



Human Rights Now

Human Rights Now

特定非営利活動法人ヒューマンライツ・ナウ

110-0005 東京都台東区上野 5-3-4

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

クリエイティブ One 秋葉原ビル 7F

電話：03-3835-2110 FAX：03-3834-1025

Email: info@hrn.or.jp

2017年1月25日

ミキハウス及びワコールはミャンマー委託先縫製工場における労働環境の改善に向けて実効的な対応をとるべき

1. はじめに

東京に本拠をおく国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウ（以下「HRN」という。）は、2016年8月から調査員をミャンマーに派遣し、現地 NGO Action Labour Rights¹と共に、ミャンマーの縫製工場における労働環境に関する調査を行ってきた。

ヒューマンライツ・ナウは、本件調査の過程で、株式会社ミキハウストレード²（以下「ミキハウストレード」という。）、及び、株式会社ルシアン³（以下「ルシアン」という。）の委託先工場の労働者にインタビューを行い、労働者の権利侵害、劣悪な労働環境が確認された。

2. ミキハウストレードの委託先工場

(1) 委託先工場の概要

・委託元：ミキハウストレード。ただし、後述(3)記載の第三者機関の調査報告書によれば、ミキハウストレードが製品を発注したタキヒヨー株式会社（以下「タキヒヨー」という。）から再委託を受けている。

¹ <http://www.actionlaborrights.org>

²子ども服ブランド「ミキハウス」の三起商行株式会社のグループ会社である。会社情報の詳細は、以下の URL を参照。

<http://www.mikihoustrade.co.jp/#business>

³インナーウェア等の製造・販売を行う株式会社ワコールホールディングス（以下「ワコール」という。）の子会社である。会社情報の詳細については、以下の URL を参照。

<http://www.lecien.co.jp/company/>

- ・工場名： Seinus Cliq Fashion(韓国資本/500 人規模の工場)
- ・住所： Shwepaukkan Industry Zone, Yangon
- ・取り扱いブランド： 当団体の調査員の調査結果により、同工場では、以下のブランドの衣料製品が製造されていることが明らかになった(写真は労働者が提供した商品ロゴ等)。

Picnic



(2) 調査の結果

HRN の調査員は、2016 年 8 月 30 日及び 11 月 24 日に、ヤンゴン郊外にて、当時現職の女性工場労働者にインタビューを行い、以下の訴えを確認した。

(i) 違法な長時間労働

Seinus Cliq Fashion 社（以下「SCF」という。）の労働者によると、同工場の勤務時間は、平日は朝 7 時 30 分から 16 時 10 分（この間に 40 分の昼食時間がある。）、土曜日は、朝 7 時 30 分から 11 時 30 分と定められているとのことである。労働者によれば、2016 年 8 月だけでも、平日は平均 2.5 時間、土曜日は平均 4 時間の残業を行っており、時期によって多寡はあるものの、平均的には違法な長時間労働が工場で行われているとのことである。

SCF 社の工場では 600 人以上の労働者が勤務しており、ミャンマー工場法(The Factories Act, 1951、以下「工場法」とする)2 条で定義された「工場」に当たる。同法では原則として 1 週間 44 時間以内、かつ、1 日 8 時間以内とされており(工場法 59 条及び 62 条)、特段の事情により労働を継続しなければならない場合でも、労働時間は週 48 時間を超えることは原則として認められないとされている(工場法 59 条)。

工場労働者の話からは、かかる労働時間規制に違反する違法な長時間労働が行われていることが確認された。また、労働者からは、SCF 社において、こうした法律違反の時間外労働が事実上強制されているとの訴えがあった。

さらに、労働者によれば、SCF 社では、深夜残業並びに日曜出勤を要請されることもあり、こうした要請に従わない場合、しばしば管理職から口頭で罵られることともあったという。

