

2015 縫製産業キャンペーン



# 中国国内ユニクロ下請け工場における 労働環境調査報告書

2015年1月

協力：



中國勞動透視  
Labour Action China

Human Rights Now





中国国内ユニクロ下請け工場における労働環境調査報告書

2015年1月

作成：

**Alexandra Chan, Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM)**

プロジェクトオフィサー

協力：

特定非営利活動法人ヒューマンライツ・ナウ(Human Rights Now)、Labour Action China (LAC)

住所：

**Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM)**

**P.O. Box No.79583**

**Mongkok Post Office,**

**Hong Kong**

# 目次

要旨.....	p.4
第1部	
序論.....	p.7
1.1 中国の衣料・繊維産業 概要.....	p.7
1.2 ユニクロの概要.....	p.8
1.3 調査の背景及び手法.....	p.9
第2部 主な調査結果.....	p.12
2.1 長時間労働と低い基本給.....	p.12
2.2 高いリスクと危険な労働環境.....	p.16
2.3 厳しい管理体制と罰則システム.....	p.30
2.4 代表を持たない労働者.....	p.35
第3部 結論と勧告.....	p.37
付録1 工場概要.....	p.39
付録2 制作NGO概要.....	p.40
付録3 株式会社ファーストリテイリング労働環境モニタリングの仕組み.....	p.42
付録4 衣料および縫製工場における生産プロセスの概略.....	p.43
参考文献.....	p.45

## 中国国内ユニクロ下請け工場における労働環境調査報告書

### 要旨

本ユニクロキャンペーンは、世界的なファストファッションのサプライ・チェーンにおける中国の労働状況を明らかにすることで労働者の権利を確保することを目的としており、衣料産業における労働問題についての認識を高めることも視野に入れている。ユニクロは、めまぐるしい速度と規模で拡大を続ける、ファーストリテイリング社が展開する日本のファッションブランドであり、新しい店舗を世界各地（特に中国）で次々とオープンしている。高品質で良心的な価格とは反対に、企業の社会的責任（CSR）が達成されているかどうかは我々の懸念であった。本調査の対象である Pacific Textile Ltd. (以下 Pacific) と Donguang Luenthai Garment Co. Ltd. (以下 Luenthai) はどちらもユニクロにニット生地とアパレル製品を供給している主要な下請企業であり、両工場はそれぞれ広東省の南沙区と東莞市に位置している。

以下は早急な対処が望まれる最も重要な課題である。

#### 1. 長時間にわたる過重労働と時間外給与の誤計算

Pacific および Luenthai は基本給をそれぞれ月額 1550 人民元及び 1310 人民元としているが、これは広東省広州市および東莞市における最低賃金である。一方で、広東省広州市や東莞市における 2013 年の労働者の平均的賃金レベルはそれぞれ月額 5808 人民元、2505 人民元であった<sup>1</sup>。そのため、時間外労働が月給の中で重要な割合を占めており、帳尻を合わせている。時間外労働時間数は衝撃的で、Pacific で 134 時間、Luenthai で 112 時間となっている<sup>2</sup>。Pacific においては、労働者の一部は「時間外労働の任意申請書」に署名するよう要求されており、申請書には時間外労働時間は 119.5 時間と記載されている。なお、労働法第 41 条において、時間外労働は月に 36 時間を超えてはならないと規定されている。

また、なお悪いことに、Pacific では、休日労働時の時間外労働に対する残業代は正しく支払

<sup>1</sup> The figure is found at [http://news.ifeng.com/a/20140713/41135455\\_0.shtml](http://news.ifeng.com/a/20140713/41135455_0.shtml) and [http://tjj.dg.gov.cn/website/web2/art\\_view.jsp?articleId=7726](http://tjj.dg.gov.cn/website/web2/art_view.jsp?articleId=7726) (only in Chinese)

<sup>2</sup> 中国での一月あたりの平均労働時間は 174 時間（8 時間×21.75 日）。潜入調査の結果、Pacific では一人あたり一日に平均して 11 時間（昼食および夕食の休憩時間を足した 1 時間を除く）労働しており、一か月に与えられる休みは 1～2 日である。よって、平均で毎月 308 時間労働している計算になる（11 時間×28 日）。Luenthai でも一人あたり一日の平均労働時間は 11 時間で、一か月の労働日数が大概 26 日であるため、毎月約 286 時間の労働をしている（11 時間×26 日）。それぞれの 308 時間と 286 時間から、中国での平均労働時間 174 時間を引いた結果が 134 時間と 112 時間ということになる。

われておらず、通常賃金の2倍ではなく1.5倍で計算されている。Luenthaiにおいては、休日の時間外労働時間と100時間を超える時間外労働時間について、コンピューターではなく手書きによって記録されており、社会監査官による労働者の労働時間の監査を免れるためと考えられる。

## **2. 高いリスクと危険な労働環境**

長い実績のある両工場においても、労働環境は依然として過酷なものである。労働者の健康と安全は、最重要課題として認識されておらず、工場のフロアの異常に高い気温、フロア全体を流れる排水、危険性の高い施設設備、綿ぼこりが舞い正常でない換気設備、異臭、高い漏電リスクなどが労働者の健康と安全に悪影響を与えている。例として、職業喘息、呼吸不全、綿ぼこりの激しい作業場所における粉塵爆発のリスク、化学物質による健康被害、感電死のリスクなどがあげられる。それにも関わらず、これらの問題に対処するための効果的な処置は施されておらず、第2部に示す主な調査結果の部分で紹介する写真がこれらの問題を顕著に表している。

## **3. 厳しい管理方法と懲戒システム**

Pacificでは、労働者を処罰するため、58種類もの規則が制定されており、そのうち41の規則は罰金制度を含んでいる。罰金制度は労働者と製品の質をコントロールする方法として頻繁に使われる。実際、各々の作業場には、労働規程には定められてない独自の罰金制度と規則があり、作業場のホワイトボードに書いてあるだけのものもある。たとえば織物の部署では、製品の品質保持のために重い罰金制度が採用されている。製品に品質上の欠陥が見つかったり、織り機によごれがあったりした場合は、その労働者に一日の生産ノルマを達成した際に出される割増金から罰金が差し引かれる（罰金の額は労働者の行った行為によって異なるが約50～100人民元の間である<sup>3)</sup>。Luenthaiでも同様である。しかしながら、労働契約法では、雇用者が罰金制度を採用し労働者を処罰する権利は与えられていない。

## **4. 代表を持たない労働者**

2つの調査対象となった工場の労働者は、異議を申し立てる機関やメカニズムを有していな

---

<sup>3)</sup> 中国の工場では一般的に、ノルマを達成したものに与えられる割増金があるが、Pacificの織物部署の場合、ノルマ達成時に与えられる額は30～60人民元である。

い。Pacific では、企業労働組合主席選出弁法第 6 条で「企業行政責任者（行政副職を含む）、パートナー及びその近親族、人的資源部門の責任者労働者は、本企業の労働組合主席候補者としてはならない」と規定しているにもかかわらず、組合長を管理部門長が兼任している。さらに中華人民共和国労働組合法に基づく広州市の規定する第 7 条に違反する。Luenthai においては、工場レベルにおいて労働組合は存在しないが、労働者委員会と労働関係課（employee relation department）が存在する。しかし、これらは労働者が声をあげる場として活用できるものではない

## 勸告

下請け工場に対し、

- ・中国労働法に基づき、最低でも週に 1 日以上の休日を労働者に与え、月の時間外労働時間数を 36 時間以内におさめること
- ・労働者の健康及び安全に関して、適切な訓練、保護、及び健康診断を提供すること
- ・中国労働法の規定に従い残業代を支払うこと
- ・労働者の尊厳を守るため、経営方式を変革すること
- ・労働者が定期的に休憩を取ることができるようにすること
- ・製造工程で用いられる有害な化学物質から労働者の健康を守るため、必要なすべての対策を講じ、その対策と実施状況を公表すること

ファーストリテイリング社に対し、

- ・製造業者に対して適切な援助をし、労働環境の改善を促すこと
- ・同社の企業社会責任ポリシーを遵守すること
- ・製造業者が直接・民主的な労働代表を選任することができるようサポートすること
- ・製品の製造業者に関する情報を開示することで透明性を維持すること

## 第1部 序論

### 1.1 中国の衣料・繊維産業 概要

1979年の自由貿易政策から、中国中央政府は衣料・繊維産業を自国の経済における重要な位置づけとすることに力を注いでおり、ビジネス優遇政策とそれを後押しする海外投資によって、衣料・繊維製品の輸出量は急激に増加した。1980年の輸出総額は44.1億ドルであり、全世界輸出額のうち4.6%、世界で第9位であったが、1995年には中国繊維衣料輸出額は世界1位となり、その後も維持し、また輸出量は増え続けている<sup>4</sup>。しかし、2008年の経済危機と産業の過剰生産能力により、2009年の最初の5か月で輸出量は11%も減少した<sup>5</sup>。危機の影響を受けたものの、中国衣料品産業は依然として世界における衣料品輸出産業では1位であり、製造業者は、世界の輸出市場におけるシェアを毎年増やし続けている。統計によれば、中国における衣料品製造会社は10万社を超え、1000万人を超える労働者が働いている。2012年には、中国は436億ドルの衣料品を製造（輸出価格は1532.19億ドル）しており、国内市場においては1兆7000億人民元もの製品を販売している<sup>6</sup>。中国の衣料品輸出総額は、2010年度世界輸出総額の約40%を占めている<sup>7</sup>。中国衣料品産業は依然として世界衣料品経済において巨大な割合を占めており、当該産業で働く労働者の生活に強い影響力を持っている。

中国における人件費はベトナム、カンボジア、バングラデシュ、インドといった周辺国にくらべてここ10年間増加傾向にある。他の国の安価な人件費にひかれ海外投資が中国から流れているが、中国衣料品産業はその競争力を失ってはいない。中国は30年以上の運営経験だけではなく、他のアジア諸国よりも綿密な輸送システムを保持しており、品質管理・運営及び製造技術は他国の先を進んでいる。

一方で、人件費がより安価なことから、沿岸地域から内陸地域に工場を移転し始めているこ

<sup>4</sup> China Textile and Clothing Industry, P5, 2005, Larry D. Qiu

<sup>5</sup> Globalisation Monitor, The fallout on China's Textile and garment industry in the wake of the end of Multi-Fibre Agreement, February 2010.

