

○笠井委員

日本共産党の笠井亮です。まず、日比の租税条約改正議定書に関して質問いたします。

本条約は、みなし外国税額控除制度の十年間の適用延長とともに、適用範囲の拡大と限度税率引き下げを措置しております。ところで、政府税調は、みなし外国税額の控除制度の存続について、対象となる国や優遇措置を合理的な範囲にする時限措置とともに、縮減、廃止に努めるとしております。

これは政府参考人で結構ですが、政府税調がみなし外国税額控除制度の縮減、廃止を提言しているもとの、なぜ今回このような措置を講じたのかということについてお答えを願います。

◆伊原政府参考人

今委員御指摘のみなし外国税額控除についてでございますけれども、これは、開発途上国である租税条約の相手国に投資している我が国の居住者が、相手国の租税優遇措置によって減免を受けた租税の額を、相手国において納付したものとみなして我が国の税額から控除する、そういうことを認める制度でございます。この制度は、開発途上国が経済開発を促進するためにとる外国企業誘致措置等の政策減税につきまして、我が国の課税権をいわば制約することでこれを支援する、そういうものでございます。

他方、御指摘のとおり、この制度は、課税の公平性、中立性の観点から問題がある、そういう認識から、対象となる国や優遇措置を合理的な範囲に限定し、また、みなし外国税額控除制度の規定自体を今回のように時限措置とするなど、同制度の廃止、縮減を政府として図ってきているところでございます。

今回、フィリピンとの関係では、我が国としては、こういう基本的な考え方にに基づきましてみなし外国税額控除の廃止を当初提案したわけでございますけれども、フィリピン側は即時の廃止はなかなか受け入れが困難であるという立場をとりましたので、その後、フィリピンとの交渉の結果として、十年間の適用期限を設けて、将来的には廃止するというところで合意に至ったものでございます。

○笠井委員

これは、他の租税条約と比較しても、今回の措置は突出していると思うんです。また、フィリピンに進出する現地の日本法人の数と規模が圧倒的に大きいので、源泉地国課税の引き下げというのはフィリピン側よりも日本側企業に有利に作用して、必ずしもウイン・ウインの関係にならない懸念がある。

日仏の租税条約改正議定書についても、大銀行、保険会社、証券会社への免税措置及び親子会社間の持ち株比率要件の大幅緩和を定めている問題があるということをお知らせしておきたいと思っております。

この際ですので、経済のグローバル化が急速に進む中で多国籍企業の行動をめぐって幾つか質問をしたいと思っております。

今日、さまざまな国の大企業が母国以外の国に進出をして、多国籍企業となっている。

まず麻生大臣に伺いたいんですが、OECDは多国籍企業行動指針というのを定めておりますけれども、この指針を定めた理由と目的、その意義についてどのようにお考えか、また、我が国外務省としての取り組みについてお答えをいただきたいと思っております。

◆麻生国務大臣

このたびのOECDの行動指針というのは、御存じのように多国籍企業というのは、巨大なものになって、もう一国の経済を上回るほどの企業というのがございますので、そういったようなものがその国に出ていくというのは、その国にとってまた非常に大きな影響を与えるということだと思いますので、やはり企業というものも責任ある態度をとってもらわねばならぬというのが基本的な概念であります。

そして、その行動指針の内容というのは、今御指摘のありましたように、情報の開示、雇用及び労務関係、環境、贈収賄の防止、消費者利益、科学及び技術、競争、課税等々幅広い分野になっておりまして、多国籍企業に対して、こういった分野に関しては、企業というのは基本的に自己利益の最大追求ですから、そういったものに対しては責任ある行動を求めています。

これは、拘束力はないということだとは思いますが、少なくとも先進諸国と言われますOECD加盟国にとっては、そういったものを自主的に実施することが我々としては期待をされているところだと存じます。

## ○笠井委員

そこで、具体的な問題なんですけれども、国際企業でネスレというのがあります。これは、本部をスイスに置いて、巨大な多国籍企業で、日本ではネスカフェという商品で有名であります。ネスレ日本という名前で古くから日本に展開をいたしております。二〇〇五年の総売上高二千五百億円、グループ各社の社員数は二千五百人という大企業であります。

