



株式会社ハニーズホールディングスのミャンマー子会社による人権侵害について

私たち、以下に署名する 17 団体は、株式会社ハニーズホールディングス（以下「ハニーズ HD」）のミャンマー子会社である Honeys Garment Industry Limited（以下「HGIL 社」）が、ミャンマー連帯労働組合（Solidarity Trade Union Myanmar, STUM）のリーダーであるドー・ミョーミョーエー（Daw Myo Myo Aye）氏に対して民事訴訟（以下「本件民事訴訟」）を提起して約 18 億チャット（約 1 億 3000 万円¹）の損害賠償を請求していることに対して深刻な懸念を表明する。労働者の声を封じるために起こされたスラップ訴訟²であるとみられる本件民事訴訟を直ちに取り下げること、同氏や労働者に対して生じた侵害について適切な是正措置を講じること、ミャンマーにおいて強化された人権デュー・ディリジェンスを実施することを、ハニーズ HD 及び HGIL 社に対して要求する。

I. ドー・ミョーミョーエー氏に対する民事訴訟

2017 年 11 月 22 日、HGIL 社は本件民事訴訟を提起した。HGIL 社は、ドー・ミョーミョーエー氏が、「法的理解を欠く（ハニーズの）工場労働者の違法な抗議行動に介入・扇動した結果、製造の不安定化・減少を生じさせた。フェイスブックや SNS 上での激励や奨励する言動によって工場労働者を行動に駆り立てた」などと主張している。具体的には、新聞記事や、HGIL 社の工場労働者が加入する SNS グループチャットでの発言により、工場の生産量が減少し、工場の評判が低下するなどの問題が生じたとして、失われた注文の数等に対応する損害の賠償として約 8 億 7,000 万チャット（約 6,200 万円）、特別警備費用に対する損害賠償として約 1000 万チャット（約 70 万円）、会社の名誉毀損等への賠償として 10 億チャット（約 7,100 万円）、合計約

¹ 2024 年 12 月 19 日時点で、1 JPY ≒ 14 MMK。

² SLAPP（Strategic Lawsuit Against Public Participation）訴訟とは、公共の利益に関する発言や行動を行う者を妨害・威圧する目的で提起される訴訟のことをいい、多額の賠償請求などを通じて表現の自由や正当な活動を抑圧するものである。

18億8000万チャット（約1億3,400万円）の損害賠償を請求している³。HGILが提出した証拠によると、2017年6月に、工場労働者らが引き上げられた生産ノルマに従わず、従前の生産ノルマに基づいて生産を続けるという抗議行動を引き起こした原因が、同氏の新聞インタビューやSNS投稿にあると主張しているものと考えられる。ただし、同氏によれば、訴訟手続内においてもHGIL社の主張の内容は十分に説明されておらず、主張の詳細には不明な点も多いという。

2017年6月にHGIL社の工場労働者が抗議運動に至った経緯は以下である。まず、2017年3月に、HGIL社は、既に過大であった生産ノルマを大幅に引き上げ、非現実的なノルマを課すようになったとされる。例えば、HGIL社が提出したチャットメッセージのスクリーンショットによれば、1日400着であった生産ノルマが、1日600着に引き上げられた例があったことが伺われる⁴。これに対して、工場労働者はHGIL社との団体交渉を行い、HGIL社は、2017年4月7日に「労働者の能力のレベルに基づき、現実的なノルマを設定する」ことで労働者と合意した⁵。しかし、HGIL社は2017年6月上旬頃、再び労働者との合意に基づかずに生産ノルマを引き上げたため、工場労働者らは、これを不当だとして従前のノルマに従って生産を続けたという⁶。HGIL社のいう「違法な抗議行動」とは、この従前のノルマに従って生産を続けるという抗議運動のことを指すと考えられる。

しかし、2017年4月7日の団体交渉合意は法的拘束力を有するものであり、これに反する再度の生産ノルマの引上げは、合意に反する違法・無効なものである。そのため、従前のノルマに従って生産を続けることは何ら違法ではない。また、労働者の抗議行動は、赤いスカーフを着用して抗議の意を示しつつ従前の生産ノルマに従った生産を続けるという平和的な形で行われたとされる⁷。したがって、これを「違法な抗議行動」とするHGIL社の主張は根拠を欠く。

また、HGIL社が「扇動」や名誉毀損だとして訴訟提起した対象となる同氏の発言は、労働組合活動として当然に保障されるべき表現の自由の範囲内の言動であって、これらをもって「扇動」や名誉毀損行為とすることは、労働組合活動の自由、人権擁護者の表現の自由を侵害する行為である⁸。

³ 請求内容はヤンゴン地方裁判所に提出された2017年民事訴訟第86事件の訴状に基づく。

⁴ 労働者が衣服全体を仕上げるという意味ではなく、衣服の特定の部分を作ることを意味する。

⁵ 合意内容についてはミンガラドン地方調停機関で締結された、2017年第24事件についての労使合意書に基づく。

⁶ Worker Rights Consortium. (2021). Factory Assessment: Honeys Garment Industry Ltd. p.27.

