

2015年3月20日

FR社とSACOM・HRNの第二回面談について

国際人権NGO ヒューマンライツ・ナウ (HRN)

日時： 2015年3月3日(火) 17:00~19:00

場所： HRN会議室

出席者：株式会社ファーストリテイリング (FR社) CSR部担当者4名

HRN担当者6名

SACOM担当者1名、Labor Action China担当者1名 (Skypeにて参加)

資料： 別紙参照

第1 議事概要

1 第一回面談から継続している事項についての対話

(1) 総論

FR社は、前回FR社で持ち帰り検討とした事項について、FR社ウェブサイトに公表された本年2月18日付CSRアクション¹「取引先工場労働改善に向けた新たな取り組みについて」(以下「2/18付リリース」という)の内容を参照されたいと述べた。

HRNは、2/18付リリースの内容は、①調査の結果判明した事実と判明した事実に基づき改善した事実の区別がなく、②どのような調査を行ったかも不明であるため、これらにつき詳細な情報公開を求めると述べた。

本日の会議では、個別の論点について可能な限り対話を行うが、詳細な情報などで即答できないものについてはFR社が持ち帰り検討することとした。

(2) 調査について

ア 罰金制度 (SACOM 報告書²31頁)

FR社の2/18付リリースには、Tomwell社(T社)につき、「罰金制度が存在しないことを確認済み」との記載がある。

FR社は、この点につき、「罰金制度が存在することは確認できなかった」のであり、「罰金制度の不存在を確認したものではない。なお、昔そのようなこと(罰金制度)があったと聞いたことがあると述べる者はいた。」と述べた。

イ ストライキ (SACOM 報告書 37頁)

2009年のPacific社(P社)のストライキにつき、FR社は、調査の結果かかる事実は確認できなかったと述べた。

¹ <<http://www.fastretailing.com/jp/csr/news/1502181300.html>>

² <<http://hrn.or.jp/activity/%E3%83%A6%E3%83%8B%E3%82%AF%E3%83%AD%E3%82%AD%E3%83%A3%E3%83%B3%E3%83%9A%E3%83%BC%E3%83%B3%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%E6%97%A5%E6%9C%AC%E8%AA%9E.pdf>>

ウ HRN・SACOM からの指摘

HRN・SACOM が、上記ア、イの調査手法について質問したところ、FR 社は、

- ・ 調査主体は FR 社と外部監査機関の共同であった
- ・ 100 名以上の従業員に対する工場内でのヒアリングを行った。
- ・ P 社ヒアリングでは、(ストライキがあったとされる) 2009 年以前から勤務している従業員に対するヒアリングも行った
- ・ ヒアリングの対象者に対し、監査であることは伝えていたが、こちらの身分は明言しなかった
- ・ 工場内ヒアリングは勤務時間内に行った
- ・ ヒアリング対象者は、FR 社が名簿を見てランダムに選んで呼び出したり、現場で見かけた労働者を呼び出したりして行ったが、対象者の氏名は控えていない
- ・ オフサイト・モニタリングも実施した。

と述べた。

SACOM と HRN は、ヒアリング対象者は一般労働者か管理職か、ヒアリングにおいて管理職からの圧力を受けないような対策をしていたのか、労働者が理解できるような説明をしたのか(どの言語でどのようなワーディングをしたのか)³など、調査手法が十分であったか検討する必要がある旨を述べ、調査手法・調査結果に関するより詳しい情報を開示するよう求めた。

➡FR 社は持ち帰り検討することとした。

(3) その他

ア SACOM は、FR 社の調査後にも制度の名称のみを変更して、賃金の減額が継続している、監査に備え服を着るよう指示を受けたなどの情報を労働者から得ており、根本的な問題解決に向けて更に対応が必要である旨を述べた。

イ FR 社は、SACOM 報告書 23 頁写真につき、現場調査の結果、排水が作業現場にあふれることは構造上考え難く、掃除中の写真ではないかと質問した。

➡ SACOM は、確認・調査の上、回答する意向があると述べた。

また、SACOM は、上記の労働者からの情報提供について、個人情報除外したうえで、FR 社に情報提供する用意があると述べた。

2 これまでの FR 社のリリース内容をふまえた対話

(1) モニタリング手法について

FR 社は、外部監査機関と自社で別々にモニタリングを行っていること、調査手法に

³ 単に「罰金」の有無を質問しても、たとえば労働者が給与の減額を当然と考えている場合には「罰金」という単語から給与の減額を想起できず、ヒアリング結果に表れない可能性がある。

