



特定非営利活動法人 ヒューマンライツ・ナウ

Human Rights Now

<http://hrn.or.jp> info@hrn.or.jp

〒110-0005 東京都台東区上野 5 丁目 3 番 4 号

クリエイティブ One 秋葉原ビル 7 階

電話:03-3835-2110 FAX:03-3834-1025

カンボジア・縫製産業で違法な搾取労働が横行 政府および国際ブランドの責任が問われている。

1 東京に本拠をおく国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウは、2015 年 2 月 8 日から 12 日にかけて、カンボジアの縫製工場における労働環境に関する調査団をカンボジアに派遣し、調査を行った。

東南アジア諸国には、日本を初めとして、数多くの衣類・靴の海外ブランドの工場が存在する。しかしながら、そういった企業は販売時の競争力向上のため販売価格を下げることをまず優先する傾向がまあり、結果、労働者の人権侵害が生じるリスクが非常に大きくなるという問題が存する。

カンボジアでは 50 万人を超える労働者が衣料製品の製作に従事しており、衣料品を含む縫製品が輸出全体の約 80% を占める。カンボジア国内の工場で作られた衣料品は Gap や Nike、H&M、ユニクロ等の国際的なブランド・メーカー向けに輸出されているが、下請けであるカンボジア労働者の賃金は未だに低い。縫製工場労働者の 90% を占める若い女性たちが労働搾取をされている。

2013 年 12 月にバベット地区から始まった労働者のデモは、縫製工場労働者の最低賃金を月額 80 ドルから 160 ドルに上昇させることを求めて拡大したが、2014 年 1 月はじめにプノンペンにおける労働者デモがカンボジア政府・治安部隊によって暴力的に鎮圧され、少なくとも 4 人が死亡し、39 人にもものぼる負傷者が出たうえ、多くの参加者が逮捕・拘束される事態となった。こうした事態が国際社会の批判を呼ぶ中、政府は最低賃金の向上等の施策を打ち出している。しかし、ヒューマンライツ・ナウの短期間の調査の結果からも、現実の労働者の権利状況は未だ深刻であることが判明した。

2 最低賃金

カンボジア政府は、縫製・織物工場・靴工場労働者に関する最低賃金を 2013 年 12 月 31 日に 100 ドルに引き上げ、その後、128 ドルに引き上げている。しかし、これはとりわけ都市で生活する労働者の生活賃金には程遠く、このために、労働者は長時間残業を余儀なくされている。労働組合は引き続き 160 ドル以上の生活賃金を求めており、労働問題を取り扱う NGO は、国際的なブランド各社に対し、公平価格を保障するよう要請し、そのための協定(Fair Wage Agreement)の締結を求めている。

他方、縫製・織物工場・靴工場労働者以外には全く最低賃金が定められておらず、搾取労働からきわめて脆弱な立場に置かれたままであり、労働者の地位は縫製工場労働者より劣悪であることは想像に難くない。

3 労働者の聴き取りから伺われた労働実態

ヒューマンライツ・ナウは慎重な選定の末、カンダール市内の 3 つの工場およびプノンペン市内の 1 つの工場に働く労働者から、面接の方法により労働環境に関する包括的な情報の聴き取りを行い、契約書や身分証、ブランド・タグ、裁判(仲裁)関連資料等の資料を確認した。