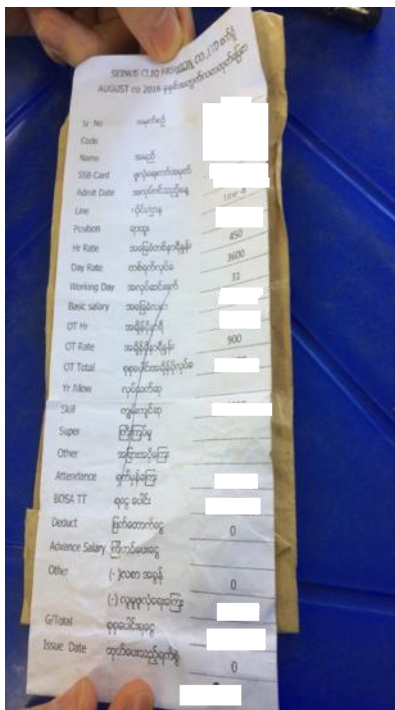
(ii) 低賃金・給与の支払遅延

SCF 社の基本給は、時給 450 チャットであり、ミャンマーの最低賃金法において定められる最低賃金と同額となっている。しかし、ミャンマー最低賃金法上で規定されている最

低賃金は、ミャンマーでは全国一律の規定となっており、物価の高騰したヤンゴンの労働者が生活を維持しうる賃金には程遠い。

このため、労働者は生活費のために借金を余儀なくされる等の貧困状態に追い込まれており、過酷な長時間労働によって残業代を得る以外に生活を維持することが難しい状況に置かれている。事実上、労働者は長時間労働を強制されているのであった。

さらに、労働者によれば、給与支給日は毎月 5 日とされているところ、少なくとも 2016 年 5 月・6 月・7 月分の給与については、支払が数日遅延したとのことである⁴。



[写真:労働者から見せてもらった 2016 年 8 月分の給与明細の一部。時給は、ミャンマー法上の最低賃金の 450 チャット (約 40 円) とされている。]

(iii) 労働安全環境

SCF 社の労働者によれば、工場に冷房機器がなく、工場内にはファン(大きな扇風機)が 6 台しかないため、最高気温が 40 度を超える夏場は暑さで倒れる労働者が複数人発生しているとのことであった。また、工場内の病院に十分な応急処置のための医療器具や薬が用意されていないため、薬は労働者の共同出資で購買しているとのことであった。なお、ヒアリングによれば、応急処置のための医療器具や薬については普段は労働者が使用出来る形では職場に用意されていないが、労働局による監査やバイヤーによる視察のときのみ、一時的に用意され、監査や視察が終了すると再び事務所に戻され保管される状況にあるとのことであった。

(iv) 交付されない雇用契約書

労働者へのヒアリングによれば、SCF 社では、採用時に口頭で基本給と残業代の支払い

⁴ 但し、最終的には給与は支払われたとのことである。

についての説明があるのみで、契約書は交付されず、残業代の算出方法、休暇等については労働契約の内容がわからないとのことである。HRN の調査員が面談した労働者らによれば、少なくとも当該労働者らは残業代の算出方法や休暇等に関する契約内容が分からず、契約上の権利を主張できない状況に置かれているとのことであった。

「ミャンマー雇用及び技術向上法」(The Employment and Skill Development Law 2013)の下では、会社は、政府における常勤労働者、研修者及び試用期間中の者を除き、労働者の雇用開始後 30 日以内に労働者と雇用契約を締結しなければならないとされ(同法 5 条 (a) 項)、給与や、労働時間、休暇等の必要的記載事項の定めが存在する(同法 5 条 (b) 項)。SCF 社の対応は、ミャンマー雇用及び技術向上法に違反するものと考えられる。

