に若しくは使用者の同意を得て労働時間内に組合活動に参加したという理由で労働者を解雇し、その他その者に対し不利益な取扱をすること。」などが問題となりうる。むろん、これらのILO条約そのものは、伝統的な国際法理論からすれば、締約国すなわち国家を名宛人とする規範にすぎず、私人としての多国籍企業にストレートに適用されるものではないとされてきた。

(3)ところが、1998年にILOがいわゆる中核となる8条約(87号、98号、29号、105号、100号、111号、138号、182号)を「国際労働基準」としてとりあげた「労働基本権宣言」を採択し、普遍化したのである。そして、このILOの労働基本権宣言は、先の中核的労働基準を「基本的人権」として明記していることから、いわゆる「国際人権法」からのアプローチにも考慮しなければならないのである。

すなわち、憲法98条2項は「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。」と規定しており、先の「中核的

労働基準」とりわけ団結権や団体交渉権の保護の規定は、国際法規としての「国際慣習法」の位置づけが与えられているというべきである。なぜなら、1998年の労働基本権宣言においてILOは、中核的労働基準を「批准の有無に関わらず加盟国をある程度拘束する普遍的な権利」と位置づけ、超国家的な普遍性のあるものとしているからである。

(4)さらに「国際慣習法」としての国際労働基準の多国籍企業への適用可能性については、「企業は国際法主体性を持たない」との原則的枠組みの限界を超え、特に国家を凌駕するような経済力をもつ法主体は、それなりに国家と同様な義務を国際的にも負うとすべきである(利益の帰するところ、責任も負担する)。例えば、多国籍企業トヨタの年間総売上は1790億2000万ドルとされるのに対し、フィリピン一国の国内総生産(GDP)は990億2900万ドルにすぎず、トヨタの方がフィリピン共和国の1.8倍の経済力を誇っているのである。たとえ仮にフィリピン国内の工場における解雇問題にすぎないとしても、その解決力という意味では、フィリピンという国の1.8倍の経済力を有する多国籍企業トヨタにその主体性を認めるべき必然性があるゆえんである。

(5)そのような多国籍企業に対する国際的義務や社会的責任(CSR)を問うものとして、いわゆる多様な「ソフト・ロー」が展開されてきている。

例えば、1976年、OECD(経済協力開発機構)は、外国直接投資への対応と企業活動に関して、包括的でバランスの取れたアプローチを推進する「国際投資と多国籍企業に関する宣言」を採択したが、その国際協力のための文書の一つに「多国籍企業ガイドライン」があり、その目標は、多国籍企業が経済、環境、社会の進展に対してなしうる積極的貢献を奨励すること、および多国籍企業のさまざまな事業によって生じる可能性のある困難を最小限にとどめることである。そして、2000年には前記ガイドラインが大幅に改定され、先の「中核的労働基準」すべての遵守が盛り込まれるようになった。このガイドラインの勧告の対象は多国籍企業内のすべての法人、すなわち親会社だけでなく現地法人にも及ん

であり、ガイドラインの効果的な実施のために、これを遵守する政府は、個々の多国籍企業との具体的な問題を処理するため国内連絡所(ナショナル・コンタクト・ポイント=NCP)を設置することを要求され、我が国では、外務省、厚生労働省、経済産業省内に設置されているのである。そして、このNCPは、ガイドラインの遵守を奨励し、自国語への翻訳などガイドラインが国内の実業界やその他の関係者に周知・理解されるようにする責任を負い、また、具体的なビジネス活動との関連でガイドライン実施に関して問題が発生した場合には、その解決を支援することとなっている。さらにガイドラインを遵守していないように思われる企業を関係者が通報することができるようにすることで、ガイドライン遵守の強化が図られている(なお、本件のフィリピントヨタ労使紛争について多国籍企業たるトヨタ外がガイドラインを遵守していないとして控訴人らが我が国の外務省のNCPに対して解決の支援を要求しているところである。)