その結果、後記のような権利侵害実態が報告された。

主に聴き取りの対象となった縫製工場と取り扱いブランドは以下のとおりである。

- | |
|---|
| 1) Full Fortune Knitting Ltd 従業員 550 人ほど(繁忙期) その後 100 人ほど解雇または更新拒絶
主な取扱いブランド GU(本社・日本)
20 代の女性労働者から聴き取り |
| 2) ECO Base Factory Ltd 従業員 600 人 その後 100 人ほど解雇または更新拒絶
主な取扱いブランド GU(本社・日本)、M&S(本社・イギリス)、Celio(本社・フランス)、Tanjay Bianca Nygard(本社・カナダ)等
40 代の女性労働者から聴き取り |
| 3) Zhong Yin (Cambodia) B Textile Co., Ltd 従業員 1000 名以上 多数を解雇ないし更新拒絶したが、また多数を雇い入れた。
主な取扱いブランド H&M(本社・スウェーデン)、ユニクロ(本社・日本)
20 代の男性労働者から聴き取り |
| 4) Vanco Industrial Company Limited 従業員数不詳
主な取扱いブランド H&M(本社・スウェーデン)
20 代の女性労働者 4 名から聴き取り
(このうち、主な問題が特定されたのは、1)~3)である)。 |

(1) 違法かつ過酷な長時間労働

ヒューマンライツ・ナウは、聴き取りを実施した労働者から、違法な長時間労働が横行しているとの報告を受けた。

カンボジアでは、一日の残業時間は労働省の通達により、2 時間以内とされている。しかし、縫製工場のなかでは、この制限をはるかに上回る不払い残業を強いる工場が存在する。

Full Fortune Knitting Ltd に勤務する女性労働者、ECO Base Factory Ltd に勤務する女性労働者は、それぞれ、就業時間が午前 7 時から午後 4 時 30 分までであるにもかかわらず、午後 9 時までの残業は日常的であったと証言した。

さらに、この 2 工場では、シフト制で 24 時間勤務を男性・女性労働者がすることになっているという。明らかに法令に反する長時間残業の強要に該当することとなる。ところが、こうした長時間の残業を強いられているにも関わらず、月額の支払いが 200 ドルまでになることはないという。Full Fortune Knitting Ltd に勤務する女性労働者は、給与には明細もないため、計算根拠も不明だと訴えた。

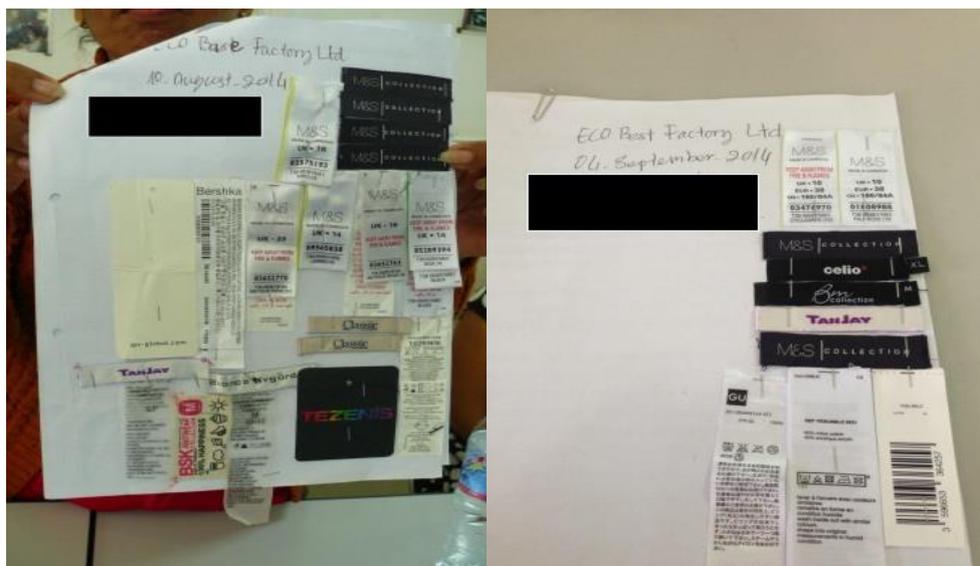
2 工場では、午後 6 時にタイムカードを押すように指導されていたため、午後 6 時以降の残業代は支払われていない。24 時間連続勤務をした際には、現金で 5 ドルが支給されるだけだという。