ところが、このネスレ日本では、かなり前から、一九八二年、三年にかけて、まず労働組合に支配介入を仕掛けて労働組合を乗っ取ろうとするけれども失敗する、そしてインフォーマル組織をつくって労働組合を分裂させた、その後、第一組合とその組合員に対する無法な限りの人権侵害、暴力行為、不当解雇や不当労働行為が依然として続いております。

例えば、二〇〇六年十月、最高裁で不当解雇は無効と断罪された霞ヶ浦の工場の二人の組合員は、職場には戻れたんですけれども、会社側から一切謝罪もなく、一人はごみ集め、もう一人の方は補助業務にしかつげずに、差別扱いを受け続けております。この会社はヒューマンカンパニーということ看板にしているんですけれども、まさにそれにあるまじきことがあって、本国ではとてもできないようなことをやっているという実態だと思います。

厚生労働省もおいでだと思うんですけれども、このような二十数年にわたる重大な事態を承知しておられるかどうか、その点だけ伺いたいたんですが、いかがでしょうか。

## ◆草野政府参考人

ネスレジャパン社の労働組合であるネスル日本労働組合から、平成十八年五月でございますけれども、親の介護を抱える労働者の遠隔地への配置転換でありますとか労働組合役員解雇などの問題が生じており、従業員の権利が尊重されていないことなどを理由に、多国籍企業行動指針に違反しているということで、同指針に係る日本連絡窓口、これは厚生労働省、外務省、経産省で構成しておりますが、そこへ申し立てがあったということは承知しております。

## ○笠井委員

今申し立てがあったという答弁であります。二〇〇五年八月十二日であります。このネスレ日本の労働組合が、上部加盟団体の兵庫労連それからナショナルセンターの全労連と連名で、OECDの日本政府の連絡窓口NCPに対して、多国籍企業行動指針に違反しているということで正式に文書で申し立てたのは、もう二年も前のことでもあります。

ネスレ日本の労働組合は、地方労働委員会、中央労働委員会に救済を申し立てて、その多くが認められて救済命令が出されております。最高裁の判決も出ているという例もある。これに対して会社側は、地労委や中労委の救済命令の取り消しを求める行政訴訟を乱発して、いわば時間稼ぎをして、正常な解決を徹底しておくらせろ態度をとってきたわけでもあります。

そこで、申し立ての中で、労働者側は、日本国政府の窓口がOECD理事会決定の従って当事者を含む関係者との協議の場を設定すること、関係両国のNCPの協議を行うこと、問題解決のための調停を行うこと、合意に至らない場合には勧告をすることを申し立てて求めております。私も読みましたけれども、全く当然の申し立てだと思います。

そこで、厚生労働省、既に申し立てがあってから二年近くたつんですけれども、これまでこれを受けてどういうことをやってきたんでしょうか。

## ◆草野政府参考人

先ほど申しましたように、日本連絡窓口へ文書で正式な申し立てがございましたのは平成十八年五月でございます。それ以後、労使双方の意見などを聞いているところでございまして、今後、同行動指針に係る手続にのっとりまして、本事案の解決に向けて努力してまいりたいというふうに考えております。

(笠井委員「十八年ですか」と呼ぶ) 十八年五月でございます。(笠井委員「十七年じゃないですか」と呼ぶ) いや、十八年五月、正式申し立ては……(笠井委員「ここに文書があります。二〇〇五年です」と呼ぶ) 十八年五月でございます。正式に申し立てまで……(笠井委員「十八年」と呼ぶ) はい、そうです。(笠井委員「二〇〇五年、文書です」と呼ぶ) いや、十八年五月となっております。

### ○笠井委員

私、これは文書を持っているんですが、二〇〇五年八月十二日、印鑑を押した文書が申し立て書になっていますので、それは事実関係が違っていると思います。

### ◆草野政府参考人

正確に申しますと、十七年八月十二日にネスル日本労働組合らが日本連絡窓口あて申し立て書を持参しておりますが、文書内容がきちっと整理されていないということで、整理を依頼いたしまして、その結果、十八年五月九日に再び持ってきて、そのときに提起を受理した、こういう経緯でございます。

### ○笠井委員

出されたのは二〇〇五年八月で、その後整理したということですが、それから二年間、正式に出されてからも一年以上たっているわけですね。

外務省に伺いますが、このような不当労働行為や人権侵害などは、一般的に言って、OECDの多国籍企業の行動指針に抵触するというふうになるんじゃないでしょうか。いかがですか。