についての NGO のアドバイスを歓迎する旨を述べた。

HRN および SACOM は、自らモニタリングをするものではなく、監査機関を紹介するものでもないが、FR 社のモニタリングの方法について独立した立場からモニタリングを進めていきたい、とし、まずは現在のモニタリング手法の詳細を開示してほしいと要請した。

→FR 社は当該情報の開示につき持ち帰り検討することとした。

(2) 中国二工場 (P 社・T 社) 以外の素材工場のモニタリングについて

ア 労働モニタリング・抜き打ち監査・ホットライン

- ・ 2/18 付リリースに記載されている「1 素材工場への労働環境モニタリング導入」につき、FR 社は、素材工場とは直接の取引関係がなく、これまで労働モニタリングを行っていなかったが、今後導入し、具体的には生産工場から情報を取得すること、2/18 付リリースの「監査手法の改善」と記載されている点につき、年 2 回の抜き打ち監査を行うこと、ホットラインを導入し、中国 NGO と協力して本年 3 月から開始すると述べた。

SACOM は、NGO との協働を評価するとしつつ、その効果は NGO の性質にもよるとして、候補 NGO の名称を知らせてもらえればコメントできるだろうと述べた。FR 社は候補 NGO の名称の開示につき持ち帰って検討すると述べた。

また、ホットラインを設置しても、労働者が身元が漏えいして懲罰・解雇をされることを恐れ、ホットラインを利用しない場合もあり、また現実に身元が漏えいしてしまうリスクも懸念されることから、真に有効な手法がとられているのか評価するために手法に関する情報提供をしてほしいと求めたところ、持ちかえり検討することとなった。

イ 生産部と連携した「検証」について

- ・ HRN は、CSR アクション 1/15 付リリース「中国のユニクロ取引先工場における労働環境の改善に向けた弊社行動計画について」の「ファーストリテイリングの労働環境モニタリング強化・改善策」「生産部との連携」に記載されている「定められた労働時間に対して適切な内容（発注量、納期）で発注が行われているかを検証」につき、具体的な検証内容について尋ねた。

FR 社は、これまで下請工場（縫製工場）に対する労働モニタリングの手法として、発注時に行う生産管理（納期、労働者数、キャパシティをふまえた発注可能数の計画）を行ってきたが、これに加え、納期遅延や納品された製品の品質が低い場合、納期スケジュールに無理があることの兆候と考えられるため、生産部が CSR 部とこれらの情報を共有し、CSR 部が労働時間等に問題がないか確認することとしたと述べた。

これに対し、HRN は、縫製工場の物理的な生産キャパシティと人的な生産キャパシティの両方についてモニタリングするかを尋ねた。

FR 社は、生産部が物理的、人的キャパシティを検証した上で生産計画を策定し、他

社状況も踏まえて発注しているが、自社のシェアが低く、他社分までコントロールできないため、業界全体での取り組みを検討したい旨を述べた。

これに対し、HRN は、自社シェアをもとにキャパシティを検証できるのではないかと尋ねた。

FR 社は、明確な回答を行わず、FR 社としては法令を遵守する取引先と取引するスタンスであるため、自社のモニタリングだけでよいとは思っていないと述べた。

さらに、HRN からは、できるだけ多く受注したいという工場の要請を前提とした生産管理の方法を検討する必要があると述べた。

また、HRN は、素材工場についても生産管理によるモニタリングを実施するのか尋ねたところ、FR 社は、今後検討するとして上で、素材工場に占める自社のシェアが低いため、労働時間の超過が FR 社の発注量に起因するのか素材工場の問題かについて慎重に見極める必要があると述べた。

- ・ HRN は、納期遅延等はかなり無理をしても間に合わなかったという極限的な場合と思われるので、そのような場合にのみ限定して『検証』するのでは十分ではないのではないか、と述べ、P 社と T 社で納期遅延が発生していたのか等と質問した。

➡ 以上の疑問に対し、FR 社は持ち帰り確認・検討することとした。

- ・ HRN から、今回 SACOM が実施したのと同じように、FR 社の関係者が下請工場に社員として覆面で潜入し、労働実態を調査することが、実効性の高いモニタリングではないかと尋ねたところ、FR 社は難しい問題があると述べた。