さらに、最近では、ガイドラインが企業責任の重要な国際的指針になっていることを示す証拠が増えている。すなわち、このガイドラインは少なくとも23の言語に翻訳されており、世界の多くの多国籍企業が頻繁にこのガイドラインに言及しているのである。また、ガイドラインはハイレベルの政治宣言でも言及されるようになってきており、たとえばG8の2002年アフリカ行動計画も、ガイドラインに関する効果的フォローアップの重要性を指摘し、汚職撲滅へのその役割に言及しているし、2003年5月のG8財務大臣会合の声明でも、ガイドラインへの支持が表明されているのである。さらには、天然資源開発と関連した再定住計画の社会的影響や児童労働、人権問題など、ガイドラインに関する特定の問題に対し、各国のNCPが対処する事例も多く見られるようになっているのである。たとえば、2002年3月28日、ミャンマー(ビルマ)において軍の影響のある場所でなされる強制労働に関して、ILO理事会がILO条約上の問題として取り上げたのと同時に、OECDにおいてもその強制労働にフランスの多国籍企業が直接的、もしくは間接的にかかわっているとして、フランスのNCPが



関連企業に対し勧告をしている。

(6) ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」

OECDや国連の活動と並行して、ILOでも労働の側面に焦点を当てた討議が行われ、1977年11月に理事会の宣言という形で行動要綱が採択された。これが、総会で採択される条約あるいは勧告という形をとらなかったのは、一つには多国籍企業の本社を抱える国(投資輸出国)の反発もあるが、むしろ対象とする多国籍企業は国境を越えて自由に活動する法主体である以上、条約で国家を拘束しても、その国家の規制効果には限界があるからであった。

そして、この三者宣言の第42項では、結社の自由及び団結権の保護につき、「国内企業に雇用されるものと同様、多国籍企業に雇用される労働者は、事前に認可を受けることなしに、自ら選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従うことのみを条件としてこれに加入する権利をいかなる差別もなしに有すべきである。また、これらの労働者は、雇用に関する反組合的な差別行為に対して十分な保護を受けるべきである。」としており、ILO条約の87号、98号を内容としているのである。

(7) 国連多国籍企業行動規範(案)

さらに、国際法的な見地から重要なのは、企業にも法主体性を認めようとしている「国連多国籍企業行動規範(案)」である。これは1998年に「多国籍企業の活動に関する作業部会」が国連人権小委員会(正式名称は「人権の促進及び保護に関する小委員会」)のもとに設置されたが、この作業部会が作成したもので、2003年に人権小委員会で採択され、親委員会である国連人権委員会に2004年3月に提出されたものである。

この行動規範(案)の内容であるが、国家と並び企業に対しても「その活動の中で、国内的、国際的に認められた人権を促進し、遵守する義務があること」が規定され、国家だけでなく、企業も直接の名宛人になっているのである。そして、その「注釈」については、ILO宣言やOECDガイドラインが引用され、国際

的に認められた人権として、先の中核的労働基準が「基本的人権」に含まれるということからすれば、これらの中核的労働基準を企業も遵守する義務が生じてくることとなる。

むろん、現段階において、国際組織の決議が直ちに国際法的効力を有するかについては学説上争いがあるものの、たとえば、国連総会の決議として採択された「世界人権宣言」（1948年）も、そのフォローアップが行われた結果として、「国際慣習法」の地位にまで高まり、同宣言内の諸原則が実定法化したといわれるのである。

#### (8) 国際慣習法(jus cogen)

以上にみたOECDの「多国籍企業ガイドライン」、ILOの「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」や、国連の「国連多国籍企業行動規範(案)」などは、いずれも「伝統的な」国際法規であるとはいえないとしても、何らの国際法規範としても認識されないものではなく、実際に国際社会において多国籍企業の行動規範とされ、国際組織においてもそれを遵守するよう要請が高まっているという状況の下では、いわゆる「国際慣習法(jus cogen)」としての地位を獲得していると言いうるのであり、少なくとも中核的労働基準とされる「団結権や団体交渉権の保障」については、裁判規範として国内法的にも効力を有しているというべきである。