### ◆草賀政府参考人

お答え申し上げます。

この多国籍企業の行動指針につきましては、政府といたしまして、また外務省としても重視しております。この指針が遵守されるように十分努力してまいりたいと考えております。

そして、この行動指針の実効性を促進するために、外務省、経済産業省、厚生労働省、この三省におきまして、連絡窓口、ナショナル・コンタクト・ポイントというのを設置して対応するようにしております。

実は、委員おっしゃるとおり、申し立てを受けまして、政府としてこの窓口におきましてOECD事務局にもこの問題を既に報告いたしております。かつ、当該労働組合あるいは企業側といったところから状況をお聞きして、いろいろ情報交換も行っているところでございます。

直近のことで申し上げますと、五月、先月、我が国の年次報告書におきまして、この問題に対して日本政府が取り組んでいるという旨を報告いたしまして、六月に行われますNCPの年次総会というところでこれが回覧される、こういう状況になってございます。

### ○笠井委員

抵触するかしないかという問題と、どう対応していくのかという点については、もう少し具体的にお答え願えますか。

### ◆草賀政府参考人

事は、もちろん双方の言い分がかなり食い違ってございまして、かつ、裁判も現在係属中のものが幾つかございます。ということで、かなり慎重にその事実関係等を見きわめていく必要もあるということで、先ほど申し上げました報告書において、取り組んでいるということではございますけれども、まだ確定的な結論が得られたということではないわけでございます。

### ○笠井委員

このネスレ日本では、ことしに入ってもゆゆしき問題が起こっております。既に地労委、中労委含めて救済命令が出たり、判決も出ている例もあるわけで、それもきちっと処理されていないわけですが、二〇〇七年、ネスレ社は、グローブという世界じゅうのネスレを結ぶコンピューターシステムを導入しました。各国にあるすべての本社や工場、営業所は、ネットワークを接続して業務を行っております。

工場内で倉庫から材料を出してラインに入れるときも出すときもネットワークへのアクセスが必要とされて、すべての社員が固有のIDを持ってアクセスをしております。ところが、私も実態を聞いて驚きましたが、第一組合の組合員がアクセスすると、あなたは資格がありませんと拒否をされて、仕事を進めるためには、近くにいる別の社員にアクセスを頼まなければ一切の仕事ができないというふうになっている。つまり、その職場部門のすべての労働者が働いている条件、これを一部の労働者には適用しないということでもあります。しかも、何の合理性もなく、あるのは差別的扱いだけであります。

厚生労働省に伺いますけれども、これは労働者の均等待遇を定めている労働基準法の三条に違反する

のではないかと、早急に調査を行って是正すべきだと思うんですけども、いかがでしょうか。

◆森山政府参考人

お答え申し上げます。

労働基準法三条は、先生今御指摘ありましたように、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。」と定めておりますけれども、この同条違反に該当するかどうかは、それぞれの要件について個別具体的に判断をされる必要があるというふうに考えております。

本件の具体についての調査、監督につきましては、まさにこれは個別事案でございます。お答えをすることは差し控えさせていただきますけれども、労働基準監督機関としましては、従来から、具体的な資料等をもって問題の提起があれば、必要に応じて調査を行うなど、的確な対応を行っているところでございます。

○笠井委員

最後に、大臣に一言だけですが、企業活動のグローバル化が急速に進展をして多国籍企業がふえる中で、国によって法律制度とか慣習の違いもあって、こうした多国籍企業とその国の労働者の間でいわゆるトラブルというのは必然的に発生し得るし、実際にあるということはあると思うんです。

したがって、ILO条約とかあるいはOECDの多国籍企業行動指針、さっき大臣もおっしゃいましたけれども、その遵守ということについては、それ自体はますます必要になっていると思うんですが、そのことについて一言御答弁いただきたいと思います。

◆麻生国務大臣

慣習の違いもございまして、その地域、生活水準の違い、労働等々、この種のものに対する理解は日本も過去六十年間大分いろいろ変遷してまいりましたので、そういった違いが起きるのはある程度避けて通れぬところではあります。そういったので、やはりこれはいわゆる連絡窓口みたいなものをつくっておかなければいかぬということで、いわゆる通称ナショナル・コンタクト・ポイントというんですけども、各省に窓口ができておりますので、そういったものをつくって、この連絡窓口は労働省に限りませんので、経産省もございまして外務省もありますので、そういった連絡窓口をつくって調整するというところで臨んでいかねばならぬと思っております。