⁷ WRC, 上記脚注5, p.31.

⁸ 特に人権擁護者の表現の自由は保護されなければならない。普遍的に承認された人権と基本的自由を促進・保護する個人、団体及び社会組織の権利と責任についての宣言の第6条(b)参照。

II. HGIL 社によるその他の人権侵害

一方、2017年の生産ノルマの引上げに関連して、HGIL社の工場で他に2つの大きな人権侵害が報告されている⁹。

1. 2017年の生産目標の過度な引上げと抗議した448名の労働者の解雇

まず、HGIL社の工場における人権侵害についての2021年のWRCのレポートを含む、私たちが入手した情報によれば、HGIL社は2017年6月、過度なノルマ引上げに抗議した労働者448名を解雇した。しかし、この抗議運動は、前述のとおり、赤いスカーフを着用して抗議の意を示しつつ従前の生産目標に従った生産を続けるという平和的な形で行われたものであり、暴力行為や破壊行為が行われることはなかったとされる。ハニーズHD及びHGIL社は、これらは「不当解雇ではない」と主張しているが、例えば、団結が難しくなるように発令した配転命令に従わないということを理由として解雇を行った事例や、抗議をやめるまで仕事の割り当てを行わず、割り当てが行われない日が3日続いて労働者が工場に来なくなったことを「自発的な辞職」として解雇を行った事例がある。当時の解雇の対象者すべてが抗議運動の参加者であったことに鑑みれば、解雇は団結権・団体交渉権の行使に対する報復措置であったことは明白である¹⁰。

2. ドー・ミョーミョーエー氏に対する刑事告訴

また、HGIL社は、本件民事訴訟とは別に、SNS上におけるドー・ミョーミョーエー氏の発言が通信法66条d号の名誉毀損に該当するとして、2017年11月29日に刑事告訴を行った¹¹。同訴訟は、クーデター後まで続いたが、2021年11月9日に、HGIL社側が出廷しなかったことにより棄却された。ドー・ミョーミョーエー氏によれば、HGIL社は、名誉毀損に該当する具体的な投稿を証拠として提出することができず、チャットアプリでのメッセージを提出できたのみで、最終的にHGIL社側が出廷しなくなったのも、有罪判決の見込みがなくなったことによると考えられるという。このような状況からすると、HGIL社は、軍・政権にとって好ましくない意見の抑圧のために用いられてきた通信法66条d号に目をつけ、十分な根拠がないにもかかわらず、同氏に対する報復的措置として本件告訴をしたとの懸念が生じる¹²。

III. 本件民事訴訟の取下げと是正、強化された人権デュー・ディリジェンスの実施を

2011年に国連人権理事会が承認した「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」）は、企業に自社及びバリューチェーンを通じた人権尊重責任があると規定し、原則23において、どこで事業をおこなうにしても、適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権を尊重すべきこと、及び、相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の

⁹ ここに挙げたもの以外にも、HGIL社の工場での過度な時間外労働、低賃金労働、団結権侵害などの人権侵害が指摘されている。HGIL社での人権侵害のリスクを受け、ノルウェー銀行や、ノルウェー最大の年金基金であるKLPなどが、ハニーズHDから投資を引き揚げる決定を行っている。

¹⁰ WRC, 上記脚注 5, p.27.

¹¹ WRC, 上記脚注 5, p.31.

¹² Human Rights Watch. (2017). Burma: Letter on Section 66(d) of the Telecommunications Law.

<https://www.hrw.org/news/2017/05/10/burma-letter-section-66d-telecommunications-law>

原則を尊重する方法を追求すべきことを定める¹³。そして、この「国際的に認められた人権」には当然、強制労働からの自由や団結権・団体交渉権が含まれ、企業は国内法の遵守に加えてこれらの国際基準を尊重する責任が課されている。

この点、労使の合意に反してノルマを一方向的に引き上げ、一方向的なノルマの生産を強要することは、国際労働機関（ILO）29号条約、105号条約等の国際基準で禁止される強制労働に当たる。労働者にはこうしたノルマに従わない自由があり、労組が平和的な抗議行動を展開することは正当な労働組合活動として保障されるべきであって（ILO87号条約）抗議活動に参加した労働者を大量解雇することはILO87号条約により保障される団結権・団体交渉権を侵害する。さらに、抗議活動に関与した労働組合代表者に対して、内容が不明確で根拠に乏しい訴訟を提起し、莫大な金額の損害賠償を請求することは、団結権・団体交渉権を侵害すると同時に、表現の自由を著しく抑圧する人権活動家への弾圧である。

よって、HGIL社やその親会社であるハニーズHDの行動は、指導原則の定める人権尊重責任に明らかに違反する。一連の行動は、ハニーズグループが公表した「『労働における基本的原則および権利に関するILO宣言』…に基づき、すべての人々の基本的人権を尊重する責任を果たせるよう努めます」との人権方針にも矛盾する¹⁴。

