

## 国内市場大手スミフルバナナの 生産現場における問題と住友商事の対応

国際環境 NGO FoE Japan ([info@foejapan.org](mailto:info@foejapan.org)) (2020年2月)

※FoE Japan は同問題にエシカルバナナ・キャンペーンなど他団体と共に取り組んでいます。

### ●長年にわたり無視・拒否されてきた労働者の権利、そして労働組合への弾圧

日本に輸入されるバナナの一大拠点であるフィリピン・ミンダナオ島でスミフルフィリピンが経営するコンポステラ・バレー州（現ダバオデオロ州）の梱包工場では、長年、低賃金・長時間労働など劣悪な労働条件の改善を訴え、労働者が正規雇用や団体交渉権の獲得を求めてきた。労働組合 NAMASUFA（ナマスファ）はすでに2008年、フィリピン当局によりスミフルと直接の雇用関係にあると認定されていたが、企業側はこの決定に抗議。2017年6月に最高裁が直接雇用関係にあると判断を下した後も、企業側が労働組合との交渉を拒んだため、労働組合は2018年10月1日にストライキを開始した。

しかし、企業側はストに参加した労働者全員を懲戒解雇。梱包工場前で行なわれていたスト自体も同年10月11日、軍・警察と私服の集団によって暴力的に解散させられてしまう。また、労働組合員に対する脅しや嫌がらせなど深刻な人権侵害がそれまでも報告されていたが、スト前後には、殺傷を含む銃撃や放火など、労働組合への弾圧が強まった。

労働組合は戒厳令下（当時）のミンダナオ島から遠征し、同年11月下旬から首都マニラの野外キャンプでストを継続。フィリピン中央政府に問題解決を求めた。しかし、労働雇用省（以下、DOLE）の仲裁の下、スミフルフィリピンと労働組合間の交渉の場が複数回設定されるも、スミフル側は一方的に欠席、あるいは、責任ある立場の役員が出席しないなど、企業側の誠意ある対応は見られなかった。

2019年1月末には、DOLE 下の中央労使関係委員会（NLRC）が調査に基づく決定を発表。組合側のストに一定の違法性があるとしつつも、組合員の懲戒解雇は証拠不十分とし、企業側に組合員を復職させるよう求めた。その後、当局がNLRCの決定を確定し、同年7月末、企業は労働者を速やかに復職させるよう執行令状による行政指導まで受ける形となったが、企業側はこの当局の行政指導も拒否。スミフルが控訴裁判所に訴えたため、労働者は現在も復職できぬまま、問題は長期化している。

#### ▼問題や経緯の詳細はこちらを参照

エシカル・バナナキャンペーン [e-banana.info/sumifru](http://e-banana.info/sumifru)

ワセダクロニクル シリーズ「バナナと日本人」 [wasedachronicle.org/category/articles/banana/](http://wasedachronicle.org/category/articles/banana/)

### ●住友商事の関わり ～ 「49%のマイノリティ株主」から「株売却」まで一貫した責任逃れ

スミフルは、住友商事株式会社（以下、住友商事）100%子会社の「住商フルーツ」（1970年設立）が前身。モーリシャスに本社があるソーントン・ベンチャーと住友商事との合弁会社で、シンガポールに本社を置く。住友商事は、2019年6月にスミフルシンガポールの全株式を2019年度上半期中に売却すると発表するまで、同社の株49%を保有してきた。（スミフルジャパン及びフィリピンは子会社。）

つまり、住友商事は長年、スミフルフィリピンの労働者が指摘してきた上記の問題について、人権デュー・ディリジェンスを実施し、スミフルに対して問題改善を求める立場にありながら、現場の問題の状況把握を怠った、もしくは、状況把握をしていたとすれば適切かつ実効性のある対応を取ってこなかったことになり、どちらにせよ、同社の人権問題への対応に大きな課題があるのは明らかである。

