

2017年11月22日  
株式会社ルシアン  
管理部門担当

## ミャンマーの委託先工場における労働環境等のフォロー調査について

標題の件、国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウ（以下「HRN」）より当社委託先工場である Zuyuan Edenweiss Sanwa Industry Company Limited（以下「ZES 社」）の労働環境等に関する指摘に関し、第三者に依頼して 2017 年 2 月に行った実地調査結果を踏まえ、同年 10 月に当社社員による現地でのフォロー調査を実施しましたので以下のとおり報告いたします。

なお、フォロー調査は ZES 社の幹部社員へのインタビュー、工員へのインタビューおよび工場内の視察によって行いました。また工員へのインタビューは、食堂およびトイレ前において、当社が依頼した通訳を通じ直接実施いたしました。

### （i）劣悪な労働安全環境

#### ① 食堂の衛生状況

3月30日付の報告時より1.3mの外壁と動物忌避の装置設置の状況には変更はありませんでしたが、壁の上部から屋根まで設置しています金網は本年4月に新しいものに更新されました。

工員インタビューでは全員より鳥や動物の進入はないと回答を得ましたが、風が強い降雨時は風向きによっては雨が食堂に入り込むこともあるという意見がありました。

当社社員の現地見分においても、屋根が腐食し穴が開いている箇所もあり、早急な修理が必要と思われます。また横殴りの雨対策についても引き続き検討をする必要があると思われ、合わせて ZES 社に対して改善要求をしていきます。

#### ② 飲料水

工員インタビューでは、水質においても水分補給の自由度においても問題はないと回答を得ました。

また、ZES 社は 10 月 10 日に整（浄）水器の外部業者による水質検査を実施しており、飲料水として衛生的にも問題なく安全であるという結果が出たことを確認いたしました。

#### ③ トイレの利用

3月30日付の報告書において、「トイレの前に人を配置し、トイレ使用時には所定の用紙にサインをする必要があるとの運用が行われていましたが、この運用は現時点では廃止されています。もっとも、ZES 社では、トイレ付近で従業員が歓談に興じる場面も見受けられることから、今後かかる運用を復活させることを検討しています。」と報告をいたしました。

今回の調査において、工場出入口 3 か所（トイレ前 2 か所、食堂前 1 か所）に監視員が配置

される措置(※1)が復活していることを確認しました。幹部社員インタビューでは、主な目的は職場を離れて長時間戻らない工員が出たため工員へのけん制措置である旨説明を受けました。監視員はノートに出入りをする工員の部門・名前・出入時間を記録していました。(※2)

またトイレ使用にあたっては、各部門に割り当てられているカード(※3)を持参し工場建屋を出るときに監視員に渡し、戻ってきたときにカードを受け取って職場に戻る運用です。これはある一定の職場効率維持と工員の必要以上の離脱時間防止を目的としており、トイレに行く自由を阻害する目的ではないと幹部社員より説明を受けました。

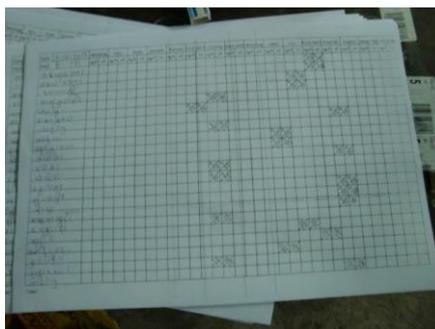
各部門に割り振られているカードの枚数は前回2月の調査時に以前は各部門2枚と聞いていましたが、今回の調査ではカード枚数は各部門との相談の上決められていると工員インタビューで説明を受けました。

工員インタビューにおいてもトイレへ行く自由は確保されていると全員から回答を得ました。また監視員設置とトイレのカードの主旨については5月に説明を受けたと工員から説明を受けました。

今回の調査において、ZES社のこれらの措置は不当に工員のトイレに対するアクセス自体を制限するような状態ではないと判断していますが、引き続き注視していきます。



※1



※2



※3

#### ④ 監視カメラ

幹部社員インタビューで現在稼働中の監視カメラは32台あり、主に自動機、出入口など常に人の監視が行き届かない場所を撮影しています。常時幹部社員がモニターを監視している訳ではありませんが、工場内で棚卸品や個人所有物が紛失した時に録画されている内容を確認した

こともあったと幹部社員から説明を受けました。

工員インタビューでは半数の人は監視カメラ設置の理由は説明されていると回答しましたが、半数は説明を聞いてないと回答し目的は仕事中の勤務態度を監視することと認識していました。この点については工員が正しく目的を認識できるよう、再度説明することを ZES 社に要望をしていきます。

#### ⑤ 診療施設

専任看護師の常駐、常備薬・救急箱についても 2 月時点から変更がないことを確認しました。看護師の勤務状況は、出勤表および給与支給表より常時勤務していることを確認しました。また看護室の利用状況は、利用者記録帳にて確認しました。

#### (ii) 女性労働者への保護の欠如

##### ① 産前 6 週、産後 8 週の休暇の扱い

2017 年妊婦となった従業員は 13 名いることを出産給付金申請者一覧表にて確認しました。1 名の当局への申請書類一式を確認することで一連の手続きがなされていることも確認しました。また、産前後休取得期間の給与支払い実績も給与支給表を確認し基本給月額（日額最低賃金×各月日数）＋年功ボーナスであり「休暇及び休日法」に準じていることも確認できました。