(v) 女性労働者への保護の欠如

縫製工場内の工場労働者の多くは女性であり、出産休暇の取得等、女性の労働者の保護と権利の保障は重要な問題である。

ミャンマーでは、休暇及び休日法(The Settlement of Labor Dispute Law, 2012)において、出産に際して、産前 6 週間、産後 8 週間の有給での休暇取得が認められている(同法 7A 条)。HRN が聞き取りを行なった労働者は、SCF 社では、産休等法定の休暇を取る場合でも、給与を差し引かれることがあるため、産休をとる権利が阻害されていると訴えた。また、雇用時に、結婚しているか、妊娠しているかを尋ねられ、妊娠した場合でも産休を取らないか自主退職する約束で雇われたと訴えた労働者もいるとのことであった。このような環境の下、女性労働者は、職を失うことを恐れ、妊娠・出産もままならない状況にある。

なお、この点に関して、ミキハウストレードから調査を委託された第三者機関が公表した 2017 年 1 月 13 日付の報告書では、「現在妊娠中の労働者に確認したところ、出産前後 3 ヶ月は基本給が支給され休むと話した」とされている。また、「雇用時に結婚及び妊娠の有無を聞かれるかは分からなかったが、妊娠をしたら自主退職をするように言われたという労働者もい」たとされている。

(vi) 救済機関の欠如

労働者によれば、こうした一連の問題があるにも関わらず、SCF 社には、労働者の権利を確保するための救済機関は設置されていないとのことであった。

労働紛争解決法(The Settlement of Labor Dispute Law 2012) 3 条は、30 人以上の労働者がいる工場の場合、使用者は職場調整委員会(Work place coordinate committee という使用者、労働者二名ずつからなる紛争解決機関)を設置しなければならないとしている。労働者は、SCF 社では、法定の労働紛争のための解決機関が工場内に設置されていないと訴えており、SCF 社に職場調整委員会がないことは、労働紛争解決法に違反するものと考えられる。

なお、ミキハウストレードから調査を委託された第三者機関が公表した 2017 年 1 月 13 日付の報告書では、「経営者のインタビューによると、2016 年 11 月に職場調整委員会が設

立され、労働組合の組織化がされている。しかし、議事録等での確認は本調査ではできなかった」とされているが、職場調整委員会の活動が十分に保障されているかについては引き続き検証が必要になると思われる。

(3) HRN の調査を受けたミキハウストレードの対応

HRN は、2016 年 8 月に行なった調査結果の概要を、ミキハウストレードに送付し、事実関係の確認と、問題の是正を求めてきた。

ミキハウストレードからは、SCF 社の工場が、ミキハウストレードが製品を発注したタキヒョー⁵の委託先工場であること、及び、事実関係の確認を行う方針である旨の連絡があり、2016 年 12 月 20 日付で株式会社エナジェティックグリーン（以下「エナジェティックグリーン」という。）を中心とする第三者機関を設置し、調査を委託した旨が公表された⁶。なお、エナジェティックグリーンからは、2016 年 12 月 28 日付で暫定調査報告書が開示され⁷、2017 年 1 月 13 日には第三者機関による調査報告書が公表されている⁸。

ミキハウストレードが、自社のサプライチェーンで発生する人権侵害についてのHRNの指摘を真摯に受け止め、第三者機関を選定し、調査報告書の内容を公表したことは、一定の評価に値するものである。また、第三者機関の公平性・中立性に関する情報が報告書上明らかでない点や、背景事情の分析が簡易である点、提言の内容が抽象的であること等の課題は残るものの、現地工場での実態調査や労働者へのインタビュー調査を踏まえて、様々な労働法違反の事実を確認していることや、CSR調達ガイドラインや行動規範の作成や、適正な賃金を払えるようにするための方策を検討することを提言していることも肯定的に評価することができる。とりわけ、守衛が管理している入退室管理簿で深夜残業の履歴ならびに残業対象者の名簿が見つかったこと、技術研修中として法律で認められている期間を超えて給与が正社員の50%以下の労働者がいたこと、生産現場で使用される帳票、出勤簿に改ざんの跡がみられ、日曜日の勤怠記録が修正液等で訂正されていること等のSCF社にとって不利な事実を具体的に認定している点は評価することができる。帳票・出勤簿の改ざんは継続的に違法行為が行われてきたことを推認させるもので深刻といえることができる。ミキハウスは、調査報告書公表後、2017年1月16日より4週間を目処に労働環境の改善、維持に向けての施策を公表すると表明しているが⁹、抜本的な労働環境改善の施策の策定・実施が求められる。