また、労働組合のストが暴力的に解散させられ、労働組合員への殺傷事件が起きた後の2018年11月以降は、表のとおり、エシカルバナナ・キャンペーン及びFoE Japan等から複数回にわたり、スミフルジャパン及び住友商事に対し、人権侵害の真相究明と再発防止策の徹底、『OECD 多国籍企業行動指針』や『国連グローバル・コンパクト』など国際水準の遵守等を求める要請書の提出や面会要請を行ってきたが、スミフルジャパンに関しては回答も面会も一切拒否。住友商事は面会に2度ほど応じたものの、基本的に「49%のマイノリティ株主」であることを理由に責任はないとの態度で、問題解決に向けた真摯な対応はとられなかった。株売却の発表後は、NGOによる面会要請にも一切応じぬままである。

しかし、住友商事は長年にわたり自社のグループ企業スミフルがフィリピンで行なってきた人権侵害による被害を清算し、労働者の問題解決に向け、国際水準に則ったしかるべき対応をとるべきである。

表：住友商事及びスミフルジャパンに対して提出された要請書や面談等の経緯

2018年11月14日	日本のNGO・個人から住友商事及びスミフルジャパンの各社長宛て要請書 ( <a href="http://www.parc-jp.org/kenkyuu/sumifru/sumifru_petition11142018.pdf">http://www.parc-jp.org/kenkyuu/sumifru/sumifru_petition11142018.pdf</a> )
2018年12月10日	住友商事と日本のNGO・個人との面談
2019年2月22日	日本のNGO 9団体から住友商事社長宛て要請書 ( <a href="http://www.parc-jp.org/kenkyuu/sumifru/sumifru_petition02222019.pdf">http://www.parc-jp.org/kenkyuu/sumifru/sumifru_petition02222019.pdf</a> )
2019年5月21日	住友商事と日本のNGOとの面談
2019年6月18日	労働組合の幹部が来日し、記者会見で日本企業の責任を追及するとともに、日本の消費者にスミフルブランドのボイコットを訴え 住友商事がスミフル全株の売却を発表
2019年6月19日	日本のNGOが「緊急声明：問題を放置したままの住友商事の撤退は許されない株式売却前にフィリピン・バナナ生産現場での労働・人権問題に責任ある対応を！」を発出 ( <a href="http://www.parc-jp.org/kenkyuu/sumifru/e-banana_statement06192019.pdf">http://www.parc-jp.org/kenkyuu/sumifru/e-banana_statement06192019.pdf</a> )
2019年7月12日	日本のNGOが住友商事及びスミフルジャパンの各社長宛てに面会・説明を求める要請書 ( <a href="http://www.parc-jp.org/kenkyuu/sumifru/e-banana_letter0712_final.pdf">http://www.parc-jp.org/kenkyuu/sumifru/e-banana_letter0712_final.pdf</a> )
2019年8月9日	日本のNGOが住友商事社長宛てに面会・回答を求める要請書 ( <a href="http://foejapan.org/aid/doc/190809.html">http://foejapan.org/aid/doc/190809.html</a> )

## 人権方針と現実のあいだ

プランテーション・ウォッチは、熱帯の森林・木材に関する活動を行ってきた6つの環境NGOのネットワークです。特にパーム油生産の環境・社会問題について、日本のユーザー企業などに向けて、リスクを伝え、調達方針の策定実施を求める活動を2010年頃から続けています。パーム油（アブラヤシ）は熱帯でのみ生産可能な作物で、世界で最も大量に生産・消費される、最も安価な植物油で、加工食品や石鹸・洗剤・化粧品などの原料に使われます。プランテーション産業は非常に労働集約型で、大規模な土地と安い労働力を必要とする、植民地時代と同じ構造で経営されています。そのことから人権リスクの高さを伺い知ることができます。