つまり、本件のように我が国に中心的な本社がある多国籍企業が海外においても本国においても団結権・団体交渉権を侵害している場合には、我が国の労働委員会ないし裁判所としても労組法の適用なしとすることはできないのであり、国際慣習法たる中核的労働基準の内容となっているILO条約87号、同98号の趣旨に照らし、憲法28条及びその下位規定である労組法の適用により、当該多国籍企業の不当労働行為性につき判断しなければならないのである。

### 2 不当労働行為の主体としての被控訴人補助参加人トヨタ

#### (1) トヨタ自動車の不当労働行為

まず、2001年3月16日労働雇用省長官は団体交渉権がフィリピントヨタ労組にあると最終決定したが、その日に、フィリピントヨタは233名の解雇と70名の出勤停止を発表し、それ以来団体交渉拒否などを続けてきた。多国籍企業トヨタ自動車はこれ以前にフィリピントヨタの団交拒否と233名解雇の方針を知りそれに承認を与えていたか否かについては不明確だが、同年3月28日以後2週間にわたってフィリピントヨタはストライキで生産停止になっており、かつ同年4月19日フィリピントヨタ労組のエド委員長が来日して233名の解雇撤回につきトヨタ自動車東京本社に申し入れをした。遅くともこのことによってトヨタ自動車はこの事件を否応なく知ることになった。それ以後フィリピントヨタ労組を支援する会は年5回程度の申し入れ行動を行っており、トヨタ自動車がこの問題の経過を熟知していることは明らかになっている。そして団体交渉拒否、233名の解雇は2001年3月以来継続している。したがって、フィリピントヨタの親会社であるトヨタ自動車はこの不当労働行為への責任を免れることはできない。

(2) 2003年9月のフィリピン最高裁判決は同高裁のフィリピントヨタ労組の団体交渉権仮差止めを無効とし、フィリピントヨタの団体交渉拒否を不法とみなした。さらに同年11月ILOがフィリピントヨタの団交拒否や233名の解雇を批判する勧告を出した。トヨタ経営陣は2004年のILO総会に経団連会長奥田とともに参加しており、こうした事については熟知している。さらに以下の諸規定にもかかわらず、トヨタ自動車は未だにフィリピントヨタに対する指導責任をはたしていない。

①「企業行動憲章」(日本経済団体連合会)

「国の内外を問わず、人権を尊重し、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに、社会的良識を持って持続可能な社会の創造に向けて自主的に行動する。」(前文)

「8、国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行う。」

「10、本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努める。」

②「トヨタ理念」(トヨタ自動車)

「内外の法およびその精神を遵守し、オープンでフェアな企業活動を通じて、国際社会から信頼される企業市民をめざす。」

(3)トヨタ自動車はこの問題についてただフィリピントヨタの行為を見守ってきたのではない。<sup>2004</sup>2005年11月にフィリピントヨタ労組からエド委員長とジュン執行委員が来日して豊田市のトヨタ本社への申し入れ行動を行った。その豊田市のトヨタ本社申し入れ行動の写真がフィリピントヨタから<sup>「フィリピン」</sup>雇用労働省に証拠写真として提供された。つまりトヨタ自動車は決してこの問題で第三者の立場を取っているのではなく、フィリピントヨタと一緒にフィリピントヨタ労組敵視政策をおこなってきている。

(4)2001年3月末から2週間にわたって行われたストライキ中に、フィリピントヨタはアロヨ大統領に会見し「争議の早期解決がなければ投資の撤退もありうる」と脅しをかけ、マスコミに「4月9日、トヨタを含む日系11社は労働雇用省と貿易産業省に、労働争議が解決しなければ投資を撤退するとねじ込んだ」との情報が流れている。この事実はフィリピントヨタ社長などのトヨタ自動車出向役員が単なる現地資本の立場で行動しているのではなく、日本のトヨタ自動車の意思を体現して行動していることを明確に示している。

①「OECD 多国籍企業ガイドライン」は次のように述べている。

「雇用条件に関して従業員代表と誠実な交渉を行うに当たり、または従業員が団結権を行使している間は、交渉に不当な影響を与え又は団結権の行使を妨げるために、事業活動の単位の全部又は一部を当該国から移転するとの威嚇は行わず、また、他国内にある企業の構成体からの従業員移転は行わない。」(IV7)