<sup>6</sup> An Overview of China's Garment Industry, National Garment Association  
at <http://www.cnga.org.cn/engl/about/Overview.asp>

<sup>7</sup> The Statistics is quoted from China Textile Industry Development Report edited by China National Textile and Apparel Council (2012).



とが顕著である。海岸地域の最低賃金は内陸地域に比べて非常に高く、よって工場が内陸の工業地帯に移り始めたのである。中国の最低賃金自体は増加しており、東南アジアの発展途上国より高額なものの、残念なことに、それらは生活を営むのに十分な収入とはなっていない。一般的な労働者の場合、最低賃金だけで生活することは不可能であり、時間外労働は常にこの産業で働く労働者の月収に欠かせないものとなっている。労働者は産業の発展に伴う利益にあやかすることはできず、生活費を稼ぐのがやっとの状態である。

## 1.2 ユニクロの概要

中国はH&M、ZARA、GAP、ユニクロなど多くのファストファッションブランドの製造拠点となっている。ユニクロは世界的なファストファッションの時代の新星であり、その店舗はアジア特に中国の大陸部を中心に増加している。ファーストリテイリンググループを親会社として、同日本ブランドは東洋だけでなく西洋の市場への進出も成功している。小売店舗はフランス、ドイツ、中国（主に上海）、イギリス、アメリカ、オーストラリア、ロシアといった世界主要都市のほぼすべてに存在し、その数は全世界で今や861にもものぼる<sup>8</sup>。国際市場基盤を成長させるという同ブランドの目標は、その増加し続ける店舗数と拡大している規模が明確に表している。同社は、1999年2月には東証一部に上場しており<sup>9</sup>、さらに、ファーストリテイリンググループは香港預託証券にて2014年に香港証券取引所に上場した会社でもある。

ユニクロはその良心的な価格と高い製品品質で良く知られている。同社は全世界に約70社の製造取引先を抱えており<sup>10</sup>、70%は中国で製造されている<sup>11</sup>。中国、香港、台湾、欧州などにおける店舗の世界展開によって、2013年の売上高は1250億円となり、営業利益は前期比64%増の135億円にまで達した。日本におけるユニクロは、107億円の日本衣料品市場において5.5%のシェアを有する日本で最大の衣料品小売店であり、2014年8月末時点で852店舗を有し、7156億円の年間売上高を上げている<sup>12</sup>。ユニクロは高い市場価値を有しており、カジュアル衣料産

---

<sup>8</sup> Company Introduction at <http://www.fastretailing.com/eng/group/strategy/japan.html> (last updated on 31/10/2014)

<sup>9</sup> The first section is for the large companies

<sup>10</sup> Fast Retailing CSR report 2014, p8, at

[http://www.fastretailing.com/eng/csr/report/pdf/csr2014\\_e.pdf#page=1&pagemode=thumbs&zoom=80](http://www.fastretailing.com/eng/csr/report/pdf/csr2014_e.pdf#page=1&pagemode=thumbs&zoom=80)

<sup>11</sup> UNIQLO Business Model, Partner Factories at

<http://prd01-tky-web-main-fastretailing-62349252.ap-northeast-1.elb.amazonaws.com/eng/group/strategy/uniqlobusiness.html>

<sup>12</sup> UNIQLO Sales Revenue at <http://www.fastretailing.com/eng/group/strategy/japan.html>

業における成長巨大企業であることは疑いない。ユニクロは、低価格で高品質なカジュアルウェアを提供しながらも高い利益をあげていることを誇っていた。「Lifewear（ライフウェア）」は同ブランドが発表した新コンセプトで、その哲学は「服でよりよい人生を、誰にでも、いつでも（“Clothes for a better life, for everyone, every day”）」である。同ブランドの2014年のCSRレポートでは、代表取締役会長兼社長の柳井正氏は社会をより良い方向に変え、「ビジネスを通じて世界中の人びとの生活をより豊かに」することが最大のミッションであると強調している。また、柳井氏は、155億ドルの資産を有しているとされ、フォーブスの日本長者番付においてトップにランクされている<sup>13</sup>。

同CSRレポートには、パートナー生産工場の労働状況や生産工程をモニタリングすることが企業の社会的責任事業において重要だとも書かれており、「事前モニタリング“Pre-contract monitoring”」、「定例モニタリング“regular monitoring”」、そして「モニタリングの評価“factory grading system”」が労働環境のモニタリングを行うための仕組みとしてあげられている<sup>14</sup>。ファーストリテイリング社の取引業者は、同社の行動指針を遵守する旨の同意書の提出が義務付けられている。ファーストリテイリング社の行動指針には、主な内容として児童労働の禁止、時間外労働の制限、結社の自由などが含まれている。労働環境モニタリングで得られた結果はCSRレポートに公表されるが、そこでは以前に中国にある生産パートナーにより児童労働や虚偽の報告がされていたことがわかっている<sup>15</sup>。

ファーストリテイリング社のCSR報告書では、監査結果を明らかにしているようにみえ、ユニクロの下請業者は厳正に選択され、細かく監督されているような印象を読者に与えている。しかし、消費者に対しては、ユニクロの下請業者の不正行為が存在してもその詳細が開示されていないのではないか、というのがわれわれの懸念であった。

### 1.3 調査の背景及び手法

---

<sup>13</sup> Forbes: UNIQLO founder Tadashi Yanai is Japan's wealthiest man, at <http://www.gmanetwork.com/news/story/302326/economy/business/forbes-uniqlo-founder-tadashi-yanai-is-japan-s-wealthiest-man>

<sup>14</sup> Please refer to Appendix 3

<sup>15</sup> UNIQLO 2014 CSR report, p14, can be downloaded at [http://www.fastretailing.com/eng/csr/report/pdf/csr2014\\_e.pdf#page=1&pagemode=thumbs&zoom=80](http://www.fastretailing.com/eng/csr/report/pdf/csr2014_e.pdf#page=1&pagemode=thumbs&zoom=80)

## 背景

Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM) は、中国における多国籍企業の活動を調査する目的で設立された香港に基礎を置く労働 NGO である。SACOM は、2005 年の設立から、中国における労働者の権利侵害に関するキャンペーンの開催など社会の認知を高める活動をしている。対象となった 2 つの工場へはまず SACOM が調査を開始した。そして 2014 年の半ばには調査プロジェクトを Labour Action China (LAC) 及び Human Rights Now (HRN) と共同で行うことが決定された。LAC は、中国における労働者の権利を確保するために 2005 年に設立された香港に基礎を置く労働 NGO である。また、HRN は、東京を本拠とする国際人権 NGO であり、中国の工場についての調査内容の確認を行うために、SACOM と連携して 9 月後半に労働者への聞き取り調査活動を行った。ユニクロは国際ブランドとして、世界に 800 店舗を越す展開をしているカジュアル衣料ブランドであり、2014 年 3 月から香港証券取引所に上場しているファーストリテイリンググループの最大ブランドである。2013 年、ユニクロ日本及びユニクロインターナショナル売上高は増加しており、ユニクロ日本の利益は 1063 億円にまで、ユニクロインターナショナルは前期比 165.1% 増の 329 億円にまで達している<sup>16</sup>。ユニクロは日本のブランドではあるものの、日本国内に工場を保有しておらず、中国で製品の約 70% を製造している<sup>17</sup>。ユニクロの高い利益収入と業界のトップとしての地位から、同社はすべての下請業者において適切な労働環境を確保する能力及び資力があるはずだと思われる。2013 年にバングラデシュで起きた縫製工場ビル「ラナ・プラザ」の崩壊事故が示すように、企業は労働者よりも利益を重視している傾向がみられる。衣料品製造業者の労働環境における潜在的リスクについて社会的に高い関心を寄せる時期に来ている。

## 手法

2014 年の初めから、SACOM は中国衣料品産業及びユニクロの製品供給についての事前調査を開始した。情報の収集・分析の結果、SACOM はユニクロの製造会社である広東省の企業 2 社、Pacific と Luenthai を対象とすることに決めた。当該 2 社の工場は香港資本である。Pacific は、1997 年に設立後、2007 年 5 月には香港証券取引所に上場した。(SEHK コード：1382) 本社機能は香港にあるが、製造拠点は、南中国の番禺に位置し、約 294,400 平方メートルの作業スペー