3. ワコール（ルシアン）の委託先工場

(1) 委託先工場の概要

- ・ 委託元：ルシアン(ワコールの子会社)

⁵ <http://www.takihyo.co.jp>

⁶ <http://www.mikihoustrade.co.jp/news/detail.aspx?p1=844>

⁷ http://energeticgreen.com/blog/2016/12/29/mikihouse_brief/

⁸ <http://energeticgreen.com/wp-content/uploads/2017/01/20170113mikireport.pdf>

⁹ <http://www.mikihoustrade.co.jp/news/detail.aspx?p1=850>

- ・ 工場名：Zuyuan Edenwesis Sanwa Industry Co,Ltd
(中国資本/1200 人規模の工場)
- ・ 住所：No-82, U Chein St, Industrial Zone-2, Hlaingtharyar Township, Yangon
- ・ 取り扱いブランド：
当団体の調査員の調査結果によれば、同工場では、以下のブランドの衣料製品が製造されていることが明らかになった(写真は労働者が提供した商品ロゴ等)。

Idana-Riche



(2) 2016 年 8 月のヒアリングの際の労働者の訴え

HRN 調査員は、2016 年 8 月 30 日、ヤンゴンにて、当時現職の工場労働者にインタビューを行い、以下の訴えを確認した。

(i) 劣悪な労働安全環境

HRN が、2016 年 8 月にヒアリングを行なった際には、労働者から、Zuyuan Edenwesis Sanwa Industry 社（以下「ZES 社」という。）の労働環境が劣悪であるとの訴えがあった。

すなわち、食堂は、雨が降ると浸水してしまい、また雨が降らなくても鳩が沢山入ってきており、衛生状態が大変悪い状態にあるとのことであった。また、工場内に水筒を持って行くことが許されておらず、工場内の飲料水タンクの水は衛生的でないため、腹痛を起こす人も少なくないとのことであった。そのため、労働者は、品質の高い飲料水タンクを共同出資して買わざるを得なかったとの訴えがあった。

また、労働者がトイレを利用するには、工場内に設置された 2 枚のカードのいずれかを取って利用しなければならないと定められていたため、トイレに行くことも容易ではなかったとのことであった。また、労働者からは、トイレを含めて、工場の至る所に監視カメラが設置されているとの訴えがあった。また、工場内には診療施設が設けられておらず、事務スタッフが看護師と自称するとのことであった。

ZES 社の工場は、500 人以上の労働者が勤務しており、ミャンマー工場法に規定される「工場」であるが、工場法は、労働者の公衆衛生について具体的な規定をおいている。すなわち、工場法 13 条 1 項は、適切な公衆衛生の維持及び悪臭の除去、工場法 15 条 1 項は換気及び適温の維持、工場法 20 条 1 項は、適切な飲料水の供給、工場法 21 条 1 項は十分な数のトイレの確保が義務づけられている。また、工場法 47 条 1 項では、応急処置箱又は棚の設置及び労働時間中の容易な利用の確保、3 項では 200 人以上の会社に関してはクリニッ

クと看護師の設置が必要とされ、工場法 49 条では十分な設備を備えた休憩室、食事のための部屋の設置が義務付けられている。

工場労働者の訴えからは、ZES 社が労働者に提供している労働環境は、工場法に違反していたことがわかる。

(ii) 女性労働者への保護の欠如

HRN が、2016 年 8 月に工場労働者からヒアリングを行なった際には、女性労働者から、産休を取る場合に、給与から休暇分が差し引かれるため、産休をとることが困難であるとの訴えがあった。これは、産前 6 週間、産後 8 週間の有給での休暇取得を認めるミャンマー法に違反していると考えられる。¹⁰