#### (iii) 低賃金

##### ① 賃金の支払額

マンマーでは 2017 年に最低賃金改定が予定されていますが、まだ実施されていません。

また ZES 社においては、給与支給表により工員には基本給月額（3.6 千チャット×各月日数）に皆勤手当または効率・年功等のボーナスおよび残業代が加算された額（概ね基本給月額 2～3 倍以上）が支払われていることを確認しました。

2017 年 2 月の調査では基本給月額は“日額最低賃金×30 日”と報告していましたが、各月の日数を乗じて算出していると訂正いたします。

前回調査と同様、今回調査においても賃金支払いに違法性はないと判断しておりますが、物価や生活水準に照らした妥当性や最低賃金改正後の対応について継続して注視していきます。

以上、HRN の指摘事項に関するフォロー調査について報告いたします。

また、上記の HRN の指摘事項以外に前回 2 月調査で発覚した懸念事項についてもフォロー調査いたしましたので以下の通り報告いたします。

(iv) 会社と工員との対話

① 職場調整委員会

労働紛争解決法 (Settlement of Labor Dispute Law) において、30 名以上の労働者を雇用する使用者は、労働組合 (労働組合が存在しない場合は労働者) の代表者と使用者側の代表者を委員として、雇用条件等に関する労使間の協議、交渉等を行うための職場調整委員会を設置しなければならないとされています。前回 2 月の調査報告では職場調整委員会が未設置となっていました。今回のフォロー調査では 2017 年 9 月に労働者代表 2 名と使用者側からミャンマー人 2 名を職場調整委員会メンバーとして選出したことを上級機関への届出書で確認いたしました。2017 年は労使にて協議する案件がなく、開催はまだないと説明を受けました。

② 労働組合

組合代表は工員による選挙で班長クラスから 5 名を選出しており、立候補者および投票結果についての資料を確認いたしました。その結果は工員全員に通知 (掲示) されたと幹部インタビューで説明を受けています。会社側とは主に職場環境について話し合いをしますが、2017 年は議題の提示がなくまだ開催されていません。

③ その他

会社からは総経理を含む管理者 3 名と班長全員で月 1 回月末にミーティングを行っています。休日、通勤バス運行、備品修理など日常の問題点が主な議題と説明を受けました。また、ミーティングの議事録が作成されていることを確認いたしました。

(v) 雇用契約上の問題等について

① 約定の休憩時間

雇用契約書上の休憩時間は午後 0 時～午後 1 時と規定されています。実際の休憩時間は常時機械の監視が必要な自動編み機部門の一部が午前 11 時～12 時である以外は規程通りの運用となっています。午後 0 時～午後 1 時の昼休み時間帯に工場内を視察しましたが、自動編み機部門以外は消灯され工員も自由に昼寝をしたりスマートフォンを扱ったりして自由に休憩を取っており、約定の休憩時間は確保されていると判断いたしました。

また、工員インタビューにおいても全員が 1 時間きっちり休めると回答しています。

② 遅刻を理由とする給与額の控除

幹部インタビューにおいて、工員の遅刻が多く度々注意をするも減少しないことから遅刻者から罰金を徴収し月末に徴収金全額を、工員全員を対象として還元する運用をしているという報告を受けました。賃金支払法において、罰則金として給与からの控除は規定された場合にのみ認められることが定められていますが、Employment Handbook において具体的な控除額がどのように定まるかが規定されておらず、引き続き Employment Handbook に算定方法を明示するよう改善を求めています。

幹部インタビューではその他の要件も含め2018年1月を目処に **Employment Handbook** の更新を行う考えであるという説明を受けました。

一方、工員インタビューでは全員が遅刻による罰金制度について知っていると回答しました。しかしながらルールの掲示については、以前には掲示版に掲示していましたが、掲示板の大きさの関係上新しい掲示に切り替え古い物は外されていくため、現在は掲示されていませんでした。この点について、会社ルールなどについては常時掲示するよう改善要求をしていきます。

### ③ 採用時の年齢確認

幹部インタビューで現在18歳未満の工員はいないと回答を得ました。

現在入社時の確認書類は以下3点の現物であることを幹部インタビューで説明を受け、採用時の年齢確認は厳重に行われているものと判断いたしました。

- ・NRCカード(身分証明書)：10歳時に発行されるが18歳到達時に最新のものに更新する。
- ・LRC(職業登録カード)：職業安定所より18歳到達時に発行される。
- ・犯罪証明書：警察発行。

今回10月のフォロー調査では当初HRNからの指摘事項から範囲を広げて、当社が確認すべきと判断した懸念事項についても調査を行いました。以上の報告の通りZES社も改善に向け積極的に取り組んでいますが、まだ改善途上の案件も残っております。引き続き、第三者の指導を得ながら、ZES社に対して追加調査や確認を行い必要に応じて改善を求めています。

#### 【お問い合わせ先】

株式会社ルシアン 管理部門担当 (担当：牧)

TEL：06-6350-8450 FAX：06-6350-8460