---

<sup>16</sup> Fast Retailing Year End Report 2013/14, p12, can be downloaded at <http://www.hkexnews.hk/listedco/listconews/sehk/2014/1125/LTN20141125031.pdf>

<sup>17</sup> Fast Retailing CSR report 2014, p8, at [http://www.fastretailing.com/eng/csr/report/pdf/csr2014\\_e.pdf#page=1&pagemode=thumbs&zoom=80](http://www.fastretailing.com/eng/csr/report/pdf/csr2014_e.pdf#page=1&pagemode=thumbs&zoom=80)

スを有している<sup>18</sup>。同社は織り、染め、プリント、縫製を一貫して請け負っており、8700 万キログラムの製造能力を有している。製造部門では、6500 人を超える労働者が働いている<sup>19</sup>。Pacific にとって、ユニクロからの受注は大変重要な部分を占めていると新聞で報道されている。また、Pacific は、2010 年にユニクロと共同してバングラデシュにおける工場設立を計画しており、同計画にかかる費用は 1 億ドルにまで達すると言われている<sup>20</sup>。Pacific はファーストリテイリング社と 17 年にも及ぶ取引関係のある Crystal Group の主要な衣料製造業者でもある<sup>21</sup>。Pacific は、ユニクロ 2014 年の CSR 報告書にある”One Table Management”経営手法の例としても挙げられている<sup>22</sup>。Luenthai もまた衣料品産業を牽引する多国籍企業であり、1993 年に Dr.Tan Siu Lin 氏によって設立された。同社は、カジュアル及びファッション衣料、靴、アクセサリーなど毎年 1 億 3100 万種類以上の製品を製造している。同社は、120 億ドル以上の年間売り上げがあり、全世界で約 45,000 人の労働者を雇用している。営業、デザインオフィス、製造拠点、物流拠点を香港、中国、フィリピン、カンボジア、インドネシア、ベトナム及び米国に置いている。2013 年には、賃上げと労働環境の改善を求め、労働者によるストライキがあったことも、労働者の質問調査から明らかになっている。

7 月から 8 月にかけて、SACOM の調査員は、労働環境に関する一次情報を収集するため、2 工場で一般労働者として働いた。調査では、労働者契約、賃金明細、就労時間記録、規定及び規則、自律罰金等労働環境に関する情報および書類を収集した。この覆面調査に加えて、寮や、レストラン、売店などを含む工場近くの環境において市場調査員が 30 以上もの聞き取り調査も行った。聞き取り調査の回答者は、倉庫、Pacific の染め部門だけでなく Luenthai の織り、縫製、裁断部門で働いている労働者も含んでいる。これらの聞き取り調査によって、ほとんどの労働者は、低賃金や、長時間労働、作業場についての改善要望、労働組合の活動、及び厳しい経営姿勢について多くを語った。また、早い段階で収集した情報の内容を確認するために、Pacific の染め部門の労働者と Luenthai のアイロン労働者に追加で聞き取り調査を行った。11 月中旬には、作業現場における最新情報を得るため、SACOM 調査官は工場に再度訪問・調査を行っている。

---

<sup>18</sup> Manufacturing Facilities, Business, Pacific Textile Holdings Ltd. Textiles Holding at [http://www.pacific-textiles.com/businesses\\_facilities.php?id=1](http://www.pacific-textiles.com/businesses_facilities.php?id=1)

<sup>19</sup> Corporate Profile at <http://www.Pacific Textile Holdings Ltd.-textiles.com/aboutus.php>

<sup>20</sup> The news is at [http://www.rthk.hk/efinance/interview/20100114\\_2141\\_640318.html](http://www.rthk.hk/efinance/interview/20100114_2141_640318.html) (only in Chinese)

<sup>21</sup> Strong Partnerships Throughout the Supply Chain, Fast Retailing 2014 CSR Report, p9

<sup>22</sup> One table meetings is the meeting between UNIQLO, fabric manufacturers and sewing manufacturer on exchanging technologies and expertise.

## 第2部 主な調査結果

### 2.1 長時間労働と低い基本給

過度な長時間労働と低い基本給は衣料産業において常に存在する二大問題であり、互いに密接に作用している。給料形態と低い基本給によって<sup>23</sup>、調査した二つの工場で働く衣料産業労働者は疲労を伴う強制的な長時間労働を強いられている。

両工場は労働者に広東省広州市と東莞市の最低賃金である月額1550人民元と1310人民元をそれぞれ基本給として支払っている。しかし、東莞市と広東省広州市の平均基本月給レベルはそれぞれ2505人民元と5808人民元である(2013年)<sup>24</sup>。両工場で支払われる基本給はこれらの市の平均月給の3分の1にあたる。さらに悪いことに、インフレ問題によって、下請企業の労働者の経済的な負担が増している。例えば、東莞市の消費者物価指数は2014年1月から9月までで2.6%上がった<sup>25</sup>。このギャップを埋め、市場のインフレと競争し、収支をやりくりするために、労働者たちは多くの時間外労働をしなくてはならなくなっている。出来高払いで働く労働者には、稼ぐために可能な限り働くということは大変重要なことである。今回の調査で、PacificとLuenthaiの労働者の平均月収は2500-4000人民元ということが分かった。このうち、時間外労働は彼らの月収における重要な一部となっている。Luenthaiのアイロンがけ部署で働く労働者は「すべては出来高で、何枚の服をアイロンがけできるかによって変わってくる。もし十分な量を終えられないと、その分稼ぐことができなくなる。一枚あたりの出来高価格は低すぎて、これではたいしたお金にならない。」と話した。

潜入調査の結果、両工場で働く労働者たちの時間外労働時間を表した表は衝撃的なものだとということが判った。中国での一月あたりの平均労働時間は174時間(8時間×21.75日)。潜入調査の結果、Pacificでは一人あたり一日に平均して11時間(昼食および夕食の休憩時間を足した1時間を除く)労働しており、一か月に与えられる休みは1~2日である。よって、平均で毎月

<sup>23</sup> Most of the workers salary are counted as basic monthly pay plus overtime pay. After reaching the productivity target, they could have productivity bonus based on piece rate.

<sup>24</sup> The figure is found at [http://news.ifeng.com/a/20140713/41135455\\_0.shtml](http://news.ifeng.com/a/20140713/41135455_0.shtml) and [http://tjj.dg.gov.cn/website/web2/art\\_view.jsp?articleId=7726](http://tjj.dg.gov.cn/website/web2/art_view.jsp?articleId=7726) (only in Chinese)

<sup>25</sup> The figure is found at Dongguang Statistics Information website: [http://tjj.dg.gov.cn/website/web2/art\\_view.jsp?articleId=8126](http://tjj.dg.gov.cn/website/web2/art_view.jsp?articleId=8126) (only in Chinese)

308 時間労働している計算になる（11 時間×28 日）。Luenthai でも一人あたりの一日の平均労働時間は 11 時間で、一か月の労働日数が大概 26 日であるため、毎月約 286 時間の労働をしている（11 時間×26 日）。それぞれの 308 時間と 286 時間から、中国での平均労働時間 174 時間を引いた結果、月平均の時間外労働時間の合計は 134 時間と 112 時間ということになるのだ。写真 1 が示すように、「時間外労働の任意申請書」へのサインを求められている労働者も存在し、申請書には、時間外労働時間 119.5 時間で、その理由は“労働の必要性”と示されている。皮肉なことだが、合計時間外労働時間はこのような申請書にサインを行ったとしても、そもそも 119.5 時間を超えている。また、写真 2 には、休日に労働した場合の給与の計算方式が示されている。労働法 44 条によれば、休日労働時の時間外賃金は基本給の 2 倍で計算されなくてはならないが<sup>26</sup>、写真 2 が示すように、Pacific では基本給の 1.5 倍でしか計算されていなかった<sup>27</sup>。Luenthai の労働者は早朝 7:30 から夜 10:00 まで働いており、日曜日にも働くことがある<sup>28</sup>。しかも、日曜日の時間外労働及び 100 時間を超える時間外労働の時間数はコンピューターではなく、紙面に手書きで記録されていることを調査員は確認している。このように別紙に手書きで記載している事実は写真 3 が証明している。それらは労働者たちの実労働時間に関する監査のチェックを逃れるためだと考えられる。

#### 証言 1

「私は早朝から夜遅くの 10 時まで働いています。夜 11 時まで働くこともあります。私は 1 日に 600 から 700 枚のシャツのアイロンがけを行わなくてはなりません。しかし、ユニクロからはシャツ 1 枚当たりたったの 0.29 人民元しか支払われません。最盛期には 1 日 900 枚のシャツのアイロンがけを行います。ときに日曜日にも働くんですよ！出来高払いでは私たちにとってあまりに低すぎます。しかし、賃上げを求めるのはあまりに困難です。」（Luenthai アイロンがけの労働者）

#### 証言 2

---

<sup>26</sup> Article 44 The employer shall pay labourers more wage remunerations than those for normal work according to the following standards in any one of the following cases:

(1) Wage payments to labourers no less than 150 per cent of their wages if the labourers are asked to work longer hours; (2) Wage payments to labourers no less than 200 per cent of their wages if no rest can be arranged afterwards for the labourers asked to work on days of rest; (3) Wage payments to labourers no less than 300 per cent of their wages if the labourers are asked to work on legal holidays.