カンボジア労働法は、法定労働時間を1日8時間と定め、法定労働時間外の労働に対し、5割の割増賃金、夜間・休日には10割の割増賃金を支払うよう定めている。

しかし、ECO Base Factory Ltdでは、「以前は深夜残業には2倍の賃金が支払われていた。でも最近3割増しの手当しかつかなくなった」と労働者は訴えた。さらに、彼女は、過酷な深夜残業で倒れた労働者を3人ほど見たことがあると述べ、工場に対し「せめて残業時間中に医師に常駐してほしい」と要望したが、実現していないという。

Zhong Yin (Cambodia) B Textile Co., Ltdの男性労働者も、就業時間は午前7時から午後4時までと定められているにもかかわらず連日残業を命じられ、しばしば24時間連続の残業もあると訴えた。しかし、6時以降の残業代はやはり支払われないという。24時間連続残業の後には5ドルが手渡しで渡されると言い、労働慣行はECO Base Factory Ltd、Full Fortune Knitting Ltdと類似している。

労働者はこのような過酷な24時間残業をしばしば命じられるが、残業を断ることは事実上不可能だという。ECO Base Factory Ltdではタイムカードのシステム上、残業をせざるを得ない状況だとい、Zhong Yin (Cambodia) B Textile Co., Ltdの労働者は、「残業を更新しなければ期間更新してもらえないという恐れがある。従うしかない。」と訴えた。



ECO Base Factory Ltdの労働者が持参した製品のタグ(個人情報に関わる記述を黒塗りした)

(2) 使い捨てにされる労働者

ヒューマンライツ・ナウがインタビューをした労働者のうち、1人は解雇され、2人は労働契約の更新を拒絶された労働者であった。

Full Fortune Knitting Ltd、ECO Base Factory Ltd、Zhong Yin (Cambodia) B Textile Co. Ltdの労働者らは、3カ月など短期間雇用契約の更新を繰り返すかたちで雇用されていたという。

ところが、勤務期間が2年を迎えるのを目前に、会社は多くの労働者を更新拒絶していると労働者は訴えた。「経営上の都合」「仕事がない」等の理由で労働契約を打ち切る一方、会社は新しい労働者を募集し雇い入れている、と労働者は告発した。

カンボジア労働法67条は、有期労働契約は最長2年とし、勤務期間が2年を超えた労働者は無期契約となると定める。この規定の適用による労働者の正規雇用を避けたい経営側

は、2年を超える前に短期間労働者を使い捨てにする事態が横行していることが疑われる。

こうした短期間雇用と相次ぐ更新拒絶は、労働者を著しく脆弱な状態に置いている。雇用を維持したい労働者は、意に反する過酷な残業を拒絶する自由を奪われ、劣悪な労働環境、残業代の不払い、不当な労働条件について声をあげ、改善を求める声をあげることができない状況に置かれている。

Vanco Industrial Company Limited の数人の女性労働者も、労働契約は、1カ月、2カ月といった短期更新の契約がほとんどであると不安定な地位を訴えた。

(3) 労働組合活動への不利益取り扱い

カンボジア労働法 12 条、279 条は、労働組合への加入・活動への参加を理由とする解雇・昇進等における差別を禁止している。

しかし、Full Fortune Knitting Ltd の 20 代の女性労働者は、労働組合加入や活動参加が理由と考えられる解雇の犠牲になったと訴えた。

彼女は、労働組合活動に加わり、女性労働者の産休制度等、法律に定められた権利を工場内において実現するために経営側と交渉し、様々な制度改善を実現してきたという。

2年以上勤務を続けた彼女は、契約上においては無期契約労働者となったはずであったが、2014年9月に解雇予告なく解雇されたという。これは彼女が妊娠中の解雇でもあった。

彼女によれば、同じく組合活動に参加していた女性9名も同時期に解雇されたという。

ECO Base Factory Ltd、Vanco Industrial Company Limited の労働者も労働組合に所属しており、それが更新拒絶の理由ではないかと訴えた。