(iii) 低賃金

HRN が、2016 年 8 月に工場労働者からヒアリングを行なった際には、工場労働者から、法定の最低賃金以下の賃金しか支払われていないとの訴えがあった。

(3) 2017 年 1 月 10 日付ルシアンからの回答とフォローアップ調査

HRN は、2016 年 8 月に行なった調査結果の概要を、ルシアンに送付し、事実関係の確認と、問題の是正を求めてきたところ、ルシアンからは、2017 年 1 月 10 日付で回答書を受領した。また、HRN の調査員は、ルシアンからの回答結果を踏まえて、2017 年 1 月 15 日に、当時現職の工場労働者に追加のインタビューを実施した。HRN の調査員のインタビュー結果、及び、ルシアンから得られた回答は以下のとおりである。

(i) 劣悪な労働安全環境

(a) ルシアンからの回答

ルシアンによれば、2016 年 12 月 1 日にルシアンの社員が ZES 社を訪問し、現地見聞を行なったとのことである。また、ルシアンからは、ZES 社は、HRN の調査時期と前後して、「ミャンマー政府から指導を受け、労働安全環境を中心に既に改善を図っている旨の情報に接して」との回答があった。また、ルシアンからは、「ZES 社は、自発的に BSCI 監査や SMETA 監査を実施していることを確認」しているとの回答があり、「これら情報については可能な限り入手のうえ、今後の当社による調査及び ZES 社に対する改善要望に活かしていくことを企図してい」とのことであった。その上で、ルシアンからは、HRN が指摘する労働安全環境の問題について、以下のとおり改善がなされたとの回答があった。

① 食堂

ルシアンの現地調査により、ZES 社が食堂施設の修繕を行い、1.3m の壁を設置したことを確認した。

¹⁰ 休暇及び休日法(The Leave and Holidays Act, 1951)7A 条

② トイレ

ルシアン の 現 地 調 査 に て、ZES 社 が ブース 不 足 を 改 善 す べ く、17 の ブース より 新 た に 5 つ を 増 設 し、現 在 計 22 個 と な っ た こ と を 確 認 し た。

③ 診療施設

ミャンマー政府の指導に基づき、ZES 社 が 診 療 室、資 格 を 有 す る 専 任 の 看 護 師、常 備 薬 を 配 備 ・ 配 置 し た こ と を 確 認 し た。

④ 飲料水

整水器を設置したとの報告を ZES 社 から 受 け て い る。

(b) 2017 年 1 月 の HRN の 追 加 調 査 の 結 果

ルシアンからの回答を受け、HRN 調査員は、2017 年 1 月 13 日に、ヤンゴン郊外において、当時現職の工場労働者からヒアリングを行なった。

この点、工場労働者からも、食堂及びトイレについては、概ねルシアン の 回 答 に 沿 っ た 改 善 状 況 を 聞 き 取 る こ と が で き た が、整水器に関しては設置の事実が確認されたものの、飲用に耐えられる水質ではないため、工場労働者は水筒を持参しているとのことであった。また、追加ヒアリングによれば、ヒアリング時点では、診療施設には、専任の看護師、及び、頭痛薬等の薬が配備・配置されているとのことであったが、監査の際には、普段は常備されていない医薬品が診療施設に配備されること等も行われており、監査の際の診療施設の状態は、通常時よりも良く見えるようにされているとの訴えがあった。

(ii) 女性労働者への保護の欠如

ルシアン の 2017 年 1 月 10 日 付 回 答 書 で は、「専 門 家 の 協 力 を 得 て 現 在 な お 調 査 を 進 め て」お り、ま た、「今 後 の 調 査 に あ た っ て は、第 三 者 機 関 に よ る 監 査 の 結 果 に つ い て も 活 用 し て いく 予 定 で」あ る と さ れ て い る。ま た、こ れ ら の 内 容 に つ い て は、「ミ ャ ン マー 法 に 精 通 す る 弁 護 士 と の 情 報 を 共 有 し 法 的 観 点 か ら 助 言 を 得 る こ と も 含 め」、HRN 「か ら の 指 摘 事 項 の 有 無 に 限 ら ず、不 十 分 な 点 が な い か を 確 認 し て い る」 と の こ と で あ っ た。