<sup>27</sup> 同法 44 条には、平日の時間外労働は、基本給の 1.5 倍で計算されるとも書かれている。

<sup>28</sup> Workers do not swipe card on Sunday and the working record is recorded manually.

「私は月 4000 人民元稼ぐことができます。私の妻もここで働いています。しかし、現在高校生である子どものために多くの教育費用を支払わなくてはならないため、この給料では不十分だと私は考えています。また、住宅ローンのために月 2000 人民元返済しなくてはなりません。南沙区 (広東省番禺区)での生活費はどんどん上がっています。月 5000 人民元の給料が支払われることを望んでいます。」(工場で 12 年間従事する男性労働者、最近は染色部門に従事している。)

### 証言 3

「工場の機械が止まることはないので、昼のシフトの人が終われば夜のシフトの人がきて、作業を続ける。少なくとも 12 時間労働です、12 時間が毎日。」(生地の部署で 4 年半働く労働者)

労働法 36 条では、1 日 8 時間、週 44 時間までという労働時間制限が設けられている。同法 38 条では、雇用者は労働者に最低週 1 日の休暇を確保しなければならないとも規定されている。さらに、41 条では、時間外労働時間は月に 36 時間を超えてはならないと明記されている。両工場は、時間外労働時間を制限するファーストリテイリング社の行動指針に加え、上記で言及したいずれの法規制にも違反している。労働者たちは時間外労働を強制されているわけではなく、労働者自身そしてその家族を支えることのできない賃金によって、間接的に長時間労働を強いられている。長い歴史や安定した経済状況がある Pacific と Luenthai のような大規模な工場でも中国の労働法に厳格に従うことや、適正な賃金と健康的な生活を与えることで、労働者を守ることがいまだにできていない。





部門	h6-qm	日期					合計
工号	姓名	7月6日	7月13日	7月20日	7月27日	合計	
T00154	張明輝	8H		8H		2H ✓	
T30794	鄧玲梅						
T31988	肖金金						
T34281	丁紅華						
T42211	王嘉						
T11132	顧明純						
904539	杜發鴻		8H			✓	
T34872	吳基杰					✓	
T40403	張翠珍						
T42524	黃妹		9H			✓	
T40463	肖應揚						
T44627	鄧淑芳						
082017	陳紅梅						
T34265	沈金鳳		8H			✓	
703934	方名暢						
T20383	李麗						
T30322	廖碧紅						
T31593	秦耀耀						
T32550	金安文						
T40335	羅文豪						
T35042	李永滔						
T41501	王譽						
T42068	王鳳						
T42400	丁紅素						
T42432	張奇奇						
020438	陳志汗						
T40793	沈春紅						
T21094	韓安安						
T44179	黃素玲	11H		9H		✓	
T34743	彭利豪						
T34744	陳先羽						
T21182	李方方	11H		9H			
021300	黃曉光	11H	11H	9H			
031690	黃佩華	11H	11H	9H		15H	
T20518	張浩雲	11H	11H				
T22748	羅妙林	8H	11H	8H		15H	
T02493	楊東輝	8H				15H	
T31417	魏秀香		11H	9H		14H	
T34885	黎國	8H		9H		15H	
T40245	文超群	8H				15H	

ア許工  
元下職員

写真 3:Luenthai における日曜日の時間外労働は別の紙面に記録されている。

## 2.2 高いリスクと危険な労働環境

どちらの工場でも、労働者は危険な環境で働いている。作業フロアにおける我々の調査のあいだ、多数の潜在的リスクが見つかった。様々な業務上の傷病、職業上の健康面や安全性の問題に繋がる恐れが非常に高いものである。これらのリスクに、高温、濡れて滑りやすい床、漏電、刺激臭、綿ぼこりだらけの空気、火災安全上の問題などが含まれている。

### Pacific の織物工場フロア

#### A. 台をよじ上って

織物部門の労働者は、2m程の高さで踏み台の上に立って、異なる糸を丸織り機の異なる部分に設置していかなければならず、写真 4 がこの状況をよく表している。また調査員は、糸を機械の決められた部分へ設置する作業中に、何人もの労働者が台から落ちるのを確認している。

これらの事故は、労働者が生産に追われ、仕事に対する強い重圧を受けている場合、とくによく発生している。労働者は椅子にのぼり、糸を正しい場所に設置しなければならず、1つ2～3kg程の重さの糸やナイロンを通常 44 個程設置する。また各労働者は、4～6 個の織り機を同時に担当している。そのような労働の厳しさや、織物のために椅子を登るような状況では、台から落ちるなどの業務上の傷害はたやすく引き起こされうる。実際、調査員は何人かの労働者が台から転落する様子を目撃した。



写真 4：労働者は織り工程のあいだ、椅子の上に立つ。  
調査員も目撃したように、労働者はよく椅子から落下する。

#### B. 高温の室内

調査員は、工作中多くの男性労働者が上半身作業服を着用していないことを確認している。

女性労働者の制服も汗でぬれており、夏季の室内気温は約 38℃にまで達しているが、エアコンはない。実際には、労働者は糸の設置だけでなく、織物工程での織り機の不具合があった場合は修理をするなど関連する全ての問題を対処しなければならず、こうした責任は労働者にとって、さらなる重圧となる。

聞き取り調査に答えた労働者は「あまりの暑さに夏には失神するものもいる」、状況は「まるで地獄だ」と話した。こうした状況に対して、高温手当というものが支払われる場合がある。しかし、1日7ドル、月に100～150ドルがこれにあたるが「実際無意味に等しい」と労働者は話す。

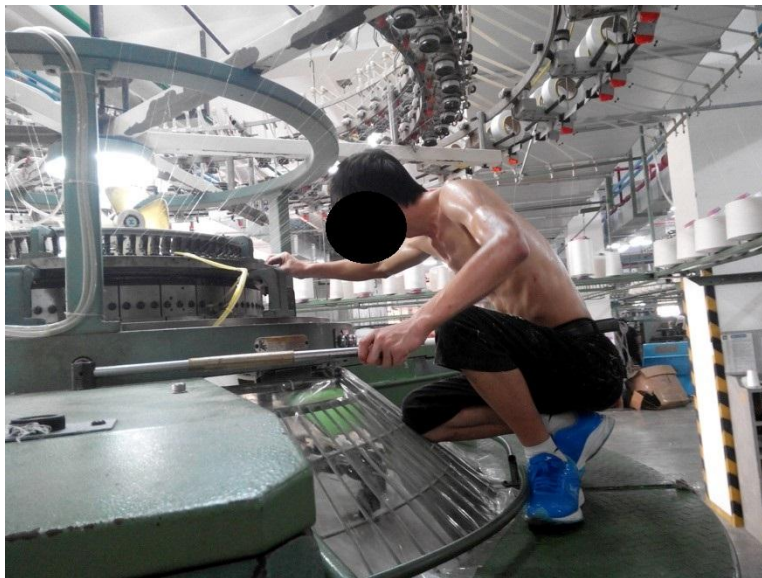


写真5：上半身はだかで織物工程の問題を直しているあいだも、労働者は汗をかいている。

### C. 空気中のひどい綿ぼこり：健康被害と安全被害

衣料品の縫製工程においては、かなりの量の綿ぼこりが発生する<sup>29</sup>。英国衛生安全委員会事務局によれば、綿ぼこりは、綿肺、職業喘息、呼吸不全などを引き起こす危険がある<sup>30</sup>。綿ぼこりに対する慢性的な露出は、肺気道障害や若年死につながる恐れもある。綿肺は致命的なも

<sup>29</sup> Cotton dust is defined as dust generated into the atmosphere during processing of cotton fibers combined with any naturally occurring materials such as stems, leaves.