②「多国籍企業及び社会政策に関する原則 ILO 三者宣言」は次のように述べている。

「雇用条件についての労働者代表との誠実な交渉において、又は労働者が団結権を



行使している間は、多国籍企業は、交渉に不当な影響を与え、又は団結権の行使を妨げることを目的として関係国から事業活動の単位の全部又は一部を移転する権能を利用すると威嚇すべきではない。」（団体交渉53）

(5) 2006年3月フィリピントヨタはこの問題についてフィリピントヨタ労組を含む国際金属労連(IMF)とこの日本において交渉を持っている。その時にフィリピントヨタ側の代表を努めたのは当時のフィリピントヨタ社長（トヨタ自動車から出向）でも人事担当の副社長（現地資本の代表者）でもなかった。それは同年2月までトヨタ自動車が出向させていた田畑延明氏であった。現社長は新任で事情に通じていないため代表としては適任でなかったが、フィリピントヨタが現地フィリピントヨタの意向だけを考慮すればいいのであれば、副社長を代表にすればよかった。副社長は田畑氏がフィリピントヨタに在籍の時から人事担当重役で最も事情に通じていた。この副社長をサブにして田畑が代表になった理由は、この交渉代表者がこの事件を熟知しているだけではだめで、トヨタ自動車の息が直接かかったトヨタ自動車の社員である必要があったという理由以外にない。つまりこの不当労働行為問題でのIMFとの交渉の代表者は実際はトヨタ自動車自身だったのである。

(6) トヨタ自動車が労務関係の面でもフィリピントヨタを指導する力を持っていることを示す事象がある。すなわち、フィリピントヨタで2006年4月1日世界の多国籍企業でも前代未聞と思われる社内ストリップショーが発生した。しかしフィリピントヨタはその事件を知らながらその事件を放置していた。フィリピントヨタ労組がそれをフィリピントヨタ労組抑圧の一環として5月19日に労働組合のビラで明らかにしたあと、会社はこの事件の主催者と参加者全員に対し、一律に単なる譴責処分を行った。フィリピントヨタ労組はそれに対して2回目のビラを出して会社を追及したが、会社は何等新たな手を打たなかった。ところが、フィリピントヨタ労組を支援する会がこの問題でトヨタ自動車に公開質問状を出し、次いでこの問題を日本の一部マスコミが取り上げるや否や会社はこのストリップショーの責任者を

出勤停止処分にした。

このように日本のトヨタ自動車はフィリピントヨタの労務問題でフィリピントヨタのやり方を改めさせる権限をもっていることは明らかである。なお、同時にあらためて、この前代未聞の事件の処分が最終的にも出勤停止という程度の軽いものであったのに比較して、本件処分が2日間の欠勤だけを理由にした233名の大量解雇という不当なものであり、この解雇処分が会社に批判的な労働組合を嫌った会社による不法な組合潰しであることも明らかになっているのである。

### 3 結論

原判決には、国際慣習法として「中核的労働基準」の内容となっているILO条約87号、同98号の趣旨に照らし、憲法28条及びその下位規定である労組法を適用して、当該多国籍企業たる被控訴人補助参加人トヨタらの不当労働行為の有無につき判断しなければならないのに、これを怠り司法判断をしなかったという判断遺脱の違法があり、その結果として当然のことながら理由齟齬の判決となっている。

本件につき、きちんと前記国際慣習法、憲法28条、労組法7条に照らして当該多国籍企業たる被控訴人補助参加人トヨタらの不当労働行為の有無につき審理・判断すれば、その不当労働行為性は明白であり、労働委員会や原審判決の結論に影響を及ぼすことは必定なのである。

よって、本件につき単に労組法の適用なしとすることは許されず、証人尋問などの証拠調べをし、実体的な審理をすべきであって、それなしで門前払いをすることは原告らの裁判を受ける権利(憲法32条)すら否定するものである。

以上