(4) 女性労働者の保護の欠如

縫製工場内の工場労働者の多くは女性であり、出産休暇の取得、妊娠中の定期健診等、女性労働者の保護と権利の保障は重要な問題である。カンボジア労働法にも出産休暇等の規定が置かれている。

しかし、Full Fortune Knitting Ltd の 20 代の女性労働者は、妊娠中に解雇された。

彼女は、「妊娠した女性が有期契約の場合、契約を打ち切られることがある。女性労働者が残業を拒絶したり、休暇を多く取得する場合、更新拒絶をされる」と訴えた。短期間の更新しか認められない女性労働者は、更新拒絶を恐れ、妊娠・出産もままならない。また、上記工場で見たとような過酷な長時間産業は明らかにワークライフバランスを欠き健康に有害であり、仕事と育児・家事が両立しうる環境とは到底認められない。

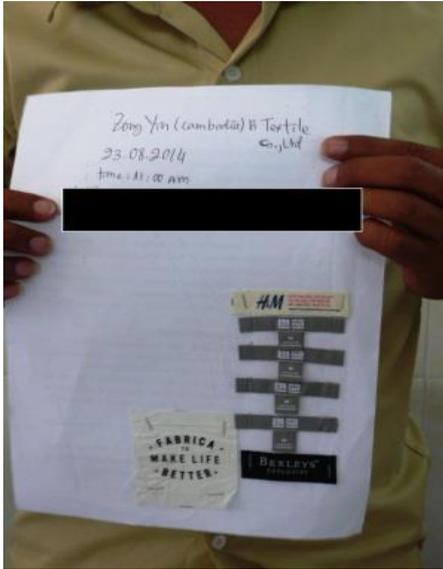
(5) 労働安全環境

縫製工場の労働安全環境も憂慮すべき状況がある。

Full Fortune Knitting Ltd の労働者は、「2014年に天井が崩れ、労働者がケガをする事故があった。今も雨が降ると雨漏りがする」と訴え、「アイロンのコンセントから火花が出ることがあり、作業中にケガをする労働者もいる」「夜間は入口1か所を除き、全ての扉を閉め、避難出口までが遠いため、いつも事故が心配である」「工場内の指示等は英語表記が主であり、クメール語表記がない」と訴えた。

Zhong Yin (Cambodia) B Textile Co., Ltd の労働者は、冷房がなく室温が常に高いため、具合が悪くなり倒れる労働者がいると述べた。また、洗濯部門では、使用する洗剤が強い刺激臭を伴い、工場から口と鼻を覆うマスクを渡されたが、暑く息苦しいため、誰も付けていないという。目を覆うゴーグルは支給されていない。外部から人が来るときだけ、ゴー

グルが支給され、マスクの着用も指示される状態だと述べた。



Zhong Yin (Cambodia) B Textile Co., Ltd の労働者が持参した、製品のタグ(個人情報に関わる記述を黒塗りした)

Vanco Industrial Company Limited の数人の女性労働者も、工場内の過酷な労働の結果、倒れた労働者を見たことがある、食事をとる場所が狭くて埃だらけであるなどと訴えた。

(6) 労働者の救済に十分でない救済機関

こうした実態にも関わらず、救済機関における労働者の救済は充分にはかかられているとはいえない。

妊娠中に解雇された Full Fortune Knitting Ltd の 20 代の女性労働者は、解雇無効を求めて、仲裁の申立を行った。しかし仲裁手続では、明らかな労働問題であるこの案件について、労働法でなくカンボジア民法が適用され、彼女の訴えは認められなかったという。彼女は不服申し立てを行っているという。

4 労働組合に対する攻撃

カンボジア縫製産業民主労働組合連合(Coalition of Cambodian Apparel Workers' Democratic Union)によれば、2014 年には、縫製産業職場において、労働運動をしたことを理由に、6715 人が解雇され、60%は女性であるという。労働組合の交渉の結果 4166 人(うち 55%が女性)が職場復帰したが、未だに 1000 件以上が未解決であり、仲裁手続などに移行したケースも多いという。労働仲裁委員会は ILO の関与の下に実施されているため、それでも公正な結論になる場合もあるが、訴訟の場合、公正な結論を求めるのは困難であるとの認識が示された。