<sup>30</sup> Why Dust is a problem, Health and Safety Executive, at <http://www.hse.gov.uk/textiles/dust.htm>

のになりかねず、綿ぼこりへの露出との直接な関係性が認められている<sup>31</sup>。特に重要なことに、空気中に一定以上の細かい塵が広がっており、発火設備に近い場合、粉塵爆発被害の可能性もある。綿ぼこりは、可燃性があり爆発性もある。1987年には、中国ハルビンにある繊維工場で死者 58 人、けが人 177 人を生んだ最も壊滅的な粉塵爆発が発生した例もある。2014年には、広東省にある工場のアクセサリー作業現場において粉塵爆発が発生している<sup>32</sup>。そのため、作業場における空気中の埃が多い状態は、些細な事象として片付けられるものではない、

## **Pacific 染め部門：**

### **A.高温な室内と不十分な安全設備**

作業員は染料タンクから非常に近いところで作業している。染料タンクは運転時に非常に高温になり、100-135°Cにまで達することもある。作業員は染料タンクのそばに立って、タンクから重い生地を取り出さなければならず（写真 6 参照）、生地の重量は、600 キロにまで及ぶ。写真 7 が示すように労働者は染料を混ぜ入れる必要もあるがこれも大変な重量がある。室温は 38-42°Cにまで達することから、作業現場では、作業員が上半身に作業着を着用せず作業しているのがよく見受けられる。さらには、作業員が高温の染料タンクのそばで作業しているにも関わらず、染料タンクを囲む囲いやゲートはないため、労働災害による怪我のリスクが増加している。

---

<sup>31</sup> Occupational Safety and Health guideline for Cotton Dust, US Department of Health and Human Service, at <http://www.cdc.gov/niosh/docs/81-123/pdfs/0152.pdf>

<sup>32</sup> Occupational Safety and Health guideline for Cotton Dust, US Department of Health and Human Service, at <http://www.cdc.gov/niosh/docs/81-123/pdfs/0152.pdf>



写真6：上半身裸の労働者が、染料をタンクに入れている。高温のタンクには事故防止対策は取られておらず、労働者も事故防止装備をつけていない。



写真7：労働者は非常に重い生地を一人で運ばなければならない。

#### B.排水により濡れた床

排水が作業現場全体にあふれている。床が滑りやすいことにより、転倒し、身体不随になるような労働災害を引き起こす可能性がある。質問調査を行った労働者によれば、2014年7月には、仕上作業場において機械からの漏電によって労働者が死亡する事故もあったという。機械は漏電の潜在的な危険性を含んでおり、床に排水があふれている時には、感電しやすくなることから、特に危険である。また、これらの問題についてはっきりとした対策は取られていない。調査員も排水処理設備の近くに非常に不快な臭気が漂っていることを確認している。このような異臭は、近くの寮や貸アパートに住んでいる労働者の生活にも影響を与えかねない。写真8,9,10は作業場所における排水問題の深刻さを表している。

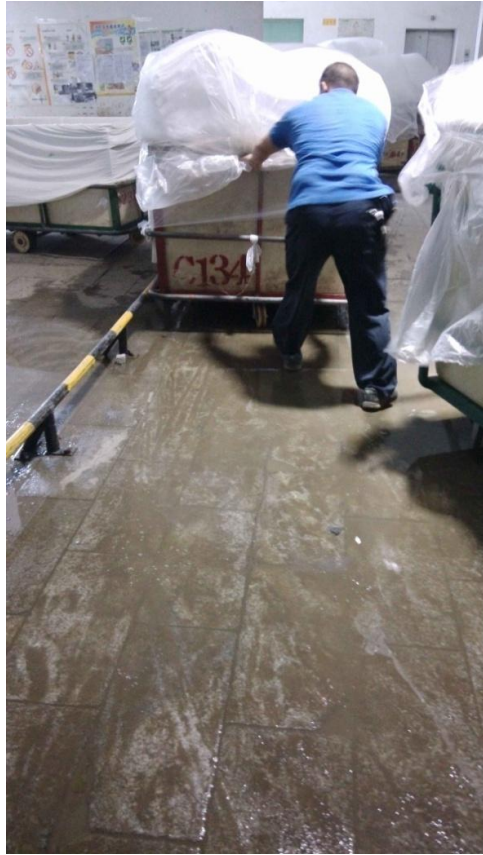


写真 8：滑りやすく危険な床：労働災害のリスクが高い



写真 9：排水が作業現場全体にあふれている



写真 10：排水が作業現場全体にあふれている

### C.刺激性の臭気と化学物質の潜在的リスク

生地を染めるために、様々な種類の化学物質、溶剤、染料、顔料などが使われており、調査員は作業現場が非常に強い刺激臭で満たされていることを確認した。しかし、換気設備は全く機能していない。染め工程において使用されている溶剤は写真 13 に示されているとおりである。また、写真 14 から、A569 PTEG や A203 PT200 というラベルが使用されたものには刺激が強く有毒な化学物質が含まれていることが確認できる。PTEG は繊維を脱脂するための薬品である。写真 14 には、目や肌に対する刺激が強いとの指摘がある。もし労働者が吸引などした場合には毒を体内に取り込む結果にもなりえる。PT200 は必要な染料の量をコントロールする薬品であり、繊維に均等に吸収される。写真 14 はこの薬品についても目や肌には強い刺激性があることが示されている。工場側は労働者にマスク、グローブ、専用スーツなどの防護キットを必要に応じて提供しているものの、実際にはどのような物質を扱うかによってそれらを着用するかどうかが決まる。しかし、防護キットの使用の有無に関する最終判断は労働者本人となっており、染色作業場の室温は 40 度という高温に達するため、実際労働者は着用を選ばない。結果的に、こうした防護キットは全く使われていないようである。ある労働者は「工場はあらゆる規則を持っているが、それらを実行に移すというのはまた別の問題である。労働者の中には防護キットを身に付けない者がいるが、それは作業の際に不便なためである。彼らは実際に染色に使われる化学物質の危険性に対する認識が甘いように思える」と答えた。



室内が高温であることから、労働者はマスクを着用していないことが多く、このような刺激臭のする中、効果的な対応策なしに毎日少なくとも 12 時間以上の作業を強いられている。また、染め部門の作業員は、床が滑りやすことから雨靴を着用しているものの、上半身裸・素手で作業をしている。さらに悪いことに、化学物質は整理整頓されておらず、毒性のある化学物質が保管されている部屋にも排水が流れ込んでいる。



写真 11：化学物質は単に積み上げられているのみで、適切に保管されていない。



写真 12：有毒な化学物質が保管されている室内にも排水が流れ込んでいる。

染料分類及用途	
F58/P400	防布散和折痕
PTEG	注漏除油劑
LDSK3B	參透劑(清洗的作用)
NaOH	去除棉籽殼
H2O2	漂白的作用
Na2S2O3	還原劑, 消除雙氧水殘余
1111	食毛劑, 改善布面毛頭
PT200	勻染劑
Na2CO3	使染料和纖維結合, 鹼劑
Na2SO4	促染劑
1616	固色劑, 提高牢度
TM	吸水軟油
PRDN	開料用的分散劑
CWD	分散勻染劑
DFM	勻染劑
AR	還原劑
HAC	調PH, 降低PH緩沖液
NaAC	與醋酸混合加做緩沖液用
A粉	分散料洗滌劑, 改善poly的牢度
Na2S2O4	強還原劑, 剝色用
GL	軟水劑
CA	雙氧水的穩定劑
PE300	絲光, 拉架布漂用的軟水劑
QM4	多功能布助劑
ODX	分散劑, 減少污漬
SET	防沉澱劑
Na2SO4	促染劑
RC1	緩染劑
PAM	勻染劑
(NH4)2SO4	酸性料勻染劑

写真 13 : 染め工程で用いられている溶剤のリスト



写真 14 : 化学物質への慢性的な接触により労働者の健康被害のリスクがある

**Luenthai :**

A.不十分な排気設備と埃の多い作業現場

裁断と縫製部門は非常に埃の多い環境に置かれ、縫製と裁断によって発生する綿ぼこりが空気中だけでなく、機械の周りにも非常に集中している。集中空調設備があるものの、調査員は常

に電源が切られていることを確認している。このように排気設備が不十分であることから、埃と生地の破片が作業現場から取り除かれない状況である。労働者は、1日の作業後には鼻と手が埃と生地破片にまみれていると言っていた。また、デニムシャツの縫製を担当している作業員の手は青く染まっていた。Pacificと同様、こうした埃の多い労働環境は労働者の健康にとって良い側面がひとつもない。前項で述べたように、そのような労働環境は労働者の健康・安全上の危険につながっている。



写真 15：集中空調設備は塞がれており、埃で溢れている。



写真 16 : 機械は埃にまみれている。



写真 17 : 埃の多い作業現場

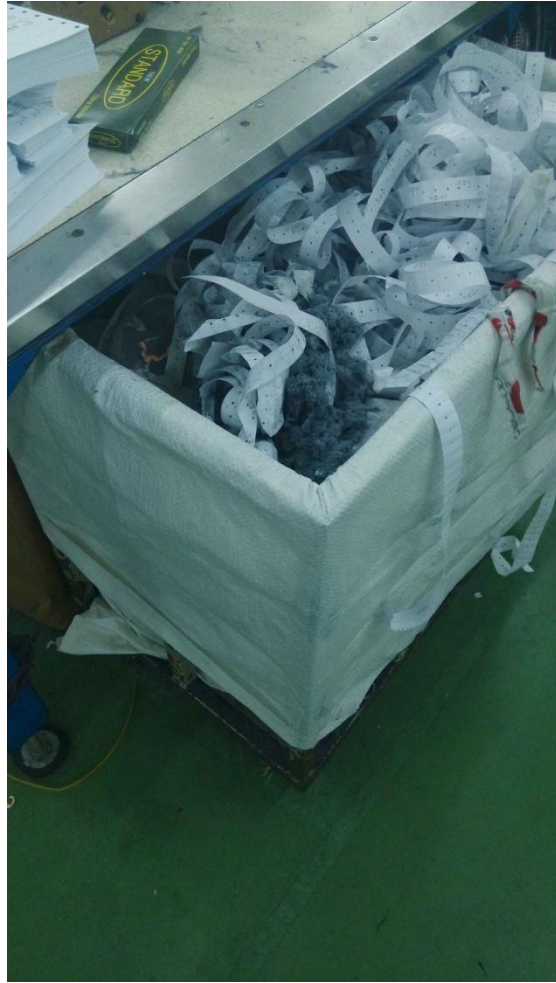


写真 18 : 裁断部門における埃の多い作業現場



写真 19：デニム生地縫製作業によって青く染まった手

#### B.劣悪な労働環境における過重労働

アイロンがけ部門においては、作業に集中させるためとして、労働者は立って仕事を行うことを強いられている。長時間にわたる労働により、労働者は激しい疲労を感じている。さらに、アイロンは写真 21 からも見て取れるように非常に高温になり、生地からは埃が発生していて、労働環境として適切なものとは言えない。アイロン部門の労働者は、工場からマスクを提供してもらおうことすらできず、裁断部門など他の作業現場から入手している状況である。



