

認定・特定非営利活動法人ヒューマンライツ・ナウ 御中

2024年12月10日付貴信

「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」  
(以下、貴信)に関する見解について

(1) 貴信「1. ドー・ミョーミョーエー氏に対する民事訴訟」について

本項に記載の内容は、当社ミャンマー現地法人(以下、貴信にならい HGIL 社という)を原告、ドー・ミョーミョーエー氏を被告として現在も係属中の案件であり、原告の利害関係人たる当社(株式会社ハニーズホールディングス。以下同様)として記載内容の詳細に関するコメントは控えさせていただきます。

しかしながら、記載の一部について、当社の事実認識と異なる点については異議を申し上げます。(貴信P1、中段以降)

HGIL 社が同社従業員に「生産ノルマ」を課した事実はありません。一般的に生産ノルマとは、一定期間に達成すべき生産基準量であると考えますが、同社において提示していたのは、各工場の企画室において、担当製品別の縫製難易度や工程数、各縫製工それぞれの熟達度などを考慮して設定された努力目標であり、仮に未達成の場合でも当該縫製工や所属ラインに対して、一般的な指導の範囲を逸脱するような懲罰的な措置(減給や降格など)は一切伴っておりません。もちろん、HGIL 社においては、当社の仕入れ計画と連動する形で生産計画を立案・実行していることから、生産量の向上に向けた教育指導は業務上必要な範囲で行われておりますが、いずれの場合も一方的に生産量を過剰に増加させるようなことはありません。

貴信に記載の「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」とする事例についても、貴信の注記に記載のあるように衣服の特定部分の生産目標であり、担当する工員の技量などを客観的に判断したうえで設定したもので、業務負荷を過剰に増加させたものではありません。。すなわち、HGIL 社における標準的な生産目標は1時間当たり60点としているところ、仕様確認の際は1時間当たり50点程度に設定しております。したがって、400点の生産目標を設定した際の当日に仕様確認を実施し、その結果を踏まえて標準生産目標値の設定が可能であると確認できたため、翌作業日に600点の生産目標を設定したものであって、そもそも両日の就業時間に2時間の差があるなど、決して無理な生産目標ではなく、それまでの実績から見ても十分に達成可能な目標値であります。

繰り返しとなりますが、HGIL 社が提示したのは、各工員の能力のレベルに基づいて設定した現実的な数値目標であって、2017年4月7日付「相互合意書」(ミンガラドン郡区労働調停委員会 事案番号 2017/24)に記載の合意事項「労働者のスキルに応じて可能な生産基準を設定する。(当社和訳)」に何ら反するものではないものと考えます。

(2) 貴信「Ⅱ. HGIL 社によるその他の人権侵害」について

貴信本項において例示されている「配転命令」の趣旨は、団結を困難にするためではなく、縫製工に対して業務放棄等によって生産ラインの維持が難しくなったラインから他のラインへ異動を命じたものでありましたが、当該異動命令を拒否した縫製工員に対して、就業規則にのっとり、職務遂行の意思がないものと判断した結果であります。

また、「割り当てが行われない日が3日続いて工場に来なかった労働者」を「自発的に退職した」と判断した件については、当該縫製工員に対して再三業務に従事するよう要請したもののそれに応じず、結果として就労拒否を含めて無断欠勤を6日間続けたため雇用契約の約定に基づいて解雇にいたったものであり、所轄労働局と事前に協議のうえ適切な手続きに基づいて実施したものであります。

「1. ドー・ミョーミョーエー氏に対する刑事告訴」の項についていえば、棄却された案件とはいえ、HGIL 社が訴訟当事者であることから審理の経過など詳細についてのコメントは控えさせていただきます。なお、本件は HGIL 社および HGIL 社代理人弁護士との協議のもと、ドー・ミョーミョーエー氏の行為が同国内の通信法 66 条 d 号の名誉毀損に該当すると判断して提訴にいたったものであり、同氏に対する報復的措置との認識はありません。

(3) 貴信「Ⅲ. 本件民事訴訟の取り下げと是正、強化された人権デュー・ディリジェンスの実施を」について

貴法人の要求3項目について、「1. 本件民事訴訟を直ちに取り下げる事」については、本件民事訴訟の提訴にあたって、当時 HGIL 社に生じた損害額をもとに、適切な手続きを経て訴訟を提起したものであります。当社においては、HGIL 社からの経過報告を受けて、本件審理が長期化するなか、終結が見通せない状況であるとの認識を有していたため、当社において総合的な観点からすでに本件提訴の取り下げを意思決定し、HGIL 社においてその手続きの準備に入っております。

続いて「項目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」について、当時すでに労働仲裁機関の審決を踏まえた対応を行っているところでありますので、本件で言及されている是正措置について、具体的な内容をお示しいただくよう要請いたします。

最後に「項目3. (省略) 強化された人権デュー・ディリジェンスを実施すること」については、HGIL 社ならびに当社において、その必要性について適切に判断し、必要が生じた際には従前の方法や対策を見直し、真摯に取り組んでまいり所存であります。

以上

2024 年 12 月 17 日

株式会社ハニーズホールディングス