5 勧告

以上みてきたとおり、カンボジアのいくつかの縫製工場において、未だに低い賃金水準のもと、労働法に違反する違法な長時間残業の強要、24 時間労働を含む過酷な長時間残業、残業代の未払い、更新拒絶の恐怖による労働者の支配と団結権の侵害、産休を含む女性労働者の保護の欠如等、深刻な労働者の権利侵害が、労働者の告発により判明した。

こうした背景には、カンボジア労働法の適切な実施が職場で徹底していないこと、有期雇用に関する法制度が濫用され、現状に不満を述べる労働者の首切りを許す結果となって

いること、効果的な救済制度が構築されていないこと等がある。

一方、ヒューマンライツ・ナウの調査をした工場が、国際的なブランドのサプライヤーであることに照らせば、国際的なブランドの責任にも注目する必要がある。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、企業は、自己のビジネスに関わるプロセスで引き起こされた人権侵害の有無について、デューディリジェンスの(相当な注意を払う)義務を負い、いったん人権侵害が疑われ、または発覚した場合は、その除去に努める責務を負う。

今回労働者の権利侵害が疑われる問題となったファーストリテイリング(GU、ユニクロ)、H&M、M&S その他のブランドについては、調査・モニタリングの改善とその結果の公表により説明責任を果たすことを通じて、人権侵害の改善を支援することが求められている。

調査結果を踏まえ、ヒューマンライツ・ナウは、以下の通り勧告する。

■カンボジア政府に対し

- (1) 労働法上の労働者の権利に関わる規定がすべての事業所で実施されるよう、監督体制を高め、労働法違反への制裁を強化し、法の適切な実施を徹底すること、特に
 - ・労働時間規制を徹底し、違法残業を根絶すること
 - ・不払い残業を根絶し、労働法に基づく残業代の支払いを確保させること
 - ・妊娠・出産を理由とする違法な解雇・更新拒絶に対する実効的な制裁を課すこと
 - ・労働組合活動を理由とする差別的解雇・更新拒絶に対する実効的な制裁を課し、労働者を差別から守るための迅速で効果的な救済手段を確立すること
 - ・労働仲裁制度の適正な運用のために、キャパシティ・ビルディングも含む支援を行うこと
 - ・有期雇用の更新拒絶権が濫用されないよう、法改正を検討すること
- (2) 生活賃金が保障されるよう、さらなる賃金向上について労働者との協議に応じること。また、縫製・靴産業以外の部門における最低賃金を確立すること

■Full Fortune factory、ECO Base Factory Ltd、Zong Yin (Cambodia) B Textile Co.Ltd の経営者に対し

- (1) 労働者から告発された、違法残業、残業代不払い、妊娠・出産、労働組合加入・活動、残業拒絶・休暇取得等を理由とする解雇・更新拒絶、有害な労働環境という指摘に対し、速やかに実態を調査して公開し、確認できた問題について改善をはかること
- (2) 労働組合を結成し、活動する権利を十分に保障すること

■ファーストリテイリング、H&M、M&S ら上記工場に発注しているブランドに対し

- (1) Full Fortune factory、ECO Base Factory Ltd および、Zong Yin (Cambodia) B Textile Co.Ltd の労働者らから告発された、違法残業、残業代不払い、妊娠・出産、労働組合加入・活動、残業拒絶・休暇取得等を理由とする解雇・更新拒絶、有害な労働環境という指摘に対し、速やかに実態を調査して調査結果を公開すること
- (2) 確認できた問題について、サプライヤーと協議し、改善を支援すること

■カンボジアを生産拠点とするすべての国際ブランドに対し

すべてのサプライヤーが国際人権・労働基準及びカンボジア国内法を明確に遵守するように促進し、労働者の権利侵害の是正に主体的役割を果たすこと

以上