写真 20 : アイロン作業時は立って行うことが義務付けられている。



写真 21 : アイロンは 200℃を超える。

### 2.3 厳しい管理体制と罰則システム

製品の品質や納期は、常に調査を行った2つの工場が、最も気にかけている点であった。しかし、この点に関して、とりわけ買い取りブランドからの重圧が労働者に大きくのしかかり、品質を満たさないような商品を生産した場合などに課せられる罰金制度なども労働者に様々な影響を与えている。Pacific では、58もの罰則規定が存在し、うち41は罰金を含んでいる。罰金は製品の品質のみならず労働者をコントロールする手段としても頻用されている。実際、こ

うした規定は作業分野ごとにことなり、それらは工場内の労働規程には明記されていない。中には写真 24 のように作業場にある掲示板に示されているだけのものもある。こうした規定自体の透明性の低さや懲罰的な管理方法は労働者を弱い立場においやっている。たとえば織物の部署では、製品の品質保持のために重い罰金制度が採用されている。商品に品質上の欠陥が見つかったり、織り機によごれがあったりした場合は、その労働者に一日の生産ノルマを達成した際に出される割増金から罰金が差し引かれる（罰金の額は労働者の行った行為によって異なるが約 50～100 人民元の間である<sup>33</sup>）。労働者が、食事休憩以外の機会に昼寝をとった場合は 100 人民元が手取りから差し引かれる。罰金徴収の際は労働者の署名が求められ、用紙には 1. 「対象となった行為」、2. 「罰金の金額」、3. 「私の行為に非があったことをみとめ、罰を受け入れ、二度と繰り返さないことを誓います」という文言が書かれている。時間外労働の長い状態から考えれば休憩をとることは認められるべきであるが、管理者は労働者を機械のように扱い、休憩もなく働かせている。Pacific 同様、Luenthai にも罰金制度を用いている部署が存在する。聞き取り調査に応じた労働者は、労働規程に明記されているかまでは確認していないものの、厳しい処罰を受けた経験があった。それによれば、効率をあげるために、本来であれば袖を 1 枚ずつアイロンがけするところを 2 枚の袖を同時にかけてしようとしたところが見つかった際には、その後通常どおり 1 日働いたにも関わらず、1 日分の給料がすべて差し引かれたという。これは制裁措置としての均衡性と妥当性が疑われるところであり、管理者の裁量によって措置がなされているということがこのケースから察することができる。聞き取り調査に応じた他の労働者たちのあいだでもそのような意見がきかれた。

長年従事する労働者は調査員に対し、ユニクロを含む買い取りブランドが、品質検査のためよく製造現場を訪れると話した。Luenthai のアイロン部署で働く労働者によると、ユニクロからの視察者は毎週火曜日と木曜日に現場に現れるという。裁縫部署の労働者はユニクロが求める品質の条件がとても厳しいものであると話していた。ユニクロは何か少しでも問題があった場合は製造責任者を追及するが、その製造責任者はまたすぐに労働者たちを責める。そして問題が見つかった場合も 50～500 人民元が罰として給料から差し引かれることになっている。しかし、こうした処罰の制度について労働者たちは詳細な説明を受けていない。さらに、Luenthai で働く労働者は、買い取りブランド側が視察にくる時は決められた防護服をしっかりと身に付

---

<sup>33</sup> 中国の工場では一般的に、ノルマを達成したものに与えられる割増金があるが、Pacific の織物部署の場合はノルマ達成時に与えられる額は 30～60 人民元である。



け、静かにしているよう命じられると話した。他にも来訪に合わせて床を掃除したりもするという。さらに、労働者が8分遅刻した場合は2時間分の給料が差し引かれるという。

労働契約法には、雇用主が労働者に対して前述したような罰金を科すなどの懲罰を与えられる権限を有するといったような規定はない。同法第4条には、「使用者は法により労働規則制度を確立及び整備し、労働者が労働権利を享受し、労働義務を履行することを保障しなければならない。使用者が労働報酬、勤務時間、休憩・休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員研修、労働紀律及び労働ノルマ管理等についての労働者の密接な利益に直接関わる規則制度又は重要事項を制定、改正又は決定する場合は、従業員代表大会又は従業員全体で討議し、方案及び意見を提出し、労働組合又は従業員代表と平等な協議を経て確定しなければならない」<sup>34</sup>とある。つまり、前述したような様々な種類の罰金制度が労働者の賃金、すなわち彼らの福利に直接的な影響を与えていることから、この制度自体は法に基づいて議論をされるべきである。また、広東省労働管理法（Regulations of Guangdong Province on Monitoring Labour Protection）51条によると、「罰金を含む法および規定または法的根拠のない給料の天引きがあった場合、人事課および社会保障課はその事業者に対して修正の指示と警告を与える（*rules and regulations have the fines content, or the deductions from wages without any legal basis, the human resources and social security administrative department shall order correction and give a warning to the employing entity.*）」とされている。しかし、罰金は法的権利に基づくものではなく、労働者の管理方法の一つとして用いられている。

---

<sup>34</sup> [http://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/law/pdf/labor\\_02.pdf](http://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/law/pdf/labor_02.pdf)

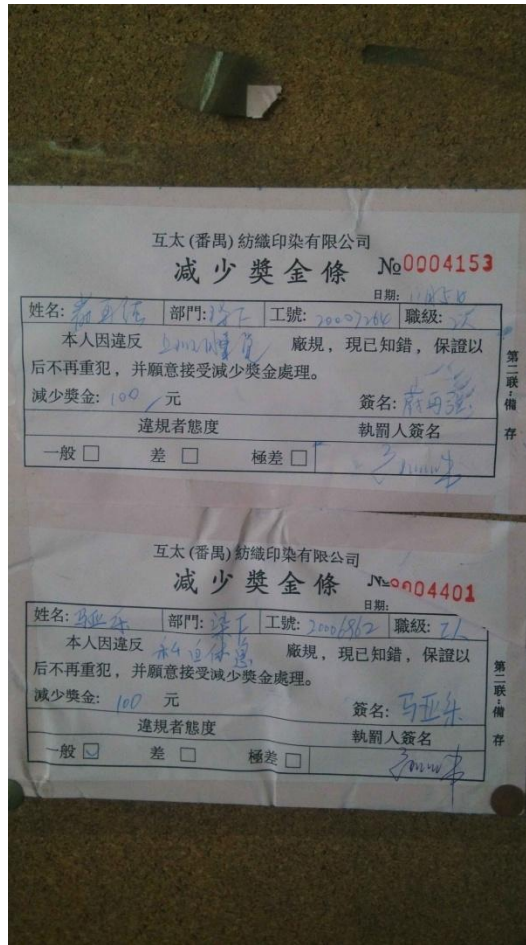


写真 22 : 罰金証明書 : 「私の行為に非があったことをみとめ、罰を受け入れ、二度と繰り返さないことを誓います」

互太(番禺)紡織印染有限公司

## 罰 款 條

No 0131812  
2016年6月26日

違規者: 蔡冠文	部門: 倉庫	工號: 1001317	職級: 工人
本人因違反 <u>違規裝布</u> 廠規, 現已知錯, 保證以 后不再重犯, 并願意接受罰款處理。			
罰款金額: 50.00元		簽名: 扣安	
違規者態度		執罰人簽名	
一般 <input type="checkbox"/>	差 <input type="checkbox"/>	極差 <input type="checkbox"/>	志連莫

第二聯: 會計部

写真 23 : 間違えた生地を使ったことによる別の罰金証明書 (我々はこれ以外にも多数の証明書を入手した)

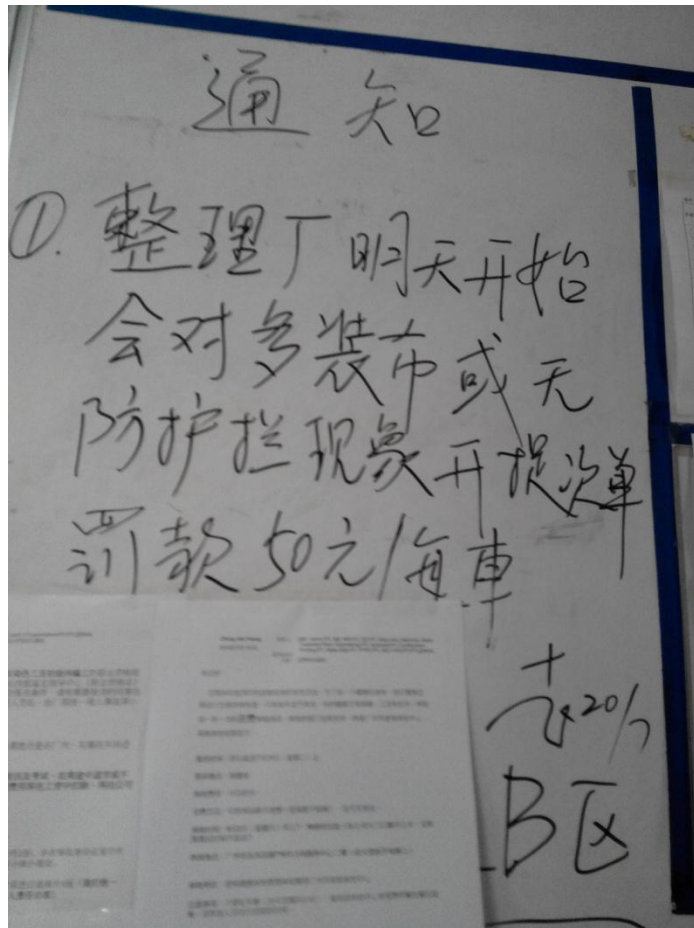


写真 24 : 新しい罰金制度について書かれた掲示板.