さらに、ハニーズHD及びHGIL社の一連の行動は、クーデター後のミャンマーにおける深刻な人権状況下で、一層深刻な人権の負の影響を引き起こしている点で重大である。

ミャンマーでは、2021年2月1日に発生した軍によるクーデター以降、武力紛争が日常化し、戦闘行動により市民の生命が危険にさらされている。加えて、労働組合代表者に関しては、恣意的逮捕・脅迫・殺害の例が多数報告されており、ILOの報告書によれば、2023年6月までに少なくとも484人の労働組合員、労働運動活動家、ストライキのリーダー・参加者が軍によって殺害された¹⁵。このような危険な状況の中で、同氏は本件民事訴訟のため定期的に出廷を強いられており、裁判の継続は同氏の生命・身体を甚大な危険にさらすものである。

また、クーデター後のミャンマーで法の支配が事実上崩壊していることは明らかである。事実、2023年4月1日から2024年6月30日までの期間において、軍評議会を批判したとして起訴された1,648名のうち、無罪判決を得た例や、上訴に成功した例は一つもないとされる¹⁶。このようなミャンマーの司法を取り巻く異常な状況下で、公平で公正な司法判断が確実に得られる保証は全くない。そして、仮に損害賠償が命じられた場合に支払いを拒否すれば、債務の履行

¹³ 同様に、日本政府が2022年9月に発表した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」もこれらの責任について規定している。

¹⁴ <https://www.honeys.co.jp/cms/sustainability/pdf/social01.pdf>

¹⁵ International Labour Organization. (2023). Towards Freedom and Dignity in Myanmar. paras. 395-415, 536-549.

¹⁶ Human Rights Council, Situation of Human Rights in Myanmar: Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights, UN Doc. A/HRC/57/56, 4 September 2024.

を強制するための「民事拘禁」の制度の下、同氏は最大6ヶ月勾留され得る¹⁷。国連の報告書によれば、クーデター後、拘禁中の人々の多くが極めて劣悪な環境に置かれ、命を落としているとされ、民事判決は過酷な人権侵害に直結する¹⁸。

国連ビジネスと人権作業部会は、武力紛争下において企業が深刻な人権侵害に関与してしまうリスクが特に高くなることから、企業に強化された人権デュー・ディリジェンスを実施することを求める¹⁹。ところが、ハニーズ HD 及び HGIL 社は、現在のミャンマーにおける深刻な人権リスクを的確に把握して適切な施策を講じる責任を怠っており、紛争影響地域下で求められる企業の責任を果たしているとは到底いえない。

私たちは、HGIL 社による損害賠償請求には根拠がないと結論するが、前述のミャンマーの状況においては、十分な根拠がなくても HGIL の損害賠償請求を認める判決が出されかねず、その帰結は極めて深刻である。また本件民事訴訟が継続する限りドー・ミョーミョーエー氏は暴力や逮捕への危険に身をさらし続けることになり、ただでさえ困難なミャンマーの市民的自由・労働組合運動を委縮させ、クーデター後の困難な中で生きる労働者全体に計り知れない負の影響をもたらす。

よって私たちは、HGIL 社および親会社であるハニーズ HD に対して、指導原則およびグループ人権方針に従い、

1. 本件民事訴訟を直ちに取り下げること
2. 同氏および労働者らに対して生じた侵害について適切な是正措置を講じること
3. ミャンマーにおける人権リスクに対応するための強化された人権デュー・ディリジェンスを実施することを強く要求する。

署名：

Action Labor Rights

All Burma Federation of Trade Unions

Asia Pacific Forum on Women, Law and Development

Center for Trade Union and Human Rights

Clean Clothes Campaign East Asia Coalition

Federation of Workers' Union of the Burmese Citizen in Japan

FEMNET

¹⁷ ミャンマー民事手続規則 55 条から 59 条；ミャンマーの民事拘禁制度については、「何人も、契約上の義務を履行することができないことのみを理由として拘禁されない」と定める市民的及び政治的権利に関する国際規約 11 条に違反しているとの懸念が生じる。

¹⁸ HRC, 上記脚注 14.

¹⁹ General Assembly, Report on Business, Human Right and Conflict-Affected Regions: Towards Heightened Action, UN Doc. A/75/212, 21 July 2020: 国連開発計画（2022）「紛争等の影響を受ける地域でのビジネスにおける人権デュー・ディリジェンスの強化 手引書」、日本政府ガイドライン 4.1.2.4

Forum Asia
Foundation for Education and Development
Future Light Center
Human Rights Now
Korean House for International Solidarity
Labour Behind the Label
MAP Foundation of Thailand
No Sweat
Pacific Asia Resource Center
Schone Kleren Campagne

賛同：

FoE Japan
Mekong Watch