HRN が、2017 年 1 月 13 日 に 行 な っ た ヒ ア リ ン グ に よ れ ば、当 該 ヒ ア リ ン グ 時 点 に お い て は、ヒ ア リ ン グ 対 象 者 か ら、産 前 6 週 間、産 後 8 週 間 の 有 給 で の 休 暇 取 得 が 認 め ら れ る よ う に な っ た と の 証 言 も 得 ら れ た が、引 き 続 き 法 令 違 反 が な か っ た か を ル シ ア ン は 調 査 す べ き で あ る。

(iii) 低賃金

ルシアン の 2017 年 1 月 10 日 付 回 答 書 で は、「第 三 者 機 関 に よ る 報 告 書 を 参 照 し た と ころ、法 定 の 最 低 賃 金 が 支 払 わ れ て い る」 と の 指 摘 が あ っ た。た だ し、「間 接 的 な 確 認 に 依 拠 し て お り、現 時 点 で は、個 々 の 労 働 者 に 支 払 わ れ て い る 賃 金 の 実 態 に つ い て」 調 査 は で き て い な い た め、今 後 調 査 を 進 め て いく と の こ と で あ っ た。

HRN が、2017 年 1 月 13 日に行なったヒアリングによれば、当該ヒアリング時点においては、1 時間当たり 450 チャット、1 日あたり 3600 チャットという法定の最低賃金丁度の額が支払われているとのことであった。ミャンマー最低賃金法上で規定されている最低賃金は、ミャンマーでは全国一律の規定となっており、物価の高騰したヤンゴンの労働者が生活を維持しうる賃金には程遠い。ZES 社は労働者の生活賃金を保障すべく努力すべきである。

4. 提言

(1) ミキハウストレードの委託先工場に関して

以上のとおり、ミキハウストレードの委託先工場では、HRN が短期間に調査を行っただけでも、労働法に違反する長時間残業の強要、低賃金・給与の支払遅延、劣悪な労働安全環境、雇用契約書の不交付、産休を含む女性労働者の保護の欠如など、深刻な労働者の権利侵害の訴えが確認された。

また、HRN が確認した事項の多くは、第三者調査機関の調査報告書においても、その内容が確認されている。

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下「指導原則」という。)に基づき、企業には、(i)自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合には、これに対処し、(ii)たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努めることが求められる¹¹。指導原則に照らせば、ミキハウストレードには、自己のサプライチェーンにおいて発生する人権侵害を軽減し、今後は人権侵害の発生を防止することが要請されている。

また、タキヒヨーは、ミキハウスに限らず、様々なブランド製品の製造を委託されており、すべての製品の生産過程における人権侵害を軽減し、将来の人権侵害の発生を防止することが要請されている。

今般、問題が明らかになった SCF 社への安易な発注の中止は、現地労働者の雇用を喪失させるだけで、根本的な問題の解決にはつながらない。ミキハウス及びタキヒヨーは、現地労働者の雇用を継続しつつ、注文主としてのリバレッジを活用しながら、現地工場での労働者の人権状況の改善に積極的に取り組むべきである。

以上の、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。

■ SCF 社の経営者に対し

HRN の本声明、及び、第三者調査機関の調査報告書で指摘された問題を改善すること。改善策の内容としては、少なくとも以下の内容を含むが、これに限られない。

¹¹ 指導原則 13。

- (1) 労働時間の管理を適正に行い、違法な長時間労働や休日労働をなくすこと。
- (2) 工場内の温度を適正に保ち、作業工程で負傷した労働者に対しては医薬品を支給し、適切な医療措置を施すなど、適正な労働衛生環境を維持すること。
- (3) ミャンマーの法的記載事項が網羅され、ミャンマー語で作成された労働契約書を労働者に交付すること。
- (4) ミャンマーの、休暇及び休日法に従った産前・産後の有給休暇を保障するとともに、妊娠を理由とする採用及び雇用後の不利益な取り扱いを禁止すること。
- (5) 職場調整機関を結成し、活動する権利を十分に保障すること。
- (6) 生活賃金の支払いに向けて努力すること。