## 2.4 代表を持たない労働者

調査した2つの工場に従事する一般の労働者には不満や労働環境などに関するさまざまな懸念事項を伝える効果的な基盤や環境がない。これまで述べられてきた法令違反や懲罰的な管理体制は、本来なら民主的な労働組合を通じ、労働者の代表が改善を求めることができるものである。中国労働組合法第9条では、「各級工会委員会は、会員大会あるいは会員代表大会により民主的に選出する。」<sup>35</sup>とある。しかし、Pacificでは労働組合の代表が総管理責任者となっており、これは企業労働組合主席選出弁法第6条にある「企業行政責任者（行政副職を含む）、パートナー及びその近親族、人事の責任者労働者は、本企業の労働組合主席候補者としてはならない。」に違反している。こうした状況により、労働者の利害を反映しえないPacificの労働組合は

<sup>35</sup> [https://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/law/pdf/labor\\_04.pdf](https://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/law/pdf/labor_04.pdf)

頼ることができない存在となっている。さらにこれは「各部署のマネジャー役（管理者）は労働組合議長や副議長になってはいけない」と規定する広州市の中華人民共和国労働組合法施行令第7条に違反する。

労働組合はもはや様々なレジヤーや福利厚生を体系化するだけの組織に留まっており、労働争議や労働者の権利獲得のため政策転換を求めるようには機能していない。労働者によると、2009年、Pacificでは仕上げ工程部署の労働者たちが低賃金の待遇に対して小規模なストライキを行った。参加した労働者たちは賃金引上げを求めていたが、雇用側は暴力団を雇い、彼らに暴行を加えるなどしてストライキの動きを鎮圧させようとした。また、数年前には13～15人あまりの労働者が、作業場の耐え難い高温に対してストライキを起こした。工場側はそのストライキを率いた代表者と積極的に参加していた他の労働者を解雇した。こうしたストライキは規模こそ大きくはないものの、労働組合が民主的に労働者を代表するものでないという事実を反映した結果であるといえる。Luenthaiでも状況は似ている。工場レベルでは労働組合は存在しない。代わりに労働者委員会と労働関係課があるものの、労働者の意見を発信するための効果的な役割を果たせていない。アイロンがけの部署では小さなストライキが何度も行われているが、そのたびに管理側に制圧されてきた。本質にある問題は労働環境について労働者自身が声をあげて伝えるようなシステムがないということである。労働者の権利の行使において労働者は工場側と対等ではない。

本調査をまとめると、工場は、労働環境について主に4つの違法行為を行っていることが確認できた。低基本給と長時間労働、危険な労働環境、厳しく懲罰的な経営方法、代表を持たない労働者の存在である。中でも、職場の安全に関する問題は特に明確な違反行為が見受けられ、早期に対処する必要が有る。労働者の健康は非常に危うい状況に置かれている。労働者は、不適切な工場運営と供給先の非効果的な監督システムにより健康と安全の危機に直面している。

### 第3部 結論と勧告

私たちは、両工場において、労働者の人権が十分に確保されていないという事実が明らかになったことについて遺憾に感じている。低賃金、過剰な労働時間、不安全な労働状況、重い罰金、厳しい経営姿勢及び労働者の不服申立の仕組みが機能していないことで、労働者は大変弱い立場に置かれている。また、これらの主要取引先であるユニクロも、中国における製造委託先を十分に監督できておらず、また同社の行動指針を遵守することもできていない。

私たちは、二つの工場及びユニクロは十分な事業実績を上げていることから、十分な労働環境を労働者に提供する能力があると考えている。

他にも多くの国際ファッションブランドの製品が中国で製造されていることから、本キャンペーンは世界の衣料品供給システムの状況を明らかにし、これらすべてのファッション衣料の裏にある労働環境について、世界の消費者の認識を高める第一歩であると考えている。

また、私たちは、消費者が中国の衣料品製造会社で働く労働者の労働環境を改善するために行動することを推奨する。例えば、消費者は、ブランドに対してその製造会社や外部委託の状況について詳細を明らかにするよう求めることもできる。

最後に、私たちは、工場及びブランドに対して下記の勧告を実践するよう強く要請する。

#### 勧告

下請け工場に対し、

- ・中国労働法に基づき、最低でも週に1日以上の休日を労働者に与え、月の時間外労働時間数を36時間以内におさめること
- ・労働者の健康及び安全に関して、適切な訓練、保護、及び健康診断を提供すること
- ・中国労働法の規定に従い残業代を支払うこと
- ・労働者の尊厳を守るため、経営方式を変革すること
- ・労働者が定期的に休憩を取ることができるようにすること
- ・製造工程で用いられる有害な化学物質から労働者の健康を守るため、必要なすべての対策を講じ、その対策と実施状況を公表すること

ファーストリテイリング社に対し、

- ・ 製造業者に対して適切な援助をし、労働環境の改善を促すこと
- ・ 同社の企業社会責任ポリシーを遵守すること
- ・ 製造業者が直接・民主的な方法で労働代表を選任することができるようサポートすること
- ・ 製品の製造業者に関する情報を開示することで透明性を維持すること

## 付録 1 工場概要

### 1. **Pacific Textile Holdings Ltd. Textiles Co.Ltd**

Liu Chong Tong Xin County, Wan Qing Sha Town, Nansha, Guangzhou City, Guangdong Province,  
PRC

Tel: (86) 20-8494 8868

Fax: (86) 20-8494 7915

Website: <http://www.Pacific Textile Holdings Ltd.-textiles.com/contact.php>

### 2. **Dongguang Luenthai Holdings Ltd. Garment Co. Limited**

Jinfenghuang Industrial Zone, Fenggan, Dongguang, Guangdong Province, PRC

Tel.: (86) 0769 8680 8000

Website: <http://www2.Luenthai Holdings Ltd..com/en/contact>



## 付録 2 制作 NGO 概要

### **Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM)**

Students and Scholars Against Corporate Misbehavior (SACOM) is a nonprofit organization founded in Hong Kong in June 2005. SACOM originated from a students' movement devoted to improving the labor conditions of cleaning workers and security guards under the outsourcing policy. The movement attained relative success and created an opportunity for students to engage in local and global labor issues. SACOM aims at bringing concerned students, scholars, labor activists, and consumers together to monitor corporate behavior and to advocate for workers' rights.

We believe that the most effective means of monitoring is to collaborate closely with workers at the workplace level. We team up with labor NGOs to provide in-factory training to workers in South China. Through democratic elections, we support worker-based committees that can represent the voices of the majority of workers.

### **Labour Action China (LAC)**

Labour Action China (LAC) is labour rights nongovernmental organization based in Hong Kong. It engages in doing research on working conditions and labour relations of Chinese workers and supporting grassroots organizing as well as campaigns for the protection of labour rights in China. The work of LAC is mainly focused on Southern China, aiming to: support labour activism and grassroots labour organizations formed by workers; provide platform for study and training for Chinese workers on labour relations and worker representation; research on labour conditions and labour relations and capital mobility in China; support campaigns for the protection of labour rights in China and build worker solidarity within China and with other countries.

### **Human Rights Now (HRN)**

Human Rights Now (HRN) is an international human rights NGO based in Tokyo, Japan and its members comprise over 700 individuals and organizations, including lawyers, scholars, journalists, law firms, former UN official, retired Japanese Supreme Court Justices, and activists. Human Rights Now works for the promotion and protection of human rights for people in the world, with a special focus in Asia. Its mission is to take action to: contribute to the promotion and protection of human rights

worldwide, with a special focus on Asian countries; contribute to the development of international human rights standards and norms through the UN and other international institutions; promote the incorporation of international human rights standards within the domestic framework in Japan.