このアンケート調査結果からは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の求めに応じて人権方針を定めたものの、中身が入り切らない現実が見えます。木材やパーム油でも同様で、「調達方針」の策定は重要ですが、すぐに実施されるわけでも、現場の問題が解決されるわけでもないことには注意が必要です。環境の場合は科学的な計測が可能で、少なくとも問題の所在は確認がしやすいと言えます。違法な森林伐採が行われていれば、衛星写真からも確認できます。一方、人権や労働問題は、存在の確認自体が困難です。農園で労働者に話を聞いても、管理者が同行したり、報復を恐れて真実を語るできないかもしれません。移住労働者の多い農園では、母語で自由なインタビューが可能か、という問題もあります。いくつかの商社が現地訪問調査を実施しているのは素晴らしいことですが、残念ながらサプライヤーが案内する調査では、十分な聞き取りができるとは考えられません。第三者、生産現場まで入り込めること、サプライヤーの同行も監視もない自由な立場での調査やが保障されること、労働者が自由な立場で発言できること、それらは日本社会の中で考えるほど簡単なことではありません。

まずは現場の人権・労働リスクを徹底的に洗い出すこと、自分たちだけで取り組まず、現地の人権状況把握のために十分な能力のある第三者（現地や欧米のNGOなど）の協力を得て現場の状況を理解することが必要ではないでしょうか。理解（リスク情報の把握・評価）と実施（リスク緩和・軽減）の努力を怠れば、現地の人権状況はいつまでも改善されないまま、逆に「人権方針があります」と言うこと自体がグリーンウォッシュになりかねません。人権方針という「理想」と現地の人権・労働状況という「現実」のあいだを埋める作業は、地道な長い道のりかもしれません。その道を時に厳しい発言をいとわない第三者の伴走を得ながら進む勇気。それこそが今の日本商社に求められているものではないでしょうか。

調達先のサプライヤーリストの公表と苦情メカニズムを関連づけた方がいいと思います。というのも、現場の問題に直面している方々は、そうしたサプライヤーリストがなければ、苦情を商社に対して申し立てることは非常に困難になるので、商社がサプライヤーリストを公表しないと苦情メカニズムを有効に活用することはできません。また人権問題の中に、土地権の問題や先住民族の権利なども含めていただければと思います。森林関係では、この土地問題にからむ人権問題は大きなものです。

商社が関わる人権問題としては、具体的な事例で検証することに意味があると思います。

丸紅は、JATAN が追いかけている土地紛争で人権侵害に関与しています。

<http://www.jatan.org/archives/4666>

<http://www.jatan.org/archives/4826>

<http://www.jatan.org/archives/4745>

他の商社も多くは先住民族の土地権がきちんと認められていない状況にあるサラワクの材を購入して  
る事例もあります。

<http://www.jatan.org/archives/4588>

パーム油も労働問題や土地紛争で人権侵害のリスクは高いので、何もしてなければ対応できないはず  
です。

<http://japan.ran.org/?cat=11&paged=12>

インドフードの事例では、RSPO 認証農園でも、きちんとした確認が行われていない事例が確認されてお  
り、独自の確認が必要な状況です。

<http://japan.ran.org/?p=1291>

<https://toyokeizai.net/articles/amp/253341?page=3>

インドネシア産の紙については、伊藤忠と丸紅が APP の取引に関わっていて土地紛争問題を多数抱えて  
います。APP 社の土地紛争の事例は、こちらにあります。

[http://japan.ran.org/wp-content/uploads/2019/10/Conflict\\_Plantations\\_APP\\_JPN.pdf](http://japan.ran.org/wp-content/uploads/2019/10/Conflict_Plantations_APP_JPN.pdf)

Fair Finance Guide Japan で最近出したものと、インドネシアのチレボン石炭火力発電事業の事例があります。

出資している商社は丸紅です。赤道原則及び IFC パフォーマンススタンダードで計 43 箇所、国連グローバル・コンパクトで計 13 箇所、OECD 多国籍企業行動指針で計 10 箇所の不遵守が明らかになっています。また、贈賄事件の捜査も進展しています。詳細は下記をご参照ください。

<https://fairfinance.jp/bank/casestudies/cirebon2019/#content>