ウ 発注単価について

HRN は、第一回面談においても、発注単価と労働問題の相関関係の検証も必要であると述べ、FR 社は調査中であると述べていたが、FR 社 2/18 リリースではこの点への言及がなかったため、発注価格と労働問題の相関関係についての検証を再度要求した。

➡ FR は検討中であり、待ってほしいと述べた。

(3) 今後の情報公開について

FR 社は、毎年の CSR レポートにより調査・改善情報を公表すること、素材工場などで問題を発見した場合は、個別の開示も検討すると述べた。

HRN らは、現在の CSR レポートでは詳細が不明である、(例えば「極めて重大な指摘事項」があった工場数がいくつ、などと記載されているが、その詳細が記載されていない)と指摘。

中国二工場以外の工場での調査について、生産拠点の所在地をすべて開示し、モニタリングや調査の進行についての計画やアップデートな情報を開示してほしいと述べた。

FR 社は、下請け工場・素材工場も含む生産拠点についての開示に難色を示した。

特に、素材工場は直接の契約関係がなく自社のシェアも低いなどとして、名称や具体的数字の開示に難色を示したが、パーセンテージの開示ならば可能かもしれないと

述べた。

HRN は、たとえば「中国の●●省の生産拠点工場の調査状況」というような形で開示することは可能ではないのか、と質問した。

→FR 社は上記要請について社内で検討すると述べた。

HRN は、中国以外においても、サプライチェーンに起因した労働問題に関する情報に接したので近く公開するかもしれない。こうした問題もあるため、中国以外の生産拠点についても、モニタリングと必要に応じて是正の努力が求められるのではないかと指摘した。

→FR は、CoC の遵守は中国に限らずすべての生産拠点における課題であるとの認識を示した。また、HRN が近く公開するかもしれない情報に関してその公表時期等について質問をした。HRN はまだ未定であると回答した。

(4) 従業員のトレーニングについて

FR 社は、本年 5 月から生産拠点の従業員のトレーニングを開始すると述べた。

SACOM は、FR 社の行うトレーニングに強い関心を抱いている旨を述べ、対象工場、対象者の範囲、内容、時間、マニュアルなどにつき知らせしてほしいと述べた上で、トレーニングにオブザーバーとして参加することを希望すると述べた。

→FR 社は、トレーニング内容について 5 月より前に回答すること、SACOM がオブザーバーとして参加することの可否を検討すると述べた。

3 今後の対話の進め方について

FR 社は、現在行っているように、自社としてリリースが必要と考える情報を自社ウェブサイト上の「CSR アクション」等により公表していく予定であるとした。

HRN らは、現在の FR 社の CSR アクション等による情報の公表は、当方の質問や要求に対する回答としては十分ではないため、より詳細な情報を HRN らへ開示すること、対話を継続することを求めた。

→FR 社は、HRN らからの質問には E メールや対話で回答したいと述べ、対話を継続していくことを両者で確認した。

第2 今後について

HRN らからの質問事項を E メールにより FR 社へ送付する。

FR 社が各質問事項への回答に必要な期間を検討し、HRN へ通知の上、次回の対話を設定する。(E メールによるやり取りも柔軟に行う。)

双方が同じ労働条件の改善という目的に向かっていることを再度確認した。

以上

本議事録は HRN が作成したものであり、FR 社が確認したものではありません。

別紙（会議資料）

- ・ 2015 年 1 月 15 日付 FR 「CSR アクション 中国のユニクロ取引先における労働環境の改善に向けた弊社行動計画について」⁴
- ・ 2015 年 2 月 18 日付 FR 「CSR アクション 取引先工場労働環境改善に向けた新たな取り組みについて」⁵
- ・ 2015 年 1 月 20 日付 HRN 「FR 社と SACOM/HRN の面談について」⁶
- ・ 2015 年 2 月 11 日付 SACOM と HRN の「[Joint Statement] Need for Structural Improvement in Monitoring Labor Conditions in its Supply Chain」⁷、同日文⁸

⁴ <<http://www.fastretailing.com/jp/csr/news/1501150900.html>>

⁵ <<http://www.fastretailing.com/jp/csr/news/1502181300.html>>

⁶<<http://hrn.or.jp/activity/20150119%E9%9D%A2%E4%BC%9A%E3%83%A1%E3%83%A2.pdf>>

⁷<<http://hrn.or.jp/eng/news/2015/02/11/joint-statement-go-beyond-a-short-term-improvement-in-uniqlos-suppliers/>>

⁸ <<http://hrn.or.jp/activity/product/post-318/>>