■ タキヒヨーに対し

- (1) HRN の本声明、及び、第三者調査機関の調査報告書で指摘された問題について、SCF 社と協議し、継続した関係を築き、改善を支援すること。
- (2) 人権への影響を調達指針に反映させること等を通じて、ミャンマーのその他の下請け会社、製品委託会社に対し、国際人権・労働基準及びミャンマー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。
- (3) 主要な下請け工場のサプライヤーリスト（少なくとも、工場名、工場の住所、連絡先、主要な受注商品の概要が記載されているべきである。）を公開すること。
- (4) 発注前、発注中、発注後の各段階で適切に監査を実施し、監査状況を公開すること。

■ ミキハウストレードに対し

- (1) HRN の本声明、及び、第三者調査機関の調査報告書で指摘された問題について、SCF 社と協議し、継続した関係を築き、改善を支援すること。
- (2) 人権への影響を調達指針に反映させること等を通じて、ミャンマーのその他の下請け会社、製品委託会社に対し、国際人権・労働基準及びミャンマー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。
- (3) 報告書の内容を取引先工場及び労働者にも周知徹底すべく、調査報告書を英語・ビルマ語に翻訳してウェブサイト公開すること。
- (4) 主要な下請け工場のサプライヤーリスト（少なくとも、工場名、工場の住所、連絡先、主要な受注商品の概要が記載されているべきである。）を公開すること。
- (5) 発注前、発注中、発注後の各段階で適切に監査を実施し、監査状況を公開すること。

(2) ワコール（ルシアン）の委託先工場に関して

ルシアン人の委託先工場では、2016年8月にHRNが短期間に調査を行っただけでも、労働安全環境が、ミャンマーの労働法の保障を下回る事が確認された。

また、最低賃金違反の疑い、及び、女性労働者への保護の欠如に関する労働者の訴えが

確認された。

上述のとおり、指導原則に照らせば、ルシアン及びワコールには、自己のサプライチェーンにおいて発生する人権侵害を軽減し、今後は人権侵害の発生を防止することが要請されている。

HRN が 2016 年 8 月に行なった調査の結果把握した労働安全環境上の問題点の多くが、その後改善されたことは肯定的に評価できるが、労働安全環境が、国際人権基準及びミャンマー法の要求に適ったものになっているか、ルシアンは引き続き調査を行い、注文主としてのリバレッジを活用しながら、現地工場での労働者の人権状況の改善に積極的に取り組むべきである。

以上を踏まえ、ヒューマンライツ・ナウは、以下の通り勧告する。

■ ZES 社の経営者に対し

HRN の本声明、並びに、BSCI 監査及び SMETA 監査その他の監査で指摘された問題について、速やかに実態を調査して調査結果を公開し、確認できた問題について改善を図ること。

■ ワコール(ルシアン)に対し

- (1) HRN の本声明、並びに、BSCI 監査及び SMETA 監査その他の監査で指摘された問題について、国際人権基準及びミャンマー法に精通した第三者機関を用いて速やかに実態を調査し、調査結果を公開すること。
- (2) (1)の結果確認された問題について、ZES 社と協議し、継続した関係を築き、改善を支援すること。
- (3) 人権への影響を調達指針に反映させること等を通じて、ミャンマーのその他の下請け会社、製品委託会社に対し、国際人権・労働基準及びミャンマー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。
- (4) 主要な下請け工場のサプライヤーリスト（少なくとも、工場名、工場の住所、連絡先、主要な受注商品の概要が記載されているべきである。）を公開すること。
- (5) 発注前、発注中、発注後の各段階で適切に監査を実施し、監査状況を公開すること。

以上