## 付録 3 株式会社ファーストリテイリング労働環境モニタリン

### グの仕組み

CSR 報告書（13 頁）より抜粋

<http://www.fastretailing.com/jp/csr/report/pdf/csr2014.pdf#page=1&pagemode=thumbs&zoom=80>

#### 事前モニタリング

取引開始前に実施するモニタリング。その工場に対する取引が可能かどうかを事前に判断します。その手順や評価基準は、定例モニタリングに含まれる項目と基本的には同じですが、児童労働など特に重要な項目について、重点的に実施します。

#### 定例モニタリング

専門機関の監査員が実際に工場を訪問して行います。オープニングミーティングに始まり、工場や寮、食堂などの現場確認、従業員へのインタビュー、書類のチェックなどと続きます。最後にクロージングミーティングを開き、モニタリングで検出された事項について、工場の責任者と確認や改善のためのフィードバックを行います。

#### モニタリングの評価

モニタリングの結果は、FR の基準（A ～ E）により評価され、特に深刻かつ悪質なケースは E 評価として即座に取引を見直す決定をします。C および D 評価は、改善指導を行い、結果を確認するためのフォローアップモニタリングを実施し改善が見られない場合は企業取引倫理委員会での審議を経て取引を見直すなど、厳正な姿勢でのぞんでいます。また深刻な事象が発覚した場合は、当該工場に CSR 部従業員が直接赴き事実関係を確認したうえで取引内容の見直しを行います。工場の経営・雇用状況を踏まえて最終決定をします。その後、工場とともに再発防止に取り組み、改善できれば、通常取引に戻すなどの見直しも行います。

## 付録 4 衣料および縫製工場における生産プロセスの概略

### (1) 織物部署

横糸の織物の生産過程では、巻きつけられた紡績糸がボビンに巻かれ、円形の織物機に装着される。撚り糸の織物の生産過程では、ビームに巻きつけられたあと、織物機に装着される。加工される前の生地は染色工程に行く前に点検をうける。ビームは織り機の上に取り付けられ、ビームから糸が供給されて生地を織る。織り終わった後に、生機生地は染色工程に移送される前に点検を受ける。

### (2) 染色部署

染色工程での準備には、まず染められる生地に付着している汚れ落とすプロセスから始まる。化学物質と染料はその後で加えられ、染色や脱色の工程へと移る。脱色にかかる時間とその工程は、色と使われる生地によって変わる。染色された生地は品質管理者にチェックを受ける。プリントが必要のない生地は最終工程へと運ばれる。

### (3) 裁断部署

縫製工程は裁断から始まる。この工程では、生地がいくつかのパーツに裁断される（正面、背面、袖などそれぞれ違うパーツ）。大量生産ではいくつもの生地の層が机の上に並べられ、裁断が同時に行われる。

### (4) 裁縫部署

縫製工場の中で、品質管理が一番厳しく行われるのは裁縫の工程である。今日、さまざまなスタイルや生地が縫製されている。一つの工場につき、ほぼすべてのスタイルに合わせた裁縫用ミシンが大量に導入されている。例としては、単針、二針、刺繍、自動メーター、自動マルチ刺繍、ポケット付け、ボタンホール付け、鍵穴状ボタンホール、自動ボタン付けなどである。

### (5) アイロン部署

縫製産業では、生地の表面をアイロンの蒸気で整え、裾をたたみ、平らなパーツの形を整え、次々と積み上げていく。アイロンがけとしわ伸ばしの機器は製造工程の生地のしわを整え、伸縮性の高い状態にし、形を調整させることにより仕上げる。これは、布上の水分、熱及び圧力

の同時作用によって行われ、生地の種類によって異なる水分量、表面部の圧力、温度と作業時間を必要とする。

## 参考文献

1. The average salary level in Dongguang and Guangzhou is found at [http://news.ifeng.com/a/20140713/41135455\\_0.shtml](http://news.ifeng.com/a/20140713/41135455_0.shtml) and [http://tjj.dg.gov.cn/website/web2/art\\_view.jsp?articleId=7726](http://tjj.dg.gov.cn/website/web2/art_view.jsp?articleId=7726) (only in Chinese)
2. Larry D. Qiu, China Textile and Clothing Industry, P5, 2005.
3. Globalisation Monitor, The fallout on China's Textile and garment industry in the wake of the end of Multi-Fibre Agreement, February 2010.
4. An Overview of China's Garment Industry, National Garment Association at <http://www.cnga.org.cn/engl/about/Overview.asp>
5. The Statistics is quoted from China Textile Industry Development Report edited by China National Textile and Apparel Council (2012).
6. Fast Retailing, Company Introduction at <http://www.fastretailing.com/eng/group/strategy/japan.html> (last updated on 31/10/2014)
7. The first section is for the large companies
8. Fast Retailing CSR report 2014, p8, at [http://www.fastretailing.com/eng/csr/report/pdf/csr2014\\_e.pdf#page=1&pagemode=thumbs&zoom=80](http://www.fastretailing.com/eng/csr/report/pdf/csr2014_e.pdf#page=1&pagemode=thumbs&zoom=80)
9. UNIQLO Business Model, Partner Factories at <http://prd01-tky-web-main-fastretailing-62349252.ap-northeast-1.elb.amazonaws.com/eng/group/strategy/uniqlobusiness.html>
10. UNIQLO Sales Revenue at <http://www.fastretailing.com/eng/group/strategy/japan.html>

11. Forbes: UNIQLO founder Tadashi Yanai is Japan's wealthiest man, at <http://www.gmanetwork.com/news/story/302326/economy/business/forbes-uniqlo-founder-tadashi-yanai-is-japan-s-wealthiest-man>

12. Please refer to Appendix 3

13. Fast Retailing 2014 CSR report, p14, can be downloaded at [http://www.fastretailing.com/eng/csr/report/pdf/csr2014\\_e.pdf#page=1&pagemode=thumbs&zoom=80](http://www.fastretailing.com/eng/csr/report/pdf/csr2014_e.pdf#page=1&pagemode=thumbs&zoom=80)

14. Fast Retailing Year End Report 2013/14, p12, can be downloaded at <http://www.hkexnews.hk/listedco/listconews/sehk/2014/1125/LTN20141125031.pdf>

15. Fast Retailing CSR report 2014, p8, at [http://www.fastretailing.com/eng/csr/report/pdf/csr2014\\_e.pdf#page=1&pagemode=thumbs&zoom=80](http://www.fastretailing.com/eng/csr/report/pdf/csr2014_e.pdf#page=1&pagemode=thumbs&zoom=80)

16. Manufacturing Facilities, Business, Pacific Textile Holdings Ltd. Textiles Holding at [http://www.Pacific Textile Holdings Ltd.-textiles.com/businesses\\_facilities.php?id=1](http://www.Pacific Textile Holdings Ltd.-textiles.com/businesses_facilities.php?id=1)

17. Pacific Textile Holdings Ltd. Textiles Corporate Profile at <http://www.Pacific Textile Holdings Ltd.-textiles.com/aboutus.php>

18. The new is found at [http://www.rthk.hk/efinance/interview/20100114\\_2141\\_640318.html](http://www.rthk.hk/efinance/interview/20100114_2141_640318.html) (only in Chinese)

19. Strong Partnerships Throughout the Supply Chain, Fast Retailing 2014 CSR Report, p9

20. One table meetings is the meeting between UNIQLO, fabric manufacturers and sewing manufacturer on exchanging technologies and expertise

21. Most of the workers salary are counted as basic monthly pay plus overtime pay. After reaching the productivity target, they could have productivity bonus based on piece rate.
22. Average salary level of Dongguang and Guangzhou in 2013 is found at [http://news.ifeng.com/a/20140713/41135455\\_0.shtml](http://news.ifeng.com/a/20140713/41135455_0.shtml) and [http://tjj.dg.gov.cn/website/web2/art\\_view.jsp?articleId=7726](http://tjj.dg.gov.cn/website/web2/art_view.jsp?articleId=7726) (only in Chinese)
23. Increase in Consumer Price Index is found at Dongguang Statistics Information website: [http://tjj.dg.gov.cn/website/web2/art\\_view.jsp?articleId=8126](http://tjj.dg.gov.cn/website/web2/art_view.jsp?articleId=8126) (only in Chinese)
24. Article 44 The employer shall pay labourers more wage remunerations than those for normal work according to the following standards in any one of the following cases:  
(1) Wage payments to labourers no less than 150 per cent of their wages if the labourers are asked to work longer hours; (2) Wage payments to labourers no less than 200 per cent of their wages if no rest can be arranged afterwards for the labourers asked to work on days of rest; (3) Wage payments to labourers no less than 300 per cent of their wages if the labourers are asked to work on legal holidays.
25. Workers do not swipe card on Sunday and the working record is recorded manually.
26. Cotton dust is defined as dust generated into the atmosphere during processing of cotton fibers combined with any naturally occurring materials such as stems, leaves.
27. Why Dust is a problem, Health and Safety Executive, at <http://www.hse.gov.uk/textiles/dust.htm>
28. Occupational Safety and Health guideline for Cotton Dust, US Department of Health and Human Service, at <http://www.cdc.gov/niosh/docs/81-123/pdfs/0152.pdf>
29. The new is at [http://big5.news.cn/gate/big5/www.js.xinhuanet.com/2014-08/08/c\\_1111991305.htm](http://big5.news.cn/gate/big5/www.js.xinhuanet.com/2014-08/08/c_1111991305.htm)