



## 株式会社ハニーズホールディングスのサプライチェーンにおける人権侵害について

私たち、以下に署名する 20 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」）およびそのミャンマー子会社である Honeys Garment Industry Limited（以下、「HGIL 社」）、さらにはそのサプライチェーンにおいて、人権侵害が発生しているとの訴えが相次いでいることに対し、強い懸念を表明する。ハニーズ HD は、ミャンマー連帯労組（Solidarity Trade Union Myanmar, STUM）のリーダーであるミョーミョーエー氏に対する HGIL 社の訴訟が人権侵害に当たるとの指摘を認めず、また、生産目標の引き上げに抗議した 448 名の労働者の解雇についても、適法であるとの立場を崩していない。さらに、署名団体の一つが 2025 年 2 月に HGIL 社の工場労働者に対して行ったインタビュー調査では、数々の人権侵害が現在も続いているとの証言が得られた。また、HGIL 社だけでなく、ハニーズ HD のサプライチェーンにおける他の企業でも人権侵害の事案が報告されている。国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下、「国連指導原則」）に従った適切な措置を講じることを、ハニーズ HD および HGIL 社に対して要求する。

### I. 労働組合リーダーに対する民事訴訟を人権侵害と認めていない

これまでの調査で明らかになった情報によれば、HGIL 社が労働組合リーダーのミョーミョーエー氏に対して提起した訴訟は、組合活動に対する報復措置であり、結社の自由及び団結権の保護に関する ILO 87 号条約を含む国際基準に反するものといえる。訴訟は最終的に取り下げられたが、これは 2024 年 12 月の記者会見の告知や 2025 年 1 月のハニーズ HD の取引先への働きかけといった外部からの圧力を受けた結果とみられる。また、ハニーズ HD は、訴訟の取り下げについて「総合的な観点から」の意思決定と説明し、これを人権侵害として認識することを拒否している。同社は謝罪を行わず、救済措置の実施もないことから、国連指導原則が求める「効果的な救済へのアクセス」の責任を果たしていないといえる。

### II. HGIL 社による労働者 448 人の解雇に対し是正措置を講じていない

抗議に参加した 448 名の労働者の大量解雇についても、国際的に認められた人権の侵害に当たると指摘されている<sup>1</sup>。ハニーズ HD は、国内の仲裁評議会により解雇の適法性が認められたと主張しているが、仲裁評議会の中立性には疑問が呈されており、また同社は解雇が ILO 87 号条約を含む国際基準に適合するものであるかについて説明していない。労働者側は、署名した団

<sup>1</sup> Worker Rights Consortium. (2021). *Factory Assessment: Honeys Garment Industry Ltd.*

体の一つを通じて、労働者代表としてミョーミョーエー氏との対話を求めたが、ハニーズ HD は面会に応じていない。このような対応は、ハニーズグループの「ステークホルダーとの対話と協議を真摯に行う」とする人権方針との整合性を欠く。同社は、影響を受けた労働者との対話を速やかに開始し、適切な救済措置を講じるべきである。

### III. HGIL 社およびその他のサプライチェーン企業における人権侵害の継続

2021年に Worker Rights Consortium (WRC) が公表した報告書<sup>2</sup>では、HGIL 社における複数の人権侵害が指摘された。これに対し、ハニーズ HD は 2024 年 10 月の書簡で「WRC レポート (2021 年 11 月 4 日付発表) において「不適切」とご指摘を受けた、同社における労働慣行については既に 2022 年 5 月までに改善されております」との立場を示している。しかし、署名団体の一つが 2025 年 2 月に HGIL 社の工場労働者を対象に実施したインタビュー調査<sup>3</sup>では、多くの問題が依然として続いているとの証言が得られた。

ハニーズ第 1 工場の労働者らはインタビューで、工場では過剰な生産目標が設定されており、目標達成のために食事の時間も作業を続けざるを得ない場合があると証言した。生産目標を達成できなかった場合、正式なペナルティは設けられていないものの、言動によるハラスメントを受けると訴え、一部の労働者はこれを「精神的拷問」と表現した。また、過去には「怒鳴られ罵られることに耐えられなかった」として退職した事例があったことも報告された。別の労働者は、「生産目標を達成できなかったら明日は仕事に来なくてよい」と告げられたと述べている。こうした行為は、新たに配置され、業務を十分に理解していない労働者に対して特に強く行われていたとされる。

ハニーズ第 1 工場の労働者からは、労働安全衛生上の問題に関する指摘も相次いだ。WRC の調査が行われた当時から同工場で勤務している労働者によると、非常口が依然として塞がれたままであり、火災などの緊急事態が発生した場合、避難が困難となり生命の危険があるという。また、別の労働者は、以前同様、生産ラインが金属製のフェンスのようなもので仕切られており、非常時の避難が難しくなっていると訴えた。裁断部門の労働者については、金属製の手袋などの保護具を着用せずに裁断用機械を扱っており、事故のリスクが残されたままだとの指摘も上がった。

ハニーズ第 1 工場では、労働者が団結権の行使に困難を抱えているとの指摘も上がった。解雇のリスクを懸念し、会社外の組合への支援を求めることさえ躊躇する労働者も多いという。また、工場には労使調整委員会が設置されているものの、労働者側の代表は労働者による選出ではなく、使用者側が任命しているとされ、労働者の意見を反映する場として十分に機能していないとの声が上がった。こうした状況を受け、労働者が公正な労働条件の確保や労働環境の改善を求めることが難しくなっていると訴えが確認された。

HGIL 社以外のハニーズ HD のサプライチェーン企業でも、賃金の違法な削減や支払い遅延、不当な配置転換に加え、組合員の解雇を含む労働組合への圧力などの人権侵害が報告されている。こうした事態は、ハニーズ HD が国連指導原則に基づく適切な人権デューディリジェンスを実施できていない可能性を示している。

<sup>2</sup> WRC, *ibid.*

<sup>3</sup> 2025年2月上旬、ハニーズの工場に勤務する労働者約30人を対象に、署名団体の一つがオンラインで聞き取り調査を実施した。労働者の安全を確保するため、調査は身元が特定されないよう十分に配慮し、情報の取り扱いにも慎重を期して行われた。

#### IV. 要請事項

ハニーズ HD に対し、国連指導原則（UNGPs）およびその他の国際人権基準に基づき、以下の措置を速やかに講じるよう求める。

- (1) 本件民事訴訟や、抗議運動に関わった労働者 448 人の解雇は国際人権基準に違反していたと認め、訴訟で被告となったミョーミョーエー氏と解雇された労働者に正式な謝罪を表明すること。
- (2) 解雇された労働者に賠償を行い、復職を希望する労働者を復職させること。
- (3) HGIL 社の工場およびサプライチェーン全体において、影響を受けるステークホルダーと協議しながら、労働環境の是正を行い、包括的な人権デューディリジェンスを実施すること。
- (4) 国連指導原則に従い、労働者が利用しやすく効果的なグリーバンス・メカニズムを確立すること。

署名：

Action Labor Rights

Agriculture Federation of Myanmar (Food Allied Workers)

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

Cooperating Committee of Trade Unions

Federation for Trade Unions Coalition of Myanmar

Federation of Workers' Union of the Burmese Citizen in Japan

Forum Asia

Foundation for Education and Development

Future Light Center

Garment Women Union Federation

Human Rights Now

Korean House for International Solidarity

Labour Behind the Label

MAP Foundation of Thailand

No Sweat

Schone Kleren Campagne

Solidarity Trade Union Myanmar

賛同：

FoE Japan

Mekong Watch